

연구보고 2011-11

육아지원서비스 질 제고를 위한 인력 운영 개선 방안

김은영 도남희 조은경 조혜주

육아정책연구소
Korea Institute of Child Care and Education

머 리 말

현재 육아지원기관에는 교사를 포함하여 다양한 인력이 영유아를 교육하고 보육하기 위해 일하고 있다. 육아지원서비스의 질을 제고하기 위해서는 육아지원 서비스 제공의 주체인 교사의 질이 가장 중요하지만, 보조 인력 또한 어떤 형태로든 교육과 보육의 질에 영향을 미치고 있으며, 따라서 교사가 교육과 보육에 전념할 수 있도록 교사를 보조하는 인력의 유무 및 그들의 능력에 따라 서비스 질에 차이가 있을 수 있다.

그럼에도 불구하고 현재까지의 연구는 대부분 유치원과 어린이집의 교사에 초점이 맞추어져 왔으며 그 이외의 인력에 대한 관심은 상대적으로 적었다. 이러한 결과로 그 동안 육아지원기관 인력에 대한 다양한 연구가 수행되었음에도 육아지원기관의 교사를 포함한 다양한 인력이 어떻게 배치되어 있으며, 육아지원 서비스의 질 제고를 위해서는 교사 이외의 어떤 인력이 얼마나 필요한지에 대해 분석한 연구는 찾아보기 어려웠다.

이러한 맥락에서 본 보고서에서는 어린이집과 유치원의 교원 및 보조인력 운영 전반에 대한 실태와 인식을 조사 분석하여 기초자료를 제공하고, 이에 근거하여 기관의 특성을 감안한 규모별 인력 배치와 운영 모형을 제안하였다. 더불어 인력 배치와 운영 개선안에 따른 소요재정 규모를 제시하였으며, 이러한 개선안을 현실화하기 위한 정책 제언을 하였다. 이러한 연구결과가 향후 육아지원서비스의 질 제고와 교원의 업무부담 경감에 기여할 수 있기를 기대한다.

본 연구를 위해 기꺼이 사례연구에 동참해 주신 유치원과 보육시설의 원장과 교사를 비롯하여 다양한 역할을 수행하고 있는 직원께 진심으로 감사의 마음을 전한다. 또한, 본 연구에 관심을 가지고 상당한 시간을 들여 적극적으로 설문조사에 참여해주신 유치원과 보육시설의 5천여 명에 이르는 교원 여러분께 깊은 감사의 마음을 전한다. 아울러 본 보고서의 내용은 연구진의 의견이며, 육아정책연구소의 공식적인 입장이 아님을 밝혀둔다.

2011년 12월
육아정책연구소
소장 이 영

요 약

1. 서론

가. 연구의 필요성 및 목적

- 육아지원서비스의 질을 좌우하는 가장 큰 요소는 교사를 비롯한 인적자원임. 여러 인적 자원 중 육아지원서비스 제공의 주체인 교사의 질이 가장 중요하지만, 교사가 교육에 전념할 수 있도록 교사를 보조하는 인력의 유무 및 그들의 능력에 따라 서비스 질에 차이가 있을 수 있음.
- 육아지원기관의 교사를 포함한 다양한 인력이 어떻게 배치되어 있고, 교사 이외의 어떤 인력이 육아지원서비스의 질 제고를 위해 필요하고 어떤 도움을 줄 수 있는지에 대한 연구가 매우 부족한 실정임.
- 따라서 본 연구는 어린이집과 유치원의 정규 및 보조인력 운영 전반에 대한 실태와 인식을 조사 분석하고, 이에 기초하여 기관의 특성을 감안한 규모별 인력 배치와 운영 개선안을 제안하며, 인력 배치 및 운영 개선안에 따른 조건 및 소요재정 규모를 제시해 보고자 함.

나. 연구내용

- 유치원과 어린이집 인력 관련 제도 고찰 및 관련 통계 분석
- 시도교육청과 시도청의 유치원과 어린이집 인력 지원 현황 분석
- 유치원과 어린이집 인력 배치 및 운영, 각 인력 역할, 인력 운영 사례 분석
- 인력 배치 및 운영 현황, 현장 관계자가 인식하는 문제와 어려움, 육아지원 서비스 질 제고를 위한 인력 지원 요구에 대한 설문조사 분석
- 육아지원서비스 질 제고를 위한 유치원과 어린이집 인력 운영 모형 제안

다. 연구 방법

문헌 연구

- 국내는 선행연구 및 시도교육청과 시도청 인력 관련 지원 자료를 통해 인력 관련 제도, 관련 통계, 인력 관련 지원 사업 자료를 분석함. 국외는 문헌이나 인터넷 자료 통해 미국, 스웨덴, 프랑스, 일본 인력 관련 제도, 운영 사례를 분석함.

사례연구

- 다양한 형태의 유치원과 어린이집 인력 배치 및 운영 사례를 알아보기 위하여 설립유형과 지역 및 규모를 고려하여 선정한 유치원 6개원과 어린이집 6개소의 인력 배치 및 운영에 대한 전반적인 조사와 인력에 대한 정부나 단체의 지원 자료를 수집하여 분석함.

조사연구

- 육아지원기관의 인력 배치 및 운영 현황을 파악하고 인력 배치 및 운영에 대한 만족도와 어려운 점, 지원 요구 등을 분석하기 위하여 전국 유치원장(감) 653명, 유치원교사 2,240명, 어린이집 원장 935명, 어린이집 교사 1,186명의 온라인 설문조사 내용을 분석함.

전문가 자문회의

- 1차 자문회의는 연구의 방향 설정을 위해, 2차 자문회의는 설문조사 문항의 타당성 검토를 위해, 3차 자문회의는 인력 배치 개선안의 적절성 검토를 위해 실시함.

2. 연구의 배경

가. 육아지원기관 인력 관련 제도

인력 배치 관련 법령

- 육아지원기관의 인력 관련 규정은 유치원의 경우 유아교육법, 시행령에 제시되어 있으며, 어린이집은 영유아보육법, 시행규칙에 제시되어 있음.
- 유치원 교원은 원장, 원감, 교사로 구분되며, 교원 외 직원으로 촉탁의사, 영양사, 간호사/간호조무사, 행정직원 등이 있음. 기타 교원은 유아교육을 담당하거나 보조하는 역할을 하는 강사, 기간제 교사, 명예교사 등임.
- 보육교직원은 원장, 보육교사, 간호사, 영양사, 취사부 등이며, 의사(촉탁의사), 사회복지사, 사무원, 관리인, 위생원, 운전기사, 치료사 등이 있음.

□ 인력 비용지원 관련 법령

- 유치원 인력 지원은 사립유치원 교사의 인건비와 연수경비 일부를 지원하는 사립유치원에 대한 지원과 종일제를 운영하거나 대통령령으로 정한 기준 수업일수 초과 운영 유치원에 한해 지원되는 종일제 운영 지원으로 나누어짐.
- 보육교직원 인건비 지원 대상은 정부지원시설 운영자, 민간시설의 장애아 통합교사, 시간연장 교사, 대체교사 등임. 그 밖에 평가인증 통과시설 취사부 지원, 장애아전담어린이집 인건비 지원, 장애아통합 어린이집 인건비 지원, 영아전담 어린이집 인건비 지원, 시간연장 어린이집 인건비 지원, 24시간 어린이집 인건비 지원, 농어촌 보육교사 특별근무수당 지원 등임.

나. 육아지원기관 인력 관련 통계

□ 유치원

- 유치원의 교원은 원장, 원감, 정교사, 준교사가 있으며, 직원은 보건교사와 일반직, 기능직, 보조직의 사무직원, 기타 인력으로 구성되어 있음. 원장은 사립유치원이 국공립유치원의 22배, 원감은 1.5배, 교사는 2.8배 배치되어 있음. 준교사는 실제로 존재하지 않는 자격체계로 대부분 사립유치원에 극소수만이 남아 있으며, 보건교사 또한 전국에 4명만 배치되어 있음.
- 원장자격자가 원감자격자보다 3배 이상 많고 2급 정교사 자격이 1급 정교사 자격의 2배를 넘음. 국립유치원의 월 급여가 가장 많으며, 직급과 상관없이 국공립유치원과 사립유치원 교원의 월 급여는 2배 정도 차이가 있음.

어린이집

- 보육교직원은 모두 229,084명이며, 민간어린이집에 112,239명으로 가장 많고, 그 다음은 가정 73,895명, 국공립 20,980명, 법인 17,368명, 직장 4,204명, 부모협동 398명 순임.
- 전체적으로 1급 보육교사가 80,202명으로 가장 많고, 그 다음은 2급 70,437명, 3급 16,281 순임. 월평균 급여는 국공립시설이 155만원으로 가장 많았고, 그 다음은 직장 154만원, 법인 150만원, 민간/법인 외/부모협동 114만원, 가정 102만원 순임.

연도별 변화추이

- 유치원은 2003년에서 2004년에 조금 감소한 것을 제외하고 계속 증가하고 있음. 어린이집은 2004년에서 2005년에 조금 감소한 것을 제외하고는 계속 증가하는 추세임. 유치원교사 수는 지난 10년 간 1.3배 정도 증가하였으나, 보육교사 수는 지난 10년 간 3배가 증가하여 상대적으로 증가율이 훨씬 높게 나타남.

다. 중앙정부와 지방정부의 인력 지원 정책 현황

유치원

- 유치원에 대한 인력지원은 교직원의 인건비 지원 형태로 이루어지고 있으며, 공립유치원 뿐 아니라 사립유치원 교원까지 일정 부분 지원하고 있는 것을 볼 수 있음.
- 2010년의 정부의 유치원 인력 지원 사업 규모는 약 5,676억 원이었으며, 2011년에는 약 8,151억 원 규모로 약 44% 정도 증가됨. 사립유치원에 대한 인건비 지원은 2010년 공립의 13% 수준에서 2011년에는 16% 수준으로 높아짐.

어린이집

- 보육재정은 어린이집 운영비 지원, 보육료 지원, 어린이집 기능보강 등의 예산으로 구성됨. 정부의 어린이집 운영비 지원 중 보육교직원 인건비 지

원은 정부가 건축비를 지원한 국공립 및 법인 어린이집 중심으로 이루어지고 있으며, 그 밖에 취약보육과 직장 어린이집에 대한 인건비 지원도 하고 있음.

라. 선행연구

- 육아지원서비스 질 관련 연구와 육아지원인력에 대한 연구를 원장 및 교사, 교육·보육지원인력, 기타지원인력으로 구분하여 검토함.

3. 국외 육아지원기관 인력 제도 및 현황

가. 미국

- 미국은 일반적으로 주정부 인허가를 받은 육아지원기관에서 서비스를 구매하는 시스템으로 되어 있음. 각 주정부에서는 다양한 보육시설 및 가정 보육 프로그램들을 인가하는 규정 속에 교사자격 요건을 함께 명시하고 관리·감독함. 육아지원인력의 자격요건도 프로그램과 주에 따라 다양하지만, 교사-아동 비율과 학급당 최대 아동수도 다양함.
- 전국적으로 통용되고 관리되는 유일한 육아지원인력 관련규정은 헤드스타트 프로그램에 관한 것임. 주정부의 지원을 받는 프리케이 프로그램에서 일하는 교사들은 주정부의 보육·유아교육시설 인가기준보다 훨씬 높은 자격수준이 요구됨.

나. 스웨덴

- 스웨덴에서는 교육과학부에서 만 1~6세 영유아의 유아교육과 보육업무(예를 들어, 목표, 지침, 재정 등)에 대한 모든 중앙정부정책을 총괄함. 의무 취학연령은 만 7세이지만 부모가 원하면 만 6세 아동도 초등학교 1학년에 등록할 수 있음.
- 육아지원서비스의 유형은 만 1~6세 영유아 대상 피르스콜라 (förskola), 만 6~12세 아동 대상 여가활동센터 (fritidshem), 가정에서 자녀를 돌보는 부

모와 가정보육제공자 대상 개방 피르스콜라(öppen förskola), 유아학교 영유아를 대상으로 종일 보육을 제공하는 가정보육시설(familjedaghem), 만 6~7세 아동을 대상으로 초등학교로의 전이를 돕기 위한 유아학급(förskoleklass)이 있음.

- 가정보육사(child minder: family day care parents)는 특정 자격증 없이 지방자치단체에 의해 고용됨. 국가가 표준으로 정한 교사 대 아동 비율과 학급 정원은 없으나, 지방 자치 단체가 자율적으로 감독을 의무화하고 있음. 육아지원인력들의 법적 근무시간은 주당 40시간, 연간 요구되는 직무연수수준이나 연수기간에 대한 조항은 없음.

다. 프랑스

- 프랑스는 3단계의 지방자치정부가 연합된 조직을 가지고 있음. 각 단계의 자치정부에서는 각기 자치단체장을 선출하고, 각자가 재정운영을 하며 자치단체법을 따름. 육아정책 및 서비스는 교육계와 보육계로 이원화되어 있음.
- 유아교육 및 보육담당 전문가는 유아학교에서 근무하는 유아교사와 보육시설에서 근무하는 보육사로 나누어짐.

라. 일본

- 일본 영유아기의 공적인 보육기관은, 유치원과 보육소, 인정어린이원이 있음. 유치원의 경우는 유치원 설치기준에, 보육소는 아동복지시설 최저기준에 기관의 직원배치에 관한 규정이 명기되어 있음.
- 유치원은 문부과학성 소관의 학교로서, 대학·대학원까지의 교육체계 안에 규정되어 있음. 유치원 교사가 되기 위해서는 법률에 정해져 있는 교사자격증을 취득해야 함.
- 인가보육소는 “하루하루 보호자로부터 위탁을 받아, 보육이 필요한 영아 또는 유아를 보육하는 것을 목적으로 하는” 시설로서 제2종 사회복지사업에 해당됨. 보육사는 이전의 보모라는 명칭을 개정한 것으로 2001년 국가 자격을 인정받으며, 보육사 양성 학교 및 기타 시설을 졸업하거나 보육사 시험에 합격한 자를 칭함.

4. 육아지원기관 인력 배치 및 운영 사례

가. 유치원 인력 배치 및 운영 사례

□ 인력 배치 및 지원 현황

- 유치원의 인력 배치는 기본적으로 원장, 원감, 교사, 강사로 구성되어 있음. 유치원의 규모와 유형에 따라 원감, 부장 교사와 주임교사, 종일반 교사와 보조 교사가 있음.
- 강사는 에듀케어 강사와 특성화 강사가 있음. 기타인력은 하모니, 행정원, 영양사, 조리사, 조리원, 선담도우미, 관리자, 숙직기사, 운전기사, 자원봉사자 등으로 나타남.
- 유치원의 인력지원은 3세대 하모니, 종일제 강사와 종일제 보조원에게 되어 있고, 재정 지원은 급식 종사자, 에듀케어 강사, 3세대 하모니의 인건비 지원과 교사 처우 개선비 등으로 지원되고 있었음.

□ 인력 운영의 어려움 및 요구

- 인력 운영은 원장이 주어진 인력 배치를 중심으로 운영하면서 만족하고 있는 것으로 나타남.
- 교사수급에 어려움을 호소하는 경우가 많음. 교사들은 서류 업무 등과 관련된 행정 업무 지원이 교육의 질을 높일 수 있다고 함.
- 3세대 하모니와 보조 교사는 보조 역할 내용과 처우에 대한 어려움을 토로함. 행정직은 과도한 업무량을, 취사부는 주방의 물리적 조건의 어려움을 호소함.
- 교육의 질을 높이기 위해 원장은 보조교사와 대체 교사 지원, 교사들은 3세대 하모니, 보조교사, 행정직원의 지원이 필요하다고 언급함.
- 지원인력들은 교육의 질을 높이기 위해 처우개선을 통한 업무조건의 향상을 언급함.

나. 어린이집 인력 배치 및 운영 사례

□ 인력 배치 및 지원 현황

- 어린이집 인력 배치는 원장, 교사, 취사부 등이 기본으로 구성됨. 기관 규모와 유형에 따라 원감, 주임교사, 시간 연장반 교사, 장애 통합 교사, 야간 보육교사 등이 있음.
- 기타지원인력은 영양사, 조리사, 운전기사, 간호사, 관리인, 위생원, 청소원, 사무원, 차량관리, 보육도우미 등이 있었음.
- 어린이집 인력지원은 보육도우미와 노인인력 특성화 교사 등에 대한 지원이 있음. 재정 지원은 인건비 지원, 처우 개선비, 지자체의 장려 수당과 시간외 수당 등이 있음.

□ 인력 운영 어려움 및 요구

- 어린이집을 운영할 때 원장들은 경력 있는 교사를 보유하거나 보조인력 지원이 풍부한 경우는 만족하는 경향이 많았음. 인력 지원 절차가 까다롭다는 것, 교사 처우와 교사 수급의 어려움 등을 호소함.
- 교사들은 다른 교사와의 의사소통과 지원, 효율적 업무 분담 등을 만족 요인으로 언급함. 사무처리가 많고 업무량과 업무 시간이 긴 것과 급료에 대한 불만을 가지고 있음.
- 보육도우미는 여러 사람의 도움에 응하는 것에 대한 어려움, 시간 연장반 교사는 많은 아이들을 혼자 감당하거나 혼합연령의 수업, 운영상의 어려움을 호소함. 조리사는 조리 업무의 과중과 개인시간 부족, 차량 기사와 관리기사는 업무시간과 업무 내용의 불명확성 등의 어려움을 호소함.
- 보육의 질을 높이기 위해 원장들은 보조교사와 비담임 교사 지원과 교사 확보를 위한 교사 월급인상을 희망함.
- 교사들은 보조교사와 보육도우미, 교사교육 기회를 높일 수 있는 대체교사 지원을 원함. 보육 업무에 충실할 수 있도록 서류업무 간소화와 사무보조원 배치, 급여 수준과 휴식시간 확보 등을 희망함.
- 기타지원인력들은 본인의 처우개선을 위한 월급인상, 수당 지급, 보험 지원 등을 요구하고 있음.

5. 국내 육아지원기관 인력 배치 현황 및 인식 분석

가. 유치원 인력 배치 현황

원장 및 교사

- 원장 1일 평균 업무시간은 평균 14.9시간이며, 평균 월 급여는 3,501,000원으로 나타남. 원장 인건비 지원여부는 받는 유치원이 58.1%, 안 받는 유치원이 41.9%로 인건비를 지원받는 유치원이 과반수로 나타남.
- 일반교사 직책은 기본과정 담당교사가 67.4%로 가장 많으며, 고용형태는 정규직이 89.3%로 가장 많았고, 특수교사 자격증은 특수교사 1급은 47.5%, 특수교사 2급은 70.0%로 나타남. 고용형태는 정규직이 87.5%로 나타남. 원장의 주업무외 업무는 서류작성관리 77.6%, 교사는 문서관리가 86.7%로 가장 높게 나타남.
- 1일 평균업무시간은 교사 15.1시간, 특수교사 13.8시간, 월 급여는 교사 2,313,000원, 특수교사 2,331,000원임. 인건비 지원여부는 받는다는 응답이 교사 73.8%, 특수교사 85.0%임. 지원처는 원장과 교사 모두 대부분이 교육청임.

교육지원인력

- 교육지원인력의 소지자격은 특성화 강사의 경우 담당 프로그램 관련 자격이 83.8%, 보조교사는 자격 없음이 69.9%, 세대간지혜나눔 강사는 담당 프로그램 관련이 72.6%로 나타남. 주당 수업시간은 특성화 강사는 1시간 40.4%로 가장 많았으며, 세대간지혜나눔 인력은 2.8시간, 보조교사 1일 평균업무시간은 11.3시간임.
- 평균 월 급여는 특성화강사의 경우 시간당 55,300원, 보조교사는 월 875,000원, 세대간지혜나눔 인력은 월 249,000원임. 인건비 지원여부는 특성화강사와 보조교사는 지원받는 경우가 40~50%정도이며, 세대간지혜나눔 인력은 89.1%가 지원받음. 지원 금액은 특성화강사는 시간당 35,900원, 보조교사는 월 840,000원, 세대간지혜나눔 인력은 월 245,000원임.

기타지원인력

- 기타지원인력은 취사부, 청소원, 행정원, 관리원, 버스기사, 간호사, 영양사,

3세대하모니 인력으로 나누어서 분석함. 기타지원인력 고용형태는 계약직이 50%이상으로 가장 많았으며, 인건비 지원여부는 70% 이상이 지원을 받고 있음. 지원처는 대부분 교육청임.

- 1일 평균 업무시간은 취사부 11.1시간, 청소원 8.7시간, 행정원 14.1시간, 관리원 13.0시간, 버스기사 9.6시간, 간호사 12.4시간, 영양사 5.9시간이며, 3세대하모니는 주당 2.8시간임.
- 평균 월 급여는 취사부 805,000원, 청소원 675,000원, 행정원 1,685,000원, 관리원 1,687,000원, 버스기사 1,552,000원, 간호사 1,694,000원, 영양사 795,000원, 3세대하모니 441,000원임.
- 자원봉사 배경은 학부모 38.4%, 대학생 36.7%로 비슷하게 나타남. 주요 업무 내용은 수업보조가 40.4%로 가장 많음.

나. 어린이집 인력 배치 현황

원장 및 교사

- 원장 1일 평균 업무시간은 평균 15.7시간이며, 평균 월 급여는 1,826,000원임. 인건비 지원여부는 안 받는 경우가 65.3%로 절반 이상임.
- 보육교사 직책은 담임교사가 86.7%로 가장 많으며, 고용형태는 정규직이 93.1%로 가장 많고, 통합지원교사 자격증은 보육교사 1급이 61.4%로 가장 많으며, 고용형태는 정규직이 100%임. 주업무의 업무는 원장의 경우 서류작성관리가 96.8%, 보육교사의 경우 청소가 77.7%로 가장 높게 나타남.
- 1일 평균 업무시간은 보육교사 15.7시간, 특수교사 14.5시간, 월 급여는 보육교사 1,436,000원, 특수교사 1,482,000원임. 인건비 지원여부는 받는다는 응답이 교사 51.3%, 특수교사 93.2%임. 지원처는 원장과 교사 모두 군청이 가장 많음.

보육지원인력

- 보육지원인력의 소지자격은 특별활동 강사의 경우 담당 프로그램 관련 자격이 79.7%, 보조교사는 자격 없음이 61.0%, 치료사는 작업치료사가 65.4%임. 특별활동 강사의 주당 수업시간은 1시간이 59.1%로 가장 많으며, 1일 평균업무시간은 보조교사는 9.7시간, 치료사 12.7시간임.

- 특별활동 강사의 시간당 급여는 평균 80,400원, 월평균 급여는 보조교사 686,000원, 치료사 1,340,000원임. 인건비 지원여부는 특별활동 강사는 안 받는 경우가 99.2%이며, 보조교사는 받는 경우가 51.1%, 치료사는 73.7% 임. 지원 금액은 특별활동 강사가 시간당 68,000원, 보조교사는 월 815,000원, 치료사 1,518,000만원임.

□ 기타지원인력

- 기타지원인력은 취사부, 청소원, 사무원, 관리원, 버스기사, 간호사, 영양사로 나누어서 분석함. 고용형태는 취사부, 사무원, 관리원, 간호사는 정규직이 거의 50%였으며, 청소원은 시간제가 60%, 버스기사, 영양사는 계약직이 30%로 가장 많음. 인건비 지원여부는 취사부만 44.2%가 지원받고 있으며, 나머지는 90% 이상이 지원받지 않음.
- 1일 평균 업무시간은 취사부 11.0시간, 청소원 7.4시간, 사무원 12.6시간, 관리원 11.2시간, 버스기사 8.6시간, 간호사 11.8시간, 영양사 7.0시간임.
- 평균 월 급여는 취사부 960,000원, 청소원 566,000원, 사무원 1,282,000원, 관리원 1,062,000원, 버스기사 1,163,000원, 간호사 955,000원, 영양사 685,000원임.
- 자원봉사 인력은 지역사회 인력 21.7%, 대학생 13.5%, 학부모 4.8% 순임. 주요 업무 내용은 청소지원이 53.4%로 가장 많음.

다. 인력 운영 및 배치에 대한 인식

- 원장과 교사의 인식에 대해서 인력수의 충분성, 인력 배치의 적절성, 인력 업무분장의 형평성 등을 중심으로 파악함.
- 원장과 교사 모두 인력수나 운영이 다소 부족하고 업무분장 형평성이 불충분하다고 응답함. 이러한 인식은 원장이 더 강하였으며, 교사는 원장보다는 기관의 인력 운영 및 배치에 대한 인식이 조금 더 긍정적임.
- 원장과 교사가 인식한 학부모 만족도는 대체로 만족하는 편이라는 응답이 가장 많았음. 학부모들이 불만족한다고 응답한 경우 그 이유는 원장과 교사 모두 지원 인력의 부족 때문이라는 의견이 가장 많았음.
- 인력 운영 및 배치에서 가장 어려운 점은 원장의 경우 인건비 확보의 어

려움, 교사는 과중한 업무로 인한 부담으로 나타남. 향후 필요한 지원에 대해서는 유치원장은 인력비용 지원, 유치원 교사는 종일제 담당 정규교사 배치가 필요하다는 요구가 가장 많음. 어린이집은 원장과 교사 모두 인력 비용 지원이 필요하다는 요구가 가장 많음.

라. 기관의 서비스 질과 인력 관련 변수와의 관계

- 기관 서비스 질에 영향을 미치는 인력 관련 변수들을 파악한 결과, 유치원 원장은 설립유형, 인력 업무의 형평성, 행정원 배치여부, 인력수의 충분성이 영향을 미치는 것으로 나타남. 어린이집 원장은 원장 인건비 지원여부, 인력 업무의 형평성, 청소원 배치 여부가 영향을 미치는 변수로 나타남.
- 유치원 교사와 어린이집 교사 모두 인력 배치의 적절성, 교사 재직경력, 인력 업무 형평성이 영향을 미치는 변수로 나타남.

6. 육아지원기관 인력 운영 개선 방안

가. 기본 원칙

- 육아지원기관 인력 운영 모형에서는 인력의 자격과 전공, 배치, 인력의 근무시간에 따른 고용형태 정도를 제시할 것임.
- 육아지원기관 인력 운영 모형은 이상적이라기보다는 현실을 감안하여 실효성 있는 수준의 방안을 제안할 것임.
- 유치원과 어린이집의 인력 관련 규정이 다르므로 통합된 모형이 아닌 각각의 인력 운영 모형을 제안하되 가능하면 두 기관 간 차이를 최소화하도록 할 것임.
- 인력 운영 모형에서는 규모를 기준으로 사례를 제시하며, 설립유형과 지역에 대한 고려는 필요할 경우 추가 설명을 할 것임.
- 육아지원기관 인력 운영 모형에서 현재의 규정과 다른 부분이 무엇인지를 밝히고 추가인력에 대한 소요재정 규모를 기관수와 인력에 대한 통계수치를 기초로 얼마의 재정이 필요한지에 대해서만 단순 계산을 산출할 것임.

나. 육아지원기관 인력 운영 모형

1) 유치원 인력 운영 모형

- 모형 제시의 규모 기준은 60인으로 하며, 읍면지역에 많이 분포되어 있는 1학급 극소규모의 예를 추가로 제시함.
- 원장은 규모에 상관없이 1인을 배치, 중규모 이상에는 원감을 둠. 교사는 현 규정을 기준으로 1학급당 1명의 정교사를 배치하되 교사 대 유아의 비율을 하향 조정, 종일제 교사는 학급당 1인의 교사 배치를 제안함.
- 만 3세 학급에는 1인의 보조교사를, 만 4, 5세 학급에는 2학급당 1인의 보조교사 배치를 제안함.
- 취사부는 극대규모에 3명, 대규모에 2명을 배치하며, 중규모에는 2명을 배치하되 1명은 시간제로 함. 소규모 이하는 1명을 배치하며, 유치원당 1인은 조리사 자격증 소지자여야 함.
- 행정원은 병설유치원의 경우 초등학교 행정실 직원과 겸직발령을 내며, 대규모 이상의 경우 정규직 1인, 중소규모에는 시간제 행정직 배치를 제안함.
- 간호사, 영양사, 관리원은 대규모 이상에 1인 배치, 중규모 이하의 경우 간호사와 영양사는 시도교육청이나 시도청 배치인력 활용을 제안함.

2) 어린이집 인력 운영 모형

- 모형 제시의 규모 기준은 50인으로 하며, 가정어린이집에 해당하는 20인 미만 극소규모 예를 추가로 제시함.
- 원장은 단독으로 배치, 원감은 영유아수가 100명이 넘는 대규모 이상 어린이집에 1인 배치를 제안함.
- 교사는 현 규정을 기준으로 교사 대 영유아 비율에 근거하여 1명의 정교사 배치, 보직교사는 대규모 이상에는 영아와 유아로 나누어 주임교사 2인, 중소규모는 주임교사 1인 배치를 제안함.
- 유치원 종일제 교사처럼 오후 전담 교사를 두는 것을 제안함. 보조교사는 2반당 1인 배치, 자격은 최소 보육교사 3급 이상으로 함. 단 읍면지역은 고등학교 졸업 이상 학력으로 30시간 이상 영유아 이해 관련 연수 받은 자에 한함.

- 취사부는 극대규모 3명, 중대규모 2명(1인은 시간제 가능), 소규모 이하 1명을 배치할 것을 제안함. 위생원은 대규모 이상 2인, 중소규모 1인 배치하되 소규모는 시간제 가능함.
- 사무원은 대규모 이상 1인, 중규모 이하 시간제 배치 제안함. 간호사와 영양사는 현 규정대로 대규모 이상 1인 배치, 관리원도 대규모 이상 1인 배치를 제안함.

다. 소요재정

- 유치원의 경우 현장에서 가장 시급하게 요청하였던 종일제 교사, 교육지원인력인 보조교사, 기타지원인력인 행정원을 본 연구에서 제안한 모형에 따라 배치할 경우 필요한 재정을 산출함.
- 어린이집의 경우 현장에서 가장 시급하게 요청하였던 원감, 오후전담교사, 보육지원인력인 보조교사, 기타지원인력인 사무원과 위생원(청소원)을 본 연구에서 제안한 모형에 따라 배치할 경우 필요한 재정을 산출함.

7. 정책제언

가. 인력 운영에 대한 제언

- 교사 대 유아 비율 하향화
- 질 높은 교사 배치
- 종일제 및 오후 보육 전담 교사 배치
- 지원 인력 배치
- 상황에 따른 추가 인력 배치
- 융통성 있는 인력 활용

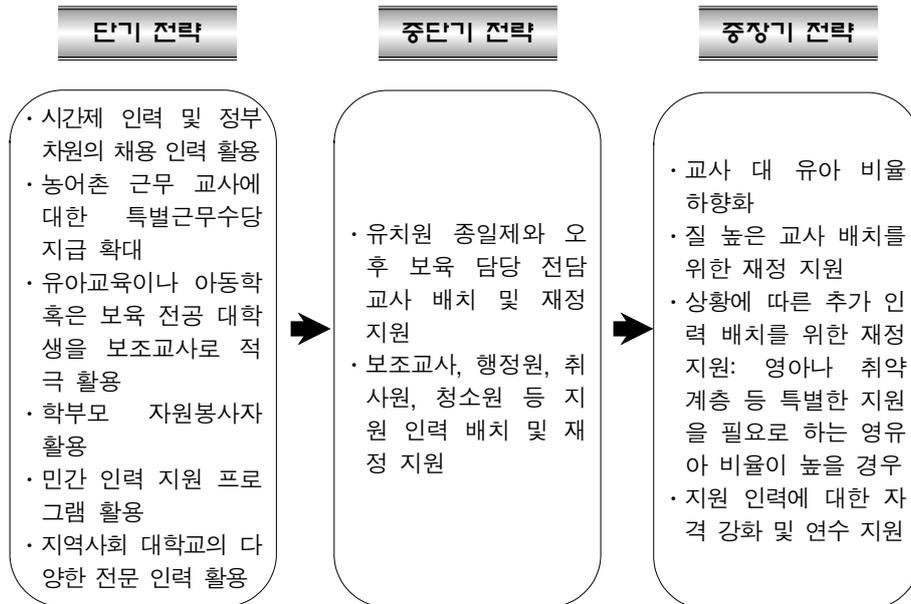
나. 재정 지원에 대한 제언

- 교사 인건비 지원
- 농어촌 교사에 대한 특별근무수당 확대

- 지원 인력 배치를 위한 재정 지원
- 지원 인력 자격 기준 강화 및 연수 지원

다. 간접 지원에 대한 제언

- 유아교육이나 보육 관련 전공 대학생 활용
- 학부모 자원봉사자 활용
- 민간 지원 프로그램 활용
- 지역사회 인프라 활용



[그림 1] 육아지원기관 인력 운영 개선을 위한 전략 로드맵

차 례

I. 서론	1
1. 연구의 필요성 및 목적	1
2. 연구내용	2
3. 연구방법	3
II. 연구의 배경	10
1. 육아지원기관 인력 관련 제도	10
2. 육아지원기관 인력 관련 통계	21
3. 중앙정부와 지방정부의 인력 지원 정책 현황	38
4. 선행연구	42
III. 국외 육아지원기관 인력 제도 및 현황	52
1. 미국	55
2. 스웨덴	62
3. 프랑스	66
4. 일본	71
5. 소결	75
IV. 육아지원기관 인력 배치 및 운영 사례	78
1. 유치원 인력 배치 및 운영 사례	78
2. 어린이집 인력 배치 및 운영 사례	89
3. 소결	101
V. 국내 육아지원기관 인력 배치 현황 및 인식 분석	103
1. 유치원 인력 배치 현황 및 인식	103
2. 어린이집 인력 배치 현황 및 인식	141

3. 유치원과 어린이집 비교	178
4. 소결	183
VI. 육아지원기관 인력 운영 모형	186
1. 기본원칙	186
2. 육아지원기관 인력 운영 모형	187
3. 소요재정	200
VII. 정책 제언	209
1. 인력 운영에 대한 제언	211
2. 재정 지원에 대한 제언	213
3. 간접 지원에 대한 제언	215
참고문헌	217
부 록	223
부록 1. 사례조사 질문지	224
부록 2. 원장용 설문지	228
부록 3. 교사용 설문지	240
부록 4. 설문조사 주관식 응답 분석	248
부록 5. 상관분석표	250
부록 6. 유치원과 어린이집 인력 현황 비교표	252

표 차례

〈표 I-3-1〉 사례조사 대상의 배경	3
〈표 I-3-2〉 사례조사 면담 질문 목록	4
〈표 I-3-3〉 사례조사 대상별 면담 질문 목록	4
〈표 I-3-4〉 유치원 설문조사 응답자 배경	6
〈표 I-3-5〉 어린이집 설문조사 응답자 배경	7
〈표 I-3-6〉 설문지의 구성	8
〈표 II-1-1〉 유치원 및 어린이집의 인력 관련 법령	10
〈표 II-1-2〉 유치원 인력 배치 관련 법령 내용	11
〈표 II-1-3〉 시도별 유치원 인력 배치 관련 규정	12
〈표 II-1-4〉 시도별 학급당 원아 수	14
〈표 II-1-5〉 어린이집 인력 배치 관련 법령 내용	16
〈표 II-1-6〉 유치원 인력 비용 지원 관련 법령 내용	18
〈표 II-1-7〉 어린이집 인력 비용 지원 관련 법령 내용	19
〈표 II-2-1〉 유치원 교직원 구성 현황	21
〈표 II-2-2〉 시도별 유치원 교원 현황	22
〈표 II-2-3〉 직위별·설립유형별·지역별 유치원 교원 현황	23
〈표 II-2-4〉 자격별·설립유형별·지역별 유치원 교원 현황	24
〈표 II-2-5〉 연령별 유치원교사 현황	25
〈표 II-2-6〉 최종학력별 유치원교사 현황	25
〈표 II-2-7〉 경력연수별 유치원 교사 현황	26
〈표 II-2-8〉 유치원 교원 월 급여 현황	26
〈표 II-2-9〉 시도별 사립유치원 대체교사 현황(2010년)	27
〈표 II-2-10〉 어린이집 교직원 현황	27
〈표 II-2-11〉 직종별 보육교직원 현황	28
〈표 II-2-12〉 직종별·설립유형별 보육교직원 현황	29
〈표 II-2-13〉 자격별·설립유형별 보육교사 현황	29
〈표 II-2-14〉 설립유형별 보육교사의 평균연령	30
〈표 II-2-15〉 설립유형별 보육교사 최종학력	30

〈표 II-2-16〉 설립유형별 보육교사 최종학교 전공	31
〈표 II-2-17〉 보육교사의 근무시간	31
〈표 II-2-18〉 보육교사의 월평균 급여 및 연평균 수당	32
〈표 II-2-19〉 시도별 어린이집 대체교사 채용현황	32
〈표 II-2-20〉 기타 종사자의 월평균 보수 및 4대 보험 가입률	33
〈표 II-2-21〉 설립유형별 유치원 및 어린이집 교사 수 변화 추이	34
〈표 II-2-22〉 설립유형별·자격별 유치원 교원 수 변화 추이	35
〈표 II-2-23〉 설립유형별·자격별 보육교사 수 변화 추이	36
〈표 II-2-24〉 설립유형별 유치원 및 어린이집 교사 1인당 영유아 수 변화 추이	37
〈표 II-3-1〉 유치원 교직원 운영 지원 사업 구분	38
〈표 II-3-2〉 정부의 교직원 운용 지원 사업 규모	39
〈표 II-3-3〉 시도별 세부사업별 유치원 교원 인건비 보조 현황(2010)	40
〈표 II-3-4〉 시도별 사립유치원 처우개선비 지원 증감 현황	41
〈표 II-3-5〉 국고지원 보육사업 인건비 예산: 2007~2011	41
〈표 II-3-6〉 교사 관련 지원 사업 규모	42
〈표 II-4-1〉 육아지원서비스의 질 평가를 위한 준거	44
〈표 III-1〉 외국의 육아지원인력 유형 및 양성과정	52
〈표 III-1-1〉 미국의 육아지원인력 구분	55
〈표 III-1-2〉 미국의 보육기관 종사자 자격요건에 대한 관리감독	56
〈표 III-1-3〉 미국의 보육기관 교사-아동 비율 및 학급당 최대 아동 수	57
〈표 III-1-4〉 미국의 대학부설 유아교육센터 육아지원인력 운영표	61
〈표 III-2-1〉 스웨덴의 육아지원인력 유형	63
〈표 III-3-1〉 프랑스의 육아지원인력 관련 기관 및 업무	66
〈표 III-3-2〉 프랑스의 육아지원인력 구분	68
〈표 III-4-1〉 일본의 교직원 관련 규정	71
〈표 III-4-2〉 일본의 유치원 보육소 인정어린이원의 정원 및 교사 대 아동 비율	73
〈표 III-4-3〉 일본 나고야시 보육소의 인력 배치	74
〈표 IV-1-1〉 사례조사 유치원의 일반적 배경	78
〈표 IV-1-2〉 사례조사 유치원의 인력 배치 현황	79
〈표 IV-1-3〉 유치원 학급별 인력 운영 현황	81
〈표 IV-1-4〉 사례조사 유치원의 인력 지원 현황	82

〈표 IV-1-5〉 사례조사 유치원의 인력 운영에 대한 원장(원감)의 인식	83
〈표 IV-1-6〉 사례조사 유치원의 인력 운영에 대한 교사의 인식	84
〈표 IV-1-7〉 사례조사 유치원의 인력 운영에 대한 교육지원인력의 인식	85
〈표 IV-1-8〉 사례조사 유치원의 인력 운영에 대한 기타지원인력의 인식	86
〈표 IV-1-9〉 사례조사 유치원 원장이나 원감의 교육의 질 제고를 위한 지원 요구	87
〈표 IV-1-10〉 사례조사 유치원 교사의 교육의 질 제고를 위한 지원 요구	88
〈표 IV-1-11〉 사례조사 유치원 교육지원인력의 지원 요구	88
〈표 IV-1-12〉 사례조사 유치원 기타지원인력의 지원 요구	89
〈표 IV-2-1〉 사례조사 어린이집의 일반적 배경	90
〈표 IV-2-2〉 사례조사 어린이집 인력 배치 현황	90
〈표 IV-2-3〉 어린이집 학급별 인력 운영 현황	92
〈표 IV-2-4〉 사례조사 어린이집의 인력 지원 현황	93
〈표 IV-2-5〉 사례조사 어린이집의 인력 운영에 대한 원장의 인식	94
〈표 IV-2-6〉 사례조사 어린이집의 인력 운영에 대한 교사의 인식	95
〈표 IV-2-7〉 사례조사 어린이집의 인력 운영에 대한 보육지원인력의 인식	96
〈표 IV-2-8〉 사례조사 어린이집의 인력 운영에 대한 기타지원인력의 인식	96
〈표 IV-2-9〉 사례조사 어린이집 원장의 교육의 질 제고를 위한 지원 요구	98
〈표 IV-2-10〉 사례조사 어린이집 교사의 교육의 질 제고를 위한 지원 요구	99
〈표 IV-2-11〉 사례조사 어린이집의 교육의 질 제고를 위한 보육지원인력 요구	100
〈표 IV-2-12〉 사례조사 어린이집의 교육의 질 제고를 위한 기타지원인력 요구	100
〈표 V-1-1〉 유치원 응답자 구성	103
〈표 V-1-2〉 유치원 인력 수	104
〈표 V-1-3〉 유치원 인력의 학력	105
〈표 V-1-4〉 유치원 인력의 전공	105
〈표 V-1-5〉 유치원 인력의 경력	106
〈표 V-1-6〉 원장 1일 평균 업무시간 및 월 급여	106
〈표 V-1-7〉 원장 주업무 이외 업무내용(중복응답)	107
〈표 V-1-8〉 원장 인건비 지원여부	107
〈표 V-1-9〉 원장 인건비 지원처(중복응답)	108
〈표 V-1-10〉 원장 인건비 지원사업명 및 금액	108
〈표 V-1-11〉 교사의 일반적인 특성	109

〈표 V-1-12〉 교사의 유치원 재직 경력	110
〈표 V-1-13〉 학급 정교사 1인 대 유아비율	110
〈표 V-1-14〉 성인 1인 대 유아비율	111
〈표 V-1-15〉 교사 인건비 지원여부	111
〈표 V-1-16〉 교사 인건비 지원처(중복응답)	112
〈표 V-1-17〉 교사 인건비 지원사업명 및 금액(원장응답)	112
〈표 V-1-18〉 교사 인건비 지원사업명(교사응답)	113
〈표 V-1-19〉 교사 월 평균 1인 지원 금액	113
〈표 V-1-20〉 교사 주업무 이외 업무내용(중복응답)	114
〈표 V-1-21〉 교사 1일 평균 업무시간 및 월 급여	114
〈표 V-1-22〉 특수교사 인적사항 및 지원(중복응답)	115
〈표 V-1-23〉 특수교사 1일 평균 업무시간 및 월 급여, 지원 금액	116
〈표 V-1-24〉 특성화 강사 인력형태	117
〈표 V-1-25〉 특성화 강사 인건비 지원	117
〈표 V-1-26〉 특성화 강사 시간당 급여 및 지원 금액	118
〈표 V-1-27〉 보조교사(보조원) 직책(중복응답)	118
〈표 V-1-28〉 보조교사(보조원) 담당 업무(복수응답)	119
〈표 V-1-29〉 보조교사(보조원) 지원 및 일반특성(중복응답)	119
〈표 V-1-30〉 보조교사(보조원) 업무시간, 급여, 지원 금액	120
〈표 V-1-31〉 세대간지혜나눔 인력 담당 프로그램(중복응답)	121
〈표 V-1-32〉 세대간지혜나눔 인력 지원 및 일반특성	121
〈표 V-1-33〉 세대간지혜나눔 수업시간 및 월 급여, 지원 금액	122
〈표 V-1-34〉 기타지원인력 인력형태 및 지원 현황	124
〈표 V-1-35〉 기타지원인력 지원사업명	125
〈표 V-1-36〉 기타지원인력 1일 평균업무시간 및 월 급여, 지원 금액	126
〈표 V-1-37〉 자원봉사 인력의 구성과 업무	127
〈표 V-1-38〉 인력의 충분도	128
〈표 V-1-39〉 인력 운영의 적절성	128
〈표 V-1-40〉 업무분장의 형평성	129
〈표 V-1-41〉 교사의 업무 만족도	129
〈표 V-1-42〉 원장의 인력 배치와 운영의 어려움	130

〈표 V-1-43〉 교사의 업무수행 관련 어려움	131
〈표 V-1-44〉 인력 배치 및 운영에 대한 학부모 만족도	131
〈표 V-1-45〉 학부모의 불만족 이유	132
〈표 V-1-46〉 현재 가장 필요한 인력	132
〈표 V-1-47〉 서비스 질 제고를 위한 필요 인력	133
〈표 V-1-48〉 가장 필요한 정부의 지원 정책(유치원장)	133
〈표 V-1-49〉 가장 필요한 정부의 지원정책(유치원교사)	134
〈표 V-1-50〉 교육서비스의 질적 수준	135
〈표 V-1-51〉 유치원장 질 평가 회귀분석 사용 평균	136
〈표 V-1-52〉 유치원교사 질 평가 회귀분석 사용 평균	136
〈표 V-1-53〉 유치원장 질 평가 회귀분석 변수들 간의 상관계수	138
〈표 V-1-54〉 유치원교사 질 평가 회귀분석 변수들 간의 상관계수	138
〈표 V-1-55〉 유치원장 질 평가에 대한 단계적 회귀분석	139
〈표 V-1-56〉 유치원교사 질 평가에 대한 단계적 회귀분석	140
〈표 V-2-1〉 어린이집 응답자 구성	141
〈표 V-2-2〉 어린이집 인력 수	142
〈표 V-2-3〉 어린이집 인력 학력	142
〈표 V-2-4〉 어린이집 인력 전공	143
〈표 V-2-5〉 어린이집 인력 경력	143
〈표 V-2-6〉 원장 1일 평균 업무시간 및 월 급여	144
〈표 V-2-7〉 원장 주업무 이외 업무내용(중복응답)	145
〈표 V-2-8〉 원장 인건비 지원여부	145
〈표 V-2-9〉 원장 인건비 지원처(중복응답)	146
〈표 V-2-10〉 원장 인건비 지원사업명(중복응답)	147
〈표 V-2-11〉 원장 월 평균 1인 지원 금액	147
〈표 V-2-12〉 보육교사의 일반적인 특성	148
〈표 V-2-13〉 보육교사의 어린이집 재직 경력	149
〈표 V-2-14〉 보육교사 인건비 지원여부	149
〈표 V-2-15〉 보육교사 인건비 지원처(중복응답)	150
〈표 V-2-16〉 보육교사 인건비 지원사업명 및 금액	150
〈표 V-2-17〉 보육교사 주업무 이외 업무내용(중복응답)	151

〈표 V-2-18〉 보육교사 1일 평균 업무시간 및 월 급여(교사용답)	152
〈표 V-2-19〉 특수교사 인력형태 및 지원(중복응답)	153
〈표 V-2-20〉 특수교사(통합교사) 평균업무시간 및 월 급여, 지원 금액	153
〈표 V-2-21〉 특별활동 강사의 일반적인 특성	154
〈표 V-2-22〉 특별활동 강사 시간당 급여	155
〈표 V-2-23〉 특별활동 강사 인건비 지원	155
〈표 V-2-24〉 보조교사(보육도우미) 담당 업무(중복응답)	156
〈표 V-2-25〉 보조교사(보육도우미) 지원 및 일반특성(중복응답)	157
〈표 V-2-26〉 보조교사(보육도우미) 평균업무시간 및 월 급여, 지원 금액	157
〈표 V-2-27〉 치료사 자격 및 고용형태	158
〈표 V-2-28〉 치료사 인건비 지원여부	158
〈표 V-2-29〉 치료사 인건비 지원처(중복응답)	159
〈표 V-2-30〉 치료사 인건비 지원사업명(중복응답)	159
〈표 V-2-31〉 치료사 1일 평균 업무시간 및 월 급여	160
〈표 V-2-32〉 기타인력 배치 및 지원 현황	161
〈표 V-2-33〉 기타지원인력 지원사업명	162
〈표 V-2-34〉 기타지원인력 1일 평균업무시간 및 월 급여, 지원 금액	163
〈표 V-2-35〉 자원봉사 인력 배경	164
〈표 V-2-36〉 인력수의 충분성	165
〈표 V-2-37〉 인력 운영의 적절성	165
〈표 V-2-38〉 업무분장의 형평성	166
〈표 V-2-39〉 교사의 업무 만족도(교사용답)	167
〈표 V-2-40〉 원장의 인력 배치와 운영의 어려움	167
〈표 V-2-41〉 교사의 업무수행 관련 어려움(교사용답)	168
〈표 V-2-42〉 인력 배치 및 운영에 대한 학부모 만족도	169
〈표 V-2-43〉 학부모의 불만족 이유	169
〈표 V-2-44〉 현재 가장 필요한 인력	170
〈표 V-2-45〉 서비스 질 제고를 위한 인력	170
〈표 V-2-46〉 가장 필요한 정부의 지원정책(어린이집원장)	171
〈표 V-2-47〉 가장 필요한 정부의 지원정책(어린이집교사)	172
〈표 V-2-48〉 보육서비스의 질적 수준	172

〈표 V-2-49〉 어린이집원장 질 평가 회귀분석 사용 평균	174
〈표 V-2-50〉 어린이집교사 질 평가 회귀분석 사용 평균	174
〈표 V-2-51〉 어린이집원장 질 평가 회귀분석 변수들 간의 상관계수	176
〈표 V-2-52〉 어린이집교사 질 평가 회귀분석 변수들 간의 상관계수	176
〈표 V-2-53〉 어린이집원장 질 평가에 대한 단계적 회귀분석	177
〈표 V-2-54〉 어린이집교사 평가에 대한 단계적 회귀분석	178
〈표 V-3-1〉 원장 1일 평균 업무시간 및 월 급여	178
〈표 V-3-2〉 원장 인건비 지원여부	179
〈표 V-3-3〉 원장 인건비 지원처(중복응답)	179
〈표 V-3-4〉 교사 인건비 지원여부(원장응답)	179
〈표 V-3-5〉 교사 인건비 지원여부(교사응답)	180
〈표 V-3-6〉 교사 인건비 지원처(원장응답)	180
〈표 V-3-7〉 교사 인건비 지원처(교사응답)	180
〈표 V-3-8〉 교사 1일 평균 업무시간 및 월 급여	180
〈표 V-3-9〉 특수교사(통합교사) 평균업무시간 및 월 급여, 지원 금액	181
〈표 V-3-10〉 특수교사 인건비 지원여부 및 지원처	181
〈표 V-3-11〉 보조교사(보육도우미) 평균업무시간 및 월 급여, 지원 금액	182
〈표 V-3-12〉 보조교사(보조원) 지원여부 및 지원처	182
〈표 V-3-13〉 기타지원인력 인건비 지원여부	183
〈표 V-3-14〉 기타지원인력 평균업무시간 및 월 급여, 지원 금액	183
〈표 VI-2-1〉 유치원 인력 운영 모형	188
〈표 VI-2-2〉 유치원 특성에 따른 인력 배치 사례	191
〈표 VI-2-3〉 어린이집 인력 운영 모형	195
〈표 VI-2-4〉 어린이집 특성에 따른 인력 배치 사례	198
〈표 VI-3-1〉 유치원 인력 운영 모형과 현재 인력 배치 규정과의 차이	201
〈표 VI-3-2〉 유치원 추가 인력 배치를 위한 필요 재정	202
〈표 VI-3-3〉 어린이집 인력 운영 모형과 현재 인력 배치 규정과의 차이	205
〈표 VI-3-4〉 어린이집 추가 인력 배치를 위한 필요 재정	206

그림 차례

[그림 II-2-1] 유치원 및 어린이집 교사 수 변화 추이	34
[그림 II-2-2] 유치원 및 어린이집 교사 1인당 영유아 수 변화 추이	38
[그림 VI-2-1] 대규모 유치원 인력 배치 사례	192
[그림 VI-2-2] 중규모 유치원 인력 배치 사례	193
[그림 VI-2-3] 소규모 유치원 인력 배치 사례	193
[그림 VI-2-4] 대규모 어린이집 인력 배치 사례	199
[그림 VI-2-5] 중규모 어린이집 인력 배치 사례	199
[그림 VI-2-6] 소규모 어린이집 인력 배치 사례	200
[그림 VII-1] 육아지원기관 인력 운영 개선을 위한 전략 로드맵	210

부록 표 차례

〈부록표 V-1-1〉 유치원 인력에 대한 요구 내용	248
〈부록표 V-2-1〉 어린이집 인력에 대한 요구 내용	248
〈부록표 V-1-2〉 유치원장 질 평가 회귀분석 변수들 간 상관계수	250
〈부록표 V-2-2〉 어린이집원장 질 평가 회귀분석 변수들 간 상관계수	251
〈부록표 V-3-1〉 원장 및 교육·보육 지원 인력	252
〈부록표 V-3-2〉 기타지원인력	252
〈부록표 V-3-3〉 원장과 교사 주업무외 업무	253
〈부록표 V-3-4〉 교육·보육 지원 및 기타 인력 업무내용	253
〈부록표 V-3-5〉 원장과 교사 인식 및 요구	254

I. 서론

1. 연구의 필요성 및 목적

육아지원서비스의 질을 좌우하는 가장 큰 요소는 교사를 비롯한 인적 자원이 다. 여러 인적 자원 중 육아지원서비스 제공의 주체인 교사의 질이 가장 중요하지만, 교사가 교육에 전념할 수 있도록 교사를 보조하는 인력의 유무 및 그들의 능력에 따라 서비스 질에 차이가 있을 수 있다.

현재 육아지원기관에는 교사를 포함하여 다양한 인력이 영유아를 교육하고 보육하기 위해 일하고 있다. 유치원에는 원장, 원감, 정규교사 이외에 교육을 담당하는 기간제 교사, 강사, 종일제담당 에듀케어 교사, 장애 유아 담당 특수교사와 특수교육보조원, 교육지원 보조교사, 3세대하모니 보조인력, 세대간지혜나눔 전문가, 행정원, 취사부, 청소원 등의 인력이 있으며, 어린이집에는 원장, 정규 보육교사 이외에 장애아를 담당하는 특수교사와 치료사 및 통합지원교사, 정규 교사 부재 시에 보육을 담당하는 대체교사, 취사 및 조리를 담당하는 영양사, 취사부, 영유아의 건강을 담당하는 간호사, 사무와 문서를 담당하는 사무원 등의 인력이 일하고 있다. 이러한 인력들은 어떤 형태로든 교육과 보육의 질에 영향을 미치고 있다.

그럼에도 불구하고 현재까지의 연구는 대부분 유치원과 어린이집의 교사에 초점이 맞추어져 왔으며 그 이외의 인력에 대한 관심은 상대적으로 적었다. 그동안 유치원과 어린이집 교사에 대한 연구는 자격, 연수, 직무와 역할, 근무여건, 수급 등 다양한 주제로 상당한 연구가 수행되었다. 그러나 교사 이외의 다른 인력에 대한 연구는 상대적으로 매우 적으며, 대부분은 그러한 인력에 대한 인식 중심의 연구이다. 최근 육아지원기관에서 교육과 보육을 지원하는 인력인 보조교사, 특수교육보조원, 대체교사에 대한 연구(강대옥·박재국·서민채, 2009; 박양현, 2007; 이미정, 2004; 최혜윤·나정, 2009)가 소수 이루어졌고, 기타지원인력으로 사무원, 영양사, 간호사, 취사원, 세대간지혜나눔, 3세대 하모니, 자원봉사 인력 등에 대한 연구(권해주, 2008; 김양희, 1995; 김영명·이주현, 2005; 김영옥·윤경선·문원자, 2009; 김태정, 2010; 남미라, 2009; 박화윤·최재숙, 2001; 양순

봉, 1999; 이소정, 2008; 이원표, 2005)가 수행되었다.

이처럼 교사에 편중되어 있기는 하지만, 육아지원기관 인력에 대한 다양한 연구가 수행되었음에도 육아지원기관의 교사를 포함한 다양한 인력이 어떻게 배치되어 운영되고 있고, 교사 이외의 어떤 인력이 육아지원서비스의 질 제고를 위해 필요하고 어떤 도움을 줄 수 있는지에 대한 연구가 매우 부족한 실정이다. 따라서 이러한 육아지원인력에 대한 현황파악과 더불어 이러한 인력들이 어떻게 배치되고 운영이 될 때 육아지원서비스의 질을 제고할 수 있는지에 대한 연구가 필요하다.

이러한 맥락에서 본 연구는 어린이집과 유치원의 교원 및 지원인력 운영 전반에 대한 실태와 인식을 조사 분석하고, 이에 기초하여 육아지원기관의 특성을 감안한 규모별 인력 운영 모형을 제안하고자 한다. 더불어 육아지원기관 인력 운영 모형의 추가 인력 배치에 필요한 소요재정 규모를 제시하며, 이러한 개선안을 현실화하기 위한 정책 제언을 하고자 한다.

2. 연구내용

첫째, 유치원과 어린이집 인력 관련 제도를 고찰하고 관련 통계를 분석하였다.

둘째, 시도교육청과 시도청의 유치원과 어린이집 인력 지원 현황을 알아보았다.

셋째, 다양한 형태의 유치원과 어린이집 인력 배치 및 운영 사례를 알아보고 각 인력의 역할과 인력 운영에 대한 인식을 분석하였다.

넷째, 전국 유치원과 어린이집을 대상으로 인력 배치 및 운영 현황을 알아보고 이에 따라 현장 관계자가 인식하는 문제와 어려움, 육아지원서비스의 질 제고를 위해 필요로 하는 지원 등을 분석하였다.

다섯째, 이상의 연구 내용을 기초로 육아지원서비스 질 제고를 위한 유치원과 어린이집 인력 운영 모형을 제안하였다. 육아지원기관의 특성을 감안하여 규모별 인력 운영 모형을 제안하였으며, 유치원과 어린이집 인력 운영 모형의 추가 인력 배치에 필요한 소요재정을 산출하였다.

여섯째, 유치원과 어린이집 인력 운영 모형의 실현을 위해 필요한 정책 제언을 하였다.

3. 연구방법

가. 문헌연구

연구의 배경이 되는 육아지원 인력에 대한 전반적인 기초자료 수집과 검토를 위해 문헌연구를 실시하였다.

국내의 경우 유치원과 어린이집 인력 관련 제도를 고찰하고, 유치원과 어린이집 인력 관련 통계를 분석하였다. 또한 유치원과 어린이집 인력 관련 선행연구를 검토하여, 육아지원기관 서비스의 질과 인력 배치 및 운영에 대한 인식을 분석하였다. 또한 시도교육청과 시도청의 유치원과 어린이집에 대한 인력 관련 지원 사업 자료를 검색하여 정리하였으며, 문헌자료로 파악이 안 되는 경우 해당 기관에 전화를 하여 부족한 부분을 보충하였다. 국외의 경우 문헌이나 인터넷 자료를 통해 미국, 스웨덴, 프랑스, 일본의 유치원과 어린이집 인력 관련 제도를 고찰하고, 운영 사례를 수집하여 정리하였다.

나. 사례연구

다양한 형태의 유치원과 어린이집 인력 배치 및 운영 사례를 알아보기 위하여 사례연구를 실시하였다.

1) 사례연구 대상

본 사례연구의 대상은 유치원 6개원과 어린이집 6개소로 총 12개 기관이다. 설립유형과 지역 및 규모를 고려하여 선정하였으며, 조사대상의 배경은 <표 I-3-1>과 같다.

<표 I-3-1> 사례조사 대상의 배경

	구분	설립유형	지역	규모(원아 수)
유치원	A	공립단설	읍면지역	112
	B	공립병설	중소도시	76
	C	공립병설	읍면지역	22
	D	사립법인	대도시	127
	E	사립개인	중소도시	340
	F	사립개인	읍면지역	11

	구분	설립유형	지역	규모(원아 수)
어린이집	O	국공립	대도시	84
	P	법인	읍면지역	48
	Q	직장	대도시	72
	R	민간	중소도시	62
	S	민간	중소도시	127
	T	가정	대도시	14

2) 사례조사의 틀

사례조사는 기관의 배경을 비롯하여 인력 배치 및 운영에 대한 전반적인 조사와 인력에 대한 정부나 단체의 지원을 중심으로 이루어졌다. 이러한 조사에 기초하여 기관장에게는 인력 배치 및 운영에 대한 자세한 사항을 면담을 통해 알아보았으며, 인력 대상별로 간단한 면담을 통하여 인력 배치와 운영에 대한 인식, 현재 하고 있는 업무와 애로점, 지원 요구 등을 알아보았다. 사례조사 대상 기관의 인력 배치 및 운영 전반에 대해 알아보기 위한 질문지의 구성은 <표 I-3-2> 와 같으며, 자세한 내용은 <부록 1>에 제시되어 있다. 대상별 면담 질문 목록은 <표 I-3-3>과 같다.

<표 I-3-2> 사례조사 면담 질문 목록

구분		문항내용
일반 사항	기관현황	기관명, 원장명, 설립유형, 허가(인증) 접수, 주소, 연락처
	원아현황	학급 수, 연령별 학급 수와 원아 수
	운영현황	기본 운영 시간, 종일제나 야간 운영 시간
	운영 형태	종일반 운영 형태(유치원), 통합 보육 운영 형태(어린이집)
	교직원 현황	원장, 교사, 강사, 취사부, 기타
	지원 현황	재정 지원, 인력 지원
교직원 배경	직위, 직책, 학력, 소지자격, 경력, 주업무, 기타업무, 1일당 업무시간, 고용형태, 월 급여, 지원 현황(지원 여부, 지원처, 지원 금액)	

<표 I-3-3> 사례조사 대상별 면담 질문 목록

면담 대상	면담 질문
원장	- 현재 어떤 인력들이 배치되어 어떻게 운영을 하고 계십니까? (정책적으로 지원되는 인력 외에 자원봉사자까지 포함)

면담 대상	면담 질문
	<ul style="list-style-type: none"> - 현재 인력 배치 및 운영에 만족하십니까? 그 이유는 무엇입니까? - 인력 배치 및 운영에 있어서 가장 어려운 점은 무엇입니까? - 어떤 인력이 지원되면 가장 도움이 되겠습니까? - 유아교육의 질을 제고하기 위해서는 어떤 인력이 지원되어야 한다고 생각하십니까?
교사	<ul style="list-style-type: none"> - 현재 인력 배치 및 운영에 만족하십니까? 그 이유는 무엇입니까? - 현재 보조인력과 지원인력에게 기대했던 내용은 어떤 것입니까? 기대와 달랐던 것이 있다면 어떤 것입니까? - 현재 업무를 수행하면서 가장 어려운 점은 무엇입니까? - 어떤 인력이 지원되면 가장 도움이 되겠습니까? - 유아교육의 질을 제고하기 위해서는 어떤 인력이 지원되어야 한다고 생각하십니까?
지원인력	<ul style="list-style-type: none"> - 현재 어떤 일들을 하고 계십니까? - 업무에서 기대했던 내용과 현재 업무 내용의 차이가 있습니까? 있다면 어떤 것입니까? - 업무를 수행하면서 가장 어려운 점은 무엇입니까? - 국가에서 어떤 지원이 된다면 가장 도움이 되겠습니까?

3) 사례조사 절차

사례조사에 앞서 유치원은 교육청의 추천목록을 받고 어린이집은 보육시설연합회 분과장의 추천목록을 받았다. 추천목록을 기초로 연구진의 협의를 거쳐 설립유형과 지역 및 규모를 고려하여 사례조사 대상을 선정한 후 선정된 기관에 전화를 하여 허락을 받았다. 사례조사는 5월 26일~7월 11일까지 이루어졌으며, 사례조사를 위한 기관 방문 전에 질문지를 미리 이메일로 보내어 작성을 부탁하였다.

사례조사를 위한 방문에서는 먼저 사례조사 질문지에 대한 응답을 기초로 원장 혹은 대리자와의 면담을 실시하였다. 원장과의 면담을 통해 기관의 전반적인 배경과 더불어 인력 배치 및 운영과 인력 지원에 대한 자세한 정보를 수집하고, 인력 배치 및 운영에 대한 인식과 어려움, 지원 요구 등을 알아보았다. 이어서 기관에 배치된 다양한 인력에 대해 각 1인씩 면담을 실시하여 현재 하고 있는 업무와 이에 대한 인식, 인력 배치 및 운영에 대한 인식, 지원 요구 등을 알아보았다.

4) 사례조사 분석

사례조사 질문지 내용을 정리하고 면담내용은 전사하였다. 사례조사 질문지와 면담내용을 참고로 기관별 기관의 특성, 기관의 인력 배치 및 운영, 정부 지원 등을 정리하였으며, 면담 내용을 중심으로 인력 배치 및 운영에 대한 만족도와 요구를 분석하였다.

다. 조사연구

육아지원기관의 인력 배치 및 운영 현황을 파악하고 인력 배치 및 운영에 대한 만족도와 어려운 점, 지원 요구 등을 분석하기 위하여 온라인 설문조사를 실시하였다. 온라인 설문조사를 실시한 이유는 3가지이다. 첫째, 조사 문항 간 로직을 통하여 자료의 신뢰도를 높이기 위함이다. 둘째, 전국의 유치원과 어린이집 교원을 조사대상으로 하기 때문에 언제 어디서나 설문에 응답하기 쉽도록 편의성을 제공하기 위해서이다. 셋째, 교사의 경우 원장을 의식할 필요 없이 응답의 자율성을 보장하기 위해서이다.

1) 설문조사 대상

본 설문조사의 대상은 전국 유치원과 어린이집에 재직하고 있는 원장과 교사이다. 최종적으로 유치원장(감) 653명, 유치원교사 2,240명, 어린이집 원장 935명, 어린이집 교사 1,186명의 응답을 분석하였다. 설문조사 응답자 배경은 <표 I-3-4>, <표 I-3-5>와 같다.

<표 I-3-4> 유치원 설문조사 응답자 배경

단위: %(명)

원장		계(n=653)	교사		계(n=2240)
성별			성별		
	남	23.9		남	0.2
	여	76.1		여	99.8
연령			연령		
	20대	0.3		20대	31.7
	30대	10.0		30대	32.1
	40대	31.7		40대	31.6
	50대	46.7		50대	4.7
	60대이상	11.3		60대이상	0.0

원장	계(n=653)	교사	계(n=2240)	
원장 경력		교사경력		
5년미만	42.7	3년미만	15.1	
5-10년미만	22.2	3-6년미만	23.5	
10-20년미만	22.8	6-10년미만	19.2	
20년이상	12.3	10-20년미만	17.3	
종일반운영여부		20-30년미만	24.8	
예	98.9	30년이상	0.2	
아니오	1.1	교사담당유아연령	반일반 (n=2012)	종일반 (n=436)
어린이집지역규모		만3세	17.2	4.8
동지역	70.8	만4세	20.6	7.1
읍면지역	29.2	만5세	31.4	22.5
		만3-4세	4.5	8.0
		만4-5세	9.2	18.1
		만3-5세	17.1	39.4

〈표 1-3-5〉 어린이집 설문조사 응답자 배경

단위: %(명)

원장	계(n=935)	교사	계(n=1186)	
성별		성별		
남	4.5	남	1.5	
여	95.5	여	98.5	
연령		연령		
20대	1.0	20대	28.9	
30대	21.0	30대	44.0	
40대	47.8	40대	23.1	
50대	25.5	50대	3.7	
60대이상	4.8	60대이상	0.3	
원장 경력		교사경력		
5년미만	47.7	3년미만	30.9	
5-10년미만	25.0	3-6년미만	31.8	
10-20년미만	22.7	6-10년미만	24.5	
20년이상	4.6	10-20년미만	12.1	
특수유형어린이집		20-30년미만	0.7	
서울형	10.6	담당영유아연령		
공공형	4.2	12개월미만	6.8	
해당없음	85.2	만 1세	20.7	
어린이집지역규모		만2세	24.7	
동지역	83.6	만3세	11.7	
읍면지역	16.4	만4세	5.2	

원장	계(n=935)	교사	계(n=1186)
취약보육실시여부(중복)		만5세	5.6
시간연장제	32.5	만0-1세	5.0
야간보육	3.3	만0-2세	0.5
24시간보육	1.4	만1-2세	3.1
휴일보육	4.6	만1-3세	0.4
시간제보육	5.7	만2-3세	1.0
장애통합보육	9.2	만2-4세	0.4
다문화아동보육	29.8	만3-4세	2.7
해당없음	37.9	만3-5세	0.8
		만4-5세	5.5
		기타	5.6

2) 설문조사 도구

설문지는 문헌연구와 사례조사 연구의 내용을 근거로 연구진이 구성하였다. 구성된 설문지는 유아교육전문가 2인, 보육전문가 3인, 현장전문가 6인 총 11인에게 서면 자문을 받아 수정한 후, 대상별 예비조사를 거쳐 최종 수정하였다. 설문지의 구성은 <표 I-3-6>과 같으며, 자세한 내용은 <부록 2>, <부록 3>에 제시되어 있다.

<표 I-3-6> 설문지의 구성

구분		문항내용	
		원장용	교사용
배경 변인	개인	성별, 연령, 재직경력, 원장 경력	성별, 연령, 재직경력, 담당 학급, 교사 대 유아 비율
	기관	설립유형, 소재지, 규모, 운영시간	
교직원 현황		직위별 교직원 수, 교직원 배경: 직위, 직책, 학력, 소지자격, 경력, 1일 업무시간, 고용형태, 월 급여, 지원여부와 지원처 및 금액 기타지원인력수 자원봉사 인력의 특성 및 업무	-
인력 관련 정책 지원 현황		사업별 지원 여부, 지원기관, 지원 규모, 지원 금액	
인력 배치 및 운영에 대한 인식		인력 운영의 어려운 점	업무에 대한 만족도, 업무수행의 어려운 점
		인력의 충분성, 인력 배치의 적절성, 업무의 효율성, 시급하게 필요한 인력, 서비스 질 제고를 위해 필요한 인력	

구분	문항내용	
	원장용	교사용
인력 배치 및 운영에 대한 학부모의 인식	인력에 대한 만족도, 불만족의 이유	
기관 서비스의 질	평가(평가인증) 점수, 육아지원서비스의 수준	

3) 설문조사 연구절차

문헌연구와 사례조사를 근거로 연구진이 구성한 설문지는 2011년 7월 6일~9일에 유아교육과 보육 전문가 11인의 서면 자문을 받아 수정하였다. 수정한 설문지는 7월 25일~27일 기관장 4인과 교사 12인을 대상으로 예비조사를 거쳐 최종 수정하였으며, 8월 11일~9월 2일에 온라인 설문 형태로 구축하였다. 온라인 설문 형태로 구축하는 과정에서 수차례에 걸쳐 문항 간 로직과 사용자 편의를 위한 검토가 이루어졌다. 9월 5일에 교육과학기술부와 보건복지부에 공문을 보내 설문조사 협조를 부탁하고, 어린이집은 보육시설연합회 공문을 통해 추가로 협조를 부탁하였다. 본 설문조사는 9월 8일~23일에 실시하였다.

4) 설문조사 자료 분석

수거된 설문지는 SPSS 12.0(Window용)을 사용하여 기술통계 및 집단 간 비교분석을 하였다. 연구대상자의 기본배경과 주요변인의 분포를 파악하기 위하여 빈도와 백분율을 산출하였다. 설문지 문항 분석을 위해 빈도와 백분율을 산출하고, 집단 간 차이 분석을 위해 χ^2 검증, t검증, F검증을 실시하였으며, F검증에서는 어느 집단 간에 차이가 있는지 알아보기 위해 Scheffé 사후검증을 실시하였다. 육아지원기관 서비스의 질에 미치는 인력 관련 변인들의 영향 분석을 위해 상관분석과 다중회귀분석을 실시하였다.

라. 전문가 자문회의

전문가 자문회의는 3차에 걸쳐 실시하였다. 1차 자문회의는 연구의 방향을 설정하기 위해 실시하였고, 2차 자문회의는 설문조사 문항의 타당성을 검토하기 위해 실시하였다. 3차 자문회의는 인력 운영 모형과 정책 제언의 적절성을 검토하기 위하여 실시하였다.

II. 연구의 배경

1. 육아지원기관 인력 관련 제도

육아지원기관의 인력 관련 규정은 유치원의 경우 유아교육법, 시행령에 제시되어 있으며, 어린이집은 영유아보육법, 시행규칙 규정에 제시되어 있다. 유치원 및 어린이집의 인력 관련 법령과 조항을 규칙을 정리하면 다음 <표 II-1-1>과 같다. 각 법령은 유치원과 어린이집의 인력 배치와 비용 지원 등에 대한 내용을 담고 있다.

<표 II-1-1> 유치원 및 어린이집의 인력 관련 법령

법령	내용	관련조항	
유치원	유아교육법 (2011.7.25 개정)	인력 배치	제20조(교직원의 구분) 제23조(강사 등)
		비용	제26조(비용의 부담 등) 제27조(종일제 운영 등에 대한 지원)
	/시행령 (2010.5.31 개정)	인력 배치	제23조(유치원 교원의 배치기준) 제24조(직원의 배치기준) 제25조(특수학교의 교직원) 제27조(강사 등) 제28조(교원의 교육 및 연수)
		비용	제32조(사립유치원에 대한 지원) 제33조(종일제 운영 등에 대한 지원)
어린이집	영유아보육법 (2011.8.4 개정)	인력 배치	제17조(보육교직원의 배치)
	/시행령 (2011.4.22 개정) /시행규칙 (2011.4.7 개정)	비용	제36조(비용의 보조 등)
		인력 배치	제24조(비용의 보조) 제10조(보육시설종사자의 배치기준)

가. 인력 배치 관련 법령

1) 유치원

유치원 종사자 관련 법령의 내용을 교직원 구분, 배치 기준으로 나누어 제시하면 <표 II-1-2>와 같다. 유치원 교원은 원장, 원감, 교사로 구분되며, 교원 외 직원으로 촉탁의사, 영양사, 간호사/간호조무사, 행정직원 등이 있다. 기타 교원으로는 강사, 기간제 교사, 명예교사 등이 있으며, 필요할 경우 추가로 배치가 가능하다. 이들의 역할은 유아교육을 담당하거나 보조하는 것이다.

교직원 배치 기준은 원장, 원감 외에 학급마다 교사 1명 이상을 배치해야 하며, 2학급 이하일 경우 원장 및 원감이 학급을 담당하는 것이 가능하다. 종일제를 운영하는 유치원에는 각 학급 담당 교사 외에 종일제 운영을 담당하는 교사 1인 이상 배치가 가능하다. 보직교사는 유치원 학급 수에 따라 1~3명을 둘 수 있다.

<표 II-1-2> 유치원 인력 배치 관련 법령 내용¹⁾

구분	내용
교직원 구분	(1) 교원 -원장, 원감, 교사 (2학급 이하 유치원: 원감 미배치 가능) (2) 교원 외 직원 -촉탁의사, 영양사, 간호사/간호조무사, 행정직원 등 (3) 기타 교원 -강사, 기간제 교사, 명예교사 등 필요한 경우 추가 배치 가능 -역할: 유아교육 담당 및 보조 -기준: 국립·공립 유치원은 「교육공무원법」 제10조의3제1항, 사립유치원은 「사립학교법」 제54조의3제5항을 각각 준용
교직원 배치기준	(1) 교원 배치기준 -원장·원감 외에 학급마다 교사 1명 이상 배치 (2학급 이하 유치원: 원장 및 원감이 학급 담당 가능) -종일제 운영 유치원: 각 학급 담당 교사 외에 종일제 운영 담당 교사 1인 이상 배치 가능 (유치원별 종일제 운영 담당 교사의 배치기준: 관할청이 정함) -보직교사 기준 (11학급 이하의 유치원 중 교육과학기술부장관이 지정하는 연구학교에는 보직교사 1명 더 배치 가능)

구분	내용	
	유치원 학급 수	보직교사 기준
	3학급 이상 5학급 이하	1명
	6학급 이상 11학급 이하	2명
	12학급 이상	3명
	(보직교사의 명칭 : 관할청이 정함) (보직교사의 종류 및 업무분장 : 원장이 정함)	
	(2) 직원 배치기준 -필요한 경우 촉탁의사, 영양사 등 직원을 1명 이상 배치 가능 (유치원별 배치기준: 관할청이 정함)	
	(3) 특수학교 교직원 배치기준 -특수학교는 필요한 경우 교직원 추가 배치 가능 (특수학교의 장이 정함)	
	(4) 기타 교원 배치기준 -강사 임용 : 국립·공립유치원의 원장, 사립유치원의 법인 또는 경영자가 강사 및 명예교사의 자격기준에 해당하는 사람 중 임용 (사립유치원: 법인의 정관 등에 따라 원장에게 임용 권한 위임 가능)	

법령에서 제시하고 있는 교직원 배치 기준 중 관할청이 정한다는 규정들이 있다. 이러한 규정이나 추가 규정은 시도별로 다를 수 있는데, 교직원 배치 관련 시도별 규정은 <표 II-1-3>과 같다. 시도별로 종일제 교사나 보조교사, 혹은 기타지원인력에 대한 규정을 가지고 있다.

〈표 II-1-3〉 시도별 유치원 인력 배치 관련 규정

구분	시도별 유치원 인력 배치 기준
서울	<ul style="list-style-type: none"> · 학급당 담임교사 외에 보조교사를 둘 수 있다. · 종일제를 운영하는 유치원에는 각 학급 담당교사 외에 종일제 운영을 담당할 교사를 둘 수 있다.
부산	<ul style="list-style-type: none"> · 담임교사 외에 필요시 학급당 1명의 보조교사를 둘 수 있다. · 종일제 운영 시에는 종일반 전담 교사 또는 강사를 배치하고 필요시 보조강사를 둘 수 있다.

1) 유치원 교원에 대한 규정 중 종일제 운영 담당 교사의 배치와 직원의 배치기준은 유치원별 관할청이 정하도록 되어 있음.

구분	시도별 유치원 인력 배치 기준
대구	<ul style="list-style-type: none"> · 유치원 실정에 따라 담임교사 외에 보조 교사 1인을 둘 수 있으며, 자원 봉사자 및 학부모 등의 인적 자원을 보조 교사로 활용할 수 있다. · 종일제 지도 교사는 담임교사 외에 보조 교사 또는 강사 등 1인을 둘 수 있다.
인천	<ul style="list-style-type: none"> · 종일제를 운영하는 유치원에서는 각 학급 담임교사 외에 종일제 운영을 담당할 교사를 1인 이상 둘 수 있다.
광주	<ul style="list-style-type: none"> · 종일제는 정규 교사와 전용교실을 두는 것을 원칙으로 한다.
대전	<ul style="list-style-type: none"> · 종일제의 효율적인 운영을 위하여 학급담당교사 외에 교사 1인을 더 배치할 수 있다.
울산	<p>(1) 공립유치원</p> <ul style="list-style-type: none"> · 종일반 담당교사를 정교사 또는 보육담당강사로 학급당 1명 배치 · 1일 8시간(기본과정+종일제) 이용 유아가 8명 이하의 유치원은 종일제 강사를 배치하지 않고 하모니자원봉사자 활용 <p>(2) 사립유치원</p> <ul style="list-style-type: none"> · 종일반 전담교사를 유치원정교사, 혹은 보육교사 1, 2급 자격 소지자로 배치 <p>(3) 보조 인력 배치</p> <ul style="list-style-type: none"> · 100인 이상 급식 유치원에 영양사 배치, 동일 교육지원청의 관할구역에 소재하는 5개 이내의 유치원 공동 영양사 활용 가능
경기	<ul style="list-style-type: none"> · 학급담당 교사 외에 종일제 운영을 담당할 교사 또는 강사를 1인 이상 둘 수 있다. · 종일제 교사 외 보조원을 채용할 수 있다. 보조원은 유치원 실정에 따라 종일제운영위원회 협의를 거쳐 채용하며 종일제 운영의 효율을 기하기 위하여 1일 2교대로 할 수 있다. 보조원 임금은 종일제운영위원회 협의를 거쳐 원장이 정하고 당해년도 최저임금에 준하되 상향 조정하여 지급할 수 있다. · 영양사 및 조리사는 「유아교육법 시행규칙」 제3조에 의해 배치한다.
강원	<ul style="list-style-type: none"> · 종일제 교육과정의 원활한 운영을 위해 다양한 보조 인력을 운영한다.
충북	<ul style="list-style-type: none"> · 종일반 인력 지원은 유치원 교사 자격증 소지자를 우선으로 채용하여 교육의 질적 효과를 극대화한다. 부득이한 경우(유치원 교사 자격증 소지자가 없는 지역)에는 보육교사 자격증 소지자를 채용할 수 있다.
충남	<ul style="list-style-type: none"> · 시간연장제와 종일제는 교사 1명 이외에 보조교사 1명 이상을 둘 수 있다.
전북	<ul style="list-style-type: none"> · 3학급 이상의 공립유치원 보직(부장)교사 임용 · 업무보조원을 종일제 운영교사로 대체 불가 · 영양사는 유아교육법 시행규칙 제3조 2항에 의하여 1회 급식유아가 100인 이상인 경우에 영양사를 두며, 5개 이내의 유치원이 공동으로 둘 수도 있음
전남	<ul style="list-style-type: none"> · 종일제 인력 임용 자격 <ul style="list-style-type: none"> - 종일제 강사: 유치원교사자격 소지자 - 학급업무보조원: 유치원교사자격 미소지자 가능 - 3세대하모니: 40~50대 중고령 여성 · 영양사 배치: 100인 이상 유치원

구분	시도별 유치원 인력 배치 기준
경북	· 시간연장제와 종일제는 학급 담당교사 외 종일제 운영을 담당할 교사, 강사(보조원), 자원봉사자 등 1명 이상을 둘 수 있다.
경남	· 1회 급식유아가 100인 이상인 경우 「국민영양관리법」 제15조의 규정에 의하여 면허를 받은 영양사 1인을 두어야 한다. 다만, 급식시설과 설비를 갖추고 급식을 실시하는 2개 이상의 유치원이 인접하여 있는 경우에는 「지방교육자치에 관한 법률 시행령」 제5조의 규정에 의한 동일 교육청의 관할구역에 소재하는 5개 이내의 유치원은 공동으로 영양사를 둘 수 있다. · 공립종 : 전담교사 및 종일제 기간제교사(시간제근무) 활용 · 종일제 지원할 유급자원봉사자 활용, 종일제 담당교사 미배치 유치원은 계약직 활용 · 2012년부터 수석교사 선발 배치
제주	· 질 높은 종일제 운영을 위하여 종일제 정규교사 배치를 연차적으로 확대하고, 정규교사 외에 종일반 보조인력(전담강사, 단시간강사)을 지원할 수 있다. · 종일제 인력 임용 자격 - 종일반 전담강사: 유치원교사자격 소지자 - 종일반 단시간강사: 유치원교사자격 소지자, 보육교사 자격 소지자, 교육관련 자격 소지자, 기타 - 3세대하모니 : 40~60대 중고령 여성

자료: 각 시도교육청, 유치원교육과정편성운영지침/ 대구광역시교육청(2011), 유아교육계획/ 울산광역시교육청(2011), 유치원종일제운영계획/ 울산광역시교육청(2011), 유아교육운영계획/ 충청북도교육청(2010), 2010유치원운영종합계획/ 전라북도교육청(2010), 2010년도유아교육운영계획

학급당 원아 수는 관할청이 정하고 있는데, 시도별 연령별 학급당 원아 수는 <표 II-1-4>와 같다. 시도별로 연령별 학급당 원아 수를 규정하고 있고, 혼합연령일 경우 조금 낮은 수로 학급당 원아 수를 규정하고 있다. 종일제의 경우에는 반일제와 동일하게 규정을 하는 경우도 있으나, 대체로 조금 낮은 수로 학급당 원아 수를 규정하고 있으며, 종일제도 연령별로 세분화하여 제시하고 있는 지역도 있다.

<표 II-1-4> 시도별 학급당 원아 수

구분		만 3세	만 4세	만 5세	혼합연령
서울	반일제	20명 이내	25명 이내	30명 이내	25명 이내
	종일제	20명 이내			
부산	반일제	18명 이하	26명 이하	28명 이하	26명 이하
	종일제				

구분		만 3세	만 4세	만 5세	혼합연령
대구	반일제	20명	26명	30명	26명
	종일제				
인천 (도서산간)	반일제	23명(21명)	27명(25명)	30명(29명)	23-27명(21~25명)
	종일제	독립: 25명, 재편성: 20명 내외			
광주	반일제	20명 이하	25명 이하	28명 이하	25명 이하
	종일제				
대전	반일제	15명 이하	20명 이하	30명 이하	25명
	종일제	20명			
울산	반일제	20명	25명	30명	25명
	종일제	15명	20명	25명	
경기	반일제	19명 이하	28명 이하	33명 이하	3, 4세: 19명 이하 4, 5세: 28명 이하 3-5세: 25명 이하
	종일제				
강원	반일제	16명	22명	28명	3, 4세: 16명 4, 5세: 20명 3-5세: 18명
	종일제	20명 내외			
충북	반일제	15-18명	20-23명	24-27명	8-23명 3, 4세: 15명 4, 5세: 20명 3-5세: 15명
	종일제	15명	15명	20명	
충남	반일제	학급당 25명 원칙, 지역실정에 따라 25-30명, 수용시설 부족한 지역은 31명 이상			
	종일제	15-18명 기준			
전북	반일제	16명	20명	25명	18명 3, 4세: 15명 4, 5세: 20명 3-5세: 15명
	종일제	15명	20명	20명	
전남	반일제	15명	21명	24명	시 지역: 23명 읍 이하 지역: 19명
	종일제				
경북	반일제	17명	22명	27명	25명 이내
	종일제				
경남	반일제	20명	25명	30명	24명 이내
	종일제				
제주	반일제	20명	24명	26명	3, 4세: 22명 4, 5세: 24명 3-5세: 22명
	종일제				

주: 반일제는 시간연장제를 포함함.

자료: 각 시도교육청. 유치원교육과정편성운영지침, 대구광역시교육청(2011). 유아교육계획, 울산광역시교육청(2011). 유치원종일제운영계획, 울산광역시교육청(2011). 유아교육운영계획, 충청북도교육청(2010). 2010유치원운영종합계획, 전라북도교육청(2010). 2010년도유아교육운영계획

나) 어린이집

어린이집 교직원 관련 법령의 내용은 <표 II-1-5>와 같다. 보육교직원은 원장, 보육교사, 간호사, 영양사, 취사부 등이 있으며, 그 밖에 의사(축탁의사), 사회복지사, 사무원, 관리인, 위생원, 운전기사, 치료사 등이 있다.

보육교직원 배치 기준은 기관 당 원장 1명이 배치되어야 하며, 영유아 20명 이하 시설은 원장이 보육교사 겸임이 가능하다. 보육교사는 영유아 연령에 따라 보육교사 대 영유아 비율에 맞추어 배치해야 하며, 영유아 100명 이상 보육시설에는 간호사(간호조무사) 1명과 영양사 1명이 배치되어야 한다. 취사부는 영유아 40~80명 보육시설에 취사부 1명이 배치되어야 하며, 80명 초과할 때마다 1명씩 증원해야 한다. 도서·벽지 및 농어촌 지역은 특례인정이 있어 교사 대 영유아 비율에 대해 추가로 영유아를 받을 수 있다.

<표 II-1-5> 어린이집 인력 배치 관련 법령 내용

구분	내용																		
종사자 구분	(1) 보육시설장 (2) 보육교사 (3) 간호사 (4) 영양사 (5) 취사부 (6) 그 밖의 종사자 -의사(축탁의사), 사회복지사, 사무원, 관리인, 위생원, 운전기사, 치료사 등																		
종사자 배치기준	(1) 보육시설장 -1명 (영유아 20명 이하 시설은 보육시설장이 보육교사 겸임 가능) (2) 보육교사 -보육교사 대 영유아 비율 기준 <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th>영유아 연령</th> <th>보육교사 1명 당 영유아 인원</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>만1세 미만</td> <td>3명</td> </tr> <tr> <td>만1~2세</td> <td>5명</td> </tr> <tr> <td>만2~3세</td> <td>7명</td> </tr> <tr> <td>만3~4세</td> <td>15명</td> </tr> <tr> <td>만4세 이상</td> <td>20명</td> </tr> <tr> <td>미취학 유아</td> <td>(유아 40명당 1명은 보육교사 1급 자격 소지자)</td> </tr> <tr> <td>취학아동</td> <td>20명</td> </tr> <tr> <td>장애아</td> <td>3명 (장애아 9명당 1명은 특수교사 자격 소지자)</td> </tr> </tbody> </table>	영유아 연령	보육교사 1명 당 영유아 인원	만1세 미만	3명	만1~2세	5명	만2~3세	7명	만3~4세	15명	만4세 이상	20명	미취학 유아	(유아 40명당 1명은 보육교사 1급 자격 소지자)	취학아동	20명	장애아	3명 (장애아 9명당 1명은 특수교사 자격 소지자)
영유아 연령	보육교사 1명 당 영유아 인원																		
만1세 미만	3명																		
만1~2세	5명																		
만2~3세	7명																		
만3~4세	15명																		
만4세 이상	20명																		
미취학 유아	(유아 40명당 1명은 보육교사 1급 자격 소지자)																		
취학아동	20명																		
장애아	3명 (장애아 9명당 1명은 특수교사 자격 소지자)																		

구분	내용																		
	<p>(3) 간호사 -영유아 100명 이상 보육시설 간호사(간호조무사) 1명</p> <p>(4) 영양사 -영유아 100명 이상 보육시설 영양사 1명 (보육시설 단독 영양사 배치 곤란할 경우 동일 시군구 5개 이내 보육 시설 공동 영양사) (보육시설장이 간호사, 영양사 자격증 소지 시 겸직 가능)</p> <p>(5) 취사부 -영유아 40~80명 보육시설 취사부 1명, 80명 초과할 때마다 1명씩 증원</p> <p>(6) 그 밖의 종사자 -시설의 규모와 특성에 따라 의사(축탁의사), 사회복지사, 사무원, 관리 인, 위생원, 운전기사, 치료사 등 배치</p> <p>※도서·벽지 및 농어촌 지역의 특례인정 -도서·벽지 및 농어촌 지역의 범위 ① 「도서·벽지 교육진흥법」 제2조에 따른 도서·벽지 ② 행정구역상 면 지역 ③ 그 밖에 보건복지부장관이 정하는 농어촌 지역 -특례인정 사항 ① 보육시설의 규모에 관한 사항 중 최소 보육인원에 관한 사항 ② 보육교사 1명당 담당 영유아수</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="text-align: center;">연령 구분</th> <th style="text-align: center;">0세</th> <th style="text-align: center;">1세</th> <th style="text-align: center;">2세</th> <th style="text-align: center;">3세</th> <th style="text-align: center;">4세 이상</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: center;">원칙</td> <td style="text-align: center;">3명</td> <td style="text-align: center;">5명</td> <td style="text-align: center;">7명</td> <td style="text-align: center;">15명</td> <td style="text-align: center;">20명</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">특례인정범위</td> <td style="text-align: center;">4명 이내</td> <td style="text-align: center;">7명 이내</td> <td style="text-align: center;">9명 이내</td> <td style="text-align: center;">19명 이내</td> <td style="text-align: center;">24명 이내</td> </tr> </tbody> </table> <p>-특례인정 절차: 특별자치도지사·시장·군수·구청장이 지방보육정책 위원회의 심의 거쳐 관할 시·도지사의 승인 얻어 적용 -특례인정 조건: 특례인정으로 인한 수입금을 보육교사 급여 등 처우 개선에 사용해야 함.</p>	연령 구분	0세	1세	2세	3세	4세 이상	원칙	3명	5명	7명	15명	20명	특례인정범위	4명 이내	7명 이내	9명 이내	19명 이내	24명 이내
연령 구분	0세	1세	2세	3세	4세 이상														
원칙	3명	5명	7명	15명	20명														
특례인정범위	4명 이내	7명 이내	9명 이내	19명 이내	24명 이내														

나. 인력 비용지원 관련 법령

1) 유치원

유치원 비용 관련 법령 중 유치원 인력에 대한 비용지원 관련 규정의 내용은 <표 II-1-6>과 같다. 유치원 인력에 대한 지원은 사립유치원에 대한 지원과 종 일제 운영에 대한 지원으로 나누어 볼 수 있다. 사립유치원 교사의 인건비와 연

수경비의 일부를 교육과학기술부장관과 교육감이 지원할 수 있으며, 조례가 정하는 바에 따라 특별시장·광역시장·도지사·특별자치도지사 및 시장·군수·구청장도 지원할 수 있다. 종일제 운영에 대한 지원은 종일제를 운영하거나 대통령령으로 정한 기준 수업일수를 초과하여 운영하는 유치원을 대상으로 인건비의 일부를 교육과학기술부장관과 교육감이 지원할 수 있으며, 조례가 정하는 바에 따라 특별시장·광역시장·도지사·특별자치도지사 및 시장·군수·구청장이 지원할 수 있다.

〈표 II-1-6〉 유치원 인력 비용 지원 관련 법령 내용

구분	내용
사립유치원에 대한 지원	<p>(1) 지원 주체 -교육과학기술부장관과 교육감 (운영 경비의 전부 또는 일부) -특별시장·광역시장·도지사·특별자치도지사 및 시장·군수·구청장 (조례로 정하는 바에 따라)</p> <p>(2) 종사자 비용 지원 내용 -사립유치원 교사의 인건비 및 연수경비 등</p>
종일제 운영 등에 대한 지원	<p>(1) 지원 기준 -종일제를 운영하거나 대통령령으로 정한 기준 수업일수(매 학년도 180일)를 초과하여 운영하는 유치원</p> <p>(2) 지원 주체 -교육과학기술부장관과 교육감 (운영경비의 전부 또는 일부) -특별시장·광역시장·도지사·특별자치도지사 및 시장·군수·구청장 (조례로 정하는 바에 따라)</p> <p>(3) 종사자 비용 지원 내용 -종일제를 운영하거나 기준 일수 초과 유치원의 인건비 등</p>

나) 어린이집

어린이집 비용보조 관련 법령 중 보육교직원에 대한 비용 지원 관련 규정의 내용은 <표 II-1-7>과 같다. 보육교직원 인건비 지원 대상은 정부지원시설 운영자, 민간시설의 장애아통합 교사, 시간연장 교사, 대체교사 등이다. 국공립·법인시설은 원장 인건비의 80%를 지원하고, 보육교사 월 지급액의 일부를 지원한다. 영아반 교사는 인건비의 80%, 유아반 교사는 30%, 방과후반 교사는 50%를 지원한다. 농어촌지역(읍·면지역), 폐광지역, 도서벽지 지역 등 취약지역의 어

린이집의 경우 보육교사와 취사부 인건비를 100% 추가 지원한다. 그 밖에 평가 인증 통과시설 취사부 지원, 장애아전담어린이집 인건비 지원, 장애아통합 어린이집 인건비 지원, 영아전담 어린이집 인건비 지원, 시간연장 어린이집 인건비 지원, 24시간 어린이집 인건비 지원 등이 있으며, 농어촌 보육교사 특별근무수당 11만원을 지원하고, 대체교사에 대해 월 134만원을 지원한다.

〈표 II-1-7〉 어린이집 인력 비용 지원 관련 법령 내용

내용
<p>(1) 공통 사항</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 지원 대상 <ul style="list-style-type: none"> -정부지원시설(국공립, 법인, 법인 외, 영아·장애아 전담시설) 운영자는 “2011년 보육시설 종사자 인건비 지원기준”에 따라 종사자 인건비 지급 -민간시설에 장애아통합 교사 인건비, 시간연장 교사 인건비, 대체교사 인건비 등 지원 -지급 연령 : 시설장 65세, 종사자 60세까지 지원 ○ 지원 조건 <ul style="list-style-type: none"> -재무회계규칙에 의한 회계보고 실시하는 시설 ○ 지원 절차 <ul style="list-style-type: none"> -신축비 국고지원 국공립보육시설: 별도 승인 없이 지원 -시·도 또는 시·군·구가 설치한 국공립보육시설(신축비 국고지원 받지 않은 국공립보육시설): 매년 3월 말까지 보육통합정보시스템(CIS)에 승인신청하면 익년도부터 지원
<p>(2) 국공립·법인시설의 인건비 지원</p> <ul style="list-style-type: none"> -원장: 인건비 80% 지원 (정원 21인 이상 시설) -보육교사: 소요 현원(정원 이내)에 대한 월 지급액의 일부 지원 <ul style="list-style-type: none"> ①영아반 교사: 인건비의 80% 지원 ②유아반 교사: 인건비의 30% 지원 ③방과후반 교사: 인건비의 50% 지원 (2004년 이전에 방과후 보육시설로 지정된 시설) ④시간제 보육교사: 인건비 미지원 (보육료로 충당) ⑤출산휴가자 대체교사: 출산휴가자의 호봉 기준으로 보육시설에 인건비 지원 ⑥육아휴직, 산재휴직자 대체교사: 대체교사의 호봉 기준으로 인건비 지원
<p>(3) 농어촌 등 취약지역 추가 인건비 지원</p> <ul style="list-style-type: none"> -농어촌지역(읍·면지역), 폐광지역, 도서벽지 지역 시설 보육교사와 취사부 추가 지원 <ul style="list-style-type: none"> ①보육교사: 시설 내 평균 보육교사 1인의 월 지급액의 100% 지원 ②취사부: 월 지급액의 100% 지원 (40인 미만 시설도 포함)
<p>(4) 평가인증 통과시설 취사부 지원 (중소도시·대도시)</p> <ul style="list-style-type: none"> -평가인증발표일 익월부터 지원 -별도 채용한 취사부 1인의 월 지급액의 100% 지원 -조건: 종사자 전원 4대 보험 납부완료, 퇴직급여제도 설정 및 운영, 총 정원 및 교

사 대 아동비율 준수, 종사자 배치기준 준수

(5) 장애아전담 보육시설 인건비 지원

-국공립·비영리법인, 민간(개인, 가정) 보육시설 중 시·도지사가 장애아전담시설로 지정한 시설

①원장: 월 지급액의 80% 지원

②보육교사, 특수교사: 아동 3명 기준으로 2명까지 월 지급액의 80% 지원 (특수교사 자격소지자는 월10만원 수당 지원, 보육교사는 반드시 장애아보육 보수교육 과정 이수해야 함)

③치료사: 장애아동 9명당 치료사 1명의 월 지급액의 100% 지원

④장애아 방과후 보육교사: 일일 4시간 이상 보육 시 월 지급액의 100% 지원

⑤취사부: 1명 월 지급액의 100% 지원

⑥차량운영비: 월 20만원 지원

(6) 장애아통합 보육시설 인건비 지원

-정원의 20% 이내에서 장애아종일반을 편성운영하거나 미취학장애아 3명이상 통합 보육하고 있는 보육시설의 장애아종일반 전담교사 인건비 지원 (특수교사 자격증 소지 시 특수교사수당 월 10만원 별도 지원)

①정부지원시설: 장애아전담교사 월 지급액의 80% 지원

②민간지정시설: 장애아전담교사 1인당 월 100만원 지원

(7) 영아전담보육시설 인건비 지원

-2004년 이상 영아전담시설로 지정받았거나 국고보조금으로 영아전담 신축비 지원받은 시설 (민간지정, 국공립, 비영리사회복지법인시설)

①원장 및 소요현원에 대한 보육교사: 월 지급액의 80% 지원

②취사부: 1명 월 지급액의 100% 지원

③농어촌시설의 차량운영비: 월 20만원 지원

(8) 시간연장 보육시설 인건비 지원

-기준보육시간(07:30~19:30)을 경과하여 최대 24:00까지 보육하는 시설

①정부지원시설: 시간연장 보육교사 월 지급액의 80% 지원

②직장보육시설: 시간연장 보육교사 월 지급액의 80% 지원

③민간보육시설: 시간연장 보육교사 1인당 100만원 지원

(9) 24시간 보육시설 인건비 지원

-24시간동안(07:30~익일07:30) 보육서비스를 제공하는 시설

①정부지원시설·직장보육시설: 시간연장 보육교사(19:30~24:00), 새벽근무 보육교사(24:00~익일07:30) 월 지급액의 80% 지원

②민간지정시설: 시간연장·새벽근무 보육교사 1인당 100만원 지원

(10) 기타 인건비 지원

①농어촌 보육교사 특별근무수당 11만원 지원

②대체교사 지원: 보육교사가 연가 사용 시 파견되는 대체교사에 대해 월 134만원 지원 (보육정보센터에서 채용)

2. 육아지원기관 인력 관련 통계

본 절에서는 2010년 4월 기준 유치원 통계와 2010년 12월 기준 보육통계를 기준으로 유치원과 보육시설 인력 관련 통계를 정리하고 2001년부터 2010년까지 10년간 각 연도별 통계 추이를 알아보하고자 한다.

가. 유치원

유치원의 교원은 원장, 원감, 정교사, 준교사, 보건교사 등이 있으며, 사무직원은 일반직, 기능직, 보조직으로 구분되어 있다. 원장은 사립유치원이 국공립유치원의 22배, 원감은 1.5배, 교사는 2.8배 배치되어 있다. 준교사는 실제로 존재하지 않는 자격체계로 대부분 사립유치원에 극소수만이 남아 있으며, 보건교사 또한 전국에 4명만 배치되어 있다.

〈표 II-2-1〉 유치원 교직원 구성 현황

단위: 명

구분	원장	원감	정교사	준교사	보건교사	기타	사무직원		
							일반직	기능직	보조직
전체	3,801	1,159	31,442	10	4	33	1,558	2,792	2,862
국립	2	2	15	0	0	0	1	1	1
공립	162	457	8,181	1	1	6	143	207	740
사립	3,637	700	23,246	9	3	27	1,414	2,584	2,121

자료: 한국교육개발원(2010), 교육통계 서비스.

시도별 유치원 교원 현황은 <표 II-2-2>와 같다. 2010년 4월 현재 유치원 교원은 36,461명이며, 국립유치원 교원이 19명, 공립유치원 교원이 8,808명, 사립유치원 교원이 27,634명으로 사립유치원 교원이 전체의 76%를 차지한다. 지역별로는 경기도가 8,952명으로 가장 많고, 그 다음은 서울, 경남, 부산, 경북 순이며, 제주도가 307명으로 가장 적고, 그 다음은 울산이 950명으로 적다.

〈표 II-2-2〉 시도별 유치원 교원 현황

단위: 명

시도	교원수			
	계	국립	공립	사립
총계	36,461	19	8,808	27,634
서울	5,404	-	547	4,857
부산	2,642	-	220	2,422
대구	1,878	-	226	1,652
인천	1,942	-	306	1,636
광주	1,180	-	220	960
대전	1,330	-	188	1,142
울산	950	-	152	798
경기	8,952	-	2,095	6,857
강원	1,013	5	490	518
충북	1,061	6	524	531
충남	1,594	8	683	903
전북	1,658	-	656	1,002
전남	1,428	-	782	646
경북	2,241	-	761	1,480
경남	2,881	-	826	2,055
제주	307	-	132	175

주: 공립 분교장 수 분수에 포함

자료: 교육과학기술부(2010). 2010년 유치원 현황(2010년 4월 기준).

직위별·설립유형별·지역별 유치원 교원 현황은 <표 II-2-3>과 같다. 2010년 현재 유치원장은 3,658명, 원감은 1,169명, 교사는 31,011명, 기간제 교사는 623명이다.

설립유형별로 보면 국립유치원의 경우 원장이 1명, 원감이 3명, 교사가 15명이며, 공립유치원은 원장이 131명, 원감이 794명, 교사가 7,720명, 기간제 교사가 585명이고, 사립유치원은 원장이 3,526명, 원감이 794명, 교사가 23,276명, 기간제 교사가 38명이다.

지역별로 보면 대도시의 경우 원장이 1,707명, 원감이 610명, 교사가 12,330명, 기간제 교사가 172명이며, 중소도시는 원장이 1,463명, 원감이 396명, 교사가 12,614명, 기간제 교사가 257명이고, 농어촌 지역은 원장이 488명, 원감이 163명, 교사가 6,067명, 기간제 교사가 194명이다.

<표 II-2-3> 직위별·설립유형별·지역별 유치원 교원 현황

단위: 명

직위	유형	지역			
		대도시	중소도시	농어촌	계
총계	국립	-	8	11	19
	공립	1,719	3,290	3,799	8,808
	사립	13,100	11,432	3,102	27,634
	계	14,819	14,730	6,912	36,461
원장	국립	-	-	1	1
	공립	36	60	35	131
	사립	1,671	1,403	452	3,526
	계	1,707	1,463	488	3,658
원감	국립	-	1	2	3
	공립	114	150	108	372
	사립	496	245	53	794
	계	610	396	163	1,169
교사	국립	-	7	8	15
	공립	1,416	2,835	3,469	7,720
	사립	10,914	9,772	2,590	23,276
	계	12,330	12,614	6,067	31,011
기간제 교사	국립	-	-	-	-
	공립	153	245	187	585
	사립	19	12	7	38
	계	172	257	194	623

자료: 교육과학기술부(2010). 2010년 유치원 현황(2010년 4월 기준).

자격별·설립유형별·지역별 유치원 교원 현황은 <표 II-2-4>와 같다. 2010년 현재 원장자격은 3,801명, 원감자격은 1,159명, 1급 정교사 자격은 9,995명, 2급 정교사 자격은 21,477명, 기타는 58명으로 원장자격자가 원감자격자보다 3배 이상 많고 2급 정교사 자격이 1급 정교사 자격의 2배를 넘는다.

설립유형별로 보면 국립유치원의 경우 원장자격은 2명, 원감자격은 2명, 1급 정교사 자격은 12명, 2급 정교사 자격은 3명이며, 공립유치원의 경우 원장자격은 162명, 원감자격은 457명, 1급 정교사 자격은 6,186명, 2급 정교사 자격은 1,995명, 기타는 7명이고, 사립유치원의 경우 원장자격은 3,637명, 원감자격은 700명, 1급 정교사 자격은 3,797명, 2급 정교사 자격은 19,449명, 기타는 51명으로 공립에 1급 정교사 자격자가 사립에 비해 숫자상으로만 많을 뿐 아니라 공립유치원내 교사 비율에 있어서도 2급 정교사의 3배 이상이다.

지역별로 보면 대도시의 경우 원장자격은 1,801명, 원감자격은 602명, 1급 정

교사 자격은 2,896명, 2급 정교사 자격은 9,501명, 기타는 19명이며, 중소도시의 경우 원장자격은 1,507명, 원감자격은 351명, 1급 정교사 자격은 3,790명, 2급 정교사 자격은 9,058명, 기타는 23명이고, 농어촌 지역의 경우 원장자격은 493명, 원감자격은 206명, 1급 정교사 자격은 3,309명, 2급 정교사 자격은 2,888명, 기타는 16명으로 지역규모가 작아질수록 전체 교원 대비 1급 정교사의 비율이 높아 지는데 이는 지역규모가 작을수록 공립유치원의 비율이 높기 때문이다.

〈표 II-2-4〉 자격별·설립유형별·지역별 유치원 교원 현황

단위: 명

자격	유형	지역			
		대도시	중소도시	농어촌	계
총계	국립	-	8	11	19
	공립	1,719	3,290	3,799	8,808
	사립	13,100	11,432	3,102	27,634
	계	14,819	14,730	6,912	36,461
원장	국립	-	-	2	2
	공립	49	68	45	162
	사립	1,752	1,439	446	3,637
	계	1,801	1,507	493	3,801
원감	국립	-	1	1	2
	공립	149	155	153	457
	사립	453	195	52	700
	계	602	351	206	1,159
1급 정교사	국립	-	5	7	12
	공립	1,050	2,275	2,861	6,186
	사립	1,846	1,510	411	3,797
	계	2,896	3,790	3,309	9,995
2급 정교사	국립	-	2	1	3
	공립	468	790	737	1,995
	사립	9,033	8,266	2,150	19,449
	계	9,501	9,058	2,888	21,477
기타	국립	-	-	-	-
	공립	3	1	3	7
	사립	16	22	13	51
	계	19	23	16	58

자료: 교육과학기술부(2010). 2010년 유치원 현황(2010년 4월 기준).

연령별 유치원교사 현황은 <표 II-2-5>와 같다. 유치원교사는 24세 이하가 10,644명으로 가장 많고 55-59세가 456명으로 가장 적다. 유치원교사의 연령분포

는 공사립 간 차이가 많은데, 공립의 경우 40-44세가 2,258명으로 가장 많고, 그 다음은 45-49세, 30-34세, 25-29세 순으로 많은 반면, 사립의 경우에는 24세 이하가 10,491명으로 압도적으로 많고, 그 다음은 연령에 따라 감소하는 경향을 보여 공립유치원 교사의 연령대가 훨씬 높음을 알 수 있다.

〈표 II-2-5〉 연령별 유치원교사 현황

단위: 명

구분	계	24세 이하	25~29세	30~34세	35~39세	40~44세	45~49세	50~54세	55~59세	60세 이상
계	36,461	10,644	9,800	4,140	2,992	3,672	3,085	1,177	456	495
국립	19	1	2	1	2	5	3	4	1	-
공립	8,808	152	1,375	1,415	1,235	2,258	1,881	418	63	11
사립	27,634	10,491	8,423	2,724	1,755	1,409	1,201	755	392	484

자료 : 한국교육개발원(2010), 교육통계 DB.

최종학력별 유치원교사 현황은 <표 II-2-6>과 같다. 전체적으로 4년제 대졸자가 12,836명으로 가장 많고 그 다음은 3년제 대졸자 10,455명, 2년제 대졸자 8,059명, 대학원 석사졸업자 4,853명, 대학원 박사 졸업자 231명 순이다. 국립유치원의 경우에는 대학원 석사졸업자가 13명으로 가장 많고 나머지 5명은 4년제 대졸자였다. 공립유치원은 4년제 대졸자가 4,764명으로 가장 많고, 그 다음은 대학원 석사졸업자, 2년제 대졸자, 3년제 대졸자, 대학원 박사 졸업자 순이며, 사립유치원의 경우는 3년제 대졸자가 10,315명으로 가장 많고, 그 다음은 4년제 대졸자, 2년제 대졸자, 대학원 석사졸업자, 대학원 박사 졸업자 순으로 설립유형에 따라 차이가 있다.

〈표 II-2-6〉 최종학력별 유치원교사 현황

단위: 명

구분	계	국립	공립	사립
계	36,461	19	8,808	27,634
고졸	27	0	8	19
2년제대졸	8,059	0	1,046	7,013
3년제대졸	10,455	0	140	10,315
4년제대졸	12,836	5	4,764	8,067
대학원 석사졸	4,853	13	2,812	2,028
대학원 박사졸	231	1	38	192

자료 : 한국교육개발원(2010), 교육통계 DB.

경력연수별 유치원교사 현황은 <표 II-2-7>과 같다. 전체적으로 5년 미만 경력의 교사가 17,574명으로 가장 많으며, 연차가 늘어남에 따라 줄어드는 경향이 있으나, 20년 이상~25년 미만 경력자는 오히려 많다. 국립유치원의 경우는 20년 이상에서 25년 미만 경력자가 7명으로 가장 많으며, 그 다음은 25년 이상~30년 미만, 5년 이상~10년 미만 순으로 경력이 높은 편이다. 공립유치원의 경우 20년 이상~25년 미만 경력자가 2,713명으로 가장 많고 그 다음은 5년 이상~10년 미만, 5년 미만, 10년 이상~15년 미만, 25년 이상~30년 미만 순이고, 사립유치원은 5년 미만이 16,173명으로 59%에 이르며, 그 다음은 경력에 따라 줄어드는 경향이 있어, 국공립유치원에 고경력자가 많이 배치되어 있음을 알 수 있다.

<표 II-2-7> 경력연수별 유치원 교사 현황

단위: 명

구분	계	~ 5년 미만	5년 이상~ 10년 미만	10년 이상~ 15년 미만	15년 이상~ 20년 미만	20년 이상~ 25년 미만	25년 이상~ 30년 미만	30년 이상~ 35년 미만	35년 이상~
계	36,461	17,574	8,068	3,412	2,018	3,532	1,389	267	201
국립	19	2	3	2	1	7	4	-	-
공립	8,808	1,399	1,739	1,077	768	2,713	1,000	95	17
사립	27,634	16,173	6,326	2,333	1,249	812	385	172	184

자료: 한국교육개발원(2010), 교육통계 DB.

유치원 교원의 월 급여 현황은 <표 II-2-8>과 같다. 국립유치원의 월 급여가 가장 많으며, 직급과 상관없이 국공립유치원과 사립유치원 교원의 월 급여는 2 배 정도 차이가 있다.

<표 II-2-8> 유치원 교원 월 급여 현황

단위: 원

구분	국립	공립	사립
원장	-	4,895,600	2,610,580
원감	4,766,870	4,508,260	2,539,840
교사	3,572,650	3,306,150	1,662,690

주: 국·공립유치원 원장, 원감은 전임 원장, 원감만 해당(병설유치원 겸임 원장, 원감은 제외)
자료: 교육과학기술부(2011). 유치원 설립, 지역, 직위별 급여 현황(2010년 12월 기준). 유아교육과 내부자료.

시도별 사립유치원 대체교사 지원 현황은 <표 II-2-9>와 같다. 2010년 기준 충남을 제외하고는 모든 시도에서 대체교사를 지원하고 있으며, 충남도 2011년

에는 예산을 편성하여 운영 중이다. 시도별로는 경기도 대체교사수가 가장 많고, 그 다음은 인천, 경남, 대전 순이다. 가장 적은 곳은 울산이며, 그 다음은 전남, 광주, 충북, 제주 순이다.

<표 II-2-9> 시도별 사립유치원 대체교사 현황(2010년)

단위: 명

서울	인원 알 수 없음 ¹⁾	강원	50
부산	46	충북	16
대구	69	충남	-
인천	145	전북	45 ²⁾
광주	13	전남	12 ³⁾
대전	71	경북	59
울산	4	경남	103
경기	444	제주	17

주: 1) 2010년 결산으로 추정하면 약 4,245일 지원 (5만원/1일)
 2) 상반기 23명, 하반기 22명으로 상하반기 연속근무자 중복됨.
 3) 보결강사로 단설유치원에 배치되어 있으며, 공사립유치원 모두 활용 가능
 자료: 교육과학기술부(2011). 2010년도 유아교육 예산 집행현황 및 2011년 예산. 유아교육과 내부자료. 부족한 자료는 직접 전화 조사함.

나. 어린이집

어린이집의 교직원 현황은 <표 II-2-10>과 같다. 보육교직원은 모두 229,084 명이며, 민간어린이집에 112,239명으로 가장 많고, 그 다음은 가정 73,895명, 국공립 20,980명, 법인 17,368명, 직장 4,204명, 부모협동 398명 순이다.

<표 II-2-10> 어린이집 교직원 현황

단위: 명

구분	계	국·공립	법인	민간			부모협동	가정	직장
				소계	법인외	민간개인			
계	229,084	20,980	17,368	112,239	7,708	104,531	398	73,895	4,204
남	7,710	462	1,281	4,878	488	4,390	14	1,025	50
여	221,374	20,518	16,087	107,361	7,220	100,141	384	72,870	4,154
(비중)	100.0%	9.2%	7.6%	49.0%	3.4%	45.6%	0.2%	32.3%	1.8%

자료: 보건복지부(2011). 2010년 보육통계(2010년 12월 기준)

직종별 어린이집 교직원 현황은 <표 II-2-11>과 같다. 보육교직원 중 원장은 37,601명이고, 보육교사는 166,937명이며, 특수교사 1,248명, 치료사 532명, 영양사 649명, 간호사 833명, 사무원 850명, 취사부 14,467명, 기타 5,967명이 있다.

<표 II-2-11> 직종별 보육교직원 현황

(2010.12.31. 현재) 단위: 명

구분		계
총계		229,084
원장	소계	37,601
	20인 이하시설	19,330
	40인 미만시설	6,938
	40인 이상시설	11,333
보육교사	소계	166,937
	보육교사	159,972
	대체교사	1,141
	방과후교사	747
	시간연장 보육교사	4,815
	24시간 보육교사	262
특수교사		1,248
치료사		532
영양사		649
간호사	소계	833
	간호사	567
	간호조무사	266
사무원		850
취사부		14,467
기타		5,967

자료: 보건복지부(2011). 2010년 보육통계(2010년 12월 기준).

직종별·설립유형별 보육교직원 현황은 <표 II-2-12>와 같다. 원장은 가정시설에, 보육교사는 민간개인시설에 가장 많고, 특수교사와 치료사는 법인 시설에 가장 많으며, 영양사와 간호사, 사무원과 취사부, 기타 인력 모두 민간개인시설에 가장 많이 배치되어 있다.

자격별·설립유형별 보육교사 현황은 <표 II-2-13>과 같다. 전체적으로 1급 보육교사가 80,202명으로 가장 많고, 그 다음은 2급 70,437명, 3급 16,281 순이다. 가정어린이집을 제외하고는 모두 같은 경향을 나타냈으며, 가정어린이집만 2급 보육교사가 24,727명으로 가장 많았고, 그 다음은 1급 19,829명, 3급 7,627명 순이다.

<표 II-2-12> 직종별·설립유형별 보육교직원 현황

단위: 명

구분	계	국공립	법인	민간		가정	부모 협동	직장
				법인 외	민간 개인			
총계	229,084	20,980	17,368	7,708	104,531	73,895	398	4,204
원장	37,601	2,023	1,462	878	13,639	19,127	73	399
보육교사	166,937	14,497	12,075	5,094	79,746	52,186	269	3,070
특수교사	1,248	433	572	47	184	7	1	4
치료사	532	155	329	17	69	2	-	-
영양사	649	82	85	40	377	3	3	59
간호사	833	139	114	50	469	8	-	53
사무원	850	136	156	100	352	43	4	59
취사부	14,467	2,542	1,843	892	6,789	1,883	38	480
기타	5,967	1,013	732	590	2,906	636	10	80

자료: 보건복지부(2011). 2010년 보육통계(2010년 12월 기준).

<표 II-2-13> 자격별·설립유형별 보육교사 현황

(2010.12.31. 현재) 단위: 명

보육교사 자격	계	국공립	법인	민간			부모 협동	가정	직장	
				소계	법인 외	민간 개인				
1급	계	80,202	10,535	8,069	39,453	3,353	36,100	167	19,829	2,149
	남	510	27	104	306	22	284	1	63	9
	여	79,692	10,508	7,965	39,147	3,331	35,816	166	19,766	2,140
2급	계	70,437	3,777	3,745	37,217	1,565	35,652	86	24,727	885
	남	1,676	10	101	1,083	23	1,060	4	470	8
	여	68,761	3,767	3,644	36,134	1,542	34,592	82	24,257	877
3급	계	16,281	183	259	8,160	174	7,986	16	7,627	36
	남	269	4	11	148	3	145	-	106	-
	여	16,012	179	248	8,012	171	7,841	16	7,521	36

자료: 보건복지부(2011). 2010년 보육통계(2010년 12월 기준).

설립유형별 보육교사의 평균연령은 <표 II-2-14>와 같다. 전체 보육교사의 평균연령은 32.9세이다. 설립유형별로 보면 가정어린이집의 보육교사가 36.8세로 가장 연령이 높고, 그 다음은 민간/법인외/부모협동, 법인, 국공립, 직장 어린이집 순으로 직장어린이집 보육교사의 평균연령은 30세가 채 안 되었다.

〈표 II-2-14〉 설립유형별 보육교사의 평균연령

단위: 명

구분	사례수	평균연령	표준편차
전체	13,346	32.9	7.6
국공립	1,845	30.7	6.9
법인	1,936	31.1	7.4
민간/법인의외/부모협동	5,456	33	7.6
가정	2,835	36.8	6.9
직장	1,274	29.3	5.9

자료: 보건복지가족부·한국여성정책연구원(2009). 2009년 전국 보육실태조사: 보육시설 조사 보고서.

〈표 II-2-15〉 설립유형별 보육교사 최종학력

단위: %(명)

구분	고졸	전문대졸 (2년제, 3년제)	4년제 대졸	대학원졸	계(수)
전체	13.5	67.6	17.6	1.3	100.0(131,835)
국공립	5.9	67.3	25.0	1.8	100.0(14,410)
법인	5.1	72.1	21.3	1.5	100.0(13,312)
법인의외	8.9	67.2	21.8	21.1	100.0(5,824)
민간개인	14.2	69.7	15.0	1.1	100.0(64,834)
직장	2.7	56.8	37.7	2.8	100.0(2,711)
가정	21.3	62.4	15.4	0.9	100.0(30,525)
부모협동	11.4	58.4	27.9	2.3	100.0(219)

자료: 한국교육개발원(2010). 교육통계DB.

설립유형별 보육교사의 최종학력은 <표 II-2-15>와 같다. 전체적으로 3년제 이하 대졸자가 6,806명으로 가장 많았으며, 그 다음은 4년제 대졸자 3,414명, 고졸자 2,340명, 대학교 재학 511명, 대학원 졸업자 191명, 대학원 재학자 160명 순이었다. 고졸자의 비율이 가장 높은 곳은 가정어린이집이었으며, 3년제 이하 대졸은 법인어린이집, 대학교 재학은 국공립어린이집, 4년제 대졸, 대학원 재학이나 졸업자는 직장어린이집이 상대적으로 높은 비율을 나타냈다.

설립유형별 보육교사의 최종학교 전공은 <표 II-2-16>과 같다. 전체적으로 유아교육 전공자가 39.9%로 가장 많았고, 그 다음은 전공이 없는 경우 17.5%, 아동학 11.2%, 사회복지학 9.3%, 보육학과 기타 8.7% 순이었다. 유아교육학 전공자는 법인어린이집에 57.0%로 상대적으로 가장 많이 배치되어 있고, 아동학 전공자는 국공립어린이집에, 사회복지학과 보육학 전공자는 민간/법인의외/부모협동 어린이집에 상대적으로 많이 배치되어 있다.

〈표 II-2-16〉 설립유형별 보육교사 최종학교 전공

단위: 명(%)

구분	전체	국공립	법인	민간/법인의 /부모협동	가정	직장
아동학	1,504(11.2)	260(14.0)	224(11.4)	467(8.6)	166(5.9)	387(30.1)
유아교육학	5,334(39.9)	980(52.9)	1,122(57.0)	1,933(35.5)	701(24.8)	598(46.5)
사회복지학	1,242(9.3)	139(7.5)	197(10.0)	607(11.1)	254(9.0)	45(3.5)
보육학	1,171(8.7)	164(8.9)	143(6.7)	556(10.2)	215(7.6)	104(8.1)
가정학	271(2.0)	52(2.8)	43(2.2)	99(1.8)	51(1.8)	26(2.0)
간호학	55(0.4)	2(0.1)	2(0.1)	23(0.4)	23(0.8)	5(0.4)
영양학	63(0.5)	8(0.4)	3(0.2)	21(0.4)	26(0.9)	5(0.4)
교육학	199(1.5)	29(1.6)	13(0.7)	80(1.5)	63(2.2)	14(1.1)
특수교육학	41(0.3)	12(0.6)	11(0.6)	12(0.2)	6(0.2)	0(0.0)
기타	1,164(8.7)	109(5.9)	101(5.1)	558(10.2)	351(12.4)	45(3.5)
전공 없음	2,340(17.5)	97(5.2)	121(6.1)	1,096(20.1)	969(34.3)	57(4.4)
계	13,384 (100.0)	1,852 (100.0)	1,969 (100.0)	5,452 (100.0)	2,825 (100.0)	1,286 (100.0)

자료: 보건복지가족부·한국여성정책연구원(2009). 2009년 전국 보육실태조사: 보육시설 조사 보고서.

보육교사의 근무시간은 <표 II-2-17>과 같다. 전체적으로 보육교사의 1일 평균 근무시간은 9.5시간이며, 한 달간 토요일 근무시간은 5.9시간이고, 휴일 근무시간은 8.2시간이다. 설립유형에 따라 살펴보면 법인어린이집 보육교사의 근무시간이 9.9시간으로 상대적으로 가장 많았으며, 가정어린이집 보육교사의 근무시간이 9.2시간으로 가장 적었다. 토요일과 휴일 근무시간은 국공립어린이집 교사가 상대적으로 가장 많았다.

〈표 II-2-17〉 보육교사의 근무시간

단위: 시간(명)

구분	1일평균 근무시간	한 달 토요일 근무시간	한 달 휴일 근무시간
전체	9.5(13,088)	5.9(10,320)	8.2(328)
국공립	9.6(1,849)	6.4(1,738)	9.3(52)
법인	9.9(1,882)	5.6(1,690)	8.8(46)
민간/법인의외/부모협동	9.5(5,343)	5.7(4,452)	7.7(131)
가정	9.2(2,757)	6.1(1,929)	7.6(65)
직장	9.7(1,257)	6.3(511)	8.5(34)

자료: 보건복지가족부·한국여성정책연구원(2009). 2009년 전국 보육실태조사: 보육시설 조사 보고서.

보육교사의 월평균 급여 및 연평균 수당은 <표 II-2-18>과 같다. 전체적으로 보육교사의 월평균 급여는 126만원이며, 연평균 수당은 148만원이다. 설립유형에 따

라 살펴보면 월평균 급여는 국공립어린이집이 155만원으로 가장 많았고, 그 다음은 직장 154만원, 법인 150만원, 민간/법인외/부모협동 114만원, 가정 102만원 순이었다. 연평균 수당은 직장어린이집이 173만원으로 가장 높았으며, 그 다음은 민간/법인외/부모협동 151만원, 가정 149만원, 국공립 148만원, 법인 127만원 순이었다.

<표 II-2-18> 보육교사의 월평균 급여 및 연평균 수당

단위: 만원(명)

구분	월평균 급여	표준편차	연평균 수당	표준편차
전체	126.1(13,076)	30.8	148.4(11,020)	104
국공립	155.0(1,844)	23.9	147.8(1,635)	88.4
법인	150.2(1,922)	24.1	126.5(1,492)	100.2
민간/법인외/부모협동	113.8(5,329)	23.4	150.5(4,604)	106
가정	101.9(2,791)	14.3	148.8(2,348)	103.8
직장	154.0(1,190)	25.7	172.6(941)	118.3

자료: 보건복지가족부·한국여성정책연구원(2009). 2009년 전국 보육실태조사: 보육시설 조사 보고서.

시도별 어린이집 대체교사 채용 현황은 <표 II-2-19>와 같다. 대체교사 현황은 주별로 달라지므로 매주 교사채용 누계의 평균치를 사용하였다. 전체적으로 대체교사 채용 수는 해마다 줄어드는 경향을 보이며, 2011년에는 전국적으로 269명의 대체교사와 29명의 관리자가 실제 채용된 상황이다. 시도별 대체교사 수는 경기도가 가장 많고, 그 다음은 서울, 경남, 부산 순이다.

<표 II-2-19> 시도별 어린이집 대체교사 채용현황

단위: 명, %

구분	2009년 3~12월 채용현황①				2010년 1~12월 채용현황				2011년 1~10월 채용현황			
	사업량 (계획) ②	대체교사* (실적)		채용율 ③	사업량 (계획)	대체교사 (실적)		채용율	사업량 (계획)	대체교사 (실적)		채용율
		대체 교사	관리자			대체 교사	관리자			대체 교사	관리자	
전체	482	350	36	80%	397	312	29	86%	376	269	29	80%
서울	90	78	12	100%	79	64	5	87%	70	48	6	77%
부산	23	20	1	91%	20	19	1	100%	21	18	1	90%
대구	20	19	1	100%	19	17	1	95%	19	15	1	84%
인천	21	16	2	86%	18	16	1	94%	18	16	1	94%
광주	17	16	1	100%	13	12	1	100%	13	10	1	85%
대전	15	14	1	100%	17	16	1	100%	11	11	1	109%
울산	10	9	1	100%	11	10	1	100%	8	7	1	100%
경기	127	77	8	67%	96	71	10	84%	94	61	10	76%
강원	14	11	0	79%	12	8	1	75%	12	7	1	67%
충북	16	8	1	56%	12	11	1	100%	12	9	1	83%

구분	2009년 3~12월 채용현황①				2010년 1~12월 채용현황				2011년 1~10월 채용현황			
	사업량 (계획) ②	대체교사* (실적)		채용율 ③	사업량 (계획)	대체교사 (실적)		채용율	사업량 (계획)	대체교사 (실적)		채용율
		대체 교사	관리자			대체 교사	관리자			대체 교사	관리자	
충남	19	7	1	42%	12	8	1	75%	12	10	1	92%
전북	23	19	1	87%	19	17	1	95%	19	16	1	89%
전남	20	10	1	55%	14	9	1	71%	15	8	1	60%
경북	22	15	2	77%	19	10	1	58%	19	10	1	58%
경남	35	22	2	69%	26	18	1	73%	26	18	1	73%
제주	10	9	1	100%	10	9	1	100%	7	7	1	114%

주: ① 채용현황: 매주 교사채용 누계의 평균수치 (사업기간 '09-43주, '10-52주, '11(10월말)-43주)

② 사업량: 지방별 예산대비 배정 받은 인원 = 어린이집 지원 대체교사 + 관리인력

* 대체교사는 역할로 어린이집 지원 대체교사와 대체교사를 관리하는 관리자로 구분됨.

③ 채용율: 사업량 대비 채용된 대체교사 수(어린이집 지원 대체교사 및 관리자)

자료: 중앙보육정보센터(2011). 시도별 어린이집 대체교사 채용현황 내부자료.

기타 종사자의 월평균 보수 및 4대 보험 가입률은 <표 II-2-20>과 같다. 기타 종사자 중에서는 치료사의 보수가 147만원으로 가장 많았고, 그 다음은 특수교사 145만원, 사무원 123만원, 간호사 121만원, 영양사 121만원, 운전기사 115만원, 취사부 106만원, 관리인 104만원, 간호조무사 103만원, 인턴 79만원, 기타 73만원, 시간제 교사 71만원 순이었다. 종사자에 따라 4대 보험 가입률이 달라지는데, 특수교사의 가입률이 가장 높았고, 취사부의 가입률이 가장 낮았다.

<표 II-2-20> 기타 종사자의 월평균 보수 및 4대 보험 가입률

단위: 명(%)

구분	사례수	월평균 보수(명)	4대 보험 가입자(%)			
			국민연금	건강보험	고용보험	산재보험
취사부(조리사)	1,825	106.0(169)	141(7.7)	141(7.7)	143(7.8)	143(7.8)
영양사	188	120.9(93)	99(52.7)	97(51.6)	99(52.7)	98(52.1)
간호사	68	121.4(49)	46(67.6)	46(67.6)	46(67.6)	46(67.6)
간호조무사	92	102.6(51)	48(52.2)	58(52.2)	47(51.1)	48(52.2)
특수교사	54	145.3(44)	43(79.6)	43(79.6)	44(81.5)	44(81.5)
치료사	42	147.0(30)	28(66.7)	28(66.7)	28(66.7)	28(66.7)
운전기사	696	115.1(655)	255(36.6)	267(38.4)	268(38.5)	263(37.8)
사무원	173	123.4(150)	114(65.9)	114(65.9)	115(55.4)	114(65.9)
관리인	71	103.9(58)	32(45.1)	37(52.1)	35(49.3)	35(49.3)
시간제교사	83	71.3(28)	30(36.1)	30(36.1)	32(38.6)	33(39.8)
인턴	34	78.6(28)	14(41.2)	14(41.2)	14(41.2)	14(41.2)
기타	187	72.5(160)	82(43.9)	81(43.3)	85(45.5)	85(45.5)

자료: 보건복지가족부·한국여성정책연구원(2009). 2009년 전국 보육실태조사: 보육시설 조사 보고서.

다. 연도별 변화 추이

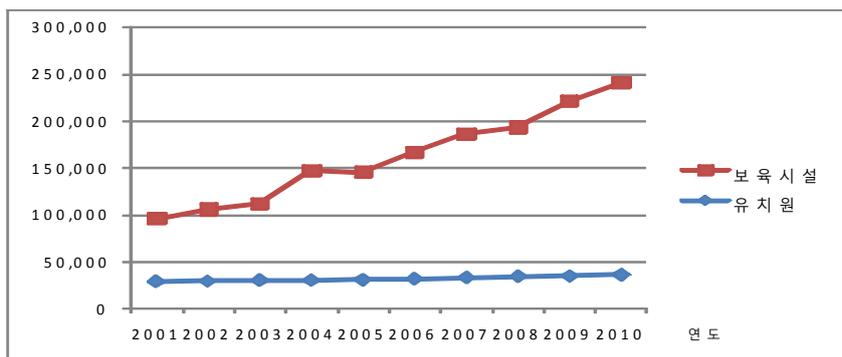
설립유형별 유치원과 어린이집의 교사 수의 변화 추이는 <표 II-2-21>과 같다. 유치원의 경우는 2003년에서 2004년에 조금 감소한 것을 제외하고는 계속 증가하고 있으며, 어린이집의 경우에도 2004년에서 2005년에 조금 감소한 것을 제외하고는 계속 증가하는 추세다. 유치원교사 수는 지난 10년 간 1.3배 정도 증가하였으나, 보육교사 수는 지난 10년 간 3배가 증가하여 상대적으로 증가율이 훨씬 높게 나타났다.

<표 II-2-21> 설립유형별 유치원 및 어린이집 교사 수 변화 추이

단위: 명

구분	유치원				어린이집						
	소계	국립	공립	사립	소계	국공립	법인	직장	가정	부모협동	민간
2001	28,975	15	6,286	22,674	67,065	8,051	11,891	827	11,487	-	34,809
2002	29,673	15	6,384	23,274	76,075	8,719	13,740	886	14,800	-	37,930
2003	30,290	16	6,537	23,737	81,545	8,547	12,730	1,002	16,835	-	42,431
2004	30,206	16	6,710	23,480	117,142	10,666	12,844	1,459	22,454	-	69,719
2005	31,033	17	6,929	24,087	114,352	11,057	12,216	1,650	26,447	160	62,822
2006	32,096	18	7,719	24,359	134,919	12,219	12,626	1,979	34,423	216	73,254
2007	33,504	19	8,144	25,341	153,118	12,949	13,268	2,240	43,317	300	81,044
2008	34,601	20	8,462	26,119	158,727	13,754	12,848	2,259	46,386	255	82,955
2009	35,415	19	8,609	26,787	185,901	15,331	13,359	2,990	61,218	306	92,697
2010	36,461	19	8,808	27,634	204,537	16,520	13,537	3,468	71,313	342	99,357

자료 : 한국교육개발원(각 연도), 교육통계 DB; 보건복지부(각 연도), 보육통계.



[그림 II-2-1] 유치원 및 어린이집 교사 수 변화 추이

설립유형별·자격별 유치원 교원 수의 변화 추이는 <표 II-2-22>와 같다. 유치원 원장과 2급 정교사는 2003년에서 2004년에 조금 감소하고 계속 증가추이에 있으며, 원감과 1급 정교사는 계속 증가해 왔다. 준교사는 늘었다 줄었다를 반복하다가 2010년 10명이 남았고, 보건교사 또한 늘었다 줄었다를 반복하다가 2008년에 급격히 감소하여 2010년 현재 4명이 남았다.

<표 II-2-22> 설립유형별·자격별 유치원 교원 수 변화 추이

단위: 명

구분	계	원장	원감	1급	2급	준교사	보건교사	기타
				정교사	정교사			
2001	국립	15	1	5	9	0	0	0
	공립	6,286	50	283	4,467	1,477	6	1
	사립	22,674	3,118	398	2,059	16,738	18	29
	계	28,975	3,169	686	6,535	18,215	24	30
2002	국립	15	2	4	9	0	0	0
	공립	6,384	53	303	4,581	1,421	18	4
	사립	23,274	3,193	405	2,278	17,185	9	44
	계	29,673	3,248	712	6,868	18,606	27	48
2003	국립	16	1	6	9	0	0	0
	공립	6,537	68	319	4,735	1,376	20	11
	사립	23,737	3,236	425	2,492	17,437	7	38
	계	30,290	3,305	750	7,236	18,813	27	49
2004	국립	16	2	6	8	0	0	0
	공립	6,710	81	325	4,873	1,425	1	3
	사립	23,480	3,178	481	2,841	16,863	5	32
	계	30,206	3,261	812	7,722	18,288	6	35
2005	국립	17	1	7	8	1	0	0
	공립	6,929	96	319	4,986	1,515	1	10
	사립	24,087	3,189	506	3,090	17,201	9	38
	계	31,033	3,286	832	8,084	18,717	10	48
2006	국립	18	4	1	11	2	0	0
	공립	7,719	120	353	5,146	2,091	1	6
	사립	24,359	3,247	527	3,270	17,233	8	38
	계	32,096	3,371	881	8,427	19,326	9	44
2007	국립	19	4	3	10	2	0	0
	공립	8,144	130	392	5,371	2,238	1	11
	사립	25,341	3,487	578	3,413	17,766	4	57
	계	33,504	3,621	973	8,794	20,006	5	68
2008	국립	20	2	4	11	3	0	0
	공립	8,462	134	414	5,640	2,272	0	1
	사립	26,119	3,538	614	3,452	18,474	4	2
	계	34,601	3,674	1,032	9,103	20,749	4	3

구분	계	원장	원감	1급	2급	준교사	보건교사	기타	
				정교사	정교사				
2009	국립	19	1	3	12	3	0	0	0
	공립	8,609	148	443	5,865	2,147	0	1	5
	사립	26,787	3,501	683	3,650	18,902	10	2	30
	계	35,415	3,650	1,129	9,527	21,052	10	3	35
2010	국립	19	2	2	12	3	0	0	0
	공립	8,808	162	457	6,186	1,995	1	1	6
	사립	27,634	3,637	700	3,797	19,449	9	3	27
	계	36,461	3,801	1,159	9,995	21,447	10	4	33

자료: 한국교육개발원(각 연도), 교육통계 DB.

설립유형별·자격별 보육교사 수의 변화 추이는 <표 II-2-23>과 같다. 2006년부터 보육교사교육원 출신에 대한 3급 보육교사 제도가 적용되어 보육교사는 3급으로 나뉘게 되었다. 2004년에서 2005년에 1급 보육교사 수가 조금 줄어든 것을 제외하고 모든 교사가 증가 추이에 있다.

<표 II-2-23> 설립유형별·자격별 보육교사 수 변화 추이

단위: 명

구분	구분	보육교사 자격			보육교사 자격				
		1급	2급	3급	1급	2급	3급		
2001	국공립	5,115	1,624	-	2006	국공립	8,288	1,843	205
	법인	7,459	2,464	-		법인	7,829	2,516	214
	직장	429	200	-		직장	1,329	318	34
	가정	1,391	3,322	-		가정	8,256	11,741	2,572
	부모협동	-	-	-		부모협동	94	57	6
	민간	10,040	15,043	-		민간	31,038	23,887	4,093
	계	24,434	22,653	-		계	56,834	40,362	7,124
2002	국공립	5,405	1,990	-	2007	국공립	9,198	1,438	274
	법인	8,073	3,169	-		법인	8,873	1,895	387
	직장	498	191	-		직장	1,635	244	28
	가정	2,117	4,741	-		가정	12,431	12,701	4,979
	부모협동	-	-	-		부모협동	147	63	29
	민간	12,549	15,201	-		민간	36,186	22,453	8,002
	계	28,642	25,292	-		계	68,470	38,794	13,699
2003	국공립	5,703	1,515	-	2008	국공립	9,686	1,547	229
	법인	8,009	2,443	-		법인	8,374	1,855	372
	직장	576	194	-		직장	1,961	203	34
	가정	2,381	5,521	-		가정	14,604	14,169	7,675
	부모협동	-	-	-		부모협동	126	64	24
	민간	14,143	16,922	-		민간	36,001	23,111	9,491
	계	30,812	26,595	-		계	70,752	40,949	17,825

구분	보육교사 자격			구분	보육교사 자격				
	1급	2급	3급		1급	2급	3급		
2004	국공립	7,846	1,471	-	2009	국공립	11,625	2,785	221
	법인	9,429	1,878	-		법인	9,308	2,980	341
	직장	976	240	-		직장	2,350	465	30
	가정	4,658	7,213	-		가정	30,058	21,566	7,580
	부모협동	-	-	-		부모협동	185	89	17
	민간	24,586	19,098	-		민간	45,677	30,725	8,903
계	47,495	29,900	-	계	99,203	58,610	17,092		
2005	국공립	7,326	2,050	-	2010	국공립	10,535	3,777	183
	법인	7,466	2,798	-		법인	8,069	3,745	259
	직장	1,032	353	-		직장	2,149	885	36
	가정	5,331	9,766	-		가정	19,829	24,727	7,627
	부모협동	68	50	-		부모협동	167	86	16
	민간	24,733	24,107	-		민간	39,453	37,217	8,160
계	45,956	39,124	-	계	80,202	70,437	16,281		

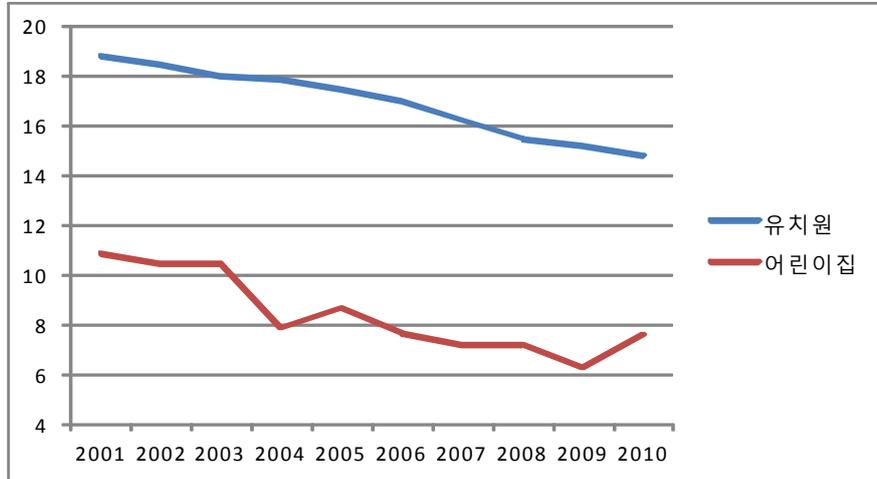
주: 1) 2001~2005년도 3급 보육교사 없음.
 2) 보육시설 1990~2010년 자료는 12월 31일자 통계임.
 자료: 보건복지부(각 연도), 보육통계.

설립유형별 유치원 및 어린이집 교사 1인당 유아 수의 변화 추이는 <표 II-2-24>와 같다. 유치원의 교사 1인당 유아 수는 2001년 18.8명에서 계속 감소하여 2010년 현재 14.8명이며, 보육교사 1인당 영유아수는 2001년 10.9명에서 계속 감소하다가 2009년에서 2010년에 다소 증가하여 2010년 현재 7.6명이다.

<표 II-2-24> 설립유형별 유치원 및 어린이집 교사 1인당 영유아 수 변화 추이
 단위: 명

구분	유치원				어린이집						
	평균	국립	공립	사립	평균	국공립	법인	직장	가정	부모협동	민간
2001	18.8	17.5	19.4	18.6	10.9	12.7	13.6	9.5	6.7	-	11.1
2002	18.5	17.8	18.7	18.5	10.5	11.9	10.3	9.9	6.1	-	12
2003	18	16.8	18.4	17.9	10.5	12.1	11.1	10.4	6.2	-	11.8
2004	17.9	16.8	18.4	17.8	7.9	10.1	10.6	8.1	5.3	-	8
2005	17.5	14.9	17.9	17.3	8.7	10.1	10.3	7.9	4.9	5.8	9.7
2006	17	14.1	15.7	17.4	7.7	9.4	9.5	7.3	4.3	5.7	8.8
2007	16.2	13.7	14.5	16.7	7.2	9.2	8.9	6.8	4.1	4.8	8.2
2008	15.5	12.5	14	16	7.2	9	8.9	7.4	4.5	5.8	8.1
2009	15.2	12.2	14.6	15.4	6.3	8.5	8.4	6.3	3.9	5.4	7.3
2010	14.8	12.4	14.3	14.9	7.6	9.3	10.6	8.2	4.7	6.5	8.3

자료: 한국교육개발원(각 연도), 교육통계 DB; 보건복지부(각 연도), 보육통계.



[그림 II-2-2] 유치원 및 어린이집 교사 1인당 영유아 수 변화 추이

3. 중앙정부와 지방정부의 인력 지원 정책 현황

가. 유치원

정부의 유치원에 대한 인력 지원 사업의 구분은 <표 II-3-1>과 같다. 표에 나타난 바와 같이 유치원에 대한 인력지원은 교직원의 인건비 지원 형태로 이루어지고 있으며, 공립유치원 뿐 아니라 사립유치원 교원까지 일정 부분 지원하고 있는 것을 볼 수 있다.

<표 II-3-1> 유치원 교직원 운영 지원 사업 구분

단위사업		세부사업
공립	교원인건비	정규교직원인건비
		기타정규직원인건비
	기간제교원인건비	기간제(시간제)교사인건비 기타비정규직원인건비
사립	교원인건비	교사처우개선비
		단기대체교사지원
		교육역량제교사업

출처: 교육과학기술부(2011). 2010년도 유아교육 예산 집행 현황 및 2011년도 유아교육 예산 편성현황. 유아교육과 내부자료.

정부의 유치원에 대한 인력 지원 규모는 <표 II-3-2>와 같다. 2010년의 정부의 유치원 인력 지원 사업 규모는 약 5,676억 원이었으며, 2011년에는 약 8,151억 원 규모로 약 44% 정도 증가되었다. 사립유치원에 대한 인건비 지원은 2010년 공립의 13% 수준에서 2011년에는 16% 수준으로 높아졌다. 지역별로 보면 기관수와 교원 수가 가장 많은 경기도의 유치원 인력 지원 사업 규모가 가장 크며, 제주가 가장 작아 2010년 결산으로는 경기도의 20분의 1, 2011년 예산으로는 경기도의 22분의 1 수준이다.

<표 II-3-2> 정부의 교직원 운용 지원 사업 규모

단위: 백만원

지역	2010년 결산			2011 예산		
	공립	사립	계	공립	사립	계
서울	25,349	15,519	40,868	28,878	21,457	50,335
부산	9,278	4,721	13,999	10,679	7,372	18,051
대구	9,230	2,370	11,600	8,694	5,514	14,208
인천	13,855	5,520	19,375	13,653	6,617	20,270
광주	9,713	1,945	11,658	14,155	3,877	18,032
대전	10,740	2,998	13,738	11,731	4,563	16,294
울산	7,467	1,479	8,946	9,619	3,297	12,916
경기	144,700	16,904	161,603	202,190	31,723	233,913
강원	30,852	970	31,822	32,959	2,382	35,341
충북	25,871	843	26,713	33,402	2,389	35,791
충남	31,796	2,021	33,818	32,089	4,329	36,418
전북	31,701	3,108	34,809	132,322	5,060	137,382
전남	50,890	1,389	52,279	56,246	2,679	58,925
경북	47,070	2,995	50,066	55,926	4,692	60,618
경남	43,593	4,407	48,000	48,130	7,713	55,843
제주	8,008	271	8,279	10,062	745	10,807
총합계	500,113	67,460	567,573	700,735	114,409	815,144

출처: 교육과학기술부(2011). 2010년도 유아교육 예산 집행 현황 및 2011년도 유아교육 예산 편성현황. 유아교육과 내부자료.

2010년 세부사업별 인건비 보조 현황은 <표 II-3-3>과 같다. 유치원 교원인건비 보조 총액은 총 6,160억 원으로 2009년 5,423억 원에 비해 737억 원이 늘었다. 2010년에는 공립유치원 인건비가 74.6%를 차지하고 18.4%가 공립운영비 보조액이며, 사립유치원 교사 처우개선비도 10.4%를 차지한다. 그 외 공립유치원 기간제교사 인건비 지원, 기타 비정규직 직원 인건비, 기타 운영 지원 등이 일부 포함되어 있다. 지역별로는 경기도의 지원액이 약 1,668억 원으로 가장 크며,

그 다음은 전남 약 587억, 경남 약 509억, 경북 약 501억 순으로 높다. 제주도의 지원액이 약 96억 원으로 가장 적으며, 그 다음은 울산 약 107억, 광주 약 113억, 대구 약 117억 순으로 낮다. 사립교사 처우개선비 지원은 경기도가 약 166억 원으로 가장 높으며, 그 다음은 서울 약 153억, 인천 약 54억, 부산 약 47억 순이다. 가장 낮은 곳은 제주도로 약 1억 6천만 원이며, 그 다음은 충북 약 8억, 강원 약 9억 3천만 원, 전남 약 13억 9천만 원 순이다.

〈표 II-3-3〉 시도별 세부사업별 유치원 교원 인건비 보조 현황(2010)

단위: 백만원, %

구분	사립 처우개선	공립 인건비	공립 기간제	기타 비정규직	공립 운영비	기타 운영지원	계
서울	15,307	22,272	3,077	-	21,675	107	47,131
부산	4,666	8,404	867	8	3,111	-	12,390
대구	2,310	6,968	2,262	-	2,450	-	11,680
인천	5,420	12,595	911	350	7,372	180	21,408
광주	1,876	8,513	208	993	1,550	-	11,264
대전	2,934	6,743	546	3,451	2,164	-	12,904
울산	1,461	7,194	273	-	3,220	-	10,687
경기	16,551	132,368	12,313	19	22,056	-	166,756
강원	934	30,136	716	-	4,665	-	35,517
충북	809	25,325	544	1	11,938	656	38,464
충남	2,021	30,291	1,505	-	8,088	-	39,884
전북	3,000	30,757	705	239	6,911	30	38,642
전남	1,389	48,186	2,703	-	6,366	1,444	58,699
경북	2,904	40,584	2,267	4,218	3,037	-	50,106
경남	2,069	42,595	999	-	7,230	83	50,907
제주	160	6,653	174	1,180	1,568	-	9,575
계	63,811	459,584	30,070	10,459	113,401	2,500	616,014
비율	10.4	74.6	4.9	1.7	18.4	0.4	100.0

자료: 교육과학기술부(2011). 2010년도 유아교육 예산 집행현황.

2009년 대비 2010년 시도별 사립유치원 처우개선비 지원 증감 현황은 <표 II-3-4>와 같다. 2010년 기준 사립유치원 처우개선비 지원 금액은 약 638억 원으로, 2009년 약 253억 원에 비해 2배가 넘게 증가하였으며, 모든 지역에서 증가하는 양상을 보였다. 지역별로 보면 경기도의 증가액이 약 105억 4천만 원으로 가장 많고, 그 다음은 서울, 인천, 부산, 전북 순이다. 가장 증가액이 적은 지역은 제주도로 2백만 원이 증가하였으며, 그 다음은 경남, 충북, 강원 순이다.

〈표 II-3-4〉 시도별 사립유치원 처우개선비 지원 증감 현황

단위: 백만원

구분	2009년 결산	2010년 결산	증감
서울	5,550	15,307	△9,757
부산	2,097	4,666	△2,569
대구	959	2,310	△1,351
인천	1,440	5,420	△3,980
광주	732	1,876	△1,144
대전	1,133	2,934	△1,801
울산	683	1,461	△778
경기	6,008	16,551	△10,543
강원	476	934	△458
충북	476	809	△333
충남	752	2,021	△1,269
전북	1,188	3,000	△1,812
전남	617	1,389	△772
경북	1,246	2,904	△1,658
경남	1,816	2,069	△253
제주	158	160	△2
계	25,331	63,811	△38,480

자료: 김은설 외(2010). 2010 유아교육정책의 성과와 과제. 육아정책연구소, 교육과학기술부. 2010년도 유아교육 예산 집행현황. 유아교육과 내부자료.

나. 어린이집

보육재정은 어린이집 운영비 지원, 보육료 지원, 어린이집 기능보강 등의 예산으로 구성된다. 정부의 어린이집 운영비 지원 중 보육교직원 인건비 지원은 정부가 건축비를 지원한 국공립 및 법인 어린이집 중심으로 이루어지고 있으며, 그 밖에 취약보육과 직장 어린이집에 대한 인건비 지원도 하고 있다.

2007년부터 2011년까지 정부의 인건비 지원 예산은 <표 II-3-5>와 같다. 인건비 지원 금액은 해마다 증가하여 2011년에는 2007년 대비 1.5배 정도 증가하였다.

〈표 II-3-5〉 국고지원 보육사업 인건비 예산: 2007~2011

단위: 백만원

2007년	2008년	2009년	2010년	2011년
554,824	658,368	753,082	766,876	813,638

출처: 서문희·최윤경·김문정(2011). 2011 보육정책의 성과와 과제 중간보고서. 육아정책연구소, p63.

교사 관련 지원 사업 규모는 <표 II-3-6>과 같다. 보수교육의 대상은 2010년, 2011년 모두 26,118명이며, 지원 금액도 12억 4,800만원으로 동일한데, 인터넷 강의 이수자는 늘어났다. 농어촌 교사 특별근무수당 대상자는 2010년 27,344명에서 2011년 37,414명으로 늘어난 것에 비례하여 예산이 증가하였으며, 대체교사는 2010년과 2011년 모두 450명으로 변화가 없으나 예산은 1억 미만으로 아주 조금 증가하였다.

<표 II-3-6> 교사 관련 지원 사업 규모

단위: 명, 백만원

구 분	2010		2011	
	수	예산	수	예산
보수교육	26,118 (39,000)	1,248	26,118 (52,000)	1,248
농어촌 근무 보육교사 특별근무수당	27,344	18,047	37,414	23,706
대체교사	450	2,891	450	2,980

주: ()는 인터넷 강의 이수자 포함

출처: 서문희 외(2011). 2011 보육정책의 성과와 과제 중간보고서. 육아정책연구소, p51.

4. 선행연구

가. 육아지원서비스의 질

육아지원서비스의 질이 유아의 발달에 영향을 미치는 것은 주지의 사실이다. 질적으로 우수한 서비스를 받는 유아는 성인이나 또래와 긍정적으로 상호작용하며, 전인적인 발달을 균형 있게 이룰 수 있는 반면, 질적으로 낮은 서비스를 받는 유아는 육아지원기관에서 목적 없이 방황하며 시간을 보내는 경향이 있으며, 결과적으로 최적의 발달을 하기 어렵다. 이러한 관점에서 육아지원서비스의 질은 매우 중요하다.

육아지원서비스의 질의 개념은 절대적인 개념이 아니라 상대적인 개념이며 객관적이고 보편적인 실체이기보다는 가치, 신념, 흥미에 기반을 둔 주관적이고 형성 중인 개념이다(이병진, 1999). 육아지원기관의 서비스의 질은 측량할 수 있는 구조적인 질과 유동적인 측면의 과정적 질로 나누어 볼 수 있다(Phillips & Howes, 1987). 구조적인 질은 교사 대 유아 비율, 집단 크기, 교사의 교육정도

및 경력, 교사의 임금 이직률, 물리적 환경 등 수치로 표시할 수 있고 법으로 규제할 수 있는 요인이며, 과정적 질은 프로그램이 진행되는 상황에서 자연스럽게 일어나는 교육과정이나 유아의 발달을 촉진하기 위한 유아와 교사의 상호작용, 또래 관계 등을 말한다(Dunn, 1993; Phillips & Howes, 1993).

외국 선진국에서는 일반적으로 시설 조건, 교사자격, 교육과정, 관리감독, 기관평가 등에 대한 정책이나 법적 규정을 통해 유아교육의 질을 관리하고 있다. 미국은 국가 수준의 성취도 수준을 정하여 교육의 질 관리를 하고 있으며, 영국 또한 유아교육기관이 성취해야 하는 국가수준의 교육기준을 제시하여 초등학교를 시작하는 모든 아동의 기초학력 수준을 평가하도록 하였다. 호주는 1994년 종일제 질 관리 시스템을 통해 육아지원기관의 질적 향상을 위한 인증 제도를 시작하였고, 2005년에 기준을 개정하였다.

국내에서는 육아지원기관의 상당한 양적 성장이 이루어진 1980년대 이후에 서비스 질에 대한 관심이 높아지기 시작하였다. 이러한 관심의 결과로 육아지원 서비스의 질적 제고를 위한 정책들이 입안되었으며, 육아지원기관이나 프로그램에 대한 평가기준들이 만들어졌다. 1980년대 후반의 “유아교육기관 평가준거”(박혜정·강혜원·장명립, 1986)를 시작으로 1990년대에 들어 “한국 유아교육 시설기관의 표준 평가척도개발에 관한 예비연구”(이영석, 1990), “유아교육 프로그램 평가척도”(이은혜·이기숙, 1996), “사립유치원평가 준거 개발”(유현숙·박영숙·김규태, 1997) 등의 평가기준 개발이 이루어졌다.

2000년대에 들어서 어린이집의 경우 2003년 “평가인증 모형 개발연구”를 통해 보육시설 평가인증지표가 만들어졌고, 2005년 시범평가를 거쳐 2006년부터 2009년에 1차 평가인증사업을 마무리하였으며, 2010년 3월부터 2차 인증사업을 시작하였다. 유치원 평가 사업은 2007년 “유치원 평가지표 및 평가편람 개발 연구”에서 유치원 평가지표를 만들었으며, 2008년부터 2010년에 1주기 평가를 마치고 2011년부터 2주기 평가를 시작하였다. 이상의 육아지원서비스 질적 수준을 평가하기 위한 준거를 정리하면 <표 II-4-1>과 같다.

표에 나타난 바와 같이 육아지원서비스의 질적 수준을 평가하기 위한 준거는 상당히 방대하고 포괄적이다. 본 연구에서는 이상의 준거를 참조하여 육아지원 서비스의 질을 평가하는 준거로 교실과 보육실의 환경 구성, 교수자료의 적합성과 다양성 및 충분성, 교육활동 계획 및 운영, 수업의 질, 교사의 상호작용, 유치원의 운영 관리, 가정 및 지역사회와의 연계 및 협력, 청결과 위생 관리, 유아

의 건강관리, 급식과 간식, 안전 관리의 항목을 선정하였다. 선정된 평가 준거는 본 설문지에서 육아지원서비스의 질을 평가하는데 사용하였고, 평가 결과는 인력 운영과 관련하여 분석하였다.

〈표 II-4-1〉 육아지원서비스의 질 평가를 위한 준거

선행연구	육아지원서비스 평가 준거
박혜정 등(1986)	교육과정 운영의 적절성, 교육환경 구성의 적합성, 시설·설비 관리의 효율성, 경영관리의 합리성, 가정 및 지역사회 관계의 적절성
허형 등(1994)	물리적 환경 구성, 교육과정 운영, 교원의 전문성, 경영관리, 가정 및 지역사회와의 관계
이은혜·이기숙 (1996)	일과계획, 교육과정, 상호작용, 물리적 환경, 교재·교구, 영양·건강·안전, 운영관리, 교직원 가정, 지역사회와의 관계, 평가활동
유현숙 등(1997)	교육목표 및 계획, 교육과정, 교육환경, 교직원, 운영관리, 유치원의 성취
보육시설 평가인증 (2차)	보육환경, 운영관리, 보육과정, 상호작용과 교수법, 건강과 영양, 안전
유치원 평가(2기)	교육과정, 교육환경, 유아의 건강·안전, 운영관리

나. 육아지원 인력

1) 원장 및 교사

유치원장과 어린이집 원장에 대한 연구는 직무 수행과 직무 스트레스에 대한 유치원장과 보육시설장의 인식(차선미·이미화, 2008), 보육시설장과 유치원장의 자격제도에 대한 유아교사의 인식(이연승·최진령, 2010), 사립유치원 원장의 고충과 보람, 그리고 희망(이대균·최서영, 2008) 등 직무와 자격, 직무수행에 있어서의 어려움을 주제로 한 연구가 소수 있다.

차선미와 이미화(2007)는 원장의 직무 수행 인식 정도는 높은 수준으로 보육시설장이 유치원장보다 직무 수행을 더 많이 하며 직무 스트레스도 상대적으로 더 많이 받는다고 보고하였다. 설립유형에 따라서는 국공립 기관의 경우는 고유 업무를, 사립 기관의 경우는 지원 업무와 교사 업무를 상대적으로 많이 수행하였으며, 고유 업무 이외에 지원 업무와 교사 업무를 많이 할수록 직무 스트레스

도 높은 것으로 나타났다.

이연승과 최진령(2010)은 유아교사들이 보육시설장의 자격제도 기준에 대해 보통 이하로, 유치원장은 보통 이상으로 평가하였으며, 보육시설장의 자격을 유치원장 수준으로 강화하고 개선되어야 한다는 인식을 가지고 있다고 하였다.

이대균과 최서영(2008)은 10명의 사립유치원장에 대한 심층면접 분석을 통해 사립유치원장이 느끼는 가장 큰 고충은 수요자 중심의 재정 구조로 인해 발생하고 있으며, 수많은 어려움 속에서도 자신의 직무를 수행해 나가는 원동력은 교육적 효과로 인한 아이들의 변화와 학부모와 교사로부터의 감사 등 그들이 느끼는 보람임을 보고하였다. 이를 기초로 연구자는 사립유치원에 대한 재정적 지원, 원장에 대한 연수 지원, 유사 유아교육기관에 대한 제도적 정비를 제안하였다.

유치원장과 어린이집 원장과는 달리 교사에 대한 연구는 상대적으로 다양한 주제를 가지고 상당한 연구가 이루어졌다. 그럼에도 불구하고 교사 인력 배치 및 활용을 주제로 한 연구는 찾아보기 어려우며, 관련된 연구로 보육교사 근무현황 및 실태조사(서의석, 2006), 보육교사 직무 실태에 대한 연구(정지은, 2010), 우리나라 유치원교사와 보육교사수급정책의 장, 단기 발전 방안(고영미·이상희, 2009), 유치원교사의 직무분석(김은영, 2006) 등이 있다.

서의석(2006)은 보육교사의 평균 근무시간은 9.9시간으로, 영유아를 위한 종일 보육은 물론 틈틈이 교구준비, 관찰일지나 업무일지 쓰기, 보육계획안 작성, 부모상담은 물론 청소와 급·간식준비까지 담당하고 있다고 보고하였다. 이와 같은 결과를 토대로 보육교사의 근무시간이 단축되어야 하며, 업무 내용이 조정, 합리화 되어야 하고 보육교사 처우개선 현실화 추진방안이 모색되어 지나친 업무 과다를 줄이고 보육교사에게 적절한 근무환경을 개선하여 보육의 질을 향상하여야 한다고 주장하였다.

정지은(2010)은 근무경력, 교사의 연령과 학력, 보육교사의 직위, 기관유형, 결혼유무에 따른 직무실태를 살펴보고, 이를 기초로 몇 가지 제언을 하였다. 연구자는 보육교사의 직무만족도를 향상시키기 위해서는 보육교사의 임금격차를 줄여야 하며, 근무시간과 과도한 업무를 줄이고, 근무시간을 초과했을 경우 이에 상응하는 수당을 주어야 하며, 교사의 복지에 좀 더 신경 써야 한다고 하였다.

고영미 등(2009)은 유치원교사와 보육교사수급 현황 및 문제점을 분석해 유치원교사와 보육교사수급의 장·단기 발전 방안을 모색하고자 하였다. 유치원교사

와 보육교사수급의 단기적 방안으로 유치원 종일반과 어린이집의 정교사 2인 담임체제 및 교사 1인당 적정 원아 수를 고려한 수요를 예측하는 것이며, 수요와 공급의 양적 균형 및 질을 고려한 교사수급이 필요하고 수요에 적합한 교사를 공급하기 위한 예산을 확보하는 것이 필요하다고 하였다. 유치원교사와 보육교사수급의 장기적 방안으로는 유치원 종일반과 어린이집의 정교사 2인 담임체제 및 교사 1인당 적정 원아 수의 법제화와 교사수급 및 정원관리 담당 행정부서의 일원화 체제를 구축하며, 확보된 예산의 효율적 배분이 필요하다고 주장하였다.

김은영(2006)은 유치원 교사의 직무분석을 통해 유치원 교사의 직무를 교수학습 준비, 교수학습 실제, 교수학습 평가, 전문성 신장, 유아보호 관련 업무, 학부모 관련 업무, 행사 관련 업무, 사무 관련 업무, 시설설비 관련 업무, 대인관계 및 사회적인 업무의 10가지 영역으로 구분하고, 190가지 직무를 도출하였다. 이러한 결과를 기초로 유치원 교사의 직무가 매우 다양하고 직무부담이 크기 때문에 정책입안자는 교사의 업무를 일정 부분 분담해서 지원해 줄 수 있는 보조교사, 서무, 청소 담당자 등의 인력지원 정책을 마련해야 하며, 교육청 장학사, 교사교육자, 유아교육 연구자, 유치원 운영자 모두가 유치원 교사의 업무 간소화 및 경감을 위해 노력해야 한다고 주장하였다.

이상에서 살펴본 바와 같이, 원장의 경우 다양한 업무를 수행하고 있으며, 고유 업무 이외에 지원 업무와 교사 업무를 많이 할수록 직무 스트레스도 높아지지만, 어려움 가운데도 보람을 느끼고 있는 것으로 나타났다. 또한 어린이집 원장 자격 기준이 유치원 원장과의 차이가 많아 이를 개선해야 한다는 보고도 있었다. 교사의 경우에는 근무시간이 매우 길며, 매우 다양한 영역의 여러 가지 업무를 수행하고 있어 직무부담이 크기 때문에 교사의 근무시간 단축과 함께 처우개선 등 교사의 복지에 좀 더 신경 써야 하며, 더불어 보조인력 등의 지원을 통해 실질적인 업무경감에 도움을 주어야 한다는 주장이 있었다. 한편, 교사의 수급을 고려하여 유치원 종일반과 어린이집의 정교사 2인 담임 체제를 제안하기도 하였다.

2) 교육보육 지원 인력

교사 이외에 유치원과 보육시설의 보조인력 활용에 대한 일부 보고가 있으나 이러한 인력의 배치 및 운영 현황 파악에는 매우 부족한 실정이다. 교육과 보육

을 지원하는 인력 관련 연구로는 유치원 현장에서 보조교사가 하는 일의 의미 찾기(최혜윤·나정, 2009), 유아 통합학급에서의 특수교육 보조원 실태 및 유아특수교사와 통합담당교사의 인식(박양현, 2007), 유치원 특수교육보조원 활용 실태 및 교사의 인식(강대옥·박재국·서민채, 2009), 보육교사 대체인력 활용 현황 및 문제점(이미정, 2004) 등이 있다.

최혜윤 등(2009)은 보조교사는 교육활동을 준비하고 정리하며 기타 잡무를 처리하는 일뿐 아니라 유아들의 교육에 직접 참여하고 있다고 보고하며, 구체적으로는 나오되는 유아가 존재하지 않도록 개별아이들에게 1:1로 다시 한 번 교수 활동을 수행함으로써 유아들 사이의 편차를 해소하기 위해 노력한다고 하였다. 보조교사가 하는 일은 교사에게는 또 하나의 손과 또 하나의 눈의 의미가 있으며, 유아에게는 자신을 품어주는 또 하나의 마음과 다시 한 번 1:1로 가르쳐주는 선생님의 의미가 있다고 하면서, 보조교사를 확대하고 효율성을 높이기 위해 보조교사가 유아를 돌보고 가르치는 일을 실천하는데 필요한 지식과 태도에 관한 자격기준이 필요하다고 하였다.

박양현(2007)은 통합학급에서 특수교육 보조원으로 인해 전반적인 수업활동이 원활해졌으며, 장애유아의 개별육구에 따른 지원을 제공하여 교육의 질을 높일 수 있었다고 하였다. 뿐만 아니라 과다한 교사의 업무를 줄여 주었으며, 이들의 보조로 인하여 교사가 학급전체 학생을 위한 교육활동을 가능하게 해 주었고, 장애유아의 개별적인 특성과 요구, 행동습관 등에 관한 정보를 얻을 수 있었다고 보고하였다. 이를 기초로 효과적인 통합교육을 위해서는 통합학급에 전문성 있는 보조원을 필히 배치해야 함을 주장하였다.

강대옥 등(2009)은 특수교육보조원은 통합수업에 11~25시간 지원하는 경우가 가장 많았으며, 일과활동에서는 문제행동관리를 주로 한다고 하였다. 또한 장애유아와 일반유아의 상호작용활동 지원을 위해 또래관계 형성과 생활지도 업무를 많이 수행하고, 교사의 사무행정지원을 위해서 유아의 개인물품정리 및 관리, 출석점검 등의 업무를 수행한다고 보고하였다. 이를 통해 보조원은 장애유아의 개인적 욕구지원 등 장애유아의 일상생활능력의 향상에 가장 많은 도움을 준다고 보았다.

이미정(2004)은 많은 보육시설에서 보육교사가 아닌 일반직원이나 실습생 등이 대체역할을 함으로써 보육의 질 저하가 일어난다고 지적하였다. 보육시설은 방학기간이 없기 때문에 현직교사의 보수교육을 위해 대체인력의 확보가 필수

적이라고 하면서, 중앙정부차원에서 최소한도의 대체인력 확보를 위한 관리 전담체계를 확보하고, 대체교사 자격기준 마련, 재원확보, 대체인력 활용기준의 표준화를 해야 한다고 주장하였다.

이상에서 나타난 바와 같이, 보조교사나 특수교육보조원은 다양한 역할을 수행하며 실질적으로 교사를 보조하고 있고, 현장에 많은 도움을 주고 있으나, 자격기준과 전문성에 대한 고려가 필요한 것으로 나타났다. 한편, 일반직원이나 실습생 등이 대체역할을 함으로써 보육의 질 저하가 일어난다고 지적하면서 대체인력의 확보를 주장하기도 하였다.

3) 기타지원인력

기타지원인력에 대한 연구는 소수이나 그 대상이 다양하게 나타났다. 기타지원인력에 대한 연구는 보육시설 급간식의 인력 및 비용 현황과 질 개선에 대한 요구 조사(김영명·이주현, 2005), 보육시설 종사자 조직체계 및 배치기준 합리화 방안-영양사, 간호사, 취사부를 중심으로(김양희, 1995), 노인인력의 유아교육기관 활용에 대한 기관장의 인식 조사 연구-유치원과 어린이집을 중심으로(이원표, 2005), 유치원 3세대 하모니 교육정책사업에 대한 교사와 학부모의 인식 및 요구 조사(김태정, 2010), 유치원 3세대 하모니 교육정책에 대한 학급교사의 인식 탐구(김영옥·윤경선·문원자, 2009), 보육시설 종사자의 노인 보육교사 활용 의도에 관한 연구-1.3세대 교육공동체 프로그램을 중심으로(권해주, 2008), 유치원에서의 어머니 자원봉사활동에 관한 연구(박화윤·최재숙, 2001), 유치원에서의 부모 자원봉사 현황 및 교사의 인식(이소정, 2008), 유치원 학급보조 자원봉사자 활동의 실태와 개선 방안(남미라, 2009), 보육시설에서 대학생의 자원봉사 활성화 방안 연구-전라남도 나주시 어린이집을 중심으로(양순봉, 1999) 등이 있다.

김영명과 이주현(2005)은 보육시설장과 교사를 대상으로 한 조사를 통해 취사부가 조리를 담당하고 있는 시설은 64%이나, 가정보육시설의 경우 시설장이 취사를 담당하고 있는 경우가 63%이고 취사부가 취사를 전담하는 경우는 11%에 불과한 것으로 보고하였다. 이러한 결과를 기초로 연구자는 취사부에 대한 인건비 지원, 급식시설과 설비의 현대화 및 작업능률 향상을 위한 자동화기기 도입, 공공근로 인력이나 자활후견기관, 자원봉사센터 등과 연계한 인력지원 등을 통해 보육시설의 취사인력을 확보해야 한다고 주장하였다.

김양희(1995)는 보육시설 내에서 영양사, 간호사, 취사부와 같은 종사자의 역

할이 중요함에도 불구하고 현실적으로 배치가 불가능한 이유는 시설의 입장에서 보면 재정적 어려움을 겪기 때문이며, 보육시설 종사자들의 역할 분담의 내용과 비연속성 등 상대적 비교에서 비롯되는 조직 내 인간관계상의 문제가 발생하고 있기 때문이라고 보고하였다. 연구자는 이에 대한 개선방안으로 단기적으로는 영양사 배치의 삭제나 보육정보센터의 영양프로그램 활용, 촉탁 간호사로의 전환, 시간제 근무직이나 자원봉사자의 활용, 예비 보육교사 활용을 통해 현재의 배치기준을 조정할 필요가 있으며, 장기적으로는 보육예산을 늘여 영양사, 간호사, 취사부의 인건비를 현실적으로 지급할 필요가 있다고 제안하였다.

이원표(2005)는 유치원과 보육시설을 대상으로 한 조사에서, 유아교육기관에서 인력의 부족을 가장 크게 느끼고 있는 분야는 청소와 요리로 나타난 반면, 노인인력은 요리와 청소보다는 고급인력에 속하는 강사의 역할을 선호하고 있는 추세여서 현장의 요구와 노인인력 선호 분야와의 거리가 존재하고 있다고 보고하였다. 연구자는 노인인력 활용도를 높이기 위해서 노인인력에 대한 사전 교육과 지역 특성에 맞는 맞춤형 직종을 개발할 것을 제안하였다.

김태정(2010)은 유치원의 3세대 하모니 교육정책에 대해 연구를 하였는데, 하모니 선생님은 주로 '12:00~16:00'의 오후 시간대에 '점심 및 간식 배식 보조', '낮잠 및 휴식 시간의 생활지도와 대·소변 돕기' 등의 활동을 주로 하고 있는 것으로 나타났다. 교사는 하모니 선생님에 대한 기본적인 인식과 태도가 긍정적이었고, 교사와 하모니 선생님과 관계도 일방적이지 않고 상호 우호적이었으며, 하모니 선생님이 유아에게 미치는 영향에 대해서도 교사가 긍정적으로 인식하고 있는 것으로 보고하였다. 이에 대한 학부모 인식 역시 교사와 마찬가지로 대체로 긍정적이며, 특히 유아의 전통교육과 인성교육 및 예절교육에 대해 큰 도움이 된다고 인식하는 것으로 나타났다. 이러한 분석을 기초로 연구자는 자격을 갖춘 자원봉사자 인력의 부족과 자원봉사자 교육에 대한 문제점을 지적하고 하모니 선생님을 활용할 프로그램 개발의 필요성을 제안하였다.

김영옥 등(2009)은 교사 9명의 면담내용 분석을 통해 교사들은 3세대 하모니 자원봉사자에 대해 '노인의 사회활동', '교실 내외 청결 유지 지킴이', '유아 돌봄이', '보조교사' 등의 측면에서 긍정적으로 인식하고 있는 반면, '또 다른 상사', '한 교실 두 교사', '업무부담 증가', '유아에 대한 지나친 허용' 측면에서 어려움을 겪고 있는 것으로 보고하였다. 또한 교사들은 3세대 하모니 자원봉사자의 '배치율 확대', '연령층 하향', '사전 연수', '공통의 이해'를 요구하고 있었다.

연구자는 3세대 하모니 교육정책이 교사에게는 업무경감의 효과를, 유아에게는 할머니의 정(情) 문화를 경험할 수 있는 기회를, 노인에게는 사회활동에 참여할 수 있는 기회를 제공함으로써 유아교육현장에 기여하는 효과적인 정책이라고 평가하였다.

권해주(2008)는 보육시설 종사자와 시설장 259명의 설문응답 분석을 통해 노인보육교사의 양성교육과정에서 가장 중요시되어야 할 사항은 인성교육이고, 노인보육교사는 주방업무 혹은 관찰자나 평가자로서의 역할은 잘 수행할 수 있으나 교재교구의 선택이나 교실환경 구성과 같은 역할을 수행하기는 어려움이 있을 것이라고 보고하였다. 연구자는 보육시설에서 노인보육교사의 활용에 대한 인식은 부정적으로 나타났으나, 영아반의 보육교사는 부족하고 노인보육교사는 영아반에 적합하다는 조사결과에 따라 노인보육교사 활용이 활성화되어야 한다고 주장하고, 이를 위하여 정책 관계자들의 적극적인 홍보와 노인보육교사 양성 프로그램의 개발을 통한 교육이 필요하다고 하였다.

박화윤과 최재숙(2001)은 자원봉사 활동 경험이 있는 유치원 어머니 143명의 질문지와 면담내용 분석을 통해 유치원 자원봉사활동의 운영 실태와 어머니의 인식을 알아보았다. 유치원에서의 어머니 자원봉사 활동은 대부분 유치원의 요청에 의해 이루어지며, 사전교육은 대부분 교사에 의해 소집단 토의를 통해 유아교육의 필요성과 일과활동을 중심으로 이루어진다고 보고하였다. 자원봉사활동내용은 단순한 인력보조에 집중되며, 어머니의 자원봉사활동은 유아와 어머니 자신 모두에게 긍정적이었으나 자원봉사 활동에 필요한 정보의 부족을 문제점으로 지적하였다. 연구자는 효율적인 어머니자원 활용을 위해 어머니 자원봉사에 대한 교사와 어머니의 인식과 이해수준을 향상시켜 적극적이고 전문적인 참여태도로의 전환이 필요하며, 자원봉사 업무설계, 모집, 심사 및 선발, 배치 및 업무부여 등 어머니 자원봉사를 위한 일련의 관리체계가 마련되어야 한다고 주장하였다.

이소정(2008)은 유치원 교사 206명의 설문지를 분석하여 부모 자원봉사 활동에의 참여 경로는 교사의 권유에 의해서 참여하는 경우가 가장 많았으며, 부모 자원봉사 활동 형태가 인력보조 활동의 형태에 편중되어 있어 적극적인 참여를 유도하기 위해서 자원봉사 활동의 종류와 방법이 다양화될 필요가 있다고 하였다. 연구자는 유치원에서의 부모 자원봉사 활동이 유아에게는 유치원 생활에 애착과 자긍심을 갖도록 하고, 부모에게는 자녀교육에 대해 보다 적극적인 관심을

갖게 하며, 유치원에는 유치원과 가정의 상호연계로 인한 일관성 있는 교육을 할 수 있도록 한다고 보고하였다.

남미라(2009)는 유치원 교사 210명의 설문응답 분석을 통해 많은 유치원 교사들은 학급보조 자원봉사자 활동이 필요하다고 인식하고 있으나, 현실적으로 자원봉사활동 프로그램의 준비 부족을 이유로 필요하지 않다고 응답한 사례가 있다고 보고하였다. 유치원 교사들은 학급보조 자원봉사자에게 각종행사 준비와 청소나 환경정리 등의 도움을 받고 싶어 하나, 낮은 참여도 때문에 어려움을 겪는 것으로 나타났다. 연구자는 자원봉사자 활동이 원활하게 이루어지기 위해서는 충분한 수의 자원봉사자 확보 및 봉사활동 가능성을 사전에 판단할 수 있는 시스템의 도입 확보가 우선되어야 한다고 주장하였다. 또한 자원봉사자 활동을 저해하는 가장 중요한 요인으로 적절한 보상체제의 불비, 자원봉사자의 유아교육에 대한 이해와 자질 부족으로 나타남에 따라 자원봉사자에 대한 연수와 함께 다양한 보상체제를 마련할 필요가 있다고 하였다.

양순봉(1999)은 전남 나주시 어린이집을 중심으로 한 조사에서 대학생 자원봉사와 관련한 문제점으로는 보육시설과 대학의 연계성이 부족하고, 보육시설장의 의식구조 개선이 시급한 것으로 보고하였다. 연구자는 학교 내 동아리 모임이나 클럽활동 유치, 영·유아 보육에 관심 있는 학생들에 대한 실습지도, 영·유아 보육프로그램을 대학과 공동으로 연구, 보육시설장과 사회복지학과 교수와의 간담회 개최를 통한 의식변화, 보육시설 간 연합행사 시 대학 자원봉사자와의 공동 기획 등의 방안을 통해 보육시설의 부족한 인력을 보충하고, 보다 효율적으로 대학생 자원봉사자를 활용할 수 있을 것이라고 제안하였다.

이상에서 나타난 바와 같이, 현장에서 가장 필요로 하고 있는 인력은 청소와 요리이며, 취사부나 청소부 등의 인력이 필요하지만 배치가 어려울 경우 배치 기준을 조정하거나 자원봉사를 활용하거나 다양한 기관과 연계하여 지원을 받는 방안 등을 제안하고 있다. 더불어 노인 인력을 활용하는 3세대 하모니 교육 정책에 대해 일부 부정적인 시각도 있으나, 교사와 유아, 노인 모두에게 긍정적인 영향을 미침으로써 유아교육현장에 기여하는 효과적인 정책으로 평가하고 이를 활성화해야 한다고 보고하고 있다. 한편, 자원봉사자의 경우 부모 자원봉사자나 대학생 자원봉사자 모두 현장을 지원하는 긍정적인 측면을 가지고 있으나, 자원봉사 활동의 종류와 방법이 다양화되어야 하며, 일정 연수와 보상체제, 관리체계의 마련이 필요한 것으로 나타났다.

Ⅲ. 국외 육아지원기관 인력 제도 및 현황

본 장에서는 국외 육아지원기관 인력제도 및 현황에 대하여 소개하고자 한다. 본 장의 내용은 OECD(2006)에서 펴낸 Starting Strong 보고서와 육아정책연구소에서 펴낸 세계육아정책동향시리즈 및 각국 정부 웹사이트와 국내외 학술논문들을 바탕으로 조사하였고, 국외의 인력 운영 사례들은 미국, 스웨덴, 프랑스, 일본의 사례를 소개하며, 문헌연구와 사례조사 등을 통해 얻어진 내용을 정리하였다. 먼저, 현재 각국에서는 어떤 육아지원 인력들이 어떻게 양성되고 있는지 알아보면 <표 Ⅲ-1>과 같다.

〈표 Ⅲ-1〉 외국의 육아지원인력 유형 및 양성과정

국가	주 교직원 유형	양성과정	대상 연령	주 근무지	현직교육 기회	아동-교직원 비율
호주	교사	3-4년제 대학	0-6	유아학교, 유치원	교사-연중 및 일간 지원받음	지역마다 다름. 4~5:1 (0-1세)
	보육교사	2-3년제 대학 (소수는 4년제)	0-5	종일제보육 시설	보육- 일부 서비스에 제한됨	10~12:1 (2세) 10~15:1 (3-4세)
캐나다	교사	4년제 대학	0-5/ 5-10	유치원, 유아학교 (Pre-K)/, 초등학교	유치원 교사들에게 제공.	주마다 다름. 8:1 ~ 15:1 (유치원)
	영유아 교육자	2년제 대학 유아교육전공 혹은 유아교육관련 1년과정	0-12	보육시설, 탁아소, 유아학교		
덴마크	교사 (Paedagoger)	3.5년의 고등 직업교육 - 이전 경력에 따라 다름.	0-10	6개월-7세 아동 대상 기관	재원을 기관에 넘김.	국가수준의 규제 없음. 3.3:1 (3세 이하) 7.2:1 (3-6세)
	보육 보조인력 (Paedagog medhjælper)	중등 직업훈련, 일부보조원들은 사회보호분야에서 18개월간 성인교육이수. 일부는 공식자격 갖추지 않음.		영아보육시설, 유치원, 연령통합서비스 (Dagtilbud), SFOs	재정을 지방정부로 넘김.	
프랑스	유아교사 (Professeurs d'école)	4년제 대학 + 2년 교사양성기관	2-6	유아학교		국가수준의 규제 없음. 25.5: 1

국가	주 교직원 유형	양성과정	대상 연령	주 근무지	현직교육 기회	아동-교직원 비율
	보조교사 (ATSEM)	중학교 + 2년 (영유아자격증준비) + 12주 실습	2-6 (학교)	유아학교		(보조교사 제외)
	보육 전문가 (Puericultrices)	보육전문가 양성학교3년과정이 간호사/사회복지사 자격 + 보육전문가양성 학교 1년과정	0-6	영유아 보육시설		
	영유아보육사 (Educateurs de jeunes enfants)	2년 교육과정 (전문양성학교) + 15개월 실습	0-6	영유아 보육시설		
독일	유치원 교사 (Erzieherinnen)	입학전 1년 사전실습 + 3년 교육과정 (2년 전문교육+ 1년 현장실습)	3-6	유치원, Hort (여가시간 및 과제프로그램)		국가수준의 규제 없음 12~15:1
	보육교사 (Kinderpflegerinnen)	2년제 중등학교 (직업전문학교) + 1년간 수련과정	0-6	Krippe (영아보육 시설), Hort,유치원		
노르웨이	주교사 (Pedagogiske ledere)	3년제 대학전문교육	1-6	Barnehager, SFOs	공공부문 노동협약에 교육에 대한 접근계획이 포함됨.	국가수준의 규제 없음 8:1 (3세 이하, 보조교사 제외) 15:1 (3-6세, 보조교사 제외)
	보조교사 (Assistants)	16세 이후 2년간 도제과정	1-6	Barnehager		
스웨덴	유아학교 교사 (Förskollärare), 여가교사 (Fritidspedagog) 및 초등학교 교사(Lärare)	3.5년간 대학교육, 전문교육	1-7	유아학교, 개방형 유아학교, 취학전 학급 및 초등학교 다학제 팀	재정을 지방정부로 넘김	국가수준의 규제 없음 5.4:1 (교사 및 보조교사 포함)
	보조인력 (Barnskötare)	2년제 중등직업학교		모든 기관		
영국	자격교사- 유사한 자격을 가진 보육교사 포함	4년제 대학	3-11	3-5세 아동위한 유아학급과 초등예비학급.	교사들에 대한 정기교육.	13:1 (유아학교) 3:1 (기관, 2세 미만) 4:1 (기관, 2세)
	보조교사	3수준 (직업훈련과정에 해당)	0-5	아동보육시설, 유아학급, 초등예비학급	정기교육이 제한적임.	8:1 (기관, 3-7세) 6:1

국가	주 교직원 유형	양성과정	대상 연령	주 근무지	현직교육 기회	아동-교직원 비율
	(예정) 각 기관에 4년제 대졸영유아전문가 및 2년제 B 유형 자격가진 현장전문가	고등교육 유형 A				(가정보육시설) 30:2 (초등예비학급)
미국	공립학교 교사	4년제 대학	4-8	공립학교	대부분의 주가 연간 일정시간의 교육을 요구함	각 주마다 다름. 3:1 (1세 미만) 4~5:1(1-3세) 7:1 (3세) 8:1 (4-5세) 10:1 (6-8세)
	헤드 스타트 교사	2013년까지 모든 헤드 스타트 교사들은 2년제 대학 (이 중 50% 이상은 4년제 대학)	0-5	헤드 스타트		
	보육인력	각 주마다 다름. 대학/훈련기관에서 과목이수	0-5	보육시설		
일본	유치원 교사	대학	3-5	유치원		35:1
	보육사	대학, 단기대학, 전수학교 등에서 보육사양성과정	0-5	보육소		3:1 (0-1세) 6:1 (1-2세) 20:1(3세) 30:1 (4-5세)

자료: OECD(2006, p147-150); 문무경(2006, 2007); 서문희(2007); 신나리·조혜주(2008); 이명환·박수연(2010); 정미라·조희연·안재진(2009); 조은경·김은영(2008).

위 표를 보면, 각 나라별로 다양한 전문적 훈련과정을 거쳐 인력들이 양성되고 있지만, 유아교육자와 보육종사자에 대한 명칭과 양성과정 및 근무기관에서 이원화된 양상이 보이고, 현직교육에 대한 지원이나 규정이 미약하며, 국가적 차원에서보다는 각 지방자치단체별로 아동 대 성인 비율이 정해지는 경우가 많음을 볼 수 있다. 본 장에서는 자유주의 시장경제체제를 가지고 육아정책을 운영해 온 미국, 사회자유주의를 표방하고 모든 시민에 대한 사회의 책임을 강조하며 사회복지실현해 온 스웨덴, 낮은 출산율로 노동력 부족 및 인구 고령화를 겪던 나라였으나 이제는 취업여성들이 일과 가정생활을 양립할 수 있도록 적극적인 출산장려정책 및 다양한 형태의 아동과 가족을 위한 사회복지정책을 제공하고 있는 프랑스, 사회적 상황이 우리나라와 유사성이 있는 일본 등의 유아지원인력 제도와 현황을 알아보려고 한다.

1. 미국

가. 육아지원인력 관련 제도

미국은 일반적으로 주정부 인허가를 받은 육아기관에서 서비스를 구매하는 시스템으로 되어 있다. 사립 가정보육과 보육시설, 다양한 이름으로 불리는 유아교육기관 등에서 0~6세 영유아에게 반일제부터 종일제까지 다양한 프로그램을 제공한다. 한편 공립학교 시스템에서는 각 주정부 관할 및 지원 하에 3~4세 유아에게 제공되는 pre-k(Pre-Kindergarten) 프로그램 및 5세 유아를 위한 유치원 프로그램을 제공하고 있다. 그 밖에 저소득층 가정의 3~4세 유아를 지원하는 헤드스타트 프로그램이 있다.

〈표 III-1-1〉 미국의 육아지원인력 구분

영역	기관	대상연령	교사	기타 인력
영유아 보육	가정보육	0-3	가정 탁아모 (Family Day Care Provider)	보조원 (Aide)
	보육시설	0-5	탁아 종사자 (Child Care Provider or Child Care Practitioner)	
헤드스타트	헤드스타트	3-4	주교사 (Lead Teacher)	보조교사 (Assistant teacher)
초등학교	프리케이 (Pre-Kindergarten or Pre-K) (공립학교 혹은 사립유아교육기관)	3-4	유아교사 (Early Childhood Teacher)	교사보조 (teaching Assistant or Paraprofessional)
	유치원 (Grade K or Kindergarten Grade)	5-6	유아교사 (Early Childhood Teacher) 유아특수교사 (Early Childhood Special Educator)	

1) 보육시설

각 주정부에서는 다양한 보육시설 및 가정보육 프로그램들을 인가하는 규정 속에 교사자격 요건을 함께 명시하고 이를 관리·감독한다. 뉴욕 주의 인가규정

(National Resource Center for Health and Safety in Child Care and Early Education, 2011)에 의하면, 가정탁아모(Family Day Care provider), 보조(assistant), 대체 보조(alternate assistant)는 모두 18세 이상이며, 최소 2년 이상 현장경력(6세 미만 아동) 혹은 1년 이상 현장 경력과 아동발달에 대한 교육 및 훈련 6시간(현장경력은 보수/무보수 경험 포함; 훈련은 워크숍 포함)을 이수해야 하고, 추천서 3부를 받고 전과조회를 한다.

전국보육정보센터의 조사(National Child Care Information and Technical Assistance Center [NCCIC], 2010)에 의하면, 3개의 주(뉴저지, 로드아일랜드, 버몬트)에서는 사립 유아교육기관에서 일하는 주교사의 자격요건을 4년제 이상 대학졸업자로 정하고 있고, 펜실베이니아 주에서는 2년제 이상 대학졸업자, 3개 주(플로리다, 오클라호마, 오레곤)에서는 유아교육관련자격증 소지자, 7개 주에서는 전문가인정위원회(the Council for Professional Recognition)에서 수여하는 아동발달전문가자격증(Child Development Associate[CDA] credential) 소지자로 정해져 있다. 나머지 주에서는 고등학교 졸업학력과 유아교육관련 훈련(시간은 각기 다름) 이수증 외에는 별다른 자격이 명시되어 있지 않다. <표 III-1-2>의 표는 보육기관 종사자의 자격요건 및 훈련에 관한 조항이 있는 주의 수를 정리한 것이다.

<표 III-1-2> 미국의 보육기관 종사자 자격요건에 대한 관리감독

직위	사전교육 및 현직훈련에 대한 자격요건이 있는 주의 수			
	인가규정 있음	고졸 자격 이상 요함	사전교육 요함	현직훈련 요함
원장(Director)	50	47	49	43
주교사(Master Teacher)	16	14	16	15
교사(Teacher)	50	30	40	47
보조 교사 (Assistant Teacher)	29	9	17	25
보조원 (Aide)	19	5	10	11

자료: National Association for Regulatory Administration and National Child Care Information Center, 2006. The 2005 child care licensing study: Executive summary.

육아지원인력의 자격요건도 프로그램과 주에 따라 다양하지만, 교사 대 아동 비율과 학급당 최대 아동수도 다양하다. 각 주에서는 아동 대 교사 비율, 교사의 교육수준 등과 같은 지표를 학부모에 제공하고 양질의 기관들에 대한 재정 지원을 늘리는 정책을 시행하고 있다. <표 III-1-3>은 전국 보육정보센터에서 보

육기관 관리규정에 대한 연구를 실시한 후 발표한 2006년 연구보고서의 결과를 정리한 것이다(National Association for Regulatory Administration and National Child Care Information Center, 2006).

〈표 III-1-3〉 미국의 보육기관 교사-아동 비율 및 학급당 최대 아동 수

	교사 대 아동 비율	학급당 최대 아동 수
영아 (Infants)	1:4	8
걸음마기 유아 (Toddlers)	1:6	12
학령전 아동 (Preschool-age children)	1:10	20
학령기 아동 (School-age children)	1:15	30

자료: National Association for Regulatory Administration and National Child Care Information Center(2006). The 2005 child care licensing study: Executive summary.

2) 헤드스타트

전국적으로 통용되고 관리되는 유일한 육아인력관련규정은 헤드스타트 프로그램에 관한 것이다. 헤드스타트의 교사자격요건은 향후 모든 교사들에게 4년제 대학 이상을 요구하는 방향으로 흐르고 있다. 현재는 2007년에 재인준 받은 헤드스타트 규정에 따르고 있는데, 이에 의하면, 2013년까지 모든 헤드스타트 교사들은 최소한 2년제 대학 졸업자들로 이루어져야 하며, 그 중 50% 이상은 최소한 4년제 대학 졸업자여야 한다. 다음에 헤드스타트 프로그램의 인력 관련 규정을 정리하였다.

헤드 스타트 직원 규정

- 센터인 경우, 학급당 2인의 교직원(교사와 보조, 혹은 교사 2인)이 있어야 하고, 가능하면 1인의 자원봉사자를 두도록 권장한다. 가정탁아인 경우, 가정방문직원을 고용해야 한다.
- 해당기관에서 자원봉사자(특히 부모)를 적극적으로 모집하고 훈련시키고 활용할 수 있는 시스템을 개발하고 운용해야 한다.
- 최대수용인원은 3세반의 경우에는 학급당 15-17명, 4-5세반은 17-20명이며, 영아반의 경우에는 1:4의 비율(최대인원 8명)을 넘어서는 안 된다.
- 헤드스타트 프로그램들은 교직원과 자원봉사자들이 직무에 충실할 수 있도록 사전훈련과 현직훈련을 제공해야 한다.

자료: Part 1306 – Head Start staffing requirements and program options.

3) 프리케이(Pre-Kindergarten, 유치원 이전단계) 및 유치원(Kindergarten)

각 주에 따라 규정이 다르지만, 주정부지원을 받는 프리케이 프로그램에서 일하는 교사들은 주정부의 보육이나 유아교육시설 인가기준보다 훨씬 높은 자격수준이 요구된다. 뉴저지주의 경우에는 모든 교사들이 4년제 대학졸업자로서 Pre-K부터 초등3학년까지 가르칠 수 있는 P-3교사자격증 소지자여야 한다 (Frede & Barnett, 2011). 일부 주에서는 사립유아교육기관에서 근무하는 교사에 대해 그러한 자격조건을 갖출 때까지 유예기간을 주기도 한다. 즉, 뉴욕시의 경우 공사립 프리케이 교사들 모두가 4년제 대학 졸업자로서 교사자격증을 갖춘 자여야 한다는 높은 자격요건을 요구하였지만, 이러한 자격을 갖춘 유아교사의 부족으로 인해, 사립교사들에게는 이러한 자격요건이 유예되어왔다(New York State Education Department, 2005; Barnett, Epstein, Carolan, Fitzgerald, Ackerman, & Friedman, 2010).

학급당 아동 수 및 교사 대 아동 비율은 주별로 지역별로 다양하다. 조지아 주는 20명 정원에 10:1, 뉴저지주는 15명 정원에 15:2의 비율이며(Barnett et al., 2010), 뉴욕주의 경우, 18명까지는 교사 1명과 보조(paraprofessional) 1명이 있어야 하고, 19~20명 정원인 경우는 교사 1명과 보조 2명이 있어야 한다(New York State Education Department, 2010).

유치원은 거의 모든 초등학교에 있으며, 유치원교사는 초등학교 교사와 같은 절차를 거쳐 임용되고 관리되며, 같은 수준의 교육(4년제 대학졸업)과 자격요건(교사자격증)이 요구된다. 유치원의 교사 1인당 학생 수는 15~20명 선이다 (Education Commission of the States, 2011). 특수유아가 있는 경우에는 유아특수교사가 필요한데, 이들은 4년제 대학졸업자로서 유아특수교사 자격증이 요구된다. 특수교사들은 일반교사 및 학부모들과 협력하고, 일반학급 및 별도 교실에서 특수아 통합교육, 영어가 모국어가 아닌 학생지도, 읽기지도, 행동지도 등을 담당하고, 통합교육을 위한 전문가-학부모 모임을 주재하며, 일주일의 근무시간 중 학습지도(24시간), 문서작성(6시간), 수업준비(6시간) 등에 시간을 사용한다(Carison, E., Brauen, M., Klein, S., Schroll, K., Willing, S., 2002a, 2002b).

학급에서 교사 보조역할을 하는 인력에 대해서는 주정부 혹은 지역별로 다른 기준이 요구된다. 뉴욕시의 경우, 고교졸업자로 뉴욕주 교사보조 능력시험(New York State Assessment of Teaching Assistant Skills Test)을 통과하고, 아동학대와 학교폭력에 대한 훈련(Child Abuse Identification and School Violence

Prevention and Intervention Workshops)을 받고 뉴욕주의 1단계 교사보조 자격증(a Teaching Assistant Level I Certificate)을 가진 자라야 한다(New York City Department of Education, 2011). 보조인력들은 1주일에 약 5개 학급에서 일하고, 평균 16명에서 23명의 학생들을 맡아 1대 1 혹은 소그룹으로 학생을 지도한다(Carison, E., Brauen, M., Klein, S., Schroll, K., Willing, S., 2001).

나. 육아지원기관 인력 운영 사례

미국의 한 대학부설 유아교육센터인 ‘아동연구 및 발달센터(Child Study and Development Center)’의 인력 운영 사례는 다음과 같다. 미국유아교육학회인증 기관이며 주정부인가기관인 이곳에는 21명의 교직원이 122명의 유아를 교육하고 있다. 교직원 중 관리업무를 보는 4인은 원장(Executive Director), 교육담당 부원장, 관리자(Center Manager), 관리보조 혹은 비서(Administrative Assistant)가 있고, 수업을 담당하는 교사는 17명이 있는데, 이 중 8명은 주교사(lead teacher), 2명은 부교사(associate teacher), 2명은 평교사(early childhood teacher), 4명은 보조교사(assistant teacher), 1명은 여러 학급 담당교사(multiclassroom teacher)이다.

기관운영비는 학부모들로부터 받는 교육비 외에 대학부설기관으로서 대학으로부터 받는 별도의 운영기금이 있다. 이 기관에서는 통학버스를 운영하지 않고 학부모들이 직접 아동을 통학시키므로 버스기사가 없다. 오전과 오후 간식은 미농무성 지침을 따라 균형 잡힌 간식을 제공하는데, 영양사(nutrition consultant)가 간식메뉴를 검토한다. 점심은 가정에서 준비하고 기관에서는 우유만 제공한다. 음식을 조리하거나 재료를 준비하지 않으므로, 이 기관에는 요리사가 따로 없고, 각 학급의 교사(주로 보조교사)는 가정에서 보낸 음식을 데워서 유아들에게 제공한다. 별도의 건물청소 및 관리인이 있지 않고 대학에서 함께 건물을 관리한다. 각 반의 정리정돈 및 청소는 각 반에서 하게 된다.

모든 교직원은 엄격한 서류심사와 원장과의 인터뷰를 거쳐서 채용이 결정되며, 건강검진과 전과기록조회를 통과해야 한다. 모든 교직원은 영아 및 아동에 대한 응급처치자격을 갖추고 있으며, 미국 유아교육학회의 윤리규정을 준수해야 하고, 지속적으로 대학(원) 수업, 학회, 직원모임, 워크숍 등을 통한 여러 가지 전문성 개발 훈련에 참여해야 한다.

이 기관에서는 정규 교사 외에 대학생과 대학원생(아동가족학과, 심리학과,

커뮤니케이션학과 학생)을 파트타임 보조교사로 채용하고 있다. 대학에서 학생들에게 교내 고용기회를 제공하는 시스템의 일환으로써, 학생들은 이 센터의 교실이나 부엌 혹은 사무실에서 근무할 수 있다. 매 학기 약 20여명의 대학생들이 이 센터에서 근무를 하고 기관으로부터 임금을 지급받는다. 특히 아동가족학과나 교육학과의 학생들은 학급에서 유아들을 교육할 수 있는 시간제 대체교사(hourly substitute teacher)로 정기 근무하게 된다. 학생들의 시간당 임금은 3~4년 근무 후부터 인상되고, 4학년이거나 대학원생인 경우에도 인상된 임금을 받게 된다. 학생들은 센터근무 지원 시에 지원서와 근무 가능한 요일과 시간대를 (월-금, 8:00-5:30) 명시한 표를 제출하고, 서류전형을 통과한 학생은 인터뷰를 올 때에 운전면허증, 출생증명서나 주민등록증이나 여권, 주치의 팩스번호(건강검진용), 성적증명서를 가지고 와야 한다. 모든 보조교사들은 관련 자격요건에 합당한 자들이고, 채용 후에는 센터의 정책과 실제에 대한 오리엔테이션을 받으며, 센터의 제반 활동에 적극 개입하게 된다. 이 센터에서는 물리치료사나 언어치료사를 따로 두지 않고, 필요한 경우에만 대학에 요청하여 전문 인력을 활용하고 있다.

교사 대 아동 비율 및 학급당 최대수용인원수에 대한 규정이 모든 일과시간에 걸쳐서 철저히 준수된다. 각 학급에는 정규직 교사 외에도 교생들과 파트타임 보조교사들이 학급별로 상주하므로, 교사들은 교사회, 전문성 훈련모임, 수업준비, 휴식 등의 활동에 지장이 없다. 관리자들은 유아가 등원하는 시간과 점심시간 낮잠시간 등 시간에 유아의 요구에 맞추면서 교사 대 아동 비율을 맞추는 것이 가장 힘들다고 말한다.

이 센터에서는 부모자문위원회를 두고 부모들의 의견을 센터 운영에 적극 수용하고 있다. 포스터케어 조부모 프로그램이라는 연방정부 프로그램에서 나오는 노인자원봉사자가 영아반(1세미만)에서 일주일에 4회 방문하여 봉사하고 있다. 센터에서 이 봉사자에게 지불하는 비용은 전혀 없고, 노인자원봉사자는 연방정부에서 지원금을 받는다.

〈표 III-1-4〉 미국의 대학부설 유아교육센터 육아지원인력 운영표

학급	센터의 최대인원 및 교사아동비율	주정부의 인가기준 State Licensing	미국 유아교육협회 (NAEYC) 인준기준	교사/직원 구성
오전반 - 2-3세 화목, 9-12	최대인원 12 비율 1:6	최대인원 18 비율 1:6	최대인원 12 비율 1:6	주교사 보조교사 학생보조 2
오전반 - 3-4세 월수금, 9-12	최대인원 18 비율 1:9	최대인원 24 비율 1:8	최대인원 18 비율 1:9	주교사 보조교사 학생보조 2-3
오후반 - 4-5세 월-목, 1-4시	최대인원 20 비율 1:10	최대인원 20 비율 1:10	최대인원 20 비율 1:10	주교사 보조교사 교생 학생 2-3
종일반 - 영아반 6주-17개월 월-금, 오전7:30-오후5:30	최대인원 9 비율 1:3	최대인원 12 비율 1:4	최대인원 8 비율 1:4	주교사 부교사 보조교사 학생 2 시간제 학생 3 연방정부지원 자원봉사
종일반 - 걸음마유아반 18개월-3세 월-금, 오전7:30-오후5:30	최대인원 12 비율 1: 4	최대인원 15 비율 1:5	최대인원 12 비율 1:4	주교사 부교사 보조교사 학생 3 시간제 학생 2
종일반 - 프리스쿨 1반 3-4세 월-금 오전7:30-오후5:30	최대인원 15 비율 1:5	최대인원 24 비율 1:8	최대인원 18 비율 1:9	주교사 부교사 보조교사 학생 3 시간제 학생 2
종일반-프리스쿨 2반 4-5세 월-금 오전7:30-오후5:30	최대인원 16 비율 1:8	최대인원 24 비율 1:12	최대인원 20 비율 1:10	주교사 부교사 학생 2 시간제 학생 2
종일반-유치반 5-6세 월-금 오전7:30-오후5:30	최대인원 20 비율 1:10	최대인원 30 비율 1:15	최대인원 24 비율 1:12	주교사 교사 학생 2 시간제 학생 2

2. 스웨덴

가. 육아지원인력 관련 제도²⁾

1) 담당기관

스웨덴은 중앙정부차원에서 육아지원에 관한 법적체계를 마련하고 289개의 지방정부를 통해 서비스가 제공된다(Pestoff & Strandbrink, 2004). 중앙정부차원에서는 교육과학부(The Ministry of Education and Science)를 통해서 영유아교육 및 보육서비스부터 초등교육 서비스에 이르기까지 모두 총괄적으로 이루어지며, 육아관련 업무는 학교법에 따르고 있다(OECD, 2006, Swedish Ministry of Education and Science, 2000). 법적으로 1~12세의 모든 아동은 육아서비스를 받을 권리가 보장되며, 모든 육아서비스는 전국적으로 동일한 재정지원체계를 통해 이루어진다(OECD, 2006; Pestoff & Strandbrink, 2004). 지방자치단체에서는 피르스콜라와 가정보육 등 대부분의 육아지원 서비스를 공급하고, 서비스의 질 관리 및 관련재정을 지원하는데, 이를 위한 재원은 중앙정부로부터 받는 지원금과 지방세 및 일정 비율의 부모분담액을 통해 마련된다 (OECD, 2006). 부모분담액은 각 가정의 수입정도와 육아지원서비스 이용시간 등에 따라 다른데, 평균적으로 각 가정수입의 약 2% 정도에 해당하는 비용이 육아서비스로 지출되며, 각 가정에서 부담하는 비용은 전체 육아서비스 비용의 약 9%정도에 해당한다 (OECD, 2006).

스웨덴의 의무취학연령은 만 7세인데, 부모가 원하면 만 6세 아동도 초등학교 1학년에 등록할 수 있다. 만 4~5세의 미취학아동은 매일 오전 3시간동안 피르스콜라에서 무상교육을 받을 수 있으며, 육아서비스기관 이용 아동 중 약 14%를 차지하는 이중언어 아동의 경우에는 만 3세부터 무상으로 매일 오전 3시간의 서비스를 제공받는다(OECD, 2006). 스웨덴의 육아지원서비스는 만 1~5세의 미취학 유아가 기본적으로 한 곳에서 종일제 서비스를 받을 수 있도록 되어 있고, 만 6~12세의 학령기 아동도 학교에서 수업전(오전 7~9시)부터 방과후(오후 3~6시) 서비스까지 받을 수 있다(Pestoff & Strandbrink, 2004).

2) 스웨덴의 육아지원인력 관련 제도에 대한 내용은 OECD(2006)의 영문보고서와 문무경(2006)의 '스웨덴의 육아정책'을 기초로 작성됨.

2) 육아지원 육아인력 양성과정 및 근무조건

스웨덴의 육아지원 서비스 유형으로는, 만 1~6세의 미취학 유아에게 종일제 유아교육 및 보육서비스를 연중무휴로 제공하는 피르스콜라(förskola), 만 6~12세의 학령기 아동을 위해 방과후 서비스를 제공하는 방과후센터(fritidshem) 혹은 여가활동센터(fritidshem), 미취학 아동에게 종일 보육을 제공하는 가정보육시설(familjedaghem), 각 가정에서 자녀를 돌보는 부모와 가정보육사를 위해 시간제로 서비스를 제공하는 개방 피르스콜라(öppen förskola), 만 6~7세 아동이 초등학교로 올라가는데 어려움이 없도록 하기 위해 시작된 초등학교 내의 유아학급(förskoleklass)이 있다(OECD, 2006).

〈표 III-2-1〉 스웨덴의 육아지원인력 유형

영역	기관	대상연령	교사
보육	가정보육시설 (Familjedaghem: Family day care)	1-12	가정보육사
보육/교육	피르스콜라 (Förskola: Pre-school)	1-6	보육교사 유아교사
초등학교	유아학급 (Förskole klas: Pre-school Class)	6-7	유아교사
	여가활동센터 혹은 방과후센터 (fritidshem: Out-of-school centre, leisure-time centre, or activity centre)	6-12	여가활동 강사

자료: OECD(2006) Starting strong II. Paris; OECD.문무경(2006). 스웨덴의 육아정책: 유아교육과 보육, 학교교육의 통합을 중심으로. 육아정책개발센터.

가정보육시설에서 서비스를 제공하는 가정보육사(child minder: family day care parents)는 지방자치단체에 의해 고용된다. 이들에게 공식적으로 자격증이 요구되지는 않지만, 중앙정부(교육과학부)에서는 가정보육사들도 피르스콜라의 보조교사(아동보조사, a child assistant)에게 요구되는 수준의 자격증과 전문훈련을 받을 것을 권장하며, 가정보육사들 중 약 70%는 아동보조사 자격증 소지자 혹은 지방자치단체의 의무훈련(50~100시간)을 이수한 자들이다(OECD, 2006).

피르스콜라 교원의 50%는 유아교사(3.5년제 종합대학 학위 소지자), 나머지 50%는 3년제 고등학교 훈련자격증을 가진 아동보조사(보조교사)이며, 방과후 센터의 여가활동 강사도 3.5년제 종합대학 학위를 소지한 교사들이다(OECD, 2006). 이러한 높은 수준의 교사진이 있게 된 배경에는 스웨덴의 교육체계 개혁

이 있다. 2002년에 유아교육과 보육, 학교교육을 담당하는 교사교육프로그램이 통합됨에 따라, 유아교사와 여가활동센터 강사, 초등학교 1학년 교사 모두가 3.5년의 교사양성프로그램을 이수하게 되었고, 특히, 18개월 동안은 세 그룹의 교사들이 모두 공통교과목을 이수하며, 그 이후 2년간은 영유아교사와 초등교사가 각각의 대상연령에 맞는 아동발달과 교수방법에 대한 전문교육을 받음으로써 전문성을 키우도록 하고 있다(OECD, 2006). 이러한 과정 속에서 초등학교 교사들과 여가활동센터 강사들과 보육교사들은 함께 일하는 동료가 되었다. 국가차원에서 교육과학부의 관리감독 하에 모든 육아지원서비스와 교사양성과정이 통합적으로 연계가 가능하게 됨으로써 유아교육과 보육, 학교교육, 방과후 육아지원서비스 사이에 교육적 연속성을 구축하는 기초가 확립되었다(OECD, 2006; Swedish Ministry of Education and Science, 2000).

육아지원인력의 근무조건을 보면, 법적 근무시간은 일주일에 40시간으로 정해져 있고, 교직원들에게 요구되는 현직연수시간에 대한 의무조항이나 권고조항은 없다(OECD, 2006). 교사 대 아동 비율이나 학급당 정원은 각 지방자치단체별로 다르며, 전국적으로 정해진 기준은 없다. 일반적으로 육아지원기관의 교사 대 아동 비율은 1:5~6정도이며, 학급당 정원은 전국 평균 17명이고, 훈련된 육아지원인력 1인당 아동수는 5.4명이다(OECD, 2006). 피르스콜라는 평균 3학급 정도가 있고, 학급당 15-24명의 아동과 3명의 교직원이 있는데, 이 중 최소한 한 명은 유아교사 자격증 소지자여야 하며, 저소득층과 이민자 자녀를 위한 센터에는 교사들을 추가로 배치하고 있다(문무경, 2006). 방과후 학교의 경우에는 대부분 학급당 30명의 아동과 2명의 교직원(유아교사 1명과 보조교사 1명)이 있고, 교사 1인당 아동수는 18.4명이다(OECD, 2006).

나. 육아지원기관 인력 운영 사례

스톡홀름에서 제공하고 있는 세 가지 형태(사립, 시립, 부모협동조합)의 육아지원기관들을 통해서, 스웨덴의 육아지원인력 운영 사례를 보고자 한다. 아래의 내용은 스웨덴의 육아서비스 사례연구 보고서(Pestoff & Strandbrink, 2004)에서 각 형태의 육아지원서비스를 이용하고 있는 부모들과의 인터뷰를 통해 밝혀진 사례들을 기초로 한다.

이 보고서에 의하면 스톡홀름의 경우, 약 20%의 시정부 수입이 유아교육과 보육 지원을 위해 쓰인다. 부모들은 대기할 필요 없이 즉각 육아지원기관을 이

용할 수 있으며 만족할 만한 육아지원서비스를 선택할 수 있다.

시정부에서 운영하는 육아기관은 오전 6시 30분부터 오후 6시 30분 사이에 아무 때나 원하는 시간만큼 육아지원서비스를 제공하며, 밤에 일하는 부모를 위해서 일주일 내내 밤에도 운영한다. 서비스가 필요한 아동의 수에 따라 필요한 센터와 교실 수도 달라지는데, 시정부가 부동산과 주택공사를 자체적으로 운영하고 있어서 육아서비스 공간 확보에 관련된 문제는 없다.

스톡홀름시의 마리아-감라 스탠(Maria-Gamla Stan) 지역에서 일하는 육아지원인력 중 53%는 교육서비스 지원을 위한 훈련을 받은 교사들이다. 이 지역의 육아서비스는 국가재정 지원을 통해 이루어지는데, 서비스기관의 종류(사립, 시립, 부모협동조합 보육 등)에 따라 각기 다른 재정상황을 경험한다. 사립기관은 각자가 원한다면, 건물세, 음식자재, 활동비, 인건비, 교재비 등을 높이거나 내릴 수 있고, 여기서 생성된 비용으로 교사 대 아동 비율을 낮추거나, 최대수용인원수를 줄이거나, 기타 활동을 제공하는데 필요한 재정 지원을 할 수 있다. 그러나 시립의 경우는 임의로 원비를 높이거나 앞서의 여러 항목에서 변화를 주는 것이 어려우므로, 사립 영리 기관보다 재정운영이 제한적이다.

이 지역의 시립육아지원기관 중 한 곳의 경우를 살펴보면, 이 센터에는 통합연령반으로 조직된 3개의 학급이 있고, 각 학급마다 17~18명의 유아와 3명의 보육 직원이 있다. 직원의 이직률은 대단히 낮은 편이며, 3명 중 2명의 교직원들이 이 센터에서 15년 이상을 일해 왔고, 나머지 한 명도 현재 이곳에서 8년째 근무 중이다. 이곳의 관리자는 다른 두 곳의 관리도 겸하고 있으며 이 센터에서는 일주일에 하루만 근무한다. 각 빌딩에는 아동과 아동의 요구를 수용하는 각종 사회사업기관의 지소가 있어서 부모에게 편리한 서비스를 제공한다.

이 지역의 한 부모협동조합 운영 보육시설의 경우를 보면, 1개의 학급에 15명의 아동을 3명의 보육인력이 돌보고 있고 부모들이 번갈아가며 1명씩 식당에서 봉사한다. 시립보육시설과 달리, 8시부터 4시 30분까지만 운영한다. 음식은 당번 부모가 번갈아가며 부엌에서 준비하므로, 양질의 식사가 제공된다. 교직원들은 부모가 교육내용 이외의 영역에서 봉사하는 것을 선호한다. 직원의 병가로 새 직원을 고용해야 할 경우에는 원장이 직접 공적/사적 연락망을 통해 공석을 채운다. 부모들은 조리와 전반적인 시설운영 외에도 여러 가지 할당된 과업을 맡아서 하게 되는데, 모든 결정은 조합원 전체가 모이는 회의에서 만장일치로 결정되며, 별도의 위원회는 없다.

3. 프랑스

가. 육아지원인력 관련 제도³⁾

1) 육아지원서비스 담당 정부 및 기관

프랑스는 3단계의 지방자치정부가 연합된 조직을 가지고 있다. 각 단계의 자치정부에서는 각기 자치단체장을 선출하고, 각자가 재정운영을 하고 자치단체법을 따른다. 프랑스에는 22개 지역(22 regions), 96개 도(100 departments), 그리고 36,568개 동(36,568 communes[local authorities])이 있다(정미라, 조희연, 안재진, 2009). 동(commun) 연합체끼리는 서로 협력하여 법적 체계를 운영하기도 한다. 다음의 표는 육아인력관련 정부기관 및 업무를 보여준다.

〈표 III-3-1〉 프랑스의 육아지원인력 관련 기관 및 업무

정부단위	정부기관	업무
전국	사회보장부	전국의 유아교육시스템을 관장하는 기관인 "The Direction Générale de l'Action Sociale(Direction General for Social Affairs: DGSA)"의 일을 담당한다.
	건강-가족-장애우 담당부	- 학위기준과 훈련조항 계발 - 훈련기관 인준 - 교사훈련비용은 제반 국가가 부담하므로, 교사를 제외한 기타 유아교육 종사자들에게 기초훈련자금지원
	교육부	- 유아학교(3-6세를 위한 무상교육체제)의 교육과정 계발 및 교육시간/운영관리에 대한 의사결정 - 3-6세 대상의 방과후 육아기관(leisure-time centres) 및 육아인력에 대한 관리감독 (사회보장부와 공조)
도 (Départements)		- 모자보건국 (Protection Maternelle et Infantile - PMI)과 함께 육아기관 인허가 및 육아서비스 관련 조항 관리감독
동 (Communes)		- 가족수당지급처(the CAFs)와 연계하여 가정탁아 및 기관탁아서비스 조직/제공 - 유아교육코디네이터와 함께 육아정책계발 - 3세 미만의 유아에게 보육서비스를 제공 - 유아학교 초등학교 운영에 드는 재정 지원 - 교사 외의 직원(nonteaching aides[ATSEM]) 고용 및 임금지급

출처: OECD(2004). OECD country note: Early childhood education and care policy in France. p 9-10.

3) 프랑스의 육아지원인력 관련 제도에 대한 내용은 OECD(2006)의 영문보고서와 정미라 등(2009)의 '프랑스의 육아정책'을 기초로 작성됨.

2) 육아지원서비스 유형

프랑스의 의무교육은 6세에 시작된다. 미취학 아동에 대한 프랑스의 육아정책 및 서비스는 연령에 따라 교육계와 보육계가 이원화되어 있다. 만 3세 이전에는 주로 가정에서 혹은 지역사회 보육기관에서 보육서비스가 이루어지고, 만 3세 이상부터는 주로 정규교육기관인 유아학교에 다니게 된다(OECD, 2006).

3세 미만 아동에 대한 가정 보육은 가정탁아모(family day care providers, Assistant es maternelles, 의미: “maternal assistants”)가 담당하며, 탁아모의 가정에서 1~3명의 소수인원을 정기적으로 돌보는 유료 서비스를 제공한다(OECD, 2006). 탁아모는 인가를 받아야 하며, 약 90%의 가정탁아모는 부모에 의해 직접 고용된다. 나머지 10%는 가정 크레쉬(a family crèche, [crèche familial])에서 돌보는데 가정탁아모들은 가정탁아연합(a family day care network [Relais Assistant es Maternelles - RAM])에서 제공하는 훈련과 지원을 받을 수 있다. 각 가정에 고용된 보모(In-home caregivers [gardeà domicile])는 가정탁아모와는 달리 관련법규에 적용되는 대상은 아니다(OECD, 2006).

3세 미만의 아동 중 약 10%정도는 여러 가지 형태의 지역사회 보육시설을 이용한다(Rayna, 2010). 공공 크레쉬(Crèches collectives)라고 하는 탁아센터(centre-based services)는 지방정부나 비영리기관에서 운영하고, 부모 협동조합에서 운영하는 크레쉬(Parent co-operatives [crèches parentales])는 운영관리에 부모가 관여한다. 기업체 크레쉬(employer-sponsored crèches d'entreprise)는 주로 병원이나 공기업에서 운영하고, 시간제 보육시설(Halte-garderies)은 비정규직 혹은 불규칙한 근무시간에 일하는 부모를 위한 보육시설로 지방정부(municipalities)와 비영리기관에서 운영한다(OECD, 2006). 근래에는 “다양한 보육(multi-care, multi-accueil)”이라고 불리는 새로운 형태의 보육시설이 등장하였는데, 이는 종일제와 반일제 혹은 가정탁아를 혼합한 형태이다(Rayna, 2010).

부모가 부담하는 보육료는 육아서비스 유형과 공사립 여부(공립인 경우에는 부모의 수입정도), 정부지원 수혜여부에 따라 영향을 받는다(Rayna, 2010). 이러한 차등보육료 정책과 다양한 형태의 육아서비스 유형은 프랑스의 육아정책이 가정과 정부가 육아서비스에 대한 책임을 분담해야 한다는 견해와, 부모들에게는 선택의 자유가 주어져야 한다는 견해를 반영하고 있음을 보여준다(Letablier, 2005).

3~6세 유아가 이용하는 유아학교(école maternelle)는 전국 교육체계의 일부분으로서 거의 모든 3, 4, 5세 유아와 35%의 2세 영아가 공립 유아학교에서 무상

교육을 받는다(OECD, 2006; Rayna, 2010). 유아들은 방과 후 및 수요일 오후에는 여가활동(garderie or Centre de loisirs sans hébergement - CLSH)을 할 수 있다(OECD, 2006).

3) 육아지원 기관별 인력유형

프랑스의 유아교육 및 보육담당 전문가는 크게 두 가지로 분류되는데, 보육 시설에서 근무하는 보육사와 유아학교에서 근무하는 유아교사로 나누어진다. 유아교육과 보육에 종사하는 인력의 구분은 <표 III-3-2>와 같다.

<표 III-3-2> 프랑스의 육아지원인력 구분

영역	기관	대상연령	교사	관련 전문가
영유아 보육	보육시설(Crèche)	0-3	영유아보육사 (Educateur de Jeunes Enfants)/ 보육전문가 (Puéricultrice)	준보육사 (Auxiliaire de puériculture)
	시간제 보육 (Halte-garderie)	0-6		
	유치원 (Jardin d'enfant)	2/3-6		
	기타	0-6		
	가정보육 (Assistante maternelle)	0-6		
유아 교육	유아학교 (Ecole maternelle)	2/3-6	유아교사 (Professeur desécoles)	보조교사 (ATSEM)
방과후 활동	방과후 여가센터 (Centre des loisirs)	2/3-6	사회문화교육전문가 (Animateur socioculturel)	

출처: 정미라 외(2009). 프랑스의 육아정책. 육아정책개발센터. p62.

표에서 볼 수 있는 바와 같이 0~6세 영유아 보육을 위해서는 보육시설, 시간제 보육, 유치원, 가정보육 등에서 영유아보육사와 보육전문가, 준보육사가 함께 일하고 있고, 2세와 3~6세 유아교육을 위해서는 유아학교에서 유아교사와 보조교사가 일하고 있다. 한편 2세와 3~6세 방과 후 활동은 방과후 여가센터에서 사회문화교육전문가가 담당한다. 전국적으로 적용되는 교직원 대 유아의 비율은 없으며, 연령별로 기관별로 다른데, 0~2세 영아는 1:5, 유아학교에 재원하지 않는 2~3세 영유아는 1:8, 3~6세의 유아학교 재원 유아는 1:25.5이다(OECD, 2006).

육아지원인력양성을 위한 사전교육기간은 아무런 훈련도 요구되지 않는 수준(가정탁아모)부터 5년의 대학교육(유아학교 교사까지 다양하다(Rayna, 2010)). 보

육시설의 경우, 모든 기관에 동일하게 적용되는 인력관련규정을 보면, 교직원 중 최소한 50%는 보육전문가, 영유아보육사, 혹은 준보육사 자격을 갖춘 자들이어야 하고, 교직원 중 25%는 건강, 사회사업, 여가활동 분야의 자격증 소지자여야 한다(OECD, 2006).

보육 담당 인력양성에 대한 내용을 보면, 영유아보육을 위한 영유아보육사는 2년 교육 후 국가시험에 합격과 함께 15개월 동안의 실습과 1,500시간의 학습을 통해 양성되며, 다양한 형태의 보육시설에서 일한다. 보육전문가는 보육시설장 자격에 해당되며, 보육전문가 양성학교 3년 과정 이수 혹은 간호사나 사회복지사 자격 취득 후 1년 과정을 이수하고 국가고사, 논문, 구두시험을 통과해야 한다. 준보육사는 중학교 이상의 학력으로 1년 과정 이수 후 구두, 필기, 실기 시험에 통과해야 하며, 간호사나 보육전문가의 보조 역할을 한다. 가정보육모는 모자보건소에서 60시간 교육 후 실습을 받아 양성되며 인증서의 유효기간은 5년이다(정미라 외, 2009).

유아교사는 초등교사와 마찬가지로 동등한 준비와 시험을 거쳐야 하며, 전문가로서 동등한 수준의 임금과 지위를 보장받는다(Hurless, 2004). 1989년 법령에 의해 만 2세부터 11세 아동에 대한 교육체계가 통합되면서(Rayna, 2010), 유치등교사의 양성제도도 통합되었고, 유치등교사 자격이 일원화됨으로써 재교육도 활성화되고 질적 관리 체계도 일원화되었다. 즉 교사지원자는 먼저 학사학위 취득 후 교원양성과정 입학시험을 보고, 입학 후에는 교원양성기관인 IUFM에서 2년 과정(현장실습 포함)을 이수하고 평가를 받은 후 자격을 받을 수 있으며, 유아학교나 초등학교에서 일할 수 있다. 이러한 교사훈련에 드는 비용은 정부가 부담한다. 모든 교사는 교직에 종사하는 동안 36주간의 현직교육을 받는데, 그 기간 동안 임금도 보장받는다(Hurless, 2004).

유아학교 보조교사(ATSEM: Agent territorial spécialisé des écoles maternelles)는 중학교 졸업 후 CAP 자격 준비 학교에서 2년 과정 이수한 후 12주 실습을 통해 양성된다. 이들은 정규교사의 보조역할을 하며 유아의 위생과 안전을 담당한다. 한편 사회문화교육전문가는 유아학교에 15명의 유아 당 1명이 배치되며, 유아학교의 수업이 없는 수요일과 방학기간에는 방과후 여가센터에서 일한다(정미라 외, 2009).

나. 육아지원기관 인력 운영 사례

보육시설의 경우 학급당 영유아보육사 1인이 배치되며, 그 외 준보육사 및 보조교사가 배치된다. 20인 시설일 경우 동일연령만 받으며, 인력은 원장 1인, 영유아보육사 1인, 준보육사 2~3인, 보조교사 2~3인으로 총 6~8명으로 구성된다. 대부분 3교대 근무를 하는데, 원장은 8~9시, 영유아보육사는 9시, 준보육사와 보조교사는 10시에 출근을 하며, 10시에는 모든 직원이 자리에 있어야 한다. 60명 규모의 경우 운영진 4명(원장, 부원장, 간호원, 보육전문가 각 1인)과 교사진 18명, 청소부 2명, 취사원 1명, 총 25명으로 구성된다. 영유아는 연령에 따라 3개의 그룹으로 구성이 되며 3개 그룹 당 인력 구성은 다음과 같다.

- 2개월~14개월 20명: 영유아보육사 1인, 준보육사 3인, 보조 3인
- 14개월~2세 20명: 영유아보육사 1인, 준보육사 2인, 보조 3인
- 2세 이상 20명: 영유아보육사 1인, 준보육사 2인, 보조 2인

가정보육사의 경우는 3명 정도의 영유아를 돌보며 부모와 개별적으로 계약한다. 하루에 1번은 외출을 해야 하며, 시간은 자율적으로 결정할 수 있다. 제도상으로는 주당 35시간 보육을 하며, 시간 초과 시에는 특별법을 적용하여 비용을 산정한다.

유치원은 학급당 유아교사 1인이 배치되며, 시청에서 유아학교 보조교사를 오전이나 오후 반나절을 지원한다. 이 때 보조교사는 2학급을 함께 담당할 수 있다. 또한 수업 이전인 8시~9시와 수업 이후인 16시 30분~18시 30분에는 시청에 고용된 사회문화교육전문가를 유치원에 파견한다. 수요일의 경우에는 수업이 없으므로 하루 종일 파견되며, 그 밖에 방학 동안에도 파견을 한다. 220명 규모의 유치원일 경우 10개의 학급으로 구성이 되며, 학급당 20~25명으로 교사 1인이 배정되고 보조교사는 2개 학급당 1인이 배치되며, 그 밖에 요리사, 청소부, 안내원, 놀이감시 요원 등이 있다. 교사는 9시~16시 30분까지 유아에 대한 책임이 있으며 점심시간은 보장되고 점심시간 동안 식당에서는 시청에서 월급을 주는 배식 조원이 배식을 한다.

4. 일본

가. 육아지원인력 관련 제도

일본 영유아기의 공적인 보육과 교육 기관은, 유치원과 보육소, 인정어린이원 이 있다. 최근, 유치원은 정원미달인 곳과 폐원하는 곳이 속출하고 있는 반면, 보육소는 대기아동의 수가 증가하고 있어 보육소의 부족이 지적되고 있다. 이러한 상황에서 2006년부터 정부는 인정어린이원을 제안하였다.

각 기관의 직원배치에 관한 규정은, 유치원의 경우 유치원 설치기준에, 보육소는 아동복지시설최저기준에 명기되어 있다. 또한 인정어린이원은 2006년에 성립된 “취학 전 어린이에 관한 교육, 보육 등의 종합적인 제공의 추진에 관한 법률”에 근거하여 운영되고 있다.

1) 유치원

유치원은 문부과학성 소관의 학교로서, 대학·대학원까지의 교육체계 안에 규정되어 있다. 유치원 교사가 되기 위해서는 법률에 정해져 있는 교사자격증을 취득해야 한다. 학교교육법의 제3조의 규정에 근거하여, 유치원 설치기준의 제5조와 제6조에 교직원에 관한 규정이 명기되어 있다.

〈표 III-4-1〉 일본의 교직원 관련 규정

제 5조. 유치원에는, 원장 및 각 학급에 적어도 전임의 주간교사⁴⁾, 지도교사 또는 교사를 한명 배치하여야 한다.

- 특별한 사정이 있을 경우는, 교사 등은 전임의 부원장 또는 교감이 겸하거나, 또는 해당유치원의 학급수의 3분의 1의 범위 내에서, 전임 조교사⁵⁾ 또는 강사를 채용해 대신할 수가 있다.

- 전임이 아닌 원장을 두고 있는 유치원에서는 앞의 2항의 규정에 따라 배치하는 주간교사, 지도교사, 교사, 조교사 또는 강사 외에 부원장, 교감, 주간교사, 지도교사, 교사, 조교사 또는 강사를 한명 배치하는 것을 원칙으로 한다.

- 유치원에 배치하는 교원 등은, 교육상 필요하다고 인정되는 경우는, 다른 학교의 교사 등을 겸할 수 있다.

제 6조. 유치원에서는, 양호를 주관하는 주간교사, 양호교사 또는 양호조교사 및 사무직원을 배치하도록 노력하여야 한다.

4) 주간교사는 교장, 원장 및 교감을 도와 교무의 일부를 정리하고, 또한 아동의 교육이나 유아의 보육을 주관하는 학교직원. 교직원 집단의 리더이며, 관리직을 돕는 역할을 한다. 유치원의 경우, 주로 관리직시험에 합격을 하여, 교감인사를 기다리는 교사가 여기에 해당한다.

2) 보육소

일본의 인가보육소는 “하루하루 보호자로부터 위탁을 받아, 보육이 필요한 영아 또는 유아를 보육하는 것을 목적으로 하는” 시설로서(아동복지법제39조), 제2종 사회복지사업(사회복지법제1장제2조)에 해당한다. 보육사는 이전의 보모라는 명칭을 개정된 것으로 2001년에 아동복지법 개정에 의해 국가자격을 인정받으며, 보육사 양성학교 및 기타 시설을 졸업하거나 보육사 시험에 합격한 자를 칭한다. 직원은 보육사 이외에 촉탁의와 조리원을 두어야 하며, 조리원 외부에 위탁하고 있는 시설에서는 조리원을 배치하지 않아도 된다. 보육사 1명당 아동 수는 1세미만일 경우 3명, 1~2세일 경우 6명, 3세일 경우 20명, 4세 이상일 경우 30명으로 되어 있다. 보육시간은 하루 8시간을 원칙으로 하고 있으며, 보육소의 개원시간은 11시간을 표준으로 하고 있다.

3) 인정어린이원

인정어린이원은 2006년에 성립된 “취학 전 어린이에 관한 교육, 보육 등의 종합적인 제공의 추진에 관한 법률”에 근거하여 실시되고 있는 새로운 시스템으로서, 취학전 교육과 보육을 하나로 인식하여, 일관성 있는 서비스를 제공하기 위한 취지로 나오게 되었다. 취학 전 어린이에 대한 유아교육 및 보육의 제공과 지역사회와 자녀양육지원이라는 2가지의 기능을 가지고 있다. 인정어린이원의 종별은, 유보연계형, 유치원형, 보육소형, 지역재량형으로 나누어져 있으며, 종래의 후생노동성의 보육소제도와 문부과학성의 유치원 제도를 활용하여 운영하고 있다. 직원자격은, 0~2세 영아에 대해서는 보육사 자격보유자, 3~5세 유아에 대해서는 유치원교사 면허와 보육사 자격을 함께 소지하는 것이 바람직하다고 되어 있다. 학급당 정원 및 성인 대 아동 비율은 인정어린이원 유치원형의 경우, 단시간 이용 아동(하루 4시간) 35명에 교사 1명이상, 장시간 이용 아동(하루 8시간) 20명에 1명이상이다. 인정어린이원 중에 보육소형의 경우, 단시간 이용아동

5) 조교사는 교사 임시면허장을 소지한 자. 유치원 조교사의 경우, 낮에 유치원 등에서 근무하면서, 야간에 단기대학 등의 교사양성소에서 공부하는 경우도 있다. 그러나 단기대학과 4년제 대학 사이의 연계와 “취학전 어린이에 관한 교육, 보육 등의 종합적인 제공의 추진에 관한 법률(인정어린이원법)”의 실행으로 인해 보육사 자격 수여학점의 습득에 문제가 생겨서, 많은 지방자치단체, 그 밖의 교사 양성학교에서는 조교사의 직급을 기본적으로 설치하지 않게 되었다. 일반적으로 조교사나 강사나 비상근(시간제 고용)이지만, 전임 조교사는 ‘전임’이기 때문에 정식 고용된 자이다.

35명에 1명 이상, 장시간이용아동 30명에 1명 이상으로 한다. 학급당 아동수와 직원 대 아동 비율에 대한 위의 내용을 정리하면 <표 III-4-2>와 같다.

<표 III-4-2> 일본의 유치원, 보육소, 인정어린이원의 정원 및 교사 대 아동 비율

유치원	보육소
한 학급당 35명 이하의 아동에 직원 1명 (아동 수에 따른 직원 수에 관한 규정은 없으나, 35명까지는 직원 1명으로 가능하다고 해석할 수 있음)	0세 (3:1) 1-2세 (6:1) 3세 (20:1) 4-5세 (30:1)
인정어린이원 (국가 기준)	
0-2세 아동: 보육소와 동일 3-5세 아동: 만 3세 이상 아동에 대해서는 35명 이하의 어린이로 구성된 학급을 단위로 하여, 1학급마다 직원(담임) 1명이 담당	
인정어린이원 (국가 기준)	
아동 수에 따라 직원 확보: 3세 아동 (장시간이용아동은 20:1, 단시간이용아동은 35:1) 4-5세 아동 (장시간이용아동은 30:1, 단시간이용아동은 35:1)	

나. 육아지원기관 인력 운영 사례

1) 나고야시의 공립 유치원

이곳은 1975년 4월에 4학급의 독립원으로 신설되어, 1976년에는 8학급으로 증설하였다. 또한 1997년도에 대규모개축을 행하여, 현재의 원사가 만들어졌다. 1998년도부터 3세아 학급을 신설하였으며, 2000년도에는 3세아 학급이 2학급으로 증설되었다. 2011년 현재는 7학급으로 운영되고 있다. 12명의 전 직원은 공무원 신분이며, 원장 1명, 주간교사 1명, 교사 8명, 업무사(다양한 행정업무를 보는 직원) 2명이다. 총 원아 수는 174명이며, 이 중 3세 2학급(총 40명), 4세 2학급(총 63명), 5세 3학급(총 71명)이 있다.

2) 나고야시의 인가 보육소

나고야시의 공립·민간 보육소에는, 국가가 정한 아동복지시설 최저기준보다 더 높은 장시간보육, 장애아동보육 등에 대응하기 위하여 보육사 등의 직원을 더 많이 배치하고, 또한 많은 영아가 이용하고 있는 보육소에 대해서는, 간호사 또는 보건사를 배치하도록 하고 있다.

〈표 III-4-3〉 일본 나고야시 보육소의 인력 배치

구분	공립	민간
원장	1명	동일
표준 보육사	(아동수:직원수) 0세 (3:1) 1-2세 (6:1) 3세 (20:1) 4-5세 (30:1)	동일
예비 보육사	1명	동일
가산 보육사 (민간보육소는 3세미만 아동보육시 가산보육사 배치)	3세미만 아동 20명 정원인 경우, 1명의 보육사가 필요한데, 현재 아동수가 55명이상인 보육소가 2개소임. 그 두 곳에 각 1명씩의 가산 보육사를 배치함. 3세 미만 아동수에 따라 다음의 수만큼 가산 보육사가 배치됨. - 30명 --> 1명 - 40명 --> 2명 - 60명 --> 4명 - 70명 --> 5명 유아병설 산후직후보육을 실시하는 보육소에서도 1명의 가산 보육사가 배치됨.	현재 3세미만아동 30명이상, 0세 아동 1명이상, 3세미만아동 40명, 0세 아동 5명 이상, 산후직후아동 1명이상인 곳에 각각 장시간 대응보육사를 한 명씩 배치하고 있음.
장애아동 대응 보육사		(장애아동보육지정보육소에 한함) 경증아동 (5:1) 중증아동 (3:1)
산후직후 대응 보육사	(장시간대응보육사에 포함)	산후직후아동이 3명이상일 경우 1명
보건사	산후직후보육을 실시하는 보육소에서는 1명의 보건사 배치.	산후직후·육아휴직후 이용예약사업을 실시하는 보육소에서는 보건사나 간호사가 1명 있어야 함.
간호사	3세미만 아동 정원 60명이상인 곳에서는 1명의 간호사를 배치해야 하며, 3세미만 아동 정원 40명 이상으로 산후직후 보육도 실시하는 보육소에서는 국축탁원 1명을 이용함.	
조리원	원칙적으로 2명이나, 1명만 배치하고 나머지 1명은 국축탁원을 이용하는 곳이 68개 보육소에 달함. 대규모 보육소 1곳의 경우 조리원이 3명임.	정원 150명까지는 2명이 있어야 하고, 151명이상인 보육소에서는 비상근직 1명을 추가 고용해야 함.

출처: 나고야시 어린이청소년국 자녀양육가정부 보육기획실·보육운영과 (2009). 나고야시의 보육.

3) 시즈오카현 가케가와시립 영유아센타 (인정어린이원)

가케가와시에서는 1998년에 유아교육추진위원회를 설치하여, 2000년 3월에 가케가와시 유아교육진흥계획을 세우고, 당시 시내에 있는 26개소의 유치원과 보육소 중에 21개소에 대해서 유치원과 보육소를 일체적으로 정비하여 6개의 유보원(인정어린이원)과 2개의 유치원으로 재편하는(8개원구상) 내용을 정리하였다. 유보원은 현행의 아동복지와 유아교육 제도를 완전히 통합한 것이 아니라 현행의 보육소와 유치원 제도를 고려하고, 각각의 기능 등을 살리면서 새로운 기능을 완수하고자 하는 취지로 생겨났다.

가케가와시의 한 인정어린이원의 예를 보면, 만 0~2세 영아에게는 보육서비스를 제공하고, 만 3~5세 유아에게는 가정의 상황에 따라 서비스를 선택할 수 있도록 각 연령별로 유치원부 혹은 보육소부의 학급이 있다. 이곳의 교직원은 총 45명인데, 각 1명의 원장, 부원장, 간호사, 사무원, 그리고 원내 자녀양육센터의 모든 업무를 총괄하는 자녀양육센터장이 있고, 35명의 유아교육사와 5명의 조리담당원이 총 273명의 원아에 대한 육아지원서비스를 제공하고 있다.

5. 소결

육아지원서비스의 질은 교직원의 질과 직결된다. OECD(2006) 보고서에서도 이 점을 강조하면서, 특히 양질의 훈련을 받은 교직원을 채용하고 이들이 안정적으로 일할 수 있는 근로조건을 제공하는 것이 필요하다고 권하고 있다. 세계의 여러 나라에서 유아교육과 보육에 종사하는 인력유형과 양성과정, 대상연령, 주 근무기관, 현직교육기회, 아동 대 성인 비율 등을 보면(<표 III-1> 참조), 현재까지는 여러 나라의 정책에서 유아교육과 보육에 종사하는 인력에 대한 양성과정과 대상연령 및 근무기관 등이 이원화된 모습이지만 미국, 프랑스, 일본, 스웨덴의 육아인력관련 정책의 흐름에서 알 수 있듯이 점차 유아교육과 보육에 종사하는 인력을 보다 효과적으로 운용하고 이를 통해 아동과 가족들의 다양한 요구에 맞는 양질의 서비스를 보다 오래(예, 미국의 종일제 Pre-K프로그램, 스웨덴의 연중무휴 피르스콜라) 그리고 체계적으로 제공하려는 노력이 보인다.

본 장에서 살펴본 4개국의 육아지원인력 정책과 현황을 통해서 볼 수 있듯이 각 국에서는 정책의 효율성을 높이기 위한 다양한 노력들이 행해지고 있었는데,

국외의 육아지원인력 관련제도 및 정책 검토와 각국 사례들을 통해서 나타난 공통적인 추세는, 육아지원서비스의 질적 향상을 도모하기 위한 다양한 정책을 개발하여 사용하고 있으며, 이러한 정책들은 사회적 상황에 맞추어 계속 변화·발전되어 가고 있다는 점이다. 다음에서 육아지원인력의 전문적 자질 향상과, 현장에서의 효율적인 육아지원인력 활용이라는 두 가지 면에 대한 각국의 정책을 요약하였다.

첫째, 육아지원인력 중 보육 및 유아교육 종사인력의 전문적 자질향상을 위해서, 인력양성과정에서는 사전교육과 현직교육을 강화하고, 임용과정에서는 임용 기준을 강화하며, 육아서비스의 지속성과 연계성을 도모하는 정책을 펴고 있다.

- 미국: 교사 임용기준에 명시된 최저학력 요건과 전문적 훈련에 관한 조항을 이전보다 강화시켜서, 전국적으로 적용되는 헤드스타트 규정의 경우, 모든 교사들이 최소 2년제 대졸 이상의 학력을 갖추도록 요구하고 있으며, 주(State)마다 적용되는 프리케이 관련 규정의 경우, 4년제 대학졸업 및 교사자격증 소지자로 교사 자격요건을 정한 주들이 늘고 있다.
- 스웨덴: 반일제 유아교육기관인 유치원과 종일제 보육프로그램을 통합하여 종일제로 운영되는 피르스쿨라라는 기관을 만들고, 이 안에서 다양한 종사자들이 동등한 교사역할과 책임을 수행하도록 팀워크를 통한 교육을 실시하고 있다. 학교 입학 연령의 탄력적 운영법안에 따라 학령기 아동의 방과 후 보육도 행정적, 물리적으로 초등교육에 통합하였고, 유아교육과 보육, 학교교육이 통합됨에 따라, 유아교사와 여가활동센터 강사, 초등학교 1학년 교사 모두가 3.5년의 교사양성 프로그램을 이수하도록 하고 있다.
- 프랑스: 유·초등 교사 양성제도의 통합을 통해서 유아학교 교사와 초등학교 교사가 동일하게 양질의 교육과정을 거쳐 준비되며, 유아학교와 초등학교와 방과후학교의 프로그램이 한 곳에서 이루어지도록 함으로써, 관련종사자의 활발한 교류가 일어나도록 하고 있다.
- 일본: 2006년에 성립된 「취학 전 어린이에 관한 교육, 보육 등의 종합적인 제공의 추진에 관한 법률」에 근거하여서, 취학전 교육과 보육을 일체로서 인식하고, 보육기관과 유아교육기관을 통합하여서 인정어린이원으로 부르고, 유아교사와 보육종사자를 대상으로 한 현직교육을 통합하여 공동으로 진행함으로써, 한 곳에서 0~5세 아동에 대한 일관성 있는 서비스를 제공하고 있다.

둘째, 육아지원인력의 효율적 현장 활용을 위한 다양한 방법들을 실제에서 활용하고 있다.

- 미국: 필요한 시간만큼만 외부 인력을 계약하거나, 자원봉사자(예를 들어, 유아교육관련전공학생, 부모, 지역사회 구성원)를 활용하거나, 보조교사를 활용한다. 한 명의 보조교사가 여러 학급의 교사들을 도와서 필요시에 각 교실을 시간대별로 방문하여 1:1 혹은 소그룹 교육을 지원하도록 하고 있다. 헤드스 타트에서는 부모자원봉사자를 적극 활용하도록 권고한다.
- 스웨덴: 방과후 프로그램을 담당하는 여가활동센터 강사들은 학교 일과 전후 시간동안 학교 교사를 도와주는 보조교사 역할을 한다.
- 프랑스: 시청에서 유아학교 보조교사를 오전이나 오후 반나절을 지원하는데, 보조교사는 2학급을 함께 담당할 수 있다. 수업 이전시간과 이후시간에는 시청에 고용된 사회문화교육전문가가 유치원에 파견되는데, 수요일의 경우에는 수업이 없으므로 하루 종일 파견되며, 그 밖에 방학 동안에도 파견을 한다.
- 일본: 조리원, 간호사, 보건사 등을 쓸 경우, 기관별로 고용된 상근자 뿐 아니라 국축탁원을 이용함으로써 여러 기관에서 전문인력을 공동으로 활용하기도 한다.

이상의 정책들은 양질의 육아지원 인력을 배출하고, 보육, 유아교육, 초등교육 등을 따로 제공했던 다양한 육아지원기관들과 인력들 간의 협력을 가능케 하며, 육아지원인력의 이동과 배치와 활용을 보다 유연하게 하도록 하는 등의 장점이 있다.

IV. 육아지원기관 인력 배치 및 운영 사례

4장에서는 국내 유치원과 보육시설의 인력 배치 및 운영 사례를 분석하고자 한다. 제 1절에서는 유치원의 인력 배치 및 운영 사례를 통해 현재의 인력 배치 및 지원 현황과 각 인력의 역할 및 인식을 살펴볼 것이다. 제 2절에서는 어린이집의 인력 배치 및 운영 사례를 통해 현재의 인력 배치 및 지원 현황과 각 인력의 역할 및 인식을 검토해 볼 것이다. 제 3절에서는 유치원과 어린이집의 인력 배치 및 운영 사례를 통해 나타난 내용을 요약하고자 한다.

1. 유치원 인력 배치 및 운영 사례

가. 조사대상의 일반적 배경

유치원 사례조사 대상은 설립유형, 지역과 규모를 고려하여 관계 교육청과 교육지원청의 추천을 받았다. 추천받은 유치원 중 연구진의 협의를 거쳐 최종 사례조사 대상을 선정하였다. 사례조사 대상 유치원에 사전 연락을 통해 협조를 구한 뒤 약속된 시간에 방문하였다. 면담을 하기 전에 일반적인 배경을 알 수 있는 질문지를 통해 사전 정보를 구하였으며, 그 정보에 의거하여 유치원의 원장, 교사, 기타 인력을 대상으로 면담을 실시하였다. 사례조사에 응한 유치원의 일반적인 특징을 살펴보면 <표 IV-1-1> 과 같다.

<표 IV-1-1> 사례조사 유치원의 일반적 배경

대상	구분	원아 현황	교직원 현황	자체 평가
A유치원	국공립(단설)	112	23	올해 개원으로 평가 제외
B유치원	국공립(병설)	76	9	95
C유치원	국공립(병설)	22	6	90
D유치원	사립(법인)	127	23	100
E유치원	사립(사인)	340	41	-
F유치원	사립(사인)	11	7	80

나. 인력 배치 및 운영현황

유치원의 인력 배치 현황을 살펴보면, 기본인력은 유사하나 기타인력에 다소 차이가 있다. 대부분 원장을 중심으로 원감, 교사, 강사, 기타 인력으로 구성되어 있다. 유치원의 규모와 유형에 따라 원감이 있는 곳이 있고, 규모가 큰 유치원인 경우는 주임교사와 부장교사, 종일반 교사와 보조교사가 있다. 또한 강사가 있는 경우는 에듀케어 강사(종일반)와 특성화 강사이다. 기타 인력 배치는 기관에 따라 다양한 양상을 보이는데, 기본적으로 하모니 봉사자가 있고, 행정원, 영양사, 조리사, 조리원, 선택도우미⁶⁾, 관리자, 숙직기사, 운전기사, 자원봉사 등이 있다. 사례조사 대상 유치원의 인력 배치 현황은 <표 IV-1-2>와 같다.

<표 IV-1-2> 사례조사 유치원의 인력 배치 현황

대상	구분	교직원 현황	주요 내용
A유치원	국공립(단설)	원장1 원감1 부장교사2 교사 5 기타16	원무총괄 원무관리 교무, 연구 만3세 담임, 만4세 담임2, 만5세 담임 3, 행정실장, 영양사, 기사, 조리사, 조리원, 에듀강사3 선택도우미2, 하모니3, 숙직기사, 운전기사2
B유치원	국공립(병설)	원장1 원감1 교사3 강사1 기타3	원무총괄 원무관리 만 4세담임, 5세 담임 2 종일반교사 보조원, 하모니 2
C유치원	국공립(병설)	원장1 원감1 교사2 기타3	원무총괄 원무총괄 만 5세담임, 만3,4세 담임 에듀케어 보조원, 자원봉사자, 특성화강사
D유치원	사립(법인)	원장1 원감1 주임교사4	업무총괄 관리총괄 만 3세 담임, 만 4세 담임, 만 5세 담임, 종일제 담임,

6) 차량탑승 도우미

대상	구분	교직원 현황	주요 내용
		교사11 기타6	만 3세 담임 1, 만 4세 담임,3 만 5세 담임 3, 종일반 담임 1, 보조교사 3, 행정, 관리 주임, 관리기사, 조리 3, 자원봉사
E유치원	사립(사인)	원장1 원감1 팀장3 교사13 기타15	원무총괄 원무관리 만 3세 담임3, 만 4세 담임4, 만 5세 담임3, 만 3세 담임 3, 부담임3, 만 4세 담임 4, 부담임4 만 5세 담임 3, 부담임3 종일반 담임 3 운전기사4, 주방2, 하모니 1, 행정실1, 특강강사 7
F유치원	사립(사인)	원장1 교사1 강사2 기타3	원무총괄 만5세담임 특강강사(영어, 사물놀이) 취사부, 운전기사, 하모니

학급을 중심으로 유치원의 인력 운영 현황을 살펴보면, 3세반, 4세반, 5세반과 종일반 등의 학급구성은 유사하나, 통합학급 운영과 보조교사 운영 등에 있어서는 차이가 있다. 유치원의 규모와 유형에 따라 교사의 운영과 특성화 강사의 운영이 다르게 나타났다. 예를 들어, A유치원과 D유치원은 학급 수와 아동 수가 꽤 많은 편인데, A유치원은 각 반의 담임은 있으나, 보조교사가 없는 형태로 운영되고 있었고, D유치원은 각반마다 두 명의 정교사 담임을 배치하고 있었다. 그런데, 두 유치원 모두 특성화 강사를 선호하지 않았고, A유치원은 부모 조력 활동으로 그에 해당하는 프로그램을 시기에 따라 실시하고 있다. 읍면지역에 있으며 규모도 작은 C유치원이나 F유치원은 반구성도 다 갖추지 못하고 교사 구하기도 어려운 상황이다. 사례조사 대상 유치원의 학급 단위별 인력 운영 현황은 <표 IV-1-3>과 같다.

〈표 IV-1-3〉 유치원 학급별 인력 운영 현황

단위: 개, 명

구분	유형	구분	3세반	4세반	5세반	종일반	합계	특성화 강사
A 유치원	공립(단설) /종일제 오후재편성	학급	1	2	3	3	10 (특1)	-
		아동	16	42	54	54	112	
		교 담임	1	2	3	-	7 (특1)	
		사 보조	-	-	-	3	3	
*특수반 1학급, 특수교사 1명 있으나(4세, 5세 한명씩) 평상시 4,5세반에 통합반으로 운영하면서 특수교사가 보조 역할하고 하루 1시간 정도 일대일 교육 실시								
B 유치원	공립(병설) /종일제 오후재편성	학급	-	1	2	1	4	4
		아동	-	22	54	22	76	
		교 담임	-	1	2	-	3	
		사 보조	-	-	-	1	1	
C 유치원	공립(병설) /종일제 오후재편성	학급		1	1	1	3	1
		아동	4	8	10	20	22	
		교 담임		1	1	-	2	
		사 보조	-	-	-	2	2	
D 유치원	사립(법인) /종일제 독립편성	학급	1	2	2	1	6	-
		아동	20	51	56	22	149	
		교 담임	2	4	4	2	12	
		사 보조	-	-	-	3	3	
* 종일반은 강사3명+담임들이 순환하여 하루 1명씩 보조								
E 유치원	사립(사인) /종일제 오후재편성	학급	4	5	4	3	16	7
		아동	84	135	121	60	340	
		교 담임	4	5	4	3	16	
		사 보조	3	3	4	1	11	
F 유치원	사립(사인) /종일제 오후재편성	학급	-	-	1	1	2	2
		아동	-	-	11	9	11	
		교 담임	-	-	1	-	1	
		사 보조	-	-	-	1	1	

다. 인력지원 현황

유치원에 따라 지원 내용에 차이가 나타나고 있는데, 원장, 원감과 교사들이 인력지원에 관한 내용을 정확히 알고 있기 보다는 사안별로 기억하고 있었다.

인력지원은 3세대 하모니 사업의 인력 지원과 종일반 보조원, 종일제 특성화활동 강사 지원 등이 있고, 재정 지원은 급식종사자, 에듀케어 강사, 3세대 하모니의 인건비를 지원하고 있으며, 사립유치원에는 처우개선비를 지원하고 있다.

〈표 IV-1-4〉 사례조사 유치원의 인력 지원 현황

대상	구분	인력 지원 현황
A유치원	국공립(단설)	급식종사자 3인, 에듀케어 강사 3인, 선담 2인, 하모니 3인 인건비
B유치원	국공립(병설)	하모니 2인, 보조원 인건비 70%
C유치원	국공립(병설)	종일반 보조원, 하모니
D유치원	사립(법인)	사립유치원 처우개선비
E유치원	사립(사인)	하모니
F유치원	사립(사인)	하모니, 종일제 특성화 강사

라. 인력 운영에 대한 인식

유치원 유형과 상관없이 주요 인력에 있어서는 유사한 인력 배치를 나타내고 있으나, 지원인력은 차이가 있고, 직급별 당사자가 인식하는 역할과 역할상의 어려운 점 등은 약간의 차이가 있었다. 원장, 원감, 교사와 지원인력 대상 면담에서 나타난 내용을 역할별로 정리해 보면 다음과 같다.

1) 원장(원감)

원장이나 원감에게는 현재의 전반적인 인력 배치와 운영 현황에 대한 설명을 들은 후 만족 여부를 질문하였다. 전반적으로 유치원의 인력구성에 만족하는 경우가 많았고, 주어진 인력 배치에서 유치원을 운영하려는 노력이 엿보였다. 유치원의 주 역할을 유아에 대한 교육이라고 보기 때문에 질 높은 교사가 확보된 유치원의 원장이나 원감은 인력 배치에 대해 만족하고 있었다. 즉, 한 반에 주교사 또는 정교사가 두 명이거나, 주교사와 보조교사 등의 교사배치를 가지고 있는 경우는 운영에 만족을 나타내었다. 한편, 소규모의 학급이지만, 주교사 한 사람이 종일반을 이끌어야 하는 유치원의 경우는 운영상의 어려움을 호소하였고, 보조 인력에 대한 아쉬움을 나타냈다.

하모니를 올해 두 명을 받았는데, 자원봉사이기 때문에 시간을 길게 잡을 수가

없잖아요. 그래서 네 시간 근무하는데, 저희가 방학 동안에는 종일반을 운영해요. 한 명 더 지원을 해 주었어요. 두 명의 하모니가 있는 거죠. 음, 돈 받고 어떻게 보면 저희가 운영을 더 잘하려면 오전반에도 나름대로 손이 많이 필요한데, 종일반에만 많은 이게 음.. 배치가 되면 어려울 것 같아 하모니 같은 경우 오전과 오후를 겹쳐 가지고 이렇게 지원을 하거든요? 한 분은 열한시에 오고, 한 분은 열한시 반에 오셔가지고 네 시간 동안. 그리고 보조원은 늦게 한시에 와서 여섯시까지 근무를 하고, 시차로 움직이는 거예요(B유치원, 원감).

〈표 IV-1-5〉 사례조사 유치원의 인력 운영에 대한 원장(원감)의 인식

대상	구분	만족 내용	불만족 내용
A유치원	국공립(단설)	·교육에 전념할 수 있는 풍부한 인력 구성(교사와 기타 인력)	·교육비 집중, 행정업무과중 ·하모니의 급료와 청소인력 ·인력간의 이질감
B유치원	국공립(병설)	·두 명의 하모니 인력	·종일반 운영비의 일부보조 ·보조원의 급여도 전액지급
C유치원	국공립(병설)	-	-
D유치원	사립(법인)	·정교사 각 반에 두 명씩 배치되어 있고 보조교사도 배치 ·풍부한 실습생과 자원봉사 인력	·기타 인력 관리 ·영양사 지원 ·인력지원의 한계(기간, 교육 등)
E유치원	사립(사인)	·주교사와 보조교사 함께 배치, 의사소통과 협력 원활함 ·수업에만 전념할 수 있는 행정직원 배치	·교육철학에 맞는 인력 운영 ·학부모의 요구사항 받아들이기 ·하모니와 종일반 교사 지원의 불합리성(원당 1명씩)
F유치원	사립(사인)	·소규모로서 담임과 하모니가 있다는 것	·종일반 교실과 수업 진행 ·인건비 해결 ·특성화 프로그램 운영

2) 교사

교사의 인력 운영에 대한 인식은 차이가 있었는데, 교사들은 교육내용이나 수업에 대한 열의가 있었고, 수업준비와 아이들과의 상호작용 시간을 감소시키는 업무 처리나 서류작업에 대한 어려움을 호소하는 경우가 많았다. 전반적으로 하모니 보조 인력과 보조원에 대한 필요성을 많이 느끼고 있었으며, 특히 인력이 풍부하지 않은 유치원에서는 하모니와 보조원에 대한 만족도가 매우 높게 나타났다.

그 전에는 하모니 선생님이라는 자체가 없었잖아요, 그랬을 때는 제가 차량 운행까지 다 해야 됐던 거예요. 그럴 때는 이제 반일반 보내고... 근데 저희 원의 특성상 종일반이 많아요. 거의 그랬는데 끝나자마자 차량, 하모니 선생님이 안 계셨을 때는 차량운행까지 해야 되니까 더 빠듯한 거예요. 하루가. 근데 아무래도 하모니 선생님 지원이 되면서부터는 오후에 좀 여유가 생긴 것 같아요. 간식 같은 것도 챙겨주시니까, 많은 도움이 되고 있는 것 같아요(F유치원, 교사).

〈표 IV-1-6〉 사례조사 유치원의 인력 운영에 대한 교사의 인식

대상	구분	만족 정도	업무상 어려운 점
A유치원	국공립(단설)	교사 인력이 상대적으로 풍부, 원장의 방향제시	업무총괄 어려움(교무), 보조교사필요, 행정업무
B유치원	국공립(병설)	하모니, 보조원 지원	오전 기본과정보다 종일제에 대한 다양한 인력 지원으로 인한 상대적 박탈감
C유치원	국공립(병설)	불만족, 정교사와 보조인력도 부족	교사 부족으로 업무 증가, 경험 부족
D유치원	사립(법인)	교사와 기타 인력과 지원 인력 풍부, 교사 대 아동 비율 좋음	-
E유치원	사립(사인)	부담임제, 역할 분담 명확	부담임의 교체와 자질, 업무량, 학부모 상담, 행사 진행
F유치원	사립(사인)	하모니 선생님의 도움	종일반 수업진행 문서 작성

3) 교육지원인력

유치원의 대표적인 교육지원인력은 보조교사와 하모니이다. 교육지원인력의 역할 인식은 유치원의 형태와 규모에 따라 큰 차이는 없는 것으로 나타났으며, 대부분 자신이 어떤 일을 해야 하는가에 대한 인식이 비교적 잘 되어 있었다. 그러나 업무에 임하기 전에 알고 있던 업무 내용과 현재 하는 업무를 다르게 인식한 경우도 있었다. 규모가 작고 교사의 수가 절대적으로 부족한 유치원에서 보조교사와 에듀케어 보조원은 교사의 역할을 하고 있는 곳도 있었다.

(중략) 저는 와서 그냥 이제 선생님 업무 보조, 아이들 그런 것만 관리하는 것만 알았는데 전반적인 청소 이런 거를 하니까. 그리고 유치원마다 이 해야 되는 일이 정해져있는 게 아니라 다 틀린 것 같아요. 그런 건 제가 모르고 왔거든요. 선생님 수업준비하시는 거 보조하고 그런 정도로 알고 왔거든요. 뭐 이

렇게 위생관리도 하고 그런 거는 예상을 안했는데, 와서 보니까 그런...(B유치원, 하모니)

〈표 IV-1-7〉 사례조사 유치원의 인력 운영에 대한 교육지원인력의 인식

대상	구분	역할	업무상 어려운 점
A유치원	국공립(단설)	·하모니: 청소 위주	·하모니: 별로 없음
B유치원	국공립(병설)	·하모니: 위생관리, 교재 준비, 급식과 배식 ·보조교사: 종일반 보조, 간식, 교실 뒷처리	·하모니: 다른 사람과의 적응 ·보조교사: 비정규직의 처우, 이직
C유치원	국공립(병설)	·하모니: 종일반 보조, 간식, 청소	·하모니: 일의 증가, 급료관계, 다른 교사들과의 조화와 소통
D유치원	사립(법인)	·하모니: 급식 준비, 야외놀이	·하모니: 건강상 지속하기 어려움
E유치원	사립(사인)	·보조교사: 담임 보조, 활동이나 교재 만들기 보조 ·하모니: 보조교사 역할, 아이들 화장실 데려가기, 간식과 배식, 차량	·보조교사: 동네에서 아이들을 볼 때 다른 모습 ·하모니: 아이들이 아플 때, 급여 적음
F유치원	사립(사인)	·하모니: 차량, 간식, 청소	·하모니: 차량에서 아이들의 상황이 안 좋거나 통제 불가능일 때

4) 기타지원인력

기타지원인력은 유치원에서 자신이 어떤 일을 하게 될 것인가에 대한 인식이 비교적 잘 되어 있었고, 업무에 임하기 전에 알고 있던 업무 내용과 현재 하는 업무와 큰 차이는 없다고 하였다. 그러나 업무 환경의 개선과 처우 개선에 대한 요구 및 업무 내용의 명확한 제시에 관한 요구가 있었다.

유치원 운영 중 학사를 제외한 모든 행정업무를 하고 있어요. 회계, 시설물품, 재산, 업무량이 너무 많아요. 부서의 총무, 인사 그런 거 다, 보통 다른 초등학교, 중학교에 비해 이걸 보통은 3명이 나누어 하는데, 저희가 단설 유치원이라는 게... 생긴 지 얼마 안돼서 조직 진단이 제대로 안 되고 있죠(A유치원, 행정실장).

〈표 IV-1-8〉 사례조사 유치원의 인력 운영에 대한 기타지원인력의 인식

대상	구분	역할	업무상 어려운 점
A유치원	국공립(단설)	·행정실장: 회계, 물품, 재산관리 등 ·영양사: 식단, 급식, 간식, 회계, 위생교육 ·선담교사: 아이들 승하차 ·조리사: 점심과 간식	·행정실장: 업무량 많음, 다른 업무분장 요구와 교사의 요구 ·영양사: 회계 ·선담교사: 학부모와 의견 차이, 등원여부 아이들과의 소통 ·조리사: 급여
B유치원	국공립(병설)	·조리사: 급간식 제공 ·차량기사:	·조리사: 초등학교와 공유 ·차량기사: 초등학교와 공유
C유치원	국공립(병설)	·조리사 ·차량기사	·조리사: 초등학교와 공유 ·차량기사: 초등학교와 공유
D유치원	사립(법인)	·사무실 직원: 회계, 행정 ·관리기사: 환경미화, 시설물 관리, 기계 운영, 창고 관리 등 ·취사도우미: 조리, 간식, 점심, 청소, 빨래	·사무실 직원: 혼자 처리하는 것, 보험과 임용 문제 ·관리기사: 반복 작업 ·취사도우미: 주방협소, 육체적 피로
E유치원	사립(사인)	·행정직원: 전화응대, 교육비와 지원금 관리, 경리와 출납, 물품구매, 잡무, 청소 ·취사부: 조리, 급식과 간식, 요리 수업 ·차량기사: 차량, 건물관리	·행정직원: 전화업무, 부모의 보육 강조와 이기적 요구 ·취사부: 처리량 많음 ·차량기사: 아동들의 안전
F유치원	사립(사인)	·조리사: 어린이집과 공유 ·차량기사: 어린이집과 공유	·조리사: 어린이집과 공유 ·차량기사: 어린이집과 공유

마. 교육의 질 제고를 위한 지원 요구

1) 원장

교육의 질을 제고하기 위한 요구로 원장들은 교사를 보조하고 지원할 수 있는 인력을 원하였다. 보조교사의 지원을 가장 많이 원하며, 그밖에 하모니 인력이나 종일반 교사, 행정실무 담당자, 영양사, 특수교사, 전문 강사 등의 지원을 요구하였다. 특히, 교육을 통해 보조교사의 자질을 강화하여 교육의 내용을 전달하는데 어려움이 없도록 하고, 교사들의 복지를 위해 대체교사의 확보도 중요

한 것으로 보았다.

하모니 인력이 지원돼서 너무 감사하거든요.... 먼저 두 시에 나오시면 한 시간 정도 청소를 해 주세요. 세탁물 있으면 그것도 해 주시고, 세 시부터는 종일반 아이들 간식지도 같은 거 도와주시고.... 차량지도 저녁에 좀 도와주세요. 종일반 인건비라도 지원을 해 주시면...인건비가 어느 정도냐에 따라서 저희가 보육 교사 자격증을 소지하는 분을 할 수가 있는 거잖아요. 너무 적게 되면 지금 하모니 선생님 같은 분밖에 저희가 채용을 못하니까...(F유치원 원감)

〈표 IV-1-9〉 사례조사 유치원 원장이나 원감의 교육의 질 제고를 위한 지원 요구

대상	구분	지원 요구 내용
A유치원	국공립(단설)	종일반교사
B유치원	국공립(병설)	행정실무 담당자
C유치원	국공립(병설)	-
D유치원	사립(법인)	영양사, 특수교사, 인력풀의 이용
E유치원	사립(사인)	교육과정의 질을 위한 보조교사 인식
F유치원	사립(사인)	하모니와 종일반 교사, 종일반 인건비, 전문강사나 대체교사

2) 교사

교사들은 교육의 질을 높이기 위해서는 정식교사의 추가 배치나 교사를 지원할 수 있는 하모니나 보조교사의 필요성을 지적하였다. 더불어 종일제를 담당할 수 있는 전담교사의 배치와 장애아를 담당할 수 있는 특수교사의 배치를 필요로 하고 있었고, 차량 탑승 도우미 인력이나 유치원의 관리를 담당하는 관리기사 등에 대한 요구가 있는 것으로 보아 교사 본연의 업무에만 충실할 수 있도록 지원하는 인력이 필요함을 알 수 있다. 또한 대부분의 교사들이 서류작업에 많은 시간을 할애하고 있으므로 이를 지원할 수 있는 행정직원이나 도우미의 필요가 절실한 것으로 나타났다.

다들 그러시죠, 행정업무 심해요. 에듀파인이 통계 프로그램인데 그게 생기면서 사실 그게 보통일이 아니에요. 연말만, 월말만 되면요, 정말 바빠요. 월말에 월급. 종일반 품의해야 되죠? 간식먹이니까, 간식 재료 품의해야 되죠, 그리고 기타 보조인력 인건비 해야 되고, 특성화 오면 특성화 강사들 하죠, 그런 거 무지 많아요. 방학 때 같은 경우도 저희가 하면 거의 이십 명 품의를 막 해요. 어느 날은 행정업무만 하다가는 경우도 있는 것 같아요(B유치원, 종일반 교사).

〈표 IV-1-10〉 사례조사 유치원 교사의 교육의 질 제고를 위한 지원 요구

대상	구분	지원 요구 내용
A유치원	국공립(단설)	보조원보다 근무전담교사, 행정업무경감 정식교사 배치, 작은 유치원의 병합
B유치원	국공립(병설)	행정직원 배치, 종일제 교사, 보조교사 배치
C유치원	국공립(병설)	정교사, 종일반 교사, 지속적인 종일반 보조, 특성화 강사 요구, 에듀케어 강사에게도 연수 기회 제공, 경력 관리 지원
D유치원	사립(법인)	특수교사의 배치, 보조교사
E유치원	사립(사인)	교사 대 원아 비율, 차량 지원, 관리기사
F유치원	사립(사인)	종일반 교사, 전문성을 겸비한 하모니

3) 교육지원인력

유치원에서 근무하는 교육지원인력이 생각하는 교육의 질을 높이기 위한 지원 요청을 살펴보면, 교육의 질을 전반적으로 생각하기 보다는 자신의 업무를 중심으로 자신의 업무 내용과 업무 조건을 개선시키기를 원하는 제안이 많았다. 기본적으로 자신이 유아를 도와주는데 필요하다고 느끼는 교육적 지원, 자신의 본연의 업무에 집중하도록 행정업무를 간소화와 유아 수에 비례한 보조 인력의 배치 등을 요구하였다. 또한 자신의 처우조건과 관련된 급료 개선 또는 인상, 퇴직금이나 보험금 지원, 업무 향상을 위한 적절한 교육이 제공되거나 연수에 참여하도록 요구하는 경우도 있었다.

저 같은 사람 비정규직이지만 한 학교에서 그냥... 좀 더 근무를 뭔가 계획도 세우고, 일단 2년을 하면 뭐... 약간 곤란하죠. 내 일할 자리가 있을까 싶은데, 소일거리가 되니까 그런 즐거움이 있었는데, 이젠... 조금 자신이 없어요. 보수라던가, 그니까 얼마 안 받아도, 의료보험 이런 거 거의 오만, 오만원 넘게 떼더라고요. 의료보험이랑 고용보험 이런 거(B유치원, 보조교사).

〈표 IV-1-11〉 사례조사 유치원 교육지원인력의 지원 요구

대상	구분	지원 요구 내용
A유치원	국공립(단설)	급여 개선
B유치원	국공립(병설)	보조교사의 급여 개선, 의료보험과 고용보험 고려
C유치원	국공립(병설)	급여 개선, 원아 수에 따른 보조 인력 지원
D유치원	사립(법인)	하모니 지속적 지원
E유치원	사립(사인)	하모니 급료 인상, 인력지원(행정담당도록), 정규직 대우나 정규직화(퇴직금, 보험금)
F유치원	사립(사인)	아이들을 대하는데 도움이 되도록 교육 원함

4) 기타지원인력

기타지원인력이 생각하는 교육의 질을 높이기 위한 지원 요청의 내용을 살펴본 결과, 교육의 질을 높이기 위해서는 교육업무의 효율성을 높이기 위한 자신의 업무 조건을 개선시켜달라는 제안이 많았다. 기본적으로 처우개선과 관련된 급료 개선 또는 인상, 퇴직금이나 보험금 지원, 업무 향상을 위한 적절한 교육에 참여할 수 있도록 해 달라는 요구가 있었다.

7월 1일부터는 5인 이상 사업자들은 40시간 근무형태로 바뀌잖아요. 그랬을 때 이런 교육기관인 유치원도 그런 게 해당이 되는지, 그랬을 때 저희는 이제 격일제라고 생각을 하면 굉장한 시간의 보수가 따라야 되는데 그렇지 못한 거. 그 부분도 아마 제가 확실한 그게 없어서 그런데 급료는 엄청나게 지금 모자라는 형편이고 그래요(D유치원, 관리기사).

〈표 IV-1-12〉 사례조사 유치원 기타지원인력의 지원 요구

대상	구분	지원 요구 내용
A유치원	국공립(단설)	기본운영비 현실화, 회계직 지원, 유치원 급식 지원, 급여 인상
B유치원	국공립(병설)	기타지원인력은 초등학교와 공유하여 요구 내용 없음
C유치원	국공립(병설)	기타지원인력은 초등학교와 공유하여 요구 내용 없음
D유치원	사립(법인)	공문서 관리 교육, 격일제 근무자의 배려와 급여, 주방 구조 개선
E유치원	사립(사인)	공문서 처리 인력지원, 정규직 전환이나 퇴직금이나 보험금 해결, 유치원 허가 시 교통 배려 필요
F유치원	사립(사인)	어린이집과 공유하는 기타 인력으로 인해 내용 없음

2. 어린이집 인력 배치 및 운영 사례

가. 조사대상의 일반적 배경

어린이집 사례조사 대상은 설립유형, 지역과 규모를 고려하여 보육시설연합회의 추천을 받았다. 추천받은 어린이집 중 연구진의 협의를 거쳐 최종 사례조사 대상을 선정하였다. 사례조사 대상 어린이집에 사전 연락을 통해 협조를 구한 뒤 약속된 시간에 방문하였다. 인터뷰를 하기 전에 일반적인 배경을 알 수

있는 질문지를 통해 사전 정보를 구하였으며, 그 정보에 의거하여 어린이집의 원장, 교사, 기타 인력을 대상으로 인터뷰를 실시하였다. 사례조사에 응한 어린이집의 일반적인 특징을 살펴보면 <표 IV-2-1>과 같다.

〈표 IV-2-1〉 사례조사 어린이집의 일반적 배경

대상	구분	원아현황	교직원 현황	평가인증 점수
O어린이집	국공립	84	13	89.4
P어린이집	법인	48	9	95
Q어린이집	직장	72	19	97.34
R어린이집	민간	62	9	88
T어린이집	가정	14	5	93
U어린이집	민간	127	20	90.17

나. 인력 배치 및 운영 현황

어린이집의 인력 배치 현황을 살펴보면, 원장, 교사, 취사부 등을 기본인력으로 배치하고 있었고, 어린이집의 유형과 규모에 따라 기타 인력에 있어서는 다소 차이가 있었다. 즉, 통합시설의 경우 장애통합교사가 배치되어 있고, 그밖에 운전기사, 간호사, 관리인, 위생원, 차량관리, 보육도우미 등의 지원 인력이 배치되어 있는 경우가 있다. 사례조사 대상 어린이집의 인력 배치 현황은 <표 IV-2-2>와 같다.

〈표 IV-2-2〉 사례조사 어린이집 인력 배치 현황

대상	구분	교직원 현황	주요내용
O어린이집	국공립	원장1	총괄운영
		교사8	원감(만 1세 담임) 주임(만 2세 담임), 만 1세반 1, 만 2세반 1, 만 3세반 1, 만 4세반 1, 만 5세반 1, 시간연장반교사 장애통합교사 1
		통합교사1 취사부2 기타1	취사부, 취사부 보조 보육도우미
P어린이집	법인	원장1 교사6 취사부1 기타1	시설운영 주임, 조리사 운전기사

대상	구분	교직원 현황	주요내용
Q어린이집	직장	원장1 교사13 취사부2 기타 3	총괄업무 만 0세반 2, 만 1세반 2, 만 2세 반 2, 만 3세 반 3, 만 4세반 1, 만 5세반 1, 보조교사 2 취사부 2 간호사, 관리인, 위생원
R어린이집	민간	원장1 교사6 취사부1 기사1	운영전반 원감(만 2세 담임), 주임(만 3, 4, 5세 담임), 만 1, 2세 담임, 만 2세 담임, 만 3세 담임, 장애아 전담 조리사 차량관리
T어린이집	가정	원장1 교사2 취사부1 기타1	운영전반, 만0~1세 담임 만2~3세 담임 만1~2세 담임 취사부 보육도우미
U어린이집	민간	원장1 교사11 취사부1 기타4 기사1	운영전반 주임(만5세반), 만 5세반3, 만 4세반2, 만 2세반4, 야간보육교사 취사부 조리사, 영양사, 행정, 청소부 차량관리

어린이집 학급에 따른 인력 운영 현황을 살펴보면, 대부분 만 1세(0~1세 포함)에서 5세 반까지 구성은 어린이집 규모와 유형에 따라 큰 차이 없이 유사하게 나타났으나, 가정어린이집인 경우는 영아와 나이 어린 유아들의 학급으로 구성되어 있었다. 또한 교사 운영에 있어서도 담임으로 주로 구성되어 있고, 보조교사가 있는 곳은 드물었다. 정규 학급 외에 야간학급운영과 통합학급을 운영하는 곳도 있고, 장애전담반을 구성하여 별도의 교실에서 운영하는 곳도 한 곳이 있었다. 대부분 영유아반의 경우, 교사 대 아동 비율을 지키려는 노력을 하고 있다고 보고하였다.

〈표 IV-2-3〉 어린이집 학급별 인력 운영 현황

단위: 개, 명

구분	설립 유형	구분	학급1	학급2	학급3	학급4	학급5	학급6	합계
O 어린이집	국공립	학급유형(수)	만1세 (2)	만2세 (2)	만3세 (1)	만4세 (1)	만5세 장애 통합 (1)	시간 연장 (1)	8
		아동 수	10	15	15	20	24 (장애3)	5	84
		교사 담임 보조	2	2	1	1	2	1	9
P 어린이집	법인	학급유형(수)	0세 (1)	만1세 (1)	만2세 (2)	만3세 (1)	만4~5 세 (1)		6
		아동 수	2	7	12	11	16		48
		교사 담임 보조	1	1	2	1	1		6
Q 어린이집	직장	학급유형(수)	0세 (2)	만1세 (2)	만2세 (2)	만3세 (3)	만4세 (1)	만5세 (1)	11
		아동 수	3	9	13	20	15	12	72
		교사 담임	2	2	2	3	1	1	11
		보조	-	1	1	-	-	-	2
R 어린이집	민간	학급유형(수)	만1세	만2세	만3세			장애 (1)	6
		아동 수	2	22	35	-	-	3	62
		교사 담임 보조	1	2	2	-	-	1	6
T 어린이집	가정	학급유형(수)	0~1 세 (1)	1~2 세(1)	2~3 세(1)				3
		아동수	3	5	6	-	-	-	14
		교사 담임	1	1	1	-	-	-	3
		보조	1	-	-	-	-	-	1
U 어린이집	민간	학급유형(수)	만2세 (5)	만3세 (3)	만4세 (1)	만5세 (1)	야간 (1)	-	11
		아동 수	39	47	19	18	14	-	127
		교사 담임	4	3	1	1	1	-	11
		보조							

다. 인력 지원 현황

사례조사 대상 어린이집에 따라 지원 내용의 차이가 나타나고 있는데, 서울시 소재 어린이집은 보육도우미의 지원을 받고 있다. 법인어린이집의 경우에는 인건비 지원을 받고 있으며, 직장어린이집의 경우는 고용노동부로부터 인건비 지원과 지자체에서 장려수당을 받고 있고, 정부로부터 처우개선비를 지원받는 등 다양한 지원을 받고 있었다. 민간어린이집의 경우는 지자체로부터 시간외 수당을 지원받고 있으며, 가정어린이집의 경우는 보육도우미를 지원받고 있다.

〈표 IV-2-4〉 사례조사 어린이집의 인력 지원 현황

대상	구분	인력 지원 현황
O어린이집	국공립	보육도우미(서울시)
P어린이집	법인	인건비
Q어린이집	직장	인건비(고용노동부), 장려수당(인천시 서구) 처우개선비(정부)
R어린이집	민간	시간외 수당(시군구)
T어린이집	가정	보육도·우미
U어린이집	민간	야간보육 인건비, 야간보육 운영비, 노인인력 특성화교사-동화구연, 숲교사(시)

라. 인력 운영에 대한 인식

어린이집 유형과 상관없이 기본 인력에 있어서는 유사한 인력 배치를 나타내고 있으나, 기타지원인력은 다소 차이가 있고, 직급에 따라 인식하는 역할과 역할상의 어려운 점 등은 약간의 차이가 있다. 원장, 교사와 기타 인력 대상 면담에서 나타난 내용을 역할별로 정리해 보면 다음과 같다.

1) 원장

사례조사 대상 어린이집에 따라 원장의 인식에는 차이가 많았다. 원장들은 보조인력 지원이나 경력 높은 교사 보유, 최소 운영에 필요한 인력이 배치되어 있다는 점에 만족하고 있었으나, 만족하는 점이 하나도 없는 원장도 있었다. 한편 불만족한 사항에는 인력 지원 절차가 까다롭고 교사 처우가 열악하여 수급이 어려우며, 사무원이 없어 문서처리가 어렵다는 점을 지적하고 있다.

교사 처우가 좋아져야 하는데 열 시간이라고 썼지만, 제가 볼 때는 12시간 이상을 해야 되고, 교재교구를 만들라... 교사들이 어려운 점이란 급여, 돈으로도 지원돼야 하지만, 가장 중요한 건 점심시간이에요. 점심밥을 어떻게, 상호작용을, 휴게시간은 근로기준법에 따로 있잖아요. 이것도 문제가 되거든요, 지원인력이 분명히 있어야 하는데... 정말 한, 두 명의 보조인력은 꼭 있어야 하는데, 보육도우미, 시간제, 비담임교사, 지원인력도 교사 자격이 없으면 교실에 못 들어가니까(O어린이집, 원장).

〈표 IV-2-5〉 사례조사 어린이집의 인력 운영에 대한 원장의 인식

대상	구분	만족 내용	불만족 내용
O어린이집	국공립	·보조인력 지원 ·영아반 교사 비율	·인력지원 절차 ·교사수급과 처우
P어린이집	법인	·가족 경영	·교사수급, 사무원
Q어린이집	직장	·경력 높은 교사 보유, ·이직률 낮음	·평가인증의 공문서 처리 어려움 ·교사의 휴식시간 확보
R어린이집	민간	·최소의 운영에 필요한 인력 배치	·민간 어린이집의 자율성 저해
T어린이집	가정	·거의 불만족, 열악함	·처우개선비 등 재정 지원 ·인력수급
U어린이집	민간	·학급구성, 교실배치 만족	·영양사, 간호사 채용의 무이나 필요성 낮음 ·긴 근무시간, 업무 과다 ·단독건물 문지기 필요

2) 교사

교사들의 인력 운영에 대한 인식은 만족 내용에 있어서는 차이가 있으나 어려운 점에 있어서는 일치된 의견을 나타냈다. 경력교사가 많이 배치된 어린이집은 모든 일이 원활하게 운영되는 경우와 원장과의 의사소통이 원활하고 적극적인 지원이 있을 때 대체적으로 만족스럽게 인식하고 있었다. 그러나 모든 어린이집의 교사들은 사무처리, 잡무 등을 비롯한 업무의 절대량이 많아 어려움을 토로하고 있었으며, 그 밖에 영아반을 담당하는 경우나 바깥놀이 시 어려움을 느끼고, 행사나 오후까지 수업하는 것과 부모 관리 등을 어려워하고 있었다.

오후에는 우리 반 아이들이 귀가하고 나면 종일반 아이들도 봐야하고, 교실청소라든가, 그 다음날 수업준비라든가 또 교구들을 만들어야 한다든지, 행사라도 있으면 준비를 해야 하는 부분이 있는데, 그런 부분에서 종일반까지 바쁘게

운영되다 보니까 오후 시간이라든지, 일손이 좀 모자랄 때도 있고, 바쁘게 흘러갈 때가 많거든요, 교실에서 아이들과 수업을 하기보다는...(R어린이집, 교사)

〈표 IV-2-6〉 사례조사 어린이집의 인력 운영에 대한 교사의 인식

대상	구분	만족 내용	업무상 어려운 점
O어린이집	국공립	경력자들이 많음	사무처리 많음, 영아반 진행 힘들
P어린이집	법인	아이들과의 교육, 보육 시간	업무량 많음, 평가인증 서류 관리,
Q어린이집	직장	원장과의 소통 원활, 지원 적극적	잡무, 부모 면담, 바깥놀이 지원 부족
R어린이집	민간	원장과의 인연과 경험, 특수학급	교사 부족, 오후 수업어려움, 학부모 관리
T어린이집	가정	초보자로서 경험	업무량 많고, 행사 감당 힘들, 교사 급료
U어린이집	민간	교사 대 이동수, 교사간 원활한 소통 및 효율적 업무 분담,	보육 외 업무들, 장시간 근무(당직제), 일지 작성, 보조인력·지원인력 부족

3) 보육지원인력

보육지원인력은 어린이집에서 자신이 어떤 일을 하게 될 것인가에 대한 인식이 비교적 잘 되어 있었고 업무에 임하기 전에 알고 있던 업무 내용과 현재 하는 업무와 큰 차이는 없다고 하였다. 그러나 보육도우미의 경우 상당히 다양한 일을 하면서 여러 사람의 도움 요청에 응해야 하는 것, 야간보육교사는 적절한 프로그램 운영이 쉽지 않은 점, 시간연장 교사는 연령 혼합반 운영에 어려움을 겪고 있다고 하였다.

가장 어려운 것은 아무래도 아이들의 연령이 혼합되어있다 보니까 아이들 간의 추돌이 있을 수 있잖아요..... 그리고 활동을 준비할 때도 연령에 맞추어서 이렇게 해야 되는데, 통합적인 활동을 할 수 없으니까 거의 개별적인 활동을 하는 게 대부분이라서요. 이렇게 큰 반 아이들을 보다 보면 어린 반 아이들은 또 통제가 어려우니까.... 다른 행동을 한다거나, 둘이 같이 싸운다거나 그런 일이 있을 수 있어요(O어린이집, 시간연장교사).

〈표 IV-2-7〉 사례조사 어린이집의 인력 운영에 대한 보육지원인력의 인식

대상	구분	역할	업무상 어려운 점
O어린이집	국공립	·보육도우미: 교사의 보조, 안전교육, 급간식 도움 ·시간연장교사: 야간시간 보조, 간식, 연령통합프로그램 진행	·보육도우미: 여러 사람의 도움 요청에 응하기, 영아반 보조 ·시간연장교사: 연령 혼합으로 인한 운영 어려움, 만족도 감소
P어린이집	법인	해당사항 없음	해당사항 없음
Q어린이집	직장	·보조교사: 아이와의 상호작용, 교사보조	·보조교사: 돌발사고 대처, 상호작용 끌고루 하기
R어린이집	민간	해당사항 없음	해당사항 없음
T어린이집	가정	·보육도우미: 교사 보조, 청소	·보육도우미: 아이들 아플 때
U어린이집	민간	·야간보육교사: 귀가차량 지도, 저녁식사정리, 야간자유놀이 지도	·야간보육교사: 14명 혼자 담당

4) 기타지원인력

기타지원인력 중 조리사는 개인 업무 시간의 부재와 모르는 요리 시도, 아이들에 맞는 음식 간 맞추기, 위생교육에 참여하는 일이 힘들고, 관리기사는 많은 잡무, 간호사는 안전사고에 대한 걱정과 부모님과의 소통에 어려움을 느끼고 있었다. 민간시설의 경우에는 차량기사가 차량 운영 이외에 장 보고 아이들을 먹이는 일까지 도맡아 하는 것의 어려움을 토로했다.

아침에 와서 등원 후 각반마다 다니면서 아이들이 일어나는 애들이 있는지,... 그 날 투약해야 되는 약을 다 걸어서 와요. 투약이 꽤 많아요. 무슨 약이다, 몇 시에 먹여라 이렇게... 시간별로 투약하고, 그리고 놀다가 안전사고 일어나는 아이들, 문에서 넘어지거나, 모래놀이 하면 잘못하면 눈에 이물질 같은 게 들어가는 경우도 있거든요? 요즘 같으면 수두가 의심되는 아이들 있거든요?(Q어린이집, 간호사)

〈표 IV-2-8〉 사례조사 어린이집의 인력 운영에 대한 기타지원인력의 인식

대상	구분	역할	업무상 어려운 점
O어린이집	국공립	·조리사: 조리, 주방청소,	·조리사: 개인 업무시간

대상	구분	역할	업무상 어려운 점
		설거지, 청소	없음, 모르는 요리 시도
P어린이집	법인	·취사부: 밥하고 간식, 주방관리 ·차량기사: 등하원	·취사부: 아이 간맞추기, 주방협소 ·차량기사: 일하는 시간
Q어린이집	직장	·관리기사: 시설관리, 주위환경 정리, 건물안전 점검 ·조리사: 음식주문, 급간식, 주방청소 ·간호사: 투약 관리, 아픈 아이 관리	·관리기사: 힘을 쓰는 일, 모르는 일 하기(하수도, 시설 안전기), 많은 잡무 ·조리사: 영양사 필요, 레시피와 정량 ·간호사: 부모님과 소통, 다른 교사와의 협조
R어린이집	민간	·조리사: 조리담당, 급간식, 요리 수업, ·차량기사: 차량, 장박오기, 나무 관리	·조리사: 혼자 감당하기, 위생교육 시 대체 힘들 ·차량기사: 장보고 먹이기
T어린이집	가정	·취사부: 급식 담당	·취사부: 시간제임
U어린이집	민간	·행정직원: 부모상담, 전화 응대, 등하원지도, 차량지도, 회의 참여 ·청소도우미: 지사1~지사5층 청소, 기타 원내 보조 업무 ·취사부: 식사·간식준비	·행정직원: 부모상담 후 원아 모집 실패 시 좌절 ·청소도우미: 없음 ·취사부: 아이 입맛 맞추기, 점차 원아 수 증가

마. 보육의 질 제고를 위한 지원 요구

1) 원장

교육의 질을 제고하기 위한 요구로 원장들은 교사를 보조하고 지원할 수 있는 교육지원인력을 원하였다. 교사가 수업에 전념할 수 있도록 비담임 교사나 보조교사를 지원해야 하며, 특활교사, 사무원과 영양사, 취사도우미 등의 지원을 요구하였다. 또한 교사의 월급 인상을 통해 양질의 교사를 확보해야 할 필요가 있다는 의견도 다수 있었다.

보육의 질은 정말 중요하고요. 영유아를 담당하는데 사람의 자격을 남발되고 있거든요. 실제로 현장은 교사수급이 잘되지 않으니깐 자격증만 갖고 있으면 써야하는 경우도 있거든요. 자격 자체에 대한 관리가 되어야 할 것 같아요. 그래서 유아교육이나 실제로 대학교수들보다도 더 전문자격을 가지고 있어야 되

는 것이 유아거든요. 우리가 주는 작은 것도 영향을 많이 받는 아이들이라서 자격에 대한 관리가 꼭 필요하지 않을까 그런 생각을 하고.....(U어린이집, 원장).

〈표 IV-2-9〉 사례조사 어린이집 원장의 교육의 질 제고를 위한 지원 요구

대상	구분	지원 요구 내용
O어린이집	국공립	보조교사 지원, 교사 처우 개선(급료포함) 수업에 전념할 수 있는 인력 지원
P어린이집	법인	교사 월급 인상을 통한 교사의 질 확보, 재정 지원
Q어린이집	직장	비담임교사, 교사들을 위한 장학실시, 사무원과 영양사, 기술관리 지원
R어린이집	민간	사무요원, 주방보조 지원, 교사자격증 규제, 영유아 지식 점검, 유형별 특징을 강화하는 정책
T어린이집	가정	취사도우미나 재정 지원, 보육교사의 급료 인상, 특활교사 파견
U어린이집	민간	영양사·간호사 채용 시 인건비 보조, 행정요원·문지기·보육교사 도우미·청소부 지원, 교재교구 제작 관련 재정·인력 지원, 민간어린이집 건물 보수공사 및 시설관리비 지원

2) 교사

교사들은 교육의 질을 높이기 위해서 교사를 보조할 수 있는 보조교사나 보육도우미 등의 지원이 필요하다고 인식하고 있었으며, 이와 함께 교사교육을 받을 수 있는 기회의 확보와 대체교사의 지원을 원하고 있었다. 또한 보육업무에 집중할 수 있도록 서류업무를 간소화할 것과 사무보조원 배치를 원하고 있었으며, 교사복지를 위해 급여수준을 조정하고 휴식시간 확보를 요구하였다.

근데 보수교육이 시에서 지원하는 승급교육이 아니라 교육이 좀 있으면 좋겠어요. 전공에 대한 거나..... 가보니까 제가 배웠던 거랑 또 다른 방식으로 배우고 있더라고요. 예를 들어, 애들한테 동화를 들려주는 방법에 있어서도 새로운 방법이 계속 생겨나요. 다양한 유아교육을, 그런 게 생기는데 여기에서 그런 교육을 받을 수 없으니까 저희는 계속 옛날 것만 하고 있는 것 같은 기분이 들어요(Q어린이집, 담임교사).

〈표 IV-2-10〉 사례조사 어린이집 교사의 교육의 질 제고를 위한 지원 요구

대상	구분	지원 요구 내용
O어린이집	국공립	서류 간소화, 교육과정과 교수방법에 대한 보수 교육, 승급교육
P어린이집	법인	인원에 한정된 지원 규정 완화, 이직률을 낮추기 위한 정책적인 배려, 운영규정 재고, 안전 책임 완화
Q어린이집	직장	사무 보조, 영아반 보조교사, 보육도우미, 대체교사, 교사들을 위한 멘토
R어린이집	민간	정기적인 교사 교육, 대체교사의 지원, 정교사를 보조할 수 있는 보조 교사, 급여수준 조정, 교사계발 지원
T어린이집	가정	교사수급, 휴식시간 확보, 서류 작업 간소화, 교육받은 보육도우미
U어린이집	민간	차량도우미 지원, 연·월차 의무화, 휴가 시 대체교사 지원, 교사교육 지원

3) 보육지원인력

보육지원인력이 제안한 보육의 질 제고를 위한 요구들을 살펴보면, 직접적인 교육과정, 교육을 위한 교구 준비와 관련된 요구들이 있었고, 교육에 좀 더 집중하기 위한 처우 개선에 대한 요구들로 나타났다. 아동 대 교사의 비율을 낮추는 것에 대한 요구, 보육교사의 현실적 지원이나 전반적인 어린이집 교사의 처우 개선을 위한 임금 인상이나 보너스를 언급한 경우도 있었다.

근무하는 교사들이 솔직히 좀 열악하잖아요. 제가 근무할 때는 좀 오래되긴 했지만 월차나 연차 이런 거 전혀 사용하지 못하고 계속 근무를 했고, 솔직히 제가 또 빠지게 된다면 제 반은 누가 말느냐는 거에 대해서 또 선생님한테 미안한 부분도 있고..... 네, 그런 것도 있고 아파서 뭐 빠진다거나 병원을 가는 거 조차도 눈치를 보거나 하는 게 많이 있잖아요.... 교사들이 편안하게 나 아프면 아프다고 병원갈 수 있고, 처우개선? 그런 부분이 좀 많이 됐으면 좋겠고(Q어린이집, 보조교사).

일반 유치원에 근무하다 쉬다가 어린이집에 나왔는데 정말 어린이집 교사들의 근무시간이, 이전에도 알았지만... 이거는 말이 안 되는 것 같아요. 정말로 거의 최저 임금을 가지고 그 노동시간은 솔직히 선생님들... 업무가 엄청나잖아요. 그래서 여기 선생님들 가도 9시, 10시 이렇게 가는 게 부지기수예요. 복지부에서 시간 연장 굉장히 적극적으로 권장하고 있다면서, 정책... 말로만이 아니라 진짜 지원을 해주면서 해야죠.... 지원은 안 해주고 권장만 하면 무슨 소용이 있어. 솔직히.....(U어린이집, 야간보육교사)

〈표 IV-2-11〉 사례조사 어린이집의 교육의 질 제고를 위한 보육지원인력 요구

대상	구분	지원 요구 내용
O어린이집	국공립	아동 대 교사 비율, 교재 교구비 지원
P어린이집	법인	해당사항 없음
Q어린이집	직장	어린이집 교사 처우 개선, 기타 인력의 보너스, 인성교육 지원
R어린이집	민간	해당사항 없음
T어린이집	가정	보육도우미 지원을 현실적으로
U어린이집	민간	야간보육교사 지원, 교사 월급 인상, 민간 교재교구 지원, 유아교육기관 경영자 관리감독, 시간연장을 위한 실질적 지원

4) 기타지원인력

어린이집에서 근무하는 기타지원인력들의 지원요구는 본인의 처우개선과 일을 수월하게 하기 위한 지원이 주를 이루고 있었다. 즉, 본인의 처우개선을 위해서는 월급인상이나 수당 지급, 보험 지원을 원하고 있었고, 일을 수월하게 하기 위해서는 주방구조 개선이나 식단과 식자재비 지원을 요구하였다.

어린이집에도 영양사가 있다면 좋겠다. 100명이 아니더라도...조리사도 한 명... 더 있으면 아무래도 청결문제에 있어서라든지...원아가 70 명, 칠십 오명 정도 될 거예요. 교사가 한 이십 명, 어른이 많으니까 학생 수에 비해서...근데 왜 원아 수로 하는지 모르겠어요. 어른들도 거기에다 포함을 해야지만, 어른이 훨씬 많고...항상 저는 그게 의문이더라고요.....다음은 월급문제....처음에 백십 그거에서 거의...그대로 있으니까. 보너스 같은 것도 좀 줬으면...(Q어린이집, 조리사).

〈표 IV-2-12〉 사례조사 어린이집의 교육의 질 제고를 위한 기타지원인력 요구

대상	구분	지원 요구 내용
O어린이집	국공립	주방보조 가전 제품
P어린이집	법인	주방구조 개선, 보험 지원
Q어린이집	직장	조리사 지원, 월급 인상
R어린이집	민간	식단과 식자재비 지원
T어린이집	가정	해당 사항 없음
U어린이집	민간	취사부 월급 인상

3. 소결

유치원과 어린이집의 인력 배치와 현황 사례조사를 분석한 결과, 기본적인 인력 배치는 유사하나 지원인력에 있어서는 기관에 따라 다양하게 나타났다. 이상의 사례조사를 기초로 분석내용을 정리하면 다음과 같다.

가. 유치원의 인력 배치와 운영 사례

첫째, 유치원의 인력 배치는 기본적으로 원장, 원감, 교사, 강사로 구성되어 있고, 유치원의 규모와 유형에 따라 원감, 부장교사와 주임교사, 종일반교사와 보조교사가 있다. 또한 강사의 경우는 에듀케어 강사와 특성화강사가 있다. 기타인력은 하모니, 행정원, 영양사, 조리사, 조리원, 선택도우미, 관리자, 숙직기사, 운전기사, 자원봉사자 등이 있다.

둘째, 유치원의 지원 현황을 보면, 인력지원은 3세대 하모니, 종일제 강사와 종일제 보조원을 지원하고 있고, 재정 지원은 급식 종사자, 에듀케어 강사, 하모니의 인건비와 교사의 처우 개선비 등으로 지원되고 있다.

셋째, 인력 운영에 있어서는 대부분의 원장이 주어진 인력 배치를 중심으로 운영하면서 어느 정도 만족하고 있는 것으로 나타났으나, 교사수급에 어려움이 있는 경우는 운영상의 어려움을 표시하였다. 교사들은 교육에 대한 열의가 많았고, 서류 업무 등과 관련된 행정 업무 지원이 있다면 교육의 질을 높일 수 있다고 생각하였다. 지원인력의 하모니와 보조 교사의 경우는 보조 역할의 내용과 처우에 대한 어려움을 나타냈고, 행정직인 경우는 과도한 업무량, 취사부는 주방의 물리적 조건의 어려움 등을 호소하였다.

넷째, 교육의 질을 높이기 위해서 원장은 교사를 보조하고 지원할 수 있는 보조교사와 대체교사의 지원을 원하고 있었다. 교사들은 자신의 업무를 보조할 수 있는 하모니, 보조교사와 행정직원을 지원받을 수 있다면 교육의 질을 높일 수 있다고 생각하고 있었다. 기타지원인력은 업무조건을 개선시키는 것이 교육의 질을 높일 수 있다고 생각하면서 처우 개선을 요구하였다.

나. 어린이집의 인력 배치와 운영 사례

첫째, 어린이집의 인력 배치는 원장, 교사, 취사부 등을 기본으로 구성되어

있고, 기관의 규모와 유형에 따라 원감, 주임교사, 시간연장반 교사, 장애통합교사, 야간 보육교사 등이 있다. 기타 인력은 영양사, 조리사, 운전기사, 간호사, 관리인, 위생원, 청소원, 행정원, 차량관리, 보육도우미 등이 있다.

둘째, 어린이집의 인력지원에 있어서는 보육도우미와 노인인력 특성화강사 등이 있고, 재정 지원에 있어서는 인건비 지원, 처우개선비, 지자체의 장려 수당과 시간외 수당 등이 있다.

셋째, 어린이집의 운영에 있어서는 원장들은 경력 있는 교사를 보유하거나 보조인력 지원이 풍부한 경우는 만족하는 경향이 많았으나, 인력지원 절차가 까다롭다는 것, 교사처우와 교사수급의 어려움 등을 호소하였다. 교사들은 다른 교사와의 의사소통과 지원, 효율적 업무 분담 등을 만족 요인으로 언급했으나, 사무처리가 많고 업무량과 업무시간이 긴 것과 급료에 대한 불만을 가지고 있었다. 기타지원인력인 보육도우미의 경우 여러 사람의 도움에 응하는 것에 대한 어려움, 시간연장반 교사는 많은 아이들을 혼자 감당하거나 혼합연령의 수업, 운영상의 어려움을 호소하였다. 또한 조리사의 경우는 조리업무의 과중과 개인 시간 부족, 차량기사와 관리기사는 업무시간과 업무내용의 명확성에 대해 불만을 제기하였다.

넷째, 보육의 질을 높이기 위한 요구들을 보면, 원장은 교사를 보조하고 지원할 수 있는 보조교사와 비담임 교사의 지원과 교사 확보를 위한 교사의 월급인상을 희망하였다. 교사들은 보조교사와 보육도우미, 교사교육의 기회를 높일 수 있는 대체교사의 지원을 원하고 있었다. 또한 보육업무에 충실할 수 있도록 서류업무 간소화와 사무보조원 배치, 급여 개선과 휴식시간 확보 등을 희망하고 있었다. 기타지원인력은 본인의 처우개선을 위한 월급인상, 수당 지급, 보험 지원 등을 요구하고 있었다.

V. 국내 육아지원기관 인력 배치 현황 및 인식 분석

본 장에서는 설문조사 결과를 분석하여 제시하였다. 유치원과 어린이집을 원장, 교사, 교육 혹은 보육지원인력, 기타지원인력으로 구분하여 각각 인력의 자격요건, 고용형태, 자격, 평균업무시간, 월 급여, 인건비 지원여부, 지원처, 지원금액을 설립유형, 규모에 따라 분석하였다.

1. 유치원 인력 배치 현황 및 인식

가. 유치원 인력 배치 현황

응답자는 유치원 원장 또는 원감이 653명, 교사 2,240명으로 구성되어 있다. 유치원장은 사립사인유치원이 45.2%로 가장 많았으며, 그 다음은 공립초등병설유치원이 36.6%, 사립법인유치원과 공립단설유치원은 각각 13.3%, 4.9%로 상대적으로 적었다. 유치원교사는 공립초등병설유치원이 53.1%로 절반 이상이었으며, 그 다음은 사립사인유치원 27.3%, 사립법인유치원과 공립단설유치원은 각각 13.5%, 5.9%로 조사되었다.

〈표 V-1-1〉 유치원 응답자 구성

단위: %(명)

구분	원장(원감)	교사
전체	100.0(653)	100.0(2,240)
국립	0.0(0)	0.2(5)
공립 초등병설	36.6(239)	53.1(1,189)
공립 단설	4.9(32)	5.9(132)
사립법인	13.3(87)	13.5(303)
사립사인	45.2(295)	27.3(611)

유치원별 인력 수는 공립초등병설 1,937명, 공립단설 829명, 사립법인 1,524명, 사립사인 5,023명으로 총 9,313명으로 나타났다.

〈표 V-1-2〉 유치원 인력 수

구분	공립초등병설	공립단설	사립법인	사립사인	계
전체	1,937	829	1,524	5,023	9,313
원장	200	32	82	295	609
원감	217	31	26	102	376
교사(강사)	665	220	559	1,936	3,380
특수교사	14	27	1	5	47
특성화강사	228	60	120	512	920
보조교사	142	57	83	301	583
취사부	13	44	108	350	515
청소원	14	14	25	68	121
행정원	6	55	41	98	200
관리원	5	13	18	40	76
버스기사	24	25	118	551	718
간호사	3	1	1	5	10
영양사	9	12	45	143	209
세대간지혜나눔	87	34	28	105	254
3세대 하모니	220	53	70	237	580
자원봉사	20	62	66	65	213
실습생	31	71	125	181	408
기타	39	18	8	29	94

유치원 인력의 학력을 살펴보면 유아교육을 담당하고 있는 원장, 원감, 교사(강사), 특수교사, 특성화강사는 모두 전문대졸 이상으로 나타났다. 원장의 경우 석사가 48.9%로 가장 많았으며, 그 다음은 대졸 37.6%이었으며, 원감도 석사가 58.2%로 가장 많았으며, 그 다음은 대졸 33.8%로 대부분 고학력인 경우가 많았다. 유치원교사(강사)는 전문대졸이 50.5%로 가장 많았으며, 그 다음은 대졸 38.6%였다. 보조교사, 특수교사 등 교육지원인력도 전문대졸 이상 학력을 가진 경우가 대부분이었으며, 세대간지혜나눔 인력은 대졸이 70.1%로 고학력인 경우가 많았다. 3세대 하모니 인력을 포함하여 기타지원인력은 고졸 이상인 경우가 많았으며, 영양사는 대부분이 대졸인 것으로 조사되었다.

〈표 V-1-3〉 유치원 인력의 학력

단위: %(명)

구분	중졸이하	고졸	전문대졸	대졸	석사	박사	계
원장	-	-	7.7	37.6	48.9	5.7	100.0(609)
원감	-	-	5.9	33.8	58.2	2.1	100.0(376)
교사(강사)	-	-	50.5	38.6	10.8	0.2	100.0(3,380)
특수교사	-	-	-	89.4	10.6	0.0	100.0(47)
특성화강사	-	-	0.26	0.70	0.05	0.0	100.0(920)
보조교사	-	26.8	47.7	25.0	0.5	0.0	100.0(583)
취사부	8.2	72.7	14.0	5.1	-	-	100.0(572)
청소원	30.0	65.2	2.2	2.2	-	-	100.0(92)
행정원	-	19.1	26.2	48.9	5.7	0.0	100.0(141)
관리원	12.3	50.9	12.3	24.6	-	-	100.0(57)
버스기사	5.0	74.3	12.7	8.0	-	-	100.0(424)
간호사	-	-	71.4	14.3	14.3	0.0	100.0(7)
영양사	-	-	0.0	93.7	5.6	0.8	100.0(126)
세대간지혜나눔	-	-	23.9	70.1	5.5	0.5	100.0(201)
3세대 하모니	18.8	60.5	11.6	9.1	-	-	100.0(430)

〈표 V-1-4〉 유치원 인력의 전공

단위: %(명)

구분	유아 교육	아 동학	보 육학	유아 교육 보육 관련	교육 관련 전공	담당 프로 그램 관련	상 고 졸	행정 관련	경영 회계 관련	기타	계
원장	61.1	1.5	0.0	-	32.5	-	-	-	-	4.9	100.0(609)
원감	58.0	0.3	0.3	-	38.6	-	-	-	-	2.9	100.0(376)
교사(강사)	95.1	1.9	1.4	-	1.2	-	-	-	-	0.4	100.0(3,380)
특성화강사	8.5	-	1.0	-	20.8	69.7	-	-	-	0.0	100.0(891)
행정원	-	-	-	14.9	-	-	12.8	27.7	19.9	24.8	100.0(141)
세대간 지혜나눔	4.2	-	1.6	-	19.5	67.9	-	-	-	6.8	100.0(190)

유치원 인력의 전공을 살펴보면 원장의 경우 유아교육 61.1%, 교육관련 전공 32.5%, 아동학 1.5%, 기타 4.9%이며, 원감은 유아교육 58.0%, 교육관련 전공 38.6%, 아동학 0.3%, 보육학 0.3%, 기타 2.9%, 교사(강사)는 유아교육 95.1%, 교육관련 전공 1.2%, 아동학 1.9%, 보육학 1.4%, 기타 0.4%로 나타났다. 원장의 기타 전공으로는 사회복지학, 초등교육, 심리학 등이 있었다. 원감의 기타 전공은 초등교육이 가장 많았다. 행정원의 기타전공은 가정관리, 공대, 컴퓨터 관련 등

다양하였다. 세대간지혜나눔 인력의 기타전공은 가정관리, 농업 등이었다(표 V-14 참조).

유치원 인력의 경력을 살펴보면 원장의 평균 교육경력은 24.9년, 평균 경력은 9.0년이며, 원감의 평균 교육경력 23.8년, 평균 경력은 5.1년으로 나타났다. 특수교사 평균 경력은 3.5년, 세대간지혜나눔 평균 경력은 4.1년이다.

〈표 V-1-5〉 유치원 인력의 경력

구분		평균	표준편차	사례수
원장	교육경력	24.9	11.13	609
	경력	9.0	8.61	609
원감	교육경력	23.8	9.77	376
	경력	5.1	6.92	376
특수교사 경력		3.5	2.43	40
세대간지혜나눔 경력		4.1	3.60	146

단위: 년

1) 원장

원장 1일 평균 업무시간은 평균 14.9시간이며, 평균 월 급여는 3,501,000원으로 나타났다. 평균 업무시간과 평균 월 급여는 설립유형, 지역, 규모에 따른 차이가 통계적으로 유의하게 분석되었다. 이를 구체적으로 살펴보면 평균 업무시간은 사립유치원이 많으나 평균 급여는 국공립이 더 높게 분석되었다.

〈표 V-1-6〉 원장 1일 평균 업무시간 및 월 급여

구분	평균업무시간			월 급여		
	평균(시간)	사례수	F/t	평균(만원)	사례수	F/t
전체	14.9	609		350.1	609	
설립 유형	국공립	13.5	232	457.1	232	19.70***
	사립	15.8	377	284.3	377	
지역	대도시	15.4	192 ^a	306.3	192 ^a	
	중소도시	15.2	238 ^a	339.9	238 ^b	31.90**
	읍면	14.0	179 ^b	410.6	179 ^c	
규모	50인미만	13.8	191 ^a	401.3	191 ^a	
	50~100인미만	15.4	182 ^b	328.5	182 ^b	21.50***
	100인이상	15.5	236 ^b	325.4	236 ^b	

단위: 시간, 만원

주: 1) a, b, c 집단간 차이가 있음.

2) *** p < .001

원장의 주업무외 업무에 대해 살펴보면 서류작성관리 77.6%, 원아건강관리 54.2%, 등하원지도 51.1%, 차량지도 19.0%, 청소지원 18.4%, 취사지원 13.8%의 순으로 나타났으며, 기타응답은 23.4%이다. 기타업무로는 관리상담, 교사관리, 교육 및 행사지도, 부모교육, 행사참여 등 다양하게 나타났다.

〈표 V-1-7〉 원장 주업무 외의 업무내용(중복응답)

단위: %, 명

구분	등하원 지도	원아 건강 관리	서류 작성 관리	차량 지도	청소 지원	취사 지원	기타	사례수	
전체	51.1	54.2	77.6	19.0	18.4	13.8	23.4	653	
설립 유형	국공립	45.8	43.5	64.9	18.1	19.6	10.3	26.2	271
	사립	55.0	61.8	86.6	19.6	17.5	16.2	21.5	382
지역	대도시	59.0	65.5	85.5	15.0	15.0	15.0	23.5	200
	중소도시	53.1	55.0	80.2	16.0	19.5	12.6	23.3	262
	읍면	40.3	41.4	66.0	27.2	20.4	14.1	23.6	191
규모	50인미만	45.3	43.3	64.7	22.9	15.9	10.4	23.4	201
	50~100인미만	47.1	57.1	82.4	15.7	21.0	19.0	28.1	210
	100인이상	59.5	60.7	84.3	18.6	18.2	12.0	19.4	242

〈표 V-1-8〉 원장 인건비 지원여부

단위: %(명)

구분	받음	안받음	계	χ^2 (df)	
전체	58.1	41.9	100.0(609)		
설립 유형	국공립	52.6	47.4	100.0(354)	4.7(1)*
	사립	61.5	38.5	100.0(255)	
지역	대도시	69.3	30.7	100.0(192)	17.5(2)***
	중소도시	56.7	43.3	100.0(238)	
	읍면	48.0	52.0	100.0(179)	
규모	50인미만	51.3	48.7	100.0(191)	n.a
	50~100인미만	59.3	40.7	100.0(182)	
	100인이상	62.7	37.3	100.0(236)	

주: 1) n.a.는 빈도 분포 특성상 통계적 유의도 검증이 적정하지 않음을 의미함.

2) *p<.05, ***p<.001

원장 인건비 지원여부는 받는 유치원이 58.1%, 안 받는 유치원이 41.9%로 인건비를 지원받는 유치원이 과반수로 나타났다. 설립유형, 지역, 규모별로 분포의 차이를 살펴보면 사립유치원이 국공립보다 인건비 지원을 더 받고 있으며, 대도시가 가장 많이 받고 읍면이 가장 적게 받는 것을 알 수 있다. 이러한 결과는

국공립유치원장의 경우 100% 인건비 지원이 되고 있지만 설문조사에서 100% 지원을 받는 인건비 이외에 추가 지원에 대한 내용을 응답한 것으로 보인다(표 V-1-8 참조).

원장 인건비 지원처는 교육청이 94.0%로 거의 모든 지원이 교육청에서 이루어지고 있으며, 그 밖의 지원처로는 중앙부처 5.2%, 군청 3.7%, 기타 0.9%로 나타났다.

〈표 V-1-9〉 원장 인건비 지원처(중복응답)

		단위: %, 명				
		중앙부처	교육청	군청	기타	사례수
전체		5.2	94.0	3.7	0.9	349
설립 유형	국공립	11.8	87.4	0.8	0.8	119
	사립	1.7	97.4	5.2	0.9	230
지역	대도시	1.5	97.7	4.5	0.8	132
	중소도시	7.5	90.2	4.5	1.5	133
	읍면	7.1	94.0	1.2	0.0	84
규모	50인미만	9.6	89.4	3.2	0.0	94
	50-100인미만	1.9	96.3	4.6	0.9	108
	100인이상	4.8	95.2	3.4	1.4	147

〈표 V-1-10〉 원장 인건비 지원사업명 및 금액

		단위: %(명), 만원						
구분	지원사업명(중복응답)				지원 금액			
	사립유치원 교원처우개선비	기타	모 름	사례수	평균 (만원)	사례수	F	
전체		81.5	19.6		281	115.9	354	
지역	대도시	94.5	5.5		128	57.9 ^a	133	13.32 ^{***}
	중소도시	83.9	18.8		121	133.4 ^b	135	
	읍면	94.5	5.5		41	177.9 ^b	86	
규모	50인미만	42.6	59.3		54	156.9 ^a	98	4.19 [*]
	50-100인미만	85.9	15.2		92	115.2	108	
	100인이상	94.1	6.7		35	89.1 ^b	148	

주: 1) a, b 집단간 차이가 있음.

2) * p < .05, ***p < .001

원장 인건비 지원사업의 이름과 금액을 살펴보면 '사립유치원 교원처우개선비' 81.5%, 기타 19.6%로 대부분 '사립유치원 교원처우개선비'에 의해 인건비가 지원되고 있음을 알 수 있다. 평균 지원 금액은 1,159,000원이며 지역 및 규모에

따라 평균 금액의 차이가 유의한 것으로 분석되었다. 읍면의 평균 지원 금액이 가장 높았으며, 50인 미만의 시설이 100인 이상 시설보다 유의하게 높게 나타났다 (표 V-1-10 참조).

2) 교사

가) 일반교사

교사의 일반적인 특성을 직책, 고용형태, 소지자격, 교사경력으로 구분하여 전체 응답 유치원 내 근무 교사 대비 백분율을 살펴보면 기본과정 담당교사가 67.4%로 가장 많으며, 종일반 담임교사가 20.8%, 주임(부장)교사가 11.8% 순으로 나타났다. 고용형태의 경우 정규직이 89.3%로 가장 많았으며, 그 다음은 기간제 6.5%, 시간제 4.2% 순이었다. 소지 자격은 유치원 2급 정교사 64.6%, 유치원 1급 정교사 30.6%, 원감 2.3%, 2급 보육교사 1.5%, 1급 보육교사 1.0%이다. 교사 경력을 살펴보면 3~6년 미만 28.7%, 1~3년 미만 22.9%, 9년 이상 20.1%, 6~9년 미만 14.7%, 초임교사 13.5%순으로 분석되었다.

〈표 V-1-11〉 교사의 일반적인 특성

단위: %(명), n=3380

구분	계	구분	계
직책		고용형태	
주임(부장)교사	11.8(398)	정규직	89.3(3017)
기본과정 담임교사	67.4(2279)	기간제	6.5(220)
종일반 담임교사	20.8(703)	시간제	4.2(143)
소지자격		교사경력	
원감	2.3(77)	초임교사	13.5(457)
유치원 1급 정교사	30.6(1033)	1~3년 미만	22.9(775)
유치원 2급 정교사	64.6(2185)	3~6년 미만	28.7(969)
1급 보육교사	1.0(33)	6~9년 미만	14.7(498)
2급 보육교사	1.5(52)	9년 이상	20.1(681)

교사의 유치원 재직경력을 살펴보면 전체 평균이 3.1년이며, 설립유형, 지역, 규모별로 재직경력의 차이가 통계적으로 유의미하게 나타났다. 이를 구체적으로 살펴보면 국공립이 사립보다 평균 재직경력이 많았고, 읍면지역이 가장 많고 대도시가 가장 적었으며, 50인 미만이 가장 많고 100인 이상이 가장 적은 것을 알 수 있다.

〈표 V-1-12〉 교사의 유치원 재직 경력

단위: 년

구분		평균(년)	사례수	F/t
전체		3.1	2240	
설립 유형	국공립	3.8	1326	34.37***
	사립	2.2	914	
지역	대도시	2.4 ^a	655	147.48***
	중소도시	3.3 ^b	878	
	읍면	3.6 ^c	707	
규모	50인미만	3.7 ^a	917	151.81***
	50~100인미만	3.0 ^b	655	
	100인이상	2.5 ^c	668	

주: 1) a, b, c 집단간 차이가 있음.

2) ***p < .001

교사가 담당하고 있는 학급의 정교사 1인 대 유아의 비율을 질문한 결과, 정교반의 경우 정교사 1명당 유아가 평균 19.4명, 종일반의 경우 정교사 1명당 유아가 평균 17.6명으로 나타났다. 이에 대해 설립유형, 지역, 규모별로 차이를 분석한 결과 통계적으로 유의미한 차이가 나타났다. 이를 구체적으로 살펴보면 정교반과 종일반 모두 사립이 공립보다 많고, 대도시가 가장 많고 읍면지역이 가장 적었으며, 100인 이상이 가장 많고 50인 미만이 가장 적은 것을 알 수 있다.

〈표 V-1-13〉 학급 정교사 1인 대 유아비율

단위: 명

구분	정교반			종일반			
	평균(명)	사례수	F/t	평균(명)	사례수	F/t	
전체	19.4	2012		17.6	436		
설립 유형	국공립	18.1	1153	-10.33***	17.0	314	-2.97***
	사립	21.1	859		19.0	122	
지역	대도시	22.2 ^a	617	322.41***	21.0 ^a	47	48.92***
	중소도시	21.2 ^b	785		20.4 ^b	165	
	읍면	14.3 ^c	610		14.8 ^b	224	
규모	50인미만	15.3 ^a	800	311.81***	15.6 ^a	261	33.59***
	50~100인미만	21.6 ^b	607		20.3 ^b	86	
	100인이상	22.6 ^c	605		20.9 ^b	89	

주: 1) a, b, c 집단간 차이가 있음.

2) * p < .05, *** p < .001

교사가 담당하고 있는 학급의 성인 1인 대 유아의 비율을 질문한 결과, 정규반의 경우 성인 1명당 유아가 평균 14.9명, 종일반의 경우 성인 1명당 유아가 평균 12.0명으로 나타났다. 이에 대해 설립유형, 지역, 규모별로 차이를 분석한 결과 통계적으로 유의미한 차이를 나타내었다. 이를 구체적으로 살펴보면 정규반과 종일반 모두 사립이 공립보다 많고, 대도시가 가장 많고 읍면지역이 가장 적었으며, 100인 이상이 가장 많고 50인 미만이 가장 적은 것을 알 수 있다.

〈표 V-1-14〉 성인 1인 대 유아비율

단위: 명

구분	정규반			종일반			
	평균(명)	사례수	F/t	평균(명)	사례수	F/t	
전체	14.9	2012		12.0	436		
설립 유형	국공립	14.0	1153	11.2	314	-5.35***	
	사립	16.1	859	14.0	122		-3.31**
지역	대도시	17.1 ^a	617	15.3 ^a	47	136.63***	
	중소도시	16.8 ^a	785	13.6 ^a	165		13.20***
	읍면	10.2 ^b	610	10.1 ^b	224		
규모	50인미만	11.3 ^a	800	9.9 ^a	261	118.81***	
	50~100인미만	17.0 ^b	607	15.9 ^b	86		22.74***
	100인이상	17.5 ^c	605	14.3 ^b	89		

주: 1) a, b, c 집단간 차이가 있음.
 2) **p<.01, ***p<.001

유치원장에게 유치원에서 근무하고 있는 전체 교사 인건비 지원여부를 질문한 결과, 받는다는 응답이 73.8%, 안 받는 경우가 26.2%로 인건비를 지원받는 유치원이 70% 이상으로 나타났다. 유치원 교사에게 인건비 지원을 받고 있는지에 대해 질문한 결과, 받는다는 응답이 78.7%, 안 받는 경우가 21.3%로 인건비를 지원받는 경우가 3/4 이상이었다.

〈표 V-1-15〉 교사 인건비 지원여부

단위: %(명)

구분	받음	안받음	계	$\chi^2(df)$
원장 응답	73.8	26.2	100.0(634)	
교사응답	78.7	21.3	100.0(2240)	

유치원 원장에게 유치원에서 근무하고 있는 전체 교사 인건비 지원처에 대해 질문한 결과, 교육청 91.4%로 거의 모든 지원이 교육청에서 이뤄지고 있으며,

그 외 지원처로는 중앙부처 8.2%, 군청 7.1%, 기타 0.6%로 나타났다. 유치원 교사에게 본인이 직접 받고 있는 인건비 지원처를 질문한 결과, 원장의 질문과 비슷하게 교육청 86.4%로 거의 대부분 교육청에서 지원이 이뤄지고 있으며, 그 외 지원처로는 중앙부처 8.2%, 군청 7.1%, 기타 0.6%로 나타났다.

〈표 V-1-16〉 교사 인건비 지원처(중복응답)

	단위: %, 명					
	중앙부처	교육청	군청	기타	모름	사례수
원장응답	8.2	91.4	7.1	0.6	-	463
교사응답	10.6	86.4	4.1	0.9	2.0	1762

유치원 원장에게 유치원에서 근무하고 있는 전체 교사 인건비를 지원받고 있는 사업명을 질문한 결과, '사립유치원 교사 처우개선비' 65.2%로 가장 많았으며, 그 다음은 '국공립 교사 인건비 지원' 15.8%, '종일제 강사지원' 7.7%, '종일제 전담교사 인건비 보조' 5.9%, '엄마품 온종일 돌봄 교실 인건비 지원' 1.5%, '단기대체교사 지원' 1.0%, 기타 2.9%로 나타났다.

〈표 V-1-17〉 교사 인건비 지원사업명 및 금액(원장응답)

구분	지원인원 %(명)	단위: %(명), 만원	
		월 평균 1인 지원 금액 월평균(만원)	사례수
전체	100.0(2733)	-	-
국공립 교사 인건비 지원	15.8(431)	253.1	155
사립유치원 교사 처우개선비	65.2(1783)	40.9	302
종일제 전담교사 인건비 보조	5.9(161)	63.0	124
단기대체교사 지원	1.0(28)	64.2	19
엄마품 온종일 돌봄 교실 인건비 지원	1.5(42)	95.1	20
종일제 강사 지원	7.7(210)	88.4	127
기타	2.9(78)	46.0	31

유치원 교사에게 본인이 직접 받는 인건비 지원사업명을 질문한 결과, '사립 교사 처우 개선비'가 48.1%로 절반 가까이 되었으며, 모른다는 응답도 22.3%였다. 지역별로 살펴보면, 대도시는 '사립유치원 교사 처우 개선비'로 지원받는 경우가 79.0%로 절반 이상인 반면, 중소도시는 46.3%, 읍면지역은 14.5%로 지역별 차이가 컸다. 특히 읍면지역에서는 모른다는 응답이 34.9%로 대도시의 9.0%에 비해 높게 나타나고 있었다. 규모로 살펴보면 50인 미만의 경우에는 '사립교사

처우 개선비'로 지원받는 경우가 9.4%로 적은 비율로 나타난 반면, 50인 이상에서는 50~80%로 상대적으로 높은 비율로 나타났다. 또한 50인 미만 유치원에서도 모른다는 응답이 37.7%로 100인 이상 유치원의 모른다는 응답 6.4%에 비해 높게 나타나 적은 규모와 읍면지역 유치원 교사들의 경우 본인이 지원받는 인건비 지원사업명을 모르는 경우가 상대적으로 많았다. 기타사업명은 공립유치원 교사 인건비 지원, 기간제 교사 인건지원비, 국가 행정직 공무원 급여 등으로 나타났다.

〈표 V-1-18〉 교사 인건비 지원사업명(교사응답)

단위: %, 명

구분	사립교사	종일제	단기	엄마품	기타	모름	사례수
	처우 개선비	교사 인건비지원	대체교사 지원	인건비 지원			
전체	48.1	4.4	1.2	0.7	26.4	22.3	1762
지역	대도시	79.0	3.1	0.5	1.0	11.3	576
	중소도시	46.3	3.6	0.7	0.7	27.7	696
	읍면	14.5	7.1	2.7	0.4	42.4	490
규모	50인미만	9.4	7.0	2.5	0.6	44.9	628
	50~100인미만	55.9	1.0	0.4	1.2	22.5	512
	100인이상	80.9	4.7	0.5	0.5	11.1	622

〈표 V-1-19〉 교사 월 평균 1인 지원 금액

단위: 만원

구분	평균(만원)	사례수	F/t	
전체	98.7	1,762		
설립 유형	국공립	154.0	892	
	사립	41.9	870	22.22***
지역	대도시	65.3 ^a	576	
	중소도시	95.4 ^b	696	58.01***
	읍면	142.6 ^c	490	
규모	50인미만	145.5 ^a	628	
	50~100인미만	85.7 ^b	512	86.09***
	100인이상	62.1 ^c	622	

주: 1) a, b, c 집단간 차이가 있음.
 2) ***p<.001

교사 월 평균 1인 지원 금액은 987,000원이며 설립유형, 지역 및 규모에 따라 차이가 유의한 것으로 분석되었다. 이를 구체적으로 살펴보면 국공립이 사립보

다 높고, 읍면이 가장 높고 대도시가 가장 낮았으며, 50인 미만이 가장 높고 100인 이상이 가장 낮은 것으로 나타났다(표 V-1-19 참조).

교사가 수업이외에 유치원에서 하게 되는 업무내용에 대해 살펴보면 문서관리가 86.7%로 가장 많았으며, 그 다음은 청소 61.6%, 회계업무 47.1%, 차량지원 32.0%, 조리 4.6% 순이었다. 이러한 경향은 설립유형, 지역, 규모에 따라 비슷하게 나타나고 있었다. 다만 회계업무의 경우 국공립 유치원은 73.2%인 반면, 사립유치원은 9.4%로 상대적으로 낮게 나타나고 있다. 기타업무로는 가장 많은 것이 종일반 담당이었으며, 그 다음은 인사관리, 간식준비, 공문처리, 물품주문, 행사준비 등 다양한 업무를 하고 있는 것으로 나타났다.

〈표 V-1-20〉 교사 주업무 이외 업무내용(중복응답)

단위: %, 명

구분	문서관리	회계업무	청소	조리	차량지원	기타	사례수
전체	86.7	47.1	61.6	4.6	32.0	19.2	2,240
설립 유형							
국공립	95.2	73.2	48.7	7.2	6.1	22.7	1,326
사립	74.5	9.4	80.3	0.8	69.5	14.2	914
지역							
대도시	82.4	25.0	69.2	0.8	49.5	16.9	655
중소도시	86.4	47.5	62.9	2.6	29.8	19.8	878
읍면	91.1	67.2	53.0	10.6	18.4	20.7	707
규모							
50인미만	92.6	75.2	51.1	9.7	11.2	22.2	917
50~100인미만	86.4	41.2	64.0	1.2	38.3	19.7	655
100인이상	79.0	14.4	73.7	0.9	54.2	14.7	668

〈표 V-1-21〉 교사 1일 평균 업무시간 및 월 급여

단위: 시간, 만원

구분	평균업무시간			월 급여		
	평균(시간)	사례수	F/t	평균(만원)	사례수	F/t
전체	15.1	2240		231.3	2240	
설립 유형						
국공립	13.4	1326		276.9	1326	
사립	17.5	914	-35.47***	165.2	914	46.58***
지역						
대도시	16.9 ^a	655		188.2 ^a	655	
중소도시	15.1 ^b	878	177.51***	234.0 ^b	878	184.85***
읍면	13.5 ^c	707		268.0 ^c	707	
규모						
50인미만	13.3 ^a	917		268.0 ^a	917	
50~100인미만	15.8 ^b	655	275.03***	219.2 ^b	655	198.04***
100인이상	16.9 ^c	668		192.9 ^c	668	

주: 1) a, b, c 집단간 차이가 있음.

2) ***p < .001

교사 1일 평균 업무시간은 15.1시간이며, 평균 월 급여는 2,313,000원으로 분석되었다. 설립유형, 지역, 규모별로 살펴보면 사립이 국공립보다 평균 업무시간이 많으나 월 급여는 낮았다. 평균 업무시간의 경우 대도시, 중소도시, 읍면의 순으로 점차 적어졌으나 월 급여는 반대로 나타났으며, 평균 업무시간은 100인 이상, 50~100인 미만, 50인 미만의 순으로 점차 적어졌으나 월 급여는 반대로 나타나 유사한 경향을 보였다(표 V-1-21 참조).

나) 특수교사

특수교사 자격을 소지하고 있는지에 대해 알아본 결과 특수교사 1급은 47.5%, 특수교사 2급은 70.0%로 나타났다. 고용형태에 대해 알아본 결과 정규직 77.5%, 기간제 27.5%로 나타났다.

인건비 지원여부는 받는 경우가 85.0%로 나타났으며, 안 받는 경우는 30.0%이었다. 인건비 지원처는 교육청이 96.3%로 거의 모든 지원이 교육청에서 이뤄지고 있으며, 그 외 지원처로는 중앙부처 14.8%, 군청 3.7%로 나타났다. 지원사업명이 무엇인지 살펴보면, '사립유치원 교원처우개선비' 69.0%, 기타 10.3%, 모름 20.7%로 대부분 '사립유치원 교원처우개선비'에 의해 인건비가 지원되고 있음을 알 수 있다.

〈표 V-1-22〉 특수교사 인적사항 및 지원(중복응답)

구분	계	구분	계
소지자격	n=40	지원처	n=29
특수교사 1급	47.5	중앙부처	14.8
특수교사 2급	70.0	교육청	96.3
고용형태		군청	3.7
정규직	77.5	지원사업명	
기간제	27.5	사립교사 처우 개선비	69.0
지원여부		기타	10.3
받음	85.0	모름	20.7
안받음	30.0		

특수교사의 1일 평균 업무시간은 13.8시간으로 설립유형에서 차이가 유의미하게 나타나 국공립이 사립보다 많은 것을 알 수 있다. 또한 특수교사의 평균 월 급여는 2,331,000원으로 업무시간과 동일하게 설립유형에서 차이가 유의미하게 나타나 국공립이 사립보다 높은 것으로 분석되었다. 월 평균 1인 지원 금액은

2,109,000원이며, 국공립이 사립보다 유의미하게 높은 것으로 분석되었다. 설립 유형별로 보면, 국공립 유치원은 약 221만원인 반면, 사립 유치원은 약 80만원으로 지원 금액 차이가 컸다.

〈표 V-1-23〉 특수교사 1일 평균 업무시간 및 월 급여, 지원 금액

단위: 시간, 만원

구분	평균업무시간			월 급여			월 평균 1인 지원 금액			
	시간	사례수	F/t	만원	사례수	F/t	만원	사례수	F/t	
전체	13.8	40		233.1	40		210.9	29		
설립 유형	국공립	14.1	37	3.11**	239.8	37	3.57**	220.6	27	2.69*
	사립	9.4	3		150.0	3		80.0	2	
지역	대도시	13.8	12		231.7	12		213.3	9	
	중소도시	14.6	17	1.67	236.5	17	.08	207.1	10	.02
	읍면	12.6	11		229.4	11		212.4	10	
규모	50인미만	14.7	5		226.0	5		160.3	3	
	50~100인미만	14.3	12	.76	244.2	12	.46	211.2	9	.71
	100인이상	13.3	23		228.8	23		219.6	17	

주: *p<.05., **p<.01

3) 교육지원인력

가) 특성화 강사

특성화 강사의 담당 프로그램을 살펴보면, 문화예술 담당 37.9%로 가장 많았으며, 그 다음은 생활체육 담당 31.7%, 언어 담당 19.0%, 과학창의 담당 10.5%, 기타 0.8%이었다. 고용형태는 시간제가 60.1%로 가장 많았으며, 계약직 37.3%, 정규직 2.6%로 상대적으로 비율이 낮았다.

강사경력은 1~3년 미만 35.1%, 3~6년미만 34.9%로 비슷하게 가장 많았으며, 그 다음은 6~9년 미만 13.6%, 1년 미만 10.8%, 9년 이상 5.7%로 나타났다. 강사의 소지 자격으로는 담당 프로그램 관련 자격 83.8%로 대부분이었으며, 유치원2급 정교사 6.3%, 유치원1급 정교사 1.3%로 유치원 관련 자격은 상대적으로 적었다. 주당 수업시간은 1시간 40.4%로 가장 많았으며, 그 다음은 2시간 32.3%로 대다수가 1-2시간의 근무를 하는 것으로 분석되었다(표 V-1-24 참조).

특성화강사 인건비 지원여부는 받는 유치원이 52.3%, 안 받는 유치원이 47.7%로 인건비를 지원받는 유치원이 과반수로 나타났다. 지원처는 교육청

89.1%로 거의 모든 지원이 교육청에서 이뤄지고 있으며, 그 외 지원처로는 군청 9.3%, 중앙부처 2.7%, 기타 0.5%, 모름 1.1%로 나타났다. 지원사업명이 무엇인지 살펴보면 '중일제 특성화 강사 지원' 92.3%, '세대간지혜나눔 인력지원' 24.6%, 기타 4.4%, 모름 0.5%로 대부분 '중일제 특성화 강사 지원'에 의해 인건비가 지원되고 있음을 알 수 있다(표 V-1-25 참조).

〈표 V-1-24〉 특성화 강사 인력형태

단위: %, n=920

구분	계	구분	계
담당프로그램		소지자격	
생활체육	31.7(292)	유치원1급 정교사	1.3(12)
문화예술	37.9(239)	유치원2급 정교사	6.3(58)
과학창의	10.5(97)	1급 보육교사	0.7(6)
언어	19.0(175)	2급 보육교사	0.4(4)
기타	0.8(7)	담당 프로그램 관련 자격	83.8(771)
		특정 자격 없음	1.2(11)
		기타	6.3(58)
고용형태		주당 수업시간	
정규직	2.6(24)	1시간	40.4(372)
계약직	37.3(343)	2시간	32.3(297)
시간제	60.1(553)	3시간	7.3(67)
		4시간	6.6(61)
		5시간	4.7(43)
		6시간	2.1(19)
		7시간	1.2(11)
		8시간	1.6(15)
		9시간	0.9(8)
		10시간 이상	2.9(27)
강사경력			
1년 미만	10.8(99)		
1~3년 미만	35.1(323)		
3~6년 미만	34.9(321)		
6~9년 미만	13.6(125)		
9년 이상	5.7(52)		

〈표 V-1-25〉 특성화 강사 인건비 지원

구분	계	구분	계
인건비 지원여부(n=350)		지원처(n=183)	
받음	52.3	중앙부처	2.7
안받음	47.7	교육청	89.1
지원사업명(n=183)		군청	9.3
중일제 특성화 강사지원	92.3	기타	0.5
세대간지혜나눔인력지원	24.6	모름	1.1
기타	4.4		
모름	0.5		

특성화 강사의 시간당 급여는 평균 55,300원이며 설립유형, 지역 및 규모에 따른 차이는 유의하지 않은 것으로 분석되었다. 월 평균 1인 지원 금액은 35,900원이며, 국공립이 사립보다 유의미하게 높은 것으로 나타났다.

〈표 V-1-26〉 특성화 강사 시간당 급여 및 지원 금액

단위: 시간, 천원

구분	평균(천원)	사례수
시간당 급여	55.3	350
월평균 1인 지원 금액	35.9	183

다) 보조교사(보조원)

보조교사의 직책을 살펴보면 종일반 보조 48.2%와 기본과정 보조 44.5%가 비슷하게 가장 많았으며, 그 이외에 기본과정과 종일반 보조 31.0%, 사무 등 수업 외 기타업무 13.2%로 나타났다.

〈표 V-1-27〉 보조교사(보조원) 직책(중복응답)

단위: %, 명

구분	기본과정 보조	종일반 보조	기본과정과 종일반 보조	기타업무 보조	사례수
전체	44.5	48.2	31.0	13.2	326
설립 유형					
국공립	11.5	74.0	26.0	13.7	131
사립	66.7	30.8	34.4	12.8	195
지역					
대도시	75.2	18.6	30.1	15.0	113
중소도시	36.1	62.5	28.5	11.8	144
읍면	11.6	66.7	37.7	13.0	69
규모					
50인미만	8.3	73.6	18.1	5.6	72
50~100인미만	42.2	48.3	30.2	12.1	116
100인이상	65.2	34.8	38.4	18.1	138

보조교사의 담당업무를 살펴보면 수업보조가 87.7%로 가장 많았으며, 그 다음은 청소지원 43.6%, 차량지원 36.5%, 교재교구 제작 34.7%, 문서업무 9.8%, 조리지원 8.9%, 기타 2.8%로 나타났다. 기타업무로는 급간식 준비, 수시로 도움을 줌, 원아관리, 종일반 보조, 특수유아 담당, 환경구성 등으로 나타났다.

〈표 V-1-28〉 보조교사(보조원) 담당 업무(복수응답)

단위: %, 명

구분	수업 보조	교재 교구	문서 업무	청소 지원	조리 지원	차량 지원	기타	사례수
전체	87.7	34.7	9.8	43.6	8.9	36.5	2.8	326
설립 유형								
국공립	85.5	52.7	13.7	47.3	16.0	3.1	5.3	131
사립	89.2	22.6	7.2	41.0	4.1	59.0	1.0	195
지역								
대도시	86.7	38.1	10.6	50.4	12.4	52.2	2.7	113
중소도시	88.9	25.7	7.6	34.7	4.9	31.3	3.5	144
읍면	87.0	47.8	13.0	50.7	11.6	21.7	1.4	69
규모								
50인미만	91.7	52.8	6.9	51.4	11.1	11.1	4.2	72
50~100인미만	93.1	34.5	12.1	39.7	11.2	30.2	2.6	116
100인이상	81.2	25.4	9.4	42.8	5.8	55.1	2.2	138

〈표 V-1-29〉 보조교사(보조원) 지원 및 일반특성(중복응답)

구분	계	구분	계
인건비 지원여부(n=326)		지원처(n=14)	
받음	34.7	중앙부처	7.1
안받음	65.3	교육청	71.4
지원사업명(n=113)		군청	14.3
종일제 보조교사	58.3	기타	7.1
학급보조지원	22.1	모름	0.0
장애유아지원	5.3	소지자격(n=326)	
엄마품인건비지원	5.3	유치원1급 정교사	5.2
기타	11.5	유치원2급 정교사	46.6
모름	3.5	1급 보육교사	9.5
고용형태(n=326)		2급 보육교사	33.4
정규직	16.9	특수교사	0.9
계약직	64.1	기타	13.2
시간제	19.0	자격없음	69.9

유치원 보조교사 중 인건비 지원을 안 받는 경우가 65.3%로 절반 이상이었으며, 받는 보조교사는 전체의 34.7%로 나타났다. 지원처는 교육청 71.4%, 군청 14.3%, 중앙부처 7.1%, 기타 7.1%로 나타났다. 지원사업명이 무엇인지 살펴보면 '종일제 보조교사' 58.3%, '학급보조 지원' 22.1%, '장애유아지원'과 '엄마품인건비지원' 5.3%, 기타 11.5%, 모름 3.5%로 대부분 '종일제 보조교사'에 의해 인건비가 지원되고 있음을 알 수 있다.

보조교사 소지 자격으로는 특별한 자격없음이 69.9%로 가장 많았으며, 그 다

음은 유치원2급 정교사 46.6%, 2급 보육교사 33.4%이었다. 보조교사 기타자격으로는 학생이 가장 많았으며, 그 다음은 간호조무사, 미술교사, 사회복지사 등이었다. 고용형태는 계약직이 64.1%로 가장 많았으며, 시간제는 19.0%, 정규직은 16.9%이었다(표 V-1-29 참조).

보조교사의 1일 평균 업무시간은 11.3시간이며, 평균 월 급여는 875,000원으로 나타났다. 이에 대해 설립유형, 지역, 규모별로 차이를 분석한 결과 평균 업무시간의 경우 지역과 규모의 경우 통계적으로 유의미한 차이를 나타내었다. 이를 구체적으로 살펴보면 읍면이 대도시보다, 50인 미만 시설이 다른 시설보다 유의미하게 적은 것을 알 수 있다. 월 평균 1인 지원 금액은 840,000원이며, 국공립이 사립보다 유의미하게 높은 것으로 분석되었다.

〈표 V-1-30〉 보조교사(보조원) 업무시간, 급여, 지원 금액

단위: 시간, 만원

구분	평균업무시간			평균월 급여			월 평균 1인 지원 금액			
	시간	사례수	F/t	만원	사례수	F/t	만원	사례수	F/t	
전체	11.3	326		87.5	326		84.0	119		
설립 유형	국공립	11.0	131	-1.35	89.2	131	.92	93.8	97	3.09**
	사립	11.5	195		86.3	195		41.2	22	
지역	대도시	11.9 ^a	113		86.3	113		76.9	28	
	중소도시	11.1	144	3.81*	88.0	144	.16	87.2	51	.18
	읍면	10.8 ^b	69		88.3	69		84.9	40	
규모	50인미만	9.5 ^a	72		84.2	72		90.8	50	
	50~100인미만	11.8 ^b	116	19.27***	87.7	116	.68	79.1	42	.35
	100인이상	11.8 ^b	138		89.0	138		79.3	27	

주: 1) a, b 집단간 차이가 있음.

2) *p < .05, **p < .01, ***p < .001

라) 세대간지혜나눔 인력

세대간지혜나눔 인력의 담당 프로그램을 살펴보면 유아전통교육이 72.6%로 가장 많았으며, 그 다음은 과학창의교육 30.1%, 한국정체성교육 24.7%, 세계시민교육 22.6%, 에너지교육 6.8%, 기타 13.0%로 나타났다. 이러한 경향은 설립, 지역, 규모에서도 비슷하게 나타나고 있다. 기타프로그램으로는 독서, 예절, 유아체육, 한자교육 등이었다.

〈표 V-1-31〉 세대간지혜나눔 인력 담당 프로그램(중복응답)

단위: %, 명

구분	과학창의	세계시민	에너지	한국정체성	유아전통	기타	사례수	
전체	30.1	22.6	6.8	24.7	72.6	13.0	146	
설립	국공립	27.5	23.8	6.3	25.0	81.3	8.8	80
유형	사립	33.3	21.2	7.6	24.2	62.1	18.2	66
지역	대도시	37.1	21.0	8.1	29.0	53.2	8.1	62
	중소도시	23.4	23.4	10.	25.5	95.7	23.4	47
	읍면	27.0	24.3	0.0	16.2	75.7	8.1	37
규모	50인미만	20.0	13.3	0.0	10.0	76.7	20.0	30
	50~100인미만	31.1	23.0	8.2	36.1	75.4	1.6	61
	100인이상	34.5	27.3	9.1	20.0	67.3	21.8	55

세대간지혜나눔 인력의 소지 자격은 담당프로그램 관련이 72.6%로 가장 많았으며, 그 다음은 특정한 자격없음이 12.3%이었다. 유치원 2급 정교사는 4.8%, 유치원 1급 정교사 1.4%로 유치원교사 관련 자격은 낮은 비율을 보였다. 기타 자격으로는 다모, 중등교사 자격증, 초등교사 자격증 등이었다. 인력인건비 지원 여부는 받는 경우가 88.4%로 다수였으며, 안 받는 경우는 11.6%로 상대적으로 낮게 나타났다. 세대간지혜나눔 인력의 인건비 지원처는 교육청 89.1%, 중앙부처 4.7%, 군청 3.1%, 모름 3.1%로 나타났다.

〈표 V-1-32〉 세대간지혜나눔 인력 지원 및 일반특성

구분	계	구분	계	
소지자격(n=146)		인건비 지원여부(n=146)		
유치원1급 정교사	1.4	받음	88.4	
유치원2급 정교사	4.8	안받음	11.6	
1급 보육교사	0.7	지원처(n=129)		
2급 보육교사	0.7		중앙부처	4.7
담당프로그램관련	72.6		교육청	89.1
기타	7.5		군청	3.1
자격없음	12.3		기타	0.0
		모름	3.1	

〈표 V-1-33〉 세대간지혜나눔 수업시간 및 월 급여, 지원 금액

단위: 시간, 만원

구분	평균수업시간			평균월 급여			월 평균 1인 지원 금액		
	시간	사례수	F/t	만원	사례수	F/t	만원	사례수	F/t
전체	2.8	146		24.9	146		24.5	130	
설립 유형	국공립	2.8	80	25.6	80				
	사립	2.9	66	23.9	66	.49	27.4	72	1.42
지역	대도시	2.6	62	21.5	62				
	중소도시	2.9	47	25.8	47	1.82	20.9	58	3.07
	읍면	3.2	37	29.5	37				
규모	50인미만	2.2	30	23.1	30				
	50~100인미만	2.9	61	23.8	61	.48	20.4	59	.05
	100인이상	3.2	55	27.0	55				

세대간지혜나눔 인력의 주당 평균 수업시간은 2.8시간이며, 평균 월 급여는 249,000원으로 나타났다. 이에 대해 설립유형, 지역, 규모별로 차이를 분석한 결과 모두 통계적으로 유의미한 차이가 없는 것으로 분석되었다. 인력 월 평균 1인 지원 금액은 245,000원이며, 이에 대해 설립유형, 지역, 규모별로 차이를 분석한 결과 모두 유의미한 차이가 없는 것으로 분석되었다(표 V-1-33 참조).

3) 기타지원인력

가) 기타지원인력 인력형태 및 지원

기타지원인력의 인력형태와 지원 현황은 <표 V-1-34>와 같다. 취사부의 경우 자격 있는 경우는 83.4%로 나타났으며, 자격 없는 경우는 16.6%로 나타났다. 고용형태는 정규직이 50.0%로 가장 많았으며, 계약직이 41.3%로 나타났다. 시간제는 8.7%로 상대적으로 낮은 비율이었다. 인건비 지원여부는 안 받는 경우가 91.1%로 거의 대부분이었으며, 받는 경우는 8.9%이었다. 지원처는 교육청 91.4%로 거의 모든 지원이 교육청에서 이뤄지고 있으며, 그 외 지원처로는 군청과 중앙부처 5.7%, 기타 2.9%로 나타났다.

청소원 고용형태는 계약직이 55.3%로 절반을 약간 넘었으며, 그 다음은 시간제가 32.9%, 정규직이 11.8%로 나타났다. 인건비 지원여부는 안 받는 경우가 75.3%로 다수였으며, 받는 경우는 24.7%였다. 지원처는 교육청 81.0%로 거의 모든 지원이 교육청에서 이뤄지고 있으며, 그 외에는 군청과 중앙부처가 각각 4.8%, 기타 14.3%, 모름 4.8%로 나타났다.

행정원(서무, 사무원)의 고용형태는 정규직이 75.9%로 절반 이상이었으며, 그 다음은 계약직 18.5%, 시간제 5.6%로 나타났다. 인건비 지원여부는 안 받는 경우가 80.6%로 높은 비율로 나타났으며, 받는 경우는 19.4%로 인건비 지원을 받지 않는 유치원이 다수인 것을 알 수 있다. 지원처는 교육청이 85.7%로 거의 대부분이었으며, 중앙부처는 14.3%로 낮게 나타났다.

관리원 고용형태는 정규직이 67.3%, 계약직 26.9%, 시간제 5.8%로 나타났다. 인건비 지원여부는 안 받는 경우가 73.1%로 절반 이상이었으며, 지원처는 교육청이 85.7%로 대부분을 차지하였다.

버스기사 고용형태는 외부고용(지입차 사용)이 36.8%로 가장 많았으며, 그 다음은 정규직 33.6%, 계약직은 26.5%, 시간제는 3.1%로 나타났다. 인건비 지원여부는 안 받는 비율이 87.4%로 인건비 지원을 받지 않는 경우가 다수인 것을 알 수 있다. 지원처는 교육청이 89.3%로 가장 많았다. 버스기사가 관리원 업무를 같이 하는지에 대해서는 55.6%가 같이 수행하고 있다고 응답하였으며, 안하는 비율은 44.4%이었다.

간호사 소지 자격으로는 간호사 자격증이 85.7%, 간호조무사인 경우는 14.3%이었다. 고용형태는 계약직 57.1%, 정규직 42.9%로 비슷하였으며, 인건비 지원여부는 안 받는 경우가 57.1%로 과반수였으며, 지원처는 100.0% 교육청으로 나타났다.

영양사 고용형태는 계약직이 57.1%로 과반수였으며, 그 다음은 시간제 25.4%, 정규직 17.5%로 나타났다. 인건비 지원여부는 안 받는 경우가 88.1%로 지원을 받지 못하는 경우가 대다수이며, 지원처는 100.0% 교육청이었다.

3세대 하모니인력 업무내용을 살펴보면 청소지원 78.3%로 나타났으며, 그 다음은 급간식 지원 67.6%, 놀이실 정돈 57.6%, 영유아 생활지도 34.4%, 수업보조 31.1%, 교구 제작 8.0%, 차량 지원 7.2%, 기타 3.1%로 나타났다. 인건비 지원여부는 받는 경우가 88.4%로 다수이었으며, 지원처는 교육청이 95.3%로 가장 많았고, 중앙부처 2.3%, 군청 1.7%의 비율은 낮았다.

기타지원인력의 지원사업명은 <표 V-1-35>와 같다. 취사부 인건비 지원사업명이 무엇인지 살펴보면 '거점형 공동활용 지원'이 57.1%로 가장 많았으며, 그 다음은 '종일제 조리원 지원' 51.4%, '엄마품인건비지원' 20.0%로 대부분 '거점형 공동활용 지원'에 의해 인건비가 지원되고 있다.

〈표 V-1-34〉 기타지원인력 인력형태 및 지원 현황

단위: %, 명

구분	취사부	청소원	행정원	관리원	버스기사	간호사	영양사	하모니
응답자수	392	85	108	52	223	7	126	389
자격유무								
있음	83.4	-	-	-	-	85.7	-	-
없음	16.6	-	-	-	-	14.3	-	-
고용형태								
정규직	50.0	11.8	75.9	67.3	33.6	42.9	17.5	-
계약직	41.3	55.3	18.5	26.9	26.5	57.1	57.1	-
시간제	8.7	32.9	5.6	5.8	3.1	-	25.4	-
외부고용	-	-	-	-	36.8	-	-	-
인건비 지원여부								
받음	8.9	24.7	19.4	26.9	12.6	42.9	11.9	88.4
안받음	91.1	75.3	80.6	73.1	87.4	57.1	88.1	11.6
지원처	35	21	21	14	28	3	15	344
중앙부처	5.7	4.8	14.3	14.3	7.1	-	-	2.3
교육청	91.4	81.0	85.7	85.7	89.3	100.0	100.0	95.3
군청	5.7	4.8	-	-	-	-	-	1.7
기타	2.9	14.3	-	-	3.6	-	-	-
모름	-	4.8	-	-	-	-	-	0.6

청소원 인건비 지원사업명은 ‘깨끗한 학교 만들기 지원사업’이 23.8%로 가장 많았으며, 그 다음은 ‘3세대 하모니’와 ‘단설유치원 클린사업’이 9.5%, ‘학교환경 개선사업’과 ‘환경 미화’ 4.8%, 모름 47.6%이었다.

행정원(서무, 사무원) 인건비 지원사업명은 ‘거점형 공동활용지원’ 4.8%로 얼마 되지 않았으며, 기타 지방자치단체에서 지원하는 인력지원비로 행정원 인건비로 쓰는 경우(기타)가 52.4%, 모름 42.9%로 나타났다.

관리원 인건비 지원사업명은 모르는 경우가 40.0%이었으며, 그 외 기타 지원사업명은 ‘공립초등학교 관리기사’, ‘교육청지원사업’, ‘기능직공무원사업’, ‘시설 관리원 인건비 지원’ 등이었다.

버스기사 인건비 지원사업명도 모르는 경우가 55.6%이었으며, 그 외 기타 지원사업명은 ‘교육청지원’과 ‘엄마표 온종일 돌봄교실 기사 인건비 지원’이 각각 7.4%, ‘버스기사 인건비 지원’, ‘야간차량운행지원’, 등이 각각 3.7%로 나타났다.

3세대 하모니인력 인건비 지원사업명은 ‘3세대 하모니인력 지원’이 99.1%로 거의 대부분이었다.

〈표 V-1-35〉 기타지원인력 지원사업명

	구분	%	
취사부(n=35)	종일제 조리원지원	51.4	
	엄마품 인건비지원	20.0	
	거점형공동활용지원	57.1	
	기타	2.9	
청소원(n=21)	깨끗한 학교 만들기 지원사업	23.8	
	3세대 하모니	9.5	
	학교환경개선사업비	4.8	
	단설유치원 클린사업	9.5	
	환경 미화	4.8	
행정원(n=21)	모름	47.6	
	거점형 협력 공동활용지원	4.8	
	기타	52.4	
관리원(n=15)	모름	42.9	
	공립초등학교 관리기사	6.1	
	교육청지원사업	6.7	
	기능직공무원사업	6.7	
	시설관리원 인건비 지원	6.7	
	지방공무원지원	6.7	
	지방방호원지원	6.7	
	지역유아교육네트워크	6.7	
	소호초 인력지원사업	6.7	
	초등학교와 겸, 배움터지킴이사업	6.7	
	모름	40.0	
	버스기사(n=27)	교육청지원	7.4
		버스기사 인건비 지원	3.7
		야간돌봄교실사업 중 야간차량운행지원	3.7
		엄마품 온종일 돌봄교실 기사 인건비	7.4
에듀케어운영 차량지원비		3.7	
운전기사 대체인력		3.7	
유치원 통학차량 지원		3.7	
지방공무원 지원비		3.7	
초등학교병설유치원 아동통학지원		3.7	
통학차량운영비		3.7	
모름		55.6	
간호사(n=2)	공립초등학교 정규직보건교사 지원	1(명)	
	모름	1(명)	
영양사(n=12)	공사립 네트워크	1(명)	
	급식종사자인건비	1(명)	
	영양사 인건비 지원	1(명)	
	모름	9(명)	

나) 기타지원인력 평균업무시간 및 월 급여, 지원 금액

취사부의 1일 평균 업무시간은 11.1시간이며, 평균 월 급여는 805,000원으로 나타났다. 월 평균 1인 지원 금액은 805,000원이었다. 청소원의 1일 평균 업무시간은 8.7시간이며, 평균 월 급여는 675,000원, 월 평균 1인 지원 금액은 763,000원이었다. 행정원의 1일 평균 업무시간은 14.1시간, 평균 월 급여는 1,685,000원, 월 평균 1인 지원 금액은 2,672,000원이었다. 관리원의 1일 평균 업무시간은 13.0시간, 평균 월 급여는 1,687,000, 월 평균 1인 지원 금액은 1,793,000원이었다. 버스기사의 1일 평균 업무시간은 9.6시간, 평균 월 급여는 1,552,000원, 월 평균 1인 지원 금액은 1,809,000원이며, 설립유형과 지역 간의 차이가 유의한 것으로 분석되었다.

간호사의 1일 평균 업무시간은 12.4시간, 평균 월 급여는 1,694,000원으로 행정원과 비슷하였으며, 월 평균 1인 지원 금액은 2,153,000원으로 다른 지원인력에 비해서는 많은 편이었지만 행정원보다는 낮은 편이었다. 영양사의 1일 평균 업무시간은 5.9시간으로 다른 인력에 비해 적었으며, 평균 월 급여는 795,000원으로 나타났다. 월 평균 1인 지원 금액은 1,960,000원이었다. 3세대 하모니인력 주당 평균 수업시간은 2.8시간이며, 평균 월 급여는 441,000원으로 나타났다. 월 평균 1인 지원 금액은 17,000원이었다.

〈표 V-1-36〉 기타지원인력 1일 평균업무시간 및 월 급여, 지원 금액

단위: 시간, 만원

구분	평균업무시간		월 급여		평균 1인 지원 금액	
	평균(시간)	사례수	평균(만원)	사례수	평균(만원)	사례수
취사부	11.1	392	80.5	36	80.5	36
청소원	8.7	58	67.5	85	76.3	21
행정원	14.1	27	168.5	108	267.2	23
관리원	13.0	52	168.7	52	179.3	14
버스기사	9.6	223	155.2	223	180.9	28
간호사	12.4	7	169.4	7	215.3	3
영양사	5.9	126	79.5	126	196.0	15
하모니	2.8	146	44.1	389	1.7	344

다) 자원봉사 인력

자원봉사 인력의 구성은 학부모 38.4%, 대학생 36.7%로 비슷하게 나타났으며, 지역사회 인력 18.6%, 기타 6.2%로 나타났다. 주요 업무 내용을 살펴보면 수업

보조가 40.4%로 가장 많았으며, 그 다음은 청소지원 36.5%, 도서관 관리 25.0%, 교재교구 제작 17.3%, 조리 및 급간식지원 15.4%, 유아 생활지도 13.5%, 행사지원 9.6%, 수업특강 7.7%, 교통안전지도 1.9%로 나타났다.

〈표 V-1-37〉 자원봉사 인력의 구성과 업무

단위: %(명)

	구분	비율(사례수)
구성	학부모	38.4(68)
	대학생	36.7(65)
	지역사회 인력	18.6(33)
	기타	6.2(11)
업무	수업특강	7.7(4)
	수업보조	40.4(21)
	유아 생활지도	13.5(7)
	교재교구 제작	17.3(9)
	도서관 관리	25.0(13)
	교통안전지도	1.9(1)
	청소지원	36.5(19)
	조리 및 급간식 지원	15.4(8)
	차량지원	0.0(0)
	행사지원	9.6(5)
	기타	13.5(7)

나. 인력 배치 및 운영에 대한 인식 및 요구도

1) 원장 및 교사 인식

인력의 충분도에 대해 원장은 4점 만점에 2.36점, 교사는 4점 만점에 2.32점으로 나타나, 원장과 교사의 인식이 비슷한 수준인 것을 알 수 있다. 이에 대해 설립유형, 지역, 규모별로 차이를 분석한 결과 원장은 규모별 차이, 교사는 설립유형 및 규모별 차이가 통계적으로 유의미하게 분석되었다. 이를 구체적으로 살펴보면 원장 인식의 경우 100인 이상 유치원이 50~100인 미만 유치원보다 평균 점수가 높으며, 교사 인식의 경우 사립이 국공립보다 높고, 100인 이상, 50인 미만, 50~100인 미만 순으로 높은 것을 알 수 있다.

〈표 V-1-38〉 인력의 충분도

단위: %(명), 점

구분	원장 인식(n=653)						교사 인식(n=1326)					
	1	2	3	4	평균	F/t	1	2	3	4	평균	F/t
전체	11.6	44.9	39.5	4.0	2.36		14.1	44.5	36.9	4.6	2.32	
설립 유형	국공립	14.4	45.0	37.6	3.0	2.29	18.0	46.4	31.9	3.7	2.21	-8.08***
	사립	9.7	44.8	40.8	4.7	2.41	8.3	41.7	44.1	5.9	2.48	
지역	대도시	10.5	46.5	37.5	5.5	2.38	12.1	46.6	37.6	3.8	2.33	
	중소도시	10.3	42.7	43.5	3.4	2.40	14.5	44.4	36.4	4.7	2.31	.11
	읍면	14.7	46.1	36.1	3.1	2.28	15.4	42.6	36.8	5.2	2.32	
규모	50인미만	14.9	41.8	38.8	4.5	2.33	15.6	43.7	35.6	5.1	2.30 ^a	
	50~100인미만	11.4	51.4	35.2	1.9	2.28 ^a	16.9	47.9	32.7	2.4	2.21 ^b	18.26**
	100인이상	9.1	41.7	43.8	5.4	2.45 ^b	9.1	42.1	42.8	6.0	2.46 ^c	

주: 1) a, b, c 집단간 차이가 있음.

2) 1 매우 불충분, 2 다소 불충분, 3 대체로 충분, 4 매우 충분

3) ***p<.001

인력 운영의 적절성에 대해 원장은 4점 만점에 2.77점, 교사는 4점 만점에 2.65점으로 나타나 원장과 교사의 인식수준이 비슷하나 원장이 약간 더 긍정적임을 알 수 있다. 이에 대해 설립유형, 지역, 규모별로 차이를 분석한 결과 원장은 모두 유의미한 차이가 없고, 교사는 모두 통계적으로 유의미한 차이가 있는 것으로 분석되었다. 이를 구체적으로 살펴보면 사립이 국립보다 높고, 대도시가 읍면보다 높으며, 100인 이상 유치원이 그 외 유치원보다 높은 것을 알 수 있다.

〈표 V-1-39〉 인력 운영의 적절성

단위: %(명)

구분	원장 인식(n=653)						교사 인식(n=1326)					
	1	2	3	4	평균	F/t	1	2	3	4	평균	F/t
전체	4.0	25.3	60.9	9.8	2.77		6.2	29.7	57.2	6.9	2.65	
설립 유형	국공립	6.3	23.2	56.8	13.7	2.78	8.2	31.1	54.1	6.6	2.59	-4.88***
	사립	2.4	26.7	63.9	7.1	2.76	3.2	27.8	61.6	7.4	2.73	
지역	대도시	1.5	26.0	64.0	8.5	2.80	3.2	30.4	60.5	6.0	2.69 ^a	
	중소도시	5.0	24.0	61.8	9.2	2.75	6.7	27.7	58.5	7.1	2.66	3.39
	읍면	5.2	26.2	56.5	12.0	2.75	8.2	31.7	52.5	7.6	2.60 ^b	
규모	50인미만	6.5	24.4	54.7	14.4	2.77	8.3	29.9	53.9	8.0	2.62 ^a	
	50~100인미만	2.9	28.1	61.9	7.1	2.73	6.9	31.0	56.8	5.3	2.61 ^a	7.58**
	100인이상	2.9	23.6	65.3	8.3	2.79	2.5	28.3	62.1	7.0	2.74 ^b	

주: 1) a, b 집단간 차이가 있음.

2) 1 매우 부적절, 2 다소 부적절, 3 대체로 적절, 4 매우 적절

3) *p<.05. **p<.01 ***p<.001

업무분장의 형평성에 대해 원장은 4점 만점에 3.03점, 교사는 4점 만점에 2.83점으로 나타나 교사가 원장보다 다소 낮게 인식하고 있음을 알 수 있다. 이에 대해 설립유형, 지역, 규모별로 차이를 분석한 결과 원장은 설립유형, 교사는 규모별 차이가 통계적으로 유의미하게 분석되었다. 이에 대해 구체적으로 살펴보면 원장의 경우 국공립이 사립보다 높으며, 교사의 경우 50인 미만 유치원이 그 외 유치원보다 낮은 것을 알 수 있다.

〈표 V-1-40〉 업무분장의 형평성

단위: %(명)

구분	원장 인식(n=653)						교사 인식(n=1326)					
	1	2	3	4	평균	F/t	1	2	3	4	평균	F/t
전체	1.4	9.6	73.8	15.2	3.03		2.7	20.2	69.0	8.1	2.83	
설립 유형	국공립	2.6	8.5	66.4	22.5	3.09	2.28*	3.5	20.4	68.0	8.0	2.80
	사립	0.5	10.5	79.1	9.9	2.98		1.4	19.9	70.5	8.2	2.85
지역	대도시	1.0	9.0	79.0	11.0	3.00		1.8	19.5	70.4	8.2	2.85
	중소도시	0.8	7.6	76.3	15.3	3.06	.83	2.3	18.9	71.9	6.9	2.83
	읍면	2.6	13.1	64.9	19.4	3.01		4.0	22.5	64.2	9.3	2.79
규모	50인미만	3.5	11.9	64.7	19.9	3.01		4.5	22.5	65.6	7.4	2.76 ^a
	50~100인미만	1.0	10.5	74.3	14.3	3.02	.32	1.2	20.3	69.9	8.5	2.86 ^b
	100인이상	0.0	7.0	81.0	12.0	3.05		1.6	17.1	72.8	8.5	2.88 ^b

주: 1) a, b 집단간 차이가 있음.
 2) 1 매우 형평성 없음, 2 다소 형평성 없음, 3 대체로 형평성 있음, 4 매우 형평성 있음
 3) *p<.05, ***p<.001

〈표 V-1-41〉 교사의 업무 만족도

단위: %(명), 점

구분	매우 불만족	다소 불만족	대체로 만족	매우 만족	평균	F/t
	전체	6.7(149)	31.4(704)	56.4(1264)		
설립 유형	국공립	8.4(111)	36.0(477)	51.6(684)	4.1(54)	-7.94***
	사립	4.2(38)	24.8(227)	63.5(580)	7.5(69)	
지역	대도시	4.1(27)	28.1(184)	62.1(407)	5.6(37)	2.69 ^a
	중소도시	6.9(61)	29.3(257)	58.4(513)	5.4(47)	2.62 ^b
	읍면	8.6(61)	37.2(263)	48.7(344)	5.5(39)	2.51 ^c
규모	50인미만	9.7(89)	37.2(341)	48.5(445)	4.6(42)	2.48 ^a
	50~100인미만	5.5(36)	31.6(207)	57.7(378)	5.2(34)	2.63 ^b
	100인이상	3.6(24)	23.4(156)	66.0(441)	7.0(47)	2.76 ^c

주: 1) a, b, c 집단간 차이가 있음.
 2) ***p<.001

교사의 업무만족도를 살펴보면 대체로 만족 56.4%, 매우 만족 5.5%로 만족한 비율이 61.9%로 긍정적인 편이었다. 이에 대해 설립유형, 지역, 규모별로 차이를 분석한 결과 모두 통계적으로 유의미한 것으로 분석되었다. 이를 구체적으로 살펴보면 사립유치원이 국공립유치원보다 만족하는 비율이 다소 높았으며, 대도시, 100인 이상 유치원이 만족도가 다소 높게 나타났다(표 V-1-41 참조).

원장의 인력 배치와 운영의 어려움에 대해 살펴보면 인건비 확보가 32.5%로 가장 많았으며, 그 다음은 구인 23.0%, 불충분 15.0%, 이탈 10.6% 순으로 나타났다. 설립유형별로 살펴보면, 인건비 확보의 어려움의 경우가 사립유치원이 42.9%로 국공립유치원의 17.7%에 비해 매우 높은 편이었다. 지역별로는 구인의 어려움의 경우 대도시(16.5%), 중소도시(17.9%)보다 읍면지역이 36.6%로 상대적으로 높게 나타났다. 규모별로는 50인 미만 유치원에서 불충분의 어려움이 21.9%로 50인 이상 유치원에 비해 높게 나타나고 있다.

〈표 V-1-42〉 원장의 인력 배치와 운영의 어려움

단위: %(명)

구분	구인	불충분	이탈	인건비 확보	태도 관리	전문성 지도	기타	계	χ^2 (df)
전체	23.0	15.0	10.6	32.5	8.1	6.7	4.1	100.0(653)	
설립 유형	국공립 29.2	28.0	7.4	17.7	2.6	8.9	6.3	100.0(271)	121.4(6)***
	사립 18.6	5.8	12.8	42.9	12.0	5.2	2.6	100.0(382)	
지역	대도시 16.5	8.5	13.5	41.5	11.5	4.5	4.0	100.0(200)	60.9(12)***
	중소도시 17.9	17.9	10.3	32.4	10.3	7.6	3.4	100.0(262)	
	읍면 36.6	17.8	7.9	23.0	1.6	7.9	5.2	100.0(191)	
규모	50인미만 29.9	21.9	5.5	23.9	3.5	9.5	6.0	100.0(201)	46.5(12)***
	50~100인미만 18.6	14.8	11.4	37.6	9.5	5.7	2.4	100.0(210)	
	100인이상 21.1	9.5	14.0	35.1	10.7	5.4	4.1	100.0(242)	

주: *** p < .001

교사의 업무수행 관련 어려움을 살펴보면 과중한 업무로 인한 어려움이 49.6%로 가장 많았으며, 그 다음은 관련 없는 업무수행 26.5%, 업무분장의 비형평성 2.3% 이었다. 설립유형별로 살펴보면, 관련 없는 업무수행으로 인한 어려움이 국공립유치원은 34.8%로 사립유치원의 14.3%에 비해 높게 나타났다. 지역별로 살펴보면, 관련 없는 업무수행으로 인한 어려움이 있다는 응답이 대도시(18.0%)보다 중소도시(29.4%)와 읍면지역(30.7%)에서 높게 나타났다. 규모별로는 규모가 클수록 적은 비율이지만 어려움이 없다는 비율이 증가하고 있었다.

〈표 V-1-43〉 교사의 업무수행 관련 어려움

단위: %(명)

구분	과중한 업무	관련 없는 업무 수행	업무분장 비형평성	기타	없음	계	χ^2 (df)
전체	49.6	26.5	2.3	9.2	12.5	100.0(2240)	
설립 유형	국공립 47.1 사립 53.2	34.8 14.3	1.4 3.6	8.1 10.8	8.7 18.1	100.0(1326) 100.0(914)	144.7(4) ^{***}
지역	대도시 56.5 중소도시 47.0 읍면 46.3	18.0 29.4 30.7	2.6 3.0 1.1	8.5 8.5 10.6	14.4 12.1 11.3	100.0(655) 100.0(878) 100.0(707)	45.4(8) ^{***}
규모	50인미만 45.8 50~100인미만 49.3 100인이상 54.9	32.5 27.8 16.9	2.1 2.0 2.8	9.9 9.0 8.4	9.7 11.9 16.9	100.0(917) 100.0(655) 100.0(668)	61.3(8) ^{***}

주: *** p < .001

2) 학부모 인식

원장과 교사가 생각하는 유치원의 인력 운영 배치 및 운영에 대한 학부모의 만족도를 살펴보면 원장은 4점 만점에 3.08점, 교사는 4점 만점에 3.04점을 주어 원장과 교사의 생각이 비슷한 것을 알 수 있다. 이에 대해 설립유형, 지역, 규모 별로 차이를 분석한 결과 원장은 모든 결과가 유의미하지 않았으며, 교사는 설립유형 및 규모별 차이가 통계적으로 유의미하게 분석되었다. 구체적으로 살펴보면 사립교사가 국공립보다, 100인 이상 규모 유치원의 교사가 100인 미만보다 학부모의 만족도를 더 높게 인식하였다.

〈표 V-1-44〉 인력 배치 및 운영에 대한 학부모 만족도

단위: %(명)

구분	원장이 본 학부모 인식(n=640)						교사가 본 학부모 인식(n=1218)					
	1	2	3	4	평균	F/t	1	2	3	4	평균	F/t
전체	1.7	9.8	66.7	21.7	3.08		1.2	12.5	67.8	18.5	3.04	
설립 유형	국공립 2.3 사립 1.3	14.3 6.7	58.9 72.3	24.5 19.7	3.06 3.10	-.93	1.9 0.2	15.6 8.0	63.4 74.3	19.1 17.5	3.00 3.09	-3.64 ^{***}
지역	대도시 1.0 중소도시 1.6 읍면 2.7	7.6 9.4 12.8	70.1 67.5 62.2	21.3 21.6 22.3	3.12 3.09 3.04	.72	0.3 1.5 1.7	11.9 11.4 14.4	73.8 68.9 61.1	14.0 18.3 22.8	3.01 3.04 3.05	
규모	50인미만 1.5 50~100인미만 1.5 100인이상 2.1	13.1 8.3 8.5	62.8 74.1 63.6	22.6 16.1 25.8	3.07 3.05 3.13	1.13	1.9 1.4 0.2	15.2 13.7 7.6	62.5 70.1 73.1	20.4 14.9 19.2	3.02 ^a 2.98 ^a 3.11 ^b	7.72 ^{***}

주: 1) 1 매우 불만족, 2 다소 불만족, 3 대체로 만족, 4 매우 만족
 2) a, b 집단간 차이가 있음.
 3) ***p < .001

학부모가 불만족하는 것처럼 보인다고 응답한 경우 그 이유에 대해 질문하였다. 그 결과 원장의 경우 보조교사가 없어서라는 응답이 40.5%로 가장 많았으며, 그 다음은 지원 인력의 부족과 교사 대 유아의 비율이 높다는 응답이 각각 27.0%, 교사의 인성 2.7%, 교사의 전문성과 기타 1.4%로 나타났다. 교사의 경우 교사 대 유아의 비율이 높아서라는 응답이 34.8%로 가장 많았으며, 그 다음은 보조교사가 없음 29.1%, 지원인력의 부족 25.2%, 교사의 전문성 0.7%, 교사의 인성과 지원인력의 품행 0.4%로 분석되었다. 기타의견으로는 교사의 잦은 교체, 종일반 담당교사의 부재, 종일반 보조인력 부족, 체험학습 부족 등으로 나타났다.

〈표 V-1-45〉 학부모의 불만족 이유

단위: %(명)

구분	원장 응답	교사 응답
교사 대 유아의 비율이 너무 높음	27.0(20)	34.8(98)
교사의 교수능력의 전문성(교수방법 등)	1.4(1)	0.7(2)
교사의 인성(태도 등)	2.7(2)	0.4(1)
보조교사가 없음	40.5(30)	29.1(82)
지원 인력의 부족	27.0(20)	25.2(71)
지원 인력의 품행	0.0(0)	0.4(1)
기타	1.4(1)	9.6(27)

3) 인력 운영 및 배치의 어려움 및 요구

유치원장이 생각하기에 현재 가장 필요한 인력으로는 종일제 담당 교사가 29.7%로 가장 많았으며, 그 다음은 보조교사 20.4%, 행정원 16.2%, 원감 8.4%, 기본과정 교사 5.8% 순으로 나타났다. 교사가 생각하기에 현재 가장 필요한 인력으로는 원장과 비슷하게 종일제 담당 교사가 24.2%로 가장 많았으며, 그 다음은 행정원 23.3%와 보조교사 21.7%가 비슷하게 나타났다. 유치원교사의 경우 행정원의 필요성에 대해 유치원장보다 다소 높게 느끼고 있었다.

〈표 V-1-46〉 현재 가장 필요한 인력

단위: %(명)

구분	원감	교사관련						기타인력						계	
		기본	종일	보조	대체	시간	차량	영양사	취사원	청소원	관리원	행정원	기사		기타
원장	8.4	5.8	29.7	20.4	3.2	0.6	6.0	0.5	1.1	5.2	1.5	16.2	0.3	-	100.0(653)
교사	5.7	2.3	24.2	21.7	3.3	1.1	8.2	0.4	0.3	7.1	0.3	23.3	0.4	1.9	100.0(2240)

유치원장이 생각하기에 서비스 질 제고를 위해 가장 필요한 인력으로는 종일제 교사가 29.7%로 가장 많았으며, 그 다음은 보조교사 18.4%, 행정원 17.0% 순으로 나타났다. 교사도 동일하게 종일제 교사가 필요하다는 응답이 21.3%로 가장 많았으며, 그 다음은 행정원 20.8%, 보조교사 19.3%로 유치원장이 행정원과 보조교사가 필요하다고 응답한 비율보다 다소 높았다.

〈표 V-1-47〉 서비스 질 제고를 위한 필요 인력

단위: %(명)

구분	원감	교사관련						기타인력						계	
		기본	종일	보조	대체	시간	차량	영양사	취사원	청소원	관리원	행정원	기타사		기타
원장	8.9	9.5	29.7	18.4	2.6	0.8	5.4	0.9	1.4	4.6	0.2	17.0	0.3	0.5	100.0(653)
교사	8.9	10.1	21.3	19.3	3.6	1.6	5.4	0.7	0.3	6.0	0.6	20.8	0.4	1.0	100.0(2240)

〈표 V-1-48〉 가장 필요한 정부의 지원 정책(유치원장)

단위: %(명)

구분	종일제 정규교사 배치	대체교사 인력 지원	보조인력 지원	인력비용 지원	기타	계	χ^2 (df)
전체	35.4	5.7	14.9	43.0	1.1	100.0(653)	
설립 유형	국공립 62.4	5.9	20.3	9.6	1.8	100.0(271)	227.6(4) ***
	사립 16.2	5.5	11.0	66.8	0.5	100.0(382)	
지역	대도시 17.5	3.0	14.0	65.0	0.5	100.0(200)	87.7(8) ***
	중소도시 34.4	7.6	15.3	41.6	1.1	100.0(262)	
	읍면 55.5	5.8	15.2	22.0	1.6	100.0(191)	
규모	50인미만 52.7	6.5	15.4	23.9	1.5	100.0(201)	63.1(8) ***
	50~100인미만 35.7	4.3	14.8	44.8	0.5	100.0(210)	
	100인이상 20.7	6.2	14.5	57.4	1.2	100.0(242)	

주: *** p < .001

유치원장이 생각하기에 가장 필요한 정부의 지원 정책으로는 인력 비용 지원이 43.0%로 가장 많았으며, 그 다음은 종일제 정규교사 배치 35.4%, 보조인력 지원 14.9% 순으로 나타났다. 설립유형별로 살펴보면, 인력비용 지원의 경우 국공립(9.6%)보다 사립(66.8%)의 요구가 더 컸으며, 종일제 정규교사 배치의 경우엔, 국공립(62.4%)이 사립(16.2%)보다 필요하다는 요구가 더 높은 비율로 나타났다. 지역별로 살펴보면, 인력비용지원 요구는 대도시가 65.0%로 중소도시(41.6%)

와 읍면지역(22.0%)보다 높았으며, 종일제 정규교사 배치에 대한 요구는 읍면지역(55.5%)이 대도시(17.5%)와 중소도시(34.4%)보다 높게 나타났다. 규모별로도 종일제 정규교사 배치는 50인 미만 유치원에서 52.7%로 다른 규모에 비해 요구가 높은 비율로 나타났으며, 인력비용 지원에 대한 부분은 100인 이상 유치원에서 57.4%로 다른 규모에 비해 다소 높게 나타나 차이를 보였다(표 V-1-48 참조).

교사가 생각하기에 가장 필요한 정부의 지원정책은 종일제 정규교사 배치 39.0%, 보조인력지원 14.9%, 인력 비용 지원 23.7%, 대체교사 인력 지원 7.7%, 기타 3.9% 순으로 나타났다. 이에 대해 설립유형, 지역, 규모별 차이를 보면, 유치원장과 비슷하게 나타나고 있다. 설립유형별로 살펴보면, 인력비용 지원의 경우 국공립(7.2%)보다 사립(66.8%)의 요구가 더 컸으며, 종일제 정규교사 배치의 경우엔, 국공립(56.0%)이 사립(14.3%)보다 필요하다는 요구가 더 높은 비율로 나타났다. 지역별로 살펴보면, 인력비용지원 요구는 대도시가 36.9%로 중소도시(23.5%)와 읍면지역(11.7%)보다 높았으며, 종일제 정규교사 배치에 대한 요구는 읍면지역(58.4%)이 대도시(15.7%)와 중소도시(40.8%)보다 높게 나타났다. 규모별로도 종일제 정규교사 배치는 50인 미만 유치원에서 57.7%로 다른 규모에 비해 요구가 높았으며, 인력비용 지원에 대한 부분은 100인 이상 유치원에서 40.3%로 다른 규모에 비해 다소 높게 나타나 차이를 보였다. 기타의견으로는 방학 중 종일제 기간제교사 배치, 업무부담 감소, 행정업무 담당자 배치, 교사 대 아동 비율 감소 등으로 나타났다.

〈표 V-1-49〉 가장 필요한 정부의 지원정책(유치원교사)

단위: %(명)

구분	종일제 정규교사 배치	대체교사 인력 지원	보조 인력 지원	인력 비용 지원	기타	계	χ^2 (df)	
전체	39.0	7.7	25.6	23.7	3.9	100.0(2240)		
설립 유형	국공립	56.0	5.1	25.5	7.2	6.2	100.0(1326)	684.9(4) ^{***}
	사립	14.3	11.6	25.8	47.6	0.7	100.0(914)	
지역	대도시	15.7	9.0	35.0	36.9	3.4	100.0(655)	289.1(8) ^{***}
	중소도시	40.8	7.7	23.5	23.5	4.6	100.0(878)	
	읍면	58.4	6.5	19.7	11.7	3.7	100.0(707)	
규모	50인미만	57.7	5.1	20.7	10.9	5.6	100.0(917)	361.0(8) ^{***}
	50~100인미만	34.7	6.7	29.9	24.7	4.0	100.0(655)	
	100인이상	17.7	12.3	28.1	40.3	1.6	100.0(668)	

주: *** p < .001

다. 인력 운영 및 배치와 서비스의 질적 수준 관계

1) 유치원 교육서비스 질적 수준 및 관련 변수

교육서비스의 질적 수준을 살펴보면 가장 높은 점수를 나타낸 것은 원장은 급식과 간식 4.5점, 교사는 급식과 간식, 유아의 건강관리, 안전관리 4.3점이다. 가장 낮은 점수를 나타낸 것은 원장은 교육환경 구성, 교수자료의 적합성·다양성·충분성 및 지역사회와의 연계 및 협력 3개 항목 4.0점, 교사는 보육환경 구성 및 교수자료의 적합성·다양성·충분성 2개 문항 3.8점으로 분석되었다.

〈표 V-1-50〉 교육서비스의 질적 수준

단위: %(명), 점

구분	원장 평가						교사 평가					
	1	2	3	4	5	평균	1	2	3	4	5	평균
교육환경 구성	0.8	2.0	19.1	47.9	30.2	4.0	1.4	7.6	25.2	45.5	20.2	3.8
교수자료의 적합성, 다양성, 충분성	0.9	2.1	17.6	50.7	28.6	4.0	0.4	6.5	26.7	45.6	20.8	3.8
교육활동 계획 및 운영	0.6	0.6	8.3	50.7	39.8	4.3	0.3	0.9	16.5	54.3	27.9	4.1
수업의 질	0.6	0.9	10.1	53.3	35.1	4.2	0.3	1.0	17.0	58.2	23.6	4.0
교사의 상호작용	0.8	0.9	9.8	50.2	38.3	4.2	0.3	1.0	14.6	55.5	28.5	4.1
유치원의 운영 관리	0.6	1.1	11.0	51.9	35.4	4.2	0.4	1.4	18.6	53.2	26.3	4.0
가정 및 지역사회와의 연계 및 협력	1.1	2.3	22.2	47.8	26.6	4.0	0.4	3.6	25.9	49.9	20.1	3.9
청결과 위생 관리	1.2	0.2	6.7	42.6	49.3	4.4	0.4	1.2	12.3	47.9	38.3	4.2
유아의 건강관리	0.9	0.3	5.5	43.8	49.5	4.4	0.5	0.3	11.2	48.1	40.0	4.3
급식과 간식	1.2	0.0	4.3	39.7	54.8	4.5	1.0	1.6	10.6	40.7	46.2	4.3
안전 관리	0.9	0.3	4.0	47.0	47.8	4.4	0.4	0.8	10.2	50.1	38.5	4.3
학부모 인식	1.1	1.7	9.3	54.2	33.7	4.2	0.4	2.3	17.4	56.7	23.3	4.0

주: 1 매우 미흡, 2 미흡, 3 보통, 4 우수, 5 매우 우수

유치원의 교육서비스 질적 수준 변수는 유치원장과 유치원교사가 각자 본인이 근무하는 유치원의 교육환경, 교수자료 적합성, 충분성, 수업의 질, 운영관련, 교사와 유아의 상호작용, 청결 관리, 유아의 건강관리, 안전관리, 학부모의 인식을 평가하여 나온 점수를 평균하여 사용하였다. 유치원 서비스 질에 영향을 미치는 독립변수로는 유치원장과 교사로 구분하여 다른 변수를 사용하였다.

먼저 유치원장 독립변수로 사용된 것은 다음과 같다. 첫째, 원장교육경력, 원장으로서 경력, 원장 인건비 지원여부, 유치원교사 인건비 지원여부, 원장 전공을 사용하였다. 인건비 지원여부는 지원받음은 0, 지원안받음은 1로 코드를 부

여하였으며, 원장 전공도 기타전공 0, 유아교육 전공 1로 코드를 주어 더미화하였다. 둘째, 유치원 설립유형, 규모를 사용하였다. 설립유형은 국공립은 0, 사립은 1로 코드를 부여했으며, 유치원 규모는 100인 미만은 0, 100인 이상은 1로 코드를 주어 더미변수로 사용하였다. 셋째, 유치원 근무 인력의 배치여부를 사용하였다. 원감, 보조교사, 기타지원인력이 배치되어 있지 않으면 0, 배치되어 있으면 1로 더미화하여 변수로 사용하였다.

넷째, 유치원장이 근무하는 유치원 인력수의 충분성, 인력 배치의 적절성, 인력 업무 분장의 형평성을 더미화하여 사용하였다. 예를 들어 형평성이 없으면 0, 있으면 1로 코드를 부여하였다.

〈표 V-1-51〉 유치원장 질 평가 회귀분석 사용 평균

	평균	표준편차	최소값	최대값	N
서비스질수준	4.2367	0.58686	1.00	5.00	653
원장교육경력	24.9427	11.13279	0.08	50.92	609
원장경력	9.0133	8.61281	0.08	40.00	609
더미원장전공	0.3892	0.48796	0.00	1.00	609
더미설립	0.5850	0.49310	0.00	1.00	653
더미규모	0.6922	0.46194	0.00	1.00	653
원장 인건비	0.5813	0.49375	0.00	1.00	609
교사 인건비	0.7382	0.43998	0.00	1.00	634
더미원감	0.5758	0.49460	0.00	1.00	653
더미보조교사	0.4992	0.50038	0.00	1.00	653
더미행정원	0.2450	0.43043	0.00	1.00	653
더미관리원	0.1057	0.30765	0.00	1.00	653
더미세대	0.3017	0.45934	0.00	1.00	653
더미하모니	0.8147	0.38884	0.00	1.00	653
더미자원봉사	0.1103	0.31345	0.00	1.00	653
더미실습생	0.1884	0.39130	0.00	1.00	653
더미충분성	0.4349	0.49613	0.00	1.00	653
더미적절성	0.7075	0.45526	0.00	1.00	653
더미형평성	0.8897	0.31345	0.00	1.00	653

〈표 V-1-52〉 유치원교사 질 평가 회귀분석 사용 평균

	평균	표준편차	최소값	최대값	N
서비스질수준	4.0600	0.58047	1.00	5.00	2,240
더미재직	0.6143	0.48687	0.00	1.00	2,240
더미충분성	0.4147	0.49279	0.00	1.00	2,240
더미적절성	0.6411	0.47979	0.00	1.00	2,240
더미형평성	0.7710	0.42029	0.00	1.00	2,240

유치원교사는 교사 재직경력을 3년 미만은 0, 3년 이상은 1로 코드를 주었으며, 유치원교사가 근무하는 유치원의 인력수의 충분성, 인력 배치의 적절성, 인력 업무 분장의 형평성을 더미화하여 사용하였다(표 V-1-52 참조).

2) 유치원 교육서비스 질에 미치는 변수 영향 분석

서비스 질 점수와 독립변수들의 관계성을 알아보기 위해 상관분석을 하였으며, 유치원장과 교사 모두 경력, 인력 수 충분성, 운영의 적절성, 업무분장 형평성은 kendall 상관분석을 사용하였다. 서비스 질 점수와 유치원인력의 배치유무, 설립유형, 규모, 인건비 지원여부 변수는 모두 더미변수 자체를 사용하여 spearman 상관분석을 하였다. 각각의 상관분석 결과는 아래 표와 같다. 상관분석을 통해 각 독립변수들의 상관성이 크지 않아 독립변수들을 한꺼번에 투입하였으며, 탐색적 분석이 가능한 단계적 기법(stepwise)을 사용하여 가장 최적화된 모형을 찾을 수 있도록 하였다.

먼저 유치원장이 평가한 유치원 서비스 질 점수와 원장교육경력, 원장경력, 인력수의 충분성, 인력 운영적절성, 인력 업무분장 형평성의 관계를 알아보았다. 서비스 질에 모든 변수들의 상관관계가 인력 운영의 적절성과 인력수의 충분성이 0.56으로 상관계수가 다소 높지만 이를 제외하고는 각 변수들 간 상관계수가 높지 않게 나타났다. 서비스 질과 가장 상관관계가 큰 변수로는 인력 업무분장의 형평성과 운영적절성이며, kendall 상관계수는 각각 0.221, 0.158이다.

유치원장 질 점수와 유치원 설립유형, 규모, 원장 전공, 유치원 인력 배치유무(원감, 보조교사, 행정원, 관리원, 세대간지체나눔 인력, 하모니 인력, 자원봉사, 실습생), 원장 인건비 지원여부, 교사 인건비 지원여부의 변수간 상관관계를 알아보았다. 그 결과 서비스 질과 관련 있는 변수로는 설립유형(국공립=0, 사립=1로 더미화), 규모(100인 미만=0, 100인 이상=1로 더미화), 원장 전공(타전공=0, 유아교육=1로 더미화), 원감 배치 유무가 유의미하게 상관이 있는 것으로 나타났다. 설립유형과 유치원규모는 부적의 관계를 보였으며, 원장 전공과 원감 배치유무는 정적인 관계를 보였다. 다른 변수들 간 관계에서는 원장 인건비와 교사 인건비가 0.58로 다소 높게 나타났지만 다른 변수들 간 상관계수는 크지 않았다(부록 5 참조).

〈표 V-1-53〉 유치원장 질 평가 회귀분석 변수들 간의 상관계수

	서비스 질수준	원장 교육 경력	원장 경력	인력수 충분성	운영 적절성	업무 분장 형평성	학부모 만족도
서비스질수준	1.000						
원장교육경력	0.125**	1.000					
원장경력	-0.134**	0.003	1.000				
인력수 충분성	0.095**	-0.035	0.001	1.000			
운영적절성	0.158**	-0.011	-0.104**	0.563**	1.000		
업무분장형평성	0.221**	0.041	-0.063	0.334**	0.425**	1.000	

유치원교사가 평가한 유치원 서비스 질 점수와 교사 재직경력, 인력수의 충분성, 인력 운영적절성, 인력 업무분장 형평성의 관계를 알아보았다. 서비스 질에 모든 변수들의 상관관계가 인력 운영의 적절성과 인력수의 충분성이 0.522으로 상관계수가 약간 높게 나타났지만 나머지 각 변수들간 상관계수는 높지 않게 나타났다. 서비스 질과 가장 상관관계가 큰 변수로는 인력 운영 적절성이며, kendall 상관계수는 각각 0.147이다.

〈표 V-1-54〉 유치원교사 질 평가 회귀분석 변수들 간의 상관계수

	서비스 질수준	재직 경력	인력수 충분성	인력 운영 적절성	업무 분장 형평성	학부모 만족도
서비스질수준	1.000					
재직 경력	0.145**	1.000				
인력수 충분성	0.094**	-0.089**	1.000			
인력 운영적절성	0.147**	-0.076**	0.522**	1.000		
업무분장 형평성	0.119**	-0.077**	0.232**	0.401**	1.000	

유치원 교육서비스 질에 영향을 미치는 변인들의 영향을 파악하기 위해 원장의 응답과 교사응답에 대해 단계적 회귀분석을 실시하였다. 먼저 원장응답의 종속변수는 원장의 교육서비스 질적 서비스 수준 점수이며, 독립변수는 유치원 설립유형, 규모, 원장 전공, 인력(원감, 보조교사, 행정원, 관리원, 세대간지혜니눔, 하모니 인력, 자원봉사 인력, 실습생) 배치유무, 원장 인건비 지원여부, 교사 인건비 지원여부, 유치원 인력 충분성, 인력 운영 적절성, 업무분장 형평성이다.

분석모형은 4가지로 제시되었다. 모형 1은 서비스 질에 영향을 유의한 변수로

유치원 설립유형을 더미변수로(국공립=0, 사립=1)로 투입되었다. 모형 1에서 서비스 질에 설립유형은 부적의 관계로 영향력을 나타내고 있는 것으로 분석되었다. 모형 2에서는 설립유형과 함께 유치원내 인력업무 형평성에 대한 변수가 추가로 투입되었다. 인력 업무의 형평성은 더미변수로(형평성 없음=0, 형평성 있음=1)로 넣었으며, 업무의 형평성은 유치원 서비스 질과 정적인 관계로 영향력을 나타내고 있었다. 모형 3은 행정원이 유치원내 배치되어 있는지 유무에 대한 변수가 추가 투입되었다. 행정원 배치는 서비스 질과 정적인 영향을 미치고 있었다. 마지막으로 모형 4는 인력수의 충분성이 투입되었으며, 서비스 질과 정적인 영향을 미치고 있었다.

〈표 V-1-55〉 유치원장 질 평가에 대한 단계적 회귀분석

		계수 (B)	표준 오차	베타 (β)	조정 R ²	F	(수)
모형 1	(상수)	4.400	0.037		0.048	30.548	(589)
	설립유형(사립=1)	-0.261	0.047	-0.222			
모형 2	(상수)	4.147	0.074		0.071	23.349	(589)
	설립유형(사립=1)	-0.262	0.047	-0.224			
	인력 업무 형평성(형평성 있음=1)	0.285	0.073	0.156			
모형 3	(상수)	4.151	0.074		0.078	17.714	(589)
	설립유형(국공립=0)	-0.289	0.048	-0.246			
	인력 업무 형평성(형평성 있음=1)	0.261	0.073	0.143			
모형 4	행정원 배치여부(배치=1)	0.130	0.0453	0.101	0.084	14.539	(589)
	(상수)	4.143	0.074				
	설립유형(국공립=0)	-0.293	0.048	-0.249			
	인력 업무 형평성(형평성 있음=1)	0.223	0.075	0.122			
	행정원 배치여부(배치=1)	0.126	0.053	0.097			
인력수의 충분성 (충분함=1)	0.101	0.047	0.088				

교사용답의 종속변수는 교사의 교육서비스에 대한 질적 수준 점수이며, 독립 변수는 유치원 재직경력(3년미만=0, 3년이상=1), 유치원 인력 충분성, 인력 운영

적절성, 업무분장 형평성이다. 분석모형은 3가지로 제시되었다. 모형 1은 서비스 질에 영향을 유의한 변수로 인력 배치의 적절성(적절하지 않음=0, 적절함=1)이 정적인 관계로 영향을 미치는 것으로 나타났다. 모형 2에서는 교사 재직경력이 추가 투입되어 서비스 질과 정적인 관계로 영향을 미치는 것으로 나타났다. 모형 3에서는 인력 업무의 형평성(형평성 없음=0, 형평성 있음=1)이 정적인 관계로 나타났다.

〈표 V-1-56〉 유치원교사 질 평가에 대한 단계적 회귀분석

		계수 (B)	표준 오차	베타 (β)	조정 R ²	F	(수)
모 형 1	(상수)	3.920	0.020				
	인력 배치 적절성 (적절함=1)	0.219	0.025	0.181	0.032	75.708	(2238)
모 형 2	(상수)	3.800	0.026				
	인력 배치 적절성 (적절함=1)	0.230	0.025	0.190	0.055	66.757	(2238)
	교사 재직경력 (3년이상=1)	0.183	0.025	0.154			
모 형 3	(상수)	3.723	0.031				
	인력 배치 적절성 (적절함=1)	0.184	0.027	0.152	0.063	50.867	(2238)
	교사 재직경력 (3년이상=1)	0.192	0.025	0.161			
	인력 업무 형평성(형평성 있음=1)	0.132	0.031	0.095			

전체적으로 유치원 원장이 평가한 서비스 질에 영향을 미치는 변수로 유치원 설립유형, 인력 업무의 형평성, 행정원 배치유무, 인력수의 충분성이 선택되었으며, 설립유형은 부적인 영향을, 나머지 변수들은 정적인 영향을 미치고 있었다. 유치원 교사가 평가한 서비스 질에 영향을 미치는 변수로는 인력 배치 적절성, 교사 재직경력, 인력 업무 형평성이 정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다.

2. 어린이집 인력 배치 현황 및 인식

가. 어린이집 인력 배치 현황

응답자는 원장 또는 원감이 935명, 교사 1,186명으로 구성되어 있다. 어린이집 원장은 가정어린이집이 39.5%로 가장 많았으며, 민간어린이집은 34.1%, 국공립 14.3%, 법인어린이집은 9.2%, 직장어린이집은 2.6%, 부모협동어린이집은 0.3%로 조사되었다. 어린이집교사는 민간어린이집이 32.5%로 가장 많았으며, 국공립어린이집 28.3%, 가정어린이집 20.9%, 법인어린이집은 14.1%, 직장어린이집 4.2%로 조사되었다.

〈표 V-2-1〉 어린이집 응답자 구성

단위: %(명)

구분	원장	교사
전체	100.0(935)	100.0(1186)
국공립	14.3	28.3
법인	9.2	14.1
직장	2.6	4.2
민간	34.1	32.5
가정	39.5	20.9
부모협동	0.3	0.0

어린이집별 인력 수는 국공립 2,191명, 법인 1,535명, 직장 371명, 민간 3,743명, 가정 2,071명, 부모협동 27명으로 총 9,938명으로 나타났다(표 V-2-2 참조).

어린이집 인력의 학력을 살펴보면 아이들 교육을 맡고 있는 원장, 원감, 특수(통합)교사, 치료사, 특별활동 강사는 모두 전문대졸 이상으로 나타났으나, 보육교사의 경우 고졸이 17.9%로 나타났다. 기타지원인력의 경우는 대부분 고졸인 경우가 많았으며, 간호사는 전문대졸, 영양사는 대졸인 경우가 가장 많았다(표 V-2-3 참조).

〈표 V-2-2〉 어린이집 인력 수

단위: 명

구분	국공립	법인	직장	민간	가정	부모협동	계
전체	2191	1535	371	3743	2071	27	9938
원장	133	86	23	319	369	3	933
원감	21	24	4	47	3	0	99
보육교사	999	678	165	1,885	1,107	16	4850
특수(통합)교사	255	130	37	663	282	0	1367
치료사	33	15	11	63	41	0	163
특별활동 강사	42	43	0	16	2	0	103
보조교사 (보육도우미)	10	25	0	9	0	0	44
취사부(조리사)	178	118	32	285	143	3	759
청소원	9	3	5	9	7	0	33
사무원	13	20	6	19	3	0	61
관리원	5	4	0	12	2	1	24
버스기사	50	89	11	201	21	0	372
간호사	16	14	3	19	6	0	58
영양사	15	18	4	26	0	0	63
자원봉사	242	134	29	62	13	0	480
실습생	145	113	39	84	48	3	432
기타	25	21	2	24	24	1	97

〈표 V-2-3〉 어린이집 인력 학력

단위: %(명)

구분	중졸이하	고졸	전문대졸	대졸	석사	박사	계
원장	-	-	35.8	39.5	23.3	1.4	100.0(933)
원감	-	-	42.4	48.5	9.1	0.0	100.0(99)
보육교사	-	17.9	51.4	28.8	2.0	0.0	100.0(4850)
특수(통합)교사	-	-	-	94.2	5.8	0.0	100.0(44)
치료사	-	-	2.3	93.2	4.5	0.0	100.0(44)
특별활동 강사	-	-	31.5	66.0	2.4	0.1	100.0(1367)
보조교사 (보육도우미)	-	55.2	25.8	19.0	0.0	0.0	100.0(163)
취사부(조리사)	13.6	72.6	10.1	3.7	-	-	100.0(759)
청소원	39.4	51.5	9.1	0.0	-	-	100.0(33)
사무원	-	26.2	32.8	36.1	4.9	0.0	100.0(61)
관리원	8.3	41.7	25.0	25.0	-	-	100.0(24)
버스기사	11.6	57.5	16.1	14.8	-	-	100.0(372)
간호사	-	27.6	37.9	27.6	6.9	0.0	100.0(58)
영양사	-	0.0	0.0	84.1	15.9	0.0	100.0(63)

어린이집 인력의 전공을 살펴보면 원장의 경우 유아교육 51.1%, 교육관련 전공 10.8%, 보육학 10.6%, 아동학 5.9%, 기타 21.5%이다. 원장의 기타 전공으로는 가정관리, 간호학, 경영학, 놀이치료, 보건학 등이었다. 원감은 유아교육 45.5%, 보육학 21.2%, 교육관련 전공 10.1%, 아동학 6.1%, 기타 17.2%이었다. 원감의 기타 전공으로는 가정관리, 사회복지, 경영학 등이었다. 보육교사는 유아교육 35.6%, 보육학 28.0%, 아동학 10.4%, 교육관련 전공 9.1%, 기타 16.8%로 나타났다. 보육교사의 기타전공으로는 사회복지, 공대, 컴퓨터학과 등 다양하였다. 특별활동 강사는 담당프로그램 관련이 68.3%로 가장 많았으며, 그 다음은 교육관련 전공이었다. 사무원은 경영회계관련이 26.2%로 가장 많았으며, 그 다음은 유아보육관련이 23.0%, 상고졸 출신이 16.4% 순이었다. 기타 전공으로는 사회복지, 공대, 컴퓨터 학과 등이었다.

〈표 V-2-4〉 어린이집 인력 전공

단위: %(명)

구분	유아 교육	아동 학	보육 학	유아 보육 관련	교육 관련 전공	담당 프로그램 관련	상고 졸	행정 관련	경영 회계 관련	기타	계
원장	51.1	5.9	10.6	-	10.8	-	-	-	-	21.5	100.0(933)
원감	45.5	6.1	21.2	-	10.1	-	-	-	-	17.2	100.0(99)
보육교사	35.6	10.4	28.0	-	9.1	-	-	-	-	16.8	100.0(4850)
특별활동강사	7.8	0.0	2.3	-	17.3	68.3	-	-	-	4.2	100.0(1367)
사무원	-	-	-	23.0	-	-	16.4	13.1	26.2	21.3	100.0(61)

〈표 V-2-5〉 어린이집 인력 경력

단위: 년

구분	평균	표준편차	사례수
원장	교육경력	11.4	7.22
	경력	7.1	6.52
원감	교육경력	10.0	4.98
	경력	5.1	4.62
특수교사	경력	3.0	2.35
치료사	경력	3.4	1.77

어린이집 인력의 경력을 살펴보면 원장의 평균 보육경력은 11.4년, 평균 원장 경력은 7.1년이며, 원감의 평균 보육경력 10.0년, 평균 원감 경력은 5.1년으로 나타났다. 특수교사 평균 경력은 3.0년, 세대간지혜나눔 평균 경력은 3.4년이다(표 V-2-5 참조).

1) 원장

원장 1일 평균 업무시간은 평균 15.7시간이며, 평균 월 급여는 1,826,000원으로 나타났다. 평균 업무시간은 설립유형, 규모에 따른 차이가 통계적으로 유의하게 분석되었으며, 평균 월 급여는 설립유형, 지역, 규모에 따른 차이가 통계적으로 유의하게 분석되었다. 이를 구체적으로 살펴보면 평균 업무시간은 가정 어린이집이 가장 많으나 월 급여는 가장 낮고, 50인 미만 어린이집이 평균 업무시간은 가장 많으나 월 급여는 가장 낮은 것을 알 수 있다.

〈표 V-2-6〉 원장 1일 평균 업무시간 및 월 급여

단위: 시간, 만원

구분	평균업무시간			월 급여		
	평균(시간)	사례수	F	평균(만원)	사례수	F
전체	15.7	933		182.6	933	
설립 유형	국공립	16.2 ^a	133	253.1 ^a	133	134.75 ^{***}
	법인	16.8 ^a	86	250.7 ^a	86	
	직장	16.5 ^a	23	255.0 ^a	23	
	민간	17.7	319	176.7 ^b	319	
	가정	19.7 ^b	369	142.2 ^b	369	
	부모협동	15.7 ^a	3	163.3 ^b	3	
지역	대도시	18.0	413	188.8 ^b	413	6.40 ^{**}
	중소도시	18.2	368	172.9 ^a	368	
	읍면	18.3	152	189.5 ^b	152	
규모	50인미만	18.7 ^a	667	160.8 ^a	667	168.72 ^{***}
	50~100인미만	16.8 ^b	201	232.5 ^b	201	
	100인이상	17.0 ^b	65	252.6 ^c	65	

주: 1) a, b, c 집단간 차이가 있음.

2) ** p<.01, *** p<.001

원장의 주업무외 업무에 대해 살펴보면 서류작성관리가 96.8%로 가장 많았으며, 그 다음은 원아 건강관리 77.5%, 등하원지도 66.1%, 취사지원 48.3%, 청소지원 44.5%, 차량지도 39.6%로 주업무 이외에 다른 업무의 비중도 높은 편으로 나타났다. 이러한 경향은 설립유형, 지역, 규모별로 비슷하게 나타나고 있다. 기타업무로는 교사를 겸임하는 경우가 가장 많았으며, 그 다음은 교사관리, 부모상담, 운영관리, 차량운전 등이었다.

〈표 V-2-7〉 원장 주업무 이외 업무내용(중복응답)

단위: %, 명

구분	등하원 지도	원아 건강 관리	서류 작성 관리	차량 지도	청소 지원	취사 지원	기타	사례수
전체	66.1	77.5	96.8	39.6	44.5	48.3	35.5	935
설립 유형	국공립	47.0	67.9	96.3	4.5	26.1	21.6	134
	법인	48.8	70.9	90.7	31.4	30.2	22.1	86
	직장	45.8	54.2	100.0	8.3	8.3	4.2	24
	민간	62.7	75.5	96.6	48.3	36.7	38.2	319
	가정	81.3	85.6	98.4	49.1	63.1	75.3	369
	부모협동	66.7	100.0	100.0	0.0	100.0	100.0	3
지역	대도시	66.2	78.3	96.1	35.3	43.5	45.4	414
	중소도시	69.3	79.6	98.4	41.6	45.7	54.3	368
	읍면	58.2	70.6	94.8	46.4	44.4	41.8	153
규모	50인미만	72.2	79.8	97.6	47.2	50.7	60.2	668
	50~100인미만	50.5	73.3	93.6	21.8	32.2	20.8	202
	100인이상	52.3	67.7	98.5	16.9	18.5	12.3	65

원장 인건비 지원여부는 안 받는 경우가 65.3%로 절반을 넘었으며, 받는 경우는 34.7%로 인건비를 지원받지 않는 경우가 2/3 정도로 나타났다.

〈표 V-2-8〉 원장 인건비 지원여부

단위: %(명)

	받음	안받음	계	χ^2 (df)	
전체	34.7	65.3	100.0(933)		
설립 유형	국공립	97.0	3.0	100.0(133)	519.1(5)***
	법인	95.3	4.7	100.0(86)	
	직장	73.9	26.1	100.0(23)	
	민간	17.9	82.1	100.0(319)	
	가정	10.6	89.4	100.0(369)	
	부모협동	0.0	100.0	100.0(3)	
지역	대도시	41.6	58.4	100.0(413)	28.3(2)***
	중소도시	24.5	75.5	100.0(368)	
	읍면	40.8	59.2	100.0(152)	
규모	50인미만	22.8	77.2	100.0(667)	147.9(2)***
	50~100인미만	66.2	33.8	100.0(201)	
	100인이상	60.0	40.0	100.0(65)	

주: ***p < .001

설립유형별로 살펴보면, 국공립, 법인, 직장 어린이집은 받는 비율이 70-90% 이상인 반면, 가정과 부모협동 어린이집 지원은 10% 미만으로 나타났다. 규모별로 살펴보면, 50인 미만에서는 받는 비율이 22.8%로 50인 이상 어린이집이 60% 이상 지원 받는 것에 비해 낮은 비율로 나타났다(표 V-2-8 참조).

원장 인건비 지원처는 군청 87.5%로 거의 모든 지원이 군청에서 이뤄지고 있으며, 그 외 지원처로는 중앙부처 17.9%, 기타 8.9%로 나타났다. 이는 설립유형, 지역, 규모별로 비슷하게 나타나고 있다. 기타 지원처로는 노동부, 근로복지공단 등이었다.

〈표 V-2-9〉 원장 인건비 지원처(중복응답)

		단위: %, 명					
		중앙부처	교육청	군청	기타	모름	사례수
전체		17.9	-	87.5	8.9	-	56
설립 유형	국공립	15.0	-	85.0	5.0	-	20
	법인	31.6	-	94.7	0.0	-	19
	직장	0.0	-	25.0	75.0	-	4
	민간	8.3	-	100.0	8.3	-	12
	가정	0.0	-	100.0	0.0	-	1
	부모협동	-	-	-	-	-	-
지역	대도시	5.9	-	85.3	11.8	-	34
	중소도시	27.8	-	88.9	0.0	-	18
	읍면	75.0	-	100.0	25.0	-	4
규모	50인미만	17.6	-	94.1	0.0	-	17
	50-100인미만	24.0	-	92.0	8.0	-	25
	100인이상	7.1	-	71.4	21.4	-	14

원장 인건비 지원사업을 살펴보면 '인건비' 92.4%로 대부분의 지원을 받고 있으며, 그 외 '특별수당' 17.5%, '격무수당' 14.0%이며, 기타 15.2%로 나타났다. 기타사업명은 보육종사자 처우개선비가 가장 많았으며, 서울형 인건비 지원, 평가인증시설장 수당 등이었다. 이러한 경향은 설립유형, 규모에 따라 비슷하게 나타나고 있다. 지역별로 보면 격무수당에 대해서는 중소도시(25.6%)와 읍면지역(21.3%)보다 대도시(5.4%)에서 지원 받는 비율이 낮게 나타나 차이를 보였다(표 V-2-10 참조).

원장 월평균 1인 지원 금액은 평균 183.4만원이었다. 설립유형별로 살펴보면, 가정 어린이집 지원 금액이 다른 유형에 비해 낮은 편으로 차이를 보였으며, 규

모별로는 규모가 클수록 원장의 지원 금액이 더 높게 나타났다. 지역별로는 차이가 없었다(표 V-2-11 참조).

〈표 V-2-10〉 원장 인건비 지원사업명(중복응답)

단위: %, 명

	인건비	격무수당	특별수당	휴일	24시간	시간제	취약보육	어린이집능력	보육시설능력	기타	사례수
전체	92.4	14.0	17.5	0.3	1.0	3.8	6.0	4.4	2.2	15.2	315
설립 유형	국공립	99.2	17.5	17.5	0.0	0.8	3.2	12.7	6.3	3.2	126
	법인	97.5	19.8	21.0	1.2	0.0	1.2	1.2	3.7	2.5	81
	직장	88.2	11.8	11.8	0.0	5.9	5.9	0.0	0.0	0.0	17
	민간	83.9	5.4	10.7	0.0	1.8	5.4	1.8	3.6	1.8	56
	가정	71.4	2.9	22.9	0.0	0.0	8.6	2.9	2.9	0.0	35
부모협동	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
지역	대도시	95.2	5.4	13.1	0.6	0.6	4.8	7.7	2.4	1.2	168
	중소도시	88.4	25.6	16.3	0.0	2.3	2.3	3.5	8.1	2.3	86
	읍면	90.2	21.3	31.1	0.0	0.0	3.3	4.9	4.9	11.5	61
규모	50인미만	86.2	11.7	17.2	0.7	2.1	5.5	6.2	4.8	2.1	145
	50-100인미만	96.9	16.0	19.1	0.0	0.0	3.1	6.9	5.3	2.3	131
	100인이상	100.0	15.4	12.8	0.0	0.0	0.0	2.6	0.0	2.6	39

〈표 V-2-11〉 원장 월 평균 1인 지원 금액

단위: 만원

	평균(만원)	사례수	F
전체	183.4	324	
설립 유형	국공립	200.6 ^a	129
	법인	200.3 ^a	82
	직장	114.4 ^a	17
	민간	193.2 ^a	57
	가정	106.7 ^b	39
부모협동	-	-	
지역	대도시	186.7	172
	중소도시	173.2	90
	읍면	188.9	62
규모	50인미만	166.6	152
	50-100인미만	195.8	133
	100인이상	206.2	39

주: 1) a, b 집단간 차이가 있음.

2) * p < .05. *** p < .001

2) 교사

가) 보육교사

보육교사의 특성을 직책, 고용형태, 소지자격, 교사경력으로 구분하여 전체 응답 어린이집 내 근무 교사 대비 백분율을 살펴보았다. 먼저 직책을 보면, 담임교사가 86.7%로 가장 많았으며, 그 다음은 주임교사가 9.8%, 방과후 교사가 1.2%, 대체교사 0.4% 순으로 나타났다. 고용형태의 경우 정규직이 93.1%로 거의 대부분이었으며, 그 다음은 기간제 6.6%, 시간제 0.3%로 나타났다.

보육교사의 소지 자격은 1급 보육교사 41.1%로 절반 가까이 나타났으며, 그 다음은 2급 보육교사 33.9%, 시설장 19.9%, 3급 보육교사 5.1%순이었다. 교사로서의 경력을 살펴보면 1-3년 미만이 30.4%로 가장 많았으며, 그 다음은 3-6년 미만 28.8%, 1년 미만 18.3% 순으로 분석되었다.

〈표 V-2-12〉 보육교사의 일반적인 특성

단위: %(명), n=4850

구분	계	구분	계
직책		고용형태	
주임교사	9.8	정규직	93.1
담임교사	86.7	기간제	6.6
방과후교사	1.2	시간제	0.3
대체교사	0.4		
기타	1.9		
소지자격		교사경력	
시설장	19.9	1년 미만	18.3
1급 보육교사	41.1	1-3년 미만	30.4
2급 보육교사	33.9	3-6년 미만	28.8
3급 보육교사	5.1	6-9년 미만	14.7
		9년 이상	7.8

보육교사의 어린이집에 재직경력은 3-6년 미만이 31.8%로 가장 많았으며, 그 다음은 3년 미만 30.9%, 6-10년 미만 24.5% 순이었다. 설립유형별로 보면, 국공립과 법인 어린이집이 다른 유형보다 10년 이상 재직경력의 비율이 더 높게 나타났다. 규모별로는 50인 미만 어린이집의 3년 미만 재직경력 비율(41.2%)이 50인 이상 어린이집보다 높게 나타나고 있다. 지역별로는 뚜렷한 차이를 보이지 않고 있다.

〈표 V-2-13〉 보육교사의 어린이집 재직 경력

단위: %(명)

구분	3년 미만	3년-6년 미만	6년-10년 미만	10년-20년 미만	20년-30년 미만	계	
전체	30.9	31.8	24.5	12.1	0.7	100.0(1186)	
설립 유형	국공립	17.6	31.0	33.9	16.1	1.5	100.0(336)
	법인	17.4	34.1	28.1	20.4	0.0	100.0(167)
	직장	22.0	42.0	28.0	8.0	0.0	100.0(50)
	민간	34.5	31.9	22.9	9.9	0.8	100.0(385)
	가정	54.0	29.0	11.3	5.6	0.0	100.0(248)
지역	대도시	28.8	33.2	24.5	12.6	0.9	100.0(572)
	중소도시	33.0	30.7	23.6	12.0	0.7	100.0(433)
	읍면	32.0	29.8	27.1	11.0	0.0	100.0(181)
규모	50인미만	41.2	31.2	18.3	8.8	0.6	100.0(651)
	50~100인미만	19.4	33.6	31.3	14.9	0.7	100.0(402)
	100인이상	15.0	29.3	34.6	20.3	0.8	100.0(133)

주: 빈도 분포 특성상 통계적 유의도 검증이 적정하지 않음.

어린이집 원장에게 어린이집에서 근무하고 있는 전체 교사 인건비 지원여부를 질문한 결과, 받는 경우가 51.3%로 절반 이상이었으며, 안 받는 경우는 48.7%로 인건비를 지원받는 어린이집이 과반수로 나타났다. 어린이집 교사에게 본인이 직접 받고 있는 인건비 지원여부를 질문한 결과, 받는 경우가 71.8%로 다수이었으며, 안 받는 경우는 28.2%이었다.

〈표 V-2-14〉 보육교사 인건비 지원여부

단위: %(명)

	받음	안받음	계
어린이집원장	51.3	48.7	100.0(932)
교사	71.8	28.2	100.0(1186)

어린이집 원장에게 어린이집에서 근무하고 있는 전체 교사 인건비 지원처에 대해 질문한 결과, 군청이 90.9%로 거의 모든 지원이 군청에서 이뤄지고 있으며, 그 외 지원처로는 중앙부처 16.7%, 기타 4.4%, 교육청 0.6%로 나타났다. 어린이집 교사에게 본인이 직접 받고 있는 인건비 지원처를 질문한 결과, 어린이집 원장과 동일하게 90.5% 군청에서 지원받는 경우가 가장 많았으며, 중앙부처는 10.8%, 모른다는 경우는 2.8%이었다.

〈표 V-2-15〉 보육교사 인건비 지원처(중복응답)

단위: %, 명

구분	중앙부처	교육청	군청	기타	모름	사례수
어린이집원장	16.7	0.6	90.9	4.4	-	474
교사	10.8	0.7	90.5	3.2	2.8	851

보육교사의 인건비 지원사업명이 무엇인지 살펴보았다. 먼저 어린이집 전체 보육교사에 대해 어린이집 원장에게 질문한 결과 '어린이집 종사자 인건비'가 30.8%로 가장 많았으며, 그 다음은 '어린이집 종사자 처우개선비' 30.7%, '농어촌 보육교사 특별근무수당' 7.4% 순이었다.

〈표 V-2-16〉 보육교사 인건비 지원사업명 및 금액

단위: %(명), 만원

구분	원장응답 n=8197	교사용답 n=2112	월 평균 1인 지원 금액 (원장응답)	
			평균(만원)	사례수
어린이집 종사자 인건비	30.8	25.4	141.3	326
어린이집 종사자 처우개선비	30.7	32.3	20.7	389
민간시설 어린이집 종사자 인건비	1.7	1.6	96.6	24
종교시설 교사 인건비	0.1	0.1	36.7	3
가정어린이집 보육교사 복지수당	0.4	0.2	5.2	13
평가인증시설 보육교사 연구수당	1.6	1.3	22.9	20
평가인증통과 보육시설 종사자 수당	5.3	4.8	9.1	73
보육교사 장기근속 수당	1.8	2.9	4.8	47
보육교사 시간외 수당	5.9	10.9	6.9	78
대체인력 인건비	0.3	0.3	51.9	13
비상근교사 인건비	0.0	0.0	103.0	2
방과후 보육교사 인건비	0.3	0.3	114.4	12
어린이집 종사자 격무 수당	3.0	2.5	5.7	38
어린이집 종사자 능력향상비	1.0	0.9	17.5	12
어린이집 종사자 특별수당 및 보조 수당	2.8	2.3	6.5	41
시간연장형 어린이집 교사 근무수당	0.9	0.6	65.2	46
휴일 어린이집 인건비 지원	0.3	0.3	22.8	4
24시간 어린이집 인건비	0.1	0.1	145.0	5
시간제 어린이집 인건비	0.2	0.3	101.4	9
취약보육 종사자 수당	0.8	0.4	12.0	13
장애아·영아반 어린이집 종사자 특별수당	2.1	2.7	6.6	59
농어촌 보육교사 특별근무수당	7.4	7.5	14.3	101
기타	2.4	2.3	21.8	35

보육교사에게 본인이 받는 지원사업명에 대해 질문한 결과도 원장과 비슷하게 ‘어린이집 종사자 처우개선비’가 32.3%로 가장 많았으며, 그 다음은 ‘어린이집 종사자 인건비’ 25.4%로 나타났다. 어린이집 전체 보육교사의 월평균 1인 지원 금액에 대해 원장에게 질문한 결과, ‘24시간 어린이집 인건비’가 145.0만원, ‘어린이집 종사자 인건비’는 141.3만원, ‘방과후 보육교사 인건비’ 114.4만원 순이었다(표 V-2-16 참조).

보육교사에게 수업 이외에 업무내용에 대해 살펴보면, 청소 77.7%와 문서관리 76.1%가 비슷하게 나타났다. 이외에 차량지원 37.6%, 회계업무 9.4%, 조리 3.5% 순이며, 기타응답은 12.2%로 나타났다. 기타응답을 구체적으로 살펴보면, 급간식 준비, 간식 설거지, 교사교육 참석, 행사관리, 교재교구 관리, 학부모 상담 등 교사의 수업 이외 업무내용이 다양하게 나타났다.

〈표 V-2-17〉 보육교사 주업무 이외 업무내용(중복응답)

단위: %, 명

구분	문서 관리	회계 업무	청소	조리	차량 지원	기타	계	
전체	76.1	9.4	77.7	3.5	37.6	12.2	1186	
설립 유형	국공립	88.1	12.8	74.4	0.9	25.3	12.8	336
	법인	80.8	14.4	75.4	0.6	48.5	13.2	167
	직장	82.0	6.0	66.0	0.0	20.0	20.0	50
	민간	69.4	8.3	78.2	4.2	50.4	12.2	385
	가정	66.1	3.6	85.1	8.9	30.6	9.3	248
	부모협동	-	-	-	-	-	-	-
지역	대도시	82.0	10.8	76.2	4.0	30.4	11.2	572
	중소도시	70.7	6.2	81.3	3.5	40.9	15.0	433
	읍면	70.7	12.2	73.5	2.2	52.5	8.8	181
규모	50인미만	72.8	7.1	81.1	5.7	36.4	11.1	651
	50-100인미만	81.1	12.2	73.6	1.0	39.3	13.7	402
	100인이상	77.4	12.0	72.9	0.8	38.3	13.5	133

보육교사 1일 평균 업무시간은 15.7시간이며, 평균 월 급여는 1,436,000원으로 분석되었다. 이에 대해 설립유형, 지역, 규모별로 차이를 분석한 결과 모두 통계적으로 유의미한 차이를 나타냈다. 이에 대해 구체적으로 살펴보면 평균 업무시간의 경우 법인과 직장 어린이집이 가장 많고, 민간, 국공립, 가정의 순으로 나타났다. 월 급여는 법인 어린이집이 가장 높고, 국공립, 직장, 민간, 가정의 순으로 분석되었다. 특히 평균 업무시간의 경우 근로기준법 기준 8시간의 약 2배

가량 많은 것으로 나타나 이에 대한 시급한 개선이 요구된다.

〈표 V-2-18〉 보육교사 1일 평균 업무시간 및 월 급여(교사응답)

단위: 시간, 만원

구분	평균업무시간			월 급여		
	평균(시간)	사례수	F	평균(만원)	사례수	F
전체	15.7	1186		143.6	1186	
설립 유형	국공립	15.4 ^a	336	167.4 ^a	336	271.00 ^{***}
	법인	16.4 ^b	167	168.0 ^a	167	
	직장	16.4 ^b	50	164.7 ^a	50	
	민간	15.9 ^b	385	131.1 ^b	385	
	가정	15.2 ^a	248	110.0 ^c	248	
	부모협동	-	-	-	-	
지역	대도시	15.6 ^a	572	145.0 ^a	572	6.08 ^{**}
	중소도시	15.8	433	139.4 ^b	433	
	읍면	16.0 ^b	181	148.9 ^a	181	
규모	50인미만	15.5 ^a	651	129.5 ^a	651	156.40 ^{***}
	50-100인미만	16.1 ^b	402	160.6 ^b	402	
	100인이상	15.7 ^a	133	160.9 ^b	133	

주: 1) a, b, c 집단간 차이가 있음.

2) * p < .05. ** p < .01 *** p < .001

나) 특수교사(통합교사)

특수교사의 소지자격을 알아본 결과 보육교사 1급이 61.4%로 가장 많았으며, 그 다음은 보육교사 2급 45.5%, 특수교사 2급은 43.2%, 특수교사 1급은 29.5% 이었다. 고용형태에 대해 알아본 결과 모두 정규직으로 나타났다.

인건비 지원을 받는 경우가 93.2%, 안 받는 어린이집이 6.8%로 인건비를 지원받는 어린이집이 대다수인 것으로 나타났다. 인건비 지원처는 군청 90.2%로 거의 모든 지원이 군청에서 이뤄지고 있으며, 그 이에는 중앙부처 29.3%로 나타났다. 인건비 지원사업명이 무엇인지 살펴보면 특수보육 42.5%로 가장 많았으며, 그 다음은 장애특별 25.0%, 취약보육 17.5%, 장애자격 17.5%, 민간 15.0% 등으로 나타났다. 기타 지원사업명으로는 장애아 통합보육 운영수당, 특수교사수당, 처우개선비 등이었다(표 V-2-19 참조).

특수교사(통합교사)의 1일 평균 업무시간은 14.5시간, 평균 월 급여는 1,482,000원으로 나타났다. 이에 대해 설립유형, 지역, 규모별로 차이를 분석한 결과 모두 통계적으로 유의미하지 않은 것으로 분석되었다. 월평균 1인 지원 금

액은 1,214,000원이며, 이에 대해 설립유형, 지역, 규모별로 분포의 차이를 분석한 결과 통계적으로 유의하지 않은 것으로 나타났다(표 V-2-20 참조).

〈표 V-2-19〉 특수교사 인력형태 및 지원(중복응답)

구분	계	구분	계
소지자격	(n=44)	지원처(n=41)	
특수교사 1급	29.5	중앙부처	29.3
특수교사 2급	43.2	교육청	0.0
보육교사 1급	61.4	군청	90.2
보육교사 2급	45.5	지원사업명(n=40)	
고용형태		민간	15.0
정규직	100	격무수당	7.5
기간제	0.0	취약보육	17.5
지원여부		능력향상	2.5
받음	93.2	장애특별	25.0
안받음	6.8	특수보육	42.5
		장애자격	17.5
		장애영아	15.0
		기타	20.0

〈표 V-2-20〉 특수교사(통합교사) 평균업무시간 및 월 급여, 지원 금액

단위: 시간, 만원

구분	평균업무시간			평균 월 급여			월 평균 1인 지원 금액		
	시간	사례수	F	만원	사례수	F	만원	사례수	F
전체	14.5	44		148.2	44		121.4	41	
설립 유형	국공립	14.2	24	155.8	24		114.5	24	
	법인	15.6	11	148.7	11		140.4	11	
	직장	-	-	-	-	1.65	-	-	0.75
	민간	14.0	7	124.4	7		115.5	4	
	가정	15.0	2	137.5	2		111.0	2	
	부모협동	-	-	-	-		-	-	
지역	대도시	14.8	24	144.6	24		109.4	23	
	중소도시	14.0	16	151.7	16	0.31	135.0	15	1.66
	읍면	15.1	4	156.1	4		144.7	3	
규모	50인미만	14.3	17	144.6	17		128.3	15	
	50~100인미만	14.4	22	152.7	22	0.37	115.5	21	0.31
	100인이상	16.0	5	141.2	5		125.2	5	

3) 보육지원인력

가) 특별활동 강사

특별활동 강사의 일반적인 특성을 살펴보면 문화예술 담당이 31.4%로 가장 많았으며, 그 다음은 언어 담당 30.7%, 생활체육 담당 27.7%, 과학창의 담당 7.6% 순이었다. 고용형태는 시간제가 56.2%로 절반 이상이었으며, 그 다음은 계약직 42.9%, 정규직 1.0%이었다.

〈표 V-2-21〉 특별활동 강사의 일반적인 특성

단위: %(명), n=1367

구분	계	구분	
담당프로그램		소지자격	
생활체육	27.7	유치원1급 정교사	2.2
문화예술	31.4	유치원2급 정교사	3.9
과학창의	7.6	1급 보육교사	3.0
언어	30.7	2급 보육교사	1.8
기타	2.6	담당 프로그램 관련 자격	79.7
		특정 자격 없음	0.0
		기타	9.5
고용형태		주당 수업시간	
정규직	1.0	1시간	59.1
계약직	42.9	2시간	24.7
시간제	56.2	3시간	7.9
		4시간	3.3
		5시간	1.5
강사경력		6시간	0.6
1년 미만	13.7	7시간	1.0
1~3년 미만	39.2	8시간	0.7
3~6년 미만	34.1	9시간	0.5
6~9년 미만	10.4	10시간 이상	0.9
9년 이상	2.6		

강사경력은 1~3년 미만이 39.2%로 가장 많았으며, 그 다음은 3~6년 미만 34.1%, 1년 미만 13.7%, 6~9년 미만 10.4% 순이었다. 소지 자격으로는 담당 프로그램 관련 자격이 79.7%로 다수를 차지하였으며, 그 다음은 유치원2급 정교사 3.9%, 1급 보육교사 3.0%, 유치원 1급 정교사 2.2% 순이었다. 기타 소지자격으로는 사회복지사, 예술관련 자격증, 경영 등이었다. 주당 수업시간은 1시간이 59.1%로 가장 많았으며, 그 다음은 2시간 24.7%, 3시간 7.9%로 대다수가 1~3시

간의 근무를 하는 것으로 분석되었다(표 V-2-21 참조).

특별활동 강사의 시간당 급여는 평균 80,400원이었다. 설립유형별로 살펴보면, 민간 어린이집이 103.8천원으로 다른 유형의 어린이집에 비해 급여가 높은 편이었으며, 지역, 규모별로는 뚜렷한 차이가 없었다.

〈표 V-2-22〉 특별활동 강사 시간당 급여

단위: 시간, 천원

구분	평균(천)	사례수	F
전체	80.4	481	
설립 유형	국공립	77.3	4.00**
	법인	69.5	
	직장	55.8	
	민간	103.8	
	가정	52.3	
	부모협동	-	
지역	대도시	79.7	0.1
	중소도시	81.2	
	읍면	80.8	
규모	50인미만	79.4	0.03
	50-100인미만	81.3	
	100인이상	83.9	

주: 1) ** p<.01
 2) 사후검증에서 집단 간 차이가 나타나지 않음.

특별활동 강사 인건비 지원여부는 안 받는 경우가 99.2%로 거의 대부분이었다. 인건비 지원처는 군청 33.3%, 중앙부처 33.3%이었으며, 지원 금액은 6.8만원이었다. 인건비 지원처에 대한 기타의견은 부모가 부담한다는 응답이 있었다.

〈표 V-2-23〉 특별활동 강사 인건비 지원

단위: %(명)

구분	계	구분	계
인건비 지원여부(n=481)		지원처(n=3)	
받음	0.8	중앙부처	33.3
안받음	99.2	교육청	0.0
		군청	33.3
		기타	33.3
		모름	0.0

나) 보조교사(보육도우미)

보조교사의 담당업무를 살펴보면 수업보조가 55.3%로 가장 많았으며, 그 다음은 청소지원 51.8%, 조리지원 23.4%, 차량지원 20.6%, 문서업무 17.0%, 교재교구 11.3%, 기타 15.6%로 나타났다. 기타업무 내용으로는 간식지도, 외부수업, 외국어수업 보조 등이었다. 이는 설립유형, 지역별, 규모별로 비슷하게 나타났다.

〈표 V-2-24〉 보조교사(보육도우미) 담당 업무(중복응답)

단위: %, 명

구분	수업 보조	교재 교구	문서 업무	청소 지원	조리 지원	차량 지원	기타	사례수	
전체	55.3	11.3	17.0	51.8	23.4	20.6	15.6	141	
설립 유형	국공립	61.3	6.5	29.0	74.2	29.0	0.0	9.7	31
	법인	33.3	0.0	33.3	50.0	8.3	33.3	33.3	12
	직장	50.0	16.7	0.0	66.7	16.7	16.7	0.0	6
	민간	56.4	18.2	14.5	41.8	20.0	32.7	12.7	55
	가정	56.8	8.1	8.1	45.9	29.7	16.2	21.6	37
부모협동	-	-	-	-	-	-	-	-	-
지역	대도시	56.0	12.1	19.8	54.9	24.2	15.4	14.3	91
	중소도시	55.6	5.6	8.3	41.7	16.7	30.6	16.7	36
	읍면	50.0	21.4	21.4	57.1	35.7	28.6	21.4	14
규모	50인미만	54.2	11.1	15.3	48.6	26.4	16.7	18.1	72
	50~100인미만	52.2	10.9	19.6	60.9	21.7	21.7	13.0	46
	100인이상	65.2	13.0	17.4	43.5	17.4	30.4	13.0	23

보조교사 소지자격으로는 자격없음이 61.0%로 가장 많았으며, 그 다음은 2급 보육교사 11.3%, 1급 보육교사 5.7%, 유치원2급 정교사 2.8%, 특수교사 0.7%, 기타 18.4%이다. 기타 소지자격으로는 간호조무사가 가장 많았으며, 그 다음은 특정한 자격이 없는 학생, 사회복지 관련 자격증 소지자 등이었다. 고용형태는 시간제가 48.2%로 가장 많았으며, 그 다음은 계약직 45.4%, 정규직 18.4%로 나타났다. 인건비 지원여부를 살펴보면, 받는 경우가 51.1%, 안 받는 경우는 48.9%로 인건비 지원을 받지 않는 어린이집이 과반수인 것을 알 수 있다. 지원처는 군청이 91.7%로 대부분의 인건비를 지원하고 있는 것으로 나타났으며, 그 외 지원처로는 중앙부처 5.6%, 기타 2.8%로 나타났다. 인건비 지원사업명은 '보육도우미 지원'이 68.6%로 가장 많았으며, 그 다음은 '서울형 어린이집' 20.0%, '보조교사 인건비' 10.0%, '영아전문 보육도우미' 4.3%, 기타 11.4%로 나타났다. 기타지원사업명은 보육정보센터 대체교사지원, 평가인증 통과시설기관 지원 등이었다.

〈표 V-2-25〉 보조교사(보육도우미) 지원 및 일반특성(중복응답)

구분	계	구분	계
인건비 지원여부(n=141)		지원처(n=72)	
받음	51.1	중앙부처	5.6
안받음	48.9	교육청	0.0
지원사업명(n=70)		군청	91.7
보조교사 인건비지원	10.0	기타	2.8
보육도우미지원	68.6	모름	0.0
영아전문보육도우미	4.3	소지자격(n=141)	
서울형 어린이집	20.0	유치원1급 정교사	0.0
기타	11.4	유치원2급 정교사	2.8
모름	0.0	1급 보육교사	5.7
고용형태(n=141)		2급 보육교사	11.3
정규직	18.4	특수교사	0.7
계약직	45.4	기타	18.4
시간제	48.2	자격없음	61.0

〈표 V-2-26〉 보조교사(보육도우미) 평균업무시간 및 월 급여, 지원 금액

단위: 시간, 만원

구분	평균업무시간		평균월 급여		월 평균 1인 지원 금액		
	시간	사례수	만원	사례수	만원	사례수	
전체	9.7	141	68.6	141	81.5	72	
설립 유형	국공립	10.8 ^a	31	81.7	31	104.2	31
	법인	9.6	12	70.3	12	73.2	5
	직장	9.0	6	57.4	6	79.0	3
	민간	10.5 ^a	55	70.2	55	70.0	22
	가정	7.8 ^b	37	56.6	37	45.0	11
부모협동	-	-	-	-	-	-	
지역	대도시	9.8	91	71.4	91	87.2	60
	중소도시	9.1	36	61.2	36	51.5	8
	읍면	10.1	14	69.6	14	56.0	4
규모	50인미만	8.5 ^a	72	59.2 ^a	72	87.0	27
	50~100인미만	10.5 ^b	46	77.0 ^b	46	79.0	31
	100인이상	11.7 ^b	23	81.4 ^b	23	76.6	14

주: 1) a, b 집단간 차이가 있음.

2) * p < .05, ** p < .01, *** p < .001

보조교사의 1일 평균 업무시간은 9.7시간이며, 평균 월 급여는 686,000원, 월 평균 1인 지원 금액은 815,000원이었다. 업무시간의 설립유형별 차이를 보면, 가정 어린이집 업무시간이 7.8시간으로 국공립 어린이집(10.8시간), 민간어린이집

(10.5시간)에 비해 적은 편이었다. 규모별로는 50인 미만 어린이집 업무시간이 8.5시간으로 50인 이상 어린이집에 비해 다소 적은 편이었다. 평균 월 급여는 설립유형별에서 가정어린이집이 다른 유형에 비해 급여가 낮은 편이었으며, 규모별로는 50인 미만 어린이집이 50인 이상 어린이집 보다 월 급여가 낮았다(표 V-2-26 참조).

다) 치료사

치료사의 소지 자격은 작업치료사가 65.4%로 가장 많았으며, 그 다음은 물리치료사 19.2%, 미술치료사 11.5%, 음악치료사 3.8%이었다. 고용형태는 정규직 90.9%로 대부분이었으며, 그 다음은 시간제 6.8%, 계약직 2.3%로 나타났다.

〈표 V-2-27〉 치료사 자격 및 고용형태

		단위: %(명)	
구분	계	구분	계
소지자격	100.0(26)	고용형태	100.0(44)
물리치료사	19.2	정규직	90.9
작업치료사	65.4	계약직	2.3
미술치료사	11.5	시간제	6.8
음악치료사	3.8		
기타	0.0		

〈표 V-2-28〉 치료사 인건비 지원여부

				단위: %(명)	
구분	받음	안받음	계	$\chi^2(df)$	
전체	73.7	26.3	100.0(19)		
설립 유형	국공립	66.7	33.3	100.0(6)	8.3(2)*
	법인	100.0	0.0	100.0(9)	
	직장	-	-	-	
	민간	25.0	75.0	100.0(4)	
	가정	-	-	-	
	부모협동	-	-	-	
지역	대도시	87.5	12.5	100.0(8)	n.a
	중소도시	66.7	33.3	100.0(9)	
	읍면	50.0	50.0	100.0(2)	
규모	50인미만	78.6	21.4	100.0(14)	n.a
	50-100인미만	0.0	100.0	100.0(1)	
	100인이상	75.0	25.0	100.0(4)	

주: *p < .05

치료사 인건비 지원여부는 받는 경우가 73.7%, 안 받는 경우는 26.3%로 인건비를 지원받는 어린이집이 다수 인 것으로 나타났다(표 V-2-28 참조).

치료사 인건비 지원처는 군청 78.6%, 중앙부처 71.4%로 비슷하게 나타났다.

〈표 V-2-29〉 치료사 인건비 지원처(중복응답)

구분		중앙부처	군청	단위: %, 명 사례수
전체		71.4	78.6	14
설립 유형	국공립	100.0	50.0	4
	법인	55.6	88.9	9
	직장	-	-	-
	민간	100.0	100.0	1
	가정	-	-	-
	부모협동	-	-	-
지역	대도시	57.1	100.0	7
	중소도시	83.3	66.7	6
	읍면	100.0	0.0	1
규모	50인미만	72.7	72.7	11
	50~100인미만	-	-	-
	100인이상	66.7	100.0	3

〈표 V-2-30〉 치료사 인건비 지원사업명(중복응답)

구분	민간	격무 수당	취약 보육	능력 향상	장애 특별	장애 치료	장애 자격	장애 영아	특수 보육	기타	단위: %, 명 사례수
전체	7.1	7.1	7.1	7.1	42.9	50.0	50.0	7.1	21.4	14.3	14
설립 유형	국공립	0.0	25.0	0.0	25.0	25.0	50.0	0.0	25.0	25.0	4
	법인	0.0	0.0	11.1	0.0	33.3	66.7	44.4	11.1	22.2	9
	직장	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	민간	100.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	100.0	0.0	0.0	1
	가정	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	부모협동	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
지역	대도시	14.3	0.0	14.3	0.0	42.9	71.4	42.9	0.0	14.3	7
	중소도시	0.0	16.7	0.0	16.7	33.3	33.3	66.7	16.7	33.3	6
	읍면	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	100.0	1
규모	50인미만	9.1	9.1	9.1	9.1	54.5	36.4	63.6	9.1	27.3	11
	50~100인미만	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	100인이상	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	14

치료사 인건비 지원사업명이 무엇인지 살펴보면 장애치료와 장애자격 50.0%로 절반 정도이었으며, 그 다음은 장애특별 42.9%, 특수보육 21.4% 등으로 나타났다. 기타지원사업명은 보육교사근로복지수당, 치료사 수당 등이었다(표 V-2-30 참조).

치료사의 1일 평균 업무시간은 12.7시간, 월 급여는 134.1만원으로 나타났다. 치료사 급여는 법인 어린이집이 166.7만원으로 가장 많았으며, 민간 어린이집은 77.6만원으로 상대적으로 낮게 나타났다. 월 평균 1인 지원 금액은 151.8만원이며, 이에 대해 설립유형, 지역, 규모별로 분포의 차이를 분석한 결과 모두 통계적으로 유의미하지 않은 것으로 나타났다.

〈표 V-2-31〉 치료사 1일 평균 업무시간 및 월 급여

단위: 시간, 만원

구분	평균업무시간			월 급여			월 평균 1인 지원 금액		
	평균	사례수	F	평균	사례수	F	평균	사례수	F
전체	12.7	-		134.1	19		151.8	14	
설립 유형	국공립	10.5	6	123.0	6		137.7	4	
	법인	15.3	9	166.7 ^a	9		155.4	9	
	직장	-	-	-	-	4.64 [*]	-	-	0.26
	민간	10.0	4	77.6 ^b	4		174.8	1	
	가정	-	-	-	-		-	-	
	부모협동	-	-	-	-		-	-	
지역	대도시	13.4	8	155.6	8		155.7	7	
	중소도시	12.9	9	126.4	9	1.42	144.9	6	0.10
	읍면	9.0	2	83.0	2		165.0	1	
규모	50인미만	13.0	14	137.4	14		143.7	11	
	50~100인미만	5.0	1	100.0	1	0.17	-	-	1.40
	100인이상	13.5	4	131.4	4		181.4	3	

주: 1) a, b 집단간 차이가 있음.

2) *p<.05

4) 기타지원인력

가) 기타지원인력 인력형태

취사부의 자격 소지 유무와 관련하여 자격 있는 취사부가 64.5%로 2/3정도였으며, 자격 없는 경우는 35.5%로 나타났다. 고용형태는 정규직이 59.8%로 절반 이상이었으며, 그 다음은 계약직 18.7%, 시간제 21.4%로 나타났다. 인건비 지원

여부는 안 받는 경우가 55.8%로 과반수였으며, 받는 경우는 44.2%로 나타나 지원받지 않는 어린이집이 더 많은 것으로 나타났다.

청소원 고용형태는 시간제가 60.0%로 가장 많았으며, 계약직은 30.0%, 정규직은 10.0%로 나타났다. 인건비 지원여부는 안 받는 경우가 93.3%로 거의 모든 어린이집이 인건비를 지원을 받지 않는 것을 알 수 있다. 인건비 지원처는 군청 66.7%로 절반 이상이였으며, 그 다음은 중앙부처 33.3%로 나타났다.

사무원 고용형태는 정규직이 59.0%로 절반 이상이였으며, 그 다음은 계약직 24.6%, 시간제 16.4%로 나타났다. 인건비 지원여부는 안 받는 경우가 91.8%로 거의 대부분이 지원을 안 받고 있었으며, 지원처는 군청이 60.0%로 절반 이상이였으며, 그 다음은 교육청 20.0%, 기타 20.0%로 나타났다.

관리원 고용형태는 정규직이 47.8%로 절반 가까이 되었으며, 그 다음은 시간제 34.8%, 계약직 17.4%로 나타났다. 인건비 지원여부는 안 받는 경우가 95.7%이었으며, 적은 수이지만 인건비 지원처는 100% 중앙부처이었다.

〈표 V-2-32〉 기타인력 배치 및 지원 현황

단위: %, 명

구분	취사부	청소원	사무원	관리원	버스기사	간호사	영양사
응답자수	625	30	61	23	309	58	63
자격유무							
있음	64.5	-	-	-	-	22.4	-
없음	35.5	-	-	-	-	77.6	-
고용형태							
정규직	59.8	10.0	59.0	47.8	32.0	58.6	33.3
계약직	18.7	30.0	24.6	17.4	35.0	29.3	39.7
시간제	21.4	60.0	16.4	34.8	18.4	12.1	27.0
외부고용	-	-	-	-	14.6	-	-
인건비 지원여부							
받음	44.2	16.7	8.2	4.3	6.1	17.2	7.9
안받음	55.8	93.3	91.8	95.7	93.9	82.8	92.1
지원처							
중앙부처	-	33.3	-	100.0	-	10.0	20.0
교육청	-	-	20.0	-	5.9	-	20.0
군청	-	66.7	60.0	-	76.5	70.0	40.0
기타	-	-	20.0	-	17.6	20.0	-
모름	-	-	-	-	-	-	20.0

버스기사 고용형태는 계약직이 35.0%로 가장 많았으며, 그 다음은 정규직

32.0%, 시간제 18.4%, 외부고용(지압차사용) 14.6%로 나타났다. 인건비 지원여부는 안 받는 경우가 93.9%이었으며, 지원처는 군청 76.5%, 교육청 5.9%, 기타 17.6%로 나타났다. 버스기사가 관리원 업무를 수행하는지 여부는 수행하는 경우가 48.9%로 절반이 약간 안 되었으며, 수행하지 않는 경우는 51.1%로 나타났다.

간호사 소지 자격으로는 간호사자격이 22.4%, 간호조무사가 77.6%이었다. 고용형태는 정규직이 58.6%로 절반 이상이었으며, 그 다음은 계약직 29.3%, 시간제 12.1%로 나타났다. 인건비 지원여부는 안 받는 경우가 82.8%로 대다수를 차지하였으며, 지원처는 군청이 70.0%로 절반 이상이었다. 영양사 고용형태를 살펴보면, 계약직이 39.7%, 정규직이 33.3%로 비슷하게 가장 많았으며, 시간제는 27.0%로 상대적으로 적었다. 인건비 지원여부는 안 받는 경우가 92.1%로 거의 대부분이었으며, 지원처는 군청이 40.0%로 가장 많았으며, 그 다음은 중앙부처와 교육청이 각각 20.0%로 나타났다(표 V-2-32 참조).

나) 기타지원인력 지원사업명

취사부 인건비 지원사업명은 '보육시설 취사부'이 82.1%가 가장 많았으며, 그 다음은 '평가인증 취사부' 14.7%, '취약보육 종사자' 2.6%, '특수보육 종사자' 1.8%로 대부분 '보육시설 취사부'에 의해 인건비가 지원되고 있음을 알 수 있다.

〈표 V-2-33〉 기타지원인력 지원사업명

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

버스기사 인건비 지원사업명은 운전기사 인건비가 68.8%로 절반 이상이었으며, 그 다음은 정부지원 차량운영 43.8%이었다. 간호사는 0세아 전담 간호사 인건비 지원이 가장 많았다(표 V-2-33 참조).

다) 기타지원인력 업무시간 및 월 급여, 지원 금액

취사부의 1일 평균 업무시간은 11.0시간이며, 평균 월 급여는 960,000원, 월 평균 1인 지원 금액은 1,187,000원으로 치료사보다 월 급여와 지원 금액이 다소 낮았다. 청소원의 1일 평균 업무시간은 7.4시간이며, 평균 월 급여는 566,000원, 월 평균 1인 지원 금액은 147,000원이었다. 사무원의 1일 평균 업무시간은 12.6시간이며, 평균 월 급여는 1,282,000원, 월 평균 1인 지원 금액은 564,000원으로 치료사나 취사부에 비해 지원 금액이 적은 편이었다. 관리원의 1일 평균 업무시간은 11.2시간이며, 평균 월 급여는 1,062,000원이었다. 버스기사의 1일 평균 업무시간은 8.6시간이며, 평균 월 급여는 1,163,000원, 월 평균 1인 지원 금액은 841,000원으로 나타났다. 간호사의 1일 평균 업무시간은 11.8시간이며, 평균 월 급여는 955,000원으로 사무원과 시간대비 비교할 때 월 급여가 상대적으로 낮은 편이었다. 월 평균 1인 지원 금액은 848,000원이었다.

영양사의 1일 평균 업무시간은 7.0시간이며, 평균 월 급여는 685,000원, 월 평균 1인 지원 금액은 1,006,000원이었다.

〈표 V-2-34〉 기타지원인력 1일 평균업무시간 및 월 급여, 지원 금액

단위: 시간, 만원

구분	평균업무시간		월 급여		평균 1인 지원 금액	
	평균(시간)	사례수	평균(만원)	사례수	평균(만원)	사례수
치료사	12.7	-	134.1	19	151.8	14
취사부	11.0	625	96.0	625	118.7	279
청소원	7.4	30	56.6	30	14.7	3
사무원	12.6	61	128.2	61	56.4	5
관리원	11.2	23	106.2	23	-	-
버스기사	8.6	309	116.3	309	84.1	20
간호사	11.8	58	95.5	58	84.8	10
영양사	7.0	63	68.5	63	100.6	5

라) 자원봉사

자원봉사 인력의 구성을 보면, 지역사회 인력이 21.7%로 가장 많았으며, 그

다음은 대학생 13.5%, 학부모 4.8%, 기타 60.0%로 나타났다. 주요 업무 내용을 살펴보면 청소지원이 53.4%로 가장 많았으며, 그 다음은 유아 생활지도 23.3%, 수업보조·행사지원 21.9%, 조리 및 급간식지원 16.4%, 수업특강 12.3%, 교재교구 제작 11.0%, 도서관 관리·차량지원 4.1%로 나타났다.

〈표 V-2-35〉 자원봉사 인력 배경

		단위: %(명)
구분		비율
구성 (n=480)	학부모	4.8(23)
	대학생	13.5(65)
	지역사회 인력	21.7(104)
	기타	60.0(288)
	계	100.0(480)
업무 (n=136)	수업특강	12.3
	수업보조	21.9
	유아 생활지도	23.3
	교재교구 제작	11.0
	도서관 관리	4.1
	교통안전지도	0.0
	청소지원	53.4
	조리 및 급간식 지원	16.4
	차량지원	4.1
	행사지원	21.9
	기타	17.8

나. 인력 배치 및 운영 인식

1) 원장 및 교사

인력의 충분도에 대해 원장은 4점 만점에 2.33점, 교사는 4점 만점에 2.58점으로 나타나, 원장과 교사의 인식이 비슷한 수준이나 교사의 인식이 조금 더 높은 것을 알 수 있다. 이에 대해 설립유형, 지역, 규모별로 차이를 분석한 결과 원장과 교사 모두 설립유형과 규모별 차이가 통계적으로 유의미하게 분석되었다. 이를 구체적으로 살펴보면 가정어린이집과 50인 미만 어린이집의 인력 충분도에 대한 인식이 높은 것을 알 수 있다.

〈표 V-2-36〉 인력수의 충분성

단위: %(명), 점

구분	원장 인식(n=935)						교사 인식(n=1186)					
	1	2	3	4	평균	F	1	2	3	4	평균	F
전체	14.1	43.7	37.6	4.5	2.33		6.3	36.6	49.4	7.7	2.58	
설립 유형	국공립	20.1	48.5	29.9	1.5	2.13	8.6	39.6	44.6	7.1	2.50 ^a	
	법인	18.6	40.7	38.4	2.3	2.24	1.8	38.9	51.5	7.8	2.65	
	직장	8.3	54.2	37.5	0.0	2.29	4.0	40.0	46.0	10.0	2.62	4.43 ^{**}
	민간	12.9	41.4	39.8	6.0	2.39	8.1	36.1	50.6	5.2	2.53 ^a	
	가정	12.5	43.9	38.5	5.1	2.36	4.0	31.0	53.2	11.7	2.73 ^b	
	부모협동	0.0	66.7	33.3	0.0	2.33	-	-	-	-		
지역	대도시	14.5	46.6	33.8	5.1	2.29	7.7	38.3	47.0	7.0	2.53	
	중소도시	13.0	40.2	42.9	3.8	2.38	6.0	32.6	52.9	8.5	2.64	2.85
	읍면	15.7	44.4	35.3	4.6	2.29	2.8	40.9	48.6	7.7	2.61	
규모	50인미만	12.7	41.9	40.0	5.4	2.38 ^a	6.3	33.0	50.5	10.1	2.65 ^a	
	50~100인미만	19.8	48.0	30.2	2.0	2.14 ^b	7.0	41.8	46.3	5.0	2.49 ^b	5.64 ^{**}
	100인이상	10.8	49.2	36.9	3.1	2.32	4.5	38.3	53.4	3.8	2.56	

주: 1) 1 매우 불충분, 2 다소 불충분, 3 대체로 충분, 4 매우 충분
 2) a, b 집단간 차이가 있음.
 3) * p < .05, ** p < .01

〈표 V-2-37〉 인력 운영의 적절성

단위: %(명)

구분	원장 인식(n=935)						교사 인식(n=1186)					
	1	2	3	4	평균	F	1	2	3	4	평균	F
전체	6.0	35.2	52.1	6.7	2.60		2.8	23.8	62.8	10.6	2.81	
설립 유형	국공립	8.2	35.1	53.0	3.7	2.52	2.1	27.1	62.2	8.6	2.77	
	법인	8.1	32.6	55.8	3.5	2.55	1.8	20.4	68.3	9.6	2.86	
	직장	0.0	41.7	54.2	4.2	2.63	2.0	24.0	54.0	20.0	2.92	2.46 [*]
	민간	6.6	36.7	48.6	8.2	2.58	3.1	26.2	62.1	8.6	2.76	
	가정	4.6	34.4	53.4	7.6	2.64	4.0	17.7	62.9	15.3	2.90	
	부모협동	0.0	0.0	100.0	0.0	3.00	-	-	-	-		
지역	대도시	7.5	33.6	50.5	8.5	2.60	3.0	25.7	62.6	8.7	2.77	
	중소도시	4.6	35.3	55.2	4.9	2.60	3.5	21.7	62.4	12.5	2.84	2.62
	읍면	5.2	39.2	49.0	6.5	2.57	0.6	22.7	64.6	12.2	2.88	
규모	50인미만	5.4	36.4	50.3	7.9	2.61	3.1	23.3	60.7	12.9	2.83	
	50~100인미만	7.4	33.7	55.0	4.0	2.55	3.0	24.1	64.4	8.5	2.78	0.80
	100인이상	7.7	27.7	61.5	3.1	2.60	0.8	24.8	68.4	6.0	2.80	

주: 1) 매우 부적절, 2 다소 부적절, 3 대체로 적절, 4 매우 적절
 2) * p < .05
 3) 사후검증에서 집단간 차이가 나타나지 않음.

인력 운영의 적절성에 대해 원장은 4점 만점에 2.60점, 교사는 4점 만점에 2.81점으로 나타나 원장과 교사의 인식수준이 비슷하나 교사가 약간 더 긍정적임을 알 수 있다. 이에 대해 설립유형, 지역, 규모별로 차이를 분석한 결과 원장은 모두 유의미한 차이가 없었다. 교사는 설립유형에서 통계적으로 유의미한 차이를 보였지만 사후검증에서 집단간 차이는 나타나지 않았다(표 V-2-37 참조).

업무분장의 형평성에 대해 원장은 4점 만점에 2.87점, 교사는 4점 만점에 2.96점으로 나타나 교사가 원장보다 다소 높게 인식하고 있음을 알 수 있다. 이에 대해 설립유형, 지역, 규모별로 차이를 분석한 결과 모두 통계적으로 유의미하지 않은 것으로 나타났다. 다만 직장 어린이집 원장과 교사 모두 업무분장 형평성 점수가 다른 어린이집에 비해 다소 높게 나타나고 있다.

〈표 V-2-38〉 업무분장의 형평성

단위: %(명)

구분	원장 인식(n=134)						교사 인식(n=1186)					
	1	2	3	4	평균	F	1	2	3	4	평균	F
전체	3.1	15.3	72.7	8.9	2.87		1.3	12.1	76.0	10.7	2.96	
설립 유형	국공립	3.7	9.7	76.9	9.7	2.93	0.9	10.7	78.0	10.4	2.98	1.46
	법인	3.5	9.3	77.9	9.3	2.93	1.2	12.6	77.2	9.0	2.94	
	직장	0.0	4.2	83.3	12.5	3.08	0.0	14.0	72.0	14.0	3.00	
	민간	3.1	15.0	73.0	8.8	2.87	1.3	13.8	74.5	10.4	2.94	
	가정	3.0	19.8	68.8	8.4	2.83	2.0	10.5	75.4	12.1	2.98	
	부모협동	0.0	0.0	100.0	0.0	3.00	-	-	-	-	-	
지역	대도시	2.4	15.2	72.2	10.1	2.90	1.7	13.3	75.0	10.0	2.93	1.32
	중소도시	4.1	14.1	72.6	9.2	2.87	0.9	11.3	76.7	11.1	2.98	
	읍면	2.6	18.3	74.5	4.6	2.81	0.6	9.9	77.3	12.2	3.01	
규모	50인미만	3.1	17.7	69.8	9.4	2.85	1.8	13.4	72.7	12.1	2.95	1.70
	50~100인미만	3.0	8.9	83.2	5.0	2.90	0.7	11.4	78.6	9.2	2.96	
	100인이상	3.1	10.8	70.8	15.4	2.98	0.0	7.5	84.2	8.3	3.01	

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

교사의 업무만족도를 살펴보면 대체로 만족 61.4%, 매우 만족 8.2%로 긍정적인 응답이 69.6%로 절반 이상이였다. 이러한 경향은 설립, 지역, 규모별로 비슷하게 나타나고 있으며, 통계적으로 유의미한 차이를 보이지 않았다.

〈표 V-2-39〉 교사의 업무 만족도(교사응답)

단위: %(명), 점

구분	매우 불만족	다소불만족	대체로만족	매우 만족	평균	F
전체	4.6(55)	25.8(306)	61.4(728)	8.2(97)		
설립 유형	국공립	3.3(11)	23.5(79)	66.1(222)	7.1(24)	2.77
	법인	4.8(8)	28.7(48)	59.3(99)	7.2(12)	2.69
	직장	0.0(0)	20.0(10)	70.0(35)	10.0(5)	2.90
	민간	6.2(24)	26.2(101)	59.7(230)	7.8(30)	2.69
	가정	4.8(12)	27.4(68)	57.3(142)	10.5(26)	2.73
부모협동	-	-	-	-	-	-
지역	대도시	4.9(28)	25.3(145)	63.3(362)	6.5(37)	2.71
	중소도시	5.1(22)	26.1(113)	58.9(255)	9.9(43)	2.74
	읍면	2.8(5)	26.5(48)	61.3(111)	9.4(17)	2.77
규모	50인미만	4.8(31)	25.8(168)	59.3(386)	10.1(66)	2.75
	50~100인미만	4.5(18)	25.1(101)	63.9(257)	6.5(26)	2.72
	100인이상	4.5(6)	27.8(37)	63.9(85)	3.8(5)	2.67

〈표 V-2-40〉 원장의 인력 배치와 운영의 어려움

단위: %(명)

구분	구인	불충분	이탈	인건비 확보	태도 관리	전문성 지도	기타	계	χ^2 (df)	
전체	26.1	6.2	13.4	34.5	12.4	4.5	2.9	100.0(935)		
설립 유형	국공립	9.0	19.4	14.2	22.4	17.9	9.7	7.5	100.0(134)	
	법인	25.6	12.8	12.8	31.4	12.8	1.2	3.5	100.0(86)	
	직장	12.5	25.0	12.5	29.2	20.8	0.0	0.0	100.0(24)	
	민간	32.0	1.6	13.2	32.9	12.9	5.6	1.9	100.0(319)	148.4(30)***
	가정	28.5	2.7	13.6	40.9	9.5	2.7	2.2	100.0(369)	
부모협동	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	100.0(3)		
지역	대도시	20.8	8.2	13.8	32.9	15.5	4.6	4.3	100.0(414)	
	중소도시	30.2	4.9	12.8	34.5	10.9	5.2	1.6	100.0(368)	28.0(12)**
	읍면	30.7	3.9	13.7	39.2	7.8	2.6	2.0	100.0(153)	
규모	50인미만	27.8	4.5	14.1	35.9	10.9	4.3	2.4	100.0(668)	
	50~100인미만	24.8	11.9	10.4	29.7	14.9	5.0	3.5	100.0(202)	31.3(12)**
	100인이상	12.3	6.2	15.4	35.4	20.0	4.6	6.2	100.0(65)	

주: **p<.01, ***p<.001

원장의 인력 배치와 운영의 어려움에 대해 살펴보면 인건비 확보가 34.5%로 가장 많았으며, 그 다음은 구인 26.1%, 이탈 13.4%, 태도 관리 12.4%, 불충분 6.2%, 전문성지도 4.5%, 기타 2.9%로 나타났다. 설립유형별로 살펴보면, 인건비 확보의 어려움에 대한 응답이 가정과 부모협동 어린이집에서 다른 유형보다 다

소 높게 나타났다. 지역별로는 인력을 구하는 어려움에 대한 응답이 대도시(20.8%)가 중소도시(30.2%)와 읍면지역(30.7%)보다 낮은 편이었다. 규모별로는 100인 이상 어린이집에서 인력을 구하는 어려움에 대한 응답(12.3%)이 100인 미만보다 낮은 비율로 나타나고 있다(표 V-2-40 참조).

교사의 업무수행 관련 어려움을 살펴보면 과중한 업무가 62.3%로 절반 이상이었으며, 그 다음은 관련 없는 업무수행 16.9%, 업무 분장 비형평성 5.5%, 기타 15.2%로 나타났다. 이러한 경향은 설립, 지역, 규모별로 비슷하게 나타나고 있다.

〈표 V-2-41〉 교사의 업무수행 관련 어려움(교사응답)

단위: %(명)

구분	과중한 업무	관련 없는 업무수행	업무 분장 비형평성	기타	없음	계	χ^2 (df)	
전체	62.3	16.9	5.5	15.2	-	100.0(361)		
설립 유형	국공립	64.4	21.1	3.3	11.1	-	100.0(90)	n.a
	법인	66.1	12.5	10.7	10.7	-	100.0(56)	
	직장	90.0	0.0	10.0	0.0	-	100.0(10)	
	민간	56.8	17.6	5.6	20.0	-	100.0(125)	
	가정	62.5	16.3	3.8	17.5	-	100.0(80)	
	부모협동	-	-	-	-	-	-	
지역	대도시	61.3	16.2	5.2	17.3	-	100.0(173)	n.a
	중소도시	64.4	15.6	3.7	16.3	-	100.0(135)	
	읍면	60.4	22.6	11.3	5.7	-	100.0(53)	
규모	50인미만	57.3	19.6	6.0	17.1	-	100.0(199)	n.a
	50-100인미만	68.9	12.6	4.2	14.3	-	100.0(119)	
	100인이상	67.4	16.3	7.0	9.3	-	100.0(43)	

주: 1) n.a는 빈도 분포 특성상 통계적 유의도 검증이 적정하지 않음을 의미함.

2) 학부모 인식

원장과 교사가 생각하는 인력의 배치와 운영에 대한 학부모의 만족도를 살펴 보았다. 원장은 4점 만점에 3.06점, 교사는 4점 만점에 3.13점을 주어 원장과 교사의 생각이 비슷한 수준이나 교사가 조금 더 높게 인식하고 있는 것을 알 수 있다. 이에 대해 설립유형, 지역, 규모별로 분포의 차이를 분석한 결과 모두 통계적으로 유의미하지 않은 것으로 나타났다.

〈표 V-2-42〉 인력 배치 및 운영에 대한 학부모 만족도

단위: %(명)

구분	원장이 본 학부모 인식(n=935)						교사가 본 학부모 인식(n=1097)						
	1	2	3	4	평균	F	1	2	3	4	평균	F	
전체	0.8	10.5	70.3	18.4	3.06		1.3	7.5	68.4	22.9	3.13		
설립 유형	국공립	1.5	12.1	71.2	15.2	3.00	0.6	7.0	67.1	25.2	3.17		
	법인	0.0	18.6	66.3	15.1	2.97	3.1	10.1	66.7	20.1	3.04		
	직장	0.0	4.2	75.0	20.8	3.17	0.0	8.9	68.9	22.2	3.13	2.10	
	민간	0.3	10.3	72.8	16.7	3.06	0.8	7.0	73.7	18.4	3.10	2.13	
	가정	1.1	8.7	68.8	21.3	3.10	1.8	6.8	62.6	28.8	3.18		
부모협동	0.0	0.0	33.3	66.7	3.67		-	-	-	-			
지역	대도시	0.5	9.8	71.9	17.8	3.07	1.5	9.6	67.6	21.3	3.09		
	중소도시	1.4	10.7	68.8	19.1	3.06	0.07	1.0	6.3	67.0	25.7	3.17	2.63
	읍면	0.0	12.2	69.6	18.2	3.06		1.2	3.6	74.1	21.1	3.15	
규모	50인미만	0.9	9.7	69.0	20.3	3.09		1.0	8.8	65.3	24.9	3.14	
	50-100인미만	0.5	12.1	74.4	13.1	3.00	2.12	1.9	5.8	72.7	19.6	3.10	0.67
	100인이상	0.0	13.8	70.8	15.4	3.02		0.8	6.3	69.8	23.0	3.15	

주: 1) 1 매우 불만족, 2 다소 불만족, 3 대체로 만족, 4 매우 만족
 2) 모른다는 응답을 제외한 수치임.

학부모가 불만족하다고 보는 경우 그 이유에 대해 살펴보면, 원장의 경우 지원 인력의 부족이 40.8%로 가장 많았으며, 그 다음은 보조교사가 없음 23.3%, 교사 대 유아의 비율이 높음 16.5% 순이었다. 교사의 경우도 원장과 비슷하게 지원인력의 부족이 33.3로 가장 많았으며, 그 다음은 교사 대 유아의 비율이 높음 27.1%, 보조교사가 없음 24.0%, 교사의 인성 5.2% 순이었다.

〈표 V-2-43〉 학부모의 불만족 이유

단위: %(명)

구분	원장 응답(n=103)	교사 응답(n=96)
교사대 유아의 비율이 너무 높음	16.5(17)	27.1(26)
교사의 교수능력의 전문성(교수방법 등)	3.9(4)	3.1(3)
교사의 인성(태도 등)	6.8(7)	5.2(5)
보조교사가 없음	23.3(24)	24.0(23)
지원 인력의 부족	40.8(42)	33.3(32)
지원 인력의 품행	1.0(1)	0.0(0)
기타	7.8(8)	7.3(7)

3) 인력 운영 및 배치의 어려움 및 요구

어린이집 원장이 생각하기에 현재 가장 필요한 인력으로 오후 전담 교사가 21.3%로 가장 많았으며, 그 다음은 보육교사 19.5%, 취사원 15.9%, 보조교사 14.4% 순으로 나타났다. 교사가 생각하기에 현재 가장 필요한 인력도 원장과 동일하게 오후 전담 교사가 25.4%로 가장 많았으며, 원장과 달리 보조교사에 대한 필요가 19.4%로 보육교사(11.1%) 보다 높게 나타났다.

〈표 V-2-44〉 현재 가장 필요한 인력

단위: %(명)

구분	원감	교사관련						기타인력						계		
		보육	오후	보조	대체	시간	차량	간호사	영양사	취사원	청소원	관사원	사무사		기타	
원장	3.1	19.5	21.3	14.4	4.2	2.1	3.5	0.3	0.3	15.9	3.4	0.7	7.4	2.6	1.2	100.0(935)
교사	4.3	11.1	25.4	19.4	9.6	2.7	4.9	0.8	0.3	5.1	6.6	0.3	6.3	1.9	1.3	100.0(1186)

어린이집 원장이 생각하기에 서비스 질 제고를 위한 인력으로 오후 전담 교사가 필요하다는 응답이 22.8%로 가장 높았으며, 그 다음은 보육교사 20.7%, 취사원 15.7%, 보조교사 14.0% 순으로 나타났다. 교사가 생각하기에 서비스 질 제고를 위한 인력으로는 원장과 비슷하게 오후 전담 교사가 25.5%로 가장 많았으며, 그 다음은 보조교사 16.9%, 보육교사 16.7% 순으로 나타났다. 다만 원장의 경우에는 보조교사(14.0%)보다 보육교사(20.7%)의 요구가 큰 반면, 교사는 보조교사(16.9%)와 보육교사(16.7%)의 요구가 비슷하게 나타나 다른 양상을 보였다.

〈표 V-2-45〉 서비스 질 제고를 위한 인력

단위: %(명)

구분	원감	교사						기타인력						계		
		보육	오후	보조	대체	시간	차량	간호사	영양사	취사원	청소원	관사원	사무사		기타	
원장	4.1	20.7	22.8	14.0	4.8	2.2	3.9	0.5	0.3	15.7	3.3	0.6	4.8	1.6	0.5	100.0(935)
교사	6.1	16.7	25.5	16.9	8.7	2.2	5.1	0.7	0.7	3.9	6.3	0.3	5.0	1.7	0.4	100.0(1186)

원장이 생각하기에 가장 필요한 정부의 지원 정책으로 인력 비용 지원이

63.4%로 절반 이상이었으며, 그 다음은 오후 전담 보육교사 배치 15.5%, 보조인력 지원 14.3%, 대체교사 인력 지원 4.9%, 기타 1.8% 순으로 나타났다. 설립유형별로 보면, 국공립과 직장 어린이집이 오후전담 보육교사 배치에 대한 의견이 다른 유형 어린이집에 비해 다소 높게 나타나고 있으며, 인력 비용지원에 대해서는 직장 어린이집이 다른 유형 어린이집보다 요구가 낮게 나타나 차이를 보였다. 규모별로 보면, 규모가 클수록 보조인력 지원에 대한 요구가 높아지고 있으며, 지역별 차이는 뚜렷하지 않았다.

〈표 V-2-46〉 가장 필요한 정부의 지원정책(어린이집원장)

단위: %(명)

구분	오후전담 보육교사 배치	대체교사 인력 지원	보조 인력 지원	인력 비용 지원	기타	계	χ^2 (df)	
전체	15.5	4.9	14.3	63.4	1.8	100.0(935)		
설립 유형	국공립	23.9	12.7	25.4	35.1	3.0	100.0(134)	127.5(20)***
	법인	14.0	8.1	23.3	50.0	4.7	100.0(86)	
	직장	37.5	16.7	25.0	20.8	0.0	100.0(24)	
	민간	18.2	1.6	11.3	68.3	0.6	100.0(319)	
	가정	9.2	3.5	10.3	75.1	1.9	100.0(369)	
부모협동	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	100.0(3)		
지역	대도시	17.4	5.6	16.9	57.7	2.4	100.0(414)	n.a
	중소도시	13.6	4.1	12.0	69.0	1.4	100.0(368)	
	읍면	15.0	5.2	13.1	65.4	1.3	100.0(153)	
규모	50인미만	13.0	4.0	13.2	68.1	1.6	100.0(668)	28.6(8)***
	50-100인미만	23.8	7.9	15.8	50.5	2.0	100.0(202)	
	100인이상	15.4	4.6	21.5	55.4	3.1	100.0(65)	

주: 1) n.a는 빈도 분포 특성상 통계적 유의도 검증이 적정하지 않음을 의미함.

2) ***p<.001

교사가 생각하기에 가장 필요한 정부의 지원 정책으로는 원장과 비슷하게 인력 비용 지원이 45.4%로 가장 많았으며, 그 다음은 오후 전담 보육교사 배치 24.6%, 보조인력지원 16.9%, 대체교사 인력 지원 11.4%, 기타 1.8% 순으로 나타났다. 설립유형별로 살펴보면, 국공립 어린이집이 오후전담 보육교사 배치에 대한 정책이 필요하다고 보는 의견이 다른 유형에 비해 다소 높은 반면, 인력비용 지원에 대한 부분은 다른 유형에 비해 낮게 나타나 차이를 보였다. 규모별로 살펴보면, 50인 미만 어린이집에서는 오후전담 보육교사 배치가 필요하다는 의견에 대해서는 50인 이상보다 낮은 비율로 나타나 약간의 차이를 보였다.

〈표 V-2-47〉 가장 필요한 정부의 지원정책(어린이집교사)

단위: %(명)

구분	오후전담 교사 배치	대체교사 인력 지원	보조 인력 지원	인력 비용 지원	기타	계	χ^2 (df)	
전체	24.6	11.4	16.9	45.4	1.8	100.0(1186)		
설립 유형	국공립	34.5	14.6	23.5	25.9	1.5	100.0(336)	143.9(16)***
	법인	25.7	13.8	25.1	33.5	1.8	100.0(167)	
	직장	28.0	14.0	22.0	36.0	0.0	100.0(50)	
	민간	24.2	8.8	11.4	53.5	2.1	100.0(385)	
	가정	10.5	8.9	9.7	69.0	2.0	100.0(248)	
부모협동	-	-	-	-	-	-		
지역	대도시	25.9	8.0	19.8	44.4	1.9	100.0(572)	26.8(8)**
	중소도시	21.7	14.1	12.5	50.1	1.6	100.0(433)	
	읍면	27.6	15.5	18.2	37.0	1.7	100.0(181)	
규모	50인미만	17.5	13.2	14.3	53.5	1.5	100.0(651)	67.0(8)***
	50~100인미만	34.3	10.2	20.9	32.6	2.0	100.0(402)	
	100인이상	30.1	6.0	17.3	44.4	2.3	100.0(133)	

주: **p<.01, ***p<.001

다. 인력 운영 및 배치와 서비스 질적 수준 관계

1) 어린이집 보육서비스 질적 수준 및 관련 변수

보육서비스의 질적 수준을 살펴보면 <표 V-2-48>과 같다.

〈표 V-2-48〉 보육서비스의 질적 수준

단위: %(명)

구분	원장 평가(n=935)						교사 평가(n=1186)					
	1	2	3	4	5	평균	1	2	3	4	5	평균
보육환경 구성	0.4	1.9	19.5	53.2	25.0	4.0	1.0	4.5	20.4	46.0	28.2	4.0
교수자료의 적합성, 다양성, 충분성	0.2	3.0	27.7	50.1	19.0	3.8	0.9	5.3	25.2	45.4	23.2	3.8
교육활동 계획 및 운영	0.2	1.0	16.8	58.2	23.9	4.0	0.4	1.3	18.0	52.7	27.5	4.1
수업의 질	0.2	1.8	22.8	55.3	19.9	3.9	0.5	1.6	20.8	53.3	23.8	4.0
교사의 상호작용	0.4	1.1	18.2	54.1	26.2	4.0	0.4	0.7	17.7	53.5	27.7	4.1
유치원의 운영 관리	0.2	1.1	17.6	55.3	25.8	4.1	0.6	1.7	16.1	47.6	34.0	4.1
가정 및 지역사회와의 연계 및 협력	0.9	4.6	28.3	44.8	21.4	3.8	0.7	2.9	21.6	44.4	30.4	4.0
청결과 위생 관리	0.3	0.3	6.8	51.3	41.2	4.3	0.3	0.7	10.6	42.0	46.5	4.3
유아의 건강관리	0.3	0.1	5.5	50.7	43.4	4.4	0.3	0.4	9.1	43.5	46.7	4.4
급식과 간식	0.3	0.0	4.5	43.7	51.4	4.5	0.3	0.9	9.6	34.1	55.1	4.4
안전 관리	0.3	0.4	9.0	51.9	38.4	4.3	0.4	0.9	11.9	46.1	40.6	4.3
학부모 인식	0.4	1.2	12.3	59.5	26.6	4.1	0.4	2.9	16.1	51.7	28.9	4.1

주: 1 매우 미흡, 2 미흡, 3 보통, 4 우수, 5 매우 우수

가장 높은 점수를 나타낸 것은 원장은 급식과 간식 4.5점, 교사는 급식과 간식, 유아의 건강관리 4.4점이다. 가장 낮은 점수를 나타낸 것은 원장은 교수자료의 적합성·다양성·충분성 및 지역사회와의 연계 및 협력 3.8점, 교사는 교수자료의 적합성·다양성·충분성 3.8점으로 분석되었다(표 V-2-48 참조).

어린이집의 보육서비스 질적 수준 변수는 어린이집원장과 보육교사가 각자 본인이 근무하는 어린이집의 보육환경, 교수자료 적합성, 충분성, 수업의 질, 운영관련, 교사와 유아의 상호작용, 청결 관리, 영유아의 건강관리, 안전관리, 학부모의 인식을 평가하여 나온 점수를 평균하여 사용하였다. 어린이집 서비스 질에 영향을 미치는 독립변수로는 어린이집원장과 교사로 구분하여 각각 다른 변수를 사용하였다.

먼저 어린이집 독립변수로 사용된 것은 다음과 같다. 첫째, 원장보육경력, 원장으로써 경력, 원장 인건비 지원여부, 보육교사 인건비 지원여부, 원장 전공을 사용하였다. 인건비 지원여부는 유치원 분석과 동일하게 더미화하였으며, 원장 전공도는 기타전공 0, 유아교육·보육 전공 1로 코드를 주어 사용하였다.

둘째, 어린이집 설립유형, 규모를 사용하였다. 설립유형은 두 가지로 나누었다. 먼저 국공립은 0, 사립은 1로 코드를 부여했으며, 서울형 혹은 공공형 어린이집 운영=0, 해당없음=1로 더미화하였다. 어린이집 규모는 유치원 분석과 동일하게 100인을 기준으로 더미화하였다.

셋째, 유치원 근무 인력의 배치여부를 사용하였다. 원감, 보조교사, 기타지원 인력을 모두 사용하였으며, 더미화 방식은 유치원 분석과 동일하다.

넷째, 어린이집원장이 근무하는 어린이집의 인력수의 충분성, 인력 배치의 적절성, 인력 업무 분장의 형평성을 더미화하여 사용하였다. 코드 부여 방식은 형평성이 없으면 0, 있으면 1로 역시 유치원 분석 때와 동일하게 사용하였다.

어린이집교사는 교사 재직경력을 3년 미만은 0, 3년 이상은 1로 코드를 주었으며, 교사가 근무하는 유치원의 인력수의 충분성, 인력 배치의 적절성, 인력 업무 분장의 형평성을 동일하게 더미화하여 사용하였다.

각 변수들의 평균, 표준편차, 최대값, 최소값은 <표 V-2-49>, <표 V-2-50>과 같다.

〈표 V-2-49〉 어린이집원장 질 평가 회귀분석 사용 평균

	평균	표준편차	최소값	최대값	N
서비스질평가	4.1062	0.52199	1.00	5.00	935
원장보육경력	11.4068	7.22283	0.17	44.50	933
원장경력	7.0833	6.52352	0.08	43.00	933
더미원장전공	0.3237	0.46813	0.00	1.00	933
더미설립	0.7647	0.42441	0.00	1.00	935
더미설립2	0.8524	0.35489	0.00	1.00	935
더미규모	0.0695	0.25447	0.00	1.00	935
원장 인건비	0.3473	0.47636	0.00	1.00	933
보육교사 인건비	0.5129	0.50010	0.00	1.00	932
더미특별강사	0.51444	0.500059	0.000	1.000	935
더미특수교사	0.0471	0.21188	0.00	1.00	935
더미치료사	0.0203	0.14117	0.00	1.00	935
더미취사부	0.6684	0.47102	0.00	1.00	935
더미청소원	0.0321	0.17632	0.00	1.00	935
더미사무원	0.0652	0.24708	0.00	1.00	935
더미관리원	0.0246	0.15498	0.00	1.00	935
더미간호사	0.0620	0.24134	0.00	1.00	935
더미영양사	0.0674	0.25081	0.00	1.00	935
더미자원봉사	0.0781	0.26843	0.00	1.00	935
더미실습생	0.1604	0.36720	0.00	1.00	935
더미원감	0.1059	0.30785	0.00	1.00	935
더미보조교사	0.1508	0.35805	0.00	1.00	935
더미충분성	0.421	0.4940	0.0	1.0	935
더미적절성	0.5882	0.49242	0.00	1.00	935
더미형평성	0.8160	0.38766	0.00	1.00	935

〈표 V-2-50〉 어린이집교사 질 평가 회귀분석 사용 평균

	평균	표준편차	최소값	최대값	N
서비스질평가	4.1244	0.60902	1.00	5.00	1,186
더미재직경력	0.3735	0.48394	0.00	1.00	1,186
더미충분성	0.5708	0.49517	0.00	1.00	1,186
더미적절성	0.7344	0.44184	0.00	1.00	1,186
더미형평성	0.8668	0.33996	0.00	1.00	1,186

2) 어린이집 보육서비스 질에 미치는 변수들 영향 분석

서비스 질 점수와 독립변수들의 관계성을 알아보기 위해 상관분석을 하였으며, 어린이집원장과 교사 모두 경력, 인력 수 충분성, 운영의 적절성, 업무분장 형평성은 kendall 상관분석을 사용하였다. 서비스 질 점수와 유치원인력의 배치 유무, 설립유형, 규모, 인건비 지원여부 변수는 모두 더미변수 자체를 사용하여 spearman 상관분석을 하였다(표 V-2-51 참조). 상관분석을 통해 각 독립변수들의 상관성이 크지 않아 독립변수들을 한꺼번에 투입하였으며, 탐색적 분석이 가능한 단계적 기법(stepwise)을 사용하여 가장 최적화된 모형을 찾을 수 있도록 하였다.

먼저 어린이집원장이 평가한 어린이집 서비스 질 점수와 원장교육경력, 원장경력, 인력수의 충분성, 인력 운영적절성, 인력 업무분장 형평성의 관계를 알아보았다. 서비스 질에 모든 변수들의 상관관계가 인력 운영의 적절성과 인력수의 충분성이 0.592로 상관계수가 다소 높지만 이를 제외하고는 각 변수들 간 상관계수가 높지 않게 나타났다. 서비스 질과 가장 상관관계가 큰 변수로는 인력 업무분장의 형평성과 원장보육경력이며, kendall 상관계수는 각각 0.186, 0.100이다.

어린이집 원장 질 점수와 어린이집 설립유형, 서울형 혹은 공공형 어린이집 운영 여부, 규모, 원장 전공, 어린이집 인력 배치유무(원감, 보조교사, 특별강사, 특수교사, 치료사, 취사부, 청소원, 사무원, 관리원, 간호사, 영양사, 자원봉사, 실습생), 원장 인건비 지원여부, 교사 인건비 지원여부의 변수 간 상관관계를 알아보았다. 그 결과 서비스 질과 관련 유의미한 상관이 나타난 변수로는 설립유형(국공립=0, 사립=1), 서울형 혹은 공공형 어린이집(서울/공공형 어린이집 운영=0, 해당없음=1), 규모(100인 미만=0, 100인 이상=1), 원감, 특수교사, 치료사, 취사부, 청소원, 사무원, 실습생 배치유무, 원장 인건비 지원여부(지원 안받음=0, 받음=1), 보육교사 인건비 지원여부(지원 안받음=0, 받음=1)로 나타났다. 어린이집 설립유형과 서울/공공형 어린이집 운영 여부, 원장, 교사 인건비 지원여부는 서비스 질과 부적의 관계를 보였으며, 나머지 변수들은 정적인 관계를 나타냈다. 각 변수들 간 상관계수가 크지 않아 회귀분석에 동시에 투입하여 분석을 하였다(부록 5 참조).

〈표 V-2-51〉 어린이집원장 질 평가 회귀분석 변수들 간의 상관계수

	서비스질 평가	원장 보육경력	원장 경력	인력수 충분성	운영 적절성	업무 형평성
서비스질평가	1.000					
원장보육경력	0.100**	1.000				
원장경력	0.096**	0.519**	1.000			
인력수 충분성	0.018	-0.069**	-0.073**	1.000		
운영적절성	0.093**	-0.014	-0.030	0.592**	1.000	
업무분장형평성	0.186**	0.032	-0.005	0.320**	0.415**	1.000

어린이집교사가 평가한 어린이집 서비스 질 점수와 교사 재직경력, 인력수의 충분성, 인력 운영적절성, 인력 업무분장 형평성의 관계를 알아보았다. 서비스 질에 모든 변수들의 상관관계가 인력 운영의 적절성과 인력수의 충분성이 0.615로 상관계수가 약간 높게 나타났지만 나머지 각 변수들 간 상관계수는 높지 않게 나타났다. 서비스 질과 가장 상관관계가 큰 변수로는 업무분장 형평성이며, kendall 상관계수는 0.244이다.

〈표 V-2-52〉 어린이집교사 질 평가 회귀분석 변수들 간의 상관계수

	질평가	재직 경력	인력수충 분성	인력 운영적절 성	업무 분장 형평성
질평가	1.000				
재직 경력	0.046*	1.000			
인력수 충분성	0.092**	-0.070**	1.000		
인력 운영적절성	0.220**	-0.063*	0.615**	1.000	
업무분장 형평성	0.244**	-0.049	0.318**	0.478**	1.000

어린이집 보육서비스 질에 영향을 미치는 변인들의 영향을 파악하기 위해 원장응답과 교사응답에 대해 단계적 회귀분석을 실시하였다. 먼저 원장응답의 종속변수는 원장의 보육서비스 질적 서비스 수준 점수이며, 독립변수는 어린이집 설립유형, 서울형 혹은 공공형 어린이집 운영 여부, 규모, 원장 전공, 인력(원감, 보조교사, 특별강사, 특수교사, 치료사, 취사부, 청소원, 사무원, 관리원, 간호사, 영양사, 자원봉사, 실습생) 배치유무, 원장 인건비 지원여부, 교사 인건비 지원여부, 어린이집 인력 충분성, 인력 운영 적절성, 업무분장 형평성이다.

분석모형은 3가지로 제시되었다. 모형 1은 서비스 질에 영향을 유의한 변수로 어린이집원장 인건비 지원여부(지원받음=0, 지원받지 못함=1)가 정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 모형 2는 인력 업무의 형평성이 추가로 투입되었으며, 서비스 질과 정적인 관계를 보였다. 마지막으로 모형 3은 청소원 배치 유무가 추가로 투입되어 서비스 질과 정적인 관계를 보였다.

〈표 V-2-53〉 어린이집원장 질 평가에 대한 단계적 회귀분석

		계수 (B)	표준 오차	베타 (β)	조정 R ²	F	(수)
모 형 1	(상수)	4.033	0.021				
	원장 인건비 지원여부 (지원=1)	0.214	0.035	0.195	0.037	36.678	(929)
모 형 2	(상수)	3.886	0.040				
	원장 인건비 지원여부 (지원=1)	0.204	0.035	0.186	0.054	27.621	(929)
	인력 업무 형평성 (형평성 있음=1)	0.183	0.043	0.135			
모 형 3	(상수)	3.881	0.040				
	원장 인건비 지원여부 (지원=1)	0.201	0.035	0.183	0.060	20.882	(929)
	인력 업무 형평성 (형평성 있음=1)	0.181	0.043	0.134			
	청소원 배치여부 (배치되어 있음=1)	0.250	0.094	0.084			

교사용답의 종속변수는 교사의 보육서비스 질적 서비스 수준 점수이며, 독립 변수는 어린이집 재직경력(3년미만=0, 3년이상=1), 어린이집 인력 충분성, 인력 운영 적절성, 업무분장 형평성이다. 분석모형은 3가지로 제시되었다. 모형 1은 서비스 질에 영향을 미치는 변수로 인력 배치의 적절성이 투입되었으며, 서비스 질과 정적인 관계로 영향이 나타났다. 모형 2는 인력 업무 형평성이 추가로 투입되어 서비스 질과 정적인 관계를 나타냈다(표 V-2-54 참조).

전체적으로 어린이집 원장이 평가한 서비스 질에 영향을 미치는 변수로 원장 인건비 지원여부, 인력 업무 형평성, 청소원 배치여부가 선택되어 정적인 관계로 영향을 미치고 있었다. 어린이집 교사가 평가한 서비스 질에 영향을 미치는 변수로는 인력 배치 적절성, 인력 업무 형평성이 정적인 영향을 미치는 것으로

나타났다.

〈표 V-2-54〉 어린이집교사 평가에 대한 단계적 회귀분석

		계수 (B)	표준 오차	베타 (β)	조정 R ²	F	(수)
모 형 1	(상수)	3.895	0.033		0.051	64.249	(1185)
	인력 배치 적절성 (적절함=1)	0.313	0.039	0.227			
모 형 2	(상수)	3.721	0.049		0.069	44.796	(1185)
	인력 배치 적절성 (적절함=1)	0.236	0.042	0.171			
	인력 업무 형평성 (형평성 있음=1)	0.266	0.054	0.149			

3. 유치원과 어린이집 비교

본 절에서는 유치원과 어린이집의 인력 현황과 인식 중 비교할만한 내용을 선정하여 비교해 보고자 한다. 자세한 비교표는 <부록 6>에 제시되어 있다.

가. 원장과 교사

유치원과 어린이집의 평균 업무시간을 비교하면 유치원은 14.9시간, 어린이집은 15.7시간으로 비슷하게 나타났다. 월 급여는 유치원장은 평균 350.1 만원인 반면, 어린이집은 182.6만원으로 상대적으로 유치원보다 낮은 편이었다. 원장에게 지원되는 인건비의 월 평균 지원 금액은 유치원이 115.9만원, 어린이집은 183.4만원으로 어린이집이 약간 더 많았다.

〈표 V-3-1〉 원장 1일 평균 업무시간 및 월 급여

구분	평균업무시간		월 급여		월 평균 지원 금액	
	평균(시간)	사례수	평균(만원)	사례수	평균(만원)	사례수
유치원	14.9	609	350.1	609	115.9	354
어린이집	15.7	933	182.6	933	183.4	324

단위: 시간, 만원

유치원과 어린이집의 원장 인건비 지원여부를 살펴보면 유치원은 지원받는 비율이 58.1%로 절반 이상인 반면, 어린이집은 34.7%로 유치원이 좀 더 지원 받는 비율이 높게 나타났다.

〈표 V-3-2〉 원장 인건비 지원여부

구분	단위: %(명)		
	받음	안받음	계
유치원	58.1	41.9	100.0(609)
어린이집	34.7	65.3	100.0(933)

유치원과 어린이집 원장 인건비 지원처를 살펴보면 유치원은 교육청이 94.0%로 대부분 교육청 지원이 많으며, 중앙부처와 군청은 5% 내외로 적은 편이었다. 어린이집도 군청에서 지원하는 것이 87.5%로 지원처가 군청에 집중되어 있지만 중앙부처 지원이 17.9%로 유치원보다는 다소 높은 편이었다.

〈표 V-3-3〉 원장 인건비 지원처(중복응답)

구분	단위: %, 명				
	중앙부처	교육청	군청	기타	사례수
유치원	5.2	94.0	3.7	0.9	349
어린이집	17.9	-	87.5	8.9	56

유치원과 어린이집 전체 교사의 인건비 지원여부를 원장에게 질문하였다. 그 결과 유치원은 지원을 받는다는 응답이 73.8%로 과반수인 반면, 어린이집은 51.3%로 절반을 약간 넘게 나타나 유치원이 지원비율이 높게 나타났다.

〈표 V-3-4〉 교사 인건비 지원여부(원장응답)

구분	단위: %(명)		
	받음	안받음	계
유치원원장	73.8	26.2	100.0(634)
어린이집원장	51.3	48.7	100.0(932)

유치원과 어린이집 교사 각 개인이 인건비 지원을 받고 있는지를 교사에게 질문하였다. 그 결과 유치원교사와 어린이집교사 모두 70%이상으로 지원받는다 고 응답하여 비슷한 비율로 나타났다.

〈표 V-3-5〉 교사 인건비 지원여부(교사응답)

구분	단위: %(명)		
	받음	안받음	계
유치원교사	78.7	21.3	100.0(2240)
어린이집교사	71.8	28.2	100.0(1186)

유치원과 어린이집에 근무하는 전체 교사의 인건비 지원처에 대해 질문한 결과, 유치원은 교육청이 91.4%로 거의 대부분이었으며, 어린이집도 군청이 90.9%로 지원처가 군청에 거의 집중되어 있었다.

〈표 V-3-6〉 교사 인건비 지원처(원장응답)

구분	단위: %, 명				
	중앙부처	교육청	군청	기타	사례수
유치원원장	8.2	91.4	7.1	0.6	463
어린이집원장	16.7	0.6	90.9	4.4	474

유치원과 어린이집에 근무하는 교사들이 개인이 지원받는 지원처에 대해 질문한 결과 유치원교사는 교육청이 86.4%로 나타났으며, 어린이집은 군청이 90.5%로 교육청과 군청에서 지원받는 경우가 대부분이었다. 중앙부처에서 지원받는 경우는 유치원과 어린이집 모두 10%대로 비슷하게 나타났다.

〈표 V-3-7〉 교사 인건비 지원처(교사응답)

구분	단위: %(명)					
	중앙부처	교육청	군청	기타	모름	사례수
유치원교사	10.6	86.4	4.1	0.9	2.0	1762
어린이집교사	10.8	0.7	90.5	3.2	2.8	851

유치원과 어린이집 교사의 1일 평균 업무 시간을 비교하면, 두 기관 모두 15시간 정도로 비슷하게 나타났다. 월 평균 급여는 유치원은 231.3만원인 반면, 어린이집은 143.6만원으로 유치원이 좀 더 높았다.

〈표 V-3-8〉 교사 1일 평균 업무시간 및 월 급여

구분	단위: 시간, 만원			
	평균업무시간		월 급여	
	평균(시간)	사례수	평균(만원)	사례수
유치원	15.1	2240	231.3	2240
어린이집	15.7	1186	143.6	1186

나. 교육/보육 지원인력 및 기타인력

유치원과 어린이집 특수교사 평균 업무시간을 보면 유치원은 13.8시간, 어린이집은 14.5시간으로 어린이집이 약간 더 길었다. 월 급여는 유치원은 233.1만원, 어린이집은 148.2만원으로 유치원이 더 많았으며, 월평균 지원 금액도 유치원은 210.9만원, 어린이집은 121.4만원으로 유치원 지원 금액이 더 많았다.

〈표 V-3-9〉 특수교사(통합교사) 평균업무시간 및 월 급여, 지원 금액

단위: 시간, 만원

구분	평균업무시간		평균 월 급여		월 평균 1인 지원 금액	
	시간	사례수	만원	사례수	만원	사례수
유치원	13.8	40	233.1	40	210.9	29
어린이집	14.5	44	148.2	44	121.4	41

유치원과 어린이집 특수교사 인건비 지원여부를 살펴보면, 유치원은 85.0%, 어린이집은 93.2%로 거의 대부분 지원을 받는 것으로 나타났다. 인건비 지원처는 유치원은 교육청이 96.3%, 어린이집은 군청이 90.2%로 거의 대부분 교육청과 군청에 집중되어 있었다.

〈표 V-3-10〉 특수교사 인건비 지원여부 및 지원처

단위: %

유치원	계	어린이집	계
지원여부(n=40)		지원여부	
받음	85.0	받음	93.2
안받음	30.0	안받음	6.8
지원처(n=29)	n=29	지원처(n=41)	
중앙부처	14.8	중앙부처	29.3
교육청	96.3	교육청	0.0
군청	3.7	군청	90.2

유치원과 어린이집 보조교사 평균 업무시간을 비교하면, 유치원은 11.3시간인 반면, 어린이집은 9.7시간으로 유치원 보조교사 근무시간이 더 길었다. 평균 월 급여는 유치원은 87.5만원, 어린이집은 68.6만원으로 유치원이 조금 더 많았다. 반면 월 평균 지원 금액은 유치원 84.0만원, 어린이집 81.5만원으로 비슷하게 나타났다.

〈표 V-3-11〉 보조교사(보육도우미) 평균업무시간 및 월 급여, 지원 금액

단위: 시간, 만원

구분	평균업무시간		평균 월 급여		월 평균 1인 지원 금액	
	시간	사례수	만원	사례수	만원	사례수
유치원	11.3	326	87.5	326	84.0	119
어린이집	9.7	141	68.6	141	81.5	72

유치원과 어린이집 보조교사 지원여부를 살펴보면, 유치원은 42.6%로 절반에 미치지 못하고 있었으며, 어린이집은 이보다는 약간 높은 51.1%가 지원받는 것으로 나타났다. 지원처는 유치원은 교육청이 71.4%, 군청이 14.3%, 중앙부처 7.1%로 교육청 이외에 다른 곳에서 지원이 이루어지고 있는 반면, 어린이집은 군청이 91.7%, 중앙부처 5.6%로 군청에서 지원이 집중되어 있었다.

〈표 V-3-12〉 보조교사(보조원) 지원여부 및 지원처

단위: %, 명

유치원	계	어린이집	계
인건비 지원여부(n=326)		인건비 지원여부(n=141)	
받음	42.6	받음	51.1
안받음	94.2	안받음	48.9
지원처(n=14)		지원처(n=72)	
중앙부처	7.1	중앙부처	5.6
교육청	71.4	교육청	0.0
군청	14.3	군청	91.7
기타	7.1	기타	2.8
모름	0.0	모름	0.0

유치원과 어린이집 기타인력 인건비 지원여부를 살펴보면, 취사부의 경우 유치원은 지원 받는 비율이 8.9%인 반면, 어린이집은 44.2%로 어린이집이 지원받는 비율이 훨씬 높았다. 청소원은 유치원은 지원받는 비율이 28.2%, 어린이집은 16.7%로 유치원의 지원비율이 약간 더 높았다. 사무원은 유치원은 19.4% 지원을 받는 반면, 어린이집은 8.2%로 상대적으로 유치원이 지원받는 경우가 많았다. 관리원은 유치원은 26.9% 지원받는데 비해 어린이집은 4.3%에 불과해 유치원과 어린이집 차이가 컸다. 버스기사는 유치원 지원비율은 12.6%, 어린이집은 6.1%로 유치원이 높았다. 간호사와 영양사도 유치원은 각각 42.9%, 11.9%의 비율이 지원을 받는 반면, 어린이집은 각각 17.2%, 7.9%로 유치원보다 상대적으로 지원비율이 낮았다.

〈표 V-3-13〉 기타지원인력 인건비 지원여부

단위: %, (명)

구분	취사부	청소원	사무원	관리원	버스기사	간호사	영양사
유치원	(392)	(85)	(108)	(52)	(223)	(7)	(126)
받음	8.9	28.2	19.4	26.9	12.6	42.9	11.9
안받음	91.1	80.0	80.6	73.1	87.4	57.1	88.1
어린이집	(625)	(30)	(61)	(23)	(309)	(58)	(63)
받음	44.2	16.7	8.2	4.3	6.1	17.2	7.9
안받음	55.8	93.3	91.8	95.7	93.9	82.8	92.1

유치원과 어린이집 기타인력 평균업무시간, 월 급여, 지원 금액 중 특징적인 부분만 살펴보면, 평균업무시간은 유치원과 어린이집 모두 비슷하게 나타나고 있고 영양사는 어린이집 업무시간이 유치원보다 더 많은 반면, 나머지 인력은 모두 유치원이 어린이집 보다 약간 더 많았다. 월 급여는 대부분이 유치원이 어린이집 보다 더 많았지만 취사부는 유치원보다 어린이집이 더 많은 것으로 조사되었다. 지원 금액 또한 유치원이 어린이집 보다 더 많았으며, 그 차이 또한 컸다. 다만 취사부는 유치원은 80.5만원인 반면, 어린이집은 118.7만원으로 어린이집 지원 금액이 많았다.

〈표 V-3-14〉 기타지원인력 평균업무시간 및 월 급여, 지원 금액

단위: 시간, 만원

구분	평균업무시간		월 급여		월 평균 1인 지원 금액	
	유치원	어린이집	유치원	어린이집	유치원	어린이집
취사부	11.1(392)	11.0(625)	80.5(36)	96.0(625)	80.5(36)	118.7(279)
청소원	8.7(58)	7.4(30)	67.5(85)	56.6(30)	76.3(21)	14.7(3)
사무원	14.1(27)	12.6(61)	168.5(108)	128.2(61)	267.2(23)	56.4(5)
관리원	13.0(52)	11.2(23)	168.7(52)	106.2(23)	179.3(14)	-
버스기사	9.6(223)	8.6(309)	155.2(223)	116.3(309)	180.9(28)	84.1(20)
간호사	12.4(7)	11.8(58)	169.4(7)	95.5(58)	215.3(3)	84.8(10)
영양사	5.9(126)	7.0(63)	79.5(126)	68.5(63)	196.0(15)	100.6(5)

4. 소결

이상에서 유치원과 어린이집의 인력 운영 및 지원 현황을 알아보고, 기관의 인력 운영 및 배치에 대한 원장과 교사의 인식, 원장과 교사가 인식한 기관의

인력 운영 및 배치에 대한 학부모 만족도를 파악하였다. 마지막으로 유치원과 어린이집 서비스 질에 영향을 미치는 인력 관련 변수들을 파악하였다. 이상의 결과를 요약하면 다음과 같다.

첫째, 유치원과 어린이집의 인력 운영 현황을 보면, 유치원과 어린이집 원장과 교사들의 근무시간은 비슷하였다. 하지만 월 급여는 유치원이 어린이집보다 다소 높게 나타나고 있었다. 보조교사, 기타지원인력의 경우 유치원이 어린이집보다 근무시간이 약간 더 길었으며, 월 급여도 약간 더 많았다. 인력의 고용형태는 원장, 교사는 정규직이 많았지만 보조교사를 포함하여 교육·보육 지원인력, 기타지원인력은 계약직 혹은 시간제로 근무하는 경우가 많았다.

둘째, 인력의 인건비 지원은 유치원은 교육청, 어린이집은 군청에서 지원받는 것이 대부분이었으며, 어린이집은 중앙부처에서 지원받는 경우도 10% 이상으로 조사되었으나, 유치원은 지원처가 교육청에 90%이상 집중되어 있었다. 또한 지원 금액에 대해서도 어린이집 취사부를 제외하고는 대부분 유치원 인력에 지원되는 금액이 어린이집 보다 높게 나타나고 있었다.

셋째, 유치원과 어린이집 원장과 교사의 인식에 대해서 인력수의 충분성, 인력 배치의 적절성, 인력 업무분장의 형평성 등을 중심으로 파악하였다. 그 결과 원장과 교사 모두 인력 수나 운영이 다소 부족하고 업무분장 형평성이 불충분하다고 응답하였다. 이러한 인식은 원장이 더 강하였으며, 교사는 원장보다는 기관의 인력 운영 및 배치에 대한 인식이 조금 긍정적이었다. 원장과 교사가 인식한 학부모 만족도는 대체로 만족하는 편이라는 응답이 가장 많았으며, 이는 직접 학부모에게 물어본 것이 아닌 간접적인 결과여서 학부모의 인식으로 완전히 받아들이기에는 한계가 있다. 원장과 교사 중 학부모들이 불만족한다고 응답한 경우 그 이유에 대해 살펴보면, 원장과 교사 모두 지원 인력의 부족 때문이라는 의견이 가장 많았다.

넷째, 인력 운영 및 배치에 있어 가장 어려운 점은 원장은 인건비 확보가 어렵다는 응답이 가장 많았으며, 교사는 과중한 업무로 인한 부담으로 나타났다. 향후 필요한 지원에 대해서는 유치원장은 인력비용 지원이라는 응답이 가장 많았으며, 유치원 교사는 종일제 담당 정규교사 배치가 필요하다는 요구가 가장 많았다. 어린이집에서는 원장과 교사 모두 인력 비용 지원이 필요하다는 요구가 가장 많았다.

마지막으로 기관 서비스 질에 영향을 미치는 인력 관련 변수들을 파악한 결

과, 유치원은 원장의 경우에는 설립유형, 인력 업무의 형평성, 행정원 배치여부, 인력수의 충분성이 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 교사는 인력 배치의 적절성, 교사 재직경력, 인력 업무 형평성이 기관 서비스 질에 영향을 미치는 변수로 나타났다. 어린이집은 원장의 경우에는 원장 인건비 지원여부, 인력 업무의 형평성, 청소원 배치 여부가 영향을 미치는 변수로 교사는 인력 배치 적절성, 교사 재직경력, 인력 업무 형평성이 영향을 미치는 변수로 나타났다. 유치원과 어린이집의 원장과 교사의 평가를 기준으로 파악된 분석이지만 인력 업무의 형평성, 인력 배치의 적절성, 교사의 재직경력이 기관 서비스 질에 영향을 미치는 변수로 나타났다는 점에서 공통점이 있다.

VI. 육아지원기관 인력 운영 모형

서론에서 언급했듯이 육아지원서비스의 질을 좌우하는 가장 큰 요소는 교사를 비롯한 인적 자원이다. 여러 인적 자원 중 육아지원서비스 제공의 주체인 교사의 질이 가장 중요하지만, 교사가 교육에 전념할 수 있도록 교사를 보조하는 인력의 유무 및 그들의 능력에 따라 서비스 질에 차이가 있을 수 있다.

본 연구의 문헌연구, 사례분석, 설문분석에서 일관되게 나타나는 결과는 전문성 있는 질 높은 교사의 배치, 교사가 교육과 보육에 전념할 수 있도록 지원하는 지원 인력의 배치와 함께 인력 배치의 적절성과 업무의 형평성 및 업무시간이 유아교육과 보육의 질에 영향을 미치고 있다는 사실이다. 본 장에서는 이러한 결과에 근거하여 육아지원기관 인력 운영 모형 제시를 위한 기본원칙과 인력 운영 모형을 제시하고, 제안한 모형에 근거하여 기존 규정과 다른 추가 인력을 배치하기 위한 소요 재정을 산출해 보고자 한다.

1. 기본원칙

유치원과 어린이집은 행정전달체계가 다를 뿐 아니라 인력지원에 있어서도 상이하다. 이러한 현실을 감안하여 육아지원기관 인력 운영 모형을 다음과 같은 기본원칙에 근거하여 제시하고자 한다.

첫째, 본고에서 제시하는 육아지원기관 인력 운영 모형에서는 인력의 자격과 전공, 배치, 인력의 근무시간에 따른 고용형태 정도를 제시할 것이다.

둘째, 본고에서 제시하는 육아지원기관 인력 운영 모형은 이상적이라기보다는 현실을 감안하여 실효성 있는 수준의 방안을 제안할 것이다.

셋째, 유치원과 어린이집의 인력 관련 규정이 다르기 때문에 현실에 기초하여 통합된 모형이 아닌 유치원과 어린이집 각각의 인력 운영 모형을 제안하되 가능하면 두 기관 간 차이를 최소화하도록 할 것이다.

넷째, 설립유형에 따라 정부의 지원이 다르고, 지역에 따라 여건의 차이는 있으나, 인력 배치 자체가 달라져야 하는 것은 아니다. 따라서 인력 운영 모형에서는 규모를 기준으로 사례를 제시하며, 설립유형과 지역에 대한 고려는 필요할 경우 추가 설명을 할 것이다.

다섯째, 육아지원기관 인력 운영 모형에서 현재의 규정과 다른 부분이 무엇 인지를 밝히고 추가인력에 대한 소요재정 규모를 산출할 것이다. 이때의 소요재정은 기관수와 인력에 대한 통계수치에 따라 어느 정도의 재정이 필요한지에 대해서만 단순 계산하여 제시할 것이다.

2. 육아지원기관 인력 운영 모형

가. 유치원

1) 인력 운영 모형

설립유형에 있어 국공립유치원과 사립유치원은 우선 교사 인건비 지원이라는 면에 있어서 차이가 있는데, 국공립유치원 교직원의 인건비는 대부분 정부에서 지원이 되고 있는 반면, 사립유치원의 경우는 교사처우개선비라는 명목으로 일부 지원되고 있다. 이러한 이유로 국공립유치원의 경우에는 규정된 인력에 대한 배치와 운영이 가능한 반면, 사립유치원은 좀 더 융통성 있는 인력의 배치와 운영이 가능하다. 유치원의 경우 지역은 설립유형이나 규모와도 밀접한 관련이 있는데, 읍면지역이 도시지역보다 국공립 유치원의 비율이 높으며, 이에 따라 읍면지역 유치원의 규모가 작은 경우가 다수이다. 인력에 있어 도시지역과 읍면지역의 가장 다른 점은 인력의 수급이라고 할 수 있다. 도시지역의 경우에는 교사 구하는 것이 상대적으로 수월한 편이지만, 읍면지역의 경우에는 담임교사는 물론 다양한 지원 인력을 구하기가 어렵다. 이러한 설립유형과 지역에 따른 차이는 부가적인 설명으로 다루고 여기서는 규모에 기준한 사례만 제시할 것이다.

인력 운영 사례를 제시할 때의 규모의 기준은 60인으로 하되, 읍면지역에 많이 분포되어 있는 1학급 극소규모의 예를 추가로 제시하고자 한다. 즉 180인 이상의 극대규모, 120인~180인 미만의 대규모, 60인~120인 미만의 중규모, 60인 미만의 소규모와 함께 20명 정도 극소규모의 사례를 함께 제시하고자 한다. 유치원의 인력 운영 모형을 제시하면 <표 VI-2-1>과 같다.

7) 유치원의 경우 연령별 한 학급의 크기는 시도별로 다른데, 최근 교사 대 유아 비율이 높다는 목소리가 있고 어린이집과의 균형을 위해서 실제보다 다소 낮게 잡아 만 3세 15명, 만 4세 20명, 만 5세 25명을 기준으로 함. 학급당 인원을 이상의 기준으로 할 때 연령별로 1학급이 있을 경우 60명 규모임. 따라서 3학급 미만일 경우 소규모, 3학급~6학급 미만일 경우 중규모, 6학급~9학급 미만일 경우 대규모, 9학급 이상일 경우 극대규모로 규정함.

〈표 VI-2-1〉 유치원 인력 운영 모형

인력	배치 기준	자격	전공	기타
원장	규모에 상관없이 1인	원장	유아교육	전공이 유아교육이 아닐 경우 일정 연수 이수
원감	중규모 이상에 1인	원감	유아교육	
교사	1학급당 1인, 부장교사(주임교사)는 중규모에 1인, 대규모에 2인, 극대규모에 연령별 배치	유치원1급 정교사, 유치원2급 정교사	유아교육	소규모의 경우 1학급당 2인의 교사 배치 가능 담당 유아 연령별로 경력이 많은 교사와 적은 교사를 함께 배치
종일제 교사	1학급당 1인	보육교사 2급 이상	유아교육, 이동학, 보육	읍면지역의 경우 보육교사 1, 2급 가능
보조교사	만 3세 학급당 1인, 만 4, 5세 2학급당 1인	보육교사 3급 이상	유아교육, 이동학, 보육	종일제 1학급당 시간제로 1인 채용 가능
취사부	극대규모일 경우 3명, 중대규모일 경우 2명, 소규모 이하일 경우는 1명	조리사	-	최소 1인 이상은 조리사 자격중 소지 중규모일 경우 1인은 시간제로 배치 가능
청소원	대규모 이상 2인, 중규모 이하 1인	-	-	소규모 이하일 경우 청소원은 시간제로 채용 가능
행정원	대규모 이상에 1인 중규모 이하는 시간제 배치	-	회계, 전산	병설유치원의 경우 초등학교와 겸직 발령
간호사	대규모 이상 1인	간호사, 간호 조무사	간호	병설유치원의 경우 초등학교 양호교사 겸직 발령 중규모 이하는 촉탁 간호사 활용
영양사	대규모 이상 1인	영양사	식품 영양학	중규모 이하는 촉탁 영양사 활용
관리원	대규모 이상 1인	-	-	병설유치원의 경우 초등학교와 공유

원장은 규모에 상관없이 1인을 배치하며, 소규모를 제외하고는 모두 원감을 둔다. 선행연구에 비추어 유치원 교육의 질을 고려할 때, 원장이나 원감의 경우

는 가능하면 유아교육전공자가 되도록 하며, 병설유치원의 원장이나 원감 등 유아교육전공자가 아닌 경우 유아교육 이해를 위한 일정 연수를 받도록 한다. 더불어 원장과 원감 직무의 전문성을 고려하여 현재 2학급 이하 유치원의 경우 원장 및 원감이 학급을 담당할 수 있다는 규정을 삭제한다.

교사의 경우 현 규정을 기준으로 1학급당 1명의 정교사를 배치하는 것을 원칙으로 하되, 기관 전체적으로 1급 정교사와 2급 정교사를 적절히 배치하도록 하며, 연령별 담임교사도 경력이 많은 교사와 적은 교사를 함께 배치하여 경력이 많은 교사가 경력이 적은 교사의 멘토가 되어 지원할 수 있도록 한다. 공립 유치원의 경우 초임교사는 반드시 경력교사나 원감이 있는 유치원에 배치하여 초임교사를 지도하도록 한다. 중규모 유치원에는 1명, 대규모의 경우는 2명의 부장교사(주임교사)를 두는 것을 원칙으로 하되, 극대규모인 경우에는 연령별 부장교사(주임교사)를 두도록 한다. 현재의 기준은 3학급 이상 5학급 이하의 경우 1명의 보직교사를 배치할 수 있으며, 6학급 이상 11학급 이하의 경우 2명, 12학급 이상의 경우 3명, 11학급 이하라 하더라도 교육과학기술부 장관이 지정하는 연구학교에는 보직교사 1명을 더 둘 수 있다.

종일제 교사는 본 연구의 설문조사 결과에서 가장 요구가 높았기 때문에 국공립 유치원의 기준에 맞추어 학급당 1명의 교사를 배치하는 것으로 한다. 본 연구의 결과 보조인력에 대한 요구가 높았던 바, 만 3세 학급의 경우 1인의 보조교사를, 만 4, 5세 학급의 경우 2학급당 1인의 보조교사를 배치한다. 종일제 교사의 경우는 최소 보육교사 2급 이상의 자격을 가진 자로 배치하고, 보조교사의 경우는 최소한 보육교사 3급의 자격을 가진 자로 배치한다. 필요할 경우 종일제에 시간제 보조교사를 배치할 수 있다.

취사부는 극대규모일 경우 3명, 대규모일 경우 2명, 중규모일 경우 2명을 배치하되 1명은 시간제로 배치하며, 소규모 이하일 경우는 1명을 배치하되, 기관당 1인은 조리사 자격증을 가지고 있어야 한다. 청소원은 대규모 이상에 2인, 중규모 이하에 1인을 배치하며, 소규모 이하일 경우 시간제로 채용할 수 있다. 행정원은 교원의 사무업무 처리에 따른 어려움을 해소하기 위해 초등학교 행정실을 공유하는 병설유치원은 겸직발령을 내도록 하고, 대규모 이상에 1인을 배치하며, 중소규모는 업무량에 따라 시간제 행정직을 배치하도록 한다. 간호사, 영양사, 관리원은 대규모 이상일 경우에 1인을 배치하며, 중규모 이하일 경우 간호사와 영양사는 시도교육청이나 시도청에 배치된 인력을 활용할 수 있다. 이

외에 유치원의 필요에 따라 특성화 강사, 버스기사를 채용할 수 있으며, 인력이 부족할 경우 자원봉사자를 활용할 수 있다.

2) 인력 운영 사례

이상의 인력 운영 모형을 참고하여 유치원 규모에 따른 인력 배치 사례를 제시하면 <표 VI-2-2>와 같다. 극대규모 유치원인 A유치원은 만 3, 4세가 각 3학급이고, 만 5세가 4학급으로 205명 규모의 유치원이며, 종일제는 만 3, 4세 각 1학급과 만 5세 2학급 총 4학급을 운영하고 있다. 이 경우 원장과 원감은 각각 1인이 배치되며, 교사는 1학급에 1인이 배치되어 10명이고, 이 중 보직교사가 연령별로 1명으로 총 3명이다. 종일제 교사는 종일제 1학급에 1인이 배치되어 4명이다. 보조교사는 만 3세 학급에 1명, 만 4, 5세 2-3학급당 1명, 종일제 학급에 1명을 배치하여 총 10명이며, 이 중 종일제 보조교사는 오후에만 출근하는 시간제 교사이다. 극대규모이므로 취사부 3인, 청소원 2인을 배치하며, 행정원 1인을 두며, 간호사, 영양사, 관리원도 각 1인을 배치한다.

대규모 유치원인 B유치원은 만 3, 4세가 각 2학급, 만 5세가 3학급으로 145명 규모의 유치원이며, 종일제는 만 3, 4세 각 1학급, 만 5세 2학급으로 총 4학급을 운영하고 있다. 이 경우 원장과 원감은 각각 1인이 배치되며, 교사는 1학급에 1인이 배치되어 7명이고, 이 중 보직교사가 2명이다. 종일제 교사 또한 1학급에 1인이 배치되어 4명이다. 보조교사는 만 3세 학급에 1명, 만 4세 2학급당 1명, 만 5세 3학급당 1명, 종일제 학급에 1명을 배치하여 총 8명이며, 이 중 종일제 보조교사 4명은 시간제 보조교사이다. 대규모 유치원으로 취사부 2인, 청소원 2인을 배치하며, 행정원, 간호사, 영양사, 관리원, 1인을 둔다.

중규모 유치원인 C유치원은 만 3, 4세가 각 1학급, 만 5세가 2학급으로 85명 규모의 유치원이며, 종일제는 만 3, 4세 혼합반 1학급과 만 5세반 1학급 총 2학급을 운영하고 있다. 이 경우 원장과 원감은 각각 1인이 배치되며, 교사는 1학급에 1인이 배치되어 4명이고, 이 중 보직교사는 1명이다. 종일제 교사 또한 1학급에 1인이 배치되어 2명이다. 보조교사는 만 3세 학급에 1명, 만 4, 5세 3학급에 1명, 종일제 학급에 2명을 배치하여 총 4명이며, 이 중 2명이 종일제를 담당하는 시간제 교사이다. 중규모 유치원으로 취사부 2인, 청소원 1인을 배치하며, 취사부 2인 중 1인은 시간제로 채용한다. 행정원 또한 시간제로 채용하며, 축탁 간호사와 영양사를 활용한다.

〈표 VI-2-2〉 유치원 특성에 따른 인력 배치 사례

규모	모형구분	기준	인력 배치								
			원장	원감	교사 (보직 교사)	종일제 교사	보조 교사 (시간제)	취사 부 (시간제)	청소 원 (시간제)	행정 원	기타
크대	기본	만 3, 4세 각 3학급, 만 5세 4학급, 205명 규모	1	1	10 (3)	4	10 (4)	3	2	1	간호사, 영양사, 관리원
	종일	만 3세 1학급, 만 4, 5세 각 2학급, 총 4학급 운영									
대	기본	만 3, 4세 각 2학급, 만 5세 3학급 145명 규모	1	1	7 (2)	3	8 (4)	2	2	1	간호사, 영양사, 관리원
	종일	만 3, 4세 각 1학급, 만 5세 2학급, 총 4학급 운영									
중	기본	만 3, 4세 각 1학급, 만 5세 2학급, 85명 규모	1	1	4 (1)	2	4 (2)	2	1	시간 제	축탁 간호사, 영양사
	종일	만 3, 4세 혼합반 1학급, 만 5세 1학급, 총 2학급 운영									
소	기본	만 4, 5세 각 1학급, 45명 규모	1	-	2	1	2 (1)	1	1 (1)	시간 제	축탁 간호사, 영양사
	종일	만 4, 5세 혼합반 1학급 운영									
극소	기본	만 4, 5세 혼합반 1학급, 20명 규모	겸임	겸임	1	1	2 (1)	1	1 (1)	겸임	겸임
	종일	만 4, 5세 혼합반 1학급 운영									

주: 만 3세 15명, 만 4세 20명, 만 5세 25명 기준이며, 혼합반의 경우는 아래 연령 기준임.

소규모 유치원인 D유치원은 만 4, 5세가 각 1학급으로 45명 규모의 유치원이며, 종일제는 만 4, 5세 혼합반으로 1학급을 운영하고 있다. 이 경우 원감 없이 원장 1인이 배치되며, 교사는 1학급에 1인이 배치되어 2명이고, 종일제 교사 또한 1학급에 1인이 배치되어 1명이다. 보조교사는 만 4, 5세 1학급에 1명, 종일제 학급에 1명을 배치하여 총 2명이며, 종일제 보조교사는 시간제이다. 소규모 유치원으로 취사부와 청소원 각 1인을 배치하며, 청소부는 시간제로 채용한다. 행정원의 경우도 시간제로 채용하며, 촉탁 간호사와 영양사를 활용하고, 소규모 병설유치원인 경우는 초등학교 행정원이 겸직한다.

극소규모 병설유치원인 E유치원은 만 4, 5세 혼합반 1학급으로 20명 규모의 유치원이며, 종일제는 만 4, 5세 혼합반 1학급을 운영하고 있다. 이 경우 원장과 원감은 초등학교 교장과 교감이 겸임하며, 교사는 1학급에 1인이 배치되어 1명이고, 종일제 교사 또한 1학급에 1인이 배치되어 1명이다. 보조교사는 만 4, 5세 1학급에 1명, 종일제 학급에 1명을 배치하여 총 2명이며, 이 중 1명은 시간제 보조교사다. 소규모 유치원으로 취사부와 청소원 각 1인을 배치하며, 청소원은 시간제로 채용한다. 행정원은 초등학교 행정원 1인이 겸임하고, 간호사, 영양사, 관리원 또한 초등학교와 겸임하도록 한다.

원장, 원감	교사, 보조교사			지원 인력
<div style="border: 1px solid black; border-radius: 50%; padding: 5px; display: inline-block;">B유치원 145명</div>	원장	<div style="display: flex; justify-content: space-around;"> <div style="text-align: center;"> <p>만3세</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px;">교사 보조교사</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px;">교사 보조교사</div> </div> <div style="text-align: center;"> <p>만4세</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px;">(보직)교사</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px;">교사</div> </div> <div style="text-align: center;"> <p>만5세</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px;">(보직)교사</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px;">교사</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px;">교사</div> </div> </div>	<div style="display: flex; justify-content: space-around;"> <div style="border: 1px solid black; border-radius: 50%; padding: 5px;">취사</div> <div style="border: 1px solid black; border-radius: 50%; padding: 5px;">취사</div> </div>	
	원감	<div style="display: flex; justify-content: space-around;"> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px;">교사 보조교사</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px;">(보직)교사</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px;">교사</div> </div>	<div style="display: flex; justify-content: space-around;"> <div style="border: 1px solid black; border-radius: 50%; padding: 5px;">청소</div> <div style="border: 1px solid black; border-radius: 50%; padding: 5px;">청소</div> </div>	
종일제	<div style="display: flex; justify-content: space-around;"> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px;">종일제교사 보조교사</div> </div>	<div style="display: flex; justify-content: space-around;"> <div style="border: 1px solid black; border-radius: 50%; padding: 5px;">행정</div> <div style="border: 1px solid black; border-radius: 50%; padding: 5px;">간호</div> <div style="border: 1px solid black; border-radius: 50%; padding: 5px;">영양</div> <div style="border: 1px solid black; border-radius: 50%; padding: 5px;">관리</div> </div>		
원장 1, 원감 1	교사 7(보직교사 2), 종일제 교사 4, 보조교사 8(시간제 4)			취사부 2, 청소원 2, 행정원 1, 간호사 1, 영양사 1, 관리원 1

[그림 VI-2-1] 대규모 유치원 인력 배치 사례

원장, 원감	교사, 보조교사	지원 인력
<p>C유치원 85명</p> <p>원장 원감</p>	<p>기본과정</p> <p>만3세: 교사, 보조교사</p> <p>만4세: 교사</p> <p>만5세: (보직)교사, 교사</p> <p>보조교사</p> <p>종일제</p> <p>종일제교사, 보조교사</p>	<p>취사, 취사</p> <p>청소</p> <p>행정</p> <p>축탁간호</p> <p>축탁영양</p>
원장 1, 원감 1	교사 4(보직교사 1), 종일제 교사 2, 보조교사 4(시간제 2)	취사부 2(시간제 1), 청소원 1, 행정원(시간제) 1, 축탁간호사 1, 축탁영양사 1

[그림 VI-2-2] 중규모 유치원 인력 배치 사례

원장, 원감	교사, 보조교사	지원 인력
<p>D유치원 45명</p> <p>원장</p>	<p>기본과정</p> <p>만3세</p> <p>만4세: 교사, 보조교사</p> <p>만5세: 교사</p> <p>종일제</p> <p>종일제교사, 보조교사</p>	<p>취사</p> <p>청소</p> <p>행정</p> <p>축탁간호</p> <p>축탁영양</p>
원장 1	교사 2, 종일제 교사 1, 보조교사 2(시간제 1)	취사부 1, 청소원(시간제) 1, 행정원(시간제) 1, 축탁간호사 1, 축탁영양사 1

[그림 VI-2-3] 소규모 유치원 인력 배치 사례

나. 어린이집

1) 인력 운영 모형

설립유형을 보면 국공립 어린이집과 법인 및 직장 어린이집은 비슷하게 정부의 지원을 받으며, 민간 어린이집은 지원을 받지만 다른 규정을 적용받는다. 가정 어린이집은 대부분 규모가 작으며 동시에 영아가 대부분이라는 특성을 가진다. 지역별로 보면 도시지역보다는 읍면지역에 정부의 지원을 받는 국공립이나 법인 어린이집이 많은 것은 유치원과 유사하나, 유치원과 달리 읍면지역에 위치한 국공립이나 법인 어린이집은 대부분 중규모 이상이다. 유치원과 같이 읍면지역은 인력수급에 어려움을 겪는다. 이러한 설립유형과 지역에 따른 차이는 부가적인 설명으로 다루고 여기서는 규모에 기준한 사례만 제시할 것이다.

인력 운영 사례를 제시할 때의 규모의 기준은 50인으로 하되⁸⁾, 가정어린이집에 해당하는 20인 미만 극소규모의 예를 추가로 제시하고자 한다. 즉 150인 이상의 극대규모, 100인~150인 미만의 대규모, 50인~100인 미만의 중규모, 50인 미만의 소규모와 함께 20명 미만의 극소규모의 사례를 함께 제시하고자 한다. 어린이집의 인력 운영 모형을 제시하면 <표 VI-2-3>과 같다.

어린이집의 경우 원장은 단독으로 배치가 되나 원감의 경우에는 극소수를 제외하고는 배치되는 경우가 없다. 그러나 본 연구의 조사 결과 원감이 어린이집 운영이나 보육에 도움이 된다는 의견이 있으므로, 영유아수가 100명이 넘는 대규모 어린이집에는 원감 1인을 배치하도록 한다. 선행연구에 비추어 보육의 질을 고려할 때, 향후 원장이나 원감은 학사 이상의 유아교육이나 아동학, 보육전공자가 배치되도록 한다. 어린이집의 경우 원감의 보직과 자격이 별도로 있는 것은 아니므로, 자격제도 개선 이전에는 시설장 자격을 가진 자로 한다. 더불어 보육의 질을 고려하여 영유아 20명 이하 시설 원장이 보육교사 겸임 가능 조항은 삭제하도록 한다.

교사의 경우 현 규정의 교사 대 영유아 비율에 근거하여 1명의 정교사를 배치하는 것을 원칙으로 하되 1급 보육교사와 2급 보육교사를 적절히 배치하도록 하며, 3급보육교사가 배치될 경우 원장이나 원감, 1급 보육교사가 멘토가 되어 지원할 수 있도록 한다. 어린이집의 경우 보직교사에 대한 규정은 없으나, 대규모 이상의 경우는 영아와 유아로 나누어 2명의 주임교사를 두며, 중소규모의 경

8) 어린이집의 경우 시설이나 인력에 대한 규정이 50인과 100인을 기준으로 규정되어 있음.

우는 1명의 주임교사를 둔다.

〈표 VI-2-3〉 어린이집 인력 운영 모형

인력	배치 기준	자격	전공	기타
원장	규모에 상관없이 1인	원장	유아교육, 아동학, 보육	향후 학사 이상으로 배치 원감은 자격기준 별도 설정 이전에는 시설장 자격자 배치
원감	대규모에 1인	원감	유아교육, 아동학, 보육	
교사	1반당 1인, 대규모 이상의 경우 영아와 유아 주임교사 배치, 중소규모의 경우 1인의 주임교사 배치	보육교사 1급, 보육교사 2급	유아교육, 아동학, 보육	읍면지역은 보육교사 3급도 배치 가능 담당 영유아 연령별로 경력이 많은 교사와 적은 교사를 함께 배치
오후 전담 교사	영아는 2반당, 유아는 1반당 1인	보육교사 3급 이상	유아교육, 아동학, 보육	어린이집의 상황에 따라 조정 가능
보조교사	2반당 1인	보육교사 3급 이상	유아교육, 아동학, 보육	읍면지역의 경우 고등학교를 졸업하고 30시간 연수를 받은 자도 가능
취사부	극대규모일 경우 3인, 중대규모일 경우 2인, 소규모 이하 1인	조리사	-	최소 1인 이상은 조리사 자격증 소지 중규모의 경우 2인 중 1인은 시간제로 채용 가능
위생원 (청소원)	대규모 이상 2인, 중규모 이하 1인	-	-	소규모 이하일 경우 청소원은 시간제로 채용 가능
사무원 (행정원)	대규모 이상 1인	-	회계, 전산	중규모 이하는 시간제 배치
간호사	대규모 이상 1인	간호사, 간호 조무사	간호학	중규모 이하는 촉탁 간호사 활용
영양사	대규모 이상 1인	영양사	식품 영양학	중규모 이하는 촉탁 영양사 활용
관리원	대규모 이상 1인	-	-	

주: 1반의 기준은 학급 운영과는 상관없이 이상의 교사 대 영유아 비율에 근거한 것임.

어린이집의 경우 12시간 운영을 기본으로 하므로 보육시간과 준비 시간을 고려하여 원칙상으로는 1반에 2명의 교사가 배치되어야 하나, 실제로 모든 영유아가 12시간을 어린이집에 머무는 것이 아니므로 현실적으로 유치원의 종일제 교사처럼 오후 전담 교사를 두는 것으로 한다. 어린이집의 상황에 따라 달라질 수 있으나 0~만 2세의 경우는 대부분 2반을 1학급으로 편성하는 경우가 대부분이므로, 2반당 1명을 배치하고 만 3~5세의 경우는 1반당 1명을 배치하는 것을 기준으로 하고, 인력이 더 필요한 경우 시간제 보조교사를 적극적으로 활용하도록 한다. 보조교사는 2반당 1인을 배치하는 것을 원칙으로 하며, 최소한 보육교사 3급 이상으로 하되 읍면지역의 경우 고등학교를 졸업하고 30시간 이상 영유아 이해 관련 연수를 받은 자로 배치한다.

취사부는 극대규모일 경우 3명, 중대규모일 경우 2명, 소규모 이하일 경우는 1명을 배치하되, 중규모일 경우 1인은 시간제로 배치가 가능하다. 청소원의 경우는 대규모 이상의 경우 2인을 배치하고, 중소규모의 경우 1인을 배치하되 소규모는 시간제로 채용이 가능하다. 행정원은 대규모 이상에 1인을 배치하며, 중규모 이하는 시간제로 배치가 가능하다. 간호사와 영양사의 경우는 현 규정대로 대규모 이상일 경우 1인을 배치하고, 관리원도 대규모 이상에 1인을 배치한다. 이외에 어린이집의 필요에 따라 특성화 강사, 버스기사를 채용할 수 있으며, 자원봉사자를 활용할 수 있다. 또한 영아나 특별한 지원을 필요로 하는 영유아를 일정 인원 이상 보육할 경우에는 간호사나 보육교사를 추가로 배치하거나 촉탁 간호사나 대체교사를 활용할 수 있도록 한다.

2) 인력 배치 사례

이상의 지역과 인력 운영 모형을 참고하여 규모별 어린이집 인력 배치 사례를 제시하면 <표 VI-2-4>와 같다. 극대규모 어린이집인 O유치원은 0세부터 만 3세까지가 각 3반, 만 4, 5세가 각각 2반으로 170명 규모의 어린이집이다. 이 경우 원장과 원감은 각각 1인이 배치되며, 교사는 1반에 1인이 배치되어 16명이고, 이 중 2명은 보직교사로 영아반과 유아반의 주임교사이다. 오후전담 교사는 0세의 경우 3반에 1인, 1~2세의 경우 2반에 1인, 만 3~5세의 경우 1반에 1인이 배치되어 12명이다. 보조교사는 0~만 1세의 경우 3반에 2인, 만 2~5세의 경우 2반당 1인을 배치하여 총 9명이다. 극대규모 어린이집으로 취사부 3인, 청소원 각 2인을 배치하며, 행정원 1인을 둔다. 대규모 어린이집이기 때문에 간호사, 영

양사, 관리원 각 1인을 둔다.

대규모 어린이집인 P어린이집은 0~만 4세가 각 2반이고, 만 5세 1반으로 120명 규모의 어린이집이다. 이 경우 원장과 원감은 각각 1인이 배치되며, 교사는 1반에 1인이 배치되어 11명이고, 이 중 2명이 보직교사이다. 오후전담 교사는 0~2세 2반당 1인, 3~5세 1반당 1인이 배치되어 8명이다. 보조교사는 0~만 4세반 2반에 1인, 5세반 1반에 1인이 배치되어 6명이다. 대규모 어린이집으로 취사부와 청소원 각 2인을 배치하며, 행정원 1인을 둔다. 또한 대규모 어린이집이기 때문에 간호사, 영양사, 관리원 각 1인을 둔다.

중규모 어린이집인 Q어린이집은 만 1~3세가 각 2반, 만 4, 5세 혼합반 1반으로 74명 규모의 어린이집이다. 이 경우 원감 없이 원장 1인이 배치되며, 교사는 1반에 1인이 배치되어 7명이고, 이 중 1명이 주임교사이다. 오후전담 교사는 만 1~2세 2반당 1인, 만 3~5세는 1반당 1인이 배치되어 5명이다. 보조교사는 만 1~3세반 2반당 1명, 만 4, 5세 혼합반 1반에 1명을 배치하여 4명이다. 중규모 어린이집으로 취사부 2인, 청소원 1인을 배치하며, 취사부 2인 중 1인은 시간제로 채용한다. 행정원은 시간제로 채용하고 축탁 간호사와 영양사를 활용한다.

소규모 어린이집인 R어린이집은 만 1~3세 각 1반, 만 4, 5세 혼합반 1반으로 47명 규모의 어린이집이다. 이 경우 원감 없이 원장 1인이 배치되며, 교사는 1반에 1인이 배치되어 4명이고, 이 중 1명이 주임교사이다. 오후전담 교사는 만 1~2세반 2반당 1인, 만 3~5세반 1반당 1인이 배치되어 3명이다. 보조교사는 2반당 1명을 배치하여 2명이다. 소규모 어린이집으로 취사부와 청소원 각 1인을 배치하며, 청소부는 시간제로 채용한다. 행정원은 시간제로 채용하고 축탁 간호사와 영양사를 활용한다.

가정어린이집인 S어린이집은 0~만 2세 각 1반으로 15명 규모의 어린이집이다. 이 경우 원감 없이 원장 1인이 배치되며, 교사는 1반에 1인이 배치되어 3명이고, 오후전담 교사와 보조교사는 0세에 1인, 만 1~2세 2반에 1인이 배치되어 각 2명이다. 가정어린이집으로 취사부가 청소원의 역할을 겸한다. 원장이 행정원의 역할을 하며, 축탁 간호사와 영양사를 활용한다.

〈표 VI-2-4〉 어린이집 특성에 따른 인력 배치 사례

규모	모형 구분	기준	인력 배치							사무원	기타
			원장	원감	교사 (보직 교사)	오후 전담 교사	보조 교사	취사부 (시간제)	위생원 (시간제)		
극대	O	0-만 3세 각 3반, 만 4, 5세 각 2반, 170명 규모	1	1	16 (2)	12	9	3	2	1	간호사 영양사 관리원
대	P	0-만 4세 각 2반, 만 5세 1반, 120명 규모	1	1	11 (2)	8	6	2	2	1	간호사 영양사 관리원
중	Q	만 1-3세 각 2반, 만 4, 5세 혼합반 1반, 74명 규모	1	-	7 (1)	5	4	2 (1)	1	시간 제	축탁 간호사 영양사
소	R	만 1-3세 각 1반, 만 4, 5세 혼합반 1반, 47명 규모	1	-	4 (1)	3	2	1	1 (1)	시간 제	축탁 간호사 영양사
극소	S	0-만 2세 각 1반, 15명 규모	1	-	3	2	2	1	-	-	축탁 간호사 영양사

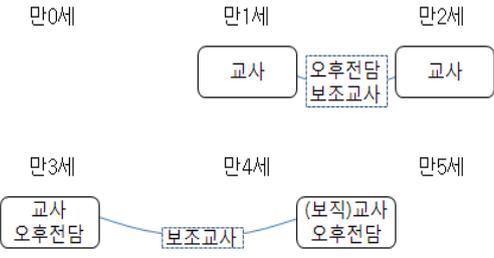
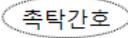
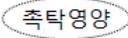
주: 0세 3명, 만 1세 5명, 만 2세 7명, 만 3세 15명, 만 4, 5세 20명 기준임. 여기서 1반의 기준은 학급 운영과는 상관없이 이상의 교사 대 영유아 비율에 근거한 것임.

원장, 원감	교사, 보조교사	지원 인력
<p>P어린이집 120명</p> <p>원장 원감</p>	<p>취사 취사</p> <p>위생 위생</p> <p>사무</p> <p>간호</p> <p>영양</p> <p>관리</p>	
원장 1, 원감 1	교사 11(보직교사 2), 오후전담교사 8, 보조교사 6	취사부 2, 위생원 2, 사무원 1, 간호사 1, 영양사 1, 관리원 1

[그림 VI-2-4] 대규모 어린이집 인력 배치 사례

원장, 원감	교사, 보조교사	지원 인력
<p>Q어린이집 74명</p> <p>원장</p>	<p>취사 취사</p> <p>위생</p> <p>사무</p> <p>축ackson</p> <p>축ackson영양</p>	
원장 1	교사 7(보직교사 1), 오후전담교사 5, 보조교사 4	취사부 2(시간제 1), 위생원 1, 사무원(시간제) 1, 축ackson간호사 1, 축ackson영양사 1

[그림 VI-2-5] 중규모 어린이집 인력 배치 사례

원장, 원감	교사, 보조교사	지원 인력
		<ul style="list-style-type: none">     
원장 1	교사 4(보직교사 1), 오후전담교사 3, 보조교사 2	취사부 1, 위생원(시간제) 1, 사무원(시간제) 1, 축такты호사 1, 축такты양사 1

[그림 VI-2-6] 소규모 어린이집 인력 배치 사례

3. 소요재정

가. 유치원

현재 유치원 인력 배치 관련 규정과 유치원 인력 운영 모형과의 차이점을 제시하면 <표 VI-3-1>과 같다. 교사 대 유아의 비율은 서울 기준 연령별로 5명 낮추었고, 원장과 원감의 경우 전공에 대한 규정과 겸직 금지 규정을 추가하였다. 교사의 경우는 보직교사를 기존의 규정보다 조금 더 배치하는 것으로 제시하였고, 종일제 교사, 간호사, 영양사는 배치 가능하다는 규정을 의무적으로 배치하는 것으로 제안하였다. 보조교사, 취사부, 행정원, 청소원, 관리원의 경우 기존 규정에는 없으나 인력 운영 모형에서는 규모나 학급 수에 따른 배치기준을 제시하였다.

〈표 VI-3-1〉 유치원 인력 운영 모형과 현재 인력 배치 규정과의 차이

구분	인력 배치 규정	인력 운영 모형	차이
교사 대 유아 비율	관할청이 정함 서울의 경우 만 5세 30:1, 만 4세 25:1, 만 3세 20:1	만 5세 1:25, 만 4세 1:20, 만 3세 1: 15	서울 기준 연령별로 5명 낮춤
원장	기관당 1인	규모에 상관없이 1인 겸직 금지	전공을 유아교육을 기본으로 하고, 전공이 아닌 경우 일정 연수를 이수하도록 함 배치는 별 차이 없으나 겸직 금지 규정 추가
원감	3학급부터 원감 배치	중규모 이상에 1인 겸직 금지	
교사	1학급당 1인 보직교사는 3-5학급에 1인, 6-11학급에 2인, 12학급 이상에 3인을 둘 수 있음. 11학급 이하의 유치원 중 연구학교에는 보직교사 1명 더 배치 가능	1학급당 1인, 보직교사는 극대규모의 경우 3인, 대규모 2인, 중규모 1인	보직교사는 9학급 이상에 3인으로 9-11학급의 경우 보직교사가 1인 늘어남
종일제 교사	종일제 운영 담당 교사 1인 이상 배치 가능	1학급당 1인	배치 가능한 규정을 배치하는 것으로 규정
보조교사	규정 없음	만 3세 학급당 1인, 만 4, 5세 2학급당 1인, 종일제 1학급당 시간제 1인	기준 제시
취사부	규정 없음	극대규모 3인, 중대규모 2인(중규모는 시간제 1인), 소규모 이하 1인	기준 제시
청소원	규정 없음	대규모 이상 2인, 중규모 이하 1인(소규모 이하는 시간제)	기준 제시
행정원	규정 없음	대규모 이상 1인, 중소규모는 시간제, 병설유치원은 겸임	기준 제시
간호사	필요한 경우 촉탁의사 배치 가능	대규모 이상 1인 중규모 이하 촉탁 간호사 활용	배치 가능한 규정을 대규모에 배치하는 것으로 규정
영양사	필요할 경우 영양사 배치 가능	대규모 이상 1인 중규모 이하 촉탁 간호사 활용	배치 가능한 규정을 대규모에 배치하는 것으로 규정
관리원	규정 없음	대규모 이상 1인 병설유치원은 겸임	기준 제시

이상의 인력 운영 모형과 현 규정의 차이를 근거로 유치원 인력 운영 모형에 근거하여 추가 소요 재정을 산출하면 <표 VI-3-2>와 같다. 모든 추가 인력을 대상으로 하기보다는 현장에서 가장 시급하게 요청하였던 종일제 교사 배치, 교육 지원 인력인 보조교사의 배치, 기타지원인력인 행정원의 배치를 중심으로 정부에서 지원 시 필요한 재정을 산출하였다.

<표 VI-3-2> 유치원 추가 인력 배치를 위한 필요 재정

단위: 백만원

인력	구분	소요재정	계
종일제 교사	국공립	85,560	263,544
	사립	177,984	
보조교사	기본과정	221,803	329,617
	종일제	107,814	
행정원	정규	15,830	77,944
	시간제	62,114	
계	-	-	671,105

1) 종일제 교사 배치를 위한 소요 재정

2010년 현재 전국 유치원의 98.1%가 종일반을 운영하고 있으며, 유치원에 다니는 유아의 52.6%가 종일반을 이용하고 있다. 전국 유치원에 종일반 교사를 배치하기 위해서는 전국 유치원 전체 학급수인 25,670개의 50%에 해당하는 12,835개 학급(국공립 3,565학급, 사립 9,270학급)에 종일제 전담교사를 배치하는 것으로 하여 소요 재정을 산출해 보고자 한다. 교사의 월 급여는 공립유치원과 사립유치원이 2배 정도 차이가 나며, 경력에 따라서도 차이가 많아 정확한 금액을 산출하기는 어렵다. 그러나 보육교사 2급까지 종일제 교사를 할 수 있으므로 2010년 교사의 평균 월 급여(국공립 3,348,236원, 사립 1,662,690원)보다 다소 낮은 수준으로 책정하되 국공립과 사립 간 격차를 최소화하는 방향으로 국공립 교사의 경우 200만원, 사립유치원 교사의 경우 160만원을 지급하는 것으로 하여 소요재정을 산출하면 다음과 같다.

- 국공립 종일제 교사 3,565명 × 200만원 × 12개월 = 85,560백만원
- 사립 종일제 교사 9,270명 × 160만원 × 12개월 = 177,984백만원

이상에 나타난 것처럼 인력 운영 모형 제안에 근거하여 전국 유치원의 종일제 학급에 종일제 교사를 1명씩 배치하고 10호봉 정도의 봉급을 1년 동안 지원하면 약 2,636억 원이 소요된다.

2) 보조교사 배치를 위한 소요 재정

본 연구의 유치원 인력 배치모형에서는 만 3세 학급에 보조교사 1인을 배치하고 만 4, 5세에는 2학급당 보조교사 1인을 배치하며, 종일제에는 1학급당 시간제 보조교사 1인을 배치하는 것으로 하였다. 2010년 기준 만 3세 학급은 5,104개이며, 만 4세 학급은 6,628개, 만 5세 학급은 8,666개, 혼합반은 5,303개이다. 혼합반은 낮은 연령 유아에 따라 보조교사를 배치해야 하나, 통계에서 그 상황을 파악하기가 어려우므로 본고에서는 만 4, 5세 혼합반으로 가정하여 산출하고자 한다. 따라서 기본과정 보조교사는 총 7,756명이 필요하다. 종일제를 위한 시간제 보조교사는 종일제 교사처럼 전국 학급의 50%에 해당하는 12,835학급에 1인이 필요하다. 본 연구의 설문조사에서 유치원 보조교사의 평균 월 급여는 875,000원으로 나타났으나, 본 연구의 유치원 인력 배치모형에서 보조교사는 최소 보육교사 3급 자격을 가진 자로 규정을 하고 있으므로 보조교사에게는 1인당 120만원을 지급하고, 시간제 보조교사는 70만원을 지급하는 것으로 하여 소요재정을 산출해 보고자 한다.

- 기본과정 보조교사 15,403명 × 120만원 × 12개월 = 221,803.2백만원
- 종일제 시간제 보조교사 12,835명 × 70만원 × 12개월 = 107,814백만원

이상에 나타난 것처럼 인력 운영 모형 제안에 근거하여 전국 유치원의 기본과정 학급에 보조교사를 모형에 따라 배치하면 1년에 약 3,296억 원이 소요된다.

3) 행정원 배치를 위한 소요 재정

본 연구의 유치원 인력 배치모형에서는 대규모 100인 이상에 1인의 행정원을 배치하고 중소규모에는 시간제 행정원을 두는 것으로 하였다. 2010년 기준 7학급 이상의 유치원은 776개원이며, 그 미만의 학급이 있는 유치원은 7,612개원이다. 따라서, 776개의 유치원에는 1인의 행정원을 배치하고, 7,612개원의 유치원

에는 시간제 행정원을 배치하는 것으로 하여 소요재정을 산출하고자 한다. 본 연구의 설문조사에서 행정원의 평균 급여는 1,685,000원으로 나타났는데, 이를 기준으로 1,700,000원을 지급하고, 시간제의 경우는 주당 이틀 정도 도움을 주는 것으로 하여 평균 급여의 40% 정도를 적용하여 680,000을 지급하는 것으로 소요재정을 산출해 보고자 한다.

- 행정원 776명 × 170만원 × 12개월 = 15,830.4백만원
- 시간제 행정원 7,612명 × 68만원 × 12개월 = 62,113.92백만원

이상에 나타난 것처럼 인력 운영 모형 제안에 근거하여 전국 유치원에 행정원을 모형에 따라 배치하면 약 780억 원이 소요된다.

나. 어린이집

현재 어린이집 인력 배치 관련 규정과 어린이집 인력 운영 모형과의 차이점을 제시하면 <표 VI-3-3>과 같다. 교사 대 영유아 비율은 기존과 동일하며, 원장의 경우 학사 이상의 규정을 제시하고, 영유아 20인 이하 어린이집에서 원장이 보육교사를 겸임할 수 있다는 규정을 삭제할 것을 제안하였다. 어린이집은 원감에 대한 규정은 없으나, 대규모 이상에 1인을 두는 것을 제시하였다. 어린이집은 주임교사(보직교사) 배치에 대한 규정은 없으나, 유치원과 유사하게 주임교사 배치 기준을 제시했으며, 오후 전담교사와 보조교사 또한 규정에 없는 기준을 제시하였다. 취사부는 기존 기준에 비해 다소 강화되었으며, 위생원, 사무원, 관리원은 시설의 규모와 특성에 따라 배치한다고 모호하게 되어 있는 부분을 기관 규모에 따른 기준을 제시하였다. 간호사와 영양사는 기존의 규정과 차이가 없다.

이상의 인력 운영 모형과 현 규정의 차이를 근거로 어린이집 인력 운영 모형에 근거하여 추가 소요 재정을 산출하면 <표 VI-3-4>와 같다. 모든 인력을 대상으로 하기보다는 현장에서 가장 시급하게 요청하였던 원감의 배치, 오후전담교사 배치, 보육지원 인력인 보조교사의 배치, 기타지원인력인 사무원과 위생원의 배치를 중심으로 정부에서 지원 시 필요한 재정을 산출하였다.

〈표 VI-3-3〉 어린이집 인력 운영 모형과 현재 인력 배치 규정과의 차이

구분	인력 배치 규정	인력 운영 모형	차이
교사 대 영유아 비율	0세 3명, 만 1세 5명, 만 2세 7명, 만 3세 15명, 만 4, 5세 20명 (도서 벽지 및 놓어촌 특례 인정)	0세 3명, 만 1세 5명, 만 2세 7명, 만 3세 15명, 만 4, 5세 20명	차이 없음
원장	기관당 1인	규모에 상관없이 1인	학사 이상 규정 제시 영유아 20명 이하 시설 원장이 보육교사 겸임 가능 규정 삭제
원감	규정 없음	대규모 이상에 1인	기준 제시 학사 이상 규정 제시
교사	교사 1인당 영유아 인원 제시	1반당 1인, 대규모 이상의 경우 영아와 유아 주임교사 배치, 중소규모의 경우 1인의 주임교사 배치	주임교사 배치 기준 제시
오후 전담 교사	규정 없음	영아는 2반당, 유아는 1반당 1인	기준 제시
보조교사	규정 없음	2반당 1인	기준 제시
취사부	영유아 40~80명 기관에 1인, 80명 초과시마다 1인 증원	극대규모 3인, 중대규모 2인(중규모의 경우 시간제 1인), 소규모 이하 1인	150명 이상에 3인, 50명-150명 미만에 2인, 50명 미만에 1인으로 다소 증가
위생원 (청소원)	시설의 규모와 특성에 따라 배치	대규모 이상 2인, 중소규모 1인(소규모는 시간제)	기준 제시
사무원 (행정원)	시설의 규모와 특성에 따라 배치	대규모 이상에 1인, 중소규모에 시간제	기준 제시
간호사	영유아 100명 이상 기관에 1인	대규모 이상 1인	차이 없음
영양사	영유아 100명 이상 기관에 1인	대규모 이상 1인	차이 없음
관리원	시설의 규모와 특성에 따라 배치	대규모 이상 1인	기준 제시

〈표 VI-3-4〉 어린이집 추가 인력 배치를 위한 필요 재정

단위: 백만원

인력	구분	소요재정	계
원감	-	36,698	36,698
오후전담교사		16,834	16,834
보조교사		12,074	12,074
사무원	정규	26,504	55,275
	시간제	2,267	
위생원	대규모	40,776	177,518
	중규모 정규	68,580	
	중규모 시간제	68,162	
계	-	-	298,399

가) 원감 배치를 위한 소요 재정

본 연구의 어린이집 인력 배치모형에서는 대규모 100인 이상에 1인의 원감을 배치하는 것으로 제안하였다. 2010년 현원을 기준으로 할 때 100인 이상의 어린이집은 1,699개소이다. 본 연구의 설문조사 결과 어린이집 원장의 평균 월 급여는 1,826,000원으로 이러한 기준에 준하여 180만원을 지급하는 것으로 하여 소요재정을 산출해 보고자 한다.

- 원감 1,699명 × 180만원 × 12개월 = 36,698.4백만원

이상에 나타난 것처럼 인력 운영 모형 제안에 근거하여 100명 이상의 어린이집에 원감을 배치할 경우 약 367억 원이 소요된다.

나) 오후전담교사 배치를 위한 소요 재정

본 연구의 어린이집 인력 배치모형에서는 영아는 2반당, 유아는 1반당 오후전담교사 1인 배치하는 것으로 제안하였다. 2010년 현원을 기준으로 할 때 0세는 125,133명, 만 2세는 229,486명, 만 2세는 331, 637명, 만 3세는 243,264명, 만 4세는 180,542명, 만 5세는 149,278명이다. 교사 대 영유아 비율에 근거하여 필요한 오후전담교사수를 산출하면 0세는 20,856명, 만 1세는 22,949명, 만 2세는 23,689명, 만 3세는 16,218명, 만 4세는 9,027명, 만 5세는 7,464명으로 총 100,203명의 오후전담 교사가 필요하다. 본 연구의 설문조사 결과 보육교사의 평균 월

급여는 1,436,000원으로 이러한 기준에 준하여 140만원을 지급하는 것으로 하여 소요재정을 산출해 보고자 한다.

- 오후전담교사 100,203명 × 140만원 × 12개월 = 16,834.1백만원

이상에 나타난 것처럼 인력 운영 모형 제안에 근거하여 어린이집에 오후전담 교사를 배치할 경우 약 1조 6,834억 원의 재정이 소요된다.

다) 보조교사 배치를 위한 소요 재정

본 연구의 어린이집 인력 배치모형에서는 영유아 상관없이 2반당 1인을 배치하는 것으로 하였다. 2010년 연령별 현원을 기준으로 교사 대 영유아 비율에 근거하여 필요한 보조교사수를 산출하면 0세는 20,856명, 만 1세는 22,949명, 만 2세는 23,689명, 만 3세는 8,109명, 만 4세는 4,514명, 만 5세는 3,732명으로 총 83,849명의 보조교사가 필요하다. 본 연구의 설문조사 결과 어린이집 보조교사의 평균 월 급여는 686,000원으로 나타났으나 이는 시간제를 포함한 월평균 급여이고, 본 연구의 인력 배치모형에서 보조교사의 자격을 보육교사 3급 이상으로 규정하고 있으므로 유치원의 보조교사와 같이 120만원을 지급하는 것으로 하여 소요재정을 산출해 보고자 한다.

- 보조교사 83,849명 × 120만원 × 12개월 = 12,074.3백만원

이상에 나타난 것처럼 인력 운영 모형 제안에 근거하여 어린이집에 보조교사를 배치할 경우 약 1조 2,075억 원의 재정이 소요된다.

라) 사무원 배치를 위한 소요 재정

본 연구의 어린이집 인력 배치모형에서는 대규모 100인 이상에 1인의 사무원을 배치하고 중소규모에는 시간제 사무원을 두는 것으로 하였다. 2010년 기준 100인 이상의 어린이집은 1,699개소이며, 그 미만의 어린이집은 36,322개소이다. 따라서, 1,699개의 어린이집에는 1인의 사무원을 배치하고, 36,322개소의 어린이집에는 시간제 사무원을 배치하는 것으로 하여 소요재정을 산출하고자 한다. 본 연구의 설문조사에서 어린이집 사무원의 평균 급여는 1,282,000원으로 나타났

데, 이를 기준으로 1,300,000원을 지급하고, 시간제의 경우는 주당 이틀 정도 도움을 주는 것으로 하여 평균 급여의 40% 정도를 적용하여 520,000을 지급하는 것으로 소요재정을 산출해 보고자 한다.

- 사무원 1,699명 × 130만원 × 12개월 = 26,504.4백만원
- 시간제 사무원 36,322명 × 52만원 × 12개월 = 2,266.5백만원

이상에 나타난 것처럼 인력 운영 모형 제안에 근거하여 전국 어린이집에 사무원을 모형에 따라 배치하면 약 2,532억 원이 소요된다.

마) 위생원 배치를 위한 소요 재정

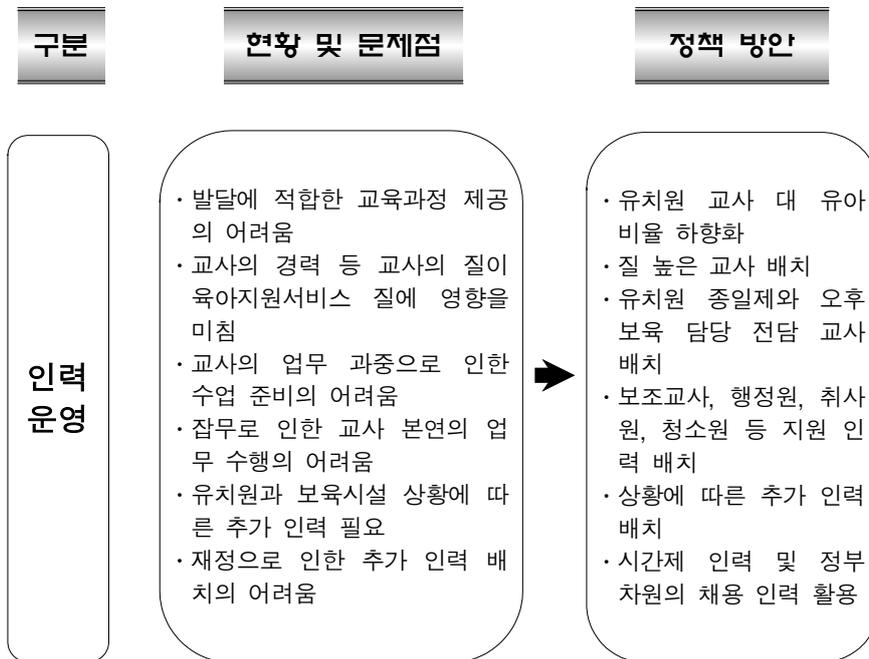
본 연구의 어린이집 인력 배치모형에서는 대규모 100명 이상 어린이집에 2인, 중소규모에는 1인을 배치하되, 소규모는 시간제로 배치하는 것으로 하였다. 2010년 기준 대규모 100인 이상의 어린이집은 1,699개소이며, 중규모 50인-100인 미만은 5,715개소, 소규모 20인-50인 미만은 9,467개소이다. 본 연구의 설문조사에서 위생원의 평균 월 급여는 566,000원이나, 이는 시간제가 60%인 상황에서의 월 급여로 100만원을 지급하는 것으로 하고, 시간제의 경우 60%를 적용하여 60만원을 지급하는 것으로 하여 소요재정을 산출해 보고자 한다.

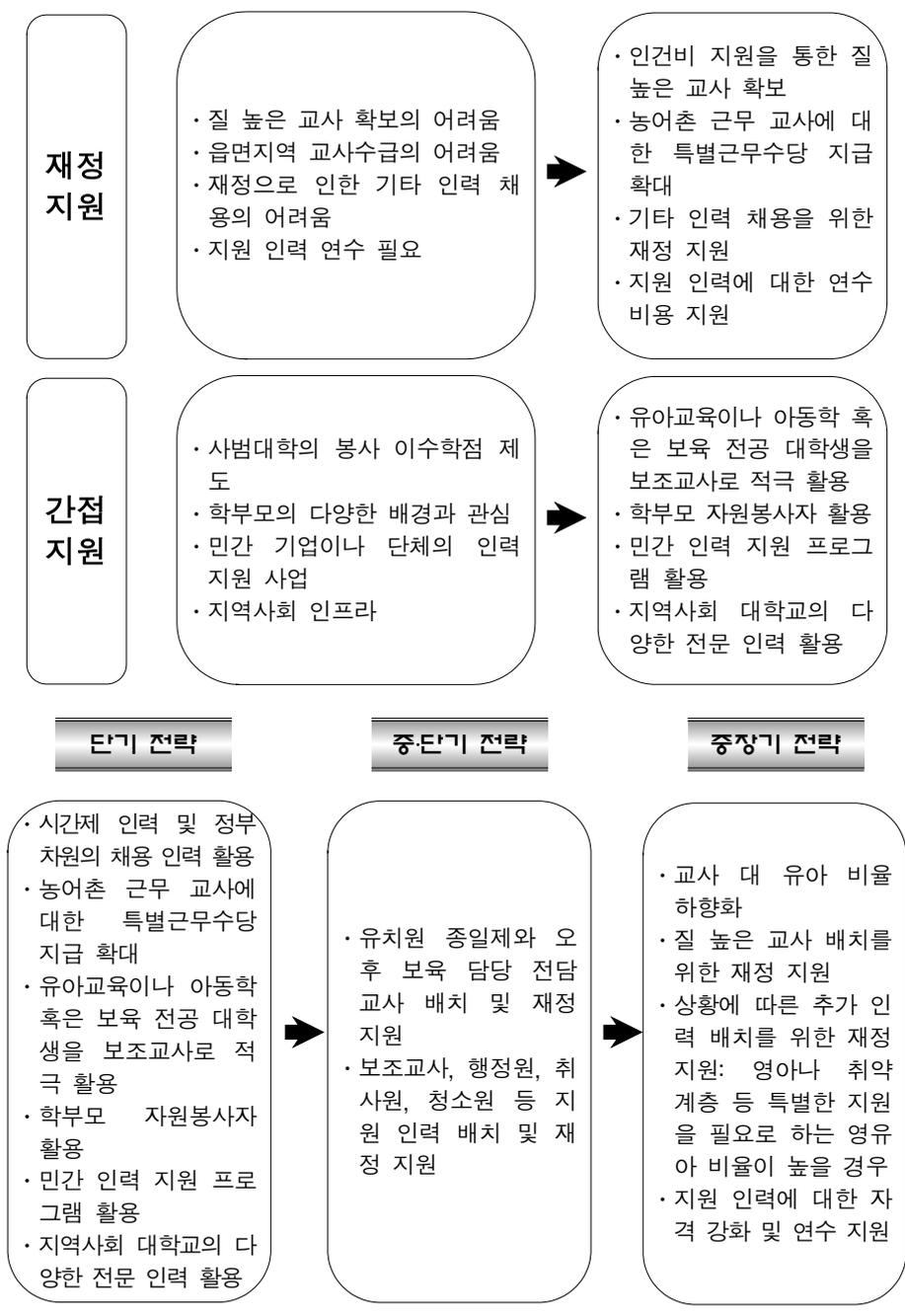
- 대규모 위생원 1,699명 × 2인 × 100만원 × 12개월 = 40,776백만원
- 중규모 위생원 5,715명 × 100만원 × 12개월 = 68,580백만원
- 중규모 위생원 9,467명 × 60만원 × 12개월 = 68,162.4백만원

이상에 나타난 것처럼 인력 운영 모형 제안에 근거하여 어린이집에 위생원을 배치할 경우 약 1,775억 원의 재정이 소요된다.

VII. 정책 제언

6장에서 제안한 육아지원서비스의 질 제고를 위한 인력 운영 모형을 토대로 인력 운영, 재정 지원, 간접 지원으로 나누어 몇 가지 정책 제언을 하면 [그림 VII-1]과 같다. 그림에 나타난 것처럼 인력 운영, 재정 지원, 간접 지원에 대해 현황과 문제점을 제시하고 정책방안을 제시하였으며, 이러한 정책방안을 현재의 상황 및 실현가능성을 고려하여 단기 전략, 중·단기 전략, 중장기 전략으로 나누었다. 현재 상황에서 지원 비용 없이 혹은 최소의 비용으로 실행할 수 있는 방안은 단기 전략으로, 시급하지만 일정 부분의 재정 지원이 필요한 경우는 중·단기 전략으로, 아주 시급하지는 않지만 꼭 필요하며 일정 부분 재정 지원이 필요한 방안은 중장기 전략으로 제시하였다. 이어서 각 방안에 대한 세부내용을 기술하였다.





[그림 VII-1] 육아지원기관 인력 운영 개선을 위한 전략 로드맵

1. 인력 운영에 대한 제언

6장의 인력 운영 모형에서도 제시하고 있듯이 육아지원서비스의 질 제고를 위해서는 인력 운영에 있어 다음의 사항을 반드시 고려해야 한다.

가. 교사 대 유아 비율 하향화

유치원의 경우 교사 대 유아 비율을 낮출 필요가 있다. 현재 유치원의 교사 대 유아 비율은 시도에 따라 다르게 규정하고 있으며, 연령별로 그 비율이 다르다. 중요한 것은 외국의 사례에 비해서 뿐만 아니라, 어린이집의 동일 연령과 비교해서도 교사 대 유아 비율이 높다는 사실이다. 교육의 질적 제고를 위해서는 교사들이 영유아들과의 질 높은 상호작용을 원활히 할 수 있도록 교사 대 유아의 비율이 적정 수준으로 감소되어야 한다. 학급당 정원의 수가 많고, 성인 대 아동의 비율이 높을 경우, 교사가 발달에 적합한 교육과정을 적절히 제공하는 데에 어려움이 따르게 된다. 이에 대한 인식을 바탕으로 미국과 스웨덴과 프랑스에서는 학급당 정원수를 낮추고 성인 대 아동의 비율을 낮추기 위하여 해당 규정을 강화하고 재정 지원을 하였다. 따라서 유치원 교사 대 유아 비율을 질 높은 상호작용이 이루어질 수 있는 수준으로 낮추어야 하며, 이를 위해 교사를 추가로 배치해야 한다.

나. 질 높은 교사의 배치

육아지원서비스의 질을 높이기 위해서는 무엇보다도 질 높은 교사의 배치가 필수적이다. 질 높은 교사에 대한 정의는 다양하겠으나, 본 연구의 설문분석 결과에서도 나타났듯이 육아지원서비스의 질에 교사의 경력이 주요한 변인 중 하나였다. 또한 본 연구의 사례조사에서도 한 반에 전문성 있는 교사 2명이 함께 일할 경우나 경력 많은 교사가 다수 배치되어 있을 경우 업무의 효율성이나 교육의 질에 있어서 만족도가 높은 것으로 나타났다. 따라서 기관의 상황에 따라 다를 수 있겠지만 최대한 질 높은 교사를 확보하되, 초임교사를 채용할 경우 이들을 이끌어 줄 수 있는 경력 많고 전문성 있는 교사를 함께 배치하여 멘토의 역할을 할 수 있도록 해야 한다.

다. 종일제 및 오후 보육 전담 교사 배치

유치원 종일제와 어린이집의 오후 보육을 담당하는 교사 배치가 필요하다. 본 연구의 조사 결과, 유치원과 보육교사 모두 업무시간이 매우 길고 업무가 과중함을 호소하고 있다. 유치원은 종일제 담당 교사가 없는 경우 기본과정 담당 교사들이 돌아가면서 종일제 유아들을 담당하는 경우가 많아 수업준비에 어려움이 있고, 어린이집의 경우는 보육교사가 하루 종일 영유아를 보육하면서 교육을 위한 준비를 할 시간이 없다. 교육과 보육의 질을 고려한다면 교사가 유아를 교육하고 보육하는 시간을 5시간 이내로 하고, 나머지 시간은 교육과 보육을 위한 준비를 하는 것이 마땅하다. 오전 담당 교사는 8시에 출근하여 오후 5시경 퇴근하고, 오후 담당 교사는 12시경 출근하여 오후 8시경에 퇴근하는 2교대 근무를 할 수 있도록 하여 수업시간과 전체 업무시간을 적정하게 조정할 수 있도록 할 필요가 있다.

라. 지원 인력 배치

교사가 기타 업무를 줄이고 교육과 보육이라는 본연의 업무에 충실할 수 있도록 교육과 보육 보조인력인 보조교사와 기타지원인력인 행정원, 취사부, 청소원 등 지원 인력의 추가 배치가 필수적이다. 지원 인력의 배치는 교사의 잠무시간을 줄임으로써 교사가 영유아와 양질의 상호작용을 하고 개별화된 서비스를 제공하며 최적의 교육환경을 구성하고 또 각 아동의 가정과 협력관계를 구축하는데 상당한 도움이 된다. 선행연구에서도 보조교사의 교육과 보육에 대한 기여도와 만족도가 높게 나타났고, 유아교육기관에서 인력의 부족을 가장 크게 느끼는 분야가 청소와 요리라고 보고하고 있다. 본 연구의 사례조사에서는 유치원의 3세대 하모니나 어린이집의 보육도우미 지원에 대한 만족도가 높게 나타났으며, 설문조사에서는 인력 부족으로 어려움을 겪고 있고, 종일제나 오후 담당 교사 다음으로 보조교사, 행정원, 취사원, 행정원에 대한 요구가 높았다. 더구나 회귀분석 결과 유치원에서는 보조교사 배치 여부가, 보육시설에서는 청소원의 배치 여부가 육아지원서비스 질에 영향을 미치는 요인으로 나타났다. 따라서 육아지원서비스의 질 제고를 위해서는 보조교사, 행정원, 취사부, 청소원 등의 지원 인력을 반드시 배치해야 한다.

마. 상황에 따른 추가 인력 배치

유치원과 어린이집의 상황에 따라 추가로 인력을 배치할 필요가 있다. 미국과 일본의 경우, 학급당 아동 수가 높은 경우나 보다 나이 어린 아동이 있는 경우에는 추가로 보조인력을 배치하는 것을 볼 수 있다. 따라서 영아가 많이 있는 경우에는 보조교사나 간호사의 추가배치를, 다문화 배경의 영유아가 많은 경우에는 다문화 관련 교육을 받은 교사의 추가배치를, 특별한 요구를 가진 영유아가 많은 경우에는 이에 대한 전문성을 가진 교사의 추가배치가 필요하다. 또한 운영 시간에 따른 교사의 추가배치도 필요한데, 교육과 보육의 시간이 길어질수록 육아지원서비스의 질은 낮아질 가능성이 많은 만큼 인력의 배치와 함께 프로그램 지원도 고려해야 할 것이다.

바. 융통성 있는 인력 활용

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

2. 재정 지원에 대한 제언

육아지원기관 인력 운영 모형에서 소요재정을 제시하였으나, 이러한 소요재정은 다양한 형태로 조달이 가능하다. 정부나 지방자치단체에서 직접 지원을 할 수도 있고, 교육비나 보육료의 상향 조정을 통해서도 일부 조달이 가능할 것이다. 그러나 우선적으로 정부의 지원이 이루어질 때 보다 신속하게 현장의 어려움이 해결될 수 있을 것이다. 이러한 면에서 몇 가지 제언을 하면 다음과 같다.

가. 교사 인건비 지원

질 높은 교사를 배치하기 위한 정부의 인건비 지원이 필수적이다. 인건비 지원을 전혀 받지 못하거나 일부만 지원받는 사립유치원이나 민간어린이집이 질

높은 교사를 확보하기는 쉽지 않다. 질 높고 경력 많은 교사는 곧 높은 인건비를 의미하기 때문이다. 실제로 본 연구의 설문조사 결과에서 인건비 지원이 가장 필요한 것으로 분석되었다. 더불어 차츰 교사의 월급과 복지에 대한 수준을 높여 질 높은 교사가 들어올 수 있도록 유인가를 제공해야 할 것이다. 현재 정부에서는 국공립유치원과 국공립, 법인, 직장 어린이집 교사에 대한 인건비를 지원하고 있으며, 최근 사립유치원이나 민간어린이집 교사에 대한 지원이 차츰 늘어나고 있는 추세인데, 이를 보다 확대할 필요가 있다. 사립유치원이나 민간어린이집의 모든 인력에 대한 지원은 어렵다고 하더라도 특정한 인력의 인건비나 모든 인력에 대한 인건비를 일정한 비율로 지원하는 방안을 강구할 수 있다. 급료와 시간 외 수당, 근무시간과 휴식시간에 대한 배려가 제공되어야 할 것이다.

나. 농어촌 교사에 대한 특별근무수당 확대

현재 지원하고 있는 농어촌 근무 교사에 대한 특별근무수당의 금액을 높이고 대상자를 더 늘려 인력확보를 지원해 주어야 한다. 도시지역은 인력을 구하기가 비교적 수월하지만, 읍면지역은 질 높은 인력확보에 상당한 어려움을 겪고 있다. 질 높은 교사가 아니더라도 일정한 자격이 있는 교사조차도 구하기가 어려워 점차 그 기준을 낮추고 있는 실정이다. 따라서 읍면지역에도 자격을 갖춘 교사가 교육과 보육을 담당할 수 있도록 하는 유인가 제공이 필요하다.

다. 지원 인력 배치를 위한 재정 지원

보조교사, 행정원, 취사부, 청소원 등 지원 인력 배치를 위한 재정 지원이 필요하다. 필요한 모든 인력을 기관의 운영비로 채용하기에는 한계가 있으므로 정부의 재정 지원이 필요한데, 현장에서 가장 필요로 하는 인력부터 단계적으로 지원하되 본 장의 1절에서 제시한 소요재정을 참고하여 현실 가능한 범위 안에서 지원을 하도록 한다. 또 다른 방안으로는 이러한 인력 배치를 전제로 유치원 교육비를 새로 산정하여 적용하는 방법을 고려할 수 있다.

라. 지원 인력 자격 기준 강화 및 연수 지원

유치원과 어린이집의 교육과 보육 지원 인력에 대한 자격 기준 강화와 연수가 필요하다. 선행연구에서도 보조교사에 대한 자격기준이 필요하다고 언급하고

있으며, 미국과 프랑스의 경우에도 보조교사에 대한 일정 자격과 훈련 기준이 있고, 본 연구의 사례연구에서도 보조원이라도 일정 교육을 받은 보조원을 원한다는 결과가 나왔다. 그러나 설문조사에서 유치원과 어린이집 모두 보조교사의 자격이 없는 경우가 60% 이상으로 나타났다. 그러나 교육과 보육을 지원하는 인력은 최소한의 자격을 가지고 일정한 교육을 받은 자이어야 하며, 지원 인력의 자격 강화를 위한 재정 지원이 필요하다. 기타 인력 또한 직접 교육과 보육에 참여하지는 않지만 어린 영유아를 대하는 직업이므로 최소한 영유아에 대한 이해를 주제로 연수를 받는 것을 의무로 규정함과 동시에 이러한 연수에 대한 재정 지원을 할 필요가 있다.

3. 간접 지원에 대한 제언

인력 배치를 위해 직접 재정을 지원하지는 않더라도 특히 규모가 작은 기관의 경우에는 정규 인력 배치 이외에 다양한 인력 충원 방법을 고려할 필요가 있다. 육아지원기관의 규모가 커질수록 다양한 인력을 배치할 수 있어 유리한 반면, 규모가 작은 경우에는 적은 인력을 가지고 다양한 업무를 수행해야 하기 때문에 더욱 어려움이 따른다. 본 연구의 사례조사와 설문조사 결과에서도 규모가 클수록 지원 인력의 수가 많이 배치되었으며, 정부의 인력 지원도 규모가 클수록 유리한 경우가 많다. 따라서 소규모의 경우 운영상 다양한 정규인력을 배치하지는 못하더라도 시간제 인력을 활용하거나 별도의 혹은 많은 비용이 들지 않는 자원봉사 인력을 최대한 활용하는 방법을 찾을 필요가 있는데, 직접 비용이 들지 않는 몇 가지 방법을 제시하면 다음과 같다.

가. 유아교육 관련 전공 대학생 활용

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

나. 학부모 자원봉사자 활용

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

다. 민간 지원 프로그램 활용

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

라. 지역사회 인프라 활용

지역사회의 대학교를 활용하여 대학교 내에 있는 다양한 인력을 활용할 수 있다. 본 연구의 미국 사례에서는 지역사회의 전문자원을 이용함으로써 고정직을 고용하는 비용을 줄이면서도 인력활용도를 높였으며, 일본 사례에서도 한 명의 촉탁직원을 여러 센터가 함께 이용함으로써 인력활용도를 높이는 효과가 있었다. 이와 유사하게 지역사회 대학과의 협력관계 구축을 통해 대학 내의 다양한 전문인력을 활용하여 유치원과 보육시설에 필요한 인력을 보장하는 방안을 고려할 수 있다.

참고문헌

- 서의석(2006). 보육교사 근무현황 및 실태조사. 중앙대학교 사회개발대학원 석사학위논문.
- 강대옥·박재국·서민채(2009). 유치원 특수교육보조원 활용 실태 및 교사의 인식. *교사교육연구*, 48(1), 73-89.
- 고영미·이상희(2009). 우리나라 유치원교사와 보육교사수급정책의 장, 단기 발전 방안. *순천향 인문과학논총*, 24, 175-195.
- 교육과학기술부(2010). 2010년 유치원 현황(2010년 4월 기준).
- 교육과학기술부(2011). 2010년도 유아교육 예산 집행 현황 및 2011년도 유아교육 예산 편성현황. 유아교육과 내부자료.
- 교육과학기술부(2011). 유치원 설립, 지역, 직위별 급여 현황(2010년 12월 기준). 유아교육과 내부자료.
- 교육과학기술부(2008). 유치원평가 제1기(2008~2010) 평가 영역.
- 권해주(2008). 보육시설 종사자의 노인 보육교사 활용 의도에 관한 연구: 1.3세대 교육공동체 프로그램을 중심으로. 성결대학교 대학원 석사학위논문.
- 김양희(1995). 보육시설 종사자 조직체계 및 배치기준 합리화 방안 : 영양사, 간호사, 취사부를 중심으로. *한국영유아보육학*, 2, 59-79.
- 김영명·이주현(2005). 보육시설 급간식의 인력 및 비용 현황과 질 개선에 대한 요구 조사. *한국영유아보육학* 41, 87-110.
- 김영옥·윤경선·문원자(2009). 유치원 3세대 하모니 교육정책에 대한 학습교사의 인식 탐구. *미래유아교육학회지*, 16(4), 421-446.
- 김은영(2006). 유치원 교사의 직무분석. 이화여자대학교 박사학위논문.
- 김태정(2010). 「유치원 3세대 하모니 교육정책사업」에 대한 교사와 학부모의 인식 및 요구 조사. *영남대학교 교육대학원 석사학위논문*.
- 남미라(2009). 유치원 학급보조 자원봉사자 활동의 실태와 개선 방안. *금오공과대학교 교육대학원 석사학위논문*.

- 문무경(2006). 스웨덴의 육아정책: 유아교육과 보육, 학교교육의 통합을 중심으로. 육아정책개발센터.
- 박양현(2007). 유아 통합학급에서의 특수교육 보조원 실태 및 유아특수교사와 통합담당교사의 인식. 단국대학교 대학원 석사학위논문.
- 박혜정·강혜원·장명림(1986). 유아교육기관 평가준거 개발 연구(연구보고 PR 86-48). 한국교육개발원.
- 박화윤·최재숙(2001). 유치원에서의 어머니 자원봉사활동에 관한 연구. 유아교육연구, 21(4), 391-409.
- 보건복지가족부·한국여성정책연구원(2009). 2009년 보육실태조사: 보육시설조사 보고서.
- 보건복지부(2011). 2010년 보육통계(2010년 12월 기준).
- 서문희·최윤경·김문정(2011). 보육정책의 성과와 과제 중간보고서. 육아정책연구소.
- 서의석(2006). 보육교사 근무현황 및 실태조사. 중앙대학교 사회개발대학원 석사학위논문.
- 양순봉(1999). 보육시설에서 대학생의 자원봉사 활성화 방안 연구 : 전라남도 나주시 어린이집을 중심으로. 광주대학교 경상대학원 석사학위논문.
- 영유아보육법 [(타)일부개정 2011.8.4 법률 제10854호]
- 영유아보육법 시행규칙 [(타)타법개정 2011.4.7 보건복지부령 제50호]
- 영유아보육법 시행령 [(타)타법개정 2011.4.22 대통령령 제22906호]
- 유아교육법 [(타)일부개정 2011.7.25 법률 제10913호]
- 유아교육법 시행령 [일부개정 2010.5.31 대통령령 제221774호]
- 유현숙·박영숙·김규태(1997). 사립유치원 기관평가 준거개발 연구(연구보고 PR 97-11). 한국교육개발원.
- 이대균·최서영(2008). 사립유치원 원장의 고충과 보람, 그리고 희망. 열린유아교육연구, 13(1), 177-203.
- 이미정(2004). 보육교사 대체인력 활용현황 및 문제점. 한국보육학회지, 4(2), 63-77.
- 이병진(1999). 현장 유아교육의 질 개선 방안. 미래유아교육학회지, 6(1), 29-61.

- 이소정(2008). 유치원에서의 부모 자원봉사 현황 및 교사의 인식. 성신여자대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 이연승·최진령(2010). 보육시설장과 유치원장의 자격제도에 대한 유아교사의 인식. *어린이미디어연구*, 9(3), 71-90.
- 이영석(1990). 한국 유아교육시설기관의 표준평가척도 개발에 관한 예비연구. *사회과학*, 29(2), p 169-221.
- 이원표(2005). 노인 인력의 유아교육기관 활용에 대한 기관장의 인식 조사 연구 : 유치원과 어린이집을 중심으로. 연세대학교 행정대학원 석사학위논문.
- 이은해·이기숙(1996). 유아교육 프로그램 평가 척도 개발. 청삼연구소.
- 정미라·조희연·안재진(2009). 프랑스의 육아정책. 육아정책개발센터.
- 정지은(2010). 보육교사 직무 실태에 대한 연구. 인제대학교 대학원 석사학위논문.
- 조은경·김은영 (2008). 미국의 육아정책. 육아정책개발센터.
- 중앙보육정보센터(2011). 시도별 어린이집 대체교사 채용현황 내부자료.
- 차선미·이미화(2008). 직무 수행과 직무 스트레스에 대한 유치원장과 보육시설장의 인식. *미래유아교육학회지*, 15(2), 289-319.
- 최혜윤·나정(2009). 유치원 현장에서 보조교사가 하는 일의 의미 찾기. *유아교육학론집*, 13(6), 205-234.
- 한국교육개발원(각 연도). 교육통계DB.
- 한국보육진흥원 보육시설 평가인증국(2010). 제2차 보육시설 평가인증 지표.
- 허형·이영석·김경성(1994). 유치원 질적 수준 평가. 한국교육개발원.
- Barnett, W. S., Epstein, D. J., Carolan, M. E., Fitzgerald, J., Ackerman, D. J., & Friedman, A. H. (2010). *The state of preschool 2010: State preschool yearbook*. New Brunswick, NJ: National Institute For Early Education Research.
- Carlson, E., Brauen, M., Klein, S., Schroll, K., Willig, S. (2001). *The role of paraprofessionals in special education*. Rockville, MD: Westat Research Corporation.

- Carlson, E., Brauen, M., Klein, S., Schroll, K., Willig, S. (2002a). *Preschool special education teachers*. Rockville, MD: Westat Research Corporation.
- Carlson, E., Brauen, M., Klein, S., Schroll, K., Willig, S. (2002b). *Study of personnel needs in special education: Key findings*. Rockville, MD: Westat Research Corporation.
- Dunn, L. (1993). Proximal and distal features of day care quality and children's development. *Early Childhood Research Quarterly*, 8, 167-192.
- Education Commission of the States (2008). *State kindergarten statues: State comparisons*. Washington, DC: Author.
- Frede, E., & Barnett, W. S. (2011). *New Jersey's Abbot Prekindergarten Program: A model for the nation*. In E. Zigler, W. S. Gilliam, & W. S. Barnett (Eds.), *The pre-k debates: Current controversies and issues* (pp. 191-196). Baltimore, MD: Brookes Publishing.
- Hurless, B. R. (2004). *Early childhood education in France. Beyond the Journal: Young Children on the Web*. Washington, DC: NAEYC.
- Letablier, M. (2005). *Restructuring childcare policy in France*. Paper presented at the Wellchi Network Conference, Oxford, UK.
- National Association for Regulatory Administration and National Child Care Information Center(2006). *The 2005 child care licensing study: Executive summary*.
- National Child Care Information and Technical Assistance Center and National Association for Regulatory Administration(2010). *The 2008 Child Care Licensing Study*.
- National Child Care Information and Technical Assistance Center and National Association for Regulatory Administration)(2010). *The 2008 Child Care Licensing Study* Washington, DC: http://www.naralicensing.org/Licensing_Study
- National Resource Center for Health and Safety in Child Care and Early Education (2011). *New York Regulations*. Available from: <http://nrckids.org/STATES/NY/newyork.htm>

- New York City, Department of Education. (2011). Certification: Teaching assistant (paraprofessional) certification. NY: Author. Available from: <http://schools.nyc.gov/Offices/DHR/TeacherPrincipalSchoolProfessionals/Certification/Teaching+Assistant+Paraprofessional+Certification.htm>
- New York State Education Department. (2005). New York: The state of learning. Albany, NY.
- New York State Education Department. (2010). Subpart 151-1 - Universal Prekindergarten. Albany, NY.
- OECD (2004). OECD country note: Early childhood education and care policy in France (pp. 9-10).
- OECD (2006) Starting strong II. Paris: OECD.
- Part 1306. Head Start staffing requirements and program options.
- Pestoff, V., & Strandbrink, P. (2004). Small children in a big system. A case study of childcare in Stockholm and Ostersund: Swedish case study for the 5th framework research EU-project TSFEPS. EMES-European Research Network. Available from
- Phillips, D., & Howes, C. (1987). Indicator of Child Care: Review of Research. Quality in Child Care: What does research tell us? Washington, D. C., N. W.: NAEYC.
- Rayna, S. (2010). Research and ECEC for children under three in France: A brief review. *International Journal of Early Childhood*, 42, 117-130.
- Swedish Ministry of Education and Science. (2000). Early childhood education and care policy in Sweden. Paper presented at the international OECD conference, Lifelong Learning as an Affordable Investment, Ottawa, Canada.

부 록

부록 1. 사례조사 질문지

부록 2. 원장용 설문지

부록 3. 교사용 설문지

부록 4. 설문조사 주관식 응답 분석

부록 5. 상관분석표

부록 6. 유치원과 어린이집 인력 현황 비교표

〈부록 1〉 사례조사 질문지

유치원 인력현황 사례조사

1. 일반 사항

유치원 현황	유치원명				원장명				
	설립유형	<input type="checkbox"/> 공립(단설) <input type="checkbox"/> 공립(병설) <input type="checkbox"/> 사립(법인) <input type="checkbox"/> 사립(사인)			유치원 평가점수				
	주소				전화번호				
원아 현황	학급 수	일반	종일반	특수 학급	연령별	만3세	만4세	만5세	계
					학급 수				
					원아 수				
운영 현황	기본과정	시 분 ~ 시 분 ()명							
	종일제	시 분 ~ 시 분 ()명							
종일반 운영 형태	<input type="checkbox"/> 오전에는 각 반 수업 후, 오후에 종일반으로 구성(오후재편성) <input type="checkbox"/> 오전부터 별도 종일반으로 구성(독립편성) <input type="checkbox"/> 종일반 없음								
교직원 현황	원장	원감	교사	강사	기타	계			
	명	명	명	명	명	명			
인력 관련 정부나 단체에 서 받는 지원 현황	재정 지원				인력 지원				

2. 교직원 배정

	직위	직책	학력 ①고졸 ②전문대졸 ③대졸 ④석사 ⑤박사	소지자격	경력 (년)	주업무	기타업무	1일당 업무시간 (시간)	고용형태 ①정규직 ②계약직 ③시간제 ④자원봉사 ⑤기타()	월 급여 (만원)	지원		
											여부	지원처	금액 (만원)
예시	교사	주임	4	유치원 1급 정교사	10년	만5세 담임	행사 총괄	10시간	1	250만원	○	정부	35만원
1													
2													
3													
4													
5													
6													
7													
8													

* 칸이 부족하면 칸을 더 늘려서 써 주십시오.

어린이집 인력현황 사례조사

1. 일반사항

어린이집 현황	시설명				원장명							
	설립 유형	___국공립 ___법인 ___직장 ___민간 ___가정			어린이집 평가인증 점수							
	주소				전화번호							
원아 현황	학급 수	일반	야간	통합 학급	연령별	0 세	만 1 세	만 2 세	만 3 세	만 4 세	만 5 세	계
					원아 수							
					학급 수							
운영 현황	일반	시 분 ~ 시 분 ()명										
	야간	시 분 ~ 시 분 ()명										
운영 형태	* 특이사항 기록(영유아가 대체로 몇 시에 귀가하며, 몇 시 정도에 각 반 영유아들이 한 반에 모여 보육을 받는지, 야간보육의 특이사항은 없는지 등)											
종사자 현황	원장	교사	통합교사	취사부	기타	계						
	명	명	명	명	명	명						
인력 관련 정부나 단체에서 받는 지원 현황	재정 지원				인력 지원							

2. 종사자 배경

	직위	직책	학력 ①고졸 ②전문대졸 ③대졸 ④석사 ⑤박사	소지자격	경력 (년)	주업무	기타업무	1일당 업무시간 (시간)	고용형태 ①정규직 ②계약직 ③시간제 ④차원봉사 ⑤기타()	월 급여 (만원)	지원		
											여부	지원처	금액 (만원)
예시	교사	주임	2	보육교사 1급	10년	만5세 담임	행사 총괄	10시간	1	180만원	○	정부	11만원
1													
2													
3													
4													
5													
6													
7													
8													
9													

* 원내의 모든 인력을 표시하여 주십시오. 칸이 부족하면 칸을 더 늘려서 써 주십시오.

〈부록 2〉 원장용 설문지

〈유치원장용〉

육아지원기관 질 제고를 위한 인력 운영 실태 조사

일련번호			

안녕하십니까?

육아정책연구소에서는 국무총리실 산하 국책연구기관입니다.

저희 연구소에는 올해 육아지원기관의 서비스 질 제고를 위한 인력 운영 실태와 요구를 파악하고자 설문조사를 하고자 합니다.

원장님께서 응답해 주시는 내용은 향후 정부의 육아지원기관 서비스 질 제고를 위한 인력 운영 개선 정책에 중요한 자료로 활용되오니, 바쁘시더라도 잠시 틈을 내시어 질문에 답변해 주시면 감사하겠습니다.

원장님께서 말씀해 주신 개인 및 가구에 관한 모든 사항은 통계법에 따라 비밀이 철저히 보장되며, 그 내용은 통계자료로만 이용되오니 정확하게 응답해 주시기 바랍니다. 감사합니다.

2011년 8월
육아정책연구소 소장 조복희

조사관련 문의 : 김은영(02-398-7712, keycandy@kicce.re.kr)
조혜주(02-398-7715, thgid@kicce.re.kr)

	주소 :	시·도	구·시·군	동·읍·면
응답자	소속:			
	직위:			
		이름:		
		연락처:		

육 아 정 책 연 구 소

12. 기타 인력(유치원에 정식으로 고용된 것은 아니지만 유치원 운영을 지원하는 인력)

특성화 강사	세대간지혜 나눔	3세대 하모니	자원봉사	실습생	기타	계
명	명	명	명	명	명	명

* 실습생은 사전 사후 실습 포함하여 1년 간 받는 실습생 명수 기록

* 자원봉사 인력이 있는 경우

12-1. 자원봉사 인력은 어떤 사람입니까?(중복응답)

- 1) 학부모 2) 대학생 3) 지역사회 거주민 4) 기타(누구?) _____

12-2. 자원봉사 인력은 주로 어떤 일을 합니까?(중복응답)

- 1) 수업 특강 2) 수업 보조 3) 행사 지원 4)매체 제작
5) 급간식 배식 6) 청소 7) 기타 (무엇?)

12-3. 자원봉사 인력은 평균적으로 얼마 동안 봉사를 합니까?

- 1) 연 1-2회(____명) 2) 학기당 1-2회(____명) 3) 분기별 1-2회(____명)
4) 매월 1-2회(____명) 5) 주 1-2회(____명) 6) 거의 매일(____명)

* 기타에 표시한 경우

12-4. 어떤 인력들인가요? _____

* 다음은 인력 관련 정책 지원 현황에 관한 질문입니다.

13. 인력 관련하여 지원을 받고 있습니까?

- 1) 예 2) 아니오

13-1. (예라고 응답한 경우)

사업명	지원여부 ①지원받음 ②지원받지 못함	지원 기관	지원 규모 (명)	월
		①정부 ②교육청 ③시도청 ④기타(무엇?) ⑤모름		지원 금액 (만원)
사람유치원교사 처우개선비				
종일제 전담교사(강사) 인건비 보조				
종일제 보조교사(보조원) 인건비 지원				
종일제 특성화 강사 지원				
종일제 조리원 지원				
3세대 하모니 인력 지원				
세대간지혜나눔 전문인력 지원				
단기 대체교사 지원				
학급업무보조인력(교무보조원) 지원				
특수교육보조원 지원				
아름다운 이야기할머니 사업				
대학생 자원봉사				

엄마품 온종일 돌봄교실 인건비 지원				
야간돌봄유치원 보조인력 지원				
기타(무엇?)				

*** 다음은 인력 배치 및 운영에 대한 인식을 묻는 질문입니다.**

14. 귀 유치원의 인력이 충분하다고 생각하십니까?
 1) 매우 불충분 2) 불충분 3) 충분 4) 매우 충분
15. 귀 유치원의 인력이 적절히 배치되어 있다고 생각하십니까?
 1) 매우 부적절 2) 부적절 3) 적절 4) 매우 적절
16. 귀 유치원의 인력은 업무분장이 형평성 있게 되었다고 생각하십니까?
 1) 매우 비효율적 2) 비효율적 3) 효율적 4) 매우 효율적
17. 인력 배치와 운영에서 가장 어려운 점은 무엇입니까?
 1) 인력을 구하기 어려움 2) 현 인력의 불충분
 3) 중간에 그만두는 인력 4) 인건비 확보의 어려움
 5) 인력 관리의 어려움 6) 인력 지도의 어려움 7) 기타(무엇?)
18. 귀 유치원에서 현재 가장 시급하게 필요한 인력은 누구라고 생각하십니까?
 1순위 _____ 2순위 _____
- 1) 기본과정 교사 2) 종일제 교사 3) 보조교사 4) 대체교사 5) 시간제 교사
 6) 차량지도교사 7) 영양사 8) 취사원 9) 청소원 10) 관리원
 11) 행정원 12) 버스기사 13) 기타(누구?) _____
19. 유치원 서비스의 질 제고를 위해 가장 먼저 보충되어야 할 인력은 누구라고 생각하십니까?
 1순위 _____ 2순위 _____
- 1) 기본과정 교사 2) 종일제 교사 3) 보조교사 4) 대체교사 5) 시간제 교사
 6) 차량지도교사 7) 영양사 8) 취사원 9) 청소원 10) 관리원
 11) 행정원 12) 버스기사 13) 기타(누구?) _____

*** 다음은 인력에 대한 학부모의 인식을 묻는 질문입니다.**

20. 귀 유치원의 학부모는 유치원의 인력 배치와 운영에 대해 만족하는 편입니까?
 1) 매우 불만족 2) 불만족 3) 만족 4) 매우 만족
- 20-1. 불만족으로 응답한 경우 학부모는 어떤 점을 가장 불만족스럽게 생각하십니까?
 1) 교사 대 유아의 비율이 너무 높음 2) 교사의 전문성
 3) 교사의 태도와 자질 4) 보조교사가 없음
 5) 지원 인력의 부족(청소, 급간식, 버스 등교사가 교육에 집중할 수 없는 환경)
 6) 지원 인력의 품행 7) 기타 (무엇?)

* 다음은 귀 유치원의 서비스의 질을 묻는 질문입니다.

21. 귀 유치원은 다음의 항목에서 어느 정도 수준이라고 생각하십니까? 해당하는 곳에 V표 하세요.

번호	항목	매우 미흡	미흡	우수	매우 우수
1	교육환경 구성 (교실 및 실외의 공간 배치)				
2	교수자료의 적합성, 다양성, 충분성				
3	교육활동 계획 및 운영				
4	수업의 질(교수학습방법, 평가 등)				
5	교사의 상호작용				
6	유치원의 운영 관리				
7	가정 및 지역사회와의 연계 및 협력				
8	청결과 위생 관리				
9	유아의 건강관리				
10	급식과 간식				
11	안전 관리				
12	학부모 인식				

22. 귀 유치원의 유치원평가점수는 몇 점입니까? _____ 점

〈어린이집 원장용〉

육아지원기관 질 제고를 위한 인력 운영 실태 조사

일련번호			

안녕하십니까?

육아정책연구소에서는 국무총리실 산하 국책연구기관입니다.

저희 연구소에는 올해 육아지원기관의 서비스 질 제고를 위한 인력 운영 실태와 요구를 파악하고자 설문조사를 하고자 합니다.

원장님께서 응답해 주시는 내용은 향후 정부의 육아지원기관 서비스 질 제고를 위한 인력 운영 개선 정책에 중요한 자료로 활용되오니, 바쁘시더라도 잠시 틈을 내시어 질문에 답변해 주시면 감사하겠습니다.

원장님께서 말씀해 주신 개인 및 가구에 관한 모든 사항은 통계법에 따라 비밀이 철저히 보장되며, 그 내용은 통계자료로만 이용되오니 정확하게 응답해 주시기 바랍니다. 감사합니다.

2011년 8월

육아정책연구소 소장 조복희

조사관련 문의 : 김은영(02-398-7712, keycandy@kicce.re.kr)

조혜주(02-398-7715, thgid@kicce.re.kr)

응답자	주소 :	시·도	구·시·군	동·읍·면
	소속:			이름:
	직위:			연락처:

육 아 정 책 연 구 소

12. 기타 인력(어린이집에 정식으로 고용된 것은 아니지만 어린이집 운영을 지원하는 인력)

보육도우미	특성화 강사	자원봉사	실습생	기타	계
명	명	명	명	명	명

* 실습생은 사전사후 실습을 포함하여 1년 간 받는 실습생 명수 기록

* 자원봉사 인력이 있는 경우

12-1. 자원봉사 인력은 어떤 사람입니까?(중복응답)

- 1) 학부모 2) 대학생 3) 지역사회 거주민 4) 기타(누구?) _____

12-2. 자원봉사 인력은 주로 어떤 일을 합니까?(중복응답)

- 1) 수업 특강 2) 수업 보조 3) 행사 지원 4)매체 제작
5) 급간식 배식 6) 청소 7) 기타 (무엇?)

12-3. 자원봉사 인력은 얼마 동안 봉사를 합니까?

- 1) 연 1-2회(____명) 2) 학기당 1-2회(____명) 3) 분기별 1-2회(____명)
4) 매월 1-2회(____명) 5) 주 1-2회(____명) 6) 거의 매일(____명)

* 기타에 표시한 경우

12-4. 어떤 인력들이가요? _____

* 다음은 인력 관련 정책 지원 현황에 관한 질문입니다.

13. 인력 관련하여 지원을 받고 있습니까?

- 1) 예 2) 아니오

13-1.(예라고 응답한 경우)

사업명	지원여부 ①지원받음 ②지원받지 못함	지원 기관 ①정부 ②교육청 ③시도청 ④기타(무엇?) ⑤모름	지원 규모 (명)	월 지원 금액 (만원)
어린이집 교직원 처우개선비 지원				
민간어린이집 종사자 인건비 지원				
종교시설 교사 인건비 지원				
가정시설 보육교사 복지수당				
평가인증시설 보육교사 연구수당				
보육교사 장기근속 수당				
보육교사 시간외 수당				
대체인력 인건비 지원				
비상근교사 인건비 지원				
방과후 보육교사 인건비 지원				
시간연장 어린이집 교사 근무수당 지원				
어린이집 종사자 격무수당				

어린이집 교직원 능력향상비				
휴일 어린이집 인건비 지원				
24시간 어린이집 인건비 지원				
시간제 어린이집 인건비 지원				
취약보육 종사자 수당				
보조교사 인건비 지원				
보육도우미 지원				
영아전문 보육도우미 파견				
취사부 인건비 지원				
취사도우미(영양맘) 파견				
운전기사 인건비 지원				
0세아 전담 간호사 인건비 지원				
장애아 어린이집 종사자 특별수당				
장애 전담 및 통합 어린이집 인건비 지원				
순회지원 특수교사 인건비 지원				
장애아전담시설차량 기사인건비 지원				
장애아 영아반 교사 특수근무수당				
기타(무엇?)				

*** 다음은 인력 배치 및 운영에 대한 인식을 묻는 질문입니다.**

14. 귀 어린이집의 인력이 충분하다고 생각하십니까?
 1) 매우 불충분 2) 불충분 3) 충분 4) 매우 충분
15. 귀 어린이집의 인력이 적절히 배치되어 있다고 생각하십니까?
 1) 매우 부적절 2) 부적절 3) 적절 4) 매우 적절
16. 귀 어린이집의 인력은 업무분장이 형평성 있게 되었다고 생각하십니까?
 1) 매우 비효율적 2) 비효율적 3) 효율적 4) 매우 효율적
17. 인력 배치와 운영에서 가장 어려운 점은 무엇입니까?
 1) 인력을 구하기 어려움 2) 현 인력의 불충분
 3) 중간에 그만두는 인력 4) 인건비 확보의 어려움
 5) 인력 관리의 어려움 6) 인력 지도의 어려움 7) 기타(무엇?)
18. 귀 어린이집에서 현재 가장 시급하게 필요한 인력은 누구라고 생각하십니까?
 1순위 _____ 2순위 _____
 1) 보육교사 2) 보조교사 3) 대체교사 4) 시간제 교사 5) 차량지도교사
 6) 간호사 7) 영양사 8) 취사원 9) 청소원 10) 관리원
 11) 행정원 12) 버스기사 13) 기타(누구?) _____
19. 어린이집 서비스의 질 제고를 위해 가장 먼저 보충되어야 할 인력은 누구라고 생각하십니까?
 1순위 _____ 2순위 _____
 1) 보육교사 2) 보조교사 3) 대체교사 4) 시간제 교사 5) 차량지도교사
 6) 간호사 7) 영양사 8) 취사원 9) 청소원 10) 관리원
 11) 행정원 12) 버스기사 13) 기타(누구?) _____

*** 다음은 인력에 대한 학부모의 인식을 묻는 질문입니다.**

20. 귀 어린이집의 학부모는 어린이집의 인력 배치와 운영에 대해 만족하는 편입니까?

- 1) 매우 불만족 2) 불만족 3) 만족 4) 매우 만족

20-1. 불만족으로 응답한 경우 학부모는 어떤 점을 가장 불만족스럽게 생각합니까?

- 1) 교사 대 유아의 비율이 너무 높음 2) 교사의 전문성
 3) 교사의 태도와 자질 4) 보조교사가 없음
 5) 지원 인력의 부족(청소, 급간식, 버스 등교사가 교육에 집중할 수 없는 환경)
 6) 지원 인력의 품행 7) 기타 (무엇?)

*** 다음은 귀 어린이집 보육서비스의 질적 수준을 묻는 질문입니다.**

21. 귀 어린이집은 다음의 항목에서 어느 정도 수준이라고 생각하십니까? 해당하는 곳에 V표 하세요.

번호	항목	매우 미흡	미흡	우수	매우 우수
1	보육환경 구성 (보육실 및 실외의 공간 배치)				
2	교수자료의 적합성, 다양성, 충분성				
3	교육활동 계획 및 운영				
4	수업의 질(교수학습방법, 평가 등)				
5	교사의 상호작용				
6	어린이집의 운영 관리				
7	가정 및 지역사회와의 연계 및 협력				
8	청결과 위생 관리				
9	영유아의 건강관리				
10	급식과 간식				
11	안전 관리				
12	학부모 인식				

22. 귀 어린이집의 평가인증 점수는 몇 점입니까? _____ 점

<부록 3> 교사용 설문지

<유치원교사용>

육아지원기관 질 제고를 위한 인력 운영 실태 조사

일련번호			

안녕하십니까?

육아정책연구소에서는 국무총리실 산하 국책연구기관입니다.

저희 연구소에는 올해 육아지원기관의 서비스 질 제고를 위한 인력 운영 실태와 요구를 파악하고자 설문조사를 하고자 합니다.

선생님께서 응답해 주시는 내용은 향후 정부의 육아지원기관 서비스 질 제고를 위한 인력 운영 개선 정책에 중요한 자료로 활용되오니, 바쁘시더라도 잠시 틈을 내시어 질문에 답변해 주시면 감사하겠습니다.

선생님께서 말씀해 주신 개인 및 가구에 관한 모든 사항은 통계법에 따라 비밀이 철저히 보장되며, 그 내용은 통계자료로만 이용되오니 정확하게 응답해 주시기 바랍니다. 감사합니다.

2011년 8월
육아정책연구소 소장 조복희

조사관련 문의 : 김은영(02-398-7712, keycandy@kicce.re.kr)
조혜주(02-398-7715, thgid@kicce.re.kr)

응답자	주소 :	시·도	구·시·군	동·읍·면
	소속:			이름:
	직위:			연락처:

육 아 정 책 연 구 소

*** 다음은 선생님의 배경에 관한 질문입니다.**

1. 성별

- 1) 남 2) 여

2. 연령

- 1) 20대 2) 30대 3) 40대 4) 50대 5) 60대 이상

3. 유치원 재직 경력

- 1) 3년 미만 2) 3년~6년 미만 3) 6년~10년 미만 4) 10년~20년 미만
5) 20년~30년 미만 6) 30년 이상

4. 담당 학급

- 1) 정규반 (① 만 3세 ②만 4세 ③ 만 5세 ④ 만 3-4세 ⑤ 만 4-5세 ⑥ 만 3-5세)
2) 종일반 (① 만 3세 ②만 4세 ③ 만 5세 ④ 만 3-4세 ⑤ 만 4-5세 ⑥ 만 3-5세)
3) 담당 학급의 정교사 대 유아의 비율은? 1 : _____ 명
 담당 학급의 성인 대 유아의 비율은? 1 : _____ 명

*** 다음은 유치원 배경에 관한 질문입니다.**

5. 유치원 설립 유형

- 1) 국공립 2) 사립

6. 유치원 소재지

- 1) 서울 2) 부산 3) 대구 4) 인천 5) 광주 6)대전 7) 울산 8) 경기
9) 강원 10) 충북 11) 충남 12) 전북 13) 전남 14)경북 15) 경남 16) 제주

7. 근무 지역

- 1) 대도시 2) 중소도시 3) 읍면지역

8. 유치원 규모(총 학급: _____학급 / 총 원아: _____명 / 총 원아 중 종일반 원아: _____명): **현원 기준**

연령별	만3세	만4세	만5세	계
학급 수				
원아 수				
종일반 원아 수				

9. 유치원 운영시간은?

- 1) 기본과정: _____시 _____분 - _____시_____분
2) 종 일 제: _____시 _____분 - _____시_____분

* 다음은 선생님의 업무와 인력 배치 및 운영에 대한 인식을 묻는 질문입니다.

10. 현재 선생님의 업무에 만족하십니까?

- 1) 매우 불만족 2) 불만족 3) 만족 4) 매우 만족

10-1. 선생님의 업무 수행과 관련하여 가장 어려운 점은 무엇입니까?

- 1) 과중한 업무 2) 교사의 전문성과 관련 없는 업무 수행
3) 업무분장의 비형평성 4) 기타(무엇?)_____

11. 귀 유치원의 인력이 충분하다고 생각하십니까?

- 1) 매우 불충분 2) 불충분 3) 충분 4) 매우 충분

12. 귀 유치원의 인력이 적절히 배치되어 있다고 생각하십니까?

- 1) 매우 부적절 2) 부적절 3) 적절 4) 매우 적절

13. 귀 유치원의 인력은 업무분장이 형평성 있게 되었다고 생각하십니까?

- 1) 매우 비효율적 2) 비효율적 3) 효율적 4) 매우 효율적

14. 귀 유치원에서 현재 가장 시급하게 필요한 인력은 누구라고 생각하십니까?

1순위 _____ 2순위_____

- 1) 기본과정 교사 2) 종일제 교사 3) 보조교사 4) 대체교사 5) 시간제 교사
6) 차량지도교사 7) 영양사 8) 취사원 9) 청소원 10) 관리원
11) 행정원 12) 버스기사 13) 기타(누구?)_____

15. 귀 유치원 서비스의 질 제고를 위해 가장 필요한 인력은 누구라고 생각하십니까?

1순위 _____ 2순위_____

- 1) 기본과정 교사 2) 종일제 교사 3) 보조교사 4) 대체교사 5) 시간제 교사
6) 차량지도교사 7) 영양사 8) 취사원 9) 청소원 10) 관리원
11) 행정원 12) 버스기사 13) 기타(누구?)_____

* 다음은 인력에 대한 학부모의 인식을 묻는 질문입니다.

16. 귀 유치원의 학부모는 유치원의 인력 배치와 운영에 대해 만족하는 편입니까?

- 1) 매우 불만족 2) 불만족 3) 만족 4) 매우 만족

16-1. 불만족으로 응답한 경우 학부모는 어떤 점을 가장 불만족스럽게 생각하십니까?

- 1) 교사 대 유아의 비율이 너무 높음 2) 교사의 전문성
3) 교사의 태도와 자질 4) 보조교사가 없음
5) 지원 인력의 부족(청소, 급간식, 버스 등교사가 교육에 집중할 수 없는 환경)
6) 지원 인력의 품행 7) 기타 (무엇?)

* 다음은 귀 유치원의 서비스의 질을 묻는 질문입니다.

17. 귀 유치원은 다음의 항목에서 어느 정도 수준이라고 생각하십니까? 해당하는 곳에 V표 하세요.

번호	항목	매우 미흡	미흡	우수	매우 우수
1	교육환경 구성 (교실 및 실외의 공간 배치)				
2	교수자료의 적합성, 다양성, 충분성				
3	교육활동 계획 및 운영				
4	수업의 질(교수학습방법, 평가 등)				
5	교사의 상호작용				
6	유치원의 운영 관리				
7	가정 및 지역사회와의 연계 및 협력				
8	청결과 위생 관리				
9	유아의 건강관리				
10	급식과 간식				
11	안전 관리				
12	학부모 인식				

18. 귀 유치원의 유치원 평가점수는 몇 점입니까? _____ 점

<어린이집 교사용>

육아지원기관 질 제고를 위한 인력 운영 실태 조사

일련번호			

안녕하십니까?

육아정책연구소에서는 국무총리실 산하 국책연구기관입니다.

저희 연구소에는 올해 육아지원기관의 서비스 질 제고를 위한 인력 운영 실태와 요구를 파악하고자 설문조사를 하고자 합니다.

선생님께서 응답해 주시는 내용은 향후 정부의 육아지원기관 서비스 질 제고를 위한 인력 운영 개선 정책에 중요한 자료로 활용되오니, 바쁘시더라도 잠시 틈을 내시어 질문에 답변해 주시면 감사하겠습니다.

선생님께서 말씀해 주신 개인 및 가구에 관한 모든 사항은 통계법에 따라 비밀이 철저히 보장되며, 그 내용은 통계자료로만 이용되오니 정확하게 응답해 주시기 바랍니다. 감사합니다.

2011년 8월
육아정책연구소 소장 조복희

조사관련 문의 : 김은영(02-398-7712, keycandy@kicce.re.kr)
조혜주(02-398-7715, thgid@kicce.re.kr)

응답자	주소 :	시·도	구·시·군	동·읍·면
	소속:			이름:
	직위:			연락처:

육 아 정 책 연 구 소

* 다음은 선생님의 배경에 관한 질문입니다.

1. 성별
1) 남 2) 여
2. 연령
1) 20대 2) 30대 3) 40대 4) 50대 5) 60대 이상
3. 어린이집 재직 경력
1) 3년 미만 2) 3년~6년 미만 3) 6년~10년 미만 4) 10년~20년 미만
5) 20년~30년 미만 6) 30년 이상
4. 담당 영유아의 연령
1) 12개월 미만 2) 만 1세 3) 만 2세 4) 만 3세 5) 만 4세 6) 만 5세
7) 만 0-1세 8) 만 0-2세 9) 만 1-2세 10) 만 1-3세 11) 만 2-3세 12) 만 2-4세
13) 만 3-4세 14) 만 3-5세 15) 만 4-5세

* 다음은 어린이집 배경에 관한 질문입니다.

5. 어린이집 설립 유형
1) 국공립 2) 법인 3) 직장 4) 민간 5) 가정 6) 부모협동
6. 어린이집 소재지
1) 서울 2) 부산 3) 대구 4) 인천 5) 광주 6) 대전 7) 울산 8) 경기
9) 강원 10) 충북 11) 충남 12) 전북 13) 전남 14) 경북 15) 경남 16) 제주
7. 근무 지역
1) 대도시 2) 중소도시 3) 읍면지역

8. 어린이집 규모: **현원기준**

연령별	0세	만1세	만2세	만3세	만4세	만5세	계
원아 수							

9. 어린이집 운영시간은?

- 1) 일 반: ____시 ____분 - ____시 ____분 / 토요일 ____시 ____분 - ____시 ____분
- 2) 야간보육: ____시 ____분 - ____시 ____분

*** 다음은 선생님의 업무와 인력 배치 및 운영에 대한 인식을 묻는 질문입니다.**

10. 현재 선생님의 업무에 만족하십니까?
 1) 매우 불만족 2) 불만족 3) 만족 4) 매우 만족
- 10-1. 선생님의 업무 수행과 관련하여 가장 어려운 점은 무엇입니까?
 1) 과중한 업무 2) 교사의 전문성과 관련 없는 업무 수행
 3) 업무분장의 비형평성 4) 기타(무엇?)_____
11. 귀 어린이집의 인력이 충분하다고 생각하십니까?
 1) 매우 불충분 2) 불충분 3) 충분 4) 매우 충분
12. 귀 어린이집의 인력이 적절히 배치되어 있다고 생각하십니까?
 1) 매우 부적절 2) 부적절 3) 적절 4) 매우 적절
13. 귀 어린이집의 인력은 업무분장이 형평성 있게 되었다고 생각하십니까?
 1) 매우 비효율적 2) 비효율적 3) 효율적 4) 매우 효율적
14. 귀 어린이집에서 현재 가장 시급하게 필요한 인력은 누구라고 생각하십니까?
 1순위 _____ 2순위 _____
- 1) 보육교사 2) 보조교사 3) 대체교사 4) 시간제 교사 5) 차량지도교사
 6) 간호사 7) 영양사 8) 취사원 9) 청소원 10) 관리원
 11) 행정원 12) 버스기사 13) 기타(누구?)_____
15. 어린이집 서비스의 질 제고를 위해 가장 필요한 인력은 누구라고 생각하십니까?
 1순위 _____ 2순위 _____
- 1) 보육교사 2) 보조교사 3) 대체교사 4) 시간제 교사 5) 차량지도교사
 6) 간호사 7) 영양사 8) 취사원 9) 청소원 10) 관리원
 11) 행정원 12) 버스기사 13) 기타(누구?)_____

*** 다음은 인력에 대한 학부모의 인식을 묻는 질문입니다.**

16. 귀 어린이집의 학부모는 어린이집의 인력 배치와 운영에 대해 만족하는 편입니까?
 1) 매우 불만족 2) 불만족 3) 만족 4) 매우 만족
- 16-1. 불만족으로 응답한 경우 학부모는 어떤 점을 가장 불만족스럽게 생각하십니까?
 1) 교사 대 유아의 비율이 너무 높음 2) 교사의 전문성
 3) 교사의 태도와 자질 4) 보조교사가 없음
 5) 지원 인력의 부족(청소, 급간식, 버스 등교사가 교육에 집중할 수 없는 환경)
 6) 지원 인력의 품행 7) 기타 (무엇?)_____

* 다음은 귀 어린이집 보육서비스의 질적 수준을 묻는 질문입니다.

17. 귀 어린이집은 다음의 항목에서 어느 정도 수준이라고 생각하십니까? 해당하는 곳에 V표 하세요.

번호	항목	매우 미흡	미흡	우수	매우 우수
1	보육환경 구성 (보육실 및 실외의 공간 배치)				
2	교수자료의 적합성, 다양성, 충분성				
3	교육활동 계획 및 운영				
4	수업의 질(교수학습방법, 평가 등)				
5	교사의 상호작용				
6	어린이집의 운영 관리				
7	가정 및 지역사회와의 연계 및 협력				
8	청결과 위생 관리				
9	영유아의 건강관리				
10	급식과 간식				
11	안전 관리				
12	학부모 인식				

18. 귀 어린이집의 평가인증점수는 몇 점입니까? _____ 점

〈부록 4〉 설문조사 주관식 응답 분석

〈부록표 V-1-1〉 유치원 인력에 대한 요구 내용

단위: 명

	구분	유치원장	유치원교사
인력충원 필요함	(기본과정,종일제)보조교사	38	288
	대체교사	21	122
	종일반전담(정)교사	111	617
	행정, 사무직	77	527
	청소	21	102
예산 확대 필요함	모든 자격있는 교사에게 인건비(처우개선비) 지원	18	75
	보조인력인건비(행정,차량,취사등)	20	20
	시간외 수당지원 (오전, 저녁, 주말)	2	20
	종일반교사 인건비	37	55
	(기본과정) 보조교사 인건비	14	28
정책적 개선 필요한 내용	교사대우아비율 하향조절	2	90
	공립 대비 사립유치원 지원확대	18	21
	1반2교사배치	5	10
	3세대 하모니 근무시간 연장	5	3
	정교사임용인원증원	2	3
기타 제안사항	교사수급원활(정부차원의인력풀운영) (특히 농어촌 교사 구인 어려움)	34	40
	교사관리, 장학, 교육, 연수	3	18
	과도한 교육청 공문 자제, 서류보고 단순화	8	19
	기본과정 보조교사, 종일반교사 경력 인정	1	5
	유치원 특성에 맞는 자율재량 보장하는정책 특성화 강사 수급	5 2	7 1

〈부록표 V-2-1〉 어린이집 인력에 대한 요구 내용

단위: 명

	구분	어린이집원장	보육교사
인력충원 필요함	보조교사 (특히 영아반) (비담임교사)	102	174
	대체교사 (특히 승급교육, 산전후휴가)	95	189
	종일반 전담인력 (정규보육시간 전/후, 주말)	115	209
	행정, 사무직	37	53
	청소	32	49
	차량 (운전사, 안전요원)	46	61
	취사, 조리	84	14

	구분	어린이집원장	보육교사
예산 확대 필요함 예산 확대 필요함	보육교사인건비	151	79
	보조인력인건비(행정,차량,취사등)	66	22
	시간외 수당지원 (오전, 저녁, 주말)	54	48
	보조교사 인건비	27	11
	원장, 원감 인건비 (특히 담임겸임한 가정어린이집 원장 치우개선비)	36	2
	모든연령 담당교사에게 담임수당 지급	3	16
	시설설비,환경개선비	14	1
	종일반교사 인건비	25	15
	근로기준법(40시간/주)과보육시간(12시간/일)	79	81
	의모순해결,근무시간단축		
정책적 개선 필요한 내용	교사대우아비율 하향조절	30	64
	민간어린이집 지원확대	12	4
	1반2교사배치	6	7
	보육료, 교사인건비	58	150
	현실화(인상)/보육료보다 인건비지원		
	소규모(가정)어린이집 지원 개선	48	3
	보육교사 급수에 따른 호봉 차등급여	14	8
	교사 휴가 보장	0	39
	학기중 교사 이직제한	19	0
	시간대별 융통적 인력채용 및 반일제교사 채용 허용	8	3
	교사수급원활(구인어려움, 정부차원의인력풀운영)	59	21
	교사관리,장학,교육,연수	17	16
	보육교사, 원장 자격요건 강화 (자질강화)	38	12
기타 제안 사항	평가인증 절차, 서류업무 간소화	21	37
	교사의 수업 준비, 연구, 휴식시간 확보 (근무시간 내)	51	19
	(유치원교사와 상응하는)보육교사 치우 개선	25	41
	보육교사 복지, 근무환경 개선	0	15

〈부록 5〉 상관분석표

〈부록표 V-1-2〉 유치원장 질 평가 회귀분석 변수들 간 상관계수

	질평가	설립	규모	원장진공	원감	보조교사	행정원	관리원	세대	하모니	자원봉사	실습생	원장인건비	교사인건비
질평가	1.000													
설립	-0.301**	1.000												
규모	-0.105**	0.522**	1.000											
원장진공	0.195**	-0.712**	-0.557**	1.000										
원감	0.210**	-0.578**	-0.223**	0.429**	1.000									
보조교사	0.071	0.027	0.188**	-0.083*	0.027	1.000								
행정원	0.053	0.241**	0.318**	-0.344**	-0.131**	0.165**	1.000							
관리원	0.054	0.118**	0.186**	-0.158**	-0.038	0.135**	0.360**	1.000						
세대	0.037	-0.008	0.185**	-0.099*	0.112**	0.058	0.029	-0.041	1.000					
하모니	0.044	-0.066	0.075	-0.004	0.093*	0.106**	0.033	-0.003	0.125**	1.000				
자원봉사	0.052	0.048	0.108**	-0.105**	0.055	0.059	0.095*	0.086*	0.067	-0.084*	1.000			
실습생	0.040	0.191**	0.202**	-0.215	-0.022	0.099*	0.144**	0.102**	0.170**	0.089*	0.256**	1.000		
원장인건비	-0.005	-0.088*	-0.093*	0.101*	-0.014	-0.088*	-0.050	0.012	-0.028	-0.161**	0.043	-0.015	1.000	
교사인건비	0.046	-0.221**	-0.225**	0.223**	0.067	-0.081*	-0.124**	-0.027	-0.047	-0.083*	0.019	-0.054	0.587**	1.000

〈부록표 V-2-2〉 어린이집원장 질 평가 회귀분석 변수들 간 상관계수

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
원장서비스질평가	1																			
설립 유형	-0.189**	1																		
설립 유형2	-0.077*	0.098**	1																	
규모	0.170**	-0.495**	-0.114**	1																
원장진공	0.013	0.011	-0.036	-0.004	1															
특별강사 배치여부	0.021	-0.189**	-0.176**	0.228**	-0.017	1														
특수교사 배치여부	0.079*	-0.289**	-0.126**	0.136**	0.095**	0.024	1													
치료사 배치여부	0.041	-0.167**	-0.062	0.028	0.079*	-0.012	0.505**	1												
취사부 배치여부	0.137**	-0.457**	-0.178**	0.390**	-0.042	0.225**	0.157**	0.085**	1											
청소원 배치여부	0.094**	-0.080*	-0.023	0.154**	0.004	0.080*	0.046	0.103**	0.064	1										
사무원 배치여부	0.080*	-0.205**	0.031	0.224**	0.086**	0.083*	0.084**	0.085**	0.140**	0.198**	1									
관리원 배치여부	-0.001	-0.056	0.031	0.203**	0.008	0.044	0.063	0.124**	0.083*	0.089**	0.070*	1								
간호사 배치여부	0.031	-0.184**	-0.114**	0.529**	-0.007	0.126**	0.048	0.089**	0.134**	0.180**	0.112**	0.160**	1							
영양사 배치여부	0.057	-0.209**	-0.068*	0.651**	-0.049	0.125**	0.021	0.112**	0.162**	0.193**	0.154**	0.150**	0.691**	1						
자원봉사 배치여부	0.047	-0.239**	-0.035	0.145**	-0.005	0.139**	0.180**	0.099**	0.154**	0.151**	0.085**	0.134**	0.107**	0.081*	1					
실습생 배치여부	0.066*	-0.174**	-0.018	0.191**	-0.010	0.127**	0.054	0.061	0.178**	0.152**	0.062	0.043	0.105**	0.080*	0.264**	1				
보조교사 배치여부	0.015	-0.110**	-0.332**	0.207**	-0.079*	0.164**	0.118**	0.024	0.106**	0.093**	0.082*	0.049	0.115**	0.149**	0.078*	0.117**	1			
원감 배치여부	0.048	-0.215**	-0.076*	0.251**	0.062	0.098**	0.153**	0.123**	0.176**	0.095**	0.092**	0.035	0.113**	0.240**	0.094**	0.086**	0.214**	1		
원감인건비 지원여부	0.195**	-0.716**	-0.315**	0.356**	0.034	0.130**	0.231**	0.150**	0.381**	0.033	0.162**	0.044	0.139**	0.145**	0.181**	0.122**	0.141**	0.139**	1	
교사인건비 지원여부	0.148**	-0.532**	-0.301**	0.271**	0.080*	0.124**	0.166**	0.110**	0.333**	0.044	0.162**	0.017	0.144**	0.126**	0.148**	0.111**	0.124**	0.162**	0.684**	1

〈부록 6〉 유치원과 어린이집 인력 현황 비교표

〈부록표 V-3-1〉 원장 및 교육·보육 지원 인력

단위: %, 시간, 만원, (사례수)

구분	원장		교사		보조교사		특수교사		특 성 화	세 대 간	특별 강사	치 료 사		
	유 치원	어린 이집	유 치원	어린 이집	유 치원	어린 이집	유 치원	어린 이집						
응답자수	(609)	(933)	(3380)	(4850)	(326)	(141)	(40)	(44)	920	(146)	(1367)	(19)		
고용형태	-	-												
정규직	-	-	89.3	93.1	16.9	18.4	77.5	100	2.6	-	1.0	90.9		
계약직	-	-	6.5	6.6	64.1	45.4	22.5	0.0	37.3	-	42.9	2.3		
시간제	-	-	4.2	0.3	19.0	48.2	-	-	60.1	-	56.2	6.8		
지원여부	-	-	원장	교사	원장	교사	-	-	-	(350)	(146)	(481)		
받음	58.1	34.7	73.8	26.2	51.3	71.8	34.7	51.1	72.5	93.2	52.3	88.4	0.8	73.7
안받음	41.9	65.3	78.7	21.3	48.7	28.2	65.3	48.9	27.5	6.8	47.7	11.6	99.2	26.3
지원처	(349)	(56)	(463)	(1762)	(474)	(851)	(14)	(72)	(29)	(41)	(183)	(129)	(3)	(19)
중앙부처	5.2	17.9	8.2	10.6	16.7	10.8	7.1	5.6	14.8	29.3	2.7	4.7	33.3	71.4
교육청	94.0	-	91.4	86.4	0.6	0.7	71.4	0.0	96.3	0.0	89.1	89.1	0.0	-
군청	3.7	87.5	7.1	4.1	90.9	90.5	14.3	91.7	3.7	90.2	9.3	3.1	33.3	78.6
기타	0.9	8.9	0.6	0.9	4.4	3.2	7.1	2.8	-	-	0.5	0.0	33.3	-
모름	-	-	2.0	-	2.8	0.0	0.0	-	-	1.1	3.1	0.0	-	-
업무시간	(609)	(933)	(2240)	(1186)	(136)	(141)	(40)	(44)	-	(146)	-	(19)		
	14.9	15.7	15.1	15.7	11.3	9.7	13.8	14.5	-	2.8	-	12.7		
월 급여	(609)	(933)	(2240)	(1186)	(136)	(141)	(40)	(44)	(350)	(146)	(481)	(19)		
	350.1	182.6	231.3	143.6	87.5	68.6	233.1	148.2	5.53	24.9	8.04	134.1		
지원 금액	(354)	(324)	-	-	(119)	(72)	(29)	(41)	183	(130)	-	(14)		
	115.9	183.4	-	-	84.0	81.5	210.9	121.4	3.59	24.5	-	151.8		

〈부록표 V-3-2〉 기타지원인력

단위: %, 시간, 만원,(사례수)

구분	취사부		청소원		행정원		관리원		버스기사		간호사		영양사		하 모 니
	유 치원	어린 이집													
응답자수	(392)	(625)	(85)	(30)	108	(61)	(52)	(23)	223	(309)	(7)	(58)	(126)	(63)	(389)
자격유무															
있음	83.4	64.5	-	-	-	-	-	-	-	-	85.7	22.4	-	-	-
없음	16.6	35.5	-	-	-	-	-	-	-	-	14.3	77.6	-	-	-
고용형태															
정규직	50.0	59.8	11.8	10.0	75.9	59.0	67.3	47.8	33.6	32.0	42.9	58.6	17.5	33.3	-
계약직	41.3	18.7	55.3	30.0	18.5	24.6	26.9	17.4	26.5	35.0	57.1	29.3	57.1	39.7	-
시간제	8.7	21.4	32.9	60.0	5.6	16.4	5.8	34.8	3.1	18.4	-	12.1	25.4	27.0	-
외부고용	-	-	-	-	-	-	-	-	36.8	14.6	-	-	-	-	-
지원여부															
받음	8.9	44.2	24.7	16.7	19.4	8.2	26.9	4.3	12.6	6.1	42.9	17.2	11.9	7.9	88.4
안받음	91.1	55.8	75.3	93.3	80.6	91.8	73.1	95.7	87.4	93.9	57.1	82.8	88.1	92.1	11.6
지원처	(35)		(21)	(3)	(21)	(5)	(14)	(1)	(28)	(17)	(3)	(10)	(15)	(5)	(344)
중앙부처	5.7	-	4.8	33.3	14.3	-	14.3	100.0	7.1	-	-	10.0	-	20.0	2.3
교육청	91.4	-	81.0	-	85.7	20.0	85.7	-	89.3	5.9	100.0	-	100.0	20.0	95.3
군청	5.7	-	4.8	66.7	-	60.0	-	-	-	76.5	-	70.0	-	40.0	1.7
기타	2.9	-	14.3	-	-	20.0	-	-	3.6	17.6	-	20.0	-	-	-
모름	-	-	4.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	20.0	0.6
업무시간	(392)	(625)	(58)	(30)	(27)	(61)	(52)	(2)3	(223)	(309)	(7)	(58)	(126)	(63)	(146)
	11.1	11.0	8.7	7.4	14.1	12.6	13.0	11.2	9.6	8.6	12.4	11.8	5.9	7.0	2.8
월 급여	(36)	(625)	(85)	(30)	(108)	(61)	(52)	(23)	(22)3	(309)	(7)	(58)	(126)	(63)	(389)
	80.5	96.0	67.5	56.6	168.5	128.2	168.7	106.2	155.2	116.3	169.4	95.5	79.5	68.5	44.1
지원 금액	(36)	(625)	(85)	(30)	(108)	(61)	(52)	(23)	(22)3	(309)	(7)	(58)	(126)	(63)	(389)
	80.5	118.7	76.3	14.7	267.2	56.4	179.3	-	180.9	84.1	215.3	84.8	196.0	100.6	1.7

〈부록표 V-3-3〉 원장과 교사 주업무외 업무

단위: %

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

〈부록표 V-3-4〉 교육·보육 지원 및 기타 인력 업무내용

단위: %

구분	업무	유치원	어린이집
보조교사 (유치원 n=326) (어린이집 n=141)	수업보조	87.7	55.3
	청소지원	43.6	51.8
	조리지원	8.9	24.8
	차량지원	36.5	22.0
	문서업무	9.8	18.4
	교재교구	34.7	14.2
	기타	2.8	18.4
자원봉사 (유치원 n=177) (어린이집 n=960)	수업보조	40.4	21.9
	수업특강	7.7	12.3
	청소지원	69.5	53.4
	도서관 관리	25.0	4.1
	교재교구 제작	17.3	11.0
	조리 및 급간식 지원	15.4	16.4
	유아 생활지도	13.5	23.3
	행사지원	9.6	21.9
	차량지원	-	4.1
	교통안전지도	1.9	0.0
기타	-	17.8	
3세대 하모니인력 (n=389)	청소지원	78.3	-
	급간식 지원	67.6	-
	놀이실 정돈	57.6	-
	영유아 생활지도	34.4	-
	수업보조	31.1	-
	교구제작	8.0	-
	차량 지원	7.2	-
	기타	3.1	-

〈부록표 V-3-5〉 원장과 교사 인식 및 요구

단위: %

구분	원장		교사	
	유치원 (n=653)	어린이집 (n=935)	유치원 (n=2240)	어린이집 (n=1186)
인력 배치와 운영의 어려움				
인건비 확보	32.5	34.5	-	-
구인	23.0	26.1	-	-
불충분	15.0	6.2	-	-
이탈	10.6	13.4	-	-
태도 관리	8.1	12.4	-	-
전문성지도	6.7	4.5	-	-
기타	4.1	2.9	-	-
업무수행 관련 어려움				
과중한 업무	-	-	49.6	62.3
관련 없는 업무수행	-	-	26.5	16.9
업무분장의 비형평성	-	-	2.3	5.5
기타	-	-	9.2	15.2
학부모의 불만족 이유				
(n=74)	(n=103)	(n=282)	(n=96)	
보조교사가 없음	40.5	23.3	29.1	24.0
지원 인력의 부족	27.0	40.8	25.2	33.3
교사 대 유아 비율 높음	27.0	16.5	34.8	27.1
교사의 인성	2.7	6.8	0.4	5.2
교사의 전문성	1.4	3.9	0.7	3.1
지원 인력의 품행	0.0	1.0	0.4	0.0
기타	1.4	7.8	9.6	7.3
현재 가장 필요한 인력				
종일제 담당교사	29.7	-	24.2	-
오후전담교사	-	21.3	-	25.4
보육교사	-	19.5	-	11.1
보조교사	20.4	14.4	21.7	19.4
행정원(사무원)	16.2	7.4	23.3	6.3
원감	8.4	3.1	5.7	4.3
기본과정 교사	5.8	-	2.3	-
대체교사	3.2	4.2	3.3	9.6
시간제교사	0.6	2.1	1.1	2.7
차량지도교사	6.0	3.5	8.2	4.9
영양사	0.5	0.3	0.4	0.3
간호사	-	0.3	-	0.8
취사원	1.1	15.9	0.3	5.1
청소원	5.2	3.4	7.1	6.6

구분	원장		교사	
	유치원 (n=653)	어린이집 (n=935)	유치원 (n=2240)	어린이집 (n=1186)
관리원	1.5	0.7	0.3	0.3
기사	0.3	2.6	0.4	1.9
기타	-	1.2	1.9	1.3
서비스 질 제고 위한 필요인력				
종일제 교사	29.7	-	21.3	-
오후전담교사	-	22.8	-	25.5
보육교사	-	20.7	-	16.7
보조교사	18.4	14.0	19.3	16.9
행정원(사무원)	17.0	4.8	20.8	5.0
원감	8.9	4.1	8.9	6.1
기본과정 교사	9.5	-	10.1	-
대체교사	2.6	4.8	3.6	8.7
시간제교사	0.8	2.2	1.6	2.2
차량지도교사	5.4	3.9	5.4	5.1
영양사	0.9	0.3	0.7	0.7
간호사	-	0.5	-	0.7
취사원	1.4	15.7	0.3	3.9
청소원	4.6	3.3	6.0	6.3
관리원	0.2	0.6	0.6	0.3
기사	0.3	1.6	0.4	1.7
기타	0.5	0.5	1.0	0.4
가장 필요한 정부 지원 정책				
인력 비용 지원	43.0	63.4	23.7	45.4
종일제 정규교사 배치(유치원)	35.4	15.5	39.0	24.6
오후 전담 보육교사 배치(어린이집)	14.9	14.3	14.9	16.9
보조인력 지원	5.7	4.9	7.7	11.4
대체교사 인력 지원	1.1	1.8	3.9	1.8

연구보고 2011-11

육아지원서비스 질 제고를 위한 인력 운영 개선 방안

발행일 2011년 12월

발행인 이 영

발행처 육아정책연구소

주 소 서울시 종로구 율곡로 33 안국빌딩 6층, 7층, 10층, 11층

전화: 02) 730-7070

팩스: 02) 730-3313

<http://www.kicce.re.kr>

인쇄처 도서출판 한학문화 02) 313-7593

보고서 내용의 무단 복제를 금함.

ISBN 978-89-92396-77-6 93330