

간호사 및 간호조무사 활용에 관한 개업의사의 의견조사

유한 전문 대학
김 신 순

A survey of private physician's opinion on utilization of nursing manpower

Jin soon Kim
*Department of health service administration
Yuhan Junior College*

= ABSTRACT =

The medical insurance system has been adopted in 1989. Since then, the utilization of medical care services has increased rapidly. It appears that the medical institution needs more nursing manpower such as nurses and nurse aides to meet an increased demand for medical care for the residents.

However, the medical care clinics run by a medical practitioners has a more shortage of nursing manpower than hospitals.

The purpose of this survey was to analyze the current employment status and to obtain an opinion on the improvement of utilization such as recruitment and retention of nursing manpower.

The questionnaire sent to the private physician and the response rate was 28.7% ; 87 out of 300 physicians.

82.6% of the respondents employed nurses aides rather than nurses and an average number of employees per clinic was 25 persons. Most physicians had difficulties in recruiting nursing manpower. It took more than one month for replacement on average, therefore, they were suffering from giving good continual care for the patient and also high resignation of nursing personnel.

The low wage, long working hours, hard work and lack of incentives are the biggest reasons for the difficulty in recruiting and retaining of the nursing personnel obtained for the clinics survey.

The above mentioned problems would be solved in the near future by changing those difficulties. In the meantime, the private physicians are making an effort to retain the nursing personnel by keeping a relationship of the private physician's cooperatives.

I. 서 론

일반적으로 보건의료사업은 노동집약적(labor forced)특성이 강한 산업인데, 특히 의료기관(병원, 의원)은 환자들에게 집중적인 치료서비스를 제공하기 때문에 노동집약적 특성이 강하다고 할 수 있다. 그럼으로 의료기관이 그 기능을 충분히 수행하기 위하여 기능별로 필요로 되는 인력이 적정하게 배치 활용되어야 한다.

즉 의료법 상에 규정한 환자 대 간호사 및 간호조무사의 배치 수와 자격 갖춘 인력이 배치 등은 매우 현실적인 적정배치의 기준이 될 것이다.

의료기관에서 활용되고 있는 각종 의료인력 중 간호사 및 간호조무사를 포함한 간호인력은 타 인력에 비하여 양적으로 많은 수를 차지하고 있으므로 이들 간호인력의 적정배치는 중요한 과제 중의 하나이다.

1994년말 현재 면허소지 간호사는 114,320명인데 전체 취업간호사 수는 45,651명으로서 국내 가용 간호사 수(98,181명)를 기준으로 한 취업률이 57.1%이다. 한편 병원에 근무하는 간호사 수는 면허자 수의 35.6%(취업간호사의 70%)이며 간호조무사는 9.0%로서 취업률이 낮은 것으로 나타났다.¹⁾

더욱이 1992년도에 실시된 18개 병원에 대한 설문조사 결과²⁾ 간호직의 이직률은 33.9%로 의료기사직 28.6%, 영양직 30.8%에 비하여 높게 나타났다.

더욱이 1989년부터 실시되고 있는 전국민의료보험제도에 따른 의료수요는 매년 급격히 증가하고 있으므로 환자들과 직접 접촉하면서 서비스를 제공하는 간호인력의 수요는 더욱 커질 전망이다. 그러나 최근 병·의원에서의 간호인력 부족은 매우 심각한 것으로 나타나고 있다. 특히 의원급의 간호인력 부족은 병원보다 더욱 심각한 것으로 알려지고 있다. 이에 개업의사들이 간호인력 활용

에 대하여 어떤 의견을 갖고 있는가를 파악하는 것은 간호인력 부족을 해결하기 위한 기초자료제공에 중요한 의미가 있다고 하겠다.

II. 연구 목적

- 가. 간호인력의 취업실태를 파악한다.
- 나. 간호인력의 보수 수준을 파악한다.
- 다. 간호인력 확보대책에 관한 의견을 수집한다.

III. 자료 및 분석

개업의사 300명에게 우편설문조사를 1996. 1. 15~2. 3일까지 실시하였다.

개업의 300명의 표본추출은 무작위 추출방법을 적용하였다. 의료기관이 분포되어 있는 지역을 대도시, 중소도시 및 군 지역으로 구분하여 1995년 현재 대한의사협회 회원으로 신고된 개원회원을 지역별로 구분하여 무작위 표본추출로 각각 100명씩 선정하였다.

자료분석은 간호인력을 활용하는 개업의사 대상의 의견조사에 비중을 둔 기술적 연구(Descriptive study)이므로 사실 및 실증적 자료제시(Fact finding)를 나타내는 백분율로 제시하였다. 또한 변수와 변수간의 차이 검증을 위하여 X^2 -test를 실시하였다.

IV. 연구 결과

1. 간호인력 취업실태

300매의 설문조사표를 개업의사에게 발송하였으며, 90개의 의원이 조사표를 회송하였으나 분석에 사용된 조사표는 86매였다. 응답률은 30.0%였으며, 분석률은 28.7%였다. 지역별 응답자 분포는 대도시에서 17.4%, 중소도시 52.3%, 농촌지역이 30.3%로 나타났다.

86개 의원의 평균 취업간호사는 0.24명이며, 간호조무사는 2.45명인 반면 보조인력은 0.51명으로 나타났다. 즉 86개 의원중에서 간호사를 전혀 채용하지 않은 곳이 71개소로서 전체의 82.6%이며

1) 장현숙, 고일선, 간호사인력 중장기 수급계획, 대한간호협회, 1995. 12.

2) 염용권, 병원의 인력수급 현황과 문제점 및 향후 전망에 관한 워킹 발표자료, 대한병원협회, 1994.

3) 염용권, 상계서.

보조인력을 활용하고 있는 곳은 전체의 32.6%로 나타났다(표 1 참조).

표 1. 의원의 간호 및 기타인력 취업분포

수	간호사 수(%)	간호조무사 수(%)	보조인력 수(%)
0	71(81.6)	3(3.5)	58(67.4)
1	11(12.8)	11(12.8)	17(19.3)
2	2(2.3)	37(43.4)	8(9.3)
3	2(2.3)	19(22.0)	1(1.2)
4	-	12(14.0)	2(2.3)
5	-	3(3.5)	-
6	-	-	-
7	-	1(1.2)	-
평균	0.244	2.465	0.512
계	86(100.0)	86(100.0)	86(100.0)

간호인력의 연령분포는 간호사의 경우 30세 이전이 전체의 64.3%, 30세 이후가 35.7%인 반면 간호조무사는 30세 이전이 81.2%로 나타났으며, 보조인력은 30세 이상이 75%를 차지하였다(표 2 참조). 그러므로 평균연령은 간호사는 27.2세, 간호조무사는 26.0세, 보조인력은 37.7세로 나타났다(표 3 참조).

표 2. 간호인력의 연령분포

수	간호사 수(%)	간호조무사 수(%)	보조인력 수(%)
20 - 24세	4(28.6)	93(46.0)	0
25 - 29세	5(35.7)	71(35.1)	2(25.0)
30세 이상	5(35.7)	38(18.8)	6(75.0)
계	14(100.0)	202(100.0)	8(100.0)

표 3. 취업 간호인력의 평균 연령 및 근무기간

인 력	평균연령	근무 기간
간 호 사	27.2세(21-55세)	4.1년(1-16년)
간호조무사	26.0세(20-57세)	2.8년(1-20년)
보조인력	37.7세(25-56세)	3.6년(1-9년)

간호사의 평균 근무기간은 4.1년이며, 간호조무

사는 2.8년 그리고 보조인력은 3.6년으로 나타나 간호사가 다른 인력에 비하여 근무기간이 긴 것으로 나타났다.

간호인력의 근무형태는 전일제(full time)가 90.7%로 나타났으며, 시간제는 9.3%로 나타났다(표 4 참조).

표 4. 간호인력의 근무형태

근 무 형 태	수(%)
전 일 제	78(90.7)
시 간 제	8(9.3)
계	86(100.0)

2. 간호인력의 보수수준

간호사의 연 보수수준은 90% 이상이 900만원 이상 1,300만원이하에 있는 것으로 나타났으며, 900만원이하도 10%나 되었다.

간호조무사는 700만원이상 1,100만원이하가 전체의 79.8%로 나타났다. 그 이외 20.2%에 해당되는 간호조무사는 500만원이하가 2.4%, 700만원이하가 13.1%, 1,100만원이상 1,300만원이하가 3.6%, 1,300만원이상 1,500만원이하는 1.2%로 나타났다.

보조인력은 500만원이상 1,100만원이하가 전체의 80.8%로 나타났으며, 1,500만원이상도 7.7%로 나타났다. 물론 이와 같은 보수수준은 낮은 응답률 때문에 의원급의 보수수준이라고 일반화시킬 수는 없으나 수준을 파악하는 데에는 참고가 될 것이라 생각된다(표 5 참조).

표 5. 간호인력의 보수 수준

수	간호사 수(%)	간호조무사 수(%)	보조인력 수(%)
500만원 이하	-	2(2.4)	2(7.7)
700만원 이하	-	11(13.1)	8(30.8)
900만원 이하	1(10.0)	45(53.6)	8(30.8)
1,100만원 이하	7(70.0)	22(26.2)	5(19.2)
1,300만원 이하	2(20.0)	3(3.6)	-
1,500만원 이하	-	1(1.2)	1(3.8)
1,500만원 이상	-	-	2(7.7)
계	10(100.0)	84(100.0)	26(100.0)

지역별 보수수준은 간호사인 경우 중소도시와 농촌은 1,120만원 수준이었으며, 대도시에서는 간호사가 근무하지 않는 것으로 나타났다. 간호조무사는 대도시 지역에서는 880만원, 중소도시에서는 900만원, 농촌에서는 960만원으로 나타나서 농촌지역의 보수수준이 다른 지역에 비하여 높은 것으로 나타났다. 반면 보조인력의 보수는 대도시가 제일 높아서 1,000만원, 농촌지역 940만원과 중소도시는 860만원으로 제일 낮았다(표 6 참조).

표 6. 지역 특성별 평균 보수수준

지역	간호사	간호조무사	보조인력
대도시	-	880만원	1,000만원
중소도시	1,100만원	900만원	860만원
농촌	1,120만원	960만원	940만원

보수내역은 본봉과 상여금을 지급하는 것이 전체의 53.5%, 본봉, 상여금 및 기타 수당지급이 전체의 41.9%로 나타났으며, 본봉과 기타 수당만 지급하는 곳이 4.7%로 나타났다(표 7 참조).

표 7. 간호인력의 보수내역

보수내역	수(%)
본봉 + 상여금	46(53.5)
본봉 : 기타수당	4(4.7)
본봉 + 상여금 + 기타수당	36(41.9)
계	86(100.0)

3. 진료과목별 외래 환자수

진료과목은 응답자가 표기한 과목으로서 내과 및 소아과 환자를 치료하는 의원이 29개소로서 전체의 33.7%로서 제일 많았으며, 그 다음 산부인과 진료와 15.7%, 일반 및 가정의학과가 15.1%, 안과 및 이비인후과가 12.8%, 외과계열이 10.5%, 피부 및 비뇨기과환자 진료와 5.8%를 나타내었다. 그 이외(7.2%)의원은 여러 과목의 환자를 복합해서 진료하는 것으로 나타났다. 1995년 11월 한 달의 평균환자수가 제일 많은 곳은 내과, 소아과를 진료하는 의원이 3,021명을 진료하는 것으로 나타

났으나, 내과, 소아과 환자를 진료하는 의원의 환자 수는 큰 차이가 있었다.

즉 적은 곳은 500명에서 제일 많이 환자를 진료하는 곳은 6,250명을 진료하는 것으로 나타났다. 즉 한달에 24일 진료를 한다고 가정하면 하루 평균 126명을 진료하는 데 진료범위는 21명~260명이라고 추정할 수 있다.

내과, 소아과 및 외과 환자를 진료하는 의원이 한 달 평균 2,800명을 진료하는 것으로 나타났으나, 이는 1개소의 환자 수이기 때문에 일반화시키기 어렵다. 그 이외의 외과계열의 환자를 진료하는 의원과 안과 및 이비인후과 환자를 진료하는 의원, 일반과와 가정의학과 환자를 진료하는 의원 그리고 피부과 및 비뇨기과 환자를 진료하는 의원이 한 달 평균 1,550명~1,877명을 진료함으로써 한 달 평균 24일을 진료하는 것으로 가정하면 하루 평균 65명~78명으로 진료하는 것으로 추정될 수 있다(표 8 참조).

지역별로는 대도시의 평균환자수가 2,183명, 중소도시가 2,127명, 농촌지역은 1,710명으로서 대도시 의원의 평균환자수가 제일 많았다(표 9 참조).

표 8. 진료과목별 1개월간의 평균 외래 환자수

진료과목	수	평균환자수(명)	범위(명)
내과, 소아과	29(33.7)	3021.4	500-6250
산부인과	13(15.7)	681.5	300-1200
외과계열	9(10.5)	1724.2	200-4000
안과, 이비인후과	11(12.8)	1877.1	700-4348
일반과, 가정의학과	13(15.1)	1823.5	900-3055
피부과, 비뇨기과	5(5.8)	1550.0	550-2600
내과, 소아과, 외과	1(1.2)	2800	
일반과, 가정의학과, 마취과	1(1.2)	1300	
외과, 일반과, 가정의학과	1(1.2)	60	
내과, 소아과, 외과, 일반	1(1.2)	1350	
가정의학과, 피부, 비뇨기			
내과, 소아과, 피부비뇨기	1(1.2)	1000	
무응답	1(1.2)	-	
계	86(100.0)	1993	60-6250

지역별로는 대도시의 평균환자수가 2,183명, 중소도시가 2,127명, 농촌지역은 1,710명으로서 대도

시 의원의 평균환자수가 제일 많았다(표 9 참조).

표 9. 1개월간의 지역별 평균 환자수

지 역	평균환자수	범 위
대 도시	2,183	300 ~ 5,500
중소도시	2,127	60 ~ 6,250
농 촌	1,170	200 ~ 5,000

4. 간호인력 취업에 따른 문제점

1) 채용의 어려움

“간호인력을 채용하는 데에 어려움을 경험한 적이 있습니까?”라는 질문에 응답자의 89.5%가 경험한 적이 있다고 응답하였으며, 채용하는데 걸리는 기간은 1개월 이내가 55.89%, 2개월 이내가 17.4%, 3개월 이내가 15.1%, 3개월 이상 걸린다고 응답한 경우도 3.5%로 나타났다(표 10, 11 참조)

표 10. 간호인력 채용에 따른 어려움

어 려 움	해당의원(%)
유	77(89.5)
부	9(10.5)
계	86(100.0)

표 11. 간호인력 채용에 걸리는 기간

기 간	해당의원(%)
1개월 이내	48 (55.8)
2개월 이내	15 (17.4)
3개월 이내	13 (15.1)
3개월 이상	3 (3.5)
무 응 답	7 (8.1)
계	86 (100.0)

간호인력 채용에 따르는 어려움의 심각 정도는 매우 심각하다고 67.4%로 나타났으며, 별로 심각하지 않다는 의견도 30.3%로 나타났다(표 12 참조).

표 12. 간호인력 채용에 따른 어려움의 심각정도

심 각 정 도	해당의원(%)
매우 심각하다	58(67.4)
별로 심각하지 않다	26(30.3)
전혀 심각하지 않다	1(1.2)
무 응 답	1(1.2)
계	86(100.0)

대도시, 중소도시, 농촌지역으로 나누어 지역별로 어려움이 어느 정도 차이가 있는가를 분석한 결과 통계적으로 유의한 차이가 없으나 모든 지역이 어려움을 겪고 있는 것으로 나타났으므로 채용에 따르는 어려움의 해결방안이 모색되어야 한다(표 13 참조).

표 13. 지역특성별 간호인력 채용에 따른 어려움 유무실태

(N=85)*

지 역	어 려 움		χ^2	P	
	유 실수(%)	무 실수(%)			
대도시	15(100.0)	-	15(100.0)	2.5627	0.2777
중소도시	4(88.9)	5(11.1)	45(100.0)		
농 촌	2(84.0)	4(16.0)	25(100.0)		

* 1명 무응답 제외

2) 채용에 따르는 어려움의 이유

“채용에 따르는 어려움이 심각한 시 그 이유를 무엇이라고 생각하십니까?”라는 질문에 응답한 내용을 분석한 결과는 다음과 같다.

매년 졸업 간호조무사의 수가 절대 부족하다가 전체의 32.0%, 의원은 병원보다 보수가 낮고 근무기간이 길어서 취업을 꺼리다에 19.3%, 타 여성직업에 비하여 보수가 낮고 업무가 힘들기 때문이다가 14.7%, 간호사나 간호조무사는 결혼후 근무를 중단하기 때문에 취업률이 낮다가 11.3%, 매년 졸업간호사의 수가 절대 부족하다와 간호조무사는 타 분야에서 일하는 것을 선호하다가 각각 6.0%, 의원은 병원보다 보수가 높으나 근무기간이 길어 취업을 꺼리다가 5.3%, 간호사는 병원

표 14. 간호인력 채용 어려움의 심각시 그 이유

심각할 경우 그 이유	%
매년 졸업 간호사의 수가 절대 부족하다	6.0
매년 졸업 간호조무사의 수가 절대 부족하다	32.0
간호사는 병원에서 일하는 것을 선호한다	3.3
간호조무사는 다 분야에서 일하는 것을 선호한다	6.0
의원은 병원보다 보수가 낮고 근무기간이 길어서 취업을 꺼린다	19.3
의원은 병원보다 보수가 높으나 근무기간이 길어 취업을 꺼린다	5.3
타 여성직업에 비하여 보수가 낮고 업무가 힘들다	14.7
간호사나 간호조무사는 결혼후 근무를 중단하기 때문에 취업률이 낮다	11.3
기타(시골이다 출퇴근이 어렵다. 도시를 선호)	2.0
계	(100.0)

주) "계"는 응답인수가 아니라 중복응답이므로 견수임

에서 일하는 것을 선호한다가 3.3%로 나타났다(표 14 참조).

즉 개업의사들은 채용에 따르는 어려움의 주요 이유를 간호조무사의 공급이 절대 부족하고, 병원보다 보수가 낮고 근무기간이 길어서 꺼리며, 타 여성직업에 비하여 보수가 낮고 업무가 힘들기 때문에 이원에서 근무하는 것을 간호인력이 선호하지 않는다고 인식하고 있음을 알 수 있다.

5. 간호인력 확보에 대한 견해

1) 채용에 관한 의견

주민의 교육수준 향상, 건강서비스의 질적 향상에 대한 요구의 증가, 그리고 환자의 효과적인 관리를 위하여 향후에는 간호조무사보다는 간호사 채용을 더욱 선호할 것이라는 가정 하에 현재 10% 이하에 채용에 머무르고 있는 간호사 채용에 대한 의견을 질문한 결과 "채용하겠다"에 18.6%가 응답하여 낮은 채용의사를 나타냈다. 그러나 재취업을 희망하는 간호사가 있을 경우 채용의사는 67.4%가 응답하여 재취업 간호사 채용에는 긍정적인 반응을 나타냈다(표 15 참조).

개업의사들은 향후에도 간호조무사를 계속해서 채용하겠다는 의견이 90.7%로서 매우 높았다. 간호사 및 간호조무사의 재취업을 위한 시간제 근무제도 도입에는 각각 36.0% 및 43.0%가 동의하

는 것으로 응답되었다(표 16 참조).

표 15. 재취업을 희망하는 간호사의 채용의사 및 적정연령에 대한 의견

내 용	수(%)
채용의사	
채용하겠다	58(67.4)
채용하지 않겠다	24(27.9)
무응답	4(4.7)
계	86(100.0)
적정연령	
20- 29세	23(26.8)
30~39세	35(40.7)
40~49세	2(2.3)
무응답	26(30.2)
계	86(100.0)

또한 재취업 희망 간호사의 적정연령은 20~39세라고 응답한 비율이 67.5%로 나타났다.

지역별로 재취업을 희망하는 간호사 채용의사는 지역간 유의한 차이가 없이 나타났다(표 17 참조).

환자의 서비스 만족도 충족을 위하여 간호사를 채용할 것인가에 대한 의견이 지역별로 차이가 있는 가를 파악한 결과 중소도시에 위치한 의원이 개업의사는 채용하겠다에 28.6%의 응답률을

표 16. 원활한 간호인력 확보를 위한 응답자의 의견

	예 수(%)	아니오 수(%)	부응답 수(%)	계 수(%)
-환자의 서비스 만족도 증진을 위해 간호사를 채용하겠다	16(18.6)	64(74.4)	6(7.0)	86(100.0)
-간호조무사를 계속 채용하겠다	79(91.8)	5(5.8)	2(2.3)	86(100.0)
-간호사 재취업을 위해 시간제 근무제도 도입이 시급하다	31(36.0)	33(38.4)	22(25.6)	86(100.0)
-간호조무사 재취업을 위해서 시간제 근무제도 도입이 시급하다	37(43.0)	38(44.2)	11(12.8)	86(100.0)
-간호사, 간호조무사의 보수수준을 높인다	47(54.7)	31(36.0)	8 (9.3)	86(100.0)
-간호사, 간호조무사의 근무조건을 향상시킨다	52(60.5)	22(25.6)	12(14.0)	86(100.0)
-간호사, 간호조무사의 입학정원을 늘려 배출인원수를 증가시킨다	76(88.4)	5(5.8)	5(5.8)	86(100.0)

표 17. 지역별 재취업을 희망하는 간호사 채용 의사

지역	채용하겠다/채용하지않겠다		계	χ^2	P
	실수(%)	실수(%)			
대 도시	11(78.6)	3(21.4)	14(100.0)	1.2676	0.5306
중소도시	28(65.1)	15(34.9)	43(100.0)		
농 촌	18(75.0)	6(25.0)	24(100.0)		

보였으며, 대도시의 개업의는 8.3% 그리고 농촌 지역의 개업의는 12.0%가 응답하였으나 비율의 차이는 통계적으로는 유의하지 않았다(표 18 참조).

표 18. 지역별 환자의 서비스 만족도 충족을 위한 간호사 채용여부

지역	의 견		계	χ^2	P
	실수(%)	실수(%)			
대 도시	1(8.3)	11(91.7)	12(100.0)	3.9093	0.1416
중소도시	12(28.6)	30(71.4)	42(100.0)		
농 촌	3(12.0)	22(88.0)	25(100.0)		

보수수준을 높여야 한다는 견해에 대해서는 대도시와 농촌지역 의사와 동의한다는 응답률이 각각 72.7% 및 69.6%로서 높았으나 통계적으로 유의한 차이가 없었다(표 19 참조).

2) 보수 및 근무조건 개선

간호사 및 간호조무사의 보수수준을 높이는 것

표 19. 지역별 간호사, 간호조무사의 보수수준의 인상여부

지역	의 견		계	χ^2	P
	실수(%)	실수(%)			
대 도시	8(72.7)	3(27.3)	11(100.0)	3.0009	0.2220
중소도시	22(51.2)	21(48.8)	43(100.0)		
농 촌	10(69.0)	7(30.4)	23(100.0)		

에 대하여 응답자의 54.7%는 보수개선이 필요하다고 응답하였으며, 근무조건을 향상시켜야 한다는 데에도 응답자의 60.5%는 동의하고 있는 것으로 나타났다(표 16 참조).

지역별로는 농촌지역에서 보수 및 근무조건 향상에 동의하는 응답비율이 81.8%, 중소도시 67.5%, 대도시는 54.5%로 나타났으나 통계적으로 유의한 차이가 없었다.(표 20 참조).

표 20. 지역별 간호사, 간호조무사의 근무조건 향상에 대한 의견

지역	의 견		계	χ^2	P
	실수(%)	실수(%)			
대 도시	6(54.5)	5(45.5)	11(100.0)	2.8253	0.2435
중소도시	27(67.5)	13(32.5)	40(100.0)		
농 촌	18(81.8)	4(18.2)	22(100.0)		

3) 배출인원수의 증가

응답자의 88.4%는 간호사와 간호조무사의 입학정원을 늘려서 매년 배출인원수를 증가시켜야 한

다고 응답한 것으로 나타났으며, 지역별로는 차이가 증가하는데 동의하는 것으로 나타났다(표 21 참조).

표 21. 지역별 간호사, 간호조무사의 배출인원 수 증가에 대한 의견

지역	의견		계	χ^2	P
	실수(%)	실수(%)			
대도시	13(92.9)	1(7.1)	14(100.0)	3.2554	0.1964
중소도시	43(97.7)	1(2.3)	44(100.0)		
농촌	19(86.4)	3(13.6)	22(100.0)		

4) 간호조무사의 교육개선에 관한 의견

표 23. 현행 간호조무사 교육제도 개선의 필요성이 있을 경우 개선방향

내용	수(%)
인성교육, 직업윤리, 사회적 책임의식 고취 등에 대한 교육내용에 충실	4(7.7)
응시 자격 기준의 완화(중졸도 일정교육후 자격증 부여)	5(9.8)
입학정원 증가 등으로 인원의 확충	3(5.8)
의원급 자체 교육만으로 충분하다	2(3.8)
교육기간 단축으로 꼭 필요한 기본 기술만 단기간 집중교육후 자격부여	10(19.2)
간호학원 증설, 간호교육 시설의 확충	3(5.8)
고졸과 동시에 선택적으로 자격증 부여	2(3.8)
교육기간 중 본인이 취업하기를 원하는 곳에서 실습할 수 있도록 기획제공	3(5.8)
의원, 병원에서 적절한 교육 프로그램을 자주 실시	2(3.8)
무응답	18(34.6)
계	52(100.0)*

* 무응답 34명 제외

표 24. 간호조무사 확보에 대한 기타 의견

내용	수(%)
학교나 학원의 설립과 그와 관련된 법적 개선이 필요	1(1.2)
시 의사회에서 간호인력을 확보해 의사회를 통해 취업했으면	3(3.5)
간호학원의 정원수 철폐로 배출 증가	6(7.0)
올바른 노동과 직업의식에 대한 사회적 관점의 의식개혁이 필요	3(3.5)
보수향상을 위해 의료보현수수가 인상	10(11.6)
간호조무사 양성기관이나 학교에 대한 정보를 각 의원에서 알 수 있도록	2(2.3)
수련기간의 단축	1(1.2)
중국 교포인력 활용방안 강구	1(1.2)
무응답	59(68.6)
계	86(100.0)

표 22. 간호조무사의 원활한 수급을 위하여 현행 교육제도 개선의 필요성

내용	수(%)
개선이 필요하다	52(60.5)
개선이 필요없다	23(26.7)
무응답	11(12.8)
계	86(100.0)

개선이 필요하다고 응답한 의사가 개선내용에 대하여는 34.6%가 응답을 하지 않았으며, "교육기간 단축으로 꼭 필요한 기본 기술만 단기간 집중교육 후 자격증 부여"가 19.2%, 응시 자격 기준의 완화(중졸도 일정교육후 자격증 부여)가 9.8%, 인

성교육 등 책임의식 고취에 대한 교육내용에 충실도가 7.7%, 입학정원 증가와 간호학원 증설이 각각 5.8%로 나타났다(표 23 참조).

간호조무사 확보에 대한 기타 의견으로는 보수 향상을 위해서 의료보험수가 인상이 11.6%로 나타났다(표 24 참조)

V. 결 론

조사자료를 분석한 결과 의원은 간호조무사를 평균 2.46명을 활용하고 있으며 개업의사이 82.6%는 간호조무사를 채용하고 있는 반면 간호사 채용은 17.6%에 그쳤다. 그리고 대부분의 개업의사가 간호인력 채용에 어려움을 경험하였다. 또한 이직시 채용하는데 걸리는 시간이 1개월 이상이 소요된다는 응답률이 44%가 되었는데, 채용의 어려움 정도는 매우 심각하다는 질문에 높은 응답을 나타내었다. 한편 이와 같은 결과는 환자 서비스 제공의 계속성에 어려움이 있음을 의미한다.

년평균보수수준은 간호조무사가 880만원~960만원으로 나타났는데, 이는 1996년 현재 고졸자의 평균임금 977만원에 못 미치는 것이다. 더우기 간호조무사는 고등학교 졸업이후에 1년의 간호조무사 과정을 거쳐서 자격증을 획득하고 있으므로 학력에 비하여 의원에 종사하는 간호조무사의 보수는 낮음을 알 수 있다.

의사들은 간호인력을 채용하는 데 따르는 어려움이 사유로 매년 졸업간호조무사의 수가 절대부족하다, 의원은 병원보다 보수가 낮고 근무시간이 길어서 꺼린다, 타 여성직업에 비하여 보수가 낮고 업무가 힘들기 때문이라고 생각하고 있는 것으로 나타났다.

향후 간호인력 확보대책에 관한 의견으로 재취업 희망 간호인력을 채용하겠다는 의견과 앞으로 계속해서 간호사보다는 간호조무사를 채용할 의사를 갖고 있었다. 또한 간호조무사의 입학정원을 늘리고 현행 교육제도의 개선과 보수향상 등을 제시하였다.

따라서 의원의 간호인력이 원활하게 공급되고 이직을 낮추면서 서비스제공의 질보장과 계속성이 유지되기 위하여는 간호인력의 보수수준을 향

상, 근무환경의 개선으로 보수이외에 교육기회부여, 근무시간의 조정 등이 필요하며 재취업 간호인력의 활용방안이 강구되어야 할 것이다.

참 고 문 헌

1. 김의숙 외, 장단기 보건의료인력 수급에 관한 연구II - 간호사, 간호조무사, 약사, 의료기사 -, 한국보건사회연구원, 1991
2. 김진순, 의료인력관리, 공공부문 간호인력의 관리 연찬회 보고서, 한림대학 사회의학연구소, 1986, 8.
3. 노동부, 기획관리실 통계담당관실, 매월 노동통계조사, 1995.
4. 보건복지 통계연보, 보건복지부, 제41호, 1995.
5. 염용권, 병원의 인력수급 현황과 문제점 및 향후 전망에 관한 워킹 발표자료, 대한병원협회, 1994.
6. 의원분제연구회, 의원의 간호조무사 등 고용현황에 관한 조사연구, 1994, 3.
7. 통계청, 사회통계조사, 1995
8. 看護白書, 日本看護協會編, 平成 7年版