

2018

정책연구 2018-11

전라북도 보육교사 근로환경 실태 및 지원방안 연구

연구진 이주연 · 조경옥 · 최지훈

Jeonbuk Institute

정책연구 2018-11

전라북도 보육교사 근로환경 실태 및 지원방안 연구



연구진

연구책임	이주연 • 전북연구원 부연구위원
공동연구	조경욱 • 전북연구원 연구위원 최지훈 • 전북연구원 전문연구원

자문위원	최은주 • 전북육아종합지원센터 센터장
------	----------------------

연구관리 코드 : 18JU05

이 보고서의 내용은 연구진의 견해로서
전라북도의 정책과는 다를 수도 있습니다.

I. 연구개요

1. 연구 필요성 및 목적

□ 연구 필요성

- 보육정책은 정책의 공공성 강화, 무상보육의 실시 등 급변하고 있음. 급변하는 보육정책의 대부분은 어린이집 양적 확충과 보육료지원에 초점이 맞춰져 있음. 반면, 보육 서비스를 직접 제공하는 핵심적 주체인 보육교사에 대한 처우 및 근로환경에 대한 지원정책은 상대적으로 미흡함
- 보육교사의 열악한 근로환경은 보육서비스 질에 악영향을 끼치고, 우수 인력의 진입 방해와 높은 이직률을 초래함. 이런 상황은 보육교사와 영유아간의 관계형성에 부정적 영향을 미치며 나아가 아동학대와 같은 사회적 문제와도 연관됨
- 무엇보다 전북은 저출산으로 영유아 수가 지속 감소하고 있어 출산을 제고를 위한 대응책으로 영유아 보육과 보육서비스 질에 대한 관심이 부각됨. 보육서비스의 질은 결국 서비스의 주체인 보육교사의 근로환경에 중요한 영향을 받음. 또한, 최근 최저임금의 상승, 개정된 근로기준법의 시행(18.7.1, 휴게시간보장) 등 보육교사의 근로환경에 많은 변화가 발생하고 있음. 따라서 현 시점에 전북지역 차원의 보육교사 근로환경에 대한 전반적인 실태조사를 실시하여 열악한 근로환경에 대한 문제점과 개선을 위한 지원을 어떠한 내용과 방향으로 해야 것인지에 대한 방안을 제시해 줄 필요 있음

□ 연구목적

- 전북지역 어린이집 보육교사의 근로환경에 대한 전반적인 실태 파악을 위해 지역(시·군)과 어린이집기관유형(국공립, 사회복지법인, 법인·단체, 민간, 가정, 직장)을 고려하여 표준화된 설문조사로 도출될 수 없는 다층위적이고 다각적인 맥락의 근로환경 경험 실태 파악을 위해 심층면접조사를 병행함
- 분석결과를 바탕으로 전북지역 보육교사의 열악한 근로환경에 대한 문제점, 현재 진행하고 있는 지원정책에 대한 평가 및 한계점 등을 분석하여 전북지역 보육교사의 근로환경을 개선하고 지원하기 위한 방안을 모색하고자 함

2. 연구방법

- 문헌연구 및 정책자료 분석
 - 보육교사 근로환경 관련 논문 및 정책보고서 검토, 근로환경 관련법 및 보육사업 관련 제도 분석, 중앙과 전북의 보육교사 근로환경 지원정책 현황정리, 타 시도 보육교사 근로환경 관련 지원 정책사례 수집 및 검토
- 통계자료 분석(2차자료 분석)
 - 2015년 보육실태조사 및 2017년 보육통계 자료 분석, 전북 어린이집 및 보육교사 현황 자료 분석
- 설문조사 : 전북지역 소재 어린이집 반 담임 보육교사 700명 대상
 - (조사방법) 설문내용에 대한 원장의 민감성 때문에 전북도와 육아종합지원센터의 협조로 집단교육 일정에 맞춰 교육에 참석한 보육교사를 우선적으로 섭외하여 자기보고식 설문조사 실시
- 면접조사 : 담임 보육교사 19명, 이해관계자(원장·보육현장전문가) 12명
- 전문가 자문회의 및 담당부서 의견수렴 : 3차에 걸친 연구관련 전반에 대한 전문가의 의견 수렴 및 연구방향과 내용·제안된 정책 실효성에 대한 담당부서의 의견 수렴

3. 연구의 제한점

- 본 연구의 보육통계 현황 자료는 2017년 12월 기준까지 집계된 자료로 2018년 이후의 통계자료는 담고 있지 않음. 전국보육실태조사 통계자료는 2015년을 기준으로 재분석하였기 때문에 해석에 있어서 주의가 필요함
- 본 연구의 대상자는 전북지역 어린이집에 근무하고 있는 보육교사 중 반을 맡고 있는 담임교사만을 중심으로 설문조사 및 심층면접조사를 실시함
- 보육교사 근로환경 실태 파악을 위한 설문조사는 설문 결과의 신뢰성 확보를 위해 어린이집과 원장을 통한 설문조사가 아닌 보육교사 집단교육을 통해 실시함. 이에 집단교육에 참석하지 않은 어린이집의 보육교사는 배제된 상황으로 본 설문결과에 대해 일반화하기에는 다소 제한적임

II. 전북 보육교사 근로환경 실태 및 정책육구

1. 전북 어린이집 및 보육교사 현황

□ 전북 어린이집 현황

- 2017년 12월 기준 전북지역 어린이집은 총 1,497개, 이중 민간·가정어린이집(32.7%, 45.8%)이 전체 어린이집의 80.5%를 차지. 국공립어린이집은 58개로 전체 어린이집의 3.9%에 불과함. 전북 전체 어린이집의 43.3%(649개)가 전주시에 위치해 있고 장수군(7개, 0.5%)에 가장 적게 설치되어 있음
- 전북 보육 아동의 46.7%(24,326명)이 민간어린이집에 다니며, 5.98%(3,118명)만 국공립어린이집에 다님. 2017년 12월 기준 전북 어린이집 정원은 총 69,650명이나 현재 어린이집을 이용하는 현원은 52,105명, 이용률은 74.8%로 전국 평균 이용률(82.6%)보다 7.8%p가 낮음
- 전북 전체 어린이집 중 20.8%인 311개만이 정부로부터 인건비지원을 받고 있음. 보육아동의 연령 만 0·1세는 가정·민간어린이집 중심으로, 만 2·3세는 국공립, 사회복지법인, 법인·단체 어린이집 중심으로 이용 비율이 상대적으로 상이함. 정원 충족률은 가정어린이집이 가장 높았고, 직장어린이집이 가장 낮았음

□ 전북 보육교사 현황

- 2017년 12월 기준 전라북도 어린이집에서 종사하는 모든 보육교직원은 총 11,890명임. 이중 보육교사는 어린이집 보육교직원 전체 중 72.5%(8,621명)로 가장 높은 비율을 차지하고 있음
- 보육교사 자격 현황을 보면, 전체 보육교사 중 64.7%가 1급, 34.5%가 2급, 1.9%가 3급임. 1급 자격증은 직장어린이집이 48.6%로 가장 낮고, 법인·단체 등이 72.5%로 높음. 3급은 가정어린이집이 3.2%로 가장 높음
- 2018년 6월 30일 기준 전라북도 보육교사 자격증 취득자는 총 56,124명

이나 2018년 5월 기준 어린이집에 근무하는 보육교사는 7,827명으로 현직 종사 비율은 약 14%임

2. 설문조사 분석결과

□ 조사개요

- (조사대상자) 전북지역 소재 어린이집의 반 담임 보육교사 700명(표본크기 700명은 모집단 7,288명의 약 10%)
- (조사기간) 2018년 4월 18일 ~ 6월 30일
- (조사방법) 설문내용에 대한 원장의 민감성 때문에 전북도와 육아종합지원 센터의 협조로 집단교육(보수/평가인증/표준보육과정/안전교육/아동학대예방 교육 등) 일정에 맞춰 교육장소에 참석한 정규 담임 보육교사를 우선적으로 섭외하여 자기보고식 설문조사 실시
- (조사내용) 조사대상자의 일반적 특성, 재직 중인 어린이집 특성, 근로환경 실태, 정책평가 및 정책욕구 등 4개 영역. (분석방법) SPSS 21.0 프로그램 이용, 빈도/교차/분산분석 등 실시

□ 보육교사의 근로환경 실태 및 정책욕구

- [급여명세서 지급하는 경우 63.1%. 지급하지 않거나(25.0%), 가끔 지급 (10.7%)하는 경우도 상당비율 보임. [호봉체계] 적용비율은 55.1%이며 평균 호봉은 6.4호봉으로 나타남. 반면 어린이집의 재정형편에 따라 급여가 책정 되는 민간(3.77호봉)·가정(1호봉)은 상대적으로 낮음. [월 평균 급여] 세후기준으로 195.85만원으로 기본급 평균은 162.77만원, 수당 및 지원액 평균은 40.14만원으로 나타남. [희망하는 급여]는 249.72만원으로 현재 급여 (195.85만원)와 53.87만원 차이. [퇴직금 지급]은 은행 등에서 운용하는 퇴직 연금 가입이 53.7%로 가장 높고, 다음으로 적립하여 퇴직 시 일괄 지급이 39.9%였음

- [현 어린이집 선택요인]으로 근무시간(22.1%)과 어린이집 분위기(19.8%)가 가장 높게 나타났고, 혼인상태별로 미혼교사는 급여조건, 기혼교사는 근무시간을 중요하게 여겼음. [근로계약서] 약 78%가 근로계약서 작성하고 교부받았으나, 작성하지 않음(4.9%)과 작성했으나 교부받지 못함(17.2%)도 일부 나타남. [복무규정] 안내는 74%가 받았으나 9.6%는 안내 받지 못함
- [1일 근무시간]은 평균 585.4분(9시간 48분), 점심시간 18.9분, 휴게시간 13.3분으로 나타남. [초과근무]는 '특정기간만 초과근무' 27.9%로 가장 많고, '초과근무 없음'도 21.1%로 나타남. 기관유형별로 가정어린이집(36.8%), 민간어린이집(26.0%)가 초과근무 없음이 상대적으로 높았음. [초과근무 이유]는 행사 및 평가인증 준비 34.3%로 가장 높고, 일지/서류작성(16.1%), 수업준비(15.5%), 보육시간(14.7%), 감사준비(8.8%), 환경구성(5.5%) 순으로 나타남. [초과근무 방식]은 업무량 때문에 스스로 초과근무 함이 43.7%로 가장 높았고, 약 11%는 사전협의 없이 어린이집에서 갑자기 요구해서 이루어지는 경우였음. [초과근무 수당 지급 상황] 초과근무에 대한 보상이 전혀 없음이 68.5%로 가장 높았음. [휴가] 2017년 한 해 동안 연차휴가(방학포함)는 평균 7.84일로 나타났고, 휴가가 자유롭지 않은 이유로 34.9%가 '동료가 힘들어지기 때문', 다음으로 원장님 눈치가 보여서(22.0%), 규정에만 존재(18.2%), 대체교사 활용 어려움(14.9%) 등의 순으로 나타남
- [공간·시설 현황] '없다'고 응답한 내용 중 교사용 개별책상이 70.5%로 가장 높았고, 현재 가장 필요한 것은 34.4% '개별 PC'라고 응답함. [부당행위(갈등) 경험]으로 47.9%(324명)가 한 가지 이상 경험하였고, [부당행위 내용]으로 57.0%가 '학부모의 과도한 요구'였음. [부당행위 대응법] 56.3%가 '그냥 참는다'였고, 다음으로 원장님과 상담(27.5%), 개인적으로 항의(7.9%), 그만둠(5.7%) 등의 순으로 나타남. [그냥 참고 지냄]의 이유는 '항의해도 해결될 가능성이 없어서(68.6%)', '퇴사 또는 이직과정에서 불이익(교사블랙리스트)을 받을까 두려워서(19.1%)'인 것으로 나타남
- [이직의도]로 '신분과 보수가 보장되면, 언제든지 이직의사 있음'이 3.22점으로 가장 높았고, [이직경험 및 사유] 61.3%(426명)가 이직 경험이 있었고, 평균

이직횟수 2.2회로 나타남. 이직의 사유는 17.7%가 ‘높은 업무강도(야근 등)’, ‘이사 등 먼 출퇴근거리(14.9%)’, ‘자녀 돌봄·건강 사유(13.7%)’, ‘낮은 급여 수준(10.5%)’ 으로 나타남. [근로환경과 관련해 가장 필요한 정책]으로 32.7%가 ‘교사 1일 8시간의 근무시간 보장을 위해 2교대제 운용’을 선택함. [보수체계 개선을 위해 필요한 점]으로 45.8%가 ‘급여에서 기본급의 비중이 더 높아져야 함’을 선택함. [전북도에 바라는 지원]으로 30.8%가 ‘급여수준 향상’을 다음으로 ‘휴가보장을 위한 대체인력 지원(22.6%)’, ‘주 40시간 근로 시간 보장(20.7%)’, ‘보조교사/행정인력 지원(13.0%)’ 등의 순으로 꼽음. [권익 보호를 위해 필요한 점]으로 44.7%가 ‘교사 간 정보교류 및 소통’을 선택함

3. 면접조사 분석결과

□ 보육교사 대상 심층면접조사 분석결과

- (참여대상자의 일반적 특성) 19명 보육교사. 평균 근무경력 8년, 평균 연령은 40.6세, 2명의 주임교사를 제외하고는 모두가 평교사였음. 평균 근무경력 높은 만큼 4명을 제외하고는 모두가 보육교사 1급자격증을 소지함
- 보육교사 대상 심층면접내용의 주요결과는 다음과 같음

구분		범주
근로환경의 실태 및 문제점	보수체계의 문제점	과도한 업무량 및 높은 강도의 업무 등에 비해 상대적으로 낮은 임금
		정부지원시설과 정부미지원시설간의 임금 격차
		초과근무 발생에 따른 초과근무수당 부재
		(정부지원어린이집) 높은 호봉에 따른 불안한 고용상태 및 재취업의 어려움
		(민간·가정) 경력과 호봉이 인정되지 않은 체계
	근로조건의 문제점	점심 및 휴게 시간도 없는 장시간의 근무시간
		연차 및 휴가 사용의 어려움
		보육교사의 일·가정양립과 모성권 보호의 어려움
		저출산 영향으로 군 단위 지역 내 보육교사의 지속고용에 대한 불안정성
	보육의 질 제고 및 근로환경 개선을 방해하는 요인	(국공립·직장) 3년 혹은 5년마다 위탁업체 변경에 따른 고용 불안 발생
		(가정) 원장의 교사겸직으로 보육교사의 업무 과부하
		교사 대 아동의 높은 비율, 탄력(초과)보육으로 업무 과중과 보육의 질 저하
		학부모의 보육교사에 대한 낮은 사회적 인식
		어린이집 운영(회계)·관리의 불투명성에서 오는 불이익
		어린이집 내 시설 및 기자재 등 부족

구분	범주
근로환경 개선 위한 정책적 욕구	보조교사 인력 확충을 통한 업무부담 경감 필요
	취사원 및 청소, 차량보조, 전담행정사무 등 보조업무 지원인력 확충
	대체교사 규모 확대 및 활용도 제고를 위한 운영개선 필요
	중복되는 행정·서류 작업 간소화 필요
	경력교사 체계적인 승급관리 시스템 마련 필요
	보육교사의 목소리를 힘 있게 낼 수 있는 소통과 네트워크 창구 필요

□ 이해관계자 대상 면접조사 분석결과

- (참여대상자의 일반적 특성) 총 12명. 어린이집 원장 6명(가정어린이집 원장 2명, 민간어린이집 원장 2명, 직장파 법인단체 어린이집 원장 각각 1명씩), 전북지역 5개 육아종합지원센터의 센터장, 부센터장 및 보육교사 관련 업무 담당 실무자 등 6명이 참여함. 주요 분석결과는 다음과 같음

구분	범주
원장 관점의 근로환경 개선 위한 정책 욕구	대체교사 활용의 한계
	보조인력(취사부, 청소, 차량도우미) 지원 필요
	보조교사 인력 확대 및 선정기간 변경 요청
	공공형 어린이집에 대한 장점 극대화 필요
	정부미지원어린이집 보육교사 처우개선을 위한 지원 필요
현장전문가 관점의 근로환경 개선 위한 정책욕구	원장 자격 조건 강화 및 전문성 제고 필요
	현황 파악을 통한 대체교사 활용 제고 방안 모색 필요
	보육교사의 인권보장 및 전문성 제고와 역량강화 필요
	교사위한 힐링프로그램(숲속 힐링, 가치여행, 인성교육) 및 복리후생 서비스 제공 확대

Ⅲ. 전북 보육교사 근로환경 지원방안

1. 주요 결과에 따른 논의

□ 장시간의 근무, 과도한 업무량 및 높은 업무 강도

- 영유아보육법에 따라 어린이집의 ‘주 6일, 1일 12시간’ 운영기준은 근로기준법 상의 8시간 근로시간을 초과할 수밖에 없는 불가피한 구조임. 보육교사는 돌봄과 수업 외에 많은 잡무를 해야 하는 현실임. 등·하원 차량지원, 청소, 행정서류 준비, 점심 및 급·간식 준비, 설거지, 서류정리, 일지쓰기, 학부모 상담 등 과도한 양의 업무로 화장실갈 잠깐의 시간조차 낼 수 없는 상황이 자주 발생함. 높은 교사 대 아동 비율임에도 불구하고 초과(탄력)보육을 하거나, 원장의 교사 겸직으로 보육교사의 업무 더욱 가중되고 정해진 시간 내에 많은 업무를 해결하기에 업무의 강도가 높아가면서 동시에 근로시간이 더욱 증가됨
- 이에 충분한 교사 충원이나 2교대 근무가 필요한 상황이며 교사 대 아동비율을 낮춰야 하고, 원장의 교사 겸직 기준에 대한 허용을 보다 엄격히 제한(20명 이하에서 10명 이하로)해야 됨

□ 이원화된 보수체계 및 학력·경력 인정되지 않는 낮은 임금

- 보육교사는 어린이집 유형과 상관없이 동일한 업무를 수행하고 있음. 그러나 보육교사의 인건비 기준은 정부지원시설과 미지원시설로 이원화되어 지원여부에 따라 보육교사의 임금 격차가 크게 나타남. 특히 정부의 관리가 소홀한 민간과 가정어린이집 보육교사의 임금은 최저임금 수준에 머물러 있음. 또한, 정부미지원시설은 호봉체계 적용과 경력을 전혀 인정받지 못하는 열악한 고용환경에 처해 있고, 중앙에서 지급되는 처우개선비 이외 각 지역 별로 지급되는 처우개선비 또한 상이하고 무엇보다 장시간의 근무와 과도한 업무량 및 높은 강도의 업무에 비해 급여가 현저히 낮음

- 이에 정부지원시설과 미지원시설 간의 이원화된 보수체계를 일원화할 수 있는 방법 모색과 학력이 인정된 보수체계와 경력에 따른 호봉체계의 적용, 그리고 보다 향상된 적절한 수준의 급여체계가 마련되어야 할 것임

□ 열악한 근로환경에 대한 근로기본권 보장 필요

- 보육교사는 보육공백 발생 때문에 연월차 및 휴직을 자유롭게 사용하기 어려운 구조임. 보육공백을 최소화하기 위해 15일간의 유급휴가를 여름·겨울 방학 기간에 사용하고, 병가, 경조사 등 갑작스럽게 발생 시 자유롭게 사용하기는 어려움. 또한 초과근무 수당을 받지 못하며, 근로기준법에 의한 휴게시간도 가질 수 없음. 점심시간은 보육의 연장이며, 그나마 낮잠시간은 보육일지 및 잠자는 영유아를 살펴보는 등 업무의 연장이라 할 수 있음
- 이에 15일간의 연·월차를 자유롭게 사용할 수 있는 대체교사 활용 제고 방안 및 초과근무수당 지원 마련과 더불어 보육교사를 위한 공간 및 시설·기자재 지원에 대한 방안 마련을 모색할 필요 있음

□ 보육교사에 대한 낮은 사회적 인식과 권익보호 체계 부족

- 보육교사에 대한 사회적 인식이 보육과 영유아교육의 전문성을 갖춘 교사로 보기 보다는 그저 돌봄을 지원하는 돌봄 지원자로 인식되고 있음. 한편, 학부모와 원장으로부터의 부당한 대우와 인권 침해, 해고협박 등을 당했다 하더라도 침묵하거나, 동료교사와 상의하는 것 이외 권리보호를 받을 수 있는 지원 체계나 기관은 부재함. 또한 정보 접근성의 제한으로 보육교사는 어린이집 운영, 보육교사 지원사업, 변화된 보육정책 등에 대한 최신정보에 취약하고 보육교사의 요구사항 및 위상을 지키기 위한 권리구제도 필요함
- 이에 보육교사의 인식개선을 위한 학부모 대상 다양한 에티켓 교육과 더불어 보육교사의 권익보호를 위한 공공차원의 지원체계 마련 및 어린이집 운영의 투명성을 확보할 수 있는 방안 마련 등이 필요함

□ 보육교사 역량강화 및 전문성 제고 필요

- 영유아에 대한 보육서비스의 질 담보는 보육교사의 질 확보가 필수임. 보육교사의 역량 강화 및 영유아 교육과 돌봄에 필요한 전문지식 습득 등을 통한 전문성 제고가 요구됨. 무엇보다 보육교사의 사기 진작 및 자부심 고취를 위해 보육교사의 학력 신장 및 자격 기준별에 따른 역할과 처우를 차등시켜주고, 체계적인 경력관리를 위해 승급·승진체계 마련 필요. 그리고 우수 보육인력을 유입할 수 있는 방안 확보 및 유입된 우수 인력 양성 관리 체계 필요. 또한 다양한 교육프로그램 확대로 자기발전 및 전문성 증진 기회가 마련되어야 하고, 장시간 근무 및 과중한 업무량으로 인한 신체적·정신적 소진을 충전할 수 있는 프로그램 등도 필요함

□ 대체교사 활용 방안 및 보조교사·보조인력 확충 필요

- 대체교사 지원 사업은 보육교사의 휴가사용 보장에 따른 보육공백 최소화과 업무의 연속성 및 양질의 보육서비스를 제공하기 위한 사업임. 그러나 사업 비용 대비 만족도는 저조함. 즉, 지역적으로 접근성의 제한과 원장 및 보육교사의 낮은 인식 등으로 대체교사 공급에 비해 어린이집에서의 수요는 저조함. 그 이유는 어린이집의 원장의 허가 하에 대체교사 신청이 가능한 구조이며, 원장과 교사의 마인드가 개방적이고 적극적으로 수용하고자 하는 인식 부족 때문임. 이에 대체교사 활용 제고를 위한 운영상의 문제점을 파악하고 운영 개선 방안을 모색할 필요가 있음
- 보조교사 지원사업은 장시간 근무로 인한 보육교사의 업무부담(수업, 놀이, 보육 및 급·간식 등) 경감을 위해 배치된 보조 인력임. 보조교사 지원 사업에 대한 만족도는 높으며, 특히, 20인 이하 어린이집의 경우 보조교사 1명의 인력으로 많은 도움을 받고 그에 대한 만족도 또한 큼. 반면, 어린이집 규모별 보조교사는 모두 1명씩만이 지원되고 있어서 어린이집 규모에 따른 차등 지원 방안 모색도 필요함

2. 전북 보육교사 근로환경 지원을 위한 정책방향과 정책과제

- 보육교사 근로환경 관련법·제도의 쟁점사항 분석, 중앙·전북의 지원정책 현황, 타 지자체의 정책사례 분석, 근로환경 실태조사 분석 등을 토대로 전라북도 보육교사의 열악한 근로환경을 지원하기 위한 5가지의 정책방향과 정책방향을 근거로 총 13개의 세부 정책과제를 제시하면 아래와 같음

정책방향	정책과제		추진기관
근로기본권 보장 및 업무경감	1일 8시간 근무와 휴게시간 확보를 위한 2교대제 도입		보건복지부
	대체교사 활용 제고를 위한 운영 개선 필요		보건복지부
	서류간소화 현실화		보건복지부
보조인력 지원 및 효율화	보조 인력 지원	(원장 교사겸직) 어린이집 취사도우미 인건비 지원	전북도
		전담 행정·회계 보조인력 지원	전북도
	보조교사 지원 사업 신청 및 시작 시기 조율		전북도, 보건복지부
역량강화 기반 조성	보육교사 소진 예방 및 직무스트레스 관리 프로그램		전북도 전북육아종합지원센터
	보육교사 역량 전문성 강화를 위한 자원시스템 구축		전북도 전북육아종합지원센터
권익보장을 위한 보호체계 구축	보육교사 전용 알림·소통 창구 구축		전북도 전북육아종합지원센터
	보육교사 인권 및 노무 교육 확대		전북육아종합지원센터
	학부모의 보육교사에 대한 인식개선		전북육아종합지원센터
양질의 근로환경 조성	어린이집 운영(회계) 투명성 제고를 위한 관리 체계 구축		전북도, 보건복지부
	어린이집 원장의 자질향상을 위한 교육 강화		전북도 전북육아종합지원센터

■ 목 차 | Contents

제1장 서론	3
제1절 연구 필요성 및 목적	3
제2절 연구내용 및 방법	6
제3절 연구의 제한점	10
 제2장 보육교사 근로환경 현황 및 지원정책	 13
제1절 보육교사 근로환경 현황	13
가. 보육교사 근로환경에 대한 이해	13
나. 보육교사 근로환경 현황 분석	16
제2절 보육교사 근로환경 관련법·제도의 쟁점	30
가. 보육교사 근로환경 관련법의 쟁점사항	30
나. 보육교사 근로환경 제도의 쟁점사항	32
제3절 보육교사 근로환경 지원정책	34
가. 중앙정부의 지원정책	34
나. 전라북도 지원정책	39
제4절 보육교사 근로환경 지원 정책사례	43
가. 타 지자체 지원 정책사례	43
나. 요약 및 정책적 시사점	51

제3장 전북 보육교사 근로환경 실태 및 정책요구	55
제1절 전북 어린이집 및 보육교사 현황	55
가. 어린이집 현황	55
나. 보육교사 현황	60
제2절 설문조사 분석결과	64
가. 조사개요	64
나. 설문조사 분석결과	68
제3절 면접조사 분석결과	120
가. 보육교사 대상 심층면접조사 분석결과	120
나. 이해관계자 대상 면접조사 분석결과	144
제4절 소결	155
 제4장 전북 보육교사 근로환경 지원 방안	 165
제1절 주요결과 및 논의	165
제2절 보육교사 근로환경 지원을 위한 정책방향 및 세부과제	170
 참고문헌	 203

■ 표목차 | Contents

〈표 1-1〉 보육교사 및 유사직종별 고용구조 비교	4
〈표 1-2〉 전북지역 보육교사 특성별 구성 및 현황	7
〈표 2-1〉 어린이집 교사 대 아동비율 규정	16
〈표 2-2〉 어린이집 보육교사 1인당 아동 수	17
〈표 2-3〉 OECD 주요국가의 교사 대 아동 비율	18
〈표 2-4〉 보육교사 인건비 지급 기준	19
〈표 2-5〉 보육교사의 급여수준	20
〈표 2-6〉 2018년 어린이집 인건비 지원 기준	20
〈표 2-7〉 어린이집과 유치원 교사 자격 비교	21
〈표 2-8〉 어린이집과 유치원 교사의 호봉체계 비교	22
〈표 2-9〉 어린이집 운영시간	24
〈표 2-10〉 보육교사의 평균 근무시간	24
〈표 2-11〉 어린이집 및 유치원 운영시간	25
〈표 2-12〉 보육교사의 휴가 현황	26
〈표 2-13〉 보육교사의 편의시설 및 공간	27
〈표 2-14〉 근속 및 경력연수 비교	27
〈표 2-15〉 보육교사의 이직 경험 및 이직 희망 여부	28
〈표 2-16〉 보육교사의 인권침해 및 권리구제 관련 사례	29
〈표 2-17〉 지원사유별 우선순위	37
〈표 2-18〉 전북 14개 시·군별 보육교사 근로환경 지원 사업 현황(2018년 기준)	40
〈표 2-19〉 전북 시군별 육아종합지원센터 프로그램 현황	41
〈표 3-1〉 시도별 어린이집 설치 현황	55
〈표 3-2〉 전북 시군별 어린이집 설치 현황	56
〈표 3-3〉 현원 규모별 어린이집 설치 현황	57
〈표 3-4〉 전북 어린이집 운영형태별 연령별 보육아동 현황	58

〈표 3-5〉 어린이집 정원현원 현황	58
〈표 3-6〉 정부 인건비 지원 어린이집 현황	59
〈표 3-7〉 어린이집 유형별 보육교직원 현황	61
〈표 3-8〉 보육교사 현황	61
〈표 3-9〉 성별에 따른 보육교사 현황	61
〈표 3-10〉 전라북도 보육교사의 자격 현황	62
〈표 3-11〉 전라북도 보육교사 급수별 자격증 발급현황	63
〈표 3-12〉 전북지역 보육교사 특성별 구성 및 현황	64
〈표 3-13〉 전북지역 보육교사 표본추출 절차	65
〈표 3-14〉 설문조사 영역 및 조사항목	67
〈표 3-15〉 응답자의 일반적 특성	69
〈표 3-16〉 어린이집(근무환경) 특성	70
〈표 3-17〉 급여명세서 지급 현황	71
〈표 3-18〉 호봉체계 적용 여부	72
〈표 3-19〉 평균 호봉 현황	73
〈표 3-20〉 월평균 급여 현황	74
〈표 3-21〉 근무시간(업무량) 대비 급여수준 적정성 평가	75
〈표 3-22〉 희망하는 급여수준	77
〈표 3-23〉 퇴직금 지급방식	78
〈표 3-24〉 임금 관련 부당행위 경험 여부	80
〈표 3-25〉 어린이집 선택 시 고려사항	81
〈표 3-26〉 어린이집 취업정보 습득 경로	82
〈표 3-27〉 근로계약서 작성 및 복무규정 안내	83
〈표 3-28〉 평균 근무시간(하루기준)	84
〈표 3-29〉 초과근무 횟수	85
〈표 3-30〉 초과근무 이유	86
〈표 3-31〉 초과근무가 이루어지는 방식	87
〈표 3-32〉 초과근무수당 지급 여부	88
〈표 3-33〉 월 평균 근무시간 및 급여	89
〈표 3-34〉 평균 연차사용 현황	90
〈표 3-35〉 실제 사용가능한 휴가·휴직제도	91

〈표 3-36〉 휴가휴직 사용 시 대체교사 활용여부	92
〈표 3-37〉 현재 근무하는 어린이집 내 휴가휴직제도 사용 분위기	93
〈표 3-38〉 교사를 위한 공간 및 시설 현황	95
〈표 3-39〉 현재 어린이집의 교사연수 및 재교육에 대한 지원 분위기	97
〈표 3-40〉 업무 관련 부당행위 경험(다중응답: N=321)	98
〈표 3-41〉 부당행위(갈등) 경험 시 대응 방식	99
〈표 3-42〉 현재 어린이집에서 근무하면서 느끼는 근무만족도	101
〈표 3-43〉 학부모 및 원장님과의 관계	103
〈표 3-44〉 평소 직무스트레스 및 심리적 건강 상태	104
〈표 3-45〉 보육교사 직업에 대한 일·생활균형 수준 평가	105
〈표 3-46〉 근속 및 이직에 대한 생각	106
〈표 3-47〉 이직경험 및 사유	108
〈표 3-48〉 이직 기회가 주어진다면 근무해보고 싶은 기관유형	110
〈표 3-49〉 근로환경과 관련해서 가장 필요한 점	111
〈표 3-50〉 보수체제 개선을 위해 필요한 점	112
〈표 3-51〉 보육교사가 일하고 싶은 전복을 위한 지원	113
〈표 3-52〉 교사의 권익보호를 위해 필요한 점	114
〈표 3-53〉 임금요인과 비임금요인의 시급성	115
〈표 3-54〉 전복에서 시행중인 지원정책 평가	116
〈표 3-55〉 지원정책평가에 대한 인지여부·이용경험·기관유형별 차이	117
〈표 3-56〉 보육교사 대상 심층면접 조사내용	121
〈표 3-57〉 심층면접 참여자 일반적 특성	123
〈표 3-58〉 보육교사 대상 심층면접내용 주요결과	124
〈표 3-59〉 이해관계자(원장 및 보육현장 전문가) 대상 조사내용	145
〈표 3-60〉 면접조사에 참여한 이해관계자의 일반적 현황	146
〈표 3-61〉 보육교사 근로환경 이해관계자 대상 심층면접 주요 결과	147
 〈표 4-1〉 전라북도 보육교사 근로환경 지원 방안 제시	 171

그림목차 | Contents

〈그림 1-1〉 연구 추진 절차	9
〈그림 3-1〉 전라북도 보육교사 자격증 연도별·급수별 자격증 취득 현황	62
〈그림 3-2〉 전라북도 보육교사 자격증 급수별 현황	63
〈그림 3-3〉 희망하는 급여수준(단위: 만원)	77
〈그림 3-4〉 임금 관련 부당행위에 관한 직·간접 경험	79
〈그림 3-5〉 보육교사의 초과근무 사유	86
〈그림 3-6〉 어린이집 내 휴가·휴직제도 사용이 자유롭지 않은 이유	94
〈그림 3-7〉 교사를 위해 가장 필요한 공간시설	96
〈그림 3-8〉 현재 어린이집의 교사연수 및 재교육에 대한 지원 분위기(총합)	97
〈그림 3-9〉 현재 어린이집에서 근무하면서 느끼는 근무만족도(총합)	101
〈그림 3-10〉 어린이집 특성별 근무만족도	102
〈그림 3-11〉 평소 심리적 건강상태 평가(총합)	104
〈그림 3-12〉 근속 및 이직에 대한 생각(총합)	107
〈그림 3-13〉 이직예정의 주된 사유	109
〈그림 3-14〉 근무해보고 싶은 기관유형	110
〈그림 3-15〉 보육정책에 대한 교사의 인식	115
〈그림 3-16〉 전북에서 시행중인 지원정책 평가	116
〈그림 3-17〉 어린이집유형별 지원정책 도움정도	118
〈그림 3-18〉 지원정책별 어린이집의 도움정도	119
〈그림 4-1〉 대체교사 인건비 지원방법	175
〈그림 4-2〉 전북육아종합지원센터 홈페이지 내 콘텐츠 수정·보완 내용	189
〈그림 4-3〉 어린이집 운영투명성 확보를 위해 도·시·군과 보육교사와의 관계 강화 방안	195

서론

-
- 제 1 절 연구 필요성 및 목적
 - 제 2 절 연구내용 및 방법
 - 제 3 절 연구의 제한점

제 1 장 서 론

제 1 절 연구 필요성 및 목적

가. 연구 필요성

- 2004년 보육정책의 공공성 강화, 2013년 무상보육의 실시 등 보육정책은 급변하고 있음. 급변하는 보육정책의 대부분은 어린이집 양적 확충과 보육료 지원에 초점이 맞춰져 있음. 반면, 보육 서비스를 직접 제공하는 핵심적 주체인 보육교사에 대한 처우 및 근로환경에 대한 지원정책은 상대적으로 미흡함
- 보육교사의 열악한 근로환경은 보육서비스 질에 악영향을 끼치고, 우수 인력의 진입 방해와 높은 이직률을 초래함. 이런 상황은 보육교사와 영유아간의 관계형성에 부정적 영향을 미치며 나아가 아동학대와 같은 사회적 문제와도 연관됨
- 화장실 갈 시간도 없는 강도 높은 근로여건은 보육교사에게 정신적·신체적 피로감을 가중시키고 직무만족도를 떨어뜨릴 뿐 아니라, 우수 인력의 유입을 가로막게 되고, 결국은 영유아에 대한 보육서비스의 질 저하로 이어짐
- 보육교사의 잦은 이직은 언어 및 사회·정서적 발달이 집중적으로 이루어지는 영유아기에 안정적인 교사와의 애착형성에 대한 어려움을 발생시키고, 언어·사회·정서발달의 저해를 초래할 수 있음
- 연장근무, 휴식시간 및 연차 휴가 미보장, 불안정한 고용형태 등 열악한 근로 환경에 노출되어 있는 보육교사들은 어린이집 내에서 각종 사건 사고와 같은 잠재적 위험과도 연관됨

〈표 1-1〉 보육교사 및 유사직종별 고용구조 비교

세분류	종사자수 (천명)	전체 종사자				임금근로자
		평균학력 (년)	평균연령 (세)	여성비율 (%)	평균근속년수 (년)	월평균소득 (만원)
사회복지사	48.7	15.4	34.7	70.8	4.5	169.3
청소년지도사	17.3	15.6	38.2	81.3	3.3	153.1
직업상담사	23.0	14.1	45.2	31.6	4.7	196.9
보육교사	218.8	14.4	35.2	98.6	2.9	119.7
유치원교사	61.7	14.9	29.8	99.0	3.5	153.8
기타 사회복지 관련 종사자	18.3	14.8	43.0	64.2	5.0	156.4
합계/평균	526.3	14.8	37.6	74.2	3.9	158.2

자료: 워크넷(<http://www.work.go.kr/jobMap/jobMapData.do?pageType=byData>)의 지역별고용조사(2013.05.16.)
안현미 외(2013).서울시 보육교사 근로환경 개선방안 연구. 재인용.

- 무엇보다 전북은 영유아 수의 지속 감소, 젊은 층의 타 지자체로의 인구 유출 등 저출산 문제와 출산율 제고를 위한 대응책으로 영유아 보육과 보육서비스 질에 대한 관심이 부각되고 있음. 보육서비스의 질은 결국 서비스의 주체인 보육교사의 근로환경에 중요한 영향을 받음. 또한, 최근 최저임금의 상승, 개정된 근로기준법의 시행(18.7.1, 휴게시간보장) 등 근로환경에 많은 변화가 발생하고 있음. 따라서 지금 이 시기에 전북지역 차원의 보육교사 근로환경에 대한 전반적인 실태조사를 실시하여 열악한 근로환경에 대한 문제점과 개선을 위한 지원을 어떠한 내용과 방향으로 해야 것인지에 대한 방안을 제시해 줄 필요 있음
- 보건복지부는 3년 주기로 전국 단위의 보육실태조사를 실시하고 있으나, 전북지역 보육교사의 근로환경에 대한 전반적인 실태를 파악하기에는 부족한 자료임. 타 지자체와는 다르게 전북지역의 보육교사 근로환경 실태 조사 및 자료 구축은 미흡한 상태임
- 보육실태조사의 최근 자료는 2015년도 자료로 보육교사의 근로환경 실태 이외 보육정책 전반의 자료를 모두 조사하고 있고, 전북지역의 샘플 크기가 상대적으로 작아 전북지역의 보육교사 근로환경에 대한 전반적인 실태와 특성을

파악하기에 제한적 임

- 2016년 전북 민주노총의 보육정책 현황 실태조사가 실시되었으나, 총 158명의 설문대상과 26문항만을 가지고 보육정책과 함께 일부 근로환경 실태를 대략적으로 조사함
- 반면, 타 지자체는 지역특성을 담은 보육교사 근로환경 실태조사와 그에 따른 지원방안을 지속적으로 모색하고 있음
- 각 지자체만의 보육교사 근로환경 실태조사 연구 : 서울시 보육교사 근로환경 개선방안(2013, 서울여성가족재단), 서울 보육교직원 근로환경 실태조사(2017, 서울여성가족재단), 부산광역시 보육교사가 보는 어린이집 근무여건(2014, 부산여성가족연구원), 경기도 보육재정 효율화 방안(2016, 경기여성가족재단), 인천 보육교사 처우개선 지급 개선방안에 관한 연구(2009, 인천발전연구원), 보육교직원 보수체계 개선방안 연구(2011, 육아정책연구소) 등이 있음

나. 연구 목적

- 이에 본 연구는 전라북도 차원에서 전북지역에 소재하고 있는 어린이집 보육교사의 근로환경에 대한 전반적인 실태 파악을 위해 지역(시·군)과 어린이집기관유형(국공립, 사회복지법인, 법인·단체, 민간, 가정, 직장 및 공공형 유·무 등)을 고려하여 설문조사를 실시하고, 표준화된 설문조사로 도출될 수 없는 다층위적이고 다각적인 맥락의 근로환경 경험 실태 파악을 위해 심층면접조사를 병행함
- 분석결과를 바탕으로, 전북지역 보육교사의 열악한 근로환경에 대한 문제점을 파악하고 현재 진행하고 있는 보육교사 지원정책 사업에 대한 평가 및 한계점 등을 분석하여 전라북도 어린이집 보육교사의 열악한 근로환경을 개선하고 지원하기 위한 방안을 모색하고자 함

제 2 절 연구내용 및 방법

가. 연구내용

- 본 연구는 전북지역에 소재한 어린이집 보육교사의 근로환경에 대한 전반적인 실태 파악 및 열악한 근로환경에 대한 원인과 문제점을 분석하고, 현재 진행되고 있는 보육교사 지원 사업에 대한 평가 및 한계점 등을 통해 전라북도 어린이집 보육교사의 안정된 근로환경을 제공하기 위한 정책 방향과 세부 시책을 제시하고자 함
- 구체적인 연구내용을 살펴보면, 제1장에서는 연구의 필요성과 목적을 제시하고 연구내용과 방법 및 연구절차를 제시함
- 제2장에서는 보육교사 근로환경의 개념정의, 근로환경과 보육의 질 간의 관계 등 보육교사 근로환경에 대한 전반적인 이론적 고찰을 함. 더불어 보육교사 근로환경 관련법·제도와 보육현장에서 상충되는 쟁점사항 도출 및 중앙·전북의 지원정책 현황파악, 타 지자체 지원정책 사례분석 및 시사점을 제시함
- 제3장에서는 전북지역 소재 어린이집의 반 담임 보육교사들의 근로환경 실태 및 정책욕구를 분석하기 위해 설문 및 심층면접조사를 병행했으며, 보육교사의 근로환경 실태를 다각적인 관점과 맥락에서 파악하기 위해 이해관계자(원장, 보육현장전문가 등) 대상 면접조사를 실시하고 그 결과를 제시함
- 마지막 제4장에서는 2장의 쟁점사항 및 지원정책 사례분석에 대한 시사점과 3장의 보육교사 근로환경 실태 및 현 지원정책의 한계점 및 정책요구도 등 통해 전라북도 보육교사의 근로환경 지원을 위한 정책방향과 세부 정책을 정리하여 제시함

나. 연구방법

(1) 문헌연구 및 행정자료 분석

- 중앙정부 및 전북 보육교사 근로환경 관련법 및 지원정책 현황 분석
- 타 시도 보육교사 근로환경 관련 지원 정책사례 분석

(2) 통계자료 분석

- 2015년 보육실태조사 및 2017년 보육통계 현황 자료 정리
- 전라북도 어린이집 및 보육교사 현황자료 분석

(3) 설문조사

- 조사목적 : 보육교사의 전반적인 근로환경 실태 파악 및 현 지원정책에 대한 활용도와 문제점, 필요한 정책적 지원 등을 파악
- 조사대상 : 전북지역 보육교사 중 학급을 맡고 있는 정규 담임교사 700명
 - 2017년 12월 기준 어린이집 보육교사 구성 중 담임교사는 총 7,288명, 전체 보육교사 중 84.5%를 차지함
 - 표본 700명은 모집단 7,288명의 약 10%에 해당

〈표 1-2〉 전북지역 보육교사 구성 및 현황

(단위: 명, %)

보육교사 구성									
담임 교사	대체 교사	방과 후 교사	시간연장 보육교사	24시간 보육교사	시간제 보육교사	보조 교사	누리과정 보조교사		소계
							(30h 이상)	(30h 미만)	
7,288 (84.5)	69 (0.8)	19 (0.2)	350 (4.1)	1 (0.0)	4 (0.1)	596 (6.9)	146 (1.7)	148 (1.7)	8,621

자료 : 2017년 보육통계 현황(2017. 12. 31 기준)

- 조사방법 : 전북 5곳의 육아종합지원센터에서 시행하는 집단교육 일정에 맞춰 교육 장소에서 설문조사를 주로 실시하고 그 외 채우지 못한 배분된 양의 설문조사는 지역과 어린이집기관유형에 맞춰 어린이집에 직접 방문하여 1:1 대면 설문조사 실시
- 조사내용 : 보육교사의 보수실태 및 보수의 적정성, 근로조건 및 환경(시설·공간 등)실태, 직무스트레스, 이직사향, 현 지원정책에 대한 의견과 문제점 파악, 근로환경 지원 및 개선을 위한 정책적 요구도 등

(4) 심층면접조사

- 조사목적 : 표준화된 설문조사로 파악하기 어려운 보육교사의 근로환경 경험 실태와 애로사항, 현 지원정책에 대한 만족도 및 한계점과 개선점, 필요 지원 정책에 대한 요구도 등을 보다 구체적으로 살펴보기 위해 실시
- 조사대상 : 지역 및 어린이집기관유형을 고려한 정규 반 담임보육교사 19명과 보육교사 근로환경에 대한 현장의 다양한 이해관계자(원장, 보육현장전문가 등) 12명
- 조사방법 : 1대 1 심층면접과 더불어 어린이집기관유형별 2~3명을 집단면접 함. 면접은 반구조화된 면접질문지를 토대로 약 2시간 정도 진행함
- 조사내용 : 조사대상자의 일반적 배경, 지역·어린이집기관유형별 보육교사의 근로환경 경험 실태, 보수체계관련 사항, 복지후생 및 열악한 근로환경의 근본적인 문제점, 현 지원정책의 한계점 및 지원정책 욕구 등

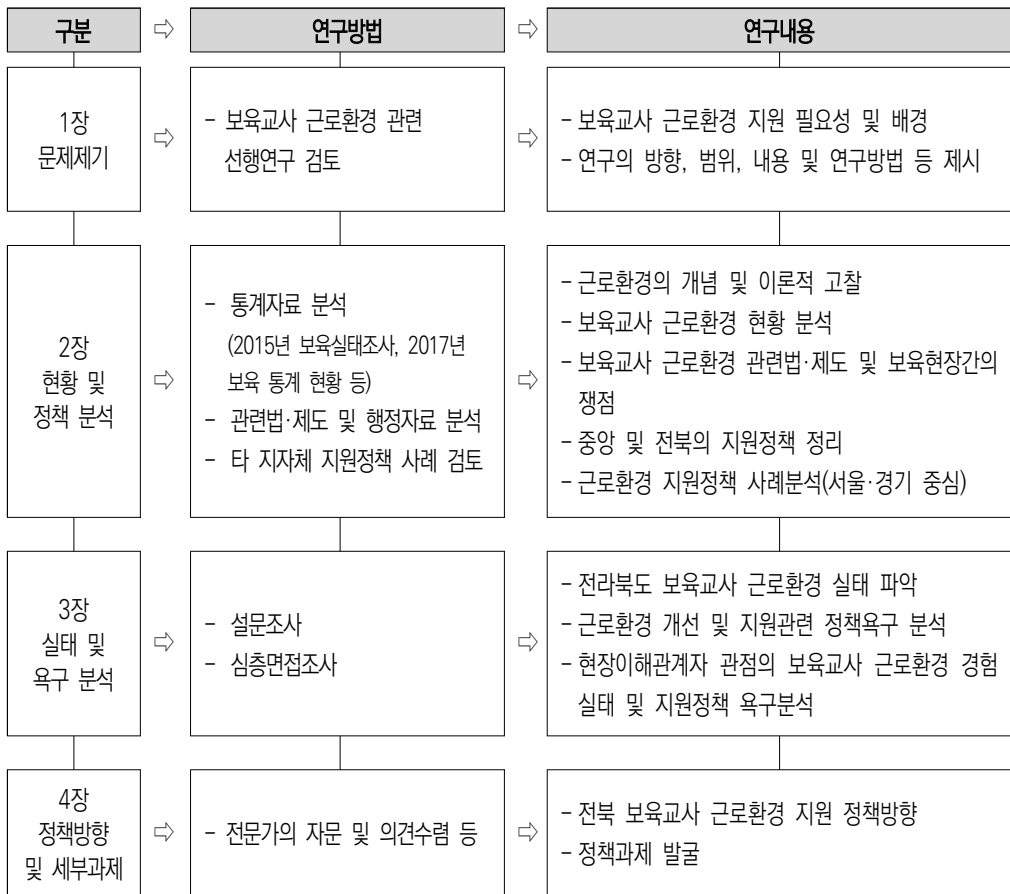
(5) 전문가 자문회의 및 담당부서 의견수렴

- 전문가 자문회의 : 1차 자문으로 연구방향, 연구범위와 방법에 대한 논리성 및 타당성에 대해, 2차 자문으로 설문 영역 및 내용과 설문 문항에 대한 적합성, 3차는 연구결과에 따른 타당성, 정책 제언의 효과성 등 연구관련 전반에 대한 사항에 대해 전문가의 의견을 수렴함

- 전북도 담당부서 의견수렴: 연구방향과 내용 및 제안된 정책의 실효성에 대한 의견수렴

다. 연구 추진 절차

- 위와 같은 연구방법에 따라 연구 추진 절차를 도식화 하여 살펴보면 다음과 같음



〈그림1-1〉 연구 추진 절차

제 3 절 연구의 제한점

- 본 연구의 보육통계 현황 자료는 2017년 12월 기준까지 집계된 자료로 2018년 이후의 통계자료는 담고 있지 않음
- 전국보육실태조사 통계자료는 2015년을 기준으로 재가공하여 분석하였기 때문에 해석에 있어서 주의가 필요함. 보건복지부에서 실시하고 있는 전국 보육실태조사는 3년 주기로 시행되고 있어 본 연구의 수행기간 내에서는 2015년 기준의 전국보육실태조사 자료가 가장 최근 자료임
- 본 연구의 조사대상자는 전북지역 어린이집에 근무하고 있는 보육교사 중 반을 맡고 있는 담임교사만을 중심으로 연구(설문조사 및 심층면접조사)를 실시함. 보육통계에 따르면 보육교사는 반을 담당하고 있는 담임교사 이외 8가지 유형(대체교사, 방과후교사, 시간연장보육교사, 24시간보육교사, 시간제보육교사, 보조교사, 누리과정 보조교사 등)으로 구성되어 있음. 총 9개 유형의 보육교사 중 84.5%라는 가장 높은 비율을 차지하고 있는 담임교사 (7,288명)의 근로환경 실태조사가 시급하여 우선적으로 연구를 실시함. 향후 담임보육교사 이외 근로 장소 및 조건에 따른 처우와 근로환경의 격차가 큰 보조교사, 대체교사 등에 대한 근로환경 실태와 개선방안 연구도 필요함
- 마지막으로 보육교사 근로환경 실태 파악을 위해 설문조사는 설문결과의 신뢰성 확보를 위해 어린이집과 원장을 통한 설문조사가 아닌 보육교사 집단 교육을 통해 실시함. 이에 집단교육에 참석하지 않은 어린이집의 보육교사는 배제된 상황으로 본 설문결과에 대해 일반화하기에는 제한적임

2

보육교사 근로환경 현황 및 지원정책

-
- 제 1 절 보육교사 근로환경 현황
 - 제 2 절 보육교사 근로환경 관련법·제도의 쟁점
 - 제 3 절 보육교사 근로환경 지원정책
 - 제 4 절 보육교사 근로환경 지원정책 사례

제 2 장 보육교사 근로환경 현황 및 지원정책

- 본 장에서는 보육교사의 근로환경 관련 이해를 돕기 위해 근로환경 개념, 근로환경과 보육서비스의 질 간의 관계, 보육교사 근로환경에 대한 중요성 등에 대해 이론적 고찰을 실시하고, 현재까지의 연구·조사자료(보육실태조사 및 다수의 선행연구자료) 등을 바탕으로 보육교사의 근로환경 현황을 전반적으로 파악함
- 다음으로 보육교사 근로환경과 관련된 법·제도와 보육현장간의 발생하는 주요 쟁점사항과 중앙 및 전북의 현재 지원정책에 대한 현황을 분석함
- 마지막으로, 타 지자체가 추진하고 있는 보육교사 근로환경 지원정책 사례를 분석하고 그에 따른 정책적 시사점을 도출함

제 1 절 보육교사 근로환경 현황

가. 보육교사 근로환경에 대한 이해

1) 근로환경의 개념

- 먼저 근로란 근로기준법에 따라 정신과 육체노동 모두를 포함하고, 근로조건은 동등한 지위에서 근로자와 사용자가 자유의사에 따라 결정 하는 것을 말함(근로기준법, 제3조, 제 4조)
- 다음으로 근로조건이란 근로기준법 제17조(시행령 8조)에 따라 근로계약 체결 시 임금(구성항목, 계산과 지급방법), 근로시간, 휴일, 연차 유급휴가, 출산휴가, 육아휴직, 퇴직, 복리후생, 교육지원, 재해보장, 안전보건, 작업장 환경 등 근로자가 회사에서 받을 수 있는 모든 대우를 말함. 또 이런 사항들은 근로계약서에 명시되어 있어야 함

- 국내 근로환경 관련 선행연구들에 의하면, 근로환경이란 근로자의 기초 생활 보장 및 삶의 질 보장에 대한 전반적인 조건 모두를 총칭하는 개념과 함께 더불어 각 작업 환경과 그에 따른 특성 등을 나타내는 환경적 요소를 부가시킨 개념임
- 어린이집의 보육교사 근로환경에 대한 내용 및 범위에 대해 관련 연구자들은 각각의 관점에 따라 다음과 같은 그 구성요소를 다양하게 제시함
 - 여성가족부(2004)의 「보육교사 근로환경 및 직무실태 분석 연구」에서는 근로환경이란 근무조건(담당영유아 연령, 교실 내 영유아수, 교실 내 교사 수, 보조교사 유무와 도움여부, 공간과 시설, 담당업무내용, 휴식시간 제공여부, 휴식시간 형태, 휴식시간대, 점심시간형태)과 고용조건(근무시간, 처우관련제도유무, 복무규정유무, 급여, 호봉인상여부, 서면 혹은 구두계약 여부 등)으로 나누어 살펴봄
 - 강원발전연구원(2007)의 「강원도 보육교사의 근로환경 개선방안 관련 연구」에서는 근무조건 영역(근로환경, 고용조건, 업무만족도), 행·재정지원 영역, 보수교육지원 영역의 3가지로 구분하여 살펴봄
 - 서울여성가족재단(2017)의 「서울시 보육교직원 근로환경 실태 및 개선방안」 연구에서는 임금현황 및 지급, 근로계약 및 복무규정, 근로시간, 초과근무유무 및 제수당, 역량강화 지원, 시설환경 및 복리후생, 직무스트레스, 이직 등으로 구분하여 살펴봄
 - 따라서 보육교사의 근로환경이란 근로기준법에 근거한 임금체계(퇴직금, 4대보험), 근무시간, 휴가, 제수당, 복리후생 등의 근로조건 이외에 어린이집이라는 특수성으로 인해 발생하는 환경적 요인을 동시에 고려해야 함
 - 이에 본 연구는 어린이집의 보육교사 근로환경에 대한 정의를 다음과 같이 정의하고자 함
 - 근로조건 : 근무시간(1일 평균근로시간, 점심 및 휴게시간, 초과근무 횟수와 이유, 주말근무 여부 및 한 달 평균 횟수), 휴가·휴직제도(방학을 포함한 연월차·휴가 기간, 연월차·휴가 허용에 대한 어린이집분위기, 기타 휴직제도 활용 및 대체교사활용), 임금체계(급여, 기본급, 각종 수당, 호봉산정여부, 퇴

직급, 초과근무수당 지급방법 및 제수당 항목과 금액), 복지규정 유무, 부당한 대우 등

- 환경적 요소 : 교사위한 공간·시설현황(휴게실, 교사실, 개별PC, 개별책상, 화장실, 사물함, 식사 공간 등), 담당아동연령, 근무만족도 및 직무스트레스, 이직이유 및 의향, 권리침해 및 권리구제 관련 사항 등

2) 보육교사의 근로환경에 대한 중요성

- 보육아동의 행복과 보육서비스의 질은 보육교사의 근로환경과 정적상관이 있음. 보육서비스 질의 담보 및 보육교사의 행복은 또한 보육현장에서의 보육교사 근로환경에 의해 영향 받음. 즉, 보육교사의 근로환경은 보육 서비스의 질적 담보에 많은 영향을 미치며, 아동의 행복과 더불어 보육교사의 행복에 직접적인 영향을 미치는 매우 중요한 요소임
- 보육교사는 양질의 보육 내용과 아동의 돌봄을 일차적으로 책임지고 있는 주체임. 이에 보육현장에서의 보육교사 근로환경인 업무내용과 강도, 근무시간, 보수와 수당, 휴가·휴직제도, 시설 및 기자재 등의 환경은 아동에 대한 보육서비스의 질에 주요한 영향을 미침
 - 특히, 장기간 근무시간과 휴게시간 및 휴가의 부재는 보교사의 신체적·심리적 소진을 야기시켜 보육아동에 대한 돌봄 민감성을 낮추게 함. 또한 낮은 보수체계는 우수인력 진입의 저해와 더불어 높은 이직률을 유발시켜 교사와 아동간의 애착관계형성을 저해하는 요인으로 작용할 수 있음
- 따라서 보육교사의 역량 강화와 함께 전문성을 갖춘 보육교사 및 전문성을 보다 발휘할 수 있도록 하기 위해서는 열악한 근로환경에 대한 개선 및 지원과 동시에 고용안정성을 갖춰야 함
- 안정된 근로환경에서 근무하는 보육교사는 전문적인 능력을 발휘할 수 있고 더불어 아동에 대한 보육서비스의 질적 향상이 담보됨

나. 보육교사 근로환경 현황 분석

1) 보육교사 1인이 담당하는 아동수

○ 어린이집 교사 대 아동비율 규정(2018년 보건복지부의 보육사업 안내)

- 어린이집 보육교사 대 아동 비율은 국가수준에서 규정되어 일괄 적용
- 보건복지부 「2018년 보육사업 안내」에 의하면 0세는 교사 1명 대 영유아 3명, 1세는 교사 1명 대 영유아 5명, 2세는 1:7, 3세는 1:15, 4·5세는 1:20명임
- 교사 대 아동 비율이 높을수록 교사 노동조건은 악화되고, 보육의 질은 나빠지기 때문에 정부가 2014년부터 원칙적으로 초과보육 금지함. 2015년 국공립과 직장어린이집 금지, 2016년 모든 어린이집에 초과보육 전면 금지하기로 약속함
- 그러나 정부는 「2016년 보육사업 안내」에서 반별 정원 탄력편성이라고 하여 보건복지부가 다시 초과/탄력 보육을 허용함. 만 1세 1명, 2세 1명, 3세 2명, 4세 2명 인원을 탄력 편성 가능. 단, 지방보육정책위원회 심의를 거쳐 교사 대 아동 비율을 초과하여 탄력적으로 운영 가능하다고 그 책임성을 피하려고 함
- 혼합연령 반일 경우 낮은 연령의 기준에 준하여 반을 구성하며 이 또한 아동 비율을 초과하여 탄력적으로 운영 가능함

〈표 2-1〉 어린이집 교사 대 아동비율 규정

(단위: 명)

연령	단일연령					혼합연령			
	0세	1세	2세	3세	4세	0·1세	1·2세	2·3세	3·4세
교사 대 아동비율	1:3	1:5	1:7	1:15	1:20	1:3	1:5	1:7	1:15
초과보육 허용인원	0	1	1	2	2	0	1	1	2
특례 및 초과보육 시 교사 대 아동비율	1:3	1:6	1:8	1:17	1:22	1:3	1:6	1:8	1:17
	1:4	1:7	1:9	1:19	1:24	1:4	1:7	1:9	1:19

자료 : 2018년 보육사업안내

○ ‘2017년 보육통계현황’을 바탕으로 보육교사 대 아동의 수를 분석한 결과, 전국 어린이집의 모든 보육교사(담임교사, 대체교사, 방과후교사, 시간연장 보육교사, 24시간보육교사, 시간제교사, 누리과정정보조교사 및 보조교사) 대 현재 어린이집을 이용하고 있는 아동의 수를 살펴보면, 보육교사 1인당 아동 수는 4.4명으로 나타났고, 법인·단체 등 어린이집의 경우 5.3명으로 가장 높았고, 가정어린이집의 경우는 교사 1명당 3.1명으로 나타남

- 한편, 여기서의 보육교사는 반을 담당하는 담임교사 이외 대체교사, 보조교사, 방과 후 교사 및 시간제교사, 누리과정정보조교사 등 모든 교사를 포함한 상태에서의 통계 수치임을 고려해야 함. 반 담임교사만의 비율을 고려한다면 교사 1인 당 아동 수는 4.4명보다 높은 수치를 나타낼 것임

〈표 2-2〉 어린이집 보육교사 1인당 아동 수

(단위: 명)

구분		계	국·공립	사회복지법인	법인·단체	민간	가정	부모협동	직장
어린이집 개소 (A)		40,238 (100.0)	3,157 (7.8)	1,392 (3.5)	771 (1.9)	14,045 (34.8)	19,656 (48.8)	164 (0.4)	1,053 (2.6)
아 동	정원 (B)	1,756,603 (100.0)	209,727 (11.9)	131,820 (7.5)	56,514 (3.2)	915,855 (52.1)	360,397 (20.5)	5,506 (0.3)	76,784 (4.4)
	현원(C)	1,450,243 (100.0)	186,916 (12.9)	96,794 (6.7)	43,404 (3.0)	738,559 (50.9)	321,608 (22.2)	4,508 (0.3)	58,454 (4.0)
	이용률	82.6	89.1	73.4	76.8	80.6	89.2	81.9	76.1
보육교사 인원(E)		330,217	36,098	18,845	8,254	146,920	104,176	1,066	14,858
어린이집1개당 아동수 (C/A)		36.0	59.2	69.5	56.3	52.6	16.4	27.5	55.5
보육교사 1인당 아동수(C/E)		4.4	5.2	5.1	5.3	5.0	3.1	4.2	3.9

* 아동수 : 현원(종일, 맞춤, 야간, 24시간, 방과후) 기준

자료 : 2017년 보육통계 현황(2018. 4. 6 발표)

〈표 2-3〉 OECD 주요국가의 교사 대 아동 비율

	교사 vs 아동비율	
	0~2세	3~5세
덴마크	1:5.3	1:5.5
영국	1:5.0	1:16.4
핀란드	1:5.5	1:11.2
스웨덴	1:5.5	1:6.3
프랑스	1:6.5	1:19.7
미국	1:5.0	1:13.2
일본	1:4.5 (0세 1:3, 1~2세 1:6)	1:16.3 (3세 1:20, 4세 이상 1:30)
한국	1:4.0 (0세 1:3, 1세 1:5, 2세 1:7)	1:17.5 (3세 1:15, 4세 1:20, 5세 1:20)
OECD 평균	1:6.2	1:14.3

출처 : 교사 vs 0~3세 아동비율 OECD Family database PF4.2A 2014

교사 vs 3~6세 아동비율 OECD Education at a Glance table.D2.2 참조 2014

안현미 외(2013).서울시 보육교사 근로환경 개선방안 연구. 재인용.

- OECD 보육교사 대 아동비율은 0~2세 평균 1:6.2명, 한국 평균 1:4.0명이 우수한 수준이지만, 초과 및 탄력보육을 허용할 경우, 1세는 최대 7명, 2세는 최대 9명까지 확대되어 OECD 평균인 1:6.2명의 기준을 넘어서게 됨
- 또한, 3~5세 아동의 경우 OECD 평균은 1:14.3명으로 나타난 반면, 한국은 1:17.5명으로 3.2명이나 높고, 게다가 초과 및 탄력 보육을 적용할 경우 20.5명으로 OECD 평균보다 14.3명을 초과하여 그 업무량은 과중될 수밖에 없음
- 근본적으로 보육교사 대 아동 수 초과보육은 현행법(영유아보육법 제52조, 초과보육은 도서·벽지·농어촌지역 등을 제외하고는 금지)에 위배되며, 예외적인 사항에 한해 지방보육정책위원회의 심의를 거치도록 되어 있기 때문에 법 개정 없이 보건복지부가 초과보육을 허용하는 것은 위법임
- 초과 및 탄력 보육 시 보육교사의 근로환경은 더욱 열악해지고 가장 중요한 영유아에 대한 보육서비스의 질이 나빠지는 등 보육의 공공성은 보다 훼손될 것임. 이에 법적·제도적인 보완과 개선이 필요함

- 정부는 초과보육/탄력보육을 보육교사에게 허용하면 원장의 재량으로 반별 정원 탄력편성에 따라 발생하는 수입금의 30% 이상을 해당 반 교사에게 추가 지급하도록 명시하고 있지만, 수당지급을 제대로 하고 있는 비율은 저조함. 또한 최저임금의 상승으로 초과보육/탄력보육에 대한 수당지급이 올해에도 지급되지 않을 가능성이 상대적으로 높을 것으로 유추됨. 이에 반별 정원 탄력편성에 따라 발생하는 수입금의 30% 이상을 해당 반 보육교사에게 제대로 추가 지급 될 수 있도록 관리·감독할 수 있는 방안 모색 또한 필요함

2) 보육교사 보수체계 현황

□ 이원화된 기준 및 경력인정을 받지 못하는 보수체계

- 보육교사의 보수체계는 정부지원어린이집과 정부미지원어린이집간 법적 기준부터 이원화된 기준에 의해 책정. 정부지원어린이집 보육교사의 호봉·급여체계에만 국한하여 강제성 띄고 있음
- 정부미지원시설인 가정·민간 어린이집은 재정 형편에 따라 원장과 보육교사의 협의 하에 보수체계를 결정 함 : 보육교사의 기본급은 최저임금제도의 수준에 해당하는 반면, 중앙 및 지자체가 지원하는 각종 제수당은 급여의 58%를 차지하는 기현상 보임. 그 외 정부지원과 미지원 어린이집은 시간외 수당, 중식비 등의 처우에 있어서도 그 격차가 매우 심함

〈표 2-4〉 보육교사 인건비 지급 기준

정부지원어린이집	정부미지원어린이집
국공립, 사회복지법인, 법인·단체, 직장어린이집과 영아전담·장애아 전문 어린이집	정부지원어린이집 이외의 어린이집
▶ 정부지원어린이집(국고보조어린이집)은 2018년 보육교직원 인건비지급 기준에 따라 인건비 책정 ▶ 어린이집 운영에 따른 잉여금 발생 시에는 보육교사의 보수지급이 상향 가능하나 총 잉여금이 50%초과 시에는 불가	▶ 어린이집의 운영 및 재정 형편에 따라 보육교사와 원장이 함께 협의하여 보육교사의 보수기준을 달리 정할 수 있음. 다만, 보육교사의 보수를 심히 불리하게 책정해서는 안 됨

자료 : 2018년 보육사업안내

- 2015년 보육실태조사 결과, 보육교사의 월평균 급여는 147만원으로 조사되었으나, 전체 어린이집의 80%에 달하는 민간어린이집 월평균 급여는 128만원, 가정어린이집 월평균 급여는 118만원으로 열악한 근로환경에 상대적으로 매우 낮은 보수를 받고 있는 실정임. 게다가 평균 호봉이 4.82호봉 이지만 민간어린이집 보육교사의 평균 호봉은 2.81호봉, 가정어린이집은 민간어린이집보다 더 낮은 1.71 호봉으로 나타남

〈표 2-5〉 보육교사의 급여수준

구분	평균호봉	월평균 급여(만원)	월평균 수당(만원)	월평균 총액(만원)
전체	4.82	147.78	36.52	184.30
국공립	6.37	173.58	36.79	210.37
사회복지법인	6.67	175.52	33.36	208.88
법인·단체	6.95	169.23	37.90	207.13
민간	2.81	128.42	34.97	163.39
가정	1.71	118.39	32.08	150.47
직장	5.16	169.10	49.08	218.18

자료 : 2015년 전국보육실태조사 : 어린이집조사

- 「2018년 보육사업 안내」를 보면, 정부지원시설의 경우 영아와 유아 담당교사에 대한 인건비 지원지급비율이 상이함. 즉 영아반(0세·1세·2세) 교사 인건비의 80%정도를 월 지급액으로 지원하고 유아반(3세·4세) 교사는 인건비의 30%만을 월 지급액으로 지원받음

〈표 2-6〉 2018년 어린이집 인건비 지원 기준

※ 보육교사 : 소요 현원(정원이내)에 대한 월 지급액의 일부를 지원	
(가) 영아반 교사 : 인건비의 80% 지원	
- 0세반: 아동 3명을 기준으로 재원아동이 최소 2명 이상인 반의 교사 인건비 지원	
- 1세반: 아동 5명을 기준으로 재원아동이 최소 3명 이상인 반의 교사 인건비 지원	
- 2세반: 아동 7명을 기준으로 재원아동이 최소 4명 이상인 반의 교사 인건비 지원	
(나) 유아반 교사 : 인건비의 30%를 지원	
- 3세반: 아동 15명을 기준으로 재원아동이 최소 8명 이상인 반의 교사 인건비 지원	
- 4세~: 아동 20명을 기준으로 재원아동이 최소 11명 이상인 반의 교사 인건비 지원	
*교사 수급 등을 고려해 최소지원 기준 충족 시 교사 인건비 지원 가능	
*현원이 위 기준 미만으로 감소되는 경우에도 감소되는 해당 월까지는 인건비 지원	
(다) 시간제 보육교사 인건비는 「시간제보육 안내」 참조	
(라) 농촌 소규모 어린이집(소관부처: 농림축산식품부)에서 혼합반 운영 시 낮은 연령 기준으로 지원	

자료 : 2018년 보육사업안내 (p.356)

- 이에 교사의 호봉이 높아지면 교사의 인건비 상승으로 상대적으로 어린이집 운영비가 감소하기 때문에, 호봉 높은 경력교사를 유아반보다는 영아반에 배치할 가능성이 높거나 호봉 높은 경력교사를 운영상 채용하지 않으려 함(예: 보육교사 채용 시 3호봉 이상의 경력교사 보다 초임교사 중심으로 채용)

○ 국공립과 법인 등은 교사 호봉이 높아져도 일정한 비율로 지속적인 지원을 받을 수 있기 때문에 어린이집의 재정적인 부담은 덜 함. 그러나 민간·가정·직장·부모협동은 만 0~2세를 보육하는 어린이집에는 기본 보육료를 지원(원아 연령·수에 따라 차등적 지원될 뿐 호봉과 상관없음)받고 있기 때문에 재정적 문제가 발생함

□ 학력별 차등 없는 보수체계

○ 어린이집 보육교사와 유치원교사 간 보수체계를 보면, 유치원교사는 학력수준에 따른 6~9호봉까지 차등 적용. 그러나 보육교사 보수체계는 4년제, 2년제, 보육교사교육원이라는 최종학력과 무관하게 초임에는 모두 1호봉으로 시작. 즉, 학력을 고려하지 않은 불합리한 구조의 호봉체계는 우수한 보육교사를 확보하기 어렵게 만드는 요인으로 작용함

〈표 2-7〉 어린이집과 유치원 교사 자격 비교

	어린이집 보육교사	유치원 교사
자격 구분	▶ 보육교사 1, 2, 3급	▶ 유치원교사 1, 2, 준교사
자격 방식	▶ 학점 단위의 개방형 관련 과목 이수 시 자격부여(최소 고졸) ▶ 2급 총 51학점 이수(성적제한 없음)	▶ 학과 단위의 목적형 전문대이상 관련학과 졸업 시 자격부여(교직이수) ▶ 2급 총 72학점 이수(성적 제한 있음)
양성 기관	▶ 일반대학, 전문대학 ▶ 방송통신대 ▶ 학점은행, 기타 보육교사 교육원	▶ 일반대학, 전문대학 ▶ 방송통신대
호봉 체계	▶ 정부지원시설 : 1호봉 통일 ▶ 미지원시설 : 원장재량	▶ 전문대 졸업 : 6~7호봉 ▶ 4년제 일반대학 : 8호봉 ▶ 4년제 사립대학 : 9호봉
평균 급여	▶ 국공립어린이집 210.4만원 ▶ 민간어린이집 163.4만원	▶ 국공립유치원 233.4만원 ▶ 사립유치원 201.3만원

〈표 2-8〉 어린이집과 유치원 교사의 호봉체계 비교

구분	정부지원시설 보육교사	정부미지원시설 보육교사	국공립 유치원교사			사회복지사
기준	보건복지부	보건복지부 보육지침	공무원보수규정			보건복지부
호봉	1호봉	0호봉	전문대 6호봉	4년 일반 8호봉	4년 사범 9호봉	1호봉
기본급	170.2만원	157.3만원 (최저임금)~경력 수당 월마다 상이	181.4만원	190.9만원	195.8만원	185.7만원
비고	지자체별 처우개선비 지급		담임수당, 교직수당, 성과급 차등 지급			각종수당지급
출처	18년 보육교사봉급표	-	공무원보수규정 제5조(별표11)			사회복지시설 종사자 인건비

- 보육교사의 보수체계 양상이 어린이집 운영상의 문제점으로 드러나 결과적으로 보육서비스의 질에 악영향을 미침. 경력과 호봉 간에 일치하지 않고, 호봉이 없는 경우가 대다수 이거나 최대 1/3만이 호봉과 경력이 일치하는 것으로 나타남

□ 기준 없는 수당체계

- 수당은 근로여건에 따라 부가적으로 지급되는 급여로 직급수당, 시간외·야근·휴일 근무수당, 급식비 및 기타수당(농어촌 특별근무수당) 등으로 지자체에 따라 형태와 금액 또한 상이한 차이가 남. 뿐만 아니라 어린이집 상황에 따라 수당 항목과 명목 및 지급액 또한 매우 상이함

▶ 농촌 보육교사 특별근무수당(월 11만원) ▶ 처우개선비 0~2세 10만원, 3~5세 5만원 ▶ 시간연장형 어린이집 보조교사 수당(월 5만원기준) ▶ 보육교사 장기근속수당(동일 어린이집 3년 이상 근무, 월 3만원) ▶ 보육교직원명절수당(추석5만원)	▶ 보육교직원 시간외근무수당(월 2만원) ▶ 특수어린이집 보육교직원 특별수당(월 6만원) ▶ 영유아반 보육교직원 특별수당(월 5만원) ▶ 보육교직원 교통급식비(월 3만원) ▶ 교사근무환경개선비(월 22만원)
--	---

- 일반적으로 지급되고 있는 처우개선 수당 이외에 복지수당, 명절수당, 직책수당, 시간외수당, 연구수당 등이 있으나 수당지급의 다양한 방식과 지급액의 차이로 비교하기 어려운 상황임. 처우개선비도 지방자치단체마다 지급액이 다

르고 지급되지 않는 지역이 있는 경우도 있어 상대적으로 수당금액에 대한 격차가 발생하고 있음

- 이에 수당항목과 금액이 명시적으로 제시될 필요가 있음. 지방자치단체나 어린이집에 따라 각기 상이한 수당항목과 지급액이 달리 지급되는 문제를 해결하기 위해서는 전국적으로 모든 어린이집에 동일하게 적용되는 수당항목과 금액이 명시되어질 필요가 있음
- 또한 처우개선비와 같은 교사 처우수준을 대변하는 항목의 수당보다는 교사의 전문성을 표현해 줄 수 있는 유치원에서 사용하는 담임수당이나 교직수당, 직급수당과 같은 수당항목이 개발될 필요가 있음

3) 어린이집 운영시간 및 보육교사 업무량

□ 하루 평균 어린이집 운영시간

- 2018년 '보육사업안내' : 어린이집 운영시간은 12시간(7:30~19:30)으로 연장 근무 할 수 있음
- 2015년 보육실태조사 결과, 어린이집 운영시간은 오전 7:39분부터 오후 19:34분까지 평일에 평균 11시간 55분간을 운영
- 평일 어린이집 운영 시작 시간은 오전 7:00~7:30사이가 62.9%, 종료 시간은 오후 7:00~7:30 사이가 39.4%, 1일 총 운영시간은 10시간 ~ 12시간 이하가 60.6%로 나타남
 - 적절한 교사 배치 및 예산 지원 없이 영유아보육법 시행규칙에 의해 하루 12시간 이상의 어린이집 운영 원칙은 보육의 질 저하와 보육교사의 근무환경 악화 등의 원인으로 지적되고 있음
 - 맞춤형보육을 실시하더라도 하루 12시간 운영 원칙으로 보육의 질 개선은 불가
- 이에 보육의 질 개선, 보육교사의 근로환경 개선, 더 나아가 아동학대예방 등을 위해 어린이집의 12시간 운영을 보육 현장과 맞게 변경할 필요가 있고 보조교사 확대, 어린이집 12시간의 운영 시간을 초과하여 보육 받고자 할 경우

시간연장 보육이란 것을 적극 활용할 수 있도록 하는 방안이 필요함

〈표 2-9〉 어린이집 운영시간

(단위: 시:분, 분)

	운영 시작 시간		운영 마감 시간		평균 운영 시간	
	평균	표준편차	평균	표준편차	평균	표준편차
전 체	7:39	33.6	19:34	73.2	11시간 55분	91.2분
국공립	7:33	27.6	20:07	78.6	11시간 34분	90.0분
사회복지법인	7:34	42.0	19:31	73.2	11시간 57분	96.6분
법인·단체	7:39	22.8	19:26	67.8	11시간 47분	79.8분
민 간	7:41	29.4	19:26	67.2	11시간 45분	82.8분
가 정	7:42	38.4	19:26	71.4	11시간 44분	95.4분
직 장	7:34	28.2	20:01	75.6	12시간 27분	82.2분

자료 : 2015년 전국보육실태조사: 어린이집조사

□ 하루 평균 보육교사의 근무시간

- 영유아보육법규(법 제17조, 칙 제10조)에 따르면, 정규 담임 보육교사의 근무 시간은 평일 8시간 근무를 원칙으로 함. 그 밖에 전후로 연장되는 시간은 원장과 보육교사가 교대 근무하며 초과근무수당을 지급해야 함
- 그러나 2015년 보육실태조사 결과, 보육교사의 근무시간은 평균 9시간 36분으로 장시간 근로 상태임

〈표 2-10〉 보육교사의 평균 근무시간

	일반보육	보육준비 및 잡무	점심 식사시간	휴게 시간	1일 평균 근로시간	주당 총 근로시간
전체	7시간 54분	1시간	30분	18분	9시간 36분	48.3시간
국공립	7시간 15분	1시간 12분	30분	12분	9시간 56분	49.3시간
사회복지법인	8시간 06분	1시간 18분	30분	12분	10시간 06분	51.1시간
법인·단체	8시간	1시간 12분	30분	18분	9시간 54분	50.1시간
민간	7시간 54분	1시간	30분	18분	9시간 42분	48.8시간
가정	7시간 42분	42분	24분	18분	9시간 06분	45.9시간
직장	8시간 06분	1시간 30분	30분	24분	10시간 24분	52.8시간

자료 : 2015년 전국보육실태조사: 어린이집조사

- 현행 보육체계 상 보육교사의 점심시간, 휴게시간의 부족문제에 대해 어린이집 원장에게 그 책임을 전가하고 있는 상황에 대해 오랜 기간 침묵하고 있는 주무부처의 태도도 시정이 필요함
- 보육교사의 9시간 36분 평균 근무시간 동안 영아반에는 보조교사의 지원도 전혀 되지 않고 있는 상황. 유치원의 경우는 보조교사 배치는 물론, 종일반 교사도 따로 있기 때문에 유치원 교사와 어린이집 교사의 근무조건이 상대적으로 상이하게 차이가 남

〈표 2-11〉 어린이집 및 유치원 운영시간

구분	일과 시작	일과 종료	일과 시간
유치원	(오전) 8시 45분	(오후) 14시 15분	5시간 30분
어린이집	(오전) 7시 42분	(오후) 19시 29분	11시간 47분

자료 : 김은설(2015). 유치원·어린이집 운영실태 및 개선요구. 육아정책포럼. 육아정책연구소

- 어린이집 운영시간은 7:30~19:30으로 정해져 있으나, 근로기준법에는 일일 8시간 근무와 이외의 근무시간은 시간외 수당을 지급해야 함에도 불구하고 현재 국공립과 법인 등은 보육교사의 시간외 수당을 교사 1인당 월 2만원 지원하나 이는 하루에 10~12시간을 근무하는 보육교사에게 최저임금기준에도 못 미치는 매우 부족한 금액임
- 더욱이 시간 외 수당마저 지급이 어려운 민간, 가정, 부모협동은 보육교사들의 출근시간을 달리하여 하루 8시간을 힘겹게 근무하고 있는 실정. 이에 어린이집 운영시간과 보육교사의 근무시간, 시간외 수당은 제도적, 재정적인 오류에 대한 대처 방안 필요함

□ 보육교사의 휴가 사용률

- 보육교사의 연·월차 및 휴가 등은 어린이집 보육과 돌봄의 공백 최소화를 위해 교대로 실시하고 있음. 보수교육·출산휴가 등 보육교사의 공백이 생길 경우 대체할 수 있는 대체교사 또는 그 밖의 인력을 배치해야함. 「보육사업안내」에 의하면 보육교사의 휴가·휴식 등 근로시간과 관련 있는 사항에 대해서 근

로기준법 등 노동관련 법령에 준함

- 2015년 보육실태조사 결과, 보육교사의 연차휴가일수는 9일이었으며, 이외 기타 등의 휴가 사용은 10.4% 밖에 안 되는 것으로 나타남. 특히 민간 및 가정 어린이집 보육교사의 연차휴가일수는 각각 8일과 7일로 평균휴가일수에 못 미쳤으며, 기타 휴가 사용비율도 평균보다 낮았음
- 맞벌이 가정을 위한 보육공백의 최소화와 더불어 보육교사의 근무환경 개선을 위해 보육교사의 연월차 휴가 시 당번교사 및 대체교사, 그 밖의 인력을 원활하고 막힘없이 사용할 수 있는 여건 및 제도화 마련이 필요함

〈표 2-12〉 보육교사의 휴가 현황

(단위: %, 일)

	여름·겨울 정기휴가 포함 한 연·월차 휴가		이외의 휴가	
	사용가능비율	평균(표준편차)	사용가능비율	평균(표준편차)
전체	91.6	9.08 (5.34)	10.4	0.49 (2.84)
국공립	98.6	11.72 (5.23)	14.8	0.85 (5.30)
사회복지법인	95.7	10.72 (6.50)	9.1	0.30 (1.22)
법인·단체	97.3	10.37 (4.74)	15.1	0.82 (2.98)
민간	91.5	8.84 (4.89)	10.2	0.47 (2.47)
가정	86.9	7.55 (5.27)	9.1	0.37 (2.24)
직장	96.4	12.29 (4.80)	8.6	0.56 (2.87)

자료 : 2015년 전국보육실태조사: 어린이집조사

□ 보육교사의 편의시설 및 공간

- 2015년 보육실태조사 결과, 보육교사를 위해 어린이집에서는 교사실은 전체 어린이집 중 45%만이, 식사공간은 9.7%, 개인책상 34.8%, 사물함은 72%, 성인용화장실은 70.1%, 휴게실은 11.2%만이 확보된 상황임
- 특히, 가정어린이집의 보육교사는 전체 어린이집 중 교사실은 16.5%, 개인책상은 7.2%, 휴게실은 5.4%, 사물함 59.3%, 성인용화장실 50.7%만이 확보된 상황. 편의시설 및 공간이 없음이라 응답한 비율이 가장 높은 어린이집기관 유형도 가정어린이집(17.4%)으로 나타남

- 식사공간도, 성인용화장실도, 개인책상도 없는 보육교사. 보육교사의 직업적 효능감과 자긍심 및 사회적 인식개선을 위해서라도 보육교사의 근로환경 개선에 대한 많은 관심과 지원이 필요함

〈표 2-13〉 보육교사의 편의시설 및 공간

(단위: %, 일)

구분	교사실	식사공간	개인책상	사물함	성인용화장실	휴게실	기타	없음
전체	45.0	9.7	34.8	72.0	70.1	11.2	0.8	7.6
국공립	69.6	4.8	45.7	85.2	85.2	12.5	0.5	1.1
사회복지법인	68.2	8.2	44.1	82.6	82.6	12.9	0.3	1.1
법인·단체	61.9	8.6	47.1	80.7	80.7	13.7	2.9	2.8
민간	50.3	7.1	47.6	75.1	75.1	12.9	0.7	4.6
가정	16.5	15.3	7.2	50.7	50.7	5.4	1.2	17.4
직장	85.8	15.1	40.2	90.5	90.5	26.1	0.2	0.4

자료 : 2015년 전국보육실태조사: 어린이집조사

□ 보육교사의 이직률

- 전체 임금노동자에 비해 특히 보육교사의 근속과 경력연수는 매우 짧은 수준임. 전체임금노동자의 평균근속연수는 6.1년(경력연수 8.1년)인데 반해 보육교사의 근속연수는 3.2년(경력연수 5.2년)으로 절반수준임. 또 다른 보고서에 의하면 정부미지원어린이집의 보육교사 근속연수가 1년 6개월이고, 정부지원어린이집 중 국공립어린이집 보육교사는 3년 2개월에 불과*한 것으로 나타남

〈표 2-14〉 영유아시설관련 종사자의 근속 및 경력연수 비교분석

구분	근속연수	경력연수
보육교사	3.2	5.2
유치원교사	4.0	5.4
초등교사	11.6	15.1
전체 임금노동자	6.1	8.1

자료 : 영유아시설종사자 실태조사 보고서(2014). 한국비정규노동센터

* 새정부, 보육정책 이것은 꼭 바뀌야 한다 : 보육 공공성 강화와 보육료 지원방식 전환 모색을 중심으로. 참여연대, 2017.6.27.토론회 자료

- 근속연수가 짧다는 것은 고용이 불안정하고 근로환경이 열악하다는 것을 의미함. 즉, 보육교사의 처우 및 근로환경이 매우 열악하다보니 잦은 이직으로 보육교사의 전문성을 강화시키는 것에 어려움이 있고, 어린이집 원장들에게는 보육교사 장기근속으로 인한 급여, 퇴직금, 4대 보험료의 상승은 재정적인 압박으로 다가오기 때문에 장기근속 및 경력자에 대한 거부감이 발생함
- 보육실태조사(2015년)에 따르면, 어린이집에서 보육교사로 근무하기 시작한 후 최근까지 어린이집 및 기타 직장으로 옮긴 경험이 있는 경우는 64.2%이며 이들의 이직횟수는 평균 2.5번이고, 현재 이직을 원하는 경우는 48.9%로 반절 가까이가 이직을 원하고 있었음. 이직의 사유로는 처우가 열악해서가 34.1%로 가장 높게 나타났고, 보육 이외 잡무가 많음이 16.4%, 장시간의 근로시간이 12.2% 순으로 나타남
- 보육교사가 근무하는 어린이집에서의 열악한 근로환경은 결국에는 영유아대상의 보육과 돌봄의 서비스 질을 악화시킴. 즉 영유아에 대한 어린이집의 보육서비스 질은 보육교사의 근로환경 개선에 달려있음을 인식해야 함

〈표 2-15〉 보육교사의 이직 경험 및 이직 희망 여부

구분	이직 경험		현재 이직 희망	
	예	아니오	예	아니오
전체	64.2	35.8	48.9	51.1
국공립	67.2	32.8	49.3	50.7
사회복지법인	45.8	54.2	43.8	56.3
법인·단체	50.0	50.0	47.8	52.2
민간	61.4	38.6	46.9	53.1
가정	71.4	30.0	50.0	50.0
직장	70.0	28.6	50.0	50.0

자료 : 2015년 전국보육실태조사: 어린이집조사

□ 보육교사의 근로계약 체결 및 직무스트레스

○ 근로계약 체결 실태

- 근로계약서 작성은 높지만, 입사 시기가 아닌 평가인증시기에 주로 이루어지고 있고, 근로계약서를 소지하는 경우는 상대적으로 낮아 근로계약서 작성과

소지 여부에는 약간의 격차를 나타냄

- 근로계약서 내용분석: 근로장소 미표기, 휴게시간 없음, 시간외근무는 불가피한 상황 등임을 명시함. 매월 28시간의 연장근로하기로 합의한 조항 포함 등

○ 직무스트레스 양상과 정도

- 2015년 보육실태조사에 따르면, 보육교사 vs 원장, 보육교사 vs 학부모간 갈등 경험조사결과, 보육교사 vs 원장간의 갈등은 41.5%, 보육교사 vs 학부모간 갈등경험은 39.1%로 원장과의 갈등경험비율이 높음. 특히 민간·가정어린이집 보육교사에 비해 국공립어린이집 보육교사가 갈등 경험 비율이 더 높게 나타남

□ 보육교사의 인권침해 및 권리구제

- 보육교사들이 일방적으로 당하고 있는 노동권 및 인권침해 사례는 크게 고용불안 및 취업방해, 근로기준법 미준수, 허위교사 및 무자격교사 활용, 불법파트타임과 이중계약 체결, 특별활동을 통한 부정행위 등이며, 구체적 사례는 <표 2-16>과 같음

<표 2-16> 보육교사의 인권침해 및 권리구제 관련 사례

구분	사례
고용불안 및 취업방해	어린이집의 비리, 횡포 등에 대한 민원을 넣은 후 퇴사 압력 받아 퇴사 이후 이직하고자 할 때 블랙리스트로 올라 취업 방해
근로기준법 미준수	근로계약서 미체결 및 미교부, 임금명세서 지급안함, 초과수당 미지급, 시간외 수당 요청해도 근로계약서의 시간외 수당 지급불가를 언급
허위교사 및 무자격교사 활용	자격교사 조건을 충족시키지 못한 보육교사를 감사에 걸리지 않도록 임면보고 한 뒤, 다른 보육교사의 주민등록번호 암기하게 한 뒤 감사 때 통과시킴
불법파트타임과 이중계약서	정교사를 파트타임으로 변경 등록하고 파트타임근무로 인해 급여의 20~30만원 원장에게 되돌려줌. 불법이기에 처벌을 받지 않고자 어쩔 수 없이 묵인
특별활동교육을 이용한 부정행위	특별활동교육 업체 재계약 시 보육관련 물품 무료 지원, 부모에게 비용 청구, 운영위원회를 통해 교재비와 특기교사 인건비 높게 책정한 후 다시 되돌려 받음
기타	반인권적 지시, 대체교사비용 보인부담요구 등

제 2 절 보육교사 근로환경에 대한 관련법·제도의 쟁점

가. 보육교사 근로환경 관련법의 쟁점 사항

1) 영유아보육법과 근로기준법의 이중적 잣대

(1) 1일 근무시간 및 초과근무

- 영유아보육법(제23조, 제10조)에 따르면, 어린이집은 한 주 6일 이상, 하루에 12시간 이상 시설 운영해야 한다는 기준이 있음. 이에 반 담당 담임보육교사는 평일 8시간의 근무를 원칙으로 하되, 전과 후로 연장되는 시간은 원장과 보육교사가 교대로 근무하며 초과근무수당을 지급해야 한다고 기입되어 있음
- 반면에, 근로기준법(제 50조, 제56조)에 따르면, 1주간의 근로시간은 휴게시간을 제외하고 40시간을 초과할 수 없고, 1일 8시간의 근무와 이외의 근무시간인 연장, 야간, 휴일 근로에 대해서 시간외수당을 지급하도록 되어 있음
- 그러나 보육현장의 특성 상 어린이집의 운영기준이 주 6일 이상, 하루 12시간으로 보육교사는 보육시간 자체가 길 뿐만 아니라, 수업준비 등 다양한 업무로 인해 장시간 근무가 불가피한 구조임. 이에 초과근무를 하는 보육교사의 비율은 70% 이상이 되나 초과근무수당은 정부지원시설에만 국한하여 지원하는 실정이며 민간과 가정 어린이집이 초과근무수당조차 받을 수 없는 열악한 상황임

(2) 점심시간 및 휴게시간

- 보육현장 특성 상 보육교사는 점심시간과 휴게시간을 보장받을 수 없는 어려운 환경임. 점심시간은 보육교사가 보육아동들의 식사를 도와주고 지도하는 하나의 지속된 업무의 하나임. 보육현장의 특성 상 별도의 장소에서 마음 편히 휴게시간을 가진다는 것 또한 있을 수 없음. 보육아동의 낮잠 자는 시간 역시 아동들을 돌보며 일지를 쓰는 시간으로 소요됨

- 그러나 근로기준법(제54조)에 따르면, 근로시간 4시간당 30분 의 휴게시간, 근로시간 8시간 당 1시간의 휴게시간을 이용할 수 있음. 이에 일반 근로자들은 점심시간(1시간)을 휴게시간으로 활용하고 점심시간까지 업무의 연속인 초등 교사들은 1시간 일찍 퇴근 하는 것으로 파악되고 있음
- 한편, 보육교사들은 휴게 및 점심시간에 대한 별도의 규정이나 지침이 없으며, 보육현장의 특성 상 점심시간 또한 업무의 연장임에도 불구하고 이에 상응하는 보상 내용 또한 없는 상황

(3) 연차 휴가·휴직제도

- 근로기준법(제60조)에 따르면, 연 80%이상 출근한 근로자에게는 15일의 유급휴가를 주어야 하고, 근로기간이 1년 미만과 80%미만 출근 근로자에게는 1개월 개근 시 1일의 유급휴가를 주어야 하는 것으로 명시되어 있음
- 한편, 영유아보육법(제10조)에 따르면, 보육교사의 연·월차 휴가 및 교육 등은 어린이집 보육의 돌봄 공백을 최소화 할 수 있도록 서로 교대로 실시해야 한다고 명시되어 있음. 이외 보수교육, 출산휴가 등은 원장 혹은 보육교사, 그 밖의 보육교직원이 보육공백이 생기지 않도록 대체할 수 있는 방안 즉 대체원장, 대체교사, 그 밖의 인력을 배치해야 한다고 명시되어 있음
- 이에 보육현장 특성 상 보육공백을 최소화하기 위해 보육교사는 연차휴가 등을 개인의 사정에 따라 자유롭게 사용할 수 없으며, 무엇보다도 병가, 가정의 급한 용무, 경조사 등 갑작스럽게 발생한 상황에 따른 연차휴가 등의 사용이 거의 불가능한 것으로 나타남
- 또한, 여름 및 겨울 방학기간에 연차휴가를 사용한 것으로 대체하는 경우도 상당수 있음. 게다가 출산휴가 및 육아휴직 이용 가능성도 현저히 낮음
- 대체교사 지원이 있으나 수요에 비해 지원인력이 부족하거나, 사전에 계획된 교육 및 결혼 등에 대한 대체교사 활용은 가능하나 그마저도 대체교사 활용을 꺼리는 원장일 경우에는 자유롭게 활용하기 어려운 상황임

나. 보육교사 근로환경 관련 제도의 쟁점 사항

- 보육교사의 열악한 근로환경은 영유아보육법의 내용과 보건복지부의 보육 사업관련 안내 매뉴얼에 제시된 내용에 기반 된 것도 상당히 있음

1) 20인 이하 (가정)어린이집 원장의 교사겸직 허용

- 20인 이하 어린이집의 원장은 교사 겸직을 허용하고 있음
- 원장이 보육교사를 겸직할 경우, 원장의 원 운영 및 총괄·관리 역할로 인해 원장의 담당 학급 아동까지 보육교사가 돌봐야 하는 상황이 자주 발생하여 업무부담의 가중과 장시간근무를 야기하게 함
- 이론 인해 현 상황에서도 업무 가중과 장시간근무를 하는 상황인데, 설상가상으로 원장의 담당 학급 아동까지 돌보는 상황이 추가되어 보다 더욱 근로 환경이 열악해짐

2) 이원화된 보수기준 및 학력·경력을 인정받지 못한 보수체계

- 보육교사 인건비 지급에 대한 법적기준은 정부지원어린이집과 정부미지원어린이집으로 이원화되어 있음. 보육교사 호봉 및 급여체계의 강제성은 정부지원 시설에만 국한되어 있고, 정부미지원시설의 경우는 어린이집 재정상황에 따라 원장과 보육교사의 협의 하에 조정 가능하게 되어 있음
- 즉, 정부지원어린이집은 정부가 제공하는 인건비 지원기준에 따라 보육교사에게 호봉 및 보수체계가 적용되고 있는 반면, 정부미지원어린이집은 민간·가정 어린이집으로 전체 어린이집의 80%를 차지하고 있으면서도 보육교사의 인건비는 최저임금법에 준하여 지급되고 있음. 이에 동일 업무를 함에도 불구하고 정부지원시설인지 정부미지원시설인지에 따라 보육교사의 처우 수준에 큰 격차가 발생함
- 다음으로 보육교사는 학력과 상관없는 보수체계, 경력을 인정받지 못하는 고

용환경에 처해 있음. 4년제 대학, 보육교사교육원, 사이버교육원 등 학력과 무관하게 초임 1호봉으로 동일하게 시작됨. 그리고 정부지원어린이집을 제외한 정부미지원어린이집 대부분은 경력을 인정받지 못하고 호봉체계 적용도 받지 못하고 있는 실정

- 또한, 정부지원어린이집의 경우 인건비 지급비율이 영아반은 80%, 유아반은 30%로 상이하게 지원되고, 인건비와 운영비가 분리되어 있지 않아 보육교사의 경력이 증가할수록 영아반을 맡는 비율이 높아지고 호봉이 높은 보육교사는 채용을 꺼려하며 높은 호봉의 보육교사는 원장의 눈치 보며 퇴사를 강요 받게 되는 경우가 많음

3) 교사 대 높은 아동비율 및 초과/탄력 보육

- 영유아보육법 및 보육사업 안내를 살펴보면 연령대별 교사 대 아동비율이 선진국 수준보다 높고 이로 인해 교사의 업무 부담이 가중되고 장시간 근로 및 보육의 질을 저하시키는 요인으로 작용
- 연령대별 보육교사 대 아동비율이 선진국에 비해 높음에도 불구하고 초과/탄력보육을 허용하고 있음. 따라서 보육교사의 업무는 보다 과중될 수밖에 없고, 근로환경은 더욱 열악해질 수밖에 없음. 무엇보다 좁은 장소에서 지내는 영유아에 대한 보육의 질은 보다 현저하게 저하될 수밖에 없음. 무엇보다 초과보육/탄력보육 시 원장의 재량으로 반별 정원 탄력편성에 따라 발생하는 수입금의 30% 이상을 해당 반 교사에게 추가 지급하도록 명시하고 있지만, 수당지급 또한 제대로 되고 있지 않음

4) 아동보육 이외 너무 많은 잡무

- 보육교사가 수행하는 업무는 수업 이외에도 다수가 청소, 문서관리를 수행하고 있으며, 차량지원, 회계, 조리 등의 업무와 함께 급·간식 준비, 설거지, 교사 교육 참석, 행사관리, 교재교구관리, 서류정리, 학부모 상담 등의 기타 업무

를 하고 있음. 이러한 부수적 업무들은 보육교사들의 장시간 근로에 영향을 미침

- 보육일지 및 계획안 외 기타 서류 업무 시간, 담임교사가 작성해야하는 보육 일지나 계획안 외 각종 서류 업무 부담이 줄거나 청소 및 기타 잡무 부담이 줄어들면 보육교사의 근로시간을 경감시킬 수 있음

제 3 절 보육교사 근로환경 지원정책

가. 중앙정부의 지원정책*

- 중앙정부는 반 담임 보육교사 중심으로 근로환경에 대한 개선을 위해 지속적으로 노력하고 있으나 근본적인 해결을 위한 노력보다는 보조적 지원의 성격으로 개선의 노력이 더디게 나타나고 있음
- 중앙정부의 보육교사 근로환경 개선을 위한 지원정책은 처우를 개선하기 위한 수당 지원(농촌 보육교사 특별근무수당, 근무환경 개선비, 누리과정 담당 보육교사 처우개선비 등)과 업무부담을 경감시키기 위한 인력 지원(대체교사, 보조교사 지원 등) 및 보수(직·승급) 교육비 지원 등으로 이루어짐

1) 처우개선을 위한 수당지원

□ 농촌 보육교사 특별근무수당 지원

- 목적 : 농촌지역 어린이집 보육교사 처우 개선 및 보육서비스 질 제고
- 지원대용 : 농촌지역에 소재한 어린이집의 보육교사에게 개인별 월 11만원 지원(특별근무수당)
- 지원대상

* 보건복지부의 2018년도 보육사업 안내 참고

- 농촌지역 소재 어린이집에 평일 8시간 원칙으로 근무하고 반를 맡고 있는 정규담임교사로 월 16일 이상 실제 근무하는 보육교사
- 육아종합지원센터에서 채용한 대체교사로 농촌지역 어린이집에서 평일 8시간 원칙, 월 15일 이상 실제 근무하는 사람
- 제외 대상 : 보육교사 겸직하는 원장, 대표자, 보조교사
- 지급방식 : 원장(15일 이상 근무한 보육교사)이 매월 보육통합정보시스템에 신청 → 시·군·구에서 매월 보육교사 개인별 통장에 직접 지급
- 지원형태 : 기초지방자치단체의 재정자립도에 따라 차등적 지원
 - 국고의 40~60%, 지방비의 40~60% 내에서

□ 보육교사 근무환경 개선비 지원

- 목적 : 정부가 보육교사의 열악한 처우개선 및 사기진작 도모를 위해 지급함. 임금에 포함되지도 초과근무수당도 아님(인건비 지급 상한제 적용 제외)
- 지원내용 : 인가받은 어린이집의 보육교사에게 월 22만원 지급
- 지원대상
 - 어린이집에서 평일 8시간 원칙 근무하는 담임 보육교사로 월 15일 이상 실제 근무한자
 - 육아종합지원센터의 대체교사로 평일 8시간 원칙 근무와 월 15일 이상 실제 근무한 자
- 제외 대상
 - 어린이집 대표자이면서 보육교사로 근무하는 자
 - 어린이집 원이면서 보육교사를 겸직하는 자
 - 누리과정 담당교사는 처우개선비가 지원되기 때문에 제외
- 지급방식 : 원장이 매월 보육통합정보시스템에 신청 → 시·군·구에서 매월 보

육교사 개별 통장에 직접 지급

□ 누리과정 담당 보육교사 처우개선비 지원

○ 지원대상

- 보육통합정보시스템에 담임교사로 임용, 누리반으로 배정된 교사 중 누리과정 연수를 이수한 교사

○ 지원내용

- 만 3~5세로 구성되어진 독립반 혹은 혼합반 보육교사 월 30만원 지원
- 만 2세와 3세로 구성된 혼합반 또는 만 2세에서 유아까지의 혼합반은 누리과정 보육료를 지원받을 수 있는 자격조건을 지니고 있는 아동이 반드시 1명 이상 포함되어 반을 형성한 경우 담당교사에게 월 22만원 지원
- 누리과정을 운영하는 만 3~5세 장애아반의 경우에는 장애아 1명은 월 22만원, 2명 이상은 월 30만원 지원

○ 지급방식 : 지방 지치단체의 담당자가 직접 보육교사의 계좌로 송금 함

2) 업무부담 경감을 위한 인력지원

□ 어린이집 대체교사 지원

○ 목적 : 담임 보육교사의 법정연가 보장 및 보육 공백을 방지하기 위함

○ 지원내용 : 반을 맡고 있는 담임 보육교사가 연가(주중 5일/인) 사용이나 보수교육 참석 등 보육공백 발생 시 대체교사(육아종합지원센터에 채용됨) 파견 (대체교사 1일 근무시간은 8시간)

○ 지원대상 : 현재 시설에서 하루 8시간, 1년 이상 근무한 담임 보육교사 대상

- 임면 보고된 보육교사에 한하여 임면 보고일을 기준으로 근무시간 계산

- 보육교사 5인 이하의 소규모(민간·가정) 어린이집의 장기 근속자를 우선적으로 지원

○ 지원 사유와 지원가능 일수

- 보수교육 참석(최대 10일)
- 본인 결혼(5일까지), 법정연가, 건강검진, 예비군훈련
- 긴급사유(아동학대로 인한 긴급지원, 모성보호, 가족상, 본인 질병과 사고 등) 발생 시 지원
- 지원 사유 해당 신청이 적어 대체교사 유휴 인력 있는 경우 신학기 어린이 적응기간 교사 지원, 취약보육지원(장애 및 다문화 영유아 지원) 가능

○ 지급방식

- 원장이 보육통합정보시스템에 사전 신청, 긴급사유 신청은 유선 및 팩스 통해 수시 신청
- 신청 어린이집 중에서 우선순위 기준에 의해 선정, 보육통합정보시스템으로 통보, 파견 일에 대체교사 파견

〈표 2-17〉 대체교사 지원 이유별 우선순위

	우선순위	지원 이유	지원 일수	비고
상시	1	보수교육(직무교육 우선 지원)	5일, 최대 10일	사전 신청
	2	연가(본인 결혼 우선 지원)	1~5일, 최대 5일	
	3	예비군 훈련 건강검진	훈련기간 1일	
긴급	최우선	아동학대 후속조치를 위한 긴급보육 지원 등 (아동학대로 인한 격리조치 등)	제한없음	수시 신청
	가족상	배우자, 본인 및 배우자의 부모	5일	
		본인 및 배우자의 조부모·외조부모	2일	
		자녀와 그 자녀의 배우자	2일	
		본인 및 배우자의 형제·자매	1일	
	본인 질병/사고	감염성 질환, 긴급 수술, 교통사고 등	1~5일, 최대 10일	
	모성보호	유산(~11주미만(5일))/12~15주(10일)	5일, 최대 10일	
		임산부·영유아·미숙아 등의 건강관리 등 (산전관리, 건강검진, 예방접종 등)	1일, 최대 3일	

자료 : 보건복지부의 2018년도 보육사업 안내 참고

□ 어린이집 보조교사 지원

- 목적: 간접적으로 교사 대 아동의 비율을 낮춰 보육교사의 업무경감 도모
- 사업대상
 - 민간과 가정 어린이집 : 영아반(0세·1세·2세반, 0~1세, 1~2세) 3개 이상 운영 시, 어린이집 평가인증 시, 정원 충족률 80%이상인 어린이집
 - 장애아 전문 및 통합 어린이집 : 장애아 현원 6명 이상 보육하는 어린이집
- 보조교사 자격 및 근로 조건
 - 보육교사 자격증 소지자로, 원장과 근로계약 체결, 1일 4시간(주 20시간) 근무, 월 832천원(4시간 기준) 지급
- 보조교사 업무내용
 - 평일 8시간 원칙으로 영아반(0세·1세·2세반, 0~1세, 1~2세) 담임교사의 보육·놀이·학습·급식 등 에 대한 보조업무 수행
 - 영아반 담당 보육교사의 보육과 돌봄 업무가 가장 집중되는 시간에 우선적 배치
- 사업기간 : 18년 3월 ~ 19년 2월(1년)
- 지원 절차
 - 시·군·구청장 안내에 따라 보조교사 인건비 지원에 대한 신청 → 시·군·구는 보조교사 인건비 지원 대상 어린이집 선정 → 선정된 어린이집에서 보조교사 공개모집 및 선발 후 → 시·군·구청에 임면보고 → 자격 적격성 여부 확인 후 승인 → 어린이집은 보조교사 인건비 보육통합정보시스템에 신청 → 시·군·구청장은 내역 확인 후 인건비 지급

3) 보수교육비(직무 및 승급) 지원

□ 보수교육 비용 지원

○ 지원대상

- 보육교사가 직무(자질 향상 및 보육에 필요한 지식과 능력 개발 교육) 및 승급교육을 이수한 경우 비용 지원

○ 지원내용

- 직무교육 : 1인당 6만원(40시간 기준)
- 승급교육 : 1인당 12만원(80시간 기준)

○ 지원절차

- 보육교사의 보수교육 비용을 보수교육 실시 전문기관에 지원 → 보수교육 실시 전문기관은 국고보조금 신청서 작성하여 교육 이수자 명단 첨부하여 제출

나. 전라북도 지원정책

1) 전북 14개 시·군별 지원정책 현황

- 2018년 14개 시·군의 일반회계 세출예산서를 토대로 보육교사 근로환경 개선을 위한 지원 사업 현황을 살펴봄
- 일부 시·군의 경우 도·시/군비로 열악한 근무환경 개선 및 장기근속(장려수당, 특별수당)을 장려하기 위해 근속기간 3개월 이상 혹은 1년이나 3년 이상, 5년 이상 등 기간의 차이에 따라 금액을 차등 지급하고 있음
- 전주의 경우는 인건비 미지원어린이집(민간·가정) 보육교사에 대한 고용 및 산재보험료 일부를 지원하여 경제적 부담경감과 처우를 일부분이라도 보전해주려고 하고 있고 보육교사의 역량강화 및 사기진작과 보육 품질향상을 위해 국내외 선진 보육 프로그램 견학을 실시하고 있음

〈표 2-18〉 전북 14개 시·군별 보육교사 근로환경 지원 사업 현황(2018년 기준)

지역	지원 사업	구체적 내용
전북도	▶ 보육교직원 처우개선비 지원	(도 30, 시군 70) 8,423명 (영아반 10만원, 유아반 5만원)
	▶ 보육도우미 인건비 지원(운전, 취사, 기타사무 등)	(도 30, 시군 70) 1,336개소(10개월간, 10만원)
	▶ 보육인 한마음대회	2,000명, 연1회
	▶ 보육교사 역량강화 연수	5년 이상 근속자, 100명, 연 1회
전주	▶ 민간·가정어린이집 보육교사 보험료(고용보험) 지원	6,000원(보험료)*2,500명*12월
	▶ 보육종사자역량강화사업(국내외선진보육 교육체험과 벤치마킹)	60명 연1회(40,000천원)
	▶ 보육교직원 특별수당 지원(3개월 이상, 3년/5년 이상)	3개월/3년 이상 월 3만원/5년 이상 월5만원
군산	▶ 장기근속수당(3년이상/4년이상/7년이상)	4만원/5만원/7만원
	▶ 처우개선비(명절휴가비등) 연 2회	정부지원8만원, 정부미지원 13만원
익산	▶ 보육교직원 장려수당	1년이상 월 2만원 / 3년 이상 월 3만원
	▶ 명절수당 지원	1인 1회 5만원, 연 2회 지급
	▶ 보육교직원 역량강화지원사업	20,000,000원
정읍	▶ 보육교사 장기근속수당	3년이상 월 3만원, / 5년이상 월 5만원
	▶ 민간가정 취사부인건비 지원(1일 3시간, 4대보험)	36명*20만원*12개월
남원	▶ 장려수당(3년 이상)	167명*12개월*50천원
	▶ 취사부인건비 지원(민간·가정 대상)	45명*30만원*12개월
	▶ 보육교직원 워크숍(우수 보육교사 추천)	19명*연 1회*1,050천원
김제	▶ 평가인증 어린이집 종사자 처우개선비	330명*3만5천원*12월
	▶ 보육인 한마음대회	연 1회, 7,230천원
완주	▶ 보육교사 해외연수	25명*1,000천원, 연1회
	▶ 보육시설 종사자 워크숍	400명, 연 1회
	▶ 취사부인건비 지원(겸직원장 조리원 인건비 지원)	32개소*250천원*12월
진안	▶ 근무장려수당	70명*12개월*50천원
	▶ 취사도우미지원	7명*12개월*400천원
	▶ 보육교직원 역량강화 사업	연 2회, 10,000천원
무주	▶ 보육교직원 역량강화	5,000천원, 연 1회
장수	▶ 근무 장려수당	75명*12월*50천원
	▶ 보육교직원 역량강화 연수 지원	8,000천원, 연 1회
	▶ 어린이집 한마음대회 지원	6,000천원, 연 1회
순창	▶ 명절휴가비 지원	85명*연2회*100천원
	▶ 취사부인건비 지원(민간·가정 대상)	5명*월12회*200천원
고창	▶ 민간·가정어린이집 교사 특별수당	4만원*65명*12월
부안	▶ 보육교직원 워크숍	5,000천원, 연 1회
	▶ 보육교직원 장기근속수당(민간·가정 대상)	50천원*90명*12월
	▶ 보육도우미인건비 지원(민간·가정 대상)	26명*10개월*100천원

자료 : 14개 시·군의 2018년 일반회계 세출예산자료를 토대로 재정리합, 담당공무원 전화조사를 통해 확인.

2) 육아종합지원센터의 지원 사업 현황

- 전북 내 5개의 육아종합지원센터는 열악한 근로환경에서 근무하고 있는 보육교사들의 어려움과 스트레스 및 심리·정서적 소모를 방지하기 위해 다양한 사업을 진행하고 있음
- 특히, 익산 육아종합지원센터에서는 직무스트레스 관리 상담·심리정서 치료 및 대체교사 지원, 힐링 캠프(테라피 체험, 영화, 연극 관람), 숲 체험 등 전북도 내 육아종합지원센터 중 가장 많은 프로그램을 실시하고 있음

〈표 2-19〉 전북 시군별 육아종합지원센터 프로그램 현황

	사업명	사업 내용	예산
전북	T.E.E.움 (상담사업)	장시간 근무와 높은 업무강도로 인한 직무스트레스 해소를 위해 상담전문요원 배치 - 심리·정서적 안정 도모 (수시) 홈페이지 상담, 전화상담 개별상담(50회, 약 50명), 집단상담(100회, 약 1000명)	중앙 사업
	공모전	천방지축 스토리가 있는 사진 공모전 1회	
	도란도란 힐링 콘서트	보육교직원 약 200명 대상 1회 행사	
전주	무비 힐링 데이	보육교사 약 300명 대상	
	숲 체험	보육교사 약 90명(45명×2차)	
	직무스트레스 예방 및 건강 체크	보육교사 약 440명(40명×11차)	
익산	보육교직원 상담	(온라인 / 방문 상담) 어린이집·보육과정 운영 및 직무스트레스 관리 상담	780
	대체교사 지원	대체교사 7명	15,294
	정서지원	(어린이집 방문) 상담사 2명 성격유형검사 및 미술치료 실시	4,740
	힐링캠프	힐링 테라피 3회(원예, 오감, 감성) 공연 문화 체험 2회(영화, 연극)	2,130 350
	숲 체험	총 8회(약 120명), 4·6·10·11월 각 2회씩 실시	880
군산	상담사업	보육교직원 대상 상담	
고창	나와 너 마음 토크	(워크숍) 열악한 근로환경 속에서 근무하는 보육교사 대상 스트레스 해소 및 조절을 위한 사업	
	보육교직원 상담	(개인 및 집단상담) - I성격유형검사 : MBTI와, 애니어그램	
	보육교사 힐링교육	최신영화 관람(연 1회)	

자료: 익산시 육아종합지원센터의 18년 사업계획서 참고, 그 외 기관 내부자료 및 홈페이지 내용 참고

3) 전북 지원정책 현황에 따른 시사점

- 전북 내에서는 익산시와 전주시가 보육교사의 근로환경 개선과 지원을 위해 가장 많은 관심과 지원을 하고 있는 것으로 파악됨. 그 외 많은 시군에서 보육교사의 처우를 개선하기 위해 근속수당 및 명절수당 지급 등의 노력을 하고 있고, 보육교사의 역량강화 및 전문성 제고를 위한 워크숍 및 역량 강화 지원 사업을 추진하고 있음
- 그럼에도 불구하고 보육교사에게 지원하고 있는 제수당 성격의 처우개선 지원비는 처우에 대한 근본적인 개선책이 아닌 급여 보전 성격이 강함. 또 시·군별 재정자립도의 차이에 따라 지원 내용 및 금액의 차이도 보이고 있음
- 그리고 군 단위 지역에서의 보육교사 부족에 따른 어려움 해결을 위해 특화된 보육교사 처우개선 지원과 보육아동의 지원을 통해 우수한 보육교사 유입을 촉진하고 유출을 막기 위한 노력이 필요함

제 4 절 보육교사 근로환경 지원 정책사례

- 본 절에서는 국내 타 지자체에서 실시하고 있는 보육교사 근무환경 개선 및 지원 정책을 살펴봄으로써 전북도에서 적용 가능할 수 있는 시사점을 도출하고자 함
- 분석하고자 하는 타 지자체의 지원정책 사례는 서울로 선정 기준은 보육교사의 근로환경 지원체계 및 부당한 행위·대우에 대한 권익이 잘 보장되어 있는 지자체로 구성함

가. 타 지자체 지원정책사례

1) 서울시보육서비스지원센터*

- 센터 설립 목적
 - 양질의 보육서비스를 제공하기 위해 어린이집 지원 전담기구
 - 보육교직원의 역량 및 전문성 향상을 위해 교육을 실시하고 인력 풀을 구축하여 국공립어린이집 채용을 지원함
- 센터의 주요 역할
 - 보육교사를 위한 공적지원시스템 체계 마련 및 운영 : 보육교사 모집 후 사전 시험, 교육과 평가를 통과한 보육교사의 경우, 보육교사의 근무경력과 주거지역 등을 인력풀에 등록 및 관리하여 어린이집에서 보육교사 채용 시 자료로 활용할 수 있도록 정보 제공
 - 국공립어린이집 구인구직 정보제공 : 보육교직원 모집, 선발, 교육, 인력풀 등록 등의 절차를 거쳐 국공립어린이집 채용을 위한 정보 제공
 - 보육교직원 콘텐츠 개발, 전문성 향상 및 역량강화 교육 실시 : 서울시 보

* 서울시보육서비스지원센터 홈페이지(<https://child.seoulwomen.or.kr/main.do>) 참고

육체학과 보육공공성의 이해, 보육정책의 이해, 인권 및 젠더 감수성, 교사의 윤리 및 책무, 현장중심의 보육과정 및 프로그램 등에 대한 내용으로 교육이 이루어짐

- 보육교사를 위한 상담 및 권리구제 실시로 근로환경 개선 : 자조모임 활성화 및 네트워킹, 고충에 대한 상담 및 그에 따른 문제해결, 분쟁조정 등을 도와 보육교사의 인권·권리구제 제고를 위한 공적 지원체계 마련
- 국공립어린이집 운영 지원 : 서울시 국공립 어린이집의 운영을 위한 통합 지원체계 마련 및 가이드라인 제공으로 효율적인 원 운영 지원

○ 비전 및 미션



○ 조직 및 업무



○ 보육교사 교육안내 및 인력풀 등록

- 신청대상자 : 보육교사자격 소지자 중 국공립어린이집 취업 희망자
- 교육대상 선정 시험 : 필기시험(영유아발달, 보육과정, 보육학개론 과목 등 중 객관식과 서술형 문제), 최종 합격 커트라인은 60점 이상자
- 교육신청 : 선정시험 통과자에 한해 교육, 기수별 신청
- 교육내용 : 보육공공성(7시간), 인권감수성(11시간), 보육전문성(14시간) → 이론 강의 32시간 이수자에 한해서 실습(6~8시간)

보육공공성	인권감수성	보육전문성
1. 보육공공성 및 보육정책의 이해 2. 보육사업 및 영유아보육법의 이해 3. 어린이집 회계운영의 이해	4. 근로기준법의 이해 5. 아동인권 이해와 실천 6. 보육교사 셀프리더십 7. 보육교사 윤리 및 책무성 8. 보육교사 젠더 감수성	9. 보육과정 및 프로그램 ① 영유아발달과 보육과정 ② 영유아보육과정 운영계획 ③ 자유선택 활동 ④ 대소집단 활동 10. 영유아 행동지도

- 진행방법 : 이론교육(5일) / 09:30~18:00
 - 보육과정적응능력평가(1일)
 - 실습현장평가(1일)*경력 1년 미만인 자만 해당
- 진행장소 : 서울시여성가족재단 강의실(1Class 당 40명)

※평일반, 주말반 모두 실습평가는 평일에 이루어집니다.

비고	교육비는 무료이며, 종식비는 교육생 본인 부담임 (해당 교육일수 일괄 구매시 할인가 5,000원으로 구매 가능, 환불 불가함)
----	---

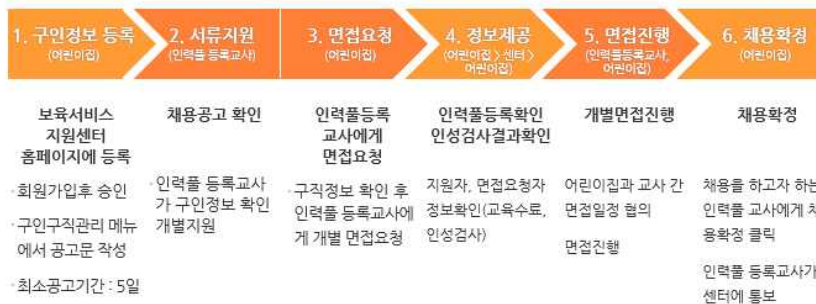
- 종합평가 : 출석 10% + 수행평가(참여성, 충실성, 적절성) 30% + 이론평가 (32시간의 교과목 모두 이수한 교육생, 객관식 23~24문제, 주관식 1~2문제 출제) + 실습평가 30%(보육활동관찰, 모의수업, 현장평가 등)
- 인력풀 등록 : 종합평가점수가 기준(80점) 이상인 교육생, 미통과자는 재시험 및 재교육 실시

- 보육교사 인력풀 등록 및 채용진행 절차

• 인력풀 등록을 위한 진행절차



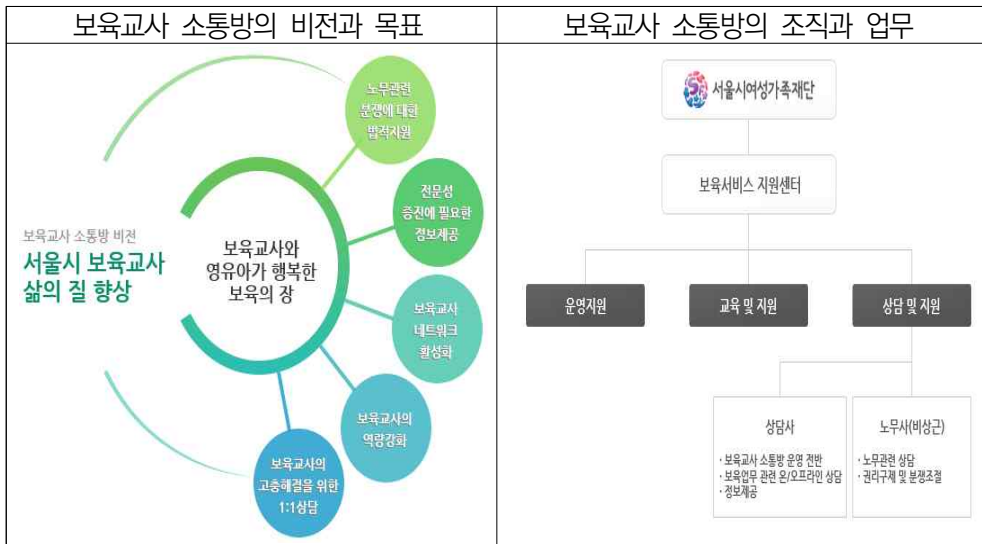
• 등록된 인력풀교사 채용진행 절차



○ 보육교사 권익보호 및 지원을 위한 '보육교사 소통방'

- 목적

- ▶ 보육교사들만의 자유로운 소통공간으로 보육교사에게 발생하는 다양한 고충을 공유하고 소통하며 해결방법을 모색하는 곳
- ▶ 보육교사의 권익보호를 기본으로 보육교사에 의한 보육정책 실시한 의견 수렴과 보육교사를 위한 온-오프라인 상담 및 정보를 제공하며, 보육교사의 고충처리 및 분쟁조정을 전담할 수 있는 특성화 된 전담기구



- 이용안내 및 상담방법

• 이용안내

이용안내	상담내용	상담방법
· 서울시 보육교사	· 보육업무전반 → 상담사 · 노무관련 → 노무사	· 1차 상담: 온라인 상담 · 2차 상담: 전화 상담

• 상담방법



2) 서울시 어린이집 공동회계사무원 파견*

- 서울시에서 어린이집 행정사무 관련 업무부담 경감을 위해 ‘어린이집 공동 회계사무원 파견’ 지원 사업 시행하고 있음
- 본 사업은 서울시 뉴딜사업(2017년)과 연계하여 어린이집 회계지원 업무를 공동으로 담당해 줄 수 있는 사무원 7명을 선발하여 성동구에 있는 64개 어린이집을 시범적으로 지원하고 있음
- 시범적으로 참여하고 있는 성동구 지역 어린이집은 행정사무 관련된 업무부담의 경감과 사업 참여 만족도가 매우 높게 나타남. 이에 향후 뉴딜 일자리 연계를 통해 어린이집 공동행정사무 인력을 더욱 확대 배치할 방안을 검토 중임
- 보육교사의 수업관련 이외 다양한 잡무 중 행정사무관련 업무를 지역사회 연계 및 지역 일자리 창출사업과의 연계를 통해 그에 대한 지원 인력을 확대하여 보육교사의 업무경감을 도모함으로써 보육교사들의 수업과 돌봄 관련 업무에 대한 집중도를 높이고 시간 확보를 통해 휴게시간 확보 및 영유아 돌봄 교육 전문가로서의 위상을 높일 수 있는 기반 마련

3) 서울시 ‘동작구 보육청’ 사업**

- 서울 동작구의 ‘보육청 사업’은 ‘육아종합지원센터 기능강화’에 대한 사업 내용임. ‘보육청’은 유치원에 교육청이 있듯, 자치구 차원에서 어린이집을 위한 중심 기관을 만든다는 취지로 기존 ‘육아종합지원센터’의 기능을 대폭 강화해 새롭게 만든 개념임
- 동작구는 획기적인 공보육 강화 정책 추진이라는 보육정책 목표 아래 국공립어린이집 확충과 더불어 내실 있는 공보육 강화를 위해 2015년부터 육아

* 조막래, 김승이(2017). 서울시 보육교직원 근로환경 실태 및 개선방안. 서울여성가족재단. 참고

** 서울동작구육아종합지원센터 홈페이지(<http://www.dccic.go.kr/>) 참고

종합지원센터 기능강화 사업으로 보육청 사업을 추진함. 본 사업은 보육의 공공성 강화를 위해 동작구에서 전국 최초로 도입한 개념이자 국공립어린이집의 차세대 모델로 선도적인 공보육의 대표적인 사례

- 동작구가 공보육 강화를 위해 ‘보육청’사업을 내세워 추진하는 이유는 미래 세대에게 균등한 기회를 보장하기 위한 지자체의 고민이 담겨 있음. 우선적으로 보육의 환경이 개선된다면 이는 보육서비스의 질적 향상으로 이어지고, 보육서비스의 질적 제고는 보육의 공공성 강화로 연결되어 결국에는 미래세대에게 균등한 기회를 공고히 하자는 취지임
- 동작구 육아종합지원센터 기능강화팀 신설
 - 기능 강화팀 업무 : 보육교사 인사관리, 근무환경개선, 복지강화
 - 기능 강화팀 인력구성 : 3명 충원(팀장 1명, 보육전문위원 2명)
 - 초기 사업비용 : 육아종합지원센터 진구 사업 공모를 통해 확보한 1억 4600만원으로 충당

※ 조직개편 : 4팀 18명 ⇒ 4팀 21명 (3명 충원)

구 분	기 준	변 경
인력구성	▶ 팀장 1명, 보육전문위원 4명 ▶ 기타 운영요원 13명	▶ 팀장 2명, 보육전문위원 6명 ▶ 기타 운영요원 13명
팀 구 성	▶ 운영지원팀(폐지), 어린이집지원팀 ▶ 가정양육지원팀, 전문지원팀	▶ 기능강화팀(신설), 어린이집지원팀, 가정양육지원팀, 전문지원팀

- 동작구 육아종합지원센터 기능강화팀 구체적인 사업 내용
 - 육아종합지원센터가 국공립어린이집 위탁·운영을 통한 전문성 강화, 육아종합지원센터에서의 보육교사 통합채용 방식 및 승진·전보체계를 통해 우수 보육교사 확보 및 역량강화, 보육교사 스트레스 관리 등 추진
 - ▶ 전국 최초로 국공립어린이집 보육교사에 대한 승진·전보체계 구축 시행
 - 내부 시스템에 의해 보육교사 누구든지 원장으로 승진 가능한 기회 열림
 - 보육교사들에게 적극적인 동기를 부여할 수 있어 승진 인사가 보육의 질적

향상과 우수교사 확보 및 우수인력 양성으로 이어짐

〈 승진 원칙 〉

- 주임교사 : 보육교사 경력 3년 이상, 각 어린이집별 1명
- 선임교사 : 주임교사 경력 5년 이상 근무, 80인 이상 어린이집 각 1명
- 선임교사는 원장 공개 채용 시 가점 받음

- ▶ 육아종합지원센터에서 보육교사 통합 채용·관리 및 근무평가 도입
- 육아종합지원센터에서 보육교사를 상시 모집하여 이직하는 보육교사에 대한 수요와 공급관리를 위해 보육교사 인력 풀 구성, 근무평가 시행
- ▶보육교사의 지속적인 처우개선
 - 보육교사 스트레스 관리 : 정신건강증진센터와 협약하여 우울증 예방 프로그램 운영, 종합병원 건강검진 협약 체결
 - 인성교육, CS교육(Customer Satisfaction)
 - 자발적인 동아리 활동 지원
 - 자격증 취득 등 교육 프로그램 대폭 확대
 - 우수 보육교사에게 연 1회 이상 해외연수 기회 제공(약 15명 정도)
- ▶어린이집 위탁운영 확대
 - ‘육아종합지원센터’를 통해 구립어린이집 추가 위탁, 향후 신규시설도 위탁 운영할 계획. 기존 어린이집에 대해서도 점차적으로 2020년까지 위탁확대 방침

3

전북 보육교사 근로환경 실태 및 정책요구

-
- 제 1 절 전북 어린이집 및 보육교사 현황
 - 제 2 절 설문조사 분석결과
 - 제 3 절 면접조사 분석결과
 - 제 4 절 소결

제 3 장 전북 보육교사 근로환경 실태 및 정책육구

제 1 절 전북 어린이집 및 보육교사 현황

가. 어린이집 현황

- 어린이집은 2017년 12월 기준 전국 40,238개소가 운영되고 있으며, 민간과 가정어린이집이 각각 전체 어린이집의 34.9%, 48.4%로 높게 나타남. 국공립어린이집은 3,157개로 전체 어린이집의 7.8%의 비율을 차지하고 있음. 전국 시·도 지역 중 경기도가 11,825개로 전체의 29.4%의 비율로 가장 많으며 다음으로 서울이 6,226개, 15.5%를 차지하고 있음

〈표 3-1〉 시·도별 어린이집 설치 현황

(단위: 개소, %)

구 분	계	국·공립	사회복지법인	법인·단체등	민간	가정	부모협동	직장
계	40,238 (100.0)	3,157 (7.8)	1,392 (3.5)	771 (2.0)	14,045 (34.9)	19,656 (48.4)	164 (0.4)	1,053 (2.6)
서울	6,226(15.5)	1,274	32	116	1,939	2,592	29	244
부산	1,920(4.8)	165	82	36	784	789	16	48
대구	1,464(3.6)	72	121	31	670	534	5	31
인천	2,186(5.4)	155	11	17	800	1,132	6	65
광주	1,240(3.1)	32	107	23	433	606	9	30
대전	1,505(3.7)	35	41	12	422	934	9	52
울산	881(2.2)	41	13	5	459	325	4	34
세종	289(0.7)	16	9	4	97	150	0	13
경기	11,825(29.4)	660	66	128	3,854	6,808	67	242
강원	1,149(2.8)	90	109	43	395	466	4	42
충북	1,186(2.9)	60	106	32	453	498	5	32
충남	1,955(4.8)	84	121	52	642	1,009	2	45
전북	1,497(3.7)	58	144	94	489	685	1	26
전남	1,241(3.0)	101	175	53	404	476	2	30
경북	2,063(5.1)	140	82	39	862	890	1	49
경남	3,084(7.7)	145	98	47	1,109	1,627	4	54
제주	527(1.3)	29	75	39	233	135	0	16

자료 : 2017년 보육통계 현황(2017. 12. 31기준)

- 전라북도의 어린이집 현황을 살펴보면, 총 1,497개소가 운영되고 있으며 민간과 가정어린이집이 전체 어린이집의 각각 32.7%와 45.8%로 높은 비율을 차지하고 있고 국공립어린이집은 58개로 3.9%의 비율을 차지하고 있음. 지역별로는 전주시에 전라북도 전체 어린이집의 43.3%(649개소)가 있는 반면, 장수군에는 7개소(0.5%)로 전라북도에서 가장 적은 수의 어린이집이 있음
- 전주시에서 운영되고 있는 어린이집은 총 649개소인데 이중 가정어린이집이 55.5%(360개소)를 차지하고, 그 다음으로 민간어린이집이 32.8%(213개소)를 차지하고 있음. 반면 정부의 인건비 지원을 받는 국공립어린이집 1.1%, 법인·단체 등 어린이집 2.6% 사회복지법인 어린이집 6.2%로 총 9.9%에 불과함

〈표 3-2〉 전북 시·군별 어린이집 운영 현황

(단위: 개소, %)

구 분	계	국·공립	사회복지법인	법인·단체 등	민간	가정	직장	부모협동
전라북도	1,497(100.0)	58(3.9)	144(9.2)	94(6.3)	489(32.7)	685(45.8)	26(1.7)	1(0.1)
전주	649(43.3)	7	40	17	213	360	11	1
군산	235(15.7)	11	20	13	85	102	4	0
익산	234(15.6)	10	23	13	72	111	5	0
정읍	78(5.2)	6	15	6	25	25	1	0
남원	66(4.4)	1	11	8	21	25	0	0
김제	53(3.5)	3	9	6	11	23	1	0
완주	78(5.2)	5	13	6	26	26	2	0
진안	8(0.5)	2	0	5	1	0	0	0
무주	11(0.7)	4	1	2	2	2	0	0
장수	7(0.5)	2	4	0	0	1	0	0
임실	11(0.7)	0	2	6	1	1	1	0
순창	14(0.9)	4	1	4	3	2	0	0
고창	25(1.7)	2	5	5	9	4	0	0
부안	28(1.9)	1	0	3	20	3	1	0

자료 : 2017년 보육통계 현황(2017. 12. 31기준)

- 전라북도의 현원 규모별 어린이집 설치 현황을 살펴보면, 국공립, 사회복지법인, 법인·단체 등 및 민간 어린이집은 21~39명 규모와 50~80명 규모의 어린이집이 상대적으로 많았고, 특히 민간어린이집은 100명이 초과하는 규모의 어린이집도 38개나 있었음. 가정어린이집 모두는 20명 이하 규모임

〈표 3-3〉 현원 규모별 어린이집 설치 현황

(단위: 개소)

구 분		계	20명 이하	21~ 39명	40~ 49명	50~ 80명	81~ 99명	100~ 160명	161~ 200명	201~ 240명	240명 초과
전 국	소 계	40,238	21,861	6,839	2,934	4,638	1,975	1,576	246	104	65
	국공립	3,157	398	619	418	1,016	434	244	18	7	3
	사회복지법인	1,392	65	227	196	461	222	188	20	11	2
	법인·단체등	771	77	203	128	220	75	53	11	4	0
	민간	14,045	1,369	5,430	2,046	2,723	1,179	1,011	173	72	42
	가정	19,656	19,653	3	0	0	0	0	0	0	0
	부모협동	164	84	57	13	7	0	3	0	0	0
	직장	1,053	215	300	133	211	65	77	24	10	18
전 북	소 계	1,497	769	283	108	207	78	43	7	0	2
	국공립	58	5	18	7	16	10	2	0	0	0
	사회복지법인	144	7	39	16	53	19	8	2	0	0
	법인·단체등	94	7	25	17	34	7	4	0	0	0
	민간	489	56	192	66	98	42	29	4	0	2
	가정	685	685	0	0	0	0	0	0	0	0
	부모협동	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0
	직장	26	8	9	2	6	0	0	1	0	0

자료 : 2017년 보육통계 현황(2017. 12. 31기준)

- 전라북도 보육아동의 46.7%(24,326명)가 민간어린이집에 다니고 있으며 국공립 어린이집에 다니는 보육아동은 3,118명인 5.98%만이 해당됨
- 민간어린이집에 다니는 전체 보육아동 중 만 2세가 26.4%(6,414명)로 가장 많으며, 그 다음으로 만 1세 20.2%(4,911명), 만 3세 16.4%(3,999명) 순으로 나타남. 가정어린이집은 만 0~2세 사이가 대부분이었으며 사회복지법인 어린이집 및 법인·단체 어린이집 보육아동은 만 2~3·4세가 대부분을 차지하고 있음

〈표 3-4〉 전북 어린이집운영형태별 연령별 보육아동 현황

(단위: 명)

	구 분	계	국·공립	사회복지 법인	법인· 단체등	민간	가정	부모 협동	직장
	계 (101,3112)	52,105	3,118	8,517	4,883	24,326	10,218	20	1,023
전 북	만0세(11,096)	5,865	141	353	205	2,103	2,994	0	60
	만1세(12,857)	11,654	611	1,249	744	4,911	3,933	1	205
	만2세(14,378)	13,425	774	1,802	967	6,414	3,245	4	219
	만3세(14,545)	7,459	576	1,651	1,002	3,999	20	6	205
	만4세(14,978)	6,915	537	1,701	1,012	3,472	10	5	178
	만5세(16,692)	6,279	479	1,559	889	3,187	14	4	156
	만6세 이상(16,766)	517	0	202	64	249	2	0	0

자료 : 2017년 보육통계 현황(2017. 12. 31기준)

통계청 주민등록인구현황(2017년 12월 31일 기준)

- 2017년 12월 기준 전라북도의 어린이집 정원은 총 69,650명이나, 현재 어린이집을 이용하고 있는 아동인원 수는 52,105명으로 이용률은 74.8%임. 이는 전국 평균 어린이집 이용률인 82.6%보다 7.8%p가 낮음.
- 어린이집운영형태별 이용률을 비교하여 살펴보면, 직장어린이집 이용률이 63.9%로 가장 저조하며, 가정어린이집이 84.3%로 가장 높고, 그 다음으로 국공립어린이집이 83.6%, 민간어린이집 73.5% 순으로 높게 나타남

〈표 3-5〉 어린이집 정원·현원 현황

(단위: 명)

	구 분	계	국·공립	사회복지법인	법인·단체등	민간	가정	부모협동	직장
전국	정원	1,756,603	209,727	131,820	56,514	915,855	360,397	5,506	76,784
	현원	1,450,243	186,916	96,794	43,404	738,559	321,608	4,508	58,454
	이용률	82.6	89.1	73.4	76.8	80.6	89.2	81.9	76.1
전북	정원	69,650	3,728	12,051	7,013	33,119	12,118	20	1,601
	현원	52,105	3,118	8,517	4,883	24,326	10,218	20	1,023
	이용률	74.8	83.6	70.7	69.6	73.5	84.3	100.0	63.9

자료 : 2017년 보육통계 현황(2017. 12. 31기준)

- 2017년 12월 기준 전국 어린이집 40,238개 중 정부로부터 인건비를 지원 받는 어린이집은 총 5,350개로 전체 어린이집 중 13.3%만이 해당됨
- 어린이집 운영형태별로 살펴보면, 국공립어린이집은 전체 3,157개 중 2,791개(88.4%) 즉, 11.6%를 제외한 모든 국공립어린이집은 정부로부터 인건비를 지급받고 있음
- 사회복지법인어린이집은 국공립어린이집도다도 더 많은 비율인 98.8%가 정부로부터 인건비를 받으며, 법인·단체 등 어린이집은 81.8%가 정부로부터 인건비를 지원받고 있음
- 반면, 민간어린이집은 전체 14,045개소 중 단 1.9%인 265개 어린이집, 가정어린이집 전체 19,656개 어린이집 중 단 0.2%인 48개만이 정부로부터 인건비를 지원받음
- 전라북도의 정부 인건비 지원을 받는 어린이집 현황을 살펴보면, 전라북도의 전체 어린이집 1,497개 중 20.8%인 311개만이 정부로부터 인건비 지원을 받고 있음
- 어린이집 운영형태별로 살펴보면, 국공립, 사회복지법인 및 법인·단체 등의 어린이집은 2개소를 제외한 모든 어린이집은 정부로부터 인건비 지원을 받고 있음. 반면, 민간어린이집은 489개 중 단 15개인 3%와 가정어린이집은 685개 중 단 1개인 0.1%만이 정부로부터 인건비를 지원받고 있음

〈표 3-6〉 정부 인건비 지원 어린이집 현황

(단위: 개소, %)

구 분		계	국·공립	사회복지법인	법인·단체등	민간	가정	협동	직장
전 국	전체	40,238	3,157	1,392	771	14,045	19,656	164	1,053
	인건비 지원	5,350 (13.3)	2,791 (88.4)	1,376 (98.8)	631 (81.8)	265 (1.9)	48 (0.2)	0 (0.0)	239 (22.7)
전 북	전체	1,497	58	144	94	489	685	1	26
	인건비 지원	311 (20.8)	58 (100.0)	144 (100.0)	92 (97.9)	15 (3.0)	1 (0.1)	0 (0.0)	1 (3.8)

자료 : 2017년 보육통계 현황(2017. 12. 31기준)

- 이상으로 전북지역 어린이집 현황을 보면, 민간·가정어린이집 비율(32.7%, 47.8%)이 전체 어린이집의 80%를 차지하고 있고, 市 지역 중심으로는 민간·가정어린이집이 상대적으로 많고, 군 지역은 국·공립, 사회복지법인, 법인·단체 등의 어린이집이 상대적으로 많음
- 보육아동의 연령 상 만 0·1세는 가정·민간어린이집 중심으로, 만 2·3세는 국공립, 사회복지법인, 법인·단체 어린이집 중심으로 이용비율이 상대적으로 상이함. 정원충족률은 가정어린이집이 가장 높았고, 직장어린이집이 가장 낮았음
- 보육교사 근로환경 실태 파악 시 민간·가정어린이집의 보육교사 비율과 의견을 상대적으로 많이 고려해야 하고, 정부로부터 인건비를 거의 지원받지 못하는 민간·가정어린이집이 가지고 있는 다차원적인 문제점들을 진단하고 그에 따른 실효성 있는 해결방안 모색이 필요함

나. 보육교사 현황

- 2017년 12월 기준 전라북도 어린이집에서 종사하는 모든 보육교직원은 총 11,890명임. 이중 보육교사는 어린이집 보육교직원 전체 중 72.5% (8,621명)로 가장 높은 비율을 차지하고 있고, 그 다음으로 원장이 12.5% (1,493명), 조리원이 8.6%(1,020명)로 비율로 차지하고 있음
- 어린이집 보육교직원 중 72.5%를 차지하고 있는 보육교사는 그 특성에 따라 반 담임교사(일반적인 보육담당), 24시간 및 시간제보육교사, 방과 후 교사, 대체교사, 시간 연장 보육교사, 보조교사 및 누리과정(비담임)보조교사 등으로 구분됨. 이런 특성별 보육교사 총 8,621명 중 84.5% (7,288명)가 영유아를 하루 종일 보육하는 담임교사임
- 담임교사의 성별을 살펴보면, 여성이 98.9%로 대부분을 차지하고 있고, 90명인 1.0%만이 남성임

〈표 3-7〉 어린이집유형별 보육교직원 현황

(단위: 명, %)

구 분		계	원장	보육교사	특수교사	치료사	영양사	간호사	사무원	조리원	기타
전 국	소 계	330,217	40,085	235,704	2,108	600	944	1,249	1,135	30,180	18,214
	국공립	36,098	3,125	25,610	976	164	128	190	174	4,017	1,714
	사회복지법인	18,845	1,389	12,452	839	350	93	119	142	1,848	1,613
	법인·단체등	8,254	773	5,456	82	16	40	57	88	904	838
	민간	146,920	13,977	107,832	199	68	502	707	484	13,448	9,703
	가정	104,178	19,601	72,728	2	1	0	0	46	8,091	3,707
	부모협동	1,066	166	704	3	1	1	1	0	127	63
	직장	14,858	1,054	10,922	5	0	180	175	201	1,745	576
전 북	소 계	11,890 (100.0)	1,493 (12.6)	8,621 (72.5)	68 (0.6)	34 (0.3)	28 (0.2)	42 (0.4)	74 (0.6)	1,020 (8.6)	510 (4.3)
	국공립	636	58	460	1	0	2	2	5	69	39
	사회복지법인	1,712	144	1,152	62	32	7	7	17	174	117
	법인·단체등	951	94	651	0	0	3	4	12	110	77
	민간	5,043	487	3,767	5	2	15	27	33	472	235
	가정	3,289	683	2,408	0	0	0	0	3	162	33
	부모협동	5	1	2	0	0	0	0	0	0	2
	직장	254	26	181	0	0	1	2	4	33	7

자료 : 2017년 보육통계 현황(2017. 12. 31기준)

〈표 3-8〉 보육교사 현황

(단위: 명)

구 분		보육교사								
		소계	담임 교사	대체 교사	방과후 교사	시간연장 보육교사	24시간 보육교사	시간제 보육교사	보조 교사	누리과정(비담임)보조교사 30시간이상 30시간미만
전국	235,704	198,335	1,602	264	6,011	233	98	19,724	4,229	5,210
전북	8,621	7,288	69	19	350	1	4	596	146	148

자료 : 2017년 보육통계 현황(2017. 12. 31기준)

〈표 3-9〉 성별에 따른 보육교사 현황

(단위: 명)

구 분		보육교사								
		소계	담임 교사	대체 교사	방과후 교사	시간연장 보육교사	24시간 보육교사	시간제 보육교사	보조 교사	누리과정(비담임)보조교사 30시간이상 30시간미만
		8,621	7,288	69	19	350	1	4	596	146 148
전북	남	90	31	0	7	35	0	0	8	9 0
	여	8,531	7,257	69	12	315	1	4	588	137 148

자료 : 2017년 보육통계 현황(2017. 12. 31기준)

- 어린이집 보육교사(담임교사, 대체교사, 방과 후 교사, 시간 연장 보육교사, 24시간보육교사, 시간제교사, 누리과정정보조교사 및 보조교사)들의 자격증(1·2·3급) 현황을 살펴보면, 전체 보육교사 중 64.7%가 1급 자격증을 취득했고, 34.5%가 2급 자격증, 1.9%가 3급 자격증을 가지고 있음
- 1급 자격증의 비율을 살펴보면, 직장어린이집이 48.6%로 가장 조저하고, 법인·단체 등 어린이집은 72.5%로 가장 높게 나타남
- 반면, 3급 자격증 비율은 가정어린이집이 3.2%로 가장 높고, 직장어린이집은 0%로 나타남

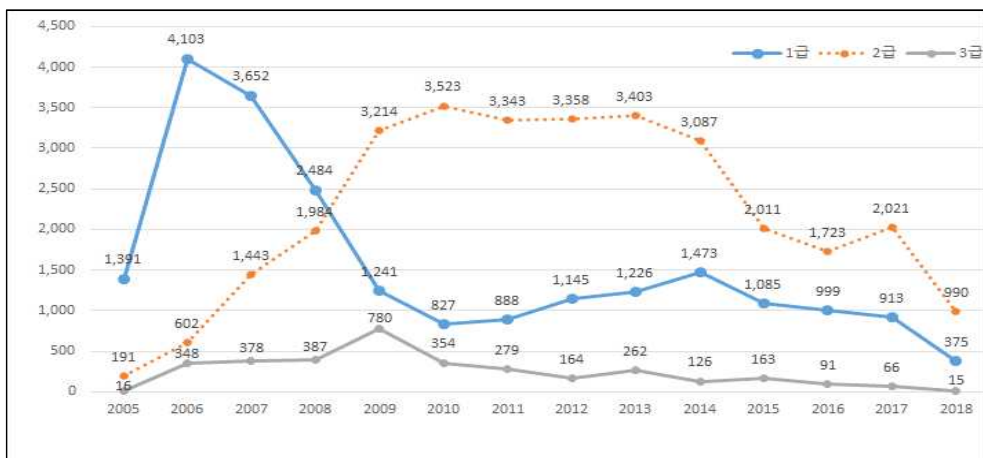
〈표 3-10〉 전라북도 보육교사의 자격 현황

(단위: 명, %)

	계	국·공립	사회복지법인	법인·단체등	민간	가정	직장	협동
1급	5,577(64.7)	317(68.9)	804(69.8)	472(72.5)	2,427(64.4)	1,469(61.0)	88(48.6)	0
2급	2,874(34.5)	142	338	176	1,260	863	93	2
3급	170(1.9)	1	10	3	80	76	0	0
계	8,621(100.0)	460	1,152	651	3,769	2,408	181	2

자료 : 2017년 보육통계 현황(2017. 12. 31기준)

○ 전라북도 보육교사 자격 취득 현황 및 현직 보육교사 종사 비율



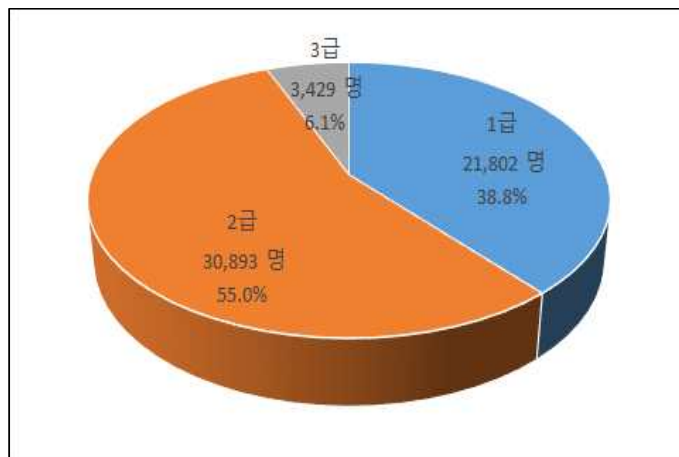
〈그림 3-1〉 전라북도 보육교사 자격증 연도별·급수별 자격증 취득 현황

- 보육교사 자격증은 2005년부터 2018년 6월 말까지 56,124명에게 교부되었음. 이 중 1급 자격증 취득자는 21,802명으로 전체 중 38.8%를 차지하며, 2급은 30,893명으로 55.0%를 차지하며 나머지 3급은 3,429명으로 6.1%를 차지하고 있음
- 2017년 12월 기준 어린이집 보육교사는 7,827명으로 현직 종사 비율(자격증 취득자 1급 21,427명, 2급 29,903명, 3급 3,414명, 총 54,744명)은 약 14.3%로 낮음

〈표 3-11〉 전라북도 보육교사 급수별 자격증 발급현황

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	계
1급	1,391	4,103	3,652	2,484	1,241	827	888	1,145	1,226	1,473	1,085	999	913	375	21,802
2급	191	602	1,443	1,984	3,214	3,523	3,343	3,358	3,403	3,087	2,011	1,723	2,021	990	30,893
3급	16	348	378	387	780	354	279	164	262	126	163	91	66	15	3,429
계	1,598	5,053	5,473	4,855	5,235	4,704	4,510	4,667	4,891	4,686	3,259	2,813	3,000	1,380	56,124

자료 : 한국보육진흥원 내부자료(2018. 6. 30. 기준)



〈그림 3-2〉 전라북도 보육교사 자격증 급수별 현황(2018년 6월 30일까지의 누적)

제 2 절 설문조사 분석결과

- 본 절에서는 전북 보육교사의 근로환경에 관한 전반적인 실태 파악과 문제점 진단, 현 지원 정책에 대한 평가 및 한계와 개선 방안, 필요한 책 육구 등을 파악하고자 반 담임 보육교사 대상 설문조사를 실시함. 그에 다른 결과는 다음과 같음

가. 조사개요

1) 조사대상자

- 설문조사 대상자는 전북지역 소재의 어린이집에 근무하는 보육교사 중 학 급을 맡아 아동 보육을 담당하는 정규 담임교사 700명을 대상으로 함
- 보건복지부에서 조사하는 보육통계에 의하면, 보육교사는 담임교사, 대체교사, 방과 후 교사, 시간 연장 보육교사 등 총 9개로 구분하고 있음
- 2017년 12월 기준 전북 전체 보육교사 중 담임교사가 차지하는 비율은 84.5%(7,288명)로 가장 높고, 담임교사 이외 보육교사는 모집단이 작고, 업무 특성도 상이하여 담임 보육교사 중심의 실태조사를 실시함
- 표본크기는 모집단 7,288명의 약 10%에 해당하는 700명으로 함

〈표 3-12〉 전북지역 보육교사 구성 및 현황

(단위: 명, %)

보육교사 구성									
담임 교사	대체 교사	방과 후 교사	시간연장 보육교사	24시간 보육교사	시간제 보육교사	보조 교사	누리과정 (30h 이상)	보조교사 (30h 미만)	소계
7,288 (84.5)	69 (0.8)	19 (0.2)	350 (4.1)	1 (0.0)	4 (0.1)	596 (6.9)	146 (1.7)	148 (1.7)	8,621

자료 : 2017년 보육통계 현황(2017. 12.31기준)

- 700명 표본에 대한 배분은 어린이집기관유형(국공립, 사회복지법인, 법인단체, 민간, 가정, 직장)별 보육교사 구성 비율을 단순비례할당 방식으로 표본크

기를 설정한 후 각 운영형태 내에서 지역규모(시·군)별 모집단 구성 비율에 따라 층별 비례할당 후 제곱근비례할당을 함

〈표 3-13〉 전북지역 보육교사 표본추출 절차

(단위: 명, %)

모집단	어린이집 기관운영별 보육교사 인원						
	국공립	사회복지법인	법인·단체	민간	가정	직장	소계
시	267	594	325	2,962	2,315	116	6,579
군	162	563	327	803	151	26	2,032
소계	429	1,157	652	3,765	2,466	142	8,611
↓ (단위: %)							
구성비(%)	국공립	사회복지법인	법인·단체	민간	가정	직장	소계
시	3.1	6.9	3.8	34.4	26.9	1.3	76.4
군	1.9	6.5	3.8	9.3	1.8	0.3	23.6
소계	5.0	13.4	7.6	43.7	28.6	1.6	100.0
↓ (단위: 명)							
표본할당(명)	국공립	사회복지법인	법인·단체	민간	가정	직장	소계
시	22	48	27	241	187	9	534
군	13	46	27	65	13	2	166
소계	35	94	54	306	200	11	700
↓ (단위: 명)							
최종 조정 표본 (제곱근비례할당)	국공립	사회복지법인	법인·단체	민간	가정	직장	소계
시	42	63	46	140	123	28	442
군	33	61	46	73	32	13	258
소계	75	124	92	213	155	41	700
↓ (단위: 명)							
최종 설문 결과	국공립	사회복지법인	법인·단체	민간	가정	직장	소계
시	41	73	45	144	125	26	454
군	38	49	45	80	32	2	246
소계	79	122	90	224	157	28	700

2) 조사방법

- (조사기간) 설문조사는 2018년 4월 18일부터 6월 30일까지 약 두 달 이상 진행함

- (조사방법) 설문내용에 대한 원장의 민감성 때문에 전북도와 5곳(전북, 전주, 익산, 군산, 고창)의 육아종합지원센터의 협조를 통해 어린이집 외부에서 실시하는 집단교육(보수/평가인증/표준보육과정/안전교육/아동학대예방교육 등) 일정에 맞춰 집단교육 장소에 참석한 정규 담임 보육교사를 우선적으로 섭외하여 자기보고식 설문조사를 실시 함
- 교육 시작 전 본 연구의 목적과 내용, 결과 활용에 대한 설명과 설문 내용에 대한 비밀·익명성 보장에 대해 설명한 후 이에 동의한 자를 대상으로 설문조사 실시
- 단, 집단교육으로 최소 20명에서 최대 200명까지의 많은 인원에 대한 질문과 답변, 문항 이해 증진, 설문 권고 등을 위해 책임연구원, 전문연구원, 아르바이트생이 교육장을 누비며 추가적 설명 실시
- 그 외 배분된 비율을 채우지 못한 기관운영별 어린이집 설문조사는 개별 어린이집 원장에게 조사 목적과 내용 및 활용도에 관해 설명한 후 협조를 구하고 어린이집을 직접 방문하여 보육교사 대상 1:1 대면 설문조사를 실시함(가정어린이집 대상 약 20부 정도)
- 설문지는 총 760부를 배부하였고, 이 중 726부가 회수(95.5%)됨. 회수된 설문지 중 응답률이 불성실한 26부를 제외한 700부를 최종 분석 자료로 활용함

3) 조사내용과 분석방법

- 설문 내용 영역 구성 및 문항 개발은 여러 선행연구들, 즉 보건복지부의 2015년 보육실태조사, 서울시 보육교사 근로환경 개선방안 연구(안현미, 2013), 서울시 보육교직원 근로환경 실태 및 개선방안(조막래, 김송이, 2017), 육아정책연구소의 보육교직원 보수체계 개선방안 연구(최윤경, 김재원, 2011), 교사 권익 보호 실태 및 증진방안(김길숙, 2015), 부산 보육실태조사(이옥경, 2014) 등의 설문 내용과 문항을 통해 1차적으로 개발함

- 1차적으로 개발한 설문 영역과 문항은 보육현장 전문가 대상으로 문항과 내용 점검과 설문조사자문위원회의 전문가 의견 반영 뒤 보육교사 대상 사전조사를 통해 최종적으로 완성함
- 설문 조사내용은 크게 4개 영역으로 구분됨. 먼저는 현재 근무하고 있는 어린이집의 특성(설립유형, 지역, 평가인증 및 공공형 여부 등), 다음으로 조사대상자의 일반적 특성(연령, 학력, 전공, 직급, 자격증, 근무경력 등), 근로환경 관련 내용(보수체계, 근로조건, 근무시설·환경, 권리구제 및 직무스트레스, 이직 등), 마지막으로 현 지원정책에 대한 평가 및 정책적 지원 요구 등으로 구성됨
- 수집된 자료에 대한 분석은 SPSS for Window 21.0 프로그램을 이용하여 빈도분석, 교차분석, 분산분석 등을 중심으로 실시함

〈표 3-14〉 설문조사 영역 및 조사항목

조사 영역		조사 항목 및 문항 수
재직 중인 어린이집 특성		•설립유형, 근무지역, 공공형 및 평가인증 여부
		•보육기관의 교사 구성 및 수, 정원과 현원
조사대상자의 일반적 특성		•성별, 연령, 결혼여부, 자녀유무, 최종학력, 전공
		•직급, 자격증, 자격증취득기관, 근무경력, 담당학급 및 담당아동 수
근로 환경	보수체계	•급여명세서 지급 유무, 호봉체계, 제수당 내용, 월평균 급여, 희망급여수준 등(9문항)
	근로조건	•취업하게 된 경로, 선택 이유, 근무시간, 초과근무 내용, 휴가·휴직내용 등(13문항)
	시설·환경	•어린이집 내 교사를 위한 공간과 시설 유무 등(2문항)
	권리구제 및 직무스트레스	•어린이집에서의 부당행위 및 갈등에 대한 경험, 대응 및 근무만족, 직무스트레스 등(5문항)
	이직의도	•이직경험 및 이유, 의도 등 (3문항)
정책평가 및 정책욕구		•보육교사 근로환경 지원에 대한 현 정책 평가 및 요구도 조사(8문항)

나. 설문조사 분석결과

1) 조사대상자의 일반적 특성

① 개인적 특성

- 설문에 참여한 보육교사는 총 700명으로 현재 답임을 맡고 있음. 조사대상자의 일반적 특성은 다음과 같음
- [성별] 여성 688명(98.4%), 남성 11명(1.6%)으로 나타남. [연령] 40대가 263명(40.8%)으로 가장 많았고, 30대(26.9%), 20대(24.1%), 50대(8.2%) 순이었으며, 전체 평균연령은 38.1세로 나타남. [직급] 일반 담임교사인 평교사가 588명(86.7%), 주임교사 90명(13.3%)임
- [최종학력] 전문대 졸업이 372명(53.9%)으로 가장 많았고, 대학교졸(34.1%), 고등학교 졸업(10.1%), 대학원 이상(1.9%) 순으로 나타남
- [전공] 유아교육(39.5%)과 아동·사회복지(27.8%) 전공이 대부분이었으며, 보육학(9.5%), 아동가족(7.5%) 등의 순이었음
- [결혼/자녀 여부] 기혼교사가 477명(68.9%), 미혼교사 215명(31.1%)이었으며, 자녀를 둔 교사는 443명(66.2%)으로 높은 비율을 나타냄
- [보육교사 자격] 초임 시 2급 자격이 355명(56.6%)으로 가장 많았고, 1급(32.9%), 3급(10.5%) 순이었으며, 현재 자격상태는 1급 477명(71.3%)으로 응답자 대부분 현재 보육교사 1급 자격을 보유하고 있는 것으로 나타남. [자격취득 경로] 응답자의 43.2%가 전문대를 통해 자격취득을 하였으며, 보육교사교육원(21.3%), 4년제/대학원(18.9%) 등의 순으로 나타남
- [보육경력] 평균 교사경력은 7년, 현재 종사하고 있는 어린이집 경력은 4년으로 나타남. 평균 보육경력 9년차 이상 교사가 33.1%로 가장 많았고, 3년~6년 미만(24.1%), 6년~9년 미만(23.4%), 3년 미만(19.3%) 순이었음. 반대로 현 기관에서는 3년 미만(52.0%), 3년~6년 미만(25.7%), 6년~9년 미만(12.3%) 순으로 나타남

〈표 3-15〉 응답자의 일반적 특성

(단위: 명, %)

구분		N	%
성별	여자	688	98.4
	남자	11	1.6
	계	699	100.0
연령	20대	155	24.1
	30대	173	26.9
	40대	263	40.8
	50대	53	8.2
	계	644	100.0
평균연령		38.1세	
직급	평교사	588	86.7
	주임교사	90	13.3
	계	678	100.0
최종학력	고졸	70	10.1
	전문대졸	372	53.9
	대학교졸	235	34.1
	대학원졸	13	1.9
	계	690	100.0
전공	유아교육	257	39.5
	아동가족	49	7.5
	아동(사회)복지	181	27.8
	(특수)교육학	13	2.0
	보육학	62	9.5
	가정학	6	0.9
	기타	83	12.7
	계	651	100.0
보육교사 자격(초임)	1급	206	32.9
	2급	355	56.6
	3급	66	10.5
	계	627	100.0

구분		N	%
결혼여부	미혼	215	31.1
	기혼	477	68.9
	계	692	100.0
자녀유무	있음	443	66.2
	없음	226	33.8
	계	669	100.0
보육교사 자격취득 경로	4년제/대학원	128	18.9
	전문대	292	43.2
	보육교사교육원	144	21.3
	학점은행제	65	9.6
	사이버대학	45	6.7
	기타	2	0.3
	계	676	100.0
총 교사경력	3년미만	129	19.3
	3년~6년미만	161	24.1
	6년~9년미만	156	23.4
	9년이상	221	33.1
	계	667	100.0
평균경력		87.5개월 (약 7년)	
현기관 교사경력	3년미만	342	52.0
	3년~6년미만	169	25.7
	6년~9년미만	81	12.3
	9년이상	66	10.0
	계	658	100.0
평균경력		45.2개월 (약 4년)	
보육교사 자격(현재)	1급	477	71.3
	2급	181	27.1
	3급	11	1.6
	계	669	100.0

② 현재 근무 중인 어린이집 특성

- [지역] 응답자의 지역적 분포는 시 454명(64.9%), 군 246명(35.1%)임
- [설립유형] 민간어린이집에 종사하는 교사가 224명(32.0%)으로 가장 많았고, 가정(22.4%), 사회복지법인(17.4%), 법인·단체(12.9%) 등의 순으로 나타남
- [어린이집 규모] 정원이 40~79인(29.7%), 80인 이상(29.0%) 기관이 가장 많았고, 20인 이하(26.1%), 21~39인(15.2%) 순으로 나타남. 반면, 현원 기준 분포를 살펴보면, 20인 이하(32.3%), 40~79인(31.8%), 21~39인(23.2%), 80인 이상(12.7%) 등으로 정원 기준 비율 분포와 차이가 나타남
- [인증현황] 92.9%가 현재 평가인증을 유지중이라고 응답하였고, 공공형 인증을 받았다고 응답한 교사는 73명(13.1%)이었음
- [보육교직원 규모] 6~10명 이하 종사자 규모가 45.7%로 가장 많았고, 11~15명 이하 25.2% 등의 순으로 나타남
- [담당연령] 영아반 교사 비율이 65.5%, 혼합반(16.4%), 유아반(16.6%) 순임

〈표 3-16〉 어린이집(근무환경) 특성

(단위: 명, %)

구분	N	%	구분	N	%		
근무지역	시	454	64.9	평가인증 여부	인증기관	642	92.9
	군	246	35.1		非기관	49	7.1
	계	700	100.0		계	691	100.0
설립유형	국공립	79	11.3	공공형 여부	공공형	73	13.1
	사회복지법인	122	17.4		非공공형	483	86.9
	법인·단체	90	12.9		계	556	100.0
	민간	224	32.0	보육교직원 규모	5명이하	131	18.8
	가정	157	22.4		6~10명이하	319	45.7
	직장	28	4.0		11~15명이하	176	25.2
	계	700	100.0		16~20명이하	58	8.3
어린이집 규모(정원)	20인이하	165	26.1		21명이상	14	2.0
	21~39인	96	15.2		계	698	100.0
	40~79인	188	29.7	담당연령	만0세	86	12.4
	80인이상	183	29.0		만1세	188	27.0
	계	632	100.0		만2세	181	26.1
어린이집 규모(현원)	20인이하	221	32.3		만3세	55	7.9
	21~39인	159	23.2		만4세	22	3.2
	40~79인	218	31.8		만5세	38	5.5
	80인이상	87	12.7		혼합반	114	16.4
	계	685	100.0		기타	10	1.4
			계		694	100.0	

2) 근로환경 실태

① 보수체계

[급여명세서 지급]

- 보육교사의 급여에 대한 명세서를 지급하는지 살펴본 결과, 세부내역이 있는 급여명세서를 지급하는 경우가 63.1%로 가장 높게 나타나긴 했으나, 지급하지 않거나(25.0%), 가끔 지급(10.7%)하는 경우도 상당비율 높게 나타남
- 서울시(2017) 조사와 비교해 보면, 자세한 내역의 명세서를 지급한다는 비율이 71.4%로 전북(63.1%)과 다소 차이가 나타남
- 시·군별로 살펴보면, 세부 내역이 있는 급여명세서를 지급하는 경우는 시 단위보다 군 단위에서 상대적으로 높게 나타남. 기관유형별로는 직장(100.0%), 국공립(82.3%), 법인단체(68.9%), 사회복지법인(68.6%)순으로 높게 나타난 반면, 민간(53.4%)과 가정(53.2%)은 상대적으로 낮게 나타남

〈표 3-17〉 급여명세서 지급 현황

(단위: %, (명))

		세부 급여명세서 지급함	지급하지만, 세부내역이 없거나 안맞음	지급 안함	가끔 지급함	계(N)
전체		63.1	1.2	25.0	10.7	100.0(691)
시군별 ^{a)}	시	60.2	1.3	28.2	10.3	100.0(447)
	군	68.4	0.8	19.3	11.5	100.0(244)
$\chi^2(df) = 7.310(3)$						
기관 유형 ^{b)}	국공립	82.3	1.3	3.8	12.7	100.0(79)
	사회복지	68.6	0.0	14.4	16.9	100.0(118)
	법인단체	68.9	0.0	15.6	15.6	100.0(90)
	민간	53.4	1.8	33.5	11.3	100.0(221)
	가정	53.2	1.9	41.7	3.2	100.0(156)
	직장	100.0	0.0	0.0	0.0	100.0(27)
$\chi^2(df) = 92.331(15)***$						

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

주: a) 2셀(12.5%)은 5보다 작은 기대빈도를 가짐.

b) 7셀(29.2%)은 5보다 작은 기대빈도를 가짐.

[호봉체계 및 현황]

- 교사의 경력이 반영된 호봉체계가 적용되어 있는지 살펴본 결과, 호봉체계를 적용받고 있는 경우가 55.1%, 그렇지 않은 경우가 44.9%로 나타남
- 서울시(2017) 조사와 비교해 보면, 호봉체계를 적용받는 비율이 68.9%로 전북(55.1%)과 다소 차이가 나타남
- 시·군별로 살펴보면, 호봉체계를 적용받는다는 경우는 시 단위보다 군 단위에서 상대적으로 높게 나타났고, 이는 호봉체계의 적용이 사실상 잘 이루어지지 않는 민간과 가정 어린이집의 분포가 시 지역이 더 높은데서 기인한 것으로 사료됨. 기관유형별로는 국공립(100.0%), 법인단체(98.8%), 사회복지법인(98.3%), 직장(85.7%)순으로 높게 나타난 반면, 민간(28.4%)과 가정(5.3%) 어린이집은 상대적으로 매우 낮게 나타남
- 호봉체계의 도입여부는 임금수준과 임금격차, 그리고 이직을 야기하는 잠재요인을 내포하고 있다는 점에서 신중하게 검토될 필요성이 있음

〈표 3-18〉 호봉체계 적용 여부

(단위: %, (명))

		호봉체계 없음	호봉체계 있음	계(N)
전체		44.9	55.1	100.0(666)
시군별 ^{a)}	시	52.1	47.9	100.0(434)
	군	31.5	68.5	100.0(232)
$\chi^2(df) = 25.953(1)***$				
기관 유형 ^{b)}	국공립	0.0	100.0	100.0(77)
	사회복지	1.7	98.3	100.0(117)
	법인단체	1.2	98.8	100.0(85)
	민간	71.6	28.4	100.0(208)
	가정	94.7	5.3	100.0(151)
	직장	14.3	85.7	100.0(28)
$\chi^2(df) = 438.738(5)***$				

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

주: a) 0셀(0.0%)은 5보다 작은 기대빈도를 가짐.

b) 0셀(0.0%)은 5보다 작은 기대빈도를 가짐.

- 호봉체계가 적용된다고 응답한 전북 보육교사의 평균 호봉을 추가적으로 살펴보면, 평균 호봉은 6.4호봉으로 나타남
- 시·군별로는 군 단위가 6.65호봉으로 시(6.2호봉)보다 다소 높은 경향을 나타냈으며, 기관유형별로는 사회복지법인(7.44호봉), 법인·단체(7.17호봉), 직장(6.67호봉), 국공립(6.24호봉) 어린이집의 호봉이 상대적으로 높았음. 반면에 어린이집의 재정 형편에 따라 급여가 책정되는 민간/가정어린이집은 상대적으로 호봉 수준이 낮게 나타남. 특히, 가정어린이집의 경우는 표준편차가 0.00으로 교사들의 호봉 스펙트럼이 존재하지 않는다고 생각해 볼 수 있음

〈표 3-19〉 평균 호봉 현황

		N	M	SD	t / F
전체		346	6.40	4.86	-
시군별	시	194	6.20	4.55	-.86
	군	152	6.65	5.23	
기관 유형	국공립	72	6.24 ^{bc}	5.07	6.50***
	사회복지	110	7.44 ^c	4.49	
	법인단체	81	7.17 ^c	5.12	
	민간	53	3.77 ^b	4.16	
	가정	6	1.00 ^a	0.00	
	직장	24	6.67 ^c	4.27	

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

[임금수준]

- 교사의 월평균 총 급여(세후기준)를 살펴보면, 195.85만원²⁾으로 나타남. 호봉체계 반영과 정부지원 여부에 영향을 받는 기본급 평균은 162.77만원이었으며, 수당 및 지원액의 평균은 40.14만원으로 나타남

2) 보건복지부 「2015년 전국보육실태조사; 어린이집조사」 결과에 의하면, 전국 보육교사 월평균 총액은 184.30만원으로 나타남. 조사이후 2017년까지 약 6%의 임금상승률을 가정하여 적용했을 때 195.35만원이 산출되는데, 이는 본 조사결과인 195.85만원과 비슷한 수준임. 따라서 본 임금조사 결과가 세후기준이라 하더라도 전국분포에 미루어 크게 벗어나지 않게 조사되었다고 사료됨. 또한, 상대적 비교는 어렵겠지만, 서울시(2017) 조사에 의하면 보육교사 급여가 (세전)201.67만원으로 나타나, 전북 보육교사의 급여수준(세후)은 전국과 그리고 서울시 평균과 대체로 유사한 수준이라고 볼 수 있음

- 시·군별로 살펴보면, 총 급여는 군 단위가 203.2만원, 시 단위가 191.92만원으로 통계적으로 유의한 차이를 보였고($t=-3.74$, $p<.001$), 기본급은 군 단위가 165.84만원으로 시 단위(160.98만원)보다 다소 높았으며, 수당 및 지원액의 경우 군 단위가 43.82만원, 시 단위가 38.06만원으로 통계적으로 유의한 차이가 나타남($t=-6.63$, $p<.001$). 정리하면, 시와 군 단위의 급여차이 결정에 수당 및 지원액의 차이에서 비롯된다고 볼 수 있음
- 기관유형별로는 총 급여는 직장(228.23만원), 법인·단체(220.34만원), 사회복지법인(219.88만원), 국공립(213.38만원), 민간(178.46만원), 가정(175.16만원) 순으로 나타났으며, 총 급여에 대한 기관별 차이는 통계적으로 유의하였음($F=63.26$, $p<.001$). 기본급의 경우 법인·단체(186.04만원), 사회복지법인(182.78만원), 국공립(181.22만원), 직장(180.84만원), 가정(147.76만원), 민간(145.08만원) 순이었으며, 기본급에 대한 기관별 차이가 통계적으로 유의하였음($F=30.20$, $p<.001$). 수당 및 지원액은 직장(55.49만원), 법인·단체(43.34만원), 사회복지법인(43.03만원), 국공립(43.0만원), 민간(38.81만원), 가정(34.74만원) 순이며, 수당급에 대한 기관별 차이가 통계적으로 유의하게 나타남($F=26.83$, $p<.001$)

〈표 3-20〉 월평균 급여 현황

(단위: 명, 만원)

		총 급여(세후)			기본급			수당 및 지원액		
		N	M	t / F	N	M	t / F	N	M	t / F
전체		628	195.85	-	510	162.77	-	514	40.14	-
시군별	시	409	191.92	-3.74***	322	160.98	-1.38	329	38.06	-6.63***
	군	219	203.20		188	165.84		185	43.82	
기관 유형	국공립	70	213.38 ^b	63.26***	51	181.22 ^b	30.20***	47	43.00 ^c	26.83***
	사회복지	107	219.88 ^{bc}		89	182.78 ^b		85	43.03 ^c	
	법인단체	77	220.34 ^{bc}		67	186.04 ^b		65	43.34 ^c	
	민간	205	178.46 ^a		159	145.08 ^a		174	38.81 ^b	
	가정	143	175.16 ^a		123	147.76 ^a		123	34.74 ^a	
	직장	26	228.23 ^c		21	180.84 ^b		20	55.49 ^d	

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

[근무시간 대비 급여수준의 적정성]

- 근무시간(업무량) 대비 급여수준이 적정하다고 생각하는지에 대해 살펴보면, 적당하지 않다고 생각하는 비율이 52.1%로 교사 10명 중 5명 이상이 업무량 대비 급여수준에 대해 부정적으로 평가하는 것으로 나타남(M=2.53)
- 시·군별로 살펴보면, 시(M=2.45) 단위에서는 55.0%, 군(M=2.68) 단위는 46.7%가 업무량 대비 급여수준에 대해 부정적으로 평가하는 경향이 높게 나타났고, 이러한 급여적정성에 대한 시·군별 차이는 통계적으로 유의하였음 ($t=-2.79$, $p<.01$)
- 기관유형별로는 국공립(56.4%), 법인·단체/가정(53.9%), 민간(52.0%), 사회복지법인(48.7%), 직장(39.3%) 순으로 업무량 대비 급여적정성에 대해 부정적으로 평가하는 비율이 높은 것으로 나타남

〈표 3-21〉 근무시간(업무량) 대비 급여수준 적정성 평가

(단위: %, (명), 점)

		계	매우 적당하지 않다	적당하지 않다	보통	적당하다	매우 적당하다	평균 (5점만점)
전체		100.0(689)	17.3	34.8	29.0	15.7	3.2	2.53
시군별 ^{a)}	시	100.0(447)	20.4	34.7	28.4	13.2	3.4	2.45
	군	100.0(242)	11.6	35.1	30.2	20.2	2.9	2.68
$\chi^2(df) = 12.277(4)**$ / t = -2.79**								
기관 유형 ^{b)}	국공립	100.0(78)	24.4	32.1	29.5	10.3	3.8	2.37
	사회복지	100.0(117)	15.4	33.3	28.2	17.9	5.1	2.64
	법인단체	100.0(89)	11.2	42.7	25.8	15.7	4.5	2.60
	민간	100.0(223)	20.6	31.4	30.5	15.7	1.8	2.47
	가정	100.0(154)	15.6	38.3	27.9	14.9	3.2	2.52
	직장	100.0(28)	7.1	32.1	35.7	25.0	0.0	2.79
$\chi^2(df) = 19.610(20)$ / F = 1.19								

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

주: a) 0셀(0.0%)은 5보다 작은 기대빈도를 가짐.

b) 7셀(23.3%)은 5보다 작은 기대빈도를 가짐.

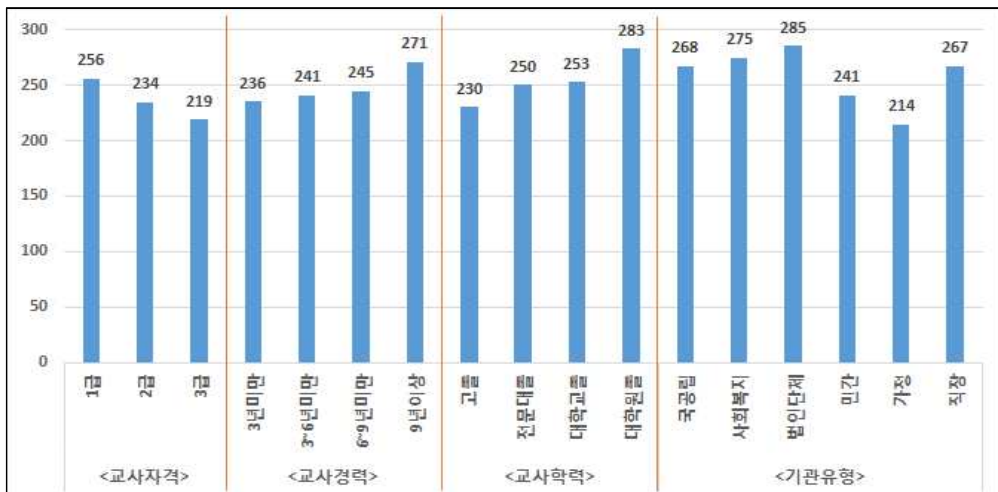
[희망 급여수준]

- 희망하는 급여수준(각종 수당 포함하여 실수령액 기준으로)에 대해 249.72만원으로 나타나, 현재 받고 있는 급여(195.85만원)에서 -53.87만원 차이가 나는 것으로 나타남
- 교사자격급수별로는 교사급수가 높을수록 희망급여수준이 높게 나타남. 1급 교사는 약 255만원을 희망하여 현재 급여대비 -54만원이 부족한 것으로 나타났고, 다음으로 2급(234만원, -51만원), 3급(219만원, -37만원) 순으로 희망급여가 높게 나타남
- 교사경력별로는 경력수준이 높을수록 희망급여가 높게 나타남. 9년이상 경력 교사가 약 270만원을 희망하여 현재 대비 -59만원이 부족한 것으로 나타났고, 다음으로 6년~9년미만(244만원, -51만원), 3년~6년미만(240만원, -52만원), 3년미만(235만원, -51만원) 순으로 희망급여가 높게 나타남
- 교사학력별로는 학력수준이 높을수록 희망급여가 높게 나타남. 대학원졸업 교사가 약 282만원을 희망하여 현재 대비 -48만원이 부족한 것으로 나타났고, 다음으로 대학교졸업(252만원, -54만원), 전문대졸업(250만원, -54만원), 고등학교졸업(230만원, -49만원) 순으로 희망급여가 높게 나타남
- 기관유형별로는 법인·단체 교사가 약 285만원을 희망하여 현재 대비 -65만원이 부족한 것으로 나타났고, 다음으로 사회복지법인(275만원, -55만원), 국공립(267만원, -54만원), 직장(266만원, -38만원), 민간(240만원, -62만원), 가정(214만원, -39만원) 순으로 희망급여가 높게 나타남
- 이를 현재 급여에서 희망하는 급여수준 간의 차이가 크게 나타난 교사의 특성대로 순서를 정리해보면, 기관유형_법인·단체(-65만원), 기관유형_민간(-62만원), 교사경력_9년이상(-59만원), 기관유형_사회복지법인(-55만원), 교사학력_전문대졸업(-54만원), 교사자격_1급(-54만원), 교사학력_대학교졸업(-54만원) 등의 순으로 실제와 희망 수준 간 차이가 큰 것으로 나타남

〈표 3-22〉 희망하는 급여수준

(단위: 명, 만원)

		현재 받고 있는 총 급여(세후)		희망하는 총 급여(세후)		비고 (현재-희망)
		N	M	N	M	
전체		628	195.85	655	249.72	-53.87
교사 자격	1급	434	201.46	447	255.90	-54.44
	2급	160	183.14	171	234.38	-51.24
	3급	9	181.66	10	219.00	-37.34
교사 경력 (총)	3년미만	113	184.20	122	235.56	-51.36
	3년~6년미만	144	188.19	153	240.82	-52.63
	6년~9년미만	143	193.48	150	244.53	-51.05
	9년이상	202	211.31	200	270.90	-59.59
교사 학력	고졸	64	180.80	67	230.17	-49.37
	전문대졸	338	195.92	346	250.38	-54.46
	대학교졸	208	198.58	221	252.85	-54.27
	대학원졸	12	234.24	11	282.72	-48.48
기관 유형	국공립	70	213.38	72	267.50	-54.12
	사회복지	107	219.88	113	275.15	-55.27
	법인단체	77	220.34	78	285.41	-65.07
	민간	205	178.46	212	240.58	-62.12
	가정	143	175.16	154	214.32	-39.16
	직장	26	228.23	26	266.92	-38.69



〈그림 3-3〉 희망하는 급여수준(단위: 만원)

[퇴직금 지급방식]

- 현재 근무하고 있는 어린이집의 퇴직금 지급방식에 대해 살펴보면, 은행 등에서 운용하는 퇴직연금에 가입되어 있는 경우가 53.7%로 가장 높게 나타났으며, 다음으로 적립하여 퇴직시 일괄 지급하는 경우가 39.9%로 높았음. 보육교사의 안정적인 자산운용을 위해 기관에서 직접 관리하는 것보다는 은행 등의 퇴직연금(제3섹터)에서 관리되는 방안 마련이 필요해 보임
- 시·군별에 따른 지역적 차이는 나타나지 않았으며, 기관유형별로는 법인단체(79.3%), 국공립(76.6%), 사회복지법인(63.9%)에서 퇴직연금(은행 등) 운용 비율이 상대적으로 높은 경향을 나타냄
- 한편, 1년마다 정산한다는 비율이 민간과 가정 어린이집에서 나타났는데, 이는 원아모집과 관련하여 상대적으로 불안정한 환경으로 매년 학급 수의 변동에 따라 교사의 거취가 결정되는 것에서 기인하는 것으로 사료됨. 보육교사의 안정적 근로환경을 위해 원인 파악이 필요해 보임

〈표 3-23〉 퇴직금 지급방식

(단위: %, (명))

		적립하여 퇴직시 일괄지급(희망시 중간정산 포함)	1년마다 정산	지급안함	퇴직연금(은행 등)에 가입	기타	계(N)
전체		39.9	2.6	0.9	53.7	2.9	100.0(685)
시군별 ^{a)}	시	39.6	2.7	0.9	54.4	2.5	100.0(445)
	군	40.4	2.5	0.8	52.5	3.8	100.0(240)
$\chi^2(df) = 1.035(4)$							
기관 유형 ^{b)}	국공립	23.4	0.0	0.0	76.6	0.0	100.0(77)
	사회복지	32.8	0.0	1.7	63.9	1.7	100.0(119)
	법인단체	18.4	0.0	0.0	79.3	2.3	100.0(87)
	민간	49.1	4.1	1.4	40.1	5.4	100.0(222)
	가정	49.3	5.9	0.7	41.4	2.6	100.0(152)
	직장	57.1	0.0	0.0	42.9	0.0	100.0(28)
$\chi^2(df) = 87.980(20)***$							

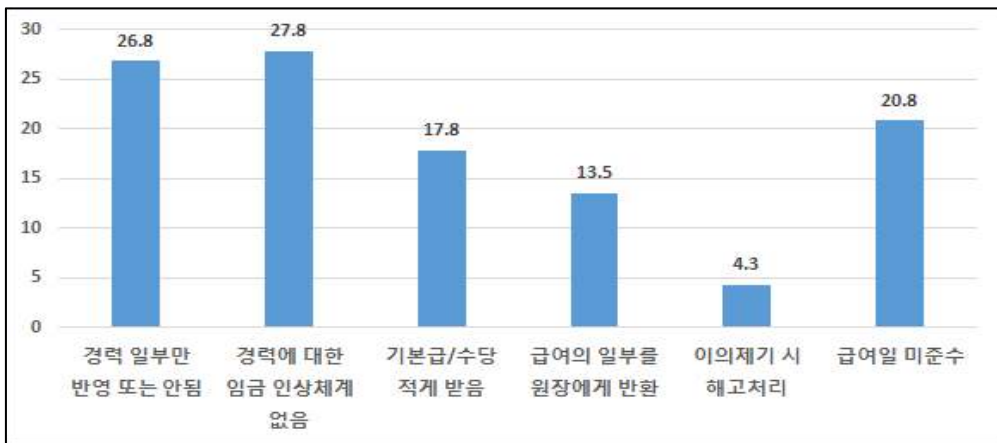
*p<.05, **p<.01, ***p<.001

주: a) 2셀(20.0%)은 5보다 작은 기대빈도를 가짐.

b) 16셀(53.3%)은 5보다 작은 기대빈도를 가짐.

[최근 3년 동안 급여 관련 부당행위에 대한 직·간접 경험 사례유형]

- 최근 3년 동안 급여사항과 관련하여 경험하거나, 동료의 사례를 목격한 부당한 사례 유형을 살펴보면, 가장 많이 직·간접적으로 경험했던 부당한 사례는 ‘경력에 대한 임금상승체계의 부재’가 27.8%로 가장 높게 나타남. 다음으로 ‘급여를 책정할 때 기존의 경력이 일부만 반영되거나, 반영되지 않음’ 26.8%, ‘급여일 미준수’ 20.8%, ‘기본급/수당을 적게 받음’ 17.8% 등의 순으로 나타남



주: 각각의 사례에 대해 직·간접 경험이 '있다'고 응답한 비율.

〈그림 3-4〉 임금 관련 부당행위에 관한 직·간접 경험

- 시·군별로는 전반적으로 경험비율 수준에 대한 정도는 비슷한 양상을 보였으나, 상대적으로 살펴보면 군 단위보다 시 단위에서 부당한 사례를 직·간접적으로 경험한 비율이 높은 경향을 보임. 특히, 급여의 일부를 원장에게 반환한 직·간접경험은 높은 수준은 아니었으나, 시 단위에서 상대적으로 높은 비율을 나타내 시·군에 따라 차이가 있는 것으로 나타남
- 교사경력별로는 대체적으로 경력수준이 높을수록 부당한 사례를 경험한 비율이 높은 경향을 나타냈으며, 특히 본인이 직접 경험했다는 비율이 높게 나타나고, 해당 사례 역시 교사경력과 관련된 내용이 특히 높게 나타남. 이와 같은 결과는 기관에서 인건비 부담으로 인해 운영에 어려움을 겪기 때문에 경력이 높은 교사 채용을 부담스러워하는 현상과 교사 개인에게는 경력유지

또는 단절이 되는 결정요인과 연동되기 때문에 이에 대한 검토가 필요할 것
임

- 혼인상태별로는 대체적으로 미혼교사보다 기혼교사의 부당경험 사례가 높은 경향을 나타냄. 이는 자녀양육으로 인한 문제와 연결될 수 있는 소지가 있으므로 검토가 필요함
- 기관유형별 부당처우 경험은 대부분의 사례에서 차이가 있는 것으로 나타났는데, 특히 민간어린이집과 가정어린이집에서 부당행위 경험 비율이 상대적으로 높게 나타남

〈표 3-24〉 임금 관련 부당행위 경험 여부

(단위: %)

		경력 일부만 반영 또는 안됨		경력에 대한 임금 인상체계 없음		기본급/수당 적게 받음		급여의 일부를 원장에게 반환		이익제기 시 해고처리		급여일 미준수	
		경험	목적	경험	목적	경험	목적	경험	목적	경험	목적	경험	목적
전체		18.8	8.0	20.5	7.3	12.7	5.1	8.0	5.5	1.3	3.0	19.2	1.6
시 군 별	시	20.2	8.5	20.8	8.1	11.8	5.3	9.4	6.9	1.8	3.7	19.9	1.8
	군	16.3	7.1	19.8	5.9	14.4	4.7	5.4	2.9	0.4	1.7	18.1	1.3
	χ^2	2.220		1.298		0.996		8.610**		4.533		0.634	
교사 경력 (총)	3년미만	6.4	8.8	7.2	8.0	4.8	4.0	6.3	2.4	0.0	0.0	13.4	0.0
	3~6년미만	19.6	13.1	20.8	11.0	12.3	8.4	9.1	6.5	1.3	3.9	21.6	3.3
	6~9년미만	22.5	6.0	24.7	6.7	16.7	4.7	6.7	4.0	2.6	4.0	18.4	2.0
	9년이상	23.4	6.5	25.7	5.2	15.9	3.8	10.3	7.9	1.0	3.8	23.0	1.4
	χ^2	22.930***		22.553***		15.363**		8.623		9.413		10.214	
혼인 상태	미혼	14.8	8.6	15.8	8.1	12.9	6.7	7.2	5.3	1.0	1.9	21.1	1.4
	기혼	20.5	7.4	22.5	6.6	12.8	4.4	8.5	5.5	1.5	3.5	18.1	1.7
	χ^2	3.100		4.128		1.534		0.367		1.635		0.877	
기관 유형	국공립	11.8	9.2	11.8	6.6	13.2	6.6	7.8	5.2	0.0	0.0	13.3	0.0
	사회복지	7.8	5.2	7.8	5.2	8.7	3.5	4.4	0.9	0.0	2.6	13.9	0.9
	법인단체	9.0	5.6	11.2	6.7	11.5	4.6	3.4	3.4	1.1	2.3	19.1	2.2
	민간	28.7	11.6	29.9	10.3	18.8	5.2	9.2	8.3	2.3	3.7	28.6	2.3
	가정	22.0	3.3	27.2	2.0	9.5	4.1	13.4	5.4	2.0	3.4	15.9	0.0
	직장	21.4	21.4	17.9	25.0	3.6	14.3	0.0	10.7	0.0	7.1	3.6	10.7
	χ^2	53.236***		60.056***		15.520*		24.292**		9.830		40.849***	

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

주: 지면의 제약으로 작간접 경험이 '있다고 응답한 비율만 제시함.

② 근무조건

[기관유형 선택 요인]

- 현재 근무하는 어린이집을 선택할 때, 가장 중요하게 고려한 점은 근무시간(22.1%)과 어린이집 분위기(19.8%)가 가장 높게 나타남
- 시·군별과 교사경력별로는 비슷한 분포를 보였고, 혼인상태별로는 미혼교사는 급여조건에서, 기혼교사는 근무시간에서 높은 비율을 보여 차이가 있었음. 기관유형별로는 국공립교사는 기관유형(46.2%), 직장은 급여조건(25.9%), 가정은 근무시간(33.8%)에서 두드러진 선택 경향을 나타냄

〈표 3-25〉 어린이집 기관유형 선택 시 고려사항

(단위: %, (명))

		기관 유형	담당할 연령	급여 조건	근무 시간	복리 후생	기관분 위기	평판 및 추천	기관 규모	출퇴근 거리	나이제 한여부	경력 쌓기 위해	기타	계(N)
전체		16.8	3.2	14.8	22.1	2.2	19.8	2.9	1.0	12.2	1.4	1.4	2.3	100.0(697)
시군별 a)	시	17.1	4.0	13.5	22.4	2.0	18.8	1.8	1.6	13.3	1.6	1.6	2.4	100.0(451)
	군	16.3	1.6	17.1	21.5	2.4	21.5	4.9	0.0	10.2	1.2	1.2	2.0	100.0(246)
$\chi^2(df) = 15.833(11)$														
교사 경력 (중) b)	3년미만	13.3	3.9	15.6	14.1	4.7	23.4	3.1	2.3	13.3	0.0	3.9	2.3	100.0(128)
	3-6년미만	15.5	4.3	17.4	27.3	1.2	16.8	3.7	1.9	8.7	0.6	1.2	1.2	100.0(161)
	6-9년미만	18.7	3.2	14.8	23.9	2.6	18.7	1.9	0.0	10.3	2.6	0.6	2.6	100.0(155)
	9년이상	19.1	2.3	13.2	22.3	1.4	19.5	2.7	0.5	13.2	2.3	0.9	2.7	100.0(220)
$\chi^2(df) = 37.713(33)$														
혼인 상태 ^{c)}	미혼	17.9	3.3	22.2	13.7	3.3	18.4	3.3	2.4	8.5	0.9	3.3	2.8	100.0(212)
	기혼	16.6	3.1	11.5	26.0	1.7	19.9	2.7	0.4	14.0	1.7	0.4	1.9	100.0(477)
$\chi^2(df) = 43.128(11)***$														
기관 유형 ^{d)}	국공립	46.2	0.0	16.7	9.0	2.6	11.5	3.8	0.0	3.8	0.0	2.6	3.8	100.0(78)
	사회복지	25.4	0.8	21.3	16.4	0.0	14.8	4.1	2.5	8.2	1.6	1.6	3.3	100.0(122)
	법인단체	19.1	0.0	30.3	18.0	1.1	16.9	6.7	0.0	6.7	0.0	0.0	1.1	100.0(89)
	민간	5.8	6.3	9.4	24.6	3.6	24.1	1.3	0.4	18.3	1.8	2.2	2.2	100.0(224)
	가정	8.9	3.8	5.7	33.8	1.3	24.2	1.9	1.3	15.3	1.9	0.6	1.3	100.0(157)
	직장	22.2	3.7	25.9	11.1	7.4	14.8	0.0	3.7	3.7	3.7	0.0	3.7	100.0(27)
$\chi^2(df) = 198.726(55)***$														

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

주: c) 6셀(25.0%)은 5보다 작은 기대빈도를 가짐., d) 42셀(58.3%)은 5보다 작은 기대빈도를 가짐.

[취업정보 습득 경로]

- 현재 근무하는 어린이집 취업정보의 습득 경로는 지인추천(52.1%), 어린이집 또는 관련기관 홈페이지(29.5%), 기타(14.8%), 교수추천(3.6%) 순이었음
- 시·군별로는 시 단위는 홈페이지(31.6%)를 통한 직접 습득 비율이 상대적으로 높았고, 군 단위는 지인추천(61.2%)을 통한 간접 습득 비율이 더 높게 나타남. 이러한 분위기는 군 단위의 경우 지역사회의 단위가 상대적으로 작기 때문으로 이는 교사의 자유로운 취업 및 이직이 다소 제한 받을 수 있다는 우려도 존재할 수 있는 결과임
- 기관유형별로는 직장어린이집 취업 정보 습득은 홈페이지와 교수 추천에 의한 비율이 상대적으로 높았고, 사회복지법인과 법인·단체, 민간어린이집의 경우 지인추천 비율이 상대적으로 높게 나타남

〈표 3-26〉 어린이집 취업정보 습득 경로

(단위: %, (명))

	어린이집 또는 관련 기관 홈페이지	교수 추천	지인 추천	기타	계(N)
전체	29.5	3.6	52.1	14.8	100.0(685)
시	31.6	4.6	47.2	16.6	100.0(443)
시군별 ^{a)} 군	25.7	1.6	61.2	11.4	100.0(245)
$\chi^2(df) = 14.645(3)**$					
국공립	26.9	11.5	48.7	12.8	100.0(78)
사회복지	27.9	3.3	56.6	12.3	100.0(122)
법인단체	25.8	1.1	59.6	13.5	100.0(89)
기관 유형 ^{b)} 민간	26.3	1.3	54.0	18.3	100.0(224)
가정	32.5	1.9	49.7	15.9	100.0(157)
직장	64.3	17.9	17.9	0.0	100.0(28)
$\chi^2(df) = 64.217(15)***$					

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

주: a) 0셀(0.0%)은 5보다 작은 기대빈도를 가짐.

b) 5셀(20.8%)은 5보다 작은 기대빈도를 가짐.

[근로계약 및 복무규정]

- 근로계약서 작성 및 복무규정 안내 현황을 살펴본 결과, 약 78%가 근로계약서를 작성하고 교부받은 것으로 나타남. 하지만 작성하지 않았다(4.9%)는 응답과 작성하였으나 교부받지 못한(17.2%) 비율도 일정부분 나타남. 복무규정에 대한 안내는 74%가 복무규정 전체에 대해 안내를 받았으나, 9.6%는 안내받지 못한 것으로 나타남
- 서울시(2017) 조사와 비교해 보면, 서울은 작성 및 받았다는 비율이 52%로 전북(78.0%)의 비율이 높았으나, 작성하지 않았다는 비율은 서울(1.9%)보다 다소 높게 나타남. 복무규정안내에 경우 서울(76.4%)과 비슷한 수준이었음
- 기관유형별로는 민간과 가정어린이집의 경우 근로계약서를 작성하고 받은 비율이 상대적으로 낮은 편이었고, 복무규정안내 역시 낮게 나타남. 직장어린이집의 경우 근로계약서작성 및 복무규정안내에 대해 높은 비율을 보임

〈표 3-27〉 근로계약서 작성 및 복무규정 안내

(단위: %, (명))

		근로계약서 작성/교부				복무규정 안내				
		작성 안함	작성했으 나, 받지 않음	작성 및 받음	계(N)	전체 안내 받음	일부 안내 받음	안내받지 않음	복무규정 없음	계(N)
전체		4.9	17.2	77.9	100.0(696)	74.0	15.8	9.6	0.7	100.0(691)
시군별	시	4.9	18.6	76.5	100.0(451)	72.7	16.2	10.0	1.1	100.0(450)
	군	4.9	14.7	80.4	100.0(245)	76.3	14.9	8.7	0.0	100.0(241)
	$\chi^2(df) = 1.735(2)$					$\chi^2(df) = 3.402(3)$				
기관 유형	국공립	7.7	14.1	78.2	100.0(78)	75.3	14.3	9.1	1.3	100.0(77)
	사회복지	5.0	13.2	81.8	100.0(121)	86.6	9.2	3.4	0.8	100.0(119)
	법인단체	1.1	14.6	84.3	100.0(89)	79.5	17.0	3.4	0.0	100.0(88)
	민간	6.7	19.7	73.5	100.0(223)	65.0	20.6	14.3	0.0	100.0(223)
	가정	3.8	21.0	75.2	100.0(157)	69.9	16.0	12.2	1.9	100.0(156)
	직장	0.0	10.7	89.3	100.0(28)	92.9	3.6	3.6	0.0	100.0(28)
$\chi^2(df) = 13.711(10)$					$\chi^2(df) = 38.200(15)***a)$					

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

주: a) 8셀(33.3%)은 5보다 작은 기대빈도를 가짐.

[1일 근무시간]

- 보육교사의 하루 근무시간을 보면, 평균 근무시간은 585.4분(9시간 48분), 식사시간은 18.9분, 휴게시간은 13.3분으로 나타남. 근무시간의 경우 점심 시간(1시간)을 제외할 경우 8시간보다 약간 높은 수준이지만, 보육교사의 업무특성 상 별도의 식사시간이 주어지지 않기 때문에 실제로 8시간 이상의 초과근무를 하고 있다고 볼 수 있음. 시·군별 근무시간은 군 단위가 596.4분, 시 단위가 579.3분으로 통계적으로 유의한 차이를 보였고 ($t=-3.61$, $p<.001$), 식사시간과 휴게시간은 유의한 차이를 보이지 않았음
- 기관유형별 근무시간은 법인·단체(614.3분/10시간 12분), 국공립(605.7분), 사회복지법인(601.7분), 직장(599.6분), 민간(581.6분), 가정(549.32분/9시간 12분) 순으로 높게 나타났으며 기관별 차이는 유의하였음($F=22.27$, $p<.001$). 식사시간과 휴게시간 역시 기관별로 유의한 차이를 보여 직장어린이집이 가장 길었고 국공립어린이집이 가장 짧았음. 한편, 민간·가정어린이집의 점심과 개인휴게 시간이 상대적으로 길게 나타남

〈표 3-28〉 평균 근무시간(하루기준)

(단위: 명, 분)

		근무시간				본인 식사시간				개인 휴게시간			
		N	평균	중위값	최빈값	N	평균	중위값	최빈값	N	평균	중위값	최빈값
전체		673	585.4	580.0	540	441	18.9	15.0	10	348	13.3	0.0	0
시군 별	시	433	579.3	570.2	540	288	19.6	14.2	10	237	13.5	0.4	0
	군	240	596.4	594.1	600	153	17.4	11.8	10	111	13.0	1.9	0
	t	-3.61***				1.48				.17			
기관 유형	국공립	75	605.7 ^c	598.8	600	56	11.4 ^a	9.9	10	45	3.0 ^a	0.4	0
	사회복지	115	601.7 ^c	600.0	600	75	17.7 ^{bc}	11.8	10	43	9.9 ^{ab}	1.2	0
	법인단체	86	614.3 ^c	603.3	600	50	13.8 ^{ab}	10.8	10	51	4.5 ^a	0.3	0
	민간	220	581.6 ^b	573.4	540	141	19.3 ^{bc}	15.7	10	109	16.1 ^b	3.9	0
	가정	150	549.3 ^a	541.6	540	102	23.7 ^c	18.5	10	84	21.1 ^b	3.7	0
	직장	27	599.6 ^c	616.7	480	17	31.2 ^d	22.0	10	16	20.6 ^b	9.2	0
	F	22.27***				8.98***				5.67***			

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

주: 식사시간과 휴게시간의 경우, 보육업무 특성상 별도의 시간이 존재하기가 사실상 어렵기 때문에 응답자가 생각(체감)하는 시간이며, 휴게시간은 0분도 포함하여 평균값 산출함

[초과근무 현황]

- 초과근무 현황을 보면, 특정기간만 초과근무를 한다는 응답이 27.9%로 가장 많았고, 다음으로 주 1~2회(16.3%), 주 3~4회(15.4%), 주 5회(10.7%) 순이었음. 한편 초과근무를 하지 않는다는 비율은 21.1%로 나타남
- 시·군별로는 유의한 차이는 없었지만 특정기간에만 초과근무를 하는 비율에서 시(30.5%) 단위가 군(23.0%) 단위보다 다소 높은 경향을 보임
- 기관유형별로는 가정어린이집(36.8%)과 민간어린이집(26.0%)에서 초과근무를 하지 않는다는 비율이 상대적으로 높은 비율을 나타냄. 반대로 주 3회 이상 초과근무를 한다는 비율은 법인·단체(40.2%), 국공립(39.4%), 직장(36.0%), 사회복지법인(30.5%) 순으로 높게 나타남

〈표 3-29〉 초과근무 횟수

(단위: %, (명))

		주 5회이상	주 3~4회	주 1~2회	월 1~2회	특정기간만	초과근무 없음	계(N)
전체		10.7	15.4	16.3	8.6	27.9	21.1	100.0(685)
시군별 ^{a)}	시	10.3	14.6	15.7	8.4	30.5	20.5	100.0(439)
	군	11.5	17.0	17.4	8.9	23.0	22.1	100.0(235)
$\chi^2(df) = 4.454(5)$								
기관 유형 ^{b)}	국공립	19.7	19.7	21.1	7.9	25.0	6.6	100.0(76)
	사회복지	12.2	18.3	17.4	12.2	27.8	12.2	100.0(115)
	법인단체	17.2	23.0	18.4	8.0	24.1	9.2	100.0(87)
	민간	6.4	12.8	17.8	8.2	28.8	26.0	100.0(219)
	가정	7.9	8.6	11.2	6.6	28.9	36.8	100.0(152)
	직장	8.0	28.0	8.0	12.0	36.0	8.0	100.0(25)
$\chi^2(df) = 77.233(25)***$								

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

주: a) 0셀(0.0%)은 5보다 작은 기대빈도를 가짐.

b) 4셀(11.1%)은 5보다 작은 기대빈도를 가짐.

- 보육교사가 초과근무를 하는 이유로는 행사준비가 34.3%로 가장 높았고, 다음으로 일지/서류작성(16.1%), 수업준비(15.5%), 보육시간(14.7%), 감사준비(8.8%), 환경구성(5.5%) 순으로 높게 나타남

- 시·군별로는 시 단위에서는 주로 행사준비(38.3%)와 감사준비(9.8%)로 초과근무를 한다고 응답했으며, 군 단위에서는 주로 수업준비(20.2%)와 보육시간(19.1%)으로 초과근무를 한다고 응답해 차이를 보였음
- 기관유형별로는 초과근무를 하는 이유로 국공립어린이집(31.8%)은 수업준비를 꼽았고, 직장(43.5%), 사회복지법인(38.9%), 법인단체(35.4%), 민간(36.9%) 어린이집은 주로 행사준비라고 응답하였음

〈표 3-30〉 초과근무 이유

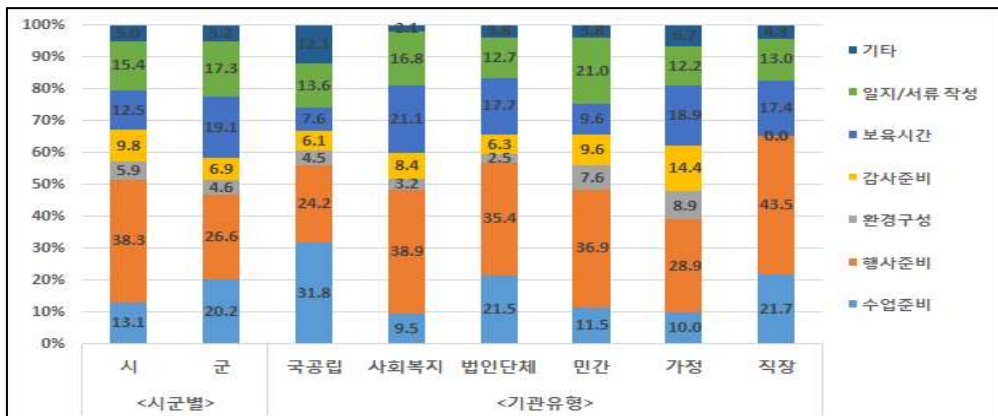
(단위: %, (명))

		수업준비	행사준비	환경구성	감사준비	보육시간	일지/서류	기타	계(N)
전체		15.5	34.3	5.5	8.8	14.7	16.1	5.1	100.0(685)
시군별 ^{a)}	시	13.1	38.3	5.9	9.8	12.5	15.4	5.0	100.0(337)
	군	20.2	26.6	4.6	6.9	19.1	17.3	5.2	100.0(173)
$\chi^2(df) = 13.429(6)^*$									
기관유형 ^{b)}	국공립	31.8	24.2	4.5	6.1	7.6	13.6	12.1	100.0(66)
	사회복지	9.5	38.9	3.2	8.4	21.1	16.8	2.1	100.0(95)
	법인단체	21.5	35.4	2.5	6.3	17.7	12.7	3.8	100.0(79)
	민간	11.5	36.9	7.6	9.6	9.6	21.0	3.8	100.0(157)
	가정	10.0	28.9	8.9	14.4	18.9	12.2	6.7	100.0(90)
	직장	21.7	43.5	0.0	0.0	17.4	13.0	4.3	100.0(23)
$\chi^2(df) = 59.784(30)^{***}$									

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

주: a) 0셀(0.0%)은 5보다 작은 기대빈도를 가짐.

b) 13셀(31.0%)은 5보다 작은 기대빈도를 가짐.



〈그림 3-5〉 보육교사의 초과근무 사유

- 초과근무가 필요하다면, 주로 어떤 방식으로 진행되는지 살펴본 결과 기관에서 초과근무를 요구하지는 않지만, 업무량 때문에 스스로 초과근무를 하게 된다는 응답이 43.7%로 가장 많았음. 약 11%는 사전협의 없이 기관에서 갑자기 요구해서 이루어진다고 응답함
- 시·군별로는 초과근무가 이루어지는 방식이 비슷한 분포를 보였으며, 기관 유형별로 살펴보면, 국공립(50.0%)과 법인·단체(50.6%) 어린이집 교사들이 기관에서 요구하지 않지만, 업무량 때문에 스스로 초과근무를 하게 된다는 응답이 가장 높게 나타남. 반면에 교사에게 사전공지나 협의과정을 거친 뒤 초과근무가 이루어진다는 응답은 직장어린이집이 80.0%로 가장 높았음

〈표 3-31〉 초과근무가 이루어지는 방식

(단위: %, (명))

		사전협의 없이 갑자기 요구	사전공지 또는 협의과정 거침	원에서 요구하지 않지만, 업무량 때문에 스스로	기타	계(N)
전체		10.9	40.6	43.7	4.8	100.0(540)
시군별 ^{a)}	시	11.4	41.0	43.9	3.7	100.0(351)
	군	10.1	39.7	43.4	6.9	100.0(189)
$\chi^2(df) = 2.836(3)$						
기관 유형 ^{b)}	국공립	17.1	27.1	50.0	5.7	100.0(70)
	사회복지	11.7	48.5	36.9	2.9	100.0(103)
	법인단체	8.6	37.0	50.6	3.7	100.0(81)
	민간	8.5	43.3	43.9	4.3	100.0(164)
	가정	14.4	29.9	46.4	9.3	100.0(97)
	직장	0.0	80.0	20.0	0.0	100.0(25)
$\chi^2(df) = 37.585(15)***$						

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

주: a) 0셀(0.0%)은 5보다 작은 기대빈도를 가짐.

b) 6셀(25.0%)은 5보다 작은 기대빈도를 가짐.

- 초과근무가 이루어진다면, 이에 대한 수당지급이 이루어지는지 살펴본 결과 초과근무에 대한 보상이 전혀 없다는 응답이 68.5%로 가장 높게 나타남. 다음으로 초과된 시간만큼 받음(9.0%), 초과시간 상관없이 모든 교사에게 동일 지급함(7.5%) 등의 순으로 나타남

- 시·군별로 초과근무에 대해 보상이 전혀 없다는 응답이 시(70.5%)와 군(64.9%) 모두 가장 높게 나타나긴 했지만, 시 단위가 약 5%p 더 높은 반면 초과된 시간만큼 수당을 받는 비율은 1/2수준으로 나타나 전반적으로 시 지역이 초과근무수당 지급이 잘 이루어지지 않는 것으로 보임
- 기관유형별로는 초과근무에 대한 보상이 전혀 없다는 응답이 가정어린이집이 75.3%로 가장 높았고, 다음으로 민간(72.7%), 사회복지법인(71.6%), 법인·단체(70.5%), 국공립(64.8%) 순으로 나타남. 반면에 직장어린이집은 8.0%에 불과하였고, 초과된 시간만큼 받거나(40.0%) 지급받되 상한선(48.0%)이 있는 경우는 가장 높게 나타남. 한편, 높은 비율은 아니었지만 초과시간만큼 근무시간을 탄력적으로 운영하여 보상하는 비율은 민간(7.3%)과 가정(7.5%) 어린이집이 상대적으로 높은 분포를 보임
- 근로기준법과 보육법 상의 근로기준 개념의 차이로 장시간 근로가 보편화되어 있는 현실에서 이에 대한 개선방안 마련은 시급한 실정임

〈표 3-32〉 초과근무수당 지급 여부

(단위: %, (명))

		초과된 시간만큼 수당 받음	지급받되, 상한선 있음	초과시간 상관없이 모든 교사 동일 지급	보상 전혀 없음	초과시간 만큼 근무시간 조정 받음	기타	계(N)
전체		9.0	5.1	7.5	68.5	4.7	5.2	100.0(540)
시군별 ^{a)}	시	6.9	6.0	7.4	70.5	5.4	3.7	100.0(349)
	군	13.0	3.2	7.6	64.9	3.2	8.1	100.0(185)
$\chi^2(df) = 13.080(5)^*$								
기관 유형 ^{b)}	국공립	12.7	2.8	11.3	64.8	1.4	7.0	100.0(71)
	사회복지	10.8	3.9	5.9	71.6	2.0	5.9	100.0(102)
	법인단체	1.3	3.8	10.3	70.5	3.8	10.3	100.0(78)
	민간	8.5	3.6	4.2	72.7	7.3	3.6	100.0(165)
	가정	3.2	0.0	10.8	75.3	7.5	3.2	100.0(93)
	직장	40.0	48.0	4.0	8.0	0.0	0.0	100.0(25)
$\chi^2(df) = 171.442(25)^{***}$								

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

주: a) 0셀(0.0%)은 5보다 작은 기대빈도를 가짐.

b) 15셀(41.7%)은 5보다 작은 기대빈도를 가짐.

[월 평균 근무시간과 평균 급여의 종합]

- 전라북도 어린이집 보육교사의 근무시간과 월 급여 등 종합적으로 살펴보면, 설문 응답자들의 총 근무경력(87.5개월로 약 7년이며, 평균 호봉은 6.4 호봉으로 나타남. 이에 따른 1일 평균 총 근무시간은 585.4분으로 약 9시간 48분으로 나타남. 이 중 점심시간은 18.9분, 휴게시간은 13.3분이 포함되어 있고, 월급의 총 급여는 세후 금액으로 195.85만원이었으며, 이 중 기본급은 162.77만원, 수당 및 지원 금액은 40.14만원으로 나타남
- 기관유형별로 살펴보면, 국공립·사회복지법인·법인단체·직장어린이집의 교사는 총 근무경력(87.5개월로 약 7년이며, 평균 호봉은 6.4 호봉으로 나타남. 이에 따른 1일 평균 총 근무시간은 585.4분으로 약 9시간 48분으로 나타남. 이 중 점심시간은 18.9분, 휴게시간은 13.3분이 포함되어 있고, 월급의 총 급여는 세후 금액으로 195.85만원이었으며, 이 중 기본급은 162.77만원, 수당 및 지원 금액은 40.14만원으로 나타남)과 평균 호봉이 유사 하나, 민간·가정어린이집 교사의 경우 총 근무경력 대비 평균 호봉이 상대적으로 낮음.
- 국공립·사회복지법인·법인단체·직장어린이집의 교사는 민간·가정어린이집 교사 보다 상대적으로 1일 근무시간과 월 급여는 높으나, 민간·가정어린이집 교사의 1일 근무시간과 월 급여는 평균 보다 낮게 나타남

〈표 3-33〉 월 평균 근무시간 및 급여

(단위: 개월, 분, 만원)

기관 유형	총 근무 경력 (개월)	평균 호봉	1일 평균 근무시간(분)			월 평균 급여(세후)(만원)		
			총 근무 시간	점심 시간	휴게 시간	총 급여	기본급	수당 및 지원
국공립	80.8	6.24	605.7	11.4	3.0	213.38	181.22	43.00
사회복지법인	94.1	7.44	601.7	17.7	9.9	219.88	182.78	43.03
법인·단체 등	93.7	7.17	614.3	13.8	4.5	220.34	186.04	43.34
민간	90.9	3.77	581.6	19.3	16.1	178.46	145.08	38.81
가정	79.3	1.00	549.3	23.7	21.1	175.16	147.76	34.74
직장	79.4	6.67	599.6	31.2	20.6	228.23	180.84	55.49
평균	87.5개월 (약 7년)	6.40	585.4	18.9	13.3	195.85	162.77	40.14

[휴가·휴직 제도]

- 2017년 한 해 동안 연차휴가(방학포함)를 며칠 사용했는지 살펴본 결과, 평균 7.84일을 사용하였음. 가장 많이 응답한 최빈값은 10일(61명:15.1%)로 나타났고, 중위수는 7일로 평균값(7.84)보다 작기 때문에 전체 응답의 분포는 오른쪽 꼬리 형태로 나타남
- 시·군별로는 연차사용 일수에 대한 차이가 없었고, 기관유형별로는 통계적으로 유의한 차이가 나타남. 민간(6.85일), 가정(6.95일), 법인단체(7.86일), 국공립(8.26일) 어린이집과 사회복지법인(9.85일), 직장(10.39일) 어린이집 간에 차이가 있는 것으로 나타남($F=7.57$, $p<.001$)
- 교사경력(현)별로도 차이가 있는 것으로 나타났는데, 9년 미만 교사와 9년 이상 집단 간 차이가 통계적으로 유의하였음($F=5.25$, $p<.001$). 교사경력이 높을수록 평균 연차사용일은 차이가 나는 경향을 보였지만, 각각의 집단 간의 차이는 크지 않아 현 기관에서의 경력이 개인연차휴가에 반영되지 않는다는 의미일 수 있음

〈표 3-34〉 평균 연차사용 현황

		N	평균	t / F	중위값	최빈값(%)
전체		403	7.84	-	7.00	10(15.1)
시군별	시	255	7.85	.10	7.24	10(14.5)
	군	148	7.81		7.34	10(16.2)
기관 유형	국공립	47	8.26 ^a	7.57***	7.60	10(21.3)
	사회복지	61	9.85 ^b		9.56	8(14.8)
	법인단체	57	7.86 ^a		7.19	7(17.5)
	민간	115	6.85 ^a		6.52	5(16.5)
	가정	100	6.95 ^a		6.50	10(21.0)
	직장	23	10.39 ^b		12.14	13(21.7)
	3년미만	143	7.34 ^a		6.72	5(11.9)
교사 경력 (현)	3년~6년미만	125	7.41 ^a	5.25***	6.97	10(16.0)
	6년~9년미만	63	8.33 ^a		8.00	10(19.0)
	9년이상	52	9.73 ^b		8.50	7(23.1)

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

- 현재 근무하는 어린이집에서 사용가능한 휴가·휴직 현황을 보면, 응답자의 89.8%가 연차휴가를 사용할 수 있다고 응답하였고, 다음으로 경조사휴가(40.4%), 출산휴가(32.1%), 병가(27.3%), 육아휴직(26.4%) 순으로 높게 나타남. 보건의휴가의 활용률은 2.8%에 불과하였음. 교사의 휴가·휴직은 소진 및 스트레스와 연결되며, 이는 다시 보육의 질로 이어지는 중요한 요소임
- 시·군별로는 출산휴가와 육아휴직 항목에서 유의한 차이를 보임. 모두 시 단위 보다는 군 단위에서의 활용가능성이 상대적으로 높은 분포를 나타냄
- 일·가정양립 차원에서 자녀유무에 따른 출산·육아휴직 현황을 보면, 현재 자녀가 있는 교사 입장에서는 사용불가능 하다는 비율이 높게 나타남. 이는 보육현장에 제도와 실제 간의 괴리가 존재한다는 것을 의미한다고 할 수 있음
- 기관유형별로는 모든 휴가 항목에 대해 유의한 차이가 나타남. 전체적으로 민간과 가정어린이집 교사의 휴가 활용가능성이 상대적으로 낮은 것으로 나타남. 반면, 국공립과 직장어린이집의 활용가능성은 상대적으로 높은 수준임

〈표 3-35〉 실제 사용가능한 휴가·휴직제도

(단위: %)

		연·월차휴가 (방학포함)		경조사휴가		보건의휴가		출산휴가		육아휴직		병가	
		有	無	有	無	有	無	有	無	有	無	有	無
전체		89.8	10.2	40.4	59.6	2.8	97.2	32.1	67.9	26.4	73.6	27.3	72.7
시 군 별	시	90.6	9.4	39.2	60.8	2.8	97.2	29.1	70.9	23.2	76.8	27.5	72.5
	군	88.3	11.7	42.7	57.3	2.9	97.1	37.7	62.3	32.2	67.8	26.8	73.2
	$\chi^2(df)$	.847		.381		.018		5.148*		6.515**		.043	
자녀 유무	자녀있음	89.3	10.7	39.4	60.6	1.9	98.1	29.4	70.6	22.8	77.2	26.8	73.2
	자녀없음	90.7	9.3	44.2	55.8	5.1	94.9	38.1	61.9	34.0	66.0	30.2	69.8
	$\chi^2(df)$	.284		1.360		5.288*		5.036*		9.064**		.835	
기관 유형	국공립	98.7	1.3	45.5	54.5	2.6	97.4	48.1	51.9	37.7	62.3	27.3	72.7
	사회복지	94.8	5.2	44.8	55.2	5.2	94.8	37.1	62.9	30.2	69.8	29.3	70.7
	법인단체	84.7	15.3	46.5	53.5	2.3	97.7	41.9	58.1	29.1	70.9	25.6	74.4
	민간	86.9	13.1	36.6	63.4	2.3	97.7	19.7	80.3	16.4	83.6	26.8	73.2
	가정	87.7	12.3	32.9	67.1	1.3	98.7	27.1	72.9	24.5	75.5	21.3	78.7
	직장	92.9	7.1	60.7	39.3	7.1	92.9	60.7	39.3	57.1	42.9	60.7	39.3
	$\chi^2(df)$	15.186**		12.771*		5.850		41.310***		31.009***		18.985**	

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

- 위와 같은 휴가·휴직제도의 활용 가능성을 높이기 위해 대체교사 지원제도를 실시하고 있는데, 실제 교사들은 각 항목에 대한 대체교사 활용 여부에 대해 질문한 결과, 연차휴가(70.3%), 경조사휴가(66.9%), 출산휴가(66.6%), 병가(57.6%), 육아휴직(57.3%) 순으로 휴가 활용 시 대체교사를 활용할 수 있다고 응답하였음. 대체교사 활용여부는 실제 휴가·휴직 사용으로 이루어지게 할 수 있는 가장 중요한 요인이라 할 수 있기 때문에 대체인력지원 활성화를 위한 방안 모색이 필요함. 대체인력 공급에 문제가 있는지, 수요자 측면에서 문제가 있는지에 대한 시스템 점검도 함께 이루어져야 할 것임
- 시·군별로 살펴보면, 모든 항목에서 지역 간 차이가 유의하게 나타남. 시 단위 보다 군 단위에서 휴가·휴직 사용 시 대체교사 활용 가능성에 대해 부정적으로 생각하는 비율이 높게 나타남
- 자녀유무별로는 현재 자녀가 있는 교사가 육아휴직 사용 시 대체교사 활용 가능성에 대해 더 부정적 입장을 보이는 것으로 나타남

〈표 3-36〉 휴가·휴직 사용 시 대체교사 활용여부

(단위: %)

		연·월차휴가 (방학포함)		경조사휴가		보건휴가		출산휴가		육아휴직		병가	
		가능	불가능	가능	불가능	가능	불가능	가능	불가능	가능	불가능	가능	불가능
전체		70.3	29.7	66.9	33.1	30.3	69.7	66.6	33.4	57.3	42.7	57.6	42.4
시·군 별	시	73.2	26.8	72.6	27.4	38.1	61.9	70.7	29.3	61.6	38.4	65.5	34.5
	군	65.1	34.9	57.1	42.9	17.5	82.5	59.7	40.3	50.3	49.7	45.0	55.0
	$\chi^2(df)$	3.872*		11.868***		17.030***		5.172*		4.799*		18.014***	
자녀 유무	자녀있음	67.4	32.6	66.0	34.0	27.1	72.9	62.9	37.1	52.3	47.7	58.1	41.9
	자녀없음	73.6	26.4	67.3	32.7	35.2	64.8	70.9	29.1	64.3	35.7	57.0	43.0
	$\chi^2(df)$	2.149		.079		2.470		2.664		5.215*		.050	
기관 유형	국공립	74.2	25.8	64.3	35.7	38.6	61.4	69.1	30.9	62.0	38.0	52.9	47.1
	사회복지	65.6	34.4	56.0	44.0	23.9	76.1	57.5	42.5	47.3	52.7	52.4	47.6
	법인단체	71.2	28.8	57.4	42.6	15.0	85.0	72.0	28.0	63.0	37.0	44.9	55.1
	민간	67.5	32.5	71.1	28.9	33.0	67.0	66.7	33.3	52.5	47.5	63.2	36.8
	가정	73.4	26.6	73.4	26.6	28.8	71.3	66.3	33.7	61.4	38.6	57.6	42.4
	직장	78.3	21.7	77.3	22.7	57.9	42.1	81.8	18.2	77.3	22.7	81.0	19.0
	$\chi^2(df)$	3.353		11.268*		14.565**		6.081		9.356		11.121*	

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

- 휴가·휴직제도 활용과 관련하여, 현재 근무하는 어린이집 내에서는 제도의 사용이 자유로운 분위기인지 질문한 결과, 63.9%의 응답자가 자유롭지 않은 편이라고 느끼며, 36.1%의 응답자가 자유로운 편이라고 응답하여 대체적으로 보육현장의 휴가·휴직제도 사용분위기는 경직되어 있는 편이었음(M=2.17)
- 시·군별로 살펴보면, 지역 간 차이는 나타나지 않고 비슷한 분포를 보였음
- 기관유형별로는 직장어린이집(2.44점)이 휴가사용에 상대적으로 자유로운 분위기로 나타났고, 다음으로 가정(2.32점), 국공립(2.26점), 사회복지법인(2.12점), 법인·단체(2.09점), 민간(2.04점) 순으로 나타남

〈표 3-37〉 현재 근무하는 어린이집 내 휴가·휴직제도 사용 분위기

(단위: %, (명), 점)

		계	전혀 자유롭지 않음	그다지 자유롭지 않음	대체로 자유로움	매우 자유로움	평균 (4점만점)
전체		100.0(679)	24.7	39.2	30.8	5.3	2.17
시군별 ^{a)}	시	100.0(436)	25.5	40.6	29.4	4.6	2.13
	군	100.0(243)	23.5	36.6	33.3	6.6	2.23
$\chi^2(df) = 2.856(3) \quad / \quad t = -1.45$							
기관 유형 ^{b)}	국공립	100.0(76)	18.4	39.5	39.5	2.6	2.26 ^{ab}
	사회복지	100.0(116)	25.9	41.4	27.6	5.2	2.12 ^a
	법인단체	100.0(87)	26.4	39.1	33.3	1.1	2.09 ^a
	민간	100.0(219)	31.5	36.5	28.3	3.7	2.04 ^a
	가정	100.0(154)	17.5	40.9	33.1	8.4	2.32 ^{ab}
	직장	100.0(27)	18.5	40.7	18.5	22.2	2.44 ^b
$\chi^2(df) = 36.650(15)^{***} \quad / \quad F = 2.96^{**}$							

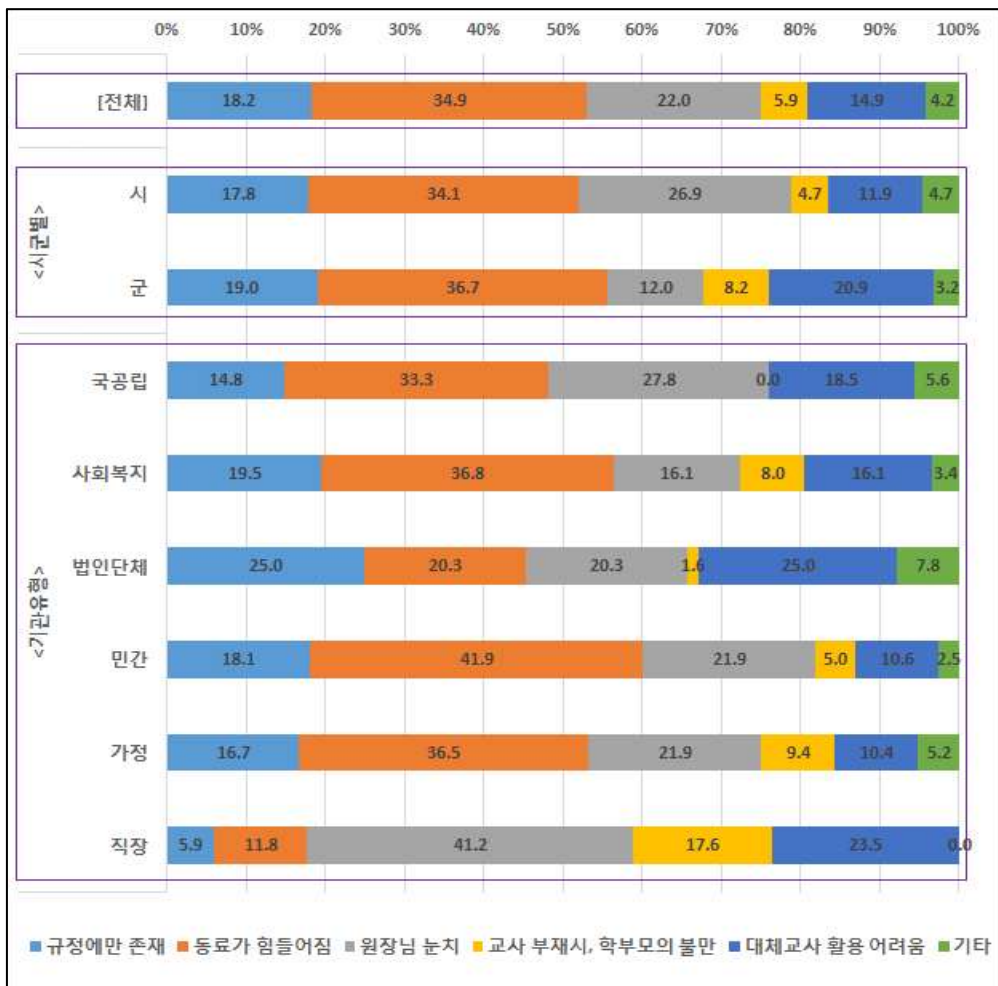
*p<.05, **p<.01, ***p<.001

주: a) 0셀(0.0%)은 5보다 작은 기대빈도를 가짐.

b) 3셀(12.5%)은 5보다 작은 기대빈도를 가짐.

- 휴가·휴직제도의 사용이 자유롭지 않다고 응답한 이유에 대해 살펴보면, 전체의 34.9%가 ‘휴가를 사용하면 옆 동료가 힘들어지기 때문’이라고 응답하였고, 다음으로 원장님 눈치가 보여서(22.0%), 규정에만 존재할 뿐 사용 사례가 없음(18.2%), 대체교사 활용의 어려움(14.9%) 등의 순으로 높게 나타남

- 시·군별로 살펴보면 지역 간 사유가 유의한 차이를 보였는데, 시 단위에서는 원장님 눈치가 보여서(26.6%) 라는 응답이, 군 단위에서는 대체교사 활용의 어려움(20.9%) 라는 응답이 상대적으로 더 높게 나타남
- 기관유형별로는 국공립은 동료 힘들(33.3%)과 원장님 눈치(27.8%), 사회복지사는 동료 힘들(36.8%)과 규정만 존재(19.5%), 법인단체는 규정만 존재(25.0%)와 대체교사 문제(25.0%), 민간은 동료 힘들(41.9%)과 원장님 눈치(21.9%), 가정은 동료 힘들(36.5%)과 원장님 눈치(21.9%), 직장원은 원장님 눈치(41.2%)와 대체교사 문제(23.5%) 이라는 응답이 주된 이유로 나타남



〈그림 3-6〉 어린이집 내 휴가·휴직제도 사용이 자유롭지 않은 이유

③ 직무환경

[교사를 위한 공간·시설]

- 어린이집 내 공간과 시설 현황을 보면 ‘없다’고 응답한 내용 중 교사용 개별 책상이 70.5%로 가장 높았음. 다음으로 식탁/공간(67.4%), 휴게실(64.3%), 개별PC(62.7%), 교사실(50.5%) 순으로 높게 나타남

〈표 3-38〉 교사를 위한 공간 및 시설 현황

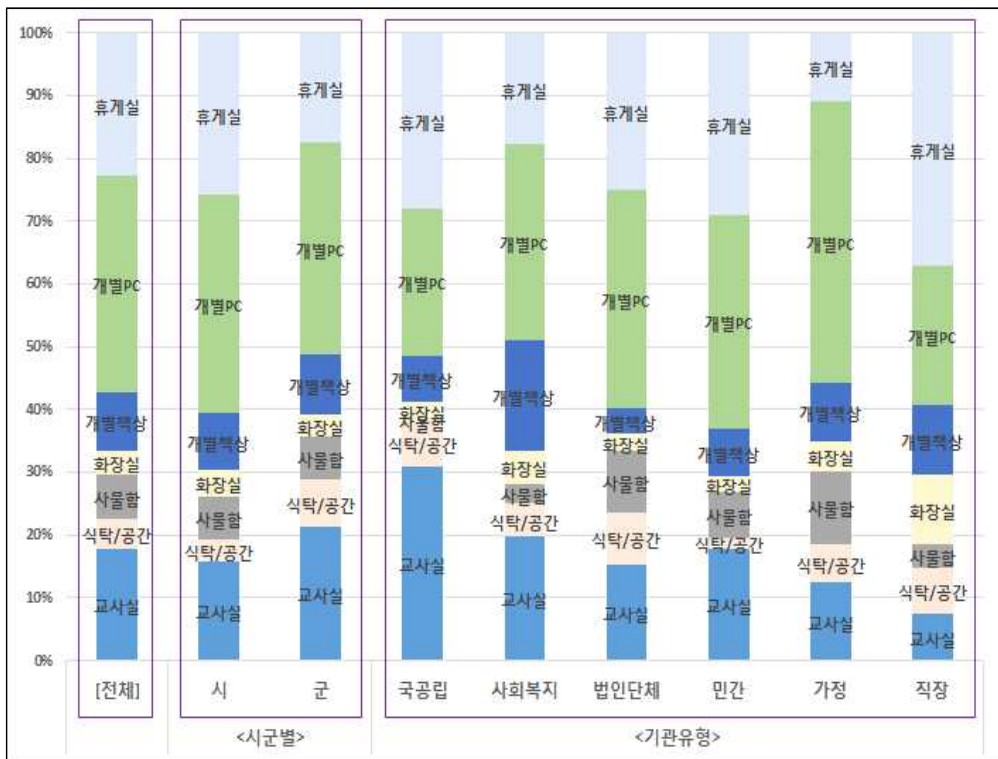
(단위: %, 점)

		교사실			식탁/공간			사물함			화장실			개별 책상			개별 PC			휴게실		
		無	有→	상태	無	有→	상태	無	有→	상태	無	有→	상태	無	有→	상태	無	有→	상태	無	有→	상태
전체		50.5	49.5	2.98	67.4	32.6	2.98	12.1	87.9	3.10	7.9	92.1	3.21	70.5	29.5	3.03	62.7	37.3	3.01	64.3	35.7	2.92
시 군 별	시	53.8	46.2	2.98	68.7	31.3	2.99	13.9	86.1	3.06	8.4	91.6	3.16	73.7	26.3	3.05	66.1	33.9	3.09	67.9	32.1	2.96
	군	44.4	55.6	2.98	65.0	35.0	2.97	8.6	91.4	3.16	7.0	93.0	3.28	64.6	35.4	3.01	56.2	43.8	2.90	57.5	42.5	2.88
	χ²(df)	5.512**			.966			4.172*			.462			6.178**			6.652**			7.410**		
기관 유형	국공립	48.7	51.3	3.16	67.1	32.9	3.18	2.6	97.4	3.15	2.6	97.4	3.17	68.9	31.1	3.17	40.0	60.0	3.05	69.3	30.7	3.24
	사회복지	37.2	62.8	3.03	62.2	37.8	2.90	8.2	91.8	3.11	5.8	94.2	3.16	68.9	31.1	2.97	53.7	46.3	2.98	54.5	45.5	2.77
	법인단체	33.7	66.3	2.75	62.5	37.5	2.93	8.0	92.0	2.99	3.3	96.7	3.12	44.3	55.7	2.92	48.3	51.7	2.86	51.7	48.3	2.78
	민간	56.3	43.7	3.00	71.2	28.8	2.97	17.6	82.4	3.09	8.5	91.5	3.26	75.6	24.4	3.00	65.9	34.1	2.98	68.6	31.4	2.95
	가정	69.2	30.8	2.95	71.4	28.6	3.00	15.9	84.1	3.07	15.5	84.5	3.19	84.5	15.5	3.14	85.8	14.2	3.06	71.2	28.8	2.97
	직장	14.8	85.2	3.14	53.6	46.4	3.17	3.6	96.4	3.32	0.0	100.0	3.42	46.4	53.6	3.31	53.6	46.4	3.50	60.7	39.3	3.27
χ²(df)		57.357***			7.476			20.170***			21.114***			54.420***			65.917***			17.185**		

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

주: 공간 및 시설이 「있다」고 응답한 경우, 상태를 체크함(점수가 높을수록 긍정적 평가). 매우불량(1)~매우양호(4).

- 교사용 개별 책상과 PC, 휴게실, 독립된 교사실 부재의 높은 비율은 교사가 각각의 담당연령 특성에 맞는 개별화된 업무수행에 지장을 줄 수 있으며, 교사를 위한 별도의 휴게공간은 보육업무를 위한 재충전의 기능을 하기 때문에 중요하다고 할 수 있음. 기관유형별로는 대체적으로 국공립어린이집과 직장어린이집의 직무환경이 상대적으로 우수한 편이었음
- 위 공간 및 시설 중에 현재 교사의 직무환경 향상을 위해 가장 필요한 내용으로 응답자의 34.4%가 ‘개별 PC’라고 응답하였음. 다음으로 교사휴게실(22.9%), 독립된 교사실(17.7%) 등의 순으로 요구도가 높게 나타남
- 시·군별로는 시 단위는 상대적으로 ‘휴게실’을, 군 단위는 ‘교사실’을 더 필요로 하였음. 기관유형별로는 국공립은 교사실(30.9%), 직장은 휴게실(37.0%), 사회복지(31.3%)/법인·단체(34.7%)/민간(34.2%)/가정(45.0%) 어린이집은 개별 PC를 가장 필요로 하는 것으로 나타남



〈그림 3-7〉 교사를 위해 가장 필요한 공간시설

[역량강화 지원]

- 현재 근무하는 어린이집의 역량강화 지원과 관련하여 교사들은 교육 관련 정보를 적극적으로 알려줌(3.90점), 연수/교육 참여를 독려하고 지원해줌(3.89점), 교육내용과 참여시기 등을 자유롭게 결정함(3.38점) 순으로 평가하였음
- 어린이집의 역량강화 지원(총점)은 시·군별로는 군 단위에서, 기관유형별로는 직장어린이집에서 높게 평가되었음

〈표 3-39〉 현재 어린이집의 교사연수 및 재교육에 대한 지원 분위기

(단위: 명, 점)

		연수/교육 참여를 독려하고 적절한 지원을 해주는 분위기			교사교육 관련 정보를 적극적으로 알려주는 분위기			교육내용과 참여시기·방법 등을 자유롭게 결정하는 분위기		
		N	M	t / F	N	M	t / F	N	M	t / F
전체		693	3.89	-	689	3.90	-	688	3.38	-
시군별	시	449	3.84	-1.63	446	3.91	.18	445	3.29	-3.06**
	군	244	3.96		243	3.89		243	3.56	
기관 유형	국공립	79	3.96	2.00	78	3.96	1.77	77	3.08 ^a	2.91**
	사회복지	121	3.90		121	3.96		121	3.31 ^{ab}	
	법인단체	89	3.76		89	3.75		89	3.19 ^{ab}	
	민간	222	3.85		221	3.86		221	3.50 ^{bc}	
	가정	154	3.87		152	3.90		152	3.47 ^{abc}	
	직장	28	4.36		28	4.29		28	3.71 ^c	

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

주: 각 내용에 대한 어린이집의 분위기를 평정함(점수가 높을수록 긍정적). 전혀그렇지않다(1)~매우그렇다(5).



〈그림 3-8〉 현재 어린이집의 교사연수 및 재교육에 대한 지원 분위기(총합)

④ 권리구제 및 직무스트레스

[부당행위(갈등) 경험]

- 어린이집에 근무하며 부당행위를 당한 경험이 있는지에 대해, 전체 응답자의 47.9%(324명)가 한 가지 이상 경험했으며, 이는 10명 중 약 5명 정도에 이릅니다
- 경험했던 부당행위의 내용을 모두 선택하도록 한 결과, 총 321명의 응답자 중 57.0%(183명)가 '학부모의 과도한 요구'를 선택함. 다음으로 업무 외 지시 28.0%(90명), 학부모의 폭언 23.7%(76명), 상사의 폭언 22.7%(73명), 해고협박 9.0%(29명) 등의 순으로 높은 빈도를 나타냄
- 시·군별로는 전체 1순위 응답을 제외하고, 시 단위에서는 214명의 응답자 중 업무 외 지시(29.9%)와 상사폭언(24.3%)이 높았고, 군 단위 107명 응답자 중 학부모폭언(25.2%)과 업무 외 지시(24.3%) 경험이 높게 나타남
- 기관유형별로는 전체 1순위 응답을 제외하고, 국공립은 45명의 응답자 중 학부모폭언(40.0%)이 높았고, 그 외 사회복지법인(23.9%/46명 중), 법인·단체(40.0%/45명 중), 민간(23.6%/110명 중), 가정(26.5%/68명 중) 유형에서는 '업무 외 지시'를 많이 선택하였음

〈표 3-40〉 업무 관련 부당행위 경험(다중응답: N=321)

(단위: case%, (명))

		경험 없음	경험 있음									계(N)
			부당한 징계	상사의 폭언	동료의 폭언	학부모 폭언	동료의 성희롱	협박 (해고)	부모의 과도한 요구	동료의 따돌림	업무 외 지시	
전체		52.1	4.0	22.7	8.4	23.7	0.9	9.0	57.0	4.0	28.0	167.3(537)
시군 별	시	50.9	4.7	24.3	8.4	22.9	1.4	9.8	56.1	4.2	29.9	171.5(367)
	군	54.2	2.8	19.6	8.4	25.2	0.0	7.5	58.9	3.7	24.3	158.9(170)
기관 유형	국공립	37.8	0.0	37.8	2.2	40.0	2.2	15.6	53.3	0.0	33.3	193.3(87)
	사회복지	61.3	4.3	21.7	6.5	21.7	0.0	6.5	54.3	4.3	23.9	154.3(71)
	법인단체	47.1	6.7	31.1	15.6	22.2	0.0	15.6	60.0	4.4	40.0	197.8(89)
	민간	49.8	5.5	18.2	7.3	19.1	1.8	7.3	60.0	4.5	23.6	160.9(177)
	가정	54.4	1.5	17.6	8.8	23.5	0.0	5.9	54.4	5.9	26.5	151.5(103)
	직장	73.1	14.3	0.0	28.6	14.3	0.0	0.0	57.1	0.0	28.6	142.9(10)

- 부당한 행위를 경험했을 때, 이에 대해 어떻게 대응하는지 살펴보면 56.3%가 ‘그냥 참는다’고 응답하였음. 다음으로는 원장님과 상담(27.5%), 개인적으로 항의(7.9%), 그만둠(5.7%) 등의 순으로 높게 나타남. 이는 대부분의 교사들은 개인의 권익옹호를 위해 적극적으로(집단항의, 전문기관 상담, 행정기관 신고 등) 대응하지 못하고, 비공식적이고 소극적인 대응방식을 취하고 있는 상황임을 보여주는 결과임
- 시·군별로는 군(50.5%) 단위보다는 시(59.3%) 단위에서 참고 지낸다는 비율이 높았고, 기관유형별로는 국공립(67.4%), 법인·단체(62.2%), 사회복지법인(59.1%) 유형에서 참고 지내는 비율이 상대적으로 높은 비율을 나타냄

〈표 3-41〉 부당행위(갈등) 경험 시 대응 방식

(단위: %, (명))

	그냥 참고 지냄	그만둠	개인적으로 항의	동료와 함께 항의	전문기관 에 상담	원장과 상담	노조에 알림	행정기관 에 신고	계(N)
전체	56.3	5.7	7.9	1.9	0.3	27.5	0.3	0.0	100.0(316)
시	59.3	5.3	9.6	1.4	0.5	23.4	0.5	0.0	100.0(349)
군	50.5	6.5	4.7	2.8	0.0	35.5	0.0	0.0	100.0(185)
$\chi^2(df) = 8.801(6)$									
국공립	67.4	2.2	10.9	2.2	0.0	17.4	0.0	0.0	100.0(71)
사회복지	59.1	2.3	9.1	2.3	0.0	27.3	0.0	0.0	100.0(102)
법인·단체	62.2	6.7	8.9	0.0	0.0	22.2	0.0	0.0	100.0(78)
민간	53.7	7.4	4.6	3.7	0.9	28.7	0.9	0.0	100.0(165)
가정	47.0	7.6	9.1	0.0	0.0	36.4	0.0	0.0	100.0(93)
직장	57.1	0.0	14.3	0.0	0.0	28.6	0.0	0.0	100.0(25)
$\chi^2(df) = 20.530(30)$									

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

- ‘그냥 참고 지냄’이라고 응답한 경우, 대응하지 않았던 주된 이유는 ‘항의해도 해결될 가능성이 없어서(68.6%)’, ‘퇴사 또는 이직과정에서 불이익(교사 블랙리스트)을 받을까 두려워서(19.1%)’인 것으로 나타남
- 이는 그 동안 보육분야가 교사의 권익옹호에 얼마나 무관심 했는지를 나타내는 반증이라 할 수 있음

[근무만족도]

- 현재 어린이집에 근무하면서 느끼는 하위영역별 근무만족도를 살펴보면, 시간 대비 업무량(2.68점)과 소득(2.91점)에 대한 만족도는 보통수준(3점) 이하로 낮게 나타났으며, 다음으로 고용안정 3.16점, 근로환경과 역량강화에 대한 만족도가 3.17점으로 나타남
- 시·군별로는 전반적으로 시 단위에서 만족도가 낮게 나타남
 - 소득만족도는 시(2.86점) 단위가 군(3.00점) 단위보다 낮고, 이는 통계적으로 유의하였음($t=-1.98$, $p<.05$)
 - 고용안정은 시(3.11점) 단위가 군(3.26점) 단위보다 낮고, 이는 통계적으로 유의하였음($t=-2.02$, $p<.05$)
 - 근로환경에서는 시 3.12점, 군 3.25점이었고, 업무량에서는 시 2.67점, 군 2.70점이었으며, 역량강화에서는 시 3.14점, 군 3.22점으로 나타남
- 기관유형별로 근무만족도를 살펴보면, 모든 영역에서 유의한 차이가 나타남. 특히, 직장어린이집의 경우 상대적으로 우수한 수준을 보임
 - 소득수준에 대해서는 민간(2.70점), 가정(2.83점), 법인·단체(2.96점), 국공립(3.04점), 사회복지법인(3.18점), 직장(3.43점) 순이었음($F=7.45$, $p<.001$)
 - 고용안정에 대해서는 가정과 법인·단체 3.04점, 사회복지법인(3.14점), 민간(3.18점), 국공립(3.21점), 직장(4.00점) 순이었음($F=5.41$, $p<.001$)
 - 근로환경에 대해서는 사회복지법인과 법인·단체 3.07점, 국공립(3.15점), 민간(3.17점), 가정(3.22점), 직장(3.68점) 순이었음($F=2.31$, $p<.05$)
 - 업무량에 대해서는 법인·단체(2.40점), 국공립(2.44점), 사회복지법인(2.63점), 민간(2.71점), 가정(2.91점), 직장(3.00점) 순이었음($F=4.23$, $p<.001$)
 - 역량강화에 대해서는 법인·단체(2.93점), 가정(3.13점), 민간(3.18점), 사회복지법인(3.21점), 국공립(3.26점), 직장(3.64점) 순이었음($F=2.79$, $p<.01$)

〈표 3-42〉 현재 어린이집에서 근무하면서 느끼는 하위영역별 근무만족도

(단위: 명, 점)

	소득수준			고용안정			근로환경			업무량(시간)			역량강화		
	N	M	t / F	N	M	t / F	N	M	t / F	N	M	t / F	N	M	t / F
전체	693	2.91	-	692	3.16	-	695	3.17	-	694	2.68	-	692	3.17	-
시·군별	450	2.86	-1.98*	449	3.11	-2.02*	451	3.12	-1.74	450	2.67	-.40	449	3.14	-1.12
	243	3.00		243	3.26		244	3.25		244	2.70		243	3.22	
기관유형	국공립	79	3.04 ^{bc}	77	3.21 ^a		79	3.15 ^a		79	2.44 ^a		77	3.26 ^a	
	사회복지	119	3.18 ^{cd}	118	3.14 ^a		120	3.07 ^a		120	2.63 ^{ab}		120	3.21 ^a	
	법인단체	89	2.96 ^{abc}	90	3.04 ^a	5.41	89	3.07 ^a	2.31*	88	2.40 ^a	4.23	89	2.93 ^a	2.79
	민간	221	2.70 ^a	222	3.18 ^a	***	222	3.17 ^a		222	2.71 ^{abc}	***	222	3.18 ^a	**
	가정	157	2.83 ^{ab}	157	3.04 ^a		157	3.22 ^a		157	2.91 ^{bc}		156	3.13 ^a	
	직장	28	3.43 ^d	28	4.00 ^b		28	3.68 ^b		28	3.00 ^c		28	3.64 ^b	

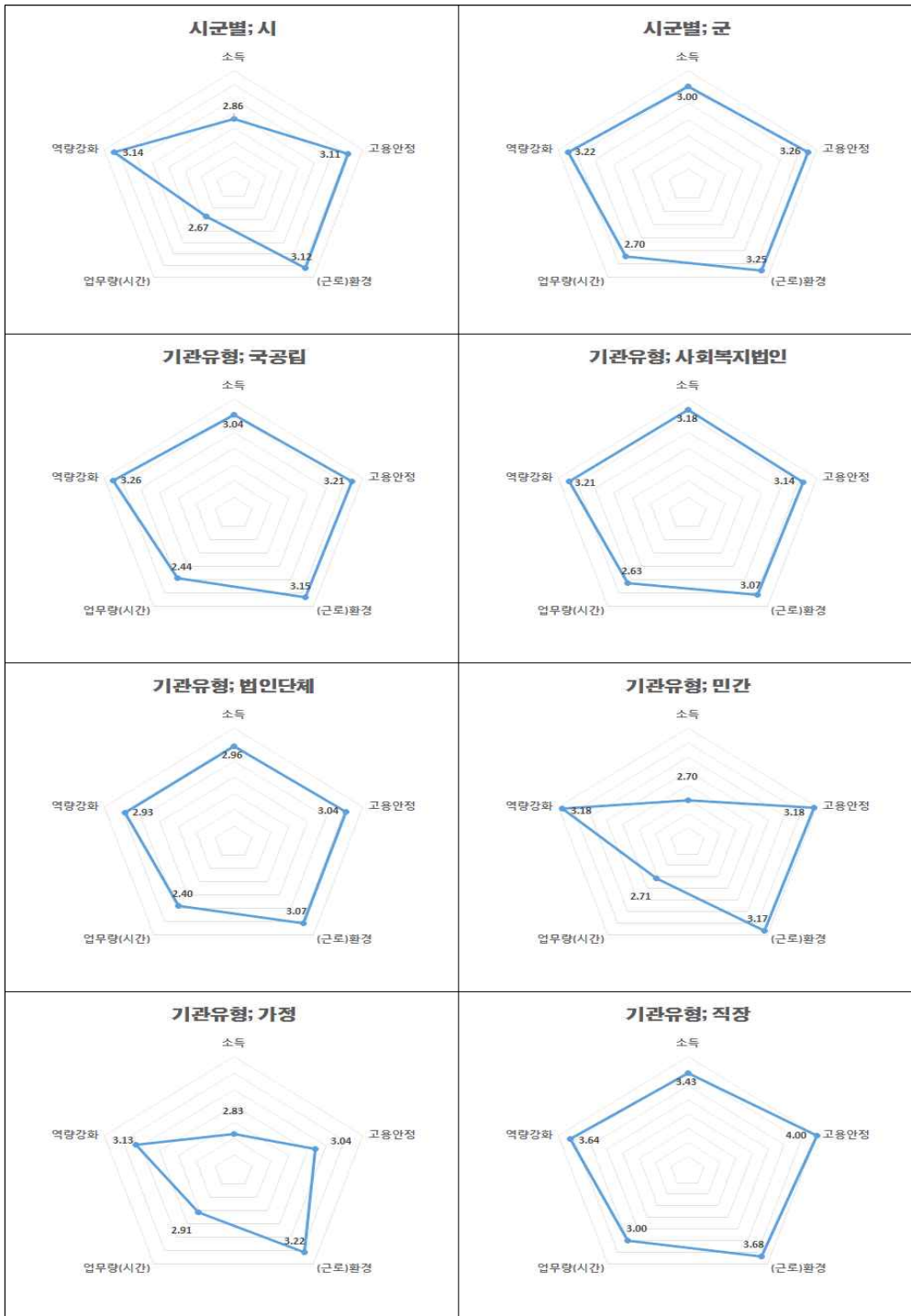
*p<.05, **p<.01, ***p<.001

주: 각 내용에 대한 만족도를 평정함(점수가 높을수록 긍정적 평가). 매우불만족(1)~매우만족(5).

- 근무만족도에 대한 전체 평균(하위영역별 총합)은 3.02점으로 ‘보통’ 수준임. 시·군별로는 시 단위가 2.98점으로 평균보다 낮고, 군 단위는 3.09점으로 평균보다 높게 나타남. 기관유형별로는 법인·단체(2.88점)와 민간(2.99점) 어린이집의 만족도가 보통수준(3점) 이하로 가장 낮게 나타났으며, 다음으로 국공립(3.03점)과 가정(3.03점), 사회복지법인(3.05점), 직장(3.55점) 순이었음



〈그림 3-9〉 현재 어린이집에서 근무하면서 느끼는 전체 근무만족도(총합)



〈그림 3-10〉 어린이집 특성별 근무만족도

[학부모 및 원장님과의 관계]

- 현재 담당하고 있는 영유아의 학부모와 원장님과의 관계적 측면에 대한 평가를 살펴보면, 학부모와의 관계 3.90점, 원장님과의 관계 3.73점으로 보통 수준(3점) 이상의 긍정적 관계를 형성하고 있는 것으로 나타남
- 시·군별로 살펴보면, 학부모와의 유대관계 측면에서는 비슷한 수준으로 나타난 반면, 원장님과의 관계에서는 유의한 차이가 나타남. 즉, 군(3.83점) 단위에서 근무하는 교사가 시(3.68점) 단위 교사보다 원장님과의 유대관계에 대해 긍정적으로 평가하는 경향이 높은 것으로 나타남($t=-2.29$, $p<.05$)
- 기관유형별로 살펴보면, 먼저 학부모와의 유대관계 평가에 대해서는 직장어린이집 교사가 가장 긍정적으로 평가했으며(4.14점), 다음으로 가정(4.00점), 민간(3.92점), 사회복지법인(3.83점), 국공립(3.81점), 법인·단체(3.78점) 순으로 차이를 보임($F=2.27$, $p<.05$). 원장님과의 관계는 직장(3.96점), 가정(3.87점), 민간(3.78점), 사회복지법인(3.71점), 국공립(3.56점), 법인·단체(3.50점) 순으로 나타남($F=3.57$, $p<.01$)

〈표 3-43〉 학부모 및 원장님과의 유대관계

(단위: 명, 점)

	학부모와의 유대관계			원장님과의 유대관계		
	N	M	t / F	N	M	t / F
전체	697	3.90	-	696	3.73	-
시군별	시	451	.03	451	3.68	-2.29*
	군	246		245	3.83	
기관 유형	국공립	79	2.27*	79	3.56 ^a	3.57**
	사회복지	122		122	3.71 ^{ab}	
	법인단체	90		90	3.50 ^a	
	민간	222		221	3.78 ^{ab}	
	가정	156		156	3.87 ^b	
	직장	28		28	3.96 ^b	

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

주: 각 내용에 대한 유대관계를 평정함(점수가 높을수록 긍정적 평가). 전혀그렇지않다(1)~매우그렇다(5).

[직무스트레스 및 심리적 건강 상태]

- 보육교사가 평소 느끼는 직무스트레스 및 심리적 건강 상태를 살펴보면, ‘하루 일과에 지쳐 신체적으로 힘들(3.82점)’, ‘업무피로가 높음(3.75점)’, ‘직무스트레스 높음(3.49점)’, ‘우울하거나 의기소침함(3.09점)’ 순으로 높게 나타남

〈표 3-44〉 평소 직무스트레스 및 심리적 건강 상태

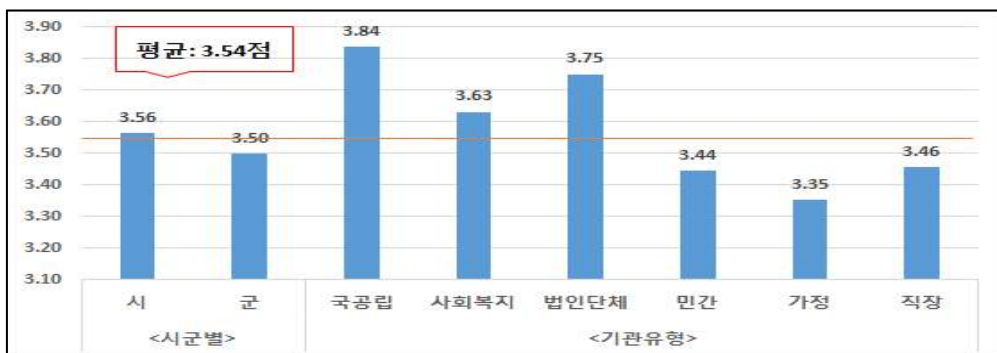
(단위: 명, 점)

	직무스트레스가 높음			심리 건강 상태			하루 일과에 지쳐 신체적으로 힘들			우울하거나 의기소침할 때가 있음		
	N	M	t / F	N	M	t / F	N	M	t / F	N	M	t / F
전체	699	3.49	-	700	3.75	-	700	3.82	-	698	3.09	-
시·군·구 별	454	3.52	1.01	454	3.77	.84	454	3.83	.49	453	3.12	.77
	245	3.44		246	3.71		246	3.80		245	3.05	
기관 유형	국공립	79	3.84	79	4.03	3.59**	79	4.06	3.95**	79	3.42	3.79**
	사회복지	122	3.58	122	3.85		122	3.93		122	3.16	
	법인단체	90	3.64	90	3.92		90	4.06		90	3.38	
	민간	223	3.41	224	3.67		224	3.73		223	2.96	
	가정	157	3.27	157	3.55		157	3.64		156	2.93	
	직장	28	3.54	28	3.68		28	3.64		28	2.96	

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

주: 각 내용에 대한 만족도를 평정함(점수가 높을수록 부정적 평가). 전혀그렇지않다(1)~매우그렇다(5).

- 직무스트레스·심리적 건강상태 전체 평균은 3.54점. 시·군별로는 시 3.56점, 군 3.50점, 기관유형별로는 국공립(3.84점), 법인단체(3.75점), 사회복지법인(3.63점), 직장(3.46점), 민간(3.44점), 가정(3.35점) 순으로 높게 나타남



〈그림 3-11〉 직무스트레스 및 심리적 건강 상태(총합)

[일·생활 균형]

- 보육교사 직업을 수행하면서 느끼는 일·생활 균형에 대한 평가는 ‘평소 나를 위한 시간이 부족함을 느낌(3.80점)’이 가장 높게 나타났으며, ④번(3.70점), ①번(3.50점), ⑥번(3.49점), ③번(3.36점), ②번(3.18점) 항목 순으로 높게 나타남. 한편, 국공립과 법인 유형 어린이집 교사의 불균형 정도가 대부분의 항목에서 상대적으로 높은 수준으로 나타나 주목됨
- 일·생활 균형 전체 평균은 3.50점으로 보통수준(3점) 이상으로 나타나, 교사의 일·생활 균형에 대한 평가가 다소 부정적이었음

〈표 3-45〉 보육교사 직업에 대한 일·생활 균형 수준 평가

(단위: 명, 점)

	① 일과 개인생활을 조화시키는 것이 어려움			② 일을 함으로써 개인생활이 불만족스러움			③ 근무시간 때문에 개인생활에 지장을 받음			④ 퇴근 후에는 지쳐서 아무것도 할 수 없음			⑤ 평소에 나를 위한 시간이 부족함을 느낌			⑥ 일에 치이다보니 인생목표를 잊게 됨		
	N	M	t / F	N	M	t / F	N	M	t / F	N	M	t / F	N	M	t / F	N	M	t / F
전체	695	3.50	-	698	3.18	-	697	3.36	-	699	3.70	-	699	3.80	-	697	3.49	-
시군 별	452 243	3.56 3.38	1.21	453 245	3.17 3.19	-.21	453 244	3.36 3.36	.06	454 245	3.70 3.70	-.02	454 245	3.80 3.81	-.08	452 245	3.50 3.48	.27
국공립	77	3.81		79	3.57		79	3.85		79	3.97		79	4.10		79	3.86	
사회복지	121	3.63		121	3.35		121	3.45		121	3.88		121	3.99		120	3.68	
기관 법인단체	89	3.47		90	3.38		89	3.78	10.55**	90	3.83		90	3.99		90	3.73	
유형 민간	224	3.57	1.47	224	3.07	5.97***	224	3.28	*	224	3.67	4.36***	224	3.78	5.78***	224	3.49	7.16***
가정	156	3.24		156	2.96		156	3.00		157	3.45		157	3.50		156	3.12	
직장	28	3.11		28	2.75		28	2.93		28	3.32		28	3.50		28	3.04	

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

주: 각 내용에 대한 유대관계를 평정함(점수가 높을수록 부정적 평가). 전혀그렇지않다(1)~매우그렇다(5).

⑤ 이직의도와 경험 및 이직사유와 의향

[이직 의도]

- 현재 이직에 대한 생각에 대해 살펴보면, ‘신분과 보수가 보장되면, 언제든 이직의사 있음’이 3.22점으로 가장 높았고, ‘이직을 원하지만 아직 실행하지 못하고 있음(2.74점)’, ‘취업정보를 들으면 자세히 알아보려 노력함(2.73점)’ 등의 순으로 나타남
- 시·군별로는 대체적으로 시 단위 교사의 이직의도가 높은 경향을 보임
- 교사경력별로는 전 문항에서 유의한 경력별 차이가 나타났으며, 특히 3년~5년차 교사의 이직의향이 높은 수준으로 나타남
- 기관유형별로는 한 문항을 제외하고, 유의한 기관별 차이가 나타났으며, 직장 어린이집 교사가 이직의향이 가장 낮았음

〈표 3-46〉 근속 및 이직에 대한 생각

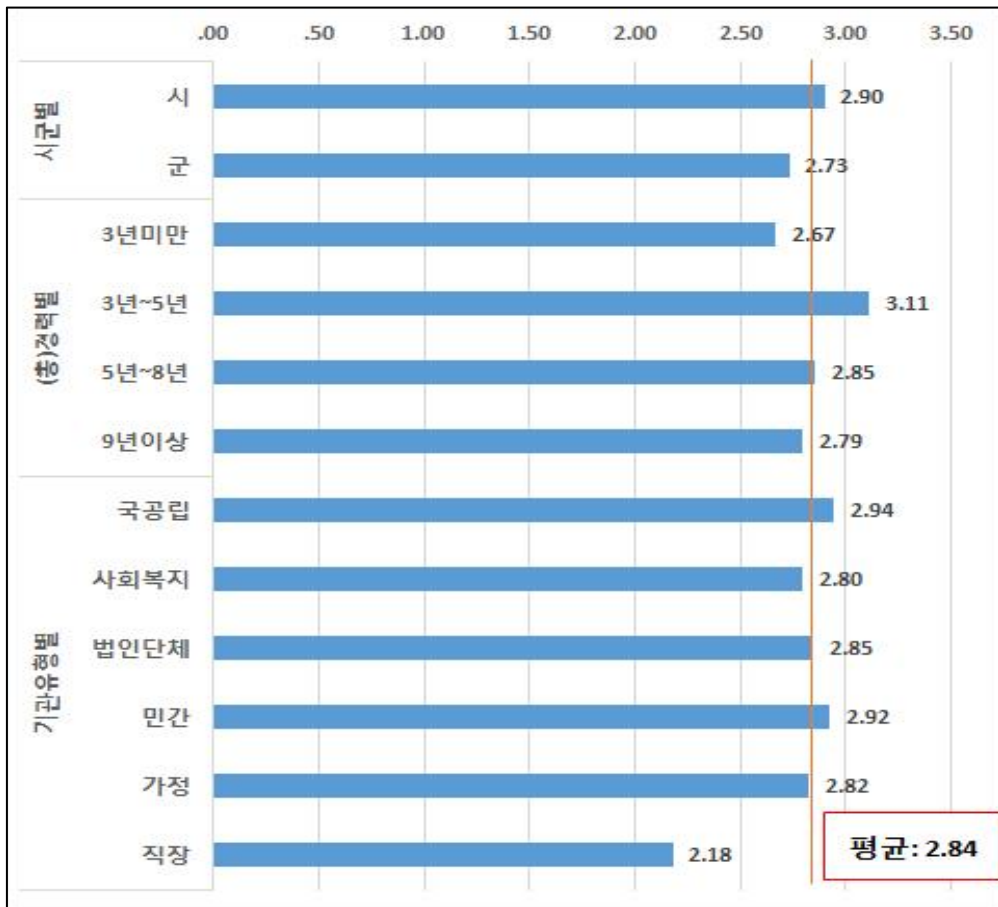
(단위: 명, 점)

	현재 그만두고 싶은 생각을 함			기회가 된다면 다른 어린이집에 근무하고 싶음			이직 원하지만 실행하지 못하고 있음			신분과 보수가 보장되면 언제든 이직의사 있음			취업정보를 들으면 자세히 알아보려 노력함		
	N	M	t / F	N	M	t / F	N	M	t / F	N	M	t / F	N	M	t / F
전체	700	2.93	-	699	2.60	-	697	2.74	-	699	3.22	-	696	2.73	-
시·군별	시 246	2.98 2.85	1.38	454 245	2.65 2.51	1.58	453 244	2.80 2.61	1.91*	454 245	3.29 3.08	2.07*	451 245	2.79 2.62	1.85
교사경력(총)	3년미만	129	2.81 ^a	129	2.52 ^a		129	2.42 ^a		129	3.04 ^a		128	2.54 ^a	
	3~5년	161	3.27 ^b	161	2.83 ^b		161	2.99 ^b	4.92	161	3.52 ^b	4.19	161	2.94 ^b	
	6~8년	156	2.90 ^a	155	2.59 ^{ab}	2.57*	155	2.72 ^b	**	155	3.26 ^{ab}	**	154	2.81 ^{ab}	3.15*
	9년이상	221	2.86 ^a	221	2.52 ^a		220	2.79 ^b		221	3.16 ^a		220	2.69 ^{ab}	
기관유형	국공립	79	3.22 ^c	79	2.78 ^b		79	2.76 ^b		79	3.28 ^b		79	2.66 ^b	
	사회복지	122	2.90 ^{bc}	122	2.41 ^{ab}		122	2.84 ^b		122	3.17 ^{ab}		122	2.66 ^b	
	법인단체	90	3.11 ^{bc}	89	2.44 ^{ab}	2.89	90	2.73 ^b	3.14	90	3.33 ^b	1.00.	89	2.64 ^b	3.64
	민간	224	2.98 ^{bc}	224	2.70 ^b	**	222	2.82 ^b	**	224	3.26 ^b		223	2.82 ^b	**
	가정	157	2.76 ^b	157	2.70 ^b		156	2.68 ^b		156	3.16 ^{ab}		155	2.88 ^b	
	직장	28	2.21 ^a	28	2.11 ^a		28	1.86 ^a		28	2.79 ^a		28	1.93 ^a	

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

주: 각 내용에 대한 만족도를 평정함(점수가 높을수록 이직의사 높음). 전혀그렇지않다(1)~매우그렇다(5).

- 이직의도에 관한 문항 총합은 평균 2.84점으로 보통수준(3점) 이하로 전체 교사의 이직의향은 전반적으로 높지 않은 것으로 나타났으나, 교사의 총 경력별로 나누어 살펴보면, 3년~5년차 교사의 이직의향은 상대적으로 매우 높은 수준으로 나타남
- 시·군별로는 시(2.90점) 단위가 군(2.73점) 단위보다 이직의향이 높게 나타남
- 교사경력별로는 3~5년차(3.11점), 5~8년차(2.85점), 9년이상(2.79점), 3년 미만(2.67점) 순이었음
- 기관유형별로는 국공립(2.94점), 민간(2.92점), 법인·단체(2.85점), 가정(2.82점), 사회복지법인(2.80점), 직장(2.18점) 순으로 나타남



〈그림 3-12〉 근무 및 이직에 대한 생각(총합)

[이직경험 및 사유]

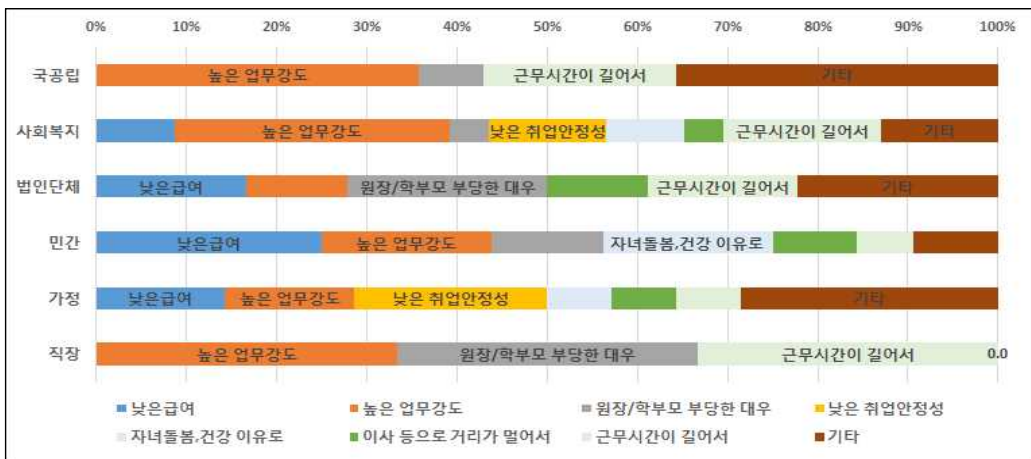
- 보육교사로 근무하면서 이직한 경험이 있는지 살펴본 결과, 응답자의 61.3%(426명)가 이직경험을 나타냈으며, 평균 이직횟수는 2.2회였음. 기관유형별 이직횟수를 보면, 사회복지법인 교사(2.5회)와 가정어린이집 교사(2.3회)의 이직횟수가 가장 높았고, 국공립어린이집 교사(2.0회)와 직장어린이집교사(1.9회)의 이직횟수가 가장 낮았음. 응답자의 총 경력이 평균 7.8년(87.5개월)일 경우 평균 2.2회의 이직을 했다면, 교사가 평균 3.4년마다 이직을 했음을 나타냄
- 이직경험이 있는 응답자 중 이직사유를 밝힌 응답자 418명 중 17.7%가 ‘높은 업무강도(야근 등)’를 꼽았고, 다음으로 ‘이사 등 먼 출퇴근거리(14.9%)’, ‘자녀 돌봄·건강 사유(13.7%)’, ‘낮은 급여수준(10.5%)’ 등의 순이었음. 즉, 주된 이직사유로 28.2%가 근로환경 관련 사유로 나타남
- 시·군별로 시 단위 교사들은 64.7%가 이직경험(평균 2.2회)을 가지고 있으며, 이직사유로는 ‘자녀 돌봄·건강(17.0%)’ 사유를 주로 선택함. 군 단위 교사들은 54.9%가 이직경험(평균 2.2회)을 가지고 있고, 이직사유는 ‘먼 출퇴근거리(23.3%)’를 꼽았음

〈표 3-47〉 이직경험 및 사유

(단위: %, 회, 명)

		이직경험			이직사유*								
		없음	있음	횟수	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	계
전체		38.7	61.3	2.2	10.5	17.7	10.9	5.5	13.7	14.9	6.7	20.0	418
시 군 별	시	35.3	64.7	2.2	10.0	15.9	12.5	6.2	17.0	14.2	5.2	19.0	289
	군	45.1	54.9	2.2	8.5	18.6	7.8	3.9	10.1	23.3	4.7	23.3	129
기관 유형	국공립	54.4	45.6	2.0									
	사회복지	44.2	55.8	2.5									
	법인단체	44.4	55.6	2.0									
	민간	35.7	64.3	2.1									
	가정	29.9	70.1	2.3									
	직장	25.0	75.0	1.9									
*이직사유 문항구성		①낮은 급여수준 ②높은 업무강도(야근 등) ③원장·학부모의 부당대우					④낮은 취업안정성 ⑤자녀 돌봄·건강 때문 ⑥출퇴근거리 어려움			⑦장시간 근로 ⑧기타			

- 한편, 아직 이직경험은 없으나 이직 예정(희망) 이유를 기관유형별로 살펴보면, 국공립은 ‘높은 업무강도(35.7%)’와 ‘장시간 근로(21.4%)’를 꼽았고, 사회복지법인인은 ‘높은 업무강도(30.4%)’와 ‘장시간 근로(17.4%)’를 꼽았으며, 법안단체는 ‘원장·학부모 부담대우(22.2%)’와 ‘장시간 근로(16.7%)’를 선택함. 민간은 ‘낮은 급여수준(25.0%)’과 ‘높은 업무강도(18.8%)’를 선택하였고, 가정은 ‘낮은 취업안정성(21.4%)’과 ‘낮은 급여수준(14.3%)’을 선택하였으며, 직장은 ‘높은 업무강도(33.3%)’와 ‘원장·학부모 부담대우(33.3%)’를 선택함



〈그림 3-13〉 이직예정의 주된 사유

[이직 희망하는 기관유형]

- 만약 기회가 주어진다면 근무하고 싶은 어린이집 기관유형으로 국공립(49.1%), 직장(12.7%), 사회복지법인(11.6%), 가정(8.6%), 법안단체(8.1%) 순으로 나타났으며, 민간어린이집 유형은 2.6%에 불과함
- 자격증 급별로 급수가 높을수록 국공립을 선호하는 경향이 나타났고, 급수가 낮을수록 가정이나 공공형 등을 희망하는 경향이 나타남. 자녀유무별로는 자녀가 없을 때 국공립이나 직장 유형을 희망하는 비율이 상대적으로 높게 나타나고, 자녀가 있는 경우 사회복지법인이나 가정 유형을 희망하는 비율이 높았음

- 기관유형별로는 국공립어린이집 교사는 국공립과 직장 유형을 선택한 비율이 상대적으로 높고, 사회복지법인 교사는 국공립과 사회복지법인 유형을, 법인·단체 교사는 국공립과 직장 유형을, 민간어린이집교사는 국공립과 사회복지법인 유형을, 가정어린이집교사는 국공립과 가정 유형을, 직장어린이집 교사는 직장과 국공립 유형을 선택하는 경향이 높게 나타남

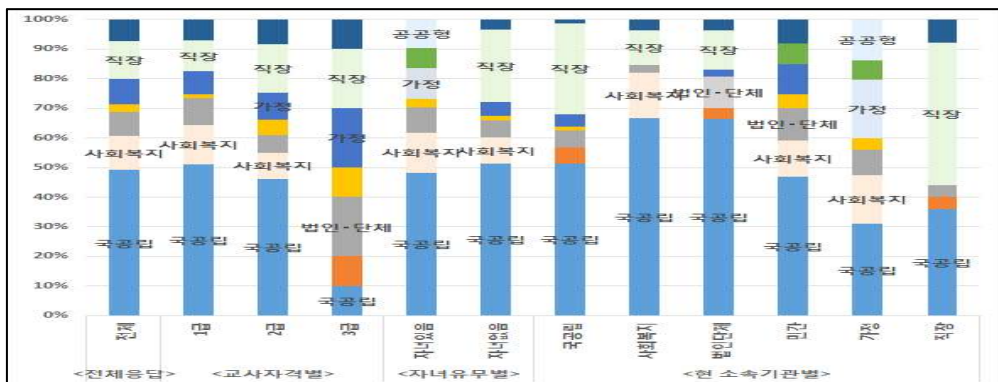
〈표 3-48〉 이직 기회가 주어진다면 근무해보고 싶은 기관유형

(단위: %, (명))

		국공립	사회복지	법인·단체	민간	가정	직장	공공형	계(N)
교사 자격 ^{a)}	전체	49.1	11.6	8.1	2.6	8.6	12.7	7.3	100.0(654)
	1급	51.0	13.2	9.2	1.3	7.8	10.3	7.2	100.0(447)
	2급	46.2	8.9	5.9	5.3	8.9	16.6	8.3	100.0(169)
	3급	10.0	10.0	20.0	10.0	20.0	20.0	10.0	100.0(10)
$\chi^2(df) = 25.263(12)**$									
자녀 유무 ^{b)}	자녀있음	48.3	13.4	8.6	2.9	10.3	6.9	9.6	100.0(418)
	자녀없음	51.4	8.7	5.8	1.4	4.8	24.5	3.4	100.0(208)
$\chi^2(df) = 51.203(6)***$									
기관 유형 ^{c)}	국공립	51.4	5.6	5.6	1.4	4.2	30.6	1.4	100.0(71)
	사회복지	66.7	15.3	2.7	0.0	0.0	11.7	3.6	100.0(102)
	법인·단체	66.3	3.6	10.8	0.0	2.4	13.3	3.6	100.0(78)
	민간	46.9	12.3	10.9	4.7	10.0	7.1	8.1	100.0(165)
	가정	30.9	16.4	8.6	3.9	19.7	6.6	13.8	100.0(93)
	직장	36.0	4.0	4.0	0.0	0.0	48.0	8.0	100.0(25)
$\chi^2(df) = 162.719(30)***$									

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

주: a) 8셀(38.1%)은 / b) 1셀(7.1%)은 / c) 10셀(23.8%)은 5보다 작은 기대빈도를 가짐.



〈그림 3-14〉 근무해보고 싶은 기관유형

3) 보육평가 및 정책수요

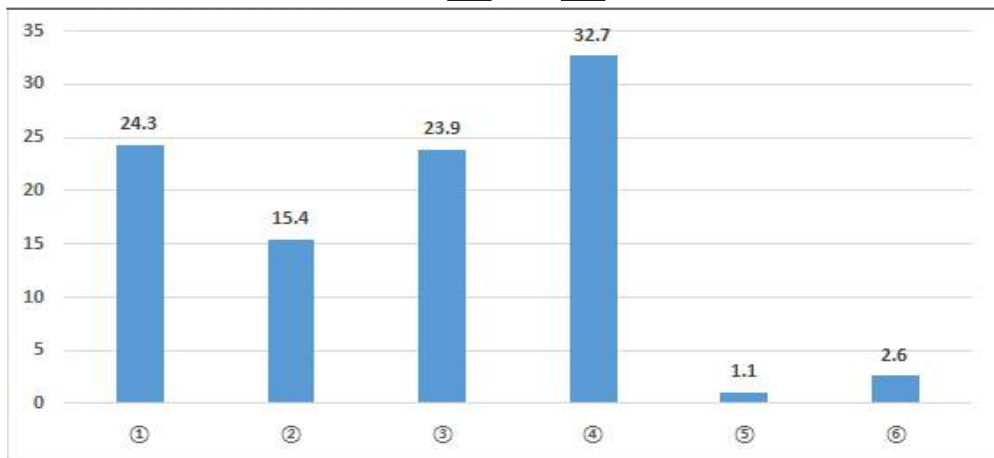
[근로환경과 관련해 가장 필요한 점]

- 보육교사의 근로환경과 관련하여 가장 필요한 사항으로 응답자의 32.7%가 ‘교사 1일 근무시간을 8시간에 맞추어, 1일 2교대 근무제 운용’을 선택하였고, 다음으로 ‘보육시간의 다양화로 교사의 탄력적 근무시간 운용(24.3%)’, ‘갑작스런 병가, 연수 등을 대비한 대체교사 운용(23.9%)’ 등의 순이었음

〈표 3-49〉 근로환경과 관련해서 가장 필요한 점

(단위: %, (명))

		①	②	③	④	⑤	⑥	계(N)
전체		24.3	15.4	23.9	32.7	1.1	2.6	100.0(700)
시군별	시	<u>25.8</u>	16.3	23.3	<u>30.4</u>	1.3	2.9	100.0(454)
	군	21.5	13.8	<u>24.8</u>	<u>37.0</u>	0.8	2.0	100.0(246)
기관 유형	국공립	<u>22.8</u>	8.9	20.3	<u>43.0</u>	1.3	3.8	100.0(79)
	사회복지	<u>31.1</u>	10.7	21.3	<u>33.6</u>	1.6	1.6	100.0(122)
	법인단체	<u>26.7</u>	10.0	23.3	<u>34.4</u>	3.3	2.2	100.0(90)
	민간	23.2	16.5	<u>25.4</u>	<u>33.5</u>	0.0	1.3	100.0(224)
	가정	21.7	<u>26.1</u>	<u>24.2</u>	23.6	1.3	3.2	100.0(157)
	직장	14.3	3.6	<u>32.1</u>	<u>39.3</u>	0.0	10.7	100.0(28)



*문항 구성
 ① 보육시간(시간제/단축형/연장형 등) 다양화로 교사의 탄력적 근무시간 운용
 ② 교사가 1반에 2명 정도 배치 ③ 병가, 연수 등을 대비한 대체교사 운용
 ④ 1일 근무시간 8시간에 맞추어, 1일 2교대 근무제 운용
 ⑤ 특별히 개선할 점 없음 ⑥ 기타

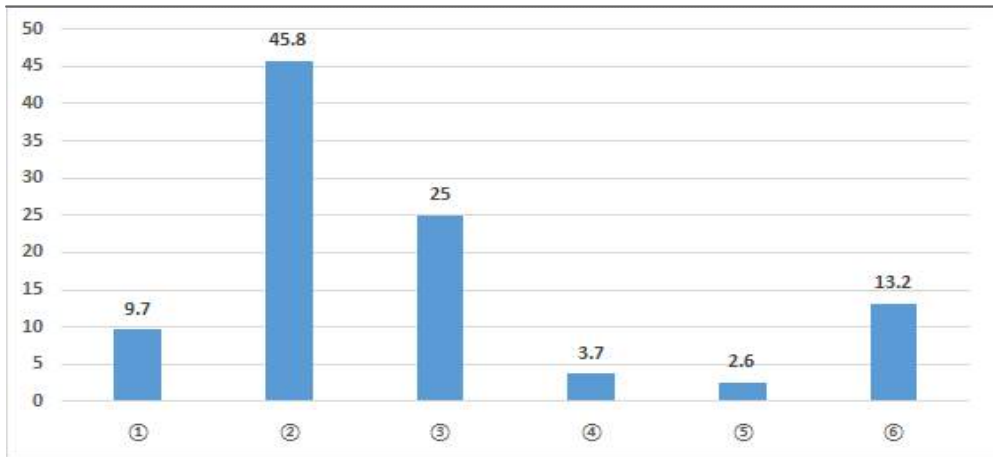
[보수체계 개선을 위해 필요한 점]

- 보육교사 보수체계 개선과 관련하여 가장 필요한 사항으로 응답자의 45.8%가 ‘급여에서 기본급의 비중이 더 높아져야 함’을 선택하였고, 다음으로 ‘지원액과 수당의 종류와 내용 구성이 보강되어야 함(25.0%)’, ‘교사자격 급수에 따라 차별화된 임금수준과 체계가 적용되어야 함(13.2%)’ 등의 순이었음

〈표 3-50〉 보수체계 개선을 위해 필요한 점

(단위: %, (명))

		①	②	③	④	⑤	⑥	계(N)
전체		9.7	45.8	25.0	3.7	2.6	13.2	100.0(699)
시군별	시	11.0	45.5	24.1	3.3	2.0	14.1	100.0(453)
	군	7.3	46.3	26.8	4.5	3.7	11.4	100.0(246)
기관 유형	국공립	8.9	49.4	29.1	3.8	1.3	7.6	100.0(79)
	사회복지	5.7	53.3	32.8	1.6	3.3	3.3	100.0(122)
	법인단체	3.3	50.0	30.0	3.3	3.3	10.0	100.0(90)
	민간	12.1	45.1	16.5	5.8	4.0	16.5	100.0(224)
	가정	14.7	37.2	23.7	1.9	0.6	21.8	100.0(156)
	직장	3.6	42.9	39.3	7.1	0.0	7.1	100.0(28)



- *문항 구성
- ① 학력에 따른 급여산정 차별화
 - ② 급여에서 기본급 비중의 상승
 - ③ 수당의 종류와 내용 구성의 보강
 - ④ 호봉제 대신 성과급이 있는 자율연봉제로 변화
 - ⑤ 임금상승폭이 커지는 특정구간의 구성 필요
 - ⑥ 교사 자격급별에 따른 임금수준체계의 차별화

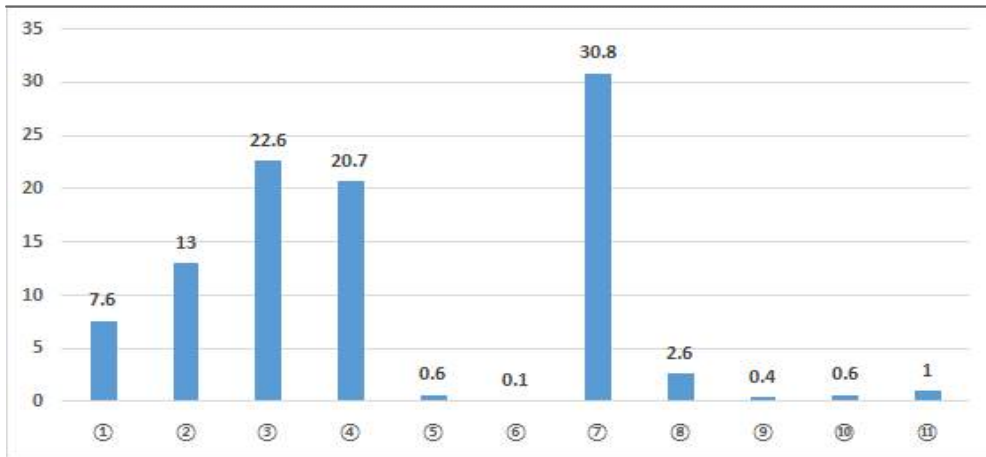
[보육교사가 일하고 싶은 전복을 위한 지원]

- 보육교사 일하고 싶은 전라북도를 만들기 위해 가장 필요한 사항으로 응답자의 30.8%가 ‘급여수준 향상’을 선택하였고, 다음으로 ‘휴가보장을 위한 대체인력 지원(22.6%)’, ‘주 40시간 근로시간 보장(20.7%)’, ‘보조교사/행정인력 지원(13.0%)’ 등의 순이었음

〈표 3-51〉 보육교사가 일하고 싶은 전복을 위한 지원

(단위: %, (명))

		①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	⑩	⑪	계(N)
전체		7.6	13.0	22.6	20.7	0.6	0.1	30.8	2.6	0.4	0.6	1.0	100.0(699)
시군별	시	9.3	12.8	<u>21.1</u>	20.0	0.4	0.2	<u>31.7</u>	3.1	0.0	0.7	0.7	100.0(454)
	군	4.5	13.5	<u>25.3</u>	22.0	0.8	0.0	<u>29.0</u>	1.6	1.2	0.4	1.6	100.0(245)
기관 유형	국공립	3.8	11.4	17.7	<u>34.2</u>	0.0	0.0	<u>26.6</u>	3.8	0.0	1.3	1.3	100.0(79)
	사회복지	8.2	12.3	<u>30.3</u>	<u>22.1</u>	0.0	0.0	20.5	4.1	0.0	1.6	0.8	100.0(122)
	법인단체	6.7	10.0	23.3	<u>25.6</u>	0.0	0.0	<u>27.8</u>	3.3	3.3	0.0	0.0	100.0(90)
	민간	6.3	11.7	<u>22.0</u>	19.7	0.9	0.4	<u>36.8</u>	1.3	0.0	0.4	0.4	100.0(223)
	가정	12.7	15.9	<u>20.4</u>	14.0	1.3	0.0	<u>31.8</u>	1.9	0.0	0.0	1.9	100.0(157)
	직장	0.0	<u>25.0</u>	17.9	7.1	0.0	0.0	<u>42.9</u>	3.6	0.0	0.0	3.6	100.0(28)



*문항 구성	① 신분 및 고용안정성	⑤ 교육연수 기회 확대	⑨ 채용/인사 공정성 확보
	② 보조교사/행정인력 지원	⑥ 공간 및 기기 지원	⑩ 승진시스템 체계화
	③ 휴가보장을 위한 대체인력 지원	⑦ 급여수준 향상	⑪ 기타
	④ 주 40시간 근로시간 보장	⑧ 고충처리제도 현실화	

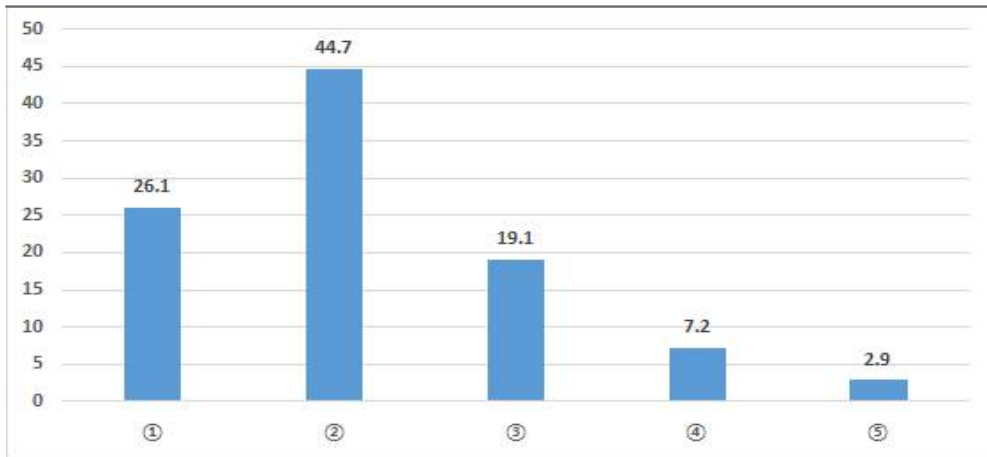
[권익보호를 위해 필요한 점]

- 보육교사의 권익보호 및 상시 소통을 위해 가장 필요한 사항으로 응답자의 44.7%가 ‘교사 간 정보교류 및 소통’을 선택하였고, 다음으로 ‘업무/노무 관련 온라인 상담(26.1%)’, ‘교사 역량강화 교육(19.1%)’, ‘어린이집 내 분쟁에 대한 법적대응(7.2%)’ 등의 순이었음

〈표 3-52〉 교사의 권익보호를 위해 필요한 점

(단위: %, (명))

		①	②	③	④	⑤	계(N)
전체		26.1	44.7	19.1	7.2	2.9	100.0(682)
시군별	시	26.8	46.3	17.7	6.7	2.5	100.0(453)
	군	24.7	41.7	21.7	8.1	3.8	100.0(246)
기관 유형	국공립	27.6	43.4	19.7	5.3	3.9	100.0(79)
	사회복지	28.8	40.7	22.0	3.4	5.1	100.0(122)
	법인단체	34.1	35.2	19.3	9.1	2.3	100.0(90)
	민간	24.9	42.1	19.0	11.3	2.7	100.0(224)
	가정	21.7	54.6	16.4	5.3	2.0	100.0(156)
	직장	18.5	63.0	18.5	0.0	0.0	100.0(28)



*문항 구성

① 업무/노무 관련 온라인 상담	④ 어린이집 내 분쟁에 대한 법적대응
② 교사 간 정보교류 및 소통	⑤ 기타
③ 교사 역량강화 교육	

[임금요인과 비임금요인의 시급성]

- 보육교사의 근로환경 개선을 위해 임금요인(급여/수당 등)과 비임금요인(근로시간/법정휴가 등) 중 어느 것이 더 시급히 해결되어야한다고 생각하는 질문에 응답자의 65.3%가 ‘임금요인 개선이 더 시급’하다고 응답함

〈표 3-53〉 임금요인과 비임금요인의 시급성

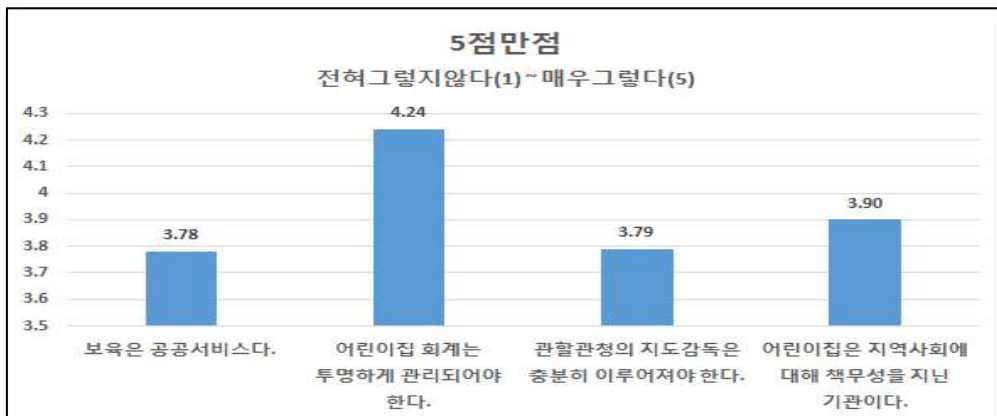
(단위: %, (명))

		임금요인 개선 시급	비임금요인 개선 시급	계(N)
전체		65.3	34.7	100.0(697)
시군 별	시	66.0	34.0	100.0(453)
	군	63.9	36.1	100.0(244)
기관 유형	국공립	55.1	44.9	100.0(78)
	사회복지	60.8	39.2	100.0(120)
	법인단체	60.0	40.0	100.0(90)
	민간	68.8	31.3	100.0(224)
	가정	70.7	29.3	100.0(157)
	직장	71.4	28.6	100.0(28)



[보육정책에 대한 평가]

- 보육정책에 대한 교사의 인식은 ‘어린이집 회계는 투명하게 관리되어야 함’이 4.24점으로 가장 높았고, ‘어린이집은 지역사회에 책무성을 지닌 기관임(3.90점)’, ‘관할청의 지도감독이 충분히 이뤄져야함(3.79점)’ 등의 순이었음



〈그림 3-15〉 보육정책에 대한 교사의 인식

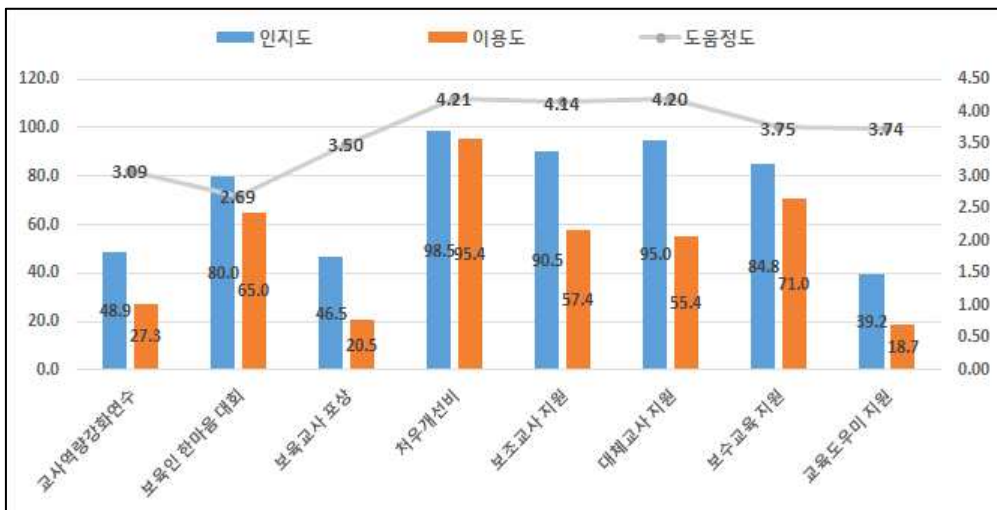
[전북에서 시행중인 지원정책 평가]

- 현재 전라북도에서 시행 중인 보육교사 지원정책에 대한 평가를 살펴보면,
- (인지도) 처우개선비(95.5%), 대체교사 지원(95.0%), 보조교사 지원(90.5%)
 - (이용도) 처우개선비(95.4%), 보수교육 지원(71.0%), 한마음 대회(65.0%)
 - (도움정도) 처우개선비(4.21점), 대체교사 지원(4.20점), 보조교사 지원(4.14점)

〈표 3-54〉 전북에서 시행중인 지원정책 평가

(단위: %, 점)

	인지여부		이용여부		도움정도					
	알고 있음	모름	경험 있음	경험 없음	전혀 안됨	안됨	보통	도움	매우 도움	5점만점
보육교사 역량강화 연수	48.9	51.1	27.3	72.7	11.6	12.0	41.5	25.5	9.4	3.09
보육인 한마음 대회	80.0	20.0	65.0	35.0	16.4	24.8	38.5	14.2	6.0	2.69
보육교사 포상	46.5	53.5	20.5	79.5	7.1	7.6	34.4	30.0	20.8	3.50
보육교직원 처우개선비	98.5	1.5	95.4	4.6	0.8	2.1	17.7	34.1	45.3	4.21
보조교사 지원	90.5	9.5	57.4	42.6	3.8	2.5	14.7	33.4	45.5	4.14
대체교사 지원	95.0	5.0	55.4	44.6	2.8	2.3	16.4	29.2	49.3	4.20
보수교육 지원	84.8	15.2	71.0	29.0	2.8	4.1	31.7	38.3	23.1	3.75
교육도우미 지원	39.2	60.8	18.7	81.3	5.9	3.4	29.5	33.5	27.8	3.74



〈그림 3-16〉 전북에서 시행중인 지원정책 평가

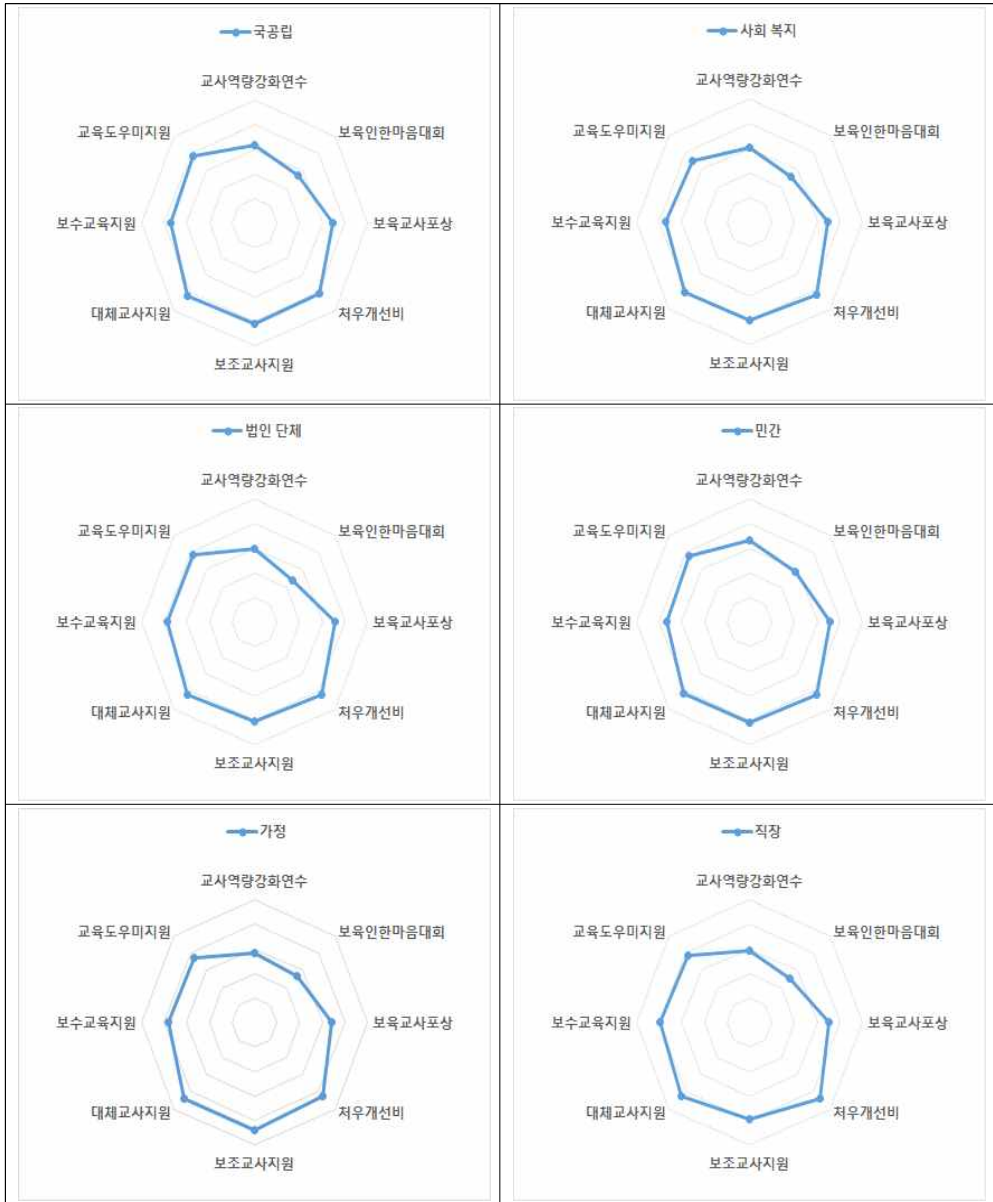
- 현재 전북에서 시행중인 보육교사 지원정책의 도움정도를 좀 더 구체적으로 파악하기 위해 인지여부별·이용경험별·기관유형별로 구분하여 살펴본 결과, 각 특성에 따라 유의한 차이가 나타남. 실제로 이용경험에 따른 평가 차이가 중요하겠지만, 인지여부에 따른 평가 차이도 함께 고려하여 살펴보는 것이 의미가 있음. 예를 들어, 한마음대회의 경우 정책을 모를 때는 상대적으로 긍정적 평가를 했으나, 막상 이용해보니 도움정도는 상대적으로 낮게 나타남

〈표 3-55〉 지원정책평가에 대한 인지여부·이용경험·기관유형별 차이

(단위: 명, 점)

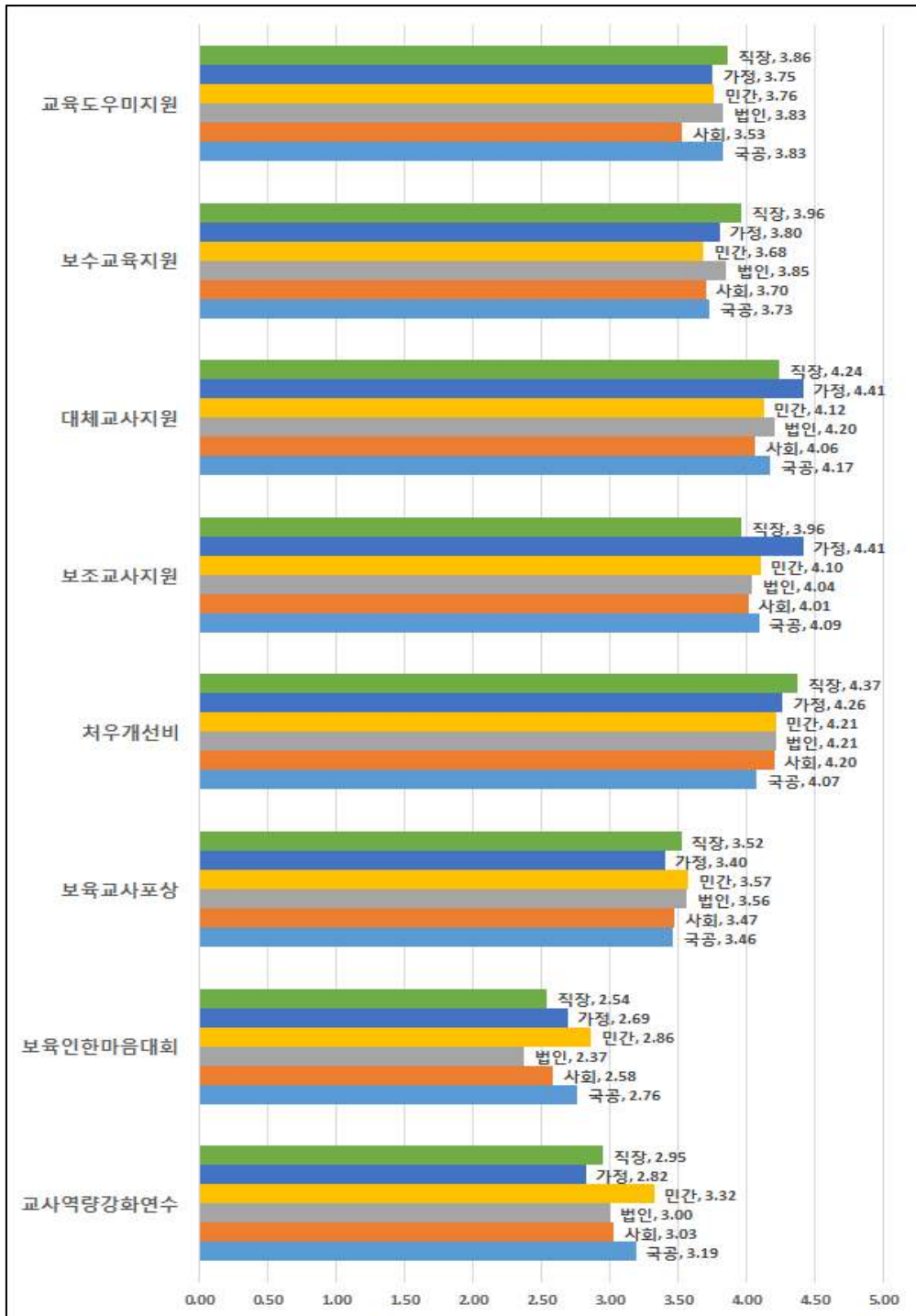
		인지여부		이용경험		기관유형별					
		안다	모른다	있음	없음	국공립	사회복지	법인단체	민간	가정	직장
교사역량강화 연수 [N=585, M=3.09]	N	294	261	158	357	64	100	76	195	128	22
	M	3.17	2.98	3.32	2.98	3.19 ^{ab}	3.03 ^{ab}	3.00 ^{ab}	3.32 ^b	2.82 ^a	2.95 ^{ab}
	t / F	2.00*		3.35***		3.62**					
보육인 한마음대회 [N=633, M=2.69]	N	495	103	392	180	70	108	82	209	140	24
	M	2.63	2.94	2.59	2.84	2.76 ^{ab}	2.58 ^{ab}	2.37 ^a	2.86 ^b	2.69 ^{ab}	2.54 ^{ab}
	t / F	-2.64**		-2.61**		2.81**					
보육교사 포상 [N=576, M=3.50]	N	283	261	113	372	61	103	73	187	129	23
	M	3.35	3.67	3.47	3.53	3.46	3.47	3.56	3.57	3.40	3.52
	t / F	-3.42***		-.53		.41					
처우개선비 [N=665, M=4.21]	N	629	6	562	25	74	114	84	217	149	27
	M	4.22	3.67	4.25	3.88	4.07	4.20	4.21	4.21	4.26	4.37
	t / F	1.58		2.21*		.68					
보조교사 지원 [N=631, M=4.14]	N	557	48	341	219	65	109	78	206	147	26
	M	4.18	3.88	4.30	3.96	4.09 ^{ab}	4.01 ^a	4.04 ^a	4.10 ^{ab}	4.41 ^b	3.96 ^a
	t / F	1.98*		3.95***		2.87**					
대체교사 지원 [N=641, M=4.20]	N	587	25	326	241	71	110	82	206	147	25
	M	4.22	3.84	4.37	4.04	4.17	4.06	4.20	4.12	4.41	4.24
	t / F	1.95*		4.06***		2.14					
보수교육 지원 [N=640, M=3.75]	N	533	79	412	149	74	105	80	208	147	26
	M	3.76	3.67	3.83	3.59	3.73	3.70	3.85	3.68	3.80	3.96
	t / F	.74		2.67**		.80					
교육도우미 지원 [N=562, M=3.74]	N	235	299	104	369	58	94	71	186	132	21
	M	3.75	3.73	3.97	3.70	3.83	3.53	3.83	3.76	3.75	3.86
	t / F	.21		2.31*		.93					

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



〈그림 3-17〉 어린이집유형별 지원정책 도움정도

- 기관유형별로도 지원정책에 대한 도움정도가 다르게 나타남. 기관유형별로 필요로 하는 지원정책이 다르다고 할 수 있기 때문에 중요하다고 할 수 있음. 교사를 위한 지원정책 예산 수립 시 이를 반영하여 한정된 예산의 효율성을 극대화할 필요가 있을 것임



〈그림 3-18〉 지원정책별 어린이집의 도움정도

제 3 절 면접조사 분석 결과

- 본 절에서는 표준화된 설문조사로 도출되기 어려운 다차원적이고 다각적인 맥락의 근로환경 경험 실태 파악과 근로환경 개선을 위한 현 정책적 지원에 대한 평가와 한계점, 개선방안, 필요한 지원 욕구 등을 파악하고자 함
- 이를 위해 어린이집 운영형태와 지역을 고려하여 반 담임 보육교사를 대상으로 심층면접조사 함. 이와 더불어 보육교사의 열악한 근로환경을 개선하기 위해 서로 이해관계가 얽혀 있는 이해관계자들(어린이집 원장, 현장 전문가 등)대상 면접조사를 실시함

가. 보육교사 대상 심층면접조사 분석 결과

1) 조사개요

(1) 조사방법

- 보육교사 근로환경 실태 관련 선행연구를 기반으로 보육교사 근로환경 경험 실태 및 현 지원정책 평가와 개선방향, 필요 정책욕구를 파악할 수 있는 질문 문항을 반구조화 형식으로 구성하여 심층면접조사를 실시함
- 심층면접 장소는 주로 면접 참여자가 선택한 장소로 조용한 카페, 어린이집 상담실 및 교사실, 육아종합지원센터 내 사무실 등에서 이루어졌으며 평균 면접시간은 최소 1시간 30분에서 최장 2시간 이상 소요됨
- 심층면접조사 기간은 2018년 05월 08일부터 2018년 06월 28일까지 약 2달 동안 총 19명을 대상으로 실시함

(2) 참여대상자

- 심층면접조사에 참여한 대상자는 전북지역 육아종합지원센터(5개 기관)에서 실시하고 있는 집단 교육에 참여한 정규 담임 보육교사를 대상으로 본

연구의 목적 및 연구결과의 활용에 대한 안내를 공지 한 뒤 면접조사에 동의한 보육교사를 중심으로 실시함

- 심층면접조사 실시 이전에 참여대상자의 익명성과 면접조사 내용에 대한 완전 비밀보장을 언급하였고, 녹음에 동의한 참여자를 대상으로 함

(3) 조사내용

- 심층면접은 내용은 크게 세 가지 영역으로 나누어 살펴보면 다음과 같음
- 첫째, 보육교사의 연령, 근무하고 있는 어린이집의 소재지, 설립유형 및 공공형/평가인증 유무, 자격증 종류, 담당학급, 총 근무경력 등을 파악할 수 있는 일반적 현황
- 둘째, 보수체계(경력과 호봉, 시간외 수당 등), 근로조건(근무시간, 초과근 무관련 사항, 휴가일수, 대체교사 활용도, 휴게시간, 출산 및 육아휴직 등), 편의시설 및 환경(휴게 공간, 교사실 등) 보육교사의 전반적인 근로환경에 있어서의 가장 힘든 점, 문제점, 개선해야 할 점 등을 파악하고자 함
- 셋째, 현 지원정책에 대한 만족도 및 개선방안, 필요지원 욕구 사항 등을 파악하고자 함

〈표 3-56〉 보육교사 대상 심층면접 조사내용

영역	질문 내용
일반적 현황	◦ 연령, 어린이집 소재지, 설립유형 및 공공형 유무, 자격증, 담당학급 ◦ 총 근무경력, 결혼여부와 자녀유무
근로환경 실태 경험	◦ 보수체계(경력과 호봉, 시간외 수당 등), 근로조건(근무시간, 휴가일수, 대체교사 활용도, 휴게시간, 출산 및 육아휴직 등), 편의 시설 및 환경(휴게공간, 교사실, PC 유무 등) 등 ◦ 보육하면서 느끼는 근로환경의 문제점, 가장 힘든 점, 개선해야 할 점 등 파악
현 지원정책 평가 및 개선방안, 정책욕구	◦ 현 지원정책에 대한 만족도 및 문제점, 개선방안 ◦ 근로환경 개선을 위해 필요한 지원 욕구 ◦ 근로환경 개선을 위해 전라북도가 정책적으로 우선적으로 고려해야 할 사항

(4) 분석방법

- 면접조사를 통해 얻어진 녹음내용은 먼저, 여러 번 반복 들으면서 전사한 뒤, 전사된 녹취록을 반복하여 읽으면서 면접조사 시 필사한 연구노트 자료를 동시에 활용하여 결과내용을 주제별로 범주화하였고, 의미 있는 주요 내용을 중심으로 연구 결과를 도출함

2) 참여대상자의 일반적 특성

- 심층면접에 참여한 총 19명의 보육교사를 어린이집기관유형별로 구분하여 살펴보면 다음과 같음. 법인단체 보육교사 3명, 민간어린이집 보육교사 6명 (공공형 어린이집 2명), 국공립 보육교사 3명, 가정어린이집 보육교사 7명 (공공형 어린이집 1명, 미평가인증 어린이집 1명)임
- 심층면접조사에 참여한 보육교사의 평균 근무경력은 8년(법인단체 9.6년, 민간 4.3년, 국공립 13년, 가정 8년)으로 나타남. 법인단체 및 국공립어린이집의 보육교사는 과거에 유치원 교사의 경험을 가지고 있는 교사들이 상대적으로 높음
- 면접조사에 참여한 대상자의 일반적 특성을 살펴보면, 19명의 보육교사 평균 연령은 40.6세로 보육교사 대부분이 30대 중반에서 40대 후반사이로 대부분이 기혼자였음. 2명의 주임교사를 제외하고는 모두가 평교사였고, 평균 근무경력이 높은 만큼 4명을 제외하고는 모두가 보육교사 1급자격증을 소지하고 있었음
- 심층면접조사에 참여한 국공립과 법인단체의 보육교사는 유아반을 담당하고 있었고, 나머지 민간과 가정어린이집의 보육교사는 대부분이 영아반을 담당하고 있었음

〈표 3-57〉 심층면접 참여자 일반적 특성

No	어린이집 유형	연령	평가인증 유무	담당 학급	총 경력	직급	보육교사 자격증	결혼 여부
1	법인단체	29세	유	유아	8년	평교사	1급	미혼
2	법인단체	34세	유	유아	6년	평교사	1급	미혼
3	법인단체	40세	유	유아	15년	평교사	1급	기혼
4	민간	28세	유	영아	5년	평교사	1급	미혼
5	민간	42세	유	영아	8년	평교사	1급	기혼
6	민간	42세	유	영아	3년	평교사	2급	기혼
7	민간	41세	유	영아	3년	평교사	1급	기혼
8	민간 (공공형)	34세	무	유아	3년	평교사	2급	기혼
9	민간 (공공형)	32세	유	영아	4년	평교사	2급	기혼
10	국공립	41세	유	영아	15년	주임교사	1급	기혼
11	국공립	51세	유	유아	18년	평교사	1급	미혼
12	국공립	49세	유	유아	6년	평교사	1급	기혼
13	가정	39세	유	영아	7년	평교사	1급	기혼
14	가정	55세	유	영아	11년	평교사	1급	기혼
15	가정 (공공형)	43세	유	영아	8년	평교사	1급	기혼
16	가정	48세	유	영아	3년	평교사	2급	기혼
17	가정	36세	유	영아	8년	평교사	1급	기혼
18	가정	45세	유	영아	8년	평교사	1급	기혼
19	가정	43세	무	영아	13년	주임교사	1급	기혼

3) 결과분석

- 전북지역 어린이집 보육교사의 근로환경 실태 및 열악한 근로환경에 대한 원인 분석과 현 지원정책의 문제점 분석 등에 따른 개선방향·필요 지원 욕구를 분석·정리 함

〈표 3-58〉 보육교사 대상 심층면접내용 주요결과

구분		범주
근로환경의	보수체계의 문제점	과도한 업무량 및 높은 강도의 업무 등에 비해 상대적으로 낮은 임금
		정부지원시설과 정부미지원시설간의 임금 격차
		초과근무 발생에 따른 초과근무수당 부재
		(정부지원어린이집) 높은 호봉에 따른 불안한 고용상태 및 재취업의 어려움
		(민간·가정) 경력과 호봉이 인정되지 않은 체계
실태 및	근로조건의 문제점	점심 및 휴게 시간도 없는 장시간의 근무시간
		연차 및 휴가 사용의 어려움
		보육교사의 일·가정양립과 모성권 보호의 어려움
		저출산 영향으로 군 단위 지역 내 보육교사의 지속고용에 대한 불안정성
		(국공립·직장) 3년 혹은 5년마다 위탁업체 변경에 따른 고용 불안 발생
문제점	보육의 질 제고 및 근로환경 개선을 방해하는 요인	(가정) 원장의 교사겸직으로 보육교사의 업무 과부하
		교사 대 아동의 높은 비율, 탄력(초과)보육으로 업무 과중과 보육의 질 저하
		학부모의 보육교사에 대한 낮은 사회적 인식
		어린이집 운영(회계)·관리의 불투명성에서 오는 불이익
		어린이집 내 시설 및 기자재 등 부족
근로환경 개선 위한 정책적 욕구		보조교사 인력 확충을 통한 업무부담 경감 필요
		취사원 및 청소, 차량보조, 전담행정사무 등 보조업무 지원인력 확충
		대체교사 규모 확대 및 활용도 제고를 위한 운영개선 필요
		중복되는 행정·서류 작업 간소화 필요
		경력교사 체계적인 승급관리 시스템 마련 필요
		보육교사의 목소리를 힘 있게 낼 수 있는 소통과 네트워크 창구 필요

(1) 보수체계의 문제점

- 보육교사의 열악한 근로환경에 대한 경험 실태 분석 결과, 열악한 근로환경을 초래하는 가장 큰 문제로 보수체계의 한계성을 지적함. 즉 업무량 및 업무강도에 비해 상대적으로 낮은 임금, 정부지원시설과 정부미지원시설간의 임금 격차, 초과근무수당의 부재, 경력과 호봉이 전혀 인정되지 않는 현실 등의 문제점들을 살펴봄

① 과도한 업무량 및 높은 강도의 업무 등에 비해 상대적으로 낮은 임금

- 보육교사는 일반적으로 아침 7시 30분부터 시작해서 저녁 7시 30분 어린이집 운영 마감시간까지 영유아의 조기 등원, 차량지도, 수업준비, 점심준비, 급·간식 준비 등으로 항상 바쁘고 힘든 일을 하고 있음
- 아동 보육 시간 이외에 환경구성, 청소, 조리, 부모상담, 일지작성, 일일·주간·월간 등의 계획안 작성, 각종 공문서 및 행정서류 작업을 병행해야 하며, 평가 인증 및 재 위탁 기간에는 보다 많은 행정 및 서류 작업이 과중되어 퇴근 후 집에까지 가져가서 작업할 정도임
- 어린이집 운영 기준이 하루 12시간으로 1일 8시간의 근무시간을 항시 초과하고 있음에도 불구하고 한 달 보수는 동일 업무를 하고 있는 유치원교사와 비교하여 상대적으로 낮음
- 특히, 민간과 가정어린이집은 최저임금법 기준에 준하는 임금만을 겨우 받고 있는 실정임
 - 정말 아침 출근해서부터 저녁 퇴근하기까지 9시간, 10시간을 화장실 갈 시간도 없이 정말 바쁘게 움직여요, 해야 할 일도 많고 어린아이들이다보니 눈을 한치도 뻐 수 없구요, 0세반 담당인데 하나 업고 하나 안고 이리 하루를 보내요,,
 - 아이들만 돌보고 수업만 하라 했으면 좋겠어요, 아이들을 돌보는 것은 기본이고 청소며, 점심식사 준비, 설거지, 종류도 많은 일지쓰기, 차량운행, 행사나 평가인증 시에는 서류업무까지,, 정말 많은 일에 비해 임금은 너무 낮죠,, 그래도 교사라고 아이들보고 있으면 재미있고 행복해요,, 그래서 이 일을 계속하니까요

② 정부지원어린이집과 정부미지원어린이집간의 임금 격차

- 보육교사의 보수체계는 법적 기준으로 정부지원어린이집(정부로부터 인건비를 지원받는 어린이집: 국공립, 사회복지법인, 법인·단체 등)과 정부미지원어린이집(정부지원어린이집 이외의 어린이집)으로 이중화 되어 있음
- 정부지원어린이집 보육교사 인건비는 보건복지부에서 매년 제시하는 ‘보육교직원 인건비 지원기준’에 준하여 경력이 반영된 호봉으로 인건비를 지급해야한다는 강제조항에 맞춰 실행되고 있음
- 반면, 정부미지원시설어린이집(민간과 가정어린이집)은 어린이집 재정형편에 따라 원장과 교사가 협의한다고는 하지만, 인건비 상승분에 대해 개별 어린이집에서 감당해야 하는 구조로 대부분의 원장은 어린이집의 운영난을 이유로 경력을 인정하지 않고 호봉체계도 적용하지 않는 최저임금법 수준의 인건비만을 지급하고 있음
- 이에 동일한 업무를 수행하고 있음에도 불구하고 정부미지원어린이집 교사와 정부지원어린이집 교사간의 임금 격차가 크게 발생함
 - 국공립이나 민간·가정어린이집간 임금차이가 크죠,, 같은 일을 하는데 말이예요, 경력도 인정되고 호봉도 올라가고,, 저희는 경력은 전혀 인정되지 않아요,, 그럴 수밖에 없는 것도 알긴한데,, 모든 어린이집에 인건비 지원을 해주면 좋겠어요,
 - 경력 인정에 호봉도 있고, 초과수당 등도 있고 하니 국공립이나 법인단체, 사회복지법인으로 지원하려고 하죠, 민간과 가정 어린이집은 최저임금수준으로만 지급받고요, 초과수당 뭐 이런 건 있을 수 없구요,

③ 초과근무 발생에 따른 초과근무수당 부재

- 영유아보육법에 따라 어린이집 운영 기준은 하루 12시간임. 이에 보육교사는 1일 법정 근로시간인 8시간을 훌쩍 넘겨 초과근무하는 경우가 빈번하게 많음
- 특히, 졸업 및 입학 등 행사준비 및 평가인증 준비 시에는 주말근무까지 해야하는 상황임에도 불구하고 이에 대한 걱정 보상이 이루어지고 있지 않음

○ 초과근무수당도 정부지원어린이집시설에만 국한되어 지급되고는 있으나 행사 준비, 평가준비 및 각종 서류작업 등 빈번한 초과근무가 횡수에 관계없이 월 일정한 금액의 초과근무수당만은 지급받고 있음

- 법정근로기준은 8시간인데 저희는 보통 9시간 넘게 항상 근무해요, 그런데도 초과근무수당은 전혀 없죠,, 평가준비를 할 때는 서류들을 집에까지 싸가지고 가서 밤새면서 준비하죠,, 일한 만큼의 수당이라도 챙겨주면 좋겠어요,,
- 초과수당을 받아도 그 시간만큼을 다 챙겨주지는 않아요,, 월 0만원 정도가 고작 이죠, 저희같이 정부지원어린이집도 그런데,, 민간이나 가정일 경우에는 아예 없는 거죠,, 0만원이라도 주는 것이 다행이긴 한데,, 바쁠 때는 주말이나 공휴일에도 나오거든요,, 나온 만큼이라도 초과로 챙겨주면 좋겠어요,

④ (정부지원어린이집) 높은 호봉에 따른 불안한 고용상태 및 재취업의 어려움

○ 정부지원어린이집의 경우 보육교사의 인건비는 어린이집 운영비와 함께 일괄 지원되고 있음. 또한 영아반 보육교사의 인건비는 80%를 지원 받고 있는 반면, 유아반 보육교사의 인건비는 30%만 지원받고 있어 영아반과 유아반의 인건비 지원 비율이 상이함을 알 수 있음. 이에 정부지원어린이집일지라도 경력이 경력과 호봉이 높은 교사는 영아반에 배치하는 경우가 많음

○ 경력이 높아지는 만큼 호봉도 높아짐은 교사의 인건비 상승분만큼 어린이집 운영비가 상대적으로 감소하는 것이기에 호봉 높은 경력직 교사는 원장의 눈치를 보며, 다음 해의 고용 불안을 가지고 있음. 또한 어린이집 원장은 호봉이 높은 경력직 교사를 채용하는 것을 어린이집 운영 상 꺼려함

○ 어린이집 운영난과 더불어 정부지원어린이집 일지라도 어느 정도의 호봉까지 올라서면 그 이상 받지 않는다는 기준이 생기는 어린이집도 존재함

- 정부지원어린이집이라도 어느 정도 호봉이 올라가면 암암리에 나가야 한다는 것을 서로가 가지고 있고, 또 안 나가면 원장이 불러 내보냅니다, 그 기준이 아마도 5호봉 이상이 되면 그러한 것 같아요,,, 그래서 호봉이 높아지면 재취업도 힘들어요,

- 제가 경력 15년 15호봉인데 원장한테 항상 눈치를 받고 있어요,, 군 단위라 저출산으로 아이들이 감소하고 있는데,,, 내년엔 원 정원이 차지 않는다면 아마도 제가 가장 먼저 퇴출당할 것 같아 불안해요, 호봉이 높아 원장에게 정말 하고 싶은 말도 못하고 눈치만 보고 있죠,,,

⑤ (민간·가정어린이집) 경력과 호봉이 인정되지 않은 체계

- 정부미지원어린이집(민간 및 가정 어린이집)의 경우 교사의 경력과 호봉이 일치되는 사례는 거의 없음
- 보육교사는 지속적인 고용상태를 유지하기 위해 그리고 재취업을 위해 대부분 경력과 상관없이 1호봉 내지 최저임금 기준으로 받는 경우가 대부분임
- 경력과 호봉이 인정되지 않기에 보육교사란 자부심도 사라지고 교사란 직업의 만족도 및 소명도 낮으며 보육교사에 대한 인식도 저평가되는 부정적 영향도 나타남
- 민간과 가정어린이집의 경우는 만년 최저임금기준에 준하여 받고 있죠,,, 공공형이라면 1호봉을 받구요,, 경력에 상관없어요,, 경력 따져서 받을 수 있는 곳이 아니지요,,,, 경력이 많으나 적으나 다 거기서 거기예요
- 아이들의 생애 첫 교사라는 자부심과 아이들을 정말 잘 대해야겠다는 교사의 사명감 등이 점차 사라져 가는 것 같아요, 경력이 인정되지 않고 호봉도 지원되지 않으니 교사 만족도도 떨어지고 힘드니 대충해야 하나란 생각도 들고,,

(2) 근로조건의 문제점

- 보육교사의 열악한 근로환경에 대한 경험 실태 분석 결과, 열악한 근로환경을 초래하는 두 번째 문제로 근로에 대한 문제점들이 지적됨
- 즉, 점심과 휴게시간도 없는 장시간의 근무시간, 연차 및 휴가 사용의 어려움, 일·가정양립과 모성권 보장이 어려운 상황, 군 단위 지역은 아동 수 감소로 어린이집 존폐에 따라 보육교사의 지속고용에 대한 불안정, 그리고 국공립과

직장어린이집의 경우 위탁처 변경에 따른 고용불안이 발생하는 등의 문제점들이 발생됨

① 점심 및 휴게시간도 없는 장시간의 근무시간

- 영유아의 보육이란 조금의 틈이라도 보이게 되면 아이들이 다치거나 서로 싸우는 등 충격을 다투는 상황이 발생하게 됨. 이로 인해 보육교사들은 화장실 갈 틈조차 없이 영유아를 돌봐야 하며 개별 영유아와 상호작용하고 다치지 않도록 감독과 관리해야 하는 직업임
- 따라서 보육교사들은 점심식사 시간조차 아동들의 식사를 일일이 도와주고 챙겨야 하는 보육의 연장이기 때문에 본인의 식사는 고작 10분 이내로 먹어야 하는 상황임. 아이들이 낮잠 자는 시간은 밀린 수업준비와 일지쓰기 및 많은 서류작업으로 휴식시간을 전혀 갖기 어려운 상황임. 이에 보육교사들은 화장실을 가지 못해 생기는 방광염, 점심식사 등을 급히 먹는 것으로 인해 소화불량 및 위장장애 등을 직업병으로 많이 가지고 있음
- 따라서 보육교사의 근로환경 개선을 위한 휴게시간 및 점심시간을 조금이라도 여유롭게 가질 수 있는 제도적 장치 마련 필요
 - 아이들과 있다 보면 정말 화장실 갈 시간조차 없어요,, 아이들이 어리다 보니 눈을 떼 수가 없어요,,밥이 코로 넘어가는지 입으로 들어가는지,, 아이들 먹는 것 챙기다 보면 정말 밥 먹을 시간조차 없죠,,
 - 휴게시간을 가지라고 하는데,, 보육현장에서는 있을 수 없는 일이에요, 아이들 낮잠 자는 시간 또한 밀린 업무, 서류, 일지, 수업 준비 등을 하느라고 바빠요,, 자는 아이들 들여다 보며 별다른 일은 없는지 체크해야하구요,
 - 정말 커피한잔 마실 시간조차 없는 직업이 보육교사인 것 같아요,,그래서 보육교사들의 로망이 점심 먹고 커피한잔 마시는 거라는 것 아니에요,

② 연차 및 휴가 사용의 어려움

- 보육교사의 연차 및 휴가 사용에 있어 그 자율성은 제약적임. 먼저, 대체교사 지원제도가 있지만 대체교사 활용에 대한 사전 신청을 원장이 해 줘야만 지원받을 수 있는 상황이며, 원장의 마인드가 교사 휴가로 인한 보육공백을 대체교사가 대신 맡아 지원하는 것에 긍정적이어야 가능함
- 많은 어린이집은 자율적 휴가 및 충분한 휴가는 갖기 힘든 상황. 대부분 연차 및 휴가는 여름방학 및 겨울방학에 몰아서 쓰는 것을 권장하고 있음. 무엇보다 갑작스러운 병가(독감, 몸살, 교통사고 등)나 직계존(비)속 사망 시 긴급으로 보육공백이 발생할 경우에는 보육교사가 대체교사를 구해야 한다는 요구를 받는 등 연차 및 휴가 사용을 자율적으로 사용하기에는 매우 어려움
- 연차 및 휴가를 통한 보육교사의 휴식은 에너지 충전과 사기진작 및 신체적·정신적 소진을 충전하는 것으로 이는 결국 보육서비스의 질을 높이는 효과를 나타내므로 연가 및 휴가사용에 대한 제고 방안 마련이 필요함
 - 5일간씩 대체교사 선생님 와서 휴가 쓰는 어린이집도 있죠,, 한데,, 저희 어린이집은 원장이 대체교사 쓰는 것을 싫어해요,, 말나온다고요,, 학부모들도 담임교사 놔두고 대체교사 쓰는 것에 부정적이구요, 대체교사가 있음 뭐해요,, 그 활용이 잘 안되는데,,
 - 연차, 월차 전혀 없어요,, 보통은 여름방학과 겨울방학에 몰아서 쓰라고 해요,, 제가 자율적으로 언제 사용 하겠다 할 수 없는 것이 아이들을 두고 쉬겠다고 하는 것도 그렇고,, 제가 쉬어버리면 나머지 선생님이 힘드니,, 뭐
 - 아플 때도 마스크 쓰고 나와요,, 독감이다 몸살이다 해도 원장은 미안하다 하면서도 아이들 어쩌냐며 하는데,, 연차, 월차 꿈도 못 꾸죠,, 대체교사는 사전에 신청해야 하는데,, 이렇게 갑작스럽게 발생하는 할 경우에는 대체교사를 활용하고 싶어도 못하는 거죠,, 아님 제가 제돈 주고 선생님을 어디서 구해 와야 하거나요,,

③ 보육교사의 일·가정양립과 모성권 보호의 어려움

- 대부분의 보육교사는 결혼, 임신, 출산 등과 같은 생애 중요한 사건으로 어린이집을 그만두어야 할 경우가 발생함. 결혼, 임신, 출산으로 인해 발생하는 보육공백에 대한 우려로, 어린이집 운영난 및 출산 휴가 및 육아휴직 등을 제대로 사용할 수 없다는 이유로 경력이 단절됨
- 무엇보다 초등학교 저학년(0~10세)까지의 자녀가 있는 보육교사는 본인이 맡은 종일반 보육아동을 돌보기 위해 정작 본인의 자녀들은 늦은 시간까지 방치되는 경우가 종종 발생함. 또한, 자녀의 생애 첫 참여수업, 학부모 상담 등 1~2시간의 외출도 힘들고, 외출이 가능하다 하더라도 반으로 맡고 있는 아동들의 안전과 대신 업무를 해주는 보육교사 및 원장의 눈치가 보이기에 마음이 가볍지만은 않음
- 그리고 자율적인 연차 및 휴가 사용의 제한으로 입학식, 졸업식 등에 참여할 수 없어 결국에는 본인 자녀들의 돌봄을 위해 또 다시 다니던 어린이집을 그만두어야 하는 상황에 직면함

- 사실 제가 보육교사이니 우리 아이와 함께 다니며 제 눈앞에 아이가 있으면 안심도 되고 해서 말해봤지만 원장이 아이를 데려오는 것을 싫어해서,,, 다른 어린이집에 보내요, 3살인 우리 아이는 집근처 어린이집에 보내고 있어요,, 어린이집에 일이 많은 날에는 우리 아이도 그 어린이집에서 늦게까지 남아 있죠,,, 아이를 따로 봐줄 사람이 없으니 우리 아이도 어린이집에 늦게 까지 남아 일을 수밖에 없어요,
- 지금은 일하고 있지만 아이가 초등학교 들어가는 해에는 그만두려구요, 남의 아이 입학식 졸업식 준비로 바쁘데 정작 우리아이 입학식은 참석도 못하게 되고, 학부모 상담이나 참여수업 그 1~2시간 빼는 것도 여기저기 눈치 보이고 해서,, 아예 그만 두었다가 한 3년 정도 아이와 함께 보낸 후 다시 알아보려구요,

④ 저출산 영향으로 군 단위 지역 내 보육교사의 지속고용에 대한 불안정성

- 군 단위 지역에서는 저출산 고령화의 영향으로 아동의 수가 감소하고 있음. 이에 어린이집 원아모집도 해가 갈수록 힘들어지고 어린이집 운영난도 심각

해지고 있음. 아동의 수 감소로 인해 어린이집을 폐쇄할 수밖에 없는 상황에 직면하게 되고 이는 결국 보육교사가 설 자리를 잃게 됨

- 또한, 지속적인 아동의 수 감소로 어린이집의 정원이 감소하고 이로 인해 보육교사의 인원도 축소시키는 상황. 매년 원아모집에 민감하게 신경을 쓸 수밖에 없고 감소하는 원아의 수만큼 같이 근무하는 보육교사 중 누군가는 어린이집을 그만 두야 하는 상황이 발생함
- 이처럼 군 단위 지역의 어린이집 보육교사들은 학기마다의 고용 불안에 있고, 이는 해가 갈수록 심화되고 있음
 - 여기는 시골이어서 아이들이 해가 갈수록 감소하고 있다는 것이 피부로 정말 느껴져요, 작년에도 아이수가 감소한 만큼 보육교사 선생님 중 호봉이 높은 교사가 나갈 수밖에 없었어요,, 내년에는 제 차례가 될지도 몰라요,, 아무튼 버텨 보는 데까지는 버텨봐야 하는데,,, 당체 아이들이 없으니,,,
 - 어느 어린이집은 원장이 어린이집 운영이 힘들다고 폐쇄하자고 했는데,,, 보육교사들이 일자리를 잃게 되니 보육교사들끼리 뭉뚱 뭉쳐서 원아모집하고 해서 꾸려나가는 어린이집도 있어요,,, 그만큼 군지역내에서는 원아모집이 해가 갈수록 정말 힘들어지는 것 같아요,, 아이들이 없으니 보육교사도 일을 못하는 거구요,,,

⑤ (국공립·직장) 3년 혹은 5년마다 위탁업체 변경에 따른 고용 불안 발생

- 국가·지방자치단체가 설치 및 운영(위탁운영 포함)하는 국공립 어린이집과 사업주가 사업장의 근로자를 위해 설치 및 운영하는 직장어린이집은 정해진 위탁기간(보통 5년간)이 지나면 재위탁을 받거나 위탁업체를 새로이 선정하게 됨. 이 때 위탁체가 변경될 수 있는 데 위탁처가 변경될 시에는 새로운 원장이 오게 되고 새로운 보육교사로 다시 꾸려질 경우가 많기 때문에 보육교사들은 위탁업체 변경에서 오는 고용 불안을 가지고 있음
- 현재 위탁체인 어린이집 원장도 그랬듯이 원장과 손발이 잘 맞는 보육교사와 함께 일하고 싶은 것이 당연한 것 이여서 위탁기간의 종료시일이 다가올수록 보육교사들은 고용 불안에 대한 스트레스가 더욱 높아감

- 제가 지금의 원장이 불러줘서 이 어린이집에 왔거든요,, 지금까지는 그래도 재 위탁을 유지하고 있는데,, 언제 지금의 원장이 바뀔지 몰라요,, 그럼 저희의 근무도 계속되기 어려울 거라 생각하구요, 아무래도 새로이 오는 원장은 자기 사람으로 자신과 호흡이 잘 맞는 교사들로 다시 구성원을 새로이 꾸리려 할텐 테,, 그럼 저는 잘리는 거잖아요,, 이런 것 좀 없어졌으면 좋겠어요,
- 아직까지는 괜찮은데,, 앞으로도 60세 정년이 보장될 리는 없을 것 같구요,, 위탁업체가 바뀌면 원장도 바뀌고 그럼 보육교사들도 새롭게 뽑는 것 아니겠 어요,, 국공립이나 직장어린이집은 다 좋은데,, 이런 안 좋은 점도 있는 것 같 아요,,

(3) 보육 서비스의 질 제고와 근로환경 개선을 방해하는 요인

- 보육서비스의 질 제고와 보육교사의 열악한 근로환경을 개선시키려 해도 이를 방해하는 요인들이 있음
- 즉, 가정어린이집의 경우 원장의 교사겸직으로 보육교사의 업무가 더 가중 되고, 교사 대 아동의 비율이 높다는 점과 탄력 및 초과보육이 가능하다는 규정들은 보육교사의 업무를 배가시키면서 보육의 질 저하를 초래함
- 또한, 학부모들의 보육교사에 대한 인식 개선이 필요하고 어린이집 내 시설 과 기자재 부족으로 업무에 차질이 생기며, 관리감독 규제 강화로 보다 투명한 어린이집 운영이 이루어진다면 보육교사의 근로환경이 보다 개선되어 질 것으로 나타남

① (가정어린이집) 원장의 교사겸직으로 보육교사의 업무 과부하

- 정원 20인 이하 어린이집의 원장은 보육교사를 겸임할 수 있는 보육사업안내 규 정에 따라 가정어린이집의 경우 대부분 원장이 교사를 겸임하고 있는 상황
- 원장은 어린이집 운영의 전반을 책임지고 있음. 즉, 어린이집의 회계처리, 점심 식사 관리 및 급·간식 준비, 차량운행, 설거지, 물품정리 및 대외활동과 다양한 사무 및 행사를 주관하게 됨. 이에 원장은 담당 아동 보육과 수업준비에 소홀할

수밖에 없고, 바쁜 원장을 대신하여 원장의 반 아동에 대한 보육과 수업 등은 다른 보육교사의 몫으로 배당될 수밖에 없는 상황

- 어린이집유형 중 보육교사의 근로환경이 가장 열악한 가정어린이집 보육교사들은 원장의 교사 겸직으로 보다 많은 아동을 담당해야 하고 그 아동들에 대한 수업, 보육과 일지 및 식사 챙기기와 상호작용하기 등을 떠맡게 되는 열악한 환경에 처한 상황

다. 어린이집 원장의 보육교사 겸임 허용 기준

1) 일반원칙

- 원장은 보육교사를 겸임할 수 없는 것이 원칙이나, 정원 20인 이하 어린이집의 원장은 보육교사를 겸임할 수 있음
- 정원 21~39인 어린이집의 경우 시장·군수·구청장이 특례를 인정할 경우 원장이 보육교사를 겸임할 수 있음

자료 : 2018년 보육사업안내, p.200

- 원장이 교사를 겸직하지 않으면 정말 좋겠어요,, 반만 맡아놓고 그 반의 아이들은 모두 저희가 돌보는 상황 이예요,, 그렇지 않아도 힘들고 버거운데 원장선생의 반 아이들까지 떠맡아야 한다는 것이 정말 힘들어요,
- 원장 교사겸임 허용을 아예 없애야 해요,, 열악한 근로환경이요,,, 보육사업안내에는 그렇게 기입해 놓고선,, 앞뒤가 안 맞아요,, 우리같이 소규모 어린이집일 경우에는 원장 교사 겸임만 안 해도 훨씬 좋아질 겁니다,,

② 교사 대 아동의 높은 비율, 탄력(초과)보육으로 업무 과중 및 보육의 질 저하

- 현재 담당하고 있는 연령별 교사 대 아동비율이 높아 업무 과중과 신체적·정신적 에너지 소진이 높고, 이에 보육아동에 대한 상호작용에 부정적 영향을 줄 수 있는 구조임
- 0세는 교사가 3명의 아동을 담당해야 하지만 이 또한 버겁고 정신없는 상황이며, 1세는 교사 대 5명의 아동을 담당하지만 5명 아동이 대부분 남아로 구성되어 있을 경우에는 보다 많은 돌봄과 관심 및 감독이 있어야 되는 상황임

- 유아반 또한 교사 대 아동수가 적정하다하더라도 보다 질 높은 상호작용과 보육 서비스를 제공하기에는 힘들고, 반의 특성 상 다문화자녀가 있거나 행동장애를 보이는 아동이 있는 경우 담임교사 혼자서는 제대로 된 보육서비스를 제공하기에는 어려운 상황임
- 특히, 농촌지역에는 예외적으로 허용하는 탄력(초과)보육으로 보육교사의 업무 부담은 보다 과중되고 좁은 곳에서 활동을 하는 많은 아이들도 질적인 상호작용과 보육서비스는 매우 제한적일 수밖에 없는 상황임
 - 0세 아동은 교사 대 아동비율이 3명이지만 아이들 귀저기 가는 것부터 손에 잡는 것 입에 넣는 것 등등 많은 것들을 보살펴야 해서 정말 하루가 정신없이 지나가요,, 눈 깜짝할 사이에 높은 곳에 올라가거나 입에 뭔가가 들어가거든요
 - 지금의 3명에서 2명으로 줄었으면 좋겠어요,,, 저만 좋겠어요,, 아이들도 좋죠,, 더 많은 사랑과 관심을 받을 수 있으니까요,
 - 유아반 아이들이라서 20명씩 한 반을 담당하는데,,, 정말 정신없어요,, 다문화 자녀라도 한 명 있음 그 아이에게 많은 에너지를 쏟아 부어야 하기에 다른 아이들에게 미안하구요,, 우린 시골지역이라서 초과보육이 될 상황도 생기는데,, 지금도 힘든데 1명이 더 들어오면 더 과부화가 걸리죠,,

③ 학부모의 보육교사에 대한 낮은 사회적 인식

- 보육교사들이 학부모와의 관계에서 많은 갈등양상과 부당한 대우를 받고 있는 것으로 나타남. 학부모와의 갈등관계로 인해 스트레스와 직업만족도 뿐 만 아니라 자긍심과 자존감도 저하됨
- 학부모가 집에서 해야 할 일들조차도 보육교사에게 당당하게 요구하는 상황(머리 묶어주세요, 시간이 지났지만 밥 좀 챙겨주세요, 차량운행 시 빈번하게 변동되는 요구사항 등), 자녀에 대해 과민 반응(작은 상처에도 성형수술까지 해야 하는 호들갑 등), 수업내용에 대해 지나친 간섭, 시청 등에 신고하겠다는 협박까지 학부모의 보육교사에 대한 태도와 인식 개선이 필요한 상황
- 더불어 원아모집 및 어린이집 홍보 등을 위해 원장까지 학부모 편에 서서

보육교사에게 부당한 대우를 하는 상황이 많은 어린이집에서 발생하고 있음

○ 군 지역 내에서는 아동 수의 감소로 인해 학부모의 입김이 더욱 거세고 이를 다 받아주는 원장에 대한 불만도 높음

- 학부모들이 저희 보육교사들을 무슨 아이돌보미로 생각해요,, 학부모 처지만 생각하고 이래저래 모든 부당한 요구들을 너무 과하게 해요,, 저희는 교사인데도 불구하고 무슨 도우미 대접받고 사는 것 같아요
- 옛날에 비해 이상한 학부모들이 정말 많아졌어요,, 제 수업내용까지 보인이 짜려고 해요,, 조금만 상처가 나도 병원가야한다네, 성형수술해야 한다네 호들갑이고 자기 마음에 조금이라도 안 들으면 구청에 전화 넣겠다는 등,, 요즘 학부모들이 정말 저희 교사들을 너무 막대해요,, 원장은 또 저희 교사 잘못이 아니어도 무조건 학부모 편만 들고 가서 사과하라 하고, 학부모들 비위맞추느라 바빠요,

④ 어린이집 운영(회계)·관리의 불투명성에서 오는 불이익

○ 대부분 어린이집의 전반적인 운영 및 회계 관리는 원장이 관리감독 하고 있음. 이에 반해 보육교사는 어린이집 운영과 회계 관련 전반적인 내용을 알 수 없고, 보육교사에 대한 직접적인 부당행위는 아니지만, 어린이집 운영상에서 오는 다양한 위반 및 부당한 행위 등으로 보육교사 근로환경과 더불어 보육의 질이 보다 열악해지는 경우가 있음

○ 어린이집 운영과 회계에 대한 불투명성으로 보육교사는 보육료 내에 보육활동비 등이 포함되어 있음에도 불구하고 반 담임 교사가 본인의 사비를 털어 반 아이들의 수업 및 보육활동 재료를 감당해야 하는 상황. 또한, 초과보육을 하고 있음에도 불구하고 그에 따른 수당을 받지 못하거나 교사 수 허위 등록 및 아동 출석일 수 위반 등의 위법 행위로 보육교사의 업무 부담은 보다 가중되고 그에 대한 충분한 수당은 받지 못하고 있는 상황

○ 이에 어린이집 운영(회계)에 대한 관리감독 규제 강화와 원 운영의 투명성 확보로 보육교사의 근로환경 개선 및 보육의 질을 제고시킬 필요가 있음

○ 무엇보다 원장과 보육교사, 시·군의 자치단체가 함께 책임을 가지고 항상 어린이집을 투명하게 운영할 수 있도록 서로 견제할 수 있는 관리감독 장치 마련이 필요함

- 교재교구비가 별도로 시청에서 지급되는 것으로 알고 있는데,, 매번 수업준비 재료는 저희 사비로 감당해야 해요,, 그래서 어린이집 회계 운영 등을 저희들도 어떻게 운영되고 있는지 알고 싶어요,, 낮은 월급에 재료비까지 저희가 부담해야 한다는 것은 부당해요
- 어린이집 운영이 어떻게 되고 있는지 투명하게 공개되었으면 좋겠어요,, 시군에서 아무리 관리감독을 강하게 한다해도 원장들은 그것을 다 빠져나가는 것 같아요,, 서류만 봐서 잡아내기도 힘들구요,, 그래서 시군공무원과 원장 이외 보육교사와의 삼자관계가 명확하게 이루어지면 좋겠어요,,
- 어린이집에 발생하는 것들에 대해 보육교사들의 의견도 청취하고 당당히 말할 수 있는 규칙이나 법이 생기면 좋겠어요,
- 시군과 원장들만의 관계만 있으니 원장들이 불법적인 행위들을 몰래 암암리에 이것저것 하니 그 부정적인 영향은 저희 교사들과 아이들에게 고스란히 오는 것 같아요

⑤ 어린이집 내 시설 및 기자재 부족

- 어린이집 내 교사실이 있는 곳보다 없는 곳이 많고, 휴게실이 있는 어린이집은 거의 드물며, 낮은 높이의 책상에서 하루 종일 수업하는 교사의 무릎과 허리는 직업병으로 발생함
- 효율적 업무수행으로 업무 부담을 경감시키기 보다는 각 교사별 컴퓨터가 없어 차례를 기다리며 교대로 번갈아가며 컴퓨터 사용하는 등 과중된 업무에 시설과 기자재의 부족으로 업무부담 더 가중시키고 장시간 근로를 보다 초래하고 있음

- 직장이나 국공립의 경우는 교사실이 있겠죠, 하지만 저희 어린이집처럼 조그만 곳은 교사실이 뭐예요, 교사 개인별 책상도 컴퓨터도 없는데요,, 중앙에 컴퓨터 한 대로 어떻게 교사들이 돌아가면서 쓴다 해도 바쁜 시간에 그걸 서로 맞출 수도 없고 정말 짜증나요,, 교사 당 개인 컴퓨터 한 대씩 지원해주면 서류작업이 훨씬 수월할 것 같아요
- 책상과 의자마저 아이들 기준으로 맞춰져 있어서 항상 쪼그리고 앉아 수업하고 점심먹고해서 관절이 안좋아지는 것 같아요,, 정말 갖춰져야 할 건 많은데 가능할까요?

(4) 근로환경 개선을 위한 정책적 욕구

- 보육교사 관점에서 근로환경 개선을 위해 필요한 정책적 욕구를 조사한 결과, 보조교사대체교사 확대 및 활용 방안 개선, 취사원 등 보조업무 지원 인력 확충, 서류작업 간소화, 경력교사의 승급체계 관리, 마지막으로 보육교사가 목소리를 힘 있게 낼 수 있는 창구가 필요한 것으로 나타남

① 보조교사 인력 확충을 통한 업무부담 경감 필요

- 20인 이하 어린이집의 보육교사 및 원장은 보조교사 지원에 대해 상당한 만족감을 나타냄. 실외 활동 및 점심시간과 급·간식 시간, 주방보조, 청소지원까지 보조교사의 도움을 많이 받고 있음
- 반면, 20인 이상의 어린이집에서는 보조교사 1명의 배정으로는 아주 일부의 보육교사만이 특혜적 성격으로 도움을 받을 뿐, 나머지 보육교사는 전혀 도움이 되지 않음을 언급함. 즉, 어린이집 내에 문제행동을 보이는 아동이나 장애가 있는 아동만을 중심으로 보조교사가 투입되기에 그 외 보육교사는 보조교사가 파견되어도 어떤 활동에서도 전혀 도움을 받지 못하고 있음
- 보조교사 활용에 대한 만족도를 높이기 위해서는 무엇보다 어린이집 정원규모별 보조교사 지원 인력이 확대되어야 하고, 이에 각 반 마다 보조교사가 함께하여 반의 업무를 분담하고 지원·보조 받을 수 있기를 희망함

- 우리 원에 보조교사가 1명 오는데 저는 전혀 어떤 도움도 받지 못해요,, 그 보조교사는 우리 원의 장애가 있는 아이만을 담당하고 있거든요,, 그래서 저 이외 반을 맡고 있는 보육교사 모두 보조교사가 와도 어떤 도움도 못 받으니 보조교사에 대한 만족도도 뭐도 없어요,,
- 이와 보조교사를 지원해주려면 각 반에 한명씩 지원해주면 좋겠고,, 그 게 안 된다면 어린이집 규모는 크고 교사도 많은데 1명만 지원해준다는 것은 너무 해요,
- 저는 보조교사의 지원을 많이 받고 있어요,,실외활동 할 때 가장 도움이 많이 되구요, 그 외 점심식사, 급·간식 준비, 수업활동 등에서 보조교사의 도움에 만족 해요

② 취사원 및 청소, 차량보조, 전담행정사무 등 보조업무 지원인력 확충

- 보육교사는 본인들이 해야 하는 다양한 종류의 업무를 각기 지원해 줄 수 있는 보조업무 인력 지원을 필요로 하고 있음. 소규모 어린이집의 경우 1주일 중 3일 간의 주방아주머니의 업무 지원으로 점심식사 준비와 급·간식 준비 및 설거지를 해결해 주어 그 시간 동안 아이들과의 상호작용 및 수업준비에 더욱 몰입할 수 있고 조금이나마 휴게시간을 가질 수 있어서 이에 대한 만족도가 높게 나타남
- 보육교사는 또한 등·하원 차량지도를 위해 교대로 당직을 서고 오전, 오후 시간을 할애하여 학급 아이들을 타 교사에게 맡긴 채 등·하원 차량지도를 나가는 것도 업무의 부담을 가중시키면서 보육의 질을 저하시키는 것이라고 지적함
- 학급 청소와 공동 유희실, 화장실 등의 청소 시에도 청소에 집중하면서 종일반 아동들도 돌봐야 하는 부담이 있음.
- 이상의 취사도우미, 청소도우미, 차량도우미 더 나아가 행정·사무일까지 다양한 업무를 보육교사가 해내고 있지만 이러한 업무에 대한 보조 인력이 확충된다면, 보육교사는 그 시간에 수업준비와 아이들과의 상호작용에 더 많은 노력을 투자할 수 있고 이로 인해 보육교사의 근로환경 개선 및 보육서비스의 질이 향상되어질 것임

- 등·하원 차량지원만 누가 대신해줘도 좋겠어요,, 당번교사를 정해 교대로 하는데 매번 할 때 마다 힘들다는 생각이 많이 들어요,, 차량지도만 하루에 2시간 정도 누가 와서 도와주면 좋겠어요,
- 그리고 청소도 1차 하원 시킨 후 종일반 아이들 데리고 하는데,, 이방 저방 청소하면 아이들도 이방 저방 돌아가며 지내야 하고 어수선하고 청소하면서 아이들까지 지켜봐야 하는 것,, 학급 청소 이외 다른 청소, 화장실 청소 같은 경우는 누군가 보조적으로 지원해 주면 좋겠어요,, 교사인지 청소부인지,,
- 주방 아주머니가 오시는 것이 얼마나 도움 되는지 몰라요 하루에 3시간 일주일에 3번 오시는데 급한 조리나 설거지 및 점심준비, 급·간식준비만 해줘도 훨씬 일이 수월하고 좋아요, 일주일에 3번이 아닌 5번 오셨으면 해요,

③ 대체교사 규모 확대 및 활용도 제고를 위한 운영개선 필요

- 보육교사의 휴가 및 보수교육과 연수 등에 따른 보육공백을 최소화시키기 위해서, 그리고 대체교사 수요에 따른 공급을 맞추기 위해서 대체교사 규모가 어느 정도는 더 확대되어야 함
- 또한 지원되고 있는 대체교사 활용을 제고시키기 위해서는 현재의 운영방법을 개선시켜야 한다고 지적함. 대체교사 지원제도가 있지만 원장이 신청해줘야 사용 가능하다는 점, 미리 예정되어 있는 일정에 맞춰 사전 신청해야 한다는 점, 그 외에 원장의 대체교사 활용에 대한 부정적 시선은 대체교사 활용을 저해시키는 큰 요인으로 작용함
- 대체교사 지원에 따른 첫 경험이 보육교사 및 원장에게 부정적으로 남게 되면 원장은 물론 보육교사도 대체교사에 대한 활용 의지가 낮아지게 됨
 - 원장이 대체교사 신청을 해줘야 한다는 점에서 마음대로 활용이 힘들어요, 보육교사가 대체교사 신청할 수 있게 해주면 좋겠어요,, 원장이 신청해줘야 하니 자꾸 원장 눈치만 보게 되요,
 - 대체교사 신청을 2달 전에 미리 신청해야 하는데,, 계획된 일이 아닌 이상 사전에 시정해서 대체교사를 활용한다는 것이 어려워요,, 일반적으로 갑작스러운 병가나 몸살, 자녀의 고열 등으로 대체교사를 바로 신청해서 1~2일간만 활용할 수 있도록 해주는 방법도 생각해주시면 좋겠어요,,

- 작년에 대체교사를 써봤는데, 자기 업무가 아니라며 휴가간 보육교사의 업무를 전부 하지 않는 거예요,, 절반 교사인 제가 다 했어요,,, 대체교사는 5시에 또 퇴근해요,, 그래서 대체교사를 불러도 많은 도움은 안 되고 오히려 눈치 보는 경우가 생겨요,,
- 좁은 시골지역서 한명의 대체교사가 말이 많아 이 소문 저 소문내고 다니니 어디 대체교사를 쓰고 싶겠어요,,,

④ 중복되는 행정·서류 작업 간소화 필요

- 보육교사가 처리해야할 행정·서류작업들은 근로환경을 더욱 열악하게 만들고 있음. 일안, 주안, 월안 및 관찰일지, 행동발달체크, 부모상담, 전화 통화일지 등 보육관련 일지가 상당함. 또한 평가인증과 재위탁을 위한 서류 작업도 너무 과하게 많아 퇴근 후 집에 가져가서 작업해야 할 정도임
- 이상의 서류 작업이 많은 이유는 서류의 내용이 동일한 주제임에도 불구하고 요구하는 주체기관마다 양식이 상이하여 같은 주제를 놓고 상이한 방식으로 중복 작업한다는 비효율성을 지적하고 있음. 또한 보다 높은 어린이집의 평가점수 받기 위해 너무 과도하게 준비하도록 하는 원장의 마인드도 한 몫하고 있음
- 보육교사 하면 힘든 것이 뭐냐고 물으면 그 첫 번째가 너무 많은 일지를 써야 한다는 거예요, 그나마 저는 경력이 10년차가 되니 퇴근 전에 틈틈이 이것저것 다 쓰고 갈 수 있지만 이제 온 초임보육교사나 경력이 낮은 보육교사는 집에까지 싸들고 가 밤잠 아껴가며 써야 해요,, 일지, 주안, 월안, 관찰일지, 행동발달체크 등 이 모든 것이 있는 그대로가 아니라 막 거짓으로 글짓기하는 거죠,,, 형식을 위한 형식적인 글짓기,,, 정말 없어졌으면 좋겠어요,
- 매일 써야할 일지도 많은데 평가인증이다 졸업시준이다 하면 더 많은 서류작업을 해야 해요,, 원장이 바라는 것도 이것저것 많구요, 동일한 안전교육 주제를 놓고 서로 다른 양식으로 중복 작업한다는 것이 정말 비효율적이고 이렇게 해야 하나란 생각이 자꾸 들어요,,, 이 서류작업만이라도 간소화되고 효율적으로 이루어진다면 정말 휴게시간이 생길 것 같아요,

⑤ 경력교사를 위한 체계적인 승급관리 시스템 마련 필요

- 보육교사들의 체계적인 경력관리를 위해 승급체계 마련이 필요함을 지적
- 1년을 하든 10년을 하든 경력도 우대받지 못하고 호봉도 체계적으로 받지 못하는 상황에서 보육교사에 대한 자부심과 자긍심, 미래에 대한 비전이 없어 희망과 의지·의욕이 저하됨. 이에 원장으로 갈 수 있는 체계적인 승급 마련 및 관리가 필요함을 요구함
- 경력이 높아짐에 따라 그에 상응하는 승진 및 승급을 하고 결국에는 한 어린이집을 철학을 가지고 잘 운영할 수 있는 원장까지 갈 수 있다는 희망과 미래가 있다면 보다 전문성을 제고시키기 위해 자기 역량을 강화시키고 학력을 신장시키기 위해 자기개발을 시도할 의향이 있는 것으로 나타남
 - 교사직을 15년 넘도록 하고는 있지만,, 앞으로의 미래가 안보여요,, 의욕도 떨어지고 매너리즘에 빠지는 것 같고,, 변화가 없어요,, 한데 체계적인 승급/승진이 마련되고 나도 원장이 될 수 있다는 희망이 생기면 좋겠어요,
 - 직급에 따른 수당도 주어지고,, 그렇다면 보다 자기개발을 해서 전문성을 쌓고자 노력하고 재미있을 것 같아요,
 - 30대 후반인데 과연 내가 60살 먹도록 교사를 할 수 있을까요? 어린이집은 보육교사와 원장만 있지만, 유치원은 교사, 원감이 있고 수석이 있고 원장이 될 수 있어요, 그래서 어린이집도 보육교사 이외의 연령과 경력에 맞는 주임이나 원감교사, 또 원장까지 갈 수 있는 승진체계가 마련되고 좋겠어요,,
 - 지금은 보육교사이지만 나중에는 공채로 원장까지 될 수 있는 체계가 공식적으로 마련되면 미래에 내가 뭐를 하겠다란 계획도 세우고 좋을 것 같아요,

⑥ 보육교사의 목소리를 힘 있게 낼 수 있는 소통과 네트워크 창구 필요

- 보육교사들은 정보의 접근성 제한으로 어린이집 운영 및 보육교사 지원관련 사업, 변화된 보육정책 등에 대한 정보에 매우 취약함. 즉 최근 변화된 정보(호봉체계와 기준, 대체교사 지원 제도 및 각종 수당, 지역별 국공립 원장 공채 및 정부지원어린이집 교사 채용, 변화된 보육정책 등)를 지역의 모든 보육교사가 기본적으로 알 수 있도록 공식 창구를 통해 정보 공유와 서로간

의 소통을 할 수 있는 창구의 필요성을 제기함

- 또한, 보육교사들만의 단체 활동(보육교사연합회)을 통해 정보 공유, 권리 구제, 보육교사가 바라는 요구사항 및 보육현장의 비리를 감시할 수 있는 위치에서 어린이집의 운영 투명성까지 관리 감독할 수 있는 권한이 주어진다면 보육교사의 근로환경이 개선될 뿐만 아니라 보육서비스의 질도 향상될 수 있을 것임

- 기본적으로 올해의 호봉체계, 기준 등을 안내하고 보육교사관련 및 어린이집 운영관련 기본정보를 제공해 주면 좋겠어요,, 무엇보다 지역마다 국공립어린이집이 어디에 몇 개가 설치되며 그래서 원장과 보육교사를 채용한다는 그런 정보는 정말 필요한데,, 누구에게 물어봐야하는지도 모르겠구요,,, 이러한 정보들을 다 보육교사들이 알 수 있도록 공개해주면 좋겠어요,
- 보육교사들의 목소리가 약하다 못해 없어요,, 그래서 연합회 같은 것을 만들어서 목소리를 내고 또 목소리의 힘도 키워야 하지 않을까 싶어요,, 그리고 지자체와 원장과의 네트워크는 많으나 지자체와 보육교사와의 네트워크는 거의 없어요,, 지자체, 원장, 보육교사 이렇게 삼자구도를 갖추고 서로의 힘을 배분하면 좋겠어요,, 보육교사는 전혀 힘이 없어서 근로환경이 더 열악하게 되는 것 같아요,

나. 이해관계자 대상 면접조사 분석결과

1) 조사개요

(1) 조사방법

- 보육교사의 열악한 근무환경 개선과 서로 얽혀있는 이해관계자(원장, 육아종합지원센터 의 현장 보육전문가)를 대상으로 보육교사 근로환경의 문제점 및 개선·지원 방안, 정책 요구도 등을 파악하기 위해 선행연구들을 바탕으로 반구조화된 질문지를 구성 한 후 이를 토대로 심층면접조사를 실시함
- 심층면접 장소는 주로 이해관계자(원장, 현장전문가)가 근무하는 기관의 상담실, 회의실 등에서 이루어졌으며, 면접시간은 약 30분 ~ 2시간 정도 소요되었고 조사기간은 2018년 05월 08일부터 2018년 06월 28일까지 약 2달 동안 총 12명을 실시함

(2) 면접대상자

- 면접대상자로 먼저 어린이집 원장은 지역과 어린이유형에 따라 어린이집 운영이 상이하다는 점을 고려하고, 특히 정부미지원어린이집의 운영이 보다 열악하다는 특성을 살펴보기 위해 민간과 가정어린이집을 중심으로 공공형 유무를 구분지어 경력과 경험이 많은 분을 섭외하려고 노력하였음
- 다음으로 현장 보육전문가는 전북도 내 5개(전북, 전주, 익산, 군산, 고창)의 육아종합지원센터의 총괄자 및 보육교사 관련 사업 실무자가 참여할 수 있도록 노력함
- 면접 대상자에게 본 연구의 목적 및 연구결과의 활용에 대한 안내를 먼저 공지 한 뒤, 조사 참여 협조를 부탁 하였고 책임연구자가 직접 찾아가 심층면접 조사를 실시함. 조사 이전에 대상자의 익명성과 조사내용에 대한 비밀보장을 언급하고 동의하에 녹음을 실시함

(3) 조사내용 및 분석방법

- 심층면접내용은 크게 3영역으로 구분됨. 첫째, 참여자의 연령, 성별, 근무 경력, 어린이집기관유형(국공립, 법인·단체등, 사회복지법인, 가정, 민간. 직장 및 공공형 유·무)과 어린이집 현원과 정원 등 일반적인 현황을 파악함
- 둘째, 원장의 관점에서 바라본 보육교사의 열악한 근로환경에 대한 직·간접적인 실태 경험, 어린이집 운영과 더불어 보육교사 근로환경 개선 시 어려운 점과 문제점, 어린이집 운영과 더불어 보육교사 근로환경 개선을 위해 필요한 지원 사항 등을 살펴봄
- 셋째, 보육현장전문가 관점에서의 보육교사 근로환경에 대한 직·간접적인 실태 경험, 보육교사 근로환경 실태에 있어서의 문제점, 현 지원정책에 대한 만족도 및 한계점과 개선방안, 필요한 지원 정책 요구도 등을 파악하고자 함
- 분석방법은 녹음 된 내용을 반복 들으면서 중요 내용을 전사한 뒤 전사 자료와 면접조사 시 필사한 노트 자료를 활용하여 의미 있는 주제별로 내용을 범주화하여 연구결과를 도출함

〈표 3-59〉 이해관계자(원장 및 보육현장 전문가) 대상 조사내용

영역	질문 내용
일반적 현황	◦ 연령, 성별, 근무경력, 어린이집기관유형, 어린이집 정원과 현원 등
원장 관점의 문제점 및 필요 지원 사항	◦ 보육교사의 근로환경에 대한 직·간접적인 경험 실태 ◦ 어린이집 운영과 더불어 보육교사 근로환경 개선 시 어려운 점과 문제점 ◦ 현 지원정책에 대한 평가, 한계점 및 개선방안 ◦ 어린이집 운영과 더불어 보육교사 근로환경 개선을 위해 필요한 지원 사항
보육현장전문가 관점의 문제점 및 필요 지원 사항	◦ 보육교사의 근로환경에 대한 직·간접적인 경험 실태 ◦ 보육교사 근로환경 실태에 있어서의 문제점과 어려운 점 ◦ 현 지원정책에 대한 평가, 한계점 및 개선방안 ◦ 열악한 근로환경 개선을 위해 정책적으로 필요한 요구 사항

2) 참여대상자의 일반적 특성

- 보육교사 근로환경과 관련되어 이해관계가 얽힌 이해관계자로 심층면접조사에 참여한 참여자는 총 12명임. 먼저 6명의 어린이집의 원장이 참여하였고, 설립유형별로 구분하여 살펴보면, 가정어린이집 원장 2명, 민간어린이집 원장 2명, 직장과 법인단체 어린이집 원장이 각각 1명씩이 참여함
- 원장 이외 전북지역 5개의 육아종합지원센터의 센터장, 부센터장 및 보육교사 관련 업무를 담당하는 실무자 등 총 6명이 심층면접조사에 참여함

〈표 3-60〉 면접조사에 참여한 이해관계자의 일반적 현황

No	직위	어린이집 유형 / 기관	연령	성별	근무 경력	정원/현원
1	원장	법인단체	46세	여	23년	49명/36명
2	원장	가정	46세	여	10년	20명/19명
3	원장	가정(공공)	56세	여	12년	20명/20명
4	원장	직장	47세	여	20년	39명/24명
5	원장	민간	46세	남	5년	66명/46명
6	원장	민간(공공)	50세	여	20년	99명/98명
7	센터장	00육아종합지원센터	48세	여	15년	
8	보육교사교육사업 담당 보육전문요원	00육아종합지원센터	35세	여	4년	
9	센터장	00육아종합지원센터	48세	여	5년	
10	부센터장	00육아종합지원센터	43세	여	10년	
11	사무국장	00육아종합지원센터	41세	남	8년	
12	선임전문요원	00육아종합지원센터	36세	남	4년	

3) 결과분석

- 보육교사의 근로환경 실태 파악 및 개선 방안을 살펴보고자 먼저, 보육교사의 근로환경 변화와 이해관계에 있는 어린이집 원장을 대상으로 근로환경 개선 시 어려운 점과 문제점, 현 지원정책에 대한 한계점 및 개선방안, 근로환경 개선을 위해 필요한 지원 사항들에 대해 면접조사를 실시함
- 다음으로 보육현장전문가인 육아종합지원센터 센터장과 실무자를 대상으로 보육교사의 근로환경 실태 및 가장 열악한 점, 문제점 및 현 지원정책에 대한 평가, 한계점 및 개선방안과 마지막으로 열악한 근로환경 개선을 위해 전복도가 정책적으로 우선 고려하고 지원해야 할 사항 등에 대한 의견을 조사함
- 이해관계자 및 보육현장전문가의 면접조사의 분석결과는 <표 3-61>과 같음

<표 3-61> 보육교사 근로환경 이해관계자 대상 심층면접 주요 결과

구분		범주
근로환경 문제점 및 정책 요구도	원장 관점	대체교사 활용의 한계
		보조인력(취사부, 청소, 차량도우미) 지원 필요
		보조교사 인력 확대 및 선정기간 변경 요청
		공공형 어린이집에 대한 장점 극대화 필요
	현장 전문가 관점	정부미지원어린이집 보육교사 처우개선을 위한 지원 필요
		원장 자격 조건 강화 및 전문성 제고 필요
		현황 파악을 통한 대체교사 활용 제고 방안 모색 필요
		보육교사의 인권보장 및 전문성 제고와 역량강화 필요
교사위한 힐링프로그램(숲속 힐링, 가치여행, 인성교육) 및 복리후생 서비스 제공 확대		

(1) 원장 관점의 근로환경 개선 위한 정책요구

- 어린이집을 운영하고 있는 원장 입장에서 열악한 근로환경 개선을 위해서는 대체교사 활용에 있어서 한계점이 있고, 보조인력 지원 필요와 보조교사

인력 확충과 더불어 선정기간의 변경을 요청함. 또한 공공형 어린이집의 장점 극대화의 필요성 및 정부미지원어린이집(민간·가정) 보육교사의 처우 개선 지원이 보다 필요함을 지적함

- 그 외 표준보육료의 인상, 인건비 미지원 어린이집 보육교사들의 인건비 지원에 대한 정책욕구를 나타냄

① 대체교사 활용의 한계

- 보육교사의 휴가 및 보수교육 등으로 보육공백을 채우기 위해 대체교사가 지원되고 있음. 대체교사 활용이 활성화된 어린이집이 있는 반면, 대체교사 활용에 대한 부정적 경험으로 그 활용이 저조하거나 활용하지 않는 어린이집이 있음
- 대체교사 활용에 따른 부정적 경험 사례로 파견 나온 대체교사가 어린이집의 상황을 다른 어린이집에 누설하거나 소문을 내는 경우, 대체교사의 업무 규정에 따라 자리를 비운 보육교사의 업무 중 일부만을 고집하는 경우, 5시 면 칼 퇴근하는 경우 등 대체교사 활용에 대한 만족보다 불만족과 불이익이 더 커 대체교사 이용이 제한적임

- 대체교사를 한 번 써봤는데,, 우리어린이집 소문이 짹 난 거예요,, 대체교사가 말이 많더라구요,, 이 어린이집은 이렇고, 저 어린이집은 저렇고,, 소문을 이래 저래 이곳저곳 다 내고 다니는데,, 어떤 원장이 좋다고 대체교사 쓰겠어요,, 그 냥 우리 어린이집에 있는 교사들 힘들지만 돌려가며 휴가주고 말죠,
- 대체교사가 왔는데,, 제가 그 교사 눈치보고 다녔어요,, 담당교사 업무는 100 인데 그 대체교사는 50만 하려고 하더라구요, 자기네들 업무규정이 있다고 이 건 안하고 저건은 이래서 안하고,, 담당교사 업무를 다 하는 것으로 알고 불렀는데 그 업무의 일부만 하고 가더라구요, 나머지 업무는 저와 다른 교사가 나눠서 해야만 해서,,별로 활용하고 싶은 마음이 안 들어요,, 외부인이 왔다 가는 느낌이어서,,

② 보조인력(취사부, 청소, 차량도우미 등) 지원 필요

- 보육교사는 보육과 수업 이외에도 수업준비, 점심준비, 급·간식 준비, 설거지, 차량운행 지원, 청소, 학급 환경정리, 일지쓰기, 행정 및 서류작업 등 다양한 업무를 수행하고 있음
- 보육과 수업 이외 다양한 업무를 도와줄 수 있는 보조 인력(취사부, 청소, 차량도우미, 행정서류보조 등)이 지원된다면, 그 시간 동안 휴게시간을 조금이라도 확보 가능하게 해주고 아동들과 보다 질 높은 상호작용과 수업 준비에 도움이 될 것임
- 주방도우미가 정말 많은 도움이 됩니다. 하루에 3시간씩 1주일에 3번 오는데 점심준비와 급·간식 준비, 설거지만 도와줘도 저도 그렇고 교사들도 그렇고 한결 수월하고 좋아요... 1주에 3번에서 5번 지원으로 변경되면 더 좋겠어요
- 차량도우미, 청소도우미, 행정사무보조 등이 지원된다면 교사들의 일이 경감될 겁니다. 등·하원차량 지원을 위해 당직을 서는 것도 없어질 것이고, 청소한다고 아이들 돌보며 끔찍 거지리 앓을 거구요, 행정서류담당만 지원해줘도 교사의 잡무는 많이 감소할 거예요, 그 시간에 쉬거나 일찍 퇴근하거나 늦게 출근이 가능하겠죠,

③ 보조교사 인력 확대 및 선정 시기에 대한 변경 요청

- 보조교사 지원사업의 목적은 교사의 장기간 근무로 인한 업무 부담 경감을 위해 학급 담임교사들의 수업, 놀인, 보육, 급·간식 등을 보조 지원해주기 위해 배치
- 보조교사 지원 사업에 대해 만족감이 높음. 반면 어린이집 규모별에 따른 보육교사 인력 지원의 필요성을 제기함
- 20인 이하 어린이집의 경우 보조교사 1명의 인력 지원은 많은 도움을 받지만, 50인 이상 규모의 어린이집인 경우 보육아동과 교사 대비 보조교사 1명 인력의 도움정도는 매우 제한적임. 보조교사 지원 사업에 대한 효과성 제고를 위해서는 어린이집 규모별 차등 인력 지원으로 개선되어야 할 것임

○ 보조교사 선정 시기에 대한 변경 요구. 현 보육교사 사업기간은 18년 3월에서 19년 2월로 정해져 있으나 어린이집의 운영상 2월의 졸업시즌과 3월의 입학시즌으로 가장 업무가 많고 바쁜 시기에 보조교사가 바뀌는 것에 있어서 비효율적이라 지적함. 또한 보조교사 신청 및 선정시기가 언제인지에 따라 어린이집의 현원의 차이가 발생하고 이로 인해 선정에 있어 불리할 경우가 발생함. 일반적으로 어린이집은 5월 혹은 6월에 이르러서 안정적으로 운영이 되기 시작하고 최고의 현원을 유지할 수 있게 되기에 매년 5월에 보조교사 지원 신청 및 선정을 진행할 필요성을 제기함

- 가정어린이집 차원에서 보조교사 지원은 정말 많은 도움이 되죠, 한데 가장 바쁜 2월과 3월에 오고가고 혹은 신청 및 선정이 되니 이 시기를 변경해 주면 좋겠다란 생각이 들죠,
- 어린이집이 안정적으로 꾸려질 때가 5월, 6월이 되어서야 됩니다, 그 전까지 아동 인원도 들쭉날쭉 확정된 것이 아니여서,,, 보통은 5월 정도가 되면 현원이 가장 많아지고 또 거의 고정적으로 확정되는 시기가 되요, 그래서 이때 보조교사 신청과 선정이 이루어진다면 보다 혜택을 받는 쪽으로 갈 것 같아요,

④ 공공형 어린이집에 대한 장점 극대화 필요

○ 인건비를 지원받지 않는 정부미지원어린이집 중 우수 어린이집을 선정하여 운영비(인건비 1호봉 보장)를 지원하는 공공형 어린이집의 장점이 최저임금의 상승으로 퇴색되어 가고 있음

○ 최저임금의 상승으로 공공형 어린이집 유무에 따른 교사의 인건비의 차이가 크지 않고 그에 수반되는 혜택이 많지 않기 때문에 공공형 어린이집으로 선정되어 운영하고자 하는 인식과 태도가 낮은 것으로 나타남

- 공공형 어린이집 좋긴 한데,,, 최저임금 상승으로 임금차이도 별로 없고, 일만 많고, 운영기준도 강화되고, 공공형이라고 해서 뭔가가 특출나게 혜택 되는 것이 없어서 별 생각 없어요,

- 공공형 어린이집을 함으로써 얻는 혜택이 보다 많아지면 좋겠어요,, 인건비도 더 오르고 공공형이든 아니든 별 차이가 없다면 구지 공공형으로 가야 할 건 없지 않나요? 일단 더 많이 만드는 꼴이니,,

⑤ 정부미지원어린이집 보육교사 처우개선을 위한 지원 필요

- 정부미지원어린이집 보육교사와 정부미지원어린이집 보육교사의 임금격차가 발생함. 이에 정부미지원어린이집 보육교사의 처우개선을 위한 수당지원에 대한 필요성 제기
- 정부미지원어린이집 보육교사 처우를 정부미지원어린이집 보육교사 수준으로 높여주기 위한 명목의 수당을 정부에서 지원해 주기를 요구함. 예로 초과근무수당, 휴게시간 보장보다는 휴게시간에 해당되는 수당, 휴가비, 교통비 및 점심식사비 등의 지원을 필요로 함
- 인건비를 지원받는 정부미지원어린이집의 보육교사 수준의 처우를 정부미지원어린이집 보육교사에 수당 명목으로 조금이라도 맞춰주면 좋겠어요, 초과수당 지원이라든지, 7월 1일부터 휴게시간을 보장해줘야 하는데 그건 보육현장 여건 상 어려우니 이를 수당으로 채워준다든지요,,
- 동일은 업무를 보는 보육교사이지만 정부지원시설인지 미지원시설인지에 따라 임금의 차이가 많이 나요,, 민간 어린이집 원장 입장에서 그러한 부분을 수당으로 채워준다면 우리 선생님들이 더 좋아할 것 같아요,, 근로환경 개선의 첫 번째는 아무래도 임금부분이죠,

(2) 보육 현장전문가 관점의 근로환경 개선을 위한 정책욕구

- 보육 현장전문가 관점에서 보육교사의 열악한 근로환경 실태 및 정책욕구를 파악한 결과, 원장자격 조건 강화 및 전문성 제고, 대체교사 활용 제고를 위한 운영 개선, 보육교사 전문성 제고 및 역량강화, 신체적·정신적 소진 예방을 위한 힐링프로그램과 복리후생 서비스 확대 등을 요구함

① 원장 자격조건 강화 및 전문성 제고 필요

- 교사경력 연수만을 기준으로 원장이 되는 시절이 있었고, 유치원 원장 자격 기준보다 어린이집 원장 자격기준은 낮음. 낮은 원장자격 기준으로 인해 관리자 및 리더로서의 역할과 어린이집 운영의 미흡, 철학적 역량의 저조 등으로 인해 전문성 등의 문제가 지속 발생
- 이에 어린이집 보육교사에 대한 직급 및 승급체계를 새로이 정비하고, 직급 및 승급체계에 따른 역할·자격과 연수과정에 대한 제도적 측면 강화를 마련하여 원장의 자격조건을 강화시키고 원장이란 관리자 역할, 철학과 마인드, 운영상의 노하우 등 전문성 제고가 필요함
 - 50대 초반 이상의 원장은 학원을 하다 된 사람 등으로 보육이나 교육의 철학적 마인드 보다 사업운영자의 마인드가 강해요,, 그런 마인드와 철학부터 수정하고 보육, 교육 철학을 강화시켜야 한다고 봅니다, 그래야만 보육교사의 근로환경 개선에 대한 실마리가 풀릴 것으로 보여요,, 아무리 보육교사 근로환경을 개선하기 위한 지원책이 있어도 그것을 활용하지 않으려는 원장이 있다면 그 효과성을 떨어지죠,, 예산 낭비구요,, 어린이집을 관장하고 있는 원장의 인문학적 소양을 높여야 해요,
 - 원장의 자격조건을 보다 강화시키고 전문성을 높여야 해요,, 지금의 원장 승급 체계도 보다 강화 하여 연수도 보내고 역량도 강화시키고 경험과 노하우가 많은 그리고 철학적으로 뭔가를 가지고 있는 사람을 원장으로 세워야 보육교사의 근로환경도 지속적으로 조금씩 변화될 거라 봐요,

② 현황 파악을 통한 대체교사 활용 제고 방안 모색 필요

- 대체교사 지원 사업은 휴가사용 보장에 다른 재충전 기회 제공 및 보육공백 없는 업무의 연속성과 양질의 보육서비스 제공을 목적으로 하고 있음 그러나 대부분의 어린이집은 15일의 연차를 자율적으로 쓸 수 없는 구조이기에 대체교사 지원 제도가 마련되었지만 그에 대한 활용도는 저조함
- 우선 전주, 익산, 군산, 완주, 정읍 이외 부안, 무주, 고창, 수창 등의 군 지역 내 대체교사 수급은 어려운 상황, 또한 원장의 허가 하에 신청해주는 구

조임. 또, 대체교사 활용에 대한 원장의 마인드가 열려있지 않으면 신청 자체가 어려운 상황임. 대체교사를 활용하는 어린이집만이 사용하고 있어서 원장의 인식 개선 변화가 필요함. 이에 대체교사 활용 제고를 위한 현 운영상의 한계를 파악하고 운영을 개선하는 방안을 모색할 필요가 있음

- 대체교사 활용 면에 있어서 무진장과 고창, 순창 지역 내 수급자체가 어려운 실정이고, 원장의 마인드가 깨어있지 않으면 그 활용이 높지 않거나 신청자체를 해주지 않아요... 대체교사 현황을 파악해 보면 나올 것 같은데요... 대체교사를 잘 활용하는 기관이 있는 반면, 한 번도 사용하지 않은 기관이 분명히 있을 겁니다. 원장의 인식이 변해야 하죠,
- 모든 어린이집에서 대체교사를 활용할 수 있도록 강제적인 조항이 생기거나 활용 인센티브를 부여하여 대체교사를 자발적으로 활용한 만큼 그 혜택을 주는 방법 등도 고민해 봐야 할 겁니다. 그렇지 않으며 대체교사 인력이 늘어나도 활용하는 어린이집만 활용하고 그렇지 않은 어린이집은 활용하지 않을걸요...

③ 보육교사의 인권보장 및 전문성 제고와 역량강화 필요

- 보육교사의 인권 보장이 절실함. 부모들에 의한 보육교사 인식이 낮아지고 있음. 보육이 교육이 되어야 하는데 오히려 돌봄 서비스직으로 변질하고 있음에 대한 안타까움. 엄마들의 요구가 과도하고 원장은 원아모집과 관련하여 엄마들의 눈치와 비위 맞추는 것에만 급급하여 앞뒤 따지지 않고 교사의 잘못으로만 치부하는 경향 등 교사들이 부당한대우를 당하는 경우가 많음
- 보육 질의 담보는 교사의 질의 확보가 필수적임. 이에 교사의 자질향상 및 보육에 필요한 지식과 능력 유지, 전문지식 습득 등 전문성 제고를 위한 방법들이 모색되어야 함. 전문대 출신의 보육교사 많은 만큼 학력 신장 차원에서 학교 등록금 지원, 전문성과 자격 기준별에 따른 역할과 처우를 차등시키는 승급체계 마련, 보육현장으로 우수인력을 끌어들이기 위한 다양한 유인책 모색 등이 필요함. 또한 해외연수기회 등도 주어져서 자기발전 및 전문성 증진 기회가 마련되어야 함

- 요즘 엄마들은 보육교사 선생님을 너무 무시하거나 무슨 돌봄 서비스해주는 사람으로 인식해요, 보육교사도 교육을 하는 선생님인데 너무 무리한 요구들을 하는 것 보면 보육교사들에 대한 인식개선을 위한 노력이 필요하겠다는 생각이 들어요,
- 보육교사들의 위상을 높이기 위해서는 보육교사의 전문성을 높여야 한다고 생각해요,, 학력도 신장할 수 있도록 학비 지원도 필요하고, 임용고시 까지는 아니지만 인·적성검사도 필수적으로 시행하고, 학력 및 자격기준에 따른 처우와 직책도 달리하여 위계체제도 만들고 우수 인력을 끌어들이 수 있는 방법들도 마련해서 보육교사의 위상을 높이는 것도 중요하다고 봐요,

④ 교사위한 힐링프로그램 및 복리후생 서비스 제공 확대

- 장시간의 근무와 강도 높은 업무에 따른 신체적·정신적 소진을 예방하고 충전할 수 있는 힐링프로그램과 보육교사이기에 혜택 받을 수 있는 복리후생 서비스 제공이 필요함. 이로 인해 보육교사라는 자긍심과 사기진작을 유도할 수 있음
- 힐링프로그램으로 숲속 힐링, 기차여행, 음악콘서트, 영화보기, 인문학강좌 등, 복리후생 서비스로 지역의 관광자원 연계하여 관광지 입장권 할인, 숙박할인 등 사례로 제시함
- 보육교사는 아무런 준비 없이 오도록 하고 기관에서 맛있는 것 먹여주고 보여주고 재워주고 하는 프로그램을 무지 좋아하더라고요, 그리고 유명한 가수가 와서 한바탕 노래 부르고 몸 흔들고 하면 그리 좋은가 보더라고요,, 이러한 지원들이 고급지게 되었으면 좋겠어요,, 예산지원 땀땀하게 해서요,
- 지역 관광 자원과 연계하여 보육교사들에게 할인해 주는 복리후생 같은 것도 있으면 좋겠어요,, 그럼 보육교사라는 자긍심도 생길 것 같고 가족들에게도 자랑하고, 만족도도 높아질 것 같아요,

제4절 소 결

- 본 절에서는 먼저 보건복지부에서 매년 발간하는 보육통계현황 통계 자료와 한국보육진흥원의 내부 자료를 참고하여 작성한 전라북도의 어린이집과 보육교사의 현황 및 보육교사 자격취득 현황을 검토함
- 다음으로 지역(시·군)와 어린이집유형을 고려한 반 담임 보육교사 대상 설문조사로 근로환경에 대한 전반적인 실태 및 현 지원정책의 평가, 정책 욕구를 파악함
- 마지막으로 반 담임 보육교사 및 어린이집 운영과 더불어 이해관계가 얽혀 있는 어린이집 원장과 보육 현장 전문가를 대상 면접조사를 통해 표준화된 설문조사로 도출되기 어려운 다각적인 맥락의 근로환경 경험 실태 파악과 현 지원정책에 대한 평가 및 한계점, 개선 방안과 필요한 정책적 욕구 등을 파악함
- 이상으로 전북도 어린이집 및 보육교사의 전반적인 통계 현황과 보육교사 자격취득 현황 특성, 설문조사 및 면접조사에 대한 결과 요약과 더불어 몇몇 도출된 정책적 시사점들을 정리하면 다음과 같음

가. 전북 어린이집·보육교사 현황 및 보육교사 자격취득 현황 특성

- 첫째, 전북지역 내 2018년 5월 기준 1,427개소의 어린이집이 운영되고 있고 이는 2016년 12월 기준 1,562개소에서 125개가 감소함. 전국 평균 어린이집 정원 충족률은 77.3%인 반면, 전북도내 어린이집 정원 충족률은 69.3%으로 약 8%정도가 낮음
- 민간과 가정어린이집은 전체 어린이집(1,427개)의 28.8%(414개), 39.9%(573개)로 높은 비율을 차지함. 국공립어린이집은 55개로 3.8%에 불과함. 어린이집 개소는 가정어린이집이 많으나, 어린이집에 등원하는 전체 아동 중 민간어린이집에 다니는 아동이 46.85%로 가장 많음. 즉 연령별에 따른 어린이집유형을 보면, 0세는 가정어린이집 재원비율이 가장 높고 1세부터

는 민간어린이집 재원비율이 가장 높음. 지역별 어린이집 현황은 전주가 43.1%(619개)로 가장 많고, 장수와 무주가 7개로 가장 적음. 현원 규모별 어린이집 현황은 20명 이하 규모의 어린이집이 상대적으로 가장 많고, 다음으로 50~80명 규모 어린이집이 많은 것으로 나타남

- 둘째, 전북 보육교사 현황을 살펴보면, 2018년 5월 기준 어린이집에서 종사하는 모든 보육교직원은 11,016명이며, 이중 보육교사는 7,827명으로 전체 보육교직원 중 71%로 가장 높음
- 2018년 6월 30일 기준 전라북도 보육교사 자격증 현황을 살펴보면, 2005년부터의 보육교사 자격증 발급 건수는 총 56,124건이고 2018년 5월 기준 어린이집 보육교사는 7,827명으로 현직 종사 비율은 약 14%로 매우 저조함

나. 설문조사 분석 결과에 따른 근로환경 실태 및 정책적 욕구

- 첫째, 전북 보육교사의 '보수체계'에 대해 살펴본 결과, 기본적으로 급여수준 자체는 전국 보육교사 평균 수준과 유사한 분포를 보이지만 일부 항목에서 개선사항이 요구됨. 우선, 보수현황과 관련하여 가장 기본이라 할 수 있는 급여명세서 지급 현황을 살펴본 결과, 약 35.7%의 응답자가 지급하지 않거나(25.0%), 가끔 지급한다(10.7%)고 응답하였음. 특히, 어린이집 유형별로 차이가 크게 나타났는데, 민간(53.4%)과 가정(53.2%) 유형의 경우 세부 급여명세서를 지급받는다라는 응답이 절반 수준에 그치는 것으로 나타나 이에 대한 관리감독이 강화될 필요가 있음. 한편, 호봉체계의 적용여부에서는 호봉체계가 없다고 응답한 비율이 44.9%로, 이는 최저임금을 받거나, 혹은 기관장의 경영마인드에 따라 좌우되는 것으로 예측됨. 호봉체계는 교사의 경력에 대한 보상과 향후 교사 개인의 미래설계에 연결되는 중요한 부분이므로 중장기적 측면에서 검토될 필요가 있을 것임(업무량 대비 급여적정성 평가: 2.53점/5점기준, 희망급여수준: 평균 249만원)

- 둘째, 전북 보육교사의 '근무조건' 전반에 대해 살펴본 결과, 근로에 대한 기준을 제시해주는 근로계약서 작성/교부 현황을 살펴보면, 근로기준법 시행령 제7조에 의해 모든 기관에서 작성해야함에도 불구하고, '작성 및 받음' 응답은 77.9%로 나타남. 심지어 작성하지 않았다는 응답도 약 5%였음. 근로계약서는 근로자로서 기본권에 해당되며, 추가적으로 보육교사의 근무환경과 관련하여 부당행위에 대해 대응할 수 있는 보조자료로 활용도 가능하기 때문에 작성 및 교부에 대한 관리 강화가 필요하며 이에 더해 복무규정(취업규칙) 유무 및 안내사항에 대해서도 지속적으로 모니터링 할 필요가 있음. 한편, 보육교사의 하루 근무시간을 보면, 평균 근무시간은 585.4분, 식사시간은 18.9분, 휴게시간은 13.3분으로 나타남. 근무시간의 경우 점심시간(1시간)을 제외할 경우 8시간보다 약간 높은 수준이지만, 보육교사의 업무특성 상 온전한 별도의 개인 식사시간이 주어지지 않기 때문에 실제적으로 8시간 이상의 초과근무를 하고 있다고 볼 수 있음. 이에 더해 일지/서류작성(16.1%)을 이유로 초과근무를 하고 있었음. 적어도 불필요한 행정업무 등으로 인한 초과근무는 지양되어야 할 것임. 불필요한 행정업무 등 문서간소화 방안을 지속적으로 검토·수정하여 잡무로 인한 장시간 근로 관행에 대한 개선이 필요할 것임. 하지만, 보육업무를 수행하다보면 불가피하게 초과근무를 수행해야 하는 경우가 발생하는데, 수행절차와 그에 대한 보상에 있어서 보완이 필요한 실정임. 초과근무에 대해 협의과정을 거친다는 응답은 40.6%에 불과했으며, 초과근무에 대한 보상이 전혀 없다는 응답은 68%에 육박하였음. 이에 중장기적으로 보육현장 특성에 맞는 합리적인 보상체계를 마련함과 동시에, 초과시간 만큼 근무시간을 유연하게 조정하는 등의 노력이 필요할 것임. 그리고 보육교사의 쉼과 휴식(휴가·휴직제도)과 관련해서 살펴본 결과, 연차휴가는 약 90%가 사용하고 있으나, 그 외 경조사(40.4%), 보건(2.8%), 출산휴가(32.1%), 육아휴직(26.4%) 등의 활용가능성은 상대적으로 낮은 실정임. 활용가능성이 높게 나타난 연차휴가는 방학을 포함하기 때문에 이는 교사 개인의 휴식 욕구와 관련하여서 온전히 발생되었다고 보기는 어려운 특성이 있음. 어린이집 내 휴가사용에 대한 분위기는

자유롭지 않으며(63.9%), 그 이유는 동료가 힘들어지거나(34.9%), 대체교사 활용이 어렵기 때문(14.9%)인 것으로 나타남. 따라서 교사의 일과 생활, 노동과 심의 조화를 보장할 수 있는 환경개선 및 지원방안 마련이 시급함. 이를 위해 대체인력 지원 확대를 통해 교사의 심을 보장할 수 있는 방안 마련이 필요한데, 현재 전북도에서는 대체교사 지원사업을 수행하고 있는데, 왜 현장에서는 정책수혜를 체감하지 못하는지에 대한 근본적인 원인파악이 필요함. 수요자와 공급자 측면에서 다각적으로 면밀히 검토될 필요가 있음

- 셋째, 전북 보육교사의 「근무시설·환경」 전반에 대해 살펴본 결과, 교사를 위한 기기·공간이 없는 경우가 존재하여 근로만족도를 저해하는 요소로 작용하고 있었음. 특히, 교사용 개별 책상과 PC, 휴게실, 독립된 교사실 부재의 높은 비율은 교사가 각각의 담당연령 특성에 맞는 개별화된 업무수행에 지장을 줄 수 있으며, 교사를 위한 별도의 휴게공간은 보육업무 수행을 위한 재충전의 기능을 하기 때문에 중요한 요소라고 할 수 있음. 한편, 어린이집의 교사역량강화 지원 환경을 살펴보면, 대체적으로 교사연수 및 재교육과 관련하여 긍정적인 평가(3.72점)가 나타남
- 넷째, 전북 보육교사의 「권리구제 및 직무만족스트레스」 전반에 대해 살펴본 결과, 전체 응답자의 47.9%(324명)가 한 가지 이상의 부당행위를 경험하며, 그 종류로는 학부모의 과도한 요구(57.0%)와 폭언(23.7%), 상사의 폭언(22.7%) 등이었으며, 이에 대해 주로 그냥 참고 지낸다는 응답이 56.3%로 높게 나타남. 이와 같은 결과는 교사의 근무만족도(3.02점)를 감소시키고, 직무스트레스(3.54점)를 증가시켜 이직과 보육의 질 저하로 연결되는 악순환의 고리로 이어질 우려가 존재함. 따라서 교사의 권리구제와 부당행위 근절을 위한 대책마련이 필요함. 어린이집 내 명확한 업무분장(원장겸직 지향)이 필요하고, 지속적인 부모교육을 통해 부당행위를 예방하며, 이에 더해 부당행위 발생 시, 교사들이 적절히 대처할 수 있도록 대응체계 마련이 시급함. 또한, 원장 및 교사 대상 유형별·경력별 맞춤형 노무교육 및 노무 Q&A 사례를 만들 필요가 있음

- 다섯째, 전북 보육교사의 「보육정책평가 및 요구도」를 살펴본 결과, 교사들은 근로환경과 관련하여 1일 근무시간 8시간 준수를 위한 2교대 근무제 운용을 주로 요구하였고, 보수체계 개선(급여수준 향상)을 원하는 것으로 나타남. 권익보호를 위해서는 교사 간 정보교류 및 소통과 업무/노무 관련 온라인 상담이 필요하다고 응답하였고, 어린이집 회계는 투명하게 관리되어야 한다고 응답함. 한편, 전북도에서 시행중인 지원정책에 대해서는 도움정도 평가가 차이가 있었음. 교사들이 체감하는 도움정도에 따라 예산을 효율적으로 재분배 하는 방안도 고려될 필요가 있음. 물론 당장 보수체계, 근로조건, 근로환경 등 모든 측면의 동시 개선은 어렵겠지만, 점진적이고 다각적인 개선노력으로 교사의 근무만족도를 향상시킬 수 있는 중장기적 정책 마련이 필요함

다. 면접조사 분석결과에 따른 근로환경 실태 및 정책적 욕구

- 첫째, 하루 평균 8시간 이상의 장시간 근무와 함께 점심·휴게시간 및 초과근무수당 부재. 영유아보육법에 따라 어린이집은 주 6일, 1일 12시간 이상 운영해야하는 기준 때문에 보육교사는 1일 8시간 이상의 장시간 근무가 불가피한 구조임. 반면, 하루 8시간 이상 초과하여 근무를 함에도 불구하고 초과근무수당은 받지 못하는 환경임. 점심시간 또한 보육아동의 식사를 챙겨주고 지도하는 업무에 포함되기에 충분한 시간을 갖고 제대로 된 점심식사는 있을 수 없음. 근로기준법에 따르면 근로시간의 4시간당 30분의 휴게시간, 8시간당 1시간의 휴게시간을 이용할 수 있음에도 점심시간도 업무의 연속이며, 보육아동들의 낮잠시간 또한 많은 일지쓰기와 밀린 서류 작업으로 휴게시간은 전혀 갖기 어려운 구조임
- 둘째, 연월차 휴가 및 휴직 제도를 자유롭게 사용하기 어려운 구조임. 근로기준법에 의하면 1년간 80%이상 출근한 근로자에게는 15일간의 유급휴가가 주어지도록 명시되어 있음. 그러나 보육교사는 보육공백을 최소화하기 위해 15일간의 유급휴가를 여름과 방학기간에 몰아 쓸 수 있을 뿐 개인의 사정에

따라 자유롭게 사용하기 어려운 구조임. 무엇보다 병가, 가정의 급한 용무 및 경조사 등 갑작스런 상황에 대한 연월차 사용은 거의 불가능함

- 셋째, 교사 대 높은 아동비율, 초과(탄력) 보육 및 원장의 교사겸직 허용에 따른 과중한 업무부담. 교사 대 아동비율이 선진국 수준보다 높은 수준임에도 불구하고 초과 및 탄력보육으로 인해 보육교사의 업무부담은 보다 가중되면서 장시간의 근로와 보육의 질을 저하시키고 있음. 더 나아가 가정 어린이집의 경우 현 상황에서도 업무가 가중되고 장시간 근무가 필수인 상황임에도 불구하고 원장의 교사겸직 허용으로 인해 동료 보육교사가 원장의 담당 학급 아동까지 돌봐 주야 하는 상황이 자주 발생하여 배 이상의 과중한 업무 부담과 신체적·정신적 소진이 발생함
- 넷째, 보육교사 임에도 불구하고 수업 이외 너무 많은 다양한 잡무로 장시간 근로와 신체적·정신적 소진을 초래함. 보육교사가 하는 업무를 살펴보면, 수업 진행과 수업준비 이외에도 등·하원 시 차량지원, 청소, 서류정리, 행사준비, 여러 종류의 일지쓰기, 학부모 상담, 점심준비와 급·간식준비, 설거지까지 부수적인 다양한 업무들을 수행하고 있음. 이에 휴게시간은 물론 화장실조차 갈 수 없는 상황이 자주 발생함. 이로 인해 보육교사들은 방광염, 소화장애 등의 직업병을 가지고 있을 정도임
- 다섯째, 인건비 기준의 이원화 체제와 학력·경력을 인정받지 못하는 보수체계. 보육교사의 인건비 지급기준은 정부지원어린이집과 정부미지원어린이집으로 이원화 되어 있음. 정부지원어린이집은 인건비가 정부에서 지원되면서 호봉 및 급여체계에 강제성을 띠나, 정부미지원어린이집은 어린이집 운영 상황에 따라 원장과 보육교사의 협의·조정하기 때문에 대부분이 최저임금 수준의 인건비만 받고 있는 상황. 동일한 업무를 하고 있음에도 불구하고 정부지원 시설인지 미지원시설인지에 따른 임금의 차이가 심각하게 발생함. 또한 보육교사는 학력과 상관없는 보수체계, 경력을 인정받지 못하는 고용 환경으로 보다 열악한 근로환경에 처해 있음
- 여섯째, 보육교사에 대한 낮은 인식과 부당행위·부당대우에 대한 권리보장 기반

체계 부재. 먼저, 보육이 전문성을 갖춘 영유아교육이 되기보다는 돌봄에 그치는 돌봄서비스로 전락하고 있음. 보육교사를 도우미로 인식하는 부모들의 태도와 부모들의 불쾌한 언행 및 과도한 요구 등은 보육교사에게 높은 직무스트레스와 인권 침해를 초래하고 이직하게 함. 학부모와 원장으로부터의 부당한 대우와 인권을 침해당하더라도 침묵하거나 가까운 동료교사와 상의하는 것 이외 별다른 해결책이 없음. 다음으로 원장의 어린이집 운영상에서 드러나는 불법 및 위반사항들(교사 대 아동비율 위반, 초과/탄력보육 실시, 교사 수 허위등록 등) 또한 보육교사의 열악한 근로환경과 보육서비스의 질에 큰 영향을 미침. 이에 어린이집 운영의 투명성 확보를 위해 보육교사를 통한 규제 감독권 등을 주어 원내에서의 예방이 가능하도록 하는 견제 장치 등의 마련이 필요함

- 마지막으로, 정년 및 장기근속이 보장되지 않은 불안정한 고용. '2018년 보육사업안내'에 따르면, 보육교사는 정년제도로 운영되는 것이 아니라 '인건비 보조금 지원에 대한 연령 상한 기준'에 따르고 있음. 그러나 실제 보육현장에서는 65세 인건비 지원 기준이 있음에도 장기근속 유지조차 어려운 상황임. 경력과 호봉이 높아지고 교사의 인건비 상승분만큼 어린이집 운영비가 상대적으로 감소함. 때문에 경력직 교사는 원장이 언제 그만두라고 할지 모르는 고용 불안을 가지고 근무하며, 호봉 높은 교사는 채용자체가 어려운 상황임. 무엇보다 10년 이상의 경력직 교사들은 자부심과 자긍심이 사라지고 미래에 대한 비전이 없어 희망과 의지·의욕 및 사기가 저하되는 경우가 많음

4

전북 보육교사 근로환경 지원 방안

제 1 절 주요결과 및 논의

제 2 절 보육교사 근로환경 지원을 위한 정책방향 및
세부과제

제 4 장 전북 보육교사 근로환경 지원 방안

- 본 연구는 전북 지역 보육교사들의 근로환경 실태 파악을 바탕으로 열악한 근로환경을 지원하기 위한 방안 모색을 위해 첫째, 보육교사 근로환경 관련 법·제도 및 보육현장간의 쟁점사항 도출, 중앙·전북의 지원정책 현황분석, 타 지자체의 지원정책 사례분석을 실시하고, 둘째, 전북지역 소재의 어린이집 반 담임 보육교사 대상 설문조사 실시와 셋째, 반 담임 보육교사 대상 심층면접조사와 이해관계자(원장, 현장보육전문가) 대상 면접조사를 실시함
- 본 장에서는 지금까지의 주요 연구결과들을 종합적으로 검토하면서 나타난 정책적 시사점에 대한 논의를 정리함. 또한 이를 토대로 전북 보육교사의 열악한 근로환경을 개선하고 지원하기 위한 정책방향과 세부정책과제를 제시함

제 1 절 주요결과 및 논의

가. 장시간의 근무, 과도한 업무량 및 높은 업무 강도

- 영유아보육법에 따라 어린이집의 ‘주 6일, 1일 12시간’ 운영기준은 근로기준법 상의 8시간 근로시간을 초과할 수밖에 없는 불가피한 구조임. 본 연구의 실태조사에서도 보육교사의 1일 근무시간은 평균 585.4분(9시간 45분)의 장시간 근로로 초과근무 비율이 78.9%로 나타남. 초과근무 이유는 행사준비 및 평가준비 등으로 한다는 비율이 27.9%로 가장 높게 나타남. 한편, 9시간 이상의 장시간 근무 중에 점심식사 시간은 18.9분, 휴게시간 13.3분으로 보육현장에서의 교사의 점심/휴게시간은 갖기 어려운 구조임
- 보육교사는 또한 아이들 돌봄과 수업 이외에도 많은 잡무를 해야 하는 현실. 보육교사 업무를 보면 수업진행과 준비 이외 등·하원 차량지원, 청소, 행정서류 준비, 점심 및 급·간식 준비, 설거지, 서류정리, 일지쓰기, 학부

모 상담 등 과도한 양의 업무로 화장실갈 잠깐의 시간조차 낼 수 없는 상황이 자주 발생함. 더 나아가 교사 대 높은 아동 비율임에도 불구하고 초과(탄력)보육을 하거나 원장의 교사 겸직으로 보육교사의 업무가 더욱 가중되고 정해진 시간 내에 많은 업무를 해결하기에 업무의 강도가 높아가면서 동시에 근로시간이 더욱 증가됨. 이러한 현실만큼 아이들 한명 한명에 대한 상호작용의 질 등 보육서비스의 질은 저하됨

- 이상과 같이 보육교사의 근로와 과중한 업무량, 높은 업무 강도 등을 방지하기 위해서는 충분한 교사 충원이나 2교대 근무가 필요한 상황이며 교사 대 아동비율을 낮춰야 하고 20명 이하에서 10명 이하로의 원장의 교사 겸직 기준에 대한 허용을 보다 엄격히 제한해야할 것임

나. 이원화된 보수체계 및 학력·경력이 인정되지 않은 낮은 임금

- 보육교사는 어린이집의 운영형태와 상관없이 동일한 업무를 수행하고 있음. 그러나 보육교사의 인건비 기준은 정부지원시설과 미지원시설로 이원화되어 지원여부에 따라 보육교사의 임금 격차가 심각하게 발생함. 특히 정부의 관리가 소홀한 민간과 가정어린이집 보육교사의 임금은 최저임금 수준에 머물러 있음. 본 연구의 실태조사에서도 정부지원시설의 보육교사 평균 급여는 약 220만원이었으나, 정부미지원시설의 보육교사 평균급여는 약 44만원이 적은 176만원으로 나타남
- 또한, 정부지원시설이건 미지원시설이건 보육교사의 보수체계는 학력과 무관하며, 미지원시설은 호봉체계 적용과 경력을 전혀 인정받지 못하는 열악한 고용환경에 처해 있음. 본 실태조사에서도 국공립과 법인단체, 사회복지법인 및 직장은 95% 이상이 호봉체계가 적용되는 반면, 민간과 가정어린이집은 각각 28.4%, 5.3%만이 적용되고 있는 것으로 나타남
- 그리고 정부지원시설의 경우 인건비와 운영비가 구분되어 있지 않고 영아반 인건비 지급 비율(80%)과 유아반 인건비 지급 비율(30%)이 상이하게 적용되어 있어 경력 상승으로 인한 인건비 상승으로 어린이집 운영비가

상대적으로 감소하기 때문에 높은 호봉의 경력교사는 어린이집 운영상 유아반보다는 영아반을 맡게 되며 채용에 있어서도 꺼려하게 됨

- 마지막으로 중앙에서 지급되는 처우개선비 이외 각 지역별로 지급되는 처우개선비 또한 상이함. 즉 재정자립도가 열악한 지자체의 경우 보육교사에게 불합리한 처우개선비가 지급되는 실정임. 무엇보다 장시간의 근무와 과도한 업무량 및 높은 강도의 업무에 비해 급여가 현저히 낮음. 이에 정부 지원시설과 미지원시설 간의 이원화된 보수체계를 일원화할 수 있는 방안 모색과 학력이 인정된 보수체계와 경력에 따른 호봉체계의 적용, 그리고 보다 향상된 적절한 수준의 급여체계가 마련되어야 할 것임

다. 열악한 근로환경에 대한 근로기본권 보장 필요

- 보육교사는 보육공백이 발생하지 않도록 하기 위해 당연히 사용해야 할 연월차 휴가 및 휴직 제도를 자유롭게 사용하지 못하고 있는 실정임. 보통 보육공백을 최소화하기 위해 15일간의 유급휴가를 여름과 겨울방학 기간에 몰아 쓰고 있을 뿐 병가, 집안 경조사, 자녀 참여수업 등 급작스럽게 발생하는 상황에 자유롭게 사용하기는 어려움. 본 연구의 실태조사에서도 보육교사가 2017년 한 해 동안 방학을 포함하여 사용한 연차휴가는 평균 7.84일로 나타났으며, 민간(6.8일)과 가정(6.9일)어린이집의 연차 사용 일수가 가장 저조하게 나타남
- 보육교사는 1일 8시간의 근무 이외 빈번하게 초과근무를 하고 있음에도 어린이집 운영 상 초과근무수당을 받을 수 없으며, 근로시간 근로기준법에 의한 휴게시간 또한 가질 수 없는 실정. 점심시간은 보육의 연장이며, 영유아의 낮잠시간은 보육일지 및 잠자는 영유아를 살펴보는 등 이 또한 업무의 연장이라 할 수 있음
- 무엇보다 본 연구의 실태조사 결과, 어린이집 내 교사실은 50.5%정도가 없고, 교사용 개별 책상은 70.5%가 없었으며, 휴게실은 64.3%정도가 없었고, 개별 PC도 62.7% 정도가 없는 것으로 나타남. 이에 낮은 높이의

책상에서 하루 종일 수업하는 교사는 무릎과 허리 병이 직업병으로 발생하고 제대로 된 휴식과 수업 및 업무를 볼 수 있는 공간이 없으며, 개별 컴퓨터의 부족으로 서로 교대로 번갈아 가며 사용해야 하는 등 업무 부담이 더 가중되고 장시간 근로를 초래하고 있음

- 이에 15일간의 연월차를 자유롭게 사용할 수 있는 대체교사 활용 제고 방안 및 초과근무수당 지원 마련과 더불어 보육교사를 위한 공간 및 시설·기자재 지원에 대한 방안 마련을 모색할 필요가 있음

라. 보육교사에 대한 낮은 사회적 인식과 권익보호 체계 부족

- 보육교사에 대한 사회적 인식이 보육과 영유아교육의 전문성을 갖춘 교사로 보기 보다는 그저 돌봄을 지원하는 돌봄 지원자로 전락하고 있음. 본 연구의 실태조사 결과, 어린이집에 근무하며 부당한 대우 및 행위를 당한 경험이 있는 보육교사는 10명 중 5명 정도에 이르렀고, 부모들에 의해 가장 많은 부당한 대우 및 부당행위를 경험하는 것으로 나타남. 즉 보육교사에 대한 부모들의 불쾌한 언행과 무리하고 과도한 요구 및 인권 침해 행동으로 인해 보육교사는 높은 직무스트레스를 경험하고 이직에 대해 고려함
- 한편, 학부모와 원장으로부터의 부당한 대우와 인권 침해, 해고협박 등을 당했다 하더라도 침묵하거나 동료교사와 상의하는 것 이외 권리보호를 받을 수 있는 지원 체계나 기관은 부재함. 무엇보다 원장의 어린이집 운영상에서 드러나는 불법 및 위반사항들에 대한 불만도 많았음. 또한 정보 접근성의 제한으로 보육교사는 어린이집 운영, 보육교사 지원사업, 변화된 보육정책 등에 대한 최신정보에 취약하고 보육교사의 요구사항 및 위상을 지키기 위한 권리구제도 필요함
- 이에 보육교사에 대한 인식개선을 위해 학부모 대상 다양한 에티켓 교육과 더불어 보육교사의 권익보호를 위한 공공차원의 지원체계 마련 및 어린이집 운영의 투명성을 확보할 수 있는 방안 마련 등이 필요함

마. 보육교사 역량강화 및 전문성 제고 필요

- 영유아에 대한 보육서비스의 질 담보는 보육교사의 질 확보가 필수임. 보육교사의 역량 강화 및 영유아 교육과 돌봄에 필요한 전문지식 습득 등을 통한 전문성 제고 필요
- 무엇보다 보육교사의 사기 진작 및 자부심 고취를 위해 보육교사의 학력 신장 및 자격 기준별에 따른 역할과 처우를 차등시켜주고, 체계적인 경력 관리를 위해 승급·승진체계 마련 필요. 그리고 우수 보육인력을 유입할 수 있는 방법 확보 및 유입된 우수 인력 양성 관리 체계 필요
- 또한 해외연수 기회 및 다양한 교육프로그램 확대로 자기발전 및 전문성 증진 기회가 마련되어야 하고, 장시간 근무 및 과중한 업무량에 신체적·정신적 소진을 충전할 수 있는 힐링프로그램과 보육교사 이기에 혜택 받을 수 있는 복리후생 서비스 제공도 필요함

바. 대체교사 활용 방안 및 보조교사·보조인력 확충 필요

- 대체교사 지원 사업은 보육교사의 휴가사용 보장에 따른 보육공백 최소화 와 업무의 연속성 및 양질의 보육서비스를 제공하기 위한 사업임. 그러나 사업비용 대비 그에 대한 만족도는 저조함. 즉, 지역적으로 접근성의 제한 과 원장 및 보육교사의 낮은 인식 등으로 대체교사 공급에 비해 어린이집에서의 수요는 저조함. 그 이유는 어린이집의 원장의 허가 하에 대체교사 신청이 가능한 구조이며, 원장과 교사의 마인드가 개방적이지 못하고 적극적으로 수용하고자 하는 인식이 부족하기 때문임. 이에 대체교사 활용에 문제점을 파악하고, 개선방안을 모색할 필요가 있음
- 보조교사 지원 사업은 장시간 근무로 인한 보육교사의 업무부담 경감을 위해 학급을 담당하는 보육교사들의 수업, 놀이, 보육 및 급·간식 등을 보조해주기 위해 배치된 보조 인력임. 보조교사 지원 사업에 대한 만족도는 높으며, 특히 20인 이하 어린이집의 경우 보조교사 1명의 인력으로 많은 도움을 받고 그에 대한 만족도 또한 큼. 반면, 어린이집 규모별 보조교사는

모두 1명씩만이 지원되고 있어서 어린이집 규모에 따른 차등 지원 방안 모색 필요

제 2 절 보육교사 근로환경 지원을 위한 정책방향 및 세부과제

- 보육교사 근로환경 관련법·제도의 쟁점사항, 중앙·전북의 지원정책 현황, 타 지자체의 지원정책 사례분석, 근로환경 실태조사 분석 등을 토대로 전라북도 보육교사의 열악한 근로환경을 지원하기 위한 정책 방향을 크게 5개 영역으로 구분하고, 중앙정부(보건복지부) 차원과 전라북도 차원에서 추진해야 할 사항들을 제시함
- 전라북도 보육교사의 열악한 근로환경을 지원하기 위한 정책방향으로 첫째, 근로기본권 보장 및 업무경감, 둘째, 보조인력 지원 및 효율화, 셋째, 역량 강화 기반 조성, 넷째, 권익보장을 위한 보호체계 구축, 마지막으로 양질의 근로환경 기반 조성으로 나누어 살펴봄. 정책방향을 근거로 총 13개의 정책을 제시하면 <표 4-1>과 같음

〈표 4-1〉 전라북도 보육교사 근로환경 지원 방안 제시

정책방향	정책과제		추진기관
근로기본권 보장 및 업무경감	1일 8시간 근무와 휴게시간 확보를 위한 2교대제 도입		보건복지부
	대체교사 활용 제고를 위한 운영 개선 필요		보건복지부
	서류간소화 현실화		보건복지부
보조인력 지원 및 효율화	보조 인력	(원장 교사겸직) 어린이집 취사도우미 인건비 지원	전북도
	지원	전담 행정·회계 보조인력 지원	전북도
	보조교사 지원 사업 신청 및 시작 시기 조율		전북도, 보건복지부
역량강화 기반 조성	보육교사 소진 예방 및 직무스트레스 관리 프로그램		전북도 전북육아종합지원센터
	보육교사 역량·전문성 강화를 위한 지원시스템 구축 ▶ 중간관리직 마련 ▶ 우수 보육교사 인력풀 관리 및 정보제공		전북도 전북육아종합지원센터
권익보장을 위한 보호체계 구축	보육교사 전용 알림·소통 창구 구축		전북도 전북육아종합지원센터
	보육교사 인권 및 노무 교육 확대		전북육아종합지원센터
	학부모의 보육교사에 대한 인식개선		전북육아종합지원센터
양질의 근로환경 조성	어린이집 운영(회계) 투명성 제고를 위한 관리 체계 구축 ▶ 상시 지도·점검 현장팀 인력 별도 구성 필요 ▶ 어린이집 운영 부정비리 (내부)고발 활성화 및 홍보 강화 ▶ 영유아보육법령 위반행위에 대한 행정처분 강화 및 내실화		전북도, 보건복지부
	어린이집 원장의 자질향상을 위한 교육 강화		전북도 전북육아종합지원센터

가. 근로기본권 보장 및 업무 경감

- 보육교사의 1일 근로기준인 8시간 근무보장, 휴게시간 확보, 개인 상황에 따른 자유로운 연·월차 및 휴가사용 등 기본적인 근로기준을 보장 받기 위해서는 다양한 대책 마련이 필요함
- 보육공백 최소화를 위한 현 대체교사 지원 제도를 보다 활성화시키기 위해 운영상의 개선 방안 마련이 필요하고, 1일 8시간의 근로와 휴게시간 보장을 위해서는 보육교사 인력 확보 및 2교대제 근무 등이 모색되어야 함. 무엇보다 과중한 서류 업무 중 유사 또는 중복적인 서류를 대체·통합·간소화하여 서류작업의 업무 경감을 도모할 필요 있음

1-1

1일 8시간 근무와 휴게시간 확보를 위한 2교대제 도입

□ 추진배경 및 필요성

- 어린이집은 12시간 운영이 기본 원칙. 이에 보육교사의 1일 8시간 근무조건이 사실상 어려움. 반면, 2018년 7월 1일부터 개정 근로기준법이 시행됨에 따라 보육교사 8시간 근무에 1시간의 휴게시간을 보장해야하는 상황임. 그러나 보육현장 여건상 보육교사 휴게시간을 보장하게 되면 보육공백 문제가 발생할 수 있어 이에 대한 중재방안이 필요함
- 보육현장에서의 보육교사의 8시간 근무보장과 휴게시간 확보를 위해서는 대체교사 및 보조교사 인력 확보가 필수적임. 그러나 현실적으로 인력 확충에 대한 인건비 확보가 충분치 않기 때문에 하루 중 업무강도가 가장 높은 영유아의 점심시간 지도와 같은 핵심 시간대를 중심으로 단계적으로 교대제 운영을 거쳐 한 반에 교사 2교대제 근무 시행이 필요함
- 어린이집 운영시간 12시간을 보육교사 2교대제(오전, 오후)로 실시하여 밀착 보육 서비스 제공, 보육교사의 휴게시간 보장 및 기타 업무처리 시간 또

한 보장할 수 있음. 무엇보다 업무의 강도가 높고, 아동학대가 집중적으로 발생하는 오전 11시~ 오후 2시 사이에 한 반에 2명의 교사가 협조할 수 있도록 배치하는 방안을 제안함

- 반면, 보육교사의 인건비와 관련하여 오후 담임제를 단축하여 4시간 혹은 6시간 등으로 실시할 수 있는 방안도 고려될 필요가 있음
- 2교대 근무 시간 배정(안)

시간	오전 교사	시간	오후 교사
07:30 ~ 08:30	출근		
08:30 ~ 13:00	보육	10:00 ~ 10:30	출근
13:00 ~ 14:00	휴게시간	10:30 ~ 14:00	보육
14:00 ~ 16:00	보육	14:00 ~ 15:00	휴게시간
16:30	퇴근	15:00 ~ 19:00	보육
		19:00 ~ 19:30	퇴근

1-2

대체교사 활용 제고를 위한 운영 개선

□ 추진배경 및 필요성

- 중앙정부에서 추진하고 있는 대체교사 지원 사업은 보육공백 없이 보육교사의 연·월차, 휴가 사용에 따른 재충전 기회와 보수·직무교육 등 역량강화를 위한 기회 제공을 위해 실시하는 사업임. 대체교사 지원사업은 일반적으로 자치구 육아종합지원센터에서 대체교사를 직접 고용하여 필요로 하는 어린이집에 인력을 무료로 지원하는 방식임
- 한편, 외부에서 지원되는 대체교사에 대한 원장과 보육교사의 선입견, 원장의 대체교사 활용에 대한 의지 부족, 군 단위까지의 시간적·지리적 접근의 제한 등 현 대체교사 지원 사업의 활용에 대한 운영상의 한계로 사업 투자액 대비 그에 따른 만족도와 효율성은 매우 저조함
- 대체교사 지원을 받는 어린이집은 지속적으로 증가하고 있지만, 지원받는

어린이집은 대체로 고정적임. 대체교사 지원 사업을 신청하지 않는 이유는 “대체교사가 필요한 기간만큼 충분히 지원되지 않아서, 신청해도 원하는 일정에 연계되지 않아서, 대체교사의 성실성 문제” 등으로 신청하지 않음. 반면, 대체교사 지원 사업에 신청하고 싶지만 지역적 접근성 한계와 군 단위 지역의 대체교사 인력 부족 등으로 대체교사 신청이 잘 이루어지지 않고 있음. 또한 대체교사 지원 사업을 운영하고 있는 육아종합지원센터 입장에서는 대체교사 유희 인력이 많음에도 불구하고, 대체교사를 신청하는 어린이집은 제한적이며, 군 단위 등에서의 지역적 접근성의 한계로 대체교사 활용에 대한 애로사항이 큰 것으로 나타남

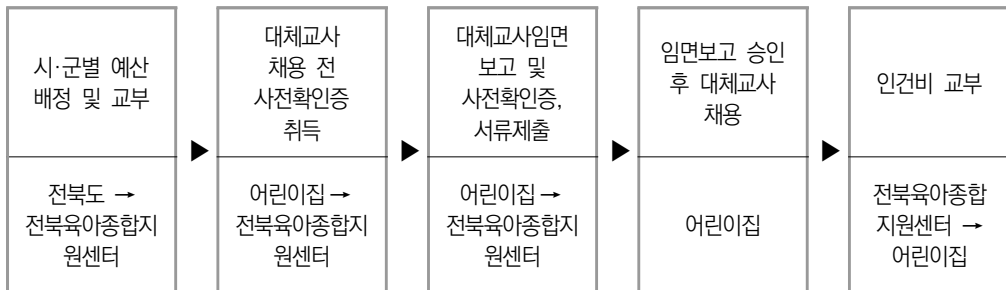
- 대체교사 또한 어린이집과의 관계 등이 힘들다는 이유로, 지리적 접근성의 한계에 따른 어려움 등으로 그만두는 경우가 많아 육아종합지원센터에서는 지속적으로 대체교사 채용에 대한 부담과 업무의 과중이 큼
- 이에 군 단위 지역에 대한 대체교사 지원 활성화를 위한 지리적 접근성의 제한 극복, 원장과 보육교사가 바라는 대체교사 업무의 범위 변경, 활동하고 있는 대체교사의 어려움 해소, 무엇보다 대체교사 지원사업의 활성화 등을 위해 대체교사 지원 사업의 운영 개선이 불가피함. 원장과 보육교사의 입장, 군 단위까지의 지리적 접근성의 한계 극복, 사업 운영 주체기관인 육아종합지원센터의 입장 모두를 고려한 개선 방안을 모색해야 함

□ 사업개요

- 지원내용 : 대체교사 직접 파견 및 인건비 지원으로 이원화
 - 대체교사 직접 파견 : 전북육아종합지원센터에 채용된 대체교사(1,852천원/월급)
 - 인건비 지원 : 어린이집에서 직접 채용한 대체교사(73,700원/1일, 주휴수당 지급)
- ※ 전북육아종합지원센터 통한 대체교사 파견 원칙. 인력부족 및 지리적 접근성의 한계 이유로 대체교사 파견이 어려울 경우 사전확인증 발급 받아 인건비 지원 신청

○ 신청방법

- 전북육아종합지원센터 파견 : 이전 신청방법과 동일
- 대체교사 인건비 지원 신청 및 방법 : 상시 가능
 - ▶ 전북육아종합지원센터에서 사전 확인증 발급받음
 - ▶ 전북육아종합지원센터에 사전확인증 제출 및 대체교사 채용 임면보고
 - ▶ 대체교사 채용 후 인건비 지원 신청
 - ▶ 대체교사 인건비 지원 방법



〈그림 4-1〉 대체교사 인건비 지원방법

- 인건비 지급 : 전북육아종합지원센터
 - 대체교사 채용 전 필히 임면보고 승인을 위해 사전확인증 절차 이행 필요
- ※ 사전확인증 필요 목적 : 보육교사의 신체요건 확인 및 자격조건 확인과 검증, 중복지원, 부당수령 등 방지 등

□ 추진배경 및 필요성

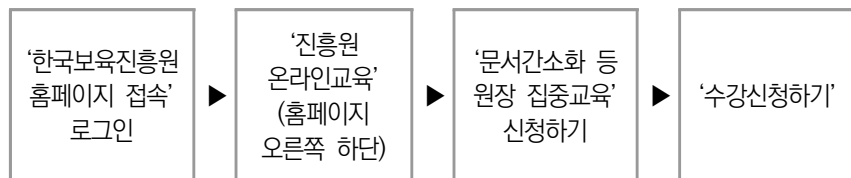
- 보육교사의 9시간 이상 장시간 근무에 가장 많은 영향을 미치는 요인은 상당량의 행정 서류작업 때문임. 특히 평가인증 (재)선정 시 평소보다 몇 배 이상의 서류 작업은 어린이집에서 뿐만 아니라 집으로 귀가해서까지 가지고 가서 해야 하는 막대한 분량임
- 보육교사의 행정·서류작업이 상당한 이유는 동일지표에 대한 상이한 평가 방법, 지표의 중복, 유사 지표에 대한 점검 목적의 차이, 동일 목적의 점검 내용에 대한 상이한 지표 구성(박은미, 김보람, 2017)¹⁾ 및 보다 높은 점수를 확보하기 위해 보다 과도한 서류 준비를 어린이집 원장이 요구하는 등 보육교사는 지속적으로 변경되는 보건복지부의 지침에 따른 혼란을 겪으면서 과중한 서류 업무에 시달리고 있음
- 이에 어린이집의 각종 업무 서류 중 유사 또는 중복서류를 대체·통합하여 정비하고 간소화함으로써 보육교사의 서류 작성 업무 경감과 작업의 효율성을 도모하고 보다 많은 시간을 질 높은 보육서비스에 투자할 수 있도록 할 필요가 있음
- 또한, 보건복지부가 서류 작업을 간소화하기 위해 ‘서류간소화 매뉴얼’을 이미 제작했지만, 그에 따른 실질적 적용이 필요하고 평가 시 간소화된 서류로 그 규정이 개선되어야 하며, 과도한 서류를 준비한 어린이집에 대한 규제가 엄격히 적용될 수 있도록 해야 함

1) 박은미, 김보람(2017). 어린이집 평가체계 효율화 방안. 서울시여성가족재단

□ 사업개요

○ 주요내용

- 사업주체 : 보건복지부, 한국보육진흥원, 전북도·시·군 지자체, 육아종합지원센터
- 사업대상 : 어린이집 원장
- 사업내용
 - (평가인증 관련) 문서간소화 관련 원장 집중 의무 교육 실시 및 문서 서식 배부, 서류간소화 매뉴얼 및 서식(2018년 어린이집 문서 서식 양식, 2018년 평가인증 문서 서식 양식, 2018년 자체점검 보고서 서식 등) 적용 여부 점검, 서류간소화 관련 서식 이외 과도한 기타 서류 제출 시 감점 처리 필수



※ 문의사항: 1661-5666 (진흥원 콜센터)

- (도 및 시·군 제출 서류) 행정업무 및 서류작업에 대한 부담 경감을 위해 자체적으로 보조금 등 신청서류 간소화 추진 노력 → 제출받지 않은 정산 관련 증빙 자료 등에 대해서는 현장 방문 시 점검하고 보조금 집행의 투명성 여부 확인

나. 보조인력 지원 및 업무 효율화

- 보육교사는 수업 이외에도 많은 잡무에 시달리고 있음. 보육교사의 업무는 등·하원 차량 지원에서 매일 학급 반 청소이외 화장실과 유희실 청소, 행정 서류 준비, 점심 및 급·간식 준비와 더 나아가 설거지 및 요리, 서류정리, 일지쓰기, 학부모 상담 등 과도한 양의 업무를 수행하고 있음. 이로 인해 1일 8시간 이상의 장시간 근로와 초과근무 및 집에까지 일을 가지고 가서 해야 하는 상황임. 수업진행과 준비 이외의 다양한 잡무로 인해 보육서비스의 질 또한 저하되고 있는 상황임
- 이에 보육교사가 다양한 잡무를 줄이고 수업준비 및 보육에 보다 집중할 수 있도록 기타 업무(잡무)를 담당해 줄 수 있는 보조 인력사업과 보조교사 지원 등으로 보육교사의 업무경감 및 업무의 효율화가 필요함
- 이상의 지원 사업들은 재정적인 부담이 큼으로 지원인력 배치를 동시에 배치하기는 어려울 것이나 우선순위를 둔다면 보조교사 인력 확충, 취사도우미, 전담행정·회계 보조 및 청소 보조 지원 순으로 추진될 필요 있음

2-1

(원장 교사겸직) 어린이집 취사도우미 인건비 지원

□ 추진배경 및 필요성

- 소규모의 민간·가정어린이집 중에서도 특히 별도의 취사부 및 취사도우미를 채용하기 어려운 경우가 많음. 특히 원장이 교사를 겸직한 경우 보육교사와 원장이 교대로 아이들의 오전/오후 급·간식 및 점심준비까지 수행하다보면 아이들의 안전 및 질 높은 보육활동이 원활하지 못함
- 따라서 조리원 의무배치 기준이 미치지 못한 소규모 민간·가정어린이집중 원장이 교사를 겸직한 어린이집에 취사도우미의 인건비를 일부 지원함으로써 보육서비스의 질 제고와 아이들의 안전 및 급식위생과 보육교사의 근무 환경 개선 필요

□ 사업개요

○ 사업대상 : 인건비 미지원시설 중 원장이 교사겸직 한 민간·가정어린이집 전체

○ 지원내용 : 취사도우미 채용 시 인건비 중 일부 지원, 월 120천원 / 1인 / 1개소

※ 단, 장애아전문, 영아전문, 공공형, 0세아 전용 어린이집 등 국·도비 취사도우미 인건비 지원 어린이집 제외, 시니어클럽 노인일자리 사업 지원 제외

○ 사업기간 : 2019년 1월 ~ 12월

○ 총사업비 : 월 120천원, 100개소, 총 12,000천원 (도비 30, 시군비70)

○ 근로조건 및 업무내용

- 취사도우미와 원장간의 근로계약 체결

- 11:00 ~ 14:00, 3시간(주 2일), 주 6시간(월 24시간)이상 근무하는 취사도우미 1명에 대한 인건비 중 일부 보조

※ 4대 보험에는 본인 부담금 포함되어 있고, 어린이집에서 4대 보험의 사용자부담금 등을 부담

- 근로시간은 어린이집과 조리원간 협의에 의해 연장 가능하나, 연장된 시간에 대한 인건비는 어린이집에서 부담

- 업무내용은 어린이집에서 조리, 주방보조, 식사 및 간식 보조, 급식 및 위생 관련 업무 수행

2-2

전담 행정·회계 보조인력 지원

□ 추진배경 및 필요성

○ 보육교사의 업무는 수업진행 및 수업준비 이외 기타 다양한 많은 잡무가 있음. 다양한 많은 잡무 중 행정 서류 업무 및 회계 관련 업무에 대한 보조

인력이 일부 지원 된다면, 보육교사는 수업과 아동 돌봄에 보다 몰입할 수 있음

- 또한, 행정 서류 및 회계 처리에 장시간 어려움을 겪는 어린이집의 부담 경감과 맞춤 지원함으로써 원활한 어린이집 운영과 보육교사 업무 부담 경감 등으로 근로환경이 다소 개선되어질 것으로 기대함

① 어린이집 행정·회계 보조인력 인건비 지원

○ 사업개요

- 사업대상 : 정부인건비 미지원시설 어린이집 전체
- 지원내용 : 행정·회계지원 보조인력 인건비 중 일부 지원
- 사업기간 : 약 10개월
- 근무조건 : 1일 2시간(주 4시간) 근무기준, 월 133,600원/1인/1개소 지원
- 사업량 및 총사업비: 50명, 6,680천원(도비 30, 시군비 70)
- 행정·회계보조자와 원장간의 상호 협의 하에 근로시간 연장 가능, 또한 연장된 근로시간에 대한 인건비는 어린이집에서 책임 부담
- 어린이집에서 보조인력 채용 후 인건비 신청

② 어린이집 공동 행정·회계인력 지원 사업

○ 사업개요

- 목적 : 어린이집의 행정·회계업무 경감 및 보육교사의 업무경감
- 사업기간 : 약 10개월
- 참여인원 : 약 10명(단, 보육교사 자격증 소지자로 보육경력이 있고, 회계 경력자 및 회계업무관련 훈련 받은 경력단절여성 중심의 채용)
- 참여어린이집 : 전주 덕진구에 소재한 약 270개 어린이집 중, 어린이집 규모에 따라 월 1회~3회까지 원하는 시간에 무료로 지원받을 수 있음

- 지원내용 : 신청 어린이집에 파견되어 행정 및 회계 업무 순회 지원
- 근로조건 : 1일 4시간, 주 5일(20시간) 근무기준, 시급적용
- 주체별 역할
 - 전북도가 전북육아종합지원센터에 위탁
 - 전북여성교육문화센터의 경력단절여성 일자리 사업과 연계하여 행정·회계지원 인력 선발 및 교육(행정·회계직무교육, 현장실습 등) 실시
 - 공동 행정·회계지원 담당자는 어린이집에 파견되어 업무 이행
 - 신청어린이집은 어린이집의 행정과 회계 관련 업무 도움 및 지도관리

2-3

보조교사 지원 사업 신청 및 시작 시기 조율

□ 추진배경 및 필요성

- 보조교사 지원 사업은 보육교사의 장시간 근무와 과도한 업무량에 대한 업무 부담을 경감시키기 위해 학급을 맡고 있는 담임 보육교사의 수업진행, 놀이, 보육, 급식, 점심식사 등을 보조 지원해주기 위해 만들어짐
- 한편, 현재 진행되고 있는 보조교사 지원 사업은 2월에 대상 어린이집을 선정하고, 3월부터 사업이 시작되는 것으로 되어 있음. 이에 규모가 크고 운영이 원활한 어린이집은 2월 중에 정원이 채워지는 반면, 소규모 및 기타 어린이집은 날씨가 따뜻해지는 4월과 5월경에 정원이 채워지면서 운영이 원만하게 돌아가게 됨. 다시 말해 정원의 충족률은 4월 이후에 이루어지기 때문에 보조교사 사업 선정 시기(2월)에는 선정 조건에 충족하지 못하는 상황이 발생함. 따라서 조율이 가능하다면 선정 시기에 대한 여러 가지 변경(안)을 모색할 필요 있음

□ 사업개요

○ 주요내용

- 사업주관 : 보건복지부, 전라북도

○ 사업내용 : 지원 사업 신청 및 사업기간 변경

(현재) 18년 보육안내사업 제시된 사업기간 : 18년 3월 ~19년 2월

(변경) (1안) 사업기간 : 18년 5월 ~ 19년 4월

(2안) 2회 분할 : 18년 3월 ~ 19년 2월 / 18년 5월 ~ 19년 4월

- 지원사업의 신청 및 사업기간 변경 이유

- 지원조건에 충족되는 어린이집만 지속해서 지원을 받는 상황이기 때문에, 운영상 및 지역적 한계로 인해 지원조건이 2월 및 3월에 충족되지 않는 어린이집도 지원할 수 있는 기회 부여 필요
- 소규모 가정어린이집 및 도농·군 지역 어린이집의 경우 원아모집이 5월경에 안정시기로 접어들기 때문에 신청기간이 그 이전일 경우 신청 자체가 어려움

다. 보육교사의 역량강화 기반 조성

- 보육의 질 담보는 보육교사의 질 확보가 필수임. 보육교사의 역량 강화 및 전문성 제고를 위해 해외연수 기회 제공, 다양한 교육 프로그램 확대, 전문 지식 습득을 위한 학력 신장 기회 제공 등이 필요함. 이는 나아가 보육서비스의 질 제고에도 긍정적 영향을 줄 것으로 기대됨
- 또한, 경력 보육교사들을 위해 승급·승진체계 도입으로 체계적인 경력관리와 우수 보육 인력 확보 및 우수 인력 전문적 관리 체계로 보육교사 직업의 위상 제고가 필요함
- 무엇보다 과도한 업무량, 9시간 이상의 장시간 근무, 강도 높은 업무 및 학부모와 원장의 과도한 요구와 부당한 대우 등으로 인해 나타나는 신체적·정신적 소진예방과 직무스트레스 관리 및 힐링을 위한 다양한 프로그램과 지원이 필요함

□ 추진배경 및 필요성

- 보육교사는 하루 8시간 이상의 장시간 근무와 과도한 업무량 등의 열악한 근무환경 조건에 처하다 보니 신체적·정신적으로 소진과 직무스트레스가 심함. 소진 예방 및 직무스트레스의 해소가 어려울 경우 아동에게 양질의 보육서비스 제공이 어렵고 극단적으로는 아동학대까지 이어질 우려가 있음
- 이에 지친 심신을 치유하고 쉴 수 있는 시간과 장소를 제공하여 보육교사들의 정신적·신체적 소진예방과 스트레스 완화 및 힐링 등을 통해 질 높은 보육서비스 제공 및 아동학대 예방과 안심보육 환경 조성 필요
- 또한, 소진예방 및 직무스트레스 관리 프로그램을 통해 보육교사들의 이직률을 낮추고 업무에 보다 집중할 수 있는 정신·신체적 에너지 충전의 기회를 부여할 필요 있음

□ 사업개요

① 보육교사 소진예방 프로그램

- 사업대상 : 도내 어린이집 재직 중인 반 담임 보육교사(단, 교사겸직 원장 제외)
- 지원내용
 - 사업주체 : 전라북도
 - 사업주관 : 적정 전문기관 위탁(전북육아종합지원센터, 심리치료운영 센터 등)
- 사업내용
 - 힐링캠프(1박 2일) : 전북지역의 수련원·휴양림 등 시설 이용, 회당 40여명 정도, 연 5회, 총 200명
 - 공연·연극·영화 등 관람 : 총 200명 대상

- 자기 돌봄을 위한 심리정서(명상) 집단상담 : 100명(20명씩 총 5회)
- 하루 쉼을 위한 숲/바다 힐링 ; 휴양림/바다 이용 + 통합예술치료 상담전문가가 진행 등

② 직무스트레스 관리 프로그램

- 사업대상 : 도내 어린이집 재직 중인 반 담임 보육교사(단, 교사겸직 원장 제외)
- 지원내용
 - 사업주체 : 전라북도
 - 사업주관 : 전문기관 위탁(전북육아종합지원센터, 정신건강증진센터 등)
- 사업내용
 - 직무스트레스 검사 ; 온라인 및 오프라인 실시
 - 스트레스 관리 프로그램
 - ▷ 호흡명상법, 마사지, 기혈순환체조 등
 - ▷ 전문가를 통한 스트레스 관리 특강 등
 - ▷ 신체적 스트레칭 및 보육교사가 주로 걸리는 직업병 예방법 등

3-2

보육교사 역량·전문성 강화를 위한 지원시스템 구축

□ 추진배경 및 필요성

- 제3차 중장기보육기본계획(18~22) 발표 내용 중 어린이집 규모를 고려하여 어린이집 운영 전반을 책임지고 원장을 보조하며 어린이집 행정업무와 보육교사 관리 및 보육과정 운영을 총괄 담당할 중간관리직(가칭, 원감)을 2022년까지 도입·지원할 예정임
- 한편, 현재의 어린이집은 원장과 보육교사로 이루어진 단순한 조직 구조이

면서 원감 및 주임교사는 단순 보직에 불과하여 경력교사가 체계적으로 관리되지 못함. 이에 보육교사의 직급을 보다 세분화시켜 부가적인 역할 부여로 지속적인 전문성 제고를 위한 지원이 필요함. 어린이집의 원감 및 주임교사의 기준과 역할을 명확하게 구분하고 이에 따른 다양한 인센티브를 제공한다면 보육교사는 자신의 전문성 제고를 위해 지속적인 노력으로 이어지고, 결국에는 보육의 질을 제고시킬 좋은 방안이 될 수 있음

- 이에 보육교사의 인성과 자질 및 역량과 전문성이 검증된 우수 교사를 별도로 관리하는 지원체계를 구축할 필요가 있음. 즉, 인성과 자질이 검증된 보육교사를 전문적으로 관리하고, 인력풀이 구축된다면, (경력)보육교사의 역량과 전문성 제고 뿐 만 아니라 어린이집 구인 구직 시 우수 인력 채용의 기회도 확대가 가능함

□ 사업개요

① 중간관리직(가칭 원감 혹은 주임교사) 마련

○ 사업개요

- 사업주관 : 전라북도
- 사업주체 : 전북육아종합지원센터 위탁 운영

○ 추진계획 : 도입방안 검토

- 1단계(2019년 하반기 ~ 2020년 상반기) : 보육교사 승급제도 도입에 대한 방안 마련 검토 및 토론회 개최
- 2단계(2020년 하반기 ~ 2021년 하반기) : 원감(주임교사)제도 도입, 주임교사 대상 교육 이수
- 3단계(2022년 상반기) : 원감 혹은 주임교사제도 실시로 원감(주임교사) 제도 적용 및 수당 지급

○ 추진내용

- 원감(주임교사) 자격 기준

- 보육교사 1급 자격증 취득 이후 보육교사 실무 경력 3년 이상의 자 + 중간관리직 역량강화 관련 교육 이수한 자 + 이 중 원장의 추천 통해 1개 어린이집 1명 주임제도 도입
- 보육교사 중간관리직관련 교육과정은 차후 정밀 검토 필요

- 원감(주임교사) 지원내용

- 일정 직책수당 지급
- 향후 원장자격을 취득한 후 5년 이상의 자로 국공립어린이집 위탁 시 원장으로 지원할 경우 주임제도 거친 원장 내정자는 가점 제공
- 공공형 어린이집 선정 및 재평가 시 가점 또는 필수 지표로 부가 검토

② 우수 보육교사 인력풀 관리 및 정보제공

○ 사업개요

- 사업주관 : 전라북도
- 사업주체 : 전북육아종합지원센터 위탁 운영

○ 지원내용

- 우수 보육교사 인력풀 구축을 위한 인·적성검사 실시
- 우수 보육교사 인력 풀 통합관리

보육교사 인·적성검사 실시 목적 및 공고 → 인·적성검사 → 인·적성검사를 통과한 보육교사 대상 인력 풀 관리 및 어린이집 구인 시 정보 제공

- ① 신청대상자 : 1급 보육교사자격증 소지자 중 보육경력 3년 이상인 자
- ② 우수인력 교육과정 신청 전 인·적성검사
- ③ 인·적성 검사 결과 적격한 우수 보육교사 인증서 수여 및 인력풀 등록과 관리
- ⑤ 어린이집 교사 구인 구직 시 정보제공
- ⑥ 국공립어린이집 보육교사 및 원장 지원 시 가점 부여

라. 권익보장을 위한 보호체계 구축

- 보육교사는 어린이집 운영상 수반되는 근로기본권 보장의 어려움 및 원장에 의한 부당한 대우에 대해 대응의 목소리를 내기가 쉽지 않음. 원장에게 부당한 행위를 당하더라도 이런 고충에 대한 전문적 상담 및 조정과 해결을 해 줄 수 있는 전문기관의 부재로 대부분이 침묵으로 일관하거나 이에 대한 이의를 제기할 경우 어린이집을 그만둘 수밖에 없는 여건임
- 또한, 보육교사는 학부모로부터 과도한 요구, 언어적 폭력 및 이른바 ‘갑질’ 형태의 인권 모독과 노동권 침해 등에 있어서도 원장을 통한 중재나 문제 해결 및 권익보호를 받기가 어려운 상황임. 이에 보육교사의 권리와 인권 보호를 위해 전문적으로 상담해주거나 조정 및 해결해줄 수 있는 지원방안 모색이 필요하며, 보육교사에 대한 학부모의 사회적 인식개선 또한 시급한 상황임
- 마지막으로 본 실태조사 결과, 보육교사의 권익보호를 위해 필요로 한 것은 교사들 간의 빠른 정보공유 및 상시 소통을 바랬음. 즉 보육교사들의 네트워크 활성화와 정보공유 등을 위한 소통창구 마련이 필요함

4-1

보육교사 전용 알림·소통 창구 구축

□ 추진배경 및 필요성

- 보육교사들은 정보 접근성의 한계, 지자체와 교사 및 원장 간 정보공유 미흡으로 신뢰성 저하, 최신 보육정보에 대한 정보전달 및 획득이 어려운 실정임. 최신 보육정보를 어느 기관, 누구에게 문의해야할지조차 모르고 있음. 이에 전북도 내 보육교사라면 누구나 손쉽게 보육관련 정보를 실시간으로 공유하고, 전북지역 차원의 보육사업 지원계획과 사업내용에 대한 정보를 빠르게 습득할 수 있도록 온라인 콘텐츠 마련이 필요함
- 보육현장에서 발생하는 문제 혹은 근로환경과 관련된 노무 문제(임금, 계약

서 작성, 연월차 휴가, 근로시간, 각종 제수당, 부당해고 등) 등에 대한 문의사항에 대해 질문하고, 해결하며, 명쾌한 판단을 할 수 있도록 보육교사들 간의 경험·의견을 소통하고 수렴할 수 있는 창구가 필요함

- 보육교사는 자신이 겪는 부당한 대우에 대해서 목소리 내기가 쉽지 않음. 즉, 운영 비리 및 원장의 압력행사 등과 같은 부당행위에 놓였을 때 고충처리를 도와주는 상담과 분쟁 조정 전문기관 및 보호조치체계가 필요함
- 이상과 같이 보육포털 내 보육교사 전용 알림·소통방을 마련하고, 어린이집 운영상의 비리와 부당행위에 대한 보육교사의 고충처리를 상담하고 분쟁조정을 도와주는 노무관련 기관의 운영으로 보육교사의 권익보호 필요

□ 사업개요

- 주요 운영 방법
 - 전북육아종합지원센터 홈페이지 내 보육교사 알림·소통 카테고리 추가·게재
 - 보육교직원상담실 ⇒
 - (1) 전보육교직원을 위한 상담실
 - (2) 보육교사 전용 알림·소통 창구 : 알림방·질문방·소통방·모임방
 - 보육교사 알림·소통창구 : 보육교사만의 접근제한을 두도록 함. 비밀번호 잠금장치 체계로 비밀번호장, 작성자 카테고리 삭제 등
- 사이트 게재내용
 - 알림방 : 보육업무 전반의 내용(중앙·전북 보육정책, 최신정보, 타지자체 동향, 어린이집 운영, 지역 내 주요 이슈 등)
 - 질문방 : 보육교사 근로환경 전반의 내용(처우개선비 지원기준·방법 등, 제수당, 인건비, 퇴직금, 휴게시간 및 방법, 대체교사 및 보조교사 관련 문의사항 등)
 - 소통방 : 보육교사들이 알고 있는 정보 서로 공유, 어린이집 운영 비리 및 원장의 압력행사 등과 같은 부당행위에 대한 고충에 대한 상담 등 보육현장 이야기 자유롭게 소통

- 모임방 : 보육교사 네트워크 활성화 위한 자조모임 지원 등

전북북도 육아종합지원센터

통합검색

센터소개 영유아가정지원 어린이집지원 정보매당

어린이집 지원

보육교직원상담실

영유아지원 > 어린이집지원 > 보육교직원상담실

삭제필요

번호	구분	제목	작성자	등록일	상태
268	보수교육	보수교육	김이슬	2017-11-11	상당완료
267	경력/초봉/수당	경력인정 될까요?	박수진	2017-08-24	상당완료
266	경력/초봉/수당	몇 초봉인가요?	김한자	2017-08-21	상당완료
265	교직원자격	대체교사 모집현황과 자격조건	박수진	2017-08-21	상당완료
264	교직원자격	대체교사지원	최한영	2017-06-21	상당완료
263	영유아보육	안녕하세요	고윤선	2017-06-18	상당완료
262	교직원자격	대체교사 관련	배세미	2017-04-29	상당완료
261	교직원자격	대체교사 관련	김문영	2017-03-18	상당완료
260	교직원자격	대체교사 관련	김희은	2017-03-05	상당완료
259	교직원자격	대체교사 관련	전한영	2017-02-27	상당완료

보육교직원상담실 >

보육교사 알림·소통 창구 >

알림방 >

질문방 >

소통방 >

모임방 >

〈그림 4-2〉 전북육아종합지원센터 홈페이지 내 콘텐츠 수정·보완 내용

4-2

보육교사 인권 및 노무 교육 확대

□ 추진배경 및 필요성

- 보육교사들의 경우 근로기본권 관련된 근로계약서 작성, 급여명세서 발급, 근로시간, 임금, 해고, 연월차 및 휴가 사용, 초과근무수당, 퇴직금, 법정근로시간 기준 등에 있어서 법적·제도적으로 적용되는 권리에 대한 주장을 하기 보다는 일방적으로 원장이 제시하는 조건들을 받아들이는 것으로 나타남. 상당부분 개선되긴 했지만, 특히 연령이 높은 교사일수록 인권의식 및 노무지식은 저조함

- 보육교사의 근로조건 등 노무관련 법적정보가 제한적이며, 명확한 이해를 돕기 위한 교육 받을 기회조차 부족하여 보육교사 자신의 노동권 및 인권을 제대로 보장받지 못하고 있음
- 어린이집에서의 인권교육은 아동대상 인권교육이 대부분을 차지하고 있고 보육교사의 인권에 대한 교육은 미흡한 실정임
- 이에 보육교사들의 노동권과 인권을 보장 받기 위한 법적정보 및 이해를 돕기 위한 인권 및 노무교육을 교육접근성 제고를 위해 온라인과 오프라인 교육 병행하여 실시되어야 할 것임

□ 사업개요

- 주요내용
 - 사업주관 : 전라북도 사회복지과
 - 사업주체 : 전북육아종합지원센터, 직장맘지원센터
- 지원내용
 - 교육대상 : 보육교사 및 원장
 - 인권교육
 - 인권침해 및 차별에 대해 민감하게 지각하고 해설할 수 있는 인권 감수성 제고 내용의 교육
 - 부당한 근로조건, 보조금 유용, 보육교사 부당한 배치 등 비합리적이고 어린이집 운영에 있어서 위법적인 사항 등에 대해 보육교사 자신의 기본 권리를 주장할 수 있는 역량 강화 교육
 - 노무교육 : 노동관계법령과 근로기준법 등 노동 분쟁 예방과 해결, 노동 관계 조정 방안 안내(근로계약서 작성법, 최저임금, 기본급, 주휴수당, 연차수당, 연차, 초과근무수당 등)
- 지원방법
 - 온라인 교육
 - 오프라인 교육 : 보육교사 일반직무교육과정 내 인권교육 3시간 등

□ 추진배경 및 필요성

- 학부모들의 보육교사에 대한 사회적 인식이 낮음. 보육에 대한 인식이 돌봄 서비스직으로 변질되어 가고 있고, 이에 대해 학부모들의 요구가 과한 경우가 상당히 많음. 원장도 원아모집과 어린이집 운영을 위해 엄마들의 눈치와 비위맞추는 것에만 급급하여 보육교사의 교사권은 무시하는 경향이 많음
- 이에 학부모가 보육교사 및 어린이집 이용 시 알아두어야 하는 기본적인 예의 및 에티켓 등을 안내하고 홍보함으로써 학부모와 보육교사간의 원만한 관계 형성을 통한 보육교사의 근로환경 개선이 요구됨

□ 사업개요

- 주요내용
 - 사업주체 : 전북 및 시군의 육아종합지원센터, 어린이집 전체
 - 사업주관 : 전라북도
 - 지원내용 : 어린이집 이용 학부모 에티켓(서울여성가족재단 발간) 책자 및 PDF 배포
 - 지원방법
 - 어린이집 신학기에 시리즈로 영유아 책가방에 넣어서 순차적으로 배포
 - 입학식 및 학부모 상담 시 설명 및 협조 안내
 - 부모교육 시 「어린이집 이용 학부모 에티켓」핸드아웃 배부 및 설명과 협조 요청 등
 - 육아종합지원센터 등에 배치 등



자료 : 어린이집 이용 학부모 에티켓(서울여성가족재단, 2015)

마. 양질의 근로환경 조성

- 보육현장에서 보육교사 근로환경은 어린이집을 운영·관리하는 원장의 관심 정도와 지원·개선하고자 하는 의지 정도에 따라 달라짐. 그리고 어린이집의 운영과 회계의 공정성과 투명성의 확보 여부 또한 결국에는 보육교사의 근로환경에 간접적으로 영향을 미침
- 이에 어린이집을 상시 지도·점검하기 위한 현장팀을 별도로 구성하고, 어린이집 운영 부정비리에 대한 보육교사의 내부고발 활성화 및 금융기관을 통한 회계 관리 시스템 도입 등을 통해 어린이집 운영과 회계의 공정성과 투명성 제고가 필요함
- 또한, 원장의 자격조건 강화 및 도덕성과 보육철학 등의 다양한 인문학 교육, 보육교사의 근무환경 관련 노무관련 교육 등을 통해 인성적·철학적 자질 향상으로 보육교사의 근로환경도 소폭씩 개선시킬 수 있는 기회 마련 역시 요구됨

□ 추진배경 및 필요성

- 원장의 어린이집 운영상 드러나는 불법적인 사항(아동허위등록, 교직원 허위등록, 보조금 비리, 재무·회계 기준 위반, 급·간식 관리 부실 등)들은 간접적으로 보육교사의 근로환경을 보다 열악한 상태로 떨어트리고 결국에는 아동의 보육서비스의 질을 저하시키게 됨
- 또한, 지자체 담당 공무원이 어린이집에서 제출하는 서류와 눈에 보이는 것의 관리감독만으로 어린이집 운영비리(아동허위등록, 재무회계 위반, 안정관리 부실, 특별활동비 착취, 부실한 점심식사 및 급·간식, 위생상태, 초과(탄력)보육비 착취, 정원위반, 아동학대 등), 부당행위(체불임금, 부당해고, 과도한 업무지시, 퇴직금 지연 지급, 취업방해) 등의 심각한 문제들을 찾아내고 해결하기에는 보이지 않는 사각지대가 많고 인력적·시간적으로 한계가 큼. 현장점검 지원의 부족 및 적발 한계 등을 일삼아 의도적으로 회계분야 등에서의 부정을 일삼는 어린이집도 존재함
- 이에 지도 점검하는 담당 공무원의 인력 확충, 어린이집 위법 사항에 대한 내부고발 활성화 및 홍보강화, 어린이집 운영 투명성을 위해 지정은행(금융기관)을 통한 입·출금 관리, 운영위원회 예·결산 심의기능 강화, 부모 모니터링단 전문성 제고 등이 필요함

□ 사업개요

① 상시 지도·점검 현장팀 인력 별도 구성 필요

○ 사업개요

- 사업주체 : 전라북도 사회복지과 보육정책팀, 시·군 보육정책관련 담당팀
- 사업내용 : 도 및 시군구별 상시 지도점검 전담 현장팀 인력별도 구성

- 인력구성 : 심도 있는 지도점검을 위해 보육현장전문가 4~5명
 - 어린이집 운영 상황에 대해 경험이 많은 자, 컨설턴트, 회계전문가 등을 포함하여 현장점검반 구성
 - 업무의 연속성과 전문성 강화를 위해 사전교육 의무화 및 정기적인 교육 실시
- 지도·점검방법 : 민원제보 및 신고 시설에 대해 증거인멸 우려 등으로 사전 통보 없이 불시 점검

② 어린이집 운영 부정비리 (내부)고발 활성화 및 홍보 강화

○ 사업개요

- 사업주체 : 전북도, 각 시군의 보육정책관련 팀, 육아종합지원센터 등
- 사업내용 : 어린이집 범위반 사실, 운영 부정비리 등에 대한 (내부)고발 활성화 및 홍보강화
- 신고 대상
 - 급·간식 운영, 안전관리, 건강·위생관리 등을 부당하게 운영하는 경우
 - 보육 아동 학대하는 경우, 기능보강비 등을 부당하게 집행하는 경우
 - 아동과 교사 허위등록, 보육시간 허위 연장 등 부당한 보육료 수령 시
 - 보육교사 부당대우 시 및 기타 다양한 위법 사항 시
- 법적 근거 : 영유아보육법 제42조의 2(위법행위의 신고 및 신고자 보호)

제42조의 2(위법행위의 신고 및 신고자 보호) ① 누구든지 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자를 관계 행정기관이나 수사기관에 신고 또는 고발할 수 있다.

1. 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 보조금을 교부받거나 유용한 자
2. 제24조제1항에 따른 어린이집 운영기준을 지키지 아니한 자
3. 제33조에 따른 급식관리기준을 지키지 아니한 자
4. 제33조의 2에 따른 어린이집 차량안전관리 기준을 지키지 아니한 자
5. 아동학대 행위를 한자
6. 그 밖에 보건복지부령으로 정한자

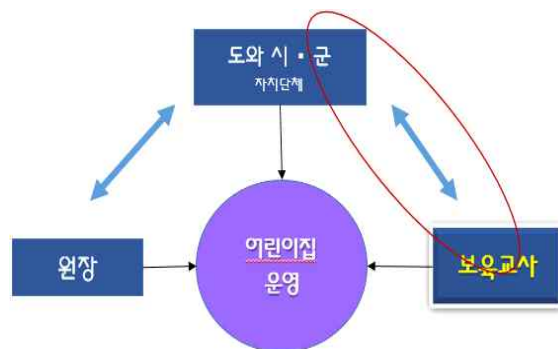
② 어린이집을 설치·운영하는 자는 보육교직원이 제1항에 따른 신고 또는 고발을 하였다는 이유로 공익신고자보호법 제2조제6호에 따른 불이익조치를 하여서는 아니 된다.

- 중앙정부 및 전북도 신고방법

- 보건복지부 : 콜센터(☎ 국번 없이 129), 어린이집 신고센터(02-6323-0123)
국민신문고(www.epeople.go.kr), 임신육아종합포털 및 모바일 아이사랑
앱 내 '어린이집 이용 불편신고 - 신고서작성'
- 전라북도 보육담당 부서 전화(280-0000)
- 관할 시·군 보육담당 부서 번호 리스트화

- 고발 활성화 및 홍보강화 방법

- 어린이집 운영 부정비리 신고방법 안내문 배부 및 콜센터 번호 홍보강화
 - ▷ 도내 모든 어린이집에 안내문 배부 및 홍보물(신고방법, 콜센터번호 등) 부착
 - ▷ 전북도 소재한 육아종합지원센터에 홍보물 배치 및 부착
 - ▷ 보육교사 대상 의무 보수교육 시 항상 어린이집 운영 부정비리 신고
방법 안내 및 고발 활성화의 필요성 교육
- 어린이집 법 위반사항에 대한 고발 활성화를 위해 공익신고자 포상금
제도 운영 등
- 신고 접수 및 전화상담 시 : 신고자 신분, 신고된 제공기관 관련 비밀
보장, 제출한 증거자료 등 업무 제반 과정이 종료된 후에도 신고자의
신분은 철저히 보호 조치



〈그림 4-3〉 어린이집 운영 투명성 확보를 위해 도·시·군 자자체와 보육교사와의 관계 강화 방안

③ 영유아보육법령 위반행위에 대한 행정처분 강화 및 내실화

○ 사업개요

- 사업주체 : 보건복지부, 전북도와 관할 시·군·구
- 사업내용 : 영유아보육법 근거 하에 어린이집 운영 위법 사항에 대한 행정처분이 현재 임의규정으로 되어 있어서 처분 받은 내용에 대한 강제 규정으로 변경하여 실효성 강화 필요

■ 보건복지부

- ▷ 행정처분 수준 강화 및 강행기준 추가 필요
 - 아동학대에 따른 시설 폐쇄 의무화 및 이외에도 강행기준 추가 필요
- ▷ 행정처분 확정 통보 시 즉각 행정행위 시행할 수 있도록 기한 명시 및 행정처분 지연 시 이에 따른 훈계 조치 필요
- ▷ 처분 받은 내용 강제 규정으로 의무 집행 필요 및 후속 조치
- ▷ 부정 수령에 대한 행정처분은 보조금 교부 중단과 강제 징수 등 엄정 조치 필요

■ 전라북도

- ▷ 어린이집정보공개포털(<http://info.childcare.go.kr/info/main.jsp>)
'위반사실의 공표(법 위반시설 및 위반행위자 명단 공개)' 관련 콘텐츠를 전북육아종합지원센터 및 전북도청 홈페이지와 연계하여 콘텐츠 마련


 투명한 보육정보를 위한
어린이집정보공개포털

통합정보공시 **위반사실의 공표** 평가인증 보육정보공개API

위반사실의 공표
 위반사실의 공표 소개 >
 • 공표개요
 • 공표항목
 • 관련법령
위반시설 조회 >
 위반행위자 조회 >

위반시설 조회

법 위반 사실 공표 제도에 대한 근거를 마련한 영유아보육법이 2013년 12월 5일부터 시행됨에 따라 시행 이후의 위반사실을 대상으로 공표 합니다.

시/도 시/군/구

순번	시도	시군구	어린이집명	유형	대표자	원장	어린이집 주소
3	전라북도	군산시	자연어린이집	가정	윤찬식	임운영	전라북도 군산시 미장남로 10 109동 103호(미장동,군산미장아이파크)
2	전라북도	군산시	요술나라어린이집	가정	강은순	이금단, 최계숙	전라북도 군산시 소룡안3길 24 103동 106호(산북동, 코오롱아파트)

시도	전라북도	시군구	군산시	어린이집 유형	가정
어린이집명	현재	요술나라어린이집	대표자	현재	강은순
	위반당시	요술나라어린이집	위반당시	원장	현재
				위반당시	이금단, 최계숙
어린이집 주소	(54163) 전라북도 군산시 소룡안3길 24 103동 106호(산북동, 코오롱아파트)				
위반 행위	보육교사 허위등록 및 명의대여에 따른 보조금 부정수급				
처분 내용	1. 어린이집 시설폐쇄 2. 보조금 반환명령				

- ▶ 발생빈도가 높은 위법사항에 대해 전북육아종합지원센터와 연계하여 1:1 맞춤 컨설팅 실시
- ▶ 보조금 부정 수급 차단을 위한 어린이집 재무회계 교육 실시 등 필요

5-2

어린이집 원장의 자질향상을 위한 교육 강화

□ 추진배경 및 필요성

- 제3차 중장기보육기본계획(18~22)에 의하면 원장의 자격기준 요건이 강화 될 예정. 전문적인 어린이집 운영과 리더십을 갖춘 원장 배출을 위해 원장 자격 기준 요건을 보다 강화하여 전문성 높은 원장을 양성함으로써 보육의 질을 높이고 보육교사의 근로환경을 개선하고자 함

- 한편, 유치원 원장의 자격조건은 정교사 2급 자격증 취득 이후 최소 9년 이상의 교육경력과 소정의 재교육을 받아야 함. 그러나 어린이집 원장의 자격조건은 보육교사 2급 자격증 취득 이후 최소 6년에서, 가정어린이집 원장의 경우 최소 4년 정도로, 어린이집 운영 경험이 실질적으로 전무하더라도 원장관련 자격증을 취득 가능하도록 한 구조적 문제를 지님
 - 현행의 원장 자격기준은 보육교사 1급 이상 자격 취득 후 1년 이상의 보육업무 경력이 있는 경우(가정어린이집) 혹은 3년 이상의 보육경험 및 아동복지업무 경력 등이 있는 경우로 원장 자격 기준을 보다 강화하여 경력자의 전문성을 담보할 필요 있음
- 보육교사들의 근로환경 개선과 지원은 어린이집 원장의 관심과 개선의 의지에 의해 좌우되는 부분이 상당 부분 존재함. 이에 보육교사들의 근로조건 및 근로환경에 영향을 미칠 수 있는 법적기준에 대한 명확한 이해를 돕기 위한 의무교육을 확대하고 교육 접근성 제고를 위해 온라인과 오프라인 교육을 병행하여 실시하는 것이 요구됨
- 더 나아가 어린이집의 모든 것을 총괄하는 원장의 보육철학(신념, 교육관, 가치관)은 어린이집 운영과 영유아 보육 및 보육교사 관리·감독과 관련해서 크고 중요한 방향성을 제시해주고 그에 따른 행동을 수행함. 이에 어린이집 운영에 있어 중요한 나침반 역할을 하는 원장의 보육철학과 인격적·도덕적 자질 향상을 위해 지속적인 교육과 인문학강좌 등의 확대가 필요함

□ 사업개요

- 운영내용
 - 사업주체 : 전라북도
 - 사업주관 : 전북육아종합지원센터
 - 사업대상 : 전라북도 어린이집 원장 모두

- 사업내용 : 정기적으로 의무·필수 사항 교육 확대 실시

교육이수 자에게는 평가인증 및 공공형 등의 심사 신청 시
가점 부여 등

- 직무교육, 노무교육, 근로기본권관련 법률 이해 교육
- 보육철학 관련 교육
- 인격적·도덕적 자질 향상을 위한 다양한 교육 및 인문학 강좌 개최

참고문헌

■ 참고문헌

- 김길숙, 문무경, 이민경(2015). 유치원·어린이집 교사 권익 보호 실태 및 증진 방안. 육아정책연구소.
- 김길숙(2016). 유치원·어린이집 교사 법 인식 높여야. 육아정책 Brief, 6월호. 육아정책연구소.
- 김은설(2015). 유치원·어린이집 운영실태 및 개선요구. 육아정책포럼. 육아정책연구소
- 김은영, 장혜진, 조혜주(2013). 영유아 교사 복지 실태와 개선 방안. 육아정책연구소.
- 백선정, 김미정, 정혜진(2016). 경기도 보육재정 효율화 방안. 경기도가족여성연구원.
- 안현미(2013). 서울시 보육교사 근로환경 개선방안 연구. 서울시여성가족재단
- 유희정, 이미화(2004). 보육교사 근로환경 및 직무실태 분석. 한국여성정책연구원.
- 윤자영(2013). 아동보육 돌봄노동시장의 특징과 정책과제. 노동리뷰, 3월호. 한국노동연구원.
- 이순영(2007). 강원도 보육교사의 근로환경 개선 방안. 강원발전연구원.
- 이순영, 우정희(2008). 보육교사 근무환경에 대한 행정적·재정적 지원 만족도 및 요구. 유아교육보육복지연구. 12(1), 259-275.
- 이옥경(2015). 보육교사가 보는 어린이집 근무여건. 부산여성가족개발원.
- 조막래, 김송이(2017). 서울시 보육교직원 근로환경 실태 및 개선방안. 서울시여성가족재단.
- 최윤경, 김재원(2011). 보육교직원 보수체계 개선방안 연구. 육아정책연구소.
- 황옥경(2012). 보육교사의 처우 현황과 개선방안: 보수체계를 중심으로. 한국보육지원학회지. 8(3), 249-272.
- 보건복지부(2017.12). 제3차 중장기보육 기본계획(2018~2022) 수립방안 연구. 육아정책연구소
- 보건복지부(2017.12). 제3차 중장기보육 기본계획(2018~2022) 발표
- 보건복지부(2018). 2018년 보육사업 안내.
- 보건복지부·육아정책연구소(2012). 어린이집 인건비 지원의 합리화 방안 마련을 위한 연구.
- 보건복지부·육아정책연구소(2015). 2015년 전국보육실태조사.
- 행정안전부, 「주민등록인구현황」.
- 보건복지부(2018. 4.6. 발표). 2017년 보육통계 현황(2017. 12. 31 기준).

- Web site -

서울시보육서비스지원센터 홈페이지(<https://child.seoulwomen.or.kr/main.do>)

서울시보육포털서비스 홈페이지(<http://iseoul.seoul.go.kr/portal/mainCall.do>)

서울동작구육아종합지원센터 홈페이지(<http://www.dccic.go.kr/>)

한국보육진흥원 홈페이지(<http://iseoul.seoul.go.kr/portal/mainCall.do>)

정책연구 2018-11

**전라북도 보육교사 근로환경
실태 및 지원방안 연구**

발 행 인 | 김 선 기

발 행 일 | 2018년 8월 31일

발 행 처 | 전북연구원

55068 전북 전주시 완산구 콩쥐팍쥐로 1696

전화: (063)280-7100 팩스: (063)286-9206

ISBN 978-89-6612-232-5 93330

본 출판물의 판권은 전북연구원에 속합니다.

