

연구보고 2017-24



KICE

Korea Institute of Child Care and Education

유치원 및 어린이집 보조인력 운영의 내실화 방안

박창현 양미선 김태우

Korea Institute of Child Care and Education

*Korea
Institute of Child Care and Education*

육아정책연구소
Korea Institute of Child Care and Education

연구보고 2017-24

유치원 및 어린이집 보조인력 운영의 내실화 방안

박창현 양미선 김태우

육아정책연구소
Korea Institute of Child Care and Education

머 리 말

유치원과 어린이집에서 '보조인력'으로 일컬어지는 지원인력들은 교사와 부모를 지원하며 아이들을 돌보고 양육해 왔다. 그동안 보조인력은 정교사 내지는 정규직 교사들의 복지와 처우, 노동조건 등의 문제점들에 정책 분야에서 비중있게 다루어지지 못하였다. 유치원과 어린이집 보조인력 정책은 이들이 중심이 되고, 공동체의 구성원으로서 함께 성장하고 발전해 나갈 수 있도록 변화될 필요가 있다.

본 연구는 유치원과 어린이집의 보조인력 정책의 문제점을 살펴보고, 보조인력 정책의 내실화 방안을 모색하기 위해 실시되었다. 보조인력의 고용실태와 진입 경로, 근로복지 제도 및 환경, 직무 및 교육, 애로사항 및 개선요구, 이를 위한 선행 조건 등을 다루어 기존의 연구와는 다른 관점으로 대안을 제시하고자 하였다. 본 연구 보고서가 우리나라의 유치원과 어린이집의 모든 구성원들이 서로의 목소리에 귀 기울이고 존중하는 구조를 만들어 가는데 작은 도움이 되기를 기대한다.

본 연구를 위해 조사에 협조해 주신 모든 분들께 감사의 말씀을 전한다. 본 연구의 결과로 제시된 정책 방향은 연구진의 의견이며, 육아정책연구소의 공식적인 견해가 아님을 밝혀 둔다.

2017년 12월
육아정책연구소
소장 **백 선 희**

차 례

요약	1
I. 서론	31
1. 연구의 필요성 및 목적	31
2. 연구내용	33
3. 연구방법	34
4. 용어의 정의	36
5. 연구의 한계점	36
II. 이론적 배경	38
1. 유치원과 어린이집 보조인력 제도 및 정책	38
2. 유치원과 어린이집 보조인력 현황	55
3. 선행연구	78
III. 해외 주요국의 정책 동향 및 쟁점	88
1. 보조인력 정책의 동향	88
2. 보조인력 정책의 이슈와 쟁점	94
IV. 유치원과 어린이집 보조인력 실태 및 요구분석	98
1. 전문가 의견 분석	98
2. 설문조사	116
V. 정책제언	317
1. 유치원과 어린이집 보조인력 운영 내실화를 위한 정책방향	317
2. 유치원과 어린이집 보조인력 운영 내실화를 위한 정책과제	319
참고문헌	328
Abstract	335
부록	339
부록 1. 1차 델파이 조사지	341

부록 2. 2차 델파이 조사지	342
부록 3. 3차 델파이 조사지	345
부록 4. 설문조사지(유치원 원장용)	349
부록 5. 설문조사지(유치원 보조인력용)	356
부록 6. 설문조사지(어린이집 원장용)	366
부록 7. 설문조사지(어린이집 보조인력용)	373

표 차례

〈표 I-3-1〉 델파이 조사 내용 및 기간	35
〈표 II-1-1〉 유치원 및 어린이집의 인력 관련 법령	40
〈표 II-1-2〉 유치원 교직원 구분 및 배치	41
〈표 II-1-3〉 어린이집 보육교직원 구분 및 배치	42
〈표 II-1-4〉 비정규직 근로자 관련법령	45
〈표 II-1-5〉 유아교육발전 5개년 계획: 교원 관련 정책	46
〈표 II-1-6〉 법정휴가일수 (국가공무원 복무규정 제20조 제1항 관련 [별표2]) ..	49
〈표 II-1-7〉 중장기 보육계획: 보육교사 관련 정책	52
〈표 II-1-8〉 지원 사유별 우선순위	55
〈표 II-2-1〉 시도별 유치원 수와 학급 수	56
〈표 II-2-2〉 설립유형별 유치원 교직원 구성 현황	57
〈표 II-2-3〉 직위별 설립유형별 시도별 유치원 교원 현황	59
〈표 II-2-4〉 시도별 유치원 교사 및 유치원 이용 아동 수	60
〈표 II-2-5〉 시도별 3세대 하모니 인력 현황	61
〈표 II-2-6〉 유치원 교사 임금표	62
〈표 II-2-7〉 유치원 교사 대 아동 비율	62
〈표 II-2-8〉 시도별 설립유형별 어린이집 수	64
〈표 II-2-9〉 성별·직종별 보육교직원 현황	65
〈표 II-2-10〉 직종·시설유형별 보육교직원 현황	67
〈표 II-2-11〉 시도·시설유형별 어린이집 원아 수	68
〈표 II-2-12〉 어린이집 보육교사 임금표	69
〈표 II-2-13〉 어린이집 근무 전체 보육교사의 급여	70
〈표 II-2-14〉 2015 초임교사 기본급, 제수당, 총액	71
〈표 II-2-15〉 기타 수당(정부/지자체 급여성 수당 제외)	72
〈표 II-2-16〉 보육교사 1일 평균 근로시간 및 월 급여	72
〈표 II-2-17〉 보육교사의 하루 총 근무시간 및 주당 근무시간	73
〈표 II-2-18〉 어린이집 교사 대 아동 비율	74
〈표 II-2-19〉 보조교사 및 대체교사 현황: 2012~2016년	74

〈표 II-2-20〉 시도별 보조교사, 대체교사 등 현황	75
〈표 II-2-21〉 보육교직원 인건비 지원 예산	76
〈표 II-2-22〉 사·도별 어린이집 보조인력 지원실적(2016)	76
〈표 II-2-23〉 사·도별 어린이집 보조인력 지원계획(2017)	77
〈표 II-3-1〉 유치원 교직원 인력에 관한 선행연구	83
〈표 II-3-2〉 유치원 보조인력 및 비정규직 인력에 관한 선행연구	83
〈표 II-3-3〉 보육교직원 보조인력에 관한 선행연구	84
〈표 II-3-4〉 유아교육과 보육교직원 및 기타 지원인력에 관한 선행연구	85
〈표 III-1-1〉 EU 국가별 보조인력 비율	89
〈표 III-1-2〉 국가별 보조인력의 역할과 직무	90
〈표 III-1-3〉 EU 국가별 정교사와 보조인력에게 요구되는 초기 자격 조건	91
〈표 IV-1-1〉 3차 델파이 조사 응답자의 개인 특성	98
〈표 IV-1-2〉 ‘고용안정’의 변이계수, 내용타당도 및 중요도 분석 결과	100
〈표 IV-1-3〉 ‘고용안정’의 CV와 중요도 교차표	101
〈표 IV-1-4〉 소속집단간 ‘고용안정’의 평균차이 분석 결과	102
〈표 IV-1-5〉 ‘복리후생’의 변이계수, 내용타당도 및 중요도 분석 결과	102
〈표 IV-1-6〉 ‘복리후생’의 CV와 중요도 교차표	104
〈표 IV-1-7〉 소속집단간 ‘복리후생’의 평균차이 분석 결과	105
〈표 IV-1-8〉 ‘제도 및 관리’의 변이계수, 내용타당도 및 중요도 분석 결과	106
〈표 IV-1-9〉 ‘제도 및 관리’의 CV와 중요도 교차표	107
〈표 IV-1-10〉 소속집단간 ‘제도 및 관리’의 평균차이 분석 결과	108
〈표 IV-1-11〉 ‘전문성 교육’의 변이계수, 내용타당도 및 중요도 분석 결과	109
〈표 IV-1-12〉 ‘전문성 교육’의 CV와 중요도 교차표	110
〈표 IV-1-13〉 소속집단간 ‘전문성 교육’의 평균차이 분석 결과	111
〈표 IV-1-14〉 ‘보조인력 내실화를 위한 선행조건’의 변이계수, 내용타당도 및 중요도 분석 결과	112
〈표 IV-1-15〉 보조인력 내실화를 위한 선행 조건의 CV와 중요도 교차표	113
〈표 IV-1-16〉 소속집단간 ‘보조인력 내실화를 위한 선행조건’의 평균차이 분석 결과	114
〈표 IV-2-1〉 조사대상의 특성	116
〈표 IV-2-2〉 기관특성	117

〈표 IV-2-3〉 유치원 인력 고용 현황	119
〈표 IV-2-4〉 보조 인력의 필요성	120
〈표 IV-2-5〉 보조 인력이 필요한 이유	120
〈표 IV-2-6〉 보조 인력의 주당 평균 근로시간 및 월 급여	121
〈표 IV-2-7〉 4대 보험 가입 현황	121
〈표 IV-2-8〉 보조 인력을 위한 복리후생 제도	122
〈표 IV-2-9〉 보조 인력 선정 시 고려하는 주요 자질	122
〈표 IV-2-10〉 보조인력 충원 시급 업무	123
〈표 IV-2-11〉 보조인력의 교육연수 필요성	124
〈표 IV-2-12〉 보조 인력을 위해 요구되는 교육연수의 유형	124
〈표 IV-2-13〉 보조 인력을 위한 교육연수 이수 경험 및 의향	125
〈표 IV-2-14〉 교육연수 이수가 어려운 이유	125
〈표 IV-2-15〉 보조 인력 고용 시 발생하는 문제점에 관한 인식	125
〈표 IV-2-16〉 보조인력 고용 시 발생하는 문제점	126
〈표 IV-2-17〉 비정규직의 정규직화 동의 여부 및 이유	127
〈표 IV-2-18〉 우선적으로 정규직화 되어야 할 인력	127
〈표 IV-2-19〉 비정규직의 정규직화의 문제점 및 비동의 이유	128
〈표 IV-2-20〉 비정규직 문제해결을 위한 선결과제	129
〈표 IV-2-21〉 바람직한 보조인력 배치 구성	129
〈표 IV-2-22〉 정책개선안 중 고용안정화에 관한 인식	130
〈표 IV-2-23〉 정책개선안 중 관리에 관한 인식	130
〈표 IV-2-24〉 정책개선안 중 복리후생에 관한 인식	131
〈표 IV-2-25〉 정책개선안 중 업무내용에 관한 인식	132
〈표 IV-2-26〉 기관유형별 보조 인력 고용 시 문제점	133
〈표 IV-2-27〉 기관유형별 인력 충원 시급 업무에 관한 인식	134
〈표 IV-2-28〉 기관유형별 보조 인력의 교육연수 필요성 인식	135
〈표 IV-2-29〉 기관유형별 비정규직 문제 해결을 위한 요구사항	135
〈표 IV-2-30〉 기관유형별 학급당 바람직한 인력배치에 관한 인식	137
〈표 IV-2-31〉 유치원 설립유형별 정책개선안에 관한 인식	139
〈표 IV-2-32〉 조사대상의 특성	143
〈표 IV-2-33〉 기관특성	144

〈표 IV-2-34〉 인력 고용현황	145
〈표 IV-2-35〉 보조인력의 필요성	147
〈표 IV-2-36〉 보조인력이 필요한 이유	147
〈표 IV-2-37〉 보조인력이 불필요한 이유	147
〈표 IV-2-38〉 보조인력의 주당 평균 근로시간 및 급여	148
〈표 IV-2-39〉 4대보험 가입 현황	148
〈표 IV-2-40〉 보조인력을 위한 복리후생 제도	149
〈표 IV-2-41〉 보조인력 선정 시 고려하는 주요 자질	150
〈표 IV-2-42〉 보조인력 충원 시급 업무	150
〈표 IV-2-43〉 보조인력의 교육연수 필요성	151
〈표 IV-2-44〉 보조인력을 위해 요구되는 교육연수	151
〈표 IV-2-45〉 보조 인력을 위한 교육연수 이수 경험 및 의향	152
〈표 IV-2-46〉 교육연수 이수가 어려운 이유	152
〈표 IV-2-47〉 보조인력 고용시 발생하는 문제점에 관한 인식	152
〈표 IV-2-48〉 보조인력 고용시 발생하는 문제점	153
〈표 IV-2-49〉 비정규직의 정규직화 동의 여부 및 이유	154
〈표 IV-2-50〉 우선적으로 정규직화 되어야 할 인력	154
〈표 IV-2-51〉 비정규직의 정규직화의 문제점 및 비동의 이유	155
〈표 IV-2-52〉 비정규직 문제해결을 위한 선결과제	156
〈표 IV-2-53〉 바람직한 보조인력 배치 구성	156
〈표 IV-2-54〉 정책개선안 중 고용안정화에 관한 인식	157
〈표 IV-2-55〉 정책개선안 중 관리에 관한 인식	157
〈표 IV-2-56〉 정책개선안 중 복리후생에 관한 인식	158
〈표 IV-2-57〉 정책개선안 중 업무내용에 관한 인식	159
〈표 IV-2-58〉 기관유형별 보조인력 고용시 문제점에 관한 차이분석	159
〈표 IV-2-59〉 기관유형별 인력 충원 시급 업무에 관한 인식	161
〈표 IV-2-60〉 설립유형별 보조 인력의 교육연수 필요성 인식에 관한 차이분석 ..	162
〈표 IV-2-61〉 기관유형별 비정규직 문제해결을 위한 요구사항	163
〈표 IV-2-62〉 설립유형별 학급당 바람직한 인력 배치에 관한 인식	163
〈표 IV-2-63〉 설립유형별 학급당 바람직한 인력 배치에 관한 인식	165
〈표 IV-2-64〉 설립유형별 정책개선안에 관한 인식 차이분석	167

〈표 IV-2-65〉 조사대상의 특성	175
〈표 IV-2-66〉 보조인력의 직책 및 근무형태	177
〈표 IV-2-67〉 현 기관 근무 경력	178
〈표 IV-2-68〉 현 기관 근무 이유	178
〈표 IV-2-69〉 이전 근무 기관 관련 조사	179
〈표 IV-2-70〉 현 기관 취업 경로	179
〈표 IV-2-71〉 현 기관 근속 의향 및 이유	180
〈표 IV-2-72〉 현 기관 이직 의향 및 이유	181
〈표 IV-2-73〉 주당 근로일수 및 일 근무시간	182
〈표 IV-2-74〉 임금 관련 실태 및 인식	182
〈표 IV-2-75〉 현 기관 외 근무 여부 및 초과근무 관련 실태	183
〈표 IV-2-76〉 하루 평균 휴게시간	184
〈표 IV-2-77〉 사회보험 가입 및 복리후생제도 관련 실태(다중응답)	184
〈표 IV-2-78〉 근로계약서 작성 및 이행 여부	185
〈표 IV-2-79〉 업무만족도 관련 인식	185
〈표 IV-2-80〉 주 업무에 관한 인식	186
〈표 IV-2-81〉 업무 및 근무실태에 관한 평가	187
〈표 IV-2-82〉 보조인력 충원 시급 업무	187
〈표 IV-2-83〉 담당업무 숙달 기간 및 지원 경로	188
〈표 IV-2-84〉 교육연수 관련 인식	188
〈표 IV-2-85〉 교육연수에 참여 불가능한 이유	189
〈표 IV-2-86〉 현 근무 기관에서 경험한 어려움	190
〈표 IV-2-87〉 업무상 불만족하는 이유	190
〈표 IV-2-88〉 비정규직의 정규직화에 동의 여부	191
〈표 IV-2-89〉 비정규직의 정규직화에 동의하는 이유	191
〈표 IV-2-90〉 우선적으로 정규직화 되어야 할 보조 인력	192
〈표 IV-2-91〉 비정규직의 정규직화에 대한 문제점	192
〈표 IV-2-92〉 비정규직의 정규직화에 동의하지 않는 이유	193
〈표 IV-2-93〉 비정규직 문제 해결을 위한 선결과제	193
〈표 IV-2-94〉 보조인력을 위한 정책개선안(고용안정)에 대한 인식	194
〈표 IV-2-95〉 보조인력을 위한 정책개선안(관리)에 대한 인식	195

〈표 IV-2-96〉 보조인력을 위한 정책개선안(복리후생)에 대한 인식	196
〈표 IV-2-97〉 보조인력을 위한 정책개선안(업무)에 대한 인식	197
〈표 IV-2-98〉 직책별 현 기관 근무 이유	199
〈표 IV-2-99〉 직책별 현 기관 취업 경로	200
〈표 IV-2-100〉 직책별 이직 이유	201
〈표 IV-2-101〉 직책별 근로 여건에 관한 차이분석	202
〈표 IV-2-102〉 직책별 일 근무시간	202
〈표 IV-2-103〉 직책별 월 기본급	203
〈표 IV-2-104〉 직책별 사회보험 가입 현황	203
〈표 IV-2-105〉 직책별 복리후생제도 제공 현황	204
〈표 IV-2-106〉 직책별 업무만족도에 관한 인식	205
〈표 IV-2-107〉 업무만족도 관련 인식에 대한 차이분석	206
〈표 IV-2-108〉 직책별 주요 업무에 대한 인식	208
〈표 IV-2-109〉 직책별 업무 및 근무실태 평가 인식	209
〈표 IV-2-110〉 업무 및 근무실태 평가 인식 차이분석	211
〈표 IV-2-111〉 직책별 충원 시급 업무에 대한 인식	213
〈표 IV-2-112〉 직책별 '담당업무' 관련 인식	214
〈표 IV-2-113〉 직책별 '교육연수' 참여 의향	215
〈표 IV-2-114〉 이수하고 싶은 '교육연수'의 유형	215
〈표 IV-2-115〉 직책별 교육연수 참여가 불가능한 이유	216
〈표 IV-2-116〉 현 기관에서 경험하는 어려움에 대한 직책별 인식(다중 응답) ..	217
〈표 IV-2-117〉 직책별 업무상 불만족하는 이유	219
〈표 IV-2-118〉 직책별 비정규직의 정규직화 동의 이유	220
〈표 IV-2-119〉 우선적으로 정규직화 되어야 하는 보조 인력에 대한 직책별 인식	221
〈표 IV-2-120〉 비정규직의 정규직화 문제점에 대한 직책별 인식	222
〈표 IV-2-121〉 직책별 비정규직의 정규직화에 동의하지 않는 이유	222
〈표 IV-2-122〉 직책별 비정규직 문제 해결을 위한 선결 과제 인식	224
〈표 IV-2-123〉 정책개선안(고용안정)에 관한 인식 교차분석	225
〈표 IV-2-124〉 정책개선안(고용안정)에 관한 인식 차이분석	227
〈표 IV-2-125〉 정책개선안(관리)에 관한 인식 교차분석	228

〈표 IV-2-126〉 정책개선안(관리)에 관한 인식 차이분석	229
〈표 IV-2-127〉 정책개선안(복리후생)에 관한 인식 교차분석	231
〈표 IV-2-128〉 정책개선안(복리후생)에 관한 인식 차이분석	233
〈표 IV-2-129〉 정책개선안(업무)에 관한 인식	234
〈표 IV-2-130〉 정책개선안(업무내용)에 관한 인식 차이분석	234
〈표 IV-2-131〉 조사대상의 특성	235
〈표 IV-2-132〉 보조 인력의 직책 및 근무형태	236
〈표 IV-2-133〉 현 기관 근무 경력	237
〈표 IV-2-134〉 현 기관 근무 이유	237
〈표 IV-2-135〉 이전 근무 기관 관련 조사	238
〈표 IV-2-136〉 현 기관 취업 경로	238
〈표 IV-2-137〉 현 기관 근속 의향 및 이유	239
〈표 IV-2-138〉 현 기관 이직 의향 및 이유	239
〈표 IV-2-139〉 주당 근로일수 및 일 근무시간	240
〈표 IV-2-140〉 임금 관련 실태 및 인식	241
〈표 IV-2-141〉 현 기관 외 근무 여부 및 초과근무 관련 실태	241
〈표 IV-2-142〉 하루 평균 휴게시간	242
〈표 IV-2-143〉 사회보험 가입 및 복리후생제도 관련 실태(다중응답)	243
〈표 IV-2-144〉 근로계약서 작성 및 이행 여부	243
〈표 IV-2-145〉 ‘업무만족도’ 관련 인식	244
〈표 IV-2-146〉 ‘주 업무’에 관한 인식	245
〈표 IV-2-147〉 ‘업무 및 근무실태’에 관한 평가	245
〈표 IV-2-148〉 보조인력 충원 시급 업무	246
〈표 IV-2-149〉 담당업무 숙달 기간 및 지원 경로	247
〈표 IV-2-150〉 교육연수 관련 인식	247
〈표 IV-2-151〉 교육연수에 참여 불가능한 이유	248
〈표 IV-2-152〉 현 근무 기관에서 경험한 어려움	249
〈표 IV-2-153〉 업무상 불만족하는 이유	249
〈표 IV-2-154〉 비정규직의 정규직화에 동의하는 이유	250
〈표 IV-2-155〉 우선적으로 정규직화 되어야 할 보조인력	251
〈표 IV-2-156〉 비정규직의 정규직화에 대한 문제점	251

〈표 IV-2-157〉 비정규직의 정규직화에 동의하지 않는 이유	251
〈표 IV-2-158〉 비정규직 문제 해결을 위한 선결과제	252
〈표 IV-2-159〉 보조인력을 위한 정책개선안(고용안정)에 대한 인식	253
〈표 IV-2-160〉 보조인력을 위한 정책개선안(관리)에 대한 인식	253
〈표 IV-2-161〉 보조 인력을 위한 정책개선안(복리후생)에 대한 인식	254
〈표 IV-2-162〉 보조인력을 위한 정책개선안(업무내용)에 대한 인식	255
〈표 IV-2-163〉 직책별 현 기관 근무 이유	257
〈표 IV-2-164〉 직책별 현기관 취업 경로	258
〈표 IV-2-165〉 직책별 이직 이유	259
〈표 IV-2-166〉 직책별 근로여건에 관한 차이분석	260
〈표 IV-2-167〉 어린이집 보조인력의 하루 평균 근무 시간 및 월 기본급	261
〈표 IV-2-168〉 직책별 사회보험 가입 현황	261
〈표 IV-2-169〉 직책별 복리후생제도 제공 현황	262
〈표 IV-2-170〉 직책별 업무만족도에 관한 인식	264
〈표 IV-2-171〉 업무만족도 관련 인식에 대한 차이분석	265
〈표 IV-2-172〉 직책별 주요 업무에 대한 인식	268
〈표 IV-2-173〉 직책별 업무 및 상황 평가 인식	269
〈표 IV-2-174〉 업무 및 상황 평가 관련 인식 차이분석	270
〈표 IV-2-175〉 직책별 충원 시급 업무에 대한 인식	273
〈표 IV-2-176〉 직책별 '담당업무' 관련 인식	275
〈표 IV-2-177〉 직책별 '교육연수' 참여 의향	276
〈표 IV-2-178〉 직책별 '교육연수' 참여 희망 이유단위: %(명)	276
〈표 IV-2-179〉 직책별 교육연수 참여가 불가능한 이유	278
〈표 IV-2-180〉 현 기관에서 경험하는 어려움에 대한 직책별 인식(다중응답) ...	279
〈표 IV-2-181〉 직책별 업무상 불만족하는 이유	281
〈표 IV-2-182〉 직책별 비정규직의 정규직화 동의 이유	282
〈표 IV-2-183〉 우선적으로 정규직화 되어야 하는 보조 인력에 대한 직책별 인식	284
〈표 IV-2-184〉 비정규직의 정규직화 문제점에 대한 직책별 인식	285
〈표 IV-2-185〉 직책별 비정규직의 정규직화에 동의하지 않는 이유	285
〈표 IV-2-186〉 직책별 비정규직 문제 해결을 위한 선결 과제 인식	288

〈표 IV-2-187〉 정책개선안(고용안정)에 관한 인식	290
〈표 IV-2-188〉 정책개선안(고용안정)에 관한 인식 차이분석	292
〈표 IV-2-189〉 정책개선안(관리)에 관한 인식	294
〈표 IV-2-190〉 정책개선안(관리)에 관한 인식 차이분석	296
〈표 IV-2-191〉 정책개선안(복리후생)에 관한 인식	298
〈표 IV-2-192〉 정책개선안(복리후생)에 관한 인식 차이분석	302
〈표 IV-2-193〉 정책개선안(업무내용)에 관한 인식	304
〈표 IV-2-194〉 정책개선안(업무내용)에 관한 인식 차이분석	304

그림 차례

[그림 II-1-1] 공공성 강화를 통한 유아교육 혁신방안에 나타난 비전·목표 및 추진과제	48
[그림 II-1-2] 제3차 중장기 보육계획에 나타난 비전·목표 및 추진과제	53
[그림 II-2-1] 유치원 추이	56
[그림 II-2-2] 유치원 정규직과 비정규직 교사의 연도별 추이(1991-2017)	58
[그림 II-2-3] 유치원 교사 1인당 아동 수 추이	61
[그림 II-2-4] 어린이집 추이	65
[그림 II-2-5] 어린이집 정규직과 비정규직 추이(2005-2016)	67
[그림 II-2-6] 어린이집 보육교사 1인당 아동 수 추이	69
[그림 III-1-1] 보조인력이 되기 위해 필요한 역량 프로필 지도(EU 회원국)	92
[그림 IV-1-1] '고용안정'의 CV와 중요도 교차 그래프	101
[그림 IV-1-2] '복리후생'의 CV와 중요도 교차 그래프	104
[그림 IV-1-3] '제도 및 관리'의 CV와 중요도 교차 그래프	107
[그림 IV-1-4] '전문성 교육'의 CV와 중요도 교차 그래프	110
[그림 IV-1-5] '보조인력 내실화를 위한 선행조건'의 CV와 중요도 교차 그래프	113
[그림 V-1-1] 모든 ECEC 인력의 역량 강화를 위한 총체적 시스템 모형	318
[그림 V-2-1] 유치원과 어린이집 보조인력 운영의 내실화를 위한 정책과제 모형	320

요 약

1. 서론

가. 연구의 필요성 및 목적

- 유치원과 어린이집은 교사와 영유아, 학부모 및 여러 지원 인력이 함께 만들어 가는 교육 및 보육 공동체이며, 이러한 인적자원의 연결망은 영유아의 학습과 발달에 중요한 영향을 미침.
- 본 연구에서는 유치원과 어린이집의 교육과정 운영을 지원하는 인력으로 개념화되는 보조인력(Auxiliary, Assistant Workforce)'에 주목하고자 함.
 - 본 연구에서 보조인력은 교육·보육과정 운영의 질을 높이고 담임교사의 업무 부담을 경감시킬 수 있도록 돕는 사람들로 한정하였음.
 - 유치원의 경우, 국공립 유치원은 교육 공무원 비담임 교사들이고, 사립 유치원은 부담임 교사 및 방과후 담당 교사들로 에듀케어 교사, 교육 실무사, 종일반 교사, 대체교사, 3세대 하모니 교사, 학생 교사 등 다양함. 어린이집의 경우, 보조교사, 보육도우미, 대체교사 등이 이에 해당함.
- 새 정부는 좋은 일자리 확충 정책으로 '비정규직 제로화' 정책을 제안하며, '비정규직의 정규직화' 정책을 공약으로 제시하였음. 이에 유치원과 어린이집에서 보조 및 지원인력으로 이해되었던 비정규직의 노동조건과 처우에 대한 관심이 더욱 높아지고 있음.
 - 교육부도 교육분야 비정규직 개선방안 발표하여 학교회계직원 무기계약직 전환 확대 및 처우개선, 기간제 교원 및 학교 강사 공통 가이드라인을 마련하였음.
 - 유치원 돌봄교실 강사, 유치원 방과후과정 강사의 경우, 유아교육법 제 20조의 행정직원으로 구분하고, 무기계약직으로의 전환을 권고하였음.
 - 유치원 방과후 직종은 시도교육청별로 여러종류로 구분되고 명칭 또한 다

양한 바 명칭 통일 등을 포함하여 유치원 방과후 제도의 종합적인 개선방안 마련을 권고하였음.

- 서울시 교육청도 교육계의 비정규직 문제를 해결하기 위한 방안으로 기간제 및 단시간 근로자를 위한 새로운 법안 마련을 제안하고 있으며, 무기계약직 등 교육공무직에 대한 선진적인 노동개혁을 제안하였음.
- 어린이집의 경우, 지자체와 더불어 보육교사와 보육도우미 지원 정책을 실시하여 보육교사의 노동업무를 줄여주고, 보육의 질을 높이기 위한 대책을 마련 중에 있음.
- 유치원과 어린이집의 보조인력은 교사 대 아동 비율을 낮추고, 교육의 효과성을 높이는데 지대한 기여를 하고 있음.
 - 비정규직 인력은 담임교사의 업무 부담을 줄이고, 교육과정 운영을 원활하게 지원하여 교육과 보육의 질을 높이는데 중요한 역할을 함.
- 그동안 담임교사를 중심으로 운영되는 교육 시스템 내에서 보조인력의 직무와 자격, 처우와 노동조건 등에 관한 연구는 부족하였으며, 상대적으로 주목받지 못하였음.
 - 유아교사에 관한 기존의 연구들을 살펴보면, 보조인력들은 무능한 존재, 정교사를 보조하고 지원하는 역할로 규정되어 왔음.
 - 정규직, 전문직 중심의 관점에서 비정규직 교사들은 목소리를 내지 못하는 주변인으로 인식되어 왔음.
- 유치원과 어린이집 간, 유치원과 어린이집 내 인력의 임금, 복지, 처우의 격차가 크며, 이는 영유아의 교육과 보육의 질에 영향을 미침. 정규직 간의 차이도 존재하지만, 비정규직과의 차이도 큼.
 - 유보통합의 관점에서 유치원과 어린이집의 질적 격차를 줄일 필요가 있으며, 정규직과 비정규직의 직무와 처우, 노동조건에 대한 연구가 필요한 실정임. 정규직과 비정규직의 차이는 반드시 존재해야하나, 차별의 요소는 줄이는 정책적 접근도 필요함.
- 본 연구의 목적은 유아교육과 보육의 질 제고를 위해 유치원 및 어린이집 보조인력의 노동 및 직무 실태와 요구를 파악하여 유치원과 어린이집 보조

인력 정책의 내실화 방안을 제시하는 것임.

나. 연구내용

- 유치원 및 어린이집 보조인력 관련 이론적 고찰
- 유치원과 어린이집 보조인력 운영의 전문가 의견조사
- 유치원과 어린이집 보조인력의 직무, 운영 및 처우에 관한 실태조사
- 유치원과 어린이집 보조인력 운영의 내실화 방안 도출

다. 연구방법

- 문헌연구 및 선행연구 분석
 - 유치원 및 어린이집 보조인력에 관한 개념, 유형, 직무내용 등 분석
 - 유치원 및 어린이집 보조인력 관련 법제도 및 정책 등 분석
 - 유치원 및 어린이집 보조인력 관련 정책 보고서 및 학술 논문 분석
 - EU 회원국의 유치원 및 어린이집 보조인력에 관한 실태와 현황 분석
- 설문조사
 - 유치원과 어린이집 원장 및 관리자 934명, 유치원과 어린이집 보조인력 360명을 대상으로 보조인력의 근로 실태 및 개선방안에 대한 의견 수집 목적의 설문조사를 실시함.
 - 유치원 보조인력은 ‘부담임 교사’, ‘강사(방과후 종일반 담당 교강사 포함)’, ‘기간제 교사(대체교사)’, ‘행정보조인력’을 중심으로 어린이집 보조인력은 ‘누리보조교사’, ‘일반보조교사’, ‘보육도우미’, ‘대체교사’, ‘부담임 교사’를 중심으로 차이검증을 실시하였음.
- 전문가 의견조사
 - 전문가 자문회의(전문가를 대상으로 개별 및 집단 자문회의 진행, 연구 방향의 설정과 조사 설계, 설문지 및 정책 제언 검토)
 - 전문가 델파이 조사(전문가 43명을 대상으로 1-3차 전문가 의견 수렴 및 CVR값을 산출하여 정책 우선순위 도출)

심층면담 실시

- 개인 또는 집단 심층면담을 통해 유치원과 어린이집 보조인력의 실태와 개선 방안에 대한 구체적인 논의점을 찾아내고, 연구의 방향 설정에 활용하였음.
- 심층 면담의 대상은 유치원과 어린이집 교사 및 원장 20명, 보조교사 20명, 교육행정가 및 교수 20명으로 구성하였음.

2. 이론적 배경

- 유치원과 어린이집 보조인력 관련 법과 제도, 유아교육과 보육 중장기 방안 및 계획에 나타난 인력 정책의 흐름을 제시하였음.
- 유치원과 어린이집 보조인력의 현황 및 실태에는 인력현황, 근로시간, 교사 대 아동비율, 시도별 보조교사 및 대체교사 현황 및 지원예산 등을 제시하였음.
- 선행연구로는 육아정책연구소 정책 보고서와 학술지 논문에 나타난 유치원과 어린이집의 인력에 관한 연구들을 살펴보고, 이를 토대로 보조인력에 대한 정책요구와 내용을 정리하였음.

3. 해외 주요국의 정책 동향 및 쟁점

- 해외 선행연구들을 중심으로 유치원과 어린이집 보조인력 정책 동향과 쟁점을 중심으로 살펴보고, 우리나라 보조인력 정책에 유의미한 시사점을 도출하였음.
- 보조인력 정책의 동향에서는 EU 회원국 보조인력 현황과 직무, 보조인력의 초기 자격조건과 요구되는 역량 프로필, 보조인력의 전문성 개발 현황을 제시하였음.
- 보조인력 정책의 이슈와 쟁점에서는 1) 교사와 보조인력 간 위계구조 개선: 총체적 vs. 유·보 분리 접근, 2) 자격인증 제도의 개선: 3) 보조인력의 경력과 배경 인정, 승급루트 마련, 4) 모든 인력의 지속적인 전문성 개발, 5)인력의 다양성 강화를 중심으로 시사점을 제시하였음.

4. 유치원과 어린이집 보조인력 실태 및 요구분석

가. 전문가 의견 분석

□ 유치원과 어린이집 인력 관련 전문가(학계, 행정가, 현장전문가 등)의 의견을 중심으로 고용실태 및 진입경로, 근로복지제도 및 환경, 직무 및 교육, 애로사항 및 개선방안에 대한 전문가 델파이 조사를 실시하여, 영역별 정책 우선 순위 항목을 도출하였음.

○ 정책 우선순위

- 고용안정: 보조인력의 안정적인 인건비 지원, 보조인력 채용과정 투명성 보장
- 복리후생: 보조교사 근무경력 인정, 보조인력의 사회보험, 수당, 상여금에 대한 정부의 차별없는 지원, 보조인력 휴가 연차기준에 대한 가이드마련
- 제도 및 관리: 정부 및 지자체의 지속가능한 보조인력 지원 예산 확보, 기관 규모에 따른 보조인력 지원의 탄력화, 보조인력의 직무 명료화 및 역량 프로파일 마련, 정부 및 지자체 지침 내 보조인력이 담당해야할 업무 명시 및 매뉴얼 배포, 관계당국의 보조인력의 근로조건 및 현황 모니터링, 보조인력 자격 기준 상향 및 강화
- 전문성 교육: 보조인력을 위한 사전 기본교육, 보조인력의 교육훈련 참여기회의 확대, 담임교사 대상 보조인력의 권리교육 강화
- 보조인력 내실화를 위한 선행조건: 정규직 교사에 대한 실질적인 처우개선, 유아교육과 보육의 공공성 강화, 교사대 아동비율 및 학급규모 조정, 유치원과 어린이집 교사 격차 완화, 교육과 보육의 가치를 동등하게 여기는 총체적 정책 접근, 정교사와 보조인력에 대한 대규모 실태조사, 방과후과정의 정체성 제고

나. 설문조사

□ 유치원과 어린이집 원장 및 관리자와 보조인력의 인구통계학적 특성, 고용(노동) 현황 및 실태, 진입경로, 근로복지제도 및 환경, 직무 및 교육, 애로사항, 정책개선방안 등에 대해 기관별, 직책별 빈도분석과 교차분석을 실시하였음.

□ 유치원과 어린이집 보조인력 운영 실태 결과(원장 및 관리자용)

○ 유치원 보조인력 운영 실태

① 기관 인력 특성

- 594개 유치원의 인력의 수는 원당 평균 16인 이하가 과반, 이 중, 담임교사의 비중이 평균 5.75, 강사 평균 3.40, 부담임 교사 평균 2.91, 행정보조 평균 1.37 순이었음.

② 보조인력 필요성과 이유

- 99.5%의 원장들이 담임교사 이외의 보조인력이 필요하다고 응답, 필요 이유는 '교사의 업무경감(39.1%)', '유아에 대한 개별지도(29.9%)'가 1순위였음.

③ 근로조건 및 환경

- 주당 평균근로시간: 1-20시간(강사의 59.1% 주당 1-20시간근무, 행정보조인력(평균 19.91)과 부담임 교사(평균 19.62)가 상대적으로 장기간 근무하였음.
- 급여: 평균 근로시간과 정비례 양상, 행정보조인력(평균 135.19)과 부담임교사(평균 135.19)의 월급여 수준이 상대적으로 높음. 행정보조인력의 25%, 부담임 교사의 36%가 101-200만원 사이의 급여, 반면 강사의 45%, 자원봉사자의 46%가 1-100만원 사이의 급여를 수령
- 4대보험 현황: 부담임교사, 기간제교사, 행정보조인력의 미가입율은 5%미만으로 높은 가입률을 보였으나, 강사와 자원봉사자는 타직군에 비해 미가입율이 높아 불안정한 근무환경을 예측하게 함.
- 복리후생제도: 부담임교사는 식사비보조(15.5%), 강사는 병가(8.7%), 기간제 교사는 법정퇴직금(16.3%)을 보장받고 있어 미약한 수준이며, 주택마련 지원, 보육비, 학자금 보조, 유급휴가 등은 거의 이루어지지 않고 있음.

④ 직무 및 교육

- 인력 선정 기준: 56.1%가 인성과 품성, 33.3% 가치관과 태도가 중요하다고 인식함.
- 인력충원시 시급 업무: 담임교사 부재 시 직무대리(교육, 휴가, 출산)(28.3%), '방과 후 과정(14.1%)', '문서작성, 현관맞이, 상담 등 행정·사무 업무(10.6%)', 2순위에서, '청소·청결 관련 업무'는 14.1%로 높게 나타남

- 교육연수 필요성: 86.4%가 보조인력의 직업능력개발을 위한 교육연수가 필요하다고 응답함.
- 필요한 교육연수 유형: 83.3%가 현재 일을 더 잘 수행하기 위한 직무능력향상 연수가 필요하다고 인식
- 연수경험 및 의향: 55.1%가 연수 참여, 73.7%가 추후 연수를 적극 이수하도록 추진하고자 함.
- 연수이수가 어려운 이유: 55%가 '대신 근무할 사람이 없어서', 22.4% '시간적 여유가 없어서(22.4%)'라고 응답, 2순위에서 '대신 근무할 사람이 없어서'는 40.8%

⑤ 애로사항

- 고용시 발생하는 문제점: '인력 충원의 문제(67.1%)'와 '노동법 적용의 문제(65.2%)'
- 비정규직의 정규직화 동의 여부 및 이유: 찬성률은 55.1%, '고용안정성이 높아져 보육의 일관성이 높아질 것(35.4%)'
- 우선적으로 정규직화되어야 할 인력: '부담임교사'의 1순위 응답비율이 69.1%
- 비정규직의 정규직화의 문제점 및 비동의 이유: '인건비를 감당하기 어렵기 때문'이 26.8%
- 비정규직 문제 해결을 위한 선결과제: '고용안정'의 1순위 응답비율은 19.7%로, 2순위포함시 23.5%로 가장 높았음.
- 바람직한 보조인력 배치구성: '담임교사+부담임교사(자격증 있음)'의 형태가 1순위로 63.6%, 2순위 포함시 46.0%. 부담임제라고 일컬어지는 '담임교사+담임교사' 형태의 경우 1순위(21.7%), 2순위 포함(24.2%) 두 번째로 높았음. '담임교사+보조교사(자격증 없음)'은 1순위는 12.1%로 낮았으나, 2순위 포함시 23.5%

⑥ 보조인력을 위한 정책개선안

- 고용안정: '보조인력 지원 예산의 안정적 확보(89.3%)', '보조인력 채용 확대(81.8%)', '투명한 채용과정(75.2%)', '원장의 직접고용(75.2%)'이 높게 나타남.
- 관리: '유치원 규모에 따른 지원 시간과 인원수를 탄력화(82.3%)', '보조인력

자격 기준 상향(80.3%), '보조 인력 인력풀 관리체계 전문화(65.7%)', '관계당국의 근로조건 및 현황 모니터링(58.1%)'

- 복리후생: '보조인력을 위한 사전기본교육(73.2%)', '보수교육 및 교육훈련에 대한 참여기회 확대(69.7%)', '보조인력의 용어를 하나로 통일(67.2%)', '정교사의 보조인력(비정규직)에 대한 권리 교육(64.6%)' 및 '48시간 근무 선택제(64.1%)'
- 업무내용: '보조인력의 직무를 명료화하고, 업무 매뉴얼을 배부하는 것(73.2%)', '교육부 및 교육청 지침 내 보조 인력의 담당업무를 정확히 명시할 것(63.1%)'

○ 기관 유형별 보조인력 운영 차이분석 결과 (국공립/사립)

① 고용시 발생하는 문제점

- 보조인력의 '업무 몰입도 부족의 문제', '임금 또는 노동비용에 비해 낮은 생산성', '다른 직원과 팀워크/업무연계가 이루어지지 않음', '높은 이직률', '노동법 적용 문제의 어려움', '인력 충원의 문제'에서 국공립 유치원이 사립 유치원보다 문제점을 더 크게 인식하였음.

② 인력충원시 시급 업무

- 국공립 유치원은 '문서작성, 현관맞이, 상담 등 행정·사무 업무(20.0%)', '담임교사 부채시 직무대리(20.0%)'이 1순위, 사립유치원의 경우, '담임교사 부채시 직무대리(30.1%)' '방과후 과정(16.0%)'이 높게 나타남.

③ 교육연수 필요성:

- 집단간 차이는 없었으나, 국공립과 사립 모두 필요하다고 인식하였음.

④ 비정규직 문제 해결을 위한 요구사항

- 국공립유치원은 '최저임금 개선(22.9%)', '고용안정(20.0%)', '사회보험과 복리후생제도의 확대(20.0%)', 사립유치원은 '비정규직과 정규직의 임금격차 해소(22.1%)', '고용안정(19.6%)'의 요구가 높았음. 국공립과 사립유치원 2순위로 '고용안정'에 대한 요구가 높았음.

⑤ 바람직한 보조인력 배치구성

- 국공립과 사립유치원 모두 '담임교사+부담임(자격증 있음)' 형태를 1순위로 선

호, 2순위를 포함시, 국공립은 '담임교사+보조교사(자격증 없음)'를, 사립의 경우, '담임교사+담임교사(투담임제)'를 선호

⑥ 정책 개선사항

- 고용안정: '지자체 직접고용', '투명한 채용과정'은 사립유치원, '원장의 직접고용', '무기계약직 내지는 정규직으로의 전환', '보조교사 채용 확대'는 국공립유치원이 필요성을 크게 인식
- 관리: '보조인력 자격 기준 상향, 관계당국의 근로조건 및 현황 모니터링, 유치원 평가 시 비정규직 인력 운영 현황 감시, 보조인력 인력풀 관리체계 전문화, 유치원 규모에 따른 지원 시간과 인원 수 탄력화, 유아교육진흥원 내지는 교육청 내 비정규직 고충상담부서 마련'은 사립이 국공립유치원보다 필요성을 크게 인식
- 복리후생: 보조인력 용어 통일, 보조인력 근무 경력 인정, 휴가 연차 기준에 대한 가이드라인 마련, 원내 갈등 및 분쟁조정 조직 마련, 보수교육 및 교육훈련 참여기회 확대, 정교사의 보조인력에 대한 권리 교육, 보조인력을 위한 사전기본교육은 사립유치원, 정규직의 80% 임금 지급, 사회보험, 수당, 상여금에 대한 정부의 차별 없는 지원, 동일노동, 동일임금 적용, 승급교육기회 제공은 국공립유치원이 필요성을 크게 인식
- 업무내용: '보조인력의 직무 명료화 및 업무 매뉴얼 배부', '교육부 및 교육청 지침 내 보조인력 담당업무 명시'에서 사립이 국공립보다 필요성을 크게 인식

○ 어린이집 보조인력 운영 실태

① 기관 인력 특성

- 340개 어린이집의 인력 수는 1개원당 평균 12인 이하가 67.7%였고, 보조인력은 평균 2명 이하였음.

② 보조인력 필요성과 이유

- 94.7%의 원장들이 담임교사 이외의 보조 인력이 필요하다고 응답, 이유는 '교사업무 경감(37.9%)', '상황에 따라 융통성 있는 도움을 받을 수 있어서(32.0%)'였음.

③ 근로조건 및 환경

- 주당 평균근로시간: 대다수가 20시간 이하 근무('일반보조교사(45.3%)'와 '누리 보조교사(39.4%)', '보육도우미(23.8%)', '대체교사(11.8%) 순이었음.
- 급여: 보조인력의 30-40%가 월급여로 100만원이하를 받고 있었으며, 최대 200 만원을 넘지 않음.
- 4대보험 현황: 4대 보험 가입 빈도는 '누리보조교사', '일반보조교사', '보육도우미', '대체교사', '부담임교사' 모두 25% 수준에서 동일.
- 복리후생제도: 부담임교사는 식사비보조(15.5%), 강사는 병가(8.7%), 기간제 교사는 법정퇴직금(16.3%)을 보장받고 있어 미약한 수준이며, 주택마련 지원, 보육비, 학자금 보조, 유급휴가 등은 거의 이루어지지 않고 있음.

④ 직무 및 교육

- 인력 선정 기준: '인성 및 품성(61.2%)'과 '가치관 및 태도(31.2%)'
- 인력충원시 시급 업무: '아침 및 야간 당직' 항목의 1순위 응답비율은 32.9%로 가장 높았으며, '담임교사 부재시 직무대리'는 1순위와 2순위 포함 응답비율이 29.1%이었음.
- 교육연수 필요성: 85.3%가 보조인력의 직업능력개발을 위한 교육연수가 필요하다고 응답함.
- 필요한 교육연수 유형: 78.2%가 현재 일을 더 잘 수행하기 위한 직무능력향상 연수가 필요하다고 인식
- 연수경험 및 의향: 46.8%가 연수 참여, 72.4%가 추후 연수를 적극 이수하도록 추진하고자 함.
- 연수이수가 어려운 이유: 33.3%가 '근무시간 외 시간에 참여하기 어려워서', 29.6%가 대신 근무할 사람이 없어서'였음.

⑤ 애로사항

- 고용시 발생하는 문제점: '인력 충원의 문제(57.3%)'와 '높은 이직률(50.2%)'
- 비정규직의 정규직화 동의 여부 및 이유: 찬성률은 56.8%, '고용안정성이 높아져 보육의 일관성이 높아질 것이므로(48.5%)'
- 우선적으로 정규직화되어야 할 인력: '일반보조교사'의 1순위 응답비율이 35.2%

- 비정규직의 정규직화의 문제점 및 비동의 이유: '정규직에 대한 역차별(20.0%)' 문제를 가장 우려, 이유는 '인건비를 감당하기 어렵기 때문'이라는 응답이 25.0%
- 비정규직 문제 해결을 위한 선결과제: '비정규직과 정규직의 임금격차 해소' 항목의 1순위 응답비율은 23.2%, '고용안정'의 경우, 1순위 응답비율은 20.3%
- 바람직한 보조인력 배치구성: '담임교사+부담임교사(자격증 있음)'이 1순위 (39.1%)

⑥ 보조인력을 위한 정책개선안

- 고용안정: '보조인력 지원 예산의 안정적 확보(89.3%)', '보조인력 채용 확대(81.8%)', '투명한 채용과정(75.2%)', '원장의 직접고용(75.2%)'이 높게 나타남.
- 관리: 어린이집 규모에 따른 지원 시간과 인원수를 탄력화(82.4%)하고 '보조 인력의 자격 기준을 상향(78.5%)', '보조 인력 인력풀 관리체계의 전문화(58.3%)'와 '육아종합지원센터 내 고충상담부서 마련(54.7%)'
- 복리후생: '보조 인력을 위한 사전기본교육(80.0%)', '보수교육 및 교육훈련에 대한 참여기회 확대(72.6%)', '4-8시간 근무 선택제 마련(70.9%)', '사회보험, 수당, 상여금에 대한 정부의 차별 없는 지원(68.2%)'을 크게 인식
- 업무내용: '보조인력의 직무를 명료화하고, 업무 매뉴얼을 배부하는 것(74.1%)', '보육사업 지침에 보조 인력의 담당업무를 정확히 명시할 것(63.5%)'

○ 어린이집 보조인력 기관 유형별 운영 차이분석 결과(국공립/사회복지직장협동/민간/가정)

① 고용시 발생하는 문제점

- '업무 몰입도 부족의 문제', '임금 또는 노동비용에 비한 낮은 생산성', '다른 직원과 팀워크/업무연계가 이루어지지 않음'에서 통계적으로 유의한 차이가 있었음.

② 인력충원시 시급 업무

- 모든 어린이집에서 '담임교사 부재시 직무대리'와 '아침 및 야간 당직', '청소·청결 관련 업무'에 대한 인력 충원이 시급한 것으로 인식, 공립과 사회복지·

직장·부모협동 어린이집은 '담임교사 부재시 직무대리', 민간과 가정 어린이집은 '아침 및 야간 당직'이 상대적으로 더 시급한 것으로 나타남.

- 국공립 어린이집: '담임교사 부재시 직무대리(교육, 휴가, 출산)'의 1순위 응답 비율 45.6%, 2순위 포함시 63.2%로 가장 높음.
- 사회복지·직장·부모협동 어린이집: '담임교사 부재시 직무대리' 항목의 1순위 응답비율이 38.3%, 2순위 포함시 56.7%로 가장 높음.
- 민간 어린이집: '아침 및 야간 당직'의 1순위 응답비율은 41.7%, 2순위 포함시 56.1%가장 높음.
- 가정 어린이집은 '아침 및 야간 당직'의 1순위 응답비율이 41.3%, 2순위 포함시 56.3%로 가장 높음. 특징적으로 '식단 작성 및 조리 업무'에 대한 인력 충원을 요구도 있었음.

③ 비정규직 문제 해결을 위한 요구사항

- 국공립어린이집: '고용안정'의 1순위 응답비율이 23.5%로 가장 높게 나타났으며, 2순위 포함시 51.5%로 가장 높음.
- 사회복지·직장·부모협동 어린이집: '비정규직과 정규직의 임금격차 해소'가 1순위 28.3% 및 2순위 43.3%로 응답비율이 가장 높게 나타남.
- 민간 어린이집: '노동시간 단축 및 노동 조건 개선'의 1순위 응답비율은 15.9%이었으나, 2순위 포함시 39.4%로 가장 높게 나타남.
- 가정 어린이집: '고용안정' 항목의 1순위 응답비율이 23.8%, 2순위 포함시 45.0%로 높게 나타남.
- 종합하면, 어린이집의 경우, 비정규직 문제해결을 위해 '고용안정', '비정규직과 정규직의 임금격차 해소', '노동시간 단축 및 노동 조건 개선' 등을 강력하게 요구하고 있음.

④ 바람직한 보조인력 배치구성

- 전반적으로 '담임교사+부담임교사(자격증 있음)'를 가장 선호, 다음으로 '담임교사+담임교사(투담임제)'를 선호
- 국공립 어린이집: '담임교사+부담임교사(자격증 있음)' 형태의 1순위 및 2순위 포함 응답비율이 각각 45.6%와 79.4%로, 가장 높았음.

- 사회복지·직장·부모협동 어린이집은 '담임교사+부담임교사(자격증 있음)' 형태의 1순위 응답비율은 28.3%였고, 2순위가 포함됨에 따라 78.3%로 가장 높음.
- 민간 어린이집은 '담임교사+부담임교사(자격증 있음)'의 1순위 및 2순위 포함 응답비율이 각각 38.6%와 64.4%로, 가장 높음.
- 가정 어린이집은 '담임교사+부담임교사(자격증 없음)'의 1순위 응답비율은 42.5%였고, 2순위 포함 시 65.0%로 가장 높음. 다음으로 '담임교사+보조교사(자격증 없음)'이나 '담임교사+보육도우미'를 선호

⑤ 정책 개선사항

- 고용안정: 투명한 채용과정, 영유아교육지원인력의 공단화, 무기계약직 내지는 정규직으로의 전환, 보조인력 지원예산의 안정성 확보, 보조인력 채용확대에 서 집단 간 유의한 차이
- 관리: 보조인력 자격기준 상향, 관계당국의 근로조건 및 현황 모니터링 점검, 평가인증시 비정규직 인력 운영현황 점검'에서 집단 간 유의한 차이
- 복리후생: 정규직의 80% 임금 지급, 사회보험, 수당, 상여금에 대한 정부의 차별 없는 지원, 휴가 연차 기준에 대한 가이드라인 마련, 휴게 공간 마련, 정교사의 보조인력(비정규직)에 대한 권리 교육'에서 집단 간 유의한 차이
- 업무내용: 집단간 통계적으로 유의한 차이 없음.

□ 유치원과 어린이집 보조인력 운영 실태 결과(보조인력용)

○ 유치원 보조인력 노동 실태

① 보조인력 특성

- 170명의 어린이집 보조인력 중, 부담임교사가 45.9%로 가장 많았고, 강사와 기간제 교사가 각각 25.9%와 15.3%.
- 정규직이 38.8%, 시간제 임시직이 22.4%로, 현기관 근무경력 3년 이하가 64.6%

② 보조인력 필요성과 이유

- 현 기관 근무 이유는 '형편에 맞는 시간대에 일할 수 있기 때문', '근무환경이

비교적 좋은 편이기 때문에' 20.0%.

- 56.5%가 이전에 다른 기관에서 종사한 경험, 근무 기관의 유형은 '사립유치원'이 28.2%로 가장 많았으며, 14.1%가 '부담임교사', 8.2%가 '강사'
- 취업경로는 아는 사람 소개 및 추천'이 28.2%로 가장 높았으며, '유아 및 보육 관련 인터넷 구인광고'가 18.8%
- 현 기관에서 업무를 지속하고 싶다고 응답한 경우 60.0%, 현 기관 근속 이유는 '업무가 적성에 맞아서'와 '근무여건 및 환경이 대체로 좋아서'가 18.8%

③ 근로조건 및 환경

- '주당 5일'을 근무하는 경우가 97.6%, 하루 평균 '8시간 이상~10시간 이하'로 근무 약 44.7%.
- 월 기본급 150만원 미만 66.5%, 현 임금에 불만족은 약 40%, 적정 임금은 기본급 '200만원 이상'(18.9%)
- 초과근무자가 50.6%였고, 주당 초과 근무 시간은 '1시간 이상~2시간 미만 (25.9%)'
- 하루 평균 휴게시간은 평균 16.09분, 약 50% 휴게시간 전무하다고 보고
- 사회보험 미가입 6.2%, 한 가지 이상의 사회보험에 가입되어 있는 경우가 25.8%, 건강보험(39.3%), 국민연금 가입률이 0%.
- 복리후생제도: '식사비보조'가 28.2%, '법정퇴직금(12.9%)'과 '병가(11.8%)'
- 77.6%가 근로계약서를 작성, 근로계약서대로 잘 이행되는 경우 57.6%

④ 직무 및 교육

- 유치원 보조인력은 '업무환경(55.3%)' 및 '업무시간(44.7%)', '업무내용(42.3%)', '전반적인 업무만족도(41.1%)' 등에는 대체적으로 만족
- 주 업무는 '누리과정 보조'와 '유아지도 및 상호작용'
- 업무 및 근무실태에 대한 인식: 내 업무는 대체로 단순하고 반복적인 업무이다(53.0%), '나의 업무량은 너무 많다(29.4%)', '내가 하는 일에 비추어볼 때 임금을 적게 받는다(47.1%)'의 경우, '그렇다'는 응답이 더 우세, '현재 내가 맡고 있는 업무는 적성에 맞다(67.0%)', '현재 내가 하는 일을 통해 새로운 지식이나 기술을 배울 기회가 많다(33.0%)'의 경우 '그렇다'는 응답이, '내 업무

는 능력발휘의 기회가 없다(43.5%), '나의 업무는 모호하다(42.4%)', '현 기관은 담임교사에 비해 나를 차별대우한다(55.3%)'의 경우 '그렇지 않다'는 응답이 보다 우세

- 충원이 시급한 업무 청소·청결 관련 업무(32.9%)
- 담당업무 숙달 시간 8일-한 달 미만이 다수(28.2%), 직장 동료나 선배가 담당 업무를 지원(54.1%)
- 54.2%의 인원이 교육연수에 참여할 의향, 현재 일을 더 잘 수행하기 위한 직무능력향상 연수를 원함.
- 18.9%가 교육연수를 이수한 경험이 없음. 75.3%가 추후 있을 교육연수에 참여하고자 함. 교육연수에 참여할 수 없는 이유는 시간적 여유가 없어서가 다수

⑤ 애로사항

- 보조인력의 20.1%가 현 근무 기관에서 어려움을 겪고 있다고 응답, '보상 없는 초과근무(17.2%)', '학부모의 불쾌한 언행(11.9%)', '담임교사와의 차별대우(11.9%)
- 업무상 불만족하는 이유 '업무에 비해 시간당 임금이 너무 낮아서'(34.1%), '경력이 쌓여도 임금인상이 없어서'(16.5%),
- 비정규직의 정규직화를 통해 '고용안정성 증진 기대(30.6%)', 우선적으로 정규직화가 되어야 할 보조인력으로는 부담임교사(50.6%)
- 비정규직의 정규직화의 문제점: 비정규직의 부분적인 정규직화(30.6%),해고 및 실업 증가(22.4%), 정규직 역차별(18.8%),정규직화에 동의하지 않는 이유는 정규직 역차별
- 비정규직 문제를 위한 선결과제로 '비정규직과 정규직의 임금격차 해소'(43.5%)

⑥ 보조인력을 위한 정책개선안

- 고용안정: 보조인력 지원 예산의 안정성 확보(87.0%), 보조인력 채용확대(75.3%), 무기계약직 내지는 정규직으로의 전환(72.9%), 국가 및 교육청의 직접 고용(61.1%)에 대한 요구가 큼, 원장의 직접 고용(37.6%)은 낮음.
- 관리: 보조 인력의 자격기준 상향(81.2%), 유치원 규모에 따른 지원 시간과 인

- 력 수 탄력화(75.3%), 관계 당국의 근로 조건 및 현황 모니터링(71.7%), 유치원 평가 시 비정규직 인력 운영 현황 감시(61.2%)
- 복리후생: 사회보험, 수당, 상여금에 대한 정부의 차별없는 지원(91.8%), 정규직 임금의 80% 지급(82.3%), 보조인력 근무 경력 인정(80.0%), 보조인력을 위한 사전 기본교육(83.5%), 휴가 연차 기준에 대한 가이드라인(83.5%)
 - 업무: 보조 인력의 직무 명료화 및 업무 매뉴얼 배부(71.7%), 교육부 및 교육청 지침 내 보조 인력 담당업무 명시(75.3%)
- 유치원 보조인력 직책별 차이분석 결과(국공립/사립)
- ① 직업선택 원인
- 유치원 보조인력은 전반적으로 근무환경이 비교적 좋고, 본인의 형편에 맞는 시간대에 일할 수 있기 때문에 선택
 - 부담임교사는 학업, 직업훈련과 병행할 수 있는지의 여부, 강사와 행정보조인력은 가정 일과 병행할 수 있는지의 여부를 보다 고려
- ② 근로복지제도 및 환경
- 진입경로: 부담임교사(35.9%), 강사(27.3%), 기간제 교사(23.1%)의 경우, 주로 지인 소개 및 추천을 통해 취업. 행정보조인력은 '현 기관 원장의 부탁 혹은 추천(30.0%),
 - 이직이유: 부담임교사(37.5%) 강사(75.0%)은 과도한 업무량을, 기간제 교사(60.0%) 낮은 보수(60.0%), 행정보조인력은 동료와의 관계적 갈등(50.0%), 계약기간 만료(50.0%)
 - 일일 근무시간: 부담임교사가 강사와 기간제교사에 비해 더 장시간 근무, 부담임교사(51.3%)와 행정보조인력(50.0%) 9~12시간 근무, 강사(81.8%)와 기간제교사(46.2%)는 4~8시간
 - 월 기본급: 부담임교사와 기간제교사는 101만 원 이상~150만 원 이하(46.2%), 강사는 51만 원 이상~100만 원 미만(54.5%), 행정보조인력 '151만 원 이상~200만 원 이하(50.0%)
 - 4대보험 가입율: 부담임교사 38.5%, 강사 86.4%, 기간제교사 46.2%, 행정보조

인력 60.0%, 부담임교사, 강사, 기간제교사, 행정보조인력 모두 '건강보험'에 가장 많이 가입'국민연금'에는 가입은 저조

- 기타 수당: 부담임교사(56.4%), 강사(77.3%), 기간제교사(23.1%), 행정보조인력(60.0%) '식사비 보조'. 부담임교사(12.8%)와 강사(45.5%) 법정 퇴직금, 기간제교사(23.1%)와 행정보조인력(60.0%) 병가

③ 업무만족도

- 임금 및 소득: 강사가 가장 불만족(50.0%), 행정보조인력은 현재 지급되고 있는 임금에 50.0%가 만족, 행정보조인력이 강사와 기간제교사에 비해 임금 및 소득에 대한 만족도가 더 높음
- 업무시간, 업무내용, 복리후생: 직책별 업무시간에 관한 만족도의 비율 차이는 통계적으로 유의하지 않음
- 업무환경: 담임교사(59.0%), 강사(45.5%), 기간제교사(46.2%), 행정보조인력(70.0%) 모두 비교적 만족하고 응답하였으며, 행정보조인력의 만족도가 가장 높음
- 전반적인 업무만족도: 부담임교사(38.5%), 강사(31.8%), 기간제교사(53.9%), 행정보조인력(50.0%) 모두 전반적으로 높음
- 주요업무 인식: 부담임교사, 강사, 기간제교사는 유아지도 및 상호작용과 누리과정 보조 업무를, 행정보조인력은 문서작성, 현관맞이, 상담 등의 행정·사무업무를 본인의 주 업무라고 인식
- 업무 및 상황 평가 인식
 - 능력발휘기회 제한: 부담임교사, 강사, 기간제교사, 행정보조인력 모두 대체적으로 '그렇지 않다' 인식
 - 과도한 업무량: 강사, 기간제교사, 행정보조인력 모두 전반적으로 '그렇다'라는 인식
 - 낮은 임금: 강사가 다른 직책에 비해 임금을 더 낮게 인식
 - 업무의 모호함: 기간제교사가 행정보조인력과 강사에 비해 업무의 모호성에 대한 인식이 낮음
 - 새로운 지식습득 기회: 강사가 다른 직책에 비해 새로운 지식을 습득할 기회

가 더 작다고 인식

- 차별대우: 부담임교사, 강사, 기간제교사 모두 대체적으로 '그렇지 않다'라고 인식하였으나, 강사와 행정보조인력은 찬반에 대해 혼재하는 경향
- 충원시급 업무: 유치원 보조인력은 전반적으로 '청소·청결 관련 업무'에 대한 인력 충원이 시급하다고 인식, 차량 지도 업무는 강사를 제외한 나머지 직책에서 충원 요구가 높았던 업무
- 담당업무 지원경로: 부담임교사(33.3%), 행정보조인력(40.0%), 8일~한 달 미만, 강사는 업무 적응에 '석 달 이상(27.3%)', 기간제교사는 '4~7일 정도(38.5%)', 한 달~석 달 미만(38.5%)'이 소요된다고 응답, 부담임교사(64.1%), 강사(27.3%), 기간제교사(84.6%), 행정보조인력(40.0%) 모두 '담당업무 지원 경로'로 '직장 동료나 선배의 지도'를 가장 많이 활용
- 교육연수 참여 희망도: 부담임교사(35.9%), 강사(86.4%), 기간제교사(46.2%), 행정보조인력(60.0%) 모두 높은 참여 의향, 부담임교사(85.7%), 강사(68.4%), 기간제교사(100.0%), 행정보조인력(83.3%) 모두 '현재 일을 더 잘 수행하기 위한 직무능력향상 연수'를 가장 많이 요구, 유치원 보조인력은 시간적 여유 부족, 대신 근무할 인력 부족으로 교육연수에 참여하지 못함.

④ 애로사항 및 개선요구

☞ 애로사항

- 현 기관에서 경험하고 있는 어려움: 부담임교사의 33.3%, 기간제교사의 46.2%가 보상없는 초과근무, 강사의 경우, '담임교사와의 차별대우(31.8%)', 행정보조인력의 경우, '상사 및 동료와의 갈등', '동료와의 갈등', '학부모의 불쾌한 언행', '담임교사와의 차별대우'를 각각 20%가 경험
- 업무 불만족 이유: 부담임교사, 강사, 기간제 교사는 업무에 비해 시간당 임금이 너무 낮아서'의 1순위, 행정보조인력은 업무가 단순 반복적이어서가 1순위
- 비정규직의 정규직화
 - 동의하는 이유: 부담임교사(34.3%), 강사(35.0%), 기간제 교사(50.0%) 모두 고용의 안정성이 높아질 것에 가장 많이 응답, 행정보조인력은 동일노동, 동일임금의 원칙이 합리적이기 때문.

- 동의하지 않는 이유: 부담임교사(50.0%)와 기간제교사(60.0%)는 정규직의 역할 차별 현상이 발생할 것, 강사와 행정보조인력은 단순한 업무의 경우, 비정규직 고용이 합리적이기 때문에 가장 높은 반응
- 우선 정규직화되어야 할 보조인력: 부담임교사, 강사, 행정보조인력은 자신의 직책을 1순위로 선정, 기간제교사는 '부담임교사'를 1순위로 선정, 전체 응답자의 대다수가 유치원 보조인력 중 '부담임교사'를 우선적으로 정규직화 해야 한다고 인식
- 발생할 수 있는 문제점: 직책별 응답비율의 차이는 통계적으로 유의하지 않음
- 비정규직 문제 중 우선 해결해야 하는 과제: 유치원 보조인력 대다수가 비정규직과 정규직의 임금격차 해소 및 미비한 사회보험과 복리후생제도를 개선하기를 요구

☞ 정책개선안

- 고용안정

- 투명한 채용과정: 강사가 부담임교사와 기간제교사에 비해 투명한 채용과정의 필요성을 보다 크게 인식
- 무기계약직 내지는 정규직으로의 전환: 부담임교사가 행정보조인력 및 강사에 비해, 기간제교사가 강사에 비해 원장의 직접 고용에 대한 필요성을 더 높게 인식
- 무기계약직 내지는 정규직으로의 전환: 강사와 행정보조인력이 부담임교사와 기간제교사에 비해 무기계약직 내지는 정규직으로의 전환을 더 많이 요구
- 보조인력 지원예산의 안정적 확보: 강사가 부담임교사에 비해 보조인력을 위한 지원예산의 안정적 확보를 더 필요하다고 인식체교사가 보육도우미와 부담임교사에 비해 요구가 더 높음.

- 관리

- 관계당국의 근로조건 및 현황 모니터링 점검: 강사가 행정보조인력에 비해 필요성을 더 크게 인식

- 유치원 평가 시 비정규직 인력 운영 현황 감사: 행정보조인력이 강사와 부담임교사에 비해 필요성을 더 적게 인식

- 유아교육진흥원 내지는 교육청 내 비정규직 고충상담부서 마련: 강사와 시간제 교사가 부담임교사 및 행정보조인력에 비해 필요성을 더 높게 인식

- 복리후생

- '보조인력' 용어 통일: 강사가 다른 직책에 비해 필요성을 더 크게 인식

- 보조인력 근무 경력 인정: 기간제교사가 다른 직책에 비해 필요성을 더 적게 인식

- 정규직 임금의 80% 지급: 강사와 부담임교사가 기간제 교사에 비해 이 항목에 대한 필요성을 더 높게 인식

- 사회보험, 수당, 상여금에 대한 정부의 차별 없는 지원: 행정보조인력과 부담임교사가 기간제교사에 비해 필요성을 더 높게 인식

- 동일노동, 동일임금 적용: 행정보조인력과 강사가 부담임교사와 기간제교사에 비해 필요성을 더 높게 인식

- 보조인력 입장을 대변할 조직 및 노조 설립: 강사가 다른 직책에 비해 필요성을 비교적 크게 인식

- 원내 갈등 및 분쟁조정 조직 마련: 강사가 부담임교사와 행정보조인력에 비해 높은 필요성을 보이고 있음

- 담임교사의 보조인력에 대한 권리 교육: 강사가 기간제교사 및 부담임교사에 비해 더 높게 인식

- 승급교육 기회 제공: 기간제교사가 다른 직책에 비해 필요성을 더 낮게 인식

- 업무내용

- 보조인력의 직무 명료화 및 업무 매뉴얼 배부: 강사가 부담임교사에 비해 필요성을 더 크게 인식

- 교육부 및 교육청 지침 내 보조교사 담당업무 명시: 강사가 다른 직책에 비해 필요성을 더 크게 인식

○ 어린이집 보조인력 노동 실태

① 보조인력 특성

- 190명의 어린이집 보조인력 중, 누리보조교사가 33.7%로 가장 많았고, 일반보조교사가 약 22.1%, 부담임교사이 약 17%였음.

- 정규직과 시간제 임시직이 36.8%로, 현기관 근무경력 3년 이하가 80.1%

② 보조인력 필요성과 이유

- 현 기관 근무 이유는 '형편에 맞는 시간대에 일할 수 있기 때문'이 46.3%.

- 72.6%가 이전에 다른 기관에서 종사한 경험, 근무 기관의 유형은 '가정어린이집(18.8%)' '민간어린이집(12.6%)', '국공립어린이집(11.6%)' 순이었음.

- 취업경로는 '육아종합지원센터의 구인광고'가 44.2%, '아는 사람 소개 및 추천'이 23.2%

- 현 기관에서 업무를 지속하고 싶다고 응답한 경우 77.9%, 현 기관 근무 이유는 '근무여건 및 환경이 대체로 좋아서'가 25.3%, '시간활용을 할 수 있어서'가 22.1%

③ 근로조건 및 환경

- '주당 5일'을 근무하는 경우가 93.7%, 하루 평균 '4시간 이상~6시간 이하'로 근무 약 56%.

- 월 기본급 120만원 미만 64.1%, 현 임금에 만족은 40%, 적정 임금은 기본급 '100만원 이상~200만원 미만'(11.8%)

- 초과근무자가 20%였고, 주당 초과 근무 시간은 '1시간 이상~2시간 미만(12.6%)'

- 하루 평균 휴게시간은 평균 33.22분

- 사회보험이 가입 29.3%, 건강보험(28.0%)이 가장 높고 국민연금(0.0%) 가입률이 가장 저조, 법정퇴직금이 18.1%

- 97.9%가 근로계약서를 작성, 근로계약서대로 잘 이행되는 경우 95.8%

④ 직무 및 교육

- 어린이집 보조인력은 업무환경, 업무시간, 전반적인 업무만족도, 업무내용, 복

리후생, 임금 및 소득의 모든 항목에서 대체로 만족

- 주 업무는 '누리과정 보조'와 '유아지도 및 상호작용'
- 현 기관에서의 '업무 및 근무실태'에 대한 인식은 업무가 적성에 맞다, 임금을 적게 받는다, 새로운 지식이나 기술을 배울 기회가 많다는 항목의 경우 긍정적인 응답, 담임교사에 비해 차별대우 받는다, 업무가 모호하다, 업무량이 너무 많다, 능력 발휘의 기회가 없다는 항목의 경우 부정적인 응답
- 충원이 시급한 업무 청소·청결 관련 업무(27.4%)
- 담당업무 숙달 시간 8일-한 달 미만이 다수(31.6%), 직장 동료나 선배가 담당 업무를 지원
- 65.3%의 인원이 교육연수에 참여할 의향, 현재 일을 더 잘 수행하기 위한 직무능력향상 연수를 원함
- 18.9%가 교육연수를 이수한 경험이 없음. 73.7%가 추후 있을 교육연수에 참여하고자 함. 교육연수에 참여할 수 없는 이유는 시간적 여유가 없어서가 다수

⑤ 애로사항

- 보조인력의 약 13%가 현 근무 기관에서 어려움을 겪고 있다고 응답, '학부모의 불쾌한 언행(12.1%)', '보상 없는 초과근무(11.2%)', '동료와의 갈등(8.6%)' 등
- 업무상 불만족하는 이유 '경력이 쌓여도 임금인상이 없어서'(29.5%), '업무에 비해 시간당 임금이 너무 낮아서'(18.9%)
- 비정규직의 정규직화를 통해 '고용안정성 증진 기대(45.3%)', 우선적으로 정규직화가 되어야 할 보조인력으로는 '일반보조교사'(25.3%), '부담임'(21.1%), '누리보조교사'(20.0%).
- 비정규직의 정규직화의 문제점: 정규직 역차별(18.9%), 비정규직의 부분적인 정규직화(17.9%), 해고 및 실업 증가(17.9%), 정규직화에 동의하지 않는 이유는 단순한 업무의 경우 비정규직 고용이 합리적.
- 비정규직 문제를 위한 선결과제로 '비정규직과 정규직의 임금격차 해소'(34.7%)

⑥ 보조인력을 위한 정책개선안

- 고용안정: 국가 및 교육청의 직접 고용(90.5%), 투명한 채용 과정(82.1%), 영유

아교육지원인력의 공단화(78.9%), 보조인력 채용확대(61.0%), 무기계약직 내지는 정규직으로의 전환(54.7%)에 대한 요구가 컸음

- 관리: 전문화(87.4%), 고충상담부서 마련(85.3%), 보조인력 자격기준 상향(80.0%)에 대한 필요성이 높음. 관계 당국의 근로 조건 및 현황 모니터링과 '어린이집 평가 시 비정규직 인력 운영 현황 감시'에 대한 응답률이 각각 62.2%, 66.3%
- 복리후생: 보조인력 근무 경력 인정(83.1%), 보조인력을 위한 사전 기본교육(77.9%), 교육 참여 기회(75.8%)
- 업무: 지침 내 보조 인력 담당업무 명시(69.5%)와 보조인력의 직무 명료화 및 업무 매뉴얼 배부(56.8%)

○ 어린이집 보조인력 직책별 차이분석 결과(누리 및 일반보조교사/보육도우미/부담임/대체)

① 직업선택 원인

- 본인의 형편에 맞는 시간대에 일할 수 있고, 근무환경이 비교적 좋기 때문, 가정 일의 병행이 가능하고, 교사로서의 책임이 비교적 작게 부여되기 때문

② 근로복지제도 및 환경

- 진입경로: 누리보조교사(59.4%), 일반보조교사(42.9%), 대체교사(72.7%)의 경우, 주로 '육아종합지원센터의 구인광고'를 통해 취업. 보육도우미는 '현 기관 원장의 부탁 혹은 추천(33.6%)', 부담임교사는 과반 가량이 '지인 소개 및 추천(50.0%)'을 통해 진입
- 이직이유: 누리보조교사와 일반보조교사는 '담임교사로 일하기 위해(50.0%)', 대체교사는 '낮은 보수(33.3%)', '건강 문제(33.3%)', '낮은 사회적 지위(33.3%)' 때문, 부담임교사는 '과도한 업무량(33.3%)', '임신, 출산, 육아, 결혼(33.3%)', '담임교사로 일하기 위해(33.3%)' 이직을 고려, 종합하면 누리보조교사, 일반보조교사, 부담임교사의 경우, 담임교사로 일하기 위한 사전 준비 단계로서 보조인력으로 일하고 있음.
- 일일 근무시간: 부담임교사와 대체교사가 다른 직책에 비해 더 장시간 근무, 일일 근무시간은 '4~8시간'인 경우가 73.7%
- 월 기본급: 누리보조교사, 일반보조교사, 보육도우미의 월 기본급이 대체교사와 부담임교사에 비해 더 적음, '51만 원 이상~100만 원 미만'인 경우가

57.9%

- 하루 평균 휴게시간: 누리보조교사와 일반보조교사가 부담임교사와 대체교사에 비해 하루 평균 휴게시간이 더 짧음.
- 4대보험 가입율: 누리보조교사와 보육도우미는 '건강보험', 대체교사와 부담임교사는 '건강보험'과 '고용보험', 일반보조교사는 '고용보험'에 가장 많이 가입, '국민연금'에는 모두 가입되어 있지 않음.
- 기타 수당: 누리보조교사(46.9%), 일반보조교사(57.1%), 보육도우미(44.4%), 대체교사(63.6%)의 경우, '법정 퇴직금'이 가장 많이 제공. 부담임교사(62.5%)와 보육도우미(44.4%)에 '유급휴가'

③ 업무만족도

- 임금 및 소득: 대체교사가 다른 직책에 비해 임금 및 소득에 대한 만족도가 더 낮음
- 업무시간: 부담임교사가 누리보조교사와 보육도우미에 비해 업무시간에 대한 만족도가 더 낮음
- 업무내용: 보육도우미와 일반보조교사가 부담임교사에 비해 업무내용에 대한 만족도가 더 높음
- 업무환경: 일반보조교사와 보육도우미가 부담임교사에 비해, 부담임교사가 대체교사에 비해 업무환경에 대한 만족도가 더 높음.
- 복리후생: 누리보조교사가 대체교사에 비해 복리후생에 대한 만족도가 더 높음
- 전반적인 업무만족도: 대체교사가 다른 직책에 비해 전반적인 업무만족도가 낮음
- 주요업무 인식: '유아지도 및 상호작용' 업무와 '청소·청결 관련 업무'를 가장 활발히 수행, 누리보조교사는 누리과정 지원, 유아지도, 청소관련업무를, 일반보조교사는 유아지도, 청소업무, 담임 직무대리를, 보육도우미는 '간식 또는 급식 배식 업무'를, 대체교사와 부담임교사는 '담임교사 부재 시 직무대리' 업무를 그들의 주 업무로써 인식
- 업무 및 상황 평가 인식

- 단순·반복 업무: 보육도우미가 대체교사와 부담임교사에 비해 업무의 단순성 및 반복성에 대해 더 많이 수긍
- 과도한 업무량: 부담임교사가 누리보조교사, 보육도우미, 일반보조교사에 비해 업무량이 과도하다고 인식
- 낮은 임금: 대체교사가 다른 직책에 비해 임금 수준에 대한 불만족이 비교적 높음
- 차별대우: 대체교사가 누리보조교사, 부담임교사, 보육도우미에 비해 차별대우를 더 많이 경험
- 충원시급 업무: 어린이집 보조인력의 경우 '청소·청결 관련 업무'와 '아침 돌봄·야간 돌봄'에 대한 인력 충원이 시급하다고 인식
- 담당 업무숙달 및 적응시간: 일반보조교사(38.1%), 보육도우미(55.6%), 부담임교사(37.5%)의 상당수가 '담당업무에 숙달되기까지 '8일~한 달 미만'의 시간이 요구된다고 응답, 업무 적응에 있어 누리보조교사는 '한 달~석 달 미만(25.0%)'이, 대체교사는 '2~3일 정도(36.4%)'가 소요된다고 응답.
- 담당업무 지원경로: 누리보조교사(46.9%), 일반보조교사(61.9%), 보육도우미(77.8%), 부담임교사(37.5%)는 '담당업무 지원 경로'로써 '직장 동료나 선배의 지도'를, 대체교사(36.4%)는 '외부연수'를 가장 많이 활용
- 교육연수 참여 희망도: 누리보조교사(65.6%), 일반보조교사(61.9%), 대체교사(63.7%), 부담임교사(81.3%), 기타(83.3%) 모두 높은 참여 의향, 그러나 보육도우미의 경우, 33.3%로 다소 낮음. 어린이집 보조인력 모두 시간적 여유가 없거나 근무시간 외의 시간을 마련하기 어렵기 때문에 교육연수에 잘 참여하지 못함.

④ 애로사항 및 개선요구

☞ 애로사항

- 현 기관에서 경험하고 있는 어려움: 누리보조교사의 9.4%, 보육도우미의 11.1%, 부담임교사의 37.5%가 '학부모의 불쾌한 언행'. 일반보조교사(14.3%)와 대체교사(18.2%)의 경우, '보상 없는 초과근무'.

- 업무 불만족 이유: 대체적으로 임금과 관련된 불만족과 고용불안정을 가장 크게 느끼고 있음을 알 수 있다. 누리, 일반보조교사, 보육도우미, 대체교사는 '경력이 쌓여도 임금인상이 없어서', 부담임교사는 '업무에 비해 시간당 임금이 너무 낮아서가 1순위였음.
- 비정규직의 정규직화
 - 동의하는 이유: 누리보조교사(45.8%), 일반보조교사(70.0%), 보육도우미(62.5%), 대체교사(36.4%), 부담임교사(54.5%), 기타(60.0%) 모두 '고용의 안정성이 높아질 것'
 - 동의하지 않는 이유: 누리보조교사(50.0%), 일반보조교사(100.0%), 기타(100.0%)는 '단순한 업무의 경우, 비정규직 고용이 합리적이기 때문', 보육도우미(100.0%)는 '계절적, 일시적 업무를 담당할 인력이 없으므로', 부담임교사(80.0%)는 '인건비를 감당하기 어려워서'
 - 우선 정규직화되어야 할 보조인력: 누리보조교사, 일반보조교사, 대체교사, 부담임교사 모두 우선적으로 정규직화 되어야 할 보조 인력으로서 자신의 직책을 1순위로 선정, 보육도우미는 '일반보조교사'를 1순위로 선정. 어린이집 보조 인력 중 '대체교사'를 정규직화 해야 한다는 인식은 다소 낮은 양상
 - 발생할 수 있는 문제점: 누리보조교사(29.2%)와 대체교사(45.5%)의 경우, '비정규직의 부분적인 정규직화'를, 일반보조교사(40.0%)와 보육도우미(37.5%)의 경우, '해고 및 실업 증가'를 가장 많이 우려
 - 비정규직 문제 중 우선 해결해야 하는 과제: 누리, 일반보조교사, 대체교사, 부담임교사 다수가 비정규직과 정규직의 임금격차 해소, 보육도우미는 '노동시간 단축 및 노동조건 개선'를 1순위로 인식

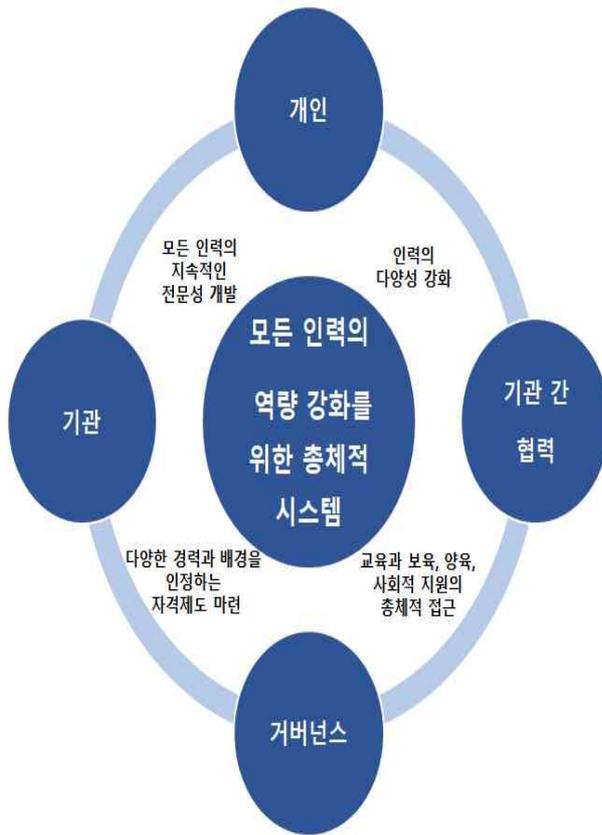
☞ 정책개선안

- 고용안정
 - 투명한 채용과정: 부담임교사가 다른 직책에 비해, 일반보조교사가 대체교사에 비해 투명한 채용과정에 대한 필요성을 더 크게 인식
 - 무기계약직 내지는 정규직으로의 전환: 대체교사와 누리보조교사 및 일반보조교사가 보육도우미에 비해 필요성을 더 높게 인식

- 보조인력 지원예산의 안정적 확보: 대체교사가 일반보조교사, 부담임교사, 보육도우미에 비해 필요성을 높게 인식, 보육도우미가 누리보조교사, 일반보조교사에 비해 필요성을 낮게 인식
- 보조교사 채용 확대: 대체교사가 보육도우미와 부담임교사에 비해 요구가 더 높음
- 관리
 - 육아종합지원센터 내 비정규직 고충상담부서 마련: 일반보조교사가 부담임교사에 비해 이 항목에 대한 필요성을 더 크게 인식
- 복리후생
 - 정규직 임금의 80% 지급: 대체교사가 부담임교사, 누리보조교사, 보육도우미에 비해, 일반보조교사가 보육도우미에 비해 필요성을 더 높게 인식
 - 사회보험, 수당, 상여금에 대한 정부의 차별 없는 지원: 대체교사가 보육도우미에 비해 필요성을 높게 인식
 - 동일노동, 동일임금 적용: 대체교사가 일반보조교사, 누리보조교사, 보육도우미에 비해 요구가 비교적 높음
 - 보조인력 입장을 대변할 조직 및 노조 설립: 대체교사가 다른 직책에 비해, 부담임교사가 보육도우미에 비해 필요성을 보다 크게 인식
 - 어린이집 내 갈등 및 분쟁조정 조직 마련: 일반보조교사가 대체교사와 누리보조교사에 비해 필요성을 더 크게 인식, 보육도우미는 부담임교사에 비해 필요성을 낮게 인식
 - 담임교사의 보조인력에 대한 권리 교육: 보육도우미의 필요성 인식 수준이 다른 직책에 비해 비교적 낮은 편
 - 승급교육 기회 제공: 대체교사가 보육도우미와 누리보조교사에 비해 요구가 높음
- 업무내용
 - 보육사업 지침 내 내 보조교사 담당업무 명시: 부담임교사가 대체교사보다 이 항목에 대한 요구가 높음

5. 정책 제언

□ 정책방향: 모든 인력의 역량 강화를 위한 총체적 시스템으로 혁신할 것을 제안함.



개인 수준

- 초기 자격기준 상향(60%이상 학사), 다양한 경험과 경력을 인정하는 자격제도
- 학과제, 대학 교육과정 제공
- 다양한 교육자료와 연수제공

기관 수준

- 팀미팅 또는 합동연수
- 교육 코디네이터의 멘토링
- 민주적 의사결정 조직구조 혁신
- 같은 목표와 교육과정을 교사와 보조인력이 함께 공유하고 성찰하기
- 모든 교직원의 긴밀한 협력관계 구축
- 보조인력의 전문성 개발 프로그램 참여 기회 제공
- 다양한 배경의 보조인력에 알맞은 특별한 전문성 개발 기회 제공

기관 간 수준

- 육아종합지원센터/유아교육진흥원의 연수 지원
- 혁신적인 실제 공유
- 기관별 유사 직책간 협력 네트워크 구축
- 새기관 적응을 위한 훈련체계 마련

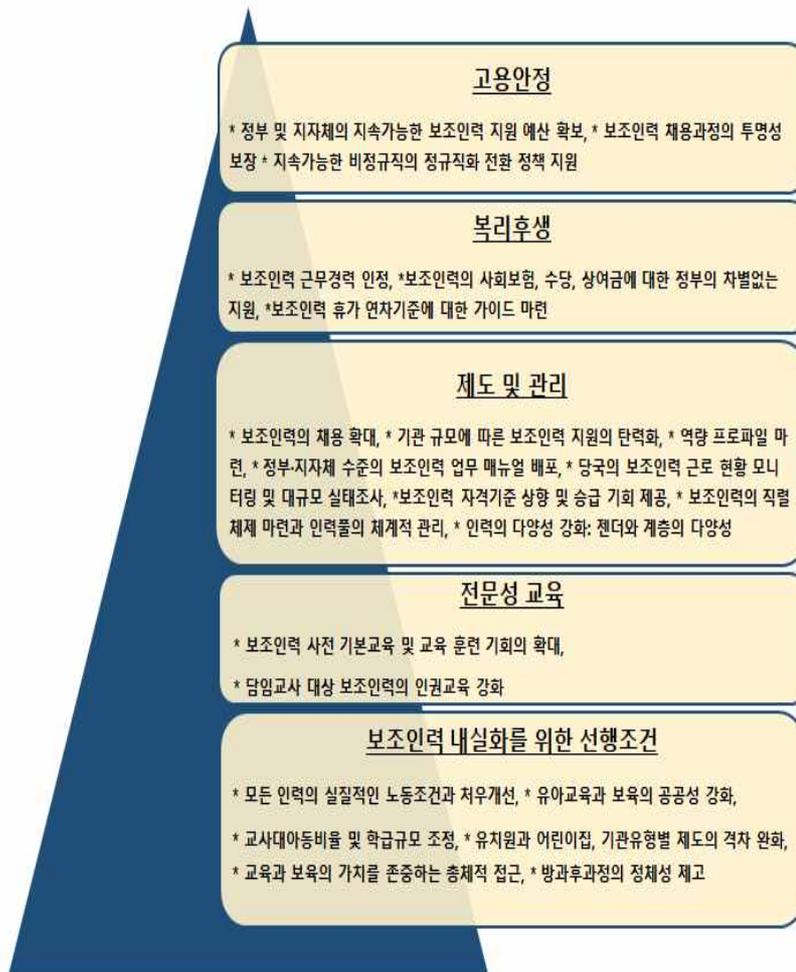
ECEC 인력 서비스 질 향상을 위한 선행조건

: 교사 대 아동비율(집단 규모) 하향, 노동조건 및 처우 개선, 고용의 안정성과 지속성, 인력에 대한 공적투자 강화, 학사 졸업자 비율 높이기

거버넌스 및 정책 수준

- 훈련과 멘토링을 위한 자원 제공
- 교직원 교육과정 체계 마련
- 교사들의 자기 시간 제공

- 정책과제: 보조인력의 고용안정, 복리후생, 제도 및 관리, 전문성 교육과 보조인력 정책 내실화를 위한 선행조건을 중심으로 다음과 같은 정책 과제를 제안함.



I. 서론

1. 연구의 필요성 및 목적

유치원과 어린이집은 교사와 영유아, 학부모 및 여러 지원인력이 함께 만들어가는 교육 및 보육 공동체이며, 이러한 인적자원의 연결망은 영유아의 학습과 발달에 중요한 영향을 미친다. 유치원과 어린이집에 종사하는 여러 지원인력들은 상급학교와 비교해 볼 때, 자격과 근무 조건, 처우 등의 측면에서 기관별, 유형별, 지역별, 규모별로 상당히 다양한 실정이며, 유치원과 어린이집 간에도 차이가 존재한다.

유치원과 어린이집의 인력을 살펴보면, 담임교사, 보조교사, 서무교사, 영양사, 간호사, 운전기사, 위생원 등 여러 지원인력이 있으나, 본 연구에서는 유치원과 어린이집의 교육과정 운영을 지원하는 인력으로 개념화되는 보조인력(Auxiliary, Assistant Workforce)에 주목하고자 한다. 본 연구에서 보조인력은 담임교사의 업무를 지원하지만, 학급에 대한 책임을 갖지 않는 사람들로 정의하였다. 이를 보다 구체적으로 살펴보면 유치원의 경우¹⁾, 주로 비담임 교사들로 부담임, 방과후 교사(종일반 교사), 강사, 교육공무직(교육실무사 등), 대체교사, 자원봉사자(3세대 하모니 등), 학생 교사 등이 해당된다(유아교육법 시행령 제23조, 제27조). 어린이집의 경우에는 보조교사, 보육도우미, 대체교사(영유아보육법 제17조) 등이 있다.

한편 새 정부는 좋은 일자리 만들 정책으로 공공부문부터 비정규직을 정규직 화하고, 사회서비스의 공공 인프라 확충 계획을 제시한 바 있다(국정기획자문위원회, 2017). 이에 유치원과 어린이집에서 보조 및 지원인력으로 이해되었던 비정규직의 노동조건과 처우에 대한 관심이 더욱 높아지고 있다. 이에 교육부도 교육분야 비정규직 개선방안 발표하여 학교회계직원 무기계약직 전환 확대 및 처우개선, 기간제 교원 및 학교 강사 공통 가이드라인을 마련하였다(교육부,

1) 유치원의 경우, 법제상 '보조교사'라는 개념이 존재하지 않으며, '정교사'와 대치되는 개념이다. 유치원 현장에서는 기관의 필요에 따라 기간제 비정규직 인력을 유연하고 다양하게 배치하고 있으며, 이들을 포괄적으로 보조교사로 인식하고 있다. 예컨대, 부담임, 대체교사, 기간제 교사, 방과후 교사, 학생 선생님, 3세대 하모니 인력 등이 있으며, 국공립 유치원에서는 교육 공무직으로 개념화 된다. 유치원에 따라 종일반, 방과후 교사, 기간제 교사, 강사 등의 이름으로 비정규직 교사들의 명칭은 혼용되고 있다.

2017b). 교육부의 2017년 9월 11일자 보도자료에 따르면, 유치원 돌봄교실 강사, 유치원 방과후과정 강사의 경우, 유아교육법 제 20조의 행정직원으로 구분하고, 무기계약직으로의 전환을 권고할 것을 명시하고 있다. 또한 유치원 방과후 직종은 시도교육청별로 여러 종류로 구분되고 명칭 또한 다양하므로, 명칭 통일을 등을 포함하여 유치원 방과후 제도의 종합적인 개선방안 마련을 권고하였다.

서울시 교육청도 교육계의 비정규직 문제를 해결하기 위한 방안으로 교육공무직 고용 안정 및 처우개선 계획을 제시한바 있다(서울특별시 교육청, 2016a). 또한 어린이집의 경우, 지자체와 더불어 보육교사와 보육도우미 지원 정책, 속칭 one plus one 정책을 실시하여 보육교사의 노동업무를 줄이고, 보육의 질을 높이기 위한 대책을 지속해 오고 있다(서울시 여성가족정책실, 2015)

유치원과 어린이집의 보조인력은 교육현장 내 교사 대 아동 비율을 낮추고, 교육의 효과성을 높이는데 지대한 기여를 하고 있다. 또한 보조인력은 담임교사의 업무 부담을 감소시키고, 교육과정 운영을 원활하게 지원하여 교육과 보육의 질을 높이는데 중요한 역할을 해왔다(김영정, 박성준, 2016). 그러나 그동안 담임교사를 중심으로 운영되는 교육 시스템 내에서 보조인력의 직무와 자격, 처우와 노동조건 등에 관한 연구는 부족하였으며, 상대적으로 주목받지 못하였다.

또 하나의 문제점은 유치원과 어린이집 간, 유치원과 어린이집 내 인력의 임금, 복지, 처우의 격차가 크며, 이러한 격차는 영유아의 교육과 보육의 질에 영향을 미친다는 것이다. 또한, 이러한 격차는 정규직 간에도 존재하지만 그보다는 정규직과 비정규직 사이에서 더욱 두드러지게 나타나고 있다. 유보통합의 관점에서 유치원과 어린이집의 질적 격차는 반드시 감소되어야 하며, 정규직과 비정규직의 직무와 처우, 노동조건에 대한 연구가 활발히 이루어져야 한다. 정규직과 비정규직의 차이는 인정하되, 차별의 요소는 줄이는 정책적 접근도 필요하다. 이런 이유로 유치원과 어린이집의 생태적 환경 상 영유아에게 적지 않은 영향을 미치고 있는 또 다른 중요한 교사인 비정규직에 대한 존중 및 학문적 관심의 제고가 시급하다.

이상의 연구의 필요성에 기반하여 유치원과 어린이집 보조인력에 관한 실태조사와 정책요구를 분석하고, 이들을 지원하기 위한 정책방안을 모색할 필요가 있다. 본 연구의 목적은 유아교육과 보육의 질 제고를 위해 유치원 및 어린이집 보조인력의 직무 실태와 요구를 파악하고, 교사 정책의 새로운 방안을 제시하는 것이다. 본 연구의 차별성은 유치원과 어린이집 보조인력 운영 내실화를 위해 원장 및 관리자의 요구와 보조인력의 노동 실태와 애로사항을 파악한 것에 있다.

2. 연구내용

본 연구의 목적은 유치원 및 어린이집 보조인력의 직무 실태와 요구를 파악하여, 보조인력의 효율적 업무 수행능력 강화와 자질 함양을 위한 정책방안을 제시하는 것이다. 이를 위한 연구내용은 다음과 같다.

가. 유치원 및 어린이집 보조인력 관련 이론적 고찰

유치원 및 어린이집 보조인력의 개념 및 직무, 정책 및 법제도를 분석하고, 관련 연구동향 및 선행연구를 고찰하여, 관련 현황과 정책 요구를 추출하였다. 정부부처 실태 및 현황자료, 국책연구기관 연구보고서, 학술지, 보육실태조사 보고서 등에 관한 자료를 수집하고, 해외 선진국의 유치원 및 어린이집 보조인력 운영 현황, 정책 등에 관한 문헌고찰을 실시하였다.

나. 유치원과 어린이집 보조인력 운영의 전문가 의견조사

유치원 및 어린이집의 보조인력 운영 방안에 관한 유아교육과 보육 연구자 및 행정가 등의 전문가 의견 조사를 실시하여 보조인력 지원 방안을 도출하였다. 전문가 면담, 전문가 델파이 의견 조사를 통해 보조인력 운영에서 나타난 문제점을 진단하고, 개선방안을 도출하고자 하였다.

다. 유치원과 어린이집 보조인력의 직무, 운영 및 처우에 관한 실태조사

유치원 및 어린이집 보조인력의 직무, 운영 및 처우 실태를 파악하기 위해 보조인력의 전반적인 운영 현황과 이들의 노동조건 및 처우에 관한 정책적 요구를 조사하였다.

라. 유치원과 어린이집 보조인력 운영의 내실화 방안 도출

유치원과 어린이집 보조인력 운영의 내실화를 위해 국내외 선행연구, 전문가 델파이 조사, 유치원과 어린이집 원장 및 관리자의 보조인력 운영 실태 및 요구

조사, 유치원과 어린이집 보조인력의 실태 조사를 종합하여, 유치원과 어린이집 보조인력 운영에 관한 정책방향과 정책과제를 제안하였다.

3. 연구방법

가. 문헌연구 및 선행연구 분석

유치원 및 어린이집 보조인력에 관한 국내외 문헌과 선행연구를 분석하였다. 첫째, 유치원 및 어린이집 보조인력에 관한 개념, 유형, 직무내용 등을 분석하였다. 둘째, 유치원 및 어린이집 보조인력 관련 법제도 및 정책 분석 등을 분석하였다. 셋째, OECD 및 EU 회원국의 유치원 및 어린이집 보조인력에 관한 실태와 현황을 분석하였다.

나. 설문조사

유치원과 어린이집 보조인력의 실태와 요구를 알아보기 위해 설문조사를 실시하였다. 설문대상의 표본추출을 위한 모집단은 유치원과 어린이집에 근무하는 원장 및 관리자와 비정규직 인력으로 설정하였으며, 표본추출과정에서 모집단의 특성을 충분히 반영하기 위해 기관유형, 지역 등을 고려하여 비례층화표집을 실시하였다. 유치원과 어린이집 원장 및 관리자 실태조사를 위한 목표 표집 대상수는 1000명이었으며, 유효 표집수는 934명이었다(유치원 594명, 어린이집 340명). 유치원과 어린이집의 보조인력 실태조사를 위한 목표 표집 대상은 500명이었으며, 유효 표집수는 360명으로 유치원 170명, 어린이집 190명이었다.

다. 전문가 의견조사

1) 전문가 자문회의

전문가 자문회의는 20명 내외의 전문가를 대상으로 개별 및 집단 자문회의를 실시하였다. 전문가 자문회의를 통해 연구 진행과정 검토, 연구 분석 결과 합의 도출, 인력 내실화 방안에 관한 의견수렴 등의 자문활동을 진행하였다.

2) 전문가 델파이 조사

전문가 델파이 조사는 전문가 43명을 대상으로 유치원과 어린이집 보조인력 운영의 내실화 방안을 위한 체계적 의견 수렴을 목적으로 실시하였다. 전문가 구성을 위해 유치원과 어린이집 학계 전문가, 현장전문가, 행정가를 중심으로 40여 명을 선정하였다. 학계 전문가 선정 기준은 유치원과 어린이집 인력에 관한 연구를 실시하였으며, 5년 이상의 교육보육경력을 가진 자로 한정하였다. 현장전문가로는 유치원과 어린이집을 운영하고 있는 자로 현장에 5년 이상 재직한 자로 한정하였다. 행정가는 유치원의 경우, 시도교육청에서 방과후과정 및 교사 인력을 담당하고 있는 장학관 또는 장학사, 어린이집의 경우에는 시군구 담당 공무원 또는 육아종합지원센터 센터장들을 중심으로 눈덩이 표집을 실시하여 선택하였다.

구체적으로 전문가 델파이 조사는 총 3회에 걸쳐 진행하였다. 1차 조사는 개방형 자유기술식 문항으로, 2차 조사는 1차 조사를 토대로 작성된 폐쇄형 문항을 선택하는 방식으로 진행하였다. 마지막 3차 조사는 다른 전문가들의 평가와 개인의 평가를 비교하는 최종 평가로 진행하였다. 1차 조사 자료는 질적 형태의 자료로 내용분석을 통해 전문가 주요 의견 목록을 작성하고 2차 조사의 설문항목으로 활용하였다. 2차 조사지에서 수집한 자료는 항목별 평균, 표준편차 등 기술통계 분석을 실시하였다. 3차 조사지에는 2차 조사에서 나타난 전문가 의견의 평균과 표준편차를 제시함으로써 응답자가 2차 조사의 결과를 참고하여 응답하도록 구성하였다. 3차 조사를 통하여 수집한 자료는 항목별 평균, 표준편차, 내용타당도 비율인 CVR(Content Validity Ratio) 등을 산출하여 분석하였다.

〈표 1-3-1〉 델파이 조사 내용 및 기간

구분	기간	내용
1차	2017. 8. 16 - 8. 23	비정규직 내실화 방안에 대한 의견
2차	2017. 8. 29 - 9. 5	전문가 의견에 대한 타당도 평가
3차	2017. 9. 8 - 9. 15	전문가 의견에 대한 타당도 조정

라. 심층면담 실시

심층면담은 유치원과 어린이집 보조인력의 운영 실태와 개선 방안에 대한 구체적인 논의점을 찾아내기 위하여 개인 또는 집단 면담 형태로 진행하였다. 심층 면담의 대상은 유치원과 어린이집 교사 및 원장 20명, 보조교사 20명, 교육 행정가 및 교수 20명으로 구성하였다.

4. 용어의 정의

본 연구에서 보조인력(assistant)은 담임교사(core practitioner)의 업무를 지원 하지만, 학급 또는 보육실에 대한 책임을 갖지 않는 사람들로 정의하였다. 특히 교육과정 운영에 직간접적인 도움을 주는 사람들로 한정하였으므로, 영양사, 보건교사, 운전사, 조리원, 특수교사, 치료사 등의 지원인력에 대한 분석은 본 연구에서 제외하였다. 현장에서 보조인력은 다양하고, 부르는 명칭도 기관의 유형과 지역에 따라 다르기 때문에, 본 연구에서는 유치원과 어린이집 인력 상황을 모두 고려하여, 다음과 같이 보조인력의 범위를 한정하였다. 이는 처우개선비를 받지 않는 비담임(부담임) 교사, 강사(방과후 강사/전담사/위탁강사/교육사), 기간제 교사(방과후 시간제 기간제 교사, 대체교사), 행정보조인력(행정실무사, 업무실무원, 교육실무원, 교육행정지원사, 교육보조원), 자원봉사자(3세대 하모니 등)이다.

5. 연구의 한계점

본 연구의 한계점은 다음과 같다.

첫째, 유치원과 어린이집에서는 교육 및 보육 통계에 잡히지 않는 비정규직 인력이 다수 존재하였으므로, 모집단의 특성을 모두 담기 어렵다는 연구의 한계점이 존재하였다.

둘째, 유치원과 어린이집 인력제도는 관련 법제도와 운영체계가 서로 상이하고 처우와 노동조건이 격차가 크기 때문에 본 연구의 결과만을 토대로 일반화하기 어렵다는 측면에서 연구의 한계점이 있었다.

셋째, 본 연구에서는 유치원과 어린이집 보조인력의 범위를 고려할 때 교육 보육과정 관련 업무를 지원하여 교육과 보육의 질을 높이는 인력에 중점을 두었기 때문에 행정, 영양, 보건, 운전 업무를 담당하는 보조인력은 다루지 못하였다. 또한 지역사회와 기관의 특수성에 따라 원감, 연구교사 등이 교사를 지원하기도 하였으나, 본 연구에서는 이러한 사례는 배제하였다.

넷째, 본 연구에서 실시한 실태조사에서는 유치원은 비담임교사(부담임, 방과 후 교사), 강사, 기간제 교사(대체교사), 행정보조인력을, 어린이집은 누리보조교사, 일반보조교사, 보육도우미, 부담임교사로 대상을 한정하였다. 이는 실태조사 시 노동조건을 묻는 조사문항으로 인해, 기관에의 접근이 제한되거나 거절되는 일들이 있어 조사기간 내에 다양한 보조인력들을 분석하기에 어려움이 있었다. 특히 국공립 유치원의 유치원 교육실무사나 교무행정실무사들은 교사의 교육과정 운영 지원에 많은 역할을 하고 있음에도 본 연구에서는 다루지 못하였다. 이에 대해서는 추후 정책 연구를 통해 보완할 필요가 있다.

II. 이론적 배경

1. 유치원과 어린이집 보조인력 제도 및 정책

가. 유치원과 어린이집의 보조인력 개념과 범위

대개 유치원의 학급 또는 어린이집의 보육실을 책임지는 교사를 '담임교사' 또는 '정교사'라 부르고, 이들을 지원하면서 학급 또는 보육실 전반에 관한 책임을 맡지 않는 교사를 기관 내에서는 '보조인력'이라고 부른다. 유치원과 어린이집 보조인력의 개념과 범위는 다소 복잡하고, 유치원과 어린이집의 상황과 여건에 따라 다양하다. 우리나라의 유치원의 인력은 교육부 산하의 '학교(school)' 내의 '교직원(teacher)' 체계에서 다루어지며 초등과 연계되어 있다. 반면 어린이집 인력은 보건복지부 산하의 '사회복지서비스(social welfare service)' 내의 '보육교직원(social worker)' 체계에서 다루어진다. 이런 이유로 같은 연령의 유아를 담당하는 '선생님'이라도 유치원과 어린이집의 '교사'의 개념은 법과 제도의 관점에서 상당히 다른 지위를 가진다.

담임교사를 지원하는 보조인력 정책도 그러하다. 우선 유치원의 경우, 국공립 유치원과 사립 유치원의 근무여건과 문화, 봉급, 관리체계 등이 유사하나, 기관 유형별로 차이가 있다. 유치원 시스템에서는 교육청에 임용된 자는 교원이고 그렇지 않은 자는 교원의 자격과 처우를 보장받지 못하는 구조이다(유아교육법 제 20조, 21조). 국공립 유치원의 교원 외 보조인력은 교육공무직의 범위 내에서 관리되고 있다(서울시 교육청, 2016a). 월급제 상시근무자로 유치원 에듀케어 강사, 특수 에듀케어 강사가 있고, 방학 중 비근무자로 유치원 교육실무사, 교무행정 지원사 등이 있다(서울시 교육청, 2016b). 국공립 유치원의 방과후강사는 유치원 에듀케어 강사, 유치원 돌봄 교사를 의미하는데, 여러 용어로 혼용되고 있으나, 대개 오전 45시간의 누리과정을 운영하는 교육과정반 보다 오후 방과후과정을 담당하는 교사나 보육교사를 의미한다. 기간제 교사는 담임교사가 출산 또는 휴직을 할 경우, 담임을 대체하기도 한다. 현장에서는 기간제 교사가 방과후과정반 교사를 담당하는 경우도 있어 종일반, 방과후, 기간제 교사 등으로 불려지고 있다. 유치원에 따라 특성화 또는 특기교육을 담당하는 강사들이 방과후 과정반

교사로 불리기도 한다.

사립 유치원의 경우, 부담임 제도를 활용하는 경우가 많다. 현장에서는 부담임들로 불리우는 비정규직 인력들이 방과후과정반을 담당하고, 오전에는 교육과정반에서 담임교사를 돕는다. 부담임 제도는 교사 대 아동비율을 낮추고, 수업의 질을 높인다. 부담임 교사라고 하더라도 유치원의 사정에 따라 정규직일 수도 있고, 비정규직일 수도 있다. 일례로, 부담임들은 근로계약서를 1년 단위로 작성하긴 하지만 4대 보험은 적용되지 않는 초단기 기간제 근로자 또는 매일 4-6시간씩 꾸준히 근무하는 장기 기간제 근로자가 많으며, 현장에서 다양한 양상으로 활약하고 있다. 에듀케어 강사로 근무할 경우, 오전에는 담임교사를 돕고, 오후에는 방과후 과정반을 운영하기도 하며, 사립 유치원의 특성에 따라 다양하게 운영되고 있다. 그러나 여전히 사립 유치원의 부담임 제도에 대한 연구는 적으며, 정책적인 관심도 받지 못하고 있다.

어린이집 보조인력은 보조교사, 보육도우미, 대체교사 등이 포함된다. 보조교사는 보육교사의 업무 부담을 경감할 수 있도록 돕는 교사(영유아보육법 2조, 17조)를 의미한다. 보조교사는 원장과 근로계약을 체결하되, 1일 4시간(주 20시간 근무)에 월 832천원을 지급받고 있으며, 4대 보험에 가입된다(보건복지부, 2018). 이들의 처우나 환경의 아직도 열악하나 유치원 부담임 제도에 비하면, 정책적 관심을 상대적으로 받고 있다고도 해석해볼 수 있겠다. 대체교사의 경우, 담임의 연가사용, 보수교육 참여시 보육 공백을 줄이기 위한 지원 교사로 육아종합지원센터의 인력풀을 통해 지원되고 있다(보건복지부, 2018). 이외에 보육도우미는 자격과 관계없이 4-6시간정도 근무하는 단기 근로자를 의미한다. 어린이집의 상황에 따라 일반보조교사와 누리보조교사, 보육도우미의 역할이 나뉘기도 하고, 역할의 구분이 거의 없는 경우도 많다(서울특별시 여성가족정책실, 2015).

종합하면, 그동안 한국의 유치원과 어린이집 보조인력 정책은 국공립 유치원의 교육공무직 제도, 사립 유치원의 부담임제도, 어린이집의 보조교사, 보육도우미, 대체교사 정책을 중심으로 운영되어 왔다고 정리해볼 수 있다. 또한 국공립과 사립 유치원의 보조인력 제도의 격차는 크다고 볼 수 있으며, 어린이집 보조인력 제도는 유형별 차이는 없으나, 정책 지원의 측면에서는 국공립과 민간 및 가정 어린이집과는 차이가 있는 것으로 파악되었다.

나. 유치원과 어린이집의 보조인력 관련 법과 정책

유치원 및 어린이집의 인력 관련 법령을 살펴보면 다음의 <표 II-1-1>과 같다. 우선 시설 유형에 따라 유치원과 어린이집으로 구분하였으며, 법령, 시행령, 시행규칙의 해당조항을 인력배치와 비용으로 분류하여 제시하였다.

<표 II-1-1> 유치원 및 어린이집의 인력 관련 법령

구분	법령	내용	관련조항
유치원	유아교육법 (2015.12.22. 개정)	인력배치	제20조(교직원의 구분)
			제21조(교직원의 임무)
			제23조(강사 등)
		비용	제26조(비용의 부담 등)
			제27조(방과후 과정 운영 등에 대한 지원)
	유아교육법 시행령 (2016.9.21. 개정)	인력배치	제23조(유치원 교원의 배치기준)
			제23조의2(수석교사의 배치기준)
			제24조(직원의 배치기준)
			제25조(특수학교의 교직원)
			제27조(강사 등)
		제28조(교원의 교육 및 연수)	
비용	제32조(사립유치원에 대한 지원)		
	제33조(방과후 과정 운영 등에 대한 지원)		
어린이집	영유아보육법 (2016.2.3. 개정)	인력배치	제17조(보육교직원의 배치)
			제18조(보육교직원의 직무)
	영유아보육법 시행령 (2016.12.30. 개정)	비용	제36조(비용의 보조 등)
			제24조(비용의 보조)
			영유아보육법 시행규칙 (2016.9.20. 개정)

자료: 법제처 국가법령정보센터(유아교육법, 유아교육법 시행령, 영유아보육법, 영유아보육법 시행령, 시행규칙 참조)

유치원 종사자 관련 법령의 내용을 교직원 구분에 따라 간략하게 정리하면 다음과 같다. 우선 유치원 교원에는 원장, 원감, 수석교사, 교사, 방과후과정, 보

직교사가 있으며, 촉탁의사, 영양사, 간호사(간호조무사), 행정직원을 포함하는 교원 외 직원, 특수학교의 교직원, 강사 등이 있다. 교원의 배치기준을 살펴보면, 원장, 원감 외에 학급마다 교사 1명 이상을 배치해야 하며, 2학급 이하일 경우에는 원장 및 원감이 학급을 담당하는 것이 가능하다. 방과후를 운영하는 유치원에는 각 학급 담당교사 외에 방과후 과정 운영을 담당하는 교사를 1명 배치할 수 있다. 보직교사는 유치원 규모에 따라 1~3명을 배치할 수 있다.

〈표 II-1-2〉 유치원 교직원 구분 및 배치

구분	배치기준 및 내용	관련조항								
교원	원장	- 원장은 원무를 총괄, 소속교직원 지도·감독하며, 해당 유치원의 유아를 교육함 유아교육법 제21조								
	원감	- 원장을 보좌하여 원무를 관리, 유아교육, 원장 부재 시 직무대행 - 2학급 이하는 원감을 두지 않을 수 있으며, 원감을 없는 경우 원장이 지명한 교사(수석교사 포함)가 대행 유아교육법 제20조 유아교육법 제21조								
	수석교사	- 1명(단, 유아수가 100명 이하거나 학급수가 4학급 이하인 경우 제외) - 학급을 담당하지 않으나, 규모 등의 여건에 따라 담당할 수 있음 - 규정한 위 2가지 사항 외에 배치에 필요한 구체적인 사항은 교육부장관이 정하는 기준에 따라 관할청이 정함 유아교육법 시행령 제23조의2								
	교사	- 원장 원감 외에 학급마다 교사 1명 이상을 배치 (2학급 이하는 원장 및 원감 학급 담당 가능) 유아교육법 시행령 제23조								
	방과후 과정	- 각 학급 담당교사 외에 방과후 과정 운영을 담당할 교사를 1명 이상 둘 수 있음 (관할청의 배치기준을 따름) 유아교육법 시행령 제23조								
	보직교사	<table border="1" style="margin-left: 20px;"> <thead> <tr> <th>기준</th> <th>수</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>3학급 이상 5학급 이하</td> <td>1명</td> </tr> <tr> <td>6학급 이상 11학급 이하</td> <td>2명</td> </tr> <tr> <td>12학급 이상</td> <td>3명 이상</td> </tr> </tbody> </table> - 단, 교육부장관이 지정하는 연구학교에는 위 호 외에 1명을 더 둘 수 있음 유아교육법 시행령 제23조	기준	수	3학급 이상 5학급 이하	1명	6학급 이상 11학급 이하	2명	12학급 이상	3명 이상
	기준	수								
3학급 이상 5학급 이하	1명									
6학급 이상 11학급 이하	2명									
12학급 이상	3명 이상									
교원 외 직원	촉탁의사, 영양사, 간호사 (간호조무사), 행정직원 등 - 필요한 경우 직원을 1명 이상 둘 수 있음 (유치원별 배치기준은 관할청이 정함) 유아교육법 제20조 유아교육법 시행령 제24조									

(표 II-1-2 계속)

구분	배치기준 및 내용	관련조항
특수학교의 교직원	- 특수학교의 장이 필요한 경우 배치 가능	유아교육법 시행령 제25조
강사 등	- 자격기준에 해당하는 사람 중, 국립과 공립은 원장이 임용, 사립은 법인 또는 사립의 경영자가 임용함(다만, 사립의 경우, 법인의 정관 등에서 정하는 바에 따라 그 임용 권한을 원장에게 위임 가능)	유아교육법 시행령 제27조

자료: 유아교육법 제20조, 제21조; 유아교육법 시행령 제23조, 제23조의2, 제24조, 제25조, 제27조.

어린이집 보육교직원의 구분 및 배치기준을 살펴보면 다음의 <표 II-1-3>과 같다. 보육교직원은 원장, 보육교사, 보조교사, 대체교사, 간호사, 영양사, 조리원, 그 밖의 보육교직원(의사, 사회복지사, 사무원, 관리인, 위생원, 운전기사, 치료사 등)으로 구성되어 있다. 배치기준에 따라 원장 1명이 배치되어야 하며, 영유아 20명 이하의 시설에서는 원장이 보육교사를 겸임하는 것이 가능하다. 보육교사의 수는 영유아 연령에 따라 달라지며, 영유아 비율 기준에 따라 배치해야 한다. 보조교사는 별도의 배치기준이 없으며 보육교사의 업무 부담을 경감할 수 있도록 배치할 수 있다는 넓은 의미의 배치기준을 두고 있다. 이외에도 대체교사를 배치할 수 있는 규정이 별도로 마련되어 있으며, 그 외에 간호사, 영양사, 조리원에 대한 배치기준도 제시되어 있다.

<표 II-1-3> 어린이집 보육교직원 구분 및 배치

구분	배치기준 및 내용	관련조항
원장	- 1명 (영유아 20명 이하 어린이집은 보육교사 겸임 가능) (간호사 또는 영양사 자격이 있는 경우 겸직 가능)	영유아보육법 시행규칙 제10조
보육교사	보육교사 대 영유아 비율 기준	
	영유아 연령	배치 인원
	만 1세 미만	3명
	만 1세 이상 만 2세 미만	5명
	만 3세 이상 만 4세 미만	15명
	만 4세 이상 미취학 영유아	20명 ¹⁾
	취학아동	20명
장애아	3명 ²⁾	
1) 영유아 40명 당 1명은 보육교사 1급 자격소지자 2) 장애아 9명당 1명은 특수교사 자격소지자		영유아보육법 시행규칙 제10조

(표 II-1-3 계속)

구분	배치기준 및 내용	관련조항
보조교사	- 보육교사의 업무 부담을 경감할 수 있도록 보조교사 등을 둠	영유아보육법 제17조
대체교사	- 보육교사의 업무에 공백이 생기는 경우(휴가, 보수교육 등) 대체교사 배치가능	영유아보육법 제17조
간호사	- 영유아 100명 이상 보육 시 간호사(간호조무사) 1명	영유아보육법 시행규칙 제10조
영양사	- 영유아 100명 이상 보육 시 영양사 1명 - 단독으로 영양사를 두는 것이 곤란한 경우 같은 시군구의 5개 이내 어린이집 공동으로 영양사 가능	영유아보육법 시행규칙 제10조
조리원	- 영유아 40명 이상 80이하인 경우 1명 - 영유아 80명 초과할 때마다 1명씩 증원	영유아보육법 시행규칙 제10조
그 밖의 보육교직원	- 어린이집의 규모와 특성에 따라 의사(축탁의사), 사회복지사, 사무원, 관리인, 위생원, 운전기사, 치료사 등의 보육교직원을 둘 수 있음	영유아보육법 시행규칙 제10조

자료: 영유아보육법 제17조, 영유아보육법 시행규칙 제10조.

유치원과 어린이집 비정규직 관련 법률은 여러 법령에서 관련 내용이 산재되어 있다. 영유아보육법 제 3장은 보육교직원에 대해 규정하고 있다. 이에 의하면 어린이집에는 보육교직원을 두어야 하고 여기에는 보육교사와 보조교사, 대체교사가 포함된다. 동 법 제 17조는 보조교사를 보육교사의 업무 부담을 경감하기 위한 목적으로, 대체교사는 휴가 또는 보수교육 등으로 보육교사 업무에 공백이 생기는 경우 채용하도록 되어 있다. 구체적인 배치 기준은 동 법 시행규칙에 제시되어 있는데 이에 의하면 보육교사의 근무시간은 평일 8시간이며, 전후 연장 시간은 어린이집 원장과 보육교사가 교대 근무하며 초과근무수당을 지급하도록 되어 있다. 휴가는 교육공백을 최소화할 수 있도록 순번제로 실시하고, 보수교육, 출산휴가 등으로 어린이집 원장, 보육교사, 또는 그 밖의 보육교직원의 공백이 생기는 경우에는 대체원장, 대체교사, 또는 그 밖의 인력을 각각 배치하도록 하고 있다.

보육교직원 임면에 관한 것 역시 시행규칙에 제시되어 있는데 1) 공개채용 원칙, 2) 임금, 근로시간, 근로조건을 명시한 근로계약 체결, 3) 자격증 제시 등이 규정되어 있다. 임면권자는 보육교직원 결원 시 1개월 이내에 보육교직원을 채용하여야 하고 자원봉사자를 활용할 수 있다. 그리고 이들 자원봉사자에게는 어린이집 사정에 따라 수당을 지급할 수도 있다(표 II-1-3 참조).

유아교육법 역시 제 3장에 교직원과 관련한 규정을 마련하고 있는데 교원으로 원장, 원감, 수석교사 및 교사를 두되 일정규모 이하 유치원에는 원감을 두지 않을 수도 있다. 이러한 교원 외에 강사, 기간제교사, 명예교사 등을 두어 유아교육을 담당하거나 보조할 수 있는데 국공립 유치원은 교육공무원법, 사립유치원은 사립학교법을 준용한다(표 II-1-2 참조).

교육공무원법에 의하면 교육공무원은 신분이 보장되고 휴직 사유가 별도로 규정되어 있다. 구체적으로 정년(62세)과 징계 사유 등이 기술되어 있는데, 유치원 교사를 별도로 규정하고 있는 조항은 부재하다. 또한 동 법에 따르면, 시간선택제 전환이 원칙적으로 가능한데 주당 15-25시간 이하의 범위에서 임용권자가 정할 수 있다(교육공무원 임용령 제 19조의 4). 사립학교법에 의하면 의사에 반한 휴직과 면직은 원칙적으로 금지되나, 법적으로 인정되는 당연퇴직, 면직, 직위해제의 사유를 별도로 제시하고 있다. 한편 사회보장과 관련한 사항을 제 60조의 2에 마련하여 급여 지급의 사유를 두고 있다.)

이와 같은 법체계에 의하면 보육교직원 및 유치원교사는 원칙적으로 영유아보육법, 교육공무원법, 사립학교법에 의하여 법적 지위를 보호받으나 여기에 규정되어 있지 않은 법적 지위와 근로계약 등 처우에 관한 사항은 근로기준법의 적용을 받게 된다. 특히 법상의 교사 유형으로 지정되지 않았으나 그 역할을 하는 자들은 교원으로 분류되지 않으므로, 일반적인 법률의 적용을 받는 것이다. 이에 기간제 및 단시간 근로자의 역할을 하는 자의 경우, 기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률(기간제법)을 적용받게 된다. 따라서 기간제법 제 4조에 의하여 2년을 초과하지 않는 범위 안에서(기간제 근로계약의 반복갱신 등의 경우에는 그 계속 근로한 총기간이 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서) 기간제 근로자를 채용할 수 있게 되는 것이다.

한편 사용자는 당해 사업이나 사업장에서 동종 또는 유사한 업무에 종사하며, 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자와 시간제 근로자를 차별적으로 대

2) 제60조의2(사회보장) ①사립학교의 교원 및 사무직원이 질병·부상·폐질·퇴직·사망 또는 재해를 입었을 때에는 본인이나 그 유족에게 법률이 정하는 바에 따라 적절한 급여를 지급한다.②제1항의 법률에는 다음의 사항이 규정되어야 한다.1. 상당한 기간 근무하고 퇴직하거나 사망한 경우에 본인이나 그 유족에게 연금 또는 일시금을 지급하는 사항 2. 직무로 인한 부상 또는 질병으로 인하여 사망하거나 퇴직한 경우에 본인이나 그 유족에게 연금 또는 보상금을 지급하는 사항 3. 직무로 인한 부상 또는 질병으로 인한 요양기간 중 소득능력에 장애를 받을 경우에 그 본인이 받는 손실보상에 관한 사항 4. 직무로 인하지 아니한 사망·폐질·부상·질병·출산 기타 사고에 대한 급여의 지급에 관한 사항

우해서는 안 된다(기간제법 제 8조). 또한 고용자는 기간제근로자 또는 단시간근로자와 근로계약을 체결하는 때에는 1. 근로계약기간에 관한 사항, 2. 근로시간·휴게에 관한 사항, 3. 임금의 구성항목·계산 및 지불방법에 관한 사항, 4. 휴일·휴가에 관한 사항, 5. 취업의 장소와 종사하여야 할 업무에 관한 사항을 서면으로 명시하여야 하고, 특히 단시간근로자와는 근로일 및 근로일별 근로시간에 대한 서면 계약을 체결하여야 한다(기간제법 제 17조). 이를 정리하면 다음의 표와 같다.

〈표 II-1-4〉 비정규직 근로자 관련법령

법령	구분	내용
기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률	기간제근로자	기간의 정함이 있는 근로계약을 체결한 근로자
	단시간근로자	1주 동안의 소정근로시간이 그 사업장에서 같은 종류의 업무에 종사하는 통상 근로자의 1주 동안의 소정근로시간에 비하여 짧은 근로자
파견근로자보호 등에 관한 법률	파견근로자	파견사업주가 고용한 근로자로서 근로자파견의 대상이 되는 자

자료: 기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률 제2조, 근로기준법 제2조, 파견근로자보호 등에 관한 법률 제2조.

다. 유치원과 어린이집 인력 정책의 흐름

1) 유치원

가) 유아교육 계획에 나타난 보조인력 정책의 흐름

(1) 유아교육 선진화 추진 계획

유아교육 선진화 추진계획은 ‘아이가 행복한 미래형 학교’라는 비전하에 ‘질 높은 유아교육 서비스 제공’, ‘생애 초기 출발점 평등 보장’, ‘선진 유아교육 기반 마련’의 목표를 세웠고 유아학비 부담 경감, 선진 유아교육 제도 구축, 미래 지향적 교육과정 운영, 우수 교원 배치·활용, 유아교육 지원체계 강화 등 5대 정책과제와 25개 핵심 과제를 담고 있다(교육과학기술부, 2009).

이 중 교원과 관련 있는 정책을 살펴보면 유치원 교원 양성 및 임용제도 개선, 전문성 제고를 위한 맞춤형 연수·장학 지원, 교원능력개발평가의 단계적 도입, 우수 교사 발굴·지원 및 사립유치원 교원 처우개선, 유치원 종일제 운영 내실화

가 제시되어 있다(교육과학기술부, 2009). 우수 교사 발굴·지원 및 사립유치원 교원 처우 개선을 위해서는 평가 및 공모 기준에 따라 우수교사를 선정하고 단기 대체교사의 지원을 확대하며 근속 퇴직교원 포상을 활성화하는 방향으로 사립유치원 교원의 처우를 개선하겠다는 계획을 제시하였다. 유치원 종일제 운영 내실화방안의 세부내용은 종일제 운영 인력을 확충하는 것으로 종일제 운영 전담교사(정규교사 또는 기간제 교원)를 확보하는 것과 종일제 보조인력(3세대 하모니)의 지원을 확대하는 것이 그 세부 내용으로 제시되었다(교육과학기술부, 2009).

(2) 제 1차 유아교육발전 5개년 계획 ('13~'17)

2012년 유아교육법의 개정으로 '유아교육 발전 5개년 계획' 수립이 법적의무로 지정됨으로써 '유아교육 국가 완전책임제 실현'을 목표로 유아교육 발전 5개년 계획 ('13~'17)이 마련되었다(교육과학기술부, 2013). 이 중 교원 관련 정책으로는 누리과정 담당교사의 자격기준 강화, 전문성 제고를 위한 맞춤형 연수 지원, 유치원 교원능력개발평가 정착, 유치원 교원임용 및 인사 방식 개선, 유치원 교사 근무여건 개선, 방과후과정 전담 인력 배치가 핵심과제로 제시되어 있다.

유치원 교사 근무여건 개선을 위해서는 대체교사 확대를 위한 인력 확보 및 운영 시스템 구축, 사립유치원 교사 처우개선 방안이 계획되었다. 방과후과정 전담 인력 배치의 세부내용으로는 방과후과정 전담 기간제 교원 배치 확대, 방학 중 방과후과정 운영 지원을 위한 강사 배치와 지역교육지원청 별 인력풀 구축 및 활용방안이 제시되었다. 또한 방과후과정 지원인력에 대한 규정 마련을 위해 전담교사 외 보조교사, 조리원 등 보조인력에 대한 자격, 배치 및 역할을 비정규직 관련 정부정책과 연계하여 제시하였으며, 지역에 따라 보육교사 자격증 소지자를 채용할 수 있도록 하되, 전문대졸 이상을 채용할 수 있도록 권장하였다(교육과학기술부, 2013). 이를 정리하면 다음의 표와 같다.

〈표 II-1-5〉 유아교육발전 5개년 계획: 교원 관련 정책

구분	정책과제	세부내용
유아교육 선진화 추진 계획 (2009~2012)	우수 교원 배치·활용	<ul style="list-style-type: none"> · 유치원 교원 양성 및 임용제도 개선 · 전문성 제고를 위한 맞춤형 연수·장학 지원 · 교원능력개발평가 단계적 도입 · 우수 교사 발굴·지원 및 사립유치원 교원 처우개선
	유치원 종일제 운영 내실화	<ul style="list-style-type: none"> · 종일제 운영 전담교사(정규교사 또는 기간제 교원) 확보 · 종일제 보조인력(3세대 하모니) 지원 확대

(표 II-1-5 계속)

구분	정책과제	세부내용
유아교육 발전 5개년 (‘13~’17) 계획	교원의 전문성 및 자긍심 강화	<ul style="list-style-type: none"> · 누리과정 담당교사 자격기준 강화 · 전문성 제고를 위한 맞춤형 연수 지원 · 유치원 교원능력개발평가 정착 · 유치원 교원임용 및 인사방식 개선 · 유치원 교사 근무 여건 개선
	교육과정 및 방과후과정 내실화	<ul style="list-style-type: none"> · 방과후과정 전담 인력 배치 · 방과후과정 전담 기간제 교원 배치 · 방과후과정 지원 인력에 대한 규정 마련 · 일정 자격을 갖춘 방과후과정 전담교사 배치로 질적 수준 유지

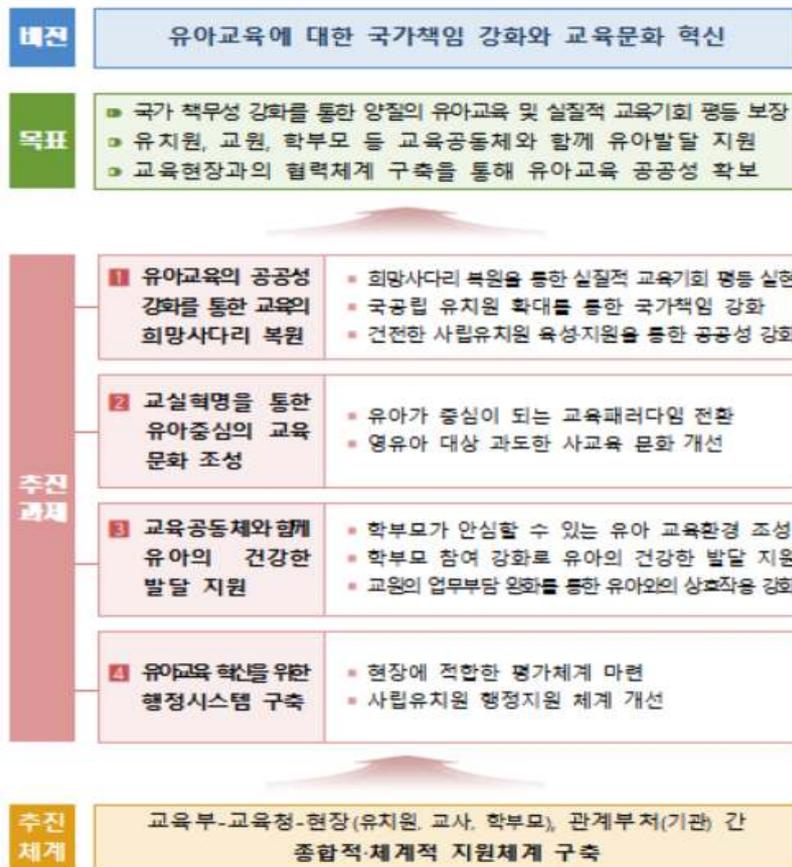
자료: 교육과학기술부(2009). 유아교육 선진화 추진 계획.
교육과학기술부(2013). 유아교육발전 5개년 계획(안).

(3) 공공성 강화를 통한 유아교육 혁신방안 (2017. 12)

2017년 교육부는 “모든 아이는 우리 모두의 아이”라는 문재인 정부의 교육철학 아래, 모든 유아가 실질적으로 균등한 교육기회를 받을 수 있도록 ‘유아교육 혁신 방안’을 발표하였다(교육부, 2017c; 교육부 유아교육정책과, 2017). 혁신방안은 유아가 중심이 되는 교육 문화 조성을 위한 교육 패러다임 전환, 국공립 유치원 이용률 40% 확대 등 향후 5년간의 유아교육의 발전방안을 제시한 것이다. 주요 추진과제는 유아교육 공공성 강화를 통한 교육의 희망 사다리 복원, 교실혁명을 통한 유아 중심의 교육문화 조성: 교육과정 운영 혁신, 교육공동체와 함께 유아의 건강한 발달 지원, 유아교육 혁신을 위한 행정 시스템 구축으로 정리된다(교육부 유아교육정책과, 2017). 유아교육에 대한 국가 책임을 강화하고, 교육문화를 혁신하고자 하는 정부의 의지가 담겨있다고 볼 수 있다. 이를 정리하면 다음의 [그림 II-1-1]과 같다.

이 중, 보조인력과 관련된 정책을 살펴보면, 세 번째 추진과제인 교육공동체와 함께 유아의 건강한 발달 지원 하의 세부 추진계획인 행정인력 지원을 통한 교원 업무 경감에서 다루고 있다. 병설 유치원 인력 지원을 제안하고 있는데, 시도교육청 별 병설 유치원 행정인력 배치 기준 조정 등을 통해 병설 유치원 행정인력을 확충하여 2017년 245명에서 2022년 1000명으로 늘릴 계획을 발표하였다. 현재 3학급 병설 유치원 1007개원 행정인력 배치 현황을 살펴보면 약 24%밖에 되지 않음을 근거로 제시하였다(교육부 유아교육정책과, 2017, p.12).

그러나 이는 병설 유치원만을 한정지어 제안한 안으로 사립 유치원 행정인력 지원에 대한 안은 제외되어 있다는 점에서 한계점이 존재한다. 사립 유치원 이용 유아의 비율이 2017년 기준으로 사립이 75.2%로 국공립에 비해 3배나 많은 현실을 감안할 때 부족함이 있다. 국공립 이용률 40% 목표 달성과 함께 보조인력 지원 정책의 기관별 격차해소에도 관심을 기울일 필요가 있다.



[그림 II-1-1] 공공성 강화를 통한 유아교육 혁신방안에 나타난 비전·목표 및 추진과제

자료: 교육부(2017). 유아교육 혁신방안, II.비전·목표 및 추진과제, p. 3.

나) 보조인력 처우 정책의 흐름

유치원 교원 처우 정책은 교육부의 유아교육정책을 기반으로 하여 각 교육(지원)청별로 세부계획을 마련하고 있다.

(1) 대체교사 관련 세부 계획

각 교육(지원)청에서는 사립유치원 교사들의 결혼·출산 등 경조사 발생, 1정 자격연수 시 수업결손방지를 위해 법정휴가일수 및 연수시간 범위 내에서 유치원 대체교사를 활용할 수 있도록 인건비를 지원하고 있다. 2017년 적용 최저임금에 의거하여 단기대체교사 인건비는 서울특별시교육청 기준 기존 대체교사 1인당 1일 5만원에서 2017년도 5만 2천원으로 2천원 인상되었고, 인건비 지원 액수는 각 교육(지원)청 별로 약간의 차이가 있다.

〈표 II-1-6〉 법정휴가일수 (국가공무원 복무규정 제20조 제1항 관련 [별표2])

구분	대상	일수
결혼	본인	5
	자녀	1
출산	배우자	5
	본인	90
입양	본인	20
사망	배우자, 본인 및 배우자의 부모	5
	본인 및 배우자의 조부모·외조부모	2
	자녀와 그 자녀의 배우자	2
	본인 및 배우자의 형제자매	1

자료: 법제처(2017). 국가공무원 복무규정 제20조 제1항 관련 [별표2]

(2) 교육부문 비정규직 개선 방안(유치원 돌봄교실 강사, 유치원 방과후 강사 관련)(2017.9.11.)

교육부는 교육분야 비정규직 개선 방안을 발표하고, 학교회계직원 무기계약직 전환 및 처우 개선, 기간제 교원 및 학교 강사 공통 가이드라인 마련을 취지로 권고안을 제시하였다. 이는 2017년 7월 20일 관계부처 합동으로 발표된 ‘공공부문 비정규직 근로자 정규직 전환 추진 계획’의 후속 조치로 교육분야의 비정규직의 고용 안정성과 처우개선을 위해 마련된 개선안이다(교육부, 2017b,

p.1).

이 개선안에 따르면, 유치원 돌봄교실 강사(299명), 유치원 방과후과정 강사(735명)의 경우, 유아교육법 제 20조의 행정직원에 해당하고, 많은 시도 교육청에서 학교회계직원으로 구분하여 무기계약직으로 전환했음을 고려하여 무기계약직 전환을 권고하는 심의위원회를 열었다고 제시되어 있다(교육부, 2017b, p.5). 또한 이와 더불어 유치원 방과후 직종은 시도교육청별로 여러 종류로 구분되고 명칭 또한 다양하므로 명칭 통일 등을 포함하여 유치원 방과후 직종 제도의 종합적인 개선방을 마련할 것을 권고하여(교육부, 2017b, p.5), 비정규직의 정규직화에 대한 해결방안을 제시하였다.

비정규직 근로자의 정규직 전환 추진계획을 살펴보면(교육부, 2017b, p.7), 상시 지속 업무자만이 정규직 전환이 가능하고, 전환 예외 사유를 두고 있다. 정규직 전환 기준은 기존에는 연중 10-11개월 이상 지속, 과거 2년 이상 지속 및 향후 2년 이상 예상일 경우로 설정되어 있었으나, 개선안에는 연중 9개월 이상 계속 향후 2년 이상 예상으로 완화할 것을 계획하고 있다. 이런 이유로 휴직 대체 등 보충적 근로를 하는 기간제 교사, 타 법령에서 기간을 달리 정하는 교사와 강사 중 특성상 전환이 어려운 학교 강사 등은 정규직 전환에서 제외되었다.

2) 어린이집

가) 중장기 보육계획 및 정책에 나타난 교사 정책의 흐름

(1) 제1차 중장기 보육계획(2006~2010)

새싹플랜, 즉 제1차 중장기 보육계획은 ‘함께 키우는 건강한 아동’이라는 비전 하에 ‘보육의 공공성 강화’와 ‘양질의 보육서비스 제공’을 목표로 세웠고, 공보육 기반조성, 부모 육아부담 경감, 다양한 보육서비스 제공, 아동 중심의 보육환경 조성, 보육서비스 관리체계 강화의 5대 정책과제와 20개 세부 추진내용을 담고 있다(여성가족부, 2006).

이중 보육교사와 관련이 있는 정책과제는 ‘아동 중심의 보육환경 조성’이며, 세부과제로는 ‘보육인력 전문성 제고 및 처우개선’이 해당된다. 세부 추진방법으로는, 보육교사 양성체계 강화, 시설장 자격기준 강화, 국가자격증제도 도입, 보육시설 종사자 처우개선, 보수교육 활성화 4가지가 제시되었다(여성가족부, 2006). 보조인력과 관련된 정책방안은 보수교육 부분에 제시되어 있는 새싹 플

랜에서는 보수교육 활성화 방안으로 대체교사 인력뱅크 관리 시스템을 구축하고, 보수교육 시 대체교사 인건비 지원을 검토하며, 교육훈련명령제 도입과 보수교육 위탁제도 활성화, 영아·장애아·방과후 등 특별직무교육 내실화 방안 등을 제시하였다(여성가족부, 2006).

(2) 아이사랑플랜(2008~2012)

이명박 정부는 새 정부의 선거공약 및 국정철학과 보육정책의 환경 변화를 반영하여 새싹플랜을 수정, 보완한 '제1차 아이사랑플랜(2009~2012)'을 마련하였다. 아이사랑플랜은 기본적으로 새싹플랜에 기반하여 구축된 것이지만, 보육종사자 자격관리 강화와 보육교사 처우개선을 위한 추진 방법을 보다 구체화하기도 하였다(보건복지가족부, 2012). 아이사랑 플랜에서는 보육교사의 급여수준을 현실화하고, 근로환경을 개선하기 위해서 보육교사 임금을 현실화하고, 휴가, 보수교육 등 공백을 해소하기 위한 대체교사 인력을 지원하며, 근무환경이 열악한 보육교사에게 특별수당을 지급하고, 초과근무 교사를 위한 수당 지원을 계획하였다(보건복지가족부, 2012).

(3) 제2차 중장기 보육계획

박근혜정부의 제2차 중장기 보육계획(2013~2017)은 '아이는 행복하고 부모는 안심할 수 있는 세상'을 만든다는 목표 하에 아이의 건강한 성장과 발달을 최우선, 보육에 대한 국가의 책임 실현, 참여와 신뢰의 보육생태계 조성의 3개 전략과 6대 추진과제를 제시하였다(보건복지부, 2013).

보육교사 관련 정책을 살펴보면, 0~2세 교사와 3~5세 교사간의 처우개선비 격차 해소, 교사의 적정 급여 인상 및 근무시간 유도를 위해 표준보육계측 시 적정 임금수준 반영, 평가인증에 보육교사 처우 관련 지표 반영, 기본시간 적정화 검토, 대체교사 지원 확대, 시간선택형 일자리 확대를 위한 보조교사 지원 추진, 자격관리 강화 등이 제시되었다(보건복지부, 2013). 2013년 이전에는 보조인력에 대한 정책으로 대체교사에 대한 정책들이 제시된 반면, 제 2차 중장기 보육계획에서는 보조교사 지원 정책 추가되었다.

〈표 II-1-7〉 중장기 보육계획: 보육교사 관련 정책

구분	정책과제	세부내용
제1차 중장기보육계획 「새싹플랜」 (2006~2010)	보육인력 전문성 제고 및 처우개선	· 보육교사 양성체계 강화 · 시설장 자격기준 강화 및 국가자격증제도 도입 · 보육시설 종사자 처우 개선을 위한 정책대안 마련 · 보수교육 활성화
아이사랑플랜 (2009~2012)	보육종사자 자격관리 강화	· 보육종사자 보수교육 내실화 · 양성 및 보수교육과정 평가체계 마련 · 보육실습 기준 마련 · 보육인력의 자격변동 정보 연계 · 중장기적 자격체계 정비 방안 연구
	보육교사 처우개선	· 국공립보육교사 보수수준 개선 · 대체교사 인력 지원 · 보육교사 특별수당 지원 · 초과근무수당 지원
제2차 중장기보육계획 (2013~2017)	보육교사 근무여건 및 처우개선	· 0~2세 교사와 3~5세 교사 간 처우개선비 격차 단계적 해소 · 표본보육비용 계측 시 적정 임금수준 반영 · 평가인증 보육교사의 처우 관련 지표 반영 · 기본시간 적정화 검토 · 대체교사 지원 확대 · 시간선택형 일자리 확대 위해 보조교사 지원 지속 추진 · 엄격한 자격관리 · 유보통합 추진 시 교사양성체계 개편 검토

자료: 여성가족부(2006). 새싹플랜-제1차 중장기 보육계획(2006-2009).
 보건복지가족부(2009). 아이사랑플랜 2009-2012.
 보건복지부(2013). 제2차 중장기보육 기본계획(2013-2017).

(4) ‘보육·양육에 대한 사회적 책임 강화’를 위한 제3차 중장기 보육계획(‘18~’22)

문재인 정부의 제3차 중장기 보육계획(2018~2022)은 ‘보육·양육에 대한 사회적 책임 강화’라는 목표 하에 보육의 공공성 강화, 보육체계 개편, 보육 서비스 품질향상, 부모 양육지원 확대와 같은 보육의 공공성과 서비스 품질 향상과 관련된 4개 분야 17개 과제를 제시하였다(보건복지부, 2017). 비전과 세부 정책과제들은 다음의 [그림 II-1-2]과 같다. 주요 골자는 주로 아파트 관리동 국공립 설치 원칙 등 확충 방식 다양화로 국공립 어린이집 40%를 확대하고, 직장어린이집 설치 의무 이행 강화로 의무 이행률 90% 이상 향상, 보육교사 신규 양성을 유치원과 동일하게 학과제 방식으로 개선하는 것이다(보건복지부, 2017, p. 1).

이 계획안에서 보조인력 관련 정책은 세 번째 정책과제인 보육서비스 품질향상에서 다루고 있다. 기본적으로 제3차 중장기 보육계획에서는 보육교사가 영유아에게 집중할 수 있도록 보조교사(17년 1만 9000명) 및 대체교사(17년 2000명)를 현장 수요를 고려하여 확대하고, 보육체계 개편과 함께 보육교사의 적정 근로시간 보장과 초과근무 수당 지급을 보장하는 체계를 마련할 예정이다(보건복지부, 2017, p. 6). 즉, 보조교사 및 대체교사 인력 지원을 지금의 2만 1000명에서 2만 8000명으로 확대할 예정이다(보건복지부, 2017, p. 2).



[그림 II-1-2] 제3차 중장기 보육계획에 나타난 비전·목표 및 추진과제

자료: 보건복지부(2017). '보육·양육에 대한 사회적 책임 강화를 위한 제3차 중장기 보육계획, 제3차 중장기 보육 기본 계획 비전 및 정책과제, p. 9.

나) 보조교사 처우 정책의 흐름

(1) 보조교사

2016년부터 보조교사 인건비가 지원되기 시작하였다. 지원대상은 민간·가정어린이집의 경우 영아반을 3개 이상 운영하고, 평가인증을 유지해야 하며, 정원충족률이 80% 이상이어야 한다(보건복지부, 2017). 장애아 전문/통합어린이집은 보육하고 있는 장애아 현원이 6명 이상인 경우에 해당된다. 보조교사는 1일 4시간(주20시간)을 근무하는 경우 월 81만 1천원을 지급받으며³⁾, 어린이집과 협의 하에 근로시간이 연장된 경우, 이에 대한 인건비는 어린이집에서 부담해야 한다(보건복지부, 2017). 보조교사는 보육교사 자격증 소지자로서 어린이집에서 평일 8시간 근무를 원칙으로 하는 영아반 담임교사의 보육·놀이·학습·급식 등 보조업무를 수행한다. 단, 특정반 담임교사로 보육업무를 전담해서는 안 된다(보건복지부, 2017). 또한 영아반 교사의 보육업무가 집중되는 시간에 우선 배치하도록 하고 있다(보건복지부, 2018).

(2) 대체교사

어린이집 대체교사 지원은 담임교사가 연가(주중 5일/인) 사용이나 보수교육 참석 시 육아종합지원센터에 채용된 대체교사를 파견하는 사업이다(보건복지부, 2017). 이 사업은 현 어린이집 및 시간제보육 제공기관(어린이집, 육아종합지원센터 등)에서 평일 8시간을 원칙으로 1년 이상 근무한 담임교사(보육교사, 특수교사)를 대상으로 한다(보건복지부, 2017). 대체교사 지원은 보수교육(주중 1~5일, 최대 2주 이내) 참석, 결혼 등 연가(주중 1~5일), 긴급사유(아동학대로 인한 긴급지원 등 보육 수요 발생) 등이 발생할 경우에만 지원하며, <표 II-1-8>은 지원 사유별 우선순위를 나타낸다(보건복지부, 2018).

지원방법은 어린이집 원장이 보육통합정보시스템을 통해 대체교사를 신청하여야 하며, 그 사유에 따라 차별화된 지원이 이루어진다. 대체교사는 보육교사, 장애영유아를 위한 보육교사 및 특수교사 자격을 갖추고 있어야 하며, 주 5일 근무를 원칙으로 하고, 지원단가는 월 1,774천원이다. 지원단가에는 교통비 10만원과 퇴직적립금 8.3만원, 보험료 등의 제비용이 포함되어 있다(보건복지부, 2017; 2018).

3) 4대보험 본인부담금이 포함되며, 4대보험 사용자 부담금 등은 어린이집이 부담해야 한다.

〈표 II-1-8〉 지원 사유별 우선순위

구분	우선순위	지원 내용	지원 기간
상시	1(교육)	보수(직무·승급) 교육 (직무교육 우선 지원)	주중 1일~5일 (최대 2주)
	2(연가)	연가 (결혼 우선 지원)	주중 1일~5일
긴급	최우선 (긴급)	아동학대 후속조치를 위한 긴급보육 지원 등 (아동학대로 인한 격리조치 등)	기간 제한없음 최우선 사유

자료: 보건복지부(2017). 보육사업안내.

2. 유치원과 어린이집 보조인력 현황

가. 유치원 및 어린이집 일반 현황

1) 유치원

가) 유치원 기관 및 학급수

2017년 기준 유치원 수를 살펴보면, 전체 유치원 9,029개 중 공립유치원이 4,744개로 가장 많았고, 사립 유치원 4,282개, 국립유치원 3개로 나타나 공립유치원과 사립유치원이 거의 반씩 차지하는 것으로 나타났다. 전국에서 유치원이 가장 많은 시도는 경기도 2,258개였으며, 서울 880개, 경북 710개, 경남 690개로 그 뒤를 이었다. 한편, 새로 생긴 지자체인 세종의 경우 53개로 가장 적었고, 제주 118개, 울산 199개 순으로 이어졌다. 학급 수를 기준으로 보면, 전체 36,470학급이었으며, 그중 사립이 26,075학급으로 압도적으로 많았고, 공립 10,380개, 국립 15개로 나타났다.

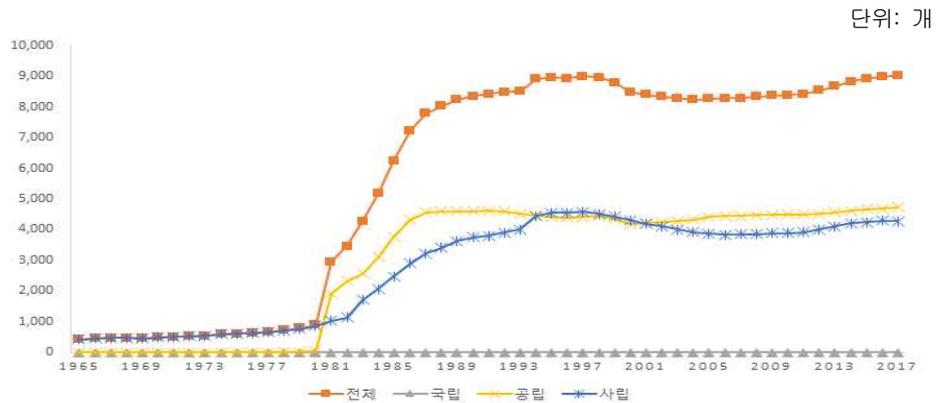
연도별로 살펴보면, 유치원 수는 1980년 이후로 급증하기 시작해 1990년대 후반 최고점에 도달한 후 다소 줄어들었으며, 그 이후로는 거의 비슷한 수준을 나타내고 있다. 1980년대 공립 및 사립유치원이 급증한 이후에 공립은 일정한 수준을 유지하고 있다는 것을 확인할 수 있다. 이는 전체 유치원 수의 변동이 사립유치원 추이에 따라 좌우됨을 의미한다.

〈표 II-2-1〉 시도별 유치원 수와 학급 수

단위: 개, 학급

구분	학교 수				학급 수			
	국립	공립	사립	계	국립	공립	사립	계
전체	3	4,744	4,282	9,029	15	10,380	26,075	36,470
서울	0	209	671	880	0	788	3,572	4,360
부산	0	99	318	417	0	341	1,744	2,085
대구	0	104	266	370	0	311	1,624	1,935
인천	0	165	265	430	0	491	1,626	2,117
광주	0	127	191	318	0	239	1,040	1,279
대전	0	97	172	269	0	256	1,019	1,275
울산	0	79	120	199	0	196	683	879
경기	0	1,158	1,100	2,258	0	2,831	7,846	10,677
강원	1	261	113	375	4	444	540	988
충북	1	248	96	345	5	541	513	1,059
충남	1	370	137	508	6	640	924	1,570
전북	0	365	171	536	0	602	1,020	1,622
전남	0	436	117	553	0	788	623	1,411
경북	0	462	248	710	0	712	1,401	2,113
경남	0	418	272	690	0	737	1,771	2,508
제주	0	96	22	118	0	142	116	258
세종	0	50	3	53	0	321	13	334

자료: 한국교육개발원(2017). 교육통계 서비스.



[그림 II-2-1] 유치원 추이

나) 유치원 인력현황

설립유형별 유치원 교직원 구성 현황을 살펴보면 다음의 <표 II-2-2>와 같다. 유치원의 교직원은 원장, 원감, 수석교사, 보직교사, 교사, 특수교사, 보건교사, 영양교사, 기간제 교사, 강사, 그리고 그 밖의 사무직원으로 구분되어 있다. 원장은 국립 1명(4.3%), 공립 344명(2.3%), 사립 4,080명(8.8%)으로 나타났다. 전체 교직원 중 가장 큰 비중을 차지하는 교사는 사립 33,481명(72.0%), 공립 8,373(54.8%), 국립 7명(30.4%)인 것으로 확인되었다. 보건교사는 전국에 4명만이 배치되어 있었으며, 영양교사는 전무하였고, 기간제 교사는 공립 2,964명으로, 공립 전체 교직원에서 19.4%의 높은 비중을 보였다. 그러나 사립에는 117명(0.3%)만이 배치되어 있었고, 국립에는 한 명만 있는 것으로 나타났다.

<표 II-2-2> 설립유형별 유치원 교직원 구성 현황

구분	단위: 명(%)											
	원장	원감	수석 교사	보직 교사	교사	특수 교사	보건 교사	영양 교사	기간제 교사	강사	사무 직원	계
총계	4,425 (7.2)	1,725 (2.8)	24 (0.0)	2,178 (3.5)	41,861 (67.7)	509 (0.8)	4 (0.0)	0 (0.0)	3,082 (5.0)	65 (0.1)	7,929 (12.8)	61,802 (100.0)
국립	1 (4.3)	3 (13.0)	0 (0.0)	6 (26.1)	7 (30.4)	3 (13.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (4.3)	0 (0.0)	2 (8.7)	23 (100.0)
공립	344 (2.3)	589 (3.9)	24 (0.2)	1,363 (8.9)	8,373 (54.8)	505 (3.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	2,964 (19.4)	52 (0.3)	1,054 (6.9)	15,268 (100.0)
사립	4,080 (8.8)	1,133 (2.4)	0 (0.0)	809 (1.7)	33,481 (72.0)	1 (0.0)	4 (0.0)	0 (0.0)	117 (0.3)	13 (0.0)	6,873 (14.8)	46,511 (100.0)

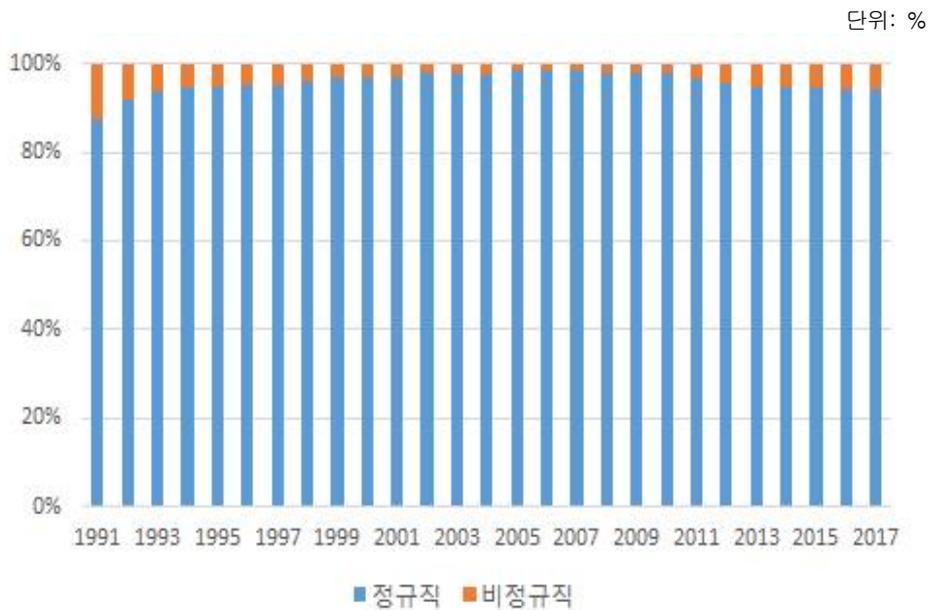
주: 휴직교원수도 포함됨.

자료: 한국교육개발원(2017). 교육통계 서비스.

직위별 설립유형별 시도별 유치원 교원 현황은 다음의 <표 II-2-3>과 같다. 해당 자료는 원장, 원감, 교사, 기간제 교사만을 포함하며, 수석교사, 보직교사, 특수교사는 제외된 자료이다. 전체 시도 중에서 경기도가 13,938명으로 가장 많았고, 서울 7,092명, 경상남도 3,994명 순이었다. 반면, 제주가 499명으로 가장 적었고, 세종이 539명으로 그 뒤를 이었으며, 나머지 시도는 1,000~4,000명 사이의 교원을 배치하고 있는 것으로 나타났다. 설립유형별 살펴보면 세종, 전남, 제주, 충북은 공립이 많았고, 그 외 시도는 사립이 더 많은 것으로 나타났으며, 국립은 시도에 관계없이 매우 적었다. 교사의 경우, 경기도가 11,371명으로 가장 많았고, 서울 5,464명, 경남

3,168명순이었으며, 세종 236명, 제주 288명을 제외한 나머지 시도는 1,000~3,000명 미만인 것으로 나타났다. 기간제 교사는 경기 544명, 전북 393명, 서울 300명이었고, 울산이 46명으로 가장 적었으며, 대구 50명, 대전 73명, 충북 91명으로 나타났다.

다음으로는 유치원 정규직과 비정규직의 인력비중을 연도별로 살펴보았다. 유치원 정규직에는 원장, 원감, 수석교사, 보직교사 및 교사가 포함되었다. 비정규직에는 기간제 교사와 강사를 포함하였다. 비정규직 비율은 1991년 12.6%에서 점차 줄어들다 2006년 1.5%로 가장 작았고 이후 다시 증가하여 2017년에는 5.9%로 나타났다.



[그림 II-2-2] 유치원 정규직과 비정규직 교사의 연도별 추이(1991-2017)

2017년 기준 교사, 수석교사, 원감, 원장을 포함하는 전체 교사 수는 53,808명이었으며, 사립 39,625명(73.6%), 공립 14,162명(26.3%), 국립 21명으로 나타나 유치원 수는 공립이 가장 많은 반면, 교사 수는 사립이 2배 이상 많은 것으로 나타났다. 유치원 이용 아동 수는 전체 694,631명이었으며, 사립 522,110명(75.2%), 공립 172,272명(24.8%), 국립 249명인 것으로 확인되었다.

〈표 11-2-3〉 직위별 설립유형별 시도별 유치원 교원 현황

시도	총계		원장		원감		교사		기간제 교사		단위: 명									
	국립	공립	사립	계	국립	공립	사립	계	국립	공립		사립	계							
서울	0	994	6,098	7,092	0	21	663	684	0	62	258	320	0	397	5,067	5,464	0	287	13	300
부산	0	437	3,235	3,672	0	20	300	320	0	32	103	135	0	174	2,588	2,762	0	125	7	132
대구	0	381	2,621	3,002	0	13	250	263	0	19	93	112	0	259	2,217	2,476	0	32	18	50
인천	0	591	2,451	3,042	0	14	257	271	0	22	90	112	0	315	2,102	2,417	0	106	0	106
광주	0	373	1,603	1,976	0	10	170	180	0	17	62	79	0	207	1,324	1,531	0	107	5	112
대전	0	327	1,649	1,976	0	9	171	180	0	15	60	75	0	173	1,377	1,550	0	69	4	73
울산	0	229	1,072	1,301	0	6	118	124	0	11	27	38	0	125	910	1,035	0	46	0	46
세종	0	521	18	539	0	28	3	31	0	32	0	32	0	221	15	236	0	167	0	167
경기	0	3,365	10,573	13,938	0	76	1,050	1,126	0	102	212	314	0	2,173	9,198	11,371	0	527	17	544
강원	5	674	852	1,531	0	23	108	131	1	34	22	57	1	426	693	1,120	1	113	2	116
충북	7	779	769	1,555	0	23	94	117	1	38	6	45	3	519	652	1,174	0	91	0	91
충남	9	930	1,334	2,273	1	21	125	147	1	40	32	73	3	584	1,081	1,668	0	171	6	177
전북	0	1,102	1,366	2,468	0	20	151	171	0	37	21	58	0	576	1,158	1,734	0	392	1	393
전남	0	1,077	809	1,886	0	23	105	128	0	41	23	64	0	667	649	1,316	0	225	28	253
경북	0	922	2,142	3,064	0	13	238	251	0	37	41	78	0	700	1,851	2,551	0	91	3	94
경남	0	1,177	2,817	3,994	0	24	258	282	0	43	70	113	0	723	2,445	3,168	0	287	9	296
제주	0	283	216	499	0	0	19	19	0	7	13	20	0	134	154	288	0	128	4	132

주: 1) 휴직교원수도 포함됨.

2) 총계에는 원장, 원감, 교사, 기간제 교사 외 수석교사, 보직교사, 특수교사 등이 포함되어 있음.

자료: 한국교육개발원(2017). 교육통계 서비스.

〈표 II-2-4〉 시도별 유치원 교사 및 유치원 이용 아동 수

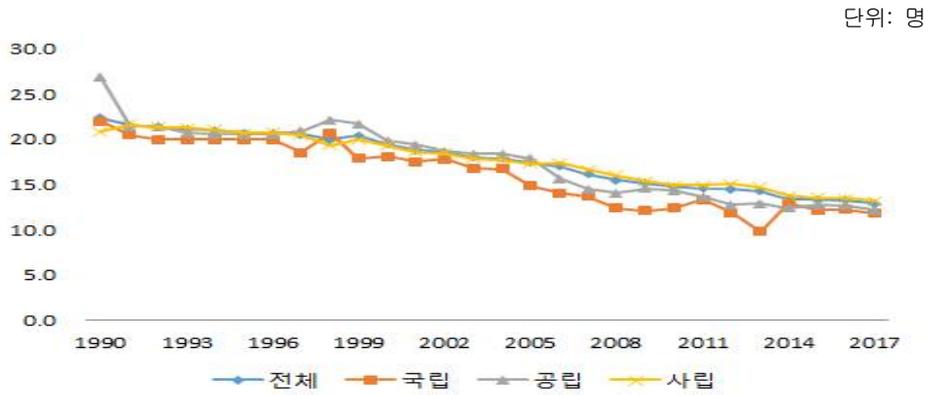
단위: 명

구분	교사 수				유치원 이용 아동 수			
	국립	공립	사립	계	국립	공립	사립	계
전체	21	14,162	39,625	53,808	249	172,272	522,110	694,631
서울	0	994	6,098	7,092	0	15,003	73,984	88,987
부산	0	437	3,235	3,672	0	6,924	38,929	45,853
대구	0	381	2,621	3,002	0	6,415	32,521	38,936
인천	0	591	2,451	3,042	0	10,078	33,931	44,009
광주	0	373	1,603	1,976	0	4,379	20,275	24,654
대전	0	327	1,649	1,976	0	4,766	20,301	25,067
울산	0	229	1,072	1,301	0	3,897	15,674	19,571
세종	0	521	18	539	0	5,117	253	5,370
경기	0	3,365	10,573	13,938	0	46,146	148,153	194,299
강원	5	674	852	1,531	59	6,575	10,804	17,438
충북	7	779	769	1,555	81	8,410	9,860	18,351
충남	9	930	1,334	2,273	109	10,013	18,120	28,242
전북	0	1,102	1,366	2,468	0	8,407	17,361	25,768
전남	0	1,077	809	1,886	0	10,675	10,035	20,710
경북	0	922	2,142	3,064	0	10,962	28,874	39,836
경남	0	1,177	2,817	3,994	0	11,694	39,953	51,647
제주	0	283	216	499	0	2,811	3,082	5,893

자료: 한국교육개발원(2017). 교육통계 서비스.

다음의 [그림 II-2-3]은 1990년 이후 교사 1인당 아동 수 추이를 나타내고 있다. 유치원 전체로 보면 1990년 22.4명에서 매년 꾸준히 줄어 2017년 12.9명에 이르렀다. 동일 기간 동안 공립은 26.9명에서 2017년 12.2명으로 감소하여 가장 큰 변화를 보였다. 사립의 경우에는 1990년 20.9명에서 2017년 13.2명으로 7.7명 줄었으며, 국립은 1990년 22.0명에서 2017년 11.9명으로 10.1명 감소하였다.

대표적인 인력지원 사업인 3세대 하모니 인력 현황을 살펴본 결과, 2016년 4월 기준 시도별 3세대 하모니 인력은 총 4,264명으로 나타났으며, 경남이 682명으로 가장 많았고, 경북 616명, 충남 505명, 서울 500명으로 그 뒤를 이었다. 그러나 인천, 광주, 대전, 울산, 경기에는 해당 인력이 존재하지 않는 것으로 나타났다.



[그림 II-2-3] 유치원 교사 1인당 아동 수 추이

<표 II-2-5> 시도별 3세대 하모니 인력 현황

단위: 명

시도	인원	시도	인원
전체	4,264	경기	0
서울	500	강원	217
부산	403	충북	231
대구	110	충남	505
인천	0	전북	389
광주	0	전남	421
대전	0	경북	616
울산	0	경남	682
세종	105	제주	85

주: 2016년 4월 기준
 자료: 교육부(2017a) 내부자료

다) 유치원 교사 근무여건

유치원 교사 임금의 경우, 공무원보수규정에 따르며, 2010년에서 2011년으로 전환될 때 크게 상승한 이후로 매년 조금씩 증가하고 있다. 이를 구체적으로 살펴보면, 4년제 일반학과 졸업자의 초봉인 9호봉 금액의 경우, 2010년 114.4만원에서 2016년 185.5만원으로 약 71.1만원이 올랐다.

〈표 II-2-6〉 유치원 교사 임금표

단위: 원

구분	1호봉	6호봉 (전문대 2년)	7호봉 (전문대 3년)	8호봉 (4년제 일반)	9호봉 (4년제 사범)
2010	922,000	1,080,700	1,112,100	1,143,600	1,175,700
2011	1,243,700	1,434,500	1,472,200	1,510,100	1,548,600
2012	1,294,600	1,493,200	1,532,400	1,571,900	1,611,900
2013	1,337,200	1,542,300	1,582,800	1,623,600	1,664,900
2014	1,363,900	1,573,100	1,614,500	1,656,100	1,698,200
2015	1,425,300	1,643,900	1,687,200	1,730,600	1,774,600
2016	1,473,800	1,699,800	1,744,600	1,789,400	1,834,900
2017	1,527,900	1,762,200	1,808,600	1,855,100	1,902,200

자료: 국가법령정보센터, 각 연도 공무원보수규정.

각 시·도 교육청마다 아동 연령별 학급당 아동 수에 대한 기준이 다르며, 단 일학급의 경우, 만3세는 최소 15명에서 최대 30명, 만4세는 17~30명, 만5세는 21~30명까지 지역마다 편차가 크게 나타났다. 혼합연령 역시 최소 18명에서 최대 30명까지 지역마다 매우 다르게 규정하고 있었다.

〈표 II-2-7〉 유치원 교사 대 아동 비율

단위: 명

구분	단일학급			혼합연령	비고
	만3세	만4세	만5세	만3~5세	
서울(공립)	16	22	26	22	
서울(사립)	16~20	22~25	26~30	22~25	
부산	18	26	28	24	기설유치원 28명
대구	18	24	28	24	특수학급 4명
인천	18	25	28	24	
대전(공립)	15	23	27	23	특수학급 4명
(기설사립)	15~20	23~25	27~30	23~25	특수학급 4명
광주	18	22	25	22	
울산(공립)	18	24	28	24	
울산(사립)	30	30	30	30	
경기	16	22	26	20	
강원(공립)	16	22	24	18	특수학급 4명
강원(사립)	24	26	28	22	
충북	12~15	17~20	21~24	8~20	면 이하 농촌지역 5명까지 인정, 수용시설 부족 시 2명 초과허용
충남					

(표 II-2-7 계속)

구분	단일학급			혼합연령	비고
	만3세	만4세	만5세	만3~5세	
세종	15	20	25	24	
전북	16	20	25	18	학급편성 최소 인원 도시지역: 5명 농어촌: 4명 도서지역: 3명
전남(공립)	15	20	23	18	
전남(사립)	15	20	23	시지역:22 읍이하:18	
경북	공립:16 사립:18	22	26	26	특수학급 4명
경남					
제주	20	22	26	18	

주: 서울과 인천은 별도의 자료 없이 해당 교육청에 문의하여 확인함.
 자료: 부산광역시교육청(2017). 2017학년도부산유아교육계획,
 대구광역시교육청(2017). 2017 꿈·희망·행복을 가꾸는 대구유아교육,
 대전광역시교육청(2017). 2017학년도 대전유아교육운영계획,
 광주광역시교육청(2017). 2017 광주유아교육 운영 계획,
 울산광역시교육청(2017). 2017 울산유아교육 운영계획,
 경기도교육청(2017). 2017 경기유아교육 운영계획 경기유아교육 이렇게 실천합니다,
 강원도교육청(2017). 사랑과 공감으로 함께 하는 2017 유아교육 시행계획,
 충청북도교육청(2016). 2016 충북유아교육 운영 계획,
 세종특별자치시교육청(2016). 2016 세종유아교육 안내자료,
 전라북도교육청(2016). 2016학년도 가고싶은 학교 행복한 교육공동체 구현을 위한 전라북도 유아교육 운영계획,
 전라남도교육청(2017). 전남유아교육 운영 계획 2017,
 경상북도교육청(2017). 2017학년도 경북 유아교육 계획,
 제주특별자치도교육청(2017). 2017학년도 희망으로 채워가는 유아교육 운영 계획,

2) 어린이집

가) 어린이집 시설 및 학급수

2016년 기준 어린이집 수를 살펴보면, 전체 어린이집 41,084개 중 가정 어린이집이 20,598개(50.1%)로 가장 많았고, 민간 어린이집 14,316개(34.8%), 국공립 어린이집 2,859개(7.0%), 사회복지법인 어린이집 1,402개(3.4%), 직장 어린이집 948개(2.3%), 법인단체 등 어린이집 804개(2.0%), 부모협동 어린이집 157개(0.4%) 순으로 나타났다. 전국에서 어린이집이 가장 많은 시도는 경기였으며, 총 12,120 개소가 설립되어 있었다. 경기 다음으로는 서울 6,368개, 경남 3,158개, 인천

2,231개 순으로 나타났고, 세종이 250개로 가장 적었으며, 제주 543개, 울산 895개 순으로 확인되었다. 설립유형별로도 경기가 압도적으로 높은 비중을 차지하였으나, 국공립과 직장어린이집은 서울이 가장 많은 것으로 나타났다.

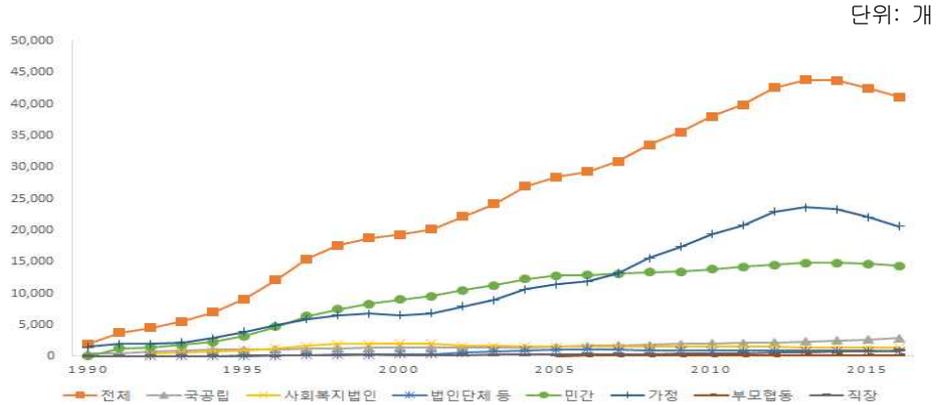
연도별로 살펴보면, 전체 어린이집 수는 1990년 이후 가파르게 상승하다 2013년에 정점을 찍은 후 감소하는 양상을 보였다. 설립유형별로는 민간 어린이집이 1990년 이후로 꾸준하게 상승하다 2005년부터 일정한 수준을 유지하고 있으며, 가정 어린이집은 1990년 이후 계속해서 상승하다 2013년 이후로 감소하는 추세에 놓여있다. 전반적으로, 가정과 민간 어린이집의 비중이 매우 크게 나타나 전체 어린이집 추이는 이 두 가지 설립유형 추이에 따라 상당히 의존적으로 변화함이 확인되었다. 다만, 국공립과 직장 어린이집의 경우 그 비중은 작으나 조금씩 지속적으로 증가하고 있음을 알 수 있다.

〈표 II-2-8〉 시도별 설립유형별 어린이집 수

단위: 명

구분	국공립	사회 복지법인	법인· 단체 등	민간	가정	부모 협동	직장	계
전국	2,859	1,402	804	14,316	20,598	157	948	41,084
서울	1,071	33	131	2,054	2,824	29	226	6,368
부산	163	82	38	804	795	13	42	1,937
대구	54	121	32	689	558	5	24	1,483
인천	150	11	19	808	1,181	6	56	2,231
광주	33	107	23	419	620	10	26	1,238
대전	33	40	13	428	1,013	8	49	1,584
울산	36	13	5	460	347	4	30	895
세종	14	8	4	89	123	0	12	250
경기	625	67	132	3,911	7,096	65	224	12,120
강원	87	111	44	401	493	4	40	1,180
충북	59	108	33	448	525	6	29	1,208
충남	77	125	55	647	1,029	1	40	1,974
전북	56	144	95	501	743	0	23	1,562
전남	97	174	55	406	490	2	27	1,251
경북	137	83	39	886	913	1	43	2,102
경남	140	99	47	1,120	1,706	3	43	3,158
제주	27	76	39	245	142	0	14	543

자료: 보건복지부(2016). 2016년 보육통계.



[그림 II-2-4] 어린이집 추이

나) 어린이집 인력현황

2016년 보육통계에 따른 성별·직종별 어린이집 보육교직원 현황은 다음과 같다. 전체 보육교직원 수는 2016년 12월 기준 321,766명이었으며, 남성 14,124명, 여성 307,642명으로 여성이 남성보다 약 20배가량 더 많았다. 보육교사는 전체 229,548명중 여성 227,817명, 남성 1,731명으로 나타나 남성의 비중이 12.3%로 상당히 적었다.

보조교사의 경우, 총 22,425명으로 전체 보육교직원 중 7.0%의 비중을 차지하고 있었으며, 이 중 여성이 22,006명, 남성이 419명이었다. 이 밖에도 대체교사, 방과후 교사, 시간연장 보육교사, 24시간 보육교사, 시간제 보육교사가 모두 합해 2.6% 정도를 차지하고 있었다. 보조교사의 경우, 일반 보조교사와 누리보조교사로 구분되는데, 일반 보조교사는 13,379명으로 약 4.2%였고, 누리보조교사의 경우, 30시간 이상과 30시간 미만이 동일하게 1.4%인 것으로 나타나 보조교사의 비율이 상당히 낮음을 알 수 있었다. 이를 확인하면 다음의 <표 II-2-9>와 같다.

<표 II-2-9> 성별·직종별 보육교직원 현황

단위: 명(%)

구 분	인원 수			계
	남성	여성	계	
총 계	14,124 (100.0)	307,642 (100.0)	321,766 (100.0)	
어린이집 원장	1,262 (8.9)	39,639 (12.9)	40,901 (12.7)	

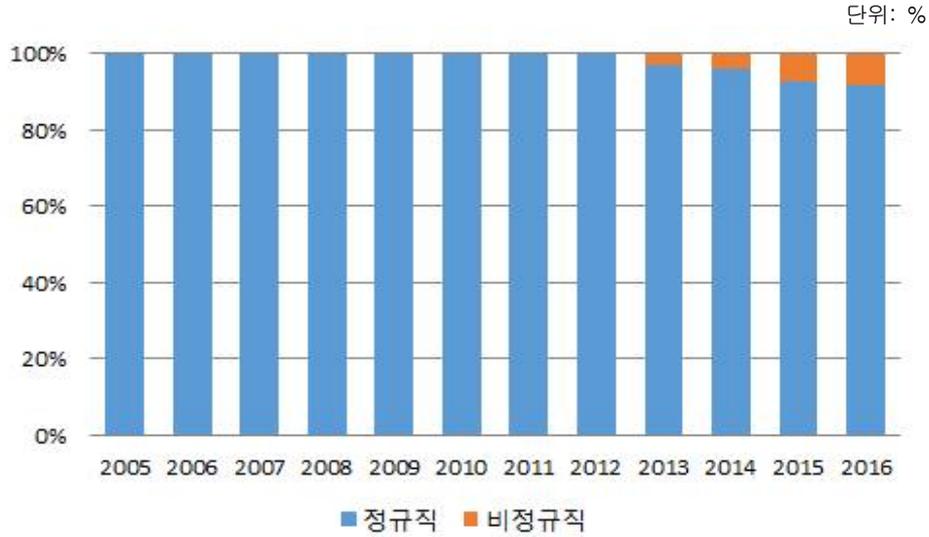
(표 II-2-9 계속)

구 분	남성		인원 수		계	
	인원 수	비율 (%)	인원 수	비율 (%)	인원 수	비율 (%)
보육교사	소계	1,731 (12.3)	227,817 (74.1)	229,548 (71.3)		
	보육교사	937 (6.6)	197,694 (64.3)	198,631 (61.7)		
	대체교사	7 (0.0)	1,687 (0.5)	1,694 (0.5)		
	방과후 교사	34 (0.2)	267 (0.1)	301 (0.1)		
	시간연장 보육교사	316 (2.2)	5,808 (1.9)	6,124 (1.9)		
	24시간 보육교사	14 (0.1)	230 (0.1)	244 (0.1)		
	시간제 보육교사	4 (0.0)	125 (0.0)	129 (0.0)		
	소계	419 (3.0)	22,006 (7.2)	22,425 (7.0)		
	보 조교사	156 (1.1)	13,223 (4.3)	13,379 (4.2)		
	교 사	240 (1.7)	4,187 (1.4)	4,427 (1.4)		
	사	23 (0.2)	4,596 (1.5)	4,619 (1.4)		
	특수교사	115 (0.8)	2,000 (0.7)	2,115 (0.7)		
치료사	52 (0.4)	515 (0.2)	567 (0.2)			
영양사	8 (0.1)	926 (0.3)	934 (0.3)			
간호사	소계	50 (0.4)	1,246 (0.4)	1,296 (0.4)		
	간호사	10 (0.1)	595 (0.2)	605 (0.2)		
	간호조무사	40 (0.3)	651 (0.2)	691 (0.2)		
사무원	433 (3.1)	709 (0.2)	1,142 (0.4)			
조리원	88 (0.6)	28,911 (9.4)	28,999 (9.0)			
기타	10,385 (73.5)	5,879 (1.9)	16,264 (5.1)			

자료: 보건복지부(2016). 2016년 보육통계.

어린이집 정규직에는 원장, 담임교사, 대체교사, 방과후 교사, 시간연장 보육교사, 24시간 보육교사, 시간제 보육교사가, 비정규직에는 보조교사만이 포함되었다. 이는 유치원과 마찬가지로 정확한 의미에서의 비정규직 구분은 아니지만, 비정규직의 규모를 가늠하기 위한 것이다. 2010년까지 보조교사 인원이 파악되지 않았기 때문에 2011년 이후부터 비정규직 인원을 확인할 수 있다. 2012년에 0.2%였던 비정규직 비중은 점차 증가하여 2016년에는 8.3%까지 늘어났다(그림 II-2-5 참조).

직종·시설유형별 보육교직원 현황을 살펴보면 <표 II-2-12>와 같다. 우선 전체 보육교직원 중에서 보육교사(71.3%)와 원장(12.7%)이 차지하는 부분이 가장 컸으며, 조리원 9.0%, 기타 5.1%, 특수교사 0.7% 순으로 나타났다. 보육교사 외에 치료사, 영양사, 간호사가 전체 보육교직원에서 차지하는 비중은 국공립, 사회복지법인, 법인 단체 등, 민간, 직장에서 비슷한 수준이었으나, 가정과 민간협동은 거의 없거나 매우 소수인 것으로 확인되었다.



[그림 II-2-5] 어린이집 정규직과 비정규직 추이(2005-2016)

<표 II-2-10> 직종·시설유형별 보육교직원 현황

단위: 명(%)

구분	원장	보육 교사	특수 교사	치료사	영양사	간호사	사무원	조리원	기타	계
소계	40,901 (12.7)	229,548 (71.3)	2,115 (0.7)	567 (0.2)	934 (0.3)	1,296 (0.4)	1,142 (0.4)	28,999 (9.0)	16,264 (5.1)	321,766 (100.0)
국공립	2,821 (8.6)	23,253 (70.6)	962 (2.9)	156 (0.5)	128 (0.4)	192 (0.6)	168 (0.5)	3,679 (11.2)	1,578 (4.8)	32,937 (100.0)
사회복지법 인	1,399 (7.4)	12,478 (66.0)	836 (4.4)	330 (1.7)	93 (0.5)	129 (0.7)	149 (0.8)	1,876 (9.9)	1,630 (8.6)	18,920 (100.0)
법인·단체 등	801 (9.5)	5,561 (65.9)	90 (1.1)	16 (0.2)	41 (0.5)	54 (0.6)	94 (1.1)	941 (11.2)	838 (9.9)	8,436 (100.0)
민간	14,261 (9.8)	106,546 (73.2)	217 (0.1)	63 (0.0)	500 (0.3)	762 (0.5)	511 (0.4)	13,475 (9.3)	9,274 (6.4)	145,609 (100.0)
가정	20,519 (20.1)	71,553 (70.2)	2 (0.0)	1 (0.0)	2 (0.0)	0 (0.0)	43 (0.0)	7,364 (7.2)	2,407 (2.4)	101,891 (100.0)
부모협동	158 (16.1)	643 (65.7)	2 (0.2)	0 (0.0)	2 (0.2)	1 (0.1)	3 (0.3)	116 (11.8)	54 (5.5)	979 (100.0)
직장	942 (7.2)	9,514 (73.2)	6 (0.0)	1 (0.0)	168 (1.3)	158 (1.2)	174 (1.3)	1,548 (11.9)	483 (3.7)	12,994 (100.0)

자료: 보건복지부(2016). 2016년 보육통계.

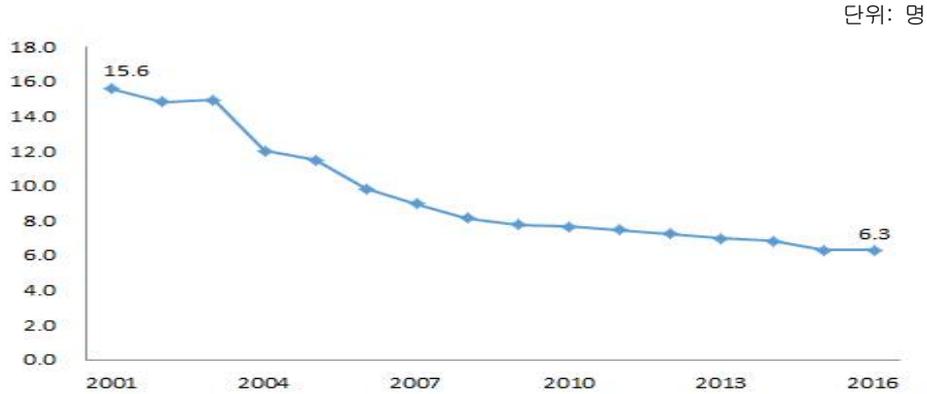
시도·시설유형별 어린이집 원아 수를 살펴보면 다음의 <표 II-2-11>과 같다. 먼저 민간 어린이집이 745,663명(51.4%)로 가장 많았고, 가정 어린이집 328,594명(22.6%), 국·공립 어린이집 175,929명(12.1%), 사회복지법인 어린이집 99,113명(6.8%), 직장 어린이집 52,302명(3.6%), 법인·단체 등 어린이집 45,374명(3.1%), 부모협동 어린이집 4,240명(0.3%) 순으로 나타났다. 시도별로는 경기도가 390,870명으로 가장 많았고, 서울, 경남, 인천이 그 뒤를 이었다.

<표 II-2-11> 시도·시설유형별 어린이집 원아 수

구분	단위: 명							
	국·공립	사회 복지법인	법인· 단체 등	민간	가정	부모 협동	직장	계
전국	175,929	99,113	45,374	745,663	328,594	4,240	52,302	1,451,215
서울	67,240	2,005	5,848	102,575	46,284	798	11,800	236,550
부산	10,964	5,796	2,532	39,945	13,539	278	1,952	75,006
대구	2,719	10,734	1,734	33,690	8,579	101	1,149	58,706
인천	8,687	900	1,129	48,060	19,270	179	2,871	81,096
광주	2,378	8,416	1,483	24,076	9,239	342	1,273	47,207
대전	1,734	3,010	635	19,710	15,818	302	3,273	44,482
울산	2,230	863	454	23,824	5,832	142	1,417	34,762
세종	1,077	719	379	4,436	2,153	0	2,082	10,846
경기	41,245	4,719	8,250	207,684	114,793	1,564	12,615	390,870
강원	5,477	6,553	1,946	18,122	7,688	86	1,871	41,743
충북	3,879	7,820	2,186	26,279	8,123	153	1,574	50,014
충남	3,782	7,659	2,598	36,910	16,003	32	2,380	69,364
전북	3,017	8,842	5,036	25,201	10,866	0	836	53,798
전남	4,960	12,354	3,305	24,741	7,669	80	1,599	54,708
경북	5,862	5,607	2,119	41,544	13,472	36	2,370	71,010
경남	8,865	6,759	2,898	55,834	26,814	147	2,505	103,822
제주	1,813	6,357	2,842	13,032	2,452	0	735	27,231

자료: 보건복지부(2016). 2016년 보육통계.

어린이집 보육교사 1인당 아동 수 추이를 살펴본 결과, 2001년 15.6명에서 2004년에 급격하게 하락 이후로 원만한 감소 추세를 보이다가 2016년에는 보육교사 1인당 아동 6.3명으로 감소한 것으로 나타났다..



[그림 11-2-6] 어린이집 보육교사 1인당 아동 수 추이

다) 어린이집 보육교직원 근무여건

보육사업 안내에서 제시하고 있는 어린이집 보육교사의 호봉별 임금표를 참고 하면, 2010년 이후로 임금이 꾸준히 상승하고 있는 것으로 나타났다. 1호봉의 경우, 2010년 135.2만원에서 2017년 162.2만원으로 약 27.0만원으로, 8호봉의 경우, 2010년 172.9만원에서 2017년 207.5만원으로 약 34.6만원이 상승하였다.

<표 11-2-12> 어린이집 보육교사 임금표

단위: 원

구분	1호봉	6호봉	7호봉	8호봉	9호봉
2010	1,351,730	1,628,980	1,698,010	1,729,070	1,776,290
2011	1,392,280	1,677,840	1,748,950	1,780,940	1,829,570
2012	1,392,280	1,677,840	1,748,950	1,780,940	1,829,570
2013	1,434,050	1,728,180	1,801,420	1,834,370	1,884,460
2014	1,477,070	1,780,020	1,855,460	1,889,400	1,940,990
2015	1,521,380	1,833,420	1,911,120	1,946,080	1,999,210
2016	1,567,020	1,888,420	1,968,450	2,004,460	2,059,190
2017	1,621,800	1,954,500	2,037,300	2,074,600	2,131,200

자료: 보건복지부(각 연도). 2010-2017년 보육사업 안내.

전체 보육교사의 평균 호봉과 월 급여를 원장에게 질문한 결과, 평균 4.8호봉에 월 평균 급여는 184만 3천원인 것으로 조사되었다. 가정·민간 어린이집 교사의 호봉 평균은 1~2호봉으로 가장 낮았으며, 국공립·법인·직장 어린이집 교사의 평균 호봉은 5~6호봉인 것으로 나타났다. 월 평균 급여는 기본급 평균 147만 8천

원과 수당 평균 36만 5천원을 합친 184만 3천원으로, 2012년 대비 전체 29만 3천 원, 기본급 평균 16만 4천원, 수당 평균 12만 9천원이 오른 금액이다. 기관유형별로 교사의 호봉과 월 평균 급여에 차이가 있었는데, 국공립·법인·직장 어린이집 교사는 평균 200만원 이상으로, 가정·민간 어린이집은 평균 150~160만원대로 조사되었다. 끝으로, 기관 현원 규모가 클수록 교사의 급여 수준 역시 높았다.

〈표 II-2-13〉 어린이집 근무 전체 보육교사의 급여

단위: 호봉, 만원(명)

구분	평균호봉	(수)	월평균 급여	월평균 수당	월평균 총액	(수)
전체-원장응답	4.82	(15,502)	147.78	36.52	184.30	(26,047)
시설유형						
국공립	6.37	(4,152)	173.58	36.79	210.37	(4,411)
사회복지법인	6.67	(3,327)	175.52	33.36	208.88	(3,490)
법인·단체	6.95	(1,756)	169.23	37.90	207.13	(2,024)
민간	2.81	(2,724)	128.42	34.97	163.39	(8,209)
가정	1.71	(1,288)	118.39	32.08	150.47	(5,078)
직장	5.16	(2,246)	169.10	49.08	218.18	(2,835)
<i>F</i>	375.7**					
소재지						
대도시	4.80	(6,560)	150.42	35.07	185.49	(10,440)
중소도시	4.05	(4,747)	139.96	35.20	175.16	(9,437)
읍·면	5.74	(4,195)	155.10	40.98	196.08	(6,170)
<i>F</i>	53.0**					
규모						
20명 이하	2.04	(1,421)	119.70	32.22	151.92	(5,233)
21~39명	4.47	(1,596)	137.75	34.65	172.40	(3,151)
40~79명	5.73	(5,120)	156.88	37.54	194.42	(7,181)
80명 이상	5.87	(7,365)	158.85	38.24	197.09	(10,482)
<i>F</i>	233.6**					
2012년 조사	4.99	(13,524)	131.36	23.65	155.01	(22,607)
2009년 조사	4.20	(6,783)	126.10	12.30	138.40	-

자료: 2015 전국보육실태조사. p. 187.

** $p < .001$

2015년 해당 어린이집이 첫 근무지인 '초임교사'의 급여를 조사한 결과, 당해에 초임교사를 채용했다고 응답한 기관은 48.8%였다. 초임교사 급여는 기본급 평균 132만 8천원과 제수당 평균 25만 6천원과 월 평균 158만 4천원으로 나타났다. 이는 보육교사 전체(26,047명)과 평균인 4.8호봉, 월 평균 급여 184만 3천

원보다 약 25만 9천원 적은 금액이다. 초임교사 급여에도 기관유형별로 차이가 있었는데, 직장어린이집 초임교사 급여가 약 193만원으로 가장 많았으며, 그 다음 국공립·법인 어린이집 초임교사가 약 175~178만원, 가정·민간 어린이집 초임교사가 약 139~144만원인 것으로 조사되었다.

〈표 II-2-14〉 2015 초임교사 기본급, 체수당, 총액

단위: 만원(개소)

구분	초임교사 있음		기본급			체수당			총액	
	비율	(수)	평균	표준 편차	(수)	평균	표준 편차	(수)	평균	(수)
전체	48.8	(3,056)	13281	20.45	(1,496)	25.57	20.84	(1,496)	15838	(1,496)
시설유형										
국공립	53.5	(385)	14908	11.47	(201)	28.68	19.61	(201)	17776	(201)
사회복지법인	60.7	(305)	15031	9.71	(190)	26.26	17.43	(190)	17657	(190)
법인·단체	49.7	(200)	14604	21.10	(96)	29.20	17.97	(96)	17524	(96)
민간	50.1	(919)	12265	15.19	(467)	21.05	19.74	(467)	14370	(467)
가정	37.9	(1,031)	11774	14.17	(393)	21.27	19.30	(393)	13901	(393)
직장	69.2	(216)	15059	16.41	(149)	42.48	24.50	(149)	19807	(149)
$\chi^2(df)/F$	107.5(5) ^{***}		278.6 ^{***}			30.9 ^{***}				
소재지										
대도시	49.8	(1,150)	13439	19.73	(583)	24.09	20.82	(583)	15848	(583)
중소도시	48.9	(1,226)	12889	20.41	(591)	23.67	20.21	(591)	15256	(591)
읍·면	46.9	(680)	13706	20.67	(322)	31.86	20.89	(322)	16892	(322)
$\chi^2(df)/F$	1.4(2)		18.5 ^{***}			17.4 ^{***}				
규모										
20명 이하	37.6	(1,058)	11827	14.76	(400)	21.64	19.41	(400)	13991	(400)
21~39명	42.8	(466)	13014	20.87	(203)	24.46	20.73	(203)	15460	(203)
40~79명	53.9	(766)	13899	19.17	(412)	28.55	21.94	(412)	16754	(412)
80명 이상	62.8	(766)	14045	18.80	(481)	26.66	20.58	(481)	16711	(481)
$\chi^2(df)/F$	127.8(3) ^{***}		120.4 ^{***}			7.7 ^{***}				

자료: 2015 전국보육실태조사, p. 188.

^{***} $p < .001$

교사에게 지급되는 체수당 중, 정부·지자체에서 지급하는 급여성 수당(처우개선비, 근무환경개선비 등)을 제외한 '기타 수당'을 조사한 결과, '명절수당'을 지급한다는 기관이 2,700개소로 가장 많았으며, 연 평균 2회씩 약 12만 6천원을 지급하는 것으로 나타났으며, 편차는 큰 편이었다. 그 다음으로 '휴가수당'을 지급하는

어린이집은 1,254개소로, 연 평균 1.6회에 10만 4천원을 지급하고 있었으며, '직책수당'의 경우 278개소에서 연 평균 11.7회 제공하고 있었으며, 매월 정기적으로 지급하는 경우에는 연 평균 총 10만 5천원을 분할 지급하는 것으로 확인되었다.

'시간외 수당'의 경우, 매월 정기적으로 지급하는 기관이 78.1%, 부정기적으로 지급하는 기관이 20.3%로, 연 평균 10.1회, 총 14만 4천원을 지급하는 것으로 조사되었다.

〈표 II-2-15〉 기타 수당(정부/지자체 급여성 수당 제외)

단위: %, 회, 만원(개소)

구분	지급주기				횟수		총 금액		(수)
	매월	3개월 마다	6개월 마다	부정 기적	평균	표준 편차	평균	표준 편차	
명절수당	0.1	0.6	32.6	66.7	2.05	0.61	12.57	27.46	(2,700)
휴가수당	0.4	1.0	15.6	83.0	1.56	4.03	10.40	9.76	(1,254)
직책수당	96.4	0.5	0.7	2.4	11.66	1.71	10.51	12.40	(278)
시간외수당	78.1	1.5	0.1	20.3	10.09	3.58	14.40	19.17	(235)

자료: 2015 전국보육실태조사. p. 189.

설립유형별 보육교사 1일 평균 근로시간과 월 급여를 살펴보면 다음과 같다. 우선 보육교사의 평균 근로시간은 9.6시간이었으며, 국공립 9.6시간, 법인 10.8시간, 직장 9.6시간, 민간 9.7시간, 가정 9.2시간인 것으로 나타나 법정 근로시간인 8시간을 초과하여 근무하고 있음이 확인되었다. 그러나 그에 반해 월 급여 평균은 전체 112만원, 국공립 153만원, 법인 132만원, 직장 138만원, 민간 112만원, 가정 101만원에 불과하였다.

〈표 II-2-16〉 보육교사 1일 평균 근로시간 및 월 급여

단위: 시간, 만 원

구분	1일 평균 근로시간	월 급여
전체	9.6	112
국공립	9.6	153
법인	10.8	132
직장	9.6	138
민간	9.7	112
가정	9.2	101

자료: 김영정·박성준(2016)에서 재인용.

2015년 전국보육실태조사에서는 어린이집 설립유형별 중간 경력에 해당하는 보육교사 4,063명을 대상으로 하루 평균 근로시간을 조사하였다. 조사결과, 보육교사들은 하루 총 근로시간이 평균 9시간 36분이었고, 보육시간은 7시간 54분이었다. 보육준비 및 기타업무시간은 하루 평균 1시간정도인 것으로 나타났다. 반면, 점심시간은 평균 30분, 휴식시간은 18분인 것으로 조사되었다.

〈표 II-2-17〉 보육교사의 하루 총 근무시간 및 주당 근무시간

단위: 분(명)

구분	보육시간	보육준비 및 기타업무	점심 시간	휴식 시간	1일 총 근로시간	주당 총 근로시간	(수)
전체	7시간54분	1시간	30분	18분	9시간36분	48.3시간	(4,063)
국공립	7시간15분	1시간12분	30분	12분	9시간56분	49.3시간	(511)
사회복지법인	8시간6분	1시간18분	30분	12분	10시간6분	51.1시간	(380)
법인·단체	8시간	1시간12분	30분	18분	9시간54분	50.1시간	(283)
민간	7시간54분	1시간	30분	18분	9시간42분	48.8시간	(1,145)
가정	7시간42분	42분	24분	18분	9시간6분	45.9시간	(1,473)
직장	8시간6분	1시간30분	30분	24분	10시간24분	52.8시간	(271)
<i>F</i>	3.7**	56.8**	4.7**	5.1**	61.3**	58.0**	
2012년 조사	-	-	-	26분	9시간 28분	-	(4,000)

자료: 2015년 전국보육실태조사 보육교사 조사, p.206.

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

어린이집 교사 대 아동 비율은 보건복지부 규정에 따라 정해져 있다. 보건복지부 2017년 보육 사업 안내에 따르면, 교사 1명당 0세 3명, 1세 5명, 2세 7명, 3세 15명, 4세 이상은 20명이며, 초과보육 허용인원은 0세 1명, 1세 2명, 2세 이상은 3명으로 제한하고 있다. 혼합연령의 경우, 초과보육 시 낮은 연령을 기준으로 지자체에 따라 탄력적으로 운영하도록 하고 있다(표 II-2-18 참조).

보조교사는 2012년 558명에서 2016년 말 13,379명으로 4배 넘게 증가하였다. 특히 2015년부터 보조교사 인건비가 지원되면서 그 수가 크게 늘었다. 이 외에도 누리과정 운영비에서 우선 지출할 수 있는 누리과정 보조교사 중, 30시간 이상 근무하는 보조교사는 2013년 3,685명에서 2016년 4,427명으로 늘었고, 30시간 미만 보조교사는 각각 2,897명에서 4,619명으로 증가하였다(표 II-2-19 참조).

〈표 II-2-18〉 어린이집 교사 대 아동 비율

단위: 명

연령	단일연령					혼합연령				
	0세	1세	2세	3세	4세 이상	0,1세	1,2세	0,2세	2,3세	3,4세 이상
교사:아동 비율	1:3	1:5	1:7	1:15	1:20	1:3	1:5	불가	불가	1:15
초과보육 허용인원	1	2	3	3	3	초과보육 시 낮은 연령을 기준으로 지자체에 따라 탄력적 운영				
초과보육 시 교사:아동 비율	1:4	1:7	1:10	1:18	1:23					

자료: 보건복지부(2017). 보육 사업 안내.

〈표 II-2-19〉 보조교사 및 대체교사 현황: 2012~2016년

단위: 명

구분	보조교사	누리과정(비담임) 보조교사(30시간 이상)	누리과정(비담임) 보조교사(30시간 미만)	대체교사
2016	13,379	4,427	4,619	1,694
2015	10,807	4,387	4,049	1,689
2014	2,247	4,623	3,641	1,543
2013	1,643	3,685	2,897	1,531
2012	558	-	-	1,492

자료: 보건복지부(2012, 2013, 2014, 2015, 2016). 보육통계.

한편, 대체교사는 2012년 1,492에서 2016년 1,694명으로 매년 증가 추세를 보이고 있으나, 보조교사보다는 증가율이 크지 않다. <표 II-2-20>은 보조교사와 대체교사 수를 시도별로 정리한 것이다. 먼저 보조교사의 경우 영유아 수가 가장 많은 경기와 서울이 각각 3,666명, 3,488명으로 전체 보조교사의 절반을 차지하였다. 다음으로 인천 851명, 경남 721명 순이었다. 30시간 이상과 30시간 미만 누리과정 보조교사 역시 경기가 각각 1,370명, 1180명으로 가장 많았다. 다음으로 서울이 각기 651명, 1,011명이었고 나머지 지역은 300명 내외 선이었다. 대체교사는 경기와 서울이 각각 402명, 367명, 경남이 121명이었고, 나머지는 100명 미만 수준이었다.

〈표 II-2-20〉 시도별 보조교사, 대체교사 등 현황

단위: 명

구분	보조교사	누리과정(비담임) 보조교사(30시간 이상)	누리과정(비담임) 보조교사(30시간 미만)	대체교사
계	13,379	4,427	4,619	1,694
서울	3,488	651	1,011	367
부산	590	214	201	67
대구	426	178	129	50
인천	851	212	292	89
광주	332	136	127	23
대전	512	165	76	59
울산	277	94	105	40
세종	65	37	52	14
경기	3,666	1,370	1,180	402
강원	203	114	151	74
충북	354	136	211	20
충남	554	243	213	67
전북	406	130	114	65
전남	246	189	151	67
경북	518	213	122	90
경남	721	288	357	121
제주	170	57	127	79

자료: 보건복지부(2016). 보육통계.

라) 어린이집 인력관련 재정

<표 II-2-21>은 보육교직원 인건비 국비 예산을 정리한 것이다. 보육교직원 인건비와 보조교사, 대체교사, 농촌보육교사 특별수당 등을 합산한 총 인건비 예산은 2017년 기준 901,852백만 원으로 2016년보다 3천억 원 정도 늘어났다. 이는 보조교사와 대체교사 수당이 크게 늘어났기 때문이다.

<표 II-2-22>는 전국에 시행되고 있는 보조인력 지원사업을 확인하기 위해 복지부와 각 시·도청에 협조를 요청하였다. 어린이집 보조인력 지원사업의 경우, 복지부에서 진행하는 전국 공통 시행 사업 외에 별도의 예산을 편성하여 시·도 자체적으로 운영하고 있는 사업을 정리한 것이다. 지원사업의 주요 대상은 크게 보조교사, 대체교사, 보육도우미로 구분할 수 있다. 2016년 지원실적을 살펴보면,

복지부는 전 지역 보조교사 12,334명에게 55,743백만 원의 예산을 투입하였고, 대체교사 1,036명을 위해 10,228백만 원을 지원하였다. 서울은 보조교사, 보육도우미뿐만 아니라, 대체교사를 추가로 지원하고 있으며, 2016년에는 보조교사 1,427명, 보육도우미 1,196명을 대상으로 22,773백만 원을 투입하였다. 대체교사의 경우, 파견 형식으로 133명을, 인건비 지원의 형식으로는 5,947명을 1년 동안 지원하였으며, 이를 위해 총 예산이 6,113백만 원이 투입되었다. 대구는 대체교사 11명에게 연간 233백만 원을 지원하였다. 대전은 보조교사 100명을 지원하기 위해 600백만 원을 사용하였다. 세종은 평가인증 어린이집 보육도우미 133명을 대상으로 833백만 원을 지원하였다. 경기도는 대체교사 인건비 지원(월급형, 일당형 모두 포함)에 총 1,367백만 원을 투입하였다. 충남은 총 13,116백만 원의 예산을 통해 보조교사 28명, 대체교사 인건비 지원 4,900일, 보육도우미 1,600명을 지원하였다. 지원인력에 대한 단가는 월급형인 경우, 보조교사 78.4만원, 대체교사 171.4만원으로 전국이 동일하였으나, 일당형의 경우에는 경기도가 5.4만원으로, 5만원이었던 서울과 충남에 비해 다소 높았다. 보육도우미 지원단가는 충남이 68만원으로 가장 높았고, 서울 63만원, 세종 56만원으로 약간의 차이가 나타났다.

〈표 II-2-21〉 보육교직원 인건비 지원 예산

구분	단위: 백 만원				
	2013	2014	2015	2016	2017
전체	444,463	467,111	513,693	612,316	901,852
보육교사	444,463	467,111	492,640	518,431	-
보조교사			15,761	55,743	-
대체교사			5,292	10,228	-
농촌보육교사 특별수당	-	-	-	27,914	-

주: 보육교직원 인건비 지원은 국공립, 법인, 취약보육 담당 교직원 인건비 지원을 의미함.

2017년 보육사업안내에 세부 내역별 인건비 지원예산이 제시되어 있지 않음.

자료: 보건복지부(2013, 2014, 2015, 2016, 2017). 보육통계.

〈표 II-2-22〉 시·도별 어린이집 보조인력 지원실적(2016)

지역	지원형태	지원인원	(단위: 명, 만원, 백만원)	
			단가 (월 급여)	총 예산 (연간 총액)
복지부	보조교사	12,344	78.4	55.743
	대체교사	1,036	171.4	10,228
서울	보조교사	1,427	78.4	22,773
	보육도우미	1,196	63.0	

(표 II-2-22 계속)

지역	지원형태	지원인원	단가 (월 급여)	총 예산 (연간 총액)
서울	대체교사(파견 대체교사)	133	171.4	6,113
	대체교사(인건비지원)	5,947	일 5.0	
대구	대체교사 지원 사업	11	171.4	233
대전	영유아 어린이집 보조교사 인건비	100	일 1.9	600
세종	평가인증 어린이집 보육도우미 인건비 지원	113	56.0	833
경기	대체인력 인건비지원(월급형)	35	171.4	1,367
	대체인력 인건비지원(일당형)	15,449일	일 5.4	
충남	어린이집 보조교사 지원	85	78.4	775
	대체교사 인건비 지원	4,900일	일 5.0	245
	평가인증 어린이집 보육도우미 지원	1,600	68.0	12,096

- 주: 1) 담임교사의 교육과정운영 업무 부담을 경감시킬 수 있도록 돕는 인력으로 한정하기 때문에 조리사, 운전사 등의 지원은 제외하였음.
 2) 중앙에서 일괄 시행하는 보조인력지원 사업 외에 별도의 시·도 특수시책사업이 없는 시도는 제외하였음.
 3) 대전의 어린이집 보조교사 지원은 3시간 근무기준임.

출처: 시·도청 담당자에게 협조를 받아 수집한 자료를 정리하여 제시함.

2017년 어린이집 보조인력 지원계획을 파악하기 위해 복지부 및 각 시·도청의 올해 계획에 나타난 인원 수 및 예산을 정리하였다. 2017년 지원계획을 살펴보면, 2016년과 사업의 구성 및 내용은 동일하나 모든 시·도에서 지원인원 및 예산이 늘어난 것을 알 수 있다. 단가의 경우, 보조교사는 2016년 78.4만원에서 81.1만원으로, 대체교사 월급형은 2016년 171.4만원에서 177.4만원으로 늘어났으며, 일당형도 2016년 서울과 충남 5만원에서 각기 6.5만원, 5.2만원으로, 경기 5.4만원에서 6.1만원으로 증가했다. 보육도우미의 경우, 서울은 63만원에서 68만원으로 단가가 증진됐으나, 세종과 충남은 2016년과 동일한 수준의 단가로 책정되었다. 그 밖에 경북에서는 위생·환경·급식 관리, 차량 운행 보조 등의 업무를 도와주는 보조인력 지원사업인 아이행복도우미지원사업을 계획하고 있음이 확인되었다.

〈표 II-2-23〉 시·도별 어린이집 보조인력 지원계획(2017)

(단위: 명, 만원, 백만원)				
지역	지원형태	지원인원	단가 (월 급여)	총 예산 (연간 총액)
복지부	보조교사	19,000	81.1	80,776
	대체교사	2,036	177.4	15,400
서울	보조교사	3,993개소	81.1	25,255

(표 II-2-23 계속)

지역	지원형태	지원인원	단가 (월 급여)	총 예산 (연간 총액)
서울	보조교사	3,993개소	81.1	25,255
	보육도우미		68.0	
	대체교사(파견 대체교사)	168	177.4	8,565
대체교사(인건비지원)	6,088	일 6.5		
대구	대체교사 지원 사업	14	177.4	305
대전	영유아 어린이집 보조교사 인건비	100	일 2.0	600
세종	평가인증 어린이집 보육도우미 인건비 지원	143	56.0	1,001
경기	대체인력 인건비지원(월급형)	44	177.4	2,019
	대체인력 인건비지원(일당형)	19,655일	일 6.1	
충남	평가인증 어린이집 보육도우미 지원	1,650	68.0	13,464
	대체교사 인건비 지원	4,900일	일 5.2	245
	어린이집 보조교사지원	82	81.1	800

- 주: 1) 담임교사의 교육과정운영 업무 부담을 경감시킬 수 있도록 돕는 인력으로 한정하기 때문에 조리사, 운전사 등의 지원은 제외하였음.
 2) 중앙에서 일괄 시행하는 보조인력 지원사업 외에 별도의 시·도 특수시책사업이 없는 시도는 제외하였음.
 3) 대전의 어린이집 보조교사 지원은 3시간 근무기준임.
 출처: 시·도청 담당자에게 협조를 받아 수집한 자료를 정리하여 제시함.

3. 선행연구

본 절에서는 육아정책연구소에서 발행한 유치원과 어린이집의 정규직과 비정규직을 다룬 연구들을 살펴보고, 이를 토대로 보조인력에 대한 정책적 요구 및 내용을 정리하였다.

가. 연구 보고서

김정숙, 이운진, 조예운(2016)은 방과후 과정의 효율적 운영을 위한 방안을 제시하기 위해 연구를 진행하였다. 연구 결과, 방과후 과정 개선사항으로 원장은 운영비 지원확대(46.9%)와 보조인력지원(43.1%)을 가장 희망했다. 방과후 과정 담당 인력이 희망하는 개선사항 1순위는 '인건비 현실화'(24.3%)이었으며, 이어 '고용안정성', '보조인력 확대', '업무 부담 경감' 순으로 나타났다. 이러한 결과

는 양질의 방과후 과정 운영을 위해 방과후 과정 전담 인력의 확보 및 보조인력의 확대가 절실한 상황이며, 이들에 대한 후속적인 심층연구가 이루어질 필요가 있음을 시사하였다.

김은설, 이재희, 박은영, 김정숙(2016)은 교육·보육 환경의 주요 요인인 영유아 대 교사 비율의 적절성을 검토하고 최적 기준을 제시하였다. 사례조사에서 교사들은 공통적으로 교사 대 아동 비율의 축소를 원하였고 바깥놀이, 화장실 이용, 점심시간 등 특정 활동이나 시간대에 보조교사의 도움을 받기를 원하였다. 특히 또래 상호작용이 활발한 유아기 학급에서는 유아들을 직접 돌보기 위한 목적보다는 교육활동에 집중하고 유아들 간의 갈등을 중재하거나 신체적 상호작용의 빈도를 높이기 위해서 보조인력을 요구하였다.

이정원, 양유진(2013)은 육아지원 서비스의 질 향상을 위해 핵심인력인 교사의 업무를 지원하는 보조인력 충원에 대한 요구가 높아짐에 따라 양육경험이 풍부한 중고령층 여성(40~64세)을 육아지원인력으로 활용하는 방안에 대한 유용성을 제기하였다. 이에 어린이집과 유치원에서 활용 가능한 지원인력으로서 중고령 여성 대상의 표준 자격안을 제시하고, 중고령 지원인력 활용 증진 방안을 마련하고자 하였다. 연구 결과, 육아지원기관에서는 40세 이상의 중고령 인력활용에 긍정적 경향을 보였는데, 특히 '교육·보육활동 지원 인력'인 보조교사, 교육·보육도우미, '교육·보육환경 지원인력'인 청결도우미, 취사부(조리사), 사무원, 운전기사로 그들을 채용하려는 의사가 높게 나타났다. 기관의 수요가 높은 6가지 업무 중 육아지원기관 취업을 희망하는 여성의 41.8%가 가장 원하는 지원업무로써 '보조교사'와 '교육·보육도우미'를 꼽았다. 아울러 기관과 취업자가 선호하는 지원업무가 대체적으로 유사하다는 것이 확인되었다. 단, 중고령 인력은 경력 단절로 인한 적응 문제의 발생 가능성이 높으므로 사전 교육이 매우 중요하다고 하였다. 따라서 업무 배치 전 중고령 여성 인력을 대상으로 기관에서 필요로 하는 내용을 반영한 사전 및 보수 교육을 실시해야 함이 제언되었다.

최효미, 이정원, 이동하(2015)의 연구에서는 어린이집·유치원 현장에서 교사에게 부과되는 보육·교육 이외의 다양한 잡무를 영유아 보육·교육의 질을 저하시키는 주요 요인으로 보았다. 이에 어린이집·유치원에서의 인력 활용 실태를 파악하고 요구를 분석하기 위해 실태조사와 사례조사(심층면접)를 실시하였으며, 어린이집·유치원에서 가장 우선적으로 보강되어야 하는 시간제 인력으로 보조교사와 돌봄 지원업무 담당자를 제시하였다. 시간제 인력을 충원할 경우 가장

큰 장점은 '교사의 업무 효율성 증진(58.8%)'이었으며, '담임교사의 업무 만족도 제고'가 18.0%, '안전사고의 감소'가 15.8%, '학부모 만족도 상승'이 4.8% 순으로 나타났다. 또한 어린이집·유치원에서의 일자리는 아동을 상대로 한다는 특수성이 있으므로, 일하는 모든 근로자에게 현장 및 아동에 대한 이해를 돕는 기본적인 소양 교육과 현장 훈련이 제공되어야 하며, 어린이집·유치원에서 일하는 시간제 근로자들의 임금을 전반적으로 소폭 인상할 필요가 있다고 주장하였다.

김길숙, 문무경, 이민경(2015)은 영유아의 보호 및 권익 보장을 위해 영유아와 가장 밀접한 관계에 있는 교사의 권익을 강화하는 것이 중요하다고 보고, 이에 대한 교사의 인식과 실태 및 요구를 파악하고자 연구를 실행하였다. 그 결과, 공립 단설을 제외한 유치원과 어린이집 교사 모두 하루 평균 약 10시간 정도 근무하는 것으로 조사되었고, 약 50~70%의 교사가 과도한 업무량으로 인해 피로를 느끼는 일이 많다고 응답하였다. 근무환경 관련 정책적 지원 요구에 대해 유치원 교사의 경우 업무인력 지원(69.0%), 대체인력 제공(52.2%), 근무시간 축소(50.2%), 휴식시간 보장(39.4%), 교육자율권 보장(34.3%), 효율성 있는 근무환경(23.8%), 휴식 공간 제공(22.0%)순으로 필요하다고 응답하였으며, 어린이집 교사의 경우 대체인력 제공(70.1%), 근무시간 축소(63.6%), 업무인력 지원(56.7%), 휴식시간 보장(48.2%), 효율성 있는 근무환경(25.8%), 교육자율권 보장(14.5%), 휴식공간 제공(13.0%)의 순으로 요구되었다. 이 연구는 이를 통해 대체교사 지원 사업의 활성화와 유치원·어린이집 교사의 1일 8시간 근무시간 보장, 급여 상향을 정책 지원 방향으로 제안하였다.

양미선, 이규림, 윤지연(2014)은 누리과정 담당교사의 누리과정 실행 시 어려움과 요구 등을 파악하여 3-5세 누리과정의 효율적 운영을 위한 교사지원 방안 및 지원체계를 모색하고자 하였다. 어린이집·유치원 교사를 대상으로 실시한 온라인 설문조사 결과에 따르면 어린이집 누리과정 보조교사 및 운영도우미 채용이 반 운영에 도움이 되었다는 응답은 각각 96.9%와 98.1%로 매우 높았으며, 유치원 교사의 88%가 보조교사의 필요성을 인식하고 있었다. 보조교사의 반 투입 양상은 1인당 1반 배치인 경우가 51.4%로 가장 많았고, 2반 37.9%, 3반 10.7% 순이었다. 이를 토대로 본 연구는 반당 어린이집 누리과정 보조교사의 투입 비율을 상향조정할 것, 그리고 유치원 보조교사 인건비를 추가 지원할 것을 제안하였다.

김은영, 장혜진, 조혜주(2013)는 영유아의 발달 특성상 유치원과 어린이집 교사의 역량과 정서는 타 학교급 교사보다 훨씬 더 중요함에도 불구하고, 그들의

복지실태는 타 학교급 교사에 비해 상당히 낮은 수준에 머물러있음을 지적하였다. 이에 유치원과 어린이집 교사의 복지 실태와 이에 대한 만족도 및 요구를 비교 분석하고 복지 개선을 위한 정책 방안을 제시하고자 하였다. 조사 결과, 실제 영유아 교사는 학기 중 휴가 사용이나 대체교사 구인에 어려움을 겪었으며, 초과근무를 하는 비율이 높았다. 사실상 교사로 하여금 일일 법정 근로시간을 준수하도록 하기 위해서는 방과후 과정이나 오후 프로그램 운영을 전담하는 교사의 배치가 반드시 선행되어야 한다. 더불어 교사의 기타 업무를 줄이고 교육과 보육이라는 본연의 업무에 충실할 수 있도록 보조교사 등의 지원인력이 추가적으로 배치될 필요가 있다.

김은영, 권미경, 조혜주(2012)는 유치원과 어린이집의 일과운영과 이에 따른 교사의 직무를 분석하고, 그 결과를 기초로 일과운영 및 교사양성과정 내실화를 위한 개선방안을 마련하고자 하였다. 연구자들은 이를 통해 유치원과 어린이집의 일과활동 및 교사의 직무를 분석하고, 이에 대한 교사의 인식을 바탕으로 시사점을 도출함으로써 교사양성과정 내실화를 위한 개선방안을 제안하였다. 연구 결과에 따르면 유치원과 어린이집 교사는 그들에 대한 처우와 대인관계, 본연의 업무 이외의 직무 수행을 어려움으로 꼽았으며, 유치원과 어린이집 교사의 약 60~70%가 직무 수행 시 겪는 애로사항으로써 업무 과중을 지적하였다. 이러한 결과는 면담내용 분석에서도 마찬가지였다. 한편, 직무 수행 지원 요구사항에 대해 조사한 결과, 유치원과 어린이집 교사 모두 보조인력 지원 및 초과근무 수당지급을 강력히 원하고 있는 것으로 나타났다.

김은영, 도남희, 조은경, 조혜주(2011)의 연구에서는 여러 인적 자원 중 육아 지원서비스 제공의 주체인 교사의 질이 가장 중요하며, 교사가 교육에 전념할 수 있도록 돕는 보조인력의 유무 및 그들의 능력에 따라 전반적인 교육의 질이 달라질 수 있음이 강조되었다. 이에 육아지원기관의 인력 배치 및 운영 현황을 파악하는 동시에 만족도와 애로사항, 지원 요구 등을 분석하고, 전문가 자문회의를 통해 기관의 특성을 감안한 규모별 인력 배치와 운영 개선안을 제안하였다. 이를 구체적으로 살펴보면, 우선 원장은 교육의 질 제고를 위해 보조교사와 대체교사가 지원되어야 한다고 응답하였고, 교사들 역시 3세대 하모니 교사, 보조교사, 행정직원의 원조가 필요하다고 언급하였다. 이와 마찬가지로 어린이집 교사들도 보조교사, 보육도우미, 더 나아가 교사교육 기회 증진에 도움이 되는 대체교사가 지원되기를 원하였다. 뿐만 아니라, 보육 업무에 충실할 수 있도록

서류업무 간소화와 사무보조원 배치, 적정한 급여 수준 및 휴식시간 확보를 희망하였다. 이러한 결과를 바탕으로 본 연구에서는 양질의 교육을 위한 중장기 전략으로서 교사 대 유아 비율의 하향화와 질 높은 교사 배치를, 중단기 전략으로서 종일제 및 오후 보육 전담 교사의 배치를 제언한다. 이를 위해서는 시간제 인력 및 정부 채용 인력에 대한 활용이 보다 적극적으로 이루어져야 할 것이다.

안재진, 김문정(2009)은 당시 추진 중이었던 대체교사 지원 사업 현황을 분석하고 이 시스템을 보다 효과적으로 관리, 운영하기 위한 방안을 제시하였다. 중앙정부의 대체교사 지원 사업은 보육정보센터를 통해 채용된 대체교사를 시설에 파견하는 형태로 이루어지며 보육교사의 연가(주중 5일)에 대해 시설별로 1회씩 우선 지원한다. 지방정부의 대체교사 지원 사업은 보육시설이 대체교사를 고용한 이후 이러한 사실을 지방자치단체에 통보하면, 시설 또는 대체교사에게 지원금을 지급하는 방식으로 이루어지고 있으며, 지자체별로 보수교육, 출산, 경조사, 병가 등의 지원 내용이 약간씩 다르다. 관련 서비스의 유사 정책 사례로 '사립유치원 단기 대체교사 지원 사업', '아이돌보미 사업'이 함께 제시되었다. 연구 결과, 대체교사 사업의 가장 큰 기대효과로 센터장과 관리자, 대체교사 모두 보육교사의 처우 개선을 꼽았으며, 그 다음이 보육서비스의 질적 수준 향상이었다. 대체교사 이용 시설의 약 94%가 대체교사 지원 사업에 만족한다고 응답했으며 그 이유로는 교사 근무여건 개선(49.1%)과 교사 업무 공백의 최소화(32.9%)가 두드러졌다. 대체교사 지원 사업의 효율적 운영방안으로 대체교사 인력풀과 같은 지속가능한 시스템의 구축 및 유지와 지방자치단체 대체교사 지원 사업과의 통합이 논의되었다.

나. 학술지

유치원 교사의 직무 및 근무여건, 학급운영 실태와 관련된 선행연구들을 통해 보조인력의 필요성이 지속적으로 제기되어 왔다. 특히 교사의 업무 및 잡무 경감과 교사 대 아동 비율의 감소, 휴가 보장 등을 위해 보조교사, 서무교사, 대체교사 등의 보조인력이 요구되고 있었다. 또한 국공립 유치원 및 혼합연령 학급의 교사 일 경우 수업지원인력과 행정지원 인력에 대한 요구가 높은 것으로 나타났다. 대부분의 연구들은 보조인력에 중점을 두기 보다는 유치원 교직원 인력의 문제점을 보완하는 과정에서 보조인력의 필요성을 언급하였다.

〈표 II-3-1〉 유치원 교직원 인력에 관한 선행연구

저자	연구내용
김은영, 박은혜 (2006)	목적: 유치원 교사가 현장에서 수행하는 직무영역과 내용조사 방법: 전문가 협의회, 전문가 자문, 사례연구, 설문조사 결과: 유치원 교사의 직무 종류가 다양하고, 직무 부담이 크므로 정부 차원에서 교사업무 분담 및 지원을 위한 보조교사, 서무, 청소담당자 등의 인력 지원 필요
김은영, 조혜주 (2014)	목적: 유치원 교사의 근무여건, 복지실태 조사 및 개선방안 제시 방법: 온라인 설문조사 (771명) 결과: 급여 상향, 잡무 경감, 교사 대 유아 비율 하향, 지원인력 지원 순으로 정책 지원 요구됨. 공립병설유치원은 지원인력 요구가 가장 높음. 근무시간 및 업무량 경감을 위한 보조인력 배치, 휴가 및 휴직 보장을 위한 대체교사 규모 확대 필요
이진화, 엄지원 (2016)	목적: 혼합연령학급 운영 실태 파악 및 정책적 제안 방안 모색 방법: 혼합연령학급 교사 웹 설문조사 (300명) 결과: 가장 필요한 운영 지원은 인력지원(수업인력지원, 행정인력지원)

유치원의 주요 보조인력 또는 비정규직 인력에 대한 연구는 유치원 방과후 교사, 종일반 교사, 3세대 하모니 교사, 학생 교사를 대상으로 주로 이루어졌다. 이를 자세히 살펴보면 다음의 표와 같다.

〈표 II-3-2〉 유치원 보조인력 및 비정규직 인력에 관한 선행연구

저자	연구내용
김경철, 장연주 (2010)	목적: 병설 유치원 교사의 방학 중 종일제 운영 시 어려움 조사 방법: 방학 중 종일제를 운영하는 병설유치원 교사 6명을 대상으로 심층면접, 현장관찰 결과: 인적(유아교육에 대한 이해가 부족한 관리자, 역할수행에 서투른 보조인력, 급간식 담당 인력 부족), 물리적, 사회적 환경의 어려움
김도란, 박수경, 이경연 (2015)	목적: 사립 유치원 오후 재편성 방과후 교사의 어려움과 지원요구 조사 방법: 방과후과정 교사 8명, 개별면담 결과: 인적지원(수업준비 부족, 안전을 위한 수업 진행, 교사 대 유아 비율)

(표 II-3-2 계속)

저자	연구내용
김영옥, 윤경선, 문원자 (2009)	<p>목적: 유치원 3세대 하모니 자원봉사자에 대한 학급교사의 인식 탐구</p> <p>방법: 3세대 하모니 자원봉사자와 함께 생활하는 교사 9명 대상 면담/ 3세대 하모니 자원봉사자가 현장에 주는 의미 도출을 위해 분류체계분석 실시</p> <p>결과: 노인의 사회활동, 교실 내외 청결, 유아 돌봄 측면에서 효과적/ 강사 및 교사, 업무부담 증가, 혼육에 있어서 허용적인 어려움/ 배치 확대, 연령 하향, 사전 연수 필요</p>
박지선, 이대균 (2009)	<p>목적: 유치원에서 담임교사와 반을 운영해가는 과정에서 학생 보조교사가 담임교사의 전문성 발달에 주는 의미 분석</p> <p>방법: 대학 4학년 유아교육과 학생 보조교사와 생활하는 담임교사 6명의 저널쓰기, 참여관찰, 집단면담, 개별면담</p> <p>결과: 충분한 상호작용을 통한 질 높은 수업 실현, 융통성 있는 하루일과 운영, 높은 업무 완성도로 전문성 발달 도모</p>
박지선, 이대균 (2010)	<p>목적: 학부에서 보조교사를 경험했던 초임교사들의 담임교사 역할수행능력 조사</p> <p>방법: 학부 시절 유치원에서 보조교사를 경험한 초임교사 4명 대상 저널쓰기, 개별면담, 집단면담</p> <p>결과: 보조교사의 경험이 교사역할의 방향 제시. 지난 경험을 바탕으로 새로움을 만들 수 있음. 교사로서의 홀로서기가 가능함. 유치원과 어린이집 차이에서 기인한 어려움도 있음.</p>
박지선, 이대균 (2012)	<p>목적: 유아교사 양성과정에서 교육실습을 포함한 현장경험의 중요성이 높아지고 있는 현 시점에서 학생보조교사 제도의 정착 및 개선을 위한 학생보조교사의 인식(역할, 필요성, 보완 및 요구사항) 조사</p> <p>방법: 유아교육과 3학년 학생 180명 대상 설문조사</p> <p>결과: 선배들을 통해 학생보조교사 제도, 역할에 대해 알게 됨. 재학 중 학생보조교사를 통한 현장경험의 필요성에 대해 높게 인식함. 교육프로그램 개발, 학점인정, 정규과정에 포함 등과 같은 체계적인 체제 마련이 필요함.</p>

어린이집 보조인력에 관한 선행연구들도 주로 보육교사의 업무량 감소와 이를 지원하는 대체교사에 대한 필요성 관련 연구들이 많았다.

〈표 II-3-3〉 보육교직원 보조인력에 관한 선행연구

저자	연구내용
안재진, 김문정 (2009)	<p>목적: 보육시설 대체교사 지원사업 현황 및 문제점 파악, 개선방안</p> <p>방법: 42개 보육정보센터 센터장, 관리자, 대체교사 대상 설문조사</p> <p>결과: 운영상 어려움(대체교사 모집의 어려움, 예산 부족, 수급조정 어려움), 대체교사 모집 어려움의 원인(낮은 처우, 업무 조건, 계약직), 기대효과(보육교사 처우개선, 보육서비스 질 향상), 대체교사 처우 개선(급여, 고용의 안정성, 호봉 인정)</p>

(표 II-3-3 계속)

저자	연구내용
전윤숙 (2011)	<p>목적: 초임 보육교사의 어려움과 지원 요구를 분석, 보육현장 문제 개선 및 교사준비교육의 방향성 제시</p> <p>방법: 초임교사 35명과 일대일 면접</p> <p>결과: 초임교사가 겪는 어려움 중 수업준비 시간부족 개선을 위한 수업 외 업무 대체 인력 배치(사무원), 긴급 시 수업을 대체할 수 있는 인력 지원</p>
김은선, 백혜리 (2012)	<p>목적: 보육교사의 직무수행도 파악, 직무만족도 조사, 보육교사의 전문성 향상 방안 제언</p> <p>방법: 보육교사 275명 대상 설문조사</p> <p>결과: 보육교사 업무량 감소를 위한 인력 추가 배치</p>

유치원과 어린이집을 함께 살펴본 연구에서도 정교사를 지원하기 위한 정책으로서 인력 배치 및 운영 차원에서의 보조인력 고용을 강조하였으며, 이에 대한 기준 마련과 보조인력의 융통성 있는 활용에 대해 중요하게 다루었다.

〈표 II-3-4〉 유아교육과 보육교직원 및 기타 지원인력에 관한 선행연구

저자	연구내용
김은영, 조혜주 (2013)	<p>목적: 유치원과 어린이집 인력 배치 및 운영에 대한 교원의 인식 및 요구 조사 및 정책 제언</p> <p>방법: 유치원과 어린이집 원장, 교사 대상 온라인 설문조사</p> <p>결과: 원장(인력지원 비용), 유치원 교사(종일제 정규교사 배치), 어린이집 교사(인력비용 지원) 요구에 따른 인건비 지원, 오후 전담교사 배치, 보조인력 배치, 상황에 따른 추가 인력 배치, 인력의 융통성 있는 활용</p>
조양순, 나귀옥 (2015)	<p>목적: 유아교육·보육의 질적 향상 및 교사의 전문성 함양을 위한 실천 가능한 방안을 제시함으로써 유아교육·보육 현장 관점에서의 바람직한 통합 유아교사 양성체제를 연구하고자 함.</p> <p>방법: 교수, 원장, 교사, 학부모 등 총 34명과 심층면담</p> <p>결과: 영유아의 교육활동을 보조할 수 있는 다양한 직무체계, 행정전담요원 배치, 담임교사 지원 보조인력 자격기준 마련 필요</p>

이상의 연구들을 종합해 보면, 원장과 정교사의 수업과 업무를 지원하기 위한 보조인력의 필요성이 강조되고 있다는 것을 알 수 있다. 특히 담임교사의 근무시간과 업무량 경감, 수업 준비를 위한 보조인력 배치(김도란 외, 2015; 김경철, 장연주, 2010; 김은선, 백혜리, 2012; 김은영, 박은혜, 2006; 김은영, 조혜주,

2013; 김은영, 조혜주, 2014; 전운숙, 2011), 대체교사 규모 확대(김은영, 조혜주, 2013; 안재진, 김문정, 2009), 보조교사 자격 기준 마련(조양순, 나귀옥, 2015) 등이 주로 논의되고 있었다. 또한 이상의 선행연구에서는 오후 전담교사(방과후교사), 행정전담교사, 급간식 지원 인력배치 등을 제안하였다.

보조인력의 필요성에도 불구하고, 지금까지의 연구들은 주로 정교사의 전문성 및 자격에만 초점을 맞추었기 때문에 보조인력에 관한 연구들은 다소 제한적으로 이루어져왔다. 사실상 노동자의 관점에서 보조인력을 조망하고, 그들의 노동조건이나 처우, 정책적 요구 등을 적극적으로 분석하고자 했던 연구는 그간 전무했다고 해도 과언이 아닐 것이다. 선행연구를 통해 살펴본 유치원 및 어린이집 비정규직 인력에 관한 정책적 요구와 쟁점은 다음과 같다.

첫째, 직무를 중심으로 하는 비정규직 인력의 명확한 역할분담과 직무에 대한 체계적인 분석이 필요하다(김은영, 박은혜, 2006). 교육대상이 유아인 탓에 유치원 및 어린이집 교사들이 수행하는 직무에는 교수학습 이외에도 유아 보호 및 학부모 관련 업무, 행정처리 등의 여러 과업들이 포함된다. 이러한 직무의 다양성은 교사들에게 큰 부담으로 작용할 뿐만 아니라, 수업 및 각종 행사 준비와 잔업 등으로 인한 스트레스를 야기한다. 따라서 교육현장에서는 업무의 간소화 및 체계화와 더불어 굳이 교사가 수행하지 않아도 되는 업무를 어느 정도 분담해서 지원해 줄 수 있는 보조교사, 서무교사, 청소 담당자 등의 인력지원을 요구하고 있다(김은영, 박은혜, 2006; 김은영 외, 2011). 또한 교사와 보조교사 간 명확한 역할분담을 하기 위해서는 우선적으로 보조교사의 직무 실태와 요구를 파악해야 하며, 이를 반영한 합리적이고 체계적인 영역별·분야별 직무 개발이 필요하다.

둘째, 비정규직 교사들은 역할갈등과 혼란을 경험하게 된다는 것이다(박지선, 이대균, 2010; 신세니 외, 2009). 아이들을 돌보고 가르치며 교육활동을 준비하고 정리하는 일, 청소나 물품확인과 같은 기타 잡무들은 보통 보조교사의 대표적인 일이다. 선행연구에서 보조교사들은 불명확한 업무 경계로 인한 부담, 정체성의 혼란, 보조교사들 간 서열화 및 차별의 생성에서 기인하는 회의감으로부터 자유롭지 못한 것으로 밝혀졌다(신세니 외, 2009). 특히, '보조'라는 기능적 측면에서 오는 한계와 직무의 기능 및 책임 사이의 불균형으로 역할 갈등을 느끼는 것으로 보인다. 그리고 이러한 보조교사들의 역할갈등 문제는 직무만족과 직무몰입, 직무 환경에 대한 만족도에 부정적인 영향을 미치게 될 것으로 판단된다.

셋째, 비정규직 인력의 전문성 문제가 제기되고 있었다(김경철, 장연주, 2010; 조양순, 나귀옥, 2015). 보육 및 교육 서비스의 질을 확보하기 위해서는 교사들 뿐만 아니라 보조교사들의 전문성 강화가 전제되어야 한다. 일반교사의 전문성 확보뿐만 아니라 보조인력에 대한 역량 강화가 함께 이루어질 때, 비로소 보조교사 운영제도의 본 목적이 달성될 수 있을 것이므로, 이에 대한 정책적 관심이 필요할 것이다.

넷째, 비정규직 인력의 활용측면에서 근로자들(주로 여성)의 일자리 창출 가능성을 염두에 두고 보조인력의 운영 방안에 대해 다루었다. 이정원, 양유진(2013)은 유치원과 어린이집에서의 중고령 여성 지원인력 활용 가능성을 바탕으로 수요조사를 실시하였다. 최효미, 이정원, 이동하(2015)의 연구에서는 유치원과 어린이집에서의 양질의 일자리 창출을 위해 시간제 근로자의 근무실태와 향후 활용 가능성에 대해 모색하였다. 이는 노동과 일자리의 관점에서 보조인력을 다루었다는 점에서 이전 연구와 차별화된다.

Ⅲ. 해외 주요국의 정책 동향 및 쟁점

본 절에서는 해외 선행연구들⁴⁾을 중심으로 보조인력 제도 및 정책의 시사점을 알아보고자 하였다. 유치원과 어린이집 보조인력 정책 동향과 쟁점을 중심으로 살펴보고, 우리나라 보조인력 정책에 유의미한 시사점을 도출하였다.

1. 보조인력 정책의 동향

가. 보조인력 현황과 직무

유아교육과 보육 영역에서 보조인력에 대한 연구는 담임교사에 비해 상대적으로 적은 편이다. 또한 국가배경과 보조인력에 대한 관점, 보조인력에 기대하는 역할에 따라 보조인력 정책은 국가마다 다르다. 유럽 국가들은 거의 절반 이상이 유아교육과 보육의 질을 높이고, 교사를 보조하기 위해 보조인력을 고용하고 있다(EU, 2016). 프랑스, 슬로베니아, 스웨덴, 리투아니아, 영국의 보조인력 비율은 전체 인력의 약 50%, 덴마크는 약 40%이다(EU, 2016, p. 30). 루마니아는 약 28%의 인력이 보조인력이며, 영국은 지난 15년간 보조인력의 수가 2배 증가하였다(EU, 2016, Urban et al., 2011; Van Laere et al., 2012).

유아교육과 보육의 질과 아동 및 가정의 성과는 잘 훈련된, 역량있는 인력에 달려있다. 유럽의 유아교육·보육 질 제고 프레임워크(EC Thematic Group on ECEC, 2014)은 유아교육과 보육 인력의 전문성 개발은 교수학습법과 영유아의 성과에 큰 영향을 미친다고 명시한 바 있다. CoRe 연구에서는 많은 국가들에서 보조인력의 수가 증가하고 있기 때문에 보조인력의 전문성 강화에 투자할 것을 권고하고 있다.

4) 본 절은 EU(2016). Professionalisation of Childcare Assistants in Early Childhood Education and Care (ECEC): Pathways towards Qualification. NESET II ARI/2016 Analytical Report와 UEL & University of Ghent(2011). Competence Requirements in Early Childhood Education and Care: A study for the European Commission Directorate-General for Education and Culture, final report(약칭 CoRe 연구)를 주로 참조하였다. 이 두 연구는 주로 EU 회원국을 대상으로 하였다.

〈표 III-1-1〉 EU 국가별 보조인력 비율

국가	대상 연령	보조인력 비율(%)
벨기에	플라밍어 사용지역 2, 5-6세	9, 42%
	0-2, 5 세	0, 4%
	프랑스어 사용지역 2, 5-6세	8, 9%
덴마크		40%
프랑스	0-2, 5세	자료없음
	2, 5-6 세	50%
네덜란드	4-12 세	2, 76%
	0-4 세	자료없음
폴란드	2-6 세	2%
루마니아	0-7 세	28%
슬로베니아	0-7 세	50%
영국		50%
리투아니아		50%

자료: EU(2016). Professionalisation of Childcare Assistants in Early Childhood Education and Care (ECEC): Pathways towards Qualification. NESET II AR1/2016 Analytical Report, pp. 30-31에 제시된 내용을 재구성

담임교사의 주된 역할은 보통 ‘교육’인 반면, 보조인력의 역할은 보통 ‘보육’으로 교육을 보조하는데, 대부분의 보조인력은 ‘보육’의 역할을 수행한다(Urban et al., 2011). Van Laere et al. (2012)는 CoRe의 후속연구에서 보조인력의 3가지 역할을 구분하였다. 이는 교육(teaching), 가교(bridging), 보육(caring) 역할이다. 교육 역할은 영유아의 학습과정을 돕고, 담임교사와 함께 또는 담임교사의 교육 업무를 대신하여 지원하는 역할이다. 영국, 프랑스, 아일랜드, 스웨덴의 보조인력은 교육의 역할에 중점을 두고 있다. 보육 역할은 영유아의 위생, 안전, 정서적 안정감 증진을 돕는 역할로, 엄마의 역할이다. 대다수의 국가의 보조인력은 보육 역할을 하고 있으며, 대부분 기술적인 역할로 교육과 보육이 분리된다. 마지막으로 가교 역할은 교육역할과 유사한 특성이나, 주로 저소득층이나 취약 영유아 가정을 기관에 연결하는 역할이다. 벨기에 프랑드르 지역, 세르비아, 슬로베니아의 보조인력들은 바로 이러한 역할을 하고 있다. 종합하면, 보조인력의 주된 역할을 ‘보육’이고, 때로는 교육을 지원하거나, 취약 영유아 가정을 연결하는 가교 역할을 하고 있음을 알 수 있다. 주로 유아교육과 보육이 이원화된 국가들은 보조인력이 보육 업무를, 정교사가 교육 업무를 분리하여 수행하고 있다

는 점을 확인할 수 있다. 예를 들어, 보육교사가 '교육'의 역할을 하는 스웨덴이나 영국, 프랑스의 경우, 유·보 통합적이고, 총체적인 관점으로 유아교육과 보육 서비스를 운영하고 있는 것으로 이해된다. 그러나 보조인력에게 부과되는 주된 역할 중 어떤 것이 더 바람직하고 유익한지는 결정하기 어렵다. 이는 국가와 지역사회의 특성, 그리고 유아의 특수성을 고려하면서도 국가별 특성을 유형화하는 과학적인 연구들을 통해 가능할 것으로 판단된다.

〈표 III-1-2〉 국가별 보조인력의 역할과 직무

역할	직무	국가	참고점
교육 역할	영유아의 학습과정을 돕기	영국, 프랑스, 네덜란드, 아일랜드, 스웨덴	담임교사와 함께, 또는 담임교사 교육업무 지원
가교 역할	취약영유아 가정을 기관에 연결하기	벨기에(FL), 세르비아, 슬로베니아	교육역할과 유사 특성 주로 저소득층, 소수민족 밀집지역
보육 역할	영유아의 위생, 안전, 정서적 안녕감 증진 돕기	대다수 국가	엄마, 기술적 역할 유보 분리

자료: EU(2016). Professionalisation of Childcare Assistants in Early Childhood Education and Care (ECEC): Pathways towards Qualification. NESET II AR1/2016 Analytical Report, p.37과 Van Laere, Peeters, & Vandenbroeck(2012). The Education and Care Divide: the role of the early childhood workforce in 15 European countries. European Journal of Education, 47(4), pp.529-530의 내용을 중심으로 연구진이 재구성

나. 보조인력의 초기 자격조건

보조인력은 보통 자격조건이 요구되지 않거나, 담임교사에 비해 낮은 수준의 자격조건이 요구된다(EU, 2016; ILO, 2014). 정교사의 경우, 대부분 전문학사 이상의 자격을 요구하고 있는 반면, 보조인력은 중등 및 고등교육을 마치거나 자격을 요구하지 않는 경우도 많다. 예를 들어, 슬로베니아와 스웨덴은 3-4년제 직업학교 이상을 이수한 자가 보조인력에 응시할 수 있다. 슬로베니아의 보조교사는 1-6세까지를 대상으로 하는 기관에서 사용되는 유아교육 교수법에 초점을 두는 4년제 고등교육을 받아야 한다(ISCED 3)(Urban et al., 2011; Van Laere et al., 2012).

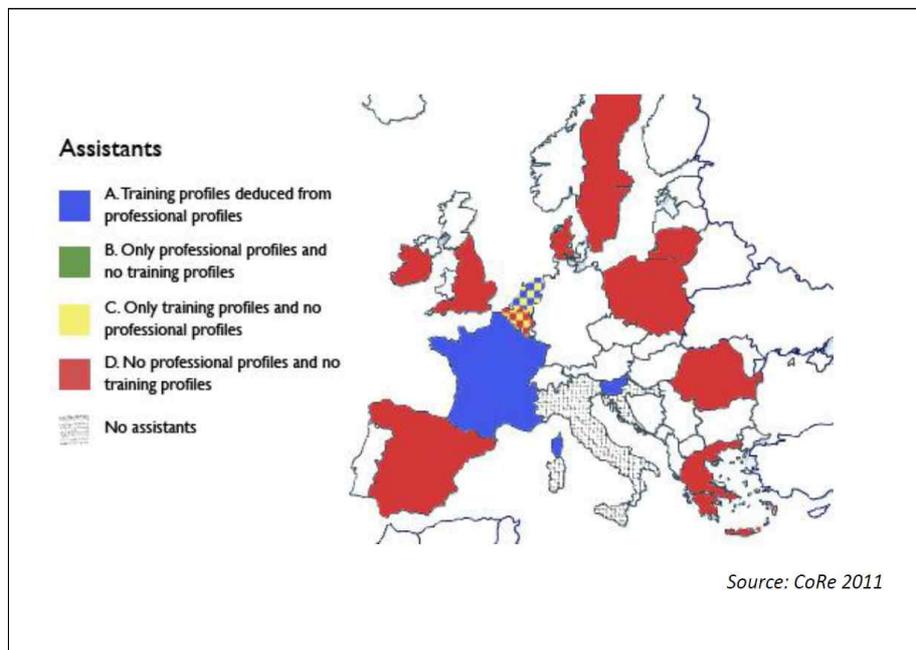
〈표 III-1-3〉 EU 국가별 정교사와 보조인력에게 요구되는 초기 자격 조건

국가	보조인력		정교사	
	대상 연령	자격 조건	대상 연령	자격 조건
벨기에	플라망어 사용지역	2, 5-6 ISCED 3B	2, 5-6	ISCED 5B
			0-3	ISCED 3B
	프랑스어 사용지역	2, 5-6 ISCED 3B	2, 5-6	ISCED 5B
			0-3	ISCED 3B
덴마크	0-6	자격 조건 없음	0-6	ISCED 5A/B
프랑스	0-3	ISCED 3B	2, 5-6	ISCED 5A
	+ 2, 5-6		0-6	ISCED 5B
그리스	0-6	ISCED 3A	4-6	ISCED 5A
			0-6	ISCED 5A/B
아일랜드	0-5	자격 조건 없음	0-3	자격조건개편중
			3-5	ISCED 4-5
			4-6	ISCED 6
리투아니아	1-6	자격 조건 없음	1-6	ISCED 5A/B
네덜란드	4-12	ISCED 4A	0-4	ISCED 3/4
	4-12 특수교육	자격 조건 없음		
	0-4	자격 조건 없음		
폴란드	3-6	자격 조건 없음	3-6	ISCED 5A/B
			0-3	ISCED 4A/C and 5B
루마니아	0-7	자격 조건 없음	3-7	ISCED 5A/B
			0-3	ISCED 3A
슬로베니아	0-7	ISCED 3	0-7	ISCED 6
스페인	0-6	ISCED 3A	0-6	ISCED 5A
			0-3	ISCED 4A
스웨덴	1-7	ISCED 3A	1-7	ISCED 5A
영국 (잉글랜드 /웨일즈)	0-5	ISCED 2	3-5	ISCED 5A
			0-5	ISCED 3/ ISCED 5
세르비아	0-3	ISCED 2	0-3	ISCED 4
	+ 3-6		3-6	ISCED 6
독일	0-6	ISCED 3B	0-6	ISCED 5A/B

주: ISCED level 1 - 초등교육(primary education)
 ISCED level 2 - 중등교육(중학교 수준)(lower secondary education)
 ISCED level 3 - 중등교육(고등학교 수준)(upper secondary education)
 ISCED level 4 - 중등과정후 교육, 고등교육은 아님(post-secondary non tertiary education)
 ISCED level 5 - 고등교육(short-cycle tertiary education)
 ISCED level 6 - 학사 또는 그에 준하는 수준(Bachelor's or equivalent level)
 ISCED level 7 - 석사 또는 그에 준하는 수준(Master's or equivalent level)
 ISCED level 8 - 박사 또는 그에 준하는 수준(Doctoral or equivalent level)

자료: EU(2016). Professionalisation of Childcare Assistants in Early Childhood Education and Care (ECEC): Pathways towards Qualification. NESET II AR1/2016 Analytical Report, p. 32.

유럽에서 유치원과 어린이집 보조인력이 되기 위해 필요한 역량 프로파일은 크게 전문성을 갖추고 있는지, 훈련을 받았는지를 소개하는 프로파일인데, 이 두 가지 역량의 유무를 기준으로 4가지 유형으로 분류할 수 있다(EU, 2016). 첫 번째, 보조인력의 역량 프로파일에 전문성/훈련 프로파일 필요, 두 번째, 전문성 프로파일을 필요하나, 훈련 프로파일을 필요없음, 세 번째, 훈련 프로파일을 필요하나, 전문성 프로파일을 필요없음, 네 번째, 전문성과 훈련 프로파일 모두 필요없음으로 구분된다(그림 III-1-1 참조).



[그림 III-1-1] 보조인력이 되기 위해 필요한 역량 프로파일 지도(EU 회원국)

출처: UEL & University of Ghent(2011). Competent Requirements in Early Childhood Education and Care(CoRe final report), p. 30.

주: 1. training profiles는 competence profiles for the training을 의미하며, 초기 훈련(양성과정)을 받았음을 증명하는 약력(프로파일)을 의미함.

2. professional profiles는 competence profiles for the profession을 의미하며, 전문성(업무를 할수 있는 지식과 기술, 태도 등을 포함)을 증명하는 약력(프로파일)을 의미함.

첫 번째 유형의 국가는 프랑스, 네덜란드, 슬로베니아, 독일이 이에 해당한다. 슬로베니아는 전문성 역량과 직업 훈련소에서 운영하는 훈련 프로파일만 필요하고, 대학에서 운영하는 양성 프로파일은 포함하고 있지 않다. 프랑스는 유럽 국가들 중 유일하게 담임교사 및 보조인력 모두 전문성과 훈련 프로파일이 모두 필요하다. 둘째 유형인 전문성 프로파일은 필요하고, 훈련 프로파일을 필요없는 국가들로 벨기에, 네덜란드가 있으며, 두 가지 프로파일이 모두 필요하지 않은 국가들로 벨기에, 덴마크, 그리스, 아일랜드, 리투아니아, 폴란드, 루마니아, 스페인, 스웨덴, 영국, 세르비아 등이 있다. 이와 같이, 대부분의 국가들은 보조인력을 위한 전문성과 훈련을 위한 역량 프로파일이 존재하지 않는다(EU, 2016, pp. 33-34). 전문성 프로파일은 자격증과 관련이 있고, 훈련은 연수 횟수와 기간과 관련이 있는데, 이상의 내용을 살펴보면 유럽에서는 보조인력이 되기 위해서는 전문성과 훈련 프로파일이 필요하지 않음을 알 수 있다. 이는 교육과 보육의 질과 밀접한 관련이 있으며, 현장의 직무연수(OJT)가 보다 필요할 것으로 판단된다.

다. 보조인력의 전문성 개발

유럽 위원회는 유아교육·보육 서비스 질은 '모든 인력을 대상으로 한 교육과 훈련 프로그램 개발에 좌우된다고 하였다(European Commission, 2014, p. 9). 보조인력 정책의 핵심은 전문성을 높여 교육과 보육의 질을 높이는 것이다. 인력의 역량을 강화하기 위해서는 우선 신입직원의 자격조건을 높이거나, 이미 고용된 직원들을 대상으로 지속적인 전문성 기회를 제공하는 방법이 있다(Urban et al., 2011). 지속적인 전문성 개발을 위해 EU(2016)는 모든 인력들이 함께 팀을 만들어 함께 수업을 성찰할 것을 권고하고 있다. 그리고 이를 위해 수업 이외에 모든 인력들이 함께 회의하고 팀으로 수업을 성찰할 수 있는 시간의 보장이 필요함을 제안했다.

그러나 우리나라와 마찬가지로 대부분의 유럽 국가들도 담임교사 조차도 자기개발 시간이 보장되고 있지 않다(EU, 2016, p. 38). 보조인력들은 전문성 개발 프로그램에 참여하거나 담임교사와 함께 수업을 계획하고 팀 미팅에 참여할 수 있는 기회가 매우 적다(Barkham, 2008). 실제로 초기 자격조건이 가장 낮은 수준의 인력들이 현장에서 활동하면서 전문성 개발 프로그램에 주기적으로 참여할 수 있는 기회는 매우 적다(Oberhuemer et al., 2010, p. 497). 덴마크는 모든

인력이 전문성 개발 프로그램에 참여하도록 하는 국가 수준의 규정이 없고, 지자체에 있다고 하더라도 담임교사만 참여할 수 있으며, 수업 계획, 문서 작성, 팀 미팅에 참여할 수 있는 수업 외 시간에 대한 지침은 보조인력에는 해당되지 않는다(EU, 2016, p. 38). 스페인에서도 보조인력은 담임교사와 유사업무를 하면서도 수업 외 시간이 주어지지 않는다. 리투아니아에서 교사는 전문성 개발을 위한 시간으로 1년에 5일을 사용할 수 있으나, 보조인력은 불가능하다(EU, 2016, p. 38:25). 루마니아와 폴란드로 유사한 상황이다. 예외적인 국가로는 네덜란드와 프랑스가 있으며, 이들 국가에서는 모든 유아교육·보육 인력들이 동등하게 전문성 개발 훈련을 받을 기회와 의무를 제공받는다(EU, 2016, p. 38). 그러나 예산이 부족하거나 문제가 발생할 경우, 전문성 개발 기회는 보조인력보다는 담임교사가 우선이다(EU, 2016, p. 38:35).

일반적으로 기관의 예산이 부족할 경우, 낮은 수준의 그리고 임금이 상대적으로 적은 보조인력의 수가 증가하게 되고, 인력의 전문성의 질은 저하될 가능성이 높다. 이러한 문제를 해결하기 위해 몇몇 국가에서는 교사와 보조인력간 협동, 공동 훈련과 같은 팀 시스템의 중요성을 강조하고 있다(EU, 2016, p. 38:32). 특히 팀 워크의 중요성은 슬로베니아와 네덜란드에서 강조되고 있다. 예를 들어, 슬로베니아의 보조인력은 매년 5일 동안 진행되는 훈련에 의무적으로 참석해야 하고, 교사와 보조인력 모두에게 수업을 계획하고 활동들을 평가하는 별도의 시간들이 주어진다(EU, 2016, p. 38: 41). 캐나다 연구에 따르면(EU, 2016; Gibson et al., 2012 재인용), 담임교사와 보조인력이 서로 책임을 동등하게 공유하는 종일반 유아교실이 담임교사가 주도하고 보조인력이 보육을 담당하고 지원하는 위계적인 교실보다 교육의 질이 더 높은 것으로 나타났다. 이런 관점에서 볼 때 지속적인 전문성 개발은 기관의 모든 인력이 함께 성장하도록 패러다임의 전환이 필요하다고 판단된다.

2. 보조인력 정책의 이슈와 쟁점

가. 교사와 보조인력 간 위계구조 개선: 총체적 vs. 유·보 분리 접근

많은 연구와 보고서에서 유아교육·보육의 질이 어떻게 아동의 학습, 보육, 양육, 그리고 사회적 지원의 총체적인(holistic) 관점을 포함하고, '보육'과 '교육'의

개념이 서로 밀접하게 관련이 있음을 강조해 왔다. 이 개념들을 서로 분리하거나 어느 것이 더 우월한지 등급을 나눌 수 없다는 것이 중론이다(European Commission, 2011; European Commission/EACEA/Eurydice/Eurostat, 2014; UNESCO, 2010). 교육과 보육의 총체적 관점은 인지, 정서, 사회성을 독립적 개체로 보며 동등한 가치를 부여하기 때문에 이러한 위계적 계층화를 막을 수 있다. 그러므로 유아교육과 보육의 인력 정책은 국가 지역, 기관의 수준에서 통합적이고 총체적인 접근에 중점을 둘 필요가 있다는 것이다.

담임교사는 '교육'만을, 보조인력은 '보육'으로 분리, 이원화 될 경우, 인력간 위계구조는 강화될 가능성이 높고, 보조인력들의 역량과 경험은 존중되지 않을 가능성도 높아진다(Van Laere et al., 2012). 실제로 그동안 '교육'의 개념은 '보육' 보다 상위 개념으로 간주되어 왔고, 그 범주가 가르치는 것과 학습으로 좁혀져 왔다(Isaksen et al., 2008; Twigg et al., 2011; Wolkowitz, 2006). 높은 지위에 있는 전문가가 한 업무를 담당하고(교육과 학습), 낮은 지위의 전문가가 다른 업무 담당하게 될 경우(보육과 양육), 교육과 보육의 업무 간 계급적 구분이 생길 수 있다는 것이다. Van Laere, Peeters과 Vandenbroeck(2012)은 이러한 업무의 분할이 꼭 보육과 학습에 관한 교육의 총체적인 관점을 위협하는 것은 아니나, 방해물은 될 수 있다고 주장하기도 하였다.

나. 자격인증 제도의 개선: 보조인력의 경력과 배경 인정, 승급루트 마련

많은 EU 회원국들에서 유아교육·보육 인력의 자격인증 수준은 낮은 편이었고, 특히 보조인력은 더 낮은 것으로 보고되었다(OECD, 2006; European Commission/EACEA/Eurydice/Eurostat, 2014). 보조인력이 전문성을 갖는 것은 쉽지 않은데, 이는 담임교사와 보조인력 간 자격인증의 차이가 있기 때문이다. 또한 대부분의 EU회원국들은 유아교육과 보육의 질 제고를 위해 대다수 보조인력의 자격인증에 중점을 두고는 있으나, 보조인력의 다양한 경력과 배경을 고려하여 자격증을 취득할 수 있는 기회를 제공하지 않는 경우가 많다.

그러나 최근 전문가들이 제안하는 보조인력 정책의 주된 이슈 중 하나는 보조인력의 경력과 배경을 인정하고 이를 고려하는 자격 인증 제도를 만드는 것이다. 보조인력의 경력과 배경 등을 고려하여 자격증을 취득할 수 있는 기회가 없게 되면, 보조인력들의 이직과 승진의 기회를 낮추어 보조인력의 동기를 저하시킬 수 있다(Jensen & Kjeldsen, 2015). 이런 이유로 보조인력의 경력과 배경을

반영하는 자격인증 제도의 개선도 생각해 볼 필요가 있다는 것이며, 다양하고 풍부한 경험이 있는 인력이 담임교사가 될 수 있도록 기회를 제공하는 것이 바람직할 수 있다. 예를 들어, 초기 자격 조건이 낮은 현장 전문가들이 오랫동안 현장에서 근무하여 얻은 경험과 지혜, 배경 등을 인정하고, 이들이 승급할 수 있도록 일관성 있는 경로를 개발할 필요가 있다.

다. 모든 인력의 지속적인 전문성 개발

유럽은 국가와 지역, 인종의 다양성의 폭이 크기 때문에 유아교육과 보육 인력이 상당히 다양하다. 보조인력은 유아와 가족과 접촉하는 중요한 존재이므로, 많은 관심을 기울여야 할 필요가 있음에도 팀티칭이나 교육이나 문서를 협력하여 작성할 기회가 담임교사에 비해 상당히 적으며, 전문성 개발 프로그램에 접근할 기회도 매우 적은 편이다. CoRe 사례 연구를 보면, 보조인력에 대한 코칭, 자기 개발 시간 보장, 수업을 되돌아 보는 경로가 지원될 경우, 서비스의 질이 향상과 아동과 가정에 긍정적인 영향을 미친다고 하였다(Vandenbroeck et al., 2016). 예를 들어, 덴마크는 보조인력에게 자격증 취득을 위한 기회를 제공하고, 프랑스는 일과 공부를 병행하고 싶어하는 직원들에게 훈련 과정을 제공하며, 슬로베니아는 전체 인력의 지속적인 전문성 개발에 중점을 두고 있다(UHEL & University of Ghent, 2011).

보조인력의 전문성 강화를 위해서는 보조인력이 가져야 할 역량과 훈련해야 할 직무가 무엇인지에 대한 합의가 필요할 것이다. 보통 보조인력은 프로그램을 아이들과 함께 하거나, 미술 및 활동을 위한 자료들을 준비하고, 아이들을 보조한다. 또한 식사를 준비하여 제공하고, 휴식시간과 활동시간에 아이들을 지도한다(European Commission/EACEA/Eurydice/Eurostat, 2014, p. 96). 보조인력을 위한 분명한 역량 프로파일(내지는 업무 매뉴얼)은 전문성 개발과 보조인력의 정체성 확립에 영향을 미치지만, 단점도 있다. 너무 명확하고 세분화된 업무 매뉴얼이나 역량 프로파일은 상황에 대한 개인의 성찰을 방해하고, 보조인력을 기술자로 만들 가능성도 있다. 이러한 딜레마를 해결하기 위해서는 전문가들은 다양한 해석과 지역적 각색을 가능하게 하는 폭넓은 역량 프로파일을 개발할 필요가 있음을 권고하고 있다(Urban et al., 2011).

라. 인력의 다양성 강화

다양한 배경을 가진 교직원들이 존재하면, 다양한 학습자들의 요구에 잘 반응할 수 있다는 장점이 있을 것이다. 유럽 국가들의 대다수의 보조인력의 SES는 저소득층이거나 소수민족의 배경인 것으로 보고된다(EU, 2016, p. 39). 이런 이유로 유럽에서는 보조인력의 전문화와 보조인력에 대한 투자는 이민 또는 저소득층 고용정책과 연결될 수 있고, 팀 내 보조인력의 존재는 다양한 그룹의 부모와 유아들의 참여를 이끌어 낼 수 있다는 점에서 유익하다.

다양성이 강조된 팀에서 유아와 교사 모두 함께 성장할 수 있으며, 이는 유아교육·보육의 질 제고와 연결된다(Lazzari et al., 2013; Peeters et al., 2015). 유럽의 질 제고 프레임워크(European Quality Framework)에서도 언급되었듯이, 다양한 배경을 가진 직원을 고용하고, 그들이 자격조건을 점진적으로 향상시킬 수 있도록 돕는다면, 특히 저소득층 또는 이민자 가정의 아이들이 혜택을 받을 수 있다고 하였다(EC Thematic Group on ECEC Quality, 2014, p. 33).

교직원의 다양성이 중요하다면, 젠더의 다양성(gender diversity)도 고려될 필요가 있다(EU, 2016, p.40). Eurydice 보고서를 살펴보면 유럽에서도 유아교육·보육 인력을 살펴보면, 아직도 여성이 압도적으로 많다(European Commission/EACEA/Eurydice/Eurostat, 2014, p. 98). 예외적으로 덴마크는 보조인력의 23%, 담임교사의 15%가 남성이었는데, 덴마크의 담임교사 훈련과정은 일반주의적 접근(generalist approach)을 하고 있어 직무를 하는 동안 다양한 분야로 이동할 가능성을 제공하고 있으므로, 남성들이 매력을 느끼는 것으로 보고되고 있다(EU, 2016, p. 40). 이러한 훈련과정은 특별 단기 연계과정 등을 통해 보조인력도 이용할 수 있도록 되어있고, 특별 할당 제도 등을 통해 경험은 있으나 훈련되지 않은 인력들에게 유용하게 활용되고 있다(EU, 2016, p. 41).

IV. 유치원과 어린이집 보조인력 실태 및 요구분석

1. 전문가 의견 분석

가. 델파이 조사 과정 및 표본 선정

3차 델파이 조사에 응답한 43명의 개인특성을 분석한 결과는 <표 IV-1-1>과 같다. 3차 델파이 조사에 응답한 전문가 중 20명(46.5%)은 연구자였고, 16명(37.2%)은 현장전문가였다. 그리고 정책 및 행정가는 7명(16.3%)이었다. 학력에서는 26명(60.5%)이 박사학위 소지자였다. 그리고 석사가 10명(23.3%), 학사가 7명(16.3%)이었다. 성별에서는 여자가 36명(83.7%)로 압도적으로 많았다.

<표 IV-1-1> 3차 델파이 조사 응답자의 개인 특성

개인특성	범주	빈도	백분율
소속	연구자	20	46.5
	현장전문가	16	37.2
	정책 및 행정가	7	16.3
	합계	43	100.0
학력	박사	26	60.5
	석사	10	23.3
	학사	7	16.3
	합계	43	100.0
성별	여자	36	83.7
	남자	7	16.3
	합계	43	100.0

나. 델파이 자료 분석 방법

1) 변이계수와 내용타당도비율 분석

객관식 문항 응답 자료는 기본적으로 기술통계를 먼저 분석하였다. 즉, 빈도, 평균, 표준편차를 분석하였다. 그리고 델파이 양적 자료를 분석하기 위하여 사

용되는 변이계수(CV: Coefficient of Variance)와 내용타당성 비율(CVR: Content Validity Ratio)을 사용하였다. 변이계수인 CV는 표준편차를 평균으로 나눈 값이다. 즉, 평균에 비해 표준편차가 어느 정도 큰지를 보는 것으로 응답자의 응답이 어느 정도 수렴되고 있는지를 확인하는 방법이다. CV값이 0.5이하인 경우 추가적인 설문이 필요 없을 정도로 수렴되고 있으며, 0.5에서 0.8 사이인 경우는 비교적 안정적이며, 0.8을 넘을 경우 추가적인 설문이 필요할 정도로 응답이 다양하게 나타난 것으로 해석한다(강용주, 2008; 노승용, 2006; Lawshe, 1975 재인용). 따라서 CV값이 낮을수록 응답자의 의견이 안정되게 수렴되는 것으로 해석되고, 그 이후 CVR값을 통하여 긍정적으로 의견이 수렴되는지를 확인한다. CVR은 델파이 문항에 대하여 응답자들이 긍정적으로 응답한 비율을 계산한 것이다. CVR은 델파이 조사에 참여한 전문가의 수에 따라 최소값이 결정된다. 이 최소값보다 높게 CVR값이 산출된 경우, 해당 문항에 대하여 긍정적으로 전문가의 응답이 수렴된 것으로 판단할 수 있다. 본 연구의 경우, 델파이 조사 응답자가 43명이기 때문에 0.28이 된다. 따라서 CVR값이 0.28 이상일 경우, 해당문항에 대하여 전문가들의 응답이 긍정적으로 수렴되는 것으로 판단되었다(Lawshe, 1975, p. 568).

$$CVR = \frac{N_e - N/2}{N/2}$$

N : 응답 빈도수
N_e : Likert 4 이상 응답한 빈도수

2) 중요도 기술 통계 및 변이계수와 비교

델파이 응답자의 중요도 판단 수준을 파악하기 위하여 델파이 조사 문항별로 중요도의 평균 등을 산출하여 우선순위를 분석하였다. 그리고 항목별 중요도 평균과 CV 값을 교차하여 그래프를 산출하였다. CV값은 전문가 응답이 수렴되는 수준으로 통계량을 작을수록 전문가 의견이 잘 수렴되는 것을 의미하였다. 따라서 CV값이 높고 중요도 값이 높은 항목의 경우에는 델파이 전문가의 의견이 중요도가 높은 방향으로 수렴된 항목으로 해석되었다. 반면에 CV값이 낮으며 중요도 값도 낮은 경우에 델파이 전문가 의견이 상대적으로 수렴되지 않으면서 동시에 중요도가 낮은 항목으로 해석되었다.

3) 델파이 응답자 소속집단별 t검증

델파이 응답자의 소속을 연구 및 정책 전문가와 현장전문가로 구분하여 각각의 항목의 평균 차이를 분석하였다. 2개 집단의 평균 차이를 분석하기 위하여 독립표본 t검증을 실시하였다.

다. 델파이 조사 분석 결과

1) 고용안정

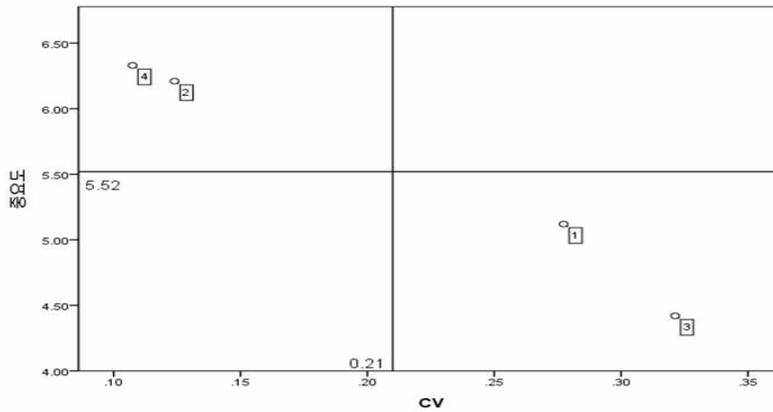
‘고용안정’에 포함된 4개 항목의 CV, CVR, 중요도 평균과 표준편차, 중요도 우선순위를 산출한 결과(표 IV-1-2 참조), CV의 경우, 모두 0.50 이하로 일관된 응답을 보이는 것으로 나타났고, CVR의 경우 ‘보조인력 비정규직의 무기계약직·정규직으로의 전환’를 제외하고 3개의 항목에서 델파이 응답자들이 긍정적인 의견을 제시한 것으로 나타났으며, CVR의 기준값은 0.28 이상으로 나타났다. ‘보조인력 비정규직의 무기계약직·정규직으로의 전환’의 CVR값은 -0.02로 부정적 또는 중간 입장의 의견이 많았던 것으로 해석되었다. 중요도 우선순위에서는 ‘보조인력에 대한 안정적인 인건비 지원’, ‘보조인력 채용과정 투명성 보장’, ‘국가·지자체·교육청 등의 관계당국의 보조인력 직접고용 및 배치’, ‘보조인력 비정규직의 무기계약직·정규직으로의 전환’의 순으로 높은 것으로 나타났다.

<표 IV-1-2> ‘고용안정’의 변이계수, 내용타당도 및 중요도 분석 결과

영역	세부항목	CV	CVR	중요도		중요도 우선 순위
				M	SD	
1	국가/지자체/교육청 등의 관계당국의 보조인력 직접고용 및 배치	0.28	0.58	5.12	1.42	3
2	보조인력 채용과정 투명성 보장	0.12	0.95	6.21	0.77	2
3	보조인력 비정규직의 무기계약직/정규직으로의 전환	0.32	-0.02	4.42	1.42	4
4	보조인력에 대한 안정적인 인건비 지원	0.11	0.95	6.33	0.68	1
전체 평균		0.21	0.62	5.52	1.07	

다음으로 CV와 중요도 값을 교차한 결과는 [그림 IV-1-1]과 <표 IV-1-3>과 같

다 CV는 CV값이 낮고 중요도가 높은 경우 2사분면의 위치에 해당하는 것이다. 반대로 CV값이 높고 중요도가 낮은 경우 4사분면의 위치에 해당한다. 2사분면에는 '보조인력 채용과정 투명성 보장', '보조인력에 대한 안정적인 인건비 지원'이 위치하였고, 4사분면에는 '국가·지자체·교육청 등의 관계당국의 보조인력 직접고용 및 배치', '보조인력에 대한 안정적인 인건비 지원'이 위치하였다. 따라서 '고용안정'의 항목 중 보조인력 채용과정 투명성 보장, '보조인력에 대한 안정적인 인건비 지원'이 국가·지자체·교육청 등의 관계당국의 보조인력 직접고용 및 배치, '보조인력에 대한 안정적인 인건비 지원'보다는 상대적으로 중요도가 높으면서 델파이 응답자의 일관된 지지를 얻는 것으로 나타났다.



[그림 IV-1-1] '고용안정'의 CV와 중요도 교차 그래프

<표 IV-1-3> '고용안정'의 CV와 중요도 교차표

영역	세부항목	중요도 우선순위	교차표 사분면			
			1	2	3	4
1	국가/지자체/교육청 등의 관계당국의 보조인력 직접고용 및 배치	3				○
2	보조인력 채용과정 투명성 보장	2		○		
3	보조인력 비정규직의 무기계약직/정규직으로의 전환	4				○
4	보조인력에 대한 안정적인 인건비 지원	1		○		

마지막으로 '고용안정'의 4개 항목에 대하여 응답자 소속집단에 따른 평균차

이 분석을 하였다(표 IV-1-4 참조). t 검증 결과 유의수준 .05에서 통계적으로 차이가 유의한 경우는 고용안정 4번 항목인 ‘보조인력에 대한 안정적인 인건비 지원’이었다. 따라서 현장전문가의 중요도 평균이 연구 및 정책 전문가의 중요도 평균보다 높은 것으로 해석되었다. 다만 두 소속집단의 평균이 모두 6.0 이상으로 높은 수준의 중요도를 보였다. 고용안정 4번 항목은 고용안정의 항목 중 중요도가 가장 높으면서 CV값도 가장 낮은 항목이었는데 동시에 연구 및 정책 전문가와 현장전문가 사이에 의견의 차이도 존재하는 항목으로 해석되었다. 즉, 현장전문가의 경우, ‘보조인력에 대한 안정적인 인건비 지원’의 정책적 중요성을 가장 강하게 응답한 것으로 해석할 수 있다.

〈표 IV-1-4〉 소속집단간 ‘고용안정’의 평균차이 분석 결과

	소속집단	N	평균	표준편차	t
1	연구자 및 정책/행정가	27	5.22	.93	.63
	현장전문가	16	4.94	2.02	
2	연구자 및 정책/행정가	27	6.15	.72	-.67
	현장전문가	16	6.31	.87	
3	연구자 및 정책/행정가	27	4.22	1.25	-1.19
	현장전문가	16	4.75	1.65	
4	연구자 및 정책/행정가	27	6.11	.64	-2.92*
	현장전문가	16	6.69	.60	

* $p < .05$

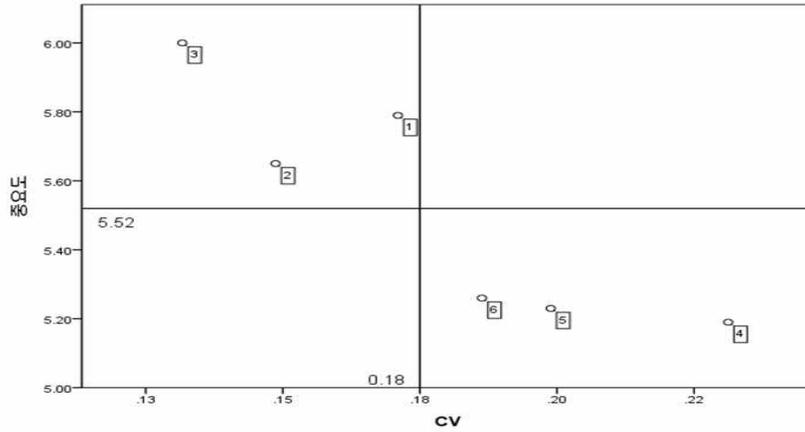
2) 복리후생

‘복리후생’에 포함된 6개 항목의 CV, CVR, 중요도 평균과 표준편차, 중요도 우선순위를 산출한 결과(표 IV-1-5 참조), CV의 경우, 모두 0.50 이하로 일관된 응답을 보이는 것으로 나타났고, CVR의 경우 6개의 항목에서 CVR의 기준값은 0.28 이상으로 델파이 응답자들이 긍정적 의견을 제시한 것으로 나타났다. 중요도 우선순위에서는 ‘보조인력의 근무경력 인정’, ‘보조인력의 사회보험, 수당, 상여금에 대한 정부의 차별없는 지원’, ‘보조인력 휴가 연차기준에 대한 가이드라인 마련’, ‘보조인력의 원내 갈등 및 분쟁조정 체계 마련’, ‘보조인력의 휴게시간 보장’, ‘보조인력의 48시간 근무 선택제 마련’의 순으로 높은 것으로 나타났다.

〈표 IV-1-5〉 ‘복리후생’의 변이계수, 내용타당도 및 중요도 분석 결과

영역	세부항목	CV	CVR	중요도		중요도 우선순위
				M	SD	
1	보조인력의 사회보험, 수당, 상여금에 대한 정부의 차별없는 지원	0.17	0.81	5.79	0.99	2
2	보조인력 휴가 연차기준에 대한 가이드라인 마련	0.15	0.86	5.65	0.84	3
3	보조인력의 근무경력 인정	0.13	0.91	6.00	0.79	1
4	보조인력의 4-8시간 근무 선택제 마련	0.23	0.77	5.19	1.20	6
5	보조인력의 휴게시간 보장	0.20	0.77	5.23	1.04	5
6	보조인력의 원내 갈등 및 분쟁조정 체계 마련	0.19	0.72	5.26	0.98	4
	전체 평균	0.18	0.81	5.52	0.97	

다음으로 CV와 중요도 값을 교차한 결과는 [그림 IV-1-2]과 <표 IV-1-6>과 같다. CV는 CV값이 낮고 중요도가 높은 경우 2사분면의 위치에 해당하는 것이다. 반대로 CV값이 높고 중요도가 낮은 경우 4사분면의 위치에 해당한다. 2사분면에는 '보조인력의 근무경력 인정', '보조인력의 사회보험, 수당, 상여금에 대한 정부의 차별없는 지원', '보조인력 휴가 연차기준에 대한 가이드라인 마련'이 위치하였고, 4사분면에는 '보조인력의 원내 갈등 및 분쟁조정 체계 마련', '보조인력의 휴게시간 보장', '보조인력의 4-8시간 근무 선택제 마련'이 위치하였다. 따라서 '복지후생'의 항목 중, '보조인력의 근무경력 인정', '보조인력의 사회보험, 수당, 상여금에 대한 정부의 차별없는 지원', '보조인력 휴가 연차기준에 대한 가이드라인 마련'이 '보조인력의 원내 갈등 및 분쟁조정 체계 마련', '보조인력의 휴게시간 보장', '보조인력의 4-8시간 근무 선택제 마련'보다는 상대적으로 중요도가 높으면서 토플파이 응답자의 일관된 지지를 얻는 것으로 나타났다.



[그림 IV-1-2] ‘복리후생’의 CV와 중요도 교차 그래프

<표 IV-1-6> ‘복리후생’의 CV와 중요도 교차표

영역	세부항목	중요도 우선순위	교차표 사분면			
			1	2	3	4
1	보조인력의 사회보험, 수당, 상여금에 대한 정부의 차별없는 지원	2		○		
2	보조인력 휴가 연차기준에 대한 가이드라인 마련	3		○		
3	보조인력의 근무경력 인정	1		○		
4	보조인력의 48시간 근무 선택제 마련	6				○
5	보조인력의 휴게시간 보장	5				○
6	보조인력의 원내 갈등 및 분쟁조정 체계마련	4				○

마지막으로 ‘복리후생’의 6개 항목에 대하여 응답자 소속집단에 따른 평균차이 분석을 하였다(표 IV-1-7 참조). t 검증 결과 모든 항목이 유의수준 .05에서 통계적으로 차이가 유의하지 않은 것으로 나타났다.

〈표 IV-1-7〉 소속집단간 ‘복리후생’의 평균차이 분석 결과

영역	소속집단	N	평균	표준편차	t
1	연구자 및 정책/행정가	27	5.59	.89	-1.75
	현장전문가	16	6.13	1.09	
2	연구자 및 정책/행정가	27	5.59	.75	-.59
	현장전문가	16	5.75	1.00	
3	연구자 및 정책/행정가	27	6.04	.71	.40
	현장전문가	16	5.94	.93	
4	연구자 및 정책/행정가	27	5.26	1.10	.52
	현장전문가	16	5.06	1.39	
5	연구자 및 정책/행정가	27	5.26	.76	.22
	현장전문가	16	5.19	1.42	
6	연구자 및 정책/행정가	27	5.22	.75	-.29
	현장전문가	16	5.31	1.30	

3) 제도 및 관리

‘제도 및 관리’ 영역에 포함된 12개 항목의 CV, CVR, 중요도 평균과 표준편차, 중요도 우선순위를 산출한 결과(표 IV-1-8 참조), CV의 경우, 모두 0.50 이하로 일관된 응답을 보이는 것으로 나타났고, CVR의 경우 4개의 항목인 ‘교육과정을 지원하는 보조인력 용어를 하나로 통일’, ‘유치원과 어린이집 보조인력 채용과 관리제도 일원화’, ‘보조인력 성별의 다양화 정책 마련’, ‘다문화 배경을 가진 보조인력 비율 강화’를 제외하고, 8개의 항목에서 델파이 응답자들이 긍정적인 의견을 제시한 것으로 나타났으며, CVR의 기준값은 0.28 이상으로 나타났다. 특히 ‘다문화 배경을 가진 보조인력 비율 강화’의 CVR값은 -0.72였고, ‘보조인력 성별의 다양화 정책’의 CVR값은 -0.02로 부정적 또는 중간 입장의 의견이 많았던 것으로 해석되었다. 또한 ‘교육과정을 지원하는 보조인력 용어를 하나로 통일’ 항목의 CVR값은 0.02로 부정적인 입장은 아니었으나, 기준값을 충족하지 못하는 것으로 나타났다. 중요도 우선순위에서는 ‘정부 및 지자체의 지속가능한 보조인력 지원예산 확보’, ‘기관 규모에 따른 보조인력 지원의 탄력화’, ‘보조인력의 직무 명료화 및 역량 프로파일 마련’, ‘정부 및 지자체 지침 내 보조인력이 담당해야 할 업무 명시 및 매뉴얼 배포’, ‘관계당국의 보조인력의 근로조건 및 현황 모니터링’, ‘육아종합지원센터 (및 유아교육진흥원) 내 보조인력 모집/관리/

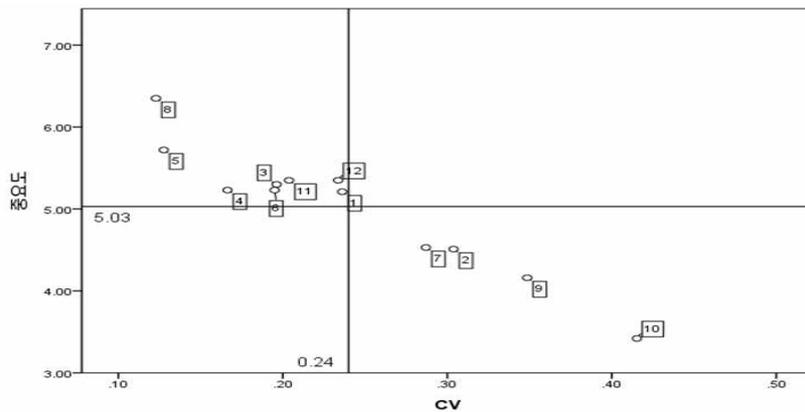
고충상담부서 체계화, '유치원과 어린이집 평가시 비정규직 보조 인력 운영 현황 점검', '보조인력 자격 기준 상향 및 강화', '유치원과 어린이집 보조인력 채용과 관리제도 일원화', '교육과정을 지원하는 보조인력 용어를 하나로 통일', '보조인력 성별의 다양화 정책 마련', '다문화 배경을 가진 보조인력 비율 강화'의 순으로 높은 것으로 나타났다.

<표 IV-1-8> '제도 및 관리'의 변이계수, 내용타당도 및 중요도 분석 결과

영역	세부항목	CV	CVR	중요도		중요도 우선순위
				M	SD	
1	보조인력 자격 기준 상향 및 강화	0.24	0.67	5.21	1.23	8
2	교육과정을 지원하는 '보조인력' 용어(방과후 강사/교사, 보조교사, 부담임, 부교사 등)를 하나로 통일	0.30	0.02	4.51	1.37	10
3	관계당국의 보조인력의 근로조건 및 현황 모니터링	0.20	0.63	5.30	1.04	5
4	유치원과 어린이집 평가시 비정규직 보조 인력 운영 현황 점검	0.17	0.67	5.23	0.87	6
5	기관 규모에 따른 보조인력 지원의 탄력화	0.13	0.91	5.72	0.73	2
6	육아종합지원센터 (및 유아교육진흥원) 내 보조인력 모집/관리/고충상담부서 체계화	0.20	0.58	5.23	1.02	6
7	유치원과 어린이집 보조인력 채용과 관리제도 일원화	0.29	0.02	4.53	1.30	9
8	정부 및 지자체의 지속가능한 보조인력 지원예산 확보	0.12	0.91	6.35	0.78	1
9	보조인력 성별의 다양화 정책 마련	0.35	-0.21	4.16	1.45	11
10	다문화 배경을 가진 보조인력 비율 강화	0.42	-0.72	3.42	1.42	12
11	보조인력의 직무 명료화 및 역량 프로파일 마련	0.20	0.63	5.35	1.09	3
12	정부 및 지자체 지침 내 보조인력이 담당해야할 업무 명시 및 매뉴얼 배포	0.23	0.53	5.35	1.25	3
전체 평균		0.24	0.39	5.03	1.13	

다음으로 CV과 중요도 값을 교차한 결과는 [그림 IV-1-3]과 <표 IV-1-9>과 같다. CV는 CV값이 낮고 중요도가 높은 경우 2사분면의 위치에 해당하는 것이다.

반대로 CV값이 높고 중요도가 낮은 경우 4사분면의 위치에 해당한다. 2사분면에는 '정부 및 지자체의 지속가능한 보조인력 지원예산 확보', '기관 규모에 따른 보조인력 지원의 탄력화', '보조인력의 직무 명료화 및 역량 프로파일 마련', '정부 및 지자체 지침 내 보조인력이 담당해야 할 업무 명시 및 매뉴얼 배포', '관계당국의 보조인력의 근로조건 및 현황 모니터링', '육아종합지원센터 (및 유아교육진흥원) 내 보조인력 모집/관리/고충상담부서 체계화', '유치원과 어린이집 평가시 비정규직 보조인력 운영 현황 점검', '보조인력 자격 기준 상향 및 강화'이 위치하였고, 4사분면에는 '유치원과 어린이집 보조인력 채용과 관리제도 일원화', '교육과정을 지원하는 보조인력 용어를 하나로 통일', '보조인력 성별의 다양화 정책 마련', '다문화 배경을 가진 보조인력 비율 강화'이 위치하였다.



[그림 IV-1-3] '제도 및 관리'의 CV와 중요도 교차 그래프

<표 IV-1-9> '제도 및 관리'의 CV와 중요도 교차표

영역	세부항목	중요도 우선순위	교차표 사분면			
			1	2	3	4
1	보조인력 자격 기준 상향 및 강화	8		○		
2	교육과정을 지원하는 '보조인력' 용어(방과 후 강사/교사, 보조교사, 부담임, 부교사 등)를 하나로 통일	10				○

(표 IV-1-9 계속)

영역	세부항목	중요도 우선순위	교차표 사분면			
			1	2	3	4
3	관계당국의 보조인력의 근로조건 및 현황 모니터링	5		○		
4	유치원과 어린이집 평가시 비정규직 보조인력 운영 현황 점검	6		○		
5	기관 규모에 따른 보조인력 지원의 탄력화	2		○		
6	육아종합지원센터 (및 유아교육진흥원) 내 보조인력 모집/관리/고충상담부서 체계화	6		○		
7	유치원과 어린이집 보조인력 채용과 관리제도 일원화	9				○
8	정부 및 지자체의 지속가능한 보조인력 지원예산 확보	1		○		
9	보조인력 성별의 다양화 정책 마련	11				○
10	다문화 배경을 가진 보조인력 비율 강화	12				○
11	보조인력의 직무 명료화 및 역량 프로파일 마련	3		○		
12	정부 및 지자체 지침 내 보조인력이 담당해야할 업무 명시 및 매뉴얼 배포	3		○		

마지막으로 '제도 및 관리'의 12개 항목에 대하여 응답자 소속집단에 따른 평균차이 분석을 하였다(표 IV-1-10 참조). t 검증 결과 모든 항목이 유의수준 .05에서 통계적으로 차이가 유의하지 않은 것으로 나타났다.

〈표 IV-1-10〉 소속집단간 '제도 및 관리'의 평균차이 분석 결과

영역	소속집단	N	평균	표준편차	t
1	연구자 및 정책/행정가	27	5.15	1.38	-.42
	현장전문가	16	5.31	.95	
2	연구자 및 정책/행정가	27	4.37	1.31	-.88
	현장전문가	16	4.75	1.48	
3	연구자 및 정책/행정가	27	5.33	.83	.25
	현장전문가	16	5.25	1.34	
4	연구자 및 정책/행정가	27	5.26	.71	.26
	현장전문가	16	5.19	1.11	
5	연구자 및 정책/행정가	27	5.63	.74	-1.06
	현장전문가	16	5.86	.72	
6	연구자 및 정책/행정가	27	5.15	.95	-.70
	현장전문가	16	5.38	1.15	

(표 IV-1-10 계속)

영역	소속집단	N	평균	표준편차	t
7	연구자 및 정책/행정가	27	4.67	1.14	.86
	현장전문가	16	4.31	1.54	
8	연구자 및 정책/행정가	27	6.26	.71	-.97
	현장전문가	16	6.50	.89	
9	연구자 및 정책/행정가	27	4.00	1.47	-.96
	현장전문가	16	4.44	1.41	
10	연구자 및 정책/행정가	27	3.37	1.04	-.29
	현장전문가	16	3.50	1.93	
11	연구자 및 정책/행정가	27	5.30	.91	-.41
	현장전문가	16	5.44	1.36	
12	연구자 및 정책/행정가	27	5.52	.94	1.16
	현장전문가	16	5.06	1.65	

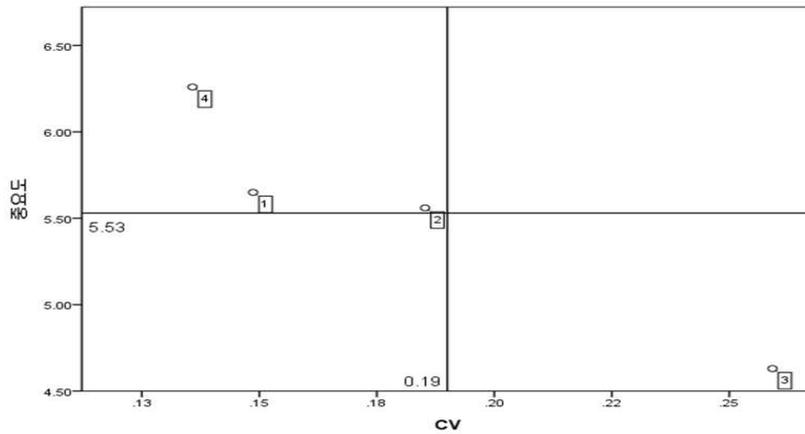
4) 전문성 교육

‘전문성 교육’ 영역에 포함된 4개 항목의 CV, CVR, 중요도 평균과 표준편차, 중요도 우선순위를 산출한 결과, CV의 경우, 모두 0.50 이하로 일관된 응답을 보이는 것으로 나타났고, CVR의 경우 1개의 항목인 ‘보조인력에 승급교육기회 제공’을 제외하고, 3개의 항목에서 델파이 응답자들이 긍정적 의견을 제시한 것으로 나타났으며, CVR의 기준값은 0.28 이상으로 나타났다. 특히 ‘보조인력에 승급교육기회 제공’의 CVR값은 -0.02로 부정적 또는 중간 입장의 의견이 많았던 것으로 해석되었다. 중요도 우선순위에서는 ‘보조인력을 위한 사전기본교육’, ‘보조인력의 교육훈련 참여기회 확대’, ‘정교사 대상 보조인력의 권리교육’, ‘보조인력에 승급교육기회 제공’의 순으로 높은 것으로 나타났다.

〈표 IV-1-11〉 ‘전문성 교육’의 변이계수, 내용타당도 및 중요도 분석 결과

영역	세부항목	CV	CVR	중요도		중요도 우선순위
				M	SD	
1	보조인력의 교육훈련 참여기회 확대	0.15	0.81	5.65	0.84	2
2	정교사 대상 보조인력의 권리교육	0.19	0.72	5.56	1.03	3
3	보조인력에 승급교육기회 제공	0.26	-0.02	4.63	1.20	4
4	보조인력을 위한 사전기본교육 (책임, 권리, 보수에 대한 교육)	0.14	0.91	6.26	0.85	1
전체 평균		0.19	0.61	5.53	0.98	

다음으로 CV와 중요도 값을 교차한 결과는 [그림 IV-1-4]과 <표 IV-1-12>과 같다 CV는 CV값이 낮고 중요도가 높은 경우 2사분면의 위치에 해당하는 것이다. 반대로 CV값이 높고 중요도가 낮은 경우 4사분면의 위치에 해당한다. 2사분면에는 '보조인력을 위한 사전기본교육', '보조인력의 교육훈련 참여기회 확대', '정교사 대상 보조인력의 권리교육'이 위치하였고, 4사분면에는 '보조인력에 승급교육기회 제공'이 위치하였다. 따라서 '전문성 교육'의 항목 중, '보조인력에 승급교육기회 제공'보다는 '보조인력을 위한 사전기본교육', '보조인력의 교육훈련 참여기회 확대', '정교사 대상 보조인력의 권리교육'이 상대적으로 중요도가 높으면서 델파이 응답자의 일관된 지지를 얻는 것으로 나타났다.



[그림 IV-1-4] '전문성 교육'의 CV와 중요도 교차 그래프

<표 IV-1-12> '전문성 교육'의 CV와 중요도 교차표

영역	세부항목	중요도 우선순위	교차표 사분면			
			1	2	3	4
1	보조인력의 교육훈련 참여기회 확대	2		○		
2	정교사 대상 보조인력(비정규직)의 권리 교육	3		○		
3	보조인력에 승급교육기회 제공	4				○
4	보조인력을 위한 사전기본교육 (책임, 권리, 보수에 대한 교육)	1		○		

마지막으로 '전문성 교육' 영역의 4개 항목에 대하여 응답자 소속집단에 따른 평균차이 분석을 하였다(표 IV-1-13 참조). t검증 결과, 모든 항목이 유의수준 .05에서 통계적으로 차이가 유의하지 않은 것으로 나타났다.

〈표 IV-1-13〉 소속집단간 '전문성 교육'의 평균차이 분석 결과

영역	소속집단	N	평균	표준편차	t
1	연구자 및 정책/행정가	27	5.63	.74	-.22
	현장전문가	16	5.69	1.01	
2	연구자 및 정책/행정가	27	5.41	.89	-1.25
	현장전문가	16	5.81	1.22	
3	연구자 및 정책/행정가	27	4.48	1.05	-1.04
	현장전문가	16	4.88	1.41	
4	연구자 및 정책/행정가	27	6.33	.73	.78
	현장전문가	16	6.13	1.02	

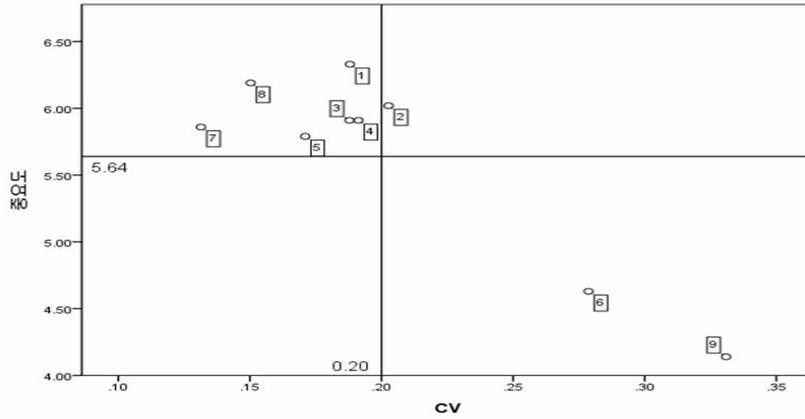
5) 보조인력 내실화를 위한 선행조건

'보조인력 내실화를 위한 선행조건' 영역에 포함된 9개 항목의 CV, CVR, 중요도 평균과 표준편차, 중요도 우선순위를 산출한 결과, CV의 경우, 모두 0.50 이하로 일관된 응답을 보이는 것으로 나타났고, CVR의 경우 2개의 항목인 '지역사회의 자원봉사제도 활성화', '사회서비스공단을 통한 보조인력 공급'을 제외하고, 7개의 항목에서 델파이 응답자들이 긍정적 의견을 제시한 것으로 나타났으며, CVR의 기준값은 0.28 이상으로 나타났다. 특히 '사회서비스공단을 통한 보조인력 공급'의 CVR값은 -0.30로 부정적 또는 중간 입장의 의견이 많았던 것으로 해석되었다. 중요도 우선순위에서는 '정규직 교사에 대한 실질적인 처우개선', '유아교육과 보육의 공공성 강화', '교사 대 아동비율 및 학급규모 조정', '유치원과 어린이집 교사 격차 완화', '교육과 보육의 가치를 동등하게 여기는 총체적 정책 접근', '교사와 보조인력의 배치, 유형, 현황에 관한 대규모 실태조사', '방과후과정의 정체성 제고', '지역사회의 자원봉사제도 활성화', '사회서비스공단을 통한 보조인력 공급'의 순으로 높은 것으로 나타났다.

〈표 IV-1-14〉 ‘보조인력 내실화를 위한 선행조건’의 변이계수,
내용타당도 및 중요도 분석 결과

영역	세부항목	CV	CVR	중요도		중요도 우선 순위
				M	SD	
1	정규직 교사에 대한 실질적인 처우 개선	0.19	0.91	6.33	1.19	1
2	교사 대 아동비율 및 학급규모 조정	0.20	0.86	6.02	1.22	3
3	유치원과 어린이집 교사 격차 완화	0.19	0.77	5.91	1.11	4
4	교육과 보육의 가치를 동등하게 여기는 총체적 정책 접근	0.19	0.77	5.91	1.13	4
5	방과후과정의 정체성 제고	0.17	0.81	5.79	0.99	7
6	지역사회의 자원봉사제도 활성화	0.28	0.07	4.63	1.29	8
7	교사와 보조인력의 배치, 유형, 현황에 관한 대규모 실태조사	0.13	0.95	5.86	0.77	6
8	유아교육과 보육의 공공성 강화	0.15	0.81	6.19	0.93	2
9	사회서비스공단을 통한 보조인력 공급	0.33	-0.30	4.14	1.37	9
	전체 평균	0.20	0.63	5.64	1.11	

다음으로 CV와 중요도 값을 교차한 결과는 [그림 IV-1]과 <표 IV-3>과 같다. CV는 CV값이 낮고 중요도가 높은 경우 2사분면의 위치에 해당하는 것이다. 반대로 CV값이 높고 중요도가 낮은 경우 4사분면의 위치에 해당한다. 2사분면에는 ‘정규직 교사에 대한 실질적인 처우개선’, ‘교사 대 아동비율 및 학급규모 조정’, ‘유치원과 어린이집 교사 격차 완화’, ‘교육과 보육의 가치를 동등하게 여기는 총체적 정책 접근’, ‘방과후과정의 정체성 제고’, ‘교사와 보조인력의 배치, 유형, 현황에 관한 대규모 실태조사’, ‘유아교육과 보육의 공공성 강화’이 위치하였고, 4사분면에는 ‘지역사회의 자원봉사제도 활성화’, ‘사회서비스공단을 통한 보조인력 공급’이 위치하였다. 따라서 ‘보조인력 내실화를 위한 선행조건’의 항목 중, ‘정규직 교사에 대한 실질적인 처우개선’, ‘교사 대 아동비율 및 학급규모 조정’, ‘유치원과 어린이집 교사 격차 완화’, ‘교육과 보육의 가치를 동등하게 여기는 총체적 정책 접근’, ‘방과후과정의 정체성 제고’, ‘교사와 보조인력의 배치, 유형, 현황에 관한 대규모 실태조사’, ‘유아교육과 보육의 공공성 강화’이 상대적으로 중요도가 높으면서 델파이 응답자의 일관된 지지를 얻는 것으로 나타났다.



[그림 IV-1-5] ‘보조인력 내실화를 위한 선행조건’의 CV와 중요도 교차 그래프

<표 IV-1-15> 보조인력 내실화를 위한 선행 조건의 CV와 중요도 교차표

영역	세부항목	중요도 우선순위	교차표 사분면			
			1	2	3	4
1	정규직 교사에 대한 실질적인 처우개선	1		○		
2	교사 대 아동비율 및 학급규모 조정	3		○		
3	유치원과 어린이집 교사 격차 완화	4		○		
4	교육과 보육의 가치를 동등하게 여기는 총체적 정책 접근	4		○		
5	방과후과정의 정체성 제고	7		○		
6	지역사회의 자원봉사제도 활성화	8				○
7	교사와 보조인력의 배치, 유형, 현황에 관 한 대규모 실태조사	6		○		
8	유아교육과 보육의 공공성 강화	2		○		
9	사회서비스공단을 통한 보조인력 공급	9				○

마지막으로 ‘보조인력 내실화를 위한 선행조건’ 영역의 9개 항목에 대하여 응답자 소속집단에 따른 평균차이 분석을 하였다. t 검증 결과 유의수준 .05에서 통계적으로 차이가 유의한 경우는 고용안정 7번 항목인 ‘교사와 보조인력의 배

치, 유형, 현황에 관한 대규모 실태조사'이었다. 따라서 현장전문가의 중요도 평균이 연구 및 정책 전문가의 중요도 평균보다 높은 것으로 해석되었다.

〈표 IV-1-16〉 소속집단간 '보조인력 내실화를 위한 선행조건'의 평균차이 분석 결과

영역	소속집단	N	평균	표준편차	t
1	연구자 및 정책/행정가	27	6.26	.98	-.47
	현장전문가	16	6.44	1.50	
2	연구자 및 정책/행정가	27	6.00	.96	-.16
	현장전문가	16	6.06	1.61	
3	연구자 및 정책/행정가	27	5.93	1.07	.14
	현장전문가	16	5.88	1.20	
4	연구자 및 정책/행정가	27	5.85	.91	-.41
	현장전문가	16	6.00	1.46	
5	연구자 및 정책/행정가	27	5.81	1.04	.21
	현장전문가	16	5.75	.93	
6	연구자 및 정책/행정가	27	4.67	1.04	.25
	현장전문가	16	4.56	1.67	
7	연구자 및 정책/행정가	27	5.67	.62	-2.23*
	현장전문가	16	6.19	.91	
8	연구자 및 정책/행정가	27	6.22	.80	.33
	현장전문가	16	6.13	1.15	
9	연구자 및 정책/행정가	27	4.07	1.14	-.40
	현장전문가	16	4.25	1.73	

* $p < .05$

라. 소결

우선 전문가 델파이 조사결과를 바탕으로 정책우선순위를 살펴보면, 첫째, '고용안정'의 영역에서 보조인력의 안정적인 인건비 지원, 보조인력 채용과정 투명성 보장이, 둘째, '복리후생'의 영역에서는 보조교사 근무경력 인정, 보조인력의 사회 보험, 수당, 상여금에 대한 정부의 차별없는 지원, 보조인력 휴가 연차기준에 대한 가이드마련이 중요하였다. 셋째, '제도 및 관리'의 영역에서는 정부 및 지자체의 지속가능한 보조인력 지원 예산 확보, 기관 규모에 따른 보조인력 지원의 탄력화, 보조인력의 직무 명료화 및 역량 프로파일 마련, 정부 및 지자체 지침 내 보조인력이 담당해야할 업무 명시 및 매뉴얼 배포, 관계당국의 보조인력의 근로 조건 및 현황 모니터링, 보조인력 자격 기준 상향 및 강화가 정책 우선순위로 분

석되었다. 넷째, '전문성 교육'의 영역에서는 보조인력을 위한 사전 기본교육, 보조인력의 교육훈련 참여기회의 확대, 정교사 대상 보조인력의 권리교육 강화 등이 정책우선순위로 분석되었다. 마지막으로, '보조인력 내실화를 위한 선행조건' 영역에서는 정규직 교사에 대한 실질적인 처우개선, 유아교육과 보육의 공공성 강화, 교사대 아동비율 및 학급규모 조정, 유치원과 어린이집 교사 격차 완화, 교육과 보육의 가치를 동등하게 여기는 총체적 정책 접근, 정교사와 보조인력에 대한 대규모 실태조사, 방과후과정의 정체성 제고가 정책 우선순위로 분석되었다.

종합하면, 43명의 전문가들은 보조인력의 차별없는 안정적인 지원제도를 마련하는 것이 중요하다고 보았으며, 보조인력의 자격기준 강화나 연수강화 등 보조교사의 전문성을 향상시키는 정책이 필요하다고 인식하였다. 이를 위해 기본적으로 정교사의 실질적 처우개선과 유아교육과 보육의 공공성 강화가 중요하다고 보았으며, 교육과 보육의 가치를 동등하게 여기는 총체적 정책접근이 상당히 중요하다고 인식하였다. 반면, 전문가들은 국가/지자체/교육청 등의 관계당국의 보조인력 직접고용 및 배치, 보조인력 비정규직의 무기계약직/정규직 전환, 보조인력의 48시간 근무선택제 마련, 보조인력의 휴게시간 보장, 보조인력의 원내 갈등 분쟁조정체계 마련, 교육과정을 지원하는 보조인력을 부르는 용어를 하나로 통일하는 문제, 유치원과 어린이집 보조인력 채용과 관리 제도의 일원화, 보조인력 성별의 다양화 정책 마련, 다문화 배경을 가진 보조인력 비율강화, 보조인력에 승급 교육기회의 제공, 지역사회 자원봉사제도의 활성화나 사회서비스 공단을 통한 보조인력의 공급 등은 부정적이거나 중립, 또는 정책 후순위로 인식하였다.

이상의 항목들을 살펴보면, 전반적으로 국가나 지자체, 교육청이 보조인력을 직접 고용할 경우, 현장에서 필요한 보조인력을 맞춤형으로, 때로는 탄력적으로 고용하기 어렵기 때문에 불편함을 호소할 결과일 수도 있고, 기관의 특수성과 자율성을 요청하는 결과일 수도 있다. 또한 현 정부에서 매우 중요한 국정과제 중 하나인 비정규직의 정규직 전환의 문제에 대해서 전문가들은 부정적인 입장을 보였다. 이는 전문가들이 유아교육과 보육계의 비정규직의 복리나 처우, 권리의 문제를 수용하지 않기 때문이라기보다 정교사 정책과 처우가 제대로 마련되지 않은 현 상황을 고려한 것일 가능성이 높다. 유치원과 어린이집 정교사의 처우개선이 제대로 되지 않고, 격차의 문제도 해소되지 않은 상황에서 비정규직의 정규직화 정책의 도입은 빛을 발하기 어렵기 때문이다. 이를 위해서는 우선적으로 정교사들의 처우와 복리, 승급제도와 같은 교사정책이 제대로 마련될 필요가 있다.

2. 설문조사

본 절에서는 유치원과 어린이집 보조인력 운영의 내실화를 위해 유치원과 어린이집의 원장(관리자)과 보조인력을 대상으로 온라인 설문조사 결과를 제시하였다.

가. 유치원과 어린이집 보조인력 운영에 관한 원장 및 관리자의 인식 및 요구조사

1) 유치원

가) 유치원 보조인력 운영 실태

(1) 조사대상의 인구통계학적 특성

조사대상의 인구통계학적 특성을 살펴보면 다음과 같다. 성별은 96.5%가 '여성'이었으며, '40대(35.9%)'와 '50대(37.9%)'가 70% 이상을 차지하였다. 학력은 '대학원 이상'이 60.6%로 가장 많았고, 91.9%가 '유아교육학'을 전공하였으며, '보육교사 2급 자격증(96.5%)'을 가장 많이 소지하고 있는 것으로 나타났다. 유치원 재직경력은 '20년 이상'이 57.6%로 과반수를 차지하였고, 원장 경력은 '10년 이상'이 48.5%로 가장 많았다. 이를 정리하면 다음과 같다.

〈표 IV-2-1〉 조사대상의 특성

구 분		사 례 수(비율)	구 분		사 례 수(비율)
성별			전공		
남		21(3.5)	유아교육학		546(91.9)
여		573(96.5)	아동(가족)학		3(5)
연령			아동(사회)복지학		3(5)
20대		6(1.0)	보육학		6(1.0)
30대		75(12.6)	가정(관리)학		6(1.0)
40대		213(35.9)	간호학		0(0.0)
50대		225(37.9)	교육학		15(2.5)
60대		75(12.6)	(유아)특수교육학		6(1.0)
재직경력			영양학		0(0)
10년 미만		51(8.6)	기타		9(1.5)
10~20년 미만		201(33.8)	계(수)		594(100.0)
20년 이상		342(57.6)			

(표 IV-2-1 계속)

구분	사례 수(비율)	구분	사례 수(비율)
원장 경력		자격증	
5년 미만	186(31.3)	보육교사 3급	21(3.5)
5~10년 미만	120(20.2)	보육교사 2급	573(96.5)
10년 이상	288(48.5)	어린이집 원장	231(14.2)
학력		유치원교사 2급	264(16.2)
고졸	0(0)	유치원교사 1급	273(16.8)
전문대 졸	66(11.1)	유치원 원감	162(10.0)
4년제 대학 졸	168(28.3)	유치원 원장	462(28.4)
대학원 이상	360(60.6)	관련 자격 없음	0(0.0)
		기타	33(2.0)
계(수)	594(100.0)	계(수)	1626(100.0)

설립 주체에 따른 기관의 유형을 살펴보면 ‘사립사인유치원’이 62.1%로 가장 많았고, ‘공립단설유치원’이 4.0%로 가장 적었다. 연령별 학급 수는 전 연령에서 ‘0~2학급’이 가장 높았으며, ‘6학급 이상’인 경우는 드물었다. 연령별 재원아 수는 만 3~5세 학급의 경우, ‘60인 이하’가 대다수였고, 혼합연령 학급의 경우, ‘20인 이하’가 92.0%로 가장 많았다. 방과후 과정 운영은 ‘오전 기본과정+오후 방과후과정(오후 재편성)’이 81.8%로 가장 많았으며, 방과후 과정을 운영하지 않는 유치원은 0.5%에 불과하였다. 이를 확인하면 다음의 표와 같다.

〈표 IV-2-2〉 기관특성

구분	항목	빈도(명)	백분율(%)	
기관유형	공립단설	24	4.0	
	공립병설	81	13.6	
	사립법인	120	20.2	
	사립사인	369	62.1	
	전체	594	100.0	
방과 후 과정 운영 형태	오전 기본과정 + 오후 방과후과정 (오후 재편성)	486	81.8	
	오전 + 오후 에듀케어반 (독립편성)	81	13.6	
	기본과정만 (방과후과정 반 없음)	3	0.5	
	기타	24	4.0	
	전체	594	100.0	
연령별 학급 수	3세	0~2학급	516	86.9
		3~5학급	78	13.1
		전체	594	100.0

(표 IV-2-2 계속)

구분	항목	빈도(명)	백분율(%)	
연령별 학급 수	4세	0~2학급	459	77.2
		3~5학급	129	21.7
		6학급 이상	6	0.1
		전체	594	100.0
	5세	0~2학급	483	81.3
		3~5학급	111	18.7
		전체	594	100.0
	혼합	0~2학급	567	95.5
		3~5학급	21	3.5
		6학급 이상	6	1.0
		전체	594	100.0
	연령별 재원아 수	3세	20인 이하	294
21~40인 이하			171	28.8
41~60인 이하			111	18.7
61~80인 이하			18	3.0
전체			594	100.0
4세		20인 이하	171	28.8
		21~40인 이하	186	31.3
		41~60인 이하	144	24.3
		61~80인 이하	60	10.1
		81인 이상	33	5.5
5세		전체	594	100.0
		20인 이하	144	24.2
	21~40인 이하	174	29.3	
	41~60인 이하	162	27.3	
	61~80인 이하	72	12.1	
혼합	81인 이상	42	7.1	
	전체	594	100.0	
	20인 이하	546	92.0	
	21~40인 이하	33	5.5	
	41~60인 이하	6	1.0	
	61~80인 이하	3	0.5	
81인 이상	6	1.0		
전체	594	100.0		

유치원에 근무하는 인력의 수는 '16인 이하'가 과반 이상(55.1%)이었고, 그 중 '담임교사'(M=5.75)가 가장 많았고, 그 다음이 '강사(M=3.40)', '부담임교사(M=2.91)' 순이었다. 본 연구에서는 '치료사'를 고용하고 있는 유치원은 전무하였다. 이상의 내용을 정리하면 아래의 표와 같다.

〈표 IV-2-3〉 유치원 인력 고용 현황

구분	항목	빈도 (명)	백분 율(%)	평 균	구분	항목	빈도 (명)	백분 율(%)	평 균	
원장	1인	561	94.4	1.00	행정 보조	2인 이하	213	35.9	1.37	
	무응답	33	5.6			4~7인 이하	12	2.0		
	전체	594	100.0			무응답	369	62.1		
원감	1인	306	51.5	1.01	자원 봉사 자	전체	594	100.0	1.14	
	2인	3	0.5			1인	240	40.4		
	무응답	285	48.0			2~3인 이하	36	6.1		
담임 교사	전체	594	100.0	5.75	취사 부	무응답	318	53.5	1.56	
	5인 이하	288	48.5			2인 이하	423	71.2		
	6~10인 이하	249	41.9			3~4인 이하	36	6.1		
	11~15인 이하	33	5.6			무응답	135	22.7		
	16인 이상 무응답	12	2.0			전체	594	100.0		
특수 교사	전체	594	100.0	1.00	간호 사	1명	6	1.0	1.00	
	1명	33	5.6			무응답	588	99.0		
	무응답	561	94.4			전체	594	100.0		
부담 입교 사	전체	594	100.0	2.91	영양 사	273	46.0	12.1	1.00	
	3인 이하	213	35.9			321	54.0	87.9		
	4~6인 이하	81	13.6			594	100.0	100.0		
	7~14인 이하	18	3.0			운전 기사	2인 이하	318		53.5
무응답	282	47.5	3~7인 이하	147	24.8					
전체	594	100.0	무응답	129	21.7					
전체	594	100.0	전체	594	100.0					
강사	3인 이하	261	43.9	3.40	치료 사	무응답	594	100.0	0.0	
	4~6인 이하	141	23.7			전체	594	100.0		
	7~9인 이하	27	4.6			기타	2인 이하	87		14.7
	10~13인 이하	15	2.5				3~7인 이하	21		3.5
	무응답	150	25.3				무응답	486		81.8
전체	594	100.0	전체	594	100.0					
기간 제교 사	2인 이하	66	11.1	1.30	총 인력	16인 이하	327	55.1	16.1	
	5명	3	0.5			17~59인 이하	267	44.9		
	무응답	525	88.4			전체	594	100.0		
전체	594	100.0								

(2) 보조인력의 필요성 여부

99.5%의 원장들이 담임교사 이외의 보조인력이 필요하다고 응답하였다. 보조

인력이 필요한 이유는 '교사의 업무 경감(39.1%)'과 '유아에 대한 개별지도(29.9%)'가 1순위로 높게 나타났다. 2순위 포함시 이상의 문항들의 응답비율은 각각 30.7%와 26.4%였다. '상황에 따라 융통성 있는 도움을 받을 수 있어서'의 응답비율은 2순위 포함시 26.6%로 상대적으로 높았다. 이상의 내용을 정리하면 아래의 표와 같다.

〈표 IV-2-4〉 보조 인력의 필요성

문항	매우 필요하다	필요한 편이다	보통이다	필요하지 않은 편이다	전혀 필요하지 않다	평균	표준 편차
보조인력의 필요성	86.40	13.10	0.50	0.0	0.0	1.14	.36

〈표 IV-2-5〉 보조 인력이 필요한 이유

문항	단위: %(명)	
	1순위	1+2순위
교사의 업무 경감	39.1(231)	30.7(363)
유아를 개별적으로 보살피고 지도	29.9(177)	26.4(312)
상황에 따라 융통성 있는 도움을 받을 수 있어서	20.8(123)	26.6(315)
풍부한 상호작용을 통해 유아의 학습과 발달을 촉진	6.6(39)	11.4(135)
누리과정 운영의 질을 높이기 위해서	3.0(18)	4.3(51)
기타	0.5(3)	0.5(6)
합계	100.0(591)	100.0(1182)

(3) 보조 인력의 근로조건 및 환경

유치원 보조인력의 주당 평균 근로시간 및 급여를 살펴보면 다음과 같다. 대다수의 보조인력이 주당 '1-20시간' 일하는 것으로 나타났다. 특히 '강사'는 59.1%가 주당 1-20시간의 근무 양상을 보였다. 평균 근로시간은 '행정보조인력(M=19.91)'과 '부담임교사(M=19.62)'가 다른 보조 인력에 비해 보다 장시간 근무하는 것으로 조사되었다. 급여는 평균 근로시간에 정비례하는 양상을 보였다. 다른 보조 인력에 비해 주당 평균 근로시간이 길었던 '행정보조인력(M=158.64)'과 '부담임교사(M=135.19)'의 월급여 수준은 상대적으로 다소 높게 나타났다. 또한 '행정보조인력'의 24.7%와 '부담임교사'의 36.4%가 '101-200만원' 사이의 급여를 받는 반면, '강사'의 44.9%와 '자원봉사자'의 46.0%는 '1-100만원' 사이의 급여를 받는 것으로 확인되었다. 이상의 내용을 정리하면 다음의 표와 같다.

〈표 IV-2-6〉 보조 인력의 주당 평균 근로시간 및 월 급여

단위: %(명)

구분	부담임교사	강사	기간제 교사	행정보조 인력	자원 봉사자	기타
1-20시간	34.3(204)	59.1(351)	18.7(111)	22.7(135)	46.0(273)	7.6(45)
21-40시간	11.1(66)	8.1(48)	3.0(18)	13.1(78)	0.5(3)	1.5(9)
40-60시간	7.1(42)	0.5(3)	0.0(0)	1.5(9)	0.5(3)	0.5(3)
61시간 이상	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	1.0(6)
무응답	47.5(282)	32.3(192)	78.3(465)	62.6(372)	53.0(315)	89.4(531)
합계	100.0(594)	100.0(594)	100.0(594)	100.0(594)	100.0(594)	100.0(594)
평균	19.62	8.96	12.44	19.91	8.87	20.57
표준편차	16.569	11.207	11.381	15.549	8.127	23.896
1-100만원	13.6(81)	44.9(267)	8.1(48)	6.1(36)	46.0(273)	21(3.5)
101-200만원	36.4(216)	19.2(114)	11.6(69)	24.7(147)	0.0(0)	27(4.5)
201만원 이상	1.0(6)	1.0(6)	1.0(6)	4.0(24)	0.0(0)	3(0.5)
무응답	49.0(291)	34.8(207)	79.3(471)	65.2(387)	54.0(321)	543(91.4)
합계	100.0(594)	100.0(594)	100.0(594)	100.0(594)	100.0(594)	100.0(594)
평균	135.19	90.6	126.59	158.64	43.66	124.47
표준편차	37.921	54.041	54.236	52.990	13.835	63.482

보조인력 중, ‘부담임교사’와 ‘기간제교사’, ‘행정보조인력’의 4대보험 미가입률은 각각 5.5%, 4.5%, 2.7%로, 다른 직업군에 비해 상대적으로 높은 가입률을 보였다. 그러나 ‘강사(27.4%)’와 ‘자원봉사자(51.6%)’의 경우, 타직군에 비해 현저하게 높은 미가입률을 나타냈다. 이상의 내용을 정리하면 다음의 표와 같다.

〈표 IV-2-7〉 4대 보험 가입 현황

단위: 명(%)

구분	부담임교사	강사	기간제교사	행정보조인 력	자원봉사자	기타 인력
국민연금	195(22.4)	129(15.9)	87(21.6)	159(23.5)	36(9.4)	42(22.2)
건강보험	249(28.6)	156(19.3)	108(26.9)	198(29.2)	33(8.6)	48(25.4)
고용보험	192(22.1)	147(18.1)	96(23.9)	150(22.1)	42(10.9)	45(23.8)
산재보험	186(21.4)	156(19.3)	93(23.1)	153(22.6)	75(19.5)	42(22.2)
보험미가입	48(5.5)	222(27.4)	18(4.5)	18(2.7)	198(51.6)	12(6.3)
합계	870(100.0)	810(100.0)	402(100.0)	678(100.0)	384(100.0)	189(100.0)

다양한 복리후생 제도 중, 보조인력에게는 ‘식사비 보조’, ‘법정퇴직금’, ‘무급휴가’, ‘병가’ 등의 일회성 지원이 주로 제공되고 있는 것으로 나타났다. 실제로 조사결과, ‘부담임교사’는 ‘식사비 보조(15.5%)’를, ‘강사’는 ‘병가(14.4%)’를, ‘기간

제교사'는 '법정퇴직금(16.3%)'을 제도적으로 보장받을 수 있는 것으로 확인되었다. 그러나 보조인력을 위한 '주택마련지원'이나 '보육비', '학자금 보조' 등의 투자 원조나 '사내근로복지기금지원' 등은 거의 이루어지지 않고 있었다. 이상의 내용을 정리하면 다음의 표와 같다.

〈표 IV-2-8〉 보조 인력을 위한 복리후생 제도

단위: 명(%)

구분	피복비	식사비보조	경조수당	포상휴가	학자금보조	보육비	주택마련지원	병가	무급휴가	사내근로복지기금지원	법정퇴직금	유급휴가	생리휴가(유급)	출산휴가(유급)	육아휴직(유급)	기타	합계
부담임교사	18 (1.9)	150 (15.5)	111 (11.5)	39 (4.0)	3 (0.3)	3 (0.3)	0 (0.0)	108 (11.1)	63 (6.5)	3 (0.3)	144 (14.9)	129 (13.3)	12 (1.2)	57 (5.9)	27 (2.8)	102 (10.5)	969 (100.0)
강사	15 (1.4)	96 (9.0)	93 (8.7)	12 (1.1)	24 (2.3)	15 (1.4)	3 (0.3)	153 (14.4)	87 (8.2)	6 (0.6)	123 (11.5)	117 (11.0)	27 (2.5)	60 (5.6)	51 (4.8)	183 (17.2)	1065 (100.0)
기간제교사	6 (1.2)	30 (6.0)	33 (6.6)	6 (1.2)	18 (3.6)	3 (0.6)	0 (0.0)	69 (13.9)	42 (8.4)	0 (0.0)	81 (16.3)	60 (12.0)	27 (5.4)	54 (10.8)	42 (8.4)	27 (5.4)	498 (100.0)
행정보조인력	21 (2.6)	99 (12.3)	93 (11.5)	39 (4.8)	12 (1.5)	3 (0.4)	0 (0.0)	99 (12.3)	60 (7.4)	3 (0.4)	123 (15.2)	90 (11.2)	18 (2.2)	48 (5.9)	39 (4.8)	60 (7.4)	807 (100.0)
자원봉사자	9 (1.9)	30 (6.5)	60 (13.0)	3 (0.6)	3 (0.6)	0 (0.0)	0 (0.0)	72 (15.6)	66 (14.3)	3 (0.6)	36 (7.8)	45 (9.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	135 (29.2)	462 (100.0)
기타	3 (2.0)	9 (6.0)	18 (12.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	3 (2.0)	0 (0.0)	18 (12.0)	12 (8.0)	0 (0.0)	21 (14.0)	30 (20.0)	0 (0.0)	6 (4.0)	3 (2.0)	27 (18.0)	150 (100.0)

(4) 보조인력의 직무 및 교육

유치원 원장들은 보조인력을 선정할 때, 봉사정신, 협조성, 정서적 안정성 등의 '인성 및 품성(56.1%)'을 가장 많이 고려한다고 응답하였다. 뿐만 아니라, '가치관 및 태도(33.3%)' 역시 보조인력이 지녀야 하는 중요한 자질로서 평가되었다. 반면 보조인력 채용 시 '신체적 건강(4.0%)', '교과 지식 및 기술(2.5%)', '행정 및 정보처리능력(2.5%)', '일반적 능력(1.0%)'을 주로 판단한다고 응답한 비율은 다소 낮았다. 이상의 내용을 정리하면 아래의 표와 같다.

〈표 IV-2-9〉 보조 인력 선정 시 고려하는 주요 자질

단위: 명(%)

항목	사례 수(비율)
가치관 및 태도 (긍정적 자아개념, 배려, 돌봄, 인간존중 등)	198(33.3)
인성 및 품성 (봉사정신, 협조성, 정서적 안정성 등)	333(56.1)

(표 IV-2-9 계속)

항목	사례 수(비율)
교과 지식 및 기술 (수업기술, 유아특성 이해 등)	15(2.5)
일반적 능력 (창의적 사고, 판단 능력 등)	6(1.0)
신체적 건강 (정신건강, 질병이 없는 신체적 건강)	24(4.0)
행정 및 정보처리능력 (행정 및 회계 서류, 컴퓨터 관련 업무능력)	15(2.5)
기타	3(0.5)
합계	594(100.0)

‘담임교사 부재 시 직무대리(교육, 휴가, 출산)’는 인력 총원이 시급한 업무가 무엇 인지를 묻는 문항의 가장 높은 1순위 응답(28.3%)이었다. ‘방과 후 과정’과 ‘문서작성, 현관맞이, 상담 등 행정·사무 업무’는 14.1%와 10.6%로, 각각 그 뒤를 이었다. 그중 ‘문서작성, 현관맞이, 상담 등의 행정·사무 업무’는 2순위를 포함할 경우, 응답률이 2.5% 상승함으로써 ‘방과 후 과정’을 재치고 두 번째로 높은 비율을 나타내었다. ‘청소·청결 관련 업무’는 2순위를 포함할 경우, 1순위에 비해 응답률이 대폭(5.3%) 상승하는 것으로 나타났다. 이상의 내용을 정리하면 아래의 표와 같다.

〈표 IV-2-10〉 보조인력 총원 시급 업무

항목	단위: %(명)	
	1순위	1+2순위
주말 돌봄	0.5(3)	0.8(9)
아침 및 야간 당직	6.6(39)	5.8(69)
담임교사 부재 시 직무대리(교육, 휴가, 출산)	28.3(168)	17.4(207)
누리과정 지원	5.1(30)	5.3(63)
방과 후 과정(에듀케어 및 특성화프로그램·특별활동)	14.1(84)	12.6(150)
유아지도 및 상호작용	9.6(57)	7.8(93)
유아 관찰 기록	0.0(0)	0.0(0)
학부모와의 상호작용	0.5(3)	0.3(3)
교수학습 자료 준비 및 제작	2.5(15)	3.0(36)
원내 행사준비 및 참여	2.0(12)	3.0(36)
식단 작성 및 조리 업무	1.0(6)	1.0(12)
간식 또는 급식 배식 업무	2.0(12)	2.3(27)
치료 및 간호 업무	2.5(15)	3.0(36)
문서작성, 현관맞이, 상담 등 행정·사무 업무	10.6(63)	13.1(156)

(표 IV-2-10 계속)

항목	1순위	1+2순위
청소·청결 관련 업무	9.1(54)	14.4(171)
차량지도 업무	4.0(24)	8.6(102)
기타	1.5(9)	1.5(18)
합계	100.0(594)	100.0(1188)

보조인력의 교육연수 필요성을 살펴보면, 86.4%의 원장들이 보조인력의 직업 능력개발을 위한 교육연수가 필요하다고 응답하였다. 특히, 보조인력을 대상으로 '현재 일을 더 잘 수행하기 위한 직무능력향상 연수(83.3%)'가 이루어져야 한다고 보았다. 이상의 내용을 정리하면 아래와 같다.

〈표 IV-2-11〉 보조인력의 교육연수 필요성

문항	매우 필요하다	필요한 편이다	보통이다	필요하지 않은 편이다	전혀 필요하지 않다	잘 모르겠다	평균	표준 편차
교육연수의 필요성	56.6	29.8	11.1	1.0	1.0	0.5	1.62	.862

〈표 IV-2-12〉 보조 인력을 위해 요구되는 교육연수의 유형

항목	사례 수(비율)
현재 일을 더 잘 수행하기 위한 직무능력향상 연수	495(83.3)
현 직장에서의 정규직 전환을 위한 관련 교육 연수	12(2.0)
기타	6(1.0)
무응답	81(13.6)
합계	594(100.0)

단위: %(명)

보조인력의 교육연수 이수 여부 및 의향을 살펴보면, 보조인력이 교육연수에 참여한 경우는 55.1%였으며, 추후 교육연수를 적극 이수하겠다고 응답한 비율 또한 73.7%로 상당히 높았다. 이상의 내용을 정리하면 아래의 표와 같다.

한편, 보조인력 대상 교육연수가 어려운 이유의 가장 높은 1순위 응답은 '대신 근무할 사람이 없어서(55%)'였다. '시간적 여유가 없어서(22.4%)'와 '근무시간 외 시간에 참여하기 어려워서(12.2%)' 역시 각각 두, 세 번째로 높은 응답비율을 보

였다. 특히 '근무시간 외 시간에 참여하기 어려워'의 경우, 2순위 포함 시 두 번째로 높은 응답비율(28.6%)을 보였다. 또한 '대신 근무할 사람이 없어서'는 2순위 포함 시 다소 응답률이 떨어지긴 했으나, 그래도 여전히 가장 높은 응답비율(40.8%)을 나타내었다. 이상의 내용을 정리하면 아래의 표와 같다.

〈표 IV-2-13〉 보조 인력을 위한 교육연수 이수 경험 및 의향

단위: %(명)		
구분	항목	사례수(비율)
교육연수 이수 경험	예	327(55.1)
	아니오	267(44.9)
	합계	594(100.0)
교육연수 이수 의향	이용하게 할 의향이 있다	438(73.7)
	현실적으로 이용하기 어렵다	147(24.7)
	교육 대상이 아니다	9(1.5)
	합계	594(100.0)

〈표 IV-2-14〉 교육연수 이수가 어려운 이유

단위: %(명)			
항목	1순위	1+2순위	
시간적 여유가 없어서	22.4(33)	21.4(63)	
비용이 부담스러워서	6.1(9)	3.1(9)	
대신 근무할 사람이 없어서	55.1(81)	40.8(120)	
당사자가 참석을 허용하지 않아서	2.0(3)	4.1(12)	
근무시간 외 시간에 참여하기 어려워	12.2(18)	28.6(84)	
기타	2.0(3)	2.0(6)	
합계	100.0(147)	100.0(294)	

(5) 애로사항 및 개선요구

보조인력 고용시 발생하는 문제점에 대한 인식을 살펴보면, '인력 충원의 문제'와 '노동법 적용의 문제'가 각각 67.1%, 65.2%으로 가장 높게 나타났다. 이상의 내용을 정리하면 아래의 표와 같다.

〈표 IV-2-15〉 보조 인력 고용 시 발생하는 문제점에 관한 인식

문항	매우 그렇다	그런 편이다	보통	그렇지 않은 편이다	전혀 그렇지 않다	평균	표준 편차
업무몰입도 부족	12.1	33.8	29.3	19.7	5.1	2.72	1.070

(표 IV-2-15 계속)

문항	매우 그렇다	그런 편이다	보통	그렇지 않은 편이다	전혀 그렇지 않다	평균	표준 편차
임금 또는 노동비용에 비해 낮은 생산성	10.1	35.4	31.3	17.7	5.6	2.73	1.042
다른 직원과 팀워크/업무 연계가 이루어지지 않음	5.6	19.7	35.9	30.3	8.6	3.17	1.020
유아교육과 보육서비스의 질의 문제	9.6	23.7	31.3	28.8	6.6	2.99	1.083
높은 이직률	20.7	33.3	22.7	15.2	8.1	2.57	1.204
노동법 적용의 문제가 어려움	28.3	36.9	19.7	10.1	5.1	2.27	1.126
인력 충원의 문제	32.3	34.8	21.7	7.6	3.5	2.15	1.068

보다 구체적으로 살펴보면, '높은 이직률' 항목에 대한 1순위 응답비율은 21.7%로 가장 높았으며, 2순위 포함 시에도 19.2%로, 6개 항목 중 두 번째로 높은 응답비율을 나타내었다. '노동법 적용 문제의 어려움' 항목의 1순위 응답비율 역시 18.7%로 높게 나타났으며, 2순위를 포함했을 경우, 19.9%로, 다른 항목들 중 가장 높은 응답비율을 보였다. 반면에 '다른 직원과의 팀워크 및 업무연계' 항목은 1순위 응답비율 11.1%, 2순위 포함 응답비율 11.4%로, 6개 항목 중 가장 낮은 것으로 나타났다. 이상의 내용을 정리하면 아래의 표와 같다.

〈표 IV-2-16〉 보조인력 고용 시 발생하는 문제점

항목	단위: %(명)	
	1순위	1+2순위
업무몰입도 부족	14.6(87)	16.7(198)
임금 또는 노동비용에 비해 낮은 생산성	17.2(102)	16.4(195)
다른 직원과 팀워크/업무연계가 이루어지지 않음	11.1(66)	11.4(135)
유아교육과 보육서비스의 질의 문제	16.7(99)	16.4(195)
높은 이직률	21.7(129)	19.2(228)
노동법 적용의 문제가 어려움	18.7(111)	19.9(237)
합계	100.0(594)	100.0(1188)

비정규직의 정규직화에 대한 찬성률은 55.1%로 과반을 넘겼으나, 반대 응답률도 44.9%였다. 비정규직의 정규직화에 동의하는 이유로 35.4%가 '고용안정성이 높아져 보육의 일관성이 높아질 것이므로'에 응답하였다. 이상의 내용을 정리하면 아래의 표와 같다.

〈표 IV-2-17〉 비정규직의 정규직화 동의 여부 및 이유

단위: %(명)

구분	항목	사례 수(비율)
동의 여부	예	327(55.1)
	아니오	267(44.9)
	합계	594(100.0)
동의 이유	고용안정성이 높아져 보육의 일관성이 높아질 것이므로	210(35.4)
	비정규직에 대한 차별이 감소할 것이므로	12(2.0)
	동일노동, 동일임금 원칙이 합리적이므로	9(1.5)
	비정규직 인력의 권리가 보장될 것이므로	9(1.5)
	노사문제가 발생비율이 줄어들 것이므로	3(0.5)
	기타	0(0.0)
	무응답	351(59.1)
	합계	594(100.0)

우선적으로 정규직화되어야 할 인력으로서 '부담임교사'의 1순위 응답비율이 69.1%로 압도적으로 높았고, 2순위시 42.0%로 다소 감소했으나, 여전히 가장 높은 응답비율을 나타냈다. '행정보조인력'의 1순위 항목비율은 14.8%로, 전체 항목들 중 두 번째로 응답비율이 높았고, 2순위 포함 응답비율은 33.3%로 크게 증가하였다. '기간제교사'의 경우, 1순위 항목비율이 8.6%로 전체 항목 중 세 번째로 높았고, 2순위 포함 시에는 13.6%로 소폭 증가하였으나 순위의 변동은 없었다. 이상의 내용을 정리하면 아래의 표와 같다.

〈표 IV-2-18〉 우선적으로 정규직화 되어야 할 인력

단위: %(명)

항목	1순위	1+2순위
비담임교사 (처우개선비를 받지 않는 부교사)	69.1(168)	42.0(204)
강사 (방과 후 과정 강사/전담사/위탁강사/교육사)	7.4(18)	9.3(45)
기간제교사 (방과 후 시간제 기간제교사)	8.6(21)	13.6(66)
행정보조인력 (행정실무사, 업무실무원, 교육실무원, 교육보조원, 교육행정지원사 등)	14.8(36)	33.3(162)

(표 IV-2-18 계속)

항목	1순위	1+2순위
자원봉사자 (3세대 하모니 등)	0.0(0)	1.9(9)
기타	0.0(0)	0.0(0)
합계	100.0(243)	100.0(486)

한편, 비정규직의 정규직화가 문제를 야기할 것이라는 우려의 목소리도 적지 않았다. 그것이 '정규직에 대한 역차별로 작용(11.6%)'할 가능성이 있다는 것이다. 비정규직의 정규직화에 대해 동의하지 않는 이유로는 '인건비를 감당하기 어렵기 때문'이라는 응답이 26.8%로 가장 많았다. 그 뒤로 '정규직의 역차별 현상' 및 '단순한 업무의 경우, 비정규직 고용이 합리적'이기 때문이라는 응답이 각각 10.6%를 차지하였다. 이상의 내용을 정리하면 아래의 표와 같다.

〈표 IV-2-19〉 비정규직의 정규직화의 문제점 및 비동의 이유

구분	항목	사례 수(비율)
비정규직의 정규직화 문제점	비정규직의 규모 축소	36(6.1)
	비정규직의 부분적인 정규직화	45(7.6)
	정규직 역차별	69(11.6)
	기간제의 축소	18(3.0)
	해고 및 실업 증가	27(4.5)
	기타	48(8.1)
	무응답	351(59.1)
	합계	594(100.0)
비정규직 비동의 이유	인건비를 감당하기 어려워서	159(26.8)
	정규직의 역차별 현상이 발생하여	63(10.6)
	인력수요의 변화에 따른 인력조정이 어려워 해고가 어려워서	39(6.6)
	단순한 업무의 경우, 비정규직 고용이 합리적이기 때문에	63(10.6)
	계절적, 일시적 업무를 담당할 인력이 없으므로	6(1.0)
	정규직이 꺼리는 업무를 담당할 인력이 없으므로	6(1.0)
	기타	15(2.5)
	무응답	243(40.9)
	합계	594(100.0)

비정규직 문제해결을 위한 선결과제 중 하나로 '고용안정'의 1순위 응답비율은 19.7%로, 전체항목 중 두 번째로 높았고, 2순위를 포함했을 경우에는 23.5%로 가장 높았다. '사회보험과 복리후생제도 확대'의 1순위 응답비율은 17.7%로 세 번째로 높았다. '비정규직과 정규직의 임금격차 해소'의 경우, 1순위 응답비율이 20.7%로 가장 높았다. 이상의 내용을 정리하면 아래의 표와 같다.

〈표 IV-2-20〉 비정규직 문제해결을 위한 선결과제

항목	단위: %(명)	
	1순위	1+2순위
비정규직과 정규직의 임금격차 해소	20.7(123)	15.2(180)
사회보험과 복리후생제도 확대	17.7(105)	17.2(204)
노동시간 단축 및 노동조건 개선	9.6(57)	11.6(138)
비정규직의 조직화	4.5(27)	4.8(57)
고용안정	19.7(117)	23.5(279)
법제도 개선	10.1(60)	10.9(129)
최저임금 개선	13.6(81)	14.1(168)
기타	4.0(24)	2.8(33)
합계	100.0(594)	100.0(1188)

보조인력의 바람직한 배치는 '담임교사+부담임교사(자격증 있음)'의 1순위(63.6%), 2순위 포함시(46.0%) 가장 높은 응답비율을 나타냈다. 흔히 투담임제라고 일컬어지는 '담임교사+담임교사'은 1순위(21.7%), 2순위 포함시(24.2%) 두 번째로 높은 응답비율을 보였다. '담임교사+보조교사(자격증 없음)'는 1순위 응답비율이 12.1%로 다소 낮았으나, 2순위시 23.5%로 다소 높게 나타났다. 이상의 내용을 정리하면 아래의 표와 같다.

〈표 IV-2-21〉 바람직한 보조인력 배치 구성

항목	단위: %(명)	
	1순위	1+2순위
담임교사+담임교사(투담임제)	21.7(129)	24.2(288)
담임교사+부담임(자격증 있음)	63.6(378)	46.0(546)
담임교사+보조교사(자격증 없음)	12.1(72)	23.5(279)
담임교사+자원봉사자 (부모, 학생선생님, 지역사회 주민 등)	1.0(6)	4.8(57)
기타	1.5(9)	1.5(18)
합계	100.0(594)	100.0(1188)

보조인력을 위한 정책개선안 중, '고용안정화'에 대한 인식은 다음과 같다. 고용안정화 정책 중, '보조인력 지원 예산의 안정적 확보'가 89.3%로 가장 높게 나타났다. '보조인력 채용 확대' 81.8%, '투명한 채용과정' 75.2%, '원장의 직접고용' 75.2%로 모두 높게 나타났다. 반면, '무기계약직 내지는 정규직으로의 전환'은 36.4%로 상대적으로 낮게 나타났다. 이상의 내용을 정리하면 아래의 표와 같다.

〈표 IV-2-22〉 정책개선안 중 고용안정화에 관한 인식

단위: %(명)

문항	매우 필요하다	필요한 편이다	보통이다	필요하지 않은 편이다	전혀 필요하지 않다	평균	표준 편차
국가 및 교육청의 직접 고용	30.3	26.8	24.2	11.6	7.1	2.38	1.225
투명한 채용과정	44.4	30.8	19.7	5.1	0.0	1.85	.907
원장의 직접고용	32.8	42.4	15.7	4.5	4.5	2.06	1.037
무기계약직 내지는 정규직으로의 전환	8.1	28.3	40.4	16.7	6.6	2.85	1.008
보조인력 지원 예산의 안정적 확보	64.6	24.7	10.1	0.0	0.5	1.47	.716
보조인력 채용 확대	52.5	29.3	16.2	1.5	0.5	1.68	.832

'관리'에 관한 인식을 살펴보면, '유치원 규모에 따른 지원 시간과 인원수를 탄력화'가 82.3%, '보조인력 자격 기준 상향'도 80.3%로 높게 나타났다. '보조인력 인력풀 관리체계 전문화(65.7%)와 '관계당국의 근로조건 및 현황 모니터링(58.1%)'도 높았으나, '유치원 평가시 비정규직 인력 운영 현황에 대한 감시'는 36.4%로 상대적으로 낮게 나타났다.

〈표 IV-2-23〉 정책개선안 중 관리에 관한 인식

단위: %(명)

문항	매우 필요하다	필요한 편이다	보통 이다	필요하지 않은 편이다	전혀 필요하지 않다	평균	표준 편차
보조인력 자격 기준 상향	41.4	38.9	16.2	3.0	.5	1.82	.844
관계당국의 근로 조건 및 현황 모니터링 및 점검	26.3	31.8	29.8	8.6	3.5	2.31	1.061
유치원 평가 시 비정규직 인력 운영현황 감시	11.1	25.3	34.3	16.2	13.1	2.95	1.176

(표 IV-2-23 계속)

문항	매우 필요하다	필요한 편이다	보통 이다	필요하지 않은 편이다	전혀 필요하지 않다	평균	표준 편차
유치원 규모에 따른 지원 시간과 인원 수 탄력화	39.9	42.4	13.6	2.5	1.5	1.83	.864
유아교육진흥원 내지는 교육청 내 비정규직 고충상담부서 마련	20.7	26.8	39.9	9.1	3.5	2.48	1.029

‘복리후생’에 관한 인식을 살펴보면, ‘보조인력을 위한 사전기본교육’이 73.2%, ‘보수교육 및 교육훈련에 대한 참여기회 확대’ 69.7%, ‘보조인력의 용어를 하나로 통일’ 67.2%, ‘정교사의 보조인력에 대한 권리교육’ 64.6%, ‘4-8시간 근무 선택제’ 64.1%로 높게 나타났다. 반면, ‘휴게 공간 마련’은 38.4%로 상대적으로 낮게 나타났다. 이를 확인하면 다음의 표와 같다.

<표 IV-2-24> 정책개선안 중 복리후생에 관한 인식

단위: %(명)

문항	매우 필요하다	필요한 편이다	보통 이다	필요하지 않은 편이다	전혀 필요하지 않다	평균	표준 편차
‘보조인력’ 용어를 하나로 통일	30.3	36.9	24.2	6.6	2.0	2.13	.987
보조인력 근무 경력 인정	22.2	34.3	32.8	7.6	3.0	2.35	1.003
정규직의 80% 임금 지급	13.1	27.8	42.4	10.1	6.6	2.69	1.036
사회보험, 수당, 상여금에 대한 정부의 차별 없는 지원	29.3	30.8	28.8	8.1	3.0	2.25	1.057
동일노동, 동일임금 적용	14.6	26.3	37.9	15.7	5.6	2.71	1.071
휴가 연차 기준에 대한 가이드라인 마련	20.6	37.9	32.8	5.6	3.0	2.32	.963
휴게 공간 마련	11.6	26.8	44.4	13.1	4.0	2.71	.972
원내 갈등 및 분쟁조정 조직 마련	16.7	27.8	40.9	10.1	4.5	2.58	1.026
4-8시간 근무 선택제 마련	23.2	40.9	23.7	8.1	4.0	2.29	1.037
보수교육 및 교육훈련 참여기회 확대	26.3	43.4	25.8	3.0	1.5	2.10	.877
정교사의 보조인력에 대한 권리 교육	22.2	42.4	29.3	4.0	2.0	2.21	.903
승급교육기회 제공 보조 인력을 위한 사전기본교육	14.6	38.9	32.3	8.6	5.6	2.52	1.024
(책임, 권리, 보수에 대한 교육)	34.3	38.9	21.7	4.0	1.0	1.95	.881

보조인력을 위한 정책개선안 중 '업무내용'에 관한 인식은 다음과 같다. 유치원 원장들은 '보조인력의 직무를 명료화하고, 업무 매뉴얼을 배부하는 것(73.2%)'이 매우 필요하다고 인식하고 있었다. 또한 '교육부 및 교육청 지침 내 보조 인력의 담당업무를 정확히 명시할 것(63.1%)'을 요구하였다. 이상의 내용을 정리하면 아래의 표와 같다.

〈표 IV-2-25〉 정책개선안 중 업무내용에 관한 인식

문항	단위: %(명)					평균	표준 편차
	매우 필요하다	필요한 편이다	보통 이다	필요하지 않은 편이다	전혀 필요하지 않다		
보조 인력의 직무 명료화 및 업무 매뉴얼 배부	34.3	38.9	21.7	4.0	1.0	1.98	.902
교육부 및 교육청 지침 내 보조인력 담당업무 명시	29.3	33.8	26.3	7.6	3.0	2.21	1.043

나) 유치원 기관유형별 차이분석

(1) 기관유형별 보조인력 고용시 문제점에 관한 인식 분석

기관유형에 따라 보조인력 고용과 관련된 문제점 인식에서의 차이가 있는지 살펴보기 위해 교차분석 및 t-검정을 실시하였다. 분석결과, '업무 몰입도 부족의 문제', '임금 또는 노동비용에 비해 낮은 생산성', '다른 직원과 팀워크/업무연계가 이루어지지 않음', '높은 이직률', '노동법 적용 문제의 어려움', '인력 충원의 문제'에 대한 인식에서 국공립과 사립 간에 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다.

〈표 IV-2-26〉 기관유형별 보조 인력 고용 시 문제점

문항	단위: %(명)						X ² (df)	t	
	매우 그렇다	그런 편이다	보통이다	그렇지 않은 편이다	전혀 그렇지 않다	계(수)			
(1) 업무 몰입	11.4 (12)	12.3 (60)	34.3 (36)	33.7 (165)	17.1 (18)	31.9 (156)	2.94 (1.270)	28.671 ^{***} (4)	2.392 [*]
(2) 임금 또는 노동비용에 비해 낮은 생산성	9.8 (48)	28.6 (30)	36.8 (180)	25.7 (27)	32.5 (159)	20.0 (21)	2.97 (1.236)	21.046 ^{***} (4)	2.603 ^{**}
(3) 다른 직원과 팀워크/업무양계가 이루어지지 않음	2.9 (3)	6.1 (30)	20.0 (96)	19.6 (96)	25.7 (27)	38.0 (186)	3.43 (1.082)	16.883 ^{**} (4)	2.919 ^{**}
(4) 유아교육과 보육서비스 질의 문제	11.4 (12)	9.2 (45)	25.7 (27)	23.3 (114)	32.5 (159)	22.9 (24)	3.03 (1.236)	15.070 ^{**} (4)	.403
(5) 높은 이직률	8.6 (9)	23.3 (114)	17.1 (18)	36.8 (180)	22.9 (24)	22.7 (111)	3.46 (1.301)	90.372 ^{***} (4)	8.894 ^{***}
(6) 노동법 적용의 문제가 어려움	17.1 (18)	30.7 (150)	28.6 (30)	38.7 (189)	17.1 (18)	20.2 (99)	2.91 (1.367)	57.702 ^{***} (4)	6.720 ^{***}
(7) 인력 총원의 문제	20.0 (21)	35.0 (171)	40.0 (42)	33.7 (165)	14.3 (15)	23.3 (114)	2.54 (1.233)	34.767 ^{***} (4)	4.196 ^{***}

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

그러나 '유아교육과 보육서비스 질의 문제'에 대한 인식의 경우, 카이검정 통계치($X^2(4)=15.070$)는 $p<.01$ 수준에서 통계적으로 유의하였으나, t-검정에서는 두 집단 간의 차이가 유의하지 않은 것으로 나타났다. 차이가 나타난 6개 항목 모두 국공립유치원이 사립유치원에 비해 문제점을 보다 크게 인식하고 있었다.

(3) 기관유형별 인력충원 시급 업무에 관한 인식 분석

기관유형에 따른 인력 충원 시급 업무에 관한 인식 분석 결과는 다음과 같다. 국공립 유치원은 '문서작성, 현관맞이, 상담 등 행정·사무 업무'의 1순위 응답비율(20.0%)이 '담임교사 부재 시 직무대리'(20.0%)과 함께 가장 높게 나타났다. 사립 유치원은 '담임교사 부재시 직무대리'의 1순위 응답비율이 30.1%로 가장 높았으며, 2순위 포함시(18.4%)에도 동일하게 지속되었다. '방과후 과정'의 1순위 응답비율이 16.0%로 다소 높게 나타났다. 국공립과 사립유치원의 인력 충원 시급 업무에 관한 1순위 인식의 비율의 차이는 카이검정 통계치($X^2(15)=111.158$)는 $p<.001$ 수준에서 통계적으로 유의한 것으로 나타났다.

〈표 IV-2-27〉 기관유형별 인력 충원 시급 업무에 관한 인식

문항	국공립		사립		$X^2(df)$
	1순위	1+2순위	1순위	1+2순위	
(1) 주말 돌봄	0.0(0)	0.0(0)	0.6(3)	0.9(9)	111.158*** (15)
(2) 아침 및 야간 당직	0.0(0)	2.9(6)	8.0(39)	6.4(63)	
(3) 담임교사 부재 시 직무대리 (교육, 휴가, 출산)	20.0(21)	12.9(27)	30.1(147)	18.4(180)	
(4) 누리과정 지원	11.4(12)	7.1(15)	3.7(18)	4.9(48)	
(5) 방과 후 과정 (에듀케어 및 특성화프로그램·특별활동)	5.7(6)	7.1(15)	16.0(78)	13.8(135)	
(6) 유아지도 및 상호작용	2.9(3)	2.9(6)	11.0(54)	8.9(87)	
(7) 유아 관찰 기록	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	
(8) 학부모와의 상호작용	0.0(0)	0.0(0)	0.6(3)	0.3(3)	
(9) 교수학습 자료 준비 및 제작	0.0(0)	4.3(9)	3.1(15)	2.8(27)	
(10) 원내 행사준비 및 참여	2.9(3)	5.7(12)	1.8(9)	2.5(24)	
(11) 식단 작성 및 조리 업무	0.0(0)	0.0(0)	1.2(6)	1.2(12)	
(12) 간식 또는 급식 배식 업무	5.7(6)	7.1(15)	1.2(6)	1.2(12)	
(13) 치료 및 간호 업무	11.4(12)	8.6(18)	0.6(3)	1.8(18)	
(14) 문서작성, 현관맞이, 상담 등 행정·사무 업무	20.0(21)	18.6(39)	8.6(42)	12.0(117)	
(15) 청소·청결 관련 업무	17.1(18)	17.1(36)	7.4(36)	13.8(135)	
(16) 차량지도 업무	2.9(3)	2.9(6)	4.3(21)	9.8(96)	
(17) 기타	0.0(0)	2.9(6)	1.8(9)	1.2(12)	
총 계	100(105)	100(210)	100(489)	100(978)	

주. 국공립과 사립의 1순위만 교차분석을 실시함.

*** $p < .001$

(4) 기관유형별 보조인력의 교육연수 필요성에 대한 인식 분석

보조인력의 교육연수 필요성에 대한 인식이 기관유형에 따라 차이가 있는지 살펴보기 위해 교차분석 및 t-검정을 실시하였다. 분석결과, 카이검정 통계치 ($X^2(5)=35.558$)는 $p<.001$ 수준에서 통계적으로 유의하였으나, t-검정에서는 두 집단 간의 차이가 유의하지 않은 것으로 나타났다.

〈표 IV-2-28〉 기관유형별 보조 인력의 교육연수 필요성 인식

단위: %(명)

구분	매우 필요하다	필요한 편이다	보통이다	필요하지 않은 편이다	전혀 필요하지 않다	잘 모르겠다	계 (수)	평균 (표준편차)	$X^2(df)$	t
국공립	74.3 (78)	20.0 (21)	2.9 (3)	0.0 (0)	0.0 (0)	2.9 (3)	100 (105)	1.40 (.936)	35.558*** (5)	-2.849
사립	52.8 (258)	31.9 (156)	12.9 (63)	1.2 (6)	1.2 (6)	0.0 (0)	100 (489)	1.66 (.839)		

*** p < .001

(5) 기관유형별 비정규직 문제 해결을 위한 요구사항 분석

기관유형에 따른 비정규직 문제해결을 위한 요구사항 분석 결과는 다음과 같다. 국공립유치원은 '최저임금 개선'의 1순위 응답비율이 22.9%로 가장 높게 나타났다. '고용안정'의 1순위 응답비율은 20.0%로 전체 항목 중 두 번째로 높았으나, 2순위 포함시 28.6%로 급증하여 전체 문항 중 가장 높은 응답비율을 나타냈다. '사회보험과 복리후생제도의 확대'는 1순위 및 2순위 포함 응답비율 모두 20.0%로 나타났다. 사립 유치원은 '비정규직과 정규직의 임금격차 해소'의 1순위 응답비율이 22.1%로 가장 높게 나타났다. '고용안정'의 1순위 응답비율은 19.6%였으나, 2순위 포함시 22.4%로 전체 문항 중 가장 높은 응답비율을 보였다. 국공립과 사립 유치원의 비정규직 문제 해결을 위한 1순위 요구사항의 비율 차이는 카이검정 통계치($X^2(7)=24.617$)는 $p<.01$ 수준에서 통계적으로 유의한 것으로 나타났다.

〈표 IV-2-29〉 기관유형별 비정규직 문제 해결을 위한 요구사항

단위: %(명)

문항	국공립		사립		$X^2(df)$
	1순위	1+2순위	1순위	1+2순위	
(1)비정규직과 정규직의 임금격차 해소	14.3(15)	7.1(15)	22.1(108)	16.9(165)	
(2)사회보험과 복리후생제도 확대	20.0(21)	20.0(42)	17.2(84)	16.6(162)	

(표 IV-2-29 계속)

문항	국공립		사립		X ² (df)
	1순위	1+2순위	1순위	1+2순위	
(3)노동시간 단축 및 노동조건 개선	0.0(0)	1.4(3)	11.7(57)	13.8(135)	24.617** (7)
(4)비정규직의 조직화	5.7(6)	10.0(21)	4.3(21)	3.7(36)	
(5)고용안정	20.0(21)	28.6(60)	19.6(96)	22.4(219)	
(6)법제도 개선	11.4(12)	12.9(27)	9.8(48)	10.4(102)	
(7)최저임금 개선	22.9(24)	15.7(33)	11.7(57)	13.8(135)	
(8)기타	5.7(6)	4.3(9)	3.7(18)	2.5(24)	
총 계	100(105)	100(210)	100(489)	100(978)	

주. 국공립과 사립의 1순위만 교차분석을 실시함.

** p < .01

(6) 기관유형별 학급당 바람직한 인력 배치에 관한 인식 분석

기관유형에 따른 학급당 바람직한 인력 배치에 관한 인식 분석 결과는 다음과 같다. 국공립 유치원은 '담임교사+부담임교사(자격증 있음)'의 1순위 응답비율과 2순위 포함 응답비율이 모두 45.7%로 전체 문항 중 가장 높게 나타났다. '담임교사+담임교사(투담임제)'의 1순위 응답비율은 37.1%였으나, 2순위 포함시 21.4%로 감소하였다. 반면, '담임교사+보조교사(자격증 없음)'의 1순위 응답비율은 11.4%로 다소 낮았으나, 2순위 포함시 21.4%로 전체 문항 중 두 번째로 높게 나타났다. 사립 유치원은 '담임교사+부담임(자격증 있음)'의 1순위 응답비율이 67.5%, 2순위 포함시 46.0%로 전체 문항 중, 가장 높게 나타났다. '담임교사+담임교사(투담임제)' 형태의 1순위 응답비율은 18.4%, 2순위 포함시 24.8%로, 전체 항목 중 두 번째로 높게 나타났다. '담임교사+보조교사(자격증 없음)'의 1순위 응답비율(12.3%)도 2순위 포함시 23.9%로 증가하였다. 종합하면 국공립과 사립유치원 모두 '담임교사+부담임(자격증 있음)'를 1순위로 선호하였다. 그러나 2순위 포함시, 국공립은 '담임교사+보조교사(자격증 없음)'를, 사립은, '담임교사+담임교사(투담임제)'를 선호하는 것으로 해석해볼 수도 있다. 국공립과 사립유치원의 학급당 바람직한 인력 배치에 관한 1순위 인식의 비율 차이는 카이검정 통계치(X²(4)=26.287)는 p<.001 수준에서 통계적으로 유의한 것으로 나타났다.

〈표 IV-2-30〉 기관유형별 학급당 바람직한 인력배치에 관한 인식

단위: %(명)

문항	국공립		사립		$\chi^2(df)$
	1순위	1+2순위	1순위	1+2순위	
(1) 담임교사+담임교사(투담입제)	37.1(39)	21.4(45)	18.4(90)	24.8(243)	
(2) 담임교사+부담임(자격증 있음)	45.7(48)	45.7(96)	67.5(330)	46.0(450)	
(3) 담임교사+보조교사(자격증 없음)	11.4(12)	21.4(45)	12.3(60)	23.9(234)	26.286***
(4) 담임교사+자원봉사자 (부모, 학생선생님, 지역사회주민 등)	2.9(3)	7.1(15)	0.6(3)	4.3(42)	
(5) 기타	2.9(3)	4.3(9)	1.2(6)	0.9(9)	
총 계	100(105)	100(210)	100(489)	100(978)	

주. 국공립과 사립의 1순위만 교차분석을 실시함.

*** p < .001

(7) 기관유형별 정책개선안 차이 분석

기관유형에 따라 정책개선안에 대한 인식의 차이가 있는지 살펴보기 위해 교차분석 및 t-검정을 실시하였다. 첫째, ‘고용안정화’의 경우 ‘지자체 직접고용’, ‘투명한 채용과정’, ‘원장의 직접고용’, ‘무기계약직 내지는 정규직으로의 전환’, ‘보조교사 채용 확대’에 대한 인식에서 국공립과 사립유치원 간에 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 그러나 ‘보조인력 지원 예산의 안정적 확보’에 대한 인식에서는 두 집단 간의 차이가 유의하지 않은 것으로 나타났다. 차이가 나타난 5개 항목 중, ‘지자체 직접고용’, ‘투명한 채용과정’은 ‘사립유치원에서’, ‘원장의 직접고용’, ‘무기계약직 내지는 정규직으로의 전환’, ‘보조교사 채용 확대’는 국공립유치원에서 그 필요성에 대해 더 크게 인식하고 있었다.

둘째, ‘관리’의 경우 6개의 하위 항목(보조인력 자격 기준 상향, 관계당국의 근로조건 및 현황 모니터링, 유치원 평가 시 비정규직 인력 운영 현황 감시, 보조인력 인력풀 관리체계 전문화, 유치원 규모에 따른 지원 시간과 인원 수 탄력화, 유아교육진흥원 내지는 교육청 내 비정규직 고충상담부서 마련) 모두에서 국공립과 사립유치원 간에 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 그리고 이러한 차이가 나타난 6개 항목 모두 사립유치원이 국공립유치원보다 그 필요성에 대해 더 크게 인식하고 있는 것으로 나타났다.

셋째, ‘복리후생’의 경우 ‘휴게 공간 마련’과 ‘48시간 근무 선택제 마련’에 대한 인식을 제외한 11개의 하위 항목에서 국공립과 사립유치원 간에 통계적으로 유의한 인식 차이가 있는 것으로 나타났다. 차이가 나타난 11개 항목 중, 다음의 7개 항목(보조인력 용어를 하나로 통일, 보조인력 근무 경력 인정, 휴가 연차 기준에 대한

가이드라인 마련, 원내 갈등 및 분쟁조정 조직 마련, 보수교육 및 교육훈련 참여기회 확대, 정교사의 보조인력(비정규직)에 대한 권리 교육, 보조 인력을 위한 사전기본교육)은 사립유치원에서, 4개의 항목(정규직의 80% 임금 지급, 사회보험, 수당, 상여금에 대한 정부의 차별 없는 지원, 동일노동, 동일임금 적용, 승급교육기회 제공)은 국공립유치원에서 그 필요성에 대해 더 크게 인식하고 있었다.

마지막으로, '업무내용'의 경우 '보조인력의 직무 명료화 및 업무 매뉴얼 배부', '교육부 및 교육청 지침 내 보조 인력 담당업무 명시'에 대한 인식에서 국공립과 사립유치원 간에 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 차이가 나타난 2개 항목 모두 사립유치원이 국공립유치원 보다 그 필요성에 대해 더 크게 인식하고 있는 것으로 나타났다.

〈표 IV-2-31〉 유치원 설립유형별 정책개선안에 관한 인식

문항	단위: %(명)													
	매우 필요하다		필요한 편이다		보통이다		필요하지 않은 편이다		진혀 필요하지 않다		계(수)	평균 (표준편차)	X ² (df)	t
	국공립	사립	국공립	사립	국공립	사립	국공립	사립	국공립	사립				
(1) 지차체 직접고용	40.0 (42)	28.2 (138)	37.1 (39)	24.5 (120)	17.1 (18)	25.8 (126)	2.9 (3)	13.5 (66)	2.9 (3)	8.0 (39)	100	1.91 (0.972)	23.365*** (4)	-4.394**
(2) 투명한 채용과정	80.0 (84)	36.8 (180)	20.0 (21)	33.1 (162)	0.0 (0)	23.9 (117)	0.0 (0)	6.1 (30)	0.0 (0)	0.0 (0)	100	1.20 (0.402)	72.680*** (3)	-8.622***
(3) 원장의 직접고용	8.6 (9)	38.0 (186)	25.7 (27)	46.0 (225)	22.9 (24)	14.1 (69)	20.0 (21)	1.2 (6)	22.9 (24)	0.6 (3)	100	3.23 (1.295)	196.589*** (4)	15.001***
(4) 무기계약직 내지는 정규직으로의 전환	8.6 (9)	8.0 (39)	14.3 (15)	31.3 (153)	34.3 (36)	41.7 (204)	20.0 (21)	16.0 (78)	22.9 (24)	3.1 (15)	105 (489)	3.34 (1.223)	62.465*** (4)	5.623***
(5) 보조인력 자원예산의 안정적 확보	57.1 (60)	66.3 (324)	28.6 (30)	23.9 (117)	14.3 (15)	9.2 (45)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.6 (3)	100	1.57 (0.732)	4.720 (3)	1.607
(6) 보조교사 채용 확대	48.6 (51)	53.4 (261)	28.6 (30)	29.4 (144)	17.1 (18)	16.0 (78)	2.9 (3)	1.2 (6)	2.9 (3)	0.0 (0)	100	1.83 (1.004)	15.966** (4)	1.996*
(1) 보조인력 자격 기준 상향	57.1 (60)	38.0 (186)	28.6 (30)	41.1 (201)	11.4 (12)	17.2 (84)	2.9 (3)	3.1 (15)	0.0 (0)	0.6 (3)	100	1.60 (0.804)	13.535** (4)	-3.007**
(2) 관계당국의 근로 조건 및 현황 모니터링 및 점검	51.4 (54)	20.9 (102)	31.4 (33)	31.9 (156)	17.1 (18)	32.5 (159)	0.0 (0)	10.4 (51)	0.0 (0)	4.3 (21)	100	1.66 (0.757)	53.079*** (4)	-7.281***

고용안정화

관리

(표 IV-2-31 계속)

문항	매우 필요하다		필요한 편이다		보통이다		필요하지 않은 편이다		전혀 필요하지 않다		계(수)	평균 (표준편차)		$\chi^2(df)$	t
	국공 사 립	국공 사 립	국공 사 립	국공 사 립	국공 사 립	국공 사 립	국공 사 립	국공 사 립	국공 사 립	국공 사 립					
(3) 유치원 평가시 비정규직 인력 운영현황 감시	25.7 (27)	8.0 (39)	42.9 (45)	21.5 (105)	22.9 (24)	36.8 (180)	5.7 (6)	18.4 (90)	2.9 (3)	15.3 (75)	100	2.17 (.975)	3.12 (1.149)	63.900 ^{***} (4)	-7.842 ^{***}
(4) 보조인력 인력풀 관리체계 전문화	51.4 (54)	22.1 (108)	37.1 (39)	38.7 (189)	11.4 (12)	27.6 (135)	0.0 (0)	7.4 (36)	0.0 (0)	4.3 (21)	100	1.60 (.688)	2.33 (1.035)	48.722 ^{***} (4)	-6.920 ^{***}
(5) 유치원 규모에 따른 자원 시간과 인원 수 탄력화	57.1 (60)	36.2 (177)	37.1 (39)	43.6 (213)	5.7 (6)	15.3 (75)	0.0 (0)	3.1 (15)	0.0 (0)	1.8 (9)	100	1.49 (.606)	1.91 (.893)	21.368 ^{***} (4)	-4.622 ^{***}
(6) 유아교육진흥원 내 지는 교육청 내 비 정규직 고충상담부 서 마련	34.3 (36)	17.8 (87)	42.9 (45)	23.3 (114)	17.1 (18)	44.8 (219)	5.7 (6)	9.8 (48)	0.0 (0)	4.3 (21)	100	1.94 (.864)	2.60 (1.026)	46.355 ^{***} (4)	-6.067 ^{***}
(1) '보조인력 용어를 하나로 통일	45.7 (48)	27.0 (132)	45.7 (48)	35.0 (171)	8.6 (9)	27.6 (135)	0.0 (0)	8.0 (39)	0.0 (0)	2.5 (12)	100	1.63 (.639)	2.24 (1.015)	36.575 ^{***} (4)	-5.915 ^{***}
(2) 보조인력 근무 경력 인정	34.3 (36)	19.6 (96)	40.0 (42)	33.1 (162)	17.1 (18)	36.2 (177)	2.9 (3)	8.6 (42)	5.7 (6)	2.5 (12)	100	2.06 (1.073)	2.41 (.978)	25.881 ^{***} (4)	-3.307 ^{**}
(3) 정규직의 80% 임금 지급	14.3 (15)	12.9 (63)	20.0 (21)	29.4 (144)	31.4 (33)	44.8 (219)	17.1 (18)	8.6 (42)	17.1 (18)	4.3 (21)	100	3.03 (1.282)	2.62 (.962)	34.537 ^{***} (4)	3.709 ^{***}

복
리
후
생

(표 IV-2-31 계속)

문항	매우 필요하다		필요한 편이다		보통이다		필요하지 않은 편이다		전혀 필요하지 않다		계(수)	평균 (표준편차)		X ² (df)	t
	국공립 사립	국공립 사립	국공립 사립	국공립 사립	국공립 사립	국공립 사립	국공립 사립	국공립 사립	국공립 사립	국공립 사립					
(4) 사회보험, 수당, 상여금에 대한 정부의 차별 없는 지원	20.0 (21)	31.3 (153)	37.1 (39)	29.4 (144)	28.6 (30)	28.8 (141)	5.7 (6)	8.6 (42)	8.6 (9)	1.8 (9)	100	2.46 (1.135)	2.20 (1.035)	19.231 ^{**} (4)	2.248 [*]
(5) 동일노동, 동일 임금 적용	8.6 (9)	16.0 (78)	20.0 (21)	27.6 (135)	40.0 (42)	37.4 (183)	20.0 (21)	14.7 (72)	11.4 (12)	4.3 (21)	100	3.06 (1.099)	2.64 (1.051)	14.726 ^{**} (4)	3.678 ^{***}
(6) 휴가 연차 기준에 대한 가이드라인 마련	37.1 (39)	17.2 (84)	28.6 (30)	39.9 (195)	31.4 (33)	33.1 (162)	0.0 (0)	6.7 (33)	2.9 (3)	3.1 (15)	100	2.03 (0.975)	2.39 (0.949)	26.731 ^{***} (4)	-3.488 ^{**}
(7) 휴게 공간 마련	14.3 (15)	11.0 (54)	28.6 (30)	26.4 (129)	34.3 (36)	46.6 (228)	17.1 (18)	12.3 (60)	5.7 (6)	3.7 (18)	100	2.71 (1.089)	2.71 (0.946)	6.347 (4)	.025
(8) 원내 갈등 및 분쟁조정 조직 마련	40.0 (42)	11.7 (57)	28.6 (30)	27.6 (135)	20.0 (21)	45.4 (222)	8.6 (9)	10.4 (51)	2.9 (3)	4.9 (24)	100	2.06 (1.099)	2.69 (0.975)	56.420 ^{***} (4)	-5.926 ^{***}
(9) 4-8시간 근무 선택제 마련	34.3 (36)	20.9 (102)	22.9 (24)	44.8 (219)	25.7 (27)	23.3 (114)	11.4 (12)	7.4 (36)	5.7 (6)	3.7 (18)	100	2.31 (1.219)	2.28 (0.995)	19.731 ^{**} (4)	.287
(10) 보수교육 및 교육 훈련 참여 기회 확대	48.6 (51)	21.5 (105)	40.0 (42)	44.2 (216)	11.4 (12)	28.8 (141)	0.0 (0)	3.7 (18)	0.0 (0)	1.8 (9)	100	1.63 (0.683)	2.20 (0.881)	40.481 ^{***} (4)	-6.279 ^{***}
(11) 정교사의 보조인력(비정규직)에 대한 권리 교육	37.1 (39)	19.0 (93)	34.3 (36)	44.2 (216)	20.0 (21)	31.3 (153)	5.7 (6)	3.7 (18)	2.9 (3)	1.8 (9)	100	2.03 (1.033)	2.25 (0.868)	19.856 ^{**} (4)	-2.305 [*]

복리후생

(표 IV-2-31 계속)

문항	매우 필요하다		필요한 편이다		보통이다		필요하지 않은 편이다		전혀 필요하지 않다		계(수)	평균(표준편차)		X ² (df)	t	
	국공립	사립	국공립	사립	국공립	사립	국공립	사립	국공립	사립		국공립	사립			
(12) 승급교육기회 제공	22.9 (24)	12.9 (63)	28.6 (30)	41.1 (201)	17.1 (18)	35.6 (174)	14.3 (15)	7.4 (36)	17.1 (18)	3.1 (15)	100 (105)	100 (105)	2.74 (1.408)	54.107** (4)	2.522*	
	(13) 보조 인력을 위한 사전기본교육(책임, 권리, 보수에 대한 교육)															
복리후생	48.6 (51)	31.3 (153)	37.1 (39)	43.6 (213)	14.3 (15)	19.0 (93)	0.0 (0)	4.9 (24)	0.0 (0)	1.2 (6)	100 (105)	100 (105)	1.66 (.718)	2.01 (901)	15.863** (4)	-3.789***
	(1) 보조 인력의 직무 명료화 및 업무 매뉴얼 배부															
업무내용	54.3 (57)	54.3 (47)	28.6 (30)	28.6 (201)	14.3 (15)	14.3 (114)	2.9 (3)	2.9 (21)	0.0 (0)	0.0 (6)	100 (105)	100 (105)	1.66 (.830)	2.06 (.903)	23.235*** (4)	-4.157***
	(2) 교육부 및 교육청 지침 내 보조 인력 담당업무 명시															

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

2) 어린이집

가) 어린이집 보조인력 운영 현황

(1) 조사대상의 인구통계학적 특성

본 연구 조사대상의 인구통계학적 특성을 살펴보면 다음과 같다. 성별은 95.3%가 '여성'이었으며, '40대(39.4%)'와 '50대(40.9%)'가 80% 이상이였다. 학력은 '4년제 대학 졸업 이상'이 79.7%로 가장 많았다. 55.6%가 '유아교육학', 26.6%가 '아동·보육학'이었으며, '어린이집 원장 자격증(39.3%)'과 '보육교사 1급 자격증(31.8)'을 가장 많이 소지하였다. 어린이집 재직경력은 '10년 미만'이 43.2%로 가장 많았고, 원장은 '10년 이상'이 48.8%로 가장 많았다. 이를 정리하면 다음과 같다.

〈표 IV-2-32〉 조사대상의 특성

단위: 명(%)

구 분	사례 수(비율)	구 분	사례 수(비율)
성별		전공	
남	16(4.7)	유아교육학	189(55.6)
여	324(95.3)	아동(가족)학	25(7.4)
연령		아동(사회)복지학	41(12.1)
20대	1(0.3)	보육학	24(7.1)
30대	46(13.5)	가정(관리)학	5(1.5)
40대	134(39.4)	간호학	2(0.6)
50대	139(40.9)	교육학	15(4.4)
60대	18(5.3)	(유아)특수교육학	6(1.8)
무응답	2(0.6)	영양학	0(0.0)
재직경력		기타	26(7.6)
10년 미만	147(43.2)	무응답	7(2.1)
10~20년 미만	142(41.8)	계(수)	340(100.0)
20년 이상	51(15.0)		
원장 경력		자격증	
5년 미만	86(25.3)	보육교사 2급	13(1.7)
5~10년 미만	88(25.9)	보육교사 1급	249(31.8)
10년 이상	166(48.8)	어린이집 원장	308(39.3)
학력		유치원교사 2급	122(15.6)
고졸	7(2.1)	유치원 원감	5(0.6)
전문대 졸	62(18.2)	유치원 원장	19(2.4)
4년제 대학 졸	108(31.8)	관련 자격 없음	0(0.0)
대학원 이상	163(47.9)	기타	25(3.2)
계(수)	340(100.0)	계(수)	783(100.0)

설립주체에 따른 기관의 유형을 살펴보면 '민간 어린이집'이 38.8%로 가장 많았고, '부모협동 어린이집'이 2.1%로 가장 적었다. 특수보육으로 '시간 연장 어린이집'이 24.9%로 가장 많았다. 연령별 학급 수는 전 연령에서 '0~2학급'이 가장 많았으며, '6~8학급'인 경우는 드물었다. 총 재원아 수는 '40인 이하'가 47.9%로 과반에 가까웠으며, '41~80인 이하'도 30.3%였다.

〈표 IV-2-33〉 기관특성

구분		항목	빈도(명)	백분율(%)
단위: 명(%)				
기관유형		국공립 어린이집	68	20.0
		사회복지법인·단체 어린이집	31	9.1
		민간 어린이집	132	38.8
		직장 어린이집	22	6.5
		가정 어린이집	80	23.5
		부모협동 어린이집	7	2.1
		전체	340	100.0
특수교육 유형		영아전담 어린이집	37	10.2
		장애아전문 어린이집	6	1.7
		장애아통합 어린이집	25	6.9
		시간연장 어린이집	90	24.9
		24시간 어린이집	4	1.1
		기타	17	4.7
		해당사항 없음	182	50.4
	전체	361	100.0	
전체 재원아 수		40인 이하	163	47.9
		41~80인 이하	103	30.3
		81~120인 이하	50	14.7
		121~160인 이하	16	4.7
		161인 이상	8	2.4
		전체	340	100.0
연령별 학급 수	0세	0~2학급	313	92.0
		3~5학급	26	7.7
		6~8학급	1	0.3
		전체	340	100.0
	1세	0~2학급	281	82.6
		3~5학급	55	16.2
		6~8학급	4	1.2
		전체	340	100.0
	2세	0~2학급	270	79.4
		3~5학급	65	19.2
		6~8학급	5	1.5
		전체	340	100.0

(표 IV-2-33 계속)

구분	항목	빈도(명)	백분율(%)	
연령별 학급 수	3세	0~2학급	330	95.6
		3~5학급	13	3.8
		6~8학급	2	0.6
		전체	340	100.0
	4세	0~2학급	332	97.6
		3~5학급	7	2.1
		6~8학급	1	0.3
		전체	340	100.0
	5세	0~2학급	334	98.2
		3~5학급	5	1.5
		6~8학급	1	0.3
		전체	340	100.0
	혼합	0~2학급	333	96.5
		3~5학급	9	2.6
		6~8학급	3	0.9
		전체	340	100.0

어린이집 인력 수는 '12인 이하'가 67.6%였고, '담임교사'를 제외한 보조 인력의 대부분은 '2명 이하'였다. 이를 정리하면 아래의 표와 같다.

〈표 IV-2-34〉 인력 고용현황

				단위: 명(%)			
구분	항목	빈도(명)	백분율(%)	구분	항목	빈도(명)	백분율(%)
원장	1인	339	99.7	특수교사	2인 이하	16	4.7
	무응답	1	0.3		3~10인 이하	10	3.0
	전체	340	100.0		무응답	314	92.3
원감	1인	59	17.4		전체	340	100.0
	무응답	281	82.6	간호(조무)사	1인	41	12.1
	전체	340	100.0		무응답	299	87.9
담임 교사	10인 이하	289	85.0		전체	340	100.0
	11~20인 이하	37	10.9	취사부	1인	197	57.9
	21인 이상	5	1.5		2~5인 이하	77	22.7
	무응답	9	2.6		무응답	66	19.4
	전체	340	100.0		전체	340	100.0

(표 IV-2-34 계속)

누리 보조 교사	2인 이하	128	37.6	영양사	1인	41	12.1
	3~6인 이하	12	1.2		무응답	299	87.9
	무응답	200	58.8		전체	340	100.0
	전체	340	100.0				
일반 보조 교사	2인 이하	154	45.3	운전기사	2인 이하	117	34.4
	3~5인 이하	3	0.9		3~6인 이하	5	1.5
	무응답	183	53.8		무응답	218	64.1
	전체	340	100.0		전체	340	100.0
보육 도우 미	2인 이하	76	22.3	치료사	2인 이하	6	1.8
	3~4인 이하	3	0.9		3~4인 이하	2	0.6
	무응답	261	76.8		무응답	332	97.6
	전체	340	100.0		전체	340	100.0
대체 교사	2인 이하	30	8.8	사무원	1인	25	7.4
	4인	1	0.3		3인	1	0.3
	무응답	309	90.9		무응답	26	7.6
	전체	340	100.0		전체	340	100.0
비(부) 담임 교사	2인 이하	18	5.3	기타			
	3인	1	0.3	총 인력	12인 이하	230	67.6
	무응답	321	94.4		13~40인 이하	110	32.4
	전체	340	100.0		전체	340	100

(2) 보조인력의 필요성 여부

94.7%의 원장들이 담임교사 이외의 보조인력이 필요하다고 응답하였으며, 필요한 이유는 '교사의 업무 경감(37.9%)'과 '상황에 따라 융통성 있는 도움을 받을 수 있어서(32.0%)'가 1순위로 가장 높게 나타났다. 특히 '상황에 따라 융통성 있는 도움을 받을 수 있어서'의 응답비율은 2순위 포함시 32.5%로 가장 높았다. '유아에 대한 개별지도'의 1순위 응답비율 21.4%, 2순위 포함시 응답비율 23.0%로 소폭 증가하였다. 이를 정리하면 다음과 같다.

〈표 IV-2-35〉 보조인력의 필요성

문항	단위: 명(%)					평균	표준 편차
	매우 필요하다	필요한 편이다	보통이다	필요하지 않은 편이다	전혀 필요하지 않다		
보조 인력의 필요성	81.2	13.5	2.6	1.8	0.9	1.28	0.68

〈표 IV-2-36〉 보조인력이 필요한 이유

문항	단위: %(명)	
	1순위	1+2순위
교사의 업무 경감	37.9(122)	29.7(191)
유아를 개별적으로 보살피고 지도	21.4(69)	23.0(148)
상황에 따라 융통성 있는 도움을 받을 수 있어서	32.0(103)	32.5(209)
풍부한 상호작용을 통해 유아의 학습과 발달을 촉진	6.2(20)	10.7((69)
누리과정 운영의 질을 높이기 위해서	1.2(4)	2.8(18)
기타	1.2(4)	1.4(9)
합계	100.0(322)	100.0(644)

소수의견으로 보조인력이 불필요하다고 응답한 경우도 있었다. 주된 이유는 ‘휴가, 수당, 복리후생을 지원하기 어려워서’와 ‘수업활동에 오히려 방해요인이 될 수 있기 때문에’ 등이었다. 이를 정리하면 다음과 같다.

〈표 IV-2-37〉 보조인력이 불필요한 이유

문항	단위: %(명)	
	1순위	1+2순위
고용계약기간이 짧아 교육의 연속성이 떨어지기 때문에	11.1(1)	11.1(2)
수업활동에 오히려 방해요인이 될 수 있기 때문에	22.2(2)	16.7(3)
보조 인력이 교사의 수업을 평가하는 느낌이 들기 때문에	0.0(0)	0(0.0)
보조 인력의 연령이 높을 경우 불편함이 야기될 수 있기 때문에	0.0(0)	5.6(1)
보조인력 관리 문제가 또 하나의 부가된 업무이므로	0.0(0)	22.2(4)
유연한 인적활용이 어렵기 때문에	11.1(1)	5.6(1)
휴가, 수당, 복리후생을 지원하기 어려워서	33.3(3)	16.7(3)
정교사를 하나 더 배치하는 것이 낮기 때문에	11.1(1)	11.1(2)
기타	11.1(1)	11.1(2)
합계	100.0(9)	100.0(18)

(3) 보조인력의 근로조건 및 환경

보조인력의 주당 평균 근로시간 및 급여를 살펴보면 다음과 같다. 보조인력의 대다수가 20시간 이하 근무하였으며 40시간을 넘는 경우는 드물었다. 20시간 미만 근무자는 '일반보조교사(45.3%)'와 '누리보조교사(39.4%)', '보육도우미(23.8%)', '대체교사(11.8%) 순으로 나타났다. 21시간에서 40시간 근무자는 '대체교사(8.2%)', '누리, 일반보조교사(5%)' 순으로 10%로 미만이었다. 월 급여는 보조인력의 30-40%가 100만원 이하를 받고 있었으며, 최대 200만원을 넘지 않았다. 이를 정리하면 다음의 표와 같다.

〈표 IV-2-38〉 보조인력의 주당 평균 근로시간 및 급여

단위: %(명)

구분	누리	일반	보육	대체교사	부담임	기타	
	보조교사	보조교사	도우미		교사		
근로 시간	1-20시간	134(39.4)	154(45.3)	81(23.8)	40(11.8)	18(5.3)	44(12.9)
	21-40시간	17(5.0)	17(5.0)	2(0.6)	28(8.2)	8(2.4)	13(3.8)
	41-60시간	1(0.3)	1(0.3)	0(0.0)	2(0.6)	0(0.0)	1(0.3)
	61시간 이상	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	1(0.3)	0(0.0)	0(0.0)
	무응답	188(55.3)	168(49.4)	256(75.6)	269(79.1)	314(340)	282(82.9)
	합계	340(100.0)	340(100.0)	340(100.0)	340(100.0)	340(100.0)	340(100.0)
	평균	12.95	12.39	9.86	22.58	16.38	14.41
표준편차							
급여	1-100만원	107(31.5)	121(35.6)	63(18.5)	13(3.8)	12(3.5)	25(7.4)
	101-200만원	26(7.6)	20(5.9)	8(2.4)	43(12.6)	11(3.2)	15(4.4)
	201만원 이상	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	40(11.8)
	무응답	207(60.9)	199(58.5)	269(79.1)	284(83.9)	317(93.2)	300(88.2)
	합계	340(100.0)	340(100.0)	340(100.0)	340(100.0)	340(100.0)	340(100.0)
	평균	173.82	209.44	154.08	125.21	163.96	92.10
	표준편차						

어린이집 보조 인력 유형에 따른 4대보험 가입 빈도는 '누리보조교사', '일반보조교사', '보육도우미', '대체교사', '부담임교사' 모두 25% 수준에서 동일하게 나타났다.

〈표 IV-2-39〉 4대보험 가입 현황

단위: 명(%)

구분	누리	일반	보육	대체교사	부담임	기타
	보조교사	보조교사	도우미		교사	
국민연금	148(24.9)	164(25.1)	70(24.5)	48(25.0)	22(25.6)	35(24.0)
건강보험	148(24.9)	163(25.0)	71(24.8)	48(25.0)	21(24.4)	36(24.7)
고용보험	149(25.1)	162(24.8)	73(25.5)	48(25.0)	22(25.6)	37(25.3)

(표 IV-2-39 계속)

구분	누리 보조교사	일반 보조교사	보육 도우미	대체교사	부담임 교사	기타
산재보험	149(25.1)	164(25.1)	72(25.2)	48(25.0)	21(24.4)	38(26.0)
합계	594(100.0)	653(100.0)	286(100.0)	192(100.0)	86(100.0)	146(100.0)

어린이집 보조인력은 다양한 복리후생 제도 중, '식사비 보조', '경조수당', '법정퇴직금', '유급휴가', '병가' 등은 이용하고 있었으나, '학자금 보조', '보육비 지원', '주택마련지원', '사내근로복지기금 지원' 등에는 응답이 없는 것으로 나타났다. 또한 '누리보조교사'와 '일반보조교사'가 다른 보조인력에 비해 접근할 수 있는 복리후생 제도가 상대적으로 다양한 것으로 나타났다. 이상의 내용을 정리하면 다음의 표와 같다.

〈표 IV-2-40〉 보조인력을 위한 복리후생 제도

단위: 명(%)

구분	피복비	식사비 보조	경조수당	포상휴가	학자금 보조	보육비 지원	주택마련 지원	병가	무급휴가	사내근로복지기금 지원	법정퇴직금	유급휴가	생리휴가 (유급)	출산휴가 (유급)	육아휴직 (유급)	기타	합계
누리 보조교사	54 (8.8)	51 (8.3)	69 (11.2)	27 (4.4)	1 (0.2)	2 (0.3)	0 (0.0)	78 (12.7)	52 (8.5)	1 (0.2)	118 (19.2)	78 (12.7)	9 (1.5)	28 (4.6)	28 (4.6)	18 (2.9)	614 (100)
일반 보조교사	46 (7.9)	66 (11.3)	62 (10.6)	29 (5.0)	1 (0.2)	3 (0.5)	0 (0.0)	70 (12.0)	48 (8.2)	2 (0.3)	108 (18.5)	69 (11.8)	8 (1.4)	18 (3.1)	21 (3.6)	34 (5.8)	585 (100)
보육 도우미	20 (7.0)	24 (8.4)	28 (9.8)	12 (4.2)	0 (0.0)	1 (0.3)	0 (0.0)	38 (13.3)	25 (8.7)	0 (0.0)	57 (19.9)	42 (14.7)	3 (1.0)	9 (3.1)	10 (3.5)	17 (5.9)	286 (100)
대체교사 (출산 및 휴가 등)	20 (10.0)	22 (10.9)	17 (8.5)	8 (4.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	21 (10.4)	18 (9.0)	0 (0.0)	30 (14.9)	22 (10.9)	6 (3.0)	10 (5.0)	10 (5.0)	17 (8.5)	201 (100)
부담임 교사 (부담임)	10 (8.6)	10 (8.6)	15 (12.9)	5 (4.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	13 (11.2)	10 (8.6)	0 (0.0)	18 (15.5)	14 (12.1)	4 (3.4)	7 (6.0)	6 (5.2)	4 (3.4)	116 (100)
기타	11 (6.1)	19 (10.5)	16 (8.8)	8 (4.4)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	26 (14.4)	13 (7.2)	0 (0.0)	28 (15.5)	20 (11.0)	1 (0.6)	9 (5.0)	8 (4.4)	22 (12.2)	181 (100)

(4) 보조인력의 직무 및 교육

어린이집 원장들은 보조인력이 지녀야 하는 주요 자질로써, '인성 및 품성(61.2%)'과 '가치관 및 태도(31.2%)'을 가장 압도적으로 꼽았다. 반면, 창의적 사고 및 판단 능력 등에 해당하는 '일반적 능력'이나 '행정 및 정보처리능력'은 채용에 큰 영향을 미치는 요인이 아닌 것으로 확인되었다. 이상의 내용을 정리하면 아래의 표와 같다.

〈표 IV-2-41〉 보조인력 선정 시 고려하는 주요 자질

단위: 명(%)	
항목	사례 수(비율)
가치관 및 태도 (긍정적 자아개념, 배려, 돌봄, 인간존중 등)	106(31.2)
인성 및 품성 (봉사정신, 협조성, 정서적 안정성 등)	208(61.2)
교과 지식 및 기술 (수업기술, 유아특성 이해 등)	6(1.8)
일반적 능력 (창의적 사고, 판단 능력 등)	2(0.6)
신체적 건강 (정신건강, 질병이 없는 신체적 건강)	10(2.9)
행정 및 정보처리능력 (행정 및 회계 서류, 컴퓨터 관련 업무능력)	5(1.5)
기타	3(0.9)
합계	340(100.0)

보조인력의 총원이 시급한 업무 1순위 응답 문항은 ‘아침 및 야간 당직’ 항목의 32.9%, ‘담임교사 부재 시 직무대리’ 29.1%로 순으로 나타났다. 앞의 두 문항은 전체 항목 중에서 2순위에서도 각각 23.7%, 24.3%로 높게 나타났다. 한편, ‘유아지도 및 상호작용’은, 1순위 응답비율이 7.6%이었던 반면에, 2순위가 포함됨에 따라 7.9%로 소폭 상승하였다. 이상의 내용을 정리하면 아래의 표와 같다.

〈표 IV-2-42〉 보조인력 총원 시급 업무

단위: %(명)		
항목	1순위	1+2순위
주말 돌봄	2.9(10)	1.9(13)
아침 및 야간 당직	32.9(112)	23.7(161)
담임교사 부재 시 직무대리(교육, 휴가, 출산)	29.1(99)	24.3(165)
누리과정 지원	1.8(6)	3.2(22)
방과 후 과정(에듀케어 및 특성화프로그램·특별활동)	2.1(7)	2.1(14)
유아지도 및 상호작용	7.6(26)	7.9(54)
유아 관찰 기록	0.3(1)	0.3(2)
학부모와의 상호작용	0.0(0)	0.0(0)
교수학습 자료 준비 및 제작	1.5(5)	3.4(23)
원내 행사준비 및 참여	0.6(2)	0.7(5)
식단 작성 및 조리 업무	4.4(15)	5.0(34)
간식 또는 급식 배식 업무	1.2(4)	2.8(19)

(표 IV-2-42 계속)

항목	1순위	1+2순위
치료 및 간호 업무	0.6(2)	0.4(3)
문서작성, 현관맞이, 상담 등 행정·사무 업무	5.6(19)	7.9(54)
청소·청결 관련 업무	5.3(18)	10.6(72)
차량지도 업무	3.2(11)	5.1(35)
기타	0.9(3)	0.6(4)
합계	100.0(340)	100.0(680)

보조인력 교육연수 필요성에 대해 85.3%의 원장들은 보조인력의 직업능력개발을 위한 연수가 필요하다고 응답하였으며, '현재 일을 더 잘 수행하기 위한 직무능력향상 연수(78.2%)'가 이루어져야 한다고 보았다.

〈표 IV-2-43〉 보조인력의 교육연수 필요성

문항	단위: %(명)							
	매우 필요하다	필요한 편이다	보통이다	필요하지 않은 편이다	전혀 필요하지 않다	잘 모르겠다	평균	표준편차
교육연수의 필요성	56.2	29.1	10.6	1.8	1.8	0.6	1.66	0.94

〈표 IV-2-44〉 보조인력을 위해 요구되는 교육연수

항목	사례 수(비율)
현재 일을 더 잘 수행하기 위한 직무능력향상 연수	266(78.2)
현 직장에서의 정규직 전환을 위한 관련 교육 연수	22(6.5)
기타	2(0.6)
무응답	50(14.7)
합계	340(100.0)

보조인력이 교육연수에 참여한 경우는 46.8%였으며, 추후 교육연수를 적극적으로 이수하겠다고 응답한 비율은 72.4%로 상당히 높았다. 이상의 내용을 정리하면 아래 <표 IV-2-45>와 같다.

교육연수 이수가 어려운 이유는 '근무시간 외 시간에 참여하기 어려워서' 문항목의 1순위 응답비율이 33.3%로 가장 높게 나타났으며, 2순위 포함시 28.6%로 상대적으로 높은 응답비율을 나타냈다. '대신 근무할 사람이 없어서'라는 문항의 1순

위 응답비율은 29.6%였으나, 2순위 포함시 40.8%로 급증하여 전체 항목 중 가장 높은 응답비율을 보였다. 이상의 내용을 정리하면 아래의 <표 IV-2-46>과 같다.

<표 IV-2-45> 보조 인력을 위한 교육연수 이수 경험 및 의향

단위: %(명)

구분	항목	사례 수(비율)
교육연수 이수 경험	예	159(46.8)
	아니오	181(53.2)
	합계	340(100.0)
교육연수 이수 의향	이용하게 할 의향이 있다	246(72.4)
	현실적으로 이용하기 어렵다	81(23.8)
	교육 대상이 아니다	13(3.8)
	합계	340(100.0)

<표 IV-2-46> 교육연수 이수가 어려운 이유

단위: %(명)

항목	1순위	1+2순위
시간적 여유가 없어서	24.7(20)	21.4(63)
비용이 부담스러워서	2.5(2)	3.1(9)
대신 근무할 사람이 없어서	29.6(24)	40.8(120)
당사자가 참석을 허용하지 않아서	4.9(4)	4.1(12)
근무시간 외 시간에 참여하기 어려워서	33.3(27)	28.6(84)
기타	4.9(4)	2.0(6)
합계	100.0(81)	100.0(294)

(5) 애로사항 및 개선요구

보조인력 고용시 발생하는 문제점에 대해 원장 및 관리자는 '인력 충원의 문제(57.3%)'와 '높은 이직률(50.2%)'를 가장 크게 우려하였다. 그러나 보조 인력의 고용이 '다른 직원과의 팀워크 및 업무 연계'와 '유아교육과 보육서비스의 질'에 대해서는 문제점에 대한 찬반 인식이 거의 비슷하게 나타나는 경향을 보였다. 이상의 내용을 정리하면 아래의 표와 같다.

<표 IV-2-47> 보조인력 고용시 발생하는 문제점에 관한 인식

단위: %(명)

문항	매우 그렇다	그런 편이다	보통	그렇지 않은 편이다	전혀 그렇지 않다	평균	표준편 차
업무몰입도 부족	14.7	33.2	29.7	18.2	4.1	2.64	1.07

(표 IV-2-47 계속)

문항	매우 그렇다	그런 편이다	보통	그렇지 않은 편이다	전혀 그렇지 않다	평균	표준편 차
임금 또는 노동비용에 비해 낮은 생산성	11.5	33.2	29.4	19.4	6.5	2.76	1.09
다른 직원과 팀워크/업무 연계가 이루어지지 않음	8.2	22.6	25.9	32.6	10.6	3.15	1.14
유아교육과 보육서비스의 질의 문제	10.6	21.8	31.8	25.9	10.0	3.03	1.14
높은 이직률	22.6	27.6	27.1	17.1	5.6	2.55	1.18
노동법 적용의 문제가 어려움	14.7	28.2	29.1	20.6	7.4	2.78	1.15
인력 충원의 문제	24.4	32.9	26.8	12.9	2.9	2.37	1.08

보조인력 고용시 발생하는 문제점을 순위별로 살펴보면, '업무몰입도 부족'의 1순위 응답비율이 21.5%로 가장 높게 나타났으며, 2순위 포함시 전체 문항 중, 상대적으로 높은 응답비율(19.0%)을 나타냈다. '임금 또는 노동비용에 비해 낮은 생산성'은 1순위(19.1%) 및 2순위 포함 응답비율(16.9%) 모두에서 높은 순위를 나타냈다. '인력 충원의 문제'는 1순위 응답비율은 15.6%였던 반면에, 2순위 포함 시 19.1%로 증가하여, 전체 항목 중 가장 높은 응답비율을 보였다. '높은 이직률' 역시 1순위 응답비율(12.1%)에 비해 2순위 응답비율(12.8%)이 소폭 상승하는 양상이 나타났다. 이상의 내용을 정리하면 아래의 표와 같다.

〈표 IV-2-48〉 보조인력 고용시 발생하는 문제점

문항	단위: %(명)	
	1순위	1+2순위
업무몰입도 부족	21.5(73)	19.0(129)
임금 또는 노동비용에 비해 낮은 생산성	19.1(65)	16.9(115)
다른 직원과 팀워크/업무연계가 이루어지지 않음	9.7(33)	10.1(69)
유아교육과 보육서비스의 질의 문제	12.1(41)	11.5(78)
높은 이직률	12.1(41)	12.8(87)
노동법 적용의 문제가 어려움	10.0(34)	10.6(72)
인력 충원의 문제	15.6(53)	19.1(130)
합계	100.0(340)	100.0(680)

비정규직의 정규직화 동의 여부 및 이유를 살펴보면, 비정규직의 정규직화에

대한 찬성률은 56.8%였다. 비정규직의 정규직화에 동의하는 이유는 '고용안정성이 높아져 보육의 일관성이 높아질 것(48.5%)'이 가장 높게 나타났다 이상의 내용을 정리하면 다음과 같다.

〈표 IV-2-49〉 비정규직의 정규직화 동의 여부 및 이유

단위: %(명)

구분	항목	사례 수(비율)
동의 여부	예	193(56.8)
	아니오	147(43.2)
	합계	340(100.0)
동의 이유	고용안정성이 높아져 보육의 일관성이 높아질 것이므로	165(48.5)
	비정규직에 대한 차별이 감소할 것이므로	2(0.6)
	동일노동, 동일임금 원칙이 합리적이므로	10(2.9)
	비정규직 인력의 권리가 보장될 것이므로	10(2.9)
	노사문제가 발생비율이 줄어들 것이므로	0(0.0)
	기타	6(1.8)
	무응답	147(43.2)
	합계	340(100.0)

우선적으로 정규직화되어야 할 인력은 '일반보조교사'의 1순위 응답비율이 35.2%로 가장 높았으며, 2순위를 포함했을 경우에도 34.5%로 전체 항목 중 가장 높은 응답비율을 나타냈다. 다음으로 '누리보조교사'의 1순위 응답비율은 26.9%였으나, 2순위 포함시 24.6%로 소폭 감소하였으나 전체 문항 중에서 상대적으로 높은 편이었다. 끝으로, '부담임(부담임)'의 1순위 응답비율(25.4%) 및 2순위 포함 응답비율(24.1%)은 전체 항목 중 세 번째로 높은 응답비율을 나타냈다. 이상의 내용을 정리하면 다음과 같다.

〈표 IV-2-50〉 우선적으로 정규직화 되어야 할 인력

단위: %(명)

항목	1순위	1+2순위
일반보조교사	35.2(68)	34.5(133)
누리보조교사	26.9(52)	24.6(95)
보육도우미	8.3(16)	10.1(39)

(표 IV-2-50 계속)

항목	1순위	1+2순위
부담임(비담임)	25.4(49)	24.1(93)
대체교사	3.1(6)	6.0(23)
기타	1.0(2)	0.8(3)
합계	100.0(193)	100.0(386)

비정규직의 정규직화의 문제점 및 비동의 이유를 살펴보면, '정규직에 대한 역차별(20.0%)'이 상대적으로 가장 높았으며, 그 이유는 '인건비를 감당하기 어렵기 때문'이라는 응답이 25.0%로 가장 많았다. 이상의 내용을 정리하면 아래의 표와 같다.

〈표 IV-2-51〉 비정규직의 정규직화의 문제점 및 비동의 이유

구분	항목	사례 수(비율)
비정규직의 정규직화 문제점	비정규직의 규모 축소	25(7.4)
	비정규직의 부분적인 정규직화	30(8.8)
	정규직 역차별	68(20.0)
	기간제의 축소	16(4.7)
	해고 및 실업 증가	28(8.2)
	기타	26(7.6)
	무응답	147(43.2)
	합계	340(100.0)
비정규직 비동의 이유	인건비를 감당하기 어려워서	85(25.0)
	정규직의 역차별 현상이 발생하여	17(5.0)
	인력수요의 변화에 따른 인력조정이 어려워 해고가 어려워서	16(4.7)
	단순한 업무의 경우, 비정규직 고용이 합리적이기 때문에	25(7.4)
	계절적, 일시적 업무를 담당할 인력이 없으므로	0(0.0)
	정규직의 역차별 현상이 발생하여	1(0.3)
	정규직이 꺼리는 업무를 담당할 인력이 없으므로	3(0.9)
	기타	0(0.0)
	무응답	193(56.8)
		합계

비정규직 문제해결을 위한 선결과제를 살펴보면, '비정규직과 정규직의 임금 격차 해소'의 1순위 응답비율은 23.2%였으며, 2순위 포함시에도 상대적으로 높

게 나타났다. '고용안정'의 1순위 응답율은 20.3%였고, 2순위 포함시 20.1%였다. 한편, '노동시간 단축 및 노동조건 개선' 항목의 1순위 응답비율은 14.4%였으나, 2순위 포함시 16.9%로 증가하여 전체 항목 중 세 번째로 높은 응답비율을 나타냈다. 이상의 내용을 정리하면 아래의 표와 같다.

〈표 IV-2-52〉 비정규직 문제해결을 위한 선결과제

항목	단위: %(명)	
	1순위	1+2순위
비정규직과 정규직의 임금격차 해소	23.2(79)	17.4(118)
사회보험과 복리후생제도 확대	10.9(37)	12.6(86)
노동시간 단축 및 노동조건 개선	14.4(49)	16.9(115)
비정규직의 조직화	5.3(18)	4.9(33)
고용안정	20.3(69)	20.1(137)
법제도 개선	8.5(29)	10.0(68)
최저임금 개선	9.1(31)	11.6(79)
기타	8.2(28)	6.5(44)
합계	100.0(340)	100.0(680)

보조인력의 바람직한 배치로는 '담임교사+부담임교사(자격증 있음)'이 1순위 39.1%, 2순위 35.0%로 가장 높게 나타났다. '담임교사+담임교사(투담임제)'는 1순위 26.8%, 2순위 21.2%로 두 번째로 높게 나타났다.

〈표 IV-2-53〉 바람직한 보조인력 배치 구성

항목	단위: %(명)	
	1순위	1+2순위
담임교사+담임교사(투담임제)	26.8(91)	21.2(144)
담임교사+부담임(자격증 있음)	39.1(133)	35.0(238)
담임교사+보조교사(자격증 없음)	13.5(46)	14.0(95)
담임교사+보육도우미	5.9(20)	11.9(81)
담임교사+(원감 및 중간관리자의 지원)	5.0(17)	6.6(45)
담임교사+보육도우미+(원감 및 중간관리자의 지원)	6.8(23)	8.7(59)
담임교사+자원봉사자(부모, 학생선생님, 지역사회 주민 등)	0.6(2)	1.0(7)
기타	2.4(8)	1.6(11)
합계	100.0(340)	100.0(680)

보조인력을 위한 정책개선안 중, '고용안정화'를 살펴보면, '보조인력 지원 예산의 안정적 확보(88.5%)', '보조인력 채용 확대(85.9%)', '투명한 채용과정(75.3%)'이 가장 높게 나타났다 반면, '영유아교육지원인력의 공단화(35.9%)', '무

기계약직 내지는 정규직으로의 전환(38.2%)은 다소 낮게 나타났다.

‘관리’를 살펴보면, ‘어린이집 규모에 따른 지원 시간과 인원수를 탄력화(82.4%)’, ‘보조인력 자격기준 상향(78.5%)’이 가장 높게 나타났다. ‘보조인력 인력풀 관리체계의 전문화(58.3%)’와 ‘육아종합지원센터 내 고충상담부서 마련(54.7%)’에 관한 필요성 역시 과반 이상이 높았다. 반면, ‘평가인증 시 비정규직 인력 운영에 대한 현황 점검’은 35.0%로 상대적으로 낮게 나타났다.

‘복지후생’을 살펴보면, ‘보조인력을 위한 사전기본교육(80.0%)’, ‘보수교육 및 교육훈련에 대한 참여기회 확대(72.6%)’, ‘4-8시간 근무 선택제 마련(70.9%)’, ‘사회보험, 수당, 상여금에 대한 정부의 차별 없는 지원(68.2%)’ 등은 높은 편이었다. 반면, ‘휴게 공간 마련(39.7%)’은 다소 낮게 나타났다.

보조인력을 위한 정책개선안 중 ‘업무내용’에 관한 인식을 살펴보면, ‘보조인력의 직무 명료화 및 업무 매뉴얼 배부(74.1%)’ ‘보육사업 지침 내 보조교사 담당업무 명시(63.5%)’는 높게 나타났다. 이상의 내용을 정리하면 아래의 표와 같다.

〈표 IV-2-54〉 정책개선안 중 고용안정화에 관한 인식

단위: %(명)

문항	매우 필요하다	필요한 편이다	보통이다	필요하지 않은 편이다	전혀 필요하지 않다	평균	표준 편차
지자체 직접 고용	24.1	23.5	24.4	12.6	15.3	2.71	1.365
투명한 채용과정	36.5	38.8	16.8	4.4	3.5	2.00	1.02
영유아교육지원인력의 공단화	16.2	19.7	22.4	13.2	28.5	3.18	1.45
무기계약직 내지는 정규직으로의 전환	14.1	24.1	32.6	15.9	13.2	2.90	1.22
보조인력 지원 예산의 안정적 확보	63.8	24.7	10.0	0.6	0.9	1.50	0.77
보조인력 채용 확대	56.8	29.1	8.8	3.2	2.1	1.65	0.92

〈표 IV-2-55〉 정책개선안 중 관리에 관한 인식

단위: %(명)

문항	매우 필요하다	필요한 편이다	보통이다	필요하지 않은 편이다	전혀 필요하지 않다	평균	표준 편차
보조인력 자격 기준 상향	43.8	34.7	17.4	2.4	1.8	1.84	0.92
관계당국의 근로 조건 및 현황 모니터링 및 점검	17.4	30.9	32.6	9.7	9.4	2.63	1.16

(표 IV-2-55 계속)

문항	매우 필요하다	필요한 편이다	보통이다	필요하지 않은 편이다	전혀 필요하지 않다	평균	표준 편차
평가인증 시 비정규직 인력 운영현황 점검	12.4	22.6	33.5	16.2	15.3	2.99	1.22
보조인력 인력풀 관리체계 전문화 (육아종합지원센터 활용)	21.8	36.5	25.6	8.5	7.6	2.44	1.15
어린이집 규모에 따라 지원 시간과 인원 수 탄력화	42.1	40.3	13.8	2.1	1.8	1.81	0.88
육아종합지원센터 내 고충상담부서 마련	18.5	36.2	32.4	7.6	5.3	2.45	1.05

〈표 IV-2-56〉 정책개선안 중 복리후생에 관한 인식

단위: %(명)

문항	매우 필요하다	필요한 편이다	보통이다	필요하지 않은 편이다	전혀 필요하지 않다	평균	표준 편차
'보조교사, 보조인력 용어를 보육지원 전담교사로 변경	28.5	35.6	23.5	9.1	3.2	2.23	1.06
보조인력 근무 경력 인정	27.4	38.5	24.1	7.1	2.9	2.50	1.01
정규직의 80% 입급 지급	23.2	27.1	30.9	10.0	8.8	2.54	1.20
사회보험, 수당, 상여금에 대한 정부의 차별 없는 지원	37.9	30.3	21.5	7.4	2.9	2.07	1.07
동일노동, 동일임금 적용	26.8	29.1	32.4	6.2	5.6	2.35	1.11
휴가 연차 기준에 대한 가이드라인 마련	28.8	37.4	24.1	6.2	3.5	2.18	1.03
휴게 공간 마련	14.7	25.0	40.0	10.6	9.7	2.76	1.13
어린이집 내 갈등 및 분쟁조정 조직 마련	16.8	30.6	34.7	9.4	8.5	2.62	1.13
48시간 근무 선택제 마련	35.3	35.6	18.2	7.4	3.5	2.08	1.07
보수교육 및 교육훈련 참여기회 확대	33.5	39.1	20.6	4.1	2.6	2.03	0.97
정교사의 보조인력에 대한 권리 교육	26.8	39.7	24.7	5.0	3.8	2.19	1.01
승급교육기회 제공	27.4	35.0	24.4	8.2	5.0	2.29	1.10
보조인력을 위한 사전기본교육	45.3	34.7	15.3	2.6	2.1	1.81	0.93

〈표 IV-2-57〉 정책개선안 중 업무내용에 관한 인식

단위: %(명)

문항	매우 필요하다	필요한 편이다	보통이다	필요하지 않은 편이다	전혀 필요하지 않다	평균	표준 편차
보조교사 직무 명료화 및 업무 매뉴얼 배부	36.5	37.6	20.3	4.1	1.5	1.96	0.94
보육사업 지침 내 보조교사 담당업무 명시	30.6	32.9	25.0	7.9	3.5	2.21	1.07

나) 어린이집 기관 유형별 차이분석

(1) 기관유형별 보조인력 고용시 문제점에 관한 인식 분석

기관유형별 보조인력 고용시 문제점에 관한 인식의 차이가 있는지를 알아보기 위해 F-검정을 실시하였다. 분석결과, ‘업무 몰입도 부족의 문제’, ‘임금 또는 노동비용에 비한 낮은 생산성’, ‘다른 직원과 팀워크/업무연계가 이루어지지 않음’에서 통계적으로 유의한 차이가 나타났다. 사후검증 결과, 첫째, ‘업무 몰입도 부족’은 민간어린이집과 국공립어린이집/사회복지·직장·부모협동어린이집/가정어린이집에서 차이가 있었다. 둘째, ‘임금 또는 노동비용에 비한 낮은 생산성’은 민간어린이집과 국공립어린이집/사회복지·직장·부모협동어린이집 간에 차이가 있었다. 셋째, ‘다른 직원과 팀워크/업무연계가 이루어지지 않음’은 민간어린이집과 국공립어린이집/사회복지·직장·부모협동어린이집/가정어린이집 사이에서 차이가 있었다. 3개 항목 모두에서 민간어린이집이 문제점을 가장 크게 인식하는 것으로 나타났다.

〈표 IV-2-58〉 기관유형별 보조인력 고용시 문제점에 관한 차이분석

단위: %(명)

문항	국공립		사회복지 직장협동		민간		가정		F
	평균	표준 편차	평균	표준 편차	평균	표준 편차	평균	표준 편차	
(1) 업무 몰입도 부족	2.90	1.095	2.83	1.107	2.30	1.003	2.83	.991	7.567***
(2) 임금 또는 노동비용에 비해 낮은 생산성	2.94	1.118	3.00	1.120	2.53	1.101	2.81	.969	3.689*
(3) 다른 직원과 팀워크/업무연계가 이루어지지 않음	3.35	1.048	3.28	1.075	2.87	1.128	3.33	1.188	4.419**

(표 IV-2-58 계속)

문항	국공립		사회복지 직장협동		민간		가정		F
	평균	표준 편차	평균	표준 편차	평균	표준 편차	평균	표준 편차	
(4) 유아교육과 보육서비스 질의 문제	2.96	1.239	3.17	1.181	2.90	1.076	3.20	1.118	1.538
(5) 높은 이직률	2.56	1.286	2.72	1.195	2.35	1.119	2.76	1.117	2.606
(6) 노동법 적용의 문제가 어 려움	2.90	1.186	2.82	1.157	2.58	1.133	2.98	1.113	2.436
(7) 인력 충원의 문제	2.40	1.024	2.40	1.045	2.28	1.086	2.48	1.136	.624

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

(2) 기관유형별 인력충원 시급 업무에 관한 인식 분석

기관유형별 인력충원 시급 업무에 관한 인식 분석결과는 다음과 같다. 첫째, 국공립 어린이집은 '담임교사 부재시 직무대리(교육, 휴가, 출산)'의 1순위 응답 비율이 45.6%, 2순위 포함시 63.2%로 가장 높았다. '아침 및 야간 당직' 항목은 1순위 선택비율이 16.2%, 2순위까지 포함하면 33.8%로, 17개 항목 중 두 번째로 높았다. '청소·청결 관련 업무' 항목은 1순위 응답비율이 13.2%, 2순위 포함 시 26.5%로, 17개 항목 중 세 번째로 인력 충원이 필요한 업무인 것으로 나타났다.

둘째, 사회복지·직장·부모협동 어린이집도 '담임교사 부재시 직무대리' 항목의 1순위 응답비율이 38.3%, 2순위 포함시 56.7%로 급증하여 전체 항목 중 가장 높았다. '아침 및 야간 당직' 항목의 1순위 선택비율은 3.3%이었으나, 2순위까지 포함하면 31.7%로, 전체 항목 중 두 번째로 높았다. 끝으로, '청소·청결 관련 업무' 항목의 경우, 1순위 선택비율은 3.3%이었으나, 2순위를 포함시켰을 때, 23.3%로 급증하여 17개의 항목 중 세 번째로 높은 응답비율을 보였다.

셋째, 민간 어린이집은 '아침 및 야간 당직'의 1순위 선택비율은 41.7%이고, 2순위까지 포함하면 56.1%로, 다른 항목 중 가장 높은 응답비율을 나타내었다. '담임교사 부재 시 직무대리(교육, 휴가, 출산)'에 대한 1순위 응답비율은 22.2%로 가장 높았고, 2순위를 포함했을 경우에도 44.7%로, 다른 문항에 비해 두 번째로 높은 응답비율을 보였다. '청소·청결 관련 업무'에 대한 1순위 응답비율은 3.0%로 다소 낮았으나, 2순위 포함시 16.7%로 급증하여 17개 항목 중 세 번째로 높았다. 넷째, 가정 어린이집은 '아침 및 야간 당직'의 1순위 응답비율이 41.3%, 2순위 포함 시 56.3%로 증가하여 전체 문항 중 가장 높았다. '담임교사

부채 시 직무대리'는 1순위 응답비율은 20.0%였고, 2순위 포함 시 36.3%로 늘어나, 전체 항목 중 두 번째로 높았다. '식단 작성 및 조리 업무'의 1순위 응답비율은 15.0%였고, 2순위 포함 시 28.8%가 되어, 전체 문항 중 세 번째로 높았다.

종합하면 기관유형에 관계없이 모든 어린이집에서 '담임교사 부채 시 직무대리'와 '아침 및 야간 당직', '청소·청결 관련 업무'에 대한 인력 충원이 시급하다고 인식하고 있음을 알 수 있다. 또한 국공립과 사회복지·직장·부모협동 어린이집은 '담임교사 부채 시 직무대리'가 보다 시급하였고, 민간과 가정 어린이집은 '아침 및 야간 당직'이 상대적으로 더 시급한 것으로 나타났다. '청소·청결 관련 업무'는 1순위보다 2순위에서 응답비율이 더 높은 경향을 나타냈다. 가정어린이집은 특징적으로 '식단 작성 및 조리 업무'에 대한 인력 충원을 요구하고 있었다. 기관유형별 인력 충원 시급 업무에 관한 1순위 인식의 비율 차이는 통계적으로 유의하였다($X^2(45)=115.308, p<.001$).

〈표 IV-2-59〉 기관유형별 인력 충원 시급 업무에 관한 인식

단위: %(명)

문항	국공립		사회복지 직장협동		민간		가정		X ² (df)
	1순위	1+2순위	1순위	1+2순위	1순위	1+2순위	1순위	1+2순위	
(1) 주말 돌봄	1.5(1)	2.9(2)	6.7(4)	6.7(4)	3.0(4)	4.5(6)	1.3(1)	1.3(1)	115.308*** (45)
(2) 아침 및 야간 당직	16.2(11)	33.8(23)	21.7(13)	31.7(19)	41.7(55)	56.1(74)	41.3(33)	56.3(45)	
(3) 담임교사 부채 시 직무대리(교육, 휴가, 출산)	45.6(31)	63.2(43)	38.3(23)	56.7(34)	22.0(29)	44.7(59)	20.0(16)	36.3(29)	
(4) 누리과정 지원	4.4(3)	11.8(8)	0.0(0)	5.0(3)	2.3(3)	8.3(11)	0.0(0)	0.0(0)	
(5) 방과 후 과정(에듀케어 및 특성화프로그램·특별활동)	1.5(1)	4.4(3)	1.7(1)	5.0(3)	3.8(5)	6.1(8)	0.0(0)	0.0(0)	
(6) 유아지도 및 상호작용	2.9(2)	11.8(8)	8.3(5)	16.7(10)	7.6(10)	15.9(21)	11.3(9)	18.8(15)	
(7) 유아 관찰 기록	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.8(1)	1.5(2)	0.0(0)	0.0(0)	
(8) 학부모와의 상호작용	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	
(9) 교수학습 자료 준비 및 제작	1.5(1)	4.4(3)	3.3(2)	10.0(6)	1.5(2)	5.3(7)	0.0(0)	8.8(7)	
(10) 원내 행사준비 및 참여	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	2.3(3)	2.5(2)	2.5(2)	
(11) 식단 작성 및 조리 업무	0.0(0)	1.5(1)	0.0(0)	1.7(1)	2.3(3)	6.8(9)	15.0(12)	28.8(23)	
(12) 간식 또는 급식 배식 업무	0.0(0)	4.4(3)	0.0(0)	5.0(3)	0.8(1)	3.0(4)	3.8(3)	11.3(9)	
(13) 치료 및 간호 업무	1.5(1)	1.5(1)	1.7(1)	3.3(2)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	
(14) 문서작성, 현관맞이, 상담 등 행정·사무 업무	8.8(6)	25.0(17)	11.7(7)	21.7(13)	4.5(6)	12.9(17)	0.0(0)	8.8(7)	
(15) 청소·청결 관련 업무	13.2(9)	26.5(18)	3.3(2)	23.3(14)	3.0(4)	16.7(22)	3.8(3)	22.5(18)	
(16) 차량지도 업무	2.9(2)	8.8(6)	1.7(1)	11.7(7)	5.3(7)	14.4(19)	1.3(1)	3.8(3)	
(17) 기타	0.0(0)	0.0(0)	1.7(1)	1.7(1)	1.5(2)	1.5(2)	0.0(0)	1.3(1)	
총 계	100(68)		100(60)		100(132)		100(80)		

주. 1순위만 교차분석을 실시함.

*** $p < .001$.

(3) 기관유형별 보조인력의 교육연수 필요성에 대한 인식 분석

기관유형별 보조인력의 교육연수 필요성에 대한 인식을 알아보기 위해 F-검정을 실시하였다. 분석결과, 집단 간 통계적으로 유의하지 않았다.

〈표 IV-2-60〉 설립유형별 보조 인력의 교육연수 필요성 인식에 관한 차이분석

단위: %(명)			
설립유형	평균	표준편차	F
국공립	1.62	.773	1.903
사회복지직장협동	1.42	.645	
민간	1.75	1.037	
가정	1.71	1.046	

(4) 기관유형별 비정규직 문제 해결을 위한 요구사항 분석

기관유형별 비정규직 문제해결을 위한 요구사항 분석결과는 다음과 같다. 첫째, 국공립어린이집은 '고용안정'의 1순위 응답비율이 23.5%로 가장 높게 나타났으며, 2순위 포함시 51.5%로 급증하여 가장 높은 응답비율을 나타냈다. '비정규직과 정규직의 임금격차 해소'의 1순위 응답비율은 22.1%, 2순위 포함시 33.8%로 향상되어 두 번째로 높은 응답비율을 보였다. '노동시간 단축 및 노동 조건 개선'의 1순위 응답비율은 11.8%, 2순위 포함시 26.5%가 되어, 세 번째로 높은 응답비율을 나타내었다.

둘째, 사회복지·직장·부모협동 어린이집은 '비정규직과 정규직의 임금격차 해소'가 1순위 28.3% 및 2순위 43.3%로 응답비율이 가장 높게 나타났다. '고용안정' 항목의 1순위 응답비율은 21.7%, 2순위 포함시 40.0%가 되어 전체에서 두 번째로 높았다. '노동시간 단축 및 노동 조건 개선'의 1순위 응답비율은 13.3%로 다소 낮았으나, 2순위 포함 시 35.0%로 급증하여 전체 문항 중 세 번째로 높았다.

셋째, 민간 어린이집은 '노동시간 단축 및 노동 조건 개선'의 1순위 응답비율은 15.9%이었으나, 2순위 포함시 39.4%로 가장 높게 나타났다. '비정규직과 정규직의 임금격차 해소'는 1순위 응답비율이 24.2%로 가장 높게 나타났고, 2순위 포함시 32.6%가 되어 전체 문항 중 두 번째로 높은 응답비율을 보였다. '고용안정' 항목의 1순위 및 2순위 응답비율은 각각 15.9%와 31.8%로, 전체 문항 중 세 번째로 높게 나타났다.

넷째, 가정 어린이집은 '고용안정' 항목의 1순위 응답비율이 23.8%, 2순위 포함시 45.0%로 높게 나타났다. '비정규직과 정규직의 임금격차 해소' 항목의 1순

위 및 2순위 포함 응답비율은 각각 18.8%와 32.5%로, 전체 항목 중 두 번째로 높은 응답비율을 보였다. '노동시간 단축 및 노동 조건 개선' 항목의 1순위 및 2순위 포함 응답비율은 각각 15.0%와 30.0%로, 전체 항목 중 세 번째로 높았다.

종합하면 어린이집의 경우, 비정규직 문제해결을 위해 '고용안정', '비정규직과 정규직의 임금격차 해소', '노동시간 단축 및 노동 조건 개선' 등을 강력하게 요구하고 있음을 알 수 있다. 기관유형별 비정규직 문제 해결을 위한 요구사항의 비율 차이는 통계적으로 유의하지 않았다.

〈표 IV-2-61〉 기관유형별 비정규직 문제해결을 위한 요구사항

단위: %(명)

문항	국공립		사회복지 직장협동		민간		가정		X ² (df)
	1순위	1+2순위	1순위	1+2순위	1순위	1+2순위	1순위	1+2순위	
① 비정규직과 정규직의 임금격차 해소	22.1(15)	33.8(23)	28.3(17)	43.3(26)	24.2(32)	32.6(43)	18.8(15)	32.5(26)	
② 사회보험과 복리후생 제도 확대	4.4(3)	10.3(7)	15.0(9)	31.7(19)	11.4(15)	27.3(36)	12.5(10)	30.0(24)	
③ 노동시간 단축 및 노동 조건 개선	11.8(8)	26.5(18)	13.3(8)	35.0(21)	15.9(21)	39.4(52)	15.0(12)	30.0(24)	18.093
(4) 비정규직의 조직화	10.3(7)	17.6(12)	3.3(2)	8.3(5)	4.5(6)	8.3(11)	3.8(3)	6.3(5)	(21)
(5) 고용안정	23.5(16)	51.5(35)	21.7(13)	40.0(24)	15.9(21)	31.8(42)	23.8(19)	45.0(36)	
(6) 법제도 개선	10.3(7)	25.0(17)	5.0(3)	13.3(8)	9.1(12)	22.0(29)	8.8(7)	17.5(14)	
(7) 최저임금 개선	11.8(8)	22.1(15)	10.0(6)	20.0(12)	9.1(12)	25.0(33)	6.3(5)	23.8(19)	
(8) 기타	5.9(4)	13.2(9)	3.3(2)	8.3(5)	9.8(13)	13.6(18)	11.3(9)	15.0(12)	
총 계	100(68)		100(60)		100(132)		100(80)		

주. 1순위만 교차분석을 실시함.

(5) 기관유형별 학급당 바람직한 인력 배치에 관한 인식 분석

기관유형에 따른 학급당 바람직한 인력 배치에 관한 인식 분석 결과는 다음과 같다.

〈표 IV-2-62〉 설립유형별 학급당 바람직한 인력 배치에 관한 인식

단위: %(명)

문항	국공립		사회복지 직장협동		민간		가정		X ² (df)
	1순위	1+2순위	1순위	1+2순위	1순위	1+2순위	1순위	1+2순위	
(1) 담임교사+담임교사 (투담임제)	30.9(21)	51.5(35)	48.3(29)	65.0(39)	24.2(32)	38.6(51)	11.3(9)	23.8(19)	
(2) 담임교사+부담임 (자격중 있음)	45.6(31)	79.4(54)	28.3(17)	78.3(47)	38.6(51)	64.4(85)	42.5(34)	65.0(52)	

(표 IV-2-62 계속)

문항	국공립		사회복지 직장협동		민간		가정		$\chi^2(df)$
	1순위	1+2순위	1순위	1+2순위	1순위	1+2순위	1순위	1+2순위	
(3) 담임교사+보조교사 (자격증 없음)	4.4(3)	13.2(9)	6.7(4)	18.3(11)	13.6(18)	29.5(39)	26.3(21)	45.0(36)	
(4) 담임교사+보육도우미	4.4(3)	22.1(15)	8.3(5)	15.0(9)	7.6(10)	23.5(31)	2.5(2)	32.5(26)	
(5) 담임교사+(원감 및 중간관리자의 지원)	4.4(3)	14.7(10)	6.7(4)	10.0(6)	6.8(9)	18.2(24)	1.3(1)	6.3(5)	
(6) 담임교사+보육도우미 (원감 및 중간관리자 의 지원)	10.3(7)	19.1(13)	1.7(1)	10.0(6)	3.8(5)	17.4(23)	12.5(10)	21.3(17)	59.828*** (21)
(7) 담임교사+자원봉사자 (부모, 학생선생님, 지역 사회주민 등)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	1.7(1)	0.8(1)	3.0(4)	1.3(1)	2.5(2)	
(8) 기타	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	1.7(1)	4.5(6)	5.3(7)	2.5(2)	3.8(3)	
총 계	100(68)		100(60)		100(132)		100(80)		

주. 1순위만 교차분석을 실시함.

*** $p < .001$

첫째, 국공립 어린이집은 '담임교사+부담임교사(자격증 있음)' 형태의 1순위 및 2순위 포함 응답비율이 각각 45.6%와 79.4%로, 전체 항목 중 가장 높은 응답비율을 나타내었다. 이와 마찬가지로, '담임교사+담임교사(투담임제)' 형태의 1순위 및 2순위 포함 응답비율은 각각 30.9%와 51.5%로, 전체 항목 중 두 번째로 높은 응답비율을 보였다. '담임교사+보육도우미' 형태의 경우, 1순위 응답비율은 4.4%로 매우 낮았으나, 2순위가 포함되면서 22.1%로 급증하여 전체 항목 중 세 번째로 높게 나타났다.

둘째, 사회복지·직장·부모협동 어린이집은 '담임교사+부담임교사(자격증 있음)' 형태의 1순위 응답비율은 28.3%였고, 2순위가 포함됨에 따라 78.3%로 급증하여 전체 항목 중 가장 높은 응답비율을 나타내었다. '담임교사+담임교사(투담임제)' 형태의 1순위 응답비율은 48.3%로 전체 항목 중 가장 높은 응답비율을 보였으나, 2순위가 투입되면서 전체 항목 중 두 번째로 높은 응답비율(65.0%)을 보이게 되었다. '담임교사+보조교사(자격증 없음)' 형태의 1순위 및 2순위 포함 응답비율은 각각 6.7%와 18.3%로, 전체 항목 중 세 번째로 높은 응답비율을 나타내었다.

셋째, 민간 어린이집은 '담임교사+부담임교사(자격증 있음)' 형태의 1순위 및 2순위 포함 응답비율이 각각 38.6%와 64.4%로, 전체 항목 중 가장 높은 응답비율을 보였다. 이와 마찬가지로, '담임교사+담임교사(투담임제)' 형태의 1순위 및 2순위 포함 응답비율의 경우, 각각 24.2%와 38.6%인 것으로 나타나 전체 항목 중 두 번째로 높은 응답비율을 나타내었다. 또한 '담임교사+보조교사(자격증 없

음) 형태의 1순위 응답률은 13.6%였고, 2순위 포함 시 29.5%로 향상되어 전체 항목 중 세 번째로 높은 응답비율을 보였다.

넷째, 가정 어린이집은 '담임교사+부담임교사(자격증 없음)' 형태의 1순위 응답비율은 42.5%였고, 2순위 포함 시 65.0%로 향상되어 전체 항목 중 가장 높은 응답비율을 나타내었다. '담임교사+보조교사(자격증 없음)' 형태의 1순위 응답비율은 26.3%였고, 2순위가 포함되었을 경우 45.0%로 증가함에 따라 전체 항목 중 두 번째로 높은 응답비율을 보였다. '담임교사+보육도우미' 형태의 1순위 응답비율은 2.5%로 현저하게 낮았으나, 2순위가 포함되면서 32.5%로 급증하여 전체 항목 중 세 번째로 높은 응답비율을 나타내었다.

종합하면, 전반적으로 '담임교사+부담임교사(자격증 있음)'를 가장 선호하였고 다음으로는 '담임교사+담임교사(투담임제)'를 선호하는 것으로 나타났다. 가정 어린이집은 '담임교사+부담임교사(자격증 있음)'제 다음으로 '담임교사+보조교사(자격증 없음)'의 형태나 '담임교사+보육도우미'의 형태를 더 선호하는 것으로 나타났다. 어린이집 설립유형별 학급당 바람직한 인력 배치에 관한 1순위 인식의 비율 차이는 통계적으로 유의한 것으로 나타났다($X^2(21)=59.828, p<.001$).

〈표 IV-2-63〉 설립유형별 학급당 바람직한 인력 배치에 관한 인식

단위: %(명)

문항	국공립		사회복지 직장협동		민간		가정		$X^2(df)$
	1순위	1+2순위	1순위	1+2순위	1순위	1+2순위	1순위	1+2순위	
(1) 담임교사+담임교사 (투담임제)	30.9(21)	51.5(35)	48.3(29)	65.0(39)	24.2(32)	38.6(51)	11.3(9)	23.8(19)	
(2) 담임교사+부담임 (자격증 있음)	45.6(31)	79.4(54)	28.3(17)	78.3(47)	38.6(51)	64.4(85)	42.5(34)	65.0(52)	
(3) 담임교사+보조교사 (자격증 없음)	4.4(3)	13.2(9)	6.7(4)	18.3(11)	13.6(18)	29.5(39)	26.3(21)	45.0(36)	
(4) 담임교사+보육도우미	4.4(3)	22.1(15)	8.3(5)	15.0(9)	7.6(10)	23.5(31)	2.5(2)	32.5(26)	
(5) 담임교사+(원감 및 중간관리자의 지원)	4.4(3)	14.7(10)	6.7(4)	10.0(6)	6.8(9)	18.2(24)	1.3(1)	6.3(5)	59.828*** (21)
(6) 담임교사+보육도우미 (원감 및 중간관리자 의 지원)	10.3(7)	19.1(13)	1.7(1)	10.0(6)	3.8(5)	17.4(23)	12.5(10)	21.3(17)	
(7) 담임교사+지원봉사자 (부모, 학생선생님, 지역 사회주민 등)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	1.7(1)	0.8(1)	3.0(4)	1.3(1)	2.5(2)	
(8) 기타	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	1.7(1)	4.5(6)	5.3(7)	2.5(2)	3.8(3)	
총 계	100(68)		100(60)		100(132)		100(80)		

주. 1순위만 교차분석을 실시함.

*** p < .001

(6) 기관유형별 정책개선안 분석

기관유형별 정책개선안에 대한 인식의 차이가 있는지 알아보기 위해 F-검정을 실시하였다. 첫째, '고용안정화'는 '지자체 직접고용'을 제외한 5가지 하위 문항, 즉, '투명한 채용과정', '영유아교육지원인력의 공단화', '무기계약직 내지는 정규직으로의 전환', '보조인력 지원예산의 안정성 확보', '보조인력 채용확대'에서 집단 간 유의한 차이가 있었다. 사후검증 결과, '투명한 채용과정'은 민간과 국공립/사회복지·직장·부모협동/가정 어린이집 간에 차이가 나타났다. '영유아교육지원인력의 공단화'는 가정과 국공립 어린이집 간에 차이가 있었다. '무기계약직 내지는 정규직으로의 전환'은 민간과 국공립/사회복지·직장·부모협동 어린이집 간에 차이가 있었다. '보조인력 지원예산의 안정적 확보'는 국공립과 민간/가정 어린이집 간, '보조교사 채용 확대'는 민간과 국공립/사회복지·직장·부모협동 어린이집 간에 차이가 나타났다.

둘째, '관리'는 '보조인력 자격기준 상향', '관계당국의 근로조건 및 현황 모니터링 점검', '평가인증시 비정규직 인력 운영현황 점검'의 3문항에서 집단 간 유의한 차이가 나타났다. 사후검증 결과, '보조인력 자격 기준 상향'은 민간과 국공립/사회복지·직장·부모협동 어린이집 간에 차이가 나타났다. '관계당국의 근로 조건 및 현황 모니터링 점검'은 사회복지·직장·부모협동과 국공립/민간/가정 간에 차이가 있었다. '평가인증 시 비정규직 인력 운영현황 점검'은 사회복지·직장·부모협동과 민간/국공립 어린이집 간에 차이가 나타났다.

셋째, '복지후생'은 '정규직의 80% 임금 지급', '사회보험, 수당, 상여금에 대한 정부의 차별 없는 지원', '휴가 연차 기준에 대한 가이드라인 마련', '휴게 공간 마련', '정교사의 보조인력(비정규직)에 대한 권리 교육'의 5개 문항에서 집단 간 유의한 차이가 있었다. 사후검증 결과, '정규직의 80% 임금 지급'은 사회복지·직장·부모협동과 민간/가정, 국공립과 민간/가정 어린이집간에 차이가 나타났다. '사회보험, 수당, 상여금에 대한 정부의 차별없는 지원'은 국공립과 가정 어린이집 간에 차이가 있었다. '휴가 연차 기준에 대한 가이드라인 마련'은 국공립과 민간/가정, 사회복지·직장·부모협동과 민간/가정어린이집 간의 차이가 있었다. '휴게 공간 마련'은 사회복지·직장·부모협동과 가정/민간어린이집, 국공립과 가정/민간 어린이집 간에 차이가 있었다. '정교사의 보조인력에 대한 권리 교육'은 사회복지·직장·부모협동과 민간 어린이집 사이에서 차이가 나타났다.

넷째, '업무내용'의 경우 집단간 통계적으로 유의한 차이가 나타나지 않았다.

〈표 IV-2-64〉 설립유형별 정책개선에 관한 인식 차이분석

문항	국공립			사회복지각종협동			민간			F
	평균	표준편차	평균	표준편차	평균	표준편차	평균	표준편차		
(1) 지자체 직접고용	3.09	1.422	2.65	1.400	2.70	1.370	2.48	1.232	2.610	
(2) 투명한 채용과정	1.75	.817	1.88	.922	2.27	1.216	1.85	.748	5.432*	
(3) 영유아교육지원인력의 확대 (사회복지공공기관 설립 및 배치)	3.53	1.481	3.15	1.459	3.25	1.411	2.80	1.400	3.345*	
(4) 무기계약직 내지는 정규직으로 의 전환	2.66	1.167	2.58	1.183	3.13	1.213	2.96	1.237	3.928*	
(5) 보조인력 지원예산의 인경적 확보	1.22	.484	1.42	.671	1.58	.782	1.66	.941	5.100*	
(6) 보조교사 채용 확대	1.40	.715	1.50	.701	1.87	1.108	1.60	.805	5.027*	
(1) 보조인력 자격 기준 상향	1.63	.731	1.67	.857	2.03	1.026	1.81	.858	3.894*	
(2) 관계당국의 근무 조건 및 현황 모니터링 및 점검	2.68	1.139	2.22	1.075	2.78	1.200	2.65	1.115	3.399*	
(3) 평가인증시 비정규직 인력 운 영원화 점검	3.19	1.083	2.65	1.147	3.10	1.289	2.91	1.245	2.644*	
(4) 보조인력 인력풀 관리체계 전문 (육아종합지원센터 활용)	2.37	1.158	2.27	1.148	2.60	1.203	2.36	1.022	1.516	
(5) 업무인접 근무에 따른 지원 시 간화 인원 누락력화	1.72	.789	1.90	1.053	1.79	.865	1.86	.823	.569	
(6) 유아종합지원센터 내 고충상담 후서 마련	2.37	.896	2.55	1.048	2.42	1.140	2.49	1.006	.383	
(1) 보조교사 직무 명료화 및 업무 배분율 배분	1.76	.794	1.85	.799	2.05	1.018	2.09	.957	2.169	
(2) 통합업무명시 내 보조교사 담	2.04	.921	2.08	.962	2.33	1.157	2.24	1.117	1.425	

단위: %(명)

교육
안정화

관리

업무내용

(표 IV-2-64 계속)

문항	국공립		사회복지직장협동		민간		F
	평균	표준편차	평균	표준편차	평균	표준편차	
(1) '보조교사, 보조인력' 용어를 보육지원전담교사로 변경	2.24	1.009	1.95	.964	2.26	1.053	2.026
(2) 보조인력 근무 경력 인정	2.09	.942	2.05	.872	2.32	1.100	1.316
(3) 정규직의 80% 임금 지급	2.22	1.034	2.22	1.059	2.67	1.288	5.515**
(4) 사회보험, 수당, 상여금에 대한 정부의 차별 없는 지원	1.74	.822	1.90	.933	2.14	1.120	5.075**
(5) 동일노동 동일임금 적용	2.10	1.010	2.30	1.154	2.52	1.136	2.204
(6) 휴가 연차 기쁨에 대한 가이드라인 미원	1.81	.778	1.95	.964	2.33	1.061	6.730**
(7) 휴게 공간 마련	2.32	.937	2.30	.979	3.08	1.143	11.825***
(8) 어린이집 내 갈등 및 분쟁조정 조직 마련	2.35	.974	2.65	1.071	2.70	1.198	1.676
(9) 4-8시간 근무 선택제 마련	2.12	1.072	2.08	1.046	2.19	1.113	1.474
(10) 보수교육 및 교육훈련 참여기 회 확대	2.06	.844	1.88	.922	2.13	1.059	1.057
(11) 정교사의 보조인력(비정규직) 에 대한 권리 교육	2.10	.883	1.93	.899	2.39	1.083	3.381*
(12) 승급교육기회 제공	2.21	.939	2.10	1.085	2.39	1.158	1.124
(13) 보조 인력을 위한 사제기본교육 (책임, 권리, 보수에 대한 교육)	1.65	.824	1.67	.816	1.90	.980	2.019

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

3) 소결

가) 유치원

유치원 원장 또는 관리자를 대상으로 실시한 설문조사의 주요 연구 결과를 요약 정리하면 다음과 같다.

유치원 보조인력 운영 실태

(1) 기관 인력 특성

594개 유치원의 인력의 수는 원당 평균 16인 이하가 과반이었고, 이중, 담임교사의 비중이 평균 5.75, 강사 평균 3.40, 부담임 교사 평균 2.91, 행정보조 평균 1.37 순이었음.

(2) 보조인력 필요성과 이유

99.5%의 원장들이 담임교사 이외의 보조인력이 필요하다고 응답, 필요 이유는 '교사의 업무경감(39.1%)', '유아에 대한 개별지도(29.9%)'가 1순위였음.

(3) 근로조건 및 환경

* 주당 평균근로시간: 1-20시간(강사의 59.1% 주당 1-20시간근무, 행정보조인력(평균 19.91)과 부담임 교사(평균 19.62)가 상대적으로 장기간 근무하였음

* 급여: 평균 근로시간과 정비례 양상, 행정보조인력(평균 135.19)과 부담임교사(평균 135.19)의 월급여 수준이 상대적으로 높음. 행정보조인력의 25%, 부담임 교사의 36%가 101-200만원 사이의 급여, 반면 강사의 45%, 자원봉사자의 46%가 1-100만원 사이의 급여를 수령

* 4대보험 현황: 부담임교사, 기간제교사, 행정보조인력의 미가입율은 5%미만으로 높은 가입률을 보였으나, 강사와 자원봉사자는 타직군에 비해 미가입율이 높아 불안정한 근무환경을 예측하게 함.

* 복리후생제도: 부담임교사는 식사비보조(15.5%), 강사는 병가(8.7%), 기간제 교사는 법정퇴직금(16.3%)을 보장받고 있어 미약한 수준이며, 주택마련 지원, 보육비, 학자금 보조, 유급휴가 등은 거의 이루어지지 않고 있음.

(4) 직무 및 교육

* 인력 선정 기준: 56.1%가 인성과 품성, 33.3% 가치관과 태도가 중요하다고 인식함.

* 인력충원시 시급 업무: 담임교사 부재 시 직무대리(교육, 휴가, 출산)(28.3%), '방과 후 과정(14.1%)', 문서작성, 현관맞이, 상담 등 행정·사무 업무(10.6%), 2순위에서 '청소·청결 관련 업무'는 14.1%로 높게 나타남

* 교육연수 필요성: 86.4%가 보조인력의 직업능력개발을 위한 교육연수가 필요하다고 응답함.

* 필요한 교육연수 유형: 83.3%가 현재 일을 더 잘 수행하기 위한 직무능력향상 연수가 필요하다고 인식

* 연수경험 및 의향: 55.1%가 연수 참여, 73.7%가 추후 연수를 적극 이수하도록 추진하고자 함.

* 연수이수가 어려운 이유: 55%가 '대신 근무할 사람이 없어서', 22.4% '시간적 여유가 없어서(22.4%)'라고 응답, 2순위에서 '대신 근무할 사람이 없어서'는 40.8%

유치원 보조인력 운영 실태

(5) 애로사항

- * 고용시 발생하는 문제점: '인력 충원의 문제(67.1%)'와 '노동법 적용의 문제(65.2%)'
- * 비정규직의 정규직화 동의 여부 및 이유: 찬성률은 55.1%, '고용안정성이 높아져 보육의 일관성이 높아질 것(35.4%)'
- * 우선적으로 정규직화되어야 할 인력: '부담임교사'의 1순위 응답비율이 69.1%
- * 비정규직의 정규직화의 문제점 및 비동의 이유: '인건비를 감당하기 어렵기 때문'이 26.8%
- * 비정규직 문제 해결을 위한 선결과제: '고용안정'의 1순위 응답비율은 19.7%로, 2순위 포함시 23.5%로 가장 높았음.
- * 바람직한 보조인력 배치구성: '담임교사+부담임교사(자격증 있음)'의 형태가 1순위로 63.6%, 2순위 포함시 46.0%. 투담임제라고 일컬어지는 '담임교사+담임교사' 형태의 경우 1순위(21.7%), 2순위 포함(24.2%) 두 번째로 높았음. '담임교사+보조교사(자격증 없음)'은 1순위는 12.1%로 낮았으나, 2순위 포함시 23.5%.

(6) 보조인력을 위한 정책개선안

- * 고용안정: '보조인력 지원 예산의 안정적 확보(89.3%)', '보조인력 채용 확대(81.8%)', '투명한 채용과정(75.2%)', '원장의 직접고용(75.2%)'이 높게 나타남.
 - * 관리: '유치원 규모에 따른 지원 시간과 인원수를 탄력화(82.3%)', '보조인력 자격 기준 상향(80.3%)', '보조 인력 인력풀 관리체계 전문화(65.7%)', '관계당국의 근로조건 및 현황 모니터링(58.1%)'
 - * 복리후생: '보조인력을 위한 사전기본교육(73.2%)', '보수교육 및 교육훈련에 대한 참여기회 확대(69.7%)', '보조인력의 용어를 하나로 통일(67.2%)', '정교사의 보조인력(비정규직)에 대한 권리 교육(64.6%)' 및 '4-8시간 근무 선택제(64.1%)'
 - * 업무내용: '보조인력의 직무를 명료화하고, 업무 매뉴얼을 배부하는 것(73.2%)', '교육부 및 교육청 지침 내 보조 인력의 담당업무를 정확히 명시할 것(63.1%)'
-

기관 유형별 보조인력 운영 차이분석 결과(국공립/사립)

(1) 고용시 발생하는 문제점

- * 보조인력의 '업무 몰입도 부족의 문제', '임금 또는 노동비용에 비해 낮은 생산성', '다른 직원과 팀워크/업무연계가 이루어지지 않음', '높은 이직률', '노동법 적용 문제의 어려움', '인력 충원의 문제'에서 국공립 유치원이 사립 유치원보다 문제점을 더 크게 인식하였음.
-

(2) 인력충원시 시급 업무

- * 국공립 유치원은 '문서작성, 현관맞이, 상담 등 행정·사무 업무(20.0%)', '담임교사 부재시 직무대리(20.0%)'이 1순위, 사립유치원의 경우, '담임교사 부재시 직무대리(30.1%)' '방과후 과정(16.0%)'이 높게 나타남.
-

(3) 교육연수 필요성

- 집단간 차이는 없었으나, 국공립과 사립 모두 필요하다고 인식하였음.
-

기관 유형별 보조인력 운영 차이분석 결과(국공립/사립)

(4) 비정규직 문제 해결을 위한 요구사항

국공립유치원은 '최저임금 개선(22.9%)', '고용안정(20.0%)', '사회보험과 복리후생제도의 확대(20.0%)', 사립유치원은 '비정규직과 정규직의 임금격차 해소(22.1%)', '고용안정(19.6%)'의 요구가 높았음. 국공립과 사립유치원 2순위로 '고용안정'에 대한 요구가 높았음.

(5) 바람직한 보조인력 배치구성

국공립과 사립유치원 모두 '담임교사+부담임(자격증 있음)' 형태를 1순위로 선호, 2순위를 포함시, 국공립은 '담임교사+보조교사(자격증 없음)'를, 사립의 경우, '담임교사+담임교사(투담임제)'를 선호

(6) 정책 개선사항

*고용안정화: '지자체 직접고용', '투명한 채용과정'은 사립유치원, '원장의 직접고용', '무기계약직 내지는 정규직으로의 전환', '보조교사 채용 확대'는 국공립유치원이 필요성을 크게 인식

*관리: '보조인력 자격 기준 상향, 관계당국의 근로조건 및 현황 모니터링, 유치원 평가 시 비정규직 인력 운영 현황 감시, 보조인력 인력풀 관리체계 전문화, 유치원 규모에 따른 지원 시간과 인원 수 탄력화, 유아교육진흥원 내지는 교육청 내 비정규직 고충상담부서 마련은 사립이 국공립 유치원보다 필요성을 크게 인식

*복리후생: 보조인력 용어 통일, 보조인력 근무 경력 인정, 휴가 연차 기준에 대한 가이드라인 마련, 원내 갈등 및 분쟁조정 조직 마련, 보수교육 및 교육훈련 참여기회 확대, 정교사의 보조인력에 대한 권리 교육, 보조 인력을 위한 사전기본교육은 사립유치원, 정규직의 80% 임금 지급, 사회보험, 수당, 상여금에 대한 정부의 차별 없는 지원, 동일노동, 동일임금 적용, 승급교육기회 제공은 국공립유치원이 필요성을 크게 인식

*업무내용: '보조인력의 직무 명료화 및 업무 매뉴얼 배부', '교육부 및 교육청 지침 내 보조 인력 담당업무 명시'에서 사립이 국공립보다 필요성을 크게 인식

나) 어린이집

어린이집 원장 또는 관리자를 대상으로 실시한 설문조사의 주요 연구 결과를 요약 정리하면 다음과 같다.

어린이집 보조인력 운영 실태

(1) 기관 인력 특성

340개 어린이집의 인력 수는 1개원당 평균 12인 이하가 67.7%였고, 보조인력은 평균 2명 이하였음.

(2) 보조인력 필요성과 이유

94.7%의 원장들이 담임교사 이외의 보조 인력이 필요하다고 응답, 이유는 '교사업무경감(37.9%)', '상황에 따라 융통성 있는 도움을 받을 수 있어서(32.0%)'였음.

 어린이집 보조인력 운영 실태

(3) 근로조건 및 환경

- * 주당 평균근로시간: 대다수가 20시간 이하 근무('일반보조교사(45.3%)'와 '누리보조교사(39.4%)', '보육도우미(23.8%)', '대체교사(11.8%) 순이었음.
- * 급여: 보조인력의 30-40%가 월급여로 100만원이하를 받고 있었으며, 최대 200만원을 넘지 않음.
- * 4대보험 현황: 4대 보험 가입 빈도는 '누리보조교사', '일반보조교사', '보육도우미', '대체교사', '부담임교사' 모두 25% 수준에서 동일
- * 복리후생제도: 부담임교사는 식사비보조(15.5%), 강사는 병가(8.7%), 기간제 교사는 법정퇴직금(16.3%)을 보장받고 있어 미약한 수준이며, 주택마련 지원, 보육비, 학자금 보조, 유급휴가 등은 거의 이루어지지 않고 있음.

(4) 직무 및 교육

- * 인력 선정 기준 '인성 및 품성(61.2%)'과 '가치관 및 태도(31.2%)'
- * 인력충원시 시급 업무: '아침 및 야간 당직' 항목의 1순위 응답비율은 32.9%로 가장 높았으며, '담임교사 부재 시 직무대리'는 1순위와 2순위 포함 응답비율이 29.1%이었음.
- * 교육연수 필요성: 85.3%가 보조인력의 직업능력개발을 위한 교육연수가 필요하다고 응답함.
- * 필요한 교육연수 유형: 78.2%가 현재 일을 더 잘 수행하기 위한 직무능력향상 연수가 필요하다고 인식
- * 연수경험 및 의향: 46.8%가 연수 참여, 72.4%가 추후 연수를 적극 이수하도록 추진하고자 함.
- * 연수이수가 어려운 이유: 33.3%가 '근무시간 외 시간에 참여하기 어려워', 29.6%가 대신 근무할 사람이 없어서'였음.

(5) 애로사항

- * 고용시 발생하는 문제점: '인력 충원의 문제(57.3%)'와 '높은 이직률(50.2%)'
- * 비정규직의 정규직화 동의 여부 및 이유: 찬성률은 56.8%, '고용안정성이 높아져 보육의 일관성이 높아질 것'이므로(48.5%)'
- * 우선적으로 정규직화되어야할 인력: '일반보조교사'의 1순위 응답비율이 35.2%
- * 비정규직의 정규직화의 문제점 및 비동의 이유: '정규직에 대한 역차별(20.0%)' 문제를 가장 우려, 이유는 '인건비를 감당하기 어렵기 때문'이라는 응답이 25.0%
- * 비정규직 문제 해결을 위한 선결과제: '비정규직과 정규직의 임금격차 해소' 항목의 1순위 응답비율은 23.2%, '고용안정'의 경우, 1순위 응답비율은 20.3%
- * 바람직한 보조인력 배치구성: '담임교사+부담임교사(자격증 있음)'이 1순위(39.1%)

(6) 보조인력을 위한 정책개선안

- * 고용안정: '보조인력 지원 예산의 안정적 확보(89.3%)', '보조인력 채용 확대(81.8%)', '투명한 채용과정(75.2%)', '원장의 직접고용(75.2%)'이 높게 나타남.
 - * 관리: 어린이집 규모에 따른 지원 시간과 인원수를 탄력화(82.4%)하고 '보조 인력의 자격 기준을 상향(78.5%)', '보조 인력 인력풀 관리체계의 전문화(58.3%)'와 '육아종합지원센터 내 고충상담부서 마련(54.7%)'
 - * 복리후생: '보조 인력을 위한 사전기본교육(80.0%)', '보수교육 및 교육훈련에 대한 참여기회 확대(72.6%)', '48시간 근무 선택제 마련(70.9%)', '사회보험, 수당, 상여금에
-

어린이집 보조인력 운영 실태

대한 정부의 차별 없는 지원(68.2%)을 크게 인식

* 업무내용: '보조인력의 직무를 명료화하고, 업무 매뉴얼을 배부하는 것(74.1%)', '보육사업 지침에 보조 인력의 담당업무를 정확히 명시할 것(63.5%)'

기관 유형별 보조인력 운영 차이분석 결과(국공립/사회복지직장협동/민간/가정)

(1) 고용시 발생하는 문제점

* '업무 몰입도 부족의 문제', '임금 또는 노동비용에 비한 낮은 생산성', '다른 직원과 팀워크/업무연계가 이루어지지 않음'에서 통계적으로 유의한 차이가 있었음.

(2) 인력충원시 시급 업무

* 모든 어린이집에서 '담임교사 부재시 직무대리'와 '아침 및 야간 당직', '청소·청결 관련 업무'에 대한 인력 충원이 시급한 것으로 인식, 공립과 사회복지·직장·부모협동 어린이집은 '담임교사 부재시 직무대리', 민간과 가정 어린이집은 '아침 및 야간 당직'이 상대적으로 더 시급한 것으로 나타남.

* 국공립 어린이집: '담임교사 부재시 직무대리(교육, 휴가, 출산)'의 1순위 응답비율 45.6%, 2순위 포함시 63.2%로 가장 높음.

* 사회복지·직장·부모협동 어린이집: '담임교사 부재시 직무대리' 항목의 1순위 응답비율이 38.3%, 2순위 포함시 56.7%로 가장 높음.

* 민간 어린이집: '아침 및 야간 당직'의 1순위 응답비율은 41.7%, 2순위 포함시 56.1% 가장 높음.

* 가정 어린이집은 '아침 및 야간 당직'의 1순위 응답비율이 41.3%, 2순위 포함시 56.3%로 가장 높음. 특징적으로 '식단 작성 및 조리 업무'에 대한 인력 충원을 요구도 있었음.

(3) 교육연수 필요성:

* 집단간 차이 없음.

(4) 비정규직 문제 해결을 위한 요구사항

* 국공립어린이집: '고용안정'의 1순위 응답비율이 23.5%로 가장 높게 나타났으며, 2순위 포함시 51.5%로 가장 높음.

* 사회복지·직장·부모협동 어린이집: '비정규직과 정규직의 임금격차 해소'가 1순위 28.3% 및 2순위 43.3%로 응답비율이 가장 높게 나타남.

* 민간 어린이집: '노동시간 단축 및 노동 조건 개선'의 1순위 응답비율은 15.9%이었으나, 2순위 포함시 39.4%로 가장 높게 나타남.

* 가정 어린이집: '고용안정' 항목의 1순위 응답비율이 23.8%, 2순위 포함시 45.0%로 높게 나타남.

종합하면 어린이집의 경우, 비정규직 문제해결을 위해 '고용안정', '비정규직과 정규직의 임금격차 해소', '노동시간 단축 및 노동 조건 개선' 등을 강력하게 요구하고 있음을 알 수 있다.

기관 유형별 보조인력 운영 차이분석 결과(국공립/사회복지직장협동/민간/가정)

(5) 바람직한 보조인력 배치구성

- * 전반적으로 '담임교사+부담임교사(자격증 있음)'를 가장 선호, 다음으로 '담임교사+담임교사(투담임제)'를 선호
- * 국공립 어린이집: '담임교사+부담임교사(자격증 있음)' 형태의 1순위 및 2순위 포함 응답비율이 각각 45.6%와 79.4%로, 가장 높았음.
- * 사회복지·직장·부모협동 어린이집은 '담임교사+부담임교사(자격증 있음)' 형태의 1순위 응답비율은 28.3%였고, 2순위가 포함됨에 따라 78.3%로 가장 높음.
- * 민간 어린이집은 '담임교사+부담임교사(자격증 있음)'의 1순위 및 2순위 포함 응답비율이 각각 38.6%와 64.4%로, 가장 높음.
- * 가정 어린이집은 '담임교사+부담임교사(자격증 없음)'의 1순위 응답비율은 42.5%였고, 2순위 포함 시 65.0%로 가장 높음. 다음으로 '담임교사+보조교사(자격증 없음)'이나 '담임교사+보육도우미'를 선호

(6) 정책 개선사항

- * 고용안정: '투명한 채용과정', '영유아교육지원인력의 공단화', '무기계약직 내지는 정규직으로의 전환', '보조인력 지원예산의 안정성 확보', '보조인력 채용확대'에서 집단 간 유의한 차이
 - * 관리: '보조인력 자격기준 상향', '관계당국의 근로조건 및 현황 모니터링 점검', '평가인증시 비정규직 인력 운영현황 점검'에서 집단 간 유의한 차이
 - * 복리후생: '정규직의 80% 임금 지급', '사회보험, 수당, 상여금에 대한 정부의 차별 없는 지원', '휴가 연차 기준에 대한 가이드라인 마련', '휴게 공간 마련', '정교사의 보조인력(비정규직)에 대한 권리 교육'에서 집단 간 유의한 차이
 - * '업무내용'의 경우 집단간 통계적으로 유의한 차이 없음
-

나. 유치원과 어린이집 보조인력의 인식 및 요구조사

1) 유치원

가) 유치원 보조인력 노동 실태

(1) 조사대상의 인구통계학적 특성

조사대상의 인구통계학적 특성을 살펴보면 다음과 같다. 성별은 96.5%가 '여성'이었으며, '20대(45.9%)'와 '40대(30.6%)'가 76.5%로 높은 비중을 차지하였다. 학력은 '전문대 졸업'이 43.5%, '유아교육학' 전공이 60.0%였으며, '유치원교사 2급 자격증(30.7%)'과 '보육교사 2급 자격증(29.9%)' 소지 비율이 높았다. 최초 자격 취득 기관은 대다수가 '2·3년제 전문대학(49.4%)'이었다.

재직기관은 '사립유치원(73%)'이 '공립유치원(27.1%)'에 비해 2.5배 이상 많았으며, 이 중 '사립사인 유치원(41.2%)'의 비중이 높았다. 근무 및 고용형태는 '시간제(50.6%)'와 '기간제(42.4%)'가 절반이었고, 86.8%가 '방과후 과정(45.7%)'과 '기본과정(41.4%)'을 운영하였다. 기관 재직경력은 직책에 관계없이 '3년 이하'가 대다수였고, '담임교사'와 '방과후 교사'로 근무한 경험은 각각 38.8%로 비교적 높게 나타났다. 연령별 학급 수는 전 연령에서 '0~2학급'이 가장 높았고, 현월은 '101인 이상~150인 이하'인 경우가 41.2%로 가장 많았다. 이상의 내용을 정리하면 다음의 표와 같다.

〈표 IV-2-65〉 조사대상의 특성

		단위: 명(%)	
구 분	사례 수 (비율)	구 분	사례 수 (비율)
성별	남 여	근무형태	
		시간제	86(50.6)
		종일제	80(47.1)
연령	20대 30대 40대 50대	기타	4(2.4)
		고용형태	
		정규직	62(36.5)
		기간제	72(42.4)
		기타	36(21.2)

(표 IV-2-65 계속)

구 분	사례 수 (비율)	구 분	사례 수 (비율)
결혼 상대 기혼 미혼	88(51.8) 82(48.2)	경력	
학력		담임교사	1년 이상~4년 이하 34(20.1) 5년 이상~9년 이하 22(13.1) 10년 이상 10(5.9) 해당 경력 없음 104(61.2)
고졸 전문대 졸 4년제 대학 졸 대학원 이상	24(14.1) 74(43.5) 60(35.3) 12(7.1)	대체교사	1년 2(1.2) 2년 4(2.4) 5년 2(1.2) 해당 경력 없음 162(95.3)
전공		보조교사	1년 20(11.8) 2년 10(5.9) 3년 이상 20(11.8) 해당 경력 없음 120(70.6)
유아교육학 아동(가족)학 아동(사회)복지학 보육학 가정(관리)학 간호학 교육학 (유아)특수교육학 영양학 기타 무응답	102(60.0) 0(0.0) 6(3.5) 0(0.0) 4(2.4) 0(0.0) 2(1.2) 0(0.0) 0(0.0) 14(8.2) 42(24.7)	기간제교사	1년 2(1.2) 2년 4(2.4) 7년 2(1.2) 해당 경력 없음 162(95.3)
자격 취득		방과후교사	1년 이상~3년 이하 46(27.1) 4년 이상~6년 이하 12(7.1) 7년 이상 8(4.8) 해당 경력 없음 104(61.2)
최초 기관		기타	1년 이상~3년 이하 16(9.4) 4년 이상~6년 이하 6(3.6) 7년 이상 8(4.8) 해당 경력 없음 140(0.0)
보육교사 교육원 학점은행제 기관 방송통신대학 또는 사이버대학 전문대학(2·3년제) 4년제 대학 대학원 기타	12(7.1) 16(9.4) 14(8.2) 84(49.4) 26(15.3) 0(0.0) 18(10.6)	학급 수	
계(수)	170(100.0)	3세	0~2학급 134(78.8) 3~5학급 28(16.5) 6학급 이상 8(4.7)
관련 소지 자격	10(3.6)	4세	0~2학급 116(68.3) 3~5학급 50(29.5) 6학급 이상 4(2.4)
보육교사 3급 보육교사 2급 보육교사 1급 어린이집 원장 유치원교사 2급 유치원교사 1급 유치원 원감 유치원 원장 기타	0(0.0) 82(29.9) 28(10.2) 14(5.1) 84(30.7) 22(8.0) 0(0.0) 2(0.7) 14(5.1)	5세	0~2학급 124(72.9) 3~5학급 42(24.7) 6학급 이상 4(2.4)
관련 자격 없음	18(6.6)	혼합연령	0학급 이상 142(83.5) 1~2학급 24(14.1) 3학급 이상 4(2.4)
계(수)	274(100.0)	재원아 수	
기관 유형		50명 이하	18(10.6)
공립단설 공립병설 사립법인 사립사인	12(7.1) 34(20.0) 54(31.8) 70(41.2)	51~100명	28(16.5)
계(수)	170(100.0)	101~150명	70(41.2)
		151~200명	20(11.8)
		201명 이상	34(20.0)
		계(수)	170(100.0)
		현 기관 운영과정	
		아침 돌봄	30(8.6)
		기본과정	144(41.1)
		방과 후 과정	160(45.7)
		야간 돌봄	16(4.6)
		계(수)	350(100.0)

(2) 보조인력 근무 실태 및 진입 경로

유치원 보조인력은 '부담임교사'가 45.9%로 가장 많았으며, '강사'와 '기간제 교사가 각각 25.9%와 15.3%로 그 뒤를 이었다. 근무형태는 '정규직'이 38.8%, '시간제 임시직'이 '22.4%', '전일제 일용직'과 '전일제 파견직'에 해당한다고 응답한 경우는 전무하였다. 이상의 내용을 정리하면 아래의 표와 같다.

〈표 IV-2-66〉 보조인력의 직책 및 근무형태

		단위: 명(%)
구분	항목	사례 수(비율)
직책	부담임교사	78(45.9)
	강사	44(25.9)
	기간제 교사	26(15.3)
	행정보조인력	20(11.8)
	자원봉사자	2(1.2)
	기타	0(0.0)
	합계	170(100.0)
근무형태	정규직	66(38.8)
	전일제 임시직	22(12.9)
	전일제 일용직	0(0.0)
	시간제 임시직	38(22.4)
	시간제 일용직	18(10.6)
	전일제 파견직	0(0.0)
	시간제 파견직	2(1.2)
	기타	24(14.1)
합계	170(100.0)	

유치원 보조인력의 경우, 현재 근무하고 있는 기관에서의 근무 경력이 '3년 이하'인 경우가 64.6%로 가장 많았으며, '10년 이상'인 경우는 4.8%에 불과하였다(표 IV-2-67 참조). 현 기관에서 근무하는 이유로는 '형편에 맞는 시간대에 일할 수 있기 때문에'와 '근무환경이 비교적 좋은 편이기 때문에'라는 항목의 1순위 응답비율이 20.0%로 가장 높게 나타났으며, 이러한 양상은 2순위 포함 시에도 17.1%와 15.9%로 동일하게 지속되었다. '통근거리가 짧아서'와 '담임교사가 되기 전 경력을 쌓기 위해서'라는 항목의 1순위 응답비율은 11.8%로, 전체 항목 중 두 번째로 높은 응답률을 나타내었으나 2순위 포함 시 이들 모두 순위가 5위와 4위로 하락하는 양상이 나타났다. 반면에 '가정 일을 병행하고 싶어서' 항목의 경우, 1순위 응답비율은 9.4%로 다소 낮았으나 2순위가 포함되면서 12.9%

로 증가함으로써 전체 항목 중 세 번째로 높은 응답비율을 나타내었다. 이상의 내용을 정리하면 아래의 <표 IV-2-68>과 같다.

<표 IV-2-67> 현 기관 근무 경력

단위: 연도		
항목	사례 수(비율)	평균(표준편차)
3년 이하	110(64.6)	3.49(3.439)
4년 이상~6년 이하	38(22.3)	
7년 이상~9년 이하	14(8.3)	
10년 이상	8(4.8)	
합계	170(100.0)	

<표 IV-2-68> 현 기관 근무 이유

단위: %(명)		
문항	1순위	1+2순위
본인의 형편에 맞는 시간대에 일할 수 있기 때문에	20.0(34)	17.1(58)
급여조건이 나쁘지 않아서	8.2(14)	9.4(32)
근무환경이 비교적 좋은 편이라	20.0(34)	15.9(54)
통근거리가 짧아서	11.8(20)	10.0(34)
여가 활용을 위해서	3.5(6)	2.9(10)
가정일(가사, 육아, 환자 돌보기)을 병행하고 싶어서	9.4(16)	12.9(44)
학업, 직업훈련과 병행할 수 있어서	9.4(16)	10.0(34)
연령, 건강, 장애로 인해 단기간 일하는 게 적합한 것 같아서	1.2(2)	1.8(6)
담임교사로서의 책임이 부담스러워서	1.2(2)	4.1(14)
담임교사에게 요구되는 자격요건을 갖추지 못해서	1.2(2)	1.8(6)
담임교사가 되기 전 경력을 쌓기 위해서	11.8(20)	12.4(42)
기타	2.4(4)	1.8(6)
합계	100.0(170)	100.0(340)

유치원에 근무하는 보조인력의 경우, 56.5%가 현 기관 이전에 다른 기관에서 종사한 경험이 있는 것으로 조사되었다. 근무했던 기관의 유형으로는 '사립유치원'이 28.2%로 가장 많았으며, 14.1%가 '부담임교사'로, 8.2%가 '강사로 재직'한 것으로 나타났다. 이상의 내용을 정리하면 아래의 표와 같다.

〈표 IV-2-69〉 이전 근무 기관 관련 조사

단위: 명(%)

구분	항목	사례 수(비율)
과거 타 기관 종사 여부	예	96(56.5)
	아니오	74(43.5)
	합계	170(100.0)
이전 근무 기관 유형	국공립 유치원	20(11.8)
	사립 유치원	48(28.2)
	국공립 어린이집	8(4.7)
	법인·단체 어린이집	6(3.5)
	직장 어린이집	2(1.2)
	가정 어린이집	0(0.0)
	부모협동 어린이집	0(0.0)
	민간 어린이집	12(7.1)
	기타	0(0.0)
	무응답	74(43.5)
	합계	170(100.0)
이전 근무 기관에서의 직책	담임교사	0(0.0)
	부담임교사	24(14.1)
	강사	14(8.2)
	기간제 교사	2(1.2)
	행정보조인력	6(3.5)
	자원봉사자	0(0.0)
	기타	22(12.9)
	무응답	102(60.0)
합계	170(100.0)	

현 기관 취업 경로는 '아는 사람 소개 및 추천'이 28.2%로 가장 높았으며, '유아 및 보육 관련 인터넷 구인광고'가 18.8%로 그 뒤를 이었다. '민간 직업소개소의 추천'과 '파견업체로부터의 파견'으로 취업한 경우는 전무한 것으로 나타났다. 이상의 내용을 정리하면 아래의 표와 같다.

〈표 IV-2-70〉 현 기관 취업 경로

단위: 명(%)

항목	사례 수(비율)
아는 사람 소개 및 추천	48(28.2)
현재 기관의 원장 부탁 혹은 추천	18(10.6)
임용고시에 의한 배정	4(2.4)
유아 및 보육 관련 인터넷 구인광고	32(18.8)
구인구직 사이트 및 생활정보지(교차로, 벚룩시장 등) 구인광고	16(9.4)

(표 IV-2-70 계속)

항목	사례 수(비율)
공공기관의 취업 알선 서비스 소개	12(7.1)
민간 직업소개소의 추천	0(0.0)
파견업체로부터의 파견	0(0.0)
재직한 경험이 있어서	14(8.2)
유아교육진흥원의 구인광고	2(1.2)
기타	0(0.0)
합계	170(100.0)

현 기관에서 하고 있는 업무를 추후에도 지속하고 싶다고 응답한 경우는 60.0%였고, 이직이나 퇴직을 고려하는 경우는 25.9%였다. 현 기관에서 근속하고 싶은 이유로는 '업무가 적성에 맞아서'와 '근무여건 및 환경이 대체로 좋아서'가 18.8%였으며, '시간활용을 할 수 있어서'가 9.4%였다. 아울러 본 연구에서 '앞으로의 승급 및 자격 취득을 고려하여' 근속을 희망하는 경우는 없는 것으로 나타났다. 이상의 내용을 정리하면 아래의 표와 같다.

〈표 IV-2-71〉 현 기관 근속 의향 및 이유

구분	항목	단위: 명(%)
		사례 수(비율)
근속 의향	현 유치원에서 현재 하는 일을 그대로 하고 싶다.	102(60.0)
	현 유치원에서 현재 하는 일과는 다른 일을 하고 싶다.	24(14.1)
	다른 직장으로 바꾸고 싶다.	36(21.2)
	일을 완전히 그만두고 싶다.	8(4.7)
	합계	170(100.0)
근속 이유	업무가 적성에 맞아서	32(18.8)
	근무여건 및 환경이 대체로 좋아서	32(18.8)
	보수가 나쁘지 않아서	2(1.2)
	앞으로 승급 또는 자격 취득을 고려하여	0(0.0)
	앞으로 근무여건 및 보수가 좋아질 것으로 기대하여	10(5.9)
	시간활용을 할 수 있어서	16(9.4)
	책임에 대한 부담이 없어서	2(1.2)
	일에 보람을 느껴서	8(4.7)
	기타	0(0.0)
	무응답	68(40.0)
합계	170(100.0)	

반면에 현 기관에서 이직하고 싶다는 의사를 밝힌 응답자는 22.4%로 나타났다. 이직을 고려하는 이유로는 '업무량이 너무 많아서'가 8.2%로 전체 항목 중 가장 높은 응답률을 나타냈고, '낮은 보수'와 '담임교사로 일하기 위해'가 3.5%로 그 뒤를 이었다. '업무 분장이 적절치 않아서', '동료와의 관계 갈등', '계약기간이 끝나서', '임신, 출산, 육아 때문'이라는 의견도 소수(1.2%) 존재하였다. 이상의 내용을 정리하면 아래의 표와 같다.

〈표 IV-2-72〉 현 기관 이직 의향 및 이유

		단위: 명(%)
구분	항목	사례 수(비율)
이직 의향	이직 의향 있음	38(22.4)
	이직 의향 없음	22(12.9)
	무응답	110(64.7)
	합계	170(100.0)
이직 이유	업무량이 너무 많아서	14(8.2)
	업무분장이 적절치 않아서	2(1.2)
	낮은 보수 때문에	6(3.5)
	원장과의 관계의 어려움 때문에	0(0.0)
	동료와의 관계의 어려움 때문에	2(1.2)
	학부모와의 관계 때문에	0(0.0)
	계약기간이 끝나서	2(1.2)
	임신, 출산, 육아, 결혼 때문에	2(1.2)
	건강 문제 때문에	0(0.0)
	학업 때문에	0(0.0)
	사회적 지위가 높지 않아서	0(0.0)
	담임교사로 일하기 위해	6(3.5)
	고용불안을 높은 직종이라서	0(0.0)
	기타	4(2.4)
	무응답	132(77.6)
	합계	170(100.0)

(3) 근로복지제도 및 환경

유치원 보조인력은 97.6%가 '주당 5일', 44.7%가 하루 평균 '8시간 이상~10시간 이하' 근무를 하는 것으로 나타났다. 월 기본급은 '150만 원 미만'이 66.5%로 과반 이상이었으며, '200만원 이상'은 3.6%에 불과하였다. 본인의 임금에 만족하지 않는다고 응답한 경우는 37.7%로, 만족한다는 응답(27.1%)보다 10.6%p 더 높았으며, 적정임금은 '200만원 이상(18.9%)'이 다소 우세하였다.

〈표 IV-2-73〉 주당 근로일수 및 일 근무시간

			단위: 명(%)
구분	항목	사례 수(비율)	평균(표준편차)
주당 근로일수	1일	2(1.2)	4.92(.538)
	2일	2(1.2)	
	5일	166(97.6)	
	합계	170(100.0)	
일 근무시간	2시간 이상~4시간 이하	18(10.6)	7.56(2.405)
	5시간 이상~7시간 이하	64(37.6)	
	8시간 이상~10시간 이하	76(44.7)	
	11시간 이상	12(7.1)	
	합계	170(100.0)	

〈표 IV-2-74〉 임금 관련 실태 및 인식

			단위: 명(%)
구분	항목	사례 수(비율)	평균(표준편차)
월 기본급	100만 원 미만	50(29.7)	1268607.44 (421441.958)
	100만 원 이상~150만 원 미만	62(36.8)	
	150만 원 이상~200만 원 미만	50(29.7)	
	200만 원 이상	6(3.6)	
	무응답	2(1.2)	
	합계	170(100.0)	
임금만족도	매우 만족한다	4(2.4)	3.24 (1.062)
	만족하는 편이다	42(24.7)	
	보통이다	60(35.3)	
	불만족하는 편이다	38(22.4)	
	매우 불만족한다	26(15.3)	
	합계	170(100.0)	
적정 임금수준	100만 원 미만	4(2.4)	1765161.29 (529205.225)
	100만 원 이상~200만 원 미만	26(15.4)	
	200만 원 이상	32(18.9)	
	무응답	108(63.5)	
	합계	170(100.0)	

경제적 수입을 위해 현 근무기관 이외에 타 기관에서 종사자는 3.5%로 현저하게 낮았으나, 현 기관 초과근무자는 50.6%로 과반 이상의 응답률을 보였다. 주당 초과근무 시간은 '1시간 이상~2시간 이하'가 25.9%로 가장 많았고, '10시간 이상'인 경우도 9.5%였다. 이 중 22.4%가 '정해진 시간 외 근무에 대해서는 추가 임금을 받지 않는 것'으로 나타났고, '초과 근로시간에 대해 정규 근로시간과 똑같이 시간당 임금을 받는 경우'는 4.7%로 가장 낮은 빈도를 보였다.

〈표 IV-2-75〉 현 기관 외 근무 여부 및 초과근무 관련 실태

단위: 명(%)

구분	항목	사례 수(비율)
현 기관 외 근무 여부	근무한다	6(3.5)
	근무하지 않는다	58(34.1)
	무응답	106(62.4)
	합계	170(100.0)
초과근무 여부	초과근무 한다	86(50.6)
	초과근무 하지 않는다	84(49.4)
	합계	170(100.0)
주당 초과근무 시간	1시간 이상~2시간 이하	44(25.9)
	3시간 이상~5시간 이하	18(10.6)
	6시간 이상~9시간 이하	8(4.8)
	10시간 이상	16(9.5)
	무응답	84(49.4)
	합계	170(100.0)
초과근무 임금 지급 방법	정해진 시간 외 근무에 대해서는 추가적으로 임금을 받지 않는다. 초과근로시간에 대해 정규근로시간과 똑같이 시간당 임금을 받는다.	38(22.4)
	초과근로시간에 대해 정규근로시간당 임금의 1.5배를 받는다.	8(4.7)
	초과한 시간의 양에 관계없이 일정금액의 초과근로수당을 받는다.	14(8.2)
	기타	18(10.6)
	무응답	8(4.7)
	합계	84(49.4)
	합계	170(100.0)

유치원 보조인력의 '하루 평균 휴게시간'은 16.09분(표준편차: 20.249)인 것으로 조사되었으나, 전체 응답자 중 48.2%가 휴게시간이 '전무하다'고 보고하였다. 사회보험은 미가입이 6.2%, 한 가지 이상의 사회보험에 가입되어 있는 경우가 25.8%였는데 그 중 건강보험(39.3%) 가입률이 가장 높았고, 국민연금 가입률이 0%로 가장 저조하였다. 복리후생제도는, '식사비보조'가 28.2%로 전체 항목 중 가장 높았으며, '법정퇴직금(12.9%)'과 '병가(11.8%)'가 그 뒤를 이었다.

〈표 IV-2-76〉 하루 평균 휴게시간

단위: 명(%)		
항목	사례 수(비율)	평균(표준편차)
휴게시간 없음	82(48.2)	16.09(20.249)
30분 이하	64(37.7)	
40분 이상~60분 이하	24(14.2)	
합계	170(100.0)	

〈표 IV-2-77〉 사회보험 가입 및 복리후생제도 관련 실태(다중응답)

단위: 명(%)		
구분	항목	사례 수(비율)
사회보험 가입 실태	가입	92(25.8)
	국민연금	0(0.0)
	건강보험	140(39.3)
	고용보험	80(22.5)
	산재보험	22(6.2)
	미가입	22(6.2)
복리후생제도	합계	356(100.0)
	피복비	0(0.0)
	식사비보조	96(28.2)
	경조수당	14(4.1)
	포상휴가	24(4.9)
	학자금보조	24(7.1)
	보육비지원	6(1.8)
	주택마련지원	0(0.0)
	병가	40(11.8)
	무급휴가	28(8.2)
	사내근로복지기금지원	2(0.6)
	법정퇴직금	44(12.9)
	유급휴가	22(6.5)
	생리휴가(유급)	2(0.6)
	출산휴가(유급)	10(2.9)
	육아휴직(유급)	12(3.5)
	기타	40(11.8)
	합계	340(100.0)

근로계약서는 77.6%가 '작성했다'고 응답하였고, 57.6%가 '근로계약서대로 이행되고 있다'고 보고하여 법정 규정이 비교적 잘 준수되고 있는 것으로 나타났다. 그러나 근로계약서 작성 및 이행 여부에 대해 모르겠다거나 아예 무응답한 경우가 적지 않으므로, 해석 시 주의가 필요하다.

〈표 IV-2-78〉 근로계약서 작성 및 이행 여부

단위: 명(%)

구분	항목	사례 수(비율)
근로계약서 작성 여부	작성했다	132(77.6)
	작성하지 않았다	28(16.5)
	모르겠다	10(5.9)
	합계	170(100.0)
근로계약서 이행 여부	근로계약서대로 이행되고 있다	98(57.6)
	근로계약서대로 이행되지 않는다	14(8.2)
	모르겠다	20(11.8)
	무응답	38(22.4)
	합계	170(100.0)

(4) 직무 및 교육

유치원 보조인력은 '업무환경(55.3%)' 및 '업무시간(44.7%)', '업무내용(42.3%)', '전반적인 업무만족도(41.1%)' 등에는 대체적으로 만족하는 비율이 큰 것으로 나타났다. '임금 및 소득'과 '복리후생'에 대한 만족도는 비교적 낮은 것으로 조사되었다. '임금 및 소득'은 불만족(32.9%)한다는 응답이 만족(30.6%)한다는 응답보다 다소 높았다. '복리후생' 역시 불만족(23.5%)한다는 응답이 만족(20.0%)한다는 응답보다 더 높았다. 이상의 내용을 정리하면 아래의 표와 같다.

〈표 IV-2-79〉 업무만족도 관련 인식

단위: 명

문항	매우 만족한다	만족하는 편이다	보통이다	불만족하는 편이다	매우 불만족한다	평균	표준편차
임금 및 소득	4.7	25.9	36.5	23.5	9.4	3.07	1.030
업무시간	7.1	37.6	36.5	11.8	7.1	2.74	.999
업무내용	14.1	28.2	36.5	16.5	4.7	2.69	1.055
업무환경	20.0	35.3	30.6	12.9	1.2	2.40	.987
복리후생	5.9	14.1	42.4	30.6	7.1	3.19	.967
전반적인 업무만족도	8.2	32.9	35.3	20.0	3.5	2.78	.978

보조인력으로 수행하는 주 업무는 '유아지도 및 상호작용'의 1순위 응답비율이 34.1%로 가장 높았으며, 2순위 포함시 여전히 전체 중에서 가장 높았다(23.5%). '누리과정 보조'의 1순위 응답비율은 18.8%로 전체 중 두 번째로 높았

으며, 이러한 양상은 2순위 포함시(12.4%)에도 동일하게 지속되었다. 반면 '문서 작성, 현관맞이, 상담 등의 행정·사무 업무'의 1순위 응답비율은 10.6%로 전체 중 세 번째로 높은 응답비율을 나타냈다. '청소·청결 관련 업무'의 1순위 응답비율은 4.7%로 낮았으나, 2순위 포함시 10.6%로 다소 높게 나타났다.

〈표 IV-2-80〉 주 업무에 관한 인식

항목	단위: %(명)	
	1순위	1+2순위
주말 돌봄	0.0(0)	0.0(0)
아침 및 야간 당직	1.2(2)	1.8(6)
담임교사 부재 시 직무대리	2.4(4)	2.4(8)
누리과정 보조	18.8(32)	12.4(42)
특성화프로그램·특별활동	8.2(14)	5.9(20)
유아지도 및 상호작용	34.1(58)	23.5(80)
유아 관찰 기록	1.2(2)	1.8(6)
학부모와의 상호작용	1.2(2)	2.9(10)
교수학습 자료 준비 및 제작	3.5(6)	7.1(24)
원내 행사준비 및 참여	2.4(4)	5.9(20)
식단 작성 및 조리 업무	1.2(2)	0.6(2)
간식 또는 급식 배식 업무	2.4(4)	8.2(28)
치료 및 간호 업무	0.0(0)	0.0(0)
문서작성, 현관맞이, 상담 등 행정·사무 업무	10.6(18)	5.9(20)
청소·청결 관련 업무	4.7(8)	10.6(36)
차량지도 업무	7.1(12)	10.0(34)
기타	1.2(2)	1.2(4)
합계	100.0(170)	100.0(340)

'업무 및 근무실태'에 대한 인식은 부정적인 인식과 긍정적인 인식이 다소 혼재하였다. '내 업무는 대체로 단순하고 반복적인 업무이다(53.0%)', '나의 업무량은 너무 많다(29.4%)', '내가 하는 일에 비추어볼 때 임금을 적게 받는다(47.1%)'의 경우, '그렇다'는 응답이 더 우세하였다. 반면, '현재 내가 맡고 있는 업무는 적성에 맞다(67.0%)', '현재 내가 하는 일을 통해 새로운 지식이나 기술을 배울 기회가 많다(33.0%)'의 경우 '그렇다'는 응답이, '내 업무는 능력 발휘의 기회가 없다(43.5%)', '나의 업무는 모호하다(42.4%)', '현 기관은 담임교사에 비해 나를 차별대우한다(55.3%)'의 경우 '그렇지 않다'는 응답이 보다 우세하였다. 이상의 내용을 정리하면 아래의 표와 같다.

〈표 IV-2-81〉 업무 및 근무실태에 관한 평가

단위: 명

문항	매우 그렇다	그런 편이다	보통이다	그렇지 않은 편이다	전혀 그렇지 않다	평균	표준 편차
적성과의 적합성	14.1	52.9	27.1	4.7	1.2	2.26	0.80
단순·반복 업무	16.5	36.5	29.4	15.3	2.4	2.51	1.07
능력발휘 기회 제한	3.5	15.3	37.6	35.3	8.2	3.29	0.95
과도한 업무량	10.6	18.8	49.4	16.5	4.7	2.86	0.98
낮은 임금	16.5	30.6	38.8	10.6	3.5	2.54	1.00
업무의 모호함	7.1	17.6	32.9	27.1	15.3	3.26	1.13
새로운 지식 습득 기회	11.8	21.2	38.8	12.9	15.3	2.99	1.20
차별대우	9.4	16.5	18.8	25.9	29.4	3.49	1.32

보조인력 층원이 시급한 업무는 '청소·청결 관련 업무'가 1순위 응답비율(32.9%) 및 1·2순위 종합 응답비율(25.3%)로 가장 높은 것으로 나타났다. '방과후 과정에 대한 지원'의 1순위 응답비율(15.3%)은 전체 중 두 번째로 높게 나타났으나, 2순위가 포함되면서 한 단계 하락하여 전체 항목 중 세 번째로 높은 응답비율을 보였다. '차량 지도 업무'의 경우 1순위 응답비율은 10.6%로 전체 항목 중 세 번째로 높았으나, 2순위가 포함되자 14.7%로 증가하여 전체 항목 중 두 번째로 높은 응답비율을 보였다. 이상의 내용을 정리하면 아래의 표와 같다.

〈표 IV-2-82〉 보조인력 층원 시급 업무

단위: %(명)

항목	1순위	1+2순위
방과 후 과정 (에듀케어 및 특성화 프로그램·특별활동)	15.3(26)	13.5(46)
아침 돌봄·야간 돌봄	5.9(10)	5.3(18)
방학 돌봄	9.4(16)	10.0(34)
주말 돌봄	1.2(2)	1.2(4)
식단 작성 및 조리 업무	3.5(6)	5.3(18)
치료 및 간호 업무	2.4(4)	6.5(22)
행정·사무 업무	10.6(18)	11.8(40)
청소·청결 관련 업무	32.9(56)	25.3(86)
차량 지도 업무	10.6(18)	14.7(50)
기타	8.2(14)	6.5(22)
합계	100.0(170)	100.0(340)

유치원 보조인력이 담당업무에 숙달되기까지 걸리는 기간은 '8일에서 한 달 미만'이 28.2%로 가장 많았고, 담당업무를 지원하는 자원은 과반 이상(54.1%)이 '직장 동료나 선배'였다.

〈표 IV-2-83〉 담당업무 숙달 기간 및 지원 경로

단위: 명(%)

구분	항목	사례 수(비율)
담당업무 숙달 기간	하루 정도	10(5.9)
	2~3일정도	14(8.2)
	4~7일정도	36(21.2)
	8일~한 달 미만	48(28.2)
	한 달~석 달 미만	38(22.4)
	석 달 이상	24(14.1)
	합계	170(100.0)
담당업무 지원 경로	정규교육	24(14.1)
	원내 현장 교육 연수	18(10.6)
	직장 동료나 선배의 지도	92(54.1)
	보수교육	6(3.5)
	외부 연수	18(10.6)
	기타	12(7.1)
	합계	170(100.0)

유치원 보조인력 중, 54.2%가 교육연수에 참여할 의향을 밝혔으며, 43.5%가 '현재 일을 더 잘 수행하기 위한 직무능력향상 연수'를 원하는 것으로 나타났다. 또한 전체 응답자 중 35.3%가 아직까지 교육연수를 이수한 경험이 없는 것으로 나타났고, 75.3%가 추후 있을 교육연수에 참여하겠다는 의사를 보였다.

〈표 IV-2-84〉 교육연수 관련 인식

단위: 명(%)

구분	항목	사례 수(비율)
교육연수 참여 의향	의향이 매우 높다	38(22.4)
	의향이 높은 편이다	54(31.8)
	보통이다	68(40.0)
	의향이 낮은 편이다	6(3.5)
	의향이 매우 낮다	2(1.2)
	잘 모르겠다	2(1.2)
	합계	170(100.0)
교육연수 참여 희망 이유	현재 일을 더 잘 수행하기 위한 직무능력향상 연수	74(43.5)
	현 유치원에서의 정규직 전환을 위한 관련 교육 연수	16(9.4)
	기타	2(1.2)
	무응답	78(45.9)
	합계	170(100.0)

(표 IV-2-84 계속)

구분	항목	사례 수(비율)
교육연수 참여 경험 여부	참여	110(64.7)
	미참여	60(35.3)
	합계	170(100.0)
교육연수 참여 가능 여부	참석할 수 있다	128(75.3)
	참석하기 어렵다	38(22.4)
	교육 대상이 아니다	4(2.4)
	합계	190(100.0)

교육연수에 참여할 수 없는 이유는 '시간적 여유가 없다'는 항목의 1순위(12.9%) 및 1·2순위 종합 응답비율(34.2%)이 전체 항목 중 가장 높게 나타났다. '대신 근무할 사람이 없어서'의 경우, 1순위 응답비율(5.9%)은 전체 항목 중 두 번째로 높았으나, 2순위가 포함되면서 한 단계 하락하여 전체 항목 중 세 번째로 높은 응답비율(21.1%)을 보였다. '근무시간 외 시간에 참여하기 어려워서' 항목의 경우, 1순위 응답비율은 2.4%로 다소 저조하였으나 2순위가 포함되면서 34.2%로 급증하여 전체 항목 중 두 번째로 높은 응답비율을 나타내었다. 끝으로, '기관에서 교육연수 참여를 허용하지 않기 때문'이라고 응답한 경우는 없었다. 이상의 내용을 정리하면 아래의 표와 같다.

〈표 IV-2-85〉 교육연수에 참여 불가능한 이유

항목	단위:%(명)	
	1순위	1+2순위
시간적 여유가 없어서	12.9(22)	34.2(26)
비용이 부담스러워서	0.0(0)	5.3(4)
대신 근무할 사람이 없어서	5.9(10)	21.1(16)
참석을 허용하지 않아서	0.0(0)	0.0(0)
근무시간 외 시간에 참여하기 어려워서	2.4(4)	34.2(26)
기타	1.2(2)	5.3(4)
무응답	77.6(132)	-
합계	100.0(170)	100.0(76)

(5) 애로사항 및 개선요구

유치원 보조 인력의 경우, 20.1%가 현 근무 기관에서 어려움을 겪고 있다고 응답하였다. 이를 구체적으로 살펴보면, 그들은 주로 '보상 없는 초과근무(17.2%)', '학부모의 불쾌한 언행(11.9%)', '담임교사와의 차별대우(11.9%)' 등으로

인해 갈등 상황에 놓이게 되는 것으로 조사되었다. 한편, 근무 시 비교적 큰 어려움을 겪고 있지 않다고 응답한 경우는 17.2%인 것으로 나타났다. 이상의 내용을 정리하면 아래의 표와 같다.

〈표 IV-2-86〉 현 근무 기관에서 경험한 어려움

		단위: 명(%)
항목	사례 수(비율)	
경험	54(20.1)	
정해진 업무 외의 지시	0(0.0)	
부당한 징계	2(0.7)	
상사와의 갈등	26(9.7)	
동료와의 갈등	20(7.5)	
학부모의 불쾌한 언행	32(11.9)	
보상 없는 초과근무	46(17.2)	
담임교사와의 차별대우	32(11.9)	
기타	10(3.7)	
미경험	46(17.2)	
합계	268(100.0)	

유치원 보조인력이 업무상 불만족하는 이유로는 '업무에 비해 시간당 임금이 너무 낮다'는 항목의 1순위(34.1%) 및 1·2순위 종합 응답비율(21.2%)이 현저히 높게 나타났다. '경력이 쌓여도 임금인상이 없다'는 항목 역시 1순위 응답비율 16.5%, 1·2순위 종합 응답비율 13.5%로 전체 항목 중 두 번째로 높은 양상을 보였다. 이는 보조인력이 임금과 관련하여 대체적으로 만족하고 있지 못하고 있는 현실을 드러내는 결과라 할 수 있다. '초과근무가 많다'는 항목의 경우, 1순위 응답비율은 8.2%로 전체 항목 중 세 번째로 높게 나타났으나 2순위 포함 시 6.5%로 하락하면서 순위가 낮아지는 경향을 나타내었다. 반면에 '유급휴가의 제공, 복리후생 등이 빈약하다'는 항목의 1순위 응답비율은 7.1%로 다소 낮았으나, 2순위가 포함되면서 10.6%로 증가하여 전체 항목 중 세 번째로 높은 응답비율을 보였다. 이상의 내용을 정리하면 아래의 표와 같다.

〈표 IV-2-87〉 업무상 불만족하는 이유

문항	단위: %(명)	
	1순위	1+2순위
고용계약기간이 짧고 언제 해고될지 몰라서	7.1(12)	7.1(24)
업무에 비해 시간당 임금이 너무 낮아서	34.1(58)	21.2(72)

(표 IV-2-87 계속)

문항	1순위	1+2순위
경력이 쌓여도 임금인상이 없어서	16.5(28)	13.5(46)
경력이 쌓여도 승진할 수가 없어서	5.9(10)	9.4(32)
유급휴가의 제공, 복리후생 등이 빈약해서	7.1(12)	10.6(36)
업무 환경이 좋지 않아서	0.0(0)	2.9(10)
인격적인 대우를 받지 못해서	1.2(2)	4.1(14)
업무가 단순 반복적이어서	7.1(12)	6.5(22)
업무 분장이 불명확하여	3.5(6)	7.1(24)
초과근무가 많아서	8.2(14)	6.5(22)
본인의 역량부족	4.7(8)	5.3(18)
기타	4.7(8)	5.9(20)
합계	100.0(170)	100.0(340)

유치원 보조인력의 84.7%가 비정규직의 정규직화에 '동의'하는 것으로 나타났고, 비정규직의 정규직화를 통해 '고용 안정성(30.6%)'이 증진될 것이라고 기대하였다. '동일노동, 동일임금의 원칙이 합리적이기 때문(23.5%)'이라는 이유와 '비정규직 인력의 권리가 보장될 것이기 때문(16.5%)'이라는 이유도 다소 높게 나타났다. 반면, 전체 응답자 중, 15.3%는 비정규직의 정규직화에 동의하지 않는 것으로 나타났다. 이상의 내용을 정리하면 아래의 표와 같다.

〈표 IV-2-88〉 비정규직의 정규직화에 동의 여부

항목	사례 수(비율)
동의	144(84.7)
비동의	26(15.3)
합계	170(100.0)

단위: 명(%)

〈표 IV-2-89〉 비정규직의 정규직화에 동의하는 이유

항목	사례 수(비율)
고용의 안정성이 높아질 것이므로	52(30.6)
비정규직의 차별이 감소할 것이므로	20(11.8)
동일노동, 동일임금 원칙이 합리적이므로	40(23.5)
비정규직 인력의 권리가 보장될 것이므로	28(16.5)
노사문제의 해결이 용이해질 것이므로	4(2.4)
기타	0(0.0)
무응답	26(15.3)
합계	170(100.0)

단위: 명(%)

우선적으로 정규직화 되어야 할 보조인력으로 '부담임교사'에 대한 응답이 가장 높게 나타났다. '부담임교사'의 1순위 응답비율은 50.6%로 과반 이상의 높은 수치를 나타내었다. 또한 2순위 포함 시 36.1%로 다소 감소되긴 하였으나, 여전히 전체 항목 중 가장 높은 응답비율을 보였다. 한편, '강사'의 1순위 응답비율은 20.0%로 전체 항목 중 두 번째로 높았고, 2순위 포함 시에도 20.8%로 소폭 상승하였으나 전체 항목 중에서는 세 번째로 높은 응답비율을 나타내었다. '행정보조인력'의 경우, 1순위 응답비율은 7.1%로 현저하게 낮았으나, 2순위가 포함되면서 25.7%로 급증함에 따라 전체 항목 중 두 번째로 높은 응답비율을 보였다. 이상의 내용을 정리하면 아래의 표와 같다.

〈표 IV-2-90〉 우선적으로 정규직화 되어야 할 보조 인력

문항	단위: %(명)	
	1순위	1+2순위
부담임교사	50.6(86)	36.1(104)
강사	20.0(34)	20.8(60)
기간제 교사	4.7(8)	13.9(40)
행정보조인력	7.1(12)	25.7(74)
자원봉사자	1.2(2)	2.1(6)
기타	1.2(2)	1.4(4)
무응답	15.3(26)	-
합계	100.0(170)	100.0(288)

비정규직의 정규직화가 이루어졌을 때, 발생할 수 있는 문제점에 대해 유치원 보조 인력의 30.6%가 '비정규직의 부분적인 정규직화'를 우려하는 것으로 나타났다. '해고 및 실업 증가(22.4%)' 및 '정규직에 대한 역차별(18.8%)'에 대한 우려 역시 적지 않았다. 비정규직의 정규직화에 동의하지 않는 이유로는 '정규직에 대한 역차별(5.9%)'에 대한 응답이 전체 항목 중에서 가장 높게 나타났다. 이외에도 '단순한 업무의 경우, 비정규직 고용이 합리적이기 때문에(4.7%)', '계절적, 일시적 업무를 담당할 인력이 없으므로(2.4%)'라는 의견이 소수 존재하였다. 그러나 전반적인 무응답 비율이 높아 해석 시 주의가 필요하다.

〈표 IV-2-91〉 비정규직의 정규직화에 대한 문제점

항목	단위: 명(%)	
	사례 수	비율
비정규직의 규모 축소	14	8.2
비정규직의 부분적인 정규직화	52	30.6

(표 IV-2-91 계속)

항목	사례 수(비율)
정규직 역차별	32(18.8)
기간제의 축소	6(3.5)
해고 및 실업 증가	38(22.4)
기타	2(1.2)
무응답	26(15.3)
합계	170(100.0)

〈표 IV-2-92〉 비정규직의 정규직화에 동의하지 않는 이유

항목	단위: 명(%)	
	사례 수	비율
인건비를 감당하기 어려워서	0	0(0.0)
정규직의 역차별 현상이 발생하여	10	5.9(100.0)
인력수요의 변화에 따른 인력조정 시 해고가 어려워서	0	0(0.0)
단순한 업무의 경우, 비정규직 고용이 합리적이기 때문에	8	4.7(100.0)
계절적, 일시적 업무를 담당할 인력이 없으므로	4	2.4(100.0)
정규직이 꺼리는 업무를 담당할 인력이 없으므로	0	0(0.0)
기타	4	2.4(100.0)
무응답	144	84.7(100.0)
합계	170	100.0(100.0)

비정규직 문제 해결을 위한 선결과제로, '비정규직과 정규직의 임금격차 해소' 항목의 1순위(43.5%) 및 1·2순위 종합 응답비율(29.4%)이 전체 항목 중에서 가장 높게 나타났다. '사회보험과 복리후생제도 확대' 항목의 1순위 응답비율은 9.4%로 다소 낮게 나타났으나, 2순위 포함 시 15.9%로 급증하여 전체 중 두 번째로 높게 나타났다. '고용안정'의 1순위 응답비율 역시 10.6%로, 전체 중 네 번째로 높았으나 2순위가 포함시 15.3%로 전체 중 세 번째로 높았다. 반면, 높은 1순위 응답비율을 보였던 '노동시간 단축 및 노동조건 개선(16.5%)'과 '최저임금 개선(12.9%)' 항목의 경우, 2순위가 포함되면서 전체 항목 중 4순위 밖으로 밀려나는 양상을 보였다. 이상의 내용을 정리하면 아래의 표와 같다.

〈표 IV-2-93〉 비정규직 문제 해결을 위한 선결과제

문항	단위: %(명)	
	1순위	1+2순위
비정규직과 정규직의 임금격차 해소	43.5(74)	29.4(100)
사회보험과 복리후생제도 확대	9.4(16)	15.9(54)
노동시간 단축 및 노동조건 개선	16.5(28)	13.5(46)

(표 IV-2-93 계속)

문항	1순위	1+2순위
비정규직의 조직화	2.4(4)	3.5(12)
고용안정	10.6(18)	15.3(52)
법제도 개선	3.5(6)	7.1(24)
최저임금 개선	12.9(22)	14.1(48)
기타	1.2(2)	1.2(4)
합계	100.0(170)	100.0(340)

보조인력을 위한 정책개선안 중, '고용안정'에 대한 인식은 다음과 같다. 우선 유치원 보조인력은 다양한 고용안정화 정책 중, '보조인력 지원 예산의 안정성 확보(87.0%)'가 가장 필요하다고 인식하고 있었다. 이외에도 '보조인력 채용확대(75.3%)', '무기계약직 내지는 정규직으로의 전환(72.9%)', '국가 및 교육청의 직접 고용(61.1%)'에 대한 요구가 큰 것으로 나타났다. 반면, '원장의 직접 고용'의 경우, 필요하다는 응답(37.6%)이 다른 항목들에 비해 매우 낮게 나타났다. 이러한 결과들은 유치원 보조인력이 고용 및 임금에 대한 안정성을 상당히 중요하게 생각하고 있다는 것을 드러내준다.

보조인력을 위한 정책개선안 중, '관리'에 대한 인식은 다음과 같다. 유치원 보조 인력들은 '관리'와 관련된 모든 하위 항목들에 대해 전반적으로 높은 필요성을 인식하고 있었다. 그중에서도 '보조 인력의 자격기준 상향(81.2%)'에 대한 필요성을 가장 크게 느끼고 있는 것으로 나타났다. 뿐만 아니라, '유치원 규모에 따른 지원 시간과 인력 수 탄력화(75.3%)'와 '관계 당국의 근로 조건 및 현황 모니터링(71.7%)'에 대한 필요성 역시 높게 인식하였다. 그러나 이들 중, '유치원 평가 시 비정규직 인력 운영 현황 감시'에 대한 응답률은 61.2%로, 다른 항목들에 비해 비교적 낮은 양상을 보였다. 이상의 내용을 정리하면 아래의 표와 같다.

〈표 IV-2-94〉 보조인력을 위한 정책개선안(고용안정)에 대한 인식

문항	단위: 명						표준 편차
	매우 필요하다	필요한 편이다	보통이다	필요하지 않은 편이다	전혀 필요하지 않다	평균	
국가 및 교육청의 직접 고용	28.2	32.9	29.4	5.9	3.5	2.24	1.039
투명한 채용 과정	41.2	31.8	23.5	1.2	2.4	1.92	.951
원장의 직접고용	9.4	28.2	29.4	12.9	20.0	3.06	1.263

(표 IV-2-94 계속)

문항	매우 필요하다	필요한 편이다	보통이다	필요하지 않은 편이다	전혀 필요하지 않다	평균	표준 편차
무기계약직 내지는 정규직으로의 전환	29.4	43.5	23.5	1.2	2.4	2.04	.890
보조 인력 지원예산의 안정성 확보	48.2	38.8	10.6	1.2	1.2	1.68	.803
보조인력 채용확대	35.3	40.0	21.2	3.5	0.0	1.93	.840

〈표 IV-2-95〉 보조인력을 위한 정책개선안(관리)에 대한 인식

단위: 명

문항	매우 필요하다	필요한 편이다	보통이다	필요하지 않은 편이다	전혀 필요하지 않다	평균	표준 편차
보조인력 자격기준 상향	35.3	45.9	17.6	1.2	0.0	1.85	.746
관계당국의 근로 조건 및 현황 모니터링 및 점검	32.9	38.8	23.5	1.2	3.5	2.04	.966
유치원 평가 시 비정규직 인력 운영현황 감시	30.6	30.6	25.9	7.1	5.9	2.27	1.145
보조인력 인력풀 관리체계 전문화	31.8	38.8	23.5	3.5	2.4	2.06	.953
유치원 규모에 따른 지원 시간과 인원 수 탄력화	32.9	42.4	22.4	0.0	2.4	1.96	.876
유아교육진흥원 내지는 교육청 내 비정규직 고충상담부서 마련	34.1	35.3	24.7	3.5	2.4	2.05	.972

보조인력을 위한 정책개선안 중, '복리후생'을 살펴보면, 특히 유치원 보조인력은 '사회보험, 수당, 상여금에 대한 정부의 차별없는 지원(91.8%)'이 가장 필요하다고 보았다. '정규직 임금의 80% 지급(82.3%)'과 '보조인력 근무 경력 인정(80.0%)' 등, 보수 및 경력 측면에서도 요구가 높았다. 또한 '보조인력을 위한 사전 기본교육(83.5%)'과 '휴가 연차 기준에 대한 가이드라인(83.5%)' 등도 높게 나타났다. 이상의 내용을 정리하면 아래의 표와 같다.

〈표 IV-2-96〉 보조인력을 위한 정책개선안(복리후생)에 대한 인식

문항	단위: 명					
	매우 필요하다	필요한 편이다	보통이다	필요하지 않은 편이다	진혀 필요하지 않다	평균 표준편 차
'보조인력' 용어를 하나로 통일	31.8	37.6	20.0	5.9	4.7	2.14 1.079
보조인력 근무 경력 인정	43.5	36.5	16.5	2.4	1.2	1.81 .877
정규직의 80% 임금 지급	37.6	44.7	11.8	3.5	2.4	1.88 .916
사회보험, 수당, 상여금에 대한 정부의 차별 없는 지원	44.7	47.1	4.7	2.4	1.2	1.68 .772
동일노동, 동일임금 적용	36.5	41.2	18.8	2.4	1.2	1.91 .865
휴가 연차 기준에 대한 가이드라인 마련	44.7	38.8	16.5	0.0	0.0	1.72 .732
휴게 공간 마련	41.2	30.6	22.4	4.7	1.2	1.94 .965
보조인력 임장을 대변할 조직 및 노조 설립	31.8	31.8	23.5	8.2	4.7	2.22 1.124
원내 갈등 및 분쟁조정 조직 마련	31.8	31.8	22.4	10.6	3.5	2.22 1.113
48시간 근무 선택제 마련	35.3	37.6	20.0	1.2	5.9	2.05 1.065
보수교육 및 교육훈련 참여기회 확대	37.6	34.1	22.4	4.7	1.2	1.98 .948
정교사의 보조인력(비정규직)에 대한 권리 교육	36.5	38.8	18.8	1.2	4.7	1.99 1.015
승급교육기회 제공	32.9	40.0	22.4	0.0	4.7	2.04 .990
보조 인력을 위한 사전기본교육 (책임, 권리, 보수에 대한 교육)	43.5	40.0	15.3	1.2	0.0	1.74 .756

보조인력을 위한 정책개선안 중, '업무'에 대한 인식은 다음과 같다. 우선 '보조 인력의 직무 명료화 및 업무 매뉴얼 배부'에 대해서는 유치원 보조인력의 71.7%가, '교육부 및 교육청 지침 내 보조 인력 담당업무 명시'에 대해서는 그들 중 75.3%가 필요하다고 인식하는 것으로 나타나, '업무'와 관련된 하위 항목들에 대한 요구 역시 전반적으로 높게 나타났다.

〈표 IV-2-97〉 보조인력을 위한 정책개선안(업무)에 대한 인식

단위: 명

문항	매우 필요하다	필요한 편이다	보통이다	필요하지 않은 편이다	전혀 필요하지 않다	평균	표준편차
보조 인력의 직무 명료화 및 업무 매뉴얼 배부	34.1	37.6	23.5	4.7	0.0	1.99	.877
교육부 및 교육청 지침 내 보조인력 담당업무 명시	32.9	42.4	20.0	1.2	3.5	2.00	.948

나) 유치원 보조인력의 직책별 차이 분석

(1) 보조인력 노동 실태 및 진입 경로

현 기관 근무 이유에 대한 직책별 분석 결과는 다음과 같다. 부담임교사는 '학업, 직업훈련과 병행할 수 있어서' 항목의 1순위(17.9%) 및 1·2순위 종합 응답비율(38.5%)이 전체 중 가장 높게 나타났다. 또한 '근무환경이 비교적 좋은 편이라'의 경우, 1순위 응답비율 17.9%에서 2순위 포함시 30.8%로, 전체 중 두 번째로 높았다. '담임교사가 되기 전 경력을 쌓기 위해서' 항목 역시 1순위 응답비율 15.4%에서 2순위 포함시 38.5%로 전체 중 두 번째로 높았다. 끝으로 '본인의 형편에 맞는 시간대에 일할 수 있기 때문에'의 경우, 1순위 응답비율 17.9%에서 2순위 포함시 20.5%로 증가하여 다른 항목에 비해 높은 응답비율을 나타냈다.

강사는 '가정 일을 병행하고 싶어서'의 1순위 응답비율이 18.2%였으며 2순위 포함시 54.5%로 급격하게 증가함에 따라 전체 중, 가장 현저하게 높은 응답비율을 나타냈다. '본인의 형편에 맞는 시간대에 일할 수 있기 때문에' 역시 1순위 응답비율 18.2%에서 2순위 포함시 36.3%로 전체 중 두 번째로 높게 나타났다. '근무환경이 비교적 좋은 편이라'의 1순위 응답비율은 13.6%였고, 2순위 포함시

31.8%로 증가하여 전체 항목 중 세 번째로 높은 응답비율을 나타냈다. 이외에도 '통근거리가 짧아서' 항목의 1순위(13.6%) 및 1·2순위 종합 응답비율(18.2%)이 기타 항목에 비해 다소 높았다.

기간제교사는 '근무환경이 비교적 좋은 편이라' 항목의 1순위(30.8%) 및 1·2순위 종합 응답비율(38.5%)이 전체 중 가장 높은 것으로 나타났다. '본인의 형편에 맞는 시간대에 일할 수 있기 때문에'의 경우, 1순위 및 1·2순위 종합 응답비율이 23.1%에서 38.5%로 상승됨에 따라 전체 항목 중 가장 높은 응답비율을 보였다. '급여조건이 나쁘지 않아서'의 경우, 1순위 응답비율은 7.7%로 그다지 높지 않았으나, 2순위가 포함되면서 38.5%로 급격하게 증가하여 전체 항목 중 가장 높은 응답비율을 나타내게 되었다. 이와는 대조적으로, '담임교사가 되기 전 경력을 쌓기 위해서' 항목의 경우 1순위 응답비율은 15.4%로 다소 높았으나, 2순위 포함 시 어떠한 증가양상도 나타나지 않아 전체 항목에서 순위가 하락하는 양상을 보였다.

행정보조인력은 '본인의 형편에 맞는 시간대에 일할 수 있기 때문에' 항목의 1순위(30.0%) 및 1·2순위 종합(70.0%) 응답비율이 전체 항목 중 가장 높은 것으로 확인되었다. '가정 일을 병행하고 싶어서'의 경우, 1순위 응답비율은 20.0%로 전체 항목 중 세 번째로 높았으나, 2순위 포함 시에 40.0%로 대폭 향상되면서 전체 항목 중 두 번째로 높은 응답비율을 보였다. '근무환경이 비교적 좋은 편이라'의 경우, 1순위 응답비율은 30.6%로 높은 편이었다.

종합하면 유치원 보조인력은 전반적으로 근무환경이 비교적 좋고, 본인의 형편에 맞는 시간대에 일할 수 있기 때문에 현 기관에서 근무하는 경향을 보였다. 부담임교사는 '학업, 직업훈련과 병행할 수 있는지의 여부'를, 강사와 행정보조인력은 '가정 일과 병행할 수 있는지의 여부'를 보다 고려할 수 있는 것으로 파악되었다. 현 기관 근무 이유에 대한 직책별 1순위($\chi^2(33)=66.642, p<.001$), 2순위 인식 비율($\chi^2(33)=136.504, p<.001$)의 차이는 통계적으로 유의한 것으로 나타났다. 이상의 내용을 정리하면 아래의 표와 같다.

〈표 IV-2-98〉 직책별 현 기관 근무 이유

항목	단위: %(명)										χ ² (df)
	부담임교사		강사		기간제교사		행정보조인력		1순위		
	1순위	1+2순위	1순위	1+2순위	1순위	1+2순위	1순위	1+2순위	1순위	1+2순위	
본인의 형편에 맞는 시간대에 일할 수 있기 때문에	17.9(14)	20.5(16)	18.2(8)	36.4(16)	23.1(6)	38.5(10)	30.0(6)	70.0(14)			
급여조건이 나쁘지 않아서	10.3(8)	17.9(14)	4.5(2)	9.1(4)	7.7(2)	38.5(10)	10.0(2)	20.0(4)			
근무환경이 비교적 좋은 편이라	17.9(14)	30.8(24)	13.6(6)	31.8(14)	30.8(8)	38.5(10)	30.0(6)	30.0(6)			
동근거리가 짧아서	15.4(12)	23.1(18)	13.6(6)	18.2(8)	7.7(2)	15.4(4)	0.0(0)	20.0(4)			
여가 활용을 위해서	0.0(0)	0.0(0)	9.1(4)	9.1(4)	7.7(2)	23.1(6)	0.0(0)	0.0(0)			
가정일(가사, 육아, 환자 돌보기)을 병행하고 싶어서	0.0(0)	5.1(4)	18.2(8)	54.5(24)	7.7(2)	23.1(6)	20.0(4)	40.0(8)			
학업, 직업훈련과 병행할 수 있어서	17.9(14)	38.5(30)	4.5(2)	4.5(2)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	10.0(2)			66.642 ^{***}
연령, 건강, 장애로 인해	0.0(0)	0.0(0)	4.5(2)	13.6(6)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)			(33)
단기간 일하는 게 적합한 것 같아서											
담임교사로서의 책임이 부담스러워서	2.6(2)	17.9(14)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)			
담임교사에게 요구되는 자격요건을 갖추지 못해서	2.6(2)	5.1(4)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	7.7(2)	0.0(0)	0.0(0)			
담임교사가 되기 전 경력을 쌓기 위해서	15.4(12)	38.5(30)	9.1(4)	18.2(8)	15.4(4)	15.4(4)	0.0(0)	0.0(0)			
기타	0.0(0)	2.6(2)	4.5(2)	4.5(2)	0.0(0)	0.0(0)	10.0(2)	10.0(2)			
총 계	100.0(78)	200(156)	100.0(44)	200.0(88)	100.0(26)	200.0(52)	100.0(20)	200.0(40)			

*** p < .001

현 기관 취업 경로에 대한 직책별 분석 결과는 다음과 같다. 부담임교사의 경우, 주로 '지인 소개 및 추천(35.9%)'과 '유아 및 보육 관련 인터넷 구인광고(28.2%)'를 통해 취업하게 된 것으로 나타났다. 강사의 경우에는 '지인 소개 및 추천(27.3%)'과 '공공기관의 취업 알선 서비스 이용(18.2%)'에 대한 응답률이 비교적 높았다. 기간제교사의 경우에는 부담임교사와 마찬가지로 '지인 소개 및 추천(23.1%)'과 '유아 및 보육 관련 인터넷 구인광고(23.1%)'를 통해 취업에 이르게 된 것으로 조사되었다. 끝으로 행정보조인력의 경우, '현 기관 원장의 부탁 혹은 추천(30.0%)'과 '재직한 경험(30.0%)'을 바탕으로 근무하게 되었다고 응답하였다. 이를 종합하면 부담임교사, 강사, 기간제교사의 취업 경로는 서로 유사하지만, 행정보조인력과는 다소 차이를 나타내고 있음을 알 수 있다. 끝으로 현 기관 취업 경로에 관한 직책별 비율 차이는 통계적으로 유의한 것으로 나타났다($\chi^2(24)=92.937, p<.001$). 이상의 내용을 정리하면 아래의 표와 같다.

〈표 IV-2-99〉 직책별 현 기관 취업 경로

항목	단위: %(명)				$\chi^2(df)$
	부담임교사	강사	기간제교사	행정보조인력	
아는 사람 소개 및 추천	35.9(28)	27.3(12)	23.1(6)	10.0(2)	92.937*** (24)
현재 기관의 원장 부탁 혹은 추천	12.8(100)	0.0(0)	0.0(0)	30.0(6)	
임용고시에 의한 배정	0.0(0)	0.0(0)	7.7(2)	10.0(2)	
유아 및 보육 관련 인터넷 구인광고	28.2(22)	9.1(4)	23.1(6)	0.0(0)	
구인구직 사이트 및 생활정보지 구인광고	10.3(8)	4.5(2)	15.4(4)	10.0(2)	
공공기관의 취업 알선 서비스 소개	0.0(0)	18.2(8)	7.7(2)	10.0(2)	
민간 직업소개소의 추천	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	
파견업체로부터의 파견	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	
재직한 경험이 있어서	2.6(2)	4.5(2)	15.4(4)	30.0(6)	
유아교육진흥원의 구인광고	0.0(0)	4.5(2)	0.0(0)	0.0(0)	
기타	10.3(8)	31.8(14)	7.7(2)	0.0(0)	
총 계	100.0(78)	100.0(44)	100.0(26)	100.0(20)	

*** p < .001

이직 이유에 대한 직책별 분석 결과는 다음과 같다. 부담임교사의 경우에는 '과도한 업무량(37.5%)'과 '담임교사로 일하기 위해(25.0%)', 강사의 경우에는 '과도한 업무량(75.0%)'과 '적절하지 못한 업무 분장(25.0%)'으로 인해 이직을 고려

하는 것으로 나타났다. 또한 기간제교사의 경우에는 '낮은 보수(60.0%)'와 '과도한 업무량(20.0%)' 및 '담임교사로 일하기 위해(20.2%)', 행정보조인력의 경우에는 '동료와의 관계적 갈등(50.0%)'과 '계약기간 만료(50.0%)'로 인해 이직을 고려하는 것으로 조사되었다. 이를 종합하면 부담임교사, 강사, 기간제교사의 경우 '과도한 업무량'을 공통 이직 요인으로 인식하고 있음을 알 수 있으며, 행정보조인력의 경우 이들과는 다른 이직 양상을 나타냄을 알 수 있다. 그러나 이직 이유에 대해 응답한 보조 인력의 수가 매우 적기 때문에 해석 시 주의가 필요하다. 끝으로 이직 이유에 관한 직책별 비율 차이는 통계적으로 유의한 것으로 나타났다($\chi^2(21)=74.824, p<.001$). 이상의 내용을 정리하면 아래의 표와 같다.

〈표 IV-2-100〉 직책별 이직 이유

항목	단위: %(명)				X ² (df)
	부담임교사	강사	기간제교사	행정보조인력	
업무량이 너무 많아서	37.5(6)	75.0(6)	20.0(2)	0.0(0)	74.824*** (21)
업무분장이 적절치 않아서	0.0(0)	25.0(2)	0.0(0)	0.0(0)	
낮은 보수 때문에	0.0(0)	0.0(0)	60.0(6)	0.0(0)	
원장과의 관계의 어려움 때문에	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	
동료와의 관계의 어려움 때문에	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	50.0(2)	
학부모와의 관계 때문에	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	
계약기간이 끝나서	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	50.0(2)	
임신, 출산, 육아, 결혼 때문에	12.5(2)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	
건강 문제 때문에	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	
학업 때문에	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	
사회적 지위가 높지 않아서	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	
담임교사로 일하기 위해	25.0(4)	0.0(0)	20.0(2)	0.0(0)	
고용불안을 높은 직종이라서	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	
기타	25.0(4)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	
총 계	100.0(16)	100.0(8)	100.0(10)	100.0(4)	

*** p < .001

(2) 근로복지제도 및 환경

직책에 따른 유치원 보조인력의 '근로여건'에 차이가 있는지 살펴보기 위해 F 검정을 실시하였다. 분석결과, '주당 근로일수', '월 기본급', '하루 평균 휴게시간'에서는 통계적으로 유의한 차이가 나타나지 않았다. 그러나 직책에 따른 '일 근무

시간의 경우, 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다($F=5.774$, $p<.01$). 이러한 차이가 어떠한 집단에서 기인하였는지 알아보기 위해 사후검증 결과, 기간제교사와 부담임교사, 강사와 부담임교사 사이에서 유의한 차이가 나타났다. 부담임교사가 강사와 기간제교사에 비해 더 장시간 근무하는 것을 알 수 있다.

〈표 IV-2-101〉 직책별 근로 여건에 관한 차이분석

단위: (차례로) 일, 시간, 원, 분

항목	부담임교사		강사		기간제교사		행정보조인력		F
	평균	표준 편차							
주당 근로일수	5.00	.000	4.86	.632	5.00	.000	5.00	.000	1.921
일 근무시간	8.33	2.017	6.82	1.871	6.77	3.229	7.80	2.331	5.774**
월 기본급	1,307,666	472,163	1,162,763	327,061	1,206,230	383,077	1,430,223	396,782	2.376
하루 평균 휴게시간	13.28	18.187	18.86	21.670	16.92	20.932	21.50	23.625	1.261

** p < .01

직책에 따른 '일 근무시간'에 대해 자세히 살펴본 결과, 부담임교사(51.3%)와 행정보조인력(50.0%)의 경우에는 '9~12시간' 근무하는 경우가 가장 많았고, 강사(81.8%)와 기간제교사(46.2%)의 경우에는 '4~8시간' 근무하는 경우가 가장 많았다. 그리고 이러한 직책별 일 근무시간의 차이는 통계적으로 유의한 것으로 나타났다($\chi^2(6)=26.412$, $p<.001$).

〈표 IV-2-102〉 직책별 일 근무시간

단위: %(명)

항목	1~3시간	4~8시간	9~12시간	총계	$\chi^2(df)$
부담임교사	2.6(2)	46.2(36)	51.3(40)	100.0(78)	26.412*** (6)
강사	0.0(0)	81.8(36)	18.2(8)	100.0(44)	
기간제교사	15.4(4)	46.2(12)	38.5(10)	100.0(26)	
행정보조인력	10.0(2)	40.0(8)	50.0(10)	100.0(20)	

*** p < .001

'월 기본급'의 경우, 부담임교사와 기간제교사는 '101만 원 이상~150만 원 이하

(46.2%) 항목에 대한 응답률이 가장 높았고, 강사는 '51만 원 이상~100만 원 미만 (54.5%)', 행정보조인력의 경우에는 '151만 원 이상~200만 원 이하(50.0%)' 항목에 대한 응답률이 가장 높았다. 직책별 월 기본급의 차이는 통계적으로 유의한 것으로 나타났다($\chi^2(12)=31.226, p<.01$). 이상의 내용을 정리하면 아래의 표와 같다.

〈표 IV-2-103〉 직책별 월 기본급

단위: %(명)

항목	50만원 미만	51만원 이상 ~100만원 미만	101만원 이상 ~150만원 미만	151만원 이상 ~200만원 이하	201만원 이상	총계	$\chi^2(df)$
부담임교사	2.6(2)	28.2(22)	46.2(36)	17.9(14)	5.1(4)	100.0(78)	
강사	0.0(0)	54.5(24)	22.7(10)	22.7(10)	0.0(0)	100.0(44)	31.226**
기간제교사	7.7(2)	30.8(8)	38.5(10)	23.1(6)	0.0(0)	100.0(26)	(12)
행정보조인력	10.0(2)	10.0(2)	30.0(6)	50.0(10)	0.0(0)	100.0(20)	

** p < .01

직책에 따른 사회보험 가입 현황을 살펴보면, 우선 사회보험 가입률의 경우, 부담임교사가 38.5%, 강사가 86.4%, 기간제교사가 46.2%, 행정보조인력이 60.0%로, '강사'의 4대 보험 가입률이 가장 높은 것으로 나타났다. 가입된 보험 유형에 대해 구체적으로 살펴보면, 부담임교사, 강사, 기간제교사, 행정보조인력 모두 '건강보험'에 가장 많이 가입되어 있었고, '국민연금'에는 가입되어 있지 않았다.

〈표 IV-2-104〉 직책별 사회보험 가입 현황

단위: %(명)

항목	부담임교사	강사	기간제교사	행정보조인력
가입	38.5(30)	86.4(38)	46.2(12)	60.0(12)
국민연금	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)
건강보험	79.5(62)	86.4(38)	84.6(22)	90.0(18)
고용보험	41.0(32)	63.6(28)	38.5(10)	50.0(10)
산재보험	10.3(8)	18.2(8)	15.4(4)	10.0(2)
미가입	12.8(10)	9.1(4)	15.4(4)	10.0(2)

직책에 따른 복리후생제도의 제공 현황을 살펴보면, 우선 부담임교사(56.4%), 강사(77.3%), 기간제교사(23.1%), 행정보조인력(60.0%) 모두 '식사비 보조' 지원을 가장 많이 받는 것으로 나타났다. 아울러 부담임교사(12.8%)와 강사(45.5%)에게는 '법정 퇴직금'이, 기간제교사(23.1%)와 행정보조인력(60.0%)에게는 '병가가 비교적

높은 비율로 제공되고 있음이 보고되었다. 그러나 '포상휴가', '피복비', '주택마련 지원' 등의 지원은 전 직책에서 전혀 이루어지지 않고 있는 것으로 조사되었다.

〈표 IV-2-105〉 직책별 복리후생제도 제공 현황

단위: %(명)

항목	부담임교사	강사	기간제교사	행정보조인력
피복비	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)
식사비보조	56.4(44)	77.3(34)	23.1(6)	60.0(12)
경조수당	10.3(8)	0.0(0)	0.0(0)	30.0(6)
포상휴가	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)
학자금보조	0.0(0)	40.9(18)	0.0(0)	30.0(6)
보육비지원	2.6(2)	9.1(4)	0.0(0)	0.0(0)
주택마련지원	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)
병가	10.3(8)	31.8(14)	23.1(6)	60.0(12)
무급휴가	7.7(6)	27.3(12)	15.4(4)	30.0(6)
사내근로복지기금지원	0.0(0)	4.5(2)	0.0(0)	0.0(0)
법정퇴직금	12.8(10)	45.5(20)	15.4(4)	50.0(10)
유급휴가	10.3(8)	13.6(6)	0.0(0)	40.0(8)
생리휴가(유급)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	10.0(2)
출산휴가(유급)	5.1(4)	9.1(4)	0.0(0)	10.0(2)
육아휴직(유급)	2.6(2)	13.6(6)	0.0(0)	20.0(4)
기타	20.5(16)	27.3(12)	30.8(8)	10.0(2)

(3) 업무만족도

직책별 업무만족도에 관한 인식을 살펴보면 다음과 같다. 첫째, 임금 및 소득은 유치원 보조인력 중 '강사가 가장 불만족(50.0%)하는 것으로 나타났다. '부담임교사' 역시 불만족(28.2%)한다는 응답이 만족(25.7%)한다는 응답보다 다소 높았다. 반면, '행정보조인력'은 현재 지급되고 있는 임금에 50.0%가 만족한다고 응답하였다. 직책별 임금 및 소득에 관한 만족도의 비율 차이는 통계적으로 유의한 것으로 나타났다($\chi^2(12)=26.329, p<.05$).

둘째, 직책별 업무시간에 관한 만족도의 비율 차이는 통계적으로 유의하지 않았다.

셋째, 직책별 업무내용에 관한 만족도의 비율 차이는 통계적으로 유의하지 않았다.

넷째, 업무환경은 부담임교사(59.0%), 강사(45.5%), 기간제교사(46.2%), 행정보조인력(70.0%) 모두 비교적 만족하고 응답하였으며, 행정보조인력의 만족도가 가장 현저하게 높았고 직책별 업무환경에 대한 만족도의 비율 차이는 통계적으로 유의하였다($\chi^2(12)=24.456, p<.05$).

다섯째, 직책별 복리후생에 대한 만족도의 비율 차이는 통계적으로 유의하지 않았다. 마지막으로, 전반적인 업무만족도는 부담임교사(38.5%), 강사(31.8%), 기간제교사(53.9%), 행정보조인력(50.0%) 모두 전반적으로 높은 것으로 나타났으며, 이에 대한 직책별 비율 차이는 통계적으로 유의하였다($\chi^2(12)=21.663, p<.05$).

〈표 IV-2-106〉 직책별 업무만족도에 관한 인식

단위: %(명)						
구분	항목	부담임교사	강사	기간제교사	행정보조인력	$\chi^2(df)$
임금 및 소득	매우 만족한다	2.6(2)	0.0(0)	15.4(4)	10.0(2)	26.329* (12)
	만족하는 편이다	23.1(18)	27.3(12)	23.1(6)	40.0(8)	
	보통이다	46.2(36)	22.7(10)	38.5(10)	20.0(4)	
	불만족하는 편이다	20.5(16)	31.8(14)	15.4(4)	30.0(6)	
	매우 불만족한다	7.7(6)	18.2(8)	7.7(2)	0.0(0)	
업무시간	매우 만족한다	2.6(2)	4.5(2)	23.1(6)	10.0(2)	19.010 (12)
	만족하는 편이다	35.9(28)	45.5(20)	23.1(6)	40.0(8)	
	보통이다	35.9(28)	36.4(16)	38.5(10)	40.0(8)	
	불만족하는 편이다	15.4(12)	9.1(4)	7.7(2)	10.0(2)	
	매우 불만족한다	10.3(8)	4.5(2)	7.7(2)	0.0(0)	
업무내용	매우 만족한다	15.4(12)	4.5(2)	30.8(8)	10.0(2)	16.007 (12)
	만족하는 편이다	25.6(20)	31.8(14)	23.1(6)	30.0(6)	
	보통이다	38.5(30)	40.9(18)	30.8(8)	30.0(6)	
	불만족하는 편이다	15.4(12)	13.6(6)	15.4(4)	30.0(6)	
	매우 불만족한다	5.1(4)	9.1(4)	0.0(0)	0.0(0)	
업무환경	매우 만족한다	28.2(22)	9.1(4)	23.1(6)	10.0(2)	24.456* (12)
	만족하는 편이다	30.8(24)	36.4(16)	23.1(6)	60.0(12)	
	보통이다	33.3(26)	36.4(16)	30.8(8)	10.0(2)	
	불만족하는 편이다	5.1(4)	18.2(8)	23.1(6)	20.0(4)	
	매우 불만족한다	2.6(2)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	
복리후생	매우 만족한다	5.1(4)	0.0(0)	15.4(4)	10.0(2)	16.760 (12)
	만족하는 편이다	12.8(10)	13.6(6)	7.7(2)	30.0(6)	
	보통이다	48.7(38)	36.4(16)	38.5(10)	30.0(6)	
	불만족하는 편이다	28.2(22)	40.9(18)	30.8(8)	20.0(4)	
	매우 불만족한다	5.1(4)	9.1(4)	7.7(2)	10.0(2)	
전반적인 업무만족도	매우 만족한다	7.7(6)	0.0(0)	23.1(6)	10.0(2)	21.663* (12)
	만족하는 편이다	30.8(24)	31.8(14)	30.8(8)	40.0(8)	
	보통이다	38.5(30)	45.5(20)	15.4(4)	30.0(6)	
	불만족하는 편이다	20.5(16)	18.2(8)	30.8(8)	10.0(2)	
	매우 불만족한다	2.6(2)	4.5(2)	0.0(0)	10.0(2)	
총 계		100.0(78)	100.0(44)	100.0(26)	100.0(20)	

* p < .05

직책에 따른 유치원 보조 인력의 '업무만족도'에 차이가 있는지 살펴보기 위

해 F검정을 실시한 결과, '업무시간', '업무내용', '업무환경', '복리후생', '전반적인 업무만족도'에서는 통계적으로 유의한 차이가 나타나지 않았다. 그러나 '임금 및 소득'의 경우, 직책에 따라 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다 ($F=3.284, p<.05$). 사후검증 결과, 행정보조인력과/기간제교사와 강사 사이에서 유의한 차이가 발생하였다. 행정보조인력이 강사와 기간제교사에 비해 임금 및 소득에 대한 만족도가 더 높다는 것을 알 수 있다.

〈표 IV-2-107〉 업무만족도 관련 인식에 대한 차이분석

항목	부담임교사		강사		기간제교사		행정보조인력		F
	평균	표준편차	평균	표준편차	평균	표준편차	평균	표준편차	
임금 및 소득	3.08	.923	3.41	1.085	2.77	1.142	2.70	1.031	3.284*
업무시간	2.95	1.018	2.64	.892	2.54	1.174	2.50	.827	2.053
업무내용	2.69	1.073	2.91	1.007	2.31	1.087	2.80	1.005	1.851
업무환경	2.23	1.005	2.64	.892	2.54	1.104	2.40	.940	1.780
복리후생	3.15	.898	3.45	.848	3.08	1.164	2.90	1.165	1.860
전반적인 업무만족도	2.79	.945	2.95	.834	2.54	1.174	2.70	1.129	1.042

* $p < .05$

직책에 따른 주요 업무에 대한 인식을 살펴본 결과, 부담임교사는 '유아지도 및 상호작용'에 대한 1순위(28.2%) 및 1·2순위 종합 응답비율(41.0%)이 가장 높게 나타났다. '차량지도 업무'는 1순위 응답비율이 12.8%이었으나, 2순위가 포함시 33.3%로 급증하여 전체 중 두 번째로 높은 양상을 보였다. '누리과정 보조'는 1순위 응답비율은 25.6%, 2순위 포함시 28.2%로 상대적으로 높게 나타났다.

강사는 '유아지도 및 상호작용' 항목의 1순위(36.4%) 및 1·2순위 종합 응답비율(59.1%)이 가장 높게 나타났다. '특성화 프로그램·특별활동에 대한 지원'은 1순위와 1·2순위 종합 응답비율이 각각 22.7%와 31.8%인 것으로 나타나, 전체 중 두 번째로 높았다. '누리과정 보조' 역시 1순위와 1·2순위 종합 응답비율이 각각 13.6%와 22.7%인 것으로 나타났다. 반면 '청소·청결 관련 업무'의 경우 1순위 응답비율은 4.5%로 비교적 낮았으나, 2순위 포함시 31.8%로 급증하였다.

기간제교사는 1순위 응답비율 순위가 1·2순위 종합 응답비율 순위와 동일한 양상을 보였다. 이에 따라 '유아지도 및 상호작용' 항목이 각각 69.2%와 76.9%로, 1순위 및 1·2순위 종합 항목 중에서 가장 높은 응답비율을 나타내었고, '누

리과정 보조' 항목이 15.4%, 30.8%로, 1순위 및 1·2순위 종합 항목 중에서 두 번째로 높은 응답비율을, '청소·청결 관련 업무' 항목이 7.7%와 15.4%로 1순위 및 1·2순위 종합 항목 중에서 세 번째로 높게 나타났다.

행정보조인력은 '문서작성, 현관맞이, 상담 등 행정·사무 업무' 항목의 1순위 (60.0%) 및 1·2순위 종합 응답비율(60.0%)이 가장 높게 나타났다.

종합하면, 부담임교사, 강사, 기간제교사의 경우 '유아지도 및 상호작용'과 '누리과정 보조 업무'를, 행정보조인력의 경우 '문서작성, 현관맞이, 상담 등의 행정·사무업무'를 본인의 주 업무라고 인식하고 있음을 알 수 있다. 끝으로 주요 업무에 대한 직책별 1순위($\chi^2(42)=137.764, p<.001$), 2순위 인식 비율 ($\chi^2(36)=116.944, p<.001$)의 차이는 통계적으로 유의한 것으로 나타났다. 이상의 내용을 정리하면 아래의 표와 같다.

〈표 IV-2-108〉 직책별 주요 업무에 대한 인식

항목	부담업무						강사						기간제교사						행정보조인력						X ² (df)	단위: %(명)
	1순위		1+2순위		1순위		1+2순위		1순위		1+2순위		1순위		1+2순위		1순위		1+2순위							
	1순위	1+2순위	1순위	1+2순위	1순위	1+2순위	1순위	1+2순위	1순위	1+2순위	1순위	1+2순위	1순위	1+2순위	1순위	1+2순위	1순위	1+2순위	1순위	1+2순위						
주말 돌봄	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)					
아침 및 야간 당직	0.0(0)	0.0(0)	4.5(2)	13.6(6)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)					
담임교사 부재 시 직무대리	2.6(2)	5.1(4)	4.5(2)	4.5(2)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)					
누리과정 보조	25.6(20)	28.2(22)	13.6(6)	22.7(10)	15.4(4)	30.8(8)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)					
특성화프로그램·특별활동	2.6(2)	5.1(4)	22.7(10)	31.8(14)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)					
유아지도 및 상호작용	28.2(22)	41.0(32)	36.4(16)	59.1(26)	69.2(18)	76.9(20)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)					
유아 관찰 기록	2.6(2)	2.6(2)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	15.4(4)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)					
학부모와의 상호작용	2.6(2)	2.6(2)	0.0(0)	4.5(2)	0.0(0)	7.7(2)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)					
교수학습 자료 준비 및 제작	5.1(4)	15.4(12)	0.0(0)	4.5(2)	0.0(0)	30.8(8)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)					
원내 행사준비 및 참여	2.6(2)	17.9(14)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	137.764 ^{***}	116.944 ^{***}			
식단 작성 및 조리 업무	0.0(0)	0.0(0)	4.5(2)	4.5(2)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	(42)	(36)			
간식 또는 음식 배식 업무	5.1(4)	20.5(16)	0.0(0)	13.6(6)	0.0(0)	7.7(2)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)					
치료 및 간호 업무	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)					
문서작성, 현관맞이, 상담 등	5.1(4)	7.7(6)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	7.7(2)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)					
행정·사무 업무	5.1(4)	20.5(16)	4.5(2)	31.8(14)	7.7(2)	15.4(4)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)					
청소·청결 관련 업무	12.8(10)	33.3(26)	4.5(2)	4.5(2)	0.0(0)	7.7(2)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)					
차량지도 업무	0.0(0)	0.0(0)	4.5(2)	4.5(2)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)					
기타	0.0(0)	0.0(0)	4.5(2)	4.5(2)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)					
총 계	100.0(78)	200(156)	100.0(44)	200.0(88)	100.0(26)	200.0(52)	100.0(20)	200.0(40)	100.0(26)	200.0(52)	100.0(20)	200.0(40)	100.0(26)	200.0(52)	100.0(20)	200.0(40)	100.0(26)	200.0(52)	100.0(20)	200.0(40)	100.0(20)	200.0(40)				

*** p < .001

직책별 '업무 및 근무 실태'에 대한 평가 인식을 교차분석한 결과, 총 5가지 하위 항목에서 통계적으로 유의한 차이가 있었다. 첫째 '내 업무는 능력 발휘의 기회가 없다.'라는 항목에 대해 부담임교사, 강사, 기간제교사, 행정보조인력 모두 대체적으로 '그렇지 않다'라고 인식하고 있는 것으로 나타났으며, 이들 간의 차이는 $p < .001$ 수준에서 통계적으로 유의한 것으로 나타났다($X^2(12)=37.487$). 둘째, '나의 업무량은 너무 많다.'라는 항목에 대해 강사, 기간제교사, 행정보조인력 모두 전반적으로 '그렇다'라는 인식을 보였으며, 이들 간의 차이는 $p < .05$ 수준에서 통계적으로 유의하였다($X^2(12)=23.743$). 셋째, '나의 업무는 모호하다.'라는 항목에 대해 강사와 행정보조인력의 경우에는 '그렇다'라는 인식이 다소 높았던 반면에, 부담임교사와 기간제교사의 경우에는 '그렇지 않다'라고 인식하는 경향이 더 두드러졌고, 이들 간의 차이는 $p < .05$ 수준에서 통계적으로 유의하였다($X^2(12)=22.749$). 넷째, '현재 내가 하는 일을 통해 새로운 지식이나 기술을 배울 기회가 많다.'는 항목에 대해서 강사의 경우에는 '그렇지 않다'라고 응답한 비율이 비교적 높았으나, 부담임교사와 기간제교사의 경우에는 '그렇다'라고 응답한 비율이 보다 높게 나타났으며, 이들 간의 차이는 $p < .01$ 수준에서 통계적으로 유의하였다($X^2(12)=32.649$). 마지막으로 '현 기관은 담임교사에 비해 나를 차별대우한다.'는 항목에 대해서는 부담임교사, 강사, 기간제교사 모두 대체적으로 '그렇지 않다'라고 인식하고 있는 것으로 확인되었으며, 이들 간의 차이는 $p < .05$ 수준에서 통계적으로 유의한 것으로 나타났다($X^2(12)=23.624$). 이상의 내용을 정리하면 아래의 표와 같다.

〈표 IV-2-109〉 직책별 업무 및 근무실태 평가 인식

단위: %(명)

구분	항목	부담임교사	강사	기간제교사	행정보조인력	$X^2(df)$
적성과의 적합성	매우 그렇다	10.3(8)	13.6(6)	30.8(8)	10.0(2)	14.282 (12)
	그런 편이다	56.4(44)	50.0(22)	46.2(12)	50.0(10)	
	보통이다	25.6(20)	27.3(12)	23.1(6)	40.0(8)	
	그렇지 않은 편이다	5.1(4)	9.1(4)	0.0(0)	0.0(0)	
	전혀 그렇지 않다	2.6(2)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	
단순·반복 업무	매우 그렇다	15.4(12)	18.2(8)	23.1(6)	10.0(2)	16.079 (12)
	그런 편이다	41.0(32)	27.3(12)	38.5(10)	40.0(8)	
	보통이다	30.8(24)	27.3(12)	30.8(8)	30.0(6)	
	그렇지 않은 편이다	12.8(10)	18.2(8)	7.7(2)	20.0(4)	
	전혀 그렇지 않다	0.0(0)	9.1(4)	0.0(0)	0.0(0)	
능력 발휘 기회 제한	매우 그렇다	0.0(0)	13.6(6)	0.0(0)	0.0(0)	37.487*** (12)
	그런 편이다	17.9(14)	9.1(4)	23.1(6)	10.0(2)	
	보통이다	35.9(28)	36.4(16)	23.1(6)	70.0(14)	
	그렇지 않은 편이다	33.3(26)	40.9(18)	46.2(12)	20.0(4)	
	전혀 그렇지 않다	12.8(10)	0.0(0)	7.7(2)	0.0(0)	

(표 IV-2-109 계속)

구분	항목	부담임교사	강사	기간제교사	행정보조인력	$X^2(df)$
과도한 업무량	매우 그렇다	7.7(6)	13.6(60)	0.0(0)	30.0(6)	23.743* (12)
	그런 편이다	15.4(12)	22.7(10)	30.8(8)	10.0(2)	
	보통이다	51.3(40)	54.5(24)	46.2(12)	40.0(8)	
	그렇지 않은 편이다	17.9(14)	9.1(4)	23.1(6)	10.0(2)	
	전혀 그렇지 않다	7.7(6)	0.0(0)	0.0(0)	10.0(2)	
낮은 임금	매우 그렇다	10.3(8)	31.8(14)	15.4(4)	10.0(2)	19.301 (12)
	그런 편이다	30.8(24)	36.4(16)	23.1(6)	30.0(6)	
	보통이다	43.6(34)	22.7(10)	46.2(12)	40.0(8)	
	그렇지 않은 편이다	10.3(8)	9.1(4)	15.4(4)	10.0(2)	
	전혀 그렇지 않다	5.1(4)	0.0(0)	0.0(0)	10.0(2)	
업무의 모호함	매우 그렇다	5.1(4)	13.6(6)	0.0(0)	10.0(2)	22.749* (12)
	그런 편이다	12.8(10)	18.2(8)	15.4(4)	40.0(8)	
	보통이다	38.5(30)	36.4(16)	23.1(6)	10.0(2)	
	그렇지 않은 편이다	28.2(22)	22.7(10)	30.8(8)	30.0(6)	
	전혀 그렇지 않다	15.4(12)	9.1(4)	30.8(8)	10.0(2)	
새로운 지식 습득 기회	매우 그렇다	17.9(14)	4.5(2)	15.4(4)	0.0(0)	32.649** (12)
	그런 편이다	25.6(20)	13.6(6)	23.1(6)	20.0(4)	
	보통이다	38.5(30)	27.3(12)	38.5(10)	60.0(12)	
	그렇지 않은 편이다	12.8(10)	18.2(8)	7.7(2)	10.0(2)	
	전혀 그렇지 않다	5.1(4)	36.4(16)	15.4(4)	10.0(2)	
차별대우	매우 그렇다	5.1(4)	18.2(8)	0.0(0)	20.0(4)	23.624* (12)
	그런 편이다	12.8(10)	18.2(8)	23.1(6)	20.0(4)	
	보통이다	15.4(12)	22.7(10)	23.1(6)	20.0(4)	
	그렇지 않은 편이다	35.9(28)	18.2(8)	30.8(8)	0.0(0)	
	전혀 그렇지 않다	30.8(24)	22.7(10)	23.1(6)	40.0(8)	
총 계		100.0(78)	100.0(44)	100.0(26)	100.0(20)	

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

한편, 직책에 따른 유치원 보조 인력의 '업무 및 근무실태 평가' 인식에 차이가 있는지 살펴보기 위해 F검정을 실시한 결과, 8가지 하위 항목 중 '낮은 임금', '업무의 모호함', '새로운 지식 습득 기회', '차별대우'에서 직책에 따라 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 첫째, '낮은 임금'의 경우, 사후검증 결과, 강사와 부담임교사/기간제교사/행정보조인력 사이에서 유의한 차이가 발생하였다. 강사가 다른 직책에 비해 임금을 더 낮게 인식하였다. 둘째 '업무의 모호함'은 행정보조인력/강사와 기간제교사 사이에서 유의한 차이가 나타났다. 기간제교사가 행정보조인력과 강사에 비해 업무의 모호성에 대한 인식이 낮음을 알 수 있다. 셋째, '새로운 지식 습득 기회'의 경우, 행정보조인력/기간제교사/부담임교사와 강사 사이에서 유의한 차이가 있었다. 강사가 다른 직책에 비해 새로운 지식을 습득할 기회가 더 작다고 인식하고 있음을 알 수 있다.

〈표 IV-2-110〉 업무 및 근무실태 평가 인식 차이분석

단위: 명

항목	부담임교사		강사		기간제교사		행정보조인력		F
	평균	표준편차	평균	표준편차	평균	표준편차	평균	표준편차	
적성과의 적합성	2.33	.832	2.32	.829	1.92	.744	2.30	.657	1.850
단순·반복 업무	2.41	.904	2.73	1.227	2.23	.908	2.60	.940	1.644
능력발휘 기회 제한	3.41	.932	3.05	1.033	3.38	.941	3.10	.553	1.814
과도한 업무량	3.03	.980	2.59	.844	2.92	.744	2.60	1.314	2.438
낮은 임금	2.69	.971	2.09	.960	2.62	.941	2.80	1.105	4.225**
업무의 모호함	3.36	1.057	2.95	1.160	3.77	1.070	2.90	1.252	3.839*
새로운 지식 습득 기회	2.62	1.084	3.68	1.235	2.85	1.255	3.10	.852	8.567***
차별대우	3.74	1.178	3.09	1.428	3.54	1.104	3.20	1.642	2.719*

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

충원 시급 업무에 대한 직책별 인식을 살펴본 결과, 부담임교사는 '청소·청결 관련 업무'에 대한 1순위(23.1%) 및 1·2순위 종합 응답비율(41.0%)이 전체 항목 중 가장 높게 나타났다. '차량 지도 업무'의 1순위 응답비율은 12.8%, 2순위 포함 시 33.3%로 증가하여 전체 중 두 번째로 높게 나타났다. 반면, '방과후 과정 지원'의 1순위 응답비율(17.9%)은 전체 항목 중에서 두 번째로 높았고, 2순위 포함 시에도 응답률(28.2%)이 소폭 증가하였으나 전체 항목 순위에서는 한 단계 하락하여 세 번째로 높은 응답비율을 나타내게 되었다. 이외에 '행정·사무업무'의 경우, 1순위 응답비율(10.3%)은 그다지 높지 않았으나, 2순위가 포함되면서 28.2%로 증가하여 전체 항목 중 세 번째로 높은 응답비율을 보였다.

강사는 '청소·청결 관련 업무'에 대한 1순위(31.8%) 및 1·2순위 종합 응답비율(54.5%)이 전체 중 현저하게 높은 것으로 나타났다. '방과 후 과정 지원' 항목 역시 1순위 응답비율 18.2%에서 2순위 포함 시 40.9%로 급증하여 전체 항목 중 두 번째로 높은 응답비율을 보였다. '행정·사무 업무'도 1순위 응답비율 13.6%에서 2순위 포함 시 18.2%로 소폭 상승하여 전체 항목 중 세 번째로 높은 응답비율을 나타내었다. 그밖에 '치료·간호 업무'의 경우, 1순위 응답비율은 0.0%였

으나, 2순위가 포함되면서 18.2%로 급증하여 전체 항목 중 세 번째로 높은 응답 비율을 나타냈다.

기간제교사는 '청소·청결 업무'에 대한 1순위(46.2%) 및 1·2순위 종합 응답비율(61.5%)이 전체 항목 중에서 가장 높은 것으로 나타났다. '차량 지도 업무'의 경우, 1순위 응답비율 및 1·2순위 종합 응답비율이 각각 15.4%와 46.2%인 것으로 나타나 전체 항목 중 두 번째로 높은 응답비율을 보였다. '방학 돌봄'의 1순위 응답비율은 7.7%였으나, 2순위가 포함되면서 46.2%로 급증하여 전체 중에서 두 번째로 높은 응답비율을 나타냈다.

행정보조인력은 '청소·청결 관련 업무'의 1순위 응답비율 및 1·2순위 종합 응답비율이 각각 60.0%와 70.0%로 매우 높게 나타났다. '행정·사무 업무'의 경우, 1순위 응답비율 20.0%, 1·2순위 종합 응답비율 40.0%로 전체 항목 중 두 번째로 높은 양상을 보였다. 차량 지도 업무는 1순위 응답비율 10.0%에서 2순위 포함 시 30.0%로 증가하여 전체 항목 중 세 번째로 높은 응답비율을 나타냈다.

종합하면 유치원 보조인력은 전반적으로 '청소·청결 관련 업무'에 대한 인력 충원이 시급하다고 인식하고 있음을 알 수 있다. 차량 지도 업무는 강사를 제외한 나머지 직책에서 충원 요구가 높았던 업무였다. 이러한 직책별 충원 시급 업무에 대한 1순위($X^2(27)=44.820$, $p<.05$), 2순위 인식 비율($X^2(27)=70.714$, $p<.001$)의 차이는 통계적으로 유의한 것으로 나타났다. 이상의 내용을 정리하면 아래의 표와 같다.

〈표 IV-2-111〉 직책별 총원 시급 업무에 대한 인식

항목	부담임교사			강사			기간제교사			행정보조인력			X ² (df)	단위: %(명)
	1순위	1+2순위	3순위	1순위	1+2순위	3순위	1순위	1+2순위	3순위	1순위	1+2순위	3순위		
방과 후 과정	17.9(14)	28.2(22)	18.2(8)	40.9(18)	0.0(0)	7.7(2)	10.0(2)	10.0(2)	10.0(2)	10.0(2)	10.0(2)	10.0(2)		
아침 돌봄·야간 돌봄	7.7(6)	12.8(10)	4.5(2)	13.6(6)	7.7(2)	7.7(2)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)		
방학 돌봄	10.3(8)	15.4(12)	13.6(6)	13.6(6)	7.7(2)	46.2(12)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)		
주말 돌봄	2.6(2)	5.1(4)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)		
식단 작성 및 조리 업무	0.0(0)	2.6(2)	9.1(4)	18.2(8)	7.7(2)	7.7(2)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	44.820*	70.714***
치료 및 간호 업무	5.1(4)	15.4(12)	0.0(0)	18.2(8)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	(27)	(27)
행정·사무 업무	10.3(8)	28.2(22)	13.6(6)	18.2(8)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)		
청소·청결 관련 업무	23.1(18)	41.0(32)	31.8(14)	54.5(24)	46.2(12)	61.5(16)	60.0(12)	70.0(14)	60.0(12)	60.0(12)	70.0(14)	70.0(14)		
차량 지도 업무	12.8(10)	33.3(26)	4.5(2)	13.6(6)	15.4(4)	46.2(12)	10.0(2)	30.0(6)	10.0(2)	10.0(2)	30.0(6)	30.0(6)		
기타	10.3(8)	17.9(14)	4.5(2)	9.1(4)	15.4(4)	15.4(4)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)		
총 계	100.0(78)	200(156)	100.0(44)	200.0(88)	100.0(26)	200.0(52)	100.0(20)	200.0(40)	100.0(20)	100.0(20)	200.0(40)	200.0(40)		

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

직책별 담당업무와 관련된 인식을 살펴보면 다음과 같다. 우선 부담임교사(33.3%)와 행정보조인력(40.0%)의 상당수가 '담당업무에 숙달'되기까지 '8일~한 달 미만'의 시간이 요구된다고 응답하였다. 아울러 강사는 업무 적응에 '석 달 이상(27.3%)'이, 기간제교사는 '4~7일 정도(38.5%)' 또는 '한 달~석 달 미만(38.5%)'이 소요된다고 응답하였고, 이들 간 차이는 통계적으로 유의한 것으로 나타났다($X^2(15)=37.650$, $p<.01$). 또한 부담임교사(64.1%), 강사(27.3%), 기간제교사(84.6%), 행정보조인력(40.0%) 모두 '담당업무 지원 경로'로써 '직장 동료나 선배의 지도'를 가장 많이 활용하는 것으로 조사되었으며, 이러한 응답비율의 차이는 통계적으로 유의하였다($X^2(15)=77.316$, $p<.001$). 이상의 내용을 정리하면 아래의 표와 같다.

〈표 IV-2-112〉 직책별 '담당업무' 관련 인식

단위: %(명)						
구분	항목	부담임교사	강사	기간제교사	행정보조인력	$X^2(df)$
담당업무 숙달 기간	하루 정도	10.3(8)	0.0(0)	7.7(2)	0.0(0)	37.650** (15)
	2~3일정도	7.7(6)	13.6(6)	0.0(0)	10.0(2)	
	4~7일정도	20.5(16)	22.7(10)	38.5(10)	0.0(0)	
	8일~한 달 미만	33.3(26)	18.2(8)	15.4(4)	40.0(8)	
	한 달~석 달 미만	17.9(14)	18.2(8)	38.5(10)	30.0(6)	
담당업무 지원 경로	석 달 이상	10.3(8)	27.3(12)	0.0(0)	20.0(4)	77.316*** (15)
	정규교육	10.3(8)	27.3(12)	7.7(2)	10.0(2)	
	원내 현장 교육 연수	15.4(12)	0.0(0)	0.0(0)	30.0(6)	
	직장 동료나 선배의 지도	64.1(50)	27.3(12)	84.6(22)	40.0(8)	
	보수교육	0.0(0)	4.5(2)	0.0(0)	20.0(4)	
	외부 연수	5.1(4)	22.7(10)	7.7(2)	0.0(0)	
	기타	5.1(4)	18.2(8)	0.0(0)	0.0(0)	
총 계		100.0(78)	100.0(44)	100.0(26)	100.0(20)	

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

직책별로 교육연수에 대한 참여 희망 정도를 살펴본 결과, 부담임교사(35.9%), 강사(86.4%), 기간제교사(46.2%), 행정보조인력(60.0%) 모두 높은 참여 의향을 나타내었다. 이러한 직책별 응답비율의 차이는 통계적으로 유의한 것으로 나타났다($X^2(15)=41.800$, $p<.001$). 또한 부담임교사(85.7%), 강사(68.4%), 기간제교사(100.0%), 행정보조인력(83.3%) 모두 '현재 일을 더 잘 수행하기 위한 직무능력향상 연수'를 가장 많이 요구하였다. 이상의 내용을 정리하면 아래의 표와 같다.

〈표 IV-2-113〉 직책별 ‘교육연수’ 참여 의향

단위: %(명)

구분	의향이 매우 높다	의향이 높은 편이다	보통이다	의향이 낮은 편이다	의향이 매우 낮다	잘 모르겠다	총계	$\chi^2(df)$
부담임교사	7.7(6)	28.2(22)	53.8(42)	5.1(4)	2.6(2)	2.6(2)	100.0(78)	41.800*** (15)
강사	40.9(18)	45.5(20)	13.6(6)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	100.0(44)	
기간제교사	23.1(6)	23.1(6)	53.8(14)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	100.0(26)	
행정보조인력	30.0(6)	30.0(6)	30.0(6)	10.0(2)	0.0(0)	0.0(0)	100.0(20)	

*** p < .001

〈표 IV-2-114〉 이수하고 싶은 ‘교육연수’의 유형

단위: %(명)

항목	부담임교사	강사	기간제교사	행정보조인력	$\chi^2(df)$
현재 일을 더 잘 수행하기 위한 직무능력향상 연수	85.7(24)	68.4(26)	100.0(12)	83.3(10)	7.997 (6)
현 어린이집에서의 정규직 전환을 위한 관련 교육 연수	14.3(4)	26.3(10)	0.0(0)	16.7(2)	
기타	0.0(0)	5.3(2)	0.0(0)	0.0(0)	
총 계	100.0(28)	100.0(38)	100.0(12)	100.0(12)	

직책별 교육연수 참여가 불가능한 이유에 대해, 부담임교사는 ‘시간적 여유가 없어서’의 1순위(69.2%), 1·2순위 종합 응답비율(84.6%)이 가장 높게 나타났다. ‘근무시간 외 시간에 참여하기 어려워’의 1순위 응답비율은 15.4%, 2순위 포함시 61.5%였다. 강사는 ‘대신 근무할 사람이 없어서’에 대한 1순위(100.0%) 및 1·2순위 종합 응답비율(100.0%)이 가장 높았다. ‘근무시간 외 시간에 참여하기 어려워’의 1순위 응답비율은 0.0%였으나, 2순위가 포함되면서 100.0%였다. 기간제교사는 ‘근무시간 외 시간에 참여하기 어려워’의 1순위 응답비율이 0.0%, 2순위 포함시 100.0%였다. ‘시간적 여유가 없어서’와 ‘대신 근무할 사람이 없어서’의 1순위 및 1·2순위 종합 응답비율은 각각 50.0%였다. 행정보조인력은 ‘시간적 여유가 없어서’의 1순위 및 1·2순위 종합 응답비율이 각각 100.0%였다. 또한 ‘대신 근무할 사람이 없어서’ 항목의 1순위 응답비율의 경우 0.0%였으나 2순위가 포함시 100.0%였다. 종합하면, 유치원 보조인력은 시간적 여유 부족, 대신 근무할 인력 부족으로 교육연수에 참여하지 못하였다. 교육 연수 불참 이유에 대한 1순위 인식 비율은 통계적으로 유의하였다($\chi^2(9)=24.660, p<.01$). 이상의 내용을 정리하면 아래의 표와 같다.

〈표 IV-2-115〉 직책별 교육연수 참여가 불가능한 이유

항목	부담임교사				강사				기간제교사				행정보조인력				X ² (df)	단위: %(명)
	1순위	1+2순위	1순위	1+2순위	1순위	1+2순위	1순위	1+2순위	1순위	1+2순위	1순위	1+2순위	1순위	1+2순위	1순위	2순위		
시간적 여유가 없어서	69.2(18)	84.6(22)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	50.0(2)	50.0(2)	100.0(2)	100.0(2)	100.0(2)	100.0(2)	100.0(2)	100.0(2)				
비용이 부담스러워서	0.0(0)	15.4(4)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)				
대신 근무할 사람이 없어서	7.7(2)	23.1(6)	100.0(6)	100.0(6)	100.0(6)	100.0(6)	50.0(2)	50.0(2)	0.0(0)	0.0(0)	100.0(2)	100.0(2)	100.0(2)	100.0(2)				
참석을 허용하지 않아서	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	24.660*	20.019	(9) (12)	
근무시간 외 시간에 참여하기 어려워서	15.4(4)	61.5(16)	0.0(0)	0.0(0)	100.0(6)	100.0(6)	0.0(0)	100.0(4)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)				
기타	7.7(2)	15.4(4)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)				
총 계	100.0(26)	200.0(52)	100.0(6)	200.0(12)	100.0(4)	200.0(8)	100.0(2)	200.0(4)	100.0(2)	100.0(2)	200.0(4)	200.0(2)	200.0(4)					

** p < .01

(4) 애로사항 및 개선요구

현 기관에서 경험하고 있는 어려움에 대해 살펴본 결과, 부담임교사의 33.3%와 기간제교사의 46.2%가 '보상없는 초과근무'로 인해 어려움을 겪고 있는 것으로 나타났다. 강사의 경우, '담임교사와의 차별대우(31.8%)'를, 행정보조인력의 경우, '상사 및 동료와의 갈등', '동료와의 갈등', '학부모의 불쾌한 언행', '담임교사와의 차별대우'를 각각 20%가 경험하고 있다고 응답하였다. 이상의 내용을 정리하면 아래의 표와 같다.

〈표 IV-2-116〉 현 기관에서 경험하는 어려움에 대한 직책별 인식(다중 응답)

항목	단위: %(명)			
	부담임교사	강사	기간제교사	행정보조인력
어려움 경험	20.5(16)	45.5(20)	38.5(10)	40.0(8)
정해진 업무 외의 지시	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)
부당한 징계	0.0(0)	4.5(2)	0.0(0)	0.0(0)
상사와의 갈등	12.8(10)	18.2(8)	15.4(4)	20.0(4)
동료와의 갈등	12.8(10)	13.6(6)	0.0(0)	20.0(4)
학부모의 불쾌한 언행	17.9(14)	22.7(10)	15.4(4)	20.0(4)
보상 없는 초과근무	33.3(26)	18.2(8)	46.2(12)	0.0(0)
담임교사와의 차별대우	15.4(12)	31.8(14)	7.7(2)	20.0(4)
기타	2.6(2)	9.1(4)	15.4(4)	0.0(0)
어려움 미경험	28.2(22)	27.3(12)	15.4(4)	30.0(6)

업무상 불만족의 이유에 대해 부담임교사는 '업무에 비해 시간당 임금이 너무 낮아서'의 1순위(35.9%) 및 1·2순위 종합 응답비율(43.6%)이 가장 높게 나타났다. '유급휴가의 제공, 복리후생 등이 빈약해서'의 1순위 응답비율은 10.3%였고, 2순위가 포함시 28.2%로 증가하였다. '초과근무가 많아서'라는 항목 역시 1순위 응답비율(10.3%)에 비해 2순위 포함 응답비율(20.5%)이 소폭 상승하였다.

강사는 '업무에 비해 시간당 임금이 너무 낮아서'라는 항목의 1순위(45.5%) 및 1·2순위 종합 응답비율(54.5%)이 전체 항목 중 가장 큰 비중을 차지하였다. '경력이 쌓여도 임금인상이 없어서'라는 항목의 경우, 27.3%였던 1순위 응답비율이 2순위 포함시 40.9%로 나타났다.

기간제교사는 '업무에 비해 시간당 임금이 너무 낮아서'의 1순위(30.8%) 및 1·2순위 종합 응답비율(38.5%)이 전체 중 가장 빈도가 높은 것으로 나타났다. 또한 '경력이 쌓여도 임금인상이 없어서'의 1순위 응답비율은 15.4%였으나, 2순위가 포함되면서 38.5%로 대폭 상승하였다. '고용기간이 짧고 언제 해고될지 몰라

서'의 경우, 15.4%였던 1순위 응답비율이 2순위 포함시 30.8%로 증가하였다.

행정보조인력은 '업무가 단순 반복적이어서'의 1순위(30.0%) 및 1·2순위 종합 응답비율(40.0%)이 전체 항목 중 가장 높았다. '경력이 쌓여도 임금인상이 없어서'의 경우, 1·2순위 종합 응답비율(30.0%)이 1순위 응답비율(30.0%)과 동일하였다. '경력이 쌓여도 승진할 수가 없어서'의 1순위 응답비율은 0.0%였으나, 2순위 포함시 30.0%로 증가하였다.

종합하면 유치원 보조인력의 대다수가 임금과 관련한 불만족이 높다는 것을 알 수 있다. 끝으로, 업무상 불만족하는 이유에 대한 1순위($\chi^2(30)=77.906$, $p<.001$), 2순위 인식 비율($\chi^2(33)=65.321$, $p<.01$)의 차이는 통계적으로 유의한 것으로 나타났다. 이상의 내용을 정리하면 아래의 표와 같다.

〈표 IV-2-117〉 직책별 업무상 불만족하는 이유

항목	부담임교사		강사		기간제교사		행정보조인력		X ² (df)	1순위
	1순위	1+2순위	1순위	1+2순위	1순위	1+2순위	1순위	1+2순위		
고용계약기간이 짧고 인제 해고될지 몰라서	5.1(4)	12.8(10)	9.1(4)	9.1(4)	15.4(4)	30.8(8)	0.0(0)	10.0(2)		
업무에 비해 시간당 임금이 너무 낮아서	35.9(28)	43.6(34)	45.5(20)	54.5(24)	30.8(8)	38.5(10)	10.0(2)	20.0(4)		
경력이 쌓여도 임금인상이 없어서	7.7(6)	15.4(12)	27.3(12)	40.9(18)	15.4(4)	38.5(10)	30.0(6)	30.0(6)		
경력이 쌓여도 승진할 수가 없어서	10.3(8)	20.5(16)	0.0(0)	18.2(8)	7.7(2)	7.7(2)	0.0(0)	30.0(6)		
유급휴가의 제공, 복리후생 등이 빈약해서	10.3(8)	28.2(22)	4.5(2)	13.6(6)	7.7(2)	15.4(4)	0.0(0)	20.0(4)	77.906 ^{***}	(30)
업무 환경이 좋지 않아서	0.0(0)	2.6(2)	0.0(0)	9.1(4)	0.0(0)	15.4(4)	0.0(0)	0.0(0)		
인격적인 대우를 받지 못해서	0.0(0)	7.7(6)	0.0(0)	13.6(6)	0.0(0)	0.0(0)	10.0(2)	10.0(2)		
업무가 단순 반복적이어서	2.6(2)	10.3(8)	4.5(2)	4.5(2)	7.7(2)	15.4(4)	30.0(6)	40.0(8)		
업무 분장이 불명확하여	5.1(4)	10.3(8)	0.0(0)	18.2(8)	0.0(0)	7.7(2)	10.0(2)	30.0(6)		
초과근무가 많아서	10.3(8)	20.5(16)	4.5(2)	4.5(2)	15.4(4)	15.4(4)	0.0(0)	0.0(0)		
본인의 역량부족	7.7(6)	15.4(12)	0.0(0)	4.5(2)	0.0(0)	0.0(0)	10.0(2)	10.0(2)		
기타	5.1(4)	12.8(10)	4.5(2)	9.1(4)	0.0(0)	15.4(4)	0.0(0)	0.0(0)		
총 계	100.0(78)	200(156)	100.0(44)	200.0(88)	100.0(26)	200.0(52)	100.0(20)	200.0(40)		

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

단위: %(명)

비정규직의 정규직화에 동의하는 이유로 부담임교사(34.3%), 강사(35.0%), 기간제 교사(50.0%) 모두 '고용의 안정성이 높아질 것'에 가장 많이 응답한 것으로 나타났다. 한편 행정보조인력은 '동일노동, 동일임금의 원칙이 합리적이기 때문'에 가장 높은 반응을 보였다. 이러한 직책별 응답비율의 차이는 통계적으로 유의하지 않았다. 이상의 내용을 정리하면 아래의 표와 같다.

〈표 IV-2-118〉 직책별 비정규직의 정규직화 동의 이유

항목	부담임교사	강사	기간제교사	행정보조인력	$X^2(df)$
고용의 안정성이 높아질 것이므로	34.3(24)	35.0(14)	50.0(8)	25.0(4)	10.678 (12)
비정규직의 차별이 감소할 것이므로	11.4(8)	15.0(6)	25.0(4)	12.5(2)	
동일노동, 동일임금 원칙이 합리적이므로	25.7(18)	30.0(12)	25.0(4)	37.5(6)	
비정규직 인력의 권리가 보장될 것이므로	25.7(18)	15.0(6)	0.0(0)	25.0(4)	
노사문제의 해결이 용이해질 것이므로	2.9(2)	5.0(2)	0.0(0)	0.0(0)	
기타	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	
총 계	100.0(70)	100.0(40)	100.0(16)	100.0(16)	

우선적으로 정규직화 되어야 하는 보조인력으로 부담임교사는 1순위(91.4%) 및 1·2순위 종합 응답비율(94.3%)에서 '부담임교사'에 대한 높은 응답률을 나타냈다. '행정보조인력'의 1순위 응답비율은 0.0%로 가장 낮았으나, 2순위 포함시 48.6%로 급증하였다. '기간제교사'는 2.9%였던 1순위 응답비율이 2순위 포함시 28.6%로 증가하였다.

강사는 1순위(70.0%) 및 1·2순위 종합 응답비율(95.0%)에서 '강사'에 대한 높은 응답률을 보였다. '부담임교사'의 1순위 응답비율은 25.0%였고, 2순위 포함시 40.0%로 증가하였다. '행정보조인력'은 1순위 응답비율은 0.0%였으나 2순위가 포함되면서 40.0%로 급증하였다.

기간제교사는 '부담임교사'에 대한 1순위(37.5%) 및 1·2순위 종합 응답비율(75.0%)이 가장 높은 것으로 나타났다. '기간제교사' 항목의 1순위 응답비율은 25.0%였으며, 2순위가 포함시 50.0%로 증가하였다. '행정보조인력'은 1순위 응답시 0.0%의 응답비율을 보였으나, 2순위가 포함되면서 37.5%로 높아졌다.

행정정보조인력은 1순위(75.0%) 및 1·2순위 종합 응답비율(100.0%)에서 '행정정보조인력'에 대한 높은 응답률을 나타냈다. '부담임교사'의 경우, 25.0%였던 1순위 응답비율이 2순위 포함 시 50.0%로 증가하였고, '강사'와 '기간제교사'의 1순위 응답비율은 각각 0.0%였으나, 2순위가 포함되면서 25.0%로 증가하였다.

종합하면 부담임교사, 강사, 행정정보조인력의 경우, 우선적으로 정규직화 되어야 할 보조 인력으로서 자신의 직책을 1순위로 선정하였으나, 기간제교사의 경우에는 자신의 직책이 아닌 '부담임교사'를 1순위로 선정하였다. 또한 전체 응답자의 대다수가 유치원 보조인력 중 '부담임교사'를 우선적으로 정규직화 해야 한다고 인식하고 있었다. 우선적으로 정규직화 되어야 하는 보조 인력에 대한 1순위($X^2(15)=201.758, p<.001$), 2순위 인식 비율($X^2(15)=26.506, p<.05$)의 차이는 통계적으로 유의한 것으로 나타났다. 이상의 내용을 정리하면 아래의 표와 같다.

〈표 IV-2-119〉 우선적으로 정규직화 되어야 하는 보조 인력에 대한 직책별 인식
단위: %(명)

항목	부담임교사		강사		기간제교사		행정정보조인력		$X^2(df)$
	1순위	1+2순위	1순위	1+2순위	1순위	1+2순위	1순위	1+2순위	
부담임교사	91.4(64)	94.3(66)	25.0(10)	40.0(16)	37.5(6)	75.0(12)	25.0(4)	50.0(8)	201.758*** (15)
강사	2.9(2)	20.0(14)	70.0(28)	95.0(38)	25.0(4)	25.0(4)	0.0(0)	25.0(4)	
기간제교사	2.9(2)	28.6(20)	5.0(2)	20.0(8)	25.0(4)	50.0(8)	0.0(0)	25.0(4)	
행정정보조인력	0.0(0)	48.6(34)	0.0(0)	40.0(16)	0.0(0)	37.5(6)	75.0(12)	100.0(16)	
자원봉사자	0.0(0)	2.9(2)	0.0(0)	5.0(2)	12.5(2)	12.5(2)	0.0(0)	0.0(0)	
기타	2.9(2)	5.7(4)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	
총 계	100.0(70)	200.0(140)	100.0(40)	200.0(80)	100.0(16)	200.0(32)	100.0(16)	200.0(32)	

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

비정규직의 정규직화 시 발생할 수 있는 문제점으로 직책별 응답비율의 차이는 통계적으로 유의하지 않았다. 비정규직의 정규직화에 동의하지 않는 이유로 부담임교사(50.0%)와 기간제교사(60.0%)는 '정규직의 역차별 현상이 발생할 것'에 가장 많이 응답한 것으로 나타났다. 한편 강사와 행정정보조인력은 '단순한 업무의 경우, 비정규직 고용이 합리적이기 때문'에 가장 높은 반응을 보였다. 직책별 응답비율의 차이는 통계적으로 유의하였다($X^2(9)=21.710, p<.05$). 이상의 내용을 정리하면 아래의 표와 같다.

〈표 IV-2-120〉 비정규직의 정규직화 문제점에 대한 직책별 인식

단위: %(명)

항목	부담임교사	강사	기간제교사	행정보조인력	X ² (df)
비정규직의 규모 축소	11.4(8)	10.0(4)	0.0(0)	12.5(2)	16.728 (15)
비정규직의 부분적인 정규직화	37.1(26)	40.0(16)	12.5(2)	37.5(6)	
정규직 역차별	20.0(14)	20.0(8)	37.5(6)	25.0(4)	
기간제의 축소	2.9(2)	5.0(2)	12.5(2)	0.0(0)	
해고 및 실업 증가	28.6(20)	20.0(8)	37.5(6)	25.0(4)	
기타	0.0(0)	5.0(2)	0.0(0)	0.0(0)	
총 계	100.0(70)	100.0(40)	100.0(16)	100.0(16)	

〈표 IV-2-121〉 직책별 비정규직의 정규직화에 동의하지 않는 이유

단위: %(명)

항목	부담임교사	강사	기간제교사	행정보조인력	X ² (df)
인건비를 감당하기 어려워서	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	21.710* (9)
정규직의 역차별 현상이 발생하여	50.0(4)	0.0(0)	60.0(6)	0.0(0)	
인력수요의 변화에 따른					
인력조정 시 해고가 어려워서	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	
단순한 업무의 경우, 비정규직 고용이 합리적이기 때문에	0.0(0)	50.0(2)	20.0(2)	100.0(4)	
계절적, 일시적 업무를 담당할 인력이 없으므로	25.0(2)	0.0(0)	20.0(2)	0.0(0)	
정규직이 꺼리는 업무를 담당할 인력이 없으므로	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	
기타	25.0(2)	50.0(2)	0.0(0)	0.0(0)	
총 계	100.0(8)	100.0(4)	100.0(10)	100.0(4)	

* p < .05

비정규직 문제 해결을 위한 선결 과제로써 부담임교사의 경우, '비정규직과 정규직의 임금격차 해소' 항목의 1순위(33.3%) 및 1·2순위 종합 응답비율(43.6%)이 가장 높은 것으로 나타났다. '노동시간 단축 및 노동조건 개선' 항목의 1순위 응답비율의 경우, 2순위가 포함됨에 따라 23.1%에서 41.0%로 증가하여 전체 항목 중 두 번째로 높은 응답비율을 나타내었다. 한편 '사회보험과 복리후생제도 확대'의 1순위 응답비율의 경우, 5.1%로 다소 낮은 빈도를 보였으나 2순위가 포함되면서 33.3%로 급증하여 전체 항목 중 세 번째로 높은 응답비율을 나타내었다.

강사의 경우, '비정규직과 정규직의 임금격차 해소'의 1순위(63.6%) 및 1·2순위 종합 응답비율(86.4%)이 전체 항목 중 가장 높은 것으로 나타났다. 또한 '사회보험과 복리후생제도 확대'와 '고용안정'의 경우 9.1%였던 1순위 응답비율이 2순위가 포함됨에 따라 31.8%로 급증하여 전체 항목 중 두 번째로 높은 응답비율을 보이게 되었다.

기간제교사의 경우, '비정규직과 정규직의 임금격차 해소'의 1순위(30.8%) 및 1·2순위 종합 응답비율(38.5%)이 전체 항목 중 가장 큰 비중을 차지하였다. 아울러 '고용안정'의 1순위 응답비율은 15.4%였으나, 2순위 포함 시 53.8%로 급증함으로써 전체 항목 중 두 번째로 높은 응답비율을 나타내었다. '사회보험과 복리후생제도 확대'의 1순위 응답비율은 15.4%였고, 2순위 포함 시 30.8%로 향상되어 전체 항목 중 세 번째로 높은 응답비율을 나타내었다.

행정보조인력의 경우, '비정규직과 정규직의 임금격차 해소'의 1순위(60.0%) 및 1·2순위 종합 응답비율(80.0%)이 가장 두드러지게 높았다. '최저임금 개선'의 1순위 응답비율은 10.0%였으나, 2순위 포함 시 40.0%로 증가하여 전체 항목 중 두 번째로 높은 응답비율을 보였다. 끝으로 '사회보험과 복리후생제도 확대'의 1순위 응답비율은 20.0%였는데, 2순위가 포함되면서 30.0%로 소폭 상승하여 전체 항목 중 세 번째로 높은 응답비율을 나타내었다.

종합하면 유치원 보조인력의 대다수가 비정규직과 정규직의 임금격차 해소 및 미비한 사회보험과 복리후생제도를 조속히 개선하길 바라고 있음을 알 수 있다. 비정규직 문제 해결을 위한 선결과제의 1순위($X^2(21)=33.001$, $p<.05$), 2순위 인식 비율($X^2(21)=51.301$, $p<.001$)의 차이는 통계적으로 유의한 것으로 나타났다. 이상의 내용을 정리하면 아래의 표와 같다.

〈표 IV-2-122〉 직책별 비정규직 문제 해결을 위한 선결 과제 인식

항목	부담임교사		강사		기간제교사		행정보조인력		X ² (df)	1순위
	1순위	1+2순위	1순위	1+2순위	1순위	1+2순위	1순위	1+2순위		
비정규직과 정규직의 임금격차 해소	33.3(26)	43.6(34)	63.6(28)	86.4(38)	30.8(8)	38.5(10)	60.0(12)	80.0(16)		
사회보험과 복리후생제도 확대	5.1(4)	33.3(26)	9.1(4)	31.8(14)	15.4(4)	30.8(8)	20.0(4)	30.0(6)		
노동시간 단축 및 노동조건 개선	23.1(18)	41.0(32)	9.1(4)	13.6(6)	15.4(4)	23.1(6)	10.0(2)	10.0(2)		
비정규직의 조직화	2.6(2)	12.8(10)	4.5(2)	4.5(2)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)		33.001*
고용안정	12.8(10)	20.5(16)	9.1(4)	31.8(14)	15.4(4)	53.8(14)	0.0(0)	40.0(8)		(21)
법제도 개선	2.6(2)	12.8(10)	0.0(0)	9.1(4)	7.7(2)	30.8(8)	0.0(0)	0.0(0)		
최저임금 개선	17.9(14)	30.8(24)	4.5(2)	22.7(10)	15.4(4)	23.1(6)	10.0(2)	40.0(8)		
기타	2.6(2)	5.1(4)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)		
총 계	100.0(78)	200(156)	100.0(44)	200.0(88)	100.0(26)	200.0(52)	100.0(20)	200.0(40)		

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

단위: %(명)

정책개선안 중 '고용안정'에 대한 직책별 인식에 차이가 있는지 알아보기 위해 교차분석 및 F검정을 실시하였다. 교차분석 결과, '고용안정화'의 6가지 하위 항목 중에서 '보조인력 지원예산의 안정적 확보'를 제외한 5가지 항목의 χ^2 통계량이 유의수준 $p < .01$, $p < .001$ 에서 통계적으로 유의하였다(표 IV-2-123 참조).

〈표 IV-2-123〉 정책개선안(고용안정)에 관한 인식 교차분석

단위: %(명)

항목	부담임교사	강사	기간제교사	행정보조인력	$\chi^2(df)$	
국가 및 교육청의 직접 고용	매우 필요하다	10.3(8)	59.1(26)	15.4(4)	50.0(10)	53.583*** (12)
	필요한 편이다	46.2(36)	18.2(8)	23.1(6)	20.0(4)	
	보통이다	33.3(26)	18.2(8)	53.8(14)	10.0(2)	
	필요하지 않은 편이다	5.1(4)	4.5(2)	7.7(2)	10.0(2)	
	전혀 필요하지 않다	5.1(4)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	
투명한 채용과정	매우 필요하다	30.8(24)	68.2(30)	30.8(8)	30.0(6)	31.885** (12)
	필요한 편이다	33.3(26)	13.6(6)	38.5(10)	60.0(12)	
	보통이다	30.8(24)	18.2(8)	23.1(6)	10.0(2)	
	필요하지 않은 편이다	2.6(2)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	
	전혀 필요하지 않다	2.6(2)	0.0(0)	7.7(2)	0.0(0)	
원장의 직접 고용	매우 필요하다	12.8(10)	9.1(4)	7.7(2)	0.0(0)	33.466** (12)
	필요한 편이다	33.3(26)	13.6(6)	46.2(12)	20.0(4)	
	보통이다	33.3(26)	27.3(12)	15.4(4)	30.0(6)	
	필요하지 않은 편이다	12.8(10)	9.1(4)	7.7(2)	30.0(6)	
	전혀 필요하지 않다	7.7(6)	40.9(18)	23.1(6)	20.0(4)	
무기계약직 내지는 정규직으로의 전환	매우 필요하다	12.8(10)	59.1(26)	15.4(4)	50.0(10)	69.007*** (12)
	필요한 편이다	53.8(42)	31.8(14)	38.5(10)	30.0(6)	
	보통이다	33.3(26)	9.1(4)	23.1(6)	20.0(4)	
	필요하지 않은 편이다	0.0(0)	0.0(0)	7.7(2)	0.0(0)	
	전혀 필요하지 않다	0.0(0)	0.0(0)	15.4(4)	0.0(0)	
보조인력 지원예산의 안정적 확보	매우 필요하다	41.0(32)	63.6(28)	38.5(10)	60.0(12)	14.526 (12)
	필요한 편이다	38.5(30)	31.8(14)	53.8(14)	30.0(6)	
	보통이다	15.4(12)	4.5(2)	7.7(2)	10.0(2)	
	필요하지 않은 편이다	2.6(2)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	
	전혀 필요하지 않다	2.6(2)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	
보조교사 채용 확대	매우 필요하다	33.3(26)	45.5(20)	30.8(8)	30.0(6)	31.724*** (9)
	필요한 편이다	41.0(32)	22.7(10)	61.5(16)	40.0(8)	
	보통이다	23.1(18)	31.8(14)	7.7(2)	10.0(2)	
	필요하지 않은 편이다	2.6(2)	0.0(0)	0.0(0)	20.0(4)	
	전혀 필요하지 않다	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	
총 계	100.0(78)	100.0(44)	100.0(26)	100.0(20)		

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

또한 *F*검정 분석 결과, '고용안정'의 6가지 하위 항목 중에서 '보조교사 채용 확대'를 제외한 5가지 항목에 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다 (표 IV-2-124 참조). 사후 검정을 실시한 결과, '국가 및 교육청의 직접 고용'의 경우, 강사와 부담임교사/기간제교사 사이에서 유의한 차이가 발생하였다. 강사가 부담임교사와 기간제교사에 비해 국가 및 교육청의 직접 고용에 대한 필요성을 더 크게 인식하고 있음을 알 수 있다.

둘째 '투명한 채용과정'의 경우, 강사와 부담임교사/기간제교사 사이에서 유의한 차이가 나타났다. 강사가 부담임교사와 기간제교사에 비해 투명한 채용과정의 필요성을 보다 크게 인식하고 있음을 확인할 수 있다.

셋째, '원장의 직접 고용'의 경우, 부담임교사/기간제교사와 행정보조인력/강사 사이에서 유의한 차이가 발생하였다. 부담임교사가 행정보조인력 및 강사에 비해, 기간제교사가 강사에 비해 원장의 직접 고용에 대한 필요성을 더 높게 인식하고 있음을 알 수 있다.

넷째, '무기계약직 내지는 정규직으로의 전환'의 경우, 강사와 부담임교사/기간제교사, 행정보조인력과 부담임교사/기간제교사 사이에서 유의한 차이가 나타났다. 강사와 행정보조인력이 부담임교사와 기간제교사에 비해 무기계약직 내지는 정규직으로의 전환을 더 많이 요구하고 있음을 확인할 수 있다.

마지막으로, '보조인력 지원예산의 안정적 확보'의 경우, 강사와 부담임교사 사이에서 유의한 차이가 발생하였다. 강사가 부담임교사에 비해 보조인력을 위한 지원예산의 안정적 확보를 더 필요하다고 인식하고 있음을 알 수 있다.

〈표 IV-2-124〉 정책개선안(고용안정)에 관한 인식 차이분석

문항	단위: 명						F		
	부담업교사		강사		기간제교사			행정보조인력	
	평균	표준편차	평균	표준편차	평균	표준편차		평균	표준편차
국가 및 교육청의 직접고용	2.49	.936	1.68	.934	2.54	.859	2.10	1.410	7.179***
투명한 채용과정	2.13	.972	1.50	.792	2.15	1.120	1.80	.616	5.075**
원장의 직접고용	2.69	1.097	3.59	1.386	2.92	1.354	3.50	1.051	6.166**
무기계약직 내지는 정규직으로의 전환	2.21	.652	1.50	.665	2.69	1.289	1.70	.801	14.685***
보조인력 지원예산의 안정적 확보	1.87	.945	1.41	.583	1.69	.618	1.50	.688	3.621**
보조교사 채용 확대	1.95	.820	1.86	.878	1.77	.587	2.20	1.105	1.100

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

정책개선안 중 '관리'에 대한 직책별 인식에 차이가 있는지 알아보기 위해 교차분석 및 F 검정을 실시하였다. 교차분석 결과, '관리'의 6가지 하위 항목 모두에서 유의수준 $p < .01$, $p < .001$ 에서 통계적으로 유의하였다(표 IV-2-125 참조).

〈표 IV-2-125〉 정책개선안(관리)에 관한 인식 교차분석

단위: %(명)

항목	부담입교사	강사	기간제교사	행정보조인력	$X^2(df)$	
보조인력 자격 기준 상황	매우 필요하다	35.9(28)	45.5(20)	23.1(6)	20.0(4)	24.342** (9)
	필요한 편이다	48.7(38)	27.3(12)	61.5(16)	60.0(12)	
	보통이다	15.4(12)	27.3(12)	7.7(2)	20.0(4)	
	필요하지 않은 편이다	0.0(0)	0.0(0)	7.7(2)	0.0(0)	
	전혀 필요하지 않다	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	
관계당국의 근로 조건 및 현황 모니터링 점검	매우 필요하다	30.8(24)	45.5(20)	15.4(4)	30.0(6)	40.640*** (12)
	필요한 편이다	35.9(28)	36.4(16)	61.5(16)	30.0(6)	
	보통이다	30.8(24)	18.2(8)	15.4(4)	20.0(4)	
	필요하지 않은 편이다	0.0(0)	0.0(0)	7.7(2)	0.0(0)	
	전혀 필요하지 않다	2.6(2)	0.0(0)	0.0(0)	10.0(2)	
유치원 평가 시 비정규직 인력 운영현황 감시	매우 필요하다	30.8(24)	36.4(16)	15.4(4)	30.0(6)	46.608*** (12)
	필요한 편이다	30.8(24)	22.7(10)	53.8(14)	20.0(4)	
	보통이다	30.8(24)	36.4(16)	7.7(2)	10.0(2)	
	필요하지 않은 편이다	7.7(6)	0.0(0)	15.4(4)	10.0(2)	
	전혀 필요하지 않다	0.0(0)	4.5(2)	7.7(2)	30.0(6)	
보조인력 인력풀 관리체계 전문화	매우 필요하다	23.1(18)	45.5(20)	23.1(6)	40.0(8)	51.718*** (12)
	필요한 편이다	48.7(38)	27.3(12)	38.5(10)	30.0(6)	
	보통이다	23.1(18)	27.3(12)	38.5(10)	0.0(0)	
	필요하지 않은 편이다	5.1(4)	0.0(0)	0.0(0)	10.0(2)	
	전혀 필요하지 않다	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	10.0(2)	
유치원 규모에 따른 지원 시간과 인원 수 탄력화	매우 필요하다	30.8(24)	36.4(16)	30.8(8)	30.0(6)	33.893*** (9)
	필요한 편이다	43.6(34)	36.4(16)	53.8(14)	40.0(8)	
	보통이다	25.6(20)	27.3(12)	15.4(4)	10.0(2)	
	필요하지 않은 편이다	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	
	전혀 필요하지 않다	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	20.0(4)	
유아교육진흥 원 내지는 교육청 내 비정규직 고충상담부서 마련	매우 필요하다	20.5(16)	54.5(24)	30.8(8)	40.0(8)	67.289*** (12)
	필요한 편이다	33.3(26)	31.8(14)	61.5(16)	20.0(4)	
	보통이다	41.0(32)	13.6(6)	0.0(0)	20.0(4)	
	필요하지 않은 편이다	5.1(4)	0.0(0)	7.7(2)	0.0(0)	
	전혀 필요하지 않다	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	20.0(4)	
총 계	100.0(78)	100.0(44)	100.0(26)	100.0(20)		

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

또한 F 검정 분석 결과, '관리'의 6가지 하위 항목 중에서 '관계당국의 근로조건 및 현황 모니터링 점검', '유치원 평가 시 비정규직 인력 운영 현황 감시', '

유아교육진흥원 내지는 교육청 내 비정규직 고충상담부서 마련'에서 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다(표 IV-2-126 참조). 사후 검정을 실시한 결과, '관계당국의 근로조건 및 현황 모니터링 점검'의 경우, 강사와 행정보조인력 사이에서 유의한 차이가 발생하였다. 강사가 행정보조인력에 비해 이 항목에 대한 필요성을 더 크게 인식하고 있음을 알 수 있다.

둘째 '유치원 평가 시 비정규직 인력 운영 현황 감시'의 경우, 강사/부담임교사와 행정보조인력 사이에서 유의한 차이가 나타났다. 행정보조인력이 강사와 부담임교사에 비해 이 항목에 대한 필요성을 더 적게 인식하고 있음을 확인할 수 있다.

마지막으로 '유아교육진흥원 내지는 교육청 내 비정규직 고충상담부서 마련'의 경우, 강사와 부담임교사/행정보조인력, 기간제교사와 부담임교사/행정보조인력 사이에서 유의한 차이가 발생하였다. 강사와 기간제교사가 부담임교사 및 행정보조인력에 비해 이 항목에 대한 필요성을 더 높게 인식하고 있음을 파악할 수 있다.

〈표 IV-2-126〉 정책개선안(관리)에 관한 인식 차이분석

단위: 명

문항	부담임교사		강사		기간제교사		행정보조인력		F
	평균	표준 편차	평균	표준 편차	평균	표준 편차	평균	표준 편차	
보조인력 자격 기준 상향	1.79	.691	1.82	.843	2.00	.800	2.00	.649	.784
관계당국의 근로 조건 및 현황 모니터링 및 점검	2.08	.923	1.73	.758	2.15	.784	2.50	1.469	3.343*
유치원 평가 시 비정규직 인력 운영현황 감시	2.15	.955	2.14	1.069	2.46	1.174	2.90	1.683	2.815*
보조인력 인력풀 관리체계 전문화	2.10	.815	1.82	.843	2.15	.784	2.40	1.603	1.961
유치원 규모에 따라 지원 시간과 인원 수 탄력화	1.95	.754	1.91	.802	1.85	.675	2.40	1.465	1.897
유아교육진흥원 내지는 교육청 내 비정규직 고충상담부서 마련	2.31	.857	1.59	.726	1.85	.784	2.40	1.536	7.045***

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

정책개선안 중 '복리후생'에 대한 직책별 인식에 차이가 있는지 알아보기 위해 교차분석 및 F 검정을 실시하였다. 교차분석 결과, '복리후생'의 11가지 하위 항목 모두에서 유의수준 $p < .01$, $p < .001$ 에서 통계적으로 유의하였다(표 IV-2-127 참조). 또한 F 검정 분석 결과, '복리후생'의 총 9가지 하위 항목에서 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다(표 IV-2-128 참조). 사후 검정을 실시한 결과, '보조인력 용어 통일'의 경우, 강사와 부담임교사/행정보조인력/기간제교사 사이에서 유의한 차이가 발생하였다. 강사가 다른 직책에 비해 이 항목에 대한 필요성을 더 크게 인식하고 있음을 알 수 있다.

둘째 '보조인력 근무 경력 인정'의 경우, 기간제교사와 행정보조인력/강사/부담임교사 사이에서 유의한 차이가 나타났다. 기간제교사가 다른 직책에 비해 이 항목에 대한 필요성을 더 적게 인식하고 있음을 확인할 수 있다.

셋째 '정규직 임금의 80% 지급'의 경우, 강사와 부담임교사/기간제교사, 부담임교사와 기간제교사 사이에서 유의한 차이가 발생하였다. 강사와 부담임교사가 기간제교사에 비해 이 항목에 대한 필요성을 더 높게 인식하고 있음을 파악할 수 있다.

넷째, '사회보험, 수당, 상여금에 대한 정부의 차별 없는 지원'의 경우, 행정보조인력/부담임교사와 기간제교사 사이에서 유의한 차이가 나타났다. 행정보조인력과 부담임교사가 기간제교사에 비해 이 항목에 대한 요구가 더 크다는 것을 알 수 있다.

다섯째, '동일노동, 동일임금 적용'의 경우, 행정보조인력과 부담임교사/기간제교사, 강사와 부담임교사/기간제교사 사이에서 유의한 차이가 확인되었다. 행정보조인력과 강사가 부담임교사와 기간제교사에 비해 이 항목의 필요성을 더 높게 인식하고 있다는 것을 알 수 있다.

여섯째, '보조인력 입장을 대변할 조직 및 노조 설립'의 경우, 강사와 부담임교사/기간제교사, 행정보조인력 사이에서 유의한 차이가 나타났다. 강사가 다른 직책에 비해 이 항목에 대한 필요성을 비교적 크게 인식하고 있음을 확인할 수 있다.

일곱째, '원내 갈등 및 분쟁조정 조직 마련'의 경우, 강사와 부담임교사/행정보조인력 사이에서 유의한 차이가 발생하였다. 강사가 부담임교사와 행정보조인력에 비해 이 항목에 대한 높은 필요성을 보이고 있음을 알 수 있다.

여덟째, '정교사의 보조인력(비정규직)에 대한 권리 교육'의 경우, 강사와 기간제교사/부담임교사 사이에서 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 강사가 기간제교사 및 부담임교사에 비해 이 항목에 대한 요구가 높다는 것을 확인할 수 있다.

마지막으로 '승급교육 기회 제공'의 경우, 기간제교사와 강사/행정보조인력/

부담임교사 사이에서 유의한 차이가 발생하였다. 기간제교사가 다른 직책에 비해 이 항목에 대한 필요성을 더 낮게 인식하고 있다는 것을 파악할 수 있다.

〈표 IV-2-127〉 정책개선안(복리후생)에 관한 인식 교차분석

단위: %(명)

	항목	부담임교사	강사	기간제교사	행정보조인력	X ² (df)
‘보조인력’ 용어를 하나로 통일	매우 필요하다	20.5(16)	59.1(26)	23.1(6)	20.0(4)	66.817*** (12)
	필요한 편이다	38.5(30)	22.7(10)	46.2(12)	60.0(12)	
	보통이다	33.3(26)	18.2(8)	0.0(0)	0.0(0)	
	필요하지 않은 편이다	7.7(6)	0.0(0)	15.4(4)	0.0(0)	
보조인력 근무 경력 인정	매우 필요하다	43.6(34)	50.0(22)	23.1(6)	50.0(10)	20.365 (12)
	필요한 편이다	35.9(28)	31.8(14)	46.2(12)	40.0(8)	
	보통이다	17.9(14)	18.2(8)	15.4(4)	40.0(8)	
	필요하지 않은 편이다	2.6(2)	0.0(0)	7.7(2)	0.0(0)	
정규직의 80% 임금 지급	매우 필요하다	23.1(18)	68.2(30)	15.4(4)	50.0(10)	58.446*** (12)
	필요한 편이다	56.4(44)	22.7(10)	53.8(14)	40.0(8)	
	보통이다	15.4(12)	9.1(4)	15.4(4)	0.0(0)	
	필요하지 않은 편이다	5.1(4)	0.0(0)	0.0(0)	10.0(2)	
사회보험, 수당, 상여금에 대한 정부의 차별 없는 지원	매우 필요하다	35.9(28)	63.6(28)	30.8(8)	50.0(10)	32.342** (12)
	필요한 편이다	56.4(44)	27.3(12)	53.8(14)	50.0(10)	
	보통이다	7.7(6)	4.5(2)	0.0(0)	0.0(0)	
	필요하지 않은 편이다	0.0(0)	4.5(2)	7.7(2)	0.0(0)	
동일노동, 동일임금 적용	매우 필요하다	23.1(18)	54.5(24)	23.1(6)	70.0(14)	43.602*** (12)
	필요한 편이다	43.6(34)	36.4(16)	46.2(12)	30.0(6)	
	보통이다	30.8(24)	9.1(4)	15.4(4)	0.0(0)	
	필요하지 않은 편이다	2.6(2)	0.0(0)	7.7(2)	0.0(0)	
휴가 연차 기준에 대한 가이드라인 마련	매우 필요하다	38.5(30)	59.1(26)	38.5(10)	40.0(8)	9.943 (9)
	필요한 편이다	38.5(30)	31.8(14)	53.8(14)	40.0(8)	
	보통이다	23.1(18)	9.1(4)	7.7(2)	20.0(4)	
	필요하지 않은 편이다	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	
휴게 공간 마련	매우 필요하다	35.9(28)	50.0(22)	46.2(12)	30.0(6)	24.062* (12)
	필요한 편이다	38.5(30)	18.2(8)	30.8(8)	30.0(6)	
	보통이다	20.5(16)	27.3(12)	7.7(2)	40.0(8)	
	필요하지 않은 편이다	5.1(4)	4.5(2)	7.7(2)	0.0(0)	
	전혀 필요하지 않다	0.0(0)	0.0(0)	7.7(2)	0.0(0)	

(표 IV-2-127 계속)

	항목	부담입교사	강사	기간제교사	행정보조인력	X ² (df)
보조인력 입장을 대변할 조직 및 노조 설립	매우 필요하다	20.5(16)	59.1(26)	23.1(6)	30.0(6)	63.172*** (12)
	필요한 편이다	33.3(26)	18.2(8)	53.8(14)	20.0(4)	
	보통이다	35.9(28)	22.7(10)	0.0(0)	10.0(2)	
	필요하지 않은 편이다	10.3(8)	0.0(0)	7.7(2)	20.0(4)	
	전혀 필요하지 않다	0.0(0)	0.0(0)	15.4(4)	20.0(4)	
원내 갈등 및 분쟁조정 조직 마련	매우 필요하다	20.5(16)	50.0(22)	23.1(6)	40.0(8)	55.915*** (12)
	필요한 편이다	33.3(26)	22.7(10)	61.5(16)	10.0(2)	
	보통이다	33.3(26)	22.7(10)	0.0(0)	10.0(2)	
	필요하지 않은 편이다	12.8(10)	4.5(2)	7.7(2)	20.0(4)	
	전혀 필요하지 않다	0.0(0)	0.0(0)	7.7(2)	20.0(4)	
48시간 근무 선택제 마련	매우 필요하다	38.5(30)	36.4(16)	38.5(10)	20.0(4)	30.626** (12)
	필요한 편이다	35.9(28)	31.8(14)	46.2(12)	40.0(8)	
	보통이다	25.6(20)	18.2(8)	0.0(0)	30.0(6)	
	필요하지 않은 편이다	0.0(0)	0.0(0)	7.7(2)	0.0(0)	
	전혀 필요하지 않다	0.0(0)	13.6(6)	7.7(2)	10.0(2)	
보수교육 및 교육훈련 참여기회 확대	매우 필요하다	28.2(22)	54.5(24)	23.1(6)	50.0(10)	39.404*** (12)
	필요한 편이다	33.3(26)	27.3(12)	61.5(16)	20.0(4)	
	보통이다	33.3(26)	13.6(6)	7.7(2)	20.0(4)	
	필요하지 않은 편이다	5.1(4)	4.5(2)	7.7(2)	0.0(0)	
	전혀 필요하지 않다	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	10.0(2)	
정교사의 보조인력에 대한 권리 교육	매우 필요하다	20.5(16)	63.6(28)	23.1(6)	50.0(10)	36.889*** (12)
	필요한 편이다	43.6(34)	22.7(10)	61.5(16)	30.0(6)	
	보통이다	28.2(22)	13.6(6)	7.7(2)	10.0(2)	
	필요하지 않은 편이다	2.6(2)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	
	전혀 필요하지 않다	5.1(4)	0.0(0)	7.7(2)	10.0(2)	
승급교육기회 제공	매우 필요하다	30.8(24)	45.5(20)	15.4(4)	30.0(6)	14.918 (12)
	필요한 편이다	41.0(32)	31.8(14)	46.2(12)	50.0(10)	
	보통이다	25.6(20)	18.2(8)	23.1(6)	20.0(4)	
	필요하지 않은 편이다	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	
	전혀 필요하지 않다	2.6(2)	4.5(2)	15.4(4)	0.0(0)	
보조 인력을 위한 사전기본교육 (책임, 권리, 보수에 대한 교육)	매우 필요하다	35.9(28)	63.6(28)	30.8(8)	40.0(8)	29.287** (9)
	필요한 편이다	43.6(34)	22.7(10)	61.5(16)	40.0(8)	
	보통이다	20.5(16)	13.6(6)	0.0(0)	20.0(4)	
	필요하지 않은 편이다	0.0(0)	0.0(0)	7.7(2)	0.0(0)	
	전혀 필요하지 않다	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	
총 계		100.0(78)	100.0(44)	100.0(26)	100.0(20)	

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

〈표 IV-2-128〉 정책개선안(복리후생)에 관한 인식 차이분석

문항	단위: 명						F		
	부담임교사		강사		행정보조인력				
	평균	표준편차	평균	표준편차	평균	표준편차			
'보조인력' 용어통일	2.28	.881	1.59	.787	2.54	1.421	2.40	1.392	6.384 ^{***}
보조인력 근무 경력 인정	1.79	.827	1.68	.771	2.31	1.158	1.60	.681	3.645 [*]
정규직의 80% 임금 지급	2.03	.772	1.41	.658	2.46	1.240	1.70	.923	9.547 ^{***}
사회보험, 수당에 대한 정부의 차별 없는 지원	1.72	.601	1.50	.792	2.08	1.164	1.50	.513	3.657 [*]
동일노동, 동일임금 적용	2.13	.795	1.55	.663	2.31	1.158	1.30	.470	10.953 ^{***}
휴가 연차 기준에 대한 가이드라인 마련	1.85	.774	1.50	.665	1.69	.618	1.80	.768	2.236
휴게 공간 마련	1.95	.881	1.86	.979	2.00	1.265	2.10	.852	.298
보조인력 임장을 대면할 조직 및 노조 설립	2.36	.925	1.64	.838	2.38	1.359	2.80	1.576	6.901 ^{***}
원내 갈등 및 분쟁조정 조직 마련	2.38	.957	1.82	.947	2.15	1.120	2.70	1.658	3.941 [*]
4-8시간 근무 선택제 마련	1.87	.795	2.23	1.327	2.00	1.200	2.40	1.142	1.881
보수교육 및 교육훈련 참여기회 확대	2.15	.898	1.68	.883	2.00	.800	2.00	1.298	2.388
정교사의 보조인력에 대한 권리 교육	2.28	.992	1.50	.731	2.08	1.017	1.90	1.252	6.215 ^{**}
승급교육기회 제공	2.03	.897	1.86	1.025	2.54	1.240	1.90	.718	2.894 [*]
보조 인력을 위한 사전기본교육	1.85	.740	1.50	.731	1.85	.784	1.80	.768	2.241

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

정책개선안 중 '업무내용'에 대한 직책별 인식에 차이가 있는지 알아보기 위해 교차분석 및 F 검정을 실시하였다. 교차분석 결과, '업무내용'의 2가지 하위 항목 모두에서 유의수준 $p < .01$, $p < .001$ 에서 통계적으로 유의하였다(표 IV-2-129 참조). 또한 F 검정 분석 결과, '업무내용'의 총 2가지 하위 항목에서 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다(표 IV-2-130 참조). 사후검증 결과, '보조인력의 직무 명료화 및 업무 매뉴얼 배부'는 강사와 부담임교사 사이에서 유의한 차이가 발생하였다. 강사가 부담임교사에 비해 필요성을 더 크게 인식하였다. 둘째, '교육부 및 교육청 지침 내 보조교사 담당업무 명시'는 강사와 기간제교사/부담임교사/행정보조인력 간에 유의한 차이가 있었다. 강사가 다른 직책에 비해 필요성을 더 크게 인식하였다.

〈표 IV-2-129〉 정책개선안(업무)에 관한 인식

단위: %(명)

항목	부담임교사	강사	기간제교사	행정보조인력	$X^2(df)$
보조 인력의 직무 명료화 및 업무 매뉴얼 배부	매우 필요하다	17.9(14)	63.6(28)	23.1(6)	40.0(8)
	필요한 편이다	38.5(30)	18.2(8)	69.2(18)	40.0(8)
	보통이다	38.5(30)	18.2(8)	0.0(0)	10.0(2)
	필요하지 않은 편이다	5.1(4)	0.0(0)	7.7(2)	10.0(2)
	전혀 필요하지 않다	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)
교육부 및 교육청 지침 내 보조 인력 담당업무 명시	매우 필요하다	17.9(14)	59.1(26)	23.1(6)	40.0(8)
	필요한 편이다	48.7(38)	27.3(12)	61.5(16)	30.0(6)
	보통이다	30.8(24)	13.6(6)	7.7(2)	10.0(2)
	필요하지 않은 편이다	2.6(2)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)
	전혀 필요하지 않다	0.0(0)	0.0(0)	7.7(2)	20.0(4)
총 계	100.0(78)	100.0(44)	100.0(26)	100.0(20)	

*** $p < .001$

〈표 IV-2-130〉 정책개선안(업무내용)에 관한 인식 차이분석

단위: 명

문항	부담임교사		강사		기간제교사		행정보조인력		F
	평균	표준편차	평균	표준편차	평균	표준편차	평균	표준편차	
보조 인력의 직무 명료화 및 업무 매뉴얼 배부	2.31	.827	1.55	.791	1.92	.744	1.90	.968	8.276***
교육부 및 교육청 지침 내 보조교사 담당업무 명시	2.18	.752	1.55	.730	2.08	1.017	2.30	1.525	5.422**

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

2) 어린이집

가) 어린이집 보조인력 노동 실태

(1) 조사대상의 인구통계학적 특성

조사대상의 인구통계학적 특성은 다음과 같다. 성별은 97.9%가 '여성'이었으며, '40대(43.2%)'와 '30대(29.5%)'가 72.7%였다. 학력은 '전문대 졸업'이 38.9%, '유아교육학' 전공이 27.4%, '보육교사 1급'과 '보육교사 2급'이 각각 31.8%, '보육교사 2급' 29.8%이 가장 많았다. 자격 취득 기관은 '2·3년제 전문대학(38.9%)'인 경우가 대다수였다. 재직 경력은 66.3%가 '보육교사로 근무한 경험이 있었다. 이를 정리하면 다음과 같다.

〈표 IV-2-131〉 조사대상의 특성

구 분		사례 수(비율)	구 분	사례 수(비율)	
성별	남	4(2.1)	전공	유아교육학	52(27.4)
	여	186(97.9)		아동(가족)학	16(8.4)
연령	20대	30(15.8)		아동(사회)복지학	14(7.4)
	30대	56(29.5)		보육학	12(6.3)
	40대	82(43.2)		가정(관리)학	4(2.1)
	50대	22(11.6)		간호학	0(0.0)
	계(수)	190(100.0)		교육학	2(1.1)
결혼 상태	기혼	124(65.3)		(유아)특수교육학	0(0.0)
	미혼	66(34.7)		영양학	0(0.0)
학력	고졸	30(15.8)		기타	16(8.4)
	전문대 졸	74(38.9)		무응답	74(38.9)
	4년제 대학 졸	66(34.7)		계(수)	190(100.0)
	대학원 이상	20(10.5)		관련 자격 소지	보육교사 3급
	자격 최초 취득기관	보육교사 교육원	46(24.2)		보육교사 2급
학점은행제 기관		12(6.3)	보육교사 1급		96(31.8)
방송통신대학 또는 사이버대학		16(8.4)	어린이집 원장		38(12.6)
전문대학(2·3년제)		74(38.9)	유치원교사 2급		40(13.2)
4년제 대학		34(17.9)	유치원교사 1급		12(4.0)
대학원		4(2.1)	유치원 원감		0(0.0)
기타		4(2.1)	유치원 원장		2(0.7)
계(수)		190(100.0)	기타		8(2.6)
			관련 자격 없음		8(2.6)
			계(수)	302(100.0)	

단위: 명(%)

(표 IV-2-131 계속)

구분	사례 수(비율)	구분	사례 수(비율)
경력		경력	
보육교사1년 이상~3년 이하	62(32.6)	부담임교사 1년	10(5.3)
4년 이상~8년 이하	44(23.2)	2년	4(2.1)
8년 이상	20(10.6)	3년 이상	6(3.2)
해당 경력 없음	64(33.7)	해당 경력 없음	170(89.5)
대체교사1년	4(2.1)	원장 1년 이상~5년 이하	6(3.3)
2년	4(2.1)	6년 이상~10년 이하	10(5.4)
3년	2(1.1)	11년 이상	6(3.3)
해당 경력 없음	180(94.7)	해당 경력 없음	168(88.4)
보조교사1년	32(16.5)	기타 1년 이상~5년 이하	12(6.4)
2년	12(6.3)	6년 이상~10년 이하	4(2.2)
3년 이상	12(6.3)	11년 이상	6(3.3)
해당 경력 없음	134(70.5)	해당 경력 없음	168(88.4)
계(수)	190(100.0)	계(수)	190(100.0)

(2) 보조인력 고용 실태 및 진입 경로

직책은 '누리보조교사'가 33.7%로 가장 많았으며, '일반보조교사'와 '부담임 교사(부담임)'이 각각 22.1%와 16.8%였다. 근무형태는 '정규직'이 36.8%, '시간제 임시직'이 '36.8%', '전일제 일용직'은 전무하였다. 이를 정리하면 다음과 같다.

〈표 IV-2-132〉 보조 인력의 직책 및 근무형태

구분	항목	사례 수(비율)
직책	누리보조교사	64(33.7)
	일반보조교사	42(22.1)
	보육도우미	18(9.5)
	대체교사(출산 및 휴가 등)	22(11.6)
	부담임 교사(부담임)	32(16.8)
	기타	12(6.3)
	합계	190(100.0)
근무형태	정규직	70(36.8)
	전일제 임시직	14(7.4)
	전일제 일용직	0(0.0)
	시간제 임시직	70(36.8)
	시간제 일용직	10(5.3)
	전일제 파견직	8(4.2)
	시간제 파견직	2(1.1)
	기타	16(8.4)
합계	190(100.0)	

현 기관 근무경력이 '3년 이하'인 경우가 80.1%로 가장 많았다. 현 기관 근무

이유를 살펴보면, '형편에 맞는 시간대에 일할 수 있기 때문'이 1순위로 46.3%로 가장 높게 나타났으며, 2순위를 포함했을 경우에도 30.0%로 동일하게 지속되었다. '근무환경이 비교적 좋은 편이라'의 1순위 응답비율은 11.6%였으나, 2순위 포함시 17.9%로 1순위보다 상대적으로 높아졌다. '가정일(가사, 육아, 환자 돌보기)을 병행하고 싶어서' 항목의 경우, 1순위 응답비율은 13.7%, 2순위 포함시 14.2%로 다소 증가함으로써 전체 항목 중 세 번째로 높은 응답비율을 나타내었다. 이를 정리하면 다음과 같다.

〈표 IV-2-133〉 현 기관 근무 경력

항목	사례 수(비율)	단위: 명(%), 점	
		평균(표준편차)	
3년 이하	152(80.1)	2.68(3.011)	
4년 이상~6년 이하	22(11.6)		
7년 이상~9년 이하	6(3.2)		
10년 이상	10(5.4)		
합계	190(100.0)		

〈표 IV-2-134〉 현 기관 근무 이유

문항	단위: %(명)	
	1순위	1+2순위
본인의 형편에 맞는 시간대에 일할 수 있기 때문에	46.3(88)	30.0(114)
급여조건이 나쁘지 않아서	5.3(10)	4.2(16)
근무환경이 비교적 좋은 편이라	11.6(22)	17.9(68)
통근거리가 짧아서	3.2(6)	6.3(24)
여가 활용을 위해서	0.0(0)	2.6(10)
가정일(가사, 육아, 환자 돌보기)을 병행하고 싶어서	13.7(26)	14.2(54)
학업, 직업훈련과 병행할 수 있어서	4.2(8)	5.8(22)
연령, 건강, 장애로 인해 단기간 일하는 게 적합한 것 같아서	1.1(2)	2.1(8)
담임교사로서의 책임이 부담스러워서	7.4(14)	8.4(32)
담임교사에게 요구되는 자격요건을 갖추지 못해서	1.1(2)	1.1(4)
담임교사가 되기 전 경력을 쌓기 위해서	4.2(8)	3.7(14)
기타	2.1(4)	3.7(14)
합계	100.0(190)	100.0(380)

보조인력의 72.6%가 이전에 다른 기관 종사 경험이 있었는데, 근무했던 기관 유형은 '가정 어린이집'이 18.9%로 가장 많았으며, 12.6%가 '민간 어린이집'으로, 11.6%가 '국공립 어린이집'이었다.

〈표 IV-2-135〉 이전 근무 기관 관련 조사

단위: 명(%)

구분	항목	사례 수(비율)
과거 타 기관 종사 여부	예	138(72.6)
	아니오	52(27.4)
	합계	190(100.0)
이전 근무 기관 유형	국공립 유치원	12(6.3)
	사립 유치원	18(9.5)
	국공립 어린이집	22(11.6)
	법인·단체 어린이집	10(5.3)
	직장 어린이집	14(7.4)
	가정 어린이집	36(18.9)
	부모협동 어린이집	0(0.0)
	민간 어린이집	24(12.6)
	기타	2(1.1)
	무응답	52(27.4)
	합계	190(100.0)
이전 근무 기관에서의 직책	담임교사	80(42.1)
	누리보조교사	4(2.1)
	일반보조교사	4(2.1)
	보육도우미	4(2.1)
	부담임교사	2(1.1)
	기타	14(7.4)
	무응답	82(43.2)
	합계	190(100.0)

현 기관 취업 경로는 '육아종합지원센터의 구인광고'가 44.2%로 가장 높았으며, '아는 사람 소개 및 추천'이 23.2%로 그 뒤를 이었다. 이를 정리하면 다음과 같다.

〈표 IV-2-136〉 현 기관 취업 경로

단위: 명(%)

항목	사례 수(비율)
아는 사람 소개 및 추천	44(23.2)
현재 기관의 원장 부탁 혹은 추천	18(9.5)
육아종합지원센터의 구인광고	84(44.2)
유아 및 보육 관련 인터넷 구인광고	16(8.4)
구인구직 사이트 및 생활정보지(교차로, 벼룩시장 등) 구인광고	6(3.2)
공공기관의 취업 알선 서비스 소개	4(2.1)
민간 직업소개소의 추천	0(0.0)
파견업체로부터의 파견	0(0.0)
재직할 경험 있어서	10(5.3)
기타	8(4.2)
합계	190(100.0)

현 기관의 업무를 추후 지속하고 싶다고 응답한 경우는 77.9%였고, 이직이나 퇴직을 고려하는 경우는 10.5%였다. 현 기관 근속 이유는 '근무여건 및 환경이 대체로 좋아서'가 25.3%였으며, '시간활용을 할 수 있어서'가 22.1%였다. 이를 정리하면 다음과 같다.

〈표 IV-2-137〉 현 기관 근속 의향 및 이유

		단위: 명(%)
구분	항목	사례 수(비율)
근속 의향	현 어린이집에서 현재 하는 일을 그대로 하고 싶다.	148(77.9)
	현 어린이집에서 현재 하는 일과는 다른 일을 하고 싶다.	22(11.6)
	다른 직장으로 바꾸고 싶다.	16(8.4)
	일을 완전히 그만두고 싶다.	4(2.1)
	합계	190(100.0)
근속 이유	업무가 적성에 맞아서	32(16.8)
	근무여건 및 환경이 대체로 좋아서	48(25.3)
	보수가 나쁘지 않아서	0(0.0)
	앞으로 승급 또는 자격 취득을 고려하여	2(1.1)
	앞으로 근무여건 및 보수가 좋아질 것으로 기대하여	8(4.2)
	시간활용을 할 수 있어서	42(22.1)
	책임에 대한 부담이 없어서	6(3.2)
	일에 보람을 느껴서	10(5.3)
	기타	0(0.0)
	무응답	42(22.1)
합계	190(100.0)	

반면, 현 기관 이직 의사를 밝힌 응답자는 14.7%로 소수였는데, 그 이유는 '담임교사로 일하기 위해'가 5.3%로 전체 항목 중 가장 높은 응답률을 나타냈고, '건강 문제 때문에'가 2.1%로 그 뒤를 이었다. 이를 정리하면 다음과 같다.

〈표 IV-2-138〉 현 기관 이직 의향 및 이유

		단위: 명(%)
구분	항목	사례 수(비율)
이직 의향	이직 의향 있음	28(14.7)
	이직 의향 없음	10(5.3)
	미응답	152(80.0)
	합계	190(100.0)

(표 IV-2-138 계속)

구분	항목	사례 수(비율)
이직 이유	업무량이 너무 많아서	2(1.1)
	업무분장이 적절치 않아서	0(0.0)
	낮은 보수 때문에	2(1.1)
	원장과의 관계의 어려움 때문에	0(0.0)
	동료와의 관계의 어려움 때문에	0(0.0)
	학부모와의 관계 때문에	0(0.0)
	계약기간이 끝나서	2(1.1)
	임신, 출산, 육아, 결혼 때문에	2(1.1)
	건강 문제 때문에	4(2.1)
	학업 때문에	2(1.1)
	사회적 지위가 높지 않아서	2(1.1)
	담임교사로 일하기 위해	10(5.3)
	고용불안을 높은 직종이라서	0(0.0)
	기타	2(1.1)
	무응답	162(85.3)
합계	190(100.0)	

(3) 근로복지제도 및 환경

보조인력의 93.7%가 '주당 5일' 근무, 55.8%가 하루 평균 '4시간 이상-6시간 이하' 근무하였다. 월 기본급은 '120만 원 미만'이 64.1%로 과반이 넘었고, '200만 원 이상'인 경우는 6.5%로 소수였다. 40.0%는 임금에 만족하지 않았고, 11.8%가 적정임금은 '100만원 이상-200만원 미만'이라고 응답하였다. 이를 정리하면 다음과 같다.

〈표 IV-2-139〉 주당 근로일수 및 일 근무시간

구분	항목	사례 수(비율)	단위: 명(%), 점
			평균(표준편차)
주당 근로일수	1일	4(2.1)	4.87(.701)
	3일	6(3.2)	
	5일	178(93.7)	
	7일	2(1.1)	
	합계	190(100.0)	
일일 근무시간	1시간 이상-3시간 이하	10(5.4)	5.96(2.408)
	4시간 이상-6시간 이하	106(55.8)	
	7시간 이상-9시간 이하	62(32.6)	
	10시간 이상-12시간 이하	12(6.4)	
	합계	190(100.0)	

〈표 IV-2-140〉 임금 관련 실태 및 인식

단위: 명(%), 원, 점

구분	항목	사례 수(비율)	평균(표준편차)
월 기본급	80만 원 미만	42(22.7)	1,102,879 (529,121.640)
	80만 원 이상~120만 원 미만	78(41.4)	
	120만 원 이상~160만 원 미만	48(25.8)	
	160만 원 이상~200만 원 미만	10(5.4)	
	200만 원 이상	12(6.5)	
	합계	190(100.0)	
임금만족도	매우 만족한다	8(4.2)	2.78(.863)
	만족하는 편이다	68(35.8)	
	보통이다	76(40.0)	
	불만족하는 편이다	34(17.9)	
	매우 불만족한다	4(2.1)	
	합계	190(100.0)	
적정 임금수준	100만 원 미만	4(2.2)	1,642,684 (681417.604)
	100만 원 이상~200만 원 미만	22(11.8)	
	200만 원 이상~300만 원 미만	10(5.4)	
	300만 원 이상	2(1.1)	
	무응답	152(80.0)	
	합계	190(100.0)	

경제적 수입을 위해 현 기관 외 타기관 근무 여부는 '무응답'이 80%였고, 현 기관에서 '초과근무를 하지 않는다'가 80%였으나, 20.0%는 여전히 '초과근무를 한다고 응답하였다. 이 중, 주당 초과근무 시간은 '1시간 이상~2시간 이하'인 경우가 12.6%로 가장 많았다. 이 중 5.3%가 '정해진 시간 외 근무에 대해서는 추가 임금을 받지 않는다'였고, '초과근로시간에 대해 정규근로시간당 임금의 1.5배를 받는다'는 4.2%였다. 이를 정리하면 다음과 같다.

〈표 IV-2-141〉 현 기관 외 근무 여부 및 초과근무 관련 실태

단위: 명(%)

구분	항목	사례 수(비율)
현 기관 외 근무 여부	근무한다	2(1.1)
	근무하지 않는다	36(18.9)
	무응답	152(80.0)
	합계	190(100.0)
초과근무 여부	초과근무 한다	38(20.0)
	초과근무 하지 않는다	152(80.0)
	합계	190(100.0)

(표 IV-2-141 계속)

구분	항목	사례 수(비율)
주당 초과근무 시간	1시간 이상~2시간 이하	24(12.6)
	3시간 이상~4시간 이하	4(2.2)
	5시간 이상~6시간 이하	4(2.2)
	10시간 이상	6(3.2)
	무응답	152(80.0)
	합계	190(100.0)
초과근무 임금 지급 방법	정해진 시간 외 근무에 대해서는 추가적으로 임금을 받지 않는다.	10(5.3)
	초과근로시간에 대해 정규근로시간과 똑같이 시간당 임금을 받는다.	4(2.1)
	초과근로시간에 대해 정규근로시간당 임금의 1.5배를 받는다.	8(4.2)

'하루 평균 휴게시간'은 33.22분(표준편차: 50.8)인 것으로 조사되었으나, 전체 응답자 중 16.8%가 휴게시간이 '전무하다'고 보고하였다(표 IV-2-142 참조).

〈표 IV-2-142〉 하루 평균 휴게시간

항목	사례 수(비율)	평균(표준편차)
휴게시간 없음	32(16.8)	33.22(50.811)
30분 이하	116(61.2)	
40분 이상~60분 이하	38(20.0)	
120분 이상	4(2.2)	
합계	190(100.0)	

사회보험의 경우, 미가입이 0.6%, 한 가지 이상의 사회보험에 가입되어 있는 경우가 29.3%였는데 그중 건강보험(28.0%) 가입률이 가장 높았고, 국민연금 가입률이 0%로 가장 저조하였다. 어린이집 보조 인력에게 제공되고 있는 복리후생제도의 경우, '법정퇴직금'이 18.1%로 전체 항목 중 가장 높은 비중을 차지하였으며, '유급휴가(16.0%)'과 '경조수당(9.9%)'이 그 뒤를 이었다. 이상의 내용을 정리하면 <표 IV-2-143>과 같다.

〈표 IV-2-143〉 사회보험 가입 및 복리후생제도 관련 실태(다중응답)

단위: 명(%)

구분	항목	사례 수(비율)
사회보험 가입 실태	가입	184(29.3)
	국민연금	0(0.0)
	건강보험	176(28.0)
	고용보험	170(27.1)
	산재보험	94(15.0)
	미가입	4(0.6)
	합계	628(100.0)
복리후생제도	복리후생제도 제공	26(5.3)
	피복비	0(0.0)
	식사비보조	32(6.6)
	경조수당	48(9.9)
	포상휴가	24(4.9)
	학자금보조	0(0.0)
	보육비지원	2(0.4)
	주택마련지원	0(0.0)
	병가	44(9.1)
	무급휴가	40(8.2)
	사내근로복지기금지원	2(0.4)
	법정퇴직금	88(18.1)
	유급휴가	78(16.0)
	생리휴가(유급)	4(0.8)
	출산휴가(유급)	32(6.6)
	육아휴직(유급)	28(5.8)
	기타	38(7.8)
	합계	486(100.0)

근로계약서의 경우, 97.9%가 '작성했다'고 응답하였고, 95.8%가 '근로계약서대로 이행되고 있다'고 보고함으로써 법정 규정이 비교적 잘 준수되고 있는 양상을 나타냈다. 이상의 내용을 정리하면 아래의 표와 같다.

〈표 IV-2-144〉 근로계약서 작성 및 이행 여부

단위: 명(%)

구분	항목	사례 수(비율)
근로계약서 작성 여부	작성했다	186(97.9)
	작성하지 않았다	0(0.0)
	모르겠다	4(2.1)
	합계	190(100.0)

(표 IV-2-144 계속)

구분	항목	사례 수(비율)
근로계약서 이행 여부	근로계약서대로 이행되고 있다	182(95.8)
	근로계약서대로 이행되지 않는다	2(1.1)
	모르겠다	2(1.1)
	무응답	4(2.1)
	합계	190(100.0)

(4) 직무 및 교육

어린이집 보조인력의 경우, '업무시간(79.0%)' 및 '업무환경(73.7%)', '전반적인 업무만족도(73.7%)', '업무내용(68.4%)', '복리후생(60.0%)', '임금 및 소득(49.5%)'로 모든 항목에서 대체적으로 만족하는 것으로 조사되었다. 이상의 내용을 정리하면 아래의 표와 같다.

〈표 IV-2-145〉 '업무만족도' 관련 인식

문항	단위: %						표준 편차
	매우 만족한다	만족하는 편이다	보통이다	불만족하는 편이다	매우 불만족한다	평균	
임금 및 소득	11.6	37.9	41.1	7.4	2.1	2.51	.871
업무시간	27.4	51.6	15.8	4.2	1.1	2.00	.836
업무내용	24.2	44.2	28.4	2.1	1.1	2.12	.834
업무환경	28.4	45.3	23.2	3.2	0.0	2.01	.803
복리후생	18.9	41.1	24.2	15.8	0.0	2.37	.966
전반적인 업무만족도	20.0	53.7	23.2	3.2	0.0	2.09	.743

보조인력으로 수행하고 있는 주 업무에 대해 살펴보면, '누리과정 보조' 항목의 1순위 응답비율이 23.2%로 가장 높았으며, 2순위 포함 시에는 전체 항목 중에서 두 번째로 높은 응답비율(14.2%)을 나타내었다. '유아지도 및 상호작용' 항목의 1순위 응답비율의 경우 21.1%로 전체 항목 중 두 번째로 높은 응답비율을 보였으며, 이러한 양상은 2순위 포함시(23.2%)로 가장 높게 나타났다. 이상의 내용을 정리하면 아래의 <표 IV-2-146>과 같다.

현 기관에서의 '업무 및 근무실태'에 대한 인식은 부정적인 인식과 긍정적인 인식이 다소 혼재되어 있는 것으로 나타났다. 이를 구체적으로 살펴보면, '현재 내가 맡고 있는 업무는 적성에 맞다.(77.9%)', '내 업무는 대체로 단순하고 반복

적인 업무이다.(68.4%)', '현재 내가 하는 일을 통해 새로운 지식이나 기술을 배울 기회가 많다.(36.9%)', '내가 하는 일에 비추어볼 때 임금을 적게 받는다.(34.7%)' 항목의 경우, '그렇다'는 응답이 '그렇지 않다'는 응답보다 더 우세하게 나타났다. 그러나 이와는 반대로 '현 기관은 담임교사에 비해 나를 차별대우한다.(86.3%)', '나의 업무는 모호하다.(50.5%)', '나의 업무량은 너무 많다.(39.0%)', '내 업무는 능력 발휘의 기회가 없다.(32.7%)' 항목의 경우 '그렇지 않다'는 응답이 보다 우세하게 나타났다. 이상의 내용을 정리하면 아래의 <표 IV-2-147>과 같다.

<표 IV-2-146> '주 업무'에 관한 인식

항목	단위: %(명)	
	1순위	1+2순위
주말 돌봄	0.0(0)	0.0(0)
아침 및 야간 당직	1.1(2)	1.1(4)
담임교사 부재 시 직무대리	18.9(36)	11.1(42)
누리과정 보조	23.2(44)	14.2(54)
특성화프로그램·특별활동	3.2(6)	1.6(6)
유아지도 및 상호작용	21.1(40)	23.2(88)
유아 관찰 기록	1.1(2)	1.6(6)
학부모와의 상호작용	2.1(4)	4.2(16)
교수학습 자료 준비 및 제작	2.1(4)	7.4(28)
원내 행사준비 및 참여	3.2(6)	3.2(12)
식단 작성 및 조리 업무	0.0(0)	1.1(4)
간식 또는 급식 배식 업무	5.3(10)	10.0(38)
치료 및 간호 업무	1.1(2)	1.1(4)
문서작성, 현관맞이, 상담 등 행정·사무 업무	4.2(8)	4.7(18)
청소·청결 관련 업무	10.5(20)	12.6(48)
차량지도 업무	0.0(0)	1.1(4)
기타	3.2(6)	2.1(8)
합계	100.0(190)	100.0(380)

<표 IV-2-147> '업무 및 근무실태'에 관한 평가

문항	단위: %, 점						
	매우 그렇다	그런 편이다	보통이다	그렇지 않은 편이다	전혀 그렇지 않다	평균	표준 편차
적성과의 적합성	24.2	53.7	17.9	4.2	0.0	2.02	.770
단순·반복 업무	14.7	53.7	21.1	9.5	1.1	2.28	.869

(표 IV-2-147 계속)

문항	매우 그렇다	그런 편이다	보통이다	그렇지 않은 편이다	전혀 그렇지 않다	평균	표준 편차
능력발휘 기회 제한	2.1	14.7	50.5	27.4	5.3	3.19	.827
과도한 업무량	4.2	16.8	40.0	23.2	15.8	3.29	1.058
낮은 임금	8.4	26.3	45.3	14.7	5.3	2.82	.965
업무의 보호함	2.1	13.7	33.7	30.5	20.0	3.53	1.027
새로운 지식 습득 기회	9.5	27.4	38.9	14.7	9.5	2.87	1.081
차별대우	2.1	4.2	7.4	33.7	52.6	4.31	.932

보조인력의 총원이 시급한 업무로써 '청소·청결 관련 업무'가 1순위 응답비율(27.4%) 및 1·2순위 종합 응답비율(25.8%) 모두에서 가장 높은 것으로 나타났다. '아침 돌봄·야간 돌봄' 항목의 경우, 1순위 응답비율(22.1%)이 전체 항목 중 두 번째로 높게 나타났으나, 2순위가 포함되면서 한 단계 하락하여 전체 항목 중 세 번째로 높은 응답비율을 보였다. '행정·사무 업무'의 경우 1순위 응답비율은 17.9%로 전체 항목 중 세 번째로 높았으나, 2순위가 포함되자 21.1%로 증가하여 전체 항목 중 두 번째로 높은 응답비율을 보였다. 이상의 내용을 정리하면 아래의 표와 같다.

〈표 IV-2-148〉 보조인력 총원 시급 업무

항목	단위: %(명)	
	1순위	1+2순위
특성화 프로그램·특별활동	8.4(16)	8.9(34)
아침 돌봄·야간 돌봄	22.1(42)	18.4(70)
주말 돌봄	4.2(8)	5.8(22)
식단 작성 및 조리 업무	6.3(12)	5.8(22)
치료 및 간호 업무	3.2(6)	2.1(8)
행정·사무 업무	17.9(34)	21.1(80)
청소·청결 관련 업무	27.4(52)	25.8(98)
차량 지도 업무	1.1(2)	3.2(12)
기타	9.5(18)	8.9(34)
합계	100.0(190)	100.0(380)

어린이집 보조인력이 담당업무에 숙달되기까지 걸리는 기간은 '8일에서 한

달 미만인 경우가 31.6%로 가장 많았고, 담당업무를 지원하는 자원으로써 46.3%가 '직장 동료나 선배'를 활용하고 있는 것으로 나타났다. 이상의 내용을 정리하면 아래의 표와 같다.

〈표 IV-2-149〉 담당업무 숙달 기간 및 지원 경로

		단위: 명(%)
구분	항목	사례 수(비율)
담당업무 숙달 기간	하루 정도	24(12.6)
	2~3일정도	38(20.0)
	4~7일정도	24(12.6)
	8일~한 달 미만	60(31.6)
	한 달~석 달 미만	34(17.9)
	석 달 이상	10(5.3)
	합계	190(100.0)
담당업무 지원 경로	정규교육	16(8.4)
	원내 현장 교육 연수	38(20.0)
	직장 동료나 선배의 지도	88(46.3)
	보수교육	12(6.3)
	외부 연수	22(11.6)
	기타	14(7.4)
	합계	190(100.0)

어린이집 보조인력 중 65.3%가 교육연수에 참여할 의향을 밝혔으며, 55.8%가 '현재 일을 더 잘 수행하기 위한 직무능력향상 연수'를 원하는 것으로 나타났다. 또한 전체 응답자 중 18.9%가 아직까지 교육연수를 이수한 경험이 없는 것으로 나타났고, 73.7%가 추후 있을 교육연수에 참여하겠다는 의사를 보였다. 이상의 내용을 정리하면 아래의 표와 같다.

〈표 IV-2-150〉 교육연수 관련 인식

		단위: 명(%)
구분	항목	사례 수(비율)
교육연수 참여 의향	의향이 매우 높다	48(25.3)
	의향이 높은 편이다	76(40.0)
	보통이다	48(25.3)
	의향이 낮은 편이다	10(5.3)
	의향이 매우 낮다	2(1.1)
	잘 모르겠다	6(3.2)
	합계	190(100.0)

(표 IV-2-150 계속)

구분	항목	사례 수(비율)
교육연수 참여 희망 이유	현재 일을 더 잘 수행하기 위한 직무능력향상 연수	106(55.8)
	현 어린이집에서의 정규직 전환을 위한 관련 교육 연수	16(8.4)
	기타	2(1.1)
	무응답	66(34.7)
	합계	190(100.0)
교육연수 참여 경험 여부	참여	154(81.1)
	미참여	36(18.9)
	합계	190(100.0)
교육연수 참여 가능 여부	참석할 수 있다	140(73.7)
	참석하기 어렵다	34(17.9)
	교육 대상이 아니다	16(8.4)
	합계	190(100.0)

교육연수에 참여할 수 없는 이유로는 '시간적 여유가 없다'는 항목의 1순위(10.5%) 및 1·2순위 종합 응답비율(44.1%)이 전체 항목 중 가장 높게 나타났다. '근무시간 외 시간에 참여하기 어려워서'의 경우, 1순위 응답비율(4.2%)은 전체 항목 중 두 번째로 높았으며, 2순위를 포함해도 35.3%로 두 번째로 높았다. '대신 근무할 사람이 없어서' 항목의 경우, 1순위 응답비율은 3.2%, 2순위 포함 11.8%로 전체 항목 중 세 번째로 높은 응답비율을 나타내었다. 끝으로, '어린이집에서 참석을 허용하지 않아서'라고 응답한 경우는 없었다. 이상의 내용을 정리하면 아래의 표와 같다.

〈표 IV-2-151〉 교육연수에 참여 불가능한 이유

항목	단위: %(명)	
	1순위	1+2순위
시간적 여유가 없어서	10.5(20)	44.1(30)
비용이 부담스러워서	0.0(0)	8.8(6)
대신 근무할 사람이 없어서	3.2(6)	11.8(8)
어린이집에서 참석을 허용하지 않아서	0.0(0)	0.0(0)
근무시간 외 시간에 참여하기 어려워서	4.2(8)	35.3(24)
기타	0.0(0)	0.0(0)
무응답	82.1(156)	-
합계	100.0(190)	100.0(68)

(5) 애로사항 및 개선요구

어린이집 보조 인력의 경우, 12.9%가 현 근무 기관에서 어려움을 겪고 있다고

응답하였다. 이를 구체적으로 살펴보면, 그들은 주로 '학부모의 불쾌한 언행(12.1%)', '보상 없는 초과근무(11.2%)', '동료와의 갈등(8.6%)' 등으로 인해 갈등 상황에 놓이게 되는 것으로 조사되었다. 이상의 내용을 정리하면 아래의 표와 같다.

〈표 IV-2-152〉 현 근무 기관에서 경험한 어려움

		단위: 명(%)
항목	사례 수(비율)	
경험	30(12.9)	
정해진 업무 외의 지시	0(0.0)	
부당한 징계	0(0.0)	
상사와의 갈등	6(2.6)	
동료와의 갈등	20(8.6)	
학부모의 불쾌한 언행	28(12.1)	
보상 없는 초과근무	26(11.2)	
담임교사와의 차별대우	8(3.4)	
기타	22(9.5)	
미경험	92(39.7)	
합계	232(100.0)	

어린이집 보조인력이 업무상 불만족하는 이유는 '경력이 쌓여도 임금인상이 없어서'는 항목의 1순위(29.5%) 및 1·2순위 종합 응답비율(21.6%)이 현저히 높게 나타났다. '업무에 비해 시간당 임금이 너무 낮아서'는 항목 역시 1순위 응답비율 18.9%, 1·2순위 종합 응답비율 16.8%로 전체 항목 중 두 번째로 높은 양상을 보였다. 이는 보조 인력이 임금과 관련하여 대체적으로 만족하고 있지 못하고 있는 현실을 드러내는 결과라 할 수 있다. 아울러 '유급휴가의 제공, 복리후생 등이 빈약해서'는 항목의 경우, 1순위 응답비율은 10.5%로 전체 항목 중 세 번째로 높게 나타났으나 2순위 포함 시 8.4%로 하락하면서 순위가 낮아지는 경향을 나타내었다. 이상의 내용을 정리하면 아래의 표와 같다.

〈표 IV-2-153〉 업무상 불만족하는 이유

문항	단위: %(명)	
	1순위	1+2순위
고용계약기간이 짧고 언제 해고될지 몰라서	7.4(14)	7.4(28)
업무에 비해 시간당 임금이 너무 낮아서	18.9(36)	16.8(64)
경력이 쌓여도 임금인상이 없어서	29.5(56)	21.6(82)
경력이 쌓여도 승진할 수가 없어서	4.2(8)	4.2(16)
유급휴가의 제공, 복리후생 등이 빈약해서	10.5(20)	8.4(32)

(표 IV-2-153 계속)

문항	1순위	1+2순위
업무 환경이 좋지 않아서	1.1(2)	2.1(8)
인격적인 대우를 받지 못해서	1.1(2)	1.1(4)
업무가 단순 반복적이어서	7.4(14)	10.0(38)
업무 분장이 불명확하여	1.1(2)	4.7(18)
초과근무가 많아서	3.2(6)	3.2(12)
본인의 역량부족	6.3(12)	10.0(38)
기타	9.5(18)	10.5(40)
합계	100.0(190)	100.0(380)

비정규직의 정규직화를 통해 '고용 안정성(45.3%)'이 증진될 것이라고 기대하였다. 뿐만 아니라, '동일노동, 동일임금의 원칙이 합리적이기 때문(15.8%)'이라는 이유와 '비정규직 인력의 권리가 보장될 것이기 때문(12.6%)'이라는 이유도 다소 높게 나타났다. 이상의 내용을 정리하면 아래의 표와 같다.

〈표 IV-2-154〉 비정규직의 정규직화에 동의하는 이유

항목	사례 수(비율)
고용의 안정성이 높아질 것이므로	86(45.3)
비정규직의 차별이 감소할 것이므로	12(6.3)
동일노동, 동일임금 원칙이 합리적이므로	30(15.8)
비정규직 인력의 권리가 보장될 것이므로	24(12.6)
노사문제의 해결이 용이해질 것이므로	0(0.0)
기타	6(3.2)
무응답	32(16.8)
합계	190(100.0)

우선적으로 정규직화 되어야 할 보조 인력으로 '일반보조교사'에 대한 응답이 가장 높게 나타났다. 이를 구체적으로 살펴보면 '일반보조교사'의 1순위 응답비율의 경우, 25.3%로 나타났으나, 2순위 포함 시 25.9%로 전체 항목 중 세 번째로 높은 응답비율을 보였다. 한편, '부담임'의 1순위 응답비율은 21.1%로 전체 항목 중 두 번째로 높았고, 2순위 포함 시에는 29.1%로 전체 항목 중 가장 높게 나타났다. '누리보조교사'의 경우, 1순위 응답비율은 20.0%로 세 번째로 높았으나, 2순위가 포함되면서 27.2%로 증함에 따라 전체 항목 중 두 번째로 높은 응답비율을 보였다. 이상의 내용을 정리하면 아래의 표와 같다.

〈표 IV-2-155〉 우선적으로 정규직화 되어야 할 보조인력

단위: %(명)

문항	1순위	1+2순위
일반보조교사	25.3(48)	25.9(82)
누리보조교사	20.0(38)	27.2(86)
보육도우미	4.2(8)	7.6(24)
부담임	21.1(40)	29.1(92)
대체교사	11.6(22)	9.5(30)
기타	1.1(2)	0.6(2)
무응답	16.8(32)	-
합계	100.0(190)	100.0(316)

비정규직의 정규직화가 이루어졌을 때, 발생할 수 있는 문제점에 대해 어린이집 보조 인력의 18.9%가 '정규직 역차별'을 우려하는 것으로 나타났다. '비정규직의 부분적인 정규직화(17.9%)' 및 '해고 및 실업 증가(17.9%)'에 대한 우려 역시 적지 않았다.

〈표 IV-2-156〉 비정규직의 정규직화에 대한 문제점

단위: 명(%)

항목	사례 수(비율)
비정규직의 규모 축소	20(10.5)
비정규직의 부분적인 정규직화	34(17.9)
정규직 역차별	36(18.9)
기간제의 축소	22(11.6)
해고 및 실업 증가	34(17.9)
기타	12(6.3)
무응답	32(16.8)
합계	190(100.0)

비정규직의 정규직화에 동의하지 않는 이유로는 '단순한 업무의 경우, 비정규직 고용이 합리적이기 때문에(7.4%)'에 대한 응답이 전체 항목 중에서 가장 높게 나타났다. 이외에도 '인건비를 감당하기 어려워(4.2%)', '정규직의 역차별 현상이 발생하여(3.2%)'라는 의견이 소수 존재하였다. 그러나 전반적인 무응답 비율이 높아 해석 시 주의가 필요하다.

〈표 IV-2-157〉 비정규직의 정규직화에 동의하지 않는 이유

단위: 명(%)

항목	사례 수(비율)
인건비를 감당하기 어려워	8(4.2)
정규직의 역차별 현상이 발생하여	6(3.2)

(표 IV-2-157 계속)

항목	사례 수(비율)
인력수요의 변화에 따른 인력조정 시 해고가 어려워서	0(0.0)
단순한 업무의 경우, 비정규직 고용이 합리적이기 때문에	14(7.4)
계절적, 일시적 업무를 담당할 인력이 없으므로	2(1.1)
정규직이 꺼리는 업무를 담당할 인력이 없으므로	2(1.1)
무응답	158(83.2)
합계	190(100.0)

비정규직 문제해결을 위한 선결과제로, '비정규직과 정규직의 임금격차 해소' 항목의 1순위(34.7%) 및 1·2순위 종합 응답비율(25.3%)이 전체 항목 중에서 가장 높게 나타났다. '고용안정' 항목의 1순위 응답비율은 14.7%로 두 번째로 높게 나타났으나, 2순위 포함 시 15.8%로 전체 항목 중 세 번째로 높은 응답비율을 나타내었다. '사회보험과 복리후생제도 확대' 항목의 1순위 응답비율 13.7%로, 전체 항목 중 세 번째로 높은 것으로 나타났으나 2순위가 포함되면서 16.8%로 증가하여 전체 항목 중 두 번째로 높은 응답비율을 보였다. 이상의 내용을 정리하면 아래의 표와 같다.

〈표 IV-2-158〉 비정규직 문제 해결을 위한 선결과제

문항	단위: %(명)	
	1순위	1+2순위
비정규직과 정규직의 임금격차 해소	34.7(66)	25.3(96)
사회보험과 복리후생제도 확대	13.7(26)	16.8(64)
노동시간 단축 및 노동조건 개선	10.5(20)	13.7(52)
비정규직의 조직화	6.3(12)	4.2(16)
고용안정	14.7(28)	15.8(60)
법제도 개선	3.2(6)	5.8(22)
최저임금 개선	11.6(22)	15.8(60)
기타	5.3(10)	2.6(10)
합계	100.0(190)	100.0(380)

보조인력을 위한 정책개선안 중, '고용안정'에 대한 인식은 다음과 같다. 우선 어린이집 보조인력들은 다양한 고용안정화 정책 중, '국가 및 교육청의 직접 고용(90.5%)'이 가장 필요하다고 인식하고 있었다. 이외에도 '투명한 채용 과정(82.1%)', '영유아교육지원인력의 공단화(78.9%)', '보조인력 채용확대(61.0%)', '무기계약직 내지는 정규직으로의 전환(54.7%)'에 대한 요구가 큰 것으로 나타났다.

그러나 이와는 대조적으로 '보조인력 지원 예산의 안정성 확보'의 경우, 필요하다는 응답(46.3%)이 다른 항목들에 비해 낮게 나타났다. 이상의 내용을 정리하면 아래의 표와 같다.

〈표 IV-2-159〉 보조인력을 위한 정책개선안(고용안정)에 대한 인식

단위: %, 점

문항	매우 필요하다	필요한 편이다	보통 이다	필요하지 않은 편이다	전혀 필요하지 않다	평균	표준 편차
지자체 직접 고용	51.6	38.9	8.4	1.1	0.0	1.59	.690
투명한 채용 과정	43.2	38.9	14.7	3.2	0.0	1.78	.812
영유아교육지원인력의 공단화	40.0	38.9	21.1	0.0	0.0	1.81	.760
정규직화	22.1	32.6	29.5	9.5	6.3	2.45	1.125
예산안전성	10.5	35.8	31.6	11.6	10.5	2.76	1.124
채용확대	14.7	46.3	30.5	3.2	5.3	2.38	.956

보조인력을 위한 정책개선안 중, '관리'에 대한 인식은 다음과 같다. 어린이집 보조인력들은 '관리'와 관련된 모든 하위 항목들에 대해 전반적으로 높은 필요성을 인식하고 있었다. 그중에서도 '전문화(87.4%)'에 대한 필요성이 가장 크게 느끼고 있는 것으로 나타났다. 뿐만 아니라, '고충상담부서 마련(85.3%)'와 '보조인력의 자격기준 상향(80.0%)'에 대한 필요성 역시 높게 인식하였다. 그러나 이들 중, '관계 당국의 근로 조건 및 현황 모니터링'과 '어린이집 평가 시 비정규직 인력 운영 현황 감시'에 대한 응답률이 각각 62.2%, 66.3%로 다른 항목들에 비해 비교적 낮은 양상을 보였다. 이상의 내용을 정리하면 아래의 표와 같다.

〈표 IV-2-160〉 보조인력을 위한 정책개선안(관리)에 대한 인식

단위: %, 점

문항	매우 필요하다	필요한 편이다	보통 이다	필요하지 않은 편이다	전혀 필요하 지 않다	평균	표준 편차
자격기준 상향	37.9	42.1	18.9	0.0	1.1	1.84	.801
관계당국의 모니터링	21.1	41.1	27.4	6.3	4.2	2.32	1.011
평가 시 현황 감시	26.3	40.0	28.4	4.2	1.1	2.14	.892
전문화	43.2	44.2	9.5	3.2	0.0	1.73	.762

(표 IV-2-160 계속)

문항	매우 필요하다	필요한 편이다	보통 이다	필요하지 않은 편이다	전혀 필요하 지 않다	평균	표준 편차
지원시간과 인원수 탄력화	36.8	37.9	24.2	0.0	1.1	1.91	.837
고충상담부서 마련	43.2	42.1	14.7	0.0	0.0	1.72	.708

보조인력을 위한 정책개선안 중, '복리후생'에 대한 인식은 다음과 같다. 어린 이집 보조 인력들은 '복리후생'과 관련된 모든 하위 항목들에 대하여 높은 요구를 드러내었다. 특히 유치원 보조 인력들은 '보조인력 근무 경력 인정(83.1%)'이 가장 필요하다고 인식하고 있었다. '보조 인력을 위한 사전 기본교육(77.9%)', '교육 참여 기회(75.8%)' 순으로 나타났다. 반면에, '사회보험, 수당, 상여금에 대한 정부의 차별 없는 지원(46.3%)'과 '동일노동, 동일임금(49.4%)'은 절반 이하만 필요하다고 응답하였다. 이상의 내용을 정리하면 아래의 표와 같다.

〈표 IV-2-161〉 보조 인력을 위한 정책개선안(복리후생)에 대한 인식

단위: %, 점

문항	매우 필요하 다	필요한 편이다	보통 이다	필요하지 않은 편이다	전혀 필요하지 않다	평균	표준 편차
용어의 통일	34.7	34.7	28.4	2.1	0.0	1.98	.848
근무경력 인정	48.4	34.7	16.8	0.0	0.0	1.68	.746
정규직 임금의 80% 지급	32.6	35.8	29.5	2.1	0.0	2.01	.842
차별 없는 지원	15.8	30.5	34.7	10.5	8.4	2.65	1.125
동일노동, 동일임금	12.6	36.8	35.8	5.3	9.5	2.62	1.081
휴가, 연차 기준에 대한 가이드라인 제시	33.7	41.1	24.2	1.1	0.0	1.93	.787
휴게 공간 마련	28.4	46.3	23.2	2.1	0.0	1.99	.777
입장 대변 조직 설립	23.2	46.3	27.4	3.2	0.0	2.11	.790
분쟁 조정 조직	33.7	40.0	22.1	4.2	0.0	1.97	.854
근무선택제	27.4	43.2	27.4	2.1	0.0	2.04	.796
교육 참여 기회	30.5	45.3	22.1	1.1	1.1	1.97	.816
정교사 교육	31.6	42.1	23.2	2.1	1.1	1.99	.854
승급 교육 기회	22.1	41.1	29.5	3.2	4.2	2.26	.978
사전 기본 교육	32.6	45.3	16.8	3.2	2.1	1.97	.902

보조인력을 위한 정책개선안 중, '업무'에 대한 인식은 다음과 같다. 우선 '지침 내 보조 인력 담당업무 명시'에 대해서는 어린이집 보조인력의 69.5%가, '보조인력의 직무 명료화 및 업무 매뉴얼 배부'에 대해서는 그들 중 56.8%가 필요하다고 인식하고 있는 것으로 나타나, '업무'와 관련된 하위 항목들에 대한 요구는 과반 이상이 동의하는 것으로 확인되었다. 이상의 내용을 정리하면 아래의 표와 같다.

〈표 IV-2-162〉 보조인력을 위한 정책개선안(업무내용)에 대한 인식

단위: %, 점

문항	매우 필요하다	필요한 편이다	보통이다	필요하지 않은 편이다	전혀 필요하지 않다	평균	표준편차
업무매뉴얼	16.8	40.0	23.2	5.3	14.7	2.61	1.254
담당업무 명시	20.0	49.5	15.8	6.3	8.4	2.34	1.123

나) 어린이집 보조인력의 직책별 차이 분석

(1) 보조인력 노동 실태 및 진입 경로

현 기관 근무 이유에 대한 직책별 분석결과는 다음과 같다. 누리보조교사는 '본인의 형편에 맞는 시간대에 일할 수 있기 때문'이라는 항목의 1순위(50.0%) 및 1·2순위 종합 응답비율(65.6%)의 전체 항목 중 가장 높게 나타났다. '가정 일을 병행하고 싶어서'라는 항목의 1순위 응답비율의 경우 21.9%였으며, 2순위 포함 시 46.9%로 증가하여 전체 항목 중 두 번째로 높은 응답비율을 보였다. '근무환경이 비교적 좋은 편이다'는 항목의 1순위 응답비율은 9.4%로 비교적 낮았으나, 2순위가 포함되면서 31.3%로 급증하여 전체 항목 중 세 번째로 높은 응답비율을 나타냈다.

일반보조교사는 '본인의 형편에 맞는 시간대에 일할 수 있기 때문'이라는 항목의 1순위 응답비율(52.4%)이 2순위 포함시 66.7%로 증가하여 전체 항목 중 가장 높은 빈도를 나타내었다. '근무환경이 비교적 좋은 편이다'와 '가정 일을 병행하고 싶어서'라는 항목의 경우, 1순위 및 1·2순위 종합 응답비율이 각각 11.1%에서 38.1%로 향상되어 전체 항목 중 두 번째로 높은 응답비율을 보였다.

보육도우미는 '본인의 형편에 맞는 시간대에 일할 수 있기 때문'이라는 항목의 1순위(66.7%) 및 1·2순위 종합 응답비율(77.8%)이 전체 항목 중 가장 높게 나타났다. '근무환경이 비교적 좋은 편이다'는 항목의 1순위 응답비율은 14.3%

였으며, 2순위 포함 시 44.4%로 증가하여 전체 항목 중 두 번째로 높은 응답비율을 보였다. '담임교사로서의 책임이 부담스러워서'라는 항목의 1순위 응답비율은 11.1%였으나, 2순위가 포함되면서 33.3%로 급증하여 전체 항목 중 세 번째로 높은 응답비율을 나타내게 되었다.

대체교사는 '본인의 형편에 맞는 시간대에 일할 수 있기 때문'이라는 항목의 1순위 응답비율은 36.4%였으며, 2순위 포함시 45.5%로 증가하였다. '담임교사로서의 책임이 부담스러워서'라는 항목의 1순위 응답비율(27.3%)이 전체 항목 중 두 번째로 높았으나, 2순위가 포함되면서 54.5%로 대폭 상승하여 전체 항목 중 가장 높은 양상을 보이게 되었다. '근무환경이 비교적 좋은 편이라'는 항목의 1순위 응답비율은 9.1%로 다소 낮았으나, 2순위가 포함됨에 따라 27.3%로 상당량 증가되어 전체 항목 중 세 번째로 높은 응답비율을 차지하게 되었다.

부담임교사는 '근무환경이 비교적 좋은 편이라'는 항목의 1순위 응답비율(12.5%)이 전체 항목 중 세 번째로 높았으나, 2순위가 포함되면서 43.8%로 급증하여 전체 항목 중 가장 높은 응답비율을 나타내었다. '본인의 형편에 맞는 시간대에 일할 수 있기 때문'이라는 항목의 경우, 1순위 및 1·2순위 종합 응답비율(31.3%)에 변동이 나타나지 않았으나 전체 항목 중에서는 두 번째로 높은 응답비율을 보였다. '통근거리가 짧아서'라는 항목의 경우, 1순위 응답비율이 12.5%였으나, 2순위가 포함되면서 31.3%로 증가하여 전체 항목 중 두 번째로 높은 응답비율을 나타내었다. '급여조건이 나쁘지 않아서'라는 항목의 경우, 25.0%의 1순위 응답비율을 보여 전체 항목 중 두 번째로 높았으나 2순위 포함 시 어떠한 증가양상도 나타나지 않아 전체 순위가 4순위로 하락하는 양상을 보였다.

종합하면 어린이집 보조인력은 본인의 형편에 맞는 시간대에 일할 수 있고, 근무환경이 비교적 좋기 때문에 현 기관에서 근무하고 있음을 알 수 있다. 또한 가정 일의 병행이 가능하고, 교사로서의 책임이 비교적 작게 부여된다는 점도 그들에게 영향을 미치는 요인임이 드러났다. 끝으로 현 기관 근무 이유에 대한 직책별 1순위($\chi^2(50)=126.213, p<.001$), 2순위 인식 비율($\chi^2(50)=164.143, p<.001$)의 차이는 통계적으로 유의한 것으로 나타났다. 이상의 내용을 정리하면 아래의 표와 같다.

〈표 IV-2-163〉 직책별 현 기관 근무 이유

항목	누리보조교사		일반보조교사		보육도우미		대체교사		부담임교사		X ² (df)
	1순위	1+2순위	1순위	1+2순위	1순위	1+2순위	1순위	1+2순위	1순위	1+2순위	
본인의 형편에 맞는 시간대에 일할 수 있기 때문에	50.0(32)	65.6(42)	52.4(22)	66.7(28)	66.7(12)	77.8(14)	36.4(8)	45.5(10)	31.3(10)	31.3(10)	31.3(10)
급여조건이 나쁘지 않아서	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	11.1(2)	9.1(2)	18.2(4)	25.0(8)	25.0(8)	25.0(8)
근무환경이 비교적 좋은 편이라	9.4(6)	31.3(20)	14.3(6)	38.1(16)	11.1(2)	44.4(8)	9.1(2)	27.3(6)	12.5(4)	43.8(14)	43.8(14)
통근거리가 짧아서	0.0(0)	15.6(10)	0.0(0)	4.8(2)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	12.5(4)	31.3(10)
여가 활용을 위해서	0.0(0)	9.4(6)	0.0(0)	9.5(4)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)
가장 일(가사, 육아, 환자 돌보기)을 병행하고 싶어서	21.9(14)	46.9(30)	14.3(6)	38.1(16)	11.1(2)	11.1(2)	9.1(2)	9.1(2)	6.3(2)	6.3(2)	6.3(2)
학업, 직업훈련과 병행할 수 있어서	6.3(4)	12.5(8)	0.0(0)	14.3(6)	0.0(0)	11.1(2)	0.0(0)	0.0(0)	6.3(2)	12.5(4)	12.5(4)
연령, 건강, 장애로 인해 단기간 일하는 게 적합한 것 같아서	0.0(0)	0.0(0)	4.8(2)	4.8(2)	0.0(0)	11.1(2)	0.0(0)	18.2(4)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)
담임교사로서의 책임이 부담스러워서	3.1(2)	9.4(6)	9.5(4)	14.3(6)	11.1(2)	33.3(6)	27.3(6)	54.5(12)	0.0(0)	6.3(2)	6.3(2)
담임교사에게 요구되는 자격요건을 갖추지 못해서	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	6.3(2)	12.5(4)	12.5(4)
담임교사가 되기 전 경력을 쌓기 위해서	6.3(4)	6.3(4)	4.8(2)	9.5(4)	0.0(0)	0.0(0)	9.1(2)	9.1(2)	0.0(0)	12.5(4)	12.5(4)
기타	3.1(2)	3.1(2)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	18.2(4)	0.0(0)	18.8(6)	18.8(6)
총 계	100(64)	200(128)	100(42)	200(84)	100(18)	200(36)	100(22)	200(44)	100(32)	200(64)	126.213 ^{***} (50)

*** p < .001

(2) 근로복지제도 및 환경

현 기관 취업 경로에 대한 직책별 분석결과는 다음과 같다. 누리보조교사(59.4%), 일반보조교사(42.9%), 대체교사(72.7%)의 경우, 주로 '육아종합지원센터의 구인광고'를 통해 취업하게 된 것으로 나타났다. 보육도우미의 경우에는 '현 기관 원장의 부탁 혹은 추천(33.6%)' 항목에 대한 응답률이 비교적 높았다. 부담임교사의 경우에는 과반 가량이 '지인 소개 및 추천(50.0%)'을 통해 취업에 이르게 된 것으로 조사되었다. 이를 종합하면 누리보조교사, 일반보조교사, 대체교사의 취업 경로는 서로 유사하지만, 보육도우미와 부담임교사와는 다소 차이를 나타내고 있음을 알 수 있다. 끝으로 현 기관 취업 경로에 관한 직책별 비율 차이는 통계적으로 유의한 것으로 나타났다($\chi^2(35)=125.739, p<.001$). 이상의 내용을 정리하면 아래의 표와 같다.

〈표 IV-2-164〉 직책별 현기관 취업 경로

항목	단위: %(명)						$\chi^2(df)$
	누리보조 교사	일반보조 교사	보육도우 미	대체교사	부담임교 사	기타	
아는 사람 소개 및 추천	9.4(6)	23.8(10)	22.2(4)	27.3(6)	50.0(16)	16.7(2)	125.739** (35)
현재 기관의 원장 부탁 혹은 추천	3.1(2)	9.5(4)	33.3(6)	0.0(0)	6.3(2)	33.3(4)	
육아종합지원센터의 구인광고	59.4(38)	42.9(18)	11.1(2)	72.7(16)	31.3(10)	0.0(0)	
유아 및 보육 관련 인터넷 구인광고	9.4(6)	19.0(8)	11.1(2)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	
구인구직 사이트 및 생활정보지 (교차로, 벚룩시장 등) 구인광고	9.4(6)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	
공공기관의 취업 알선 서비스 소개	3.1(2)	0.0(0)	11.1(2)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	
민간 직업소개소의 추천	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	
파견업체로부터의 파견	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	
재직할 경험이 있어서	3.1(2)	4.8(2)	11.1(2)	0.0(0)	0.0(0)	33.3(4)	
기타	3.1(2)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	12.5(4)	16.7(2)	
총 계	100.0(64)	100.0(42)	100.0(18)	100.0(22)	100.0(32)	100.0(12)	

*** p < .001

이직이유에 대한 직책별 분석 결과는 다음과 같다. 누리보조교사와 일반보조교사는 '담임교사로 일하기 위해(50.0%)', 대체교사는 '낮은 보수(33.3%)', '건강 문제(33.3%)', '낮은 사회적 지위(33.3%)' 때문에, 부담임교사는 '과도한 업무량(33.3%)', '임신, 출산, 육아, 결혼(33.3%)', '담임교사로 일하기 위해(33.3%)' 이직을 고려하는 것으로 나타났다. 종합하면 누리보조교사, 일반보조교사, 부담임교사의 경우, 담임교사로 일하기 위한 사전 준비 단계로서 보조인력으로 일한다는 것을 유추해볼 수 있다. 그러나 이직 이유에 대해 응답한 보조 인력의 수가 매우 적기 때문에 해석 시 주의가 필요하다. 끝으로 이직 이유에 관한 직책별 비율 차이는 통계적으로 유의한 것으로 나타났다($\chi^2(24)=52.733, p<.01$). 이상의 내용을 정리하면 아래의 표와 같다.

〈표 IV-2-165〉 직책별 이직 이유

단위: %(명)

항목	누리보조교사	일반보조교사	대체교사	부담임교사	$\chi^2(df)$
업무량이 너무 많아서	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	33.3(2)	52.733** (24)
업무분장이 적절치 않아서	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	
낮은 보수 때문에	0.0(0)	0.0(0)	33.3(2)	0.0(0)	
원장과의 관계의 어려움 때문에	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	
동료와의 관계의 어려움 때문에	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	
학부모와의 관계 때문에	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	
계약기간이 끝나서	16.7(2)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	
임신, 출산, 육아, 결혼 때문에	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	33.3(2)	
건강 문제 때문에	16.7(2)	0.0(0)	33.3(2)	0.0(0)	
학업 때문에	16.7(2)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	
사회적 지위가 높지 않아서	0.0(0)	0.0(0)	33.3(2)	0.0(0)	
담임교사로 일하기 위해	50.0(6)	50.0(2)	0.0(0)	33.3(2)	
고용불안을 높은 직종이라서	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	
기타	0.0(0)	50.0(2)	0.0(0)	0.0(0)	
총 계	100.0(12)	100.0(4)	100.0(6)	100.0(6)	

** p < .01

직책에 따른 어린이집 보조인력의 '근로여건'에 차이가 있는지 살펴보기 위해 F검정을 실시하였다. 분석결과, '주당 근로일수', '일 근무시간', '월 기본급', '하루 평균 휴게시간' 모두에서 통계적으로 유의한 차이가 나타났다($F=19.024, p<.001$).

'일일 근무시간'은 일반보조교사와 부담임교사/대체교사, 보육도우미와 부담임교사/대체교사, 누리보조교사와 부담임교사/대체교사 사이에서 차이가 나타났다($F=16.515, p<.001$). 부담임교사와 대체교사가 다른 직책에 비해 더 장시간 근무한다는 것을 확인할 수 있다.

'월 기본급'은 보육도우미/누리보조교사/일반보조교사와 부담임교사/대체교사 사이에서 차이가 발생하였다($F=18.437, p<.001$). 누리보조교사, 일반보조교사, 보육도우미의 월 기본급이 대체교사와 부담임교사에 비해 더 적게 나타났다.

'하루 평균 휴게시간'은 누리보조교사와 부담임교사/대체교사, 일반보조교사와 부담임교사/대체교사 사이에서 차이가 나타났다($F=2.870, p<.05$). 누리보조교사와 일반보조교사가 부담임교사와 대체교사에 비해 하루 평균 휴게시간이 더 짧게 나타났다.

〈표 IV-2-166〉 직책별 근로여건에 관한 차이분석

											단위: (차례로) 일, 시간, 원, 분
항목	누리보조교사		일반보조교사		보육도우미		대체교사		부담임교사		F
	평균	표준 편차	평균	표준 편차	평균	표준 편차	평균	표준 편차	평균	표준 편차	
주당 근로 일수	4.88	.488	5.10	.43	5.00	.000	5.00	.000	5.00	.00	19.024***
일 근무 시간	5.13	1.80	4.91	1.46	5.11	2.03	8.27	.631	7.88	2.21	16.515***
월 기본 급	884,228	300,94	918,35	236,10	852,33	286,78	1,564,46	124,73	1,357,06	394,72	18.437***
하루 평균 휴게 시간	22.50	14.475	25.95	18.454	35.56	16.881	64.55	136.163	43.75	27.795	2.870*

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

어린이집 보조인력의 일일 근무시간은 '4~8시간'인 경우가 73.7%로 가장 많았고, 월 기본급의 경우 '51만 원 이상~100만 원 미만'인 경우가 57.9%로 과반 이상을 차지하였다. 이상의 내용을 정리하면 아래의 표와 같다.

<표 IV-2-167> 어린이집 보조인력의 하루 평균 근무 시간 및 월 기본급

구분	항목	사례 수	단위: %(명)
			비율
일 근무시간	1~3시간	10	5.3
	4~8시간	140	73.7
	9~12시간	40	21.1
월 기본급	50만 원미만	6	3.2
	51만 원 이상-100만 원 미만	110	57.9
	101만 원 이상-150만 원 이하	42	22.1
	151만 원 이상-200만 원 이하	24	12.6
	201만 원 이상	8	4.2
총 계		100.0(190)	

직책에 따른 사회보험 가입 현황은 다음의 <표 IV-2-168>과 같다. 우선 사회보험 가입률의 경우, '누리보조교사'가 100.0%, '일반보조교사'가 95.2%, '보육도우미'가 100.0%, '대체교사'가 100.0%, '부담임교사'가 100.0%로, 어린이집 보조인력의 대다수가 4대 보험에 가입되어 있는 것으로 조사되었다. 가입된 보험 유형에 대해 구체적으로 살펴보면, 누리보조교사와 보육도우미는 '건강보험'에, 대체교사와 부담임교사는 '건강보험'과 '고용보험'에, 일반보조교사는 '고용보험'에 가장 많이 가입되어 있었고, '국민연금'에는 모두 가입되어 있지 않았다.

<표 IV-2-168> 직책별 사회보험 가입 현황

항목	단위: %(명)				
	누리보조교사	일반보조교사	보육도우미	대체교사	부담임교사
가입	100.0(64)	95.2(40)	100.0(18)	100.0(22)	100.0(32)
국민연금	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)
건강보험	96.9(62)	85.7(36)	100.0(18)	100.0(22)	100.0(32)
고용보험	93.8(60)	95.2(40)	77.8(14)	100.0(22)	100.0(32)
산재보험	50.0(32)	42.9(18)	66.7(12)	36.4(8)	68.8(22)

직책에 따른 복리후생제도의 제공 현황은 다음의 <표 IV-2-169>와 같다. 우선 누리보조교사(46.9%), 일반보조교사(57.1%), 보육도우미(44.4%), 대체교사(63.6%)

의 경우, '법정 퇴직금'이 가장 많이 제공되고 있는 것으로 나타났다. 아울러 부담임교사(62.5%)와 보육도우미(44.4%)에게는 '유급휴가' 가장 높은 비율로 제공되고 있었다. 그러나 '피복비', '학자금 보조', '주택마련지원' 등의 지원은 전 직책에서 전혀 이루어지지 않고 있는 것으로 조사되었다.

〈표 IV-2-169〉 직책별 복리후생제도 제공 현황

항목	단위: %(명)				
	누리보조교사	일반보조교사	보육도우미	대체교사	부담임교사
복리후생제도 제공	12.5(8)	14.3(6)	11.1(2)	0.0(0)	18.8(6)
피복비	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)
식사비보조	9.4(6)	23.8(10)	33.3(6)	0.0(0)	25.0(8)
경조수당	25.0(16)	33.3(14)	11.1(2)	9.1(2)	37.5(12)
포상휴가	12.5(8)	9.5(4)	11.1(2)	9.1(2)	25.0(8)
학자금보조	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)
보육비지원	0.0(0)	0.0(0)	11.1(2)	0.0(0)	0.0(0)
주택마련지원	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)
병가	37.5(24)	19.0(8)	22.2(4)	9.1(2)	12.5(4)
무급휴가	37.5(24)	19.0(8)	11.1(2)	9.1(2)	12.5(4)
사내근로복지기금지원	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	6.3(2)
법정퇴직금	46.9(30)	57.1(24)	44.4(8)	63.6(14)	31.3(10)
유급휴가	37.5(24)	33.3(14)	44.4(8)	45.5(10)	62.5(20)
생리휴가(유급)	3.1(2)	0.0(0)	0.0(0)	9.1(2)	0.0(0)
출산휴가(유급)	15.6(10)	9.5(4)	0.0(0)	18.2(4)	31.3(10)
육아휴직(유급)	18.8(12)	9.5(4)	0.0(0)	9.1(2)	25.0(8)
기타	18.8(12)	19.0(8)	11.1(2)	9.1(2)	25.0(8)

(3) 업무 만족도

직책별 업무만족도에 관한 인식에 차이가 있는지 알아보기 위해 교차분석 및 F검정을 실시하였다. 교차분석 결과, '업무만족도'의 6가지 하위 항목 중에서 '임금 및 소득'을 제외한 5가지 항목의 X^2 통계량이 .001에서 통계적으로 유의하였다(표 IV-2-170 참조.) 또한 F검정 분석 결과, '고용안정화'의 6가지 하위 항목 모두에서 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다(표 IV-2-171 참조).

사후검정 결과, '임금 및 소득'의 경우, 대체교사와 누리보조교사/보육도우미/부담임교사/일반보조교사 사이에서 유의한 차이가 발생하였다($F=2.783$, $p<.05$). 대체교사가 다른 직책에 비해 임금 및 소득에 대한 만족도가 더 낮게 나타났다.

'업무시간'의 경우, 누리보조교사/보육도우미와 부담임교사 사이에서 유의한

차이가 나타났다($F=3.023, p<.05$). 부담임교사가 누리보조교사와 보육도우미에 비해 업무시간에 대한 만족도가 더 낮다는 것을 확인할 수 있다.

‘업무내용’의 경우, 보육도우미/일반보조교사와 부담임교사 사이에서 유의한 차이가 발생하였다($F=6.945, p<.001$). 보육도우미와 일반보조교사가 부담임교사에 비해 업무내용에 대한 만족도가 더 높음을 알 수 있다.

‘업무환경’의 경우, 일반보조교사/보육도우미/대체교사와 부담임교사 사이에서 유의한 차이가 나타났다($F=72.937, p<.001$). 일반보조교사와 보육도우미가 부담임교사에 비해, 부담임교사가 대체교사에 비해 업무환경에 대한 만족도가 더 높음을 알 수 있다.

‘복리후생’의 경우, 누리보조교사와 대체교사 사이에서 유의한 차이가 발생하였다($F=51.266, p<.001$). 누리보조교사가 대체교사에 비해 복리후생에 대한 만족도가 더 높다는 것을 확인할 수 있다.

끝으로 전반적인 업무만족도의 경우, 대체교사와 부담임교사/보육도우미/일반보조교사/누리보조교사 사이에서 유의한 차이가 나타났다($F=51.266, p<.001$). 대체교사가 다른 직책에 비해 전반적인 업무만족도가 낮음을 알 수 있다.

〈표 IV-2-170〉 직책별 업무만족도에 관한 인식

단위: %(명)

구분	항목	누리보조교사	일반보조교사	보육도우미	대체교사	부담임교사	$\chi^2(df)$
입금 및 소득	매우 만족한다	15.6(10)	9.5(4)	11.1(2)	0.0(0)	12.5(4)	26.480 (20)
	만족하는 편이다	40.6(26)	38.1(16)	33.3(6)	27.3(6)	37.5(12)	
	보통이다	34.4(22)	42.9(18)	55.6(10)	45.5(10)	43.8(14)	
	불만족하는 편이다	9.4(6)	9.5(4)	0.0(0)	18.2(4)	0.0(0)	
업무 시간	매우 불만족한다	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	9.1(2)	6.3(2)	51.733*** (20)
	매우 만족한다	34.4(22)	28.6(12)	22.2(4)	27.3(6)	25.0(8)	
	만족하는 편이다	56.3(36)	57.1(24)	66.7(12)	36.4(8)	25.0(8)	
	보통이다	6.3(4)	4.8(2)	11.1(2)	36.4(8)	37.5(12)	
업무 내용	불만족하는 편이다	3.1(2)	9.5(4)	0.0(0)	0.0(0)	6.3(2)	78.468*** (20)
	매우 불만족한다	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	6.3(2)	
	매우 만족한다	31.3(20)	33.3(14)	33.3(6)	0.0(0)	12.5(4)	
	만족하는 편이다	40.6(26)	47.6(20)	66.7(12)	27.3(6)	37.5(12)	
업무 환경	보통이다	25.0(16)	19.0(8)	0.0(0)	63.6(14)	50.0(16)	72.937*** (15)
	불만족하는 편이다	3.1(2)	0.0(0)	0.0(0)	9.1(2)	0.0(0)	
	매우 불만족한다	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	
	매우 만족한다	34.4(22)	38.1(16)	33.3(6)	0.0(0)	18.8(6)	
복리 후생	만족하는 편이다	40.6(26)	57.1(24)	66.7(12)	18.2(4)	50.0(16)	51.266*** (15)
	보통이다	21.9(14)	4.8(2)	0.0(0)	81.8(18)	18.8(6)	
	불만족하는 편이다	3.1(2)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	12.5(4)	
	매우 불만족한다	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	
전반 적인 업무 만족 도	매우 만족한다	28.1(18)	28.6(12)	11.1(2)	0.0(0)	12.5(4)	41.222*** (15)
	만족하는 편이다	46.9(30)	38.1(16)	55.6(10)	9.1(2)	43.8(14)	
	보통이다	18.8(12)	19.0(8)	33.3(6)	36.4(8)	25.0(8)	
	불만족하는 편이다	6.3(4)	14.3(6)	0.0(0)	54.5(1)	18.8(6)	
전반 적인 업무 만족 도	매우 불만족한다	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	41.222*** (15)
	매우 만족한다	25.0(16)	33.3(14)	11.1(2)	0.0(0)	12.5(4)	
	만족하는 편이다	59.4(38)	42.9(18)	88.9(16)	36.4(8)	50.0(16)	
	보통이다	12.5(8)	23.8(10)	0.0(0)	54.5(12)	31.3(10)	
총 계	불만족하는 편이다	3.1(2)	0.0(0)	0.0(0)	9.1(2)	6.3(2)	100(32)
	매우 불만족한다	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	

*** p < .001

〈표 IV-2-171〉 업무만족도 관련 인식에 대한 차이분석

항목	단위: 명												F
	누리보조교사		일반보조교사		보육도우미		대체교사		부담인교사		표준편차		
	평균	표준편차	평균	표준편차	평균	표준편차	평균	표준편차	평균	표준편차			
임금 및 소득	2.38	.864	2.52	.804	2.44	.705	3.09	.921	2.50	.950	2.783*		
업무시간	1.78	.701	1.95	.854	1.89	.583	2.09	.811	2.44	1.134	3.023*		
업무내용	2.00	.836	1.86	.718	1.67	.485	2.82	.588	2.38	.707	6.945***		
업무환경	1.94	.833	1.67	.570	1.67	.485	2.82	.395	2.25	.916	8.839***		
복리후생	2.03	.854	2.19	1.018	2.22	.647	3.45	.671	2.50	.950	9.636***		
진반적인 업무만족도	1.94	.710	1.90	.759	1.89	.323	2.73	.631	2.31	.780	5.820***		

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

직책에 따른 주요 업무에 대한 인식을 살펴본 결과, 누리보조교사는 ‘누리과정 보조’ 항목의 1순위(65.6%) 및 1·2순위 종합 응답비율(78.1%)이 전체 항목 중 가장 높게 나타났다. 또한 ‘유아지도 및 상호작용’ 항목의 1순위 응답비율의 경우, 6.3%로 다소 낮았으나 2순위가 포함되면서 37.5%로 급증하여 전체 항목 중 두 번째로 높은 응답비율을 보였다. 끝으로 ‘청소·청결 관련 업무’ 항목의 1순위 응답비율은 9.4%였고, 2순위 포함 시 25.0%로 증가하여 전체 항목 중 세 번째로 높은 응답비율을 나타냈다.

일반보조교사는 ‘유아지도 및 상호작용’ 항목의 1순위(42.9%) 및 1·2순위 종합 응답비율(57.1%)이 전체 항목 중 가장 높은 비중을 차지하였다. ‘간식 또는 급식 배식 업무’의 1순위 응답비율은 4.8%로 매우 낮았으나, 2순위가 포함되면서 52.4%로 급증하여 전체 항목 중 두 번째로 높은 응답비율을 나타내었다. ‘청소·청결 관련 업무’의 1순위 응답비율은 23.8%에서 2순위 포함 시 38.1%로 증가하여 전체 항목 중 세 번째로 높은 응답비율을 보였다. 반면에 ‘담임교사 부재 시 직무대리’ 항목의 1순위 응답비율은 14.3%로 전체 항목 중 세 번째로 높았으나, 2순위가 포함됨에 따라 19.0%로 소폭 상승하여 전체 항목에서는 그 순위가 하락하는 양상을 나타냈다.

보육도우미는 ‘간식 또는 급식 배식 업무’ 항목의 1순위(44.4%) 및 1·2순위 종합 응답비율(77.8%)이 전체 항목 중 가장 현저하게 높은 것으로 나타났다. 아울러 ‘유아지도 및 상호작용’ 항목의 1순위 응답비율은 22.4%였으며, 2순위 포함 시 33.3%로 증가함으로써 전체 항목 중 두 번째로 높은 응답비율을 나타냈다. ‘청소·청결 관련 업무’의 경우, 1순위 및 1·2순위 종합 응답비율이 각각 11.1%와 33.3%로 나타나, 전체 항목 중 세 번째로 높은 응답비율을 보였다.

대체교사는 ‘담임교사 부재 시 직무대리’ 업무의 1순위 및 1·2순위 종합 응답비율이 81.8%로 가장 높게 나타났다. ‘유아지도 및 상호작용’ 항목의 경우, 1순위 응답비율은 0.0%였으나, 2순위 포함 시 45.5%로 급증하여 전체 항목 중 두 번째로 높은 응답비율을 보였다. 이와 마찬가지로 ‘청소·청결 관련 업무’ 역시 1순위 응답비율은 0.0%였으나, 2순위 포함 시 27.3%로 증가하여 전체 항목 중 세 번째로 높은 응답비율을 나타내었다. 반면에 ‘아침 및 야간 당직’의 1순위 응답비율의 경우 9.1%로 전체 항목 중 두 번째로 높았으나, 2순위 포함 시 어떠한 증가 양상도 나타나지 않아 전체 항목에서의 순위가 하락하였다.

부담임교사는 ‘유아지도 및 상호작용’ 항목의 1순위(43.8%) 및 1·2순위 종합

응답비율(62.5%)이 전체 항목 중 가장 높은 것으로 나타났다. '담임교사 부재 시 직무대리' 항목의 1순위 응답비율은 18.8%로 전체 항목 중 두 번째로 높았으나, 2순위 포함 시 특별한 증가 양상은 나타나지 않았다. 그럼에도 여전히 전체 항목에서는 두 번째로 높은 응답비율을 나타내었다. '학부모와의 상호작용 업무'의 경우 1순위 응답비율(6.3%)이 2순위 포함 시 31.3%로 급증하여 전체 항목 중 세 번째로 높은 응답비율을 보였다.

종합하면, 어린이집 보조인력의 경우 '유아지도 및 상호작용' 업무와 '청소·청결 관련 업무'를 가장 활발히 수행하고 있음을 알 수 있다. 또한 보육도우미는 '간식 또는 급식 배식 업무'를, 대체교사 '담임교사 부재 시 직무대리' 업무를, 부담임교사는 '유아지도 및 상호작용' 업무를 주 업무로써 인식하고 있음을 알 수 있다. 끝으로 주요 업무에 대한 직책별 1순위($\chi^2(65)=408.359, p<.001$), 2순위 인식 비율($\chi^2(70)=221.747, p<.001$)의 차이는 통계적으로 유의한 것으로 나타났다. 이상의 내용을 정리하면 아래의 표와 같다.

〈표 IV-2-172〉 직책별 주요 업무에 대한 인식

항목	누리보조교사		일반보조교사		보육도우미		대체교사		부담임교사		X ² (df)	단위: %(명)
	1순위	1+2순위	1순위	1+2순위	1순위	1+2순위	1순위	1+2순위	1순위	1+2순위		
주말 돌봄	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)		
아침 및 야간 당직	0.0(0)	3.1(2)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	9.1(2)	9.1(2)	0.0(0)	0.0(0)		
담임교사 부재 시 직무대리	9.4(6)	12.5(8)	14.3(6)	19.0(8)	0.0(0)	11.1(2)	81.8(18)	81.8(18)	18.8(6)	18.8(6)		
누리과정 보조	65.6(42)	78.1(50)	0.0(0)	0.0(0)	11.1(2)	11.1(2)	0.0(0)	9.1(2)	0.0(0)	0.0(0)		
특성화프로그램·특별활동	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)		
유아지도 및 상호작용	6.3(4)	37.5(24)	42.9(18)	57.1(24)	22.2(4)	33.3(6)	0.0(0)	45.5(10)	43.8(14)	62.5(20)		
유아 관찰 기록	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	6.3(2)	18.8(6)		
학부모와의 상호작용	0.0(0)	6.3(4)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	6.3(2)	31.3(10)		
교수학습 자료 준비 및 제작	3.1(2)	18.8(12)	4.8(2)	9.5(4)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	25.0(8)		
원내 행사준비 및 참여	0.0(0)	3.1(2)	4.8(2)	0.0(0)	11.1(2)	11.1(2)	0.0(0)	9.1(2)	6.3(2)	6.3(2)	408.359***	
식단 작성 및 조리 업무	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	22.2(4)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	(65)	
간식 또는 급식 배식 업무	0.0(0)	3.1(2)	4.8(2)	52.4(22)	44.4(8)	77.8(14)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)		
치료 및 간호 업무	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	9.5(4)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)		
문서작성·현관맞이·상담 등 행정·사무 업무	6.3(4)	9.4(6)	4.8(2)	9.5(4)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	9.1(2)	6.3(2)	12.5(4)		
청소·청결 관련 업무	9.4(6)	25.0(16)	23.8(10)	38.1(16)	11.1(2)	33.3(6)	0.0(0)	27.3(6)	6.3(2)	12.5(4)		
차량지도 업무	0.0(0)	3.1(2)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	6.3(2)		
기타	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	4.8(2)	0.0(0)	0.0(0)	9.1(2)	9.1(2)	6.3(2)	6.3(2)		
총 계	100(64)	200(128)	100(42)	200(84)	100(18)	200(36)	100(22)	200(44)	100(32)	200(64)		

*** p < .001

직책별 '업무 및 근무 실태'에 대한 평가 인식을 파악하기 위해 교차 분석 및 F검증을 실시하였다. 교차분석 결과, 총 5가지 하위 항목 χ^2 통계량이 유의수준 .05, .01, .001에서 통계적으로 유의하였다.

〈표 IV-2-173〉 직책별 업무 및 상황 평가 인식

단위: %(명)

구분	항목	누리	일반	보육	대체	부담임	$\chi^2(df)$
		보조교사	보조교사	도우미	교사	교사	
적성과의 적합성	매우 그렇다	28.1(18)	19.0(8)	11.1(2)	18.2(4)	12.5(4)	39.039** (15)
	그런 편이다	50.0(32)	52.4(22)	77.8(14)	45.5(10)	68.8(22)	
	보통이다	18.8(12)	19.0(8)	11.1(2)	27.3(6)	18.8(6)	
	그렇지 않은 편이다	3.1(2)	9.5(4)	0.0(0)	9.1(2)	0.0(0)	
	전혀 그렇지 않다	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	
단순·반복 업무	매우 그렇다	18.8(12)	14.3(6)	22.2(4)	9.1(2)	0.0(0)	47.195** (20)
	그런 편이다	53.1(34)	61.9(26)	66.7(12)	36.4(8)	62.5(20)	
	보통이다	18.8(12)	23.8(10)	0.0(0)	45.5(10)	18.8(6)	
	그렇지 않은 편이다	9.4(6)	0.0(0)	11.1(2)	9.1(2)	12.5(4)	
	전혀 그렇지 않다	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	6.3(2)	
능력발휘 기회 제한	매우 그렇다	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	6.3(2)	64.253*** (20)
	그런 편이다	25.0(16)	19.0(8)	0.0(0)	18.2(4)	0.0(0)	
	보통이다	43.8(28)	57.1(24)	55.6(10)	63.6(14)	62.5(20)	
	그렇지 않은 편이다	28.1(18)	19.0(8)	33.3(6)	18.2(4)	18.8(6)	
	전혀 그렇지 않다	3.1(2)	4.8(2)	11.1(2)	0.0(0)	12.5(4)	
과도한 업무량	매우 그렇다	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	12.5(4)	71.169*** (20)
	그런 편이다	18.8(12)	4.8(2)	0.0(0)	27.3(6)	25.0(8)	
	보통이다	40.6(26)	38.1(16)	55.6(10)	45.5(10)	43.8(14)	
	그렇지 않은 편이다	18.8(12)	38.1(16)	44.4(8)	18.2(4)	6.3(2)	
	전혀 그렇지 않다	21.9(14)	19.0(8)	0.0(0)	9.1(2)	12.5(4)	
낮은 임금	매우 그렇다	3.1(2)	4.8(2)	0.0(0)	27.3(6)	12.5(4)	41.801** (20)
	그런 편이다	21.9(14)	23.8(10)	22.2(4)	45.5(10)	31.3(10)	
	보통이다	46.9(30)	52.4(22)	66.7(12)	27.3(6)	37.5(12)	
	그렇지 않은 편이다	15.6(10)	14.3(6)	11.1(2)	0.0(0)	18.8(6)	
	전혀 그렇지 않다	12.5(8)	4.8(2)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	
업무의 모호함	매우 그렇다	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	6.3(2)	39.460** (20)
	그런 편이다	18.8(12)	9.5(4)	0.0(0)	27.3(6)	6.3(2)	
	보통이다	28.1(18)	47.6(20)	44.4(8)	36.4(8)	31.3(10)	
	그렇지 않은 편이다	31.3(20)	23.8(10)	44.4(8)	18.2(4)	37.5(12)	
	전혀 그렇지 않다	21.9(14)	19.0(8)	11.1(2)	18.2(4)	18.8(6)	
새로운 지식 습득 기회	매우 그렇다	12.5(8)	9.5(4)	0.0(0)	0.0(0)	12.5(4)	35.614* (20)
	그런 편이다	21.9(14)	9.5(4)	33.3(6)	36.4(8)	50.0(16)	
	보통이다	37.5(24)	52.4(22)	55.6(10)	45.5(10)	18.8(6)	
	그렇지 않은 편이다	18.8(12)	19.0(8)	11.1(2)	0.0(0)	12.5(4)	
	전혀 그렇지 않다	9.4(6)	9.5(4)	0.0(0)	18.2(4)	6.3(2)	

(표 IV-2-173 계속)

구분	항목	누리	일반	보육	대체	부담임	$\chi^2(df)$
		보조교사	보조교사	도우미	교사	교사	
차별대우	매우 그렇다	3.1(2)	4.8(2)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	37.445* (20)
	그런 편이다	0.0(0)	4.8(2)	0.0(0)	9.1(2)	6.3(2)	
	보통이다	3.1(2)	9.5(4)	0.0(0)	27.3(6)	6.3(2)	
	그렇지 않은 편이다	37.5(24)	38.1(16)	33.3(6)	36.4(8)	18.8(6)	
	전혀 그렇지 않다	56.3(36)	42.9(18)	66.7(12)	27.3(6)	68.8(22)	
	총 계	100(64)	100(42)	100(18)	100(22)	100(32)	

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

또한 F검정 분석 결과, 8가지 하위 항목 중 '적성과의 적합성', '단순·반복 업무', '과도한 업무량', '낮은 임금', '차별대우'에서 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다.

'단순·반복 업무'의 경우, 보육도우미와 대체교사/부담임교사 사이에서 통계적으로 유의한 차이가 나타났다. 보육도우미가 대체교사와 부담임교사에 비해 업무의 단순성 및 반복성에 대해 더 많이 수긍하고 있음을 확인할 수 있다.

'과도한 업무량'의 경우, 부담임교사와 누리보조교사/보육도우미/일반보조교사 사이에서 통계적으로 유의한 차이가 발생하였다. 부담임교사가 누리보조교사, 보육도우미, 일반보조교사에 비해 업무량이 과도하다고 인식하고 있음을 알 수 있다.

'낮은 임금'의 경우, 대체교사와 부담임교사, 대체교사와 기타, 대체교사와 보육도우미, 대체교사와 일반보조교사, 대체교사와 누리보조교사 사이에서 통계적으로 유의한 차이가 발생하였다. 대체교사가 다른 직책에 비해 임금 수준에 대한 불만족이 비교적 높음을 알 수 있다.

마지막으로 '차별대우'의 경우, 대체교사와 누리보조교사/부담임교사/보육도우미 사이에서 통계적으로 유의한 차이가 나타났다. 대체교사가 누리보조교사, 부담임교사, 보육도우미에 비해 차별대우를 더 많이 경험하였을 것이라 유추할 수 있다.

〈표 IV-2-174〉 업무 및 상황 평가 관련 인식 차이분석

단위: 명

항목	누리		일반		보육		대체		부담임교사		F
	보조교사		보조교사		도우미		교사		교사		
	평 균	표준 편차									
적성과의 적합성	1.97	.776	2.19	.862	2.00	.485	2.27	.883	2.06	.564	4.254**

(표 IV-2-174 계속)

항목	누리 보조교사		일반 보조교사		보육 도우미		대체 교사		부담임교사		F
	평 균	표준 편차	평 균	표준 편차	평 균	표준 편차	평 균	표준 편차	평 균	표준 편차	
	단순·반 복 업무	2.19	.852	2.10	.617	2.00	.840	2.55	.800	2.63	
능력발휘 기회 제한	3.09	.811	3.10	.759	3.56	.705	3.00	.617	3.31	.931	1.731
과도한 업무량	3.44	1.037	3.71	.835	3.44	.511	3.09	.921	2.81	1.148	4.941**
낮은 입급	3.13	1.000	2.90	.878	2.89	.583	2.00	.756	2.63	.942	5.357**
업무의 모호함	3.56	1.037	3.52	.917	3.67	.686	3.27	1.077	3.56	1.076	.355
새로운 지식 습득 기회	2.91	1.137	3.10	1.031	2.78	.647	3.00	1.069	2.50	1.078	1.228
차별대우	4.44	.833	4.10	1.078	4.67	.485	3.82	.958	4.50	.880	2.896*

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

충원 시급 업무에 대한 직책별 인식을 살펴본 결과, 누리보조교사는 ‘청소·청결 관련 업무’ 항목의 1순위(31.3%) 및 1·2순위 종합 응답비율(50.0%)이 전체 항목 중 가장 높게 나타났다. 아울러 ‘행정·사무 업무’ 항목의 1순위 응답비율은 15.6%였으며, 2순위 포함 시 34.4%로 증가하여 전체 항목 중 두 번째로 높은 응답비율을 나타내었다. 이와 마찬가지로 ‘아침 돌봄·야간 돌봄’ 항목의 1순위 응답비율은 15.6%였고, 2순위 포함 시 31.3%로 향상되어 전체 항목 중 세 번째로 높은 응답비율을 나타내었다.

일반보조교사는 ‘행정·사무 업무’ 항목의 1순위(19.0%) 및 1·2순위 종합 응답비율(42.9%)이 전체 항목 중 가장 현저하게 높았다. 또한 ‘청소·청결 관련 업무’ 항목의 1순위 응답비율은 14.3%로 다소 낮았으나, 2순위가 포함되면서 42.9%로 급증하여 전체 항목 중 가장 높은 응답비율을 나타내었다. ‘아침 돌봄·야간 돌봄’ 항목의 1순위 응답비율은 19.0%였으며, 2순위 포함 시 38.1%로 증가함으로써 전체 항목 중 세 번째로 높은 응답비율을 보였다. 한편, ‘특성화 프로그램·특별활동 지원’ 항목의 경우 1순위 응답비율(19.0%)은 전체 항목 중 가장 높았으나, 2순위가 포함(23.8%)되면서 전체 순위가 하락하는 양상을 보였다.

보육도우미는 '청소·청결 관련 업무'의 1순위 응답비율이 11.1%로 전체 항목 중 세 번째로 높았으나, 2순위가 포함되면서 55.6%로 급증하여 전체 항목 중 가장 높은 응답비율을 나타내었다. '아침 돌봄·야간 돌봄' 항목의 경우 1순위 응답비율은 33.3%로 전체 항목 중 세 번째로 높았으나, 2순위가 포함되면서 44.4%로 증가하여 전체 항목 중 두 번째로 높은 응답비율을 보였다. '식단 작성 및 조리 업무'의 1순위 응답비율은 22.2%였으며, 2순위 포함 시 33.3%로 소폭 상승하여 전체 항목 중 세 번째로 높은 응답비율을 나타내었다.

대체교사는 '청소·청결 관련 업무' 항목의 1순위(54.5%) 및 1·2순위 종합 응답비율(72.7%)이 전체 항목 중 가장 높은 양상을 보였다. '행정·사무 업무' 항목의 1순위 응답비율은 9.1%로 전체 항목 중 세 번째로 높았으나, 2순위가 포함되면서 45.5%로 급증하여 전체 항목 중 두 번째로 높은 응답비율을 나타내었다. '아침 돌봄·야간 돌봄' 항목의 경우, 1순위 응답비율(18.2%)이 전체 항목 중 두 번째로 높았고, 2순위 포함 시에도 36.4%로 증가하였으나 전체 항목 중에서는 등위가 한 단계 하락하여 세 번째로 높은 응답비율을 나타내었다.

부담임교사는 '행정·사무 업무' 항목의 1순위(37.5%) 및 1·2순위 종합 응답비율(62.5%)이 전체 항목 중 가장 높았다. '차량 지도 업무' 항목의 1순위 응답비율은 25.0%로 전체 항목 중 세 번째로 높았으나, 2순위가 포함되면서 56.3%로 대폭 상승되어 전체 항목 중 두 번째로 높은 응답비율을 나타내었다. 반면에 '아침 돌봄·야간 돌봄' 항목의 1순위 응답비율은 37.5%로 전체 항목 중 두 번째로 높았고, 2순위 포함 시에도 43.8%로 소폭 상승되었으나 전체 항목 중에서는 등위가 한 단계 하락하여 세 번째로 높은 응답비율을 보였다.

종합하면, 어린이집 보조인력의 경우 '청소·청결 관련 업무'와 '아침 돌봄·야간 돌봄'에 대한 인력 충원이 시급하다고 인식하고 있음을 알 수 있다. 끝으로 직책별 충원 시급 업무에 대한 1순위($\chi^2(40)=95.666$, $p<.001$), 2순위 인식 비율($\chi^2(40)=61.620$, $p<.05$)의 차이는 통계적으로 유의한 것으로 나타났다. 이상의 내용을 정리하면 아래의 표와 같다.

〈표 IV-2-175〉 직책별 총원 시급 업무에 대한 인식

항목	단위: %(명)										X ² (df)
	누리보조교사		일반보조교사		보육도우미		대체교사		부담임교사		
	1순위	1+2순위	1순위	1+2순위	1순위	1+2순위	1순위	1+2순위	1순위	1+2순위	1순위
특성화	6.3(4)	18.8(12)	19.0(8)	23.8(10)	11.1(2)	11.1(2)	9.1(2)	27.3(6)	0.0(0)	6.3(2)	
프로그램·특별활동	15.6(10)	31.3(20)	19.0(8)	38.1(16)	33.3(6)	44.4(8)	18.2(4)	36.4(8)	37.5(12)	43.8(14)	
아침 돌봄·야간 돌봄	9.4(6)	18.8(12)	4.8(2)	14.3(6)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	6.3(2)	
주말 돌봄	3.1(2)	9.4(6)	4.8(2)	9.5(4)	22.2(4)	33.3(6)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	
식단 작성 및 조리	0.0(0)	0.0(0)	4.8(2)	4.8(2)	11.1(2)	22.2(4)	9.1(2)	9.1(2)	0.0(0)	0.0(0)	95.666*** (40)
치료 및 간호 업무	15.6(10)	34.4(22)	19.0(8)	42.9(18)	11.1(2)	33.3(6)	9.1(2)	45.5(10)	37.5(12)	62.5(20)	
행정·사무 업무	31.3(20)	50.0(32)	14.3(6)	42.9(18)	11.1(2)	55.6(10)	54.5(12)	72.7(16)	25.0(8)	56.3(18)	
청소·청결 관련 업무	3.1(2)	9.4(6)	0.0(0)	4.8(2)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	12.5(4)	
차량 지도 업무	15.6(10)	28.1(18)	14.3(6)	19.0(8)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	9.1(2)	0.0(0)	12.5(4)	
기타	100(64)	200(128)	100(42)	200(84)	100(18)	200(36)	100(22)	200(44)	100(32)	200(64)	
총 계	100(64)	200(128)	100(42)	200(84)	100(18)	200(36)	100(22)	200(44)	100(32)	200(64)	

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

직책별 담당업무와 관련된 인식을 살펴보면 다음과 같다. 우선 일반보조교사(38.1%), 보육도우미(55.6%), 부담임교사(37.5%)의 상당수가 '담당업무에 숙달'되기까지 '8일~한 달 미만'의 시간이 요구된다고 응답하였다. 아울러 업무 적응에 있어 누리보조교사는 '한 달~석 달 미만(25.0%)'이, 대체교사는 '2~3일 정도(36.4%)'가 소요된다고 응답하였고, 이들 간의 차이는 통계적으로 유의하였다($X^2(25)=56.375$, $p<.001$). 또한 누리보조교사(46.9%), 일반보조교사(61.9%), 보육도우미(77.8%), 부담임교사(37.5%)는 '담당업무 지원 경로'로써 '직장 동료나 선배의 지도'를, 대체교사(36.4%)는 '외부연수'를 가장 많이 활용하고 있었으며, 이러한 응답비율의 차이는 통계적으로 유의하였다($X^2(25)=75.962$, $p<.001$). 이상의 내용을 정리하면 아래의 표와 같다.

〈표 IV-2-176〉 직책별 ‘담당업무’ 관련 인식

구분	항목	누리보조교사	일반보조교사	보육도우미	대체교사	부담임교사	$\chi^2(df)$
담당업무 숙달 기간	하루 정도	9.4(6)	14.3(6)	11.1(2)	27.3(6)	6.3(2)	56.375*** (25)
	2~3일정도	21.9(14)	19.0(8)	0.0(0)	36.4(8)	18.8(6)	
	4~7일정도	21.9(14)	19.0(8)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	
	8일~한 달 미만	21.9(14)	38.1(16)	55.6(10)	27.3(6)	37.5(12)	
	한 달~석 달 미만	25.0(16)	9.5(4)	22.2(4)	0.0(0)	25.0(8)	
	석 달 이상	0.0(0)	0.0(0)	11.1(2)	9.1(2)	12.5(4)	
	정규교육	6.3(4)	9.5(4)	11.1(2)	9.1(2)	12.5(4)	
	원내 현장 교육 연수	25.0(16)	4.8(2)	11.1(2)	18.2(4)	37.5(12)	
	직장 동료나 선배의 지도	46.9(30)	61.9(26)	77.8(14)	18.2(4)	37.5(12)	
	보수교육	6.3(4)	14.3(6)	0.0(0)	9.1(2)	0.0(0)	
담당업무 지원 경로	외부 연수	6.3(4)	0.0(0)	0.0(0)	36.4(8)	12.5(4)	75.962*** (25)
	기타	9.4(6)	9.5(4)	0.0(0)	9.1(2)	0.0(0)	
	총 계	100.0(64)	100.0(42)	100.0(18)	100.0(22)	100(32)	

*** p < .001

단위: %(명)

직책별로 교육연수에 대한 참여 희망 정도를 살펴본 결과(표 IV-2-177 참조), 누리보조교사(65.6%), 일반보조교사(61.9%), 대체교사(63.7%), 부담임교사(81.3%), 기타(83.3%) 모두 높은 참여 의향을 나타내었다. 그러나 보육도우미의 참여 의향의 경우, 33.3%로 다소 낮게 나타났다. 그리고 이러한 직책별 응답비율의 차이는 통계적으로 유의하였다($X^2(25)=86.414, p<.001$).

또한 누리보조교사(81.0%), 일반보조교사(76.9%), 보육도우미(100.0%), 대체교사(85.7%), 부담임교사(92.3%), 기타(100.0%) 모두 '현재 일을 더 잘 수행하기 위한 직무능력향상 연수'를 가장 많이 요구하였다. 그러나 직책별 응답비율의 차이는 통계적으로 유의하지 않았다. 이상의 내용을 정리하면 아래의 <표 IV-2-178>과 같다.

<표 IV-2-177> 직책별 '교육연수' 참여 의향

단위: %(명)

구분	의향이 매우 높다	의향이 높은 편이다	보통이다	의향이 낮은 편이다	의향이 매우 낮다	잘 모르겠다	총계	$X^2(df)$
누리보조교사	15.6(10)	50.0(32)	21.9(14)	6.3(4)	3.1(2)	3.1(2)	100.0(64)	86.414*** (25)
일반보조교사	4.8(2)	57.1(24)	28.6(12)	9.5(4)	0.0(0)	0.0(0)	100.0(42)	
보육도우미	22.2(4)	11.1(2)	66.7(12)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	100.0(18)	
대체교사	27.3(6)	36.4(8)	9.1(2)	9.1(2)	0.0(0)	18.2(4)	100.0(22)	
부담임교사	62.5(20)	18.8(6)	18.8(6)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	100(32)	
기타	50.0(6)	33.3(4)	16.7(2)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	100(12)	

*** p < .001

<표 IV-2-178> 직책별 '교육연수' 참여 희망 이유단위: %(명)

단위: %(명)

항목	누리보조교사	일반보조교사	보육도우미	대체교사	부담임교사	$X^2(df)$
현재 일을 더 잘 수행하기 위한 직무능력향상 연수	81.0(34)	76.9(20)	100.0(6)	85.7(12)	92.3(24)	12.384 (10)
현 어린이집에서의 정규직 전환을 위한 관련 교육 연수	19.0(8)	15.4(4)	0.0(0)	14.3(2)	7.7(2)	
기타	0.0(0)	7.7(2)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	
총 계	100.0(42)	100.0(26)	100.0(6)	100.0(14)	100.0(26)	

교육연수에 참여할 수 없는 이유와 관련하여 누리보조교사는 '근무시간 외 시간에 참여하기 어려워서'의 1순위 응답비율(33.3%)이 전체 항목 중 두 번째로 높았으나, 2순위가 포함됨에 따라 100.0%로 증가하여 전체 항목 중 가장 높은 응답비율을 나타내었다. '시간적 여유가 없어서'의 경우, 1순위 응답비율(66.7%)이 전체 항목 중 가장 높았고, 2순위 포함 시에도 83.3%로 증가하는 양상을 보였으나 전체 항목 등위에서는 한 단계 하락하여 두 번째로 높은 응답비율을 보였다.

일반보조교사는 '시간적 여유가 없어서'의 1순위(75.0%) 및 1·2순위 종합 응답비율(100.0%)이 현저하게 높았다. '대신 근무할 사람이 없어서'의 1순위 및 1·2순위 종합 응답비율은 각각 25.0%와 50.0%로, 전체 항목 중 두 번째로 높은 응답비율을 나타냈다.

보육도우미는 '근무시간 외 시간에 참여하기 어려워서'의 1순위(100.0%) 및 1·2순위 종합 응답비율(100.0%)이 전체 항목 중 가장 높은 빈도를 보였으며, '시간적 여유가 없어서'의 1순위 응답비율은 0.0%였으나, 2순위 포함 시 100.0%로 급격히 증가하여 전체 항목 중 두 번째로 높은 응답비율을 나타내었다.

대체교사는 '시간적 여유가 없어서'의 1순위(100.0%) 및 1·2순위 종합 응답비율(100.0%)이 가장 높은 양상을 보였다. '근무시간 외 시간에 참여하기 어려워서'의 경우 1순위 응답비율이 0.0%였으나, 2순위 포함 시 100.0%로 증가하여 전체 항목 중 두 번째로 높은 응답비율을 나타내었다.

부담임교사는 '시간적 여유가 없어서'의 1순위(50.0%) 및 1·2순위 종합 응답비율(75.0%)이 가장 높게 나타났다. '근무시간 외 시간에 참여하기 어려워서'의 1순위 응답비율은 0.0%였으나, 2순위 포함 시 50.0%로 급격히 증가하여 전체 항목 중 두 번째로 높은 응답비율을 보였다. '대신 근무할 사람이 없어서'의 1순위 및 1·2순위 종합 응답비율은 50.0%로 전체 항목 중 두 번째로 높은 응답비율을 유지하였다.

종합하면, 어린이집 보조인력들은 시간적 여유가 없거나 근무시간 외의 시간을 마련하기 어렵기 때문에 교육연수에 잘 참여하지 못함을 알 수 있다. 아울러 근무하는 기관에서 교육연수의 참여를 불허하는 경우는 단 한 사례도 없었다. 끝으로, 교육 연수 불참 이유에 대한 1순위($X^2(8)=26.350$, $p<.01$), 2순위 인식 비율($X^2(12)=21.085$, $p<.05$)은 통계적으로 유의하였다. 이상의 내용을 정리하면 아래의 표와 같다.

〈표 IV-2-179〉 직책별 교육연수 참여가 불가능한 이유

항목	단위: %(명)										X ² (df)	
	누리보교사		일반보조교사		보육도우미		대체교사		부담임교사			
	1순위	1+2순위	1순위	1+2순위	1순위	1+2순위	1순위	1+2순위	1순위	1+2순위	1순위	1순위
시간적 여유가 없어서	66.7(8)	83.3(10)	75.0(6)	100.0(8)	0.0(0)	100.0(4)	100.0(2)	100.0(2)	50.0(4)	50.0(4)	75.0(6)	
비용이 부담스러워서	0.0(0)	16.7(2)	0.0(0)	25.0(2)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	25.0(2)	
대신 근무할 사람이 없어서	0.0(0)	0.0(0)	25.0(2)	50.0(4)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	50.0(4)	50.0(4)	50.0(4)	
어린이집에서												
참석을 허용하지 않아서	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	26.350** (8)
근무시간 외												
시간에 참여하기 어려워서	33.3(4)	100.0(12)	0.0(0)	25.0(2)	100.0(4)	100.0(4)	0.0(0)	100.0(2)	0.0(0)	0.0(0)	50.0(4)	
기타	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	
총 계	100.0(12)	200.0(24)	100.0(8)	200.0(16)	100.0(4)	200.0(8)	100.0(2)	200.0(4)	100.0(8)	200.0(16)	200.0(16)	

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

(4) 애로사항 및 개선요구

현 기관에서 경험하고 있는 어려움에 대해 살펴본 결과, 누리보조교사의 9.4%, 보육도우미의 11.1%, 부담임교사의 37.5%가 '학부모의 불쾌한 언행'으로 인해 어려움을 겪고 있는 것으로 나타났다. 또한 일반보조교사(14.3%)와 대체교사(18.2%)의 경우, '보상 없는 초과근무'를 가장 많이 경험하고 있다고 응답하였다. 이상의 내용을 정리하면 아래의 표와 같다.

〈표 IV-2-180〉 현 기관에서 경험하는 어려움에 대한 직책별 인식(다중응답)

단위: %(명)

항목	누리보조교사	일반보조교사	보육도우미	대체교사	부담임교사	총계
어려움 경험	15.6(10)	9.5(4)	0.0(0)	54.5(12)	12.5(4)	
정해진 업무 외의 지시	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	
부당한 징계	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	
상사와의 갈등	3.1(2)	0.0(0)	0.0(0)	9.1(2)	6.3(2)	
동료와의 갈등	6.3(4)	4.8(2)	11.1(2)	9.1(2)	18.8(6)	
학부모의 불쾌한 언행	9.4(6)	9.5(4)	11.1(2)	9.1(2)	37.5(12)	
보상 없는 초과근무	9.4(6)	14.3(6)	0.0(0)	18.2(4)	31.3(10)	
담임교사와의 차별대우	3.1(2)	4.8(2)	0.0(0)	9.1(2)	6.3(2)	
기타	12.5(8)	9.5(4)	11.1(2)	18.2(4)	6.3(2)	
어려움 미경험	56.3(36)	61.9(26)	66.7(12)	9.1(2)	37.5(12)	

업무상 불만족의 이유로 누리보조교사의 경우, '경력이 쌓여도 임금인상이 없어서'의 1순위(31.3%) 및 1·2순위 종합 응답비율(46.9%)이 전체 항목 중 가장 높게 나타났다. '업무에 비해 시간당 임금이 너무 낮아서'의 1순위 응답비율은 12.5%였고, 2순위 포함 시 28.1%로 증가하여 전체 항목 중 두 번째로 높은 응답비율을 보였다.

일반보조교사의 경우, '경력이 쌓여도 임금인상이 없어서'의 1순위(28.6%) 및 1·2순위 종합 응답비율(47.6%)이 가장 두드러지게 높았다. '업무에 비해 시간당 임금이 너무 낮아서'와 '업무가 단순 반복적이어서'의 1순위 및 1·2순위 종합 응답비율은 각각 14.3%와 38.1%로, 전체 항목 중 두 번째로 높은 응답비율을 나타내었다.

보육도우미는 '업무에 비해 시간당 임금이 너무 낮아서'의 1순위(33.3%) 및 1·2순위 종합 응답비율(55.6%)이 가장 높게 나타났다. '고용계약기간이 짧고 언제 해고될지 몰라서'의 1순위 응답비율은 22.2%였으며, 2순위가 포함됨에 따라 44.4%로 증가하여 전체 항목 중 두 번째로 높은 응답비율을 보였다. 아울러 '경력이 쌓여도 임금인상이 없어서' 항목의 1순위 응답비율은 22.2%였으며, 2순위 포함 시

33.3%로 상승하여 전체 항목 중 세 번째로 높은 응답비율을 나타내었다.

대체교사는 '경력이 쌓여도 임금인상이 없어서'의 1순위(54.5%) 및 1·2순위 종합 응답비율(63.6%)이 가장 높은 양상을 보였다. '업무에 비해 시간당 임금이 너무 낮아서'의 1순위 응답비율은 18.2%였고, 2순위 포함 시 36.4%로 전체 항목 중 두 번째로 높은 응답비율을 나타내었다.

부담임교사는 '업무에 비해 시간당 임금이 너무 낮아서'의 1순위 및 1·2순위 종합 응답비율은 모두 37.5%로 특별한 증가 양상 없이 전체 항목 중 높은 응답비율을 보였다. '업무가 단순·반복적이어서'의 1순위 응답비율(12.5%)이 전체 항목 중 세 번째로 높았으나, 2순위 포함 시 43.8%로 급증하여 전체 항목 중 가장 높은 응답비율을 나타내었다.

종합하면 어린이집 보조인력의 경우, 대체적으로 임금과 관련된 불만족과 고용 불안정을 가장 크게 느끼고 있음을 알 수 있다. 업무상 불만족하는 이유에 대한 1순위($\chi^2(55)=102.462$, $p<.001$), 2순위 인식 비율($\chi^2(55)=128.918$, $p<.001$)의 차이는 통계적으로 유의한 것으로 나타났다. 이상의 내용을 정리하면 아래의 표와 같다.

〈표 IV-2-181〉 직책별 업무상 불만족하는 이유

항목	누리보조교사				일반보조교사				보육도우미				대체교사				부담임교사		X ² (df)
	1순위	1+2순위	1순위	1+2순위	1순위	1+2순위	1순위	1+2순위	1순위	1+2순위	1순위	1+2순위	1순위	1+2순위	1순위	1+2순위	1순위		
고용계약기간이 짧고 연체 해고될지 몰라서	3.1(2)	9.4(6)	9.5(4)	14.3(6)	22.2(4)	44.4(8)	9.1(2)	18.2(4)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)				
업무에 비해 시간당 임금이 너무 낮아서	12.5(8)	28.1(18)	14.3(6)	38.1(16)	33.3(6)	55.6(10)	18.2(4)	36.4(8)	37.5(12)	37.5(12)	37.5(12)	37.5(12)	37.5(12)	37.5(12)	37.5(12)				
경력이 쌓여도 임금인상이 없어서	31.3(20)	46.9(30)	28.6(12)	47.6(20)	22.2(4)	33.3(6)	54.5(12)	63.6(14)	18.8(6)	18.8(6)	18.8(6)	18.8(6)	18.8(6)	18.8(6)	18.8(6)				
경력이 쌓여도 승진할 수가 없어서	3.1(2)	9.4(6)	0.0(0)	4.8(2)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	9.1(2)	12.5(4)	12.5(4)	12.5(4)	12.5(4)	12.5(4)	12.5(4)	12.5(4)				
유급휴가의 제공, 부리후생 등이 빈약해서	12.5(8)	15.6(10)	14.3(6)	19.0(8)	11.1(2)	11.1(2)	0.0(0)	18.2(4)	6.3(2)	6.3(2)	6.3(2)	6.3(2)	6.3(2)	6.3(2)	6.3(2)			102.462 ^{***} (55)	
업무 환경이 좋지 않아서 인격적인 대우를 받지 못해서	3.1(2)	3.1(2)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	18.2(4)	0.0(0)	6.3(2)	6.3(2)	6.3(2)	6.3(2)	6.3(2)	6.3(2)				
업무가 단순 반복적이어서	0.0(0)	3.1(2)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	9.1(2)	9.1(2)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)				
업무 분장이 불명확하여 초과근무가 많아서	0.0(0)	6.3(4)	14.3(6)	38.1(16)	11.1(2)	11.1(2)	0.0(0)	0.0(0)	12.5(4)	12.5(4)	12.5(4)	12.5(4)	12.5(4)	12.5(4)	12.5(4)				
본인의 역량부족 기타	6.3(4)	9.4(6)	0.0(0)	4.8(2)	0.0(0)	0.0(0)	9.1(2)	9.1(2)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)				
총 계	15.6(10)	31.3(20)	9.5(4)	14.3(6)	0.0(0)	11.1(2)	0.0(0)	0.0(0)	6.3(2)	6.3(2)	6.3(2)	6.3(2)	6.3(2)	6.3(2)	6.3(2)				
	100(64)	200(128)	100(42)	200(84)	100(18)	200(36)	100(22)	200(44)	100(32)	100(32)	100(32)	100(32)	100(32)	100(32)	100(32)				

*** p < .001

비정규직의 정규직화에 동의하는 이유로 누리보조교사(45.8%), 일반보조교사(70.0%), 보육도우미(62.5%), 대체교사(36.4%), 부담임교사(54.5%), 기타(60.0%) 모두 '고용의 안정성이 높아질 것'이라는 항목에 가장 많이 응답한 것으로 나타났다. 그리고 이러한 직책별 응답비율의 차이는 통계적으로 유의하였다($X^2(20)=38.035, p<.01$). 이상의 내용을 정리하면 아래의 표와 같다.

〈표 IV-2-182〉 직책별 비정규직의 정규직화 동의 이유

단위: %(명)

항목	누리보조 교사	일반보조 교사	보육 도우미	대체 교사	부담임 교사	기타	$X^2(df)$
고용의 안정성이 높아 질 것이므로	45.8(22)	70.0(28)	62.5(10)	36.4(8)	54.5(12)	60.0(6)	38.035** (20)
비정규직의 차별이 감 소할 것이므로	8.3(4)	0.0(0)	0.0(0)	18.2(4)	18.2(4)	0.0(0)	
동일노동, 동일임금 원 칙이 합리적이므로	20.8(10)	15.0(6)	25.0(4)	18.2(4)	27.3(6)	0.0(0)	
비정규직 인력의 권리 가 보장될 것이므로	16.7(8)	15.0(6)	12.5(2)	27.3(6)	0.0(0)	20.0(2)	
노사문제가 발생비율 이 줄어든 것이므로	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	
기타	8.3(4)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	20.0(2)	
총 계	100.0(48)	100.0(40)	100.0(16)	100.0(22)	100.0(22)	100.0(10)	

** p < .01

우선적으로 정규직화 되어야 하는 보조 인력으로서 누리보조교사의 경우, 1순위(58.3%) 및 1·2순위 종합 응답비율(91.7%)에서 '누리보조교사'에 대한 높은 응답률을 나타내었다. 아울러 '부담임교사'의 1순위 응답비율은 20.8%에서 2순위 포함 시 62.5%로 급증하여, 전체 항목 중 두 번째로 높은 응답비율을 보였다. '일반보조교사'의 1순위 응답비율은 16.7%였으며, 2순위 포함 시 33.3%로 증가함으로써 전체 항목 중 세 번째로 높은 응답비율을 나타내었다.

일반보조교사의 경우, 1순위(45.0%) 및 1·2순위 종합 응답비율(65.0%) 모두에서 '일반보조교사'에 대한 높은 응답률을 보였다. '부담임교사'의 1순위 응답비율은 30.0%에서, 2순위 포함 시 60.0%로 증가하여 전체 항목 중 두 번째로 높은 응답비율을 나타내었다. '누리보조교사'의 1순위 응답비율은 10.0%였고, 2순위 포함 시 35.0%로 증가하여 전체 항목 중 세 번째로 높은 응답비율을 보였다.

보육도우미의 경우, '일반보조교사'에 대한 1순위(50.0%) 및 1·2순위 종합 응답

비율(75.0%)에서 가장 높은 빈도를 나타내었다. 아울러 25.0%였던 '보육도우미'의 1순위 응답비율은 2순위 포함 시 62.5%로 증가하여, 전체 항목 중 두 번째로 높은 응답비율을 보였다. '부담임교사'의 1순위 응답비율은 12.5%였으며, 2순위 포함 시 37.5%로 상승하여 전체 항목 중 세 번째로 높은 응답비율을 나타내었다.

대체교사의 경우, 1순위(81.8%) 및 1·2순위 종합 응답비율(81.8%)에서 '대체교사'에 대한 높은 응답률을 나타내었다. '누리보조교사'의 1순위 응답비율은 9.1%였고 2순위가 포함되면서 45.5%로 급격하게 증가하여 전체 항목 중 두 번째로 높은 응답비율을 보였다. '부담임교사'의 1순위(9.1%) 및 1·2순위 종합 응답비율(36.4%)의 경우 전체 항목 중 세 번째로 높은 양상을 나타내었다. 한편, '일반보조교사'의 경우, 1순위 응답비율이 0.0%였으나, 2순위가 포함되면서 36.4%로 급증하여 전체 항목 중 세 번째로 높은 응답비율을 보였다.

부담임교사의 경우, 1순위(54.5%) 및 1·2순위 종합 응답비율(81.8%) 모두에서 '부담임교사'에 대한 높은 응답률을 보였다. '일반보조교사'의 1순위 응답비율은 45.5%였으며, 2순위 포함 시 63.6%로 향상되어 전체 항목 중 두 번째로 높은 응답비율을 나타내었다. '누리보조교사'의 경우, 1순위 응답비율이 0.0%였으나, 2순위가 포함됨에 따라 45.5%로 급증하여 전체 항목 중 세 번째로 높은 응답비율을 보였다.

종합하면 누리보조교사, 일반보조교사, 대체교사, 부담임교사 모두 우선적으로 정규직화 되어야 할 보조 인력으로서 자신의 직책을 1순위로 선정하였으나, 보육도우미의 경우에는 자신의 직책이 아닌 '일반보조교사'를 1순위로 선정하는 독특한 양상을 나타내었다. 또한 어린이집 보조 인력 중 '대체교사'를 정규직화 해야 한다는 인식은 다소 낮은 양상을 보였다. 우선적으로 정규직화 되어야 하는 보조 인력에 대한 1순위($\chi^2(25)=175.681, p<.001$), 2순위 인식 비율($\chi^2(20)=42.038, p<.01$)의 차이는 통계적으로 유의한 것으로 나타났다. 이상의 내용을 정리하면 아래의 표와 같다.

〈표 IV-2-183〉 우선적으로 정규직화 되어야 하는 보조 인력에 대한 직책별 인식

항목	단위: %(명)						X ² (df)			
	누리보조교사		일반보조교사		보육도우미			대체교사		부담임교사
	1순위	1+2순위	1순위	1+2순위	1순위	1+2순위	1순위	1+2순위	1순위	1+2순위
일반보조교사	16.7(8)	33.3(16)	45.0(18)	65.0(26)	50.0(8)	75.0(12)	0.0(0)	36.4(8)	45.5(10)	63.6(14)
누리보조교사	58.3(28)	91.7(44)	10.0(4)	35.0(14)	12.5(2)	12.5(2)	9.1(2)	45.5(10)	0.0(0)	45.5(10)
보육도우미	0.0(0)	0.0(0)	5.0(2)	25.0(10)	25.0(4)	62.5(10)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	9.1(2)
비(부)담임교사	20.8(10)	62.5(30)	30.0(12)	60.0(24)	12.5(2)	37.5(6)	9.1(2)	36.4(8)	54.5(12)	81.8(18)
대체교사	4.2(2)	12.5(6)	5.0(2)	10.0(4)	0.0(0)	12.5(2)	81.8(18)	81.8(18)	0.0(0)	0.0(0)
기타	0.0(0)	0.0(0)	5.0(2)	5.0(2)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)
총 계	100.0(48)	200.0(96)	100.0(40)	200.0(80)	100.0(16)	200.0(32)	100.0(22)	200.0(44)	100.0(22)	200.0(44)

175.681***
(25)

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

비정규직의 정규직화 시 발생할 수 있는 문제점으로써 누리보조교사(29.2%), 보육도우미(37.5%), 부담임교사(36.4%), 기타(40.4%) 모두 '정규직에 대한 역차별'을 가장 많이 우려하는 것으로 나타났다. 또한 누리보조교사(29.2%)와 대체교사(45.5%)의 경우, '비정규직의 부분적인 정규직화'를, 일반보조교사(40.0%)와 보육도우미(37.5%)의 경우, '해고 및 실업 증가'를 가장 많이 우려하는 것으로 조사되었다. 그리고 이러한 직책별 응답비율의 차이는 통계적으로 유의하였다($X^2(25)=61.653, p<.001$). 이상의 내용을 정리하면 <표 IV-2-184>와 같다.

비정규직의 정규직화에 동의하지 않는 이유로써 누리보조교사(50.0%), 일반보조교사(100.0%), 기타(100.0%)는 '단순한 업무의 경우, 비정규직 고용이 합리적이기 때문'이라는 항목에 가장 많이 응답한 것으로 나타났다. 한편 보육도우미(100.0%)는 '계절적, 일시적 업무를 담당할 인력이 없으므로' 항목에, 부담임교사(80.0%)는 '인건비를 감당하기 어려워'라는 항목에 가장 높은 반응을 보였다. 그리고 이러한 직책별 응답비율의 차이는 통계적으로 유의하였다($X^2(16)=60.800, p<.001$). 이상의 내용을 정리하면 <표 IV-2-185>과 같다.

<표 IV-2-184> 비정규직의 정규직화 문제점에 대한 직책별 인식

항목	단위: %(명)					$X^2(df)$
	누리 보조교사	일반 보조교사	보육 도우미	대체교사	부담임 교사	
비정규직의 규모 축소	4.2(2)	15.0(6)	12.5(2)	18.2(4)	18.2(4)	61.653*** (25)
비정규직의 부분적인 정규직화	29.2(14)	15.0(6)	0.0(0)	45.5(10)	18.2(4)	
정규직 역차별	29.2(14)	5.0(2)	37.5(6)	9.1(2)	36.4(8)	
기간제의 축소	12.5(6)	20.0(8)	0.0(0)	9.1(2)	27.3(6)	
해고 및 실업 증가	12.5(6)	40.0(16)	37.5(6)	9.1(2)	0.0(0)	
기타	12.5(6)	5.0(2)	12.5(2)	9.1(2)	0.0(0)	
총 계	100.0(48)	100.0(40)	100.0(16)	100.0(22)	100.0(22)	

*** p < .001

<표 IV-2-185> 직책별 비정규직의 정규직화에 동의하지 않는 이유

항목	단위: %(명)				$X^2(df)$
	누리 보조교사	일반 보조교사	보육 도우미	부담임 교사	
인건비를 감당하기 어려워서	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	80.0(8)	
정규직의 역차별 현상이 발생하여	37.5(6)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	

(표 IV-2-185 계속)

항목	누리	일반	보육	부담임	X ² (df)
	보조교사	보조교사	도우미	교사	
인력수요의 변화에 따른 인력조정 시 해고가 어려워 단순한 업무의 경우, 비정규직 고용이 합리적이기 때문에 계절적, 일시적 업무를 담당할 인력이 없으므로	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	60.800*** (16)
정규직이 꺼리는 업무를 담당할 인력이 없으므로	50.0(8)	100.0(2)	0.0(0)	20.0(2)	
기타	0.0(0)	0.0(0)	100.0(2)	0.0(0)	
총 계	12.5(2)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	
총 계	100.0(16)	100.0(2)	100.0(2)	100.0(10)	

*** p < .001

비정규직 문제 해결을 위해 우선적으로 해결해야 하는 과제에 대한 인식은 다음과 같다. 우선 누리보조교사는 '비정규직과 정규직의 임금격차 해소'의 1순위(34.4%) 및 1·2순위 종합 응답비율(46.9%)이 가장 높았다. 아울러 '최저임금 개선' 항목의 1순위 응답비율은 15.6%였으며, 2순위 포함 시 43.8%로 증가하여 전체 항목 중 두 번째로 높은 응답비율을 보였다. '노동시간 단축 및 노동조건 개선'의 1순위(12.5%) 및 1·2순위 종합 응답비율(34.4%)의 경우 전체 항목 중 세 번째로 높은 것으로 나타났다.

일반보조교사의 경우, 누리보조교사와 마찬가지로 '비정규직과 정규직의 임금격차 해소' 항목의 1순위(47.6%) 및 1·2순위 종합 응답비율(66.7%)이 현저히 높게 나타났다. 아울러 '고용안정'의 1순위 응답비율은 19.0%였고, 2순위가 포함됨에 따라 38.1%로 증가해 전체 항목 중 두 번째로 높은 응답비율을 나타내었다. '사회보험과 복리후생제도 확대'의 경우, 14.3%였던 1순위 응답비율이 38.1%로 급증하여 전체 항목 중 두 번째로 높은 응답비율을 보였다.

보육도우미의 경우, '노동시간 단축 및 노동조건 개선' 항목의 1순위(22.4%) 및 1·2순위 종합 응답비율(44.4%)이 전체 항목 중 가장 높았다. 한편 '고용안정'의 경우, 1순위 응답비율(11.1%)이 전체 항목 중 세 번째로 높았으나, 2순위가 포함되면서 44.4%로 급증하여 전체 항목 중 가장 높은 양상을 보였다. '비정규직과 정규직의 임금격차 해소'의 1순위 응답비율은 22.2%로 전체 항목 중 가장 높았으나, 2순위 포함 시 전체 항목에서의 순위가 한 단계 하락하여 두 번째로 높은 응답비율(33.3%)을 보였다. '최저임금 개선'의 경우, 1순위 응답비율이 0.0%

였으나, 2순위가 포함되면서 33.3%로 급증하여 전체 항목 중 두 번째로 높은 응답비율을 나타내었다.

대체교사의 경우, '비정규직과 정규직의 임금격차 해소'의 1순위(45.5%) 및 1·2순위 종합 응답비율(81.8%)이 가장 높게 나타났다. '최저임금 개선'의 경우, 1순위 응답비율(18.2%)이 전체 항목 중 세 번째로 높았으나, 2순위 포함 시 36.4%로 증가하여 전체 항목 중 두 번째로 높은 응답비율을 보였다. '고용안정'의 경우, 1순위 및 1·2순위 종합 응답비율 모두 27.3%로, 특별한 변동이 나타나지 않았으나 여전히 전체 항목 중 세 번째로 높은 응답비율을 유지하였다. 끝으로 '사회보험과 복리후생제도 확대'의 1순위 응답비율은 0.0%였으나, 2순위가 포함되면서 27.3%로 급격히 증가하여 전체 항목 중 세 번째로 높은 응답비율을 나타내었다.

부담임교사의 경우, '비정규직과 정규직의 임금격차 해소' 항목의 1순위(25.0%) 및 1·2순위 종합 응답비율(37.5%)은 전체 항목 중 높은 응답비율을 보였다. '사회보험과 복리후생제도 확대'의 1순위 응답비율은 12.5%였고, 2순위 포함 시 37.5%로 증가하여 전체 항목 중 세 번째로 높은 응답비율을 나타내었다. '법제도 개선' 항목의 1순위 응답비율(6.3%)은 다소 낮았으나, 2순위가 포함됨에 따라 43.8%로 급증하여 전체 항목 중 가장 높게 나타났다.

종합하면 어린이집 보조인력의 대다수가 비정규직과 정규직의 임금격차 해소 및 고용안정성의 확보를 원하고 있음을 알 수 있다. 비정규직 문제 해결을 위한 선결 과제의 1순위($\chi^2(35)=66.015, p<.01$), 2순위 인식 비율($\chi^2(30)=91.797, p<.001$)의 차이는 통계적으로 유의한 것으로 나타났다. 이상의 내용을 정리하면 아래의 표와 같다.

〈표 IV-2-186〉 직책별 비정규직 문제 해결을 위한 선결 과제 인식

항목	단위: %(명)										X ² (df)	
	누리보조교사		일반보조교사		보육도우미		대체교사		부담임교사			
	1순위	1+2순위	1순위	1+2순위	1순위	1+2순위	1순위	1+2순위	1순위	1+2순위	1순위	1순위
비정규직과 정규직의 임금격차 해소	34.4(22)	46.9(30)	47.6(20)	66.7(28)	22.2(4)	33.3(6)	45.5(10)	81.8(18)	25.0(8)	37.5(12)		
사회보험과 부리후생제도 확대	15.6(10)	31.3(20)	14.3(6)	38.1(16)	22.2(4)	22.2(4)	0.0(0)	27.3(6)	12.5(4)	37.5(12)		
노동시간 단축 및 노동조건 개선	12.5(8)	34.4(22)	4.8(2)	28.6(12)	22.2(4)	44.4(8)	9.1(2)	18.2(4)	12.5(4)	12.5(4)		66.015** (35)
비정규직의 조직화	6.3(4)	6.3(4)	0.0(0)	0.0(0)	11.1(2)	11.1(2)	0.0(0)	9.1(2)	12.5(4)	18.8(6)		
고용안정	9.4(6)	25.0(16)	19.0(8)	38.1(16)	11.1(2)	44.4(8)	27.3(6)	27.3(6)	6.3(2)	18.8(6)		
법제도 개선	3.1(2)	9.4(6)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	6.3(2)	43.8(14)		
최저임금 개선	15.6(10)	43.8(28)	14.3(6)	28.6(12)	0.0(0)	33.3(6)	18.2(4)	36.4(8)	6.3(2)	12.5(4)		
기타	3.1(2)	3.1(2)	0.0(0)	0.0(0)	11.1(2)	11.1(2)	0.0(0)	0.0(0)	18.8(6)	18.8(6)		
총 계	100(64)	200(128)	100(42)	200(84)	100(18)	200(36)	100(22)	200(44)	100(32)	200(64)		

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

정책개선안 중 '고용안정'에 대한 직책별 인식에 차이가 있는지 알아보기 위해 교차분석 및 F검정을 실시하였다. 교차분석 결과, '고용안정'의 6가지 하위 항목 중 '지자체 직접고용'과 '영유아교육지원인력의 공단화'를 제외한 4가지 항목에서 χ^2 통계량이 유의수준 .001에서 통계적으로 유의하였다(표 IV-2-187참조).

또한 F검정 분석 결과, '고용안정'의 4가지 하위 항목에서 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다(표 IV-2-188 참조). 사후 검정을 실시한 결과, '투명한 채용과정'의 경우, 일반보조교사/부담임교사와 누리보조교사/보육도우미/대체교사 사이에서 유의한 차이가 발생하였다. 부담임교사가 다른 직책에 비해, 일반보조교사가 대체교사에 비해 투명한 채용과정에 대한 필요성을 더 크게 인식하고 있음을 알 수 있다.

둘째 '무기계약직 내지는 정규직으로의 전환'의 경우, 누리보조교사/일반보조교사/대체교사와 보육도우미/부담임교사 사이에서 차이가 나타났다. 대체교사와 누리보조교사 및 일반보조교사가 보육도우미에 비해 이 항목에 대한 필요성을 더 높게 인식하고 있음을 확인할 수 있다.

셋째, '보조인력 지원예산의 안정적 확보'의 경우, 대체교사와 일반보조교사/부담임교사/보육도우미 사이에, 누리보조교사/일반보조교사와 보육도우미 사이에서 유의한 차이가 발생하였다. 대체교사의 경우, 일반보조교사, 부담임교사, 보육도우미에 비해 이 항목에 대한 필요성을 높게 인식하고 있으며, 보육도우미의 경우, 누리보조교사, 일반보조교사에 비해 그 필요성을 낮게 인식하고 있음을 알 수 있다.

넷째, '보조교사 채용 확대'의 경우, 대체교사와 보육도우미/부담임교사 사이에서 유의한 차이가 나타났다. 대체교사가 보육도우미와 부담임교사에 비해 이 항목에 대한 요구가 더 높다는 것을 확인할 수 있다.

〈표 IV-2-187〉 정책개선안(고용안정)에 관한 인식

항목	단위: %(명)					X ² (df)
	누리보조교사	일반보조교사	보육도우미	대체교사	부담인교사	
지자체 직접고용	매우 필요하다	53.1(34)	52.4(22)	44.4(8)	62.5(20)	45.5(10)
	필요한 편이다	31.3(20)	42.9(18)	55.6(10)	37.5(12)	36.4(8)
	보통이다	12.5(8)	4.8(2)	0.0(0)	0.0(0)	18.2(4)
	필요하지 않은 편이다	3.1(2)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)
	전혀 필요하지 않다	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)
투명한 채용과정	매우 필요하다	50.0(32)	38.1(16)	22.2(4)	9.1(2)	75.0(24)
	필요한 편이다	25.0(16)	57.1(24)	55.6(10)	63.6(14)	25.0(8)
	보통이다	15.6(10)	4.8(2)	22.2(4)	27.3(6)	0.0(0)
	필요하지 않은 편이다	9.4(6)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)
	전혀 필요하지 않다	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)
영유아교육지원인력의 공단화 (사회서비스 공단 설립 및 배치)	매우 필요하다	40.6(26)	28.6(12)	22.2(4)	36.4(8)	56.3(18)
	필요한 편이다	40.6(26)	47.6(20)	44.4(8)	45.5(10)	25.0(8)
	보통이다	18.8(12)	23.8(10)	33.3(6)	18.2(4)	18.8(6)
	필요하지 않은 편이다	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)
	전혀 필요하지 않다	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)
무기계약직 내지는 정규직으로의 전환	매우 필요하다	28.1(18)	14.3(6)	0.0(0)	27.3(6)	18.8(6)
	필요한 편이다	28.1(18)	33.3(14)	22.2(4)	54.5(12)	31.3(10)
	보통이다	31.3(20)	42.9(18)	44.4(8)	18.2(4)	18.8(6)
	필요하지 않은 편이다	9.4(6)	9.5(4)	22.2(4)	0.0(0)	6.3(2)
	전혀 필요하지 않다	3.1(2)	0.0(0)	11.1(2)	0.0(0)	25.0(8)

(표 IV-2-187 계속)

항목	누리보조교사	일반보조교사	보육도우미	대체교사	부담임교사	X ² (df)
보조인력 지원예산의 안정적 확보	매우 필요하다	9.4(6)	4.8(2)	0.0(0)	18.2(4)	12.5(4)
	필요한 편이다	37.5(24)	33.3(14)	22.2(4)	63.6(14)	25.0(8)
	보통이다	34.4(22)	52.4(22)	33.3(6)	18.2(4)	60.078 ^{***} (20)
	필요하지 않은 편이다	15.6(10)	4.8(2)	22.2(4)	0.0(0)	12.5(4)
	전혀 필요하지 않다	3.1(2)	4.8(2)	22.2(4)	0.0(0)	31.3(10)
	매우 필요하다	12.5(8)	4.8(2)	0.0(0)	27.3(6)	25.0(8)
보조교사 채용 확대	필요한 편이다	46.9(30)	61.9(26)	33.3(6)	36.4(8)	37.5(12)
	보통이다	37.5(24)	33.3(14)	55.6(10)	36.4(8)	0.0(0)
	필요하지 않은 편이다	3.1(2)	0.0(0)	11.1(2)	0.0(0)	89.001 ^{***} (20)
	전혀 필요하지 않다	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	6.3(2)
총 계	100.0(64)	100.0(42)	100.0(18)	100.0(22)	100.0(32)	

^{***} p<.001

〈표 IV-2-188〉 정책개선안(고용안정)에 관한 인식 차이분석

문항	단위: 명										
	누리보조교사		일반보조교사		보육도우미		대체교사		부담임교사		
	평균	표준편차	평균	표준편차	평균	표준편차	평균	표준편차	평균	표준편차	
(1) 지자체 직접고용	1.66	.821	1.52	.594	1.56	.511	1.73	.767	1.38	.492	1.309
(2) 투명한 채용과정	1.84	1.011	1.67	.570	2.00	.686	2.18	.588	1.25	.440	5.418**
(3) 영유아교육지원인력의 공단화 (사회서비스 공단 설립 및 배치)	1.78	.745	1.95	.731	2.11	.758	1.82	.733	1.63	.793	1.687
(4) 무기계약직 내지는 정규직으로의 전환	2.31	1.082	2.48	.862	3.22	.943	1.91	.684	2.88	1.476	5.031**
(5) 보조인력 지원예산의 안정적 확보	2.66	.963	2.71	.835	3.44	1.097	2.00	.617	3.25	1.459	5.368**
(6) 보조교사 채용 확대	2.31	.732	2.29	.554	2.78	.647	2.09	.811	2.81	1.655	3.480**

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

정책개선안 중 '관리'에 대한 직책별 인식에 차이가 있는지 알아보기 위해 교차분석 및 F 검정을 실시하였다. 교차분석 결과, '관리'의 6가지 하위 항목 중 '관계당국의 근로 조건 및 현황 모니터링 점검', '보조인력 인력풀 관리체계 전문화' 그리고 '육아종합지원센터 내 고충상담부서 마련'에서 χ^2 통계량이 유의수준 .05, .001에서 통계적으로 유의하였다(표 IV-2-189참조).

F 검정 분석 결과에서는 '육아종합지원센터 내 비정규직 고충상담부서 마련'에서만 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다(표 IV-2-190 참조). 사후검정을 실시한 결과, 일반보조교사와 부담임교사/대체교사 사이에서 유의한 차이가 발생하였다. 일반보조교사가 부담임교사에 비해 이 항목에 대한 필요성을 더 크게 느끼고 있음을 파악할 수 있다.

〈표 IV-2-189〉 정책개선안(관리)에 관한 인식

항목	단위: %(명)						X ² (df)
	누리보조교사	일반보조교사	보육도우미	대체교사	부담임교사		
보조인력 자격 기준 상향	매우 필요하다	43.8(28)	28.6(12)	33.3(6)	27.3(6)	50.0(16)	23.966 (15)
	필요한 편이다	34.4(22)	42.9(18)	44.4(8)	54.5(12)	43.8(14)	
	보통이다	21.9(14)	28.6(12)	22.2(4)	18.2(4)	0.0(0)	
	필요하지 않은 편이다	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	
	전혀 필요하지 않다	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	6.3(2)	
관개당국의 근로 조건 및 현황 모니터링 및 점검	매우 필요하다	18.8(12)	19.0(8)	11.1(2)	36.4(8)	25.0(8)	61.878 ^{***} (20)
	필요한 편이다	43.8(28)	33.3(14)	33.3(6)	45.5(10)	43.8(14)	
	보통이다	31.3(20)	38.1(16)	44.4(8)	18.2(4)	0.0(0)	
	필요하지 않은 편이다	6.3(4)	9.5(4)	11.1(2)	0.0(0)	6.3(2)	
	전혀 필요하지 않다	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	25.0(8)	
평가인증 시 비정규직 인력 운영현황 점검	매우 필요하다	25.0(16)	28.6(12)	11.1(2)	36.4(8)	25.0(8)	25.149 (20)
	필요한 편이다	43.8(28)	33.3(14)	33.3(6)	36.4(8)	43.8(14)	
	보통이다	25.0(16)	38.1(16)	44.4(8)	27.3(6)	18.8(6)	
	필요하지 않은 편이다	6.3(4)	0.0(0)	11.1(2)	0.0(0)	6.3(2)	
	전혀 필요하지 않다	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	6.3(2)	
보조인력 인력풀 관리체계 전문화	매우 필요하다	53.1(34)	52.4(22)	11.1(2)	18.2(4)	50.0(16)	41.672 ^{***} (15)
	필요한 편이다	31.3(20)	38.1(16)	77.8(14)	81.8(18)	31.3(10)	
	보통이다	12.5(8)	9.5(4)	11.1(2)	0.0(0)	6.3(2)	
	필요하지 않은 편이다	3.1(2)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	12.5(4)	
	전혀 필요하지 않다	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	

(표 IV-2-189 계속)

항목	누리보조교사	일반보조교사	보육도우미	대체교사	부담임교사	χ^2 (df)
어린이집 규모에 따라 지원 시간과 인원 수 탄력화	매우 필요하다	43.8(28)	38.1(16)	22.2(4)	45.5(10)	31.3(10)
	필요한 편이다	28.1(18)	33.3(14)	55.6(10)	54.5(12)	37.5(12)
	보통이다	28.1(18)	23.8(10)	22.2(4)	0.0(0)	31.3(10)
	필요하지 않은 편이다	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)
	전혀 필요하지 않다	0.0(0)	4.8(2)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)
	총 계	100.0(64)	100.0(42)	100.0(18)	100.0(22)	100.0(32)
육아종합지원센터 내 고충상담부서 마련	매우 필요하다	37.5(24)	57.1(24)	44.4(8)	45.5(10)	37.5(12)
	필요한 편이다	46.9(30)	38.1(16)	44.4(8)	54.5(12)	31.3(10)
	보통이다	15.6(10)	4.8(2)	11.1(2)	0.0(0)	31.3(10)
	필요하지 않은 편이다	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)
	전혀 필요하지 않다	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)
	총 계	100.0(64)	100.0(42)	100.0(18)	100.0(22)	100.0(32)

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

〈표 IV-2-190〉 정책개선안(관리)에 관한 인식 차이분석

문항	누리보조교사		일반보조교사		보육도우미		대체교사		부담인교사		F
	평균	표준편차	평균	표준편차	평균	표준편차	평균	표준편차	평균	표준편차	
(1) 보조인력 자격 기준 상향	1.78	.786	2.00	.765	1.89	.758	1.91	.684	1.69	.998	.676
(2) 관계당국의 근로 조건 및 현황 모니터링 및 점검	2.25	.836	2.38	.909	2.56	.856	1.82	.733	2.63	1.561	2.066
(3) 평가인증 시 비정규직 인력 운영현황 점검	2.13	.864	2.10	.821	2.56	.856	1.91	.811	2.25	1.107	1.500
(4) 보조인력 인력풀 관리체계 진문화	1.66	.821	1.57	.668	2.00	.485	1.82	.395	1.81	1.030	1.116
(5) 어린이집 규모에 따라 지원 시간과 인원 수 탄력화	1.84	.840	2.00	1.036	2.00	.686	1.55	.510	2.00	.803	1.366
(6) 육아종합지원센터 내 고층 상단부서 마련	1.78	.701	1.48	.594	1.67	.686	1.55	.510	1.94	.840	2.451*

* p < .05

단위: 명

정책개선안 중 '복리후생'에 대한 직책별 인식에 차이가 있는지 알아보기 위해 교차분석 및 F검정을 실시하였다. 교차분석 결과, '복리후생'의 9가지 하위 항목에서 X^2 통계량이 유의수준 $p<.05$, $p<.01$, $p<.001$ 에서 통계적으로 유의하였다(표 IV-2-191참조). F검정 결과, '복리후생'의 총 7가지 하위 항목에서 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다(표 IV-2-192 참조). 사후 검정 결과, '정규직 임금의 80% 지급'의 경우, 대체교사와 부담임교사/누리보조교사/보육도우미, 일반보조교사와 보육도우미 사이에서 유의한 차이가 발생하였다. 대체교사가 부담임교사, 누리보조교사, 보육도우미에 비해, 일반보조교사가 보육도우미에 비해 이 항목에 대한 필요성을 더 높게 인식하고 있음을 확인할 수 있다.

둘째, '사회보험, 수당, 상여금에 대한 정부의 차별 없는 지원'의 경우, 대체교사와 보육도우미 사이에서 유의한 차이가 나타났다. 대체교사가 보육도우미에 비해 이 항목에 대한 필요성을 높게 인식하고 있음을 알 수 있다.

셋째, '동일노동, 동일임금 적용'의 경우, 대체교사와 일반보조교사/누리보조교사/보육도우미 사이에서 유의한 차이가 확인되었다. 대체교사가 일반보조교사, 누리보조교사, 보육도우미에 비해 이 항목에 대한 요구가 비교적 높게 나타났다.

넷째, '보조인력 입장을 대변할 조직 및 노조 설립'의 경우, 대체교사와 부담임교사/일반보조교사/누리보조교사/보육도우미, 부담임교사와 보육도우미 사이에서 유의한 차이가 나타났다. 대체교사가 다른 직책에 비해, 부담임교사가 보육도우미에 비해 이 항목에 대한 필요성을 보다 크게 느끼고 있음을 확인할 수 있다.

다섯째, '어린이집 내 갈등 및 분쟁조정 조직 마련'의 경우, 일반보조교사와 대체교사/누리보조교사, 부담임교사와 보육도우미 사이에서 유의한 차이가 발생하였다. 일반보조교사의 경우 대체교사와 누리보조교사에 비해 이 항목에 대한 필요성을 더 크게 인식하고 있고, 보육도우미의 경우 부담임교사에 비해 그 필요성을 낮게 인식하고 있다는 것을 알 수 있다.

여섯째, '정교사의 보조인력(비정규직)에 대한 권리 교육'의 경우, 보육도우미와 일반보조교사, 누리보조교사, 대체교사 사이에서 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 보육도우미의 필요성 인식 수준이 다른 직책에 비해 비교적 낮은 편임을 확인할 수 있다.

마지막으로 '승급교육 기회 제공'의 경우, 대체교사와 보육도우미/누리보조교사 사이에서 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 대체교사가 보육도우미와 누리보조교사에 비해 이 항목에 대한 요구가 높다는 것을 확인할 수 있다.

〈표 IV-2-191〉 정책개선안(복지후생)에 관한 인식

항목	단위: %(명)					X ² (df)
	누리보조교사	일반보조교사	보육도우미	대체교사	부담교사	
'보조교사, 보조인력' 용어 통일	매우 필요하다	34.4(22)	38.1(16)	33.3(6)	36.4(8)	43.8(14)
	필요한 편이다	31.3(20)	23.8(10)	55.6(10)	54.5(12)	25.0(8)
	보통이다	31.3(20)	33.3(14)	11.1(2)	9.1(2)	31.3(10)
	필요하지 않은 편이다	3.1(2)	4.8(2)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)
	전혀 필요하지 않다	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)
보조인력 근무 경력 인정	매우 필요하다	53.1(34)	57.1(24)	22.2(4)	63.6(14)	37.5(12)
	필요한 편이다	28.1(18)	23.8(10)	55.6(10)	36.4(8)	43.8(14)
	보통이다	18.8(12)	19.0(8)	22.2(4)	0.0(0)	18.8(6)
	필요하지 않은 편이다	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)
	전혀 필요하지 않다	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)
정규직의 80% 임금 지급	매우 필요하다	25.0(16)	47.6(20)	11.1(2)	63.6(14)	25.0(8)
	필요한 편이다	37.5(24)	28.6(12)	33.3(6)	27.3(6)	37.5(12)
	보통이다	31.3(20)	23.8(10)	55.6(10)	9.1(2)	37.5(12)
	필요하지 않은 편이다	6.3(4)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)
	전혀 필요하지 않다	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)
사회보험, 수당에 대한 정부의 차별 없는 지원	매우 필요하다	18.8(12)	14.3(6)	11.1(2)	18.2(4)	6(3.2)
	필요한 편이다	28.1(18)	23.8(10)	33.3(6)	54.5(12)	10(5.3)
	보통이다	37.5(24)	52.4(22)	22.2(4)	18.2(4)	2(1.1)
	필요하지 않은 편이다	9.4(6)	9.5(4)	11.1(2)	9.1(2)	6(3.2)
	전혀 필요하지 않다	6.3(4)	0.0(0)	22.2(4)	0.0(0)	6(3.2)

(표 IV-2-191 계속)

항목	누리보조교사	일반보조교사	보육도우미	대체교사	부담임교사	X ² (df)
동일노동, 동일임금 적용	매우 필요하다	9.4(6)	4.8(2)	0.0(0)	36.4(8)	25.0(8)
	필요한 편이다	31.3(20)	38.1(16)	33.3(6)	45.5(10)	37.5(12)
	보통이다	43.8(28)	52.4(22)	44.4(8)	9.1(2)	18.8(6)
	필요하지 않은 편이다	6.3(4)	4.8(2)	0.0(0)	9.1(2)	0.0(0)
휴가 연차 기준에 대한 가이드라인 마련	전혀 필요하지 않다	9.4(6)	0.0(0)	22.2(4)	0.0(0)	18.8(6)
	매우 필요하다	31.3(20)	38.1(16)	22.2(4)	36.4(8)	43.8(14)
	필요한 편이다	40.6(26)	42.9(18)	77.8(14)	36.4(8)	25.0(8)
	보통이다	25.0(16)	19.0(8)	0.0(0)	27.3(6)	31.3(10)
휴게 공간 마련	필요하지 않은 편이다	3.1(2)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)
	전혀 필요하지 않다	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)
	매우 필요하다	28.1(18)	14.3(6)	11.1(2)	45.5(10)	43.8(14)
	필요한 편이다	37.5(24)	61.9(26)	55.6(10)	36.4(8)	43.8(14)
보조인력 임장을 대변할 조직 및 노조 설립	필요하지 않은 편이다	31.3(20)	23.8(10)	33.3(6)	9.1(2)	12.5(4)
	전혀 필요하지 않다	3.1(2)	0.0(0)	0.0(0)	9.1(2)	0.0(0)
	매우 필요하다	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)
	필요한 편이다	21.9(14)	14.3(6)	0.0(0)	54.5(12)	31.3(10)
노조 설립	필요한 편이다	37.5(24)	57.1(24)	55.6(10)	45.5(10)	43.8(14)
	보통이다	37.5(24)	23.8(10)	33.3(6)	0.0(0)	25.0(8)
	필요하지 않은 편이다	3.1(2)	4.8(2)	11.1(2)	0.0(0)	0.0(0)
	전혀 필요하지 않다	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)

53.708** (20)

24.160 (15)

27.901* (15)

33.780* (15)

(표 IV-2-191 계속)

항목	누리보조교사	일반보조교사	보육도우미	대체교사	부담임교사	X ² (df)
어린이집 내 갈등 및 분쟁조정 조직 마련	매우 필요하다	28.1(18)	47.6(20)	11.1(2)	27.3(6)	37.5(12)
	필요한 편이다	37.5(24)	47.6(20)	44.4(8)	36.4(8)	37.5(12)
	보통이다	25.0(16)	4.8(2)	33.3(6)	36.4(8)	25.0(8)
필요하지 않은 편이다	9.4(6)	0.0(0)	11.1(2)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)
	전혀 필요하지 않다	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)
48시간 근무 선택제 마련	매우 필요하다	31.3(20)	19.0(8)	11.1(2)	27.3(6)	37.5(12)
	필요한 편이다	37.5(24)	47.6(20)	55.6(10)	54.5(12)	37.5(12)
	보통이다	28.1(18)	33.3(14)	22.2(4)	18.2(4)	25.0(8)
필요하지 않은 편이다	3.1(2)	0.0(0)	11.1(2)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)
	전혀 필요하지 않다	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)
교육훈련 참여기회 확대	매우 필요하다	34.4(22)	23.8(10)	11.1(2)	45.5(10)	31.3(10)
	필요한 편이다	40.6(26)	52.4(22)	44.4(8)	45.5(10)	43.8(14)
	보통이다	18.8(12)	23.8(10)	44.4(8)	9.1(2)	25.0(8)
필요하지 않은 편이다	3.1(2)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)
	전혀 필요하지 않다	3.1(2)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)
정교사의 보조인력에 대한 권리 교육	매우 필요하다	43.8(28)	23.8(10)	0.0(0)	45.5(10)	25.0(8)
	필요한 편이다	34.4(22)	52.4(22)	44.4(8)	45.5(10)	37.5(12)
	보통이다	18.8(12)	19.0(8)	55.6(10)	0.0(0)	37.5(12)
필요하지 않은 편이다	0.0(0)	0.0(0)	4.8(2)	0.0(0)	9.1(2)	0.0(0)
	전혀 필요하지 않다	3.1(2)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)

43.918^{**}
(20)

(표 IV-2-191 계속)

항목	누리보조교사	일반보조교사	보육도우미	대체교사	부담임교사	X ² (df)
매우 필요하다	12.5(8)	14.3(6)	11.1(2)	27.3(6)	50.0(16)	
필요한 편이다	37.5(24)	52.4(22)	33.3(6)	72.7(16)	12.5(4)	
보통이다	34.4(22)	33.3(14)	55.6(10)	0.0(0)	25.0(8)	64.650 ^{***} (20)
필요하지 않은 편이다	9.4(6)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	
전혀 필요하지 않다	6.3(4)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	12.5(4)	
매우 필요하다	31.3(20)	38.1(16)	0.0(0)	36.4(8)	37.5(12)	
필요한 편이다	34.4(22)	47.6(20)	77.8(14)	54.5(12)	43.8(14)	
보통이다	28.1(18)	14.3(6)	11.1(2)	0.0(0)	12.5(4)	38.470 ^{**} (20)
필요하지 않은 편이다	3.1(2)	0.0(0)	11.1(2)	0.0(0)	6.3(2)	
전혀 필요하지 않다	3.1(2)	0.0(0)	0.0(0)	9.1(2)	0.0(0)	
총 계	100.0(64)	100.0(42)	100.0(18)	100.0(22)	100.0(32)	

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

〈표 IV-2-192〉 정책개선안(북리후생)에 관한 인식 차이분석

문항	누리보조교사		일반보조교사		보육도우미		대체교사		부담임교사		F
	평균	표준편차	평균	표준편차	평균	표준편차	평균	표준편차	평균	표준편차	
(1) '보조교사, 보조인력' 용어를 하나로 통일	2.03	.890	2.05	.962	1.78	.647	1.73	.631	1.88	.871	1.729
(2) 보조인력 근무 경력 인정	1.66	.781	1.62	.795	2.00	.686	1.36	.492	1.81	.738	1.869
(3) 정규직의 80% 임금 지급	2.19	.889	1.76	.821	2.44	.705	1.45	.671	2.13	.793	4.713**
(4) 사회보험, 수당, 상여금에 대한 정부의 차별 없는 지원	2.56	1.097	2.57	.859	3.00	1.372	2.18	.853	2.75	1.368	2.775*
(5) 동일노동, 동일임금 적용	2.75	1.039	2.57	.668	3.11	1.132	1.91	.921	2.50	1.391	3.433**
(6) 휴가 연차 기준에 대한 가이드라인 마련	2.00	.836	1.81	.740	1.78	.428	1.91	.811	1.88	.871	1.100
(7) 휴게 공간 마련	2.09	.849	2.10	.617	2.22	.647	1.82	.958	1.69	.693	2.044
(8) 보조인력 임장을 대변할 조직 및 조직 설립	2.22	.826	2.19	.740	2.56	.705	1.45	.510	1.94	.759	5.381***
(9) 어린이집 내 갈등 및 분쟁조정 조직 마련	2.16	.946	1.57	.590	2.44	.856	2.09	.811	1.88	.793	4.380**
(10) 4-8시간 근무 선택제 마련	2.03	.854	2.14	.718	2.33	.840	1.91	.684	1.88	.793	1.032
(11) 보수교육 및 교육훈련 참여기회 확대	2.00	.976	2.00	.698	2.33	.686	1.64	.658	1.94	.759	1.580
(12) 정교사의 보조인력(비정규직)에 대한 권리 교육	1.84	.946	2.05	.795	2.56	.511	1.73	.883	2.13	.793	2.771*
(13) 승급교육기회 제공	2.59	1.035	2.19	.671	2.44	.705	1.73	.456	2.13	1.385	3.807**
(14) 보조 인력을 위한 사전기본교육 (책임, 권리, 보수에 대한 교육)	2.13	1.000	1.76	.692	2.33	.686	1.91	1.109	1.88	.871	1.809

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

정책개선안 중 '업무내용'에 대한 직책별 인식에 차이가 있는지 알아보기 위해 교차분석 및 F 검정을 실시하였다. 교차분석 결과, '업무내용'의 2가지 하위 항목에서 X^2 통계량이 유의수준 $p<.05$ 에서 통계적으로 유의하였다(표 IV-2-193 참조).

F 검정을 실시한 결과, 첫째, '보조인력 직무 명료화 및 업무 매뉴얼 배부'에서 통계적으로 유의한 차이가 나타나지 않았다. 둘째, '보육사업 지침 내 내 보조교사 담당업무 명시'의 경우, 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 확인되었다. 사후검증결과, 부담임교사가 대체교사보다 이 항목에 대한 요구가 높다는 것을 확인할 수 있다.

〈표 IV-2-193〉 정책개선안(업무내용)에 관한 인식

항목	단위: %(명)				X ² (df)	
	누리보조교사	일반보조교사	보육도우미	대체교사		
보조 인력의 직무 명료화 및 업무 매뉴얼 배부	매우 필요하다	15.6(10)	19.0(8)	0.0(0)	9.1(2)	25.0(8)
	필요한 편이다	40.6(26)	42.9(18)	22.2(4)	63.6(14)	31.3(10)
	보통이다	21.9(14)	28.6(12)	55.6(10)	18.2(4)	6.3(2)
보육사업 지침 내 보조교사 담당업무 명시	필요하지 않은 편이다	9.4(6)	4.8(2)	0.0(0)	9.1(2)	0.0(0)
	진혀 필요하지 않다	12.5(8)	4.8(2)	22.2(4)	0.0(0)	37.5(12)
	매우 필요하다	18.8(12)	23.8(10)	0.0(0)	45.5(10)	18.8(6)
총 계	필요한 편이다	43.8(28)	57.1(24)	77.8(14)	45.5(10)	37.5(12)
	보통이다	18.8(12)	14.3(6)	22.2(4)	0.0(0)	18.8(6)
	필요하지 않은 편이다	9.4(6)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	6.3(2)
총 계	진혀 필요하지 않다	9.4(6)	4.8(2)	0.0(0)	9.1(2)	18.8(6)
		100.0(64)	100.0(42)	100.0(18)	100.0(22)	100.0(32)

*** p < .001

〈표 IV-2-194〉 정책개선안(업무내용)에 관한 인식 차이분석

문항	단위: 명										
	누리보조교사 평균	누리보조교사 표준편차	일반보조교사 평균	일반보조교사 표준편차	보육도우미 평균	보육도우미 표준편차	대체교사 평균	대체교사 표준편차	부담임교사 평균	부담임교사 표준편차	F
보조인력 직무 명료화 및 업무 매뉴얼 배부	2.63	1.228	2.33	1.004	3.22	1.060	2.27	.767	2.94	1.703	2.209
보육사업 지침 내 보조교사 담당업무 명시	2.47	1.181	2.05	.909	2.22	.428	1.82	1.140	2.69	1.378	2.946*

* p < .05

3) 소결

가) 유치원

유치원 보조인력 중, 부담임교사, 강사, 기간제 교사, 행정보조인력을 대상으로 실시한 설문조사의 주요 연구 결과를 요약 정리하면 다음과 같다.

유치원 보조인력 노동 실태

(1) 보조인력 특성

- * 170명의 유치원 보조인력 중, 부담임교사가 45.9%로 가장 많았고, 강사와 기간제 교사가 각각 25.9%와 15.3%.
- * 정규직이 38.8%, 시간제 임시직이 22.4%로, 현기관 근무경력 3년 이하가 64.6%.

(2) 보조인력 필요성과 이유

- * 현 기관 근무 이유는 '형편에 맞는 시간대에 일할 수 있기 때문', '근무환경이 비교적 좋은 편이기 때문에' 20.0%.
- * 56.5%가 이전에 다른 기관에서 종사한 경험, 근무 기관의 유형은 '사립유치원'이 28.2%로 가장 많았으며, 14.1%가 '부담임교사', 8.2%가 '강사'
- * 취업경로는 아는 사람 소개 및 추천'이 28.2%로 가장 높았으며, '유아 및 보육 관련 인터넷 구인광고'가 18.8%
- * 현 기관에서 업무를 지속하고 싶다고 응답한 경우 60.0%, 현 기관 근무 이유는 '업무가 적성에 맞아서'와 '근무여건 및 환경이 대체로 좋아서'가 18.8%

(3) 근로조건 및 환경

- * '주당 5일'을 근무하는 경우가 97.6%, 하루 평균 '8시간 이상~10시간 이하'로 근무 약 44.7%.
- * 월 기본급 150만원 미만 66.5%, 현 임금에 불만족은 약 40%, 적정 임금은 기본급 '200만원 이상'(18.9%)
- * 초과근무자가 50.6%였고, 주당 초과 근무 시간은 '1시간 이상~2시간 미만(25.9%)'
- * 하루 평균 휴게시간은 평균 16.09분, 약 50% 휴게시간 전무하다고 보고
- * 사회보험 미가입 6.2%, 한 가지 이상의 사회보험에 가입되어 있는 경우가 25.8%, 건강보험(39.3%), 국민연금 가입률이 0%.
- * 복리후생제도: '식사비보조'가 28.2%, '법정퇴직금(12.9%)'과 '병가(11.8%)'
- * 77.6%가 근로계약서를 작성, 근로계약서대로 잘 이행되는 경우 57.6%

(4) 직무 및 교육

- * 유치원 보조인력은 '업무환경(55.3%)' 및 '업무시간(44.7%)', '업무내용(42.3%)', '전반

 유치원 보조인력 노동 실태

- 적인 업무만족도(41.1%)' 등에는 대체적으로 만족
- * 주 업무는 '누리과정 보조'와 '유아지도 및 상호작용'
 - * 업무 및 근무실태에 대한 인식: 내 업무는 대체로 단순하고 반복적인 업무이다(53.0%), '나의 업무량은 너무 많다(29.4%)', '내가 하는 일에 비추어볼 때 임금을 적게 받는다(47.1%)'의 경우, '그렇다'는 응답이 더 우세, '현재 내가 맡고 있는 업무는 적성에 맞다(67.0%)', '현재 내가 하는 일을 통해 새로운 지식이나 기술을 배울 기회가 많다(33.0%)'의 경우 '그렇다'는 응답이, '내 업무는 능력발휘의 기회가 없다(43.5%)', '나의 업무는 모호하다(42.4%)', '현 기관은 담임교사에 비해 나를 차별대우한다(55.3%)'의 경우 '그렇지 않다'는 응답이 보다 우세
 - * 충원이 시급한 업무 청소·청결 관련 업무(32.9%)
 - * 담당업무 숙달 시간 8일-한 달 미만이 다수(28.2%), 직장 동료나 선배가 담당업무를 지원(54.1%)
 - * 54.2%의 인원이 교육연수에 참여할 의향, 현재 일을 더 잘 수행하기 위한 직무능력 향상 연수를 원함
 - * 18.9%가 교육연수를 이수한 경험이 없음. 75.3%가 추후 있을 교육연수에 참여하고자 함. 교육연수에 참여할 수 없는 이유는 시간적 여유가 없어서가 다수

 (5) 애로사항

- * 보조인력의 20.1%가 현 근무 기관에서 어려움을 겪고 있다고 응답, '보상 없는 초과 근무(17.2%)', '학부모의 불쾌한 언행(11.9%)', '담임교사와의 차별대우(11.9%)
- * 업무상 불만족하는 이유 '업무에 비해 시간당 임금이 너무 낮아서'(34.1%), '경력이 쌓여도 임금인상이 없어서'(16.5%),
- * 비정규직의 정규직화를 통해 '고용안정성 증진 기대(30.6%)', 우선적으로 정규직화가 되어야 할 보조인력으로는 부담임교사(50.6%)
- * 비정규직의 정규직화의 문제점: 비정규직의 부분적인 정규직화(30.6%),해고 및 실업 증가(22.4%), 정규직 역차별(18.8%),정규직화에 동의하지 않는 이유는 정규직 역차별
- * 비정규직 문제를 위한 선결과제로 '비정규직과 정규직의 임금격차 해소'(43.5%)

 (6) 보조인력을 위한 정책개선안

- * 고용안정: 보조인력 지원 예산의 안정성 확보(87.0%), 보조인력 채용확대(75.3%), 무기계약직 내지는 정규직으로의 전환(72.9%), 국가 및 교육청의 직접 고용(61.1%)에 대한 요구가 큼, 원장의 직접 고용(37.6%)은 낮음.
 - * 관리: 보조 인력의 자격기준 상향(81.2%), 유치원 규모에 따른 지원 시간과 인력 수 탄력화(75.3%), 관계 당국의 근로 조건 및 현황 모니터링(71.7%), 유치원 평가 시 비
-

유치원 보조인력 노동 실태
정규직 인력 운영 현황 감시(61.2%) * 복리후생: 사회보험, 수당, 상여금에 대한 정부의 차별없는 지원(91.8%), 정규직 임금의 80% 지급(82.3%), 보조인력 근무 경력 인정(80.0%), 보조인력을 위한 사전 기본교육(83.5%), 휴가 연차 기준에 대한 가이드라인(83.5%) * 업무: 보조 인력의 직무 명료화 및 업무 매뉴얼 배부(71.7%), 교육부 및 교육청 지침 내 보조 인력 담당업무 명시(75.3%)

직책별 보조인력 운영 차이분석 결과(국공립/사립)
(1) 직업선택 원인 * 유치원 보조인력은 전반적으로 근무환경이 비교적 좋고, 본인의 형편에 맞는 시간대에 일할 수 있기 때문에 선택 * 부담임교사는 학업, 직업훈련과 병행할 수 있는지의 여부, 강사와 행정보조인력은 가정 일과 병행할 수 있는지의 여부를 보다 고려
(2) 근로복지제도 및 환경 * 진입경로: 부담임교사(35.9%), 강사(27.3%), 기간제 교사(23.1%)의 경우, 주로 지인 소개 및 추천을 통해 취업. 행정보조인력은 '현 기관 원장의 부탁 혹은 추천(30.0%), * 이직이유: 부담임교사(37.5%) 강사(75.0%)은 과도한 업무량을, 기간제 교사(60.0%) 낮은 보수(60.0%), 행정보조인력은 동료와의 관계적 갈등(50.0%), 계약기간 만료(50.0%) * 일일 근무시간: 부담임교사가 강사와 기간제교사에 비해 더 장시간 근무, 부담임교사(51.3%)와 행정보조인력(50.0%) 9~12시간 근무, 강사(81.8%)와 기간제교사(46.2%)는 4~8시간 * 월 기본급: 부담임교사와 기간제교사는 101만 원 이상~150만 원 이하(46.2%), 강사는 51만 원 이상~100만 원 미만(54.5%), 행정보조인력 '151만 원 이상~200만 원 이하(50.0%) * 4대보험 가입율: 부담임교사 38.5%, 강사 86.4%, 기간제교사 46.2%, 행정보조인력 60.0%, 부담임교사, 강사, 기간제교사, 행정보조인력 모두 '건강보험'에 가장 많이 가입'국민연금'에는 가입은 저조 * 기타 수당: 부담임교사(56.4%), 강사(77.3%), 기간제교사(23.1%), 행정보조인력(60.0%) '식사비 보조'. 부담임교사(12.8%)와 강사(45.5%) 법정 퇴직금, 기간제교사(23.1%)와 행정보조인력(60.0%) 병가
(3)업무만족도 * 임금 및 소득: 강사가 가장 불만족(50.0%), 행정보조인력은 현재 지급되고 있는 임금에 50.0%가 만족, 행정보조인력이 강사와 기간제교사에 비해 임금 및 소득에 대한 만족도가 더 높음

 직책별 보조인력 운영 차이분석 결과(국공립/사립)

- * 업무시간, 업무내용, 복리후생: 직책별 업무시간에 관한 만족도의 비율 차이는 통계적으로 유의하지 않음
 - * 업무환경: 담임교사(59.0%), 강사(45.5%), 기간제교사(46.2%), 행정보조인력(70.0%) 모두 비교적 만족하고 응답하였으며, 행정보조인력의 만족도가 가장 높음
 - * 전반적인 업무만족도: 부담임교사(38.5%), 강사(31.8%), 기간제교사(53.9%), 행정보조인력(50.0%) 모두 전반적으로 높음
 - * 주요업무 인식: 부담임교사, 강사, 기간제교사는 유아지도 및 상호작용과 누리과정 보조 업무를, 행정보조인력은 문서작성, 현관맞이, 상담 등의 행정·사무업무를 본인의 주 업무라고 인식
 - * 업무 및 상황 평가 인식
 - 능력발휘기회 제한: 부담임교사, 강사, 기간제교사, 행정보조인력 모두 대체적으로 '그렇지 않다' 인식
 - 과도한 업무량: 강사, 기간제교사, 행정보조인력 모두 전반적으로 '그렇다'라는 인식
 - 낮은임금: 강사가 다른 직책에 비해 임금을 더 낮게 인식
 - 업무의 모호함: 기간제교사가 행정보조인력과 강사에 비해 업무의 모호성에 대한 인식이 낮음
 - 새로운 지식습득 기회: 강사가 다른 직책에 비해 새로운 지식을 습득할 기회가 더 작다고 인식
 - 차별대우: 부담임교사, 강사, 기간제교사 모두 대체적으로 '그렇지 않다'라고 인식하였으나, 강사와 행정보조인력은 찬반에 대해 혼재하는 경향
 - * 충원시급 업무: 유치원 보조인력은 전반적으로 '청소·청결 관련 업무'에 대한 인력 충원이 시급하다고 인식, 차량 지도 업무는 강사를 제외한 나머지 직책에서 충원 요구가 높았던 업무
 - * 담당 업무숙달 및 적응시간: 일반보조교사(38.1%), 보육도우미(55.6%), 부담임교사(37.5%)의 상당수가 '담당업무에 숙달'되기까지 '8일~한 달 미만'의 시간이 요구된다고 응답, 업무 적응에 있어 누리보조교사는 '한 달~석 달 미만(25.0%)'이, 대체교사는 '2~3일 정도(36.4%)'가 소요된다고 응답
 - * 담당업무 지원경로: 부담임교사(33.3%), 행정보조인력(40.0%), 8일~한 달 미만, 강사는 업무 적응에 '석 달 이상(27.3%)', 기간제교사는 '4~7일 정도(38.5%)', 한 달~석 달 미만(38.5%)이 소요된다고 응답, 부담임교사(64.1%), 강사(27.3%), 기간제교사(84.6%), 행정보조인력(40.0%) 모두 '담당업무 지원 경로'로 '직장 동료나 선배의 지도'를 가장 많이 활용
 - * 교육연수 참여 희망도: 부담임교사(35.9%), 강사(86.4%), 기간제교사(46.2%), 행정보조인력(60.0%) 모두 높은 참여 의향, 부담임교사(85.7%), 강사(68.4%), 기간제교사
-

직책별 보조인력 운영 차이분석 결과(국공립/사립)

(100.0%), 행정보조인력(83.3%) 모두 '현재 일을 더 잘 수행하기 위한 직무능력향상 연수'를 가장 많이 요구, 유치원 보조인력은 시간적 여유 부족, 대신 근무할 인력 부족으로 교육연수에 참여하지 못함.

(4) 애로사항 및 개선요구

* 현 기관에서 경험하고 있는 어려움: 부담임교사의 33.3%, 기간제교사의 46.2%가 보상 없는 초과근무, 강사의 경우, '담임교사와의 차별대우(31.8%)', 행정보조인력의 경우, '상사 및 동료와의 갈등', '동료와의 갈등', '학부모의 불쾌한 언행', '담임교사와의 차별대우'를 각각 20%가 경험

* 업무 불만족 이유: 부담임교사, 강사, 기간제 교사는 업무에 비해 시간당 임금이 너무 낮아서'의 1순위, 행정보조인력은 업무가 단순 반복적이어서가 1순위

* 비정규직의 정규직화

- 동의하는 이유: 부담임교사(34.3%), 강사(35.0%), 기간제 교사(50.0%) 모두 고용의 안정성이 높아질 것에 가장 많이 응답, 행정보조인력은 동일노동, 동일임금의 원칙이 합리적이기 때문

- 동의하지 않는 이유: 부담임교사(50.0%)와 기간제교사(60.0%)는 정규직의 역차별 현상이 발생할 것, 강사와 행정보조인력은 단순한 업무의 경우, 비정규직 고용이 합리적이기 때문에 가장 높은 반응

- 우선 정규직화되어야할 보조인력: 부담임교사, 강사, 행정보조인력은 자신의 직책을 1순위로 선정, 기간제교사는 '부담임교사'를 1순위로 선정, 전체 응답자의 대다수가 유치원 보조인력 중 '부담임교사'를 우선적으로 정규직화 해야 한다고 인식

- 발생할 수 있는 문제점: 직책별 응답비율의 차이는 통계적으로 유의하지 않음

- 비정규직 문제 중 우선 해결해야하는 과제: 유치원 보조인력 대다수가 비정규직과 정규직의 임금격차 해소 및 미비한 사회보험과 복리후생제도를 개선하기를 요구

* 정책개선안

<고용안정>

- ① 투명한 채용과정: 강사가 부담임교사와 기간제교사에 비해 투명한 채용과정의 필요성을 보다 크게 인식
- ② 무기계약직 내지는 정규직으로의 전환: 부담임교사가 행정보조인력 및 강사에 비해, 기간제교사가 강사에 비해 원장의 직접 고용에 대한 필요성을 더 높게 인식
- ③ 무기계약직 내지는 정규직으로의 전환: 강사와 행정보조인력이 부담임교사와 기간제교사에 비해 무기계약직 내지는 정규직으로의 전환을 더 많이 요구
- ④ 보조인력 지원예산의 안정적 확보: 강사가 부담임교사에 비해 보조인력을 위한 지원예산의 안정적 확보를 더 필요하다고 인식체교사가 보육도우미와 부담임교사에 비해 요구가 더 높음

 직책별 보조인력 운영 차이분석 결과(국공립/사립)

<관리>

- ① 관계당국의 근로조건 및 현황 모니터링 점검: 강사가 행정보조인력에 비해 필요성을 더 크게 인식
- ② 유치원 평가 시 비정규직 인력 운영 현황 감시: 행정보조인력이 강사와 부담임교사에 비해 필요성을 더 적게 인식
- ③ 유아교육진흥원 내지는 교육청 내 비정규직 고충상담부서 마련: 강사와 시간제교사가 부담임교사 및 행정보조인력에 비해 필요성을 더 높게 인식

<복리후생>

- ① '보조인력' 용어 통일: 강사가 다른 직책에 비해 필요성을 더 크게 인식
- ② 보조인력 근무 경력 인정: 기간제교사가 다른 직책에 비해 필요성을 더 적게 인식
- ③ 정규직 임금의 80% 지급: 강사와 부담임교사가 기간제 교사에 비해 이 항목에 대한 필요성을 더 높게 인식
- ④ 사회보험, 수당, 상여금에 대한 정부의 차별 없는 지원: 행정보조인력과 부담임교사가 기간제교사에 비해 필요성을 더 높게 인식
- ⑤ 동일노동, 동일임금 적용: 행정보조인력과 강사가 부담임교사와 기간제교사에 비해 필요성을 더 높게 인식
- ⑥ 보조인력 입장을 대변할 조직 및 노조 설립: 강사가 다른 직책에 비해 필요성을 비교적 크게 인식
- ⑦ 원내 갈등 및 분쟁조정 조직 마련: 강사가 부담임교사와 행정보조인력에 비해 높은 필요성을 보이고 있음
- ⑧ 담임교사의 보조인력에 대한 권리 교육: 강사가 기간제교사 및 부담임교사에 비해 더 높게 인식
- ⑨ 승급교육 기회 제공: 기간제교사가 다른 직책에 비해 필요성을 더 낮게 인식

<업무내용>

- ① 보조인력의 직무 명료화 및 업무 매뉴얼 배부: 강사가 부담임교사에 비해 필요성을 더 크게 인식
 - ② 교육부 및 교육청 지침 내 보조교사 담당업무 명시: 강사가 다른 직책에 비해 필요성을 더 크게 인식
-

나) 어린이집

어린이집 보조인력 중, 보조교사(누리, 일반), 보육도우미, 대체교사, 부담임교사를 대상으로 실시한 설문조사의 주요 연구 결과를 요약 정리하면 다음과 같다.

어린이집 보조인력 운영 실태

(1) 보조인력 특성

- * 190명의 어린이집 보조인력 중, 누리보조교사가 33.7%로 가장 많았고, 일반보조교사가 약 22.1%, 부담임교사(부담임)이 약 17%였음.
- * 정규직과 시간제 임시직이 36.8%로, 현기관 근무경력 3년 이하가 80.1%.

(2) 보조인력 필요성과 이유

- * 현 기관 근무 이유는 '형편에 맞는 시간대에 일할 수 있기 때문'이 46.3%.
- * 72.6%가 이전에 다른 기관에서 종사한 경험, 근무 기관의 유형은 '가정어린이집(18.8%)' '민간어린이집(12.6%)', '국공립어린이집(11.6%)' 순이었음.
- * 취업경로는 '육아종합지원센터의 구인광고'가 44.2%, '아는 사람 소개 및 추천'이 23.2%
- * 현 기관에서 업무를 지속하고 싶다고 응답한 경우 77.9%, 현 기관 근무 이유는 '근무여건 및 환경이 대체로 좋아서'가 25.3%, '시간활용을 할 수 있어서'가 22.1%.

(3) 근로조건 및 환경

- * '주당 5일'을 근무하는 경우가 93.7%, 하루 평균 '4시간 이상~6시간 이하'로 근무 약 56%.
- * 월 기본급 120만원 미만 64.1%, 현 임금에 만족은 40%, 적정 임금은 기본급 '100만원 이상~200만원 미만'(11.8%)
- * 초과근무자가 20%였고, 주당 초과 근무 시간은 '1시간 이상~2시간 미만(12.6%)'
- * 하루 평균 휴게시간은 평균 33.22분
- * 사회보험이 가입 29.3%, 건강보험(28.0%)이 가장 높고 국민연금(0.0%) 가입률이 가장 저조, 법정퇴직금이 18.1%
- * 97.9%가 근로계약서를 작성, 근로계약서대로 잘 이행되는 경우 95.8%

(4) 직무 및 교육

- * 어린이집 보조인력은 업무환경, 업무시간, 전반적인 업무만족도, 업무내용, 복리후생, 임금 및 소득의 모든 항목에서 대체로 만족
- * 주 업무는 '누리과정 보조'와 '유아지도 및 상호작용'
- * 현 기관에서의 '업무 및 근무실태'에 대한 인식은 업무가 적성에 맞다, 임금을 적게 받는다, 새로운 지식이나 기술을 배울 기회가 많다는 항목의 경우 긍정적인 응답, 담임교사에 비해 차별대우 받는다, 업무가 모호하다, 업무량이 너무 많다, 능력 발휘의 기회가 없다는 항목의 경우 부정적인 응답
- * 층원이 시급한 업무 청소·청결 관련 업무(27.4%)
- * 담당업무 숙달 시간 8일-한 달 미만이 다수(31.6%), 직장 동료나 선배가 담당업무를 지원
- * 65.3%의 인원이 교육연수에 참여할 의향, 현재 일을 더 잘 수행하기 위한 직무능력 향상 연수를 원함

어린이집 보조인력 운영 실태

- * 18.9%가 교육연수를 이수한 경험이 없음. 73.7%가 추후 있을 교육연수에 참여하고자 함. 교육연수에 참여할 수 없는 이유는 시간적 여유가 없어서가 다수

(5) 애로사항

- * 보조인력의 약 13%가 현 근무 기관에서 어려움을 겪고 있다고 응답, '학부모의 불쾌한 언행(12.1%)', '보상 없는 초과근무(11.2%)', '동료와의 갈등(8.6%)' 등
- * 업무상 불만족하는 이유 '경력이 쌓여도 임금인상이 없어서'(29.5%), '업무에 비해 시간당 임금이 너무 낮아서'(18.9%)
- * 비정규직의 정규직화를 통해 '고용안정성 증진 기대(45.3%)', 우선적으로 정규직화가 되어야 할 보조인력으로는 '일반보조교사'(25.3%), '부담임'(21.1%), '누리보조교사'(20.0%).
- * 비정규직의 정규직화의 문제점: 정규직 역차별(18.9%), 비정규직의 부분적인 정규직화(17.9%), 해고 및 실업 증가(17.9%), 정규직화에 동의하지 않는 이유는 단순한 업무의 경우 비정규직 고용이 합리적.
- * 비정규직 문제를 위한 선결과제로 '비정규직과 정규직의 임금격차 해소'(34.7%)

(6) 보조인력을 위한 정책개선안

- * 고용안정: 국가 및 교육청의 직접 고용(90.5%), 투명한 채용 과정(82.1%), 영유아교육 지원인력의 공단화(78.9%), 보조인력 채용확대(61.0%), 무기계약직 내지는 정규직으로의 전환(54.7%)에 대한 요구가 컸음
- * 관리: 전문화(87.4%), 고충상담부서 마련(85.3%), 보조인력 자격기준 상향(80.0%)에 대한 필요성이 높음. 관계 당국의 근로 조건 및 현황 모니터링'과 '어린이집 평가 시 비정규직 인력 운영 현황 감시'에 대한 응답률이 각각 62.2%, 66.3%
- * 복리후생: 보조인력 근무 경력 인정(83.1%), 보조인력을 위한 사전 기본교육(77.9%), 교육 참여 기회(75.8%)
- * 업무: 지침 내 보조 인력 담당업무 명시(69.5%)와 보조인력의 직무 명료화 및 업무 매뉴얼 배부(56.8%)

직책별 보조인력 운영 차이분석 결과(누리 및 일반보조교사/보육도우미/부담임/대체)

(1) 직업선택 원인

- 본인의 형편에 맞는 시간대에 일할 수 있고, 근무환경이 비교적 좋기 때문, 가정 일의 병행이 가능하고, 교사로서의 책임이 비교적 작게 부여되기 때문

(2) 근로복지제도 및 환경

- * 진입경로: 누리보조교사(59.4%), 일반보조교사(42.9%), 대체교사(72.7%)의 경우, 주로 '육아종합지원센터의 구인광고'를 통해 취업. 보육도우미는 '현 기관 원장의 부탁' 혹
-

직책별 보조인력 운영 차이분석 결과(누리 및 일반보조교사/보육도우미/부담임/대체)

- 은 추천(33.6%), 부담임교사는 과반 가량이 '지인 소개 및 추천(50.0%)'을 통해 진입
- * 이직이유: 누리보조교사와 일반보조교사는 '담임교사로 일하기 위해(50.0%)', 대체교사는 '낮은 보수(33.3%)', '건강 문제(33.3%)', '낮은 사회적 지위(33.3%)' 때문, 부담임교사는 '과도한 업무량(33.3%)', '임신, 출산, 육아, 결혼(33.3%)', '담임교사로 일하기 위해(33.3%)' 이직을 고려, 종합하면 누리보조교사, 일반보조교사, 부담임교사의 경우, 담임교사로 일하기 위한 사전 준비 단계로서 보조인력으로 일하고 있음.
 - * 일일 근무시간: 부담임교사와 대체교사가 다른 직책에 비해 더 장시간 근무, 일일 근무시간은 '4~8시간'인 경우가 73.7%
 - * 월 기본급: 누리보조교사, 일반보조교사, 보육도우미의 월 기본급이 대체교사와 부담임교사에 비해 더 적음, '51만 원 이상~100만 원 미만'인 경우가 57.9%
 - * 하루 평균 휴게시간: 누리보조교사와 일반보조교사가 부담임교사와 대체교사에 비해 하루 평균 휴게시간이 더 짧음.
 - * 4대보험 가입율: 누리보조교사와 보육도우미는 '건강보험', 대체교사와 부담임교사는 '건강보험'과 '고용보험', 일반보조교사는 '고용보험'에 가장 많이 가입, '국민연금'에는 모두 가입되어 있지 않음.
 - * 기타 수당: 누리보조교사(46.9%), 일반보조교사(57.1%), 보육도우미(44.4%), 대체교사(63.6%)의 경우, '법정 퇴직금'이 가장 많이 제공. 부담임교사(62.5%)와 보육도우미(44.4%)에 '유급휴가'
-

(3)업무만족도

- * 임금 및 소득: 대체교사가 다른 직책에 비해 임금 및 소득에 대한 만족도가 더 낮음
 - * 업무시간: 부담임교사가 누리보조교사와 보육도우미에 비해 업무시간에 대한 만족도가 더 낮음
 - * 업무내용: 보육도우미와 일반보조교사가 부담임교사에 비해 업무내용에 대한 만족도가 더 높음
 - * 업무환경: 일반보조교사와 보육도우미가 부담임교사에 비해, 부담임교사가 대체교사에 비해 업무환경에 대한 만족도가 더 높음.
 - * 복리후생: 누리보조교사가 대체교사에 비해 복리후생에 대한 만족도가 더 높음
 - * 전반적인 업무만족도: 대체교사가 다른 직책에 비해 전반적인 업무만족도가 낮음
 - * 주요업무 인식: '유아지도 및 상호작용' 업무와 '청소·청결 관련 업무'를 가장 활발히 수행, 누리보조교사는 누리과정 지원, 유아지도, 청소관련업무를, 일반보조교사는 유아지도, 청소업무, 담임 직무대리를, 보육도우미는 '간식 또는 급식 배식 업무'를, 대체교사와 부담임교사는 '담임교사 부재 시 직무대리' 업무를 그들의 주 업무로써 인식
 - * 업무 및 상황 평가 인식
-

직책별 보조인력 운영 차이분석 결과(누리 및 일반보조교사/보육도우미/부담임/대체)

- 단순·반복 업무: 보육도우미가 대체교사와 부담임교사에 비해 업무의 단순성 및 반복성에 대해 더 많이 수긍
 - 과도한 업무량: 부담임교사가 누리보조교사, 보육도우미, 일반보조교사에 비해 업무량이 과도하다고 인식
 - 낮은 임금: 대체교사가 다른 직책에 비해 임금 수준에 대한 불만족이 비교적 높음
 - 차별대우: 대체교사가 누리보조교사, 부담임교사, 보육도우미에 비해 차별대우를 더 많이 경험
 - * 충원시급 업무: 어린이집 보조인력의 경우 '청소·청결 관련 업무'와 '아침 돌봄·야간 돌봄'에 대한 인력 충원이 시급하다고 인식
 - * 담당 업무숙달 및 적응시간: 일반보조교사(38.1%), 보육도우미(55.6%), 부담임교사(37.5%)의 상당수가 '담당업무에 숙달'되기까지 '8일~한 달 미만'의 시간이 요구된다고 응답, 업무 적응에 있어 누리보조교사는 '한 달~석 달 미만(25.0%)'이, 대체교사는 '2~3일 정도(36.4%)'가 소요된다고 응답.
 - * 담당업무 지원경로: 누리보조교사(46.9%), 일반보조교사(61.9%), 보육도우미(77.8%), 부담임교사(37.5%)는 '담당업무 지원 경로'로써 '직장 동료나 선배의 지도'를, 대체교사(36.4%)는 '외부연수'를 가장 많이 활용
 - * 교육연수 참여 희망도: 누리보조교사(65.6%), 일반보조교사(61.9%), 대체교사(63.7%), 부담임교사(81.3%), 기타(83.3%) 모두 높은 참여 의향, 그러나 보육도우미의 경우, 33.3%로 다소 낮음. 어린이집 보조인력 모두 시간적 여유가 없거나 근무시간 외의 시간을 마련하기 어렵기 때문에 교육연수에 잘 참여하지 못함.
-

(4) 애로사항 및 개선요구

- * 현 기관에서 경험하고 있는 어려움: 누리보조교사의 9.4%, 보육도우미의 11.1%, 부담임교사의 37.5%가 '학부모의 불쾌한 언행'. 일반보조교사(14.3%)와 대체교사(18.2%)의 경우, '보상 없는 초과근무'.
 - * 업무 불만족 이유: 대체적으로 임금과 관련된 불만족과 고용불안정을 가장 크게 느끼고 있음을 알 수 있다. 누리, 일반보조교사, 보육도우미, 대체교사는 '경력이 쌓여도 임금인상이 없어서', 부담임교사는 '업무에 비해 시간당 임금이 너무 낮아서가 1순위였음'.
 - * 비정규직의 정규직화
 - 동의하는 이유: 누리보조교사(45.8%), 일반보조교사(70.0%), 보육도우미(62.5%), 대체교사(36.4%), 부담임교사(54.5%), 기타(60.0%) 모두 '고용의 안정성이 높아질 것'
 - 동의하지 않는 이유: 누리보조교사(50.0%), 일반보조교사(100.0%), 기타(100.0%)는 '단순한 업무의 경우, 비정규직 고용이 합리적이기 때문', 보육도우미(100.0%)는 '계절적, 일시적 업무를 담당할 인력이 없으므로', 부담임교사(80.0%)는 '인건비를 감당하기 어려'
-

직책별 보조인력 운영 차이분석 결과(누리 및 일반보조교사/보육도우미/부담임/대체)

위서

- 우선 정규직화되어야할 보조인력: 누리보조교사, 일반보조교사, 대체교사, 부담임교사 모두 우선적으로 정규직화 되어야 할 보조 인력으로서 자신의 직책을 1순위로 선정, 보육도우미는 '일반보조교사'를 1순위로 선정. 어린이집 보조 인력 중 '대체교사'를 정규직화 해야 한다는 인식은 다소 낮은 양상
- 발생할 수 있는 문제점: 누리보조교사(29,2%)와 대체교사(45,5%)의 경우, '비정규직의 부분적인 정규직화'를, 일반보조교사(40,0%)와 보육도우미(37,5%)의 경우, '해고 및 실업 증가'를 가장 많이 우려
- 비정규직 문제 중 우선 해결해야하는 과제: 누리, 일반보조교사, 대체교사, 부담임교사 다수가 비정규직과 정규직의 임금격차 해소, 보육도우미는 '노동시간 단축 및 노동조건 개선'를 1순위로 인식

* 정책개선안

<고용안정>

- ① 투명한 채용과정: 부담임교사가 다른 직책에 비해, 일반보조교사가 대체교사에 비해 투명한 채용과정에 대한 필요성을 더 크게 인식
- ② 무기계약직 내지는 정규직으로의 전환: 대체교사와 누리보조교사 및 일반보조교사가 보육도우미에 비해 필요성을 더 높게 인식
- ③ 보조인력 지원예산의 안정적 확보: 대체교사가 일반보조교사, 부담임교사, 보육도우미에 비해 필요성을 높게 인식, 보육도우미가 누리보조교사, 일반보조교사에 비해 필요성을 낮게 인식
- ④ 보조교사 채용 확대: 대체교사가 보육도우미와 부담임교사에 비해 요구가 더 높음

<관리>

- ① 육아종합지원센터 내 비정규직 고충상담부서 마련: 일반보조교사가 부담임교사에 비해 이 항목에 대한 필요성을 더 크게 인식

<복리후생>

- ① 정규직 임금의 80% 지급: 대체교사가 부담임교사, 누리보조교사, 보육도우미에 비해, 일반보조교사가 보육도우미에 비해 필요성을 더 높게 인식
- ② 사회보험, 수당, 상여금에 대한 정부의 차별 없는 지원: 대체교사가 보육도우미에 비해 필요성을 높게 인식
- ③ 동일노동, 동일임금 적용: 대체교사가 일반보조교사, 누리보조교사, 보육도우미에 비해 요구가 비교적 높음
- ④ 보조인력 입장을 대변할 조직 및 노조 설립: 대체교사가 다른 직책에 비해, 부담임교사가 보육도우미에 비해 필요성을 보다 크게 인식

직책별 보조인력 운영 차이분석 결과(누리 및 일반보조교사/보육도우미/부담임/대체)

- ⑤ 어린이집 내 갈등 및 분쟁조정 조직 마련: 일반보조교사가 대체교사와 누리보조교사에 비해 필요성을 더 크게 인식, 보육도우미는 부담임교사에 비해 필요성을 낮게 인식
- ⑥ 담임교사의 보조인력에 대한 권리 교육: 보육도우미의 필요성 인식 수준이 다른 직책에 비해 비교적 낮은 편
- ⑦ 승급교육 기회 제공: 대체교사가 보육도우미와 누리보조교사에 비해 요구가 높음

<업무내용>

보육사업 지침 내 내 보조교사 담당업무 명시: 부담임교사가 대체교사보다 이 항목에 대한 요구가 높음

V. 정책제언

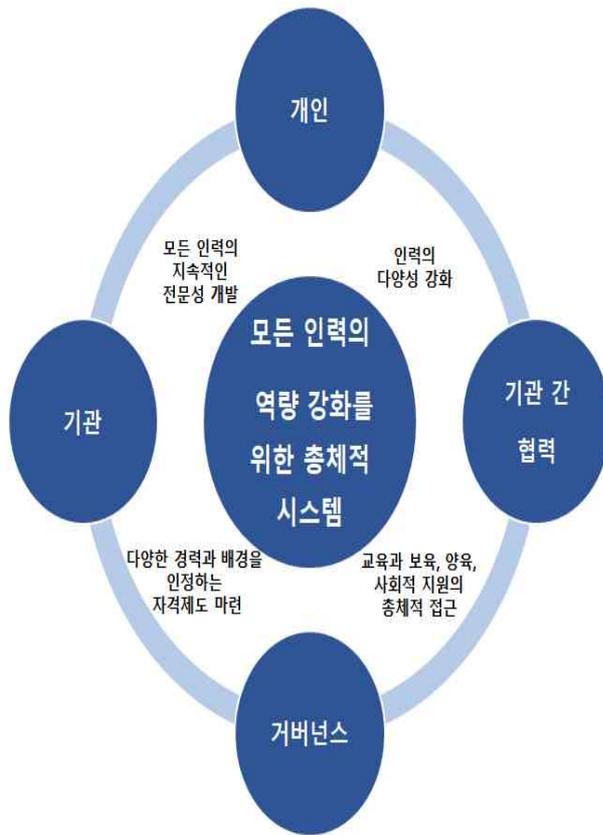
정책제언은 다음의 순서대로 정리하였다. 첫째, 유치원과 어린이집 보조인력 운영 내실화를 위한 정책방향에서는 본 연구의 결과를 중심으로 도출된 이슈와 쟁점, 유치원과 어린이집 보조인력 내실화를 위한 선행조건 등을 중심으로 정책 방향을 논하였다. 둘째, 정책과제에서는 고용안정, 근로복지제도 및 환경, 직무 및 역량 프로파일 구축, 자격인증 및 교육연수를 중심으로 구체적인 정책 전략을 제시하였다.

1. 유치원과 어린이집 보조인력 운영 내실화를 위한 정책방향

가. ECEC 인력 시스템 혁신: 모든 인력의 역량 강화를 위한 총체적 시스템 마련

이상의 국내외 선행연구와 현황, 전문가 의견조사, 현장 전문가들의 노동실태 조사결과를 종합해볼 때, 연구진은 다음과 같은 정책방향과 체제 개편을 제안하고자 한다. 보조인력 운영의 내실화를 위해서는 우선적으로 보조인력 정책과 제도만이 아니라, 유아교육과 보육 인력 시스템의 혁신에서 시작되어야 한다. 즉, 모든 인력의 역량 강화를 위한 총체적인 시스템(the competent system) 마련과 혁신이 필요하다. 보조인력이 유아교육과 보육 제도 내에서 존중받고, 공동체의 한 구성원으로 성장하기 위해서는 ECEC 인력 시스템의 역량 강화가 필요하고, 유아교육과 보육, 담임교사와 보조인력 전체가 함께 발전하는 총체적인 커뮤니티가 필요하다.

이를 위한 선행조건으로 교사대아동비율 하향, 노동조건 및 처우개선, 고용의 안정성과 지속성, 인력에 대한 공적투자 강화, 학사 졸업자 비율을 높여 ECEC 인력 시스템의 구조적 질을 높일 필요가 있을 것이다. 또한 시스템 마련을 위한 주요 비전으로는 모든 인력의 지속적인 전문성 개발, 다양한 경력과 배경을 인정하는 자격제도 마련, 교육과 보육, 양육, 사회적 지원을 포괄하는 총체적 접근, 젠더와 사회적 계층을 고려한 인력의 다양성 강화를 제안해볼 수 있다.



ECEC 인력 서비스 질 향상을 위한 선행조건

: 교사 대 아동비율(집단 규모) 하향, 노동조건 및 처우 개선, 고용의 안정성과 지속성, 인력에 대한 공적투자 강화, 학사 졸업자 비율 높이기

개인 수준

- 초기 자격기준 상향(60%이상 학사), 다양한 경험과 경력을 인정하는 자격제도
- 학과제, 대학 교육과정 제공
- 다양한 교육자료와 연수제공

기관 수준

- 팀미팅 또는 합동연수
- 교육 코디네이터의 멘토링
- 민주적 의사결정 조직구조 혁신
- 같은 목표와 교육과정을 교사와 보조인력이 함께 공유하고 성찰하기
- 모든 교직원의 긴밀한 협력관계 구축
- 보조인력의 전문성 개발 프로그램 참여 기회 제공
- 다양한 배경의 보조인력에 알맞은 특별한 전문성 개발 기회 제공

기관 간 수준

- 육아종합지원센터/유아교육진흥원의 연수 지원
- 혁신적인 실제 공유
- 기관별 유사 직책간 협력 네트워크 구축
- 새기관 적응을 위한 훈련체계 마련

거버넌스 및 정책 수준

- 훈련과 멘토링을 위한 자원 제공
- 교직원 교육과정 체계 마련
- 교사들의 자기 시간 제공

[그림 V-1-1] 모든 ECEC 인력의 역량 강화를 위한 총체적 시스템 모형

보조인력 제도 운영의 질 제고를 위해 개인수준, 기관수준, 기관간 수준, 거버넌스 및 정책 수준으로 구분하여 정책방향을 제시하면 다음과 같다. 첫째, 개인수준에서는 보조인력의 초기 자격기준의 초기 자격기준 상향(이상적으로 60% 이상 학사), 다양한 경험과 경력을 인정하는 자격제도 마련, 학과제, 대학 교육과정 제공, 다양한 교육자료와 연수제공 등을 고려할 필요가 있다. 둘째, 기관수준에서는 보조인력을 위한 팀미팅 또는 합동연수, 교육 코디네이터의 멘토링, 민주적 의사결정을 위한 조직구조 혁신, 같은 목표와 교육과정을 교사와 보조인력이 함께 공유하고 성찰하기, 모든 교직원의 긴밀한 협력관계 구축, 보조인력의 전문성 개발 프로그램 참여 기회 제공, 다양한 배경의 보조인력에 알맞은 특별한 전문성 개발 기회 제공 등을 고려해 볼 수 있다. 셋째, 기관 간 수준에서는 육아종합지원센터/유아교육진흥원 등의 연수 지원, 혁신적인 실제 공유, 기관별 유사 직책간 협력 네트워크 구축, 새기관 적응을 위한 훈련체계 마련 등의 정책들을 고려해볼 수 있다. 넷째, 거버넌스 및 정책 수준에서는 보조인력 훈련과 멘토링을 위한 자원 제공, 교직원 교육과정 체계 마련, 교사들의 자기시간 제공 등의 정책을 고려해 볼 수 있을 것이다. 이상의 ECEC 시스템의 질 제고라는 큰 방향성 내에서 보조인력 정책의 핵심 이슈인 고용안정, 복리후생, 제도 및 관리, 전문성 교육, 선행조건 등을 중심으로 세부 정책과제를 제언하고자 한다.

2. 유치원과 어린이집 보조인력 운영 내실화를 위한 정책과제

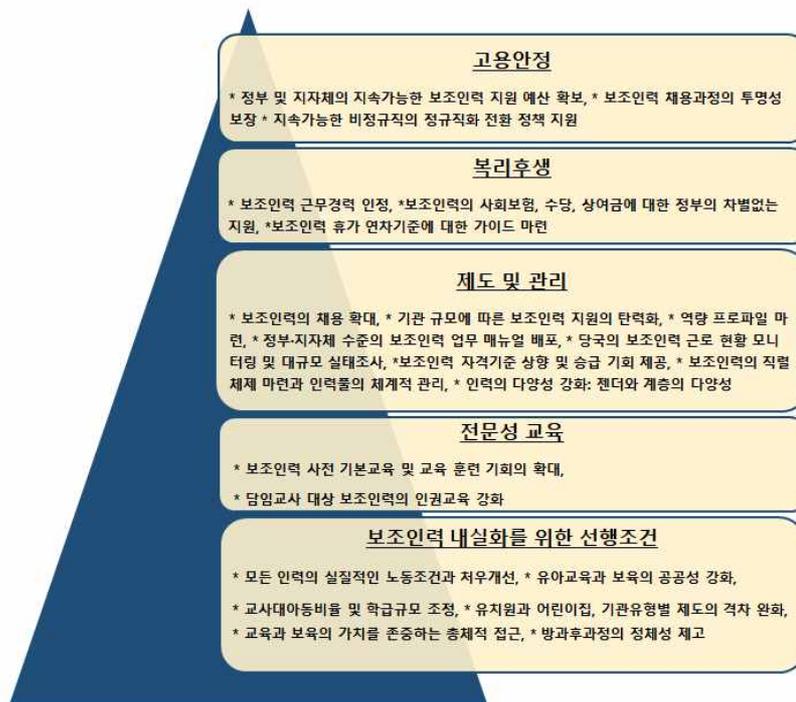
가. 고용안정

1) 정부 및 지자체의 지속가능한 보조인력 지원 예산 확보

본 연구에서는 전문가, 현장전문가, 보조인력 모두 보조인력의 안정적인 인건비 지원체제를 마련하기 위해 정부 및 지자체의 지속가능한 예산 지원이 필요하다는 점에 강력하게 동의하였다. 보조인력 확충과 제도 운영을 위해서는 지속가능한 인건비 지원책이 필요하다. 정부 정책과 지자체 수준에서 보조인력 지원 예산을 꾸준히 확보할 수 있도록 지속적인 관심과 정책적 노력이 필요할 것이다. 중앙정부 수준의 지원이 어렵다면, 지자체의 조례 개정 등을 통해 보조인력 지원 예산을 확보하여 보조인력의 고용안정성을 높일 필요가 있다.

2) 보조인력 채용의 투명성 보장

보조인력 채용의 투명성은 전문가 델파이 조사, 유치원과 어린이집 운영자, 유치원과 어린이집 보조인력 모두 80-90%이상 동의하였다. 그러나 유치원과 어린이집 운영자의 경우, 원장의 직접채용을, 유치원 보조인력의 경우, 국가와 지자체 직접 고용을 요청하였다. 사립 유치원의 특성상 원장이 이사장과 원장이 기관의 철학과 특수성에 맞는 인력을 채용하게 마련이므로, 공공성의 가치와 대립되는 것으로 해석된다. 그러나 사립 유치원의 경우에도 국공립의 교육공무직 제도와 같이 교육청 수준에서 예산을 마련하여, 표준화된 채용 시스템 하에 보조인력을 배치, 지원할 수 있다면 유치원과 보조인력 모두에게 유익할 수도 있을 것이다.



[그림 V-2-1]유치원과 어린이집 보조인력 운영의 내실화를 위한 정책과제 모형

3) 지속가능한 비정규직의 정규직화 전환 정책 지원

본 연구에서는 비정규직의 정규직화 전환에 대해서는 50% 이상이 찬성하는 것으로 나타났는데, 찬성하는 이유는 대다수 보조인력의 고용안정성이 높아져 교육과 보육의 일관성이 높아질 것을 기대하였기 때문이었으며, 반대하는 이유는 인건비 감당이 어렵거나, 정규직에 대한 역차별이 우려되어서였다. 어린이집 보조인력들은 가장 먼저 정규직화 되어야하는 직책은 일반보조교사, 부담임, 누리보조교사라고 하였고, 유치원 보조인력들은 부담임이라고 하였다. 또한 비정규직 문제 해결을 위한 선결과제로 비정규직과 정규직의 임금격차를 해소도 중요하게 생각하였다.

학교 비정규직의 정규직화 논의가 오히려 비정규직을 해고하는 상황으로 변해가고 있는데, 특히 초단시간 방과후 업무 담당자들과 유치원 시간제 기간제 교원 등의 고용불안이 아직도 심각하다. 이를 위해서는 최저임금제도의 개선과 만연한 비공식적 고용을 줄여야하며, 근로감독을 강화하고, 기관에 사회보험료를 지원하는 방안도 검토해 볼 필요가 있다. 지속가능한 정규직화 전환 정책을 추구하는 정부의 의지도 중요하다.

나. 복리후생

1) 보조인력 근무경력 인정

실태조사에 따르면 보조인력들은 경력이 쌓여도 임금인상이 없고, 근무경력이 인정되지 않아 동기화가 되지 않는다고 보고되었다. 아직도 보조인력들은 능력 발휘의 기회가 제한되고, 임금 낮으며, 모호한 업무, 차별대우 등으로 어려움을 겪고 있다. 보조인력의 다양한 배경과 경력을 존중하고, 근무경력을 인정하여 승급 또는 임금 인상들의 제도를 통해 보조인력의 역량 강화를 도울 필요가 있다. 이를 위해 역량 프로파일 개발과 보조인력 제도의 직렬체계를 마련할 필요도 있다.

2) 보조인력의 사회보험, 수당, 상여금에 대한 정부의 차별없는 지원

보조인력의 기본급은 업무의 역할과 시간에 따라 다르더라도, 복리후생제도

의 경우, 정규직과 유사한 수준의 지원이 될 수 있도록 힘쓸 필요가 있다. 실제로 병가나 유급 생리휴가 등은 정규직들도 누리기 어려운 복지제도이나, 전반적으로 노동권을 존중하는 방향으로 보조인력 지원 정책을 개선할 필요가 있다. 이를 위해 정부와 지자체가 보조인력의 노동권을 보장하고, 이들의 복지를 뒷받침할 수 있도록 세밀한 배려와 지속적인 지원책을 유지해나가야 한다.

다. 제도 및 관리

1) 보조인력의 채용 확대

보조인력을 확대할 것인지, 축소할 것인지에 대한 논의는 필요하다. 보조인력을 늘릴 경우, 비정규직이 양산되고, 축소하면 현장의 교사들이 아쉬워한다. 본 연구에서 실시한 실태조사 결과를 살펴보면, 유치원과 어린이집 운영자와 보조인력 모두 보조인력이 매우 필요하고, 보조인력의 수를 늘려야한다는 의견이 70-80% 이상이었다.

유럽 국가들은 국가배경의 차이는 있었으나, 보조인력의 비율은 전체 인력의 약 25-50%인 것에 비해, 우리나라는 전체 인력의 약 5-6% 정도이다. 상당히 적은 편이다. 누리과정 도입 이후, 어린이집은 '누리보조교사'라는 새로운 직종이 생겼으며, 보조인력의 수가 2012년 0.2%에서 2017년 8.3%로 8.1%p 증가하였다. 어린이집의 경우, 5년 사이 거의 10%의 보조인력이 늘었으나, 이들의 근로조건과 복리제도는 비교적 잘 관리되고 있는 것으로 판단된다. 그러나 유치원의 경우는 다르다. 유치원의 비정규직 보조인력의 비율은 1991년 12.6%에서 점차 줄어들다 2006년 1.5%로 가장 낮았고, 이후 다시 증가하여 2017년에는 5.9%였다. 이는 누리과정의 영향과 방과후과정 정책의 변화에 기인한다.

유치원은 국공립의 경우, 교육공무직 제도로 근로조건과 복리제도가 잘 운영되고 있다. 그러나 기간제 교사와 강사의 고용안정성은 낮은 편이며, 단기 근로자인 '3세대 하모니'제도 등도 점차 줄어들고 있어 어려움이 있는 것으로 파악되었다. 교육실무사의 경우, 교원이라기보다 행정직으로 관리되고 있어 승급 또는 경력이 쌓이지 않으므로, 전문성 개발의 측면에서 좌절감을 느낄 수도 있다. 사립 유치원의 경우에는 부담임 제도가 활성화되어 있는데, 인건비의 문제로 채용이 어려운 경우가 많다.

이상을 고려해볼 때, 보조인력의 채용은 확대될 필요가 있다고 판단된다. 물론 보조인력이 많다는 것은 비정규직 인력 비율이 높고, 인력의 질관리의 어려움도 존재한다는 딜레마가 존재한다. 정교사를 한 학급에 두 명 이상 배치하기 어려운 구조라면 질적 수준이 높은 보조인력 제도 구축을 고민해 보는 것도 좋은 방법일 수 있다.

2) 기관 규모에 따른 보조인력 지원의 탄력화

유치원과 어린이집 보조인력은 기관의 유형과 규모 등을 고려하여, 보조인력을 배치하는 것이 중요하다. 보조인력의 수는 기관의 규모, 학급 및 보육실의 규모, 유아의 수에 따라 지원을 탄력적으로 제공할 필요가 있다.

3) 보조인력 역량 프로파일 마련

중요한 업무와 덜 중요한 업무를 차별적으로 비정규직과 정규직에게 배정하는 것이 아니라 직무를 세분화하여 개개인의 재능과 특성에 적합한 업무를 배정할 필요가 있으며, 모든 업무에서 능력을 발휘하고 각자의 몫을 해낼 수 있도록 정책을 개선할 필요가 있다.

보조인력의 전문성 개발을 위한 역량 프로파일을 마련하여, 업무를 명확히 하고, 역량을 강화시켜 나갈 필요가 있다. 너무 분명한 역량 프로파일은 전문성 개발과 정체성 성립에 영향을 주나, 업무가 기술적으로 세분화될 가능성도 존재하므로, 다양한 해석과 지역적 각색을 가능하게 하는 폭넓은 역량 프로파일을 개발하여 총체적이고 포괄적으로 인력의 역량을 키워나갈 필요가 있다.

4) 정부·지자체 수준의 보조인력 업무 매뉴얼 배포

보조인력의 담당업무의 역할과 담당업무에 대해 유치원과 어린이집마다 천차만별인 현실적인 문제를 고려할 때 교육청과 지자체 수준에서 업무 매뉴얼을 배부할 필요가 있다. 보조인력의 역할과 담당 업무에 대한 명확한 기준 제시를 통해 업무와 관련 갈등을 보다 줄일 수 있고, 보조인력의 직무 만족도를 높일 수 있다.

5) 관계당국의 보조인력 근로 현황 모니터링 및 대규모 실태조사

보조인력을 ‘보이지 않는 인력’이라고 일컫는 이유는 보통 국가와 지자체의 정

책 문서에서 다루어지는 정책 대상이 아닌 경우가 많기 때문이다. 이런 이유로 보조인력에 대한 사회문화적 배경, 역량, 성별, 등 사회인구학적 자료는 상당히 부족하다. 추후 보조인력의 수, 성별, 사회문화적 배경 등 국가수준의 자료를 수집해야 하며, 국가의 정책 보고서에는 유아교육·보육 인력에 보조인력을 반드시 포함시켜야 한다. 유치원과 어린이집에 있는 모든 인력들, 담임교사와 보조교사, 그밖의 지원 인력풀에 대해 면밀한 실태조사를 실시하고, 이를 통해 유연하고 효율적인 인력 배치 및 수급 조절을 하여 교사 대 아동 비율을 낮추고, 교육과 보육의 질을 높일 필요가 있다.

6) 보조인력 자격기준 상향 및 승급 기회 제공

보조인력은 보통 담임교사에 비해 자격수준이 낮고, 담임교사 수준의 자격을 갖추기 위한 기회는 적다. 일을 처음 시작하는 보조인력이 특정 수준의 자격조건을 갖추는 필요는 없지만, 고용 후에는 모든 인력이 존중 받고 보상 받는 시스템에 보조인력도 포함되어야 하며, 교사 자격을 취득할 수 있는 직장 이동 기회 또한 주어져야 한다. 보조인력은 유형에 따라 근무경력을 인정받는 경우도 있고, 아닌 경우도 있으나, 동일 자격과 동일 노동임에도 유치원과 어린이집, 기관 유형에 따라 경력과 임금의 격차가 천차만별이다. 보조인력 근무경력 반영의 폭을 어느 정도까지 수요할 것인지, 이를 보조인력의 승급 기회에 어떻게 반영할 것인지 면밀한 실태조사를 기반으로 논의할 필요가 있다.

7) 보조인력의 직렬체제 마련과 인력풀의 체계적 관리

국공립 유치원은 교육청이 공채하는 표준화된 채용 시스템이 도입되어 있어 교육실무사, 행정보조인력 등이 배치되어 있다. 적법하고 공개적채용 과정을 거쳐 체계적으로 검증된 교사들만을 인력풀에 등록하여 국가적으로 관리해 나가야 할 필요가 있다. 또한 비정규직 교사의 채용에 국한되는 것이 아니라 인적자원이 적재적소에서 효율적으로 활용될 수 있도록 지역교육청 단위의 장기적 인적자원 관리가 시급한 실정이다. 채용 이후의 배치 및 진출 및 휴직 등의 관리를 지역교육청과 담당하여 지역별, 기관별 편차를 최소화할 필요가 있다. 이와 관련하여 보조인력의 직렬체제 마련과 관련해서는 영유아교육지원인력의 공단화에 대해서도 지속적인 논의가 필요할 것으로 판단된다. 영유아교육지원 인

력의 공단화는 논쟁이 많은 정책과제이나, 본 연구에서 어린이집 보조인력들은 78.9% 찬성하는 것으로 나타났다. 특히 보육교사의 처우와 지위의 불안정성, 부족한 공공성의 문제를 해결하기 위한 선택이라는 점을 고려할 때, 반드시 함께 논의해야 할 이슈로 판단된다.

8) 인력의 다양성 강화: 젠더와 계층의 다양성

우리나라도 다문화사회로 진입하고 있고 인력의 다양성도 높아지고 있다. 덴마크와 같이 담임교사 훈련과정에서 다양한 분야로 이동 가능하게 하여 남자 교사들이 참여할 수 있도록 하거나, 다양한 문화적 배경을 가진 보조인력들을 포함시켜 기관내 다양한 배경을 가진 유아들의 교육과 보육의 효과성을 높이는 방법도 바람직하다. 전문가 조사에서는 인력의 다양성은 정책우선순위로 두지 않았는데, 이는 다소 보수적인 선택일 가능성도 있다. 아직도 유아교육과 보육 현장에서 남자 교사에 대한 편견이 있고, 우리 사회 자체의 젠더 감수성도 낮은 편이다. 그러나 다양한 인력이 팀을 이루어 다양한 그룹의 부모와 유아의 참여를 독려하는 것은 시대적 흐름이고, 문화적 다양성 교육의 측면에서도 유익할 수 있으므로 제고할 필요가 있다.

라. 전문성 교육

1) 보조인력 사전 기본교육 강화 및 교육훈련 참여기회의 확대

보조인력을 위한 사전 기본교육을 강화하여, 보조인력의 전문성과 질을 높일 필요가 있다. 담임교사 중심의 교사정책에서 벗어나, 담임교사로 진입하는 다양한 인적 자원들을 관리하고, 이에 대한 기본교육을 강화하여 전반적인 인력의 질을 제고할 필요가 있다. 보조인력 중 과반정도가 교육연수에 참여할 의향이 있었으며, 44% 정도가 직무능력향상 연수를 원하는 것으로 나타났다. 또한 76%가 추후 교육연수가 있으면 참여하겠다는 의사를 보였다. 교육연수에 참여할 수 없는 이유는 시간적 여유가 없다는 것이었으므로, 연수의 기회를 충분히 주고 보조인력의 직무역량을 높일 수 있는 교육 참여기회를 확대할 필요가 있다.

2) 담임교사 및 관리자 대상 보조인력의 인권교육 강화

유치원과 어린이집에서 보조인력 업무를 함께 분담한다는 취지의 인식 개선이 필요하다. 아직도 과도한 업무량, 적절치 못한 업무분장, 동료와의 갈등으로 보조인력들의 고충이 많으므로, 권력관계에서 오는 다양한 어려움을 개선 위해 관리자 인식 전환과 인권 교육을 함께 받을 필요가 있다. 교육청과 지자체, 유치원과 어린이집, 공동체 단위에서 인권교육 매뉴얼 배포, 강의, 워크숍 등의 형태로 다양한 지원이 필요하다.

마. 보조인력 내실화를 위한 선행조건

1) 모든 인력의 실질적인 노동조건과 처우개선

비정규직의 정규직 전환의 문제에 대해서 본 연구에서 43명의 전문가들은 부정적인 입장을 보였다. 이는 전문가들이 유아교육과 보육계의 비정규직의 복리나 처우, 권리의 문제를 수용하지 않기 때문이라기보다 정교사 정책과 처우가 제대로 마련되지 않은 현 상황을 고려한 것일 가능성이 높다. 유치원과 어린이집 정교사의 처우개선이 제대로 되지 않고, 격차의 문제도 해소되지 않은 상황에서 비정규직의 정규직화 정책의 도입은 빛을 발하기 어렵기 때문이다. 이를 위해서는 우선적으로 정교사들의 처우와 복리, 승급제도와 같은 교사정책이 제대로 마련될 필요가 있으며, 유치원과 어린이집, 국공립과 사립, 국공립과 민간/가정 어린이집에 종사하는 교사의 격차를 완화하는 다양한 정책마련이 필요하다.

2) 유치원과 어린이집, 기관 유형별 제도의 격차 완화

국공립 유치원의 보조인력들은 교육공무직 제도로 관리되고 있으나, 사립 유치원의 보조인력들은 제도적 관리가 이루어지고 있지 않고 있다. 유아교육혁신 방안을 살펴보면, 행정지원 인력 지원은 국공립 유치원에만 한정되어 있다. 국공립 유치원과 사립 유치원의 격차 완화를 고려할 필요가 있다. 또한 지자체가 조례를 통해 사립과 민간 어린이집 인력 지원을 도울 필요가 있다. 특히 규모가 작은 기관은 인력의 질이 교육과 보육의 질을 좌우할 가능성이 보다 높으므로 관계당국이 유형과 관계없이 유아수에 따라 보조인력을 배치하고 이를 충분히 지원하여 교육과 보육의 질을 높이도록 할 필요가 있다.

3) 교육과 보육의 가치를 존중하는 총체적 접근

유아교육과 보육의 모든 인력 정책에서 교육과 보육의 역할을 구분하는 위계적인 접근을 지양하고, 교육과 보육의 통합적, 총체적 접근을 강조할 필요가 있다. 학교 형태의 국공립 유치원과 지역사회와 부모가 함께 키우는 공동육아 어린이집 까지 기관별, 유형별로 가치와 철학이 다르며, 교육과 보육에 대한 시각도 다르다. 모든 기관, 모든 영유아와 가정의 가치는 존중되어야 하며, 자치와 분권을 인정해주어야 한다. 추후 교사 정책은 돌봄의 가치를 존중하고, 다양한 인력들과 함께 갈수 있는 참여적, 통합적 방향으로 패러다임을 전환할 필요가 있다.

유치원과 어린이집 내의 교사들간의 위계구조가 견고해질수록 인력간 권력 관계에서 발생하는 갈등도 높아질 가능성이 높다. 아이들에게 평등하고, 상호적인 관계의 중요성을 이론으로만 가르칠 수 없다. 유치원과 어린이집의 조직문화 개선이 필요하다. 교사 제도의 계층화, 위계화 문제는 유아의 삶과 가치관에 영향을 미친다. 많은 보조인력들과 면담한 결과, 보조인력들 간의 계층화 현상도 나타났다.

4) 기관의 특수성 및 방과후과정의 정체성 제고

사립 및 민간 기관에도 행정보조인력과 청소보조인력을 채용할 수 있도록 인건비 지원할 필요가 있다. 유치원과 어린이집, 그리고 기관의 유형에 따라 보조인력의 차이가 크므로, 보다 정밀하고 세밀하게 보조인력 정책을 마련하고, 조율할 필요가 있을 것이다. 또한 방과후과정의 정체성은 유치원과 어린이집, 기관 유형과 지역사회 특성에 따라 다르다. 방과후과정을 어떻게 인식하느냐에 따라 담임교사와 정교사의 배치 또한 달라질 것이다. 방과후과정의 정체성과 누리과정과의 관계성을 고려한 학계의 논의가 다시 이어지기를 기대한다.

참고문헌

- 강용주(2008). 델파이 기법의 이해와 적용사례. 한국장애인고용공단 고용개발원.
- 강원도 교육청(2017). 사랑과 공감으로 함께 하는 2017 유아교육 시행계획.
- 경기도 교육청(2017). 2017 경기유아교육 운영계획 경기유아교육 이렇게 실천합니다.
- 경상북도 교육청(2017). 2017학년도 경북 유아교육 계획.
- 광주광역시 교육청(2017). 2017 광주유아교육 운영 계획.
- 교육과학기술부(2009). 유아교육 선진화 추진 계획.
- 교육과학기술부(2013). 유아교육발전 5개년 계획(안).
- 교육부(2017a). 3세대 하모니 현황. 내부자료.
- 교육부(2017b). 교육분야 비정규직 개선 방안 발표: 학교회계직원 무기계약직 전환 확대 및 처우개선, 기간제 교원 및 학교강사 공통 가이드라인 마련 등(보도자료 2017년 9월 11일자).
- 교육부(2017c). 출발선 평등을 실현하기 위한 '유아교육 혁신방안' 발표: 저소득층 유아 학비지원 등 출발선 단계부터 교육 격차 해소, 유아가 중심이 되는 놀이 위주의 교육과정 개편, 혁신 유치원 확대. 보도자료 2017년 12월 27일자.
- 교육부 유아교육정책과(2017). 공공성 강화를 통한 유아교육 혁신 방안(2017년 12월)
- 국정기획자문위원회(2017). 문재인 정부 국정운영 5개년 계획(2017년 7월).
- 김경철·장연주(2010). 병설 유치원 교사의 방학 중 종일제 운영의 어려움. 유아교육학논집, 14(4), 207-235.
- 김길숙·문무경·이민경(2015). 유치원·어린이집 교사 권익 보호 실태 및 증진 방안. 서울: 육아정책연구소.
- 김도란·박수경·이경연(2015). 사립 유치원 오후 재편성 방과후과정 교사의 어려움과 요구. 직업교육연구, 34(6), 1-23.

- 김영옥·윤경선·문원자(2009). 유치원 3세대하모니 교육정책에 대한 학급교사의 인식 탐구. 미래유아교육학회지, 16(4), 421-446.
- 김영정·박성준(2016). 서울시 어린이집 보조교사 근로실태 및 개선방안 연구, 서울시여성가족재단.
- 김은선·백혜리(2012). 보육교사의 직무 실행과 직무 만족에 관한 연구. 아동보육연구, 8(1), 73-94
- 김은설·이재희·박은영·김정숙(2016). 영유아 교육·보육 효과성 제고를 위한 환경 조성 방안-「교사 대 영유아 비율」의 적정 기준 마련 연구-. 서울: 유아정책연구소.
- 김은영·권미경·조혜주(2012). 교사양성과정 내실화를 위한 유치원과 어린이집 일과운영 및 교사의 직무분석. 서울: 유아정책연구소.
- 김은영·도남희·조은경·조혜주(2011). 육아지원서비스 질 제고를 위한 인력 운영 개선 방안 연구. 서울: 유아정책연구소.
- 김은영·박은혜(2006). 유치원 교사의 직무 분석. 한국교원교육연구, 23(2), 303-323.
- 김은영·장혜진·조혜주(2013). 영유아 교사 복지 실태와 개선 방안. 서울: 유아정책연구소.
- 김은영·조혜주(2013). 유치원과 어린이집 인력 배치 및 운영에 대한 교원의 인식 및 요구. 미래유아교육학회지, 20(4), 361-386.
- 김은영·조혜주(2014). 유치원 교사의 근무 여건 및 개선 방안. 유아정책연구, 8(1), 81-107.
- 김정숙·이윤진·조예운(2016). 유치원 방과후 과정 효율화 방안 연구. 서울: 유아정책연구소.
- 노승용(2006). 텔파이 기법: 전문적 통찰로 미래예측하기. 국토연구원
- 대구광역시 교육청(2017). 2017 꿈·희망·행복을 가꾸는 대구 유아교육.
- 대전광역시 교육청(2017). 2017학년도 대전유아교육운영계획.
- 도남희·조혜주·최종화(2014). 보육교직원(건강, 영양, 안전담당)직무분석. 서울: 유아정책연구소.
- 박지선·이대균(2009). 유치원에서 학생 보조교사가 담임교사의 전문성 발달에 주

- 는 의미. 열린유아교육연구, 14(6),445-465.
- 박지선·이대균(2010). 보조교사를 경험한 초임교사들의 담임교사 되어가기. 열린 유아교육연구, 15(5),113-142.
- 박지선·이대균(2012). 유치원 학생보조교사에 대한 예비유아교사의 인식. 열린유아교육연구, 17(5), 525-545.
- 보건복지가족부(2013). 제2차 중장기보육 기본계획(2013-2017).
- 보건복지부(2009). 아이사랑플랜 2009-2012.
- 보건복지부(각 연도). 2010-2018년 보육사업 안내.
- 보건복지부(2012, 2013, 2014, 2015, 2016, 2017). 보육통계.
- 보건복지부(2012). 제2차 중장기보육 기본계획 마련. 보도자료 2012년 12월 31일자.
- 보건복지부(2017). 보육·양육에 대한 사회적 책임 강화를 위한 제 3차 중장기보육 기본계획(2018-2022) 발표. 보도자료 2017년 12월 27일자.
- 부산광역시 교육청(2017). 2017학년도부산유아교육계획.
- 서울특별시 교육청(2016a). 2016년도 교육공무직원 고용 안정 및 처우개선 계획 (2016년 10월)
- 서울특별시 교육청(2016b). 2017년도 서울특별시 교육청 교육공무직원 인사운영 계획(2016년 12월).
- 서울특별시 여성가족정책실(2015). 2016년도 보조교사 및 보육도우미 지원계획 (2015년 12월).
- 세종특별자치시 교육청(2016). 2016 세종유아교육 안내자료.
- 신세니·김선희·조희숙(2009). 유아교육기관의 보조교사 이미지 연구. 교사교육연구, 51(1), 118-136.
- 안재진·김문정(2009). 보육시설 대체교사 지원 사업의 실태와 개선 방안. 육아정책연구, 3(2), 48-70
- 양미선·이규림·윤지연(2014). 누리과정 운영을 위한 교사 지원 방안. 서울: 육아정책연구소.
- 여성가족부(2006). 새싹플랜 - 제1차 중장기 보육계획(2006-2009).

- 울산광역시 교육청(2017). 2017 울산유아교육 운영계획.
- 이미화 외(2015). 전국보육실태조사. 서울: 육아정책연구소.
- 이정원·양유진(2013). 육아지원기관에서의 중고령 여성 지원인력 활용방안 연구. 서울: 육아정책연구소.
- 이진화·엄지원(2016). 유치원 혼합연령학급 운영 실태 및 개선 방안에 관한 연구. 한국산학기술학회논문지, 17(12), 253-261.
- 전라북도 교육청(2016). 2016학년도 가고싶은 학교 행복한 교육공동체 구현을 위한 전라북도 유아교육 운영계획.
- 전라남도 교육청(2017). 2017 전남유아교육 운영 계획.
- 전운숙(2011). 초임 보육교사의 어려움과 지원 요구. 한국보육학회지, 11(4), 167-187.
- 제주특별자치도 교육청(2017). 2017학년도 희망으로 채워가는 유아교육 운영 계획.
- 조양순·나귀옥(2015). 유아교육,보육 현장에서 보는 바람직한 통합유아교사 양성 체제 연구. 한국유아교육학회 정기학술발표논문집, 2015(1), 544.
- 최효미·이정원·이동하(2015). 어린이집, 유치원에서의 양질의 시간제 일자리 활용방안. 서울: 육아정책연구소.
- 충청북도 교육청(2016). 2016 충북유아교육 운영 계획.
- Barkham, J. (2008). Suitable work for women? Roles, relationships and changing identities of other adults in the early years classroom. *British Educational Research Journal*, 34, 839-853.
- European Commission(2011). Communication from the European Commission: Early Childhood Education and Care: Providing all children with the best start for the world of tomorrow.
- European Commission(2014). Study on the effective use of early childhood education and care in preventing early school leaving. Brussels, European Commission.
- European Commission/EACEAC/Eurydice/Eurostat(2014). Key data on early childhood education and care in Europe, Edition. Eurydice and

- Eurostat Report. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2014.
- European Commission Thematic Group on ECEC Quality(2014). European Quality Framework: research evidence. Document presented at the Conference of the Greek EUPresidency in Athens (19-20 June 2014).
- European Union(2016). Professionalisation of Childcare Assistants in Early Childhood Education and Care (ECEC): Pathways towards Qualification. NESET II AR1/2016 Analytical Report.
- Gibson, A., Pelletier, J., & Jackman, E., (2012). 'Can we work together? Preliminary findings from an examination of ECE and teacher dynamics in full-day early learning-kindergarten', Institute of Child Study, University of Toronto.
- ILO(2014). ILO Policy Guidelines on the promotion of decentwork for early childhood education personnel. INTERNATIONAL LABOUR OFFICE, GENEVA
- Isaksen, L. W., Devi S. U., & Hochschild, A. R.(2008). Global Care Crisis: A Problem of Capital, Care Chain, or Commons?. *American Behavioral Scientist*, 52(3), 405-25.
- Jensen,R., & Kjeldsen, C. (2015). 'Pedagogy back on track: enhancing capabilities for young people in education and work'. In: Hans-Uwe Otto Cham (ed.), *Facing trajectories from school to work: towards a capability-friendly youth policy in Europe, Switzerland*, Springer Science+Business Media B.V., pp. 257-272 (Technical and Vocational Education and Training, Vol. 20).
- Lawshe, C. H. (1975). A quantitative approach to content validity. *Personnel Psychology*, 28, 563-575.
- Lazzari, A., Peeters, J., & Vandebroek, M.(2013). The early years' workforce: A review of European research and good practices on working with children from poor and migrant families, Background paper for the Transatlantic Forum on Inclusive Early Years in New York, 10-12 July .

- Oberhuemer, P., Schreyer, I., & Neuman, M.(2010). Professionals in Early Childhood Education and Care Systems. European Profiles and Perspectives. Farmington Hills: Barbara Budrich Publishers.
- OECD (2006). Starting Strong II: Early Childhood Education and Care. Paris: OECD.
- Peeters, J., Cameron, C., Lazzari, A., Peleman, B., Budginaite, I., Hauari, H., & Siarova, H. (2015). Impact of continuous professional development and working conditions of early childhood education and carepractitioners on quality, staff-child interactions and children's outcomes: A systematic synthesis of research evidence, Gent: VBJK. Dublin: Eurofound.
- Twigg, J., Wolkowitz, C., Cohen, R. L., &Nettleton, S.(2011). Conceptualising body work in health and social care. *Sociology of Health & Illness*, 33(2), 171-188.
- UEL & University of Ghent(2011). Competence Requirements in Early Childhood Education and Care: A study for the European Commission Directorate-General for Education and Culture, final report.
- UNESCO(2010). Caring and Learning Together: A Cross-national Study on the Integration of Early Childhood Care and Education within Education. Paris: UNESCO.
- Urban, M., Vandenbroeck, M., Peeters, J., Lazzari, A., & Van Laere, K.(2011). Competence Requirements in Early Childhood Education and Care. CoRe Final Report. Brussels: European Commission.
- Van Laere, K., Peeters, J., & Vandenbroeck, M. (2012). The Education and Care Divide: the role of the early childhood workforce in 15 European countries. *European Journal of Education*, 47(4), 527-541.
- Vandenbroeck, M., Urban, M., & Peeters, J. (2016). Pathways to Professionalism in ECEC. London, New York: Routledge.
- Wolkowitz, C.(2006). Bodies at work. London: Sage.

사이트

한국교육개발원 교육통계서비스: <http://kess.kedi.re.kr/>

법제처 국가법령정보센터 <http://www.law.go.kr/>(유아교육법, 유아교육법 시행령, 영유아보육법, 영유아보육법 시행령, 시행규칙, 기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률, 근로기준법, 교육공무원 임용령, 각 연도 공무원보수규정 참조)

Abstract

A Study on the Operation of Assistant workforce in Kindergarten and Childcare center

Changhyun, Park, Misun, Yang, Taewoo, Kim

Kindergartens and childcare centers are an educare community which is made of teacher, children, parents, and various supportive groups. In this study, researcher focuses on assistant workforce who aids the curriculum management in kindergarten and childcare center. There are a variety of manpower resources in kindergarten and childcare center such as homeroom teacher, assistant teacher, general affair officer, nutritionist, nurse, driver and cleaner.

In this study, assistant workforce is limited to those who are non-full-time staff around a homeroom teacher, who help improve the quality of the curriculum and reduce the burden on teachers. Those people belong to temporary positions. In case of kindergarten, non-homeroom teachers in the educational public service(Section 23 of Early Childhood Education Act) include periodic teacher who are in charge of after-school courses and full-day program, instructors, substitute teachers, third-generation harmony teachers, and student teachers. In childcare center, it includes assistant teachers, care helpers, and substitute teachers(Section 17 of Infant Care Act).

The new administration proposes a new policy, 'Temporary position to full time position' in order to provide the quality occupation; therefore, there has been a high profile in the temporary positions' working conditions and treatment, which have been regarded as assistive and supportive. Seoul Metropolitan Office of Education also proposes a new legislation for periodical and part time positions and progressive labor reform for unlimited contract workers.

In the case of childcare center, there will be a policy with a local

government to support childcare teachers and childcare support policies to reduce the labor work of childcare teachers and to improve the quality of childcare.

Assistant workforce in kindergarten and childcare center have lowered the ratio of teacher to children in the centers and enhance the effectiveness of education. Temporary workforce takes a significant role to reduce homeroom teachers' workload, so that it helps the homeroom teacher to manage the curriculum and enhance the quality of education and childcare.

Meanwhile, there has been insufficient studies on the assistant duty, qualification, treatment and working condition of assistant workforce in the education system that centered on homeroom teacher. In the previous studies on early childhood teacher, the assistant workforce has been defined as a role to assist full time teachers or incompetence. In the point of full time teacher and professional's view, temporary teachers have been perceived as a minority who cannot speak up the voice.

There are stark wage, welfare, and treatment gap between kindergarten and childcare, and eventually the gap affects the quality of the education and childcare. Although the gap is existed between full time positions, the temporary positions also suffer from the gap. In the point of integration of Kindergarten and Childcare center, it is necessary to reduce the qualitative gap in kindergarten and childcare, it requires a new research regarding full time teachers' duty, treatment and working condition. There must be a gap between the full time and the temporary positions, but a policy that reduces the elements of discrimination is also needed.

The purpose of this study is to identify the actual duty and needs of assistant workforce in the kindergarten and childcare center for the improvement of the quality of early childhood education and care, and to suggest new ways of teacher policy.

Research contents are as follows. First, a theoretical study on assistant workforce in kindergarten and childcare center. Second, survey on the duties, management and treatment of kindergarten and childcare assistants. Third,

survey on the professionals' opinion on the assistant manpower management in kindergarten and childcare center. Fourth, Strengthening plan for operating kindergarten and childcare center assistant workforce.

The research methods are following. First, Analysis of Literature Review and Precedent Research: Analyzing the concept, category, and duty content of the assistant workforce in kindergarten and childcare center, analyzing the legal system and the policy on the assistant workforce of kindergarten and childcare center, analyzing the actual and present condition regarding kindergarten and childcare assistant workforce in OECD and EU. Second, a survey was conducted with 934 kindergartens and childcare managers and principles and 360 assistant workforce in kindergartens and childcare centers to collect opinions on the working status of the assistant workforce and the improvement plan. Different verification was conducted with instructors, temporary teachers, general affair staffs in kindergartens and Nuri assistant teachers, general assistant teachers, childcare helpers, substitute teachers, and non-homeroom teachers in childcare centers. Third, survey on expert's opinion was conducted: Expert Advisory Conference (Expert advisory conference on individual and group experts, research direction design and survey design, questionnaire and policy suggestion review), Expert Delphi Survey (With 43 experts, researcher collected the opinions for three times and calculated the CVR value to derive the policy priority). Fourth, depth interview were used to identify specific points on the management status and improvement of kindergarten and childcare assistants and conducted individual or group interview in order to understand the data of the survey and the advisory conference.

The study suggested a law and policy upon assistant manpower in kindergarten and childcare center and the flow of manpower policy in the mid and long term plans. In terms of the actual status of assistant manpower in kindergarten and childcare center, manpower supply and demand, working hour, teacher and children ration, the status of assistant and substitute teacher by region, and budget have suggested.

Major countries system and policy based on OECD, EU, and ILO have summarized. Researcher has summarized assistant manpower policy in Denmark, Slovenia, France, and concluded the implication.

Based on the opinions of experts related to kindergartens and childcare centers, researcher conducted a Delphi survey upon employment status and entry route, welfare system and environment, duty and education, difficulties and improvements and made policy priority. Frequency analysis and cross analysis have conducted on actual working condition, geographical features, employment status, entry route, and welfare system, duty, education and difficulties by institutions and job positions.

Conclusion and Policy Proposal are following.

First, in terms of assistant manpower employment status and entry route, providing nationwide objective standard in order to employ assistant manpower in kindergartens and childcare centers, enhancing the policy of assistant manpower considering specialty and features of ECE institutions, conducting large-scale survey including temporary position workers, enlarging the scale of full time positions.

Second, in terms of welfare system and environment, enhancing Social Security and Welfare Benefits.

Third, in terms of duty and education, providing duty clarification and career manuel for assistant manpower, abolishing the discriminations by subdividing the tasks, suggesting specific standard regarding the role and task of reaching staff, expanding the opportunity of the training that improves work capacity

Fourth, in terms of difficulties and improvements, establishing stable labor costs supports for assistant manpower, needs of human rights education to change the recognition of full time positions and operators.

부록

부록 1. 1차 델파이 조사지

부록 2. 2차 델파이 조사지

부록 3. 3차 델파이 조사지

부록 4. 설문조사지(유치원 원장용)

부록 5. 설문조사지(유치원 보조인력용)

부록 6. 설문조사지(어린이집 원장용)

부록 7. 설문조사지(어린이집 보조인력용)

부록 1. 1차 델파이 조사지

유치원과 어린이집 보조인력 운영의 내실화 방안 : 1차 델파이 조사

안녕하십니까?
육아정책연구소에서 수행하는 '유치원과 어린이집 보조인력 운영의 내실화 방안'을 위한 델파이 조사에 참여해 주셔서 감사합니다. 본 연구는 세정부 정책과 발을 맞추어 유치원과 어린이집 보조인력, 즉, 비정규직 인력 운영의 내실화를 도모하여 그동안 정규직을 중심의 정책 연구에 새로운 방향과 과제를 제안할 것으로 목적으로 합니다. 본 조사는 1차-델파이 조사이며, 1차 의견을 수렴하여 2차와 3차 델파이 조사를 실시할 계획입니다. 귀하의 의견은 유아교육과 보육 분야의 교사 정책 마련에 소중한 자료로 활용될 것이므로, 바쁘시겠지만 심효성 있는 연구결과 도출을 위해 협조를 부탁드립니다.

귀하의 개인적 사항이나 설문내용과 관계되는 모든 사항은 통계법 제33조(비밀의 보호) 및 제34조(통계조사자의 의무)에 의해 절대 비밀이 보장됨은 물론 무기명으로 처리됩니다. 모든 문항에 빠짐없이 솔직하게 응답하여 주시면 감사하겠습니다. 본 조사의 일정은 월 일 ~ 월 일까지입니다. 원활한 연구 진행을 위해서 1차 조사자는 월 일 (월)까지 보내주시기를 부탁드립니다.

2017년 월
육아정책연구소

본 조사의 응답 결과가 연구 보고서에 활용될 것에 동의합니다.
2017년 월 일 성명 : (인)

※ 이 조사와 관련하여 **문의사항**이 있으시면 아래 담당자에게 연락 주십시오.
*조사담당 : 연구책임

육아정책연구소
Korea Institute of Child Care and Education

1. 현재 유치원과 어린이집의 보조인력(비정규직 교사)의 채용, 근무, 복지, 처우, 직장생활, 관계 등등에서의 어려움과 문제점에 대해 자유롭게 제시해주시기 바랍니다.

[참 조]
• **유치원과 어린이집 비정규직 인력:** 기간제, 시간제, 비전통 근무자에 해당하는 자
- **유치원:** 교육 공무원 및 부담임 교사들로 방과후교과정을 담당하는 기간제 교사, 방과후 교사(종일반 교사), 강사, 대체교사, 3세대 하모니 교사, 학생 교사 등
- **어린이집:** 보조교사, 보육도우미, 대체교사 등

기관	문제점
유치원	
어린이집	

2. 현재 유치원과 어린이집의 보조인력(비정규직 교사)의 채용, 근무, 복지, 처우, 직장생활, 관계 등등에서의 개선방안에 대해 자유롭게 제시해주시기 바랍니다

기관	개선방안
유치원	
어린이집	

3. 유치원과 어린이집 보조인력(비정규직 교사)에 관하여 기타 의견이 있으면, 자유롭게 기술해주세요.

추가 의견

부록 2. 2차 델파이 조사지

< 귀하의 개인특성에 대한 질문입니다 >

1. 소속기관:
 - ___ ① 대학 ___ ② 연구기관 ___ ③ 유치원과 어린이집 ___ ④ 기타()
2. 귀하의 연령대는?
 - ___ ① 30대 ___ ② 40대 ___ ③ 50대 ___ ④ 60대 이상
3. 귀하의 성별은?
 - ___ ① 남자 ___ ② 여자
4. 귀하의 학력은?
 - ___ ① 학사 ___ ② 석사 ___ ③ 박사
5. 유아교육과 보육 분야 근무 기간은? (대학, 연구기관, 유치원과 어린이집 근무 기간 포함)
 - ___ ① 5년 이하 ___ ② 6~10년 이하 ___ ③ 10~15년 이하 ___ ④ 16년 이상

설문에 응답해주셔서 대단히 감사합니다.

통계법 제33조(비밀의 보호)
 ① 통계작성과정에서 알려진 사항으로서 개인 또는 법인이나 단체의 비밀에 속하는 사항은 보호되어야 한다.
 ② 통계의 작성에 관련된 개인이나 법인 또는 단체 등의 비밀에 속하는 자료는 통계작성 외의 목적으로 사용되어서는 아니 된다.

**유치원과 어린이집 보조인력 운영의 내실화 방안
델파이 조사(2차)**

육아정책연구소에서 수행하는 「유치원과 어린이집 보조인력 운영의 내실화 방안」을 위한 델파이 조사에 참여해 주셔서 감사합니다. 지난 1차 델파이 조사에 응답해 주신 의견에 기초하여 2차 질문지를 작성하였습니다. 1차 조사에 협조해 주셔서 2차 조사 문항이 개발될 수 있었음에 진심으로 감사드리며 이번 조사에도 응답해 주셔서 현장의 보조인력 운영의 질을 높일 수 다양한 방안을 탐색하여 연구가 의미있게 진척될 수 있도록 도와주시기를 간곡히 부탁드립니다. 비번신 중에도 협조해 주셔서 대단히 감사합니다.

2017년 월
육아정책연구소 소장 우 남 회

- ☞ 응답방법: **월 일**까지 본 파일에 응답결과를 기록저장하신 후, 전자우편(e-mail)으로 전송하여 주시기 바랍니다. 주소는 sub0407@tammail.net입니다.
- ☞ 문 의: 육아정책연구소 유아지원연구팀 박정현 (010-2766-7597)
- ☞ 연구진: 박정현, 양미선, 김태우

※ 응답자 인적사항

현재근무기관: () (예시: 육아정책연구소)

직책: ()

최종학력: 박사(), 석사(), 학사()

최종학위취득진공명: () (예시: 유아교육)

성별: 여자(), 남자()

연령: 만 세

유치원과 어린이집 보조인력 운영을 위해 필요한 정책 및 실천 항목들의 중요도를 평가하여 해당하는 칸에 V 표기해 주시기 바랍니다.

항목	중요도								
	중요도 낮음	1	2	3	4	5	6	7	중요도 높음
<p>▶중요도: 유치원과 어린이집 보조인력 운영을 위해 필요한 수준을 평가</p> <p>중요도는 기술되어 있는 항목이 유치원과 어린이집 보조인력의 운영 내실화 및 질 제고를 위해 필요하거나 실현되어야 하는 수준 또는 정도를 의미합니다. 향후 한국의 유아교육과 보육 정책의 미래를 고려하시어 응답해주시기 바랍니다.</p> <p>▶유치원과 어린이집의 보조인력은 탐입교사의 교육과정 운영을 보조하거나, 발과후 과정을 담당 및 지원하는 단기 및 대체근로인력을 의미합니다. 본 연구에서 유치원의 경우, 부탐입교사(부담입, 저유개선타를 받지 않는 부교사), 감사(발과후과정 감사/전담사/위탁강사/교육사), 기간제 교사 (발과후 시간제 기간제 교사), 행정보조인력(행정실무사, 교육행정지원사 등), 자원봉사자(3체대 하모니 등)를, 어린이집의 경우, 누리보조교사, 일반보조교사, 보육도우미, 대체교사(출신/휴가 등), 비탐입 교사(부담입)를 포함합니다.</p>									

1. 고용안정									
항목	중요도								
	중요도 낮음	1	2	3	4	5	6	7	중요도 높음
1									
2									
3									
4									

2. 복리후생									
항목	중요도								
	중요도 낮음	1	2	3	4	5	6	7	중요도 높음
5									
6									
7									
8									
9									
10									

3. 제도 및 관리									
항목	중요도								
	중요도 낮음	1	2	3	4	5	6	7	중요도 높음
11									
12									
13									
14									
15									

5. 보조인력 내실화를 위한 선행 조건									
행목	중요도							중요도 높음	중요도 낮음
	1	2	3	4	5	6	7		
16	유아종합지원센터 (및 유아교육진흥원) 내 보조인력 모집/관리/고충상담부서 체계화								
17	유치원과 어린이집 보조인력 채용과 관리제도 일원화								
18	정부 및 지자체의 지속가능한 보조인력 지원예산 확보								
19	보조인력 성별의 다양화 정책 마련								
20	다문화 배경을 가진 보조인력 비율 강화								
21	보조인력의 직무 명료화 및 역량 프로파일 마련								
22	정부 및 지자체 지침 내 보조인력이 담당해야 할 업무 명시 및 매뉴얼 배포								

4. 전문성 교육									
행목	중요도							중요도 높음	중요도 낮음
	1	2	3	4	5	6	7		
23	보조인력의 교육훈련 참여 기회 확대								
24	경교사 대상 보조인력(비정규직)의 권리교육								
25	보조인력에 승급교육기회 제공								
26	보조인력을 위한 사정기본교육 (책임, 권리, 보수에 대한 교육)								

감사합니다.

부록 3. 3차 델파이 조사지

통계청 제33조(비밀의 보호)

- ① 통계작성과정에 있어 알려진 사항으로서 개인 또는 법인이나 단체의 비밀에 속하는 사항은 보호되어야 한다.
- ② 통계의 작성을 위하여 수집된 개인이나 법인 또는 단체 등의 비밀에 속하는 자료는 통계작성 이외의 목적으로 사용되어서는 아니 된다.

유치원과 어린이집 보조인력 운영의 내실화 방안 델파이 조사

000 교수님, 델파이 조사에 참여해주셔서 대단히 감사합니다. 본 질문지는 유치원과 어린이집 보조인력 운영의 내실화 방안을 도출하기 위해 지난 1차, 2차 델파이 조사의 결과에 대해 질문지의 의견을 수렴하고 최종적으로 타당도를 평가하기 위한 것입니다. 최종 평가를 위하여 각 항목에 대해 ① 지난 2차 델파이 원문가 44인의 응답을 분석한 결과를 검토하시고, ② 지난 2차 델파이에 본인이 응답하신 값을 확인하신 후, 조정 여부를 판단하시어 ③ 최종적으로 평가한 3차 결과를 노란색으로 표시된 부분의 해당하는 칸에 V 표기에 주시기 바랍니다. 그간 협조해 주셔서 다시 한 번 깊이 감사드립니다.

<평가준거>
▶ 중요도: 유치원과 어린이집 보조인력 내실화를 위해 필요한 수준을 평가
<응답 예시>

항목	중요도						
	중요도 낮음			중요도 높음			
	1	2	3	4	5	6	7
보조인력 비정규직의 무기계약직/정규직으로의 전환	2차 평균						
	귀하의 2차 응답			4.32			
	3차						V

- ☞ 응답방법: **원** 일까지 본 과원에 응답결과를 기록-제출하신 후, 전자우편(e-mail)으로 전송하여 주시기 바랍니다. 주소는 sub0407@hannmall.net입니다.
- ☞ 문 의: 유아정책연구소 유아지원연구팀 박창원 (010-2766-7597)
- ☞ 연구진: 박창원, 양미선, 김태우

1. 고용안정

항목	중요도						
	중요도 낮음			중요도 높음			
	1	2	3	4	5	6	7
1	중요도						
	2차 평균						
	귀하의 2차 응답						
	3차						
2	중요도	1	2	3	4	5	6
	2차 평균						
	귀하의 2차 응답						
	3차						
3	중요도	1	2	3	4	5	6
	2차 평균						
	귀하의 2차 응답						
	3차						
4	중요도	1	2	3	4	5	6
	2차 평균						
	귀하의 2차 응답						
	3차						

2. 복리후생									
항목	중요도 낮음	중요도						중요도 높음	
		1	2	3	4	5	6		7
5 보조인력의 사회보험, 수당, 상여금에 대한 정부의 차별없는 지원	중요도	1	2	3	4	5	6	7	
	2차 평균								
	귀하의 2차 응답								
	3차								
6 보조인력 휴가 연차기준에 대한 가이드라인 마련	중요도	1	2	3	4	5	6	7	
	2차 평균								
	귀하의 2차 응답								
	3차								
7 보조인력의 근무경력 인정	중요도	1	2	3	4	5	6	7	
	2차 평균								
	귀하의 2차 응답								
	3차								
8 보조인력의 48시간 근무 선택제 마련	중요도	1	2	3	4	5	6	7	
	2차 평균								
	귀하의 2차 응답								
	3차								
9 보조인력의 휴게시간 보장	중요도	1	2	3	4	5	6	7	
	2차 평균								
	귀하의 2차 응답								
	3차								
10 보조인력의 원내 감응 및 분쟁 조정 체계마련	중요도	1	2	3	4	5	6	7	
	2차 평균								
	귀하의 2차 응답								
	3차								

3. 제도 및 관리									
항목	중요도 낮음	중요도						중요도 높음	
		1	2	3	4	5	6		7
11 보조인력 자격 기준 상향 및 강화	중요도	1	2	3	4	5	6	7	
	2차 평균								
	귀하의 2차 응답								
	3차								
12 교육과정을 지원하는 '보조인력' 용어(원래용 강사/교사, 보조교사, 부담임, 부교사 등)를 하나로 통일	중요도	1	2	3	4	5	6	7	
	2차 평균								
	귀하의 2차 응답								
	3차								
13 관계당국의 보조인력의 근무조건 및 현황 모니터링	중요도	1	2	3	4	5	6	7	
	2차 평균								
	귀하의 2차 응답								
	3차								
14 유치원과 어린이집 평가시 비정규직 보조인력 운영 현황 점검	중요도	1	2	3	4	5	6	7	
	2차 평균								
	귀하의 2차 응답								
	3차								
15 기관 규모에 따른 보조인력 지원의 차별화	중요도	1	2	3	4	5	6	7	
	2차 평균								
	귀하의 2차 응답								
	3차								

항목	중요도 낮음	중요도							중요도 높음
		1	2	3	4	5	6	7	
32	중요도	1	2	3	4	5	6	7	지역사회의 자원봉사제도 활성화
	2차 평균								
	귀하의 2차 응답								
33	중요도	1	2	3	4	5	6	7	교사와 보조인력의 배치, 유형, 현황에 관한 대규모 실태조사
	2차 평균								
	귀하의 2차 응답								
34	중요도	1	2	3	4	5	6	7	유아교육과 보육의 공공성 강화
	2차 평균								
	귀하의 2차 응답								
35	중요도	1	2	3	4	5	6	7	사회서비스공단을 통한 보조인력 공급
	2차 평균								
	귀하의 2차 응답								

감사합니다.

5. 보조인력 내실화를 위한 선행 조건									
항목	중요도 낮음	중요도							중요도 높음
		1	2	3	4	5	6	7	
27	중요도	1	2	3	4	5	6	7	정규직 교사에 대한 실질적인 처우개선
	2차 평균								
	귀하의 2차 응답								
28	중요도	1	2	3	4	5	6	7	교사 대 아동비율 및 학급규모 조정
	2차 평균								
	귀하의 2차 응답								
29	중요도	1	2	3	4	5	6	7	유치원과 어린이집 교사 격차 완화
	2차 평균								
	귀하의 2차 응답								
30	중요도	1	2	3	4	5	6	7	교육과 보육의 가치를 동등하게 여기는 종제적 정책 접근
	2차 평균								
	귀하의 2차 응답								
31	중요도	1	2	3	4	5	6	7	방과후과정의 정제성 제고
	2차 평균								
	귀하의 2차 응답								

부록 4. 설문조사지(유치원 원장용)

유치원 및 어린이집 보조인력 운영에 관한 실태 및 의견 조사

ID

안녕하십니까?

바쁘신 중에도 귀한 시간을 내어 본 설문에 응해 주심에 진심으로 감사드립니다.
 유아정책연구소(www.kicce.re.kr)는 유아정책 연구를 체계적이며 종합적으로 수행하기
 위해 설립된 국무총리 산하 경제·인문사회연구회 소속 국제 연구기관입니다.

본 연구소에서는 「유치원 및 어린이집 보조인력 운영의 내실화 방안」 연구를 수행하
 고 있습니다. 이 연구의 일환으로 유치원 및 어린이집 보조인력에 대한 의견을 구하고자
 하오니, 마십시오. 본 설문은 응해주시면 대단히 감사하겠습니다. 귀하께서 응답하신 내용
 은 통계법 제33조에 의거하여 무기명으로 통계 처리되며, 연구 이외에는 절대 사용하지
 않을 것을 약속드리오니 안심하시고 솔직하게 응답하여 주시기를 부탁드립니다.

2017년 월

육아정책연구소

본 조사의 응답 결과가 연구 보고서에 활용될 것에 동의합니다.

2017년 월 일 성명: (인)

※ 이 조사와 관련하여 **문의사항**이 있으시면 아래 담당자에게 연락 주십시오.

◦ 조사담당 : 김 태 무(기초통계연구팀 연구원) wd78796@kicce.re.kr / 02-388-7783

◦ 연구책임 : 박 창 현(육아지원연구팀 부연구위원) pch0407@kicce.re.kr / 02-388-7780

육아정책연구소

Korea Institute of Child Care and Education

I. 채용 및 고용 현황

1. 원장님께서 현재 운영하시는 유치원의 설립 유형은 다음 중 무엇입니까?

- ① 공립단설
- ② 공립방설
- ③ 사립법인
- ④ 사립사인

2. 현 유치원의 규모는 어떻게 됩니까?

연령별	단일반		혼합반	계
	만 3세	만 4세		
학급 수				
원아 수				
방과후과정 원아 수				

3. 유치원의 운영시간은 어떻게 됩니까? 24시간 기준으로 응답해 주십시오.

기본과정 방과 후 과정	시작 시간		종료 시간	
	시 분	시 분	시 분	시 분

4. 방과 후 과정의 운영형태는 어떻게 됩니까?

- ① 오전 기본과정+ 오후 방과후과정(오후 재편성)
- ② 오전+ 오후 에듀케어반(독립편성)
- ③ 기본과정만(방과후과정 반 없음)
- ④ 기타()

5. 유치원의 인력구성은 어떻게 됩니까?

직책	인원수
② 원감	

6-2. (문6에서 4.5번 응답자만) 그럼, 보조인력이 필요하지 않다고 생각하는 이유는 무엇입니까? 중요한 순서대로 2순위까지만 응답해 주십시오.

1순위	2순위

- ① 고용계약기간이 짧아 교육의 연속성이 떨어지기 때문에
- ② 수업활동에 오히려 방해요인이 될 수 있기 때문에
- ③ 보조인력이 교사의 수업을 평가하는 느낌이 들기 때문에
- ④ 보조인력의 연령이 높을 경우 불편함이 야기될 수 있기 때문에
- ⑤ 보조인력 관리 문제가 또 하나의 부가된 업무이므로
- ⑥ 유연한 인적활용이 어렵기 때문에
- ⑦ 휴가, 수당, 복리후생을 지원하기 어려워서
- ⑧ 정교사를 하나 더 배치하는 것이 낫기 때문에
- ⑨ 기타()

II. 근로조건 및 환경

1. 유치원 보조인력의 주당 평균 근로시간과 월평균 총 급여 수준은 어떻게 됩니까?

	주당 근로시간	월평균 총급여
(1) 비담임교사 (부담임, 치우개전비를 받지 않는 부교사)	시간	만원
(2) 강사(방과후과장강사/진담사/위탁강사/교육사)	시간	만원
(3) 기간제 교사(방과후 시간제 기간제 교사)	시간	만원
(4) 행정보조인력(행정실무사, 업무실무원, 교육실무원, 교육보조원, 교육행정지원사 등)	시간	만원

직책	인원수
③ 담임교사	
④ 특수교사	
⑤ 비담임 (부담임)	
⑥ 강사(방과후과장 강사/진담사/위탁강사/교육사)	
⑦ 기간제 교사	
⑧ 행정보조인력	
⑨ 자원봉사자(3세대 하모니 등)	
⑩ 취사부	
⑪ 간호(조무)사	
⑫ 영양사	
⑬ 운전기사	
⑭ 치료사	
⑮ 기타()	
합 계	총 ()명

6. 유치원에 정교사 외 보조인력이 얼마나 필요하다고 생각하십니까?

- ① 매우 필요하다 1.5점 6-1로 가십시오.
- ② 필요한 편이다 1.5점 6-1로 가십시오.
- ③ 보통이다 1.5점 Part2로 가십시오.
- ④ 필요하지 않은 편이다 1.5점 6-2로 가십시오.
- ⑤ 전혀 필요하지 않다 1.5점 6-2로 가십시오.

6-1. (문6에서 1,2번 응답자만) 그럼, 보조인력이 필요하다고 생각하는 이유는 무엇입니까? 중요한 순서대로 2순위까지만 응답해 주십시오.

1순위	2순위

- ① 교사의 업무 경감
- ② 유아를 개별적으로 보살피고 지도
- ③ 상황이 따라 융통성 있는 도움을 받을 수 있어서
- ④ 풍부한 상호작용을 통해 유아의 학습과 발달을 촉진
- ⑤ 누리과정 운영의 질을 높이기 위해서
- ⑥ 기타()

	주당 근로시간	월평균 총급여
(5) 자원봉사자(3세대 하모니 등)	시간	만원
(6) 기타()	시간	만원
합계	총 ()시간	총 ()만원

2. 유치원에서는 보조인력을 위해 사회보험에 가입하고 있습니까? 현재 가입 하고 있는 사회보험을 모두 응답해 주십시오.

① 국민연금 ② 건강보험 ③ 고용보험 ④ 산재보험

- (1) 비담임교사(부담임)(취우개선비를 받지 않는 부교사) ()
 (2) 강사(방과후과정 강사/전담사/위탁강사/교육사)()
 (3) 기간제 교사 (방과후 시간제 기간제 교사)()
 (4) 행정보조인력(행정실무사, 업무실무원, 교육실무원, 교육보조원, 교육행정 지원사 등)()
 (5) 자원봉사자(3세대 하모니 등)()
 (6) 기타() ()

3. 유치원에서는 보조인력을 위한 복리후생제도가 있습니까? 현재 제공하고 있는 복리후생제도를 모두 응답해 주십시오.

①과부비 ②식사비보조 ③경조수당 ④포상휴가 ⑤학자금보조
 ⑥보육비 지원 ⑦주택마련지원⑧병가 ⑨무급휴가
 ⑩사내근로복지기금지원 ⑪법정퇴직금 ⑫유급휴가
 ⑬생리휴가(유급) ⑭출산휴가(유급) ⑮육아휴직(유급)
 ⑯기타 () ()

- (1) 비담임교사(부담임)(취우개선비를 받지 않는 부교사) ()
 (2) 강사(방과후과정 강사/전담사/위탁강사/교육사)()
 (3) 기간제 교사 (방과후 시간제 기간제 교사)()
 (4) 행정보조인력(행정실무사, 업무실무원, 교육보조원, 교육행정

- 지원사 등)()
 (5) 자원봉사자(3세대 하모니 등)()
 (6) 기타() ()

Ⅲ. 직무 및 교육

1. 보조인력을 선정하는데 있어 가장 중요한 자질은 무엇이라고 생각하십니까?

- ① 가치관 및 태도(승정적 자아개념, 배려, 돌봄, 인건존중 등)
 ② 인성 및 품성(봉사정신, 협조성, 정서적 안정성 등)
 ③ 교과 지식 및 기술(수업기술, 유아특성 이해 등)
 ④ 일반적 능력(창의적 사고, 판단 능력 등)
 ⑤ 신체적 건강(정신건강, 질병이 없는 신체적 건강)
 ⑥ 행정 및 정보처리능력(행정 및 회계 서류, 컴퓨터 관련 업무능력)
 ⑦ 기타() ()

2. 다음의 각 업무 유형 중에서 현재 인력 층원이 시급하다고 생각하시는 업무는 무엇입니까? 시급하다고 생각하는 순서대로 2순위까지만 응답해 주십시오.

1순위	2순위
① 주말돌봄	
② 아침 및 야간 당직	
③ 담임교사 부제시 직무대리(교육, 휴가, 출산)	
④ 누리과정 지원	
⑤ 방과후 과정(예투케어 및 특성화프로그램, 특별활동)	
⑥ 유아지도 및 상호작용	
⑦ 유아 관찰 기록	

㉘ 학부모화의 상호작용
㉙ 교수학습자료 준비 및 제작
㉚ 원내 행사준비 및 참여
㉛ 식단 작성 및 조리 업무
㉜ 간식 또는 음식 배식 업무
㉝ 치료 및 간호 업무
㉞ 문서작성, 현판맞이, 상담 등 행정·사무 업무
㉟ 청소·정결 관련 업무
㊱ 차량지도 업무
㊲ 기타 ()

3. 원장님은 보조인력의 직업능력개발을 위한 교육연수가 얼마나 필요하다고 생각하십니까?

- ① 매우 필요하다 100% 3-1로 가십시오.
- ② 필요한 편이다 100% 3-1로 가십시오.
- ③ 보통이다 100% 4로 가십시오.
- ④ 필요하지 않은 편이다 100% 4로 가십시오.
- ⑤ 전혀 필요하지 않다 100% 4로 가십시오.
- ⑥ 잘 모르겠다() 100% 4로 가십시오.

3-1. (문3에서 1,2번 응답자만) 그럼, 다음 중 어떤 연수가 가장 필요하다고 생각하십니까?

- ① 현재 일을 더 잘 수행하기 위한 직무능력향상 연수
- ② 현 직장에서의 정규직 전환을 위한 관련 교육 연수
- ③ 기타()

4. 현재 유치원에서 보조인력이 교육연수를 한번이라도 받은 적이 있습니까?

- ① 예
- ② 아니오

5. 유치원의 보조인력을 위한 교육연수 기회가 있다면, 유용하게 하실 의향이 있습니까?

- ① 유용하게 할 의향이 있다 100% Part4로 가십시오.
- ② 현실적으로 이용하기 어렵다 100% 5-1로 가십시오.
- ③ 교육 대상이 아니다 100% Part4로 가십시오.

5-1. (문5에서 2번 응답자만) 보조인력이 교육연수 기회를 이용하기 어렵다면 그 이유는 무엇입니까? 중요한 순서대로 2순위까지만 응답해주세요.

1순위	2순위

- ① 시간적 여유가 없어서
- ② 비용이 부담스러워서
- ③ 대신 근무할 사람이 없어서
- ④ 당사자가 참석을 허용하지 않아서
- ⑤ 근무시간 외 시간에 참여하기 어려워서
- ⑥ 기타 ()

IV. 에로사항 및 개신요구

1. 보조인력을 고용할 때 다음의 문제점이 발생할 가능성이 얼마나 있다고 생각하십니까?

내용	① 매우 그렇다	② 그런 편이다	③ 보통 편이다	④ 그렇지 않은 편이다	⑤ 전혀 그렇지 않다
① 업무불입도 부족					
② 임금 또는 노동비용에 비해 낮은 생산성					
③ 다른 직원과 팀워크/업무연계가 이루어지지 않음					

내용	① 매우 그렇다	② 그런 편이다	③ 보통	④ 그렇지 않은 편이다	⑤ 전혀 그렇지 않다
④ 유아교육과 보육서비스의 질의 문제					
⑤ 높은 이직률					
⑥ 노동법 적용의 문제가 어려움					
⑦ 인력 충원의 문제					

1-1. 앞에서 응답한 문제점 중 가장 심각하다고 생각하는 것은 무엇입니까?
 심각하고 생각하는 순서대로 2순위까지 응답해 주십시오.

1순위	2순위

- (1) 업무량도 부족
- (2) 임금 또는 노동비용에 비해 낮은 생산성
- (3) 다른 직원과 팀워크/업무연계가 이루어지지 않음
- (4) 유아교육과 보육서비스의 질의 문제
- (5) 높은 이직률
- (6) 노동법 적용의 문제가 어려움

2. 원장님께서 유치원 보조인력 등 비정규직 인력의 정규직화에 동의하십니까?

- ① 예 예 2-1로 가십시오.
- ② 아니오 아니오 2-4로 가십시오.

2-1. (문2에서 1번 응답자만) 유치원 비정규직 인력의 정규직화에 동의하시는 가장 큰 이유는 무엇입니까?

- ① 고용안정성이 높아져 보육의 일관성이 높아질 것이므로
- ② 비정규직에 대한 차별이 감소할 것이므로
- ③ 동일노동, 동일임금 원칙이 합리적이므로

- ④ 비정규직 인력의 권리가 보장될 것이므로
- ⑤ 노사문제가 발생비율이 줄어들 것이므로
- ⑥ 기타()

2-2. (문2에서 1번 응답자만) 그림, 다음 비정규직 인력 중 우선적으로 정규직이 되어야 한다고 생각하는 인력은 누구입니까? 우선 순위에 따라 2순위까지 응답해 주십시오.

1순위	2순위

- ① 비담임교사(부담임)(처우개선비를 받지 않는 부교사)
- ② 강사(방과후과정 강사/전담사/위탁강사/교육사)
- ③ 기간제 교사 (방과후 시간제 기간제 교사)
- ④ 행정보조인력(행정실무사, 업무실무원, 교육실무원, 교육보조원, 교육행정지원사 등)
- ⑤ 자원봉사자(3세대 하모니 등)
- ⑥ 기타()

2-3. (문2에서 1번 응답자만) 유치원 비정규직 인력이 정규직화 된다면, 가장 큰 문제는 무엇이라고 생각하십니까?

- ① 비정규직의 규모 축소
- ② 비정규직의 부분적인 정규직화
- ③ 정규직 역할별
- ④ 기간제의 축소
- ⑤ 해고 및 실업 증가
- ⑥ 기타()

2-4. (문2에서 2번 응답자만) 유치원 비정규직 인력의 정규직화에 동의하지 않는 가장 큰 이유는 무엇입니까?

- ① 인건비를 감당하기 어려워
- ② 정규직의 역할별 현상이 발생하여

5. 다음은 유치원 보조인력의 고용안정화와 근무 여건의 질을 높이기 위한 정책 제언안입니다. 각 항목별로 얼마나 필요하다고 생각하든지 응답해 주십시오.

항 목	① 매우 필요하다	② 필요한 편이다	③ 보통이다	④ 필요하지 않은 편이다	⑤ 전혀 필요하지 않다
국가 및 교육청의 직접고용					
투명한 채용과정					
원장의 직접고용					
무기계약직 내지는 정규직으로의 전환					
보조인력 지원예산의 안정적 확보					
보조인력 채용 확대					
보조인력 자격 기준 상향					
관계당국의 근로 조건 및 현황 모니터링 및 점검					
유치원 평가시 비정규직 인력 운영현황 감시					
관리					
보조인력 인력풀 관리체계 전문화					
유치원 규모에 따른 지원 시간과 인원 수 탄력화					
유아교육진흥원 내지는 교육청 내비정규직 고충상담부서 마련					
'보조인력' 용어를 하나로 통일					
보조인력 근무 경력 인정					
정규직의 80% 임금 지급					
사회보험, 수당, 상여금에 대한 정부의					
부담					
후생					

- ③ 인력수요의 변화에 따른 인력조정이 어려워 해고가 어려워져서
- ④ 단순한 업무의 경우, 비정규직 고용이 합리적이기 때문에
- ⑤ 계절적, 일시적 업무를 담당할 인력이 없으므로
- ⑥ 정규직이 끼리는 업무를 담당할 인력이 없으므로
- ⑦ 기타()

3. 유치원에서 비정규직 인력이 처한 문제를 해결하기 위해 우선적으로 해결해야 할 사항은 무엇이라고 생각하십니까? 중요한 순서대로 2순위까지 응답해 주십시오.

1순위	2순위
-----	-----

- ① 비정규직과 정규직의 임금격차 해소
- ② 사회보험과 복리후생제도 확대
- ③ 노동시간 단축 및 노동조건 개선
- ④ 비정규직의 조직화
- ⑤ 고용안정
- ⑥ 법제도 개선
- ⑦ 최저임금 개선
- ⑧ 기타()

4. 유아교육 서비스의 질 향상을 위해 학습당 인력 배치를 어떻게 하는 것이 가장 바람직하다고 생각하십니까? 바람직하다고 생각하는 순서대로 2순위까지만 응답해 주십시오.

1순위	2순위
-----	-----

- ① 담임교사+ 담임교사(투담임제)
- ② 담임교사+ 부담임(자격증 있음)
- ③ 담임교사+ 보조교사(자격증 없음)
- ④ 담임교사+ 자원봉사자(부모, 학생선생님, 지역사회 주민 등)
- ⑤ 기타()

항 목	① 매우 필요하다	② 필요한 편이다	③ 보통이다	④ 필요하지 않은 편이다	⑤ 전혀 필요하지 않다
차별없는 지원					
동일노동, 동일임금 적용					
휴가 인차 기준에 대한 가이드라인 마련					
휴게공간 마련					
원내 갈등 및 분쟁조정 조직 마련					
4-8시간 근무 선택제 마련					
보수교육 및 교육훈련 참여 기회 확대					
정교사의 보조인력(비정규직)에 대한 권리 교육					
승급교육기회 제공					
보조인력을 위한 사전기본교육 (책임, 권리, 보수에 대한 교육)					
보조인력의 직무 명료화 및 업무 매뉴얼 배부					
교육부 및 교육청 지침 내 보조인력 담당업무 명시					

6. 이밖에 보조인력 제도와 관련하여 개선을 바라는 점 또는 기타 의견이 있으시면 자유롭게 적어 주십시오.

V. 인구통계학적 배경

1. 원장님의 인구통계학적 배경에 관한 질문입니다.

성별	<input type="checkbox"/> ① 남 <input type="checkbox"/> ② 여	연령	만 _____세
유치원 재직 경력	<input type="checkbox"/> ① 10년 미만 <input type="checkbox"/> ② 10년~20년 미만 <input type="checkbox"/> ③ 20년 이상		
원장 경력	<input type="checkbox"/> ① 5년 미만 <input type="checkbox"/> ② 5년~10년 미만 <input type="checkbox"/> ③ 10년 이상		
학력	<input type="checkbox"/> ① 고졸 <input type="checkbox"/> ② 전문대졸 <input type="checkbox"/> ③ 4년제 대학졸 <input type="checkbox"/> ④ 대학원 이상		
전문대졸 이상 (전문대졸 이상)	<input type="checkbox"/> ① 유아교육학 <input type="checkbox"/> ② 아동(가족)학 <input type="checkbox"/> ③ 아동(사회)복지학 <input type="checkbox"/> ④ 보육학 <input type="checkbox"/> ⑤ 가정(관리)학 <input type="checkbox"/> ⑥ 간호학 <input type="checkbox"/> ⑦ 교육학 <input type="checkbox"/> ⑧ (유아)특수교육학 <input type="checkbox"/> ⑨ 영양학 <input type="checkbox"/> ⑩ 기타 ()		
자격증 (증복가능)	<input type="checkbox"/> ① 보육교사 3급 <input type="checkbox"/> ② 보육교사 2급 <input type="checkbox"/> ③ 보육교사 1급 <input type="checkbox"/> ④ 어린이집 원장 <input type="checkbox"/> ⑤ 유치원교사 2급 <input type="checkbox"/> ⑥ 유치원교사 1급 <input type="checkbox"/> ⑦ 유치원 원장 <input type="checkbox"/> ⑧ 유치원 자격 없음 <input type="checkbox"/> ⑨ 기타 ()		

- 본 설문에 응답해 주셔서 대단히 감사드립니다 -

- ① 본인의 형편에 맞는 시간대에 일할 수 있기 때문에
- ② 급여조건의 나쁘지 않아서
- ③ 근무환경이 비교적 좋은 편이라서
- ④ 통근거리가 짧아서
- ⑤ 여가 활용을 위해서
- ⑥ 가정일(가사, 육아, 환자 돌보기)을 병행하고 싶어서
- ⑦ 학업, 직업훈련과 병행할 수 있어서
- ⑧ 연명, 건강, 강제로 인해 단기간 일하는게 적합한 것 같아서
- ⑨ 담임교사로서의 책임이 부담스러워서
- ⑩ 담임교사에게 요구되는 자격요건을 갖추지 못해서
- ⑪ 담임교사가 되기 전 경력을 쌓기 위해서
- ⑫ 기타 ()

5. 현 유치원 근무 이전에 다른 유치원 혹은 어린이집에 근무하신 적이 있습니까?

- ① 예 ※ 5-1로 가십시오.
- ② 아니요 ※ 6로 가십시오.

5-1. (문5에서 1번 응답자만) 이전에 근무했던 기관의 유형은 어떻게 됩니까?

- ① 국공립 유치원 ② 사립 유치원 ③ 국공립 어린이집
- ④ 법인·단체 어린이집 ⑤ 직장 어린이집 ⑥ 가정 어린이집
- ⑦ 부모협동 어린이집 ⑧ 민간 어린이집
- ⑨ 기타 ()

5-2. (문5-1에서 1번, 2번, 9번 응답자만) 이전에 근무했던 기관에서의 직책은 무엇이었습니까?

- ① 비담임교사(부담임, 치우개선비를 받지 않는 부교사)
- ② 강사(방과후과정 강사/전담사/위탁강사/교육사 등)
- ③ 기간제 교사 (방과후 시간제 기간제 교사 등)
- ④ 행정보조인력(행정실무사, 업무/교육실무원, 교육보조원, 교육행정지원사 등)

- ⑤ 자원봉사자(3세대 하모니 등)
- ⑥ 기타 ()

6. 현 유치원에 취업하게 된 가장 주된 정로는 다음 중 무엇입니까?

- ① 아는 사람 소개 및 추천
- ② 현재 기관의 원장 부탁 혹은 추천
- ③ 입용고시에 의한 배정
- ④ 유아 및 보육 관련 인터넷 구인광고
- ⑤ 구인구직 사이트 및 생활정보지(교차로, 베틀시장 등) 구인광고
- ⑥ 공공기관의 취업 알선 서비스 소개
- ⑦ 민간 직업소개소의 추천
- ⑧ 파견업체로부터의 파견
- ⑨ 제직한 경험이 있어서
- ⑩ 유아교육진흥원의 구인광고
- ⑪ 기타 ()

7. 현 유치원에서 하고 있는 업무를 계속하기를 원하십니까?

- ① 현 유치원에서 현재 하는 일을 그대로 하고 싶다 ※ 7-1로 가십시오.
- ② 현 유치원에서 현재 하는 일과는 다른 일을 하고 싶다 ※ 8로 가십시오.
- ③ 다른 직장으로 바꾸고 싶다 ※ 8로 가십시오.
- ④ 일을 완전히 그만두고 싶다 ※ Part2로 가십시오.

7-1. (문7에서 1번 응답자만) 현재의 일을 지속하시고 싶은 가장 큰 이유는 무엇입니까?

- ① 임무가 적정에 맞아서
- ② 근무여건 및 환경이 대체로 좋아서
- ③ 보수가 나쁘지 않아서
- ④ 앞으로 승급 또는 자격 취득을 고려하여
- ⑤ 앞으로 근무여건 및 보수가 좋아질 것으로 기대하여
- ⑥ 시간활용을 할 수 있어서
- ⑦ 책임에 대한 부담이 없어서

- ⑧ 일에 보람을 느껴서
- ⑨ 기타 ()

8. (문7에서 2,3번 응답자만) 그럼, 현 유치원에서 이직할 계획을 가지고 있습니까?

- ① 예 ↳ 8-1번으로 가십시오.
- ② 아니요 ↳ Part2로 가십시오.

8-1. (문8에서 1번 응답자만) 현 유치원에서 이직하고 싶은 가장 큰 이유는 무엇입니까?

- ① 업무량이 너무 많아서
- ② 업무분장이 적절치 않아서
- ③ 낮은 보수 때문에
- ④ 원장과의 관계의 어려움 때문에
- ⑤ 동료와의 관계의 어려움 때문에
- ⑥ 학부모와의 관계 때문에
- ⑦ 계약기간이 끝나서
- ⑧ 임신, 출산, 육아, 결혼 때문에
- ⑨ 건강 문제 때문에
- ⑩ 학업 때문에
- ⑪ 사회적 지위가 낮지 않아서
- ⑫ 담임교사로 일하기 위해서
- ⑬ 고용불안을 높은 직종이라서
- ⑭ 기타 ()

II. 근로복지제도 및 환경

1. 선생님의 현재 주당 근로일수는 어떻게 됩니까? 주당 ()일

2. 선생님의 근무 시간은 몇 시부터 몇 시까지입니까? 24시간 기준으로 응답해 주시고, 요일별 근무시간이 다르다면 평균적인 근무 시간을 응답해 주십시오.

근무 시작 시간 _____ 시 _____ 분 ~ 근무 종료 시간 _____ 시 _____ 분

3. 선생님의 급여는 어떻게 됩니까?

① 월 급여(기본급) 월평균 ()원	② 총 급여 ()원
-------------------------	----------------

4. 현재 임금에 대해 얼마나 만족하십니까?

- ① 매우 만족한다 ↳ 5번으로 가십시오.
- ② 만족하는 편이다 ↳ 5번으로 가십시오.
- ③ 보통이다 ↳ 5번으로 가십시오.
- ④ 불만족하는 편이다 ↳ 4-1번으로 가십시오.
- ⑤ 매우 불만족한다 ↳ 4-1번으로 가십시오.

4-1. (문4에서 4,5번 응답자만) 그럼, 현 유치원에서 하고 있는 업무의 적정 임금 수준은 어느 정도라고 생각하십니까?

()원

4-2. (문4에서 4,5번 응답자만) 현 유치원에서의 근무 이외에 경제적 수입을 위해 별도로 하시는 일이 있습니까?

- ① 있다
- ② 없다

5. 선생님은 현 유치원에서 초과근무(시간외, 야간, 주말)를 하십니까?

- ① 예 ↳ 5-1번으로 가십시오.
- ② 아니요 ↳ 6번으로 가십시오.

5-1. (문5에서 1번 응답자판) 그림, 주당 초과근무(시간외, 야간, 주말) 시간은 평균적으로 어느 정도입니까?
주당 평균 ()시간

5-2. (문5에서 1번 응답자판) 선생님이 초과근무를 할 경우, 임금은 어떤 방법으로 받습니까?

- ① 정해진 시간 외 근무에 대해서는 추가적으로 임금을 받지 않는다.
- ② 초과근로시간에 대해 정규근로시간과 똑같이 시간당 임금을 받는다.
- ③ 초과근로시간에 대해 정규근로시간당 임금의 1.5배를 받는다.
- ④ 초과한 시간의 양에 관계없이 일정금액의 초과근로수당을 받는다.
- ⑤ 기타 ()

6. 현 유치원에서의 휴게시간은 하루에 평균적으로 어느 정도입니까?
하루 평균 ()분

7. 현 유치원에서는 선생님을 위해 사회보험에 가입하고 있습니까? 현재 가입되어 있는 사회보험을 모두 응답해 주십시오.

- ① 국민연금 ② 건강보험 ③ 고용보험 ④ 고용보험
- ⑤ 현 유치원에서 가입되어 있는 사회보험은 없음

8. 현 유치원에서는 선생님을 위한 복리후생제도가 있습니까? 현재 제공되고 있는 복리후생제도를 모두 응답해 주십시오.

①과부비 ②식사비보조 ③경조수당 ④포상휴가 ⑤학자금보조 ⑥보육비 지원 ⑦주택마련지원 ⑧병가 ⑨무급휴가 ⑩사내근로복지기금지원 ⑪법정퇴직금 ⑫유급휴가 ⑬생리휴가(유급) ⑭출산휴가(유급) ⑮육아휴직(유급) ⑯기타 ()

9. 선생님은 현 유치원에서 근로계약을 작성하십니까?

- ① 작성했다 ※ 9-1 번으로 가십시오.
- ② 작성하지 않았다 ※ Part3으로 가십시오.

③ 모르겠다 ※ Part3으로 가십시오.

9-1. (문9에서 1번 응답자판) 그림, 현 유치원에서의 근무 조건 등은 근로계약서대로 이행되고 있습니까?

- ① 근로계약서대로 이행되고 있다
- ② 근로계약서대로 이행되지 않는다
- ③ 모르겠다

III. 직무 및 교육

1. 현 유치원에서의 여러 업무 조건에 대해 얼마나 만족하십니까?

항목	① 매우 만족한다	② 만족하는 편이다	③ 보통이다	④ 불만족하는 편이다	⑤ 매우 불만족한다
① 임금/소득					
② 업무시간					
③ 업무내용					
④ 업무환경					
⑤ 복리후생					
⑥ 전반적으로					

2. 다음의 각 업무 유형에 대한 선생님의 업무 빈도는 어느 정도입니까?

업무	① 매우 많이 한다	② 많이 하는 편이다	③ 보통이다	④ 거의 하지 않는다	⑤ 전혀 하지 않는다
① 주말돌봄					

① 주말돌봄(토요일 혹은 휴일보유)
② 아침 및 야간 당직(시간연장반 혹은 24시간보유)
③ 담임교사 부재시 직무대리(교육, 휴가, 출산)
④ 누리과정 보조
⑤ 특성화프로그램·특별활동
⑥ 유아지도 및 상호작용
⑦ 유아 관찰 기록
⑧ 학부모와의 상호작용
⑨ 교수학습자료 준비 및 제작
⑩ 원내 행사준비 및 참여
⑪ 식단 작성 및 조리 업무
⑫ 식사 또는 급식 배식 업무
⑬ 치료 및 간호 업무
⑭ 문서작성, 현관맞이, 상담 등 행정·사무 업무
⑮ 장소·청결 관련 업무
⑯ 차량지도 업무
⑰ 기타 ()

업무	① 매우 많이 한다	② 많이 하는 편이다	③ 보통이다	④ 거의 하지 않는 편이다	⑤ 전혀 하지 않는다
(토요일 혹은 휴일보유)					
② 아침 및 야간 당직 (시간연장반, 혹은 24시간보유)					
③ 담임교사 부재시 직무대리 (교육, 휴가, 출산)					
④ 누리과정 보조					
⑤ 특성화프로그램·특별활동					
⑥ 유아지도 및 상호작용					
⑦ 유아 관찰 기록					
⑧ 학부모와의 상호작용					
⑨ 교수학습자료 준비 및 제작					
⑩ 원내 행사준비 및 참여					
⑪ 식단 작성 및 조리 업무					
⑫ 식사 또는 급식 배식 업무					
⑬ 치료 및 간호 업무					
⑭ 문서작성, 현관맞이, 상담 등 행정·사무 업무					
⑮ 장소·청결 관련 업무					
⑯ 차량지도 업무					
⑰ 기타 ()					

3. 선생님이 수행하고 있는 업무 및 상황을 고려할 때, 다음의 각 항목에 대해 얼마나 동의하십니까?

문항	① 매우 그렇다	② 그런 편이다	③ 보통이다	④ 그렇지 않은 편이다	⑤ 전혀 그렇지 않다
① 현재 내가 맡고 있는 업무는 적성에 맞다.					
② 내 업무는 대체로 단순하고 반복적인 업무이다.					
③ 내 업무는 능력발휘의 기회가 없다					

2-1. 앞에서 응답한 업무 유형 중 선생님의 주된 업무는 무엇입니까? 주된 업무 순서대로 2순위까지만 응답해 주십시오.

1순위	2순위

문항	① 매우 그렇다	② 그런 편이다	③ 보통이다	④ 그렇지 않은 편이다	⑤ 전혀 그렇지 않다
다					
④나의 업무량은 너무 많다					
⑤내가 하는 일에 비추어볼 때 임금을 적게 받는다.					
⑥나의 업무는 모호하다.					
⑦현재 내가 하는 일을 통해 새로운 지식이나 기술을 배울 기회가 많다.					
⑧원 기관은 담임교사에 비해 나를 차별대우한다.					

4. **현 유치원에서 보조인력의 총원이 시급하다고 생각하시는 업무는 무엇입니까? 시급하다고 생각하는 순서대로 2순위까지만 응답해 주십시오.**

1순위	2순위

- ① 방과후 과정(에듀케어 및 특성화 프로그램·특별활동)
- ② 아침돌봄·야간돌봄
- ③ 방학돌봄
- ④ 주말돌봄
- ⑤ 식단 작성 및 조리 업무
- ⑥ 치료 및 간호 업무
- ⑦ 행정·사무 업무
- ⑧ 청소·청결 관련 업무
- ⑨ 차량 지도 업무
- ⑩ 기타 ()

5. **선생님은 현재 담당하고 있는 업무에 숙달되기까지 어느 정도의 시간이 걸**

렸습니까?

- ① 하루 정도 ② 2-3일정도 ③ 4-7일정도 ④ 8일-한달 미만
- ⑤ 한달-석달 미만 ⑥ 석달 이상

6. **선생님이 현재 담당하고 있는 업무에 필요한 지식이나 기술을 얻는데 가장 큰 도움이 되는 것은 다음 중 무엇입니까?**

- ① 정규교육(학교교육) ②원내 현장 교육 연구
- ③ 직장 동료나 신배의 지도 ④ 보수교육(법정, 직무)
- ⑤ 외부 연수(강의, 세미나, 워크샵 등)
- ⑥ 기타 ()

7. **선생님은 직업능력개발을 위해 교육연수를 받을 의향이 얼마나 있습니까?**

- ① 의향이 매우 높다 1점 7-1로 가십시오.
- ② 의향이 높은 편이다 2점 7-1로 가십시오.
- ③ 보통이다 3점 8로 가십시오.
- ④ 의향이 낮은 편이다 4점 8로 가십시오.
- ⑤ 의향이 매우 낮다 5점 8로 가십시오.
- ⑥ 잘 모르겠다() 6점 8로 가십시오.

7-1. (문7에서 1,2번 응답자만) **선생님이 교육연수를 받고 싶은 이유는 무엇입니까?**

- ① 현재 일을 더 잘 수행하기 위한 직무능력향상 연수
- ② 현 유치원에서의 정규직 전환을 위한 관련 교육 연수
- ③ 기타()

8. **선생님은 현 유치원에서 교육연수를 한번이라도 받은 적이 있습니까?**

- ① 예 ② 아니요

9. **선생님은 교육연수 기회가 주어진다면, 참석하실 수 있습니까?**

- ① 참석할 수 있다 ☞ IV로 가십시오.
- ② 참석하기 어렵다 ☞ 9-1로 가십시오.
- ③ 교육 대상이 아니다 ☞ IV로 가십시오.

9-1. (문9에서 2번 응답자만) 교육연수 참석이 어렵다면, 그 이유는 무엇입니까? 중요한 순서대로 2순위까지만 응답해 주십시오.

1순위	2순위

- ① 시간적 여유가 없어서
- ② 비용이 부담스러워서
- ③ 대신 근무할 사람이 없어서
- ④ 참석을 허용하지 않아서
- ⑤ 근무시간 외 시간에 참여하기 어려워서
- ⑥ 기타 ()

IV. 에로사항 및 개선요구

1. 현 유치원에서 어려움을 경험한 적이 있었다면, 다음 중 해당되는 사항을 모두 응답해 주십시오.

- ① 정해진 업무 외의 지시
- ② 부당한 징계
- ③ 상사의 갈등
- ④ 동료의 갈등
- ⑤ 학부모의 불쾌한 언행
- ⑥ 보상없는 초과근무
- ⑦ 담임교사와의 차별대우
- ⑧ 기타 ()
- ⑨ 현 유치원에서 위와 같은 어려움을 경험한 적 없다

2. 선생님이 업무상 만족스럽지 않은 점이 있다면 그 이유는 무엇입니까? 중요한 순서대로 2순위까지만 응답해 주십시오.

1순위	2순위

- ① 고용계약기간이 짧고 언제 해고될지 몰라서
- ② 업무에 비해 시간당 임금이 너무 낮아서
- ③ 경력이 쌓여도 임금인상이 없어서
- ④ 경력이 쌓여도 승진할 수가 없어서
- ⑤ 유급휴가의 제공, 복리후생 등이 빈약해서
- ⑥ 업무 환경이 좋지 않아서
- ⑦ 인격적인 대우를 받지 못해서
- ⑧ 업무가 단순 반복적이어서
- ⑨ 업무 분장이 불명확하여
- ⑩ 초과근무가 많아서
- ⑪ 본인의 역량부족
- ⑫ 기타 ()

3. 선생님께서 유치원 보조인력 등 비정규직 인력의 정규직화에 동의하십니까?

- ① 예 ☞ 3-1로 가십시오.
- ② 아니오 ☞ 3-4로 가십시오.

3-1. (문3에서 1번 응답자만) 유치원 비정규직 인력의 정규직화에 동의하시는 가장 큰 이유는 무엇입니까?

- ① 고용의 안정성이 높아질 것이므로
- ② 비정규직의 차별이 감소할 것이므로
- ③ 동일노동, 동일임금 원칙이 합리적이므로
- ④ 비정규직 인력의 권리가 보장될 것이므로
- ⑤ 노사문제의 해결이 용이해질 것이므로
- ⑥ 기타()

3-2 (문3에서 1번 응답자만) 그림, 다음 비정규직 인력 중 우선적으로 정규직이 되어야 한다고 생각하는 인력은 누구입니까? 우선 순위에 따라 2순위까지 응답해 주십시오.

1순위	2순위

- ① 비담임교사(부담임)(취우개선비를 받지 않는 부교사)
- ② 강사(양과후과정 강사/전담사/위탁강사/교육사)
- ③ 기간제 교사 (방과후 시간제 기간제 교사)
- ④ 행정보조인력(행정실무사, 업무실무원, 교육실무원, 교육보조원, 교육행정지원사 등)
- ⑤ 자원봉사자(3세대 하모니 등)
- ⑥ 기타()

3-3 (문3에서 1번 응답자만) 유치원의 비정규직 인력이 정규직화 된다면, 가장 큰 문제는 무엇이라고 생각하십니까?

- ① 비정규직의 규모 축소
- ② 비정규직의 부분적인 정규직화
- ③ 정규직 역차별
- ④ 기간제의 축소
- ⑤ 해고 및 실업 증가
- ⑥ 기타()

3-4 (문3에서 2번 응답자만) 유치원 비정규직 인력의 정규직화에 동의하지 않는 가장 큰 이유는 무엇입니까?

- ① 인건비를 감당하기 어려워서
- ② 정규직의 역차별 현상이 발생하여
- ③ 인력수요의 변화에 따른 인력조정이 어려워 해고가 어려워서
- ④ 단순한 업무의 경우, 비정규직 고용이 합리적이기 때문에
- ⑤ 계절적, 일시적 업무를 담당할 인력이 없으므로
- ⑥ 정규직이 꺼리는 업무를 담당할 인력이 없으므로

⑦ 기타()

4. 유치원에서 비정규직 인력이 처한 문제를 해결하기 위해 우선적으로 해결해야 할 사항은 무엇이라고 생각하십니까? 중요한 순서대로 2순위까지 응답해 주십시오.

1순위	2순위

- ① 비정규직과 정규직의 임금격차 해소
- ② 사회보험과 복리후생제도 확대
- ③ 노동시간 단축 및 노동조건 개선
- ④ 비정규직의 조직화
- ⑤ 고용안정
- ⑥ 법제도 개선
- ⑦ 최저임금 개선
- ⑧ 기타()

5. 다음은 유치원 보조인력의 고용안정화와 근무 여건의 질을 높이기 위한 정책개안안입니다. 각 항목별로 얼마나 필요하다고 생각하는지 응답해 주십시오.

문항	① 매우 필요하다	② 필요한 편이다	③ 보통이다	④ 필요하지 않은 편이다	⑤ 전혀 필요하지 않다
국가 및 교육청의 직접고용					
투명한 채용과정					
원장의 직접고용					
안정 무기계약적 내지는 정규직으로의 전환					
보조인력 지원예산의 안정적 확보					
보조인력 채용 확대					

문항	① 매우 필요하다	② 필요한 편이다	③ 보통이다	④ 필요하지 않은 편이다	⑤ 전혀 필요하지 않다
관리					
보조인력 자격 기준 상향					
관계당국의 근로 조건 및 현황 모니터링 및 점검					
유지된 평가시 비정규직 인력 운영 현황 감시					
보조인력 인력풀 관리체계 전문화					
유지된 규모에 따른 지원 시간과 인원 수 탄력화					
유아교육진흥원 내지는 교육청 내비정규직 고충상담부서 마련					
'보조인력' 용어를 하나로 통일					
보조인력 근무 경력 인정					
정규직의 80% 임금 지급					
사회보험, 수당, 상여금에 대한 정규의 차별없는 지원					
동일노동, 동일임금 적용					
휴가 연차 기준에 대한 가이드라인 마련					
후생					
휴게공간 마련					
보조인력 입장을 태변할 조직 및 노조 설립					
원내 갈등 및 분쟁조정 조직 마련					
4-8시간 근무 선택제 마련					
보수교육 및 교육훈련 참여기회 확대					
정교사의 보조인력(비정규직)에 대한					

문항	① 매우 필요하다	② 필요한 편이다	③ 보통이다	④ 필요하지 않은 편이다	⑤ 전혀 필요하지 않다
관리 교육					
승급교육기회 제공					
보조인력을 위한 사전기본교육 (책임, 권리, 보수에 대한 교육)					
보조인력의 직무 명료화 및 업무 매뉴얼 배부					
교육부 및 교육청 지침 내 보조인력 담당업무 명시					

6. 이밖에 보조인력 제도와 관련하여 개선을 바라는 점 또는 기타 의견이 있으시면 자유롭게 적어 주십시오.

V. 인구통계학적 배경

1. 선생님의 인구통계학적 배경에 관한 질문입니다.

성별	<input type="checkbox"/> ① 남 <input type="checkbox"/> ② 여	연령	만 _____ 세
결혼상태	<input type="checkbox"/> ① 기혼 <input type="checkbox"/> ② 미혼 <input type="checkbox"/> ③ 기타		
학력	<input type="checkbox"/> ① 고졸 <input type="checkbox"/> ② 전문대졸 <input type="checkbox"/> ③ 4년제 대학졸 <input type="checkbox"/> ④ 대학원 이상		
교사자격 취득기관	<input type="checkbox"/> ① 보육교사 교육원 <input type="checkbox"/> ② 학점은행제 기관 <input type="checkbox"/> ③ 방송통신대학 또는 사이버대학 <input type="checkbox"/> ④ 전문대학(2년제/3년제)		

	<input type="checkbox"/> ⑤ 4년제 대학 <input type="checkbox"/> ⑥ 대학원 <input type="checkbox"/> ⑦ 기타 ()
진공 (전문대졸 이상)	<input type="checkbox"/> ① 유아교육학 <input type="checkbox"/> ② 아동(가족)학 <input type="checkbox"/> ③ 아동(사회)복지학 <input type="checkbox"/> ④ 보육학 <input type="checkbox"/> ⑤ 가정(관리)학 <input type="checkbox"/> ⑥ 간호학 <input type="checkbox"/> ⑦ 교육학 <input type="checkbox"/> ⑧ (유아)특수교육학 <input type="checkbox"/> ⑨ 영양학 <input type="checkbox"/> ⑩ 기타 ()
자격증 (증빙가능)	<input type="checkbox"/> ① 보육교사 3급 <input type="checkbox"/> ② 보육교사 2급 <input type="checkbox"/> ③ 보육교사 1급 <input type="checkbox"/> ④ 어린이집 원장 <input type="checkbox"/> ⑤ 유치원교사 2급 <input type="checkbox"/> ⑥ 유치원교사 1급 <input type="checkbox"/> ⑦ 유치원 원감 <input type="checkbox"/> ⑧ 유치원 원장 <input type="checkbox"/> ⑨ 관련 자격 없음 <input type="checkbox"/> ⑩ 기타 ()
현재 고용형태	<input type="checkbox"/> ① 정규직(계약기간에 제한 없음) <input type="checkbox"/> ② 기간제 <input type="checkbox"/> ③ 기타 ()
현재 근무형태	<input type="checkbox"/> ① 시간제 <input type="checkbox"/> ② 종일제 <input type="checkbox"/> ③ 기타 ()
경력 (이전에 근무한 기관을 모두 합산하여 응답)	<input type="checkbox"/> ① 담임교사 ____년, ____개월 <input type="checkbox"/> ② 대체교사 ____년, ____개월 <input type="checkbox"/> ③ 보조교사(누리보조, 비담임 포함) ____년, ____개월 <input type="checkbox"/> ④ 기간제교사 ____년, ____개월 <input type="checkbox"/> ⑤ 방과후교사 <input type="checkbox"/> ⑥ 기타 () ____년, ____개월

2. 선생님께서 현재 근무하시는 유치원의 설립 유형은 다음 중 무엇입니까?

- ① 공립단설
- ② 공립병설
- ③ 사립법인
- ④ 사립사인

3. 현재 근무하시는 유치원의 학급 수는 어떻게 됩니까?

유아연령	학급 수
만 3세	() 학급
만 4세	() 학급
만 5세	() 학급
혼합연령	() 학급
합계	총 ____ 학급

4. 현재 근무하시는 유치원의 원아 수는 어떻게 됩니까? 정원이 아닌 현재 원아수를 기준으로 응답해 주십시오.

- ① 50명 이하
- ② 51~100명
- ③ 101~150명
- ④ 151~200명
- ⑤ 201명 이상

5. 현재 근무하시는 유치원에 해당되는 운영하는 과정을 모두 응답해 주십시오.

- ① 아침돌봄(운영시간 예시 6:00~9:00)
- ② 기본과정(3~5시간, 운영시간 예시 9:00~14:00)
- ③ 방과후 과정(종일제, 운영시간 예시 14:00~17:00)
- ④ 야간돌봄(운영시간 예시 17:00~22:00)

- 본 설문에 응답해 주셔서 대단히 감사드립니다 -

부록 6. 설문조사지(어린이집 원장용)

유치원 및 어린이집 보조인력 운영에 관한 실태 및 의견 조사

ID

안녕하십니까?

바쁘신 중에도 귀한 시간을 내어 본 설문에 응해 주심에 진심으로 감사드립니다. 육아정책연구소(www.kicce.re.kr)는 육아정책 연구를 체계적이며 종합적으로 수행하기 위해 설립된 국무총리 산하 경제·인문사회연구회 소속 국제 연구기관입니다.

본 연구소에서는 「유치원 및 어린이집 보조인력 운영의 내실화 방안」 연구를 수행하고 있습니다. 이 연구의 일환으로 유치원 및 어린이집 보조인력에 대한 의견을 구하고자 하오니, 바쁘시더라도 설문에 응해주시면 대단히 감사하겠습니다. 귀하께서 응답하신 내용은 통계법 제33조에 의거하여 무기명으로 통계 처리되며, 연구 이외에는 절대 사용하지 않을 것임을 약속드리오니 안심하시고 솔직하게 응답하여 주시기를 부탁드립니다.

2017년 월

육아정책연구소

본 조사의 응답 결과가 연구 보고서에 활용될 것에 동의합니다.

2017년 월 일 성명: (인)

※ 이 조사와 관련하여 **문의사항**이 있으시면 아래 담당자에게 연락 주십시오.

◦ 조사팀장 : 김 태 우(최통계연구팀 연구원) wt7579@kicce.re.kr / 02-398-7783

◦ 연구책임 : 박 창 현(육아지원연구팀 부연구위원) pch0407@kicce.re.kr / 02-398-7789

육아정책연구소
Korea Institute of Child Care and Education

I. 운영 현황 및 실태

1. 원장님께서 현재 운영하시는 어린이집의 설립 유형은 다음 중 무엇입니까?

- ① 국공립 어린이집
- ② 사회복지법인·단체 어린이집
- ③ 민간 어린이집
- ④ 직장 어린이집
- ⑤ 가정 어린이집
- ⑥ 부모협동 어린이집

2. 현 어린이집은 다음과 같은 특수보육 어린이집에 해당됩니까? 해당되는 사항에 모두 응답해 주십시오.

- ① 영아전담 어린이집
- ② 장애이전문 어린이집
- ③ 장애아통합 어린이집
- ④ 시간연장 어린이집
- ⑤ 24시간 어린이집
- ⑥ 기타()
- ⑦ 해당사항 없음

3. 현 어린이집의 학급 수는 어떻게 됩니까?

연령	학급 수
만 0세	() 학급
만 1세	() 학급
만 2세	() 학급
만 3세	() 학급
만 4세	() 학급
만 5세	() 학급
혼합연령	() 학급
합계	총 _____ 학급

4. 현 어린이집의 원아 수는 어떻게 됩니까?

정원 _____명 중 현재 원아 수 _____명

5. 어린이집의 운영시간은 어떻게 됩니까?
 시작 시간 _____ 시 _____ 분 ~ 종료 시간 _____ 시 _____ 분

6. 어린이집의 인력구성은 어떻게 됩니까?

직책	직책
① 원장	
② 원감	
③ 담임교사	
④ 누리보조교사	
⑤ 일반보조교사	
⑥ 보육도우미	
⑦ 대체교사	
⑧ 비(부)담임	
⑨ 특수교사	
⑩ 간호(조무)사	
⑪ 취사부	
⑫ 영양사	
⑬ 운전기사	
⑭ 치료사	
⑮ 사무원	
⑯ 기타()	
합계	총 ()명

7. 어린이집에 담임교사 외 보조인력이 얼마나 필요하다고 생각하십니까?

- ① 매우 필요하다 ☞ 7-1로 가십시오.
- ② 필요한 편이다 ☞ 7-1로 가십시오.
- ③ 보통이다 ☞ Part2로 가십시오.
- ④ 필요하지 않은 편이다 ☞ 7-2로 가십시오.
- ⑤ 전혀 필요하지 않다 ☞ 7-2로 가십시오.

7-1. (문7에서 1,2번 응답자만) 그럼, 보조인력이 필요하다고 생각하는 이유는 무엇입니까? 중요한 순서대로 2순위까지만 응답해 주십시오.

1순위	2순위

- ① 교사의 업무 부담
- ② 유아를 개별적으로 보살피고 지도
- ③ 상황에 따라 융통성 있는 도움을 받을 수 있어서
- ④ 풍부한 상호작용을 통해 유아의 학습과 발달을 촉진
- ⑤ 누리과정 운영의 질을 높이기 위해서
- ⑥ 기타()

7-2. (문7에서 4,5번 응답자만) 그럼, 보조인력이 필요하지 않다고 생각하는 이유는 무엇입니까? 중요한 순서대로 2순위까지만 응답해 주십시오.

1순위	2순위

- ① 고용계약기간이 짧아 교육의 연속성이 떨어지기 때문에
- ② 수업활동에 오히려 방해요인이 될 수 있기 때문에
- ③ 보조인력이 교사의 수업을 평가하는 느낌이 들기 때문에
- ④ 보조인력의 연령이 높을 경우 불편함이 야기될 수 있기 때문에
- ⑤ 보조인력 관리 문제가 또 하나의 부가된 업무이므로
- ⑥ 유연한 인적활용이 어렵기 때문에
- ⑦ 휴가, 수당, 복리후생을 지원하기 어려워져서
- ⑧ 정교사를 하나 더 배치하는 것이 낫기 때문에
- ⑨ 기타()

㉗ 유아 관찰 기록
㉘ 학부모와의 상호작용
㉙ 교수학습자료 준비 및 제작
㉚ 원내 행사준비 및 참여
㉛ 식단 작성 및 조리 업무
㉜ 간식 또는 급식 배식 업무
㉝ 치료 및 간호 업무
㉞ 문서작성, 원판맞이, 상담 등 행정사무 업무
㉟ 청소·정결 관련 업무
㊱ 차량지도 업무
㊲ 기타 ()

3. 원장님은 보조인력의 직업능력개발을 위한 교육 연수가 얼마나 필요하다고 생각하십니까?

- ① 매우 필요하다 ☞ 3-1로 가십시오.
- ② 필요한 편이다 ☞ 3-1로 가십시오.
- ③ 보통이다 ☞ 4로 가십시오.
- ④ 필요하지 않은 편이다 ☞ 4로 가십시오.
- ⑤ 전혀 필요하지 않다 ☞ 4로 가십시오.
- ⑥ 잘 모르겠다() ☞ 4로 가십시오.

3-1. (문3에서 1,2번 응답자만) 그럼, 다음 중 어떤 연수가 가장 필요하다고 생각하십니까?

- ① 현재 일을 더 잘 수행하기 위한 직무능력향상 연수
- ② 원 직장에서의 정규직 전환을 위한 관련 교육 연수
- ③ 기타()

4. 현재 어린이집에서 보조인력이 교육연수를 한번이라도 받은 적이 있습니까?

- ① 예
- ② 아니요

5. 어린이집의 보조인력을 위한 교육연수 기회가 있다면, 이용하게 하실 의향이 있으십니까?

- ① 이용하게 할 의향이 있다 ☞ Part4로 가십시오.
- ② 현실적으로 이용하기 어렵다 ☞ 5-1로 가십시오.
- ③ 교육 대상이 아니다 ☞ Part4로 가십시오.

5-1. (문5에서 2번 응답자만) 보조인력이 교육연수 기회를 이용하기 어렵다면 그 이유는 무엇입니까? 중요한 순서대로 2순위까지만 응답해주세요.

1순위	2순위

- ① 시간적 여유가 없어서
- ② 비용이 부담스러워서
- ③ 대신 근무할 사람이 없어서
- ④ 당사자가 참석을 허용하지 않아서
- ⑤ 근무시간 외 시간에 참여하기 어려워서
- ⑥ 기타 ()

IV. 애로사항 및 개선요구

1. 보조인력을 고용할 때 다음의 문제점이 발생할 가능성이 얼마나 있다고 생각하십니까?

내 용	① 매우 그렇다	② 그런 편이다	③ 보통 편이다	④ 그렇지 않은 편이다	⑤ 전혀 그렇지 않다
① 임부물임도 부족					
② 임금 또는 노동비용에 비해 낮은 생산성					
③ 다른 직원과 팀웍/업무연계가 이루어지지 않음					

내용	① 매우 그렇다	② 그런 편이다	③ 보통 편이다	④ 그렇지 않은 편이다	⑤ 전혀 그렇지 않다
④ 유아교육과 보육서비스의 질의 문제					
⑤ 높은 이직률					
⑥ 노동법 적용의 문제가 어려움					
⑦ 인력 충원의 문제					

1-1. 앞에서 응답한 문제점 중 가장 심각하다고 생각하는 것은 무엇입니까?
 심각하고 생각하는 순서대로 2순위까지 응답해 주십시오.

1순위	2순위

- (1) 임무분담도 부족
- (2) 임금 또는 노동비용에 비해 낮은 생산성
- (3) 다른 직원과 팀워크/업무연계가 이루어지지 않음
- (4) 유아교육과 보육서비스의 질의 문제
- (5) 높은 이직률
- (6) 노동법 적용의 문제가 어려움
- (7) 인력 충원의 문제

2. 원장님께서 어린이집 보조인력 등 비정규직 인력의 정규직화에 동의하십니까?

- ① 예 2-1로 가십시오.
- ② 아니오 2-4로 가십시오.

2-1. (문2에서 1번 응답자만) 어린이집 비정규직 인력의 정규직화에 동의하십니까?
 가장 큰 이유는 무엇입니까?

- ① 고용안정성이 높아져 보육의 일관성이 높아질 것이므로
- ② 비정규직에 대한 차별이 감소할 것이므로
- ③ 동일노동, 동일임금 원칙이 합리적이므로
- ④ 비정규직 인력의 권리가 보장될 것이므로

- ⑤ 노사문제가 발생비용이 줄어들 것이므로
- ⑥ 기타()

2-2. (문2에서 1번 응답자만) 그림, 다음 비정규직 인력 중 우선적으로 정규직이 되어야 한다고 생각하는 인력은 누구입니까? 우선 순위에 따라 2순위까지 응답해 주십시오.

1순위	2순위

- ① 일반보조교사
- ② 누리보조교사
- ③ 보육도우미
- ④ 부담임(비담임)
- ⑤ 대체교사
- ⑥ 기타()

2-3. (문2에서 1번 응답자만) 어린이집 비정규직 인력이 정규직화 된다면, 가장 큰 문제는 무엇이라고 생각하십니까?

- ① 비정규직의 규모 축소
- ② 비정규직의 부분적인 정규직화
- ③ 정규직 역차별
- ④ 기간제의 축소
- ⑤ 해고 및 실업 증가
- ⑥ 기타()

2-4. (문2에서 2번 응답자만) 어린이집 비정규직 인력의 정규직화에 동의하지 않는 가장 큰 이유는 무엇입니까?

- ① 인건비를 감당하기 어려워져
- ② 정규직의 역차별 현상이 발생하여
- ③ 인력수요의 변화에 따른 인력조정이 어려워 해고가 어려워져
- ④ 단순한 업무의 경우, 비정규직 고용이 합리적이기 때문에

- ⑤ 계절적, 일시적 업무를 담당할 인력이 없으므로
- ⑥ 정규직이 꺼리는 업무를 담당할 인력이 없으므로
- ⑦ 기타()

3. 어린이집에서 비정규직 인력이 처한 문제를 해결하기 위해 우선적으로 해결해야 할 사항은 무엇이라고 생각하십니까? 중요한 순서대로 2순위까지 응답해 주십시오.

1순위	2순위

- ① 비정규직과 정규직의 임금격차 해소
- ② 사회보험과 복리후생제도 확대
- ③ 노동시간 단축 및 노동조건 개선
- ④ 비정규직의 조직화
- ⑤ 고용안정
- ⑥ 법제도 개선
- ⑦ 최저임금 개선
- ⑧ 기타()

4. 보육 서비스의 질 향상을 위해 학급당 인력 배치를 어떻게 하는 것이 가장 바람직하다고 생각하십니까? 바람직하다고 생각하는 순서대로 2순위까지만 응답해 주십시오.

1순위	2순위

- ① 담임교사+담임교사(투담임제)
- ② 담임교사+부담임(자격증 있음)
- ③ 담임교사+보조교사(자격증 없음)
- ④ 담임교사+보육도우미
- ⑤ 담임교사+(원감 및 중간관리자의 지원)
- ⑥ 담임교사+보육도우미+(원감 및 중간관리자의 지원)

- ⑦ 담임교사+자원봉사자(부모, 학생선생님, 지역사회 주민 등)
- ⑧ 기타()

5. 다음은 어린이집 보조인력의 고용안정화와 근무 여건의 질을 높이기 위한 정책개안입니다. 각 항목별로 얼마나 필요하다고 생각하느는지 응답해 주십시오.

문항	① 매우 필요하다	② 필요한 편이다	③ 보통이다	④ 필요하지 않다	⑤ 전혀 필요하지 않다
지자체 직접고용					
투명한 채용과정					
영유아교육지원인력의 공단화(사회서비스 공단 설립 및 배치)					
무기계약직 내지는 정규직으로의 전환					
보조인력 지원예산의 안정적 확보					
보조교사 채용 확대					
보조인력 자격 기준 상향					
관계당구의 근무 조건 및 현행 모니터링 및 점검					
평가인증시 비정규직 인력 운영현황 점검					
관리					
보조인력 인력풀 관리체계 전문화(유아종합지원센터 활용)					
어린이집 규모에 따라 지원 시간과 인원 수 탄력화					
유아종합지원센터내 고충상담부서 마련					
부리후생					
'보조교사, 보조인력' 용어를 보조지원전담교사로 변경					
보조인력 근무 경력 인정					

V. 인구통계학적 배경6

1. 원장님의 인구통계학적 배경에 관한 질문입니다.

성별	<input type="checkbox"/> 남 <input type="checkbox"/> 여	인생 단	세
학력	<input type="checkbox"/> 고졸 <input type="checkbox"/> 전문대졸 <input type="checkbox"/> 4년제 대학졸 <input type="checkbox"/> 대학원 이상		
전공 (전문대졸 이상)	<input type="checkbox"/> 유아교육학 <input type="checkbox"/> 아동(가족)학 <input type="checkbox"/> 아동(사회)복지학 <input type="checkbox"/> 보육학 <input type="checkbox"/> 가정(관리)학 <input type="checkbox"/> 간호학 <input type="checkbox"/> 교육학 <input type="checkbox"/> (유아)특수교육학 <input type="checkbox"/> 영양학 <input type="checkbox"/> 기타 ()		
자격증 (증복가능)	<input type="checkbox"/> 보육교사 3급 <input type="checkbox"/> 보육교사 2급 <input type="checkbox"/> 보육교사 1급 <input type="checkbox"/> 어린이집 원장 <input type="checkbox"/> 유치원교사 2급 <input type="checkbox"/> 유치원교사 1급 <input type="checkbox"/> 유치원 원감 <input type="checkbox"/> 유치원 원장 <input type="checkbox"/> 관련 자격 없음 <input type="checkbox"/> 기타 ()		
현원 채직경력	()년 ()개월	원장 경력	()년 ()개월

- 본 설문에 응답해 주셔서 대단히 감사드립니다 -

문항	① 매우 필요하다	② 필요한 편이다	③ 보통이다	④ 필요하지 않다	⑤ 전혀 필요하지 않다
정규직의 80% 임금 지급					
사회보험, 수당, 상여금에 대한 정부의 차별없는 지원					
동일노동 동일임금 적용					
휴가 연차 기준에 대한 가이드라인 마련					
휴게공간 마련					
어린이집 내 갈등 및 분쟁조정 조직 마련					
4-8시간 근무 선택제 마련					
보수교육 및 교육훈련 참여 기회 확대					
정교사의 보조인력(비정규직)에 대한 권리 교육					
승급교육기회 제공					
보조인력을 위한 사건기본교육 (책임, 권리, 보수에 대한 교육)					
보조교사 직무 명료화 및 업무 매뉴얼 배부					
보유사업 지침 내 보조교사 담당업무 명시					
업무내용					

6. 이밖에 보조인력 제도와 관련하여 개선을 바라는 점 또는 기타 의견이 있으시면 자유롭게 적어 주십시오.

부록 7. 설문조사지(어린이집 보조인력용)

유치원 및 어린이집 보조인력 운영에 관한 실태 및 의견 조사

ID	
----	--

안녕하십니까?

바쁘신 중에도 귀한 시간을 내어 본 설문에 응해 주신에 진심으로 감사드립니다. 유아정책연구소(www.kicce.re.kr)는 유아정책 연구를 체계적이며 종합적으로 수행하기 위해 설립된 국무총리 산하 경제·인문사회연구회 소속 국제 연구기관입니다.

본 연구소에서는 「유치원 및 어린이집 보조인력 운영의 내실화 방안」 연구를 수행하고 있습니다. 이 연구의 일환으로 유치원 및 어린이집 보조인력에 대한 의견을 구하고자 하오니, 바쁘시더라도 설문에 응해 주시면 대단히 감사하겠습니다. 귀하께서 응답하신 내용은 통계법 제33조에 의거하여 무기명으로 통계 처리되며, 연구 이외에는 절대 사용하지 않을 것임을 약속드리오니 안심하시고 솔직하게 응답하여 주시기를 부탁드립니다.

2017년 월

유아정책연구소

본 조사의 응답 결과가 연구 보고서에 활용될 것에 동의합니다.

2017년 월 일 상명 : (인)

* 이 조사와 관련하여 문의사항이 있으시면 아래 담당자에게 연락 주십시오.

◦ 조사팀장 : 김 태 위기(초등계연구팀 연구원) wt7579@kicce.re.kr / 02-398-7783

◦ 연구책임 : 박 창 현(특수아지원연구팀 부연구위원) pch0407@kicce.re.kr / 02-398-7789

유아정책연구소
Korea Institute of Child Care and Education

I. 진원경로 및 고용

1. 선생님의 직책은 다음 중 어디에 해당하십니까?

- ① 누리보조교사
- ② 일반보조교사
- ③ 보육도우미
- ④ 대체교사(출산 및 휴가 등)
- ⑤ 비담임 교사(부담임)
- ⑥ 기타()

2. 선생님은 언제부터 현 어린이집에서 일하고 계십니까?

		년		월
--	--	---	--	---

3. 선생님의 고용 및 근무형태는 다음 중 어디에 해당하십니까? 아래 <안내>를 참조하여 응답해 주십시오.

- ① 정규직 ② 전일제 임시직 ③ 전일제 일용직 ④ 시간제 임시직
- ⑤ 시간제 일용직 ⑥ 전일제 파견직 ⑦ 시간제 파견직
- ⑦ 기타()

안내	<ul style="list-style-type: none"> * 전일제: 일일 8시간 이상 근무 * 시간제: 일일 8시간 미만 근무 * 임시직: 근로시간과 관계없이 1년 미만으로 고용계약기간이 정해져서 근무 * 일용직: 고용계약이 1개월 미만으로 일당을 받고 근무 * 파견직: 사용업체에 파견되어 근무
----	--

4. 현 어린이집에 근무하게 된 주된 이유는 무엇입니까? 중요한 순서대로 2순위까지만 응답해 주십시오.

1순위	2순위

- ① 본인의 형편에 맞는 시간대에 일할 수 있기 때문에
- ② 급여조권이 나쁘지 않아서
- ③ 근무환경이 비교적 좋은 편이라
- ④ 통근거리가 짧아서
- ⑤ 여가 활용을 위해서
- ⑥ 가정일(가사, 육아, 환자 돌보기)을 병행하고 싶어서
- ⑦ 학업, 직업훈련과 병행할 수 있어서
- ⑧ 연명, 건강, 강제로 인해 단기간 일하는게 적합한 것 같아서
- ⑨ 담임교사로서의 책임이 부담스러워서
- ⑩ 담임교사에게 요구되는 자격요건을 갖추지 못해서
- ⑪ 담임교사가 되기 전 경력을 쌓기 위해서
- ⑫ 기타 ()

5. 현 어린이집 근무 이전에 다른 어린이집 혹은 유치원에 근무하신 적이 있습니까?

- ① 예 15P 5-1번으로 가십시오.
- ② 아니요 15P 6번으로 가십시오.

5-1. (문5에서 1번 응답자만) 이전에 근무했던 기관의 유형은 어떻게 됩니까?

- ① 국공립 유치원
- ② 사립 유치원
- ③ 국공립 어린이집
- ④ 법인·단체 어린이집
- ⑤ 직장 어린이집
- ⑥ 가정 어린이집
- ⑦ 부모협동 어린이집
- ⑧ 민간 어린이집
- ⑨ 기타 ()

5-2. (문5-1에서 3~9번 응답자만) 이전에 근무했던 기관에서의 직책은 무엇이었습니까?

- ① 담임교사
- ② 누리보조교사
- ③ 일반보조교사
- ④ 보육도우미
- ⑤ 대체교사(출산 및 휴가 등)

- ⑥ 비담임 교사(부담임)
- ⑦ 기타()

6. 현 어린이집에 취업하게 된 가장 주된 정로는 다음 중 무엇입니까?

- ① 아는 사람 소개 및 추천
- ② 현재 기관의 원장 부탁 혹은 추천
- ③ 유아종합지원센터의 구인광고
- ④ 유아 및 보육 관련 인터넷 구인광고
- ⑤ 구인구직 사이트 및 생활정보지(교차로, 베틀시장 등) 구인광고
- ⑥ 공공기관의 취업 알선 서비스 소개
- ⑦ 민간 직업소개소의 추천
- ⑧ 파견업체로부터의 파견
- ⑨ 제직한 경험이 있어서
- ⑩ 기타 ()

7. 현 어린이집에서 하고 있는 업무를 계속하기를 원하십니까?

- ① 현 어린이집에서 현재 하는 일을 그대로 하고 싶다. 15P 7-1번으로
- ② 현 어린이집에서 현재 하는 일과는 다른 일을 하고 싶다. 15P 8번으로
- ③ 다른 직장으로 바꾸고 싶다. 15P 8번으로
- ④ 일을 완전히 그만두고 싶다. 15P Part2로 가십시오.

7-1. (문7에서 1번 응답자만) 현재의 일을 지속하시고 싶은 가장 큰 이유는 무엇입니까?

- ① 업무가 적성에 맞아서
- ② 근무여건 및 환경이 대체로 좋아서
- ③ 보수가 나쁘지 않아서
- ④ 앞으로 승급 또는 자격 취득을 고려하여
- ⑤ 앞으로 근무여건 및 보수가 좋아질 것으로 기대하여
- ⑥ 시간활용을 할 수 있어서
- ⑦ 책임에 대한 부담이 없어서
- ⑧ 일에 보람을 느껴서

⑨ 기타 ()

8. (문7에서 2,3번 응답자만) 그림, 현 어린이집에서 이직할 계획을 가지고 있습니까?

- ① 예 ↳ 8-1번으로 가십시오.
- ② 아니요 ↳ Part2로 가십시오.

8-1. (문8에서 1번 응답자만) 현 어린이집에서 이직하고 싶은 가장 큰 이유는 무엇입니까?

- ① 업무량이 너무 많아서
- ② 업무분장이 적절치 않아서
- ③ 낮은 보수 때문에
- ④ 원장과의 관계의 어려움 때문에
- ⑤ 동료와의 관계의 어려움 때문에
- ⑥ 학부모와의 관계 때문에
- ⑦ 계약기간이 끝나서
- ⑧ 임신, 출산, 육아, 결혼 때문에
- ⑨ 건강 문제 때문에
- ⑩ 학업 때문에
- ⑪ 사회적 지위가 낮지 않아서
- ⑫ 담임교사로 일하기 위해
- ⑬ 고용불안을 높은 직종이라서
- ⑭ 기타 ()

II. 근로복지제도 및 환경

- 1. 선생님의 현재 주당 근로일수는 어떻게 됩니까? 주당 ()일
- 2. 선생님의 근무 시간은 몇 시부터 몇 시까지입니까? 24시간 기준으로 응답

해 주시고, 요일별 근무시간이 다르다면 평균적인 근무 시간을 응답해 주십시오.

근무 시작 시간 _____ 시 _____ 분 ~ 근무 종료 시간 _____ 시 _____ 분

3. 선생님의 급여는 어떻게 됩니까?

① 월 급여(기본급)	② 총 급여
월평균 ()원	()원

4. 현재 임금에 대해 얼마나 만족하십니까?

- ① 매우 만족한다 ↳ 5번으로 가십시오.
- ② 만족하는 편이다 ↳ 5번으로 가십시오.
- ③ 보통이다 ↳ 5번으로 가십시오.
- ④ 불만족하는 편이다 ↳ 4-1번으로 가십시오.
- ⑤ 매우 불만족한다 ↳ 4-1번으로 가십시오.

4-1. (문4에서 4.5번 응답자만) 그림, 현 어린이집에서 하고 있는 업무의 적정 임급 수준은 어느 정도라고 생각하십니까? ()원

4-2. (문4에서 4.5번 응답자만) 현 어린이집에서의 근무 이외에 경제적 수입을 위해 별도로 하시는 일이 있습니까?

- ① 있다
- ② 없다

5. 선생님은 현 어린이집에서 초과근무(시간외, 야간, 주말)를 하십니까?

- ① 예 ↳ 5-1번으로 가십시오.
- ② 아니요 ↳ 6번로 가십시오.

5-1. (문5에서 1번 응답자만) 그림, 주당 초과근무(시간외, 야간, 주말) 시간은 평균적으로 어느 정도입니까?

주당 평균 ()시간

5-2. (문5에서 1번 응답자만) 선생님이 초과근무를 할 경우, 임금은 어떤 방법으로 받습니까?

- ① 정해진 시간 외 근무에 대해서는 추가적으로 임금을 받지 않는다.
- ② 초과근로시간에 대해 정규근로시간과 똑같이 시간당 임금을 받는다.
- ③ 초과근로시간에 대해 정규근로시간당 임금의 1.5배를 받는다.
- ④ 초과한 시간의 양에 관계없이 일정금액의 초과근로수당을 받는다.
- ⑤ 기타 ()

6. 현 어린이집에서의 휴게시간은 하루에 평균적으로 어느 정도입니까?
하루 평균 ()분

7. 현 어린이집에서는 선생님을 위해 사회보험에 가입하고 있습니까? 현재 가입되어 있는 사회보험을 모두 응답해 주십시오.

- ① 국민연금 ② 건강보험 ③ 고용보험 ④ 고용보험
- ⑤ 현 어린이집에서 가입되어 있는 사회보험은 없음

8. 현 어린이집에서는 선생님을 위한 복리후생제도가 있습니까? 현재 제공되고 있는 복리후생제도를 모두 응답해 주십시오.

①과복지 ②식사비보조 ③경조수당 ④포상휴가 ⑤학자금보조 ⑥보육비 지원 ⑦주택마련지원⑧병가 ⑨무급휴가 ⑩사내근로복지기금지원 ⑪법정퇴직금 ⑫유급휴가 ⑬생리휴가(유급) ⑭출산휴가(유급) ⑮육아휴직(유급) ⑯기타 ()
--

9. 선생님은 현 어린이집에서 근로계약서를 작성하십니까?

- ① 작성했다 ※9-1번으로 가십시오.
- ② 작성하지 않았다 ※ Part3으로 가십시오.
- ③ 모르겠다 ※ Part3으로 가십시오.

9-1. (문9에서 1번 응답자만) 그림, 현 어린이집에서의 근무 조건 등은 근로계약서대로 이행되고 있습니까?

- ① 근로계약서대로 이행되고 있다
- ② 근로계약서대로 이행되지 않는다
- ③ 모르겠다

II. 직무 및 교육

1. 현 어린이집에서의 여러 업무 조건에 대해 얼마나 만족하십니까?

항목	① 매우 만족한다	② 만족하는 편이다	③ 보통이다	④ 불만족하는 편이다	⑤ 매우 불만족한다
①임금/소득					
②업무시간					
③업무내용					
④업무환경					
⑤복리후생					
⑥전반적으로					

2. 다음의 각 업무 유형에 대한 선생님의 업무 빈도는 어느 정도입니까?

업무	① 매우 많이 한다	② 많이 하는 편이다	③ 보통이다	④ 거의 하지 않는다	⑤ 전혀 하지 않는다
①주말돌봄 (토요일 혹은 휴일보육)					

① 주말돌봄(토요일 혹은 휴일 보육)
② 아침 및 야간 당직(시간연장반 혹은 24시간보육)
③ 담임교사 부재시 직무대리(교육, 휴가, 출산)
④ 누리과정 보조
⑤ 특성화프로그램·특별활동
⑥ 유아지도 및 상호작용
⑦ 유아 관찰 기록
⑧ 학부모와의 상호작용
⑨ 교수학습자료 준비 및 제작
⑩ 원내 행사준비 및 참여
⑪ 식단 작성 및 조리 업무
⑫ 간식 또는 급식 배식 업무
⑬ 치료 및 간호 업무
⑭ 문서작성, 현관맞이, 상담 등 행정·사무 업무
⑮ 청소·청결 관련 업무
⑯ 차량지도 업무
⑰ 기타 ()

3. 선생님이 수행하고 있는 업무 및 상황을 고려할 때, 다음의 각 항목에 대해 얼마나 동의하십니까?

문항	① 매우 그렇다	② 그런 편이다	③ 보통이다	④ 그렇지 않은 편이다	⑤ 전혀 그렇지 않다
① 현재 내가 맡고 있는 업무는 적성에 맞다.					
② 내 업무는 대체로 단순하고 반복적인 업무이다.					
③ 내 업무는 능력발휘의 기회가 없다					

업무	① 매우 많이 한다	② 많이 하는 편이다	③ 보통이다	④ 거의 하지 않는 편이다	⑤ 전혀 하지 않는다
② 아침 및 야간 당직 (시간연장반 혹은 24시간보육)					
③ 담임교사 부재시 직무대리 (교육, 휴가, 출산)					
④ 누리과정 보조					
⑤ 특성화프로그램·특별활동					
⑥ 유아지도 및 상호작용					
⑦ 유아 관찰 기록					
⑧ 학부모와의 상호작용					
⑨ 교수학습자료 준비 및 제작					
⑩ 원내 행사준비 및 참여					
⑪ 식단 작성 및 조리 업무					
⑫ 간식 또는 급식 배식 업무					
⑬ 치료 및 간호 업무					
⑭ 문서작성, 현관맞이, 상담 등 행정·사무 업무					
⑮ 청소·청결 관련 업무					
⑯ 차량지도 업무					
⑰ 기타 ()					

2-1. 앞에서 응답한 업무 유형 중 선생님의 주된 업무는 무엇입니까? 주된 업무 순서대로 2순위까지만 응답해 주십시오.

1순위	2순위

문항	① 매우 그렇다	② 그런 편이다	③ 보통이다	④ 그렇지 않은 편이다	⑤ 전혀 그렇지 않다
④나의 업무량은 너무 많다					
⑤내가 하는 일에 비추어볼 때 임금을 적게 받는다.					
⑥나의 업무는 모호하다.					
⑦현재 내가 하는 일을 통해 새로운 지식이나 기술을 배울 기회가 많다.					
⑧현 기관은 담임교사에 비해 나를 차별대우한다.					

4. 현 어린이집에서 보조인력의 총원이 시급하다고 생각하시는 업무는 무엇입니까? 시급하다고 생각하는 순서대로 2순위까지만 응답해 주십시오.

1순위	2순위

- ① 특성화 프로그램·특별활동
- ② 아침돌봄·야간돌봄(시간연장반 혹은 24시간반)
- ③ 주말돌봄(토요일 혹은 휴일보육)
- ④ 식단 작성 및 조리 업무
- ⑤ 치료 및 간호 업무
- ⑥ 행정·사무 업무
- ⑦ 청소·청결 관련 업무
- ⑧ 차량 지도 업무
- ⑨ 기타 ()

5. 선생님은 현재 담당하고 있는 업무에 숙달되기까지 어느 정도의 시간이 걸렸습니까?

- ① 하루정도 ② 2-3일정도 ③ 4-7일정도 ④ 8일-한달 미만

⑤ 한달-석달 미만 ⑥ 석달 이상
6. 선생님이 현재 담당하고 있는 업무에 필요한 지식이나 기술을 얻는데 가장 큰 도움이 되는 것은 다음 중 무엇입니까?

- ① 정규교육(학교교육) ② 원내 현장 교육 연구
- ③ 직장 동료나 선배의 지도 ④ 보수교육(법정, 직무)
- ⑤ 외부 연수(강의, 세미나, 워크샵 등)
- ⑥ 기타 ()

7. 선생님은 직업능력개발을 위해 교육연수를 받을 의향이 얼마나 있습니까?

- ① 의향이 매우 높다 ☞ 7-1로 가십시오.
- ② 의향이 높은 편이다 ☞ 7-1로 가십시오.
- ③ 보통이다 ☞ 8로 가십시오.
- ④ 의향이 낮은 편이다 ☞ 8로 가십시오.
- ⑤ 의향이 매우 낮다 ☞ 8로 가십시오.
- ⑥ 잘 모르겠다() ☞ 8로 가십시오.

7-1. (문7에서 1,2번 응답자만) 선생님이 교육연수를 받고 싶은 이유는 무엇입니까?

- ① 현재 일을 더 잘 수행하기 위한 직무능력향상 연수
- ② 현 어린이집에서의 정규직 전환을 위한 관련 교육 연수
- ③ 기타()

8. 선생님은 현 어린이집에서 교육연수를 한번이라도 받은 적이 있습니까?

- ① 예 ② 아니오

9. 선생님은 교육연수 기회가 주어진다면, 참석하실 수 있습니까?

- ① 참석할 수 있다 ☞ IV로 가십시오.
- ② 참석하기 어렵다 ☞ 9-1로 가십시오.
- ③ 교육 대상이 아니다 ☞ IV로 가십시오.

9-1. (문9에서 2번 응답자만) 교육원수 참석이 어렵다면, 그 이유는 무엇입니까? 중요한 순서대로 2순위까지만 응답해 주십시오.

1순위	2순위

- ① 시간적 여유가 없어서
- ② 비용이 부담스러워서
- ③ 대신 근무할 사람이 없어서
- ④ 어린이집에서 참석을 허용하지 않아서
- ⑤ 근무시간 외 시간에 참여하기 어려워서
- ⑥ 기타 ()

IV. 에르사항 및 개선요구

1. 현 어린이집에서 어려움을 경험한 적이 있었다면, 다음 중 해당되는 사항을 모두 응답해 주십시오.

- ① 정해진 업무 외의 지시
- ② 부담한 관계
- ③ 상사와의 갈등
- ④ 동료의 갈등
- ⑤ 학부모의 불쾌한 언행
- ⑥ 보상없는 초과근무
- ⑦ 담임교사와의 차별대우
- ⑧ 기타 ()
- ⑨ 현 어린이집에서 위와 같은 어려움을 경험한 적 없다

2. 선생님이 업무상 만족스럽지 않은 점이 있다면 그 이유는 무엇입니까? 중요한 순서대로 2순위까지만 응답해 주십시오.

1순위	2순위

- ① 고용계약기간이 짧고 인체 해고될지 몰라서
- ② 업무에 비해 시간당 임금이 너무 낮아서
- ③ 경력이 쌓여도 임금인상이 없어서
- ④ 경력이 쌓여도 승진할 수가 없어서
- ⑤ 유급휴가의 제공, 복리후생 등이 빈약해서
- ⑥ 업무 환경이 좋지 않아서
- ⑦ 인격적인 대우를 받지 못해서
- ⑧ 업무가 단순 반복적이어서
- ⑨ 업무 분장이 불명확하여
- ⑩ 초과근무가 많아서
- ⑪ 본인의 역량부족
- ⑫ 기타 ()

3. 선생님께서는 어린이집 보조인력 등 비정규직 인력의 정규직화에 동의하십니까?

- ① 예 3-1로 가십시오.
- ② 아니오 3-4로 가십시오.

3-1. (문3에서 1번 응답자만) 어린이집 비정규직 인력의 정규직화에 동의하십니까? 이유는 무엇입니까?

- ① 고용의 안정성이 높아질 것이므로
- ② 비정규직의 차별이 감소할 것이므로
- ③ 동일노동, 동일임금 원칙이 합리적이므로
- ④ 비정규직 인력의 권리가 보장될 것이므로
- ⑤ 노사문제의 해결이 용이해질 것이므로
- ⑥ 기타()

3-2 (문3에서 1번 응답자만) 그럼, 다음 비정규직 인력 중 우선적으로 정규직이 되어야 한다고 생각하는 인력은 누구입니까? 우선 순위에 따라 2순위까지 응답해 주십시오.

1순위	2순위

- ① 일반보조교사
- ② 누리보조교사
- ③ 보육도우미
- ④ 부담임(비담임)
- ⑤ 대체교사
- ⑥ 기타()

3-3 (문3에서 1번 응답자만) 어린이집의 비정규직 인력이 정규직화 된다면, 가장 큰 문제는 무엇이라고 생각하십니까?

- ① 비정규직의 규모 축소
- ② 비정규직의 부분적인 정규직화
- ③ 정규직 역차별
- ④ 기간제의 축소
- ⑤ 해고 및 실업 증가
- ⑥ 기타()

3-4 (문3에서 2번 응답자만) 어린이집 비정규직 인력의 정규직화에 동의하지 않는 가장 큰 이유는 무엇입니까?

- ① 인건비를 감당하기 어려워서
- ② 정규직의 역차별 현상이 발생하여
- ③ 인력수요의 변화에 따른 인력조정이 어려워 해고가 어려워서
- ④ 단순한 업무의 경우, 비정규직 고용이 합리적이기 때문에
- ⑤ 계절직, 일시적 업무를 담당할 인력이 없으므로
- ⑥ 정규직이 꺼리는 업무를 담당할 인력이 없으므로
- ⑦ 기타()

4. 유치원에서 비정규직 인력이 처한 문제를 해결하기 위해 우선적으로 해결해야 할 사항은 무엇이라고 생각하십니까? 중요한 순서대로 2순위까지 응

답해 주십시오.

1순위	2순위

- ① 비정규직과 정규직의 임금격차 해소
- ② 사회보험과 복리후생제도 확대
- ③ 노동시간 단축 및 노동조건 개선
- ④ 비정규직의 조직화
- ⑤ 고용안정
- ⑥ 법제도 개선
- ⑦ 최저임금 개선
- ⑧ 기타()

5. 다음은 어린이집 보조인력의 고용안정화와 근무 여건의 질을 높이기 위한 정책개선안입니다. 각 항목별로 얼마나 필요하다고 생각하는지 응답해 주십시오.

문항	① 매우 필요하다	② 필요한 편이다	③ 보통이다	④ 필요하지 않은 편이다	⑤ 전혀 필요하지 않다
지자체 직접고용					
투명한 채용과정					
영유아교육지원력의 공단화 (사회서비스 공단 설립 및 배치)					
무기계약직 내지는 정규직으로의 전환					
보조인력 지원예산의 안정적 확보					
보조교사 채용 확대					
보조인력 자격 기준 상향					
관계당국의 근무 조건 및 현황 모니터링 및 점검					
평가인증시 비정규직 인력 운영현황 감시					
보조인력 인력풀 관리체계 전문화					
어린이집 규모에 따른 지원 시간과 인원 수					

문항	① 매우 필요하다	② 필요한 편이다	③ 보통이다	④ 필요하지 않은 편이다	⑤ 전혀 필요하지 않다
단력화					
육아종합지원센터내 고충상담부서 마련					
'보조인력, 보조인력' 용어를 하나로 통일					
보조인력 근무 경력 인정					
정규직의 80% 임금 지급					
사회보험, 수당, 상여금에 대한 정부의 차별 없는 지원					
동일노동, 동일임금 적용					
휴가 연차 기증에 대한 가이드라인마련					
휴게공간 마련					
보조인력 임장을 대비할 조직 및 노조 설립					
어린이집 내 갈등 및 분쟁조정 조직 마련					
4-8시간 근무 선택제 마련					
보수교육 및 교육훈련 참여기회 확대					
경교사의 보조인력(비정규직)에 대한 권리 교육					
승급교육기회 제공					
보조인력을 위한 사전기본교육 (책임, 권리, 보수에 대한 교육)					
업무 보조교사 직무 명료화 및 업무 매뉴얼 개발					
내용 보육사업 지침 내 보조교사 담당업무 명시					

6. 이밖에 보조인력 제도와 관련하여 개선을 바라는 점 또는 기타 의견이 있으시면 자유롭게 적어 주십시오.

V. 인구통계학적 배경

1. 선생님의 인구통계학적 배경에 관한 질문입니다.

성별	<input type="checkbox"/> 남 <input type="checkbox"/> 여	연령	만 _____ 세
결혼상태	<input type="checkbox"/> 기혼 <input type="checkbox"/> 미혼 <input type="checkbox"/> 기타		
학력	<input type="checkbox"/> ① 고졸 <input type="checkbox"/> ② 전문대졸 <input type="checkbox"/> ③ 4년제 대학졸 <input type="checkbox"/> ④ 대학원 이상		
교사자격 취득 취득기관	<input type="checkbox"/> ① 보육교사 교육원 <input type="checkbox"/> ② 학점은행제 기관 <input type="checkbox"/> ③ 방송통신대학 또는 사이버대학 <input type="checkbox"/> ④ 전문대학(2년제/3년제) <input type="checkbox"/> ⑤ 4년제 대학 <input type="checkbox"/> ⑥ 대학원 <input type="checkbox"/> ⑦ 기타 ()		
전공 (전문대졸 이상)	<input type="checkbox"/> ① 유아·교육학 <input type="checkbox"/> ② 아동(가족)학 <input type="checkbox"/> ③ 아동(사회)복지학 <input type="checkbox"/> ④ 보육학 <input type="checkbox"/> ⑤ 가정(관리)학 <input type="checkbox"/> ⑥ 간호학 <input type="checkbox"/> ⑦ 교육학 <input type="checkbox"/> ⑧ (유아)특수교육학 <input type="checkbox"/> ⑨ 영양학 <input type="checkbox"/> ⑩ 기타 ()		
자격증 (증복가능)	<input type="checkbox"/> ① 보육교사 3급 <input type="checkbox"/> ② 보육교사 2급 <input type="checkbox"/> ③ 보육교사 1급 <input type="checkbox"/> ④ 어린이집 원장 <input type="checkbox"/> ⑤ 유치원교사 2급 <input type="checkbox"/> ⑥ 유치원교사 1급 <input type="checkbox"/> ⑦ 유치원 원장 <input type="checkbox"/> ⑧ 유치원 원감 <input type="checkbox"/> ⑨ 관련 자격 없음 <input type="checkbox"/> ⑩ 기타 ()		

경력 (이전에 근무한 기관을 모두 합산하여 응답)	<input type="checkbox"/> ① 보육교사(담임교사) ____년, ____개월 <input type="checkbox"/> ② 대체교사 ____년, ____개월 <input type="checkbox"/> ③ 보조교사(누리보조, 일반보조) ____년, ____개월 <input type="checkbox"/> ④ 비담임교사(부담임, 부교사) ____년, ____개월 <input type="checkbox"/> ⑤ 원장 ____년, ____개월 <input type="checkbox"/> ⑥ 기타 (_____) ____년, ____개월
--------------------------------------	---

2. 선생님께서 현재 근무하시는 어린이집의 설립 유형은 다음 중 무엇일까요?

- ① 국공립 어린이집
- ② 사회복지법인·단체 어린이집
- ③ 민간 어린이집
- ④ 직장 어린이집
- ⑤ 가정 어린이집
- ⑥ 부모협동 어린이집

- 본 설문에 응답해 주셔서 대단히 감사드립니다 -

연구보고 2017-24

유치원 및 어린이집 보조인력 운영의 내실화 방안

발행일 2017년 12월
발행인 백선희
발행처 육아정책연구소
주 소 서울시 서초구 남부순환로 2558 외교센터 3층, 4층
전화: 02) 398-7700
팩스: 02) 398-7798
<http://www.kicce.re.kr>
인쇄처 (주)승림디앤씨 02) 2271-2581

보고서 내용의 무단 복제를 금함.

ISBN 979-11-87952-41-1 93330

Korea Institute of Child Care and Education

Korea
Institute of
ChildCare and Education

