

연구보고서 2017-07

제주지역 간호인력 근로실태와 정책지원 방안

| 이해응



제주여성가족연구원

제주지역 간호인력 근로실태와 정책지원 방안

연구책임자 : 이 해 응 (제주여성가족연구원 연구원)

연구보조원 : 고 희 정 (제주여성가족연구원 연구보조원)

연구기간 : 2017년 4월 ~ 9월



(재) 제주여성가족연구원
JEJU WOMEN & FAMILY RESEARCH INSTITUTE

발 간 사

간호 전문직은 전형적인 여성 노동자 집중 업종으로 ‘기술노동, 육체노동, 감정노동’의 삼중고(三重苦) 특징이 있는 노동입니다. 그동안 간호등급가산제, 간호·간병통합서비스 등 정책 변화에 따라 전국적으로 간호인력 수요가 급증하고 있고, 제주지역 병원급 의료기관은 특히 심각한 간호 인력난에 직면하고 있습니다. 이런 배경 하에 제주지역의 간호인력 근로실태 및 정책수요 조사를 통한 지방정부차원의 정책지원 방안 발굴을 목적으로 한 본 연구보고서는 매우 시의적절하고 의미가 있다고 할 수 있습니다.

본 연구보고서는 여성노동의 관점에서 제주지역 간호대학 졸업예정자, 병원급 의료기관 간호사와 간호조무사 등 간호인력 집단에 대해 충분한 표본 조사를 진행하여 지역 기초 데이터를 구축하고 지방정부차원의 구체적인 정책지원 방안을 제시하고 있다는 점에 매우 의의가 있습니다. 본 연구보고서의 기초자료 및 정책 제안이 충분히 활용되기를 바라고, 이 연구를 시작으로 제주지역 간호, 보건, 돌봄 등 전문적 의료와 돌봄 노동에 대한 후속 연구가 지속되기를 바랍니다.

본 연구보고서가 발간되기까지 많은 분들의 도움이 있었습니다. 우선 제주특별자치도 보건건강위생과와 관련 기관 관계자 여러분께 감사드립니다. 그리고 본 연구의 자문위원으로서 좋은 의견과 지지를 보내주신 제주한라대학교 강기선 교수, 제주도 간호조무사회 강소연 회장, 제주의료원 김광식 원장, 제주대학교 이은주 교수와 박형근 교수, 제주특별자치도 보건건강위생과 오종수 과장, 제주도 병원간호사회 이선옥 회장, 아라요양병원 이유근 원장께 고마움의 인사를 드립니다. 끝으로 본 연구보고서를 책임져주신 이해웅 연구원에게도 감사의 마음을 전합니다.

2017년 9월 30일

(재)제주여성가족연구원 원장 이 은 희

연구 요약

연구 요약

제1장 서론

1. 연구 필요성과 목적

- 최근 몇 년간 제주지역 병원급 의료기관의 간호 인력난 문제가 지속적으로 제기되고 있음. 2016년 기준으로 제주지역 직종별 구인배수를 보면 보건·의료 관련직의 구인배수가 3.85로 농림어업 관련직(9.42) 다음으로 인력난이 심각한 수준임. 제주지역 인구 천 명당 간호사 수는 3.7명으로 한국 평균 3.5명 보다는 약간 높고, 서울 평균 4.5명보다는 낮으며, OECD 국가 평균 9.1명보다는 매우 낮은 편임.
- 2016년 기준으로 간호사 면허 대비 제주도 내 의료기관 활동 간호사 비율은 33%정도(전국 50.5%)이고 간호조무사 자격증 대비 제주도 내 의료기관 활동 간호조무사 비율은 35%정도로 제주지역 인력난 문제는 단순히 인력 부족이 아닌 제주도에 활동 간호인력 비율 저하의 문제로 보임. 2016년 제주지역 대학교 간호대학 졸업자 328명 중 반 정도가 도외 취직을 하고 있어 도내 간호 인력 유치 노력이 필요함
- 제주지역 간호 인력난 문제는 간호인력 관련 정책 변화, 간호대학 졸업자의 진로 선택, 병원 간호 인력의 이직/퇴사 원인 및 근무조건, 간호 전문직에 대한 인식문화 등 다각적인 파악을 통해 체계적인 정책지원 방안 마련이 시급함
- 간호학계의 간호인력 관련 연구는 매우 많은 편이나, 주로 임상경험 등 간호 직무 자체에 초점을 둔 경우가 많고, 지역사회의 여성인력 및 여성노동 관점에서 접근한 경우는 매우 드뭄. 간호직종은 전형적인 여성노동자 집중 업종으로서 여성 전문직 노동자들의 삼중노동(기술노동, 육체노동, 감정노동)의 특징을 갖고 있음
- 제주특별자치도의 보건의료산업 발전과 고령화 사회진입이라는 전반적인 배경 속에서 볼 때 질 높은 의료서비스와 간호서비스 제공이 필요하고, 이를 위한 근무환경 개선과 간호인력 역량강화 방안 마련이 필요함
- 전국 단위의 간호인력 실태조사에는 제주지역 샘플이 매우 적게 포함되어, 제주지역사회의 특징을 충분히 반영하기 어려운 상황임. 제주지역 간호인력 관련 기초자료를 축적하여 지역사회 노동과 인력 문제 해결방안을 위한 연구가 필요함

- 따라서 본 연구는 간호대학 졸업예정자의 진로선택 인식 조사와 제주지역 병원급 의료기관의 간호사와 간호조무사 근로실태 및 정책수요 조사를 통해 제주지역 '간호인력난'의 원인을 살펴보고, 제주지역 간호인력 활성화를 위한 정책지원 방안을 발굴하는 것을 목적으로 함.

2. 연구내용과 연구방법

○ 주요 연구 내용

- 제주지역 간호대학, 의료기관, 간호인력, 정책 현황
- 제주지역 간호대학 졸업생, 간호사, 간호조무사 근로실태 및 정책 수요 조사
- 제주지역 간호인력 활성화를 위한 정책 제언

○ 주요 연구 방법 및 연구수행 절차

- 간호인력 관련 기존 문헌자료 검토
- 간호인력 관련 통계 및 정책 현황 분석
- 관련 전문가 의견 수렴
- 제주지역 간호인력 조사 실시(설문조사, 심층면접)

<연구 수행 절차>

1단계	자료 수집 및 분석	↔	<ul style="list-style-type: none"> • 간호인력 관련 문헌자료 검토 • 제주지역 병원급 의료기관, 간호인력 및 정책 현황
2단계	연구 설계	↔	<ul style="list-style-type: none"> • 연구 방향 및 내용 구성 • 연구 착수 보고
3단계	전문가 의견 수렴	↔	<ul style="list-style-type: none"> • 전문가 자문회의 개최(2회) • 현장 전문가 FGI 회의(1회)
4단계	조사 실시	↔	<ul style="list-style-type: none"> • 간호인력 설문 조사 실시 (6.20. ~ 9.11.) • 간호인력 심층 면접 실시 (5.16. ~ 9.13.)
5단계	조사 결과 분석	↔	<ul style="list-style-type: none"> • 조사결과 분석 및 집필 • 최종보고 및 보고서 발간

제2장 제주지역 간호인력 현황 및 정책 현황

1. 제주지역 간호인력 현황

- 제주지역 병원급 의료기관에 종사하는 의료인은 2016년 12월 31일 기준 8,724명으로, 2001년부터 2016년까지 15년 동안 3.26배로 증가했고, 그중 간호사는 2.48배, 간호조무사는 2.97배로 증가하여 약사를 제외하고 간호인력 증가율이 가장 높음
- 제주지역 의료기관에 종사하는 간호사 수는 2016년 12월 31일 기준 2316명이고, 간호조무사는 1563명으로 제주지역 전체 의료기관 종사자 수의 45%를 차지하여 전국 평균비율(59.2%)보다 낮은 비율을 차지함. 2016년 제주지역 간호사 면허자 수가 7000명 정도이고, 간호조무사 자격자 수가 4500명 정도로 간호사 면허 대비 도내 활동 간호사 비율이 33%정도, 간호조무사 자격증 대비 도내 활동 간호조무사 비율이 35%정도로 매우 저조한 수준임
- 2016년 12월 31일 기준으로 제주지역 내에는 종합병원 6개소, 병원 8개소, 요양병원 11개소로 병원급 의료기관이 25개소가 있는데, 2017년 7월 방문조사결과 합병 등 원인으로 모두 22개소로 확인됨. 그 중 공공의료기관은 5개소로 종합병원 2개소(제주대학교병원, 서귀포의료원), 병원 1개소(제주의료원), 재활병원 1개소(제주권역재활병원), 요양병원 1개소(제주의료원부속요양병원)임

2. 제주지역 간호인력 정책 현황

가. 제주지역 간호인력 양성 체계

- 제주지역은 70년대 초부터 전문대학에서 간호인력을 양성했지만, 80년대 초까지 제주지역에 종합병원이 없었기에 초창기에는 도외 취직이 대부분인 상황. 80년대 초 제주지역에 처음으로 종합병원이 설립되고, 이어 다른 병원급 의료기관이 연속 설립되면서 제주지역 내에 간호인력을 대규모 수용하게 됨.
- 2017년 현재 제주지역 내 간호학과가 설립되어 있는 대학교는 제주한라대학교, 제주대학교, 제주관광대학교 세 곳임. 제주한라대학교는 1969년에 3년제 제주간호학교로 설립되어 40명 정원으로 시작했고, 현재는 260명 정원일 정도로 간호인력 양성

역사가 가장 길고 규모가 가장 크며, 2012년부터는 4년제로 승격된 전문대학임. 제주대학교 간호학과는 1997년 설립인가를 받아 1998년부터 20명 정원으로 신입생을 받기 시작했으며, 처음부터 4년제 학사과정으로 출발함. 제주관광대학교는 2011년 간호학과 신설 승인을 받고 3년제 전문학사 과정으로 출발하여 2012년부터 30명 정원으로 신입생을 받기 시작했고, 2015년부터 4년제로 승격됨.

나. 간호등급가산제 및 간호·간병통합서비스 정책 변화

- 1999년부터 전국 간호등급가산제(간호관리료 차등제¹⁾)를 실시하면서 간호인력 수요가 증가하기 시작함. 2007년에 간호등급가산제에 중환자실 및 종합전문요양기관이 포함되면서 간호인력 수요가 더 증가하고 수도권 대형 병원으로 쏠림 현상이 일어나면서 지역 격차가 심화되기 시작함. 현재 제주지역 병원급 의료기관은 1~6등급으로 지정되어 있고, 간호 인력난으로 인해 우수한 간호등급을 지정받지 못하고 있는 실정임
- 간호인력 구조에 큰 영향을 미친 또 하나 정책이 바로 최근 2013년부터 보건복지부에서 실험적으로 실행해온 포괄간호서비스인데, 현재는 간호·간병통합서비스로 명칭을 바꾸었고, 2017년 현재 전국 217개소, 15천개 병상에서 간호·간병서비스를 제공하고 있음. 간호·간병통합서비스란 보건복지부령으로 정하는 입원 환자를 대상으로 보호자 등이 상주하지 아니하고 간호사, 제80조에 따른 간호조무사 및 그 밖에 간병지원인력에 의하여 포괄적으로 제공되는 입원서비스를 말함
- 제주지역은 2017년 7월 현재 병원 6개소에서 간호·간병통합서비스를 제공하고 있어 전체 병원급 의료기관의 약 28% 정도 실행하고 있는 상황임. 우선 공공의료기관(서귀포의료원)에서 실행했고, 의료법인 병원, 민간병원도 참여하고 있음. 종합병원은 간호사와 간호조무사 통합서비스, 재활병원, 요양병원 등은 간호사, 간호조무사, 요양보호사의 통합서비스를 제공하고 있어 향후 간호인력 수요가 더 많아질 것으로 추정됨

1) 병원의 간호서비스 수준을 높이기 위해 간호사 추가 고용에 따른 인건비 증가분을 수가에서 보상하는 제도. 각 병원은 보건복지부의 1~7등급 산정기준에 따라 간호사당 병상 수 등을 자체 신고하고 이에 따른 인센티브를 받게 됨. 간호사를 많이 고용하면 등급이 높아지고 등급이 높을수록 입원 관리료를 많이 받게 되는데 80%는 의료보험 재정에서, 나머지는 환자측에서 부담함

제3장 제주지역 간호인력 근로실태 설문조사 결과

1. 제주지역 간호대학 졸업예정자 진로선택 현황

가. 조사개요

- 조사대상 : 제주지역 간호학과가 설립되어 있는 제주한라대학교, 제주대학교, 제주관광대학교 간호대학 졸업예정자. 제주한라대학교 260명, 제주대학교 70명, 제주관광대학교 28명
- 조사방법 : 전문면접원의 학교 방문을 통한 면접조사 및 자기기입식 조사 병행
- 조사기간 : 2016. 6. 20 ~ 9. 11
- 조사내용 : 일반현황, 취업 준비 경로, 희망 취업 기관 및 선택 이유, 희망 취업 근무 형태, 희망 월급 및 지역, 예상되는 근무 어려움 정도, 간호인력 활성화를 위한 관련 정책 수요 등
- 최종 응답 표본 : 제주한라대학교 168명(67.7%), 제주대학교 53명(21.4%), 제주관광대학교 27명(10.9%), 모두 248명 조사 됨

나. 희망 근무형태

- 병원간호사직 및 3교대 근무를 원하는 비율 많아
 - 응답자 248명 중 85.5%가 병원간호사직을 원하며, 그중 66.0%가 대학병원 혹은 상급종합병원 취업을 원함. 병원간호사직을 원하는 212명중 75.0%가 3교대 근무를 원한다고 응답하여 3교대 근무(병동)의 필요성을 높게 인지하고 있음

다. 희망 임금 및 취업 지역

- 50% 가까이가 신규 연봉 2400~3600만원을 희망
 - 졸업예정자의 48.8%가 연봉 2400~3600만원미만을 원하고, 38.7%가 3600~4800만원 미만을 원하는 것으로 나타나 87.5%가 2400~4800만원을 원하는 것으로 나타남. 이는 현재 제주지역 간호사 신규 평균 연봉(약 2000만원~2800만원)과는 일정한 격차 있음

○ 46%가 도내, 54%가 도외 취직을 희망

- 졸업예정자가 가장 많이 희망하는 취업지역은 제주지역(46.0%)으로 나타났고, 그 다음 서울지역(42.7%), 인천(4.0%), 해외(2.4%), 경기(2.0%), 그리고 기타 부산, 경남, 경북 지역 순으로 나타나, 반 이상이 도외 취직을 계획하고 있어 지난 해 도내외 취직 비율과 비슷한 경향을 보임

라. 희망 근무기관 선택 시 고려사항

○ 취업 기관 선택 시 직장 내 인간관계와 근무환경을 가장 중요하게 고려

- 제주지역 간호대학 졸업예정자가 희망 근무기관 선택 시 중요하게 고려하는 내용 순위를 보면, 직장 내 인간관계(96.8%), 직장 근무환경(96.0%), 연봉수준(95.2%), 직업의 안정성(93.1%), 여가시간 활용(92.3%), 직업 장래 발전 가능성(90.7%) 순으로 나타나, 단순히 높은 연봉을 원한다기보다 인간관계, 전체적인 근무환경, 임금, 안정성, 여가시간, 발전가능성 등 일과 삶이 균형 잡힌 직장을 원하는 것으로 나타남

마. 예상 근무 어려움 및 정책 수요

○ 선후배 갈등이 가장 어려울 것으로 예상함

- 졸업예정자 예상하는 근무 어려움의 우선순위를 보면, 간호사 선후배와의 갈등(91.5%)이 1순위로 나타났고, 그 다음 휴가, 휴직 활용 어려움(87.5%), 과중한 업무(86.7%), 낮은 연봉수준(85.9%), 결혼·가사·임신·양육부담(82.7%), 환자 및 보호자와의 갈등(80.6%) 순으로 나타남. 그러나 실제 간호사들이 겪는 선후배 갈등은 16위의 어려움으로 나타나 병원 현장에 대한 인지 정도가 다른 것으로 보임

○ 간호수가 인상 및 복리후생 지원 정책 수요가 가장 높아

- 졸업예정자가 필요하다고 생각하는 간호인력 활성화를 위한 정책 항목 순위를 보면, 간호수가 인상 및 적용 항목 확대(96.4%)가 1위이고, 그 다음 기숙사 등 기타 복리후생 확대(94.4%), 간호사당 환자배치 수 하향 조정(94.0%), 휴가와 육아휴직 제도 보장 활성화(93.5%), 간호사 표준/최저 임금제 도입(93.5%), 근무특성에 맞는 보육시설 운영(92.3%), 신규 간호사 위한 연수 프로그램 개발 운영(90.3%) 순으로

나타나, 임금체계, 복리후생, 노동강도 감소, 자녀양육 지원, 역량강화를 우선으로 필요하다고 생각하는 것으로 나타나 이에 상응한 정책 지원 방안 마련이 필요함

2. 제주지역 간호사 근로실태

가. 조사개요

- 조사대상 : 제주지역 내 병원급 의료기관 22개소에 근무하고 있는 간호사 1884명
- 조사방법 : 전문면접원의 의료기관 방문을 통한 면접조사 및 자기기입식 조사 병행
- 조사기간 : 2016. 6. 23 ~ 7. 27
- 조사내용 : 일반현황, 직무특성, 현 직장 근무기간, 야간 근무일수, 이직률 및 원인, 노동시간, 임금체계, 모성보호지원제도 이용, 직장 내 폭력 경험, 근무 어려움, 간호인력 활성화를 위한 정책 수요 등
- 최종 응답 표본 : 500병상 이상 병원 83명(19.9%), 200-500병상 병원 158명(37.9%), 200병상 미만 병원 94명(22.5%), 요양병원 74명(17.7%), 전문병원 2명(0.5%)이고, 병원 유형을 표시하지 않은 6명(1.4%) 등 모두 417명 조사됨. 그중 여성이 96.6% 차지함

나. 간호사 인력난 실태

- 72.4%가 교대근무자, 65.2%가 현 근무지 근무기간 6년 미만
 - 간호사의 72.4%가 교대근무자이고, 그중 3교대 근무가 66.4%를 차지하고 있음. 현 근무지 근무기간 6년 미만 비율이 65.2%로 반 이상 차지함
- 교대근무자 야간 근무 월 평균 10.53일
 - 교대근무 간호사의 지난달 평균 야간 근무는 10.53일, 월 평균 근무일 20일을 기준으로 볼 때 반 이상 야간 근무를 하는 것으로 나타나 부담이 클 것으로 추정. 그중 50대 이상 간호사가 평균 13.10일 야간 근무를 하고 있어 가장 높은 비율 보임
- 10명 중 6명이 이직(퇴직) 경험, 일가정 양립 어려움이 가장 큰 원인
 - 제주지역 간호사의 61.3%가 직장을 그만둔 경험이 있음. 그중 현 요양병원 근무자

는 무려 97.3%로 가장 많은 비율을 보임. 직장을 그만둔 원인 중 1순위는 일과 임
신출신양육 양립 어려움(22.9%)

- 평균 241회 이직, 1년 이내 이직 계획 비율 14.5%, 구체적 계획 없지만 이직 의향 48.3%
- 제주지역 간호사의 이직횟수는 평균 241회로 나타났고, 그중 50대 이상(3.23회)이 가장 많이 이직하는 것으로 나타나는데, 이는 경력에 따른 이직 누적횟수로 추정됨. 향후 1년 이내에 이직 계획이 있는 경우가 14.5%로 나타나는데 그중 20대(20.8%)의 이직 계획 비율이 가장 높고, 구체적 계획은 없지만 이직할 의향이 있는 경우가 48.3%로 나타나는데 그중 30대(60.7%)가 가장 높은 의향을 보여 대책이 필요함

다. 간호사 근무조건

- 92.9%가 근로계약서를 작성하지만 미교부하는 비율이 25.7%
- 제주지역 간호사의 92.9%가 근로계약서를 작성하고, 7.0%가 근로계약서를 작성하지 않음. 그러나 작성은 하지만 교부하지 않은 경우가 25.7%나 차지하고 그중 50대 이상 간호사의 14.5%가 작성하지 않아 주목할 필요 있음. 간호사의 91.1%가 정규직이고, 8.9%가 비정규직으로 나타남
- 월 평균 21.73일 노동, 주 평균 45.62시간 노동
- 제주지역 간호사는 월 평균 21.73일 일하고, 주 평균 45.62시간 일하는데 이는 교대 근무의 인수인계 특성에 기인한 것으로 보이지만 근로기준법 규정시간을 초과함
- 하루 식사시간 평균 26.12분, 지난 해 정규 휴가일수 평균 6.58일
- 제주지역 간호사의 하루 평균 식사시간은 26.12분, 지난 해 평균 정규 휴가일수는 6.58일로 나타나 근로기준법상의 하루 1시간 식사시간 및 정규휴가일수(15일)와 큰 격차가 있는 것으로 나타남. 그중 20대가 하루 평균 23.56분의 식사시간을 갖고, 지난해 평균 3.84일 휴가를 사용하여 가장 적은 식사시간을 갖고, 가장 적게 휴일을 사용하는 것으로 나타나 대책이 필요. 미사용 휴가에 대해 보상을 받지 못하는 비율이 12.3%이고, 그중 요양병원 근무자의 28.1%가 보상 받지 못하여 가장 높은 비율 보임

○ 연봉 3000만원 미만 비율이 52.0%

- 지난달 총 임금을 보면 150미만(2.9%), 150-200만원미만(14.4%), 200~250만원미만(34.7%), 250~300만원미만(27.5%), 300~350만원미만(13.2%), 350만원이상(7.1%)으로 반 정도가 250만원 미만으로 나타났고, 이는 본 연구조사 대상 평균 업무경력이 19.4년인 것을 감안할 때 매우 낮은 수준으로 나타남

○ 모성보호지원제도 중 육아휴직 이용률이 52.8%로 상대적으로 높음

- 지난 3년간 모성보호지원제도 이용자 108명중 복수응답 결과 육아휴직 이용이 52.8%로 가장 많았고, 그 다음 출산전후 휴가(49.1%), 임신부의 야간 초과근무 제한(29.6%), 보육료지원(14.8%) 순으로 나타남. 그중 30대의 73.2%가 육아휴직을 이용하여 가장 높은 이용율을 보임

○ 직장 내 폭력 경험 28.6%, 그중 94.1%가 폭언, 가해자는 환자가 65.8%로 가장 많아

- 제주지역 간호사의 28.6%가 직장 내 폭력을 경험한 것으로 나타나 일반 직장내 폭력 비율(25.5%)보다 높고, 보건의료노동자 폭력피해 비율(46.7%)보다는 낮게 나타남. 폭력 유형을 보면 폭언이 94.1%, 성희롱이 13.6%, 폭행이 11.0%로 폭언이 대부분이며, 거의 모든 연령대에서 폭언을 경험하는 것으로 나타나 개선방안이 절실함. 그중 50대 이상(100.0%), 500병상 이상 병원(100.0%), 요양병원(100.0%) 근무자의 폭언 피해 경험 비율이 가장 높은 것으로 나타남. 가해자 유형은 환자(65.8%)로부터 받은 폭력 피해 경험이 가장 많았고, 보호자(45.3%), 직장상사(24.8%), 직장동료(13.7%) 순으로 나타나 대책이 필요

라. 근무 어려움 및 정책 수요

○ '낮은 연봉수준, 과중한 업무', '3교대근무'가 근무 중 가장 어려움

- 제주지역 간호사가 근무 중 겪는 어려움 내용의 순위를 보면 낮은 연봉수준(68.1%)이 1순위로 나타났고, 그 다음 '과중한 업무', '3교대근무', '휴가, 휴직 활용의 어려움', '긴박하고 위험한 업무환경', '결혼과 가사, 임신, 양육부담', '환자 및 보호자와의 갈등', '승진, 승급 등 인사 관련 동기 유발 희박', '낮은 장래 발전 가능성' 순으로

로 나타남. 따라서 간호사들의 임금, 노동강도, 근무형태, 휴가·휴직 활용, 위험한 업무환경, 일가정 양립, 환자 및 보호자와의 갈등, 승진체계 등 순위에 따른 해결방안이 필요함

- 간호등급가산제에 대해 긍정적, 간호·간병통합서비스 제도에 대해 부정적 인식
 - 제주지역 간호사의 72.2%가 간호등급가산제를 알고 있었고, 91.5%가 간호·간병통합서비스제도를 알고 있어, 간호등급가산제보다는 간호·간병통합서비스 제도를 더 많이 인지하는 것으로 나타남. 그 이유는 간호사 당사자들에게 후자 정책이 더 직접적 영향을 미치기 때문. 그러나 간호사의 70%가 간호등급가산제는 병원 서비스 수준 및 근무환경 개선에 도움이 된다고 응답했고, 40.6%만이 간호·간병통합서비스제도가 도움이 된다고 응답해, 현재 도입중인 간호·간병통합서비스제도에 대해 상대적으로 부정적 인식을 갖고 있는 것으로 보임

- '간호사 표준임금제 도입', '간호수가 인상' 등 임금체계 개선 정책 수요가 가장 높아
 - 간호인력 활성화를 위한 정책 수요 문항에 제주지역 간호사의 91.3%가 '간호사 표준/최저 임금제 도입'이 필요하다고 응답하여 가장 높은 수요도를 보임. 그 다음 '간호수가 인상 및 적용항목 확대', '간호사당 환자배치 수 하향 조정', '휴가 및 육아휴직제도의 보장과 활성화', '간호사 근무 특성에 맞는 보육시설 운영', 자녀학비 지원, '교대근무제 개선방안 마련' 순으로 나타나 임금체계, 근무형식, 자녀양육지원 등에 대한 정책 지원 방안이 우선으로 고려되어야 함

3. 간호조무사 근로실태

가. 조사개요

- 조사대상 : 제주지역 내 병원급 의료기관 22개소에 근무하고 있는 간호조무사
- 조사방법 : 전문면접원의 학교 방문을 통한 면접조사 및 자기기입식 조사 병행
- 조사기간 : 2016. 6. 23 ~ 7. 27
- 조사내용 : 일반현황, 직무특성, 현 직장 근무기간, 야간 근무일수, 이직률 및 원인,

노동시간, 임금체계, 모성보호지원제도 이용, 직장 내 폭력 경험, 근무 어려움, 간호인력 활성화를 위한 정책 수요 등

- 최종 응답 표본 : 500명상 이상 병원 44명(22.8%), 200-500명상 병원 62명(32.1%), 200명상 미만 병원 36명(18.7%), 요양병원 46명(23.8%), 병원 유형을 표시하지 않은 5명(2.6%) 등 모두 193명 조사됨. 그중 여성이 97.9%를 차지함

나. 간호조무사 인력난 실태

- 60.6%가 비교대근무자, 36.8%가 현 근무지 근무기간 1년 미만
 - 간호조무사의 60.6%가 비교대근무자이고, 37.3%가 교대근무자로 간호사와 상반되는 근무형태 비율을 보임. 현 근무지 근무기간 1년 미만이 36.8%, 1개월 미만이 23.8%, 1~3년미만이 17.1%를 차지하여, 특히 1개월미만 비율이 상당하는 것으로 나타남
- 10명 중 6명이 이직(퇴직)경험 있고, 저임금과 일가정 양립 어려움이 가장 큰 원인
 - 간호조무사의 61.3%가 직장을 그만 둔 경험이 있어 간호사와 비슷한 이직(퇴직)을 보이고, 그중 요양병원 근무자의 90.9%가 이직 경험이 있어 상대적으로 높은 비율 보임. 직장을 그만 둔 가장 큰 원인은 업무에 비해 적은 월급(29.5%)과 일과 결혼출산육아 양립 어려움(28.0%)으로 저임금과 일가정 양립 원인이 큼
- 평균 2.44회 이직. 1년 이내 이직 계획자 6.4%, 구체적 계획 없지만 이직 의향자 39.9%
 - 간호조무사는 평균 2.44회 이직하는 것으로 나타났고, 그중 50대 이상이 평균 3.24회 이직하여 가장 높은 이직율을 보임. 1년 이내에 이직 계획 있는 비율은 6.4%로 간호사보다 낮게 나타남. 그러나 구체적 계획은 없지만 이직 의향이 있는 비율이 39.9%이고 그중 20대(73.9%)가 가장 높은 이직 의향을 보여 대책이 필요함

다. 간호조무사 근무조건

- 근로계약서를 작성했지만 미교부 비율이 26.1%, 비정규직 비율이 21.4%
 - 간호조무사의 92.1%가 근로계약서를 작성하여 비교적 높은 비율을 보이지만, 8.0%가 근로계약서를 작성하지 않고, 26.1%가 작성했으나 교부를 하지 않은 것으로 나

타남. 간호조무사의 78.6%가 정규직이고, 21.4%가 비정규직으로 간호사에 비해 비정규직 비율이 높고 그중 500명상 이상 근무자(36.4%)가 가장 높은 비율을 보여 이에 대한 주목 필요

○ 월 평균 21.77일 노동, 주 평균 40.72시간 노동

- 제주지역 간호조무사는 월 평균 21.77일 일하는 것으로 나타나 간호사의 월 평균일(21.73일)과 비슷한 수준으로 나타남. 주당 근로시간은 평균 40.72시간 일하는 것으로 나타남. 그중 20대가 월 평균 23.22일, 주 평균 43.71시간 일하고 있어 가장 많이 일하는 것으로 나타나 젊은 인력에 대한 지원 필요

○ 하루 식사시간 42.74분, 지난 해 평균 정규 휴가 10.58일

- 제주지역 간호조무사는 하루 평균 42.74분의 식사시간을 갖는 것으로 나타나 간호사 하루 평균 식사시간(21.73분)보다는 많지만, 근로기준법에 규정된 60분보다는 적은 것으로 나타남. 간호조무사는 지난해 평균 10.58일 정기 휴가를 사용한 것으로 나타나 간호사(6.58일)보다는 많지만, 근로기준법상 규정된 15일보다는 적은 것으로 나타남. 그중 3교대 근무 간호조무사가 하루 평균 28.85분의 식사시간을 가져 가장 적은 시간을 이용하고, 20대가 지난해 평균 6.79일 휴가를 사용하여 가장 적게 사용함. 지난 해 미사용 휴가에 대해 보상 받지 못한 비율이 12.7%이고, 그중 200명상 미만 병원 근무자의 25.0%가 보상 받지 못하여 가장 높은 비율을 보임

○ 연봉 2400만원 미만 비율이 76.3%

- 간호조무사의 지난달 임금 총액은 150만원미만이 18.6%, 150~200만원미만이 57.7%, 200~250만원미만이 19.2%, 250만원이상이 4.3%이고 76.3%가 200만원 미만인 것으로 나타나 매우 낮은 임금수준을 보임. 그중 20대의 41.7%의 지난달 임금 총액이 150만원 미만으로 가장 낮은 임금수준을 보임

○ 모성보호지원제도 중 출산전후 휴가 이용률이 45.1%로 상대적으로 높음

- 최근 3년간 모성보호지원제도 이용에 대한 복수응답 결과 45.1%가 출산전후 휴가를 사용하여 가장 많은 비율을 차지했고, 그 다음 육아휴직(41.2%), 보육료지원(9.8%), 유산·사산 휴가(9.8%)순으로 나타남.

- 직장 내 폭력 피해 경험 15.1%, 그중 폭언 89.3%, 직장상사 및 환자 가해자 46.4%
 - 간호조무사의 15.1%가 폭력 피해 경험을 했다고 응답하여 간호사의 폭력 피해 경험 비율(28.6%)보다는 낮은 수준이지만 10%이상이라는 적지 않은 비율이기에 주목 필요. 그중 500병상 이상 병원 근무자의 21.4%가 폭력 피해를 입어 가장 높은 비율을 보임. 폭력 피해 경험 유형을 보면 89.3%가 폭언 피해 경험을 했고, 14.3%가 성희롱 피해 경험을 한 것으로 나타나 대부분 폭언인 상황. 가해자 유형은 직장 상사와 환자로부터 피해 경험을 받은 경우가 각각 46.4%로 가장 높은 비율을 차지하고, 그 다음 보호자로부터 받은 피해 경우(32.1%), 직장동료로부터 피해 받은 경험(14.3%) 순으로 나타남

라. 간호조무사 근무 어려움 및 정책 수요

- '낮은 연봉수준, 승진, 승급 등 인사 관련 동기 유발 희박'이 가장 어려움
 - 간호조무사가 근무 중 겪는 어려움 순위를 보면, '낮은 연봉수준'이 65.4%로 가장 높은 비율을 차지하고, 그 다음 '승진, 승급 등 인사 관련 동기 유발 희박', '개인의 능력개발 및 발휘의 한계', '낮은 장래 발전 가능성', '과중한 업무', '휴가, 휴직 활용의 어려움', '독립적 업무 수행의 어려움', '결혼과 가사, 임신, 양육 부담' 순으로 나타나 저임금과 승진체계, 능력발휘 한계 문제가 가장 어려운 것으로 보임. 그중 200병상 미만 병원 근무자의 71.4%가 낮은 연봉수준 때문에 어려움을 겪는다고 응답하여 가장 높은 비율을 보였고, 500병상 이상 병원 근무자의 81.0%가 '승진, 승급 등 인사 관련 동기 유발이 희박한' 어려움을 겪고 있어 가장 높은 비율을 보임
- 간호·간병통합서비스 제도에 대해 긍정적
 - 간호·간병통합서비스에 대해 간호조무사의 81.1%가 알고 있고, 18.9%가 모르고 있다고 응답하여 대부분 인지하고 있는 것으로 나타남. 간호·간병통합서비스제도가 병원 서비스수준 및 근무환경 개선에 도움이 된다고 응답한 간호조무사가 63.2%, 도움이 안 된다고 응답한 경우가 36.8%로 다수가 긍정적인 태도를 보임. 그중 요양병원 근무자의 79.5%가 도움이 된다고 응답해 가장 높은 비율을 보임

- '간호조무사 표준임금제 도입', '간호조무사 수가제 도입 등 임금체계 개선 정책 수요가 가장 높아 제주지역 간호인력 활성화를 위한 정책 수요 우선 순위를 보면, '간호조무사 표준/최저 임금제 도입'이 필요하다고 응답한 비율이 89.3%로 가장 높은 비율을 차지하고 그 다음 '간호조무사 수가 제도 도입', '자녀학비 지원', '간호조무사 승진체계 마련', '휴가 및 육아휴직제도의 보장과 활성화', '간호조무사 근무 분야 발굴과 확대', '경력 개발을 위한 프로그램 개발·운영', '퇴직 간호조무사 인력 활용', '신규 간호조무사를 위한 연수 프로그램 개발·운영' 등 순으로 나타나, 임금체계, 후생복지, 승진체계, 자녀양육지원 등이 가장 필요한 정책 사항으로 나타나 승진체계 문제 외에는 간호사와 비슷한 수요를 보임

제4장 제주지역 간호인력 근로경험 심층면접 결과

1. 조사개요

- 대상 : 제주지역 간호대학 졸업예정자 간호사 간호조무사 간호부서장 병원 운영자 전문가 등 25명
- 방법: 연구책임자가 직접 방문하여 면접
- 주요 면접 내용 : 간호대학 졸업예정자에게는 희망 취업기관유형 및 원인, 희망 취업 지역 및 원인, 주변 친구들의 진로선택 현황, 향후 계획, 간호사 전문직에 대한 인식 문화 등이 주요 면접 내용. 그 외 대상에게는 간호인력난 현황 및 원인, 근무 중 겪고 있는 어려움, 소속 병원의 간호인력 현황, 간호인력 활성화를 위한 정책 수요 등이 주요 면접 내용

2. 간호 인력난 현황 및 주요 원인

가. 500병상 미만 병원, 병동 중심의 간호사 인력난

- 제주지역의 병원 간호 인력난은 500병상 미만 병원, 병동, 특정 병동 중심의 인력난임을 확인 할 수 있음. 대부분의 간호부서장은 병동 3교대 근무 인력 채용에 극심한 어려움을 겪고 있었고, 실제 현장에서는 20대 젊은 인력들이 간호인력 부족으로 인한 과중 업무 스트레스를 받고, 모 병원에서 근무하는 10년차 경력직 간호사들은 10명

동기 중 2명이 남을 정도로 매우 높은 수준의 이직율과 퇴사율을 체감하고 있는 상황임. 어떤 병원은 병원 적자 문제로 인해, 임금체불, 과중업무로 인한 집단 유산 사건 등으로 심각한 인력난을 겪은 것으로 확인 됨

나. 업무·지위 모호, 승진체계 부재한 간호조무사 인력난(難)

- 간호조무사의 인력난은 간호조무사 업무·지위의 모호함 문제와 승진체계 부재, 학력 차별, 비정규직화 문제 등으로 확인 됨. 최근에 도입되고 있는 간호·간병통합서비스 제도의 경우 종합병원 병동에 배치되는 간호조무사 당 환자 수(간호사는 1:7 혹은 1:10으로, 간호조무사는 1:30 혹은 1:40으로)가 많아 업무·지위 모호 문제 대두됨. 간호사, 간호조무사, 요양보호사, 간병인 등 간호업무 및 보조 업무 통합체계가 잘 이룰 수 있는 과정이 필요함. 설문조사와 심층면접 결과 간호조무사의 직무 체계를 보면, 일반간호조무사외에는 관리급, 간부급 승진체계가 거의 없는 것으로 나타남. 간호조무사의 반 이상이 전문대 이상 학력을 보유하고 있어 학력차별 고정관념 개선 필요. 최근에 간호조무사가 계약직 비정규직으로 채용되고 있어 고용 불안정성에 주목할 필요 있음

다. 간호인력 정책 변화와 구조적 인력난 문제

- 제주지역의 이런 극심한 인력난은 2010년 정도부터 체감되기 시작되었고, 이는 구조적 원인으로 초래 된 측면이 큼. 1999년 간호등급제가 실시되면서 수도권 중심의 규모가 큰 병원에서 간호사 인력 확보 노력이 증가됨. 2007년에는 중환자실, 종합전문요양기관을 포함하는 새 간호등급가산제가 실시되면서 간호인력의 수도권 병원, 대학교병원 쏠림현상이 더욱 두드러지기 시작함. 제주지역에서는 이 시기에 간호대학 졸업예정자의 도외 취직 문제가 부각되기 시작하고, 도내에서는 제주대학교병원 쏠림현상이 심각해짐. 실제 취업 준비중인 간호학 대학생들은 제주지역에서 500병상 이상 병원인 제주대학교병원을 우선 순위로 선택하고 있음. 따라서 제주지역 500병상 이하 병원, 재활병원, 요양병원의 간호 인력난은 심화될 것으로 예상됨
- 최근에 도입되고 있는 간호·간병통합서비스제도도 제주지역 간호인력난을 초래한 한 구조적인 측면임. 메르스 사태를 겪은 후 감염 차단과 환자 부담 경감 등 목적으로

추진된 간호·간병통합서비스는 기존의 2배 정도의 간호인력을 필요로 하기에 수도권 대형 규모 병원으로의 간호인력 쏠림 현상이 가속화 됨. 제주지역에서는 인력난을 겪고 있어 간호·간병통합서비스제도에 대한 부정적인 평가가 있는 것으로 보임. 간호사가 기존 간병인이 하던 '기저귀 가는 일'까지 떠맡아야 하는 상황이 되고, '자존감이 떨어지는' 일을 하는 것으로 인식이 됨. 실제 제주지역에서 처음 간호·간병통합서비스제도를 도입한 병원의 간호 관리 부서장의 이야기를 들어보면, 환자들의 만족도는 높아졌으나, 투입된 간호사들의 만족도는 떨어짐. 그러나 한편 기존 간병인의 업무를 대체할 수 있는 요양보호사들이 같이 투입된 통합 병동의 경우에는 환자뿐만 아니라 간호사의 만족도도 높은 것으로 나타남. 이는 간호사, 간호조무사, 요양보호사의 업무에서 기존의 업무분장을 유지하면서 인력이 추가 배정되기 때문인 것으로 해석됨

- 20대 젊은 인력들의 '더 넓은 세상에서 경험'하고 싶은 경향이 있어 간호 인력난에 영향을 미치는 것으로 보임. 문제는 도내에 취직한 간호인력의 경우도 몇 년간 도내에 있는 후 도외 취직을 결심하고 있는 경향이 있다는 것, 도외에서 몇 년간 일하고 제주도에 다시 내려오는 인력은 병원으로 흡수되는 것이 아니라 대부분 공무원 등 다른 분야로 흡수된다는 점에 유의할 필요 있음. 심층면접 결과 이런 원인은 근무조건인 지역 격차가 점점 더 벌어지면서 초래되는 것으로 보임

라. 근무조건 격차와 제주지역 간호 인력난 문제

- 심층면접 결과, 제주지역 간호사들은 여러 가지 정보를 통해 제주도내 간호인력 임금과 제주도의 임금 격차는 1.5배~2배에 달하는 것을 공유하고 있음을 확인 함. 이는 제주지역을 떠나게 되는 강한 동기부여가 되고 있음. 제주지역 내 타 직종에 비해 간호사는 취업이 보장되고, 임금이 괜찮은 편이나, 민간이지만 공공성격이 인증되는 사립학교 교사 등과 비교할 때에도 1.5배 정도의 큰 임금 격차가 있는 것으로 확인되고, 이는 간호사들에게 노동대가에 대한 회의를 갖게 하고 있음
- 3교대 야간 근무의 과중 스트레스도 제주지역 간호인력난을 초래하는 원인이 되고 있음. 특히 종합병원의 경우 야간 근무 때 휴식시간이 전혀 없는 것으로 나타나 과중 업무 스트레스가 상당한 것으로 확인 됨. 특히 20대 젊은 인력들은 3교대 근무의 생활불규칙으로 인해 힘겨움을 겪고 스트레스가 극심한 것으로 나타났고, '그냥 힘들어

서' 퇴사하는 경우가 많은 것으로 확인 됨. 이에 20대 젊은 간호인력들이 낮 근무와 퇴직 보장이 되는 공무원 취직을 위해 시험을 보고자 하는 경향이 두드러지고 있음

- 일가정 양립 지원 부족으로 간호인력 유실. 2000년 후반부터 출산 휴가 이용이 보편화되고, 최근 몇 년 간 육아휴직 이용이 보편화되는 분위기가 되고 있음. 일가정 양립이 가능한 노동자를 기준으로 충분한 간호인력 확보가 필요. 아직도 작은 규모의 병원일수록 아직까지는 육아휴직이 '눈치 보는 복지제도'로 인식되고 있고, 간호 인력이 부족하다보니 임신하고 육아휴직 이용하는 간호사들은 동료들에게 미안한 죄책감을 갖고 있음. 자녀가 한 명인 경우에는 여러 가지 모성보호지원제도와 가족친화제도를 이용하면서 경력을 유지할 수 있으나 자녀가 2명이상인 경우에는 퇴사 고민을 많이 하고, 실제로 퇴사하는 경우가 많아 이들에 대한 정책지원 필요

마. 간호 인력난을 해소하기 위한 노력들

- 제주지역의 이런 간호인력난 문제를 해소하기 위해 병원 자체 내에서 다양한 노력들이 시도되고 있었음. 대표적으로는 야간전담제 인력 채용 노력, 간호인력 채용기준 하향 조정, 지인 인력 풀을 가동하여 인맥으로 인력을 확충하는 방법 등 노력을 사용하고 있음. 그러나 채용기준이 낮아지면서 병원이 제공하고 있는 간호 서비스의 질이 하향되고 있는 문제가 생기고 있고, 인맥으로도 인력 충원이 잘 안 되고 있음. 병원은 또한 직장 내 수평적 조직문화 형성에 노력을 기울이며, 인간관계, 후생복지, 단결문화 강조 등 선후배 '태움' 문화 해소를 위한 노력을 하고 있음

3. 제주지역 간호 전문직에 대한 인식문화

가. 직장 내 간호전문직에 대한 인식 문화

- 제주지역 사회의 간호 전문직에 대한 인식문화도 제주지역 간호 인력난을 초래하는 한 측면임. 제주지역 병원 내에는 아직도 간호사의 전문직 노동에 대한 평가 절하 인식이 상당한 것으로 확인 됨. 대표적으로 매우 낮은 간호수가, 간호팀은 돈을 쓰는 부서라고 생각하고, 병원 운영난에 가장 먼저 자르는 간호인력 등 인식이 있는 것으로 나타남. 의사가 간호사를 '언니'라고 부르는 경우도 있음

나. 환자·보호자의 간호 전문직에 대한 인식 문화

- 환자·보호자의 간호인력에 대한 ‘하대’ 문화가 제주지역이 타 지역보다 심하다는 것이 확인 됨. 간호사한테 반말하거나, 폭언을 하는 경우가 상대적으로 많고, 간호인력의 자존감을 떨어트리는 영향을 주고 있어 이에 대한 인식 개선이 필요함. 제주지역 간호사들도 타 지역에 비해 환자·보호자에 대한 태도나 언행이 전문성을 갖춘 간호사라기보다 ‘동네 할아버지 할머니 대하듯’ 하는 경우가 있음. 이런 것들은 실습생들이 육지와 제주지역을 비교하면서 차이를 느끼고 있어 주목할 필요 있음

다. 지역사회 간호 전문직에 대한 인식문화

- 제주지역사회는 기존에 비해 간호직의 전문성을 인정하는 방향으로 많이 변화되어 왔으나 이중적인 것을 발견할 수 있음. ‘딸이 간호사 하면 마음 아프고, 며느리가 간호사 하면 좋다’라는 말이 있듯이 전문직이지만 매우 고된 직업으로 인식되고 있었음. ‘여자의 직업으로는 괜찮은 직업’으로 인식되고 있어, 전형적인 여성노동이 갖고 있는 ‘감정노동, 육체노동, 기술노동, 돌봄노동’의 특징이 복합적으로 얽혀 있는 것으로 나타남. 이에 대한 ‘합당한’ 가치인정이 이루어져야 할 필요가 있음

4. 간호인력 활성화를 위한 정책 수요

가. 표준임금제를 통한 임금 처우 개선

- 표준임금제를 통한 임금 처우 개선. 제주도와 제주도외지역 간의 임금격차를 해소하기 위한 대책이 필요. 간호인력 수가 인상을 통한 구조적 해결 필요. 지역 병원 특성상 병상수 가동률이 저조함에도 병상수 기준으로 의료비가 산정되고 있는 문제 해결 필요. 올해 10월부터 병상수에서 환자수로 인력기준을 바꿀 예정으로 일부 해소 될 것으로 보임. 동시에 지방정부차원에서 전국 평균 수준에 맞는 표준임금제 실시가 필요하는 것으로 보임. 공공의료기관의 표준임금제 실현을 통해 기타 병원의 표준임금제 실시를 유도할 필요 있음

나. 야간 근무에 대한 금전보상 및 자녀 양육 지원

- 야간 근무 보상체계 마련 필요 3교대 야간근무 기피현상을 해결하기 위한 대책이 필요 야간 근무 노동자에 대한 수당 인상과 더불어 지방정부차원에서의 보조금 지원을 통해 야간 근무 인력 확보를 위한 지원 필요 야간 근무 특징에 맞는 자녀 양육 지원 필요 365일, 저녁근무 완료 시간까지(22시~23시) 운영되는 어린이집 운영 지원 필요 돌봄공백 지원 정책 홍보 강화 필요

다. 공공의료 효과 제고를 위한 지원

- 공공의료 효과 제고를 위한 지원 필요 공공의료기관의 간호등급 최소 3등급 이상 의무화를 통해 공공의료의 간호서비스 질을 보장하는 체계 구축 필요 육아휴직 등 대체인력을 충분히 고려하여 최소 1~2등급 간호인력 상시 확보 필요 공공의료기관 운영 의사결정 구조에 간호부서장 의결권 확보 필요 '공공성' 평가 인정에 따른 민간 병원에 대한 지방정부차원에서의 지원 필요 예를 들어 민간병원이 중소기업에 포함됨으로 중소기업지원 형식으로 간병인력 고용 시 4대 보험 지원 등 인력 고용 지원, 의료법인 병원은 준 공공의료기관 지원 대상에 포함시킬 필요 있음

라. 간호인력 환류 체계화 지원

- 간호인력 환류 체계화 마련. 제주지역 의료기관 종사자 중 간호인력의 비율은 45%정도, 전국 평균 60%에 비해 15%정도 격차 있음. 전국 평균 수준까지 확보하려면 최소 1500명 정도 인력이 필요하며 OECD 수준까지 확보하려면 최소 3000명 정도 간호인력이 필요함. 현재 추세로는 15~20년이 되어야 충원 될수 있으므로 간호인력 환류 방안 필요 간호인력 근무조건 개선을 전제로 전문학사 학력 이상 젊은 인력 대상 간호인력 양성, 유휴 간호인력 재취업 교육, 퇴직 간호인력 활용 등 인력 환류 체계 마련 필요 이에 간호인력 환류를 체계적으로 관리하고 지원하는 전담 부서 필요

제5장 정책 제언

1. 간호인력 활성화 사례 및 시사점

■ 간호인력 활성화 사례 인력난 없이 30~40대의 젊은 간호인력을 갖추고 있는 모모요양병원 사례	
구분	내 용
병원현황	간호1등급, 3개 진료과, 30~40대 인력, 172병상
의사결정구조	의사결정구조에 간호부서장의 역량 심분 발휘. 병원 운영자의 간호인력의 중요성에 대한 높은 인식과 간호 부서장의 다년간 경험에 의해 처음부터 간호인력의 애로사항을 해결하는 방식으로 간호인력 배정함
근무형식	간호사 간호조무사 모두 정규직
야간 전담제	야간 전담자 2명을 채용, 월 15~16일 근무하여 간호인력들의 야간 근무 부담을 대폭 줄이고, 모든 업무를 낮 근무 때 마무리하여 야간 업무의 노동강도를 경감하는 방식을 도입하여 야간전담자와 낮 근무자의 만족도를 향상시키는 방향으로 시스템을 개혁
임금체계	임금(190~250만원), 종합병원 보다는 낮지만, 타 요양병원보다는 높은 임금. 제주지역 내 같은 유형의 병원보다 높은 임금수준 책정
휴가제도	육아휴직제도와 휴가제도를 충분히 쓸 수 있도록 간호사들에게 충분히 설명하고, 대체인력까지 계산해서 상시 인력 채용
승진체계	종합병원 수준의 승진체계 새롭게 만들기
역량강화	교육을 통한 간호인력 역량강화

2. 제주지역 간호인력 활성화를 위한 정책 제언

가. 간호인력 활성화를 위한 법적 근거 마련 필요

- 간호인력 활성화를 위한 보건복지부 중앙 차원에서의 정책 지원이 있지만 제주특별자치도 차원에서의 관련 법적 근거가 미비한 상황. 「제주특별자치도 설치 및 국제자유도시 조성을 위한 특별법」 제306조(보건의료발전 계획의 수립 등)의 2항에 간호인력 관련 조항을 추가할 필요 있음

제주특별자치도 설치 및 국제자유도시 조성을 위한 특별법 (약칭: 제주특별법)

[시행 2017.7.26.] [법률 제14839호, 2017.7.26., 타법개정] 공포법령보기

제306조(보건의료 발전계획의 수립 등) ① 도지사는 제주자치도의 의료 발전을 위한 환경을 조성하기 위하여 제3항에 따른 보건의료정책 심의위원회의 심의를 마친 후 보건의료 발전계획을 5년마다 수립하고, 매년 보건의료 발전계획의 추진방안을 수립·시행하여야 한다.

② 제1항에 따른 보건의료 발전계획에 포함되어야 할 사항은 다음 각 호와 같다.

1. 보건의료 발전을 위한 주요 시책과 단계별 추진방안
2. 우수병원 유치와 의료관광 활성화 방안
3. 공공의료 육성과 의료기관의 공공성·경쟁력 확보 방안
4. 질 높은 의료서비스를 위한 간호인력 활성화 방안 (추가)
5. 그 밖에 보건의료 발전에 필요하다고 인정되는 사항

- 보건의료 발전계획의 내용을 보면 주로 병원 유치, 의료관광 활성화, 공공의료 육성, 의료기관의 공공성·경쟁력 확보 등 기관과 산업 중심으로 내용이 구성됨. 하지만 보건의료 사업을 수행하는 인력의 60%정도가 간호인력이고, 이들 노동의 중요성에 대한 가치인정이 잘 이루어지지 않고 있음. 제주특별자치도의 보건의료 발전은 궁극적으로 질 높은 의료기술과 간호서비스를 제공하여 도민의 질 높은 건강수준에 도달하는 것으로 간호인력 활성화에 대한 내용이 중요한 부분으로 들어가야 함
- 제주특별법 시행령에 간호인력 활성화 방안을 위한 기본계획을 수립해야 함을 명시하도록 함. 기본계획 수립내용에는 전담부서 혹은 전담자 배치, 간호인력 근무환경 개선, 간호인력 환류 지원체계, 인식문화 개선, 근로감독 강화 등을 주요 내용으로 해야 함

나. 제주지역 간호인력 활성화를 위한 추진체계 마련 필요

- 이상의 정책지원 방안을 실현하기 위한 추진체계 구축 필요. 현재 제주도내 간호인력 관련 업무는 보건복지여성국 산하 보건건강위생과 업무로 인식되지만, 현 보건건강위생과 내 세부 업무분장에는 간호인력 관련 업무분장이 없음. 간호인력 환류 및 활성화를 위한 전담부서 혹은 전담자 배치가 필요함. 전담부서 혹은 전담자 역할은 관련 부서와 협력하여 이해 당사자 및 전문가 협업체계를 구축하고, 상술 정책 과제를 추진할 수 있는 추진체계를 구축하고 실행하는 역할.

간호인력 활성화 추진체계

부서 협력체계

대상: 보건건강위생과 등
담당: 간호인력과 일자리창출 담당
업무:

- 간호인력 지원 5개년 계획 수립
- 간호인력 지원 예산 확보
- 간호인력 지원 정책 실시

민관 협업체계

민: 간호사회·의사회·간호조무사회·
 운전자·학계·연구자 등
관: 보건건강위생과 등
역할:

- 정기회의를 통한 현안 과제 도출
- 정기회의를 통한 정책 실행 협업

다. 정책과제 및 세부과제

〈제주지역 간호인력 활성화를 위한 정책 과제〉

정책 과제	세 부 과 제
근무 환경 개선	<ul style="list-style-type: none"> - 제주지역 병원 지속근무 장려제도 도입(개인1+병원1+도1 1억 만들기 적금) - 제주지역 야간전담근무 노동자 보조금 지원제도(야간근무 일 수 만큼 보조금 지원) - 간호인력 업무특징에 맞는 어린이집 운영 지원(365일, 저녁근무 11시까지 운영) - 안식월 휴가제도 도입 (3년,5년,7년 지속 근무시 1,2,3개월 유급 휴가)
간호 인력 환류	<ul style="list-style-type: none"> - 공공의료기관 간호등급 최소 3등급 유지 의무화(대체인력 고려하면 실제 1등급 인력 유지 필요) - 공공의료기관 표준임금 적정화를 통해 기타 병원의 표준임금 적정 유도 - '공공성' 평가에 따른 민간병원, 의료법인 병원 지원(간병인력 고용 시 4대 보험 지원 등) - 간호인력 양성 체계화(전문학사 이상 젊은 간호인력 양성, 유휴인력 재취업 교육 등)
인식 문화 개선	<ul style="list-style-type: none"> - 공공의료기관 정년 퇴직 장려 문화를 형성하여 경력별 간호인력 고루 확보 지원 - 간호노동의 전문성에 대한 인식 변화를 위한 의료인 및 도민 대상 캠페인 - 돌봄노동의 중요성과 가치인정에 대한 의료인 및 도민 대상 인식 개선 교육 - 직장 내 폭언 문화 변화를 위한 의료인 및 도민 대상 폭력예방교육
전담 인력	<ul style="list-style-type: none"> - 전담부서 및 전담자 배치 - 근로감독 강화

목 차

제1장 서 론

1. 연구 필요성과 목적	3
2. 연구내용과 연구방법	4
가. 연구 내용	4
나. 연구 방법	5
다. 연구 절차	5
3. 기대 효과	6

제2장 제주지역 간호인력 현황 및 정책 현황

1. 제주지역 간호인력 현황	9
가. 전국 의료기관 종사자수와 간호인력	9
나. 제주지역 간호인력 현황	12
2. 제주지역 간호인력 정책 현황	13
가. 제주지역 간호인력 양성 체계	13
나. 간호등급가산제 및 간호·간병통합서비스 정책 변화	14

제3장 제주지역 간호인력 근로실태 설문조사 결과

1. 조사개요	21
가. 조사대상	21
나. 조사내용	23
다. 조사방법	25
2. 간호대학 졸업예정자 진로선택 현황	25
가. 응답자 특성	25
나. 희망 근무 형태	26
다. 희망 월급 및 취업 지역	29
라. 희망 근무기관 선택 시 고려사항	31
마. 예상 근무 어려움 및 정책 수요	32

3. 간호사 근로실태	35
가. 응답자 일반특성 및 직무특성	35
나. 간호사 인력난 실태	38
다. 간호사 근무조건	45
라. 간호사 근무 어려움 및 정책 수요	66
4. 간호조무사 근로실태	75
가. 응답자 일반특성 및 직무특성	75
나. 간호조무사 인력난 실태	78
다. 간호조무사 근무조건	84
라. 간호조무사 근무 어려움 및 정책 수요	99
5. 요약 및 시사점	108
가. 간호대학 졸업예정자 진로선택 요약 및 시사점	108
나. 간호사 근로실태 요약 및 시사점	109
다. 간호조무사 근로실태 요약 및 시사점	113

제4장 제주지역 간호인력 근로경험 심층면접 결과

1. 조사개요	121
가. 조사대상	121
나. 조사내용	122
다. 조사방법	123
2. 간호 인력난 현황 및 주요 원인	124
가. 500병상 미만 병원, 병동 중심의 간호사 인력난	124
나. 업무·지위 모호, 승진체계 부재한 간호조무사 인력난(難)	126
다. 간호인력 정책 변화와 구조적 인력난 문제	130
라. 근무조건 격차와 제주지역 간호인력난 문제	135
마. 간호 인력난을 해소하기 위한 노력들	139
3. 간호 전문직에 대한 인식문화	141
가. 직장 내 간호전문직에 대한 인식 문화	141
나. 환자·보호자의 간호 전문직에 대한 인식문화	143
다. 지역사회의 간호 전문직에 대한 인식문화	143

4. 간호인력 활성화를 위한 정책 수요	145
가. 표준임금제를 통한 임금 처우 개선	145
나. 야간 근무에 대한 금전보상 및 자녀 양육 지원	146
다. 공공의료 효과 제고를 위한 지원	148
라. 간호인력 환류 체계화 지원	150
5. 요약 및 시사점	152
가. 500병상 미만 병원, 병동 중심의 간호사 인력난	152
나. 업무·지위 모호, 승진체계 부재한 간호조무사 인력난(難)	152
다. 간호인력 정책 변화와 구조적 인력난 문제	152
라. 근무조건 격차와 제주지역 간호 인력난 문제	153
마. 간호 인력난을 해소하기 위한 노력들	154
바. 제주지역 간호 전문직에 대한 인식문화	155
사. 간호인력 활성화를 위한 정책 수요	155

제5장 제주지역 간호인력 활성화를 위한 정책지원 방안

1. 간호인력 활성화 사례 및 시사점	159
가. 젊은 인력 충분히 확보	159
나. 운영 구조 및 간호인력 현황	160
2. 간호인력 활성화를 위한 정책 제언	161
가. 간호인력 활성화를 위한 법적 근거 마련 필요	161
나. 간호인력 근무환경 개선을 위한 정책지원 방안	162
다. 제주지역 간호전문직 인식문화 개선 정책지원	164
라. 제주지역 간호인력 활성화를 위한 추진체계 마련 필요	164
3. 연구 한계 및 향후 연구 과제	166
가. 연구조사 방법 및 내용 분석 한계	166
나. 향후 연구 과제	166
참고문헌	167
부록	171

표 목 차

〈표 2-1〉 2004~2015년 전국 면허 간호사 활동 간호사(병원, 의원, 보건소) …	11
〈표 2-2〉 제주지역 의료기관 종사자수 (2001~2016) ……………	12
〈표 2-3〉 2016년 인구 천 명당 간호사 수 및 병상 수 ……………	13
〈표 2-4〉 제주지역 내 간호인력 양성 대학교 현황 ……………	14
〈표 2-5〉 간호등급가산제(간호관리료 차등제) 연혁 ……………	15
〈표 2-6〉 간호·간병통합서비스 제도 연혁 ……………	16
〈표 2-7〉 2017년 제주지역 간호·간병통합병동 개소 현황 ……………	17
〈표 3-1〉 간호대학 졸업예정자 응답자 특성 ……………	26
〈표 3-2〉 간호대학 졸업예정자 취업 희망 분야 ……………	27
〈표 3-3〉 간호대학 졸업예정자 취업 희망 병원 규모(병원 간호사 희망자) ……	27
〈표 3-4〉 간호대학 졸업예정자 취업 희망 근무 형태(병원 간호사 희망자) ……	28
〈표 3-5〉 간호대학 졸업예정자 취업 희망 병원 특성(병원 간호사 희망자) ……	28
〈표 3-6〉 간호대학 졸업예정자 취업 희망 병원 부서(병원 간호사 희망자) ……	29
〈표 3-7〉 간호대학 졸업예정자가 희망하는 월급 ……………	30
〈표 3-8〉 간호대학 졸업예정자가 희망하는 취업 지역 ……………	30
〈표 3-9〉 간호대학 졸업예정자의 취업 기관 선택 시 고려사항 ……………	31
〈표 3-10〉 간호대학 졸업예정자가 예상하는 근무 어려움 ……………	32
〈표 3-11〉 간호대학 졸업예정자 정책 수요 ……………	33
〈표 3-12〉 간호사 응답자 일반특성 ……………	35
〈표 3-13〉 간호사 응답자 직무특성 ……………	37
〈표 3-14〉 간호사 연령별, 자녀유무별 지난 달 야간 근무 일 ……………	38
〈표 3-15〉 간호사 근무기관유형별, 근무형태별 지난 달 야간 근무 일 ……	39
〈표 3-16〉 간호사 연령별, 자녀유무별 직장을 그만 둔 경험 ……………	39
〈표 3-17〉 간호사 근무기관유형별, 직무특성에 따른 직장을 그만 둔 경험 ……	40

<표 3-18> 간호사 연령별, 자녀유무별 직장을 그만 둔 주요 원인	41
<표 3-19> 간호사 근무기관유형별, 직위별, 근무형태별 직장을 그만 둔 주요 원인	42
<표 3-20> 간호사 연령별, 자녀유무별 이직 횟수	43
<표 3-21> 간호사 근무기관유형별, 직위별 이직 횟수	43
<표 3-22> 간호사 연령별, 혼인별 이직 및 퇴직 계획	44
<표 3-23> 간호사 근무기관유형별, 직위별 이직 및 퇴직 계획	45
<표 3-24> 간호사 현재 직장 구인정보 획득 주요 통로	45
<표 3-25> 간호사 연령별, 혼인별 근로계약서 작성 여부	46
<표 3-26> 간호사 근무기관유형별, 근무형태별 근로계약서 작성 여부	47
<표 3-27> 간호사 연령별, 자녀유무별 근무형식(정규직 비정규직)	47
<표 3-28> 간호사 근무기관유형별, 근무형태별 근무형식(정규직 비정규직) ...	48
<표 3-29> 간호사 연령별, 혼인상태별 월 평균 근로일 및 주 평균 근로시간 ..	48
<표 3-30> 간호사 근무기관유형별, 근무형태별 월 평균 근로일 및 주 평균 근로시간	49
<표 3-31> 간호사 연령별, 혼인별 하루 평균 식사시간 및 지난 해 정규 휴가일	50
<표 3-32> 간호사 근무기관유형별, 근무형태별 하루 평균 식사시간 및 지난 해 정규 휴가일	50
<표 3-33> 간호사 연령별, 자녀유무별 지난 해 미사용 휴가 처리 방식	51
<표 3-34> 간호사 근무기관유형별, 근무형태별 지난 해 미사용 휴가 처리 방식	51
<표 3-35> 간호사 연령별, 혼인별 지난 달 임금 총액	52
<표 3-36> 간호사 근무기관유형별, 근무형태별 지난 달 임금 총액	53
<표 3-37> 간호사 연령별, 혼인별 휴일근로수당 유무	53
<표 3-38> 간호사 근무기관유형별, 근무형태별 휴일근로수당 유무	54

<표 3-39> 간호사 연령별, 자녀유무별 최근 3년간 모성보호 지원제도 이용 현황(복수응답)	54
<표 3-40> 간호사 근무기관유형별, 근무형태별 최근 3년간 모성보호 지원제도 이용 현황(복수응답)	55
<표 3-41> 간호사 유연근무제 및 가족친화제도 시행 인지 현황	56
<표 3-42> 간호사 연령별, 혼인별 직장 내 폭력 피해 경험	56
<표 3-43> 간호사 근무기관유형별, 직위별 직장 내 폭력 피해 경험	57
<표 3-44> 간호사 직장 내 폭력 피해 유형(중복응답)	57
<표 3-45> 간호사 연령별 혼인별 직장 내 폭력 피해 경험 유형	58
<표 3-46> 간호사 근무기관유형별, 근무형태별 직장 내 폭력 피해 경험 유형 ...	58
<표 3-47> 간호사 직장 내 폭력 가해자 유형	59
<표 3-48> 간호사 연령별, 혼인별 직장 내 폭력 가해자 유형	60
<표 3-49> 간호사 근무기관유형, 근무형태별 직장 내 폭력 가해자 유형	60
<표 3-50> 간호사 직장 내 폭력 대처 방법	61
<표 3-51> 간호사 연령별, 혼인별 직장 내 폭력 대처 방법	61
<표 3-52> 간호사 근무기관유형별, 근무형태별 직장 내 폭력 대처 방법 ..	62
<표 3-53> 간호사 간호등급가산제 및 간호·간병통합서비스제도 인지 현황	62
<표 3-54> 간호사 연령별, 혼인별 간호등급가산제 인지 현황	63
<표 3-55> 간호사 근무기관유형별, 직위별 간호등급가산제 인지 현황	63
<표 3-56> 간호사 간호등급가산제의 서비스수준 및 근무환경 개선 도움 인지 현황	64
<표 3-57> 간호사 연령별 간호등급가산제의 서비스수준 및 근무환경 개선 도움 인지	64
<표 3-58> 간호사 근무기관유형별, 근무형태별 간호등급가산제의 서비스수준 및 근무환경 개선 도움 인지	65
<표 3-59> 간호사 연령별, 혼인별 간호·간병통합제도의 서비스수준 및 근무환경 개선 도움 인지	65

<표 3-60> 간호사 근무기관유형별, 근무형태별 간호·간병통합제도의 서비스수준 및 근무환경 개선 도움 인지	66
<표 3-61> 간호사 근무 어려움	67
<표 3-62> 간호사 연령별, 혼인별 근무 어려움	68
<표 3-63> 간호사 근무기관유형별, 근무형태별 근무 어려움	69
<표 3-64> 간호사의 현재 근무조건에 대한 만족도	69
<표 3-65> 간호사 불만족 원인(주관식 문항)	70
<표 3-66> 간호사 정책 수요	70
<표 3-67> 간호사 연령별 임금체계 정책 수요	72
<표 3-68> 간호사 근무기관유형별 임금체계 정책 수요	72
<표 3-69> 간호사 연령별 근무형태 정책 수요	73
<표 3-70> 간호사 근무기관유형별 근무형태 정책 수요	73
<표 3-71> 간호사 연령별 육아지원 정책 수요	74
<표 3-72> 간호사 근무기관유형별 육아지원 정책 수요	74
<표 3-73> 간호조무사 응답자 일반특성	75
<표 3-74> 간호조무사 응답자 직무특성	77
<표 3-75> 간호조무사 연령별, 자녀유무별 직장을 그만 둔 경험	79
<표 3-76> 간호조무사 근무기관유형별, 근무형태별 직장을 그만 둔 경험 ...	79
<표 3-77> 간호조무사의 직장을 그만 둔 주요 원인	80
<표 3-78> 간호조무사 연령별, 자녀유무별 직장을 그만 둔 주요 원인	81
<표 3-79> 간호조무사 근무기관유형별, 근무형태별 직장을 그만 둔 주요 원인 ..	81
<표 3-80> 간호조무사 연령별 이직 횟수	82
<표 3-81> 간호조무사 근무기관유형별, 근무형태별 이직 횟수	82
<표 3-82> 간호조무사의 이직 및 퇴직 계획	83
<표 3-83> 간호조무사 연령별 이직 및 퇴직 계획	83
<표 3-84> 간호조무사 근무기관유형별, 근무형태별 이직 및 퇴직 계획 ...	84
<표 3-85> 간호조무사 현재 직장 구인정보 획득 주요 통로	84

<표 3-86> 간호조무사 연령별, 혼인별 근로계약서 작성 여부	85
<표 3-87> 간호조무사 근무기관유형별, 근무형태별 근로계약서 작성 여부 ..	85
<표 3-88> 간호조무사 연령별, 혼인별 근무형식(정규직 비정규직)	86
<표 3-89> 간호조무사 근무기관유형별, 근무형태별 근무형식(정규직 비정규직) ..	86
<표 3-90> 간호조무사 월 평균 근로일수 및 주 평균 근로시간	87
<표 3-91> 간호조무사 연령별 월 평균 근로 일 및 주 평균 근로시간	87
<표 3-92> 간호조무사 근무기관유형별, 근무형태별 월 평균 근로 일 및 주 평균 근로시간	88
<표 3-93> 간호조무사 하루 식사시간 및 지난 해 정규 휴가 일	88
<표 3-94> 간호조무사 연령별, 혼인별 따른 하루 식사시간 및 지난 해 정규휴가 일	89
<표 3-95> 간호조무사 근무기관유형별, 근무형태별 하루 식사시간 및 지난 해 정규휴가 일	89
<표 3-96> 간호조무사 연령별, 혼인별 미사용 휴가 처리 방식	90
<표 3-97> 간호조무사 근무기관유형별, 근무형태별 미사용 휴가 처리 방식 ...	90
<표 3-98> 간호조무사 연령별, 혼인별 지난 달 임금 총액	91
<표 3-99> 간호조무사 근무기관유형별, 근무형태별 지난 달 임금 총액	91
<표 3-100> 간호조무사 연령별, 혼인별 휴일근로수당 유무	92
<표 3-101> 간호조무사 근무기관유형별, 근무특성별 휴일근로수당 유무	92
<표 3-102> 간호조무사 최근 3년간 모성보호 지원제도 이용 현황(복수응답)	93
<표 3-103> 간호조무사 연령별, 혼인별 최근 3년간 모성보호 지원제도 이용 현황(복수응답)	93
<표 3-104> 간호조무사 근무기관유형별, 근무형태별 최근 3년간 모성보호 지원제도 이용 (복수응답)	94
<표 3-105> 간호조무사 유연근무제 및 가족친화제도 시행 현황 인지	95
<표 3-106> 간호조무사 연령별, 혼인별 직장 내 폭력 피해 경험	95
<표 3-107> 간호조무사 근무기관유형별, 근무형태별 직장 내 폭력 피해 경험 .	96

<표 3-108> 간호조무사 직장 내 폭력 피해 경험 유형	96
<표 3-109> 간호조무사 직장 내 폭력 가해자 유형(복수응답)	96
<표 3-110> 간호조무사 직장 내 폭력 대처 방법(복수응답)	97
<표 3-111> 간호조무사 연령별, 혼인별 간호·간병통합제도 인지	97
<표 3-112> 간호조무사 근무기관유형별, 근무형태별 간호·간병통합제도 인지	98
<표 3-113> 간호조무사 연령별 간호·간병통합제도의 서비스수준 및 근무환경 개선 도움	98
<표 3-114> 간호조무사 근무기관유형별, 근무형태별 간호·간병통합제도의 서비스 수준 및 근무환경 개선 도움 인지	99
<표 3-115> 간호조무사 근무 어려움	99
<표 3-116> 간호조무사 연령별, 혼인별 근무 어려움	100
<표 3-117> 간호조무사 근무기관유형별, 근무형태별 근무 어려움	101
<표 3-118> 간호조무사 연령별, 혼인별 만족도	102
<표 3-119> 간호조무사 근무기관유형별, 근무형태별 만족도	102
<표 3-120> 간호조무사의 불만족/만족 원인	103
<표 3-121> 간호조무사 정책 수요	104
<표 3-122> 간호조무사 연령별, 자녀유무별 임금체계 정책 수요	105
<표 3-123> 간호조무사 근무기관유형별, 근무형태별 임금체계 정책 수요 ..	105
<표 3-124> 간호조무사 연령별, 자녀유무별 육아지원 정책 수요	106
<표 3-125> 간호조무사 근무기관유형별, 근무형태별 육아지원 정책 수요 ...	106
<표 3-126> 간호조무사 연령별, 혼인별 승진체계 정책수요	107
<표 3-127> 간호조무사 근무기관유형별, 근무형태별 승진체계 정책 수요 ...	107
<표 4-1> 심층면접 참여자 기본사항	121
<표 4-2> 심층면접 참여자 특성별 질문지	122
<표 5-1> 모모요양병원 운영 구조 및 간호인력 배정	160
<표 5-2> 제주지역 간호인력 활성화를 위한 정책 과제	165

그림 목차

<그림 2-1> 전국 면허의료인 추이 (2000-2015)	9
<그림 2-2> 전국 의료기관 종사자수 (2010, 2015)	10
<그림 3-1> 간호인력 설문조사 설계	22
<그림 3-2> 집단별 응답자 특성	23
<그림 3-3> 조사대상별 설문 파트 구성	24
<그림 3-4> 조사대상별 설문지 내용 구성	24

제 1 장

서론

1. 연구 필요성과 목적
2. 연구내용과 연구방법
3. 기대 효과

1. 연구 필요성과 목적

- 최근 몇 년 간 제주지역 병원급 의료기관¹⁾의 간호 인력난 문제가 지속적으로 제기되고 있음. 제주지역의 직종별 구인배수²⁾를 보면 보건·의료 관련직의 구인배수가 3.85로 농림어업 관련직(9.42) 다음으로 인력난이 심각한 수준임³⁾. 제주지역 인구 천 명당 간호사 수는 3.7명으로 한국 평균 3.5명 보다는 약간 높고, 서울 평균 4.5명 보다는 낮으며, OECD 국가 평균 9.1명보다는 매우 낮은 편임⁴⁾
- 그러나 2016년 기준으로 간호사 면허 대비 제주도 내 의료기관 활동 간호사 비율은 33%정도(전국 50.5%)이고 간호조무사 자격증 대비 제주도 내 의료기관 활동 간호조무사 비율은 35%정도로 제주지역 인력난 문제는 단순히 인력 부족이 아닌 제주도내 활동 간호인력 비율 저하의 문제로 보임. 2016년 제주지역 대학교 간호대학 졸업자 328명 중 반 정도가 도외 취직을 하고 있어 인력 유치문제에 관심 가질 필요 있음
- 따라서 제주지역 간호 인력난 문제는 간호인력 관련 정책 변화, 간호대학 졸업자의 진로선택, 병원 간호 인력의 이직/퇴사 원인 및 근무조건, 간호 전문직에 대한 인식문화 등 다각적인 파악을 통해 체계적인 정책지원 방안 마련이 시급함
- 간호학계의 간호인력 관련 연구는 매우 많은 편이나, 주로 임상경험 등 간호 직무 자체에 초점을 둔 경우가 많고, 지역사회 여성인력 및 여성노동 관점에서 접근한 경우는 매우 드뭄. 간호직종은 전형적인 여성노동자 집중 업종으로서 여성 전문직 노동자들의 삼중노동(육체노동, 지식노동, 감정노동⁵⁾)의 특징을 갖고 있음
- 또한 제주특별자치도의 보건의료산업 발전과 고령화 사회진입⁶⁾이라는 전반적인 배경 속에서 볼 때 질 높은 의료서비스와 간호서비스 제공이 필요하고, 이를 위한 근

1) 의료법(1951.9.25.제정)에 의하면 병원급 의료기관은 의사, 치과의사 또는 한의사가 주로 입원환자를 대상으로 의료행위를 하는 의료기관으로서 병원, 치과병원, 한방병원, 요양병원(정신병원, 의료재활병원 포함), 종합병원을 말함

2) 구인배수는 '신규구인인원/신규구직인원'으로 정의되며, 구인 배수가 높다는 것은 일자리 미스매치 가능성이 높아 인력난이 발생할 가능성이 높음을 의미함

3) "제주지역의 직종별 구인배수(중분류)", 제주특별자치도 고용정책 기본계획(2017), P57

4) "지역별 인구대비 병상수와 의료기관 활동 간호사수", 대한간호 제54권 제2호 통권 262호, P38-39, 2017.

5) 보건업은 전국 감정노동자가 많은 상위 3개 업종에 포함되어 있음. 「경기도 감정노동자 규모추정 및 현황분석」 p14, 경기도가족여성연구원, 2017.

6) 제주지역 65세 이상 노령인구가 2010년 16.5%, 2025년 20.4%인 초고령사회로 진입하여 전국 1위.

무환경 개선과 간호인력 역량강화 방안 마련이 필요함

- 전국 단위의 간호인력 실태조사에는 제주지역 샘플이 매우 적게 포함되어, 제주지역사회의 특징을 충분히 반영하기 어려운 상황. 제주지역 간호인력 관련 기초자료를 축적하여 지역사회 노동과 인력 문제 해결방안을 위한 연구가 필요함
- 따라서 본 연구는 간호대학 졸업예정자의 진로선택 인식 조사와 제주지역 병원급 의료기관⁷⁾의 간호사와 간호조무사 근로실태 및 정책수요 조사를 통해 제주지역 '간호인력난'의 원인을 살펴보고, 제주지역 간호인력 활성화를 위한 정책지원 방안을 발굴하는 것을 목적으로 함.

2. 연구내용과 연구방법

가. 연구 내용

1) 제주지역 간호인력 현황과 정책 현황

- 간호인력 정의 및 제주지역 간호인력 현황
- 간호등급가산제, 간호·간병통합서비스제 등 정책 현황

2) 제주지역 간호인력 근로실태

- 간호대학 졸업예정자 진로 선택 현황
- 제주지역 병원 간호사·간호조무사 근로실태
- 제주지역 간호 인력난의 구조적 원인 및 정책 수요

3) 간호인력 활성화를 위한 정책지원 방안

- 간호인력 환류를 위한 중장/단기 정책지원 방안
- 간호인력 근무환경 개선을 위한 중장/단기 정책지원 방안
- 간호 전문직에 대한 인식 개선을 위한 중장/단기 정책지원 방안

7) 제주특별자치도 내부자료(2016.12.30.기준)에 의하면 제주지역 의료기관은 종합병원 6개소, 병원 6개소, 요양병원 10개소, 의원 260개소, 한의원 104개소, 치과의원 136개소, 조산원 1개소가 있음. 본 연구에서도 제주지역 병원급 의료기관에서 근무하는 간호 인력을 조사대상으로 함

나. 연구 방법

1) 문헌 검토

- 간호인력 및 정책 관련 문헌자료 검토
- 제주특별자치도 간호인력 관련 뉴스보도 및 보도자료 검토

2) 설문조사

- 간호대학 졸업예정자용, 간호사용, 간호조무사용 설문지 개발
- 전문 리서치 기관에 설문조사 의뢰
- 설문조사 결과 분석

3) 심층면접

- 간호대학 졸업예정자용, 간호사용, 간호조무사용, 전문가용 심층면접 질문지 개발 (반구조화식)
- 간호인력 당사자, 관리자, 연구자, 교육자, 담당자 등 25명 내외 인터뷰
- 심층면접 결과 분석

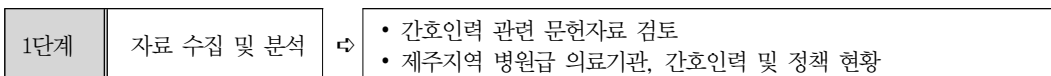
4) 전문가 자문 및 FGI

- 제주도내외 간호인력 관련 전문가 자문 및 FGI를 통해 간호인력 현황 및 정책현황 파악과 정책지원 방안 발굴

다. 연구 절차

- 이상의 연구 수행 절차는 다음과 같음

<그림 1-1> 연구 수행 절차



2단계	연구 설계	↔	<ul style="list-style-type: none"> • 연구 방향 및 내용 구성 • 연구 착수 보고
3단계	전문가 의견 수렴	↔	<ul style="list-style-type: none"> • 전문가 자문회의 개최(2회) • 현장 전문가 FGI 회의(1회)
4단계	조사 실시	↔	<ul style="list-style-type: none"> • 간호인력 설문 조사 실시 (6.20 ~ 9.11.) • 간호인력 심층 면접 실시 (5.16. ~9.13.)
5단계	조사 결과 분석	↔	<ul style="list-style-type: none"> • 설문조사 및 심층면접 결과 분석 • 최종보고 및 보고서 발간

3. 기대 효과

- 제주지역 간호 인력난 원인 및 근로실태를 조사하여 정책 마련을 위한 기초자료 제공
- 간호인력 관련 정책지원 방안을 발굴하여 제주지역 간호인력 활성화에 기여
- 여성노동자 집중 전문 직종에 관한 연구와 지역 관련 연구에 기여

제주지역 간호인력 현황 및 정책 현황

1. 제주지역 간호인력 현황
2. 제주지역 간호인력 정책 현황

1. 제주지역 간호인력 현황

○ 간호인력 정의. 보통 간호인력은 면허 의료인력으로 분류가 되는 간호사만을 가리키지만, 기존 연구에서는 예비 간호인력인 간호학 대학생의 진로선택 부분도 같이 포함되어 진행되는 경우가 많음. 최근에는 보건복지통계연보에 간호조무사 인력도 반영되고 있고, 실제 의료기관 현장에서 많은 간호조무사들이 간호보조 업무를 하고 있음. 따라서 본 연구에서는 제주지역의 전체적인 간호인력 실태 파악을 위해 간호대학 졸업예정자, 간호사, 간호조무사 세 집단 인력을 간호인력에 포함하여 연구를 진행함

가. 전국 의료기관 종사자수와 간호인력

○ 2015년 현재 전국 면허 의료인⁸⁾ 총 수는 572,235명임, 그 중 면허 의사수는 115,976명, 치과의사는 28,942명, 한의사는 23,178명, 약사는 65,510명, 간호사는 338,629명으로 간호인력이 가장 많은 비율을 차지하고 있음

<그림 2-1> 전국 면허의료인 추이 (2000-2015)

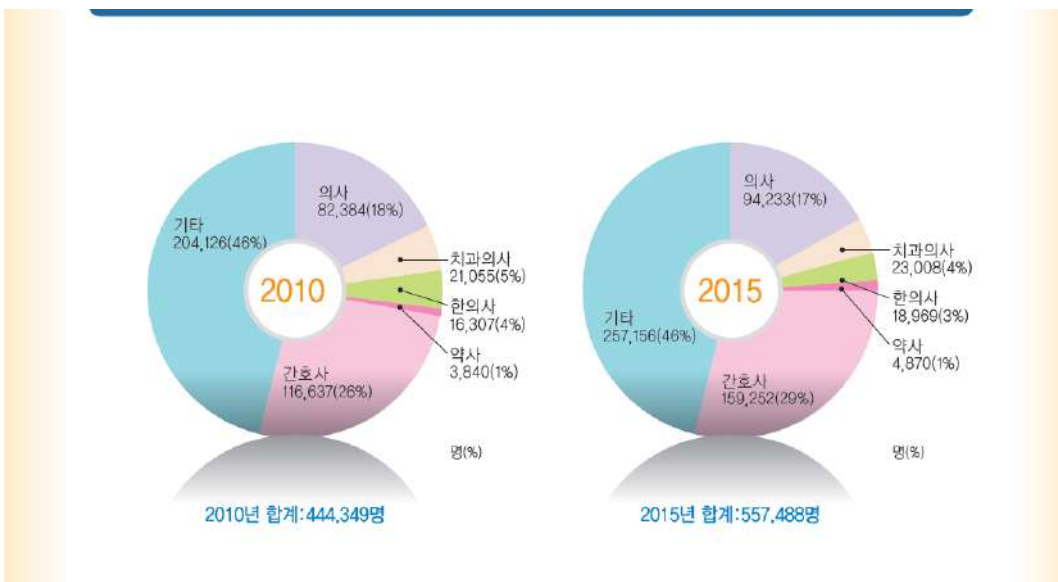


출처: 2016년 보건복지통계연보, P13

8) 의료인은 의료법 제2조에 의거 해당학문을 전공하는 대학을 졸업하고 국가시험에 합격한 후 보건복지부의 면허를 받은 의사·치과의사·한의사·간호사를 말함. 의사는 의료와 보건지도, 치과의사는 치과의료와 구강보건지도, 한의사는 한방의료와 한방보건지도, 조산사는 조산과 임부·해산부·산육부 및 신생아에 대한 보건과 양호지도, 간호사는 상병자나 해산부의 요양을 위한 간호 또는 진료보조 등을 그 임무로 하고 있음

- 2000년 기준으로 면허 가진 간호사수는 전체 면허 의료인의 51.1%를 차지하고, 2010년에는 56.7%, 2015년에는 59.2%를 차지하여, 의료기관 종사인력의 60% 가까이를 차지하고 있음. 그럼에도 간호 인력난 문제가 제기되고 있다는 것은 간호인력 수의 문제가 아니라, 지역 격차, 근무조건, 일가족 양립 어려움 등에 따른 이직 문제로 접근해야 함을 의미함
- 실제 의료기관 종사자수를 보면 2015년 기준으로 면허 의사의 81.3%가, 면허 치과 의사의 79.5%가, 면허 한의사의 81.8%가 의료기관에 종사하고 있어 높은 활동율을 보여주고 있지만, 면허 간호사 대비 활동 간호사 비율은 47.0%밖에 안 되어 반 이상이 유휴 간호인력으로 집계 되고 있음). 주목할 점은 의료기관 종사자의 기타 비율이 46.0%나 차지하고 있으며 간호조무사는 여기에 포함되어 있다는 것. 기타로 분류되는 인력에 대한 분석도 필요한 것으로 보임

<그림 2-2> 전국 의료기관 종사자수 (2010, 2015)



출처: 2016년 보건복지통계연보, P13

9) 면허 약사들은 단지 7.4%만이 활동하고 있어 면허 대비 활동 비율이 가장 낮음. 간호사와 약사 모두 90%이상 여성인력이 집중된 직종이라는 것을 감안할 때 이는 여성노동이 갖고 있는 문제점과 연관되어 분석이 필요함. 2016년 보건복지통계연보,P12

- 전국 면허 간호사 수와 실제 활동 간호사 비율을 보면 11년 동안 절대적 숫자는 증가하지만 면허 대비 활동 비율은 증가추세에 있기는 하지만 크게 개선되지는 않았음을 볼 수 있음. 활동비율이 크게 개선되지 않았음에도 기존에는 간호인력난의 문제가 제기되지 않았고, 현재 간호인력이 절대적 숫자로는 많이 양성되고 있고, 병원에 투입되는 간호인력 수가 10년전의 2배가 되고 있음에도 간호인력난 문제가 불거지고 있는 것은 간호 의료서비스의 질 제고에 따른 제도적 구조적 원인이 있는 것으로 보임
- 2015년 현재 간호사 면허 대비 활동 비율이 47.0%, 10년 동안 3%정도 증가했을 뿐, 간호인력 증가율 폭이 크지 않음. 면허 간호인력 수는 10년 동안 1.58배 늘어나고, 활동 간호인력 수도 10년 동안 1.74배 늘어남. 2015년 현재 활동 간호사의 86.1%가 병원에 종사하고 있고, 9.8%가 의원 및 조산원에 종사하고 있고, 4.1%가 보건소에 종사하고 있음

<표 2-1> 2004~2015년 전국 면허 간호사 활동 간호사(병원, 의원, 보건소)

(단위: 명, %)

연도	면허간호사수	실제 활동 간호사 수			
		계 (면허대비활동비율)	병원	의원 및 조산원	보건소, 보건지소, 보건진료소
2004	202,012	87,731(43.4%)	68,986	13566	5179
2005	213,644	91,608(42.9%)	71,739	14560	5309
2006	223,781	96,327(43.0%)	75,784	15083	5460
2007	235,687	101,321(43.0%)	80,341	15398	5582
2008	246,840	107,343(43.5%)	86,081	15602	5660
2009	258,568	111,409(43.1%)	89,997	15717	5695
2010	270,274	116,637(43.2%)	95,187	15616	5834
2011	282,656	119,368(42.2%)	97,992	15522	5854
2012	295,254	121,095(41.0%)	99,976	15297	5822
2013	307,797	135,440(44.0%)	114,088	15358	5994
2014	323,041	147,997(45.8%)	126,218	15638	6141
2015	338,629	159,298(47.0%)	137181	15684	6433
		100%	(86.1%)	(9.8%)	(4.1%)

출처: 2016년 보건복지통계연보 재구성

나. 제주지역 간호인력 현황

- 제주지역 의료기관 종사자수와 간호인력. 제주지역 병원급 의료기관에 종사하는 의료인은 8,724명으로, 2001년부터 2016년까지 15년 동안 3.26배로 증가했고, 그중 간호사는 248배, 간호조무사는 2.97배로 증가하여 약사를 제외하고 간호인력 증가율이 가장 높음
- 2016년 12월 31일 기준으로 제주지역 의료기관에 종사하는 간호사 수는 2316명이 고, 간호조무사는 1563명으로 제주지역 전체 의료기관 종사자 수의 45%정도를 차지하며, 전국 수준(60%정도)보다 15%정도나 격차 있음. 2016년 제주지역 간호사 면허자 수가 7000명 정도이고, 간호조무사 자격자 수가 4500명 정도로, 면허 대비 도내 간호사 활동비율이 33%정도, 자격증 대비 도내 간호조무사 활동비율이 35%정도로 매우 저조한 수준임.

〈표 2-2〉 제주지역 의료기관 종사자수 (2001~2016)

2016.12.31.기준 (단위: 명)

연도	합 계	간호사	간 호 조무사	의 사1)	치과 의사	한 의사	약 사2)	조산사	의료사 의 무 기록사
2001	2,670	936	527	446	126	71	9	9	546
2002	3,065	1,073	584	519	136	87	41	9	616
2003	3,182	1,159	584	525	141	95	11	9	658
2004	3,292	1,230	564	581	144	100	14	2	657
2005	3,684	1,318	678	633	155	109	16	3	772
2006	3,739	1,335	666	632	161	114	18	7	806
2007	3,888	1,362	724	645	164	121	15	6	851
2008	4,600	1,776	888	701	164	126	27	8	910
2009	4,116	1,464	987	736	164	128	15	7	615
2010	4,746	1,651	1,029	744	174	139	22	7	980
2011	4,695	1,892	934	757	177	142	24	7	762
2012	5,820	1,856	1,101	969	199	183	22	10	1,217
2013	6,607	2,204	1,393	1,006	188	179	38	-	1,599
2014	6,986	2,229	1,276	1,044	209	241	62	-	1,599
2015	6,369	2,221	1,294	1,057	217	182	35	-	1,363
2016	8,724	2,316	1,563	1,467	246	195	38	-	1,549

출처: 제주특별자치도 2017년 통계연보(2016.12.31기준) ¹⁰⁾

10) 제주지역 의료기관 종사자수 통계는 성별분리 통계가 없다가 2012년부터 성별분리통계를 하기 시작했다

- 그러나 제주지역 인구 천 명당 간호사 수가 3.7명으로 한국 평균 3.5명 보다는 약간 높고, 서울 평균 4.5명보다는 낮고, OECD 국가의 9.1명보다는 매우 낮은 편임. 제주 지역 인구 천 명당 병상 수는 7.5개로 전국에서 가장 적고, 서울은 인구 천 명당 병상 수가 8.7개 이며, 광주가 26.4개로 가장 많음.

<표 2-3> 2016년 인구 천 명당 간호사 수 및 병상 수

2016.9.기준 (단위: 명, 개)

지역별	총인구	간호사 수	인구 천명당 간호사 수	지역 인구 천명당 병상 수
제주	638,199	2,374	3.7	7.5
서울	9,964,291	44,922	4.5	8.7 (광주 26.4최다)
한국 평균	51,664,244	178,332	3.5	-
OECD 평균	-	-	9.1(2013년)	-

출처: 대한간호 제54권 제2호 통권 262호 P38-39; 지역별 인구대비 병상수와 의료기관 활동 간호사수 재구성

2. 제주지역 간호인력 정책 현황

가. 제주지역 간호인력 양성 체계

- 한국 최초의 간호교육기관 ‘보구여관 간호원양성학교’가 1903년 12월에 설립되고 1908년 첫 졸업생을 배출한 이래 간호사는 근대에 여성이 사회 전문직에 진출한 이정표가 됨 (대한간호 제54권 제2호 통권 262호 P17, “보구여관 간호원양성학교”, 2017)
- 2017년 현재 제주지역 내 간호학과가 설립되어 있는 대학교는 제주한라대학교, 제주대학교, 제주관광대학교 세 곳임. 제주한라대학교는 1969년에 3년제 제주간호학교로 설립되어 40명 정원으로서 시작했고, 현재는 260명 정원일 정도로 간호인력 양성 역사가 가장 길고 규모가 가장 크며, 2012년부터 4년제로 승격된 전문대학임. 제주대학교 간호학과는 1997년 설립인가를 받아 1998년부터 20명 정원으로서 신입생을 받기 시작했는데 처음부터 4년제 학사과정으로 출발함. 제주관광대학교는 2011년 간

지만, 2015년부터 다시 성별분리 통계 없음. 주: 1) 의사 - 의료종사자만 포함, 2) 약사 - 개인약국 약사 제외, 3) 의료법 제3조에 의한 의료기관(보건소 제외)

호학과 신설 승인을 받고 3년제 전문학사 과정으로 출발하여 2012년부터 30명 정원으로 신입생을 받기 시작했고, 2015년부터 4년제로 승격됨. 기존 간호학 3년제 전문학사 졸업생들은 RN-BSN, 한국방송통신대학 간호학과 편입 등을 통해 4년제 학력을 갖춘 사람이 대부분으로 전체 간호인력의 학력수준이 향상되고 있음

- 2016년도 제주지역 내 3개 대학교 간호학과 졸업생은 328명인데, 도내 취업 간호인력이 153명으로 47.0%만 도내에 남고 53.0%는 도외로 빠져나간 상황. 2017년 본 연구 간호대학 졸업예정자 진로선택 결과도 비슷한 경향을 보임

〈표 2-4〉 2016년 제주지역 내 간호인력 양성 대학교 현황

(단위: 명)

학교별	계	1학년	2학년	3학년	4학년	'16년 졸업생 (도내 취업)	비고
제주대학교	260	70	64	66	60	68(32)	전체 4년제
한라대학교	930	189	223	266	252	240(113)	전체 4년제
관광대학교	149	56	61	32	-	20(8)	3년제(23년), 4년제(1년)

출처: 제주특별자치도 보건건강위생과 내부자료(2016.12.31.기준)

나. 간호등급가산제 및 간호·간병통합서비스 정책 변화

- 제주지역 근대 공공의료기관은 1912년 10월에 설립된 전라남도제주자혜의원이고 제주도 내 최초 의원¹¹⁾은 1916년에 개원한 인화의원(장한규)이며, 첫 민간병원은 1968년에 설립한 나사로병원이고, 첫 종합병원은 1983년에 설립된 의료법인 한국병원임
- 2017년 7월 현재, 제주지역 내에는 종합병원 6개소, 중소병원 6개소, 요양병원 10개소로 병원급 의료기관이 22개소임. 그 중 공공의료기관이 5개소로 종합병원 2개소(제주대학교병원, 서귀포의료원), 병원 1개소(제주의료원), 재활병원 1개소(제주권역재활병원), 요양병원 1개소(제주의료원부속요양병원)임
- 제주지역은 70년대 초부터 전문대학에서 간호인력을 양성했지만, 80년대 초까지 제주지역에 종합병원이 없었기에 초창기에는 도외 취직이 대부분인 상황. 80년대 초 제주

11) 의원(의원급 의료기관)은 의사, 치과 의사 또는 한의사가 주로 외래환자를 대상으로 각각 그 의료행위를 하는 의료기관으로서(의료법 제3조) 주로 통원에 의한 진료를 담당하는 의료 기관을 말함.

지역에 처음으로 종합병원이 설립되고, 병원급 의료기관이 연속 설립되면서 제주지역 내에 간호인력을 대규모 수용하게 됨

- 1999년부터 전국 간호등급가산제(간호관리료 차등제12))를 실시하면서 간호인력 수요가 증가하기 시작함. 동시에 수도권·대형 병원 중심의 간호인력 쏠림으로 인해 지역 격차가 심화되기 시작하고, 현재 제주지역 병원은 간호 인력난으로 인해 우수한 간호 등급을 보유하고 있지 못하고 있는 실정임. 제주지역 내 22개소 병원은 1~6등급으로 지정되어 최소한의 의무 등급이 필요한 상황

<표 2-5> 간호등급가산제(간호관리료 차등제) 연혁

(2017.4.27.기준)

연도	내 용
1999년 11월	<ul style="list-style-type: none"> - 병상 당 간호인력 수에 따라 7등급¹³⁾으로 구분, 5등급 이상은 기준 간호 관리료(6등급)의 10~70% 가산, 7등급은 5% 감산 - 일반 병동에 처음 도입하고 입원료의 25%에 해당하는 간호 관리료에만 적용함 - 2000년부터 입원료 총액에 대한 가산을 적용, 간호등급가산제로 불리기 시작
2007년 1월	<ul style="list-style-type: none"> - 신생아중환자실 차등 수가제 신설(2007년) - 중환자실 차등수가제 (2008년 도입) - 종합전문요양기관의 기준 세분화 <p>문제점은 상급종합병원의 병상 가동률은 90% 이상이지만, 그 외 병원의 가동률은 매우 취약한 상황. 상급종합병원 가동률 93.7%, 종합병원 가동률 78.5%, 병원 가동률 61.6% 지방병원 7등급 이하 가동률 85% (788개소). 지방병원의 취약성 문제가 제기됨</p>
2017년 10월 예정	<ul style="list-style-type: none"> - 지방병원 간호관리료 차등제 인력기준을 병상에서 환자수로 바꿀 예정 - 중환자실과 일반병실 중간 단계의 준중환자실(뇌졸중, 고위험산모) 수가 신설 예정 - 중증보통건선 등 희귀난치질환 3종에 대해 산정특례 적용 확대 예정 - 행위 유형간 불균형 조정 등 2차 상대가치 개편 세부 방안 수립 예정

출처: 보건복지부 보도자료(2017.4.27.) 재구성

- 제주지역 간호 인력난에 큰 영향을 미친 또 하나 정책이 바로 최근 2013년부터 보건

- 12) 병원의 간호서비스 수준을 높이기 위해 간호사 추가 고용에 따른 인건비 증가분을 수가에서 보상하는 제도 각 병원은 보건복지부의 1~7등급 산정기준에 따라 간호사당 병상 수 등을 자체 신고하고 이에 따른 인센티브를 받게 됨 간호사를 많이 고용하면 등급이 높아지고 등급이 높을수록 입원 관리료를 많이 받게 되는데 80%는 의료보험 재정에서, 나머지는 환자측에서 부담함
- 13) 1등급 : 2.5:1 미만인 경우, 2등급 : 3.0:1 미만 2.5:1 이상인 경우, 3등급 : 3.5:1 미만 3.0:1 이상인 경우, 4등급 : 4.0:1 미만 3.5:1 이상인 경우, 5등급 : 4.5:1 미만 4.0:1 이상인 경우, 6등급 : 6.0:1 미만 4.5:1 이상인 경우, 7등급 : 6.0:1 이상인 경우

복지부에서 실험적으로 실행해온 포괄간호서비스인데, 현재는 간호·간병통합서비스¹⁴⁾로 명칭을 바꿈.

〈표 2-6〉 간호·간병통합서비스 제도 연혁

연도	내 용
2013년	포괄간호서비스, 28개 병원에서 시범 추진
2014년	포괄간호서비스 확대 시범 추진
2015년	간호·간병통합서비스로 명칭 변경
2017년	217개소, 15천개 병상에서 간호·간병통합서비스 제공

출처: 보건복지부 보도자료(2016.10.11) 재구성

○ 제주지역은 병원 6개소에서 간호·간병통합서비스를 제공하고 있어 제주지역 전체 병원급 의료기관의 약 28% 정도 실행하고 있는 상황임. 우선 공공의료기관(서귀포의료원)에서 실행했고, 의료법인 병원, 민간병원도 참여하고 있음. 종합병원은 간호사와 간호조무사 통합서비스, 재활병원, 요양병원 등은 간호사, 간호조무사, 요양보호사의 통합서비스를 제공하고 있어 향후 간호인력 수요가 더 많아질 것으로 추정됨

14) 의료법 제4조의2(간호·간병통합서비스 제공 등)

- ① 간호·간병통합서비스란 보건복지부령으로 정하는 입원 환자를 대상으로 보호자 등이 상주하지 아니하고 간호사, 제80조에 따른 간호조무사 및 그 밖에 간병지원인력(이하 이 조에서 "간호·간병통합서비스 제공인력"이라 한다)에 의하여 포괄적으로 제공되는 입원서비스를 말한다.
- ② 보건복지부령으로 정하는 병원급 의료기관은 간호·간병통합서비스를 제공할 수 있도록 노력하여야 한다.
- ③ 제2항에 따라 간호·간병통합서비스를 제공하는 병원급 의료기관(이하 이 조에서 "간호·간병통합서비스 제공기관"이라 한다)은 보건복지부령으로 정하는 인력, 시설, 운영 등의 기준을 준수하여야 한다.
- ④ 「공공보건의료에 관한 법률」 제2조제3호에 따른 공공보건의료기관 중 보건복지부령으로 정하는 병원급 의료기관은 간호·간병통합서비스를 제공하여야 한다. 이 경우 국가 및 지방자치단체는 필요한 비용의 전부 또는 일부를 지원할 수 있다.
- ⑤ 간호·간병통합서비스 제공기관은 보호자 등의 입원실 내 상주를 제한하고 환자 병문안에 관한 기준을 마련하는 등 안전관리를 위하여 노력하여야 한다.
- ⑥ 간호·간병통합서비스 제공기관은 간호·간병통합서비스 제공인력의 근무환경 및 처우 개선을 위하여 필요한 지원을 하여야 한다.
- ⑦ 국가 및 지방자치단체는 간호·간병통합서비스의 제공 확대, 간호·간병통합서비스 제공인력의 원활한 수급 및 근무환경 개선을 위하여 필요한 시책을 수립하고 그에 따른 지원을 하여야 한다.

[본조신설 2015.12.29.]

<표 2-7> 2017년 제주지역 간호·간병통합병동 개소 현황

2017.7.31기준

연도	간호·간병통합병동 개소 병원
2015년 3월	서귀포 의료원 처음 도입
2015년 4월	제주제일요양병원 도입
2016년 10월	제주한라병원 도입
2016년 12월	제주아라요양병원 도입
2017년 4월	제주권역재활병원 도입
2017년 7월	제주대학교 도입

제주지역 간호인력 근로실태 설문조사 결과

1. 조사개요
2. 간호대학 졸업예정자 진로선택 현황
3. 간호사 근로실태
4. 간호조무사 근로실태
5. 요약 및 시사점

1. 조사개요

가. 조사대상

- 본 연구 조사대상은 제주지역 간호학과가 설립되어 있는 세 개 대학교 간호대학 졸업예정자, 그리고 제주지역 병원급 의료기관에 근무하고 있는 간호사와 간호조무사임. 병원급 의료기관의 3교대근무 병동 중심으로 간호 인력난 문제가 제기 되고 있기 때문에 전체적 파악을 위해 제주지역 종합병원 6개소, 병원 6개소, 요양병원 10개소 등 제주지역 모든 병원급 의료기관을 방문조사 기관으로 선정함
- 대학교 간호대학 졸업예정자는 간호학과가 있는 세 개 대학교 대상으로 설문조사를 진행했는데 통계적으로 의미 없는 응답지를 제외하고 회수한 총 248부를 분석대상으로 함. 제주관광대학교 25부, 제주대학교 55부, 제주한라대학교 168부로 한라대가 가장 많은 비율을 차지함. 제주관광대와 제주대학교는 전수 조사에 가깝고, 제주한라대학교는 졸업예정자의 65%에 대해 설문조사 진행함
- 간호사와 간호조무사 표본추출은 분포특성에 따라 각 각 유의할당을 지정하여 조사를 진행함¹⁵⁾. 통계적으로 의미 없는 응답지를 제외하고 회수한 결과 간호사의 경우 총 417부 중 200명상 이상 병원 241부(57.8%), 200명상 미만 병원 94부(22.5%), 요양병원 74부(17.7%), 기타 8부 회수됨. 간호조무사의 경우 회수된 총 193부 중 200명상 이상 병원 106부(54.9%), 200명상미만 병원 36부(18.7%), 요양병원 46부(23.8%), 기타 5부 회수됨. 간호사·간호조무사 모두 200명상 이상 병원에서 근무하는 경우가 절반 이상으로 나타났고, 간호조무사는 요양병원 근무자 비율이 간호사보다 많은 비율로 나타남
- 전체적 조사 설계와 응답자 특징은 아래와 같음

15) 2016년 12월 31일 기준으로 제주지역 간호사수는 2316명이고 그 중 종합병원에 1520명이 근무하고 있음. 제주지역 간호조무사 수는 1563명이고 그 중 종합병원에 159명이 근무하고 있음(도보건위생과 내부자료).

<그림 3-1> 간호인력 설문조사 설계

조사 목적	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 제주지역 간호인력 근로실태 파악 및 정책지원 방안 마련을 위한 자료 제공
조사 대상	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 제주지역 대학 간호대학 졸업예정자 ▪ 제주지역 병원급 의료기관 종사 간호사 ▪ 제주지역 병원급 의료기관 종사 간호조무사
조사 대상 기관	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 대학 간호학과 및 제주지역 병원급 의료기관
표본 추출	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 조사대상별 유의할당
표본 수	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 간호대학 졸업예정자 248명 (3개 대학) ▪ 간호사 417명 (18개 병원) ▪ 간호조무사 193명 (16개 병원 외)
조사 방법	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 구조화된 설문지를 이용한 자기기입식 조사
조사 도구	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 구조화된 설문지(Structured Questionnaire)
조사 기간	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 2017. 06. 20 ~ 2017. 09. 11

〈그림 3-2〉 집단별 응답자 특성

구분	항목	간호사	간호 조무사	간호대학 졸업예정자
응답자 특성	성별	○	○	○
	연령	○	○	○
	거주지	○	○	○
	종교	○	○	○
	최종학력	○	○	
	혼인상태	○	○	
	자녀유무	○	○	
	출신지역	○	○	○
	근무기관유형	○	○	
	근무부서	○	○	
	현 직위	○	○	
	근무경력	○	○	
	근무형태	○	○	
	소속대학			○
	가족구성원(명)			○
	형제자매(명)			○
졸업고등학교 소재지			○	

나. 조사내용

- 간호대학 졸업예정자에 대한 설문조사 내용은 첫째, 희망 근로형태를 알아보는 취업 준비 경로, 취업 희망 분야·부서 및 근무형태, 희망 월급 및 지역, 취업 희망 기관 선택 이유 등. 둘째, 예상되는 업무 어려움 정도 등. 셋째, 간호인력 활성화를 위한 정책 수요도 등임
- 간호사와 간호조무사에 대한 설문조사 내용은 첫째, 근로실태를 알아보는 구인정보 획득 경로, 근로계약서 작성 여부, 근무형태, 근로·식사시간 및 휴가일수, 임금 및 수당, 노동조합 가입 여부, 직장 내 모성보호지원제도 이용, 간호등급제·간호·간병통합 서비스 제도 인지, 직장 내 폭력 경험, 근무 만족도 등. 둘째, 간호 인력난 실태를 알아보는 지난 달 야간 근무 수, 이직 경험, 근무 어려움 정도 등. 셋째, 간호인력 활성화를 위한 정책수요도 등임

- 간호사와 간호조무사의 전체 문항 대부분은 동일하지만, 자격증 및 직무 관련해서는 구분하여 내용을 작성하고 아래와 같음

〈그림 3-3〉 조사대상별 설문 파트 구성

간호대학 졸업예정자	희망 근무 형태 / 예상 근무어려움 / 정책 수요도
간호사·간호조무사	근로실태 현황 / 근무어려움·이직경험 / 정책 수요도

〈그림 3-4〉 조사대상별 설문지 내용 구성

구분	항목	간호사	간호조무사	간호대학 졸업예정자
근로실태 현황	구인정보 획득 경로	○	○	
	근로계약서 작성 여부	○	○	
	근무형태	○	○	
	근로·식사시간 및 휴가일수	○	○	
	임금 및 수당	○	○	
	직장 내 모성보호지원 제도 이용	○	○	
	간호등급제 및 간호·간병통합서비스제도 인지	○	○	
	직장 내 폭력 경험	○	○	
	근무조건 만족도	○	○	
희망 근로 형태	취업 준비 경로			○
	취업 희망 분야·부서 및 근무형태			○
	희망 월급 및 지역			○
	취업 희망 기관 선택 이유			○
근무어려움, 이직경험	업무 중 어려움 정도	○	○	○
	이직 경험, 계획	○	○	
	이직 시 고려 사항	○	○	
	월 야간 근무 일	○	○	
정책 수요도	간호인력 활성화 위한 관련 정책 수요도	○	○	○
	정책 제도 관련 의견	○	○	○

다. 조사방법

- 구조화된 설문지로 자기기입식 조사를 함. 병원 내에서 면대면 조사가 허용치 않는 상황을 고려하여 제주지역 모든 병원급 의료기관을 대상으로 구조화된 설문지로 자기기입식 조사를 진행함. 모든 병원에 설문조사 협조 공문을 보냈고, 전문 리서치 기관에 위탁해 전문 면접원들이 각 병원을 방문하여 관련 부서 담당자에게 의뢰 및 수거를 함. 무응답 문항이 있을 경우 해당 설문지의 90% 이상 응답했다면 분석대상으로 포함시킴
- 설문조사 자료 분석은 SPSS를 통하여 응답자 특성의 빈도분석, 응답자 특성과 종속변수의 교차분석, 관련 문항들의 상관분석을 진행함. 종속변수의 비율은 모름/무응답을 제외한 유효 퍼센트 비율을 표시함. 간호대학 졸업예정자는 성별 구분 의미가 있으나 간호사와 간호조무사는 성별구분 의미가 없어 교차분석에서 제외함

2. 간호대학 졸업예정자 진로선택 현황

가. 응답자 특성

- 3개 대학교 간호대학 졸업예정자 248명이 응답을 해주었고 그중 여성이 89.1%, 남성이 10.9%로 절대다수가 여성이고, 남학생도 일정 비율 차지하고 있는 것으로 나타남
- 간호대학 졸업예정자 대상으로 설문조사를 진행했지만 연령대가 만 21세-25세이상으로 매우 다양하여, 21세가 38.9%, 22세가 39.7%, 23세가 8.9%, 24세 이상 12.6%를 차지함. 21세인 경우는 제주관광대학교 졸업예정자가 3년제 전문학사 과정인 점이 반영된 것으로 보이고, 24세이상인 경우는 타 전공 학생의 유입으로 추정됨
- 가족구성원 수 별로 보면 5명이 가장 많아 41.5%를 차지하고 4명(35.5%), 6명이상(12.1%), 3명이하(10.5%)순으로 나타남
- 형제자매 수 별로 보면 본인을 포함하여 3명이 가장 많아 34.3%를 차지하고 그 다음 2명(33.9%), 1명(20.2%), 4명이상(11.7%) 순으로 나타남
- 출신지역별로는 제주도출신이 89.9%, 제주도외지역 출신이 10.1%인데, 이는 간호학 졸업생의 취업이 상대적으로 용이하여 타지역 출신 학생들이 간호학과에 진학하는 것으로 추정됨

〈표 3-1〉 간호대학 졸업예정자 응답자 특성

(단위: 명, %)

구분		사례수	%
전체		(248)	100.0
성별	여성	(221)	89.1
	남성	(27)	10.9
연령	21세	(96)	38.9
	22세	(98)	39.7
	23세	(22)	8.9
	24세	(13)	5.3
	25세 이상	(18)	7.3
가족구성원수	3명이하	(26)	10.5
	4명	(88)	35.5
	5명	(103)	41.5
	6명이상	(30)	12.1
	모름/무응답	(1)	.4
형제자매수 (본인포함)	1명	(50)	20.2
	2명	(84)	33.9
	3명	(85)	34.3
	4명이상	(29)	11.7
출신지역별	제주도	(223)	89.9
	제주도외지역	(25)	10.1

나. 희망 근무 형태

1) 희망 취업 분야

- 희망 취업분야를 보면, 전체 응답자 248명 중 85.5%가 병원간호사직을 희망하고 있고 14.5%가 보건소, 산업간호사, 진학유학 등 분야를 선택하고 있는 것으로 나타나 대부분 병원 간호사직을 원함
- 성별로는 여학생의 86.9%가 병원간호사직을 위해 가장 높은 비율을 보이고, 출신지역 별로는 제주도출신의 85.7%가 병원간호사직을 위해 가장 높은 비율을 보임

〈표 3-2〉 간호대학 졸업예정자 취업 희망 분야

(단위: 명, %)

구분		사례수	병원간호사	기타(보건소, 산업간호사, 진학유학 등)
전체		(248)	85.5	14.5
성별	여성	(221)	86.9	13.1
	남성	(27)	74.1	25.9
출신지역별	제주도	(223)	85.7	14.3
	제주도외지역	(25)	80.0	20.0

2) 병원 취업 희망 시 원하는 병원 규모

- 병원 취업을 희망하는 응답자 212명중 66.0%가 대학병원 혹은 상급종합병원 취업을 희망하며 25.0%가 300~500병상 종합병원, 7.5%가 300미만 중소병원을 희망하여 대부분 대학병원 혹은 상급종합병원 취업을 희망하는 것으로 나타남
- 대학병원 혹은 상급 종합병원을 원하는 경우를 보면 성별로는 남성(75.0%)이 가장 높은 비율을 보이고, 출신지역별로는 제주도출신(67.0%)이 가장 높은 비율을 보임

〈표 3-3〉 간호대학 졸업예정자 취업 희망 병원 규모(병원 간호사 희망자)

(단위: 명, %)

구분		사례수	대학병원 또는 상급 종합병원	300~500 병상 규모 종합병원	300병상 미만 중소병원	요양 병원	모름/ 무응답
전체		(212)	66.0	25.0	7.5	.9	.5
성별	여성	(192)	65.1	25.5	7.8	1.0	.5
	남성	(20)	75.0	20.0	5.0	-	-
출신지역별	제주도	(191)	67.0	24.1	7.9	.5	.5
	제주도외지역	(21)	57.1	33.4	4.8	4.8	-

3) 병원 취업 희망 시 원하는 병원 근무 형태

- 병원 간호사 희망자 212명 중 75.0%가 3교대 근무형태를 원하고, 11.8%가 주간전담, 6.1%가 야간전담, 5.7%가 2교대를 원하는 것으로 나타나 3교대 근무(병동)의 필요성을 높게 인지하고 있는 것으로 나타남
- 3교대 근무를 원하는 경우에, 성별로는 여학생(77.1%)이 가장 높은 비율을 보이고, 출신지역별로는 제주도외지역 출신(81.0%)이 가장 높은 비율을 보임

〈표 3-4〉 간호대학 졸업예정자 취업 희망 근무 형태(병원 간호사 희망자)

(단위: 명, %)

구분		사례수	3교대	주간 전담	야간 전담	2교대	기타	모름/무응답
전체		(212)	75.0	11.8	6.1	5.7	.9	.5
성별	여성	(192)	77.1	12.0	4.2	5.2	1.0	.5
	남성	(20)	55.0	10.0	25.0	10.0	-	-
출신지역별	제주도	(191)	74.3	12.0	6.8	5.2	1.0	.5
	제주도외지역	(21)	81.0	9.5	-	9.5	-	-

4) 병원 취업 희망 시 원하는 병원 특성

- 취업 희망 병원 특성을 보면, 병원 취업 희망자 212명 중 48.6%가 임금수준이 높은 병원을 원하는 것으로 나타났고, 그 다음 간호등급이 높은 병원(22.2%), 교육과 훈련 기회가 많은 병원(9.9%), 대학병원 등 명성이 있는 병원(7.1%), 집에서 다닐 수 있는 병원(6.1%) 순으로 나타나 임금수준이 가장 중요하고 그 다음 간호등급이 중요한 것으로 나타남
- 임금수준이 높은 병원을 선택한 경우에는, 성별로 남학생의 50.0%가 원해 가장 높은 비율을 보이고 출신지역별로는 제주도출신의 49.2%가 원해 가장 높은 비율을 보임
- 간호등급이 높은 병원을 선택한 경우에는, 성별로 여학생의 23.4%가 원해 가장 높은 비율을 보이고, 제주도외지역 출신의 28.5%가 원하여 가장 높은 비율을 보임

〈표 3-5〉 간호대학 졸업예정자 취업 희망 병원 특성(병원 간호사 희망자)

(단위: 명, %)

구분		사례수	임금 수준이 높은 병원	간호 등급이 높은 병원	교육과 훈련 기회가 많은 병원	대학병원 등 명성이 있는 병원	집에서 다닐 수 있는 병원	기타	모름/무응답
전체		(212)	48.6	22.2	9.9	7.1	6.1	5.6	0.5
성별	여성	(192)	48.4	23.4	9.4	6.8	5.2	6.2	.5
	남성	(20)	50.0	10.0	15.0	10.0	15.0	-	-
출신지역별	제주도	(191)	49.2	21.5	8.9	7.3	6.3	6.2	.5
	제주도외지역	(21)	42.9	28.5	19.0	4.8	4.8	-	-

5) 병원 취업 희망 시 원하는 병원 부서

- 원하는 병원 부서 관련 응답 현황을 보면, 병원 취업을 희망하는 212명 중 29.7%가 중환자실, 19.8%가 응급실, 15.6%가 외과계병동, 11.3%가 내과계병동, 그리고 분만실·신생아실, 수술실·회복실, 외래 순으로 나타남
- 중환자실을 선택한 경우에는, 성별로 남학생(40.0%)이 가장 높은 비율을 보이고, 출신 지역별로는 제주도외지역 출신(38.1%)이 가장 높은 비율을 보임
- 응급실을 선택한 경우에는, 성별로 남학생(30.0%)이 가장 높은 비율을 보이고, 출신 지역별로는 제주도출신(19.9%)이 가장 높은 비율을 보임

〈표 3-6〉 간호대학 졸업예정자 취업 희망 병원 부서(병원 간호사 희망자)

(단위: 명,%)

구분		사례수	중환자실	응급실	외과계 병동	내과계 병동	분만실·신생아실	수술실·회복실	외래	기타	행정 부서 ¹⁶⁾	모름/무응답
전체		(212)	29.7	19.8	15.6	11.3	8.5	8.0	2.8	2.8	.9	.5
성별	여성	(192)	28.6	18.8	16.1	12.0	9.4	7.8	3.1	2.6	1.0	.5
	남성	(20)	40.0	30.0	10.0	5.0	-	10.0	-	5.0	-	-
출신 지역별	제주도	(191)	28.8	19.9	16.2	11.0	8.9	7.9	3.1	2.6	1.0	.5
	제주도 외지역	(21)	38.1	19.0	9.5	14.3	4.8	9.5	-	4.8	-	-

다. 희망 월급 및 취업 지역

1) 희망하는 월급

- 희망하는 월급 문항에 248명이 응답을 해주었고, 그중 48.8%가 200~300만원미만을 원하고 38.7%가 300~400만원미만을 원하고 있어 대부분 200~400만원 미만을 희망하는 것으로 나타남. 이는 현재 제주지역 병원간호사 신규 월급(약 160~200만원)과는 격차가 있는 것으로 보임
- 월급 200-300만원미만을 원하는 경우에는, 성별로 여학생(50.2%)이 가장 높은 비율을 보이고, 출신지역별로는 제주도외지역 출신(56.0%)이 가장 높은 비율을 보임

16) 간호부·보험심사실 등

- 월급 300~400만원을 원하는 경우에는, 성별로 남학생(48.1%) 가장 높은 비율을 보이고, 출신지역별로는 제주도출신의(39.5%)이 가장 높은 비율을 보임

<표 3-7> 간호대학 졸업예정자가 희망하는 월급

(단위: 명, %)

구분		사례수	100만원 미만	100만원~200만원 미만	200만원~300만원 미만	300만원~400만원 미만	400만원~500만원 미만
전체		(248)	.4	3.2	48.8	38.7	4.8
성별	여성	(221)	.5	3.2	50.2	37.6	5.0
	남성	(27)	-	3.7	37.0	48.1	3.7
출신지역별	제주도	(223)	.4	3.1	48.0	39.5	4.9
	제주도외지역	(25)	-	4.0	56.0	32.0	4.0

2) 희망하는 취업 지역

- 희망하는 취업지역 문항에 248명이 응답을 해주었고, 그중 46.0%가 제주지역을, 42.7%가 서울지역을, 4.0%가 인천을, 2.40%가 해외를, 2.0%가 경기지역, 그리고 부산, 경남, 경북 순으로 선택하여, 도외 지역 중 가장 선호하는 지역이 서울이며 도외 취직을 결심하는 학생이 반 이상이 되어 인력 유치 문제에 관심 가질 필요 있음
- 제주지역을 선택한 경우에는, 성별로 여학생의 46.2%가 선택해 가장 높은 비율을 보였고, 출신지역별로는 제주도출신의 47.5%가 선택하여 가장 높은 비율을 보임
- 서울지역을 선택한 경우에는, 성별로 여학생의 43.9%가 선택하여 가장 높은 비율을 보이고, 출신지역별로는 제주도출신의 43.5%가 선택하여 가장 높은 비율을 보임

<표 3-8> 간호대학 졸업예정자가 희망하는 취업 지역

(단위: 명, %)

구분		사례수	제주	서울	인천	해외	경기	부산	경남	경북
전체		(248)	46.0	42.7	4.0	2.4	2.0	1.6	.8	.4
성별	여성	(221)	46.2	43.9	3.2	2.7	1.8	1.4	.5	.5
	남성	(27)	44.4	33.3	11.1	-	3.7	3.7	3.7	-
출신지역별	제주도	(223)	47.5	43.5	3.1	1.8	2.2	.9	.9	-
	제주도외지역	(25)	32.0	36.0	12.0	8.0	-	8.0	-	4.0

라. 희망 근무기관 선택 시 고려사항

- 제주지역 간호대학 졸업예정 학생들이 희망 근무기관 선택 시 주요하게 고려하는 내용의 우선순위를 보면, 96.8%가 직장 내 인간관계 항목이 중요하다고 응답하여 가장 높은 비율을 차지하고, 그 다음 직장근무환경, 연봉수준, 직업의 안정성, 여가시간 활용성, 직업 장래 발전가능성 순으로 나타남
- 기존 젊은 학생들이 높은 연봉수준 때문에 도외 취직을 한다고 여기는 경우가 많지만, 직장 내 인간관계와 직장근무환경을 가장 중요한 우선순위로 고려하는 것을 볼 때 제주지역 병원의 간호인력 확보를 위해서는 포괄적인 직장 내 문화와 근무환경이 개선되어야 함을 시사하고 있음

〈표 3-9〉 간호대학 졸업예정자의 취업 기관 선택 시 고려사항

(단위: 명, %, 점)

구분	사례수	종합평가			평균
		중요하지 않다	보통	중요하다	
직장 내 인간관계	(248)	.8	2.4	96.8	4.70
직장근무환경	(248)	.8	3.2	96.0	4.69
연봉수준	(248)	1.2	3.6	95.2	4.62
직업의 안정성	(248)	.8	6.0	93.1	4.43
여가시간 활용성	(248)	1.6	6.0	92.3	4.51
직업 장래 발전 가능성	(248)	1.2	8.1	90.7	4.37
흥미·적성 적합성	(248)	1.6	10.5	87.9	4.33
기관 소재지	(248)	1.6	10.9	87.5	4.16
근무시간 유연성	(248)	1.2	11.3	87.5	4.40
능력발휘 가능성	(248)	1.2	12.5	86.3	4.27
간호전문성 발휘 가능성	(248)	2.0	12.9	85.1	4.21
독립적 업무수행 가능성	(248)	2.8	16.9	80.2	4.07
사회적 평판	(248)	2.8	16.9	80.2	4.08
파트타임 선택 가능성	(248)	3.2	14.5	82.3	4.27
다양한 대인 기회	(248)	6.9	30.6	62.5	3.75
창조적 직업	(248)	8.9	34.8	56.3	3.66

마. 예상 근무 어려움 및 정책 수요

1) 예상 근무 어려움

- 예상되는 근무어려움 순위 항목에 248명이 응답을 해주었고, 가장 많이 예상하는 어려움은 '간호사 선후배와의 갈등'(91.5%)이고, 그 다음, '휴가, 휴직 활용 어려움', '과중한 업무', '낮은 연봉수준', '결혼, 가사, 임신, 양육부담', '환자 및 보호자와의 갈등', '긴박하고 위험한 업무환경', '학력·학벌 차별', '전문적 지식, 기술 부족', '흥미·적성과 적합성', '의사와의 갈등' 등 순으로 나타나, 인간관계, 휴가활용, 노동강도, 임금, 자녀양육 등을 많이 걱정하는 것으로 나타남
- 그중 '간호사 선후배와의 갈등'이 첫 번째로 많이 예상하는 어려움인데, 실제 병원 간호사 설문조사 결과에는 16위의 어려움으로 뽑히고 있어, 간호대학 졸업예정자들의 병원현장에 대한 인지가 차이 있음을 시사함

〈표 3-10〉 간호대학 졸업예정자가 예상하는 근무 어려움

(단위: 명, %, 점)

구분	사례수	종합평가			평균
		어렵지 않을 것이다	보통	어려울 것이다	
간호사 선후배와의 갈등	(248)	2.0	6.5	91.5	4.50
휴가, 휴직 활용 어려움	(248)	2.4	10.1	87.5	4.34
과중한 업무	(248)	1.6	11.7	86.7	4.24
낮은 연봉수준	(248)	2.4	11.7	85.9	4.35
결혼, 가사, 임신, 양육부담	(248)	4.0	13.3	82.7	4.21
환자 및 보호자와의 갈등	(248)	4.9	14.6	80.6	4.10
긴박하고 위험한 업무환경	(248)	3.6	19.0	77.4	4.02
학력·학벌 차별	(248)	5.2	19.0	75.8	4.08
전문적 지식, 기술 부족	(248)	5.2	21.0	73.8	3.96
흥미, 적성과 적합성	(248)	6.5	20.2	73.4	4.00
의사와의 갈등	(248)	4.0	23.0	73.0	4.00
낮은 장래 발전 가능성	(248)	6.9	20.6	72.6	3.96
다른 직무 종사자와 갈등	(248)	5.2	24.2	70.6	3.93
승진, 승급 등 동기 유발 희박	(248)	4.4	29.0	66.5	3.82

구분	사례수	종합평가			평균
		어렵지 않을 것이다	보통	어려울 것이다	
전문직으로서 자부심 결여	(248)	11.3	22.6	66.1	3.76
근무기관 자부심 결여	(248)	10.5	24.6	64.9	3.73
교대근무	(248)	9.3	26.2	64.5	3.76
개인능력 개발 및 발휘 한계	(248)	5.6	30.2	64.1	3.79
독립적 업무 수행 어려움	(248)	7.3	29.8	62.9	3.71

2) 정책 수요

- 간호인력 활성화를 위한 23개 정책제도 보기 항목 모두 50%이상이 필요하다고 응답하여 관련 정책 도입에 적극 동의하는 것으로 나타남
- 간호인력 활성화를 위한 정책의 중요 정도 순위를 보면, 가장 필요한 것은 '간호수가 인상 및 적용항목 확대'(96.4%) 사항인 것으로 나타남. 그다음 '기숙사 등 기타 복리후생 확대', '간호사당 환자 배치 수 하향 조정', '휴가, 육아휴직제도 보장과 활성화', '간호사 표준/최저 임금제 도입', '근무특성에 맞는 보육시설 운영', '신규 간호사 위한 연수 프로그램 개발 운영', '직장 내 성희롱 성폭력 언어폭력 개선 제도 마련', '교대근무제 개선 방안 마련' 등 순으로 나타나 임금체계, 복리후생, 노동강도 경감, 휴가제도 보장, 자녀양육 지원, 역량강화, 폭력 없는 근무환경, 근무형식 개선 정책 수요가 우선으로 고려되어야 함을 시사함

〈표 3-11〉 간호대학 졸업예정자 정책 수요

(단위: 명, %, 점)

구분	사례수	종합평가			5점척도 평균
		필요하지 않다	보통	필요하다	
간호수가 인상 및 적용항목 확대	(248)	.4	3.2	96.4	4.69
기숙사 등 기타 복리후생 확대	(248)	-	5.6	94.4	4.66
간호사당 환자배치 수 하향조정	(248)	.4	5.2	94.0	.4 확인필요

구분	사례수	종합평가			5점척도 평균
		필요하지 않다	보통	필요하다	
휴가, 육아휴직제도 보장과 활성화	(248)	-	6.5	93.5	4.64
간호사 표준/최저 임금제 도입	(248)	.4	6.0	93.5	4.64
근무특성에 맞는 보육시설 운영	(248)	-	7.7	92.3	4.50
산규 간호사 위한 연수 프로그램 개발 운영	(248)	-	9.7	90.3	4.46
작장내 성화통 생폭력 언어폭력 개선제도 마련	(248)	-	10.9	89.1	4.52
교대근무제 개선 방안 마련	(248)	1.2	10.1	88.7	4.39
간호사 근무 분야 발굴과 확대	(248)	1.2	11.7	87.1	4.35
경력 개발을 위한 프로그램 개발·운영	(248)	1.2	11.7	87.1	4.29
자녀 학비 지원 제도	(248)	.8	12.9	86.3	4.37
시간 선택 근무제 도입	(248)	1.6	12.1	86.3	4.29
피크타임 근무제 도입	(248)	.8	13.3	85.9	4.25
야간 전담 근무제 도입	(248)	1.2	13.7	85.1	4.26
휴일 전담 근무제 도입	(248)	2.8	15.3	81.9	4.22
유휴간호사 재취업 교육	(248)	.8	17.3	81.9	4.21
간호사 공제회 설립	(248)	1.6	16.9	81.5	4.21
제주지역 내 간호학과 대학원 증설	(248)	4.8	17.7	77.4	4.14
퇴직 간호사 인력 활용	(248)	2.8	20.2	77.0	4.14
공익근무간호사 제도 도입	(248)	2.0	28.2	69.8	4.05
공중보건장학제도 활성화	(248)	9.3	25.4	65.3	3.84
간호·간병통합서비스 제도 활성화	(248)	16.5	24.2	59.3	3.66

3. 간호사 근로실태

가. 응답자 일반특성 및 직무특성

1) 응답자 일반특성

- 간호사 총 417명이 응답을 했고, 그중 96.6%가 여성으로 절대다수를 차지하고 있으며, 연령별로는 20대가 39.3%로 가장 많은 비율을 차지하고 그 다음 30대(25.7%), 40대(19.9%), 50대이상(13.4%)순으로 나타나 20-30대 젊은 층 비율이 가장 많음
- 거주지는 제주시가 78.4%, 서귀포시가 18.5%를 차지함. 종교는 종교없음이 49.9%로 절반 가까이 차지하고, 그 다음 불교(25.2%), 기독교(12.2%), 천주교(12.0%)순으로 나타남
- 최종학력은 4년제 학사가 54.6%로 가장 많은 비율을 차지했고, 그 다음 전문학사(39.3%), 석사수료 이상(5.3%)순으로 나타남
- 혼인상태는 기혼인 경우가 50.6%, 비혼(미혼,이혼,사별)인 경우가 49.2%로 반 반 정도임. 자녀가 있는 경우가 49.4%이고, 그중 자녀가 2명인 경우가 60.2%로 가장 많았고 다음 3~4명이 20.9%, 1명이 18.4%로 2명의 자녀를 둔 여성이 가장 많음
- 출신지역¹⁷⁾은 제주도 출신이 92.1%로 절대 부분을 차지하지만 제주도외지역 출신도 7.4%를 차지하여 주목할 필요 있음
- 일반특성별 문항에 대한 분석은 통계적으로 유의미한 연령별, 혼인별, 자녀유무별 중심으로 분석함

〈표 3-12〉 간호사 응답자 일반특성

(단위: 명, %)

구분		사례수	%
전체		(417)	100.0
성별	여성	(403)	96.6
	남성	(7)	1.7
	모름 / 무응답	(7)	1.7
연령	20대	(164)	39.3
	30대	(107)	25.7
	40대	(83)	19.9

17) 출신지역: 현 기관 근무하기 전 가장 많은 기간을 보낸 지역을 기준으로 함

구분		사례수	%	
	50대 이상	(56)	13.4	
	모름 / 무응답	(7)	1.7	
거주지	제주시	(327)	78.4	
	서귀포시	(77)	18.5	
	모름/무응답	(13)	3.1	
최종학력	전문학사	(164)	39.3	
	학사(RN-BSN, 방통대)	(99)	23.7	
	학사(4년제)	(129)	30.9	
	석사수료 및 졸업	(20)	5.3	
	기타	(2)	.5	
	모름/무응답	(1)	.2	
혼인상태	기혼	(211)	50.6	
	비혼 (미혼, 이혼, 사별)	(191)	49.2	
	모름/무응답	(1)	.2	
자녀유무	있음 (206) 49.4%	1명	(38)	18.4
		2명	(124)	60.2
		3-4명	(43)	20.9
		모름/무응답	(1)	.5
출신지역	제주도	(384)	92.1	
	제주도외지역	(31)	7.4	
	모름/무응답	(2)	.5	

2) 응답자 직무특성

- 간호사 응답자 총 417명 중 200~500명상 병원에서 근무하는 사람이 37.9%로 가장 많은 비율을 차지하고 그 다음으로 200명상 미만 병원(22.5%), 500명상 이상 병원(19.9%), 요양병원(17.7%) 순으로 나타남
- 근무부서별로 보면, 34.3%가 혼합병동에서 근무하여 가장 많은 비율을 차지하고, 그 다음 내과계병동(19.7%), 특수부서(15.3%), 외과계병동(12.7%)으로 나타나 66.7%가 병동에서 근무하고, 특수부서에도 상당한 비율로 근무하고 있어 간호사의 전문직화의 경향을 보여주고 있음
- 직위별로는 일반간호사가 82.5%로 절대부분을 차지하고 있고, 책임급 이상 간호사가 16.8%를 차지함
- 현 근무지에서의 평균 근무기간을 보면 1~1.5년의 경우가 33.1%, 2~6년의 경우가 32.1%로 65.2%가 6년 미만으로 나타남. 6년 이상 근무한 경우가 27.8% 차지함

- 간호업무 총 경력기간을 보면 10~20년 미만인 경우가 30.9%로 가장 많은 비율을 차지하고, 1~5년미만인 경우가 25.9%, 20년 이상, 5~10년 이상인 경우가 각각 15.6%, 15.3%를 차지하여 경력 5년차, 20년차 간호인력이 상대적으로 부족한 것으로 보임
- 근무형태는 72.4%가 교대근무로 절대다수를 차지하고 있고, 그중 3교대가 66.4%를 차지하고 있어 3교대 근무형태에 대한 문제점을 주목해야 할 필요 있음
- 직무특성별 문항에 대한 분석은 통계적으로 의미 있는 근무기관유형별, 직위별, 근무형태별 중심으로 분석함

〈표 3-13〉 간호사 응답자 직무특성

(단위: 명, %)

구분		사례수	비율
전체		(417)	100.0
근무기관유형	500병상 이상 병원	(83)	19.9
	200-500 병상 병원	(158)	37.9
	200병상 미만 병원	(94)	22.5
	요양병원	(74)	17.7
	전문병원	(2)	.5
	모름/무응답	(6)	1.4
근무부서	내과계 병동	(82)	19.7
	외과계 병동	(53)	12.7
	혼합병동	(143)	34.3
	외래	(27)	6.5
	행정부서	(14)	3.4
	특수부서	(64)	15.3
	기타	(3)	.7
	재활병동	(24)	5.8
	모름/무응답	(7)	1.7
직위별	일반간호사	(344)	82.5
	책임(주임)이상 간호사	(70)	16.8
	모름/무응답	(3)	.7
현 기관 입사 년도	1980년 - 2000년	(33)	7.9
	2001년 - 2005년	(33)	7.9
	2006년 - 2010년	(50)	12.0
	2011년 - 2015년	(134)	32.1
	2016년 - 2017년	(138)	33.1
	모름/무응답	(29)	7.0

구분		사례수	비율
간호업무경력	1년미만	(10)	2.4
	1-5년미만	(108)	25.9
	5-10년미만	(64)	15.3
	10-20년미만	(129)	30.9
	20년 이상	(65)	15.6
	모름 / 무응답	(41)	9.8
	평균	19.4 (년)	
근무형태	2교대	(25)	6.0
	3교대	(277)	66.4
	교대근무 안함	(109)	26.1
	모름/무응답	(6)	1.4

나. 간호사 인력난 실태

1) 간호사 연령별, 학력별 지난 달 야간 근무 일

- 교대근무 응답자 총 302명 중 202명이 지난달 야간 근무 일 관련 항목에 응답해주었고 지난 한 달 동안 평균 10.53일 야간 근무를 하는 것으로 나타남. 이는 근로기준법의 한달 평균 근무 20일 기준으로 볼 때 절반 이상을 야간 근무를 하는 것으로 나타나 간호사들의 야간 근무 부담이 클 것으로 추정됨
- 연령별 지난 달 야간 근무 일을 보면 50대 이상 간호사가 13.10일로 가장 많이 야간 근무를 하고, 자녀유무별로 보면 자녀 있는 간호사가 평균 11.15일을 하여 가장 많이 일하는 것으로 보임

〈표 3-14〉 간호사 연령별, 자녀유무별 지난 달 야간 근무 일

(단위: 명, 일)

구분		사례수	평균 근무 일
전체		(202)	10.53
연령	20대	(101)	9.92
	30대	(53)	11.25
	40대	(23)	9.65
	50대 이상	(21)	13.10
	모름 / 무응답	(4)	8.00
자녀유무	있음	(78)	11.15
	없음	(124)	10.14

- 근무기관유형별 지난 달 야간근무 일을 보면, 500병상 이상 병원 근무 간호사가 12.22일로 가장 많이 야간 근무를 하고, 근무형태별로는 3교대 근무자가 10.81일로 가장 많이 야간근무를 하는 것으로 나타남

〈표 3-15〉 간호사 근무기관유형별, 근무형태별 지난 달 야간 근무 일

(단위: 명, 일)

구분		사례수	평균 근무 일
전체		(202)	10.53
근무기관유형	500병상 이상 병원	(49)	12.22
	200-500 병상 병원	(90)	9.18
	200병상 미만 병원	(37)	10.73
	요양병원	(25)	12.00
	모름/무응답	(1)	5.00
근무형태	2교대	(7)	2.86
	3교대	(195)	10.81

2) 이직경험 및 이직원인

- 직장을 그만 둔 경험 관련 문항에 대해서 총 416명이 응답해주었고, 그 중 61.3%가 직장을 그만 둔 경험이 있는 것으로 나타나 10명 중 6명이 직장을 그만 둔 경험 있는 것으로 높은 퇴직율을 보임
- 연령별로 보면 50대이상 간호사의 89.3%가 직장을 그만 둔 경험이 있어 가장 많은 이직 경험을 보였고, 자녀유무별로 보면 자녀 있는 간호사의 76.6%가 직장을 그만둔 경험이 있어 일가정 양립의 어려움을 보여줌

〈표 3-16〉 간호사 연령별, 자녀유무별 직장을 그만 둔 경험

(단위: 명, %)

구분		있다		없다	
		사례수	비율	사례수	비율
전체 사례수	(416)	(255)	61.3	(161)	38.7
연령	20대	(57)	34.8	(107)	65.2
	30대	(76)	71.0	(31)	29.0

구분		있다		없다	
		사례수	비율	사례수	비율
	40대	(66)	80.5	(16)	19.5
	50대 이상	(50)	89.3	(6)	10.7
	모름 / 무응답	(6)	85.7	(1)	14.3
자녀유무	있음	(157)	76.6	(48)	23.4
	없음	(97)	46.2	(113)	53.8
	모름/무응답	(1)	100.0	-	-

- 근무기관유형별로 보면 요양병원 근무자의 97.3%가 직장을 그만 둔 경험이 있어 가장 많이 이직하는데 이는 상대적으로 연령에 따라 누적된 횡수의 영향이 있을 것으로 추정됨. 근무형태별로는 비교대근무자의 74.3%가 직장을 그만 둔 경험이 있어 가장 높은 퇴직율을 보임

<표 3-17> 간호사 근무기관유형별, 직무특성에 따른 직장을 그만 둔 경험

(단위: 명, %)

구분		있다		없다	
		사례수	비율	사례수	비율
전체 사례수	(416)	(255)	61.3	(161)	38.7
근무기관유형	500병상 이상 병원	(14)	16.9	69	83.1
	200-500 병상 병원	(90)	57.0	68	43.0
	200병상 미만 병원	(74)	78.7	20	21.3
	요양병원	(71)	97.3	2	2.7
	전문병원	(2)	100.0	0	0.0
	모름/무응답	(4)	66.7	2	33.3
근무형태	2교대	(20)	80.0	5	20.0
	3교대	(149)	54.0	127	46.0
	교대근무 안함	(81)	74.3	28	25.7
	모름/무응답	(5)	83.3	1	16.7

- 직장을 그만 둔 주요 원인 관련 문항에 직장을 그만 둔 경험이 있는 응답자 255명 중 253명이 응답을 해주었고, 일과 임신출산양육 양립 어려움이 22.9%로 가장 많았고, 그다음 순으로 낮은 월급(19.8%), 과도한 업무량(19.0%), 교대근무부담(16.6%), 타

병원 근무조건 더 좋음(11.5%), 기타(10.2%)순으로 나타나 간호사들의 일양육 양립 부담이 매우 큰 것으로 나타나 특별히 주목할 필요 있음. 임금체계, 노동강도, 교대근무 등에 대한 비율도 높게 나타나 주목해야 할 필요 있음

- 연령별, 자녀유무별 일양육 어려움으로 직장을 그만둔 경험을 보면 40대(39.1%), 자녀 있는 간호사(36.8%)가 가장 높은 비율을 보여 이에 대한 관심이 필요
- 연령별, 자녀유무별 업무에 비해 월급이 적어 직장을 그만둔 경험을 보면, 30대(25.0%), 자녀 있는 간호사(20.6%)가 가장 높은 비율을 보임
- 연령별, 자녀유무별 과도한 업무량 때문에 직장을 그만 둔 비율을 보면, 20대의 38.6%가, 자녀 없는 간호사의 32.0%가 과도한 업무량 때문에 직장을 그만두어 가장 많은 비율을 보임
- 연령별, 자녀유무별 교대근무가 힘들어 직장을 그만 둔 경험을 보면 20대의 19.3%가, 자녀 없는 간호사의 21.6%가 해당 이유로 직장을 그만 둔 경험이 있어 가장 많은 비율을 보임

〈표 3-18〉 간호사 연령별, 자녀유무별 직장을 그만 둔 주요 원인

(단위: 명, %)

구분		합계	일양육양립어려움	업무에 비해 월급이 적다고 생각	과도한 업무량을 감당할수 없어서	교대근무가 체력적으로 너무 힘들어서	타병원 근무조건이 더 좋아서	기타
전체		(253)	22.9	19.8	19.0	16.6	11.5	10.2
연령	20대	(57)	1.8	14.0	38.6	19.3	10.5	15.8
	30대	(76)	21.1	25.0	19.7	17.1	10.5	6.6
	40대	(64)	39.1	21.9	7.8	12.5	10.9	7.8
	50대 이상	(50)	30.0	14.0	10.0	18.0	14.0	14.0
	모름/무응답	(6)	16.7	33.3	16.7	16.7	16.7	-
자녀 유무	있음	(155)	36.8	20.6	11.0	13.5	8.4	9.7
	없음	(97)	1.0	18.6	32.0	21.6	15.5	11.3
	모름/무응답	(1)	-	-	-	-	100.0	-

- 근무기관유형별, 직위별, 근무형태별 일양육 어려움으로 직장을 그만둔 경험을 보면, 요양병원 근무자(23.9%), 책임이상 간호사(42.2%), 비교대근무자(31.3%)가 영역별 가장 높은 비율을 보임

- 근무기관유형별, 직위별, 근무형태별 업무에 비해 월급이 적어 직장을 그만둔 경험을 보면, 요양병원 근무자(25.4%), 일반간호사(22.4%), 비교대근무자(21.3%)가 영역 별 가장 높은 비율을 보임
- 근무기관유형별, 직위별, 근무형태별 과도한 업무량을 감당할 수 없어서 직장을 그만둔 경험을 보면, 500병상 이상 병원 근무자(28.6%), 일반간호사(20.5%), 교대근무자(22.3%)가 영역 별 가장 높은 비율을 보임
- 근무기관유형별, 직위별, 근무형태별 교대근무가 체력적으로 너무 힘들어서 직장을 그만둔 경험을 보면, 200병상 미만 병원 근무자(17.8%), 일반간호사(17.6%), 3교대근무자(17.6%)가 영역 별 가장 높은 비율을 보임

〈표 3-19〉 간호사 근무기관유형별, 직위별, 근무형태별 직장을 그만 둔 주요 원인

(단위: %, 명)

구분	(사례수)	일양육양 립어려움	업무에 비해 월급이 적다고 생각	과도한 업무량을 감당할수 없어서	교대근무가 체력적으로 너무 힘들어서	타병원 근무조건이 더 좋아서	기타	
전체	(253)	22.9(58)	19.8(50)	19.0(48)	16.6(42)	11.5(29)	10.2(26)	
근 무 기 관 유 형	500병상 이상 병원	(14)	21.4	14.3	28.6	7.1	28.6	-
	200-500 병상 병원	(89)	24.7	20.2	14.6	16.9	15.7	7.9
	200병상 미만 병원	(73)	21.9	15.1	24.7	17.8	6.8	13.7
	요양병원	(71)	23.9	25.4	16.9	15.5	5.6	12.7
	전문병원	(2)	-	-	-	100.0	-	-
	모름/무응답	(4)	-	25.0	25.0	-	50.0	-
직 위 별	일반간호사	(205)	18.5	22.4	20.5	17.6	9.8	11.2
	책임(주임)이상 간호사	(45)	42.2	8.9	13.3	13.3	15.6	6.7
	모름/무응답	(3)	33.3	-	-	-	66.7	-
근 무 형 태	2교대	(20)	30.0	25.0	20.0	20.0	5.0	-
	3교대	(148)	18.2	17.6	22.3	17.6	11.5	12.8
	교대근무안함	(80)	31.3	21.3	13.8	15.0	11.3	7.3
	모름/무응답	(5)	-	40.0	-	-	40.0	20.0

- 이직 횟수 문항에 250명이 응답해주었고, 평균 2.41회 이직하는 것으로 나타남
- 연령별, 자녀유무별 이직 횟수를 보면 50대이상 간호사는 3.23회, 자녀 있는 간호사는 2.72회로 영역별 가장 많이 이직하는 것으로 나타남

〈표 3-20〉 간호사 연령별, 자녀유무별 이직 횟수

(단위: 명, 회)

구분		사례수	평균 이직 횟수
전체		(250)	2.41
연령	20대	(57)	1.56
	30대	(74)	2.31
	40대	(65)	2.69
	50대 이상	(48)	3.23
	모름 / 무응답	(6)	2.17
자녀유무	있음	(153)	2.72
	없음	(96)	1.93
	모름/무응답	(1)	2.00

○ 근무기관유형별, 직위별 이직횟수를 보면, 요양병원 근무자는 3.39회, 일반간호사는 2.43회로 영역별 가장 많이 이직하는 것으로 나타남

〈표 3-21〉 간호사 근무기관유형별, 직위별 이직 횟수

(단위: 명, 회)

구분		사례수	이직 횟수
전체		(250)	2.41
근무기관유형	500병상 이상 병원	(14)	1.50
	200-500 병상 병원	(88)	1.81
	200병상 미만 병원	(73)	2.37
	요양병원	(70)	3.39
	전문병원	(2)	2.50
	모름/무응답	(3)	2.67
	직위	일반간호사	(202)
책임(주임)이상 간호사		(46)	2.34
모름/무응답		(2)	2.00

- 향후 이직 및 퇴직 계획 관련 문항에 대해서 총 414명이 응답해주었고 그중 14.5%가 1년 이내에 이직 및 퇴직 계획이 있고, 48.3%가 구체적 계획은 없지만 이직할 의향이 있는 것으로 나타나 잠재적 이직 및 퇴사 의향을 완화할 수 있는 정책지원이 필요함
- 연령별, 혼인별 1년 이내에 이직 계획이 있는 경우를 보면 20대의 20.8%, 비혼 간호사의 18.6%가 그렇다고 응답하여 영역별 가장 높은 비율을 보여, 특히 이들에 대한 대책이 필요함
- 연령별, 혼인별 구체적 계획은 없지만 이직할 의향이 있는 경우를 보면 30대의 60.7%, 비혼 간호사의 49.0%가 그렇다고 응답하여 영역별 가장 높은 비율을 보여, 특히 이들에 대한 대책이 필요

〈표 3-22〉 간호사 연령별, 혼인별 이직 및 퇴직 계획

(단위: 명, %)

구분		사례수	1년 이내에 계획이 있다	구체적 계획은 없지만 의향 있음	이직 및 퇴직 계획이 없다
전체		(414)	14.5	48.3	37.2
연령	20대	(163)	20.8	47.9	31.3
	30대	(107)	9.4	60.7	29.9
	40대	(82)	13.4	51.2	35.4
	50대 이상	(55)	7.3	21.8	70.9
	모름 / 무응답	(7)	14.2	42.9	42.9
혼인상태	기혼	(209)	10.1	47.8	42.1
	비혼 (미혼, 이혼, 사별)	(204)	18.6	49.0	32.4
	모름/무응답	(1)	100.0	-	-

- 근무기관유형별, 직위별 1년 이내에 이직 계획이 있는 경우를 보면, 500병상 이상 병원 근무자의 18.3%가, 일반간호사의 15.2%가 그렇다고 응답하여 영역별 가장 높은 비율을 보여 대책이 필요
- 근무기관유형별, 직위별 구체적 계획은 없지만 이직할 의향이 있는 경우를 보면, 200~500병상 병원 근무자의 54.4%가, 일반간호사의 49.9%가 그렇다고 응답하여 영역별 가장 높은 비율을 보여 대책이 필요함

〈표 3-23〉 간호사 근무기관유형별, 직위별 이직 및 퇴직 계획

(단위: 명, %)

구분		(사례수)	1년 이내에 계획이 있다	구체적 계획은 없지만 의향 있다	이직 및 퇴직 계획이 없다
전체		(414)	14.5	48.3	37.2
근무기 관유형	500병상 이상 병원	(82)	18.3	42.7	39.0
	200-500 병상 병원	(158)	14.0	54.4	31.6
	200병상 미만 병원	(94)	12.8	50.0	37.2
	요양병원	(72)	12.5	41.7	45.8
	전문병원	(2)	-	-	100.0
	모름/무응답	(6)	33.4	33.3	33.3
직위별	일반간호사	(341)	15.2	49.9	34.9
	책임(주임)이상 간호사	(70)	10.0	41.4	48.6
	모름/무응답	(3)	33.4	33.3	33.3

다. 간호사 근무조건

1) 근무형식

- 현재 직장 구인정보 획득 경로 관련 문항에 411명이 응답을 해주었고, 그중 36.7%가 주변 친인척 및 선후배 등 지인을 통해 구인정보를 획득하여 가장 많은 비율을 차지하고, 그 다음 순으로 학교·학과를 통한 채용정보(30.9%), 구직사이트(11.7%), 사업체 홈페이지(10.0%), 생활정보지 등 신문방송 매체(8.8%) 등을 통해 현재 직장을 구한 것으로 나타남

〈표 3-24〉 간호사 현재 직장 구인정보 획득 주요 통로

(단위: 명, %)

구분	사례수	주변 친인척, 선후배 등 지인 통해	학교, 학과를 통한 채용정보	인터넷 구직	사업체 홈페이지	생활정보지, 신문 방송 등 매체	기타
전체	(411)	36.7	30.9	11.7	10.0	8.8	1.9

- 근로계약서 작성 관련 문항에 412명의 응답자가 응답을 해주었고, 그중 92.9%가 작성을 하여 대부분 작성하는 것으로 나타났지만, 그 중 25.7%가 작성했지만 교부를 하지 않아 주목할 필요 있음
- 연령별, 혼인별 근로계약서 미작성인 경우를 보면, 50대이상 간호사의 14.5%가, 기혼자의 9.0%가 그렇다고 응답하여 영역별 가장 높은 미작성률을 보임
- 연령별, 혼인별 근로계약서를 작성했지만 교부하지 않은 경우를 보면, 30대의 37.7%가, 기혼자의 31.0%가 그렇다고 응답하여 영역별 가장 많은 작성 및 미교부율을 보임

〈표 3-25〉 간호사 연령별, 혼인별 근로계약서 작성 여부

(단위: 명, %)

구분		사례수	미작성	작성 및 교부	작성 및 미교부
전체		(412)	7.0	67.2	25.7
연령	20대	(162)	5.6	74.7	19.8
	30대	(106)	2.8	59.4	37.7
	40대	(82)	11.0	65.9	23.2
	50대 이상	(55)	14.5	58.2	27.3
	모름 / 무응답	(7)	-	100.0	-
혼인 상태	기혼	(210)	9.0	60.0	31.0
	비혼 (미혼, 이혼, 사별)	(201)	5.0	74.6	20.4
	모름/무응답	(1)	-	100.0	-

- 근무기관유형별, 근무형태별 근로계약서 미작성인 경우를 보면, 200~500병상 병원 근무자의 10.2%가, 비교대근무자의 9.3%가 그렇다고 응답하여 영역별 가장 높은 미작성률을 보임
- 근무기관유형별, 근무형태별 근로계약서를 작성했지만 교부하지 않은 경우를 보면, 200병상 미만 병원 근무자의 29.3%가, 비교대근무자의 37.0%가 그렇다고 응답하여 영역별 가장 많은 작성 및 미교부율을 보임

〈표 3-26〉 간호사 근무기관유형별, 근무형태별 근로계약서 작성 여부

(단위: 명, %)

구분		사례수	미작성	작성 및 교부	작성 및 미교부
전체		(412)	7.0	67.2	25.7
근무기관유형	500명상 이상 병원	(82)	3.7	70.7	25.6
	200-500 명상 병원	(157)	10.2	62.4	27.4
	200명상 미만 병원	(92)	7.6	63.0	29.3
	요양병원	(74)	4.1	75.7	20.3
	전문병원	(2)	-	100.0	-
	모름/무응답	(5)	-	100.0	-
근무형태	2교대	(25)	8.0	64.0	28.0
	3교대	(273)	6.2	72.5	21.2
	교대근무 안함	(108)	9.3	53.7	37.0
	모름/무응답	(6)	-	83.3	16.7

- 근무형식(정규직/비정규직) 관련 문항에는 406명이 응답을 해주었고, 그중 91.1%가 정규직이고, 8.9%가 비정규직으로 나타나 대부분이 정규직임
- 연령별, 자녀유무별 비정규직 비율을 보면, 20대의 12.7%가, 자녀 없는 간호사의 10.4%가 비정규직이라고 응답하여 영역별 가장 높은 비율을 보여 대책이 필요

〈표 3-27〉 간호사 연령별, 자녀유무별 근무형식(정규직 비정규직)

(단위: 명, %)

구분		사례수	정규직	비정규직
전체		(406)	91.1	8.9
연령	20대	(157)	87.3	12.7
	30대	(106)	93.4	6.6
	40대	(82)	95.1	4.9
	50대 이상	(54)	90.7	9.3
	모름 / 무응답	(7)	100.0	-
자녀유무	있음	(204)	92.6	7.4
	없음	(201)	89.6	10.4
	모름/무응답	(1)	100.0	-

- 근무기관유형별, 직위별 비정규직 비율을 보면, 500명상 이상 병원의 21.0%가, 일반간호사의 9.9%가 비정규직이라고 응답하여 영역별 가장 높은 비율을 보여 대책이 필요

<표 3-28> 간호사 근무기관유형별, 근무형태별 근무형식(정규직 비정규직)

(단위: 명, %)

구분		사례수	정규직	비정규직
전체		(406)	91.1	8.9
근무기관유형	500병상 이상 병원	(81)	79.0	21.0
	200-500 병상 병원	(156)	95.5	4.5
	200병상 미만 병원	(90)	95.6	4.4
	요양병원	(72)	90.3	9.7
	전문병원	(2)	100.0	0
	모름/무응답	(5)	80.0	20.0
직위별	일반간호사	(334)	90.1	9.9
	책임(주임)이상간호사	(69)	95.7	4.3
	모름/무응답	(3)	100.0	0

2) 노동시간

- 월 평균 근로 일 관련 문항에 413명이 응답해 주었고, 간호사는 월 평균 21.73일 근무하는 것으로 나타남. 주 평균 근로시간 관련 문항에 408명이 응답해 주었고, 주 평균 45.62시간 일하는 것으로 나타나 근로기준법상 표준 근로시간(40시간)보다 5.61시간 초과 근무하는 것으로 나타남
- 연령별, 혼인상태별 간호사 월 평균 근로 일을 보면, 40대는 22.09일, 비혼자는 21.82일을 일하여 영역별 가장 많이 일하는 것으로 나타남.
- 연령별, 혼인상태별 주 평균 근로시간을 보면 20대가 48.19시간, 비혼자가 47.58시간을 일하여 영역별 가장 많은 시간 일하는 것으로 나타남

<표 3-29> 간호사 연령별, 혼인상태별 월 평균 근로일 및 주 평균 근로시간

(단위: 명, 일, 시간)

구분		사례수	월 평균 근로 일	사례수	주 평균 근로시간
전체		(413)	21.73	(408)	45.62
연령	20대	(164)	21.68	(163)	48.19
	30대	(105)	21.87	(105)	45.04
	40대	(82)	22.09	(80)	43.34
	50대 이상	(55)	21.07	(53)	42.30
	모름 / 무응답	(7)	21.71	(7)	45.43
	혼인상태	기혼	(209)	21.64	(205)
비혼 (미혼, 이혼, 사별)		(203)	21.82	(202)	47.58
모름/무응답		(1)	22.00	(1)	45.00

- 근무기관유형별, 근무형태별 간호사 월 평균 근로 일을 보면, 200병상 미만 병원 근무자는 22.25일, 비교대근무자는 22.43일을 일하여 영역별 가장 많이 일하는 것으로 나타남
- 근무기관유형별, 근무형태별 간호사 주 평균 근로시간을 보면, 500병상 이상 병원 근무자가 47.54시간, 3교대 근무자가 46.62시간을 일하여 영역별 가장 많은 시간을 일하는 것으로 나타남

〈표 3-30〉 간호사 근무기관유형별, 근무형태별 월 평균 근로일 및 주 평균 근로시간

(단위: 명, 일, 시간)

구분		사례수	월 평균 근로 일	사례수	주 평균 근로시간
전체		(413)	21.73	(408)	45.62
근무기관유형	500병상 이상 병원	(83)	21.29	(82)	47.54
	200-500 병상 병원	(158)	22.20	(155)	47.15
	200병상 미만 병원	(91)	22.25	(92)	45.47
	요양병원	(74)	20.57	(72)	40.38
	전문병원	(2)	20.00	(2)	50.00
	모름/무응답	(5)	22.20	(5)	43.00
근무형태	2교대	(25)	21.04	(25)	40.52
	3교대	(274)	21.52	(273)	46.62
	교대근무 안함	(108)	22.43	(104)	44.21
	모름/무응답	(6)	21.33	(6)	45.33

- 하루 식사시간 관련 문항에는 388명이 응답해주었고, 하루 평균 식사시간은 26.12분인 것으로 나타남. 지난 해 정규 휴가 일 관련 문항에 376명이 응답했고, 평균 6.58일 휴가 사용한 것으로 나타나 근로기준법상 하루 식사시간 및 정규휴일과 큰 격차가 있는 것으로 나타남
- 연령별, 혼인별 간호사 하루 평균 식사시간을 보면, 20대가 23.56분, 비혼자가 23.91분 사용하는 것으로 나타나 영역별 가장 적게 식사시간을 사용하는 것으로 나타나 대책이 필요
- 연령별, 혼인별 간호사 지난해 평균 정규 휴가일을 보면, 20대가 3.84일, 비혼자가 4.57일을 이용한 것으로 나타나 영역별 가장 적게 휴가일을 사용하는 것으로 나타나 대책이 필요

〈표 3-31〉 간호사 연령별, 혼인별 하루 평균 식사시간 및 지난 해 정규 휴가일

(단위: 명, 분, 일)

구분		사례수	하루 평균 식사시간	사례수	지난 해 정규 휴가일
전체		(388)	26.12	(376)	6.58
연령	20대	(158)	23.56	(147)	3.84
	30대	(101)	26.56	(97)	7.90
	40대	(73)	28.90	(72)	7.25
	50대 이상	(50)	27.62	(53)	10.85
	모름 / 무응답	(6)	40.00	(7)	6.71
혼인상태	기혼	(194)	28.14	(190)	8.55
	비혼 (미혼, 이혼, 사별)	(193)	23.91	(185)	4.57
	모름/무응답	(1)	60.00	(1)	5.00

- 근무기관유형별, 근무형태별 하루 평균 식사시간을 보면, 500병상 이상 병원 근무자가 23.28분, 3교대 근무자가 20.88분을 사용하여 영역별 가장 적게 사용하는 것으로 나타나 대책이 필요
- 근무기관유형별, 근무형태별 지난해 평균 정규 휴가일을 보면, 200~500병상 병원 근무자가 5.75일, 3교대 근무자가 5.05일을 사용하여 영역별 가장 적게 휴가일을 사용한 것으로 나타나 대책이 필요

〈표 3-32〉 간호사 근무기관유형별, 근무형태별 하루 평균 식사시간 및 지난 해 정규 휴가일

(단위: 명, 분, 일)

구분		하루 평균 식사시간		지난 해 정규 휴가일	
		사례수	시간	사례수	휴가일수
전체		388	26.12	(376)	6.58
근무기관유형	500병상 이상 병원	79	23.28	(69)	6.23
	200-500 병상 병원	150	24.89	(151)	5.75
	200병상 미만 병원	88	28.47	(83)	6.42
	요양병원	65	28.62	(66)	9.05
	전문병원	2	9.00	(2)	15.00
	모름/무응답	4	45.00	(5)	3.00
근무형태	2교대	21	28.24	(23)	8.83
	3교대	260	20.88	(251)	5.05
	교대근무 안함	101	39.45	(96)	9.93
	모름/무응답	6	21.67	(6)	8.50

- 미사용 휴가처리방식 관련 문항에 373명이 응답해주었고, 금전완전보상이 45.0%, 이월이 26.5%, 보상 없음이 12.3%, 기타 11.0%, 금전일부 보상이 5.1%를 차지해 반 이

상은 금전적 보상 및 이월이 되고 있는 것으로 나타나지만, 보상 없음이 12.3%가 되어 주목할 필요 있음

- 연령별, 자녀유무별 간호사의 지난 해 미사용 휴가에 대해 보상을 받지 못한 경우를 보면, 40대의 19.7%가, 자녀 없는 간호사의 12.7%가 보상을 받지 못하여 영역별로 가장 많이 보상 받지 못한 것으로 나타나 대책이 필요

〈표 3-33〉 간호사 연령별, 자녀유무별 지난 해 미사용 휴가 처리 방식

(단위: 명, %)

구분		사례수	금전완전보상	이월	보상없음	기타	금전일부보상
전체		(373)	45.0	26.5	12.3	11.0	5.1
연령	20대	(149)	49.7	21.5	10.1	9.4	9.4
	30대	(96)	49.0	31.3	10.4	8.3	1.0
	40대	(76)	39.5	27.6	19.7	10.5	2.6
	50대 이상	(45)	31.1	33.3	13.3	20.0	2.2
	모름 / 무응답	(7)	42.9	14.3	0.0	28.6	14.3
자녀유무	있음	(183)	40.4	32.2	12.0	13.1	2.2
	없음	(189)	49.2	21.2	12.7	9.0	7.9
	모름/무응답	(1)	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0

- 근무기관유형별, 근무형태별 간호사의 지난 해 미사용 휴가에 대해 보상을 받지 못한 경우를 보면, 요양병원 근무자의 28.1%가, 비교대근무자의 14.6%가 보상을 받지 못하여 영역별 가장 많이 보상 받지 못한 것으로 나타나 대책이 필요

〈표 3-34〉 간호사 근무기관유형별, 근무형태별 지난 해 미사용 휴가 처리 방식

(단위: 명, %)

구분		사례수	금전완전보상	이월	보상없음	기타	금전일부보상
전체		373	45.0	26.5	12.3	11.0	5.1
근무기관유형	500병상 이상 병원	(78)	62.8	23.1	3.8	1.3	9.0
	200-500 병상 병원	(154)	46.1	33.1	9.1	5.8	5.8
	200병상 미만 병원	(76)	44.7	19.7	13.2	19.7	2.6
	요양병원	(57)	19.3	22.8	28.1	28.1	1.8
	전문병원	(2)	0.0	50.0	50.0	0.0	0.0
	모름/무응답	(6)	50.0	16.7	33.3	0.0	0.0
근무형태	2교대	(24)	33.3	16.7	29.2	20.8	0.0
	3교대	(254)	47.2	28.0	9.8	8.7	6.3
	교대근무 안함	(89)	41.6	25.8	14.6	15.7	2.2
	모름/무응답	(6)	50.0	16.7	16.7	0.0	16.7

3) 임금체계

- 지난달 임금 총액 관련 문항에 403명이 응답해주었고, 150만원 미만 비율이 2.9%, 150~200만원이 14.4%, 200~250만원미만이 34.7%, 250만원~300만원미만이 27.5%, 300~350만원 미만인 비율이 13.2%, 350만원 이상 비율이 7.1%로, 대부분(62.2%)이 200~300만원 사이에 있는 것으로 나타남
- 연령별, 혼인별 간호사 지난 달 총 임금이 200~250만원미만인 경우를 보면 20대의 44.4%가, 비혼자의 42.5%가 해당되어 영역별 가장 많은 비율을 보임
- 연령별, 혼인별 간호사 지난 달 총 임금이 150~200만원 미만인 경우를 보면 20대의 23.1%가, 비혼자의 18.5%가 해당되어 영역별 가장 많은 비율을 보임

〈표 3-35〉 간호사 연령별, 혼인별 지난 달 임금 총액

(단위: 명, %)

구분		사례수	최저 임금 미만	최저임금 ~150만원 미만	150만원 ~200만 원 미만	200만원 ~250만 원 미만	250 만원~300 만원 미만	300만원 ~350만 원 미만	350만원 ~400만 원 미만	400만원 ~450만 원 미만	450 만원 이상
전체		(403)	0.7	2.2	14.4	34.7	27.5	13.2	3.7	1.7	1.7
연령	20대	(160)	1.3	2.5	23.1	44.4	23.8	5.0	-	-	-
	30대	(105)	1.0	4.8	5.7	26.7	32.4	25.7	3.8	-	-
	40대	(78)	-	-	14.1	23.1	24.4	16.7	9.0	9.0	3.8
	50대 이상	(53)	-	-	5.7	41.5	30.2	7.5	7.5	-	7.5
	모름 / 무응답	(7)	-	-	14.3	14.3	57.1	14.3	-	-	-
혼 인 상 태	기혼	(202)	.5	2.0	10.4	27.2	30.7	16.8	6.4	2.5	3.5
	비혼 (미혼, 이혼, 사별)	(200)	1.0	2.5	18.5	42.5	24.0	9.5	1.0	1.0	-
	모름/무응답	(1)	-	-	-	-	100.0	-	-	-	-

- 근무기관유형별, 근무형태별 간호사 지난 달 총 임금이 200~250만원미만인 경우를 보면 요양병원 근무자의 56.5%가, 3교대근무자의 39.1%가 해당되어 영역별 가장 많은 비율을 보임
- 근무기관유형별, 근무형태별 간호사 지난 달 총 임금이 150~200만원 미만인 경우를 보면 200병상 미만 병원 근무자의 19.6%가, 비교대근무자의 23.6%가 해당되어 영역별 가장 많은 비율을 보임

〈표 3-36〉 간호사 근무기관유형별, 근무형태별 지난 달 임금 총액

(단위: 명, %)

구분	사례수	최저	최저임금	150만원	200만원	250만원	300만원	350만원	400만원	450	
		임금 미만	~150만 원 미만	~200만 원 미만	~250만 원 미만	~300만 원 미만	~350만 원 미만	~400만 원 미만	~450만 원 미만	만원 이상	
전체	(403)	0.7	2.2	14.4	34.7	27.5	13.2	3.7	1.7	1.7	
근 무 기 관 유 형	500병상 이상 병원	(81)	1.2	-	11.1	24.7	37.0	14.8	6.2	2.5	2.5
	200-500 병상 병원	(154)	-	3.9	13.0	28.6	28.6	16.9	3.9	2.6	2.6
	200병상 미만 병원	(92)	2.2	2.2	19.6	38.0	16.3	15.2	4.3	1.1	1.1
	요양병원	(69)	-	1.4	13.0	56.5	27.5	1.4	-	-	-
	전문병원	(2)	-	-	-	-	100.0	-	-	-	-
	모름/무응답	(5)	-	-	40.0	40.0	20.0	-	-	-	-
근 무 형 태	2교대	(25)	-	-	24.0	52.0	16.0	8.0	-	-	-
	3교대	(266)	.4	1.1	10.2	39.1	30.8	13.5	3.8	1.1	-
	교대근무 안함	(106)	1.9	4.7	23.6	19.8	21.7	13.2	4.7	3.8	6.6
	모름/무응답	(6)	-	16.7	-	33.3	33.3	16.7	-	-	-

- 휴일근무수당 관련 문항에 392명이 응답을 해주었고, 받는 경우가 78.6%가 받고 있고, 못 받는 경우가 14.0%, 기타가 7.4%인 것으로 나타남. 못 받는 경우가 14.0%나 되어 이에 대한 주목 필요함
- 연령별, 혼인별 휴일근무수당을 못 받는 경우를 보면, 30대의 19.2%가, 기혼자의 17.8%가 못 받고 있어 영역별 가장 높은 비율을 보임

〈표 3-37〉 간호사 연령별, 혼인별 휴일근로수당 유무

(단위: 명, %)

구분	사례수	월급에	일당으로	못 받는다	시간으로	기타	
		포함되어 있다	계산해서 받는다		계산해서 받는다		
전체	(392)	50.8	16.8	14.0	11.0	7.4	
연 령	20대	(154)	59.1	15.6	9.7	11.0	4.5
	30대	(99)	52.5	13.1	19.2	8.1	7.1
	40대	(79)	48.1	13.9	16.5	8.9	12.7
	50대 이상	(54)	29.6	33.3	11.1	16.7	9.3
	모름 / 무응답	(6)	33.3	-	33.3	33.3	-
	혼 인 상 태	기혼	(197)	42.6	18.8	17.8	10.2
비혼 (미혼,이혼,사별)		(194)	59.3	14.9	10.3	11.4	4.1
모름/무응답		(1)	-	-	-	100.0	-

- 근무기관유형별, 근무형태별 휴일근무수당을 못 받는 경우를 보면, 200병상 미만 병원의 18.9%가, 비교대근무자의 19.8%가 못 받고 있어, 영역별 가장 높은 비율을 보임.

〈표 3-38〉 간호사 근무기관유형별, 근무형태별 휴일근로수당 유무

(단위: 명, %)

구분		사례수	월급에 포함되어 있다	일당으로 계산해서 받는다	못 받는다	시간으로 계산해서 받는다	기타
전체		392	50.8	16.8	14.0	11.0	7.4
근무 기관 유형	500명상 이상 병원	(76)	65.8	7.9	5.3	15.8	5.3
	200-500 명상 병원	(151)	53.0	15.2	13.2	7.9	10.6
	200명상 미만 병원	(90)	45.6	18.9	18.9	12.2	4.4
	요양병원	(67)	37.3	29.9	14.9	10.4	7.5
	전문병원	(2)	50.0	-	50.0	-	-
	모름/무응답	(6)	33.3	-	50.0	16.7	-
근무 형태	2교대	(24)	25.0	25.0	41.7	4.2	4.2
	3교대	(262)	55.7	18.3	9.2	10.7	6.1
	교대근무 안함	(101)	45.5	10.9	19.8	11.9	11.9
	모름/무응답	(5)	20.0	20.0	20.0	40.0	-

4) 모성보호지원제도 이용 현황

- 최근 3년간 모성보호 지원제도 이용 관련 문항에 108명이 응답해주었고, 복수응답중 가장 많이 이용한 모성보호 지원제도는 육아휴직(52.8%)이고, 그 다음 출산전후휴가 (49.1%), 임신한여성의 야간·초과근무제한(15.7%), 보육료지원실(14.8%) 순으로 나타났고, 해당없음도 29.6%로 나타남
- 연령별, 자녀유무별 육아휴직 이용률을 보면, 30대의 73.2%, 자녀 있는 간호사의 60.7%가 이용하고 있어 영역별 가장 많은 비율을 보임

〈표 3-39〉 간호사 연령별, 자녀유무별 최근 3년간 모성보호 지원제도 이용 현황(복수응답)

(단위: 명, %)

구분		사례수	육아휴직	출산전 후 휴가	해당없음	임신한 여성 배려 ¹⁸⁾	보육료 지원	유산·사 산 휴가	배우자 출산 휴가	태아검 진휴가	배우자 육아 휴직
전체		(108)	52.8	49.1	29.6	15.7	14.8	6.5	4.6	3.7	2.8
연령	20대	(15)	26.7	26.7	53.3	26.7	-	-	-	-	6.7
	30대	(56)	73.2	67.9	12.5	21.4	19.6	8.9	7.1	5.4	1.8
	40대	(26)	42.3	38.5	34.6	3.8	19.2	3.8	3.8	3.8	3.8
	50대 이상	(10)	10.0	10.0	70.0	-	-	10.0	-	-	-
	모름 / 무응답	(1)	-	-	100.0	-	-	-	-	-	-
자녀 유무	있음	(89)	60.7	56.2	21.3	14.6	18.0	6.7	5.6	4.5	2.2
	없음	(19)	15.8	15.8	68.4	21.1	-	5.3	-	-	5.3

- 근무기관유형별, 근무형태별 육아휴직 이용률을 보면, 500명상 이상 병원 근무자의 60.9%, 3교대근무자의 55.2%가 이용하고 있어 영역별 가장 많은 비율을 보임

〈표 3-40〉 간호사 근무기관유형별, 근무형태별 최근 3년간 모성보호 지원제도 이용 현황(복수응답)
(단위: 명, %)

구분	사례수	육아 휴직	출산전 후 휴가	해당 없음	임신 여성 배려 ¹⁹⁾	보육료 지원	유산·사 산 휴가	배우자 출산 휴가	태아검 진휴가	배우자 육아 휴직
전체	(108)	52.8	49.1	29.6	15.7	14.8	6.5	4.6	3.7	2.8
근 무 기 관 유 형	500명상 이상 병원	(23)	60.9	60.9	17.4	21.7	17.4	-	-	4.3
	200-500 명상 병원	(45)	48.9	46.7	35.6	11.1	15.6	4.4	6.7	2.2
	200명상 미만 병원	(24)	58.3	54.2	25.0	25.0	8.3	12.5	8.3	4.2
	요양병원	(14)	50.0	35.7	28.6	7.1	21.4	14.3	-	-
	모름/무응답	(2)	-	-	100.0	-	-	-	-	-
근 무 형 태	2교대	(5)	40.0	40.0	40.0	20.0	-	-	20.0	-
	3교대	(67)	55.2	52.2	32.8	19.4	11.9	9.0	4.5	3.0
	교대근무 안함	(36)	50.0	44.4	22.2	8.3	22.2	2.8	2.8	2.8

- 유연근무제도 시행 현황을 보면, 379명중 6.6%만이 시차출퇴근제를 시행한다고 응답했고, 377명중 13.3%만이 탄력근무제를 시행한다고 응답했고, 371명 중 육아기근로시 간단축제를 시행한다고 응답함
- 가족친화제도 시행 현황을 보면, 381명 중 23.4%가 정시퇴근제를 시행한다고 응답했고, 376명 중 5.1%가 가족돌봄 휴직제도를 시행한다고 응답했고, 375명중 4.3%만이 가족친화프로그램을 시행한다고 응답함
- 따라서 유연근무제도 중 가장 많이 시행되고 있는 제도는 탄력근무제이고, 가족친화제도 중 가장 많이 시행되고 있는 제도는 정시퇴근제로 나타남

18) 임신한 여성의 야간·초과 근무 제한

19) 임신한 여성의 야간·초과 근무 제한

〈표 3-41〉 간호사 유연근무제 및 가족친화제도 시행 인지 현황

(단위: 명, %)

구분		사례수	시행한다	시행 안한다
유연근무제도	시차출퇴근제	(379)	6.6	93.4
	탄력근무제	(377)	13.3	86.7
	육아기근로시간단축제	(371)	1.6	98.4
가족친화제도	정시퇴근제	(381)	23.4	76.6
	가족돌봄휴직제도	(376)	5.1	94.9
	가족친화프로그램	(375)	4.3	95.7

5) 직장 내 폭력 현황

- 직장 내 폭력 피해 경험 관련 문항에 대해 413명이 응답해주었고, 그중 28.6%가 폭력 피해 경험이 있다고 응답함. 이는 다른 직종의 직장 내 폭언·폭행 피해(25.5%, 2013년 한국청소년연구원)보다 높은 수준임²⁰⁾
- 연령별, 혼인별 간호사의 직장 내 폭력 피해 경험을 보면, 30대의 35.8%가, 기혼자의 31.4%가 직장 내 폭력 피해 경험이 있어, 영역별 가장 높은 비율을 보이고 이에 대한 대책이 절실함

〈표 3-42〉 간호사 연령별, 혼인별 직장 내 폭력 피해 경험

(단위: 명, %)

구분		사례수	있다	없다
전체		(413)	28.6	71.4
연령	20대	(164)	23.2	76.8
	30대	(106)	35.8	64.2
	40대	(81)	33.3	66.7
	50대 이상	(55)	23.6	76.4
	모름 / 무응답	(7)	28.6	71.4
혼인 상태	기혼	(207)	31.4	68.6
	비혼 (미혼, 이혼, 사별)	(205)	25.4	74.6
	모름/무응답	(1)	100.0	-

20) 2016년 보건의료노동자의 보건의료노동자 실태조사 결과, 전국 110개 병원에 근무하는 2만 950명의 병원노동자들의 직장 내 폭력 피해 비율이 47.6%(폭언 41.0%, 폭행 5.5%, 성폭력1.1%)

- 근무기관유형별, 직위별 간호사의 직장 내 폭력 피해 경험을 보면, 200-500병상 병원 근무자의 32.7%가, 책임이상간호사의 34.8%가 직장내 폭력 피해 경험이 있는 것으로 나타났고 영역별 가장 높은 비율을 보이고 이에 대한 대책이 절실함. 책임이상 간호사의 경우는 상대적으로 경력에 따른 누적수가 영향 미친 것으로 추정됨

〈표 3-43〉 간호사 근무기관유형별, 직위별 직장 내 폭력 피해 경험

(단위: 명, %)

구분		사례수	있다	없다
전체		(413)	28.6	71.4
근무기관유형	500병상 이상 병원	(83)	30.1	69.9
	200-500 병상 병원	(156)	32.7	67.3
	200병상 미만 병원	(93)	28.0	72.0
	요양병원	(73)	19.2	80.8
	전문병원	(2)	-	100.0
	모름/무응답	(6)	33.3	66.7
직위	일반간호사	(341)	27.3	72.7
	책임(주임)이상 간호사	(69)	34.8	65.2
	모름/무응답	(3)	33.3	66.7

- 직장 내 폭력 피해 경험 유형 관련 문항에 피해 경험이 있는 118명이 응답해주었고, 피해경험 유형별로 보면 폭언이 94.1%, 성희롱이 13.6%, 폭행이 11.0%로 절대부분이 폭언인 상황

〈표 3-44〉 간호사 직장 내 폭력 피해 유형(중복응답)

(단위: 명, %)

구분	사례수	비율
전체	(118)	118.7
폭언	(111)	94.1
성희롱	(16)	13.6
폭행	(13)	11.0

- 연령별, 혼인별 직장 내 폭언 피해 경험을 보면, 50대이상 간호사(100.0%), 기혼자(98.5%)가 영역별 가장 높은 비율을 보임

- 연령별, 혼인별 직장 내 성희롱 피해 경험을 보면, 20대(18.4%), 비혼자(21.2%)가 영역별 가장 높은 비율을 보임
- 연령별, 혼인별 폭행 피해 경험을 보면, 40대(18.5%), 비혼자(13.5%) 영역별 가장 높은 비율을 보임

〈표 3-45〉 간호사 연령별 혼인별 직장 내 폭력 피해 경험 유형

(단위: 명, %)

구분		사례수	폭언	성희롱	폭행
전체		(118)	94.1	13.6	11.0
연령	20대	(38)	89.5	18.4	5.3
	30대	(38)	94.7	15.8	13.2
	40대	(27)	96.3	7.4	18.5
	50대 이상	(13)	100.0	7.7	7.7
	모름 / 무응답	(2)	100.0	-	-
혼인 상태	기혼	(65)	98.5	9.2	10.8
	비혼 (미혼, 이혼)	(52)	88.5	21.2	13.5
	모름/무응답	(1)	100.0	-	-

- 근무기관유형별, 근무형태별 직장 내 폭언 피해 경험을 보면, 500명상 이상 병원 근무자(100.0%), 비교대근무자(96.8%)가 영역별 가장 높은 비율을 보임
- 근무기관유형별, 근무형태별 직장 내 성희롱 피해 경험을 보면, 요양병원 근무자(21.4%), 3교대근무자(96.8%)가 영역별 가장 높은 비율을 보임
- 근무기관유형별, 근무형태별 폭행 피해 경험을 보면, 200명상 미만 병원 근무자(19.2%), 비교대근무자(12.9%)가 영역별 가장 높은 비율을 보임

〈표 3-46〉 간호사 근무기관유형별, 근무형태별 직장 내 폭력 피해 경험 유형

(단위: 명, %)

구분		사례수	폭언	성희롱	폭행
전체		(118)	94.1	13.6	11.0
근무기관유형	500명상 이상 병원	(25)	100.0	8.0	8.0
	200-500 명상 병원	(51)	90.2	15.7	9.8
	200명상 미만 병원	(26)	92.3	7.7	19.2
	요양병원	(14)	100.0	21.4	-
	모름/무응답	(2)	100.0	50.0	50.0

구분		사례수	폭언	성희롱	폭행
근무 형태	2교대	(5)	80.0	60.0	-
	3교대	(80)	93.8	12.5	11.3
	교대근무 안함	(31)	96.8	9.7	12.9
	모름/무응답	(2)	100.0	-	-

- 직장 내 폭력 가해자 유형 관련 문항에 117명이 중복응답을 해주었고, 가해자 유형을 보면 환자인 경우가 65.8%, 보호자가 45.3%, 직장상사가 24.8%, 직장동료가 13.7%로 환자가 가해자인 경우가 가장 많고 보호자, 직장상사, 직장동료 순으로 나타남

〈표 3-47〉 간호사 직장 내 폭력 가해자 유형

(단위: 명, %)

구분	사례수	비율(중복응답)
전체	(117)	159.0
환자	(77)	65.8
보호자	(53)	45.3
직장상사	(29)	24.8
직장동료	(16)	13.7
기타	(11)	9.4

- 연령별, 혼인별 환자로부터 피해를 받은 경우를 보면, 20대(78.4%), 비혼자(70.6%)가 가장 높은 비율을 보여 대책이 필요
- 연령별, 혼인별 보호자로부터 피해를 받은 경우를 보면, 50대이상(55.6%), 기혼자(50.8%)가 가장 높은 비율을 보여 대책 필요
- 연령별, 혼인별 직장상사로부터 피해를 받은 경우를 보면, 20대(29.7%), 기혼자(27.7%)가 가장 높은 비율을 보여 대책이 필요
- 연령별, 혼인별 직장동료로부터 피해를 받는 경우를 보면, 50대이상(15.8%), 기혼자(16.9%)가 가장 높은 비율을 보여 대책 필요

〈표 3-48〉 간호사 연령별, 혼인별 직장 내 폭력 가해자 유형

(단위: 명, %)

구분		사례수	환자	보호자	직장상사	직장동료	기타
전체		(117)	65.8	45.3	24.8	13.7	9.4
연령	20대	(37)	78.4	37.8	29.7	8.1	5.4
	30대	(38)	76.3	50.0	26.3	15.8	15.8
	40대	(27)	48.1	55.6	18.5	14.8	7.4
	50대 이상	(13)	46.2	30.8	15.4	23.1	7.7
	모름 / 무응답	(2)	-	50.0	50.0	-	-
혼인 상태	기혼	(65)	60.0	50.8	27.7	16.9	10.8
	비혼 (미혼, 이혼, 사별)	(51)	70.6	37.3	21.6	9.8	7.8
	모름/무응답	(1)	-	100.0	-	-	-

- 근무기관유형별, 근무형태별 환자로부터 피해를 받은 경우를 보면, 500명상 이상 병원 근무자(76.0%), 3교대근무자(68.8%)가 가장 높은 비율을 보여 대책이 필요
- 근무기관유형별, 근무형태별 보호자로부터 피해를 받은 경우를 보면, 200~500명상 병원 근무자(60.8%), 3교대근무자(48.8%)가 가장 높은 비율을 보여 대책 필요
- 근무기관유형별, 근무형태별 직장상사로부터 피해를 받은 경우를 보면, 500명상 이상 병원 근무자(32.0%), 비교대근무자(30.0%)가 가장 높은 비율을 보여 대책 필요
- 근무기관유형별, 근무형태별 직장동료로부터 피해를 받는 경우를 보면, 500명상 이상 병원 근무자(16.0%), 3교대근무자(15.0%)가 가장 높은 비율을 보여 대책이 필요

〈표 3-49〉 간호사 근무기관유형, 근무형태별 직장 내 폭력 가해자 유형

(단위: 명, %)

구분		사례수	환자	보호자	직장상사	직장동료	기타
전체		(117)	65.8	45.3	24.8	13.7	9.4
근무기 관유형	500명상 이상 병원	(25)	76.0	44.0	32.0	16.0	8.0
	200~500 명상 병원	(51)	68.6	60.8	21.6	13.7	9.8
	200명상 미만 병원	(25)	64.0	16.0	24.0	12.0	8.0
	요양병원	(14)	42.9	42.9	28.6	14.3	14.3
	모름/무응답	(2)	50.0	50.0	-	-	-
근무 형태	2교대	(5)	60.0	-	40.0	40.0	-
	3교대	(80)	68.8	48.8	22.5	15.0	8.8
	교대근무 안함	(30)	63.3	43.3	30.0	6.7	10.0
	모름/무응답	(2)	-	50.0	-	-	50.0

- 직장 내 폭력 대처 방법 관련 문항에 116명이 중복응답 해주었고, 그중 46.6%가 '그냥 참고 다녔다', 35.3%가 '동료나 친구와 이야기 했다', 25.0%가 '항의했으나 가해자가 사과를 하지 않았다', 9.5%가 '항의를 하고 사과를 받았다', 4.3%가 '법적 대응 또는 제도적 장치를 통해 해결하였다', 3.4%가 '기타', 2.6%가 '별다른 항의를 못하고 다른 직장으로 옮겼다'라고 응답함
- 따라서 주요 대처방식이 그냥 참거나 동료나 친구와 이야기하는 것으로 나타났고, 항의했으나 사과를 하지 받지 못한 경우도 4분의 1정도가 되고, 법적 대응 및 제도적 차이를 통한 해결방식은 4.3%밖에 안 되는 것으로 나타남

〈표 3-50〉 간호사 직장 내 폭력 대처 방법

(단위: 명, %)

구분	사례수	비율(중복 응답)
전체	(116)	126.7
그냥 참고 다녔다	(54)	46.6
동료나 친구와 이야기 했다	(41)	35.3
항의 했으나 가해자가 사과를 하지 않았다	(29)	25.0
항의를 하고 사과를 받았다	(11)	9.5
법적대응 또는 제도적 장치를 통해 해결하였다	(5)	4.3
기타	(4)	3.4
별다른 항의를 못하고 다른 직장으로 옮겼다	(3)	2.6

- 연령별, 혼인별 그냥 참고 다닌 경우를 보면, 30대의 56.8%가, 기혼자의 50.8%가 그냥 참고 다녀 가장 높은 비율을 보이고 이에 대한 대책이 필요

〈표 3-51〉 간호사 연령별, 혼인별 직장 내 폭력 대처 방법

(단위 : 명, %)

구분		사례수	그냥 참고 다녔다
전체		116	46.6(54)
연령	20대	(37)	43.2
	30대	(37)	56.8
	40대	(27)	40.7
	50대 이상	(13)	46.2
	모름 / 무응답	(2)	-
혼인 상태	기혼	(65)	50.8
	비혼 (미혼, 이혼, 사별)	(50)	42.0
	모름/무응답	(1)	-

- 근무기관유형별, 근무형태별 그냥 참고 다닌 경우를 보면, 500명상 이상 병원 근무자의 60.0%, 3교대근무자의 50.6%가 그냥 참고 다녀 가장 높은 비율을 보이고 이에 대한 대책 필요

〈표 3-52〉 간호사 근무기관유형별, 근무형태별 직장 내 폭력 대처 방법

(단위: 명, %)

구분		사례수	그냥 참고 다녔다
전체		(116)	46.6
근무 기관 유형	500명상 이상 병원	(25)	60.0
	200-500 명상 병원	(51)	47.1
	200명상 미만 병원	(24)	37.5
	요양병원	(14)	42.9
	모름/무응답	(2)	-
근무 형태	2교대	(5)	40.0
	3교대	(79)	50.6
	교대근무 안함	(30)	36.7
	모름/무응답	(2)	50.0

6) 간호등급가산제·간호·간병통합서비스제도 인지 현황

- 간호등급제 관련 문항에 406명이 응답해주었고, 그중 72.2%가 간호등급가산제를 알고 있는 것으로 나타남. 간호·간병통합서비스제도 관련 문항에 414명이 응답해주었고, 그중 91.5%가 알고 있다고 응답하여 인지도가 매우 높은 것으로 나타남
- 그 이유는 간호등급가산제는 병원의 병상수 대비 간호사 수를 등급으로 분류하여 임원료에 포함된 간호관리료(25%)를 차등하여 지급하는 제도로서 이는 병원 운영방식에 해당하기에 일반간호사의 경우 모르는 경우가 많고, 간호·간병통합서비스제도는 해당 병동을 개소하고 간호인력을 배분하는 것으로 일반간호사들과 직접 관련된 제도이기 때문에 인지가 높은 것으로 추정됨

〈표 3-53〉 간호사 간호등급가산제 및 간호·간병통합서비스제도 인지 현황

(단위: 명, %)

구분	사례수	비율	
		알고 있다	모르고 있다
간호등급가산제	(406)	72.2	27.8
간호·간병 통합서비스제도	(414)	91.5	8.5

- 연령별, 혼인별 간호등급가산제에 대한 인지 상황을 보면, 40대의 86.3%, 기혼자의 81.3%가 인지하고 있어 가장 높은 비율을 보임

〈표 3-54〉 간호사 연령별, 혼인별 간호등급가산제 인지 현황

(단위: 명, %)

구분		사례수	알고 있다	모르고 있다
전체		(406)	72.2	27.8
연령	20대	(160)	56.3	43.8
	30대	(104)	77.9	22.1
	40대	(80)	86.3	13.8
	50대 이상	(55)	85.5	14.5
	모름 / 무응답	(7)	85.7	14.3
혼인 상태	기혼	(203)	81.3	18.7
	비혼 (미혼, 이혼, 사별)	(202)	62.9	37.1
	모름/무응답	(1)	100.0	-

- 근무기관유형별, 직위별, 근무형태별 간호등급가산제 인지 상황을 보면, 200-500병상 병원의 77.3%, 책임이상간호사의 92.8%, 비교대근무자의 81.7%가 인지하고 있어, 가장 높은 비율을 보임

〈표 3-55〉 간호사 근무기관유형별, 직위별 간호등급가산제 인지 현황

(단위: 명, %)

구분		사례수	알고 있다	모르고 있다
전체		406	72.2	27.8
근무기관유형	500병상 이상 병원	(83)	60.2	39.8
	200-500 병상 병원	(154)	77.3	22.7
	200병상 미만 병원	(89)	67.4	32.6
	요양병원	(72)	83.3	16.7
	전문병원	(2)	100.0	-
	모름/무응답	(6)	33.3	66.7
직위별	일반간호사	(334)	67.7	32.3
	책임(주임)이상 간호사	(69)	92.8	7.2
	모름/무응답	(3)	100.0	-
근무 형태	2교대	(25)	76.0	24.0
	3교대	(272)	68.4	31.6
	교대근무 안함	(104)	81.7	18.3
	모름/무응답	(5)	60.0	40.0

- 간호등급가산제의 서비스 수준 및 근무환경 개선 도움 관련 문항에 403명이 응답해주었고, 70.0%가 도움이 된다고 생각하고, 30.0%가 도움이 안 된다고 생각하는 것으로 나타남. 간호·간병통합서비스제도의 서비스 수준 및 근무환경 개선 도움 관련 문항에 411명이 응답해주었고, 그중 40.6%가 도움이 된다고 생각하고, 59.4%가 도움이 되지 않는다고 생각하는 것으로 나타나 간호등급가산제에 대해 상대적으로 긍정적인 생각을 하고, 간호·간병통합서비스제도에 대해서는 상대적으로 부정적인 생각이 더 많은 것으로 나타남

〈표 3-56〉 간호사 간호등급가산제의 서비스수준 및 근무환경 개선 도움 인지 현황

(단위: 명, %)

구분	사례수	비율	
		도움이 된다	도움이 안 된다
간호등급제	(403)	70.0	30.0
간호·간병 통합서비스제도	(411)	40.6	59.4

- 연령별 간호등급제의 병원 서비스 수준 및 근무환경 개선 도움 여부 인지 상황을 보면, 50대이상 간호사의 79.2%가 인지하고 있어 가장 높은 비율을 보이고, 간호등급가산제에 대해 긍정적으로 생각하는 것으로 나타남

〈표 3-57〉 간호사 연령별 간호등급가산제의 서비스수준 및 근무환경 개선 도움 인지

(단위: 명, %)

구분		사례수	도움이 된다	도움이 안 된다
전체		(403)	70.0	30.0
연령	20대	(162)	67.9	32.1
	30대	(101)	69.3	30.7
	40대	(80)	71.3	28.8
	50대 이상	(53)	79.2	20.8
	모름 / 무응답	(7)	42.9	57.1

- 근무기관유형별, 근무형태별 간호등급제가산제의 병원 서비스 수준 및 근무환경 개선 도움 여부에 대한 인지 상황을 보면, 요양병원 근무자의 83.1%, 비교대근무자의 77.9%가 그렇다고 응답해 가장 높은 비율을 보임

〈표 3-58〉 간호사 근무기관유형별, 근무형태별 간호등급가산제의 서비스수준 및 근무환경 개선 도움 인지

(단위: 명, %)

구분		사례수	도움이 된다	도움이 안 된다
전체		(403)	70.0	30.0
근무 기관 유형	500병상 이상 병원	(81)	67.9	32.1
	200-500 병상 병원	(155)	67.1	32.9
	200병상 미만 병원	(88)	69.3	30.7
	요양병원	(71)	83.1	16.9
	전문병원	(2)	50.0	50.0
	모름/무응답	(6)	33.3	66.7
	근무 형태	2교대	(25)	80.0
3교대		(269)	66.5	33.5
교대근무 안함		(104)	77.9	22.1
모름/무응답		(5)	40.0	60.0

○ 연령별, 혼인별 간호·간병통합서비스제도의 병원 서비스 수준 및 근무환경 개선 도움 여부 인지 상황을 보면, 30대의 68.6%가, 비혼자의 64.9%가 도움이 안 된다고 응답하여 더 많이 부정적인 생각을 갖고 있는 것으로 보임

〈표 3-59〉 간호사 연령별, 혼인별 간호·간병통합제도의 서비스수준 및 근무환경 개선 도움 인지

(단위: 명, %)

구분		사례수	도움이 안 된다	도움이 된다
전체		(411)	59.4	40.6
연령	20대	(164)	64.6	35.4
	30대	(105)	68.6	31.4
	40대	(81)	46.9	53.1
	50대 이상	(54)	44.4	55.6
	모름 / 무응답	(7)	57.1	42.9
	혼인 상태	기혼	(205)	53.7
비혼 (미혼, 이혼, 사별)		(205)	64.9	35.1
모름/무응답		(1)	100.0	-

- 근무기관유형별, 근무형태별 간호·간병통합서비스제도의 병원 서비스 수준 및 근무환경 개선 도움여부 인지 상황을 보면, 200병상미만 병원 근무자의 66.7%가, 3교대근무자의 65.9%가 도움이 안 된다고 응답하여 더 많이 부정적인 생각을 갖고 있는 것으로 보임

〈표 3-60〉 간호사 근무기관유형별, 근무형태별 간호·간병통합제도의 서비스수준 및 근무환경 개선 도움 인지
(단위: 명, %)

구분		사례수	도움이 된다	도움이 안 된다
전체		(411)	40.6	59.4
근무 기관 유형	500병상 이상 병원	(82)	50.0	50.0
	200-500 병상 병원	(157)	36.9	63.1
	200병상 미만 병원	(93)	33.3	66.7
	요양병원	(71)	47.9	52.1
	전문병원	(2)	-	100.0
	모름/무응답	(6)	50.0	50.0
근무 형태	2교대	(25)	44.0	56.0
	3교대	(273)	34.1	65.9
	교대근무 안함	(107)	57.0	43.0
	모름/무응답	(6)	33.3	66.7

라. 간호사 근무 어려움 및 정책 수요

1) 근무 어려움

- 근무 어려움 관련 문항에 390명~412명이 응답해주었고, 어려움 순위를 보면 '낮은 연봉수준'이라고 응답한 비율이 68.1%로 가장 많이 차지하고, 그 다음 '과중한 업무', '3교대근무', '휴가, 휴직 활용의 어려움', '긴박하고 위험한 업무환경', '결혼과 가사, 임신, 양육부담', '환자 및 보호자와의 갈등', '승진, 승급 등 인사 관련 동기 유발 희박', '낮은 장래 발전 가능성' 순으로 나타남
- 따라서 임금, 노동강도, 근무형태, 휴가·휴직 활용, 위험한 업무환경, 일가정 양립 어려움, 환자 및 보호자와의 갈등, 승진체계 등 우선순위에 따른 대책이 필요

〈표 3-61〉 간호사 근무 어려움

(단위: 명, %)

구분	사례수	종합평가			5점평균
		그렇지 않다	보통	그렇다	
낮은 연봉 수준	(411)	6.1	25.8	68.1	3.90
과중한 업무	(411)	5.8	27.0	67.2	3.81
3교대근무	(390)	11.5	24.6	63.8	3.75
휴가, 휴직활용의 어려움	(408)	16.7	29.9	53.4	3.54
긴박하고 위험한 업무환경	(410)	10.7	39.3	50.0	3.54
결혼과 가사, 임신, 양육부담	(410)	27.1	26.3	46.6	3.29
환자 및 보호자와의 갈등	(412)	18.2	35.7	46.1	3.40
승진, 승급 등 인사 관련 동기 유발 희박	(410)	13.2	44.4	42.4	3.42
낮은 장래 발전 가능성	(410)	16.3	41.7	42.0	3.38
개인의 능력 개발 및 발휘의 한계	(410)	13.9	48.8	37.3	3.33
의사 외 다른 직무 종사자와 갈등	(412)	28.4	39.8	31.8	3.08
의사와의 갈등	(410)	26.8	42.4	30.7	3.08
흥미·적성과의 부적합성	(411)	28.7	44.0	27.3	3.04
독립적 업무 수행의 어려움	(411)	22.9	50.6	26.5	3.10
근무기관에 대한 자부심 결여	(412)	23.8	51.5	24.8	3.04
간호사 선후배와의 갈등	(411)	38.2	39.4	22.4	2.83
전문적 지식, 기술 부족	(412)	28.6	52.7	18.7	2.91
전문직으로서의 자부심 결여	(411)	35.8	46.0	18.2	2.81
학력·학벌 차별	(412)	61.4	31.8	6.8	2.32

- 연령별, 혼인별 '낮은 연봉수준'의 어려움을 겪는 상황을 보면, 30대의 70.5%가, 기혼자의 69.1%가 그렇다 라고 응답하여 가장 높은 비율을 보임
- 연령별, 혼인별 '과중한 업무' 어려움을 겪는 상황을 보면, 20대의 72.6%가, 비혼자의 70.7%가 그렇다 라고 응답하여 가장 높은 비율을 보임
- 연령별, 혼인별 '3교대근무'의 어려움을 겪는 상황을 보면, 20대의 70.6%가, 비혼자의 67.2%가 그렇다 라고 응답하여 가장 높은 비율을 보임
- 연령별, 혼인별 '휴가, 휴직 활용의 어려움을 겪는 상황을 보면, 30대의 64.8%가, 비혼자의 54.0%가 그렇다 라고 응답하여 가장 높은 비율을 보임

- 연령별, 혼인별 '긴박하고 위험한 업무환경'의 어려움을 겪는 상황을 보면, 20대의 57.3%가, 비혼자의 54.2%가 그렇다 라고 응답하여 가장 높은 비율을 보임

〈표 3-62〉 간호사 연령별, 혼인별 근무 어려움

(단위: 명, %)

구분		낮은 연봉수준		과중한 업무		3교대근무		휴가, 휴직 활용의 어려움		긴박하고 위험한 업무환경	
		명	%	명	%	명	%	명	%	명	%
전체		(411)	68.1	(411)	67.23	(390)	63.83	(408)	53.4	(410)	50.03
연령	20대	(164)	67.1	(164)	72.6	(163)	70.6	(163)	56.4	(164)	57.3
	30대	(105)	70.5	(106)	69.8	(99)	61.6	(105)	64.8	(105)	56.2
	40대	(80)	70.0	(80)	67.5	(71)	62.0	(79)	54.4	(79)	40.5
	50대 이상	(55)	65.5	(54)	42.6	(50)	48.0	(54)	22.2	(55)	30.9
	모름 / 무응답	(7)	57.1	(7)	85.7	(7)	71.4	(7)	42.9	(7)	42.9
혼인상태	기혼	(207)	69.1	(205)	63.4	(191)	60.2	(205)	52.7	(206)	45.6
	비혼 (미혼,이혼,사별)	(203)	67.0	(205)	70.7	(198)	67.2	(202)	54.0	(203)	54.2
	모름/무응답	(1)	100.0	(1)	100.0	(1)	100.0	(1)	100.0	(1)	100.0

- 근무기관유형별, 근무형태별 '낮은 연봉수준'의 어려움을 겪는 상황을 보면, 요양병원의 77.5%가, 비교대근무자의 72.9%가 그렇다 라고 응답하여 가장 높은 비율을 보임
- 근무기관유형별, 근무형태별 '과중한 업무' 어려움을 겪는 상황을 보면, 500병상 이상 병원 근무자의 79.3%가, 3교대근무자의 69.7%가 그렇다 라고 응답하여 가장 높은 비율을 보임
- 근무기관유형별, 근무형태별 '3교대근무'의 어려움을 겪는 상황을 보면, 500병상 이상 병원의 70.4%가, 3교대근무자의 70.8%가 그렇다 라고 응답하여 가장 높은 비율을 보임
- 근무기관유형별, 근무형태별 '휴가, 휴직 활용의 어려움'을 겪는 상황을 보면, 200-500 병상 병원 근무자의 64.7%가, 비교대근무자의 54.7%가 그렇다 라고 응답하여 가장 높은 비율을 보임
- 근무기관유형별, 근무형태별 '긴박하고 위험한 업무환경'의 어려움을 겪는 상황을 보

면, 500병상 이상 병원 근무자의 61.4%, 3교대 근무자의 51.8%가 그렇다 라고 응답하여 가장 높은 비율을 보임

〈표 3-63〉 간호사 근무기관유형별, 근무형태별 근무 어려움

(단위: 명, %)

구분		낮은 연봉수준		과중한 업무		3교대근무		휴가, 휴직 활용의 어려움		긴박하고 위험한 업무환경	
		(명)	(%)	(명)	(%)	(명)	(%)	(명)	(%)	(명)	(%)
전체		(411)	68.1	(411)	67.2	(390)	63.8	(408)	53.4	(410)	50.0
근 무 기 관 유 형	500병상 이상 병원	(83)	73.5	(82)	79.3	(81)	70.4	(83)	61.4	(83)	61.4
	200-500 병상 병원	(157)	63.1	(157)	71.3	(150)	64.7	(156)	64.7	(157)	56.1
	200병상 미만 병원	(92)	67.4	(92)	71.7	(86)	61.6	(90)	48.9	(91)	45.1
	요양병원	(71)	77.5	(72)	40.3	(65)	56.9	(71)	26.8	(71)	31.0
	전문병원	(2)	-	(2)	-	(2)	50.0	(2)	-	(2)	-
	모름/무응답	(6)	50.0	(6)	66.7	(6)	66.7	(6)	50.0	(6)	50.0
근 무 형 태	2교대	(24)	83.3	(25)	56.0	(22)	59.1	(24)	54.2	(24)	58.3
	3교대	(274)	65.3	(274)	69.7	(274)	70.8	(272)	52.9	(274)	51.8
	교대근무 안함	(107)	72.9	(106)	65.1	(88)	43.2	(106)	54.7	(106)	44.3
	모름/무응답	(6)	50.0	(6)	33.3	(6)	66.7	(6)	50.0	(6)	33.3

2) 근무조건 만족도

○ 현재 근무조건에 대한 만족도 관련 문항에 407명이 응답해주었고, 그중 59.0%는 불만족이라고 응답했고, 41.0%가 만족한다고 응답하여 반 이상이 불만족함

〈표 3-64〉 간호사의 현재 근무조건에 대한 만족도

(단위: 명, %)

구분	사례수	불만족	만족
전체	(407)	59.0	41.0

○ 만족/불만족 원인 관련 문항에 257명이 응답해주었고, 대부분 불만족 원인을 적었는데, 주요 원인 순위를 보면 간호인력 부족, 낮은 임금, 노동시간, 노동강도, 적은 휴무일, 근무환경 열악, 복리후생, 3교대근무, 휴가사용 어려움 순으로 나타났고, 만족 원인은 정시 출퇴근, 초과근무 없음으로 나타남

〈표 3-65〉 간호사 불만족 원인(주관식 문항)

(단위: 명, %)

구분	사례수	비율
전체	(257)	100.0
간호사가 부족함	(70)	27.2
임금인상 바람	(55)	21.4
근무시간이 길다/초과근무가 많다	(32)	12.5
업무가 과중하다	(23)	8.9
휴무일이 적다	(20)	7.8
근무환경이 열악하다	(14)	5.4
정시 출.퇴근/초과근무가 없다	(9)	3.5
복리후생 개선	(9)	3.5
3교대 근무라 어렵다	(7)	2.7
휴가사용이 어렵다	(6)	2.3
기타	(12)	8.3

3) 정책 수요

- 설문지에 제시했던 23개 정책 항목 보기에 대해 50%이상 필요하다고 응답한 정책 문항이 21개나 되어 높은 수요도를 보임
- 간호인력 활성화를 위한 정책 수용 문항에 405~413명이 응답해주었고, 그중 91.3%가 '간호사 표준/최저 임금제 도입'이 필요하다고 응답하여 가장 높은 수요도를 보임. 그다음 '간호수가 인상 및 적용항목 확대', '간호사당 환자배치 수 하향 조정', '휴가 및 육아휴직제도의 보장과 활성화', '간호사 근무 특성에 맞는 보육시설 운영', 자녀학비 지원, '교대근무제 개선방안 마련' 순으로 나타나 임금체계, 근무형식, 자녀양육지원 등이 가장 필요한 정책 사항으로 나타남

〈표 3-66〉 간호사 정책 수요

(단위: 명, %, 점)

구분	사례수	종합평가			5점평균
		필요하지 않다	보통	필요하다	
간호사 표준/최저 임금제 도입	(413)	0.7	8.0	91.3	4.53
간호수가 인상 및 적용항목 확대	(407)	0.7	9.3	89.9	4.46

구분	사례수	종합평가			5점평균
		필요하지 않다	보통	필요하다	
간호사당 환자배치 수 하향 조정	(407)	0.7	9.3	89.9	4.51
휴가 및 육아휴직제도의 보장과 활성화	(412)	1.2	11.7	87.1	4.42
간호사 근무 특성에 맞는 보육시설 운영	(412)	1.9	14.6	83.5	4.32
자녀학비 지원	(411)	0.7	16.3	83.0	4.34
교대근무제 개선 방안 마련	(409)	2.4	14.9	82.6	4.24
기숙사 등 기타 복리 후생 확대 운영	(412)	3.4	18.4	78.2	4.18
신규 간호사 위한 연수 프로그램 개발·운영	(412)	1.7	21.8	76.5	4.08
간호사 근무 분야 발굴과 확대	(413)	1.0	23.0	76.0	4.07
야간 전담 근무제 도입	(411)	4.4	21.2	74.5	4.06
경력 개발을 위한 프로그램 개발·운영	(412)	2.7	22.8	74.5	4.03
피크타임 근무제 도입	(409)	4.6	21.3	74.1	4.04
시간 선택 근무제 도입	(409)	3.4	22.5	74.1	4.06
직장 내 폭력 개선제도 마련	(413)	2.4	25.4	72.2	4.04
간호사 공제회 설립	(406)	3.2	27.8	69.0	4.01
휴일 전담 근무제 도입	(411)	5.4	26.5	68.1	3.94
유휴간호사 재취업 교육	(412)	3.2	30.6	66.3	3.86
퇴직 간호사 인력 활용	(414)	6.3	28.7	65.0	3.85
공익근무간호사 제도 도입	(405)	3.2	38.0	58.8	3.77
제주지역 내 간호학과 대학원 증설	(411)	9.5	38.4	52.1	3.61
공중보건강학제도 활성화	(405)	7.9	43.0	49.1	3.57
간호·간병통합서비스 제도 활성화	(411)	21.4	35.5	43.1	3.32

- 연령별 간호사 표준/최저 임금제 도입 정책 수요 상황을 보면, 50대이상 간호사의 94.4%가 그렇다라고 응답하여 가장 높은 비율을 보임
- 연령별 간호수가 인상 및 적용항목 확대 정책 수요 상황을 보면, 40대의 93.8%가 그렇다 라고 응답하여 가장 높은 비율을 보임

〈표 3-67〉 간호사 연령별 임금체계 정책 수요

(단위: 명, %)

구분		간호사 표준/최저 임금제 도입		간호수가 인상 및 적용항목 확대	
전체		(413)	91.3	(407)	89.9
연령	20대	(164)	90.2	(162)	88.9
	30대	(107)	92.5	(105)	89.5
	40대	(81)	90.1	(80)	93.8
	50대 이상	(54)	94.4	(53)	88.7
	모름 / 무응답	(7)	85.7	(7)	85.7

- 근무기관유형별 '간호사 표준/최저 임금제 도입' 정책 수요 상황을 보면, 200병상 미만 병원 근무자(92.5%)가 가장 높은 비율을 보임
- 근무기관유형별 '간호수가 인상 및 적용항목 확대' 정책 수용 상황을 보면, 200병상 미만 병원 근무자(93.3%)가 가장 높은 비율을 보임

〈표 3-68〉 간호사 근무기관유형별 임금체계 정책 수요

(단위: 명, %)

구분		간호사 표준/최저 임금제 도입		간호수가 인상 및 적용항목 확대	
전체		(413)	91.3	(407)	89.9
근무 기관 유형	500병상 이상 병원	(83)	89.2	(83)	83.1
	200-500 병상 병원	(158)	92.4	(156)	92.9
	200병상 미만 병원	(93)	92.5	(90)	93.3
	요양병원	(71)	90.1	(70)	87.1
	전문병원	(2)	100.0	(2)	100.0
	모름/무응답	(6)	83.3	(6)	83.3

- 연령별 '간호사 당 환자 배치 수 하향 조정' 정책 수요 상황을 보면, 40대 간호사(93.8%)가 가장 높은 비율을 보임
- 연령별 '교대근무제 개선 방안 마련' 정책 수용 상황을 보면, 30대 간호사(88.6%)가 가장 높은 비율을 보임

〈표 3-69〉 간호사 연령별 근무형태 정책 수요

(단위: 명, %)

구분		간호사당 환자배치 수 하향 조정		교대근무제 개선 방안 마련	
전체		(407)	89.9	(409)	82.6
연령	20대	(162)	90.7	(162)	81.5
	30대	(105)	89.5	(105)	88.6
	40대	(80)	93.8	(81)	81.5
	50대 이상	(53)	81.1	(54)	74.1
	모름 / 무응답	(7)	100.0	(7)	100.0

- 근무기관유형별 '간호사 당 간호사당 환자 배치 수 하향 조정' 정책 수요 상황을 보면, 200-500병상 근무자(94.2%)가 가장 높은 비율을 보임
- 근무기관유형별 '교대근무제 개선 방안 마련' 정책 수요 상황을 보면, 요양병원 근무자(89.9%)가 가장 높은 비율을 보임

〈표 3-70〉 간호사 근무기관유형별 근무형태 정책 수요

(단위: 명, %)

구분		간호사당 환자배치 수 하향 조정		교대근무제 개선 방안 마련	
전체		(407)	89.9	(409)	82.6
근무 기관 유형	500병상 이상 병원	(83)	85.5	(83)	84.3
	200-500 병상 병원	(156)	94.2	(156)	87.8
	200병상 미만 병원	(90)	93.3	(91)	81.3
	요양병원	(70)	82.9	(71)	71.8
	전문병원	(2)	100.0	(2)	50.0
	모름/무응답	(6)	66.7	(6)	83.3

- 연령별 '휴가 및 육아휴직제도의 보장과 활성화' 정책 수요 상황을 보면 30대 간호사(91.6%)가 가장 높은 비율을 보임
- 연령별 '간호사 근무 특성에 맞는 보육시설 운영' 정책 수요 상황을 보면 30대 간호사(87.9%)가 가장 높은 비율을 보임

- 연령별 '자녀학비 지원' 정책 수요 상황을 보면, 50대이상 간호사(88.7%)가 가장 높은 비율을 보임

〈표 3-71〉 간호사 연령별 육아지원 정책 수요

(단위: 명, %)

구분		휴가 및 육아휴직제도의 보장과 활성화		간호사 근무 특성에 맞는 보육시설 운영		자녀학비 지원	
		(412)	87.1	(412)	83.5	(411)	83.0
연령	전체	(412)	87.1	(412)	83.5	(411)	83.0
	20대	(164)	86.6	(164)	81.1	(163)	77.3
	30대	(107)	91.6	(107)	87.9	(107)	85.0
	40대	(81)	87.7	(81)	85.2	(81)	86.4
	50대 이상	(53)	77.4	(53)	77.4	(53)	88.7
	모름 / 무응답	(7)	100.0	(7)	100.0	(7)	100.0

- 근무기관유형별 '휴가 및 육아휴직제도의 보장과 활성화' 정책 수요 상황을 보면 200-500병상 병원 근무자(93.0%)가 가장 높은 비율을 보임
- 근무기관유형별 '간호사 근무 특성에 맞는 보육시설 운영' 정책 수요 상황을 보면 200-500병상 병원 근무자(93.0%)가 가장 높은 비율을 보임
- 근무기관유형별 '자녀학비 지원' 정책 수요 상황을 보면, 200-500병상 병원 근무자 (93.0%)가 가장 높은 비율을 보임

〈표 3-72〉 간호사 근무기관유형별 육아지원 정책 수요

(단위: 명, %)

구분		휴가 및 육아휴직제도의 보장과 활성화		간호사 근무 특성에 맞는 보육시설 운영		자녀학비 지원	
		(412)	87.1	(412)	83.5	(411)	83.0
근무 기관 유형	전체	(412)	87.1	(412)	83.5	(411)	83.0
	500병상 이상 병원	(83)	86.7	(83)	83.1	(83)	83.1
	200-500 병상 병원	(158)	93.0	(158)	88.0	(157)	87.3
	200병상 미만 병원	(94)	83.0	(94)	83.0	(93)	75.3
	요양병원	(69)	81.2	(69)	73.9	(70)	84.3
	전문병원	(2)	100.0	(2)	100.0	(2)	100.0
	모름/무응답	(6)	66.7	(6)	83.3	(6)	66.7

4. 간호조무사 근로실태

가. 응답자 일반특성 및 직무특성

1) 응답자 일반특성

- 간호조무사는 총 193명이 응답을 했고 그중 97.9%가 여성으로 절대다수를 차지하며, 연령별로는 40대가 36.8%로 가장 많은 비율을 차지하고 그 다음 30대(31.6%), 50대이상(18.1%), 20대(12.4%)순으로 30~40대 청중년층 비율이 높음
- 거주지는 제주시가 79.8%, 서귀포시가 14.5%를 차지함. 종교는 종교없음이 41.5%로 가장 많은 비율을 차지하고, 그 다음 불교(35.8%), 천주교(13.0%), 기독교(8.3%), 기타 종교(0.5%) 순으로 나타남
- 최종학력은 전문학사(2년제, 3년제)가 42.0%로 가장 많은 비율을 차지했고, 그 다음 고등학교졸업(19.7%), 학사(RN-BSN, 4년제)가 17.1%, 기타(1.0%), 석사수료이상(0.5%) 순으로 나타남. 무응답 19.7%는 보기에 없는 중학교졸업자가 다수 포함된 것으로 추정됨. 기존 고졸학력이하가 대부분이라고 생각하던 고정관념과 달리 전문학사이상 학력자가 59.1%를 차지하는 것으로 나타나 학력수준이 높게 나타는데, 이는 간호학 외 타 전공자가 유입되는 것으로 추정됨
- 혼인상태는 기혼인 경우가 77.2%로 가장 많은 비율을 차지하고, 비혼인 경우가 17.6%고 , 이혼인 경우가 4.1%, 사별은 1.0%를 차지하는 것으로 나타남. 자녀 있는 경우가 78.8%이고, 그중 자녀 2명인 경우가 55.3%를 차지하여 가장 많았고, 3~4명인 경우가 25.0%, 1명인 경우가 16.4%를 차지함
- 출신지역은 제주도출신이 86.5%이고, 제주도외지역출신이 13.0%로 제주도 도민의 국내 이주민 비율 증가추세와 맞물리고 있다고 추정됨
- 일반특성 문항에 대한 분석은 통계적으로 유의미한 연령별, 자녀유무별, 혼인별 중심으로 진행함

〈표 3-73〉 간호조무사 응답자 일반특성

(단위: 명, %)

구분	사례수	비율(%)
전체	(193)	100.0

구분		사례수	비율(%)	
성별	여성	(189)	97.9	
	남성	(1)	.5	
	모름 / 무응답	(3)	1.6	
연령	20대	(24)	12.4	
	30대	(61)	31.6	
	40대	(71)	36.8	
	50대 이상	(35)	18.1	
	모름 / 무응답	(2)	1.0	
거주지	제주시	(154)	79.8	
	서귀포시	(28)	14.5	
	모름/무응답	(11)	5.7	
종교	기독교	(16)	8.3	
	불교	(69)	35.8	
	천주교	(25)	13.0	
	기타종교	(1)	.5	
	종교없음	(80)	41.5	
	모름/무응답	(2)	1.0	
최종학력	고등학교졸업	(38)	19.7	
	전문학사(2년제)	(42)	21.8	
	전문학사(3년제)	(39)	20.2	
	학사(RN-BSN, 방통대)	(8)	4.1	
	학사(4년제)	(25)	13.0	
	석사수료 및 졸업	(1)	.5	
	기타	(2)	1.0	
	모름/무응답	(38)	19.7	
혼인상태	기혼	(149)	77.2	
	비혼 (미혼)	(34)	17.6	
	이혼	(8)	4.1	
	사별	(2)	1.0	
자녀유무	있음 (152) 78.8%	1명	(25)	16.4
		2명	(84)	55.3
		3-4명	(38)	25.0
		모름/무응답	(5)	3.3
출신지역	제주도	(167)	86.5	
	국내 타지역	(25)	13.0	
	모름/무응답	(1)	0.5	

2) 간호조무사 응답자 직무특성

- 근무기관유형별로 보면, 간호조무사 응답자 193명 중 32.1%가 200~500병상 병원에서 근무하고 있고, 그 다음 요양병원(23.8%), 500병상 이상 병원(22.8%), 200병상미만 병원(18.7%) 순으로 나타남
- 근무부서별로 보면 외래근무자가 41.5%로 가장 많은 비율을 차지하고, 그 다음 혼합병동(22.8%), 특수부서(11.4%), 내과계병동(7.3%), 외과계병동·행정부서·재활병동(7.3%) 순으로 나타남
- 직위별로 보면 일반간호조무사가 97.4%로 절대다수를 차지하고, 책임(주임)간호조무사가 2.1%, 팀장급 이상은 0.5%로 승진체계가 전무하다시피 함
- 현 근무지 근무기간을 보면 1년 미만이 36.8%로 가장 많았고, 그 다음 1개월미만(23.8%), 1~3년미만(17.1%), 3~10년미만(6.7%), 10년이상(3.6%)순으로 나타나, 특히 1개월미만 비율이 상당하여 간호조무사의 근무 안정성이 매우 낮다는 것을 보여줌
- 업무경력을 보면 5~10년미만인 경우가 26.9%로 가장 많은 비율을 차지하고, 1~5년미만(19.2%), 10~20년(18.1%), 20년이상(15.0%)순으로 나타남
- 근무형태별로 보면 비교대근무자가 60.6%를 차지하여 가장 많은 비율을 차지하고, 3교대근무자가 31.6%를 차지하고, 2교대가 5.7%를 차지함
- 현 기관 근무기간과 간호조무업무경력 문항에서 무응답 비율이 비교적 높게 나타났는데 이는 간호조무사의 근무 안정성이 낮고, 경력단절 경험이 많아 계산하는데 어려움이 있었던 것으로 추정됨
- 이후 분석에는 통계적으로 유의미한 근무기관유형별, 근무형태별 중심으로 진행 함

〈표 3-74〉 간호조무사 응답자 직무특성

(단위: 명, %)

구분		사례수	비율(%)
전체		(193)	100.0
근무기관유형	500병상 이상 병원	(44)	22.8
	200-500 병상 병원	(62)	32.1
	200병상 미만 병원	(36)	18.7
	요양병원	(46)	23.8
	모름/무응답	(5)	2.6

구분		사례수	비율(%)
근무부서	내과계 병동	(14)	7.3
	외과계 병동	(5)	2.6
	혼합병동	(44)	22.8
	외래	(80)	41.5
	행정부서	(5)	2.6
	특수부서	(22)	11.4
	기타	(10)	5.2
	재활병동	(4)	2.1
	모름/무응답	(9)	4.7
직위별	일반간호조무사	(188)	97.4
	책임(주임)간호조무사	(4)	2.1
	간부(과장, 팀장 이상)	(1)	.5
현 기관 근무 기간	1개월미만	(46)	23.8
	1년미만	(71)	36.8
	1년-3년미만	(33)	17.1
	3-10년미만	(13)	6.7
	10년이상	(7)	3.6
	모름/무응답	(23)	11.9
간호조무업무경력	1년미만	(11)	5.7
	1-5년미만	(37)	19.2
	5-10년미만	(52)	26.9
	10-20년미만	(35)	18.1
	20년 이상	(29)	15.0
	모름 / 무응답	(29)	15.0
근무형태	2교대	(11)	5.7
	3교대	(61)	31.6
	교대근무 안함	(117)	60.6
	모름/무응답	(4)	2.1

나. 간호조무사 인력난 실태

1) 이직경험 및 이직원인

- 직장을 그만둔 경험 관련 문항에 187명이 응답해주었고, 그중 75.4%가 직장을 그만둔 경험이 있는 것으로 나타남. 이는 간호사의 직장 그만둔 비율(61.3%)보다 높은 비율을 보이고 있어 근무 불안정성이 높다는 것을 의미
- 연령별, 자녀유무별 직장을 그만둔 경험을 보면 50대이상(88.2%)과 자녀 있는 경우(81.8%)가 상대적으로 더 많이 직장을 그만둔 것으로 나타남

〈표 3-75〉 간호조무사 연령별, 자녀유무별 직장을 그만 둔 경험

(단위: 명, %)

구분		사례수	비율(%)	
			있다	없다
전체		(187)	75.4	24.6
연령	20대	(24)	54.2	45.8
	30대	(59)	71.2	28.8
	40대	(69)	81.2	18.8
	50대 이상	(34)	88.2	11.8
	모름 / 무응답	(1)	-	100.0
자녀유무	있음	(148)	81.8	18.2
	없음	(38)	52.6	47.4
	모름/무응답	(1)	-	100.0

- 근무기관유형별, 근무형태별 직장을 그만둔 경험이 있는 경우를 보면 요양병원 근무자(90.9%), 3교대근무자(87.7%)가 상대적으로 더 많이 직장을 그만둔 것으로 나타남

〈표 3-76〉 간호조무사 근무기관유형별, 근무형태별 직장을 그만 둔 경험

(단위: 명, %)

구분		사례수	비율	
			있다	없다
전체 사례수		(187)	75.4	24.6
근무기관유형	500병상 이상 병원	(43)	65.1	34.9
	200-500 병상 병원	(60)	70.0	30.0
	200병상 미만 병원	(35)	77.1	22.9
	요양병원	(44)	90.9	9.1
	모름/무응답	(5)	80.0	20.0
근무형태	2교대	(11)	90.9	9.1
	3교대	(57)	87.7	12.3
	교대근무 안함	(116)	68.1	31.9
	모름/무응답	(3)	66.7	33.3

- 직장을 그만 둔 1순위 원인 관련 문항에 132명이 응답해준 결과, 업무에 비해 낮은 월급때문에 직장을 그만둔 비율이 29.5%로 가장 많은 비율을 차지하고, 그 다음 일과 결혼·출산·육아 양립 어려움(28.0%), 타 병원 근무조건이 좋아서(12.9%), 과도한 업

무량(9.8%), 교대근무 힘들(8.3%), 상사와 심한 마찰이 있어서(2.3%), 원하지 않은 부서로 이동하게 돼서(2.3%), 직장 내 사람들과 어울리지 못해서(1.5%), 인격비하나 무시를 당해서(1.5%) 순으로 나타나, 임금처우 문제와 자녀양육 문제가 핵심적인 것으로 나타남

〈표 3-77〉 간호조무사의 직장을 그만 둔 주요 원인(1순위)

(단위: 명, %)

구분	사례수	비율
전체	(132)	100.0
업무에 비해 월급이 적다고 생각	(39)	29.5
결혼,출산,육아와 양립어려움	(37)	28.0
타병원 근무조건이 더 좋다고 생각	(17)	12.9
과도한 업무량을 감당할수 없음	(13)	9.8
교대근무가 체력적으로 너무 힘들	(11)	8.3
상사와 심한 마찰이 있어서	(4)	2.3
내가 원하지 않은 부서로 이동하게 되서	(3)	2.3
조직생활에서 사람들과 잘 어울리지 못해서	(2)	1.5
인격비하나 무시를 당해서	(2)	1.5
기타	(4)	11.5

- 연령별, 자녀유무별 업무에 비해 낮은 월급 때문에 직장을 그만 둔 상황을 보면, 40대(34.6%), 자녀 있는 간호조무사(30.4%)가 가장 높은 비율을 보임
- 연령별, 자녀유무별 일가정 양립 어려움 때문에 직장을 그만 둔 상황을 보면, 30대(33.3%), 자녀 있는 간호조무사(31.3%)가 가장 높은 비율을 보임
- 연령별, 자녀유무별 타병원의 더 좋은 조건으로 직장을 그만 둔 상황을 보면 30대(20.5%), 자녀 없는 간호조무사(20.0%)가 가장 높은 비율을 보임
- 연령별, 자녀유무별 과도한 업무량 때문에 직장을 그만 둔 상황을 보면, 40대(16.7%), 자녀 있는 간호조무사(10.7%)가 가장 높은 비율을 보임
- 연령별, 자녀유무별 교대근무가 체력적으로 힘들어 직장을 그만 둔 상황을 보면, 50대이상(16.7%), 자녀없는 간호조무사(15.0%)가 가장 높은 비율을 보임

〈표 3-78〉 간호조무사 연령별, 자녀유무별 직장을 그만 둔 주요 원인

(단위: 명, %)

구분		사례수	업무에 비해 적은 월급	일양육 양립 어려움	타병원의 더 좋은 근무 조건	과도한 업무량	교대근무 힘들	기타
전체		(132)	29.5	28.0	12.9	9.8	8.3	11.5
연령	20대	(12)	16.7	16.7	16.7	16.7	16.7	16.5
	30대	(39)	23.1	33.3	20.5	7.7	5.1	10.3
	40대	(52)	34.6	30.8	7.7	13.5	5.8	7.6
	50대 이상	(29)	34.5	20.7	10.3	3.4	13.8	17.3
자녀 유무	있음	(112)	30.4	31.3	11.6	10.7	7.1	8.9
	없음	(20)	25.0	10.0	20.0	5.0	15.0	25.0

- 근무기관유형별, 근무형태별 업무에 비해 낮은 월급 때문에 직장을 그만 둔 상황을 보면, 요양병원 근무자(30.0%), 3교대근무자(39.6%)가 가장 높은 비율을 보임
- 근무기관유형별, 근무형태별 일가정양립 어려움 때문에 직장을 그만 둔 상황을 보면, 500병상 이상 병원 근무자(39.3%), 비교대근무자(35.6%)가 가장 높은 비율을 보임
- 근무기관유형별, 근무형태별 타병원의 더 좋은 조건으로 직장을 그만 둔 상황을 보면 요양병원 근무자(20.0%), 3교대근무자(13.6%)가 가장 높은 비율을 보임
- 근무기관유형별, 근무형태별 과도한 업무량 때문에 직장을 그만 둔 상황을 보면, 200~500병상 병원 근무자(10.8%), 비교대근무자(12.3%)가 가장 높은 비율을 보임
- 근무기관유형별, 근무형태별 교대근무가 체력적으로 힘들어 직장을 그만 둔 상황을 보면, 200병상 미만 병원 근무자(12.5%), 3교대근무자(8.3%)가 가장 높은 비율을 보임

〈표 3-79〉 간호조무사 근무기관유형별, 근무형태별 직장을 그만 둔 주요 원인

(단위: 명, %)

구분		사례수	업무에 비해 적은 월급	일양육 양립 어려움	타병원의 더 좋은 근무 조건	과도한 업무량	교대근무 힘들	기타
전체		(132)	29.5	28.0	12.9	9.8	8.3	11.5
근무 기관 유형	500병상 이상 병원	(28)	28.6	39.3	14.3	10.7	3.6	-
	200-500 병상 병원	(37)	29.7	24.3	8.1	10.8	8.1	-
	200병상 미만 병원	(24)	29.2	29.2	8.3	8.3	12.5	-
	요양병원	(40)	30.0	25.0	20.0	7.5	7.5	-
	모름/무응답	(3)	33.3	-	-	33.3	33.3	-
근무 형태	2교대	(9)	44.4	33.3	11.1	0.0	11.1	-
	3교대	(48)	39.6	16.7	14.6	8.3	8.3	-
	교대근무안함	(73)	19.2	35.6	12.3	12.3	8.2	-
	모름/무응답	(2)	100.0	-	-	-	-	-

- 이직횟수 관련 문항에 134명이 응답해주었고, 평균 2.44회 이직하는 것으로 나타남.
이는 간호사의 평균 이직횟수(2.41회)보다 조금 높은 수준으로 나타남
- 연령별 간호조무사 평균 이직횟수를 보면, 50대이상자 평균 이직횟수가 3.24회로 상대적으로 높은 이직 횟수를 보임

2) 이직횟수 및 이직 계획

〈표 3-80〉 간호조무사 연령별 이직 횟수

(단위: 명, 회)

구분		사례수	평균 이직 횟수
전체		134	2.44
연령	20대	(13)	2.00
	30대	(41)	2.17
	40대	(51)	2.31
	50대 이상	(29)	3.24

- 근무기관유형별, 근무형태별 간호조무사 평균 이직 횟수를 보면, 200병상 미만 병원 근무자(2.88회), 3교대 근무자(2.96회)가 상대적으로 더 많이 이직한 것으로 나타남

〈표 3-81〉 간호조무사 근무기관유형별, 근무형태별 이직 횟수

(단위: 명, 회)

구분		사례수	평균 이직 횟수
전체		(134)	2.44
근무기관유형	500병상 이상 병원	(27)	1.96
	200-500 병상 병원	(39)	2.13
	200병상 미만 병원	(26)	2.88
	요양병원	(39)	2.87
	모름/무응답	(3)	1.33
	근무형태	2교대	(10)
	3교대	(45)	2.96
	교대근무 안함	(77)	2.03
	모름/무응답	(2)	4.00

- 이직 및 퇴직 계획에 관련 문항에 188명이 응답해주었고, 그중 6.4%가 1년 이내에 이직 이직 및 퇴직 계획이 있다고 응답했고, 39.9%가 구체적 계획은 없지만 의향 있는 것으로 나타나 주목 할 필요가 있음

〈표 3-82〉 간호조무사의 이직 및 퇴직 계획

(단위: 명, %)

구분	사례수	비율
전체	(188)	100.0
1년 이내에 계획이 있다	(12)	6.4
구체적 계획은 없지만 의향 있음	(75)	39.9
이직 및 퇴직 계획이 없다	(100)	53.7

- 연령별 1년 이내에 이직 및 퇴직할 계획이 있는 경우를 보면, 30대(8.5%)가 상대적으로 더 많이 1년 이내에 이직 및 퇴직할 계획이 있는 것으로 나타남
- 연령별 구체적 이직 및 퇴직 계획은 없지만 의향은 있는 경우를 보면 20대(73.9%)가 상대적으로 높은 이직 의향을 보여 이에 대한 대책이 필요

〈표 3-83〉 간호조무사 연령별 이직 및 퇴직 계획

(단위: 명, %)

구분		사례수	1년 이내에 계획이 있다	구체적 계획은 없지만 의향 있다	이직 및 퇴직 계획이 없다
전체		(188)	6.4	39.9	53.7
연령	20대	(23)	-	73.9	26.1
	30대	(59)	8.5	50.8	40.7
	40대	(70)	7.1	28.6	64.3
	50대 이상	(34)	5.9	23.5	70.6
	모름 / 무응답	(2)	-	-	100.0

- 근무기관유형별, 근무형태별 1년 이내에 이직 및 퇴직할 계획이 있는 경우를 보면, 200병상 미만 병원 근무자(8.4%), 비교대근무자(7.7%)가 가장 높은 비율을 보여 대책이 필요함
- 근무기관유형별, 근무형태별 구체적 이직 및 퇴직 계획은 없지만 의향은 있는 경우를 보면 500병상 이상 병원 근무자(41.9%), 비교대근무자(46.6%)가 가장 높은 비율을 보여 대책이 필요함

〈표 3-84〉 간호조무사 근무기관유형별, 근무형태별 이직 및 퇴직 계획

(단위: 명, %)

구분		(사례수)	1년 이내에 계획이 있다	구체적 계획은 없지만 의향 있다	이직 및 퇴직 계획이 없다
전체		(188)	6.4	39.9	53.7
근무 기관 유형	500명상 이상 병원	(43)	6.9	41.9	51.2
	200-500 병상 병원	(61)	6.5	41.0	52.5
	200명상 미만 병원	(36)	8.4	33.3	58.3
	요양병원	(44)	4.6	38.6	56.8
	모름/무응답	(4)	0.0	75.0	25.0
근무 형태	2교대	(11)	9.1	36.4	54.5
	3교대	(58)	1.7	25.9	72.4
	교대근무 안함	(116)	7.7	46.6	45.7
	모름/무응답	(3)	33.3	66.7	0.0

다. 간호조무사 근무조건

1) 근무형식

- 현재 직장 구인정보 획득 주요 통로 관련 문항에 189명이 응답해주었고, 그중 41.8%가 지인을 통한 취직하는 것으로 가장 많은 비율을 차지했고, 그 다음 신문 등 매체(21.2%), 사업체 홈페이지(14.3%), 구직사이트(12.2%), 학교·학과(학원)(6.9%)을 통한 채용정보 순으로 나타나, 주로 지인을 통해 구직한 것으로 보임

〈표 3-85〉 간호조무사 직장 구인정보 획득 주요 통로(1순위)

(단위: 명, %)

구분	사례수	비율
전체	(189)	100.0
주변 친인척, 선후배 등 지인	(79)	41.8
생활정보지, 신문, 방송 등 매체	(40)	21.2
사업체 홈페이지 내 채용 공고	(27)	14.3
사람인, 워크넷 등 인터넷 구직사이트	(23)	12.2
학교, 학과를 통한 채용 정보	(13)	6.9
기타	(7)	3.6

- 근로계약서 작성 관련 문항에 188명이 응답해주었고, 그중 92.1%가 근로계약서를 작성하여 비교적 높은 비율을 보이지만, 26.1%가 작성했으나 교부를 하지 않았고, 8.0%

가 작성하지 않은 것으로 나타나 주목할 필요 있음

- 연령별, 혼인별 근로계약서를 작성하지 않은 상황을 보면 40대(14.5%), 기혼자(10.3%)가 가장 높은 비율을 보임
- 연령별, 혼인별 근로계약서를 작성했지만 교부하지 않은 경우를 보면, 20대(43.5%), 비혼자(38.0%)가 가장 높은 비율을 보임

〈표 3-86〉 간호조무사 연령별, 혼인별 근로계약서 작성 여부

(단위: 명, %)

구분		사례수	미작성	작성 및 교부	작성 및 미교부
전체		(188)	8.0	66.0	26.1
연령	20대	(23)	-	56.5	43.5
	30대	(59)	1.7	71.2	27.1
	40대	(69)	14.5	65.2	20.3
	50대 이상	(35)	11.4	68.6	20.0
	모름 / 무응답	(2)	-	-	100.0
혼인 상태	기혼	(146)	10.3	67.1	22.6
	비혼(미혼, 이혼, 사별)	(42)	-	62.0	38.0

- 근무기관유형별, 근무형태별 근로계약서를 작성하지 않은 상황을 보면 200병상 미만 병원 근무자(22.2%), 3교대 근무자(11.7%)가 가장 높은 비율을 보임
- 근무기관유형별, 근무형태별 근로계약서를 작성했지만 교부하지 않은 경우를 보면, 200~500병상 병원 근무자(36.7%), 비교대근무자(32.5%)가 가장 높은 비율을 보임

〈표 3-87〉 간호조무사 근무기관유형별, 근무형태별 근로계약서 작성 여부

(단위: 명, %)

구분		사례수	미작성	작성 및 교부	작성 및 미교부
전체		(188)	8.0	66.0	26.1
근무 기관 유형	500병상 이상 병원	(43)	2.3	83.7	14.0
	200-500 병상 병원	(60)	6.7	56.7	36.7
	200병상 미만 병원	(36)	22.2	47.2	30.6
	요양병원	(45)	4.4	82.2	13.3
	모름/무응답	(4)	0.0	-	100.0
근무 형태	2교대	(11)	18.2	36.4	45.5
	3교대	(60)	11.7	76.7	11.7
	교대근무 안함	(114)	5.3	62.3	32.5
	모름/무응답	(3)	-	100.0	-

- 근무형식(정규직/비정규직) 관련 문항에 187명이 응답해주었고, 그중 78.6%가 정규직 이고, 21.4%가 비정규직으로 나타남. 간호조무사 비정규직 비율이 간호사의 비정규직 비율(8.9%)보다 높은 수준으로 나타나고 있어 특별히 주목할 필요 있음
- 연령별, 혼인별 비정규직으로 응답한 상황을 보면 30대(28.3%), 기혼자(32.9%)가 가장 높은 비율을 보여 대책이 필요

〈표 3-88〉 간호조무사 연령별, 혼인별 근무형식(정규직 비정규직)

(단위: 명, %)

구분		사례수	정규직	비정규직
전체		187	78.6	21.4
연령	30대	(60)	71.7	28.3
	40대	(69)	82.6	17.4
	50대 이상	(33)	72.7	27.3
	모름 / 무응답	(2)	100.0	-
혼인 상태	기혼	(144)	77.1	32.9
	비혼 (미혼, 이혼, 사별)	(43)	84.0	16.0

- 근무기관유형별, 근무형태별 비정규직으로 응답한 상황을 보면 500병상 이상 병원 근무자(36.4%), 비교대근무자(22.8%)가 가장 높은 비율을 보임

〈표 3-89〉 간호조무사 근무기관유형별, 근무형태별 근무형식(정규직 비정규직)

(단위: 명, %)

구분		사례수	정규직	비정규직
전체		(187)	78.6	21.4
근무 기관 유형	500병상 이상 병원	(44)	63.6	36.4
	200-500 병상 병원	(60)	83.3	16.7
	200병상 미만 병원	(34)	79.4	20.6
	요양병원	(45)	84.4	15.6
	모름/무응답	(4)	100.0	-
근무 형태	2교대	(11)	100.0	-
	3교대	(58)	75.9	14.1
	교대근무 안함	(114)	77.2	22.8
	모름/무응답	(4)	100.0	-

2) 노동시간

- 월 평균 근로 일 관련 문항에 186명이 응답해주었고, 간호조무사는 월 평균 21.77일 일하고 있어 간호사의 월 평균 일(21.73일)과 비슷한 수준으로 나타남. 주 평균 근로 시간 관련 문항에 181명이 응답해주었고, 주 평균 40.72시간 일하는 것으로 나타나 근로기준법 상 주당 40시간과는 근접한 것으로 나타남

〈표 3-90〉 간호조무사 월 평균 근로일수 및 주 평균 근로시간

(단위: 명, %)

구분	사례수	일·시간
월 평균 근로일수	186	21.77(일)
주당 평균 근로시간	181	40.72(시간)

- 연령별 간호조무사 월 평균 근로일을 보면, 20대(23.22일)가 상대적으로 월 평균 더 많이 일하는 것으로 나타나 대책이 필요
- 연령별 간호조무사 주 평균 근로시간을 보면 20대(43.71시간)가 상대적으로 더 많은 시간 일하는 것으로 나타나 대책이 필요

〈표 3-91〉 간호조무사 연령별 월 평균 근로 일 및 주 평균 근로시간

(단위: 명, 일, 시간)

구분		사례수	월 평균 근로 일	사례수	주 평균 근로시간
전체		(186)	21.77	(181)	40.72
연령	20대	(23)	23.22	(24)	43.71
	30대	(59)	21.92	(57)	40.86
	40대	(69)	21.87	(66)	40.12
	50대 이상	(34)	20.41	(33)	39.52
	모름 / 무응답	(1)	20.00	(1)	40.00

- 근무기관유형별, 근무형태별 간호조무사 월 평균 근로일을 보면, 200~500병상 병원 근무자(23.14일), 비교대근무자(22.30일)가 가장 높은 비율을 보여 대책이 필요

- 근무기관유형별, 근무형태별 간호조무사 주 평균 근로시간을 보면, 200병상 미만 병원 근무자(40.88), 비교대근무자(41.01)가 가장 높은 비율을 보여 대책이 필요

〈표 3-92〉 간호조무사 근무기관유형별, 근무형태별 월 평균 근로 일 및 주 평균 근로시간

(단위: 명, 일, 시간)

구분		사례수	월 평균 근로일	사례수	주 평균 근로시간
전체		(186)	21.77	(181)	40.72
근무 기관 유형	500병상 이상 병원	(44)	21.14	(44)	40.75
	200-500 병상 병원	(58)	23.14	(56)	40.79
	200병상 미만 병원	(35)	21.97	(33)	40.88
	요양병원	(45)	20.24	(43)	39.91
	모름/무응답	(4)	24.50	(5)	45.60
근무 형태	2교대	(11)	20.09	(10)	39.50
	3교대	(58)	21.10	(54)	40.28
	교대근무 안함	(113)	22.30	(114)	41.01
	모름/무응답	(4)	21.25	(3)	41.67

- 하루 식사시간 관련 문항에 147명이 응답해주었고, 하루 평균 42.74분 식사시간을 가지는 것으로 나타남. 간호사 하루 평균 식사시간(21.73분)보다는 많지만, 근로기준법에 규정된 60분보다는 적은 것으로 나타남. 지난해 평균 정규 휴가일수 관련 문항에 156명이 응답해주었고, 지난 해 평균 10.58일 휴가를 사용한 것으로 나타남. 이는 간호사 지난해 정규 휴가사용일수(6.58일)보다는 많지만, 근로기준법상 규정된 15일보다는 적은 것으로 나타남

〈표 3-93〉 간호조무사 하루 식사시간 및 지난 해 정규 휴가 일

(단위: 명, 분, 일)

구분	사례수	시간
하루 식사시간	(147)	42.74 분
지난 해 정규 휴가일	(156)	10.58 일

- 연령별, 혼인별 하루 평균 휴식시간을 보면 50대이상 간호조무사(28.68분), 비혼자(39.68분)가 가장 적게 식사시간을 사용하는 것으로 나타남
- 연령별, 혼인별 지난해 평균 정규 휴가사용일을 보면, 20대(6.79일), 비혼자(9.14일)가 지난해 정규휴가일을 가장 적게 사용한 것으로 나타남

〈표 3-94〉 간호조무사 연령별, 혼인별 하루 식사시간 및 지난 해 정규휴가 일

(단위: 명, 분, 일)

구분		사례수	하루평균 식사시간(분)	사례수	지난 해 정규휴가일
전체		147	42.74	156	10.58
연령	20대	(21)	58.10	(19)	6.79
	30대	(50)	46.02	(53)	9.79
	40대	(53)	40.21	(53)	12.31
	50대 이상	(22)	28.68	(30)	11.13
	모름 / 무응답	(1)	0.00	(1)	16.00
혼인 상태	기혼	(114)	39.68	(121)	11.00
	비혼 (미혼, 이혼, 사별)	(33)	53.33	(35)	9.14

- 근무기관유형별, 근무형태별 하루 평균 휴식시간을 보면 200병상 미만 병원 근무자 (37.69분), 3교대근무자(28.85분)으로 가장 적게 식사시간을 사용하는 것으로 나타남
- 근무기관유형별, 근무형태별 지난해 평균 정규 휴가사용일을 보면, 200병상 미만 병원 근무자(9.88일), 3교대근무자(10.76일)가 지난 해 정규휴가일을 가장 적게 사용한 것으로 나타남

〈표 3-95〉 간호조무사 근무기관유형별, 근무형태별 하루 식사시간 및 지난 해 정규휴가 일

(단위: 명, 분, 일)

구분		사례수	하루평균 식사 시간(분)	사례수	지난 해 정규휴가일
전체		147	42.74	156	10.58
근무 기관 유형	500병상 이상 병원	(39)	47.44	(39)	11.05
	200-500 병상 병원	(51)	41.12	(53)	10.03
	200병상 미만 병원	(26)	37.69	(26)	9.88
	요양병원	(27)	40.22	(34)	12.06
	모름/무응답	(4)	67.50	(4)	5.25
근무 형태	2교대	(4)	47.50	(8)	9.25
	3교대	(39)	28.85	(41)	10.76
	교대근무 안함	(101)	47.90	(104)	10.47
	모름/무응답	(3)	43.33	(3)	15.67

- 지난해 미사용 휴가 처리 방식 관련 문항에 373명이 응답해주었고, 그중 36.0%가 이월 받았고, 30.7%가 금전완전 보상을 받았고, 12.7%가 보상을 받지 못했고, 8.0%가 금전일부 보상을 받은 것으로 나타남

- 연령별, 혼인별 간호조무사의 지난해 미사용 휴가에 대해 보상을 받지 못한 경우를 보면, 40대(20.0%), 기혼자(14.4%)가 가장 높은 비율을 보임

〈표 3-96〉 간호조무사 연령별, 혼인별 미사용 휴가 처리 방식

(단위: 명, %)

구분		사례수	이월	금전 완전보상	보상 없음	기타	금전 일부보상
전체		(150)	36.0	30.7	12.7	12.7	8.0
연령	20대	(18)	33.3	44.4	5.6	11.1	5.6
	30대	(49)	42.9	36.7	6.1	8.2	6.1
	40대	(55)	32.7	25.5	20.0	16.4	5.5
	50대 이상	(26)	34.6	19.2	15.4	15.4	15.4
	모름 / 무응답	(2)	-	50.0	-	-	50.0
혼인 상태	기혼	(118)	33.1	31.4	14.4	13.6	7.6
	비혼 (미혼, 이혼, 사별)	(32)	47.0	28.0	6.0	9.0	9.0

- 근무기관유형별, 근무형태별 간호조무사의 지난해 미사용 휴가에 대한 보상을 받지 못한 경우를 보면, 200병상 미만 병원 근무자(25.0%), 3교대 근무자(17.4%)가 가장 높은 비율을 보임

〈표 3-97〉 간호조무사 근무기관유형별, 근무형태별 미사용 휴가 처리 방식

(단위: 명, %)

구분		사례수	이월	금전 완전보상	보상 없음	기타	금전 일부보상
전체		(150)	30.7	36.0	12.7	12.7	8.0
근무 기관 유형	500병상 이상 병원	(41)	29.3	63.4	4.9	2.4	-
	200-500 병상 병원	(49)	36.7	24.5	6.1	20.4	12.2
	200병상 미만 병원	(28)	42.9	17.9	25.0	7.1	7.1
	요양병원	(29)	13.8	34.5	24.1	17.2	10.3
	모름/무응답	(3)	-	33.3	-	33.3	33.3
근무 형태	2교대	(7)	28.6	28.6	14.3	14.3	14.3
	3교대	(46)	28.3	26.1	17.4	10.9	17.4
	교대근무 안함	(95)	32.6	40.0	10.5	13.7	3.2
	모름/무응답	(2)	-	100.0	-	-	-

3) 임금체계

- 지난 달 임금 총액 관련 문항에 182명이 응답해주었고, 150만원미만이 18.6%,

150~200만원미만이 57.7%, 200~250만원미만이 19.2%, 250만원이상이 4.3%로 나타나, 반 이상이 150~200만원미만인 것으로 나타나 낮은 임금수준을 보임

- 연령별, 혼인별 지난달 임금 총액이 최저임금~150만원 미만인 경우를 보면 20대 (41.7%), 비혼자(21.0%)가 가장 높은 비율을 보임

〈표 3-98〉 간호조무사 연령별, 혼인별 지난 달 임금 총액

(단위: 명, %)

구분		사례수	최저 임금 미만	최저임금~ 150만원 미만	150만원~ 200만원 미만	200만원~ 250만원 미만	250만원~ 300만원 미만	300만원~ 350만원 미만	350만원~ 400만원 미만
전체		(182)	1.6	17.0	57.7	19.2	2.2	1.6	0.5
연령	20대	(24)	-	41.7	50.0	8.3	-	-	-
	30대	(57)	-	17.5	64.9	17.5	-	-	-
	40대	(67)	4.5	13.4	52.2	19.4	4.5	4.5	1.5
	50대 이상	(32)	-	6.3	59.4	31.3	3.1	-	-
	모름 / 무응답	(2)	-	-	100.0	-	-	-	-
혼인 상태	기혼	(140)	2.1	15.7	55.7	20.7	2.9	2.1	.7
	비혼 (미혼, 이혼, 사별)	(42)	-	21.0	64.0	14.0	-	-	-

- 근무기관유형별, 근무형태별 지난달 임금 총액이 최저금액~150만원 미만인 경우를 보면 200~500병상 병원 근무자(27.1%), 비교대근무자(24.3%)가 가장 높은 비율을 보임

〈표 3-99〉 간호조무사 근무기관유형별, 근무형태별 지난 달 임금 총액

(단위: 명, %)

구분		사례수	최저 임금 미만	최저 임금 ~150만원 미만	150만원~ 200만원 미만	200만원~ 250만원 미만	250만원~ 300만원 미만	300만원~ 350만원 미만	350만원~ 400만원 미만
전체		(182)	1.6	17.0	57.7	19.2	2.2	1.6	0.5
근무 기관 유형	500병상 이상 병원	(39)	2.6	7.7	53.8	23.1	7.7	2.6	2.6
	200~500 병상 병원	(59)	-	27.1	52.5	15.3	1.7	3.4	-
	200병상 미만 병원	(34)	5.9	14.7	61.8	17.6	-	-	-
	요양병원	(45)	-	8.9	66.7	24.4	-	-	-
	모름/무응답	(5)	-	60.0	40.0	-	-	-	-
근무 형태	2교대	(11)	-	-	81.8	18.2	-	-	-
	3교대	(57)	-	7.0	70.2	17.5	1.8	1.8	1.8
	교대근무 안함	(111)	2.7	24.3	50.5	18.9	1.8	1.8	-
	모름/무응답	(3)	-	-	-	66.7	33.3	-	-

- 휴일근로수당 관련 문항에 175명의 간호조무사가 응답해주었고, 39.4%가 월급에 포함되어 받았고, 13.7%가 시간으로 계산해서 받고, 11.4%가 일당으로 계산해서 받고, 못 받는 경우가 26.9%나 되어 높은 비율을 보임
- 연령별, 혼인별 휴일근로수당을 받지 못하는 경우를 보면, 50대이상(37.5%), 기혼자(30.9%)가 가장 높은 비율을 보임

〈표 3-100〉 간호조무사 연령별, 혼인별 휴일근로수당 유무

(단위: 명, %)

구분		사례수	월급에 포함되어 있다	못 받는다	시간으로 계산해서 받는다	일당으로 계산해서 받는다	기타
전체		(175)	39.4	26.9	13.7	11.4	8.6
연령	20대	(21)	52.4	28.6	4.8	4.8	9.5
	30대	(55)	32.7	27.3	18.2	14.5	7.3
	40대	(65)	46.2	20.0	20.0	4.6	9.2
	50대 이상	(32)	31.3	37.5	-	25.0	6.3
	모름 / 무응답	(2)	-	50.0	-	-	50.0
혼인 상태	기혼	(136)	39.0	30.9	12.5	7.4	10.3
	비혼(미혼, 이혼, 사별)	(39)	41.0	13.0	18.0	26.0	3.0

- 근무기관유형별, 근무형태별 휴일근로수당을 받지 못하는 경우를 보면, 200~500명상 병원 근무자(38.2%), 비교대근무자(30.6%)가 가장 높은 비율을 보임

〈표 3-101〉 간호조무사 근무기관유형별, 근무특성별 휴일근로수당 유무

(단위: 명, %)

구분		사례수	월급에 포함되어 있다	못 받는다	시간으로 계산해서 받는다	일당으로 계산해서 받는다	기타
전체		(175)	39.4	26.9	13.7	11.4	8.6
근무 기관 유형	500명상 이상 병원	(42)	40.5	4.8	28.6	16.7	9.5
	200-500 명상 병원	(55)	34.5	38.2	10.9	3.6	12.7
	200명상 미만 병원	(32)	50.0	34.4	6.3	6.3	3.1
	요양병원	(41)	39.0	24.4	9.8	22.0	4.9
	모름/무응답	(5)	20.0	60.0	-	-	20.0
근무 형태	2교대	(11)	27.3	9.1	18.2	45.5	-
	3교대	(54)	38.9	22.2	9.3	18.5	11.1
	교대근무 안함	(108)	41.7	30.6	14.8	4.6	8.3
	모름/무응답	(2)	-	50.0	50.0	-	-

4) 모성보호지원 제도 이용 현황

- 최근 3년간 모성보호지원제도 이용 현황 관련 문항에 51명이 응답해주었고, 복수응답 결과 그중 45.1%가 출산전후 휴가를 사용하여 가장 많은 비율을 차지했고, 그 다음 육아휴직(41.2%), 보육료지원(9.8%), 유산·사산휴가(9.8%), 임신한 여성의 야간·초과 근무 제한(3.9%), 배우자 출산 휴가(2.0%), 태아검진휴가(2.0%)순으로 나타남

〈표 3-102〉 간호조무사 최근 3년간 모성보호 지원제도 이용 현황(복수응답)

(단위: 명, %)

구분	사례수	비율
전체	(51)	143.2
출산전후 휴가	(23)	45.1
육아휴직	(21)	41.2
해당없음	(15)	29.4
보육료 지원	(5)	9.8
유산·사산 휴가	(5)	9.8
임신한 여성의 야간·초과 근무 제한	(2)	3.9
배우자 출산 휴가	(1)	2.0
태아검진휴가	(1)	2.0

- 연령별, 혼인별 최근 3년 동안 출산전후 휴가를 이용한 경우를 보면 30대(60.9%), 자녀 있는 간호사(51.1%)가 가장 높은 비율을 보임
- 연령별, 혼인별 최근 3년 동안 육아휴직을 이용한 경우를 보면 30대(47.8%), 자녀 있는 간호사(46.7%)가 가장 높은 비율을 보임

〈표 3-103〉 간호조무사 연령별, 혼인별 최근 3년간 모성보호 지원제도 이용 현황(복수응답)

(단위: 명, %)

구분		사례수	출산전 후 휴가	육아 휴직	해당 없음	보육료 지원	유산·사 산 휴가	임신 여성 배려 ²¹⁾	배우자 출산 휴가	태아검 진휴가
전체		(51)	45.1	41.2	29.4	9.8	9.8	3.9	2.0	2.0
연령	20대	(7)	28.6	42.9	42.9	14.3	14.3	-	-	-
	30대	(23)	60.9	47.8	8.7	8.7	17.4	4.3	4.3	-
	40대	(18)	38.9	38.9	38.9	11.1	-	5.6	-	5.6
	50대 이상	(3)	-	-	100.0	-	-	-	-	-
혼인 상태	기혼	(47)	48.9	44.7	23.4	10.6	10.6	4.3	2.1	2.1
	비혼(미혼, 이혼, 사별)	(4)	-	-	100.0	-	-	-	-	-

- 근무기관유형별, 근무형태별 최근 3년 동안 출산전후 휴가를 이용한 경우를 보면, 200~500병상 병원 근무자(47.4%), 3교대근무자(18.8%)가 가장 높은 비율을 보임
- 근무기관유형별, 근무형태별 최근 3년 동안 육아휴직을 이용한 경우를 보면, 500병상 이상 병원(41.2%), 3교대근무자(43.9%)가 가장 높은 비율을 보임

〈표 3-104〉 간호조무사 근무기관유형별, 근무형태별 최근 3년간 모성보호 지원제도 이용 (복수응답)

(단위: 명, %)

구분	사례수	출산전후 휴가	육아 휴직	해당 없음	보육료 지원	유산·사산 휴가	임신 여성 배려 ²²⁾	배우자 출산 휴가	태아검진 휴가	
전체	(51)	45.1	41.2	29.4	9.8	9.8	3.9	2.0	2.0	
근무 기관 유형	500병상 이상 병원	(17)	41.2	41.2	23.5	-	23.5	5.9	-	5.9
	200-500 병상 병원	(19)	47.4	26.3	31.6	21.1	-	5.3	5.3	-
	200병상 미만 병원	(8)	37.5	50.0	37.5	-	12.5	-	-	-
	요양병원	(7)	57.1	71.4	28.6	14.3	-	-	-	-
근무 형태	2교대	(7)	28.6	42.9	57.1	-	-	-	-	-
	3교대	(41)	48.8	43.9	22.0	12.2	12.2	4.9	2.4	2.4
	교대근무 안함	(1)	100.0	-	-	-	-	-	-	-

- 유연근무제 시행 관련 문항에 145~153명의 간호조무사가 응답해주었고, 그중 시차출퇴근제 시행하고 있다고 응답한 비율이 11.8%, 탄력근무제를 시행하고 있다고 응답한 비율이 15.8%, 육아기 근로시간 단축제를 시행하고 있다고 응답한 비율이 2.8%로 탄력근무제 시행율이 가장 높은 비율로 나타남
- 가족친화제도 시행 관련 문항에 149~156명의 간호조무사가 응답해주었고, 그중 정시퇴근제를 시행하고 있다고 응답한 비율이 64.7%로 가장 높은 비율을 차지했고, 가족돌봄 휴직제도를 시행하고 있다고 응답한 비율이 3.4%, 가족친화프로그램을 시행하고 있다고 응답한 비율이 4.0%로 나타남

21) 임신한 여성의 야간·초과 근무 제한

22) 임신한 여성의 야간·초과 근무 제한

<표 3-105> 간호조무사 유연근무제 및 가족친화제도 시행 현황 인지

(단위: 명, %)

구분		사례수	시행 비율
유연근무제도 시행	시차출퇴근제	(153)	11.8
	탄력근무제	(152)	15.8
	육아기근로시간 단축제	(145)	2.8
가족친화제도 시행	정시퇴근제	(156)	64.7
	가족돌봄 휴직제도	(146)	3.4
	가족친화프로그램	(149)	4.0

5) 직장 내 폭력 현황

- 직장 내 폭력 경험 관련 문항에 간호조무사 185명이 응답해주었고, 그중 15.1%가 폭력 피해 경험했고, 84.9%가 폭력 경험 없다고 응답하여 간호사의 폭력피해경험비율(28.6%) 보다는 많이 낮은 수준이지만 10%이상이라는 점에 주목할 필요 있음
- 연령별, 혼인별 직장 내 폭력 피해 경험 상황을 보면 30대(19.0%), 기혼자(15.6%)가 가장 높은 비율을 보여 대책이 필요

<표 3-106> 간호조무사 연령별, 혼인별 직장 내 폭력 피해 경험

(단위: 명, %)

구분		사례수	있다	없다
전체		185	15.1	84.9
연령	20대	(24)	12.5	87.5
	30대	(58)	19.0	81.0
	40대	(68)	16.2	83.8
	50대 이상	(34)	8.8	91.2
	모름 / 무응답	(1)	-	100.0
혼인 상태	기혼	(141)	15.6	84.4
	비혼(미혼,이혼,사별)	(34)	14.0	86.0

- 근무기관유형별, 근무형태별 직장 내 폭력 피해 경험 상황을 보면, 500명상 이상 병원 근무자(21.4%), 비교대근무자(20.2%)가 가장 높은 비율을 보임

〈표 3-107〉 간호조무사 근무기관유형별, 근무형태별 직장 내 폭력 피해 경험

(단위: 명, %)

구분		사례수	있다	없다
전체		(185)	15.1	84.9
근무 기관 유형	500명상 이상 병원	(42)	21.4	78.6
	200-500 명상 병원	(58)	20.7	79.3
	200명상 미만 병원	(36)	11.1	88.9
	요양병원	(45)	6.7	93.3
	모름/무응답	(4)	-	100.0
근무 형태	2교대	(11)	-	100.0
	3교대	(56)	7.1	92.9
	교대근무 안함	(114)	20.2	79.8
	모름/무응답	(4)	25.0	75.0

- 직장 내 폭력 피해 경험 유형 관련 문항에 28명이 응답해주었고, 복수응답결과 그중 89.3%가 폭언 피해를 경험했고, 14.3%가 성희롱 피해를 경험했다고 응답하여 대부분 이 폭언인 상황

〈표 3-108〉 간호조무사 직장 내 폭력 피해 경험 유형

(단위: 명, %)

구분	사례수	폭언	성희롱
전체	(28)	89.3	14.3

- 직장 내 폭력 가해자 유형 관련 문항에 간호조무사 28명이 응답해주었고, 복수응답 결과 그중 직장상사와 환자로부터 피해경험을 받은 경우가 46.4%로 가장 많은 비율을 차지했고, 그 다음 보호자로부터 피해 받은 경우(32.1%), 직장동료로부터 피해 받은 경험(14.3%)순으로 나타남. 간호사는 환자로 부터 피해 받은 경험이 가장 많은데 비해 간호조무사는 직장상사로부터 피해 받은 경험이 가장 많은 비율을 차지한다는 점이 차이 있음

〈표 3-109〉 간호조무사 직장 내 폭력 가해자 유형(복수응답)

(단위: 명, %)

구분	사례수	직장 상사	환자	보호자	직장 동료
전체	(28)	46.4	46.4	32.1	14.3

- 직장 내 폭력 대처 방법 관련 문항에 28명이 응답해주었고, 복수응답 결과 60.7%가 그냥 참고 다녔다고 응답하여 가장 높은 비율을 차지했고, 그 다음 동료나 친구와 이야기한 경우가 32.1%, 항의를 하고 사과를 받았다는 경우가 7.1%, 항의했으나 가해자가 사과를 하지 않은 경우가 7.1% 순으로 나타나 대부분 소극적인 대처를 하고 있는 것으로 나타남

〈표 3-110〉 간호조무사 직장 내 폭력 대처 방법(복수응답)

(단위: 명, %)

구분	사례수	그냥 참고 다녔다	동료나 친구와 이야기 했다	항의를 하고 사과를 받았다	항의 했으나 가해자가 사과를 하지 않았다
전체	(28)	60.7	32.1	7.1	7.1

6) 간호·간병통합서비스제도 인지 현황

- 간호·간병통합서비스제도에 대한 인지 관련 문항에 간호조무사 185명이 응답해주었고, 그중 81.1%가 알고 있고, 18.9%가 모르고 있다고 응답하여 대부분 인지하고 있는 것으로 나타남
- 연령별, 혼인별 간호·간병통합서비스제도 인지 상황을 보면, 40대(85.3%), 기혼자(83.3%)가 가장 높은 비율을 보임

〈표 3-111〉 간호조무사 연령별, 혼인별 간호·간병통합제도 인지

(단위: 명, %)

구분		사례수	알고 있다	모르고 있다
전체		(185)	81.1	18.9
연령	20대	(21)	66.7	33.3
	30대	(59)	83.1	16.9
	40대	(68)	85.3	14.7
	50대 이상	(35)	77.1	22.9
	모름 / 무응답	(2)	100.0	-
혼인 상태	기혼	(144)	83.3	16.7
	비혼(미혼, 이혼, 사별)	(41)	73.0	27.0

- 근무기관유형별, 근무형태별 간호·간병통합서비스제도 인지 상황을 보면, 500병상 이상 병원 근무자(95.3%), 3교대 근무자(84.2%)가 가장 높은 비율을 보임

〈표 3-112〉 간호조무사 근무기관유형별, 근무형태별 간호·간병통합제도 인지

(단위: 명, %)

구분		사례수	알고 있다	모르고 있다
전체		(185)	81.1	18.9
근무 기관 유형	500병상 이상 병원	(43)	95.3	4.7
	200-500 병상 병원	(58)	82.8	17.2
	200병상 미만 병원	(34)	73.5	26.5
	요양병원	(46)	76.1	23.9
	모름/무응답	(4)	25.0	75.0
근무 형태	2교대	(11)	54.5	45.5
	3교대	(57)	84.2	15.8
	교대근무 안함	(113)	81.4	18.6
	모름/무응답	(4)	100.0	-

- 간호·간병통합서비스제도의 병원 서비스수준 및 근무환경 개선 도움 여부 관련 문항에 간호조무사 182명이 응답해주었고, 그중 63.2%가 도움이 된다고 응답하여 다수가 긍정적인 태도를 보임
- 연령별 간호·간병통합서비스제도의 서비스수준 및 근무환경 개선에 도움 여부에 대한 인지상황을 보면, 20대(71.4%) 더 많이 긍정적으로 생각하는 것으로 나타남

〈표 3-113〉 간호조무사 연령별 간호·간병통합제도의 서비스수준 및 근무환경 개선 도움

(단위: 명, %)

구분		사례수	도움이 안 된다	도움이 된다
전체		(182)	36.8	63.2
연령	20대	(21)	28.6	71.4
	30대	(57)	33.3	66.7
	40대	(67)	46.3	53.7
	50대 이상	(35)	31.4	68.6
	모름 / 무응답	(2)	-	100.0

- 근무기관유형별, 근무형태별 간호·간병통합서비스제도의 서비스수준 및 근무환경 개선 도움 여부 인지 상황을 보면, 요양병원 근무자(79.5%), 비교대근무자(68.1%)가 상대적으로 도움이 된다고 응답하여 더 긍정적인 생각을 갖고 있는 것으로 나타남

〈표 3-114〉 간호조무사 근무기관유형별, 근무형태별 간호·간병통합서비스의 서비스 수준 및 근무환경 개선 도움 인지

(단위: 명, %)

구분		사례수	도움이 안 된다	도움이 된다
전체		(182)	36.8	63.2
근무 기관 유형	500병상 이상 병원	(43)	37.2	62.8
	200-500 병상 병원	(58)	43.1	56.9
	200병상 미만 병원	(33)	51.5	48.5
	요양병원	(44)	20.5	79.5
	모름/무응답	(4)	-	100.0
근무 형태	2교대	(10)	30.0	70.0
	3교대	(56)	48.2	51.8
	교대근무 안함	(113)	31.9	68.1
	모름/무응답	(3)	33.3	66.7

라. 간호조무사 근무 어려움 및 정책 수요

1) 근무 어려움

- 간호조무사 근무 어려움 관련 문항에 143~185명이 응답해주었고 '낮은 연봉수준'이 65.4%로 가장 높은 비율을 차지하고, 그 다음 '승진, 승급 등 인사 관련 동기 유발 희박', '개인의 능력개발 및 발휘의 한계', '낮은 장래 발전 가능성', '과중한 업무', '휴가, 휴직 활용의 어려움', '독립적 업무 수행의 어려움', '결혼과 가사, 임신, 양육 부담', '학력·학벌 차별', '전문적 지식, 기술 부족', '환자 및 보호자와의 갈등' 등 순으로 나타남

〈표 3-115〉 간호조무사 근무 어려움

(단위: 명, %, 점)

구분	사례수	종합평가			5점평균
		그렇지 않다	보통	그렇다	
낮은 연봉수준	(185)	4.3	30.3	65.4	3.88
승진, 승급 등 인사 관련 동기 유발 희박	(180)	10.0	26.1	63.9	3.86
개인의 능력개발 및 발휘의 한계	(180)	13.3	40.6	46.1	3.43
낮은 장래 발전 가능성	(179)	14.0	40.8	45.3	3.43

구분	사례수	종합평가			5점평균
		그렇지 않다	보통	그렇다	
과중한 업무	(182)	17.0	42.9	40.1	3.27
휴가, 휴직 활용의 어려움	(178)	29.2	32.6	38.2	3.17
독립적 업무 수행의 어려움	(180)	22.8	39.4	37.8	3.23
결혼과 가사, 임신, 양육 부담	(170)	30.0	40.0	30.0	2.98
학력·학벌 차별	(180)	33.9	37.8	28.3	2.97
전문적 지식, 기술 부족	(178)	23.6	50.0	26.4	3.03
간호사와의 갈등	(181)	35.4	42.5	22.1	2.87
화나 및 보호자와의 갈등	(178)	41.0	38.8	20.2	2.73
3교대근무	(143)	51.7	28.7	19.6	2.34
긴박하고 위험한 업무환경	(173)	41.0	39.9	19.1	2.69
전문직으로서의 자부심 결여	(173)	30.1	50.9	19.1	2.83
근무기관에 대한 자부심 결여	(174)	33.9	50.0	16.1	2.77
흥미·적성과의 부적합성	(175)	32.6	52.0	15.4	2.83
간호사 외 다른 직무 종사자와 갈등	(181)	45.3	40.3	14.4	2.65
간호조무사 선후배와의 갈등	(177)	56.5	33.9	9.6	2.41

- 연령별, 혼인별 낮은 연봉수준의 어려움을 겪은 경우를 보면, 30대(70.7%), 기혼(66.4%)가 가장 높은 비율을 보임
- 연령별, 혼인별 승진, 승급 등 인사 관련 동기 유발 희박으로 인한 어려움을 보면, 40대(72.3%), 기혼(68.6%)가 가장 높은 비율을 보임
- 연령별, 혼인별 개인의 능력개발 및 발휘의 한계로 어려움을 겪는 경우를 보면, 50대 이상(51.4%), 기혼자(49.0%)가 가장 높은 비율을 보임
- 연령별, 혼인별 낮은 장래 발전 가능성의 어려움을 겪는 경우를 보면, 50대 이상(52.9%), 기혼자(47.1%)가 가장 높은 비율을 보임

〈표 3-116〉 간호조무사 연령별, 혼인별 근무 어려움

(단위: 명, %)

구분		낮은 연봉수준		승진, 승급 등 인사 관련 동기 유발 희박		개인의 능력개발 및 발휘의 한계		낮은 장래 발전 가능성	
전체		(185)	65.4	(180)	63.9	(180)	46.1	(179)	45.3
연령	20대	(23)	60.9	(23)	52.2	(23)	43.5	(23)	47.8
	30대	(58)	70.7	(55)	63.6	(57)	47.4	(56)	44.6
	40대	(67)	61.2	(65)	72.3	(63)	41.3	(64)	39.1
	50대 이상	(35)	65.7	(35)	54.3	(35)	51.4	(34)	52.9
	모름 / 무응답	(2)	100.0	(2)	100.0	(2)	100.0	(2)	100.0
혼인 상태	기혼	(143)	66.4	(140)	68.6	(139)	49.6	(138)	47.1
	비혼(미혼, 이혼, 사별)	(42)	62.0	(40)	48.0	(41)	34.0	(41)	39.0

- 근무기관유형별, 근무형태별 낮은 연봉수준의 어려움을 겪은 경우를 보면, 200명상 미만 병원 근무자(71.4%), 비교대근무자(69.6%)가 가장 높은 비율을 보임
- 근무기관유형별, 근무형태별 승진, 승급 등 인사 관련 동기 유발 희박으로 인한 어려움을 보면, 500명상 이상 병원 근무자(81.0%), 비교대근무자(67.3%)가 가장 높은 비율을 보임
- 근무기관유형별, 근무형태별 개인의 능력개발 및 발휘의 한계로 어려움을 겪는 경우를 보면, 500명상 이상 병원 근무자(56.4%), 3교대근무자(53.4%)가 가장 높은 비율을 보임
- 근무기관유형별, 근무형태별 낮은 장래 발전 가능성의 어려움을 겪는 경우를 보면, 500명상 이상 병원 근무자(50.0%), 비교대근무자(52.3%)가 가장 높은 비율을 보임

〈표 3-117〉 간호조무사 근무기관유형별, 근무형태별 근무 어려움

(단위: 명, %)

구분		낮은 연봉수준		승진, 승급 등 인사 관련 동기 유발 희박		개인의 능력개발 및 발휘의 한계		낮은 장래 발전 가능성	
		(명)	(%)	(명)	(%)	(명)	(%)	(명)	(%)
전체		(185)	65.4	(180)	63.9	(180)	46.1	(179)	45.3
근무 기관 유형	500명상 이상 병원	(40)	70.0	(42)	81.0	(39)	56.4	(39)	59.0
	200-500 명상 병원	(61)	65.6	(57)	64.9	(59)	35.6	(58)	41.4
	200명상 미만 병원	(35)	71.4	(34)	61.8	(34)	55.9	(35)	54.3
	요양병원	(45)	55.6	(43)	48.8	(44)	43.2	(43)	30.2
	모름/무응답	(4)	75.0	(4)	50.0	(4)	50.0	(4)	50.0
근무 형태	2교대	(11)	63.6	(11)	54.5	(11)	18.2	(11)	18.2
	3교대	(59)	59.3	(56)	58.9	(58)	53.4	(56)	37.5
	교대근무 안함	(112)	69.6	(110)	67.3	(108)	44.4	(109)	52.3
	모름/무응답	(3)	33.3	(3)	66.7	(3)	66.7	(3)	33.3

2) 근무조건 만족도

- 현재 근무조건에 대한 만족도 관련 문항에 184명이 응답해주었고, 그중 48.4%가 불만족이라고 응답했고, 51.6%가 만족한다고 응답하여 비슷한 응답 비율을 보임
- 연령별, 혼인별 현재 근무조건에 불만족하는 경우를 보면, 20대(63.6%), 비혼(56.0%)가 상대적으로 더 불만족하는 것으로 나타나 주목할 필요 있음

〈표 3-118〉 간호조무사 연령별, 혼인별 만족도

(단위: 명, %)

구분		사례수	불만족	만족
전체		(184)	48.4	51.6
연령	20대	(22)	63.6	36.4
	30대	(58)	48.3	51.7
	40대	(69)	44.9	55.1
	50대 이상	(33)	42.4	57.6
	모름 / 무응답	(2)	100.0	-
혼인 상태	기혼	(143)	46.2	53.8
	비혼 (미혼, 이혼, 사별)	(41)	56.0	44.0

- 근무기간유형별, 근무형태별 현재 근무조건에 불만족하는 경우를 보면, 200병상 미만 병원 근무자(57.1%), 비교대근무자(50.0%)가 가장 높은 비율을 보여 특징에 맞는 대책이 필요

〈표 3-119〉 간호조무사 근무기관유형별, 근무형태별 만족도

(단위: 명, %)

구분		사례수	불만족	만족
전체		(184)	48.4	51.6
근무 기관 유형	500병상 이상 병원	(43)	48.8	51.2
	200-500 병상 병원	(58)	56.9	43.1
	200병상 미만 병원	(35)	57.1	42.9
	요양병원	(44)	29.5	70.5
	모름/무응답	(4)	50.0	50.0
근무 형태	2교대	(11)	45.5	54.5
	3교대	(56)	46.4	53.6
	교대근무 안함	(114)	50.0	50.0
	모름/무응답	(3)	33.3	66.7

- 현재 근무조건에 대해 불만족한 원인 순위를 보면 23.1%가 낮은 임금수준이라고 답하여 가장 높은 비율을 차지했고, 그 다음 '과중한 업무', '간호인력 부족', '초과근무 시간', '휴가사용 어려움', '복리후생 미흡', '근무환경 열악', '근무부서 선택권 없음' 등이고, 만족한 원인 순위를 보면 '정시 출퇴근 및 초과근무 없음', '근무환경 좋음', '주 5일 근무', '근무시간 조정 가능', '근무조건 좋음' 등으로 불만족 원인은 임금, 과

중한 업무, 인력부족 등으로 나타났고, 만족원인은 정시출퇴근, 초과근무 없음, 근무 시간 조정 등으로 나타남

〈표 3-120〉 간호조무사의 불만족/만족 원인

(단위: 명, %)

구분	사례수	비율
	(108)	100.0
임금인상 바람	(25)	23.1
정시 출.퇴근/초과근무가 없다	(12)	11.1
업무가 과중하다	(10)	9.3
간호사가 부족함	(8)	7.4
근무환경에 만족함	(6)	5.6
근무시간이 길다/초과근무가 많다	(6)	5.6
휴가사용이 어렵다	(5)	4.6
주 5일 근무 한다	(4)	3.7
복리후생 개선	(4)	3.7
근무환경이 열악하다	(4)	3.7
근무시간 조정할수 있다	(3)	2.8
근무조건이 좋다	(3)	2.8
근무부서를 선택할수 없다	(3)	2.8
직장내 관계가 원만하다	(2)	1.9
원하는 날짜에 휴무신청을 할수있다	(2)	1.9
공휴일 근무가 없다	(2)	1.9
점심시간이 불규칙적이다	(2)	1.9
문제점에 대한 개선이 잘 안된다	(2)	1.9
기타		

3) 정책 수요

- 제주지역 간호인력 활성화를 위한 23개 정책 항목에 한 개 항목을 제외한 모든 항목에 반 이상이 필요하다고 응답해주고 매우 높은 동의 비율을 보여줌. 그중 ‘간호조무사 표준/최저 임금제 도입’이 필요하다고 응답한 비율이 89.3%로 가장 높은 비율을 차지하고, 간호사들의 정책수요와도 일치하여 간호 인력의 가장 필요로 하는 정책 항목은 표준 간호인력 표준/최저 임금제 현실화하는 것으로 보임
- 그 다음 ‘간호조무사 수가 제도 도입’, ‘자녀학비 지원’, ‘간호조무사 승진체계 마련’, ‘휴가 및 육아휴직제도의 보장과 활성화’, ‘간호조무사 근무 분야 발굴과 확대’, ‘경력

개발을 위한 프로그램 개발·운영, '퇴직 간호조무사 인력 활용', '신규 간호조무사를 위한 연수 프로그램 개발·운영', '간호조무사당 환자배치 수 하향 조정', '제주지역 내 간호조무사 전문학사 과정 설립', '직장 내 성희롱·성폭력·언어폭력 개선제도 마련', '유휴 간호조무사 재취업 교육' 등 순으로 나타남

〈표 3-121〉 간호조무사 정책 수요

(단위: 명, %, 점)

구분	사례수	종합평가			5점평균
		필요하지 않다	보통	필요하다	
간호조무사 표준/최저 임금제 도입	(178)	-	10.7	89.3	4.49
간호조무사 수가 제도 도입	(175)	.6	17.1	82.3	4.33
자녀학비 지원	(176)	1.1	17.0	81.8	4.30
간호조무사 승진체계 마련	(181)	1.1	18.2	80.7	4.30
휴가 및 육아휴직제도의 보장과 활성화	(174)	1.1	19.0	79.9	4.24
간호조무사 근무 분야 발굴과 확대	(175)	1.7	19.4	78.9	4.20
경력 개발을 위한 프로그램 개발·운영	(178)	1.7	19.7	78.7	4.22
퇴직 간호조무사 인력 활용	(176)	2.3	21.6	76.1	4.11
신규 간호조무사를 위한 연수 프로그램 개발·운영	(175)	1.7	24.0	74.3	4.12
간호조무사당 환자배치 수 하향 조정	(176)	2.8	23.3	73.9	4.14
제주지역 내 간호조무사 전문학사 과정 설립	(176)	4.5	23.9	71.6	4.06
직장 내 성희롱·성폭력·언어폭력 개선제도 마련	(170)	4.7	27.1	68.2	3.94
유휴간호조무사 재취업 교육	(175)	2.9	29.1	68.0	3.95
시간 선택 근무제 도입	(174)	5.2	27.0	67.8	3.82
간호조무사 근무 특성에 맞는 보육시설 운영	(174)	5.7	30.5	63.8	3.89
기숙사 등 기타 복리 후생 확대 운영	(175)	6.3	31.4	62.3	3.89
피크타임 근무제 도입	(169)	8.9	32.0	59.2	3.63
간호·간병통합서비스 제도 활성화	(175)	6.3	36.0	57.7	3.77
휴일 전담 근무제 도입	(171)	10.5	36.3	53.2	3.61
야간 전담 근무제 도입	(172)	10.5	39.0	50.6	3.55
간호조무사 학원 입학 연령 제한	(172)	20.9	36.0	43.0	3.36

- 연령별, 자녀유무별 간호조무사 표준/최저 임금제 도입 정책 수요 상황을 보면, 50대 이상(97.0%), 자녀 있는 간호사(91.6%)가 가장 높은 비율을 보임
- 연령별, 자녀유무별 간호조무사 수가 제도 도입 정책 수요 상황을 보면, 40대(87.9%), 자녀 있는 간호사(85.7%)가 가장 높은 비율을 보임

〈표 3-122〉 간호조무사 연령별, 자녀유무별 임금체계 정책 수요

(단위: 명, %)

구분		표준/최저 임금제 도입(그렇다)		간호조무사 수가 제도 도입(그렇다)	
전체		(178)	89.3	(175)	82.3
연령	20대	(23)	73.9	(23)	56.5
	30대	(52)	86.5	(52)	84.6
	40대	(68)	92.6	(66)	87.9
	50대 이상	(33)	97.0	(32)	84.4
	모름 / 무응답	(2)	100.0	(2)	100.0
자녀	있음	(143)	91.6	(140)	85.7
	없음	(34)	79.4	(34)	67.6
	모름/무응답	(1)	100.0	(1)	100.0

- 근무기관유형별, 근무형태별 자녀유무별 간호조무사 표준/최저 임금제 도입 정책 수요 상황을 보면, 500명상 이상 병원 근무자(92.7%), 3교대근무자(93.0%)가 가장 높은 비율을 보임
- 근무기관유형별, 근무형태별 간호조무사 수가 제도 도입 정책 수요 상황을 보면, 500명상 이상 병원 근무자(92.5%), 3교대근무자(85.7%)가 가장 높은 비율을 보임

〈표 3-123〉 간호조무사 근무기관유형별, 근무형태별 임금체계 정책 수요

(단위: 명, %)

구분		표준/최저 임금제 도입		간호조무사 수가 제도 도입	
전체		(178)	89.3	(175)	82.3
근무 기관 유형	500명상 이상 병원	(41)	92.7	(40)	92.5
	200-500 명상 병원	(58)	91.4	(57)	86.0
	200명상 미만 병원	(31)	87.1	(31)	77.4
	요양병원	(45)	91.1	(44)	77.3
	모름/무응답	(3)	-	(3)	-
근무 형태	2교대	(10)	80.0	(10)	70.0
	3교대	(57)	93.0	(56)	85.7
	교대근무 안함	(108)	88.0	(106)	81.1
	모름/무응답	(3)	100.0	(3)	100.0

- 연령별, 혼인별 자녀학비 지원 정책 수요 상황을 보면, 30대(88.5%), 자녀 있는 간호사(86.5%)가 가장 높은 비율을 보임
- 연령별, 혼인별 휴가 및 육아 휴직제도의 보장과 활성화 정책 수요 상황을 보면 30대 (90.4%), 자녀 있는 간호사(80.6%)가 가장 높은 비율을 보임

〈표 3-124〉 간호조무사 연령별, 자녀유무별 육아지원 정책 수요

(단위: 명, %)

구분		자녀 학비 지원(그렇다)		휴가 및 육아휴직제도의 보장과 활성화(그렇다)	
전체		(176)	81.8	(174)	79.9
연령	20대	(23)	52.2	(23)	69.6
	30대	(52)	88.5	(52)	90.4
	40대	(67)	86.6	(66)	75.8
	50대 이상	(32)	84.4	(31)	80.6
	모름 / 무응답	(2)	50.0	(2)	50.0
자녀	있음	(141)	86.5	(139)	80.6
	없음	(34)	61.8	(34)	76.5
	모름/무응답	(1)	100.0	(1)	100.0

- 근무기관유형별, 근무형태별 자녀학비 지원 정책 수요 상황을 보면, 500병상 이상 병원 근무자(92.7%), 비교대근무자(83.2%)가 가장 높은 비율을 보임
- 근무기관유형별, 근무형태별 휴가 및 육아 휴직제도의 보장과 활성화 정책 수요 상황을 보면 500병상 이상 병원 근무자(87.5%), 비교대근무자(86.8%)가 가장 높은 비율을 보임

〈표 3-125〉 간호조무사 근무기관유형별, 근무형태별 육아지원 정책 수요

(단위: 명, %)

구분		자녀 학비 지원		휴가 및 육아휴직제도의 보장과 활성화	
전체		(176)	81.8	(174)	79.9
근무 기관 유형	500병상 이상 병원	(41)	92.7	(40)	87.5
	200-500 병상 병원	(58)	87.9	(57)	82.5
	200병상 미만 병원	(30)	70.0	(30)	73.3
	요양병원	(44)	77.3	(44)	79.5
	모름/무응답	(3)	-	(3)	-
근무 형태	2교대	(10)	80.0	(10)	50.0
	3교대	(56)	78.6	(55)	70.9
	교대근무 안함	(107)	83.2	(106)	86.8
	모름/무응답	(3)	100.0	(3)	100.0

- 연령별, 자녀유무별 간호조무사 승진체계 마련 정책 수요 상황을 보면, 40대(88.4%), 자녀 있는 간호사(83.3%)가 가장 높은 비율을 보임
- 연령별, 자녀유무별 간호조무사 근무 분야 발굴과 확대 정책 수요 상황을 보면, 40대 (87.9%), 자녀 있는 간호사(82.9%)가 가장 높은 비율을 보임

- 연령별, 자녀유무별 경력 개발을 위한 프로그램 개발 및 운영 정책 수요 상황을 보면, 40대(88.2%), 자녀 있는 간호사(82.5%)가 가장 높은 비율을 보임

〈표 3-126〉 간호조무사 연령별, 혼인별 승진체계 정책수요

(단위: 명, %)

구분		간호조무사 승진체계 마련		간호조무사 근무 분야 발굴과 확대		경력 개발을 위한 프로그램 개발·운영	
전체		181	80.7	175	78.9	178	78.7
연령	20대	(23)	52.2	(23)	56.5	(23)	47.8
	30대	(54)	81.5	(51)	74.5	(52)	75.0
	40대	(69)	88.4	(66)	87.9	(68)	88.2
	50대 이상	(33)	84.8	(33)	81.8	(33)	84.8
	모름 / 무응답	(2)	50.0	(2)	100.0	(2)	100.0
혼인	기혼	(140)	81.4	(136)	82.4	(139)	82.0
	비혼(미혼, 이혼, 사별)	(39)	77.0	(37)	68.0	(37)	65.0
	모름/무응답	(2)	100.0	(2)	50.0	(2)	100.0

- 근무기관유형별, 근무형태별 간호조무사 승진체계 마련 정책 수요 상황을 보면, 500병상 이상 병원 근무자(93.0%), 3교대 근무자(81.0%)가 가장 높은 비율을 보임
- 근무기관유형별, 근무형태별 간호조무사 근무 분야 발굴과 확대 정책 수요 상황을 보면, 500병상 이상 병원 근무자(95.1%), 3교대 근무자(80.4%)가 가장 높은 비율을 보임
- 근무기관유형별, 근무형태별 경력 개발을 위한 프로그램 개발 및 운영 정책 수요 상황을 보면, 500병상 이상 병원 근무자(90.5%), 3교대근무자(82.8%)가 가장 높은 비율을 보임

〈표 3-127〉 간호조무사 근무기관유형별, 근무형태별 승진체계 정책 수요

(단위: 명, %)

구분		간호조무사 승진체계 마련		간호조무사 근무 분야 발굴과 확대		경력 개발을 위한 프로그램 개발·운영	
전체		(181)	80.7	(175)	78.9	(178)	78.7
근무 기관 유형	500병상 이상 병원	(43)	93.0	(41)	95.1	(42)	90.5
	200-500 병상 병원	(58)	84.5	(57)	80.7	(57)	82.5
	200병상 미만 병원	(32)	62.5	(30)	70.0	(31)	61.3
	요양병원	(45)	82.2	(44)	72.7	(45)	80.0
	모름/무응답	(3)	-	(3)	-	(3)	-
근무 형태	2교대	(10)	80.0	(11)	63.6	(10)	60.0
	3교대	(58)	81.0	(56)	80.4	(58)	82.8
	교대근무 안함	(110)	80.0	(105)	79.0	(107)	77.6
	모름/무응답	(3)	100.0	(3)	100.0	(3)	100.0

5. 요약 및 시사점

가. 간호대학 졸업예정자 진로선택 요약 및 시사점

- 본 설문지에 응답한 제주지역 간호대학 졸업예정자 총 248명 중 여학생이 89.1%, 남학생이 10.9%로 절대다수가 여성임. 연령별로 보면 21~22세가 78.6%로 가장 많이 차지하고, 24세 이상도 12.6%를 차지하여 타 전공 학생이 유입되고 있는 것으로 추정됨. 본인을 포함한 형제자매 수는 3명(34.3%), 2명(33.9%), 1명(20.2%), 4명이상(11.7%)순으로 나타남. 출신지역별로는 제주도출신이 89.9%, 제주도외지역 출신이 9.7%로 나타남
- 제주지역 간호대학 졸업예정자의 대부분이 병원간호사직을 원하는 것으로 나타남. 응답자 248명 중 85.5%가 병원간호사직을 원하며, 그중 66.0%가 대학병원 혹은 상급종합병원 취업을 원함. 병원간호사직을 원하는 212명중 75.0%가 3교대 근무를 원한다고 응답했는데 다른 근무형식보다 3교대 근무 필요성 인지가 높은 것으로 보임. 병원간호사직을 원하는 응답자중 희망하는 근무부서를 보면 중환자실 부서를 원하는 비율이(29.7%) 가장 많은 것으로 나타남
- 제주지역 간호대학 졸업예정자가 희망하는 신규 연봉을 보면, 48.8%가 2400~3600만원미만을 원하고, 38.7%가 3600~4800만원 미만을 원하는 것으로 나타나 87.5%가 신규 연봉 2000~4800만원을 원하는 것으로 나타남. 이는 현재 제주지역 간호사 평균 신규 연봉(약 2400만원~2800만원)과는 일정한 격차가 있는 것으로 나타남
- 제주지역 간호대학 졸업예정자가 가장 많이 희망하는 취업지역은 제주지역(46.0%)으로 나타났고, 그 다음 서울지역(42.7%), 인천(4.0%), 해외(2.4%), 경기(2.0%), 그리고 기타 부산, 경남, 경북 지역 순으로 나타나, 도외 취직을 계획하는 학생이 54.0%나 되어 간호인력 유치 문제가 핵심과제로 보임
- 제주지역 간호대학 졸업예정자가 희망 근무기관 선택 시 가장 중요하게 고려하는 항목이 직장 내 인간관계(96.8%)로 나타남. 그 다음 직장 근무환경(96.0%), 연봉수준(95.2%), 직업의 안정성(93.1%), 여가시간 활용(92.3%), 직업 장래 발전 가능성(90.7%) 순으로 나타나, 단순히 높은 연봉을 원한다기보다 인간관계, 전체적인 근무환경, 임금, 안정성, 여가시간, 발전가능성 등 일과 삶이 균형 잡힌 직장을 원하는 것으로 나타남

- 제주지역 간호대학 졸업예정자가 예상하는 근무 어려움 내용 순위를 보면, 간호사 선후배와의 갈등(91.5%)이 1순위로 나타났고, 그 다음 휴가, 휴직 활용 어려움(87.5%), 과중한 업무(86.7%), 낮은 연봉수준(85.9%), 결혼, 가사, 임신, 양육부담(82.7%), 환자 및 보호자와의 갈등(80.6%) 순으로 나타남. 그러나 실제 병원에 근무하는 간호사들이 겪는 어려움의 1순위는 낮은 연봉수준 이었고, 간호사 선후배와의 갈등은 16위의 어려움으로 나타나, 병원 현장에 대한 인지 수준이 다른 것으로 나타남
- 제주지역 간호대학 졸업예정자가 생각하는 간호인력 활성화를 위한 정책 항목 순위를 보면, 간호수가 인상 및 적용 항목 확대(96.4%)가 1위, 그 다음 기숙사 등 기타 복리후생 확대(94.4%), 간호사당 환자배치 수 하향 조정(94.0%), 휴가와 육아휴직제도 보장 활성화(93.5%), 간호사 표준/최저 임금제 도입(93.5%), 근무특성에 맞는 보육시설 운영(92.3%), 신규 간호사 위한 연수 프로그램 개발 운영(90.3%) 순으로 나타나 임금체계, 복리후생, 노동강도 경감, 자녀양육 지원, 역량강화를 우선으로 필요하다고 생각하여 이에 상응한 정책 지원 방안 마련 필요

나. 간호사 근로실태 요약 및 시사점

- 본 설문지에 응답한 제주지역 병원 간호사 총 417명 중 96.6%가 여성으로 절대다수를 차지하고, 연령별로는 20대(39.3%), 30대(25.7%), 40대(19.9%), 50대이상(13.4%) 순으로 나타나, 20~30대가 가장 많은 비율을 차지함. 제주도 거주자가 78.4%, 서귀포시 거주자가 18.5%를 차지함. 종교는 종교 없음이 49.9%로 가장 많고, 그 다음 불교(25.2%), 독교(12.2%), 천주교(12.0%)순으로 나타남. 학력은 4년제 학사가 54.6%(RN-BSN 포함)로 가장 많은 비율을 차지하고, 그 다음 전문학사(39.3%), 석사수료이상(5.3%)순으로 나타남. 혼인상태는 기혼이 50.6%, 비혼이 45.8%, 이혼이 3.1%로 기혼과 비혼 비율이 크게 차이 나지 않음. 자녀는 2명인 경우가 60.2%로 가장 많은 비율을 차지하고, 다음 3~4명이 20.9%, 1명이 18.4%로 나타남. 제주도 출신이 92.1%, 제주도 외지역 출신이 7.4%를 차지함
- 본 설문지에 응답한 제주지역 병원간호사 총 417명 중 200~500병상 병원 근무자가 37.9%, 200병상 미만 병원 근무자가 22.5%, 500병상 이상 병원 근무자가 19.9%, 요양병원 근무자가 17.7%로 나타나 500병상 미만 종합병원 근무자가 가장 많은 비율을 차지함

차지함. 근무부서별로 보면 혼합병동 근무자가 34.3 %로 가장 많은 비율을 차지하고, 그 다음 내과계병동(19.7%), 특수부서(15.3%), 외과계병동(12.7%) 순으로 나타나 66.7%가 병동에서 근무하고 있는 것으로 나타남. 직위별로는 일반간호사가 82.5%, 책임급 이상 간호사가 16.8%를 차지함. 현 근무지에서의 평균 근무기간을 보면 1년 정도가 33.1%, 6년 정도가 32.1%, 11년 정도가 12.0%로, 반 이상이 6년 미만인 경우지만, 1년 정도가 33.1%로 상대적으로 높은 비율을 보임. 간호업무 총 경력기간을 보면 10-20년 미만인 경우가 30.9%로 가장 많은 비율을 차지했고, 그 다음 1~5년미만 (25.9%), 20년 이상(15.6%), 5~10년 이상(15.3%) 순으로 나타나 경력 5년차, 20년차 간호인력이 상대적으로 부족한 것으로 보임. 근무형태는 72.4%가 교대근무, 그중 3교대 근무가 66.4%를 차지하고 있어 3교대 근무형태에 대한 문제점에 주목해야 할 필요 있음

■ 간호사 인력난 실태

- 72.4%가 교대근무자, 65.2%가 현 근무지 근무기간 6년 미만
 - 간호사의 72.4%가 교대근무자이고, 그중 3교대 근무가 66.4%를 차지하고 있음. 현 근무지 근무기간 6년 미만 비율이 65.2%로 반 이상 차지함
- 교대근무자 야간 근무 월 평균 10.53일
 - 교대근무 간호사의 지난달 평균 야간 근무는 10.53일, 월 평균 근무일 20일을 기준으로 볼 때 반 이상 야간 근무를 하는 것으로 나타나 부담이 클 것으로 추정. 그중 50대 이상 간호사가 평균 13.10일 야간 근무를 하고 있어 가장 높은 비율 보임
- 10명 중 6명이 이직(퇴직) 경험, 일가정 양립 어려움이 가장 큰 원인
 - 제주지역 간호사의 61.3%가 직장을 그만둔 경험이 있음. 그중 현 요양병원 근무자는 무려 97.3%로 가장 많은 비율을 보임. 직장을 그만둔 원인 중 1순위는 일과 임신출산양육 양립 어려움(22.9%)
- 평균 241회 이직, 1년 이내 이직 계획 비율 14.5%, 구체적 계획 없지만 이직 의향 48.3%

- 제주지역 간호사의 이직횟수는 평균 2.41회로 나타났고, 그중 50대 이상(3.23회)이 가장 많이 이직하는 것으로 나타나는데, 이는 경력에 따른 이직 누적횟수로 추정됨. 향후 1년 이내에 이직 계획이 있는 경우가 14.5%로 나타나는데 그중 20대(20.8%)의 이직 계획 비율이 가장 높고, 구체적 계획은 없지만 이직할 의향이 있는 경우가 48.3%로 나타나는데 그중 30대(60.7%)가 가장 높은 의향을 보여 대책이 필요함

■ 간호사 근무조건

- 92.9%가 근로계약서를 작성하지만 미교부하는 비율이 25.7%
 - 제주지역 간호사의 92.9%가 근로계약서를 작성하고, 7.0%가 근로계약서를 작성하지 않음. 그러나 작성은 하지만 교부하지 않은 경우가 25.7%나 차지하고 그중 50대 이상 간호사의 14.5%가 작성하지 않아 주목할 필요 있음. 간호사의 91.1%가 정규직이고, 8.9%가 비정규직으로 나타남
- 월 평균 21.73일 노동, 주 평균 45.62시간 노동
 - 제주지역 간호사는 월 평균 21.73일 일하고, 주 평균 45.62시간 일하는데 이는 교대 근무의 인수인계 특성에 기인한 것으로 보이지만 근로기준법 규정시간을 초과함
- 하루 식사시간 평균 26.12분, 지난 해 정규 휴가일수 평균 6.58일
 - 제주지역 간호사의 하루 평균 식사시간은 26.12분, 지난 해 평균 정규 휴가일수는 6.58일로 나타나 근로기준법상의 하루 1시간 식사시간 및 정규휴가일수(15일)와 큰 격차가 있는 것으로 나타남. 그중 20대가 하루 평균 23.56분의 식사시간을 갖고, 지난해 평균 3.84일 휴가를 사용하여 가장 적은 식사시간을 갖고, 가장 적게 휴일을 사용하는 것으로 나타나 대책이 필요. 미사용 휴가에 대해 보상을 받지 못하는 비율이 12.3%이고, 그중 요양병원 근무자의 28.1%가 보상 받지 못하여 가장 높은 비율 보임
- 연봉 3000만원 미만 비율이 52.0%
 - 지난달 총 임금을 보면 150미만(2.9%), 150-200만원미만(14.4%), 200~250만원미만(34.7%), 250~300만원미만(27.5%), 300~350만원미만(13.2%), 350만원이상(7.1%)으로

반 정도가 250만원 미만으로 나타났고, 이는 본 연구조사 대상 평균 업무경력이 19.4년인 것을 감안할 때 매우 낮은 수준으로 나타남

○ 모성보호지원제도 중 육아휴직 이용률이 52.8%로 상대적으로 높음

- 지난 3년간 모성보호지원제도 이용자 108명중 복수응답 결과 육아휴직 이용이 52.8%로 가장 많았고, 그 다음 출산전후 휴가(49.1%), 임신부의 야간 초과근무 제한(29.6%), 보육료지원(14.8%) 순으로 나타남. 그중 30대의 73.2%가 육아휴직을 이용하여 가장 높은 이용율을 보임

○ 직장 내 폭력 경험 28.6%, 그중 94.1%가 폭언, 가해자는 환자가 65.8%로 가장 많아

- 제주지역 간호사의 28.6%가 직장 내 폭력을 경험한 것으로 나타나 일반 직장내 폭력 비율(25.5%)보다 높고, 보건의료노동자 폭력피해 비율(46.7%)보다는 낮게 나타남. 폭력 유형을 보면 폭언이 94.1%, 성희롱이 13.6%, 폭행이 11.0%로 폭언이 대부분이며, 거의 모든 연령대에서 폭언을 경험하는 것으로 나타나 개선방안이 절실함. 그중 50대 이상(100.0%), 500병상 이상 병원(100.0%), 요양병원(100.0%) 근무자의 폭언 피해 경험 비율이 가장 높은 것으로 나타남. 가해자 유형은 환자(65.8%)로부터 받은 폭력 피해 경험이 가장 많았고, 보호자(45.3%), 직장상사(24.8%), 직장동료(13.7%) 순으로 나타나 대책이 필요

■ 근무 어려움 및 정책 수요

○ '낮은 연봉수준, 과중한 업무, '3교대근무'가 근무 중 가장 어려움

- 제주지역 간호사가 근무 중 겪는 어려움 내용의 순위를 보면 낮은 연봉수준(68.1%)이 1순위로 나타났고, 그 다음 '과중한 업무', '3교대근무', '휴가, 휴직 활용의 어려움', '긴박하고 위험한 업무환경', '결혼과 가사, 임신, 양육부담', '환자 및 보호자와의 갈등', '승진, 승급 등 인사 관련 동기 유발 희박', '낮은 장래 발전 가능성' 순으로 나타남. 따라서 간호사들의 임금, 노동강도, 근무형태, 휴가·휴직 활용, 위험한 업무환경, 일가정 양립, 환자 및 보호자와의 갈등, 승진체계 등 순위에 따른 해결방안이 필요함

- 간호등급가산제에 대해 긍정적, 간호·간병통합서비스 제도에 대해 부정적 인식
 - 제주지역 간호사의 72.2%가 간호등급가산제를 알고 있었고, 91.5%가 간호·간병통합서비스제도를 알고 있어, 간호등급가산제보다는 간호·간병통합서비스 제도를 더 많이 인지하는 것으로 나타남. 그 이유는 간호사 당사자들에게 후자 정책이 더 직접적 영향을 미치기 때문. 그러나 간호사의 70.0%가 간호등급가산제는 병원 서비스 수준 및 근무환경 개선에 도움이 된다고 응답했고, 40.6%만이 간호·간병통합서비스 제도가 도움이 된다고 응답해, 현재 도입중인 간호·간병통합서비스제도에 대해 상대적으로 부정적 인식을 갖고 있는 것으로 보임

- '간호사 표준임금제 도입', '간호수가 인상' 등 임금체계 개선 정책 수요가 가장 높아
 - 간호인력 활성화를 위한 정책 수요 문항에 제주지역간호사의 91.3%가 '간호사 표준/최저 임금제 도입'이 필요하다고 응답하여 가장 높은 수요도를 보임. 그 다음 '간호수가 인상 및 적용항목 확대', '간호사당 환자배치 수 하향 조정', '휴가 및 육아휴직제도의 보장과 활성화', '간호사 근무 특성에 맞는 보육시설 운영', 자녀학비 지원, '교대근무제 개선방안 마련' 순으로 나타나 임금체계, 근무형식, 자녀양육지원 등에 대한 정책 지원 방안이 우선으로 고려되어야 함

다. 간호조무사 근로실태 요약 및 시사점

- 본 설문조사에 응답해준 간호조무사 총 193명중 여성이 97.9%, 남성이 2.1%를 차지하여 여성이 절대다수를 차지하고, 연령별로는 40대(36.8%), 30대(31.6%), 50대이상(18.1%), 20대(12.4%) 순으로 나타나 30~40대가 가장 많은 비율을 차지하고, 제주시 거주자가 79.8%, 서귀포시 거주자가 14.5%를 차지함. 최종학력은 전문학사(2,3년제)가 42.0%, 고등학교 졸업(19.7%), 학사(17.1%), 순으로 나타나 보통 고졸학력이하가 대다수일 것이라고 인식되던 것과 달리 전문학사이상이 59.1%를 차지하여 상대적으로 높은 학력수준을 보임. 이는, 간호학 외 타 전공 전문대 졸업자가 유입되는 것으로 추정되어 이에 대한 주목 필요. 기혼인 경우가 77.2%, 비혼인 경우가 17.6%, 이혼 4.1%, 사별 1.0% 순으로 나타났고, 자녀 있는 경우가 78.8%이고, 그중 자녀가 2명인 경우가 55.3%를 차지하여 가장 많음. 제주도출신이 86.5%, 제주도외지역출신이 13.0%를 차지함

- 응답자 총 193명 중 직무특성의 근무기관유형별로 보면 200~500병상 병원(32.1%), 요양병원(23.8%), 500병상 이상 병원(22.8%), 200병상 미만 병원(18.7%)순으로 나타나 200~500병상 병원에서 근무하는 비율이 가장 많았고, 근무부서별로는 외래근무자가 41.5%로 가장 많은 비율을 차지하고, 그 다음 혼합병동(22.8%), 특수부서(11.4%), 내과계병동(7.3%), 외과계병동·행정부서·재활병동(7.3%) 순으로 나타났으며, 직위별로 보면 일반간호조무사가 97.4%, 책임(주임)간호조무사가 2.1%, 팀장급 이상은 0.5%로 승진체계가 전무하다시피 함. 현 근무지 근무기간은 1년 미만(36.8%), 1개월미만(23.8%), 1-3년미만(17.1%), 3-10년미만(6.7%), 10년이상(3.6%)순으로 나타나, 특히 1개월미만 비율이 상당하며 간호조무사의 근무 안정성이 매우 낮음을 의미. 업무경력은 5~10년미만(26.9%), 1~5년미만(19.2%), 10~20년(18.1%), 20년이상(15.0%)으로 나타나 5~10년미만 경력자가 가장 많은 비율을 차지함. 비교대근무자가 60.6%, 3교대가 31.6%, 2교대가 5.7%를 차지하여 비교대근무자가 가장 많은 비율을 차지함

■ 간호조무사 인력난 실태

- 60.6%가 비교대근무자, 36.8%가 현 근무지 근무기간 1년 미만
 - 간호조무사의 60.6%가 비교대근무자이고, 37.3%가 교대근무자로 간호사와 상반되는 근무형태 비율을 보임. 현 근무지 근무기간 1년 미만이 36.8%, 1개월 미만이 23.8%, 1~3년미만이 17.1%를 차지하여, 특히 1개월미만 비율이 상당하는 것으로 나타남
- 10명 중 6명이 이직(퇴직)경험 있고, 저임금과 일가정 양립 어려움이 가장 큰 원인
 - 간호조무사의 61.3%가 직장을 그만 둔 경험이 있어 간호사와 비슷한 이직(퇴직)을 보이고, 그중 요양병원 근무자의 90.9%가 이직 경험이 있어 상대적으로 높은 비율 보임. 직장을 그만 둔 가장 큰 원인은 업무에 비해 적은 월급(29.5%)과 일과 결혼출산육아 양립 어려움(28.0%)으로 저임금과 일가정 양립 원인이 큼
- 평균 2.44회 이직. 1년 이내 이직 계획자 6.4%, 구체적 계획 없지만 이직 의향자 39.9%
 - 간호조무사는 평균 2.44회 이직하는 것으로 나타났고, 그중 50대 이상이 평균 3.24회 이직하여 가장 높은 이직율을 보임. 1년 이내에 이직 계획 있는 비율은 6.4%로

간호사보다 낮게 나타남. 그러나 구체적 계획은 없지만 이직 의향이 있는 비율이 39.9%이고 그중 20대(73.9%)가 가장 높은 이직 의향을 보여 대책이 필요함

■ 간호조무사 근무조건

- 근로계약서를 작성했지만 미교부 비율이 26.1%, 비정규직 비율이 21.4%
 - 간호조무사의 92.1%가 근로계약서를 작성하여 비교적 높은 비율을 보이지만, 8.0%가 근로계약서를 작성하지 않고, 26.1%가 작성했으나 교부를 하지 않은 것으로 나타남. 간호조무사의 78.6%가 정규직이고, 21.4%가 비정규직으로 간호사에 비해 비정규직 비율이 높고 그중 500명상 이상 근무자(36.4%)가 가장 높은 비율을 보여 이에 대한 주목 필요
- 월 평균 21.77일 노동, 주 평균 40.72시간 노동
 - 제주지역 간호조무사는 월 평균 21.77일 일하는 것으로 나타나 간호사의 월 평균일(21.73일)과 비슷한 수준으로 나타남. 주당 근로시간은 평균 40.72시간 일하는 것으로 나타남. 그중 20대가 월 평균 23.22일, 주 평균 43.71시간 일하고 있어 가장 많이 일하는 것으로 나타나 젊은 인력에 대한 지원 필요
- 하루 식사시간 42.74분, 지난 해 평균 정규 휴가 10.58일
 - 제주지역 간호조무사는 하루 평균 42.74분의 식사시간을 갖는 것으로 나타나 간호사 하루 평균 식사시간(21.73분)보다는 많지만, 근로기준법에 규정된 60분보다는 적은 것으로 나타남. 간호조무사는 지난해 평균 10.58일 정기 휴가를 사용한 것으로 나타나 간호사(6.58일)보다는 많지만, 근로기준법상 규정된 15일보다는 적은 것으로 나타남. 그중 3교대 근무 간호조무사가 하루 평균 28.85분의 식사시간을 가져 가장 적은 시간을 이용하고, 20대가 지난해 평균 6.79일 휴가를 사용하여 가장 적게 사용함. 지난 해 미사용 휴가에 대해 보상 받지 못한 비율이 12.7%이고, 그중 200명상 미만 병원 근무자의 25.0%가 보상 받지 못하여 가장 높은 비율을 보임
- 연봉 2400만원 미만 비율이 76.3%
 - 간호조무사의 지난달 임금 총액은 150만원미만이 18.6%, 150~200만원미만이 57.7%,

200~250만원미만이 19.2%, 250만원이상이 4.3%이고 76.3%가 200만원 미만인 것으로 나타나 매우 낮은 임금수준을 보임. 그중 20대의 41.7%의 지난달 임금 총액이 150만원 미만으로 가장 낮은 임금수준을 보임

- 모성보호지원제도 중 출산전후 휴가 이용률이 45.1%로 상대적으로 높음
 - 최근 3년간 모성보호지원제도 이용에 대한 복수응답 결과 45.1%가 출산전후 휴가를 사용하여 가장 많은 비율을 차지했고, 그 다음 육아휴직(41.2%), 보육료지원(9.8%), 유산·사산 휴가(9.8%)순으로 나타남.
- 직장 내 폭력 피해 경험 15.1%, 그중 폭언 89.3%, 직장상사 및 환자 가해자 46.4%
 - 간호조무사의 15.1%가 폭력 피해 경험을 했다고 응답하여 간호사의 폭력 피해 경험 비율(28.6%)보다는 낮은 수준이지만 10%이상이라는 적지 않은 비율이기에 주목 필요. 그중 500명상 이상 병원 근무자의 21.4%가 폭력 피해를 입어 가장 높은 비율을 보임. 폭력 피해 경험 유형을 보면 89.3%가 폭언 피해 경험을 했고, 14.3%가 성희롱 피해 경험을 한 것으로 나타나 대부분 폭언인 상황. 가해자 유형은 직장 상사와 환자로부터 피해 경험을 받은 경우가 각각 46.4%로 가장 높은 비율을 차지하고, 그 다음 환자의 보호자로부터 받은 피해 경우(32.1%), 직장동료로부터 피해 받은 경험(14.3%) 순으로 나타남

■ 간호조무사 근무 어려움 및 정책 수요

- '낮은 연봉수준, 승진, 승급 등 인사 관련 동기 유발 희박'이 가장 어려움
 - 간호조무사가 근무 중 겪는 어려움 순위를 보면, '낮은 연봉수준'이 65.4%로 가장 높은 비율을 차지하고, 그 다음 '승진, 승급 등 인사 관련 동기 유발 희박', '개인의 능력개발 및 발휘의 한계', '낮은 장래 발전 가능성', '과중한 업무', '휴가, 휴직 활용의 어려움', '독립적 업무 수행의 어려움', '결혼과 가사, 임신, 양육 부담' 순으로 나타나 저임금과 승진체계, 능력발휘 한계 문제가 가장 어려운 것으로 보임. 그중 200명상 미만 병원 근무자의 71.4%가 낮은 연봉수준 때문에 어려움을 겪는다고 응답하여 가장 높은 비율을 보였고, 500명상 이상 병원 근무자의 81.0%가 '승진, 승급 등 인사 관련 동기 유발이 희박한' 어려움을 겪고 있어 가장 높은 비율을 보임

- 간호·간병통합서비스 제도에 대해 긍정적
 - 간호·간병통합서비스에 대해 간호조무사의 81.1%가 알고 있고, 18.9%가 모르고 있다고 응답하여 대부분 인지하고 있는 것으로 나타남. 간호·간병통합서비스제도가 병원 서비스수준 및 근무환경 개선에 도움이 된다고 응답한 간호조무사가 63.2%, 도움이 안 된다고 응답한 경우가 36.8%로 다수가 긍정적인 태도를 보임. 그중 요양병원 근무자의 79.5%가 도움이 된다고 응답해 가장 높은 비율을 보임

- ‘간호조무사 표준임금제 도입, ‘간호조무사 수가제 도입 등 임금체계 개선 정책 수요가 가장 높아 제주지역 간호인력 활성화를 위한 정책 수요 우선 순위를 보면, ‘간호조무사 표준/최저 임금제 도입’이 필요하다고 응답한 비율이 89.3%로 가장 높은 비율을 차지하고 그 다음 ‘간호조무사 수가 제도 도입’, ‘자녀학비 지원’, ‘간호조무사 승진체계 마련’, ‘휴가 및 육아휴직제도의 보장과 활성화’, ‘간호조무사 근무 분야 발굴과 확대’, ‘경력 개발을 위한 프로그램 개발·운영’, ‘퇴직 간호조무사 인력 활용’, ‘신규 간호조무사를 위한 연수 프로그램 개발·운영’ 등 순으로 나타나, 임금체계, 후생복지, 승진체계, 자녀양육지원 등이 가장 필요한 정책 사항으로 나타나 승진체계 문제 외에는 간호사와 비슷한 수요를 보임

제주지역 간호인력 근로경험 심층면접 결과

1. 조사개요
2. 간호 인력난 현황 및 주요 원인
3. 간호 전문직에 대한 인식문화
4. 간호인력 활성화를 위한 정책 수요
5. 요약 및 시사점

1. 조사개요

가. 조사대상

- 간호인력 관련 다각적인 입장과 이해에 대한 심도 깊은 파악과 맥락적 구조를 드러내기 위해, 설문조사 대상인 일반 간호사·간호조무사 및 간호대학 졸업예정자 뿐만 아니라, 간호부서장, 병원 운영자, 연구자, 교수 등 다양한 분야와 연령별을 고려하여 심층면접을 진행
- 분야별로는 일반간호사 6명, 일반간호조무사 3명, 간호부서장 8명, 병원 운영자 2명, 관련 전문가 4명이고, 연령별로는 20대 5명, 30대 2명, 40대 6명, 50대 9명, 60대 2명, 70대 1명 심층면접 함. 40대와 50대 비중이 절반 이상인 이유는 관리급, 원장, 전문가 모두 일정 정도 경력이 필요하기 때문임. 경험별로는 육아휴직, 휴직, 재취업교육, 종합병원, 병원, 요양병원 근무, 이직, 단체, 교수 등 경험 별로 심층면접 함

〈표 4-1〉 심층면접 참여자 기본사항

사례	연령(만)	현 직위	소속 (분야)
1	20대	대학생	간호학과 재학중
2	20대	대학생	간호학과 재학중
3	20대	간호사	종합병원-요양병원
4	20대	간호사	종합병원-요양병원
5	20대	간호사	종합병원-요양병원
6	30대	간호사	200-500병상 병원
7	30대	간호사	500병상 이상 병원
8	50대	간호사	종합병원-병원-요양병원
9	40대	간호조무사	200-500병상 병원
10	50대	간호조무사	500병상이상 병원
11	50대	간호조무사	요양병원
12	40대	(전) 간호부서장	휴직
13	40대	간호부서장	200-500병상 병원
14	40대	간호부서장	200병상 미만 병원
15	50대	간호부서장	200-500병상 병원
16	50대	간호부서장	종합병원-요양병원
17	50대	간호부서장	200-500병상 병원
18	50대	간호부서장	200-500병상 병원
19	60대	간호부서장	500병상이상 병원
20	50대	병원운영자	200-500병상 병원
21	70대	병원운영자	요양병원

사례	연령(만)	현 직위	소속 (분야)
22	60대	교수(단체대표)	간호사
23	40대	단체대표	간호조무사
24	40대	교수(대표)	보건의료
25	50대	교수(지도)	실습지도

나. 조사내용

- 간호대학 졸업 예정자에게는 주로 희망 취업 기관 유형 및 원인, 희망 취업 지역 및 원인, 주변 친구들의 희망 취업기관 유형과 취업 지역 및 원인, 향후 계획 과 간호사 전문직에 대한 인식문화 등에 대해 질문을 함
- 일반 간호사와 간호조무사에게는 본인의 근로경험을 중심으로 근무 어려움, 이직횟수 및 원인, 정책수요에 대해 질문했고, 간호부서장, 병원 운영자에게는 소속 병원의 간호인력 현황, 인력난, 근무조건 등과 본인 근무경력 및 정책수요에 대한 질문을 함
- 관련 단체대표 및 교수에게는 간호인력 관련 단체의 주요 업무내용 및 연구 내용, 제주지역 간호인력 관련 문제점과 전체 간호인력 활성화를 위한 정책 수요에 대한 질문을 함.

<표 4-2> 심층면접 참여자 특성별 질문지

구분	일반 간호사/간호조무사/ 간호부서장, 병원운영자	단체대표 및 교수	간호대학 졸업예정자 졸업예정자
일반 상황	- 고향, 학력, 혼인상태 등		- 고향, 가족 및 형제 수 등
간호 인력 현황	* 간호부서장, 병원 운영자 - 소속 병원 간호인력 현황(규모, 성비,연령,이직율 등) - 간호인력난 및 근로실태 문제점, 노력현황	- 소속 단체 및 대학교 기관 내 업무내용 - 간호인력 관련 업무 및 연구 내용	
근무 경력 · 희망 근무 형태	- 졸업, 취업, 근무경력 - 근무형태(정규직, 3교대 등) - 근로시간(근로, 휴식, 휴일 등) - 임금체계(기본급, 월급총액 등) - 가족친화(모성보호, 유연근무 등) - 안전체계(성희롱, 폭언 등)	- 제주지역 병원 및 간호인력 현황 및 문제점 - 소속단체의 간호인력 관련 쟁점 이슈 - 소속 대학교 기관 내 연구 중 간호인력 관련 쟁점 이슈	- 희망취업 기관 유형(병원, 병동, 부서, 월급, 장래발전 가능성 등) - 희망 취업 지역 - 친구들의 희망취업 기관유형 및 취업 지역

구분	일반 간호사/간호조무사/ 간호부서장, 병원운영자	단체대표 및 교수	간호대학 졸업예정자 졸업예정자
	- 일의 의미(꿈, 내가족/사회) - 간호전문직에 대한 인식문화 - 설문지 사전조사	- 설문지(안)에 대한 코멘트	- 희망취업기관유형 및 지역을 선택한 이유 - 향후 계획 - 간호전문직에 대한 인식문화
어려움 및 주요 개선점	- 본인 및 동료 이직/퇴사 경험, 원인 및 개선방안 - 선후배 갈등, 야간근무, 일가정 양립, 임금, 승진, 직장문화 등 어려움 및 개선 방안	- 본인 및 동료 이직/퇴사 경험, 원인 및 개선방안 - 선후배 갈등, 야간근무, 일가정 양립, 임금, 승진, 직장문화 등 어려움 및 개선 방안	- 예상되는 선후배 갈등, 야간 근무, 일가정 양립, 임금, 승진, 직장문화 등 어려움
정책 수요	- 지방정부, 제주사회, 직장, 개인 등 차원에서	- 지방정부, 제주사회, 직장, 개 인 등 차원에서	- 지방정부, 제주사회, 직장, 개 인 등 차원에서

다. 조사방법

- 스노우볼식 참여자 섭외. 일반 간호사와 간호조무사는 지인, 협회, 자문위원을 통해 소개 받았고, 그 외에 심층면접 참여자와 인터뷰하면서 특징에 맞는 참여자를 부탁 하여 소개 받음.
- 1대1, 1시간~3시간 인터뷰 형식으로 심층면접 진행. 심층면접 참여자 25명 모두 연구책임자가 직접 인터뷰를 진행함. 우선 일차적으로는 전화를 통해 약속을 잡고, 인터뷰 시작 전 인사하고 취지 소개하면서 라포 형성을 하고, 민감한 문제 혹은 사적인 이야기가 들어 있는 부분은 녹음기를 끄고 이야기를 더 나누는 방식으로 인터뷰 진행함. 질문내용은 인터뷰 약속을 정할 때 미리 전화로 알려주어 생각할 수 있는 시간을 갖고 준비할 수 있도록 함. 실제 인터뷰에서는 응답자의 경험이야기에 따라 자연스럽게 질문 사항을 변경하여 인터뷰를 이어나감. 인터뷰 시간과 장소 등은 최대한 심층면접 참여자가 편한 시간과 장소에 맞춰 인터뷰를 진행함. 그러다 보니 심층면접 참여자 사무실이나 근처 커피숍에서 이루어진 경우가 많음
- 녹취 정리. 모든 인터뷰 내용을 녹음을 하고, 녹취 정리원을 통해 녹취를 풀어 내용 정리하여 분석자료로 사용함. 녹음되지 않은 부분 내용에 대해서는 인터뷰 시 기록지에 기록하여 연구 분석에 도움이 되는 자료로 활용함

2. 간호 인력난 현황 및 주요 원인

가. 500병상 미만 병원, 병동 중심의 간호사 인력난

- 심층면접 결과 500병상 미만 병원과 요양병원에서 간호 인력난이 가장 심각한 것으로 나타남. 2017년 7월 현재, 제주지역 500병상 미만 병원 급 의료기관은 모두 19개소이고, 간호인력을 담당하고 있는 간호 관리 부서장들은 대부분 간호인력 확보가 되지 않아 인력난 문제에 봉착하고 있음. 정규 채용 인력 채우기 뿐 아니라, 육아휴직 등 인력을 대신하는 대체인력 구하기도 매우 어려운 것으로 나타남

저희도 등급을 떨어트릴거나 아니면 병상을 줄일거나 하다가 등급을 떨어트리면 안된다고 해서 병상을 줄이자 해서 병상을 줄인거거든요. 병원에서는 피눈물 나면서 줄인거예요. 정말 많이 힘들었어요. 그때 저 직전에 계시던 간호부장님이 그런 계기로 인해서 그만두셨어요. 본인이 사직의사를 해서 그만뒀서 나갔는데 큰 이유가 간호인력 수급 어려움 때문에 병상도 줄였고 간호인력 수급이 어려워서 그거에 대한 스트레스가 굉장히 컸거든요. 그래서 그만 두셨거든요. [사례19]

4등급이나 3등급도 도에서는 해주겠다고 하는 데 간호사들이 뽑아도 안와요. 지금 14명이 공고 나간 지 3개월인데 안 들어오고 있습니다. 그만두는 사람 정규직입니다. 근데 그만두는 사람은 엄청 많거든요. (그만 두는 가장 큰 이유는 뭔가요?) 밤 근무를 안 하겠다. 너무 힘들다는 거죠. 한 명 씩은 들어오는데, 그 대신 우리가 그만 둔 사람의 대체 인력으로만 쓰는 거죠. 그 사이에 3명은 그만 뒀는데 1~2명 그렇게 [사례18]

저희는 2등급 3등급 유지되고 있습니다. 근데 유지 하는게 좀 힘들죠. 왜냐면 이 사람들 중에 결혼을 하면서 육아휴직, 분만 휴직을 들어가버리면 15개월은 빠져요 그럼 등급에서 빠지거든요. 예전에는 분만 휴직만 1개월, 2개월만 하다가 만 7세 미만은 1년동안 육아휴직을 줄수 있다 보니 직원들이 모두 활용하려고 해요. 직원들이 모두 활동력이 있는 가임가능한 여성들이라 모두 육아휴직 대상들이예요. 20,30대다 보니 다 그렇게 해서 빠져버리니까 자리는 있되 사람은 없잖아요. 사람을 보충을 시켜주려고 하다보니 간호인력 문제가 된다는 얘기가 자꾸 나오게 되는거죠. [사례12]

- 제주지역 간호인력난 문제는 2000년 후반부터 대두되기 시작했고, 최근 몇 년 간 매우 심각해진 것으로 나타남. 제주지역에서는 지난 2000년 후반, 2010년 이후부터 간호인력난이 체감으로 부딪히게 되는 시점이 됨. 그전에는 제주지역 병원 수도 많지 않아 간호대학 졸업예정자의 도외 취직을 많이 장려하는 분위기였음

(인력난이 몇 년부터 이렇게 심해진 거 같습니다?) 그래도 우리가 한 5년 전까지는 우리가 선택해서 봤어요. 아무나 안 뽑은 거예요. 그런데 4년 전 정도부터 인력이 이제 점점...[사례18]

그때 당시는 이렇게 인력난이 심하지 않았거든요. 심하지 않았는데, 인력난이 심해 진거는 몇 년 됐죠. 제가 거기 15년 근무하다가 나올 1,2년 전 무렵. 2013년에 나왔으니까, 나오기 2,3년 전부터 인력이 좀 부족했었거든요. (그러면 2010년 정도) 네...[사례8]

- 그러나 병원현장에서의 간호인력난은 주로 3교대근무 병동의 인력난으로 나타나며, 특히 특정 병동은 인력난이 매우 심각하여 직장 내부에서도 기피대상이 된 것으로 확인 됨. 외래 근무 간호인력은 채용 공고를 내면 지원자들이 여러 명 되지만, 3교대병동, 야간전담 간호인력은 채용 공고를 내도 인력을 구하기가 어렵고, 내부 인력들은 업무 과중 부담을 심하게 겪고 있는 것으로 나타남

그니까 인력난 인력난 계속 하잖아요. 인력난은 3교대 에서만 생기는 인력난이에요. 그냥 상근직들은 뭐 공고만 내면 이력서는 많이 들어와요. 수술실도 마찬가지로요. 수술실도 낮에만 하고, 콜 팀이 있다는 해도 밤에는 콜 걸렸을 때만 하는 거라서. 투석실 그런데도 보통 아침 좀 일찍 가면 일찍 오고 하지만 거기도 거의 밤 근무 안 하고...[사례8]

(대학병원은 그래도 간호 인력이 충분히 된다고 얘기를 하는데 어떤 느낌이었어요?) 다른 병원 보다는 간호 인력이 조금 낫기는 한데 저희 병동은 정말 너무 바빠가지고 인력이 없어서요, 다른 병동에서 이제 저희 병동으로 가라 하면 차라리 그만 두겠다고 하는 그런.. 너무 힘들어서. 검사도 너무 많고 (암 환자라서요?) 네, 할일이 너무 많아가지고 아침에 7시 데이 때 출근하잖아요 기본이 5시에 퇴근하고 그렇게 하고 점심도 못 먹고 그렇게 하고 오버타임 수당도 잘 안 챙겨주고 하니까 차라리 그만두겠다 해서 아예 안 오고 그냥 그걸 신규로 채워주고 하니까 신규들은 신규들대로 사고치고 하고 저희 내부에서는 계속 스트레스가 좀 많았죠...[사례5]

- 사례5는 대학병원에서 4년간 근무하다가 그만두고 2개월 동안 휴직했다 현재 요양병원에서 근무하고 있음. 그만 둔 이유는 '너무 힘들어서 그냥 쉬고 싶다'라는 것이었음. 사례5처럼 특히 20대 젊은 간호인력들은 간호인력난으로 인한 과중한 업무에 상당한 불만이 있는 것으로 확인 됨. 과중한 업무를 감당하면서 이에 상응한 보수가 적절하지 않은 것에도 상당한 불만을 갖고 있는 것으로 확인 됨

저 다닐 때 최소 인력이 12명이었는데 그럼 3팀으로 나누면 한 팀에 4명인데 3명이 근무를 하면 하루에 1명밖에 못 쉬잖아요. 그렇게 하니깐 인력이 너무 부족해서 인력도 문제인 것 같고, 인력이 부족하다 보니까 그 만큼의 페이도 안 받쳐줘서, 내가 이 만큼 일 했는데 페이도 이거 밖에 안줘 해서 그만 두는 친구들도 진짜 많거든요. 저도 물론 그렇게 생각 했었고. 그 것도 문제인 것 같아요. [사례5]

- 한편 제주지역의 모 공공의료기관은 병원 적자 문제로 인해 임금체불, 과중업무로 인한 집단유산 사건이 발생했고, 이런 악 조건으로 심각한 간호인력난을 겪은 것으로 확인 됨. 공공의료기관의 운영문제 및 열악한 근무환경이 핵심문제로 지적됨

그사이에 또 어떤 일이 있었냐면 누적적자가 생기다 보니까 2010년 즈음에 직원들한테 급여를 제대로 못준거예요. 한달에 한 20만원 받고도 다니고 그랬었는데 그게 1년 이상 2년 가까이, 그렇지 않아도 간호사가 부족한 시점이었는데 급여까지 안 주니까 간호인력은 점점 부족해졌고 또 간호인력 없으면 노동강도가 강해지니까 간호사는 그만두고 악순환이 계속 반복 됐던거죠...그즈음에 저희 병원에서 전국적으로 떠들석한 사건이 있었는데 집단유산이 십여명 하고 선천성 심장질환 환자들이 애들이 생기면서 도내에서는 저 병원 가면 유산이 되는 병원, 저 병원 가면 애 잘못되는 병원 해서 간호사들이 더 기피 하고 해서 더 간호인력난이 심각해지는. 그래서 병동도 하나 폐쇄했다 열었다를 반복했고 그러다가 안정된 건 3년 정도?... [사례10]

- 간호인력난의 문제는 채용공고에 응시하는 인력 자체가 부족한 것 이외에 더 핵심적인 문제는 들어온 간호인력이 그만두거나 다른 직장으로 이직하기 때문임. 현재 병원에 근무하고 있는 간호인력들이 체감하고 있는 이직율은 70% 정도 같이 들어온 동기 중 10년이 지나서 남아 있는 사람이 3명 정도로 이직률 체감도가 높은 편임

저희 동기가 10명 정도 될거 같아요. 근데 지금은 같이 왔던 친구들은 2명 정도, 지금 다 사직을 했다가 다시 들어온 거 합쳐서 저 제외하고 2명 되는 같아요. 그만두고 개인병원에서 일을 한다든지 다른데서 일을 한다든지 하던 친구들도 있구요 아예 그만두고 다시 입사해서 일을 하거나 부서를 옮겨서 일을 하는 친구도 있습니다. 이직도 하고 전업주부도 있고. 주로 3교대 근무형태와 육아 때문에...[사례6]

나. 업무·지위 모호, 승진체계 부재한 간호조무사 인력난(難)

1) 간호조무사 업무·지위의 모호(혼선) 문제

- 간호업무의 구조적 혼선문제. 간호조무사가 병원 내 간호인력으로 포함되거나 배제되

기를 반복하게 되는 제도적 구조는 간호사 인력이 전쟁 등으로 부족할 때 저렴한 가격에 대체인력으로 간호조무사를 사용하다 또 간호사 인력이 돌아오면 간호조무사들이 구조적으로 배제되는 과정이 있었고, 이는 미국 간호인력의 역사적 배경²³⁾ 과 매우 일치 되는 지점이 있음

제가 모모병원장 할 때가 89년부터 91년까지 했는데...그 때는 간호전문대 나와도 취업이 안됐어요. 취업난이었죠. 그러니까 간호사하고 간호조무사가 일도 똑같이 하고 봉급도 똑같이 받았어요. 제가 그건 안 된다 어떻게 간호조무사하고 간호사를 같게 보냐 그건 달리 해야 된다고 주장을 해서 공여지책으로 병실은 간호사가 외래는 간호조무사가 보게 해서 봉급에 차이를 둔거죠. 달리 할 방법이 없더라고요. 그런데 그것 때문에 제가 욕을 엄청나게 먹었죠. 개인 의원 선생님들이 당신이 그렇게 간호사 임금 올리면 우리 어떻게 하라는 거냐고. 그 때 간호사 연봉이 대폭 올랐어요.[사례21]

90년도에 처음 다녔을 때는 병동도 간호조무사가 같이 했었어요. 그때까지만 해도 간호사와 간호조무사가 가족적인 분위기 었어요. 언니 동생처럼. 같이 다하고 주사놓고 모든걸 똑같이 하고, 힘든 것도 겪고, 나이트 근무하고 아침에 나갈 때는 서로 모닝차도 한잔 마시고 헤어지고 그때는 되게 좋았던 같아요. 근데 97년도에 갔을 때는 웬만한 종합병원 병동은 간호사가 있고 간호조무사가 외래로 내려오고 했던 같아요. [사례9]

- 심층면접 결과 200명상 이상 병원 내에서 간호사는 병동에, 간호조무사는 외래에 근무하는 경향을 보여 직무 공간이 분리되어 있지만, 200명상 미만, 재활병원, 요양병원 같은 경우에는 간호사와 간호조무사 직무가 거의 비슷한 업무를 하고 있는 것을 알 수 있음. 간호조무사들은 그동안 간호사와 똑같은 업무를 해 온 것에 대한 자부심과, 언제부터인가 차별 대우하는 것에 대한 부당함 민원이 가장 많은 것으로 나타남

일단 병원측에서도 등급제가 있잖아요. 간호사로 총원되기를 원해요. 그런데 간호사가 없기 때문에 간호조무사가 같이 오는 거죠. 업무는 똑같아요. 그럴 수밖에 없어

23) 2차 세계대전이 벌어지면서 미국에 병원에 있던 간호사들이 전쟁터로 차출이 돼요 갑자기. 그럼 본토 병원에 간호사들이 비잖아요. 이걸 누굴 썼냐면 우리 개념에 단기 교육을 시켜 조무사들을 병원에 대거 투입했어요. 그리고 나서 전쟁 끝나고 와서 간호사들이 돌아왔네요. 이걸 어떻게 해. 그렇다고 이 사람들을 갑자기 쫓아낼 수도 없잖아요. 그래서 고안을 낸 게 간호사를 중간매니저로 하고 그리고 자기가 간호업무를 일정담당하고 밑에 조무사와 혹은 알엔 이렇게 팀을 짜서 환자를 맡기고 관리감독하는 팀간호. 이렇게 하다가 어떤 문제가 생기냐면 45년 이후에 70년 전후쯤 되니까 병원현장에서 이일을 오래한 조무사나 간호사나 실무적 차이가 없어지는거예요. 업무역량에...[사례23]

요. 왜냐하면 교대근무를 해줘야 하기 때문에. 전문병원에서는 중요한 오더가 나오거나 그럴 일이 거의 없어요. 그냥 주로 하는게 투약정도 하고 낙상관련 이런 정도는 간호조무사도 다 할 수 있으니까. [사례15]

사실 우리가 하는 업무는 똑같잖아요. 제가 이전 병원에서부터 쪽 생각해보면 일은 똑같이 했어요. 제가 처음 검사실에 들어갔을 때 채혈을 했는데 iv 주사를 잘해서 일을 잘한다고 당시에 칭찬을 많이 받았습시다. 그래서 그곳에서의 계약기간이 끝나자마자 간호부로 옮기게 됐어요. 그렇게 병동 근무를 하게 되었는데 나중에는 산부인과 병동 근무를 했어요. 당시 3교대 근무. 제가 간호사 하는 일을 다 했어요. 그렇게 보면 간호조무사들을 차별 할 이유도 없는데, 꼭 차별을 했었습니다. 월급도 다르고, 일은 간호사 하는 일들을 다 시키면서 병거지 모자를 쓰라고 하기도 하고 환자들이 보기에 딱 봐도 간호사와 간호조무사가 구별 될 수 있게 요구했습니다. 그러면 아예 간호조무사 일만 시키던가. [사례16]

- 간호·간병통합서비스제도와 간호조무사의 업무·지위의 모호, 최근에 도입되고 있는 간호·간병통합서비스제도는 종합병원의 경우 간호사와 간호조무사가 일정한 비율로 배치가 되어 그동안 병동에서 배제되었던 간호조무사 인력이 다시 포함되고 있으면서 업무와 지위의 모호문제 및 간호사와의 갈등문제가 발생하고 있음

지금 간호조무사들은 1:40이라는 인력기준때문에 기본간호를 할 시간이 없어요. 식사 보조, 기저귀 케어, 욕창 있는 분들 체인 변경, 시간마다 돌아가면서 해야 되거든요. 병원통합서비스에서 일하시는 분들 만나보면 가장 큰 불만이 뭐냐면 자괴감 느낀다. 내가 지금 간호조무사 일하는게 맞느냐. 이번에 우리가 간담회를 했는데 선생님이라는 호칭은 커녕 아줌마, 간병인 아줌마로 취급을 한다는거야. 사실 간호사샘들이 공부를 많이 하고 노력을 많이 해서 정말 그 좋은 공부하신 분들을 매일 기저귀 케어 한다는건 사실상 난 그 집행부들의 욕심이라고 봅니다. 너무 인력낭비 교육 과잉이에요. [사례22]

통합간병서비스를 하니까 간호조무사들이 간호사의 지시하에 라고 돼 있는데도 불구하고 명령을 받고 해야 된다는 그런거에 기분이 나쁘다, 나는 개인병원에 가면 주도적으로 할 수 있는데 종합병원 들어오면 왜 내가 굳이 그 사람 말 듣고 해야 되느냐 이렇게 해서 초창기에는 그 인력을 구할수가 없었대요. 그럼 간호사가 그 일을 해야 되잖아요. 그럼 인력을 더 구해야 하고. 1:10 인력에 간호인력+조무사 1:16,18 해줘야 하는데, 여기 1:18 아니고 1:24 이렇게 되다 보니까 부족하니까 간호사들 도와줘야 되잖아요. 그러니까 간호사들이 힘들어서 초창기에는 좀 그랬다고 하드라구요. [사례12]

- 간호조무사 학력 차별 구조, 간호조무사가 학력 제한 없이 1년간의 규정 수업시간을 이수하고 시험을 통과하면 자격증을 부여받기에 이들에 대한 저학력 고정관념이 있는 것으로 나타남. 그러나 설문조사에서도 나타나듯 반 이상이 전문대 이상임을 감안했을 때 편견임을 알 수 있음

워낙 간호사들이 우리를 못 배운 사람 취급을 하니깐. 근데 원래는 저희도 1520시간을 이수할 해요. 처음에 간호과도 2년제부터 시작 했거든요. 그러면 2년제 대학 나온거랑 거의 같아요. 애네들은 여름방학, 겨울방학, 축제 있지 다 빼고 보면 실습은 오히려 우리가 많죠. 그럼 우리도 따지면 2년제는 충분히 나온 것과 맞먹거든요. 우리때까지만 해도 전문대 졸업하고 들어온 언니들이 되게 많았어요[사례9]

2) 간호조무사의 승진체계 유리천장 문제

- 병원 간호조무사 승진체계의 유리천장 문제. 유리천장은 보이지 않는 유리장벽을 두어 원천적으로 승진체계를 가로막는다는 의미로 직장 내 여성차별구조를 드러내기 위해 여성학계에서 고안한 용어. 간호조무사의 직무 체계를 보면 일반간호조무사, 책임간호조무사 이외에는 명칭이 없으며, 실제 종합병원에서 간호사와 똑같이 업무를 담당했던 간호조무사의 경우 승진체계가 간호사와 비교했을 때 무려 15년 정도 늦어지는 것으로 확인 됨

제가 한이 맺힌 게, 그렇게 고용직으로 왔으면 정직으로 되는 기간을 간호조무사라는 이유로 너무 오랫동안 정체 시킵니다. TO가 있음에도 불구하고, 계속 딜레이를 시킵니다. 지금도 마찬가지입니다. 제가 간호조무사라는 이유로 우리병원에서 가장 늦게 4급 발령 받은 사람입니다. 그나마 노동조합이 있어서 제가 4급까지 올라왔습니다. 말은 4급이지만 일반 공무원 직급보다 하향됩니다. 저도 32년이 됐는데 이제야 4급 올라왔잖아요. 다른 사람들 하고는 15년 정도 이상 차이 납니다[사례16]

우리병원을 예를 들면 간호사들은 몇 년 정도 되면 주임급을 주는 같아요. 연차가 되면 배워가면서 더 좋은데를 나가니까, 병원쪽에서 붙잡으려고 목매는게 먼가를 주려고 하고 다음은 책임간호사이нде 되기 힘들어요. 그 병동에 한명 책임간호사이고 그다음에 수간호사이니까 우에 선배들 안내려오면 밑에서 올라갈 수가 없어요. 그래서 어느 정도 6~7년 정도 되면 먼저 주임을 주는 같아요. 붙잡기 위해서. 간호조무사는 이런 승진체계 자체가 없어요[사례9]

다. 간호인력 정책 변화와 구조적 인력난 문제

1) 수도권·대학교 병원으로 쏠림 현상

- 1999년부터 간호등급가산제가 실시되면서 수도권 중심의 대형 병원의 간호사 인력 확충 노력이 증가됨. 2007년 4월 1일 중환자실 및 종합전문요양기관도 간호등급가산제에 포함되면서 간호인력 수요가 급증했고, 수도권 병원으로 쏠림현상이 매우 두드러지기 시작함. 제주지역도 이 시기에 병원급 의료기관의 간호인력난 문제가 부각됨

(병원에 어떤 어려움이 있으시죠?) 어려움이 인력난이죠. 가장 큰 이유는 사람이 없어요. 사람이 없는 이유는 정책입니다. 정책이 큰 대학병원이나 3차 의료기관에서 필요한 인력들을 대거 흡수해버리기 때문에...2000년 후반이 되면서 최근 10년 사이엔 간호에 대한 정책들이 변하면서 등급이 생기고 서울에 있는 병원들이 규모를 키우기 시작했어요. 그래서 서울 모모병원 같은 경우 막 3000 베드가 넘어가잖아요. 제가 거기 다닐 때만 해도 800베드였습니다. 그게 2003년도였습니다. 2003년도에만 해도 800베드였던 병원이 지금 4배 이상 커졌단 말이에요. 간호인력은 4배 이상으로 많아졌죠. [사례13]

(여기 제주 인력난이 더 심하게 느껴집니까, 수도권하고 비교했을 때) 여기가 훨씬 심한 거 같아요. 거기는 어쨌든 그게 딱 정책적으로 정해진 인력은 다 해줘요. 근데 여기는 안 그러신 거 같아요. 예를 들어서 오늘 Day를 했어요, 그럼 이분이 근무를 했어요, 그러면 한 11시나 12시쯤 끝나서 집에 간다고 하면 그 다음날 아침 Day 출근을 해요. 그러면 아침 6시, 7시에 출근을 해야 하잖아요. 그 짧은 기간 쉬고 나가서 다시 근무하는 거거든요. 그런 식으로 근무하는 게 많다고 학생들한테 들었어요. 인력이 없어서 그런 거예요.[사례24]

- 제주지역 내에서는 제주대학교병원으로 쏠리는 구조적 원인으로 인해 기타 500병상 미만 병원의 간호인력난이 가속화 됨. 제주지역의 대학교병원이 2001년에 설립되고, 2009년에 신축 병원으로 개원하면서 제주지역에서 근무환경이 가장 좋고, 임금체계, 사학연금 등 보장체계가 가장 좋은 것으로 인식되고 있음

저희때만 해도 병원이 많지 않았고 거의 3분의 2는 올라갔죠. 근데 지금은 이제 350명 중에 반은 올라갔다고 했잖아요. 그럼 남아있는 반을 남아있는 병원에서 똑같이 나누면 크게 문제가 없는데 도내에 있고 대학병원인 제대병원 같은데로 쏠림 현상이 있죠. 그러면 나머지 병원은 언젠가 저기서 떨어져 나온 사람들을 갖고 가를려고 하니까 그래서 그런거죠.[사례12]

우리 동기가 외래에서 제주대병원 외래간호사로 받는 월급은 300 조금 안 되게 280 그 정도 받더라고요. (19년 경력). 다른 병원은 100까지는 아니더라도 한 달 6,70 정도 차이면 많은 거거든요. 그리고 여기는 복지도 틀리잖아요. 떡 값도 틀리거든요. 그리고요. 제대 병원은 전근수당이라고 1월 하고 7월에 나오는 수당이 있어요. 기본급의 100프로가 나오더라고요. 그럼 저희 기본급이 190 정도 되거든요. 그러면 거의 200 되는 돈을 1년이면 400이 나오는 거잖아요. 다른 데는 그런 게 없어요. 아예.[사례8]

- 실제로 제주지역에 취직하기로 결심한 간호대학 졸업예정 학생들도 제주대학교병원을 우선 순위로 선택하고 있었으며, 그 기준은 임금, 복지, 보장 등임

(언제 졸업했나요?) 2015년 2월. (주변 친구들은 어느 병원으로 많이 가는 편인가요?) 제대병원에서 많이 뽑으니까 거의 제주 대학 병원 아니면 한라대 병원으로 많이 가기는 해요. 일단 돈을 많이 주는 거랑 휴무수당이란 복지 이런 거 보고 많이 가기는 하는데 제대는 어찌됐든 국립 병원이니깐 많기는 하고 뽑는 것도 한정돼있으니까 떨어지는 친구들도 많고 떨어지면 그 나머지 병원에서 제일 나은 곳으로. 신규 일 때는 제대가 제일 낮고요. 3~4년째가 제일 낮다고 들었어요. 그나마 한국이나 한라가 많이 준다고 알고 있어서[사례4]

- 한편, 제주지역 대학교병원은 숫자적으로 간호인력은 부족하지 않지만, 신규인력이 많고, 경력인력이 부족한 경력인력난을 겪고 있음으로 확인 됨. 신규인력 트레이닝 업무에 에너지가 많이 투입이 되고, 중간 경력 인력대가 부족한 '경력인력 단절'을 겪고 있는 것으로 나타남

작년부터 이직율이 줄어들었다고 했잖아요. 그래서 어느 정도 채워지긴 했다고 보는데요. 근데 딱 필요한 시점에 중간이 없어요. 저희처럼 생계형, 중간 연차가 없기 때문에 머리수는 채워질지언정 업무의 질은 굉장히 떨어져 있는 상황이어서 항상 선배들이 1~2년차 신규들을 가르치는거에 스트레스 받고 있고, 좀 가르쳐놓으면 그만두고, 힘들다고 하면 긴장하게 되고. 입사하고 20대 후반쯤 되면 중간연차가 되는데 워낙 계획했던 공부, 결혼, 출산, 임신 꺾으면서 그만두고, 육아휴직과 출산 반복하면서 그 멤버는 4~5년 제대로 업무를 시킬 수 없어요... 다른 병원은 신규자체가 지원을 하지 않는 경우가 많다고, 저희는 신규들을 뽑을 수는 있으나 질은 현저히 떨어져서...[사례7]

2) 간호·간병통합서비스병동 기피 현상

- 최근에 시행되기 시작한 간호·간병통합서비스제도도 제주지역 간호인력난을 초래하

는 구조적인 한 측면으로 보임. 보호자 없는 병원, 간병과 간호서비스를 제공하는 서비스제도인데, 간호사당 배정 환자수를 기존보다는 하향 조정하여 양질의 간호 서비스를 제공하는 것이 취지로 다른 병동보다 더 많은 간호인력을 수요로 함. 그런데 지역병원, 중소병원은 이런 간호인력 수요를 맞추기가 어려운 상황으로 지방정부차원의 지원이 필요함

최근에 또 하나 악화된 원인이 뭐니까. 간호·간병서비스를 병원에서 하니까. 아니 간병은 간병인한테 맡기면 되지 왜 간호사까지 다 해서 그런 인력으로 그걸 하난 말이죠. 결국은 지방병원이라든지 중소병원, 개인병원에는 간호사가 있을 수가 없는 거예요...간호·간병 말은 좋지만 간호사가 간호의 고도화된 일을 해야하죠[사례13]

원장님이 간호·간병통합서비스에 대해 생각을 한번 해보라 하시드라고요. 2018년부터는 다 해야 되고 해서 알겠습니다 했는데 실질적으로 인력에 대해서 하면 병원 측은 마이너스는 아니거든요. 병원측은 수익면에서 이익이에요. 그렇게 할려면 간호사 인력, 간호조무사 인력들이 더 보강이 돼야 하는데 큰 병원같은데는 수월하게 될지 모르지만 우리같은 데는 그 인력이 힘드니까. 과연 할 수 있을까 지금 고민이거든요.[사례19]

- 제주지역 간호인력 사이에는 간호·간병통합서비스에 대한 부정적인 인식이 형성되기도 함. 이는 간호사인력이 기존보다 더 많이 투입되지만, 기존 간호조무사나 간병인이 하던 업무를 간호사가 떠맡게 된다는 인식 때문으로 추정됨. 소위 ‘기저귀 가는 일’도 해야 하는, 간호사 전문직으로서 ‘자존감이 떨어지는’ 일을 해야 한다는 인식이 있는 것으로 확인됨.

2016년 10월에 올 해부터 저희 병원이 내년에 간호인력 통합 서비스를 한다는 소문이 돌았어요. 왜냐하면 저희가 그때부터 계획을 하고 있었거든요. 간호·간병 통합 서비스를 하는 그 자체에 대한 부정적인 이미지가 제주도에 되게 심해요. 그때부터 이력서가 안 들어와요. 2016년 10월부터 그러니까 이력서가 아예 안 들어오는 건 아닌데 예전에 비해서는 많이 적게 들어오는 거죠. (그 부정적 이미지라는 건 구체적으로 어떤 건가요.) 그러니까 다른 병원에서 이렇게 하게 되면 보통 그 간호·간병 통합 서비스가 간호사와 간호조무사로 이루어져 있지만 간호사 인력이 몇 명 안 되잖아요. 그래서 간호사가 뭐 기저귀도 갈아야 하고 환자 다 떠먹여줘야 하고 식사 수발이랑 그런 기저귀 위생 관리랑 그런 것들을 해줘야 하는데 솔직히 간호사들도 할 일이 되게 많거든요. 그런데 아무리 인력은 많이 늘려놨다고는 하지만 그런 업무

까지 하게 되니까 그게 자존감도 떨어지고요. 그리고 업무량도 늘어나고 그래서 선호를 안 하고 그거에 대한 소문이 페이스북이라던 가 뭐 입 소문으로 해서 안 좋게 들 나있어요. [사례11]

- 실제 제주지역에서 제일 처음 간호·간병통합서비스를 시행한 병원의 간호부서장의 이야기를 들어보면, 환자들의 만족도는 높아졌으나 투입된 간호사들의 만족도는 떨어진 것으로 나타남

만족도는 떨어져요. 원래 간호사는 전인간호다, 대소변 다 갈아주고 하지만 우리나라의 간호의 정착이 그게 안 되고 의사의 중심으로, 처치 중심으로만 되다보니까 우리가 삼십년을 근무해도 그런 일은 안했거든요. 중환자실이나 그런데만 했지 그런 것들을 안했기 때문에 새로운 업무를 막 하고 또 이제 새내기들이 자기 대학교 다니면서 막 꿈에 있던 간호사하고 실제 여기는 정말 대소변 다, 기저귀나 갈고 하면 자기 안하겠다는. 만족도가 떨어져요. [사례18]

간호·간병이라는 취지는 좋아요, 간호사가 전적으로 돌볼수 있는. 근데 저희 병원 같은 경우는 국가에서 제시한 인력 갖고 간병사 다 빼고 할수가 없어요 ... 스스로 걸어다니는 환자, 의사소통이 되는 환자들은 가능한데 저희는 다 와상 누워있는 환자들인데 직접 다 가서 기저귀 하루에 10번 이상 갈아줘야죠, 가래 뽑아줘야죠, 밥먹어줘야죠, 닦아 줘야죠. 지금 공중보건에서는 의무로 하라고 압박을 주는데, 간병사 10명이 하던 일을 간호사 혼자 해야 되는거예요. [사례10]

- 그러나 실제 기존 간병인 업무를 대체할 수 있는 요양보호사들이 같이 투입이 된 통합 병동의 경우에는 환자뿐만 아니라 간호사의 만족도도 높은 것으로 나타남. 이는 기존 간호사 전문직의 업무 그대로 수행하면서 간호인력이 더 많이 확충되어 실질적으로 근무환경도 개선되고 서비스의 질이 향상되었기 때문으로 추정됨

(환자들의 만족도는 어떻습니까?): 환자들의 만족도는 되게 괜찮으세요. 이분들이 1대1 간병사를 쓰게 되면 하루에 10만원을 내야 돼요. 그냥 공동 간병실 처럼 해서 하루에 3만 5천원을 내세요. 근데 저희는 2만 얼마 하니까 만 얼마가 싸잖아요. ...저희 병원은 재활병동 간호사들 만족도가 괜찮거든요. 공동 간병실 같은 경우에는 그냥 거기 간병사 한분이 보잖아요. 근데 저희 같은 경우에는 환자를 밀로 이동시켜주는 간병지원 인력이 따로 있고 방에서는 방에서 대로 요양 보호사 선생님이나 간호조무사가 봐주고 또 간호사도 같이 해주고 하니까... 저희가 간호 간병 통합서비스를 시작한건 올해 5월 8일 부터거든요. 간호사는 1대12, 간호조무사는 1대 30, 요양

보호사는 1대 10으로 투입되어, 저까지 합쳐서 간호사 5명, 간호조무사 3명, 영양보호사 6명이 통합 병동에 배치되었어요...저희는 지금 두 방만 지금 하고 있지만 간호인력만 구해지면 계속 늘릴 예정이에요. 근데 아직 간호 인력을 못 구해서. 잘 안 들어와요.[사례18]

3) 20대 젊은 인력의 탈(脫) 제주 욕구 증대

- 20대 젊은 인력의 탈(脫) 제주 욕구가 증대하고 있어 이 또한 제주 간호인력난을 초래하는 구조적 원인의 한 측면이 되고 있음. 점점 더 글로벌화한 시대가 되면서 제주 지역 20대 젊은 인력의 더 넓은 세상을 경험하고자 하는 욕망이 큰 경향이 있음. 도내 취직한 경우에도 졸업 당시에는 도외 취직을 원하는 경우가 많았음

저는 이 제주도가 너무 좁았어요. 여기에서 직장을 시작하면, 이 좁은 제주도 공간만 알다가 죽을 것 같았어요. 저는 큰 데가 어떻게 돌아가는 지 궁금했어요. 꼭 가고 싶었어요. 중년이 되면은 제주도에 살고는 싶어요. 근데 젊었을 때는 제주 밖에서 살고 싶었어요. [사례8]

막 졸업한 젊은 친구가 대학은 서울로 못 가고 사정상 제주도에 공부했지만 그래도 직장은 삼성의료원, 서울 아산병원. 품 나잖아요. 누가 여기 있겠어요. 젊은 층들이 걸로 드러나는 품도 작용을 하고요. 또 제주 지역사회, 섬에서 생활한 사람들이 가지고 있는 밖으로 나가고 싶은 열망들이 작용을 하기 때문에 젊은 친구들 같은 경우는 뭐 어떤 집안에서의 큰 반대나, 나는 제주도가 너무 좋다 나가기 싫다 하는 사람 아니면 다 젊은 날은 가서 그런 걸 경험하고 싶은 거예요. [사례13]

- 도내 취직한 간호인력의 경우, 타 지역의 선후배 '태움' 문화에 대한 두려움, 부모들의 권유 등에 의해 도내 취직한 경우도 꽤 있음. 문제는 최근에 와서 도내에서 간호사 업무를 몇 년간 한 후 도외 이직을 결심하는 경우가 있어 간호 경력 인력의 도외 유실에 대해 특히 주목해야 할 필요가 있음

서울로 가고 싶긴 했는데요 제가 장녀라 집안에 부모님이 안갔음 좋겠다 하셔서 바로 접었죠. 저는 제가 좀 많이 받아들였던 같아요. 스스로.[사례6, 30대]

저는 원래 도 내 취업 생각은 없었습니다. 그런데 인터넷 커뮤니티나 간호사들끼리 이야기를 들어보면 지방 사람이 올라가면 텃세도 심하고 간호사 내 태움 문화도

있다 보니까, 제주도에서 간호사 일을 하다가 적응이 되면 올라 갈 생각이었어요. 그래서 올 해 말에 서울 올라 갈 생각 이었어요. 올라가서도 3교대는 별로 하고 싶은 생각이 없어요. [사례3]

라. 근무조건 격차와 제주지역 간호인력난 문제

1) 임금 격차

- 지역에 따른 임금격차. 제주지역 간호사 임금과 수도권 유사 규모의 병원과 비교할 때 격차가 1.5배~2배 정도가 됨. 수도권 지역의 평균 임금과 제주지역의 평균 임금 격차가 크지만 수도권 소비 수준과 제주지역의 소비 수준 격차는 크지 않음. 임금체계 격차에 대한 정보는 주변 친구, 지인을 통해 사적으로 공유되고 있었고, 제주지역을 떠나는 동기부여가 되고 있음

친구들이 다 간호사고 그렇다 보니, 육지에 나가 있는 친구들은 신규 때 300씩 받고 하는데 저희는 160, 180. 어쨌든 거기는 서울이니까 차이가 많이 난다 싶어도 저희는 너무하다 싶은 거죠. 일 하는거에 비해서는 페이가 너무 적다라는 생각이 들어요... 제가 광주(간호사 재취업교육센터) 갔을 때, 거기 있으신 분들이 제주도 페이는 얼마 정도 되냐고 물어보시더라구요. 제가 옛날부터 들었던 게 대학병원 중에서 제주대학병원 월급이 거꾸로 2등이라고 들었어요. 그렇게 들었는데 거기서 물어보셔서 저는 4년차 퇴사할 때 3200이었다 라고 얘기 하니깐 놀라시면서 여기는 신규가 3200이라고 그렇게 하시더라구요. 그래서 아 진짜 페이가 차이가 나구나 그런 생각이 들었죠 [사례5]

저희는 3교대 하게 되면 2600정도 될 겁니다. 수당이 붙어서. 거기는 2교대 근무하고 그러면 4000~5000 될 거예요. 예전 같으면 서울이나 제주도나 월급이 비슷했죠. 큰 차이가 안 났어요. 그게 제 기억으로는 2000년 초반까지는 그랬던 거 같아요. 여기보다 조금 더 받았어요. 결국 방세 빼고 그러면 오히려 여기서 착실하게 돈을 모은 사람이 돈을 더 모으고 서울 가서는 그냥 서울 갔다 온 것뿐이지 해서 대부분 2~3년 경험하면 돌아왔었어요. 근데 지금은 안 돌아옵니다.[사례13]

- 제주 지역 다른 직종과의 임금격차. 제주지역 내에서 간호사는 타 직종에 비해 취업보장이 잘 되는 것으로 인식됨. 간호사 임금 역시 타 직종보다는 높다고 인식 됨. 그러나 비슷한 성격의 직종과 비교할 때 비교적 큰 임금 격차가 있는 것으로 확인 됨.

예를 들어 같은 민간이지만 공공성격이 인증되는 사립학교 교사 등과 비교할 때 1.5배 정도 차이가 남

취업이 잘 되기는 하는데 제주도가 타 지역에 비해 봉급이 적다는 이미지가 강했습니다. 병원도 큰 병원이 3~4개 밖에 없어서 취업을 해도 작은 편이에요. 그렇지만 타 직업에 비해 임금은 높은 편이고요.[사례3]

차라리 이 돈을 받고 3교대를 할 거면 안 받고 다른 일을 해서 똑같은 돈을 받는 친구들도 있고. (어떤 일을 하고 똑같은 급여를 받나요?) 호텔 다니는 친구도 있고 미용실 다니는 친구도 있고 자동차 하는 친구도 있고 다 잘 먹고 잘 살고 있어요. 한 달에 250, 근무시간이 오전 10시부터 8시 까지. 밤에 출근 하는 것만 없어도 2교대만 돼도 진짜 할 만 한거 같아요. [사례4]

그때는 제가 3년을 끝내고 졸업을 했으니까, 저만 돈 버니까, 많은 줄 알았는데, 나중에 애네가 직장생활을 시작해서 만나서 수다 떨다 보면 월급이 적은 거예요. 저는 막노동을 했거든요. 너무 적은 거예요. 선생님은 엄청 많더라고요. 그리고 은행직원들도 엄청 많더라고요. 연봉으로 탁 얘기를 하는데, 저희 하고는 짝이 안 되더라고요. 1.5배 정도가 되요 [사례8]

2) 3교대 야간 근무의 과중 스트레스

- 휴식시간 없는 야간 근무. 앞에서 살펴 본 것처럼 간호 인력난은 3교대 근무 병동의 인력난이고, 그 주된 이유는 야간 근무로 인한 생활 불규칙과, 육체적 힘듦 등 노동강도 때문임. 특히 병원 내 야간 근무는 휴식시간이 전혀 없는 것으로 나타나 과중 업무 스트레스가 상당한 것으로 확인 됨

간호사는 밤새 일해야 되요. 오히려 그 밤 시간이 짧을 때가 있어요. 아침이 되면 환자들은 다 일어나고 해야 할 일이 쌓이면 눈물이 날 때가 있어요. 정말. 밤 새 일하기 때문에 다음 날은 정말 멘탈이 없어요. 그렇게 돼서 그 밤 근무가 너무 힘들더라고요. 모 병원에선 CCTV 돌린다 그러고, 부서장이 돌아다니는 그런 병원에 있고 그래요. 그래서 밤에 자는 거는 생각할 수가 없어요.[사례8]

교대근무가 일단 가장 힘들 고요. 그리고 교대 근무조차도 힘든데 병원이 계속 바쁘잖아요. 언제 어떤 일이 터질지 모르고. 그래서 항상 긴장이 돼요. 그리고 밥도 빨리 먹어야 하고 화장실도 못 갈 때도 있고 바쁘면 화장실 가는 것도 잊어버려요. 인력을 좀 덜 뽑는 거 같아요. 어차피 있는 사람으로 다 돌아가니까 겨우 겨우 그냥

들리는 느낌. 지금 병동에 간호사가 15명. 환자는 한 5~60명 될 거예요. 나이트 할 때는 세 명이서 해요.[사례4]

- 삶의 질이 떨어지는 야간 근무의 과중 스트레스. 특히 20대 젊은 인력들은 3교대 근무로 인한 생활 불규칙과 힘듦으로 인해 스트레스가 극심한 것으로 나타남. 20대 젊은 간호인력들의 퇴사 원인을 살펴보면 과중한 업무, 선후배 관계, 환자와의 관계 등 중첩적인 '힘듦'으로 인한 것임. 신규로서 충분한 교육, 트레이닝을 받을 수 있는 시간적 여유가 필요하는 것으로 보임

채용은 하는데 안 들어옵니다. 중환자실 특수 파트라 안 들어오는 것도 있고. 전체적으로 안 들어와요. 제가 생각하기에는 노동 강도입니다. 친한 여러 동기들이 다들 그만 두니까 저도 힘들어졌습니다. 일 하면서도 내가 뭘 하려고 이렇게 3교대를 해야 하나 생각도 들고, 솔직히 대학교 4년 다녀서 바로 졸업하느라 제 시간을 따로 가지지도 못했고. 그런 생각들이 들다보니 너무 힘들었습니다. 3교대가 워낙 힘들어서 제가 아팠던 적이 많았습니다. 병원에서도 어쩔 수 없이 이거는 신경성 스트레스 편두통이라고 이야기를 하시더라고요. 삶의 질이 너무 떨어지는 거 같았어요 [사례3]

가장 어려웠던 점은 그냥 일 하는 게 좀 힘들었어요. 3교대. 나이트 2교대. 다들 생활이 규칙적이지 않고 평일에는 쉬는 날 있고 일하는 날 있고 그렇게 하니깐 친구들 만날 기회도 줄어들고. 병원에 들어가니까 해야 될 게 너무 많아요. 1,2년차 의사들은 잘 모르니까 저희가 이거 오더 잘못 뒀다고 얘기도 해줘야 하고, 그런 것도 다 걸러야 되고. 그리고 검사 같은 것도 처치 같은 것도 여기서 다 한 상태에서 내려가야 되고, 배운 것 보다 임상에서 하는게 진짜 너무 많아요. 기본 적인 간호는 할 틈이 없어요.[사례5]

- 따라서 20대 젊은 간호인력들은 3교대 밤근무를 기피하는 경향이 두드러지고, 낮 근무 할 수 있는 부서와 직장을 찾게 되고, 퇴직 보장이 되는 공무원 시험을 보고자 하는 경향이 두드러지고 있음. 사례5는 22세에 졸업하고 나서 4년동안 종합병원 병동에서 3교대 근무를 다녔고, 지금은 공무원 시험 준비 중이다. 그녀의 말로 하면 '3교대를 하니깐 선배들처럼 오프를 신청해서 여행을 갈 수도 없고, 눈치도 보이고, 제 시간을 못 가져서 아쉬워하고 했는데, 간호사는 면허증이 있기에 언제든지 할 수 있는 직업이고, 젊었을 때 다른 시도를 해볼 겸 공무원 시험을 보고 있다고 말함. 3교대의 불규칙과 힘듦이 그녀로 하여금 보다 더 안정적이고 규칙적인 직장으로 이동하게 하고 있음

3) 자녀양육 지원

- 2000년 후반부터 육아휴직 이용 보편화. 심층면접 결과 제주지역 병원에 근무하는 간호사들은 2000년 후반까지는 출산휴가 이용은 보편화로 되었지만 육아휴직은 어려웠고, 최근 몇 년 전부터는 육아휴직이 비교적 보편화 되는 것으로 나타남

2009년 첫 째 출산한 2~3년전 즈음 붐이 일었고,육아휴직 시작하신 분이 2년 선배 이거든요. 그 다음부터 육아휴직 받아도 뭐라고 말을 하지 못하더라구요. 제도가 생겼고, 선배가 위에 눈치를 아랑곳하지 않고 시작을 해서, 저희 육아휴직에 분만휴직 합치면 15개월인데 그거를 다 쉬신 분이 처음이거든요. 그리고 요즘에는 당연히 다 받고[사례7]

제가 첫째 때는 출산휴가만 받았었구요, 둘째 때는 육아휴직을 받긴 했는데 기간이 길지는 않았어요. 출산휴가는 보통 90일. 전후 3개월이죠. 대부분 출산 임박해서 쓰죠. 근데 점점 많이 좋아지고 있어서 지금은 출산이랑 육아휴직 합쳐서 1년 넘게 받고 있더라구요. 둘째는 합쳐서 6개월 받았던 거 같아요. 제가 처음은 아니었어요. 초반이긴 했는데. [사례6]

- 그러나 간호인력이 부족한 작은 규모의 병원일수록, 육아휴직은 아직도 눈치 보이는 복지제도로 시행되고 있음. 임신하고 아이를 양육하는 간호사들은 동료들에게 미안한 죄책감을 갖게 하는 직장 분위기가 문제적임

국립대 빼고는 다 개인이잖아요. 개인 병원들은 어떤 부서의 책임자가 되면, 부서장 밑에 책임 주임 이렇게 있거든요. 그런 사람들만 해도 3개월까지 쉬지 못해요. 압력이 들어와요. 암암리에. 전화 와서 너 3개월 다 되는데 출근 안 해? 이러거든요. 그니까 딱 휴가 받을 때 몇 월 몇 일로 끝 이렇게 나와 있기는 해요. 그런데 그 전에 나와서 일해야 된다는 거죠. 그니까 안 나오면 안 되는 거예요. 안 나오면 소문이 파다해요. 재는 저랬대. [사례8]

보통 3교대를 이직하려고 하는 이유중 하나가 육아때문에 일을 접는게 아니고 3교대를 못하겠다고 하는거예요. 아침에 출근해서 저녁에 퇴근하는 그시간은 어차피 육아도 어린이집을 보내고 학교 보내니 되는데 아침에 학교 가는 시간, 오는 시간에는 오고 난 다음에는 집에 있어서 육아를 해야 되기에 3교대를 다 기피해버리게 되는거죠. 그래서 근무형태 바뀌줬음 좋겠는데 저희도 한정이 돼있잖아요. 상근직 근무가 한정돼 있어서 이게 안되니 사직하는거죠.[사례12]

- 양육 지원 자원이 없을 경우 경력 유지 어려움. 자녀가 한 명인 경우에는 육아휴직을 이용하고, 부모들이 양육을 도와주는 등 주변 활용 가능한 양육 자원을 최대한 이용하여 경력 단절하지 않고 견뎌낼 수 있는데, 자녀가 2명, 3명인 경우에는 퇴사 고민을 많이 하고 있어 이에 대한 정책지원 필요 다 자녀의 경우 3교대 근무는 매우 어렵고 낮 근무에 배치되지 못할 경우 사직을 염두에 두고 있었음. 자녀가 초등학생이 되더라도 방학 때, 시험 때 돌봄 공백 문제가 생겨 지원 필요

저는 워낙 서포트가 됐기 때문에 계속 일을 할수 있었던 부분이 있었던 같고 지금은 셋째 같은 경우는 친정어머님께서 서포트를 해주실 수 없는 상황이에요. 지금은 굉장히 고민이 많은 부분인데 주변에서 너무 아깝지 않아 이런 얘기 하더라고요. 아무래도 수간호사고 이렇게 하다 보니. 그리고 업무가 계속 있기때문에 제가 만약 일반 간호사였다면 1년 받고 아마 다시 했을 같은데 지금은 오히려 생각이 많거든요. [사례6]

두번째로 위기 맞았던게 초등학교 들어가서 방학 때 밥을 줄 사람이 없었어요. 밥을 줄 사람이 없어서 저는 어떻게 까지 해봤나면 영어 캠프도 몇백만원짜리 밥먹기 위해서 보내고, 또 한번은 어려운 애들 모아놓고 동네 그런데 혹시 우리에 좀 받아 줄수 있냐구 물어보기도 하고 근데 안된대요. 도시락 배달도 시켜보고, 애 밥을 줄 사람이 없다는 게.[사례10]

첫째 낳고는 남편도 교대 근무여서 근무를 서로 겹치지 않게 하면서 남편과 육아를 같이 하고, 시어머니와 친정어머니 도움을 받으면서 어렵게 어렵게 유지 했고 , 둘째 낳으면서는 남편도 교대 근무하는 직업이어서 애 둘 키우기에는 아닌 갈아서 거의 사직 기로에 놓였죠. 그런데 낮 근무 제안을 하셔서. 둘째를 낳은 다음에는 사직을 생각하고 있었어요. [사례7]

마. 간호 인력난을 해소하기 위한 노력들

- 채용기준 하향 조정 및 지인 통한 인력 확충. 상술한 구조적 원인, 근무조건 원인 등으로 인해 초래된 간호인력난을 해결하기 위해 병원 운영자 및 간호인력 담당 부서장은 여러 가지 자체 노력을 하고 있는 것으로 나타남. 대표적으로 채용기준을 하향 조정하거나, 지인 인력풀을 가동하여 인맥으로 인력을 확충하는 방법을 사용하고 있음

구해도 3교대를 간호사를 구하기가 힘들어요. 그냥 낮 근무를 하겠다. 저희는 경력

불문, 연령 불문 뭐 이렇게 되는거죠. 간호사가 있을 수만 있으면. 왜냐면 인력을 맞춰야 하기 때문에. 결국엔 퀄리티가 떨어지는거죠. 이제 이 사람을 충분히 우리와 이런 것들을 공유하고 할 수 있는 능력이 있느냐를 가지고 뽑는게 아니에요. [사례13]

옛날같이 우리 때 같이 병원이 별로 없어서 그만 두면 다시 들어가기 힘들다 이렇게 하면 힘들어도 참고 이렇게 다니는데 요새는 다닐데가 많으니까 힘들면 그만 두고 퇴직금 받고, 쉬다가 여행 다니고 놀다가 돈 떨어졌다 하면 이제 직장 좀 다녀 볼까 이렇게 생각을 하더라구요. 제주도 같은 경우는 놀고 있는거를 알면 각 병원에서 연락이 가요. 우리병원 와라. 동기들이 있으니까 아는 사람들이 우리 병원 다닐 생각이 없니 이렇게.[사례19]

- 직장 내 수평적 조직문화 형성을 위한 노력. 설문조사에서도 나타나듯이 젊은 간호인력들이 첫 번째로 우려하는 것이 바로 선후배 갈등 문화임. 그러나 간호사 설문조사 결과에는 선후배 갈등이 16위 어려움으로 느끼고 있는데, 이는 그동안 선후배 갈등 해소를 위한 직장문화 개선 노력이 있었던 것으로 보여짐. 현재 병원에서 근무하는 간호 인력이 장기간 근속하는 것이 병원에 도움이 되기에, 직장 내 수평적 조직문화 형성에 노력을 기울이고 있었음

저희 병원은 분위기가 좋아요. 아까 태움 문화 그런게 전혀 없고 느끼기 나름이 겠지만 그런거 없이 가족같이 의사와 간호사관계도 상하 관계가 아니고 수직관계로 친해요. 이런 분위기 .그래서 실습생도 오면 여기는 의사와 간호사가 정말 친하네. 보통 다른 병원 가면 의사가 약간 권위주의잖아요. 이거 했어요 안했어요 지시형인데 여기는 단합된 모습을 많이 보여주고 보이지 않는 복지부분, 식사 메뉴도 한끼당 7천인가 나오는데 그 이상 만족을 줄 수 있도록 많이 노력해요. 그리고 영화관도 통으로 빌려서 직원들이 볼수 있게 하고. 노력을 많이 해요. 원장님이 그러셔요. 원장님이 생일인 간호사가 있으면 장미꽃 한송이와 생일인 한테 만원을 후원할 수 있게 직접 주셔요. 그럼 다들 같이 축하해주고. [사례12]

병동이 너무 힘들기 한데 사람들은 너무 좋아가지고 잘 챙겨주고 혼나도 일 할 때만 혼나고 뒤에 가서 그런 건 전혀 없었구요. 그래서 4년 동안 버텼어요. [사례5]

- 야간전담제 도입. 3교대근무로 인한 과중한 부담을 해소하고자 많은 병원에서 야간전담근무제를 도입했었거나, 도입하고 있는 중, 도입할 예정에 있음. 하지만 야간전담하고자 하는 인력이 아직은 충분하지 않은 것으로 나타남. 야간전담 노동자에 대한 합당한 보수 지원 체계 마련이 필요함

저번에 구해 봤어요. 실제로 2명인가 있었구요. 그런 경우는 이제 나이트만 하는 거죠. 나이트에 13~15일 정도 하고 나머지는 쉬니까, 이를 근무하고 이를 쉬고 아니면 3일까지 할 수 있겠다 하면 그렇게 하고. 몇 년 전에 했어요. 그걸 원하는 사람이 마침 구해져서. 그것도 오래 하기 힘들어하더라구요. 한 1년 가까이 했던 거 같아요. 사람을 구하기가 힘들어요.[사례13]

저는 나이트 전담입니다. 저는 나이트지만 같이 근무하는 사람들이 또 있기에 1개월 리스트를 먼저 제출하고 그러면 같이 하죠. 저는 이제 나이트 전담한지 1개월 됐어요. (어떤가요?) 괜찮아요. 일단은 제가 일이 많아서 한달 30일이면 제가 제출하는 분량이 25일 정도 돼요. 그래서 도저히 소화할 수 없는거라 그래서 내가 교대근무할 수 있는 사람도 여럿 계시고 그렇게 할바에는 그래서 전담으로 가겠다고 해서 빼준거라 괜찮아요. 이제는 그거 하면서 여러가지 할수 있어서 괜찮아요. 저녁 10시부터 아침 7시까지 애요.[사례15]

- 정규직·사학연금 등 임금체계와 노후보장체계 도입. 제주대학교병원에서는 사학연금제를 도입한 후 이직율이 낮아지는 경향이 나타났고, 교대 근무자 정규직 혜택 부여 등 인력 확충에 노력을 하고 있음

제대 같은 경우에는 3교대를 정규직을 시켜줘요. 다른데는 들어가면 다 정규직인 거예요. 그런데 제대병원은 정규직 비정규직이 따로 있어요. 공고 낼 때부터 아예 비정규직 구함 이렇게 공고가 떠요. 그런데 3교대로 해서 들어가면 몇 개월 후에는 바로 정규직으로 전환해주고. 월급 많이 차이 나요. [사례8]

제주대학교병원같은 경우도 재작년에 간호사 이직율이 22% 됐어요. 출산율에 육아 휴직까지 하면 25% 깔렸다는거예요. 근데 제주대가 변한게 작년부터 정규직들한테는 사학연금이 적용됐다는거예요. 공무원 연금이란 거의 같은 수준인데 그러면서 이직율이 11% 확 떨어졌어요. [사례23]

3. 간호 전문직에 대한 인식문화

가. 직장 내 간호전문직에 대한 인식 문화

- 간호전문직 여성 노동에 대한 평가 절하 문화. 심층면접 결과, 간호인력 당사자는 경력이 쌓일수록 간호사의 전문성에 대한 자체 인식이 깊어지지만, 병원 내에서는 아직도 간호사의 전문직 노동에 대한 평가 절하 문화가 상당한 것으로 나타남

저도 솔직히 학교 다니면서 공부를 하면서 간호사가 일차적으로 의사의 보조라고 저 또한 생각을 했기 때문에 그냥 평범한 사람들이라고 그렇게 생각을 했는데 막상 들어가면 또 그게 아니거든요. 진짜 많이 알아야 되고 의사가 오더를 잘못 내리면 그 것도 걸러낼 줄 알아야 되고, 환자 상태를 빨리 캐치 해야 하고 하니까 정말 전문직이잖아요. 학교 다닐 때는 전문직이라는게 크게 와 닿지 않았는데 병원 다닐 때는 그게 너무 와 닿았고 ... 그런데 어른들은 옛날에 간호원이라고 하셔서 간호원, 아가씨, 언니 이렇게 부르고. 저는 그게 기분이 나쁜거죠. 저희한테는 막 뭐라고 하다가 의사가 오면 네 알았습니까 그런 것도 너무 싫었고. 대우가 너무 안좋아요. [사례5]

그런데 보면 간호 인력의 페이가 병원에서 차지하는 일은 되게 많은데 그거에 대해 평가절하가 너무 심한 거 같아요. 병동에서랑 하는 일이 간호사들이 하는 일이 진짜 엄청 많거든요. 근데 그거를 사람들은 그렇게 생각을 안 하는 거 같아요. 그냥 간호 팀은 간호사는 돈을 쓰는 부서라고 생각을 해요. 근데 사람들은 의사 진료 보조하는 거나 아니면 환자들 간병 하는 것처럼 보고. 대학교까지 나와서 전문직으로 생각해주는 사람은 많지 않은 거 같아요. 오히려 직장에서부터[사례11]

- 간호 전문인력에 대한 무시 문화. 간호사를 전문직 인력으로부터 보조인력으로만 보면서 ‘언니’라고 부르는 문화 있음. 병원 내에서 간호조무사의 전문성은 훨씬 더 인정받기 어려운데 특히 종합병원의 경우 간호사와 비교대상이 되면서 심지어 ‘창피한 직업’으로까지 인식되는 경우도 있음

의사도 뭐라고 딱 오더를 내면 그 오더를 딱 맞받아치고 그 오더에 대해서 바로 수행을 할 수 있는 간호사면 좋은데 신규는 그렇지 않잖아요. 그러면 신규를 찾지 않아요. 그러면 스테이션, 간호사들이 앉아서 일하는 곳에 오면 어떤 의사들은 “언니 없어? 언니” 이렇게 하신 분들도 있어요.[사례8]

당시만 해도 간호 조무사에 대한 인식이 그다지 좋지 않았거든요. 그때는 우리 스스로조차도 간호 조무사라는걸 창피해하는 친구들있었던 것 같아요. 개인병원 다닐 땐 간호조무사만 있기때문에 그런 게 없는데 병원급이나 이런쪽으로 가면 아무래도 간호사랑 부딪히고 호칭에 부딪치고 유별나게 구분을 해서 간호사들은 이런색 가운, 조무사는 이렇게.[사례9]

- 제주지역 병원 원장들의 간호 전문인력에 대한 인식 변화. 제주지역이 폐쇄된 공간이 다보니 간호 전문 인력에 대한 처우문제에 대해 보수적인 인식문화가 있어보임. 그러나 최근에 간호등급가산제 우선순위에 따른 중요성에 대해 인식하면서 간호인력의 전문성에 대한 인식도 변하고 있음을 알 수 있음

지역사회가 좁다보니 어느병원 얼마 어느 병원 얼마 하면 서로가 눈치 보면서 원장님들끼리 만나면 너네만 그렇게 하면 어떻게 하나 이런 생각을 하거든요. 그런데 조금씩 시각이 바뀌진다고 느끼는게 뭐냐면 우리 원장님 무슨 얘기하다가. 그럼 우리병원에 입사한 신규간호사한테는 고맙다고 생각해야 되겠네 이런 얘기를 하셔서, 아 그럼요 우리병원에 와 준건 고맙게 생각을 해야죠 그런 얘기를 했거든요. 시각이 조금씩 바뀌지 않나 그런 생각을 하거든요. 간호등급이라는거 이런 등급에 따라서 간호사가 많아야 돈이 많이 들어오는 거 알기 때문에[사례19]

나. 환자·보호자의 간호 전문직에 대한 인식문화

- 간호인력에 대한 환자 보호자의 ‘하대’ 문화. 심층면접 결과 제주지역 병원 내에서 환자나 보호자의 간호사에 대한 ‘무시’, ‘하대’ 문화가 도외보다는 심한 것으로 확인 됨. 간호사한테 반말하거나, 폭언을 하는 경우가 매우 많은 것으로 나타나고, 이런 것은 간호인력의 자존감을 떨어뜨리는 영향을 주고 있어 이에 대한 인식 개선 정책이 필요함

육지에서 오는 간호사들이 제일 처음 힘들어 하는 부분이 뭐냐면 육지 같은 경우는 환자나 보호자 분들이 간호사를 간호사로서 대우를 해주거든요. 선생님 하면서 뭐 반말하거나 야, 너 이런 뭐 아가씨 이런 말 전혀 들을 기회가 없대요. 간호사는 간호사로서 이렇게 해주는데 제주도는 기본이 야, 너. 육지에서 내려 온 간호사들이 육지에서 일하다가 제주도에서 근무했던 사람들은 어떻게 간호사를 이렇게 하대 할 수 있냐고 그런 경우들이 많아요. [사례11]

아직도 뭔가 의사 보조다 이런 생각이 좀 있어요. 그냥 간호사 독단적으로 할 수 없으니까. 그럴 때 좀 괜히 간호사를 했나. 그냥 승무원 보듯이 서비스업. 물 갖다 주고. 의사는 선생님이고 간호사는 언니. (언니라고 불러요?) 네. 아가씨. 학생 아직도 그렇게 부르는 사람들이 많아요. 그러면 간호사라고 불러달라고 하죠. 할머니 할 아버지들이니까[사례4]

다. 지역사회의 간호 전문직에 대한 인식문화

- 제주지역 남존여비사상. 심층면접 결과, 제주지역에서는 남자아이를 공부 많이 시키고 여자아이들은 공부를 덜 시키는 남존여비사상이 있는 것으로 확인 됨. 경제적인 면에서 딸에게 의지하지만, 문화나 자산의 승계는 아들에 의지함. 집에서 대학교 보내주지 않아 간호조무사를 선택한 경우가 있음

여기는 대부분 남존여비사상이 심해요 남자들은 대학 보내야 하지만 여자들은 살림해야 하고. 저희도 서귀포가 집이다 보니 발일이 너무 많은거야. 그거 다 오빠 남동생 보필하기 바쁘지, 여자를 대학 보내야 한다는 생각을 가지는 부모님들은 그렇게 많지 않았어요[사례22]

형제가 7명이에요. 저희 집이 전형적인 제주도 고장이라 딸들 공부 안 시켰어요. 언니들은 학교 안 보내주고 남동생은 보내주고 그러니까. 그래도 나는 해야 되겠다 학교 다니면서 고등학교도 인문계 쪽으로 안 보내주고 실업계 있다가 취직해라 그렇게 했는데. 저는 대학이라는데 가보고 싶어서, 공부를 하니깐 시험 볼 기회가 돼서 하다 보니 선생님 말만 듣자 그래서 갈수 있게 돼서 가게 된 건데... [사례15]

- 간호 전문직의 이중성. “딸이 간호사 하면 마음 아프고, 며느리가 간호사 하면 좋다”라는 말이 있듯이 간호직은 전문직이지만 고된 직업이라는 지역적 인식문화가 있음. 여성 전문 인력을 짠 가격으로 활용하는 문화가 내재되어 있음을 의미함. 따라서 간호사들의 낮은 자존감을 형성하게 되는 경우가 많음

97년도에 졸업을 했는데 그때 제가 간호사를 보는 시선이랑 어른들이 보는 시선은 틀리죠. 근데 제가 업무를 하면서 어르신들을 많이 상대하다보니까 어르신들이 하는 말이 그거예요. 딸은 간호사 하면 가슴이 아프대요. 며느리가 간호사 하면 좋대요. 그럴 정도로 간호사를 하면 고생이다. 3D 직업 중의 하나로 손 꼽혔거든요. 그때 당시에는. 며느리는 고생을 해도 본인 시부모한테는 편하거든요. 간호사가 있으면. 집안 식구 건강을 돌볼 수 있으니까[사례8]

뭔가 아이러니가 있는거 같아요. 간호사하면 여자들이 하는 직업으로는 괜찮지, 제주도에서 대기업을 거의 없는 지역에서 큰 병원에 다니고 있는 간호사라고 하면 어우 다들 잘 들어갔다, 훌륭한 딸을 뒀다 부모님들이 자랑스러워 해요. 사람들이 좋다고 하지만 받은 뭐 무슨 간호사가 그정도 받으면 됐지 뭐, 그 정도 인식인거죠[사례7]

- 한편으로는 제주지역사회의 간호 전문직에 대한 인식 변화가 서서히 일어나고 있음을 알 수 있음. 큰 규모 병원에 간호사 일을 한다고 하면 부러움을 사는 직업으로 인식되기도 함. 예전의 ‘간호원’, ‘간호부’ 명칭이 현재 ‘간호사’로 바뀐 점이 지위 향상의 분명한 표징이고, 종합병원이 제주지역에서는 사실상 대기업인 셈이라 이런 병원에 근무하는 간호사는 ‘좋은 전문직’으로 인식 되고 있음을 확인 할 수 있음24)

24) 예전에 비하면 많이 높아졌어요. 지위자체가, 예전에는 뭐, 간호원, 간호부 이렇게 얘기를 했었는데.

4. 간호인력 활성화를 위한 정책 수요

가. 표준임금제를 통한 임금 처우 개선

- 제주지역과 제주도외지역 간호인력 임금의 지역 격차가 점점 더 크게 벌어지는 것은, 간호등급가산제 및 간호·간병통합서비스 정책 변화에 따라 수도권 대형 병원의 간호인력 확충과 동시에 간호인력 임금이 인상한 결과로 보임. 그에 비해 제주지역 내 간호인력 임금 인상 폭이 비슷한 비율로 오르지 못함. 이는 정책 변화에 따른 구조적 원인과, 지역사회 자체의 대응 미흡 원인으로 추정됨. 정책 변화에 따른 구조적 원인은 의료비 수가 인상으로 해결해야 할 필요 있음

우선 국가에서 의료비 책정을 안 해줍니다. 1997년에 의료 보험이 시작이 되었습니다. 그리고 약 20년이 지났는데 물가가 어느 정도 지났나면 536%정도 올랐습니다. 그런데 의료수가는 물가 보다 조금 더 올랐습니다. 그런데 다른 인건비는 1320%가 올랐습니다. 무슨 이야기냐면 다른 인건비는 올랐는데 의료 인건비는 절반밖에 안 올랐다는 겁니다. 의료비라는 건 인건비입니다. 왜냐하면 대부분 인건비입니다. 기술료예요. 다른 건 그만큼 올랐는데 의료비는 오르지 않으니 결국 병원 직원들 봉급이 오르지 않는 겁니다. [사례21]

담당환자수를 낮춰야 된다 라고 생각하는데 그래야 서비스질도 좋아지고 간호사들 이직율도 낮아 질텐데 이게 지금 그럴려면 수가를 보상을 해주어야 되거든요. 병원이 인력을 충원할 수 있는 역량이 돼야 되고 지원자가 있어야 되거든요. 그런데 문제가 뭐냐면 다 문제가 있어요 수가보상이 아직 충분치 않다는 거. [사례23]

- 지역의 병원 특성상 병동 100%를 가동할 수 없음에도 병상 기준으로 의료비가 산정되는 문제점²⁵⁾ 해결이 필요 함. 올해 10월부터 간호등급제가 인력기준을 병상 수에서 환자로 바꿀 예정으로 이 문제가 일부 해소 될 것으로 보임

예전에는 간호원 하기 전에 간호부를 썼었어요. 그 다음에는 간호사로 해서 이제 법적 자체, 법 제도 자체도 바뀌면서 이제 간호사로 하긴 하는데, 일단 간호사라는 직업은 어찌면 그 전에 비하면 굉장히 많이 지위가 높아져서[사례14]

- 25) 병원이라는 곳이 독특해서 어른, 아이 다르고 남자, 여자가 달라요. 남자 여자를 같은 방에 못 넣거든요. 남자 병상은 비는데 여자 병상은 모자랄 수가 있어요. 이런 것 때문에 100%는 불가능 합니다. 어쨌든 그렇게 되면 되는데 그럴 수가 없는 거거든요. 대략적으로 80% 정도에서 운영 했을 때 할 수 있을 정도로 요금을 책정 해줬으면 좋겠는데 그렇게 안해주죠. 그러니까 결국 모자라는 걸 어떻게 메꿀까 하면서 궁리하는게 여러가지 편법들이 생기는 거예요. 약품에서 리베이트 받으려고 하고 비급여에서 더 뜯어내려고 하고 이렇게 되는 거예요. 대학병원에 3대 부조리가 없으면 그냥 문 닫습니다.[사례21]

- 지방정부가 간호인력 정책 변화에 따른 지역사회의 간호 인력난 문제를 대응해야 하는 것 중 우선 순위로 꼽히는 것이 바로 임금처우 개선을 통한 간호인력 유치임. 임금의 지역격차가 제주도의 취직을 중용하는 가장 큰 원인이 되지 않도록 표준임금제를 실시하여 전국 평균수준에 맞는 처우 개선이 필요함

지방정부에서는 일단, 간호사 임금을 표준화 시켜주는 것이, 지역적으로 차등이 심하잖아요? 특히 또 중소 지방에는 워낙 또 이 임금 차이가 수준이 낮다 보니까, 또 간호사들이 다 육지로 몰리는 상황이고. 그쪽으로 많이 가고요, 중소병원은 도산하는 경우도 있고요 간호사 문제 때문에, 자꾸 이제 뭐 대화를 통해서든, 아니면 제도를 통해서든 일단 표준화 시켜주는 것이 더 맞지 않나, 라는 생각이 들고요. [사례14]

연봉이 신규인 경우 3000정도. 경력자로 올라가게 되면 5년 차면 연봉이 3500, 10년 차는 4000 이렇게. 연봉 얘기할 때는 세전을 얘기하거든요. 저희는 직책수당, 근무연수수당, 5년 10년 수당, 가족수당, 연장수당, 지금 저희가 보통 나이트 근무에 따라 조금씩 다르긴 한데 3000넘는 경우도 있지만 3000 안 되는 경우도 있어요. 그래서 최소 신규는 3000이어야 하지 않을까 생각해요[사례19]

나. 야간 근무에 대한 금전보상 및 자녀 양육 지원

- 3교대 야간 근무에 대한 확실한 보상체계 필요. 병원 특성상 병동은 24시간 3교대 근무가 필수이고 간호인력 또한 병동에서 임상경험을 쌓기를 원하지만 장기간동안 인력 부족 상태에서의 3교대 근무는 과도의 스트레스와 높은 이직률을 가져오고 있어 매우 심각한 상황. 특히 젊은 인력들이 기피하고 감당하기 어려워하는 야간 근무 부담을 줄여 간호인력의 장기 근무 비율을 높이고 인력 안정성을 확보하는데 지원 해 줄 필요 있음

그외 3교대 야간근무에 대해서 되게 부담을 갖고 하니까 수당 부분 많이 책정을 해주시면 힘들긴 해도 야 그래도 돈을 벌 수 있지 않냐 하는 그런 동기부여가 있음 낮지 않을까 생각합니다[사례12]

휴식할 수 있는 시간을 주든지 해서 뭔가 3교대에 대해서 보상을 해줘야 되는데 그런 체계가 없이 무조건 노예같이 부려먹는다는 그런 생각들을 간호사들은 많이 해요. 우리가 간호사로 태어난게 죄다. 간호학과 가려면 점수도 높아야 하는데 공부해서 내가 이짓거리 할려고 여기 다녀? 때려쳐야지 해서 1년 내에 사직율이 20퍼센트 넘는 이유가[사례10]

야간 전담자가 두 명인데, 한 달에 17일이니 그 정도 하면은 10명 20명치를 애네가 해주는 거예요. 뽀빠이 하다보면 어떤 사람은 적어지고 2번도 되고 네 번도 되고. 그만큼 간호에 대한 확실한 보장을 해줘야 해요. 뭐 60만원 부담, 100만원을 해주거나. 우리 60만원을 그냥 정해줬거든요. 근데 그보다 더 해줘야 돼요. 실제로는. 이분들 30대 초반 30대가 조금 안돼요. 그러니까 애네는 조금 3~4년 딱 벌고 그다음 안하고 그런 메리트를 줘야만하지 무조건 하라 그런 거는 요즘 통하지 않아요[사례18]

- 3교대 야간 근무 특성에 맞는 어린이집 운영 지원 필요 3교대근무 간호인력이 직장을 그만두는 가장 주요 원인이 자녀양육 문제로 나타나 3교대 간호사 업무 특성에 맞는 어린이집 운영 필요함. 병원 내 직장 어린이집 운영 문제는 그동안 많이 제기되어왔고 최근 제주지역 200병상 이상 병원 몇 개소에서 어린이집 운영하기 시작함. 그러나 간호사의 3교대 근무특성에 맞는, 365일, 24시간 풀 가동한 곳은 한 곳도 없고, 저녁 근무 시간 끝날 때 까지, 토요일일, 휴일 운영하는 곳도 거의 없음. 그 원인은 어린이집 야간근무 보육교사 구하기가 어려운 것으로 나타나 이에 대한 지원 필요

어린이집 하고 있어요. 올해 3월부터. 실제로는 간호사 간호과에서 요구했다고 해서 우리가 하게 됐습니다. 그런데 우리 간호사들은 삼부 교대를 하면 저녁에 이브닝이 11시에 끝나니까 11시에 애기를 데려갈 수 있어야 하는데 저녁 7시면 끝나는 거예요. 그래서 간호사들을 위한 어린이집이 아닌 상근자를 위한 어린이집이 되는 거예요...저기 생기면서 우리 간호처가 엄청 욱먹었습니다. 지금 15명 신청을 했는데 우리 간호사가 2명뿐이 안 한 거예요. 그건 조건이 안 맞은 거예요.[사례18]

우리는 또 토요일은 근무해야 하고. 공무원에 맞춘 운영도 괜찮다고 생각은 하는데. 어린이집도 나중에 지원해주고 뭐하면 하겠죠. 그런걸 도에서 지원 좀 해주면 편하게 일을 할 수 있을 것 같고[사례9]

- 제주지역 내 병원 중 1호 어린이집을 운영한 곳이 민간병원이라는 점은 매우 주목할 만 한 점. 3교대 간호사 업무 특성에 맞춰서 저녁 근무 시간인 10시 반 까지, 토요일 운영하는 어린이집임. 이에 대한 지방정부의 인센티브 등 장려 정책 지원 필요. 24시간 풀 가동할 수 있는 어린이집 필요성도 대두되고 있고, 경력직 간호사들이 야간근무 교사로 충당할 수 있는 방법도 고려해볼 만 함

직장어린이 집이 인제 저희가 1999년에 오픈했고 제주도에서 직장 어린이집 1호예요. 처음 오픈할 때 그 원장님이 직원들에 대한 어떤 그런 것들에서 그때 당시 노동부

지원을 받고 어쨌든간 해야 된다고 해서. 24시간 아니고 7시반 부터 저녁 10시 반까지 했는데 하다 보니 남편이 와서 데려가고 이렇게 해서 지금은 8시정도 되면 애들이 다 가고 하거든요. 저희는 토요일도 하거든요. 우리 어린이집은 방학도 없어요[사례19]

365일 쪽 돌려 달라, 휴일 없이 풀로 돌려야 애기를 맡길 수 있다, 간호사가 도민 건강을 지키듯이 너네도 풀로 돌아라. 안 되거든요. 도에서 하는 어린이집 안 되거든요. 보육교사가 안하겠다고 하거든요. 못 구해요 그런 보육교사. 간호사만이 가능해요. 61세 퇴직 이렇게 돼도 요양원 에서 70까지 다 일하고 있어요. 그러니까 요양원과 같이 우리 애기 어린이 집을 나이 불문코 이걸 돌리겠다. 왜냐면 질식이라든가 이런 사고들이 그냥 보육교사 해서 훈련시켜서 되는 게 아니에요[사례25]

- 아이돌보미 등 활용 가능한 자녀양육 지원 정보 활성화 필요. 3교대근무 일이 불규칙적이다 보니, 자녀들의 방학, 공휴일 등 아이돌보미 인력을 활용할 필요성이 많지만, 이에 대한 정보가 잘 알지 못하는 경우가 있어 이에 대한 홍보 필요함

저도 큰애가 유치원을 다니는데 대책회의 때 돌봄이 서비스가 있다고 공지문을 받았는데 저는 처음 봤어요. 그런데 있긴 하지만 잘 활용이 안 되고 있거나 잘 홍보고 되지 않고 있지 않나. 이번에 선거날인가 대체공휴일인가 되면서, 저희는 안 쉬는데 유치원 같은 데는 쉬고 그러니 돌봄이 서비스가 있어서 미리 신청하고 얼마정도의 금액을 내면 봐준대요. 저는 처음 봤어요. 저는 공휴일마다 일을 해야 되고 아이를 어디에 맡길지 고민하게 되는데. 미리 알거나 좀 안전하다는 인식이 크면 미리 알았음 활용할수 있었음 좋겠다는 생각이 들어요...[사례6]

다. 공공의료 효과 제고를 위한 지원

- 제주지역 공공의료기관의 우수한 간호등급 유지를 통해 기타 병원의 간호등급 승격을 유도하여 질 높은 의료·간호서비스 제공 필요. 간호서비스의 질을 담보하는 공공의료기관으로서 최소 3등급 간호등급을 유지할 의무가 있으며, 육아휴직으로 인한 대체인력을 고려하여 실제 1~2등급 간호 인력을 상시 확보하도록 지원 필요

지금의 문제는 뭐냐면요. 이 정원을 정할 때 3등급 기준으로 정하는 거예요. 그러면 육아휴직도 들어가야지, 그럼 휴직했다고 사람을 채워주는 것도 아니거든요. 그럼 결국 5등급을 유지할 수밖에 없어요. 1등급으로 해야 되는 이유가 뭐냐면 의료법에는 2.5:1 로 해서 1등급을 유지하게끔 의료법에는 그렇게 돼있어요. 의료법에. 그러면 법은 그렇게 정해놓고 너네 법 안 지키다 그러지 말고 그럼 법 지킬 수 있게 그 시스템을 달라는거죠[사례10]

간호 등급이 6등급이에요. 우선은 도에서 승인을 해줘야 하는데 도에서도 승인을 안 해줘서 (어떤 승인을 안 해줍니까?) 인력을 저희가 6등급으로 하고 있는데 다른 데 제대나 한국이나 그런 다른 병원들은 2등급도 하고 1등급도 하잖아요. 저희를 1~2등급 까지는 안 하더라도 한 3~4등급만 해줘도, 그러면 쉬는 날도 많아지고, 총무팀이나 원장님들이 직접 요구하기도 하는데 그러니까 재활 병원이어서 지금 6등급을 유지할 하는 거예요[사례11]

- 병원 운영 의사결정 구조에 간호부서장 의결권 확보 필요, 절대다수 병원의 의사결정 구조에 간호부서장의 자리가 없어 간호인력 관련 의견사항 공식전달 자체가 미흡함. 또한 고용주와 피고용주의 관계구조로 문제제기가 어려움. 따라서 제주지역 공공의료 기관부터 의사결정구조에 간호부서장의 당연직 참여 시스템화 필요

(의사 결정 구조가 어떻게 됩니까?) 원장님, 관리부장, 진료부장인데 진료부장은 의사가 하고 관리부장은 도에서 파견나온 공무원이 해요. 진료부장님한테 일정정도의 권한을 줘야 하는데 전혀 주어지지 않아요. 관리쪽에 더 힘이 주어지면 주어지지. 원장님이 대부분 의사결정권한을 갖고 있다고 보심 돼요[사례10]

- ‘공공성’ 평가 인정에 따른 지방정부차원의 민간병원, 의료법인 병원 지원. 공공의료에 대한 법률이 개정되고, 제주지역사회에서 민간병원의 공공성 역할이 분명히 공존하고 있음. 공공성에 대한 인정에 따른 지방정부차원에서의 지원 근거 마련 필요. 민간병원은 중소기업에 포함됨으로 제주지역 중소기업진흥 지원에 포함시켜 간호인력 확보 지원 필요. 의료법인 병원은 준 공공의료기관 기준으로 지원 대상에 포함시킬 필요 있음

공공의료에 관한 법률도 2012년도 개정이 됐죠. 그 전에 공공의료라는 것은 공공기관에서 하는 의료만 공공의료로 봤죠. 그러니까 소유의 개념으로 봤죠. 지금은 기능의 개념으로 바뀌었어요. 민간기관이라도 어떤 일정한 기준을 맞추고 공공적인 역할을 하면 공공기관으로 보게 바뀌었음에도 불구하고 아마 정책을 하는 사람들은 그렇게 생각을 안 하고 그런 것 까지 이해를 잘 못하는 것 같아요[사례13]

요양병원 간병인들에 대해서는 조금 지원을 해줬으면 좋겠어요. 다른 건 못 하더라도. 왜 나면 일 하는 거에 비해서 대우가 너무 열악해요. 그걸 병원에서 감당 할 수가 없습니다. 그러니까 아까 우리 시내버스 지원 해 주듯이 간호사들이라든가 간병인에 대해서 일부 지원을 해준다면 한결 낫지 않을까. 육지에 가는 사람들을 많이

막을 수 있거든요...예를 들어 4대 보험 내줘야 하고 휴일이니 야간수당 줘야하고. 그럴려면 지금 주는 봉급으로는 턱도 없어요[사례21]

- 현재 공공의료기관에만 적용되는 공익요원근무와 공중보건제도를 공공성이 인정되는 민간병원에도 적용될 수 있도록 지원 방안 필요. 혹은 민간병원이 일부 재정 부담을 하고 도 차원에서 지원 협력하는 방식으로 진행할 수 있음²⁶⁾

라. 간호인력 환류 체계화 지원

- 제주지역 간호인력난은 면허를 갖고 있는 유희인력 때문이라기보다 면허 대비 도내 활동 간호인력의 부족으로 인한 것임. 따라서 간호인력이 도내에 취직할 수 있도록, 지속 근무할 수 있도록 하는 인력 확보 정책방향이 근간이 되어야 함. 전국 의료기관 종사자 중 간호사 인력 비율이 60%정도인데, 제주지역은 간호조무사까지 합해서도 45%정도밖에 되지 않음. 전국 평균 수준까지 확보하려면 최소 1500명 정도 인력이 필요하며 OECD 수준까지 확보하려면 최소 3000명 정도 간호인력이 필요함. 현재 도내 취직율로는 15~20년이 되어 충원될 수 있음으로 간호인력 환류 방안이 필요함
- 최근 타 전공 학생들이 다시 간호학과에 진입하는 경향이 있듯이, 전문학사 학력 이상 젊은 인력 대상 간호인력 양성이 필요해 보임. 그러나 간호인력 처우 개선이 되지 않는다면 인력 양성의 효과는 크지 않을 것으로 추정됨

앞으로 간호사들의 수요는 매우 높다 방법이 대학정원확대, 재교육, 경력단절 취업지원, 30전후 여성 재교육 전문기관 신설, 병원 생태계 리스트 렉처링이 필요하다. 정책방향은 이 맥락속에서 필요하다고 생각합니다. 뭐냐면 20살 무렵 대학에서 전공이 정해지는데 다른거 좀 전공하거나 한참 민감한 시기에 공부 충분히 못했던 경우 등 10년 정도 살면서 사회경험을 갖추고 일정한 학력을 가진 사람들을 국가나 사회가 지원을 해주는 체계 속에서 간호사를 배출하는 이런 인력시장도 아마 좀 있지 않을까[사례23]

- 중소 규모 병원, 요양병원을 위한 유희 간호인력 재취업 교육 필요 자녀양육 등 원

26) 공익요원근무, 그게 요새는 21개월이니까 2년은 인력을 쓸 수 있으니까. 공중보건제도, 나라에서 학자금 받으면 5년 동안 근무를 의무적으로 해야 되는데 있었거든요. 민간병원에도 적용되게 하면 좋을 텐데요. 제주도에서 3년 이상 근무해야 한다는 조건을 달면, 나라에서 안 되면 도 자체에서 시행을 해서 10명만 하더라도 3년동안은 제주도에서 할거니까. 이제도는 정말 시행할만하다 [사례19]

인으로 직장을 그만 둔 간호사들이 10여년 동안 장기간 경력 단절 되었을 경우, 다시 재취업교육을 받아도 응급상황에 대처해야 하는 종합병원 병동에는 바로 투입하기 어렵고, 본인들도 원하지 않고 있음. 그러나 200병상 미만 병원, 요양병원에서는 이런 유희인력이 매우 필요하는 것으로 나타나 정책 지원 필요

그 취지 자체는 좋아요. 어찌 됐든 일자리 제공 요런 식으로 되니까. 근데 그러면 보호자가 없이 모든 하나부터 열까지 케어를 전부 간호사가 한다는 말이죠. 하면, 더러워진 시트 갈고, 환자 소변 빼고, 똥 오줌 치우고, 기저귀 갈고, 이런 거는 조무사가 할 수는 있을 거예요. 할 수 있겠죠. 그런데 그런 경력 있는 분들이, 장롱 면허 있는 분들이 임상에 뛰어들면 한마디로 거기 있던 멤버들이랑 끼어든 멤버들이랑 과연 얼마나 융합이 돼서 얼마나 이 부서를 잘 이끌 수 있을지[사례8]

그럴 수 있었으면 좋을 거 같아요. 지금 장롱 속에 있는 간호사들이 꽤 있거든요. 이미 간호 경력이 오래 돼 버려서 감이 떨어지거나, 집안 사정, 또는 양육 이런 것 때문에 간호사 일을 접었던 분들 중에 다시 할 수 있게 재교육, 재취업 시키고 이런 분들에 대한 것들을 지원을 하되, 이런 사람들이 준종합병원이라든지 지역병원이라든지 아니면 공공적인 요소가 있는 병원이라고 도에서 생각하는 병원에 우선적으로 지원 할 수 있게 또는 그런 재취업할 수 있는 여러 가지 뭔가를 많이 주면 실제로 장농면허를 가지고 있는 유희 인력을 다시 역팅 인력으로 전환을 시킬 수 있는 방편은 되겠죠[사례13]

- 제주지역의 안정적 간호인력 환류를 위해서는 간호인력을 체계적으로 관리하고 지원하는 전담 부서 필요함. 젊은 간호인력 도내 유치 확보, 경력직 간호인력 지속근무 확보, 유희 간호인력 재취업 교육, 정년퇴직 간호인력 활용 등 기획 전반을 담당하는 전담 부서 필요

부서가 하나 있어서 인력활용 방안을 마련해야 한다고 본다. 약간만 훈련시키면 모든게 감당이 되는 그런 일들이 많잖아요. 인력을 잘 활용해서 제주도에서 효과적인 방법으로 가줘야 한다. 제주도내 자원으로 활용할 수 있는 시스템이 갖춰져야 한다고 봐요. 그래야 야 나 간호사 됐더니 평생 일하네 그리고 우리는 정년이 끝나는 게 아니라 다른 직업보다 더 우수하게 필요한 직업이야 이게 인정이 되어야 해요. 상담부부이라든가, 학교 상담, 아이들, 노인 분야도[사례15]

5. 요약 및 시사점

가. 500명상 미만 병원, 병동 중심의 간호사 인력난

- 제주지역의 병원 간호 인력난은 500명상 미만 병원, 병동, 특정 병동 중심의 인력난임을 확인 할 수 있음. 대부분의 간호부서장은 병동 3교대 근무 인력 채용에 극심한 어려움을 겪고 있었고, 실제 현장에서는 20대 젊은 인력들이 간호인력 부족으로 인한 과중 업무 스트레스를 받고, 모 병원에서 근무하는 10년차 경력직 간호사들은 10명 동기 중 2명이 남을 정도로 매우 높은 수준의 이직율과 퇴사율을 체감하고 있는 상황임. 어떤 병원은 병원 적자 문제로 인해, 임금체불, 과중업무로 인한 집단 유산 사건 등으로 심각한 인력난을 겪은 것으로 확인 됨

나. 업무·지위 모호, 승진체계 부재한 간호조무사 인력난(難)

- 간호조무사의 인력난은 간호조무사 업무·지위의 모호함 문제와 승진체계 부재, 학력 차별, 비정규직화 문제 등으로 확인 됨. 최근에 도입되고 있는 간호·간병통합서비스 제도의 경우 종합병원 병동에 배치되는 간호조무사 당 환자 수(간호사는 1:7 혹은 1:10으로, 간호조무사는 1:30 혹은 1:40으로)가 많아 업무·지위 모호 문제 대두됨. 간호사, 간호조무사, 요양보호사, 간병인 등 간호업무 및 보조 업무 통합체계가 잘 이룰 수 있는 과정이 필요함. 설문조사와 심층면접 결과 간호조무사의 직무 체계를 보면, 일반간호조무사외에는 관리급, 간부급 승진체계가 거의 없는 것으로 나타남. 간호조무사의 반 이상이 전문대 이상 학력을 보유하고 있어 학력차별 고정관념 개선 필요. 최근에 간호조무사가 계약직 비정규직으로 채용되고 있어 고용 불안정성에 주목할 필요 있음

다. 간호인력 정책 변화와 구조적 인력난 문제

- 제주지역의 이런 극심한 인력난은 2010년 정도부터 체감되기 시작되었고, 이는 구조적 원인으로 초래 된 측면이 큼. 1999년 간호등급제가 실시되면서 수도권 중심의 규모가 큰 병원에서 간호사 인력 확보 노력이 증가됨. 2007년에는 중환자실, 종합전문요양기관을 포함하는 새 간호등급가산제가 실시되면서 간호인력의 수도권 병원, 대학

교병원 쏠림현상이 더욱 두드러지기 시작함. 제주지역에서는 이 시기에 간호대학 졸업예정자의 도외 취직 문제가 부각되기 시작하고, 도내에서는 제주대학교병원 쏠림현상이 심각해짐. 실제 취업 준비 중인 간호학 대학생들은 제주지역에서 500병상 이상 병원인 제주대학교병원을 우선 순위로 선택하고 있음. 따라서 제주지역 500병상 이하 병원, 재활병원, 요양병원의 간호 인력난은 심화될 것으로 예상됨

- 최근에 도입되고 있는 간호·간병통합서비스제도도 제주지역 간호인력난을 초래한 한 구조적인 측면임. 메르스 사태를 겪은 후 감염 차단과 환자 부담 경감 등 목적으로 추진된 간호·간병통합서비스는 기존의 2배 정도의 간호인력을 필요로 하기에 수도권 대형 규모 병원으로의 간호인력 쏠림 현상이 가속화 됨. 제주지역에서는 인력난을 겪고 있어 간호·간병통합서비스제도에 대한 부정적인 평가가 있는 것으로 보임. 간호사가 기존 간병인이 하던 '기저귀 가는 일'까지 떠맡아야 하는 상황이 되고, '자존감이 떨어지는' 일을 하는 것으로 인식이 됨. 실제 제주지역에서 처음 간호·간병통합서비스제도를 도입한 병원의 간호 관리 부서장의 이야기를 들어보면, 환자들의 만족도는 높아졌으나, 투입된 간호사들의 만족도는 떨어짐. 그러나 한편 기존 간병인의 업무를 대체할 수 있는 요양보호사들이 같이 투입된 통합 병동의 경우에는 환자뿐만 아니라 간호사의 만족도도 높은 것으로 나타남. 이는 간호사, 간호조무사, 요양보호사의 업무에서 기존의 업무분장을 유지하면서 인력이 추가 배정되기 때문인 것으로 해석됨
- 20대 젊은 인력들의 '더 넓은 세상에서 경험'하고 싶은 경향이 있어 간호 인력난에 영향을 미치는 것으로 보임. 문제는 도내에 취직한 간호인력의 경우도 몇 년간 도내에 있는 후 도외 취직을 결심하고 있는 경향이 있다는 것, 도외에서 몇 년간 일하고 제주도에 다시 내려오는 인력은 병원으로 흡수되는 것이 아니라 대부분 공무원 등 다른 분야로 흡수된다는 점에 유의할 필요 있음. 심층면접 결과 이런 원인은 근무조건, 지역 격차가 점점 더 벌어지면서 초래되는 것으로 보임

라. 근무조건 격차와 제주지역 간호 인력난 문제

- 심층면접 결과, 제주지역 간호사들은 여러 가지 정보를 통해 제주도내 간호인력 임금과 제주도의 임금 격차는 1.5배~2배에 달하는 것을 공유하고 있음을 확인 함. 이는 제주지역을 떠나게 되는 강한 동기부여가 되고 있음. 제주지역 내 타 직종에 비해 간

호사는 취업이 보장되고, 임금이 괜찮은 편이나, 민간이지만 공공성격이 인증되는 사립학교 교사 등과 비교할 때에도 1.5배 정도의 큰 임금 격차가 있는 것으로 확인되고, 이는 간호사들에게 노동대가에 대한 회의를 갖게 하고 있음

- 3교대 야간 근무의 과중 스트레스도 제주지역 간호인력난을 초래하는 원인이 되고 있음. 특히 종합병원의 경우 야간 근무 때 휴식시간이 전혀 없는 것으로 나타나 과중 업무 스트레스가 상당한 것으로 확인 됨. 특히 20대 젊은 인력들은 3교대 근무의 생활불규칙으로 인해 힘겨움을 겪고 스트레스가 극심한 것으로 나타났고, '그냥 힘들어서' 퇴사하는 경우가 많은 것으로 확인 됨. 이에 20대 젊은 간호인력들이 낮 근무와 퇴직 보장이 되는 공무원 취직을 위해 시험을 보고자 하는 경향이 두드러지고 있음
- 일가정 양립 지원 부족으로 간호인력 유실. 2000년 후반부터 출산 휴가 이용이 보편화되고, 최근 몇 년 간 육아휴직 이용이 보편화되는 분위기가 되고 있음. 일가정 양립이 가능한 노동자를 기준으로 충분한 간호인력 확보가 필요. 아직도 작은 규모의 병원일수록 아직까지는 육아휴직이 '눈치 보는 복지제도'로 인식되고 있고, 간호 인력이 부족하다보니 임신하고 육아휴직 이용하는 간호사들은 동료들에게 미안한 죄책감을 갖고 있음. 자녀가 한 명인 경우에는 여러 가지 모성보호지원제도와 가족친화제도를 이용하면서 경력을 유지할 수 있으나 자녀가 2명이상인 경우에는 퇴사 고민을 많이 하고, 실제로 퇴사하는 경우가 많아 이들에 대한 정책지원 필요

마. 간호 인력난을 해소하기 위한 노력들

- 제주지역의 이런 간호인력난 문제를 해소하기 위해 병원 자체 내에서 다양한 노력들이 시도되고 있었음. 대표적으로는 야간전담제 인력 채용 노력, 간호인력 채용기준 하향 조정, 지인 인력 풀을 가동하여 인맥으로 인력을 확충하는 방법 등 노력을 사용하고 있음. 그러나 채용기준이 낮아지면서 병원이 제공하고 있는 간호 서비스의 질이 하향되고 있는 문제가 생기고 있고, 인맥으로도 인력 충원이 잘 안 되고 있음. 병원은 또한 직장 내 수평적 조직문화 형성에 노력을 기울이며, 인간관계, 후생복지, 단결 문화 강조 등 선후배 '태움' 문화 해소를 위한 노력을 하고 있음

바. 제주지역 간호 전문직에 대한 인식문화

- 제주지역 사회의 간호 전문직에 대한 인식문화도 제주지역 간호 인력난을 초래하는 한 측면임. 제주지역 병원 내에는 아직도 간호사의 전문직 노동에 대한 평가 절하 인식이 상당한 것으로 확인 됨. 대표적으로 매우 낮은 간호수가, 간호팀은 돈을 쓰는 부서라고 생각하고, 병원 운영난에 가장 먼저 자르는 간호인력 등 인식이 있는 것으로 나타남. 의사가 간호사를 ‘언니’라고 부르는 경우도 있음
- 환자·보호자의 간호인력에 대한 ‘하대’ 문화가 제주지역이 타 지역보다 심하다는 것이 확인 됨. 간호사한테 반말하거나, 폭언을 하는 경우가 상대적으로 많고, 간호인력의 자존감을 떨어트리는 영향을 주고 있어 이에 대한 인식 개선이 필요함. 제주지역 간호사들도 타 지역에 비해 환자·보호자에 대한 태도나 언행이 전문성을 갖춘 간호사라기보다 ‘동네 할아버지 할머니 대하듯’ 하는 경우가 있음. 이런 것들은 실습생들이 육지와 제주지역을 비교하면서 차이를 느끼고 있어 주목할 필요 있음
- 제주지역사회는 기존에 비해 간호직의 전문성을 인정하는 방향으로 많이 변화되어 왔으나 이중적인 것을 발견할 수 있음. ‘딸이 간호사 하면 마음 아프고, 며느리가 간호사 하면 좋다’라는 말이 있듯이 전문직이지만 매우 고된 직업으로 인식되고 있었음. ‘여자의 직업으로는 괜찮은 직업’으로 인식되고 있어, 전형적인 여성노동이 갖고 있는 ‘감정노동, 육체노동, 기술노동, 돌봄노동’의 특징이 복합적으로 얽혀 있는 것으로 나타남. 이에 대한 ‘합당한’ 가치인정이 이루어져야 할 필요가 있음

사. 간호인력 활성화를 위한 정책 수요

- 표준임금제를 통한 임금 처우 개선. 제주도와 제주도외지역 간의 임금격차를 해소하기 위한 대책이 필요. 간호인력 수가 인상을 통한 구조적 해결 필요. 지역 병원 특성상 병상수 가동률이 저조함에도 병상수 기준으로 의료비가 산정되고 있는 문제 해결 필요. 올해 10월부터 병상수에서 환자수로 인력기준을 바꿀 예정으로 일부 해소 될 것으로 보임. 동시에 지방정부차원에서의 전국 평균 수준에 맞는 표준임금제 실시가 필요하는 것으로 보임. 공공의료기관의 표준임금제 실현을 통해 기타 병원의 표준임금제 실시를 유도할 필요 있음
- 야간 근무 보상체계 마련 필요. 3교대 야간근무 기피현상을 해결하기 위한 대책이 필

요 야간 근무 노동자에 대한 수당 인상과 더불어 지방정부차원에서의 보조금 지원을 통해 야간 근무 인력 확보를 위한 지원 필요. 야간 근무 특징에 맞는 자녀 양육 지원 필요. 365일, 저녁근무 완료 시간까지(22시~23시) 운영되는 어린이집 운영 지원 필요. 돌봄공백 지원 정책 홍보 강화 필요.

- 공공의료 효과 제고를 위한 지원 필요. 공공의료기관의 간호등급 최소 3등급 이상 의무화를 통해 공공의료의 간호서비스 질을 보장하는 체계 구축 필요. 육아휴직 등 대체인력을 충분히 고려하여 최소 1~2등급 간호인력 상시 확보 필요. 공공의료기관 운영 의사결정 구조에 간호부서장 의결권 확보 필요. '공공성' 평가 인정에 따른 민간 병원에 대한 지방정부차원에서의 지원 필요. 예를 들어 민간병원이 중소기업에 포함됨으로 중소기업지원 형식으로 간병인력 고용 시 4대 보험 지원 등 인력 고용 지원, 의료법인 병원은 준 공공의료기관 지원 대상에 포함시킬 필요 있음.
- 간호인력 환류 체계화 마련. 제주지역 의료기관 종사자 중 간호인력의 비율은 45%정도, 전국 평균 60%정도에 비해 15%정도 격차 있음. 전국 평균 수준까지 확보하려면 최소 1500명 정도 인력이 필요하며 OECD 수준까지 확보하려면 최소 3000명 정도 간호인력이 필요함. 현재 추세로는 15~20년이 되어 충원 될수 있으므로 간호인력 환류 방안 필요. 간호인력 근무조건 개선을 전제로 전문학사 학력 이상 젊은 인력 대상 간호인력 양성, 유휴 간호인력 재취업 교육, 퇴직 간호인력 활용 등 인력 환류 체계 마련 필요. 이에 간호인력 환류를 체계적으로 관리하고 지원하는 전담 부서 필요.

제주지역 간호인력 활성화를 위한 정책지원 방안

1. 간호인력 활성화 사례 및 시사점
2. 간호인력 활성화 정책 제언
3. 연구 한계 및 향후 연구 과제

1. 간호인력 활성화 사례 및 시사점

가. 젊은 인력 충분히 확보

- 모모요양병원 간호인력 현황. 요양병원임에도 불구하고 간호인력 대부분이 30~40대로 매우 젊은 층 인력을 확보하고 있다는 점, 그리고 간호인력난을 겪고 있지 않다는 점이 주목할 만함

아직까지는 저희가 ‘간호인력난’을 경험하지 못했어요. 아주 많은 편은 아닌데 한 명을 채용 한다고 하면 한 명 아니면 두 명. 다른 데 보다는 나은 편이에요. 인력 문제 때문에 아직까지 마음고생을 한 적은 없는 데요. 어쨌든 오라고 하기도 하고 제 전화번호가 아예 막 짝 차있어요. 천 명이 넘고[사례14]

굉장히 의외였어요. 저는 그냥 공부를 하려고 나이트킵을 찾다가 거기 모모요양병원에 들어간건데. 은근히 되게 젊으신 분들이 많더라구요. 저희는 나이가 많이 드신 분들만 생각을 해서 갔는데. 젊으신 분들이 많아서 놀랐어요. 분위기는 좋은거 같아요. 좀 프리한 분위기. 간섭도 안하고 그렇게 어려움이 없었어요[사례3]

- 심층면접을 통해 해당 병원은 설립 당시 제주지역 기존 요양병원이 갖고 있는 야간 근무 문제, 임금 문제, 휴가문제점을 해결하는 데 주안점을 두고 간호인력이 배정되었고, 이런 제도가 간호사 내부에 알려지게 되면서 젊은 층 인력이 몰려오게 된 경우라고 할 수 있음. 이런 가능했던 이유는 병원 운영체계의 의사결정 구조가 간결하고 간호인력 배치를 책임지고 있는 간호부장의 역할이 매우 두드러져 보임. 병원 운영자는 수도권에서 이미 병원 운영 경험을 갖고 있었고, 간호부서장은 제주지역에서 다년간 풍부한 간호업무경력에 따른 문제의식이 있었음

제의를 받고 해야 한다고 생각하니까 여기처럼은 못 하겠다고 생각해서 육지를 한 번 갔어요. 저희 원장님이 갖고 계신 병원에, 갔더니 저희 스타일로 세팅이 되어 있었어요. 야간 전담은 있다고는 했지만 없었고, 다른 3,400병상 있는 곳에 친분 있는 지인도 있고 친구도 있어서, 야간 전담을 채용한다고 들어서, 시스템을 바꿔야겠다 싶어서 한 4,5일 가서 세팅된 것을 보고[사례14]

나. 운영 구조 및 간호인력 현황

- 모모요양병원의 의사결정구조, 근무형식, 임금체계, 야간전담제, 휴가제도, 승진체계, 역량강화 등 병원 운영 및 간호인력 확보를 위한 전략구조를 보면 간호인력난 해소를 위한 여러 가지 시사점을 발견할 수 있음

〈표 5-1〉 모모요양병원 운영 구조 및 간호인력 배정

구분	현황	세부내용 (인터뷰 내용)
병원 현황	- 간호1등급 - 3개 진료과 - 30~40대 인력 - 172병상	- 타 요양병원은 1-2개 진료과인 경우 많음 - 간호사 31명, 간호조무사 10명 - 간호사 1명당 환자 6명, 의사 1명당 환자 40명
의사결정 구조	간호부서장 의결권	원장님께서서는 간호부 업무는 거의 저한테 그냥 다 맡기시고, 아예 그냥 맡아서 하라는, 믿고 그냥 맡기세요. 그러면 간호사 채용도 제가 하고...
근무형식	정규직	간호사 간호조무사 모두 정규직
임금체계	임금(190-250만원)	종합병원 보다는 낮지만 타 요양병원보다는 높은 임금
3 교대 밤 근무	- 야간전담자 2명 - 월 15-16일 근무 - 밤 근무 노동강도 다운	요양병원이다 보니까 저희가 데이 때는 3명, 이브닝 세명, 나이트 병동은 1명, 집중치료실은 2명인데, 업무를 데이때 이브닝때 마무리할 수 있도록 다 시스템 자체를 바꿔놨어요. 그러면 나이트 때는 와서 라운딩하고 차팅하고 후시나 이벤트 있을 때 노티하고 처치하고 그거 이외에 약들은 어차피 데이, 이브닝 때 다 준비해두니까 나이트 때는 그것만 확인하는 단계. 종합병원 시스템으로 하면 나이트 때 업무가 엄청 많아요. 그런 것을 탈피해서 나이트 때는 그래도 쉬면서 일을 할 수 있는 여건을 만들어 주고, 현재 야간 전담자 중에 학원에 강의 나가는 사람도 있고
휴가제도	육아휴직 충분이용 대체인력 충분채용	애기를 해요, 임신해도, 임신하면 나오라, 줄 수 있는데 까지 주겠다. 이렇게, 그걸 또 막으면 안 되잖아요. 힘들기는 해도, 속으론 두 명을 더 뽑아요. 항상. 원장님도 마인드가, 또 그렇게 하자고 말씀을 하셨고, 저도 종합병원에서 간호과에서 계속 근무를 하다보니까 대체인력이 반드시 필요하다고 생각을 했기 때문에, 지금 현재는 많이 힘들기는 한 상황이지만... 저희는 대체 인력까지 생각하면서 뽑고 있어요.
승진체계	승진체계 새롭게 만들기	요양병원이지만 시스템을 종합병원처럼 해야 한다고 생각해요. 그러다 보니까 체계나 이런 것도 준 종합 수준으로 체계를 잡아야겠다 싶어서, 너희가 관리자가 됐을 때는 어떻게 해야 한다, 이런 것 까지 얘기 해줘요. 지금 현재는 부장 있고, 수간호사가 있어요. 병동이 네 개니까, 지금 당장은 책임 간호사 제도는 없지만 나중에 책임 간호사 제도까지 만들려고
역량강화	교육을 통한 간호인력 역량강화	간호사도 간호사 마인드를 높이기 위해서는 어떤 것에 안주하지 말고 꾸준히 노력하는 것이 중요하고, 교육 이런 것도 수시로 가서 받게 해야 하고, 또 간호 부장이면 직원들이 질적으로 향상이 되게끔 자꾸 이렇게 간호협회라던가 병원간호사들을 자꾸 만나서 교육도 많이 시켜야 한다고 생각해요. 보수 교육비를 다 병원에서 줘요. 간호조무사도 마찬가지로 꾸준히 진행되고 있어요.

2. 간호인력 활성화를 위한 정책 제언

가. 간호인력 활성화를 위한 법적 근거 마련 필요

- 간호인력 활성화를 위한 보건복지부 중앙 차원에서의 정책 지원이 있지만 제주특별자치도 차원에서의 관련 법적 근거가 미비한 상황. 「제주특별자치도 설치 및 국제자유도시 조성을 위한 특별법」 제306조(보건의료발전 계획의 수립 등)의 2항에 간호인력 관련 조항을 추가할 필요 있음.

제주특별자치도 설치 및 국제자유도시 조성을 위한 특별법 (약칭: 제주특별법)

[시행 2017.7.26.] [법률 제14839호, 2017.7.26., 타법개정] 공포법령보기

제306조(보건의료 발전계획의 수립 등) ① 도지사는 제주자치도의 의료 발전을 위한 환경을 조성하기 위하여 제3항에 따른 보건의료정책 심의위원회의 심의를 마친 후 보건의료 발전계획을 5년마다 수립하고, 매년 보건의료 발전계획의 추진방안을 수립·시행하여야 한다.

② 제1항에 따른 보건의료 발전계획에 포함되어야 할 사항은 다음 각 호와 같다.

1. 보건의료 발전을 위한 주요 시책과 단계별 추진방안
2. 우수병원 유치와 의료관광 활성화 방안
3. 공공의료 육성과 의료기관의 공공성·경쟁력 확보 방안
4. 질 높은 의료서비스를 위한 간호인력 활성화 방안 (추가)
5. 그 밖에 보건의료 발전에 필요하다고 인정되는 사항

- 보건의료 발전계획의 내용을 보면 주로 병원 유치, 의료관광 활성화, 공공의료 육성, 의료기관의 공공성·경쟁력 확보 등 기관과 산업 중심으로 내용이 구성됨. 하지만 보건의료 사업을 수행하는 인력의 60%가 간호인력이고, 이들 노동의 중요성에 대한 가치인정이 잘 이루어지지 않고 있음. 제주특별자치도의 보건의료 발전은 궁극적으로 질 높은 의료기술과 간호서비스를 제공하여 도민의 질 높은 건강수준에 도달하는 것으로 간호인력 활성화에 대한 내용이 중요한 부분으로 들어가야 함

- 제주특별법 시행령에 간호인력 활성화 방안을 위한 기본계획을 수립해야 함을 명시할 필요 있음. 기본계획 수립내용에는 전담부서 혹은 전담자 배치, 간호인력 근무환경 개선, 간호인력 환류 지원체계, 인식문화 개선, 근로감독 강화 등을 주요 내용으로 해야 함
- 중소기업법의 정책대상에 민간병원(개인병원)이 포함되어 있음. 따라서 제주특별자치도 경제통상진흥원의 지원대상에 중소 규모 민간병원도 지원 대상으로 포함시키는 방법 마련 필요. 제주지역의 민간병원은 기업의 성격을 갖기도 하고 공공성을 갖기도 하기에 중소기업과 보건의료 모두에 포함시켜 지역사회 내에서의 역할을 충분히 해내도록 지원 필요 있음. 중소기업지원이 주로 상품 판로 및 컨설팅 지원이 주요 지원 업무라면, 중소병원의 경우 대체인력 고용 지원, 돌봄노동자 일자리 창출 지원 등으로 접근 가능함
- 의료법인 병원은 중소기업에 포함되어 있지 않음. 의료법인 병원의 공공성을 인정하고 준 공공의료기관으로 지원 대상에 포함시킬 필요 있음

나. 간호인력 근무환경 개선을 위한 정책지원 방안

- 3교대 야간 근무 보상체계 마련 필요. 3교대 야간 근무, 야간전담자에 대한 수가 반영뿐만 아니라 제주지역 지방정부 차원에서의 충분한 보상체계 마련이 필요함. 심층 면접 결과 야간전담 인력만 충분히 확보되면 간호인력의 이직 및 퇴사율을 크게 감소시킬 수 있고, 젊은 인력의 근무지속 기간을 늘릴 수 있고, 만족도를 높일 수 있음. 제주특별자치도 내 야간 근무 노동자 수, 노동시간, 노동강도 등 실태조사를 하여 야간 근무 노동자에게 일률적으로 정부 보조금이 지원되는 방식으로 정책 추진 필요
- 제주지역 병원 지속근무 장려제도 도입 필요. 설문조사와 심층면접 조사 결과 경력 1~10년 차 시점에 가장 많은 이직율을 보이고, 3교대 야간 근무를 기피하여 떠나는 것으로 조사 됨. 간호대학 졸업생들이 제주도내 병원에 취직할 뿐만 아니라 장기 근무하고자 하는 동기를 1-10년차 범위 내에 있는 20대-30대 초반 인력에 대한 정책 지원이 필요함. 간호학과를 졸업하여 제주도 내 병원에 취직하여 한 병원에서 지속근무 7년 이상 되었을 때 받게 되는 적금형태의 현금지원 제도 도입 필요. 개인1+병원1+지방정부1 식의 정책지원으로 7년 후면 최대 1억 정도의 적금을 마련할 수 있는 방식으로 추진해볼 필요 있음
- 표준임금제 실현. 간호사 수가 인상, 의료비 수가 인상, 지방정부의 임금 지역격차가

해소 될 수 있는 표준임금제 적정화 실현이 필요함. 중앙정부차원에서의 정책변화가 필요할 뿐만 아니라 제주지역 지방정부차원에서의 표준임금제 적정화 계획을 단기, 중장기 계획을 수립할 필요가 있음. 공공의료기관의 표준임금제 실현을 통해 제주지역 타 병원의 표준임금제 유도하는 역할 필요

- 3교대 근무자의 특징에 맞는 365일, 저녁 11시까지 운영하는 어린이집 운영 지원 필요. 최근에 직장 어린이집 운영하는 병원이 늘어나고 있는 추세이지만 저녁 7시까지 금요일까지 운영하는 경우가 많아 3교대 간호사들의 이용률이 낮은 것으로 확인 됨. 한편 90년 초에 병원 설립 당시부터 어린이집을 운영하고, 저녁근무 끝나는 시간까지, 토요일까지 운영하고 있는 민간 병원의 사례가 있어 이에 대한 장려지원 필요. 24시간 풀 가동할 수 있는 어린이집 필요성도 대두되고 있지만, 밤 근무 시간에 맞춰 아이를 데리고 가는 것 문제 등에 대해 충분한 수요조사가 필요하는 것으로 나타남. 저녁근무 11시까지 운영 못하는 가장 큰 원인은 어린이집 교사를 구하기 어렵고 운영비 때문. 따라서 퇴직 간호인력, 유휴인력을 활용하는 방법을 생각해 볼 수 있음. 아이들 방학, 공휴일 때 아이돌보미 인력을 활용할 필요성이 많지만, 이에 대한 정보가 보편화되고 있지 않아 아이돌보미 등 활용 가능한 자녀양육 지원 정보 활성화 필요
- 지속근무 장려하는 휴가제도 도입 필요. 제주지역 간호인력난의 가장 큰 부작용은 현재 근무하고 있는 간호인력의 과중한 업무 스트레스, 20대 젊은 인력들이 이에 직장을 그만두고 여행을 다녀올 정도로 충분한 재충전 휴식이 필요함. 일부 병원에서는 무급 1개월, 2개월 휴직을 주고 있는 것으로 나타나 이것을 제도적으로 도입 할 필요가 있음. 예를 들어 3년 연속 근무 후 유급 1개월 휴가, 5년 연속 근무 후 유급 2개월 휴가 등 제도 도입. 지방정부차원에서 이에 대한 보조금 지원 형식으로 장려하여 병원의 대체인력 고용을 활성화 지원 필요 있음
- 제주지역 내 병원급 의료기관 22개 중 공공의료기관 5개소를 제외한 17개소가 민간 병원임. 민간병원의 공공성 인정과 정책지원에 대한 정책 수요가 있음. 2012년 공공의료에 관한 법률 개정으로 민간병원의 공공성이 인정되고, 제주지역 민간병원 중 공공적 역할이 확인 되는 병원이 있음. 그러나 제주지역에서는 아직 이에 대한 도 차원에서의 공식적 지원 체계가 없음. 요양보호사, 간병인 고용시 이들의 4대 보험 지원 등 양질의 일자리를 창출하는 방식으로 취약 계층 인력 고용 안정에 도움이 되는 지원을 할 수 있음. 현재로는 공공의료기관에만 적용되는 공중보건제도, 공익요원근무

제를 공공성이 인정되는 민간병원에도 적용될 수 있는 방식을 강구할 필요 있음

- 제주지역 공공의료기관은 현재 6등급, 5등급, 4등급 등 하위권에 머물고 있어 최소 3등급을 유지해야 한다는 의무화 필요성이 제기되고 있음. 3등급을 유지하고자 하면 대체인력까지 포함하여 1~2등급의 인력을 확보해야 함. 현재 제주지역 공공의료기관인 제주의료원, 서귀포의료원, 제주권역재활병원, 제주의료원 부설 요양병원에 간호등급 의무화 실시가 필요함
- 간호부서장의 의사결정 권한이 의사결정 구조 속에 편입되어야 함. 대부분 병원의 의사결정구조에 간호 관리 부서장의 자리가 없음. 간호인력 활성화 사례에서 보듯이 간호부서장이 의사결정구조에 들어가는 것이 매우 중요함. 공공의료기관에서라도 우선 구조 개편 필요함

다. 제주지역 간호전문직 인식문화 개선 정책지원

- 제주지역사회에서 간호전문직에 대한 인식은 기존에 비해 전문성을 인정하는 방향으로 많이 변화되어 왔으나 매우 이중적인 것을 발견할 수 있음. 전문적이지만 매우 고된 직업으로 인식되고 있었음. ‘여자의 직업으로는 괜찮은 직업’으로 인식되고 있어 전형적인 여성노동이 갖고 있는 ‘기술노동, 육체노동, 감정노동, 돌봄노동’의 특징이 복합적으로 얽혀 있는 것으로 나타남. 이에 대한 ‘합당한’ 가치인정이 이루어져야 함
- 지방정부차원에서 간호인력이 제공하고 있는 노동의 전문성에 대해 가치 인정하는 캠페인 등 인식 변화를 위한 교육, 홍보 등 사업을 추진할 필요 있음. 단순히 간호인력 뿐 아니라, 돌봄노동과 감정노동 등의 중요성과 가치 인정에 대한 인식 변화를 확산시키는 문화 캠페인이 필요
- 앞선 설문조사 결과에서 나온 것처럼, 병원 내 환자 및 보호자들의 간호인력에 대한 폭언 문화가 만연되어 있어 전체 도민 및 의료인에 대한 폭력예방교육이 절실함

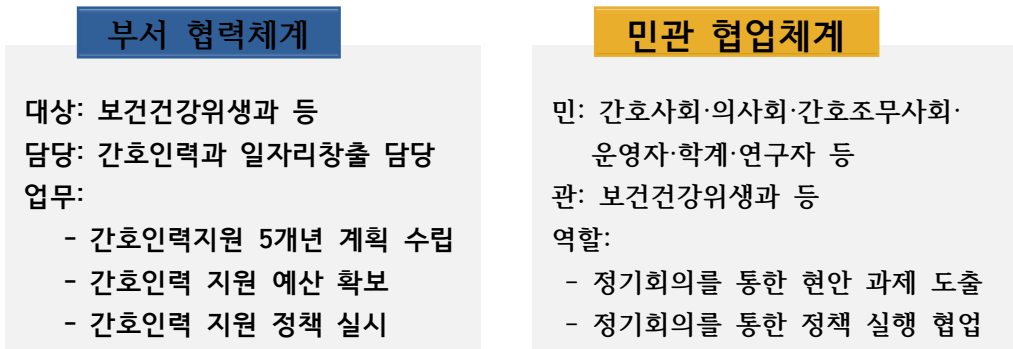
라. 제주지역 간호인력 활성화를 위한 추진체계 마련 필요

- 이상의 정책지원 방안을 실현하기 위한 추진체계 구축 필요. 현재 제주도내 간호인력 관련 업무는 보건복지여성국 산하 보건건강위생과 업무로 인식되지만, 현 보건건강위생과 내 세부 업무분장에는 간호인력 관련 업무분장이 없음. 간호인력 환류

및 활성화를 위한 전담부서 혹은 전담자 배치가 필요함. 전담부서 혹은 전담자 역할은 관련 부서와 협력하여 이해 당사자 및 전문가의 협업체계를 구축하고, 상술 정책 과제를 추진할 수 있는 추진체계를 구축하고 실행하는 역할

<그림 5-1> 제주지역 간호인력 활성화 추진체계

간호인력 활성화 추진체계



○ 제주지역 간호인력 활성화를 위한 정책 과제

<표 5-2> 제주지역 간호인력 활성화를 위한 정책 과제

정책 과제	세 부 과 제
근무 환경 개선	<ul style="list-style-type: none"> - 제주지역 병원 지속근무 장려제도 도입(개인1+병원1+도1 1억 만들기 적금) - 제주지역 야간근무 노동자 보조금 지원제도(야간근무 일 수 만큼 보조금 지원) - 간호인력 업무특징에 맞는 어린이집 운영 지원(365일, 저녁근무 11시까지 운영) - 안식월 휴가제도 도입 (3년,5년,7년 지속 근무시 1,2,3개월 유급 휴가)
간호 인력 환류	<ul style="list-style-type: none"> - 공공의료기관 간호등급 최소 3등급 유지 의무화(대체인력 고려하면 실제 1등급 인력 유지 필요) - 공공의료기관 표준임금 적정화를 통해 기타 병원의 표준임금 적정 유도 - '공공성'평가에 따른 민간병원, 의료법인 병원 지원(간병인력 고용 시 4대 보험 지원 등) - 간호인력 양성 체계화(전문학사 이상 젊은 간호인력 양성, 유희인력 재취업 교육 등)
인식 문화 개선	<ul style="list-style-type: none"> - 공공의료기관 정년 퇴직 장려 문화를 형성하여 경력별 간호인력 고루 확보 지원 - 간호노동의 전문성에 대한 인식 변화를 위한 의료인 및 도민 대상 캠페인 - 돌봄노동의 중요성과 가치인정에 대한 의료인 및 도민 대상 인식 개선 교육 - 직장 내 폭언 문화 변화를 위한 의료인 및 도민 대상 폭력예방교육
전담 인력	<ul style="list-style-type: none"> - 전담부서 및 전담자 배치 - 근로감독 강화

3. 연구 한계 및 향후 연구 과제

가. 연구조사 방법 및 내용 분석 한계

- 자기기입식 설문조사의 한계. 제주지역 병원급 의료기관 업무 특성 상 면대면 조사가 허용되지 않아 자기 기입식 조사를 진행하여 모름/무응답 사례수가 발생함. 또한 피면접대상 개인정보 기입이 허용되지 않아 모름/무응답 사례에 대해 추적 보완 조사가 불가능하여 보완하지 못함
- 제주도외지역, 전국, OECD 수준과 비교 분석 미흡. 간호인력 관련 주요 통계수치에 대해서는 서울, 전국, OECD 수준과 비교분석을 진행했지만, 구체적 항목 분석 시에는 관련 비교 분석이 미흡함

나. 향후 연구 과제

- 정책과제 추진체계 실효성을 위한 조사 필요. 본 연구보고서에서 제안한 정책지원 방안에 따른 정확한 지원대상 및 예산 조사 필요. 특히 제주지역 야간근무 노동자 인원과 지원 예산액, 제주지역 야간 근무 특징에 맞는 어린이집 운영 수요 개소 및 지원 예산액 등에 대한 조사 필요
- 제주지역 간병인력에 대한 실태조사 필요. 최근에 도입되고 있는 간호·간병통합서비스의 정착을 위해서는 간호사, 간호조무사, 요양보호사, 간병인력의 통합적인 배치가 필요함. 따라서 제주지역 요양보호사 및 간병인력에 대한 실태조사 필요
- 의원급 의료기관 간호인력 현황 조사 필요. 본 연구는 병원급 의료기관 간호인력에 한해서 연구를 진행한 것임. 의원급 의료기관의 간호간병인력에 대한 현황조사를 통해 제주지역 전체 간호간병 인력에 대한 파악 필요

참고문헌

연구보고서 :

- 이규용 외(2017), 「제주특별자치도 고용정책 기본계획」, 한국노동연구원
- 정형욱 외(2017), 「경기도 감정노동자 규모 추정 및 현황 분석」, 경기도가족여성연구원
- 보건의료산업노사공동포럼(2016), 「보건의료인력지원특별법」 공청회 자료집
- 한국보건산업진흥원(2016), 「제3기 제주특별자치도 보건의료발전계획」, 제주특별자치도
- 박용철 외(2015), 「보건의료산업 인력 수급 및 근로조건 개선방안 연구용역」, 워크인 조직혁신연구소
- 박수경 외(2014), 「간호사 활동현황 실태조사」, 한국보건산업진흥원
- 한국보건산업진흥원(2012), 「제2기 제주특별자치도 보건의료발전계획」, 제주특별자치도
- 조재국 외(2004), 「간호조무사 인력의 효율적 활용과 관리체계 개선방안」, 한국보건사회연구원
- 박병규 외(2016), 「2016년도 간호·간병통합서비스 사업 영향분석 및 제도발전 방안」, 국민건강보험 일산병원 연구소
- 보건복지위원회·대간간호협회(2017), 「국민건강증진을 위한 간호사 수급 불균형 해소 및 지원방안 토론회」 자료집, 2017년 9월 26일
- 국회의원 윤소하(정의당)·(사)대한간호조무사협회(2017) 「2017년 간호조무사 근로환경 개선을 위한 국회토론회」 자료집, 2017년 9월 13일

관련 논문 :

- 윤경일(2017), “간호 인력 확보수준 및 구성이 병원 내 사망률에 미치는 영향의 병원 특성별 비교”, *Journal of Health informatics and Statistics* 2017;42(1):27-35
- 조명희 외(2016), “요양병원 간호조무사의 간호업무 적절성과 수행여부에 대한 간호사, 간호조무사, 환자보호자의 인식 비교”, *간호행정학회지* Vol. 22 No. 4, 384-395, September
- 이에리자 외(2016), “간호·간병통합서비스 병동 간호사의 우울 예측 요인”, *Korean Journal of Occupational Health Nursing* Vol.25 No.4, 340-351, November
- 고해진(2016), “간호사의 간호업무환경, 직무착근도와 이직의도 간의 관계”, *간호행정학*

- 회지 Vol. 22 No. 3, P279-291
- 김정선 외(2013), “노인요양시설 간호조무사와 요양보호사가 인지하는 성희롱 경험과 대처행동: 광주, 전남 지역을 중심으로”, 노인간호학회지 제15권 제1호, 2013년 4월 21-31
- 김분한 외(2013), “우리나라 간호인력 수급 현황 및 향후 전망”, 성인간호학회지 제25권 제6호 P701-711
- 박보현 외(2013), “간호사 노동시장의 구조분석 및 병원 간호사 확보수준의 결정요인”, 대한간호학회지 제43권 제1호 P39-49
- 한미라 외(2011), “유휴간호사를 위한 재취업 교육과정이 간호전문직관과 간호업무 자기효능감에 미치는 효과”, 한국간호과학회 17(1) P44-53
- 심미라 외(2010), “요양병원 간호사와 간호조무사의 직무만족과 자존감 및 간호업무성공에 관한 연구”, Journal of Korean Academy of Nursing Administration, 16(4), 446-454
- 함은옥(2009), “제주도 지역 간호인력 현황 분석”, 한국농촌간호학회지 제5권 제1호 P25-31
- 김인선(2009), “일·가정 양립형 일자리 나누기 사례: 중소병원 간호인력의 다양한 근무 형태”, 한국노동연구원 월간 노동리뷰 2009년 5월 호 P16-26
- 손영주(1998), “제주지역 정신보건사업의 전개방향과 정신보건간호사의 역할”, 한라전문대학 「논문집」 제21집 P213-235
- 박광옥(2009), “중소병원의 간호인력 수급 논쟁: 인력난 VS 임금난”, 간호학의 지평 제6권 1호 P67-76

관련 통계연보:

- 보건복지통계연보(2016), 보건복지부 홈페이지
- 제주통계(2016), 제주특별자치도 홈페이지
- 주민등록 인구통계(2017.3), 행정자치부

관련 보도자료:

- 2017년 5월 8일 “간협, 보건의료인력 중장기 수급 전망관련 성명서 발표”, 대한간호협회
- 2017년 4월 27일 “지방병원 간호관리료 차등제 인력기준, 병상에서 환자 수로 전환된다!” 보건복지부
- 2016년 10월 11일 “간호·간병통합서비스 제공 병상 수, 작년 대비 2배 확대”, 보건복지부

- 2016년 10월 11일 “간호·간병통합서비스 제공 병상 수, 작년 대비 2배 확대”, 국민건강보험
 2015년 8월 20일 “포괄간호서비스 확대를 위한 간호인력 지원대책 추진”, 보건복지부
 2013년 2월 14일 “복지부-간호계, 간호인력 제도 개편 추진키로”, 보건복지부
 2013년 4월 8일 “정부 간호인력 개편안의 문제점과 개선 과제” 국회입법조사처 김주경

관련 인터넷 사이트:

- 간호인력취업교육센터 홈페이지 자료, <https://www.mjob.or.kr/>
 서귀포YWCA 서귀포새일센터, <http://www.sgpoYWCA.or.kr>
 한라여성새로일하기센터(농어촌형), <http://www.halla1919.com/>
 제주여성인력개발센터, <http://www.jejuwoman.kr/>
 대한간호사협회/제주간호사회
 대한간호조무사협회/제주간호조무사회

관련 뉴스:

- 2017년 5월 4일 “간호학과 졸업생들 다 어디갔나? 간호인력 유출 ‘심각’”, <제주의 소리>
 2017년 3월 21일 “열악한 간호조무사 근무 처우, 의료기관의 탓?”, <청년 의사>
 2017년 3월 21일 “‘임신도 번호표대로’...간호사 임신순번제 여전”, <여성신문>
 2017년 3월 16일 “원희룡 제주지사 ‘물으로 떠나는 의료인력에 한숨’”, <데일리메디>
 2017년 2월 27일 “간호사수 인구 1000명당 5.2명...OECD 평균 절반 수준”, <헤럴드경제>
 2017년 2월 9일 “간호대학 신·증설 효과 미비 지방 간호인력 부족 현상 지속”, <후생신보>
 2016년 12월 21일 “간협, 간호인력취업교육센터 운영...유휴간호사 제2의 인생 시작”,
 <간호신문>
 2016년 12월 14일 “그 많은 간호학과 졸업자는 다 어디로 갔나”, <라포르시안>
 2016년 10월 17일 “간호사를 모셔라! 제주 간호인력들 대거 유출”, <제주의 소리>
 2016년 4월 26일 “병원 내 간호사 태부족...간호인력 개편은 필수과제”, <포커스뉴스>
 2016년 4월 16일 “요양병원 간호조무사 당직근무 제외시 환자 피해 커질 것”, <메디컬
 투데이>
 2016년 1월 19일 “여성의사 71%임신도 순번제... 보건의료 근로환경 ‘열악’”, <여성신문>
 2015년 12월 28일 “국가가 간호사 취업 지원 성과 들여다보니”, <MEDICAL Observer>

2013년 3월 28일 “간호사 부족의 이유는 열악한 근무환경”, <고함 GOHAM>

2012년 7월 17일 “간호사가 일하고 싶은 병원 만들기: 간호사가 행복하게 일할 때 ‘안전한 간호’ 보장된다”, <간호신문>

2010년 12월 17일 “제주의료원 괴담, 지금 그곳에선 무슨 일이?”, <공공운수노동자 블로그, 민주노총공공운수연맹>

2010년 8월 16일 “집중진단/심화되는 제주 간호사 인력난(상) 사태”, <제주 생활뉴스와 정보>

부록

1. 간호인력 근로실태 조사 (간호대학 졸업예정자)
2. 간호인력 근로실태 조사 (간호사)
3. 간호인력 근로실태 조사 (간호조무사)

간호대학 졸업예정자

제주지역 간호대학생 진로선택 인식 조사

ID

안녕하십니까?
 제주여성가족연구원과 ㈜월드리서치에서는 제주지역 간호대학생 진로선택 인식 조사를 수행하고 있습니다.

본 설문조사는 제주지역 간호학과 졸업예정자를 대상으로 희망 근무형태 및 정책 수요를 파악하여 간호인력 활성화를 위한 정책지원 방안을 마련하기 위한 것입니다. 귀하의 의견은 간호인력 근무환경 개선과 간호인력 확충을 위한 정책을 만드는 데 귀중한 자료가 되오니 한문항도 빠짐없이 성실히 응답해 주시기를 바랍니다.

귀하가 응답해 주시는 내용은 통계법 제33조에 의거하여 무기명 통계처리 되어 개인 정보가 절대 노출되지 않으며 연구 목적 이외에 일절 사용하지 않으므로 협조해주시기를 부탁드립니다.

감사합니다.

주관기관: (재)제주여성가족연구원
 조사기관: (주)월드리서치

이해응 ☎ 064-710-3484
 윤혜준 ☎ 02-6188-6023

응답자 특성

SQ1. 소속 대학	① 제주대학교	② 제주한라대학교	③ 제주관광대학교
DQ1. 성별	① 여성	② 남성	
DQ2. 연령	만 ()세		
DQ3. 거주지	_____ 시/도 _____ 동/읍/면		
DQ4. 가족구성원	가족 ()명, 형제자매 ()명		
DQ5. 종교	① 기독교	② 불교	③ 천주교
	④ 기타(적을 것: _____)	⑤ 종교 없음	
DQ6. 졸업고등학교 소재지	① 제주도	② 제주도 외	
DQ7. 출신지역	① 제주도	② 국내 타지역	③ 해외

I. 희망 근무형태에 관한 사항

문1. 귀하는 주로 어떤 경로를 통해 취업 관련 정보를 얻습니까? 주로 이용하시는 순서에 따라 1순위와 2순위를 차례로 응답하여 주십시오.

1순위 (_____) → 2순위 (_____)

- ① 생활정보지, 신문, 방송 등 매체
- ② 사업체 홈페이지 내 채용 공고
- ③ 사람인, 워크넷 등 인터넷 구직사이트
- ④ 학교, 학과를 통한 채용 정보
- ⑤ 주변 친인척, 선후배 등 지인
- ⑥ 기타(적을 것: _____)

문2. 귀하는 다음 중 어떤 분야에 취업하길 원하십니까? (보기① 외에는 문3. 으로)

- ① 병원간호사(☞문2-1.로)
- ② 보건소 혹은 보건진료소
- ③ 산업장(산업간호사)
- ④ 보건교사
- ⑤ 연구직
- ⑥ 기타 보건의료분야
- ⑦ 진학유학
- ⑧ 기타(적을 것: _____)
- ⑨ 취업을 원치 않음

문2-1. (문2. ① 응답자) 병원 간호사 취업을 희망하시면 어떤 규모의 병원을 원하십니까?

- ① 대학병원 또는 상급종합병원
- ② 300-500병상 규모 종합병원
- ③ 300병상 미만 중소병원
- ④ 요양병원
- ⑤ 기타(적을 것: _____)

문2-2. (문2. ① 응답자) 귀하가 희망하시는 병원 근무형태는 아래 중 어느 것에 해당합니까?

- ① 2교대
- ② 3교대
- ③ 야간전담
- ④ 주간전담
- ⑤ 기타(적을 것: _____)

문2-3. (문2. ① 응답자) 귀하는 어떤 특성이 있는 병원에 근무하길 원하십니까? 원하시는 순서에 따라 1순위와 2순위를 차례로 응답하여 주십시오.

1순위 (_____) → 2순위 (_____)

- ① 간호등급이 높은 병원
- ② 병상규모가 큰 병원
- ③ 대도시에 소재한 병원
- ④ 대학병원 등 명성이 있는 병원
- ⑤ 교육과 훈련 기회가 많은 병원
- ⑥ 임금수준이 높은 병원
- ⑦ 집에서 다닐 수 있는 병원
- ⑧ 기타(적을 것: _____)

문2-4. (문2. ① 응답자) 귀하는 병원 근무 시 어떤 부서를 희망하십니까?

- ① 내과계 병동
- ② 외과계 병동
- ③ 중환자실
- ④ 수술실·회복실
- ⑤ 분만실·신생아실
- ⑥ 응급실
- ⑦ 행정부서(간호부·보험심사실 등)
- ⑧ 외래
- ⑨ 기타(적을 것: _____)

문3. 귀하가 희망하는 월급은 얼마입니까?

- ① 100만원 미만
- ② 100만원-200만원 미만
- ③ 200만원-300만원 미만
- ④ 300만원-400만원 미만
- ⑤ 400만원-500만원 미만
- ⑥ 500만원 이상

문4. 귀하의 진로 희망 지역은 어디입니까? 희망하시는 지역 하나만 선택해주세요.

- ① 제주
- ② 서울
- ③ 부산
- ④ 대구
- ⑤ 인천
- ⑥ 광주
- ⑦ 대전
- ⑧ 울산
- ⑨ 세종
- ⑩ 강원
- ⑪ 경기
- ⑫ 충북
- ⑬ 충남
- ⑭ 전북
- ⑮ 전남
- ⑯ 경북
- ⑰ 경남
- ⑱ 해외

문5. 귀하께서 취업 희망기관 선택 시 다음 각각의 항목을 얼마나 중요하게 고려하셨는지에 대해, 해당되는 곳에 “√” 표시해 주십시오.

항 목	전혀 중요하 지 않다	별로 중요하 지 않다	보통이 다	대체로 중요하 다	매우 중요하 다
01) 취업 희망기관의 소재지	①	②	③	④	⑤
02) 직업의 안정성	①	②	③	④	⑤
03) 직업의 장래 발전 가능성	①	②	③	④	⑤
04) 연봉수준	①	②	③	④	⑤
05) 개인적 흥미·적성 적합성	①	②	③	④	⑤
06) 개인적 능력 발휘 가능성	①	②	③	④	⑤
07) 간호전문성 발휘 가능성	①	②	③	④	⑤
08) 다양한 대인 접촉의 기회	①	②	③	④	⑤
09) 근무시간의 유연성	①	②	③	④	⑤
10) 여가시간의 활용성	①	②	③	④	⑤
11) 파트 타임 선택 가능성	①	②	③	④	⑤
12) 독립적 업무 수행 가능성	①	②	③	④	⑤
13) 창조적 직업	①	②	③	④	⑤
14) 사회적 평판(reputation)	①	②	③	④	⑤
15) 직장 근무 환경	①	②	③	④	⑤
16) 직장 내 인간관계	①	②	③	④	⑤

Ⅱ. 예상되는 근무 어려움에 관한 사항

문6. 다음은 근무 시 예상되는 어려움에 대한 질문입니다. 각 항목별로 귀하께서 어려울 것이라고 예상하시는 정도에 따라 “√” 표시해 주십시오.

항 목	전혀 어렵 지 않을 것이다	별로 어렵 지 않을 것이다	보통 이다	다소 어려 울 것이다	매우 어려 울 것이다
01) 과중한 업무	①	②	③	④	⑤
02) 교대근무	①	②	③	④	⑤
03) 긴박하고 위험한 업무환경	①	②	③	④	⑤
04) 낮은 연봉수준	①	②	③	④	⑤
05) 낮은 장래 발전 가능성	①	②	③	④	⑤
06) 개인의 능력 개발 및 발휘의 한계	①	②	③	④	⑤
07) 승진, 승급 등 인사 관련 동기 유발 희박	①	②	③	④	⑤
08) 독립적 업무 수행의 어려움	①	②	③	④	⑤
09) 전문적 지식, 기술 부족	①	②	③	④	⑤
10) 흥미·적성과의 부적합성	①	②	③	④	⑤
11) 학력·학벌 차별	①	②	③	④	⑤
12) 결혼과 가사, 임신, 양육부담	①	②	③	④	⑤
13) 휴가, 휴직 활용의 어려움	①	②	③	④	⑤
14) 간호사 선후배와의 갈등	①	②	③	④	⑤
15) 의사와의 갈등	①	②	③	④	⑤
16) 의사 외 다른 직무 종사자와 갈등	①	②	③	④	⑤
17) 환자 및 보호자와의 갈등	①	②	③	④	⑤
18) 근무기관에 대한 자부심 결여	①	②	③	④	⑤
19) 전문직으로서의 자부심 결여	①	②	③	④	⑤

Ⅲ. 정책 수요 사항

문7. 다음은 간호인력 활성화를 위한 정책 제도 항목들입니다. 각 항목별로 귀하께서 필요하다고 생각하시는 정도에 “√” 표시해 주십시오.

항 목	전혀 필요하지 않다	별로 필요하지 않다	보통이다	대체로 필요하다	매우 필요하다
01) 교대근무제 개선 방안 마련	①	②	③	④	⑤
02) 피크타임 근무제 도입	①	②	③	④	⑤
03) 시간 선택 근무제 도입	①	②	③	④	⑤
04) 야간 전담 근무제 도입	①	②	③	④	⑤
05) 휴일 전담 근무제 도입	①	②	③	④	⑤
06) 간호사 근무 특성에 맞는 보육시설 운영	①	②	③	④	⑤
07) 기숙사 등 기타 복리 후생 확대 운영	①	②	③	④	⑤
08) 휴가 및 육아휴직제도의 보장과 활성화	①	②	③	④	⑤
09) 자녀 학비 지원 제도	①	②	③	④	⑤
10) 간호사 표준/최저 임금제 도입	①	②	③	④	⑤
11) 간호수가 인상 및 간호수가 적용항목 확대	①	②	③	④	⑤
12) 간호사 공제회 설립	①	②	③	④	⑤
13) 간호사당 환자배치 수 하향조정	①	②	③	④	⑤
14) 경력 개발을 위한 교육연수 프로그램 개발·운영	①	②	③	④	⑤
15) 신규 간호사를 위한 교육연수 프로그램 개발·운영	①	②	③	④	⑤
16) 직장 내 성희롱·성폭력·언어폭력 개선제도 마련	①	②	③	④	⑤
17) 간호·간병통합서비스 제도 활성화	①	②	③	④	⑤
18) 유휴간호사 재취업 교육	①	②	③	④	⑤
19) 공익근무간호사 제도 도입	①	②	③	④	⑤
20) 공중보건장학제도* 활성화 * 장학금 받은 학생들이 졸업 후 5년간 공공의료기관에 근무하는 제도	①	②	③	④	⑤
21) 퇴직 간호사 인력 활용	①	②	③	④	⑤
22) 간호사 근무 분야 발굴과 확대	①	②	③	④	⑤
23) 제주지역 내 간호학과 대학원 증설	①	②	③	④	⑤

문8. 제주지역의 간호인력 활성화를 위한 정책 제도 마련과 관련하여 좋은 의견이 있으시면 구체적으로 응답해 주십시오.

* 끝까지 성의 있게 응답해 주셔서 진심으로 감사드립니다.

문10. 귀하의 지난 달 (세전) 임금 총액은 얼마입니까?

- ① 100만원 미만 ② 100만원-150만원 미만 ③ 150만원-200만원 미만
- ④ 200만원-250만원 미만 ⑤ 250만원-300만원 미만 ⑥ 300만원-350만원 미만
- ⑦ 350만원-400만원 미만 ⑧ 400만원-450만원 미만 ⑨ 450만원 이상

문11. 지난 1년 동안 귀댁의 월 평균 가구소득은 얼마입니까? (가족구성원 전체 소득)

- ① 100만원 미만 ② 100만원-200만원 미만 ③ 200만원-300만원 미만
- ④ 300만원-400만원 미만 ⑤ 400만원-500만원 미만 ⑥ 500만원-600만원 미만
- ⑦ 600만원-700만원 미만 ⑧ 700만원 이상

문12. 귀하는 휴일근로수당을 받고 있습니까?

- ① 월급에 포함되어 있다 ② 시간으로 계산해서 받는다
- ③ 일당으로 계산해서 받는다 ④ 기타(적을 것: _____) ⑤ 못 받는다

문13. 귀하가 근무하는 사업장 내 노동조합이 설립되어 있습니까?

- ① 예(☞문14.로) ② 아니요

문14. 귀하는 사업장 내 노동조합에 가입하십니까?

- ① 예 ② 아니요

문15. 귀하는 최근 3년 동안 다음의 모성보호 지원 제도를 이용해본 적 있습니까? 이용해보신 제도를 모두 선택해 주시기 바랍니다. (복수응답)

- ① 출산전후 휴가 ② 배우자 출산 휴가 ③ 육아휴직
- ④ 배우자 육아휴직 ⑤ 수유시간 보장 ⑥ 수유 공간 제공
- ⑦ 임신한 여성의 야간·초과 근무 제한 ⑧ 태아검진휴가
- ⑨ 유산·사산 휴가 ⑩ 불임 휴직제 ⑪ 보육료 지원

문16. 귀하가 근무하는 사업장은 아래와 같은 유연근무제도 및 가족친화제도를 시행하고 있습니까?

구 분		현재 시행여부	
		예	아니오
유연 근무 제도	1) 시차출퇴근제 (1일 근무시간 한도 내에서 출퇴근시간을 조정하여 사용)	①	②
	2) 탄력 근무제 (주당 법정 근로시간 내에서 일/주단위로 근로시간을 조정하여 사용)	①	②
	3) 재택근무제 (1주일에 하루 이상 사무실이 아닌 집에서 업무를 수행)	①	②
	4) 육아기근로시간 단축제 (만6세 이하 자녀 있는 경우 주 1~30시간까지 근로시간 단축 가능)	①	②
가족 친화 제도	5) 정시퇴근제	①	②
	6) 가족돌봄 휴직제도(가족간병비 지원)	①	②
	7) 가족친화 프로그램(가족초청 행사, 부부캠프 등)	①	②

문17. 귀하는 환자가 보호자 없이도 입원생활을 할 수 있도록 간호사와 간호조무사가 한 팀이 되어 환자를 돌보는 제도인 간호·간병통합서비스를 알고 있습니까?

- ① 알고 있다 ② 모르고 있다

문25-2. 귀하는 지금까지 몇 번 이직하셨습니다까? (_____) 번

문26. 귀하는 현재 근무지에서 이직 혹은 퇴직할 계획이 있습니까?

- ① 6개월 이내에 계획이 있다 (☞문26-1.로)
- ② 1년 이내에 계획이 있다
- ③ 구체적인 계획은 없지만 의향은 있다
- ④ 이직 및 퇴직 계획이 없다

문26-1. 귀하가 이직 또는 퇴직하게 될 경우 희망하시는 진출분야는 무엇입니까?

- ① 다른 의료기관 → 향후 임상근무 희망 년수 : (_____)년 (☞문26-2로)
- ② 보건소
- ③ 산업장(산업간호사)
- ④ 보건교사
- ⑤ 연구직
- ⑥ 기타 보건의료분야
- ⑦ 공무원
- ⑧ 진학·유학
- ⑨ 가사
- ⑩ 기타(적을 것: _____)

문26-2. (문26-1. ① 응답자) 귀하가 이직하게 될 경우 어떤 의료기관에 근무하시길 원하십니까?

1순위 (_____) → 2순위 (_____)

- ① 간호등급이 높은 병원
- ② 병상규모가 큰 병원
- ③ 대도시에 소재한 병원
- ④ 대학병원 등 명성이 있는 병원
- ⑤ 교육과 훈련 기회가 많은 병원
- ⑥ 임금수준이 높은 병원
- ⑦ 집에서 다닐 수 있는 병원
- ⑧ 기타(적을 것: _____)

문27. 귀하가 이직하게 될 경우 희망하시는 지역은 어디입니까? 하나만 선택해주세요.

- ① 제주
- ② 서울
- ③ 부산
- ④ 대구
- ⑤ 인천
- ⑥ 광주
- ⑦ 대전
- ⑧ 울산
- ⑨ 세종
- ⑩ 강원
- ⑪ 경기
- ⑫ 충북
- ⑬ 충남
- ⑭ 전북
- ⑮ 전남
- ⑯ 경북
- ⑰ 경남
- ⑱ 해외

문28. 문27.에서 선택한 지역을 희망하시는 이유는 무엇입니까?

(_____)

문29. 다음은 간호사들이 이직하고 싶다고 느끼는 상황입니다. 각각의 상황별로 이직하고 싶다고 느끼는 정도에 “√” 표시해 주십시오.

항 목	전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	보통이다	대체로 그렇다	매우 그렇다
01) 교대근무로 인하여 대인관계와 여가생활이 어렵다고 느낄 때	①	②	③	④	⑤
02) 결혼·출산·육아와 양립하기 어려울 때	①	②	③	④	⑤
03) 과도한 업무량으로 감당할 수 없을 때	①	②	③	④	⑤
04) 타 병원 근무조건이 더 좋다고 느낄 때	①	②	③	④	⑤
05) 업무에 비해 월급이 적다고 느낄 때	①	②	③	④	⑤
06) 지금보다 더 낫다고 생각되는 일들이 있을 때	①	②	③	④	⑤
07) 내가 원하지 않는 부서로 이동되었을 때	①	②	③	④	⑤
08) 조직생활에서 사람들과 잘 어울리지 못할 때	①	②	③	④	⑤
09) 상사와 심한 마찰이 있을 때	①	②	③	④	⑤
10) 직장 내 성희롱·성폭력 위험이 있을 때	①	②	③	④	⑤
11) 비하하거나 무시하는 말을 들을 때	①	②	③	④	⑤

Ⅲ. 정책 수요 사항

문30. 다음은 제주지역 간호인력 활성화를 위한 정책 제도 항목들입니다. 각 항목별로 필요하다고 생각되는 정도에 “V” 표시해 주십시오.

항 목	전혀 필요하지 않다	별로 필요하지 않다	보통이다	대체로 필요하다	매우 필요하다
01) 교대근무제 개선 방안 마련	①	②	③	④	⑤
02) 피크타임 근무제 도입	①	②	③	④	⑤
03) 시간 선택 근무제 도입	①	②	③	④	⑤
04) 야간 전담 근무제 도입	①	②	③	④	⑤
05) 휴일 전담 근무제 도입	①	②	③	④	⑤
06) 간호사 근무 특성에 맞는 보육시설 운영	①	②	③	④	⑤
07) 기숙사 등 기타 복리 후생 확대 운영	①	②	③	④	⑤
08) 휴가 및 육아휴직제도의 보장과 활성화	①	②	③	④	⑤
09) 자녀 학비 지원 제도	①	②	③	④	⑤
10) 간호사 표준/최저 임금제 도입	①	②	③	④	⑤
11) 간호수가 인상 및 간호수가 적용항목 확대	①	②	③	④	⑤
12) 간호사 공제회 설립	①	②	③	④	⑤
13) 간호사당 환자배치 수 하향조정	①	②	③	④	⑤
14) 경력 개발을 위한 교육연수 프로그램 개발·운영	①	②	③	④	⑤
15) 신규 간호사를 위한 교육연수 프로그램 개발·운영	①	②	③	④	⑤
16) 직장 내 성희롱·성폭력·언어폭력 개선제도 마련	①	②	③	④	⑤
17) 간호·간병통합서비스 제도 활성화	①	②	③	④	⑤
18) 유휴간호사 재취업 교육	①	②	③	④	⑤
19) 공익근무간호사 제도 도입	①	②	③	④	⑤
20) 공중보건장학제도* 활성화 * 장학금 받은 학생들이 졸업 후 5년간 공공의료기관에 근무하는 제도	①	②	③	④	⑤
21) 퇴직 간호사 인력 활용	①	②	③	④	⑤
22) 간호사 근무 분야 발굴과 확대	①	②	③	④	⑤
23) 제주지역 내 간호학과 대학원 증설	①	②	③	④	⑤

문31. 귀하께서는 퇴직 후 건강상담사 등 유사 직업 기회가 있다면 진출할 의향이 있으십니까?

- ① 전혀 없다 ② 별로 없다 ③ 다소 있다 ④ 매우 많다

문32. 제주지역 간호인력 활성화를 위한 정책제도 마련과 관련하여 좋은 의견이 있으시면 구체적으로 답해 주십시오.

* 끝까지 성의 있게 응답해 주셔서 진심으로 감사드립니다.

※ 면접원 기록사항 : 설문 종료 후 기입하세요.

응답자 성함		응답자 연락처		소속	
면접원 이름		SV 확인		검증원 확인	
면접일시	2017년 ____월 ____일 (오전/오후) ____시				

문10. 귀하의 지난 달 (세전) 임금 총액은 얼마입니까?

- ① 100만원 미만 ② 100만원-150만원 미만 ③ 150만원-200만원 미만
- ④ 200만원-250만원 미만 ⑤ 250만원-300만원 미만 ⑥ 300만원-350만원 미만
- ⑦ 350만원-400만원 미만 ⑧ 400만원-450만원 미만 ⑨ 450만원 이상

문11. 지난 1년 동안 귀하의 월 평균 가구소득은 얼마입니까? (가족구성원 전체 소득)

- ① 100만원 미만 ② 100만원-200만원 미만 ③ 200만원-300만원 미만
- ④ 300만원-400만원 미만 ⑤ 400만원-500만원 미만 ⑥ 500만원-600만원 미만
- ⑦ 600만원-700만원 미만 ⑧ 700만원 이상

문12. 귀하는 휴일근로수당을 받고 있습니까?

- ① 월급에 포함되어 있다 ② 시간으로 계산해서 받는다
- ③ 일당으로 계산해서 받는다 ④ 기타(적을 것: _____) ⑤ 못 받는다

문13. 귀하가 근무하는 사업장 내 노동조합이 설립되어 있습니까?

- ① 예(☞문14.로) ② 아니요

문14. 귀하는 사업장 내 노동조합에 가입하셨습니다가?

- ① 예 ② 아니요

문15. 귀하는 최근 3년 동안 다음의 모성보호 지원 제도를 이용해본 적 있습니까? 이용해보신 제도를 모두 선택해 주시기 바랍니다. (복수응답)

- ① 출산전후 휴가 ② 배우자 출산 휴가 ③ 육아휴직
- ④ 배우자 육아휴직 ⑤ 수유시간 보장 ⑥ 수유 공간 제공
- ⑦ 임신한 여성의 야간·초과 근무 제한 ⑧ 태아검진휴가 ⑨ 유산·사산 휴가 ⑩ 불임 휴직제 ⑪ 보육료 지원

문16. 귀하가 근무하는 사업장은 아래와 같은 유연근무제도 및 가족친화제도를 시행하고 있습니까?

구 분		현재 시행여부	
		예	아니오
유연 근무 제도	1) 시차출퇴근제 (1일 근무시간 한도 내에서 출퇴근시간을 조정하여 사용)	①	②
	2) 탄력 근무제 (주당 법정 근로시간 내에서 일/주단위로 근로시간을 조정하여 사용)	①	②
	3) 재택근무제 (1주일에 하루 이상 사무실이 아닌 집에서 업무를 수행)	①	②
	4) 육아기근로시간 단축제 (만6세 이하 자녀 있는 경우 주 1~30시간까지 근로시간 단축 가능)	①	②
가족 친화 제도	5) 정시퇴근제	①	②
	6) 가족돌봄 휴직제도(가족간병비 지원)	①	②
	7) 가족친화 프로그램(가족초청 행사, 부부캠프 등)	①	②

문23-2. 귀하는 지금까지 몇 번 이직하셨습니다까? (_____) 번

문24. 귀하는 현재 근무지에서 이직 혹은 퇴직할 계획이 있습니까?

- ① 6개월 이내에 계획이 있다 (☞문24-1.로)
- ② 1년 이내에 계획이 있다
- ③ 구체적인 계획은 없지만 의향은 있다
- ④ 이직 및 퇴직 계획이 없다

문24-1. 귀하가 이직 또는 퇴직하게 될 경우 희망하시는 진출분야는 무엇입니까?

- ① 다른 의료기관 → 향후 임상근무 희망 연수 : (_____)년 (☞문24-2로)
- ② 사회복지시설
- ③ 가사
- ④ 진학·유학
- ⑤ 기타(적을 것: _____)

문24-2. (문24-1. ① 응답자) 귀하가 이직하게 될 경우 어떤 의료기관에 근무하시길 원하십니까?
1순위 (_____) → 2순위 (_____)

- ① 간호등급이 높은 병원
- ② 병상규모가 큰 병원
- ③ 대도시에 소재한 병원
- ④ 대학병원 등 명성이 있는 병원
- ⑤ 교육과 훈련 기회가 많은 병원
- ⑥ 임금수준이 높은 병원
- ⑦ 집에서 다닐 수 있는 병원
- ⑧ 기타(적을 것: _____)

문25. 귀하가 이직하게 될 경우 희망하시는 지역은 어디입니까? 하나만 선택해주세요.

- ① 제주
- ② 서울
- ③ 부산
- ④ 대구
- ⑤ 인천
- ⑥ 광주
- ⑦ 대전
- ⑧ 울산
- ⑨ 세종
- ⑩ 강원
- ⑪ 경기
- ⑫ 충북
- ⑬ 충남
- ⑭ 전북
- ⑮ 전남
- ⑯ 경북
- ⑰ 경남
- ⑱ 해외

문26. 문25.에서 선택한 지역을 희망하시는 이유는 무엇입니까?
(_____)

문27. 다음은 간호조무사들이 이직하고 싶다고 느끼는 상황입니다. 각각의 상황별로 이직하고 싶다고 느끼는 정도에 “√” 표시해 주십시오.

항 목	전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	보통이다	대체로 그렇다	매우 그렇다
01) 교대근무로 인하여 대인관계와 여가생활이 어렵다고 느낄 때	①	②	③	④	⑤
02) 결혼·출산·육아와 양립하기 어려울 때	①	②	③	④	⑤
03) 과도한 업무량으로 감당할 수 없을 때	①	②	③	④	⑤
04) 타 병원 근무조건이 더 좋다고 느낄 때	①	②	③	④	⑤
05) 업무에 비해 월급이 적다고 느낄 때	①	②	③	④	⑤
06) 지금보다 더 낫다고 생각되는 일들이 있을 때	①	②	③	④	⑤
07) 내가 원하지 않는 부서로 이동되었을 때	①	②	③	④	⑤
08) 조직생활에서 사람들과 잘 어울리지 못할 때	①	②	③	④	⑤
09) 상사와 심한 마찰이 있을 때	①	②	③	④	⑤
10) 직장 내 성희롱·성폭력 위험이 있을 때	①	②	③	④	⑤
11) 비하하거나 무시하는 말을 들을 때	①	②	③	④	⑤

문30. 제주지역 간호인력 활성화를 위한 정책제도 마련과 관련하여 좋은 의견이 있으시면 구체적으로 답해 주십시오.

* 끝까지 성의 있게 응답해 주셔서 진심으로 감사드립니다.

※ 면접원 기록사항 : 설문 종료 후 기입하세요.

응답자 성함		응답자 연락처		소속	
면접원 이름		SV 확인		검증원 확인	
면접일시	2017년 ____월 ____일 (오전/오후) ____시				

연구보고서 2017-07

제주지역 간호인력 근로실태와 정책지원 방안

발행일 2017년 9월 30일
발행인 이 은 희
발행처 (재)제주여성가족연구원
제주특별자치도 제주시 문연로 30(연동)
☎064-710-3482, Fax.064-710-3489
www.jewfri.kr
인쇄소 디자인늘

※ 이 보고서는 출처를 밝히는 한 자유롭게 인용은 가능하나
내용의 무단 전제나 복제를 금합니다.

ISBN : 979-11-87026-22-8

제주지역 간호인력 근로실태와 정책지원 방안



제주여성가족연구원

63121 제주특별자치도 제주시 문연로 30(연동)

✉ jewfir@jewfri.kr 🏠 www.jewfri.kr



9 791187 026228

ISBN 979-11-87026-22-8