

어린이집 유치원 교사의 고용 추이 및 처우개선 방안

양미선·최은영·조용남·윤소정

육아정책연구소 Korea Institute of Child Care and Education

어린이집·유치원 교사의 고용 추이 및 처우개선 방안

저 자 양미선, 최은영, 조용남, 윤소정

연 구 진 연구 책 임 자 **양 미 선** (육아정책연구소 선임연구위원)

공 동 연 구 자 최 은 영 (육아정책연구소 선임연구위원)

공 동 연 구 자 **조 용 남** (한국보육진흥원 본부장)

공 동 연 구 자 윤 소 정 (육아정책연구소 연구원)

육아정책연구소

Korea Institute of Child Care and Education

연구보고 2023-10

어린이집·유치원 교사의 고용 추이 및 처우개선 방안

발행일 2023년 11월

발행인 박상희

발행처 육아정책연구소

주소 04535 서울특별시 중구 소공로 70, 서울중앙우체국 9층

전화 02) 398-7700 팩스 02) 398-7798

홈페이지 http://www.kicce.re.kr 인쇄처 세일포커스 02) 2275-6894

보고서 내용의 무단 복제를 금함. ISBN 979-11-6865-058-9 93370



•• • 머리말

저출생 장기화와 코로나19 팬데믹으로 어린이집유치원 이용 아동 수가 급감하면서 민간 부문 어린이집·유치원, 즉 민간·가정 어린이집과 사립유치원은 존폐 위기에 처해 있고, 이러한 이유로 보육교사와 유치원 교사가 일할 수 있는 일자리는지속 감소하고 있는 추세이다.

이에 더하여 장시간 근무, 열악한 처우, 기관 특수성에 따른 조직문화, 어린이집·유치원 내에서 발생한 건강·영양·안전 사고 등으로 인한 보육교사와 유치원 교사에 대한 부정적 인식, 저출생으로 인한 영유아 수 급감 등으로 보육·유아교육 현장에서 일하고 있는 교사마저 떠나고 있다.

질 높은 교사의 보육·유아교육 분야 진입을 유도하고, 좋은 일자리로서 자리매김 하기 위해서는 어린이집 및 유치원 교사에 대한 처우 개선이 시급히 이루어질 필요가 있다.

본 보고서가 어린이집과 유치원 교사들의 근무환경 및 처우를 개선하고, 어린이집 및 유치원 교사 정책을 수립하는 정책 입안자들에게 도움이 되기를 기대한다. 본 조사에 참여해 주신 어린이집 및 유치원 교사들과 보육 및 유아교육 분야 학계및 현장 전문가들께 진심으로 감사의 마음을 전한다. 아울러 본 보고서의 내용은 연구진의 의견이며, 육아정책연구소의 공식적인 입장이 아님을 밝혀둔다.

2023년 11월 육아정책연구소 소장 박 상 희

** 목차

요약	1
I. 서론	15
1. 연구의 필요성 및 목적	17
2. 연구내용	19
3. 연구방법	20
4. 선행연구	28
Ⅲ. 연구의 배경	35
1. 관련 법 및 제도	37
Ⅲ. 어린이집·유치원 교사 현황	49
1. 어린이집·유치원 교사 자격발급 ·····	51
2. 어린이집·유치원 교사 현황 ·····	
3. 국외 사례	
Ⅳ. 어린이집·유치원 교사의 이직 경험	81
1. 개요 ·····	83
2. 어린이집·유치원 교사 심층면담 분석 ·····	84
3. 어린이집·유치원 장기근속 교사 심층면담	105
4. 유사 직종으로 전직한 교사 심층면담	
5. 소결	115
m V. 어린이집 교사의 이직경로와 근무환경 및 요구	117
1. 어린이집 교사 조사 참여자 특성	119
2. 이직 행태	
3. 어린이집 근무조건 및 처우	148
4. 어린이집 교사 정책 요구 분석	193

5. 어린이집 교사 이직 결정요인 분석	
6. 시사점	209
VI. 유치원 교사 이직경로와 근무환경 및 요구	213
1. 유치원 조사 참여자 특성	215
2. 어린이집·유치원 이직 행태 ·····	227
3. 유치원 근무조건 및 처우	242
4. 유치원 교사 정책 요구 분석	281
5. 유치원 교사 이직 결정요인 분석	295
6. 시사점	296
Ⅷ. 정책 제언	299
1. 어린이집·유치원 교사 근무환경 개선 ·····	301
2. 어린이집·유치원 교사 권익 보호 기반 마련	305
3. 어린이집·유치원 조직 문화 개선 ·····	305
4. 어린이집·유치원 교사 전문성 관리체계 내실화	306
참고문헌	307
Abstract —	315
부록	319
부록 1. 부록 표	319
부록 2. 심층면담 질문지(3종)	323
부록 3. 조사표	

•• •• 표 목차

⟨丑	I −3−1〉 어린이집 교사 목표 표본 수 ·································	21
纽	I -3-2〉 유치원 교사 목표 표본 수 ······	21
⟨丑	I -3-3〉어린이집·유치원 교사 조사 내용	22
⟨丑	I -3-4〉어린이집 조사 참여자 특성 ·····	23
⟨丑	I -3-5〉 사립유치원 조사 응답자 특성 ·····	24
⟨丑	I -3-6〉 FGI 심층면담 내용	25
⟨丑	I -3-7〉심층면담(FGI) 참여 현황: 어린이집 교사	25
⟨丑	I -3-8〉 심층면담(FGI) 참여 현황: 유치원 교사	25
⟨丑	I -3-9〉 FGI 심층면담 내용	26
⟨丑	I -3-10〉 심층면담(FGI) 참여 현황: 어린이집 장기근속 교사	26
〈丑	I -3-11〉 심층면담(FGI) 참여 현황: 유치원 장기근속 교사 ···································	26
〈丑	I -3-12〉FGI 심층면담 내용	27
〈丑	I -3-13〉어린이집유치원 근무 이후 유사 직종 전직 교사 ·······	27
⟨丑	-4-1> 이직 관련 선행연구 ·····	29
〈丑	I-4-2〉어린이집·유치원 교사의 근로여건 및 처우 관련 선행연구	32
任	-1-1> 보육교사 배치기준	39
任	Ⅱ-1-2〉 유치원 보직교사 배치기준	39
⟨丑	-1-3〉 유치원 학급 편성기준: 2023년	40
任	-1-4〉보육교직원 인건비 지급 기준: 2023년	41
⟨丑	Ⅱ-1-5〉연도별 보육교사 인건비 수준	42
任	II-1-6〉 연도별 최저임금 수준 ······	43
任	-1-7> 연령별 담임교사 수당	44
任	Ⅱ-1-8〉지방자치단체 보육교직원 처우개선비 지원 현황: 2021년 기준 …	44
⟨丑	Ⅱ-1-9〉 유치원·초등학교·중학교·고등학교 교원 등의 봉급표: 2023년 ···	45
任	-1-10〉 주요 수당 체계	46
⟨丑	-1-11〉 주요 수당 세부기준	46
任	Ⅱ-1-12〉사립유치원 교사 처우개선비 지원 단가	48
〈丑	Ⅲ-1-1〉보육교사 자격증 발급 현황	52
⟨丑	Ⅲ-1-2〉자격급수별 보육교사 자격증 신청 유형	53
⟨丑	Ⅲ-1-3〉 원장 자격증 발급 현황	54
⟨丑	Ⅲ-1-4〉 유치원 교사 자격 발급 현황	55

⟨丑	Ⅲ-1-5〉유아교육과 졸업자 수(대학과정)	56
⟨丑	Ⅲ-1-6〉유아교육과 졸업자 수: 전문대학과정	57
⟨丑	Ⅲ-1-7〉유아교육과 취업률	58
⟨丑	Ⅲ-2-1〉보육교사 수: 2013~2022년	59
纽	Ⅲ-2-2〉시도 및 교사유형별 보육교사 수: 2022년	60
纽	Ⅲ-2-3〉시도 및 어린이집 유형별 보육교사 수: 2022년	61
纽	Ⅲ-2-4〉 자격급수별 보육교사 수: 2022년	62
⟨丑	Ⅲ-2-5〉보육교사 1급 자격 현황: 2013-2022년	63
⟨丑	Ⅲ-2-6〉시도별 보육교사 1급 자격 현황: 2013-2022년	63
⟨丑	Ⅲ-2-7〉보육교사 2급 자격 현황: 2013-2022년	65
⟨丑	Ⅲ-2-8〉시도별 보육교사 2급 자격 현황: 2013-2022년	65
⟨丑	Ⅲ-2-9〉보육교사 3급 자격 현황: 2013-2022년	66
⟨丑	Ⅲ-2-10〉시도별 보육교사 3급 자격 현황: 2013-2022년	67
⟨丑	Ⅲ-2-11〉 유치원 교원 수: 2014~2022년	68
⟨丑	Ⅲ-2-12〉자격별 유치원 교원 수: 2022년	69
⟨丑	Ⅲ-2-13〉자격별 유치원 교원 수: 2013~2022년	69
⟨丑	Ⅲ-2-14〉 자격별 유치원 교원 수: 2022년	70
⟨丑	Ⅲ-2-15〉 경력연수별 유치원 교원 수: 2014~2022년	71
⟨丑	Ⅲ-2-16〉 경력연수별 유치원 교원 수: 2022년	72
⟨丑	Ⅲ-2-17〉 연령별 유치원 교원 수: 2014~2022년	73
⟨丑	Ⅲ-2-18〉 연령별 유치원 교원 수: 2022년	73
⟨丑	Ⅲ-2-19〉호봉별 유치원 교원 수(정교사): 2014-2022년	74
⟨丑	V-1-1〉 최초 취득 교사 자격 유형: 어린이집 교사 ···································	20
⟨丑	∨-1-2〉최초 교사 자격 취득기관: 어린이집 교사	21
⟨丑	∨-1-3〉최초 교사 자격 취득 시 최종 학력: 어린이집 교사1	22
⟨丑	∨-1-4〉 현 취득 자격 1: 어린이집 교사	23
〈丑	V-1-5〉 현 취득 자격 2: 어린이집 교사 ···································	25
	∨-1-6〉최종 학력: 어린이집 교사	
〈丑	∨-1-7〉어린이집 및 유치원 경력: 어린이집 교사	27
⟨丑	∨-1-8〉어린이집 및 유치원 담임교사 경력: 어린이집 교사1	28
⟨丑	$V-1-9$ 〉 현 재직기관에서의 비담임 및 보조교사 경력: 어린이집 교사 \cdots 1	30
	∨-1-10〉 현 재직 기관 유형: 어린이집 교사	
⟨丑	∨-2-1〉이직 횟수: 어린이집 교사	33
田〉	V-2-2〉이직 차수별 재직 기관 유형: 어린이집 교사 ···································	34

〈표 $V-2-3$ 〉 자격 취득 후 최초 취업 및 이직 차수별 기관 유형: 어린이집 교사 \cdots 135
〈표 ∨-2-4〉최초 취업한 어린이집 또는 유치원 규모 개요: 어린이집 교사 … 136
〈표 V-2-5〉최초 취업 및 이직한 어린이집 또는 유치원 규모 개요: 정원 기준
(어린이집 교사)136
〈표 ∨-2-6〉이직 준비기간 개요: 어린이집 교사137
〈표 V-2-7〉취업 경로 개요: 어린이집 교사 ·······137
〈표 V-2-8〉 기관 선택 시 주요 고려사항: 1+2순위(어린이집 교사) ············ 138
〈표 ∨-2-9〉이직 기관별 직무 개요: 어린이집 교사139
〈표 ∨-2-10〉 근속기간 개요: 어린이집 교사
〈표 V-2-11〉 담당 영유아와의 관계 개요: 어린이집 교사 ·······141
〈표 ∨-2-12〉부모와의 관계 개요: 어린이집 교사142
〈표 ∨-2-13〉동료교사와의 관계 개요: 어린이집 교사144
〈표 ∨-2-14〉원장과의 관계 개요: 어린이집 교사145
〈표 ∨-2-15〉주요 이직 사유 개요(1+2순위): 어린이집 교사146
〈표 ∨-2-16〉주요 이직 사유 개요(1순위): 어린이집 교사147
〈표 V-3-1〉 현 근무기관 취업 경로: 어린이집 교사 ······148
〈표 $\lor -3-2 \gt$ 현 재직기관 선택 시 주요 고려사항: $1+2$ 순위(어린이집 교사) $\cdots \cdot 150$
〈표 ∨-3-3〉제 특성별 현 근무기관 선택 시 주요 고려사항:
1순위(어린이집 교사)151
〈표 ∨-3-4〉 담당 연령반: 어린이집 교사
〈표 ∨-3-5〉 현 근무기관 영유아와 부모, 원장과 동료교사와의 관계 개요:
어린이집 교사153
〈표 \lor -3-6〉 현 근무기관의 영유아 및 부모와의 관계: 어린이집 교사 ⋯⋯ 154
〈표 $V-3-7$ 〉 현 근무기관의 동료교사 및 원장과의 관계: 어린이집 교사 $\cdots\cdots$ 156
〈표 V-3-8〉 평일 기준 1일 근무시간 및 주당 근무시간: 어린이집 교사 \cdots 157
〈표 ∨-3-9〉 초과 근무 횟수 및 근무시간: 어린이집 교사158
〈표 ∨-3-10〉휴게시간: 어린이집 교사
〈표 ∨-3-11〉 휴게시간 동안 머무는 공간: 어린이집 교사 161
〈표 ∨-3-12〉 휴게시간 동안 담당 영유아 담당 인력: 어린이집 교사162
〈표 ∨-3-13〉 연장보육반 겸임 또는 교대근무 시 인센티브 제공 여부:
어린이집 교사163
〈표 ∨-3-14〉 보조인력(보조교사 또는 도우미, 교육봉사생 등) 지원 여부:
어린이집 교사164
〈표 V-3-15〉 보조교사 및 도우미 지원 방식: 어린이집 교사 ·······166

〈丑	V-3-16>	근로계약서 작성 여부: 어린이집 교사	167
⟨丑	V-3-17>	근로계약서 상에 근로계약기간, 근무장소, 업무내용 등 기재 여부:	
		어린이집 교사	168
纽	V-3-18>	근로계약서 상의 내용대로 이행 여부: 어린이집 교사	169
纽	V-3-19>	휴가 사용 개요: 어린이집 교사	169
⟨丑	V-3-20>	제 특성 및 휴가 유형별 사용 현황: 어린이집 교사	170
⟨丑	V-3-21>	연월차 사용 방법: 어린이집 교사	171
⟨丑	V-3-22>	필요 시마다 연월차 사용 어려운 이유: 어린이집 교사	172
⟨丑	V-3-23>	주어진 연월차 일수 모두 사용 여부: 어린이집 교사	173
⟨丑	V-3-24>	최초 급여 결정 시 이전 경력 인정 여부: 어린이집 교사	174
⟨丑	V-3-25>	급여 수준 및 인건비 지원시설 호봉 수준: 어린이집 교사	175
⟨丑	V-3-26>	현 근무기관의 수당 지원 여부: 어린이집 교사	177
⟨丑	V-3-27>	경력에 따른 급여 상승 여부: 어린이집 교사	178
⟨丑	V-3-28>	급여 및 수당 만족도 개요: 어린이집 교사	179
⟨丑	V-3-29>	제 특성별 현 재직기관 급여 및 수당 만족도 1:	
		어린이집 교사	180
⟨丑	V-3-30>	제 특성별 현 재직기관 급여 및 수당 만족도 2:	
		어린이집 교사	181
⟨丑	V-3-31>	어린이집 근무 시 어려움 정도 개요	182
⟨丑	V-3-32>	제 특성별 영유아 및 부모와의 어려움 정도: 어린이집 교사 \cdots	183
〈丑	V-3-33>	제 특성별 동료 교사 및 원장과의 어려움 정도: 어린이집 교사 \cdots	184
⟨丑	V-3-34>	어린이집 교사로서의 지지 및 존중: 어린이집 교사	185
⟨丑	V-3-35>	어린이집 보육교사로서 지지 또는 존중받고 있는 정도 1:	
		어린이집 교사	186
〈丑	V-3-36>	어린이집 보육교사로서 지지 또는 존중받고 있는 정도 2:	
		어린이집 교사	187
〈丑	V-3-37>	근무만족도 개요: 어린이집 교사	188
		제 특성별 근무만족도: 어린이집 교사	
⟨丑	V-3-39>	이직 계획: 어린이집 교사	190
〈丑	V-3-40>	구체적인 이직 또는 사직 계획 연도: 어린이집 교사	192
田〉	V-4-1>	교사 정책 실행 정도 개요: 어린이집 교사	193
		제 특성별 교사 정책 실행 정도 1: 어린이집 교사	
田〉	V-4-3> 7	제 특성별 교사 정책 실행 정도 2: 어린이집 교사	196
田〉	V-4-4> 7	제 특성별 교사 정책 실행 정도 3: 어린이집 교사	197

〈丑	∨-4-5〉제 특성별 교사 정책 실행 정도 4: 어린이집 교사	· 198
田〉	∨-4-6〉 제 특성별 교사 정책 실행 정도 5: 어린이집 교사	199
⟨丑	∨-4-7〉교사 정책 필요 정도 개요: 어린이집 교사	200
⟨丑	∨-4-8〉 제 특성별 정책 필요 정도 1: 어린이집 교사	202
⟨丑	∨-4-9⟩ 제 특성별 교사 정책 필요 정도 2: 어린이집 교사	203
⟨丑	∨-4-10⟩ 제 특성별 교사 정책 필요 정도 3: 어린이집 교사	204
⟨丑	∨-4-11〉 제 특성별 교사 정책 필요 정도 4: 어린이집 교사	205
⟨丑	∨-4-12〉 제 특성별 교사 정책 필요 정도 5: 어린이집 교사	206
⟨丑	∨-4-13〉 어린이집 교사 정책 요구도 분석	208
⟨丑	∨-5-1〉 어린이집 교사 이직 결정 요인 분석	209
⟨丑	VI-1-1〉최초 취득 교사 자격 유형: 유치원 교사 ···································	216
⟨丑	VI-1-2〉최초 취득 교사 자격 유형: 유치원 교사 ···································	· 217
⟨丑	VI-1-3〉최초 교사 자격 취득 시 최종 학력: 유치원 교사 ···································	218
⟨丑	VI-1-4〉 현 취득 자격 1: 유치원 교사 ···································	219
⟨丑	VI-1-5〉 현 취득 자격 2: 유치원 교사 ······	220
⟨丑	VI-1-6〉최종 학력: 유치원 교사 ·····	221
⟨丑	VI-1-7〉어린이집 및 유치원 경력: 유치원 교사 ······	222
⟨丑	VI-1-8〉 어린이집 및 유치원 담임교사 경력: 유치원 교사	224
⟨丑	VI-1-9〉 현 재직기관에서의 비담임 및 보조교사 경력: 유치원 교사 ·····	· 225
⟨丑	VI-1-10〉 현 재직 기관 유형: 유치원 교사 ···································	· 227
⟨丑	VI-2-1〉이직 횟수: 유치원 교사 ······	· 228
⟨丑	VI-2-2〉이직 차수별 재직 기관 유형: 유치원 교사 ······	230
⟨丑	VI-2-3〉 자격 취득 후 최초 취업 및 이직 차수별 기관 유형:	
	유치원 교사	230
⟨丑	$VI-2-4$ 〉 최초 취업한 어린이집 또는 유치원 규모 개요: 유치원 교사 \cdots	231
⟨丑	VI-2-5〉이직 기관 규모 개요: 유치원 교사 ···································	· 232
⟨丑	VI-2-6〉이직 준비기간 개요: 유치원 교사 ·····	232
⟨丑	VI-2-7〉취업 경로 개요: 유치원 교사 ·······	233
⟨丑	VI-2-8〉 기관 선택 시 주요 고려사항: 1+2순위(유치원 교사) ···································	234
⟨丑	VI-2-9〉이직 기관별 직무 개요: 유치원 교사 ·····	235
田〉	VI-2-10〉 근속기간 개요: 유치원 교사 ······	235
纽	VI-2-11〉 담당 영유아와의 관계 개요: 유치원 교사 ······	236
田〉	VI-2-12〉부모와의 관계 개요: 유치원 교사 ······	- 238
⟨丑	VI-2-13〉동료교사와의 관계 개요: 유치원 교사 ···································	239

〈丑	VI-2-14>	원장과의 관계 개요: 유치원 교사240
田〉	VI-2-15>	주요 이직 사유 개요(1+2순위): 유치원 교사241
田〉	VI-2-16>	주요 이직 사유 개요(1순위): 유치원 교사242
田〉	VI-3-1>	현 근무기관 취업 경로: 유치원 교사 243
田〉	VI-3-2> 6	현 근무기관 선택 시 주요 고려사항: 1+2순위(유치원 교사) … 244
⟨丑	VI-3-3> 2	제 특성별 현 재직기관 선택 시 주요 고려사항:
	•	1순위(유치원 교사)245
⟨丑	VI-3-4> 1	담당 연령반: 유치원 교사247
〈丑	VI-3-5> 6	현 근무기관 영유아와 부모, 원장과 동료교사와의 관계 개요:
	<u>-</u>	유치원 교사248
田〉	VI-3-6> 8	현 재직기관의 영유아 및 부모와의 관계: 유치원 교사248
田〉	VI-3-7> 3	현 재직기관의 동료교사 및 원장과의 관계: 유치원 교사250
		명일 기준 1일 근무시간 및 주당 근무시간: 유치원 교사251
田〉	VI-3-9> 3	초과근무 횟수 및 근무시간: 유치원 교사252
〈丑	VI-3-10>	방과후 과정 겸임 또는 교대근무 여부: 유치원 교사254
〈丑	VI-3-11>	방과후 과정 겸인 또는 교대근무 시 인센티브 제공 여부:
		유치원 교사255
⟨丑	VI-3-12>	보조인력(보조교사 또는 도우미, 교육봉사생 등) 지원 여부:
		유치원 교사256
		보조교사 및 도우미 지원 방식: 유치원 교사257
		근로계약서 작성 여부: 유치원 교사258
〈丑	VI-3-15>	근로계약서 상에 근로계약기간, 근무장소, 업무내용 등 기재 여부:
		유치원 교사259
		휴가 사용 개요: 유치원 교사260
		제 특성 및 휴가 유형별 사용 현황: 유치원 교사261
		연월차 사용 방법: 유치원 교사262
-	-	필요 시마다 연월차 사용 어려운 이유: 유치원 교사262
-	•	주어진 연월차 일수 모두 사용 여부: 유치원 교사263
		최초 급여 결정 시 이전 경력 인정 여부: 유치원 교사 264
		급여 수준 및 인건비 지원시설 호봉 수준: 유치원 교사 264
		현 근무기관의 수당 지원 여부: 유치원 교사266
		경력에 따른 급여 상승 여부: 유치원 교사 ·······267
		급여 및 수당 만족도 개요: 유치원 교사
⟨丑	VI-3-26>	제 특성별 현 재직기관 급여 및 수당 만족도 1: 유치원 교사 … 269

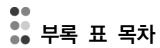
⟨ H ∨	-3-27〉 제 특성별 현 재직기관 급여 및 수당 만족도 2: 유치원 교사 … 27	70
⟨ H VI	-3-28〉 유치원 근무 시 어려움 정도 개요 27	71
⟨ H VI	-3-29〉 제 특성별 영유아 및 부모와의 어려움 정도: 유치원 교사 27	72
⟨ H VI	-3-30〉 제 특성별 동료 교사 및 원장과의 어려움 정도: 유치원 교사 27	73
⟨ H VI	-3-31〉 유치원 교사로서의 지지 및 존중: 유치원 교사27	74
⟨± VI	-3-32〉 유치원 교사로서 지지 또는 존중받고 있는 정도 1:	
	유치원 교사27	75
⟨± VI	-3-33〉 유치원 교사로서 지지 또는 존중받고 있는 정도 2:	
	유치원 교사27	76
⟨ H VI	-3-34〉 유치원 교사 근무만족도 개요27	77
〈丑 VI	-3-35〉제 특성별 근무만족도: 유치원 교사27	78
⟨ H ∨	-3-36〉이직 계획: 유치원 교사27	79
⟨ H ∨	-3-37〉 구체적인 이직 또는 사직 계획 연도: 유치원 교사28	30
(丑 VI	-4-1〉 유치원 교사 정책 실행 정도 개요: 유치원 교사28	32
⟨ H ∨	-4-2〉제 특성별 정책 실행 정도 1: 유치원 교사28	33
⟨ H ∨	-4-3〉제 특성별 정책 실행 정도 2: 유치원 교사28	34
⟨ H ∨	-4-4〉제 특성별 정책 실행 정도 3: 유치원 교사28	35
(丑 VI	-4-5〉제 특성별 정책 실행 정도 4: 유치원 교사28	36
(丑 VI	-4-6〉제 특성별 정책 실행 정도 5: 유치원 교사28	37
(丑 VI	-4-7〉 유치원 교사 정책 필요 정도 개요: 유치원 교사28	38
⟨ H ∨	-4-8〉제 특성별 정책 필요 정도 1: 유치원 교사28	39
⟨ H ∨	-4-9〉제 특성별 정책 필요 정도 2: 유치원 교사29) 0
⟨ H ∨	-4-10〉 제 특성별 정책 필요 정도 3: 유치원 교사29	}1
⟨ H ∨	-4-11〉 제 특성별 정책 필요 정도 4: 유치원 교사29) 2
⟨ H ∨	-4-12〉 제 특성별 정책 필요 정도 5: 유치원 교사29	}3
〈丑 VI	-4-13〉 유치원 교사 정책 요구도 분석 29) 4
⟨ H ∨	-5-1〉 유치원 교사 이직 결정 요인 분석29) 6

•• •• 그림 목차

[그림	-1-1]	최근 10년 간 정부 인건비 지원 어린이집 인건비 지급기준:
		1호봉, 7호봉43
[그림	-1-2]	최저임금 월급과 인상률43
[그림	-1-1]	어린이집 보육교사 및 원장 자격증 발급 현황: 2005~2022년 ~ 51
[그림	-1-2]	자격급수별 보육교사 자격증 발급 현황: 2005~2022년53
[그림	-1-3]	1급 신청 유형54
[그림	-1-4]	2급 신청 유형54
[그림	-1-5]	어린이집 원장 자격종류별 발급 현황: 2007~2022년55
[그림	-1-6]	교육연수별 유아교육과 졸업자 수: 257
[그림	-1-7]	유아교육과 취업률58
[그림	-2-1]	직무유형별 보육교사 수60
[그림	III -2-2]	직무유형별 보육교사 수61
[그림	III -2-3]	자격급수 및 어린이집 유형별 보육교사 수62
[그림	-2-4]	어린이집 유형별 보육교사 자격별 분포67
[그림	III -2-5]	최근 10년 간 유치원 교원 수: 2014~2022년68
[그림	III -2-6]	자격별 교사 수70
[그림	-2-7]	국공립유치원70
[그림	III -2-8]	사립유치원70
[그림	III -2-9]	최근 10년 간 경력연수별 유치원 교원 수71
[그림	III -2-10] 기관유형 및 경력연수별 교원 수: 2022년 기준72
[그림	III -2-11] 기관유형 및 연령별 교원 수: 2022년 기준73
[그림	III -2-12] 기관유형 및 호봉별 교원 수: 2022년 기준74
[그림	IV-2-1]	어린이집·유치원 교사의 이직행태 내용분석 코드 클라우드84
[그림	IV-2-2]	어린이집·유치원 교사의 이직행태 내용분석 코드 네트워크 분석 ·· 86
[그림	IV-2-3]	어린이집·유치원 교사의 취업 및 이직 관련 정보취득 경로87
[그림	IV-2-4]	이직을 경험한 어린이집·유치원 교사의 이직 사유90
[그림	IV-2-5]	어린이집·유치원 교사가 고려하는 향후 진로97
[그림	IV-2-6]	어린이집·유치원 교사의 고용안정을 위한 정책 요구100
[그림	IV-2-7]	어린이집·유치원 교사의 이직 사유-향후 진로 간의 네트워크
		분석 결과104
[그림	V-1-1]	최초 취득 교사 자격 유형120

V-1-2]	어린이집·유치원 경력	· 128
V-1-3]	어린이집·유치원 경력	· 129
V-1-4]	총 담임교사 경력 및 현 재직경력	· 129
V-2-1]	교사경력별 이직 횟수	· 132
V-2-2]	교사연령별 이직 횟수	· 132
V-2-3]	이직 경로: 어린이집 교사	· 134
V-2-4]	근무 기관별 근속기간 개요: 어린이집 교사	· 140
V-2-5]	영유아와의 관계 개요: 어린이집 교사	· 142
V-2-6]	영유아 부모와의 관계 개요: 어린이집 교사	· 143
V-2-7]	동료 교사와의 관계 개요: 어린이집 교사	· 144
V-2-8]	원장과의 관계 개요: 어린이집 교사	· 145
V-3-1]	현 재직기관 선택 시 주요 고려사항: 1+2순위	· 150
V-3-2]	현 근무기관 영유아와 부모, 원장과 동료교사와의 관계 개요:	
	어린이집 교사	· 154
V-3-3]	어린이집 교사 휴가 사용 현황: 어린이집 교사	· 170
V-3-4]	급여 및 수당 만족도 개요: 어린이집 교사	· 179
V-3-5]	어린이집 근무 시 어려움 정도 개요	· 182
V-3-6]	어린이집 교사로서의 지지 및 존중: 어린이집 교사	· 185
V-3-7]	근무만족도 개요: 어린이집 교사	· 188
V-4-1]	교사 정책 실행 정도 개요: 어린이집 교사	· 194
V-4-2]	교사 정책 필요도: 어린이집 교사	201
V-4-3]	어린이집 교사 LFF(The Locus for Focus Model) 분석 결과 ·	· 208
VI-1-1]	최초 취득 교사 자격 유형: 유치원 교사	216
VI-1-2]	어린이집·유치원 경력: 유치원 교사 ·····	· 223
VI-1-3]	담임교사 경력	· 225
VI-1-4]	총 담임교사 경력 및 현 재직경력	· 225
VI-2-1]	교사경력별 이직 횟수	- 229
VI-2-2]	교사연령별 이직 횟수	- 229
VI-2-3]	이직 경로	- 229
VI-2-4]	근무 기관별 근속기간 개요: 유치원 교사	236
VI-2-5]	영유아와의 관계 개요: 유치원 교사	· 237
VI-2-6]	영유아 부모와의 관계 개요: 유치원 교사	· 238
VI-2-7]	동료 교사와의 관계 개요: 유치원 교사	. 239
	V-1-3] V-1-4] V-2-1] V-2-2] V-2-3] V-2-4] V-2-5] V-2-6] V-2-7] V-3-2] V-3-2] V-3-3] V-3-5] V-3-6] V-3-7] V-4-1] V-4-2] V-4-2] V-4-3] VI-1-1] VI-1-2] VI-1-3] VI-2-1] VI-2-3] VI-2-4]	V-1-2] 어린이집·유치원 경력

[그림	VI-3-1]	현 재직기관 선택 시 주요 고려사항: 1+2순위(유치원 교사) ·	244
[그림	VI-3-2]	현 근무기관 영유아와 부모, 원장과 동료교사와의 관계 개요:	
		유치원 교사	248
[그림	VI-3-3]	유치원 교사 휴가 사용 현황: 유치원 교사	261
[그림	VI-3-4]	급여 및 수당 만족도 개요: 유치원 교사	268
[그림	VI-3-5]	유치원 근무 시 어려움 정도 개요	271
[그림	VI-3-6]	유치원 교사로서의 지지 및 존중	274
[그림	VI-3-7]	유치원 교사 근무만족도 개요: 유치원 교사	277
[그림	VI-4-1]	유치원 교사 정책 실행 정도: 유치원 교사	282
[그림	VI-4-2]	유치원 교사 정책 필요도: 유치원 교사	288
[그림	VI-4-3]	유치원 교사 정책 요구도 분석	295



〈부록 .	丑	V-3-1>	제 특성별 현 근무기관 선택 시 주요 고려사항:	
			2순위(어린이집) ····	319
〈부록 .	⊞	V-3-2⟩	연장보육반 겸임 또는 교대근무 시 인센티브 제공 여부:	
			어린이집 교사	320
〈부록 .	⊞	VI-3-1>	제 특성별 현 재직기관 선택 시 주요 고려사항:	
			2순위(유치원)	321



1. 서론

가. 연구의 필요성 및 목적

□ 본 연구는 어린이집·유치원 교사의 전 생애적 경력 개발과정을 파악하여 경력에 따른 적절한 지원 방안을 마련하고, 근무환경 및 처우를 개선하기 위한 방안을 마련함.

나. 연구내용

- □ 관련 법 및 제도, 선행연구 등을 고찰하고 시사점을 도출함.
- □ 중앙정부, 지역교육청에서 추진하는 어린이집·유치원 교사 지원사업에 대해 살펴봄.
 - 어린이집유치원 교사의 근무조건이나 처우 개선을 위한 지원 사업 중심으로 검토함.
- □ 최근 10년(2013~2022) 간 어린이집·유치원 교사 고용 추이를 살펴봄.
- □ 어린이집·유치원 교사의 취업 현황과 양적·질적 측면에서의 동태적 변화를 파악함.
- □ 어린이집·유치원 교사 근무환경 및 처우 관련 개선사항과 요구 등을 파악함.
- □ 어린이집·유치원 교사의 급여 수준을 살펴봄.
 - 어린이집유치원교사 급여(기본급, 수당 등) 현황과 인건비 지원/미지원 시설 (어린이집 교사), 경력, 지역(도시/농어촌), 담당 연령 등의 주요 요인별 급여 (기본급, 수당 포함) 차이를 알아봄.
- □ 어린이집·유치원 교사 일자리 제고 및 취업 환경을 개선하기 위한 방안을 제시함.
 - 이직 원인 및 결정요인(이직 확률) 등을 파악하고, 교사 양성기관별 취업 지원, 자격 및 재직기관별 이직 지원, 교사 경력(신입/경력직)별 지원 방안을 마련함.

1

다. 연구방법

- □ 어린이집유치원 교사 관련 법 및 제도, 국고 예산, 지자체 특수보육시책 및 지역교육청 인건비 지원 사업 등의 자료를 수집하여 정리함.
 - 영유아 교사 근무환경 및 처우, 경력 개발, 수급 등 관련 해외 사례를 수집하여 정리함.
- □ 현재 어린이집과 유치원에서 담임교사 또는 부/비담임교사로 근무하고 있는 교사를 대상으로 조사를 실시함.
 - 어린이집 교사 688명, 유치원 교사 246명이 최종적으로 조사에 참여함.
- □ 어린이집·유치원에 현재 근무하거나 유사 직종으로 이직한 교사를 대상으로 FGI 심층면담을 실시함.
 - 현재 어린이집·유치원에 근무하고, 이직 경험이 있거나 없는 교사 54명을 대 상으로 심층면담을 실시함.
 - 어린이집·유치원 장기근속 교사 10명을 대상으로 심층면담을 실시함.
 - 초등돌봄교실, 다함께돌봄센터 등으로 전직한 교사 15명을 대상으로 심층면 담을 실시함.
- □ 관련 전문가, 부처 담당 공무원 등으로 구성된 자문회의를 개최하여 연구 방향 및 연구방법, 조사문항 및 조사방법, 정책 제언 등에 관한 의견을 수렴하고, 간담회를 개최하여 설문조사 등 실증 연구의 신뢰도를 높이고 정책 방안을 모색함.

2. 어린이집·유치원 교사의 이직 경험

가. 면담 대상

- □ 이직 경험이 있는 현재 재직 중인 어린이집 교사 26명과 사립유치원 교사 20명을 대상으로 심층면담을 실시함.
 - 이 외에 장기 근속한 어린이집유치원 교사 각 5명씩 총 10명, 어린이집·유치원 교사로 근무한 경력이 있으나 현재는 유사 직종, 초등돌봄교실, 다함께돌봄센터, 베이비시터 등으로 전직한 교사 12명 대상으로 심층면담을 실시함.

나. 분석 방법

- □ 어린이집 교사와 유치원 교사의 이직 행태를 분석하기 위해 질적 연구방법론 중 하나인 내용분석을 활용함.
 - 내용분석은 텍스트 속의 의미를 체계적으로 추정해 나가는 방법으로 의사전 달 기록물의 내용을 질적으로 분석하고, 이를 양적 자료로 전환하는 방법임.
 - 자료분석 과정은 ATLAS. ti. 23을 사용하여 개방코딩 방법으로 자료수집 단위인, 구, 절, 단어, 문장 등을 하나의 의미 단위로 묶는 작업을 실시하여 1차적으로 52개 코드(code)와 153개의 인용구(quotation)가 도출함.
 - 최종 58개 코드(code)와 401개의 인용구(quotation)가 확정되었다. 이를 취업정보 취득 경로, 이직 사유, 이직시 고려사항, 향후 진로, 고용안정 정책 요구로 분류하고, 코딩 범주가 상호 관련성을 가진 것들이 연결될 수 있도록 함.

다. 어린이집·유치원 교사 심층면담 분석

- □ 어린이집·유치원 교사들은 취업 및 이직을 위한 정보 취득방법으로 교수, 전 직장 동료교사, 원장 등 주변인의 추천 또는 소개를 받는 것으로 나타남.
 - 인터넷 구인구직 사이트를 주로 이용며, 어린이집 교사들 대다수는 육아종합 지원센터의 구인구직란을 이용하는 것으로 나타남.
 - 유치원 교사들의 경우 지역적 특색에 따라 해당 지역 사립유치원 연합회를 이용하거나 교육청 홈페이지, 민간 구인구직 사이트 등 다양한 경로를 이용 하는 것으로 나타남.
- □ 어린이집·유치원 교사들은 원장 및 동료교사와의 갈등으로 이직을 경험함.
 - 주된 이유로는 교사에 대한 존중 없는 언행, 원장의 의견만을 강조하는 일방 적인 소통 등임.
 - 동료교사와의 갈등 사유로는 경력 교사들의 수직적인 관계에서 오는 어려움, 보조교사라는 직위에 대한 동료교사들의 비존중적 태도 등임.
- □ 이직 원인이 개인, 기관, 사회 등 다양하게 나타남.
 - 어린이집·유치원 교사들은 열악한 근로환경 및 처우, 어린이집·유치원 교사들은 건강상의 이유, 민간어린이집과 사립유치원의 비합리적인 운영 행태, 등의 이유로 이직을 함.

- □ 교사들의 향후 진로에 대한 의견은 크게 3가지 유형으로 나뉨.
 - 향후에도 여전히 '교사'라는 직업을 희망하는 그룹과 교사라는 직업이 아닌 새로운 진로를 찾고자하는 그룹, 향후 진로에 대해 고민하며 충분히 진로를 재설정할 시간을 갖고자 하는 그룹 등임.
- □ 교사들이 생각한 고용 안정을 위해 필요한 정책으로는 교사의 기본적 권리보 장을 꼽음.
 - 교사들은 권리보장을 위한 제도가 있지만 현장에서 원활하게 사용되지 못하 거나 지켜지지 않는 경우, 교사라는 직업에 대한 사회적 인식 개선이 필요하 다고 주장, 교사 직업에 대한 사회적 인식 개선은 교사들이 장기근속하기 위 해 필요한 요인임을 확인함.

3. 어린이집 교사의 이직 경로와 근무환경 및 요구

가. 어린이집 교사 조사 참여자 특성

- □ 보육교사 1급과 2급이 각각 55.2%, 51.9%로 가장 많고, 유치원 정교사 2급 37.6%, 보육교사 3급 5.7% 순임.
 - 어린이집 교사가 최초 교사 자격을 취득한 기관은 4년제 대학 32.8%, 2년제 대학 21.9%, 3년제 대학 19.8%, 보육교사교육원 12.2%임.
 - 최초 교사 자격취득 시 최종 학력은 4년제 대학이 42.9%로 많고, 다음으로 2년제 대학 27.2%, 3년제 대학 17.9%임.
- □ 어린이집 교사가 현재 취득하고 있는 자격은 31.5%는 원장(일반), 보육교사 1 급 80.1%, 2급 60.5%, 3급 8.6%임.
 - 극소수는 유치원 원감 및 원장, 39.1%는 정교사 2급, 7.6%는 정교사 1급 자격을 소지함.
- □ 어린이집 교사의 최종 학력은 3년제 대학 재학 중이거나 졸업이 33.9%, 4년 제 대학 재학 중이거나 졸업은 44.9%, 석사 이상 대학원 재학 중이거나 졸업은 15.4%, 고등학교 졸업이 3.9%임.
- □ 어린이집 경력은 평균 94.5개월이고 유치원 경력은 평균 46.5개월임.
 - 어린이집 또는 유치원 근무 시 담임교사 경력은 평균 100.7개월이고, 현 재

직 기관에서의 경력은 평균 81.6개월임.

□ 어린이집 교사가 현재 근무하는 어린이집은 국공립이 47.4%로 가장 많고, 민 간 25.7%, 직장 14.5%, 나머지는 5% 내외임.

나. 이직 행태

- □ 어린이집·유치원 교사 자격 취득 후부터 현재 재직 기관까지 이직한 횟수는 교사 1인당 평균 2.5회이며, 35.3%가 1회 이직하였고, 22.8%는 2회, 19.9% 는 3회, 21.9%는 4회 이상 이직함.
 - 최초 취업한 기관은 어린이집 80.7%, 유치원 19.3%로 어린이집이 더 많고, 최초 취업한 기관에서 두 번째 이상 이직한 경우 취업한 기관은 어린이집이 대부분이며, 자격 취득 후 유치원으로 취업한 교사들은 이후 어린이집으로 이직하는 경우가 점차적으로 늘어남.
- □ 어린이집에 취업한 경우 기관 유형은 민간이 42.5%로 다수를 차지하고, 국공립 22.3%, 가정 13.5%, 직장 12.1% 순이며,
 - 유치원에 취업한 경우에는 사립 사인이 67.7%로 과반수 이상을 차지하고, 사립 법인 29.3%, 국공립 3.0%임.
- □ 두 번째 기관(2차)이 어린이집인 경우 민간이 35.4%로 많지만, 국공립이 32.7%, 유치원은 사립 사인이 70.5%, 사립 법인이 21.3% 임.
- □ 세 번째 기관(3차)어린이집인 경우 국공립이 38.0%, 민간 29.5%, 직장 12.2%, 가정이 11.7%이며, 유치원으로 이직한 경우 사립 사인 65.7%, 사립 법인 20.0%이며, 국공립 14.3%임.
- □ 어린이집·유치원 교사 자격 취득 후 취업하기까지 평균 10.2개월이 소요됨.
 - 2개월 미만이 53.8%로 절반 이상이고, 1년 이상도 28.2%를 차지함.
 - 최초 자격 취득 후 최초 취업한 기관에서 다른 어린이집 또는 유치원으로 이 직하기까지 8.7개월, 두 번째 기관에서 세 번째 기관 9.1개월, 세 번째에서 네 번째까지는 10.8개월, 네 번째에서 다섯 번째 기관으로 이직 시까지는 7.9개월이 소요됨.
 - 다섯 번째 기관 이후는 퇴직과 이직 사이 기간이 점차적으로 짧아짐.
- □ 어린이집유치원 자격 취득 후 육아종합지원센터 구인구직 공고를 통해 취업했

다는 비율이 28.8%, 교육기관 추천 17.0%, 지인소개 15.7%, 자격 취득을 위해 실습했던 기관에서 취업을 제안한 경우 11.8%, 취업정보사이트 9.9%임.

- 어린이·집유치원에 취업한 이후 다른 기관으로 이직하는 경우에도 육아종합 지원센터의 구인구직 공고를 이용했다는 비율이 42.0%로 높고, 다음으로 지 인소개 23.8%, 취업정보사이트 11.3%, 민간 구인구직 사이트 7.8% 순임.
- □ 어린이집유치원 교사 자격 취득 후 어린이집 또는 유치원으로 취업 시 가장 중요하게 고려하는 사항으로, 어린이집유치원 교사 자격 취득 후 처음 어린이집 또는 유치원 취업 시 집과의 거리 48.4%, 급여 36.8%, 기관 유형 33.1%, 원장/원감의 교육보육 철학 25.1% 임.
 - 어린이집·유치원 입직 후 다른 어린이집·유치원으로 이직 시 가장 고려한 사항도 집과의 거리가 가장 많고, 다음으로 급여, 기관 유형, 원장원감의 교육보육 철학 순임.
 - 이후 이직 시에도 집과의 거리를 가장 우선적으로 고려함.
- □ 어린이집유치원 교사 자격 취득 후 첫 번째 취업한 기관에서 근무한 기간은 평균 29.7개월이며, 두 번째 기관은 평균 27.3개월, 세 번째 기관은 평균 22.3개월, 네 번째 이직한 기관은 평균 25.1개월임.
 - 다섯 번째 기관은 평균 21.3개월, 여섯 번째 기관은 평균 21.6개월, 일곱 번째 기관은 평균 19.9개월, 8번째 기관은 6.8개월, 아홉 번째 기관은 평균 23.8개월임.
- □ 어린이집 교사가 그간 근무한 어린이집 또는 유치원에서 이직한 주요 이유로 는, 업무부담이 가장 많았고, 다음으로 원장과의 갈등, 이사, 결혼 등으로 집과 의 거리 문제 등으로 나타남.
 - 두 번째 기관에서 다시 이직을 결심한 이유도 업무 부담이 가장 많았고, 다음으로 원장과의 갈등, 그냥 쉬고 싶어서, 이사, 결혼 등으로 집과의 거리 문제 순임.
 - 세 번째 기관에 취업한 후 이직을 결정한 이유로 원장과의 갈등이 가장 많고, 다음으로 업무 부담, 그냥 쉬고 싶어서, 결혼, 출산 및 육아 등 개인사정, 건강문제 23.6% 순임.
 - 네 번째 이후 기관에서 이직을 결심한 이유로 공통적으로 원장과의 갈등을 꼽음.

다. 현 기관 근무 현황 및 처우

- □ 1일 근무시간은 교사 1인당 평균 9.2시간, 주당 근무시간은 교사 1인당 평균 45.8시간임.
 - 과반수 이상인 62.2%가 초과근무를 하고, 월평균 1.7회임.
 - 휴게시간은 1일 평균 45.5분이며, 휴게시간 동안 머무는 공간은 교사실(휴게실), 어린이집 내 기타 공간, 외부 10.0%로 보육실 밖에서 휴게시간을 보낸다는 비율이 높지만, 보육실에서 휴게시간을 보낸다는 교사도 55.7%임.
 - 휴게시간 동안 담임교사 대신 영유아를 담당하는 인력은 파트너 교사, 보조 교사 , 원장, 기타 순임.
- □ 연장보육반 겸임 또는 교대 근무한다는 비율은 55.8%이고, 연장보육반 겸임 또는 교대 근무 시 51.6%가 인센티브를 받고 있음.
 - 인센티브는 별도 수당을 지급하는 경우가 26.6%로 다수를 차지하고, 업무량 조정 13.9%, 당직일수 축소 4.7%, 기타 5.3% 순임.
- □ 연월차 사용한다는 비율은 87,5%, 출산휴가 64.5%, 결혼 휴가 67.7%, 산전 후 휴가 54.8%, 육아휴직 62.6%, 임신기육아기 단축근무 46.9%임.
 - 연월차 휴가를 사용하는 방법은 25.4%는 방학에 모든 교사가 일괄 사용하고, 33.4%는 교사가 필요시마다 자유롭게 사용하며, 36.5%는 어린이집 교사들이 사전에 계획을 세워 순서대로 휴가를 사용하고 있음.
 - 어린이집 교사가 필요할 때마다 연차를 사용하지 못하는 이유는 대체교사 구하기 어려워서가 44.4%, 원장 눈치가 보여서 19.9%, 통합 보육으로 동료교사가 힘들어져서 18.5%, 기관 방침 8.2%, 부모들이 싫어해서 4.6%임.
- □ 기본급이 최저 임금 수준은 42.7%이고, 최저 임금을 초과는 56.1%, 극소수이 지만 1.2%는 최저임금보다 적게 받고 있음.
 - 조사 참여 교사 중 57.0%가 수당을 받고, 어린이집 자체 예산으로 명절 수 당, 담임수당, 휴가비, 근속수당, 연구수당 순으로 받음.
 - 조사 참여 교사 중 70.1%는 경력에 따라 급여가 상승하고, 11.3%는 일부만 반영되며, 18.6%는 경력이 반영되지 않음.
- □ 어린이집 근무 시 원장과의 어려움 정도가 5점 평균 2.5점으로 가장 높고, 다음으로 영유아와 부모 각각 평균 2.3점, 동료교사 평균 2.2점 순임.

- □ 동료 교사로부터 지지 또는 존중받고 있다고 느끼는 정도가 5점 평균 3.9점으로 가장 높고, 다음으로 부모가 평균 3.7점, 원장 평균 3.6점 순임.
- □ 현재 근무하고 있는 기관에 대한 만족도는, 근무시간 5점 평균 3.5점, 교사로 서의 권익보호 평균 3.4점, 업무량 평균 3.3점 순임.
- □ 어린이집 교사 중 절반 정도인 56.5%는 이직 계획이 없음.
 - 14.1%는 다른 어린이집으로의 이직을 고민 중이며, 2.9%는 다른 어린이집으로 이직 계획 중이며, 1.6%는 다른 유치원으로 이직 고민중, 0.4%는 다른 유치원으로 이직 계획 중으로 이직을 고민하거나 계획 중인 경우 대부분 유치원보다 어린이집으로의 이직을 계획하고 있음.
 - 18.6%는 보육교사를 그만두거나 다른 직종으로의 이직 등 사직을 고민 중이 거나 5.8%는 계획 중임.

라. 어린이집 교사 정책 요구 분석

- □ Borich 요구도 분석은 어떤 요소의 현재 수준과 미래 수준의 차이를 반영하여 중요도를 표현하는 분석방법이나, 우선순위를 중심으로 볼 경우 항목이 많은 경우에는 어느 순위까지 고려할지 파악하기가 어려워 The Locus for Focus Model 분석으로 살펴봄.
 - 어린이집 교사 정책 요구도 분석 결과, 1순위는 교사대 아동 비율이고, 2순 위는 교사 권익 보호 및 분쟁 발생 시 공신력 있는 대응 창구 마련, 3순위는 사회적 인식 개선을 통한 직업 지위 향상, 4순위는 권익 보장 법 및 제도, 5 순위는 교사의 신분 보장으로 나타남.
 - LFF(The Locus for Focus Model) 분석을 실시한 결과, 교사대 아동 비율, 교사 권익보호 및 분쟁 발생 시 공신력 있는 대응 창구 마련, 사회적 인식 개선 통한 직업 지위 향상, 교사 권리보장 위한 법 및 제도 마련, 교사 신분 보장, 초과근무 시 지원 및 적정 임금 보장, 휴게시간 보장 등은 집중적으로 추진해야 할 정책으로 나타남.

마. 어린이집 교사 이직 결정요인 분석

□ 교사 경력이 높아지면 이직할 확률이 1.41배 증가하며, 주당 근무시간이 높아 질 경우 이직할 확률이 0.31배 증가하는 것으로 나타남. - 교사의 연령이나 초과 근무시간, (근무시간, 업무량, 교사로서의 권익보호) 근무만족도나 관계 만족도, 교사로서의 지지 또는 존중 정도, 자녀수, 담당 반, 혼인상태, 학력, 이직 횟수 등은 이직에 통계적으로 유의한 영향을 미치 지 않음.

4. 유치원 교사의 이직 경로와 근무환경 및 요구

가. 유치원 교사 조사 참여자 특성

- □ 보육교사 2급이 64.5%로 다수를 차지하고, 다음으로 유치원 정교사 2급 53.4%, 보육교사 1급 20.7%, 보육교사 3급 4.5% 순임.
 - 유치원 교사가 최초 교사 자격을 취득한 기관은 4년제 대학이 64.8%로 다수를 차지하였다. 다음으로 3년제 대학이 22.1%, 2년제 대학 7.6%, 나머지는 5% 내외로 소수임.
 - 최초 자격 취득 시 최종 학력은 4년제 대학이 65.9%, 3년제 대학 21.7%, 2 년제 대학 7.2%, 대학원 졸업 3.4%, 고등학교 졸업 1.7% 순임.
- □ 유치원 교사가 현재 취득하고 있는 자격은 보육교사 2급 67.9%, 정교사 2급 50.3%, 보육교사 1급 25.5%, 정교사 1급 22.8%임.
 - 어린이집 원장과 유치원 원장은 어린이집 일반 7.9%, 나머지는 3% 이내로 소수임.
- □ 유치원 교사의 최종 학력은 4년제 대학교 졸업과 재학 각각 65.2%, 3.4%, 3 년제 이하 대학 졸업 20.7%, 대학원(석사) 재학 또는 졸업 각각 3.4%, 5.9%, 대학원 박사 재학 및 졸업과 고등학교 졸업 각각 1% 미만임.
- □ 유치원 교사 경력은 평균 49.3개월, 어린이집 교사 경력은 평균 12.3개월임.
 - 어린이집 또는 유치원에서의 담임교사 경력은 평균 48.8개월이고, 현재 근무하는 기관에서의 담임교사 경력은 평균 39.7개월임.
- □ 유치원 교사가 현재 근무하고 있는 유치원 유형은 사립 법인 유치원이 44.5%, 사립 사인유치원이 41.0%, 국공립유치원 14.5%임.

나. 이직 행태

- □ 유치원 또는 어린이집 교사 자격 취득 후부터 현재 근무하는 기관까지 이직 횟수는 교사 1인당 평균 1.6회이며, 71.0%가 1회 이직하였고, 12.8%는 2회, 9.0%는 3회, 7.2%는 4회 이상임.
- □ 유치원 또는 어린이집 교사 자격 취득 후 최초 취업한 기관은 유치원 75.9%, 어린이집 24.1%로 유치원이 3배 정도 많음.
 - 자격 취득 후 첫 취업 기관에서 이직하여 유치원으로 가는 경우가 94.1%로 다수를 차지하고, 5.9%는 어린이집으로 기관을 옮김.
 - 세 번째에서 다섯 번째 기관까지 이직한 경우 유치원에서 어린이집으로 이직한 비율이 증가고, 일곱 번째 이상 기관으로 이직한 경우에는 유치원으로만 이직함.
- □ 유치원 교사 자격 취득 후 처음 취업한 기관이 사립 사인인 경우가 74.5%로 다수를 차지하고, 사립 법인 16.8%, 국공립 8.6% 임.
 - 두 번째와 세 번째 이직한 유치원도 사립 사인 유치원이 다수를 차지하지만, 네 번째 이상 취업한 경우에는 국공립유치원 비율이 상대적으로 높음.
 - 현재 유치원에 근무하지만 자격 취득 후 어린이집에 취업한 경우 기관 유형은 민간이 31.4%로 다수를 차지하고, 다음으로 사회복지법인 21.4%, 법인단체등 17.1%, 국공립 15.7% 순임.
 - 첫 번째 기관에서 어린이집으로 이직한 경우에는 국공립어린이집 비율이 상 대적으로 높았다. 세 번째 이상 기관이 어린이집 경우에도 국공립어린이집 비율이 높음.
- □ 유치원·어린이집 교사 자격 취득 후 취업하기까지 평균 8.5개월이 소요됨.
 - 첫 기관에서 두 번째 기관으로 이직하기까지 평균 5.5개월, 두 번째 기관에서 세 번째 기관에 취업하기까지는 평균 7.7개월, 세 번째 기관에서 네 번째 기관으로 이직하기까지 8.9개월의 공백이 있음.
 - 그 이후는 7~9개월 정도의 기간이 소요됨.
- □ 유치원·어린이집 자격 취득 후 교육기관 추천을 통해 취업했다는 비율이 21.4%, 유아교육진흥원 구인구직 공고 16.6%, 민간구인구직 사이트 14.8%, 교육청 구인구직 공고 10.3%, 실습기관 취업 제안 12.8%, 취업정보 사이트 8.6%, 유치원(또는 어린이집)연합회 홈페이지 5.2% 순임.

- 첫 번째 취업한 기관에서 두 번째 기관으로 이직 시 지인 소개가 18.6%로 다수를 차지함.
- □ 유치원·어린이집 교사 자격 취득 후 기관 취업 시 가장 중요하게 고려하는 사항으로, 업무량과 급여, 기관 유형, 집과의 거리, 원장/원감의 교육보육철학과유아반 담임조건, 시설환경, 친구 및 지인 재직 여부와 기관 평판 순임.
 - 두 번째 기관에서 세 번째와 네 번째, 다섯 번째 기관으로 이직 시에는 급여 가 가장 중요한 고려사항으로 늘어났고, 원장/원감의 교육보육 철학도 세 번 째 기관부터 크게 증가함.
- □ 유치원·어린이집 교사 자격 취득 후 첫 번째 취업한 기관에서 근무한 기간은 평균 22.3개월이며, 두 번째 기관은 평균 22.3개월, 세 번째에서 다섯 번째 기관까지는 26~27개월 정도로 비슷한 수준임.
 - 네 번째와 다섯 번째 기관에서는 3~6년 미만 근무한 비율이 10% 이상으로 증가하고, 여섯 번째 이후부터는 근무기간이 크게 줄어듦.
- □ 유치원·어린이집 교사 자격 취득 후 처음 취업한 기관에서 이직 시 주요 이유 는 업무 부담, 이사,결혼 등으로 집과의 거리 문제, 급여 불만, 원장과의 갈등, 건강 문제 순임.
 - 두 번째 기관에서 이직한 이유도 원장과의 갈등, 업무 부담, 급여 불만, 이 사·결혼 등으로 집과의 거리 문제 등은 여전히 응답비율이 높음.
 - 세 번째 기관에서 이직한 이유는 급여 불만, 원장과의 갈등, 이사결혼 등으로 집과의 거리 문제 등임.

다. 현 기관 근무 현황 및 처우

- □ 유치원 교사의 1일 근무시간 평균 9.7시간, 주당 근무시간 평균 48.6시간임.
 - 초과근무를 한다는 비율은 50.7%%이고, 초과근무 횟수는 월평균 1.3회 임.
- □ 방과 후 과정반을 담당하는 교사는 65.2%이고, 이중 35.9%는 교대근무로 담당하고, 25.2%는 겸임을 하고 있음.
 - 방과 후 과정 학급의 담임교사 겸임 또는 교대근무로 근무하는 경우 인센티 브로,26.0%는 당직일수를 축소하고, 25.4%는 업무량 조정, 19.2%는 별도 수당 지급, 1.7%는 기타임.

- □ 유치원 교사 중 38.3%는 연월차, 49.3%는 출산 휴가, 53.1%는 결혼 휴가, 34.8%는 산전후 휴가, 39.7%는 육아휴직, 41.0%는 임신육아기 단축 사용이 가능하다고 응답함.
 - 어린이집 교사와 비교하여 잘 모른다는 응답이 상당이 높게 나타남.
 - 연월차 사용 방법은 60.4%는 방학에 일괄 사용, 9.9%는 필요할 때마다 자유롭게, 27.0% 사전에 계획 세워 순서대로 사용하고 있음.
- □ 기본급이 41.4%는 최저 임금 수준이고, 55.2%는 최저임금을 초과하며, 3.4% 는 최저임금보다 낮음.
 - 조사 참여 유치원 교사 중 38.3%가 수당을 받고, 명절 수당, 담임수당, 근속수당, 연구수당, 휴가비, 기타 순으로 받음.
 - 유치원 교사 중 49.0%는 경력에 따른 급여가 상승하고, 37.2%는 경력 일부 만 반영되며, 13.8%는 반영되지 않음.
- □ 유치원 근무 시 원장과의 관계에서 어려움을 겪고 있다는 정도가 5점 평균 2.8점, 부모, 동료교사는 각각 평균 2.7점, 영유아 평균 2.6점으로 비등하게 나타남.
- □ 교사 중 동료 교사나 원장에게 지지 또는 존중받고 있다고 느끼는 정도가 5점 평균 각각 3.6점, 3.5점, 영유아 부모 평균 3.3점, 사회 평균 3.1점임.
- □ 유치원 교사 중 다수인 70.3%는 이직 또는 사직 계획이 없음.
 - 10.0%와 6.6%는 사직을 고민 중이거나 계획 중이며, 6.6%와 2.4%는 다른 유치원으로의 이직을 고민 중이거나 계획하고 있음.

라. 유치원 교사 정책 요구 분석

- □ 유치원 교사 관련 정책 15개 항목에 대해 Borich 요구도 분석을 실시한 결과,
 - 1순위로 권익 보장 법 및 제도 마련, 2순위는 초과 근무 수당 및 적정 임금 보장, 3순위는 교사 권익보호 및 분쟁 발생 시 공신력 있는 대응 창구 마련, 4순위는 출산휴가, 육아휴직 등 일가정 양립 지원, 5순위는 사회적 인식 개 선을 통합 직업 지위 향상으로 나타남.

5. 정책 제언

가. 어린이집·유치원 교사 근무환경 개선

- □ 아동 중심, 놀이 중심의 보육·교육을 위한 교사대 아동 비율 개선
 - 윤석열정부는 국정과제로 영아반 교사대 아동비율 개선 과제를 제시하였으 나 현재 유보통합 준비로 추진 과제에서 미루어진 상태
 - 어린이집유치원 교사의 근무환경 개선을 위해 최우선적으로 추진해야 할 과 제는 교사대 아동 비율 축소임.
 - 서울, 경기, 인천, 부산, 대전 등의 광역시와 서울시 자치구(동작, 강동, 서초, 은평 등), 경기 화성시, 경남 창원과 진주, 전남 광양시 등 기초 자치단체에 서도 교사대 아동 비율 개선 사업을 추진하고 있음.

□ 일과 삶 균형을 위한 근무시간과 휴가 보장

- 근로기준법의 적용을 받는 어린이집 교사는 연월차, 출산휴가, 육아휴직 등이 법으로 보장되어 있으나 여전히 자유롭게 사용하기 어려운 형편이었다. 특히 사립유치원은 연월차 사용 자체가 어렵고, 심지어는 결혼, 임신출산 등을 이유로 유치원을 그만두어야 하는 사례도 있음.
- 유치원, 특히 사립유치원은 사립학교법 제2조에 따른 학교로 분류되며 여기에서 근무하는 교사는 교원 지위를 가지고 있다고 주장하지만, 실상은 어린이집보다 근무환경이나 처우가 더 열악함.

□ 노동에 대한 정당한 급여 보장

- 정부는 어린이집 교사의 정확한 급여 파악을 위해 신규 교사 임용 시 기본급과 지자체에서 지급하는 수당을 입력하도록 하는 시스템을 구축하여 운영하고 있으며, 서울, 경기 등 자체 회계시스템을 운영하고 있는 지자체에서는 교사 급여 및 수당 등을 관리하고 있음.
- 린이집 회계관리시스템, 유치원 에듀파인 등에 교사 급여관리시스템을 구축 하여 경력 등에 따른 급여가 지급될 수 있도록 체계를 마련하고 이를 모니터 링 할 필요가 있음.

□ 교사가 보육·교육에 전념할 수 있도록 지원인력 확대

- 어린이집 보조교사 지원시간을 4시간에서 6시간으로 확대함.

- 유치원에 따라 부모로부터 방과후 과정비를 받고 있는 경우가 있으나, 부모 의 부담으로 이어질 수 있으므로 정부가 지원하는 방과후과정비를 인건비로 우선 사용하도록 함.

나. 어린이집·유치원 교사 권익 보호 기반 마련

□ 교사 권익 보호를 위한 상담 창구를 설치하고, 권리 구제 체계를 마련함.

다. 어린이집·유치원 조직 문화 개선

- □ 원장의 리더쉽 교육 강화
 - 어린이집·유치원은 조직 규모가 작고, 인간관계가 밀접한 특성을 가지고 있어 원장과 교사 간의 관계가 긴밀하고 협조적으로 형성될 때 교육·보육의 질을 향상시키고 조직의 효율성을 높일 수 있음.
 - 조직구성원이 업무에 몰입하여 최상의 효율성을 발휘할 수 있도록 하기 위해 서는 워장의 리더십함.
 - 어린이집유치원 원장의 리더쉽 향상을 위해 정기적으로 연수 및 컨설팅을 실 시함.

라. 어린이집 유치원 교사 전문성 관리체계 내실화

- □ 어린이집·유치원 교사이력관리시스템 구축 및 활성화
 - 보육교사 이력관리시스템이 구축되어 운영되고 있으나, 교사 자격 발급 시 개인정보동의를 통해 관리시스템이 운영되고 있고, 이를 활용한 지원도 이루 어지고 있지 않음.
 - 교사 이력관리시스템을 구축하여, 교사의 경력이나 전문성 정도에 따라 적절 한 교육, 컨설팅 등을 지원함.
- □ 고용정보 지워 시스템 구축
 - 개인 맞춤형 취업 상담과 교육 훈련 등을 제공하고, 교사 경력 등을 고려한 취업 연계 등의 고용서비스를 제공함.



I. 서론

1. 연구의 필요성 및 목적

저출산 장기화와 코로나19 팬데믹으로 어린이집유치원 이용 아동 수가 급감하면서 민간 부문 어린이집·유치원, 즉 민간·가정 어린이집과 사립유치원은 존폐 위기에 처해 있다. 민간·가정 어린이집은 지난 10년 간 15,000개소, 사립유치원은 500개원 정도가 줄었다!). 이러한 상황에서 어린이집·유치원에서 근무하는 교사의수는 양적으로 증가 추세를 보이고 있다. 정부의 국공립 어린이집·유치원 이용률40% 확충 정책으로 안정된 일자리가 늘어났다고 볼 수 있지만 어린이집·유치원의절대 감소로 정규직 일자리는 지속 감소 추세이다.

어린이집 보육교사의 근무환경 개선을 위한 보조교사 지원 확대, 2020년 시행된 보육지원체계 개편에 따른 연장반 전담교사 배치, 대체교사 확대 등으로 정규직교사보다는 단시간 또는 비정규직 교사가 크게 증가하고 있다. 보육교사 수는 2011년 204,946명(보건복지부, 2012)에서 2021년 236,085명으로 늘어났지만(보건복지부, 2022a), 이중 정규직에 해당되는 담임교사는 2012년 보육교사 중 95.0% (194,736명)(보건복지부, 2012)에서 2021년 기준 72.5%(171,102명)로 줄었다(보건복지부, 2022a). 나머지가 야간연장형교사, 보조교사, 누리과정보조교사, 대체교사, 연장보육반 전담교사 등의 4~6시간의 단시간 비정규직 교사이다.

유치원 교사도 지난 4년 동안 보육교사와 유사한 변화를 겪었다. 정부의 공립유 치원 증설에 힘입어 공립유치원 교사가 증가하고, 방과후 과정과 돌봄 확대로 방과후 교사와 돌봄교사 등의 보조 인력이 급격하게 늘어났다. 유치원 교사 수는 2012년 42,235명(사립 32,266명)에서 2021년 기준 53,457명(사립 33,153명)으로 2만명 이상 늘었고, 이중 정규 교원은 같은 기간 동안 40,774명(기간제 1,461명,

¹⁾ 가정어린이집은 2012년 22,935개소에서 2021년 13,891개소, 민간어린이집은 14,440개소에서 10,603개소로 감소함(보건복지부, 2013; 보건복지부 2022a).

사립유치원은 2012년 4,013개원에서 2022년 3,446개원으로 500개원 이상이 폐원함(한국교육개발원 홈페이지 https://kess.kedi.re.kr/index 2023. 3. 5 인출).

강사 356명) 96.5%에서 48,805명(기간제 4,652명, 강사 2명) 91.3%로 그 비중이 줄었다(한국교육개발원 홈페이지)²⁾.

한편, 민간 부문의 어린이집·유치원, 즉 민간·가정 어린이집과 사립유치원은 근무환경이 열악하고 처우가 낮아 정부로부터 인건비를 지원받는 어린이집·유치원보다 교사 수급에 어려움을 더 많이 겪고 있다. 전국보육실태조사(양미선 외, 2021)에 따르면, 어린이집 보육교사의 재직 경력은 3년 5개월로 2018년 3년보다 5개월 정도 늘어났지만 이직 또는 사직 계획이 있다는 비율은 같은 기간 동안 두배 가까이 상승하였다(2018년 17.1% →2021년 31.6%). 또한 이직 또는 사직 사유로, 건강상의 이유나 원장, 동료, 부모 등과의 갈등 및 마찰, 재계약 문제 등을 꼽는 비율이 2018년 조사보다 크게 늘어나 어린이집 현장의 근무환경이나 여건이 열악해지고 있음을 알 수 있다.

민간가정 어린이집 보육교사의 급여는 여전히 최저임금3) 수준이다(양미선 외, 2021). 어린이집 단체는 그간 보육교사의 처우 개선을 외치며 보육료 인상을 요구하였으나, 그 효과는 미미하였다. 보육교사들이 이직 시 고려 중인 어린이집 유형으로 국공립, 사회복지법인, 직장 등 정부로부터 인건비를 지원하는 어린이집을 꼽는 것도 이러한 이유에서 이다.

이에 더하여 어린이집·유치원 교사에 의한 사건사고로 보육 및 유아교육 현장에는 신규 교사의 유입마저 줄어들고 있는 실정이다. 어린이집은 연일 보도되는 아동학대 사건⁴)으로 보육교사에 대한 사회적 인식이 부정적으로 변해 교사 수급의 어려움을 겪고 있고, 유치원 교사도 아동학대, 급식 유해물질(모기기피제) 혼입 사건5) 등으로 교사의 인성에 대한 논란이 일기도 하였다.

²⁾ 사립유치원 교원 중 정규교원은 2012년 99.8%(32,205명)에서 2021년 99.7%(33,051명)로 큰 변동이 없으나, 국공립유치원의 정규교원 비중은 2012년 86.0%(8,569명)에서 2021년 77.6%(15,754명)으로 하락함(한국교육개발원 홈페이지 https://kess.kedi.re.kr/index 2023. 3. 5 인출).

³⁾ 최저임금은 2016년 1,260,270원, 2017년 1,352,230원, 2018년 1,573,770원, 2019년 1,745,150원, 2020년 1,795,310원, 2021년 1,822,480원, 2022년 1,914,440원, 2023년 2,010,580원(최저임금위원 회 홈페이지 https://www.minimumwage.go.kr/index.jsp 2023. 3. 5 인출)

^{4) &#}x27;아동학대 논란' 안산 어린이집 원장 "대체 교사 배정… 정말 죄송"(세계일보 2023.2.22.일자 기사 https://www.segye.com/newsView/20230222516867?OutUrl=naver 2023.3.5 인출). 학대로 아기 질식사 시킨 어린이집 원장 "고의 없었다"(경향신문 2023. 2.26일자 기사 https://www.khan. co.kr/national/incident/article/202302262100025 2023.3.5 인출).

⁵⁾ 유치원 교사가 급식에 넣은 정체불명의 액체···'모기 기피제, 계면활성제' 검출(SBS 뉴스 2020.12.5.일자 기사 https://news.sbs.co.kr/news/endPage.do?news_id=N1006107306&plink=COPYPASTE&cooper=SBSNEWSEND 2023.3.5 인출).

질 높은 교사의 보육·유아교육 분야 진입을 유도하고, 좋은 일자리로서 자리매 김 하기 위해서는 어린이집 및 유치원 교사에 대한 처우 개선이 시급히 이루어질 필요가 있다. 코로나19 팬데믹 이후 보육유아교육 현장을 떠난 교사 수급을 원활히 하기 위하여 많은 국가들이 교사 지원 정책을 발 빠르게 추진하고 있다. 호주 정부는 교사 부족 문제를 해결하기 위하여 교사인력 지원 실행계획(National Teacher Workforce Action Plan)을 수립하여 발표한 바 있어 우리나라도 질 높은 교사 확보를 위한 중장기적인 계획을 시급히 마련하여 어린이집·유치원 현장의 어려움을 해소해 줄 필요가 있다.

이에 본 연구는 어린이집·유치원 교사의 전 생애적 경력 개발과정을 파악하여 경력에 따른 적절한 지원 방안을 마련하고, 근무환경 및 처우를 개선하기 위한 방안을 마련하고자 한다.

2. 연구내용

전 생애적 경력 개발과정을 파악하여 경력에 따른 적절한 지원하고, 근무환경 및 처우를 개선하기 위해 본 연구에서 설정한 연구내용은 다음과 같다.

첫째, 관련 법 및 제도, 선행연구 등을 고찰하고 시사점을 도출하였다.

둘째, 중앙정부, 지역교육청에서 추진하는 어린이집·유치원 교사 지원사업에 대해 살펴본다. 어린이집·유치원 교사의 근무조건 및 처우 개선을 지원하기 위한 사업 중심으로 검토하였다.

셋째, 최근 10년(2013~2022) 간의 어린이집·유치원 교사 고용 추이를 살펴보았다.

넷째, 어린이집·유치원 교사의 취업 현황과 양적·질적 측면에서의 동태적 변화를 파악한다. 입직 경로에 따른 취업 현황과 이직 경로 등에 대해 살펴보았다. 구체적으로 최초 자격 취득 후 입직까지의 소요기간, 기관유형, 최초 입직 기관유형, 최초 입직 기관유형, 최초 입직 기관유형, 종사상지위(정규직/비정규직, 종일제/시간제 등) 등 취업 변화를 파악하였다.

다섯째, 어린이집·유치원 교사 근무환경 및 처우 관련 개선사항과 요구 등을 파

악하였다. 어린이집·유치원 교사의 근무시간, 근무조건, 처우, 양성체계 또는 자격 급수에 따른 처우 차등화 등을 검토하였다.

여섯째, 어린이집·유치원 교사의 급여 수준을 살펴보았다. 어린이집·유치원 교사의 급여(기본급, 수당 등) 현황과 인건비 지원/미지원 시설(어린이집 교사), 경력, 지역(도시/농어촌), 담당 연령 등의 주요 요인별 급여(기본급, 수당 포함) 차이를 알아보았다.

일곱째, 어린이집·유치원 교사 일자리 제고 및 취업 환경을 개선하기 위한 방안을 제시하였다. 이직 원인 및 결정요인(이직 확률) 등을 파악하고, 교사 양성기관별취업 지원, 자격 및 재직기관별 이직 지원, 교사 경력(신입/경력직)별 지원 방안을마련하였다.

3. 연구방법

가. 문헌연구

어린이집·유치원 교사 관련 법 및 제도, 국고 예산, 지자체 특수보육시책 및 지역교육청 인건비 지원 사업 등의 자료를 수집하여 정리하였다. 또한 영유아 교사근무환경 및 처우, 경력 개발, 수급 등 관련 해외 사례를 수집하여 정리하였다.

나. 조사 연구

1) 조사 개요

어린이집·유치원 교사 이직 경로와 근무여건 및 처우 등에 대해 알아보기 위하여 현재 어린이집·유치원에서 담임교사 또는 부/비담임교사로 근무하고 있는 교사를 대상으로 조사를 실시하였다.

보건복지부(2023a)의 보육교사 현황 자료를 활용하여 시도 및 지역규모별로 목표 표본 700명을 비례 할당하였다. 어린이집·유치원 교사의 자발적 조사 참여에 의지하여 조사를 진행하였기 때문에 어린이집 유형까지 고려할 경우 조사기간이 길어질 수 있다는 판단하에 어린이집 유형은 고려하지 않았다.

〈표 I-3-1〉 어린이집 교사 목표 표본 수

단위: 명

구분	서울	부산	대구	인천	광주	대전	울산	세종	경기
전체	27,039	8,705	6,992	9,491	5,237	4,677	3,844	2,156	48,455
표본	114	37	29	40	22	20	16	9	204
구분	강원	충북	충남	전북	전남	경북	경남	제주	
. –	00	8	ㅁ	간폭	70	6 7	0 =	세구	저선
 전체	4,774	5,450	7,156	5,378	5,816	7,781	10,320	2,906	전체

자료: 보건복지부(2023a). 2022년 보육통계.

유치원 교사 조사도 한국교육개발원(2022)의 유치원 교사 현황 자료를 활용하여 시도 및 지역규모별로 목표 표본 500명을 비례 할당하였다. 특히, 유치원 교사는 공립유치원 정교사가 사립유치원이나 어린이집으로 이직하는 경우는 매우 드물다고 판단하여 사립유치원 교사로 제한하였다.

〈표 ፲-3-2〉 유치원 교사 목표 표본 수

단위: 명

구분	서울	부산	대구	인천	광주	대전	울산	세종	경기
전체	4,810	2,528	2,217	2,063	1,355	1,493	755	14	8,834
표본	74	39	34	32	21	23	12	0	137
구분	강원	충북	충남	전북	전남	경북	경남	제주	전체 -
전체	610	577	1,233	966	667	1,824	2,235	172	신세
표본	9	9	19	15	10	28	35	3	500

자료: 한국교육개발원(2022). 2022년 교육통계.

조사내용은 〈표 I-3-3〉과 같다. 먼저, 이직 횟수, 최초 입직 시 기관 유형, 이 직기관별로 기관 유형, 재직기간(년월~년월), 이직 사유, 고용 형태, 근무환경(근무시간) 및 처우(급여 및 수당 등), 이직 사유 등과 현 근무지 현황으로 기관 유형, 재직 기간, 급여 수준, 근무 만족도, 이직 의향 여부 및 사유 등, 일반적 특성으로 연령, 성별, 거주지, 학력, 최초 자격 취득 시 학력, 최초 자격 급수, 현 자격 급수, 최초 자격 취득기관 등으로 구성하였다.

이직 경로 조사 문항 구성 시 보육교사 또는 유치원 자격만 소지한 교사는 어린 이집에서 어린이집, 사립유치원에서 사립유치원으로의 이직 활동이 일어날 수 있 지만, 유치원 정교사와 보육교사 자격 둘다 소지한 교사는 유치원에서 유치원, 유 치원에서 어린이집, 또는 어린이집에서 유치원으로 이직할 수 있으므로 기관(어린이집, 유치원) 간 이동을 고려하여 문항을 구성하였다.

〈표 I-3-3〉 어린이집·유치원 교사 조사 내용

구분	조사내용
1. 판별 문항	- 현 기관에서의 직위, 이직경험 여부, 이직 횟수, 현 재직기관 유형, 현 재직 기관 정원 및 현원
Ⅱ. 교사 자격 현황	- 최초 자격취득 현황: 소지 자격증, 자격 취득 기관, 자격 취득 시 학력 - 최종 자격취득 현황: 소지 자격증, 최종학력, 전공, 경력
Ⅲ. 교사 이직 경로	 최초 입직 기관: 최초 취업 기관 유형(어린이집, 유치원), 기관 규모, 입직소요 기간, 취업 경로, 기관 선택 시 중요하게 생각한 점, 마지막해에 맡은 직위, 마지막해에 맡은 연령 반, 근속기간, 영유아, 부모, 동료교사, 원장과의 관계, 이직 결심 사유 이직 경로: 이직한 취업 기관 유형, 기관 규모, 입직 소요 기간, 취업 경로, 기관 선택 시 중요사항, 마지막해 맡은 직위, 담당 연령 반, 근속기간, 영유아, 부모, 동료교사, 원장과의 관계 만족도, 이직 결심 사유, 이직 시 사학연금 또는 실업급여 수급 여부 등
IV. 현 근무기관 근 무조건 및 처우	- 근무조건: 1일 총 근무시간, 초과근무 등, 담당 학급 보조인력 지원 여부, 근로계약서 작성, 연차 사용 관련 등 보육교사 대상) 1일 휴게시간, 휴게공간 등 보육교사 대상) 연장보육반 근무 관련, 근무 시 인센티브 제공 유치원교사 대상) 방과후 과정반 근무 관련, 근무 시 인센티브 제공 - 처우: 급여 결정 시 이전 경력 반영, 호봉, 수당 관련, 경력에 따른 급여 상승 반영 여부, 급여 및 수당에 대한 만족도, 영유아, 부모, 동료교사, 원장과의 관계에 대한 어려움, 부모, 동료교사, 원장, 사회에서 느끼는 지지 또는 존중 정도, 이직 또는 사직 고려 계획여부 등, 이직 고민 또는 결심 사유
V. 교사 고용 안정 위한 정책	- 교사 고용 안정을 위한 정책 실행도 및 정책 필요도: 교사 권리 보장 위한 법 제도 마련, 교사 권리 보장 교육 및 연수 제공, 교사의 신분 보장, 교사 권익 보호 및 분쟁 발생 시 공신력 있는 대응 창구 마련, 교사 자기개발 및 성장기회 제공, 사회적 인식 개선 통합 직업지휘 향상, 연차보장, 출산 휴가, 육아휴직 등 일가정 양립 지원 등
VI. 인적사항	- 연령, 성별, 혼인상태, 자녀수

어린이집 교사 조사는 한국보육진흥원 협조를 얻어 중앙육아종합지원센터 및 시도·시군구 육아종합지원센터 홈페이지, 유치원 교사는 심층면담 결과 지역마다 구직정보를 취득하는 경로가 다르다는 점이 파악되어 지역교육청, 유치원연합회 홈페이지 등에 교사조사 관련 정보(온라인 링크주소 및 QR 코드)를 게시하였다. 이외에도 민간기업에서 운영하는 영유아교육보육 온라인 홈페이지, 교사들이 이용하는 카페 등에도 게시하여 조사 참여자를 모집하였다.

2) 조사결과

가) 어린이집 교사

어린이집 교사 688명이 최종적으로 조사에 참여하였으며, 여자가 대부분이고, 연령대는 30세 미만과 30~34세 이하가 각각 26.0%, 25.6%로 절반 이상을 차지하였으며, 47.3%가 4년제 대학 졸업, 33.4%는 전문대졸의 학력을 소지하였으며, 고졸 이하는 7.4%로 소수이었다.

〈표 Ⅰ-3-4〉 어린이집 조사 참여자 특성

단위: %(명)

7日	배브오/대)	78	HHHO/HI)
구분	백분율(명)	구분	백분율(명)
성별		현 재직 기관유형	
여자	99.1(682)	국공립	47.4(326)
남자	0.9(6)	사회복지법인	3.3(23)
연령		법인단체 등	2.2(15)
30세 미만	26.0(179)	민간	25.7(177)
30~34세 이하	25.6(176)	가정	6.5(45)
35~39세 이하	15.3(105)	직장	14.5(100)
40~44세 이하	16.1(111)	협동	0.3(2)
45세 이상	17.0(117)	교사 경력	
학력		3년 미만	9.6(66)
고졸 이하	7.4(51)	3~5년	24.0(165)
전문대졸	33.4(230)	6~10년	38.4(264)
4년제 대학 졸업	47.8(329)	11년 이상	28.1(193)
대학원 졸업	11.3(78)	담당반	
현 직위		영아반	64.8
담임교사	93.9	유아반	35.2
비담임교사	6.1		
전체	100.0(688)	전체	100.0(688)

현재 근무하는 기관은 국공립어린이집이 47.4%로 가장 많고, 민간 25.7%, 직장 14.5%이며, 나머지는 10% 미만이었다. 교사 경력은 6~10년 사이가 38.4%, 11년 이상 28.1%, 3~5년 24.0%로 대부분 3년 이상의 경력을 소지하였다. 교사 중 93.9%가 담임교사이고 6.1%는 비담임교사이며, 담당연령은 64.8%가 영아반, 35.2%는 유아반을 맡고 있었다.

나) 유치원 교사

유치원 교사 290명이 참여하였다. 이중 97.2%가 여자이며, 30세 미만이 53.8%로 절반 이상을 차지하고, 다음은 30~34세 이하가 30.7%로 많았다. 대다수가 3년 제 이상의 대졸 학력을 소지하고 있었다. 현재 재직하고 있는 기관은 사립 법인이 44.5%, 사인 41.0%로 대부분 사립유치원에 근무하며, 절반 가까이가 3년 미만의 경력을 소지하고 있고 담임교사이었다. 담임교사는 84.1%, 부/비담임교사는 15.9%이었다.

〈표 Ⅰ-3-5〉 사립유치원 조사 응답자 특성

단위: %(명)

구분	백분율(명)	구분	백분율(명)
성별		현 재직 기관유형	
여자	97.2(282)	국공립	14.5(42)
남자	2.8(8)	사립 법인	44.5(129)
연령		사립 사인	41.0(119)
30세 미만	53.8(156)	교사 경력	
30~34세 이하	30.7(89)	3년 미만	42.4(123)
35~39세 이하	10.3(30)	3~5년	28.6(83)
40~44세 이하	3.1(9)	6~10년	18.6(54)
45세 이상	2.1(6)	11년 이상	10.3(30)
학력		담당반	
고졸 이하	0.3(1)	만3세반	40.3(117)
3년제 이하 대학교 졸업	24.1(70)	만4세반	34.5(100)
4년제 대학 졸업	68.6(199)	만5세반	25.2(73)
대학원 졸업	6.9(20)	현 직위	
		담임교사	84.1(244)
		부/비담임교사	15.9(46)
전체	100.0(290)	전체	100.0(290)

다. FGI 심층면담

1) 교사

어린이집 유치원 교사 54명을 대상으로 FGI 심층면담을 실시하였다. 면담 내용은 이직 경험이 있는 경우에는 최초 자격급수, 입직 기관유형, 이직 경로(경력, 이직 사유, 이직 기관유형 등), 이직 경로에 따른 고용 형태, 근무환경, 처우, 이직 방지를 위해 필요한 정책 등, 이직 경험이 없는 경우에는 이직하지 않는 이유, 이직

의향, 이직 의향 있는 경우 이유, 이직 시 선호 기관 유형 등으로 구성하였다.

〈표 I-3-6〉 FGI 심층면담 내용

구분	조사내용
1. 이직 경험 있음	- 이직 횟수, 최초 입직 시 기관 유형 - 이직 경로: 이직 시기, 이직 사유, 고용 형태, 근무기간, 근무환경 및 처우 등
Ⅱ. 이직 경험 없음	- 이직하지 않는 이유, 이직 희망 여부, 이직 시 기관 유형 등
Ⅲ. 일반적 특성	 연령, 성별, 거주지, 학력, 경력(교사, 원장 등) 자격 취득: 최초 자격 취득 시 학력, 최초 자격 급수, 현 자격 급수, 최 초 자격 취득기관 등 재직 기관 특성: 어린이집 유형, 재직 기간 등

〈표 I-3-7〉 심층면담(FGI) 참여 현황: 어린이집 교사

번호	교사경력	현 직위	기관유형	비고	번호	교사경력	현 직위	기관유형	비고
1	3년	담임	가정	보육교사1	14	7년 6개월	담임	직장	보육교사14
2	10년	담임	민간	보육교사2	15	9년 6개월	담임	민간	보육교사15
3	10년	담임	가정	보육교사(3	16	4년 2개월	담임	국공립	보육교사16
4	8년	담임	가정	보육교사4	17	8년	시간제	국공립	보육교사17
5	5년	담임	직장	라유교사5	18	5년	담임	직장	보육교사18
6	4년	담임	직장	어시됴윤보	19	5년	담임	국공립	보육교사19
7	8년	누리보조	국공립	보육교사7	20	4년	야간연장	국공립	보육교사20
8	3년 6개월	담임	국공립	왕사교육보	21	6년	담임	직장	보육교사21
9	8년	담임	국공립	언시됴윤보	22	6년	담임	법인	보육교사22
10	3년 8개월	담임	직장	보육교사10	23	7년 8개월	담임	국공립	보육교사23
11	9년 2개월	담임	국공립	보육교사11	24	15년 5개월	담임	국공립	보육교사24
12	9년 2개월	담임	국공립	보육교사12	25	6년 6개월	담임	민간	보육교사25
13	7년 4개월	담임	직장	보육교사13	26	14년 4개월	담임	민간	보육교사26

주: 총 교사 경력에서 어린이집, 유치원 두 곳의 경력이 있는 참여자의 경우 두 경력을 합산한 경력임.

〈표 I-3-8〉 심층면담(FGI) 참여 현황: 유치원 교사

순번	총 교사경력	현 직위	비고	순번	총 교사경력	현 직위	비고
1	5년	담임	유치원교사1	11	3년 3개월	담임	유치원교사11
2	6년 3개월	담임	유치원교사2	12	2년 3개월	담임	유치원교사12
3	5년 2개월	담임	유치원교사3	13	9년 3개월	담임	유치원교사13
4	1년 미만	부담임	유치원교사4	14	3년 4개월	담임	유치원교사14
5	2년 10개월	담임	유치원교사5	15	5년	담임	유치원교사15
6	1년 미만	부담임	유치원교사6	16	5년 3개월	담임	유치원교사16
7	5년 3개월	담임	유치원교사7	17	6년	휴직중	유치원교사17
8	4년 11개월	담임	유치원교사8	18	1년 7개월	담임	유치원교사18
9	4년 3개월	담임	유치원교사9	19	2년 4개월	담임	유치원교사19
10	3개월	담임	유치원교사10	20	3년 4개월	부담임	유치원교사20

주: 총 교사 경력에서 어린이집, 유치원 두 곳의 경력이 있는 참여자의 경우 두 경력을 합산한 경력임.

2) 장기근속 교사

어린이집 유치원 장기근속 교사 10명을 대상으로 FGI 심층면담을 실시하였다. 심층 면담내용은 현직 교사와 일부 동일하고, 장기근속 사유 및 이를 위해 필요한 요인, 향후 이직 계획 여부 및 이직 방지를 위해 필요한 정책 등을 추가하여 질문 하였다.

〈표 I-3-9〉 FGI 심층면담 내용

구분	조사내용
1. 이직 경험	- 이직 횟수, 최초 입직 시 기관 유형 - 이직 경로: 이직 시기, 이직 사유, 고용 형태, 근무기간, 근무환경 및 처우 등
Ⅱ. 장기근속 관련	- 현 기관 근무 만족도 - 장기근속 사유, 장기근속 위해 필요한 요인 등 - 이직 계획 여부, 이직 방지를 위해 필요한 정책 등
Ⅲ. 일반적 특성	- 연령, 성별, 거주지, 학력, 경력(교사, 원장 등) - 자격 취득: 최초 자격 취득 시 학력, 최초 자격 급수, 현 자격 급수, 최 초 자 격 취득기관 등 - 재직 기관 특성: 어린이집 유형, 재직 기간 등

〈표 I-3-10〉 심층면담(FGI) 참여 현황: 어린이집 장기근속 교사

순번	총 교사경력	현 직위	현 재직기간	순번	총 교사경력	현 직위	현 재직기간
1	13년	담임교사	7년	4	19년	담임교사	15년
2	14년	장애통합교사	7년	5	10년 1개월	담임교사	10년 1개월
3	12년	특수교사	11년				

주: 총 교사 경력에서 어린이집, 유치원 두 곳의 경력이 있는 참여자의 경우 두 경력을 합산한 경력임.

〈표 I-3-11〉 심층면담(FGI) 참여 현황: 유치원 장기근속 교사

순번	총 교사경력	현 직위	현 재직기간	순번	총 교사경력	현 직위	현 재직기간
1	9년	담임교사	7년	4	12년	담임교사	10년
2	8년	담임교사	6년	5	11년	담임교사	9년
3	10년	담임교사	8년				

주: 총 교사 경력에서 어린이집, 유치원 두 곳의 경력이 있는 참여자의 경우 두 경력을 합산한 경력임.

3) 유사 직종으로 전직한 교사

어린이집·유치원 교사로 근무하다 초등돌봄교실, 다함께돌봄센터 등의 유사 직 종으로 전직한 교사 15명을 대상으로 심층면담을 실시하였다. 심층면담 내용은 어 린이집유치원 교사와 동일하게 이직 경험을 물었고, 전직한 직장(초등돌봄교실, 다함께돌봄센터 등)의 유형 및 근무기간, 장점, 근무만족도, 이직 의향, 이직 방지를 위해 필요한 정책 등을 질문하였다.

〈표 I-3-12〉 FGI 심층면담 내용

구분	조사내용
1. 이직 경험	- 이직 횟수, 최초 입직 시 기관 유형 - 이직 경로: 이직 시기, 이직 사유, 고용 형태, 근무기간, 근무환경 및 처우 등
Ⅱ. 전직 직장 관련	- 전직한 직장 유형, 재직 기간 등 근무지 현황 - 어린이집·유치원과 비교한 현 직장의 장점(급여수준, 근로시간 등) - 근무 만족도, 이직 의향 여부 - 이직 방지를 위해 필요한 정책 등
Ⅲ. 일반적 특성	 연령, 성별, 거주지, 학력, 경력(교사, 원장 등) 자격 취득 : 최초 자격 취득 시 학력, 최초 자격 급수, 현 자격 급수, 최 초 자격 취득기관 등 재직 기관 특성 : 어린이집 유형, 재직 기간 등

〈표 Ⅰ-3-13〉 어린이집유치원 근무 이후 유사 직종 전직 교사

순번	재직기관 유형	어린이집·유치원 교사경력	직위	현 재직경력	비고
1	초등 돌 봄교실	어린이집 2년 유치원 3년	초등 돌 봄교실교사	19년 4개월	
2	초등 돌 봄교실	유치원 6년	초등돌봄교실교사	19년 4개월	
3	초등 돌 봄교실	유치원 8년	초등돌봄교실교사	16년 7개월	
4	초등 돌 봄교실	어린이집 13년 8개월	초등 돌 봄교실교사	13년 6개월	
5	초등 돌 봄교실	어린이집 2년 유치원 15년	초등 돌 봄교실교사	15년 7개월	
1	다함께 <u>돌봄</u> 센터	어린이집 15년 10개월 유치원 3년	센터장	9개월	
2	다함께돌봄센터	어린이집 14년 3개월 유치원 3년 11개월	센터장	2년 4개월	
3	다함께돌봄센터	어린이집 24년 3개월 유치원 4년	센터장	4년 1개월	
4	다함께돌봄센터	어린이집 9년 11개월	센터장	4년 11개월	
5	다함께 돌봄 센터	어린이집 1년 7개월	돌봄교사	5개월	

주: 총 교사 경력에서 어린이집, 유치원 두 곳의 경력이 있는 참여자의 경우 두 경력을 합산한 경력임.

라. 간담회 및 자문회의

관련 전문가, 부처 담당 공무원 등으로 구성된 자문회의를 개최하여 연구 방향 및 연구방법, 조사문항 및 조사방법, 정책 제언 등에 관한 의견을 수렴하고, 간담회 를 개최하여 설문조사 등 실증 연구의 신뢰도를 높이고 정책 방안을 모색하였다.

마. 정책 토론회

어린이집유치원 교사 이직 현황 및 처우 개선 방안을 주제로 2023년 11월 22일 (수) 『제10차 KICCE 정책토론회』이를 개최하였고, 전문가들의 의견을 수렴하였다.

4. 선행연구

가. 이직 경로 관련 연구

윤운규·박성재(2008)는 개별 근로자의 직업력(job history) 자료를 사용하여 이 직사유별, 근로자특성별 일자리이행경로를 비교·분석하고, 취업·일자리기간 및 탈출확률의 결정요인을 분석하였다. 이직사유별 및 근로자집단별 일자리 행경로 및 미취업·일자리 탈출 확률을 비교·분석함으로써 이행과정에서 취약한 근로자계층을 밝혀내고자 하였다. 정책적 시사점으로는 비자발적 이직자에 대한 체계적 직장 탐색 및 맞춤형 고용지원서비스 개발·제공의 필요, 비용 절감 위주의 노동 유연화전략에서 벗어나기 위한 기업의 노력, 저임금 근로자들을 위한 제도적 장치 마련 필요 등을 도출하였다.

남지우·유수진·차선호(2016)은 취업난 속 취업에 성공한 우리나라 청년들의 조기 이직 원인 및 실태를 살펴보고, 정책적 제안사항을 검토하였다. 정성조사 (FGI)와 정량조사를 병행하였으며, 주된 조사내용으로는 이직실태 및 이직사유, 이직과정에서의 준비사항 및 주요 활동, 이직에 따른 변화, 이직하지 않는 이유 등이 있었다. 청년들의 경우 본인의 적성과 진로에 대한 조기 고민이 필요할 뿐 아니라 대학의 경우 청년들을 위한 조기 진로지도 및 직업체험 기회를 제공해야 함을 제안하였다.

김기현·신동훈·고혜진·신인철(2020)은 청년 이직자를 대상으로 청년 이직자의 이직요인 분석, 이직경로 분석, 이직 원인을 규명하고자 하였다. 연구결과 불안정 한 고용형태일 때 근속연수가 더욱 단축되며 청년 친화적이지 않은 기업일수록 역 설적으로 청년 고용 규모가 증가하는 것으로 나타났다. 또한 청년들이 직장에서 맡

^{6) 『}제10차 KICCE 정책토론회』 자료집은 육아정책연구소 홈페이지에서 참고할 수 있음.

게 되는 직무와 고용 형태 등이 이직과 밀접한 관련이 있다고 보고하였다. 이에 청년들이 가지고 있는 역량을 적절히 활용할 수 있는 일자리 찾기에 관한 정책적 지원이 필요하다고 주장하였다.

장재호·조예지·홍석현(2021)은 대졸자직업이동경로조사(GOMS) 연구를 통해 대졸자 18,271명 대상으로 노동시장 진입 현황 및 경제활동, 직업이동, 학교생활 및 자격증, 교육훈련 등에 대한 실태를 파악하였다.

⟨뀨 Ⅰ-4-1⟩ 이진 과려 선행연구

ш 1 4 1/ 0	기식 판단 진행연구	
연구자	분석방법	조사내용
윤운규·박성재 (2008)	고용보험DB 활용생존기간 분석모형해저드 분석모형회귀분석	 일자리 지속기간 미취업 기간 이직 사유(징계해고, 정년퇴직, 질병 등으로 인한 임의퇴직 등) 노동이동 경험 횟수 직종
남지우·유수진· 차선호 (2016)	FGI - 인터뷰 대상: 이직 경험이 있는 직장경력 3년 이내 사회초년생/ 기업 인사담당자 설문조사 진행 - 조사 대상: 총 직장근무 3년 이내의 사회 초년생 1,359명	[사회초년생] • 첫 직장의 근무 기관과 지금까지 이직한 횟수 • 입사 시 기대와 실제 직장생활에서의 괴리 • 이직결심 이유 • 첫 직장과 이직 후 직장 선택 시 고려사항의 변화 • 이직 후 직장에 대한 만족도 변화 • 기업과 청년의 개선사항 및 정부에 대한 건의사항 등 [기업 인사담당자] • 신입사원 조기 퇴사율 추이 • 채용 및 교육훈련 비용 • 신입사원의 조기 이직을 줄이기 위한 기업의 노력 • 기업과 청년의 개선사항 및 정부에 대한 건의사항 등
김기헌·신동훈· 고혜진·신인철 (2020)	[기업데이터-이직요인 분석] • 사업체패널조사와 인적자본기업 패널자료 활용 [이직경로 동태분석] • 한국노동패널조사 자료를 활용하여 최종 구축된 데이터를 기반으로 분석 - 회귀분석을 통해 생애 첫 일자리 에서의 근속기간을 종속변수로 하여 개인적 특성과 일자리 특성이 미치는 효과를 분석 - 생애 첫 일자리 퇴직 후 이직한 두 번째 일자리 안정성 여부를 분석하기 위해 정규직 여부를 종속변수로 로지스틱 회귀분석 실시	 교육수준 생애 첫일자리 시작 연령 고용형태(정규직, 비정규직) 이직 의사(있음, 없음) 직무의 전공일치도 직무만족도

연구자	분석방법	조사내용
	[이직요인 분석] • 통합 다항로짓 모형과 다항로짓 고정효과 모형을 적용하여 분석	
장재호·조예지· 홍석현 (2021)	한국교육개발원에서 제공받은 조사모집단에서 표본추출 표본명부에 대해 사전 전화조사 (CATI) 통해 조사참여 확인 대면면접조사	 현직장 일자리: 산업 및 직업, 근로시간 및 근무일수, 근로소득, 만족도 등 첫직장 일자리: 산업 및 직업, 근로시간 및 근무일수, 근로소득, 만족도, 일자리 진입 및 적응, 그만둔 이유 등 졸업 후 경험한 일자리: 근무기간, 직업 및 산업, 그만둔 이유 등 학교생활: 출신 고등학교, 대학교 등 재학 중 경험한 일자리: 경험여부 및 일자리 개수, 일자리 내용 등 취업 준비: 졸업 전 취업 목표, 어학연수 등 취업 관련 교육 및 훈련: 취득 자격증, 시험 준비 등 향후 진로: 현재 구직활동, 향후 진로 계획

자료: 1) 윤운규·박성재(2008). 비자발적 이직자의 일자리 이행경로에 관한 연구. 한국노동연구원.

- 2) 남지우·유수진·차선호(2016). 사회초년생 조기이직 실태. 대통령직속 청년위원회.
- 3) 김기헌·신동훈·고혜진·신인철(2020). 청년 핵심정책 대상별 실태 및 지원방안 연구Ⅲ: 청년 이직자 심층분석 보고서. 한국청소년정책연구원 연구보고서.
- 4) 장재호·조예지·홍석현(2021). 2020 대졸자직업이동경로조사 기초분석보고서. 한국고용정보원.

이외에도 청년층을 중심으로 일자리 만족도, 이직 의사 및 실제 이직에 대해 살펴본 연구(성지미·안주엽, 2016), 청년층의 입직 및 이직 실태와 해소 방안에 대한탐색 연구(이석열·박철우·이미라, 2014), 보육교사와 유치원 교사의 이직에 대한연구(김영은, 2022; 김정환·서현아, 2018; 유현숙·권정해, 2017, 하윤숙·최양미, 2022) 등이 수행되었다.

나. 어린이집·유치원 교사 근로여건 및 처우

최윤경·김재원(2011) 연구에서는 보육교직원 보수체계 급여현황 및 근무실태, 근무만족도, 근속의향 등을 살펴보았으며, 크게 보육교사의 급여체계 개선과 비급여체계 개선 방안으로 나누어 정책방안을 제시하였다. 급여체계 개선방안으로는 보육교사 자격 및 학력의 호봉반영, 기본임금체계의 제시 등을 비롯한 임금체계 구성 강화를 제안하였고, 비급여체계 개선으로는 휴게시간 및 휴가일의 보장, 교사공간 보장, 근무시간의 탄력운영 및 대체교사 확대 등을 제안하였다.

김은영·장혜진·조혜주(2013)는 교사 복지에 중점을 두고 영유아 교사의 복지 실태를 살펴보았다. 영유아 교사 복지 개선 방안으로는 8시간 근무시간 보장 및 보조교사 등 지원인력 배치를 통한 업무량 경감, 대체교사 규모 확대 및 관리 체계 내실화, 장기휴가 제도화를 통한 휴가 및 휴직 보장, 교사를 위한 시설설비 기준 마련 및 지원, 교사 대 영유아 비율 하향화 등의 근무환경 및 복리후생 개선 등을 제시하였다.

최은영·박진아·김동훈·김태우·장혜진(2019)은 사립유치원 교사의 처우, 근로 여건 등과 관련된 전반적 실태조사를 진행하였다. 개선 방안으로는 사립유치원 교원의 임용 및 복무 제도 개선, 처우 개선, 근로여건 개선이라는 3가지 큰 방향을 제시하였다. 구체적으로 사립유치원 교원의 법적 권리와 의무에 대한 교육강화, 휴가 및 휴직 보장에 대한 인식 제고, 기본급 보조 지급의 모니터링 강화, 기본급 보조의 임금격차 완화 검증, 초과 근로에 대한 보상, 대체교사 인력풀 사이트 활성화 등을 제안하였다.

양미선·조용남·최윤경(2019) 연구에서는 어린이집 및 유치원 교사들을 대상으로 직무분석을 시행하여 업무유형, 업무량 등을 파악하고, 근무시간 및 급여를 비롯한 근무조건 및 처우, 이직률 및 이직 사유 등에 대해 살펴보았다. 구체적 정책제 언으로는 민간 부문 어린이집 및 사립유치원 교사의 근무환경개선비 인상, 근무시간의 점진적 축소를 통한 근무환경 개선, 어린이집 교사 대 아동 비율 축소 및 유치원 학급당 편성 기준 강화, 자격증 소지자 대상 재교육을 통한 인력 수급 문제해결 등을 제안하였다.

유해미·구자연·김문정(2022) 연구에서는 어린이집의 연장, 보조, 대체교사의 운영실태를 점검하고, 지원기준 및 운영기준의 한계점을 파악하여 인력 수급의 방향 및 전략 등을 제시하였다. 구체적으로 대체교사의 적정 급여체계 구축, 수당지 원 강화, 보육교사 유형별 업무매뉴얼 제작 및 배포, 재교육 기회 보장, 지원방식의 다양화 등을 제안하였다.

〈표 I-4-2〉 어린이집·유치원 교사의 근로여건 및 처우 관련 선행연구

연구자	정책제언 내용
최윤경·김재원(2011)	- 보육교직원 급여체계 개선: 자격·학력의 호봉 반영, 임금체계의 구성 강화 - 보육교직원 비급여체계 개선: 휴게시간의 보장, 휴가일의 보장, 교사공간의 보장, 근무시간의 탄력운영 및 대체교사의 확대, 자격체계의 확대를 통한 승진·급여 인상기회의 다변화
김은영·장혜진·조혜주 (2013)	- 근무시간 및 업무량 경감: 8시간 근무 보장을 위한 오후 교사 배치 등 - 휴가 및 휴직 보장: 대체교사 규모 확대 및 관리 체계 내실화 등 - 연수 및 승진 기회 확대: 교사 역할 다양화를 통한 승진 체계 마련 등 - 근무환경 및 복리후생 개선: 교사를 위한 시설설비 기준 마련 및 지원 등 - 고용 안정성 제고 및 지원: 공공성을 확보한 교사 임용 체계 마련 등
최은영 외(2019)	 교원 임용 및 복무 제도 개선: 임용보고 지연에 대한 관리·감독 강화, 휴가 및 휴직 보장에 대한 인식 제고 등 사립유치원 교원의 처우 개선: 기본급 보조 지급의 모니터링 강화, 기본급 보조의 임금격차 완화 검증 등 사립유치원 교사의 근로여건 개선: 초과 근로에 대한 보상, 학급당 유아 수 설정 기준 감축, 대체교사 인력풀 사이트 활성화 등
양미선·조용남·최윤경 (2019)	- 민간 부문 어린이집 및 사립유치원 교사의 근무환경개선비 등 점진적 인상 - 근무시간 점차적으로 줄여 근무환경 개선 - 교사 공간 설치 의무화를 위한 설치기준 개정 - 교사 대 이동비율 낮추기 및 유치원 학급당 편성 기준 강화 - 비담임 교사 배치 - 사무원 및 청소인력 등 배치 기준 마련
유해미·구자연·김문정 (2022)	- 연장반 전담교사: 연장보육 안전관리 기준 마련, 재교육 강화 등 - 보조교사: 업무내용 명료화, 보조교사 지원기준 다양화 등 - 대체교사: 근로여건 개선, 대체교사 운영관리 매뉴얼 제작 및 배포 등
안현미·김현실(2013)	 근로자의 기본권 보장 및 현실화 방안: 표준근로계약서 작성 및 소지 의무화, 서울시 보육교사 운영강령 조례제정 등 보육교사 임금체계 일원화 및 현실화 방안: 표준보육서비스 마련 및 표준보육 비용 재산정, 정부지원 및 미지원 시설 임금체계 일원화 등 보육교사 역량강화 방안: 서울시 주임교사제도 도입 및 직책수당 지원 등 보육교사 권리구제 체계화 및 집중화: 서울시 보육옴부즈 실시 등
조막래 외(2017)	 노동권보장 기반 조성: 채용의 공정성 강화, 표준근로계약 기준 마련 및 준수 강화 일-생활균형 실현: 보육교사 업무경감, 주40시간 근로시간 보장 및 초과근무 적정보상체계 마련, 휴식 있는 삶 보장 권리보장 기반 조성: 보육교직원 노동권 인식 제고, 공식적 권리보장체계 구축 역량강화 기반 확대: 역량강화 교육 다각화, 역량 강화 지원 확대

자료: 1) 최윤경·김재원(2011). 보육교직원 보수체계 개선 방안 연구. 육아정책연구소.

- 2) 김은영·장혜진·조혜주(2013). 영유아 교사 복지 실태와 개선 방안. 육아정책연구소.
- 3) 최은영·박진아·김동훈·김태우·정혜진(2019). 사립유치원 교원 실태 분석 및 제도개선 방안. 교육부·육아정 책연구소.
- 4) 양미선·조용남·최윤경(2019). 보육·유아교육 분야 일자리 수급 분석 및 확충 방안. 육아정책연구소.
- 5) 유해미·구자연·김문정(2022). 어린이집·연장·보조·대체교사 운영 실태와 개선과제. 육아정책연구소.
- 6) 안현미·김현실(2013). 서울시 보육교사 근로환경 개선방안 연구. 서울시여성가족재단.
- 7) 조막래·김송이·이혜수(2017). 서울시 보육교직원 근로환경 실태 및 개선방안. 서울시여성가족재단.

안현미·김현실(2013)은 서울시 보육교사의 근로실태를 파악하고 그에 따른 법적, 제도적 개선방안을 제안하였다. 구체적으로 표준근로계약서 작성 및 소지 의무화, 서울시 보육교사 윤리강령 조례제정 및 보육교사 노동기준안 마련, 보육교사임금체계 일원화 및 현실화, 보육교사역량강화 방안 등을 제시하였다. 조막래·김송이·이혜수(2017)는 노동권 관점에서 서울시 보육교직원의 근로환경을 진단하고노동주기에 따른 근로환경 개선방안을 제시하였으며, 구체적으로 초과근무 적정보상체계 마련, 보육교직원 노동권 인식 제고, 공식적 권리보장체계 구축 등을 제안하였다.

학계에서는 유치원 교사의 근무여건과 전문성 향상에 대한 요구 분석 연구(고미경·류숙희·나정, 2006), 보육교사의 처우 및 급여수준, 근무실태를 살펴본 연구(이미정·강란혜, 2011), 한국과 미국 양국의 유아교육 및 보육 종사자의 처우를 살펴보고 낮은 처우의 원인을 분석한 연구(차기주·박은혜, 2019) 등이 수행되었다.

다. 어린이집 유치원 교사 권익

김길숙·문무경·이민경(2016)은 유치원·어린이집 교사의 권익에 대한 인식, 근무기관 유형에 따른 교사 권익 실태 및 요구를 파악하였다. 교사 권익 증진을 위한 정책 개선 방안으로는 유치원·어린이집 교사에 대한 사회적 인식 제고, 교사 권익 관련 법제도 인식 증진, 업무인력 지원, 급여 상향 등을 제안하였다.

최효미 외(2018) 연구에서는 보육교사 휴게시간 의무보장 제도의 안착을 위해 보육교사의 휴게시간 실태를 살펴보고 휴게시간의 실질적 보장 방안을 제안하였 다. 구체적으로 보육교사 업무 대체를 위한 보육담당 인력지원 확대, 국가지원 시 간 설정과 보육시간 단축, 휴게 공간 확보를 위한 지원 등을 제시하였다.

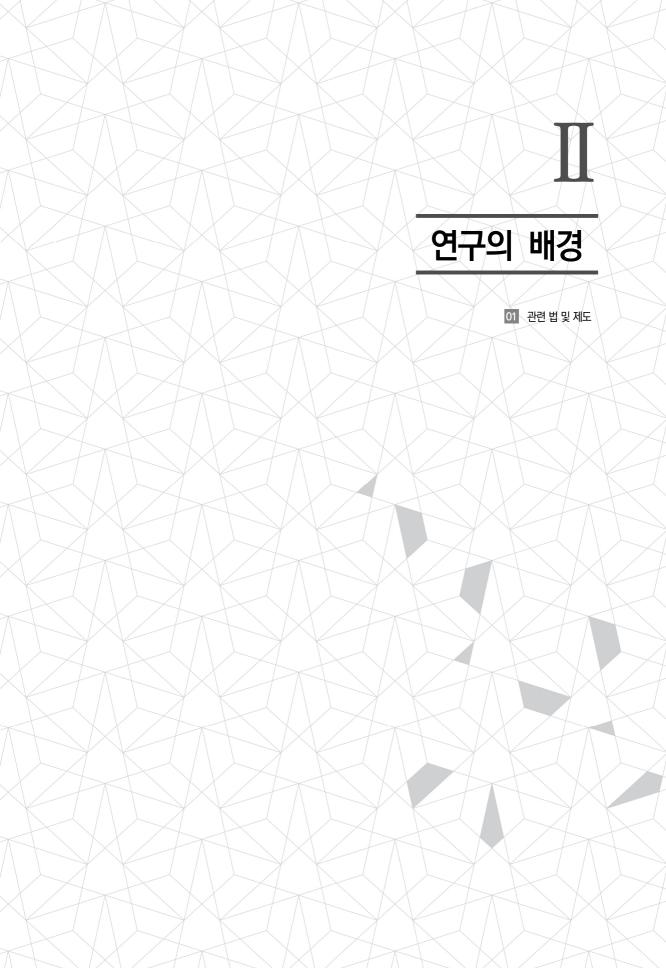
최효미·박은정·이혜민(2019)의 연구에서는 노동자로서의 보육교사의 권리 인식 및 권리 보호 절차 인지에 대해 살펴보았는데, 정책제언으로 보육교사 권리보호에 관한 법적 기반 마련, 감정 노동 및 직장내 괴롭힘 방지를 위한 조치, 보육교사 권리 보호 센터 설치 등을 제안하였다.

김아름·김은설·조혜주·양성은(2020)은 보육교직원 근로시간의 전반적인 실태를 파악하고, 보육교사의 애로사항 및 요구사항에 대한 법제도를 검토하였다. 구체적으로 근로자의 권리 보장과 관련된 정책을 정리하고, 노동관계법 등의 현황 파악

을 통해 현행법상의 미비점을 검토하였다. 개선 방안으로는 근로기준법 조항들과 연결지어 소규모 어린이집 보육교직원의 근무환경 개선, 대체 교사 인력풀 확보 및 배치 방안, 연장반 운영에 관한 지침마련 등을 제안하였다.

한편, 백선정·주혜리·유혜인(2018)은 경기도 보육교사의 쉴 권리 확보에 중점을 두고 이에 대한 개선방안 연구를 진행하였다. 교사 휴게시간이 보육현실에 맞게 도입될 수 있는 개선안을 제안하였는데, 30분 휴게시간 부여, 30분 조기퇴근제의 제한적 활용, 휴게시간의 유연성 인정, 휴게공간 조성 등을 제안하였다.

학술 연구로는, 유치원 교원 법에 규정되어 있는 교원의 권리와 의무에 대한 유치원 교원의 인식 수준을 살펴본 임승렬(2007)의 연구와 유치원 교사의 권리와 의무에 관한 인식을 살펴본 황보영란(2012), 보육교사의 권리침해 실태 및 권익보호 요구를 살펴본 조용남·송미련(2021), 보육교사의 권익보호를 저해하는 요인을 고찰한 정효정(2021) 등이 있다.



Ⅱ. 연구의 배경

제2장에서는 어린이집 보육교사와 유치원 교사 관련 법 및 지침과 보육교사와 유치원 교사 자격발급 현황, 어린이집·유치원 교사 현황, 우수 국외 사례 등에 대해 알아보았다.

1. 관련 법 및 제도

1절은 어린이집 보육교사와 유치원 교사 자격기준과 승급기준, 배치기준, 보수 기준 등을 정리하였다.

가. 법적 지위

1) 어린이집

「영유아보육법」제18조와 제19조의2는 보육교직원의 직무와 책무를 규정하고 있다. 동법 제18조2항은 보육교사는 영유아를 보육하고, 제18조의2는 영유아를 보육함에 있어 영유아에게 신체적 고성·폭언 등의 정신적 고통을 가하여서는 아니되고 업무를 수행함에 있어 영유아의 생명·안전보호 및 위험방지를 위하여 주의의무를 다하여야 한다고 규정하고 있다(국가법령정보센터 홈페이지)7). 보육교사의 복무나 지위는 근로기준법8)을 따른다.

2) 유치원

「유아교육법」제21조는 교직원의 임무를 규정하고 있다. 이 법에 따르면, 교사

⁷⁾ 국가법령정보센터. 영유아보육법 https://url.kr/xq3ue7 2023. 9. 20.인출, 국가법령정보센터. 유아교육법 https://url.kr/zxisnl 2023. 9. 20.인출

⁸⁾ 근로기준법은 상시 5명 이상의 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장에 적용하도록 하고 있다. 다만, 동거하는 친족만을사용하는 사업 또는 사업장과 가사사용인에 대하여는 적용하지 아니한다고 규정하고 있다(국가법령정보센터. 근로기준법. https://url.kr/gv9r2x 2023. 9. 25 인출)

는 법령에서 정하는 바에 따라 해당 유치원 유아를 교육하며, 제21조2에 따라 유아를 교육하거나 사무를 담당할 때에는 도구, 신체 등을 이용하여 유아의 신체에 고통을 가하거나 고성, 폭언 등으로 유아에게 정신적 고통을 가해서는 아니 된다고 규정하고 있다.

「교원의 지위 향상 및 교육활동 보호를 위한 특별법」제2조에 따르면 국가, 지방 자치단체, 그 밖의 공공단체는 교원이 사회적으로 존경받고 높은 긍지와 사명감을 가지고 교육활동을 할 수 있는 여건을 조성하도록 노력하여야 하며, 교원이 학생에 대한 교육과 지도를 할 때 그 권위를 존중받을 수 있도록 특별히 배려하여야 하며, 그가 주관하는 행사 등에서 교원을 우대하여야 한다고 규정하고 있다. 동법 제3조 에 따르면 국가와 지방자치단체는 교원의 보수를 특별히 우대하여야 하며, 「사립 학교법」제2조에 따른 학교법인과 사립학교 경영자는 그가 설치ㆍ경영하는 학교 교원의 보수를 국공립학교 교원의 보수 수준으로 유지하여야 한다.

「사립학교법」제2조에 따르면, 유아교육법 제2조제2호에 따라 유치원은 학교에 포함되며, 동법 제52조에 따르면 사립학교 교원의 자격에 관하여는 국립학교·공립학교의 교원의 자격에 관한 규정에 따라야 한다.

나. 배치기준

1) 어린이집

영유아보육법 제17조 및 동법 시행규칙 제10조[별표2]에 따라 보육교사를 배치하여야 한다. 보육교사는 보육시간, 담당 영유아 연령, 장애 여부 등에 따라 배치기준을 달리 적용하고 있다. 기본보육 과정의 경우, 만1세 미만은 영아 3인당 보육교사 1인, 만1세 이상 만2세 미만은 영아 5인당 보육교사 1인, 만2세 이상 만3세 미만은 영아 7인당 보육교사 1인, 만3세 이상 만4세 미만은 유아 5인당 보육교사 1인, 만4세 이상 미취학 유아는 유아 20인당 1인을 배치하여야 한다. 장애아반은 만1세 미만 기준을 적용하여 3인당 보육교사 1인, 연장반은 만3세 미만은 영아 5인당 보육교사 1인, 만3세 이상은 유아 15인당 1인을 배치하여야 한다(보건복지부, 2023b; 205).

〈표 Ⅱ-1-1〉 보육교사 배치기준

		,	기본 보육과정		연장	반		
구분	만1세	만1세~	만2세~	만3세~	만4세~미	장애아반2)	만3세	만3세
	미만	만2세 미만	만3세 미만	만4세 미만	취학 유아 ¹⁾		미만 ³⁾	이상
I 0	영아	영아	영아	유아	유아	장애아	OHO L	유아
보육	3인당	5인당	7인당	5인당	20인당		영아 5인당 1인	15인당
교사	1인	1인	1인	1인	1인	3인당 1인	5인당 1인	1인

- 주: 1) 유아 40인당 1인은 보육교사 1급 자격자여야 함.
 - 2) 장애아 9인당 보육교사 1인은 특수교사 자격소지자여야 함
 - 3) 연장반의 만1세 미만 및 장애아 ⇒ 3인당 1인

자료: 보건복지부(2023b). 2023년도 보육사업안내. p.205.

2) 유치원

유아교육법 제20조와 동법 시행령 제23조에 따르면, 유치원에는 원장·원감 외에 학급마다 교사 1명 이상을 배치하여 학급을 담당하게 하여야 한다. 다만, 2학급이하인 유치원의 경우에는 원장 및 원감이 학급을 담당할 수 있다(국가법령센터 홈페이지)》).

방과후 과정을 운영하는 유치원에는 각 학급 담당 교사 외에 방과후 과정 운영을 담당할 교사를 1명 이상 둘 수 있으며, 유치원별 방과후 과정 운영 담당 교사의 배치기준은 관합청이 정한다.

또한 유치원에는 교사 중에서 다음 각 호의 구분에 따른 수의 보직교사를 둘 수 있다. 다만, 11학급 이하의 유치원으로서 교육부장관이 지정하는 연구학교에는 다음 각 호의 구분에 따른 수보다 보직교사 1명을 더 둘 수 있고, 보직교사의 명칭은 관할청이 정하고, 유치원별 보직교사의 종류 및 그 업무분장은 원장이 정한다.

〈표 Ⅱ-1-2〉 유치원 보직교사 배치기준

구분	3학급 이상 5학급 이하	6학급 이상 11학급 이하	12학급 이상
보직교사	1명	2명	3명 이상

자료: 유아교육법 시행령 [시행 2022. 11. 22.] [대통령령 제32999호, 2022. 11. 22., 일부개정]

한편, 수석교사는 유치원별로 1명씩 두되, 유아 수가 100명 이하인 유치원 또는 학급 수가 4학급 이하인 유치원에는 수석교사를 두지 않을 수 있다. 수석교사는

⁹⁾ 국가법령정보센터. 유아교육법 시행령 제23조 https://www.law.go.kr/LSW/lsLinkCommonInfo.do?ls pttninfSeq=117466&chrClsCd=010202 (2023. 6. 14 인출).

학급을 담당하지 않지만, 유치원 규모 등 유치원 여건에 따라 학급을 담당할 수 있다. 수석교사의 배치에 필요한 구체적인 사항은 교육부장관이 정하는 기준에 따라 관할청이 정하도록 하고 있다(국가법령정보센터 홈페이지)10).

유치원 교사가 담당하는 유아 수는 유아교육법 제12조와 동법 시행령 제16조의학급 편성기준을 참고할 수 있다. 동법에 따르면, 유치원의 학급 당 최소 및 최대유아 수는 유치원의 유형, 지역 여건 등을 고려하여 관할청이 정하도록 하고 있으며, 2023년 기준 학급 당 유아 수는 〈표 II-1-3〉과 같다. 만3세 학급은 14~19명, 만4세 학급은 19~24명, 만5세 학급은 20~30명까지 지역교육청, 기관유형, 연령에 따라 학급당 유아 수 차이가 크다.

〈표 Ⅱ-1-3〉 유치원 학급 편성기준: 2023년

단위: 명

78		기본과정			혼합반		방과후과정			
구분	만3세	만4세	만5세	만3세	만4세	만5세	만3세	만4세	만5세	
서울	(공립)14 (사립)16~ 20	(공립)20 (사립)22~ 24	(공립)22 (사립)24~ 28	(공립)20 (사립)22~ 24	-	_	-	-	_	
부산	14~16	22~24	24~26	20~22		24~26		22~24	14~16	
대구	(공립)18 (사립)18~ 26	(공립)24 (사립)24~ 28	(공립)28 (사립)28~ 30	(공립)20 (사립)20	-	(공립)24 (사립)24	_	(공립)26 (사립)26	_	
인천	15	20	22	18	18	-	18	_	_	
광주	16	20	22	20	20	-	20	-	16	
대전	(공립)15 (사립)15~ 20	(공립)22 (사립)23~ 25	(공립)26 (사립)27~ 30	(공립)22 (사립)23~ 25	(공립)22 (사립)23~ 25	-	(공립)22 (사립)23~ 25	-	15	
울산	16	21	24	21	-	21	-	21	혼합반 18 이상	
세종 ¹⁾	15	20	23	_	-		-	_	-	
경기	14-18	20-22	24-26	14-16	-	20-22	-	18-20	14~18	
강원	14	20	22	14	-	18	-	16	-	
충북	15	20	23	17	17		17		_	
충남	(공립)14 (사립)15	(공립)18 (사립)20	(공립)20 (사립)25	(공립)14 (사립)22~ 25	-	(공립)16 (사립)22~ 25	-	(공립)18 (사립)22~ 25	_	
전북	14	18	20	16	-	18	-	16	14	
전남	(공립)15 (사립)15	(공립)19 (사립)19	(공립)20 (사립)21	16	-	20	-	17	-	

¹⁰⁾ 국가법령정보센터. 유아교육법 시행령 제23조의2 https://www.law.go.kr/LSW/lsLinkCommonInfo. do?lspttninfSeq=117466&chrClsCd=010202 (2023. 6. 14 인출).

구분	기본과정				혼합반		방과후과정		
TE	만3세	만4세	만5세	만3세	만4세	만5세	만3세	만4세	만5세
경북	16~18	20~22	24~26	20~24	20~24		20~24	-	-
경남	(공립)15	(공립)21	(공립)23	(공립)18	_	(공립)18		(공립)18	(공립)15
6 □	(사립)19	(사립)25	(사립)27	(사립)24		(사립)24	_	(사립)24	(사립)19
제주	15	19	24	15	_	16	_	19	2)

주: 1) 세종시는 2020년 자료임.

2) 일반학급 독립편성/오후재편성

자료: 강원도교육청(2022). 2023학년도 강원도 유치원교육과정 편성·운영 지침, p.20.

경기도교육청(2022). 2023 경기유아교육 정책추진 기본계획, p.47.

경상남도교육청(2023). 내부자료.

경상북도교육청(2022). 2023 경북유아교육계획, p.68.

광주광역시교육청(2023). 2023학년도 광주유아교육운영계획, p.32, 59.

대구광역시교육청(2022). 2023 대구유아교육, p.46.

대전광역시교육청(2022). 2023 대전유아교육 운영계획, p.68.

부산광역시교육청(2022). 2023 부산유아교육계획, p.29, 58.

서울특별시교육청(2023). 2023~2025학년도 유치원 유아배치계획, p.2.

울산광역시교육청(2023). 2023 울산 유아교육계획, 35p,

인천광역시교육청(2022). 2023학년도 유치원 학급당 원아수 기준, p.1.

전라남도교육청(2023). 전남유아교육 2023, p.82.

전라북도교육청(2023). 2023 전북유아교육계획, p.31, 53.

제주특별자치도교육청(2023). 2023학년도 유아교육 운영계획, p.41, 51.

충청남도교육청(2022). 2023 충남 유치원 교육과정, p.17.

충청북도교육청(2022). 2023 유아모집 선발계획. p.4

다. 보수기준

1) 어린이집

보육교사 중 정부로부터 인건비를 지원받는 어린이집의 보육교사는 정부 인건비지급기준을 적용받는다(보건복지부, 2023b; 379). 2023년 기준 1호봉은 월 2,099,100원이며, 정부 인건비 지원 어린이집에 근무하는 보육교사는 평균 7호봉정도이며, 월 지급액으로 2,269,200원을 받는다고 볼 수 있다.

〈표 Ⅱ-1-4〉 보육교직원 인건비 지급 기준: 2023년

단위: 워

							E 111 E
호봉	. 연 지급액	월 지급액	인상분	호봉	연 지급액	월 지급액	인상분
1	25,189,200	2,099,100	_	16	33,386,400	2,782,200	77,600
2	25,299,600	2,108,300	9,200	17	34,124,400	2,843,700	61,500
3	25,380,000	2,115,000	6,700	18	34,830,000	2,902,500	58,800
4	25,524,000	2,127,000	12,000	19	35,464,800	2,955,400	52,900
5	25,959,600	2,163,300	36,300	20	36,168,000	3,014,000	58,600
6	26,648,400	2,220,700	57,400	21	37,279,200	3,106,600	92,600
3 4 5	25,380,000 25,524,000 25,959,600	2,115,000 2,127,000 2,163,300	6,700 12,000 36,300	18 19 20	34,830,000 35,464,800 36,168,000	2,902,500 2,955,400 3,014,000	58,80 52,90 58,60

호봉	연 지급액	월 지급액	인상분	호봉	연 지급액	월 지급액	인상분
7	27,230,400	2,269,200	48,500	22	38,006,400	3,167,200	60,600
8	27,667,200	2,305,600	36,400	23	38,613,600	3,217,800	50,600
9	28,231,200	2,352,600	47,000	24	39,303,600	3,275,300	57,500
10	28,860,000	2,405,000	52,400	25	39,934,800	3,327,900	52,600
11	29,721,600	2,476,800	71,800	26	40,564,800	3,380,400	52,500
12	30,572,400	2,547,700	70,900	27	41,113,200	3,426,100	45,700
13	31,156,800	2,596,400	48,700	28	41,713,200	3,476,100	50,000
14	31,776,000	2,648,000	51,600	29	42,370,800	3,530,900	54,800
15	32,455,200	2,704,600	56,600	30	42,942,000	3,578,500	47,600

자료: 보건복지부(2023b). 보육사업안내. p.377.

호봉 승급에 따른 월 지급액 인상 규모를 살펴보면, 4호봉 승급까지는 1만원 내외 정도만 인상되며, 5호봉 이후는 3~9만원 사이로 인상 규모가 일정하지가 있다. 〈표 II-1-5〉는 최근 10년 간 정부인건비 지원 어린이집의 1호봉과 전체 보육교사의 평균 호봉인 7호봉을 정리한 것이다. 2017년까지 1호봉과 7호봉의 인상률이 동일하였으나 2018년 이후 1호봉의 인상률이 급격히 상승한 것을 알 수 있다. 1호봉은 2018년 전년대비 5.0%가 상승한 반면, 7호봉은 1.9%가 상승하였고, 2019년에는 1호봉이 9.0%로 역대 최고 인상률을 보인반면 7호봉은 2.2% 인상에 그쳤다.

〈표 Ⅱ-1-5〉 연도별 보육교사 인건비 수준

단위: 원(%)

호봉	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
1호봉	1,477,070	1,521,380	1,567,020	1,621,800	1,702,800	1,856,000	1,911,700	1,940,800	2,018,400	2,099,100
인상률		3.0	3.0	3.5	5.0	9.0	3.0	1.5	4.0	4.0
7호봉	1,855,460	1,911,120	1,968,450	2,037,300	2,077,000	2,123,700	2,187,400	2,209,300	2,231,300	2,269,200
인상률		3.0	3.0	3.5	1.9	2.2	3.0	1.0	1.0	1.7

자료: 보건복지부(2014b). 2014년도 보육사업안내. p.334. 보건복지부(2015b). 2015년도 보육사업안내. p.306. 보건복지부(2017b). 2017년도 보육사업안내. p.336. 보건복지부(2018b). 2018년도 보육사업안내. p.354. 보건복지부(2019b). 2019년도 보육사업안내. p.354. 보건복지부(2020b). 2019년도 보육사업안내. p.364. 보건복지부(2021b). 2020년도 보육사업안내. p.376. 보건복지부(2021b). 2021년도 보육사업안내. p.378. 보건복지부(2022b). 2022년도 보육사업안내. p.388. 보건복지부(2023b). 2023년도 보육사업안내. p.378.

[그림 Ⅱ-1-1] 최근 10년 간 정부 인건비 지원 어린이집 인건비 지급기준: 1호봉, 7호봉



자료: 〈표 ॥-1-5〉을 그림으로 재구성함.

한편, 정부로부터 인건비를 지급받지 않는 어린이집은 매년 최저 임금수준의 기본급을 받고 있다.

〈표 Ⅱ-1-6〉 연도별 최저임금 수준

단위: 원, %

구분	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
월급	1,260,270	1,352,230	1,573,770	1,745,150	1,795,310	1,822,480	1,914,440	2,010,580
인상률	8.1	7.3	16.4	10.9	2.87	1.5	5.05	5.0

주: 209시간 기준

자료: 최저임금위원회 홈페이지 연도별 최저임금 결정 현황 http://www.minimumwage.go.kr/minWage/policy/decisionMain.do;jsessionid=2juoE2h5R8zaOiEB8mEUvgCU.node10 (2023. 6. 15 인출)

[그림 Ⅱ-1-2] 최저임금 월급과 인상률



자료: 〈표 ॥-1-6〉을 그림으로 재구성함.

〈표 Ⅱ-1-7〉 연령별 담임교사 수당

단위: 천원

구분	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
영아반 담임교사	150	170	200	220	220	220	240	240	260	260
누리과정 담임교사	300	300	300	300	300	330	360	360	360	360

자료: 보건복지부(2014b). 2014년도 보육사업안내. p.413. 보건복지부(2015b). 2015년도 보육사업안내. p.357. 보건복지부(2016b). 2016년도 보육사업안내. p.369. 보건복지부(2017b). 2017년도 보육사업안내. p.400. 보건복지부(2018b). 2018년도 보육사업안내. p.419. 보건복지부(2019b). 2019년도 보육사업안내. p.435. 보건복지부(2020b). 2020년도 보육사업안내. p.448. 보건복지부(2021b). 2021년도 보육사업안내. p.455. 보건복지부(2022b). 2022년도 보육사업안내. p.470. 보건복지부(2023b). 2023년도 보육사업안내. p.470.

보육교사는 어린이집에서 제공하는 급여 외에 정부로부터 각종 수당을 지원받는다. 영아반 담당교사는 근무환경개선비로 2023년 기준 280천원을 정부로부터 지원받는다. 영아반 담당교사 근무환경개선비는 만3~5세 누리과정 담당교사에게 담임교사 수당을 지원하면서 형평성 문제가 불거지면서 지원하기 시작한 것이다. 그간 만3~5세 담당교사 수당과의 격차를 줄이기 위하여 꾸준히 인상되었다.

만3~5세 누리과정 담당교사는 만3, 4, 5세만으로 구성된 독립반 또는 혼합반을 담당하는 경우 2023년 기준 월 330천원을 지원받는다. 만2-3세 혼합반 또는 만2세-유아 혼합반 담당교사는 누리과정 보육료 지원자격 아동이 1명 이상 있는 경우월 220천원을 지원받고, 만3~5세 누리과정 자격 장애아 1명이 포함된 경우는 월 220천원, 2명 이상은 월 330천원 지원받는다.

〈표 Ⅱ-1-8〉 지방자치단체 보육교직원 처우개선비 지원 현황: 2021년 기준

구분	지원 규모	지원단가	비고
카이게 서비	17개 시도와	시도: 월 3~10만원	
처우개선비	93개 시군구	시군구:5~20만원	•
기소스다	7개 시도와	시도: 월 2~7만원	
근속수당	115개 시군구	시군구: 월 2~15만원	
월정액 수당	4개 시도와 71개 시군구	시도: 복리후생비 월 3~15만원 특별근무지수당 월 5~10만원 시군구:복리후생비월2~10만원	복지수당, 담임수당, 시간 외수당 등 정기적 수당
간헐적 수당	4개 시도와 74개 시군구	시도: 명절수당 2~10만원 시군구:명절수당3~20만원	명절수당, 생일수당, 당직 수당

자료: 17개 시도 및 시군구(2021). 특수보육시책 내부자료.

중앙정부 사업으로 지원받고 이 외에 지방자치단체로부터 처우개선비, 근속수 당, 복지수당 등을 추가 지원받는다.

2) 유치원

유치원 교사는 기관 유형에 따라 급여 차이가 크다. 공립유치원 교사는 공무원보 수규정¹¹⁾을 적용받는다.

〈표 II-1-9〉 유치원·초등학교·중학교·고등학교 교원 등의 봉급표: 2023년

단위: 원

호봉	봉급(월 지급액)	인상분	호봉	봉급(월 지급액)	인상분
1	1,728,900	-	21	3,295,200	109,500
2	1,781,300	52,400	22	3,416,800	121,600
3	1,834,400	53,100	23	3,537,400	120,600
4	1,887,300	52,900	24	3,658,300	120,900
5	1,940,700	53,400	25	3,779,100	120,800
6	1,993,900	53,200	26	3,900,400	121,300
7	2,046,600	52,700	27	4,026,800	126,400
8	2,099,100	52,500	28	4,153,000	126,200
9	2,152,400	53,300	29	4,284,900	131,900
10	2,210,700	58,300	30	4,417,400	132,500
11	2,267,700	57,000	31	4,549,400	132,000
12	2,326,000	58,300	32	4,681,300	131,900
13	2,432,000	106,000	33	4,815,200	133,900
14	2,538,300	106,300	34	4,948,700	133,500
15	2,644,600	106,300	35	5,082,400	133,700
16	2,751,100	106,500	36	5,215,600	133,200
17	2,856,300	105,200	37	5,331,500	115,900
18	2,966,500	110,200	38	5,447,500	116,000
19	3,076,000	109,500	39	5,563,700	116,200
20	3,185,700	109,700	40	5,679,200	115,500

자료: 국가법령정보센터 홈페이지. 공무원보수규정[별표11] https://www.law.go.kr/%EB%B2%95%EB%A0%B9 /%EA%B3%B5%EB%AC%B4%EC%9B%90%EB%B3%B4%EC%88%98%EA%B7%9C%EC%A0%95 (2023. 6. 15 인출)

¹¹⁾ 공무원보수규정 제4조에 따르면, "보수"란 봉급과 그 밖의 각종 수당을 합산한 금액을 말하며, "봉급"은 직무의 곤란성과 책임의 정도에 따라 직책별로 지급되는 기본급여 또는 직무의 곤란성과 책임의 정도 및 재직기간 등에 따라 계급(직무등급이나 직위를 포함한다. 이하 같다)별, 호봉별로 지급되는 기본급여를 말한다. 또한 "수당"은 직무여건 및 생활여건 등에 따라 지급되는 부가급여를 말하며, "승급"이란 일정한 재직기간의 경과나 그 밖에 법령의 규정에 따라 현재의 호봉보다 높은 호봉을 부여하는 것을 말한다.(국가법 령정보센터 홈페이지 공무원보수규정(https://www.law.go.kr/%EB%B2%95%EB%A0%B9/%EA%B3%B5%EB%AC%B4%EC%9B%90%EB%B3%B4%EC%88%98%EA%B7%9C%EC%A0%95 2023. 6. 15 인출).

1호봉은 2023년 기준 1,728,900원이며, 12호봉까지는 승급 시 5만원 정도가 인상되고, 13호봉부터 21호봉까지는 10만원 정도, 22호봉 이상은 11~13만원 정 도가 승급 시 인상된다.

공립유치원 교사는 〈표 II-1-10〉과 같이 봉급 외에 상여수당(2종), 가계보전수 당(3종), 특수지근무수당, 특수근무수당(2종), 초과근무수당(2종), 실비변상(3종) 등 각종 수당을 지급받는다.

〈표 Ⅱ-1-10〉 주요 수당 체계

수당	내용
상여수당(2종)	정근수당(정근수당기산금), 성과상여금
가계보전수당(3종)	가족수당, 자녀학비보조금, 육아휴직수당
특수지근무수당	도서, 벽지, 집적지근무지수당
특수근무수당(2종)	연구업무수당, 교직수당
초과근무수당(3종)	시간외근무수당, 휴일근무수당, 관리업무수당
실비변상(3종)	정액급식비, 명절휴가비, 연가보상비(방학 없는 기관에 근무하는 교육공무원만), 직급보조비

자료: 인사혁신처(2023). 2023 공무원보수 등의 업무지침. p.345.

〈표 Ⅱ-1-11〉 주요 수당 세부기준

	구분	내용					
상여 수당	주문 정근수당 (정근수당기산금) (「공무원수당 등에 관한 규정」제7조)	. 지급기준 실제근무기한(개월) 6(개월) 근무연수 지급액 1년 미만 미지급 7년 미만 월봉급액의 30% 2년 미만 월봉급액의 5% 8년 미만 월봉급액의 35% 3년 미만 월봉급액의 10% 9년 미만 월봉급액의 40% 4년 미만 월봉급액의 15% 10년 미만 월봉급액의 45% 5년 미만 월봉급액의 20% 10년 이상 월봉급액의 50% 6년 미만 월봉급액의 25% 10년 이상 월봉급액의 50% * 연 2회(1월, 7월) 각각 전년도 7.1~12.31/현년도 1.1~6.30 기간 중 1개월 이상					
		봉급이 지급된 교원에게 지급됨. · 정근수당가산금 근무연수 월지급액 추가가산금					
		20년 이상					
		10년 이상 15년 미만 60,000원 25년 이상인 자는 월 5년 이상 10년 미만 50,000원 30,000원 가산하여 지급					

	구분		내용					
	성과상여금 (「공무원수당 등에 관한 규정」제7조의2)		무실적 등이 우수한 사람에게 7 구성원의 특성, 조직의 성과향상 형함)					
가계 보전 수당		포함 4명이내이나 자녀 자녀: 첫째자녀 월 3만원 지급대상: 고등학교에 된 지급시기: 각 분기별 지	· 시납내성: 무양가속이 있는 교원 · 지급액: 배우자 월 4만원, 부양가족 1인당 월2만원(부양가족의 수는 배우자 포함 4명이내이나 자녀의 수가 4명을 초과하더라도 가족수당을 지급) · 자녀: 첫째자녀 월 3만원, 둘째자녀 월 7만원, 셋째 이후자녀 월11만원 · 지급대상: 고등학교에 취학하고 있는 자녀가 있는 교원 · 지급시기: 각 분기별 지급 · 지급액: 취학한 자녀가 다니는 수엽료와 학교운영지원비					
	육아휴직수당 (「공무원수당 등에 관한	• 지급대상: 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 (육아휴직수당 필요하거나 여성공무원이 임신 또는 출산을 공무원수당 등에 관한 남·녀 공무원						
특수지 근무 수당	도서, 벽지, 집적지근무지수당 (「공무원수당 등에 관한 규정」제12조)		하고 문화교육시설이 거의 없는 반에 근무하는 교원	지역이나				
		지급대상: 연수기관 지지급액:대상자	정 및 연간 20시간 이상 강의를 년수	를 하는 자 지급액				
EAT	연구업무수당	장학관, 교육연구관	5년 이상 5년 미만 5년 이상	22,000원 37,000원 17,000원				
특수근 무수당 (「공무원 수당 등에		장학사, 교육연구사 교육연수기관 근무 교육 공무원, 공무원교육 훈련 기관의 원장, 부장	5년 미만 원장, 교수, 부교수, 조교수	32,000원 110,000원 100,000원 80,000원				
관한 규정」 제14조)	교직수당 (「공무원수당 등에 관한 규정」제14조)	지급대상: 교육장, 장학과(사), 교육연구관(사)과 고등학교 이하 각 학교에 근무하는 교원 지급액: 월 250,000원 교진기사: 원교교사스대원 5만원) 법진교사스대원 7만원) 통수하는						
조과 그므	(「공무원수당 등에 관한	근무를 원칙으로 하는 공 · 지급시간: 1일 4시간,	및 교대근무자 이외에 일반적인 3무원은 초과근무수당 중 시간외 7 월 57시간 이내(정액분 10시간	근무수당만 지급 제외)				
근무 수당 	휴일근무수당	계상된 기관에 근무하는	일에 근무하는 공무원 중 휴일근 - 공무원 근무 1일에 대하여 「봉급 기준액 x					

	78	LIIO
	구분	내용
	관리업무수당	· 지급대상: 교육공무원 4급 상당 이상의 직위에 보직된 장학관·교육연구관,
실비	(「공무원수당 등에 관한	초·중·고등학교 및 이에 준하는 각급 학교의 장
	규정」제17조의2)	· 지급액: 본봉의 7.8%(교원, 연구진, 지도직)
변상	정액급식비	
	(「공무원수당 등에 관한	· 지급액: 월 140.000원
	규정」제18조)	

- 자료: 1) 인사혁신처(2023). 2023 공무원보수 등의 업무지침. p352-354, p358, p362, p492, p364-366, p382,p 393, p397, p417-418, p425, p
 - 2) 국가법령정보센터, 공무원수당 등에 관한 규정 [시행 2023. 1. 6.] [대통령령 제33215호, 2023. 1. 6., 일부 개정]
 - 3) 한국교육신문(2022.05.06.). 육아휴직수당 인상. https://www.hangyo.com/news/article.html?no=961 36 (2023. 06. 21. 인출)

〈표 Ⅱ-1-12〉 사립유치원 교사 처우개선비 지원 단가

단위: 원

	2019년	2020년	2021년	2022년	2023년
서울	590,000	650,000	680,000	710,000	740,000
인천	590,000	650,000	680,000	710,000	740,000
부산	590,000	650,000	680,000	710,000	740,000
대구	590,000	650,000	680,000	710,000	
대전	590,000	650,000	680,000	710,000	
울산	590,000	650,000	680,000	710,000	740,000
광주	590,000	650,000	680,000	710,000	740,000
세종	590,000	750,000 (인건비 10만원)		810,000	840,000 (명절휴가비 10만원)
경기	590,000	650,000	680,000	710,000	740,000
강원	590,000	650,000	710,000	710,000	
충남	590,000	650,000 (동 5만원, 읍면 10만원)	680,000	710,000	740,000
충북	590,000	650,000	680,000	710,000	740,000
경남	590,000	650,000	680,000	710,000	
경북	670,000	730,000 (급식비 8만원)	630,000	660,000	820,000
전남	590,000	650,000	680,000	750,000	780,000
전북	590,000	650,000	680,000	710,000	740,000
제주	590,000	650,000	680,000	710,000	740,000

주: 5년 이상 장기근속수당 3만원 지원

자료: 17개 지역교육청(2019, 2020, 2021, 2022, 2023). 유아기본계획 등 내부자료.

지역교육청에서는 사립유치원 교사의 처우를 개선하기 위하여 처우개선비를 지원한다. 지원단가는 〈표 II-1-12〉와 같이 대부분 지역교육청이 유사하며 일부 지역교육청에서 명절휴가비, 급식비 등을 추가 지원하거나 지역규모에 따라 차등을 두기도 한다.



어린이집·유치원 교사 현황

- 01 어린이집·유치원 교사 자격발급
- 02 어린이집·유치원 교사 현황
- 03 국외사례

Ⅲ. 어린이집·유치원 교사 현황

제3장에서는 어린이집·유치원 교사 자격 발급 현황과 교사 자격 취득 후 현장에서 근무한 교사의 규모와 경력 및 급여 수준, 해외 사례 등을 알아보았다.

1. 어린이집·유치원 교사 자격발급

1절은 어린이집·유치원 교사 자격발급 현황을 살펴보았다. 어린이집·유치원 교사가 최초 자격 취득 후 승급교육을 받을 경우 상위 자격 취득이 가능하므로 원감 또는 원장 자격 발급 현황까지 정리하였다.

가. 어린이집 보육교사

1) 개요

정부가 보육교사 자격증 제도를 도입한 2005년부터 2022년 말까지 총 1,531,6 07건의 자격증이 발급되었다.



[그림 Ⅲ-1-1] 어린이집 보육교사 및 원장 자격증 발급 현황: 2005~2022년

자료: 한국보육진흥원(2023). 어린이집 원장 및 보육교사 자격증 발급 현황 내부자료. 〈표 III-1-1〉과 〈표 III-1-3〉를 그림으로 구성함. 그간 발급 현황을 보면, 2005년 60,353건에서 2007년 110,584건으로 2배 가까이 늘었고 이후 감소 추세를 보이고 있다. 2011년 0~2세 무상보육으로 보육 수요가 급증하자 보육교사 자격증 발급건수도 함께 증가하기 시작하였고, 2014년에는 128,583건에 달했다. 2014년 이후 어린이집 이용 아동 수가 줄고, 보육교사자격기준이 강화되면서 보육교사 자격증 발급 건수가 급감하기 시작하였고 최근에는 4만3천 건 대까지 줄었다. 2014년과 비교하여 1/3 수준으로 줄어든 수치이다.

2) 자격유형별 발급

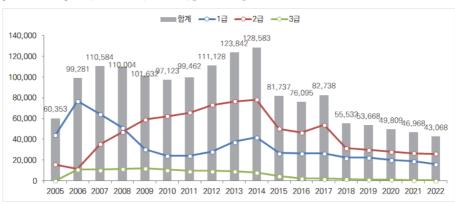
〈표 Ⅲ-1-1〉은 보육교사 자격종류별로 발급 현황을 정리한 것이다. 자격종류별로 발급 건수가 줄어드는 추세이나, 3급 자격증 발급 건수는 2015년 이후 크게 줄었다. 2015년 어린이집 내 아동학대 사건 발생으로 보육교사 전문성 문제가 제기되면서 자격 발급요건(이수학점, 보육실습, 대면수업 등)을 강화하면서 3급 자격신청자가 크게 감소한 것으로 보인다.

〈표 Ⅲ-1-1〉 보육교사 자격증 발급 현황

단위: 건

			L 111. L	
구분	1급	2급	3급	합계
2005	44,302	15,742	309	60,353
2006	76,809	11,562	10,910	99,281
2007	64,607	35,222	10,755	110,584
2008	51,359	47,087	11,558	110,004
2009	30,527	59,076	12,029	101,632
2010	24,048	62,291	10,784	97,123
2011	24,171	65,627	9,664	99,462
2012	28,455	73,074	9,599	111,128
2013	37,753	76,523	9,566	123,842
2014	42,036	78,224	8,323	128,583
2015	26,829	50,295	4,613	81,737
2016	26,793	46,651	2,651	76,095
2017	26,660	53,826	2,252	82,738
2018	22,261	31,560	1,711	55,532
2019	22,329	29,917	1,422	53,668
2020	20,422	28,219	1,168	49,809
2021	19,283	26,762	923	46,968
2022	16,432	26,088	548	43,068
전체	605,076	817,746	108,785	1,531,607

자료: 한국보육진흥원(2023). 보육교사 자격증 발급현황 내부자료.



[그림 Ⅲ-1-2] 자격급수별 보육교사 자격증 발급 현황: 2005~2022년

자료: 〈표 Ⅲ-1-1〉를 그림으로 구성함.

〈표 Ⅲ-1-2〉는 자격급수별 보육교사 자격증 신청 유형을 정리한 것이다. 1급과 2급은 신규 외에 승급 등으로 자격증을 취득할 수 있다.

〈표 Ⅲ-1-2〉 자격급수별 보육교사 자격증 신청 유형

단위: 명. %

78	1급					2급				저를
구분	신규	승급	기타	승급비율	신규	승급	기타	승급비율	신규	전체
2005	39,113	5,151	38	11.6	15,717	-	25	-	309	60,353
2006	70,743	5,985	81	7.8	11,530	2	30	-	10,910	99,281
2007	54,155	10,391	61	16.1	31,643	3,543	36	10.1	10,755	110,584
2008	41,138	10,186	35	19.8	40,844	6,219	24	13.2	11,558	110,004
2009	22,807	7,703	17	25.2	51,027	8,028	21	13.6	12,029	101,632
2010	15,752	8,277	19	34.4	53,678	8,602	11	13.8	10,784	97,123
2011	11,795	12,192	184	50.4	56,986	8,640	1	13.2	9,664	99,462
2012	12,633	15,611	211	54.9	64,754	8,317	3	11.4	9,599	111,128
2013	17,853	19,740	160	52.3	68,428	8,089	6	10.6	9,566	123,842
2014	21,030	20,904	102	49.7	72,608	5,609	7	7.2	8,323	128,583
2015	5,530	21,220	79	79.1	47,515	2,780	-	5.5	4,613	81,737
2016	4,476	22,246	71	83.0	41,819	4,832	-	10.4	2,651	76,095
2017	4,057	22,597	6	84.8	50,310	3,515	1	6.5	2,252	82,738
2018	4,098	18,153	10	81.5	29,111	2,447	2	7.8	1,711	55,532
2019	4,084	18,232	13	81.7	27,997	1,920	-	6.4	1,422	53,668
2020	3,413	17,004	5	83.3	26,682	1,535	2	5.4	1,168	49,809
2021	2,706	16,573	4	85.9	25,462	1,298	2	4.9	923	46,968
2022	2,360	14,059	13	85.6	24,980	1,106	2	4.2	548	43,068
전체	337,743	266,224	1,109	44.0	741,091	76,482	173	9.4	108,785	1,531,607

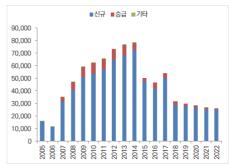
자료: 한국보육진흥원(2023). 보육교사 자격증 발급현황 내부자료.

[그림 Ⅲ-1-3] 1급 신청 유형

90,000 80,000 70,000 60,000 50,000 1

자료: 〈표 Ⅲ-1-2〉를 그림으로 구성함.

[그림 Ⅲ-1-4] 2급 신청 유형



자료: 〈표 Ⅲ-1-2〉를 그림으로 구성함.

1급은 신규 발급비율이 승급 발급비율보다 높으나 2015년 자격기준이 강화되면서 승급 발급비율이 1급 자격증 발급 건수의 다수를 차지한다. 2급에서 1급으로 승급한 비율은 2005년 11.6%에서 2013년 52.3%까지 상승하였고, 2015년 이후에는 승급 자격증 발급비율이 90%에 육박한다. 이에 반해 2급은 신규 발급 건수가 2007년 10.1%에서 감소 추세를 보여서 2022년 4.2%까지 떨어졌다.

〈표 Ⅲ-1-3〉 원장 자격증 발급 현황

단위: 명

						ĽTI. 0
구분	일반	40인 미만	가정	영아전담	장애아전문	계
2007	32,916	15,350	-	17	1,353	49,636
2008	21,784	14,058	4	8	819	6,673
2009	18,500	10,280	984	41	699	30,504
2010	17,594	8,293	2,888	50	695	29,520
2011	14,316	6,293	4,958	35	649	26,251
2012	17,693	6,689	7,826	64	684	32,956
2013	49,357	7,713	14,734	117	1,146	73,067
2014	40,404	7,704	8,657	140	1,224	58,129
2015	3,651	2,268	421	1	68	6,409
2016	4,373	1,349	1,489	_	124	7,335
2017	5,946	1,151	2,844	2	175	10,118
2018	6,518	968	2,931	1	190	10,608
2019	6,637	759	2,125	5	228	9,754
2020	6,915	636	1,789	3	314	9,657
2021	6,471	432	1,605	4	302	8,814
2022	5,680	326	1,205	2	263	7,476
전체	258,755	84,269	54,460	490	8,933	406,907

자료: 한국보육진흥원(2023). 원장 자격증 발급현황 내부자료.



[그림 Ⅲ-1-5] 어린이집 원장 자격종류별 발급 현황: 2007~2022년

자료: 〈표 Ⅲ-1-3〉을 그림으로 구성함.

보육교사 중 승급에 의한 원장 자격을 발급받을 수 있다. 원장 자격증 발급 건수는 총 406,907건이며, 2007년 49,636건에서 2013년 73,067건까지 증가하였으나 이후 급감하여 2022년에는 7,476건까지 줄었다.

나. 유치원 교사

유치원 교사 자격 발급자 수는 2022년 기준 8,925명으로 5년 전인 2018년과 비교하여 1500명 정도기 줄었다. 유치원 교사 자격발급 자수가 줄어드는 데 반해 방송대학 자격 발급자 수는 반대로 늘고, 4년제 대학이나 전문대학, 산업대학, 전 공대학 등은 전반적으로 줄어드는 추세를 보인다.

〈표 Ⅲ-1-4〉 유치원 교사 자격 발급 현황

단위: 명

구분	4년제 대학	전문대학	방송대학	산업대학	전공대학	전체
2018	2,638	6,525	1,140	167	170	10,640
2019	2,822	6,196	1,155	79	148	10,400
2020	2,615	5,182	1,267	70	146	9,280
2021	2,658	5,105	1,246	42	150	9,201
2022	2,514	4,818	1,403	39	151	8,925

자료: 교육부(2023). 내부자료.

특히 학령인구 감소에 따른 대학 폐교 및 유아교육학과 폐과12) 등으로 4년제 및 전문대학 자격 발급자 수가 줄어들고 있다. 이에 반해 방송대학은 2018년 1,140명에서 2022년 1,403명으로 늘어나는 추세를 보여 2020년 코로나19 확산 이후 면대면교육이 비대면 교육으로 전환되면서 방송대학에서 유치원 교사 자격증 발급비율이 증가한 것으로 이해된다.

유아교육과(대학과정) 졸업자 수는 2021년 기준 총 4,891명으로 일반대학 졸업자 수가 2,879명(58.9%)으로 절반 이상을 차지하고, 다음으로 방송통신대학 1,867명(38.2%), 나머지는 교육대학, 산업대학, 원격 및 사이버 대학이 1% 내외를 차지한다. 연도별로는 학령인구 감소와 유아교육과 정원 감축으로 졸업자 수가 2021년에 크게 줄었다. 일반대학 졸업자 수는 2012년 이후 증가하는 추세를 보였으나 2019년을 기점으로 감소 추세를 보이고 있다. 방송통신대학 졸업자도 증감을 반복하고 있으나 대체로 줄어드는 양상이다.

〈표 Ⅲ-1-5〉 유아교육과 졸업자 수(대학과정)

단위: 명(%)

									L 11 O(74)
구분	전체	교육대학	일반대학	방 송통 신 대학	산업대학	기술대학	각종학교	원격 및 사이버	사내대학
2021	4,891	30	2,879	1,867	45	-	-	70	-
(비율)	(100.0)	(0.6)	(58.9)	(38.2)	(0.9)	_	_	(1.4)	_
2020	5,625	34	2,900	2,544	77	_	_	70	_
2019	5,069	28	2,971	1,875	82	_	_	113	_
2018	5,018	29	2,832	1,936	99	_	_	122	_
2017	5,368	27	2,811	2,316	89	_	_	125	_
2016	5,477	33	2,607	2,677	84	_	_	76	_
2015	5,402	96	2,607	2,553	104	_	_	42	_
2014	5,350	89	2,699	2,401	78	-	-	83	-
2013	5,319	93	2,402	2,655	115	-	-	54	-
2012	5,434	104	2,498	2,695	104	-	_	33	-

주: 기술대학, 각종대학, 사내대학은 유아교육과 없음.

전체는 교육대학, 일반대학, 방송통신대학, 산업대학, 원격 및 사이버대학의 합임.

자료: KESS 교육통계서비스(https://kess.kedi.re.kr/index). 교육통계연보 유아교육과 졸업자 수(2023. 3. 21. 인출). KESS 교육통계서비스(https://kess.kedi.re.kr/index). 취업통계연보 유아교육과 졸업자 수(2023. 3. 21. 인출).

¹²⁾ 내년 교원양성 정원 770명 감축…서해대 유아교육과 폐과(cpbc 2018.3.21.일자 기사 https://news.cpb c.co.kr/article/7146772023.9.22. 인출).

강원대 유아교육과 폐과 놓고 교수·학생 반발(강원도민일보 2021.3.19.일자 기사 http://www.kado.net/news/articleView.html?idxno=1065226 2023.9.22. 인출).

정부 '유아교육과' 포함 교원 감축에 대학가 반발(한국대학신문 2019.11.20.일자 기사 http://news.unn.ne t/news/articleView.html?idxno=222741 2023. 9.23. 인출).

한편, 전문대학과정 유아교육과 졸업자 수는 2021년 기준 총 9,617명(97.6%) 으로 대다수가 전문대학 졸업생이고, 나머지는 원격 및 사이버, 전공대학 졸업자가 소수 포함되어 있다.

최근 10년 간 추이를 살펴보면, 전문대학과정 유아교육과 졸업자 수는 증가 추세를 보이다가 2018년을 기점으로 감소 추세를 보이고 있다. 원격 및 사이버 대학 졸업자 수도 매년 줄어들고 있다.

〈표 Ⅲ-1-6〉 유아교육과 졸업자 수: 전문대학과정

단위: 명(%)

구분	전체	전문대학	원격 및 사이버	전공대학
2021	9,617	9,382	81	154
(비율)	(100.0)	(97.6)	(0.8)	(1.6)
2020	9,779	9,528	99	152
2019	10,470	10,225	91	154
2018	10,647	10,402	74	171
2017	10,662	10,378	111	173
2016	10,422	10,122	127	173
2015	10,110	9,853	101	156
2014	9,814	9,476	177	161
2013	9,814	9,464	189	161
2012	9,463	9,126	183	154

주: 기술대학, 각종학교, 사내대학, 기능대학은 유아교육과 설치되어 있지 않아 제시하지 않음.

자료: KESS 교육통계서비스(https://kess.kedi.re.kr/index). 교육통계연보 유아교육과 졸업자 수임(2023. 3. 21. 인출).

[그림 Ⅲ-1-6] 교육연수별 유아교육과 졸업자 수: 2



자료: 〈표 Ⅲ-1-5〉과 〈표 Ⅲ-1-6〉을 그림으로 구성함.

대학과정 유아교육과 졸업자 중 취업률은 교육대학이 82.8%, 일반대학 63.4%, 산업대학 56.8%로 교육대학 취업률이 가장 높다. 최근 10년 간 추이를 보면, 일반

대학 취업률은 2012년 77.5%에서 2021년 63.4%로 15%p 가까이 떨어져서 감소 추세를 보이고 있다. 전문대학 과정 취업률은 2012년 82.3%에서 2015년 85.8%로 상승하였으나 이후 증감을 반복하고 있다.

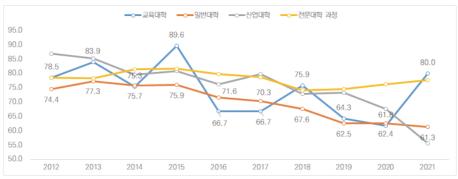
〈표 Ⅲ-1-7〉 유아교육과 취업률

단위: 명(%)

구분		교육대학	ł	일반대학			산업대학			전문대학 과정		
구근	졸업자	취업자	취업률	졸업자	취업자	취업률	졸업자	취업자	취업률	졸업자	취업자	취업률
2021	30	24	(82.8)	2,879	1,765	(63.4)	45	25	(56.8)	10,394	8,069	(83.3)
2020	34	21	(63.6)	2,900	1,811	(64.0)	77	52	(70.3)	10,224	7,790	(82.4)
2019	28	18	(64.3)	2,971	1,858	(64.2)	82	60	(75.0)	9,528	7,104	(81.8)
2018	29	22	(75.9)	2,832	1,915	(69.4)	99	72	(76.6)	9,382	6,947	(81.5)
2017	27	18	(75.0)	2,811	1,977	(71.7)	89	71	(82.6)	10,376	8,163	(83.5)
2016	33	22	(68.8)	2,607	1,866	(73.3)	84	64	(78.0)	10,122	8,076	(84.2)
2015	96	86	(89.6)	2,607	1,978	(77.8)	104	84	(81.6)	9,853	8,039	(85.8)
2014	89	67	(77.0)	2,699	2,044	(77.2)	78	62	(83.8)	9,455	7,700	(85.1)
2013	93	78	(87.6)	2,402	1,857	(79.9)	115	98	(86.8)	9,456	7,396	(83.1)
2012	93	73	(81.1)	2,402	1,787	(77.5)	115	100	(88.5)	9,464	7,430	(82.3)

자료: KESS 교육통계서비스(https://kess.kedi.re.kr/index). 취업통계연보 유아교육과 취업자 수(2023. 3. 21 인출).

[그림 Ⅲ-1-7] 유아교육과 취업률



자료: 〈표 Ⅲ-1-7〉를 그림으로 구성함.

2. 어린이집·유치원 교사 현황

2절은 어린이집유치원에서 근무하는 보육교사와 유치원 교사 규모에 대해 알아 보았다.

가. 어린이집 보육교사

1) 보육교사 수

어린이집에는 담임교사 외에 대체교사, 보조교사, 연장보육반 전담교사, 야간연 장교사, 누리과정보조교사 등 다양한 직위의 교사가 근무한다.

〈표 Ⅲ-2-1〉 보육교사 수: 2013~2022년

단위: 명(%)

구분	전체	담임 교사	대체 교사	보조 교사	누리과정 보조교사 (30시간이상)	누리과정 보조교사 (30시간미만)	야간연장 교사	연장보육반 전담교사
2022	230,408	166,177	2,637	31,782	1,685	6,419	4,478	17,230
(비율)	(100.0)	(72.1)	(1.9)	(13.8)	(0.7)	(2.8)	(7.5)	(1.1)
2021	235,683	171,102	2,186	30,458	1,974	7,076	4,724	18,163
2020	237,478	176,097	1,686	28,737	2,338	6,798	4,976	16,846
2019	239,434	189,998	2,154	32,411	3,440	5,903	5,528	-
2018	239,444	197,146	1,802	25,385	3,739	5,635	5,737	-
2017	235,111	198,335	1,602	19,724	4,229	5,210	6,011	-
2016	228,874	198,631	1,694	13,379	4,427	4,619	6,124	_
2015	228,398	201,100	1,689	10,807	4,387	4,049	6,366	-
2014	217,646	198,941	1,543	2,247	4,623	3,641	6,651	-
2013	211,301	195,078	1,531	1,643	3,685	2,897	6,467	-

- 주: 1) 2019년도 이전 야간연장교사는 시간연장보육교사 항목으로 대체함.
 - 2) 2021년의 야간연장교사는 월급여형과 단시간형을 합산한 결과임.
 - 3) 전체 수는 담임교사, 대체교사, 보조교사, 누리과정 보조교사(30시간 이상, 30시간 미만), 야간연장교사, 연장보육반전담교사를 합신한 결과임.
- 자료: 1) 보건복지부(2023a). 2022 보육통계. p 36.
 - 2) 보건복지부(2022a). 2021 보육통계. p 36.
 - 3) 보건복지부(2021a). 2020 보육통계. p 36.
 - 4) 보건복지부(2020a). 2019 보육통계. p 36.
 - 5) 보건복지부(2019a). 2018 보육통계. p 35.
 - 6) 보건복지부(2018a). 2017 보육통계. p 35.
 - 7) 보건복지부(2017a). 2016 보육통계. p 35.
 - 8) 보건복지부(2016a). 2015 보육통계. p 36.
 - 9) 보건복지부(2015a). 2014 보육통계. p 35.
 - 10) 보건복지부(2014a). 2013 보육통계. p 35.
 - 11) 한국보육진흥원 홈페이지(https://www.kcpi.or.kr/) 2013-2022년 보육통계(2023. 6. 1. 인출).

보육교사 수는 2022년 말 기준 230,408명이며, 이중 담임교사는 166,177명으로 전체 보육교사 중 72.1%를 차지한다. 보조교사는 31,782명(13.8%), 야간연장교사 4,478명(7.5%), 나머지는 3% 미만으로 소수이다. 담임교사는 어린이집 이용아동 수 감소로 2015년 201,100명 이후 감소 추세를 보이나, 정부가 담임교사의

업무 경감을 위해 지원 인력 확대 정책을 추진하면서 보조교사와 대체교사, 누리과 정 보조교사(30시간 미만) 등은 증가 추세를 보이고 있다.

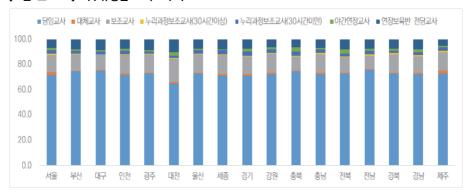
〈표 Ⅲ-2-2〉 시도 및 교사유형별 보육교사 수: 2022년

단위: 명(%)

구분	전체	담임교사	대체교사	보조교사	누리과정 보조교사 (30시간이상)	누리과정 보조교사 (30시간미만)	야간연장 교사	연장보육반 전담교사
전체	230,408	166,177	2,637	31,782	1,685	6,419	4,478	17,230
서울	37,576	27,039	722	5,160	304	1,088	726	2,537
부산	11,696	8,705	49	1,535	87	273	135	912
대구	9,327	6,992	50	1,148	46	168	144	779
인천	13,225	9,491	116	1,976	52	395	227	968
광주	7,176	5,237	26	1,060	34	128	82	609
대전	7,225	4,677	102	1,346	40	134	199	727
울산	5,293	3,844	35	768	35	154	53	404
세종	3,033	2,156	40	455	20	109	15	238
경기	67,946	48,455	835	9,252	563	2,089	1,572	5,180
강원	6,615	4,774	94	977	49	207	93	421
충북	7,314	5,450	40	818	52	263	210	481
충남	9,918	7,156	127	1,458	94	291	130	662
전북	7,403	5,378	46	925	49	179	227	599
전남	7,712	5,816	43	848	66	228	148	563
경북	10,714	7,781	86	1,583	72	216	173	803
경남	14,250	10,320	138	1,881	88	375	315	1,133
제주	3,985	2,906	88	592	34	122	29	214

주: 전체 수는 담임교사, 대체교사, 보조교사, 누리과정 보조교사, 야간연장교사, 연장보육반 전담교사의 합임. 자료: 1) 보건복지부(2023a). 2022 보육통계. p 175.

[그림 Ⅲ-2-1] 직무유형별 보육교사 수



자료: 〈표 Ⅲ-2-2〉를 그림으로 재구성함.

²⁾ 한국보육진흥원 홈페이지(https://www.kcpi.or.kr/) 2013-2022년 보육통계(2023. 6. 1. 인출).

이를 시도별로 살펴보면, 대구와 전남은 담임교사 비율이 75%를 상회하여 가장 높은데 반해 대전은 64.7%로 가장 낮다. 대전은 보조교사와 연장보육반 전담교사비율이 상대적으로 높다.

〈표 Ⅲ-2-3〉은 시도별 및 어린이집 유형별 보육교사 수를 정리한 것이다.

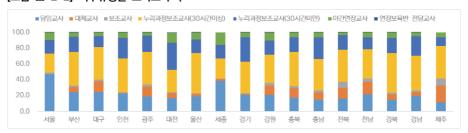
〈표 Ⅲ-2-3〉 시도 및 어린이집 유형별 보육교사 수: 2022년

단위: 명(%)

							,
전체	국공립	사회복지법인	법인·단체등	민간	가정	직장	협동
231,304	56,395	11,509	4,806	88,189	53,906	15,855	644
(100.0)	(24.4)	(5.0)	(2.1)	(38.1)	(23.3)	(6.9)	(0.3)
37,667	17,604	177	607	9,252	6,262	3,613	152
11,739	2,863	732	252	4,938	2,309	610	35
9,398	2,310	1,286	148	3,919	1,287	434	14
13,262	2,912	141	126	5,710	3,409	955	9
7,221	1,341	921	179	2,960	1,499	308	13
7,281	1,208	455	88	2,061	2,497	930	42
5,301	979	165	69	2,698	910	456	24
3,049	1,176	66	32	771	516	488	-
68,154	14,232	506	835	27,164	21,232	3,903	282
6,641	1,394	764	208	2,372	1,218	674	11
7,349	1,256	897	200	3,172	1,370	446	8
9,973	1,480	846	307	3,963	2,713	652	12
7,429	1,208	1,020	554	2,997	1,376	271	3
7,724	1,642	1,265	301	2,859	1,155	489	13
10,751	1,565	723	256	5,413	2,064	721	9
14,373	2,779	690	281	6,306	3,641	659	17
3,992	446	855	363	1,634	448	246	-
	231,304 (100.0) 37,667 11,739 9,398 13,262 7,221 7,281 5,301 3,049 68,154 6,641 7,349 9,973 7,429 7,724 10,751 14,373	231,304 56,395 (100.0) (24.4) 37,667 17,604 11,739 2,863 9,398 2,310 13,262 2,912 7,221 1,341 7,281 1,208 5,301 979 3,049 1,176 68,154 14,232 6,641 1,394 7,349 1,256 9,973 1,480 7,429 1,208 7,724 1,642 10,751 1,565 14,373 2,779	231,304 56,395 11,509 (100.0) (24.4) (5.0) 37,667 17,604 177 11,739 2,863 732 9,398 2,310 1,286 13,262 2,912 141 7,221 1,341 921 7,281 1,208 455 5,301 979 165 3,049 1,176 66 68,154 14,232 506 6,641 1,394 764 7,349 1,256 897 9,973 1,480 846 7,429 1,208 1,020 7,724 1,642 1,265 10,751 1,565 723 14,373 2,779 690	231,304 56,395 11,509 4,806 (100.0) (24.4) (5.0) (2.1) 37,667 17,604 177 607 11,739 2,863 732 252 9,398 2,310 1,286 148 13,262 2,912 141 126 7,221 1,341 921 179 7,281 1,208 455 88 5,301 979 165 69 3,049 1,176 66 32 68,154 14,232 506 835 6,641 1,394 764 208 7,349 1,256 897 200 9,973 1,480 846 307 7,429 1,208 1,020 554 7,724 1,642 1,265 301 10,751 1,565 723 256 14,373 2,779 690 281	231,304 56,395 11,509 4,806 88,189 (100.0) (24.4) (5.0) (2.1) (38.1) 37,667 17,604 177 607 9,252 11,739 2,863 732 252 4,938 9,398 2,310 1,286 148 3,919 13,262 2,912 141 126 5,710 7,221 1,341 921 179 2,960 7,281 1,208 455 88 2,061 5,301 979 165 69 2,698 3,049 1,176 66 32 771 68,154 14,232 506 835 27,164 6,641 1,394 764 208 2,372 7,349 1,256 897 200 3,172 9,973 1,480 846 307 3,963 7,429 1,208 1,020 554 2,997 7,724 1,642 1,265 </td <td>231,304 56,395 11,509 4,806 88,189 53,906 (100.0) (24.4) (5.0) (2.1) (38.1) (23.3) 37,667 17,604 177 607 9,252 6,262 11,739 2,863 732 252 4,938 2,309 9,398 2,310 1,286 148 3,919 1,287 13,262 2,912 141 126 5,710 3,409 7,221 1,341 921 179 2,960 1,499 7,281 1,208 455 88 2,061 2,497 5,301 979 165 69 2,698 910 3,049 1,176 66 32 771 516 68,154 14,232 506 835 27,164 21,232 6,641 1,394 764 208 2,372 1,218 7,349 1,256 897 200 3,172 1,370 9,973</td> <td>231,304 56,395 11,509 4,806 88,189 53,906 15,855 (100.0) (24.4) (5.0) (2.1) (38.1) (23.3) (6.9) 37,667 17,604 177 607 9,252 6,262 3,613 11,739 2,863 732 252 4,938 2,309 610 9,398 2,310 1,286 148 3,919 1,287 434 13,262 2,912 141 126 5,710 3,409 955 7,221 1,341 921 179 2,960 1,499 308 7,281 1,208 455 88 2,061 2,497 930 5,301 979 165 69 2,698 910 456 3,049 1,176 66 32 771 516 488 68,154 14,232 506 835 27,164 21,232 3,903 6,641 1,394 764 208</td>	231,304 56,395 11,509 4,806 88,189 53,906 (100.0) (24.4) (5.0) (2.1) (38.1) (23.3) 37,667 17,604 177 607 9,252 6,262 11,739 2,863 732 252 4,938 2,309 9,398 2,310 1,286 148 3,919 1,287 13,262 2,912 141 126 5,710 3,409 7,221 1,341 921 179 2,960 1,499 7,281 1,208 455 88 2,061 2,497 5,301 979 165 69 2,698 910 3,049 1,176 66 32 771 516 68,154 14,232 506 835 27,164 21,232 6,641 1,394 764 208 2,372 1,218 7,349 1,256 897 200 3,172 1,370 9,973	231,304 56,395 11,509 4,806 88,189 53,906 15,855 (100.0) (24.4) (5.0) (2.1) (38.1) (23.3) (6.9) 37,667 17,604 177 607 9,252 6,262 3,613 11,739 2,863 732 252 4,938 2,309 610 9,398 2,310 1,286 148 3,919 1,287 434 13,262 2,912 141 126 5,710 3,409 955 7,221 1,341 921 179 2,960 1,499 308 7,281 1,208 455 88 2,061 2,497 930 5,301 979 165 69 2,698 910 456 3,049 1,176 66 32 771 516 488 68,154 14,232 506 835 27,164 21,232 3,903 6,641 1,394 764 208

주: 전체 보육교사는 담임교사, 방과후보육교사, 24시간보육교사, 야간연장교사, 보조교사, 누리과정 보조교사(30시간이상, 30시간 미만), 대체교직원, 연장보육반전담교사, 대체교사를 포함한 것임.

[그림 Ⅲ-2-2] 직무유형별 보육교사 수



자료: ⟨표 Ⅲ-2-2⟩을 그림으로 재구성함.

자료: 1) 보건복지부(2023a). 2022 보육통계. p.196, p.198, p.200, p202, p.204, p.206, p.208, p.210, p.212, p.214, p.216, p.218, p.220, p.222, p.224, p.226, p.228, p.230

²⁾ 한국보육진흥원 홈페이지(https://www.kcpi.or.kr/) 2022년 보육통계(2023. 5. 23. 인출).

2) 자격급수별 보육교사 수

어린이집에 근무하는 보육교사를 자격급수별로 보면, 2022년 기준 어린이집에서 근무하는 보육교사 중 1급 자격을 소지한 교사는 162,680명으로 전체 교사의 과반수인 70.3%를 차지하고, 2급은 65,939명(28.5%)이며, 3급 2,629명(1.1%)이다. 1급과 2급 중 일부는 3급에서 승급한 교사가 포함되어 있다.

〈표 Ⅲ-2-4〉 자격급수별 보육교사 수: 2022년

단위: 명

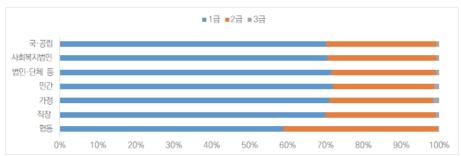
구분	전체	국·공립	사회복지법인	법인·단체 등	민간	가정	직장	협동
1급	162,680	39,538	8,118	3,443	63,480	38,308	451	9,342
2급	65,939	16,471	3,294	1,319	23,539	14,687	187	6,442
3급	2,629	370	89	43	1,154	899	6	68
전체	231,248	56,379	11,501	4,805	88,173	53,894	644	15,852

자료: 1) 보건복지부(2023a). 2022 보육통계. p.232, p.235, p.238

2) 한국보육진흥원 홈페이지(https://www.kcpi.or.kr/) 2022년 보육통계(2023. 5. 23. 인출)

어린이집 유형별로 보면, 민간어린이집의 1급 보육교사 비율이 72.0%로 가장 높고, 법인단체와 가정 어린이집이 각각 71.7%, 71.1%이며, 국공립과 사회복지법 인, 직장 어린이집은 70% 로 민간가정 어린이집보다도 낮다.

[그림 Ⅲ-2-3] 자격급수 및 어린이집 유형별 보육교사 수



자료: 〈표 Ⅲ-2-4〉를 그림으로 재구성함.

최근 10년 간 보육교사 1급 자격 현황을 어린이집 유형별로 살펴보았다. 보육교 사 수 증가에 따라 어린이집 유형별로도 1급 자격을 소지한 보육교사 수가 늘어났 다. 그러나 저출생으로 인한 어린이집 이용 아동 수 감소로 어린이집 폐원이 증가 하면서 국공립과 직장 어린이집을 제외한 나머지 어린이집 유형들은 공통적으로 1급 보육교사 수가 줄어들고 있다.

〈표 Ⅲ-2-5〉 보육교사 1급 자격 현황: 2013-2022년

단위: 명

								0
구분	전체	국·공립	사회복지법인	법인·단체 등	민간	가정	직장	협동
2022	162,680	39,538	8,118	3,443	63,480	38,308	9,342	451
비율	(100.0)	(24.3)	(5.0)	(2.1)	(39.0)	(23.5)	(5.7)	(0.3)
2021	163,515	34,751	8,327	3,555	66,111	41,290	9,010	471
2020	159,721	29,874	8,384	3,603	66,948	42,125	8,318	469
2019	156,656	24,687	8,489	3,694	68,897	43,027	7,384	478
2018	150,915	20,002	8,531	3,817	68,857	42,779	6,473	456
2017	142,884	17,261	8,276	3,724	65,544	41,985	5,634	460
2016	131,445	15,391	8,084	3,650	61,039	38,104	4,787	390
2015	121,361	14,088	8,034	3,691	56,629	34,613	3,943	363
2014	109,260	13,128	7,975	3,662	51,067	29,799	3,327	302
2013	101,194	12,175	7,775	3,564	46,494	28,082	2,839	265

- 자료: 1) 보건복지부(2023a). 2022 보육통계. p 40.
 - 2) 보건복지부(2022a). 2021 보육통계. p 40.
 - 3) 보건복지부(2021a). 2020 보육통계. p 40.
 - 4) 보건복지부(2020a). 2019 보육통계. p 40.
 - 5) 보건복지부(2019a). 2018 보육통계. p 39.
 - 6) 보건복지부(2018a). 2017 보육통계. p 39.
 - 7) 보건복지부(2017a). 2016 보육통계. p 39.
 - 8) 보건복지부(2016a). 2015 보육통계. p 40.
 - 9) 보건복지부(2015a). 2014 보육통계. p 39.
 - 10) 보건복지부(2014a). 2013 보육통계. p 39. 11) 한국보육진흥원 홈페이지(https://www.kcpi.or.kr/) 2013-2022년 보육통계(2023. 6. 1. 인출).

최근 10년 간 어린이집에 근무하는 1급 보육교사를 시도별로 살펴보면, 서울, 경기 등 일부 지역을 제외하고 대부분 어린이집 수 감소로 1급 보육교사 수도 줄어들고 있다.

〈표 Ⅲ-2-6〉 시도별 보육교사 1급 자격 현황: 2013-2022년

단위: 명

구분	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
전체	101,194	109,260	121,361	131,445	142,884	150,915	156,656	159,721	163,515	162,680
서울	17,399	19,049	20,878	22,610	24,261	25,118	25,842	25,941	26,469	26,550
부산	5,694	5,986	6,447	7,088	7,531	7,866	8,239	8,269	8,370	8,282
대구	4,681	5,027	5,517	5,932	6,393	6,655	6,810	6,856	6,924	6,825
인천	5,253	5,792	6,568	7,256	7,938	8,331	8,752	9,071	9,341	9,426
광주	3,602	3,731	4,209	4,399	4,764	4,944	4,982	4,984	5,115	5,008

(표 Ⅲ-2-6 계속)

구분	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
대전	3,175	3,492	3,819	4,162	4,476	4,732	4,931	5,042	5,099	5,071
울산	2,268	2,420	2,668	2,931	3,173	3,491	3,576	3,557	3,555	3,491
세종	303	400	551	778	1,001	1,243	1,426	1,635	1,830	1,936
경기	26,277	28,587	32,411	35,394	39,313	41,998	44,479	46,034	47,426	47,861
강원	3,106	3,213	3,505	3,686	3,888	4,137	4,304	4,391	4,546	4,546
충북	3,315	3,567	3,876	4,147	4,541	4,780	4,965	5,127	5,232	5,212
충남	4,059	4,294	4,907	5,471	6,120	6,601	6,766	7,078	7,200	7,132
전북	4,262	4,648	5,089	5,340	5,577	5,762	5,675	5,610	5,613	5,391
전남	3,810	3,970	4,236	4,407	4,698	5,016	5,144	5,311	5,589	5,439
경북	5,190	5,617	6,291	6,798	7,289	7,491	7,681	7,623	7,660	7,445
경남	6,581	7,095	7,879	8,463	9,248	9,838	10,027	10,138	10,440	10,053
제주	2,219	2,372	2,510	2,583	2,673	2,912	3,057	3,054	3,106	3,012

자료: 1) 보건복지부(2023a). 2022 보육통계. p 40.

보육교사 2급 자격을 소지한 보육교사 수는 매년 감소 추세를 보인다. 보육교사 자격기준이 강화13)됨에 따라 3급 보육교사 수가 줄고, 3급에서 2급으로 승급하는 교사도 감소하였고. 2급 보육교사 중에서도 1급으로 승급함에 따라 2급이 점차적 으로 줄어들고 있다.

²⁾ 보건복지부(2022a). 2021 보육통계. p 40.

³⁾ 보건복지부(2021a). 2020 보육통계. p 40.

⁴⁾ 보건복지부(2020a). 2019 보육통계. p 40.

⁵⁾ 보건복지부(2019a). 2018 보육통계. p 39.

⁶⁾ 보건복지부(2018a). 2017 보육통계. p 39.

⁷⁾ 보건복지부(2017a). 2016 보육통계. p 39.

⁸⁾ 보건복지부(2016a). 2015 보육통계. p 40.

⁹⁾ 보건복지부(2015a). 2014 보육통계. p 39.

¹⁰⁾ 보건복지부(2014a). 2013 보육통계. p 39.

¹¹⁾ 한국보육진흥원 홈페이지(https://www.kcpi.or.kr/) 2013-2022년 보육통계(2023. 6. 1. 인출).

¹³⁾ 어린이집 원장·보육교사 자격기준 강화된다(파이낸셜뉴스 2013. 7. 29일자 기사 https://www.fnnews. com/news/201307290849566798?t=v 2023.9.22. 인출).

복지부, 아동학대 근절 위해 '보육교사 자격요건' 강화(메디컬투데이 2015. 1.22일자 기사 https://www. mdtoday.co.kr/mdtoday/index.html?no=249143 2023. 9. 22. 인출).

인천 아동학대 그후...보육교사 자격기준 강화(베이비뉴스 2016.2.3.일자 기사 https://www.ibabynews. com/news/articleView.html?idxno=37116 2023.9.22. 인출).

〈표 Ⅲ-2-7〉 보육교사 2급 자격 현황: 2013-2022년

단위: 명

구분	전체	국·공립	사회복지법인	법인·단체 등	민간	가정	직장	협동
2022	65,939	16,471	3,294	1,319	23,539	14,687	6,442	187
비율	(100.0)	(25.0)	(5.0)	(2.0)	(35.7)	(22.3)	(9.8)	(0.3)
2021	69,234	15,908	3,543	1,425	25,343	16,285	6,527	203
2020	74,297	14,829	3,908	1,573	28,176	18,945	6,646	220
2019	78,727	12,227	4,056	1,706	32,730	21,782	6,028	198
2018	83,637	9,411	4,204	1,665	36,968	25,469	5,691	229
2017	86,245	8,108	4,045	1,668	38,995	27,973	5,233	223
2016	89,548	7,589	4,253	1,819	41,217	29,765	4,674	231
2015	95,902	7,419	4,363	1,903	44,302	33,681	3,982	252
2014	97,930	7,086	4,560	1,995	46,141	34,465	3,444	239
2013	98,373	6,396	4,627	2,084	46,280	35,907	2,870	209

- 자료: 1) 보건복지부(2023a). 2022 보육통계. 42p.
 - 2) 보건복지부(2022a). 2021 보육통계. 42p.
 - 3) 보건복지부(2021a). 2020 보육통계. 42p.
 - 4) 보건복지부(2020a). 2019 보육통계. 42p.
 - 5) 보건복지부(2019a). 2018 보육통계. 41p.
 - 6) 보건복지부(2018a). 2017 보육통계. 41p.
 - 7) 보건복지부(2017a). 2016 보육통계. 41p.
 - 7) ± □¬ハー(2017a). 2010 ± 46/ll. +1p.
 - 8) 보건복지부(2016a). 2015 보육통계. 42p.
 - 9) 보건복지부(2015a). 2014 보육통계. 41p.
 - 10) 보건복지부(2014a). 2013 보육통계. 41p.
 - 11) 한국보육진흥원 홈페이지(https://www.kcpi.or.kr/) 2013-2022년 보육통계(2023. 6. 1. 인출).

어린이집에서 근무하는 2급 보육교사 수를 시도별로 살펴보았다. 〈표 Ⅲ-2-8〉에서 보는 바와 같이 최근 10년 간 시도 전체가 2급 보육교사 수가 줄어들고 있다.

〈표 Ⅲ-2-8〉 시도별 보육교사 2급 자격 현황: 2013-2022년

단위: 명

구분	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
전체	98,373	97,930	95,902	89,548	86,245	83,637	78,727	74,297	69,234	65,939
서울	16,330	16,310	16,006	15,535	15,066	13,952	13,197	12,442	11,495	10,752
부산	4,425	4,450	4,502	4,412	4,258	4,160	4,116	3,880	3,627	3,365
대구	4,181	4,093	3,916	3,763	3,493	3,362	3,101	2,790	2,645	2,470
인천	5,152	5,233	5,286	4,990	4,601	4,531	4,162	3,863	3,655	3,571
광주	3,413	3,373	3,246	2,970	2,887	2,750	2,624	2,453	2,272	2,180
대전	3,730	3,573	3,583	3,284	3,125	3,090	2,727	2,496	2,307	2,146
울산	2,106	2,191	2,241	2,126	2,042	2,071	1,949	1,935	1,750	1,696
세종	332	497	730	797	882	1,092	1,168	1,179	1,150	1,103
경기	27,630	27,354	26,265	23,843	23,093	22,864	22,072	20,923	19,695	19,403
강원	2,648	2,702	2,686	2,426	2,379	2,263	2,215	2,188	2,086	2,065
충북	3,106	3,103	3,169	2,987	2,792	2,764	2,623	2,447	2,297	2,107
충남	4,382	4,472	4,493	4,143	4,052	3,873	3,585	3,163	2,889	2,777
전북	3,853	3,608	3,455	3,023	2,874	2,692	2,443	2,427	2,262	2,000

(표 Ⅲ-2-8 계속)

구분	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
전남	3,283	3,406	3,307	3,190	3,039	2,911	2,531	2,544	2,381	2,241
경북	4,994	4,847	4,618	4,273	4,041	4,074	3,724	3,553	3,366	3,141
경남	7,468	7,428	7,157	6,577	6,482	6,072	5,418	4,986	4,431	4,027
제주	1,340	1,290	1,242	1,209	1,139	1,116	1,072	1,028	926	895

- 자료: 1) 보건복지부(2023a). 2022 보육통계. 42p.
 - 2) 보건복지부(2022a). 2021 보육통계. 42p.
 - 3) 보건복지부(2021a). 2020 보육통계. 42p.
 - 4) 보건복지부(2020a). 2019 보육통계. 42p.
 - 5) 보건복지부(2019a). 2018 보육통계. 41p.
 - 6) 보건복지부(2018a). 2017 보육통계. 41p.
 - 7) 보건복지부(2017a). 2016 보육통계. 41p.
 - 8) 보건복지부(2016a). 2015 보육통계. 42p.
 - 9) 보건복지부(2015a). 2014 보육통계. 41p.
 - 10) 보건복지부(2014a). 2013 보육통계. 41p.
 - 11) 한국보육진흥원 홈페이지(https://www.kcpi.or.kr/) 2013-2022년 보육통계(2023. 6. 1. 인출).

3급 보육교사도 2급과 유사하게 줄고 있다. 2013년까지는 증가 추세를 보였으나 2015년 보육교사 자격기준이 강화되면서 크게 줄었다.

〈표 Ⅲ-2-9〉 보육교사 3급 자격 현황: 2013-2022년

단위: 명

구분	전체	국·공립	사회복지법인	법인·단체 등	민간	가정	직장	협동
2022	2,629	370	89	43	1,154	899	68	6
비율	(100.0)	(14.1)	(3.4)	(1.6)	(43.9)	(34.2)	(2.6)	(0.2)
2021	3,280	397	87	55	1,437	1,214	79	11
2020	3,897	457	93	58	1,703	1,497	76	13
2019	4,530	375	118	72	2,102	1,762	84	17
2018	5,426	292	112	70	2,682	2,185	70	15
2017	6,559	239	128	64	3,284	2,770	55	19
2016	8,544	273	141	91	4,280	3,684	53	22
2015	11,849	323	168	113	5,667	5,493	59	26
2014	11,398	267	158	125	5,340	5,437	47	24
2013	12,764	221	192	135	6,068	6,085	48	15

- 자료: 1) 보건복지부(2023a). 2022 보육통계. 238p
 - 2) 보건복지부(2022a). 2021 보육통계. 237p
 - 3) 보건복지부(2021a). 2020 보육통계. 237p
 - 4) 보건복지부(2020a). 2019 보육통계. 239p
 - 5) 보건복지부(2019a). 2018 보육통계. 229p.
 - 6) 보건복지부(2018a). 2017 보육통계. 228p.
 - O/ エピコハ〒(2010d). 2017 エキ671. 220k
 - 7) 보건복지부(2017a). 2016 보육통계. 227p
 - 8) 보건복지부(2016a). 2015 보육통계. 206p
 - 9) 보건복지부(2015a). 2014 보육통계. 205p
 - 10) 보건복지부(2014a). 2013 보육통계. 198p
 - 11) 한국보육진흥원 홈페이지(https://www.kcpi.or.kr/) 2013-2022년 보육통계(2023. 6. 1. 인출).

〈표 Ⅲ-2-10〉 시도별 보육교사 3급 자격 현황: 2013-2022년

단위: 명

										L: 11. O
구분	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
전체	12,764	11,398	11,849	8,544	6,559	5,426	4,530	3,897	3,280	2,629
서울	2,238	2,083	2,174	1,583	1,145	869	677	563	464	357
부산	587	553	593	460	359	312	254	223	143	90
대구	556	467	463	313	230	204	169	144	107	100
인천	828	707	873	672	549	469	389	339	312	264
광주	259	231	239	162	118	100	81	60	44	32
대전	245	235	203	147	107	81	76	75	70	62
울산	341	352	396	293	246	211	195	155	143	113
세종	19	8	20	22	20	18	15	16	12	10
경기	4,017	3,604	3,820	2,626	2,052	1,728	1,460	1,286	1,052	870
강원	165	94	82	67	51	46	28	32	20	29
충북	343	317	264	210	172	124	95	49	41	27
충남	382	313	288	201	132	112	90	78	77	60
전북	351	286	327	247	170	138	106	80	61	38
전남	219	184	178	155	110	110	72	59	48	43
경북	782	636	675	455	361	328	288	266	226	158
경남	1,276	1,173	1,097	793	619	462	423	377	359	291
제주	156	155	157	138	118	114	112	95	101	85

- 자료: 1) 보건복지부(2023a). 2022 보육통계. 238p
 - 2) 보건복지부(2022a). 2021 보육통계. 237p
 - 3) 보건복지부(2021a). 2020 보육통계. 237p
 - 4) 보건복지부(2020a). 2019 보육통계. 239p
 - 5) 보건복지부(2019a). 2018 보육통계. 229p.
 - 6) 보건복지부(2018a). 2017 보육통계. 228p
 - 7) 보건복지부(2017a). 2016 보육통계. 227p
 - 8) 보건복지부(2016a). 2015 보육통계. 206p
 - 9) 보건복지부(2015a). 2014 보육통계. 205p
 - 10) 보건복지부(2014a). 2013 보육통계. 198p
 - 11) 한국보육진흥원 홈페이지(https://www.kcpi.or.kr/) 2013-2022년 보육통계(2023. 6. 1. 인출).

[그림 Ⅲ-2-4] 어린이집 유형별 보육교사 자격별 분포



나. 유치원 교사

유치원에서 근무하는 교사는 2022년 기준 총 46,630명이다. 이중 전체 교사 중 교사가 38,742명, 83.1%로 과반수 이상을 차지하고, 기간제 교사 5,073명 10.9%, 보직교사 2,793명 6.0% 순이다. 교사 수는 2013년 37,599명에서 2018년 42,818명까지 증가하였으나 2018년 경기도 사립유치원 감사결과 발표로 중앙 정부와 사립유치원 간의 갈등이 고조되면서 사립유치원이 크게 줄면서 교사 수도 줄어들기 시작하였다.

〈표 Ⅲ-2-11〉 유치원 교원 수: 2014~2022년

단위: 명

						0
구분	합계	수석교사	보직교사	교사	기간제교사	강사
2022	46,630	20	2,793	38,742	5,073	2
2021	46,579	22	2,249	39,654	4,652	2
2020	46,853	22	2,017	40,353	4,457	4
2019	46,628	22	1,816	40,720	4,067	3
2018	48,113	23	1,781	42,818	3,490	1
2017	47,210	24	2,178	41,861	3,082	65
2016	46,506	30	2,008	41,474	2,936	58
2015	44,888	22	1,951	40,217	2,618	80
2014	42,478	42	1,909	38,042	2,397	88
2013	41,128	29	950	37,599	2,343	207

주: 전체 합은 수석교사, 보직교사, 교사, 기간제교사, 강사의 합임.

[그림 Ⅲ-2-5] 최근 10년 간 유치원 교원 수: 2014~2022년



자료: 〈표 Ⅲ-2-11〉를 그림으로 제구성함.

자료: KESS 교육통계서비스(https://kess.kedi.re.kr/index). 교육통계연보 유치원현황 직위별 교원수(2023. 6. 1. 인출).

문재인정부의 공립유치원 이용률 40% 목표 달성 정책으로 공립유치원이 증설되면서 여기서 근무하는 교사 수도 증가하고 있다. 이에 반해 사립유치원 교사는 2018년을 기점으로 감소 추세를 보인다.

〈표 Ⅲ-2-12〉 자격별 유치원 교원 수: 2022년

단위: 명

구분	합계	원장	원감	수석교사	정교사 1급	정교사 2급	준교사
국공립	18,611	20	2,554	11,053	4,982	2	
사립	28,019	-	239	27,689	91	-	

주: 전체 합은 수석교사, 보직교사, 교사, 기간제교사, 강사의 합임.

자료: KESS 교육통계서비스(https://kess.kedi.re.kr/index). 교육통계연보 유치원현황 직위별 교원수(2023.6.1. 인출).

1) 자격별 유치원 교원 수

정교사 1급 자격 교사는 2022년 기준 18,251명, 정교사 2급 28,632명이다. 정교사 1급 자격 소지 교사는 2013년 12,002명에서 2022년 18,251명으로 증가 추세이나 정교사 2급은 2013년 28,566명에서 2018년 33,984명까지 증가하다가 이후 감소세로 돌아섰다.

〈표 Ⅲ-2-13〉 자격별 유치원 교원 수: 2013~2022년

단위: 명

							L 11. O
구분	합계	원장	원감	수석교사	정교사 1급	정교사 2급	준교사
2022	53,371	4,165	2,290	20	18,251	28,632	13
2021	53,331	4,319	2,248	23	16,592	30,141	8
2020	53,608	4,388	2,101	23	15,583	31,502	11
2019	53,335	4,450	2,007	22	14,865	31,975	16
2018	54,870	4,698	1,858	24	14,290	33,984	16
2017	53,789	4,786	1,818	31	13,754	33,388	12
2016	52,903	4,737	1,727	29	13,458	32,945	7
2015	50,980	4,618	1,609	25	12,816	31,896	16
2014	48,482	4,571	1,517	16	12,363	30,008	7
2013	46,126	4,116	1,387	-	12,002	28,566	11

주: 자격별 유치원 교원 수 합계에 보건교사, 영양교사, 기타는 불포함.

자료: KESS 교육통계서비스(https://kess.kedi.re.kr/index). 교육통계연보 유치원현황 자격별 교원수(2023.6.1. 인출).



[그림 Ⅲ-2-6] 자격별 교사 수

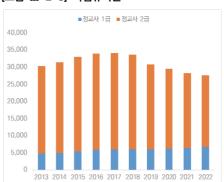
자료: 〈표 Ⅲ-2-13〉을 그림으로 구성함.

국공립유치원에 근무하는 교사 중 정교사 1급 자격 소지 교사는 2022년 기준 11,552명, 정교사 2급 자격 소지 교사는 7,711명으로 정교사 1급 자격 소지자가 더 많다. 이에 반해 사립유치원 교사는 정교사 1급은 6,699명, 정교사 2급은 20,921명으로 정교사 2급 자격 소지 교사가 3배 이상 더 많다¹⁴).

[그림 Ⅲ-2-7] 국공립유치원



[그림 Ⅲ-2-8] 사립유치원



자료: KESS 교육통계서비스(https://kess.kedi.re.kr/index). 교육통계연보 유치원현황 자격별 교원수(2023.6.1. 인출).

〈표 Ⅲ-2-14〉 자격별 유치원 교원 수: 2022년

단위: 명

구분	합계	원장	원감	수석교사	정교사 1급	정교사 2급	준교사
국공립	21,343	677	1,125	20	11,552	7,711	2
사립	32,353	3,488	1,165	_	6,699	20,921	11

주: 자격별 유치원 교원 수 합계에 보건교사, 영양교사, 기타는 불포함.

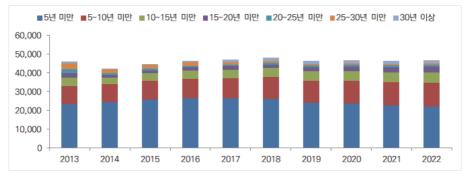
자료: KESS 교육통계서비스(https://kess.kedi.re.kr/index). 교육통계연보 유치원현황 자격별 교원수(2023.6.1. 인출).

¹⁴⁾ 자료: KESS 교육통계서비스(https://kess.kedi.re.kr/index). 교육통계연보 유치원현황 자격별 교원수 (2023.6.1. 인출).

2) 경력연수별 유치원 교원 수

경력연수별 유치원 교원을 살펴보면, 전체 교원 중 5년 미만이 2022년 기준 22,126명으로 전체 교원의 절반 정도를 차지한다. 다음으로 5~10년 미만이 27.4%로 교원 수가 경력에 반비례하여 줄어든다.

[그림 Ⅲ-2-9] 최근 10년 간 경력연수별 유치원 교원 수



자료: 〈표 Ⅲ-2-15〉를 그림으로 재구성함.

〈표 Ⅲ-2-15〉 경력연수별 유치원 교원 수: 2014~2022년

단위: 명(%)

구분	합계	5년 미만	5~10년미만	10~15년미만	15~20년미만	20~25년미만	25~30년미만	30년 이상
2022	46,628	22,126	12,755	5,342	2,963	1,185	583	1,674
(비율)	(100.0)	(49.8)	(20.8)	(9.9)	(5.0)	(4.6)	(6.6)	(2.2)
2021	46,577	22,584	12,452	5,274	2,840	991	731	1,705
2020	46,849	23,684	12,089	5,132	2,463	947	723	1,811
2019	46,625	24,148	11,750	5,013	2,176	866	864	1,808
2018	48,112	26,272	11,397	4,844	2,010	803	1,097	1,689
2017	47,145	26,413	10,749	4,597	1,784	817	1,500	1,285
2016	46,448	26,534	10,341	4,415	1,590	937	1,822	809
2015	44,808	25,858	10,000	3,900	1,461	927	2,231	431
2014	42,390	24,505	9,516	3,517	1,235	997	2,330	290
2013	46,126	23,234	9,707	4,616	2,334	2,154	3,071	1,010

주: 합계는 수석교사, 보직교사, 교사, 기간제 교사로 이루어짐.

자료: KESS 교육통계서비스(https://kess.kedi.re.kr/index). 교육통계연보 유치원현황 경력연수별 교원수(2023. 6. 1. 인출).

〈표 Ⅲ-2-16〉 경력연수별 유치원 교원 수: 2022년

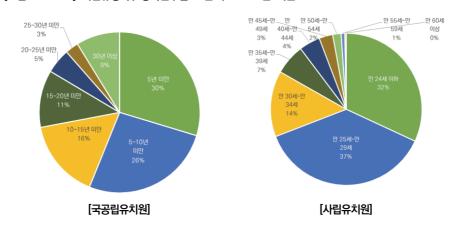
단위: 명

구분	합계	5년 미만	5~10년 미만	10~15년 미만	15~20년 미만	20~25년 미만	25~30년 미만	30년 이상
국공립	18,609	5,522	4,921	2,958	2,143	932	498	1,635
사립	28,019	16,604	7,834	2,384	820	253	85	39

주: 합계는 수석교사, 보직교사, 교사, 기간제 교사로 이루어짐

자료: KESS 교육통계서비스(https://kess.kedi.re.kr/index). 교육통계연보 유치원현황 경력연수별 교원수(2023. 6. 1. 인출).

[그림 Ⅲ-2-10] 기관유형 및 경력연수별 교원 수: 2022년 기준



3) 연령별 유치원 교원수

〈표 Ⅲ-2-17〉은 유치원 교원의 연령을 기준으로 정리한 것이다. 전체 교사 중 만25~29세 사이 연령대 교사들이 다수를 차지하고, 다음으로 만24세 이하, 만 30~34세 사이로 MZ세대로 일컫는 교사들이 대부분임을 알 수 있다. 기관 유형에 따른 연령별 교원 수는 부록에 수록하였다.

〈표 Ⅲ-2-17〉 연령별 유치원 교원 수: 2014~2022년

단위: 명

구분	합계	만24세	만25~	만30~	만35~	만40~	만45~	만50~	만55~	만60세
丁正	입계	이하	29세	34세	39세	44세	49세	54세	59세	이상
2022	46,628	9,461	13,825	7,260	4,958	4,400	2,854	2,031	1,628	211
2021	46,577	9,867	14,027	6,834	5,087	4,039	2,823	2,209	1,506	185
2020	46,849	11,199	13,630	6,520	5,051	3,853	2,796	2,456	1,197	147
2019	46,625	12,156	13,208	6,136	5,177	3,613	2,601	2,669	952	113
2018	48,112	13,697	13,524	6,411	5,002	3,455	2,508	2,673	753	89
2017	47,145	14,367	12,928	6,453	4,605	3,212	2,547	2,421	519	93
2016	46,448	14,603	12,658	6,436	4,318	3,100	2,761	2,122	384	66
2015	44,808	14,367	12,171	6,387	3,921	2,933	2,960	1,728	285	56
2014	42,390	13,419	11,753	6,374	3,517	2,616	3,091	1,387	195	38

주: 합계는 수석교사, 보직교사, 교사, 기간제 교사 합으로 이루어짐

자료: KESS 교육통계서비스(https://kess.kedi.re.kr/index). 교육통계연보 유치원현황 연령별 교원수(2023. 6. 1. 인출).

〈표 Ⅲ-2-18〉 연령별 유치원 교원 수: 2022년

단위: 명

___만 60세

이상

0%

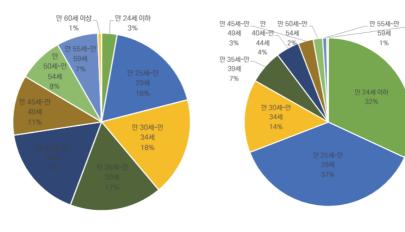
59세

1%

구분	합계	만 24세 이하	만 25세~ 만 29세				만 45세~ 만 49세			만 60세 이상
국공립	18,609	524	3,383	3,330	3,133	3,142	2,035	1,528	1,404	130
사립	28,019	8,937	10,442	3,930	1,825	1,258	819	503	224	81

자료: KESS 교육통계서비스(https://kess.kedi.re.kr/index). 교육통계연보 유치원현황 호봉별 교원수(2023.6.1. 인출).

[그림 Ⅲ-2-11] 기관유형 및 연령별 교원 수: 2022년 기준



[국공립유치원] [사립유치원]



[그림 Ⅲ-2-12] 기관유형 및 호봉별 교원 수: 2022년 기준

자료: KESS 교육통계서비스(https://kess.kedi.re.kr/index). 교육통계연보 유치원현황 호봉별 교원수(2023.6.1. 인출).

〈표 Ⅲ-2-19〉는 유치원 정교사의 호봉을 알아본 것이다. 1호봉에서 30호봉까지 다양하지만 9호봉을 기준으로 정규분포를 이루고 있음을 알 수 있다. 그러나 이를 기관유형별로 분리하여 살펴보면, [그림 Ⅲ-2-12]와 같이, 사립유치원은 전체 평균 분포와 유사한 분포를 보이나 국공립유치원은 10호봉에서 18호봉까지가 고른 분포를 보인다.

〈표 Ⅲ-2-19〉 호봉별 유치원 교원 수(정교사): 2014-2022년

단위: 명

구분	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
3호봉 이하	584	396	320	250	330	144	125	282	370
4호봉	81	89	59	80	86	214	195	112	50
5호봉	60	58	64	49	51	98	111	132	85
6호봉	754	650	492	355	261	235	237	239	266
7호봉	4,046	4,505	4,369	4,394	4,200	3,775	3,365	2,975	3,205
8호봉	4,420	4,395	4,650	4,543	4,504	4,022	3,792	3,397	3,320
9호봉	4,526	5,009	4,916	5,102	4,995	4,508	4,462	4,172	3,760
10호봉	3,946	4,155	4,553	4,279	4,363	4,098	3,868	3,837	3,572
11호봉	3,322	3,523	3,643	3,763	3,722	3,416	3,393	3,225	3,314
12호봉	2,607	2,871	2,987	3,092	3,200	3,069	2,988	3,045	2,687
13호봉	1,928	2,184	2,361	2,392	2,556	2,514	2,408	2,470	2,357
14호봉	1,505	1,582	1,793	1,912	2,065	2,096	2,193	2,068	2,041
15호봉	1,344	1,376	1,466	1,516	1,744	1,727	1,994	1,921	1,910
16호봉	1,153	1,223	1,210	1,291	1,358	1,427	1,569	1,699	1,741
17호봉	1,009	1,059	1,061	1,097	1,214	1,209	1,320	1,485	1,530

(표 Ⅲ-2-19 계속)

구분	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
18호봉	892	931	948	886	1,054	1,039	1,107	1,171	1,327
19호봉	724	766	783	799	785	817	877	984	979
20호봉	551	668	673	678	762	704	720	788	826
21호봉	398	505	598	600	636	667	615	571	648
22호봉	341	352	459	553	524	542	585	551	508
23호봉	254	314	322	392	478	472	492	497	480
24호봉	215	241	256	285	344	389	401	458	410
25호봉	176	198	218	261	274	301	324	336	361
26호봉	142	170	176	195	231	233	263	281	272
27호봉	119	129	155	156	168	213	179	240	237
28호봉	115	93	121	136	133	138	164	164	195
29호봉	107	108	97	104	110	120	112	156	123
30호봉이상	2,714	2,647	2,670	2,581	2,450	2,165	1,813	1,071	1,060

자료: KESS 교육통계서비스(https://kess.kedi.re.kr/index). 교육통계연보 유치원현황 호봉별 교원수(2023.6.1. 인출).

3. 국외 사례

3절에서는 코로나19 이후 교사 처우 개선을 위해 정책을 추진하고 있는 미국, 호주 등의 정책을 정리하였다.

가. 미국: American Rescue Plan¹⁵⁾

미국은 COVID-19 팬데믹과 경기 침체에 대응하기 위하여 아동, 가족, 지역사회를 대상으로 하는 경기 부양책 (Administration for Children & Families, 2023a)을 추진하였다. 이 정책은 아동 빈곤을 절반으로 줄이고 보육, 헤드스타트, 예방적 아동복지 개입, 가정폭력 예방, 에너지 지원, 단기 팬데믹 긴급 지원과 같은 필수 서비스를 지원하여 체계적인 불평등 해소를 목표로 한다(Administration for Children & Families, 2023a 재인용).

American Rescue Plan은 팬데믹으로 인해 광범위하게 중단된 보육 서비스를 지원하기 위하여 390억 달러를 지원한다(Administration for Children &

¹⁵⁾ Administration for Children & Families. (2023). American Rescue Plan. https://www.acf.hhs. gov/american-rescue-plan 2023. 7. 14. 인출.

Families, 2023b 재인용).

이중 240억 달러는 보육 서비스 제공자들의 운영비, 인건비, 아동 및 직원 정신 건강, 시설 유지보수, 개인 보호 장비 구입 목적으로 지원하고(Administration for Children & Families, 2023b 재인용), 150억 달러는 Child Care and Development Block Grant(CCDBG)를 위하여 지원한다. 보육 서비스 제공자는 소득에 관계없이 필수 근로자의 자녀를 위해 CCDBG에서 허용하는 모든 용도로 ARP 자금을 사용할 수 있다(Administration for Children & Families, 2023b 재인용).

미국은 2022년 12월 31일 기준 22만 개 이상의 보육 서비스 제공자에게 서비스를 제공하여 960만 명에 달하는 아동에게 서비스를 제공하고 있다 (Administration for Children & Families, 2023b). 지원금은 급여 및 수당, 임대료 및 공과금, 교재교구 및 소모품, 청소 및 위생과 같은 운영 비용에 사용 가능하며, 미국 전역에 인가된 보육시설 10곳 중 8곳 이상에 지원이 제공된다 (Administration for Children & Families, 2023b 재인용).

대부분의 주에서는 빈곤율이 지속되는 지역구의 최소 98%에 해당하는 보육서비스 제공기관에 기금이 지원되며, 지원금의 규모는 평균 약 14만 달러이며, 교직원유지를 위한 인건비 지급에 가장 많이 사용된다. 가정 보육 서비스 제공기관에 대한 지원금 규모는 평균 약 23,000달러이며, 공과금 및 모기지 상환 지원에 가장일반적으로 사용되어 시설이 계속 운영될 수 있도록 한다(Administration for Children & Families, 2023b 재인용).

구체적 지원 방법은16)(The White House, 2021), 대부분 소규모 사업장인 수십만 개의 보육센터와 가정보육 제공기관의 임대료 또는 모기지 지불, 공과금 또는보험료 지원, 팬데믹 기간 동안 발생한 부채 상환 등을 통해 운영을 유지하거나 재개할 수 있도록 지원하는 것이다. 예를 들어, 마스크 구매, 사회적 거리두기 시행, 환기 시스템 개선, 지속적인 청소 등 5백만 명 이상의 어린이에게 안전하고건강한 학습 환경을 제공할 수 있도록 자금을 지원한다. 또한 유색인종 여성과 이

¹⁶⁾ The White House. (2021). FACT SHEET: Biden-Harris Administration Announces American Rescue Plan Funding to rRescue the Child Care Industry so the Economy Can Recover. https://www.whitehouse.gov/briefing-room/statements-releases/2021/04/15/fact-sheet-bid en-harris-administration-announces-american-rescue-plan-funding-to-rescue-the-child-c are-industry-so-the-economy-can-recover/ 2023. 7. 14. 인출.

민자 등 보육 종사자의 고용을 유지하고 해고된 근로자 재고용. 기금을 활용하여 기존 근로자의 급여 유지, 해고된 근로자 재고용, 신규 근로자 채용, 보육 종사자와 가정 보육 제공자의 급여와 처우를 개선할 수 있다. 이 외에 도움이 필요한 가족에게 저렴한 의료 서비스를 제공할 수 있다. 양질의 보육서비스 기반을 마련할 수 있는 용도로 사용이 가능하다.

나. 호주: National Teacher Workforce Action Plan¹⁷⁾

호주는 코로나19 이후 교사 수급에 어려움을 겪고 있으며, 교직을 선택하는 사람의 수를 늘리는데 목적을 두고 있다.

National Teacher Workforce Action Plan의 추진 방향은 다음과 같다.

1) 교사 수급 개선

첫째, 적합한 과목과 전문 분야의 대학에 더 많은 교수 자리를 확보한다 (Department of Education, 2022: 8 재인용). 둘째, 우수한 지원자를 교직에 유치하기 위해 최대 \$40,000의 장학금을 5,000명에게 지급한다(Department of Education, 2022: 9 재인용). 셋째, 우수 교사 프로그램(High Achieving Teacher: HAT)에 1,500개 이상의 일자리를 추가하여 더 많은 전문가들이 교직으로 전향하도록 장려한다(Department of Education, 2022: 10 재인용). 넷째, 자격을 갖춘 교사의 비자 처리를 우선시하고 주 및 테리토리에서 지정한 비자 할당에 따라 교사를 우선적으로 배정 (Department of Education, 2022: 11 재인용). 다섯째, 교사 공급 확대 위해 조건부(conditional) 또는 임시(provisional) 자격 부여한다(Department of Education, 2022: 12 재인용). 여섯째, 교사 고용주는 안정적인 일자리 창출을 위한 일자리 확보에 있어 정규직 교사의 중요성을 인식하고 정규직 교사 수를 늘릴 수 있는 기회 모색한다. 일곱째, 등록은 되어 있지만 현재 교사로 일하고 있지 않은 사람들에게 교육, 멘토링 및 기타 기회 제공 가능성을 조사한다(Department of Education, 2022: 13 재인용).

¹⁷⁾ Department of Education. (2022). The National Teacher Workforce Action Plan. https://www.education.gov.au/teaching-and-school-leadership/resources/national-teacher-workforce-action-plan 2023. 7. 14 인출.

2) 교사 양성과정 강화

교사 양성 교육이 교사 공급을 지원하고 현장에 준비가 된 졸업생을 배출할 수 있도록 지원하는 데 목적이 있다. 첫째, 교사 교육 전문가 패널이 교사 양성 과정 (initial teacher education: ITE)을 검토하여, 졸업율을 높이고 초임교사들이 교실에서 더 잘 준비할 수 있는 방법을 광범위하게 권고한다(Department of Education, 2022: 14 재인용). 둘째, 교직에 적용할 수 있는 이전 전공, 업무 경력 및 기술을 인정한다(Department of Education, 2022: 15 재인용). 셋째, 더 많은 원주민 교사를 유치하고 유지하기 위한 방안을 공동 설계한다(Department of Education, 2022: 16 재인용). 넷째, 초임교사를 위한 문해력 및 수리력 시험 (Literacy and Numeracy Test for Initial Teacher Education LANTITE)이 장벽이 되어서는 안 된다는 인식 하에, 모든 예비 교사가 대학 첫 해에 개인별 문해 및 수리 평가를 보고, 필요한 경우 목표에 맞는 지원을 받을 수 있도록 함 (Department of Education, 2022: 17 재인용).

3) 현직 교사 고용 유지

교사에 대한 지원을 늘리고, 진로 경로를 개선하고, 불필요한 업무를 줄이고, 교사가 중요한 교육 업무와 협업에 집중할 수 있는 시간을 확보하여 교사 고용 유지를 개선하는 데 목적이 있다. 이를 위한 방안으로 업무량 감소 기금(Workload Reduction Fund)을 통해 교사의 업무량을 줄이는 새로운 접근 방식을 시범적으로 도입하여 교사의 시간의 가치를 극대화시킨다(Department of Education, 2022: 18 재인용). 둘째, 교사의 불필요한 업무량을 줄이기 위해 이미 진행 중인업무를 기반으로 계획하고 협력하여 이러한 조치가 교사의 시간에 미치는 효과를 독립적으로 평가한다(Department of Education, 2022: 19 재인용). 셋째, 초임교사 및 신규 학교 행정가를 위한 멘토링과 입문 프로그램을 포함한 국가 수준의지침을 개발한다(Department of Education, 2022: 19). 넷째, 교사를 소중하여기고 호주 교사 전문성 표준(Australian Professional Standards for Teachers)을 반영하는 직업 경로 개발 및 지원한다. 다섯째, 교사가 호주 원주민을 문화적으로 안전한 방식으로 가르칠 수 있도록 자원을 제공하여 수준 높은 문화적 대응력에

대한 접근성을 향상시킨다. 여섯째, 교사들의 부담을 덜어주기 위해 고성과 우수교 사 (Highly Accomplished and Lead Teachers) 프로세스를 간소화하고, HALT 수를 늘리기 위한 목표를 설정하며, 동등한 자격 및 인증 프로세스를 인정하는 통합 프로세스를 마련하다. 일곱째, 마이크로 자격 인증을 개발하고 우수 교사 순회 (Quality Teaching Rounds)¹⁸⁾ 프로그램을 확장하여 교사의 전문성 개발 기회 접근성 도모한다. 여덟째, 국가 수준 교육과정 시행을 지원하는 방안을 검토한다. 아홉째, 교사 고용 유지 지원을 위한 제도의 효과를 파악하고 평가 (Department of Education, 2022: 24 재인용).

4) 교사 전문성 강화

교사가 학생, 지역사회, 경제에 기여하는 가치를 인정하는 데 목적을 둔다. 먼저, 교사의 지위와 역할에 대한 가치를 증진시키기 위한 전국 규모의 캠페인을 진행한다(Department of Education, 2022: 25 재인용). 둘째, 일반 대중이 교사들을 호주 훈장 후보로 추천하도록 장려한다(Department of Education, 2022: 26 재인용).

5) 미래 교사 인력 수요 이해

교사 인력 공급 계획에 사용할 수 있는 정보 개선에 목표를 둔다. 첫째, 교사 수요에 대한 국가적 이해를 돕기 위해 지역 수준과 과목 전문성별로 세분화된 일관된 기준에 따라 전국적으로 일관된 교사 인력 예측을 개발하여 발표 (Department of Education, 2022: 27 재인용). 둘째, 교사 공급에 대한 국가적 이해를 돕기위해 과목별 전문성 및 지역 수준의 교사 양성 과정(ITE) 참여도를 포함한 일관적인 ITE 졸업생 공급 데이터 조사 및 게시한다. 셋째, 교사의 복지 및 향후 계획에 대한 데이터를 조사하고 게시한다.

¹⁸⁾ 각 학교에서 두 명의 교사가 QTR 워크숍에 참여한 뒤, 교내에서 두 명의 교사를 섭외하여 전문적 학습공동 체를 구성하고 한 명씩 돌아가며 수업을 관찰하고 QT 모델로 분석하여 피드백을 제공하는 호주의 교사 전문성 개발 프로그램

출처: Quality Teaching Academy. (2023). What is QTR? https://qtacademy.edu.au/what-is-qtr/2023. 7. 17 인출.

W

어린이집·유치원 교사의 이직 경험

- 01 개요
- 02 어린이집·유치원 교사 심층면담 분석
- 03 어린이집 유치원 장기근속 교사 심층면담
- 04 유사 직종으로 전직한 교사 심층면담
- 05 소결

Ⅳ. 어린이집·유치원 교사의 이직 경험

제4장에서는 어린이집·유치원 교사의 이직 경험 및 현재 근무하고 있는 기관에 대한 근무현황, 어린이집·유치원 교사들이 유사 직종으로 전직한 교사 또는 종사 자들의 이직 또는 전직 이유와 그 경험 등에 대해 알아보았다.

1. 개요

가. 면담 대상

현재 어린이집에 근무하는 교사 중 이직 경험이 있는 교사 26명과 사립유치원 교사 20명, 어린이집·유치원에서 장기 근속한 교사 각 5명씩 총 10명, 어린이집·유치원 교사로 근무한 경력이 있으나 현재는 유사 직종(초등돌봄교실, 다함께돌봄 센터 등)로 전직한 교사 12명을 대상으로 심층면담을 실시하였다.

나. 분석 방법

어린이집·유치원 교사의 이직 행태를 분석하기 위해 질적 연구방법론 중 하나인 내용분석을 활용하였다. 내용분석은 텍스트 속의 의미를 체계적으로 추정해 나가는 방법으로 의사전달 기록물의 내용을 질적으로 분석하고, 이를 양적 자료로 전환하는 방법이다(Rubin & Babvie, 2007¹⁹⁾; 권순애, 강주원, 2021²⁰⁾에서 재인용). 내용분석 결과는 ATLAS. ti. 23을 활용하였다. ATLAS. ti.는 텍스트 내용을 코딩하고, 코딩된 자료들의 의미를 부여하여 텍스트의 특성을 파악할 수 있도록 지원해주는 소프트웨어로 이 프로그램은 코딩군집을 통해 코드에 대한 분류가 용이하고, 복잡한 코드의 개념과 연관 관계를 시각화할 수 있다는 장점이 있다(김영천, 김진

¹⁹⁾ Rubin, A. & Babbie, E. R. (2007). Survey Research Methods. Pracific Groce, CA: Brooks/Cole. 20) 권순애, 강주원. (2021). 여성새로일하기센터는 경력단절여성의 재취업을 위해 어떤 사업 구조를 가지고 있는가? -G지역 새일센터 사례 중심으로-. 한국사회복지행정학, 23(2), 47-73.

희, 2008²¹)). 자료 분석 과정은 ATLAS. ti. 23을 사용하여 개방코딩 방법으로 자료수집 단위인, 구, 절, 단어, 문장 등을 하나의 의미 단위로 묶는 작업을 실시하여 1차적으로 52개 코드(code)와 153개의 인용구(quotation)가 도출되었고, 최종 58개 코드(code)와 401개의 인용구(quotation)가 확정되었다. 이를 취업정보 취득 경로, 이직 사유, 이직 시 고려사항, 향후 진로, 고용안정 정책 요구로 분류하고, 코딩 범주가 상호 관련성을 가진 것들이 연결될 수 있도록 하였다.

2. 어린이집·유치원 교사 심층면담 분석

2절은 어린이집·유치원 교사 대상으로 심층면담을 실시한 결과를 정리하고, 분석한 결과를 제시하였다. ATLAS. ti. 23을 활용하여 개방형 코딩으로 추출한 결과, 최종적으로 58개의 코드가 추출되었으며 이와 관련한 코드 클라우드(code cloud) 분석 결과는 다음과 같다.

[그림 IV-2-1] 어린이집·유치원 교사의 이직행태 내용분석 코드 클라우드



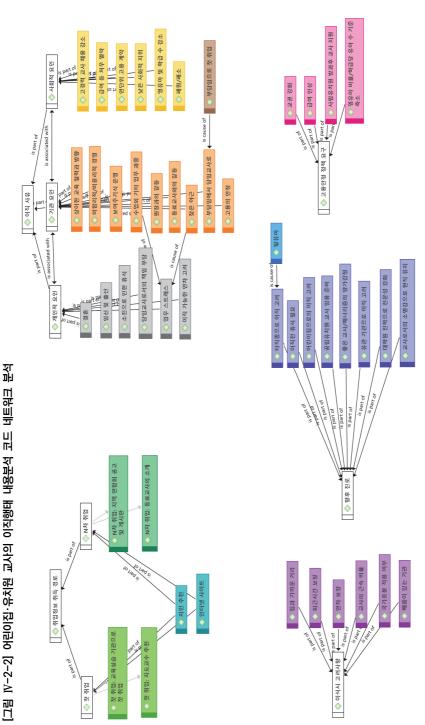
자료: 심층면담 내용을 코드 클라우드(code cloud)로 분석한 결과임.

²¹⁾ 김영천, 김진희(2008). 질적 연구에서의 자료분석-소프트웨어 접근의 이해. 교육인류학연구, 11(1), 1-35.

다음은 최종 채택된 코드 범주에 따라 네트워크 분석을 한 결과로 주요 코드에 기반한 네트워크 분석결과를 제시하였다. 우선 취업정보 취득 경로를 살펴보면, 첫취업은 실습기관으로 취업하는 경우와 교수가 추천하는 기관으로의 취업이 대부분이었고, N차 취업은 지역 연합회 공고, 학교 등의 구인게시판, 동료교사 추천이 대다수이었다. 첫 취업과 이직을 위한 정보에 모두 활용되는 방법은 지인 추천, 이메일 또는 전화로 직접 문의, 인터넷 사이트(민간 취업 사이트, 육아종합정보센터, 교육청 등 유관기관 홈페이지 등)로 나타났다.

다음으로 이직의 주된 이유를 '개인 요인', '기관 요인', '사회적 요인' 3가지로 구분하여 살펴보았다. 먼저, '개인 요인'은 결혼, 임신 및 출산, 건강관리 및 휴식 필요, 업무 스트레스 이었으며, 담임교사로서 책임이 부담되는 경우, 이직 가능한 연차를 고려하여 이직하는 경우가 있었다. 이직의 주된 사유로 '기관 요인'이 다수 언급되었는데, 기관 또는 원장의 상이한 교육철학과 방향, 비합리적/비윤리적 경영, 보여주기식 운영, 수업 외 기타 업무의 과중, 행사 등으로 인한 잦은 야근, 원장님 또는 동료교사와의 갈등이 있었다. 이 외에도 부담임 교사로 첫 취업을 한경우, 담임교사로서의 역할을 원해서 이직하는 경우도 있었다. 사회적 요인으로는 출생률 감소로 인한 학급 수 감소, 고경력 교사의 채용 감소, 급여 등 열악한 처우, 연단위 고용 계약, 낮은 사회적 지위, 유치원과 어린이집의 폐원 등이 있었다.

한편 이직 경험이 있는 교사의 이직 시 고려사항은 집과 가까운 거리, 퇴근시간 보장, 연차 보장, 고용의 안정성, 국가호봉 적용 여부, 배움이 있는 기관 등이었으며, 향후 진로에 대해서는 이직 전 충분한 휴식 필요, 어린이집으로의 이직 고려, 공립유치원 교사임용 준비, 육아종합지원센터 등 유관 기관, 놀이학원 등으로 이직 고려, 대학원 진학을 통한 전문성 강화 등이 있었다. 어린이집·유치원 교사에 대한 낮은 사회적 인식으로 '탈 유아'를 꿈꾸며 타 직종으로의 이직을 희망하는 경우도 있었으나 교사로서의 보람과 소명감으로 현직을 유지하겠다는 교사도 있었다. 어린이집·유치원 교사의 고용안정을 위한 정책적 요구에 대해서는 교권 강화, 급여인상, 사립유치원 방과후 교사 지원, 학급당 유아 수 기준 축소 등이 언급되었다.

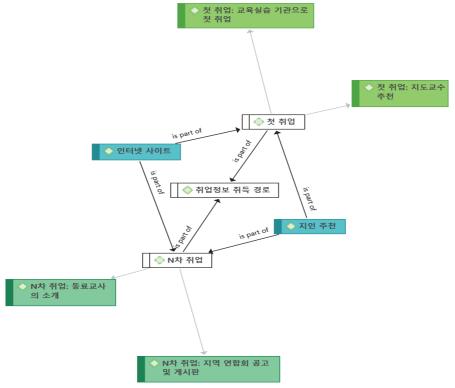


자료: 심층면담 내용을 코드 네트워크 분석한 결과임.

가. 취업 및 이직 관련 정보 취득 방법

취업 및 이직 관련 정보취득 경로의 코드 분류 및 네트워크 분석 결과를 살펴보면, 첫 취업의 경우, 실습학교에서 취업하거나 교수님 추천으로 취업하는 경우가대다수였으며, 1회 이상 이직 경험이 있는 경우, 보다 다양한 경로를 활용하는 것을 나타났다. 이들은 지역 연합회, 학교 등 기관의 구인게시판 등 지역사회 자원을활용하거나 경력교사로서 전·현직 동료교사의 추천을 통해 이직하는 경우도 있었다. 지역 육아종합지원센터 또는 교육청, 민간 사이트를 활용하여 정보를 취득하는 방법은 첫 취업과 이직을 위해 모두 활용하는 것을 확인할 수 있으며, 주변의 지인(친구, 선배 등)을 통해 이직 정보를 취득하는 경우는 첫 취업과 N차 취업시 모두활용하는 것으로 나타났다.

[그림 IV-2-3] 어린이집·유치원 교사의 취업 및 이직 관련 정보취득 경로



자료: 심층면담 내용을 코드 네트워크 분석한 결과임.

심층면담 분석내용을 구체적으로 살펴보면, 어린이집·유치원 교사는 주로 주변 동료교사의 소개 또는 교수 추천, 실습기관 등을 통해 취업 및 이직 관련 정보를 취득하거나 인터넷 사이트를 통해 취업 및 이직을 위한 정보를 얻는 것으로 나타났다. 이를 구체적으로 살펴보면 다음과 같다.

1) 첫 취업 시: 교수의 추천 또는 실습기관으로 취업

한편, 일부 어린이집·유치원 교사들은 지도 교수의 추천 또는 소개가 아닌 실습한 기관에서 곧바로 취업을 하는 경우도 있었다.

"실습처를 집근처로 알아보다가 가까운 곳에서 그 어린이집이 있었고, 실습을 하고서 그냥 원장님하고 그냥 "다 다음 해에 그 자리가 있을 때 오실 의향이 있냐." 뭐 이렇게 해서 자 연스럽게 그냥 일을 하게 된 케이스예요. (보육교사17, 2023.04.29.)"

"저는 실습 갔던 곳에서 먼저 연락이 와서 그 쪽으로 부담임으로 취업하고. (유치원교사5, 2023.05.13)"

"학교 졸업하기 전에 실습하잖아요. 그래서 실습한 데에서 졸업하면서 바로 정교사 했어요. (유치원교사17, 2023.07.22.)"

"교수님 추천 받아서 국공립으로 바로 취업하게 되었어요. (보육교사19, 2023.04.29.)"

"이제 그 0000대의 부설 유치원이라서 자리가 있다고 저는 교수님께서 알려주셔 가지고. (유치원교사1, 2023.05.13)"

2) N차 취업 시: 동료교사 소개 및 지인 추천

어린이집·유치원 교사들은 주변의 추천 또는 소개를 받아 취업 및 이직을 한 것으로 나타났다. 함께 일했던 원장의 권유, 예전 동료교사의 소개가 주를 이루었다.

"보조교사로 일했던 곳에서 원장님이 제가 왔으면 좋겠다고 해서 그냥 아는 곳으로 가자 2, 3년 동안 힘들게 일했으니까 더 힘든 곳 말고 편하고 좋은 데로 가자 해 가지고 지금 원에 계속 일을 하고 있어요. (보육교사13, 2023.04.15)"

"같은 곳에서 일을 하던 선생님께서 '지금 일하는 곳이 너무 좋다. 자리가 나왔으니까 한 번 지원을 해보는 게 어떠냐'이렇게 권유를 해서 여기로 옮기게 되었어요. (보육교사8, 2023.04.13)" "동기한테 소개받았어요. 동기가 1년을 다녔는데, 거기 야근도 안 하고 (중략) 그렇다고 해서. (유치원교사7, 2023.06.10.)"

3) 공통: 인터넷 사이트 활용

교사들은 대부분 주변인을 통해 취업정보를 취득하거나 구인구직 사이트를 이용하였다. 구인구직 사이트 이용 시 다양한 교사 관련 사이트를 통해 정보를 얻는 것으로 나타났는데 어린이집 교사들은 육아종합지원센터의 구인구직란을 주로 이용하였고, 사립유치원 교사들은 교육청 홈페이지, 지역 사립유치원 연합회 사이트, 민간 사이트 등의 홈페이지를 활용하고 있었다.

"고가네. 키드키즈. 그 다음에 육종(육아종합지원센터). 고가네는 유치원 교사하고 어린이집 교사 같이 올라오거든요. (보육교사4, 2023.03.25)"

"중앙육아종합지원센터 구인구직이요. (보육교사18, 2023.04.29)"

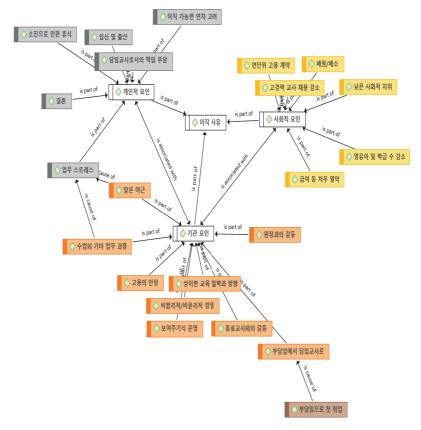
"사립유치원 연합회 공고 보고 갔는데 바로 이제 되가지고 거기서 인턴을 먼저 하고. (유치원교사3, 2023.05.13)"

"저도 고가네랑 그 교육청 사이트 보고 찾았었고. (유치원교사12, 2023.06.10.)"

"그냥 워크넷 들어가서 뜨는 곳들. (유치원교사15, 2023.06.24.)"

나. 이직 사유

어린이집·유치원 교사의 이직 사유는 상당히 다양하게 나타났다. 이를 '개인 요인', '기관 요인', '사회적 요인'으로 구분하여 네트워크 분석한 결과는 다음과 같다. 이직 사유로 '기관 요인'이 가장 많이 언급되었는데, '기관 요인' 중 행사 등으로 인한 잦은 야근, 수업 외 기타 업무 과중은 '개인 요인' 중 하나인 '업무 스트레스'와 연계되었다. 한편 부담임으로 첫 취업을 한 경우에는 담임교사로서의 역할을 희망하여 이직한 것으로 일부 지역에만 해당하였다. 한편 '사회적 요인'으로 제시된 출생아 수 감소로 인한 학생 수의 감소, 고경력 교사 채용 감소, 연 단위 고용 계약, 급여 등 열악한 처우는 '기관 요인'과 연결되는데, 기관의 비합리적/비윤리적 경영, 보여주기식 운영 등에 영향을 주는 것으로 해석할 수 있다.



[그림 IV-2-4] 이직을 경험한 어린이집·유치원 교사의 이직 사유

자료: 심층면담 내용을 코드 네트워크 분석한 결과임.

면담내용을 구체적으로 살펴보면, 어린이집·유치원 교사들의 주된 이직 사유는 열악한 근무환경 및 처우, 원장 및 동료교사와의 관계에서 발생하는 갈등, 소진으로 인한 건강 상의 이유 등 비자발적 이직 등도 주된 이유으로 나타났다. 이를 구체적으로 기술하면 다음과 같다.

1) 열악한 근무환경 및 처우

가) 과중한 업무

면담참여 교사들은 업무시간을 초과하는 과도한 업무량으로 인해 이직을 결심하게 되었다고 이야기하였다. 어린이집·유치원에서 진행하는 각종 행사, 서류 작업

및 수업준비로 잦은 야근을 하였고, 아이들이 하원한 이후에도 남아있는 업무들을 처리하느라 체력적으로 한계에 부딪혔다며 어려움을 토로하였다.

"유치원을 다니다 보니까 좀 이렇게 행사 같은 부분이 보여주기식을 너무 많이 하다 보니까 새벽 4시까지 이제 담임 선생님을 다 굴리는 거예요. 새벽 4시까지 굴리다가 이제 8시에 또 출근해서 또 차량 타고, 이게 계속 반복이었어요. (보육교사11, 2023.04.15)"

"거기가 되게 일도 많고, 야근도 당연시하는 분위기고, 서류적인 걸로 일이 되게 워낙 많았어요. (보육교사12, 2023.04.15)"

"여기 그냥 이 정도 크기를 다 꾸며야 돼요, 벽 하나도 빈 공간 없이. 그런 것 때문에 시간 이 항상 많이 소요됐던 것 같아요. (보육교사13, 2023.04.15)"

"행사가 많았어요. 그래서 야근이 너무 많아가지고... (유치원교사2. 2023.05.13)"

"이제 퇴근을 뭐 시간을 맞춘다고 해도 집에 가서 그날 해야 될 업무가 있으니까 약간 개인 시간이 너무 작다가 제일 컸고. (중략) 저희는 항상 퇴근하고 나서도 사진 올려야 되고, 키즈 노트 댓글 달아야 하고 이런 부가적인 업무들이 늘 있으니까. (유치원교사3, 2023,05,13)"

"일일이 교사가 손으로 뭘 만들어야만 잘하는 교사고 (중략) 맨날 만들고 그렇다 보니까 만드는 데 제일 시간이 많이 걸렸고. 그때 손목도 되게 많이 다쳤었고. (중략) 워라벨이 너무 안좋아서 계속 아프고. 집에 가도 개인적인 시간이 없고. (유치원교사7, 2023.06.10)"

한편, 본인이 맡은 직위와는 다른 업무 지시를 요구받거나 교사로서 수행해야 하는 업무 범위가 매우 광범위한 경우들도 있었다.

"페인트 칠도 하고 벽지도 칠하고 밖에 나무도… 저희가 다 정리하고. (보육교사18, 2023.04.29)"

"보조교사도 반을 보조하는 교사가 아니라 회계 보조를 맡아서. (보육교사19, 2023.04.29)"

"저희도 사무 선생님이 안 계셔서 그런 사무적인 일을 교사들이 하고요. 그니까 약간 잡부에요. 우리가 이거, 이것도 해야 한다고? (유치원교사15, 2023.06.24.)"

"제가 마지막 해에 있을 때 원감님께서 부재하시다 보니까 원감님이 하시던 업무들을 교사들이 나눠서 하게 되고, 행정업무도 행정 선생님이 오시긴 했는데 이제 원장님이 행정 선생님을 예뻐하셔서 둘이 잠깐 뭐 외출을 하신다거나 이러면. (중략) 공문도 제가 처리하고, 자료 집계도 제가 하고, 나중에는 월급을 교육청에 넣는 것도 제가 하고 있는 상황이 되더라고요. (유치원교사19, 2023.07.22.)"

나) 처우 및 권리보장 미흡

교사들은 기본적인 수당 지급을 비롯한 권리보장이 되지 않는 이유로 이직을 결심하기도 하였다. 교사 경력이 온전히 호봉에 반영되지 않는 경우, 야근 수당 미지급. 출산휴가 미제공 등의 다양한 사유가 존재하는 것으로 나타났다.

"국가 호봉을 쳐주는 유치원 같은 경우에는 4년제 대학을 졸업하면 9호봉부터 시작을 하는데 13호봉쯤 되면 더 이상 이제 임금이 오르지 않고 동결되는 경우가 많습니다. (보육교사 10, 2023.04.13)"

"평가제를 준비하면서 주 7일 출근 한 달 동안 했지만, 야근이나 그런 거에 대한 수당은 전혀 지급받지 못했었기 때문에 사실 그게 가장 큰 이유였어요. (보육교사6, 2023.04.13)"

"임신해서 출산휴가를 달라고 했더니 처음에 주겠다 하고서는 이직 딱 시즌이 되니까 나가세요. 해서 해고도 당했고 육아휴직 사용하겠다고 하니까 그것도 해고를 당했고 (보육교사4)"

"보통 아기를 가지면 그만두는 경우가 많아요. (유치원교사1, 2023.05.13)"

"제가 이제 9년 차, 만약에 올해 있었으면 10년 차잖아요. 근데 급여가 한 2, 3년 전부터 오르지 않는 거예요. (중략) 그런 부분에 대해 저는 부당하다고 생각했고 계속 어필했는데 올해는 아예 월급이 더 준다는 거예요. 동결도 아니고. (유치원교사13. 2023.06.24.)"

2) 원장과의 갈등

교사들은 원장과의 갈등으로 인해 이직을 경험하기도 하였다. 교사에 대한 존중 없는 거친 언행으로 갈등이 촉발된 경우도 있었으며, 이외에 휴가 및 급여 지급에 대한 불이행, 학부모와의 관계에서 원장 개입, 원장과 원활하지 못한 의사소통, 불 신 등 다양한 갈등을 겪었던 것으로 나타났다.

"원장님께서 약간 기분에 따라 선생님들에게 막말을 하시기도 하시고 (보육교사8, 2023.04.13)"

"원장님이 조금 많이 강하신 분이었어요. 욕도 거침없이 하시는 분이었고 급여도 안 주셨고. 저희한테 가스비도 납부하라고 하셨고. (보육교사3. 2023.03.25)"

"원장님이 바뀌시면서 거기 모든 직원들이 다 나갔는데 저만 그 원년 멤버였거든요. 근데이제 학부모들은 아무래도 제가 익숙하다 보니 원장보다 저를 먼저 만나니까 원장님이 그게 불편했던 것 같아요. 그래서 굉장히 부담스러우시다고. (보육교사2, 2023.03.25)"

"학부모 사이에도 이간질을 좀 많이 하시고. 그리고 휴가 문제에서는 자기 나름대로 해석을 해서 3일 이상을 줄 수 없다. 그리고 보조교사는 원래 휴가가 없다 이런 식으로 얘기하시고 (보육교사1, 2023.03.25)"

"무슨 일을 하더라도 원장님 마음대로 하는 게 많았어요. 무슨 의사결정을 할 때 교사들이 생각했을 때는 근거가 다 있어요. '어, 이게 맞는데' 이게 또 원장님 마음에서는 (중략) 유치원의 이익에 맞지 않으면 그게 안 되는 경우가 많았거든요. (유치원교사7, 2023.06.10)"

"원장 선생님들이 학부모님 민원을 다 받아주시는 스타일이에요. "반 바꿔주세요."하면 반바꿔주고. 뭐가 문제가 있으면 "어 선생님 탓이다." 이런 걸로 약간 몰아가죠. (유치원교사14, 2023.06.24)"

"개인 도장을 막도장으로 파가지고 그걸 뭐에 썼는지 모르겠는데 그게 있더라고요. (중략) 저희가 "이걸 왜 이렇게 하셨냐" 그랬더니 "그냥 뭐 간단한 뭐 공문 내려올 때 찍으려고 했다." 이렇게 했는데 그때부터 불신이 돼서 선생님들끼리 다 똘똘 뭉쳐서 한 네다섯 명이 같이 나왔어요. (유치원교사17, 2023.07.22)"

"가끔씩 반말하시고 뭔가 "야야" 이렇게 하시고. (중략) 단 둘이 있으면 "야, 너" 이러면서 그 냥 하는 평소 말인데도 "야 너 뭐 했어?" 이러면서 (유치원교사18, 2023.07.22)"

3) 동료교사와의 갈등

동료교사와의 갈등으로 인해 이직을 한 경우도 있었다. 유치원에서 근무하다 어린이집으로 이직한 교사의 경우 어린이집 내에서 동료교사들의 텃새로 기관 적응에 어려움을 겪은 적이 있다고 토로하였으며, 어린이집에서 대체교사로 또는 유치원에서 부담임교사로 근무했을 당시 동료교사들의 태도에서 교사로서 동등한 위치에서 존중받지 못하고 있다는 것을 느꼈다고 이야기하였다.

"얼마나 잘하는데? 너 유아교육과 출신이야? 너 그거 얼마나 잘하는데 하나도 안 알려줄게"이렇게 되는 거예요. (중략) 그래서 정말 죽고 싶다는 생각이 처음으로 들었어요. 우울증이진짜 너무 깊게, 너무 그래서. (보육교사11, 2023.04.15)"

"음 은행 쪽 직장 어린이집이었는데 거기는 일단 선생님들이 대체교사를 무시하고 보더라고 요. 그래 가지고 '넌 대체, 우리는 정교사. 우리는 직장 재단이야' 약간 이런 분위기였어요. (보육교사15, 2023,04.15)"

"월급도 너무 좋고, 위치도 좋고, 퇴근 시간도 괜찮았는데 선생님들이 너무 무서워서. 담임 선생님들이 무서웠어요. 담임선생님들끼리 딱 뭉쳐서 저희들에 대한 뭐 뒷담화를 했는데... (유치원교사11, 2023.06.10)" 한편 면담에 참여한 유치원 교사 중 경력교사와의 관계에서 어려움을 겪었다고 토로한 경우도 일부 있었다. 업무적인 부분도 힘들었지만 무엇보다 경력교사와의 수직적 관계가 이직에 가장 큰 원인이었다고 이야기하였다.

"제일 힘들었던 거는 좀 위계질서가 심하다고 해야 하나. (유치원교사3, 2023.05.13)"

"그냥 약간 같은 행동을 해도 밑에 선생님을 모든 사람이 보는 앞에서 자존감을 깎아내린다고 해야 하나. (유치원교사3, 2023.05.13)"

"헤드 선생님은 뒤에서 앉아 가지고 평가하고 그날 맨날 평가를 받는데.....(중략) 그 선생님은 이제 지시하는 분. 감독. (유치원교사8. 2023.06.10)"

4) 소진 등 건강 상의 이유

교사들은 야근 및 행사준비, 스트레스 등으로 인한 건강상의 문제로 퇴사를 결심하기도 하였다. 퇴사 후에는 잠시 휴식기간을 가지며 건강을 회복한 뒤 이직을 하는 것으로 나타났다.

"영아반 선생님들은 허리 나가는 건 기본적으로 나가는 거고. (보육교사2, 2023.03.25)"

"2년 정도 일을 하다가 조금 뭐 많은 일이 있었지만 그래도 버티려고 했는데 건강이 많이 안좋아져서 2년 2개월 일을 하고 퇴사를 하게 되고. 또 쉬다가 잠깐 보조교사를 하려고 지금다니는 원으로 보조교사를 3개월 정도 하고... (보육교사13, 2023.04.15)"

"2년 일하다가 거기는 또 야근이 너무 많아서 몸이 너무 안 좋아져서 그만두고. (유치원교 사2, 2023.05.13)"

"원장님과의 관계도 그렇고, 이제 업무적인 것도 그렇고 해서 심적 스트레스가 너무 심해서 이게 건강으로 좀 나오더라고요. (유치원교사19, 2023.07.22)"

5) 민간어린이집, 사립유치원의 비합리적 운영 행태

일부 어린이집 교사들은 원장 가족이 원의 경영에 참여하는 운영구조 안에서 불합리함을 목격하였고 이러한 이유로 이직을 결심했던 것으로 나타났다.

"약간 제가 비리 같은 거를 잘 못보는 성격도 좀 심해가지고, 그게 너무 심해서 너무 불의가, 너무 화가 나가지고. 그것 때문에 더 이상 여기서는 하다가는 제가 화병 걸리겠다 싶어가지고. (보육교사16, 2023.04.15)"

"근데 그게 생각보다 너무 저한테는… 초임인 저한테는 스트레스로 왔고, 제가 민간으로 가다 보니까 회식을 해도 가족들 사이에서 제가 끄트머리에 앉아 있고. 이건 어린이집 회식인지 가족 모임에 제가 낀 건지 모르겠는데. (보육교사15, 2023,04.15.)"

한편 유치원 교사들은 급여 산정, 수당 지급 등 특히 처우와 관련된 부분에 있어 객관적 기준 없이 원장의 주관적 기준에 따라 처우가 결정되는 부분에 불만을 표현 하기도 했다.

"원장님 마음대로. 원장님에 따라 다른 것 같아요. (유치원교사5, 2023.05.13)"

"사립 호봉 그런 것도 아니었고 사람마다 조금 다 다르기도 했고. 원장님하고 어떻게 얘기하나에 따라서 페이가 달라지고. (유치원교사15, 2023.06.24)"

"반이 줄어드니까 돈이 없으니까. (중략) 여름휴가비 이번에 없어, 휴가비 없어, 겨울휴가비 없어. (유치원교사16, 2023.06.24)"

6) 직위 변경 위한 이직

유치원 교사들 중 첫 취업 시 담임교사가 아닌 부담임교사로 채용된 경우가 있었다. 교사들은 어느 정도 경력을 쌓은 뒤 담임교사 직위로의 근무를 희망하였고 이러한 이유로 이직을 결심한 것으로 나타났다.

"일단 담임하려고 유아교육과를 간 거니까 부담임 경험 1년 쌓고 그다음 담임으로 이제 하고 싶어서 다른 데를 알아봤어요. (유치원교사1, 2023.05.13)"

"담임자리가 없어서 지금 있는 곳으로 이직했어요. (유치원교사5. 2023.05.13)"

"담임선생님들 보면 되게 오래 일하셨고 호봉도 계속 올라가고, 그래서 '남아 있으면 나도 기회가 오지 않을까?' 했는데 안 될 것 같아가지고. (유치원교사11, 2023.06.10)"

"담임 선생님들이 그만두셔야지 자리가 나오는데, 자리가 안 나와서 '일단 (부담임) 2년 하고 그 다음에 담임 하자'했는데 이직을 하게 되었어요. (유치원교사19, 2023.07.22)"

7) 영유아 수 감소 등으로 현원 감소

교사들이 자발적으로 이직을 희망한 경우도 있었지만 비자발적 사유로 이직을 경험한 경우도 있었다. 교사들은 코로나 여파에 의한 현원 감소로 기관이 폐원을

하거나 전체적인 출산율 감소로 인한 원아 수 감소로 학급 수가 축소되면서 강제 이직을 경험하였다.

"처음에 일했던 곳을 계속 다니려고 했었는데 아이들 인원수가 모자라서. (보육교사1, 2023.03.25)"

"첫 번째 이유는 사립유치원이 많이 폐원해서 어쩔 수 없이 이직을 할 수밖에 없는 처지에 놓여 있고. (보육교사10, 2023.04.13)"

"저희 반 친구들 중에 다문화가 훅 빠지다 보니까 원장님이 저랑 6, 7세 선생님을 불러서 "2학기에 이제 한 반을 줄여야겠다." 근데 누가 봐도 제가 그만둬야 되는 상황이었던 거예요. (보육교사15, 2023.04.15)"

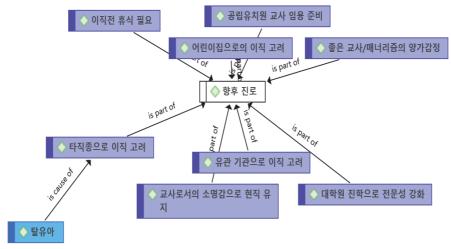
"한 반이 줄었는데 저가 막내다 보니까 다른 데로 옮기게 되었어요. (유치원교사1, 2023.05.13)"

"제가 당시에 막내였는데 다음 해에 아이들이 줄면서 반이 하나 없어진다고 해서 제가 그때 이직을 하게 되었어요. (유치원교사3, 2023.05.13)"

"원아 수가 줄다 보니까 학급 수가 줄 수밖에 없었고. 그래서 원장님께서 선생님들 중에 유일하게 담임을 계속 했던 사람이 저였고, 그래서 "다른데 가는 게 어떻겠냐" 얘기를 하셔서. (유치원교사20, 2023.07.22.)"

다. 향후 진로에 대한 고민

어린이집·유치원 교사의 향후 진로에 대한 고민을 네트워크 분석하였다. 이직전 절대적인 휴식이 필요하다는 의견, 교사로서의 소명감으로 현직을 유지하고 싶다는 의견과 교사로서의 전문성을 강화하기 위한 노력의 일환으로 대학원 진학, 공립유치원 교사 임용 준비가 있었으며, 전공과 관련이 있는 기관(육아종합지원센터, 놀이학원 등)으로의 이직을 고려하거나 최근 휴게시간 도입, 최저임금 보장 등으로 사립유치원 보다 근로조건이 좋아진 어린이집으로의 이직을 고려하는 경우도 있는 것으로 나타났다. 반면 어린이집·유치원 교사의 낮은 사회적 인식과 지위를 한탄하며 '탈 유아'를 꿈꾸며 타 직종으로의 이직을 고려하는 경우도 있었다.



[그림 IV-2-5] 어린이집·유치원 교사가 고려하는 향후 진로

자료: 심층면담 내용을 코드 네트워크 분석한 결과임.

상기한 바와 같이 면담참여 교사들은 향후 진로에 대해 여전히 '교사' 직을 희망하거나 전공을 살리되 교사가 아닌 형태의 직종을 희망하거나 아예 전공과 무관한 새로운 직업을 갖기를 희망한다는 의견이 있었다. 일부 교사들은 잠시 휴식기간을 가지며 진로를 탐색해 보고 싶다고 이야기하기도 하였다. 이를 구체적으로 기술하면 다음과 같다.

1) 교사로서의 소명감으로 현직 유지

향후에도 계속 교사 직업을 희망하는 경우가 있었다. 이 경우 주변의 고경력 동료교사를 보면서 본인 또한 오랜 시간 교사를 할 수 있겠다는 희망을 얻는 것으로 나타났다. 교사라는 직업을 향후에도 희망하는 경우 지속적인 스스로의 발전이 필요하다고 인식하는 공통점을 보이는 것으로 나타났다. 한편, 아이들이 너무 좋아서 교사 직업을 계속 하고 싶다는 교사도 있었다.

"주위에 경력 많은 선생님 20호봉 받는 선생님 국공립 가시는 것도 보고. (중략) 나도 내가 노력하고 내가 잘할 수만 있다면 내가 지금 10호봉만 받지만 다른 데 이직을 했을 때 그런 불이익은 없겠다 싶기도 해서. 저는 제가 할 수 있는 데까지는 계속 보육교사 담임으로 하고 싶긴 하거든요. (보육교사12, 2023.04.15)"

"'과연 사람이 대체될 수 없는 게 뭐가 있을까?' 생각을 하다 이 직업은 사람이 꼭 필요한 직업이지 않을까? (중략) 세상이 바뀌면, 우리 직업도 굉장히 귀해지겠구나 그리고 이건 로 봇이 대체할 수 없으니까 그럼 여기서 버텨야겠다. (보육교사22, 2023.04.29)"

"그런 뭔가 특별함을 찾는 부모들의 수요를 생각하기에는 뭔가 이제 진짜 교사들이 공부를 더 한다든가 아니면 뭔가 이제 특별한 교사들도 그런 준비를 해야 될 거라는 생각을 저는 해서요. (보육교사21. 2023.04.29.)"

"저는 쉬고 있어도 애들이 계속 생각이 나고. (중략) 코로나 격리됐을 때 바로 앞에 유치원이 있었거든요. 다른 유치원이. 괜히 베란다 내다보고. (유치원교사14, 2023.06.24)"

한편 유치원 교사 중 일부 교사는 임용고시 준비를 계획하며 향후 보다 안정적 인 직장에서 근무하기를 희망하거나 어린이집으로 기관 유형을 옮겨 교사로서 근 무하기를 희망하였다. 유치원 교사에서 어린이집 교사로의 진로를 희망이유로는 상대적으로 자유로운 연차 사용, 기본적 처우 보장 등이 가능한 근로환경을 선망하 기 때문인 것으로 나타났다.

"저는 다니면서 공부를 더 할걸 생각했었기 때문에. 다시 임용을 더 할 것 같기도 하고. (유치원교사4, 2023.05.13)"

"그냥 어린이집으로 가야 되나? 이 생각은 조금 하고 있어요. 왜냐하면 차라리 요즘은 어린이집이 휴게시간도 확보가 되고 일단은 일반 사립유치원보다는 야근 수당 이런 것도 잘 챙겨주니까. (유치원교사8, 2023,06.10.)"

"만약에 저는 애를 낳으면 유치원으로 안 갈 것 같고 다른 공무원 공부를 하거나 아니면 어린이집 갈 것 같아요. (중략) 저희도 어린이집 같이 있는데 어린이집 선생님들은 연차도 있고 방학도 있는 거예요 (유치원교사13, 2023.06.24.)"

2) 전문성을 토대로 유사 직종으로 이직 희망

교사라는 직업 이외에 새로운 진로를 희망하는 교사들도 있었다. 일부 교사들은 새로운 진로를 희망하더라도 본인의 전공을 살리는 방향으로 새 진로를 희망하는 것으로 나타났다. 희망하는 진로로는 사무직, 연구직, 교수 등 다양한 것으로 나타났다.

"그래서 진짜 올해는 꼭 올해까지는 여기 원 다니고 내년 2월에 끝나면 대학원을 진짜 준비하

든지. 아니면 육종이 그나마 교사 일에서 조금 비슷한 맥락에서는 조금 더 나은 대우를 받고. 조금 더 생산적인 일을 할 수 있다고는 몇몇 분한테 들어가지고 (보육교사16, 2023.04.15)"

"주변의 선배들 중에 육아종합지원센터에 근무하시는 분들도 되게 많이 계셔서... (보육교사 14. 2023.04.15)"

"체력적으로도 문제가 된다고 생각하는데 만약에 저도 여기서 다른 직업을 갖게 된다고 해도 이쪽 관련된 일을 하고 싶다는 생각이 들어서 유아 출판사나 그런 데도 알아보고 있고... (보육교사18, 2023.04.29)"

"유아교육과 관련된 다른 직업을 찾고 싶어요. 공부를 해서 교수가 된다거나 (중략) 다른 유 아교육에 관련되어 있는 직업. (유치원교사5. 2023.05.13.)"

"교사로 있고 싶기보다는 연구를 계속하고 싶은 것 같아요. 연구를 하고 교사 교육을 좀 하고 싶어요. (유치원교사12, 2023.06.10)"

한편, 기존의 전공이 아닌 새로운 전공, 새로운 분야로의 진출을 준비하는 교사도 있었다.

"내가 지금 이 상황에서 찾을 수 있는 것들을 좀 고민하다가 업무적으로 체력적이거나 정서적으로 조금 여유가 생겼다고 생각이 들어서, 다른 전공으로 준비를 하려고 하고 있거든요. 근데 사실 뭐 막연하긴 해요. (보육교사17, 2023.04.29)"

"다른 쪽으로 공부를 하고 싶다는 생각. (유치원교사1, 2023.05.13)"

"또 하나는 아예 다른 행정 사무직 쪽으로 시험을 준비해 볼까 하는 마음도 있어요. (유치 원교사6. 2023.05.13.)"

"저는 아예 그냥 유아교육 분야가 아니라 다른 뭐 그냥 자영업 같은 거를 하고 싶어서. (유 치원교사9, 2023,06.10)"

3) 진로 탐색을 위한 휴식 필요

일부 교사들은 향후 본인의 진로에 대한 명확한 결정을 내리지 못한 경우도 있었다. 어느 정도 시간을 가지면서 본인의 진로에 대해 고민하고 재설정하는 시간을 가지길 원한다고 응답하였다.

"저는 올해까지만 하고 내년에는 좀 쉬고 싶거든요. 그러니까 1년을 그냥 나한테 뭐가 맞는 건지 좀 되돌아보고 싶어요. (보육교사11, 2023.04.15)" "항상 해마다 이런 고민을 하는 것 같아요 연말이 되면. (중략) 아직은 잘 모르겠어요. 항상 고민하는 부분이 있는 부분인 것 같아요. (보육교사15, 2023.04.15)"

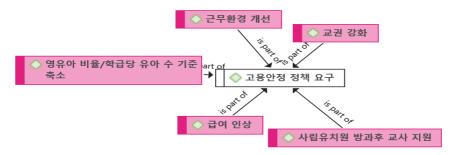
"저는 계속 하다가(유치원 교사) 결혼할 때 1년 정도는 쉬고 싶어요 (유치원교사2, 2023.05.13)"

"애들도 좋고 적성이 안 맞는다라는 생각까지는 안 들어서 그냥 1년을 좀 쉬고 싶은 마음도 크고. 그냥 알바라도 하면서. (중략) 실제로 건강이 너무 안 좋아서 건강관리를 하면서 지내고 싶어서. (유치원교사11, 2023.06.10)"

"아직은 고민 중인데 유치원 교사 말고 다른 쪽으로 갈지, 아니면 다시 다른 유치원으로 갈지. (중략) 안 맞는 것 같기도 하고, 맞는 것 같기도 하고 그래서 계속 고민 중이에요. (유치원교사18, 2023.07.22)"

라. 고용 안정 위한 정책 요구

어린이집 교사와 유치원 교사의 고용안정을 위한 정책적 요구로는 교권에 대한 보장, 근무환경 개선, 급여 인상의 목소리가 컸으며, 학급당 유아 수의 축소, 담임 교사가 방과후를 담당하는 경우 방과후 교사 지원을 희망하는 경우도 있었다.



[그림 IV-2-6] 어린이집·유치원 교사의 고용안정을 위한 정책 요구

자료: 심층면담 내용을 코드 네트워크 분석한 결과임.

교사들은 잦은 이직 방지를 위해 필요한 정책으로 교사의 기본적인 권리 보장, 근로환경 및 처우개선을 요구하였으며, 취업 전에 취업하고자 하는 기관에 대한 다 양한 정보 제공이 필요하다고 제안하였다. 또한 교사라는 직업에 대한 사회적 인식 의 제고가 뒷받침 될 필요가 있다고 주장하였다. 이를 구체적으로 정리하면 다음과 같다.

1) 교사의 기본권리 보장

교사의 잦은 이직 방지를 위해 필요한 정책으로는 교사의 기본적인 권리 보장이 이뤄져야 한다는 의견이 있었다. 구체적인 내용으로 중앙부처에서 교사 권리에 대한 정보를 제공하거나 교사 권리보장 관련 법 및 제도 마련, 교사 권리 보장과 관련된 연수 제공, 육아휴직제도 보장 등이 있었다.

"복지부에서도 자체적으로 해결하게끔 만드는 게 아니라 선생님의 권리, 원장님의 권리 무 엇을 어떻게 해야 되는지 카드 뉴스를 낸다든지 아니면 그러한 부분을 이제 안내문 같은 것 들을 각 어린이집마다 배포한다든지 그런 것들이 있으면... 선생님들이 노무 내용이나 가이 드라인을 다른 협회나 이런 데 찾아서 인터넷을 찾는 것보다는 복지부가 조금만 더 나서주 면 어떨까라는 생각이 들어요. (보육교사5, 2023.03.25)"

"선생님을 위한 법이 마련됐으면 좋겠어요. 정말 잘못한 선생님들도 계시지만 현장에서 진짜 억울하게 누명 같은 부분을 쓴 선생님도 없지 않아 계실 것 같거든요. (중략) 그래서 그런 법이 개정돼서 저희들도 이제 자신감 있게 말할 수 있도록 하는 발전됐으면 좋겠어요. (보육교사11, 2023.04.15)"

"교사들이 정책에 관심 가질 수 있게 정책적인 측면의 연수도 해줬으면 좋겠어요. '선생님들이 받을 수 있는 처우는 어떤 어떤 것들이 있고, 누릴 수 있는 권리는 이런 것들이 있다' 이러면서……(중략) '선생님들은 이제 소중한 존재다'이런 거를 목표로 해서 누릴 수 있는 권리에 대한 그런 연수도 좀 해줬으면 좋겠다는 생각이 들었어요. (보육교사9, 2023.04.13.)"

"(결혼이나 출산으로 인해) 사실 너무 당연하게 그만둬야 된다는 게 너무 안타까운 거죠. 유치원에 젊은 선생님들밖에 없는 이유가 사실 그것 때문인 것 같거든요. 선생님들이 졸업하고 취업해서 일 하다가 결혼하면 나가니까 그 자리를 또 새로운 사람이 채우고, 나가면 또 새로운 사람이 채우고 그러니까 결혼하고 나서 다시 돌아올 자리가 없는. (유치원교사 19, 2023.07.22)"

2) 교사 근로조건 및 처우 개선

가) 경력 인정되는 고용환경 보장

많은 교사들이 경력 산정이 제대로 이뤄지지 않는 부분에 대해 불만을 토로하였다. 경력에 비례하여 호봉이 산정되는 구조가 아닌 고경력 교사의 경우 경력을 다인정받지 못한 채 호봉이 산정되는 구조에 대해 개선이 필요함을 언급하였다.

"10년 차가 돼도 지금 1호봉 받는 이 상황이 저는 너무 안타깝고... (중략) 10년 일한 사람들 200만원 조금 넘게 주는거 솔직히 아니라고 생각하거든요. (보육교사13, 2023.04.15)"

"제가 그것도... 호봉 인정도 안 되더라고요. 유치원에서 방과후 과정 경력을 인정 안 해주더라고요 어린이집 쪽에서는. 그래서 호봉이 4호봉이나 깎였어요. (중략) 그래서 이런 호봉인정도 다 될 수 있도록 해줬으면 좋겠고...(보육교사9, 2023.04.13)"

"경력 교사로서의 많은 부담감 (중략) 10호봉이 넘어가시는 분들이 많은데 다 동결해서 들어오셨다고 하더라고요.(보육교사6, 2023.04.13)"

"경력이 9년이 되니까 유치원에 넣어도 호봉이 너무 높다고 안 받아주는 거예요. 국가호봉을 주고 호봉을 인정해 주는 유치원들이 고경력 교사를 안 뽑아요. (유치원교사7, 2023.06.10)"

나) 휴게시간의 실질적 보장

2018년 어린이집 교사 휴게시간이 의무화되었지만 여전히 어린이집 현장에서 는 휴게시간 사용에 어려움을 겪고 있는 것으로 나타났다. 교사들은 서류 상에는 휴게시간이 잘 운영되는 것으로 기록되고 있지만, 실제 휴게시간에는 휴식을 취할 수 없고 아이들과 여전히 함께하거나 서류 작업을 진행한다고 이야기하였다.

"휴게시간, 네 휴게시간이 있다고는 하는데 잘 못 쉬죠. (보육교사7, 2023.04.13)"

"물론 서류상으로는 '몇 시부터 몇 시까지 휴게시간이 잘 지켜지고 있다'이렇게 남습니다만 실질적으로는 거의 쉬지 않고 일을 한다고 보시는 게 맞을 것 같습니다. (보육교사10, 2023.04.13)"

"서류상으로는 '몇 시부터 몇 시 휴게 시간이다'라고 매일 기록은 하지만, 사실 거의 풀 보육이 이루어졌던 적이 많았고. (보육교사6. 2023.04.13)"

3) 취업 대상 기관에 대한 상세한 정보 제공

교사들은 이직 및 취업과정에서 기관에 대한 다양한 정보를 얻기 어렵다고 이야 기하였다. 더 많은 정보가 제공된다면 본인에게 적합하고, 본인이 원하는 기관으로 가게 될 확률이 높아질 뿐만 아니라 결과적으로 잦은 이직을 방지할 수 있는 또 다른 방법이 될 것이라고 이야기하였다.

"혹시 가능하시다면 교사들이 잡코리아처럼 그런데 보면 알잖아요. '아 나는 자유로운 걸 좀 더 중요하는 곳인데 여기가 자유로운 것 같아' 그러면 거기를 지원하고. '나는 좀 계획적이고 체계적인 게 중요한 사람이다' 하면은 거기 골라갈 수 있는데 여긴 아무것도 없고. (보육교사22, 2023.04.29)"

"정확하게 정보가 공시되면, 저희는 더 좋지 않을까. (보육교사18, 2023.04.29)"

4) 근로환경 개선

유치원 교사들의 경우 교사 대 아동 비율 제재, 방과 후 교사 및 대체교사 지원, 재정운영의 투명성 제고 등의 근로환경 개선을 요구하는 의견이 있었다.

"교사 대 아동 비율도 조금 적극적으로 좀 제재를 좀 해 주셨으면 좋겠어요. (유치원교사6, 2023.05.13)"

"사립유치원 같은 경우도 방과후 교사를 지원해 준다던가. (유치원교사3, 2023.05.13)"

"근데 이제 유치원은 아예 예를 들어서 결혼을 해도 제가 구해야 하니까 대체교사를. (유치원교사13, 2023.06.24)"

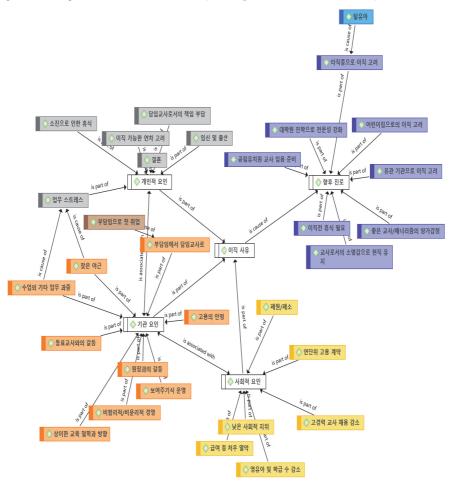
"지도 점검은 출석부나 에듀파인 이런 걸로 보시는데, 교육청에서 지원해 주는 금액을 어떻게 썼는지를 보는 건 너무 좋은데. 그런 것도 좋지만 이제 교사와 관련된 것도 조금 봐주셨으면. (유치원교사20, 2023,06,24)"

5) 교사의 사회적 인식 제고

교사의 이직 방지를 위해 무엇보다 어린이집·유치원 교사에 대한 사회적 인식 제고가 필요함을 언급하기도 하였다. 누구나 쉽게 할 수 있는 직업이 아닌 '전문성' 을 요하는 직업이라는 사회적 인식이 어린이집·유치원 교사로서 근무하는데 필요 한 요인이라고 보았다.

"정책적으로 보육교사든, 유치원 교사든 아무나 할 수 없는 직업이고 전문성과 책임성을 가지고 열심히 일하는 사람이라는 인식 제고가 먼저 가장 필요하다는 생각이 들고... (보육교사10, 2023.04.13)"

"교권 향상이 가장 먼저 이루어져야 된다고 생각을 했거든요. 교권이 너무 낮은 것 같아요. (유치원교사9, 2023.06.10)" "사회적 인식이 개선되어야 하는데 (중략) 제가 다른 사람을 만날 때 '유치원 교사예요.'라고 말을 하면, 저는 되게 보람 있고 행복하게 일을 하고 있는데 '아 힘든 일 하시네요' 이렇게 얘기가 먼저 나오니까... (중략) 저는 제가 좋아서 선택한 일을 그런 사회적 인식 때문에이 일이 싫어지고 있는 거예요. (유치원교사7, 2023.06.10.)"



[그림 IV-2-7] 어린이집·유치원 교사의 이직 사유-향후 진로 간의 네트워크 분석 결과

자료: 심층면담 내용을 코드 네트워크 분석한 결과임.

어린이집·유치원 교사의 이직 사유와 향후 진로 간의 관계를 네트워크 분석 결과, 개인/기관/사회적 요인(낮은 사회적 인식과 처우(낮은 급여 등), 제대로 보장받지 못하는 교사로서의 기본권 등)으로 결합된 다양한 이직 사유는 '탈 유아'라는

벗어나고 싶은 강력한 희망으로 나타나 타 직종으로의 직종 전환을 고려하거나 유 관 직종으로의 이직 희망으로 연결된다.

3. 어린이집·유치원 장기근속 교사 심층면담

3절에서는 어린이집·유치원 교사 중 한 기관에서 7년 이상 장기 근속한 교사 대상으로 심층면담을 실시하여 장기근속을 가능하게 한 요인 등을 알아보았다.

가. 장기근속 사유

1) 원장의 리더십

교사들은 동료교사 간, 학부모 간 갈등 발생 시 원장의 중재자로서 역할을 수행한 리더십이 장기근속의 주요 요인으로 꼽았다. 또한 특정 문제에 어려움을 겪을 때 원장에게 도움을 받는 과정에서 심리적 안정감을 느낀다고 하였다.

"원장님은 선생님을 인격적으로 대해 주시고, 늘 학부모나 아이들을 대하는 것도 잘 하시지 만 교사 입장에서 고충을 많이 들어주시고 이해해 주세요. 그래서 학부모한테 편파적으로 그러시는 게 아니라 학부모와 교사를 객관적으로 보시고, 저희 고충은 이해해 주시고. 학부모는 또 학부모대로 만져주시고 그런 면들을 되게 지혜롭게 잘하세요. (어린이집 장기근속교사2, 2023. 09. 23)"

"제가 해결을 하려고 하다가 정말 안 되겠다 싶으면 원장님한테 말씀을 드리고 (중략) "선생님 1로 했으면 그럼 이거는 2로 한번 해보자"이렇게 이야기를 하시고... 심리적으로 많이 도움이 되더라고요. (중략) 화가 굉장히 많이 났던 상황이었는데 원장님과 대화를 하면 그 마음이 좀 수그러들더라고요. (어린이집 장기근속교사5, 2023, 09, 23)"

2) 원장과의 관계

기관의 리더인 원장과의 원만한 관계는 교사들의 장기근속 요인이 되었다. 원장이 교사 개인의 다양한 상황들을 이해해 주고 배려해 주는 과정을 보고 느끼면서 원장에 대한 신뢰감과 고마움을 느끼고 이는 결과적으로 교사들의 장기근속 요인으로 작용하였다.

"원장님이 저뿐만 아니라 다른 선생님들도 힘든 일들이 있을 수 있잖아요. 한 번은 동료 선생님이 암에 걸리셨는데 그만둬야 되는 상황이었어요. 그런데 그만두고 실업급여 받고 그 돈으로 치료하고 다시 근무할 수 있게 해 주셨어요. (중략) 저희 아이가 아프거나 제가 급하게 아이 때문에 가야 될 때가 있으면 대체 인력을 어떻게든 구해주셔서 그런 거를 다 메꿔주셨어요. (어린이집 장기근속교사1, 2023, 09, 23)"

"제가 3개월만(육아휴직) 하게 해달라 했는데 6개월 해주셨어요. 코로나 있는 시간이랑 아이가 적응할 수 있는 시간까지 다 배려를 해주셔 가지고 그렇게 했고. 어린이집 장기근속교사1, 2023. 09. 23)"

"교육관이라든가 원장님이 보육을 하면서 제일 중요하게 생각하는 요인, 그게 맞았거든요. 그리고 교사과의 관계에서 제일 중요시하는 것 그런 것들이 많이 비슷했어요. 그래서 지금 까지 쭉 이어오고 있어요. (어린이집 장기근속교사5, 2023. 09. 23)"

"'그래 어디 가도 이런 원장님 만나지 못할 거야. 가서 또 이상한 원장님 만나면 어떡해' 그런 생각을 하면서 마음을 다잡는 것 같아요. (어린이집 장기근속교사2, 2023. 09. 23)"

3) 동료교사와의 관계

교사들은 함께 일하는 동료교사와의 긍정적인 관계를 장기근속 사유로 꼽았다. 원장과의 갈등, 업무로 인한 스트레스 상황을 겪더라도 동료교사와 협동하며 의지 하는 부분이 오랜 시간 근무할 수 있는 원동력이 되었다고 이야기하였다.

"원장님이 아무리 힘들게 해도 야근이다. 뭐다 일이 많잖아요. 행사를 준비하면서도 교사들 끼리 너무 즐거운 거예요. 뭐 하나 아이디어 나오면 '그거 이건 이렇게 하면 좋겠다'이걸 받아줄 때. 그리고 뭔가 변화되는 것 작년에 이거 했는데 올해는 이런 게 조금 더 풍성해지고 결과물이 또 좋게 나왔을 때 다음엔 또 뭐 할까? 서로 으쌰으쌰하는 게 되니까 그런 부분 때문에. (어린이집 장기근속교사4, 2023, 09, 23)"

"같이 입사했던 선생님들이 한 10명 정도 됐는데 으싸으싸하면서 같이 하는 게 너무 재미있어서 더 많이 오래 있을 수 있었던 것 같아요. (어린이집 장기근속교사3, 2023. 09. 23)"

4) 교사 개인의 성향

장기근속 사유에는 교사 개인의 성향도 영향을 주는 것으로 나타났다. 동료교사들이 대거 이직하여 새로운 교사들과 융합해야 하는 혼란스러운 상황에도 흔들리지 않고 역으로 변화에 대한 기대감을 갖는다거나 끊임없이 배우고 발전하려는 자세와 같은 개인의 성향은 장기근속을 가능하게 하였다.

"지금 저하고 한 명 더 빼고 2명을 제외하고는 다 바뀌었어요. (중략) 근데 새로 오신 선생님들이 굉장히 또 달란트가 뛰어나셔서, 굉장히 창의적이셔서 그런 부분을 또 많이 배우게되더라고요. (어린이집 장기근속교사4, 2023. 09. 23)"

"새로운 사람으로 물갈이가 되면서 정보가 바뀌고 이런 것 때문에 지금 있는 선생님들도 '또 어떤 교육이 들어올까' 아이들하고 대화하는 거 기존하고 어떻게 바뀌게 되는지 굉장히 궁금해 하고 있고. (어린이집 장기근속교사4, 2023. 09. 23)"

나. 이직 방지 위해 필요한 정책

1) 교권보호 환경 마련

장기근속 교사들은 무엇보다 교사를 위한 교권보호가 현장에서 가장 시급함을 요구하였다. 특히 교사를 존중하지 않는 학부모들의 언행, 작은 일에도 민원을 넣거나 고발하는 행위 등은 교사를 심적으로 지치게 만드는 요인이 된다고 이야기하였다. 결과적으로 교사의 장기근속을 위해서는 교사를 보호할 수 있는 환경마련이시급하다고 주장하였다.

"아이가 계단 오르다가 부딪혔는데 혹이 나요. 피부가 약하니까. 근데 어린이집을 다 뒤집고 "교사가 도대체 뭐 했냐. 우리 애는 왜 손을 안 잡고 다녔냐" (중략) 또 이제 고발한다, 민원 넣는다 또 난리가 나고. 저희 짝꿍 선생님은 (중략) 그러더라고 '자기가 그만두고 싶다'고. (어린이집 장기근속교사4, 2023. 09. 23)"

"어머님들이 예전 같지 않고 민원이라는 말을 입에 달고 사세요. 정말 민원거리도 안 되는 거 가지고 '민원 넣겠다'하시고.(어린이집 장기근속교사4, 2023, 09, 23)"

"부모님이 갑 저희가 을. 그렇게 해서 끌려다니는 서비스가 아니었나 그런 생각을 하게 돼요. 결국 저희가 전문가가 아니라 보모 그런 이야기를 더 듣는 것 같아요. (어린이집 장기근속교사2, 2023. 09. 23)"

2) 기타 인력 지원

교사들은 이직 방지를 위해 필요한 정책으로 인력 지원을 꼽았다. 구체적으로 동료교사가 육아기근로시간단축을 사용하는 경우 다른 교사들이 해당 반을 지원해야 하는 상황에서 업무 과중을 느끼는 것으로 나타났다. 또한 연장반 전담교사 지원 인력 부족, 야간연장교사 휴가 시 인력 지원의 어려움으로 교사들이 직접 당직

을 서야하는 등 인력 부족으로 인한 어려움을 토로하였다. 인력 부족의 공백을 교 사들이 메워야하는 부분은 결과적으로 교사의 소진으로 연결되고 이는 교사들의 이직 유발 요인으로 작용할 가능성이 크다.

"육아휴직, 출산하러 가시잖아요. 이런 경우에는 교사가 나오니까 상관이 없는데 단축 근무를 하게 되면 그 시간은 결국 다른 사람들이 다 돌아가면서 해야 되는 거고. (중략) 교사가 보육에 집중할 수 있게 청소 인원. (중략) 이런 보조 인력이 충분히 지원돼서 교사가 수업 준비하고 아이들하고 충분히 놀 수 있었으면 좋겠어요. (어린이집 장기근속교사4, 2023. 09. 23)"

"저희는 인원이 많아서 영아 연장반, 유아 연장반이 있어요. 유아 연장반은 석식 선생님이 계세요. 석식 선생님이 지원이 되고 영아 전담반을 저희 교사들이 돌아가면서 한 달에 두세 번 정도 하는 거예요. 근데 저희가 오전 당직도 있잖아요. 그러면 한 달에 거의 7, 8번 당직을 하고 있거든요. 저희는 되게 (연장반을) 반가워했었는데 또 당직이 생기니까 누구를 위한 정책인가 회의감이 들죠. (어린이집 장기근속교사2, 2023, 09, 23)"

"저희는 당직도 있지만 야간 선생님 휴가 가시면 그것까지 다 해야 되요. (중략) 야간 연장 선생님도 휴가는 가셔야 되는데 아이들을 그렇다고 안 볼 수는 없는 상황. 그래서 일주일 정도 휴가 가실 때는 대체 인력이 간혹 오긴 하는데 하루씩 할 때는 또 저희가 당직이에요. (어린이집 장기근속교사4, 2023. 09. 23)"

3) 교사 대 아동 비율

아이들이 평소보다 더 적은 비율로 등원할 경우, 아동에게 더 많은 지원을 세심하게 해줄 수 있다는 점에서 교사 대 아동 비율이 개선되어야 한다고 보았다. 나아가 낮은 교사 대 아동 비율은 교사의 근로환경 개선과도 연결되는 부분이기에 무엇보다 이직 방지를 위해 필요한 부분이라고 지적하였다.

"저는 교사 대 아동 비율이 정말 시급하게 개선이 돼야 된다고 생각하거든요. 그래서 경계 선 아이들도 많고, 교실 내 환경도 너무 좁은데 아이들은 많으니까 늘 부딪혀서 사고가 일 어나고. (중략) 저는 급여를 많이 주는 것보다는 교사 대 아동 비율을 빨리 줄여야 된다고 생각해요. 그래야지 환경이 조금이라도 개선이 될 수 있을 것 같아요. (어린이집 장기근속교 사2, 2023. 09. 23)"

4. 유사 직종으로 전직한 교사 심층면담

4절에서는 어린이집·유치원 교사로 근무하다가 초등돌봄교실, 다함께돌봄센터 등으로 전직한 교사 대상으로 심층면담을 실시한 내용을 알아보았다.

가. 전직 사유

1) 주변 지인의 권유

어린이집·유치원에서 다른 유사 직종으로 전직한 이유로는 주변 지인의 권유를 꼽았다. 권유해준 주변 지인으로는 이미 초등돌봄교사로 근무하고 있거나 초등학교 교사인 경우, 어린이집 원장님 등으로 나타났다. 전직이 가능할 수 있었던 기저는 돌봄이 필요한 연령대와 교육 내용이 조금 상이할 뿐 교사로서의 큰 틀은 유사했기에 초등학생 대상 돌봄도 충분히 할 수 있다는 자신감이었다.

"여기 돌봄에 있던 선생님이 "일로 와라, 그냥 차라리." 그때가 제가 40살이었는데 (중략) 그 선생님이 먼저 하고 나서는 "그만큼 (유치원) 일을 했으면 여기서는 너무도 잘할 수 있어" 그래서이런 마음으로 쉽게 왔어요. (초등돌봄교사5, 2023, 09, 25)"

"마침 지인분이 초등학교에 계셔서 초등학교에 에듀케어라는 것이 생긴다. 근데 "딱 너가하는 그것이랑 맞다. 그러니까 유치원 과정을 조금 더 업그레이드 시켜서 방과 후에 아이들 공부를 지도하기보다는 그 아이들의 특별 활동을 지도하는 거니까 그 부분하고 학교에서 방과 후에 숙제 같은 것이 있으니까 그 부분을 챙겨주면 된다." 그래서 오게 됐는데... (초등 돌봄교사1, 2023. 09. 25)"

"그쪽(돌봄센터)으로 가면 그것도(어린이집이랑) 비슷하니까 괜찮을 것 같다고 주변에서 또 얘기를 해주셔서. (다함께돌봄센터교사2, 2023, 10, 11)"

제가 아는 지인이 "너네 동네 센터장 뽑던데 한번 해봐. 급여는 낮지만 니가 되게 힘들어했던 학부모 컴플레인은 굉장히 낮을 거야."라는 얘기를 듣고 저도 '일을 안 할 순 없으니까 한번 해볼까?'해서 면접을 봤는데 돼서. (다함께돌봄센터교사4, 2023. 10. 11)"

2) 결혼 후 재취업의 어려움으로 인한 전직

교사들은 어린이집·유치원 교사로 근무했을 당시 젊은 연령대의 교사를 선호하는 분위기이어서 결혼 후 재취업이 어려워서 어린이집·유치원 교사를 이어나가지

못하였다고 하였다.

"제가 결혼을 하고 어쨌든 공백이 생겼는고, 지방에 있는 유치원에 있었기 때문에 서울로 올라오면서 공백이 또 생겼는데, 유치원 문을 두드리기가 굉장히 힘들더라고요. 유치원에는 소위 말하는 어리고 좀 예쁜 선생님을 선호하는 엄마들의 성향도 있고, 그 당시만 해도 지 금처럼 나이가 든 사람을 선호하지 않는 그런 것들도 있었고. (초등돌봄교사3, 2023. 09. 25)"

"결혼하고 지내다가 아이도 낳고… 유치원에서는 아까 말씀하신 것처럼 20대 어여쁜 선생님을 많이 선호했기 때문에 다시 유치원으로 간다는 생각은 꿈도 못 꿨고. (초등돌봄교사1, 2023. 09. 25)"

"저는 한 곳에 6년을 있었고 거기서 유치원 1급을 따고 결혼과 동시에 그만둬서 서울에 와서 애기를 낳고 잠시 쉬었다가 여기로 왔어요. (초등돌봄교사2, 2023. 09. 25)"

3) 건강상의 이유

어린이집·유치원 교사를 하며 어린이집의 평가인증 준비 등의 과정에서 건강상의 문제가 생겼고, 또한 유치원 교사 시절 많은 유아수를 맡아 운영하는 과정에서 신체적·심리적 소진을 경험한 것으로 나타났다. 이러한 건강상의 이유는 어린이집·유치원 교사에서 유사 직종으로 이직을 결심하는 요인으로 작용하였다.

"저는 어린이집의 평가 인증이 있고 또 서울시에서 지원하는 서울형 어린이집이 있어요. 그 부분에 대해서 준비하는 과정이 정말 어렵거든요. 근데 그 과정에서 하다 보니까 좀 제가 이제 건강상에 문제가 있어서 조금은 쉬면서 하면 어떨까? 이런 생각도 있었는데 쉬는 상황은 아니어가지고. (초등돌봄교사1, 2023. 09. 25)"

"그 당시에 7세를 했는데 45명인가를 또 줬어요. 혼자 급식이 2층에 있었는데 2층에서 밥이랑 반찬을 다 제가 갖고 와서 45명을 다 밥을 떠주는데. (초등돌봄교사2, 2023, 09, 25)"

나. 현 직장에서의 근무내용 관련 장점

1) 교사로서의 교육적 자율권의 보장

교사들은 어린이집·유치원 교사로 근무했을 당시와 현 직장을 비교했을 때 무엇보다 교육적 자율권이 보장되는 부분에서 큰 만족감을 느끼는 것으로 나타났다. 원에서 요구하는 틀이 아닌 본인이 교육계획안을 짜고 자유롭게 교육을 진행할 수있다는 점이 만족스럽다고 이야기하였다.

"내가 교육계획안을 짜고 그 계획대로 내가 하고 싶은 걸 할 수 있다는 자유로움이 너무 좋았고. (초등돌봄교사3, 2023. 09. 25)"

"이게 더 재미있으면 그다음 날 또 해도 되고 일주일을 더 해도 되고 프로그램을 마음대로 다양하게 할 수 있는 것도 있고. (초등돌봄교사5, 2023, 09, 25)"

"나만의 공간에서 스스로 수업을 짜고 오늘은 무엇을 할까 준비를 하고(초등돌봄교사2, 2023. 09. 25)"

2) 상대적으로 덜한 육체적 부담

영유아보다 초등학생은 신체적인 접촉보다 언어적으로 소통하는 부분에서 원활하게 지도가 가능하기 때문에 교사들은 육체적 피로도가 적고, 이외에도 언어적으로 주고받는 재미도 느낄 수 있다는 점을 장점으로 꼽았다.

"저는 처음에 제일 좋았던 게 영유아들은 하나에서 10까지 내 몸으로 다 챙겨주고 다 해야되기 때문에 (중략) 초등돌봄교실에 와서는 저학년이지만 언어로 의사소통하고 이게 다 되다보니까 신체적인 부분에서 힘이 들지 않았었던 같아요. (초등돌봄교사4, 2023. 09. 25)"

"아이들이 처음에는 3월 달에 와도 7살 나이니까 챙겨주긴 해도 유치원하고는 다르거든요. 훨씬 쉬워요. 큰 애들도 있고 얘네들은 어느 정도 다 알아듣고, 조금만 도와주면 되니까 (중 락) 그런 면에서 육체적으로 피로가 덜하고 그런 부분들이 장점이에요. (초등돌봄교사5, 2023. 09. 25)"

"어린아이들보다는 큰 아이들을 상대하면서 언어로 주고받는 대화 같은 경우도 굉장히 재미있어요. (초등돌봄교사3, 2023, 09, 25)"

한편, 어린이집·유치원 교사로 근무했을 당시 화장실 청소를 비롯한 잡무들로 인해 신체적 소진을 경험했다고 토로하였다. 그러나 현 직장에서는 청소 등의 잡무 보다는 교육적 업무에만 집중할 수 있다는 점을 장점으로 들었다.

"큰 유리창들을 (닦는 청소) 이런 거에 질렸고, 청소, 화장실이랑 다 선생님들이 해야 되니까. 학교는 그런 건 없잖아요. 우리가 돌봄에서는 전체적으로 일을 다 하고 있지만 그런 식으로 하지는 않으니까. (초등돌봄교사5, 2023. 09. 25)"

"원장 선생님이 요즘 말하면 갑질이라고 얘기를 해야 되나 하나에서부터 열까지. 진짜 청소 하는 것까지. 아침에 오시면 창문틀까지 이렇게 손으로 하시면서 체크를 하셨고. (초등돌봄 교사1, 2023. 09. 25)"

"교육 업무보다는 잡무도 많았던 것 같아요. 청소도 해야 되고 화장실도 해야 되고. (초등돌봄교사1, 2023, 09, 25)"

"청소도 해야 되잖아요. 저희 이번에 새로 들어온 선생님 청소 안 해서 너무 좋다고. (다함 께돌봄센터교사2, 2023, 10, 11)"

3) 안정된 고용환경

유치원 교사로 근무할 당시 1년 단위 계약을 진행하였는데, 이러한 부분에서 상당한 고용 불안감을 느꼈다고 토로하였다. 하지만 초등돌봄교실에서는 정년이 보장되어있다는 점에서 고용안정을 느끼고 있다고 하였다.

"정년이 보장되어 있는 게 아니잖아요. 그 유치원에서. 해마다 상담을 하죠. 12월, 1월쯤 되면 "너는 있을 거냐 나갈 거냐" 근데 그전에 벌써 느낌이 세하는 게 다들 있을 거예요. (중략) 스스로 나가는 선생님도 있고 "퇴직 하세요"라고 해서 나가라고 하는. 그때는 1년 단위의 계약이었던 것 같아요. (초등돌봄교사2, 2023. 09. 25)"

"돌봄 교실에서 임신했을 때도 충분히 애기 임신해서 다니다가 육아휴직 3개월 하고 다시 복직을 해도 그런 게 너무 자연스러웠어요. 어느 하나 눈치를 주거나 그런 게 부담이 없었 어요. (초등돌봄교사2, 2023. 09. 25)"

4) 워라밸의 보장

교사들은 어린이집·유치원 교사 재직 당시 많은 행사 준비로 야근을 자주 했으며 퇴근할 때마다 많은 눈치를 받았다고 이야기하였다. 이에 반해 현 직장에서는 업무 시간이 준수되며 연차 사용, 육아 휴직 등에 대한 처우 보장도 잘 진행되고 있어 워라밸이 보장된다는 점에서 만족스러움을 느끼는 것으로 나타났다.

"행사도 굉장히 많았고, 그 외에 아버지 참여수업, 어머니 참여수업 그런 준비하다 보면 퇴근 시간을 지켜본 적이 거의 없을 정도로. 그때는 또 이런 시간 개념이 없었기 때문에 작품전시회 할 때는 밤을 샌 적도 있었고. (초등돌봄교사3, 2023. 09. 25)"

"당직은 8시에 와서 6시에 가야 되는데 퇴근할 때 눈치를 보고 가야 한다니. (중략) 아무리 열심히 해도 퇴근하는 거, 원장님이라든가 원감님 눈치를 보고. (초등돌봄교사5, 2023. 09. 25)"

"제 연가를 쓰게 되면 학교에서는 대부분의 학교가 자기 연가가 있으니 학교 방학 중에 자유롭게 쓸 수 있게 되었고요. 제가 일이 있으면 학교에다 말씀드리고 나이스 공문을 달고, 조퇴 같은 것도 자연스럽고. (초등돌봄교사2, 2023, 09, 25)"

"초등돌봄 시간이 딱 업무시간이 정해져 있고 (초등돌봄교사3, 2023, 09, 25)"

"휴가도 제가 원하는 날짜에 큰 무리만 없으면. 제가 (어린이집 원장)할 때는 거의 휴가를 써본 적이 없어요. (다함께돌봄센터교사2, 2023. 10. 11)"

"어린이집이나 유치원 업무 강도에 비하면 본인이 얼마나 하느냐에 달렸지만 그런 거에 대한 스트레스는 덜하지 않을까 생각하거든요. (다함께돌봄센터교사4, 2023. 10. 11)"

5) 상대적으로 적은 부모 민원

어린이집·유치원에 비해 부모들의 컴플레인이 상대적으로 적다는 것도 장점으로 꼽았다. 아동학대 의심사례로 CCTV 열람 관련 민원을 겪지 않아도 된다는 점 또한 장점으로 언급하였다.

"영유아는 종일보육이고 (부모들의) 결속력이 굉장히 높아요. 근데 키움센터나 다함께 돌봄센터는 결속력이 낮고 종일보육이 아니잖아요. 부모님의 기대치도 아이들의 기대치도 그렇게 높지가 않아서 컴플레인이 어린이집이 100개면 여기는 한 10개 정도 수준밖에 되지 않아요. (다함께돌봄센터교사4, 2023. 10. 11)"

"CCTV 다 까고 경찰에 신고하겠다는데 그걸 어떻게 감당하냐고요. (중략) 아동학대로 정말 인생이 달라지는 일들을 겪다 보니 교사들이 가고 싶지 않은 거예요. (중략) 누군가 변호 해줄 수 있는 거 이런 게 하나도 없고 원장도 마찬가지예요. 법적으로 대응할 그런 게 아무것도 없다 보니까 너무 겁나는 거예요. (다함께돌봄센터교사2, 2023. 10. 11)"

다. 향후 이직(전직) 방지 위해 필요한 정책

1) 기본적 처우 및 환경 개선의 필요

경력이 반영되는 안정된 호봉체계, 기타 복지 관련 환경개선 등이 우선되어야 한다고 이야기하는 경우도 있었다.

"경력에 따른 호봉도 인정해 주고 복지적인 부분에서 환경도 개선하고. (초등돌봄교사1, 2023. 09. 25)"

"첫 번째로 저는 이직을 막는 거는 급여라고 생각해요. 급여를 확실하게 하고. 그 다음에 일에 대한 시간적인 배분이라든가 이런 게 정확하게 이루어져야 안정된 직장으로서 자리 매김하지 않을까. (다함께돌봄센터교사3, 2023, 10, 11)"

2) 아동 대 교사 비율 축소

어린이집·유치원 교사보다 급여수준은 상대적으로 낮지만, 어린이집·유치원으로 돌아가지 않는 이유로는 높은 교사 대 아동비율을 지적하였다.

"어린이집이나 유치원은 어쨌든 아이들이 더 어리잖아요. 교사 대 아동 비율이 더 낮아야 될 것 같아요. 지금 현재 하고 있는 그 비율보다는 더 낮아야 될 게 같고. (초등돌봄교사4, 2023. 09. 25)"

"교사 대 아동 비율도 줄여야 되고요. (다함께돌봄센터교사2, 2023. 10. 11)"

3) 행사 등 잔업의 축소 필요

교사들은 무엇보다 어린이집·유치원에서의 기본 업무 이외에 요구되는 잔업이 축소되어야 한다고 주장하였다. 구체적으로 명확한 업무 분장이 이루어져야 하고, 업무에 대한 표준화된 지침이 필요하다는 의견이 있었다. 이외에 부모들이 원하는 행사를 줄일 수 없다면 행사를 진행하되 행사 담당 인력을 별도 배치해야 한다는 의견도 있었다.

"적절한 업무 분장을 하면 선생님들이 조금은. (초등돌봄교사1, 2023, 09, 25)"

"교구를 만든다든가 환경을 구성한다든가 아니면 재롱잔치 한다든가 이런 부분들은 정말로 유보통합이 되면 지침이 표준화 되어야 될 것 같아요. (초등돌봄교사4, 2023. 09. 25)"

"행사를 하되 행사 담당 직원이 있어야 되는. (초등돌봄교사4, 2023. 09. 25)"

"행사가 없어야 돼요. 그 시간에 애들하고 상호작용하고. (다함께돌봄센터교사1, 2023. 10. 11)"

4) 기타 인력 지원

교사들은 어린이집·유치원 교사 이직 방지를 위해 무엇보다 보조 인력에 대한 충분한 지원이 필요하다고 언급하였다. 원활한 연차사용, 휴게시간 보장 등이 실제 적으로 잘 이뤄지기 위해서는 이를 지원할 수 있는 인력이 필요하다고 주장하였다.

"휴가가 보장이 될 수 있게끔 인력 지원이 제대로 돼야 되는데 육종지에다 얘기해도 한계가 있으니까. 안 되면 계속 미룰 수밖에 없고 그걸 맨날 원장이 알아봐서 해야 되는 그게 어려움이 있다 보니까 거기에 따른 스트레스가 많은 것 같아요. (다함께돌봄센터교사2, 2023. 10. 11)"

"휴게시간 쉬라고는 하지만 그 시간은 애들 자면서 옆에서 일을 해야 되는 상황이고 나와서 쉬라고 그러면 누군가가 거기에 들어가 있어야 되는데 대체할 사람이 그렇게 많지가 않기 때문에. (다함께돌봄센터교사2, 2023. 10. 11)"

5) 교사 권리 존중

어린이집·유치원에 근무하는 교사들이 부모들의 존중 없는 언행으로 상처를 받고 현장을 떠나는 경우가 많다고 지적하였다. 교사들의 이직 방지를 위한 중요 정책으로 교사의 권리가 보장되는 보호 장치를 요구하기도 하였다.

"상처받는 일이 되게 많았거든요. 막말하시는 분들도 계셨고. (중략) 근데 그런 거에 있어서 저희도 보호받을 수 있어야 해요. (다함께돌봄센터교사4, 2023, 10, 11)"

"아동 인권과 학부모의 인권만 있는 게 아니라 교사와 원장의 인권도 있다는 걸 그들에게 어떤 틀을 만들어서 우리도 좀 얘기할 수 있게. '우리도 사람이다'라는 걸. 왜냐하면 사실그래서 그만두신 분도 여러 분 계셨거든요. (다함께돌봄센터교사4, 2023. 10. 11)"

5. 소결

어린이집·유치원 교사를 대상으로 심층면담을 진행한 결과를 요약하여 정리하면 다음과 같다.

첫째, 어린이집·유치원 교사들은 취업 및 이직을 위한 정보 취득 방법으로 교수, 전 직장 동료교사, 원장 등 주변인의 추천 또는 소개를 받는 것으로 나타났다. 또한 인터넷 구인구직 사이트를 주로 이용하며, 어린이집 교사들 대다수는 육아종합지 원센터의 구인구직란을 이용하는 것으로 나타났으며, 유치원 교사들의 경우 지역 즉색에 따라 해당 지역 사립유치원 연합회를 이용하거나 교육청 홈페이지, 민간 구인구직 사이트 등 다양한 경로를 이용하는 것으로 나타났다. 이밖에도 실습했던 기관에서 곧바로 취업을 하는 경우도 있었다.

둘째, 어린이집·유치원 교사들은 원장 및 동료교사와의 갈등으로 이직을 경험하였다. 주된 이유로는 교사에 대한 존중 없는 언행, 원장의 의견만을 강조하는 일방적인 소통 등이다. 동료교사와의 갈등사유로는 경력 교사들의 수직적인 관계에서

오는 어려움, 보조교사라는 직위에 대한 동료교사들의 비존중적 태도 등이 있었다. 셋째, 어린이집·유치원 교사들은 열악한 근로환경 및 처우로 인해 이직을 경험하기도 하였다. 각종 행사 준비와 수업준비, 퇴근 후에도 남아있는 사진 올리기 등의 잔업 등으로 인한 잦은 야근이 교사들의 신체적·심리적 소진을 야기 시켰고 이는 주된 이직의 원인으로 나타났다. 또한 경력에 비례하지 않는 호봉, 야근수당미지급, 출산휴가 미제공 등의 기본적 권리보장이 이루어지지 않는 부분이 이직의 원인인 것으로 나타났다.

넷째, 어린이집·유치원 교사들은 건강상의 이유, 민간어린이집과 사립유치원의 비합리적인 운영 행태의 이유로 이직을 하기도 하였다. 또한 유치원 교사들의 경우 직위 변경을 위하여 이직을 하기도 하였는데, 이는 첫 취업 시 부담임 직위로 근무 를 시작한 경우에 해당하였으며 부담임교사에서 담임교사로의 직위 변경을 희망하 기 때문인 것으로 나타났다.

다섯째, 이외에도 어린이집·유치원 교사들은 비자발적 이직을 경험하기도 하였다. 이는 출산율 감소에 의한 원 아수 감소로 교실 수가 축소되거나 코로나19 여파로 인한 현원 감소로 인해 기관이 폐원한 경우 때문인 것으로 나타났다.

여섯째, 교사들의 향후 진로에 대한 의견은 크게 3가지 유형으로 나뉘었다. 먼저 향후에도 여전히 '교사'라는 직업을 희망하는 경우가 있었고, 두 번째로는 교사라는 직업이 아닌 새로운 진로를 희망하는 경우, 세번째로는 향후 진로에 대해 고민하며 충분히 진로를 재설정할 시간이 필요하다고 응답한 경우인 것으로 나타났다.

일곱째, 교사들이 생각한 고용 안정을 위해 필요한 정책으로는 교사의 기본적 권리보장이 있었다. 교사들은 권리보장을 위한 제도가 있지만 현장에서 원활하게 사용되지 못하거나 지켜지지 않는 경우들이 있다고 지적하였다. 또한 교사들은 교 사라는 직업에 대한 사회적 인식 개선이 필요하다고 주장하였다. 교사 직업에 대한 사회적 인식 개선은 교사들이 장기근속하기 위해 필요한 요인임을 확인할 수 있다.

V

어린이집 교사의 이직경로와 근무환경 및 요구

- 01 어린이집 교사 조사 참여자 특성
- 02 이직 행태
- 03 어린이집 근무조건 및 처우
- 04 어린이집 교사 정책 요구 분석
- 05 어린이집 교사 이직 결정요인 분석
- 06 시사점

V. 어린이집 교사의 이직경로와 근무환경 및 요구

제5장에서는 어린이집 조사에 참여한 교사의 특성을 살펴보고, 보육교사 자격 취득 후 입직부터 현재 근무하는 기관까지의 이직 경로와 현 근무기관의 근무조건 및 처우 등에 대해 알아보았다.

1. 어린이집 교사 조사 참여자 특성

가. 자격 및 경력

1) 최초 취득 자격

조사에 참여한 어린이집 교사가 최초 취득한 교사 자격에 대해 알아보았다. 보육 교사 1급과 2급이 각각 55.2%, 51.9%로 가장 많고, 유치원 정교사 2급 37.6%, 보육교사 3급 5.7% 순이었다. 2021년 전국보육실태조사와 비교하여 1급 보육교사 비율이 상대적으로 높았다²²⁾. 현 기관유형별로는 법인단체등과 가정 어린이집은 보육교사 3급, 직장 보육교사2급, 법인단체등과 직장은 유치원 정교사 2급이상대적으로 많았다. 또한 도시지역일수록 보육교사 3급과 2급, 읍면지역일수록 보육교사 1급과 유치원 정교사 2급 비율이 높고, 어린이집 규모가 작을수록 보육교사 3급과 2급, 규모가 클수록 유치원 정교사 2급 비율이 높았다. 교사 경력별로는 경력이 많을수록 보육교사 1급, 반대로 경력이 적을수록 보육교사 2급 비율이 상대적으로 높았다. 담당 연령반에 따라서는 영아반은 보육교사 2급과 1급, 유아반은 유치원 정교사 2급 비율이 높았다.

^{22) 2021}년 전국보육실태조사(양미선 외, 2021)에서는 3급 보육교사 11.1%, 2급 66.6%, 1급 19.75, 간호사 0.1%, 특수교사 0.45, 기타 1.6% 순으로 조사됨.

〈표 V-1-1〉 최초 취득 교사 자격 유형: 어린이집 교사

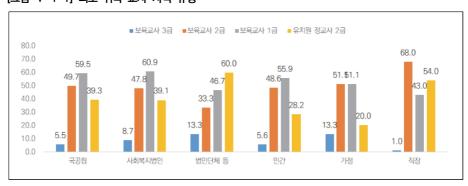
단위: %(명)

구분	보육교사 3급	보육교사 2급	보육교사 1급	유치원 정교사 2급	(수)
전체	5.7	51.9	55.2	37.6	(688)
현 기관유형					
국공립	5.5	49.7	59.5	39.3	(326)
사회복지법인	8.7	47.8	60.9	39.1	(23)
법인단체 등	13.3	33.3	46.7	60.0	(15)
민간	5.6	48.6	55.9	28.2	(177)
가정	13.3	51.1	51.1	20.0	(45)
직장	1.0	68.0	43.0	54.0	(100)
협동	_	100.0	_	_	(2)
지역규모					
대도시	6.5	52.4	55.0	35.9	(340)
중소도시	5.6	51.7	55.4	38.6	(267)
읍면지역	2.5	50.6	55.6	42.0	(81)
현원 규모					
20인 이하	7.8	57.4	48.7	33.9	(115)
21~39인 이하	4.7	52.3	52.3	36.9	(149)
40~79인 이하	5.4	51.3	59.6	36.5	(277)
80인 이상	5.4	48.3	55.1	43.5	(147)
교사 경력					
3년 미만	6.1	75.8	15.2	40.9	(66)
3~5년	3.6	65.5	46.1	23.6	(165)
6~10년	7.6	54.9	58.3	37.1	(264)
11년 이상	4.7	28.0	72.5	49.2	(193)
담당반					
영아반	5.8	52.5	57.2	33.4	(446)
유아반	5.4	50.8	51.7	45.5	(242)
유아반	5.4	50.8	51.7	45.5	(242)

주: 중복응답 결과임.

자료: 본 연구를 위한 「어린이집・유치원 교사 고용 추이 및 처우 개선-보육교사」에 관한 조사 결과임.

[그림 V-1-1] 최초 취득 교사 자격 유형



자료: 〈표 V-1-1〉을 그림으로 구성함.

어린이집 교사가 최초 교사 자격을 취득한 기관은 4년제 대학인 32.8%로 가장 많고, 다음으로 2년제 대학 21.9%, 3년제 대학 19.8%, 보육교사교육원 12.2% 순이었다. 학점은행제, 사이버대학 등은 각각 8.4%, 3.2%로 적었다. 2021년 전국보육실태조사와 비교하여 3년제와 4년제 대학교 졸업 비율은 높고, 보육교사교육원과 2년제 대학은 상대적으로 낮았다. 국공립어린이집에 근무하는 교사들의 조사참여율이 높았기 때문으로 풀이된다.

〈표 V-1-2〉최초 교사 자격 취득기관: 어린이집 교사

단위: %(명)

구분	보육교사 교육원	2년제 대학	3년제 대학	4년제 대학	대학원	학점 은행제	사이버 대학	기타	계(수)
전체	12.2	21.9	19.8	32.8	1.3	8.4	3.2	0.3	100.0(688)
현 기관유형									
국공립	13.2	27.3	19.0	28.2	1.2	8.3	2.5	0.3	100.0(326)
사회복지법인	17.4	13.0	30.4	30.4	-	8.7	-	_	100.0(23)
법인단체 등	20.0	13.3	33.3	26.7	-	6.7	-	-	100.0(15)
민간	13.0	18.6	15.3	36.2	1.1	10.7	4.5	0.6	100.0(177)
가정	17.8	22.2	15.6	26.7	-	11.1	6.7	_	100.0(45)
직장	3.0	14.0	28.0	47.0	3.0	3.0	2.0	-	100.0(100)
협동	_	_	-	-	-	50.0	50.0	-	100.0(2)
지역규모									
대도시	14.4	22.6	19.7	31.5	1.5	7.6	2.6	-	100.0(340)
중소도시	9.7	20.2	19.9	37.1	1.1	7.9	3.7	0.4	100.0(267)
읍면지역	11.1	24.7	19.8	24.7	1.2	13.6	3.7	1.2	100.0(81)
현원규모									
20인 이하	15.7	20.0	22.6	26.1	1.7	10.4	3.5	-	100.0(115)
21~39인 이하		22.8	19.5	30.2	0.7	9.4	2.0	0.7	100.0(149)
40~79인 이하	10.1	24.2	19.9	31.0	1.1	8.3	5.1	0.4	100.0(277)
80인 이상	10.9	18.4	17.7	44.2	2.0	6.1	0.7	-	100.0(147)
교사경력									
3년 미만	4.5	6.1	15.2	66.7	-	7.6	-	-	100.0(66)
3~5년	7.3	13.9	20.6	43.0	0.6	11.5	3.0	-	100.0(165)
6~10년	14.8	19.7	22.3	25.4	1.9	10.6	4.9	0.4	100.0(264)
11년 이상	15.5	37.3	17.1	22.8	1.6	3.1	2.1	0.5	100.0(193)
담당반									
영아반	14.3	25.1	18.6	27.1	1.1	10.3	2.9	0.4	100.0(446)
유아반	8.3	16.1	21.9	43.4	1.7	5.0	3.7	-	100.0(242)

자료: 본 연구를 위한 「어린이집·유치원 교사 고용 추이 및 처우 개선-보육교사」에 관한 조사 결과임.

제 특성별로도 전체 응답비율과 유사한 경향성을 보였다. 직장어린이집은 4년제 대학, 국공립과 가정은 2년제 대학, 사회복지법인과 법인단체등은 3년제 대학이 상대적으로 많았다. 현원규모별로는 규모가 작을수록 3년제, 규모가 클수록 4년제 대학이 많았으며, 교사경력이 많을수록 보육교사교육원이나 2년제 대학, 경력이 적을수록 4년제 대학이 영아반 담임교사는 보육교사교육원이나 2년제 대학, 유아반은 3년제나 4년제 대학이 많았다.

최초 교사 자격취득 시 최종 학력을 조사한 결과는 〈표 V-1-3〉에 정리하였다.

〈표 V-1-3〉 최초 교사 자격 취득 시 최종 학력: 어린이집 교사

단위: %(명)

구분	고등학교 졸업	2년제 대학	3년제 대학	4년제 대학	대학원 석사 <u>졸</u> 업	대학원 박사졸업	기타	계(수)
전체	7.0	27.2	17.9	42.9	3.8	0.3	1.0	100.0(688)
현 기관유형								
국공립	7.4	30.7	16.6	40.2	4.0	0.3	0.9	100.0(326)
사회복지법인	4.3	30.4	30.4	34.8	_	_	-	100.0(23)
법인단체 등	20.0	20.0	20.0	26.7	6.7	-	6.7	100.0(15)
민간	7.9	26.6	14.7	46.3	2.8	0.6	1.1	100.0(177)
가정	8.9	35.6	13.3	35.6	4.4	_	2.2	100.0(45)
직장	2.0	14.0	27.0	52.0	5.0	-	-	100.0(100)
협동	-	-	-	100.0	-	-	-	100.0(2)
지역규모								
대도시	6.8	26.8	18.8	43.2	3.5	0.3	0.6	100.0(340)
중소도시	6.7	27.3	16.5	43.8	4.1	0.4	1.1	100.0(267)
읍면지역	8.6	28.4	18.5	38.3	3.7	-	2.5	100.0(81)
현원규모								
20인 이하	8.7	28.7	21.7	36.5	3.5	-	0.9	100.0(115)
21~39인 이하	8.7	26.2	18.1	40.9	4.0	-	2.0	100.0(149)
40~79인 이하	6.9	30.0	17.3	41.9	2.9	0.7	0.4	100.0(277)
80인 이상	4.1	21.8	15.6	51.7	5.4	-	1.4	100.0(147)
교사경력								
3년 미만	6.1	12.1	13.6	68.2	-	-	-	100.0(66)
3~5년	4.8	19.4	19.4	53.3	1.8	-	1.2	100.0(165)
6~10년	7.6	27.7	21.6	37.9	3.8	0.4	1.1	100.0(264)
_11년 이상	8.3	38.3	13.0	32.1	6.7	0.5	1.0	100.0(193)
담당반								
영아반	8.1	31.6	16.4	39.0	3.6	0.2	1.1	100.0(446)
유아반	5.0	19.0	20.7	50.0	4.1	0.4	0.8	100.0(242)

자료: 본 연구를 위한 「어린이집·유치원 교사 고용 추이 및 처우 개선-보육교사」에 관한 조사 결과임.

4년제 대학이 42.9%로 많고, 다음으로 2년제 대학 27.2%, 3년제 대학 17.9% 순이었다. 직장어린이집은 4년제 대학, 사회복지법인은 3년제 대학, 가정은 2년제 대학이 상대적으로 많았다. 또한 4년제 대학은 도시지역, 3년제 대학은 읍면지역 일수록 많았다. 또한 현원 규모가 작을수록 3년제 대학, 반대로 규모가 클수록 4년 제 대학이 상대적으로 많았다. 교사 경력이 많을수록 2년제 대학, 경력이 적을수록 4년제 대학이 많았다. 담당반에 따라서는 영아반은 고등학교 졸업이나 2년제 대학, 유아반은 3년제와 4년제 대학 학력자가 상대적으로 많았다.

2) 최종 취득 자격

어린이집·유치원 교사 자격 취득 후 일정 경력을 쌓으면 자격을 승급할 수 있다. 어린이집 교사가 현재 취득하고 있는 자격을 알아본 결과는 〈표 V-1-4〉와 〈표 V-1-5〉에 제시하였다. 조사에 참여한 어린이집 교사 중 31.5%는 원장(일반) 자격을 소지하고 있으며, 보육교사는 1급 80.1%, 2급 60.5%, 3급 8.6%이었다. 어린이집 교사 중 극소수이지만 유치원 원장과 원감 자격을 가지고 있고, 39.1%는 정교사 2급, 7.6%는 정교사 1급 자격을 소지하고 있었다. 어린이집·유치원 교사 자격 외에도 장애영유아보육교사 자격확인서 27.5%, 사회복지사 20.9%를 소지하고 있고, 특수학교 정교사, 간호사, 초중학교 정교사 등의 자격을 소지한 교사도 있었다.

〈표 V-1-4〉 현 취득 자격 1: 어린이집 교사

단위: %(명)

		어린이집							유치원			
구분	원장			보육교사			ОІТЬ	0171	정교사		(수)	
	가정	40인미만	일반	1급	2급	3급	원장	원감	1급	2급		
전체	13.5	6.7	31.5	80.1	60.5	8.6	0.1	0.1	7.6	39.1	(688)	
현 기관유형												
국공립	14.1	6.7	38.0	84.0	60.7	9.2	0.3	0.3	8.6	39.9	(326)	
사회복지법인	21.7	13.0	34.8	78.3	60.9	8.7	_	-	8.7	43.5	(23)	
법인단체 등	13.3	20.0	13.3	53.3	53.3	6.7	_	-	_	60.0	(15)	
민간	6.2	3.4	22.0	75.7	56.5	9.0	_	-	6.2	29.9	(177)	
가정	40.0	20.0	33.3	82.2	44.4	15.6	_	-	-	24.4	(45)	
직장	11.0	2.0	28.0	78.0	75.0	3.0	_	-	11.0	56.0	(100)	
협동	-	50.0	50.0	100.0	50.0	_	_	-	_	_	(2)	
지역규모												
대도시	15.0	6.8	33.2	80.3	62.6	7.6	_	0.3	7.6	37.1	(340)	
중소도시	12.7	7.5	28.1	80.1	59.2	10.9	0.4	-	6.7	40.4	(267)	
읍면지역	9.9	3.7	35.8	79.0	55.6	4.9	_	-	9.9	43.2	(81)	

(표 V-1-4 계속)

				유치원							
구분	원장		_	보육교사			원감	정교사		(수)	
	가정	40인미만	일반	1급	2급	3급	원장	면심	1급	2급	
현원규모											
20인 이하	23.5	12.2	33.0	79.1	58.3	12.2	_	-	6.1	40.9	(115)
21~39인이하	14.8	6.0	30.2	80.5	58.4	6.7	_	-	8.1	37.6	(149)
40~79인이하	10.1	5.4	33.6	84.5	60.3	7.9	_	0.4	6.5	36.1	(277)
80인 이상	10.9	5.4	27.9	72.1	64.6	8.8	0.7	-	10.2	44.9	(147)
X2(df)/F											
교사경력											
3년 미만	_	-	-	18.2	77.3	4.5	_	-	1.5	43.9	(66)
3~5년	4.2	-	1.2	68.5	71.5	4.8	-	-	3.0	23.6	(165)
6~10년	14.8	8.0	29.9	90.5	67.0	10.6	_	-	8.7	39.0	(264)
11년 이상	24.4	13.0	70.5	96.9	36.3	10.4	0.5	0.5	11.9	50.8	(193)
담당반											
영아반	15.7	7.2	33.6	83.2	60.1	9.2	-	-	5.2	36.3	(446)
유아반	9.5	5.8	27.7	74.4	61.2	7.4	0.4	0.4	12.0	44.2	(242)

주: 중복응답 결과임.

자료: 본 연구를 위한 「어린이집·유치원 교사 고용 추이 및 처우 개선-보육교사」에 관한 조사 결과임.

제 특성별로 보면, 가정어린이집 교사는 원장(가정), 국공립과 사회복지법인은 원장(일반)이 상대적으로 높았다. 가정은 보육교사 3급, 직장은 보육교사 2급이 상대적으로 많았다. 지역규모별로는 도시지역일수록 보육교사 1급과 2급 자격이 많았다. 현원규모별로는 규모가 작을수록 원장(40인 미만), 규모가 클수록 보육교사 2급이 많았다. 교사 경력별로는 경력이 많을수록 원장(가정, 40인 미만, 일반)과 보육교사 1급, 경력이 적을수록 보육교사 2급 자격을 소지한 비율이 상대적으로 높았다. 담당 연령별로는 영아반은 원장(가정, 40인 미만, 일반)과 보육교사 1급과 3급이 유아반보다 상대적으로 높았다. 한편, 유아반은 유치원 정교사 1급과 2급비율이 상대적으로 높았다.

이 외에 국공립어린이집은 장애영유아보육교사 자격확인서, 사회복지법인과 가정은 사회복지사 자격을 소지한 비율이 더 높았다. 현원규모별로는 규모가 클수록 장애영유아보육교사자격확인서, 규모가 작을수록 사회복지사 자격을 소지한 비율이 높았다. 또한 교사 경력이 많을수록 장애영유아보육교사 자격확인서와 사회복지사 자격을 소지한 비율이 높았다. 담당반에 따라서는 영아반은 사회복지사가 상대적으로 높았다.

〈표 V-1-5〉 현 취득 자격 2: 어린이집 교사

단위: %(명)

구분	특수 학교 정교사	장애영유아보육 교사자격확인서	사회 복지사	간호사	초·중학교 정교사	기타	(수)
전체	1.7	27.5	20.9	0.4	0.7	5.1	(688)
현 기관유형							
국공립	3.1	40.5	21.8	0.6	0.3	5.5	(326)
사회복지법인	_	21.7	26.1	_	4.3	4.3	(23)
법인단체 등	_	20.0	6.7	_	-	-	(15)
민간	0.6	10.2	22.0	_	-	5.1	(177)
가정	-	20.0	28.9	_	2.2	2.2	(45)
직장	1.0	21.0	12.0	1.0	2.0	6.0	(100)
협동	-	50.0	100.0	_	-	-	(2)
지역규모							
대도시	2.4	30.0	20.3	0.3	0.9	4.1	(340)
중소도시	1.1	23.6	22.1	_	0.4	5.2	(267)
읍면지역	1.2	29.6	19.8	2.5	1.2	8.6	(81)
현원규모							
20인 이하	0.9	23.5	24.3	1.7	0.9	3.5	(115)
21~39인이하	1.3	22.1	24.2	0.7	2.0	5.4	(149)
40~79인이하	1.8	28.5	20.6	_	0.4	6.1	(277)
80인 이상	2.7	34.0	15.6	_	_	4.1	(147)
교사경력							
3년 미만	-	15.2	13.6	_	-	3.0	(66)
3~5년	0.6	20.0	16.4	-	0.6	3.6	(165)
6~10년	1.5	31.1	22.0	0.4	1.1	3.0	(264)
11년 이상	3.6	33.2	25.9	1.0	0.5	9.8	(193)
담당반							
영아반	1.3	27.1	23.5	0.2	1.1	5.2	(446)
유아반	2.5	28.1	16.1	0.8	_	5.0	(242)
ᄌᆞᄌᄇᄋᄗᄁ	וסודנ						

주: 중복응답 결과임.

자료: 본 연구를 위한 「어린이집·유치원 교사 고용 추이 및 처우 개선-보육교사」에 관한 조사 결과임.

3) 학력 및 경력

조사 참여 어린이집 교사의 최종 학력은 3년제 대학 재학 중이거나 졸업이 33.9%, 4년제 대학 재학 중이거나 졸업은 44.9%, 석사 이상 대학원 재학 중이거 나 졸업은 15.4%, 고등학교 졸업이 3.9%로 소수 있었다. 현 기관유형별로는 법인 단체는 고등학교 졸업이 20.0%, 사회복지법인과 가정은 3년제 대학 재학이거나 졸업, 국공립과 민간, 직장은 3년제 대학 재학이거나 졸업, 국공립과 직장은 대학원 석사과정 중이거나 졸업이 상대적으로 많았다. 지역규모별로 경향성이 뚜렷하지 않으나 도시지역일수록 3년제 대학 재학 중이거나 졸업과 대학원 석사과정 중

이거나 졸업한 비율이 상대적으로 높았다. 현원 규모별로는 규모가 작을수록 3년 제 대학 재학이거나 졸업, 규모가 클수록 4년제 대학의 학력을 소지한 비율이 높았다. 교사 경력이 적을수록 4년제 대학, 경력이 많을수록 대학원 재학 또는 졸업비율이 높았다.

〈표 V-1-6〉최종 학력: 어린이집 교사

단위: %(명)

구분	고등학 3년제 대학		대학	4년제	4년제 대학교		대학원(석사)		!(박사)	계(수)
TE	교 졸업	재학	졸업	재학	졸업	재학	졸업	재학	졸업	/1I(T)
전체	3.9	3.5	30.4	3.1	43.8	4.1	10.0	0.9	0.4	100.0(688)
현 기관유형										
국공립	3.4	2.5	29.4	4.0	42.9	5.5	11.7	0.6	-	100.0(326)
사회복지법인	4.3	-	52.2	-	39.1	-	4.3	_	-	100.0(23)
법인단체 등	20.0	-	40.0	-	33.3	-	6.7	_	-	100.0(15)
민간	5.1	7.9	28.2	3.4	47.5	2.8	4.0	0.6	0.6	100.0(177)
가정	6.7	4.4	44.4	4.4	31.1	-	4.4	4.4	-	100.0(45)
직장	-	-	25.0	_	47.0	5.0	20.0	1.0	2.0	100.0(100)
협동	-	_	_	-	100.0	-	_	-	-	100.0(2)
지역규모										
대도시	4.1	2.6	32.4	3.8	40.3	5.6	10.0	0.6	0.6	100.0(340)
중소도시	3.0	4.1	28.5	2.2	47.6	3.0	10.1	1.1	0.4	100.0(267)
읍면지역	6.2	4.9	28.4	2.5	45.7	1.2	9.9	1.2	-	100.0(81)
현원규모										
20인 이하	6.1	4.3	39.1	1.7	34.8	4.3	7.8	1.7	-	100.0(115)
21~39인 이하	4.7	2.0	28.9	2.7	47.7	2.0	10.7	0.7	0.7	100.0(149)
40~79인 이하	3.6	4.7	31.4	3.2	42.2	3.6	9.7	1.1	0.4	100.0(277)
80인 이상	2.0	2.0	23.1	4.1	49.7	6.8	11.6	_	0.7	100.0(147)
교사경력										
3년 미만	4.5	1.5	25.8	1.5	59.1	3.0	3.0	1.5	-	100.0(66)
3~5년	4.2	3.6	30.3	2.4	53.3	1.8	3.6	_	0.6	100.0(165)
6~10년	3.0	3.0	34.5	4.2	40.9	4.2	9.8	0.4	-	100.0(264)
11년 이상	4.7	4.7	26.4	2.6	34.2	6.2	18.1	2.1	1.0	100.0(193)
담당반										
영아반	5.2	4.3	32.3	2.7	40.1	4.0	10.1	0.9	0.4	100.0(446)
유아반	1.7	2.1	26.9	3.7	50.4	4.1	9.9	0.8	0.4	100.0(242)

자료: 본 연구를 위한 「어린이집·유치원 교사 고용 추이 및 처우 개선-보육교사」에 관한 조사 결과임.

(표 V-1-7)은 어린이집 교사의 어린이집·유치원에서 근무한 경력을 조사한 것이다. 어린이집 경력은 평균 94.5개월이고 유치원 경력은 평균 46.5개월이었다. 구간별로, 6~10년이 33.9%로 가장 많고, 3~5년 26.6%, 11년 이상 24.3%, 3년 미만 15.3% 순이고, 유치원 경력은 3년 미만이 46.0%, 3~5년 31.3%, 6~10년

20.2%, 11년 이상 2.5% 순이었다. 어린이집 경력은 협동과 국공립 어린이집이거 나 읍면지역 소재, 교사 경력이 많을수록 또는 영아반을 담당하는 경우 유의하게 길었다. 한편, 유치원 경력은 교사 경력이 길수록, 유아반 담당하는 경우 유의하게 길었다.

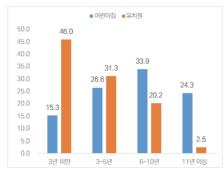
〈표 V-1-7〉 어린이집 및 유치원 경력: 어린이집 교사

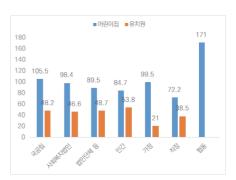
단위: %(명), 개월

		어린이집						유치원					
구분	3년 미만	3~5 년	6~ 10년	11년 이상	(수)	평균	3년 미만	3~5년	6~ 10년	11년 이상	(수)	평균	
전체	15.3	26.6	33.9	24.3	(688)	94.5	46.0	31.3	20.2	2.5	(163)	46.5	
현 기관유형													
국공립	11.3	23.3	34.0	31.3	(326)	105.5	45.6	27.8	22.8	3.8	(79)	48.2	
사회복지법인	26.1	8.7	34.8	30.4	(23)	98.4	55.6	22.2	11.1	11.1	(9)	46.6	
법인단체 등		13.3			(15)	89.5	33.3	50.0	16.7	-	(6)	48.7	
민간		30.5		14.7	(177)	84.7	39.4	33.3	27.3	-	(33)	53.8	
가정			37.8		(45)	99.5	66.7	33.3	-	-	(6)	21.0	
직장	23.0	39.0	26.0	12.0	(100)	72.2	50.0	36.7	13.3	-	(30)	38.5	
협동	-	_	50.0	50.0	(2)	171.0	-	-	_	-	_	_	
$X^2(df)/F$			-			5.5***						1.4	
지역규모													
대도시	18.8	21.5	34.4	25.3	(340)	96.4	46.3	30.5	22.0	1.2	(82)	45.1	
중소도시					(267)	88.1	46.0	31.7	17.5	4.8	(63)	48.4	
읍면지역	7.4	27.2	34.6	30.9	(81)	107.8	44.4	33.3	22.2	-	(18)	45.8	
$X^2(df)/F$			-			3.6*						0.1	
현원규모													
20인 이하	15.7	24.3	41.7	18.3	(115)	90.8	39.3	46.4	14.3	-	(28)	38.6	
21~39인 이하				22.8	(149)	92.3	53.1	25.0	21.9	-	(32)	43.2	
40~79인 이하				25.6	(277)	99.8	41.5	26.4	30.2	1.9	(53)	51.3	
80인 이상	25.9	23.1	23.1	27.9	(147)	89.8	50.0	32.0	12.0	6.0	(50)	47.7	
$X^2(df)/F$			-			1.2						2.4	
교사경력													
3년 미만	100.0	_	-	-	(66)	22.2	100.0	-	_	-	(12)	17.8	
3~5년		89.7	-	-	(165)	49.0	66.7	33.3	_	-	(24)	31.3	
6~10년	7.2	11.7	81.1	_	(264)	86.2	37.3	34.3	28.4	-	(67)	47.6	
11년 이상	1.6	2.1	9.8	86.5	(193)		36.7	33.3	23.3	6.7	(60)	56.9	
$X^2(df)/F$			-			512.3***						9.5**	
담당반													
영아반	11.2	26.0	34.5	28.3	(446)	101.4	53.8	30.0	16.3	-	(80)	37.2	
유아반	22.7	27.7	32.6	16.9	(242)	81.9	38.6	32.5	24.1	4.8	(83)	55.4	
X ² (df)/t			-			4.0***						-5.0***	

자료: 본 연구를 위한 「어린이집·유치원 교사 고용 추이 및 처우 개선-보육교사」에 관한 조사 결과임. * $\rho<.05,$ ** $\rho<.01,$ *** $\rho<.001$







자료: 〈표 V-1-7〉을 그림으로 구성함.

어린이집·유치원 근무 시 담임교사 경력에 대해 알아보았다. 담임교사 경력은 평균 100.7개월이며, 구간별로는 6~10년이 35.7%로 다수를 차지하고, 11년 이상 26.4%, 3~5년 23.6%, 3년 미만 14.4% 순이었다. 제 특성별로는 현 기관유형 및 교사 경력에 따라 유의미한 차이를 보였다.

〈표 V-1-8〉 어린이집 및 유치원 담임교사 경력: 어린이집 교사

단위: %(명), 개월

		총 담임교사 경력						현 기관 담임교사 경력					
구분	3년 미만	3~5 년	6~ 10년	11년 이상	(수)	평균	3년 미만	3~5년	6~ 10년	11년 이상	(수)	평균	
전체	14.4	23.6	35.7	26.4	(675)	100.7	31.7	20.6	26.7	21.0	(666)	81.6	
현 기관유형													
국공립	9.4	20.3	36.3	34.1	(320)	114.3	21.7	21.0	29.0	28.3	(314)	96.7	
사회복지법인	19.0	14.3	33.3	33.3	(21)	114.7	15.0	10.0	40.0	35.0	(20)	117.9	
법인단체 등	26.7	13.3	26.7	33.3	(15)	105.5	26.7	20.0	26.7	26.7	(15)	96.7	
민간	18.3	26.3	38.3	17.1	(175)	86.9	46.6	19.5	21.3	12.6	(174)	62.5	
가정	18.6	18.6	32.6	30.2	(43)	94.9	34.9	11.6	27.9	25.6	(43)	80.1	
직장	19.2	35.4	32.3	13.1	(99)	79.4	39.8	27.6	26.5	6.1	(98)	58.3	
협동	-	-	50.0	50.0	(2)	138.0	50.0	_	-	50.0	(2)	89.0	
$X^2(df)/F$						5.6***						6.8***	
지역규모													
대도시	15.7	17.5	39.8	27.1	(332)	103.2	29.4	19.9	30.4	20.2	(326)	83.3	
중소도시	13.3	32.2	31.4	23.1	(264)	94.2	36.8	23.0	21.8	18.4	(261)	73.6	
읍면지역	12.7	20.3	32.9	34.2	(79)	111.7	24.1	15.2	27.8	32.9	(79)	101.3	
X ² (df)/F						2.2						4.8**	

(표 V-1-8 계속)

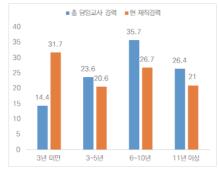
		į	총 담임	교사 경	경 력			현	기관	재직 경	력	
구분	3년 미만	3~5 년	6~ 10년	11년 이상	(수)	평균	3년 미만	3~5년	6~ 10년	11년 이상	(수)	평균
현원규모												
20인 이하	13.3	25.7	40.7	20.4	(113)	94.7	41.4	16.2	26.1	16.2	(111)	70.1
21~39인 이하	15.4	20.8	40.3	23.5	(149)	96.3	30.2	18.8	32.9	18.1	(149)	79.3
40~79인 이하	12.7	25.7	35.1	26.4	(276)	103.7	31.0	21.8	24.7	22.5	(271)	84.8
80인 이상	17.5	20.4	27.7	34.3	(137)	104.3	26.7	23.7	24.4	25.2	(135)	87.3
$X^2(df)/F$						0.9						1.4
교사경력												
3년 미만	100.0	-	-	-	(57)	20.2	96.3	3.7	-	-	(54)	16.3
3~5년	21.5	78.5	_	_	(163)	45.9	48.4	50.3	-	1.3	(159)	35.9
6~10년	1.5	11.0	86.7	8.0	(263)	93.7	24.9	15.7	59.0	0.4	(261)	70.0
11년 이상	0.5	1.0	6.8	91.7	(192)	180.7	8.9	7.3	12.5	71.4	(192)	153.7
$X^2(df)/F$						682.7***						244.9***
담당반												
영아반	14.2	22.5	35.7	27.6		101.8	33.1	20.0	25.2	21.8	(441)	81.0
유아반	14.8	25.7	35.7	23.9		98.5	28.9	21.8	29.8	19.6	(225)	82.8
$X^2(df)/t$						1.5						0.6

주: 총 담임교사 경력은 어린이집과 유치원에서의 담임교사 경력을 합산한 결과임. 자료: 본 연구를 위한「어린이집·유치원 교사 고용 추이 및 처우 개선-보육교사」에 관한 조사 결과임.

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

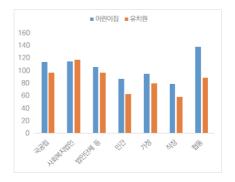
현재 근무하는 어린이집에서의 재직경력은 평균 81.6개월이었다. 구간별로는 3년 미만이 31.7%, 6~10년 26.7%, 11년 이상 21.0%, 3~5년 20.6% 순이었다. 제 특성별로는 사회복지법인이거나 읍면지역에 소재하는 경우, 교사 경력이 많을 수록 재직 경력이 유의하게 길었다.

[그림 V-1-3] 어린이집·유치원 경력



자료: 〈표 V-1-8〉를 그림으로 구성함.

[그림 V-1-4] 총 담임교사 경력 및 현 재직경력



어린이집에 비담임교사 또는 보조교사로 채용된 뒤 담임교사로 직무가 전환되는 경우가 있어 현 기관에서 비담임교사 또는 보조교사로 근무한 경력을 추가로 알아보았다. 비담임교사로 근무한 교사는 12.5%이고, 기간은 24.3개월이었다. 3년 미만이 79.1%, 3~5년 14.05, 6년 이상 7.0% 순이었다. 법인단체등이거나 읍면지역일수록, 교사 경력이 많을수록 또는 영아반을 담당할수록 비담임 경력이 많았다.

〈표 V-1-9〉 현 재직기관에서의 비담임 및 보조교사 경력: 어린이집 교사

단위: %(명), 개월

		Н	I담임 경	력		보조교사 경력					
구분	3년 미만	3~5년	6년 이상	(수)	평균	3년 미만	3~5년	6년 이상	(수)	평균	
전체	79.1	14.0	7.0	(86)	24.3	88.9	9.6	1.5	(135)	16.2	
현 기관유형											
국공립	71.8	17.9	10.3	(39)	27.3	87.1	12.9	-	(70)	15.8	
사회복지법인	100.0	-	-	(3)	14.0	100.0	-	-	(4)	15.0	
법인단체 등	66.7	-	33.3	(3)	41.3	83.3	-	16.7	(6)	20.8	
민간	92.6	7.4	-	(27)	16.0	90.9	9.1	-	(22)	13.6	
가정	83.3	16.7	-	(6)	23.5	94.1	-	5.9	(17)	18.3	
직장	62.5	25.0	12.5	(8)	35.1	93.3	6.7	-	(15)	15.2	
협동	-	-	-	-	_	_	100.0	-	(1)	60.0	
X ² (df)/F					0.7					6.0**	
지역규모											
대도시	84.3	9.8	5.9	(51)	23.9	84.3	12.9	2.9	(70)	18.8	
중소도시	66.7	25.9	7.4	(27)	24.1	94.0	6.0	-	(50)	11.9	
읍면지역	87.5	-	12.5	(8)	27.4	93.3	6.7	-	(15)	18.8	
$X^2(df)/F$					8.0					2.4	
현원규모											
20인 이하	78.9	21.1	_	(19)	22.5	93.5	3.2	3.2	(31)	16.9	
21~39인 이하	87.5	6.3	6.3	(16)	19.8	92.0	8.0	-	(25)	14.4	
40~79인 이하	72.4	17.2	10.3	(29)	28.5	82.6	17.4	-	(46)	16.2	
80인 이상	81.8	9.1	9.1	(22)	23.5	90.9	6.1	3.0	(33)	17.1	
X ² (df)/F					0.5					1.7	
교사경력				>					, ->		
3년 미만	94.4	_	5.6	(18)	16.6	100.0	_	_	(13)	10.8	
3~5년	85.7	14.3	_	(28)	21.2	91.9	8.1	-	(37)	15.8	
6~10년	72.0	24.0	4.0	(25)	24.0	91.1	7.1	1.8	(56)	14.9	
11년 이상	60.0	13.3	26.7	(15)	39.5	75.9	20.7	3.4	(29)	21.9	
$X^2(df)/F$					0.9					0.4	
담당반		4= 0		(4=)	00.5	00.5		0.6	(00)		
영아반	75.6	15.6	8.9	(45)	26.9	89.9	8.1	2.0	(99)	15.4	
유아반	82.9	12.2	4.9	(41)	21.4	86.1	13.9	-	(36)	18.7	
X ² (df)/t					-1.0					0.9	

자료: 본 연구를 위한 「어린이집·유치원 교사 고용 추이 및 처우 개선-보육교사」에 관한 조사 결과임. ** $\rho < .01$,

V

현재 근무하는 어린이집에서 보조교사로 일한 경력이 있다는 교사는 조사 참여 교사 중 19.6%이며, 경력은 16.2개월이었다. 구간별로는 3년 미만이 88.9%로 다수를 차지하고, 3~5년 9.6%, 6년 이상 1.5% 순이었다. 현 기관유형에 따라서만 통계적으로 유의미한 차이를 보여서 협동어린이집에서 근무한 교사가 가장 길었다. 통계적 유의성은 나타나지 않았으나, 교사 경력이 많을수록, 유아반 담당하는 경우 보조교사 경력이 길었다.

나. 현 재직 현황

조사에 참여한 교사가 현재 근무하는 어린이집은 국공립이 47.4%로 가장 많고, 민간 25.7%, 직장 14.5%, 나머지는 5% 내외 수준이었다. 2022년 보육통계보다 국공립어린이집 교사 비율이 상대적으로 높아 해석에 주의를 요한다.

〈표 V-1-10〉 현 재직 기관 유형: 어린이집 교사

단위: %(명)

구분	국공립	사회복지법인	법인단체 등	민간	가정	직장	협동	계(수)
전체	47.4	3.3	2.2	25.7	6.5	14.5	0.3	100.0(688)
지역규모								
대도시	56.5	2.6	2.4	17.9	5.3	14.7	0.6	100.0(340)
중소도시	37.1	2.6	1.5	37.5	7.1	14.2	-	100.0(267)
읍면지역	43.2	8.6	3.7	19.8	9.9	14.8	-	100.0(81)
$X^2(df)/F$			49.2(1	2)***				
현원규모								
20인 이하	26.5	1.7	1.7	13.7	38.5	17.1	0.9	100.0(117)
21~39인 이하	52.0	2.7	2.0	25.0	-	17.6	0.7	100.0(148)
40~79인 이하	54.0	1.1	1.4	33.0	-	10.5	-	100.0(276)
80인 이상	46.9	9.5	4.1	22.4	-	17.0	-	100.0(147)
$X^2(df)/F$			-					
교사경력								
3년 미만	30.3	7.6	4.5	25.8	6.1	25.8	-	100.0(66)
3~5년	39.4	1.2	1.8	30.9	6.1	20.6	-	100.0(165)
6~10년	47.0	3.0	1.5	28.8	6.4	12.9	0.4	100.0(264)
11년 이상	60.6	4.1	2.6	17.1	7.3	7.8	0.5	100.0(193)
$X^2(df)/F$			48.2(1	3)***				

자료: 본 연구를 위한 「어린이집·유치원 교사 고용 추이 및 처우 개선-보육교사」에 관한 조사 결과임. *** $\rho < .001$.

2. 이직 행태

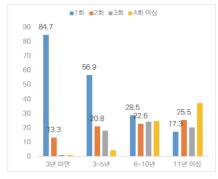
어린이집 교사가 어린이집·유치원에 입직 후 장기 근속할 수 있으나 조직문화, 근무조건 및 처우, 업무 부담, 개인 사정 등의 이유로 다른 기관으로 이직하거나 다른 직종으로 전업 또는 일을 아예 그만두기도 한다. 2절에서는 어린이집 교사의 이직 경로 및 이직 기관별 특성(기관 유형 및 규모), 이직 준비기간 및 이직 사유, 취업 경로, 기관 선택 시 고려사항 등에 대해 알아보았다.

가. 개요

1) 이직 횟수

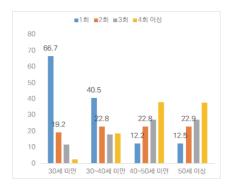
어린이집·유치원 교사 자격 취득 후부터 현재 재직 기관까지 이직한 횟수를 알아보았다. 조사 참여 교사 1인당 평균 2.5회 이직하였고, 최대 10회 이직하였다. 이직 횟수별로는 35.3%가 1회 이직하였고, 22.8%는 2회, 19.9%는 3회, 21.9%는 4회 이상 이직하였다.

[그림 V-2-1] 교사경력별 이직 횟수



자료: 〈표 V-2-1〉을 그림으로 구성함.

[그림 V-2-2] 교사연령별 이직 횟수



현재 근무하는 기관유형별로 보면, 가정어린이집 교사가 평균 3.3회로 가장 많고, 법인단체 등과 직장 어린이집이 각각 평균 1.8회, 1.9회로 유의하게 적었다. 교사 경력별로는 경력이 많을수록 이직 횟수가 유의미하게 증가하고, 영아반 교사

가 유아반 교사보다, 담임교사가 비담임교사보다, 자녀가 있는 경우가 없는 경우보다 이직 횟수가 통계적으로 유의미하게 많았다. 최종학력이나 연령 등에 따라서는 유의미한 차이를 보이나 경향성이 뚜렷하지는 않는다.

〈표 V-2-1〉이직 횟수: 어린이집 교사

단위: %(명), 회

구분	1회	2회	3회	4회 이상	계(수)	평균	F/t
전체	35.3	22.8	19.9	21.9	100.0(688)	2.5	
현 기관유형							
국공립	29.1	25.8	20.9	24.2	100.0(326)	2.6	
사회복지법인	26.1	30.4	17.4	26.1	100.0(23)	2.6	
법인단체 등	60.0	13.3	13.3	13.3	100.0(15)	1.8	
민간	44.6	14.1	18.1	23.2	100.0(177)	2.5	4.9***
가정	20.0	17.8	24.4	37.8	100.0(45)	3.3	
직장	45.0	29.0	20.0	6.0	100.0(100)	1.9	
협동	-	100.0	-	-	100.0(2)	2.0	
교사경력							
3년 미만	84.7	13.3	1.0	1.0	100.0(98)	1.2	
3~5년	56.9	20.8	18.1	4.2	100.0(216)	1.7	68.9***
6~10년	28.5	22.6	24.3	24.7	100.0(288)	2.6	
11년 이상	17.3	25.5	20.2	37.0	100.0(208)	3.3	
담당반							
영아반	31.2	22.2	22.4	24.2	100.0(455)	2.7	
유아반	51.3	21.1	14.1	13.5	100.0(355)	2.0	5.9***
현 직위							
담임교사	37.0	22.4	19.6	21.1	100.0(736)	2.5	
부/비담임교사	70.3	14.9	10.8	4.1	100.0(74)	1.5	8.0***
최종학력							
고등학교	23.1	15.4	32.7	28.8	100.0(52)	3.0	
3년제 이하	32.7	26.0	18.6	22.7	100.0(269)	2.6	7.5***
4년제	49.1	18.8	16.3	15.8	100.0(399)	2.1	
대학원 이상	31.1	25.6	22.2	21.1	100.0(90)	2.6	
연령							
30세 미만	66.7	19.2	11.7	2.5	100.0(240)	1.5	
30~40세 미만	40.5	22.8	18.0	18.6	100.0(333)	2.3	66.4***
40~50세 미만	12.2	22.8	27.0	38.1	100.0(189)	3.4	
50세 이상	12.5	22.9	27.1	37.5	100.0(48)	3.2	
자녀 유무							
유	20.6	23.0	25.4	31.0	100.0(287)	3.0	
무	37.2	24.4	19.2	19.2	100.0(78)	2.4	3.1**

자료: 본 연구를 위한 「어린이집·유치원 교사 고용 추이 및 처우 개선-보육교사」에 관한 조사 결과임. ** $\rho < .01$, *** $\rho < .001$



[그림 V-2-3] 이직 경로: 어린이집 교사

2) 이직 차수별 기관 유형 및 규모

조사 참여 어린이집 교사가 어린이집·유치원 교사 자격 취득 후 최초 취업한 기관은 어린이집 80.7%, 유치원 19.3%로 어린이집이 더 많았다. 자격 취득 후 취업한 기관에서 2번 이상 이직한 경우 취업한 기관은 대부분 어린이집이며, 자격 취득 후 유치원에 취업한 교사들은 이후 어린이집으로 이직하는 경우가 점차적으로 늘어났다.

〈표 V-2-2〉이직 차수별 재직 기관 유형: 어린이집 교사

단위: %(명)

구분	어린이집	유치원	계(수)
첫 번째 기관(1)	80.7	19.3	100.0(688)
두 번째 기관(2)	86.3	13.7	100.0(445)
세 번째 기관(3)	87.8	12.2	100.0(288)
네 번째 기관(4)	96.0	4.0	100.0(151)
다섯 번째 기관(5)	95.1	4.9	100.0(82)
여섯 번째 기관(6)	94.1	5.9	100.0(34)
일곱 번째 기관(7)	95.0	5.0	100.0(20)
여덟 번째 기관(8)	100.0	-	100.0(8)
아홉 번째 기관(9)	100.0	-	100.0(5)
현 재직기관	100.0	_	100.0(688)

주: 1차는 어린이집유치원 교사 자격 취득 후 최초 취업한 기관을 의미함.

자료: 본 연구를 위한 「어린이집·유치원 교사 고용 추이 및 처우 개선-보육교사」에 관한 조사 결과임.

어린이집에 취업한 경우 기관 유형은 민간이 42.5%로 다수를 차지하고, 국공립 22.3%, 가정 13.5%, 직장 12.1% 순이었다. 유치원에 취업한 경우에는 사립 사인이 67.7%로 과반수 이상을 차지하고, 사립 법인 29.3%, 국공립 3.0%이었다.

¹회 이직한 경우 두 번째 기관 이후는 응답하지 않음.

두 번째 기관부터는 현재 근무하는 기관이 포함되어 있음.

자격 취득 후 첫 번째 취업한 기관(1차)이 어린이집인 경우, 민간이 42.5%로 가장 많고, 다음으로 국공립 22.3%, 가정과 직장이 각각 13.5%, 12.1% 순이었다. 유치원으로 이직한 경우는 사립 사인이 70.5%로 가장 많고, 사립법인은 21.3%, 국공립은 8.2%이다.

두 번째 기관(2차)이 어린이집인 경우 민간이 35.4%로 많지만, 국공립이 32.7%로 1차보다 국공립어린이집 비율이 증가하고 민간어린이집 비율을 줄어들었다. 유치원은 사립 사인이 70.5%, 사립 법인이 21.3%로 사립 사인 비율이 늘었다. 세번째 기관(3차)어린이집인 경우 국공립이 38.0%로 가장 높았고 다음으로 민간 29.5%, 직장 12.2%, 가정이 11.7%로 나타난다. 유치원으로 이직한 경우 사립 사인이 65.7%, 사립 법인이 20.0%이며, 국공립이 14.3%로 증가한다. 네 번째 기관(4차)이 어린이집인 경우 국공립이 40.4%로 그 비율이 소폭 증가하였고, 민간은 29.4%, 가정은 3차보다 소폭 증가하여 13.5%, 직장은 3차보다 감소하여 11.0%의 순으로 나타난다. 유치원은 사립 법인이 66.7%, 사립 사인 33.3%이다.

〈표 V-2-3〉 자격 취득 후 최초 취업 및 이직 차수별 기관 유형: 어린이집 교사

단위: %(명)

			어린			-	유치원					
구분	국공립	사회 복 지 법인	법인 단체 등	민간	가정	직장	협동	계(수)	사립 법인	사립 사인	강 립	계(수)
1	22.3	6.7	2.7	42.5	13.5	12.1	0.2	100.0(555)	29.3	67.7	3.0	100.0(133)
2	32.7	4.9	3.8	35.4	9.4	13.6	0.2	100.0(627)	21.3	70.5	8.2	100.0(61)
3	38.0	5.6	2.4	29.5	11.7	12.2	0.5	100.0(410)	20.0	65.7	14.3	100.0(35)
4	40.4	3.5	2.1	29.4	13.5	11.0	-	100.0(282)	66.7	33.3	-	100.0(6)
5	44.2	6.8	3.4	29.9	10.9	4.8	-	100.0(147)	25.0	75.0	-	100.0(4)
6	46.3	5.0	-	31.3	15.0	2.5	-	100.0(80)	-	-	100.0	100.0(2)
7	39.4	_	-	45.5	9.1	6.1	-	100.0(33)	-	100.0	-	100.0(1)
8	35.0	-	5.0	25.0	35.0	-	-	100.0(20)	-	-	_	_
9	12.5	-	-	37.5	50.0	-	-	100.0(8)	-	-	-	_

주: 1차는 어린이집유치원 교사 자격 취득 후 최초 취업한 기관을 의미하며, n차는 이직한 기관 순서를 의미함. 국공립유치원은 기간제 교사로 채용된 경우를 의미함.

n회 이직한 경우는 n+1번째 이후는 분석에서 제외함. 예를 들어, 1회 이직한 경우

자료: 본 연구를 위한 「어린이집·유치원 교사 고용 추이 및 처우 개선-보육교사」에 관한 조사 결과임.

〈표 V-2-4〉는 자격 취득 후 최초 취업한 기관의 규모를 정리한 것이다. 자격 취득 후 취업한 기관이 어린이집인 경우 그 규모는 평균 73.6명이며, 이를 구간별로 보면, 80인 이상 38.0%, 40~79인 37.3%로 다수를 차지하였다. 유치원에 최초

취업한 경우 규모는 평균 7.4학급이고, 4~6학급 이하가 35.3%로 다수를 차지하였다. 다음으로 두 번째 이직한 어린이집 또는 유치원의 규모는 평균 71.5명으로 중 규모이고, 3차 이후도 40인 이상 중규모 기관이 다수를 차지하였다.

〈표 V-2-4〉 최초 취업한 어린이집 또는 유치원 규모 개요: 어린이집 교사

단위: %, 명, 학급수

	어린이집								유치	원		
구분			40~79 인 이하		평균	(수)	3학급 이하	4~6학 급 이하	7~9학 급 이하	10학급 이상	평균	(수)
1	15.9	8.8	37.3	38.0	73.6	(555)	17.3	35.3	26.3	21.1	7.4	(133)

자료: 본 연구를 위한 「어린이집·유치원 교사 고용 추이 및 처우 개선-보육교사」에 관한 조사 결과임.

〈표 Ⅴ-2-5〉최초 취업 및 이직한 어린이집 또는 유치원 규모 개요: 정원 기준(어린이집 교사)

단위: %(명). 명

구분	20인 이하	21~39인 이하	40~79인 이하	80인 이상	평균	(수)
2	12.4	13.1	40.0	34.6	71.5	(688)
3	17.1	15.1	38.7	29.2	64.4	(445)
4	24.7	18.8	30.9	25.7	56.8	(288)
5	15.9	21.2	35.8	27.2	59.2	(151)
6	19.5	15.9	30.5	34.1	66.2	(82)
7	17.6	20.6	32.4	29.4	57.4	(34)
8	35.0	10.0	45.0	10.0	54.3	(20)
9	50.0	12.5	_	37.5	76.8	(8)

자료: 본 연구를 위한 「어린이집·유치원 교사 고용 추이 및 처우 개선-보육교사」에 관한 조사 결과임.

3) 이직 준비기간

어린이집·유치원 교사 자격 취득 후 취업하기까지 평균 10.2개월이 소요되었다. 구간별로는 2개월 미만이 53.8%로 절반 이상을 차지하고, 1년 이상도 28.2%로 많았다. 처음 근무한 기관에서 다른 어린이집 또는 유치원으로 이직하는 동안 어느 정도의 준비기간을 가졌는지를 알아보았다. 최초 자격 취득 후 최초 취업한 기관에서 다른 어린이집 또는 유치원으로 이직하기 까지 8.7개월의 공백이 있었으며, 두 번째 기관에서 세 번째 기관 취업 시까지 9.1개월, 세 번째에서 네 번째까지는 10.8개월, 네 번째에서 다섯 번째 기관으로 이직 시까지는 7.9개월이 소요되었다. 다섯 번째 기관 이후는 퇴직과 이직 사이 기간이 점차적으로 짧아진다.

V

〈표 V-2-6〉이직 준비기간 개요: 어린이집 교사

단위: %(명), 개월

구분	2개월 미만	2~3개월 미만	3~6개월 미만	6~12개월 미만	1년 이상	평균 (수)
자격취 득 → 1	53.8	2.6	7.7	7.7	28.2	10.2 (688)
1→2	54.2	5.4	10.8	7.4	22.2	8.7 (688)
2→3	48.8	6.5	9.0	13.7	22.0	9.1 (445)
3→4	48.3	4.9	10.4	13.9	22.6	10.8 (288)
4→5	48.3	6.0	14.6	13.2	17.9	7.9 (151)
5→6	53.7	7.3	13.4	8.5	17.1	7.7 (82)
6→7	70.6	2.9	17.6	2.9	5.9	3.4 (34)
7→8	50.0	5.0	15.0	10.0	20.0	4.8 (20)
8→9	37.5	12.5	12.5	12.5	25.0	5.5 (8)
9→10	40.0	-	40.0	20.0	-	3.4 (5)
10→현 기관	100.0	_	_	_		0.8 (4)

주: 이직 준비기간 산출방법(임용일 기준): 해당 근무지 최초 근무일 - 전 근무지 퇴직일) 자료: 본 연구를 위한 「어린이집·유치원 교사 고용 추이 및 처우 개선-보육교사」에 관한 조사 결과임.

4) 취업 경로

어린이집 또는 유치원 취업 시 취업 경로에 대해 알아보았다. 어린이집·유치원 자격 취득 후 육아종합지원센터 구인구직 공고를 통해 취업했다는 비율이 28.8%로 높았다. 다음으로 교육기관 추천 17.0%, 지인소개 15.7%, 자격 취득을 위해 실습했던 기관에서 취업을 제안한 경우 11.8%, 취업정보사이트 9.9% 순이었다.

〈표 V-2-7〉취업 경로 개요: 어린이집 교사

단위: %(명)

구분	교육 기관 추천	교육청 구인구직 공고	육아종합 지원센터 구인구직 공고	실습기관 취업 제안	지인 소개	취업정보 사이트	유치원 또는 어린이집 연합회 홈페이지	민간 구인 구직 사이트	기타	계(수)
1	17.0	2.5	28.8	11.8	15.7	9.9	2.3	8.3	3.8	100.0(688)
2	3.8	2.2	42.0	1.9	23.8	11.3	3.1	7.8	4.1	100.0(688)
3	1.8	2.0	49.4	0.4	23.6	7.4	2.0	7.6	5.6	100.0(445)
4	1.0	2.8	54.2	0.7	22.9	4.5	2.4	5.9	5.6	100.0(288)
5	4.0	-	56.3	-	18.5	6.6	0.7	11.3	2.6	100.0(151)
6	1.2	1.2	52.4	1.2	20.7	7.3	2.4	11.0	2.4	100.0(82)
7	-	2.9	44.1	_	29.4	2.9	_	17.6	2.9	100.0(34)
8	-	_	40.0	-	25.0	20.0	-	10.0	5.0	100.0(20)
9	12.5	-	25.0	_	12.5	25.0	-	12.5	12.5	100.0(8)
현 기관	3.5	2.0	48.0	1.5	23.5	9.0	2.6	4.9	4.9	100.0(688)

어린이집·유치원에 취업한 이후 다른 기관으로 이직하는 경우에도 육아종합지원센터의 구인구직 공고를 이용했다는 비율이 42.0%로 높고, 다음으로 지인소개23.8%, 취업정보사이트 11.3%, 민간 구인구직 사이트 7.8% 순이었다. 교육기관추천이나 실습기관취업 제안 비율은 크게 줄고 지인소개비율이 증가하였다. 세번째취업기관으로취업시에도 육아종합지원센터 구인구직 공고가49.4%로 높고지인소개23.6%, 민간구인구직사이트 7.6%, 취업정보사이트 7.4% 순이었다. 네번째기관취업시에는 육아종합지원센터 구인구직 공고가54.2%로 늘어나고, 지인소개비율,취업정보사이트나민간구인구직사이트는 각각22.8%,4.5%,5.9%로줄었다. 다섯번째부터일곱번째기관까지이직한경우에는육아종합지원센터구인구직 공고를 이용하는비율은줄고민간구인구직사이트비율이증가한다.

5) 기관 선택 시 주요 고려사항: 1+2순위

〈표 V-2-8〉은 교사 자격 취득 후 어린이집 또는 유치원으로 취업 시 가장 중요하게 고려하는 사항을 1,2순위로 알아본 후 그 응답비율을 합산한 결과를 정리한 것이다. 어린이집・유치원 교사 자격 취득 후 처음 어린이집 또는 유치원 취업 시집과의 거리를 고려했다는 비율이 48.4%로 높고, 다음으로 급여 36.8%, 기관 유형 33.1%, 원장/원감의 교육・보육 철학 25.1% 순이었다.

〈표 V-2-8〉 기관 선택 시 주요 고려사항: 1+2순위(어린이집 교사)

단위: %(명)

구분	원장/원 감교육· 보육 철학	기관 유형	업무량 (행사, 평가 등 여부)	급여 (수당 포함)	집과의 거리	친구 및 지인 재직 여부	영아반 담임 조건	유아반 담임 조건	시설 환경	기관 평판	교사 복지	기타	(수)
1	25.1	33.1	13.7	36.8	48.4	3.9	3.1	2.2	13.2	6.3	11.8	2.5	(688)
2	22.7	31.4	21.2	34.2	46.8	4.9	5.4	4.2	9.3	7.0	10.9	2.0	(688)
3	27.2	38.4	19.6	30.3	45.6	1.8	6.1	3.8	9.4	2.5	11.7	3.6	(445)
4	25.7	39.2	18.1	29.2	48.3	4.9	8.0	1.4	8.3	3.5	11.5	2.1	(288)
5	30.5	39.7	17.2	28.5	45.7	2.6	5.3	4.6	7.9	4.0	11.9	2.0	(151)
6	28.0	28.0	22.0	30.5	47.6	6.1	4.9	1.2	9.8	2.4	14.6	4.9	(82)
7	29.4	32.4	17.6	41.2	55.9	2.9	5.9	2.9	8.8	-	2.9	-	(34)
8	25.0	25.0	25.0	15.0	70.0	_	10.0	5.0	5.0	_	20.0	_	(20)
9	12.5	37.5	25.0	25.0	37.5	-	12.5	-	12.5	12.5	12.5	12.5	(8)
현기관	23.4	40.1	22.2	34.3	40.3	3.2	4.7	2.3	7.8	4.4	16.0	1.3	(688)

 $\overline{\mathbf{V}}$

어린이집·유치원 입직 후 다른 어린이집·유치원으로 이직 시 가장 고려한 사항도 집과의 거리가 46.8%로 많았고, 다음으로 급여 34.2%, 기관 유형 31.4%, 원장원감의 교육보육 철학 22.7% 순이었다. 세 번째 기관 취업 시 가장 고려한 사항도집과의 거리가 45.6%으로 가장 많았고, 기관 유형은 38.4%로 증가하였으며, 급여 30.3%, 원장원감의 교육보육 철학 27.2%, 업무량 19.6% 순이었다. 네 번째 기관취업시에도 집과의 거리가 48.3%, 기관 유형 39.2%, 급여 29.2%, 원장원감의 교육보육 철학 25.7% 순이었다. 다섯 번째 이후도 집과의 거리가 가장 많았다.

6) 직무 및 담당 영유아 연령

어린이집 교사가 이직하는 동안 직무 변화가 있었는지를 알아보았다. 어린이집 유치원 교사 자격 취득 후 첫 번째 기관에서 86.3%는 담임교사로 일했고, 8.3%는 비담임 또는 부담임교사, 4.5%는 보조교사, 0.9%는 기타 업무를 담당하였다.

두 번째 기관으로 이직한 경우에도 담임교사가 88.7%로 많고, 비담임 또는 부담임교사가 5.8%, 보조교사 4.4%, 기타 1.2% 이었다. 세 번째 기관에서는 담임교사 91.7%, 비/부담임교사 3.6%, 보조교사 2.9% 순이었다. 네 번째 기관에서도 담임교사가 93.8%이고, 보조교사 3.5% 순이었다.

〈표 V-2-9〉이직 기관별 직무 개요: 어린이집 교사

단위: %(명)

구분	담임교사	비/부담임 교사	보조교사	기타	계(수)
1	86.3	8.3	4.5	0.9	100.0(688)
2	88.7	5.8	4.4	1.2	100.0(688)
3	91.7	3.6	2.9	1.8	100.0(445)
4	93.8	1.0	3.5	1.7	100.0(288)
5	96.7	0.7	2.6	_	100.0(151)
6	95.1	_	2.4	2.4	100.0(82)
7	91.2	2.9	2.9	2.9	100.0(34)
8	100.0	_	_	_	100.0(20)
9	87.5	_	-	12.5	100.0(8)

주: 재직 기관에서 퇴직하던 해에 맡은 직위를 의미함.

7) 근속기간

어린이집유치원 교사 자격 취득 후 첫 번째 취업한 기관에서 근무한 기간은 평균 29.7개월이었다. 3년 미만이 72.8%로 높고, 3~6년 미만 18.4%, 6-10년 미만 3.6%, 10년 이상은 1.6%로 소수이었다. 이직 후 두 번째 기관에서의 근속기간은 평균 27.3개월로 첫 취업 기관보다 다소 짧아졌다. 3년 미만은 76.4%로 증가하고, 3-6년 미만은 18.4%, 6-10년 미만 3.6%, 10년 이상 1.6% 순이었다. 다시 이직후 취업한 세 번째 기관에서의 근속기간은 평균 22.3개월로 더 짧아졌다. 3년 미만은 82.6%로 높아졌고, 3-6년 미만 14.6%, 6-10년 미만 2.1%, 10년 이상은 0.7%로 줄었다. 네 번째 이직한 기관에서의 근속기간은 평균 25.1개월이며, 3년 미만은 79.5%, 3-6년 미만 13.9%, 6-10년 미만 6.0%, 10년 이상 0.7% 이었다.

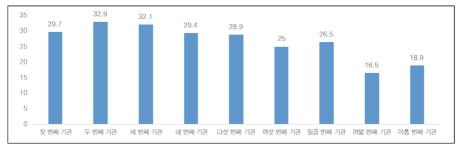
〈표 V-2-10〉 근속기간 개요: 어린이집 교사

단위: %(명), 개월

구분	3년 미만	3~6년 미만	6~10년 미만	10년 이상	계(수)	평균
1	72.8	20.6	5.4	1.2	100.0(688)	29.7
2	66.6	24.7	5.2	3.5	100.0(688)	32.9
3	70.6	20.4	5.2	3.8	100.0(445)	32.1
4	70.8	19.1	8.7	1.4	100.0(288)	29.4
5	73.5	19.2	4.6	2.6	100.0(151)	28.9
6	75.6	19.5	3.7	1.2	100.0(82)	25.0
7	73.5	17.6	8.8	_	100.0(34)	26.5
8	90.0	10.0	-	_	100.0(20)	16.5
9	87.5	12.5	_	_	100.0(8)	18.9

주: 1) 1차는 최초로 취업한 기관의 근속기간을 의미함.

[그림 V-2-4] 근무 기관별 근속기간 개요: 어린이집 교사



자료: 〈표 V-2-10〉을 그림으로 구성함.

²⁾ 이외 n차의 경우 n-1번째 이직한 기관에서의 근속 기간을 의미함.

자료: 본 연구를 위한 「어린이집·유치원 교사 고용 추이 및 처우 개선-보육교사」에 관한 조사 결과임.

다섯 번째 기관은 평균 21.3개월, 여섯 번째 기관은 평균 21.6개월, 일곱 번째 기관은 평균 19.9개월, 8번째 기관은 6.8개월, 아홉 번째 기관은 평균 23.8개월이었다.

8) 영유아와 부모, 원장과 동료 교사와의 관계 개요

조사에 참여한 어린이집 교사가 그간 근무한 기관에서 영유아와 이들의 부모, 원장과 동료 교사와 관계에 대해 어느 정도 만족하는지를 알아보았다.

가) 영유아와의 관계

먼저, 어린이집유치원 교사 자격 취득 후 처음 취업한 기관에서 담당한 영유아와의 관계 만족도는 5점 평균 4.0점이었다. 만족한다(만족+매우 만족)는 비율은 76.3%로 과반수 이상이 만족한다고 응답하였다. 두 번째 근무한 기관에서 영유아와의 관계 만족도는 5점 평균 4.1점으로 높았고 만족한다(만족+매우 만족)는 비율은 75.6%이었다. 이직 후 세 번째로 근무한 기관에서의 영유아와의 관계 만족도는 평균 4.1점이이고, 만족한다는 비율은 78.2%로 높았다. 네 번째 기관에서 영유아와의 관계 만족도도 평균 4.1점으로 높았고, 이후도 4점 내외로 중간 이상의 수준을 보였다.

〈표 V-2-11〉 담당 영유아와의 관계 개요: 어린이집 교사

단위: %(명), 점

구분	매우 불만족	불만족	보통	만족	매우 만족	계(수)	5점 평균
1	2.0	4.5	17.2	45.3	31.0	100.0(688)	4.0
2	1.2	3.3	19.9	40.0	35.6	100.0(688)	4.1
3	1.1	3.8	16.9	36.6	41.6	100.0(445)	4.1
4	1.7	5.2	16.3	35.1	41.7	100.0(288)	4.1
5	2.6	2.6	21.9	42.4	30.5	100.0(151)	4.0
6	2.4		28.0	37.8	31.7	100.0(82)	4.0
7	2.9	5.9	26.5	35.3	29.4	100.0(34)	3.8
8	5.0	· -	30.0	10.0	55.0	100.0(20)	4.1
9	_	_	25.0	25.0	50.0	100.0(8)	4.3

주: 2차부터 현재 재직하고 있는 기관의 조사결과를 포함하여 분석한 결과임. 자료: 본 연구를 위한 「어린이집·유치원 교사 고용 추이 및 처우 개선-보육교사」에 관한 조사 결과임. 한편, 어린이집 교사가 현재 근무하고 있는 기관에서의 영유아와의 관계는 5점 평균 4.0점이었으며, 만족(만족+매우 만족) 비율은 만족 40.6%, 매우 만족 34.3% 로 74.9%가 답하였다.

■매우 불만족 ■불만족 ■보통 ■만족 ■대우만족

첫 번째 기관
네 번째 기관
네 번째 기관
어섯 번째 기관
여섯 번째 기관
어ଗ 번째 기관
어ଗ 번째 기관
이중 번째 기관

[그림 V-2-5] 영유아와의 관계 개요: 어린이집 교사

자료: 〈표 V-2-11〉을 그림으로 구성함.

나) 영유아 부모와의 관계

한편, 영유아 부모와의 관계에서 만족도는 영유아보다 다소 낮았다. 어린이집유 치원 교사 자격 취득 후 처음 취업한 기관에서 부모와의 관계에서 만족 39.2%, 매우 만족 28.5%로 만족(만족+매우 만족) 비율은 67.7%이고, 만족도는 5점 평균 3.8점이었다.

〈표 V-2-12〉 부모와의 관계 개요: 어린이집 교사

단위: %(명), 점

구분	매우 불만족	불만족	보통	만족	매우 만족	계(수)	5점 평균
1	3.5	7.6	21.2	39.2	28.5	100.0(688)	3.8
2	1.7	4.9	22.1	41.1	30.1	100.0(688)	3.9
3	1.6	4.0	19.8	36.6	38.0	100.0(445)	4.1
4	3.1	2.8	18.8	35.4	39.9	100.0(288)	4.1
5	2.6	4.0	29.8	33.8	29.8	100.0(151)	3.8
6	2.4	1.2	29.3	35.4	31.7	100.0(82)	3.9
7	8.8	2.9	29.4	29.4	29.4	100.0(34)	3.7
8	10.0	· -	30.0	25.0	35.0	100.0(20)	3.8
9	-	12.5	25.0	25.0	37.5	100.0(8)	3.9

주: 2차부터 현재 재직하고 있는 기관의 조사결과를 포함하여 분석한 결과임.

이직 후 두 번째 근무한 기관에서 부모와의 관계에서 만족한다(만족+매우 만족)는 비율은 71.2%이고, 만족도는 평균 3.9점이었다. 세 번째 근무한 기관에서 부모와의 관계 만족 비율은 74.6%이고, 만족도는 평균 4.1점이었다. 네 번째 이후 기관에서의 부모와의 관계 만족도도 평균 4점 수준이었다.

현재 근무하고 있는 기관에서의 부모와의 관계 만족도는 5점 평균 3.9점으로 중간 이상 수준이었다. 만족한다(만족+매우 만족)는 비율은 71.1%로 영유아와의 관계 만족 비율보다 낮았다.

■매우 불만족 ■불만족 ■보통 ■만족 ■매우만족 첫 번째 기관 세 번째 기관 여섯 번째 기관 여덟 번째 기관 🔳 아홉 번째 기관 🔳 10% 20% 30% 40% 50% 60% 70% 80% 90% 100%

[그림 V-2-6] 영유아 부모와의 관계 개요: 어린이집 교사

자료: 〈표 V-2-12〉를 그림으로 구성함.

다) 동료 교사와의 관계

어린이집유치원 교사 자격 취득 후 취업한 기관에서 동료 교사와의 관계에서 만족 비율은 만족 35.8%, 매우 만족 31.3%로 67.1%이고, 만족도는 5점 만점에 평균 3.8점이었다. 앞서 살펴본 영유아나 부모보다 만족한다는 비율이 낮았다. 이 기관에서 이직 후 두 번째 기관에서 함께 근무한 교사들과의 관계는 만족한다(만족+매우 만족)는 비율이 72.7%이고, 만족도는 평균 4.0점이었다. 세 번째 근무한 기관의 동료 교사와의 관계 만족 비율은 70.6%이고, 만족도는 평균 4.0점이었다. 네 번째 기관에서 교사와의 관계 만족도는 평균 4.0점이며, 이후 기관의 경우 3점 중후반대의 점수를 보였다.

〈표 V-2-13〉 동료교사와의 관계 개요: 어린이집 교사

단위: %(명), 점

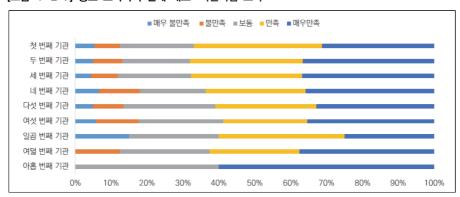
구분	매우 불만족	불만족	보통	만족	매우 만족	계(수)	5점 평균
1	5.4	7.0	20.6	35.8	31.3	100.0(688)	3.8
2	3.5	6.0	17.9	37.5	35.2	100.0(688)	4.0
3	4.0	5.4	20.0	31.7	38.9	100.0(445)	4.0
4	4.2	6.6	14.9	31.6	42.7	100.0(288)	4.0
5	3.3	7.3	24.5	33.1	31.8	100.0(151)	3.8
6	3.7	13.4	18.3	36.6	28.0	100.0(82)	3.7
7	8.8	2.9	32.4	32.4	23.5	100.0(34)	3.6
8	10.0	5.0	20.0	30.0	35.0	100.0(20)	3.8
9	_	25.0	37.5		37.5	100.0(8)	3.5

주: 2차부터 현재 재직하고 있는 기관의 조사결과를 포함하여 분석한 결과임.

자료: 본 연구를 위한 「어린이집·유치원 교사 고용 추이 및 처우 개선-보육교사」에 관한 조사 결과임.

현재 재직하고 있는 기관에서 함께 일하는 동료 교사와의 관계 만족도는 평균 4.1점이며, 만족한다는 비율은 77.6%이었다.

[그림 V-2-7] 동료 교사와의 관계 개요: 어린이집 교사



자료: 〈표 V-2-13〉을 그림으로 구성함.

라) 원장과의 관계

어린이집 교사가 그간 근무했던 기관의 원장과의 관계에 대해 알아보았다. 어린이집유치원 자격 취득 후 처음 근무한 기관에서 원장과의 관계에 대해 만족 27.5%, 매우 만족 16.4%로 만족한다는 비율이 43.9%로 낮고, 만족도는 5점 평균 3.2점이었다. 첫 근무지에서 이직 후 취업한 기관에서 원장과의 관계 만족 비율은 57.0%이고 만족도는 평균 3.5점이며, 세 번째 근무한 기관의 만족 비율은 56.2%

이고 만족도는 3.5점, 네 번째 근무한 기관의 만족도는 평균 3.4점으로 중간 정도이고, 이후 근무한 기관에서의 만족도도 2~3점 사이이었다.

〈표 V-2-14〉 원장과의 관계 개요: 어린이집 교사

단위: %(명), 점

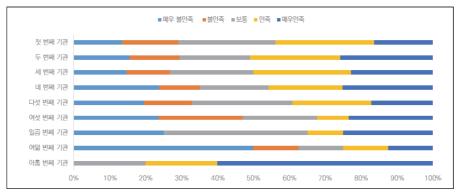
구분	매우 불만족	불만족	보통	만족	매우 만족	계(수)	5점 평균
1	13.4	15.7	27.0	27.5	16.4	100.0(688)	3.2
2	10.8	11.3	20.9	32.4	24.6	100.0(688)	3.5
3	10.8	10.6	22.5	29.0	27.2	100.0(445)	3.5
4	14.9	10.1	19.4	27.1	28.5	100.0(288)	3.4
5	13.9	11.3	25.8	27.8	21.2	100.0(151)	3.3
6	15.9	14.6	25.6	22.0	22.0	100.0(82)	3.2
7	17.6	5.9	38.2	14.7	23.5	100.0(34)	3.2
8	35.0	15.0	15.0	15.0	20.0	100.0(20)	2.7
9	_	12.5	25.0	25.0	37.5	100.0(8)	3.9

주: 2차부터 현재 재직하고 있는 기관의 조사결과를 포함하여 분석한 결과임.

자료: 본 연구를 위한 「어린이집·유치원 교사 고용 추이 및 처우 개선-보육교사」에 관한 조사 결과임.

현재 재직하고 있는 기관의 원장과의 관계 만족도는 평균 3.8점이었다. 만족한다는 응답은 37.2%, 매우 만족 27.5%로 만족한다는 비율은 64.7%이었다.

[그림 V-2-8] 원장과의 관계 개요: 어린이집 교사



자료: 〈표 V-2-14〉를 그림으로 구성함.

9) 이직 사유 개요

다음은 어린이집 교사가 그간 근무한 어린이집 또는 유치원에서 이직한 주요 이유를 알아보았다. 주요 이직 사유를 1,2순위로 조사한 후 이를 합산한 결과를 제시

하였다.

어린이집유치원 교사 취득 후 처음 취업한 기관에서 이직을 결심한 이유는 업무부담이 40.8%로 가장 많았고, 다음으로 원장과의 갈등, 이사, 결혼 등으로 집과의거리 문제 등으로 나타났다.

이직 후 취업한 기관(두 번째 기관)에서 다시 이직을 결심한 이유도 업무 부담이 39.3%로 가장 많았고, 다음으로 원장과의 갈등 28.3%, 그냥 쉬고 싶어서가 26.3%, 이사, 결혼 등으로 집과의 거리 문제가 23.8% 순이었다.

〈표 V-2-15〉 주요 이직 사유 개요(1+2순위): 어린이집 교사

단위: %(명), 점

구분	1차	2차	3차	4차	5차	6차	7차	8차	9차
결혼,출산 및 육아 등 개인사정	17.9	20.4	24.7	20.5	11.0	17.6	15.0	12.5	20.0
이사,결혼 등으로 집과의 거리 문제	24.6	23.8	20.1	16.6	24.4	14.7	20.0	-	_
건강 문제	17.6	19.8	23.6	24.5	22.0	17.6	25.0	12.5	20.0
급여 불만	24.3	21.8	16.3	18.5	20.7	14.7	25.0	37.5	40.0
업무 부담	40.8	39.3	28.8	29.1	30.5	47.1	50.0	62.5	-
동료교사와의 갈등	10.2	12.1	12.2	13.9	15.9	14.7	10.0	12.5	-
원장과의 갈등	34.2	28.3	32.3	39.1	35.4	38.2	20.0	50.0	40.0
직장내 괴롭힘	4.9	4.0	6.6	11.9	7.3	5.9	5.0	12.5	-
연차 상승에 따른 기관부담	4.9	3.6	2.8	4.0	2.4	8.8	5.0	_	20.0
연가 및 휴가 등 사용의 어려움	22.8	20.7	19.4	14.6	13.4	20.6	30.0	25.0	20.0
권고 사직 및 부당 해고	4.9	6.5	7.3	8.6	8.5	8.8	5.0	_	-
직위 변경에 대한 불만	2.0	1.8	1.7	2.0	1.2	-	-	-	_
원아 감소에 따른 학급	9.4	11.5	13.5	13.9	11.0	11.8	10.0	-	_
원아 감소로 인한 기관	5.5	6.5	9.0	9.3	6.1	8.8	5.0	-	-
영유아 부모와의 갈등 및 민원	7.6	4.3	3.1	4.6	9.8	5.9	5.0	-	_
영유아와의 관계 어려움	3.3	1.8	2.8	2.0	2.4	_	_	_	-
유사 업종으로 이직	4.9	4.7	4.5	6.0	4.9	2.9	_	_	20.0
학업	6.8	7.0	7.3	6.0	2.4	11.8	_	_	20.0
타직종으로 이직 위해	14.0	16.0	15.6	11.3	13.4	11.8	20.0	37.5	20.0
그냥 쉬고 싶어서	21.7	26.3	27.4	28.5	34.1	26.5	30.0	25.0	40.0
기타	17.6	19.8	20.8	15.2	23.2	11.8	20.0	12.5	40.0
<u>(</u> 수)	(688)	(445)	(288)	(151)	(82)	(34)	(20)	(8)	(5)

자료: 본 연구를 위한 「어린이집・유치원 교사 고용 추이 및 처우 개선-보육교사」에 관한 조사 결과임.

세 번째 기관에 취업한 후 이직을 결정한 이유로 원장과의 갈등이 32.3%로 가장 많았고, 다음으로 업무 부담 28.8%, 그냥 쉬고 싶어서 27.4%, 결혼, 출산 및 육아 등 개인사정이 24.7%, 건강문제 23.6% 순이었다.

네 번째 기관에서 이직을 결심한 이유는 39.1%가 원장과의 갈등이며, 다음으로

V

업무 부담 29.1%, 그냥 쉬고 싶어서 28.5%, 건강문제 24.5%, 결혼, 출산 및 육아 등 개인사정 순이었다.

다섯 번째 기관과 여섯 번째 기관으로 이직한 교사들의 경우, 주요 이직 사유로 원장과의 갈등을 꼽은 비율이 각각 35.4%, 38.2%로 높았고, 일곱 번째 기관과 여 덟째 기관에서의 이직 이유는 업무 부담이 각각 50.0%, 62.5%로 많았다.

 $\langle \text{H} \text{ V}-2\text{-}16 \rangle$ 은 조사 참여 어린이집 교사가 그간 근무한 기관에서 이직을 결심한 이유 1순위를 정리한 것이다.

〈표 V-2-16〉 주요 이직 사유 개요(1순위): 어린이집 교사

단위: %(명), 점

211								,,,,,	
구분	1차	2차	3차	4차	5차	6차	7차	8차	9차
결혼,출산및육아 등 개인사정	12.6	11.5	15.3	12.6	7.3	11.8	10.0	-	_
이사,결혼 등으로 집과의 거리	11.8	11.7	8.0	8.6	17.1	8.8	20.0	-	-
건강 문제	7.8	7.4	10.4	11.3	13.4	5.9	10.0	12.5	20.0
급여 불만	9.6	9.4	6.9	8.6	9.8	2.9	10.0	25.0	20.0
업무 부담	16.0	14.2	13.2	12.6	18.3	26.5	20.0	12.5	-
동료교사와의 갈등	2.9	4.3	4.9	4.0	3.7	5.9	-	12.5	-
원장과의 갈등	11.3	11.0	12.2	11.3	3.7	14.7	10.0	37.5	-
직장내 괴롭힘	0.6	0.2	1.0	3.3	1.2	5.9	-	-	-
연차 상승에 따른 기관 부담	0.4	1.1	0.7	1.3	2.4	5.9	-	-	-
연가 및 휴가 등 사용의 어려움	1.6	2.5	1.0	0.7	4.9	-	-	-	-
권고 사직 및 부당 해고	0.7	1.6	1.4	2.0	3.7	-	-	-	-
직위 변경에 대한 불만	0.7	1.1	-	0.7	1.2	-	-	-	-
원아 감소에 따른 학급	2.8	3.8	6.9	3.3	1.2	5.9	10.0	-	-
원아 감소로 인한 기관	2.5	3.6	4.2	5.3	1.2	2.9	-	-	-
영유아 부모와의 갈등 및 민원	2.2	0.2	0.7	2.6	1.2	2.9	-	-	-
영유아와의 관계 어려움	0.6	0.2	0.3	-	3.7	-	-	-	-
유사 업종으로 이직	0.9	1.6	0.7	2.0	-	-	-	-	-
학업	1.9	1.8	2.1	1.3	-	-	-	-	-
타직종으로 이직 위해	2.3	2.2	2.8	1.3	-	-	-	-	20.0
그냥 쉬고 싶어서	3.2	3.8	1.4	1.3	-	-	5.0	-	20.0
기타	17.6	19.8	20.8	15.2	23.2	11.8	20.0	12.5	40.0
(수)	(688)	(445)	(288)	(151)	(82)	(34)	(20)	(8)	(5)

3. 어린이집 근무조건 및 처우

3절은 조사에 참여한 어린이집 교사들이 현재 근무하고 있는 어린이집의 근무조 건 및 처우 등에 대해 조사한 결과를 정리하였다.

가. 취업 경로

어린이집 교사가 현 근무기관을 취업하기 위해 이용한 방법에 대해 알아보았다. 육아종합지원센터 구인구직 공고가 48.0%로 다수를 차지하고, 다음으로 지인소개 23.5%, 취업정보사이트 9.0%, 민간구인구직 사이트 4.9% 순이었다.

〈표 V-3-1〉 현 근무기관 취업 경로: 어린이집 교사

단위: %(명)

										L11. /0(0/
구분	교육 기관 추천	교육청 구인 구직 공고	육아종합 지원센터 구인구직 공고	실습 기관 취업 제안	지인 소개	취업 정보 사이트	유치원 어린이집 연합회	민간 구인 구직 사이트	기타	계(수)
전체	3.5	2.0	48.0	1.5	23.5	9.0	2.6	4.9	4.9	100.0(688)
현 기관유형										
국공립	3.7	3.1	54.0	1.2	21.2	6.4	1.8	5.5	3.1	100.0(326)
사회복지법인	-	8.7	43.5	-	26.1	13.0	-	-	8.7	100.0(23)
법인단체 등	6.7	-	33.3	6.7	40.0	-	-	-	13.3	100.0(15)
민간	3.4	0.6	40.1	1.7	28.2	13.0	4.0	5.6	3.4	100.0(177)
가정	-	2.2	44.4	_	22.2	22.2	-	4.4	4.4	100.0(45)
직장	5.0	-	48.0	2.0	20.0	5.0	5.0	4.0	11.0	100.0(100)
협동	-	_	_	_	50.0	-	-	_	50.0	100.0(2)
지역규모										
대도시	3.2	2.4	54.4	2.1	21.2	6.8	2.9	3.5	3.5	100.0(340)
중소도시	4.1	1.1	41.9	1.1	25.5	12.4	1.9	6.4	5.6	100.0(267)
읍면지역	2.5	3.7	40.7	-	27.2	7.4	3.7	6.2	8.6	100.0(81)
교사경력										
3년 미만	4.5	3.0	39.4	1.5	15.2	18.2	4.5	9.1	4.5	100.0(66)
3~5년	3.6	1.2	45.5	3.0	23.6	11.5	3.6	4.8	3.0	100.0(165)
6~10년	3.0	2.3	52.7	1.1	22.0	7.2	2.3	4.9	4.5	100.0(264)
11년 이상	3.6	2.1	46.6	0.5	28.5	6.2	1.6	3.6	7.3	100.0(193)
이직 경험										
1회	5.3	1.6	38.3	2.9	23.9	15.6	3.7	6.2	2.5	100.0(243)
2회	1.9	1.3	51.6	-	26.1	5.7	1.3	4.5	7.6	100.0(157)
3회	1.5	5.1	54.0	1.5	19.7	2.9	3.6	4.4	7.3	100.0(137)
4회 이상	4.0	0.7	54.3	0.7	23.8	7.3	1.3	4.0	4.0	100.0(151)

(표 V-3-1 계속)

구분	교육 기관 추천	교육청 구인 구직 공고	육아종합 지원센터 구인구직 공고	실습 기관 취업 제안	지인 소개	취업 정보 사이트	유치원 어린이집 연합회	민간 구인 구직 사이트	기타	계(수)
최종학력										
고등학교	2.0	2.0	54.9	-	31.4	5.9	2.0	_	2.0	100.0(51)
3년제 이하	3.0	2.2	50.0	2.2	23.5	6.5	2.6	4.3	5.7	100.0(230)
4년제	4.3	1.8	45.6	1.2	21.9	12.2	3.3	6.4	3.3	100.0(329)
대학원 이상	2.6	2.6	47.4	1.3	25.6	5.1	-	3.8	11.5	100.0(78)
연령										
30세 미만	4.5	1.1	46.9	1.7	16.2	14.0	5.0	7.3	3.4	100.0(179)
30~40세 미만	2.8	2.8	47.3	2.5	23.8	7.8	1.8	6.0	5.0	100.0(281)
40~50세 미만	4.4	1.7	49.2	-	29.8	5.0	0.6	2.2	7.2	100.0(181)

자료: 본 연구를 위한 「어린이집·유치원 교사 고용 추이 및 처우 개선-보육교사」에 관한 조사 결과임.

제 특성별로도 전체 응답비율과 유사하게 육아종합지원센터 구인구직 공고를 이용했다는 비율이 가장 높았다. 기관유형별로 보면, 법인단체등과 협동은 지인소개, 가정은 취업정보사이트가 타 기관유형에 비해 상대적으로 많았다. 지역규모별로는 읍면지역일수록 지인소개, 중소도시는 취업정보사이트가 많았다. 교사경력별로는 경력이 짧을수록 취업정보사이트나 유치원어린이집연합회 등, 경력이 많을수록 지인소개가 많았다. 이직 경험별로는 이직 횟수가 많을수록 육아종합지원센터 구인구직 공고를 활용하는 비율이 높았다. 교사 연령에 따라서는 연령이 많을수록 육아종합지원센터 구인구직 공고나 지인 소개가 많고, 연령이 적을수록 취업정보사이트나 유치원어린이집 연합회, 민간구인구직 사이트를 통해 이직한 교사가 많았다.

나. 현 재직기관 선택 시 고려사항

어린이집 교사가 현재 재직하고 있는 기관 이직 시 가장 고려한 사항을 1,2순위로 알아보았다. 1순위로 기관유형이 27.9%로 가장 많고, 다음으로 집과의 거리와 원장의 보육 철학이 각각 18.5%, 18.3%, 급여 16.6%, 업무량 9.7% 순이었다. 2 순위는 집과의 거리가 21.8%, 급여 17.7%, 교사 복지 12.9%, 업무량 12.5%, 기관 유형 12.2% 순이었다. 1,2순위를 합산하면, 집과의 거리와 기관 유형이 각각 40.3%, 40.1%로 가장 많고, 다음으로 급여 34.3%, 원장의 보육 철학 23.4%, 업무량 22.2%, 교사 복지 16.0% 순이었다.

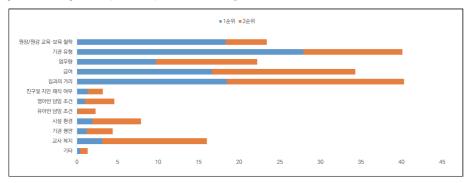
〈표 V-3-2〉 현 재직기관 선택 시 주요 고려사항: 1+2순위(어린이집 교사)

단위: %(명)

구분	원장 보육 철학	기관 유형	업무량 (행사, 평가 등 여부)	급여 (수당 포함)	집과 의 거리	친구 및 지인 재직 여부	영아 반 담임 조건	유아 반 담임 조건	시설 환경	기관 평판	교사 복지	기타	계(수)
1순위	18.3	27.9	9.7	16.6	18.5	1.3	1.0	0.1	1.9	1.2	3.1	0.4	100.0(688)
2순위	5.1	12.2	12.5	17.7	21.8	1.9	3.6	2.2	6.0	3.2	12.9	0.9	100.0(688)
1+2순위	23.4	40.1	22.2	34.3	40.3	3.2	4.7	2.3	7.8	4.4	16.0	1.3	(688)

자료: 본 연구를 위한 「어린이집·유치원 교사 고용 추이 및 처우 개선-보육교사」에 관한 조사 결과임.

[그림 V-3-1] 현 재직기관 선택 시 주요 고려사항: 1+2순위



자료: 〈표 V-3-2〉를 그림으로 구성함.

〈표 V-3-3〉은 현 근무기관 선택 시 주요 고려사항 1순위를 제 특성별로 살펴본 것이다. 기관 유형별로는 보면, 국공립, 법인단체, 직장 어린이집은 기관 유형, 사회복지법인은 급여, 민간은 집과의 거리, 가정 어린이집은 원장 보육철학을 고려하였다는 응답이 많았다. 지역 규모별로는 도시지역일수록 기관 유형, 읍면지역일수록 급여나 집과의 거리가 많았다. 교사 경력별로는 3년 미만은 급여, 3년 이상은 기관 유형을 꼽았다. 담임교사는 기관유형, 비담임교사는 급여나 업무량을 꼽은 비율이 높았다. 이직 경험별로 보면, 1회는 급여, 2회와 3회는 기관 유형, 4회 이상은 원장 보육철학이 가장 많았다. 교사 연령별로는 40세 미만은 기관 유형, 40-50세 미만은 원장 보육철학, 50세 이상은 집과의 거리를 선택한 비율이 높았다. 결혼여부 및 자녀 유부별로도 기관 유형이 가장 높았다. 현원 규모, 담당반에 따라서일정한 경향성을 보이지 않았다.

〈표 V-3-3〉 제 특성별 현 근무기관 선택 시 주요 고려사항: 1순위(어린이집 교사)

단위: %(명)

													리 H · 70(3)
구분	원장 보육 철학	기관 유형	업무 량	급여	집과 의 거리	친구 지인 재직 여부	영아 반 담임 조건	유아 반 담임 조건	시설 환경	기관 평판 도	교사 복지	기타	계(수)
전체	18.3	27.9	9.7	16.6	18.5	1.3	1.0	0.1	1.9	1.2	3.1	0.4	100.0(688)
현 기관유형													
국공립	16.9	45.4	83	12.0	123	1.2	0.3	_	0.6	0.6	2 1	0.3	100.0(326)
사회복지법인		17.4			8.7	_	_	4.3	_	_	_	_	100.0(23)
법인단체 등	6.7			20.0		_	_	_	6.7	_	_	_	100.0(15)
민간	20.3			17.5		2.8	1.7	_	2.3	2.3	28	0.6	100.0(177)
가정	31.1	2.2		17.8		_	6.7	_	2.2	_	4.4	_	100.0(177)
직장		27.0		26.0		_	-	_	5.0	2.0	6.0	1.0	100.0(100)
ㄱㅇ 협 <u>동</u>	50.0	_	-	-	-	_	_	_	-	_	50.0	-	100.0(100)
 지역규모	30.0										30.0		100.0(2)
지독규모 대도시	16 5	33.5	0.4	14.4	160	1.8	0.9	_	1.8	1.5	3.5	_	100.0(340)
네 노 시 중소도시		22.5				1.0			1.0			0.7	
•							1.5	0.4		1.1			100.0(267)
<u>읍면지역</u>	12.3	22.2	7.4	24.7	21.2			-	2.5		2.5	1.2	100.0(81)
현원규모	00.0	00.0	7.0	10.1	00.0	0.0	0.0		0.5		٥.		100 0(115)
20인 이하		22.6		19.1		0.9	2.6	-	3.5	-	3.5	-	100.0(115)
21~39인 이하				13.4		-	1.3	-	0.7	0.7		1.3	100.0(149)
40~79인 이하						1.8	0.7	_	1.4	2.2	2.9		100.0(277)
80인 이상	18.4	26.5	11.6	21.8	14.3	2.0		0.7	2.7	0.7	1.4		100.0(147)
교사경력													
3년 미만		22.7		25.8		1.5	-	-	3.0	4.5	6.1	-	100.0(66)
3~5년				18.8		3.0	0.6	-	1.2	0.6	0.6	1.2	100.0(165)
6~10년	20.5	26.1		15.5		1.1	0.8	-	1.9	1.1	4.9	0.4	100.0(264)
11년 이상	21.8	34.2	7.8	13.0	16.6	_	2.1	0.5	2.1	0.5	1.6	_	100.0(193)
담당반													
영아반	18.8	29.8	7.8	15.0	19.1	1.1	1.6	-	1.8	1.3	2.9	0.7	100.0(446)
유아반	17.4	24.4	13.2	19.4	17.4	1.7	-	0.4	2.1	0.8	3.3	-	100.0(242)
현 직위													
담임교사	19.2	28.6	8.8	15.8	18.9	0.9	1.1	0.2	1.5	1.2	3.3	0.5	100.0(646)
비담임교사	4.8	16.7	23.8	28.6	11.9	7.1	-	-	7.1	-	-	-	100.0(42)
이직 경험													
1회	12.3	22.6	15.6	23.0	16.9	2.1	0.4	-	2.1	2.1	2.5	0.4	100.0(243)
2회		29.9		14.6		_	0.6	0.6	2.5	0.6	5.1		100.0(157)
3회		40.1	7.3		21.2	2.2	0.7	_	1.5	1.5	2.2	_	100.0(137)
4회 이상		23.2		14.6		0.7	2.6	_	1.3	-		0.7	100.0(151)
<u> </u>	20.0	20.2	,.5	1 1.0	10.0	0.7	2.0		1.0		2.0	0.7	100.0(101)
30세 미만	11 2	26.8	1// ∩	21 2	16.9	1.1	0.6	_	1.7	2.2	2 /	0.6	100.0(179)
30세 미년 30~40세 미만									2.1				
30~40세 미인 40~50세 미만						1.8	1.1 1.1	0.4	2.1	0.7		0.4	100.0(281)
			6.6		16.6	1.1		_		1.1			100.0(181)
_50세 이상	۷1.3	12.8	4.3	12.8	44./		2.1			_	2.1		100.0(47)

(표 V-3-3 계속)

구분	원장 보육 철학	기관 유형	업무 량	급여	집과 의 거리	친구 지인 재직 여부	영아 반 담임 조건	반 담임	시설 환경	기관 평판 도	교사 복지	기타	계(수)
결혼 여부													
미혼	14.3	26.2	12.2	20.5	16.1	1.2	1.2	0.3	2.1	1.8	3.6	0.6	100.0(336)
혼인	22.3	29.1	7.1	13.1	21.1	1.2	0.9	-	1.8	0.6	2.7	0.3	100.0(337)
기타	20.0	40.0	13.3	6.7	13.3	6.7	-	-	-	-	-	-	100.0(15)
자녀 유무													
유	21.9	24.8	7.8	12.6	25.6	0.7	1.1	-	1.5	0.7	3.0	0.4	100.0(270)
무	23.9	46.3	4.5	14.9	3.0	3.0	-	-	3.0	-	1.5	_	100.0(67)

자료: 본 연구를 위한 「어린이집·유치원 교사 고용 추이 및 처우 개선-보육교사」에 관한 조사 결과임.

현재 근무 어린이집 선택 시 주요 고려사항 2순위를 제 특성별로 살펴본 결과는 \langle 부록 표 $V-3-1 \rangle$ 에 수록하였다.

다. 담당 연령

어린이집 교사가 현재 기관에서 담당하고 있는 연령반은 만0세 13.1%, 만1세 25.0%, 만2세 23.8%로 영아반을 맡고 있는 교사가 많았다.

〈표 V-3-4〉 담당 연령반: 어린이집 교사

단위: %(명)

구분	만 0세	만 1세	만 2세	만 0,1 세	만 1,2 세	만 2,3 세	만 3세	만 4세	만 5세	만 3,4 세	만 4,5 세	만 3,4,5 세	(수)
전체	13.1	25.0	23.8	1.5	2.9	1.2	14.2	8.9	7.6	2.3	3.8	2.2	(688)
현 기관유형													
국공립	14.1	24.5	25.2	0.6	2.5	0.9	13.2	8.6	7.4	2.5	4.9	3.1	(326)
사회복지법인	17.4	21.7	13.0	4.3	_	-	8.7	13.0	21.7	-	-	4.3	(23)
법인단체 등	6.7	20.0	20.0	-	-	-	13.3	20.0	6.7	-	6.7	6.7	(15)
민간	10.7	17.5	23.7	1.7	4.0	2.8	23.2	10.7	5.6	0.6	2.8	0.6	(177)
가정	20.0	44.4	22.2	4.4	4.4	-	-	_	2.2	2.2	-	-	(45)
직장	11.0	32.0	24.0	2.0	3.0	-	10.0	8.0	10.0	6.0	4.0	2.0	(100)
협동	-	50.0	-	-	_	-	-	_	50.0	-	-	-	(2)
지역규모													
대도시	14.7	25.3	23.5	1.5	2.6	1.2	12.4	9.7	8.2	2.6	3.2	2.4	(340)
중소도시	10.9	25.1	22.5	1.5	3.7	1.1	17.6	8.6	7.5	2.2	3.7	1.1	(267)
읍면지역	13.6	23.5	29.6	1.2	1.2	1.2	11.1	6.2	4.9	1.2	6.2	4.9	(81)

(표 V-3-4 계속)

구분	만 0세	만 1세	만 2세	만 0,1 세	만 1,2 세	만 2,3 세	만 3세	만 4세	만 5세	만 3,4 세	만 4,5 세	만 3,4,5 세	(수)
현원규모													
20인 이하	13.0	32.2	19.1	6.1	6.1	1.7	6.1	5.2	3.5	4.3	1.7	2.6	(115)
21~39인 이하	20.1	30.9	26.2	0.7	5.4	1.3	10.7	2.0	2.7	2.0	2.7	2.7	(149)
40~79인 이하	15.2	21.7	26.0	0.4	1.1	0.7	18.1	8.3	6.5	1.8	5.8	2.9	(277)
80인 이상	2.0	19.7	21.1	0.7	1.4	1.4	17.0	19.7	17.7	2.0	2.7	-	(147)
교사경력													
3년 미만	13.6	24.2	21.2	1.5	1.5	1.5	18.2	16.7	6.1	4.5	1.5	-	(66)
3~5년	15.8	24.8	21.8	0.6	1.8	0.6	17.0	6.1	8.5	3.0	3.0	1.8	(165)
6~10년	12.1	23.9	22.3	1.9	4.5	1.5	15.5	10.2	5.7	1.9	3.4	2.7	(264)
11년 이상	11.9	26.9	28.5	1.6	2.1	1.0	8.8	6.7	9.8	1.6	5.7	2.6	(193)

자료: 본 연구를 위한 「어린이집·유치원 교사 고용 추이 및 처우 개선-보육교사」에 관한 조사 결과임.

기관유형별로는 국공립은 만2세, 사회복지법인과 가정, 직장은 만1세, 민간은 만2세와 만3세반이 많았다. 지역규모별로는 도시지역일수록 만1세와 만4세, 만5세, 만3,4세 혼합반을 담당한다는 응답이 많았다. 읍면지역일수록 만1세와 만0,1세, 만4,5세 혼합반 비율이 높았다. 현원 규모별로는 규모가 작을수록 만1세, 규모가 클수록 만3세, 만4,5세를 담당하고 있다는 비율이 높았다. 교사 경력에 따라서는 교사 경력이 적을수록 만2세, 교사 경력이 많을수록 만2세와 만4,5세 비율이 높았다.

라. 영유아와 부모. 원장과 동료 교사와의 관계

어린이집 교사가 현재 근무하고 있는 기관의 영유아와 부모, 원장 및 동료교사와 의 관계에 대해 어느 정도 만족하는지를 알아보았다.

〈표 V-3-5〉 현 근무기관 영유아와 부모, 원장과 동료교사와의 관계 개요: 어린이집 교사

단위: %(명), 점

구분	매우 불만족	불만족	보통	만족	매우 만족	계(수)	평균
영유아	1.2	4.1	19.9	40.6	34.3	100.0(688)	4.0
부모	1.9	3.6	23.4	41.0	30.1	100.0(688)	3.9
동료 교사	1.9	3.5	17.0	40.1	37.5	100.0(688)	4.1
원장	4.7	8.0	22.7	37.2	27.5	100.0(688)	3.8

동료 교사와의 관계 만족도가 5점 평균 4.1점으로 가장 높고, 영유아 평균 4.0점, 부모 평균 3.9점, 원장이 평균 3.8점으로 가장 낮았다. 만족한다(만족+매우 만족)는 비율은 동료 교사가 77.6%로 가장 많고, 영유아 74.9%, 부모 71.1%, 원장 64.7% 순이었다.

등대우 불만족 ■불만족 ■보통 ■만족 ■매우 만족 부모 동료 교사 원장 0% 10% 20% 30% 40% 50% 60% 70% 80% 90% 100%

[그림 V-3-2] 현 근무기관 영유아와 부모, 원장과 동료교사와의 관계 개요: 어린이집 교사

자료: 〈표 V-3-5〉를 그림으로 구성함.

어린이집 교사가 현재 근무하는 기관에서의 영유아 및 부모, 동료교사 및 원장과 의 관계를 제 특성별로 살펴보았다.

〈표 V-3-6〉 현 근무기관의 영유아 및 부모와의 관계: 어린이집 교사

단위: %(명), 점

구분		영유아			부모		(4)
十世	만족	매우 만족	평균	만족	매우 만족	평균	(수)
전체	40.6	34.3	4.0	41.0	30.1	3.9	(688)
현 기관유형							
국공립	36.5	35.3	4.0	39.0	31.3	3.9	(326)
사회복지법인	43.5	26.1	3.8	34.8	26.1	3.7	(23)
법인단체 등	40.0	20.0	3.6	33.3	20.0	3.5	(15)
민간	50.3	24.9	4.0	48.0	22.6	3.9	(177)
가정	42.2	31.1	3.9	42.2	22.2	3.7	(45)
직장	36.0	52.0	4.4	37.0	45.0	4.2	(100)
협동	_	100.0	5.0	50.0	50.0	4.5	(2)
F			4.3***			2.8*	
지역규모							
대도시	38.8	36.5	4.1	40.3	31.2	4.0	(340)
중소도시	40.8	31.8	4.0	41.2	28.5	3.9	(267)
읍면지역	46.9	33.3	4.1	43.2	30.9	4.0	(81)
F			0.8			0.5	

(표 V-3-6 계속)

78		영유아			부모		(A)
구분	만족	매우 만족	평균	만족	매우 만족	평균	(수)
현원규모							
20인 이하	33.9	40.9	4.0	36.5	35.7	4.0	(115)
21~39인 이하	36.2	39.6	4.1	36.9	38.3	4.1	(149)
40~79인 이하	43.0	30.0	4.0	42.6	24.9	3.9	(277)
80인 이상	45.6	32.0	4.0	45.6	27.2	3.9	(147)
F			0.6			2.2	
교사경력							
3년 미만	39.4	36.4	4.1	42.4	18.2	3.7	(66)
3~5년	43.0	33.3	4.0	47.3	26.1	3.9	(165)
6~10년	39.0	33.0	4.0	36.0	34.8	4.0	(264)
11년 이상	40.9	36.3	4.1	42.0	31.1	4.0	(193)
F							
담당반							
영아반	39.7	37.0	4.1	39.5	32.3	4.0	(446)
유아반	42.1	29.3	3.9	43.8	26.0	3.9	(242)
t			2.3*			1.3	

자료: 본 연구를 위한 「어린이집·유치원 교사 고용 추이 및 처우 개선-보육교사」에 관한 조사 결과임. * p<.05, *** p<.001

영유아 관계는 근무하는 기관의 유형에 따라서만 유의미한 차이를 보였다. 협동과 직장 어린이집 교사들이 영유아에 대한 관계 만족도가 가장 높고, 사회복지법인과 가정 어린이집이 가장 낮았다.

부모와의 관계도 기관 유형에 따라 차이를 보였다. 협동과 직장 어린이집 교사의 부모와의 관계 만족도가 가장 높고, 법인단체등과 가정 어린이집 교사들이 가장 낮 았다.

한편, 현재 근무하는 기관의 동료교사와의 관계도 기관 유형에 따라서만 유의한 차이를 보였다. 협동과 직장 어린이집 교사들의 만족도가 가장 높았고, 사회복지법 인과 가정 어린이집이 가장 낮았다.

현 근무기관의 원장과의 관계는 제 특성별로 유의미한 차이를 보이지 않았다. 이는 제 특성에 상관없이 원장과의 관계가 전체 응답 비율과 비슷한 수준임을 알 수 있다. 기관 유형별로는 협동이 가장 높고 사회복지법인이 가장 낮았다.

〈표 V-3-7〉 현 근무기관의 동료교사 및 원장과의 관계: 어린이집 교사

단위: %(명), 점

78		동료교사			원장		(A)
구분	만족	매우 만족	평균	만족	매우 만족	평균	(수)
전체	40.1	37.5	4.1	37.2	27.5	3.8	(688)
현 기관유형							
국공립	38.0	39.6	4.1	34.0	29.4	3.8	(326)
사회복지법인	43.5	26.1	3.7	30.4	13.0	3.2	(23)
법인단체 등	33.3	40.0	3.9	33.3	26.7	3.7	(15)
민간	49.2	29.4	4.1	43.5	22.6	3.8	(177)
가정	35.6	28.9	3.8	40.0	22.2	3.6	(45)
직장	33.0	51.0	4.3	37.0	35.0	3.9	(100)
협동	50.0	50.0	4.5	50.0	50.0	4.5	(2)
F			2.5*			1.6	
지역규모							
대도시	37.9	39.7	4.1	34.1	29.4	3.8	(340)
중소도시	43.1	34.5	4.1	42.3	25.1	3.8	(267)
읍면지역	39.5	38.3	4.1	33.3	27.2	3.7	(81)
F			0.2			0.3	
현원규모							
20인 이하	30.4	46.1	4.1	33.9	35.7	3.9	(115)
21~39인 이하	38.3	40.3	4.1	35.6	29.5	3.7	(149)
40~79인 이하	41.5	34.7	4.0	35.7	27.1	3.7	(277)
80인 이상	46.9	33.3	4.1	44.2	19.7	3.7	(147)
F			0.6			0.7	
교사경력							
3년 미만	47.0	39.4	4.2	30.3	30.3	3.8	(66)
3~5년	41.2	34.5	4.1	43.6	20.6	3.7	(165)
6~10년	37.1	38.3	4.1	35.2	28.8	3.7	(264)
11년 이상	40.9	38.3	4.1	36.8	30.6	3.8	(193)
F			0.4			0.2	
담당반							
영아반	38.8	37.9	4.1	35.9	28.5	3.7	(446)
유아반	42.6	36.8	4.1	39.7	25.6	3.8	(242)
t			-0.3			-0.8	

자료: 본 연구를 위한 「어린이집·유치원 교사 고용 추이 및 처우 개선-보육교사」에 관한 조사 결과임. * $\rho < .05$

마. 근무조건 및 처우

1) 근무시간

〈표 V-3-8〉은 어린이집 교사의 1일 근무시간과 주당 근무시간을 알아본 것이다. 먼저 1일 근무시간은 교사 1인당 평균 9.2시간이며 구간별로는 8∼9시간이 가

장 많았다.

〈표 V-3-8〉 평일 기준 1일 근무시간 및 주당 근무시간: 어린이집 교사

단위: %(명), 시간

										L'TI	. %(명), 시간
		12	실 근무					당 근무			-
구분	8시간	9시간	10	10	тч —	40	41~	45~	50	m-	계(수)
	이하	이하	시간 이하	시간 초과	평균	시간 이하	45 시간	50 시간	시간 이상	평균	
 전체	5.4	71.2	14.8	<u> 조</u> 박 8.6	9.2	5.8	72.8	<u>지원</u> 13.1	8.3	45.8	100.0(688)
<u>선세</u> 현 기관유형	5.4	/1.2	14.0	0.0	9.2	5.0	72.0	13.1	0.3	43.6	100.0(000)
전 기단표정 국공립	2.1	78.8	13.5	5.5	9.2	2.5	80.7	11.3	5.5	45.9	100.0(326)
사회복지법인		69.6	17.4	13.0	9.2	2.5	73.9	17.4	8.7	46.3	100.0(320)
법인단체 등	13.3	53.3	20.0	13.3	9.1	13.3	60.0	13.3	13.3	45.7	100.0(25)
민간	11.3	57.1	16.4	15.3	9.2	12.4	58.2	14.7	14.7	45.9	100.0(177)
가정	13.3	71.1	4.4	11.1	9.0	13.3	73.3	2.2	11.1	45.2	100.0(177)
직장	2.0	74.0	20.0	4.0	9.2	2.0	74.0	20.0	4.0	46.0	100.0(43)
현동	2.0	100.0	-	4 .0	9.0	2.0	100.0	20.0	4 .0	45.0	100.0(100)
F		100.0			0.3		100.0			0.3	100.0(2)
_ <u>-</u> 지역규모					0.5					0.5	
대도시	2.6	78.5	11.8	7.1	9.2	2.6	81.2	9.1	7.1	45.8	100.0(340)
제고 시 중소도시	7.9	62.2	18.7	11.2	9.2	8.6	62.5	17.6	11.2	46.2	100.0(267)
음모고 ^시 읍면지역	8.6		14.8	6.2	9.0	9.9	71.6	14.8	3.7	44.9	100.0(207)
F	0.0	23.6		0.2	3.6*	0.0	71.0	14.0	0.7	3.6*	100.0(01)
_ <u>'</u> 현원규모		20.0	(0)		0.0					0.0	
20인 이하	10.3	66.7	11.1	12.0	9.2	11.1	67.5	9.4	12.0	45.9	100.0(117)
21~39인 이하		81.1	8.8	2.7	9.0	8.1	81.8	8.1	2.0	44.7	100.0(148)
40~79인 이하		68.1	15.6	11.6	9.3	5.1	70.7	12.7	11.6	46.2	100.0(276)
80인 이상	0.7		22.4	6.1	9.2	0.7	72.1	21.8	5.4	46.0	100.0(147)
F	0.7	70.7	22. 1	0.1	3.7**	0.7	, 2. 1	21.0	0. 1	4.8**	100.0(117)
					0.7						
3년 미만	4.5	56.1	21.2	18.2	9.4	4.5	59.1	18.2	18.2	46.9	100.0(66)
3~5년	6.1	65.5	15.2	13.3	9.2	6.7	67.9	12.7	12.7	46.1	100.0(165)
6~10년	4.5	76.1	12.5	6.8	9.2	4.9	76.5	11.7	6.8	45.8	100.0(264)
11년 이상	6.2		15.5	3.6	9.1	6.7	76.7	13.5	3.1	45.4	100.0(193)
F					2.7*					2.7*	(/
담당반											
영아반	5.4	76.9	10.8	7.0	9.1	5.6	78.3	9.6	6.5	45.5	100.0(446)
유아반	5.4	60.7	22.3	11.6	9.3	6.2	62.8	19.4	11.6	46.4	100.0(242)
t					-3.0**					-3.0**	,
<u></u> 현 직위											
···	5.1	72.8	14.6	7.6	9.2	5.6	74.5	12.7	7.3	45.7	100.0(646)
비담임교사	9.5		19.0	23.8	9.5	9.5	47.6	19.0	23.8	47.3	100.0(42)
t					-2.2^*					-2.2*	. ,
											_

^{*} ρ <.05, ** ρ <.01

제 특성별로 보면, 지역규모와 현원규모, 교사 경력, 담당반, 현 직위에 따라 유의미한 차이를 보였다. 사회복지법인에 근무하거나 도시지역, 40~79인 규모, 교사경력이 적을수록, 유아반을 담당하거나 비담임교사인 경우 유의하게 1일 근무시간이 길었다. 주당 근무시간은 교사 1인당 평균 45.8시간으로 주40시간을 초과하나법정 근무시간 범위 내에 분포하였다. 제 특성별로는 지역규모나 현원규모, 교사경력, 담당반, 현 직위에 따라 유의한 차이를 보였다. 도시지역이거나 교사 경력이짧을수록, 유아반 담당하거나 비담임교사의 주당 근무시간이 유의하게 길었다.

2) 초과 근무

조사 참여 어린이집 교사 중 과반수 이상인 62.2%가 초과근무를 하고 있고, 초 과근무 횟수는 월평균 1.7회이었다. 구간별로 보면, 주 1~2회는 34.0%, 주 3회이상 28.3%이고, 초과근무가 없다는 비율도 37.8%로 많았다. 제 특성별로는 기관유형과 교사 경력에 따라서만 통계적으로 유의한 차이를 보였다. 직장어린이집이다른 유형에 비해 초과 근무 횟수가 유의하게 많았다.

〈표 V-3-9〉 초과 근무 횟수 및 근무시간: 어린이집 교사

단위: 시간(명)

		ž	호과 근두	의 횟수		ž	E과근무	시 주	평균 근	무시간
구분	초과근 무 없음	주 1-2회	주 3회 이상	평균	계(수)	1시간	2시간	3시간 이상	평균	계(수)
전체	37.8	34.0	28.2	1.7	100.0(688)	29.6	28.7	41.6	4.3	(425)
현 기관유형										
국공립	36.2	32.5	31.3	1.8	100.0(326)	31.6	28.2	40.3	4.3	(206)
사회복지법인	47.8	26.1	26.1	1.6	100.0(23)	33.3	16.7	50.0	10.1	(12)
법인단체 등	33.3	40.0	26.7	1.9	100.0(15)	30.0	40.0	30.0	2.6	(10)
민간	44.6	36.2	19.2	1.3	100.0(177)	28.6	31.6	39.8	3.3	(98)
가정	53.3	26.7	20.0	1.4	100.0(45)	35.0	35.0	30.0	5.6	(20)
직장	22.0	40.0	38.0	2.3	100.0(100)	24.4	25.6	50.0	4.5	(78)
협동	50.0	-	50.0	2.0	100.0(2)	-	-	100.0	6.0	(1)
F				4.0**					1.1	
지역규모										
대도시	37.9	33.8	28.2	1.6	100.0(340)	33.8	25.2	41.0	4.2	100.0(340)
중소도시	37.1	35.2	27.7	1.8	100.0(267)	25.3	32.5	42.2	4.2	100.0(267)
읍면지역	39.5	30.9	29.6	1.7	100.0(81)	26.5	30.6	42.9	5.3	100.0(81)
F				0.8					1.2	

(표 V-3-9 계속)

		Ē	초과 근무	! 횟수		2	5과근무	시 주	평균 근	무시간
구분	초과 근무 없음	주 1-2회	주 3회 이상	평균		1시간	2시간	3시간 이상	평균	계(수)
현원규모										
20인 이하	47.0	30.8	22.2	1.5	100.0(117)	30.0	38.3	31.7	3.7	100.0(60)
21~39인 이하	43.2	27.7	29.1	1.6	100.0(148)	38.6	18.1	43.4	5.8	100.0(83)
40~79인 이하	34.8	37.0	28.3	1.7	100.0(276)	27.2	28.3	44.4	4.1	100.0(180)
80인 이상	30.6	37.4	32.0	1.9	100.0(147)	26.5	32.4	41.2	3.9	100.0(102)
F				1.2					1.1	
교사경력										
3년 미만	43.9	37.9	18.2	1.2	100.0(66)	37.8	29.7	32.4	3.8	100.0(66)
3~5년	28.5	41.8	29.7	1.9	100.0(165)	31.0	33.6	35.3	2.9	100.0(165)
6~10년	40.5	33.0	26.5	1.6	100.0(264)	29.5	29.5	41.0	4.4	100.0(264)
11년 이상	39.9	27.5	32.6	1.8	100.0(193)	25.9	22.4	51.7	5.8	100.0(193)
F				2.8*					1.5	
담당반										
영아반	41.3	31.2	27.6	1.7	100.0(446)	30.9	25.5	43.6	4.6	100.0(446)
유아반	31.4	39.3	29.3	1.8	100.0(242)	27.7	33.7	38.6	3.9	100.0(242)
t				-0.9					-0.3	
현 직위										
담임교사	37.9	33.4	28.6	1.7	100.0(646)	30.2	27.6	42.2	4.4	100.0(646)
비담임교사	35.7	42.9	21.4	1.4	100.0(42)	22.2	44.4	33.3	3.2	100.0(42)
t				1.0					-0.5	

자료: 본 연구를 위한 「어린이집·유치원 교사 고용 추이 및 처우 개선-보육교사」에 관한 조사 결과임. * $\rho<.05,$ ** $\rho<.01.$

초과 근무 시 주당 근무시간은 평균 4.3시간이고, 주당 3시간 이상이 41.6%로 다수를 차지하고, 1시간 29.6%, 2시간 28.7% 이었다. 제 특성별로는 유의한 차이를 나타내지 않았다.

3) 휴게 시간

조사 참여 교사가 어린이집 내에서 사용하는 휴게시간은 1일 평균 45.5분이었다. 구간별로는 31분~1시간 이하 사이가 51.5%로 절반 정도를 차지하고, 30분이하 15.4%, 1시간 초과 7.3% 순이었다. 제 특성별로는 통계적으로 유의미한 차이를 보이지 않았으나, 기관 유형 중에서는 법인단체등 어린이집 교사가 41.3분으로 가장 짧고, 읍면지역이거나 40-79인 이하 중규모인 경우, 교사 경력이 많거나유아반을 담당하거나 담임교사인 경우 휴게시간이 상대적으로 짧았다.

〈표 V-3-10〉 휴게시간: 어린이집 교사

단위: %(명), 분

구분	휴게시간 없음	30분 이하	31분-1시간 이하	1시간 초과	계(수)	평균
전체	25.9	15.4	51.5	7.3	100.0(688)	45.5
현 기관유형					, ,	
국공립	26.4	13.8	53.1	6.7	100.0(326)	43.2
사회복지법인	43.5	8.7	34.8	13.0	100.0(23)	54.7
법인단체 등	33.3	13.3	33.3	20.0	100.0(15)	41.3
민간	27.1	20.9	46.3	5.6	100.0(177)	45.4
가정	33.3	15.6	42.2	8.9	100.0(45)	46.4
직장	14.0	13.0	65.0	8.0	100.0(100)	50.8
협동	-	-	100.0	-	100.0(2)	60.0
_F						0.4
지역규모						
대도시	24.7	14.7	53.5	7.1	100.0(340)	44.2
중소도시	24.0	18.4	49.1	8.6	100.0(267)	48.3
읍면지역	37.0	8.6	50.6	3.7	100.0(81)	41.2
F						0.8
현원규모						
20인 이하	27.4	12.0	54.7	6.0	100.0(117)	47.0
21~39인 이하		12.2	56.8	6.8	100.0(148)	46.5
40~79인 이하		19.6	47.1	5.4	100.0(276)	40.5
80인 이상	22.4	13.6	51.7	12.2	100.0(147)	52.5
<u>F</u>						1.8
교사경력	10.7	7.0	00.0	10.1	100.0(.00)	40.0
3년 미만	19.7	7.6	60.6	12.1	100.0(66)	49.2
3~5년	18.8	23.0	47.3	10.9	100.0(165)	48.1
6~10년	27.3	14.4	53.8	4.5	100.0(264)	44.8
11년 이상 F	32.1	13.0	48.7	6.2	100.0(193)	42.8
<u>-</u> 담당반						0.4
금당인 영아반	25.8	13.9	54.5	5.8	100.0(446)	46.8
유아반	26.0	18.2	45.9	9.9	100.0(440)	43.1
ㅠ이근 t	20.0	10.2	40.9	9.9	100.0(242)	0.9
<u></u> 현 직위						0.9
전 식귀 담임교사	27.1	15.0	51.1	6.8	100.0(646)	44.8
비담임교사	7.1	21.4	57.1	14.3	100.0(040)	55.5
t	7.1	∠1.4	57.1	14.0	100.0(42)	-1.3
						1.0

주: 최근 한달 동안 1일 평균 휴게시간을 의미함.

어린이집 교사가 휴게시간 동안 머무는 공간은 교사실(휴게실)이 58.2%, 어린이집 내 기타 공간 31.4%, 외부 10.0%로 보육실 밖의 공간에서 휴게시간을 보낸다는 비율이 높지만, 보육실에서 휴게시간을 보낸다는 교사도 55.7%로 많았다.

자료: 본 연구를 위한「어린이집·유치원 교사 고용 추이 및 처우 개선-보육교사」에 관한 조사 결과임.

이를 제 특성별로 살펴보면, 법인단체등과 민간, 가정 어린이집은 보육실 내에서 휴게시간을 보낸다는 비율이 상대적으로 많았다. 지역규모별로는 도시지역은 교사실(휴게실), 읍면지역일수록 외부가 많고, 규모가 클수록 교사실이나 어린이집 내기타 공간이 많고, 규모가 작을수록 보육실이 많았다. 담당 반이 영아반인 경우는 보육실과 외부, 유아반은 교사실(휴게실)이나 어린이집 내기타 공간, 담임교사는 보육실, 비담임교사는 교사실(휴게실)이 상대적으로 많았다.

〈표 V-3-11〉 휴게시간 동안 머무는 공간: 어린이집 교사

단위: 분(명)

구분	보육실	교사실(휴게실)	어린이집 내 기타 공간	외부	(수)
전체	55.7	58.2	31.4	10.0	(510)
현 기관유형					
국공립	60.0	62.9	29.6	12.5	(240)
사회복지법인	84.6	46.2	23.1	7.7	(13)
법인단체 등	40.0	70.0	30.0	10.0	(10)
민간	52.7	41.1	38.0	7.8	(129)
가정	66.7	33.3	36.7	6.7	(30)
직장	43.0	80.2	26.7	7.0	(86)
협동	-	50.0	_	50.0	(2)
지역규모					
대도시	60.9	58.6	27.7	8.6	(256)
중소도시	47.3	58.6	36.0	10.3	(203)
읍면지역	62.7	54.9	31.4	15.7	(51)
현원규모					
20인 이하	63.9	43.4	33.7	9.6	(83)
21~39인 이하	59.3	60.2	31.9	15.0	(113)
40~79인 이하	59.0	55.5	31.5	9.0	(200)
80인 이상	40.4	71.9	28.9	7.0	(114)
교사경력					
3년 미만	50.9	67.9	30.2	1.9	(53)
3~5년	57.5	59.0	29.1	9.0	(134)
6~10년	52.6	55.2	37.5	12.0	(192)
_11년 이상	60.3	58.0	25.2	11.5	(131)
담당반					
영아반	63.4	54.7	30.2	10.9	(331)
유아반	41.3	64.8	33.5	8.4	(179)
현 직위					
담임교사	57.3	57.3	31.4	10.8	(471)
비담임교사	35.9	69.2	30.8	-	(39)

주: 중복 응답 결과임.

자료: 본 연구를 위한 「어린이집・유치원 교사 고용 추이 및 처우 개선-보육교사」에 관한 조사 결과임.

휴게시간 동안 담임교사 대신 영유아를 담당하는 인력에 대해 알아보았다. 파트 너 교사가 돌보는 경우가 52.4%로 절반 이상을 차지하고, 보조교사 34.1%, 원장 5.7%, 기타 7.8%이었다.

〈표 V-3-12〉 휴게시간 동안 담당 영유아 담당 인력: 어린이집 교사

단위: %(명)

구분	파트너 교사	보조교사	원장	기타	계(수)
전체	52.4	34.1	5.7	7.8	100.0(510)
현 기관유형					
국공립	57.5	31.7	1.7	9.2	100.0(240)
사회복지법인	53.8	38.5	_	7.7	100.0(13)
법인단체 등	20.0	70.0	-	10.0	100.0(10)
민간	38.0	45.0	13.2	3.9	100.0(129)
가정	40.0	23.3	23.3	13.3	100.0(30)
직장	68.6	23.3	1.2	7.0	100.0(86)
협동	_	50.0	_	50.0	100.0(2)
$X^2(df)$			76.9(18)***		
지역규모					
대도시	58.6	31.6	1.6	8.2	100.0(256)
중소도시	47.3	34.5	11.3	6.9	100.0(203)
읍면지역	41.2	45.1	3.9	9.8	100.0(51)
$X^2(df)$			26.2(6)***		
현원규모					
20인 이하	41.0	32.5	10.8	15.7	100.0(83)
21~39인 이하	50.4	38.1	1.8	9.7	100.0(113)
40~79인 이하	54.0	33.5	7.0	5.5	100.0(200)
80인 이상	59.6	32.5	3.5	4.4	100.0(114)
X ² (df)			22.7(9)**		
교사경력					
3년 미만	50.9	37.7	5.7	5.7	100.0(53)
3~5년	48.5	35.8	9.7	6.0	100.0(134)
6~10년	46.9	36.5	5.2	11.5	100.0(192)
11년 이상	64.9	27.5	2.3	5.3	100.0(131)
$X^2(df)$			19.4(9)*		
담당반					
영아반	60.4	28.1	3.6	7.9	100.0(331)
유아반	37.4	45.3	9.5	7.8	100.0(179)
X ² (df)			28.8(3)***		
현 직위					
담임교사	53.5	32.5	5.7	8.3	100.0(471)
부/비담임교사	38.5	53.8	5.1	2.6	100.0(39)
$X^2(df)$			7.9(3)*		

자료: 본 연구를 위한「어린이집·유치원 교사 고용 추이 및 처우 개선-보육교사」에 관한 조사 결과임.

^{*} ρ <.05, ** ρ <.01, *** ρ <.001

V

제 특성별로 보면, 직장어린이집은 파트너교사, 법인단체등 어린이집은 보조교 사, 가정어린이집은 원장, 협동어린이집은 기타 인력인 경우가 상대적으로 많았다. 지역규모별로는 도시지역일수록 파트너교사, 읍면지역일수록 보조교사가 지원하 는 비율이 많았다. 또한 현원 규모가 클수록 또는 담당반이 영아반이거나 담임교사 인 경우 파트너 교사가 휴게시간에 영유아를 대신 돌본다는 응답이 많았다.

4) 연장보육

연장보육반 겸임 또는 교대 근무한다는 비율은 55.8%이었다(부록 참조). 연장보육반 겸임 또는 교대 근무 시 51.6%가 인센티브를 받았고, 인센티브는 별도 수당을 지급하는 경우가 26.6%로 다수를 차지하고, 업무량 조정 13.9%, 당직일수 축소 4.7%, 기타 5.3% 순이었다. 제 특성별로는 사회복지법인과 직장 어린이집에서 인센티브를 제공하는 경우가 많았다. 직장어린이집은 별도 수당 지급, 법인단체등은 업무량 조정, 사회복지법인은 당직일수를 축소하는 경우가 상대적으로 많았다.

〈표 V-3-13〉 연장보육반 겸임 또는 교대근무 시 인센티브 제공 여부: 어린이집 교사

단위: %(명)

						(0)
구분	별도 수당 지급	업무량 조정	당직일수 축소	기타	없음	계(수)
전체	26.6	13.9	4.7	5.3	49.4	100.0(338)
현 기관유형						
국공립	27.2	11.8	4.7	6.5	49.7	100.0(169)
사회복지법인	-	15.4	15.4	7.7	61.5	100.0(13)
법인단체 등	28.6	28.6	-	14.3	28.6	100.0(7)
민간	25.0	16.7	3.3	5.0	50.0	100.0(60)
가정	5.0	20.0	5.0	5.0	65.0	100.0(20)
직장	37.7	13.0	4.3	1.4	43.5	100.0(69)
$X^2(df)$			22.6(20)			
지역규모						
대도시	32.4	13.9	4.6	6.4	42.8	100.0(173)
중소도시	23.0	13.1	4.9	2.5	56.6	100.0(122)
읍면지역	14.0	16.3	4.7	9.3	55.8	100.0(43)
$X^2(df)$			12.7(8)			
현원규모						
20인 이하	21.7	21.7	3.3	5.0	48.3	100.0(60)
21~39인 이하	35.0	8.8	2.5	8.8	45.0	100.0(80)
40~79인 이하	24.6	14.2	6.7	5.2	49.3	100.0(134)
80인 이상	25.0	12.5	4.7	1.6	56.3	100.0(64)
$X^2(df)$			13.8(12)			
-						

(표 V-3-13 계속)

구분	별도 수당 지급	업무량 조정	당직일수 축소	기타	없음	계(수)
교사경력						
3년 미만	39.3	17.9	10.7	3.6	28.6	100.0(28)
3~5년	31.0	16.1	6.9	4.6	41.4	100.0(87)
6~10년	22.2	13.3	3.7	7.4	53.3	100.0(135)
11년 이상	25.0	11.4	2.3	3.4	58.0	100.0(88)
$X^2(df)$			16.1(12)			
담당반						
영아반	24.7	11.7	4.0	7.2	52.5	100.0(223)
유아반	30.4	18.3	6.1	1.7	43.5	100.0(115)
$X^2(df)$			9.5(4)			
현 직위						
담임교사	26.5	12.9	4.7	5.4	50.5	100.0(317)
부/비담임교사	28.6	28.6	4.8	4.8	33.3	100.0(21)
$X^2(df)$			4.7(4)			

자료: 본 연구를 위한 「어린이집·유치원 교사 고용 추이 및 처우 개선-보육교사」에 관한 조사 결과임.

 $\langle \pm V-3-14 \rangle$ 는 어린이집 교사가 현재 담당하고 있는 반의 보조인력 지원 여부와 지원 시 인력 유형에 대해 알아본 것이다.

조사 참여 교사 중 보조인력을 지원받은 경우는 59.2%로 절반 이상이고, 법인단체등 어린이집이거나 도시지역일수록, 현원 규모가 클수록, 유아반을 맡고 있거나 담임교사인 경우 지원을 받았다는 비율이 상대적으로 높았다.

〈표 V-3-14〉 보조인력(보조교사 또는 도우미, 교육봉사생 등) 지원 여부: 어린이집 교사

단위: %(명)

78	지원 여부			지원 시 인력 유형			
구분	지원	미지원	계(수)	보조교사	도우미	보조교사와 도우미	계(수)
전체	59.2	40.8	100.0(688)	84.5	6.9	8.6	100.0(407)
현 기관유형							
국공립	65.6	34.4	100.0(326)	81.8	7.9	10.3	100.0(214)
사회복지법인	43.5	56.5	100.0(23)	70.0	20.0	10.0	100.0(10)
법인단체 등	86.7	13.3	100.0(15)	84.6	7.7	7.7	100.0(13)
민간	49.7	50.3	100.0(177)	87.5	4.5	8.0	100.0(88)
가정	37.8	62.2	100.0(45)	76.5	17.6	5.9	100.0(17)
직장	65.0	35.0	100.0(100)	93.8	1.5	4.6	100.0(65)
협동	-	100.0	100.0(2)				
$X^2(df)$	32.1	(6)***			12.6(10)		

(표 V-3-14 계속)

78		지원 0			지	원 시 인력 유형	
구분	지원	미지원	계(수)	보조교사	도우미	보조교사와 도우미	계(수)
지역규모							
대도시	67.1	32.9	100.0(340)	80.7	8.8	10.5	100.0(228)
중소도시	53.9	46.1	100.0(267)	90.3	4.9	4.9	100.0(144)
읍면지역	43.2	56.8	100.0(81)	85.7	2.9	11.4	100.0(35)
$X^2(df)$	20.3	3(2)***			-		
현원규모							
20인 이하	43.5	56.5	100.0(115)	70.0	16.0	14.0	100.0(50)
21~39인 이하	55.7	44.3	100.0(149)	84.3	6.0	9.6	100.0(83)
40~79인 이하	62.5	37.5	100.0(277)	86.1	6.9	6.9	100.0(173)
80인 이상	68.7	31.3	100.0(147)	89.1	3.0	7.9	100.0(101)
$X^2(df)$	19.2(3)***				12.3(6)		
교사경력							
3년 미만	53.0	47.0	100.0(66)	82.9	8.6	8.6	100.0(35)
3~5년	60.0	40.0	100.0(165)	88.9	5.1	6.1	100.0(99)
6~10년	58.7	41.3	100.0(264)	83.2	7.1	9.7	100.0(155)
11년 이상	61.1	38.9	100.0(193)	83.1	7.6	9.3	100.0(118)
$X^2(df)$	1.4	4(3)			2.1(6)		
담당반							
영아반	58.5	41.5	100.0(446)	82.8	7.7	9.6	100.0(261)
유아반	60.3	39.7	100.0(242)	87.7	5.5	6.8	100.0(146)
$X^2(df)$	0.2	2(1)			1.7(2)		
현 직위							
담임교사	60.1	39.9	100.0(646)	84.8	6.4	8.8	100.0(388)
부/비담임교사	45.2	54.8	100.0(42)	78.9	15.8	5.3	100.0(19)
X ² (df)	3.0	6(1)			_		

자료: 본 연구를 위한 「어린이집·유치원 교사 고용 추이 및 처우 개선-보육교사」에 관한 조사 결과임. *** $\rho < .001$

보조 인력을 지원받는 경우 보조교사 84.5%, 도우미 6.9%, 보조교사와 도우미 둘다 지원받는다는 비율도 8.6%이었다. 제 특성별로도 전체 응답과 비슷한 경향성을 보이지만, 사회복지법인과 가정 어린이집은 도우미, 국공립과 사회복지법인 어린이집은 보조교사와 도우미, 20인 이하는 도우미나 보조교사와 도우미, 영아반은 도우미나 보조교사와 도우미 지원을 받는다는 비율이 상대적으로 높았다.

보조교사 및 도우미 지원을 받는 경우, 보조교사는 공동 59.1%, 전담 23.2%, 둘다가 17.7% 순이었다. 제 특성별로는 가정어린이집이거나 도시지역일수록, 현원 20인 이하 규모인 경우, 교사 경력이 적을수록, 담당반이 유아반인 경우, 담임교사인 경우 보조교사가 전담으로 지원한다는 비율이 상대적으로 높았다.

 $\langle \text{H} \text{ V-3-15} \rangle$ 보조교사 및 도우미 지원 방식: 어린이집 교사

단위: %(명)

74		보조	교사			도약	20	
구분	전담	공동 지원	둘 다	계(수)	전담	공동 지원	둘다	계(수)
전체	23.2	59.1	17.7	100.0(379)	23.8	52.4	23.8	100.0(63)
현 기관유형								
국공립	18.3	61.9	19.8	100.0(197)	28.2	53.8	17.9	100.0(39)
사회복지법인	25.0	62.5	12.5	100.0(8)	_	-	100.0	100.0(3)
법인단체 등	25.0	58.3	16.7	100.0(12)	_	100.0	_	100.0(2)
민간	23.8	64.3	11.9	100.0(84)	27.3	45.5	27.3	100.0(11)
가정	71.4	7.1	21.4	100.0(14)	-	100.0	-	100.0(4)
직장	26.6	54.7	18.8	100.0(64)	25.0	25.0	50.0	100.0(4)
$X^2(df)$		26.1(10)**				17.9(10)		
지역규모								
대도시	26.4	57.7	15.9	100.0(208)	25.0	50.0	25.0	100.0(44)
중소도시	23.4	59.9	16.8	100.0(137)	21.4	57.1	21.4	100.0(14)
읍면지역	2.9	64.7	32.4	100.0(34)	20.0	60.0	20.0	100.0(5)
$X^2(df)$		11.8(4)*				_		
현원규모								
20인 이하	40.5	40.5	19.0	100.0(42)	6.7	60.0	33.3	100.0(15)
21~39인 이하	11.5	74.4	14.1	100.0(78)	15.4	69.2	15.4	100.0(13)
40~79인 이하	24.8	58.4	16.8	100.0(161)	37.5	41.7	20.8	100.0(24)
80인 이상	22.4	56.1	21.4	100.0(98)	27.3	45.5	27.3	100.0(11)
X ² (df)		17.3(6)**				-		
교사경력								
3년 미만	40.6	56.3	3.1	100.0(32)	-	50.0	50.0	100.0(6)
3~5년	23.4	51.1	25.5	100.0(94)	18.2	27.3	54.5	100.0(11)
6~10년	21.5	59.7	18.8	100.0(144)	34.6	53.8	11.5	100.0(26)
11년 이상	20.2	66.1	13.8	100.0(109)	20.0	65.0	15.0	100.0(20)
$X^2(df)$		14.9(6)*						
담당반								
영아반	19.9	63.9	16.2	100.0(241)	24.4	51.1	24.4	100.0(45)
유아반	29.0	50.7	20.3	100.0(138)	22.2	55.6	22.2	100.0(18)
$X^2(df)$		6.5(2)*				_		
현 직위								
담임교사	23.7	59.2	17.1	100.0(363)	25.4	52.5	22.0	100.0(59)
부/비담임교사	12.5	56.3	31.3	100.0(16)	-	50.0	50.0	100.0(4)
$X^2(df)$		_				-		

자료: 본 연구를 위한 「어린이집·유치원 교사 고용 추이 및 처우 개선-보육교사」에 관한 조사 결과임. * $\rho < .05,$ ** $\rho < .01$

도우미도 공동 지원이 52.4%, 전담 23.8%, 전담과 공동 23.8% 순이었다. 제특성별로는 도시지역일수록 전담이나 전담과 공동 지원받는다는 비율이 높았다.

5) 근무조건

가) 근로계약서

조사 참여 교사가 현재 근무하는 어린이집에서 근로계약서를 작성하는지를 알아보았다.

 $\langle \text{H} \text{ V-3-16} \rangle$ 근로계약서 작성 여부: 어린이집 교사

단위: %(명)

구분	매년 작성	최초 취업 시 작성	작성하지 않음	계(수)	X ² (df)
전체	77.3	20.9	1.7	100.0(688)	
현 기관유형					
국공립	79.4	19.3	1.2	100.0(326)	
사회복지법인	65.2	17.4	17.4	100.0(23)	
법인단체 등	80.0	13.3	6.7	100.0(15)	58.7(12)***
민간	66.7	31.6	1.7	100.0(177)	
가정	82.2	17.8	_	100.0(45)	
직장	89.0	11.0	_	100.0(100)	
협동	100.0	_	_	100.0(2)	
지역규모					_
대도시	79.1	19.4	1.5	100.0(340)	
중소도시	72.7	25.5	1.9	100.0(267)	_
읍면지역	85.2	12.3	2.5	100.0(81)	
현원규모					
20인 이하	80.0	19.1	0.9	100.0(115)	
21~39인 이하	79.9	18.1	2.0	100.0(149)	
40~79인 이하	76.9	22.0	1.1	100.0(277)	
80인 이상	73.5	23.1	3.4	100.0(147)	
교사경력					
3년 미만	53.0	39.4	7.6	100.0(66)	
3~5년	66.1	32.1	1.8	100.0(165)	-
6~10년	81.1	17.8	1.1	100.0(264)	
11년 이상	90.2	9.3	0.5	100.0(193)	
담당반					
영아반	81.8	16.6	1.6	100.0(446)	15.0(2)**
유아반	69.0	28.9	2.1	100.0(242)	
현 직위					
담임교사	79.7	19.0	1.2	100.0(646)	41.4(2)***
부/비담임교사	40.5	50.0	9.5	100.0(42)	

자료: 본 연구를 위한 「어린이집·유치원 교사 고용 추이 및 처우 개선-보육교사」에 관한 조사 결과임. ** $\rho < .01$, *** $\rho < .001$

어린이집 교사 중 77.3%가 근로계약서를 매년 작성하고 있고, 20.9%는 최초 취업 시 작성하였으며, 소수이지만 1.7%는 작성하지 않는다고 답하였다. 제 특성 별로도 전체 응답과 유사한 경향성을 보이지만 민간어린이집은 최초 취업 시 작성, 사회복지법인은 작성하지 않는다는 비율이 상대적으로 높았다. 또한 규모가 작을 수록 매년 작성하지만 규모가 클수록 최초 취업 시 작성한다는 비율이 높았다.

〈표 V-3-17〉 근로계약서 상에 근로계약기간, 근무장소, 업무내용 등 기재 여부: 어린이집 교사 단위: %(명)

	근로	계약서 기재 여	부	근	여부	-44.13	
구분	모두 기재	<u></u> 일부만 기재	미기재	이행	_ ::	이행 안함	계(수)
전체	88.0	11.7	0.3	68.2	30.9	0.9	100.0(676)
현 기관유형							
국공립	93.2	6.5	0.3	72.0	27.3	0.6	100.0(322)
사회복지법인	94.7	5.3	-	47.4	52.6	-	100.0(19)
법인단체 등	85.7	14.3	-	57.1	42.9	-	100.0(14)
민간	73.6	26.4	-	54.0	43.7	2.3	100.0(174)
가정	88.9	11.1	_	71.1	28.9	_	100.0(45)
직장	96.0	3.0	1.0	84.0	16.0	_	100.0(100)
협동	50.0	50.0	_	100.0	-	_	100.0(2)
$X^2(df)$		58.2(12)***			39.0(12)***		
지역규모							
대도시	91.0	8.4	0.6	69.0	31.0	-	100.0(335)
중소도시	84.0	16.0	-	69.8	28.2	1.9	100.0(262)
읍면지역	88.6	11.4	-	59.5	39.2	1.3	100.0(79)
$X^2(df)$		_			-		
현원규모							
20인 이하	89.5	10.5	_	70.2	28.9	0.9	100.0(114)
21~39인 이하	89.0	10.3	0.7	67.1	32.2	0.7	100.0(146)
40~79인 이하	83.9	15.7	0.4	67.2	31.8	1.1	100.0(274)
80인 이상	93.7	6.3	-	69.7	29.6	0.7	100.0(142)
$X^2(df)$		_			-		

자료: 본 연구를 위한 「어린이집·유치원 교사 고용 추이 및 처우 개선-보육교사」에 관한 조사 결과임. *** $\rho < .001$

근로계약서를 작성하는 경우, 어린이집이 근로계약서 상에 작성된 내용대로 이행하는지를 추가적으로 알아보았다. 조사 참여 교사 중 68.2%가 근로계약서대로 모든 조건을 이행한다고 하였고, 30.9%는 근로계약서 중 일부만 이행하며, 0.9%는 근로계약서대로 하지 않는다고 응답하였다. 사회복지법인이거나 읍면지역 소재, 21~39인 이하 소규모 어린이집인 경우 근로계약서 중 일부만 이행한다는 비율이 높았다.

〈표 V-3-18〉 근로계약서 상의 내용대로 이행 여부: 어린이집 교사

단위: %(명)

구분	근로계약서대로 모든 조건 이행	근로계약서 중 일부만 이행	근로계약서대로 이행 안함	계(수)
전체	68.2	30.9	0.9	100.0(676)
현 기관유형				
국공립	72.0	27.3	0.6	100.0(322)
사회복지법인	47.4	52.6	-	100.0(19)
법인단체 등	57.1	42.9	-	100.0(14)
민간	54.0	43.7	2.3	100.0(174)
가정	71.1	28.9	-	100.0(45)
직장	84.0	16.0	-	100.0(100)
협동	100.0	-	_	100.0(2)
$X^2(df)$		39.0(12)***		
지역규모				
대도시	69.0	31.0	_	100.0(335)
중소도시	69.8	28.2	1.9	100.0(262)
읍면지역	59.5	39.2	1.3	100.0(79)
$X^2(df)$		_		
현원규모				
20인 이하	70.2	28.9	0.9	100.0(114)
21~39인 이하	67.1	32.2	0.7	100.0(146)
40~79인 이하	67.2	31.8	1.1	100.0(274)
80인 이상	69.7	29.6	0.7	100.0(142)
X ² (df)		-		

자료: 본 연구를 위한 「어린이집·유치원 교사 고용 추이 및 처우 개선-보육교사」에 관한 조사 결과임. *** $\rho < .001$

나) 휴가

조사 참여 어린이집 교사의 휴가 사용에 대해 알아보았다. 연월차를 사용한다는 비율은 87.5%, 출산휴가 64.5%, 결혼 휴가 67.7%, 산전후 휴가 54.8%, 육아휴직 62.6%, 임신기육아기 단축근무 46.9% 이었다.

〈표 V-3-19〉 휴가 사용 개요: 어린이집 교사

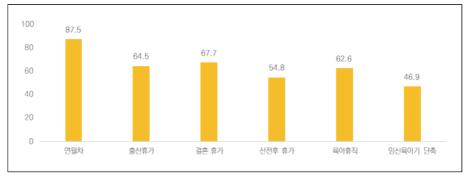
단위: %(명)

구분	사용 가능	사용 불가능	잘 모름	계(수)
연월차	87.5	7.8	4.7	100.0(688)
출산휴가	64.5	5.4	30.1	100.0(688)
결혼 휴가	67.7	6.3	26.0	100.0(688)
산전후 휴가	54.8	8.0	37.2	100.0(688)
육아휴직	62.6	8.4	28.9	100.0(688)
임신육아기 단축	46.9	13.5	39.5	100.0(688)

자료: 본 연구를 위한 「어린이집·유치원 교사 고용 추이 및 처우 개선-보육교사」에 관한 조사 결과임.

출산휴가 등의 휴가를 사용할 수 있는지를 잘 모른다는 비율도 20~40%로 높아서 근로기준법에 따라 휴가를 사용할 수 있다는 점을 안내할 필요가 있다.

[그림 V-3-3] 어린이집 교사 휴가 사용 현황: 어린이집 교사



자료: 〈V-3-19〉를 그림으로 구성함.

〈표 V-3-20〉 제 특성 및 휴가 유형별 사용 현황: 어린이집 교사

단위: %(명)

						211 11(0)
구분	연월차	출산휴가	결혼 휴가	산전후휴가	육아휴직	임신육아기 단축
전체	87.5	64.5	67.7	54.8	62.6	46.9
현 기관유형						
국공립	90.2	68.1	72.7	59.8	69.6	46.3
사회복지법인	73.9	52.2	52.2	39.1	47.8	30.4
법인단체 등	93.3	80.0	80.0	53.3	66.7	40.0
민간	83.1	57.1	55.4	45.2	45.2	39.5
가정	77.8	46.7	40.0	37.8	55.6	48.9
직장	93.0	75.0	88.0	67.0	77.0	66.0
협동	100.0	50.0	50.0	50.0	50.0	50.0
지역규모						
대도시	87.6	64.4	69.7	57.4	65.3	51.5
중소도시	87.6	64.8	64.0	51.7	59.6	40.4
읍면지역	86.4	64.2	71.6	54.3	61.7	49.4
현원규모						
20인 이하	78.3	50.4	55.7	43.5	57.4	45.2
21~39인 이하	87.9	57.7	61.7	49.0	54.4	43.6
40~79인 이하	91.0	68.2	68.6	56.7	59.6	43.3
80인 이상	87.8	75.5	81.6	66.0	81.0	58.5
(수)	(688)	(688)	(688)	(688)	(688)	(688)

자료: 본 연구를 위한 「어린이집·유치원 교사 고용 추이 및 처우 개선-보육교사」에 관한 조사 결과임.

〈표 V-3-20〉은 어린이집 교사가 근무하는 기관에서 휴가 사용이 가능하다고

응답한 경우 이를 제 특성별로 알아본 것이다. 연월차 휴가는 법인단체등과 협동어 린이집이거나 도시지역일 경우 사용한다는 비율이 높았다. 출산휴가는 법인단체등과 직장 어린이집이거나 현원 규모가 클수록, 결혼 휴가도 법인단체등과 직장 어린이집이거나 읍면지역, 현원 규모가 클수록, 산전후 휴가는 직장어린이집이거나 대도시, 현원 규모가 클수록, 육아휴직은 직장어린이집이거나 대도시이거나 현원 규모가 클수록, 임신육아기 단축근무도 직장어린이집이거나 대도시, 80인 이상 규모가 큰 어린이집에서 사용한다는 비율이 높았다.

어린이집 교사가 현재 근무하는 어린이집에선 연월차 휴가 사용이 가능한 경우, 연월차 휴가를 사용하는 방법에 대해 추가적으로 알아보았다.

〈표 V-3-21〉 연월차 사용 방법: 어린이집 교사

단위: %(명)

					Lili /0(6)
구분	(여름, 겨울) 방학 일괄 사용	필요시마다 자유롭게 사용	사전에 계획 세워 순서대로	기타	계(수)
전체	25.4	33.4	35.5	5.6	100.0(602)
현 기관유형					
국공립	19.7	40.1	33.7	6.5	100.0(294)
사회복지법인	41.2	23.5	29.4	5.9	100.0(17)
법인단체 등	7.1	50.0	42.9	_	100.0(14)
민간	44.2	17.7	34.7	3.4	100.0(147)
가정	40.0	14.3	37.1	8.6	100.0(35)
직장	8.6	41.9	43.0	6.5	100.0(93)
협동	-	100.0	-	_	100.0(2)
$X^2(df)$		72.6(18)***			
지역규모					
대도시	20.1	36.2	37.9	5.7	100.0(298)
중소도시	31.2	30.3	33.3	5.1	100.0(234)
읍면지역	28.6	31.4	32.9	7.1	100.0(70)
$X^2(df)$		9.4(6)			
현원규모					
20인 이하	34.4	24.4	31.1	10.0	100.0(90)
21~39인 이하	23.7	32.8	40.5	3.1	100.0(131)
40~79인 이하	25.4	30.6	37.7	6.3	100.0(252)
80인 이상	20.9	45.7	29.5	3.9	100.0(129)
$X^2(df)$		21.3(9)*			

자료: 본 연구를 위한 「어린이집·유치원 교사 고용 추이 및 처우 개선-보육교사」에 관한 조사 결과임. * p < .05, *** p < .001

연월차 휴가 사용이 가능한 어린이집 교사 중 25.4%는 방학에 모든 교사가 일괄 사용하고, 33.4%는 필요시마다 자유롭게 사용하며, 36.5%는 어린이집 교사들이

사전에 계획을 세워 순서대로 휴가를 사용한다고 응답하였다. 제 특성별로보면, 국 공립과 법인단체등, 직장, 협동은 필요시마다 자유롭게 사용한다는 비율이 상대적 으로 많지만, 사회복지법인과 민간, 가정은 방학에 일괄 사용이 많았다. 법인단체 등과 직장은 사전에 계획을 세워 순서대로 사용한다는 응답이 많았다. 또한 도시지 역일수록 사전에 계획 세워 순서대로 사용한다는 비율이 높았다.

어린이집 교사가 필요할 때마다 연차를 사용하지 못하는 이유를 추가적으로 알아보았다. 대체교사 구하기 어려워서가 44.4%로 가장 많고, 다음으로 원장 눈치가보여서 19.9%, 통합 보육으로 동료교사가 힘들어져서 18.5%, 기관 방침 8.2%, 부모들이 싫어해서 4.6% 순이었다.

〈표 V-3-22〉 필요 시마다 연월차 사용 어려운 이유: 어린이집 교사

단위: %(명)

							(0)
구분	대체교사	부모들이 싫어해서	원장 눈치 보여서	통합 보육으로 동료교사 힘들어져서	기관 방침	기타	계(수)
전체	44.4	4.6	19.9	18.5	8.2	4.4	100.0(367)
현 기관유형							
국공립	46.5	3.2	18.5	21.0	6.4	4.5	100.0(157)
사회복지법인	41.7	8.3	33.3	16.7	-	-	100.0(12)
법인단체 등	14.3	-	14.3	57.1	14.3	-	100.0(7)
민간	44.8	6.9	24.1	12.1	10.3	1.7	100.0(116)
가정	48.1	11.1	22.2	3.7	11.1	3.7	100.0(27)
직장	39.6	-	10.4	29.2	8.3	12.5	100.0(48)
$X^2(df)$				41.8(25)*			
지역규모							
대도시	44.5	2.3	19.1	21.4	8.7	4.0	100.0(173)
중소도시	42.4	8.6	20.5	16.6	7.3	4.6	100.0(151)
읍면지역	51.2	-	20.9	14.0	9.3	4.7	100.0(43)
$X^2(df)$				11.8(10)			
현원규모							
20인 이하	54.2	3.4	20.3	11.9	8.5	1.7	100.0(59)
21~39인 이하	47.6	2.4	27.4	15.5	2.4	4.8	100.0(84)
40~79인 이하	45.3	4.4	17.6	17.6	10.1	5.0	100.0(159)
80인 이상	29.2	9.2	15.4	30.8	10.8	4.6	100.0(65)
$X^2(df)$				-			

자료: 본 연구를 위한 「어린이집·유치원 교사 고용 추이 및 처우 개선-보육교사」에 관한 조사 결과임.

제 특성별로도 전체 응답과 유사한 경향성을 보이지만, 국공립은 대체교사 구하 기 어려워서, 가정은 부모들이 싫어해서, 사회복지법인은 원장 눈치가 보여서, 법

^{*} p <.05

V

인단체등은 통합보육으로 동료교사가 힘들어져서가 상대적으로 많았다. 지역규모 별로는 읍면지역일수록 원장 눈치가 보여서, 도시지역일수록 통합 보육으로 동료 교사가 힘들어져서, 규모가 작을수록 대체교사 구하기 힘들어서, 규모가 클수록 통합보육으로 동료교사가 힘들어져서라도 응답한 비율이 상대적으로 높았다.

〈표 V-3-23〉은 어린이집 교사에게 주어진 연차를 모두 사용하는지를 조사한 것이다. 조사 참여 교사 중 75.7%가 모두 사용한다고 답하였고, 20.8%는 모두 사용하지 못하였다. 잘 모른다는 비율도 2.5%로 소수 있었다.

〈표 V-3-23〉 주어진 연월차 일수 모두 사용 여부: 어린이집 교사

단위: %(명)

					E11. 70(8)
구분	모두 사용	모두 사용하지 못함	잘 모름	기타	계(수)
전체	75.7	20.8	2.5	1.0	100.0(602)
현 기관유형					
국공립	84.7	11.9	2.0	1.4	100.0(294)
사회복지법인	82.4	11.8	_	5.9	100.0(17)
법인단체 등	64.3	35.7	_	-	100.0(14)
민간	51.7	42.2	5.4	0.7	100.0(147)
가정	60.0	37.1	2.9	_	100.0(35)
직장	91.4	8.6	_	-	100.0(93)
협동	100.0	-	_	-	100.0(2)
$X^2(df)$			90.9(18)***		
지역규모					
대도시	83.2	15.4	1.0	0.3	100.0(298)
중소도시	69.7	26.5	3.0	0.9	100.0(234)
읍면지역	64.3	24.3	7.1	4.3	100.0(70)
$X^2(df)$			-		
현원규모					
20인 이하	73.3	24.4	2.2	-	100.0(90)
21~39인 이하	79.4	13.0	6.1	1.5	100.0(131)
40~79인 이하	72.2	25.8	0.8	1.2	100.0(252)
80인 이상	80.6	16.3	2.3	8.0	100.0(129)
$X^2(df)$			_		

자료: 본 연구를 위한 「어린이집·유치원 교사 고용 추이 및 처우 개선-보육교사」에 관한 조사 결과임. *** $\rho < .001$

기관유형별로는 국공립, 사회복지법인, 직장 등 정부로부터 인건비를 지원받는 어린이집은 모두 사용한다는 비율이 전체 응답보다 높지만, 법인단체등과 민간, 가 정 어린이집은 모두 사용하지 못한다는 비율이 상대적으로 높았다. 지역규모별로 는 도시지역일수록 모두 사용한다는 비율이 높고, 중소도시나 읍면지역이 대도시 보다 모두 사용하지 못한다는 비율이 더 높았다.

6) 처우

가) 경력 인정 여부

조사 참여 교사가 현재 근무하는 어린이집에 근무하게 되어 최초 급여 결정 시이전 기관에서 일했던 경력이 반영되었는지를 알아보았다. 전체 중 66.7%는 경력이 모두 반영되었고, 14.7%는 일부 경력만 반영, 17.7%는 경력이 반영되지 않았다고 답하였다.

〈표 V-3-24〉 최초 급여 결정 시 이전 경력 인정 여부: 어린이집 교사

단위: %(명)

					E11. 70(8)
구분	경력 모두 인정	일부 경력 인정	경력 미인정	기타	계(수)
전체	66.7	14.7	17.7	0.9	100.0(688)
현 기관유형					
국공립	88.3	10.1	1.5	-	100.0(326)
사회복지법인	65.2	21.7	13.0	-	100.0(23)
법인단체 등	86.7	-	6.7	6.7	100.0(15)
민간	29.9	26.0	43.5	0.6	100.0(177)
가정	13.3	13.3	71.1	2.2	100.0(45)
직장	83.0	10.0	4.0	3.0	100.0(100)
협동	50.0	50.0	-	-	100.0(2)
$X^2(df)$			323.5(18)***		
지역규모					
대도시	75.6	9.1	14.7	0.6	100.0(340)
중소도시	58.1	19.9	21.0	1.1	100.0(267)
읍면지역	58.0	21.0	19.8	1.2	100.0(81)
$X^2(df)$			-		
현원규모					
20인 이하	47.8	15.7	34.8	1.7	100.0(115)
21~39인 이하	65.8	16.8	16.1	1.3	100.0(149)
40~79인 이하	71.1	13.7	14.4	0.7	100.0(277)
80인 이상	74.1	13.6	12.2	-	100.0(147)
$X^2(df)$			_		

자료: 본 연구를 위한 「어린이집·유치원 교사 고용 추이 및 처우 개선-보육교사」에 관한 조사 결과임. *** $\rho < .001$

제 특성별로 보면, 국공립과 법인단체등, 직장어린이집은 최초 급여 결정 시 이 전 경력이 모두 인정받은 반면, 협동이나 민간 등은 일부 경력만 인정받았고, 민간 과 가정 어린이집은 경력을 인정받지 못했다는 비율이 상대적으로 많았다. 지역규 모별로는 도시지역일수록 경력을 모두 인정받고, 읍면지역일수록 받지 못하는 경 우가 상대적으로 많았다. 현원 규모별로는 규모가 클수록 경력을 모두 인정받는 경 우가 많고, 규모가 작을수록 경력을 인정받지 못하는 경우가 상대적으로 많았다. 교사 경력에 따라서는 일정한 경향성을 보이지 않았다.

나) 급여 수준

조사 참여 교사가 현재 근무하는 어린이집에서 받는 급여 수준을 알아보았다. 기본급이 최저 임금 수준은 42.7%이고, 최저 임금을 초과는 56.1%, 극소수이지만 1.2%는 최저임금보다 적게 받고 있었다.

〈표 V-3-25〉 급여 수준 및 인건비 지원시설 호봉 수준: 어린이집 교사

단위: %(명)

78		급여 <i>=</i>	수준		인건비 지원	일시설 호봉
구분	최저임금 수준	최저임금 초과	최저임금 미만	계(수)	평균	(수)
전체	42.7	56.1	1.2	100.0(688)	9.0	(449)
현 기관유형						
국공립	35.3	63.8	0.9	100.0(326)	9.5	(326)
사회복지법인	43.5	56.5	_	100.0(23)	9.0	(23)
법인단체 등	20.0	80.0	-	100.0(15)	-	-
민간	53.7	43.5	2.8	100.0(177)	-	-
가정	86.7	13.3	_	100.0(45)	_	_
직장	32.0	68.0	-	100.0(100)	7.6	(100)
협동	_	100.0	_	100.0(2)	_	_
$X^2(df)$		69.3(12)***			6.0**	
지역규모						
대도시	45.6	53.2	1.2	100.0(340)	9.0	(251)
중소도시	40.8	57.7	1.5	100.0(267)	8.8	(144)
읍면지역	37.0	63.0	-	100.0(81)	9.7	(54)
$X^2(df)$		-			0.6	
현원규모						
20인 이하	53.0	47.0	-	100.0(115)	8.3	(53)
21~39인 이하	44.3	53.7	2.0	100.0(149)	8.5	(107)
40~79인 이하	41.9	56.7	1.4	100.0(277)	9.5	(181)
80인 이상	34.7	64.6	0.7	100.0(147)	9.3	(108)
$X^2(df)$		-			1.5	

(표 V-3-25 계속)

		급여 :	수준		인건비 지원시설 호봉		
구분	최저임금 수준	최저임금 초과	최저임금 미만	계(수)	평균	<u>(</u> 수)	
교사경력							
3년 미만	39.4	60.6	_	100.0(66)	3.3	(42)	
3~5년	44.2	53.3	2.4	100.0(165)	4.9	(101)	
6~10년	47.0	52.3	0.8	100.0(264)	8.5	(166)	
11년 이상	36.8	62.2	1.0	100.0(193)	14.4	(140)	
$X^2(df)$		-			290.0***		
담당반							
영아반	48.2	50.7	1.1	100.0(446)	9.0	(294)	
유아반	32.6	66.1	1.2	100.0(242)	9.1	(155)	
$X^2(df)$		15.6(2)***			_		
현 직위							
담임교사	42.7	56.2	1.1	100.0(646)	9.3	(422)	
부/비담임교사	42.9	54.8	2.4	100.0(42)	5.3	(27)	
$X^2(df)$		0.6(2)			4.2***		

자료: 본 연구를 위한 「어린이집·유치원 교사 고용 추이 및 처우 개선-보육교사」에 관한 조사 결과임. ** $\rho < .01$, *** $\rho < .001$

제 특성별로 보면, 민간과 가정 어린이집은 최처임금 수준으로 받는다는 비율이 상대적으로 높고, 도시지역일수록 최저임금수준, 읍면지역일수록 최저임금을 초과 한다는 비율이 높았다. 현원 규모별로는 규모가 작을수록 최저임금 수준, 규모가 클수록 최저임금보다 많이 받는다는 비율이 높았다.

다) 어린이집 수당

중앙정부 및 지자체에서 지원하는 수당 외에 어린이집에서 자체 예산으로 지원하는 수당을 받고 있는지를 알아보았다.

조사 참여 교사 중 57.0%가 수당을 받았다고 답하였다. 법인단체등과 직장 어린 이집이거나 읍면지역, 규모가 클수록, 교사 경력이 11년 이상이거나 유아반을 맡는 경우 수당을 받는다는 응답이 상대적으로 많았다.

어린이집 자체 예산으로 주는 수당을 받는 경우, 어떤 수당을 받는지를 알아보았다. 명절 수당이 81.1%로 가장 많고, 담임수당 68.9%, 휴가비 43.4%, 근속수당 36.7%, 연구수당 23.5% 순이었다. 제 특성별로는 담임수당은 법인단체등, 근속수당은 민간, 연구수당은 직장, 휴가비는 국공립과 민간 어린이집이 상대적으로 많았다. 지역규모별로는 담임수당은 읍면지역일수록 연구수당은 도시지역일수록 많았

다. 어린이집 규모가 클수록 명절수당이나 휴가비를 주는 경우가 많으며, 교사경력이 적을수록 담임수당, 많을수록 휴가비와 기타 수당을 받는다는 경우가 많았다. 담당반에 따라서는 영아반은 담임수당과 연구수당, 유아반은 근속수당과 명절수당, 휴가비가 많았다.

〈표 V-3-26〉 현 근무기관의 수당 지원 여부: 어린이집 교사

단위: %(명)

	수당 수	- 혜여부				수당 유형			n. 70(3)
구분	받음	(수)	담임수당	근속수당	연구수당	<u>. </u>	휴가비	기타	(수)
전체	57.0	(688)	68.9	36.7	23.5	81.1	43.4	21.4	(392)
현 기관유형									
국공립	60.7	(326)	63.6	39.4	18.7	82.3	54.0	26.3	(198)
사회복지법인	43.5	(23)	60.0	30.0	10.0	50.0	30.0	40.0	(10)
법인단체 등	86.7	(15)	84.6	15.4	23.1	76.9	38.5	15.4	(13)
민간	38.4	(177)	77.9	48.5	8.8	76.5	52.9	8.8	(68)
가정	40.0	(45)	66.7	22.2	-	77.8	27.8	22.2	(18)
직장	84.0	(100)	73.8	28.6	53.6	86.9	16.7	19.0	(84)
협동	50.0	(2)	-		_	100.0			(1)
지역규모									
대도시	57.9	(340)	66.5	31.5	29.9	80.2	45.7	22.3	(197)
중소도시	52.8	(267)	70.9	44.0	17.0	78.7	42.6	18.4	(141)
읍면지역	66.7	(81)	72.2	37.0	16.7	90.7	37.0	25.9	(54)
현원규모									
20인 이하	56.5	(115)	73.8	29.2	23.1	76.9	30.8	13.8	(65)
21~39인 이하	53.7	(149)	60.0	30.0	18.8	78.8	41.3	27.5	(80)
40~79인 이하	57.0	(277)	68.4	41.1	22.2	83.5	49.4	22.2	(158)
80인 이상	60.5	(147)	74.2	40.4	30.3	82.0	43.8	20.2	(89)
교사경력		>							>
3년 미만	47.0	(66)	87.1	32.3	29.0	77.4	29.0	12.9	(31)
3~5년	58.8	(165)	78.4	38.1	21.6	82.5	41.2	16.5	(97)
6~10년	56.4	(264)	65.1	33.6	20.8	79.2	44.3	20.8	(149)
_11년 이상	59.6	(193)	60.9	40.9	27.0	83.5	47.8	28.7	(115)
담당반		()							()
영아반	52.7	(446)	70.2	34.0	23.8	78.7	39.1	22.1	(235)
유아반	64.9	(242)	66.9	40.8	22.9	84.7	49.7	20.4	(157)
현 직위		(0.40)	70.0	05.4	04.4	00.0	40.7	00.0	(070)
담임교사	57.7	(646)	70.0	35.1	24.1	82.0	43.7	22.0	(373)
부/비담임교사	45.2	(42)	47.4	68.4	10.5	63.2	36.8	10.5	(19)

주: 수당 유형은 중복응답 결과임.

자료: 본 연구를 위한 「어린이집·유치원 교사 고용 추이 및 처우 개선-보육교사」에 관한 조사 결과임.

라) 경력에 따른 급여 상승

 $\langle \pm V-3-27 \rangle$ 은 현재 근무하는 어린이집에서 경력에 따라 급여가 상승하는지를 알아본 것이다.

〈표 V-3-27〉 경력에 따른 급여 상승 여부: 어린이집 교사

단위: %(명)

구분	경력 따른 급여	상승	경력 일부 반영	미반영	계(수)	X ² (df)
전체	70.1		11.3	18.6	100.0(688)	
현 기관유형						
국공립	89.9		6.4	3.7	100.0(326)	
사회복지법인	69.6		17.4	13.0	100.0(23)	
법인단체 등	86.7		_	13.3	100.0(15)	252.2(12)***
민간	36.2		19.8	44.1	100.0(177)	
가정	15.6		24.4	60.0	100.0(45)	
직장	87.0		7.0	6.0	100.0(100)	
협동	100.0		_	-	100.0(2)	
지역규모						
대도시	75.9		8.2	15.9	100.0(340)	
중소도시	62.2		15.4	22.5	100.0(267)	14.3(4)**
읍면지역	71.6		11.1	17.3	100.0(81)	
현원규모						
20인 이하	53.0		14.8	32.2	100.0(115)	
21~39인 이하	71.1		8.1	20.8	100.0(149)	33.8(6)***
40~79인 이하	75.8		8.3	15.9	100.0(277)	
80인 이상	71.4		17.7	10.9	100.0(147)	
교사경력						
3년 미만	56.1		31.8	12.1	100.0(66)	
3~5년	69.7		15.8	14.5	100.0(165)	44.0(6)***
6~10년	70.1		6.8	23.1	100.0(264)	
_11년 이상	75.1		6.7	18.1	100.0(193)	
담당반						
영아반	67.7		9.9	22.4	100.0(446)	13.3(2)**
유아반	74.4		14.0	11.6	100.0(242)	
현 직위						
담임교사	71.7		8.8	19.5	100.0(646)	67.5(12)***
부/비담임교사	45.2		50.0	4.8	100.0(42)	

자료: 본 연구를 위한 「어린이집·유치원 교사 고용 추이 및 처우 개선-보육교사」에 관한 조사 결과임.

** ρ <.01, *** ρ <.001

조사 참여 교사 중 70.1%는 경력에 따라 급여가 상승하고, 11.3%는 경력 일부만 급여에 반영되며, 18.6%는 경력이 급여에 전혀 반영되지 않았다. 제 특성별로는

민간, 가정 어린이집에서 경력 일부가 반영되거나 반영되지 않는다는 비율이 상대적으로 높았다. 현원 규모별로는 규모가 작을수록 경력이 반영되지 않는다는 비율이 높았다. 교사 경력이 많을수록 경력에 따른 급여 상승, 반대로 경력이 적을수록 경력일부만 반영된다는 비율이 높았다. 영아반 교사가 경력이 반영되지 않는다는 비율이유아반보다 높았다.

마) 급여 및 수당 만족도

조사 참여 교사가 현재 근무하고 있는 어린이집에서 받는 급여와 수당, 정부 수당, 이를 모두 포함한 총 수입에 대한 만족도를 알아보았다. 각 항목별로 만족도가 5점 평균 2.7~2.8점 정도이며, 만족한다는 비율은 기본급이 30.1%, 기관 자체 수당 28.8%, 정부 및 지자체 수당 27.7%, 총수입 25.1% 순이었다.

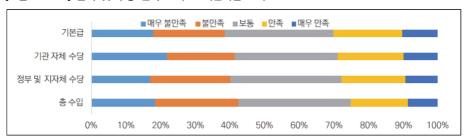
〈표 V-3-28〉 급여 및 수당 만족도 개요: 어린이집 교사

단위: %(명). 점

							(0),
구분	매우 불만족	불만족	보통	만족	매우 만족	계(수)	평균
기본급	18.0	20.5	31.4	19.9	10.2	100.0(688)	2.8
기관 자체 수당	21.8	19.6	29.8	18.9	9.9	100.0(688)	2.8
정부 및 지자체 수당	17.0	23.1	32.1	18.3	9.4	100.0(688)	2.8
총 수입	18.5	24.0	32.4	16.4	8.7	100.0(688)	2.7

자료: 본 연구를 위한「어린이집·유치원 교사 고용 추이 및 처우 개선-보육교사」에 관한 조사 결과임.

[그림 V-3-4] 급여 및 수당 만족도 개요: 어린이집 교사



자료: 〈표 V-3-28〉을 그림으로 구성함.

〈표 V-3-29〉와 〈표 V-3-30〉은 급여 및 수당 만족도를 제 특성별로 살펴본 것이다. 기본급은 지역규모, 현원규모, 담당반, 현 직위에 따라 유의한 차이를 보였 고, 기관 자체 수당은 기관 유형, 현원 규모, 담당반, 현 직위에 따라 통계적으로 유의한 차이를 보였다. 그러나 경향성이 뚜렷하지는 않았다.

 $\langle \pm \ V-3-29 \rangle$ 제 특성별 현 재직기관 급여 및 수당 만족도 1: 어린이집 교사

단위: %(명), 점

		7147			7171 TIAN A.C.		, ,0(8), 🗆
구분		기본급			기관 자체 수당		- (수)
	만족	매우 만족	평균	만족	매우 만족	평균	
전체	19.9	10.2	2.8	18.9	9.9	2.8	(688)
현 기관유형							
국공립	17.5	14.1	2.9	16.9	12.3	2.8	(326)
사회복지법인	26.1	8.7	3.0	17.4	4.3	2.4	(23)
법인단체 등	13.3	20.0	3.2	20.0	20.0	3.2	(15)
민간	22.6	3.4	2.7	22.0	3.4	2.6	(177)
가정	22.2	2.2	2.5	17.8	4.4	2.4	(45)
직장	21.0	12.0	3.1	20.0	16.0	3.1	(100)
협동	50.0	-	3.0	50.0	-	3.5	(2)
X ² (df)/F			1.9			2.6^{*}	
지역규모							
대도시	14.1	10.3	2.7	16.8	9.4	2.7	(340)
중소도시	24.7	10.5	3.0	19.9	10.5	2.8	(267)
읍면지역	28.4	8.6	2.9	24.7	9.9	2.8	(81)
X ² (df)/F			3.2*			1.2	
현원규모							
20인 이하	20.9	7.8	2.8	20.0	7.8	2.7	(115)
21~39인 이하	14.8	7.4	2.6	10.7	9.4	2.5	(149)
40~79인 이하	18.1	11.9	2.9	19.9	10.5	2.8	(277)
80인 이상	27.9	11.6	3.0	24.5	10.9	3.0	(147)
X ² (df)/F			4.1**			3.3^{*}	
교사경력							
3년 미만	25.8	7.6	2.9	18.2	7.6	2.7	(66)
3~5년	23.6	5.5	2.9	23.0	6.1	2.9	(165)
6~10년	18.6	9.5	2.7	18.2	10.2	2.6	(264)
11년 이상	16.6	16.1	2.9	16.6	13.5	2.8	(193)
X ² (df)/F			1.0			1.3	
담당반							
영아반	19.1	9.0	2.8	17.7	9.2	2.7	(446)
유아반	21.5	12.4	3.0	21.1	11.2	2.9	(242)
$X^2(df)/t$			-2.0*			-2.4*	. ,
현 직위							
는 T.T. 담임교사	18.4	10.7	2.8	18.1	10.1	2.7	(646)
보/비담임교사	42.9	2.4	3.2	31.0	7.1	3.1	(42)
$X^2(df)/t$			-2.7 [*]			-2.5 [*]	` '
X- // -	I			1			

자료: 본 연구를 위한 「어린이집·유치원 교사 고용 추이 및 처우 개선-보육교사」에 관한 조사 결과임.

^{*} ρ <.05, ** ρ <.01, *** ρ <.001

정부 및 지자체 수당에 대한 만족도는 지역규모, 현원 규모, 담당반, 총 수입은 기관유형, 현원 규모, 담당반에 따라 유의한 차이를 보였다.

 $\langle \text{H} \text{ V-3-30} \rangle$ 제 특성별 현 재직기관 급여 및 수당 만족도 2: 어린이집 교사

단위: %(명), 점

	저브	부 및 지자체 수	다		총 수입		//(6), =
구분	경기 만족	<u>- </u>	8 평균	만족	<u> </u>	평균	(수)
전체	18.3	9.4	2.8	16.4	8.7	2.7	(688)
현 기관유형	10.0	0.1	2.0	10.1	0.7	2.7	(000)
국공립	18.1	10.7	2.8	16.3	9.8	2.7	(326)
사회복지법인	26.1	8.7	2.9	30.4	4.3	2.8	(23)
법인단체 등	13.3	20.0	3.2	13.3	20.0	3.2	(15)
민간	17.5	6.2	2.8	14.7	5.6	2.6	(177)
가정	17.8	2.2	2.4	15.6	2.2	2.4	(45)
직장	19.0	13.0	2.9	18.0	13.0	3.0	(100)
협동	50.0	_	3.5	_	_	2.5	(2)
$X^2(df)/F$	00.0		1.7			2.2*	
지역규모							
대도시	14.4	8.8	2.7	11.5	8.5	2.6	(340)
 중소도시	20.2	10.9	2.9	19.5	9.7	2.8	(267)
을 면지역 음면지역	28.4	7.4	3.0	27.2	6.2	2.9	(81)
$X^2(df)/F$			3.3*			2.5	
현원규모							
20인 이하	20.9	6.1	2.7	18.3	6.1	2.7	(115)
21~39인 이하	11.4	8.1	2.6	12.1	6.7	2.5	(149)
40~79인 이하	17.7	10.8	2.8	15.2	10.1	2.8	(277)
80인 이상	24.5	10.9	3.0	21.8	10.2	3.0	(147)
$X^2(df)/F$			4.0**			3.6*	
교사경력							
3년 미만	21.2	7.6	2.7	13.6	9.1	2.7	(66)
3~5년	21.2	7.9	2.9	21.2	5.5	2.8	(165)
6~10년	17.0	8.7	2.7	15.9	8.0	2.6	(264)
11년 이상	16.6	12.4	2.9	14.0	12.4	2.8	(193)
$X^2(df)/F$			1.0			0.9	
담당반							
영아반	16.6	8.3	2.7	15.7	7.4	2.6	(446)
유아반	21.5	11.6	3.0	17.8	11.2	2.9	(242)
X ² (df)/t			-2.6 ^{**}			-2.7**	
현 직위							
담임교사	18.0	9.6	2.8	16.6	8.8	2.7	(646)
부/비담임교사	23.8	7.1	3.1	14.3	7.1	3.0	(42)
X ² (df)/t			-1.8			-1.7	

자료: 본 연구를 위한 「어린이집·유치원 교사 고용 추이 및 처우 개선-보육교사」에 관한 조사 결과임. * $\rho < .05, ** \rho < .01$

7) 어려움 정도

조사 참여 교사가 어린이집 근무 시 어려움 정도를 교사와 관계를 맺고 있는 영 유아, 부모, 동료교사, 원장 4개 측면으로 알아보았다.

원장과의 어려움 정도가 5점 평균 2.5점으로 가장 높고, 다음으로 영유아와 부모는 각각 평균 2.3점, 동료교사 평균 2.2점 순이었다. 어려움 없다는 비율이 과반수 이상을 차지하지만, 어려움이 있다는 비율은 원장이 18.6%, 영유아와 부모 각각 13.5%, 13.5%, 동료교사 11.9% 정도이었다.

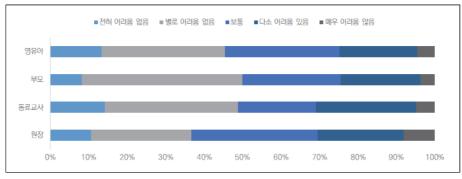
〈표 V-3-31〉 어린이집 근무 시 어려움 정도 개요

단위: %(명), 점

구분	전혀 없음	별로 없음	보통	다소 어려움	매우 어려움	계(수)	평균
영유아	20.9	44.3	21.4	10.6	2.8	100.0(688)	2.3
부모	21.5	41.0	24.0	10.9	2.6	100.0(688)	2.3
동료교사	26.9	39.8	21.4	9.0	2.9	100.0(688)	2.2
원장	18.2	35.5	27.8	13.2	5.4	100.0(688)	2.5

자료: 본 연구를 위한 「어린이집·유치원 교사 고용 추이 및 처우 개선-보육교사」에 관한 조사 결과임.

[그림 V-3-5] 어린이집 근무 시 어려움 정도 개요



자료: 〈표 V-3-31〉을 그림으로 구성함.

《표 V-3-32》는 조사 참여 어린이집 교사가 담당 영유아 및 이들의 부모와의 관계에서 어느 정도 어려움을 느끼는지를 제 특성별로 알아본 것이다. 영유아는 기관 유형 및 담당반, 부모는 교사 경력에 따라 유의미한 차이를 나타냈다. 즉, 영유 아는 사회복지법인어린이집이거나 영아반인 경우, 부모는 교사 경력이 적을수록 어려움 정도가 높았다.

V

〈표 V-3-32〉 제 특성별 영유아 및 부모와의 어려움 정도: 어린이집 교사

단위: %(명), 점

		~~~				L 111*	//( <i>O</i> ), <u> </u>
구분		영유아			부모		(수)
	전혀 없음	별로 없음	평균	다소 있음	매우 많음	평균	
전체	10.6	2.8	2.3	10.9	2.6	2.3	(688)
현 기관유형							
국공립	11.7	3.4	2.3	12.3	2.1	2.3	(326)
사회복지법인	26.1	8.7	3.0	17.4	8.7	2.9	(23)
법인단체 등	13.3	-	2.5	13.3	-	2.4	(15)
민간	6.8	1.7	2.2	11.3	1.1	2.3	(177)
가정	11.1	2.2	2.3	8.9	_	2.4	(45)
직장	10.0	2.0	2.2	5.0	7.0	2.3	(100)
협동	_	_	1.0	_	_	1.0	( 2)
F			3.1**			1.8	
 지역규모							
대도시	10.0	2.4	2.3	11.2	2.6	2.4	(340)
·· · · · · · · · · · · · · · · · · · ·	10.5	2.2	2.3	9.4	2.2	2.3	(267)
8년지역 읍면지역	13.6	6.2	2.5	14.8	3.7	2.4	(81)
F		0.2	1.5		0.7	0.8	( 0.,
 현원규모			1.0			0.0	
20인 이하	8.7	2.6	2.2	8.7	0.9	2.2	(115)
21~39인 이하	10.1	4.0	2.3	12.1	6.0	2.4	(149)
40~79인 이하	9.4	1.1	2.3	12.6	1.4	2.3	(277)
80인 이상	15.0	4.8	2.5	8.2	2.7	2.3	(147)
F	, , , ,		2.0	0.2	,	1.0	( , , , ,
교사경력							
3년 미만	10.6	4.5	2.5	24.2	1.5	2.7	(66)
3~5년	10.9	1.2	2.3	9.1	1.2	2.4	(165)
6~10년	9.5	3.0	2.3	9.8	3.8	2.3	(264)
_ 11년 이상	11.9	3.1	2.3	9.3	2.6	2.2	(193)
F			0.7			3.2*	, ,
담당반							
영아반	10.8	2.0	2.2	10.5	2.7	2.3	(446)
유아반	10.3	4.1	2.4	11.6	2.5	2.4	(242)
t			$-2.0^*$			-1.7	
현 직위							
담임교사	10.8	2.5	2.3	10.8	2.8	2.3	(646)
부/비담임교사	7.1	7.1	2.5	11.9	_	2.4	(42)
t			-1.7			-0.7	
	I=L [∩ ⊐ ∩ ∓  <i>C</i>	>=101 =11 =0				1 717101	

자료: 본 연구를 위한 「어린이집·유치원 교사 고용 추이 및 처우 개선-보육교사」에 관한 조사 결과임. *  $\rho<.05,$  **  $\rho<.01$ 

〈표 V-3-33〉은 동료 교사 및 원장과의 관계 어려움을 제 특성별로 알아본 것이다. 원장과의 관계 어려움은 기관에 따라 유의한 차이를 보여서 사회복지법인이민간보다 어려움 정도가 더 높았다.

 $\langle \pm \ V-3-33 \rangle$  제 특성별 동료 교사 및 원장과의 어려움 정도: 어린이집 교사

단위: %(명), 점

		동료 교사			원장		
구분	전혀 어려움 없음	어려움 별로 없음	평균	다소 어려움 있음	매우 어려움 많음	평균	(수)
전체	9.0	2.9	2.2	13.2	5.4	2.5	(688)
현 기관유형							
국공립	11.3	2.5	2.2	16.6	3.7	2.5	(326)
사회복지법인	8.7	17.4	2.8	17.4	21.7	3.3	(23)
법인단체 등	6.7	_	2.1	13.3	6.7	2.5	( 15)
민간	8.5	0.6	2.3	10.7	3.4	2.4	(177)
가정	6.7	2.2	2.2	11.1	4.4	2.5	( 45)
직장	4.0	6.0	2.2	7.0	11.0	2.6	(100)
협동	_	-	2.0	_	-	1.0	( 2)
F			1.7			2.9**	
지역규모							
대도시	10.0	3.8	2.2	12.6	5.6	2.5	(340)
중소도시	6.7	2.2	2.2	13.5	5.6	2.5	(267)
읍면지역	12.3	1.2	2.4	14.8	3.7	2.6	(81)
F			1.1			0.5	
현원규모							
20인 이하	7.0	2.6	2.2	7.8	3.5	2.3	(115)
21~39인 이하	8.1	3.4	2.2	13.4	9.4	2.6	(149)
40~79인 이하	7.9	2.5	2.2	16.6	5.1	2.5	(277)
80인 이상	13.6	3.4	2.3	10.9	3.4	2.5	(147)
_F			1.2			1.9	
교사경력							
3년 미만	7.6	4.5	2.2	13.6	4.5	2.4	(66)
3~5년	7.9	1.8	2.3	12.1	4.2	2.5	(165)
6~10년	11.0	3.8	2.3	12.1	7.2	2.6	(264)
11년 이상	7.8	2.1	2.1	15.5	4.1	2.5	(193)
F			1.2			0.3	
담당반							
영아반	9.0	3.1	2.2	14.1	6.3	2.6	(446)
유아반	9.1	2.5	2.2	11.6	3.7	2.5	(242)
t			-0.5			1.2	
현 직위							
담임교사	9.1	2.8	2.2	13.3	5.6	2.5	(646)
부/비담임교사	7.1	4.8	2.4	11.9	2.4	2.5	(42)
t			-1.4	LLOH FYILL	ᅵᄭᆝᄀᅝᅜᅐᅜ	0.1	

자료: 본 연구를 위한 「어린이집 유치원 교사 고용 추이 및 처우 개선-보육교사」에 관한 조사 결과임. **  $\rho < .01$ 

# V

### 8) 어린이집 교사로서의 지지 및 존중

영유아 부모, 동료 교사, 원장, 사회로부터 어린이집 교사들이 지지 또는 존중받고 있다고 생각하는 지를 알아보았다. 조사 참여 교사 중 동료 교사로부터 지지 또는 존중받고 있다고 느끼는 정도가 5점 평균 3.9점으로 가장 높고, 다음으로 부모 평균 3.7점, 원장 평균 3.6점 순이었다. 사회가 평균 3.0점으로 가장 낮았다. 동료 교사로부터 지지 또는 존중받고 있다고 인식한 비율이 72.0%로 가장 높고, 원장과 부모 각각 61.1%, 사회 34.6% 순이었다.

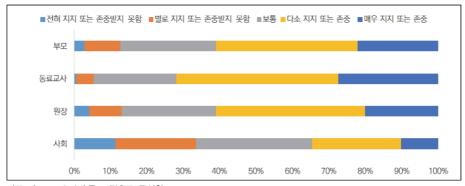
〈표 V-3-34〉 어린이집 교사로서의 지지 및 존중: 어린이집 교사

단위: %(명)

구분	전혀 지지 또는 존중받지 못함	별로 지지 또는 존중받지 못함	보통	다소 지지 또는 존중	매우 지지 또는 존중	계(수)	평균
부모	2.8	10.0	26.2	39.0	22.1	100.0(688)	3.7
동료교사	0.7	4.7	22.7	44.5	27.5	100.0(688)	3.9
원장	4.2	8.9	25.9	41.0	20.1	100.0(688)	3.6
사회	11.3	22.2	31.8	24.4	10.2	100.0(688)	3.0

자료: 본 연구를 위한 「어린이집·유치원 교사 고용 추이 및 처우 개선-보육교사」에 관한 조사 결과임.

[그림 V-3-6] 어린이집 교사로서의 지지 및 존중: 어린이집 교사



자료: 〈표 V-3-34〉를 그림으로 구성함.

 $\langle \text{H V-3-35} \rangle$ 와  $\langle \text{H V-3-36} \rangle$ 은 영유아 부모 및 동료 교사로부터 지지 및 존중받고 있다고 응답한 결과를 제 특성별로 분석한 것이다.

영유아 부모로부터 지지 또는 존중받는다고 느끼는 정도는 기관 유형과 담임교 사 여부에 따라 유의미한 차이를 보였다. 동료 교사로부터 지지 또는 존중받는다고 느끼는 정도는 기관 유형에 따라서만 통계적 차이를 보였다.

 $\langle \mathtt{H} \ \mathrm{V} ext{-3-35} 
angle$  어린이집 보육교사로서 지지 또는 존중받고 있는 정도 1: 어린이집 교사

단위: %(명), 점

		영유아 부모			동료 교사		
구분	다소 지지 또는 존중	매우 지지 또는 존중	평균	다소 지지 또는 존중	매우 지지 또는 존중	평균	(수)
전체	39.0	22.1	3.7	44.5	27.5	3.9	(688)
현 기관유형							
국공립	34.0	26.4	3.7	41.7	31.6	4.0	(326)
사회복지법인	34.8	8.7	3.2	34.8	17.4	3.5	(23)
법인단체 등	40.0	20.0	3.7	46.7	26.7	3.9	( 15)
민간	45.8	13.0	3.6	53.7	16.9	3.8	(177)
가정	46.7	15.6	3.7	46.7	20.0	3.8	(45)
직장	41.0	29.0	3.8	38.0	38.0	4.1	(100)
협동	_	100.0	5.0	50.0	50.0	4.5	( 2)
$X^2(df)/F$			2.1*			2.9**	
지역규모							
대도시	34.7	23.2	3.6	42.4	28.8	3.9	(340)
중소도시	43.4	21.3	3.8	45.7	27.7	4.0	(267)
읍면지역	42.0	19.8	3.6	49.4	21.0	3.9	(81)
$X^2(df)/F$			1.0			0.4	
현원규모							
20인 이하	41.7	26.1	3.9	40.0	29.6	4.0	(115)
21~39인 이하	39.6	24.2	3.7	45.6	28.2	4.0	(149)
40~79인 이하	38.3	18.1	3.6	46.2	26.4	3.9	(277)
80인 이상	37.4	24.5	3.7	43.5	27.2	3.9	(147)
X ² (df)/F			2.4			0.1	
교사경력							
3년 미만	37.9	22.7	3.7	47.0	36.4	4.1	(66)
3~5년	44.2	17.0	3.7	44.2	25.5	3.9	(165)
6~10년	33.7	24.2	3.7	42.4	24.6	3.9	(264)
11년 이상	42.0	23.3	3.7	46.6	30.1	4.0	(193)
$X^2(df)/F$			0.2			2.0	
담당반							
영아반	39.2	24.2	3.7	47.3	27.8	4.0	(446)
유아반	38.4	18.2	3.6	39.3	26.9	3.9	(242)
$X^2(df)/t$			1.8			1.4	
현 직위							
담임교사	39.6	22.6	3.7	45.0	27.7	4.0	(646)
부/비담임교사	28.6	14.3	3.3	35.7	23.8	3.6	(42)
$X^2(df)/t$			2.6*			1.9	

자료: 본 연구를 위한 「어린이집·유치원 교사 고용 추이 및 처우 개선-보육교사」에 관한 조사 결과임. *  $\rho < .05, ** \rho < .01$ 

원장으로부터 지지 또는 존중받는다고 느끼는 경우는 현원 규모, 사회로부터 지지 또는 존중받는다는 느낌은 교사 경력에 따라 유의미한 차이를 보였다.

〈표 V-3-36〉 어린이집 보육교사로서 지지 또는 존중받고 있는 정도 2: 어린이집 교사

단위: %(명), 점

						근귀.	%(명), 심 
구분		원장			사회		(수)
TE	다소 그렇다	매우 그렇다	평균	다소 그렇다	매우 그렇다	평균	(+)
전체	41.0	20.1	3.6	24.4	10.2	3.0	(688)
현 기관유형							
국공립	36.8	21.5	3.6	21.8	10.4	2.9	(326)
사회복지법인	43.5	13.0	3.4	39.1	4.3	3.1	(23)
법인단체 등	33.3	26.7	3.7	13.3	20.0	3.3	( 15)
민간	46.3	15.3	3.6	27.1	7.3	3.0	(177)
가정	51.1	11.1	3.7	33.3	8.9	3.2	(45)
직장	42.0	27.0	3.8	23.0	15.0	3.1	(100)
협동	_	100.0	5.0	_	_	3.0	(2)
$X^2(df)/F$			1.0			0.7	
지역규모							
대도시	37.6	20.9	3.6	21.2	9.4	2.9	(340)
중소도시	45.7	19.9	3.7	28.1	10.9	3.1	(267)
읍면지역	39.5	17.3	3.5	25.9	11.1	3.1	(81)
$X^2(df)/F$			1.3			1.9	
현원규모							
20인 이하	39.1	27.0	3.8	27.0	12.2	3.2	(115)
21~39인 이하	34.2	20.1	3.5	20.8	12.1	2.9	(149)
40~79인 이하	42.6	18.4	3.6	21.3	9.4	2.9	(277)
80인 이상	46.3	17.7	3.7	32.0	8.2	3.1	(147)
$X^2(df)/F$			2.7*			1.9	
교사경력							
3년 미만	48.5	19.7	3.8	36.4	13.6	3.4	(66)
3~5년	42.4	20.0	3.7	20.0	8.5	3.0	(165)
6~10년	40.2	17.4	3.5	23.9	8.0	2.9	(264)
11년 이상	38.3	23.8	3.7	24.9	13.5	3.0	(193)
$X^2(df)/F$			1.7			3.3*	
담당반							
영아반	42.2	19.7	3.6	25.1	10.3	3.0	(446)
유아반	38.8	20.7	3.7	23.1	9.9	3.0	(242)
$X^2(df)/t$			-0.6			0.4	
현 직위							
담임교사	40.4	20.1	3.6	24.1	10.7	3.0	(646)
부/비담임교사	50.0	19.0	3.8	28.6	2.4	3.1	(42)
X ² (df)/t			-1.4			-0.8	

자료: 본 연구를 위한 「어린이집·유치원 교사 고용 추이 및 처우 개선-보육교사」에 관한 조사 결과임.

^{*} p < .05

#### 9) 근무만족도

조사 참여 어린이집 교사가 현재 근무하고 있는 기관에 어느 정도 만족하는지를 알아보았다.

근무시간에 대한 만족도가 5점 평균 3.5점으로 가장 높고, 다음으로 교사로서의 권익보호 평균 3.4점, 업무량 평균 3.3점 순이었다. 만족한다(만족+매우 만족)는 비율은 근무시간이 52.1%로 가장 높고, 교사로서의 권익보호 49.0%, 업무량 46.7%이었다. 근무시간을 제외하고 만족한다는 비율이 절반에 못 미친다.

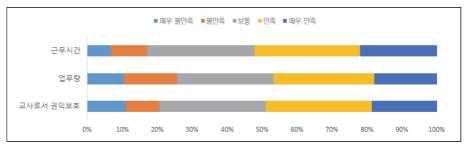
〈표 V-3-37〉 근무만족도 개요: 어린이집 교사

단위: %(명)

구분	매우 불만족	불만족	보통	만족	매우 만족	계(수)	평균
근무시간	6.8	10.3	30.7	30.2	21.9	100.0(688)	3.5
업무량	10.5	15.1	27.8	28.8	17.9	100.0(688)	3.3
교사로서 권익보호	11.0	9.6	30.4	30.4	18.6	100.0(688)	3.4

자료: 본 연구를 위한 「어린이집·유치원 교사 고용 추이 및 처우 개선-보육교사」에 관한 조사 결과임.

[그림 V-3-7] 근무만족도 개요: 어린이집 교사



자료: 〈표 V-3-37〉를 그림으로 구성함.

《표 V-3-38》은 현 재직의 근무만족도를 제 특성별로 살펴본 것이다. 먼저 근무시간에 대한 만족도는 어린이집 유형에 따라서만 유의미한 차이를 보였다. 협동어린이집이 가장 높고, 사회복지법인이 가장 낮았다. 업무량과 교사로서의 권익보호에 대한 만족도는 통계적으로 유의미한 차이를 보이지 않았지만, 둘다 협동어린이집이 가장 높았다. 교사로서의 권익보호에 대한 만족도는 교사 경력이 짧을수록 높았다.

#### 〈표 V-3-38〉 제 특성별 근무만족도: 어린이집 교사

단위: %(명)

		근무시간			업무량		교사	로서 권익	보호	LH. /0(6)
구분	만족	_ · · · _ 매우 만족	평균	만족	매우 만족	평균	만족	매우 만족	평균	계(수)
전체	30.2	21.9	3.5	28.8	17.9	3.3	30.4	18.6	3.4	100.0(688)
현 기관유형 국공립 사회복지법인	31.0 8.7	23.0 17.4	3.5 2.8	26.4 39.1	19.0 4.3	3.3 3.1	30.7 17.4	19.3 8.7	3.3 3.0	100.0(326) 100.0( 23)
법인단체 등 민간	53.3 28.8	20.0	3.7 3.4	40.0	13.3 16.4	3.4 3.4	46.7	20.0 14.1	3.7 3.4	100.0( 15) 100.0(177)
가정 직장 협동	26.7 33.0 50.0	17.8 27.0 50.0	3.4 3.7 4.5	22.2 24.0 50.0	15.6 21.0 50.0	3.1 3.3 4.5	11.1 27.0	17.8 25.0 100.0	3.1 3.5 5.0	100.0( 45) 100.0(100) 100.0( 2)
$X^2(df)/F$	30.0	50.0	2.6*	30.0	50.0	0.8		100.0	1.9	100.0( 2)
지역규모 대도시 중소도시 읍면지역 X ² (df)/F	31.8 29.6 25.9	23.2 20.6 21.0	3.5 3.4 3.5 0.6	27.4 30.7 28.4	20.3 16.5 12.3	3.3 3.3 3.2 0.5	29.1 31.5 32.1	19.7 19.5 11.1	3.4 3.4 3.2 0.7	100.0(340) 100.0(267) 100.0(81)
현원규모 20인 이하 21~39인 이하 40~79인 이하 80인 이상 X ² (df)/F	27.8 25.5 31.0 35.4	27.8 30.9 16.2 19.0	3.6 3.7 3.4 3.5 2.2	26.1 24.2 29.6 34.0	25.2 22.8 14.1 14.3	3.4 3.3 3.2 3.3 1.4	24.3 27.5 30.3 38.1	26.1 23.5 15.2 14.3	3.5 3.4 3.2 3.4 1.8	100.0(115) 100.0(149) 100.0(277) 100.0(147)
교사경력 3년 미만 3~5년 6~10년 11년 이상 X ² (df)/F	37.9 27.3 26.5 35.2	21.2 18.2 22.7 24.4	3.6 3.5 3.5 3.6 0.5	42.4 29.1 23.9 30.6	21.2 18.2 17.8 16.6	3.6 3.3 3.2 3.3 2.0	33.3 33.9 28.0 29.5	21.2 15.2 18.6 20.7	3.6 3.4 3.3 3.3	100.0( 66) 100.0(165) 100.0(264) 100.0(193)
담당반 영아반 유아반 X ² (df)/t	31.6 27.7	23.8 18.6	3.5 3.4 1.2	27.6 31.0	18.4 16.9	3.3 3.3 -0.5	30.7 29.8	19.1 17.8	3.4 3.4 -0.1	100.0(446) 100.0(242)
현 직위 담임교사 부/비담임교사 X ² (df)/t	30.0 33.3	22.8 9.5	3.5 3.3 1.3	27.6 47.6	18.3 11.9	3.3 3.5 -1.2	29.4 45.2	19.7 2.4	3.4 3.3 0.5	100.0(646) 100.0(42)

자료: 본 연구를 위한 「어린이집·유치원 교사 고용 추이 및 처우 개선-보육교사」에 관한 조사 결과임.

^{*} p <.05

#### 10) 이직 계획

현재 근무하는 어린이집에서 이직 또는 사직을 계획 중인지를 알아보았다.

조사 참여 어린이집 교사 중 절반 정도인 56.5%는 이직 계획이 없었다. 나머지 교사 중 14.1%는 다른 어린이집으로의 이직을 고민 중이며, 2.9%는 다른 어린이집으로 이직을 계획 중이고, 1.6%는 다른 유치원으로 이직 고민 중, 0.4%는 다른 유치원으로 이직 계획 중으로 이직을 고민하거나 계획 중인 경우 대부분 유치원보다 어린이집으로의 이직을 계획하고 있었다. 그러나 18.6%는 보육교사를 그만두거나 다른 직종으로의 이직 등 사직을 고민 중이거나 5.8%는 계획 중이었다.

〈표 V-3-39〉 이직 계획: 어린이집 교사

단위: %(명)

구분	계획 없음	다른 어린이집 으로 이직 고민 중	다른 어린이집 으로 이직 계획 중	다른 유치원으 로 이직 고민 중	다른 유치원으 로 이직 계획 중	사직 고민 중	사직 계획 중	계(수)
전체	56.5	14.1	2.9	1.6	0.4	18.6	5.8	100.0(688)
현 기관유형								
국공립	53.1	14.7	2.5	1.8	0.9	21.5	5.5	100.0(326)
사회복지법인	34.8	17.4	-	-	-	39.1	8.7	100.0(23)
법인단체 등	53.3	6.7	-	-	-	33.3	6.7	100.0(15)
민간	69.5	11.3	4.5	1.1	-	9.0	4.5	100.0(177)
가정	53.3	22.2	2.2	-	-	15.6	6.7	100.0(45)
직장	52.0	13.0	3.0	3.0	-	21.0	8.0	100.0(100)
협동	50.0	50.0	-	-	-	-	-	100.0(2)
$X^2(df)$				43.5(36)				
지역규모								
대도시	55.6	15.0	1.8	1.8	0.9	19.1	5.9	100.0(340)
중소도시	60.7	12.7	3.7	1.9	-	16.1	4.9	100.0(267)
읍면지역	46.9	14.8	4.9	-	-	24.7	8.6	100.0(81)
$X^2(df)$				_				
현원규모								
20인 이하	54.8	20.9	2.6	0.9	0.9	16.5	3.5	100.0(115)
21~39인 이하	49.0	12.1	3.4	0.7	0.7	27.5	6.7	100.0(149)
40~79인 이하	56.7	13.7	3.6	2.2	_	16.6	7.2	100.0(277)
80인 이상 X ² (df)	65.3	11.6	1.4	2.0	0.7	15.0	4.1	100.0(147)

V

(표 V-3-39 계속)

		다른	다른	다른	다른			
구분	계획 없음	어린이집 으로 이직 고민 중	어린이집 으로 이직 계획 중	유치원으 로 이직 고민 중	유치원으 로 이직 계획 중	사직 고민 중	사직 계획 중	계(수)
 교사경력		포인 중	계탁 중	포인 중	계획 중			
3년 미만	68.2	7.6	1.5	4.5	_	15.2	3.0	100.0(66)
3~5년	58.8	10.3	3.0	1.8	_	20.0	6.1	100.0(165)
6~10년	51.1	15.9	4.2	1.5	1.1	19.7	6.4	100.0(163)
11년 이상	58.0	17.1	1.6	0.5	-	17.1	5.7	100.0(204)
$X^2(df)$	50.0	17.1	1.0	-		17.1	5.7	100.0(133)
담당반								
명이반 영아반	54.0	16.4	3.6	1.3	0.2	18.4	6.1	100.0(446)
유아반	61.2	9.9	1.7	2.1	0.2	19.0	5.4	100.0(242)
X ² (df)	01.2	0.0	1.7	_	0.0	13.0	5.4	100.0(242)
<u> </u>								
는 111 담임교사	55.7	14.6	2.9	1.5	0.5	19.2	5.6	100.0(646)
비담임교사	69.0	7.1	2.4	2.4	-	9.5	9.5	100.0( 42)
$X^2(df)$	00.0	,		_		0.0	0.0	100.0( 12)
이직 경험								
1회	66.7	10.3	-	1.6	0.4	15.6	5.3	100.0(243)
2회	47.1	15.9	2.5	1.9	0.6	24.2	7.6	100.0(157)
- · 3회	58.4	10.2	5.8	1.5	0.7	19.0	4.4	100.0(137)
4회 이상	48.3	21.9	5.3	1.3	_	17.2	6.0	100.0(151)
$X^2(df)$				_				,
연령								
30세 미만	63.7	7.8	3.4	3.4	0.6	15.6	5.6	100.0(179)
30~40세 미만	50.9	15.3	2.8	1.1	0.7	22.4	6.8	100.0(281)
40~50세 미만	56.4	19.3	3.3	1.1	_	16.6	3.3	100.0(181)
50세 이상	63.8	10.6	_	_	_	14.9	10.6	100.0(47)
$X^2(df)$				_				
결혼 여부								
미혼	59.8	10.7	1.5	2.4	0.6	18.8	6.3	100.0(336)
혼인	54.0	17.5	4.2	0.9	0.3	17.8	5.3	100.0(337)
기타	40.0	13.3	6.7	_	_	33.3	6.7	100.0(15)
$X^2$ (df)				-				
자녀 유무								
유	54.1	18.9	3.7	1.1	_	16.3	5.9	100.0(270)
 무	53.7	11.9	6.0	-	1.5	23.9	3.0	100.0(67)
X ² (df)								

자료: 본 연구를 위한「어린이집·유치원 교사 고용 추이 및 처우 개선-보육교사」에 관한 조사 결과임.

이를 제 특성별로 살펴보면, 민간어린이집이거나 중소도시, 규모가 80인 이상, 3년 미만 경력, 유아반, 비담임교사인 경우 이직 계획이 없다는 비율이 상대적으로

높았다. 다른 어린이집으로의 이직을 고민 중이거나 계획 중인 경우는 가정어린이 집이거나 대도시, 규모가 작을수록, 경력이 많을수록, 영아반이거나 담임교사인 경우 많았다.

이직 또는 사직 계획이 있는 경우 구체적인 계획을 추가적으로 알아보았다.

〈표 V-3-40〉 구체적인 이직 또는 사직 계획 연도: 어린이집 교사

단위: %(명)

구분	2023년	2024년	2025년	계(수)	F/t
전체	8.7	64.2	27.1	100.0(299)	
현 기관유형					
국공립	6.5	63.4	30.1	100.0(153)	
사회복지법인	20.0	40.0	40.0	100.0(15)	
법인단체 등	_	71.4	28.6	100.0(7)	1.3
민간	14.8	70.4	14.8	100.0(54)	
가정	9.5	71.4	19.0	100.0(21)	
직장	6.3	62.5	31.3	100.0(48)	
협동	_	100.0	_	100.0(1)	
지역규모					
대도시	7.3	67.5	25.2	100.0(151)	
중소도시	9.5	60.0	30.5	100.0(105)	0.2
읍면지역	11.6	62.8	25.6	100.0(43)	
현원규모					
20인 이하	9.6	63.5	26.9	100.0(52)	
21~39인 이하	11.8	63.2	25.0	100.0(76)	0.5
40~79인 이하	5.8	70.0	24.2	100.0(120)	
80인 이상	9.8	52.9	37.3	100.0(51)	
교사경력					
3년 미만	4.8	52.4	42.9	100.0(21)	
3~5년	10.3	60.3	29.4	100.0(68)	0.3
6~10년	8.5	69.8	21.7	100.0(129)	
11년 이상	8.6	61.7	29.6	100.0(81)	
담당반					
영아반	7.3	67.3	25.4	100.0(205)	-0.5
유아반	11.7	57.4	30.9	100.0(94)	
현 직위					
담임교사	8.4	65.0	26.6	100.0(286)	-0.7
부/비담임교사	15.4	46.2	38.5	100.0(13)	
이직횟수					
1회	3.7	55.6	40.7	100.0(81)	
2회	7.2	63.9	28.9	100.0(83)	3.1*
3회	14.0	63.2	22.8	100.0(57)	
4회 이상	11.5	74.4	14.1	100.0(78)	

자료: 본 연구를 위한 「어린이집·유치원 교사 고용 추이 및 처우 개선-보육교사」에 관한 조사 결과임. * p < .05

조사에 참여한 어린이집 교사 중 64.2%가 2024년에 이직 또는 사직을 계획하고 있으며, 27.1%는 2025년, 8.7%는 2023년을 답하였다. 법인단체등과 민간, 가정 어린이집은 2024년에 이직 또는 사직 계획이 있다고 응답한 비율이 70%를 상회하였고 이직 경험이 많을수록 2024년에 이직하겠다는 비율이 높았다.

# 4. 어린이집 교사 정책 요구 분석

## 가. 개요

#### 1) 정책 실행 정도

교사 권익보장 법 및 제도 마련 등 15개 어린이집 교사 정책의 실행 정도를 살펴보았다.

〈표 V-4-1〉 교사 정책 실행 정도 개요: 어린이집 교사

단위: %(명), 점

구분	전혀 실행되고 있지 않음	실행되고 있지 않음	어느 정도 실행되고 있음	매우 실행 되고 있음	계(수)	평균
권익 보장 법 및 제도	29.5	36.6	28.3	5.5	100.0(688)	2.1
권익 보장 교육 및 연수	18.9	28.9	42.2	10.0	100.0(688)	2.4
교사의 신분 보장	27.9	36.5	27.3	8.3	100.0(688)	2.2
교사 권익보호 및 분쟁 발생 시 공신 력 있는 대응 창구 마련	37.6	33.7	21.7	7.0	100.0(688)	2.0
교사 자기개발 및 성장기회 제공	19.6	31.1	41.4	7.8	100.0(688)	2.4
사회적 인식 개선을 위한 직업 지위 향상	32.4	38.4	22.4	6.8	100.0(688)	2.0
연차 보장	12.2	20.5	48.8	18.5	100.0(688)	2.7
출산휴가, 육아휴직 등 일가정 양립 지원	14.2	24.1	46.5	15.1	100.0(688)	2.6
(어린이집)휴게시간 보장	28.3	21.5	39.8	10.3	100.0(688)	2.3
급여 산정 시 경력 인정 제도 마련	20.1	20.6	42.3	17.0	100.0(688)	2.6
정부지원 수당 급여 산입	16.9	21.9	47.2	14.0	100.0(688)	2.6
교사 대 아동 비율 축소	41.7	27.8	23.0	7.6	100.0(688)	2.0
보조인력 지원 확대	20.8	24.1	46.5	8.6	100.0(688)	2.4
초과근무 수당 및 적정임금 보장	29.2	25.1	34.9	10.8	100.0(688)	2.3
교육과정 이후 돌봄전담인력 배치	23.7	25.0	41.3	10.0	100.0(688)	2.4

자료: 본 연구를 위한 「어린이집・유치원 교사 고용 추이 및 처우 개선-보육교사」에 관한 조사 결과임.

연차 보장이 4점 평균 2.7점으로 가장 높고, 다음으로 일가정 양립지원과 정부지원 수당급여 산입이 2.6점, 교사 권익보호 및 분쟁 발생 시 공신력 있는 대응 창구 마련과 사회적 인식 개선을 위한 직업 지위 향상, 교사대 아동 비율 등이 평균 2.0점으로 가장 낮았다.

실행되고 있다(어느 정도 실행+매우 실행)고 응답한 비율은 연차 보장이 67.6%로 가장 높고, 일가정 양립 지원 61.6%, 정부지원 수당 급여 산입 61.2%, 보조인력 지원 확대 55.1%, 권리보장 교육 및 연수 52.2% 순이었다.



[그림 V-4-1] 교사 정책 실행 정도 개요: 어린이집 교사

자료: 〈표 V-4-1〉을 그림으로 구성함.

〈표 VI-4-2〉~〈표 VI-4-6〉는 유치원 교사 정책 실행 정도를 제 특성별로 분석한 것이다.

권리 보장 법 및 제도는 법인단체 등 어린이집이거나 경력이 짧을수록, 유아반을 맡고 있거나 비담임교사인 경우 유의하게 실행정도가 높다고 답하였다. 권리보장 교육 및 연수는 경력이 짧거나 유아반, 비담임교사인 경우 실행정도가 높다고 하였다. 신분보장은 법인단체등 어린이집이거나 교사 경력이 5년 이하, 비담임교사인 경우 실행정도가 높다고 답하였다(표 V-4-2 참조).

V

#### $\langle \mathtt{H} \ \mathtt{V-4-2} \rangle$ 제 특성별 교사 정책 실행 정도 1: 어린이집 교사

단위: %(명), 점

	권리	보장 법 및	제도	권리 1	보장 교육 !	민 여스		신분 보장	-(0),
구분	<u>년</u> 실행	매우 실행	평균	실행	매우 실행	<u>ㅊ                                    </u>	실행	매우 실행	평균
전체	28.3	5.5	2.1	42.2	10.0	2.4	27.3	8.3	2.2
현 기관유형									
국공립	23.6	5.5	2.0	42.6	8.9	2.4	21.8	8.0	2.0
사회복지법인	21.7	13.0	2.0	34.8	13.0	2.3	26.1	8.7	2.1
법인단체 등	40.0	13.3	2.4	53.3	13.3	2.7	53.3	6.7	2.5
민간	40.1	3.4	2.3	39.5	11.9	2.5	33.9	9.0	2.3
가정	15.6	4.4	2.0	33.3	8.9	2.4	31.1	4.4	2.2
직장	29.0	7.0	2.2	50.0	10.0	2.5	29.0	10.0	2.3
협동	_	-	1.5	_	_	1.5	-	-	1.5
F			2.6*			1.2			2.8*
지역규모	-			-			-		
대도시	23.5	5.0	2.0	45.0	8.2	2.4	28.8	6.5	2.1
중소도시	33.0	6.4	2.2	38.2	12.7	2.4	27.3	10.5	2.2
읍면지역	33.3	4.9	2.1	43.2	8.6	2.4	21.0	8.6	2.1
F			1.9			-			1.1
현원규모				-					
20인 이하	30.4	3.5	2.1	43.5	7.0	2.4	33.9	5.2	2.2
21~39인 이하	22.8	5.4	2.0	36.9	12.1	2.4	24.8	9.4	2.1
40~79인 이하	27.4	4.0	2.1	39.7	9.7	2.4	24.9	7.2	2.1
80인 이상	34.0	10.2	2.2	51.0	10.9	2.6	29.3	11.6	2.3
F			2.5		•	1.6		•	1.0
교사경력				-					
3년 미만	36.4	10.6	2.4	50.0	10.6	2.6	34.8	9.1	2.4
3~5년	35.8	4.8	2.2	45.5	12.7	2.6	29.1	12.1	2.4
6~10년	26.9	4.2	2.0	40.9	9.1	2.4	26.1	6.4	2.1
11년 이상	21.2	6.2	2.0	38.3	8.8	2.3	24.9	7.3	2.1
F		•	5.9**		•	3.6*		•	5.5**
담당반									
영아반	23.5	5.4	2.0	39.7	8.1	2.4	26.5	7.2	2.1
유아반	37.2	5.8	2.2	46.7	13.6	2.6	28.9	10.3	2.2
t =1 TIO			-3.1**		•	-3.4**		-	-1.8
현직위	27.0	г 1	0.1	11.0	0.0	0.4	20.5	7.0	0.1
담임교사	27.2	5.1	2.1	41.6	9.6	2.4	26.5	7.9	2.1
비담임교사	45.2	11.9	2.6 -3.8***	50.0	16.7	2.8	40.5	14.3	2.5
t			−3.8		•	-3.0 ^{**}		•	-2.6 ^{**}

자료: 본 연구를 위한 「어린이집·유치원 교사 고용 추이 및 처우 개선-보육교사」에 관한 조사 결과임. *  $\rho<.05$ , **  $\rho<.01$ , ***  $\rho<.001$ .

대응 창구 마련은 어린이집 규모가 80인 이상이거나 교사 경력이 짧을수록 유아 반을 맡거나 비담임교사인 경우, 자기개발 및 성장기회는 비담임교사인 경우, 직업

지위 향상은 교사 경력이 짧을수록 비담임교사인 경우 실행 정도를 높게 평가하였다( $\pm V-4-3$  참조).

 $\langle \mathtt{H} \ \mathtt{V-4-3} \rangle$  제 특성별 교사 정책 실행 정도 2: 어린이집 교사

단위: %(명), 점

714	Cļ	응 창구 마	련	자기	개발 및 성정	당기회	직	l업 지위 향	상
구분	실행	매우 실행	평균	실행	매우 실행		실행	매우 실행	평균
전체	21.7	7.0	2.0	41.4	7.8	2.4	22.4	6.8	2.0
현 기관유형	-			-			-		
국공립	20.2	6.1	1.9	44.5	7.7	2.4	20.9	6.4	2.0
사회복지법인	21.7	17.4	2.2	39.1	13.0	2.4	26.1	8.7	2.1
법인단체 등	33.3	13.3	2.3	26.7	13.3	2.4	33.3	6.7	2.1
민간	26.0	6.2	2.1	39.5	6.8	2.4	26.0	6.8	2.1
가정	17.8	4.4	1.9	46.7	2.2	2.3	17.8	6.7	2.1
직장	19.0	9.0	2.0	36.0	11.0	2.4	21.0	8.0	2.0
협동	_	-	1.5	_	_	1.5	-	-	2.0
F			1.5			0.4			0.7
지역규모			-	-			-		
대도시	20.9	5.0	1.9	44.4	7.4	2.4	23.2	5.6	2.0
중소도시	21.3	10.1	2.1	38.6	8.2	2.3	21.7	9.4	2.1
읍면지역	25.9	4.9	2.0	38.3	8.6	2.4	21.0	3.7	2.0
F			1.4			0.7			0.5
현원규모			-	-			-		
20인 이하	24.3	5.2	2.0	44.3	5.2	2.4	22.6	5.2	2.1
21~39인 이하		7.4	1.9	37.6	7.4	2.3	18.1	8.1	2.0
40~79인 이하		4.7	1.9	41.2	7.2	2.4	21.7	5.8	2.0
80인 이상	26.5	12.2	2.2	43.5	11.6	2.5	27.9	8.8	2.1
F			2.9*			1.3			1.0
교사경력				-			-		
3년 미만	19.7	15.2	2.2	45.5	9.1	2.5	28.8	12.1	2.3
3~5년	25.5	7.3	2.1	38.8	7.9	2.4	24.2	7.9	2.1
6~10년	22.0	4.5	1.9	39.8	6.8	2.3	19.7	4.9	1.9
11년 이상	18.7	7.3	1.9	44.6	8.8	2.4	22.3	6.7	2.0
F			4.0**			1.0			3.6*
담당반							•		
영아반	18.4	5.8	1.9	42.6	6.1	2.3	20.4	5.6	2.0
유아반	27.7	9.1	2.1	39.3	11.2	2.5	26.0	9.1	2.1
t		•	-3.3**			-1.9		*	-1.9
현 직위			-				-		
담임교사	21.1	6.2	1.9	41.2	7.3	2.4	20.9	6.3	2.0
비담임교사	31.0	19.0	2.5	45.2	16.7	2.7	45.2	14.3	2.6
t		-	-3.9***			-2.8**		-	-4.4***

자료: 본 연구를 위한 「어린이집·유치원 교사 고용 추이 및 처우 개선-보육교사」에 관한 조사 결과임.

^{*}  $\rho$  <.05, **  $\rho$  <.01, ***  $\rho$  <.001

연차 보장은 직장이거나 교사 경력 11년 이상, 일가정 양립 지원은 규모가 클수 록, 교사 경력 11년 이상, 유아반 또는 비담임교사인 경우, 어린이집 휴게시간 보 장은 규모가 클수록, 유아반 또는 비담임교사인 경우 실행정도를 높이 평가하였다.

〈표 V-4-4〉 제 특성별 교사 정책 실행 정도 3: 어린이집 교사

단위: %(명), 점

구분	연차 보장			일가정 양립 지원			(어린이집)휴게시간 보장		
	실행	매우 실행	평균	실행	매우 실행	평균	실행	매우 실행	평균
전체	48.8	18.5	2.7	46.5	15.1	2.6	39.8	10.3	2.3
현 기관유형									
국공립	50.3	20.6	2.8	48.8	14.4	2.6	41.1	10.4	2.3
사회복지법인	43.5	13.0	2.4	47.8	13.0	2.5	17.4	8.7	2.0
법인단체 등	46.7	13.3	2.7	40.0	13.3	2.6	40.0	6.7	2.3
민간	43.5	15.3	2.6	42.9	15.3	2.6	42.9	7.9	2.3
가정	51.1	8.9	2.5	44.4	6.7	2.4	26.7	6.7	2.1
직장	54.0	24.0	3.0	48.0	22.0	2.8	41.0	17.0	2.5
협동	50.0	-	2.5	-	-	2.0	50.0	-	2.5
F			3.4**			1.6			1.8
지역규모			-	-			-		-
대도시	51.2	17.4	2.8	48.2	12.9	2.6	38.8	11.5	2.3
중소도시	46.8	20.2	2.7	44.6	17.6	2.6	41.9	10.1	2.4
읍면지역	45.7	17.3	2.7	45.7	16.0	2.6	37.0	6.2	2.1
F			0.4			0.1			1.6
현원규모			-						
20인 이하	50.4	13.0	2.6	48.7	9.6	2.5	39.1	6.1	2.2
21~39인 이하	44.3	20.8	2.7	37.6	15.4	2.5	32.9	12.1	2.2
40~79인 이하	50.2	18.4	2.8	45.5	14.1	2.6	40.4	9.0	2.3
80인 이상	49.7	20.4	2.8	55.8	21.1	2.9	46.3	14.3	2.5
F			1.7			6.4***			3.2*
교사경력	-		-						
3년 미만	40.9	19.7	2.7	48.5	18.2	2.7	40.9	10.6	2.4
3~5년	44.8	20.0	2.8	43.6	14.5	2.6	46.1	7.9	2.4
6~10년	46.6	13.6	2.6	45.5	11.4	2.5	37.1	9.1	2.2
11년 이상	58.0	23.3	3.0	49.7	19.7	2.8	37.8	14.0	2.4
F			6.8***			3.0*			1.3
담당반							-		
영아반	50.2	18.6	2.7	45.1	13.2	2.6	38.1	9.2	2.3
유아반	46.3	18.2	2.7	49.2	18.6	2.8	43.0	12.4	2.4
t			-0.1			-2.7**			$-2.4^*$
현 직위	-		-	÷			-		
담임교사	50.0	18.6	2.8	46.9	13.9	2.6	38.7	10.2	2.3
비담임교사	31.0	16.7	2.5	40.5	33.3	3.0	57.1	11.9	2.7
t			1.6			-2.4*			-3.2**

자료: 본 연구를 위한 「어린이집·유치원 교사 고용 추이 및 처우 개선-보육교사」에 관한 조사 결과임.

^{*}  $\rho$  <.05, **  $\rho$  <.01, ***  $\rho$  <.001

 $\langle \mathtt{H} \ \mathtt{V-4-5} \rangle$  제 특성별 교사 정책 실행 정도 4: 어린이집 교사

단위: %(명), 점

78	걍	<b>持력 인정 제</b>	도	정부지	원 수당 급(	겨 산입	교사 대	대 아동 비율	율 감소
구분	실행	매우 실행	평균	실행	매우 실행	평균	실행	매우 실행	평균
전체	42.3	17.0	2.6	47.2	14.0	2.6	23.0	7.6	2.0
현 기관유형			+						
국공립	49.4	23.6	2.9	51.5	16.3	2.7	19.0	6.7	1.9
사회복지법인	26.1	13.0	2.2	39.1	17.4	2.5	30.4	8.7	2.1
법인단체 등	53.3	20.0	2.8	53.3	13.3	2.7	26.7	13.3	2.3
민간	31.1	7.3	2.1	41.8	10.7	2.4	31.1	5.6	2.1
가정	15.6	4.4	1.8	37.8	4.4	2.2	26.7	4.4	1.9
직장	53.0	19.0	2.8	49.0	15.0	2.7	17.0	14.0	2.1
협동	50.0	-	2.5	_	50.0	3.0	50.0	-	2.0
F			20.7***			3.4**			1.8
지역규모							-		
대도시	45.9	16.8	2.6	51.5	11.8	2.6	20.0	7.9	1.9
중소도시	39.7	16.1	2.5	41.2	15.7	2.5	26.2	7.9	2.0
읍면지역	35.8	21.0	2.5	49.4	17.3	2.7	24.7	4.9	2.0
F			1.0			1.1			1.1
현원규모			-						
20인 이하	34.8	13.0	2.3	42.6	13.9	2.6	27.8	7.0	2.0
21~39인 이하	38.3	18.1	2.5	43.0	15.4	2.5	16.8	7.4	1.8
40~79인 이하		17.7	2.6	47.7	11.6	2.5	24.2	6.5	2.0
80인 이상	45.6	17.7	2.7	54.4	17.0	2.8	23.1	10.2	2.1
F		-	3.3*			3.2*			1.7
교사경력				-			-		
3년 미만	45.5	13.6	2.6	36.4	22.7	2.7	30.3	15.2	2.4
3~5년	46.1	17.0	2.7	47.3	14.5	2.6	23.0	8.5	2.0
6~10년	39.0	15.2	2.4	49.2	11.0	2.5	20.5	6.8	1.9
11년 이상	42.5	20.7	2.6	48.2	14.5	2.6	23.8	5.2	1.9
F		•	2.6			0.7		-	6.0***
담당반				-			-		
영아반	39.2	16.4	2.5	48.0	12.6	2.5	19.1	6.5	1.9
유아반	47.9	18.2	2.7	45.9	16.5	2.7	30.2	9.5	2.2
t		-	-3.0**			-1.5			-4.0***
현 직위							-		
담임교사	42.6	17.3	2.6	47.8		2.6	22.3	6.8	1.9
비담임교사	38.1	11.9	2.5	38.1	19.0	2.6	33.3	19.0	2.6
t		-	0.4			-0.4		-	-4.2***

자료: 본 연구를 위한 「어린이집·유치원 교사 고용 추이 및 처우 개선-보육교사」에 관한 조사 결과임. *  $\rho<.05$ , **  $\rho<.01$ , ***  $\rho<.01$ 

경력 인정 제도는 국공립이거나 어린이집 규모가 80인 이상, 유아반인 경우, 정부지원 수당 급여 산입은 협동이거나 80인 이상, 교사대 아동 비율 감소는 교사

경력이 짧을수록, 유아반 또는 비담임교사인 경우 실행 정도를 높이 평가하였다.

〈표 V-4-6〉 제 특성별 교사 정책 실행 정도 5: 어린이집 교사

단위: %(명), 점

							난위: %(명), 섬			
구분		인력 지원		1	무 수당 및 경			정 후 <del>돌봄</del> 전		
	실행	매우 실행	평균	실행	매우 실행	평균	실행	매우 실행	평균	
전체	46.5	8.6	2.4	34.9	10.8	2.3	41.3	10.0	2.4	
현 기관유형										
국공립	45.7	8.0	2.4	38.7	12.6	2.4	40.8	10.7	2.4	
사회복지법인	43.5	4.3	2.3	30.4	4.3	2.0	26.1	17.4	2.4	
법인단체 등	53.3	6.7	2.7	26.7	13.3	2.3	26.7	13.3	2.3	
민간	49.2	11.3	2.6	31.1	6.2	2.1	42.4	9.6	2.4	
가정	40.0	2.2	2.2	20.0	4.4	1.9	40.0	4.4	2.1	
직장	46.0	10.0	2.5	39.0	17.0	2.6	47.0	9.0	2.5	
협동	100.0	_	3.0	_	_	2.0	50.0	_	2.5	
F			1.7			4.3***			0.8	
지역규모	-						-			
대도시	50.3	8.2	2.5	38.2	11.5	2.3	40.9	10.9	2.4	
중소도시	41.2	10.1	2.4	32.2	9.7	2.2	43.8	10.1	2.4	
읍면지역	48.1	4.9	2.3	29.6	11.1	2.2	34.6	6.2	2.2	
F			0.6			0.8			1.9	
현원규모	-						-			
20인 이하	47.0	4.3	2.3	32.2	7.8	2.1	40.0	4.3	2.2	
21~39인 이하	41.6	8.7	2.3	23.5	12.8	2.2	33.6	14.1	2.3	
40~79인 이하	46.9	8.3	2.4	37.2	10.1	2.3	36.5	9.4	2.3	
80인 이상	50.3	12.2	2.6	44.2	12.2	2.5	59.2	11.6	2.7	
F			3.8*			3.1*			8.5***	
교사경력										
3년 미만	37.9	15.2	2.6	43.9	9.1	2.5	42.4	10.6	2.5	
3~5년	41.2	10.9	2.4	35.8	10.9	2.3	43.0	10.3	2.4	
6~10년	44.3	6.4	2.3	30.7	9.5	2.1	34.1	9.5	2.2	
11년 이상	57.0	7.3	2.6	36.8	13.0	2.4	49.2	10.4	2.5	
F			2.7*			2.7*			3.7*	
담당반			-							
영아반	46.4	7.6	2.4	31.4	10.8	2.2	37.7	10.1	2.3	
유아반	46.7	10.3	2.5	41.3	10.7	2.4	47.9	9.9	2.5	
t			-1.3			-2.3 [*]			-2.3 [*]	
현 직위	-		-			-	-			
 담임교사	47.7	7.4	2.4	33.7	10.7	2.3	40.4	9.9	2.4	
비담임교사	28.6	26.2	2.7	52.4	11.9	2.6	54.8	11.9	2.7	
t			-1.7			-2.6*			-2.6*	
				1						

자료: 본 연구를 위한 「어린이집·유치원 교사 고용 추이 및 처우 개선-보육교사」에 관한 조사 결과임. *  $\rho<.05,$  **  $\rho<.01,$  ***  $\rho<.001$ 

보조인력 지원 확대는 어린이집 규모가 클수록, 교사 경력이 3년 미만이거나 11

년 이상, 초과근무 수당 및 적정 임금은 직장이거나 규모가 클수록, 경력이 3년 미만, 유아반 또는 비담임교사인 경우, 교육과정 후 돌봄전담인력은 규모가 클수록, 교사 경력이 3년 미만 또는 11년 이상, 유아반 또는 비담임교사인 경우 실행정도를 높이 평가하였다.

#### 2) 정책 중요도

앞서 살펴본 15개 어린이집 교사 정책에 대한 필요 정도를 알아보았다.

〈표 V-4-7〉 교사 정책 필요 정도 개요: 어린이집 교사

단위: %(명), 점

구분	전혀 필요하지 않음	필요하지 않음	다소 필요	매우 필요	계(수)	평균
권익 보장 법 및 제도	1.0	2.3	26.7	69.9	100.0(688)	3.7
권익 보장 교육 및 연수	1.3	6.5	33.9	58.3	100.0(688)	3.5
교사의 신분 보장	0.7	2.6	24.3	72.4	100.0(688)	3.7
교사 권익보호 및 분쟁 발생 시 공신력 있는 대응 창구 마련	0.9	3.1	23.8	72.2	100.0(688)	3.7
교사 자기개발 및 성장기회 제공	1.7	5.8	32.7	59.7	100.0(688)	3.5
사회적 인식 개선을 통한 직업 지위 향상	1.0	2.5	23.4	73.1	100.0(688)	3.7
연차 보장	0.9	2.2	16.3	80.7	100.0(688)	3.8
출산휴가, 육아휴직 등 일가정 양립 지원	0.9	2.6	19.5	77.0	100.0(688)	3.7
(어린이집)휴게시간 보장	1.2	2.9	14.2	81.7	100.0(688)	3.8
급여 산정 시 경력 인정 제도 마련	1.0	2.3	17.6	79.1	100.0(688)	3.8
정부지원 수당 급여 산입	1.6	3.3	20.6	74.4	100.0(688)	3.7
교사 대 아동 비율 축소	1.2	4.4	12.9	81.5	100.0(688)	3.8
보조인력 지원 확대	1.0	3.5	18.0	77.5	100.0(688)	3.7
초과근무 수당 및 적정임금 보장	1.2	2.0	17.0	79.8	100.0(688)	3.8
교육과정 이후 돌봄전담인력 배치	1.0	3.2	19.5	76.3	100.0(688)	3.7

자료: 본 연구를 위한 「어린이집·유치원 교사 고용 추이 및 처우 개선-보육교사」에 관한 조사 결과임.

휴게시간 보장과 급여 산정 시 경력 인정 제도 마련, 교사대 아동 비율 축소, 초 과근무 수당 및 적정 임금 보장이 각각평균 3.8점으로 가장 높았고, 다음으로 권익보장 법 및 제도, 교사의 신분 보장, 교사 권익보호 및 분쟁 발생 시 공신력 있는 대응 창구 마련, 사회적 인식개선을 통한 직업 지위 향상, 출산휴가, 육아휴직 등일가정 양립 지원, 정부지원 수당 급여 산입, 보조인력 지원 확대, 기본보육 이후돌봄 전담인력 배치가 각각 3.7점이었다. 필요하다(다소 필요+매우 필요)는 응답은

연차 보장이 97.0%로 가장 높고, 다음으로 경력 인정 제도와 교사 신분보장이 각각 96.7%, 권리보장 법 및 제도 마련 96.5%, 직업 지위 향상 96.0% 순이었다.

■전혀 필요하지 않음 ■필요하지 않음 ■다소 필요 ■매우 필요 권리 보장 교육 및 연수 신분 보장 대응 창구 마련 자기개발 및 성장기회 직업 지휘 향상 연차 보장 일가정 양립 지원 (어린이집)휴게시간 보장 경력 인정 제도 정부지원 수당 급여 산입 교사 대 아동 비율 감소 보조인력 지원 확대 초과근무 수당 및 적정임금 교육과정 후 돌봄전담인력 10% 20% 30% 40% 50% 60% 70% 80% 90% 100%

[그림 V-4-2] 교사 정책 필요도: 어린이집 교사

자료: 〈표 V-4-7〉를 그림으로 구성함.

〈표 VI-4-8〉∼〈표 VI-4-12〉는 어린이집 교사 정책 필요 정도를 제 특성별로 분석한 것이다.

권리 보장 법 및 제도는 현 기관유형 및 현원규모, 교사 경력, 현 직위, 권리 보장 교육 및 연수는 교사 경력, 현 직위, 신분 보장은 현 기관유형 및 현원 규모, 교사 경력, 현 직위에 따라 유의미한 차이를 보였다(표 V-4-8 참조).

대응 창구 마련은 현 기관유형, 지역규모, 현원 규모, 교사 경력, 담당반 및 현직위, 자기개발 및 성장 기회는 현 기관유형, 교사 경력, 담당반, 현 직위, 직업 지위 향상은 현 기관유형, 교사 경력, 현 직위에 따라 유의미한 차이를 보였다(표 V-4-9 참조).

연차 보장은 현 기관 유형, 현원규모, 교사 경력, 현 직위, 일가정 양립지원은 현 기관 유형, 현원 규모, 교사 경력, 휴게시간 보장은 교사 경력, 현 직위 등에 따라 유의미한 차이를 보였다(표 V-4-10 참조).

 $\langle \mathtt{H} \ \mathrm{V}\text{-4-8} \rangle$  제 특성별 정책 필요 정도 1: 어린이집 교사

단위: %(명), 점

구분					보장 교육 닭	및 연수		신분 보장	
	필요	매우 필요	평균	필요	매우 필요	평균	필요	매우 필요	평균
전체	26.7	69.9	3.7	33.9	58.3	3.5	24.3	72.4	3.7
현 기관유형				-			-		
국공립	18.1	79.8	3.8	32.2	61.7	3.6	17.2	81.0	3.8
사회복지법인	17.4	73.9	3.6	17.4	60.9	3.4	30.4	65.2	3.6
법인단체 등	26.7	73.3	3.7	40.0	53.3	3.5	40.0	60.0	3.6
민간	44.1	51.4	3.5	39.0	52.0	3.4	35.6	59.3	3.5
가정	33.3	60.0	3.5	37.8	55.6	3.4	22.2	71.1	3.6
직장	24.0	73.0	3.7	32.0	59.0	3.5	25.0	71.0	3.7
협동	-	100.0	4.0	_	100.0	4.0	_	100.0	4.0
F			6.8***			1.1			4.6***
지역규모	-			-	·		-		
대도시	24.1	72.9	3.7	32.4	59.7	3.5	23.5	73.8	3.7
중소도시	31.5	64.8	3.6	33.7	57.3	3.5	24.7	70.4	3.6
읍면지역	22.2	74.1	3.7	40.7	55.6	3.5	25.9	72.8	3.7
F			2.4			0.3			1.3
현원규모	-		-	-			-		
20인 이하	33.0	61.7	3.6	40.0	53.0	3.4	30.4	64.3	3.6
21~39인 이하	21.5	77.2	3.8	27.5	63.8	3.5	18.8	78.5	3.8
40~79인 이하	27.4	70.8	3.7	34.3	59.9	3.5	22.7	74.4	3.7
80인 이상	25.9	67.3	3.6	34.7	53.7	3.4	27.9	68.7	3.7
F			3.5*			1.7			3.1*
교사경력	-		-						
3년 미만	27.3	66.7	3.6	30.3	57.6	3.4	37.9	60.6	3.6
3~5년	38.2	56.4	3.5	38.2	49.7	3.4	31.5	62.4	3.6
6~10년	26.9	70.5	3.7	37.5	55.3	3.5	22.3	74.6	3.7
11년 이상	16.6	81.9	3.8	26.4	69.9	3.7	16.1	81.9	3.8
F			8.7***			6.2***			6.7***
담당반	-		-						
영아반	25.3	71.7	3.7	34.1	58.5	3.5	25.3	71.5	3.7
유아반	29.3	66.5	3.6	33.5	57.9	3.5	22.3	74.0	3.7
t			1.2			0.2			-0.5
현 직위		-	-	-			-		
담임교사	25.9	71.7	3.7	33.6	59.4	3.5	22.8	74.1	3.7
비담임교사	40.5	42.9	3.3	38.1	40.5	3.2	47.6	45.2	3.4
t			3.6**			3.0**			3.3**
· · · · · · · · · · · · · · · · · · ·									

자료: 본 연구를 위한 「어린이집・유치원 교사 고용 추이 및 처우 개선-보육교사」에 관한 조사 결과임.

^{*}  $\rho$  <.05, **  $\rho$  <.01, ***  $\rho$  <.001

#### $\langle \text{H} \text{ V-4-9} \rangle$ 제 특성별 교사 정책 필요 정도 2: 어린이집 교사

단위: %(명), 점

78		ii응 창구 마	련	자기	개발 및 성정	당기회	즈	업 지위 향	상
구분	필요	매우 필요	_ 평균	필요	매우 필요		필요	매우 필요	- 평균
전체	23.8	72.2	3.7	32.7	59.7	3.5	23.4	73.1	3.7
현 기관유형			-				-		
국공립	18.1	79.1	3.8	33.4	60.7	3.5	19.6	78.2	3.8
사회복지법인	21.7	69.6	3.6	26.1	52.2	3.2	13.0	73.9	3.6
법인단체 등	26.7	73.3	3.7	26.7	66.7	3.6	20.0	80.0	3.8
민간	33.9	59.9	3.5	33.9	53.7	3.4	36.2	58.8	3.5
가정	28.9	66.7	3.6	26.7	66.7	3.6	22.2	73.3	3.6
직장	23.0	74.0	3.7	34.0	64.0	3.6	17.0	80.0	3.8
협동	_	100.0	4.0	_	100.0	4.0	_	100.0	4.0
_F		-	3.8**			2.4*			4.0**
지역규모							-		
대도시	20.6	76.2	3.7	29.1	62.1	3.5	23.5	73.8	3.7
중소도시	28.1	66.7	3.6	34.1	58.4	3.5	24.7	70.4	3.6
읍면지역	23.5	74.1	3.7	43.2	54.3	3.5	18.5	79.0	3.8
F			3.7*			-			1.8
현원규모									
20인 이하	27.8	67.0	3.6	30.4	62.6	3.5	25.2	70.4	3.6
21~39인 이하		81.2	3.8	28.2	66.4	3.6	19.5	79.2	3.8
40~79인 이하		74.0	3.7	32.1	59.9	3.5	24.5	72.6	3.7
80인 이상	27.9	63.9	3.6	40.1	50.3	3.4	23.8	70.1	3.6
_F			5.8**		·	2.5		-	2.2
교사경력							-		
3년 미만	25.8	63.6	3.5	37.9	50.0	3.3	22.7	71.2	3.6
3~5년	35.2	59.4	3.5	37.0	50.3	3.4	29.7	64.8	3.6
6~10년	22.3	74.6	3.7	31.8	60.6	3.5	24.2	72.7	3.7
11년 이상	15.5	82.9	3.8	28.5	69.9	3.7	17.1	81.3	3.8
_ <u>F</u>		•	9.1***			8.1***		•	4.2**
담당반							-		
영아반	21.7	75.1	3.7	31.4	62.6	3.6	22.9	73.1	3.7
유아반	27.7	66.9	3.6	35.1	54.5	3.4	24.4	73.1	3.7
t			2.1*			2.3*			-0.6
현 직위							-		
담임교사	22.3	74.6	3.7	31.7	61.6	3.5	21.8	75.1	3.7
비담임교사	47.6	35.7	3.2	47.6	31.0	3.1	47.6	42.9	3.3
t		•	4.6***			4.5***			3.6**

자료: 본 연구를 위한 「어린이집·유치원 교사 고용 추이 및 처우 개선-보육교사」에 관한 조사 결과임. *  $\rho$  <.05, **  $\rho$  <.01, ***  $\rho$  <.001

 $\langle \text{H} \text{ V-4-10} \rangle$  제 특성별 교사 정책 필요 정도 3: 어린이집 교사

단위: %(명), 점

78		연차 보장			가정 양립 저	l원_	(어린이	집)휴게시긴	<u></u> 보장
구분	필요	매우 필요	평균	필요	매우 필요	평균	필요	매우 필요	평균
전체	16.3	80.7	3.8	19.5	77.0	3.7	14.2	81.7	3.8
현 기관유형	-						-		
국공립	12.3	84.7	3.8	16.0	81.9	3.8	12.6	84.7	3.8
사회복지법인	21.7	78.3	3.8	17.4	73.9	3.7	21.7	73.9	3.7
법인단체 등	_	100.0	4.0	6.7	93.3	3.9	6.7	80.0	3.6
민간	24.3	71.8	3.7	29.4	65.0	3.6	18.1	76.8	3.7
가정	22.2	73.3	3.6	20.0	75.6	3.7	13.3	82.2	3.7
직장	14.0	84.0	3.8	16.0	81.0	3.8	13.0	82.0	3.8
협동	_	100.0	4.0	_	100.0	4.0	_	100.0	4.0
F			2.6*			3.6**			1.2
지역규모							-		
대도시	14.4	82.9	3.8	17.1	79.1	3.8	13.2	83.2	3.8
중소도시	18.0	77.5	3.7	22.1	73.8	3.7	14.6	80.9	3.8
읍면지역	18.5	81.5	3.8	21.0	79.0	3.8	17.3	77.8	3.7
F			2.2			1.7		÷	0.6
현원규모							-		
20인 이하	18.3	74.8	3.7	24.3	70.4	3.6	13.9	79.1	3.7
21~39인 이하	12.8	85.2	3.8	15.4	83.2	3.8	14.1	85.2	3.8
40~79인 이하		82.7	3.8	18.8	78.7	3.8	14.1	82.7	3.8
80인 이상	19.0	76.9	3.7	21.1	72.8	3.7	15.0	78.2	3.7
F			3.5*			3.7*			2.5
교사경력									
3년 미만	24.2	71.2	3.7	22.7	68.2	3.6	21.2	71.2	3.6
3~5년	22.4	72.1	3.7	24.8	69.7	3.6	19.4	73.3	3.6
6~10년	15.5	82.6	3.8	20.8	77.3	3.8	13.6	84.5	3.8
11년 이상	9.3	88.6	3.9	11.9	86.0	3.8	8.3	88.6	3.9
F			6.0**			5.8**			7.0***
담당반									
영아반	14.6	82.7	3.8	17.5	79.4	3.8	13.2	83.4	3.8
유아반	19.4	76.9	3.7	23.1	72.7	3.7	16.1	78.5	3.7
t		-	1.6			1.7			1.4
현 직위									
담임교사	14.9	82.2	3.8	19.2	77.9	3.7	13.2	83.4	3.8
비담임교사	38.1	57.1	3.5	23.8	64.3	3.5	31.0	54.8	3.4
t			2.8**			1.9		-	3.3**

자료: 본 연구를 위한 「어린이집·유치원 교사 고용 추이 및 처우 개선-보육교사」에 관한 조사 결과임. *  $\rho<.05,$  **  $\rho<.01,$  ***  $\rho<.001$ 

경력 인정 제도는 현원 규모, 교사 경력, 현 직위, 정부지원 수당 급여 산입은 교사 경력, 담당반, 현 직위, 교사 대 아동 비율 감소는 현 기관유형, 현원 규모,

교사 경력, 담당반, 현 직위 등에 따라 유의미한 차이를 보였다(표 V-4-11 참조).

〈표 V-4-11〉 제 특성별 교사 정책 필요 정도 4: 어린이집 교사

단위: %(명). 점

									6(명), 섬
구분		령력 인정 제	도	정부지	원 수당 급			대 아동 비율	울 감소
구군	필요	매우 필요	평균	필요	매우 필요	평균	필요	매우 필요	평균
전체	17.6	79.1	3.8	20.6	74.4	3.7	12.9	81.5	3.8
현 기관유형			-				-		
국공립	15.6	81.9	3.8	18.1	78.2	3.7	8.6	87.4	3.8
사회복지법인	21.7	78.3	3.8	17.4	73.9	3.7	8.7	73.9	3.5
법인단체 등	13.3	86.7	3.9	6.7	86.7	3.7	13.3	86.7	3.9
민간	20.9	75.1	3.7	29.4	65.5	3.6	25.4	67.8	3.6
가정	20.0	73.3	3.6	17.8	73.3	3.6	15.6	80.0	3.7
직장	17.0	78.0	3.7	18.0	76.0	3.7	5.0	88.0	3.8
협동	_	100.0	4.0	_	100.0	4.0	-	100.0	4.0
F			1.1			1.2			4.2***
지역규모			-						
대도시	15.0	81.2	3.8	18.8	76.8	3.7	12.4	83.2	3.8
중소도시	21.0	75.3	3.7	24.3	70.0	3.6	12.7	79.8	3.7
읍면지역	17.3	82.7	3.8	16.0	79.0	3.7	16.0	80.2	3.8
F			2.3			2.0			1.1
현원규모				-			-		-
20인 이하	17.4	75.7	3.7	19.1	74.8	3.7	13.0	79.1	3.7
21~39인 이하	13.4	85.2	3.8	17.4	79.9	3.8	13.4	85.9	3.9
40~79인 이하	19.1	79.1	3.8	24.2	72.6	3.7	13.4	81.9	3.8
80인 이상	19.0	75.5	3.7	18.4	72.1	3.6	11.6	78.2	3.7
F			3.2*			1.8			3.2*
교사경력				-			-		-
3년 미만	25.8	68.2	3.6	28.8	59.1	3.4	21.2	63.6	3.4
3~5년	25.5	69.1	3.6	29.7	60.6	3.5	18.8	73.3	3.6
6~10년	15.5	81.8	3.8	18.9	78.8	3.8	11.4	84.1	3.8
11년 이상	10.9	87.6	3.8	12.4	85.5	3.8	7.3	91.2	3.9
F			7.0***			14.9***			12.5***
담당반	-						-		
영아반	17.5	79.4	3.8	18.6	77.6	3.7	11.4	85.4	3.8
유아반	17.8	78.5	3.7	24.4	68.6	3.6	15.7	74.4	3.6
t			0.4			2.5*			3.5***
현 직위			-				-		
담임교사	16.1	81.1	3.8	20.1	76.0	3.7	11.8	83.9	3.8
비담임교사	40.5	47.6	3.4	28.6	50.0	3.3	31.0	45.2	3.2
t		-	3.8***			3.3**		· .	4.4***
	_								

자료: 본 연구를 위한 「어린이집·유치원 교사 고용 추이 및 처우 개선-보육교사」에 관한 조사 결과임. *  $\rho<.05,$  **  $\rho<.01,$  ***  $\rho<.001$ 

보조인력 지원 확대는 현 기관유형, 교사 경력, 담당반, 현 직위, 초과근무 수당 및 적정 임금은 현 기관유형, 현원 규모, 교사경력, 현직위, 보육과정 후 돌봄전담 인력은 현 기관유형, 교사경력, 담당반, 현 직위에 따라 유의미한 차이를 보였다.

〈표 V-4-12〉 제 특성별 교사 정책 필요 정도 5: 어린이집 교사

단위: %(명), 점

전체 18.0 77.5 3.7 17.0 79.8 3.8 19.5 76.3 3.7 전기관유형 기간유형 12.6 83.1 3.8 12.9 85.0 3.8 14.7 82.8 3.8 사회복지법인 17.4 73.9 3.6 21.7 69.6 3.6 17.4 69.6 3.6 법인단체 등 6.7 93.3 3.9 6.7 93.3 3.9 6.7 93.3 3.9 인간 31.1 64.4 3.6 24.3 71.8 3.7 31.6 63.3 3.6 작장 16.0 80.0 3.8 17.0 77.0 3.7 합동 16.0 80.0 3.8 17.0 79.0 3.8 17.0 77.0 3.7 합동 16.0 80.0 3.8 17.0 79.0 3.8 17.0 77.0 3.7 합동 16.0 80.0 3.8 17.0 79.0 3.8 17.0 77.0 3.7 합동 16.0 80.0 3.8 17.0 77.0 3.7 합동 16.0 80.0 3.8 17.0 79.0 3.8 17.0 77.0 3.7 합동 16.0 80.0 3.8 17.0 77.0 3.7 합동 16.0 80.0 3.8 17.0 77.0 3.7 합동 16.0 80.0 3.8 17.0 77.0 3.7 합당 19.1 74.9 3.7 17.2 77.9 3.7 22.5 72.3 3.7 합원지역 19.8 77.8 3.8 17.3 81.5 3.8 18.5 80.2 3.8 한원지부 20인 이하 15.4 81.9 3.8 12.8 85.9 3.8 18.5 80.2 3.8 전원지와 15.4 81.9 3.8 12.8 85.9 3.8 19.5 77.4 3.7 입구39인 이하 15.4 81.9 3.8 12.8 85.9 3.8 19.5 77.3 3.7 입구39인 이하 15.4 81.9 3.8 12.8 85.9 3.8 19.5 77.3 3.7 입구39인 이하 15.4 81.9 3.8 12.8 85.9 3.8 19.5 77.3 3.7 입고439인 이하 15.4 81.9 3.8 12.8 85.9 3.8 19.5 77.3 3.7 입고439인 이하 15.4 81.9 3.8 12.8 85.9 3.8 19.5 77.3 3.7 입고439인 이하 15.4 81.9 3.8 12.8 85.9 3.8 19.5 77.3 3.7 입고439인 이하 15.4 81.9 3.8 12.8 85.9 3.8 19.5 77.3 3.7 입고439인 이하 15.4 81.9 3.8 12.8 85.9 3.8 19.5 77.3 3.7 입고439인 이하 15.4 81.9 3.8 12.8 85.9 3.8 19.5 77.3 3.7 입고439인 이하 15.4 81.9 3.8 12.8 85.9 3.8 19.5 77.3 3.7 입고439인 이하 15.4 81.9 3.8 12.8 85.9 3.8 19.5 77.3 3.7 입고439인 이하 15.4 81.9 3.8 12.8 85.9 3.8 19.5 77.3 3.7 21.1 71.4 3.6 17.1 17.1 17.1 17.1 17.1 17.1 17.1 17	78				초과근두	무수당 및	적정임금	보육과정	정 후 돌 <del>봄</del> ?	선담인력
현기관유형 국공립 12.6 83.1 3.8 12.9 85.0 3.8 14.7 82.8 3.8 사회복지법인 17.4 73.9 3.6 21.7 69.6 3.6 17.4 69.6 3.6 법인단체 등 6.7 93.3 3.9 6.7 93.3 3.9 6.7 93.3 3.9 민간 31.1 64.4 3.6 24.3 71.8 3.7 31.6 63.3 3.6 지장 15.6 77.8 3.7 20.0 75.6 3.7 17.8 75.6 3.6 지장 16.0 80.0 3.8 17.0 79.0 3.8 17.0 77.0 3.7 현동 - 100.0 4.0 - 100.0 4.0 - 100.0 4.0 F 2.9" 2.3" 3.8" 지역규모 대도시 16.8 79.4 3.7 16.8 80.9 3.8 17.4 78.5 3.7 중소도시 19.1 74.9 3.7 17.2 77.9 3.7 22.5 72.3 3.7 읍면지역 19.8 77.8 3.8 17.3 81.5 3.8 18.5 80.2 3.8 F 1.1 1 1.7 2.6 현원규모 20인 이하 16.5 77.4 3.7 17.4 75.7 3.7 16.5 77.4 3.7 21~39인 이하 15.4 81.9 3.8 12.8 85.9 3.8 20.1 78.5 3.8 40~79인 이하 20.9 75.8 3.7 17.0 80.9 3.8 19.5 77.3 3.7 8인 이상 16.3 76.2 3.7 21.1 74.8 3.7 21.1 71.4 3.6 F 1.0 3.2" 1.7 교사경력 3년 미만 24.2 66.7 3.6 33.3 63.6 3.6 24.2 63.6 3.5 3-5년 24.2 68.5 3.6 23.6 70.3 3.6 32.1 62.4 3.6 6~10년 17.8 78.4 3.8 14.0 83.3 3.8 17.8 78.8 3.8 11년 이상 10.9 87.6 3.9 9.8 88.6 3.9 9.3 89.1 3.9 F 8.3"** 8.3"** 8.3"** 13.1"**  담당반 영어난 15.7 81.6 3.8 13.7 83.6 3.8 16.1 80.5 3.8 유어난 22.3 69.8 3.6 23.1 72.7 3.7 25.6 68.6 3.6 1 28.4 3.5 3.7 15.3 81.7 3.8 18.3 78.5 3.7 日임교사 17.5 78.9 3.7 15.3 81.7 3.8 18.3 78.5 3.7 日임교사 17.5 78.9 3.7 15.3 81.7 3.8 18.3 78.5 3.7 日임교사 17.5 78.9 3.7 15.3 81.7 3.8 18.3 78.5 3.7 日임교사 17.5 78.9 3.7 15.3 81.7 3.8 18.3 78.5 3.7 日임교사 17.5 78.9 3.7 15.3 81.7 3.8 18.3 78.5 3.7	구분	필요	매우 필요	평균	필요	매우 필요	평균	필요	매우 필요	평균
공공립 12.6 83.1 3.8 12.9 85.0 3.8 14.7 82.8 3.8 사회복지법인 17.4 73.9 3.6 21.7 69.6 3.6 17.4 69.6 3.6 법인단체 등 6.7 93.3 3.9 6.7 93.3 3.9 6.7 93.3 3.9 인간 31.1 64.4 3.6 24.3 71.8 3.7 31.6 63.3 3.6 건청 15.6 77.8 3.7 20.0 75.6 3.7 17.8 75.6 3.6 건청 16.0 80.0 3.8 17.0 79.0 3.8 17.0 77.0 3.7 합동 - 100.0 4.0 - 100.0 4.0 - 100.0 4.0 등 2.9* 2.3* 3.8*** 지역규모 대도시 16.8 79.4 3.7 16.8 80.9 3.8 17.4 78.5 3.7 중소도시 19.1 74.9 3.7 17.2 77.9 3.7 22.5 72.3 3.7 음원지역 19.8 77.8 3.8 17.3 81.5 3.8 18.5 80.2 3.8		18.0	77.5	3.7	17.0	79.8	3.8	19.5	76.3	3.7
사회복지법인 17.4 73.9 3.6 21.7 69.6 3.6 17.4 69.6 3.6 법인단체 등 6.7 93.3 3.9 6.7 93.3 3.9 인간 31.1 64.4 3.6 24.3 71.8 3.7 31.6 63.3 3.6 가정 15.6 77.8 3.7 20.0 75.6 3.7 17.8 75.6 3.6 집장 16.0 80.0 3.8 17.0 79.0 3.8 17.0 77.0 3.7 협동 - 100.0 4.0 - 100.0 4.0 - 100.0 4.0 F 2.9** 2.3** 3.8*** 지역규모 내도시 16.8 79.4 3.7 16.8 80.9 3.8 17.4 78.5 3.7 중소도시 19.1 74.9 3.7 17.2 77.9 3.7 22.5 72.3 3.7 급연지역 19.8 77.8 3.8 17.3 81.5 3.8 18.5 80.2 3.8 F 1.1 1 2.6 전원규모 2.0인 이하 15.4 81.9 3.8 12.8 85.9 3.8 20.1 78.5 3.8 40~79인 이하 15.4 81.9 3.8 12.8 85.9 3.8 20.1 78.5 3.8 40~79인 이하 16.3 76.2 3.7 17.0 80.9 3.8 19.5 77.3 3.7 80인 이상 16.3 76.2 3.7 21.1 74.8 3.7 21.1 74.8 3.7 21.1 74.4 3.6 6~10년 17.8 78.4 3.8 14.0 83.3 3.2 17.1 71.4 3.6 6~10년 17.8 78.4 3.8 14.0 83.3 3.8 17.8 78.8 3.8 11.7 78.8 3.8 11.6 0½ 3.9 9.8 88.6 3.9 9.3 89.1 3.9 F 8.3***  8.3***  8.3***  8.3****  13.1***** 답당반 영어반 15.7 81.6 3.8 13.7 83.6 3.8 16.1 80.5 3.8 12.8  80.9 3.8 17.8 78.8 3.8 11.5 3.8 12.8 85.9 3.8 17.8 78.8 3.8 11.5 0.9 3.9 9.8 88.6 3.9 9.3 89.1 3.9  9.3 89.1 3.9  9.3 89.1 3.9  9.3 89.1 3.9  9.3 89.1 3.9  9.3 89.1 3.9  9.3 89.1 3.9  9.3 89.1 3.9  9.3 89.1 3.9  9.3 89.1 3.9  9.3 89.1 3.9  9.3 89.1 3.9  9.3 89.1 3.9  9.3 89.1 3.9  9.3 89.1 3.9  9.3 89.1 3.9  9.3 89.1 3.9  9.3 89.1 3.9  9.3 89.1 3.9  9.3 89.1 3.9  9.3 89.1 3.9  9.3 89.1 3.9  9.3 89.1 3.9  9.3 89.1 3.9  9.3 89.1 3.9  9.3 89.1 3.9  9.3 89.1 3.9  9.3 89.1 3.9  9.3 89.1 3.9  9.3 89.1 3.1*** 답당반 영어반 15.7 81.6 3.8 13.7 83.6 3.8 16.1 80.5 3.8	현 기관유형									
법인단체 등 6.7 93.3 3.9 6.7 93.3 3.9 6.7 93.3 3.9 인간 31.1 64.4 3.6 24.3 71.8 3.7 31.6 63.3 3.6 가정 15.6 77.8 3.7 20.0 75.6 3.7 17.8 75.6 3.6 직장 16.0 80.0 3.8 17.0 79.0 3.8 17.0 77.0 3.7 협동 - 100.0 4.0 - 100.0 4.0 - 100.0 4.0 - 100.0 4.0 - 100.0 4.0 - 100.0 4.0 - 100.0 4.0 - 100.0 4.0 - 100.0 4.0 - 100.0 4.0 - 100.0 4.0 - 100.0 4.0 - 100.0 4.0 - 100.0 4.0 - 100.0 4.0 - 100.0 4.0 - 100.0 4.0 - 100.0 4.0 - 100.0 4.0 - 100.0 4.0 - 100.0 4.0 - 100.0 4.0 - 100.0 4.0 - 100.0 4.0 - 100.0 4.0 - 100.0 4.0 - 100.0 4.0 - 100.0 4.0 - 100.0 4.0 - 100.0 4.0 - 100.0 4.0 - 100.0 4.0 - 100.0 4.0 - 100.0 4.0 - 100.0 4.0 - 100.0 4.0 - 100.0 4.0 - 100.0 4.0 - 100.0 4.0 - 100.0 4.0 - 100.0 4.0 - 100.0 4.0 - 100.0 4.0 - 100.0 4.0 - 100.0 4.0 - 100.0 4.0 - 100.0 4.0 - 100.0 4.0 - 100.0 4.0 - 100.0 4.0 - 100.0 4.0 - 100.0 4.0 - 100.0 4.0 - 100.0 4.0 - 100.0 4.0 - 100.0 4.0 - 100.0 4.0 - 100.0 4.0 - 100.0 4.0 - 100.0 4.0 - 100.0 4.0 - 100.0 4.0 - 100.0 4.0 - 100.0 4.0 - 100.0 4.0 - 100.0 4.0 - 100.0 4.0 - 100.0 4.0 - 100.0 4.0 - 100.0 4.0 - 100.0 4.0 - 100.0 4.0 - 100.0 4.0 - 100.0 4.0 - 100.0 4.0 - 100.0 4.0 - 100.0 4.0 - 100.0 4.0 - 100.0 4.0 - 100.0 4.0 - 100.0 4.0 - 100.0 4.0 - 100.0 4.0 - 100.0 4.0 - 100.0 4.0 - 100.0 4.0 - 100.0 4.0 - 100.0 4.0 - 100.0 4.0 - 100.0 4.0 - 100.0 4.0 - 100.0 4.0 - 100.0 4.0 - 100.0 4.0 - 100.0 4.0 - 100.0 4.0 - 100.0 4.0 - 100.0 4.0 - 100.0 4.0 - 100.0 4.0 - 100.0 4.0 - 100.0 4.0 - 100.0 4.0 - 100.0 4.0 - 100.0 4.0 - 100.0 4.0 - 100.0 4.0 - 100.0 4.0 - 100.0 4.0 - 100.0 4.0 - 100.0 4.0 - 100.0 4.0 - 100.0 4.0 - 100.0 4.0 - 100.0 4.0 - 100.0 4.0 - 100.0 4.0 - 100.0 4.0 - 100.0 4.0 - 100.0 4.0 - 100.0 4.0 - 100.0 4.0 - 100.0 4.0 - 100.0 4.0 - 100.0 4.0 - 100.0 4.0 - 100.0 4.0 - 100.0 4.0 - 100.0 4.0 - 100.0 4.0 - 100.0 4.0 - 100.0 4.0 - 100.0 4.0 - 100.0 4.0 - 100.0 4.0 - 100.0 4.0 - 100.0 4.0 - 100.0 4.0 - 100.0 4.0 - 100.0 4.0 - 100.0 4.0 - 100.0 4.0 - 100.0 4.0 - 100.0 4.0 - 100.0 4.0 - 100.0 4.0 - 100.0 4.0 - 100.0 4.0 - 100.0 4.0 - 100.0 4.0 - 100.0 4.0 - 100.0 4.0 - 100.0 4.0 - 100.0 4.0 - 100.0 4.0 -	국공립	12.6	83.1	3.8	12.9	85.0	3.8	14.7	82.8	3.8
민간 31.1 64.4 3.6 24.3 71.8 3.7 31.6 63.3 3.6 가정 15.6 77.8 3.7 20.0 75.6 3.7 17.8 75.6 3.6 직장 16.0 80.0 3.8 17.0 79.0 3.8 17.0 77.0 3.7 함동 - 100.0 4.0 - 100.0 4.0 - 100.0 4.0 - 100.0 4.0 - 100.0 4.0 - 100.0 4.0 - 100.0 4.0 - 100.0 4.0 - 100.0 4.0 - 100.0 4.0 - 100.0 4.0 - 100.0 4.0 - 100.0 4.0 - 100.0 4.0 - 100.0 4.0 - 100.0 4.0 - 100.0 4.0 - 100.0 4.0 - 100.0 4.0 - 100.0 4.0 - 100.0 4.0 - 100.0 4.0 - 100.0 4.0 - 100.0 4.0 - 100.0 4.0 - 100.0 4.0 - 100.0 4.0 - 100.0 4.0 - 100.0 4.0 - 100.0 4.0 - 100.0 4.0 - 100.0 4.0 - 100.0 4.0 - 100.0 4.0 - 100.0 4.0 - 100.0 4.0 - 100.0 4.0 - 100.0 4.0 - 100.0 4.0 - 100.0 4.0 - 100.0 4.0 - 100.0 4.0 - 100.0 4.0 - 100.0 4.0 - 100.0 4.0 - 100.0 4.0 - 100.0 4.0 - 100.0 4.0 - 100.0 4.0 - 100.0 4.0 - 100.0 4.0 - 100.0 4.0 - 100.0 4.0 - 100.0 4.0 - 100.0 4.0 - 100.0 4.0 - 100.0 4.0 - 100.0 4.0 - 100.0 4.0 - 100.0 4.0 - 100.0 4.0 - 100.0 4.0 - 100.0 4.0 - 100.0 4.0 - 100.0 4.0 - 100.0 4.0 - 100.0 4.0 - 100.0 4.0 - 100.0 4.0 - 100.0 4.0 - 100.0 4.0 - 100.0 4.0 - 100.0 4.0 - 100.0 4.0 - 100.0 4.0 - 100.0 4.0 - 100.0 4.0 - 100.0 4.0 - 100.0 4.0 - 100.0 4.0 - 100.0 4.0 - 100.0 4.0 - 100.0 4.0 - 100.0 4.0 - 100.0 4.0 - 100.0 4.0 - 100.0 4.0 - 100.0 4.0 - 100.0 4.0 - 100.0 4.0 - 100.0 4.0 - 100.0 4.0 - 100.0 4.0 - 100.0 4.0 - 100.0 4.0 - 100.0 4.0 - 100.0 4.0 - 100.0 4.0 - 100.0 4.0 - 100.0 4.0 - 100.0 4.0 - 100.0 4.0 - 100.0 4.0 - 100.0 4.0 - 100.0 4.0 - 100.0 4.0 - 100.0 4.0 - 100.0 4.0 - 100.0 4.0 - 100.0 4.0 - 100.0 4.0 - 100.0 4.0 - 100.0 4.0 - 100.0 4.0 - 100.0 4.0 - 100.0 4.0 - 100.0 4.0 - 100.0 4.0 - 100.0 4.0 - 100.0 4.0 - 100.0 4.0 - 100.0 4.0 - 100.0 4.0 - 100.0 4.0 - 100.0 4.0 - 100.0 4.0 - 100.0 4.0 - 100.0 4.0 - 100.0 4.0 - 100.0 4.0 - 100.0 4.0 - 100.0 4.0 - 100.0 4.0 - 100.0 4.0 - 100.0 4.0 - 100.0 4.0 - 100.0 4.0 - 100.0 4.0 - 100.0 4.0 - 100.0 4.0 - 100.0 4.0 - 100.0 4.0 - 100.0 4.0 - 100.0 4.0 - 100.0 4.0 - 100.0 4.0 - 100.0 4.0 - 100.0 4.0 - 100.0 4.0 - 100.0 4.0 - 100.0 4.0 - 100.0 4.0 - 100.0 4.0 - 100.0 4.0 - 100.0 4.0 - 100.0 4.0 - 100.0 4.0 - 100.0 4.0 - 100.0 4.0	사회복지법인	17.4	73.9	3.6	21.7	69.6	3.6	17.4	69.6	3.6
가정 15.6 77.8 3.7 20.0 75.6 3.7 17.8 75.6 3.6 점상 16.0 80.0 3.8 17.0 79.0 3.8 17.0 77.0 3.7 협동 - 100.0 4.0 - 100.0 4.0 - 100.0 4.0 F 29** 2.3*	법인단체 등	6.7	93.3	3.9	6.7	93.3	3.9	6.7	93.3	3.9
작장 16.0 80.0 3.8 17.0 79.0 3.8 17.0 77.0 3.7 협동 - 100.0 4.0 - 100.0 4.0 - 100.0 4.0 F 2.9**	민간	31.1	64.4	3.6	24.3	71.8	3.7	31.6	63.3	3.6
함동 - 100.0 4.0 - 100.0 4.0 - 100.0 4.0 - 100.0 4.0 F 2.9**	가정	15.6	77.8	3.7	20.0	75.6	3.7	17.8	75.6	3.6
F         2.9**         2.3*         3.8**           지역규모         대도시         16.8         79.4         3.7         16.8         80.9         3.8         17.4         78.5         3.7           중소도시         19.1         74.9         3.7         17.2         77.9         3.7         22.5         72.3         3.7           급면지역         19.8         77.8         3.8         17.3         81.5         3.8         18.5         80.2         3.8           한원규모         20인 이하         16.5         77.4         3.7         17.4         75.7         3.7         16.5         77.4         3.7           21~39인 이하         15.4         81.9         3.8         12.8         85.9         3.8         20.1         78.5         3.8           40~79인 이하         20.9         75.8         3.7         17.0         80.9         3.8         19.5         77.3         3.7           80인 이상         16.3         76.2         3.7         21.1         74.8         3.7         21.1         71.4         3.6           F         1.0         3.2*         1.7         3.6         3.2*         1.7           교사경력         24.2	직장	16.0	80.0	3.8	17.0	79.0	3.8	17.0	77.0	3.7
지역규모 대도시 16.8 79.4 3.7 16.8 80.9 3.8 17.4 78.5 3.7 중소도시 19.1 74.9 3.7 17.2 77.9 3.7 22.5 72.3 3.7 읍면지역 19.8 77.8 3.8 17.3 81.5 3.8 18.5 80.2 3.8 F 1.1 1 1.7 2.6 현원규모 20인 이하 16.5 77.4 3.7 17.4 75.7 3.7 16.5 77.4 3.7 21~39인 이하 15.4 81.9 3.8 12.8 85.9 3.8 20.1 78.5 3.8 40~79인 이하 20.9 75.8 3.7 17.0 80.9 3.8 19.5 77.3 3.7 80인 이상 16.3 76.2 3.7 21.1 74.8 3.7 21.1 71.4 3.6 F 1.0 3.2* 1.7 24.2 68.5 3.6 23.6 70.3 3.6 32.1 62.4 3.6 6~10년 17.8 78.4 3.8 14.0 83.3 3.8 17.8 78.8 3.8 11년 이상 10.9 87.6 3.9 9.8 88.6 3.9 9.3 89.1 3.9 F 8.3*** 8.3*** 13.1*** 담당반 영어난 15.7 81.6 3.8 13.7 83.6 3.8 16.1 80.5 3.8 유아난 22.3 69.8 3.6 23.1 72.7 3.7 25.6 68.6 3.6 3.6 3.6 4.9 9.3 89.1 3.9 9.8 83.6 3.9 9.3 89.1 3.9 9.8 83.6 3.9 9.3 89.1 3.9 9.8 83.6 3.9 9.3 89.1 3.9 9.3 89.1 3.9 9.8 83.6 3.9 9.3 89.1 3.9 9.3 89.1 3.9 9.8 83.6 3.9 9.3 89.1 3.9 9.3 89.1 3.9 9.3 89.1 3.9 9.3 89.1 3.9 9.3 89.1 3.9 9.3 89.1 3.9 9.3 89.1 3.9 9.3 89.1 3.9 9.3 89.1 3.9 9.3 89.1 3.9 9.3 89.1 3.9 9.3 89.1 3.9 9.3 89.1 3.9 9.3 89.1 3.9 9.3 89.1 3.9 9.3 89.1 3.9 9.3 89.1 3.9 9.3 89.1 3.9 9.3 89.1 3.9 9.3 89.1 3.9 9.3 89.1 3.9 9.3 89.1 3.9 9.3 89.1 3.9 9.3 89.1 3.9 9.3 89.1 3.9 9.3 89.1 3.9 9.3 89.1 3.9 9.3 89.1 3.9 9.3 89.1 3.9 9.3 89.1 3.9 9.3 89.1 3.9 9.3 89.1 3.9 9.3 89.1 3.9 9.3 89.1 3.9 9.3 89.1 3.9 9.3 89.1 3.9 9.3 89.1 3.9 9.3 89.1 3.9 9.3 89.1 3.9 9.3 89.1 3.9 9.3 89.1 3.9 9.3 89.1 3.9 9.3 89.1 3.9 9.3 89.1 3.9 9.3 89.1 3.9 9.3 89.1 3.9 9.3 89.1 3.9 9.3 89.1 3.9 9.3 89.1 3.9 9.3 89.1 3.9 9.3 89.1 3.9 9.3 89.1 3.9 9.3 89.1 3.9 9.3 89.1 3.9 9.3 89.1 3.9 9.3 89.1 3.9 9.3 89.1 3.9 9.3 89.1 3.9 9.3 89.1 3.9 9.3 89.1 3.9 9.3 89.1 3.9 9.3 89.1 3.9 9.3 89.1 3.9 9.3 89.1 3.9 9.3 89.1 3.9 9.3 89.1 3.9 9.3 89.1 3.9 9.3 89.1 3.9 9.3 89.1 3.9 9.3 89.1 3.9 9.3 89.1 3.9 9.3 89.1 3.9 9.3 89.1 3.9 9.3 89.1 3.9 9.3 89.1 3.9 9.3 89.1 3.9 9.3 89.1 3.9 9.3 89.1 3.9 9.3 89.1 3.9 9.3 89.1 3.9 9.3 89.1 3.9 9.3 89.1 3.9 9.3 89.1 3.9 9.3 89.1 3.9 9.3 89.1 3.9 9.3 89.1 3.9 9.3 89.1 3.9 9.3 89.1 3.9 9.3 89.1 3.9 9.1 9.9 9.2 89.1 9.9 9.2 89.1 9.9 9.2 89.1 9.9 9.2 89.1 9.9 9.2 89.1 9.9 9.2 89.	협동	-	100.0	4.0	-	100.0	4.0	-	100.0	4.0
대도시 16.8 79.4 3.7 16.8 80.9 3.8 17.4 78.5 3.7 중소도시 19.1 74.9 3.7 17.2 77.9 3.7 22.5 72.3 3.7 급면지역 19.8 77.8 3.8 17.3 81.5 3.8 18.5 80.2 3.8 F 1.1 1 1.1 1.7 2.6 전원규모 20인 이하 16.5 77.4 3.7 17.4 75.7 3.7 16.5 77.4 3.7 21~39인 이하 15.4 81.9 3.8 12.8 85.9 3.8 20.1 78.5 3.8 40~79인 이하 20.9 75.8 3.7 17.0 80.9 3.8 19.5 77.3 3.7 80인 이상 16.3 76.2 3.7 21.1 74.8 3.7 21.1 71.4 3.6 F 1.0 3.2 1.0 3.2 1.7 21.1 71.4 3.6 F 1.0 3.2 1.0 3.2 1.7 21.1 71.4 3.6 중도 1.0 3.2 1.1 71.4 3.6 중도 1.0 1.0 1.0 1.0 1.0 1.0 1.0 1.0 1.0 1.0	F			2.9**			2.3*			3.8**
중소도시 19.1 74.9 3.7 17.2 77.9 3.7 22.5 72.3 3.7 음면지역 19.8 77.8 3.8 17.3 81.5 3.8 18.5 80.2 3.8 F 1.1 1 1.7 2.6 전원규모 20인 이하 16.5 77.4 3.7 17.4 75.7 3.7 16.5 77.4 3.7 21~39인 이하 15.4 81.9 3.8 12.8 85.9 3.8 20.1 78.5 3.8 40~79인 이하 20.9 75.8 3.7 17.0 80.9 3.8 19.5 77.3 3.7 80인 이상 16.3 76.2 3.7 21.1 74.8 3.7 21.1 71.4 3.6 F 1.0 3.2* 1.7 21.1 71.4 3.6 F 1.0 3.2* 1.0 3.2* 1.7 3.8 3.8 3.8 3.9 3.8 3.8 3.8 3.8 3.8 3.8 3.8 3.8 3.8 3.8	지역규모	-		-						
음면지역 19.8 77.8 3.8 17.3 81.5 3.8 18.5 80.2 3.8	대도시	16.8	79.4	3.7	16.8	80.9	3.8	17.4	78.5	3.7
F     1.1     1.7     2.6       현원규모     20인 이하     16.5     77.4     3.7     17.4     75.7     3.7     16.5     77.4     3.7       21~39인 이하     15.4     81.9     3.8     12.8     85.9     3.8     20.1     78.5     3.8       40~79인 이하     20.9     75.8     3.7     17.0     80.9     3.8     19.5     77.3     3.7       80인 이상     16.3     76.2     3.7     21.1     74.8     3.7     21.1     71.4     3.6       F     1.0     3.2*     1.7     1.7       교사경력     3년 미만     24.2     66.7     3.6     33.3     63.6     3.6     24.2     63.6     3.5       3~5년     24.2     68.5     3.6     23.6     70.3     3.6     32.1     62.4     3.6       6~10년     17.8     78.4     3.8     14.0     83.3     3.8     17.8     78.8     3.8       11년 이상     10.9     87.6     3.9     9.8     88.6     3.9     9.3     89.1     3.9       F     8.3****     8.3****     8.3****     8.3****     8.3****     16.1     80.5     3.8       유이반     22.3     69.8     3.6     23	중소도시	19.1	74.9	3.7	17.2	77.9	3.7	22.5	72.3	3.7
현원규모 20인 이하 16.5 77.4 3.7 17.4 75.7 3.7 16.5 77.4 3.7 21~39인 이하 15.4 81.9 3.8 12.8 85.9 3.8 20.1 78.5 3.8 40~79인 이하 20.9 75.8 3.7 17.0 80.9 3.8 19.5 77.3 3.7 80인 이상 16.3 76.2 3.7 21.1 74.8 3.7 21.1 71.4 3.6 F 1.0 3.2* 1.7 교사경력 3년 미만 24.2 66.7 3.6 33.3 63.6 3.6 24.2 63.6 3.5 3~5년 24.2 68.5 3.6 23.6 70.3 3.6 32.1 62.4 3.6 6~10년 17.8 78.4 3.8 14.0 83.3 3.8 17.8 78.8 3.8 11년 이상 10.9 87.6 3.9 9.8 88.6 3.9 9.3 89.1 3.9 F 8.3*** 83*** 83**** 답당반 영어반 15.7 81.6 3.8 13.7 83.6 3.8 16.1 80.5 3.8 유이반 22.3 69.8 3.6 23.1 72.7 3.7 25.6 68.6 3.6 t 3.5** 2.8*** 현 직위 담임교사 17.5 78.9 3.7 15.3 81.7 3.8 18.3 78.5 3.7 비담임교사 17.5 78.9 3.7 15.3 81.7 3.8 18.3 78.5 3.7 비담임교사 26.2 54.8 3.3 42.9 50.0 3.4 38.1 42.9 3.2	읍면지역	19.8	77.8	3.8	17.3	81.5	3.8	18.5	80.2	3.8
20인 이하 16.5 77.4 3.7 17.4 75.7 3.7 16.5 77.4 3.7 21~39인 이하 15.4 81.9 3.8 12.8 85.9 3.8 20.1 78.5 3.8 40~79인 이하 20.9 75.8 3.7 17.0 80.9 3.8 19.5 77.3 3.7 80인 이상 16.3 76.2 3.7 21.1 74.8 3.7 21.1 71.4 3.6 F 1.0 3.2* 1.7 1.7 교사경력 3년 미만 24.2 66.7 3.6 33.3 63.6 3.6 24.2 63.6 3.5 3~5년 24.2 68.5 3.6 23.6 70.3 3.6 32.1 62.4 3.6 6~10년 17.8 78.4 3.8 14.0 83.3 3.8 17.8 78.8 3.8 11년 이상 10.9 87.6 3.9 9.8 88.6 3.9 9.3 89.1 3.9 F 8.3*** 83*** 83*** 13.1*******************************	F			1.1			1.7			2.6
21~39인 이하 15.4 81.9 3.8 12.8 85.9 3.8 20.1 78.5 3.8 40~79인 이하 20.9 75.8 3.7 17.0 80.9 3.8 19.5 77.3 3.7 80인 이상 16.3 76.2 3.7 21.1 74.8 3.7 21.1 71.4 3.6 F 1.0 3.2* 1.7 전체경 3년 미만 24.2 66.7 3.6 33.3 63.6 3.6 24.2 63.6 3.5 3~5년 24.2 68.5 3.6 23.6 70.3 3.6 32.1 62.4 3.6 6~10년 17.8 78.4 3.8 14.0 83.3 3.8 17.8 78.8 3.8 11년 이상 10.9 87.6 3.9 9.8 88.6 3.9 9.3 89.1 3.9 F 8.3*** 83*** 83*** 13.1**** 답당반 영어반 15.7 81.6 3.8 13.7 83.6 3.8 16.1 80.5 3.8 유어반 22.3 69.8 3.6 23.1 72.7 3.7 25.6 68.6 3.6 3.0*** 현 직위 담임교사 17.5 78.9 3.7 15.3 81.7 3.8 18.3 78.5 3.7 비담임교사 26.2 54.8 3.3 42.9 50.0 3.4 38.1 42.9 3.2	현원규모									
40~79인 이하 20.9 75.8 3.7 17.0 80.9 3.8 19.5 77.3 3.7 80인 이상 16.3 76.2 3.7 21.1 74.8 3.7 21.1 71.4 3.6 F 1.0 3.2* 1.7 전체경력 3년 미만 24.2 66.7 3.6 23.6 70.3 3.6 32.1 62.4 3.6 6~10년 17.8 78.4 3.8 14.0 83.3 3.8 17.8 78.8 3.8 11년 이상 10.9 87.6 3.9 9.8 88.6 3.9 9.3 89.1 3.9 F 8.3*** 83*** 83*** 13.7 83.6 3.8 16.1 80.5 3.8 유이반 22.3 69.8 3.6 23.1 72.7 3.7 25.6 68.6 3.6 3.6 1 3.0*** 현 직위 담임교사 17.5 78.9 3.7 15.3 81.7 3.8 18.3 78.5 3.7 비담임교사 26.2 54.8 3.3 42.9 50.0 3.4 38.1 42.9 3.2	20인 이하	16.5	77.4	3.7	17.4	75.7	3.7	16.5	77.4	3.7
80인 이상 16.3 76.2 3.7 21.1 74.8 3.7 21.1 71.4 3.6 F 1.0 3.2* 1.7	21~39인 이하	15.4	81.9	3.8	12.8	85.9	3.8	20.1	78.5	3.8
F     1.0     3.2*     1.7       교사경력     3년 미만     24.2     66.7     3.6     33.3     63.6     3.6     24.2     63.6     3.5       3~5년     24.2     68.5     3.6     23.6     70.3     3.6     32.1     62.4     3.6       6~10년     17.8     78.4     3.8     14.0     83.3     3.8     17.8     78.8     3.8       11년 이상     10.9     87.6     3.9     9.8     88.6     3.9     9.3     89.1     3.9       F     8.3****     8.3****     8.3****     8.3****     13.1****       담당반     90반     15.7     81.6     3.8     13.7     83.6     3.8     16.1     80.5     3.8       유아반     22.3     69.8     3.6     23.1     72.7     3.7     25.6     68.6     3.6       합의     42.9     3.5***     15.3     81.7     3.8     18.3     78.5     3.7       비원교사     17.5     78.9     3.7     15.3     81.7     3.8     18.3     78.5     3.7       비원교사     26.2     54.8     3.3     42.9     50.0     3.4     38.1     42.9     3.2	40~79인 이하	20.9	75.8	3.7	17.0	80.9	3.8	19.5	77.3	3.7
교사경력 3년 미만 24.2 66.7 3.6 33.3 63.6 3.6 24.2 63.6 3.5 3~5년 24.2 68.5 3.6 23.6 70.3 3.6 32.1 62.4 3.6 6~10년 17.8 78.4 3.8 14.0 83.3 3.8 17.8 78.8 3.8 11년 이상 10.9 87.6 3.9 9.8 88.6 3.9 9.3 89.1 3.9 F 8.3*** 83*** 83*** 13.1*** 담당반 영어반 15.7 81.6 3.8 13.7 83.6 3.8 16.1 80.5 3.8 유어반 22.3 69.8 3.6 23.1 72.7 3.7 25.6 68.6 3.6 t 3.5** 2.8** 3.0*** 현 직위 담임교사 17.5 78.9 3.7 15.3 81.7 3.8 18.3 78.5 3.7 비담임교사 26.2 54.8 3.3 42.9 50.0 3.4 38.1 42.9 3.2	80인 이상	16.3	76.2	3.7	21.1	74.8		21.1	71.4	3.6
3년 미만 24.2 66.7 3.6 33.3 63.6 3.6 24.2 63.6 3.5 3~5년 24.2 68.5 3.6 23.6 70.3 3.6 32.1 62.4 3.6 6~10년 17.8 78.4 3.8 14.0 83.3 3.8 17.8 78.8 3.8 11년 이상 10.9 87.6 3.9 9.8 88.6 3.9 9.3 89.1 3.9 8.3*** 당반 영어반 15.7 81.6 3.8 13.7 83.6 3.8 16.1 80.5 3.8 유어반 22.3 69.8 3.6 23.1 72.7 3.7 25.6 68.6 3.6 1 3.0*** 현 직위 담임교사 17.5 78.9 3.7 15.3 81.7 3.8 18.3 78.5 3.7 비담임교사 26.2 54.8 3.3 42.9 50.0 3.4 38.1 42.9 3.2	F			1.0		÷	3.2*			1.7
3~5년 24.2 68.5 3.6 23.6 70.3 3.6 32.1 62.4 3.6 6~10년 17.8 78.4 3.8 14.0 83.3 3.8 17.8 78.8 3.8 11년 이상 10.9 87.6 3.9 9.8 88.6 3.9 9.3 89.1 3.9 13.1*** 담당반 영아반 15.7 81.6 3.8 13.7 83.6 3.8 16.1 80.5 3.8 유아반 22.3 69.8 3.6 23.1 72.7 3.7 25.6 68.6 3.6 1 3.5** 2.8**	교사경력									
6~10년 17.8 78.4 3.8 14.0 83.3 3.8 17.8 78.8 3.8 11년 이상 10.9 87.6 3.9 8.3*** 8.3*** 8.3*** 8.3**** 13.1**** 담당반 영아반 15.7 81.6 3.8 13.7 83.6 3.8 16.1 80.5 3.8 유아반 22.3 69.8 3.6 23.1 72.7 3.7 25.6 68.6 3.6 t 3.5*** 2.8*** 3.0*** 현 직위 담임교사 17.5 78.9 3.7 15.3 81.7 3.8 18.3 78.5 3.7 비담임교사 26.2 54.8 3.3 42.9 50.0 3.4 38.1 42.9 3.2	3년 미만	24.2	66.7	3.6		63.6	3.6		63.6	3.5
11년 이상 10.9 87.6 3.9 8.3*** 88.6 3.9 8.3*** 13.1*** 담당반 영아반 15.7 81.6 3.8 13.7 83.6 3.8 16.1 80.5 3.8 유아반 22.3 69.8 3.6 23.1 72.7 3.7 25.6 68.6 3.6 t 3.5** 2.8** 3.0*** 현 직위 담임교사 17.5 78.9 3.7 15.3 81.7 3.8 18.3 78.5 3.7 비담임교사 26.2 54.8 3.3 42.9 50.0 3.4 38.1 42.9 3.2	3~5년	24.2	68.5	3.6	23.6	70.3	3.6	32.1	62.4	3.6
F     8.3***     8.3***     13.1***       담당반     9이반     15.7     81.6     3.8     13.7     83.6     3.8     16.1     80.5     3.8       유아반     22.3     69.8     3.6     23.1     72.7     3.7     25.6     68.6     3.6       t     3.5**     2.8**     3.0***       현 직위     17.5     78.9     3.7     15.3     81.7     3.8     18.3     78.5     3.7       비담임교사     26.2     54.8     3.3     42.9     50.0     3.4     38.1     42.9     3.2	6~10년	17.8	78.4	3.8	14.0	83.3	3.8	17.8	78.8	3.8
담당반 영어반 15.7 81.6 3.8 13.7 83.6 3.8 16.1 80.5 3.8 유어반 22.3 69.8 3.6 23.1 72.7 3.7 25.6 68.6 3.6 t 2.8** 3.0*** 현 직위 담임교사 17.5 78.9 3.7 15.3 81.7 3.8 18.3 78.5 3.7 비담임교사 26.2 54.8 3.3 42.9 50.0 3.4 38.1 42.9 3.2	11년 이상	10.9	87.6		9.8	88.6		9.3	89.1	
영아반 15.7 81.6 3.8 13.7 83.6 3.8 16.1 80.5 3.8 유아반 22.3 69.8 3.6 23.1 72.7 3.7 25.6 68.6 3.6 t 2.8** 2.8** 3.0*** 현 직위 담임교사 17.5 78.9 3.7 15.3 81.7 3.8 18.3 78.5 3.7 비담임교사 26.2 54.8 3.3 42.9 50.0 3.4 38.1 42.9 3.2	F			8.3***		·	8.3***			13.1***
유이반 22.3 69.8 3.6 23.1 72.7 3.7 25.6 68.6 3.6 t 2.8**	담당반	-						*		
t     3.5**     2.8**     3.0**       현 직위	영아반	15.7	81.6	3.8	13.7	83.6	3.8	16.1	80.5	3.8
현 직위 담임교사 17.5 78.9 3.7 15.3 81.7 3.8 18.3 78.5 3.7 비담임교사 26.2 54.8 3.3 42.9 50.0 3.4 38.1 42.9 3.2	유아반	22.3	69.8		23.1	72.7		25.6	68.6	3.6
담임교사 17.5 78.9 3.7 15.3 81.7 3.8 18.3 78.5 3.7 비담임교사 26.2 54.8 3.3 42.9 50.0 3.4 38.1 42.9 3.2	t			3.5**			2.8**			3.0**
비담임교사 26.2 54.8 3.3 42.9 50.0 3.4 38.1 42.9 3.2	현 직위	-		-				-	-	
비담임교사 26.2 54.8 3.3 42.9 50.0 3.4 38.1 42.9 3.2 t 3.1** 42.9 3.5** 42.9***						81.7			78.5	
t 3.1** 3.5** 4.2***	비담임교사	26.2	54.8		42.9	50.0		38.1	42.9	
	t			3.1**			3.5**			4.2***

자료: 본 연구를 위한 「어린이집·유치원 교사 고용 추이 및 처우 개선-보육교사」에 관한 조사 결과임. *  $\rho<.05$ , **  $\rho<.01$ , ***  $\rho<.01$ 

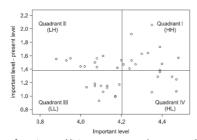
#### 나. 정책 요구 분석

Borich 요구도 분석은 어떤 요소의 현재 수준과 미래 수준의 차이를 반영하여 중요도를 표현하는 분석방법이나, 우선순위를 중심으로 볼 경우 항목이 많은 경우에는 어느 순위까지 고려할지 파악하기가 어려워 The Locus for Focus Model 분석으로 살펴보았다. 이 분석방법은 미래 수준의 중요도와 현재 수준과 미래 수준의 차이를 각각 X축과 Y축으로 두고 좌표로 표현하며, 각 사분면의 우선순위는 1사분면-2사분면-4사분면-3사분면 순이다. I 사분면(HH)에 배치된 정책은 집중적인 관리가 필요하고, II 사분면은 지속적인 유지가 필요하며, III 사분면은 우선순위를 낮춰도 되고, IV 사분면은 지나친 관리가 필요하지 않다²³).

어린이집 교사 정책 요구도 분석 결과, 1순위는 교사대 아동 비율이고, 2순위는 교사 권익 보호 및 분쟁 발생 시 공신력 있는 대응 창구 마련, 3순위는 사회적 인식 개선을 통한 직업 지위 향상, 4순위는 권익 보장 법 및 제도, 5순위는 교사의 신분 보장으로 나타났다.

LFF(The Locus for Focus Model) 분석을 실시한 결과, 교사대 아동 비율, 교사 권익보호 및 분쟁 발생 시 공신력 있는 대응 창구 마련, 사회적 인식 개선 통한 직업 지위 향상, 교사 권리보장 위한 법 및 제도 마련, 교사 신분 보장, 초과근무시 지원 및 적정 임금 보장, 휴게시간 보장 등은 집중적으로 추진해야 할 정책으로 나타났다(그림 V-4-3 참조).





자료: https://blog.naver.com/statstorm/221994652940 2023.10.9. 인출. 재인용.

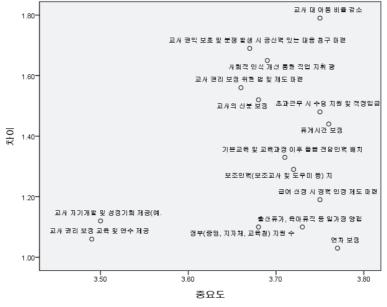
〈표 V-4-13〉 어린이집 교사 정책 요구도 분석

단위: %(명), 점

구분	현재수준	중요도	차이	t-Value	Borich요구도	Rank
권익 보장 법 및 제도	2.1	3.66	1.56	-35.3***	5.71	4
권익 보장 교육 및 연수	2.4	3.49	1.06	-23.3***	3.70	15
교사의 신분 보장	2.2	3.68	1.52	-33.4***	5.59	5
교사 권익보호 및 분쟁 발생 시 공신력 있는 대응 창구 마련	2.0	3.67	1.69	-36.4***	6.20	2
교사 자기개발 및 성장기회 제공	2.4	3.5	1.12	-25.2***	3.92	13
사회적 인식 개선을 통한 직업 지위 향상	2.0	3.69	1.65	-37.0***	6.09	3
연차 보장	2.7	3.77	1.03	-26.0***	3.88	14
출산휴가, 육아휴직 등 일가정 양립 지원	2.6	3.73	1.1	-26.5***	4.10	11
(어린이집)휴게시간 보장	2.3	3.76	1.44	-32.1***	5.41	7
급여 산정 시 경력 인정 제도 마련	2.6	3.75	1.19	-26.7***	4.46	10
정부지원 수당 급여 산입	2.6	3.68	1.1	-24.9***	4.05	12
교사 대 아동 비율 축소	2.0	3.75	1.79	-37.3***	6.71	1
보조인력 지원 확대	2.4	3.72	1.29	-29.8***	4.80	9
초과근무 수당 및 적정임금 보장	2.3	3.75	1.48	-32.0***	5.55	6
교육과정 이후 돌봄전담인력 배치	2.4	3.71	1.33	-29.8***	4.93	8

자료: 본 연구를 위한 「어린이집·유치원 교사 고용 추이 및 처우 개선-보육교사」에 관한 조사 결과임. ***  $\rho < .001$ 

[그림 V-4-3] 어린이집 교사 LFF(The Locus for Focus Model) 분석 결과



자료: 〈표 V-4-13〉을 LFF(The Locus for Focus Model) 분석한 결과임.

# $\overline{\mathbf{V}}$

# 5. 어린이집 교사 이직 결정요인 분석

어린이집 교사의 이직 결정요인 분석을 실시한 결과, 교사 경력이 높아지면 이직할 확률이 1.41배 증가하며, 주당 근무시간이 높아질 경우 이직할 확률이 0.31배 증가하는 것으로 나타났다. 교사의 연령이나 초과 근무시간, (근무시간, 업무량, 교사로서의 권익보호) 근무만족도나 관계 만족도, 교사로서의 지지 또는 존중 정도, 자녀수, 담당반, 혼인상대, 학력, 이직 횟수 등은 유의한 결과를 나타내지 않았다.

〈표 V-5-1〉 어린이집 교사 이직 결정 요인 분석

구분	В	S.E,	Wals	자유도	유의확률	Exp(B)
교사 연령	057	.039	2.137	1	.144	.945
교사 경력	.344	.133	6.635	1	.010	1.410
주당 근무시간	122	.057	4.639	1	.031	.885
초과근무 시간(주 평균시간)	.058	.057	1.033	1	.310	1.060
만족도_근무시간	.004	.061	.004	1	.951	1.004
만족도_업무량	.051	.258	.040	1	.842	1.053
만족도_교사로서의 권익보호	030	.266	.013	1	.909	.970
관계만족도_영유아	364	.276	1.732	1	.188	.695
관계만족도_부모	009	.298	.001	1	.976	.991
관계만족도_동료교사	528	.376	1.976	1	.160	.590
관계만족도_원장	107	.324	.109	1	.742	.899
지지 또는 존중 정도_영유아 부모	.292	.307	.907	1	.341	1.339
지지 또는 존중 정도_동료교사	086	.320	.073	1	.787	.917
지지 또는 존중 정도_원장	547	.368	2.214	1	.137	.579
지지 또는 존중 정도_ 사회	122	.332	.135	1	.714	.885
자녀 수	.482	.267	3.261	1	.071	1.619
담당반	350	.570	.378	1	.539	.705
혼인 상태	689	.514	1.795	1	.180	.502
학력	.181	.138	1.720	1	.190	1.198
이직 횟수	.544	3.616	.023	1	.880	1.723

# 6. 시사점

제5장에서는 어린이집 조사에 참여한 교사의 특성을 살펴보고, 보육교사 자격 취득 후 입직부터 현재 근무하는 기관까지의 이직 경로와 현 근무기관의 근무조건 및 처우 등에 대해 알아본 결과를 근거로 몇 가지 시사점을 정리하면 다음과 같다. 첫째, 어린이집 교사가 이직하지 않고 경력을 개발할 수 있는 제도적 기반이 필요하다. 조사에 참여한 교사는 평균 2.5회 이직하였고, 최대 10회 이직하였다. 특히 근무환경이 열악한 가정어린이집이거나 영아반 교사, 자녀가 있는 경우 이직 횟수가 유의하게 많았다.

둘째, 최근 근로기준법 강화로 어린이집이 사립유치원보다 근무조건이나 처우가 우위에 있음을 확인하였다. 어린이집 교사가 어린이집·유치원 교사 자격 취득 후 최초 취업한 기관은 어린이집 80.7%, 유치원 19.3%로 어린이집이 더 많고 자격 취득 후 취업한 기관에서 2번 이상 이직한 경우 취업한 기관은 대부분 어린이집이 며, 자격 취득 후 유치원에 취업한 교사들은 이후 어린이집으로 이직하는 경우가 점차적으로 늘어났다.

셋째, 어린이집·유치원에 대한 올바른 취업 정보를 제공하는 공신력 있는 사이트가 필요함을 시사하였다. 어린이집 교사는 어린이집·유치원 자격 취득 후 육아종합지원센터 구인구직 공고를 통해 취업했다는 비율이 28.8%, 교육기관 추천 17.0%, 지인소개 15.7%, 자격 취득을 위해 실습했던 기관에서 취업을 제안한 경우 11.8%, 취업정보 사이트 9.9% 순이지만, 근속기간은 이직 차수별로 평균 2~3년 사이로 짧았다.

넷째, 원장의 리더쉽 교육이 이루어질 필요가 있다. 어린이집 교사들은 근무기관 선택 시 원장의 보육철학을 고려한다고 응답한 비율이 상대적으로 높았으나, 그간 근무한 기관에서의 영유아와 이들 부모, 원장과 동료 교사와의 관계 중에서 원장과 의 관계에 대한 만족도가 가장 낮았다. 또한 어린이집 교사가 현재 근무하는 어린 이집에서도 원장과의 관계에서 어려움 정도가 가장 높았다.

다섯째, 어린이집 교사의 고용상담 창구가 필요함을 시사하였다. 어린이집 교사의 주요 이직 사유는 개인 요인, 기관 요인, 사회적 요인 3가지 유형으로 구분되며, 이직 차수별로 업무부담, 원장과의 갈등, 급여 불만, 연차 및 휴가 등 사용의 어려움 등으로 구조적인 문제가 다수를 차지하였다.

여섯째, 어린이집 교사의 휴게시간 보장에 대한 관리감독을 강화할 필요가 있다. 조사에 참여한 교사 중 휴게시간이 없다는 응답이 25.9%나 되었고, 휴게시간을 사용할 경우도 1일 평균 45.5분이었다. 또한 휴게시간을 보내는 공간은 교사실(휴게실)이 58.2%, 어린이집 내 기타 공간 31.4%, 외부 10.0%로 보육실 밖의 공간에서

휴게시간을 보낸다는 비율이 높지만, 보육실에서 휴게시간을 보낸다는 교사도 55.7%로 많아서 보육교사의 휴식이 적절하게 이루어지지 않고 있음을 알 수 있었다. 한편, 휴게시간 동안 담임교사 대신 영유아를 담당하는 인력은 파트너 교사가 돌보는 경우가 52.4%이고, 보조교사 34.1%, 원장 5.7%, 기타 7.8%이었다. 단독반인 경우나 보조교사가 지원되지 않는 경우 보육교사의 휴게시간이 보장될 수 없을 것으로 예상된다.

일곱째, 연장전담교사 인건비 지원을 확대할 필요가 있다. 연장보육반 겸임 또는 교대 근무한다는 비율은 55.8%이고, 이중 51.6%가 인센티브를 받았고, 인센티브는 별도 수당을 지급하는 경우가 26.6%로 다수를 차지하고, 업무량 조정 13.9%, 당직일수 축소 4.7%, 기타 5.3% 순이었다.

여덟째, 보조교사 지원사업을 확대할 필요가 있다. 조사에 참여한 교사 중 보조 인력을 지원받은 교사는 59.2%이고, 지원인력은 보조교사 84.5%, 도우미 6.9%, 보조교사와 도우미 둘다 지원받는다는 비율도 8.6%이며, 보조교사를 지원받는 경우 지원 형태는 공동 59.1%, 전담 23.2%, 둘다가 17.7% 이었다.

아홉째, 근로기준법 준수 여부를 정기적으로 점검할 필요가 있다. 조사에 참여한 교사 중 현재 근무하는 어린이집에서 근로계약서를 77.3%가 매년 작성하고, 20.9%는 최초 취업 시 작성하였으며, 1.7%는 작성하지 않았다. 또한 근로계약서를 작성하는 경우 다수인 68.2%는 근로계약서대로 모든 조건을 이행하지만, 30.9%는 근로계약서 중 일부만 이행하고, 0.9%는 근로계약서대로 하지 않고 있었다.

열 번째, 어린이집 평가, 지도점검 등의 관리감독 강화로 어린이집 교사의 휴가 사용이 보편화되고 있음을 확인할 수 있었다. 연월차를 사용한다는 비율은 87.5%, 출산휴가 64.5%, 결혼 휴가 67.7%, 산전후 휴가 54.8%, 육아휴직 62.6%, 임신기육아기 단축근무 46.9% 이었다.

열 한 번째, 어린이집 교사 급여 산정 시 경력이 반영될 수 있도록 제도적 뒷받침이 필요하다. 조사 참여 교사 중 66.7%는 경력이 모두 반영되었고, 14.7%는 일부 경력만 반영, 17.7%는 경력이 반영되지 않았고, 70.1%는 경력에 따라 급여가상승하고, 11.3%는 경력 일부만 급여에 반영되며, 18.6%는 경력이 급여에 전혀 반영되지 않았다.

열 두 번째, 어린이집 교사에 대한 사회적 인식을 제고할 필요가 있다. 어린이집

교사들이 영유아 부모, 동료교사, 원장, 사회 등으로부터 지지 또는 존중받는다고 느끼는 정도가 동료 교사가5점 평균 3.9점으로 가장 높고, 다음으로 부모 평균 3.7 점, 원장 평균 3.6점 순이고, 사회가 평균 3.0점으로 가장 낮았다.

열 세 번째, 교사의 권리보호 위한 법적 제도가 필요함을 시사하였다. 어린이집 교사 정책 요구도 분석 결과, 교사 권익 보호 및 분쟁 발생 시 공신력 있는 대응 창구 마련, 권익 보장 법 및 제도, 교사의 신분 보장을 꼽은 순위가 높았다.

열 네 번째, 교사대 아동 비율을 개선할 필요가 있다. 어린이집 교사 정책 요구 도 분석 결과, 교사대 아동 비율을 꼽았다.

# 유치원 교사 이직경로와 근무환경 및 요구

- 01 유치원 조사 참여자 특성
- 02 어린이집·유치원 이직 행태
- 03 유치원 근무조건 및 처우
- 04 유치원 교사 정책 요구 분석
- 05 유치원 교사 이직 결정요인 분석
- 06 시사점

# Ⅵ. 유치원 교사 이직경로와 근무환경 및 요구

제6장에서는 유치원 조사에 참여한 교사의 특성을 살펴보고, 교사 자격 취득 후입직부터 현 기관까지의 이직 경로와 현 근무기관의 근무조건 및 처우 등에 대해알아보았다.

## 1. 유치원 조사 참여자 특성²⁴⁾

사립유치원 담임교사 및 비담임교사를 주요 대상으로 조사가 이루어졌으며, 국 공립유치원 기간제 교사 일부가 조사에 참여하였다.

#### 가. 자격 및 경력

#### 1) 최초 취득 자격

사립유치원 조사에 참여한 교사가 최초 취득한 교사 자격에 대해 알아보았다. 보육교사 2급이 64.5%로 다수를 차지하고, 다음으로 유치원 정교사 2급 53.4%, 보육교사 1급 20.7%, 보육교사 3급 4.5% 순이었다. 현 기관 유형별로 보면, 국공립과 사립유치원은 유치원 정교사 2급이 다수를 차지하지만, 사립 법인은 보육교사 2급이 많았다. 지역규모별로는 일정한 경향성을 보이지 않지만, 읍면지역이 유치원 정교사 2급이 많았다. 현원규모별로는 규모가 작을수록 최초 유치원 정교사 2급을 취득한 비율이 상대적으로 많았다. 교사 경력에 따라서는 경력이 낮을수록 보육교사 2급, 경력이 많을수록 유치원 정교사 2급이 많았다. 담당반 연령별로는 어릴수록 보육교사 2급, 많을수록 유치원 정교사 2급이 많았다.

²⁴⁾ 본 연구의 유치원 조사는 시도 및 지역규모 등을 고려하여 조사 참여자를 모집하였으나, 조사 방법 상 특정 지역 교사들의 참여율이 높을 수 있으므로 결과 해석 시 주의가 요구됨.

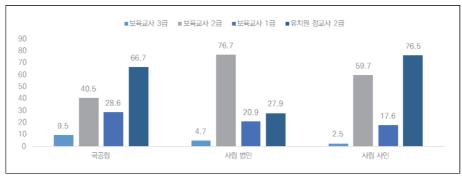
〈표 Ⅵ-1-1〉 최초 취득 교사 자격 유형: 유치원 교사

단위: %(명)

구분	보육교사 3급	보육교사 2급	보육교사 1급	유치원 정교사 2급	(수)
전체	4.5	64.5	20.7	53.4	(290)
현 기관 유형					
국공립	9.5	40.5	28.6	66.7	(42)
사립 법인	4.7	76.7	20.9	27.9	(129)
사립 사인	2.5	59.7	17.6	76.5	(119)
지역규모					
대도시	3.3	53.7	26.4	78.5	(121)
중소도시	5.8	72.9	16.1	29.7	(155)
읍면지역	-	64.3	21.4	100.0	( 14)
현원규모					
20인 이하	-	65.0	15.0	95.0	(20)
21~39인 이하	-	46.2	23.1	84.6	(13)
40~79인 이하	4.1	51.0	22.4	77.6	(49)
80인 이상	5.3	68.8	20.7	41.8	(208)
교사경력					
3년 미만	5.7	78.9	15.4	14.6	(123)
3~5년	3.6	66.3	14.5	73.5	(83)
6~10년	5.6	53.7	18.5	92.6	(54)
11년 이상	-	20.0	63.3	86.7	(30)
담당반					
만3세	6.0	70.1	24.8	43.6	(117)
만4세	4.0	68.0	16.0	46.0	(100)
만5세	2.7	50.7	20.5	79.5	(73)

자료: 본 연구를 위한「어린이집·유치원 교사 고용 추이 및 처우 개선-유치원 교사」에 관한 조사 결과임.

[그림 VI-1-1] 최초 취득 교사 자격 유형: 유치원 교사



자료: 〈표 VI-1-1〉를 그림으로 구성함.

유치원 교사가 최초 교사 자격을 취득한 기관은 4년제 대학이 64.8%로 다수를 차지하였다. 다음으로 3년제 대학이 22.1%, 2년제 대학 7.6%, 나머지는 5% 내외로 소수이었다. 제 특성별로 살펴보면, 현 기관유형별로는 사립 법인은 4년제 대학에서 최초 교사 자격을 취득하였다는 비율이 상대적으로 높았다. 현원 규모별로는 일정한 경향성을 보이지 않지만, 규모가 작을수록 2년제 대학, 규모가 클수록 4년제 대학이 상대적으로 많았다. 교사 경력별로는 경력이 많을수록 2년제 대학, 경력이 작을수록 4년제 대학에서 최초 자격을 취득하였다는 비율이 높았다. 담당반에 경향성이 뚜렷하지 않았다.

〈표 Ⅵ-1-2〉최초 취득 교사 자격 유형: 유치원 교사

단위: %(명)

구분	보육교사 교육원	2년 대학	3년제 대학	4년제 대학	대학원	학점은행제	계(수)
전체	3.1	7.6	22.1	64.8	1.4	1.0	100.0(290)
현 기관 유형							
국공립	2.4	11.9	16.7	69.0	-	-	100.0(42)
사립 법인	3.1	3.1	10.1	79.1	3.1	1.6	100.0(129)
사립 사인	3.4	10.9	37.0	47.9	-	0.8	100.0(119)
지역규모							
대도시	4.1	11.6	32.2	47.1	3.3	1.7	100.0(121)
중소도시	2.6	4.5	12.9	79.4	-	0.6	100.0(155)
읍면지역	-	7.1	35.7	57.1	-	-	100.0( 14)
현원규모							
20인 이하	-	15.0	25.0	55.0	5.0	-	100.0(20)
21~39인 이하	-	15.4	23.1	61.5	-	-	100.0(13)
40~79인 이하	4.1	6.1	30.6	55.1	2.0	2.0	100.0(49)
80인 이상	3.4	6.7	19.7	68.3	1.0	1.0	100.0(208)
교사경력							
3년 미만	1.6	8.0	8.1	85.4	2.4	1.6	100.0(123)
3~5년	1.2	3.6	33.7	60.2	-	1.2	100.0(83)
6~10년	7.4	9.3	38.9	42.6	1.9	-	100.0(54)
11년 이상	6.7	43.3	16.7	33.3	-	-	100.0(30)
담당반							
만3세	2.6	8.5	21.4	64.1	1.7	1.7	100.0(117)
만4세	5.0	5.0	19.0	69.0	1.0	1.0	100.0(100)
만5세	1.4	9.6	27.4	60.3	1.4	_	100.0(73)

자료: 본 연구를 위한 「어린이집·유치원 교사 고용 추이 및 처우 개선-유치원 교사」에 관한 조사 결과임.

〈표 Ⅵ-1-3〉은 최초 자격 취득 시 최종 학력을 조사한 것이다. 4년제 대학이 65.9%로 과반수 이상을 차지하고, 다음으로 3년제 대학이 21.7%, 2년제 대학

7.2%, 대학원 졸업 3.4%, 고등학교 졸업 1.7% 순이었다. 제 특성별로도 전체 응답과 유사한 경향성을 보이지만, 사립 법인은 4년제 대학이 82.2%로 다수를 차지하고, 국공립과 사립 사인은 2년제 대학이 각각 11.9%, 10.1%로 전체 응답보다 높았다. 지역규모별로는 도시지역일수록 고등학교 졸업이나 대학원 졸업 학력을 조시하였다는 비율이 높았다. 현원규모별로는 규모가 작을수록 2년제 대학, 규모가 클수록 4년제 대학이 비율이 높고, 교사 경력에 따라서는 경력이 적을수록 4년제 대학, 경력이 많을수록 2년제 대학 학력을 소지했다는 비율이 높았다. 담당반 연령별로는 연령이 어릴수록 2년제 대학 학력이 많았다.

〈표 Ⅵ-1-3〉최초 교사 자격 취득 시 최종 학력: 유치원 교사

단위: %(명)

					/	
구분	고등학교 졸업	2년제 대학	3년제 대학	4년제 대학	(석사과정) 대학원 졸업	계(수)
전체	1.7	7.2	21.7	65.9	3.4	100.0(290)
현 기관 유형						
국공립	-	11.9	19.0	61.9	7.1	100.0(42)
사립 법인	0.8	3.1	9.3	82.2	4.7	100.0(129)
사립 사인	3.4	10.1	36.1	49.6	0.8	100.0(119)
지역규모						
대도시	3.3	10.7	30.6	48.8	6.6	100.0(121)
중소도시	0.6	4.5	13.5	80.0	1.3	100.0(155)
읍면지역	-	7.1	35.7	57.1	-	100.0( 14)
현원규모						
20인 이하	-	15.0	25.0	45.0	15.0	100.0(20)
21~39인 이하	-	15.4	23.1	61.5	-	100.0(13)
40~79인 이하	-	8.2	32.7	55.1	4.1	100.0(49)
80인 이상	2.4	5.8	18.8	70.7	2.4	100.0(208)
교사경력						
3년 미만	-	1.6	7.3	89.4	1.6	100.0(123)
3~5년	2.4	3.6	32.5	57.8	3.6	100.0(83)
6~10년	3.7	9.3	38.9	44.4	3.7	100.0(54)
11년 이상	3.3	36.7	20.0	30.0	10.0	100.0(30)
담당반						
만3세	0.9	9.4	21.4	65.8	2.6	100.0(117)
만4세	3.0	6.0	18.0	72.0	1.0	100.0(100)
만5세	1.4	5.5	27.4	57.5	8.2	100.0(73)

자료: 본 연구를 위한 「어린이집·유치원 교사 고용 추이 및 처우 개선-유치원 교사」에 관한 조사 결과임.

#### 2) 최종 취득 자격

어린이집 또는 유치원 교사 자격 취득 후 일정 기간의 현장 경력을 쌓으면 자격을 승급할 수 있다. 조사에 참여한 유치원 교사가 현재 취득하고 있는 자격을 알아본 결과, 보육교사 2급이 67.9%로 가장 많고, 정교사 2급 50.3%, 보육교사 1급 25.5%, 정교사 1급 22.8%, 어린이집 원장과 유치원 원장은 어린이집 일반이 7.9%로 가장 많고 나머지는 3% 이내로 소수이었다.

#### 〈표 VI-1-4〉 현 취득 자격 1: 유치원 교사

단위: %(명)

			어린	이집				유	치원		
구분		원장			보육교사		OITL	0171	정.	교사	(수)
	가정	40인미만	일반	1급	2급	3급	원장	원감	1급	2급	
전체	2.4	1.4	7.9	25.5	67.9	6.6	2.1	0.3	22.8	50.3	(290)
현 기관 유형											
국공립	2.4	2.4	9.5	26.2	45.2	9.5	2.4	-	31.0	64.3	(42)
사립 법인	1.6	1.6	3.9	21.7	77.5	8.5	-	-	10.9	26.4	(129)
사립 사인	3.4	0.8	11.8	29.4	65.5	3.4	4.2	0.8	32.8	71.4	(119)
지역규모											
대도시	4.1	2.5	10.7	28.1	62.8	5.0	3.3	0.8	30.6	70.2	(121)
중소도시	1.3	0.6	5.2	21.9	72.3	8.4	1.3	-	14.8	31.0	(155)
읍면지역	-		14.3	42.9	64.3	-	-	-	42.9	92.9	( 14)
현원규모											
20인 이하	5.0	5.0	10.0	30.0	60.0	-	-	-	45.0	85.0	(20)
21~39인 이하	23.1	15.4	30.8	38.5	46.2	-	-	-	30.8	76.9	( 13)
40~79인 이하	2.0	-	6.1	26.5	46.9	6.1	2.0	-	18.4	73.5	(49)
80인 이상	1.0	0.5	6.7	24.0	75.0	7.7	2.4	0.5	21.2	39.9	(208)
교사경력											
3년 미만	_	-	0.8	16.3	78.9	8.1	-	-	-	15.4	(123)
3~5년	1.2	-	-	19.3	67.5	7.2	-	-	13.3	74.7	(83)
6~10년	7.4	5.6	13.0	31.5	61.1	5.6	-	-	59.3	83.3	(54)
11년 이상	6.7	3.3	50.0	70.0	36.7	-	20.0	3.3	76.7	66.7	(30)
담당반											
만3세	2.6	0.9	9.4	26.5	71.8	8.5	2.6	0.9	19.7	38.5	(117)
만4세	3.0	1.0	4.0	24.0	72.0	6.0	1.0	-	16.0	48.0	(100)
만5세	1.4	2.7	11.0	26.0	56.2	4.1	2.7	-	37.0	72.6	(73)

자료: 본 연구를 위한 「어린이집·유치원 교사 고용 추이 및 처우 개선-유치원 교사」에 관한 조사 결과임.

제 특성별로 보면, 현재 국공립유치원에 재직하는 경우 보육교사 3급과 정교사 2급을 소지한 비율이 높았다. 지역규모별로도 일정한 경향성을 보이지 않지만, 읍

면지역은 보육교사 1급과 정교사 1,2급을 소지한 비율이 높았다. 현원 규모별로는 규모가 작을수록 정교사 1급이나 2급, 규모가 클수록 보육교사 2급 자격을 소지하고 있다는 비율이 높았다. 교사 경력에 따라서는 경력이 적을수록 보육교사 2급과 3급, 경력이 많을수록 정교사 1,2급 자격을 소지하고 있다는 비율이 높았다.

이 외에 사회복지사 자격증을 소지하고 있다는 비율은 5.9%, 장애영유아보육교 사 자격확인서 3.4%, 특수학교 정교사나 간호사, 초중학교 정교사는 1% 미만으로 소수이었다.

〈표 VI-1-5〉 현 취득 자격 2: 유치원 교사

단위: %(명)

구분	특수 학교 정교사	장애영유아보육 교사자격확인서	사회 복지사	간호사	초·중학교 정교사	기타	(수)
전체	0.3	3.4	5.9	0.7	0.3	2.8	(290)
현 기관 유형							
국공립	2.4	4.8	4.8	2.4	-	2.4	(42)
사립 법인	_	1.6	2.3	-	-	8.0	(129)
사립 사인	-	5.0	10.1	0.8	0.8	5.0	(119)
지역규모							
대도시	8.0	5.0	4.1	-	0.8	4.1	(121)
중소도시	_	1.9	6.5	0.6	-	1.9	(155)
읍면지역	-	7.1	14.3	7.1	-	-	( 14)
현원규모							
20인 이하	5.0	5.0	20.0	5.0	-	5.0	(20)
21~39인 이하	-	7.7	15.4	-	7.7	7.7	(13)
40~79인 이하	-	6.1	8.2	2.0	-	4.1	(49)
80인 이상	-	2.4	3.4	-	-	1.9	(208)
교사경력							
3년 미만	_	-	1.6	-	8.0	1.6	(123)
3~5년	1.2	4.8	4.8	1.2	-	3.6	(83)
6~10년	_	5.6	9.3	-	-	-	(54)
11년 이상	_	10.0	20.0	3.3	-	10.0	(30)
담당반			·	·		·	
만3세	_	4.3	9.4	1.7	-	4.3	(117)
만4세	1.0	4.0	3.0	_	-	-	(100)
만5세	_	1.4	4.1	_	1.4	4.1	(73)

주: 중복응답 결과임.

자료: 본 연구를 위한 「어린이집・유치원 교사 고용 추이 및 처우 개선-유치원 교사」에 관한 조사 결과임.

제 특성별로 보면, 국공립은 장애영유아보육교사 자격확인서, 사립사인은 사회 복지사와 간호사 자격을 소지한 비율이 상대적으로 높았다. 읍면지역은 장애영유 아보육교사 자격확인서, 사회복지사, 간호사 등의 자격을 소지하고 있다는 비율이 상대적으로 높았다. 또한 규모가 작을수록 사회복지사, 교사 경력이 많을수록 장애 영유아보육교사자격확인서와 사회복지사 자격을 소지하였다는 비율이 높았다. 담 당반에 따라서는 일정한 경향성을 보이지 않았다.

#### 3) 학력 및 경력

조사에 참여한 유치원 교사의 최종 학력을 알아보았다. 〈표 VI-1-6〉와 같이, 4 년제 대학교 졸업과 재학이 각각 65.2%, 3.4%, 다음으로 3년제 이하 대학 졸업이 20.7%, 대학원(석사) 재학 또는 졸업은 각각 3.4%, 5.9%, 대학원 박사 재학 및 졸업과 고등학교 졸업은 각각 1% 미만으로 소수이었다.

〈표 VI-1-6〉최종 학력: 유치원 교사

단위: %(명)

	고등학교	(3년제	4년제	대학교	대학원	!(석사)	대학원	!(박사)	-44
구분	졸업	(이하) 대학 졸업	재학	졸업	재학	졸업	재학	졸업	계(수)
전체	0.3	20.7	3.4	65.2	3.4	5.9	0.3	0.7	100.0(290)
현 기관 유형									
국공립	-	19.0	7.1	59.5	7.1	7.1	-	_	100.0(42)
사립 법인	-	9.3	2.3	77.5	1.6	7.8	8.0	8.0	100.0(129)
사립 사인	0.8	33.6	3.4	53.8	4.2	3.4	-	8.0	100.0(119)
지역규모									
대도시	0.8	28.9	3.3	49.6	6.6	9.1	-	1.7	100.0(121)
중소도시	-	13.5	3.9	76.8	1.3	3.9	0.6	_	100.0(155)
읍면지역	-	28.6	_	71.4	_	-	_	_	100.0( 14)
현원규모									
20인 이하	-	35.0	5.0	40.0	5.0	10.0	5.0	_	100.0(20)
21~39인 이하	-	15.4	_	53.8	30.8	-	-	_	100.0(13)
40~79인 이하	-	30.6	12.2	51.0	_	4.1	-	2.0	100.0(49)
80인 이상	0.5	17.3	1.4	71.6	2.4	6.3	_	0.5	100.0(208)
교사경력									
3년 미만	-	8.9	0.8	86.2	0.8	1.6	0.8	8.0	100.0(123)
3~5년	-	28.9	7.2	51.8	6.0	6.0	_	_	100.0(83)
6~10년	1.9	33.3	5.6	44.4	7.4	7.4	_	_	100.0(54)
11년 이상	-	23.3	_	53.3	_	20.0	_	3.3	100.0(30)
담당반									
만3세	_	21.4	6.0	65.8	1.7	4.3	_	0.9	100.0(117)
만4세	_	20.0	1.0	69.0	5.0	5.0	_	_	100.0(100)
만5세	1.4	20.5	2.7	58.9	4.1	9.6	1.4	1.4	100.0(73)

자료: 본 연구를 위한 「어린이집·유치원 교사 고용 추이 및 처우 개선-유치원 교사」에 관한 조사 결과임.

현 기관 유형별로 보면, 사립 법인은 4년제 대학교 졸업이 77.5%, 사립 사인은 3년제 이하 대학 졸업이 33.6%로 상대적으로 높았다. 국공립유치원은 대학원(석사) 재학 및 졸업 비율이 상대적으로 높았다. 지역규모별로는 도시지역일수록 3년 제 이하 대학 졸업과 4년제 대학 재학, 대학원 석사 재학 및 졸업 비율이 높고, 읍면지역일수록 4년제 대학 졸업 비율이 높았다. 현원 규모별로는 규모가 클수록 4년제 대학 졸업 비율, 담당 연령이 높을수록 대학원 (석사) 재학 또는 졸업 비율이 높았다.

《표 VI-1-7》은 어린이집 및 유치원 경력을 조사한 것이다. 유치원 교사 경력은 평균 49.3개월로 4년을 초과하였다. 구간별로는 3년 미만이 49.3%, 3~5년 28.6%, 6~10년 16.6%, 11년 이상 5.5% 순이었다. 제 특성별로는 현원 규모를 제외하고 모두 유의미한 차이를 보였다. 사립 사인에 근무하거나 읍면지역 소재 유치원에 재직 중인 경우, 교사 경력이 길수록, 만 5세반을 담당하는 경우 유의하게 유치원 교사 경력이 길었다.

〈표 VI-1-7〉 어린이집 및 유치원 경력: 유치원 교사

단위: %(명), 개월

	유치원						어린이집					
구분	3년 미만	3~5년	6~10 년	11년 이상	(수)	평균	3년 미만	3~5년	6~10 년	11년 이상	(수)	평균
전체	49.3	28.6	16.6	5.5	(290)	49.3	89.7	6.2	2.4	1.7	(290)	12.3
현 기관 유형												
국공립	31.0	47.6	9.5	11.9	(42)	60.7	83.3	7.1	7.1	2.4	(42)	21.7
사립 법인	69.8	19.4	9.3	1.6	(129)	32.2	96.1	2.3	0.8	8.0	(129)	6.8
사립 사인	33.6	31.9	26.9	7.6	(119)	63.8	84.9	10.1	2.5	2.5	(119)	14.9
F		18.1***						$3.5^{*}$				
지역규모												
대도시	31.4	41.3	20.7	6.6	(121)	57.8	87.6	7.4	3.3	1.7	(121)	14.4
중소도시	65.2	19.4	11.6	3.9	(155)	40.0	92.3	4.5	1.9	1.3	(155)	8.6
읍면지역	28.6	21.4	35.7	14.3	(14)	78.7	78.6	14.3	-	7.1	(14)	34.9
F		8.5***						4.1*				
현원규모												
20인 이하	20.0	50.0	25.0	5.0	(20)	65.9	80.0	15.0	-	5.0	(20)	25.4
21~39인 이하	38.5	30.8	23.1	7.7	(13)	57.9	84.6	_	7.7	7.7	(13)	22.7
40~79인 0하	34.7	46.9	12.2	6.1	(49)	48.3	87.8	6.1	2.0	4.1	(49)	18.3
80인 이상	56.3	22.1	16.3	5.3	(208)	47.4	91.3	5.8	2.4	0.5	(208)	9.0
F		1.1						2.4				

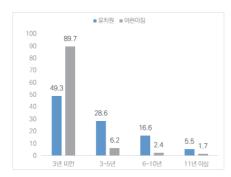
(표 VI-1-7 계속)

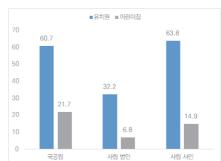
		유치원						어린이집					
구분	3년 미만	3~5년	6~10 년	11년 이상	(수)	평균	3년 미만	3~5년	6~10 년	11년 이상	(수)	평균	
교사경력													
3년 미만	100.0	-	-	-	(123)	17.2	100.0	-	-	-	(123)	3.3	
3~5년	15.7	84.3	-	-	(83)	45.2	92.8	7.2	-	_	(83)	5.5	
6~10년	5.6	22.2	72.2	-	(54)	81.9	79.6	14.8	5.6	-	(54)	15.3	
11년 이상	13.3	3.3	30.0	53.3	(30)	133.2	56.7	13.3	13.3	16.7	(30)	62.5	
F		1763***						32.0***					
담당반													
만3세	56.4	26.5	12.8	4.3	(117)	44.2	86.3	7.7	3.4	2.6	(117)	17.0	
만4세	56.0	29.0	11.0	4.0	(100)	40.7	92.0	6.0	1.0	1.0	(100)	9.4	
만5세	28.8	31.5	30.1	9.6	(73)	69.4	91.8	4.1	2.7	1.4	(73)	8.6	
F		10.0***						1.8					

자료: 본 연구를 위한 「어린이집·유치원 교사 고용 추이 및 처우 개선-유치원 교사」에 관한 조사 결과임. *  $\rho < .05$ , ***  $\rho < .001$ 

한편, 어린이집 교사 경력은 평균 12.3개월이며, 구간별로는 3년 미만이 89.7%로 다수를 차지하고, 3~5년 6.2%, 6~10년과 11년 이상이 각각 2.4%, 1.7% 정도이었다. 제 특성별로는 현 기관 유형을 제외하고 모두 유의한 차이를 보였다. 읍면지역 소재 유치원에 근무하거나 현원 규모가 작을수록 또는 교사 경력이 많을수록, 담당 연령이 어릴수록 어린이집 교사 경력이 많았다.

[그림 VI-1-2] 어린이집·유치원 경력: 유치원 교사





자료: 〈표 VI-1-7〉을 그림으로 구성함.

유치원 교사의 어린이집 또는 유치원에서의 담임교사 경력을 알아보았다. 담임 교사는 평균 48.8개월이며, 구간별로는 3년 미만이 53.1%, 3~5년 22.8%, 6~10

년 15.9%, 11년 이상 8.3% 순이었다. 제 특성별도 통계적으로 유의미한 차이를 보였다. 현재 사립 사인이나 읍면지역 소재 유치원에 근무하는 경우, 유치원 현원 규모가 작을수록, 또는 교사 경력이 많을수록, 만5세를 담당하는 경우 담임교사 경력이 유의하게 많았다.

〈표 VI-1-8〉 어린이집 및 유치원 담임교사 경력: 유치원 교사

단위: %(명), 개월

	총 담임교사 경력							현 2	기관 담	임교사	경력	
구분	3년 미만	3~5년	6~10 년	11년 이상	(수)	평균	3년 미만	3~5년	6~10 년	11년 이상	(수)	평균
전체	53.1	22.8	15.9	8.3	(290)	48.8	64.2	18.8	10.4	6.5	(260)	39.7
현 기관 유형												
국공립	33.3	31.0	19.0	16.7	(42)	68.6	37.5	40.6	9.4	12.5	(32)	59.3
사립 법인	78.3	7.8	11.6	2.3	(129)	27.2	84.2	8.3	5.8	1.7	(120)	23.2
사립 사인	32.8	36.1	19.3	11.8	(119)	65.3	50.0	24.1	15.7	10.2	(108)	52.3
F		19.1***						7.9***				
지역규모												
대도시	38.0	30.6	21.5	9.9	(121)	59.2	44.8	31.3	14.6	9.4	(96)	58.3
중소도시	68.4	15.5	11.0	5.2	(155)	35.4	78.3	11.2	6.6	3.9	(152)	25.7
읍면지역	14.3	35.7	21.4	28.6	( 14)	107.7	41.7	16.7	25.0	16.7	(12)	69.2
F		15.3***		•				6.5**				
현원규모					>						, ,	
20인 이하	15.0	50.0	20.0	15.0	(20)	84.9	20.0	46.7	26.7	6.7	( 15)	68.0
21~39인 이하	15.4	38.5	38.5	7.7	( 13)	78.4	30.8	38.5	23.1	7.7	( 13)	62.9
40~79인 이하	42.9	38.8	8.2	10.2	(49)	52.0	58.5	26.8	9.8	4.9	(41)	39.0
80인 이상	61.5	15.4	15.9	7.2	(208)	42.7	71.2	13.6	8.4	6.8	(191)	36.1
F		4.9**						1.8				
교사경력	00.0		0.0		(100)	0.0	100.0				(100)	0.0
3년 미만	99.2	-	0.8	-	(123)			-	_	1.0	(109)	8.2
3~5년 C 10년	36.1	63.9	7/1	_	(83)	39.0	60.5	38.2	- -	1.3	(76)	37.1
6~10년	3.7	22.2	74.1	-	(54)	85.5	13.0	37.0	50.0	_ EE 0	(46)	69.0
11년 이상 F	_	3.3	16.7	80.0	(30)	172.1	20.7	10.3	13.8	55.2	(29)	118.7
		350.9***						53.4***				
담당반 만3세	56.4	20.5	16.2	6.8	(117)	45.9	68.6	17.6	8.8	4.9	(102)	33.4
인3세 만4세	61.0	23.0	11.0	5.0	(100)	37.8	71.6	14.8	o.o 9.1	4.9	(88)	34.8
인4세 만5세	37.0	26.0	21.9	15.1	(73)	68.6	48.6	14.8 25.7	14.3	4.5	(70)	55.2
인3세 F	37.0	26.0 6.8**	21.9	10.1	( /3)	00.0	40.0	25.7 4.9**	14.3	11.4	( /0)	00.Z
1		0.0						ᠲ.ʊ				

주: 총 담임교사 경력은 어린이집과 유치원에서의 담임교사 경력을 합산한 결과임.

자료: 본 연구를 위한 「어린이집·유치원 교사 고용 추이 및 처우 개선-유치원 교사」에 관한 조사 결과임.

^{**} p <.01, *** p <.001

현재 근무하는 기관에서의 담임교사 경력은 평균 39.7개월이며, 3년 미만이 64.2%로 다수를 차지하고, 3~5년 18.8%, 6-10년 10.4%, 11년 이상 6.5% 순이 었다. 제 특성별로는 현원 규모를 제외하고 모두 유의미한 차이를 나타내었다. 사립 사인이거나 읍면지역 소재 유치원일수록, 교사 경력이 많을수록 담당 연령이 높을수록 담임교사 경력이 유의하게 많았다.

[그림 VI-1-3] 담임교사 경력

68.6

80

70

60

50

40

30

10

■유치원 ■ 어린이집

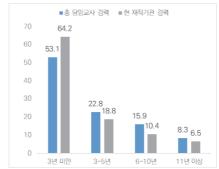
27.2

사립 범인



사립 사인

[그림 VI-1-4] 총 담임교사 경력 및 현 재직경력



자료: 〈표 VI-1-8〉를 그림으로 구성함.

국공립

일부 유치원에서는 담임교사로 바로 채용하기 보다는 부담임교사 또는 보조교사로 채용하여 경력을 쌓은 후 담임교사로 직무를 전환하기도 한다. 현 재직기관에서의 부담임교사 또는 보조교사 경력이 있는지를 알아보았다.

〈표 Ⅵ-1-9〉 현 재직기관에서의 비담임 및 보조교사 경력: 유치원 교사

단위: %(명), 개월

			부담임교	사 경력	1		보조교사 경력					
구분	3년 미만	3~5년	6 ~10년	11년 이상	(수)	평균	3년 미만	3~5년	6 ~10년	11년 이상	(수)	평균
전체	92.4	4.3	2.2	1.1	(92)	19.8	88.9	3.7	7.4	-	(27)	19.2
현 기관 유형												
국공립	91.7	4.2	4.2	-	(24)	19.3	80.0	10.0	10.0	-	(10)	24.4
사립 법인	95.7	4.3	-	-	(23)	13.2	100.0	-	_	-	(6)	15.2
사립 사인	91.1	4.4	2.2	2.2	(45)	23.4	90.9	-	9.1	-	(11)	16.6
F						6.2**						4.0*
지역규모												
대도시	90.9	4.5	3.0	1.5	(66)	21.1	88.2	-	11.8	-	(17)	21.9
중소도시	95.7	4.3	-	-	(23)	17.2	87.5	12.5	_	-	(8)	16.0
읍면지역	100.0	-	-	-	(3)	10.0	100.0	-	_	-	(2)	8.5
F						9.8***						1.7

(표 VI-1-9 계속)

		부담임 경력							보조교	나 경력		
구분	3년 미만	3~5년	6 ~10년	11년 이상	(수)	평균	3년 미만	3~5년	6 ~10년	11년 이상	(수)	평균
현원규모												
20인 이하	100.0	-	_	-	(8)	18.0	80.0	20.0	_	-	(5)	14.2
21~39인 이하	100.0	-	_	-	(3)	16.3	_	-	_	-	-	_
40~79인 이하	88.9	7.4	3.7	-	(27)	19.9	71.4	-	28.6	-	(7)	40.6
80인 이상	92.6	3.7	1.9	1.9	(54)	20.2	100.0	-	_	-	(15)	10.9
F						1.5						3.6*
교사경력												
3년 미만	100.0	-	_	-	(20)	13.0	100.0	-	_	-	(6)	10.5
3~5년	100.0	-	_	-	(37)	14.2	85.7	-	14.3	-	(7)	26.9
6~10년	78.3	17.4	4.3	-	(23)	24.2	88.9	11.1	_	-	(9)	12.2
11년 이상	83.3	-	8.3	8.3	(12)	39.9	80.0	-	20.0	-	(5)	31.4
F						6.6***						1.8
담당반												
만3세	89.5	2.6	5.3	2.6	(38)	25.5	93.8	-	6.3	-	(16)	15.9
만4세	96.0	4.0	-	-	(25)	14.4	71.4	14.3	14.3	-	(7)	30.6
만5세	93.1	6.9	-	-	(29)	17.0	100.0	-	-	-	(4)	12.3
F						2.0 ·						0.6

자료: 본 연구를 위한 「어린이집·유치원 교사 고용 추이 및 처우 개선-유치원 교사」에 관한 조사 결과임. * p<.05, ** p<.01, *** p<.01

조사에 참여한 유치원 교사 중 31.7%가 부담임교사 또는 보조교사 경력이 있었고, 경력은 평균 19.8개월이었다. 근무기간별로는 3년 미만이 92.4%로 다수를 차지하고, 3~5년 4.3%, 6~10년 2.2%, 11년 이상 1.1% 순이었다. 현 기관 유형 및지역규모, 교사 경력에 따라 유의미한 차이를 보여서, 사립 사인이거나 대도시 소재 유치원인 경우, 교사 경력이 많을수록, 담당반 연령이 만3세반인 경우 유의하게 많았다.

현 재직기관에서 보조교사로 일한 경력이 있다는 교사는 9.3%로 소수이고, 경력은 평균 19.2개월이었다. 3년 미만이 88.9%로 다수를 차지하고, 3~5년 3.7%, 6~10년 7.4% 순이었다. 제 특성별로는 기관 유형이나 현원 규모 등 기관 특성에따라 유의한 차이를 보였다. 국공립유치원이거나 40~70인 이하 유치원에서 유의하게 보조교사로 일한 경력이 많았다.

조사에 참여한 유치원 교사가 현재 근무하고 있는 유치원 유형에 대해 알아보았다. 〈표 VI-1-10〉과 같이, 사립 법인 유치원이 44.5%로 절반 가까이를 차지하고, 사립 사인유치원이 41.0%, 국공립유치원 14.5% 순이었다. 제 특성별로는 도시지

역일수록 국공립이 많고, 중소도시는 사립 법인 유치원, 읍면지역은 사립 사립유치원이 상대적으로 많았다. 현원 규모별로는 규모가 작을수록 사립 사인 유치원이 많았다. 교사 경력에 따라서는 경력이 많을수록 국공립 또는 사립 사인 유치원, 경력이 적을수록 사립 법인 유치원에서 근무하는 교사가 많았다.

〈표 Ⅵ-1-10〉 현 재직 기관 유형: 유치원 교사

단위: %(명)

구분	국공립	사립 법인	사립 사인	계(수)
전체	14.5	44.5	41.0	100.0(290)
지역규모				
대도시	25.6	31.4	43.0	100.0(121)
중소도시	5.8	56.1	38.1	100.0(155)
읍면지역	14.3	28.6	57.1	100.0(14)
$X^{2}$ (df)		29.9(4)***		
현원규모				
20인 이하	40.0	15.0	45.0	100.0(20)
21~39인 이하	15.4	30.8	53.8	100.0(13)
40~79인 이하	30.6	30.6	38.8	100.0(49)
80인 이상	8.2	51.4	40.4	100.0(208)
$X^{2}$ (df)		33.0(6)***		
교사경력				
3년 미만	6.5	69.1	24.4	100.0(123)
3~5년	20.5	30.1	49.4	100.0(83)
6~10년	14.8	27.8	57.4	100.0(54)
11년 이상	30.0	13.3	56.7	100.0(30)
X² (df)		58.0(6)***		

자료: 본 연구를 위한 「어린이집·유치원 교사 고용 추이 및 처우 개선-유치원 교사」에 관한 조사 결과임. ***  $\rho < .001$ 

# 2. 어린이집·유치원 이직 행태

유치원 교사 자격 취득 후 어린이집 또는 유치원 입직 후 장기 근무할 수 있으나, 조직문화, 근무조건 및 처우, 업무 부담, 개인 사정 등의 이유로 다른 어린이집 또는 유치원으로 이직하거나 다른 직종으로 전업 또는 일을 아예 그만두기도 한다. 2절에서는 유치원 교사의 이직 경로 및 이직 기관별 특성(기관 유형 및 규모) 이직 준비기간 및 이직 사유, 취업 경로, 기관 선택 시 고려사항 등을 알아보았다.

### 가. 개요

#### 1) 이직 횟수

유치원 또는 어린이집 교사 자격 취득 후부터 현재 근무하는 기관까지 이직 횟수를 알아보았다. 조사에 참여한 유치원 교사는 평균 1.6회 이직하였고, 이중 71.0%가 1회, 12.8%는 2회, 9.0%는 3회, 7.2%는 4회 이상 이직하였다.

〈표 Ⅵ-2-1〉이직 횟수: 유치원 교사

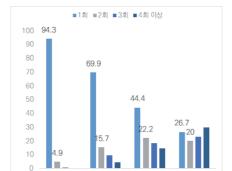
단위: %(명)

							근 TI - 70(공)
구분	1회	2회	3회	4회 이상	계(수)	평균	F/t
전체	71.0	12.8	9.0	7.2	100.0(290)	1.6	
현 기관 유형							
국공립	71.4	11.9	11.9	4.8	100.0(42)	1.6	
사립 법인	86.0	7.8	1.6	4.7	100.0(129)	1.3	9.7***
사립 사인	54.6	18.5	16.0	10.9	100.0(119)	1.9	
교사경력							
3년 미만	94.3	4.9	0.8	_	100.0(123)	1.1	
3~5년	69.9	15.7	9.6	4.8	100.0(83)	1.5	40.9***
6~10년	44.4	22.2	18.5	14.8	100.0(54)	2.0	
11년 이상	26.7	20.0	23.3	30.0	100.0(30)	3.1	
담당반							
만3세	72.6	12.0	9.4	6.0	100.0(117)	1.6	
만4세	75.0	10.0	7.0	8.0	100.0(100)	1.5	0.9
만5세	63.0	17.8	11.0	8.2	100.0(73)	1.7	
현 직위							
담임교사	72.5	13.5	7.8	6.1	100.0(244)	1.5	-1.4
부/비담임교사	63.0	8.7	15.2	13.0	100.0(46)	1.8	
최종학력							
고등학교 졸업	-	-	-	100.0	100.0(1)	4.0	
3년제 이하	50.0	24.3	18.6	7.1	100.0(70)	1.9	6.0**
4년제	81.4	7.5	4.0	7.0	100.0(199)	1.4	
대학원 이상	45.0	25.0	25.0	5.0	100.0(20)	2.1	
연령							
30세 미만	84.0	9.6	4.5	1.9	100.0(156)	1.3	
30~40세 미만	61.3	16.8	11.8	10.1	100.0(119)	1.8	27.2***
40~50세 미만	7.7	15.4	30.8	46.2	100.0(13)	3.8	
50세 이상	50.0		50.0		100.0(2)	2.0	
자녀 유무							
유	29.4	20.6	32.4	17.6	100.0(34)	2.6	1.1
_ 무	57.1	19.0	-	23.8	100.0(21)	2.1	

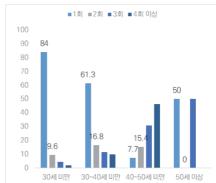
자료: 본 연구를 위한 「어린이집·유치원 교사 고용 추이 및 처우 개선-유치원 교사」에 관한 조사 결과임. **  $\rho < .01$ , ***  $\rho < .001$ 

이직 횟수는 평균 1.6회이며, 최대 8회까지 이직한 것으로 조사되었다. 현 기관 유형별로는 사립 사인 유치원에 근무하거나 교사 경력이 많을수록, 최종 학력이 고 등학교 졸업이거나 연령이 40~50세 사이가 유의하게 이직 횟수가 많았다.

[그림 VI-2-1] 교사경력별 이직 횟수



[그림 VI-2-2] 교사연령별 이직 횟수

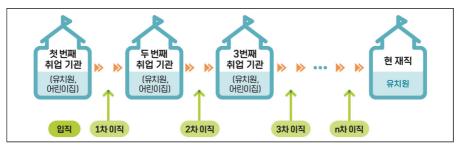


자료: 〈표 VI-2-1〉를 그림으로 구성함.

3년 미만

[그림 VI-2-3]은 유치원 또는 어린이집 교사 자격 취득 후 현재 근무하는 유치원으로 이직하기까지 경로를 그림으로 나타낸 것이다.

[그림 VI-2-3] 이직 경로



#### 2) 이직 차수별 기관 유형 및 규모

유치원 교사가 유치원 또는 어린이집 교사 자격 취득 후 최초 취업한 기관은 유치원 75.9%, 어린이집 24.1%로 유치원이 3배 정도 많았다. 자격 취득 후 첫 취업 기관에서 이직하여 유치원으로 가는 경우가 94.1%로 다수를 차지하고, 5.9%는 어

VI

린이집으로 기관을 옮겼다. 세 번째에서 다섯 번째 기관까지 이직한 경우 유치원에서 어린이집으로 이직한 비율이 증가하였다. 일곱 번째 이상 기관으로 이직한 경우에는 유치원으로만 이직하고 있었다.

〈표 Ⅵ-2-2〉이직 차수별 재직 기관 유형: 유치원 교사

단위: %(명)

구분	이직 횟수	유치원	어린이집	계(수)
첫 번째 기관 (1)	1차 이직	75.9	24.1	100.0(290)
두 번째 기관 (2)	2차 이직	94.1	5.9	100.0(290)
세 번째 기관 (3)	2시 이국 3회 이직	86.9	13.1	100.0(84)
네 번째 기관 (4)	3외 이식 4회 이직	87.2	12.8	100.0(47)
다섯 번째 기관 (5)		76.2	23.8	100.0(21)
여섯 번째 기관 (6)	5회 이직 6회 이직	88.9	11.1	100.0(9)
일곱 번째 기관 (7)		100.0	_	100.0(4)
여덟 번째 기관 (8)	7회 이직	100.0	_	100.0(2)
아홉 번째 기관 (9)	8회 이직	100.0	_	100.0(2)

주: 1차는 어린이집유치원 교사 자격 취득 후 최초 취업한 기관을 의미함. 국공립유치원은 기간제 교사로 채용된 경우를 의미함.

〈표 Ⅵ-2-3〉은 유치원 또는 어린이집에 취업한 경우 기관 유형을 조사한 것이다.

〈표 VI-2-3〉 자격 취득 후 최초 취업 및 이직 차수별 기관 유형: 유치원 교사

단위: %(명)

	유치원 어린이집												
구분	사립 법인	사립 사인	<del>광</del> 립	계(수)		국공립	사회 <del>복</del> 지 법인	법인 단체 등	민간	가정	직장	협동	계(수)
1	16.8	74.5	8.6	100.0(22	20)	15.7	21.4	17.1	31.4	1.4	11.4	1.4	100.0(70)
2	13.6	60.4	26.0	100.0(27	73)	35.3	5.9	-	23.5	5.9	23.5	5.9	100.0(17)
3	13.7	50.7	35.6	100.0( 7	73)	36.4	9.1	9.1	36.4	-	9.1	-	100.0(11)
4	22.0	29.3	48.8	100.0( 4	41)	50.0	16.7	_	16.7	16.7	-	-	100.0(6)
5	6.3	43.8	50.0	100.0( 1	16)	60.0	-	-	40.0	-	-	-	100.0(5)
6	12.5	37.5	50.0	100.0(	8)	100.0	-	-	-	-	-	-	100.0(1)
7	25.0	-	75.0	100.0(	4)	_	-	-	-	-	-	-	-
8	50.0	-	50.0	100.0(	2)	-	-	_	-	-	-	-	-
9		50.0	50.0	100.0(	2)	-	-	-	-	-	_	_	-

주: 1차는 어린이집유치원 교사 자격 취득 후 최초 취업한 기관을 의미하며, n차는 이직한 기관 순서를 의미함. 국공립유치원은 기간제 교사로 채용된 경우를 의미함.

¹회 이직한 경우 두 번째 기관 이후는 응답하지 않으며, 현 재직기관이 포함되어 있음.

자료: 본 연구를 위한 「어린이집·유치원 교사 고용 추이 및 처우 개선-유치원 교사」에 관한 조사 결과임.

n회 이직한 경우는 n+1번째 이후는 분석에서 제외함. 예를 들어, 1회 이직한 경우

자료: 본 연구를 위한 「어린이집·유치원 교사 고용 추이 및 처우 개선-유치원 교사」에 관한 조사 결과임.

유치원 교사 자격 취득 후 처음 취업한 기관이 사립 사인인 경우가 74.5%로 다수를 차지하고, 사립 법인 16.8%, 국공립 8.6% 정도이었다. 두 번째와 세 번째 이직한 유치원도 사립 사인 유치원이 다수를 차지하지만, 네 번째 이상 취업한 경우에는 국공립유치원 비율이 상대적으로 높았다. 현재 유치원에 근무하지만 자격취득 후 어린이집에 취업한 경우 기관 유형은 민간이 31.4%로 다수를 차지하고, 다음으로 사회복지법인 21.4%, 법인단체등 17.1%, 국공립 15.7% 순이었다. 첫번째 기관에서 어린이집으로 이직한 경우에는 국공립어린이집 비율이 상대적으로 높았다. 세 번째 이상 기관이 어린이집 경우에도 국공립어린이집 비율이 높았다.

〈표 VI-2-4〉와〈표 VI-2-5〉는 유치원 교사가 자격 취득 후 취업한 기관별로 규모를 알아보았다.

유치원 또는 어린이집 교사 자격 취득 후 최초 취업한 기관이 유치원인 경우 규모는 평균 9.5학급이었다. 구간별로는 10학급 이상 규모가 큰 기관이 49.5%로 절반 이상을 차지하고, 4~6학급 이하 29.1%, 7~9학급 이하 17.3%, 3학급 이하 4.1% 순이었다. 어린이집이 최초 취업한 경우 기관 규모는 평균 97.2인이며, 구간 별로는 80인 이상이 70.0%로 다수를 차지하고, 40~79인 이하 17.1%, 21~39인 이하 8.6%, 20인 이하 4.3% 순이었다.

〈표 VI-2-4〉최초 취업한 어린이집 또는 유치원 규모 개요: 유치원 교사

단위: %(명), 학급, 명

	유치원							어린이집				
구분	3학급 이하	4~6학 급 이하	7~9학 급 이하	10학급 이상	평균	(수)	20인 이하	21~39 인 이하	40~79 인 이하	80인 이상	평균	(수)
1	4.1	29.1	17.3	49.5	9.5	(220)	4.3	8.6	17.1	70.0	97.2	(70)

주: 1차는 어린이집유치원 교사 자격 취득 후 최초 취업한 기관을 의미함.

자료: 본 연구를 위한 「어린이집・유치원 교사 고용 추이 및 처우 개선-유치원 교사」에 관한 조사 결과임.

자격 취득 후 첫 번째 취업한 기관에서 이후 이직한 기관들의 규모는 평균 100 인이 넘으며, 여덟 번째 이상 기관은 60인으로 규모가 작아졌다. 구간별로도 80인 이상 규모가 큰 기관이 다수를 차지하였다.

〈표 VI-2-5〉이직 기관 규모 개요: 유치원 교사

단위: %(명), 명

						78(0), 0
구분	20인 이하	21~39인 이하	40~79인 이하	80인 이상	평균	(수)
2	5.5	3.4	17.9	73.1	109.0	(290)
3	10.7	7.1	20.2	61.9	114.8	(84)
4	8.5	4.3	19.1	68.1	118.5	(47)
5	4.8	14.3	23.8	57.1	114.1	(21)
6	11.1	_	11.1	77.8	119.8	( 9)
7	_	_	_	100.0	137.5	(4)
8	_	-	50.0	50.0	90.0	(2)
9	_	-	50.0	50.0	90.5	( 2)

자료: 본 연구를 위한 「어린이집·유치원 교사 고용 추이 및 처우 개선-유치원 교사」에 관한 조사 결과임.

#### 3) 이직 준비기간

유치원어린이집 교사 자격 취득 후 기관에 취업하기까지 평균 8.5개월이 소요된 것으로 조사되었다. 자격 취득 후 첫 기관에서 다른 유치원 또는 어린이집으로 이직하는 동안 어느 정도 준비기간을 가졌는지를 알아보았다. 첫 기관에서 두 번째 기관으로 이직하기까지 평균 5.5개월이 소요되었으며, 두 번째 기관에서 세 번째 기관에 취업하기까지는 평균 7.7개월, 세 번째 기관에서 네 번째 기관으로 이직하기까지 8.9개월의 공백이 있었다. 그 이후는 7~9개월 정도의 기간이 소요되었다.

〈표 VI-2-6〉이직 준비기간 개요: 유치원 교사

단위: %(명), 개월

구분	2개월 미만	2~3개월 미만	3~6개월 미만	6~12개월 미만	1년 이상	평균	(수)
자격취 <del>득→</del> 1						8.5	(290)
1→2	62.4	10.7	10.3	3.4	13.1	5.5	(290)
2→3	61.9	1.2	9.5	4.8	22.6	7.7	(84)
3→4	70.2	_	-	4.3	25.5	8.9	(47)
4→5	47.6	_	9.5	14.3	28.6	9.3	(21)
5 <del>→</del> 6	33.3	11.1	-	22.2	33.3	7.7	(9)
6→7	75.0	_	-	-	25.0	9.8	(4)
7→현 기관	100.0		_	_	-	0.5	(2)

주: 입직은 최초 자격 취득 후 취업하기까지의 소요기간을 의미함.

(소요기간 산출방법(임용일 기준): 해당 근무지 최초 근무일 - 전 근무지 퇴직일)

자료: 본 연구를 위한 「어린이집·유치원 교사 고용 추이 및 처우 개선-유치원 교사」에 관한 조사 결과임.

#### 4) 취업 경로

유치원 또는 어린이집 취업 시 기관 정보를 취득하는 경로에 대해 알아보았다. 유치원·어린이집 자격 취득 후 교육기관 추천을 통해 취업했다는 비율이 21.4%, 유아교육진흥원 구인구직 공고 16.6%로 다수를 차지하였다. 다음으로 민간구인구직 사이트가 14.8%, 교육청 구인구직 공고 10.3%, 실습기관 취업 제안 12.8%, 취업정보 사이트 8.6%, 유치원(또는 어린이집)연합회 홈페이지 5.2% 순이었다. 첫 번째 취업한 기관에서 두 번째 기관으로 이직 시 지인 소개 18.6%, 유아교육진흥원 구인구직 공고를 이용했다는 비율이 17.6%로 다수를 차지하고, 취업정보사이트 12.4%, 민간구인구직 사이트 12.4% 순이었다. 세 번째 이후 기관부터는 민간구인구직 사이트를 이용하는 경우가 다수를 차지하였다.

〈표 Ⅵ-2-7〉취업 경로 개요: 유치원 교사

구분	교육 기관 추천	교육청 구인구직 공고	유아교육 진흥원 구인구직 공고	실습기관 취업 제안	지인 소개	취업정보 사이트	유치원 (또는 어린이집) 연합회 홈페이지	민간 구인 구직 사이트	기타	계(수)
1	21.4	10.3	16.6	12.8	8.6	8.6	5.2	14.8	1.7	100.0(290)
2	6.2	11.7	17.6	9.3	18.6	12.4	8.3	12.4	3.4	100.0(290)
3	4.8	11.9	11.9	-	15.5	3.6	7.1	38.1	7.1	100.0(84)
4	4.3	10.6	2.1	2.1	25.5	6.4	10.6	31.9	6.4	100.0(47)
5	4.8	-	14.3	-	14.3	14.3	4.8	42.9	4.8	100.0(21)
6	11.1	22.2	11.1	-	22.2	11.1	22.2	-	-	100.0(9)
7	-	75.0	25.0	-	-	-	-	-	-	100.0(4)
8	50.0				50.0					100.0(2)
현 기관	50.0				50.0					100.0(2)

자료: 본 연구를 위한 「어린이집·유치원 교사 고용 추이 및 처우 개선-유치원 교사」에 관한 조사 결과임.

#### 5) 기관 선택 시 주요 고려사항

유치원·어린이집 교사 자격 취득 후 기관 취업 시 가장 중요하게 고려하는 사항을 1,2순위로 알아본 후 그 결과를 합산하여 정리하였다.

〈표 Ⅵ-2-8〉과 같이, 유치원·어린이집 교사 자격 취득 후 최초 유치원 또는 어린이집 취업 시 업무량과 급여를 고려하였다는 비율이 각각 31.0%, 32.1%로 높다. 다음으로 기관 유형이 26.2%, 집과의 거리 27.2%, 원장/원감의 교육보육철학과 유아반 담임조건이 각각 17.9%, 26.6% 시설환경 14.8%, 친구 및 지인 재직

여부와 기관 평판이 각각 7.9%, 8.3% 순이었다. 유치원 또는 어린이집에 취업한후 다른 기관으로 이직 시 가장 고려한 사항도 급여와 업무량이 다수를 차지하였고, 다음으로 유아반 담임 조건이 34.8%로 증가하고, 집과의 거리는 24.5%, 기관유형은 19.7%로 줄어들었다. 두 번째 기관에서 세 번째와 네 번째, 다섯 번째 기관으로 이직 시에는 급여가 가장 중요한 고려사항으로 늘어났고, 원장/원감의 교육보육 철학도 세 번째 기관부터 크게 증가하였다. 기관유형은 네 번째 취업한 기관부터 증가하는 추세를 보였다.

〈표 VI-2-8〉 기관 선택 시 주요 고려사항: 1+2순위(유치원 교사)

단위: %(명)

구분	원장/ 원감 교육· 보육 철학	기관 유형	업무량 (행사, 평가 등 여부)	급여 (수당 포함)	집과의 거리	친구 및 지인 재직 여부	담임 조건	시설 환경	기관 평판	교사 복지	기타	(수)
1	17.9	26.2	31.0	32.1	27.2	7.9	26.6	14.8	8.3	5.2	2.8	(290)
2	10.7	19.7	35.2	36.6	24.5	10.3	34.8	9.7	8.3	6.2	4.1	(290)
3	26.2	11.9	27.4	48.8	39.3	6.0	6.0	11.9	4.8	13.1	4.8	(84)
4	23.4	25.5	17.0	44.7	36.2	8.5	10.6	6.4	4.3	14.9	8.5	(47)
5	19.0	33.3	9.5	42.9	57.1	4.8	-	19.0	9.5	-	4.8	(21)
6	44.4	33.3	11.1	66.7	33.3	11.1	-	-	-	-	-	(9)
7	_	25.0	_	75.0	50.0	_	25.0	-	-	25.0	-	(4)
8	50.0			50.0	50.0					50.0		(2)
현 기관	50.0			50.0	50.0			50.0				( 2)

자료: 본 연구를 위한 「어린이집·유치원 교사 고용 추이 및 처우 개선-유치원 교사」에 관한 조사 결과임.

### 6) 직무 및 담당 영유아 연령

유치원 교사가 이직하는 동안 직무 변화가 있었는지를 알아보았다. 유치원 또는 어린이집 자격 취득 후 최초 취업한 기관에서 비/부담임 교사를 맡았다는 비율이 42.1%로 높았고, 담임교사는 46.2%, 보조교사 10.7%, 기타 1.0% 순이었다. 앞서살펴본 어린이집과 달리 자격 취득 후 담임교사를 바로 맡기보다는 비/부담임교사등의 훈련기간을 거쳐 담임교사 직무를 맡고 있음을 알 수 있었다. 두 번째 기관에서는 보조교사로 근무한 비율이 담임교사 보다 많았으며, 기타도 0.3%에 달한다. 세 번째 근무기관 이후 담임교사로 근무한 교사 비율이 다시 줄어드는 경향성을 보인다.

〈표 VI-2-9〉이직 기관별 직무 개요: 유치원 교사

단위: %(명)

구분	담임교사	비/부담임 교사	보조교사	기타	계(수)
1	46.2	42.1	10.7	1.0	100.0(290)
2	84.8	13.4	1.4	0.3	100.0(290)
3	79.8	10.7	6.0	3.6	100.0(84)
4	76.6	19.1	4.3	_	100.0(47)
5	71.4	28.6	_	_	100.0(21)
6	77.8	22.2	_	_	100.0(9)
7	75.0	25.0	_	_	100.0(4)
8	100.0	-	-	-	100.0(2)
9차	100.0	_	_	_	100.0(2)

주: 재직 기관에서 퇴직하던 해에 맡은 직위를 의미함.

자료: 본 연구를 위한 「어린이집·유치원 교사 고용 추이 및 처우 개선-유치원 교사」에 관한 조사 결과임.

### 7) 근속기간

유치원·어린이집 교사 자격 취득 후 첫 번째 취업한 기관에서 근무한 기간은 평균 22.3개월로, 3년 미만이 84.8%로 다수를 차지하고, 3~6년 미만 12.1%, 6~10년 미만 2.4%, 10년 이상 0.7% 순이었다. 첫 번째 기관에서 이직 후 두 번째 기관에서 근무 시 재직기간은 평균 22.3개월로 첫 번째 기관보다는 늘어났다. 구간별로도 3년 미만이 80.3%로 다수를 차지하지만 3~6년 미만이 15.9%, 6~10년 미만 2.1%로 상승하였다. 세 번째에서 다섯 번째 기관까지는 2~3년 사이에 분포하였다. 여섯 번째 이후부터는 6~10년 미만 근무기간이 20%를 상회한다.

〈표 Ⅵ-2-10〉 근속기간 개요: 유치원 교사

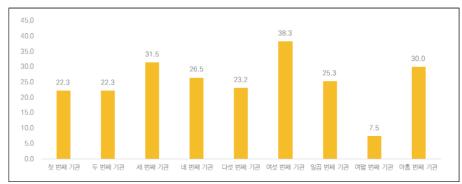
단위: %(명), 개월

구분	3년 미만	3~6년 미만	6~10년 미만	10년 이상	계(수)	평균
1	84.8	12.1	2.4	0.7	100.0(290)	22.3
2	80.3	15.9	2.1	1.7	100.0(290)	22.3
3	75.0	10.7	10.7	3.6	100.0(84)	31.5
4	72.3	21.3	6.4	-	100.0(47)	26.5
5	81.0	14.3	4.8	_	100.0(21)	23.2
6	66.7	11.1	22.2	_	100.0(9)	38.3
7	75.0	_	25.0	_	100.0(4)	25.3
8	100.0	_	-	_	100.0(2)	7.5
9	50.0	50.0			100.0(2)	30.0

주: 1) 1차는 최초로 취업한 기관의 근속기간을 의미함.

2) 이외 n차의 경우 n-1번째 이직한 기관에서의 근속 기간을 의미함.

자료: 본 연구를 위한 「어린이집·유치원 교사 고용 추이 및 처우 개선-유치원 교사」에 관한 조사 결과임.



[그림 VI-2-4] 근무 기관별 근속기간 개요: 유치원 교사

자료: 〈표 VI-2-10〉를 그림으로 구성함.

### 8) 재직 기관에서의 영유아와 부모, 원장 및 동료교사와의 관계

유치원 교사 조사에 참여한 교사가 자격 취득 후 현재까지 근무한 기관에서 담당 영유아와 이들의 부모, 원장과 동료교사와의 관계에 대해 어느 정도 만족하는지를 알아보았다.

### 가) 영유아와의 관계

유치원·어린이집 교사 자격 취득 후 처음 취업한 기관에서 담당한 영유와의 관계에 대해 만족도가 5점 평균 3.6점이었다. 만족(만족+매우 만족) 비율은 55.5%로 절반에 가까운 비율인 것으로 나타났다.

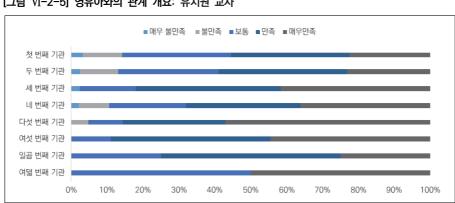
〈표 Ⅵ-2-11〉 담당 영유아와의 관계 개요: 유치원 교사

단위: %(명), 점

구분	매우 불만족	불만족	보통	만족	매우 만족	계(수)	5점 평균
1	3.1	11.0	30.3	33.1	22.4	100.0(290)	3.6
2	2.4	10.7	27.9	35.9	23.1	100.0(290)	3.7
3	2.4	_	15.5	40.5	41.7	100.0(84)	4.2
4	2.1	8.5	21.3	31.9	36.2	100.0(47)	3.9
5	_	4.8	9.5	28.6	57.1	100.0(21)	4.4
6	_	_	11.1	44.4	44.4	100.0(9)	4.3
7	_	_	25.0	50.0	25.0	100.0(4)	4.0
8	_	_	50.0	_	50.0	100.0(2)	4.0
현 기관			50.0	-	50.0	100.0(2)	4.0

자료: 본 연구를 위한 「어린이집·유치원 교사 고용 추이 및 처우 개선-유치원 교사」에 관한 조사 결과임.

첫 번째 기관에서 이직한 두 번째 기관에서의 영유아와의 관계 만족도는 5점 평균 3.7점이며 만족 비율은 59.0%로 첫 번째 기관보다는 상승하였으나 높지 않았다. 세 번째 기관에서도 만족도가 5점 평균 4.2점으로 낮았지만, 만족한다는 비율은 82.2%로 상승하였다. 네 번째 근무기관부터는 만족도와 만족 비율이 상승하는 추세를 보였다. 담당 영유아와의 관계는 조사에 참여하 교사가 담임교사로 영유아를 담당하였는지, 아니면 부담임교사, 보조교사 등으로 근무하였는지에 따라만족도가 달라질 수 있다. 앞서 살펴본 어린이집 교사와 달리 부담임이나 보조교사로 근무한 비율이 상당히 높아 영유아와의 관계 만족도가 낮게 나타난 것으로이해된다.



[그림 VI-2-5] 영유아와의 관계 개요: 유치원 교사

자료: 〈표 VI-2-11〉를 그림으로 구성함.

#### 나) 영유아 부모와의 관계

한편, 교사가 담당한 영유아 부모와의 관계 만족도는 영유아보다 낮았다. 유치원 어린이집 교사 자격 취득 후 최초 취업한 기관에서 부모와의 관계 만족도는 5점 평균 3.5점이며, 만족(만족+매우 만족) 비율은 54.1%로 낮았다. 두 번째 기관에서 부모와의 만족도도 평균 3.4점으로 중간 정도이고, 만족한다는 비율은 49.3%로 낮아졌다. 세 번째 근무한 기관은 만족도가 5점 평균 4.0점으로 상승하고, 만족한다는 비율도 73.8%로 늘어났다. 네 번째 기관에서 만족도가 다시 평균 3.8점으로 낮아졌고, 이후 증감을 반복하였다.

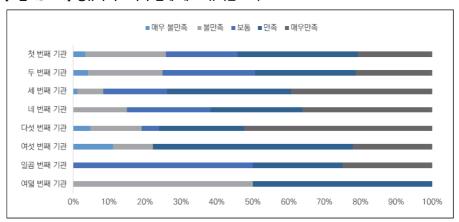
〈표 VI-2-12〉 부모와의 관계 개요: 유치원 교사

단위: %(명), 점

구분	매우 불만족	불만족	보통	만족	매우 만족	계(수)	5점 평균
1	3.4	22.4	20.0	33.4	20.7	100.0(290)	3.5
2	4.1	20.7	25.9	27.9	21.4	100.0(290)	3.4
3	1.2	7.1	17.9	34.5	39.3	100.0(84)	4.0
4	_	14.9	23.4	25.5	36.2	100.0(47)	3.8
5	4.8	14.3	4.8	23.8	52.4	100.0(21)	4.1
6	11.1	11.1	_	55.6	22.2	100.0(9)	3.7
7	_	_	50.0	25.0	25.0	100.0(4)	3.8
8	_	50.0	_	50.0	_	100.0(2)	3.0
현 기관	-	50.0	-	50.0	-	100.0(2)	3.0

자료: 본 연구를 위한 「어린이집·유치원 교사 고용 추이 및 처우 개선-유치원 교사」에 관한 조사 결과임.

[그림 VI-2-6] 영유아 부모와의 관계 개요: 유치원 교사



자료: 〈표 VI-2-12〉를 그림으로 구성함.

### 다) 동료교사와의 관계

유치원어린이집 교사 자격 취득 후 처음 취업한 기관에서 동료교사와의 관계 만족도는 5점 평균 3.6점으로 중간 수준이며, 만족(만족+매우 만족) 비율은 62.1%로 앞서 살펴본 영유아나 부모보다는 높았다. 첫 번째 기관에서 두 번째 기관으로 이직한 교사들의 동료교사와의 만족도는 5점 평균 3.7점으로 상승하며, 만족 비율은 64.9%로 상승하였다. 세 번째 기관의 만족도가 평균 4.1점, 만족비율은 75.0%로 상승하였다. 네 번째 기관으로 이직한 교사의 동료교사 만족도나 만족 비율은 다시 떨어져서 만족도는 평균 3.9점, 만족비율은 66.0%에 이른다.

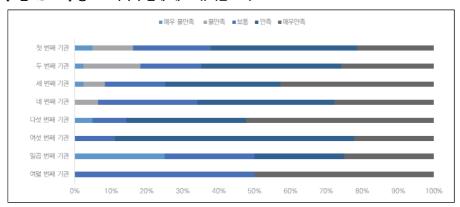
〈표 VI-2-13〉 동료교사와의 관계 개요: 유치원 교사

단위: %(명), 점

구분	매우 불만족	불만족	보통	만족	매우 만족	계(수)	5점 평균
1	4.8	11.4	21.7	40.7	21.4	100.0(290)	3.6
2	2.4	15.9	16.9	39.0	25.9	100.0(290)	3.7
3	2.4	6.0	16.7	32.1	42.9	100.0(84)	4.1
4	_	6.4	27.7	38.3	27.7	100.0(47)	3.9
5	4.8	-	9.5	33.3	52.4	100.0(21)	4.3
6	_	-	11.1	66.7	22.2	100.0(9)	4.1
7	25.0	-	25.0	25.0	25.0	100.0(4)	3.3
8	_	-	50.0	-	50.0	100.0(2)	4.0
현 기관	-	_	50.0	_	50.0	100.0(2)	4.0

자료: 본 연구를 위한 「어린이집·유치원 교사 고용 추이 및 처우 개선-유치원 교사」에 관한 조사 결과임.

[그림 VI-2-7] 동료 교사와의 관계 개요: 유치원 교사



자료: 〈표 VI-2-13〉를 그림으로 구성함.

### 라) 원장과의 관계

유치원 교사가 그간 근무했던 기관의 원장과의 관계에 대해 알아보았다. 유치원 어린이집 교사 자격 취득 후 처음 취업한 기관에서 원장과의 관계 만족도는 5점 평균 3.3점으로 중간 정도로 나타났고, 만족(만족+매우 만족) 비율은 47.9%로 절반에도 못 미쳤다. 첫 번째 기관에서 이직한 교사들의 두 번째 기관에서의 만족도는 평균 3.4점이고 만족 비율은 49.7%로 중간 정도이었다. 첫 번째 기관보다는 다소 나아졌지만 큰 변화는 없었다. 세 번째 기관에서는 원장과의 관계가 평균 3.5점으로 소폭 상승하였고, 만족한다는 비율도 53.6%로 늘어났다. 네 번째 기관에서 만족도와 만족비율이 크게 떨어졌다.

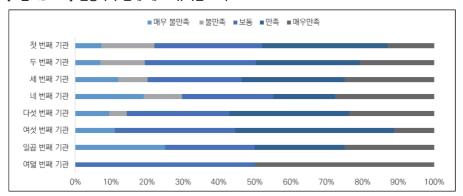
〈표 VI-2-14〉 원장과의 관계 개요: 유치원 교사

단위: %(명), 점

구분	매우 불만족	불만족	보통	만족	매우 만족	계(수)	5점 평균
1	7.2	14.8	30.0	34.8	13.1	100.0(290)	3.3
2	6.9	12.4	31.0	29.0	20.7	100.0(290)	3.4
3	11.9	8.3	26.2	28.6	25.0	100.0(84)	3.5
4	19.1	10.6	25.5	17.0	27.7	100.0(47)	3.2
5	9.5	4.8	28.6	33.3	23.8	100.0(21)	3.6
6	11.1	_	33.3	44.4	11.1	100.0(9)	3.4
7	25.0	_	25.0	25.0	25.0	100.0(4)	3.3
8	_	_	50.0	_	50.0	100.0(2)	4.0
현 기관			50.0	-	50.0	100.0(2)	4.0

자료: 본 연구를 위한 「어린이집·유치원 교사 고용 추이 및 처우 개선-유치원 교사」에 관한 조사 결과임.

[그림 VI-2-8] 원장과의 관계 개요: 유치원 교사



자료: 〈표 VI-2-14〉를 그림으로 구성함.

### 9) 이직 사유

다음은 유치원 교사 그간 근무한 유치원 또는 어린이집에서 이직을 결심한 주요 이유에 대해 알아보았다. 주요 이직 사유를 1,2순위로 조사한 후 이를 합산한 결과 를 정리하였다.

유치원어린이집 교사 자격 취득 후 처음 취업한 기관에서 이직 시 주요 이유는 업무 부담이 30.4%로 다수를 차지하였고 다음으로 이사, 결혼 등으로 집과의 거리 문제가 28.6%, 급여 불만 24.5%, 원장과의 갈등 13.4%, 건강 문제 13.1% 순이었다. 첫 번째 기관에서 두 번째 기관으로 이직한 교사 중 다시 이직을 결심한 경우에는 원장과의 갈등 34.6%, 업무 부담 34.5%로 크게 늘었고, 급여 불만, 이사·결

혼 등으로 집과의 거리 문제 등은 여전히 응답비율이 높았다. 두 번째 근무기관에서 다시 이직한 교사(세번째 기관)들은 급여 불만, 원장과의 갈등, 이사결혼 등으로 집과의 거리 문제 등으로 이직을 결정한 것으로 나타났다. 네 번째 기관에서도 업무부담, 원장과의 갈등, 급여 불만이 공통적으로 나타났고, 타 직종으로의 이직이나 그냥 쉬고 싶어서라는 응답이 높은 비율로 나타났다.

〈표 VI-2-15〉 주요 이직 사유 개요(1+2순위): 유치원 교사

단위: %(명), 점

구분	1	2	3	4	5	6	7	8
결혼,출산 및 육아 등 개인사정	5.5	7.2	19.1	14.3	55.5	-	-	-
이사,결혼 등으로 집과의 거리 문제	28.6	15.4	25.5	14.3	22.2	50.0	-	-
건강 문제	13.1	14.3	12.8	-	11.1	-	-	-
급여 불만	24.5	21.4	19.2	19.0	33.3	-	-	-
업무 부담	30.4	34.5	12.8	33.3	11.1	-	-	-
동료교사와의 갈등	5.8	9.5	8.5	9.5	11.1	-	-	-
원장과의 갈등	13.4	34.6	23.4	28.6	11.1	50.0	50.0	-
직장내 괴롭힘	10.7	1.2	2.1	4.8	_	-	50.0	-
연차 상승에 따른 기관	3.7	1.2	-	-	_	-	-	-
연가 및 휴가 등 사용의 어려움	9.3	6.0	2.1	4.8	-	-	-	-
권고 사직 및 부당 해고	4.5	2.4	2.1	-	11.1	-	-	-
직위 변경에 대한 불만	7.9	3.6	6.4	-	_	-	-	-
원아 감소에 따른 학급 감소	10.7	6.0	8.6	14.3	_	-	-	-
원아 감소로 인한 기관	5.1	4.8	2.1	14.3	11.1	-	-	-
영유아 부모와의 갈등 및 민원	2.8	3.6	4.2	-	-	25.0	-	-
영유아와의 관계 어려움	2.4	1.2	-	-	-	-	-	-
유사 업종으로 이직	1.7	1.2	4.2	4.8	-	25.0	50.0	50.0
학업	5.6	7.2	8.6	9.5	_	-	-	-
타직종으로 이직 위해	3.1	8.4	6.4	9.6	_	-	-	100.0
그냥 쉬고 싶어서	4.1	8.3	19.2	14.3	-	25.0	-	_
기타	6.9	8.4	12.8	4.8	22.2	25.0	50.0	50.0
(수)	(290)	( 84)	( 47)	(21)	( 9)	( 4)	( 2)	( 2)

자료: 본 연구를 위한 「어린이집・유치원 교사 고용 추이 및 처우 개선-유치원 교사」에 관한 조사 결과임.

《표 VI-2-16》은 조사에 참여한 유치원 교사가 유치원어린이집 교사 자격을 취득하여 취업한 기관에서 현 기관까지 이직하는 동안 이직을 결정한 주요 이유 1순위를 정리한 것이다. 앞서 살펴본, 1,2순위를 합산한 결과와 다소 차이를 보인다. 첫 기관에서는 이사결혼 등으로 집과의 거리 문제가 주요 이유로 나타났으나, 두번째 기관에서 세 번째 기관으로 이직할 때에는 업무부담, 세 번째 기관에서 네번째 기관으로 이직할 때에는 업무부담, 세 번째 기관에서 네번째 기관으로 이직할 때에는 중장하였다.

〈표 VI-2-16〉 주요 이직 사유 개요(1순위): 유치원 교사

단위: %(명), 점 구분 1 2 3 4 5 6 7 8 결혼,출산 및 육아 등 개인사정 3.1 6.0 19.1 14.3 22.2 이사,결혼 등으로 집과의 거리 문제 25.5 83 85 95 25.0 11.4 11.9 6.4 _ 11.1 건강 문제 급여 불만 15.5 10.7 12.8 9.5 33.3 업무 부담 18.3 20.2 6.4 23.8 동료교사와의 갈등 2.4 1.2 2.1 11.1 원장과의 갈등 4.8 16.7 12.8 14.3 25.0 28 50.0 직장내 괴롭힘 연차 상승에 따른 기관 0.3 1.2 연가 및 휴가 등 사용의 어려움 1.7 1.2 권고 사직 및 부당 해고 0.7 2.4 11.1 직위 변경에 대한 불만 0.7 2.4 2.1 원아 감소에 따른 학급 1.7 1.2 4.3 4.8 원아 감소로 인한 기관 3.6 2.1 9.5 0.3 영유아 부모와의 갈등 및 민원 _ 2.4 25.0 2.1 영유아와의 관계 어려움 0.3 유사 업종으로 이직 1.0 2.1 학업 2.8 3.6 4.3 9.5 타직종으로 이직 위해 2.1 1.4 3.6 4.8 50.0 그냥 쉬고 싶어서 1.2 4.3 1.0 기타 85 25.0 50.0 41 24 11 1 50.0

자료: 본 연구를 위한 「어린이집·유치원 교사 고용 추이 및 처우 개선-유치원 교사」에 관한 조사 결과임.

(290) (84) (47) (21) (9) (4) (2) (2)

## 3. 유치원 근무조건 및 처우

3절은 유치원 조사에 참여한 교사의 근무조건 및 처우 등에 대해 알아본 결과를 제시하였다.

### 가. 취업 경로

(수)

유치원 교사가 현 근무기관 취업 시 활용한 취업 경로에 대해 알아보았다. 유아 교육진흥원 구인구직 공고가 17.2%로 다수를 차지하고, 다음으로 지인 소개 16.6%, 교육청 구인구직 공고 13.1%, 민간 구인구직 사이트 16.2%, 취업정보사이트 11.0% 순이었다. 제 특성별로도 전체 응답 비율과 유사한 경향성을 보여서, 유아교육진흥원 구인구직 공고가 다수를 차지하였다.

7/1

〈표 VI-3-1〉 현 근무기관 취업 경로: 유치원 교사

단위: %(명)

										단귀· %(당)
구분	교육기관 추천	교육청 구인구직 공고	유아교육 진흥원 구인구직 공고	실습기관 취업제안	지인 소개	취업 정보 사이트	유치원 어린이집 연합회	민간 구인구직 사이트	기타	계(수)
전체	4.8	13.1	17.2	8.6	16.6	11.0	7.2	16.2	5.2	100.0(290)
현 기관 유형										
국공립	-	21.4	28.6	2.4	11.9	7.1	2.4	7.1	19.0	100.0(42)
사립 법인	3.1	17.1	20.2	13.2	13.2	14.0	8.5	9.3	1.6	100.0(129)
사립 사인	8.4	5.9	10.1	5.9	21.8	9.2	7.6	26.9	4.2	100.0(119)
지역규모										
대도시	7.4	14.0	12.4	5.0	19.8	5.0	8.3	22.3	5.8	100.0(121)
중소도시	2.6	12.9	22.6	12.3	12.9	16.8	7.1	10.3	2.6	100.0(155)
읍면지역	7.1	7.1	-	-	28.6	-	-	28.6	28.6	100.0(14)
교사경력										
3년 미만	1.6	16.3	26.8	16.3	10.6	14.6	7.3	5.7	0.8	100.0(123)
3~5년	8.4	6.0	18.1	6.0	18.1	6.0	10.8	19.3	7.2	100.0(83)
6~10년	5.6	11.1	-	-	22.2	14.8	3.7	33.3	9.3	100.0(54)
11년 이상	6.7	23.3	6.7	-	26.7	3.3	3.3	20.0	10.0	100.0(30)
이직 경험										
1회	5.3	12.6	22.3	11.7	15.0	14.6	7.3	6.8	4.4	100.0(206)
2회	2.7	10.8	10.8	-	18.9	2.7	5.4	43.2	5.4	100.0(37)
3회	3.8	15.4	-	3.8	23.1	-	7.7	34.6	11.5	100.0(26)
4회 이상	4.8	19.0	-	-	19.0	4.8	9.5	38.1	4.8	100.0(21)
최종학력										
고등학교 졸업	-	-	-	-	100.0	-	-	-	-	100.0(1)
3년제 이하	14.3	11.4	5.7	1.4	14.3	8.6	8.6	31.4	4.3	100.0(70)
4년제 대학교		14.6	23.1	12.1	15.1	13.1	7.5	10.1	3.5	100.0(199)
대학원 이상	10.0	5.0	-	-	35.0	-	-	25.0	25.0	100.0(20)
연령										
30세 미만	6.4	10.9	18.6	12.2	14.7	13.5	6.4	13.5		100.0(156)
30~40세 미만		16.0	17.6	5.0	15.1	9.2	8.4	21.0	5.0	100.0(119)
40~50세 미만	7.7	15.4	-	-	38.5	-	7.7	7.7	23.1	100.0(13)
50세 이상	_	_	_	_	100.0	_	_	_	-	100.0(2)

자료: 본 연구를 위한 「어린이집·유치원 교사 고용 추이 및 처우 개선-유치원 교사」에 관한 조사 결과임.

특히 사립 사인 유치원 교사는 지인 소개나 민간 구인구직 사이트가 다수를 차지하였다. 또한 도시지역일수록 교육기관 교육청 구인구직 공고 등을 이용하는 경우가 많고, 교사 경력이 적을수록 유아교육진흥원 구인구직 공고나 실습기관 취업 제안이 상대적으로 많았다. 또한 연령이 많을수록 지인소개, 어릴수록 실습기관 취업 제안이나 취업정보사이트 등을 이용하는 비율이 높았다.

## 나. 현 근무기관 선택 시 고려사항

유치원 교사가 현재 재직하고 있는 기관으로 이직 시 가장 고려한 사항을 1,2순 위로 알아보았다.

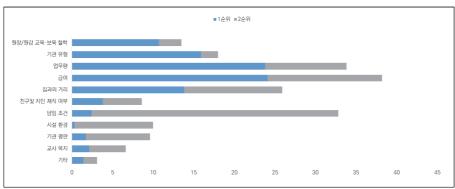
〈표 VI-3-2〉 현 근무기관 선택 시 주요 고려사항: 1+2순위(유치원 교사)

단위: %(명)

												L 11 /4(O)
구분	원장 교육 철학	기관 유형	업무량	급여	집과의 거리	지인 재직 여부	담임 조건	시설 환경	기관 평판도	교사 복지	기타	계(수)
1순위	10.7	15.9	23.8	24.1	13.8	3.8	2.4	0.3	1.7	2.1	1.4	100.0(290)
2순위	2.8	2.1	10.0	14.1	12.1	4.8	30.4	9.7	7.9	4.5	1.7	100.0(290)
1+2순위	13.5	18.0	33.8	38.2	25.9	8.6	32.8	10.0	9.6	6.6	3.1	100.0(290)

자료: 본 연구를 위한 「어린이집·유치원 교사 고용 추이 및 처우 개선-유치원 교사」에 관한 조사 결과임.

[그림 VI-3-1] 현 재직기관 선택 시 주요 고려사항: 1+2순위(유치원 교사)



자료: 〈표 VI-3-1〉를 그림으로 구성함.

1순위로 급여 24.1%, 업무량 23.8%로 두 개 항목이 절반 이상을 차지하였고, 다음으로 기관 유형 15.9%, 집과의 거리 13.8%, 원장 교육철학 10.7% 순이었다. 2순위는 담임조건이 30.4%로 가장 높았고, 다음으로 집과의 거리 12.1%, 급여 14.1%, 시설환경과 기관 평판도가 각각 9.7%, 7.9% 순이었다. 1,2순위를 합산하면, 급여가 38.2%로 가장 높고, 다음으로 담임조건이 32.8%, 업무량 33.8%, 집과의 거리 25.9% 순이었다.

〈표 VI-3-3〉은 현 재직기관 선택 시 주요 고려사항 1순위를 제 특성별로 살펴본 것이다. 현 기관유형별로 보면, 국공립유치원은 급여, 사립 법인유치원은 업무량.

VI

사립 사인유치원은 급여로 근무하는 유치원 유형에 따라 상이하였다. 지역규모별로는 읍면지역일수록 급여나 집과의 거리, 원장 교육철학을 고려한다는 비율이 높았다. 현원 규모별로는 규모가 클수록 업무량, 규모가 작을수록 기관 유형을 고려하는 비율이 높았다. 교사 경력에 따라서 경력이 많을수록 원장 교육철학, 경력이적을수록 업무량을 고려한다는 비율이 높았다. 담당반 연령별로는 어릴수록 기관유형이나 업무량, 연령이 높을수록 원장 교육철학이나 집과의 거리를 고려한다는 비율이 높았다. 현 직위별로는 담임교사와 부담임교사와 큰 차이가 없으나, 부담임교사가 원장 교육철학이나 집과의 거리, 담임교사는 급여를 고려했다는 비율이 높았다. 이직 경험에 따라서는 경험이 많을수록 원장 교육철학, 적을수록 업무량을 고려한다는 비율이 높았다. 교사 연령별로는 연령이 많을수록 원장 교육철학, 연령이 어릴수록 업무량, 미혼은 기관유형과 업무량, 기혼은 원장 교육철학과 급여를 고려한다는 비율이 높았다. 자녀가 있는 경우에는 원장 교육철학, 없는 경우에는 업무량, 급여 등을 고려하는 비율이 높았다.

〈표 Ⅵ-3-3〉 제 특성별 현 재직기관 선택 시 주요 고려사항: 1순위(유치원 교사)

단위: %(명)

												단위: %(명)
구분	원장 교육철학	기관 유형	업무 량	급여	집과의 거리	지인 재직여부	담임 조건	시설 환경	기관 평판도	교사 복지	기타	계(수)
전체	10.7	15.9	23.8	24.1	13.8	3.8	2.4	0.3	1.7	2.1	1.4	100.0(290)
현 기관 유형												
국공립	11.9	21.4	16.7	19.0	16.7	2.4	-	-	2.4	4.8	4.8	100.0(42)
사립 법인	7.8	19.4	33.3	22.5	7.0	5.4	2.4	-	1.6	0.8	-	100.0(129)
사립 사인	13.4	10.1	16.0	27.7	20.2	2.5	3.4	8.0	1.7	2.5	1.7	100.0(119)
지역규모												
대도시	17.4	14.0	15.7	24.0	14.0	3.3	2.5	8.0	3.3	4.1	8.0	100.0(121)
중소도시	4.5	18.1	31.0	24.5	12.9	4.5	1.9	-	-	0.6	1.9	100.0(155)
읍면지역	21.4	7.1	14.3	21.4	21.4	-	7.1	-	7.1	-	-	100.0(14)
현원규모												
20인 이하	10.0	25.0	10.0	20.0	30.0	-	-	-	5.0	_	-	100.0(20)
21~39인 0타	-	15.4	23.1	38.5	15.4	_	-	-	_	_	7.7	100.0(13)
40~79인 0타	24.5	10.2	20.4	22.4	14.3	2.0	2.0	-	-	4.1	-	100.0(49)
80인 이상	8.2	16.3	26.0	24.0	12.0	4.8	2.9	0.5	1.9	1.9	1.4	100.0(208)

(표 VI-3-3 계속)

구분	원장 교육철학	기관 유형	업무 량	급여	집과의 거리	지인 재직여부	담임 조건	시설 환경	기관 평판도	교사 복지	기타	계(수)
교사경력												
3년 미만	3.3	17.9	36.6	20.3	11.4	5.7	3.2	_	0.8	0.8	-	100.0(123)
3~5년	12.0	16.9	18.1	26.5	15.7	1.2	2.4	1.2	2.4	3.6	-	100.0(83)
6~10년	14.8	11.1	13.0	29.6	18.5	3.7	-	-	3.7	1.9	3.7	100.0(54)
11년 이상	30.0	13.3	6.7	23.3	10.0	3.3	3.3	-	_	3.3	6.7	100.0(30)
담당반												
만3세	6.8	23.1	27.4	26.5	11.1	1.7	_	_	0.9	2.6	_	100.0(117)
만4세	10.0	13.0	24.0	21.0	15.0	6.0	5.0	1.0	3.0	1.0	1.0	100.0(100)
만5세	17.8	8.2	17.8	24.7	16.4	4.1	2.7	-	1.4	2.7	4.1	100.0(73)
현 직위												<u>.</u>
담임교사	9.4	16.4	24.2	26.2	11.1	3.7	2.9	0.4	2.0	2.0	1.6	100.0(244)
부담임교사	17.4	13.0	21.7	13.0	28.3	4.3	-	-	-	2.2	-	100.0(46)
이직 경험												
1회	7.8	17.5	29.1	23.3	10.7	4.9	2.4	-	1.5	1.5	1.5	100.0(206)
2회	13.5	10.8	10.8	35.1	24.3	2.7	-	-	-	2.7	-	100.0(37)
3회	19.2	15.4	11.5	7.7	23.1	-	3.8	3.8	3.8	7.7	3.8	100.0(26)
4회 이상	23.8	9.5	9.5	33.3	14.3	_	4.8	-	4.8	-	-	100.0(21)
연령												
30세 미만	7.1	20.5	29.5	19.2	11.5	3.2	3.2	0.6	1.9	2.6	0.6	100.0(156)
30~40세 미만	11.8	9.2	18.5	32.8	16.8	5.0	1.6	-	1.7	1.7	0.8	100.0(119)
40~50세 미만	30.8	23.1	7.7	7.7	15.4	-	-	_	-	-	15.4	100.0(13)
_50세 이상	100.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	100.0(2)
결혼 여부												
미혼	9.4	17.0	25.1	22.1	13.2	4.3	3.0	0.4	1.7	2.6	1.3	100.0(235)
혼인	16.4	10.9	18.2	32.7	16.4	1.8	-	-	1.8	-	1.8	100.0(55)
자녀 유무												
유	26.5	11.8	14.7		17.6	-	-	-	-	-	2.9	100.0(34)
무	-	9.5	23.8	42.9	14.3	4.8	-	-	4.8	-	-	100.0(21)

자료: 본 연구를 위한 「어린이집·유치원 교사 고용 추이 및 처우 개선-유치원 교사」에 관한 조사 결과임.

현 재직기관 선택 시 주요 고려사항 2순위를 제 특성별로 분석한 결과는 〈부록 표〉에 제시하였다.

## 다. 담당 연령

조사 참여 유치원 교사가 현재 담당하고 있는 연령을 알아보았다. 만3세 34.1%, 만4세 34.8%, 만5세 26.9% 순이며, 만3,4세와 4,5세, 만3,4,5세 혼합반은 각각 4.1%, 1.4%, 2.8%로 소수이었다. 제 특성별로 살펴보면, 국공립유치원 교사는 만

VI

5세, 사립 법인과 사인 유치원은 만3세가 다수를 차지하였다. 지역규모별로는 일 정한 경향성을 보이지 않았다. 현원 규모별로는 규모가 클수록 만4세반 교사가 유의하게 많았다. 교사 경력에 따라서는 경력이 적을수록 만3,4세가 많고, 경력이 많을수록 만5세를 담당하는 비율이 높았다.

〈표 VI-3-4〉 담당 연령반: 유치원 교사

단위: %(명)

구분	만3세	만4세	만5세	만3,4세	만4,5세	만3,4,5세	(수)
전체	34.1	34.8	26.9	4.1	1.4	2.8	(290)
현 기관 유형							
국공립	26.2	26.2	42.9	7.1	4.8	7.1	(42)
사립 법인	38.8	39.5	18.6	3.9	0.8	-	(129)
사립 사인	31.9	32.8	30.3	3.4	0.8	4.2	(119)
지역규모							
대도시	27.3	30.6	36.4	4.1	1.7	4.1	(121)
중소도시	41.9	37.4	19.4	4.5	1.3	-	(155)
읍면지역	7.1	42.9	28.6	-	-	21.4	( 14)
현원규모							
20인 이하	35.0	10.0	30.0	-	10.0	20.0	(20)
21~39인 이하	15.4	23.1	53.8	7.7	7.7	-	( 13)
40~79인 이하	32.7	40.8	34.7	2.0	-	4.1	(49)
80인 이상	35.6	36.5	23.1	4.8	0.5	1.0	(208)
교사경력							
3년 미만	38.2	40.7	17.1	4.9	-	0.8	(123)
3~5년	34.9	36.1	27.7	3.6	2.4	1.2	(83)
6~10년	29.6	24.1	40.7	1.9	3.7	5.6	(54)
11년 이상	23.3	26.7	40.0	6.7	_	10.0	( 30)

자료: 본 연구를 위한 「어린이집·유치원 교사 고용 추이 및 처우 개선-유치원 교사」에 관한 조사 결과임.

## 라. 영유아와 부모, 원장과 동료 교사와의 관계

유치원 교사가 현재 근무하는 기관의 영유아와 부모, 원장 및 동료교사와의 관계에 대해 어느 정도 만족하는지를 알아보았다.

동료교사와의 관계 만족도가 5점 평균 3.8점으로 가장 높고, 다음으로 영유아가 평균 3.7점, 원장 평균 3.6점, 부모가 평균 3.5점으로 가장 낮았다. 만족(만족+매우 만족) 비율은 동료교사가 69.3%로 높고, 영유아 60.3%, 원장 56.2%, 부모 51.0% 순이었다.

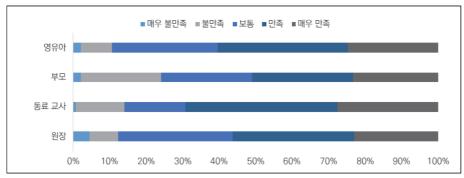
〈표 VI-3-5〉 현 근무기관 영유아와 부모, 원장과 동료교사와의 관계 개요: 유치원 교사

단위: %(명). 점

							, , , ,
구분	매우 불만족	불만족	보통	만족	매우 만족	계(수)	평균
영유아	2.1	8.6	29.0	35.5	24.8	100.0(290)	3.7
부모	2.1	22.1	24.8	27.6	23.4	100.0(290)	3.5
동료 교사	0.7	13.4	16.6	41.7	27.6	100.0(290)	3.8
원장	4.5	7.9	31.4	33.1	23.1	100.0(290)	3.6

자료: 본 연구를 위한 「어린이집·유치원 교사 고용 추이 및 처우 개선-보육교사」에 관한 조사 결과임.

[그림 VI-3-2] 현 근무기관 영유아와 부모, 원장과 동료교사와의 관계 개요: 유치원 교사



자료: 〈표 VI-3-5〉를 그림으로 구성함.

〈표 Ⅵ-3-6〉과 〈표 Ⅵ-3-7〉은 유치원 교사가 현재 근무하고 있는 기관의 영유 아 및 부모, 원장과 동료교사와의 관계를 제 특성별로 살펴본 결과이다.

영유아와의 관계는 근무하는 기관과 지역규모, 교사 경력에 따라 유의미한 차이를 보였다. 국공립유치원이거나 읍면지역 소재 유치원인 경우, 교사 경력이 많을수록 영유아와의 관계에 대한 만족도가 유의하게 높았다.

〈표 VI-3-6〉 현 재직기관의 영유아 및 부모와의 관계: 유치원 교사

단위: %(명), 점

구분		영유아			부모		(4)
구근	만족	매우 만족	평균	만족	매우 만족	평균	(수)
전체	35.5	24.8	3.7	27.6	23.4	3.5	100.0(290)
현 기관 유형							
국공립	21.4	45.2	4.0	28.6	31.0	3.8	100.0(42)
사립 법인	34.1	15.5	3.5	18.6	19.4	3.2	100.0(129)
사립 사인	42.0	27.7	3.9	37.0	25.2	3.7	100.0(119)
F			6.0**			9.4***	

구분		영유아			부모		(۵)
十世	만족	매우 만족	평균	만족	매우 만족	평균	(수)
지역규모							
대도시	33.1	35.5	3.9	33.1	32.2	3.8	100.0(121)
중소도시	36.8	14.8	3.6	22.6	15.5	3.2	100.0(155)
읍면지역	42.9	42.9	4.2	35.7	35.7	4.0	100.0( 14)
F			6.0**			15.4***	
현원규모							
20인 이하	40.0	35.0	4.0	25.0	40.0	4.0	100.0(20)
21~39인 이하	15.4	38.5	3.8	30.8	23.1	3.7	100.0(13)
40~79인 이하	34.7	34.7	3.9	28.6	26.5	3.7	100.0(49)
80인 이상	36.5	20.7	3.7	27.4	21.2	3.4	100.0(208)
F			1.2			2.7*	
교사경력							
3년 미만	43.1	5.7	3.4	17.9	13.0	3.0	100.0(123)
3~5년	30.1	34.9	3.8	34.9	28.9	3.7	100.0(83)
6~10년	31.5	37.0	4.0	31.5	33.3	3.9	100.0(54)
11년 이상	26.7	53.3	4.3	40.0	33.3	4.0	100.0(30)
F			10.5***			14.3***	
담당반							
만3세	36.8	17.9	3.6	25.6	19.7	3.4	100.0(117)
만4세	38.0	24.0	3.7	27.0	22.0	3.4	100.0(100)
만5세	30.1	37.0	4.0	31.5	31.5	3.8	100.0(73)
F			3.6*			4.2*	

자료: 본 연구를 위한 「어린이집·유치원 교사 고용 추이 및 처우 개선-유치원 교사」에 관한 조사 결과임. *  $\rho<.05,$  **  $\rho<.01,$  ***  $\rho<.01$ 

영유아 부모와의 관계 만족도는 제 특성별로 유의미한 차이를 보였다. 국공립유 치원이거나 대도시 소재 유치원에 근무하는 경우, 유치원 규모가 작을수록, 교사 경력이 많을수록, 담당 연령이 높을수록 부모와의 관계 만족도가 유의하게 높았다.

한편, 동료교사와의 만족도는 기관유형 및 지역규모, 교사 경력, 담당반 연령에 따라 유의미한 차이를 보였다. 국공립 또는 사립 사인유치원이거나 읍면지역 소재 유치원인 경우, 교사 경력이 6년 이상이거나 담당반 연령이 많을수록 높았다.

원장과의 관계는 기관 유형 및 현원 규모에 따라서만 차이를 보였다. 국공립유치 원이거나 40~70인 이하 중규모에서 원장과의 관계 만족도가 유의하게 높았다.

〈표 VI-3-7〉 현 재직기관의 동료교사 및 원장과의 관계: 유치원 교사

단위: %(명), 점

74		동료교사			원장		(4)
구분	만족	매우 만족	평균	만족	매우 만족	평균	(수)
전체	41.7	27.6	3.8	33.1	23.1	3.6	100.0(290)
현 기관 유형							
국공립	33.3	33.3	3.9	16.7	45.2	4.0	100.0(42)
사립 법인	45.0	18.6	3.6	36.4	16.3	3.5	100.0(129)
사립 사인	41.2	35.3	4.0	35.3	22.7	3.6	100.0(119)
F			4.8**			3.8*	
지역규모							
대도시	33.1	38.8	4.0	30.6	32.2	3.7	100.0(121)
중소도시	49.7	16.8	3.7	36.1	15.5	3.5	100.0(155)
읍면지역	28.6	50.0	4.1	21.4	28.6	3.6	100.0( 14)
_F			5.0**			1.1	
현원규모							
20인 이하	35.0	35.0	4.0	35.0	30.0	3.8	100.0(20)
21~39인 이하	30.8	46.2	4.2	7.7	23.1	3.0	100.0(13)
40~79인 이하	32.7	30.6	3.8	24.5	42.9	4.0	100.0(49)
80인 이상	45.2	25.0	3.8	36.5	17.8	3.6	100.0(208)
F			0.7			3.9*	
교사경력							
3년 미만	47.2	12.2	3.5	40.7	11.4	3.5	100.0(123)
3~5년	42.2	34.9	4.0	26.5	31.3	3.6	100.0(83)
6~10년	27.8	48.1	4.2	27.8	27.8	3.7	100.0(54)
11년 이상	43.3	33.3	4.1	30.0	40.0	4.0	100.0(30)
F			9.9***			2.0	
담당반							
만3세	47.0	21.4	3.7	33.3	24.8	3.7	100.0(117)
만4세	45.0	22.0	3.7	36.0	16.0	3.5	100.0(100)
만5세	28.8	45.2	4.1	28.8	30.1	3.7	100.0(73)
F			4.6*			1.7	

자료: 본 연구를 위한 「어린이집·유치원 교사 고용 추이 및 처우 개선-유치원 교사」에 관한 조사 결과임. * p<.05, ** p<.01, *** p<.01

# 마. 근무조건 및 처우

## 1) 근무시간

유치원 교사의 1일 근무시간 및 주당 근무시간을 알아보았다. 유치원 교사의 1일 근무시간은 평균 9.7시간이며, 구간별로는 9시간 초과가 66.6%로 과반수 이상을 차지하고, 다음으로 9시간 미만 16.9%, 9시간 16.6% 순이었다. 제 특성별로는 사립 법인이나 사인 유치원에 근무하거나 유치원이 중소도시에 소재하는 경우, 교

사 경력이 적을수록, 담당반 연령이 어릴수록, 담임교사가 부담임교사보다 유의하 게 1일 근무시간이 길었다.

〈표 Ⅵ-3-8〉 평일 기준 1일 근무시간 및 주당 근무시간: 유치원 교사

단위: %(명), 시간

								단위: %(	명), 시간 -
		1일 근	무시간			주당 근	무시간		, , ,
구분	9시간 미만	9시간	9시간 초과	평균	45시간 미만	45시간	45시간 초과	평균	(수)
전체	16.9	16.6	66.6	9.7	16.9	16.6	66.6	48.6	(290)
현 기관 유형									
국공립	54.8	16.7	28.6	8.5	54.8	16.7	28.6	42.3	(42)
사립 법인	15.5	9.3	75.2	10.0	15.5	9.3	75.2	49.8	(129)
사립 사인	5.0	24.4	70.6	9.9	5.0	24.4	70.6	49.5	(119)
F				32.0***				32.0***	
지역규모									
대도시	24.8	19.0	56.2	9.3	24.8	19.0	56.2	46.7	(121)
중소도시	11.0	14.2	74.8	10.0	11.0	14.2	74.8	50.2	(155)
읍면지역	14.3	21.4	64.3	9.4	14.3	21.4	64.3	47.0	(14)
F				12.3***				12.3***	
현원규모									
20인 이하	40.0	20.0	40.0	8.8	40.0	20.0	40.0	43.9	(20)
21~39인 이하	23.1	15.4	61.5	9.8	23.1	15.4	61.5	48.8	(13)
40~79인 이하	14.3	28.6	57.1	9.7	14.3	28.6	57.1	48.3	(49)
80인 이상	14.9	13.5	71.6	9.8	14.9	13.5	71.6	49.1	(208)
F				4.6**		4.6**			
교사경력									
3년 미만	15.4	9.8	74.8	10.0	15.4	9.8	74.8	49.8	(123)
3~5년	13.3	25.3	61.4	9.7	13.3	25.3	61.4	48.7	(83)
6~10년	14.8	13.0	72.2	9.6	14.8	13.0	72.2	48.1	(54)
11년 이상	36.7	26.7	36.7	8.8	36.7	26.7	36.7	44.1	(30)
F				7.8***					7.8***
담당반									
만3세	18.8	17.9	63.2	9.7	18.8	17.9	63.2	48.4	(117)
만4세	9.0	15.0	76.0	10.0	9.0	15.0	76.0	49.9	(100)
만5세	24.7	16.4	58.9	9.4	24.7	16.4	58.9	47.1	(73)
F				4.7*					4.7*
현 직위									
담임교사	15.6	13.5	70.9	9.8	15.6	13.5	70.9	49.2	(244)
부담임교사	23.9	32.6	43.5	9.0	23.9	32.6	43.5	45.2	(46)
t				4.3***					4.3***

자료: 본 연구를 위한 「어린이집·유치원 교사 고용 추이 및 처우 개선-유치원 교사」에 관한 조사 결과임. *  $\rho$  <.05, **  $\rho$  <.01, ***  $\rho$  <.001

주당 근무시간은 평균 48.6시간으로 근로기준법 주당 40시간을 초과하였다. 구간별로는 45시간 초과가 66.6%로 다수를 차지하고, 45시간 미만 16.9%, 45시간 16.6% 순이었다. 제 특성별로 보면, 기관 유형 및 지역규모, 교사 경력, 담당반 연령에 따라 유의한 차이를 보였다.

### 2) 초과 근무

유치원 조사에 참여한 교사 중 초과근무를 한다는 비율은 50.7%이고, 초과근무 횟수는 월평균 1.3회 이었다. 구간별로 보면, 주 1~2회가 30.0%로 다수를 차지하고, 주 3회 이상 20.7% 순이었다. 제 특성별로 보면, 국공립 또는 사립 사인유치원이거나 읍면지역 소재 유치원, 교사 경력이 6~10년 사이이거나 담당반 연령이 높을수록 초과근무 횟수가 유의하게 많았다.

초과 근무 시 주당 근무시간은 평균 4.7시간이고, 구간별로는 3시간 이상이 66.0%로 다수를 차지하고, 2시간 17.7%, 1시간 16.3% 순이었다. 제 특성별로도 통계적으로 유의미한 차이를 보여서, 국공립유치원이거나 대도시 소재한 경우, 40~79인 이하 규모, 교사 경력이 3~5년 사이이거나 담당반 연령이 많을수록, 담임교사인 경우 유의하게 많았다.

〈표 VI-3-9〉 초과근무 횟수 및 근무시간: 유치원 교사

단위: 시간(명)

			초과 근무	횟수		조	과근무	시주	평균 급	근무 시간
구분	초과 근무 없음	주 1-2회	주 3회 이상	평균	계(수)	1시간	2시간	3시간 이상	평균	계(수)
전체	49.3	30.0	20.7	1.3	100.0(290)	16.3	17.7	66.0	4.7	100.0(147)
현 기관 유형										
국공립	40.5	47.6	11.9	1.4	100.0(42)	16.0	8.0	76.0	7.9	100.0(25)
사립 법인	58.1	24.0	17.8	1.1	100.0(129)	9.3	11.1	79.6	4.4	100.0(54)
사립 사인	42.9	30.3	26.9	1.5	100.0(119)	22.1	26.5	51.5	3.8	100.0(68)
F		1.9					10.5***			
지역규모										
대도시	43.8	26.4	29.8	1.7	100.0(121)	14.7	22.1	63.2	5.6	100.0(68)
중소도시	54.2	34.2	11.6	1.0	100.0(155)	16.9	12.7	70.4	4.1	100.0(71)
읍면지역	42.9	14.3	42.9	1.9	100.0( 14)	25.0	25.0	50.0	2.8	100.0(8)
F		7.9***					4.7*			

(표 VI-3-9 계속)

		į	초과 근무	횟수		초	과근무	· 시 주	평균 급	근무 시간
구분	초과 근무 없음	주 1-2회	주 3회 이상	평균	계(수)	1시간	2시간	3시간 이상	평균	계(수)
현원규모										
20인 이하	45.0	20.0	35.0	1.6	100.0(20)	9.1	36.4	54.5	6.0	100.0(11)
21~39인 이하	38.5	23.1	38.5	1.9	100.0(13)	12.5	12.5	75.0	6.8	100.0(8)
40~79인 이하	42.9	38.8	18.4	1.6	100.0(49)	14.3	17.9	67.9	6.5	100.0(28)
80인 이상	51.9	29.3	18.8	1.2	100.0(208)	18.0	16.0	66.0	3.9	100.0(100)
F		1.1					5.2**			
교사경력										
3년 미만	64.2	28.5	7.3	0.6	100.0(123)	4.5	11.4	84.1	4.8	100.0(44)
3~5년	41.0	32.5	26.5	1.7	100.0(83)	18.4	24.5	57.1	5.6	100.0(49)
6~10년	29.6	27.8	42.6	2.2	100.0(54)	18.4	21.1	60.5	3.7	100.0(38)
11년 이상	46.7	33.3	20.0	1.6	100.0(30)	37.5	6.3	56.3	4.1	100.0(16)
F		13.7***					3.4*			
담당반										
만3세	56.4	27.4	16.2	1.1	100.0(117)	17.6	19.6	62.7	3.7	100.0(51)
만4세	53.0	28.0	19.0	1.3	100.0(100)	6.4	12.8	80.9	5.4	100.0(47)
만5세	32.9	37.0	30.1	1.8	100.0(73)	24.5	20.4	55.1	5.1	100.0(49)
F		3.8*					5.7**			
현 직위										
담임교사	47.1	30.3	22.5	1.4	100.0(244)	15.5	17.1	67.4	4.8	100.0(129)
부담임교사	60.9	28.3	10.9	0.9	100.0(46)	22.2	22.2	55.6	3.9	100.0(18)
t		2.2*					2.1*			

자료: 본 연구를 위한 「어린이집·유치원 교사 고용 추이 및 처우 개선-유치원 교사」에 관한 조사 결과임. *  $\rho<.05,$  **  $\rho<.01,$  ***  $\rho<.001$ 

## 3) 방과 후 과정 담당 여부 및 인센티브 제공

유치원 조사에 참여한 교사 중 방과 후 과정반을 담당하는 교사는 65.2%이고, 이중 35.9%는 교대근무로 담당하고, 25.2%는 겸임이었다. 제 특성별로는 사립 법인과 사인 유치원에서 교대근무(또는 당직 근무)로 담당한다는 비율이 높고, 도시지역이거나 현원 규모가 작을수록 겸임으로 근무하는 경우가 많았다.

〈표 VI-3-10〉 방과후 과정 겸임 또는 교대근무 여부: 유치원 교사

단위: %(명)

구분	방과 후 과정반 담당하지 않음	겸임	교대근무(또는 당직 근무)	유치원에서 방과후 과정반 미운영	계(수)
전체	34.8	25.2	35.9	4.1	100.0(290)
현 기관 유형					
국공립	52.4	23.8	23.8	-	100.0(42)
사립 법인	22.5	24.8	45.7	7.0	100.0(129)
사립 사인	42.0	26.1	29.4	2.5	100.0(119)
$X^{2}$ (df)		22.8(6)**			
지역규모					
대도시	45.5	29.8	22.3	2.5	100.0(121)
중소도시	27.7	20.0	46.5	5.8	100.0(155)
읍면지역	21.4	42.9	35.7	-	100.0(14)
$X^{2}$ (df)		_			
현원규모					-
20인 이하	45.0	30.0	25.0	-	100.0(20)
21~39인 이하	38.5	15.4	38.5	7.7	100.0(13)
40~79인 이하	36.7	28.6	30.6	4.1	100.0(49)
80인 이상	33.2	24.5	38.0	4.3	100.0(208)
$X^{2}$ (df)		_			
교사경력					
3년 미만	13.0	26.0	56.1	4.9	100.0(123)
3~5년	50.6	22.9	20.5	6.0	100.0(83)
6~10년	44.4	29.6	24.1	1.9	100.0(54)
11년 이상	63.3	20.0	16.7	-	100.0(30)
$X^{2}$ (df)		59.6(9)***			
담당반					
만3세	30.8	24.8	39.3	5.1	100.0(117)
만4세	29.0	25.0	41.0	5.0	100.0(100)
만5세	49.3	26.0	23.3	1.4	100.0(73)
$X^{2}$ (df)		-			
현 직위					
담임교사	36.1	23.8	36.5	3.7	100.0(244)
부담임교사	28.3	32.6	32.6	6.5	100.0(46)
X² (df)		2.8(3)			

자료: 본 연구를 위한 「어린이집·유치원 교사 고용 추이 및 처우 개선-유치원 교사」에 관한 조사 결과임. **  $\rho < .01$ , ***  $\rho < .001$ 

방과 후 과정 학급의 담임교사 겸임 또는 교대근무로 근무하는 경우 유치원에서 인센티브를 제공하는지를 알아보았다. 26.0%는 당직일수를 축소하고, 25.4%는 업무량 조정, 19.2%는 별도 수당 지급, 1.7%는 기타이었다. 인센티브가 없다는 비 율도 27.7%로 높았다. 제 특성별로 보면, 사립 법인은 업무량 조정하거나 당직일 수 축소가 많고, 사립 사인은 인센티브가 없다는 비율이 상대적으로 높았다. 지역 규모별로는 읍면지역일수록 별도 수당을 지급하며, 현원규모가 작을수록 별도 수당 지급, 규모가 클수록 업무량을 조정하는 경우가 많았다. 교사 경력에 따라서는 경력이 적을수록 당직일수 축소가 많았다. 담당 연령이 어릴수록 별도 수당을 지급하는 경우가 많고, 담임을 맡고 있는 경우 별도 수당을 지급하거나 당직 일수 축소가 부담임교사보다 상대적으로 많았다.

〈표 Ⅵ-3-11〉 방과후 과정 겸인 또는 교대근무 시 인센티브 제공 여부: 유치원 교사

단위: %(명)

구분	態 상 재	업무량 조정	당직일수 축소	기타	없음	계(수)
전체	19.2	25.4	26.0	1.7	27.7	100.0(177)
현 기관 유형						
국공립	15.0	25.0	30.0	10.0	20.0	100.0(20)
사립 법인	19.8	37.4	33.0	-	9.9	100.0(91)
사립 사인	19.7	9.1	15.2	1.5	54.5	100.0(66)
지역규모						
대도시	11.1	23.8	11.1	4.8	49.2	100.0(63)
중소도시	21.4	28.2	37.9	-	12.6	100.0(103)
읍면지역	45.5	9.1	-	-	45.5	100.0(11)
현원규모						
20인 이하	27.3	-	9.1	-	63.6	100.0(11)
21~39인 이하	28.6	-	-	-	71.4	100.0(7)
40~79인 이하	17.2	20.7	24.1	-	37.9	100.0(29)
80인 이상	18.5	30.0	29.2	2.3	20.0	100.0(130)
교사경력						
3년 미만	14.9	32.7	40.6	1.0	10.9	100.0(101)
3~5년	19.4	22.2	11.1	-	47.2	100.0(36)
6~10년	31.0	6.9	3.4	-	58.6	100.0(29)
11년 이상	27.3	18.2	-	18.2	36.4	100.0(11)
담당반						
만3세	21.3	28.0	26.7	1.3	22.7	100.0(75)
만4세	18.2	24.2	30.3	-	27.3	100.0(66)
만5세	16.7	22.2	16.7	5.6	38.9	100.0(36)
현 직위						
담임교사	21.1	24.5	27.9	0.7	25.9	100.0(147)
부담임교사	10.0	30.0	16.7	6.7	36.7	100.0(30)

자료: 본 연구를 위한 「어린이집・유치원 교사 고용 추이 및 처우 개선-유치원 교사」에 관한 조사 결과임.

### 4) 인력 지원

보조교사 또는 도우미, 교육봉사생 등의 보조인력이 지원되는지를 알아보았다. 조사 참여 유치원 교사 중 28.3%만 인력 지원을 받았고, 국공립유치원이거나 대도 시, 40~79인 이하 규모, 경력이 많을수록, 담당반 연령이 높을수록, 담임교사인 경우 지원받는다는 비율이 상대적으로 높았다.

〈표 VI-3-12〉 보조인력(보조교사 또는 도우미, 교육봉사생 등) 지원 여부: 유치원 교사

단위: %(명)

78		지원 여	‡		X	l원 시 인력 유형	
구분	지원	미지원	계(수)	보조교사	도우미	보조교사와 도우미	계(수)
전체	28.3	71.7	100.0(290)	61.0	20.7	18.3	100.0(82)
현 기관 유형							
국공립	45.2	54.8	100.0(42)	21.1	26.3	52.6	100.0(19)
사립 법인	15.5	84.5	100.0(129)	75.0	15.0	10.0	100.0(20)
사립 사인	36.1	63.9	100.0(119)	72.1	20.9	7.0	100.0(43)
$X^{2}$ (df)	20.0(2)***				_		
지역규모							
대도시	48.8	51.2	100.0(121)		13.6	22.0	100.0(59)
중소도시	13.5	86.5	100.0(155)		42.9	9.5	100.0(21)
읍면지역	14.3	85.7	100.0(14)	100.0	-	-	100.0(2)
$X^{2}$ (df)	43.0(2)***				-		
현원규모							
20인 이하	30.0	70.0	100.0(20)	33.3	33.3	33.3	100.0(6)
21~39인 이하	38.5	61.5	100.0(13)	80.0	20.0	-	100.0(5)
40~79인 이하	46.9	53.1	100.0(49)	39.1	8.7	52.2	100.0(23)
80인 이상	23.1	76.9	100.0(208)	72.9	25.0	2.1	100.0(48)
$X^{2}$ (df)	11.9(3)**				-		
교사경력							
3년 미만	8.1	91.9	100.0(123)	70.0	30.0	-	100.0(10)
3~5년	44.6	55.4	100.0(83)		5.4	29.7	100.0(37)
6~10년	38.9	61.1	100.0(54)	52.4	38.1	9.5	100.0(21)
11년 이상	46.7	53.3	100.0(30)	57.1	28.6	14.3	100.0(14)
$X^{2}$ (df)	43.5(3)***				-		
담당반							
만3세	26.5	73.5	100.0(117)	74.2	16.1	9.7	100.0(31)
만4세	25.0	75.0	100.0(100)	52.0	24.0	24.0	100.0(25)
만5세	35.6	64.4	100.0(73)	53.8	23.1	23.1	100.0(26)
$X^{2}$ (df)	2.7(2)				-		
현 직위							
담임교사	30.3	69.7	100.0(244)		20.3	18.9	100.0(74)
부/비담임교사	17.4	82.6	100.0(46)	62.5	25.0	12.5	100.0(8)
$X^{2}$ (df)	3.2(1)				_		

자료: 본 연구를 위한 「어린이집·유치원 교사 고용 추이 및 처우 개선-유치원 교사」에 관한 조사 결과임.

^{**} p <.01, *** p <.001

보조인력을 지원받는 경우, 그 유형을 추가적으로 알아보았다. 먼저 보조교사를 전담으로 지원받는 경우는 46.2%이고, 공동 지원 29.2%, 둘 다가 24.6%로 높았다. 사립 법인 또는 사인이거나 도시지역, 담당반 연령이 어릴수록 전담으로 지원하는 비율이 높았다.

〈표 VI-3-13〉 보조교사 및 도우미 지원 방식: 유치원 교사

단위: %(명)

78		보조	과			도우	.0	
구분	전담	공동 지원	둘 다	계(수)	전담	공동 지원	둘 다	계(수)
전체	46.2	29.2	24.6	100.0(65)	21.9	68.8	9.4	100.0(32)
현 기관 유형								
국공립	21.4	7.1	71.4	100.0(14)	20.0	80.0	-	100.0(15)
사립 법인	58.8	35.3	5.9	100.0(17)	20.0	20.0	60.0	100.0(5)
사립 사인	50.0	35.3	14.7	100.0(34)	25.0	75.0	-	100.0(12)
지역규모								
대도시	45.1	27.5	27.5	100.0(51)	23.8	66.7	9.5	100.0(21)
중소도시	58.3	25.0	16.7	100.0(12)	18.2	72.7	9.1	100.0(11)
읍면지역	_	100.0	-	100.0(2)	-	-	-	
현원규모								
20인 이하	25.0	75.0	-	100.0(4)	25.0	75.0	-	100.0(4)
21~39인 이타	50.0	25.0	25.0	100.0(4)	100.0	-	-	100.0(1)
40~79인 이하	19.0	33.3	47.6	100.0(21)	7.1	85.7	7.1	100.0(14)
80인 이상	63.9	22.2	13.9	100.0(36)	30.8	53.8	15.4	100.0(13)
교사경력								
3년 미만	57.1	28.6	14.3	100.0(7)	-	66.7	33.3	100.0(3)
3~5년	31.4	28.6	40.0	100.0(35)	-	92.3	7.7	100.0(13)
6~10년	61.5	30.8	7.7	100.0(13)	50.0	40.0	10.0	100.0(10)
11년 이상	70.0	30.0	-	100.0(10)	33.3	66.7	-	100.0(6)
담당반								
만3세	57.7	30.8	11.5	100.0(26)	12.5	87.5	-	100.0(8)
만4세	31.6	31.6	36.8	100.0(19)	-	75.0	25.0	100.0(12)
만5세	45.0	25.0	30.0	100.0(20)	50.0	50.0	-	100.0(12)
현 직위		·				·		
담임교사	45.8	28.8	25.4	100.0(59)	17.2	72.4	10.3	100.0(29)
부/비담임교사	50.0	33.3	16.7	100.0(6)	66.7	33.3	_	100.0(3)

자료: 본 연구를 위한 「어린이집・유치원 교사 고용 추이 및 처우 개선-유치원 교사」에 관한 조사 결과임.

도우미는 전담이 21.9%, 공동 지원 68.8%, 둘 다가 9.4% 정도이었다. 제 특성 별로는 대도시이거나 담당반 연령이 높은 경우 전담 지원 비율이 높았다.

### 5) 근로 조건

### 가) 근로계약서

현재 근무하는 유치원에서 근로계약서를 작성하는 방식에 대해 알아보았다. 조 사 참여 교사 중 39.7%는 매년 작성, 43.8%는 최초 취업 시 작성, 16.6%는 근로 게약서를 작성하지 않는다고 답하였다. 제 특성별로 보면, 사립 사인이거나 읍면지 역, 20인 이하 규모, 경력이 많을수록 근로계약서를 매년 작성한다는 비율이 높았 다. 최초 취업시에만 작성하는 경우는 사립 법인이거나 중소도시, 교사 경력이 짧 을수록 담당반 연령이 어릴수록 높았다.

〈표 Ⅵ-3-14〉 근로계약서 작성 여부: 유치원 교사

단위: %(명)

구분	매년 작성	최초 취업 시 작성	작성하지 않음	계(수)	X² (df)
전체	39.7	43.8	16.6	100.0(290)	
현 기관 유형					_
국공립	14.3	52.4	33.3	100.0(42)	
사립 법인	31.0	49.6	19.4	100.0(129)	37.0(4)***
사립 사인	58.0	34.5	7.6	100.0(119)	
지역규모					_
대도시	49.6	34.7	15.7	100.0(121)	
중소도시	28.4	52.9	18.7	100.0(155)	22.9(4)***
읍면지역	78.6	21.4	_	100.0(14)	
현원규모					
20인 이하	55.0	35.0	10.0	100.0(20)	
21~39인 이하	30.8	61.5	7.7	100.0(13)	5.0(6)
40~79인 이하	44.9	38.8	16.3	100.0(49)	
80인 이상	37.5	44.7	17.8	100.0(208)	
교사경력					
3년 미만	20.3	53.7	26.0	100.0(123)	
3~5년	42.2	43.4	14.5	100.0(83)	47.1(6)***
6~10년	63.0	33.3	3.7	100.0(54)	
11년 이상	70.0	23.3	6.7	100.0(30)	
담당반					
만3세	38.5	43.6	17.9	100.0(117)	
만4세	38.0	44.0	18.0	100.0(100)	1.5(4)
만5세	43.8	43.8	12.3	100.0(73)	
현 직위					
담임교사	38.5	46.3	15.2	100.0(244)	4.5(2)
부/비담임교사	45.7	30.4	23.9	100.0(46)	

자료: 본 연구를 위한 「어린이집·유치원 교사 고용 추이 및 처우 개선-유치원 교사」에 관한 조사 결과임. ***  $\rho < .001$ 

〈표 VI-3-15〉는 근로계약서를 작성한다고 응답한 경우, 근로계약서 상에 근로계약기간, 근무장소, 업무내용 등이 기재되어 있고, 이를 실제로 이행하는지를 살펴본 것이다.

〈표 VI-3-15〉 근로계약서 상에 근로계약기간, 근무장소, 업무내용 등 기재 여부: 유치원 교사

단위: %(명)

	그ㄹ	계약서 기재 (	거ㅁ	그=	전위· 70(명)		
구분	모두 기재	<u>게락시 기제 (</u> 일부만 기재	<u> </u>	이행	<u>일부 이행</u> 일부 이행	<u> </u>	계(수)
 전체	64.9	32.6	2.5	57.9	38.0	4.1	100.0(242)
<u>현</u> 기관 유형	01.0	02.0	2.0	07.0	00.0	1.1	100.0(2 12)
국공립	85.7	10.7	3.6	85.7	14.3	_	100.0(28)
사립 법인	61.5	35.6	2.9	62.5	34.6	2.9	100.0(104)
사립 사인	62.7	35.5	1.8	46.4	47.3	6.4	100.0(110)
$X^2$ (df)		_			_		,
지역규모							
대도시	67.6	27.5	4.9	56.9	37.3	5.9	100.0(102)
중소도시	59.5	39.7	0.8	56.3	40.5	3.2	100.0(126)
읍면지역	92.9	7.1	_	78.6	21.4	_	100.0( 14)
X² (df)		_			-		, ,
현원규모							
20인 이하	94.4	-	5.6	61.1	38.9	-	100.0(18)
21~39인 이하	41.7	58.3	-	50.0	50.0	-	100.0(12)
40~79인 이하	75.6	22.0	2.4	63.4	34.1	2.4	100.0(41)
80인 이상	60.8	36.8	2.3	56.7	38.0	5.3	100.0(171)
$X^{2}$ (df)		-			-		
교사경력							
3년 미만	61.5	36.3	2.2	62.6	30.8	6.6	100.0(91)
3~5년	67.6	28.2	4.2	59.2	38.0	2.8	100.0(71)
6~10년	67.3	32.7	-	48.1	50.0	1.9	100.0(52)
11년 이상	64.3	32.1	3.6	57.1	39.3	3.6	100.0(28)
$X^{2}$ (df)		-			-		
담당반							
만3세	66.7	29.2	4.2	52.1	40.6	7.3	100.0(96)
만4세	63.4	35.4	1.2	67.1	30.5	2.4	100.0(82)
만5세	64.1	34.4	1.6	54.7	43.8	1.6	100.0(64)
$X^{2}$ (df)		-			-		
현 직위							
담임교사	65.2	31.9	2.9	58.0	37.2	4.8	100.0(207)
부/비담임교사	62.9	37.1	-	57.1	42.9	-	100.0(35)
X² (df)		_			1.9(2)		

자료: 본 연구를 위한 「어린이집·유치원 교사 고용 추이 및 처우 개선-유치원 교사」에 관한 조사 결과임.

조사 참여 유치원 교사 중 64.9%만 근로계약서 상에 근로계약기간, 근무장소, 업무내용 등이 모두 기재되어 있고, 32.6%는 일부만 기재되어 있으며, 2.5%는 관련 내용이 없다고 답하였다. 제 특성별로는 국공립유치원이거나 읍면지역 소재 유치원인 경우 모두 기재되어 있다고 응답한 비율이 높았다.

근로계약서 상에 기재된 내용의 이행 여부에 대해 57.9%는 이행, 38.0%는 일부 이행, 4.1%는 이행하지 않는다고 답하였다. 국공립유치원이거나 읍면지역인 경우 이행한다는 비율이 높았다. 읍면지역에 주로 국공립유치원이 설립되어 운영되고 있기 때문으로 이해된다.

### 나) 휴가

현재 근무하고 있는 유치원에서 연월차, 출산휴가, 결혼휴가, 산전후 휴가, 육아 휴직, 임신육아기 단축 등의 휴가 사용 가능 여부에 대해 알아보았다.

조사에 참여한 유치원 교사 중 38.3%는 연월차, 49.3%는 출산 휴가, 53.1%는 결혼 휴가, 34.8%는 산전후 휴가, 39.7%는 육아휴직, 41.0%는 임신육아기 단축 사용이 가능하다고 답하였다. 앞서 살펴본 어린이집 교사와 비교하여 잘 모른다는 응답이 상당이 높게 나타났다. 유치원에서 휴가 제도가 마련되어 있지 않거나 교사들에게 안내하지 않았기 때문 또는 출산이나 결혼 등의 휴가가 교사 본인에게 해당되지 않는 사항이라서 관심이 없기 때문일 수 있다.

〈표 VI-3-16〉 휴가 사용 개요: 유치원 교사

단위: %(명)

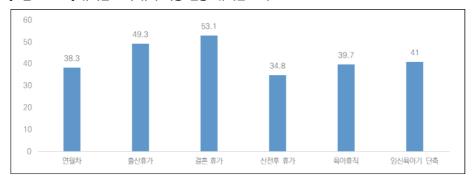
				L11. /0(0)
구분	사용 가능	사용 불가능	잘 모름	계(수)
연월차	38.3	42.8	19.0	100.0(290)
출산 휴가	49.3	20.0	30.7	100.0(290)
결혼 휴가	53.1	19.3	27.6	100.0(290)
산전후 휴가	34.8	29.3	35.9	100.0(290)
육아휴직	39.7	27.6	32.8	100.0(290)
임신육아기 단축	41.0	26.9	32.1	100.0(290)

자료: 본 연구를 위한 「어린이집・유치원 교사 고용 추이 및 처우 개선-유치원 교사」에 관한 조사 결과임.

기관 특성별로 살펴보면, 연월차와 출산휴가는 국공립유치원이거나 읍면지역, 21~39인 이하 규모에서 사용 가능하다는 비율이 높았다. 결혼휴가도 국공립과 읍 면지역이거나 40~79인 이하 규모에서 높게 나타났다. 산전후 휴가와 육아휴직은

국공립이거나 대도시, 임신육아기 단축은 국공립이거나 중소도시에서 응답 비율이 높았다.

[그림 VI-3-3] 유치원 교사 휴가 사용 현황: 유치원 교사



자료: 〈표 VI-3-17〉를 그림으로 구성함.

〈표 VI-3-17〉 제 특성 및 휴가 유형별 사용 현황: 유치원 교사

단위: %(명)

구분	연월차	출산 휴가	결혼 휴가	산전후 휴가	육아휴직	임신육아기 단축
전체	38.3	49.3	53.1	34.8	39.7	41.0
현 기관 유형						
국공립	61.9	71.4	78.6	57.1	71.4	61.9
사립 법인	24.8	51.2	46.5	38.0	48.1	51.2
사립 사인	44.5	39.5	51.3	23.5	19.3	22.7
지역규모						
대도시	51.2	39.7	53.7	38.0	39.7	29.8
중소도시	25.2	54.2	49.7	30.3	39.4	49.7
읍면지역	71.4	78.6	85.7	57.1	42.9	42.9
현원규모						
20인 이하	50.0	45.0	55.0	50.0	35.0	40.0
21~39인 이하	76.9	46.2	46.2	23.1	30.8	23.1
40~79인 이하	53.1	51.0	59.2	42.9	44.9	40.8
80인 이상	31.3	49.5	51.9	32.2	39.4	42.3
(수)	(290)	(290)	(290)	(290)	(290)	(290)

자료: 본 연구를 위한 「어린이집・유치원 교사 고용 추이 및 처우 개선-유치원 교사」에 관한 조사 결과임.

연월차 사용이 가능하다고 응답한 경우 사용 방법을 추가적으로 알아보았다. 60.4%는 방학에 일괄 사용하고, 9.9%는 필요할 때마다 자유롭게, 27.0% 사전에 계획 세워 순서대로 사용한다고 답하였다. 제 특성별로는 사립 법인과 사인 유치원

이거나 읍면지역일수록 방학에 일괄 사용한다는 비율이 높고, 국공립유치원이거나 도시지역일수록 사전에 계획을 세워 순서대로 사용한다는 비율이 높았다.

〈표 VI-3-18〉 연월차 사용 방법: 유치원 교사

단위: %(명)

구분	(여름, 겨울)방학 일괄 사용	자유롭게 사용 순서대로		기타	계(수)
전체	60.4	9.9	27.0	2.7	100.0(111)
현 기관 유형					
국공립	15.4	19.2	61.5	3.8	100.0(26)
사립 법인	59.4	12.5	25.0	3.1	100.0(32)
사립 사인	83.0	3.8	11.3	1.9	100.0(53)
지역규모					
대도시	58.1	6.5	32.3	3.2	100.0(62)
중소도시	64.1	15.4	20.5	_	100.0(39)
읍면지역	60.0	10.0	20.0	10.0	100.0(10)
현원규모					_
20인 이하	60.0	10.0	20.0	10.0	100.0(10)
21~39인 이하	70.0	_	20.0	10.0	100.0(10)
40~79인 이하	26.9	11.5	61.5	_	100.0(26)
80인 이상	72.3	10.8	15.4	1.5	100.0(65)

자료: 본 연구를 위한 「어린이집·유치원 교사 고용 추이 및 처우 개선-유치원 교사」에 관한 조사 결과임.

〈표 VI-3-19〉 필요 시마다 연월차 사용 어려운 이유: 유치원 교사

단위: %(명)

							L 11 /4(0)
구분	대체교사 구하기 어려워서	부모들이 싫어해서	원장 눈치 보여서	통합 교육으로 동료교사 업무부담	기관 방침	기타	계(수)
전체	29.9	11.3	11.3	11.3	28.9	7.2	100.0(97)
현 기관 유형							
국공립	20.0	5.0	10.0	15.0	45.0	5.0	100.0(20)
사립 법인	18.5	14.8	14.8	14.8	29.6	7.4	100.0(27)
사립 사인	40.0	12.0	10.0	8.0	22.0	8.0	100.0(50)
지역규모							
대도시	28.6	10.7	10.7	7.1	37.5	5.4	100.0(56)
중소도시	33.3	12.1	15.2	15.2	12.1	12.1	100.0(33)
읍면지역	25.0	12.5	-	25.0	37.5	-	100.0(8)
현원규모							
20인 이하	62.5	-	12.5	25.0	-	-	100.0(8)
21~39인 이하	11.1	33.3	22.2	11.1	11.1	11.1	100.0(9)
40~79인 이하	26.1	4.3	4.3	13.0	52.2	-	100.0(23)
80인 이상	29.8	12.3	12.3	8.8	26.3	10.5	100.0(57)

자료: 본 연구를 위한 「어린이집·유치원 교사 고용 추이 및 처우 개선-유치원 교사」에 관한 조사 결과임.

연월차를 필요할 때마다 자유롭게 사용하지 못하는 경우 그 이유를 추가로 알아보았다. 대체교사 구하기 어렵다는 이유를 꼽은 교사가 29.9%로 가장 많고, 28.9%는 기관 방침, 11.3%는 원장 눈치가 보여서, 11.3%는 통합 교육으로 동료 교사의 업무 부담, 11.3%는 부모들이 싫어해서라는 이유를 들었다.

〈표 VI-3-20〉은 연월차 사용이 가능한 경우 주어진 연월차를 모두 사용하고 있는지를 알아보았다. 연월차 사용이 가능하다고 응답한 교사 중 40.5%만 모두 사용하고 41.4%는 모두 사용하지 못한다고 답하였다. 사립 사인유치원이거나 읍면지역일수록 모두 사용한다는 비율이 높았다.

〈표 VI-3-20〉 주어진 연월차 일수 모두 사용 여부: 유치원 교사

단위: %(명)

					LTI: /0(6/
구분	모두 사용	饶쩮왕	잘 모름	기타	계(수)
전체	40.5	41.4	17.1	0.9	100.0(111)
현 기관 유형					
국공립	23.1	65.4	11.5	_	100.0(26)
사립 법인	34.4	37.5	25.0	3.1	100.0(32)
사립 사인	52.8	32.1	15.1	_	100.0(53)
지역규모					
대도시	35.5	43.5	19.4	1.6	100.0(62)
중소도시	46.2	35.9	17.9	_	100.0(39)
읍면지역	50.0	50.0	_	_	100.0(10)
현원규모					
20인 이하	30.0	50.0	20.0	_	100.0(10)
21~39인 이하	50.0	30.0	10.0	10.0	100.0(10)
40~79인 이하	30.8	61.5	7.7	_	100.0(26)
80인 이상	44.6	33.8	21.5	_	100.0(65)

자료: 본 연구를 위한 「어린이집·유치원 교사 고용 추이 및 처우 개선-유치원 교사」에 관한 조사 결과임.

## 6) 처우

#### 가) 경력 인정 여부

현재 근무하고 있는 유치원에서 최초 급여 결정 시 이전 기관에서 일했던 경력이 인정되어 급여가 책정되었는지를 알아보았다.

조사 참여 교사 중 47.9%는 경력을 모두 인정받았고, 35.9%는 일부 경력만 인정받았으며, 15.9%는 인정받지 못하였다고 답하였다. 제 특성별로 보면, 공립유치원이거나 도시지역일수록, 기관 규모가 클수록 경력을 모두 인정받았다는 비율이

상대적으로 높았다.

〈표 VI-3-21〉 최초 급여 결정 시 이전 경력 인정 여부: 유치원 교사

단위: %(명)

					_ 11 11(0)
구분	경력 모두 인정	일부 경력 인정	경력 미인정	기타	계(수)
전체	47.9	35.9	15.9	0.3	100.0(290)
현 기관 유형					
국공립	57.1	28.6	14.3	_	100.0(42)
사립 법인	43.4	45.0	11.6	_	100.0(129)
사립 사인	49.6	28.6	21.0	0.8	100.0(119)
지역규모					
대도시	49.6	32.2	18.2	_	100.0(121)
중소도시	46.5	39.4	13.5	0.6	100.0(155)
읍면지역	50.0	28.6	21.4	_	100.0(14)
현원규모					
20인 이하	50.0	35.0	15.0	_	100.0(20)
21~39인 이하	30.8	46.2	23.1	_	100.0(13)
40~79인 이하	44.9	34.7	20.4	_	100.0(49)
80인 이상	49.5	35.6	14.4	0.5	100.0(208)

자료: 본 연구를 위한 「어린이집·유치원 교사 고용 추이 및 처우 개선-유치원 교사」에 관한 조사 결과임.

## 나) 급여 수준

유치원 교사가 현재 근무하는 기관에서 받는 급여 수준을 알아보았다. 조사 참여 교사 중 41.4%는 기본급이 최저 임금 수준이고, 55.2%는 최저임금을 초과하며, 3.4%는 최저임금보다 낮았다. 제 특성별로 보면, 국공립유치원이거나 읍면지역 소재 유치원, 40~79인 이하, 교사 경력이 높을수록 최저임금보다 높은 급여를 받고 있었다.

〈표 VI-3-22〉 급여 수준 및 인건비 지원시설 호봉 수준: 유치원 교사

단위: %(명)

78		급여	호봉			
구분	최저임금 수준	최저임금 초과	최저임금 미만	계(수)	평균	(수)
전체	41.4	55.2	3.4	100.0(290)	6.9	(129)
현 기관 유형						
국공립	23.8	76.2	_	100.0(42)	-	-
사립 법인	41.9	54.3	3.9	100.0(129)	6.9	(129)
사립 사인	47.1	48.7	4.2	100.0(119)	_	_
F		_			_	

(표 VI-3-22 계속)

		급여		호봉		
구분	최저임금 수준		최저임금 미만	계(수)		(수)
지역규모						
대도시	38.0	57.9	4.1	100.0(121)	9.5	(38)
중소도시	45.2	51.6	3.2	100.0(155)	5.5	(87)
읍면지역	28.6	71.4	_	100.0( 14)	14.5	( 4)
F					29.2***	
현원규모						
20인 이하	55.0	45.0	-	100.0(20)	15.7	( 3)
21~39인 이하	46.2	53.8	-	100.0(13)	8.0	( 4)
40~79인 이하	34.7	59.2	6.1	100.0(49)	9.8	( 15)
80인 이상	41.3	55.3	3.4	100.0(208)	6.2	(107)
F					10.0***	
교사경력						
3년 미만	47.2	49.6	3.3	100.0(123)	5.1	(85)
3~5년	36.1	57.8	6.0	100.0(83)	7.8	(25)
6~10년	44.4	53.7	1.9	100.0(54)	14.1	( 15)
11년 이상	26.7	73.3	-	100.0(30)	14.0	( 4)
F					65.5***	
담당반						
만3세	48.7	47.9	3.4	100.0(117)	6.0	(55)
만4세	35.0	62.0	3.0	100.0(100)	6.8	(51)
만5세	38.4	57.5	4.1	100.0(73)	9.5	(23)
F					6.7**	
현 직위						
담임교사	41.8	54.5	3.7	100.0(244)	6.9	(118)
부담임교사	39.1	58.7	2.2	100.0(46)	6.8	(11)
t		0.4(2)			0.1	

자료: 본 연구를 위한 「어린이집·유치원 교사 고용 추이 및 처우 개선-유치원 교사」에 관한 조사 결과임. **  $\rho < .01$ , ***  $\rho < .001$ 

교사가 현재 받고 있는 호봉 수준을 추가적으로 알아보았다. 평균 6.9호봉이며, 읍면지역이거나 20인 이하 규모, 교사 경력일수록, 담당반 연령이 높을수록, 부담 임인 경우 호봉이 유의하게 높았다.

## 다) 유치원 기관 수당

지역교육청에서 지원하는 수당 외에 유치원에서 자체 예산으로 지원하는 수당에 대해 알아보았다.

조사 참여 유치원 교사 중 38.3%가 수당을 받고 있고, 국공립이거나 읍면지역,

21~39인 이하 규모, 경력이 많을수록 수당을 받는다는 비율이 높았다.

〈표 VI-3-23〉 현 근무기관의 수당 지원 여부: 유치원 교사

단위: %(명)

78	수당 수	혜여부				수당 유형			
구분	받음	(수)	담임수당	근속수당	연구수당	명절수당	휴가비	기타	(수)
전체	38.3	(290)	62.2	49.5	41.4	69.4	34.2	8.1	(111)
현 기관 유형									
국공립	52.4	(42)	63.6	77.3	72.7	90.9	40.9	4.5	(22)
사립 법인	24.8	(129)	62.5	53.1	31.3	71.9	15.6	12.5	(32)
사립 사인	47.9	(119)	61.4	36.8	35.1	59.6	42.1	7.0	(57)
$X^{2}$ (df)	18.1(2)***								
지역규모									
대도시	46.3	(121)	73.2	66.1	50.0	80.4	37.5	3.6	(56)
중소도시	29.7	(155)	52.2	34.8	28.3	58.7	28.3	10.9	(46)
읍면지역	64.3	( 14)	44.4	22.2	55.6	55.6	44.4	22.2	( 9)
X² (df)	12.1(2)**								
현원규모									
20인 이하	50.0	(20)	70.0	60.0	50.0	70.0	30.0	-	(10)
21~39인 0하		(13)	88.9	44.4	44.4	77.8	11.1	-	( 9)
40~79인 0하		(49)	73.9	60.9	43.5	91.3	47.8	4.3	(23)
80인 이상	33.2	(208)	53.6	44.9	39.1	60.9	33.3	11.6	(69)
X² (df)	10.3(3)*	•							
교사경력									
3년 미만	13.8	(123)	11.8	58.8	17.6	52.9	17.6	5.9	( 17)
3~5년	45.8	(83)	81.6	47.4	44.7	81.6	42.1	5.3	(38)
6~10년	66.7	(54)	66.7	38.9	41.7	72.2	38.9	16.7	(36)
11년 이상	66.7	(30)	60.0	65.0	55.0	55.0	25.0	-	(20)
X² (df)	61.8(3)***								
담당반									
만3세	37.6	(117)	50.0	47.7	31.8	72.7	29.5	6.8	( 44)
만4세	35.0	(100)	74.3	57.1	42.9	62.9	40.0	5.7	(35)
만5세	43.8	(73)	65.6	43.8	53.1	71.9	34.4	12.5	(32)
X² (df)	1.4(2)								
현 직위									
담임교사	38.5	(244)	67.0	52.1	43.6	71.3	31.9	9.6	(94)
부담임교사	37.0	(46)	35.3	35.3	29.4	58.8	47.1	-	( 17)
$X^{2}$ (df)	0.0(1)								

주: 수당 유형은 중복응답 결과임.

자료: 본 연구를 위한 「어린이집·유치원 교사 고용 추이 및 처우 개선-유치원 교사」에 관한 조사 결과임.

유치원에서 수당을 받는 경우 수당 유형을 추가적으로 알아보았다. 수당을 받는 경우, 명절 수당이 69.4%로 다수를 차지하고, 담임수당 62.2%, 근속수당 49.5%,

^{*}  $\rho$  <.05, **  $\rho$  <.01, ***  $\rho$  <.001

연구수당 41.4%, 휴가비 34.2%, 기타 8.1% 순이었다. 명절수당이나 담임수당은 국공립유치원이거나 도시지역일수록 받는다는 비율이 높았다. 연구수당은 국공립 유치원이거나 읍면지역에서 받는다는 비율이 상대적으로 높았다.

## 라) 경력에 따른 급여 상승

〈표 VI-3-24〉는 현재 근무하는 유치원에서 경력에 따라 급여가 상승하는지를 알아본 것이다. 유치원 교사 중 49.0%는 경력에 따른 급여가 상승하고, 37.2%는 경력 일부만 반영되며, 13.8%는 반영되지 않았다.

〈표 VI-3-24〉 경력에 따른 급여 상승 여부: 유치원 교사

단위: %(명)

구분	경력 따른 급여 상승	경력 일부 반영	미반영	계(수)	X² (df)
전체	49.0	37.2	13.8	100.0(290)	
현 기관 유형					
국공립	71.4	21.4	7.1	100.0(42)	
사립 법인	41.1	51.2	7.8	100.0(129)	30.0(4)***
사립 사인	49.6	27.7	22.7	100.0(119)	
지역규모					
대도시	55.4	28.9	15.7	100.0(121)	
중소도시	43.9	44.5	11.6	100.0(155)	8.0(4)
읍면지역	50.0	28.6	21.4	100.0(14)	
현원규모					
20인 이하	65.0	20.0	15.0	100.0(20)	
21~39인 이하	53.8	23.1	23.1	100.0(13)	_
40~79인 이하	51.0	36.7	12.2	100.0(49)	
80인 이상	46.6	39.9	13.5	100.0(208)	
교사경력					
3년 미만	35.8	55.3	8.9	100.0(123)	
3~5년	56.6	27.7	15.7	100.0(83)	32.1(6)***
6~10년	64.8	16.7	18.5	100.0(54)	
11년 이상	53.3	26.7	20.0	100.0(30)	
담당반					
만3세	41.0	42.7	16.2	100.0(117)	
만4세	44.0	40.0	16.0	100.0(100)	15.4(4)**
만5세	68.5	24.7	6.8	100.0(73)	
현 직위					
담임교사	49.6	38.1	12.3	100.0(244)	2.9(2)
부담임교사	45.7	32.6	21.7	100.0(46)	

자료: 본 연구를 위한 「어린이집·유치원 교사 고용 추이 및 처우 개선-유치원 교사」에 관한 조사 결과임. **  $\rho < .01$ , ***  $\rho < .001$ 

제 특성별로는 국공립유치원이거나 도시지역일수록 경력에 따른 급여가 상승한 다는 비율이 높았다.

### 마) 급여 및 수당 만족도

유치원 조사에 참여한 교사가 현재 근무하는 기관에서 받는 급여 및 수당, 지역 교육청에서 받는 수당, 이를 모두 포함한 총 수입에 대한 만족도를 알아보았다. 각 항목 중 지역교육청 수당에 대한 만족도가 5점 만점에 평균 3.2점으로 가장 높고, 기본급과 총수입이 각각 평균 3.0점, 기관 자체 수당이 평균 2.8점으로 가장 낮았다. 만족(만족+매우 만족)한다는 비율은 지역교육청 수당이 47.9%로 가장 높았고, 총수입과 기본급이 각각 32.1%, 29.7%, 기관 자체 수당이 27.9%로 가장 낮았다.

〈표 VI-3-25〉 급여 및 수당 만족도 개요: 유치원 교사

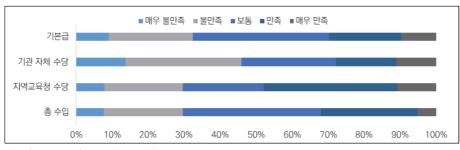
단위: %(명), 점

구분	매우 불만족	불만족	보통	만족	매우 만족	계(수)	평균
기본급	9.0	23.4	37.9	20.0	9.7	100.0(290)	3.0
기관 자체 수당	13.8	32.1	26.2	16.9	11.0	100.0(290)	2.8
지역교육청 수당	7.9	21.7	22.4	37.2	10.7	100.0(290)	3.2
총 수입	7.6	22.1	38.3	26.9	5.2	100.0(290)	3.0

주: 지역교육청 수당은 처우개선비를 의미함.

자료: 본 연구를 위한 「어린이집・유치원 교사 고용 추이 및 처우 개선-유치원 교사」에 관한 조사 결과임.

[그림 VI-3-4] 급여 및 수당 만족도 개요: 유치원 교사



자료: 〈표 VI-3-25〉를 그림으로 구성함.

〈표 VI-3-26〉과 〈표 VI-3-27〉은 앞서 살펴본 급여 및 수당에 대한 만족도를 제 특성별로 살펴본 것이다. 기본급은 중소도시이거나 기관 규모가 클수록, 기관 자체 수당은 도시지역이거나 부담임교사인 경우 만족도가 유의하게 높았다.

〈표 Ⅵ-3-26〉 제 특성별 현 재직기관 급여 및 수당 만족도 1: 유치원 교사

단위: %(명), 점

74	기본급			기관 자체 수당			(1)
구분	만족	매우 만족	평균	만족	매우 만족	평균	(수)
전체	20.0	9.7	3.0	16.9	11.0	2.8	(290)
현 기관 유형							
국공립	23.8	11.9	2.9	21.4	16.7	3.1	(42)
사립 법인	20.9	7.0	3.0	15.5	10.1	2.7	(129)
사립 사인	17.6	11.8	2.9	16.8	10.1	2.8	(119)
F	12.4(8)		0.3	21.6(8)**		1.6	
지역규모							
대도시	11.6	13.2	2.8	20.7	16.5	3.0	(121)
중소도시	26.5	7.1	3.1	12.9	7.1	2.7	(155)
읍면지역	21.4	7.1	2.8	28.6	7.1	2.8	( 14)
F	-		3.8*	_		2.7	
현원규모							
20인 이하	5.0	5.0	2.3	5.0	10.0	2.5	(20)
21~39인 이하	7.7	-	2.3	7.7	-	2.2	( 13)
40~79인 이하	22.4	12.2	2.9	18.4	10.2	2.8	(49)
80인 이상	21.6	10.1	3.1	18.3	12.0	2.9	(208)
F	-		5.5**	_		1.7	
교사경력							
3년 미만	29.3	4.1	3.2	16.3	4.1	2.7	(123)
3~5년	14.5	12.0	2.8	18.1	14.5	2.9	(83)
6~10년	13.0	11.1	2.9	18.5	11.1	2.9	(54)
11년 이상	10.0	23.3	2.9	13.3	30.0	3.1	(30)
F	44.5(12)***		1.9	48.2(12)***		1.2	
담당반							
만3세	17.9	6.8	2.9	13.7	14.5	2.8	(117)
만4세	23.0	12.0	3.1	20.0	7.0	2.7	(100)
만5세	19.2	11.0	3.0	17.8	11.0	2.9	(73)
F	4.0(8)		1.5	8.6(8)		0.6	
현 직위							
담임교사	22.1	9.0	3.0	15.2	9.8	2.7	(244)
부담임교사	8.7	13.0	2.9	26.1	17.4	3.2	(46)
t	-		0.9	8.4(4)		-2.4*	

자료: 본 연구를 위한 「어린이집·유치원 교사 고용 추이 및 처우 개선-유치원 교사」에 관한 조사 결과임. * p < .05, ** p < .01, *** p < .001

지역교육청에서 지원하는 수당은 21~39인 이하 규모이거나 담임교사인 경우, 총 수입은 중소도시이거나 교사 경력이 6~10년 사이인 경우 만족도가 유의하게 높았다.

〈표 Ⅵ-3-27〉 제 특성별 현 재직기관 급여 및 수당 만족도 2: 유치원 교사

78	Ţ	역교육청 수당	붛		총 수입		(A)
구분	만족	매우 만족	평균	만족	매우 만족	평균	(수)
전체	37.2	10.7	3.2	26.9	5.2	3.0	100.0(290)
현 기관 유형							
국공립	33.3	9.5	3.1	33.3	2.4	2.9	100.0(42)
사립 법인	41.9	11.6	3.3	32.6	3.1	3.1	100.0(129)
사립 사인	33.6	10.1	3.1	18.5	8.4	2.9	100.0(119)
F	6.7(8)		1.4	21.0(8)**		1.6	
지역규모							
대도시	31.4	9.9	3.1	19.0	6.6	2.8	100.0(121)
중소도시	40.6	12.3	3.3	32.3	4.5	3.2	100.0(155)
읍면지역	50.0	-	2.9	35.7	_	2.9	100.0( 14)
F	_		1.6	_		4.2*	
현원규모							
20인 이하	30.0	5.0	2.9	10.0	5.0	2.5	100.0(20)
21~39인 이하	53.8	-	3.5	7.7	7.7	3.0	100.0(13)
40~79인 이하	38.8	4.1	2.9	28.6	6.1	2.9	100.0(49)
80인 이상	36.5	13.5	3.3	29.3	4.8	3.1	100.0(208)
F	_		2.7*	_		2.5	
교사경력							
3년 미만	40.7	10.6	3.3	35.0	3.3	3.2	100.0(123)
3~5년	42.2	8.4	3.2	26.5	4.8	2.9	100.0(83)
6~10년	27.8	9.3	3.1	14.8	7.4	2.9	100.0(54)
11년 이상	26.7	20.0	3.1	16.7	10.0	2.8	100.0(30)
F	40.8(12)***		0.7	_		2.2	
담당반							-
만3세	34.2	12.8	3.2	20.5	5.1	2.9	100.0(117)
만4세	39.0	10.0	3.2	39.0	5.0	3.1	100.0(100)
만5세	39.7	8.2	3.3	20.5	5.5	3.0	100.0(73)
_F	6.6(8)		0.2	17.8(8)*		1.3	
현 직위							
담임교사	41.0	10.2	3.3	29.9	4.5	3.0	100.0(244)
부담임교사	17.4	13.0	2.9	10.9	8.7	2.8	100.0(46)
_ t	-		1.9	_		1.6	

자료: 본 연구를 위한 「어린이집·유치원 교사 고용 추이 및 처우 개선-유치원 교사」에 관한 조사 결과임. *  $\rho$  <.05, **  $\rho$  <.01, ***  $\rho$  <.001

### 7) 어려움

유치원 조사에 참여한 교사가 근무 시 어느 정도 어려움을 겪고 있는지를 알아 보았다. 원장과의 관계에서 어려움을 겪고 있다는 정도가 5점 평균 2.8점으로 가 장 높고, 영유아 평균 2.6점, 부모, 동료교사는 각각 평균 2.7점으로 비등하였다. 어렵다고 응답한 비율(다소 어려움+매우 어려움)은 동료교사와 원장이 각각 28.6%, 28.9%로 높고, 영유아와 부모는 각각 22.4%, 23.4% 정도이었다.

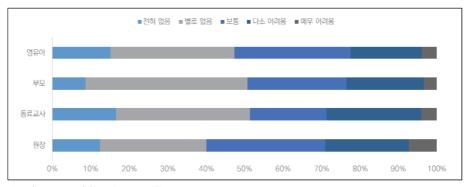
〈표 VI-3-28〉 유치원 근무 시 어려움 정도 개요

단위: %(명), 점

구분	전혀 없음	별로 없음	보통	다소 어려움	매우 어려움	계(수)	평균
영유아	15.2	32.1	30.3	18.6	3.8	100.0(290)	2.6
부모	8.6	42.1	25.9	20.0	3.4	100.0(290)	2.7
동료교사	16.6	34.8	20.0	24.5	4.1	100.0(290)	2.7
원장	12.4	27.6	31.0	21.7	7.2	100.0(290)	2.8

자료: 본 연구를 위한 「어린이집·유치원 교사 고용 추이 및 처우 개선-유치원 교사」에 관한 조사 결과임.

[그림 VI-3-5] 유치원 근무 시 어려움 정도 개요



자료: 〈표 VI-3-28〉을 그림으로 구성함.

〈표 VI-3-29〉와 〈표 VI-3-30〉은 영유아 및 부모, 동료교사와 원장과의 관계에서 느끼는 어려움 정도를 제 특성별로 살펴보았다.

영유아와의 관계에서 사립 법인유치원이거나 중소도시, 80인 이상 규모, 교사 경력이 짧을수록, 만4세 담당교사의 어려움 정도가 유의하게 높았다(표 VI-3-29 참조).

부모와의 관계에서 느끼는 어려움은 사립 법인유치원이거나 교사 경력이 짧을수록 유의하게 높았다(표 VI-3-29 참조).

동료 교사와의 관계 어려움은 사립 법인유치원이거나 중소도시 소재 유치원에 재직하는 경우, 80인 이상 규모이거나 교사 경력이 짧을수록, 담당반 연령이 어릴 수록 어려움 정도가 높았다(표 VI-3-30 참조).

〈표 Ⅵ-3-29〉 제 특성별 영유아 및 부모와의 어려움 정도: 유치원 교사

		영유아			부모		(1)
구분	전혀 없음	별로 없음	평균	다소 있음	매우 많음	평균	(수)
전체	15.2	32.1	2.6	8.6	42.1	2.7	(290)
현 기관 유형							
국공립	28.6	28.6	2.3	11.9	38.1	2.6	(42)
사립 법인	7.8	27.1	2.9	3.1	38.0	2.9	(129)
사립 사인	18.5	38.7	2.5	13.4	47.9	2.4	(119)
F			7.5**			8.3***	
지역규모							>
대도시	22.3	36.4	2.4	14.0	40.5	2.5	(121)
중소도시	8.4	27.1	2.9	3.9	41.9	2.8	(155)
읍면지역	28.6	50.0	2.1	14.3	57.1	2.3	( 14)
F			9.5***			4.2*	
현원규모	00.0	00.0	0.5	40.0	00.0	0.0	( 00)
20인 이하	20.0	30.0	2.5	10.0	30.0	2.8	(20)
21~39인 이하	30.8	30.8	2.2	7.7	38.5	2.6	( 13)
40~79인 이하	30.6	26.5	2.4	12.2	36.7	2.6	(49)
80인 이상 F	10.1	33.7	2.8 3.0*	7.7	44.7	2.7 0.4	(208)
_ <u>-</u> 교사경력			3.0			0.4	
교(18년 3년 미만	2.4	26.0	3.1	1.6	39.8	2.9	(123)
3~5년	25.3	32.5	2.4	10.8	39.8	2.6	(83)
6~10년	20.4	42.6	2.3	13.0	48.1	2.4	(54)
11년 이상	30.0	36.7	2.2	23.3	46.7	2.2	(30)
F			12.7***			6.6***	( /
담당반							
만3세	11.1	33.3	2.7	6.8	40.2	2.8	(117)
만4세	15.0	27.0	2.8	6.0	45.0	2.7	(100)
만5세	21.9	37.0	2.4	15.1	41.1	2.5	(73)
F			3.7*			2.7	
현 직위							
담임교사	16.0	30.7	2.7	8.2	42.2	2.7	(244)
부담임교사	10.9	39.1	2.6	10.9	41.3	2.5	(46)
t			0.4			1.1	

자료: 본 연구를 위한 「어린이집·유치원 교사 고용 추이 및 처우 개선-유치원 교사」에 관한 조사 결과임. *  $\rho<.05,$  **  $\rho<.01,$  ***  $\rho<.001$ 

원장과의 관계에서 느끼는 어려움 정도도 사립 법인유치원이거나 중소도시, 21~39인 이하 규모, 교사 경력이 짧을수록 어려움 정도가 유의하게 높았다.

V

〈표 VI-3-30〉 제 특성별 동료 교사 및 원장과의 어려움 정도: 유치원 교사

							4: %(명), 점
구분		동료 교사			원장		(수)
TE	전혀 없음	별로 없음	평균	다소 있음	매우 많음	평균	(+)
전체	16.6	34.8	2.7	12.4	27.6	2.8	(290)
현 기관 유형							
국공립	21.4	35.7	2.4	26.2	16.7	2.6	(42)
사립 법인	8.5	29.5	3.0	3.9	25.6	3.1	(129)
사립 사인	23.5	40.3	2.4	16.8	33.6	2.6	(119)
F			11.9***			7.9***	
지역규모							
대도시	27.3	33.9	2.3	19.8	29.8	2.6	(121)
중소도시	7.7	34.2	3.0	6.5	25.2	3.1	(155)
읍면지역	21.4	50.0	2.2	14.3	35.7	2.4	(14)
F			13.1***			9.5***	, ,
현원규모							
20인 이하	10.0	40.0	2.5	10.0	25.0	2.8	(20)
21~39인 이하	46.2	23.1	2.0	_	23.1	3.5	(13)
40~79인 이하	24.5	42.9	2.2	26.5	28.6	2.4	(49)
80인 이상	13.5	33.2	2.8	10.1	27.9	2.9	(208)
F			6.5***			4.5**	, ,
교사경력							
3년 미만	4.1	27.6	3.2	2.4	19.5	3.2	(123)
- · · · · · · · · · · · · · · · · · · ·	24.1	33.7	2.4	16.9	28.9	2.8	(83)
6~10년	24.1	53.7	2.1	16.7	42.6	2.5	(54)
11년 이상	33.3	33.3	2.1	33.3	30.0	2.2	(30)
F			23.1***			12.0***	
담당반							
만3세	9.4	32.5	2.8	7.7	31.6	2.8	(117)
만4세	17.0	33.0	2.7	9.0	24.0	3.1	(100)
_ ··· 만5세	27.4	41.1	2.3	24.7	26.0	2.6	(73)
F			6.5**			4.1*	(/
 현 직위							
는 111 담임교사	15.2	34.0	2.7	11.1	28.3	2.9	(244)
부담임교사	23.9	39.1	2.4	19.6	23.9	2.6	(46)
t		00.1	1.8	10.0	20.0	1.4	( 10)
		0 - 101 - 11 -			=101 = 11 01		

자료: 본 연구를 위한 「어린이집·유치원 교사 고용 추이 및 처우 개선-유치원 교사」에 관한 조사 결과임. *  $\rho<.05,$  **  $\rho<.01,$  ***  $\rho<.001$ 

### 8) 유치원 교사로서의 지지 및 존중

유치원 교사로서 영유아 부모, 동료 교사, 원장, 사회로부터 지지와 존중을 받고 있다고 생각하는지를 알아보았다.

조사에 참여한 교사 중 동료 교사나 원장에게 지지 또는 존중받고 있다고 느끼

는 정도가 5점 평균 각각 3.6점, 3.5점으로 높고, 영유아 부모는 평균 3.3점, 사회는 평균 3.1점으로 가장 낮았다. 동료교사나 원장으로부터 존중 및 지지받고 있다고 인식한 비율이 각각 58.3%, 56.9%이고, 부모 47.6%, 사회 36.6% 순이었다. 앞서 살펴본 어린이집 교사와 유사하게 사회로부터 존중이나 지지받는다고 응답한 비율이 가장 낮았다.

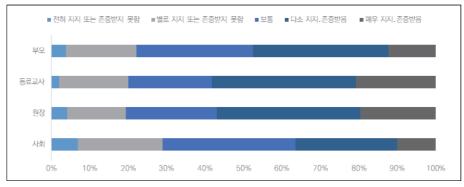
〈표 Ⅵ-3-31〉 유치원 교사로서의 지지 및 존중: 유치원 교사

단위: %(명), 점

구분	전혀 지지 또는 존중받지 못함	별로 지지 또는 존중받지 못함	보통	다소 지지·존중받음	매우 지지·존중받 음	계(수)	평균
영유아 부모	3.8	18.3	30.3	35.2	12.4	100.0(290)	3.3
동료 교사	2.1	17.9	21.7	37.6	20.7	100.0(290)	3.6
원장	4.1	15.2	23.8	37.2	19.7	100.0(290)	3.5
사회	6.9	22.1	34.5	26.6	10.0	100.0(290)	3.1

자료: 본 연구를 위한 「어린이집·유치원 교사 고용 추이 및 처우 개선-유치원 교사」에 관한 조사 결과임.

[그림 VI-3-6] 유치원 교사로서의 지지 및 존중



자료: 〈표 VI-3-31〉을 그림으로 구성함.

유치원 교사로서 지지 또는 존중받고 있다고 응답한 결과를 제 특성별로 살펴본 결과는 〈표 VI-3-32〉와〈표 VI-3-33〉에 정리하였다.

영유아 부모로부터 지지 또는 존중받는다고 느끼는 정도는 기관유형 및 지역규모, 교사 경력에 따라 유의미한 차이를 보였다. 동료 교사로부터 느끼는 지지나 존중은 기관 유형과 지역규모, 교사 경력에 따라 통계적으로 유의한 차이를 보였다.

〈표 VI-3-32〉 유치원 교사로서 지지 또는 존중받고 있는 정도 1: 유치원 교사

		영유아 부모			동료 교사		
구분	다소 지지 또는 존중	매우 지지 또는 존중	평균	다소 지지 또는 존중	매우 지지 또는 존중	평균	(수)
전체	35.2	12.4	3.3	37.6	20.7	3.6	(290)
현 기관 유형							
국공립	38.1	14.3	3.4	23.8	28.6	3.6	(42)
사립 법인	28.7	7.0	3.1	29.5	15.5	3.3	(129)
사립 사인	41.2	17.6	3.6	51.3	23.5	3.9	(119)
F			7.2**			11.1***	
지역규모							
대도시	37.2	18.2	3.5	34.7	31.4	3.9	(121)
중소도시	32.9	7.1	3.2	38.1	12.3	3.3	(155)
읍면지역	42.9	21.4	3.8	57.1	21.4	3.9	( 14)
F			4.9**			10.4***	
현원규모							
20인 이하	35.0	20.0	3.4	40.0	20.0	3.7	(20)
21~39인 이하	53.8	23.1	3.6	46.2	30.8	3.9	( 13)
40~79인 이하	34.7	10.2	3.4	34.7	20.4	3.6	(49)
80인 이상	34.1	11.5	3.3	37.5	20.2	3.5	(208)
F			0.4			0.8	
교사경력							
3년 미만	25.2	4.1	3.0	30.1	12.2	3.2	(123)
3~5년	44.6	15.7	3.5	43.4	26.5	3.8	(83)
6~10년	40.7	20.4	3.7	48.1	25.9	4.0	(54)
11년 이상	40.0	23.3	3.8	33.3	30.0	3.9	(30)
F			8.9***			11.7***	
담당반							
만3세	29.1	10.3	3.2	38.5	18.8	3.5	(117)
만4세	37.0	10.0	3.2	36.0	19.0	3.5	(100)
_ 만5세	42.5	19.2	3.7	38.4	26.0	3.7	(73)
F			5.6**			1.1	
현 직위							
··· 담임교사	34.8	12.3	3.3	38.1	18.9	3.5	(244)
부담임교사	37.0	13.0	3.5	34.8	30.4	3.9	(46)
t			-1.1			-1.9	

자료: 본 연구를 위한 「어린이집·유치원 교사 고용 추이 및 처우 개선-유치원 교사」에 관한 조사 결과임. **  $\rho < .01$ , ***  $\rho < .001$ 

원장이나 사회로부터 지지나 <del>존중</del>받는다고 느끼는 정도는 제 특성별로 유의미한 차이를 나타내지 않았다.

〈표 VI-3-33〉 유치원 교사로서 지지 또는 존중받고 있는 정도 2: 유치원 교사

		원장			사회			
구분	다소 지지 또는 존중	매우 지지 또는 존중	평균	다소 지지 또는 존중	매우 지지 또는 존중	평균	(수)	
전체	37.2	19.7	3.5	26.6	10.0	3.1	(290)	
현 기관 유형								
국공립	23.8	31.0	3.7	21.4	26.2	3.5	(42)	
사립 법인	39.5	17.1	3.5	28.7	6.2	3.1	(129)	
사립 사인	39.5	18.5	3.5	26.1	8.4	3.0	(119)	
F			0.5			2.8		
지역규모								
대도시	27.3	24.8	3.6	18.2	13.2	3.0	(121)	
중소도시	44.5	16.1	3.5	32.3	7.7	3.2	(155)	
읍면지역	42.9	14.3	3.5	35.7	7.1	3.1	( 14)	
F			-			0.9		
현원규모								
20인 이하	20.0	25.0	3.4	35.0	10.0	3.1	(20)	
21~39인 이하	30.8	15.4	3.1	38.5	7.7	2.9	( 13)	
40~79인 이하	34.7	26.5	3.8	14.3	20.4	3.2	(49)	
80인 이상	39.9	17.8	3.5	27.9	7.7	3.1	(208)	
F			1.8			0.5		
교사경력								
3년 미만	43.1	14.6	3.5	31.7	8.9	3.3	(123)	
3~5년	32.5	25.3	3.5	19.3	16.9	3.1	(83)	
6~10년	37.0	18.5	3.5	22.2	5.6	2.8	(54)	
11년 이상	26.7	26.7	3.6	33.3	3.3	3.1	(30)	
_F			0.1			2.7*		
담당반								
만3세	41.9	17.1	3.6	28.2	7.7	3.2	(117)	
만4세	34.0	20.0	3.5	21.0	12.0	3.0	(100)	
만5세	34.2	23.3	3.6	31.5	11.0	3.2	(73)	
_F			0.4			1.2		
현 직위								
담임교사	36.9	19.3	3.5	27.0	10.2	3.1	(244)	
부담임교사	39.1	21.7	3.7	23.9	8.7	3.0	(46)	
t			-1.0			0.4		

자료: 본 연구를 위한 「어린이집·유치원 교사 고용 추이 및 처우 개선-유치원 교사」에 관한 조사 결과임. * p<.05

### 9) 근무만족도

유치원 조사에 참여한 교사가 현재 근무하고 있는 기관에 대한 만족도를 근무시 간, 업무량, 교사로서의 권익보호 3개 차원으로 알아보았다.

V

교사로서의 권익보호에 대한 만족도가 5점 평균 3.3점으로 가장 높고, 근무시간 평균 3.2점, 업무량 3.0점이었다. 만족한다(만족+매우 만족) 비율은 근무시간이 40.4%, 교사로서의 권익보호 49.3%, 업무량 35.5% 순이었다.

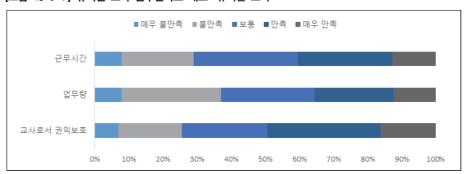
#### 〈표 VI-3-34〉 유치원 교사 근무만족도 개요

단위: %(명), 점

구분	매우 불만족	불만족	보통	만족	매우 만족	계(수)	평균
근무시간	7.9	21.0	30.7	27.6	12.8	100.0(290)	3.2
업무량	7.9	29.0	27.6	23.1	12.4	100.0(290)	3.0
교사로서 권익보호	6.9	18.6	25.2	33.1	16.2	100.0(290)	3.3

자료: 본 연구를 위한 「어린이집·유치원 교사 고용 추이 및 처우 개선-유치원 교사」에 관한 조사 결과임.

[그림 VI-3-7] 유치원 교사 근무만족도 개요: 유치원 교사



자료: 〈표 VI-3-34〉를 그림으로 구성함.

〈표 VI-3-35〉는 현 재직 기관의 근무만족도를 제 특성별로 살펴본 것이다. 먼저, 근무시간은 제 특성별로 통계적 유의성을 나타내지 않았다. 다만, 국공립 유치원이거나 도시지역일수록, 교사 경력이 많을수록 근무시간에 대한 만족도가 높았다.

업무량에 대한 만족도는 현 지위에 따라서만 유의한 차이를 나타내었다. 부담임 교사가 담임교사보다 업무량에 대한 만족도가 유의하게 높았다.

교사로서의 권익보호도 제 특성별로 유의미한 차이를 나타내지 않았다. 다만, 국 공립유치원이거나 중소도시 소재하는 경우에 상대적으로 높았다.

〈표 Ⅵ-3-35〉 제 특성별 근무만족도: 유치원 교사

		근무시간			업무량		교사	로서 권리	보호	
구분	만족	매우 만족	평균	만족	매우 만족	평균	만족	매우 만족	평균	(수)
전체	27.6	12.8	3.2	23.1	12.4	3.0	33.1	16.2	3.3	(290)
현 기관 유형										
국공립	23.8	21.4	3.5	9.5	19.0	3.1	38.1	23.8	3.6	(42)
사립 법인	30.2	9.3	3.1	25.6	10.9	3.0	36.4	14.7	3.4	(129)
사립 사인	26.1	13.4	3.1	25.2	11.8	3.0	27.7	15.1	3.2	(119)
_F			1.6			0.1			1.5	
지역규모										
대도시	19.8	20.7	3.2	21.5	19.0	3.1	25.6	18.2	3.2	(121)
중소도시	34.2	6.5	3.2	23.9	7.7	3.0	40.6	14.2	3.5	(155)
읍면지역	21.4	14.3	2.8	28.6	7.1	2.8	14.3	21.4	3.0	( 14)
F			0.9			1.1			2.0	
현원규모										
20인 이하	10.0	35.0	3.6	15.0	25.0	3.3	20.0	30.0	3.5	(20)
21~39인 이하	l .	7.7	2.8	7.7	15.4	2.6	23.1	15.4	2.9	( 13)
40~79인 이하	l	10.2	3.2	18.4	8.2	2.8	40.8	16.3	3.5	( 49)
80인 이상	29.3	11.5	3.2	26.0	12.0	3.1	33.2	14.9	3.3	(208)
F			1.3			1.5			0.9	
교사경력	-									
3년 미만	32.5	6.5	3.1	25.2	9.8	3.0	39.0	13.0	3.4	(123)
3~5년	28.9	14.5	3.2	22.9	13.3	3.0	32.5	18.1	3.3	(83)
6~10년	20.4	16.7	3.1	18.5	11.1	2.9	18.5	16.7	3.1	(54)
11년 이상	16.7	26.7	3.4	23.3	23.3	3.3	36.7	23.3	3.5	( 30)
F	18.8(12)	-	0.7	-	-	0.8	24.7(12)*	-	1.1	· .
담당반										
만3세	29.1	12.8	3.1	26.5	12.8	3.1	33.3	17.1	3.4	(117)
만4세	30.0	10.0	3.2	22.0	11.0	2.9	36.0	15.0	3.3	(100)
만5세	21.9	16.4	3.2	19.2	13.7	3.0	28.8	16.4	3.2	( 73)
_ F			0.1			0.7			0.5	
현 직위			_							(= : :)
담임교사	27.5	11.5	3.1	21.7	11.1	3.0	33.6	16.4	3.4	(244)
부담임교사	28.3	19.6	3.4	30.4	19.6	3.4	30.4	15.2	3.2	(46)
t			-1.8			-2.3 [*]			0.6	

자료: 본 연구를 위한 「어린이집·유치원 교사 고용 추이 및 처우 개선-유치원 교사」에 관한 조사 결과임. * p < .05

### 10) 이직 계획

유치원 교사가 현재 근무하는 기관에서 이직 또는 사직을 계획하고 있는지를 알아보았다. 조사에 참여한 유치원 교사 중 다수인 70.3%는 이직 또는 사직 계획이

없고, 10.0%와 6.6%는 사직을 고민중이거나 계획 중이며, 6.6%와 2.4%는 다른 유치원으로의 이직을 고민 중이거나 계획하고 있었다. 사직을 고민 중이거나 계획 중인 경우는 사립 사인 유치원이거나 읍면지역 소재 유치원, 교사 경력이 많을수록, 담당 연령이 높을수록 높았다.

### 〈표 Ⅵ-3-36〉이직 계획: 유치원 교사

단위: %(명), 점

								·[위: %(명), 점
구분	계획 없음	다른 어린이집으 로 이직 고민 중	다른 어린이집 으로 이직 계획 중	다른 유치원으 로 이직 고민 중	다른 유치원으 로 이직 계획 중	사직 고민 중	사직 계획 중	계(수)
전체	70.3	2.4	1.7	6.6	2.4	10.0	6.6	100.0(290)
현 기관 유형								
국공립	71.4	2.4	7.1	-	2.4	9.5	7.1	100.0(42)
사립 법인	82.2	0.8	0.8	3.1	2.3	7.0	3.9	100.0(129)
사립 사인	57.1	4.2	0.8	12.6	2.5	13.4	9.2	100.0(119)
지역규모								
대도시	55.4	2.5	0.8	9.9	4.1	15.7	11.6	100.0(121)
중소도시	84.5	1.9	2.6	2.6	1.3	5.2	1.9	100.0(155)
읍면지역	42.9	7.1	_	21.4	_	14.3	14.3	100.0( 14)
현원규모								
20인 이하	50.0	5.0	5.0	5.0	5.0	15.0	15.0	100.0(20)
21~39인 이하	30.8	_	7.7	7.7	_	15.4	38.5	100.0(13)
40~79인 이하	67.3	4.1	2.0	10.2	2.0	8.2	6.1	100.0(49)
80인 이상	75.5	1.9	1.0	5.8	2.4	9.6	3.8	100.0(208)
교사경력								
3년 미만	91.9	0.8	0.8	2.4	-	1.6	2.4	100.0(123)
3~5년	56.6	4.8	2.4	10.8	-	13.3	12.0	100.0(83)
6~10년	50.0	3.7	1.9	7.4	13.0	18.5	5.6	100.0(54)
11년 이상	56.7	_	3.3	10.0	_	20.0	10.0	100.0(30)
담당반								
만3세	73.5	2.6	3.4	6.0	4.3	6.8	3.4	100.0(117)
만4세	73.0	3.0	1.0	6.0	1.0	8.0	8.0	100.0(100)
만5세	61.6	1.4	-	8.2	1.4	17.8	9.6	100.0(73)
현 직위								
담임교사	69.7	2.0	2.0	7.4	2.0	9.4	7.4	100.0(244)
부/비담임교사	73.9	4.3	-	2.2	4.3	13.0	2.2	100.0(46)
이직 경험								
1회	80.6	1.9	1.9	4.4	1.5	6.3	3.4	100.0(206)
2회	56.8	_	2.7	13.5	2.7	16.2	8.1	100.0(37)
3회	42.3	7.7	_	3.8	_	23.1	23.1	100.0(26)
4회 이상	28.6	4.8	-	19.0	14.3	19.0	14.3	100.0(21)

(표 VI-3-36 계속)

구분	계획 없음	다른 어린이집으 로 이직 고민 중	다른 어린이집 으로 이직 계획 중	다른 유치원으 로 이직 고민 중	다른 유치원으 로 이직 계획 중	사직 고민 중	사직 계획 중	계(수)
연령								
30세 미만	76.9	2.6	1.9	5.1	0.6	7.7	5.1	100.0(156)
30~40세 미만	61.3	2.5	1.7	8.4	5.0	11.8	9.2	100.0(119)
40~50세 미만	69.2	-	-	7.7	-	23.1	-	100.0(13)
50세 이상	100.0	-	-	-	-	-	-	100.0(2)
결혼여부								
미혼	75.7	1.7	0.9	6.4	2.6	6.8	6.0	100.0(235)
혼인	47.3	5.5	5.5	7.3	1.8	23.6	9.1	100.0(55)
자녀 유무								
유	58.8	5.9	-	8.8	-	20.6	5.9	100.0(34)
무	28.6	4.8	14.3	4.8	4.8	28.6	14.3	100.0(21)

자료: 본 연구를 위한 「어린이집·유치원 교사 고용 추이 및 처우 개선-유치원 교사」에 관한 조사 결과임.

〈표 VI-3-37〉은 이직 또는 사직 계획이 있는 경우 그 시기를 추가적으로 질문한 것이다.

〈표 VI-3-37〉 구체적인 이직 또는 사직 계획 연도: 유치원 교사

단위: %(명), 점

구분	2023년	2024년	2025년	(수)	F/t
전체	9.3	62.8	27.9	(86)	
현 기관 유형					
국공립	16.7	50.0	33.3	(12)	
사립 법인	8.7	60.9	30.4	(23)	1.7
사립 사인	7.8	66.7	25.5	(51)	
지역규모					
대도시	13.0	48.1	38.9	(54)	
중소도시	4.2	91.7	4.2	(24)	1.4
읍면지역	-	75.0	25.0	(8)	
현원규모					
20인 이하	-	80.0	20.0	(10)	
21~39인 이타	-	44.4	55.6	(9)	1.0
40~79인 이하	25.0	50.0	25.0	(16)	
80인 이상	7.8	66.7	25.5	(51)	
교사경력					
3년 미만	-	50.0	50.0	(10)	
3~5년	13.9	55.6	30.6	(36)	0.3
6~10년	3.7	81.5	14.8	(27)	
11년 이상	15.4	53.8	30.8	(13)	

구분	2023년	2024년	2025년	(수)	F/t
담당반					
만3세	9.7	77.4	12.9	(31)	
만4세	11.1	55.6	33.3	(27)	2.1
만5세	7.1	53.6	39.3	(28)	
현 직위					
담임교사	9.5	59.5	31.1	(74)	-0.3
부/비담임교사	8.3	83.3	8.3	(12)	
이직 경험					
1회	7.5	52.5	40.0	(40)	
2회	12.5	68.8	18.8	(16)	1.3
3회	13.3	66.7	20.0	(15)	
4회 이상	6.7	80.0	13.3	(15)	

자료: 본 연구를 위한 「어린이집·유치원 교사 고용 추이 및 처우 개선-유치원 교사」에 관한 조사 결과임.

2024년에 이직 또는 사직하겠다는 비율이 62.8%로 높고, 2025년 27.9%, 2023년 9.3% 순이었다. 제 특성별로도 전체 응답비율과 유사한 경향성을 보였다.

### 4. 유치원 교사 정책 요구 분석

### 가. 개요

### 1) 정책 실행 정도

교사 권익보장 법 및 제도 마련 등 15개 유치원 교사 정책의 실행 정도를 살펴보았다. 권익 보장 교육 및 연수와 정부 지원수당 급여 산입이 4점 만점에 각각 2.6점, 2.7점으로 가장 높았고, 다음으로 신분 보장과 경력 인정 제도가 평균 2.5점, 2.6점, 대응 창구 마련과 직업 지위 향상, 연차 보장 등이 평균 2.3점으로 가장 낮았다.

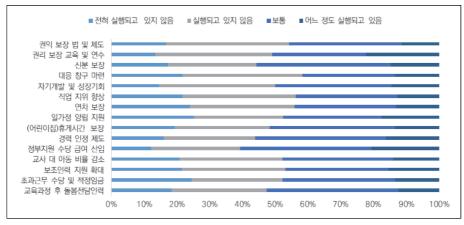
실행(어느 정도 실행+매우 실행) 비율은 정부지원수당 급여 산입이 60.7%로 가장 높고 급여 산정 시 경력 인정 제도 마련 56.2%, 교사 신분 보장 55.8%, 교육과정 후 돌봄전담인력 배치가 52.7%, 권익보장 교육 및 연수 51.0% 순이었다.

〈표 VI-4-1〉 유치원 교사 정책 실행 정도 개요: 유치원 교사

구분	전혀 실행되고 있지 않음	실행되고 있지 않음	어느 정도 실행되고 있음	매우 실행 되고 있음	계(명)	평균
권익 보장 법 및 제도	16.6	37.6	34.5	11.4	100.0(290)	2.4
권익 보장 교육 및 연수	13.4	35.5	28.6	22.4	100.0(290)	2.6
교사의 신분 보장	17.2	26.9	41.0	14.8	100.0(290)	2.5
교사 권익보호 및 분쟁 발생 시 공신 력 있는 대응 창구 마련	21.7	36.6	28.3	13.4	100.0(290)	2.3
교사 자기개발 및 성장기회 제공	14.5	35.5	35.5	14.5	100.0(290)	2.5
사회적 인식 개선을 통합 직업 지위 향상	21.7	34.5	31.0	12.8	100.0(290)	2.4
연차 보장	23.8	32.1	31.0	13.1	100.0(290)	2.3
출산휴가, 육아휴직 등 일가정 양립 지원	25.2	27.2	30.0	17.6	100.0(290)	2.4
(어린이집)휴게시간 보장	19.3	29.0	38.3	13.4	100.0(290)	2.5
급여 산정 시 경력 인정 제도 마련	15.9	27.9	40.0	16.2	100.0(290)	2.6
정부지원 수당 급여 산입	12.1	27.2	40.0	20.7	100.0(290)	2.7
교사 대 아동 비율 축소	20.7	31.4	33.8	14.1	100.0(290)	2.4
보조인력 지원 확대	21.4	31.7	31.4	15.5	100.0(290)	2.4
초과근무 수당 및 적정임금 보장	24.5	27.6	34.5	13.4	100.0(290)	2.4
교육과정 이후 돌봄전담인력 배치	18.3	29.0	40.3	12.4	100.0(290)	2.5

자료: 본 연구를 위한 「어린이집·유치원 교사 고용 추이 및 처우 개선-유치원 교사」에 관한 조사 결과임.

[그림 VI-4-1] 유치원 교사 정책 실행 정도: 유치원 교사



자료: 〈표 VI-4-1〉을 그림으로 구성함.

〈표 VI-4-2〉~〈표 VI-4-6〉는 유치원 교사 정책 실행 정도를 제 특성별로 분석한 것이다.

〈표 VI-4-2〉 제 특성별 정책 실행 정도 1: 유치원 교사

단위: %(명), 점

78	권리	보장 법 및	제도	권리 보	보장 교육 !	및 연수		신분 보장		
구분	실행	매우 실행	평균	실행	매우 실행	평균	실행	매우 실행		
전체	34.5	11.4	2.4	28.6	22.4	2.6	41.0	14.8	2.5	
현 기관 유형										
국공립	26.2	23.8	2.5	33.3	28.6	2.7	50.0	16.7	2.7	
사립 법인	38.8	13.2	2.5	24.0	29.5	2.7	48.8	19.4	2.7	
사립 사인	32.8	5.0	2.2	31.9	12.6	2.4	29.4	9.2	2.2	
F			4.2*			4.5*			10.8***	
지역규모										
대도시	19.8	14.9	2.3	34.7	22.3	2.6	38.0	11.6	2.4	
중소도시	45.2	9.7	2.5	23.2	23.9	2.6	42.6	18.7	2.7	
읍면지역	42.9	_	2.1	35.7	7.1	2.2	50.0	-	2.2	
F			4.2*			1.2			4.1*	
현원규모										
20인 이하	35.0	5.0	2.2	45.0	5.0	2.4	50.0	5.0	2.3	
21~39인 이하	23.1	_	1.7	30.8	7.7	2.1	15.4	7.7	2.0	
40~79인 이하	32.7	16.3	2.5	42.9	16.3	2.6	40.8	8.2	2.4	
80인 이상	35.6	11.5	2.5	23.6	26.4	2.7	41.8	17.8	2.6	
F			$3.5^{*}$			2.0			3.3*	
교사경력										
3년 미만	40.7	13.8	2.6	20.3	30.1	2.7	50.4	20.3	2.8	
3~5년	27.7	13.3	2.3	31.3	24.1	2.6	34.9	13.3	2.4	
6~10년	33.3	5.6	2.2	31.5	7.4	2.3	25.9	7.4	2.2	
11년 이상	30.0	6.7	2.2	50.0	13.3	2.6	46.7	10.0	2.5	
F			4.7**			2.8*			7.9***	
담당반										
만3세	41.9	9.4	2.5	33.3	19.7	2.6	45.3	15.4	2.6	
만4세	30.0	16.0	2.5	21.0	28.0	2.6	42.0	17.0	2.5	
만5세	28.8	8.2	2.3	31.5	19.2	2.6	32.9	11.0	2.4	
F			1.3			0.0			1.9	
현 직위										
담임교사	35.7	12.3	2.4	27.9	22.1	2.6	38.9	16.4	2.5	
부담임교사	28.3	6.5	2.3	32.6	23.9	2.7	52.2	6.5	2.5	
t			0.8			-1.0			-0.1	

자료: 본 연구를 위한 「어린이집·유치원 교사 고용 추이 및 처우 개선-유치원 교사」에 관한 조사 결과임. * p<.05, ** p<.01, *** p<.001.

권리 보장법 및 제도는 현 기관 유형 및 지역규모, 현원규모, 교사 경력, 권리 보장 교육 및 연수는 현 기관 유형, 교사 경력, 신분 보장은 현 기관 유형, 지역규 모, 현원 규모, 교사 경력 등에 따라 유의미한 차이를 보였다(표 VI-4-2 참조). 대응 창구 마련은 현 기관 유형, 지역규모, 교사 경력, 담당반, 자기개발 및 성장기회는 교사 경력, 직업 지위 향상은 현 기관 유형에 따라 통계적으로 유의하였다(표 VI-4-3 참조).

〈표 VI-4-3〉 제 특성별 정책 실행 정도 2: 유치원 교사

단위: %(명), 점

78	디	응 창구 마	련	자기	개발 및 성정	상기회	즈	업 지위 향	상
구분	실행	매우 실행	평균	실행	매우 실행	평균	실행	매우 실행	평균
전체	28.3	13.4	2.3	35.5	14.5	2.5	31.0	12.8	2.4
현 기관 유형									
국공립	38.1	19.0	2.6	47.6	19.0	2.7	40.5	19.0	2.6
사립 법인	28.7	16.3	2.4	32.6	16.3	2.5	29.5	14.7	2.4
사립 사인	24.4	8.4	2.1	34.5	10.9	2.4	29.4	8.4	2.2
F			4.3*			2.4			3.3*
지역규모									
대도시	24.0	12.4	2.2	34.7	14.0	2.5	28.9	14.0	2.3
중소도시	32.3	15.5	2.5	36.1	15.5	2.6	32.9	12.9	2.4
읍면지역	21.4	-	1.8	35.7	7.1	2.3	28.6	-	2.0
F			5.4**			0.9			1.1
현원규모									
20인 이하	25.0	5.0	2.1	45.0	15.0	2.5	40.0	5.0	2.2
21~39인 이하	23.1	-	1.9	38.5	7.7	2.2	30.8	7.7	2.1
40~79인 이하	36.7	12.2	2.4	46.9	12.2	2.6	28.6	10.2	2.2
80인 이상	26.9	15.4	2.4	31.7	15.4	2.5	30.8	14.4	2.4
F			1.9			0.7			1.1
교사경력									
3년 미만	33.3	21.1	2.7	35.0	20.3	2.7	35.8	15.4	2.5
3~5년	27.7	7.2	2.1	33.7	10.8	2.3	25.3	15.7	2.3
6~10년	24.1	7.4	2.1	38.9	9.3	2.4	27.8	5.6	2.2
11년 이상	16.7	10.0	1.9	36.7	10.0	2.4	33.3	6.7	2.3
F			9.1***			3.0*			1.7
담당반									
만3세	33.3	15.4	2.5	37.6	15.4	2.6	32.5	15.4	2.5
만4세	27.0	15.0	2.4	33.0	18.0	2.5	30.0	12.0	2.3
만5세	21.9	8.2	2.1	35.6	8.2	2.4	30.1	9.6	2.3
F			3.8*			0.5			1.6
현 직위	-			-			-		-
담임교사	29.9	12.7	2.3	35.2	13.5	2.5	30.3	12.7	2.3
부담임교사	19.6	17.4	2.4	37.0	19.6	2.7	34.8	13.0	2.6
t			-0.6			-1.8			-2.0

자료: 본 연구를 위한 「어린이집·유치원 교사 고용 추이 및 처우 개선-유치원 교사」에 관한 조사 결과임. *  $\rho<.05,$  **  $\rho<.01,$  ***  $\rho<.001.$ 

연차 보장은 현 기관 유형, 교사 경력, 일가정 양립 지원은 현 기관 유형, 교사 경력, 휴게시간 보장은 현 기관 유형에 따라 유의한 차이를 보였다(표 VI-4-4 참조).

단위: %(명), 점

78		연차 보장		일:	가정 양립 기	디원	Ę	후게시간 보장	ił
구분	실행	매우 실행	평균	실행	매우 실행	평균	실행	매우 실행	평균
전체	31.0	13.1	2.3	30.0	17.6	2.4	38.3	13.4	2.5
현 기관 유형									
국공립	50.0	16.7	2.7	45.2	21.4	2.8	38.1	21.4	2.6
사립 법인	32.6	14.7	2.4	31.8	24.8	2.6	40.3	14.7	2.6
사립 사인	22.7	10.1	2.1	22.7	8.4	2.0	36.1	9.2	2.3
F			6.7**			16.6***			4.5*
지역규모	-	-	-				-	-	
대도시	32.2	12.4	2.3	29.8	15.7	2.3	36.4	13.2	2.4
중소도시	30.3	14.2	2.4	29.7	20.0	2.5	38.7	13.5	2.5
읍면지역	28.6	7.1	2.1	35.7	7.1	2.1	50.0	14.3	2.5
F			0.7			1.4	_		0.9
현원규모									
20인 이하	25.0	10.0	2.2	40.0	10.0	2.3	40.0	10.0	2.3
21~39인 이하	30.8	7.7	2.2	23.1	23.1	2.2	23.1	7.7	1.9
40~79인 이하	40.8	10.2	2.4	42.9	16.3	2.5	32.7	16.3	2.4
80인 이상	29.3	14.4	2.4	26.4	18.3	2.4	40.4	13.5	2.5
F			0.2			0.4			2.1
교사경력									
3년 미만	31.7	18.7	2.6	28.5	26.8	2.7	39.8	15.4	2.6
3~5년	32.5	9.6	2.2	32.5	9.6	2.2	30.1	15.7	2.3
6~10년	20.4	9.3	2.1	31.5	11.1	2.2	38.9	9.3	2.4
11년 이상	43.3	6.7	2.3	26.7	13.3	2.2	53.3	6.7	2.4
F			4.6**			5.8**			2.0
담당반									
만3세	36.8	12.0	2.4	34.2	19.7	2.5	40.2	17.1	2.6
만4세	26.0	16.0	2.3	26.0	20.0	2.4	37.0	13.0	2.5
만5세	28.8	11.0	2.3	28.8	11.0	2.2	37.0	8.2	2.3
F			0.3			2.1			2.6
현 직위									
담임교사	30.7	12.7	2.3	29.1	17.2	2.4	39.3	13.1	2.5
부담임교사	32.6	15.2	2.5	34.8	19.6	2.5	32.6	15.2	2.5
t			-1.1			-1.0			-0.3

자료: 본 연구를 위한 「어린이집·유치원 교사 고용 추이 및 처우 개선-유치원 교사」에 관한 조사 결과임. *  $\rho$  <.05, **  $\rho$  <.01, ***  $\rho$  <.001.

정부지원 수당 급여 산입은 현 직위, 교사대 아동 비율 감소는 현 기관 유형, 지역규모, 교사 경력, 담당반 등에 따라 유의미한 차이를 보였고, 경력 인정 제도는 유의미한 차이를 보이지 않았다(표 VI-4-5 참조).

〈표 VI-4-5〉 제 특성별 정책 실행 정도 4: 유치원 교사

78	7	<b>持력 인정 제</b> .	E.	정부지	원 수당 급여	겨 산입	교사 대	대 아동 비율	을 감소
구분	실행	매우 실행	평균	실행	매우 실행	평균	실행	매우 실행	평균
전체	40.0	16.2	2.6	40.0	20.7	2.7	33.8	14.1	2.4
현 기관 유형									
국공립	52.4	16.7	2.7	42.9	23.8	2.7	57.1	11.9	2.6
사립 법인	34.1	20.9	2.7	40.3	23.3	2.8	34.1	18.6	2.5
사립 사인	42.0	10.9	2.4	38.7	16.8	2.6	25.2	10.1	2.2
F			1.9			2.0			4.8**
지역규모									
대도시	42.1	13.2	2.5	39.7	18.2	2.6	35.5	9.9	2.3
중소도시	36.1	19.4	2.6	38.1	23.2	2.8	32.9	18.1	2.6
읍면지역	64.3	7.1	2.6	64.3	14.3	2.9	28.6	7.1	2.1
F			0.4			1.2			4.5*
현원규모									
20인 이하	45.0	5.0	2.2	45.0	10.0	2.5	35.0	15.0	2.5
21~39인 이하	38.5	15.4	2.4	61.5	23.1	3.0	30.8	7.7	2.2
40~79인 이하	49.0	10.2	2.5	36.7	20.4	2.6	40.8	12.2	2.4
80인 이상	37.5	18.8	2.6	38.9	21.6	2.7	32.2	14.9	2.4
F			1.5			1.2			0.3
교사경력									
3년 미만	35.8	20.3	2.6	34.1	24.4	2.7	36.6	20.3	2.7
3~5년	41.0	14.5	2.6	38.6	21.7	2.7	27.7	12.0	2.2
6~10년	44.4	13.0	2.5	50.0	14.8	2.7	25.9	5.6	2.1
11년 이상	46.7	10.0	2.4	50.0	13.3	2.5	53.3	10.0	2.5
F			0.7			0.4			5.8**
담당반									
만3세	43.6	17.1	2.7	39.3	16.2	2.6	35.0	19.7	2.6
만4세	39.0	15.0	2.5	38.0	29.0	2.9	36.0	13.0	2.4
만5세	35.6	16.4	2.5	43.8	16.4	2.6	28.8	6.8	2.2
F			1.0			2.5			3.6*
현 직위		47.0			00.0		00.5		
담임교사	39.8	17.2	2.6	40.2	23.0	2.8	33.2	14.8	2.4
부담임교사	41.3	10.9	2.5	39.1	8.7	2.4	37.0	10.9	2.4
t			0.7			2.2*			0.3

자료: 본 연구를 위한 「어린이집·유치원 교사 고용 추이 및 처우 개선-유치원 교사」에 관한 조사 결과임. *  $\rho$  <.05, **  $\rho$  <.01.

보조인력 지원 확대는 현 기관 유형, 지역규모, 교사 경력, 초과근무 수당 및 적정 임금은 현 기관 유형, 지역규모, 교사 경력, 담당반, 교육과정 후 돌봄전담인력은 현 기관유형, 지역규모, 교사 경력에 따라 유의미한 차이를 보였다(표 VI-4-6 참조).

단위: %(명), 점

구분	보조	인력 지원 :	확대	초과근덕	무 수당 및	적정임금	교육과	정 후 돌 <del>봄</del> 전	선담인력
<del>十</del> 元	실행	매우 실행	평균	실행	매우 실행	평균	실행	매우 실행	평균
전체	31.4	15.5	2.4	34.5	13.4	2.4	40.3	12.4	2.5
현 기관유형									
국공립	42.9	21.4	2.7	52.4	14.3	2.7	45.2	23.8	2.8
사립 법인	31.0	17.1	2.5	37.2	16.3	2.5	46.5	13.2	2.6
사립 사인	27.7	11.8	2.2	25.2	10.1	2.1	31.9	7.6	2.2
F			3.7*			10.1***			10.2***
지역규모									
대도시	33.1	18.2	2.5	32.2	11.6	2.2	39.7	12.4	2.4
중소도시	31.0	14.8	2.4	37.4	15.5	2.5	41.3	13.5	2.6
읍면지역	21.4	-	1.7	21.4	7.1	1.9	35.7	-	1.9
F			3.8*			4.9**			3.2*
현원규모									
20인 이하	30.0	5.0	2.0	25.0	10.0	2.1	45.0	5.0	2.3
21~39인 이하	46.2	7.7	2.3	15.4	7.7	1.9	46.2	7.7	2.4
40~79인 이하	36.7	22.4	2.7	38.8	10.2	2.2	32.7	10.2	2.3
80인 이상	29.3	15.4	2.4	35.6	14.9	2.5	41.3	13.9	2.5
F			2.5			2.5			1.4
교사경력									
3년 미만	30.1	19.5	2.6	39.0	20.3	2.7	46.3	15.4	2.7
3~5년	32.5	16.9	2.4	34.9	8.4	2.3	33.7	12.0	2.4
6~10년	27.8	5.6	2.0	24.1	9.3	2.0	35.2	7.4	2.2
11년 이상	40.0	13.3	2.4	33.3	6.7	2.2	43.3	10.0	2.4
F			3.7*			6.6***			3.9**
담당반									
만3세	34.2	18.8	2.6	41.0	16.2	2.6	43.6	13.7	2.6
만4세	26.0	18.0	2.4	35.0	12.0	2.4	37.0	16.0	2.5
만5세	34.2	6.8	2.2	23.3	11.0	2.1	39.7	5.5	2.3
F			2.5			5.2**			1.7
현 직위									
담임교사	30.3	15.6	2.4	34.0	13.5	2.4	40.6	11.5	2.5
부/비담임교사	37.0	15.2	2.5	37.0	13.0	2.4	39.1	17.4	2.5
t			-0.5			-0.2			-0.6

자료: 본 연구를 위한 「어린이집·유치원 교사 고용 추이 및 처우 개선-유치원 교사」에 관한 조사 결과임. *  $\rho<.05$ , **  $\rho<.01$ , ***  $\rho<.01$ .

### 2) 정책 중요도

앞서 살펴본 15개 유치원 교사 정책에 대한 필요 정도를 알아보았다. 신분 보장이 4점 평균 3.4점으로 가장 높고, 다음으로 권리 보장 법 및 제도 마련과 경력인정 제도, 초과근무 수당 및 적정 임금이 각각 평균 3.4점 순이며, 권리 보장 교육

및 연수가 평균 3.1점으로 가장 낮았다.

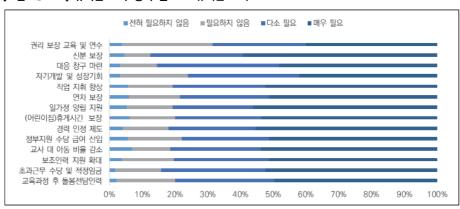
〈표 VI-4-7〉 유치원 교사 정책 필요 정도 개요: 유치원 교사

단위: %(명), 점

	TI=1				•	
구분	전혀 필요하지 않음	필요하지 않음	다소 필요	매우 필요	계(수)	평균
권익 보장 법 및 제도	1.4	7.6	42.8	48.3	100.0(290)	3.4
권익 보장 교육 및 연수	3.8	27.6	28.6	40.0	100.0(290)	3.1
교사의 신분 보장	4.5	7.9	28.3	59.3	100.0(290)	3.4
교사 권익보호 및 분쟁 발생 시 공신 력 있는 대응 창구 마련	3.1	11.4	37.2	48.3	100.0(290)	3.3
교사 자기개발 및 성장기회 제공	3.1	20.7	34.1	42.1	100.0(290)	3.2
사회적 인식 개선을 통합 직업 지위 향상	5.5	13.8	28.3	52.4	100.0(290)	3.3
연차 보장	5.9	15.5	27.2	51.4	100.0(290)	3.2
출산휴가, 육아휴직 등 일기정 양립 지원	5.2	14.1	24.5	56.2	100.0(290)	3.3
(어린이집)휴게시간 보장	6.2	13.8	26.2	53.8	100.0(290)	3.3
급여 산정 시 경력 인정 제도 마련	4.1	13.8	26.6	55.5	100.0(290)	3.3
정부지원 수당 급여 산입	5.5	16.6	26.6	51.4	100.0(290)	3.2
교사 대 아동 비율 축소	6.9	11.7	27.6	53.8	100.0(290)	3.3
보조인력 지원 확대	3.8	15.9	29.0	51.4	100.0(290)	3.3
초과근무 수당 및 적정임금 보장	1.7	14.1	31.7	52.4	100.0(290)	3.4
교육과정 이후 돌봄전담인력 배치	2.1	17.9	30.3	49.7	100.0(290)	3.3

자료: 본 연구를 위한 「어린이집・유치원 교사 고용 추이 및 처우 개선-유치원 교사」에 관한 조사 결과임.

[그림 VI-4-2] 유치원 교사 정책 필요도: 유치원 교사



자료: 〈표 VI-4-7〉을 그림으로 구성함.

필요하다(다소 필요+매우 필요)고 응답한 비율은 권리보장 법 및 제도가 91.1%로 가장 높고, 다음으로 교사의 신분 보장이 87.6%, 교사 권익보호 및 분쟁 발생

시 공신력 있는 대응 창구 마련이 85.5%, 초과근무 수당 및 적정 임금 보장 84.1% 순이었다. 〈표 VI-4-8〉~〈표 VI-4-12〉는 유치원 교사 정책 필요 정도를 제 특성별로 살펴본 것이다.

〈표 Ⅵ-4-8〉 제 특성별 정책 필요 정도 1: 유치원 교사

단위: %(명), 점

									((3), 召
구분		보장 법 및			보장 교육 5			신분 보장	
TE	필요	매우 필요	평균	필요	매우 필요	평균	필요	매우 필요	평균
전체	42.8	48.3	3.4	28.6	40.0	3.1	28.3	59.3	3.4
현 기관유형									
국공립	42.9	50.0	3.4	28.6	52.4	3.3	38.1	57.1	3.5
사립 법인	48.8	35.7	3.2	22.5	31.0	2.8	27.1	55.0	3.3
사립 사인	36.1	61.3	3.6	35.3	45.4	3.2	26.1	64.7	3.5
F			10.4***			9.3***			2.0
지역규모									
대도시	31.4	63.6	3.6	32.2	54.5	3.4	27.3	66.9	3.6
중소도시	54.8	32.3	3.2	25.8	27.1	2.7	29.7	51.6	3.3
읍면지역	7.1	92.9	3.9	28.6	57.1	3.4	21.4	78.6	3.8
F			19.6***			22.6***			8.0***
현원규모									
20인 이하	35.0	60.0	3.6	35.0	60.0	3.6	25.0	70.0	3.7
21~39인 이하	23.1	69.2	3.5	38.5	53.8	3.4	30.8	69.2	3.7
40~79인 이하	26.5	67.3	3.6	30.6	53.1	3.3	24.5	61.2	3.4
80인 이상	48.6	41.3	3.3	26.9	34.1	2.9	29.3	57.2	3.4
F			2.7*			6.0**			1.1
교사경력									
3년 미만	56.1	30.1	3.2	26.8	17.9	2.6	31.7	45.5	3.2
3~5년	36.1	55.4	3.5	27.7	47.0	3.2	28.9	63.9	3.5
6~10년	37.0	61.1	3.6	31.5	66.7	3.6	20.4	77.8	3.7
11년 이상	16.7	80.0	3.8	33.3	63.3	3.6	26.7	70.0	3.7
F			10.2***			29.9***			8.7***
담당반									
만3세	43.6	44.4	3.3	29.9	32.5	2.9	31.6	53.0	3.3
만4세	48.0	45.0	3.4	24.0	41.0	3.0	24.0	62.0	3.4
 만5세	34.2	58.9	3.5	32.9	50.7	3.3	28.8	65.8	3.6
F .			2.4			5.8**			2.6
현 직위									
· · · · 담임교사	42.2	48.4	3.4	29.5	38.1	3.0	28.7	58.2	3.4
부/비담임교사	45.7	47.8	3.4	23.9	50.0	3.2	26.1	65.2	3.5
t			-0.1			-1.4			-1.1
			-						

자료: 본 연구를 위한 「어린이집·유치원 교사 고용 추이 및 처우 개선-유치원 교사」에 관한 조사 결과임. *  $\rho<.05,$  **  $\rho<.01,$  ***  $\rho<.001.$ 

권리 보장법 및 제도는 현 기관 유형 및 지역규모, 현원규모, 교사 경력, 권리 보장 교육 및 연수는 현 기관 유형, 지역규모, 현원 규모, 교사 경력, 담당반, 신분 보장은 지역규모, 교사 경력에 따라 유의미한 차이를 보였다(표 VI-4-8 참조).

〈표 VI-4-9〉 제 특성별 정책 필요 정도 2: 유치원 교사

단위: %(명), 점

78	Cļ	응 창구 미	l련	자기	개발 및 성정	당기회	즈	업 지휘 형	상
구분	필요	매우 필요	평균	필요	매우 필요	평균	필요	매우 필요	평균
전체	37.2	48.3	3.3	34.1	42.1	3.2	28.3	52.4	3.3
현 기관유형									
국공립	38.1	52.4	3.4	40.5	50.0	3.4	31.0	59.5	3.5
사립 법인	41.9	32.6	3.0	32.6	28.7	2.8	29.5	37.2	2.9
사립 사인	31.9	63.9	3.6	33.6	53.8	3.4	26.1	66.4	3.6
F			17.8***			16.6***			18.6***
지역규모									
대도시	30.6	61.2	3.5	34.7	52.9	3.4	24.0	66.1	3.5
중소도시	45.2	34.2	3.1	34.2	32.3	3.0	33.5	38.1	3.0
읍면지역	7.1	92.9	3.9	28.6	57.1	3.4	7.1	92.9	3.9
F			14.8***			10.0***			17.1***
현원규모									
20인 이하	40.0	55.0	3.5	40.0	55.0	3.5	30.0	65.0	3.6
21~39인 이하	30.8	69.2	3.7	30.8	69.2	3.7	15.4	84.6	3.9
40~79인 이하	18.4	67.3	3.5	40.8	51.0	3.4	14.3	67.3	3.5
80인 이상	41.8	41.8	3.2	32.2	37.0	3.0	32.2	45.7	3.2
F			2.6			6.6***			4.3**
교사경력									
3년 미만	49.6	26.8	3.0	33.3	24.4	2.8	34.1	30.1	2.9
3~5년	32.5	54.2	3.4	37.3	47.0	3.3	25.3	62.7	3.5
6~10년	27.8	70.4	3.7	31.5	61.1	3.5	22.2	75.9	3.7
11년 이상	16.7	80.0	3.7	33.3	66.7	3.7	23.3	73.3	3.7
F			14.8***			19.3***			20.9***
담당반									
만3세	37.6	43.6	3.2	36.8	39.3	3.1	29.1	45.3	3.1
만4세	35.0	51.0	3.4	32.0	41.0	3.1	28.0	54.0	3.3
만5세	39.7	52.1	3.4	32.9	47.9	3.3	27.4	61.6	3.5
F			1.7			0.9			3.8*
현 직위									
담임교사	36.9	48.0	3.3	34.4	41.4	3.1	28.3	51.6	3.3
부/비담임교사	39.1	50.0	3.3	32.6	45.7	3.2	28.3	56.5	3.4
t			-0.2			-0.6			-0.6

자료: 본 연구를 위한 「어린이집·유치원 교사 고용 추이 및 처우 개선-유치원 교사」에 관한 조사 결과임. *  $\rho<.05,$  **  $\rho<.01,$  ***  $\rho<.001.$ 

대응 창구 마련은 현 기관 유형, 지역규모, 교사 경력, 자기개발 및 성장기회는 현 기관유형, 지역규모, 현원규모, 교사 경력, 직업 지위 향상은 현 기관 유형, 지역규모, 현원규모, 교사 경력, 담당반에 따라 통계적으로 유의하였다(표 VI-4-9 참조).

〈표 VI-4-10〉 제 특성별 정책 필요 정도 3: 유치원 교사

단위: %(명), 점

78		연차 보장		일:	가정 양립 기	지원	(어린(	기집)휴게시	간 보장 -
구분	필요	매우 필요	평균	필요	매우 필요	평균	필요	매우 필요	평균
전체	27.2	51.4	3.2	24.5	56.2	3.3	26.2	53.8	3.3
현 기관유형									
국공립	35.7	50.0	3.3	38.1	54.8	3.4	35.7	54.8	3.4
사립 법인	34.9	34.1	2.9	27.9	40.3	3.0	25.6	40.3	3.0
사립 사인	16.0	70.6	3.6	16.0	73.9	3.6	23.5	68.1	3.6
F			15.0***			14.1***			16.3***
지역규모									
대도시	24.0	66.9	3.6	20.7	69.4	3.6	24.0	66.9	3.6
중소도시	31.0	36.1	2.9	29.0	42.6	3.1	29.0	40.6	3.0
읍면지역	14.3	85.7	3.9	7.1	92.9	3.9	14.3	85.7	3.9
F			21.7***			16.3***			15.7***
현원규모									
20인 이하	25.0	70.0	3.7	25.0	70.0	3.7	25.0	70.0	3.7
21~39인 이하	7.7	84.6	3.7	15.4	84.6	3.9	-	92.3	3.8
40~79인 이하	32.7	57.1	3.4	26.5	63.3	3.5	24.5	61.2	3.4
80인 이상	27.4	46.2	3.1	24.5	51.4	3.2	28.4	48.1	3.2
F			3.7*			3.8*			3.4*
교사경력									
3년 미만	31.7	29.3	2.8	30.9	34.1	2.9	27.6	35.0	2.9
3~5년	30.1	57.8	3.4	21.7	65.1	3.5	27.7	62.7	3.5
6~10년	18.5	77.8	3.7	18.5	79.6	3.8	24.1	72.2	3.7
11년 이상	16.7	76.7	3.7	16.7	80.0	3.7	20.0	73.3	3.6
F			21.6***			16.8***			16.4***
담당반									
만3세	25.6	49.6	3.2	25.6	52.1	3.2	29.9	51.3	3.3
만4세	26.0	48.0	3.2	24.0	53.0	3.3	20.0	56.0	3.3
만5세	31.5	58.9	3.5	23.3	67.1	3.6	28.8	54.8	3.3
F			2.9			3.7*			0.2
현 직위									
담임교사	27.0	50.0	3.2	23.0	56.1	3.3	26.2	52.5	3.2
부/비담임교사	28.3	58.7	3.4	32.6	56.5	3.4	26.1	60.9	3.5
t			-1.4			-1.1			-1.5

자료: 본 연구를 위한 「어린이집·유치원 교사 고용 추이 및 처우 개선-유치원 교사」에 관한 조사 결과임. *  $\rho<.05,$  ***  $\rho<.001.$ 

연차 보장은 현 기관 유형, 지역규모, 현원규모, 교사 경력, 일가정 양립 지원은 현 기관 유형, 지역규모, 현원규모, 교사 경력, 담당반, 휴게시간 보장은 현 기관 유형, 지역규모, 현원규모, 교사경력에 따라 유의한 차이를 보였다(표 VI-4-10 참조).

〈표 Ⅵ-4-11〉 제 특성별 정책 필요 정도 4: 유치원 교사

단위: %(명), 점

78	경	<b>명 인정 제</b>	도	정부지	원 수당 급	여 산입	교사 대	대 아동 비율	6
구분	필요	매우 필요	평균	필요	매우 필요	평균	필요	매우 필요	평균
전체	26.6	55.5	3.3	26.6	51.4	3.2	27.6	53.8	3.3
현 기관유형									
국공립	26.2	64.3	3.5	40.5	52.4	3.4	33.3	52.4	3.3
사립 법인	34.9	38.8	3.1	28.7	34.1	2.9	33.3	38.0	3.0
사립 사인	17.6	70.6	3.6	19.3	69.7	3.6	19.3	71.4	3.6
F			12.5***			18.0***			15.4***
지역규모	-					-	-		
대도시	18.2	72.7	3.6	28.9	63.6	3.6	23.1	64.5	3.5
중소도시	34.2	39.4	3.1	26.5	38.1	2.9	32.9	41.9	3.1
읍면지역	14.3	85.7	3.9	7.1	92.9	3.9	7.1	92.9	3.9
F			18.7***			21.8***			10.4***
현원규모						-	-		
20인 이하	20.0	75.0	3.7	25.0	65.0	3.6	35.0	60.0	3.6
21~39인 이하	_	92.3	3.8	23.1	69.2	3.5	_	92.3	3.8
40~79인 이하	18.4	65.3	3.4	28.6	57.1	3.3	28.6	59.2	3.4
80인 이상	30.8	49.0	3.3	26.4	47.6	3.2	28.4	49.5	3.2
F			3.2*			1.8			2.9*
교사경력									
3년 미만	37.4	31.7	2.9	30.9	28.5	2.8	37.4	27.6	2.8
3~5년	22.9	63.9	3.5	26.5	62.7	3.5	22.9	68.7	3.6
6~10년	16.7	79.6	3.7	22.2	75.9	3.7	22.2	74.1	3.7
11년 이상	10.0	86.7	3.8	16.7	70.0	3.5	10.0	83.3	3.7
F			_			21.5***			24.8***
담당반									
만3세	29.1	47.9	3.2	29.9	44.4	3.2	24.8	52.1	3.2
만4세	27.0	54.0	3.3	27.0	48.0	3.2	30.0	48.0	3.2
만5세	21.9	69.9	3.6	20.5	67.1	3.5	28.8	64.4	3.6
F			4.7*			3.4*			4.6*
현 직위									
담임교사	27.9	53.7	3.3	24.6	50.8	3.2	27.9	54.5	3.3
부/비담임교사	19.6	65.2	3.5	37.0	54.3	3.4	26.1	50.0	3.1
t H MJZ			-1.0			-1.9			1.2

자료: 본 연구를 위한 「어린이집·유치원 교사 고용 추이 및 처우 개선-유치원 교사」에 관한 조사 결과임. * p < .05, *** p < .001.

경력 인정 제도는 현 기관유형, 지역규모, 현원규모, 담당반, 정부지원 수당 급여 산입은 현 직위, 지역규모, 교사 경력, 담당반, 교사대 아동 비율 감소는 현 기관 유형, 지역규모, 현원규모, 교사 경력, 담당반 등에 따라 유의미한 차이를 보였다 (표 VI-4-11 참조).

〈표 VI-4-12〉 제 특성별 정책 필요 정도 5: 유치원 교사

단위: %(명), 점

	보조인력 지원 확대			초과근무 수당 및 적정임금			교육과정 후 돌봄전담인력		
구분	 필요	매우필요	<u> </u>	필요	매 필요	<u> </u>	필요	<u>망구 같다.</u> 매우 필요	<u> </u>
전체	29.0	51.4	3.3	31.7	52.4	3.4	30.3	49.7	3.3
현 기관유형									
국공립	28.6	54.8	3.3	50.0	47.6	3.5	40.5	50.0	3.4
사립 법인	32.6	37.2	3.0	40.3	36.4	3.1	31.0	34.1	3.0
사립 사인	25.2	65.5	3.5	16.0	71.4	3.6	26.1	66.4	3.6
F			11.4***			12.1***			19.7***
지역규모				-		-	-		
대도시	21.5	62.8	3.4	28.1	67.8	3.6	28.9	61.2	3.5
중소도시	36.1	39.4	3.1	36.8	36.8	3.1	33.5	36.8	3.1
읍면지역	14.3	85.7	3.9	7.1	92.9	3.9	7.1	92.9	3.9
F			8.3***			24.1***			16.2***
현원규모									
20인 이하	30.0	65.0	3.6	30.0	65.0	3.6	25.0	70.0	3.7
21~39인 이하	23.1	69.2	3.6	23.1	76.9	3.8	7.7	92.3	3.9
40~79인 이하	16.3	69.4	3.6	28.6	63.3	3.5	24.5	63.3	3.5
80인 이상	32.2	44.7	3.2	33.2	47.1	3.3	33.7	41.8	3.2
F			4.6**			3.9**			6.5***
교사경력									
3년 미만	33.3	33.3	3.0	39.8	30.1	3.0	36.6	24.4	2.8
3~5년	27.7	57.8	3.4	32.5	60.2	3.5	25.3	65.1	3.6
6~10년	25.9	72.2	3.7	20.4	77.8	3.7	27.8	70.4	3.7
11년 이상	20.0	70.0	3.5	16.7	76.7	3.7	23.3	73.3	3.7
F			12.7***			20.3***			27.8***
담당반	05.0	40.0	0.0	00.5	40.0	0.0	04.0	44.4	0.0
만3세	35.0	46.2	3.2	32.5	43.6	3.2	31.6	44.4	3.2
만4세	22.0	54.0	3.3	33.0	53.0	3.4	28.0	50.0	3.3
만5세	28.8	56.2	3.4	28.8	65.8	3.6	31.5	57.5	3.4
F			0.7			5.4**			2.0
현직위	20 F	F0.0	2.2	20.7	E1.0	2.2	00.5	40.0	0.0
담임교사	29.5	52.0	3.3	30.7	51.6	3.3	29.5	49.6	3.3
부/비담임교사	26.1	47.8	3.1	37.0	56.5	3.5	34.8	50.0	3.3
t			1.4			-1.2			-0.4

자료: 본 연구를 위한 「어린이집·유치원 교사 고용 추이 및 처우 개선-유치원 교사」에 관한 조사 결과임. **  $\rho < .01$ , ***  $\rho < .001$ .

보조인력 지원 확대는 현 기관 유형, 지역규모, 현원규모, 교사 경력, 초과근무수당 및 적정 임금은 현 기관 유형, 지역규모, 현원규모, 교사경력, 담당반, 교육과정 후 돌봄전담인력은 현 기관유형, 지역규모, 현원규모, 교사 경력에 따라 유의미한 차이를 보였다(표 VI-4-12 참조).

### 나. 정책 요구 분석

유치원 교사 관련 정책 15개 항목에 대해 Borich 요구도 분석을 실시하였다. 분석 결과, 1순위로 권익 보장 법 및 제도 마련, 2순위는 초과 근무 수당 및 적정 임금 보장, 3순위는 교사 권익보호 및 분쟁 발생 시 공신력 있는 대응 창구 마련, 4순위는 출산휴가, 육아휴직 등 일가정 양립 지원, 5순위는 사회적 인식 개선을 통합 직업 지위 향상으로 나타났다.

〈표 Ⅵ-4-13〉 유치원 교사 정책 요구도 분석

단위: %(명), 점

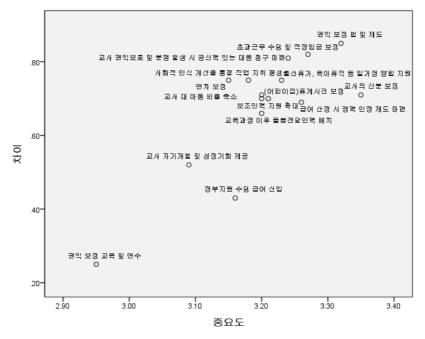
현재 수준	중요도	하	t-Value	Borich 요구도	Rank
2.41	3.38	0.97	-11.09***	3.29	1
2.6	3.05	0.45	-2.96***	1.37	14
2.53	3.42	0.89	-8.44***	3.05	4
2.33	3.31	0.97	-8.92***	3.22	3
2.5	3.15	0.65	-6.41***	2.05	12
2.35	3.28	0.93	-8.22***	3.04	5
2.33	3.24	0.91	-8.02***	2.94	6
2.4	3.32	0.92	-7.74***	3.04	5
2.46	3.28	0.82	-7.67***	2.68	9
2.57	3.33	0.77	-8.45***	2.56	11
2.69	3.24	0.54	-5.24***	1.76	13
2.41	3.28	0.87	-7.24***	2.85	7
2.41	3.28	0.87	-7.92***	2.85	7
2.37	3.35	0.98	-9.04***	3.28	2
2.47	3.28	0.81	-7.88 ^{***}	2.64	10
	2.41 2.6 2.53 2.33 2.5 2.35 2.35 2.33 2.4 2.46 2.57 2.69 2.41 2.41 2.37	大元     会好上       2.41     3.38       2.6     3.05       2.53     3.42       2.33     3.31       2.5     3.15       2.35     3.28       2.33     3.24       2.4     3.32       2.46     3.28       2.57     3.33       2.69     3.24       2.41     3.28       2.41     3.28       2.37     3.35	大元         会身上         内内           2.41         3.38         0.97           2.6         3.05         0.45           2.53         3.42         0.89           2.33         3.31         0.97           2.5         3.15         0.65           2.35         3.28         0.93           2.33         3.24         0.91           2.4         3.32         0.92           2.46         3.28         0.82           2.57         3.33         0.77           2.69         3.24         0.54           2.41         3.28         0.87           2.41         3.28         0.87           2.37         3.35         0.98	大元         会身上         大同         t-Value           2.41         3.38         0.97         -11.09***           2.6         3.05         0.45         -2.96***           2.53         3.42         0.89         -8.44***           2.33         3.31         0.97         -8.92***           2.5         3.15         0.65         -6.41***           2.35         3.28         0.93         -8.22***           2.33         3.24         0.91         -8.02***           2.4         3.32         0.92         -7.74***           2.46         3.28         0.82         -7.67***           2.57         3.33         0.77         -8.45****           2.69         3.24         0.54         -5.24***           2.41         3.28         0.87         -7.24***           2.41         3.28         0.87         -7.92***           2.37         3.35         0.98         -9.04****	大元         会身上         内り         t-Value         요구生           2.41         3.38         0.97         -11.09***         3.29           2.6         3.05         0.45         -2.96***         1.37           2.53         3.42         0.89         -8.44***         3.05           2.33         3.31         0.97         -8.92***         3.22           2.5         3.15         0.65         -6.41***         2.05           2.35         3.28         0.93         -8.22***         3.04           2.33         3.24         0.91         -8.02***         2.94           2.4         3.32         0.92         -7.74***         3.04           2.46         3.28         0.82         -7.67***         2.68           2.57         3.33         0.77         -8.45***         2.56           2.69         3.24         0.54         -5.24***         1.76           2.41         3.28         0.87         -7.24***         2.85           2.41         3.28         0.87         -7.92***         2.85           2.37         3.35         0.98         -9.04***         3.28

자료: 본 연구를 위한 「어린이집·유치원 교사 고용 추이 및 처우 개선-유치원 교사」에 관한 조사 결과임.

LFF(The Locus for Focus Model) 분석을 실시한 결과, 권익 보장 법 및 제도 마련, 초과근무 수당 및 적정임금 보장, 교사 권익보호 및 분쟁 발생 시 공신력 있는 대응 창구 마련, 사회적 인식 개선을 통합 직업 지위 향상, 출산휴가, 육아휴직

등 일가정 양립 지원, 교사의 신분 보장, 급여 산정 시 경력 인정 제도 마련, 보조 인력 지원 확대, 교육과정 이후 돌봄전담인력 배치 등의 정책들에 대한 집중적인 관리가 필요한 것으로 나타났다.

[그림 VI-4-3] 유치원 교사 정책 요구도 분석



### 5. 유치원 교사 이직 결정요인 분석

유치원 교사의 이직 결정요인 분석을 실시한 결과, 자녀수가 많을수록 이직할 확률은 교사 경력이 높아지면 이직할 확률이 13.5배 증가하는 것으로 나타났다. 교사의 연령이나 경력, 주당 근무시간, 초과 근무시간, (근무시간, 업무량, 교사로서의 권익보호) 근무만족도나 관계 만족도, 교사로서의 지지 또는 존중 정도, 자녀수, 담당반, 혼인상대, 학력, 이직 횟수 등은 유의한 결과를 나타내지 않았다.

〈표 VI-5-1〉 유치원 교사 이직 결정 요인 분석

구분	В	S.E,	Wals	자유도	유의확률	Exp(B)
교사 연령	067	.120	.312	1	.576	.935
교사 경력	.006	.011	.272	1	.602	1.006
주당 근무시간	.089	.109	.667	1	.414	1.093
초과근무 시간(주 평균시간)	.309	.242	1.620	1	.203	1.361
만족도_근무시간	294	.760	.149	1	.699	.746
만족도_업무량	258	.676	.146	1	.702	.772
만족도_교사로서의 권익보호	448	.717	.389	1	.533	.639
관계만족도_영유아	-1.851	.989	3.505	1	.061	.157
관계만족도_부모	424	.620	.467	1	.494	.654
관계만족도_동료교사	.492	1.043	.222	1	.637	1.636
관계만족도_원장	.279	.811	.118	1	.731	1.321
지지 또는 존중 정도_영유아 부모	1.597	.875	3.334	1	.068	4.938
지지 또는 존중 정도_동료교사	1.223	.720	2.883	1	.090	3.397
지지 또는 존중 정도_원장	856	1.027	.694	1	.405	.425
지지 또는 존중 정도_ 사회	409	.660	.383	1	.536	.664
자녀 수	2.602	1.212	4.607	1	.032	13.489
담당반	1.034	.597	2.998	1	.083	2.814
혼인 상태	316	.802	.155	1	.693	.729
학력	.082	.420	.038	1	.846	1.085
이직 횟수	-4.081	7.549	.292	1	.589	.017

### 6. 시사점

제6장에서는 유치원 조사에 참여한 교사의 특성을 살펴보고, 유치원 교사 자격 취득 후 입직부터 현재 근무하는 기관까지의 이직 경로와 현 근무기관의 근무조건 및 처우 등에 대해 알아본 결과를 근거로 몇 가지 시사점을 정리하면 다음과 같다.

첫째, 유치원 교사가 이직하지 않고 경력을 개발할 수 있는 제도적 기반이 필요하다. 조사에 참여한 유치원 교사는 평균 1.6회 이직하였고, 이중 71.0%가 1회, 12.8%는 2회, 9.0%는 3회, 7.2%는 4회 이상 이직하였다. 특히 사립 사인유치원에 근무하는 교사들의 이직 횟수가 유의미하게 많았다.

둘째, 유치원 교사 중 다수가 어린이집으로 이직하지만, 유치원 교사로서의 남기를 희망하는 교사들도 다수 있음을 확인하였다. 유치원 교사가 유치원 또는 어린이집 교사 자격 취득 후 최초 취업한 기관은 유치원 75.9%, 어린이집 24.1%로 유치원이 3배 정도 많고, 자격 취득 후 취업한 기관에서 이직을 거듭하면서도 유치원으

로 이직하려는 교사들이 많았다.

셋째, 유치원에 대한 올바른 취업 정보를 제공하는 경로가 필요함을 시사하였다. 앞서 살펴본 어린이집 교사와 달리, 유치원 교사들은 유치원·어린이집 자격 취득후 교육기관 추천을 통해 취업했다는 비율이 21.4%, 유아교육진흥원 구인구직 공고 16.6%로 다수를 차지하고, 두 번째 기관으로 이직 시에는 지인 소개 18.6%, 유아교육진흥원 구인구직 공고를 이용했다는 비율이 17.6%, 세 번째 이후 이직한 기관부터는 민간 구인구직 사이트를 이용하는 경우가 많았다.

넷째, 유치원 교사도 근로기준법 적용하도록 근거를 마련할 필요가 있다. 어린이집 교사와 달리 이직 시 주요 고려사항으로 급여, 업무량, 집과의 거리, 담임조건, 기관유형 등 기관 특성이나 근무조건을 고려하는 교사들이 많았다. 또한 현재 재직기관에서의 근무시간은 1일 평균 9.7시간이고 주당 근무시간은 평균 48.6시간이며, 초과근무를 한다는 비율은 50.7%이고, 초과근무 횟수는 월평균 1.3회 이었다.이 외에 39.7%는 근로계약서를 매년 작성하고, 43.8%는 최초 취업 시 작성하며, 16.6%는 근로게약서를 작성하지 않고 있었다. 근로계약서를 작성한다고 해도 64.9%만 근로계약서 상에 근로계약기간, 근무장소, 업무내용 등이 모두 기재되어 있고, 32.6%는 일부만 기재되어 있으며, 2.5%는 관련 내용이 없다고 답하였다. 또한 38.3%는 연월차, 49.3%는 출산 휴가, 53.1%는 결혼 휴가, 34.8%는 산전후휴가, 39.7%는 육아휴직, 41.0%는 임신육아기 단축 사용이 가능하였다.

다섯째, 경력 교사들이 유치원에서 자리매김할 수 있도록 고용 보장을 위한 법적 근거 및 제도가 필요하다. 유치원 교사의 평균 근속기간은 2~3년 사이이며, 특히 자격 취득 후 첫 번째 취업한 기관에서의 경력이 2년이 채 되지 않았다.

여섯째, 유치원 교사의 고용 상담 창구가 마련될 필요가 있다. 유치원 교사의 주요 이직 사유도 개인 요인, 기관 요인, 사회적 요인 3가지 유형으로 구분되며, 이직 차수별로 업무부담, 급여 불만, 직장내 괴롭힘 등이 다수를 차지하였다.

일곱째, 유치원 방과후 과정 운영비(인건비) 지원을 확대할 필요가 있다. 조사에 참여한 교사 중 방과 후 과정반을 담당하는 교사는 65.2%이고, 이중 35.9%는 교대근무, 25.2%는 겸임이었다. 방과후 과정을 겸임 또는 교대근무하는 경우 인센티 브로 26.0%는 당직일수를 축소하고, 25.4%는 업무량 조정, 19.2%는 별도 수당지급, 1.7%는 기타이었다. 인센티브가 없다는 비율도 27.7%로 높았다.

여덟째, 유치원 교사 급여 산정 시 경력이 반영될 수 있도록 제도가 마련되어야한다. 조사 참여 교사 중 47.9%는 최초 급여 결정 시 경력을 모두 인정받았고, 35.9%는 일부 경력만 인정받았으며, 15.9%는 인정받지 못하였다. 또한 경력에 따른 급여 상승에 대해 49.0%는 경력에 따른 급여가 상승하고, 37.2%는 경력 일부만 반영되며, 13.8%는 반영되지 않는다고 답하였다.

아홉째, 유치원 교사에 대한 사회적 인식을 제고할 필요가 있다. 동료 교사나 원 장에게 지지 또는 존중받고 있다고 느끼는 정도가 5점 평균 각각 3.6점, 3.5점으로 높고, 영유아 부모는 평균 3.3점, 사회는 평균 3.1점으로 가장 낮았다.

열 번째, 유치원 교사의 권리보호를 위한 법적 제도가 필요함을 시사하였다. 정책 요구도 분석 결과, 1순위로 권익 보장 법 및 제도 마련, 2순위는 초과 근무 수당 및 적정 임금 보장, 3순위는 교사 권익보호 및 분쟁 발생 시 공신력 있는 대응 창구 마련, 4순위는 출산휴가, 육아휴직 등 일가정 양립 지원, 5순위는 사회적 인식 개선을 통합 직업 지위 향상으로 나타났다.

# VII

## 정책 제언

- 01 어린이집·유치원 교사 근무환경 개선
- 02 어린이집·유치원 교사 권익 보호 기반 마련
- 03 어린이집·유치원 조직 문화 개선
- 04 어린이집·유치원 교사 전문성 관리체계 내실화

### Ⅷ. 정책 제언

제7장에서는 어린이집·유치원 교사의 전 생애적 경력 개발과정을 분석한 결과를 근거로 경력에 따른 적절한 지원 방안을 마련하고, 근무환경 및 처우를 개선하기 위한 방안을 제시하였다.

### 1. 어린이집·유치원 교사 근무환경 개선

### 가. 아동 중심, 놀이 중심의 보육·교육을 위한 교사대 아동 비율 개선

어린이집·유치원 교사와 장기근속 교사, 유사 직종으로 전직한 교사 대상으로 실시한 심층면담과 조사결과를 활용한 정책 요구분석에서 공통적으로 교사대 아동비율 개선에 대한 요구가 높았다. 어린이집은 영유아보육법이 전면 개정된 2006년의 교사대 아동비율 기준을 현재까지 준용하고 있다. 유치원은 앞서 살펴본 바와같이 지역교육청별로 학급편성기준을 달리 적용하고 있고, 학령인구 감소와 교육환경 개선 등의 목적으로 학급편성기준을 매년 줄이고 있다. 만3세는 어린이집 교사대 아동 비율 기준과 유사한 수준까지 낮춰졌지만 만4,5세는 여전히 어린이집보다 높은 수준이다. 어린이집유치원 교사의 근무만족도에서 업무량이 근무시간이나교사로서 권익보호보다 낮게 나타난 것도 같은 선상에서 이해할 수 있다.

윤석열정부는 국정과제로 영아반 교사대 아동비율 개선 과제를 제시하였으나 현재 유보통합 준비로 추진 과제에서 미루어진 상태이다. 경기도는 2006년부터 0세전용어린이집 사업으로 0세반의 교사대 아동 비율을 1:3에서 1:2로 축소하는 사업을 추진해 왔으며, 2023년에는 이 사업을 확대할 계획을 세우고 있다. 서울시에서도 2022년부터 교사대 아동 비율 개선 사업(0세반 1:2, 3세반 1:12)을 추진하고있으며, 이에 더하여 2023년부터는 12개월 이하 영영아반의 교사대 아동 비율 축소 사업을 추진하고 있다. 이 외에도 인천, 부산, 대전 등의 광역시와 서울시 자치구(동작, 강동, 서초, 은평 등), 경기 화성시, 경남 창원과 진주, 전남 광양시 등 기

초 자치단체에서도 교사대 아동 비율 개선 사업을 추진하고 있다(양미선 외, 2023 미발간).

어린이집유치원 교사의 근무환경 개선을 위해 최우선적으로 추진해야 할 과제는 교사대 아동 비율 축소이다. 그간 수많은 연구(김은설 외, 2016; 김은영 외, 2019; 양미선 외, 2019; 양미선 외, 2021; 도남희 외, 2022)에서 교사대 아동비율 개선의 필요성을 강조하고, 모형을 제시하였지만 아직까지 답보 상태이다. 그간 관련연구에서는 0세(1:3->1:2)와 3세(1:15->1:12) 교사대 아동 비율 개선이 가장 시급하다고 주장하고 있다. 새 정부가 국정과제로 제시한 영아반 교사대 아동 비율의신속한 추진과 유보통합 모델 개발 시 3세반 기준 개선이 반영될 필요가 있다.

교사대 아동 비율 개선 시 보육료 또는 유아학비 수입 결손 보충을 위해 지원단 가를 인상하거나 해당 반 교사 인건비 일부를 지원하는 등의 추가 예산 지원이 수 반되어야 한다.

### 나. 일과 삶 균형을 위한 근무시간과 휴가 보장

어린이집·유치원에서는 각종 행사 및 서류 작성, 수업 준비로 인한 잦은 야근으로 근무시간이 보장되지 않고 있었다. 본 연구를 위한 심층면담과 조사 결과에서, 어린이집과 유치원 교사는 잦은 야근과 행사 준비, 서류 작성 등의 업무 과중으로 스트레스를 경험하고 있었고, 공통적으로 보여주기식 행사에 대한 문제점을 지적하였다. 이로 인하여 신체 및 정신 건강 상의 어려움을 겪는 사례도 많았다.

근로기준법에서는 주40시간을 권장하나 본 조사결과에서도 나타난 바와 같이 어린이집·유치원 교사 모두 이 기준을 초과하여 근무하고 있으며(어린이집 1일 평 균 9.2시간, 유치원 1일 평균 9.7시간), 일부는 초과근무에 대한 정당한 보상을 받 지 못하고 있었다. 어린이집과 유치원 교사가 공통적으로 초과근무 수당 및 적정 임금 보장에 대한 요구가 높은 것도 이러한 이유에서 나타난 결과일 수 있다.

또한 근로기준법의 적용을 받는 어린이집 교사는 연월차, 출산휴가, 육아휴직 등이 법으로 보장되어 있으나 여전히 자유롭게 사용하기 어려운 형편이었다. 특히 사립유치원은 연월차 사용 자체가 어렵고, 심지어는 결혼, 임신출산 등을 이유로 유치원을 그만두어야 하는 사례도 있었다. 본 조사 결과에서도 어린이집 교사 중 연월차 사용이 가능한 경우는 87.5%로 높았지만 필요 시마다 자유롭게 사용할 수

있다고 응답한 교사는 33.4%로 낮았고, 그 이유로 대체교사 지원이 되지 않아서라고 답한 비율이 44.4%로 높게 나타나 대체교사 지원 사업 확대의 필요성을 시사하였다. 시도 및 시군구 육아종합지원센터에서 대체교사 지원사업을 추진하고 있으나, 교사 수급이 어렵고, 지원 시기가 불일치하여 현장에서는 비담임 교사 지원을 요구하고 있다. 한편, 유치원 교사는 32.5%만 연월차 사용이 가능하다고 답하였고, 출산휴가나 결혼휴가도 어린이집보다 낮은 수준이었다. 유치원 교사도 어린이집과 동일하게 대체교사 미지원 문제를 그 이유로 들었다. 지역교육청이나 유아교육진흥원에서 대체교사 인력풀을 구축하여 유치원에 지원하는 방안을 고려한다.

유치원, 특히 사립유치원은 사립학교법 제2조에 따른 학교로 분류되며 여기에서 근무하는 교사는 교원 지위를 가지고 있다고 주장하지만, 실상은 어린이집보다 근무환경이나 처우가 더 열악하다. 최근 판례에 따르면 사립유치원 교사도 근로기준법이 적용되고 있으므로 유치원 현장에서도 어린이집과 동일하게 기준을 적용할수 있도록 지침을 마련할 필요가 있다. 앞서 살펴본 유치원 조사에서 근로계약서를 작성하지 않는다는 비율이 어린이집보다 현저히 떨어진 것도 유치원 원장들이 이를 수용하지 않기 때문으로 해석된다.

지역교육청에서는 사립유치원 대상으로 근로기준법 교육을 실시하고 있으나, 그 대상에서 교사는 제외되어 있어 이를 확대하여야 한다. 어린이집·유치원 교사의 일-가정 양립을 위한 근로시간 및 휴가 보장을 위해서는 인력 지원이 가장 필요하다.

### 다. 노동에 대한 정당한 급여 보장

민간, 가정 어린이집과 사립유치원 등 정부로부터 인건비를 지원받지 못하는 기관은 보육료유아학비를 통해 인건비를 충당해야 하므로 교사의 급여를 적절히 지급하기가 어려운 구조이다. 또한 급여 산정 시 교사의 경력이 진정되어야 하나, 현재 근무하는 기관에서 최초 급여 산정 시 이전 경력이 인정된 경우는 어린이집 66.7%, 유치원 46.7%로 절반 정도이었다. 이에 더하여 경력에 따른 급여 상승이 이루어지는 경우는 민간 가정어린이집이 각각 36.2%, 15.6%로 매우 저조하였다.

정부는 어린이집·유치원 교사의 처우 개선을 위해 수당(어린이집 영아반 처우개선비와 누리과정 수당, 유치원 처우개선비) 지원단가를 인상하여 왔으나, 민간·가

정 어린이집이나 사립유치원 등의 기관에서 지급하는 급여가 최저임금 수준에 머물고 있어 근본적인 해결책이 되지 못하고 있다. 심지어 일부 어린이집·유치원에서는 정부에서 지원하는 수당 인상 시 기본급을 삭감하는 사례도 보고되고 있다.

정부는 어린이집 교사의 정확한 급여 파악을 위해 신규 교사 임용 시 기본급과 지자체에서 지급하는 수당을 입력하도록 하는 시스템을 구축하여 운영하고 있으 며, 서울, 경기 등 자체 회계시스템을 운영하고 있는 지자체에서는 교사 급여 및 수당 등을 관리하고 있다. 어린이집 회계관리시스템, 유치원 에듀파인 등에 교사 급여관리시스템을 구축하여 경력 등에 따른 급여가 지급될 수 있도록 체계를 마련 하고 이를 모니터링 할 필요가 있다.

### 라. 교사가 보육·교육에 전념할 수 있도록 지원인력 확대

어린이집유치원 교사가 영유아 보육교육에 전념할 수 있도록 보조교사, 도우미 등의 지원 인력을 확대할 필요가 있다. 본 조사 결과, 어린이집유치원 교사 모두 업무량에 대한 만족도가 가장 낮고, 보조인력 확대에 대한 요구는 높았다.

정부는 어린이집 교사의 근무환경 개선을 위해 2015년 영아반 보조교사 지원사업을 추진하고 있으며, 2012년 누리과정 시행 시 누리과정 운영비로 보조교사 인건비로 사용하도록 하였다. 최근 어린이집 이용 아동 수 감소, 특히 유아반 정원충족률 미달로 유아반 보조교사 배치가 어려워지고 있다. 영아반 보조교사 지원사업도 지원기준 충족 시에만 지원을 받을 수 있고 전담보다는 공동으로 배치되는 경우가 많아 교사의 업무를 줄이는 데에는 한계가 있다. 또한 보조교사 인건비 지원시간도 4시간으로 인건비를 지원받더라도 교사를 채용하는데 어려움을 겪고 있다. 일부 지자체에서 보조교사 인건비 지원시간을 6시간으로 확대하고 있으므로 중앙정부에서도 4시간에서 6시간으로 확대할 필요가 있다.

한편, 유치원 교사는 교육과정 이후 방과후 과정에 겸임하거나 교대근무를 하는 경우가 많았다. 방과 후 과정 교사 채용 시 인건비 부담 등으로 담임교사에게 책임을 부여하고 있다. 지역교육청마다 방과 후 과정 지원사업을 추진하고 있으나, 예산 상의 문제로 모든 유치원에 운영비가 지원되지 않고 있다. 유치원에 따라 부모로부터 방과후 과정비를 받고 있는 경우가 있으나, 부모의 부담으로 이어질 수 있으므로 정부가 지원하는 방과후과정비를 인건비로 우선 사용하도록 할 필요가 있다.

### 2. 어린이집·유치원 교사 권익 보호 기반 마련

어린이집·유치원 내에서 발생하는 건강영양안전 사고 등으로 교사들이 부모부터 다양한 민원에 시달리고 있다. 지자체 또는 지역교육청이나 기관 원장이 교사들을 보호하기 보다는 민원 발생 시 교사 책임으로 떠넘기거나 해직 등의 수단을 사용하는 경우도 있다. 교사 권익 보호를 위한 상담 창구를 설치하고, 권리 구제 체계를 마련한다.

### 3. 어린이집·유치원 조직 문화 개선

### 가. 원장의 리더쉽 교육 강화

본 연구를 위한 심층면담 및 교사 조사 결과에서 나타났듯이 어린이집유치원 교사들은 취업기관 선택 시 원장의 보육교육 철학을 주요 요인으로 고려하고 있으나, 교사들이 이직하는 주요 이유로 원장이 꼽혔고, 원장과의 관계에 대한 만족도도 영유아나 부모, 동료교사와 비교하여 현저히 떨어졌다.

어린이집 원장은 정부로부터 재정 지원을 받는 기관의 장, 사립유치원 원장은 사립학교법에 따른 학교의 장으로서 교육보육 철학을 가지고 공정하고 투명하며, 합리적으로 기관을 운영해야 한다. 그러나 우리나라 보육과 유아교육 현장은 개인이 운영하는 어린이집유치원이 과반수 이상을 차지하며, 이러한 상황에서 원장들은 기관 운영 전반을 좌지우지하며 비합리적으로 운영하고 있다. 이를 개선하지 않는다면 수많은 교사들이 전문성을 향상시키면서 오래도록 남아 있지 못하게 될 것이다.

어린이집과 유치원의 원장은 전문성을 촉진하고, 목표를 수행하도록 하며, 교사의 직무환경을 개선하기 위한 중요한 존재이다. 특히 어린이집·유치원은 조직 규모가 작고, 조직 내 인간관계가 밀접한 특성을 가지고 있어 원장과 교사 간의 관계가 긴밀하고 협조적으로 형성될 때 교육·보육의 질을 향상시킬 수 있다. 조직구성원이 업무에 몰입하여 최상의 효율성을 발휘할 수 있도록 하기 위해서는 원장의리더십이 무엇보다도 중요하다. 어린이집유치원 원장의리더쉽 향상을 위해 정기적으로 연수 및 컨설팅을 실시할 필요가 있다.

#### 4. 어린이집·유치원 교사 전문성 관리체계 내실화

#### 가. 어린이집·유치원 교사이력관리시스템 구축 및 활성화

어린이집유치원 교사가 보육유아교육 현장에 오래도록 남아 있기 위해서는 전문 가로서 발전할 수 있는 기회가 주어져야 한다. 특히, 어린이집 보육교사 대상 교육은 경력 등이 고려되지 않는 경우가 많아 전전문성 향상에 도움이 되지 못하고 있다. 교사의 경력에 따른 교육이나 이들에게 적절한 지원이 이루어지기 위해서는 맞춤형 관리 시스템이 마련되어야 한다. 보육교사 이력관리시스템이 구축되어 운영되고 있으나, 교사 자격 발급 시 개인정보동의를 통해 관리시스템이 운영되고 있고, 이를 활용한 지원도 이루어지고 있지 않다.

#### 나. 고용정보 지원 시스템 구축

어린이집유치원 교사들은 첫 취업 시 자격취득 기관 소개나 실습기관 등을 통해 취업하는 경우가 대부분이고, 이후 지인 소개나 보육유아교육 관련 민간 사이트를 활용하며, 부분적으로 지역 육아종합지원센터 또는 교육청 등의 구인구직 정보를 이용하여 취업하고 있었다.

어린이집유치원 교사가 정확한 취업 및 이직을 위한 정보를 취득할 수 있도록 고용정보지원서비스를 마련 및 확대하고, 구직 상담 등의 서비스를 제공할 필요가 있다. 현재 시도 및 시군구 육아종합지원센터와 교육청 홈페이지에 구인구직 정보 지원서비스를 제공하고 있으나 단순 구인구직 정보제공 정도이다. 개인 맞춤형 취업 상담과 교육 훈련 등을 제공하고, 교사 경력 등을 고려한 취업 연계 등의 고용서비스를 제공할 필요가 있다.

# •• •• 참고문헌

17개 시도 및 시군구(2021). 특수보육시책 내부자료.

17개 지역교육청(2019, 2020, 2021, 2022, 2023). 유아기본계획 등 내부자료.

Rubin, A. & Babbie, E. R. (2007). Survey Research Methods. Pracific Groce, CA: Brooks/Cole.

강원도교육청(2022). 2023학년도 강원도 유치원교육과정 편성·운영 지침.

경기도교육청(2022). 2023 경기유아교육 정책추진 기본계획.

경상남도교육청(2023). 내부자료.

경상북도교육청(2022). 2023 경북유아교육계획.

고미경·류숙희·나정(2006). 유치원 교사의 근무여건과 전문성 향상 요구 분석. 열린유아교육연구, 11(3), 251-284.

광주광역시교육청(2023). 2023학년도 광주유아교육운영계획.

교육부(2023). 내부자료.

- 권순애, 강주원. (2021). 여성새로일하기센터는 경력단절여성의 재취업을 위해 어떤 사업 구조를 가지고 있는가? -G지역 새일센터 사례 중심으로-. 한국사회복지행정학, 23(2), 47-73.
- 김기헌·신동훈·고혜진·신인철(2020). 청년 핵심정책 대상별 실태 및 지원방안 연구Ⅲ: 청년 이직자 심층분석보고서. 한국청소년정책연구원 연구보고서.
- 김길숙·문무경·이민경(2016). 유치원·어린이집 교사 권익 보호 실태 및 증진 방안. 육아정책연구소.
- 김아름·김은설·조혜주·양성은(2020). 근로시간 보장을 위한 어린이집 인력배치합리화 방안. 육아정책연구소.
- 김영은(2022). 보육교사의 칭찬리더십이 직무만족과 이직의도에 미치는 영향. 영유아교육지원연구, 7(3), 1-22.
- 김영천, 김진희(2008). 질적 연구에서의 자료분석-소프트웨어 접근의 이해. 교육 인류학연구, 11(1), 1-35.

김은설·이재희·박은영·김정숙(2016). 영유아 교육·보육 효과성 제고를 위한 환경 조성 방안 -「교사 대 영유아 비율」의 적정 기준 마련 연구-. 육아정책연구소.

김은영·강은진·김혜진·최혜영(2019). 유치원과 어린이집 격차 완화를 위한 로드 맵 연구(Ⅱ): 물리적 환경을 중심으로. 육아정책연구소.

김은영·장혜진·조혜주(2013). 영유아 교사 복지 실태와 개선 방안. 육아정책연구소.

김정환·서현아(2018). 유치원 교사의 정서노동과 이직의도 관계에서 자기조절력 의 매개효과. 어린이문학교육연구. 19(3). 377-398.

남지우·유수진·차선호(2016). 사회초년생 조기이직 실태. 대통령직속 청년위원회. 대구광역시교육청(2022). 2023 대구유아교육.

대전광역시교육청(2022). 2023 대전유아교육 운영계획.

도남희·구자연·신나리·강규돈(2022). 교사 대 아동 비율 개선을 위한 시범사업 모형개발 기초연구. 육아정책연구소.

백선정·주혜리·유혜인(2018). 경기도 보육교사 근로환경 개선방안 연구 - 보육교 사 쉴 권리 확보를 중심으로 -. 경기도가족여성연구원.

보건복지부(2012). 2011년 보육통계.

보건복지부(2013). 2012년 보육통계.

보건복지부(2014a). 2013년 보육통계.

보건복지부(2014b). 2014년 보육사업안내.

보건복지부(2015a). 2014년 보육통계.

보건복지부(2015b). 2015년 보육사업안내.

보건복지부(2016a). 2015년 보육통계.

보건복지부(2016b). 2016년 보육사업안내.

보건복지부(2017a). 2016년 보육통계.

보건복지부(2017b). 2017년 보육사업안내.

보건복지부(2018a). 2017년 보육통계.

보건복지부(2018b). 2018년 보육사업안내.

보건복지부(2019a). 2018년 보육통계.

보건복지부(2019b). 2019년 보육사업안내.

보건복지부(2020a). 2019년 보육통계.

보건복지부(2020b). 2020년 보육사업안내.

보건복지부(2021a). 2020년 보육통계.

보건복지부(2021b). 2021년 보육사업안내.

보건복지부(2022a). 2021년 보육통계.

보건복지부(2022b). 2022년 보육사업안내.

보건복지부(2023a). 2022년 보육통계.

보건복지부(2023b). 2023 보육사업안내.

부산광역시교육청(2022). 2023 부산유아교육계획.

서울특별시교육청(2023). 2023~2025학년도 유치원 유아배치계획.

- 성지미·안주엽(2016). 일자리 만족도와 이직의사 및 이직-청년층을 중심으로. 산 업노동연구, 22(2), 135-179.
- 안현미·김현실(2013). 서울시 보육교사 근로환경 개선방안 연구. 서울시여성가족 재단.
- 양미선 외(2021). 영유아 수 변동에 따른 어린이집 인적·물적 자원 이용 합리화 방안. 보건복지부·육아정책연구소.
- 양미선·최은영·이금규(2023). 미래형 어린이집 시범사업 모델 개발 연구. 보건복 지부·육아정책연구소.
- 양미선·구자연·박은정·김영민(2021). 민간가정 어린이집 운영 실태 조사 연구. 보건복지부·육아정책연구소.
- 양미선·이윤진·김동훈·조숙인·김근진·구자연·오미애·김문정(2021). 2021년 전 국보육실태조사 -어린이집 조사 보고-
- 양미선·조용남·최윤경(2019). 보육·유아교육 분야 일자리 수급 분석 및 확충 방안. 육아정책연구소.
- 울산광역시교육청(2023). 2023 울산 유아교육계획.
- 유해미·구자연·김문정(2022). 어린이집·연장·보조·대체교사 운영 실태와 개선과 제. 육아정책연구소.

- 유현숙·권정해(2017). 보육교사의 직무스트레스, 교사효능감, 조직헌신, 소진과 이직의도 간의 구조적 관계. 유아교육학논집, 21(1), 113-132.
- 윤운규·박성재(2008). 비자발적 이직자의 일자리 이행경로에 관한 연구. 한국노 동연구워.
- 이미정·강란혜(2011). 보육교사의 처우 및 근무실태 개선을 위한 고찰. 한국보육 학회지, 11(3), 27-44.
- 이석열·박철우·이미라(2014). 청년층의 입직 및 이직 실태와 해소 방안 탐색. 공학교육연구, 17(6), 30-45.
- 인사혁신처(2023). 2023 공무원보수 등의 업무지침.
- 인천광역시교육청(2022). 2023학년도 유치원 학급당 원아수 기준.
- 임승렬(2007). 교원의 권리와 의무에 관한 유치원 교원의 인식 수준에 관한 연구. 열린유아교육연구, 12(3), 1-18.
- 장재호·조예지·홍석현(2021). 2020 대졸자직업이동경로조사 기초분석보고서. 한 국고용정보원.
- 전라남도교육청(2023). 전남유아교육 2023.
- 전라북도교육청(2023). 2023 전북유아교육계획.
- 정효정(2021). 보육교사의 권익보호 저해 요인에 대한 논점과 제언. 한국영유아 보육학, 130, 137-157.
- 제주특별자치도교육청(2023). 2023학년도 유아교육 운영계획.
- 조막래·김송이·이혜수(2017). 서울시 보육교직원 근로환경 실태 및 개선방안. 서울시여성가족재단.
- 조용남·송미령(2021). 보육교사의 권리침해 실태 및 권익보호에 관한 연구. 한국 영유아보육학, 127, 1-20.
- 차기주·박은혜(2019). 한국과 미국의 유아교육과 보육 종사인력의 처우에 관한 연구. 육아지원연구, 14(3), 5-27.
- 최윤경·김재원(2011). 보육교직원 보수체계 개선 방안 연구. 육아정책연구소.
- 최은영·박진아·김동훈·김태우·장혜진(2019). 사립유치원 교원 실태 분석 및 제도개선 방안. 교육부·육아정책연구소.
- 최효미·박은정·이혜민(2019). 보육교사 노동자 인권 인식 및 교육 현황 연구. 육

아정책연구소.

최효미·조미라·예한나·이택면·김영숙·이재경·권도연(2018). 보육교사 휴게시간 활용 실태 및 개선 방안. 경제·인문사회연구회.

충청남도교육청(2022). 2023 충남 유치원 교육과정.

충청북도교육청(2022). 2023 유아모집 선발계획.

하윤숙·최양미(2022). 유아교육기관의 조직문화가 교사의 이직의도에 미치는 영향 -사회적 지지와 회복탄력성을 매개로. 열린유아교육연구, 27(1), 139-165.

한국교육개발원(2022). 2022년 교육통계.

한국보육진흥원(2023). 보육교사 자격증 발급현황 내부자료.

한국보육진흥원(2023). 어린이집 원장 및 보육교사 자격증 발급 현황 내부자료. 한국보육진흥원(2023). 원장 자격증 발급현황 내부자료.

황보영란(2012). 유치원 교원의 권리와 의무에 관한 인식 연구. 유아교육연구, 32(5), 375-393.

#### 【홈페이지】

국가법령정보센터 홈페이지. 공무원보수규정[별표11] https://www.law.go.kr /%EB%B2%95%EB%A0%B9/%EA%B3%B5%EB%AC%B4%EC%9B%90% EB%B3%B4%EC%88%98%EA%B7%9C%EC%A0%95 (2023. 6. 15 인출)

국가법령정보센터. 근로기준법. https://url.kr/gv9r2x (2023. 9. 25 인출)

국가법령정보센터. 영유아보육법. https://url.kr/xq3ue7 (2023. 9. 20 인출)

국가법령정보센터. 유아교육법. https://url.kr/zxisnl (2023. 9. 20 인출)

국가법령정보센터. 유아교육법 시행령 제23조 https://www.law.go.kr/LSW/lsLinkCommonInfo.do?lspttninfSeq=117466&chrClsCd=010202 (202 3. 6. 14 인출).

국가법령정보센터. 유아교육법 시행령 제23조의2 https://www.law.go.kr/LSW /lsLinkCommonInfo.do?lspttninfSeq=117466&chrClsCd=010202 (2 023. 6. 14 인출).

- LFF(The Locus for Focus Model) 분석 https://blog.naver.com/statstorm/ 221994652940 2023.10.9. 인출. 재인용.
- KESS 교육통계서비스(https://kess.kedi.re.kr/index). 교육통계연보 유아교육 과 졸업자 수 (2023. 3. 21. 인출).
- KESS 교육통계서비스(https://kess.kedi.re.kr/index). 교육통계연보 유치원현 황 경력연수별 교원수 (2023. 6. 1. 인출).
- KESS 교육통계서비스(https://kess.kedi.re.kr/index). 교육통계연보 유치원현 황 연령별 교원수 (2023. 6. 1. 인출).
- KESS 교육통계서비스(https://kess.kedi.re.kr/index). 교육통계연보 유치원현 황 자격별 교원수 (2023. 6. 1. 인출).
- KESS 교육통계서비스(https://kess.kedi.re.kr/index). 교육통계연보 유치원현 황 직위별 교원수( 2023. 6. 1. 인출).
- KESS 교육통계서비스(https://kess.kedi.re.kr/index). 교육통계연보 유치원현 황 호봉별 교원수 (2023. 6. 1. 인출).
- KESS 교육통계서비스(https://kess.kedi.re.kr/index). 취업통계연보 유아교육 과 졸업자 수 (2023. 3. 21. 인출).
- KESS 교육통계서비스(https://kess.kedi.re.kr/index). 취업통계연보 유아교육 과 취업자 수(2023. 3. 21 인출).
- 최저임금위원회 홈페이지 https://www.minimumwage.go.kr/index.jsp 202 3. 3. 5 인출
- 최저임금위원회 홈페이지 연도별 최저임금 결정 현황 http://www.minimumwa ge.go.kr/minWage/policy/decisionMain.do;jsessionid=2juoE2h5R 8zaOiEB8mEUvgCU.node10 (2023. 6. 15 인출)
- 한국교육개발원 홈페이지. https://kess.kedi.re.kr/index 2023. 3. 5. 인출.
- 한국보육진흥원 홈페이지. https://www.kcpi.or.kr/ 2013-2022년 보육통계 2 023. 6. 1. 인출
- 한국보육진흥원 홈페이지(https://www.kcpi.or.kr/) 2022년 보육통계(2023. 5. 23. 인출)
- Administration for Children & Families. (2023). American Rescue Plan. https://www.acf.hhs.gov/american-rescue-plan 2023. 7. 14. 인출.

- Department of Education. (2022). The National Teacher Workforce Acti on Plan. https://www.education.gov.au/teaching-and-school-lea dership/resources/national-teacher-workforce-action-plan 2023. 7. 14 인출.
- Quality Teaching Academy. (2023). What is QTR? https://qtacademy.ed u.au/what-is-qtr/ 2023. 7. 17 인출.
- The White House. (2021). FACT SHEET: Biden-Harris Administration An nounces American Rescue Plan Funding to rRescue the Child Ca re Industry so the Economy Can Recover. https://www.whitehouse.gov/briefing-room/statements-releases/2021/04/15/fact-sheet-biden-harris-administration-announces-american-rescue-plan-funding-to-rescue-the-child-care-industry-so-the-economy-can-recover/2023. 7. 14. 인출.

#### 【신문기사】

- '아동학대 논란' 안산 어린이집 원장 "대체 교사 배정… 정말 죄송" (세계일보 20 23.2.22.일자 기사 https://www.segye.com/newsView/20230222516 867?OutUrl=naver 2023.3.5. 인출).
- 강원대 유아교육과 폐과 놓고 교수·학생 반발(강원도민일보 2021.3.19.일자 기사 http://www.kado.net/news/articleView.html?idxno=1065226 202 3.9.22. 인출).
- 내년 교원양성 정원 770명 감축…서해대 유아교육과 폐과(cpbc 2018.3.21.일 자 기사 https://news.cpbc.co.kr/article/714677 2023.9.22. 인출).
- 복지부, 아동학대 근절 위해 '보육교사 자격요건' 강화(메디컬투데이 2015. 1.22 일자 기사 https://www.mdtoday.co.kr/mdtoday/index.html?no=24 9143 2023. 9. 22. 인출).
- 어린이집 원장·보육교사 자격기준 강화된다(파이낸셜뉴스 2013. 7. 29일자 기사 https://www.fnnews.com/news/201307290849566798?t=y 2023.9. 22. 인출).
- 유치원 교사가 급식에 넣은 정체불명의 액체…'모기 기피제, 계면활성제' 검출 (S BS 뉴스 2020.12.5.일자 기사 https://news.sbs.co.kr/news/endPage.

- do?news_id=N1006107306&plink=COPYPASTE&cooper=SBSNEWS END 2023.3.5. 인출).
- 인천 아동학대 그후...보육교사 자격기준 강화(베이비뉴스 2016.2.3.일자 기사 ht tps://www.ibabynews.com/news/articleView.html?idxno=37116 2 023.9.22. 인출).
- 정부 '유아교육과' 포함 교원 감축에 대학가 반발(한국대학신문 2019.11.20.일자 기사 http://news.unn.net/news/articleView.html?idxno=222741 2 023. 9.23. 인출).
- 학대로 아기 질식사 시킨 어린이집 원장 "고의 없었다" (경향신문 2023. 2.26일 자 기사 https://www.khan.co.kr/national/incident/article/202302 262100025 2023.3.5 인출).
- 한국교육신문(2022.05.06.). 육아휴직수당 인상. https://www.hangyo.com/ne ws/article.html?no=96136 (2023. 06. 21. 인출)

#### 【참고법령】

- 공무원보수규정 [시행 2024. 1. 12.] [대통령령 제34099호, 2024. 1. 5., 일부개정]
- 공무원수당 등에 관한 규정 [시행 2023. 1. 6.] [대통령령 제33215호, 2023. 1. 6., 일부개정]
- 근로기준법 [시행 2021. 11. 19.] [법률 제18176호, 2021. 5. 18., 일부개정]
- 교원의 지위 향상 및 교육활동 보호를 위한 특별법 [시행 2023. 9. 27.] [법률 제 19735호, 2023. 9. 27., 일부개정]
- 사립학교법 [시행 2023. 6. 14.] [법률 제19066호, 2022. 12. 13., 일부개정]
- 영유아보육법 [시행 2023. 12. 14.] [법률 제19456호, 2023. 6. 13., 일부개정]
- 영유아보육법 시행규칙 [시행 2023. 10. 19.] [보건복지부령 제954호, 2023. 7. 18., 일부개정]
- 유아교육법 [시행 2023. 9. 27.] [법률 제19737호, 2023. 9. 27., 일부개정]
- 유아교육법 시행령 [시행 2022. 11. 22.] [대통령령 제32999호, 2022. 11. 22., 일부개정]

# Abstract

# Employment Trends and Measures to Improve Treatment of Child Care and Kindergarten Teachers

Misun Yang, EunYoung Choi, YongNam Cho, Sojeong Yun

This study identifies the entire career development process of child care and kindergarten teachers and provides appropriate support plan according to their experience. This study examined related laws, systems and prior researches and derived implications in order to prepare measures and improve working environment and treatment, and also examined support programs for child care and kindergarten teachers promoted by the central government and local offices of education. Furthermore, the study explored employment trends for child care and kindergarten teachers over the past 10 years (2013–2022), together with the employment status and dynamic changes in quantitative and qualitative aspects of child care centers and kindergarten teachers, and identified improvements and needs related to teacher working environment and treatment, and presented measures to improve teachers at child care centers and kindergartens workplace and their employment environment.

To achieve this purpose, this study examined and collected laws and systems related to child care centers and kindergarten teachers, data such as national treasury budget, local government special childcare policy, local education office labor cost support project, conducted surveys targeting teachers working as homeroom teachers or assistant/non-homeroom teachers currently in child care centers and kindergartens, and conducted in-depth FGI interviews with teachers who

are currently working in or have moved to similar jobs. Finally, an advisory meeting consisting of law-related experts and government officials in charge of ministries was held to determine research directions, research methods, survey questions, survey methods, and policy recommendations, and a round-table meeting was held to increase the reliability of empirical research such as surveys and to explore policy measures.

In a survey of child care center teachers, the number of turnover times from the time each teacher obtained their qualifications as a child care center or kindergarten teacher to their current employment was 2.5 times on average, and most of them were first employed at child care centers, and they mainly moved to child care centers. It took an average of 10.2 months to get a job after obtaining teacher qualifications, and as the number turnover increased, the preparation period for turnover became shorter. When leaving their jobs, teachers mainly obtained employment information through Support Centers for Childcare, and when leaving their work, distance from home, salary, type of institution, and education and childcare philosophy of the director/vice-director were taken into consideration. The average working period was between 20 and 30 months, and as the number of turnover increased, the working period became shorter. The main reason for the turnover was work pressure, and many other factors including conflict with the director, distance from home due to moving, and marriage. At their current workplace, teachers worked an average of 9.2 hours per day, or 45.8 hours per week, and more than half of them were working overtime.

Most teachers were using annual/monthly leave, and teachers usually planned in advance and used their leave sequentially or freely when necessary. Satisfaction with the institution they were currently working for was above average in terms of working hours, protection of rights and interests as a teacher, and workload, all ranging between 3 and 4 points. However, about half of the teachers had plans to leave their

school. In addition, the determining factor for child care teachers' turnover was that the probability of turnover increased by 1.41 times as teacher experience increased, and as weekly working hours increased, the probability of turnover increased by 0.31 times.

Meanwhile, in a survey of kindergarten teachers, the turnover occurred on average of 1.6 times, and the first institution they were employed at was a kindergarten, and they changed jobs not only to kindergartens but also to child care centers. It took an average of 8.5 months to get a job after obtaining teacher qualifications, and as the number of turnover increased, the preparation period for turnover became shorter. Changes were mainly made through recommendations from educational institutions, and workload and salary were mainly considered when changing job. The average working period was 22.3 months, and the relationship between the number of turnovers and working hours was not clear. The main reasons for turnover were issues with distance from home due to moving and marriage, work burden, and salary dissatisfaction. During the current work period, teachers worked an average of 9.7 hours per day and 48.6 hours per week, and about half were working overtime. Only about 30-40% of teachers were using annual leave, and it was mainly used in bulk during vacations. Satisfaction with the institution they are currently working at was average at 3 points for working hours, protection of rights and interests as teachers, and workload, and more than 70% of teachers were planning to change jobs or resign.

Policy measures are as follows: improve the teacher-to-child ratio for child-centered and play-centered childcare and education to boost the working environment of child care and kindergarten teachers, guarantee working hours and vacations for work-life balance and fair wages for labor and expand support staffs so that teachers can focus on childcare and education. Furthermore, to lay the foundation for protecting the rights and interests of teachers at child care centers and kindergartens,

a counseling center should be established to protect the rights and interests of teachers, and a rights relief system should be established. Also, in order to improve the organizational culture of child care centers and kindergartens, it is necessary to strengthen the leadership training of directors as well as establishing and revitalizing the child care center and kindergarten teacher history management system and establishing an employment information support system to strengthen the professionalism management system for child care center and kindergarten teachers.

Keyword: Child Care & Early Chilfdhood Education, Teacher, Turnover,

# •• •• 부록

# 부록 1. 부록 표

### 〈부록 표 V-3-1〉 제 특성별 현 근무기관 선택 시 주요 고려사항: 2순위(어린이집)

단위: %(명)

구분	원장 보육 철학	기관 유형	업무 량	급여	집과 의 거리	친구 지인 재직 여부	영아 반 담임 조건	유아 반 담임 조건	시설 환경	기관 평판 도	교사 복지	기타	계(수)
전체	5.1	12.2	12.5	17.7	21.8	1.9	3.6	2.2	6.0	3.2	12.9	0.9	100.0(688)
현 기관유형													
국공립	4.0	16.3	11.0	20.6	21.5	1.8	2.5	2.1	4.9	1.5	12.9	0.9	100.0(326)
사회복지법인	4.3	21.7	8.7	13.0	17.4	-	-	17.4	4.3	-	13.0	-	100.0(23)
법인단체 등	-	-	20.0	40.0	13.3	-	-	6.7	-	-	20.0	-	100.0(15)
민간	6.8	4.0	16.4	14.7	24.9	3.4	7.9	1.7	5.6	4.5	9.0	1.1	100.0(177)
가정	4.4	4.4	15.6	15.6	22.2	2.2	2.2	-	6.7	8.9	17.8	-	100.0(45)
직장	7.0	17.0	9.0	13.0	20.0	-	2.0	-	11.0	5.0	16.0	-	100.0(100)
협동	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	50.0	50.0	100.0(2)
지역규모													
대도시	4.4	12.9	11.8	17.1	21.5	1.5	5.0	3.2	6.8	2.6	12.1	1.2	100.0(340)
중소도시	6.4	11.6	13.5	18.0	24.3	2.6	2.2	0.4	5.6	3.4	11.2	0.7	100.0(267)
읍면지역	3.7	11.1	12.3	19.8	14.8	1.2	2.5	3.7	3.7	4.9	22.2	_	100.0(81)
현원규모													
20인 이하	1.7	13.7	13.7	20.5	17.1	1.7	1.7	1.7	8.5	5.1	13.7	0.9	100.0(115)
21~39인 이하	6.1	10.8	11.5	21.6	22.3	2.7	6.8	0.7	4.1	1.4	11.5	0.7	100.0(149)
40~79인 이하	5.4	12.0	12.3	14.5	23.6	1.4	3.6	2.9	5.8	2.9	14.1	1.4	100.0(277)
80인 이상	6.1	12.9	12.9	17.7	21.8	2.0	2.0	2.7	6.1	4.1	11.6	-	100.0(147)
교사경력													
3년 미만	6.1	10.6	10.6	18.2	19.7	6.1	3.0	4.5	9.1	-	12.1	-	100.0(66)
3~5년	5.5		10.3			2.4	8.5	1.8	6.7	2.4	12.1	0.6	100.0(165)
6~10년	3.0	10.2	15.9	18.9	22.3	1.1	2.7	1.9	4.9	4.2	13.6	1.1	100.0(264)
_11년 이상	7.3	17.6	10.4	17.6	19.7	1.0	1.0	2.1	5.7	3.6	13.0	1.0	100.0(193)
담당반													
영아반	5.8		11.7			1.6	4.9	0.4	4.7	2.7			100.0(446)
유아반	3.7	12.8	14.0	21.1	17.8	2.5	1.2	5.4	8.3	4.1	7.0	2.1	100.0(242)
현 직위													
담임교사	5.4		12.5			1.4	3.3	1.9	5.6	3.4	13.2	0.9	100.0(646)
비담임교사	_	7.1	11.9	21.4	11.9	9.5	9.5	7.1	11.9	_	9.5	-	100.0(42)

(부록 표 V-3-1 계속)

구분	원장 보육 철학	기관 유형	업무 량	급여	집과 의 거리	친구 지인 재직 여부	영아 반 담임 조건	유아 반 담임 조건	시설 환경	기관 평판 도	교사 복지	기타	계(수)
이직 경험													
1회	4.5	9.1	14.0	19.8	23.5	3.7	2.5	1.6	5.3	4.5	11.1	0.4	100.0(243)
2회	6.4	18.5	11.5	17.2	17.8	0.6	3.2	3.2	5.7	1.3	12.7	1.9	100.0(157)
3회	6.6	10.2	11.7	17.5	21.2	1.5	6.6	2.2	6.6	3.6	12.4	-	100.0(137)
4회 이상	3.3	12.6	11.9	15.2	23.8	0.7	3.3	2.0	6.6	2.6	16.6	1.3	100.0(151)
연령													
30세 미만	3.9	7.8	5.9	15.7	21.6	-	9.8	-	5.9	2.0	25.5	2.0	100.0(179)
30~40세 미만	5.2	8.7	14.8	17.0	25.2	0.9	3.9	1.3	4.8	1.3	16.1	0.9	100.0(281)
40~50세 미만	4.6	13.1	13.1	18.5	20.1	3.0	2.7	2.7	6.7	4.3	10.3	0.9	100.0(181)
50세 이상	7.7	21.8	7.7	17.9	19.2	1.3	2.6	3.8	6.4	5.1	6.4	-	100.0(47)
결혼 여부													
미혼	5.6	9.5	11.7	15.6	24.0	3.4	5.6	3.4	9.5	1.1	10.6	-	100.0(336)
혼인	4.6	13.9	13.5	19.2	21.7	1.4	2.8	1.8	4.6	3.9	11.7	0.7	100.0(337)
기타	4.4	11.6	12.7	18.8	19.3	0.6	2.2	1.7	4.4	3.9	18.2	2.2	100.0(15)
자녀 유무	8.5	14.9	8.5	12.8	23.4	4.3	6.4	2.1	6.4	4.3	8.5	-	
유													100.0(270)
무	4.8	11.9	11.0	17.0	22.9	3.0	4.5	2.7	7.1	3.0	11.0	1.2	100.0(67)

자료: 본 연구를 위한 「어린이집·유치원 교사 고용 추이 및 처우 개선-보육교사」에 관한 조사 결과임.

〈부록 표 V-3-2〉 연장보육반 겸임 또는 교대근무 시 인센티브 제공 여부: 어린이집 교사

단위: %(명)

구분	연장보육반 담당하지 않음	겸임	교대근무(또는 당직 근무)	연장보육반 미운영	계(수)
전체	44.2	12.8	36.3	6.7	100.0(338)
현 기관유형					
국공립	42.3	10.4	41.4	5.8	100.0(169)
사회복지법인	39.1	13.0	43.5	4.3	100.0(13)
법인단체 등	46.7	13.3	33.3	6.7	100.0(7)
민간	57.1	11.9	22.0	9.0	100.0(60)
가정	44.4	17.8	26.7	11.1	100.0(20)
직장	27.0	20.0	49.0	4.0	100.0(69)
$X^2(df)$	100.0	-	_	_	
지역규모					
대도시	45.3	11.5	39.4		100.0(173)
중소도시	44.6	11.6	34.1		100.0(122)
읍면지역	38.3	22.2	30.9		100.0(43)
$X^2(df)$		17.4(6)**			

(부록 표 V-3-2 계속)

구분	연장보육반 담당하지 않음	겸임	교대근무(또는 당직 근무)	연장보육반 미운영	계(수)
현원규모					
20인 이하	34.2	21.4	30.8	13.7	100.0(60)
21~39인 이하	39.2	8.8	45.3	6.8	100.0(80)
40~79인 이하	47.8	10.5	37.7	4.0	100.0(134)
80인 이상	50.3	14.3	29.3	6.1	100.0(64)
$X^2(df)$		33.6(9)***			
교사경력					
3년 미만	48.5	15.2	27.3	9.1	100.0(28)
3~5년	37.0	14.5	38.2	10.3	100.0(87)
6~10년	43.2	13.6	37.5	5.7	100.0(135)
11년 이상	50.3	9.3	36.3	4.1	100.0(88)
$X^2(df)$		14.3(9)			
담당반					
영아반	44.2	12.1	37.9	5.8	100.0(223)
유아반	44.2	14.0	33.5	8.3	100.0(115)
$X^2(df)$		2.7(3)			
현 직위					
담임교사	45.2	11.6	37.5	5.7	100.0(317)
부/비담임교사	28.6	31.0	19.0	21.4	100.0(21)
$X^2(df)$		32.2(3)***			

자료: 본 연구를 위한 「어린이집·유치원 교사 고용 추이 및 처우 개선-보육교사」에 관한 조사 결과임.

#### 〈부록 표 Ⅵ-3-1〉 제 특성별 현 재직기관 선택 시 주요 고려사항: 2순위(유치원)

단위: %(명)

구분	원장 교육 철학	기관 유형	업무 량	급여	집과 의 거리	지인 재직 여부	담임 조건	시설 환경	기관 평판도	교사 복지	기타	계(수)
전체	1.6	1.2	8.5	11.0	12.6	5.7	34.6	9.8	8.9	4.1	2.0	100.0(246)
현 기관 유형												
국공립	-	5.3	5.3	21.1	10.5	2.6	23.7	2.6	10.5	15.8	2.6	100.0(38)
사립 법인	-	8.0	4.2	5.1	10.2	5.9	49.2	11.9	11.0	1.7	-	100.0(118)
사립 사인	4.4	-	15.6	14.4	16.7	6.7	20.0	10.0	5.6	2.2	4.4	100.0(90)
지역규모												
대도시	2.9	1.0	12.6	16.5	17.5	5.8	19.5	5.8	6.8	8.7	2.9	100.0(103)
중소도시	-	1.5	5.2	5.9	7.4	5.9	48.1	13.3	11.1	-	1.5	100.0(135)
읍면지역	12.5	_	12.5	25.0	37.5	-	-	-	_	12.5	-	100.0(8)
현원규모												
20인 이하	5.9	_	29.4	23.5	17.6	-	11.8	-	_	11.8	-	100.0(17)
21~39인 이하	-	_	30.0	10.0	40.0	-	-	-	10.0	-	10.0	100.0(10)
40~79인 이하	2.4	2.4	12.2	12.2	14.6	2.4	19.5	12.2	12.2	9.8	-	100.0(41)
80인 이상	1.1	1.1	4.5	9.6	10.1	7.3	42.1	10.7	9.0	2.2	2.2	100.0(178)

(부록 표 VI-3-1 계속)

구분	원장 교육 철학	기관 유형	업무 량	급여	집과 의 거리	지인 재직 여부	담임 조건	시설 환경	기관 평판도	교사 복지	기타	계(수)
교사경력	27				· I-I	*11						
3년 미만	-	-	2.5	1.7	4.2	8.5	54.2	15.3	11.9	1.7	-	100.0(118)
3~5년	2.8	1.4	16.9	18.3	12.7	2.8	26.7	2.8	5.6	5.6	4.2	100.0(71)
6~10년	2.9	2.9	5.7	22.9	28.6	2.9	5.7	11.4	5.7	8.6	2.9	100.0(35)
11년 이상	4.5	4.5	18.2	18.2	31.8	4.5	-	-	9.1	4.5	4.5	100.0(22)
담당반												
만3세	-	1.0	8.0	12.0	10.0	7.0	40.0	11.0	6.0	5.0	-	100.0(100)
만4세	1.2	1.2	5.8	5.8	14.0	7.0	34.9	12.8	12.8	2.3	2.3	100.0(86)
만5세	5.0	1.7	13.3	16.7	15.0	1.7	25.0	3.3	8.3	5.0	5.0	100.0(60)
현 직위												
담임교사	1.9	1.4	8.2		12.6	5.3	35.3	10.1	10.1	3.4	2.4	100.0(207)
부담임교사	-	-	10.3	20.5	12.8	7.7	30.7	7.7	2.6	7.7	_	100.0(39)
이직 경험												
1회	0.5	0.5	6.6	7.1	7.7	6.0	45.6	10.4	11.0	3.3	1.1	100.0(182)
2회	6.9		24.1	6.9	24.1	6.9	6.9	6.9	3.4	10.3	-	100.0(29)
3회	5.0	5.0	10.0			5.0	-	5.0	5.0	5.0		100.0(20)
4회 이상	-	-	-	33.3	46.7	-	-	13.3	_	-	6.7	100.0(15)
연령												
30세 미만	-	-	-	-	_	-	-	100.0	-	-	-	100.0(140)
30~40세 미만	1.9	1.9	18.5	18.5		3.7	11.2	5.6	7.4	5.6		100.0(93)
40~50세 미만	1.1	-	5.7	8.5	9.7	5.7	43.1	11.4	9.7	4.0	1.1	
50세 이상	6.7	13.3	6.7	13.3	13.3	13.3	20.0	-	6.7	-	6.7	100.0(2)
결혼 여부												
미혼	-	-	7.9	9.3	8.6	9.3	39.3	12.9	9.3	2.9		100.0(204)
혼인	4.3	2.2	9.7	12.9	17.2	_	32.2	5.4	8.6	4.3	3.2	100.0(42)
자녀 유무												
유	-	9.1	-	18.2	18.2	9.1	-	9.1	9.1	18.2	9.1	,
무	-	-	50.0	-	50.0	-	-	-	_	-	-	100.0( 14)

자료: 본 연구를 위한 「어린이집·유치원 교사 고용 추이 및 처우 개선-유치원 교사」에 관한 조사 결과임.

## 부록 2. 심층면담 질문지(3종)

가. 어린이집 유치원 교사

면담일: 2023. . .

이름:

1. 총 교사 경력은?

- 보육교사: 년 개월

- 유치원교사: 년 개월

2. 현 어린이집 재직 현황은?

- 기관 유형:

- 재직 기간: 년 개월

- 직위 유형:

(※ 담임교사, 연장반전담교사, 보조교사, 누리과정보조교사, 야간연장전 담교사 등)

3. 현재 보유하고 있는 자격증은? (※ 모두 표시해 주세요.)

	보육	교사		유치원 교사				
원장	1급	2급	3급	원장 원감 1급				

4. 최초 취득 자격증 및 교육기관은?

- 최초 취득 자격증:

보육	교사		유치원 교사				
1급	2급	3급	원장 원감 1급				
	1.7						

- 최초 자격증 취득 교육기관:

- 5. 자격 취득 후 최초 취업한 기관 유형은?
  - 어린이집: 국공립, 사회복지법인, 법인단체등, 민간, 가정, 직장, 협동
  - 유치원: 사립유치워
- 6. 자격 취득 후 최초 취업한 기관의 재직기간은?

( )년( )월 ~ ( )년( )월

7. 어린이집 또는 유치원 취업 이후 이직한 기관 유형?

이직 경로	기관 유형	직무 (※ 담임교사, 연장반전담교사, 보조교사, 누리과정보조교사, 야간연장전담교사 등)	이직 사유	비고
1				
2				
3				
4				
5				
6				

- 8. 처우
  - 중앙정부 수당
  - 지자체 수당
  - 어린이집 자체 수당
- 9. 교사 정책 관련 의견?
  - 교사들의 잦은 이직 원인:
  - 교사 잦은 이직을 방지할 수 있는 정책:)
  - 교사의 경력 개발을 위해 필요한 정책:
  - 교사 근무조건 및 처우 개선:

#### 나. 어린이집·유치원 장기근속 교사

면담일: 2023. . .

이름:

1. 총 교사 경력은?

- 보육교사: 년 개월

- 유치원교사: 년 개월

- 2. 현 어린이집 재직 현황은?
  - 기관 유형:

- 재직 기간: 년 개월

- 직위 유형:

(※ 담임교사, 연장반전담교사, 보조교사, 누리과정보조교사, 야간연장전 담교사 등)

3. 현재 보유하고 있는 자격증은? (※ 모두 표시해 주세요.)

	보육	교사		유치원 교사					
원장	1급	2급	3급	원장 원감 1급 2					

- 4. 최초 취득 자격증 및 교육기관은?
  - 최초 취득 자격증:

	보육	교사		유치원 교사				
원장	1급	2급	3급	원장 원감 1급 :				

- 최초 자격증 취득 교육기관:
- 5. 자격 취득 후 최초 취업한 기관 유형은?
  - 어린이집: 국공립, 사회복지법인, 법인단체등, 민간, 가정, 직장, 협동
  - 유치원: 사립유치원

6. 자격	취득 후 최초	취업한 기관의	재직기간은?	
(	)년 (	)월 ~ (	)년 (	)월

7. 어린이집 또는 유치원 취업 이후 이직한 기관 유형?

이직 경로	기관 유형	직무 (※ 담임교사, 연장반전담교사, 보조교사, 누리과정보조교사, 야간연장전담교사 등)	이직 사유	비고
1				
2				
3				
4				
5				
6				

- 8. 처우
  - 중앙정부 수당
    - 지자체 수당
    - 어린이집 자체 수당
- 9. 교사 정책 관련 의견?
  - 교사들의 잦은 이직 원인:
  - 교사 잦은 이직을 방지할 수 있는 정책:)
  - 교사의 경력 개발을 위해 필요한 정책:
  - 교사 근무조건 및 처우 개선:

#### 다. 어린이집·유치원에서 유사 직종으로 이직한 교사

면담일: 2023. . .

이름:

1. 총 교사 경력은?

보육교사: 년 개월유치원교사: 년 개월

2. 현재 보유하고 있는 자격증은? (※ 모두 표시해 주세요.)

보육교사				유치원	교사		
원장	1급	2급	3급	원장	원감	1급	2급

- 3. 최초 취득 자격증 및 교육기관은?
  - 최초 취득 자격증:

보육교사				유치원	년 교사		
원장	1급	2급	3급	원장	원감	1급	2급

- 최초 자격증 취득 교육기관:
- 4. 자격 취득 후 최초 취업한 기관 유형은?
  - 어린이집: 국공립, 사회복지법인, 법인단체등, 민간, 가정, 직장, 협동
  - 유치원: 사립유치원
- 5. 자격 취득 후 최초 취업한 기관의 재직기간은?

(	)년 (	)월 ~ (	)년 (	)월
---	------	--------	------	----

6. 어린이집 또는 유치원 취업 이후 이직한 기관 유형?

이직 경로	기관 유형	직무 (※ 담임교사, 연장반전담교사, 보조교사, 누리과정보조교사, 야간연장전담교사 등)	이직 사유	비고
1				
2				
3				
4				
5				
6				

- 7. 어린이집 또는 유치원에서 ( )로 전직한 주요 이유는 무엇입니까?
- 8. 어린이집 또는 유치원과 비교하여 현재 근무하고 계신 곳의 가장 큰 장점은 무 엇이라고 생각하십니까?

(예: 근무환경(출퇴근시간 또는 근무시간 등), 처우(기본급 및 수당 등), 근무 유연성, 채용 형태(정규 또는 비정규직) 등)

- 9. 향후 어린이집 또는 유치원 현장으로 돌아갈 계획이 있으십니까? 없다면, 그 이유는 무엇입니까? 있다면, 그 이유는 무엇입니까?
- 10. 어린이집 또는 유치원 교사의 타 직종으로의 이직(전직) 방지를 위해 어떠한 정책이 가장 필요하다고 생각하십니까?
- 11. 기타

### 부록 3. 조사표

응답내용은 통계법에 의하여 통계자료 작성의 목적 외에는 사용되지 않으며, 비밀이 보장됩니다.

# 어린이집유치원 교사 고용 추이 및 처우 개선에 관한 조사

조사표 번호	_	시도		구시군 읍면동	

#### 인사말씀

안녕하십니까?

육아정책연구소에서는 2023년도 기본과제로 「어린이집유치원 교사 고용 추이 및 처우 개선 방안」 연구를 수행하고 있습니다. 이 연구의 일환으로 어린이집 유치원 교사 대상으로 설문조사를 실시합니

귀하께서 응답해 주시는 내용은 향후 정부의 보육 분야 근무환경 및 처우 개선을 위한 정책 수립에 중요 한 자료로 활용되오니, 바쁘시더라도 잠시 틈을 내시어 질문에 답변하여 주시면 감사하겠습니다.

귀하께서 말씀해 주신 모든 사항은 통계법에 따라 비밀이 철저히 보장되며, 그 내용은 통계자료로 만 이용되오니 정확하게 응답해 주시기 바랍니다. 감사합니다.

> 2023년 8월 육아정책연구소 소장

조사관련 문의 :

# 육아정책연구소

#### 1. 판별 문항

- 1. 선생님은 현재 어린이집 또는 유치원에서 담임교사 또는 보조교사, 대체교사 등으로 일하고 있습니까?

  - ① 기본보육 및 교육과정 담임교사(8시간 근무 교사) ② 부담임교사 또는 비담임교사(8시간 근무 교사)
  - ③ 보조교사 🖙 조사 중단

- ④ 대체교사 🖙 조사 중단
- 2. 선생님은 어린이집 또는 유치원에 취업한 이후 이직한 경험이 있습니까?
  - ※ 이직은 퇴직 기준이며, 동일 기관을 퇴직했다가 대체교사로 일시 근무하더라도 모두 이직에 해당합니다.
  - ① 이직 경험 있음 ☞ 문항 2-1
- ② 이직 경험 없음 🖙 조사 중단
- 2-1. (문항 2에서 ① 응답한 경우) 이직 경험이 있다면 현재까지 총 몇 회 이직하였습니까?

)호

3. 선생님이 현재 재직하고 있는 기관은 어디에 해당합니까? ① 어린이집 ☞ 문항 3-1-1 ② 유치원 ☞ 문항 3-1-2
3-1. 선생님이 재직하고 있는 기관 유형은 무엇입니까?
3-1-1. 어린이집 ① 국공립 ② 사회복지법인 ③ 법인단체등 ④ 민간 ⑤ 가정 ⑥ 직장 ⑦ 협동
3-1-2. 유치원 ① 국공럼 ② 사림 법인 ③ 사람 사인
3-2. 선생님이 현재 근무하는 기관의 정원과 현원은 어떻게 됩니까? (※ 현원은 2023년 8월 말 기준으로 적어 주십시오.)
정원: ( )명 현원: ( )명
II. 교사 자격 현황
II. 표시 시작 선정
II-1. 최초 자격취득 현황
1. 선생님이 최초 취득한 교사 자격은 무엇입니까? 해당하는 자격증을 모두 v표 해 주십시오. □ ① 보유교사 3급 □ ② 보유교사 2급 □ ③ 보유교사 1급 □ ④ 유치원 정교사 2급
2. 선생님이 최초로 보육교사 또는 유치원 교사 자격을 취득한 기관은 어디입니까? ① 보육교사교육원 ② 2년제 대학 ③ 3년제 대학 ④ 4년제 대학 ⑤ 대학원 ⑥ 학점은행제 ⑦ 사이버 대학 ⑧ 방송통신대학 ⑨ 기타( )
3. 최초 보육교사 또는 유치원 교사 자격 취득 시 학력은 무엇입니까? ① 고등학교 졸업 ② 2년제 대학 ③ 3년제 대학 ④ 4년제 대학 ⑤ (석사과정)대학원 졸업 ⑥ (박사과정)대학원 졸업 ⑦ 기타( )
II-2. 최종 자격취득 현황
4. 선생님이 현재까지 취득한 자격증은 무엇입니까? 취득한 자격증에 모두 V표 해 주십시오.  □ ① 어린이집 원장(가정) □ ② 어린이집 원장(40인 미만) □ ③ 어린이집 원장(일반) □ ④ 1급 보육교사 □ ⑤ 2급 보육교사 □ ⑥ 3급 보육교사 □ ⑦ 간호사 □ ⑧ 유치원 정교사(1급) □ ⑨ 유치원 정교사(2급) □ ⑩ 유치원 원감 □ ⑪ 유치원 원장 □ ⑫ 사회복지사 □ ⑧ 특수학교 정교사 □ ⑭ 장애왕아아라만보육교사자책임선 □ ⑤ 초·중학교 정교사 □ ⑯ 기타( )
5. 선생님의 최종 학력은 어떻게 됩니까? ① 고등학교 졸업 ② (3년제 이하)대학 재학 ☞문항51 ③ (3년제 이하)대학 졸업 ☞문항51 ④ (4년제 이상)대학교 재학 ☞문항51 ⑤ (4년제 이상)대학교 졸업 ☞문항51 ⑥ (석사과정)대학원 재학 ☞문항51 ⑦ (석사과정)대학원 졸업 ☞문항51 ⑧ (박사과정)대학원 제학 ☞문항51 ⑨ (박사과정)대학원 졸업 ☞문항51
5-1. 선생님의 최종 학력에서의 전공은 무엇입니까? ① 보육 ② 유아교육학 ③ 아동(복지)학 ④ 아동관련(아동상담, 아동미술 등) ⑤ 사회복지학 ⑥ 복지 관련 ⑦ 가족 및 가정(관리)학 ⑧ 간호학 ⑨ 영양학 ⑩ 특수교육 ① 교육 관련 ② 기타(무엇: )
6. 선생님의 교사 경력은 몇 년 입니까? 어린이집 교사와 유치원 교사 경력 둘다 있는 경우에는 각각 적어 주십시오. (경력이 없으면, '0' 기입) (※ 2023년 7월 말 기준으로 적어 주십시오.)
어린이집 보육교사 경력: 총 ( )년 ( )개월 유치원 교사 경력: 총 ( )년 ( )개월

	6-1. 선생님의 총 담임교사 경력은 어떻게 됩니까? <u>어린이잡유치원에서의 담임교사 경력을 모두 합산하여 적으세요.</u> 총 ( )원 ( )개월 (※ 담임교사 경력이 없는 경우에는 '0'을 적으세요.)
7.	선생님이 현재 재직하고 있는 기관에서의 담임교사 또는 부담임교사, 비담임교사(전임교사 또는 선임교사 등), 보조교 사 경력은 어떻게 됩니까? (※ 2023년 7월 말 기준으로 적어 주십시오.)
	[담임교사: 총 ( )년 ( )개월 부담임교사: 총 ( )년 ( )개월 보조교사: 총 ( )년 ( )개월
1	Ⅱ. 교사 이직 경로
	Ⅲ-1. 최초 입직 기관
	다음 질문부터는 선생님이 보육교사 또는 유치원 교사 자격 취득 후 『최초 취업한 기관(어린이집 또는 유치원 일 기준으로 응답해 주십시오.(※ 질문 나올 때마다 상단에 있는 당구장 표시 문구 매번 노출해 주세요.) 선생님이 교사 자격(보육교사 또는 유치원 교사) 취득 후 최초 취업한 기관(어린이집 또는 유치원)은 어디 입니까? ① 유치원 ☞ 문항 1-1-1
	1-1. 선생님이 최초 취업한 기관(어린이집 또는 유치원)의 유형은 어떻게 됩니까? 1-1-1. 어린이집 ① 국공립 ② 사회복지법인 ③ 법인단체동 ④ 민간 ⑤ 가정 ⑥ 직장 ⑦ 협동 1-1-2. 유치원 ① 사립 법인 ② 사립 사인 ③ 국공립
	1-1. 선생님이 취업한 이 기관(어린이집 또는 유치원)의 규모는 어떻게 됩니까? 1-1-1. 어린이집: 정원 ( )명 1-1-2. 유치원 : ( )학급
2.	선생님은 자격 취득 후 이 기관(어린이집 또는 유치원)에 취업(임용일 기준)하기까지 어느 정도 기간이 소요되었습니까? 졸업 전 또는 바로 취업된 경우에는 '0년 0월' 기업해 주세요. (※ 소요기간 산출방법: 해당 근무지 최초 근무일 - 최초 자격 취득일(자격 취득기관 졸업일)) ( )년 ( )개월 (※ 정확하게 기억이 나지 않더라도 대략적인 기간을 적어 주세요.)
3.	선생님은 이 기관(어린이집 또는 유치원)에 어떤 경로로 취업하게 되었습니까? (1가지 선택) ① 교육기관(교수님) 추천 ② 교육청 구인구직 공고 ③ 육아종합지원센터 구인구직 공고 ④ 실습기관 취업 제안 ⑤ 지인 소개(진구, 선배 등) ⑥ 취업정보사이트(인크루트, 잡코리아, 워크넷 등) ⑦ 유치원 또는 어린이집 연합회 홈페이지 ③ 인간 구인구직 사이트(키드키즈, 고가네 등) ⑤ 기타(무엇: )
4.	선생님이 이 기관(어린이집 또는 유치원) 선택 시 가장 중요하게 생각한 점은 무엇입니까? 2가지를 골라 순서대로 번호를 적어 주십시오.
	1순위 ( )번 2순위 ( )번 3년위 ( )번 1년위 ( )번 1
5.	선생님은 이 기관(어린이집 또는 유치원)에서 마지막(퇴직하던 해)에 맡은 직위가 어떻게 됩니까? ① 담임교사 더 문항 5-1 ② 부담임교사 더 문항 5-1 ③ 보조교사 ④ 기타( )
	5-1. (문항 5에서 ①, ② 응답한 경우) 선생님이 이 기관(어린이집 또는 유치원)에서 마지막(퇴직하던 해)으로 말은 연령반은 어떻게 됩니까? ① 만 0세 ② 만 1세 ③ 만 2세 ④ 만 0.1세 ⑤ 만 1.2세 ⑥ 만 2.3세
	⑦ 만 3세 ⑧ 만 4세 ⑨ 만 5세 ⑩ 만 3,4세 ⑪ 만 4,5세 ⑫ 만 3,4,5세

6.		각각 적어 주십시오. 는 근속기간에 포함!	※ 출산, 육아 등9 되지 않습니다.		근무기간에 포함되나,	, 퇴직 후 동일기관		
7	이 기관(어린이집 또	_ 어디에에서 의자!	미 도근교사 의자 드	고이 과게느 어떠해스	되까? 헤다하느 고에	OLUNA 해 교기		
/.	이 기원(이원이십 포	① 매우 불만족		파크 전계는 이띠었는 ③ 보통		⑤ 매우 만족		
	1) 담당 영유아	① 테기 월전다	@ <u>2</u> 25	U ± 5	⊕ 1.4	의 테기 전투		
	2) 부모							
	3) 동료교사							
	4) 원장							
8.	이 기관(이린이집 5				? 3가지를 골라 순시	서대로 번호를 적이		
	1순위	l ( )번	2순위 (	( )번 3	당순위 (	)번		
	① 결혼, 출산 및	육아 등 개인 사정		② 이사, 결혼 등으	'로 집과의 거리 문	-제		
		진료 및 치료, 휴식		④ 급여 불만(호봉				
	(5) 업무 부담(잦은 야근, 행사 및 행정업무 등) (6) 동료교사와의 갈등(직장 내 괴롭힘 등)							
	⑦ 원장과의 갈등(	교육보육 철학 불민	ŀ, 리더쉽 부재, 급여	겨 및 근무조건 불 ⁰	·]행 등)			
	⑧ 직장 내 괴롭힘	으로 견디기가 어려	[위서					
	⑨ 연차 상승에 따	른 기관(어린이집/유	치원) 부담으로 스	스로 눈치가 보여서				
	⑩ 연가 및 휴가 등 사용의 어려움			⑪ 권고 사직 및 부당 해고				
	② 직위 변경에 대한 불만(담임교사 → 부담임교사 또			는 보조교사, 연장교사 등)				
	③ 원아 감소에 띠	른 학급(반) 형성이	안돼서	④ 원아 감소로 인한 기관(어린이집/유치원) 폐원				
	⑤ 영유아 부모와	의 갈등 및 민원		⑥ 영유아와의 관계 어려움				
	☞ 유사 업종(육아	종합지원센터, 초등	돌봄교실 등)으로 여	기직하기 위해				
	⑧ 학업(대학원 진	학) 위해		⑩ 어린이집/유치원	l 교사 외 타 직종	으로 이직 위해		
	20 그냥 쉬고 싶어	서		② 기타(무엇:	)			
	Ⅲ-2. 이직 경로							
						로 응답해 주십시오		
1	(1. 판별문항의 2	-1 <u>이직 횟수(N-</u>	<u>1회)</u> 에 따라 II-2	이직 경로 문항	반복 생성되게 직	(업해 주세요.)		
9.	선생님이 ( <u>N)</u>	<b>째</b> 취업한 기관(어린	이집 또는 유치원)은	어디입니까?				
	① 어린이집 🖘 문	·항· 8-1-1		② 유치원 🖙 문항	8-1-2			
	9-1 이 기관(어린(	) 집 또는 유치원)의	유형은 어떻게 됩니?	71-7				
		① 국공립 ② 사회			- 5 가정 6 ²	시장 ⑦ 현동		
	9-1-2. 유치원			② 사립 사인				
	9-2. 이 기관(어린이					키취 코베스		
	정원 (	) % (*	경확하게 기억의	나지 않더라도 대력	취임 정원 규모를	적역 무세표.)		
10.	선생님이 이전 기관 간이 소요되었습니?					까지 어느 정도 기		

9 1 1 - (	청 구인구직 공고 ③ 육아종합지원센터 구인구직 공고 소개(친구, 선배 등)
⑧ 민간 구인구직 사이트(키드키즈, 고가네 등)	⑨ 기타(무엇: )
12. 선생님이 (N)번째 기관(어린이집 또는 유치원) 선택 서대로 번호를 적어 주십시오.	시 가장 중요하게 생각한 점은 무엇입니까? 2가지를 골라 순
1순위 ( )번	2순위 ( )번
① 원장의 교육보육 철학 ② 기관 유형(국동답만 ④ 급여(수당 포함) ⑤ 집과의 거리 ⑦ 영아반 담임 여부 ⑧ 유아반 담임 여부 ⑪ 기관 평판도 ⑪ 교사 복지(연월차	(沙) 환입또는 법(사인 유치원 ③ 업무량(행사, 평가 등 여부) ⑥ 친구 및 지인 재직 여부 ⑨ 시설 환경 휴가 등) ② 기타( )
13. 선생님은 ( N )번째 기관(어린이집 또는 유치원)에서 :	직위가 어떻게 되었습니까?
① 담임교사 ☞ 문항 12-1 ② 부담임교사 ☞ 문항	12-1 ③ 보조교사 ④ 기타( )
13-1. (문항 12에서 ①, ② 응답한 경우) 선생님이 이	기관(어린이집 또는 유치원)에서 마지막(퇴직하던 해)으로 맡은
연령반은 어떻게 됩니까? ① 만 0세 ② 만 1세 ③ 만 2세 ⑦ 만 3세 ⑧ 만 4세 ⑨ 만 5세	④ 만 0,1세 ⑤ 만 1,2세 ⑥ 만 2,3세 ⑪ 만 3,4세 ⑪ 만 4,5세 ⑫ 만 3,45세
퇴직한 날을 각각 적어 주십시오. ※ 출산, 육아 등의 취업한 경우에는 근속기간에 포함되지 않습니다.	근무한 기간(근속기간)은 어떻게 됩니까? 근무를 시작한 날과 휴직기간은 연속 근무기간에 포함되나, 퇴직 후 동일기관에 재 자 => 총 ( )년 ( )개월 (※ 자동 계산)
15. 선생님이 <b>( N )번째</b> 기관에서 원장 및 동료교사, 원장	: 등과이 과계느 어떠해습니까?
① 매우 불만족 ② 불만족	
1) 부모       2) 동료교사	
3) 원장	
16. 선생님이 ( <u>N )번째</u> 기관(어린이집 또는 유치원)에서 서대로 번호를 적어 주십시오.	이직을 결심한 가장 큰 이유는 무엇입니까? 3가지를 골라 순
1순위 ( )번 2순위	( )번 3순위 ( )번
① 결혼, 출산 및 육아 등 개인 사정	② 이사, 결혼 등으로 집과의 거리 문제
③ 건강 문제(병원진료 및 치료, 휴식)	④ 급여 불만(호봉 상승분 미반영, 수당 등 미지급 등)
⑤ 업무 부담(잦은 야근, 행사 및 행정업무 등)	
⑦ 원장과의 갈등(교육보육 철학 불만, 리더쉽 부재,	급여 및 근무조건 불이행 등)
⑧ 직장 내 괴롭힘으로 견디기가 어려워서	* * * * * * * * * * * * * * * * * * *
<ul><li>⑨ 연차 상승에 따른 기관(어린이집/유치원) 부담으로</li><li>⑩ 연가 및 휴가 등 사용의 어려움</li></ul>	
<ul><li>② 직위 변경에 대한 불만(담임교사 → 부담임교사 5</li></ul>	
③ 원아 감소에 따른 학급(반) 형성이 안돼서	
⑤ 영유아 부모와의 갈등 및 민원	(16) 영유아와의 관계 어려움
☞ 유사 업종(육아종합지원센터, 초등돌봄교실 등)으	로 이직하기 위해
⑧ 학업(대학원 진학) 위해	<ul><li>⑨ 어린이집/유치원 교사 외 타 직종으로 이직 위해</li><li>② 기타(무엇:</li></ul>
② 그냥 쉬고 싶어서	

	다음은 선생님이 <u>현</u> (I. 판별문항의 2 ⁵			<u>또는 유치원</u> 을 중	심으로 응답해 주	십시오.
	선생님이 전 직장에, 간이 소요되었습니까	서 퇴직한 후 현재 가? 퇴직 후 바로 : 방법: 해당 근무지	근무하는 기관(어린(	기집 또는 유치원)에 ⁴ 1 0월'로 기입해 주십		까지 어느 정도 기
2.	① 교육기관(교수는 ④ 실습기관 취업	d) 추천 제안 (인크루트, 잡코리	② 교육청 ⑤ 지인 4 아, 워크넷 등)	면 경로로 취업하게 도 구인구적 공고 -개(친구, 선배 등) ) 유치원 또는 어린	③ 육아종합지원선	]터 구인구직 공고
3.	선생님이 현재 근무 순서대로 번호를 적		J 또는 유치원) 선택	시 가장 중요하게 성	생각한 점은 무엇입니 	J까? 2가지를 골라
		1순위	( )번	2순위 (	)번	
	<ol> <li>원장의 교육보육</li> <li>급여(수당 포함)</li> <li>영아반 담임 여</li> <li>기관 평판도</li> </ol>	) ⑤ 부 ⑧	기관 유형(국동립만) 집과의 거리 유아반 담임 여부 교사 복지(연월차 후	환입 <b>또는 밥</b> [사인 유 -가 등)	<ul><li>없 ③ 업무량(행사,</li><li>⑥ 친구 및 지인</li><li>⑨ 시설 환경</li><li>⑫ 기타(</li></ul>	
4.	선생님이 현재 담당 ① 만 0세 ☞ ( ⑤ 만 1,2세☞ ( ⑨ 만 5세☞ (	)명 ② 만 3 )명 ⑥ 만 3	세 ☞ ( )명 2,3세 ☞ ( )명	h? ③ 만 2세 ☞ ( ⑦ 만 3세 ☞ ( ⑪ 만 4,5세 ☞ (	)명 ⑧ 만 4세	
5.	1) 시도 ① 서울 2) 지역규모 ①	②     ③     ④       월     부산     인천     광       대도시(특광역시의	5 6 ⑦ 주 대구 대전 울산	세종 경기 강원 -	D 12 13 14	남 경북 경남 제
6.	선생님이 현재 근무	하는 기관(어린이집	또는 유치원)에서	원장 및 동료교사, 원	장 등과의 관계는 0	떠하다고 생각하십
	1) 영유아 2) 부모	① 매우 불만족	② 불만족	③ 보통	④ 만족 	⑤ 매우 만족
	3) 동료교사 4) 원장					
	,					l
 !	II-3. 이직 시 E	급여 보장				
<b>7</b> .	선생님은 기관(어린이			 는 실업급여 등을 받 은 적 없음	은 적이 있습니까?	

7-1. (문항 1에서 ① 받은 적 있다고 응답한 경우) 사학연금 또는 실업급여을 받았다면 몇 회 받았습니까?

7-2. (문항 1에서 ① 받은 적 있다고 응답한 경우) 사학연금 또는 실업급여가 경제적으로 도움이 되었습니까? ① 전혀 도움되지 않음 ② 도움되지 않음 ③ 보통 ④ 어느 정도 도움 ⑤ 매우 도움됨

※ 단, 어린이집 또는 유치원 퇴직 시 받은 경우에 한해 응답해 주십시오.

총 ( )회

П	/. 현 근무기관(어린이집 또는 유치원) 근무조건 및 처우	
<u>~</u>		
	선생님의 <u>1일 총 근무시간</u> 은 어떻게 됩니까? <u>※ 휴게시간 제외, 평일 근무시간 기준으로 24시각 기준으로</u> 작성해 주세요.)(예: 오전 7시 30분부터 오후 8시까지 근무시 7:30 ~ 20:00 으로 작성)  ( )시 ( )분부터 ( )시 ( )까지 => 주당 ( )시산(자동계산)	:
2.	선생님은 현재 근무하고 있는 기관(어린이집 또는 유치원)에서 근무시간 외 초과근무를 얼마나 자주 합니까? 초과근무가 없는 경우에는 '0'을 적어 주십시오. ※ 최근 한달 동안 초과근무(당직근무 제외)한 날을 기준으로 적어 주십시오. 최근 한달 동안 주 평균 ( )회 / 주 평균 ( )시간	ī
3.	귀하는 다음의 상황에 대해 어느 정도 만족하는지 해당하는 곳에 v표 해 주십시오.	
	① 매우 불만족 ② 불만족 ③ 보통 ④ 만족 ⑤ 매우 만족	
	1) 근무시간(초과근무 포함)	
	2) 업무량(행사, 평가, 행정업무 등 고려)	
	3) 교사로서의 권리 보호	
	다음 질문은 <u>어린이집 보육교사</u> 만 응답합니다. (I. 판별 문항의 문항 3에서 ① 어린이집 응답한 경우) 선생님이 현재 근무하고 있는 어린이집에서 휴게시간을 어느 정도 사용하고 있습니까? 최근 한달 동안 사용한 휴게시간을 1일 평균 기준으로 적어 주십시오. 1일 평균( )시간( )분	=
	4-1. 휴게시간 동안 머무는 공간을 모두 V표 해 주십시오. □ ① 보육실 □ ② 교사실(휴게실) □ ③ 어린이집 내 기타 공간 □ ④ 외부(어디: □	)
	4-2. 휴게시간 동안 담당 영유아는 주로 누가 돌봅니까? ① 팀 타칭(예: 투 담임) ② 보조교사   ③ 원장   ④ 기타(누구: )	
*	다음 질문부터는 어린이집 /유치원 교사 모두 응답합니다.	
	[어린이집 교사만 응답] 선생님은 현재 근무하는 어린이집에서 연장보육반을 겸임 또는 교대 근무하고 있습니까?         ① 연장보육반 담당하지 않음       ② 겸임 ☞ 문항 5-1로         ③ 교대근무(또는 당직 근무) ☞ 문항 5-1로       ④ 어린이집에서 연장보육반 미운영	
	5-1. 선생님이 연장보육반을 겸임 또는 교대 근무 시 인센티브를 제공받습니까? ① 별도 수당 지급 ② 업무량 조정 ③ 당직 일수 축소 ④ 기타(무엇: ) ⑤ 없음	
5.	[유치원 교사만 응답] 선생님은 현재 근무하는 유치원에서 방과후 과정반을 겸임 또는 교대 근무하고 있습니까? ① 방과후 과정반 담당하지 않음 ② 겸임 ☞ 문항 5.1로 ③ 교대근무(또는 당직 근무) ☞ 문항 5.1로 ④ 유치원에서 방과후 과정반 미운영	
	5-1. 선생님이 방과후 과정반을 겸임 또는 교대 근무 시 인센티브를 제공받습니까? ① 별도 수당 지급 ② 업무량 조정 ③ 당적일수 축소 ④ 기타(무엇: ) ⑤ 없음	
6.	선생님이 현재 담당하는 반(학급)은 보조인력(보조교사 또는 도우미, 교육봉사생 등)의 지원을 받고 있습니까? 지원받는다면 구체적으로 누구입니까? ① 지원 ② 미지원	Ξ
	6-1. (문항 보조인력 또는 도우미, 교육봉사생 등 지원받는 경우) 지원받는 경우 누구이며, 지원 형태는 전담 또는 변(학급) 공동 중 어디에 해당합니까? (※ 전담은 근무시간 동안 담당반을 지원하는 것을 의미합니다.) 1) 보조교사 ① 전담 ② 공동 지원	반

7. 선생님은 현재 근무하는 기관(어린이집 또는 유 ① 매년 작성 더 문항 7-1 ② 최		
7-1. (문항 7에서 ① 응답한 경우) 선생님이 <u>간, 근무일, 임금, 연차유급휴가, 사회보험</u> ① 모두 기재되어 있음		-
7-2. (문항 7에서 ① 응답한 경우) 선생님이 / ① 근로계약서 대로 모든 조건 이행	② 근로계약서 중 일부만 이학	③ 근로계약서와 전혀 다름
8. 선생님이 근무하는 기관(어린이집 또는 유치원) 기/육아기 단축근무 등을 자유롭게 사용이 가		결혼휴가, 산잔후 휴가, 육아휴직, 임신
1) 연월차 휴가(여름, 겨울 정기 휴가 포함)	① 사용 가능 🖙 문항 81	② 사용 불가능 ③ 잘 모름
2) 출산 휴가	① 사용 가능	② 사용 불가능 ③ 잘 모름
3) 결혼 휴가	① 사용 가능	② 사용 불가능 ③ 잘 모름
4) 산전후 휴가	① 사용 가능	② 사용 불가능 ③ 잘 모름
5) 육아휴직	① 사용 가능	② 사용 불가능 ③ 잘 모름
6) 임신기/육아기 단축근무	① 사용 가능	② 사용 불가능 ③ 잘 모름
8-1. (문항 8-1)에서 ① 응답한 경우) 선생님 ① (여름,겨울)방학에 일괄 사용 더 문 ③ 교사들이 사전에 계획 세워 순서대	항 8-2 ② 필요할 때	마다 자유롭게 사용
8-2. (문항 8-1에서 ① ③응답한 경우) 연차를 ① 대체교사 구하기 어려워서 ② ¹ ④ 통합 교육·보육으로 동료교사가 1	구모들이 싫어해서 ③ 육	년장 눈치가 보여서
8-3. (문항 8-1)에서 ① 응답한 경우) 선생님: ① 모두 사용 ② 또		용하는 편입니까? ③ 잘 모름 ④ 기타( )
<ul> <li>** 다음은 선생님이 현재 근무하고 있는 기관</li> <li>1. 선생님이 현재 근무하는 기관(어린이집 또는 유화</li> <li>① 경력 모두 반영</li> <li>② 일부 경력만</li> </ul>	:1원)에서 최초 급여 결정 시 이전	선 경력이 반영되었습니까?
2. 선생님이 현재 받고 있는 급여는 어느 정도입니도입니까? 세전 기준으로 응답해 주십시오. ① 최저임금 수준 ② 최	니까? 최저임금 기준(2023년 기 저임금 이상	, , _,
2-1. (I. 판별 문항의 3-1번 문항에서 국공합 현재 받는 호봉은 어느 정도입니까? ※ 인 ( )호봉	입/사회복지법인/직장 어린이집,	사립유치원(법인, 사인)인 경우) 선생님이
2-2. 선생님이 현재 근무하는 기관에서 수당을 구수당, 명절수당, 휴가비 등)에 해당합니 ① 별도 수당 받음 ☞ 문항 2-2-1로		0
2-2-1. (문항 2-2에서 ① 응답한 경우) ① 담임수당 ④ 명절수당(설, 추석, 크리스	선생님이 받는 수당을 모두 v3 ② 근속수당(경력수 마스 등) ⑤ 휴가비(여름, 겨울	당) ③ 연구수당

- 3. 선생님이 현재 근무하는 기관(어린이집 또는 유치원)에서는 경력에 따른 급여 상승이 매년 이루어지고 있습니까? (※ 최저임금 상승에 따른 상승 또는 공공형어린이집의 국공립 1호봉 기준 적용 등에 따른 급여 상승은 반영되지 않은 것임)
- ① 경력에 따른 급여 상승
- ② 경력 일부 반영된 급여 상승
- ③ 전혀 반영되지 않음
- 4. 선생님이 현재 근무하는 기관에서 받는 급여 및 수당에 대해 어느 정도 만족하십니까?

	_ " _ 1	_ 1 \ 1 O 1	11 1- 0-	L 1 10 1 1		
	구분	① 전혀 만족하지 않음	② 별로 만족하지 않음	③ 보통	④ 다소 만족	⑤ 매우 만족
1) 기본급						
2) 기관 자	체 수당					
3) 정부 및	지자체, 지역교육청 수당					
4) 총 수입	(급여 및 수당+정부수당)					

#### [참고 자료]

- 1) 급여: 기관에서 주는 급여 중 기본급으로 세전 기준임.
- 2) 기관 자체 수당: 기관 운영비로 주는 수당으로 명절수당, 연구수당 등
- 3) 중앙정부 및 지자체 수당: 중앙정부, 지역교육청 또는 지자체에서 교사에게 직접 지원하는 수당 중앙정부: 어린이집 영아반 근무환경개선비, 누리과정 담임수당 지자체: 처우개선비, 근속수당, 명절수당, 연구수당, 담임수당 등 지역교육청: 유치원 교사 처우개선비, 담임수당, 급식비 등
- 4) 총 수입: 어린이집에서 받는 급여(기본급+수당)와 중앙정부 및 지자체(지역교육칭)에서 받는 각종 수당을 모두 합산한 수입을 의미함.

#### ※ 다음은 선생님이 현재 교사로서 근무하면서 느끼시는 대로 응답해 주십시오.

1. 선생님은 현재 근무하는 어린이집의 원장, 동료교사, 학부모, 담당 영유이와의 관계에 대해 어느 정도 어려움을 겪고 있습니까?

구분	① 전혀 어려움이 없음	② 별로 어려움이 없음	③ 보통	④ 다소 어려움이 있음	⑤ 매우 어려움 많음
1) 담당 영유아와의 관계					
2) 부모와의 관계					
3) 동료 교사와의 관계					
4) 원장과의 관계					

2. 선생님은 어린이집 보육교사 또는 유치원 교사로시 지지 또는 존중받고 있다고 생각하십니까? 영유아 부모, 동료교사, 원장, 사회 등으로 구분하여 응답해 주십시오.

		i			
구분	① 전혀 지지 또는 존중받지 못함	② 별로 지지 또는 존중받지 못함	③ 보통	④ 다소 지지 또는 존중 받음	⑤ 매우 지지 또는 존중받음
1) 부모					
2) 동료교사					
3) 원장					
4) 사회					

- 3. 선생님은 현재 이직 또는 사직을 고려 중이거나 계획이 있으십니까?
  - ※ 사직은 직장을 갖지 않거나 다른 업종으로의 이직을 의미함.
  - ① 계획 없음

- ② 다른 어린이집으로 이직 고민 중
- ③ 다른 어린이집으로 이직 계획 중
- ④ 다른 유치원으로 이직 고민 중
- ⑤ 다른 유치원으로 이직 계획 중
- ⑥ 사직 고민 중

- ⑦ 사직 계획 중
- 3-1. 구체적으로 언제 이직 또는 사직할 계획이십니까?
  - 20 년

4. 선생님이 이직을 고민 중이거나 결심한 가장 큰 이유는 무엇입니까? 3가지를 골라 순서대로 번호를 적어 주십시오.

	1순위	(	)번	2순위	(	)번	3순위	(	)번	
① 결혼,	출산 및 육이	· 등 개인	사정		2	이사, 결혼	- 등으로 집과	의 거리	문제	
③ 건강	문제(병원진료	. 및 치료,	휴식)		4	급여 불만	(호봉 상승분	미반영,	수당 등	미지급 등)
⑤ 업무	부담(잦은 야	근, 행사 및	및 행정업	무 등)	6	동료교사의	<b>라의 갈등(직</b> 징	내 괴돌	F힘 등)	
⑦ 원장	라의 갈등(교육	·보육 철호	불만,	리더쉽 부재,	급여 및	근무조건	<u></u> 불이행 등)			
⑧ 직장	내 괴롭힘으로	르 견디기기	ㅏ 어려워	서						
⑨ 연차	상승에 따른 🤅	기관(어린이	]집/유치	원) 부담으로	스스로	눈치가 보	L여서			
⑩ 연가	및 휴가 등 시	1용의 어린	a 음		1 -	권고 사직	및 부당 해고	1_		
① 직위	변경에 대한	불만(담임:	교사 →	부담임교사 모	또는 보고	조교사, 연	장교사 등)			
① 원아	감소에 따른	학급(반) 학	형성이 인	돼서	( <u>1</u> 4)	원아 감소	로 인한 기관	(어린이집	]/유치원)	폐원
⑤ 영유역	아 부모와의 길	날등 및 민	원		16	영유아와의	리 관계 어려움	<u>.</u>		
⑰ 유사	업종(육아종합	'지원센터,	초등돌	봄교실 등)으	로 이직히	하기 위해				
⑧ 학업(	대학원 진학)	위해			19	어린이집/	유치원 교사 의	의 타 직	종으로 ㅇ	직 위해
20 그냥	쉬고 싶어서				21	기타(무엇		)		

#### VI. 교사 고용 안정 위한 정책

1. 어린이집 또는 유치원 교사의 잦은 이직을 방지하고 근무환경 및 처우 개선하여 고용을 안정시키기 위해 다음이 정책 이 어느 정도 실행되고 있다고 생각하십니까? 또한 다음 정책들이 어느 정도 필요하다고 생각하십니까?

	정책 실행도			정책 필요도				
구분	① 전혀 실행되 고 있지 않음	② 실행되 고 있지 않음	③ 어느 정도 실행되 고 있음	④ 매우 실행 되고 있음	① 전혀 필요하 지 않음	② 필요하 지 않음	③ 다소 필요	④ 매우 필요
① 교사 권리 보장 위한 법 및 제도 마련								
② 교사 권리 보장 교육 및 연수 제공								
③ 교사의 신분 보장								
④ 교사권의 보호 및 분쟁 발생 시 공신력 있는 대응 창구 마련								
⑤ 교사 자기개발 및 성장기회 제공(예: 연구월 등)								
⑥ 사회적 인식 개선 통한 직업지휘 향상								
⑦ 연차 보장								
⑧ 출산휴가, 육아휴직 등 일가정 양립 지원								
⑨ (어린이집) 휴게시간 보장								
⑩ 급여 산정 시 경력 인정 제도 마련								
⑪ 정부(중앙, 지자체,교육청) 지원 수당 급여에 산입								
② 교사 대 아동 비율 감소								
③ 보조인력(보조교사 및 도우미 등) 지원 확대								
[4] 초과근무 시 수당 지원 및 적정임금 보장								
⑤ 기본보육 및 교육과정 이후 돌봄 전담인력 배치								
16 기타( )								

#### Ⅶ. 인적사항

#### ※ 다음은 응답자 인적 사항에 대한 질문입니다.

- 1. 선생님의 연령은 몇 세입니까? 만 세
- 2. 선생님의 성별은? ① 여자 ② 남자
- 3. 선생님의 혼인상태는 어떻게 됩니까?
  - ① 미혼 ② 혼인 ☞ 1-1 ③ 기타(사별 및 이혼 등)
  - 3-1. (문항 3에서 ②에 응답한 경우) 자녀가 있습니까? 있다면 몇 명입니까?
    - ( )명
  - 3-2. (문항 3에서 ②에 응답한 경우) 막내자녀 연령이 어떻게 됩니까? 출생넌도 기준으로 응답해 주십시오. ( )년 생
    - ♣ 끝까지 응답하여 주셔서 감사합니다. ♣

어린이집 유치원 교사의 고용 추이 및 처우개선 방안



