

2023 부산 지역 청소년지도사 근무환경과 직무만족도 조사 결과보고서

2023 부산 지역 청소년지도사 근무환경과 직무만족도 조사 결과보고서

연구진			
구 분	성 명	소 속	직 책
연구책임자	서희정	동의대학교 평생교육·청소년상담학과	교수
연구보조원	김동현	동의대학교 평생교육·청소년상담학과	학부생
	박지원	동의대학교 평생교육·청소년상담학과	학부생
협력연구원	장홍석	부산광역시청소년활동진흥센터	대리

목 차

Ⅰ 서론 / 1

1. 조사연구의 필요성 및 목적	1
2. 조사연구의 내용 및 방법	3

Ⅱ 조사설계 / 5

1. 조사도구	5
2. 분석방법	8

Ⅲ 조사결과 / 9

1. 개인적 특성	9
2. 직무관련 특성	13
3. 직무수행 실태	20
4. 근무여건	23
5. 임금체계	35
6. 조직구성 및 승진체계	42
7. 직무교육	49
8. 인권	57
9. 직무 스트레스	61
10. 이직	65
11. 직무만족도	69
12. 청소년지도사의 경험	74

Ⅳ 요약 및 제언 / 77

1. 조사결과 요약	77
2. 제언	80

[참고문헌]	85
--------	----

[부록 1] 설문지	87
------------	----

[부록 2] 서술형 응답	101
---------------	-----

표 목 차

〈표 I-1〉 조사개요	3
〈표 II-1〉 조사도구의 구성	6
〈표 II-2〉 통계분석 방법	8
〈표 III-1〉 조사대상자의 성별	9
〈표 III-2〉 조사대상자의 연령	10
〈표 III-3〉 조사대상자의 결혼여부	10
〈표 III-4〉 조사대상자의 최종학력	11
〈표 III-5〉 조사대상자의 전공	11
〈표 III-6〉 조사대상자의 청소년지도사 자격증 소지 여부	12
〈표 III-7〉 조사대상자의 관련 국가자격증 소지 여부 (모두 선택)	12
〈표 III-8〉 조사대상자의 현 직장 근무기간	13
〈표 III-9〉 조사대상자의 청소년 분야 총 근무기간	14
〈표 III-10〉 조사대상자의 소속 시설	14
〈표 III-11〉 조사대상자 소속 시설의 운영 주체	15
〈표 III-12〉 조사대상자의 직급	15
〈표 III-13〉 조사대상자의 직급별 근무경력	16
〈표 III-14〉 조사대상자의 담당 업무	16
〈표 III-15〉 조사대상자의 근로 계약 형태	17
〈표 III-16〉 직급, 시설 유형, 담당 업무에 따른 근로 계약 형태	18
〈표 III-17〉 조사대상자의 청소년 분야 종사 동기(2개 선택)	19
〈표 III-18〉 직무수행 실태	21
〈표 III-19〉 직급 및 담당업무에 따른 직무수행 실태	22
〈표 III-20〉 주 평균 근로시간	23
〈표 III-21〉 정규 근무시간 외 근로시간(초과근무)	24
〈표 III-22〉 직급, 계약 형태, 시설 유형에 따른 근로시간	25
〈표 III-23〉 초과근무 보상 (모두 선택)	26
〈표 III-24〉 직급, 계약 형태, 시설 유형에 따른 초과근무 보상	27
〈표 III-25〉 초과근무의 어려움 (모두 선택)	28

〈표 Ⅲ-26〉 시차 출퇴근제 운영 여부	28
〈표 Ⅲ-27〉 시설에서 활용하고 있는 연차휴가 운영 체제 (모두 선택)	29
〈표 Ⅲ-28〉 직급, 계약 형태, 담당 업무, 시설 유형에 따른 연차휴가 활용	30
〈표 Ⅲ-29〉 희망하는 연차휴가 운영체제	31
〈표 Ⅲ-30〉 연차휴가 사용의 자율성	31
〈표 Ⅲ-31〉 연차휴가 사용 힘든 이유	32
〈표 Ⅲ-32〉 시설의 제반 환경 인식	33
〈표 Ⅲ-33〉 직급 및 소속 시설 유형에 따른 시설여건에 대한 인식	34
〈표 Ⅲ-34〉 임금의 유형	35
〈표 Ⅲ-35〉 직급, 계약 형태, 담당 업무, 시설 유형에 따른 임금의 유형	36
〈표 Ⅲ-36〉 임금가이드라인 준수 여부	37
〈표 Ⅲ-37〉 월평균 임금	37
〈표 Ⅲ-38〉 직급, 계약 형태, 담당 업무에 따른 월평균 임금	38
〈표 Ⅲ-39〉 지급받는 수당의 종류 (모두 선택)	39
〈표 Ⅲ-40〉 임금체계와 관련된 문제점 (2개 선택)	40
〈표 Ⅲ-41〉 임금체계 개선을 위한 필요한 정책과제 (모두 선택)	41
〈표 Ⅲ-42〉 청소년지도사 인원	42
〈표 Ⅲ-43〉 시설 유형에 따른 청소년지도사 인원	43
〈표 Ⅲ-44〉 기관장 리더십	44
〈표 Ⅲ-45〉 직급, 계약 형태, 담당 업무에 따른 기관장 리더십의 인식	46
〈표 Ⅲ-46〉 청소년수련시설 기관장의 중요한 역할 (2개 선택)	47
〈표 Ⅲ-47〉 내부승진제도 운영 여부	47
〈표 Ⅲ-48〉 내부승진제도에 대한 인지도	48
〈표 Ⅲ-49〉 직무교육 경험 여부	49
〈표 Ⅲ-50〉 직급, 계약 형태, 담당 업무, 시설 유형에 따른 직무교육 경험 여부	50
〈표 Ⅲ-51〉 최근 1년간 청소년지도사 직무교육 이수 실태	51
〈표 Ⅲ-52〉 직무교육 이수 주제 (모두 선택)	52
〈표 Ⅲ-53〉 직급에 따른 직무교육 이수 주제	53
〈표 Ⅲ-54〉 직무교육 참가 시 어려움 (모두 선택)	54
〈표 Ⅲ-55〉 필요하다고 생각하는 직무교육 주제 (모두 선택)	55
〈표 Ⅲ-56〉 직급과 계약 형태에 따른 필요하다고 생각하는 직무교육 주제	56

〈표 Ⅲ-57〉 권리 존중 정도	58
〈표 Ⅲ-58〉 직급 및 계약 형태에 따른 권리 존중 정도	59
〈표 Ⅲ-59〉 권리를 존중받지 못하거나 불이익을 당했을 때의 대처	60
〈표 Ⅲ-60〉 직무 스트레스 경험	62
〈표 Ⅲ-61〉 직급 및 계약 형태에 따른 직무 스트레스	64
〈표 Ⅲ-62〉 이직에 대한 생각	65
〈표 Ⅲ-63〉 직급 및 계약 형태에 따른 이직 생각	66
〈표 Ⅲ-64〉 타 시설로 이직하고 싶은 이유 (모두 선택)	67
〈표 Ⅲ-65〉 타 직업으로 이직하고 싶은 이유 (모두 선택)	68
〈표 Ⅲ-66〉 직무만족도	70
〈표 Ⅲ-67〉 직급 및 계약 형태에 따른 직무만족도	72
〈표 Ⅲ-68〉 직무만족도	73
〈표 Ⅲ-69〉 청소년지도사로서의 자부심 경험	74
〈표 Ⅲ-70〉 청소년지도사로서 힘들었던 경험	75
〈표 Ⅲ-71〉 청소년지도사의 근무환경 및 직무만족도 개선 방안	76

2023 부산 지역 청소년지도사
근무환경과 직무만족도 조사 결과보고서

그림 목차

[그림-1] 기관장 리더십	45
[그림-2] 직무 스트레스 경험	63
[그림-3] 직무만족도 경험	71

I. 서 론

1. 조사연구의 필요성 및 목적

- 일반적으로 청소년지도자는 ‘청소년지도사 및 청소년상담사를 비롯하여 청소년시설, 청소년단체, 청소년관련기관에서 청소년육성 및 지도업무에 종사하는 자(청소년 기본법 제21조)’를 칭하는 것으로, 청소년육성을 위해 청소년활동, 청소년복지, 청소년보호 등의 영역에 종사하고 있는 자를 의미함. 이들 중 청소년활동 영역에서 전문성을 발휘하고 있는 자들이 청소년지도사임
- 최근 청소년의 균형있는 성장과 역량함양에 대한 청소년활동의 긍정적 가치가 지속적으로 확인되면서, 청소년활동을 조직적이고 체계적으로 조성하고 있는 청소년지도사에 대한 관심도 커지고 있는 상황임. 특히 최근 청소년 및 사회의 변화와 더불어 청소년지도사도 새로운 역할과 자질, 과거보다 한층 강화된 역량과 전문성을 갖추길 요구받고 있음
- 청소년지도사는 청소년활동 실천현장에서 다양한 프로그램의 기획과 운영, 청소년 촉진, 기관 운영, 네트워킹 등의 역할을 담당하고 있음. 이를 위해 요구 분석, 프로그램 설계 및 개발, 프로그램 운영 및 평가, 청소년 상담 및 동기유발, 기관의 운영관리 및 예산집행 등과 같은 직무를 수행하고 있음(서희정, 구경희, 이은진, 2016; 송병국, 2000; 조미영, 김선희, 2015; 한상철, 2008). 이러한 역할과 직무를 수행하기 위해서는 청소년활동의 설계와 실행, 행정업무의 수행, 팀워크를 통한 협력, 자신의 전문성을 개발해 나가는 역량을 필요로 함(서희정, 2018)
- 청소년지도사가 담당해야 할 역할과 직무 및 이를 수행하기 위해 갖추어야 할 역량은 많지만, 청소년지도 분야에 대한 사회적 인정은 부족하고 근무환경이 열악한 편이어서, 청소년지도사라는 전문직업인으로서의 긍정적 정체성 인식은 쉽지 않은 것으로 보임

- 실제로 일부 청소년지도사들은 청소년과의 소통이 즐겁지만 많은 업무량 때문에 청소년을 우선시하지 못하며, 직업전환을 고민할 만큼 근무환경이 열악함을 호소하기도 함(서희정, 2021)
- 청소년활동 실천현장은 정해진 교육과정에 따라 교육이 이루어지는 학교교육과 달리 청소년지도사의 개인적 비전과 역량을 토대로 프로그램이 기획되고 체험현장과 참가 청소년의 특성에 따라 청소년활동을 창의적으로 재구성해서 운영해야 하는 특성이 있음(최미송, 2016)
- 청소년지도사가 어떤 태도 및 인식을 가지고 근무하고 있는가에 따라 가치를 실현하고자 하는 의지와 목표달성을 위한 노력이 달라짐. 이는 곧 청소년을 대하는 자세뿐 아니라 청소년활동 현장의 분위기와 직무성과 및 만족도에도 영향을 미치게 됨(문호영, 문성호, 2014)
- 특히 부산의 경우, 소규모 청소년수련시설이 많은 편이고 위탁운영의 형태도 많은 편이어서, 기관의 규모나 운영방식의 차이점과 이로 인해 발생하는 근무여건과 환경이 상이할 수밖에 없음. 이러한 상황에서 청소년지도사의 근무환경 및 직무만족도에 대한 실태를 분석하고 시사점을 도출하는 과정은 지속적으로 이루어져야 하는 중요한 과업임
- 따라서 본 연구에서는 부산지역 청소년수련시설에서 근무하고 있는 청소년지도사들의 근무환경 실태를 파악하고 직무만족도를 조사하고자 함
- 본 조사연구의 결과를 토대로 부산지역 청소년지도사들의 근무환경과 처우개선을 위한 기초자료를 확보하고자 함. 이는 곧 청소년지도사의 직업만족도와 긍정적 직업정체성에 영향을 줄 뿐 아니라 청소년지도사로서의 경력개발이 이루어질 수 있도록 지원하는 과정이 될 것이라 기대함

2. 조사연구의 내용 및 방법

- 본 연구의 목적은 부산지역 청소년수련시설에서 근무하고 있는 청소년지도사들의 근무환경 실태를 파악하고 직무만족도를 조사하여 이들의 근무환경과 처우가 개선될 수 있도록 유도하는데 있음
- 이를 위해 청소년지도사의 직무, 근무여건 및 임금체계, 조직구성 및 승진체계, 직무교육, 인권, 직무스트레스, 이직, 직무만족도 등에 대한 선행연구를 탐색하여 초보적인 설문지를 개발함. 이를 전문가 5인에게 검토 받아 내용타당도를 확보한 후 실태조사를 위한 설문지로 확정함
- 최종 확정된 조사도구는 12개의 영역과 총 161개 문항으로 구성됨
- 설문조사는 부산지역의 청소년수련시설에 종사하고 있는 청소년지도사를 대상으로 진행함. 설문조사 기간은 2023년 8월부터 9월까지로, 약 한 달 동안 실시함. 각 청소년수련시설에 구조화된 설문지를 우편으로 보내고, 응답한 설문지를 다시 우편으로 회수함
- 본 조사에 참여한 부산지역의 청소년지도사는 126명임

<표 I -1> 조사개요

구 분	내 용
조사 목적	• 부산지역 청소년지도사의 근무환경 및 직무만족도 조사
조사 도구	• 청소년지도사의 근무환경 및 직무만족도를 확인할 수 있는 12개 영역, 161개 문항
조사 방법	• 구조화된 설문지를 활용한 우편조사
조사 기간	• 2023. 8. ~ 9.
조사 대상	• 부산지역 청소년수련시설에 종사하고 있는 청소년지도사 126명

II. 조사설계

1. 조사도구

□ 조사도구 개발 과정

- 본 연구를 수행하기 위한 조사도구는 부산지역 청소년지도사의 근무환경 및 직무만족도를 조사하기 위해 초보적인 조사도구 개발과 전문가의 내용타당도 확보 과정을 통해 개발됨
- 먼저, 청소년지도사의 직무, 근무여건 및 임금체계, 조직구성 및 승진체계, 직무교육, 인권, 직무스트레스, 이직, 직무만족도 등에 대한 선행연구를 탐색하여 초보적인 설문지를 개발함
- 조사도구의 내용타당도를 확보하기 위해 청소년활동 실무자 3인과 교육학 전공 교수 1인, 관련분야 연구자 1인에게 검토를 받음. 청소년활동 실무자 3인은 청소년수련시설 및 청소년활동진흥센터의 청소년지도사이며, 전공교수 1인은 교육 및 평가 전공 교수이며, 관련분야 연구자 1인은 부산지역 아동 및 청소년에 대한 정책 수립 및 관련 연구를 지속적으로 수행해 오고 있는 전문가임
- 각 전문가는 설문지 초안을 검토하여 개별 문항이 연구목적에 부합하는지, 청소년수련시설의 청소년지도사가 응답할 수 있는 문항으로 구성되어 있는지, 문항과 답지는 적절한지, 그 외 문구 및 단어의 오류는 없는지 등에 대해 전반적으로 검토함
- 최종 확정된 조사도구는 개인적 특성, 직무관련 정보, 직무수행실태, 근무여건, 임금체계, 조직구성 및 승진체계, 직무교육, 인권, 직무스트레스, 이직, 직무만족도, 청소년지도사로서의 경험 등을 확인할 수 있는 12개의 영역과 총 161개 문항으로 구성됨

□ 조사도구의 구성

○ 본 연구에 활용한 조사도구는 12개 영역의 161개 문항으로 구성되어 있음. 조사에 활용한 설문지는 [부록 1]에 제시함

<표 II -1> 조사도구의 구성

영역	세부 문항	문항 형태	문항 수(개)
개인적 특성	<ul style="list-style-type: none"> •성별 •결혼 여부 •전공 •자격증 소지(청소년지도사, 관련 자격증) •연령 •최종 학력 	•선택형	7
직무관련 정보	<ul style="list-style-type: none"> •현 직장 근무 기간 •청소년 분야 총 근무 기간 •소속 시설 유형 •소속 시설의 운영 주체 •직급 •담당 업무 •근로 계약 형태 •근무 동기 	<ul style="list-style-type: none"> •서술형 •서술형 •선택형 •선택형 •선택형 •선택형 •선택형 •선택형 	8
직무수행실태	•NCS 청소년활동 직무 목록(18개)	•리커트척도형	18
근무여건	<ul style="list-style-type: none"> •평균 근로시간(근로시간, 희망 근로시간) •초과 근무시간(정규 출근일, 휴일, 당직) •초과근무 보상 •초과근무의 어려움 •시차 출퇴근제 활용 여부 •연차휴가 운영 체제 •희망 연차휴가 운영 체제 •연차휴가의 자유로운 사용 여부 •연차휴가를 사용하기 어려운 이유 •시설의 제반 환경(8개) 	<ul style="list-style-type: none"> •서술형 •서술형 •선택형 •선택형 •선택형 •선택형 •선택형 •선택형 •선택형 •리커트척도형 	20
임금체계	<ul style="list-style-type: none"> •임금 유형 •임금 권고안 준수 여부 •월평균 임금(기본급, 수당) •적정한 월평균 임금 •수당 종류 •임금체계의 문제점 •임금체계의 개선점 	<ul style="list-style-type: none"> •서술형 •서술형 •선택형 •선택형 •선택형 •선택형 •선택형 	8

<표 Ⅱ-1> 조사도구의 구성(계속)

영역	세부 문항	문항 형태	문항 수(개)
조직구성 및 승진체계	<ul style="list-style-type: none"> •청소년지도사 근무 인원(현재, 적정) •기관장의 리더십(16개) •기관장의 역할 •내부승진제도 운영 여부 •내부승진제도의 인지 정도 	<ul style="list-style-type: none"> •서술형 •서술형 •선택형 •선택형 •선택형 	21
직무교육	<ul style="list-style-type: none"> •직무교육 경험 여부 •직무교육 시수(법정교육, 내부, 외부) •이수한 직무교육 주제 •직무교육 참가의 어려움 •직무교육에 대한 요구 	<ul style="list-style-type: none"> •선택형 •서술형 •선택형 •선택형 •선택형 	7
인권	<ul style="list-style-type: none"> •인권존중(11개) •인권침해시의 대처 	<ul style="list-style-type: none"> •선택형 •선택형 	12
직무스트레스	•직무 스트레스 목록(20개)	•리커트척도형	20
이직	<ul style="list-style-type: none"> •이직 생각(5개) •타 시설로의 이직 이유 •타 직업으로의 이직 이유 	<ul style="list-style-type: none"> •선택형 •선택형 •선택형 	7
직무만족도	•직무 만족도 목록(30개)	•선택형	30
청소년지도사 의 경험	<ul style="list-style-type: none"> •자부심을 느낀 경험 •힘들었던 경험 •근무환경 및 직무만족도 개선 의견 	•자유응답형	3
전체			161

2. 분석방법

- 본 조사자료의 결과를 분석하기 위해 Excel과 SPSS 프로그램을 활용함
- 조사도구의 문항별 특성을 고려하여 선택형 문항은 빈도분석과 교차분석을, 리커트척도형 문항은 빈도분석과 기술통계분석을 시행함. 또한 자유응답형 문항은 내용분석을 실시함
- 일부 무응답이 있는 문항의 경우, 무응답자를 제외한 사례를 총 사례로 분석함. 따라서 무응답자가 포함되어 있는 문항의 총 사례수는 본 연구의 총 사례수 보다 적게 제시됨

<표 II-2> 통계분석 방법

방 법	개념 및 적용
빈도분석	<ul style="list-style-type: none"> • 변수의 빈도와 비율을 산출하여 항목의 특성을 이해하는 통계방법 • 본 연구의 모든 문항은 빈도분석을 실시하여 응답의 경향을 확인함
교차분석	<ul style="list-style-type: none"> • 두 개 이상의 질적변수를 교차하여 빈도와 비율을 확인하는 통계방법 • 본 연구에서는 문항의 특성에 따라 직급, 계약 형태, 시설유형과의 교차 분석을 통해 세부적인 분포를 확인함
기술통계분석	<ul style="list-style-type: none"> • 양적자료를 하나의 대푯값으로 요약하는 통계방법 • 본 연구의 리커트 척도형 문항의 평균과 표준편차를 산출하여 문항별 경향성을 확인함
상관분석	<ul style="list-style-type: none"> • 두 변수 간의 선형적 관계를 확인하기 위한 통계방법 • 본 연구에서는 직무관련 변인인 인권, 직무스트레스, 이직, 직무만족도 간의 관련성을 확인하기 위해 상관계수를 산출함
내용분석	<ul style="list-style-type: none"> • 자유응답형 문항의 내용을 분석하여 구조화된 내용으로 범주화하는 분석방법 • 본 연구의 마지막 문항인 자유응답형 문항을 내용분석함

Ⅲ. 조사결과

1. 개인적 특성

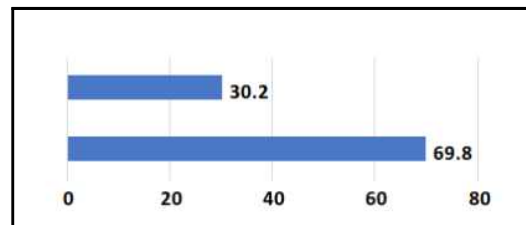
- 본 조사에 참여한 청소년지도사는 총 126명 이었음
- 이들의 성별, 연령, 결혼 여부, 최종 학력, 전공, 청소년지도사 자격증 소지 여부, 관련 국가자격증 소지 여부는 다음과 같음

□ 성별

- 조사에 참여한 청소년지도사는 ‘남성’ 청소년지도사가 38명(30.2%), ‘여성’ 청소년지도사가 88명(69.8%) 이었음
- 여성 청소년지도사의 참여 비율이 더 높음

<표 Ⅲ-1> 조사대상자의 성별

항 목	빈도(명)	비율(%)
남성	38	30.2
여성	88	69.8
전 체	126	100.0

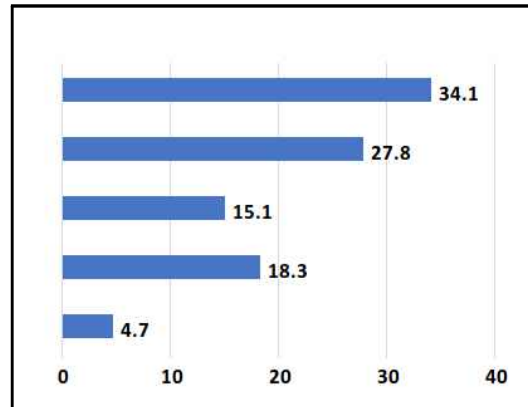


□ 연령

- 조사에 참여한 청소년지도사 중 ‘20대’는 43명(34.1%), ‘30대’는 35명(27.8%), ‘40대’는 19명(15.1%), ‘50대’는 23명(18.3%), ‘60대’ 이상은 6명(4.7%) 이었음
- 전체 연령대 중 ‘20대’가 가장 많았고, 다음으로 ‘30대’인 것으로 확인됨

<표 III-2> 조사대상자의 연령

항 목	빈도(명)	비율(%)
20대	43	34.1
30대	35	27.8
40대	19	15.1
50대	23	18.3
60대 이상	6	4.7
전 체	126	100.0

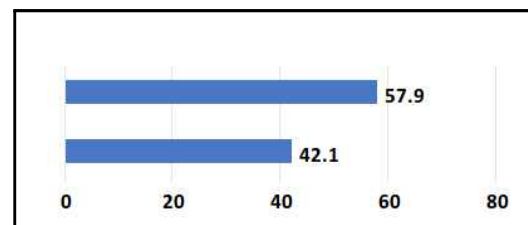


□ 결혼여부

○ 조사에 참여한 청소년지도사 중 ‘미혼자’는 70명(57.9%), ‘기혼자’는 51명(42.1%) 이었음

<표 III-3> 조사대상자의 결혼여부

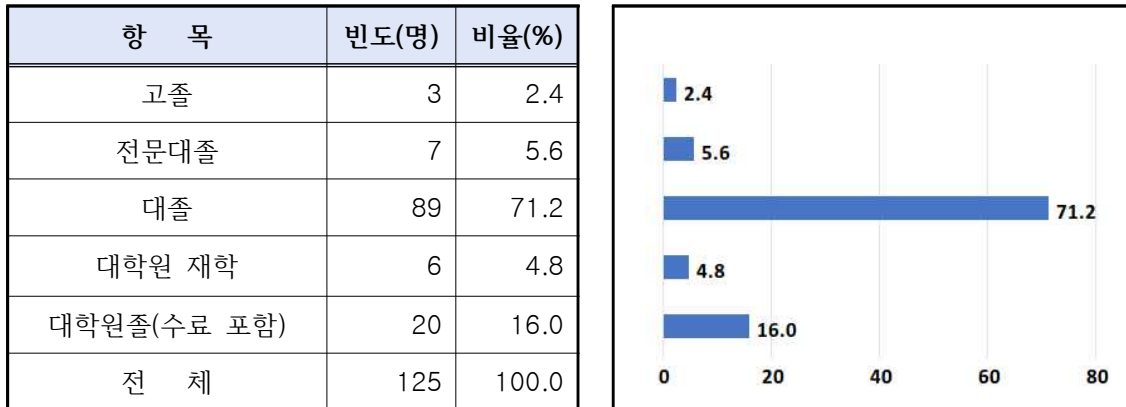
항 목	빈도(명)	비율(%)
미혼	70	57.9
기혼	51	42.1
전 체	121	100.0



□ 최종학력

○ 조사에 참여한 청소년지도사들의 최종학력을 살펴본 결과, ‘대졸(71.2%)’의 비율이 가장 높았음. 그 다음으로 ‘대학원졸(16.0%)’의 비율이 높게 나타남

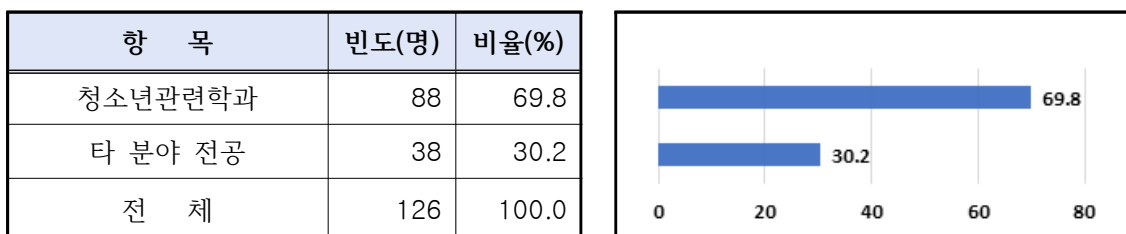
<표 Ⅲ-4> 조사대상자의 최종학력



□ 전공

- 조사에 참여한 청소년지도사는 ‘청소년관련학과가 전공자’가 88명(69.8%), ‘타 분야를 전공’한 자가 38명(30.2%)인 것으로 확인됨

<표 Ⅲ-5> 조사대상자의 전공

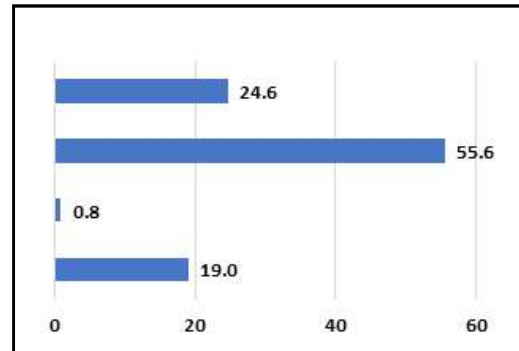


□ 청소년지도사 자격증 소지 여부

- 청소년지도사 자격증 소지 여부를 확인한 결과, 응답자 중 81.0%는 ‘청소년지도사’ 자격증을 소지하고 있었음
- 그 중 ‘청소년지도사 2급(55.6%)’의 소지율이 가장 높았으며, 다음으로 ‘청소년지도사 1급(24.6%)’, ‘청소년지도사 3급(0.8%)’의 순으로 나타남

<표 III-6> 조사대상자의 청소년지도사 자격증 소지 여부

항 목	빈도(명)	비율(%)
청소년지도사 1급	31	24.6
청소년지도사 2급	70	55.6
청소년지도사 3급	1	0.8
없음	24	19.0
전 체	126	100.0

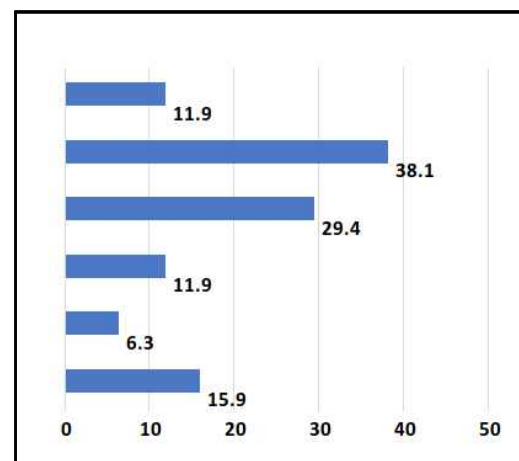


□ 관련 국가자격증 소지 여부

- 청소년지도사 자격증 외 관련 국가자격증 소지 여부를 조사함
- 그 결과, '사회복지사' 자격증 소지자가 48명(38.1%)으로 가장 높았으며, 다음으로는 '평생교육사'가 37명(29.4%)으로 높게 나타남. 그 외 '청소년상담사'와 '정교사(교원)' 자격증 소지자가 각각 15명씩(11.9%)인 것으로 확인됨
- 참고로 '기타(%)' 의견에는 조리사, 영양사, 기술 및 기사 자격증 등의 응답이 있었음

<표 III-7> 조사대상자의 관련 국가자격증 소지 여부 (모두 선택)

항 목	빈도(명)	비율(%)
청소년상담사	15	11.9
사회복지사	48	38.1
평생교육사	37	29.4
정교사(교원)	15	11.9
직업상담사	8	6.3
기타	20	15.9



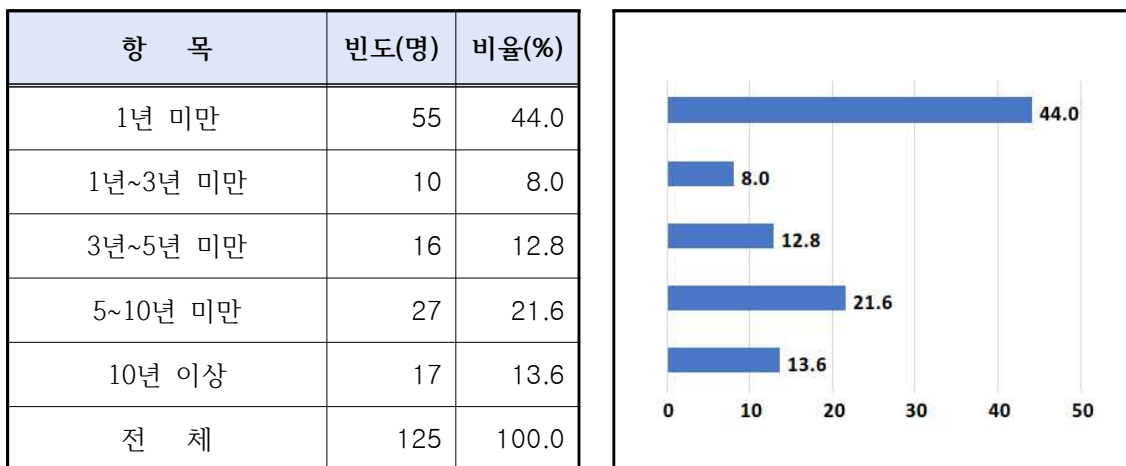
2. 직무관련 특성

- 부산지역 청소년지도사의 직무관련 특성이 어떠한지를 조사함
- 직무관련 특성을 알아보기 위해 현 직장 및 청소년 분야 근무기간, 소속 시설 유형 및 운영 주체, 직급, 담당 업무, 근로 계약 형태에 대하여 조사함

□ 현 직장 근무기간

- 본 조사에 참여한 청소년지도사 중 현 직장에 근무한 기간은 평균 4년 2개월로 나타남. 그 중 근무 경력이 가장 긴 경우는 20년, 가장 적은 경우는 1개월이었음
- 이를 '1년 미만', '1~3년 미만', '3~5년 미만', '5~10년 미만', '10년 이상'으로 재 범주화한 결과, '1년 미만'의 저경력자가 44.0%로 가장 많았음

<표 Ⅲ-8> 조사대상자의 현 직장 근무기간



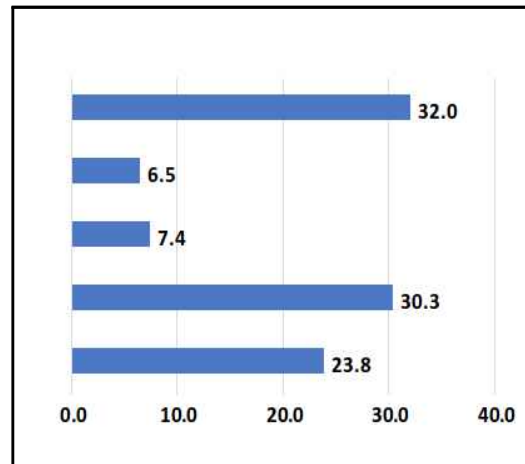
□ 청소년 분야 총 근무기간

- 청소년 분야에 근무한 총 기간은 평균 6년 5개월로 나타남. 그 중 근무 경력이 가장 긴 경우는 30년 7개월, 가장 적은 경우는 2개월이었음
- 이를 '1년 미만', '1~3년 미만', '3~5년 미만', '5~10년 미만', '10년 이상'으로 재 범주화한 결과, '1년 미만'이 32.0%, '5~10년 미만'이 30.3%로 높게 나타남

- ‘1년~3년 미만(6.5%)’과 ‘3~5년 미만(7.4%)’의 경력자가 상대적으로 적은 수치인 것으로 나타나 중간관리자급의 경력자가 상대적으로 적음을 알 수 있음

<표 III-9> 조사대상자의 청소년 분야 총 근무기간

항 목	빈도(명)	비율(%)
1년 미만	39	32.0
1년~3년 미만	8	6.5
3년~5년 미만	9	7.4
5~10년 미만	37	30.3
10년 이상	29	23.8
전 체	122	100.0

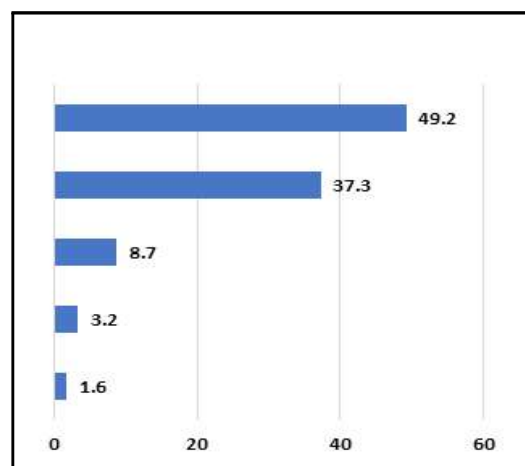


□ 소속 시설 유형

- 조사에 참여한 청소년지도사는 ‘청소년수련관(49.2%)’에 소속된 비율이 가장 높았음. 다음으로는 ‘청소년문화의집(37.3%)’이 높게 나타남

<표 III-10> 조사대상자의 소속 시설

항 목	빈도(명)	비율(%)
청소년수련관	62	49.2
청소년문화의집	47	37.3
청소년수련원	11	8.7
유스호스텔	4	3.2
기타	2	1.6
전 체	126	100.0

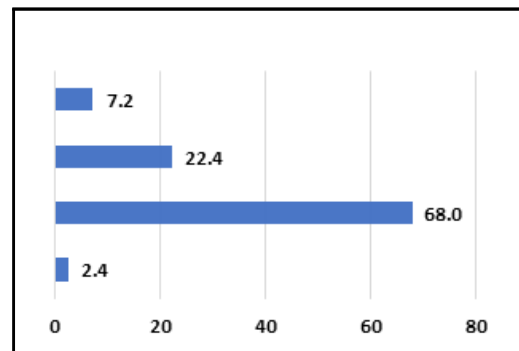


□ 소속 시설의 운영 주체

- 소속 시설의 운영 주체로는 ‘민간위탁 운영(68.0%)’이 가장 높게 나타남
- 다음으로는 ‘공사/공단 운영(22.4%)’이 높았으며, ‘지방자치단체 직영(7.2%)’과 ‘민간시설 운영(2.4%)’은 소수인 것으로 나타남

<표 Ⅲ-11> 조사대상자 소속 시설의 운영 주체

항 목	빈도(명)	비율(%)
지방자치단체 직영	9	7.2
공사/공단 운영	28	22.4
민간위탁 운영	85	68.0
민간시설 운영	3	2.4
전 체	125	100.0

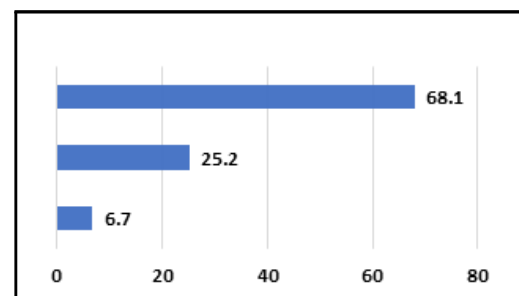


□ 직급

- 조사에 참여한 청소년지도사들의 직급은 ‘팀원급’이 81명(68.1%), ‘중간관리자급’이 30명(25.2%), ‘최고관리자’가 8명(6.7%)인 것으로 확인됨

<표 Ⅲ-12> 조사대상자의 직급

항 목	빈도(명)	비율(%)
팀원	81	68.1
중간관리자	30	25.2
최고관리자	8	6.7
전 체	119	100.0



- 참고로 직급별 근무경력을 살펴본 결과, ‘팀원급’ 청소년지도사의 현 직장 근무 경력 평균은 2년 7개월, 청소년 분야 총 근무경력 평균은 4년 2개월로 나타남
- ‘중간관리자급’ 청소년지도사의 현 직장 근무경력 평균은 6년 6개월, 청소년 분야 총 근무경력 평균은 8년 2개월로 나타남

■ 2023 부산 지역 청소년지도사 근무환경과 직무만족도 조사 결과보고서

- ‘최고관리자급’ 청소년지도사의 현 직장 근무경력 평균은 8년 2개월, 청소년 분야 총 근무경력 평균은 17년 2개월로 나타남

<표 III-13> 조사대상자의 직급별 근무경력

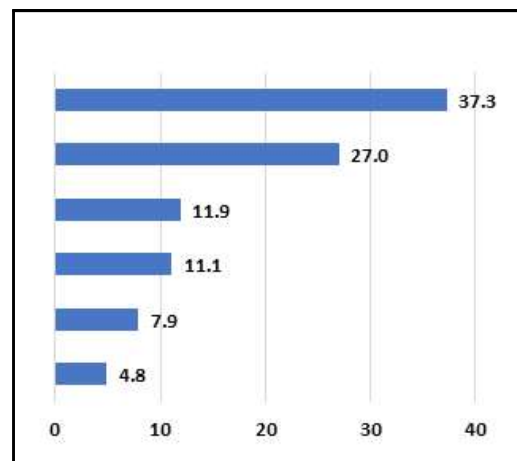
항 목	현 직장 근무경력	청소년 분야 총 근무경력
팀원	2년 7개월	4년 2개월
중간관리자	6년 6개월	8년 2개월
최고관리자	8년 2개월	17년 2개월
전 체	4년 2개월	6년 8개월

□ 담당 업무

- 조사에 참여한 청소년지도사들의 담당 업무는 ‘청소년활동(37.3%)’과 ‘방과후아카데미(27.0%)’가 가장 많았음
- 이 외에 ‘진로교육지원센터(11.9%)’, ‘업무 지원(11.1%)’, ‘시설 업무 총괄(7.9%)’에 대해서는 유사한 비율을 보임

<표 III-14> 조사대상자의 담당 업무

항 목	빈도(명)	비율(%)
청소년활동(사업)	47	37.3
방과후아카데미	34	27.0
진로교육지원센터	15	11.9
업무 지원	14	11.1
시설 업무 총괄	10	7.9
기타	6	4.8
전체	126	100.0

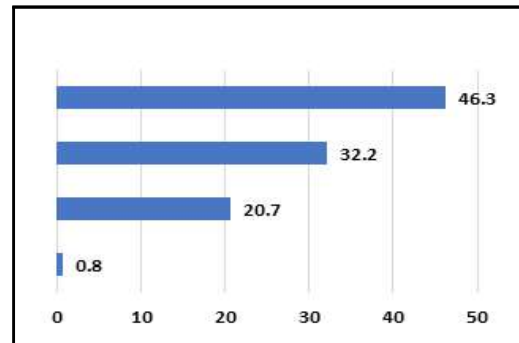


□ 근로 계약 형태

- 청소년지도사의 근로 계약 형태는 ‘정규직(46.3%)’, ‘무기계약직(32.2%)’, ‘기간제근로자(20.7%)’의 순으로 나타남
- ‘단시간근로자(0.8%)’는 거의 없는 것으로 확인됨

<표 Ⅲ-15> 조사대상자의 근로 계약 형태

항 목	빈도(명)	비율(%)
정규직	56	46.3
무기계약직	39	32.2
기간제근로자	25	20.7
단시간근로자	1	0.8
전 체	121	100.0



- 참고로, 직급별, 소속 시설 유형, 직무 형태별로 근로 계약 형태의 비율을 살펴봄. 이때 근로 계약 형태의 단시간근로자는 분석에서 제외함
- 직급이 올라갈수록 정규직의 비율이 높고, 무기계약직 및 기간제근로자의 비율이 낮은 것으로 나타남
- 시설 유형 중에서는 유스호스텔의 정규직 비율이 100%로 나타났고, 청소년수련원(63.6%), 청소년문화의집(47.7%), 청소년수련관(39.0%)의 순으로 정규직 비율이 높게 나타남
- 담당 업무별로 살펴보면, 청소년활동(58.7%), 업무 지원(50.0%), 시설 업무 총괄(90.0%) 담당자는 정규직의 비율이 높았으나 방과후아카데미(60.0%)는 무기계약직의 비율이 높은 것으로 확인됨. 또한 진로교육지원센터 담당자는 정규직(42.9%)과 기간제근로자(42.9%)의 비율이 동일하게 나타남

<표 Ⅲ-16> 직급, 시설 유형, 담당 업무에 따른 근로 계약 형태

단위: %

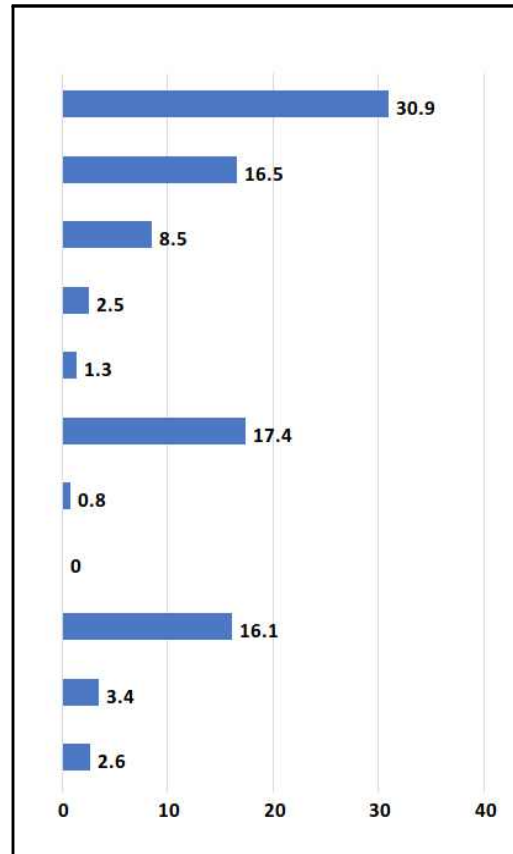
항 목		정규직	무기계약직	기간제근로자	전체
직급	팀원	34.2	38.2	27.6	100.0
	중간관리자	63.3	30.0	6.7	100.0
	최고관리자	85.7	0.0	14.3	100.0
시설 유형	청소년수련관	39.0	42.4	18.6	100.0
	청소년문화의집	47.7	25.0	27.3	100.0
	청소년수련원	63.6	27.3	9.1	100.0
	유스호스텔	100.0	-	-	100.0
담당 업무	청소년활동	58.7	26.1	15.2	100.0
	방과후아카데미	13.3	60.0	26.7	100.0
	진로교육지원센터	42.9	14.2	42.9	100.0
	업무 지원	50.0	42.9	7.1	100.0
	시설 업무 총괄	90.0	-	10.0	100.0
전 체		46.6	33.1	20.3	100.0

□ 청소년 분야 종사 동기

- 청소년 분야에 종사하게 된 동기를 조사함
- ‘청소년이 좋아서(30.9%)’ 종사하게 되었다는 응답이 월등히 높았음
- 다음으로는 ‘일에 보람을 느낄 수 있어서(17.4%)’, ‘적성에 맞아서(16.5%)’, ‘전공과 연계된 분야여서(16.1%)’의 순으로 나타남

<표 Ⅲ-17> 조사대상자의 청소년 분야 종사 동기(2개 선택)

항 목	빈도(명)	비율(%)
청소년이 좋아서	73	30.9
적성에 맞아서	39	16.5
청소년기에 참여했던 경험이 의미 있어서	20	8.5
직업이 안정적이어서	6	2.5
보수가 적절해서	3	1.3
일에 보람을 느낄 수 있어서	41	17.4
미래의 발전가능성이 높은 직업이어서	2	0.8
사회적으로 인정받는 직업이어서	-	-
전공과 연계된 분야여서	38	16.1
지인이 권유해서	8	3.4
기타	6	2.6
전 체	236	100.0



3. 직무수행 실태

- 청소년지도사의 핵심직무인 ‘청소년활동’에 대한 직무수행 실태를 조사함
- ‘청소년활동’ 직무의 수행 실태는 NCS(National Competency Standards)에서 제안한 18개의 목록을 5점 리커트 척도형의 문항으로 구성하여 살펴봄

□ 직무수행 실태

- 청소년지도사들은 직무수행 실태 중 ‘청소년활동 안내, 위생관리(M=3.99)’와 ‘청소년프로그램 실행(M=3.98)’, ‘청소년프로그램 기획 및 설계(M=3.81)’, ‘청소년 프로그램 평가(M=3.74)’, ‘청소년 생활지도(M=3.65)’, ‘청소년 사업기획(M=3.58)’과 관련된 직무를 많이 수행하는 것으로 나타남
- 반면, ‘청소년조사연구(M=2.08)’는 거의 수행하지 않는 것으로 확인됨

<표 Ⅲ-18> 직무수행 실태




직무 목록	평 균	표준편차
청소년사업 기획	3.58	1.21
청소년기관 행정지원	3.40	1.22
협업체계 구축, 운영	3.36	1.12
청소년활동정보관리	3.30	1.16
지도자 교육훈련	2.73	1.28
청소년권익증진활동 지원	2.59	1.14
청소년현장실습지도	2.56	1.26
청소년조사연구	2.08	1.02
청소년프로그램 기획 및 설계	3.81	1.16
청소년프로그램 실행	3.98	1.11
청소년프로그램 평가	3.74	1.22
자원봉사활동 운영	2.98	1.34
청소년자치활동 운영	3.05	1.40
청소년생활지도	3.65	1.41
청소년활동 안내, 위생관리	3.99	1.20
청소년수련활동 인증 및 신고	2.50	1.38
청소년교류활동 지도	2.49	1.21
청소년동아리활동 운영	3.01	1.36

- 참고로, 직급과 담당업무에 따라 직무수행 실태의 평균이 다른지를 살펴봄
- 직급에 따라 살펴보면, 팀원급은 ‘청소년활동 안내, 위생관리(M=4.11)’, ‘청소년 프로그램 실행(M=4.06)’, ‘청소년프로그램 기획 및 설계(M=3.78)’ 순으로, 중간 관리자급은 ‘청소년프로그램 실행(M=4.07)’, ‘청소년사업 기획(M=4.03)’, ‘청소년기관 행정지원(M=3.97)’, 순으로, 최고관리자급은 ‘청소년기관 행정지원(M=4.13)’, ‘협업체계 구축, 운영(M=3.88)’, ‘지도자 교육훈련(M=3.63)’ 순으로 직무수행이 높게 나타남

- 담당 업무에 따라 청소년활동(사업) 담당자는 ‘청소년프로그램 실행(M=4.43)’, ‘청소년활동 안내’, ‘위생관리(M=4.28)’, ‘청소년사업 기획(M=4.23)’의 순으로, 방과후아카데미 담당자는 ‘청소년생활지도(M=4.85)’, ‘청소년활동 안내, 위생관리(M=4.82)’, ‘청소년프로그램 실행(M=4.26)’의 순으로, 진로교육지원센터 담당자는 ‘청소년프로그램 실행(M=4.60)’, ‘청소년프로그램 기획 및 설계(M=4.40)’, ‘협업체계 구축, 운영(M=4.20)’의 순으로, 업무 지원 담당자(M=4.07)와 시설 업무 총괄 담당자(M=4.00)는 ‘청소년기관 행정지원’에 대한 수행이 높은 것으로 확인됨

<표 III-19> 직급 및 담당업무에 따른 직무수행 실태

직무 목록	직급			담당 업무				
	팀원	중간 관리자	최고 관리자	활동	방과후	진로	업무 지원	시설 총괄
청소년사업 기획	3.36	4.03	3.50	4.23	3.26	4.07	2.15	3.40
청소년기관 행정지원	3.17	3.97	4.13	3.64	3.06	2.80	4.07	4.00
협업체계 구축, 운영	3.06	3.93	3.88	3.41	3.32	4.20	2.77	3.50
청소년활동정보관리	3.24	3.47	3.13	3.54	3.56	2.93	2.54	3.30
지도자 교육훈련	2.48	3.17	3.63	3.07	2.38	2.13	2.85	3.40
청소년권익증진활동 지원	2.33	2.93	3.25	2.85	2.62	1.80	2.31	3.20
청소년현장실습지도	2.54	2.40	2.75	2.43	3.03	2.60	1.85	2.60
청소년조사연구	2.05	1.93	2.38	2.21	2.12	1.73	1.77	2.33
청소년프로그램 기획 및 설계	3.78	3.93	3.38	4.19	4.06	4.40	2.00	3.30
청소년프로그램 실행	4.06	4.07	2.88	4.43	4.26	4.60	2.23	3.00
청소년프로그램 평가	3.68	3.93	3.50	4.21	3.94	3.67	2.31	3.50
자원봉사활동 운영	3.03	3.10	2.38	3.30	3.29	2.87	1.85	2.50
청소년자치활동 운영	3.03	3.17	3.13	3.55	3.35	1.73	1.92	3.00
청소년생활지도	3.75	3.63	2.75	3.78	4.85	1.87	2.38	3.20
청소년활동 안내, 위생관리	4.11	3.74	3.50	4.28	4.82	2.93	2.46	3.50
청소년수련활동 인증 및 신고	2.43	2.53	2.88	3.45	1.79	1.93	1.77	2.70
청소년교류활동 지도	2.46	2.40	3.25	2.89	2.35	1.87	1.54	3.10
청소년동아리활동 운영	3.09	2.73	3.25	3.59	2.97	2.47	1.62	3.10

1순위 , 2순위 , 3순위 

4. 근무여건

- 청소년지도사의 근무여건이 어떠한지를 살펴보기 위해 근로시간, 초과근무, 출퇴근제, 휴가운영체제, 시설의 제반 환경에 대해 조사함

□ 평균 근로시간

- 최근 3개월 기준으로 ‘근로시간’은 주 평균 5.1일, 주 평균 41.0시간이었음. 청소년지도사 개인에 따라 주 평균 근로 일수가 가장 많은 경우는 주 평균 6일, 가장 적은 경우는 주 평균 4일로 나타남. 또한 주 평균 근로시간이 가장 많은 경우는 60시간, 가장 적은 경우는 30시간으로 확인됨
- ‘희망 근로시간’은 주 평균 4.8일, 주 평균 38.1시간으로 나타나 실제 근로시간보다 주 평균 0.3일, 주 평균 2.9시간이 적었음

<표 Ⅲ-20> 주 평균 근로시간

항 목	근로 일 수(일)	근로시간(시간)
근로시간	5.1	41.0
희망 근로시간	4.8	38.1
차이	0.3	2.9

□ 정규 근무시간 외 근로시간

- 최근 3개월 기준으로, ‘정규 근무시간 외 근무한 시간(초과근무)’이 어떠한지를 ‘월 평균 일 수’와 ‘1회 평균 시간’으로 조사함
- 조사에 참여한 청소년지도사 중 61.1%는 정규 출근일 ‘초과근무’가 있었음. ‘초과근무’는 개인에 따라 한 달 동안 1일~10일 정도 있었으며, 월 평균 3.2회, 1회 평균 3.6시간 정도로 나타남
- ‘휴일 근무(50.8%)’는 개인에 따라 한 달 동안 1일~5일 정도 있었으며, 월 평균 1.6회, 1회 평균 6.6시간 정도로 나타남

- ‘당직 근무(43.7%)’는 개인에 따라 한 달 동안 1일~9일 정도 있었으며, 월 평균 1.2회, 1회 평균 7.4시간 정도인 것으로 확인됨

<표 III-21> 정규 근무시간 외 근로시간(초과근무)

항 목	유 무		초과근무	
	없 음	있 음	월평균 일수	1회 평균 시간
정규 출근일 초과근무	46명(37.4%)	77명(61.1%)	3.2	3.6
휴일 근무	58명(46.0%)	64명(50.8%)	1.6	6.6
당직 근무	67명(53.2%)	55명(43.7%)	1.2	7.4

- 참고로, 직급, 계약 형태, 소속 시설 유형별로 근로시간이 어떠한지를 살펴봄. 이때 소속 시설 유형의 기타, 초과근무 보상의 기타는 분석에서 제외함
- 직급에 따라 ‘주 평균 정규 근로시간’은 큰 차이가 없음. ‘정규 출근일 초과 근무’는 팀원과 중간관리자가 최고관리자보다 많았으나 휴일 및 당직 근무는 팀원의 근무일수가 더 높게 나타남
- 계약 형태에 따라서도 ‘정규 근로시간’은 큰 차이가 없었음. ‘정규 출근일 초과 근무’는 기간제근로자, 정규직, 무기계약직 순으로 많았으며, ‘휴일 및 당직 근무’는 정규직, 무기계약직, 기간제근로자 순으로 근무일수가 높게 나타남
- 시설유형 중 청소년수련원의 경우, ‘정규 근로시간’ 및 ‘초과근무 시간’이 다른 시설에 비해 많은 것으로 나타남

<표 Ⅲ-22> 직급, 계약 형태, 시설 유형에 따른 근로시간

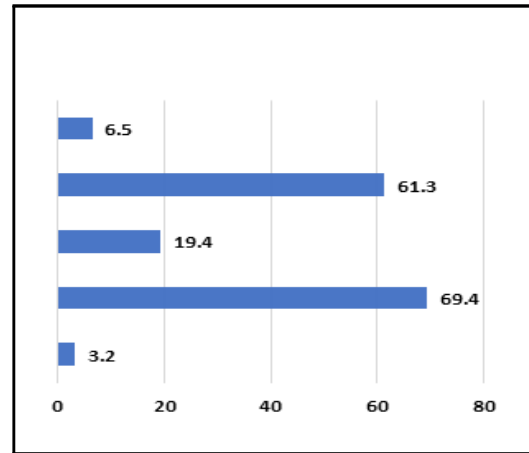
항 목		주 평균 정규 근로시간		정규 근무시간 외 근로시간					
				정규 출근일 초과 근무		휴일 근무		당직 근무	
		일 수	시 간	일 수	시 간	일 수	시 간	일 수	시 간
직 급	팀원	5.1	41.1	3.1	3.4	1.7	6.6	1.3	7.3
	중간관리자	5.0	40.8	3.1	4.2	1.3	6.1	1.0	7.7
	최고관리자	5.0	40.8	2.3	2.7	1.3	9.3	1.0	8.0
계 약 형 태	정규직	5.1	41.2	3.5	3.8	1.8	6.7	1.4	7.1
	무기계약직	5.0	41.3	2.6	3.7	1.7	6.1	1.2	7.6
	기간제근로자	5.0	40.5	4.0	3.3	1.3	7.0	1.0	8.0
시 설 유 형	청소년수련관	5.0	40.4	3.0	3.8	1.5	6.7	1.1	7.4
	청소년문화의집	5.0	41.1	3.1	3.5	1.4	6.8	1.2	7.6
	청소년수련원	5.3	44.6	4.0	3.2	2.5	6.7	3.0	5.5
	유스호스텔	5.0	40.0	4.0	3.0	1.0	4.0	1.0	8.0

□ 초과근무 보상

- 초과근무를 하였을 때, 어떠한 보상을 받고 있는지에 대해 조사함
- ‘초과근무수당(69.4%)’과 ‘대체휴무(61.3%)’로 보상을 받는 경우가 많았음
- ‘출퇴근시간을 조정’하는 경우는 19.4%였으며, ‘보상 없음’도 6.5% 존재함

<표 III-23> 초과근무 보상 (모두 선택)

항 목	빈도(명)	비율(%)
보상 없음	8	6.5
대체휴무	76	61.3
출퇴근시간 조정	24	19.4
초과근무수당	86	69.4
기타	4	3.2



- 직급, 계약 형태, 소속 시설 유형별로 초과근무 보상이 어떠한지를 살펴봄. 이때 소속 시설 유형의 기타, 초과근무 보상의 기타는 분석에서 제외함
- 직급별, 계약 형태별, 소속 시설 유형별 결과는 전체 결과와 유사한 형태로 나타남. 즉 직급의 최고관리자, 시설유형 중 청소년수련원의 경우를 제외한 나머지 하위범주에서도 대체휴무와 초과근무수당이 보상으로 주어지는 경우가 가장 많았음
- 직급 중 최고관리자는 ‘대체휴무(33.3%)’를 보상받는 비율이 높게 나타났으나 나머지 보상은 미미한 것으로 나타남. ‘보상없음’의 비율도 33.3%로 확인됨
- 시설유형 중 청소년수련원의 경우, ‘초과근무수당(81.8%)’의 비율이 매우 높았으나 다른 보상은 매우 낮게 나타남

Ⅲ. 조사결과

<표 Ⅲ-24> 직급, 계약 형태, 시설 유형에 따른 초과근무 보상

단위: %

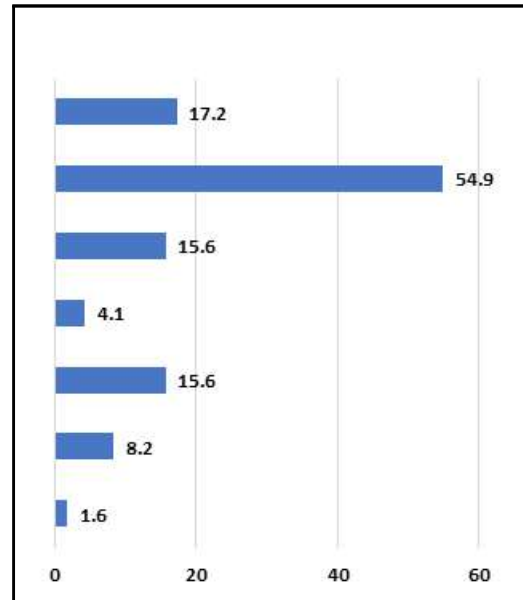
항 목		보상없음	대체휴무	출퇴근시간 조정	초과근무 수당
직 급	팀원	4.9	65.4	19.8	72.8
	중간관리자	6.7	63.3	26.7	63.3
	최고관리자	33.3	33.3	-	16.7
계 약 형 태	정규직	7.3	47.3	16.4	70.9
	무기계약직	7.7	79.5	28.2	61.5
	기간제근로자	4.2	58.3	12.5	87.5
시 설 유 형	청소년수련관	6.6	65.6	18.0	70.5
	청소년문화의집	6.5	65.2	26.1	69.6
	청소년수련원	9.1	18.2	9.1	81.8
	유스호스텔	-	50.0	-	25.0

□ 초과근무의 어려움

- 초과근무를 하였을 때 느끼는 어려움이 무엇인지를 조사함
- 이에 대해 청소년지도사들은 ‘피로가 누적(54.9%)’된다는 응답을 가장 많이 함
- 다음으로는 ‘어려움이 없음(17.2%)’ 응답이 많았으며, 이어서 ‘개인시간이 부족함(15.6%)’, ‘초과근무수당 일부를 지급받지 못함(15.6%)’에 대한 어려움을 호소하는 응답이 많았음

<표 III-25> 초과근무의 어려움 (모두 선택)

항 목	빈도(명)	비율(%)
없음	21	17.2
피로가 누적됨	67	54.9
개인시간이 부족함	19	15.6
안전상의 두려움	5	4.1
초과근무수당 일부를 지급받지 못함	19	15.6
초과근무수당 전부를 지급받지 못함	10	8.2
기타	2	1.6

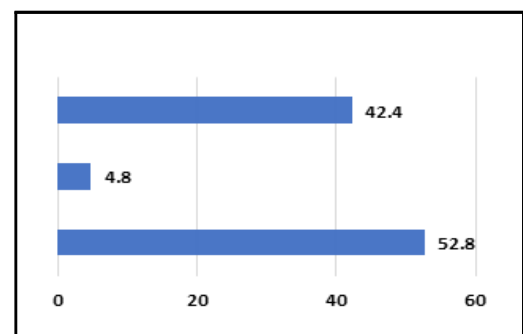


□ 시차 출퇴근제 운영 여부

- 청소년지도사가 근무하는 시설에서 시차 출퇴근제를 운영하는지 조사함
- 시차 출퇴근제를 운영하는 시설은 57.6%, 운영하지 않는 시설은 42.4%로 확인됨
- 운영하고 있는 시설 중 이 제도를 '사용하는 직원이 있다'는 응답은 52.8%로 나타났다으며, '사용하는 직원이 없다'는 응답은 4.8%로 나타남

<표 III-26> 시차 출퇴근제 운영 여부

항 목	빈도(명)	비율(%)
운영하지 않음	53	42.4
운영하고 있지만, 사용하는 직원 없음	6	4.8
운영하고 있으며, 사용하는 직원 있음	66	52.8
전 체	125	100.0

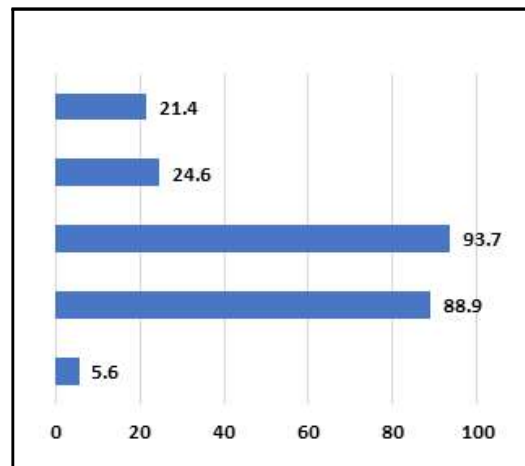


□ 시설에서 활용하고 있는 연차휴가 운영 체제

- 시설에서 활용하고 있는 연차휴가로 ‘반차(93.7%)’와 ‘하루 단위(88.9%)’에 대한 비율이 매우 높게 나타남
- 반면, ‘시차(21.4%)’와 ‘반반차(24.6%)’의 활용은 상대적으로 낮게 나타남

<표 Ⅲ-27> 시설에서 활용하고 있는 연차휴가 운영 체제 (모두 선택)

항 목	빈도(명)	비율(%)
시차(1시간 단위)	27	21.4
반반차(2시간 단위)	31	24.6
반차(4시간 단위)	118	93.7
하루 단위	112	88.9
기타	7	5.6



- 직급, 계약 형태, 담당 업무, 소속 시설 유형별로 활용하고 있는 연차휴가 운영 체제가 어떠한지를 살펴봄
- 직급, 계약 형태, 담당 업무, 소속 시설 유형별 결과는 전체 결과와 유사한 형태로 나타남. 대부분의 경우 ‘반차’와 ‘하루 단위’ 휴가의 활용이 많았으나, 시설 유형 중 청소년수련원과 유스호스텔은 다른 시설에 비해 ‘시차’ 단위의 연차휴가 활용이 높은 것으로 확인됨

<표 III-28> 직급, 계약 형태, 담당 업무, 시설 유형에 따른 연차휴가 활용

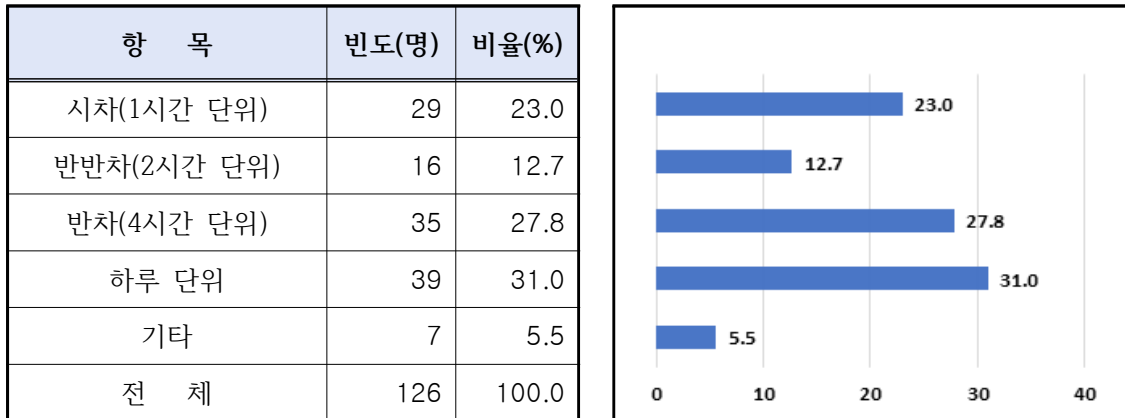
단위: %

항 목		시차	반반차	반차	하루 단위
직급	팀원	22.2	27.2	92.6	91.4
	중간관리자	10.0	10.0	93.3	76.7
	최고관리자	37.5	37.5	100.0	100.0
계약 형태	정규직	25.0	16.1	92.9	78.6
	무기계약직	7.7	28.2	97.4	97.4
	기간제근로자	32.0	32.0	88.0	96.0
담당 업무	청소년활동	21.3	27.7	95.7	89.4
	방과후아카데미	17.6	23.5	94.1	97.1
	진로교육지원센터	20.0	13.3	93.3	93.3
	업무 지원	14.3	21.4	92.9	71.4
	시설 업무 총괄	40.0	30.0	90.0	80.0
시설 유형	청소년수련관	19.4	30.6	88.7	88.7
	청소년문화의집	10.6	12.8	100.0	91.5
	청소년수련원	72.7	45.5	90.9	90.9
	유스호스텔	50.0	25.0	100.0	50.0

□ 희망하는 연차휴가 운영 체제

- 청소년지도사가 희망하는 연차휴가 운영체제가 무엇인지를 조사함
- 그 결과, ‘하루단위(31.0%)’와 ‘반차(27.8%)’를 희망하는 청소년지도사가 가장 많았음
- 다음으로 ‘시차(23.0%)’와 ‘반반차(12.7%)’를 희망하는 비율이 높게 나타남

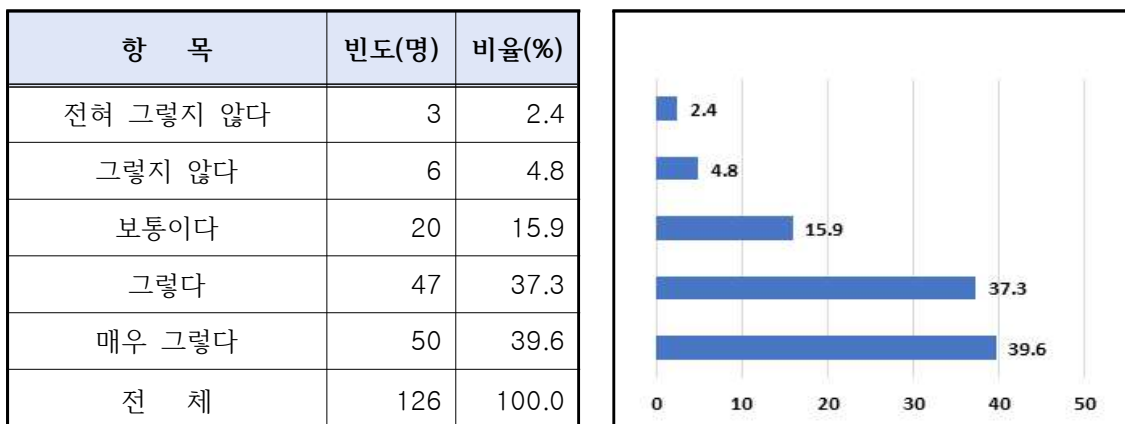
<표 Ⅲ-29> 희망하는 연차휴가 운영체제



□ 연차휴가 사용의 자율성

- 청소년지도사가 연차휴가를 자유롭게 사용하고 있는지 조사함
- 이에 대해 ‘매우 그렇다(39.6%)’와 ‘그렇다(37.3%)’에 응답한 비율이 76.9%로 연차휴가를 사용하는데 있어 청소년지도사의 자율성이 높은 것으로 확인됨

<표 Ⅲ-30> 연차휴가 사용의 자율성

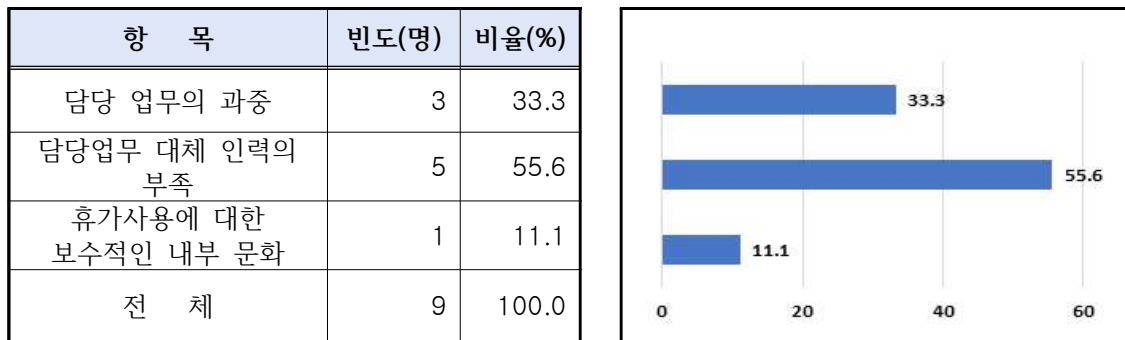


□ 연차휴가 사용 힘든 이유

- 연차휴가 사용이 자유롭지 못한 편이라고 응답한 9명(7.2%)의 청소년지도사를 대상으로 그 이유가 무엇인지를 조사함

- 그 결과, ‘담당업무 대체 인력의 부족’으로 인하여 연차휴가 사용이 힘들다고 응답한 청소년지도사가 55.6%로 확인되었으며, ‘담당 업무가 과중’하다는 답변은 33.3%로 나타남
- ‘휴가사용에 대한 보수적인 내부 문화’가 존재한다고 응답한 청소년지도사도 1명(11.1%) 있었음

<표 Ⅲ-31> 연차휴가 사용 힘든 이유



□ 시설의 제반 환경 인식

- 청소년지도사가 근무하고 있는 시설의 제반 환경에 대한 인식 정도를 확인하기 위해 5점 리커트 척도로 조사함
- 프로그램, 예산, 인력, 공간, 기자재, 홈페이지 및 SNS, 네트워킹, 지자체와의 협력관계를 포함하는 시설의 제반 환경에 대한 인식의 평균은 3.58로, 보통 정도인 것으로 나타남
- 8개 항목 중에서는 ‘지자체와의 협력관계(M=3.92)’가 가장 높게 나타남. 다음으로 ‘타 기관 및 시설과의 효율적 네트워킹(M=3.86)’, ‘충분한 프로그램 준비(M=3.70) 순으로 확인됨
- 반면, ‘충분한 예산 확보(M=3.05)’에 대한 평균은 가장 낮은 것으로 확인됨. 또한 ‘적정한 청소년지도사의 충원(M=3.41)’과 ‘필요 공간의 마련(M=3.49)’에 대한 평균도 낮게 나타남

<표 Ⅲ-32> 시설 제반 환경에 대한 인식

항 목	평 균	표준편차
충분한 프로그램 준비	3.70	0.90
충분한 예산 확보	3.05	1.10
적정한 청소년지도사의 충원	3.41	1.06
필요 공간의 마련	3.49	1.00
필요한 기자재의 구비	3.54	0.97
홈페이지 및 SNS의 운영	3.67	0.97
타 기관 및 시설과의 효율적 네트워킹	3.86	0.83
지자체와의 협력관계	3.92	0.80
전 체	3.58	0.68

- 직급과 소속 시설 유형을 기준으로 시설 제반 환경에 대한 인식을 살펴봄
- 직급에 따라서는 ‘최고관리자(M=4.02)’의 인식 평균이 가장 높고, 다음으로 ‘팀원(M=3.61)’, ‘중간관리자(M=3.37)’ 순으로 나타남. 최고관리자의 경우, 예산, 공간, 기자재를 제외한 나머지 모든 제반 환경에 대한 평균이 4.0 이상으로 나타나 소속 수련시설의 제반 환경에 대해 매우 긍정적으로 인식하고 있음을 알 수 있으며, 중간관리자의 ‘충분한 예산 확보(M=2.67)’에 대한 평균이 가장 낮게 나타나 이에 대한 인식이 부정적임을 알 수 있음
- 시설 유형 중에서는 ‘청소년수련원(M=3.61)’의 인식 평균이 가장 높고, 다음으로 ‘청소년문화의집(M=3.59)’과 ‘청소년수련관(M=3.58)’, ‘유스호스텔(M=3.25)’ 순으로 나타남. 청소년문화의집과 청소년수련원은 ‘타 기관 및 시설과의 효율적 네트워킹(M=4.04/M=4.00)’, ‘지자체와의 협력관계(M=4.11/M=4.00)’에 대해 타 시설보다 긍정적으로 인식하고 있음. ‘적정한 청소년지도사의 충원(M=2.64)’에 대한 청소년수련원의 평균이 가장 낮게 나타나 이에 대한 인식 부정적인 것으로 확인됨

<표 III-33> 직급 및 소속 시설 유형에 따른 시설여건에 대한 인식

항 목	직급			시설 유형			
	팀원	중간 관리자	최고 관리자	청소년 수련관	청소년 문화의집	청소년 수련원	유스 호텔
충분한 프로그램 준비	3.70	3.50	4.38	3.66	3.79	3.91	3.00
충분한 예산 확보	3.11	2.67	3.50	2.98	3.06	3.27	3.00
적정한 청소년지도사의 충원	3.36	3.50	4.00	3.54	3.36	2.64	3.75
필요 공간의 마련	3.54	3.20	3.88	3.70	3.15	3.64	3.50
필요한 기자재의 구비	3.64	3.10	3.75	3.57	3.43	3.91	3.25
홈페이지 및 SNS의 운영	3.74	3.40	4.13	3.62	3.81	3.55	3.00
타 기관 및 시설과의 효율적 네트워킹	3.89	3.70	4.25	3.74	4.04	4.00	3.00
지자체와의 협력관계	3.89	3.87	4.25	3.79	4.11	4.00	3.50
전 체	3.61	3.37	4.02	3.58	3.59	3.61	3.25

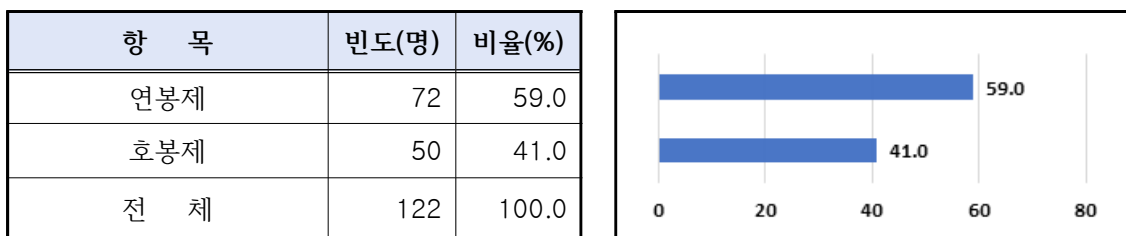
5. 임금체계

- 청소년지도사의 임금체계가 어떠한지를 조사함
- 이를 위해 임금 유형 및 실수령액, 수당, 임금체계의 문제점 및 정책과제를 조사함

□ 임금의 유형

- 조사에 참여한 청소년지도사가 받는 임금의 유형은 연봉제가 72명(59.0%), 호봉제는 50명(41.0%)인 것으로 확인됨

<표 Ⅲ-34> 임금의 유형



- 직급, 계약 형태, 담당 업무 및 소속 시설 유형별로 임금의 유형이 어떠한지를 살펴봄
- 직급에 따른 경우, 팀원(62.3%)과 중간관리자(60.4%)는 연봉제의 비율이 높았으나 최고관리자는 연봉제와 호봉제가 각각 50%인 것으로 나타남
- 계약 형태에 따라 살펴보면, 정규직은 호봉제(57.1%)가 약간 높았으나 무기계약직(71.8%)과 기간제근로자(76.2%)는 연봉제의 비율이 더 높게 나타남
- 담당 업무에 따라서는 임금의 유형이 조금 다르게 나타남. 청소년활동(51.1%), 업무 지원(69.2%) 및 시설 업무 총괄(70.0%)을 담당하는 청소년지도사는 호봉제의 비율이 더 높았고, 방과후아카데미(81.3%)와 진로교육지원센터(80.0%) 담당 청소년지도사는 연봉제의 비율이 더 높게 나타남
- 모든 시설유형에서 연봉제가 더 높은 것으로 나타남. 특히 본 연구에 참여한 유스호텔 소속 구성원은 모두 연봉제인 것으로 확인됨

<표 III-35> 직급, 계약 형태, 담당 업무, 시설 유형에 따른 임금의 유형

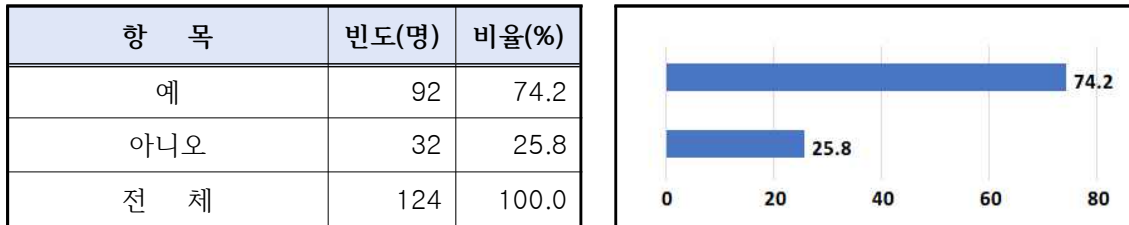
단위: %

항 목		연봉제	호봉제	전체
직급	팀원	62.3	37.7	100.0
	중간관리자	60.4	40.0	100.0
	최고관리자	50.0	50.0	100.0
계약 형태	정규직	42.9	57.1	100.0
	무기계약직	71.8	28.2	100.0
	기간제근로자	76.2	23.8	100.0
담당 업무	청소년활동	48.9	51.1	100.0
	방과후아카데미	81.3	18.8	100.0
	진로교육지원센터	80.0	20.0	100.0
	업무 지원	30.8	69.2	100.0
	시설 업무 총괄	30.0	70.0	100.0
시설 유형	청소년수련관	56.7	43.3	100.0
	청소년문화의집	58.7	41.3	100.0
	청소년수련원	60.0	40.0	100.0
	유스호스텔	100.0	-	100.0
전 체		59.0	41.0	100.0

□ 임금가이드라인 준수 여부

- 청소년지도사가 근무하는 시설에서의 ‘청소년지도사 임금가이드라인’의 준수 여부를 조사함
- 그 결과, 임금가이드라인을 준수하는 경우가 92명(74.2%)으로 나타남
- 청소년지도사 임금가이드라인을 준수하지 않는 시설보다 준수하는 시설이 더 많은 것으로 확인됨
- 참고로, 시설 유형에 따라 임금가이드라인 준수 여부를 확인한 결과, 청소년수련관은 75.4%, 청소년문화의집은 74.5%, 청소년수련원은 70.0%, 유스호스텔은 50.0%가 임금가이드라인을 준수하고 있는 것으로 나타남

<표 Ⅲ-36> 임금가이드라인 준수 여부



□ 월평균 임금(실수령액)

- 본 조사에 참여한 청소년지도사의 월평균 임금(실수령액)과 희망 임금을 분석함
- 기본급 평균은 223만원, 기본급 외 수당은 26만원으로, 현재 받고 있는 총 임금의 평균은 249만원 정도인 것으로 나타남
- 참고로, 개인에 따라 기본급 최저 임금은 월평균 160만원에서 최고 600만원이었으며, 기본급 외 수당의 최저 임금은 0원에서 100만원인 것으로 확인됨
- 자신의 직무, 직위, 업무량, 난이도 등을 고려했을 때 적정하다고 생각하는 월평균 임금은 298만원이라 응답함
- 이를 통해 현재의 월평균 임금과 희망 임금의 차이는 49만원 정도임을 알 수 있음

<표 Ⅲ-37> 월평균 임금

항 목		임금(만원)
현재 임금	기본급	223
	기본급 외 수당	26
	합 계	249
희망 임금		298
차 이		49

※천단위에서 반올림함

- 직급과 계약 형태, 담당 업무에 따라 월평균 임금이 어떠한지 살펴봄
- 직급에 따른 현재 월평균 임금은 팀원이 217만원, 중간관리자 269만원, 최고관리자 471만원으로 확인됨. 모두 현재 임금보다 34만원~52만원 정도 상승해야

한다고 인식하고 있음

- 계약 형태에 따라 월평균 임금을 살펴본 결과, 정규직(281만원)의 월 평균 임금이 가장 높고, 무기계약직(226만원), 기간제근로자(211만원) 순으로 나타남
- 담당 업무에 따라 분석한 경우, 시설 업무 총괄(370만원) 담당 청소년지도사의 월 평균 임금이 가장 높은 것으로 나타났고, 다음으로 업무 지원(270만원), 청소년활동(253만원), 진로교육지원센터(224만원), 방과후아카데미(212만원) 순으로 나타남

<표 III-38> 직급, 계약 형태, 담당 업무에 따른 월평균 임금

단위: 만원

항 목		현재 임금	희망 임금	차이
직급	팀원	217	262	45
	중간관리자	269	321	52
	최고관리자	471	505	34
계약 형태	정규직	281	333	52
	무기계약직	226	271	45
	기간제근로자	211	251	40
담당 업무	청소년활동	253	307	54
	방과후아카데미	212	267	55
	진로교육지원센터	224	270	46
	업무 지원	270	303	33
	시설 업무 총괄	370	412	42

※천단위에서 반올림함

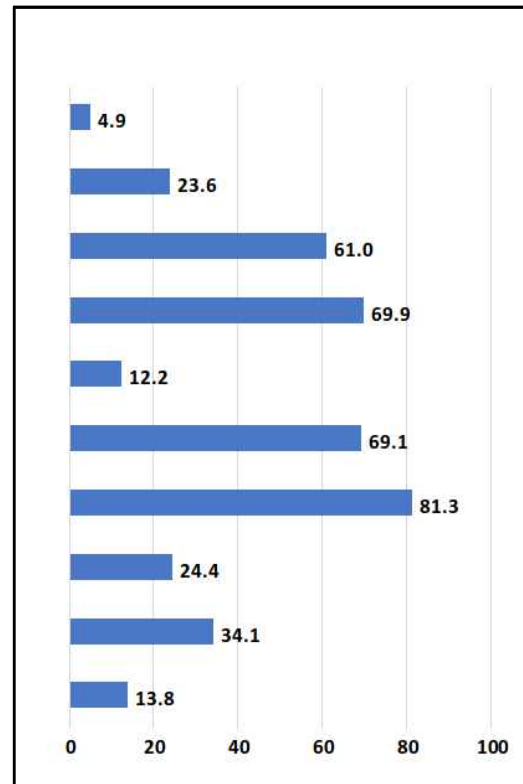
□ 지급받는 수당의 종류

- 청소년지도사가 근무하는 시설에서 지급받는 수당의 종류를 조사함
- 그 결과, 조사에 참여한 청소년지도사 중 ‘명절휴가비’를 지급받는 경우가 81.3%로 가장 많은 것으로 확인됨. 또한 ‘초과근무수당’은 69.9%, ‘정액급식비’는 69.1%, ‘청소년지도사 자격증 수당’은 61.0%로 나타남

- 반면, ‘기말수당(4.9%)’, ‘관리업무수당(12.2%)’을 지급받는 경우는 매우 낮은 것으로 확인됨

<표 Ⅲ-39> 지급받는 수당의 종류 (모두 선택)

항 목	빈도(명)	비율(%)
기말수당	6	4.9
가족수당	29	23.6
청소년지도사 자격증수당	75	61.0
초과근무수당	86	69.9
관리업무수당	15	12.2
정액급식비	85	69.1
명절휴가비	100	81.3
연가보상비	30	24.4
교통보조비	42	34.1
기타	17	13.8

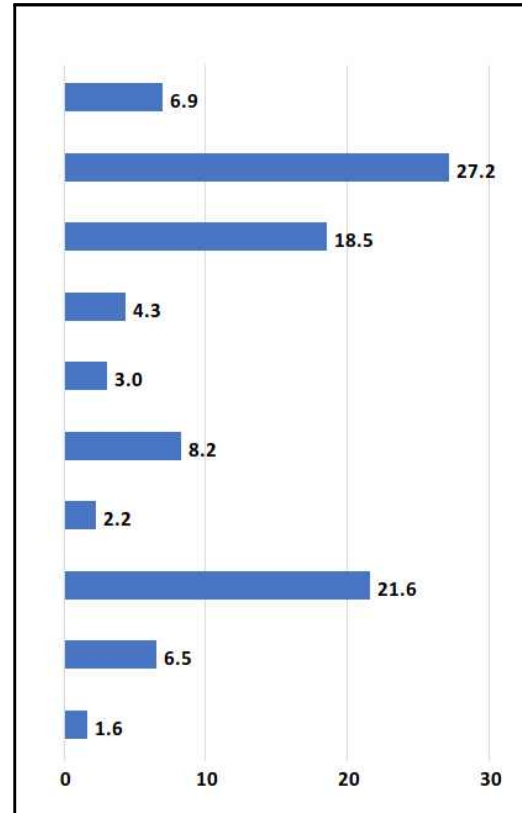


□ 임금체계와 관련된 문제점

- 청소년지도사가 생각하는 임금체계와 관련된 문제점이 무엇인지를 조사함
- 이에 대해 ‘임금가이드라인에서 책정한 기본급이 낮다(27.2%)’는 응답이 가장 높게 나타남. 그 외, ‘낮은 보수 수준으로 직원의 이직률 증가(21.6%)’와 ‘보조금 부족으로 인건비 재원 마련이 어렵다(18.5%)’는 문제점을 지적함

<표 III-40> 임금체계와 관련된 문제점 (2개 선택)

항 목	빈도(명)	비율(%)
임금가이드라인을 지키지 않음	16	6.9
임금가이드라인에서 책정한 기본급이 낮음	63	27.2
보조금 부족으로 인건비 재원 마련이 어려움	43	18.5
인건비 부족으로 경력직 직원 채용이 어려움	10	4.3
인건비 부족으로 직원 승진의 제한	7	3.0
각종 수당 부족으로 인건비 보전의 부족	19	8.2
인건비 부족분 총당으로 사업비의 부족	5	2.2
낮은 보수 수준으로 직원의 이직률 증가	50	21.6
시설 유형 간 보수 격차가 큼	15	6.5
기타	4	1.6
전 체	232	100.0

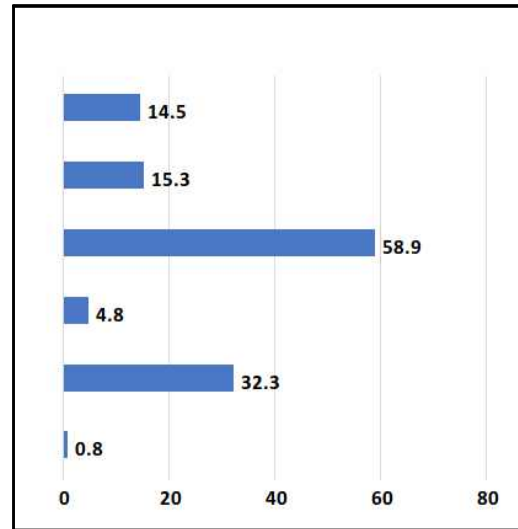


□ 임금체계 개선을 위해 필요한 정책과제

- 임금체계와 관련된 문제점을 개선하기 위해 ‘물가상승률에 따른 보조금(인건비) 확대 지급(58.9%)’에 대한 요구가 월등하게 높게 나타남
- 다음으로 ‘청소년지도사 임금체계에 대한 법적 기반 마련(32.3%)’에 대한 요구도 높게 나타남

<표 Ⅲ-41> 임금체계 개선을 위한 필요한 정책과제 (모두 선택)

항 목	빈도(명)	비율(%)
임금가이드라인 준수 의무화	18	14.5
운영 법인의 수당 편성 의무화	19	15.3
물가상승률에 따른 보조금(인건비) 확대 지급	73	58.9
청소년지도사 공제회 설립 및 정부의 지원	6	4.8
청소년지도사 임금체계에 대한 법적 기반 마련	40	32.3
기타	1	0.8



6. 조직구성 및 승진체계

- 청소년지도사가 근무하는 시설의 조직구성 및 승진체계가 어떠한지를 조사함
- 이를 위해 근무인원, 기관장의 리더십 및 역할, 내부승진제도를 살펴봄

□ 청소년지도사 인원

- 청소년활동 업무를 수행하는 청소년지도사의 현재 인원이 몇 명인지를 살펴본 결과, 가장 적은 시설은 1명, 가장 많은 시설은 18명인 것으로 나타남. 평균 7.6명의 청소년지도사가 근무하고 있는 것으로 확인됨
- 이에 비해 적정하다고 인식하는 인원은 평균 9.0명이었으며, 현재 인원과 적정 인원의 차이는 1.4명인 것으로 확인됨
- 조사에 참여한 대부분의 청소년지도사가 증원이 필요하다고 인식하고 있었음

<표 III-42> 청소년지도사 인원

항 목	인 원(명)
현재 인원	7.6
적정 인원	9.0

- 참고로, 소속 시설 유형에 따라 청소년지도사의 인원이 어떠한지 살펴봄
- 청소년활동 업무 담당 청소년지도사의 인원은 청소년수련관이 9.6명으로 가장 많았으며, 다음으로 청소년문화의집(6.5명), 청소년수련원(4.3명), 유스호스텔(2.0명)의 순으로 확인됨
- 적정 인원에 대해 유스호스텔을 제외한 모든 수련시설에서는 인원을 증원해야 한다고 인식하고 있음

<표 Ⅲ-43> 시설 유형에 따른 청소년지도사 인원

항 목		현재 인원(명)	적정 인원(명)
시설 유형	청소년수련관	9.6	11.0
	청소년문화의집	6.5	7.8
	청소년수련원	4.3	6.0
	유스호스텔	2.0	2.0

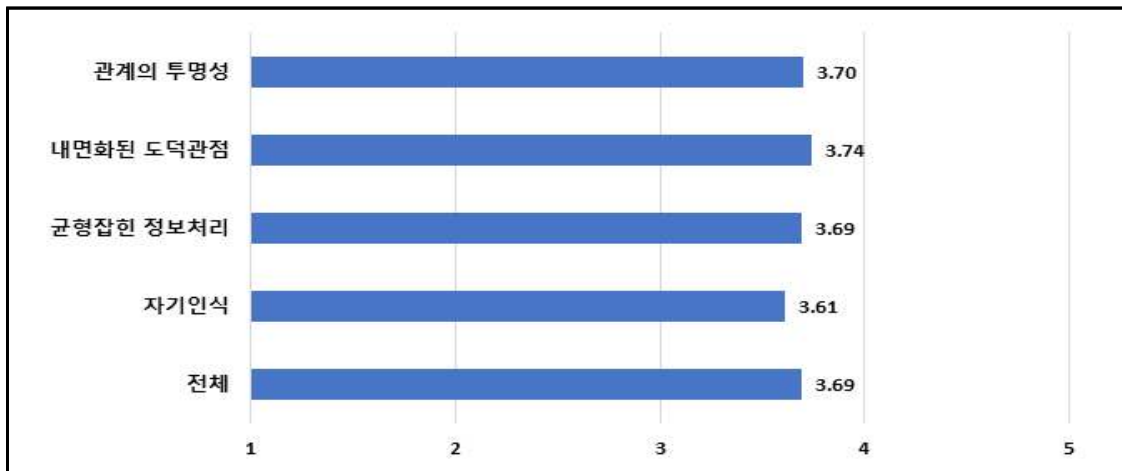
□ 기관장 리더십

- 진성리더십(Authentic Leadership) 이론을 토대로 기관장의 리더십을 조사함.
일반 청소년지도사는 자신이 속한 기관의 기관장을 대상으로 응답하였으며, 기관장은 본인을 대상으로 응답함
- 진성리더십은 리더와 조직 구성원간의 관계에서 자아인식, 도덕적이고 윤리적인 내면, 균형 잡힌 정보처리, 관계에서의 투명성 등의 실천을 통해 조직구성원의 자기개발을 촉진하고 나아가 긍정적이고 도덕적인 분위기를 만들고 증진하는 리더의 행동양식을 의미함(최미송, 2023)
- 5점 리커트척도형 문항으로 기관장의 리더십을 조사한 결과, 전체 평균은 3.69로 나타남. 즉 기관장의 리더십에 대해 보통 정도로 인식하고 있음을 알 수 있음
- 4개 하위영역 중에서는 ‘내면화된 도덕관점(M=3.74)’, ‘관계의 투명성(M=3.70)’, ‘균형잡힌 정보처리(M=3.69)’, ‘자기인식(M=3.61)’ 순으로 높게 나타났으며, 모두 보통 정도로 확인됨
- 세부내용 중 가장 평균이 높은 것은 ‘결정을 내리기 전에 관련 자료 조사(M=3.84)’, ‘본인의 신념과 일치된 행동(M=3.83)’, ‘다소 불편한 내용도 솔직하게 이야기함(M=3.80)’으로 나타남
- 반면, ‘직원들과 소통 향상을 위해 직원들의 의견 경청(M=3.48)’, ‘본인에 대한 직원들의 평가 인지(M=3.49)’, ‘본인과 반대되는 의견이어도 말해주기를 원함(M=3.51)’은 상대적으로 낮게 나타남

<표 III-44> 기관장 리더십

하위영역	세부내용	평 균	표준편차
관계의 투명성	전달하고자 하는 바를 정확하게 말함	3.65	1.12
	실수했을 때 솔직하게 실수를 인정	3.61	1.18
	직원들이 솔직한 생각을 말할 수 있도록 격려	3.69	1.15
	다소 불편한 내용도 솔직하게 이야기함	3.80	1.03
	감정과 표현의 일치	3.75	1.05
	소 계	3.70	0.96
내면화된 도덕관점	본인의 신념과 일치된 행동	3.83	1.07
	신념과 가치에 근거한 결정	3.76	1.13
	직원들이 신념과 가치에 근거해 업무하도록 요구	3.72	1.12
	어려운 상황에서도 높은 윤리적 기준을 따름	3.67	1.15
	소 계	3.74	1.01
균형잡힌 정보처리	본인과 반대되는 의견이어도 말해주기를 원함	3.51	1.20
	결정을 내리기 전에 관련자료 조사	3.84	1.08
	결정을 내리기 전에 여러 의견을 들음	3.71	1.15
	소 계	3.69	1.02
자기인식	직원들과 소통 향상을 위해 직원들의 의견 경청	3.48	1.20
	본인에 대한 직원들의 평가 인지	3.49	1.04
	중요한 상황에서 본인의 입장을 다시 고려해 봄	3.72	1.09
	본인의 행동이 직원들에게 미치는 영향 인지	3.76	1.10
	소 계	3.61	0.98
전 체		3.69	0.95

○ 기관장 리더십의 4개 하위영역에 대한 평균을 그림으로 제시하면 다음과 같음



[그림-1] 기관장 리더십

- 청소년지도사의 직급, 계약 형태, 담당업무에 따라 기관장의 리더십에 대한 인식이 어떠한지 살펴봄
- 직급에 따라서는 최고관리자(M=4.23)의 인식이 가장 긍정적이었으며, 중간관리자(M=3.66)와 팀원(M=3.63)은 유사하게 나타남
- 계약 형태에 따라서는 기간제근로자(M=4.07)의 인식의 가장 긍정적이었으며, 다음으로 정규직(M=3.73), 무기계약직(M=3.50)의 순으로 높게 나타남
- 담당 업무에 따라서는 시설 업무 총괄 담당자(M=4.12)의 인식이 가장 긍정적으로 나타남. 다음으로 업무 지원(M=4.01), 진로교육지원센터(M=3.72), 방과후아카데미(M=3.60), 청소년활동(M=3.50) 순이었음

<표 Ⅲ-45> 직급, 계약 형태, 담당 업무에 따른 기관장 리더십의 인식

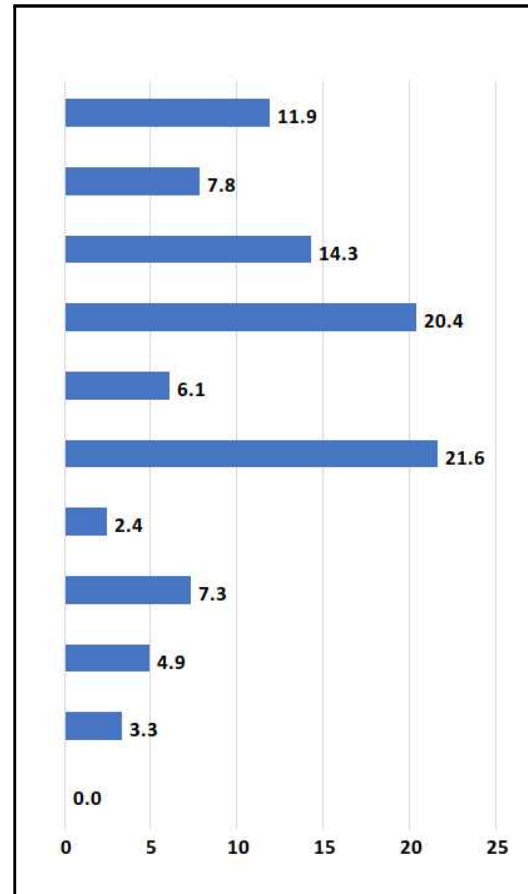
항 목		관계의 투명성	내면화된 도덕관점	균형잡힌 정보처리	자기인식
직급	팀원	3.64	3.68	3.61	3.57
	중간관리자	3.71	3.75	3.64	3.54
	최고관리자	4.20	4.32	4.38	4.04
계약 형태	정규직	3.71	3.80	3.76	3.64
	무기계약직	3.43	3.42	3.26	3.28
	기간제근로자	4.00	4.08	4.10	4.10
담당 업무	청소년활동	3.49	3.57	3.50	3.45
	방과후아카데미	3.66	3.65	3.61	3.50
	진로교육지원센터	3.67	3.73	3.80	3.68
	업무 지원	4.12	4.02	3.94	3.96
	시설 업무 총괄	4.09	4.28	4.07	4.03
전 체		3.70	3.74	3.69	3.61

□ 청소년수련시설 기관장의 중요한 역할

- 청소년수련시설 기관장의 역할로 중요한 것이 무엇인지를 조사함
- 그 결과, ‘직원들과의 소통 및 유대감 형성(21.6%)’과 ‘신속하고 정확한 의사결정(20.4%)’에 대한 응답률이 가장 높게 나타남

<표 Ⅲ-46> 청소년수련시설 기관장의 중요한 역할 (2개 선택)

항 목	빈도(명)	비율(%)
시설의 미션과 비전 수립 및 공유	29	11.8
청소년활동 사업의 관리 및 평가	19	7.8
다양한 청소년활동을 위한 공간 및 환경 마련	35	14.3
신속하고 정확한 의사결정	50	20.4
직원의 적합한 선발 및 배치	15	6.1
직원들과의 소통 및 유대감 형성	53	21.6
직원 대상 슈퍼비전 및 직무교육	6	2.4
타 수련시설과의 연계 및 협력체계 구축	18	7.3
청소년활동 관련 환경변화에 대한 민감성	12	4.9
청소년 정책 및 관계 법규의 이해	8	3.4
기타	-	-
전 체	245	100.0

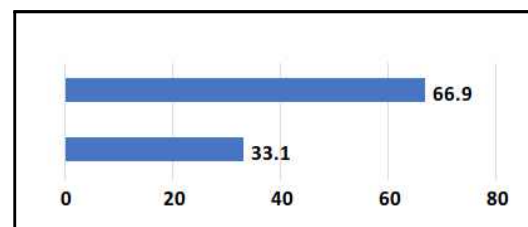


□ 내부승진제도 운영 여부

- 조사에 참여한 청소년지도사가 소속된 시설 중 내부승진제도를 운영하고 있는 시설은 66.9%, 그렇지 않은 시설은 33.1%인 것으로 나타남
- 소속 시설 유형 중 청소년수련관은 73.8%, 유스호스텔은 75.0%, 청소년수련원은 60.0%, 청소년문화의집은 59.6%가 내부승진제도를 운영하는 것으로 확인됨

<표 Ⅲ-47> 내부승진제도 운영 여부

항 목	빈도(명)	비율(%)
운영한다	83	66.9
운영하지 않는다	41	33.1
전 체	124	100.0

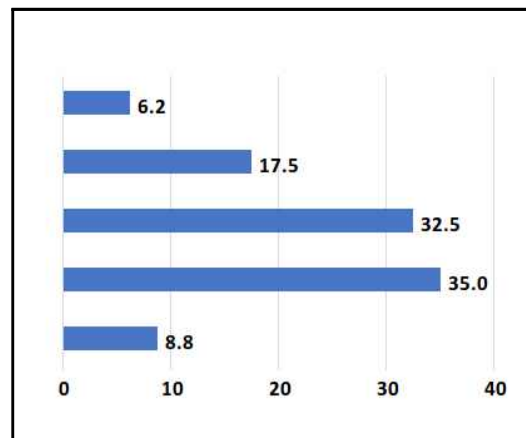


□ 내부승진제도에 대한 인지도

- 내부승진제도를 운영한다고 응답한 청소년지도사 83명을 대상으로 이 제도를 얼마나 잘 알고 있는지 조사함
- ‘매우 잘 알고 있다’와 ‘알고 있다’라고 응답한 비율은 23.7%로 나타난 반면, ‘전혀 모른다’와 ‘잘 모른다’고 응답한 비율은 43.8%로 나타남
- 이를 통해 내부승진제도에 대한 청소년지도사의 인지도가 그리 높지 않음을 유추할 수 있음

<표 III-48> 내부승진제도에 대한 인지도

항 목	빈도(명)	비율(%)
전혀 모른다	7	8.8
잘 모른다	28	35.0
보통이다	26	32.5
잘 알고 있다	14	17.5
매우 잘 알고 있다	5	6.2
전체	80	100.0



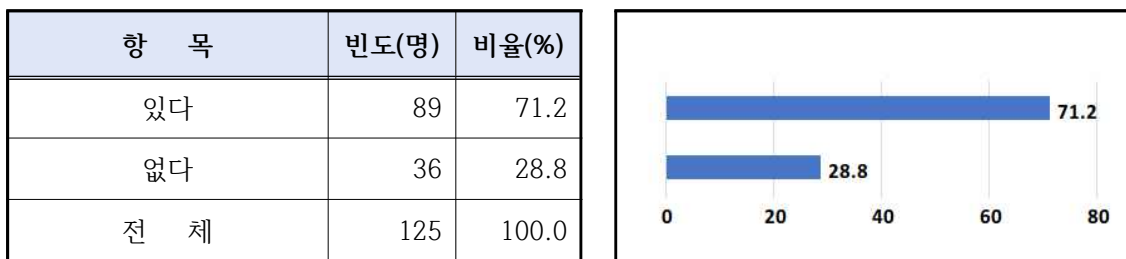
7. 직무교육

- 청소년지도사의 직무교육과 관련한 실태를 확인하기 위해 직무교육의 경험과 시수, 참여주제를 조사함
- 또한 직무교육 참가시의 어려움과 직무교육에 대한 요구가 무엇인지 확인함

□ 직무교육 경험 여부

- 최근 1년 동안 청소년지도사의 역량개발과 전문성 향상을 위한 직무교육에 참여한 경험이 있는지를 조사함
- 경험이 '있다'라고 응답한 청소년지도사는 89명(71.2%), '없다'라고 응답한 청소년지도사는 36명(28.8%)으로 확인됨

<표 Ⅲ-49> 직무교육 경험 여부



- 참고로 본 조사에 참여한 청소년지도사의 직급, 계약 형태, 담당 업무 및 소속 시설 유형별로 직무교육의 경험이 어떠한지를 살펴봄
- 직급에 따른 경우, 최고관리자는 모두 직무교육의 경험이 있는 것으로 나타남. 그러나 중간관리자는 73.3%, 팀원은 66.2% 정도만 직무교육의 경험이 있는 것으로 확인됨
- 계약 형태에 따라 살펴보면, 정규직(73.2%)과 무기계약직(79.5%)의 직무교육 경험은 높은 편이었으나 기간제근로자(50.0%)의 경험율은 낮은 것으로 나타남
- 담당 업무에 따라서는 시설 업무 총괄(90.0%)과 방과후아카데미(82.4%)의 직무교육 참여율이 높은 것으로 나타남. 다음으로 청소년활동(76.6%), 진로교육지원센터(60.0%), 업무 지원(46.2%)의 순으로 확인됨
- 시설유형 중에서는 청소년수련원(81.8%)의 직무교육 참여 경험이 가장 높게 나

타남. 다음으로 청소년문화의집(76.6%), 청소년수련관(67.2%) 순으로 확인됨.
반면, 유스호스텔(25.0%)의 경험율은 매우 낮게 나타남

<표 III-50> 직급, 계약 형태, 담당 업무, 시설 유형에 따른 직무교육 경험 여부
단위: %

항 목		있 다	없 다	전체
직 급	팀원	66.2	33.8	100.0
	중간관리자	73.3	26.7	100.0
	최고관리자	100.0	-	100.0
계 약 형 태	정규직	73.2	26.8	100.0
	무기계약직	79.5	20.5	100.0
	기간제근로자	50.0	50.0	100.0
담 당 업 무	청소년활동	76.6	23.4	100.0
	방과후아카데미	82.4	17.6	100.0
	진로교육지원센터	60.0	40.0	100.0
	업무 지원	46.2	53.8	100.0
	시설 업무 총괄	90.0	10.0	100.0
시 설 유 형	청소년수련관	67.2	32.8	100.0
	청소년문화의집	76.6	23.4	100.0
	청소년수련원	81.8	18.2	100.0
	유스호스텔	25.0	75.0	100.0
전 체		71.2	28.8	100.0

□ 최근 1년간 청소년지도사 직무교육 이수 시간

- 최근 1년 동안 직무교육의 경험이 있다고 응답한 89명의 청소년지도사를 대상으로 직무교육을 받은 시수를 조사함
- 이 중 법정교육(청소년지도사 보수교육)을 받은 청소년지도사는 69명으로, 전체의 78.3%에 해당하는 것으로 나타남. 이들은 최근 1년 동안 최소 5시간에서부터 최대 42시간까지, 평균 19.4시간 법정교육을 받은 것으로 확인됨

Ⅲ. 조사결과

- 근무시설에서 주관하는 직무교육에 참여한 청소년지도사는 34명(38.2%)이었으며, 최소 2시간에서부터 최대 52시간까지 참여한 것으로 나타남. 이들은 최근 1년 동안 평균 14.6시간 정도 직무교육을 받은 것으로 확인됨
- 외부시설에서 주관하는 직무교육에 참여한 청소년지도사는 61명(68.5%)이었으며, 최소 0시간에서부터 최대 76시간까지 참여한 것으로 나타남. 이들은 최근 1년 동안 평균 14.6시간 정도 직무교육을 받은 것으로 확인됨
- 본 조사에 참여한 청소년지도사는 법정교육을 이수한 시간이 가장 높았으며, 근무시설 또는 외부시설에서의 직무교육 경험은 유사한 것으로 확인됨. 그러나 개인적 참여 경험의 편차는 외부시설이 더 큰 것으로 나타남

<표 Ⅲ-51> 최근 1년간 청소년지도사 직무교육 이수 실태

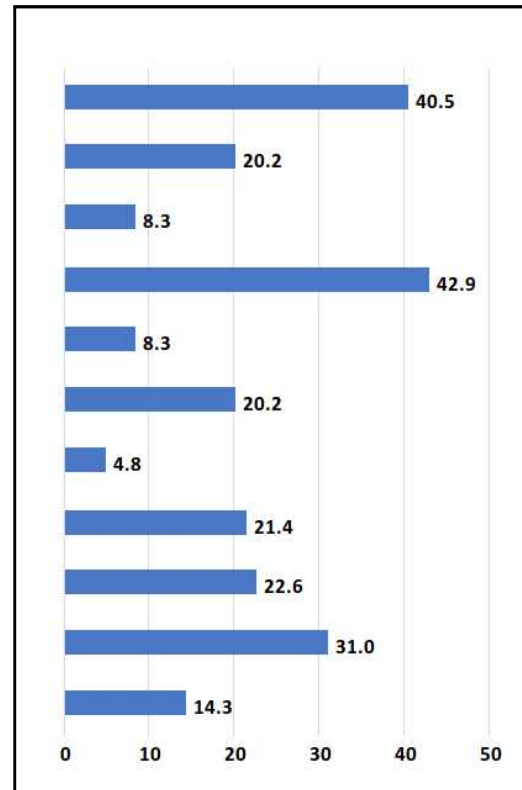
항 목	이수 인원(명)	이수 시간(시간)
법정교육(청소년지도사 보수교육)	69	19.4
근무시설 주관 직무교육	34	14.6
외부시설 주관 직무교육	61	14.6

□ 이수한 청소년지도사 직무교육 주제

- 최근 1년 동안 청소년지도사가 참여한 직무교육 중에는 ‘정보화 관련 교육(42.9%)’과 ‘프로그램 개발 및 운영 방법(40.5%)’에 대한 주제가 매우 많은 것으로 나타남
- 이에 비해 ‘인력관리(4.8%)’, ‘청소년문화 이해(8.3%)’, ‘청소년상담 기법(8.3%)’에 대한 직무교육의 참여 경험은 저조한 것으로 확인됨

<표 III-52> 직무교육 이수 주제 (모두 선택)

항 목	빈도(명)	비율(%)
프로그램 개발 및 운영 방법	34	40.5
청소년지도 방법	17	20.2
청소년상담 기법	7	8.3
정보화 관련 교육	36	42.9
청소년문화 이해	7	8.3
인간관계 기술	17	20.2
인력관리	4	4.8
지역사회 네트워크 형성 및 운영 방법	18	21.4
청소년정책 및 관계 법규 이해	19	22.6
행정 업무 역량 강화	26	31.0
기타	12	14.3



- 참고로, 팀원급의 청소년지도사는 ‘프로그램 개발 및 운영 방법(44.0%)’, ‘정보화 관련 교육(40.0%)’에 대한 이수율이 높았고, 중간관리자급의 청소년지도사는 ‘정보화 관련 교육(45.5%)’, ‘청소년정책 및 관계 법규 이해(36.4%)’에 대한 이수율이 높았으며, 최고관리자급의 청소년지도사는 ‘청소년정책 및 관계 법규 이해(66.7%)’, ‘행정 업무 역량 강화(50.0%)’를 주제로 한 직무교육의 이수율이 높은 것으로 나타남
- 또한 정규직 청소년지도사는 ‘정보화 관련 교육(47.4%)’과 ‘행정 업무 역량 강화(44.7%)’에 대한 이수율이 높았고, 무기계약직 청소년지도사는 ‘정보화 관련 교육(45.2%)’과 ‘프로그램 개발 및 운영 방법(44.9%)’에 대한 이수율이 높았으며, 기간제 근로자는 ‘프로그램 개발 및 운영 방법(30.0%)’, ‘청소년지도방법(30.0%)’, ‘인간관계 기술(30.0%)’을 주제로 한 직무교육의 이수율이 높은 것으로 나타남

<표 Ⅲ-53> 직급에 따른 직무교육 이수 주제

단위: %

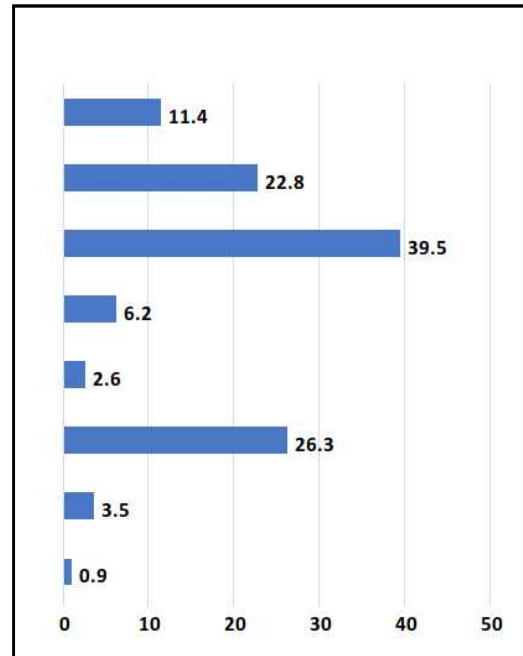
항 목	직급			계약 형태		
	팀원	중간 관리자	최고 관리자	정규직	무기 계약직	기간제 근로자
프로그램 개발 및 운영 방법	44.0	31.8	33.3	39.5	41.9	30.0
청소년지도 방법	24.0	13.6	16.7	21.1	12.9	30.0
청소년상담 기법	10.0	9.1	-	5.3	6.5	20.0
정보화 관련 교육	40.0	45.5	33.3	47.4	45.2	10.0
청소년문화 이해	8.0	4.5	16.7	10.5	3.2	10.0
인간관계 기술	26.0	13.6	-	13.2	25.8	30.0
인력관리	6.0	4.5	-	7.9	3.2	-
지역사회 네트워크 형성 및 운영 방법	18.0	27.3	33.3	28.9	19.4	-
청소년정책 및 관계 법규 이해	14.0	36.4	66.7	28.9	12.9	20.0
행정 업무 역량 강화	28.0	27.3	50.0	44.7	16.1	20.0
기타	14.0	22.7	-	13.2	16.1	20.0

□ 직무교육 참가 시 어려움

- 청소년지도사가 직무교육에 참가하기 어려운 이유를 조사함
- 그 결과, ‘너무 먼 장소에서 운영(39.5%)’되기 때문이라는 응답이 가장 많았음. 또한, ‘대체 인력의 부족(26.3%)’, ‘참여하고 싶은 주제 없음(22.8%)’에 대한 응답률도 높게 나타남

<표 III-54> 직무교육 참가 시 어려움 (모두 선택)

항 목	빈도(명)	비율(%)
직무교육 정보의 부족	13	11.4
참여하고 싶은 주제 없음	26	22.8
너무 먼 장소에서 운영	45	39.5
경제적 비용의 부담	7	6.2
직장 동료의 이해 부족	3	2.6
대체 인력의 부족	30	26.3
육아가정으로 인한 어려움	4	3.5
기타	1	0.9

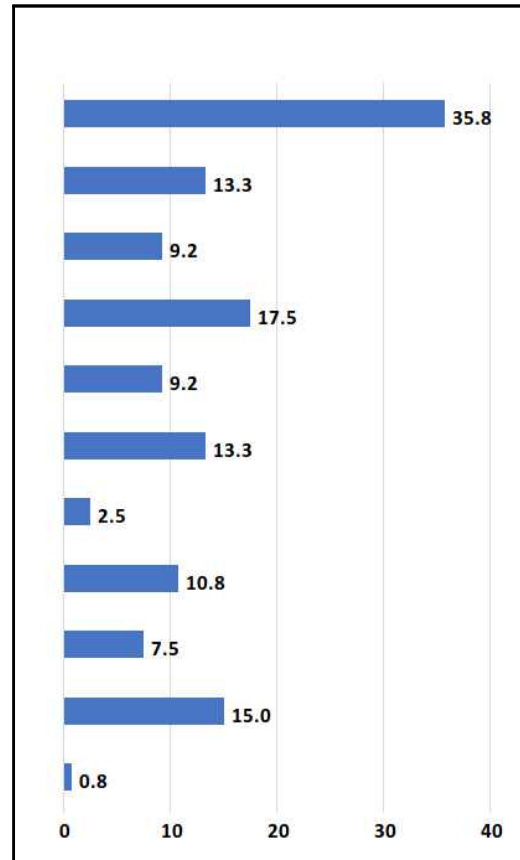


□ 필요하다고 생각하는 직무교육 주제

- 청소년지도사가 필요하다고 생각하는 직무교육의 주제가 무엇인지를 조사함
- ‘프로그램 개발 및 운영 방법(35.8%)’의 응답률이 가장 높았음. 그 다음으로 ‘정보화 관련 교육(17.5%)’, ‘행정 업무 역량 강화(15.0%)’, ‘청소년지도방법(13.3%)’, ‘인간관계 기술(13.3%)’ 순으로 나타남
- 참고로, 팀원급의 청소년지도사는 ‘프로그램 개발 및 운영 방법(35.5%)’에 대한 요구가 월등히 높았고, 중간관리자급의 청소년지도사는 ‘프로그램 개발 및 운영 방법(36.7%)’, ‘지역사회 네트워크 형성 및 운영 방법(26.7%)’에 대한 요구가 높았으며, 최고관리자급의 청소년지도사도 ‘프로그램 개발 및 운영 방법(57.1%)’과 관련한 요구가 월등히 높게 나타남

<표 Ⅲ-55> 필요하다고 생각하는 직무교육 주제 (모두 선택)

항 목	빈도(명)	비율(%)
프로그램 개발 및 운영 방법	43	35.8
청소년지도 방법	16	13.3
청소년상담 기법	11	9.2
정보화 관련 교육	21	17.5
청소년문화 이해	11	9.2
인간관계 기술	16	13.3
인력관리	3	2.5
지역사회 네트워크 형성 및 운영 방법	13	10.8
청소년정책 및 관계 법규 이해	9	7.5
행정 업무 역량 강화	18	15.0
기타	1	0.8



<표 III-56> 직급과 계약 형태에 따른 필요하다고 생각하는 직무교육 주제

단위: %

항 목	직급			계약 형태		
	팀원	중간 관리자	최고 관리자	정규직	무기 계약직	기간제 근로자
프로그램 개발 및 운영 방법	35.5	36.7	57.1	47.3	24.3	27.3
청소년지도 방법	14.5	6.7	14.3	10.9	13.5	18.2
청소년상담 기법	10.5	3.3	14.3	3.6	21.6	-
정보화 관련 교육	17.1	16.7	14.3	18.2	13.5	22.7
청소년문화 이해	10.5	-	14.3	9.1	5.4	13.6
인간관계 기술	11.8	16.7	-	9.1	18.9	18.2
인력관리	2.6	-	-	1.8	-	9.1
지역사회 네트워크 형성 및 운영 방법	3.9	26.7	-	16.4	8.1	4.5
청소년정책 및 관계 법규 이해	5.3	6.7	14.3	12.7	2.7	4.5
행정 업무 역량 강화	13.2	23.3	-	9.1	18.9	22.7
기타	1.3	-	-	1.8	-	-

8. 인권

- 청소년지도사의 인권이 존중되고 있는지를 조사함

□ 권리존중 정도

- 청소년지도사가 누려야 할 권리가 존중되는지를 확인하기 위해 5점 리커트 척도로 조사함
- 그 결과 전체 평균이 4.09로 나타나 청소년지도사의 권리가 잘 존중되고 있는 것으로 확인됨
- 세부 항목 중에서는 ‘(지역) 경계 내에서 자유롭게 이전하고 거주할 권리(M=4.54)’, ‘사상, 양심, 종교의 자유를 누릴 권리(M=4.30)’, ‘자유 및 신체의 안전에 대한 권리(M=4.29)’와 같이 개인의 사적영역과 관련된 권리 존중에 대한 평균이 높게 나타남
- 반면, ‘동등한 노동에 대하여 동등한 보수를 받을 권리(M=3.74)’와 ‘생활할 수 있는 공정하고 유리한 보수를 받을 권리(M=3.74)’와 같이 보수와 관련된 권리 존중에 대한 항목의 평균은 상대적으로 낮게 나타남

<표 III-57> 권리 존중 정도

항 목	평 균	표준편차
자유 및 신체의 안전에 대한 권리	4.29	0.76
일, 가족, 주거, 명예 및 신용에 대해 공격받지 않을 권리	4.23	0.85
(지역) 경계 내에서 자유롭게 이전하고 거주할 권리	4.54	0.60
사상, 양심, 종교의 자유를 누릴 권리	4.30	0.81
의견과 표현의 자유를 누릴 권리	4.11	0.91
평화적인 집회 및 결사의 자유를 누릴 권리	4.15	0.86
공정하고 유리한 노동조건을 확보받을 권리	3.91	0.99
동등한 노동에 대하여 동등한 보수를 받을 권리	3.74	1.12
생활할 수 있는 공정하고 유리한 보수를 받은 권리	3.74	1.08
노동시간의 합리적인 제한	3.90	1.03
정기적인 유급휴가를 포함하여 휴식 및 여가를 누릴 권리	4.06	0.94
전 체	4.09	0.73

- 청소년지도사의 직급 및 계약 형태에 따라 권리 존중 정도에 대한 인식이 어떠한지 살펴봄
- 직급에 따라서는 최고관리자(M=4.66)의 인식이 가장 긍정적이었으며, 중간관리자(M=4.07)와 팀원(M=4.04)은 유사하게 나타남. 최고관리자는 모든 하위 항목에서 권리가 잘 존중되고 있다고 인식하고 있으나 팀원과 중간관리자는 노동과 관련한 권리 항목에서는 충분히 존중받지 못하는 것으로 나타남. 즉 ‘공정하고 유리한 노동조건을 확보’, ‘동등한 노동에 대한 동등한 보수’, ‘생활할 수 있는 공정하고 유리한 보수’, ‘노동시간의 합리적인 제한’ 등에 대한 권리의 평균이 4.0 이하로 나타나 이에 대해서는 충분히 존중받지 못한다고 인식하는 것으로 확인됨
- 계약 형태에 따라서는 정규직(M=4.21)의 인식의 가장 긍정적이었으며, 기간제근로자(M=3.99)와 무기계약직(M=3.95)은 유사하게 나타남. 정규직은 ‘동등한 노동에 대한 동등한 보수’ 및 ‘생활할 수 있는 공정하고 유리한 보수’와 관련한 권리 항목만 평균이 4.0 이하로 나타나 이에 대해서는 충분히 존중받지 못한다고 인

식하고 있음을 알 수 있음. 무기계약직과 기간제근로자는 이 두 항목 외에도 각각 4개 항목의 평균이 4.0 이하로 나타나 더 많은 부분에서 권리가 존중받지 못한다고 인식하고 있음을 알 수 있음

<표 Ⅲ-58> 직급 및 계약 형태에 따른 권리 존중 정도

항 목	직급			계약 형태		
	팀원	중간 관리자	최고 관리자	정규직	무기 계약직	기간제 근로자
자유 및 신체의 안전에 대한 권리	4.25	4.30	4.75	4.36	4.10	4.36
일, 가족, 주거, 명예 및 신용에 대해 공격받지 않을 권리	4.17	4.17	4.88	4.32	4.18	4.08
(지역) 경계 내에서 자유롭게 이전하고 거주할 권리	4.55	4.43	4.75	4.57	4.56	4.40
사상, 양심, 종교의 자유를 누릴 권리	4.30	4.20	4.50	4.48	4.05	4.20
의견과 표현의 자유를 누릴 권리	4.08	4.13	4.63	4.20	4.05	3.92
평화적인 집회 및 결사의 자유를 누릴 권리	4.09	4.21	4.63	4.33	3.95	4.04
공정하고 유리한 노동조건을 확보받을 권리	3.88	3.87	4.63	4.05	3.72	3.88
동등한 노동에 대하여 동등한 보수를 받을 권리	3.64	3.73	4.63	3.91	3.64	3.60
생활할 수 있는 공정하고 유리한 보수를 받은 권리	3.63	3.83	4.50	3.98	3.56	3.56
노동시간의 합리적인 제한	3.85	3.90	4.63	4.02	3.69	3.92
정기적인 유급휴가를 포함하여 휴식 및 여가를 누릴 권리	4.00	4.03	4.75	4.14	3.97	3.92
전 체	4.04	4.07	4.66	4.21	3.95	3.99

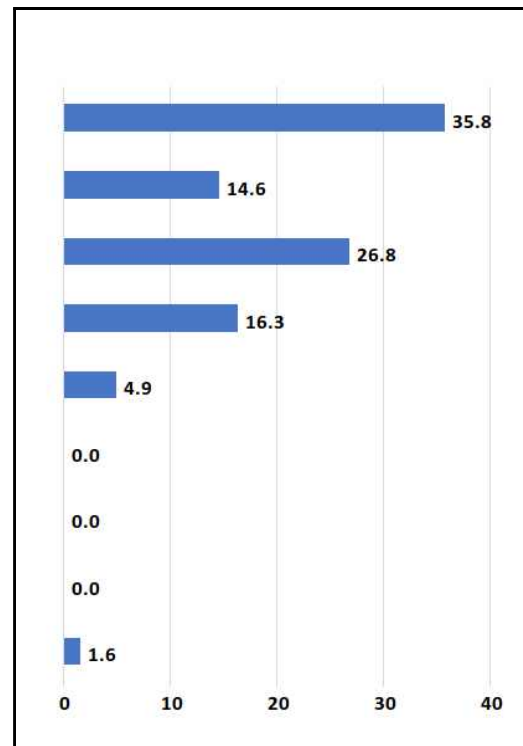
□ 권리를 존중받지 못하거나 불이익을 당했을 때 대처

- 청소년지도사가 근무하는 시설에서 권리를 존중받지 못하거나 불이익을 당했을 때의 어떻게 대처하였는지를 조사함
- 권리를 존중받지 못하거나 불이익을 당한 ‘경험 없음(35.8%)’의 비율이 가장 높게 나타남

- 경험이 있었던 청소년지도사 중에서는 ‘주변에 푸념하거나 하소연(26.8%)’, ‘기관 내 동료들과 의견을 나누며 해결(16.3%)’, ‘혼자서 참고 넘김(14.6%)’의 형태로 대처하고 있었음
- 청소년관련 협회, 시민사회단체, 정부나 지자체 등을 통해 해결한 청소년지도사는 없는 것으로 확인됨

<표 III-59> 권리를 존중받지 못하거나 불이익을 당했을 때의 대처

항 목	빈도(명)	비율(%)
경험 없음	44	35.8
혼자서 참고 넘김	18	14.6
주변에 푸념하거나 하소연	33	26.8
기관 내 동료들과 의견을 나누며 해결	20	16.3
직장 회의체를 통한 문제의 공론화, 해결	6	4.9
청소년관련 협회를 통해 해결	-	-
시민사회단체를 통해 해결	-	-
정부나 지자체 등에 문제제기, 해결	-	-
기타	2	1.6
전 체	123	100.0



9. 직무 스트레스

- 부산지역 청소년지도사들이 직무 스트레스를 얼마나 경험하고 있는지 조사함
- 이를 위해 6개 하위영역, 20개의 직무 스트레스 항목을 5점 리커트 척도형 문항으로 제시함

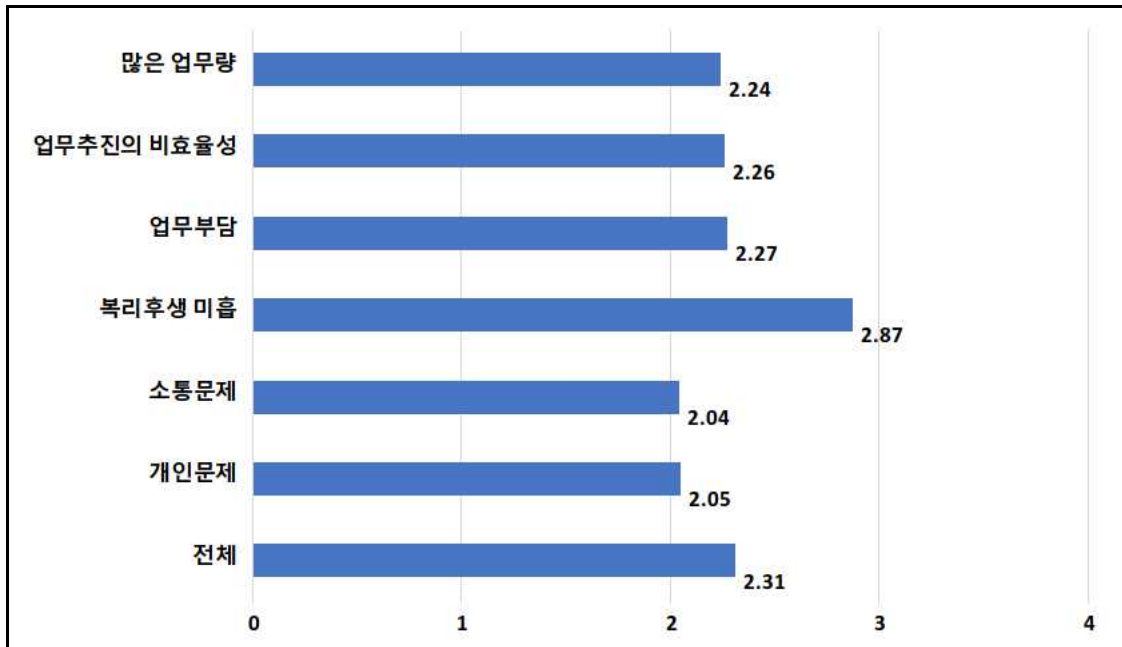
□ 직무 스트레스 경험

- 전반적인 직무 스트레스 경험은 평균 2.31로 조금 느끼고 있는 것으로 나타남
- 직무 스트레스를 5개 하위영역으로 범주화하여 살펴본 결과, ‘복리후생 미흡(M=2.89)’에 대한 직무 스트레스가 가장 높은 것으로 나타남. 다음으로 ‘업무부담(M=2.28)’과 ‘업무추진의 비효율성(M=2.27)’, ‘많은 업무량(M=2.26)’ 순이었으며, ‘개인문제(M=2.06)’ 및 ‘소통문제(M=2.05)’는 낮게 나타남
- 20개 개별항목을 토대로 살펴보면, ‘낮은 보수(M=3.63)’, ‘미흡한 복리후생 제도(M=3.02)’에 대한 직무 스트레스가 가장 높은 것으로 나타남. 반면 ‘직장 동료와의 불화(M=1.81)’, ‘과도한 외부사업 운영(M=1.82)’, ‘건강 악화(M=1.96)’, ‘휴가사용의 어려움(M=1.98)’에 대한 스트레스는 거의 없는 것으로 확인됨

<표 III-60> 직무 스트레스 경험

하위영역	세부내용	평 균	표준편차
많은 업무량	과다한 행정업무	2.81	1.21
	잡은 야근 또는 당직	2.11	1.09
	과도한 외부사업 운영	1.82	0.98
	소 계	2.26	0.92
업무추진의 비효율성	모호한 업무 구분	2.55	1.24
	비효율적 근무 장소	2.01	1.14
	낮은 업무수행 자율성	2.05	1.12
	형식적인 직급체제	2.17	1.24
	갑작스러운 업무 관련 사항의 변화 및 결정	2.56	1.21
	소 계	2.27	0.96
업무부담	사업공모의 부담	2.12	1.17
	상위 기관들의 지나친 개입	2.23	1.26
	과도한 민원	2.07	1.16
	청소년지도사에 대한 낮은 사회적 인식	2.69	1.33
	소 계	2.28	0.91
복리후생 미흡	미흡한 복리후생 제도	3.02	1.42
	낮은 보수	3.63	1.34
	휴가 사용의 어려움	1.98	1.10
	소 계	2.89	1.09
소통문제	직장 상사의 리더십 부족	2.31	1.35
	직장 동료와의 불화	1.81	0.99
	청소년 및 보호자와의 소통 문제	2.00	1.07
	소 계	2.05	0.85
개인문제	건강 악화	1.96	1.13
	개인의 역량 부족	2.15	1.03
	소 계	2.06	0.89
전 체		2.31	0.74

○ 직무 스트레스의 6개 하위영역에 대한 평균을 그림으로 제시하면 다음과 같음



[그림-2] 직무 스트레스 경험

- 청소년지도사의 직급 및 계약 형태에 따라 직무 스트레스가 어떠한지를 살펴봄
- 직급에 따라서는 중간관리자(M=2.51)의 직무 스트레스가 가장 높게 나타났고, 다음으로 팀원(M=2.27), 최고관리자(M=2.04)의 순으로 나타남. 팀원(M=2.89)과 중간관리자(M=3.13)는 ‘복리후생 미흡’에 대한 스트레스가 가장 높았고, 최고관리자는 ‘업무부담(M=2.50)’에 대한 스트레스가 가장 높은 것으로 확인됨
- 계약 형태에 따라서는 정규직(M=2.40)의 직무 스트레스가 가장 높게 나타났고, 다음으로 무기계약직(M=2.33), 기간제근로자(M=2.13)의 순으로 나타남. 정규직(M=2.88), 무기계약직(M=3.07), 기간제근로자(M=2.63) 모두 ‘복리후생 미흡’에 대한 스트레스가 가장 높은 것으로 확인됨

<표 III-61> 직급 및 계약 형태에 따른 직무 스트레스

항 목	직급			계약 형태		
	팀원	중간 관리자	최고 관리자	정규직	무기 계약직	기간제 근로자
많은 업무량	2.15	2.60	2.10	2.48	2.15	2.05
업무추진의 비효율성	2.29	2.33	1.74	2.37	2.23	2.21
업무부담	2.16	2.58	2.50	2.45	2.35	1.86
복리후생 미흡	2.89	3.13	2.33	2.88	3.07	2.63
소통문제	2.03	2.17	1.79	2.10	2.03	1.99
개인문제	2.10	2.10	1.64	1.94	2.17	2.04
전 체	2.27	2.51	2.04	2.40	2.33	2.13

10. 이직

- 부산지역 청소년지도사들이 이직에 대해 고려하고 있는지를 조사함

□ 이직에 대한 생각

- 본 연구에 참여한 청소년지도사들의 이직에 대한 생각을 알아보기 위해 5점 리커트 척도형 문항으로 조사함
- 그 결과 이직에 대한 전체 평균은 2.87로 나타나 보통 정도인 것으로 확인됨
- 세부 항목 중에서는 ‘진지하게 고민한 적 있다(M=3.17)’는 응답이 가장 높게 나타남. 다음으로 ‘직종을 그만두고 싶다고 생각한 적 있다(M=2.98)’, ‘현재 수준의 수입이 보장된다면 다른 곳으로 옮길 생각 있다(M=2.86)’, ‘종종 결근하고 싶은 생각이 있다(M=2.78)’의 순으로 나타남

<표 Ⅲ-60> 이직에 대한 생각

항 목	평 균	표준편차
종종 결근하고 싶은 생각	2.78	1.39
진지하게 고민한 적 있음	3.17	1.44
이직을 위해 노력한 적 있음	2.54	1.36
직종을 그만두고 싶다고 생각한 적 있음	2.98	1.44
현재 수준의 수입이 보장된다면 다른 곳으로 옮길 생각 있음	2.86	1.36
전 체	2.87	1.16

- 청소년지도사의 직급 및 계약 형태에 따라 이직에 대한 생각이 어떠한지를 살펴봄
- 직급에 따라서는 중간관리자(M=3.13)의 이직에 대한 생각이 가장 많은 것으로 나타났고, 다음으로 팀원(M=2.90)이 많았고, 최고관리자(M=1.77)는 이직을 거의 고려하지 않는 것으로 나타남. 특히 팀원(M=3.22)과 중간관리자(M=3.43)는 ‘이직을 진지하게 고민한적 있는 것’으로 나타났으며, 중간관리자는 ‘직종을 그만두고 싶다고 생각한 적(M=3.30)’도 많은 것으로 확인됨

- 계약 형태에 따라 살펴보면, 정규직(M=2.93)과 무기계약직(M=2.93)의 이직에 대한 생각이 유사하게 높았고, 기간제근로자(M=2.70)는 상대적으로 낮게 나타남. 정규직(M=3.20), 무기계약직(M=3.26), 기간제근로자(M=3.08) 모두 ‘이직을 진지하게 고민한적 있는 것’으로 나타났으며, 정규직(M=3.07)과 무기계약직(M=3.05)은 ‘직종을 그만두고 싶다고 생각한 적’도 있는 것으로 확인됨

<표 III-63> 직급 및 계약 형태에 따른 이직 생각

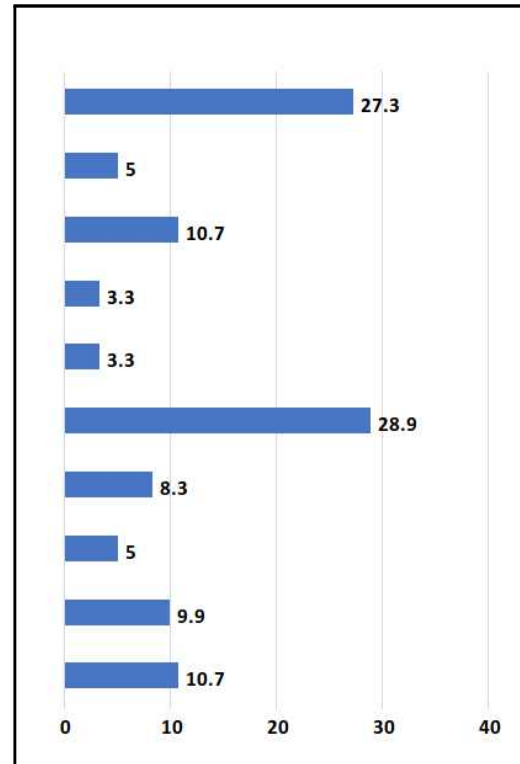
항 목	직급			계약 형태		
	탐원	중간 관리자	최고 관리자	정규직	무기 계약직	기간제 근로자
종종 결근하고 싶은 생각	2.93	2.93	1.43	2.76	2.95	2.56
진지하게 고민한 적 있음	3.22	3.43	2.00	3.20	3.26	3.08
이직을 위해 노력한 적 있음	2.49	2.97	1.57	2.65	2.64	2.32
직종을 그만두고 싶다고 생각한 적 있음	2.96	3.30	2.14	3.07	3.05	2.68
현재 수준의 수입이 보장된다면 다른 곳으로 옮길 생각 있음	2.90	3.03	1.71	2.98	2.74	2.88
전 체	2.90	3.13	1.77	2.93	2.93	2.70

□ 타 시설로 이직하고 싶은 이유

- 타 시설로 이직하고 싶은 생각이 있는 청소년지도사에게 그 이유를 조사함
○ 그 결과, ‘보수가 낮다(28.9%)’는 것에 대한 응답률이 월등히 높게 나타남
○ 이를 통해 청소년지도사들의 이직에 대한 생각에는 ‘낮은 보수’가 영향을 많이 미치고 있음을 알 수 있음

<표 Ⅲ-64> 타 시설로 이직하고 싶은 이유 (모두 선택)

항 목	빈도(명)	비율(%)
고려한 적 없음	33	27.3
적성에 맞지 않음	6	5.0
의사소통의 어려움	13	10.7
직원 간의 관계 불편	4	3.3
근로시간이 김	4	3.3
보수가 낮음	35	28.9
승진 기회가 적음	10	8.3
개인 사유	6	5.0
기관비전이 나의 가치관과 다름	12	9.9
기타	13	10.7

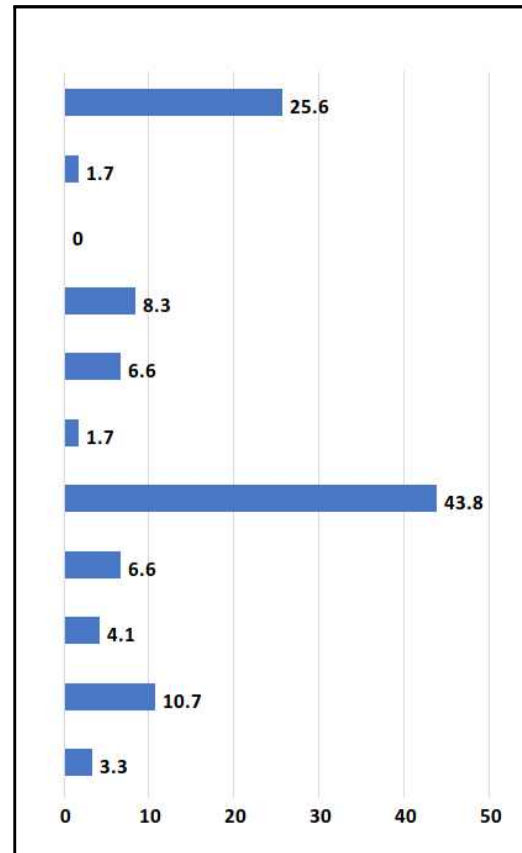


□ 타 직업으로 이직하고 싶은 이유

- 청소년지도가 아닌 다른 직업으로 이직하고 생각이 있는 청소년지도사에게 그 이유를 조사함
- 이에 대한 문항도 ‘보수가 낮다(43.8%)’는 응답률이 월등히 높게 나타남

<표 III-65> 타 직업으로 이직하고 싶은 이유 (모두 선택)

항 목	빈도(명)	비율(%)
고려한 적 없음	31	25.6
적성과 맞지 않음	2	1.7
서비스 대상자와의 소통이 어려움	-	-
나의 발전 가능성에 기여 적음	10	8.3
기대했던 직무와 다름	8	6.6
근로시간이 김	2	1.7
보수가 낮음	53	43.8
직업의 안전성이 낮음	8	6.6
청소년지도사에 대한 사회적 인식 부족	5	4.1
다른 직업에 도전	13	10.7
기타	4	3.3



11. 직무만족도

- 부산지역 청소년지도사들이 자신의 직무에 대해 얼마나 만족하고 있는지 조사함
- 이를 위해 6개 하위영역, 30개의 직무 만족도 항목을 5점 리커트 척도형 문항으로 제시함

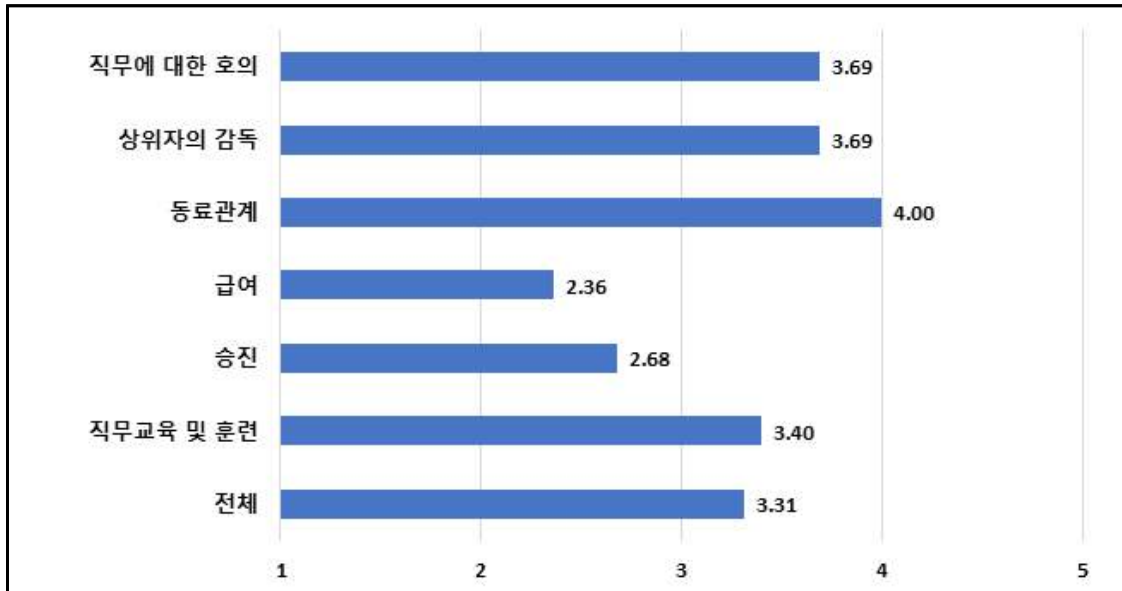
□ 직무만족도

- 전반적인 직무만족도 평균은 3.31로 보통정도로 나타남
- 직무만족도를 6개 하위영역으로 범주화하여 살펴본 결과, ‘동료관계(M=4.00)’에 대한 직무만족도는 높은 것으로 나타남. 다음으로 ‘직무에 대한 호의(M=3.69)’와 ‘상위자의 감독(M=3.69)’에 대한 만족도도 높게 나타남. 그 외 ‘직무교육 및 훈련(M=3.40)’은 보통정도로, ‘승진(M=2.68)’과 ‘급여(M=2.36)’는 낮은 것으로 확인됨
- 30개 개별항목을 토대로 직무만족도를 살펴보면, ‘직무와 관련된 사항을 자유롭게 상의함(M=4.09)’, ‘긍정적 업무 수행에 대한 칭찬(M=4.02)’, ‘어려운 일이 발생했을 때 서로 도움(M=4.02)’ 순으로 높은 만족도를 보임
- 반면, ‘여유있는 생활의 유지 가능(M=2.16)’, ‘타 기관에 비해 빠른 승진이 빠름(M=2.18)’, ‘기관의 이익에 따른 적절한 보상 있음(M=2.32)’, ‘나의 노력에 비추어 급여가 공정함(M=2.32)’, ‘다른 시설의 동일 직급과 비교하여 많음(M=2.35)’, ‘근무 성과는 승진에 많은 영향을 줌(M=2.44)’에 대한 만족도는 많이 낮은 것으로 나타남
- 이를 통해 청소년지도사들은 급여 및 승진과 관련된 직무만족도가 현저히 낮음을 알 수 있음

<표 III-66> 직무만족도

하위영역	세부내용	평 균	표준편차
직무에 대한 호의	직무에 대한 흥미 많음	3.94	0.84
	직무의 중요성에 대한 타인의 인정	3.47	1.03
	직무의 장래성 있음	3.47	1.07
	나의 지식과 기술의 활용도 높음	3.89	0.74
	소 계	3.69	0.75
상위자의 감독	건의나 불만의 수용	3.75	1.02
	긍정적 업무 수행에 대한 칭찬	3.77	1.12
	직무수행에 대한 자율성 인정	3.89	1.02
	직무에 대한 도움	3.77	1.17
	개인적인 신상 문제에 관심가짐	3.37	1.13
	공정한 평가	3.71	1.05
	상사에 대한 존경	3.61	1.23
	소 계	3.69	0.91
동료관계	동료들을 신뢰하고 존중함	3.92	0.93
	어려운 일이 발생했을 때 서로 도움	4.02	0.80
	동료와 마음이 잘 맞음	3.96	0.90
	직무와 관련된 사항을 자유롭게 상의함	4.09	0.79
	긍정적 업무 수행에 대한 칭찬	4.02	0.80
	소 계	4.00	0.74
급여	기관의 이익에 따른 적절한 보상 있음	2.32	1.23
	급여 결정방법에 대해 만족	2.63	1.16
	여유있는 생활의 유지 가능	2.16	1.13
	나의 노력에 비추어 공정함	2.32	1.13
	다른 시설의 동일 직급과 비교하여 많음	2.35	1.20
	소 계	2.36	0.99
승진	타 기관에 비해 빠른 승진이 빠름	2.18	1.08
	근무 성과는 승진에 많은 영향을 줌	2.44	1.14
	공정한 승진 기회가 있음	2.95	1.08
	승진을 위한 공정한 근무 평가가 이루어짐	3.00	1.13
	승진제도의 개선 가능성	2.85	1.14
	소 계	2.68	0.97
직무교육 및 훈련	기관 내 개인별 직무교육이 잘 이루어짐	3.42	1.00
	교육받을 기회가 많음	3.39	1.02
	언제든 내가 원하면 교육 참가 가능	3.64	1.11
	슈퍼비전의 기회 있음	3.15	1.19
	소 계	3.40	0.95
전 체		3.31	0.68

○ 직무만족도의 6개 하위영역에 대한 평균을 그림으로 제시하면 다음과 같음



[그림-3] 직무만족도 경험

- 청소년지도사의 직급 및 계약 형태에 따라 직무만족도가 어떠한지를 살펴봄
- 직급에 따라서는 최고관리자(M=3.81)의 직무만족도가 가장 높고, 팀원(M=3.41)과 중간관리자(M=3.26)의 직무만족도는 유사한 것으로 나타남. 팀원과 중간관리자는 '동료관계'에 대한 만족도가 가장 높았으나 최고관리자는 '상위자의 감독'에 대한 만족도가 가장 높은 것으로 나타남. 반면 만족도가 가장 낮은 항목은 세 집단 모두 '급여'인 것으로 확인됨
- 계약 형태에 따라 살펴보면, 정규직(M=3.36)과 기간제근로자(M=3.36)의 직무만족도가 높았고, 무기계약직(M=3.20)은 이들보다 조금 더 낮은 것으로 나타남. 계약 형태에 따른 세 집단 모두 '동료관계'에 대한 만족도가 가장 높고, '급여'에 대한 만족도는 가장 낮은 것으로 확인됨

<표 III-67> 직급 및 계약 형태에 따른 직무만족도

항 목	직급			계약 형태		
	팀원	중간 관리자	최고 관리자	정규직	무기 계약직	기간제 근로자
직무에 대한 호의	3.71	3.64	4.04	3.75	3.58	3.72
상위자의 감독	3.72	3.66	4.12	3.63	3.70	3.74
동료관계	4.06	3.89	4.06	3.94	4.04	4.12
급여	2.29	2.39	3.29	2.53	2.08	2.48
승진	2.63	2.71	3.34	2.87	2.45	2.62
직무교육 및 훈련	3.41	3.28	4.11	3.45	3.33	3.40
전 체	3.30	3.26	3.81	3.36	3.20	3.36

□ 직무관련 변인 간의 관련성

- 청소년지도사의 직무관련 변인인 인권, 직무 스트레스, 이직, 직무만족도 간의 관련성을 확인하기 위해 상관분석을 실시함. 그 결과, 각 변인 간의 상관계수가 $\pm 0.60 \sim 0.67$ 사이에 존재하는 것으로 나타나 서로 간에 관련성이 매우 높은 것으로 확인됨
- 인권의 경우, 직무 스트레스($r = -0.61$) 및 이직($r = -0.60$)은 부적 상관관계가 있는 것으로 확인됨. 즉 인권이 확보될수록 직무 스트레스와 이직에 대한 생각은 낮아지는 경향이 있는 것으로 나타남. 또한 인권과 직무만족도($r = 0.67$)는 정적 상관관계가 있는 것으로 나타나 인권이 확보될수록 직무만족도가 유의하게 높아짐을 알 수 있음
- 직무 스트레스는 이직($r = 0.66$)과는 정적 상관관계, 직무만족도($r = -0.62$)와는 부적 상관관계가 있음을 알 수 있음. 즉 직무 스트레스가 클수록 이직도 높아지는 경향이 있으며, 반대로 직무만족도는 낮은 경향이 있음
- 이직과 직무만족도($r = -0.67$)는 부적 상관관계가 있는 것으로 확인됨. 즉 이직에 대한 생각이 높으면 높을수록 직무만족도는 낮은 것으로 나타남

<표 Ⅲ-68> 직무만족도

	인권	직무 스트레스	이직	직무만족도
인권	1.00			
직무 스트레스	- 0.61	1.00		
이직	- 0.60	0.66	1.00	
직무만족도	0.67	- 0.62	- 0.67	1.00

12. 청소년지도사의 경험

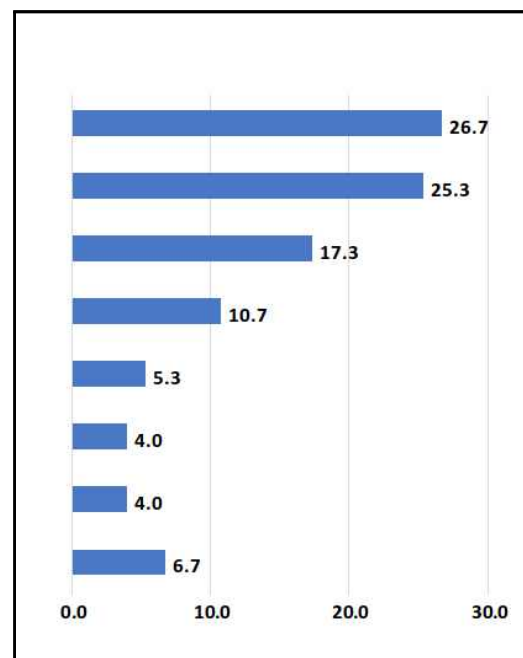
- 청소년지도사로 일하면서 자부심을 느꼈던 경험, 힘들었던 경험을 서술형으로 조사함. 또한 청소년지도사의 근무환경과 직무만족도를 개선하기 위한 개인적 의견을 조사함

□ 청소년지도사로서의 자부심 경험

- 청소년지도사로 일하면서 자부심을 느꼈던 경험을 자유롭게 제시하도록 한 결과, 75개의 의견이 제안됨. 제안된 내용을 분석하여 7개의 하위항목을 추출함
- 청소년지도사로서 일하면서 힘들었던 경험에 대한 96개의 의견이 제안됨. 서술된 내용을 분석하여 14개의 하위항목을 추출함
- 청소년지도사들은 ‘청소년의 긍정적 성장 및 변화(26.7%)를 느낄 때’와 프로그램에 참여한 ‘청소년의 만족도가 높을 때(25.3%)’와 같이 청소년의 긍정적 반응을 통해 직업적 자부심을 느낀다는 응답이 많았음
- 그 외에도, 청소년이 성장하거나 대학에 진학한 후에도 잊지 않고 ‘기관을 재방문 하거나 봉사자로 방문할 때(17.3%)’, ‘청소년과 학부모가 감사인사를 전할 때(10.7%)’ 등 다양한 상황에서 자부심을 느끼는 것으로 나타남

<표 III-69> 청소년지도사로서의 자부심 경험

항 목	빈도(명)	비율(%)
청소년의 긍정적 성장 및 변화	20	26.7
청소년의 만족도가 높음	19	25.3
청소년의 기관 재방문	13	17.3
청소년 및 학부모의 감사인사	8	10.7
긍정적인 보상(긍정적 평가, 수상 등)	4	5.3
청소년이 청소년지도사 진로를 희망함	3	4.0
항상	3	4.0
기타	5	6.7
전 체	75	100.0

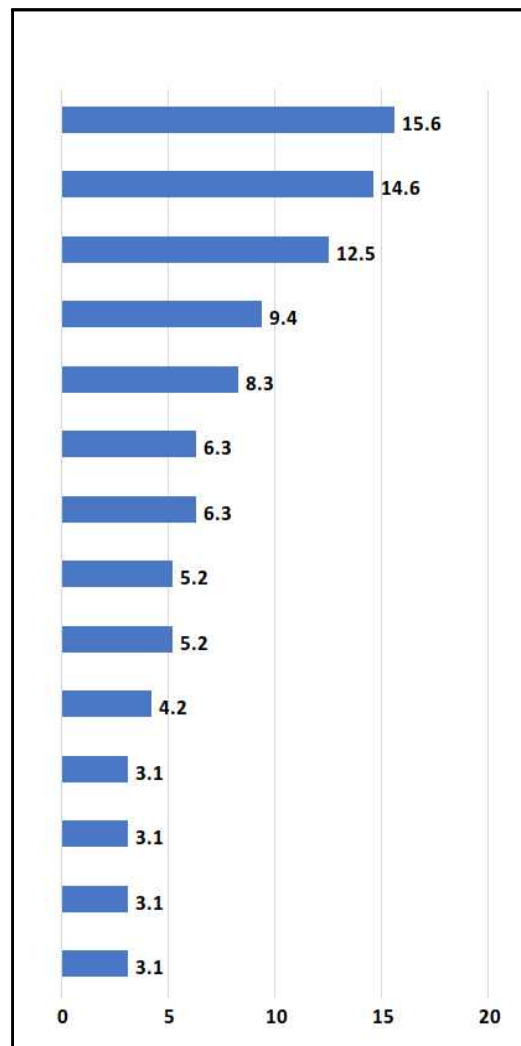


□ 청소년지도사로서 힘들었던 경험

- 청소년지도사로서 일하면서 힘들었던 경험에 대한 96개의 의견이 제안됨. 서술된 내용을 분석하여 14개의 하위항목을 추출함
- 청소년지도사들은 ‘낮은 보수(15.6%)’, ‘과도한 업무량(14.6%)’, ‘업무의 강도 높음(12.5%)’이 힘들다고 호소한 사례가 많았음
- 그 외에도, ‘학부모 응대의 어려움(19.4%)’, ‘유관기관과의 소통이 어려움(8.3%)’, 활동에 참여하는 ‘청소년의 소극적 태도(6.3%)’, ‘불명확한 행정체계(6.3%)’ 등 청소년지도사로서 일하면서 다양한 어려움을 경험하고 있는 것으로 나타남

<표 Ⅲ-70> 청소년지도사로서 힘들었던 경험

항 목	빈도(개)	비율(%)
낮은 보수	15	15.6
과도한 업무량	14	14.6
업무의 강도 높음	12	12.5
학부모 응대의 어려움	9	9.4
유관기관과의 소통이 어려움	8	8.3
청소년의 소극적 태도	6	6.3
불명확한 행정체계	6	6.3
사회적 인지도 낮음	5	5.2
상사와의 불화	5	5.2
예산부족	4	4.2
승진의 어려움	3	3.1
업무의 자율성 부족	3	3.1
시간적 여유 부족	3	3.1
건강 악화	3	3.1
전 체	96	100.0

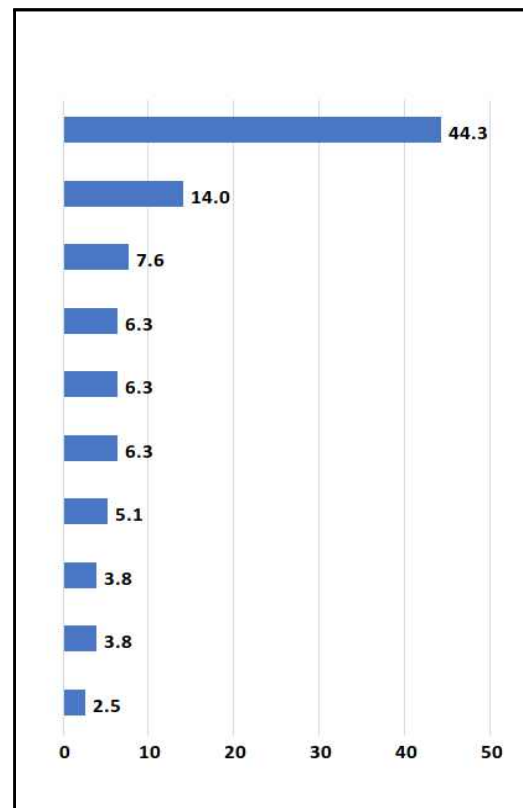


□ 청소년지도사의 근무환경 및 직무만족도 개선 방안

- 청소년지도사의 근무환경과 직무만족도를 개선하기 위한 의견이 79개 제안됨.
서술된 내용을 분석하여 9개의 하위항목을 추출함
- 청소년지도사들은 ‘임금 상승(44.3%)’에 대한 요구가 가장 높게 나타남. 다음으로 ‘임금가이드라인 준수 및 개선(14.0%)’이 필요하다는 의견이 많았음. 이 역시 임금과 관련된 방안임을 고려한다면, 임금체계 개선에 대한 청소년지도사들의 요구가 매우 높음을 알 수 있음
- 그 외에도, ‘예산 확보(7.6%)’, ‘인력 증가(6.3%)’, ‘복리후생제도 개선(6.3%)’ 등 청소년지도 실천현장의 지원체계가 개선되어야 함을 강조하고 있음

<표 III-71> 청소년지도사의 근무환경 및 직무만족도 개선 방안

항 목	빈도(개)	비율(%)
임금 상승	35	44.3
임금가이드라인 준수 및 개선	11	14.0
청소년지도사의 권리 및 처우 개선을 위한 노력	6	7.6
예산 확보	5	6.3
인력 증가	5	6.3
복리후생제도 개선	5	6.3
시설 개선	4	5.1
청소년지도사에 대한 사회적 인식 개선	3	3.8
기관장 및 중간관리자의 역량 강화	3	3.8
기타	2	2.5
전 체	79	100.0



IV. 요약 및 제언

1. 조사결과 요약

- 본 연구의 목적은 청소년수련시설에서 근무하고 있는 청소년지도사들의 근무환경 실태를 파악하고 직무만족도를 조사하여 청소년지도사들의 근무환경과 처우가 개선될 수 있도록 유도하는데 있음
- 이를 위해 부산지역 청소년수련시설에 근무하는 청소년지도사를 대상으로 설문조사를 실시하였으며, 총 126명의 청소년지도사가 본 조사연구에 참여함
- 설문조사의 내용은 직무관련 정보, 직무수행 실태, 근무여건, 임금체계, 조직구성 및 승진체계, 직무교육, 인권, 직무 스트레스, 이직, 직무만족도, 청소년지도사로서의 경험 등을 확인할 수 있는 문항으로 구성됨
- 본 조사에 참여한 청소년지도사의 현 직장 근무기간은 평균 4년 2개월이었으며, 청소년 분야의 총 근무기간은 평균 6년 8개월로 확인됨. 직급은 팀원급이 68.1%, 중간관리자급 25.2%, 최고관리자 6.7%로 구성되어 있었으며, 담당 업무는 청소년활동(37.3%)과 방과후아카데미(27.0%) 담당이 가장 많았음
- NCS를 토대로 청소년활동에 대한 직무 수행실태를 살펴본 결과, 본 조사에 참여한 청소년지도사들은 청소년활동 안내 및 위생관리, 청소년프로그램 실행, 청소년프로그램 기획 및 설계, 청소년프로그램 평가와 관련된 직무를 많이 수행하는 것으로 나타남. 반면 청소년조사연구는 거의 수행하지 않는 것으로 확인됨
- 최근 3개월 동안 청소년지도사의 근로시간은 주 평균 5.1일, 41시간이었으나 희망 근로시간은 주 평균 4.8일, 38.1시간으로 나타나 실제 근로시간 보다 주 평균 0.3일, 2.9시간이 더 적은 것으로 확인됨. 또한 초과근무는 월 평균 3.2회, 1회 평균 3.6시간으로 나타났으며, 보상으로 초과근무수당과 대체휴가를 받는 경

우가 가장 많았음

- 본 조사에 참여한 부산지역 청소년지도사들의 임금 유형은 연봉제가 59.0%, 호봉제가 41.0%인 것으로 확인됨. 임금가이드라인을 준수하는 시설이 74.2%로 높게 나타났으나, 현재 월평균 임금에 비해 약 49만원 정도 더 높은 임금을 희망하는 것으로 나타남. 이와 관련하여 청소년지도사들은 현재 임금체계와 관련한 문제점으로 ‘임금가이드라인에서 책정한 기본급이 낮다’는 문제의식을 가지고 있었으며, 이러한 문제점을 개선하기 위해서는 ‘물가상승률에 따른 보조금(인건비)이 확대 지급(58.9%)’되어야 함을 강조함
- 소속 청소년수련시설에서 근무하고 있는 청소년지도사가 몇 명인지를 조사한 결과 평균 7.6명으로 나타났으나, 적정하다고 인식하는 인원은 평균 9.0명으로 확인됨. 청소년지도사 증원에 대한 필요성을 많이 요구하고 있음을 알 수 있음. 자신이 속한 청소년수련시설 기관장의 리더십은 보통 정도라 하였으며, 이들의 가장 중요한 역할로 ‘직원들과의 소통 및 유대감 형성’과 ‘신속하고 정확한 의사결정’이라 인식하고 있음
- 본 조사에 참여한 청소년지도사들 중 71.2%는 최근 1년 동안 자신의 역량개발과 전문성 향상을 위해 직무교육에 참여한 경험이 있는 것으로 나타남. 직급에 따라서는 최고관리자, 중간관리자, 팀원의 순으로 참여 경험이 많았으며, 계약형태에 따라서는 정규직과 무기계약직이 기간제근로자보다 참여 경험이 많은 것으로 확인됨. 이들이 가장 많이 참여한 직무교육 주제는 ‘정보화 관련 교육’과 ‘프로그램 개발 및 운영 방법’이었음
- 청소년지도사의 인권이 존중되고 있는지를 확인한 결과, 평균이 4.09로 나타나 청소년지도사의 권리가 잘 존중되고 있는 것으로 확인됨. 권리를 존중받지 못하거나 불이익을 당했을 때, ‘주변에 푸념하거나 하소연’하고 넘어가는 등 소극적으로 대처하는 경향이 큰 것으로 나타남
- 직무 스트레스 평균은 2.31, 이직은 2.87로 나타나 직무 스트레스와 이직에 대한 생각이 어느 정도 있는 것으로 확인됨. 특히 낮은 보수와 미흡한 복리후생 제도로 인한 직무 스트레스가 높은 것으로 나타났으며, 이직에 대해 진지하게 고민한 적 있는 청소년지도사가 많은 것으로 나타남. 스트레스와 이직에 대한 생

각은 중간관리자가 가장 많이 느끼고 있으며, 계약 형태에 따라서는 정규직에게서 가장 높게 나타나고 있었음

- 직무만족도는 평균 3.31로 나타나 보통정도로 확인됨. 동료관계, 직무에 대한 회의, 상위자의 감독에 대한 만족도는 높게 나타났으나 승진과 급여에 대한 만족도는 낮게 나타남. 직급별로는 최고관리자의 직무만족도가 가장 높았고, 계약 형태 중에서는 정규직과 기간제근로자의 직무만족도가 무기계약직보다 높은 것으로 확인됨
- 본 조사연구에서 확인한 청소년지도사의 직무 관련 변인 중 인권, 직무 스트레스, 이직, 직무만족도 간의 관련성을 살펴본 결과, 각 변인 간의 상관계수가 $\pm 0.60 \sim 0.67$ 사이에 존재하는 것으로 나타나 서로 간에 관련성이 매우 높음을 확인할 수 있었음. 즉 직무 스트레스와 이직 간, 인권과 직무만족도 간의 상호 유사성이 높고, 직무 스트레스와 이직은 인권 및 직무만족도와 상반되는 특성을 가지고 있음이 확인됨
- 청소년지도사의 경험에 대해 개방형 질문으로 응답을 받은 결과, 청소년지도사들은 청소년의 긍정적 성장 및 변화가 느껴질 때, 청소년의 만족도가 높을 때와 같이 청소년의 반응을 통해 직업적 자부심을 느끼고 있었음. 그러나 낮은 보수나 과도한 업무량, 업무의 강도가 높은 근무환경에 대한 힘들음 호소하였음. 이러한 상황을 극복하기 위해서는 실질적인 임금 상승, 임금가이드라인 준수 및 개선 등과 같이 청소년지도사의 임금체계가 가장 우선적으로 개선되어야 한다고 강조함

2. 제언

- 본 연구의 과정에서 드러난 주요 결과를 토대로 현장에서 실천할 수 있는 방안을 모색하여 제안함

□ 청소년지도사 임금체계의 개선

- 본 조사 분석 결과에 따르면, 부산지역 청소년지도사들의 직무 스트레스, 이직에 가장 큰 영향 요인 중 하나는 수행하고 있는 직무에 비해 낮은 임금인 것으로 확인됨. 직무만족도를 조사한 결과에서도 급여에 대한 만족도가 낮게 나타났으며, 청소년지도사의 근무 환경이 긍정적으로 변화되기 위해서는 실질적인 임금 상승과 임금가이드라인 준수 및 개선 등과 같은 임금체계의 개선이 필요함을 강조하고 있음
- 이러한 결과는 다른 연구(김남정, 2006; 이효정, 2019), 다른 지역 청소년지도사의 실태조사 결과(경기도청소년활동진흥센터, 2023; 경북여성정책개발원, 2020; 전라북도청소년활동진흥센터, 2020, 2022; 전라남도청소년미래재단, 2021)에서도 지속적으로 확인되고 있는 부분임. 이미 오래전부터 청소년지도사가 전문직으로서의 위상을 갖기 위해서는 임금체계 개선이 필수적이라 강조되어 오고 있으나(길은배, 문성호, 이미리, 2006), 여전히 실천현장에서는 적극적인 개선이 이루어지지 않아 만족도가 낮은 것으로 확인됨
- 청소년지도사의 임금체계는 ‘공립청소년수련시설 청소년지도사 임금 권고안’을 기본으로 채택하고 있음. 하지만 본 조사연구에서 74.2%가 임금 권고안을 준수하고 있는 것으로 확인되어 아직까지 열악한 곳이 많음을 알 수 있음. 한편, 본 권고안에 제시된 기본급은 유사기관 종사자(상담복지센터·쉼터·학교밖청소년지원센터 등) 기본급 가이드라인과 비교했을 때 낮게 책정된 경향이 있음. 신규 종사자(팀원급) 1호봉을 기준으로 비교하였을 때 기본급이 적게는 187,630원에서 많게는 368,400원까지 차이가 남(여성가족부, 2023). 따라서 ‘공립청소년수련시설 청소년지도사 임금 권고안’의 준수뿐 아니라 현실에 맞는 개선노력이 필요함

- 서울특별시의 경우, 조례에 근거한 ‘청소년시설 예산 편성 기준’ 내 임금 가이드라인 제시를 통해 기본급 외 각종 수당 등을 자세히 명시하여 청소년시설들이 이를 준수하게끔 하고 있음. 부산지역도 조례 개정, 부산형 임금가이드라인 신설 등을 통해 임금체계를 개선하고, 청소년지도사들이 적절한 보수를 받을 수 있게끔 지원해야 함

□ 법정 근무시간 준수 및 초과근무에 대한 적절한 보상 지급

- 청소년지도사의 직무 특성상 청소년들이 활동에 참여할 수 있는 방과후, 주말에 근무해야 하는 경우가 많고, 청소년지도 업무 및 행정 업무를 병행하는 등 직무가 많은 편임(서희정, 2021). 그러나 부산지역 청소년수련시설의 규모가 작은 편이어서 업무의 분장이 명확하지 않은 경향이 있어 업무와 관련된 다양한 어려움을 호소하고 있음. 이는 본 연구의 결과에서도 확인된 바와 같이 업무에 대한 부담, 업무추진의 비효율성, 많은 업무량 등 업무수행과 관련한 청소년지도사의 근무환경은 이들의 직무 스트레스로 이어지고 있었음
- 실천현장의 청소년지도사들은 많은 업무량을 해소하기 위해 정규근무일에도 초과근무를 할 수밖에 없는 상황이며, 매월 휴일근무와 당직근무도 수행하는 것으로 나타남. 이로 인해 피로가 누적되는 힘든 상황을 호소하기도 함. 초과근무가 빈번한 근무환경이지만 이에 따른 보상은 다양하지 못한 것으로 확인됨. 본 연구에 참여한 청소년지도사들은 초과근무에 대해 초과근무수당, 대체휴무, 출퇴근시간 조정 등의 보상을 받고 있었으나 보상이 없는 경우도 존재하는 것으로 확인됨
- 초과 근로시간이 증가할수록 직무만족도에는 부정적인 영향을 미치게 됨(문대룡, 2018). 따라서, 우선적으로 적절한 업무분장 및 행정업무 간소화 등을 통해 과중한 근무시간 부담을 완화해야 할 필요가 있음. 더불어 초과근무 시 근로기준법을 준수하여 근로자가 초과근무수당, 대체휴무, 출퇴근시간 조정 등을 선택할 수 있게끔 적절한 보상체계를 구축해야 함. 더 나아가 청소년지도사가 부담을 느끼지 않고 눈치를 보지 않으면서 대체휴무를 사용할 수 있는 직장 내 문화도 형성되어야 할 것임

□ 전문화된 직무교육 확대 시행 및 활성화

- 청소년지도사의 직무교육은 이들의 전문성 향상과 연계되어 있으며, 자기개발 차원에서도 긍정적인 영향력을 가지고 있음(경기도청소년활동진흥센터, 2023; 길은배, 문성호, 이미리, 2006; 서희정, 구경희, 이은진, 2016). 따라서 청소년 지도사의 직무와 직접적으로 연계된 직무교육뿐 아니라 다양한 주제의 직무교육을 제공하여 직업적 전문성 및 역량 개발과 더불어 자기개발도 이루어질 수 있는 여건이 만들어져야 함
- 그러나 최근 1년간 직무교육 이수 시간을 살펴본 결과, 참여 시수에 대한 편차가 큰 것으로 확인됨. 이들이 직무교육 참여와 관련하여 느끼는 어려움으로 교육 운영 장소가 너무 멀고, 교육참여로 인한 공백을 대체할 인력이 부족하다는 근무환경의 여건을 가장 많이 제시하였으나, 참여하고 싶은 주제가 없다는 응답도 23% 정도로 높게 나타남
- 청소년지도사의 근무환경을 고려한 다양한 직무교육이 개발되고 운영되어야 할 필요가 있음. 근무하고 있는 기관 및 시설에서의 업무 공백이 발생할 것에 대한 부담을 줄일 수 있도록 사이버 교육 및 연수가 활성화되어야 할 것임(원혜경, 2020), 또한 청소년지도사의 접근성을 높일 수 있도록 직무교육 주관기관(청소년지도자연수센터, 청소년활동진흥센터 등) 내 교육장에서 진행하는 집체 교육뿐 아니라 권역별, 시설별로 찾아가는 직무교육도 확대해야 함. 이를 통해 직무교육 차원에서는 운영방법의 다양화를 모색하고, 청소년지도사 차원에서는 다양한 직무교육에 참여 가능한 여건이 보장될 수 있을 것이라 기대함
- 한편, 부산지역 청소년지도사들은 프로그램 개발 및 운영 방법과 관련한 직무교육에 대한 요구가 높은 것으로 확인됨. 청소년지도사의 직업적 전문성을 가장 잘 드러내는 분야 중 하나가 프로그램 개발임을 고려하여(김진화, 2001), 청소년 프로그램 사업 및 프로그램 기획과 개발, 평가 등과 관련한 직무교육 연수 기회가 확대되어야 함. 이를 통해 다양한 사회적 이슈에 대응하고 적용할 수 있는 전문성이 함양될 수 있을 것이라 기대함(원혜경, 2020; 정혜원, 2016)

□ 청소년지도사의 지위향상을 위한 공식화된 지원체제 마련

- 청소년지도사들의 인권 존중 체감도는 비교적 높은 편이었지만, 노동과 관련한 권리 항목에서는 충분히 존중받지 못하고 있다는 인식을 갖고 있었음. 권리를 존중받지 못하거나 불이익을 당한 청소년지도사들은 대부분 주변에 푸념하고 하소연하면서 넘기거나 기관 내 동료들과 의견을 나누며 해결하고 있었음. 그러나 혼자서 참고 넘기는 경우도 15% 정도 존재하였으며, 청소년관련협회나 시민사회단체, 정부 및 지자체 등을 통해 적극적으로 해결한 사례는 전무한 것으로 확인됨
- 부산지역 청소년지도사들의 이익을 대변하고, 처우개선 및 권익향상을 위해 노력하는 공식적인 노동조합 또는 조직, 협회 등이 설치되어야 함(원혜경, 2020). 현재 부산지역에는 청소년지도사들의 복지향상과 권익신장, 역량강화를 위해 구성된 ‘부산광역시청소년지도사협회’가 존재함. 협회의 고유기능에 알맞게 지역내 청소년지도사들과 소통할 수 있는 창구를 내부에 설치하여, 청소년지도사들의 권리 침해 등과 같은 피해가 발생했을 때 적극적으로 신고하고 구제받을 수 있는 공식적인 기구로서의 역할을 담당할 수 있어야 함
- 경기도, 경상남도, 광주광역시, 대구광역시, 인천광역시, 전라남도, 전라북도, 제주도, 충청남도 및 충청북도 등 타 광역 지자체에서는 2019년부터 「청소년지도사 처우 및 지위 향상에 관한 조례」 등이 제정되어 청소년지도사의 노동권 보장 및 처우개선에 대한 목소리를 높이고 있음. 부산지역도 부산시와 지자체의 책무성, 실태조사 및 지원계획, 처우개선을 위한 사업추진, 복리후생제도의 보장, 청소년지도사의 신분보장, 청소년지도사의 인권 및 권리옹호, 청소년지도사의 처우개선을 위한 위원회 설치, 청소년지도사의 의무 등을 명시한 조례가 제정되어야 할 것임(원혜경, 2020)

□ 부산지역 청소년지도사의 근무환경에 대한 지속적 실태조사 필요

- 본 연구의 과정에 부산지역의 모든 청소년지도사가 참여하지 않았다는 점에서 연구결과를 부산시 전체의 실태로 해석하기에는 한계가 있음. 그럼에도 불구하고 본 연구와 같은 실태조사는 지속되어야 함. 특히, 청소년수련시설 소속 청소년지도사에 대한 전수조사가 이루어져 부산지역 청소년지도사의 근무환경 개선

과 처우개선을 위한 타당한 기초자료가 반드시 확보되어야 할 것임. 이를 위해 부산지역 청소년수련시설 간의 소통과 협력적 네트워킹이 지속되어야 함

[참고문헌]

- 경기도청소년활동진흥센터(2023). 2023 경기도 청소년지도자 근무환경과 직무만족도 조사 보고서.
- 경북여성정책개발원(2020). 경상북도 청소년기관 종사자 처우개선에 대한 연구.
- 길은배, 문성호, 이미리(2006). 청소년지도사의 근로환경 실태와 개선방안. 청소년학 연구, 14(1), 237-261.
- 김남정(2006). 청소년지도자의 직무만족도에 관한 연구: 청소년학 전공, 비전공자 비교 분석. 석사학위논문. 중앙대학교.
- 김진화(2001). 청소년지도사의 직업적 전문성과 영향요인. 청소년학연구, 8(2), 25-59.
- 맹영임, 길은배, 전명기(2010). 청소년시설 지도인력의 역량 강화 및 복지 개선 방안 연구. 한국청소년정책연구원.
- 문대룡(2018). 초과근무가 직무불만족 및 이직의도에 미치는 영향에 관한 연구. 석사학위논문. 단국대학교.
- 문호영, 문성호(2014). 청소년지도사의 직무만족에 대한 개념도 연구. 청소년복지연구, 16(1), 181-195.
- 서희정(2021). 청소년지도사의 직업정체성에 대한 주관적 인식유형 분석. 사회융합연구, 5(2), 111-127.
- 서희정, 구경희, 이은진(2016). 청소년지도사의 활동역량 탐색. 청소년문화포럼, 48, 29-60.
- 서희정(2018). 청소년지도사의 활동역량모델 개발 및 타당화 연구. 청소년문화포럼, 54, 125-153.
- 송병국(2000). 청소년 단체 활동. 청소년학회(편.), 청소년학총론, 615-645. 서울: 양서원.
- 여성가족부(2023). 2023년도 청소년수련시설 관리운영 지침
- 여성가족부(2023). 2023년 청소년사업 안내.
- 원혜경(2020). 청소년지도자의 인권에 관한 연구. 석사학위논문. 중앙대학교.
- 이효정(2019). 청소년지도사의 직무만족 영향요인 -부산광역시 생활권 청소년수련시설 중심으로-. 석사학위논문. 평택대학교.
- 전라남도청소년미래재단(2021). 2021 전라남도 청소년지도자 근무환경과 직무만족도 조사 보고서.
- 전라북도청소년활동진흥센터(2020). 2020 전라북도청소년지도자 근무환경과 직무만족

도 조사 보고서.

전라북도청소년활동진흥센터(2022). 2022 전라북도청소년시설 종사자 근무만족도 및
처우 실태조사 보고서.

정혜원(2016). 국가직무능력표준(NCS)에 기반한 청소년활동지도자의 직무 및 요구분
석. 석사학위논문. 동의대학교.

조미영, 김선희(2015). 청소년지도사의 전문직업적 정체성과 직무만족도에 관한 연구.
청소년복지연구, 17(4), 239-262.

최미송(2016). 청소년지도사의 역량과 직무환경이 직무만족도에 미치는 영향. 석사학
위논문. 대구한의대학교.

최미송(2023). 청소년시설 기관장의 진성리더십과 전문직업성, 직무재창조, 조직유효
성 간의 구조관계 분석. 박사학위논문. 대구한의대학교.

한상철(2008). 청소년학. 서울: 학지사.

국가직무능력표준 <https://www.ncs.go.kr>

[부록 1] 설문지

이 설문에서 얻어진 모든 내용은 통계목적 이외에는 절대로 사용할 수 없으며 그 비밀이 보호되도록 통계법(제13조 및 제14조)에 규정되어 있습니다.

청소년지도사 근무환경과 직무만족도 조사

안녕하십니까?

각 시설의 업무로 바쁘신 중에도 불구하고 본 설문조사를 위해 귀한 시간을 내어주셔서 진심으로 감사드립니다.

본 설문조사는 부산광역시청소년활동진흥센터에서 실시하는 「**청소년지도사 근무환경과 직무만족도 조사 연구**」입니다. 조사결과는 부산지역의 건강한 청소년활동을 위해 노력하시는 청소년지도사분들의 근무환경과 직무만족도를 파악하여 향후 근무환경 개선 방향성을 제안하기 위한 기초자료로 활용될 예정입니다.

응답해 주신 내용은 통계법에 의거 무기명으로 처리되어 비밀이 보장되며, 연구목적 이외에 다른 목적으로 절대 사용하지 않을 것을 약속드립니다. 모든 질문에는 맞고 틀린 답이 없으니 솔직하게 한 문항도 빠짐없이 응답하여 주시기를 부탁드립니다.

조사기관: 부산광역시청소년활동진흥센터

문 의: 활동협력팀 대리 장홍석☎ 051-852-3461, 내선 2번)

응답자 기본 정보

다음은 응답자의 기본 정보를 묻는 문항입니다. 해당 사항에 체크(✓) 하거나 직접 작성해 주세요.

SQ1	성별	___ ① 남	___ ② 여
SQ2	연령	___ ① 20대 ___ ④ 50대	___ ② 30대 ___ ⑤ 60대 이상 ___ ③ 40대
SQ3	결혼 여부	___ ① 미혼	___ ② 기혼
SQ4	최종 학력	___ ① 고졸 ___ ④ 대학원 재학	___ ② 전문대졸 ___ ⑤ 대학원졸(수료 포함) ___ ③ 대졸
SQ5	전공	___ ① 청소년관련학과(사회복지·상담·교육 포함) ___ ② 타 분야 전공()	
SQ6	청소년지도사 자격증 소지 여부	___ ① 청소년지도사 1급 ___ ③ 청소년지도사 3급	___ ② 청소년지도사 2급 ___ ④ 없음
SQ7	관련 국가자격증 소지 여부 (모두 선택)	___ ① 청소년상담사 ___ ③ 평생교육사 ___ ⑤ 직업상담사	___ ② 사회복지사 ___ ④ 정교사(교원) ___ ⑥ 기타()

직무관련 기본 정보

다음은 응답자의 직무관련 정보를 묻는 문항입니다. 해당 사항에 체크(✓) 하거나 직접 작성해 주세요.

[illegible]

□ SQ15. 귀하가 청소년 분야에 종사하게 된 주된 동기는 무엇입니까? (2가지 선택)

- _____ ① 청소년이 좋아서
 _____ ② 적성에 맞아서
 _____ ③ 청소년기에 참여했던 경험이 의미 있어서
 _____ ④ 직업이 안정적이어서
 _____ ⑤ 보수가 적절해서
 _____ ⑥ 일에 보람을 느낄 수 있어서
 _____ ⑦ 미래의 발전가능성이 높은 직업이어서
 _____ ⑧ 사회적으로 인정받는 직업이어서
 _____ ⑨ 전공과 연계된 분야여서
 _____ ⑩ 지인이 권유해서
 _____ ⑪ 기타()

직무수행 실태

다음은 NCS(National Competency Standards)에서 규정하고 있는 청소년활동 직무 목록입니다. 본인이 수행하고 있는 정도에 따라 체크(✓)해 주세요.

Q1. 귀하는 다음의 직무를 얼마나 수행하고 있습니까?

직무 목록	전혀 수행하지 않는다	거의 수행하지 않는다	조금 수행한다	많이 수행한다	매우 많이 수행한다
1) 청소년사업 기획					
2) 청소년기관 행정지원					
3) 협업체계 구축, 운영					
4) 청소년활동정보관리					
5) 지도자 교육훈련					
6) 청소년권익증진활동 지원					
7) 청소년현장실습지도					
8) 청소년조사연구					
9) 청소년프로그램 기획 및 설계					
10) 청소년프로그램 실행					
11) 청소년프로그램 평가					
12) 자원봉사활동 운영					
13) 청소년자치활동 운영					
14) 청소년생활지도					
15) 청소년활동 안전, 위생관리					
16) 청소년수련활동 인증 및 신고					
17) 청소년교류활동 지도					
18) 청소년동아리활동 운영					

근무여건

다음은 청소년지도사의 근무여건에 관한 문항입니다. 본인의 생각과 일치하는 곳에 체크(✓)하거나 직접 작성해 주세요.

Q2. 최근 3개월을 기준으로 주 평균 근로시간은 어떠합니까?

1) 근로시간	주 평균 () 일 / 주 평균 () 시간
2) 희망 근로시간	주 평균 () 일 / 주 평균 () 시간

Q3. 최근 3개월을 기준으로 정규 근무시간 외 근무한 시간(초과근무)은 어떠합니까?

1) 정규 출근일 초과근무	___ ① 없음	___ ② 월 평균()회 / 1회 평균()시간
2) 휴일 근무	___ ① 없음	___ ② 월 평균()회 / 1회 평균()시간
3) 당직 근무	___ ① 없음	___ ② 월 평균()회 / 1회 평균()시간

Q4. 초과근무에 대해 지급받고 있는 보상을 모두 선택해 주세요.

- ___ ① 보상 없음 ___ ② 대체휴무 ___ ③ 출퇴근시간 조정
 ___ ④ 초과근무수당 ___ ⑤ 기타()

Q5. 초과근무와 관련된 가장 큰 어려움은 무엇입니까?

- ___ ① 없음 ___ ② 피로가 누적됨
 ___ ③ 개인시간이 부족함 ___ ④ 안전상의 두려움(주취자 방문 등)
 ___ ⑤ 초과근무수당을 일부 지급받지 못함 ___ ⑥ 초과근무수당을 전부 지급받지 못함
 ___ ⑦ 기타()

Q6. 귀하의 시설에서는 시차 출퇴근제를 운영하고 있습니까?

※ 시차 출퇴근제: 소정근로시간을 준수하되 출/퇴근 시간을 전후 조정하여 근무하는 제도

ex. 09시~18시 (기존) → 08시~17시 (시차 출퇴근제 적용)

- ___ ① 운영하지 않는다 ___ ② 운영하고 있지만, 사용하는 직원이 없다 ___ ③ 운영하고 있으며, 사용하는 직원이 있다

Q7. 귀하의 시설에서 활용하고 있는 연차휴가 운영 체제를 모두 선택해 주세요.

- ___ ① 시차(1시간 단위) ___ ② 반반차(2시간 단위) ___ ③ 반차(4시간 단위)
 ___ ④ 하루 단위 ___ ⑤ 기타()

Q8. 귀하가 가장 희망하는 연차휴가 운영 체제는 무엇입니까?

- ___ ① 시차(1시간 단위) ___ ② 반반차(2시간 단위) ___ ③ 반차(4시간 단위)
 ___ ④ 하루 단위 ___ ⑤ 기타()

Q9. 귀하는 연차휴가를 자유롭게 사용하고 있습니까?

- ☐ ① 전혀 그렇지 않다
 ☐ ② 그렇지 않다
 ☐ ③ 보통이다
 ☐ ④ 그렇다
 ☐ ⑤ 매우 그렇다

Q9-1. [Q9 ①, ②번 응답자의 경우] 연차휴가를 사용하기 힘들었던 이유는 무엇입니까?

- ☐ ① 담당 업무의 과중
 ☐ ② 담당업무 대체 인력의 부족
☐ ③ 휴가사용에 대한 보수적인 내부 문화
 ☐ ④ 기타()

Q10. 귀 시설의 제반 환경에 관한 질문입니다. 해당하는 곳에 체크해 주세요.

항 목	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
1) 활동에 필요한 프로그램은 충분히 개발되어 있다					
2) 시설을 운영하기에 충분한 예산이 확보되어 있다					
3) 청소년활동을 지도하기에 적절한 청소년지도사가 충원되어 있다					
4) 청소년활동 실천에 필요한 공간이 마련되어 있다					
5) 청소년활동에 필요한 기자재가 구비되어 있다					
6) 시설 홈페이지 및 SNS(인스타그램, 유튜브 등)가 잘 운영되고 있다					
7) 지역 내 타 기관 및 시설과의 네트워킹이 잘 이루어지고 있다					
8) 지자체와의 협력관계가 잘 이루어지고 있다					

임금체계

다음은 청소년지도사의 임금체계에 관한 문항입니다. 본인의 생각과 일치하는 곳에 체크(✓)하거나 직접 작성해 주세요.

Q11. 귀하가 받고 있는 임금의 유형은 무엇입니까?

- ☐ ① 연봉제
 ☐ ② 호봉제

Q12. 귀하의 시설에서는 여성가족부 「공립청소년수련시설 청소년지도사 임금 권고안(가이드라인)」을 준수하고 있습니까?

- ☐ ① 예
 ☐ ② 아니오

Q13. 귀하가 현재 받고 있는 월평균 임금(실수령액)은 어느 정도입니까?

1) 기본급	월 평균 () 만원
2) 기본급 외 수당	월 평균 () 만원

Q14. 귀하의 직무, 직위, 업무량, 난이도 등을 고려할 때 적절한 월평균 임금(실수령액)은 얼마라고 생각하십니까?

임금 총액(기본급 + 기본급 외 수당)	월 평균 () 만원
-----------------------	------------------------

Q15. 귀하의 시설에서 받으시는 수당의 종류를 모두 선택해 주세요.

- _____ ① 기말수당

_____ ② 가족수당

_____ ③ 청소년지도사 자격증수당

_____ ④ 초과근무수당

_____ ⑤ 관리업무수당

_____ ⑥ 정액급식비

_____ ⑦ 명절휴가비

_____ ⑧ 연가보상비

_____ ⑨ 교통보조비

_____ ⑩ 기타()

Q16. 청소년지도사 임금체계와 관련된 주된 문제점은 무엇이라 생각하십니까? (2가지 선택)

- _____ ① 공공청소년수련시설 임금가이드라인을 지키지 않음

_____ ② 공공청소년수련시설 임금가이드라인에서 책정한 기본급이 낮음

_____ ③ 보조금 부족으로 인한 인건비 재원 마련이 어려움

_____ ④ 인건비 부족으로 인한 경력직 직원 채용이 어려움

_____ ⑤ 인건비 부족으로 인한 직원 승진의 제한

_____ ⑥ 각종 수당 부족으로 인한 인건비 보전의 부족

_____ ⑦ 인건비 부족분 총당으로 인한 사업비의 부족

_____ ⑧ 낮은 보수수준으로 인한 직원의 이직률 증가

_____ ⑨ 시설 유형 간 보수 격차가 큼

_____ ⑩ 기타()

Q17. 청소년지도사 임금체계 개선을 위한 가장 중요한 정책과제는 무엇이라 생각하십니까?

- _____ ① 공공청소년수련시설 임금가이드라인 준수 의무화

_____ ② 청소년지도사 복지 향상을 위한 운영 법인의 수당 편성 의무화

_____ ③ 물가상승률에 따른 정부 및 지자체의 운영 보조금(인건비) 확대 지급

_____ ④ 청소년지도사 공제회 설립 및 정부의 지원

_____ ⑤ 청소년지도사 임금체계에 대한 법적 기반 마련

_____ ⑥ 기타()

조직구성 및 승진체계

다음은 청소년지도사가 근무하는 시설의 조직구성 및 승진체계에 관한 문항입니다. 본인의 생각과 일치하는 곳에 체크(✓)하거나 직접 작성해 주세요.

Q18. 귀하의 시설에서는 청소년활동 업무를 수행하고 있는 청소년지도사가 몇 명 근무하고 있습니까?

1) 현재 인원	() 명
2) 적정 인원	() 명

Q19. 다음은 시설 기관장의 리더십에 관한 문항입니다. 귀하의 생각을 가장 잘 나타낸 것에 체크해 주세요. 본인이 기관장인 경우, '우리 기관장'을 '나는'으로 바꾸어 응답해 주세요.

문 항	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
1) 우리 기관장은 전달하고자 하는 바를 정확하게 말한다					
2) 우리 기관장은 실수했을 때 솔직하게 실수를 인정한다					
3) 우리 기관장은 직원들이 솔직한 생각을 말할 수 있도록 격려한다					
4) 우리 기관장은 직원들에게 다소 불편한 내용이어도 솔직하게 이야기해 준다					
5) 우리 기관장은 직원들을 대할 때 감정과 표현이 일치한다					
6) 우리 기관장은 본인의 신념과 일치되게 행동한다					
7) 우리 기관장은 신념과 가치에 근거해서 결정을 내린다					
8) 우리 기관장은 직원들에게도 신념과 가치에 근거해서 업무를 진행하기를 요구한다					
9) 우리 기관장은 업무 중 어려운 상황에서도 높은 윤리적 기준에 따른다					
10) 우리 기관장은 본인과 반대되는 의견이어도 말해주기를 원한다					
11) 우리 기관장은 결정을 내리기 전에 관련자료를 조사한다					
12) 우리 기관장은 결정을 내리기 전에 여러 의견을 관심 있게 듣는다					
13) 우리 기관장은 직원들과의 소통 향상을 위해 본인이 무엇을 할지 직원들에게 묻는다					
14) 우리 기관장은 직원들이 본인을 어떻게 평가하는지 알고 있다					
15) 우리 기관장은 중요한 상황에서 본인의 입장을 다시 고려해볼 줄 안다					
16) 우리 기관장은 본인의 행동이 직원들에게 미치는 영향을 충분히 알고 있다					

Q22-2. [Q22 ①번 응답자(직무교육의 경험이 있는 경우)] 최근 1년 동안 이수한 청소년지도사 직무교육의 주제를 모두 선택해 주세요.

- ___ ① 청소년활동 프로그램 개발 및 운영 방법
- ___ ② 청소년지도 방법
- ___ ③ 청소년상담 기법
- ___ ④ 정보화 관련 교육(매체 개발, 디지털화, AR, VR 등)
- ___ ⑤ 청소년문화 이해
- ___ ⑥ 인간관계 기술(의사소통 기술)
- ___ ⑦ 인력관리(실습생, 자원봉사자 등)
- ___ ⑧ 지역사회 네트워크 형성 및 운영 방법
- ___ ⑨ 청소년정책 및 관계 법규 이해
- ___ ⑩ 행정 업무 역량 강화
- ___ ⑪ 기타()

Q23. 청소년지도사 직무교육 참가 시 경험한 가장 큰 어려움은 무엇입니까?

- ___ ① 청소년지도사 직무교육 정보의 부족
- ___ ② 참여하고 싶은 직무교육 주제가 없음
- ___ ③ 직무교육이 너무 먼 장소에서 운영됨
- ___ ④ 경제적 비용이 부담됨
- ___ ⑤ 직장상사 및 동료들의 이해 부족
- ___ ⑥ 담당업무 대체 인력의 부족
- ___ ⑦ 육아, 가사노동의 공백으로 인한 어려움
- ___ ⑧ 기타()

Q24. 다음의 청소년지도사 직무교육의 주제 중 가장 필요하다고 생각하는 것은 무엇입니까?

- ___ ① 청소년활동 프로그램 개발 및 운영 방법
- ___ ② 청소년지도 방법
- ___ ③ 청소년상담 기법
- ___ ④ 정보화 관련 교육(매체 개발, 디지털화, AR, VR 등)
- ___ ⑤ 청소년문화 이해
- ___ ⑥ 인간관계 기술(의사소통 기술)
- ___ ⑦ 인력관리(실습생, 자원봉사자 등)
- ___ ⑧ 지역사회 네트워크 형성 및 운영 방법
- ___ ⑨ 청소년정책 및 관계 법규 이해
- ___ ⑩ 행정 업무 역량 강화
- ___ ⑪ 기타()

인권

다음은 청소년지도사의 인권에 관한 문항입니다. 본인의 생각과 일치하는 곳에 체크(✓)하거나 직접 작성해 주세요.

Q25. 귀하의 시설에서는 다음의 권리가 어느 정도 존중된다고 생각하십니까?

항 목	전혀 존중되지 않는다	존중되지 않는다	보통이다	잘 존중된다	매우 잘 존중된다
1) 자유 및 신체의 안전에 대한 권리					
2) 일, 가족, 주거에 대해 함부로 간섭받거나 명예 및 신용에 대하여 공격받지 않아야 할 권리					
3) (지역) 경계 내에서 자유롭게 이전하고 거주할 권리					
4) 사상, 양심, 종교의 자유를 누릴 권리					
5) 의견과 표현의 자유를 누릴 권리					
6) 평화적인 집회 및 결사의 자유를 누릴 권리					
7) 공정하고 유리한 노동조건을 확보 받을 권리					
8) 동등한 노동에 대하여 동등한 보수를 받을 권리					
9) 생활할 수 있는 공정하고 유리한 보수를 받을 권리					
10) 노동시간의 합리적인 제한					
11) 정기적인 유급휴가를 포함하여 휴식 및 여가를 누릴 권리					

Q25-1. 귀하의 시설에서 권리를 존중받지 못하거나 불이익을 당했을 때 어떻게 대처하였습니까?

- ____ ① 권리를 존중받지 못하거나 불이익을 당한 적이 없다
- ____ ② 불만은 있지만 혼자서 참고 넘겼다
- ____ ③ 주변 사람들에게서 푸념하거나 하소연하고 넘어갔다
- ____ ④ 기관 내 동료들과 의견을 나누면서 해결하였다
- ____ ⑤ 직장 회의체를 통해 문제를 공론화하여 해결하였다
- ____ ⑥ 청소년관련 협회(청소년수련시설협회, 청소년지도사협회 등)를 통해서 해결하였다
- ____ ⑦ 시민사회단체를 통해 해결하였다
- ____ ⑧ 정부나 지자체 등에 문제제기를 하여 해결하였다
- ____ ⑨ 기타()

직무 스트레스

다음은 청소년지도사의 직무 스트레스에 관한 문항입니다. 본인의 생각과 일치하는 곳에 체크(✓)해 주세요.

Q26. 귀하는 근무 중 발생하는 다양한 스트레스를 얼마나 경험하고 있습니까?

항 목	전혀 없다	매우 조금 있다	조금 있다	많이 있다	매우 많이 있다
1) 과다한 행정업무					
2) 잦은 야근 또는 당직					
3) 과도한 외부사업 운영					
4) 모호한 업무 구분					
5) 비효율적 근무 장소					
6) 낮은 업무수행 자율성					
7) 형식적인 직급체제					
8) 갑작스러운 업무 관련 사항의 변화 및 결정					
9) 사업공모의 부담					
10) 상위 기관들의 지나친 개입					
11) 과도한 민원					
12) 청소년지도사에 대한 낮은 사회적 인식					
13) 미흡한 복리후생 제도					
14) 낮은 보수					
15) 휴가 사용의 어려움					
16) 직장 상사의 리더십 부족					
17) 직장 동료와의 불화					
18) 청소년 및 보호자와의 소통 문제					
19) 건강 악화					
20) 개인의 역량 부족					

이직

다음은 청소년지도사의 이직에 관한 문항입니다. 본인의 생각과 일치하는 곳에 체크(✓)하거나 직접 작성해 주세요.

Q27. 현재 직무와 관련하여 귀하의 생각과 일치하는 곳에 체크해 주세요.

문 항	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
1) 나는 출근 시에 결근하고 싶다는 생각이 종종 든다					
2) 나는 이직을 진지하게 고민해 본 적이 있다					
3) 나는 이직 할 직장을 구하려고 노력한 적이 있다					
4) 나는 이 직종을 그만두고 싶다고 생각해 본 적이 있다					
5) 나는 현재 수준의 수입이 보장된다면 다른 곳으로 옮길 생각이 있다					

Q28. 만약, 청소년분야 타 시설로 이직하고 싶은 생각이 있다면 그 이유는 무엇입니까?

- ___ ① 이직을 고려한 적 없음
- ___ ② 직무가 적성에 맞지 않아서
- ___ ③ 조직 내 의사소통이 잘 안 돼서
- ___ ④ 직원 간의 관계가 나빠서
- ___ ⑤ 근로시간이 길어서
- ___ ⑥ 보수가 낮아서
- ___ ⑦ 승진 기회가 적어서
- ___ ⑧ 결혼 학업, 출산, 질병 등 개인 사유로
- ___ ⑨ 시설이 추구하는 비전과 나의 가치관이 달라서
- ___ ⑩ 기타()

Q29. 만약, 타 직업으로 이직하고 싶은 생각이 있다면 그 이유는 무엇입니까?

- ___ ① 이직을 고려한 적 없음
- ___ ② 나의 적성과 맞지 않아서
- ___ ③ 서비스 대상자(청소년, 보호자, 선생님 등)와 소통하는 것이 어려워서
- ___ ④ 나의 발전 가능성에 대한 기여도가 낮아서
- ___ ⑤ 내가 기대했던 청소년지도사의 직무와 차이가 있어서
- ___ ⑥ 근로시간이 길어서
- ___ ⑦ 보수가 낮아서
- ___ ⑧ 직업의 안정성이 낮아서
- ___ ⑨ 청소년지도사에 대한 사회적 인식이 부족해서
- ___ ⑩ 다른 직업에 도전하려고
- ___ ⑪ 기타()

직무만족도

다음은 청소년지도사의 직무만족도에 관한 문항입니다. 본인의 생각과 일치하는 곳에 체크(✓)해 주세요.

Q30. 현재 직무에 대한 만족도와 관련하여 귀하의 생각과 일치하는 곳에 체크해 주세요.

문 항	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
1) 나의 현 직무에 흥미를 많이 가지고 있다					
2) 나의 현 직무를 타인이 중요하게 여긴다고 생각한다					
3) 현 직무는 장래성이 있으며 나의 발전에 도움이 된다					
4) 나의 지식과 기술이 현 직무수행에 잘 이용된다					
5) 상사는 나의 건의나 불만을 성의 있게 받아준다					
6) 상사는 내가 업무를 잘 수행했을 때 칭찬을 해 준다					
7) 상사는 나의 직무수행에 자율성을 인정해 준다					
8) 상사는 나의 일에 도움을 준다					
9) 상사는 나의 개인적인 신상 문제에 대해 관심을 가진다					
10) 상사는 나를 공정하게 평가해 준다					
11) 나는 상사에 대해 많은 존경심을 가지고 있다					
12) 나는 동료들을 항상 신뢰하고 존중한다					
13) 나의 동료들은 어려운 일이 발생했을 때 서로 잘 도와준다					
14) 나는 같은 부서의 동료와 마음이 잘 맞는다					
15) 나는 직무와 관련된 사항을 동료와 자유롭게 상의한다					
16) 내가 일을 열심히 했을 때 동료들이 칭찬을 해 준다					
17) 기관의 이익이 증가하면 보너스 등으로 적절하게 보상해 준다					
18) 기관의 월급, 보너스, 수당 등을 결정하는 방법에 대해 만족한다					
19) 나는 현재 월급으로 여유 있는 생활을 유지하고 있다					
20) 내가 받는 월급은 나의 노력에 비추어 공정하다고 생각한다					
21) 나의 월급은 다른 청소년수련시설의 같은 직급에 근무하는 사람과 비교하여 많다고 생각한다					
22) 우리 시설은 타 기관에 비해서 승진이 빠르다고 생각한다					
23) 나의 근무 성과가 승진에 많은 영향을 준다					
24) 우리 기관에서는 승진이 공정하게 이루어지고 있다					
25) 승진에 반영되는 근무 평가는 공정하게 이루어지고 있다					
26) 우리 기관의 승진제도가 개선될 것이라고 생각한다					
27) 우리 기관에서는 개인별 직무교육이 잘 이루어지고 있다					
28) 나는 교육받을 기회가 많은 편이다					
29) 교육의 기회가 왔을 때 내가 원하면 별 어려움 없이 참가할 수 있다					
30) 내가 어려운 일이 있을 때, 도움을 받을 수 있는 슈퍼비전의 기회가 있다					

청소년지도사의 경험

Q31. 청소년지도사로 일하면서 자부심을 느꼈던 경험을 자유롭게 이야기해 주세요.

Q32. 청소년지도사로 일하면서 힘들었던 경험을 자유롭게 이야기해 주세요.

Q33. 청소년지도사의 근무환경과 직무만족도를 개선하기 위한 의견이 있으면 자유롭게 이야기해 주세요.

- 귀한 시간을 내어주셔서 감사합니다. -

[부록 2] 서술형 응답

1. 청소년지도사로 일하면서 자부심을 느꼈던 경험

☐ 참여 청소년의 만족도가 높을 때

- 기획한 프로그램이나 활동에 대해 청소년들이 즐겁게 참여할 때
- 청소년들이 프로그램에 즐거워하고 만족할 때
- 개인별 지도를 했을 때 청소년이 만족감을 느낀다고 말할 때
- 청소년들이 재미있고 이런 활동을 해봤다고 소감을 남겼을 때
- 수련활동을 할 때 청소년들이 고맙다고 하거나 즐거워할 때
- 청소년지도 후 설문조사 및 인터뷰에서 활동에 참여한 청소년이 활동에 큰의미를 갖게 되었고 참여해서 기쁘다는 말을 들었을 때 일에 대한 자부심을 느낌
- 기회가 된다면 다시 프로그램에 참여하고 싶다고 말하거나 좋은 프로그램이 있으면 안내해달라고 말할 때

☐ 청소년이 긍정적으로 성장 및 변화할 때

- 청소년들이 거리낌 없이 자신의 고민에 대해 이야기할 때
- 청소년들이 학기를 거치면서 점점 성숙해지고 변화해가는 모습을 볼 때 자부심을 느낌
- 주변 친구들과 소통이 어려운 친구가 변화하여 적극적이게 됨
- 청소년이 활동을 통해 성장하고 청소년 간 건강하고 유익한 관계가 형성되며 지역사회 주민과 어른과 함께 소통할 때 자부심을 느낌
- 프로그램을 통해 뿌듯함을 느끼고 성장하는 청소년들을 볼 때
- 지도 이후 변화된 아이들을 마주할 때
- 방카 학생 중 말도 안 듣고 힘든 학생이 시간이 지나 변화되어 그 누구보다 표현을 잘하고 든든한 '동력자'가 되었을 때
- 아이들의 변화와 성장을 볼 때마다 뿌듯함과 이 직업에 대한 자부심을 느낌
- 청소년이 활동을 통해 변화했을 때, 변화한 모습을 보았을 때
- 청소년과의 원활한 소통으로 인해 청소년지도사를 믿고 의지해줄 때
- 청소년들이 교육을 통해 자신의 비전과 꿈을 찾았을 때

☐ 청소년들이 성장한 후 기관을 재방문 할 때

- 함께 활동했던 청소년이 청소년학과에 진학해서 자원봉사자로 왔을 때
- 사업 종료 후 또는 그만둔 청소년들이 나를 잊지 않고 매년 찾아올 때 가장 뿌듯하였음
- 나를 거쳐갔던 청소년들이 성인이 되어 찾아와서 그 당시의 추억을 함께 회상할 때
- 졸업한 청소년들이 스승의 날이나 특별한 일이 없어도 연락주고 방문할 때
- 동아리, 청운위 아이들이 취업 잘 되어 연락왔을 때

☐ **긍정적인 보상을 받을 때**

- 내가 기획한 행사에 많은 청소년들이 자발적으로 참여하여 청소년 행사가 많이 알려져 칭찬 받을 때
- 부모의 인정, 상 등과 같은 결과물
- 청소년수련시설종합평가를 준비하여 여성가족부 장관상을 받았을 때 자부심을 느낌

☐ **청소년이 청소년지도사 직무를 희망할 때**

- 청소년들이 나와 같은 직업을 가지고 싶다 했을 때
- 꿈이 없던 청소년들이 청소년지도사, 상담사, 사회복지사 등 꿈을 꾸고 관련학과로 대학을 진학할 때

2. 청소년지도사로 일하면서 힘들었던 경험

□ 승진의 어려움

- 승진의 기회를 외부 사람에게 박탈
- 승진의 기회가 너무 적고 승진에 대한 명확한 기준이 없음

□ 높은 업무 강도

- 청소년들을 지도하는 것이 생각대로 되지 않고, 지도를 잘 따라주지 않는 청소년이 있는 경우 회의감과 실력이 부족한 것 같은 기분을 느낌
- 청소년지도사가 수행해야 할 업무의 영역이 너무 과도함. 활동, 상담, 보호까지 청소년지도사의 전문적인 영역이 불분명하다는 생각이 들
- 과도한 업무 지시로 인한 건강 악화, 스트레스 받을 때
- 청소년활동 외 행정 업무가 많고 이러한 업무가 밀리거나 이로 인하여 청소년들에게 소홀해지는 것이 느껴져서 속상함
- 주말에도 출근해야하거나, 퇴근 후 또는 출근 전부터 업무 연락을 하는 등 업무로 인하여 청소년지도사의 개인적 일정이 자유롭게 진행되기 어려운 경우가 많음

□ 낮은 보수

- 낮은 보수와 시간적 여유가 없는 어려움
- 청소년지도사에 대한 낮은 인지도와 보수
- 성과와 노력에 비하여 낮은 보수를 받을 때
- 잠 못자고 집에 못들어가고 프로그램을 운영해도 통장에 찍히는 급여가 적을 때 '내가 봉사하고 있나'라는 생각이 들며 현타옴.
- 팀원들이 급여가 적어 이직한다고 말할 때
- 업무 강도에 비해 급여가 작다고 생각이 들 때
- 낮은 보수로 인하여 미래가 불투명하다고 느껴질 때
- 노동 강도에 비해 급여가 적음. 보상제도가 전혀 없어 의욕 저하
- 높은 업무 강도와 증가하는 근무시간, 물가상승률에 비하여 보수가 너무 낮음

□ 학부모 응대의 어려움

- 학부모님으로부터 항의전화 또는 민원이 들어왔을 때
- 청소년의 바른 성장을 위해 학부모님께 청소년의 현 상황을 상담해 드릴 때, 학부모가 인정하지 않고 협조해주지 않아서 효과적인 교육이 이루어지지 않을 때
- 방과후아카데미를 하면서 학부모님과의 응대가 조금 어려웠을 때가 있었음

☐ 청소년의 바람직하지 않은 태도나 행동

- 청소년들이 청소년지도사에게 따지고 대들 때 힘들
- 지도가 올바르게 이루어지지 않았을 때, 청소년의 말과 행동에 상처를 받음
- 청소년들이 활동이나 프로그램에 적극적으로 참여하지 않고 말없이 빠질 때

☐ 직업에 대한 낮은 인지도

- 청소년지도사에 대한 낮은 인지도와 그로 인한 수모를 겪을 때, 나의 직업을 존중받지 못한다 생각이 들 때
- 주변사람들이 사회복지사보다 보수와 처우가 낮은 건 그만큼 어려운 일이 아니라고 할 때
- 타인에게 청소년지도사에 대해 설명해도 낮은 인지도로 인하여 잘 모르는 경우

☐ 예산 부족

- 지자체의 적절한 예산 지원 부족 및 무관심
- 물가는 오르는데 예산은 부족하여 청소년들에게 더 좋은 프로그램을 제공하고 싶은데 그러지 못함
- 부족한 예산으로 인하여 청소년지도사를 추가적으로 배치하지 못하는 등 현장의 상황은 열악함

☐ 유관기관과의 소통 어려움

- 업무와 무관한 상위기관(지자체, 운영법인)의 행사에 반강제적으로 참여할 때
- 학교, 지자체와의 관계에서 항상 '을'의 입장이 되어 그들의 요구사항을 모두 들어줘야만 할 때
- 운영법인의 요구에 맞추어 후원, 행사참여, 법인 간 거래 업체 지정 등을 수행하여야 할 때

☐ 불명확한 행정체계

- 기관운영, 행정 등의 체계나 기준이 정확히 제시되어 있지 않은 부분들이 많아 간혹 운영의 어려움이 존재함

☐ 상사와의 불화

- 기관장 등 상사와의 의사소통에 어려움이 존재함
- 상사와의 의사소통 불능 및 지나친 간섭, 휴가사유 보호 불능
- 친목도모라는 명목으로 권위자가 직원들이랑 같이 직장 내 동료들 욕할 때
- 중간관리자가 상사 눈치를 보며 제대로 된 직무 수행을 하지 못할 때

3. 청소년지도사의 근무환경을 개선하기 위한 의견

☐ 임금(임금가이드라인 준수 및 개선)

- 열정페이 문제
- 보수만 개선되어도 만족도가 많이 오를 것
- 편의점 알바 주5일 근무랑 월급이 차이가 안남
- 부족한 운영비 탓에 진급했음에도 급여 감소
- 낮은 급여 상향, 올바른 수당 지급
- 물가 상승에 따른 보조금 확대 지급
- 청소년지도사의 기본급 상향
- 기말수당, 명절휴가비 등 수당 지급 필요

☐ 임금가이드라인 준수 및 개선

- 타 기관으로 이직 시 호봉과 직급 인정이 필요
- 임금가이드라인 통일을 통한 시설별로 다른 임금 개선
- 방과후아카데미 배치지도사의 호봉제 적용
- 공공청소년수련시설 임금가이드라인 준수 의무화 및 법적 기반 마련
- 수당 등을 세분화하는 등 보수체계를 명확하게 하달해주면 좋겠음
- 승진의 기회 필요(위탁법인 소속이 아니면 승진할 수 없는 구조가 많음)

☐ 청소년지도사의 권리 및 처우 개선을 위한 노력

- 직무 스트레스나 건의사항이 있을 때 소통할 수 있는 창구 필요
- 청소년지도사 처우 및 권리 개선을 위한 법률 개정
- 직장 내 괴롭힘과 관련한 피해자 구제 방법에 대한 서비스
- 상위기관의 하위기관에 대한 자율성 보장 필요
- 노력에 대한 보상 체계와 다양한 교육기회 제공 등 복리후생 증대 필요

☐ 예산 확보

- 지방자치단체의 운영비 보조금 현실화
- 예산 확보를 통한 업무 강도에 맞는 인원 배치 필요
- 높은 퀄리티의 청소년 프로그램 개발을 위한 기관에 지원되는 지원금 확보 필요

☐ 시설 개선

- 깔끔하고 청소년의 니즈를 반영한 시설 및 환경 필요
- 청소년지도사가 설 수 있는 공간 필요

□ 행정업무의 간소화

- 서류보다 청소년과 라포 형성할 수 있는 환경이 많아졌으면 좋겠음
- 행정업 간소화, 서류 간편화 시급

□ 인력 증가

- 청소년지도사 인력 부족으로 인한 원활한 업무 수행 불가 시 대처할 수 있는 인력 필요
- 직원 확충
- 업무강도에 알맞은 인원 배치
- 계약직 또는 무기계약직이 당연시되는 분위기 타파 필요
- 안정적인 정규직 일자리 창출 필요

□ 기관장 및 중간관리자의 역량 강화

- 청소년실무경험이 풍부하고 현장상황을 잘 아는 기관장 필요
- 자격, 능력, 경험을 갖추고 젊은 세대를 존중할 줄 아는 기관장 필요

2023 부산 지역 청소년지도사 근무환경과 직무만족도 조사 결과보고서

인 쇄_ 2023. 12.

발 행_ 2023. 12.

발 행 처_ 부산광역시청소년활동진흥센터

부산광역시 동구 중앙대로 311(초량동)

Tel. 051) 852-3461~2 Fax. 051) 852-3463

www.busan youth.net

사전 승인없이 보고서 내용의 무단 전재·복제를 금함

