



# 대전광역시 사회복지시설 종사자 처우 실태조사

• 책임연구원

김기수 (대전복지재단 연구개발부 책임연구원)

• 공동연구원

홍혜지 (대전복지재단 연구개발부 위촉연구원)





# 차 례

○ 요약 .....	1
<b>제1장 서론 .....</b>	<b>25</b>
제1절 연구의 필요성 및 목적 .....	25
제2절 연구 내용 및 방법 .....	27
1. 연구 내용 .....	27
2. 연구 방법 .....	28
3. 조사 방법 및 자료 분석 방법 .....	30
<b>제2장 사회복지시설 종사자와 공무원의 보수체계 분석 .....</b>	<b>37</b>
제1절 사회복지시설 종사자 인건비 가이드라인과 보수수준 비교 .....	39
1. 사회복지시설 종사자(생활시설, 이용시설) 인건비 가이드라인 .....	39
2. 사회복지시설 종류에 따른 인건비 가이드라인 .....	45
3. 사회복지시설 종사자간 보수수준 비교 .....	52
제2절 공무원의 보수체계와 사회복지시설 종사자와의 보수수준 .....	66
1. 공무원의 보수체계와 보수수준 .....	66
2. 사회복지시설 종사자와 공무원 간 보수수준 비교 .....	72
<b>제3장 사회복지시설 실태조사 결과분석 .....</b>	<b>83</b>
제1절 사회복지시설의 특성 .....	83
1. 사회복지시설의 일반 현황 .....	83
2. 사회복지시설의 종사자 현황 .....	85
제2절 사회복지시설의 처우와 보수 .....	89
1. 복리후생제도 .....	89

2. 시간외 근로 .....	90
3. 연차 유급휴가 .....	94
4. 수당체계 .....	95
5. 보수체계 .....	96
6. 보수지급 실태의 문제점과 처우 개선 정책 .....	102
제3절 사회복지시설의 근로환경 및 여건 .....	107
1. 사회복지시설의 근로환경 .....	107
2. 사회복지시설의 교육 및 훈련 .....	112
3. 사회복지시설의 안전과 인권 .....	116
4. 사회복지시설의 모성보호와 일·가정 양립 .....	124

## **제4장 사회복지시설 종사자 실태조사 결과분석 ..... 137**

제1절 사회복지시설 종사자의 일반적 특성 .....	137
1. 인구사회학적 특성 .....	137
2. 직무 특성 .....	138
제2절 사회복지시설 종사자의 처우와 보수 .....	143
1. 복리후생 .....	143
2. 시간외 근로 .....	148
3. 수당 .....	154
4. 보수 .....	159
5. 처우 개선 필요 정책 및 인식 .....	172
제3절 사회복지시설 종사자의 근로환경 및 여건 .....	179
1. 근로환경 .....	179
2. 직장만족도와 이직 .....	184
3. 전문성과 교육 및 훈련 .....	189
4. 안전과 인권 .....	202
5. 정신건강 .....	222
6. 남녀고용평등과 일·가정 양립 .....	225

제5장 결론 및 제언 .....	245
제1절 보수체계 분석 주요 결과 및 시사점 .....	245
1. 사회복지시설 종사자 보수체계 .....	245
2. 공무원의 보수체계와 사회복지시설 종사자와의 보수수준 .....	247
제2절 사회복지시설 및 종사자 실태조사 주요 결과 및 시사점 .....	248
1. 처우와 보수 .....	248
2. 근로환경 및 여건 .....	250
○ 참고문헌 .....	257
○ 부록: 조사표 .....	263

## 표 및 그림 차례

〈 표 1-1 〉 사회복지시설 실태조사 내용 .....	31
〈 표 1-2 〉 사회복지시설 종사자 실태조사 내용 .....	31
〈 표 1-3 〉 사회복지시설 종사자 조사대상 표본할당 .....	32
〈 표 2-1 〉 사회복지시설 종사자와 공무원의 연봉 총액에 포함된 수당 종류 .....	38
〈 표 2-2 〉 2019년 사회복지생활시설 종사자 기본급 권고 기준 .....	39
〈 표 2-3 〉 2019년 사회복지생활시설 종사자 수당 기준 .....	40
〈 표 2-4 〉 사회복지생활시설 종사자 직위분류 예시 .....	40
〈 표 2-5 〉 2019년 사회복지이용시설(사회, 노인) 종사자 기본급 권고 기준(사회복지직) .....	41
〈 표 2-6 〉 2019년 사회복지생활시설과 이용시설(사회, 노인, 장애인) 종사자 기본급 권고 기준 비교 직위 ...	42
〈 표 2-7 〉 2019년 사회복지이용시설(장애인) 종사자 기본급 권고 기준(일반직) .....	42
〈 표 2-8 〉 2019년 사회복지이용시설(사회, 노인) 종사자 기본급 권고 기준(의료직) ...	43
〈 표 2-9 〉 2019년 사회복지이용시설(사회, 노인) 종사자 기본급 권고 기준(사무직) ...	43
〈 표 2-10 〉 2019년 사회복지이용시설(사회, 노인, 장애인) 종사자 기본급 권고 기준(관리직) ...	44
〈 표 2-11 〉 사회복지이용시설(사회, 노인, 장애인) 종사자 봉급지급 기준표(기타직종) ...	44
〈 표 2-12 〉 사회복지이용시설(사회복지직) 직위별 승진 최소 소요연한 .....	44
〈 표 2-13 〉 사회복지이용시설(사회복지직외 직종) 직위별 승진 최소 소요연한 .....	45
〈 표 2-14 〉 2019년 사회복지이용시설(사회, 노인, 장애인) 종사자 수당 기준 .....	45
〈 표 2-15 〉 2019년 장애인거주시설 종사자 기본급 권고 기준 .....	46
〈 표 2-16 〉 2019년 장애인직업재활시설 종사자 기본급 권고 기준 .....	47
〈 표 2-17 〉 2019년 장애인생산물판매시설 종사자 기본급 권고 기준 .....	47
〈 표 2-18 〉 2019년 정신요양시설 종사자 기본급 권고 기준 .....	48
〈 표 2-19 〉 2019년 정신건강복지센터·중독관리통합지원센터 종사자 기본급 권고 기준 ...	49
〈 표 2-20 〉 2019년 노숙인시설 종사자 기본급 권고 기준 .....	49
〈 표 2-21 〉 2019년 지역자활센터 종사자 기본급 권고 기준 .....	50
〈 표 2-22 〉 2019년 건강가정다문화가족지원센터 통합서비스 운영기관 종사자 기본급 권고 기준 ...	51

< 표 2-23 > 2019년 청소년쉼터 종사자 기본급 권고 기준 .....	51
< 표 2-24 > 2019년 사회복지시설별 시설장 연봉(기본급+수당) 총액 .....	53
< 표 2-25 > 2019년 생활시설 시설장 대비 연봉(기본급+수당) 총액 수준 .....	54
< 표 2-26 > 2019년 생활시설 시설장 대비 연봉(기본급+수당) 인상액 및 인상률 .....	55
< 표 2-27 > 2019년 사회복지시설별 사회복지사 연봉(기본급+수당) 총액 .....	56
< 표 2-28 > 2019년 생활시설 대비 사회복지사 연봉(기본급+수당) 총액 수준 .....	57
< 표 2-29 > 2019년 생활시설 사회복지사 대비 연봉(기본급+수당) 인상액 및 인상률 ....	58
< 표 2-30 > 2019년 생활시설 사회복지사 대비 연봉제 시설 종사자 보수 인상액 및 인상률 ....	58
< 표 2-31 > 2019년 의료직 종사자의 연봉총액 및 보수수준 .....	60
< 표 2-32 > 2019년 의료직 종사자의 생활시설 대비 이용시설 인상액 및 인상률 .....	61
< 표 2-33 > 2019년 사무직 종사자의 연봉총액 및 보수수준 .....	62
< 표 2-34 > 2019년 사무직 종사자의 생활시설 대비 이용시설의 인상액 및 인상률 ....	63
< 표 2-35 > 2019년 기능직 종사자의 연봉총액 및 보수수준 .....	64
< 표 2-36 > 2019년 기능직 종사자의 생활시설 대비 이용시설의 인상액 및 인상률 ....	65
< 표 2-37 > 2019년 일반직 공무원의 봉급표 .....	67
< 표 2-38 > 2019년 공무원 기본급 총액 .....	69
< 표 2-39 > 2019년 공무원 수당 총액 .....	70
< 표 2-40 > 2019년 공무원 연봉(기본급+수당) 총액 .....	71
< 표 2-41 > 2019년 5급 공무원 대비 사회복지생활시설 원장 보수수준과 인상액 및 인상률(연봉 총액) ....	73
< 표 2-42 > 2019년 6급 공무원 대비 사회복지생활시설 사무국장 보수수준과 인상액 및 인상률(연봉 총액) ....	75
< 표 2-43 > 2019년 7급 공무원 대비 사회복지생활시설 과장 보수수준과 인상액 및 인상률(연봉 총액) ....	76
< 표 2-44 > 2019년 8급 공무원 대비 사회복지생활시설 선임생활지도원 보수수준과 인상액 및 인상률(연봉 총액) ....	78
< 표 2-45 > 2019년 9급 공무원 대비 사회복지생활시설 생활지도원 보수수준과 인상액 및 인상률(연봉 총액) ....	79
< 표 3-1 > 사회복지시설 설립연도 .....	83
< 표 3-2 > 사회복지시설 소재지 .....	83
< 표 3-3 > 사회복지시설의 일반적 특성 .....	84
< 표 3-4 > 사회복지시설 유형 및 종류 .....	85
< 표 3-5 > 2019년 종사자 정원 및 현원에 따른 시설 규모 .....	86

< 표 3-6 > 2019년 정원 기준 종사자 충족 정도 .....	86
< 표 3-7 > 적정 종사자 수에 따른 시설 규모 .....	87
< 표 3-8 > 정원 및 현원 대비 적정 종사자 수 .....	87
< 표 3-9 > 2019년 현원 대비 적정 종사자 수: 시설유형 .....	87
< 표 3-10 > 2019년 비정규직 현황 .....	88
< 표 3-11 > 사회복지시설 종사자 이직률 .....	88
< 표 3-12 > 현재 시행하고 있는 복리후생제도 .....	89
< 표 3-13 > 안식휴가제도 현황 .....	90
< 표 3-14 > 시간외 근로수당 지급 여부 .....	91
< 표 3-15 > 시간외 근로수당 인정시간과 합리적 인정시간: 근무형태 .....	91
< 표 3-16 > 시간외 근로수당 지급 방식 .....	92
< 표 3-17 > 휴일 초과 근로수당 지급 방식 .....	93
< 표 3-18 > 보상휴가제 시행 여부 .....	93
< 표 3-19 > 연차 유급휴가 사용률 .....	94
< 표 3-20 > 연차 유급휴가 보상비 지급 여부 .....	94
< 표 3-21 > 연차 유급휴가 사용을 위한 대체인력지원사업 이용 경험 및 만족도 .....	95
< 표 3-22 > 현재 지급하고 있는 수당 .....	96
< 표 3-23 > 현재 지급하고 있는 수당 수 .....	96
< 표 3-24 > 보수지급 시 적용 가이드라인 .....	97
< 표 3-25 > 보수체계 .....	98
< 표 3-26 > 2018년 대비 2019년도 기본급 금액변동 .....	98
< 표 3-27 > 경력 인정률 .....	99
< 표 3-28 > 경력 인정률: 시설유형 .....	99
< 표 3-29 > 경력 인정률: 재정지원방식 .....	99
< 표 3-30 > 종사자 채용 시 경력을 제한하여 채용한 사례 여부 .....	100
< 표 3-31 > 서울시 단일임금체계 기준표의 비교직급의 적절성 .....	100
< 표 3-32 > 서울시 단일임금체계 기준표 .....	101
< 표 3-33 > 서울시 단일임금체계 기준표의 시설장 직급설정 기준의 적절성 .....	102
< 표 3-34 > 시설장 비교직급기준 적절성: 종사자규모(10인): 소관부처 .....	102

< 표 3-35 > 보수지급 실태의 가장 심각한 문제(우선순위) .....	103
< 표 3-36 > 보수지급 실태의 가장 심각한 문제(1순위) .....	104
< 표 3-37 > 사회복지시설 종사자 처우 개선을 위해 필요한 정책(우선순위) .....	105
< 표 3-38 > 사회복지시설 종사자 처우 개선을 위해 필요한 정책(1순위) .....	106
< 표 3-39 > 교대근무 운영 여부 .....	107
< 표 3-40 > 교대근무 형태의 종류 .....	107
< 표 3-41 > 주된 교대근무 형태 .....	108
< 표 3-42 > 교대근무별 근로 예시 .....	108
< 표 3-43 > 주 52시간을 고려한 선호하는 교대근무 형태 .....	108
< 표 3-44 > 주 52시간 적용시기 .....	109
< 표 3-45 > 주휴일 부여 여부 .....	110
< 표 3-46 > 야간당직 실시 여부 .....	110
< 표 3-47 > 야간당직 운영형태 .....	111
< 표 3-48 > 협의기구 구성 여부 .....	111
< 표 3-49 > 직원교육을 위한 규정 또는 지침 여부 .....	112
< 표 3-50 > 외부교육비 지원 여부 .....	112
< 표 3-51 > 직원교육비 .....	113
< 표 3-52 > 직원교육비: 재정지원방식 .....	113
< 표 3-53 > 의무교육 시 복무관리 .....	114
< 표 3-54 > 교육 참여 시 대체인력지원사업 이용 여부 .....	114
< 표 3-55 > 교육 지원을 위한 대체인력지원사업 이용 만족도 .....	115
< 표 3-56 > 사회복지시설 종사자 교육 활성화 방안(우선순위) .....	115
< 표 3-57 > 화재, 도난, 사고 및 자연재해 발생사례 여부 .....	116
< 표 3-58 > 업무상 질병이나 사고 발생 여부 .....	116
< 표 3-59 > 산업재해보상보험 처리 현황 .....	117
< 표 3-60 > 산업재해보상보험 이외의 처리방식 .....	117
< 표 3-61 > 출근이 불가능할 정도의 질병이나 부상 또는 감염병 종사자 여부 .....	117
< 표 3-62 > 병가제도 시행 여부 .....	118
< 표 3-63 > 유급병가제도의 필요성 .....	118

< 표 3-64 > 폭력의 유형 .....	119
< 표 3-65 > 2017년부터 현재까지 이용인으로부터의 폭력 사례 여부 .....	119
< 표 3-66 > 이용인으로부터의 폭력에 대한 대응체계 여부 .....	119
< 표 3-67 > 이용인으로부터 폭력 대응을 위한 관리시설 보유 현황 .....	120
< 표 3-68 > 폭력 대응을 위한 관리시설 보유 수 .....	120
< 표 3-69 > 종사자의 안전·인권보호를 위한 이용인 교육 시행 여부 .....	121
< 표 3-70 > 종사자의 안전·인권보호를 위한 이용인 교육 필요성 .....	121
< 표 3-71 > 직장 내 괴롭힘 사례 여부 .....	122
< 표 3-72 > 직장 내 괴롭힘 금지 조항에 따른 취업규칙 신고 여부 .....	122
< 표 3-73 > 종사자로부터 소송·노동분쟁 사례 여부 .....	123
< 표 3-74 > 행정기관으로부터 고충(소위 갑질) 경험 여부 .....	123
< 표 3-75 > 행정기관으로부터의 고충해결을 위한 외부협의기구의 필요성 .....	123
< 표 3-76 > 출산전후휴가 사용 종사자 여부 및 업무공백 처리방법 .....	124
< 표 3-77 > 출산전후휴가 대체(신규)인력 고용 어려움 .....	124
< 표 3-78 > 모성보호제도 인지도 및 사용(도입) 가능성 .....	125
< 표 3-79 > 모성보호제도 사용(도입)에 따른 기관 부담 정도 .....	126
< 표 3-80 > 모성보호제도 사용(도입)에 따른 기관 부담 정도: 시설유형 .....	127
< 표 3-81 > 모성보호제도 사용(도입)에 따른 기관 부담 정도: 재정지원방식 .....	128
< 표 3-82 > 일가정 양립 지원제도 인지도 및 사용(도입) 가능성 .....	129
< 표 3-83 > 일가정 양립 지원제도 사용(도입)에 따른 기관 부담 정도 .....	130
< 표 3-84 > 일가정 양립 지원제도 사용(도입)에 따른 기관 부담 정도: 시설유형 .....	130
< 표 3-85 > 육아휴직 사용 여부 및 업무공백 처리방법 .....	131
< 표 3-86 > 육아휴직 대체(신규)인력 고용 어려움 .....	131
< 표 3-87 > 육아휴직기간 근속기간 산입 여부 .....	132
< 표 3-88 > 육아휴직기간 승진소요기간 산입 여부 .....	132
< 표 3-89 > 유연근로제도 .....	133
< 표 3-90 > 유연근로제도 시행(도입) 및 지속(적용) 가능성 여부 .....	133
< 표 3-91 > 고용안정 지원금제도 .....	134
< 표 3-92 > 고용안정 지원금제도 인지도 및 이용 여부 .....	134

< 표 4-1 > 종사자의 인구학적 특성 .....	137
< 표 4-2 > 종사자 소속 기관의 특성 .....	138
< 표 4-3 > 시설유형 .....	139
< 표 4-4 > 직위 .....	140
< 표 4-5 > 직종 .....	140
< 표 4-6 > 직종: 시설유형 .....	141
< 표 4-7 > 자격증 소지 여부 .....	141
< 표 4-8 > 사회복지 관련 경력 .....	142
< 표 4-9 > 현 시설 재직기간 .....	142
< 표 4-10 > 사회복지분야 총 경력 .....	142
< 표 4-11 > 안식휴가제도 시행 여부 .....	143
< 표 4-12 > 안식휴가제도 사용 여부 .....	144
< 표 4-13 > 2018년 연차 유급휴가 현황 .....	144
< 표 4-14 > 2018년 연차 유급휴가 사용률 .....	145
< 표 4-15 > 연차 유급휴가 사용을 위한 대체인력지원사업 이용 경험 .....	145
< 표 4-16 > 연차 유급휴가 사용을 위한 대체인력지원사업 이용 만족도 .....	145
< 표 4-17 > 필요한 복리후생(우선순위) .....	146
< 표 4-18 > 필요한 복리후생(1순위) .....	147
< 표 4-19 > 시간외 근로 수행 여부 .....	148
< 표 4-20 > 주당 평균 시간외 근로시간 및 일수 .....	149
< 표 4-21 > 주당 평균 시간외 근로시간 및 일수: 근무형태 .....	149
< 표 4-22 > 시간외 근로수당 수령 여부 .....	150
< 표 4-23 > 월당 시간외 근로수당 지급 인정시간 .....	151
< 표 4-24 > 월당 시간외 근로수당 지급 인정시간: 근무형태 .....	152
< 표 4-25 > 시간외 근로수당 지급 인정시간 기준 개선(안) 동의 정도 .....	152
< 표 4-26 > 시간외 근로수당 인정시간 기준 개선(안) .....	153
< 표 4-27 > 보상휴가제도 시행 여부 .....	153
< 표 4-28 > 보상휴가제도 사용 여부 .....	154
< 표 4-29 > 현재 받고 있는 수당 .....	154

< 표 4-30 > 현재 받고 있는 수당 수 .....	155
< 표 4-31 > 정액급식비 차등 증액 동의 정도 .....	156
< 표 4-32 > 종사자특별수당 지급기준 개선(안) 동의 정도 .....	156
< 표 4-33 > 종사자특별수당 지급기준 개선(안) .....	157
< 표 4-34 > 필요한 수당(우선순위) .....	158
< 표 4-35 > 필요한 수당(1순위) .....	159
< 표 4-36 > 월평균 임금 및 적정임금 .....	160
< 표 4-37 > 월평균 임금 및 적정임금 수준: 시설유형 .....	160
< 표 4-38 > 월평균 임금 및 적정임금 수준: 소관부처 .....	161
< 표 4-39 > 월평균 임금 및 적정임금 수준: 재정지원방식 .....	161
< 표 4-40 > 종사자 보수체계 .....	162
< 표 4-41 > 2019년 사회복지시설 종사자 인건비 가이드라인 인지 여부 .....	163
< 표 4-42 > 종사자 인건비 체계에 대한 인식 .....	163
< 표 4-43 > 시설유형(종류) 간 급여 차이 인식 .....	164
< 표 4-44 > 직종(사회복지직, 보건의료직, 사무직, 관리직 등) 간 급여 차이 인식 ....	165
< 표 4-45 > 직급(직위) 간 급여 차이 인식 .....	165
< 표 4-46 > 직급(직위) 내 호봉인상률 차이 인식 .....	166
< 표 4-47 > 종사자 승진 기준 마련 인식 .....	166
< 표 4-48 > 직급별 최소 승진연한 기준 마련(강화)의 필요성 .....	167
< 표 4-49 > 직급별 승진 자격기준 마련(강화)의 필요성 .....	168
< 표 4-50 > 서울시 단일임금체계 기준표의 비교직급 설정 기준의 적절성 .....	169
< 표 4-51 > 서울시 단일임금체계 기준표 .....	169
< 표 4-52 > 비교직급 설정 시 종사자 규모 기준에 대한 적절성: 시설유형 .....	170
< 표 4-53 > 비교직급 설정 시 경력 기준에 대한 적절성: 시설유형 .....	170
< 표 4-54 > 서울시 단일임금체계 기준표의 시설장과 부장 직급설정 기준의 적절성 ....	171
< 표 4-55 > 시설장과 부장 직급설정 시 경력 기준에 대한 적절성: 소관부처 .....	171
< 표 4-56 > 열악한 종사자 우선지원 동의 여부 .....	172
< 표 4-57 > 사회복지시설 종사자 처우 개선을 위해 필요한 정책(우선순위) .....	173
< 표 4-58 > 사회복지시설 종사자 처우 개선을 위해 필요한 정책(1순위) .....	174

< 표 4-59 > 처우 개선 정책 인지 여부 .....	175
< 표 4-60 > 처우 개선 정책 도움 정도 .....	176
< 표 4-61 > 처우 개선을 위한 노력에 대한 평가 .....	177
< 표 4-62 > 처우 개선을 위한 노력에 대한 평가 수준 .....	178
< 표 4-63 > 고용형태 .....	179
< 표 4-64 > 근로계약서 작성 여부 .....	179
< 표 4-65 > 교대근무별 근로 예시 .....	180
< 표 4-66 > 주된 근무형태 .....	180
< 표 4-67 > 야간당직 실시 여부 .....	181
< 표 4-68 > 야간당직 운영 형태 .....	182
< 표 4-69 > 휴게시간 보장 정도 .....	183
< 표 4-70 > 유급휴일 보장 여부 .....	183
< 표 4-71 > 직장만족도 .....	184
< 표 4-72 > 직장만족도 수준 .....	185
< 표 4-73 > 이직 의향 .....	186
< 표 4-74 > 이직 희망 분야 .....	186
< 표 4-75 > 이직이유(우선순위) .....	187
< 표 4-76 > 이직 이유(1순위) .....	188
< 표 4-77 > 업무량 변화와 전문성 요구의 변화 .....	189
< 표 4-78 > 종사자의 업무량 변화 수준: 시설유형, 재정지원방식 .....	189
< 표 4-79 > 종사자의 전문성 요구 변화 수준: 시설유형 .....	190
< 표 4-80 > 종사자가 생각하는 자신의 업무량과 전문성 수준 .....	190
< 표 4-81 > 종사자가 느끼는 사회 및 직장 내 인정 수준 .....	191
< 표 4-82 > 전문성 향상을 위한 정책(우선순위) .....	191
< 표 4-83 > 전문성 향상을 위해 필요한 정책(1순위) .....	192
< 표 4-84 > 2018년 교육 참여 현황 및 향후 참여 희망 .....	193
< 표 4-85 > 교육 참여 현황 .....	194
< 표 4-86 > 교육 참여 현황: 시설유형 .....	194
< 표 4-87 > 교육 참여 현황: 소관부처 .....	195

< 표 4-88 > 교육 참여 현황: 재정지원방식 .....	195
< 표 4-89 > 교육 참석의 어려움 여부 .....	196
< 표 4-90 > 교육 참석이 어려운 이유 .....	196
< 표 4-91 > 의무교육 참여시 복무관리 .....	197
< 표 4-92 > 교육 참여를 위한 대체인력지원사업 이용 경험 .....	198
< 표 4-93 > 교육 참여를 위한 대체인력지원사업 이용 만족도 .....	198
< 표 4-94 > 단체연수(해외연수)지원사업 인지도 .....	199
< 표 4-95 > 해외연수 지원 사업의 필요성 .....	199
< 표 4-96 > 업무관련 자기계발의 필요성 .....	200
< 표 4-97 > 교육 활성화 방안(우선순위) .....	200
< 표 4-98 > 교육 활성화 방안(1순위) .....	201
< 표 4-99 > 업무상 질병이나 사고 경험 .....	202
< 표 4-100 > 업무상 질병이나 사고 경험: 시설유형 .....	202
< 표 4-101 > 질병이나 사고 시 처리 방법 .....	203
< 표 4-102 > 병가제도 현황 .....	204
< 표 4-103 > 유급병가제도 필요성 .....	204
< 표 4-104 > 이용인으로부터 폭력 피해 경험 .....	205
< 표 4-105 > 이용인으로부터의 직접 폭력 경험·보고·대응 현황 .....	205
< 표 4-106 > 이용인의 폭력에 대한 기관의 대응 방법 .....	206
< 표 4-107 > 폭력을 행사한 사람 .....	206
< 표 4-108 > 폭력이 발생한 이유 .....	207
< 표 4-109 > 폭력이 발생한 장소 .....	207
< 표 4-110 > 종사자 안전을 위해 필요한 관리체계 및 시설 .....	208
< 표 4-111 > 종사자 안전을 위해 필요한 관리체계 및 시설(우선순위) .....	209
< 표 4-112 > 종사자 안전을 위해 필요한 관리체계나 시설(1순위) .....	210
< 표 4-113 > 이용인 교육 실시 여부 .....	211
< 표 4-114 > 이용인 교육의 필요성 .....	211
< 표 4-115 > 직장 내 괴롭힘 경험 유무 및 가해자 .....	213
< 표 4-116 > 직장 내 괴롭힘을 당한 경험 .....	214

< 표 4-117 > 직장 내 괴롭힘 당한 항목 수 및 가해자 현황 .....	214
< 표 4-118 > 종교행위를 강요당한 경험 .....	215
< 표 4-119 > 종교행위 요구 불이행으로 인한 부당처우 경험 .....	215
< 표 4-120 > 종사자의 시설(법인) 후원 현황 .....	216
< 표 4-121 > 연간(2018년) 후원 금액 .....	216
< 표 4-122 > 후원(기부)의 자발성 .....	217
< 표 4-123 > 후원(기부)으로 인한 부당처우 경험 .....	217
< 표 4-124 > 시설 내 협의기구 구성 여부 .....	218
< 표 4-125 > 협의기구의 역할 .....	218
< 표 4-126 > 고충 또는 어려움 해결 방식 .....	219
< 표 4-127 > 직장 내 고충 처리를 위한 별도기구의 필요성 .....	219
< 표 4-128 > 종사자 안전을 위한 노력 정도 .....	220
< 표 4-129 > 종사자 안전을 위한 노력 수준 .....	221
< 표 4-130 > 스트레스 수준 .....	222
< 표 4-131 > 일 관련 스트레스의 주요 원인 .....	222
< 표 4-132 > 소진 수준 .....	223
< 표 4-133 > 우울 수준 .....	224
< 표 4-134 > 감정노동 수준 .....	224
< 표 4-135 > 직장 내 남녀차별 경험 .....	225
< 표 4-136 > 직장 내 남녀차별 중 가장 심각한 문제 .....	226
< 표 4-137 > 직장 내 남녀차별 문제 해소 방안 .....	227
< 표 4-138 > 직장 내 남녀차별 문제 해소 방안: 종사자의 특성 .....	228
< 표 4-139 > 직장 내 남녀차별 문제 해소 방안: 시설의 특성 .....	229
< 표 4-140 > 일·가정 양립 지원제도 인지도 .....	229
< 표 4-141 > 일·가정 양립 지원제도 인지도: 종사자의 특성 .....	230
< 표 4-142 > 일·가정 양립 지원제도 필요성 .....	231
< 표 4-143 > 일·가정 양립 지원제도 사용가능 여부 .....	231
< 표 4-144 > 모성보호제도 인지도 .....	232
< 표 4-145 > 모성보호제도 인지도: 종사자의 특성 .....	233

< 표 4-146 > 모성보호제도 인지도: 시설의 특성 .....	234
< 표 4-147 > 모성보호제도 필요성 .....	235
< 표 4-148 > 모성보호제도 사용가능성 .....	236
< 표 4-149 > 육아휴직 경험 .....	236
< 표 4-150 > 육아휴직 근속·승진소요기간 산입 실태 .....	237
< 표 4-151 > 육아휴직 신청 여건 .....	237
< 표 4-152 > 육아휴직 사용이 어려운 가장 큰 이유 .....	238
< 표 4-153 > 출산전후휴가(90일) 사용 여부 .....	239
< 표 4-154 > 출산전후휴가(90일)를 사용하지 못한 이유 .....	239
< 표 4-155 > 결혼, 임신, 출산 등의 이유로 부당한 대우를 받은 경험 .....	240
< 표 4-156 > 시설(직장)의 일·가정양립 지원 정도 .....	240
< 표 4-157 > 유연근로제도 유형 .....	241
< 표 4-158 > 선호하는 유연근로제도 유형 .....	241
[ 그림 1-1 ] 연구 추진 과정 .....	29
[ 그림 2-1 ] 지방공무원 수당체계 .....	68

# 요약

## 1. 연구 목적 및 조사 개요

### 1. 연구의 필요성 및 목적

- 사회복지시설 종사자 처우 실태조사는 법률과 조례에 근거한 법정 실태조사임
- 대전광역시는 조례가 제정된 2013년 이후 지속해서 실태조사를 실시하였고, 이에 근거하여 지원계획을 수립·시행하고 있음
- 제3차(2021~2023년) 처우 개선 지원계획을 효과적으로 수립·시행하기 위해 실태조사를 당초 계획보다 1년 앞당기어 시행함
- 본 실태조사는 제3차(2021~2023년) 대전광역시 사회복지사 등의 처우 개선 지원계획 수립을 위한 기초자료를 구축하는 것이 목적임

### 2. 조사 개요

#### □ 연구 내용 및 방법

- 본 연구의 주요 내용은 크게 두 가지 영역으로 구분됨. 하나는 사회복지시설 종사자와 사회복지전담공무원의 보수체계 및 수준에 관한 내용임. 다른 하나는 사회복지시설과 종사자의 근로환경 및 여건 실태임
- 사회복지시설 종사자의 처우 개선 지원계획 수립을 위한 정책 방안을 제시하고자 문헌연구, 행정자료 분석, 전문가 자문회의 등 의견수렴, 실태조사, 연구결과 설명회 등을 통해 수행하였음

#### □ 조사방법

- 시설 조사는 사회복지시설 499개소를 대상으로 전수조사를 실시하여, 258부가 회수되었음. 회수율은 51.7%임

- 종사자 조사는 시설유형(생활시설, 이용시설)과 종류(노인복지시설, 아동복지시설, 장애인복지시설 등 12종) 등을 고려하여 표집하였음. 다만, 특정 시설 유형에 속하는 시설의 종사자 수가 적은 경우에는 모두 조사대상으로 포함하였음. 종사자 조사 대상의 모집단은 3,394명이고, 이 중 약 25% 정도를 표집하여 850명을 조사하였음. 이 중 639명이 회수되어 회수율은 75.2%임

## II. 사회복지시설 종사자와 공무원의 보수체계 분석

### 1. 사회복지시설 종사자 인건비 가이드라인과 보수수준 비교

#### □ 사회복지시설 종사자(생활·이용시설) 인건비 가이드라인

- 사회복지생활시설 종사자 기본급 권고 기준에 의하면, 원장, 사무국장, 과장 및 생활복지사, 선임생활지도원, 생활지도원의 5개 직급과 관리직, 기능직의 별도 직급체계 및 인건비 가이드라인이 있음
- 사회복지이용시설은 관장, 부장, 과장, 선임사회복지사, 사회복지사의 5개 직급이며, 생활시설 종사자 기본급 권고 기준과 동일함. 또한, 의료직, 사무직, 관리직의 별도 인건비 가이드라인이 있음. 다만, 사회복지이용시설(장애인/일반직) 종사자 기본급 권고 기준은 사회복지생활시설과 이용시설(사회, 노인/사회복지직)의 기본급 권고 기준인 5개 직급체계보다 2개의 직급이 많은 보수체계임

#### □ 사회복지시설 종류에 따른 인건비 가이드라인

- 개별 법령 및 지침에 따라 다른 인건비 가이드라인을 적용받고 있는 시설 종류와 종사자가 존재함. 이에 장애인거주시설, 장애인직업재활시설, 장애인생산물판매시설, 정신요양시설, 정신건강복지센터·중독관리통합지원센터, 노숙인시설, 지역자활센터, 건강가정·다문화가족지원센터, 청소년쉼터의 인건비 가이드라인을 각각 제시하였음

## 2. 사회복지시설 종사자간 보수수준 비교

- 사회복지시설 종사자간 보수수준 비교는 사회복지생활시설 기본급 권고 기준을 중심으로 각기 다른 유형의 기본급 권고 기준을 비교·분석함. 각 시설유형별 직급 체계와 승진체계가 달라 중간 직급을 비교하는데 한계가 있음. 따라서 각 시설유형별 시설장의 보수수준과 사회복지사의 보수수준을 비교·분석하였음
- 사회복지직 이외의 의료직, 관리직, 기능직 등의 직종은 사회복지생활시설과 이용시설의 기본급 권고 기준을 중심으로 비교·분석하였음
- 사회복지시설 종사자의 연봉 총액은 기본급과 개인적인 조건에 의해 수령하는 수당 이외에 무조건 받는 수당(명절휴가비, 종사자특별수당, 정액급식비)만 합산함

### □ 사회복지시설 유형별 시설장 보수수준 비교

- 사회복지시설 유형별 시설장(원장·관장)의 연봉 수준(호봉 전체 평균)은 연봉 총액 수준이 가장 높은 생활시설 대비 이용시설 98.4%, 장애인거주시설 95.2%, 정신요양시설 93.2%, 노숙인 이용시설 82.2%, 노숙인 생활시설 83.9%, 지역자활센터 85.6%, 청소년쉼터 78.8%, 다문화가족지원센터 86.8%의 수준임
- 생활시설 대비 다른 시설 유형의 시설장 연봉 수준은 1.6~21.2%의 격차를 보임. 이는 현재 연봉 수준에서 1.7~26.9%를 인상해야 함

### □ 사회복지시설 유형별 사회복지사 보수수준 비교

- 사회복지시설 유형별 사회복지사(생활지도원)의 연봉 수준(호봉 전체 평균)은 연봉 총액 수준이 가장 높은 생활시설 대비 이용시설 97.7%, 장애인거주시설 95.8%, 정신요양시설 93.4%, 노숙인 이용시설 88.6%, 노숙인 생활시설 90.9%, 지역자활센터 91.7%, 청소년쉼터 90.8%, 다문화가족지원센터 99.6%의 수준임
- 생활시설 대비 다른 시설 유형의 사회복지사(생활지도원) 연봉 수준은 0.4~11.4%의 격차를 보임. 이는 현재 연봉 수준에서 0.4~12.8%를 인상해야 함
- 별도의 인건비 가이드라인이 없는 대표적인 시설인 지역아동센터, 여성가족부 소관 시설의 입직 시 초임 임금인 최저임금 수준을 생활시설 사회복지사(생활지도원) 연봉

수준과 비교·분석한 결과, 생활시설 사회복지사(생활지도원) 1호봉 대비 지역아동센터는 90.5% 수준임

#### □ 사회복지시설 의료직, 사무직, 관리직(기능직)의 보수수준 비교

- 의료직은 생활시설이 이용시설 의료직의 1~4급 보다 높은 것으로 나타남. 생활시설 의료직 대비 이용시설 의료직의 1호봉 연봉 총액은 89.9% 수준임
- 사무직은 생활시설 대비 이용시설의 연봉 총액 수준은 근속기간이 짧을 경우에는 생활시설이 높지만, 10년 이상 장기근속하고 승진을 할 경우에는 이용시설이 높아지는 구조임
- 기능직은 생활시설이 이용시설보다 높지만, 장기근속 할수록 이용시설이 생활시설보다 높아지는 구조임

### 3. 공무원의 보수체계와 사회복지시설 종사자와의 보수수준

#### □ 공무원의 보수체계와 보수수준

- 공무원의 보수체계는 봉급표 외에 35종의 수당과 4종의 실비보상 등의 수당체계를 가지고 있으나, 각종 수당은 해당되는 경우에만 지급되고 있으므로 모든 공무원이 35종의 수당을 모두 받는 것은 아님
- 공무원의 보수수준을 분석하기 위해 포함된 수당은 대우수당, 정근수당(가산금), 특수직무수당과 정액급식비, 명절휴가비, 직급보조비 등 실비보상만을 포함하여 연봉 총액을 산출하였음. 즉, 개인별 편차에 의해 발생하는 수당과 실비보상 등은 포함하지 않았음
- 공무원 5~9급을 중심으로 연봉 총액(호봉 전체 평균)을 살펴보면, 5급은 62,230천원, 6급은 54,320천원, 7급은 49,190천원, 8급은 44,717천원, 9급은 41,274천원 수준임. 9급 1호봉은 25,520천원 수준임

#### □ 사회복지시설 종사자와 공무원 간 보수수준 비교

- 본 연구에서는 개인별 편차에 의해 발생하는 수당 등을 제외하고, 기본급과 기본 조건에 해당하면 받는 수당만을 포함하여 연봉 총액을 산출하여 비교·분석하였음

- 또한, 사회복지시설 종사자와 공무원의 비교직급 설정도 논란의 여지는 있지만, 다양한 선행연구에서 5급 공무원은 원장·관장과 비교하고, 6급은 사무국장·부장, 7급은 과장, 8급은 선임, 9급은 생활지도원·사회복지사로 비교하고 있어, 본 연구에서도 이를 기준으로 비교·분석하였음
- 전체 호봉 평균을 기준으로 공무원 5급 대비 생활시설 원장의 연봉은 87.0% 수준임. 6급 공무원 대비 생활시설 사무국장은 91.6% 수준임. 7급 공무원 대비 생활시설 과장 및 생활복지사는 92.5% 수준임. 8급 공무원 대비 생활시설 선임 생활지도원은 93.6% 수준임. 9급 공무원 대비 생활시설 생활지도원은 93.9% 수준임

### Ⅲ. 사회복지시설 실태조사 결과분석

#### 1. 사회복지시설의 특성

##### □ 사회복지시설의 일반 현황

- 조사대상 시설의 설립연도는 2000년대 설립한 시설이 48.2%로 가장 많음. 시설의 설립 이후 운영기간은 평균 14.6년임
- 조사대상 시설의 중앙정부 소관부처는 보건복지부 소관 시설이 89.1%, 여성가족부 소관 시설이 10.9%임. 재정지원방식은 국비지원시설이 45.7%, 지방이양시설이 52.3%, 미지원시설이 1.9%임
- 조사대상 시설의 운영주체는 개인운영이 38.8%로 가장 많고, 사회복지법인 37.6%, 사단법인 10.5%, 재단법인 7.0%, 학교법인 2.3%, 종교법인 1.6%의 순임
- 조사대상 시설의 유형은 생활시설이 35.3%, 이용시설이 64.7%임. 시설의 종류는 장애인 복지시설이 35.7%로 가장 많음

##### □ 사회복지시설의 종사자 현황

- 조사대상 시설의 종사자를 정원 기준으로 살펴보면, 4명 이하인 시설이 50.6%, 5-9명 이하 29.2%, 10명 이상 20.2%임. 현원을 기준으로 할 경우, 4명 이하인 시설이 56.6%,

5~9명 이하 23.8%, 10명 이상 19.5%임. 사회복지시설 중 정원 대비 현원이 부족한 시설은 29.6%로 나타남

- 적정 종사자 수는 정원 기준으로 개소 당 평균 2.10명, 현원 기준으로 개소 당 평균 2.70명의 증원이 필요한 것으로 나타남
- 조사대상 시설의 비정규직은 개소 당 평균 1.34명임. 조사대상 시설 중 비정규직 종사자가 있는 시설은 43.4%임
- 조사대상 시설의 정규직 종사자 이직률은 2017년 14.7%, 2018년 17.0%임. 비정규직 종사자 이직률은 2017년 26.0%, 2018년 31.4%임

## 2. 사회복지시설의 처우와 보수

### □ 복리후생제도

- 현재 시행하고 있는 복리후생제도는 평균 2.49개이며, 교육훈련비 지원이 가장 많음
- 조사대상 시설 중 안식휴가제도를 시행하는 시설은 9.0%임. 안식휴가제도를 시행하고 있는 시설 중 1/4정도는 실제 사용하지 못함

### □ 시간외 근로

- 시간외 근로수당을 지급하는 시설은 68.8%, 지급하지 않는 시설은 31.2%임
- 시간외 근로수당 인정시간은 근무형태에 따라 비교대 근무자는 평균 15.9시간, 교대 근무자는 평균 30.4시간임. 합리적인 시간외 근로 인정시간은 비교대 근무자는 평균 27.0시간, 교대 근무자는 평균 42.4시간임
- 조사대상 시설의 시간외 근로수당 지급 방식은 통상임금의 50% 이상 가산하여 지급하는 시설은 절반 정도임. 8시간을 초과한 휴일근로자에게 초과시간에 따른 수당지급 방식 중 통상임금의 100% 이상 가산하여 지급하는 시설은 16.7%임
- 조사대상 시설 중 보상휴가제를 실시하는 시설은 40.9%임

## □ 연차 유급휴가

- 조사대상 시설 전체 종사자의 연차 유급휴가 사용률은 80.2%임. 사회복지시설 10개소 중 9개소는 연차 유급휴가 보상비가 없음
- 연차 유급휴가 사용을 위해 대체인력지원사업을 이용한 경험은 26.2%임

## □ 수당체계

- 현재 지급하는 수당은 평균 4.4개임. 수당 중 명절휴가비가 96.0%로 가장 많음. 그 다음으로는 정액급식비 94.9%, 종사자특별수당 94.5%, 시간외 근로수당 64.8%, 가족수당 62.1%의 순임

## □ 보수체계

- 조사대상 시설의 보수지급 시 주된 적용 가이드라인은 보건복지부 사회복지시설 종사자 인건비 가이드라인 적용 시설이 55.7%임
- 보수지급 시 주된 보수체계는 호봉제가 69.4%, 연봉제가 23.4%, 기타 7.1%임
- 전년 대비 기본급의 금액변동(호봉상승분 제외)은 조사대상 시설의 16.5%는 기본급이 인상되지 않음
- 종사자 호봉(연봉) 확정 시, 관련 경력의 인정 비율에 대하여 사회복지시설 경력 인정률은 71.7%, 유사 경력 인정률은 50.2%, 군 경력 인정률은 68.9%의 수준임
- 조사대상 시설 중 29.2%는 종사자 채용 시 인건비 때문에 경력(호봉)을 제한하여 채용한 사례가 있음
- 서울시 단일임금체계 종사자의 규모와 경력을 기준으로 비교직급을 설정하는 것의 적절성은 종사자 규모를 고려하는 것은 적절하지 않다 40.3%, 적절하다 59.7%임. 경력을 고려하는 것은 적절하지 않다 8.9%, 적절하다 91.1%임
- 서울시 단일임금체계 기준표의 시설장(관장, 원장)은 직급 설정 시 종사자 규모(10인)의 적절성은 적절하다 64.7%, 적절하지 않다 35.3%임. 경력(15년, 25년) 기준은 적절하다 65.8%, 적절하지 않다 34.2%임
- 서울시 단일임금체계 기준표의 부장(사무국장)은 직급 설정 시 경력(13년) 기준은 적절하다 67.6%, 적절하지 않다 32.4%임

## □ 보수지급 실태의 문제점과 처우 개선 정책

- 보수지급 실태의 가장 심각한 문제는 보조금 부족으로 인한 인건비 재원 마련의 어려움, 낮은 보수수준으로 인한 직원의 사기저하의 순임
- 사회복지시설 종사자의 처우 개선을 위한 필요한 정책은 보건복지부 사회복지시설 종사자 인건비 가이드라인 준수 의무화, 사회복지사 등의 보수를 사회복지전담공무원의 보수수준과 동일하게 지급, 사회복지시설 단일급여체계 구축을 통한 시설 간 종사자 보수격차 해소 등의 순임

## 3. 사회복지시설의 근로환경 및 여건

### □ 사회복지시설의 근로환경

- 조사대상 시설 중 교대근무를 운영하는 시설은 19.0%임. 주된 교대근무 형태는 2조 2교대가 51.1%로 가장 많음. 주 52시간 근로를 고려했을 때, 가장 선호하는 교대근무 형태는 4조 3교대가 34.1%로 가장 많음
- 주 52시간 근로시간 적용시기를 살펴보면, 조사대상 시설의 15.5%는 2019년 7월 1일부터 적용받고 있음. 상시 근로자 5인 미만의 경우에는 법률에서 제외된 관계로 조사대상 시설의 51.8%는 해당사항이 없는 것으로 나타남
- 야간당직을 실시하는 시설은 26.5%임. 운영형태는 야간근무자가 당직근무를 병행하는 경우가 34.9%로 가장 많음
- 조사대상 시설 중 81.5%는 고용주와 종사자 간의 협의기구가 없음. 조사대상 시설의 대부분이 10인 미만의 시설이어서 관련 법률의 적용 제외 대상임

### □ 사회복지시설의 교육 및 훈련

- 직원교육 규정 또는 지침(의무교육 제외)이 마련되어 있는 시설은 53.5%임. 외부교육 참가비를 지원하는 시설은 78.7%임
- 종사자의 의무교육 참여 시 전부 공가 사용을 하는 시설은 89.1%임. 종사자의 교육 참여 지원을 위해 대체인력지원사업을 이용한 경험이 있는 시설은 14.7%임

- 사회복지시설 종사자 교육 활성화 방안으로는 현장성과 시대성을 반영한 교육주제 개발, 교육을 받을 수 있는 근무환경으로 개선(업무량 조정), 교육비 지원 강화, 종사자가 희망하는 맞춤형 교육 등의 순임

## □ 사회복지시설의 안전과 인권

- 2017년부터 현재까지 시설에서 업무상 질병이나 사고가 있었던 시설은 9.8%이며, 총 발생건수는 30건임
- 2017년부터 현재까지 시설 종사자 중 출근이 불가능할 정도의 질병이나 부상으로 정상적인 직무수행이 어렵다고 판단되거나, 또는 감염병에 걸려 다른 종사자나 이용인의 건강에 영향을 미칠 우려가 있는 사례가 발생한 시설은 24.2%임
- 유급병가제도가 있는 시설은 32.2%임. 유급병가제도의 필요성은 매우 높음
- 2017년부터 현재까지 사회복지시설에서 이용인에 의한 폭력이 발생한 사례가 있는 시설은 42.2%임. 이용인에 의한 폭력 대응체계를 갖추고 있는 시설은 59.0%임. 이용인에 의한 폭력에 대응하기 위해 보유하고 있는 관리시설은 평균 2.83개임. 이용인을 대상으로 교육을 실시하는 시설은 74.8%임
- 2017년부터 현재까지 시설에서 직장 내 괴롭힘이 발생한 사례가 있는 시설은 3.5%임. 직장 내 괴롭힘의 예방 및 발생 시 조치 등에 관한 사항을 취업규칙에 작성하여 신고한 시설은 18.5%이며, 해당 없는 시설(10명 미만 시설)이 63.8%임. 즉, 신고 의무 대상 시설 75개소 중 신고한 시설은 62.7%, 신고하지 않은 시설은 37.3%임
- 2017년부터 현재까지 시설의 종사자로부터 소송노동분쟁이 발생한 사례가 있는 시설은 3.5%임. 주된 사례는 임금(시간외 근로 수당)과 관련된 것으로 나타남
- 행정기관으로부터 고충 또는 소위 갑질(상대적으로 권력의 우위에 있는 자의 부당 행위)을 경험한 시설은 9.5%임. 행정기관으로부터의 고충 해결을 위한 별도의 외부 협의·조정기구의 필요성은 77.2%로 나타남

## □ 사회복지시설의 모성보호와 일·가정 양립

- 2017년부터 현재까지 출산전후휴가를 사용한 종사자가 있는 시설은 24.4%임. 출산 전후휴가 사용자의 업무공백 처리방법은 계약직 대체인력을 채용한 경우가 72.6%, 남은 인력끼리 나누어 처리한 경우가 37.1%임

- 출산전후휴가로 인한 종사자의 대체인력(신규인력) 고용의 가장 큰 어려움은 해당 업무를 수행할 수 있는 능력을 갖춘 사람을 구하기 어렵다가 41.9%, 해당 기간만 일하겠다는 사람을 구하기 어렵다가 38.7%임
- 모성보호제도(13종)의 인지도는 배우자 출산휴가 제도, 출산전후휴가(급여)제도, 생리휴가(보건휴가)의 순임. 모성보호제도의 사용(도입) 가능성은 태아 검진시간 제공, 임신부의 야간·휴일 근로 제한, 출산전후휴가(급여) 제도, 임신 중 시간외 근로 금지 등의 순임
- 모성보호제도의 사용(도입)에 따른 시설의 부담 정도는 임신기 근로시간 단축제, 배우자 출산휴가 제도, 임신 중 쉬운 종류의 근로로 전환 등의 순임
- 일·가정 양립 지원제도(5종)의 인지도는 육아휴직(급여)제도, 육아기 근로시간 단축제도, 동일자녀에 대한 육아휴직 총 2년 사용, 아빠 육아휴직 보너스제도, 가족돌봄휴직제도의 순임. 일·가정 양립 지원제도의 사용(도입) 가능성은 육아휴직(급여) 제도, 육아기 근로시간 단축제도, 동일자녀에 대한 육아휴직 총 2년 사용, 가족돌봄휴직제도, 아빠 육아휴직 보너스제도의 순임
- 일·가정 양립 지원제도의 사용(도입)에 따른 기관 부담 정도는 가족돌봄휴직, 아빠 육아휴직 보너스제도, 동일자녀에 대한 육아휴직 총 2년 사용, 육아기 근로시간 단축제도, 육아휴직(급여)제도 등의 순임
- 2017년부터 현재까지 시설에서 육아휴직을 사용한 종사자가 있는 시설은 21.9%임. 육아휴직으로 인한 종사자의 업무공백 처리방법은 계약직 대체인력을 채용한 시설이 87.5%, 남은 인력끼리 나누어 처리한 시설이 17.9%임
- 육아휴직으로 인한 종사자의 대체인력(신규인력) 고용의 어려움은 해당 업무를 수행할 수 있는 능력을 갖춘 사람을 구하기 어렵다가 48.2%, 해당 기간만 일하겠다는 사람을 구하기 어렵다가 35.7%임
- 육아휴직 종사자의 육아휴직기간 전체를 근속기간에 산입하는 시설은 68.9%임. 육아휴직기간 전체를 승진소요기간에 산입하는 시설은 60.0%임
- 유연근로제도(4종)를 시행(도입)하는 시설은 탄력근무제가 가장 많고, 지속(적용) 가능성도 탄력근무제가 가장 높음
- 고용안정 지원금제도(4종)의 인지도는 출산육아기 고용안정장려금, 정규직 전환 지원의 순임. 이용 경험은 출산육아기 고용안정장려금이 가장 많음

## IV. 사회복지시설 종사자 실태조사 결과분석

### 1. 사회복지시설 종사자의 일반적 특성

#### □ 인구사회학적 특성

- 조사대상 종사자 중 남성이 32.1%, 여성이 67.9%임. 종사자의 평균 연령은 40.2세임
- 종사자의 교육수준은 4년제 대학 졸업 49.0%, 2~3년제 대학 졸업 24.5%의 순임

#### □ 직무 특성

- 종사자가 근무하는 시설의 유형은 생활시설 46.5%, 이용시설 53.5%임. 시설의 종류에 따라서는 장애인복지시설 종사자가 31.8%로 가장 많음
- 종사자의 직위(급여가 지급되는 직위가 아닌 현재 업무상 직위)는 실무자가 66.5%로 2/3정도를 차지하고 있음. 종사자의 직종(급여 지급기준)은 사회복지직이 82.3%로 대부분을 차지하고 있고, 이외의 직종(의료직, 사무직, 관리직 등)은 17.7%임
- 현재 직종(채용자격 기준)과 관련된 자격증이 소지한 종사자는 94.0%임. 현재 직종(채용자격 기준)과는 관계없으나, 관련 자격증을 소지한 종사자는 49.4%임
- 종사자의 현재 근무하는 시설의 재직 기간은 평균 61.2개월(5.1년)이며, 사회복지분야 총 경력은 평균 96.0개월(8년)로 나타남

### 2. 사회복지시설 종사자의 처우와 보수

#### □ 복리후생

- 종사자 1인당 연차 유급휴가 부여일수는 평균 16.5일이며, 종사자의 연차 유급휴가 사용률은 평균 86.8%임
- 종사자의 연차 유급휴가 사용을 위해 대체인력지원사업을 이용한 경험은 6.2%임
- 사회복지시설 종사자의 처우 개선을 위해 강화 또는 신설이 필요한 복리후생제도는 안식휴가제도, 유급병가제도, 종합건강검진 및 의료비 지원, 해외연수지원 등의 순임

## □ 시간외 근로

- 종사자의 82.5%는 시간외 근로를 하고 있음. 법정(계약)근로시간을 제외한 시간외 근로시간은 주당 평균 6.9시간, 시간외 근로일은 주당 평균 2.5일임
- 시간외 근로를 하는 종사자의 79.8%는 시간외 근로수당을 받고 있지만, 20.2%는 받지 못하는 것으로 나타남. 보상휴가제도를 시행하는 시설의 종사자는 53.8%임
- 시간외 근로에 대한 수당지급 인정시간(보조금 지급기준)은 월평균 17.6시간임. 업무 특성과 업무량을 고려할 때, 합리적인 시간외 근로수당 인정시간은 월평균 27.1시간임
- 사회복지시설 종사자의 시간외 근로수당 인정시간 기준 일원화 방안에 대하여 종사자의 89.0%는 동의하는 것으로 나타남

## □ 수당

- 종사자의 현재 받고 있는 수당은 종사자는 1인당 평균 3.7개임. 이 중 명절휴가비가 90.5%로 가장 많음
- 정액급식비 증액과 관련하여 처우가 열악한 시설 종사자를 우선적으로 차등하여 증액하는 방안에 대하여 종사자의 76.0%가 동의함
- 종사자특별수당 지급기준 일원화 방안에 대하여 종사자의 93.8%가 동의함
- 처우 개선을 위해 강화 또는 신설이 필요한 수당은 연가보상비, 시간외 근로수당, 복지포인트 등의 순임

## □ 보수

- 종사자의 기본급은 월평균 229만 8천원(중위수 206만원), 수당은 월평균 38만 4천원(중위수 32만원)임. 종사자의 월평균 임금(기본급+수당)은 268만원(중위수 248만원)임
- 종사자의 직무를 고려한 월평균 적정임금은 현재 임금보다 약 41만 8천원(중위수 35만원)의 차이(증액)를 보임
- 2019년 사회복지시설 인건비 가이드라인을 알고 있는 종사자는 77.6%이나, 모른다는 종사자도 22.4%임. 사회복지시설 종사자의 인건비 체계에 대한 인식은 인건비 체계 중 시설유형(종류) 간 급여 차이가 커서 문제라는 인식과 직급(직위) 내 호봉인상률 차이가 작아서 문제라는 인식이 상대적으로 높음

- 사회복지시설 종사자의 승진체계 마련과 관련하여, 직급별 최소 승진연한 기준 마련(강화)와 직급별 승진 자격기준 마련(강화)에 대하여 각각 83.0%, 84.5%가 동의함
- 서울시 단일임금체계의 종사자 규모와 경력을 기준으로 비교직급을 설정하는 것의 적절성은 종사자 규모를 고려하는 것은 적절하다 69.5%임. 경력을 고려하는 것은 적절하다 91.3%임
- 서울시 단일임금체계 기준표의 시설장(관장, 원장)의 직급 설정 시 종사자 규모(10인) 기준은 적절하다 74.1%, 경력(15년, 25년) 기준은 적절하다 76.3%로 나타남. 부장(사무국장)의 직급 설정 시 경력(13년) 기준은 적절하다 69.6%임
- 종사자 본인의 처우 수준보다 열악한 종사자의 처우 개선을 우선적으로 지원하는 것에 대하여 종사자의 85.9%는 동의함

#### □ 처우 개선 필요 정책 및 인식

- 사회복지시설 종사자의 처우수준 개선을 위해 필요한 정책은 보건복지부 사회복지시설 종사자 인건비 가이드라인 준수 의무화, 사회복지사 등의 보수를 사회복지전담공무원의 보수수준과 동일하게 지급, 단일급여체계 구축을 통한 시설 간 종사자 보수격차 해소의 순임
- 대전광역시에서 시행하는 사회복지시설 종사자 처우 개선 정책에 대한 인지도는 일부라도 알고 있는 종사자가 72.5%이며, 종사자의 77.8%는 대전광역시 처우 개선 정책이 도움이 된다고 응답함

### 3. 사회복지시설 종사자의 근로환경 및 여건

#### □ 근로환경

- 종사자의 고용형태는 정규직이 87.3%, 비정규직이 12.7%임. 비정규직의 경우 계약기간은 평균 11.9개월로 나타남
- 종사자의 주된 근무형태는 교대근무자 24.0%, 비교대근무자 71.1%, 시설 상주 4.9%임. 교대근무자의 주된 교대근무 형태는 2교대가 75.0%로 가장 많음
- 주 52시간 근로를 고려했을 때, 가장 선호하는 교대근무 형태는 3조 2교대 35.9%, 4조 2교대 30.5%의 순임. 즉, 조 편성에 관계없이 2교대 형태가 66.4%로 나타남

- 종사자가 근무하는 시설 중 야간당직을 실시하는 시설은 48.9%임. 야간당직 운영 형태는 직원이 순번제로 실시한다가 63.3%로 가장 많음
- 종사자의 휴게시간 보장은 완전히 보장된다 22.1%, 대부분 보장된다 42.1%, 절반정도 보장된다 15.8%, 대부분 보장되지 못한다 11.8%, 전혀 보장되지 못한다 8.2%임
- 유급휴일 보장은 모두 받는 종사자가 68.1%, 일부만 받는 종사자가 17.0%, 전혀 받지 못하는 종사자가 14.9%임

## □ 직장만족도와 이직

- 직장만족도 수준(5점 척도)은 평균 3.15점으로 나타나, 보통 정도의 수준을 보임. 항목별로 불만족 비율이 높은 항목은 임금(보수), 복리후생제도 등의 순임. 반대로 만족하는 비율이 높은 항목은 동료와의 의사소통, 상사와의 의사소통 등의 순임
- 현 직장에서 이직할 의향이 있는 종사자는 35.0%임. 희망하는 이직 분야는 사회복지 분야가 57.3%, 사회복지 이외의 분야가 42.7%임
- 이직하고 싶은 이유는 낮은 임금(보수)이 가장 높음. 그 다음으로는 승진 가능성 등 개인의 발전 전망 불투명과 업무소진 문제 등의 순임

## □ 전문성과 교육 및 훈련

- 종사자의 60.0%는 업무량이 증가한 것으로 인식하고 있음. 전문성의 요구도 60.7%가 증가한 것으로 인식함
- 종사자 본인의 업무량 수준(10점 척도)은 평균 7.28점, 전문성 수준(10점 척도)은 평균 6.93점 수준임
- 직업에 대한 사회적 인정 수준(10점 척도)은 평균 5.73점, 직장 내 인정 수준(10점 척도)은 평균 6.23점 수준으로 중간 정도의 수준으로 인식함
- 직업적 전문성 향상을 위해 필요한 정책은 사회적 인정 체계 강화, 교육체계(보수교육) 강화, 자격제도 강화 등의 순임
- 종사자의 2018년도 의무교육 참여 회수는 평균 3.8회, 참여시간은 평균 14.4시간임. 의무교육 이외의 교육 참여 회수는 평균 3.4회, 참여시간은 평균 22.2시간임

- 종사자 중 43.7%는 교육 참여에 어려움이 있는 것으로 나타남. 이유는 근무로 인한 교육 시간 배정이 어려워서가 51.1%로 절반 정도를 차지하고 있음
- 의무교육 참여 시 복무관리는 전부 공가 사용하는 종사자는 83.0%임. 즉, 종사자의 17.0%는 의무교육 참여 시 온전하게 공가 사용을 못하는 것으로 나타남
- 교육 참여를 위해 대체인력지원사업을 이용한 경험이 있는 종사자는 4.3%임
- 사회복지종사자 단체연수(해외연수)지원사업 인지도는 44.7%임. 종사자의 70.3%는 단체연수(해외연수)지원사업이 필요하다고 응답함
- 사회복지시설 종사자 교육 활성화 방안은 현장성을 반영한 교육주제 개발, 교육을 받을 수 있는 근무환경 개선, 교육비 지원 강화, 종사자가 희망하는 맞춤형 교육 우선 반영 등의 순임

## □ 안전과 인권

- 업무상 질병이나 사고를 당한 경험이 있는 종사자는 21.7%임. 업무상 질병이나 사고를 당한 경험이 있는 종사자 중 산업재해보상보험을 신청하지 않은 경우가 84.0%임. 즉, 대다수의 질병이나 사고는 산업재해보상보험을 신청하지 않았거나, 신청하여도 승인되지 못한 것으로 나타남
- 종사자가 근무하는 시설 중 유급병가제도가 있는 시설의 종사자는 28.1%임. 종사자의 97.8%는 유급병가제도가 필요한 것으로 응답함
- 종사자의 이용인(이용인과 이용인의 가족 및 지인)으로부터의 폭력 피해 경험은 직접 당한 경험이 있는 종사자가 29.2%임. 직접 당한 경험은 없으나, 주변 동료가 당하는 것을 목격하거나 들은 경험이 있는 종사자가 17.8%임
- 직접적인 폭력 피해를 입은 종사자의 유형별 폭력 피해 경험은 언어적 폭력 82.9%로 가장 많고, 폭력 피해를 입은 종사자는 평균 2.03개의 폭력유형에 노출됨
- 폭력 피해를 입은 후 기관에 보고한 비율은 언어적 폭력 79.1%, 신체적 폭력 84.3%, 성적 폭력 51.3%, 경제적 폭력 51.4%, 업무상 폭력 72.5%임.
- 기관에 보고하였을 때, 기관에서 대응한 비율은 언어적 폭력 56.7%, 신체적 폭력 62.5%, 성적 폭력 19.4%, 경제적 폭력 22.6%, 업무상 폭력 50.0%임
- 이용인으로부터의 폭력에 대한 기관의 대응(중복응답)은 가해자(이용인 등)에 대한 구두 경고가 81.7%로 대부분임

- 폭력을 행사한 사람(중복응답)은 이용인 95.3%, 이용인의 가족 15.4% 등의 순임
- 폭력이 발생한 이유(중복응답)는 정신장애 55.0%, 단순 화풀이 39.2%, 이용인의 약물, 알코올 중독 21.6%, 서비스 결과에 대한 불만족 17.5% 등의 순임
- 폭력이 발생한 장소(중복응답)는 시설 내 88.1%, 전화 18.5%, 길거리 7.1%, 이용인의 가정 3.6%, 문자이메일·SNS 3.6%, 차량 2.4%임
- 종사자의 안전을 위해 필요한 관리체계나 시설(중복응답)은 폭력예방 및 대응 매뉴얼 교육이 52.4%로 가장 많음. 그 다음으로는 사건 발생 시 경찰서와 연계체계 구축 49.8%, 폭력예방 및 대응 매뉴얼 보급 46.5%, 보안(경비)장치의 설치 44.8%, 시설 내 폭력예방 및 대응 지침 마련 42.5%, 폭력에 대응하는 직장 내 정서적 지지와 수퍼비전 41.7% 등의 순임
- 가장 필요한 관리체계나 시설로는 사건 발생 시 경찰서와의 연계체계 구축, 폭력예방 및 대응 매뉴얼 보급, 폭력예방 및 대응 매뉴얼 교육, 보안장치의 설치 등의 순임
- 종사자의 95.4%는 이용인 대상 교육이 필요하다고 응답함
- 직장 내 괴롭힘(25개 항목)을 당한 경험이 있는 종사자는 35.6%임. 직장 내 괴롭힘을 당한 종사자는 평균 4.88개의 항목에 괴롭힘을 당한 것으로 나타남
- 직장 내 괴롭힘 가해자는 상사가 75.6%로 3/4 정도를 차지하지만, 동료도 24.4%로 1/4 정도를 차지함
- 현재 근무하는 시설(또는 법인)에서 종교행위를 강요당한 경험은 18.0%이며, 그중 종교행위 요구를 따르지 않아서 부당한 처우를 받은 경험이 있는 종사자는 16.2%임
- 현재 근무하는 시설(또는 법인)에 후원(기부) 실태는 정기후원이 56.1%임. 후원(기부)한 종사자의 1인당 후원(기부) 금액은 연평균 285천원(중위수 135천원) 수준임
- 종사자의 34.3%는 비자발적으로 후원(기부)하고 있음. 현재 근무하는 시설(또는 법인)에서 후원금으로 인하여 부당한 처우를 받은 경험이 있는 종사자는 5.1%임
- 종사자의 79.6%는 고용주와 종사자 간의 협의기구가 구성되어 있지 않음. 협의기구의 실제적인 역할은 형식적으로 설치되어 있음 32.3%, 역할은 수행하고 있으나 영향력은 없음 35.5%임
- 종사자의 시설에서 경험하는 고충 또는 어려움의 처리 방법(중복응답)은 직장 동료에게 개인적으로 고충(어려움)을 의논하여 해결하는 경우가 54.8%로 가장 많음
- 직장 내에서 경험하는 고충을 처리하기 위한 (시설 내 고용주와 종사자 간의 협의기구 이외의)별도의 외부기구가 필요하다는 응답은 66.4%임

## □ 정신건강

- 종사자의 스트레스 정도(10점 척도)는 평균 6.85점의 수준으로 높은 스트레스에 노출되어 있음. 스트레스의 주요 원인(중복응답)은 감정노동 과다가 52.9%로 가장 많음
- 종사자의 소진 수준(5점 척도)은 평균 2.85점으로 척도의 중간 정도 수준임
- 종사자의 우울 수준은 상담을 필요로 하는 수준인 척도의 4점 이상인 종사자가 18.6%임
- 이용인을 직접 만나는 종사자의 감정노동 수준(5점 척도)은 평균 3.79점으로 척도의 중간 값보다 높은 것으로 나타남

## □ 남녀고용평등과 일가정 양립

- 직장 내 남녀차별 경험은 직접 차별당한 경험이 있는 종사자가 6.5%임. 직장 내 남녀차별 문제 중 가장 심각한 문제는 업무배치의 남녀차별이 43.4%로 가장 많음. 직장 내 남녀차별 문제를 해소하기 위해 가장 필요한 방법으로는 일과 가정을 양립할 수 있는 사회환경의 조성이 26.0%로 가장 많음
- 일·가정 양립 지원제도(5종)의 인지도는 육아휴직(급여) 제도의 인지도가 가장 높으나, 나머지 지원제도는 상대적으로 높지 않음. 일·가정 양립 지원제도의 필요성은 모든 제도에서 높게 인식함. 일·가정 양립 지원제도의 사용가능성은 육아휴직(급여) 제도가 가장 높으나, 다른 지원제도의 사용가능성은 상대적으로 낮음
- 모성보호제도(13종)의 인지도는 배우자 출산휴가 제도, 출산전후휴가(급여) 제도, 생리휴가(보건휴가) 등의 순임. 이외의 모성보호제도의 인지도는 상대적으로 낮음. 모성보호제도의 필요성은 모든 제도에서 높게 인식함. 모성보호제도의 사용가능성은 출산전후휴가(급여) 제도가 가장 높음. 다른 제도의 사용가능성은 상대적으로 낮음
- 육아휴직을 사용한 경험이 있는 종사자는 12.7%임. 육아휴직기간은 근속기간과 승진 소요기간에 모두 산입되었음 45.5%, 근속기간만 산입되었음 36.4%, 근속기관과 승진 소요기간 모두 산입되지 않았음 18.2%로 나타남
- 육아휴직 신청의 자율성은 종사자의 68.0%는 육아휴직을 신청하기 어렵거나 부담감을 느끼는 것으로 나타남. 육아휴직을 자유롭게 사용하지 못하는 이유는 동료들의 업무량이 늘어나는 것이 부담돼서가 26.3%로 가장 많음

- 현재 근무하는 기관에서 출산전후휴가로 법정휴가기간인 90일을 제대로 사용하지 못한 종사자는 23.7%임. 출산전후휴가를 90일 미만으로 사용한 이유는 나의 업무를 대체해 줄 인력이 없어서가 35.7%로 가장 많음
- 현재 근무하는 시설의 일·가정 양립지원의 적극성은 소극적임 18.5%, 그저 그러함 43.4%, 적극적임 38.2%임
- 유연근로제도(4개 유형) 중 가장 선호하는 유연근로제도는 탄력근무제가 48.3%로 가장 많음

## V. 결론 및 제언

### 1. 보수체계 분석 주요 결과 및 시사점

#### □ 사회복지시설 종사자 보수체계

- 사회복지시설 종사자는 각기 다른 인건비 가이드라인의 적용에 따라 보수격차가 발생하고 있음
- 사회복지시설 종사자의 시설유형과 직급, 직종에 따라 보수격차가 발생하고 있고, 대전광역시에서 지급하는 수당체계에 따라 보수격차가 발생함
- 사회복지시설 유형별 종사자 간 보수격차는 여전히 존재함. 인건비 가이드라인을 일원화시키는 노력이 필요함

#### □ 공무원의 보수체계와 사회복지시설 종사자와의 보수수준

- 공무원과 사회복지시설 종사자의 보수수준은 비교직급에 따라 6.1~13.0%의 보수격차가 발생하고 있음
- 또한, 민간 사회복지시설 종사자의 각기 다른 인건비 가이드라인 적용에 따라 공무원과 다양한 유형의 사회복지시설 종사자 간의 보수격차는 더 발생함
- 법률과 조례에 따라 사회복지시설 종사자의 보수수준을 사회복지전담공무원 수준으로 향상시키는 노력 필요

## 2. 사회복지시설 및 종사자 실태조사 주요 결과 및 시사점

### 1) 처우와 보수

#### □ 보수체계

- 보수수준 향상과 단일임금체계 구축을 통한 보수격차 해소가 필요함. 단기적으로는 보건복지부 인건비 가이드라인으로 단일화시킬 필요가 있음. 장기적으로는 공무원 수준에 도달하기 위한 단일임금체계 구축과 보수수준 향상이 필요함

#### □ 수당

- 시간외 근로에 따른 시간외 근로수당 지급과 합리적인 시간외 근로수당 인정시간 확대 등 시간외 근로수당 체계 개편과 지원이 필요함
- 수당체계 개편과 함께 종사자가 요구하는 수당을 신설하여 지원함으로써 보수수준을 향상하고 사회복지시설 종사자 간 보수격차를 줄일 필요가 있음

### 2) 근로환경 및 여건

#### □ 근로환경

- 휴게시간 보장, 유급휴일 보장 등 근로자의 기본적인 권리를 보장할 수 있도록 노력하여야 함
- 사회복지시설 종사자의 근로여건 개선을 위해서는 기본적으로 정원 규정에 맞는 인력 충원이 이루어져야 함
- 조사대상 시설은 개소 당 평균 1.34명의 비정규직 종사자가 있음. 종사자 조사에서도 응답자의 12.7%가 비정규 종사자임. 비정규직 종사자 처우 개선이 필요함

#### □ 복리후생

- 장기근속을 유도하고, 장기근속에 따른 충전기회를 제공할 수 있는 안식휴가제도와 안정적인 질병치료를 위해 유급병가제도의 도입이 필요함

## □ 직장만족도와 이직

- 종사자의 직장만족도의 개선과 이직률을 낮추기 위해서는 보수, 복리후생제도의 개선이 이루어져야 함

## □ 전문성과 교육 및 훈련

- 종사자에게 요구하는 업무량과 전문성의 요구는 증가하나, 이에 상응하는 사회적 인정은 미흡하여 전문직으로 인정받을 수 있는 환경조성 필요함
- 전문성의 요구가 증가하고, 교육의 필요성도 높으나 실제 교육 참여에 어려움이 있는 것으로 나타나 교육 참여와 지원을 강화할 필요가 있음
- 해외(단체)연수지원제도의 적극적인 홍보와 함께 의견수렴을 통해 효율적이고 효과적인 제도로 정착시킬 필요가 있음

## □ 남녀고용평등과 일가정 양립

- 모성보호제도와 일·가정 양립 지원제도의 인지도가 특정 제도를 제외하면 낮은 것으로 나타나, 종사자가 다양한 제도를 활용하기 위해서는 인지도 향상이 필요함
- 육아휴직, 출산전후휴가 등의 사용에 어려움이 있음. 원인을 개선하기 위한 적극적인 지원을 통해 육아휴직 및 출산전후휴가 등을 사용할 수 있도록 해야 함

## □ 종사자의 안전과 인권

- 업무상 질병이나 사고로 인한 처리가 산업재해보상보험을 통해 보호받지 못하는 사례, 각종 질병이나 부상, 전염병 등에 의한 출퇴근이 어려운 사례에 대한 지원이 필요함
- 사회복지시설 종사자는 이용인으로부터의 폭력에 여전히 노출되어 있어 예방 및 대응 체계 수립이 필요함
- 근로기준법에 따른 직장 내 괴롭힘을 예방하고, 개선하는 노력이 필요하며, 법 적용의 사각지대인 소규모시설 종사자 보호를 위한 대책이 필요함
- 시설(법인)로부터 종교행위, 후원(기부)에 대한 강요와 부당한 처우를 경험하는 사례가 발생하지 않도록 예방 대책이 필요함

- 시설 내 고용주와 종사자의 협의기구의 설치와 역할이 미미하여 별도의 외부기구의 설치나 고충처리창구가 필요함

#### □ 스트레스와 정신건강

- 종사자의 스트레스 수준은 높고, 우울이 의심되는 종사자도 상당수에 이룸. 또한 소진과 감정노동에 노출되어 있음. 사회복지시설 종사자를 위한 종합적인 정신건강관리프로그램이 필요함. 또한, 근본적인 원인을 제거하는 노력이 필요함

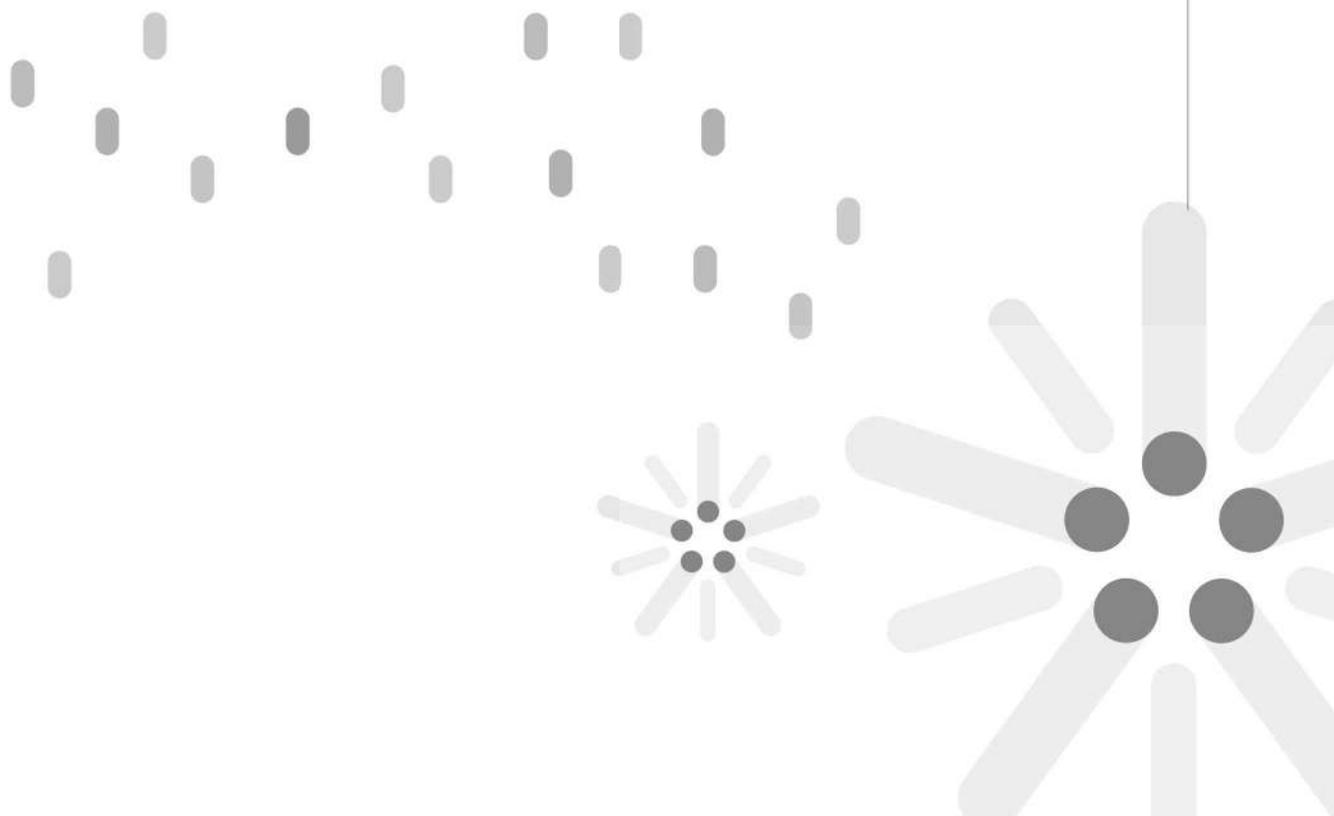


Daejeon Welfare Foundation

# 제 1 장

---

## 서 론





## 제1장 서론

### 제1절 연구의 필요성 및 목적

- 사회복지시설 종사자 처우 실태조사는 법률과 조례에 근거한 법정 실태조사임
  - 2011년 「사회복지사 등의 처우 및 지위 향상을 위한 법률」이 제정되었고, 대전광역시는 2013년 「대전광역시 사회복지사 등의 처우 및 지위 향상을 위한 조례」를 제정함
  - 법률과 조례에 따르면 중앙정부와 지방자치단체는 사회복지사 등의 처우 개선과 지위 향상을 위해 지원계획을 3년마다 수립·시행해야 하며, 이를 위해 사회복지사 등의 보수수준 및 지급실태 등에 관한 조사를 3년마다 실시해야 함
  
- 대전광역시는 조례가 제정된 2013년 이후 지속해서 실태조사를 실시하였고, 이에 근거하여 지원계획을 수립·시행하고 있음
  - 대전광역시는 2014년 처음으로 대전광역시 사회복지사 등의 처우 개선에 관한 연구(김기수 외, 2014)를 통해 실태조사를 수행하였고, 5대 분야(보수, 근로환경, 일·가정 양립, 역량강화, 전문직 정체성), 18개 과제를 개발하여 제1차 대전광역시 사회복지사 등의 처우 개선 지원계획(2015~2017년)을 수립·시행함
  - 이후 2017년에 두 번째로 대전광역시 사회복지사 등의 처우 개선에 관한 연구(김기수 외, 2017)를 통해 실태조사를 수행하였고, 2대 분야(보수, 근로여건 및 환경), 26개 과제를 개발하여 제2차 대전광역시 사회복지사 등의 처우 개선 지원계획(2018~2020년)을 수립·시행 중에 있음
  
- 제3차(2021~2023년) 처우 개선 지원계획을 효과적으로 수립·시행하기 위해 실태조사를 당초 계획보다 1년 앞당기어 시행함
  - 그동안 두 차례의 실태조사 및 처우 개선 지원계획 수립 시기와 차기 지원계획의 실제적인 예산을 반영하는 시기와의 불일치로 인해 사회복지시설 종사자를 위한

처우 개선 지원이 1년씩 늦추어 적용되는 문제점이 지적되었음. 즉, 실태조사와 지원계획 수립 시기를 앞당기어야 한다는 문제제기임

- 이에 실태조사와 지원계획 수립 과정을 분리하여, 실태조사는 당초 계획보다 1년 앞당기어 조사하고, 이를 근거로 지원계획을 수립하여 당초 지원계획 수립·시행 시기에 예산을 배정하고 집행할 수 있도록 함

□ 본 실태조사는 제3차(2021~2023년) 대전광역시 사회복지사 등의 처우 개선 지원계획 수립을 위한 기초자료를 구축하는 것이 목적임

- 제1차(2015~2017년), 제2차(2018~2020년)에 이은 제3차(2021~2023년) 처우 개선 지원계획은 2020년 상반기에 수립하고, 2020년 하반기에 예산을 반영하여, 제3차 처우 개선 지원계획이 실제로 2021년 1월부터 예산이 집행될 수 있도록 함
- 즉, 본 실태조사는 제3차 처우 개선 지원계획 수립을 위한 근거자료를 구축하는 것이며, 이는 효과적이고 효율적인 지원계획 수립·시행을 통해 사회복지사 등의 처우 및 지위 향상에 기여하는 것임

## 제2절 연구 내용 및 방법

### 1. 연구 내용

- 본 연구의 주요 내용은 크게 두 가지 영역으로 구분됨. 하나는 사회복지시설 종사자와 사회복지전담공무원의 보수체계 및 수준에 관한 내용임. 다른 하나는 사회복지시설과 종사자의 근로환경 및 여건 실태임
- 사회복지시설 종사자와 사회복지전담공무원의 보수체계 및 수준을 분석함
  - 사회복지시설 종사자의 보수체계는 보건복지부 사회복지시설 종사자 인건비 가이드라인과 개별 법령 및 지침에 따라 인건비 가이드라인이 제시되어 있는 시설유형을 중심으로 분석함
  - 사회복지전담공무원의 보수체계는 지방공무원 보수업무 등 처리지침을 기준으로 분석함
  - 사회복지시설은 유형에 따라 각기 다른 인건비 가이드라인을 사용하고 있어, 이를 비교·분석함. 또한, 사회복지전담공무원과의 보수격차를 분석하기 위해 가장 대표적인 보건복지부 인건비 가이드라인과 비교·분석함
- 사회복지시설과 종사자의 근로환경 및 여건을 실태조사를 통해 분석함
  - 사회복지시설 종사자의 근로환경과 여건은 사회복지시설 조사와 종사자 조사로 나누어 실시하였음
  - 시설 조사의 주요 내용은 시설의 일반 현황, 종사자 현황, 근로환경, 처우와 보수, 교육 및 훈련, 모성보호와 일·가정 양립, 안전과 인권 등의 영역에서 제도의 도입과 시행 여부 등을 중심으로 조사하였음
  - 종사자 조사의 주요 내용은 일반특성, 직무 특성, 근로환경, 처우와 보수, 업무량과 전문성, 교육 및 훈련, 직장만족도와 이직, 안전, 인권, 스트레스와 정신건강, 남녀고용평등과 일·가정 양립, 처우 개선에 대한 인식 등의 실제 경험하는 내용을 중심으로 조사하였음

## 2. 연구 방법

### □ 문헌연구

- 사회복지사 등의 처우 관련 연구자료, 보고서 및 학술자료 검토, 중앙정부와 대전광역시, 타 시도 사회복지사 등의 처우 실태 조사 자료 검토
- 「사회복지사업법」 및 「노인복지법」, 「아동복지법」 등 개별 법령 분석

### □ 행정자료 분석

- 지방공무원 보수업무 등 처리지침(행정안전부 예규) 분석을 통한 공무원 보수체계 및 수준 분석
- 사회복지시설 종사자 인건비 가이드라인, 사회복지시설 관리안내, 시설유형별 운영지침 등 관련 행정지침의 수집과 분석을 통한 사회복지시설 종사자 보수체계 및 수준 분석

### □ 전문가 자문회의 등 의견수렴

- 대전광역시 사회복지사 등의 처우개선위원회, 대전광역시사회복지사협회, 관련 단체 및 협회 의견수렴
- 조사표 개발을 위해 현장전문가 자문 실시

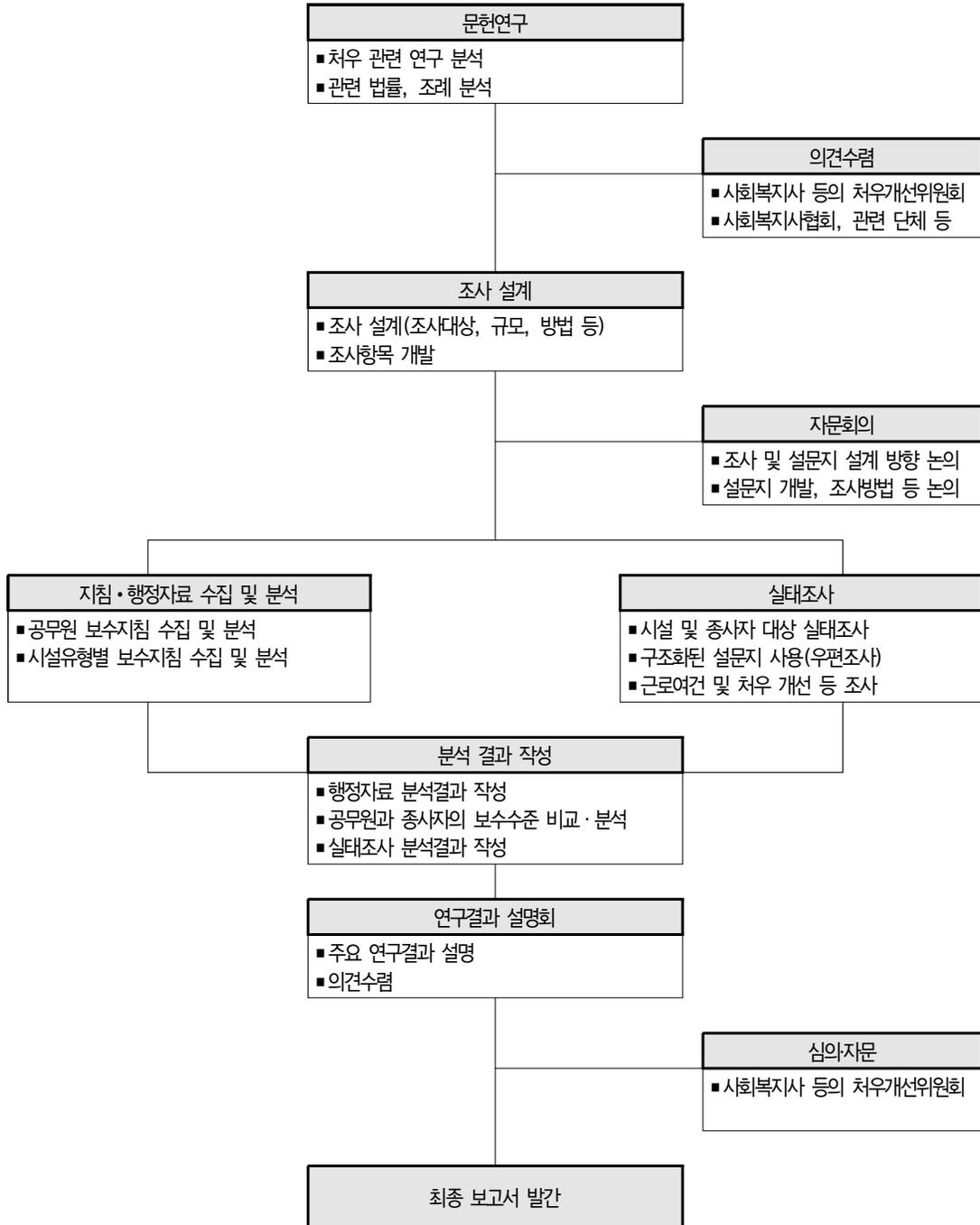
### □ 실태조사

- 시설 조사와 종사자 조사로 구분하여 조사를 실시함. 시설 조사는 전수조사를, 종사자 조사는 시설의 유형 및 종류 등을 고려하여 표본추출함
- 구조화된 설문지를 이용하여 우편조사 실시

### □ 연구결과 설명회

- 사회복지시설 종사자, 대전광역시사회복지사협회 등 관련 협회 및 직능단체, 시·구 공무원을 대상으로 설명회를 실시하여 주요 조사결과를 안내하고 의견수렴함

[ 그림 1-1 ] 연구 추진 과정



### 3. 조사 방법 및 자료 분석 방법

- 사회복지시설 종사자 처우 실태조사의 조사표는 2014년, 2017년에 실시한 조사표에 근거하여 개발하였음
  - 사회복지시설 종사자 처우 실태조사표는 시설용 조사표와 종사자용 조사표 2종으로 구성함. 시설 조사표는 사회복지시설에서 인사총무 담당 과부장급을 조사대상으로 하며, 종사자 조사표는 해당 시설 모든 종사자를 조사대상으로 함
  - 조사표는 그동안 실시한 2014년 실태조사, 2017년 실태조사의 영역은 유지하되, 세부 내용은 일부 수정하거나 추가하여 변경하였음
  - 조사표 개발을 위해 사전에 대전광역시사회복지사협회와의 간담회를 통해 의견을 수렴하였고, 처우가 상대적으로 열악한 여성가족부 소관 시설 종사자를 대상으로 조사표 설계 및 조사방법 등의 의견을 수렴하였음
  - 또한, 조사표 초안에 대하여 사회복지시설 유형 및 직종 등을 고려하여 사회복지시설에서 근무하는 종사자를 대상으로 사전조사를 실시하고, 의견을 수렴하여 수정·보완하였음
  
- 최종 확정된 조사표에는 사회복지시설과 종사자, 관련 단체 등의 의견을 수렴하여 반영하였고, 「근로기준법」 개정에 따른 내용 등을 포함하였음
  - 이번 조사표에 수정 또는 추가된 주요 내용은 지난 연구결과에서 제안한 개선방안을 시설과 종사자에게 의견을 확인하는 내용이 포함되었음. 또한, 사회복지시설 종사자 및 관련 단체 등에서 요구한 부당 처우 관련 항목을 추가하였음
  - 아울러 이번 조사표에는 「근로기준법」 개정에 따라 직장 내 괴롭힘과 관련된 항목을 추가하였음
  - 사회복지시설 조사표는 일반 현황, 종사자 현황, 근로환경, 처우와 보수, 교육 및 훈련, 모성보호와 일·가정 양립, 안전과 인권 등의 영역으로 구성하였음
  - 사회복지시설 종사자 조사표는 인구학적 특성, 직무 특성, 근로환경, 처우와 보수, 업무량과 전문성, 교육 및 훈련, 직장만족도와 이직, 안전, 인권, 스트레스와 정신건강, 남녀고용평등과 일·가정 양립, 처우 개선 등의 영역으로 구성하였음

〈 표 1-1 〉 사회복지시설 실태조사 내용

영역	내용
일반 현황	설립연도, 운영주체, 소관부처, 재정지원방식, 소재지, 시설유형 및 종류
종사자 현황	정원, 현원, 적정인원, 비정규직 현황, 이직 현황
근로환경	교대근무, 유급휴일, 당직근무, 사고 현황, 협의기구 현황, 주 52시간 적용시기
처우와 보수	시간외 근로 및 수당지급 현황, 보상휴가제, 연차 유급휴가 사용 현황, 대체인력지원사업 이용 및 만족도, 안식휴가제도 운영 현황, 보수지급 가이드라인, 경력 인정, 서울시단일임금체계에 대한 인식, 경력 제한 채용 사례, 수당 및 복리후생제도, 보수지급 문제점, 처우 개선 필요정책
교육 및 훈련	직원교육비 현황, 대체인력지원사업 이용 및 만족도, 교육 활성화 방안
모성보호와 일가정 양립	출산전후휴가 사용 현황, 대체인력 고용의 어려움, 모성보호제도의 인지도·사용가능여부·기관부담정도, 일·가정 양립 지원제도의 인지도·사용가능여부·기관부담정도, 육아휴직 사용 현황, 대체인력 고용의 어려움, 육아휴직기간 근속기간과 승진소요기간 산입 현황, 유연근로제도 현황, 고용안정지원금제도의 인지도와 이용 현황
안전과 인권	업무상 질병 및 사고 현황, 질병과 병가 현황, 유급병가제도의 필요성, 이용인으로부터의 폭력 발생 현황 및 대응체계, 직장 내 괴롭힘 현황, 종사자로부터의 소송, 행정기관과의 갈등 현황, 외부 협조정기구의 필요성

〈 표 1-2 〉 사회복지시설 종사자 실태조사 내용

영역	내용
인구학적 특성	성, 출생년도, 교육수준, 종교
직무 특성	소관부처, 재정지원방식, 운영주체, 시설유형 및 종류, 직위, 직종, 자격증, 사회복지 경력
근로환경	고용형태, 휴게시간, 현재 및 선호하는 근무형태, 유급휴일
처우와 보수	시간외 근로 및 수당 실태, 시간외 근로수당 개편 동의 정도, 보상휴가제 사용, 수당, 종사자특별수당 개선 동의 정도, 안식휴가제도 이용 실태, 연차 유급휴가 사용 실태, 대체인력지원사업 이용 및 만족도, 복리후생제도 강화 및 신설, 월평균임금, 보수체계, 인건비 가이드라인 인식, 서울시단일임금체계 인식, 처우 개선 필요 정책
업무량과 전문성	업무량과 전문성 요구 수준, 업무량과 전문성 수준, 직업전문성의 사회 및 직장 내 인정 수준, 전문성 향상 정책
교육 및 훈련	교육 참여 실태 및 향후 참여 의향, 교육 참석의 어려움과 이유, 대체인력지원사업 이용 및 만족도, 해외연수 지원 사업 인지도와 필요성, 교육 활성화 방안
직장만족도와 이직	직장만족도, 이직 의향 및 이직 분야, 이직하고 싶은 이유
안전	아간당직 실태, 질병이나 사고 경험, 산업재해보상보험 신청 실태, 병가제도 현황 및 필요성, 이용인으로부터의 폭력 경험 및 대응 실태, 안전을 위해 필요한 관리체계와 시설, 이용인 교육의 필요성
인권	직장 내 괴롭힘 실태(25개 문항), 종교행위 부당 처우 경험, 후원(기부) 실태, 협의기구 실태와 인식, 고충처리방법 및 외부기구의 필요성, 종사자 안전과 인권보호 주체의 노력 정도
스트레스와 정신건강	스트레스 수준과 이유, 소진 수준, 우울 수준, 감정노동 수준
남녀고용평등과 일가정 양립	남녀차별 경험 및 해소 방안, 일가정 양립 지원제도 인지도·필요성·사용 가능 여부, 모성보호제도 인지도·필요성·사용 가능 여부, 육아휴직 신청 자율성 및 사용 못하는 이유, 출산전후휴가 사용 경험, 일가정 양립 지원 정책의 적극성, 선호하는 유연근로형태
처우 개선	대전시 처우 개선정책 인지도 및 도움 정도, 주체별 처우 개선 노력 정도

- 본 실태조사는 사회복지시설과 종사자의 근로여건 및 환경 실태를 조사하기 위해 사회복지시설과 종사자를 대상으로 조사표를 통해 자료를 수집하였음
- 우선, 설문조사 중 시설 조사는 전수조사를 실시하였음. 다만, 법률과 지침에 의하면 노인장기요양시설과 어린이집도 사회복지시설로 구분되나, 본 조사에서는 제외하였음. 시설 조사는 사회복지시설 499개소를 대상으로 전수조사를 실시하여, 258부가 회수되었고 회수율은 51.7%임
- 종사자 조사는 시설유형(생활시설, 이용시설)과 종류(노인복지시설, 아동복지시설, 장애인복지시설 등 12종) 등을 고려하여 표집하였음. 다만, 특정 시설 유형에 속하는 시설의 종사자 수가 적은 경우에는 모두 조사대상으로 포함하였음. 종사자 조사 대상의 모집단은 3,394명이고, 이 중 약 25%를 표집하여 850명을 조사하였음. 이 중 639명이 회수되어 회수율은 75.2%임

〈 표 1-3 〉 사회복지시설 종사자 조사대상 표본할당

단위: 명

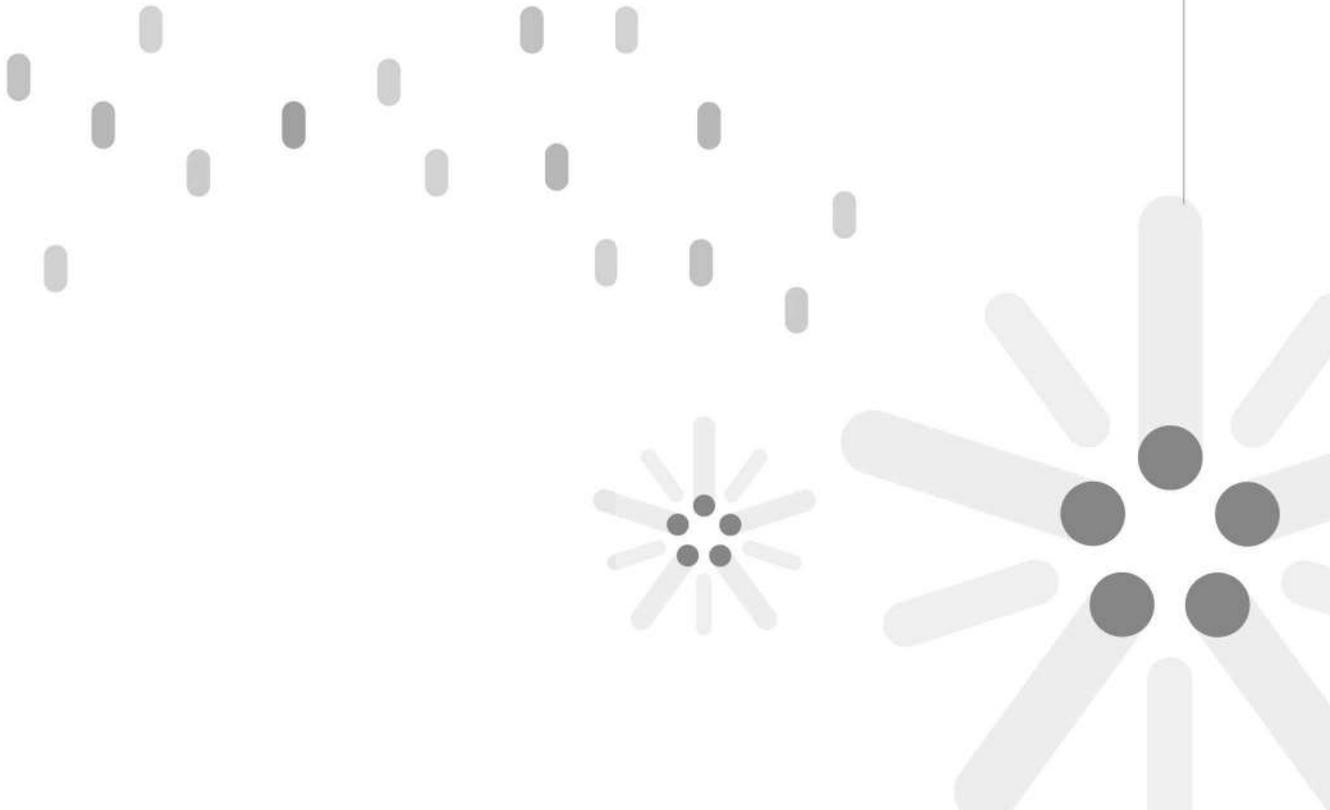
구분	생활시설		이용시설		계	
	모집단	표본	모집단	표본	모집단	표본
전체	1,355	365	2,039	485	3,394	850
아동복지시설	285	59	342	87	627	146
노인복지시설	39	9	178	47	217	56
장애인복지시설	696	124	945	164	1,641	288
노숙인시설	43	27	17	17	60	44
정신보건시설	177	45	112	25	289	70
지역주민(사회복지관)	-	-	227	48	227	48
지역자활센터	-	-	49	14	49	14
성매매피해지원시설	13	13	14	14	27	27
성폭력피해보호시설	15	15	40	17	55	32
가정폭력보호시설	11	11	39	27	50	38
한부모가족복지시설	26	26	3	-	29	26
다문화가족지원센터	-	-	73	25	73	25
청소년복지시설	50	36	-	-	50	36

- 조사는 구조화된 설문지를 통해 우편조사를 실시하였음
  - 시설 조사의 응답은 시설의 인사관리를 담당하는 부서장이 응답하도록 하였음. 종사자 조사의 응답은 표집으로 추출된 시설의 모든 종사자(직위, 직종에 관계없이)가 자기기재방법으로 응답하도록 함. 또한, 응답을 완료한 후 각 시설의 조사관리자(주로 인사관리담당자)에게 조사표를 전달함. 조사관리자는 이를 취합하여 우편으로 발송함. 응답자의 응답 내용을 보호하기 위해 개인별 밀봉봉투를 사용하였음
  
- 자료 분석은 사회복지시설과 종사자의 실태조사가 주된 목적이므로 빈도, 백분율, 평균 등 기술통계를 중심으로 분석하였음
  - 회수된 자료는 코드북에 따라 부호화한 후 자료 입력원을 통해 전산 입력함. 자료입력 완료 후 입력 오류 확인, 아이디 오류 확인, 범주 오류 확인, 로직 오류 확인, 산식 오류 확인 등의 자료 확인 작업을 통해 최종 데이터 클리닝을 완료함. 분석은 SPSS 통계프로그램을 활용하여, 주로 빈도분석, 기술통계분석, 교차분석, t 검정, 분산분석 등을 실시함
  - 문항 분석에서 관련성이 없는 ‘비해당’ 과 ‘무응답’ 은 분석대상에서 제외하는 것을 원칙으로 하였음. 승수 적용 결과 반올림 때문에 백분율이 100.0을 약간 넘거나 모자라는 경우에도 ‘계’ 에는 100.0으로 제시하였음



## 제 2장

# 사회복지시설 종사자와 공무원의 보수체계 분석





## 제2장 사회복지시설 종사자와 공무원의 보수체계 분석

- 「사회복지사 등의 처우 및 지위 향상을 위한 법률」과 「대전광역시 사회복지사 등의 처우 및 지위 향상을 위한 조례」에 따라 국가와 지방자치단체는 사회복지사 등의 보수가 사회복지전담공무원의 보수수준에 도달하도록 노력하여야 함을 명시하고 있음
  - 본 장에서는 사회복지시설 종사자의 보수체계와 공무원의 보수체계를 분석하고, 보수수준을 비교·분석하고자 함
  
- 사회복지시설 종사자의 보수체계 분석을 위해 우선 「2019년 사회복지시설 종사자 인건비 가이드라인」의 생활시설과 이용시설의 인건비 가이드라인을 분석하였음. 또한, 개별 법령 및 지침에 의해 인건비 가이드라인이 다르게 제시되는 시설유형의 가이드라인을 분석하였음
  - 인건비 가이드라인을 근거로 사회복지시설 종류별 보수수준을 확인하고, 이를 비교·분석하여 사회복지시설 간 보수격차를 제시하였음. 사회복지시설 종사자의 보수는 기본급과 수당을 합산한 연봉 총액을 비교하였음
  - 사회복지시설 종류에 따라 직급체계와 승진체계 등이 달라 중간 직급을 비교하는데 한계가 있음. 따라서 사회복지시설 종사자간 보수격차는 시설장과 사회복지직(사회복지사, 생활지도원)을 중심으로 비교·분석하였음
  - 아울러 사회복지시설은 사회복지직 이외에 의료직, 사무직, 기능직 등 다양한 직종의 종사자가 근로하므로 생활시설과 이용시설 종사자 간 보수격차를 비교·분석하였음
  
- 사회복지전담공무원의 보수체계 분석을 위해 「지방공무원보수업무 등 처리지침」을 분석하였음. 공무원의 보수수준도 기본급과 수당을 합산한 연봉 총액을 분석하였음

- 사회복지시설 종사자와 공무원의 수당은 개인별 편차에 의해 발생하는 수당은 제외하고, 수당지급 조건에 부합하면 모두 지급되는 수당만 포함하였음. 공무원은 대우수당, 정근수당(가산금), 특수직무수당, 정액급식비, 명절휴가비, 직급보조비 등이 포함되었음. 사회복지시설 종사자는 명절휴가비, 종사자특별수당, 정액급식비 등이 포함되었음

〈 표 2-1 〉 사회복지시설 종사자와 공무원의 연봉 총액에 포함된 수당 종류

구분	수당 종류
사회복지시설 종사자	명절휴가비, 종사자특별수당, 정액급식비
공무원	대우수당, 정근수당(가산금), 특수직무수당, 명절휴가비, 정액급식비, 직급보조비

- 사회복지시설 종사자와 사회복지전담공무원의 보수수준 분석 결과를 기준으로 공무원과 사회복지시설 종사자의 비교직급 설정을 통해 보수격차를 비교·분석하였음. 또한, 공무원의 수준에 도달하기 위한 사회복지시설 종사자의 급여 인상액, 인상률 등을 제시하였음
- 공무원과 사회복지시설 종사자의 비교직급은 선행연구 등을 검토하여 공무원 5~9급을 사회복지시설 종사자 인건비 가이드라인 원장~생활지도원으로 설정하여 비교·분석하였음
- 다만, 비교·분석의 용이성을 위해 사회복지시설 종사자의 다양한 유형의 인건비 가이드라인 중 보건복지부 사회복지시설 종사자 인건비 가이드라인을 중심으로 분석하였음. 대전광역시는 종사자특별수당이 생활시설과 이용시설이 달리 적용되고 있어, 본 연구에서는 생활시설 인건비 가이드라인을 기준으로 분석하였음
- 또한, 각 시설 종류에 따라 가이드라인이 다르기 때문에 공무원과의 보수격차는 적용받는 가이드라인에 따라 격차가 더 발생하는 것을 고려해야 함

## 제1절 사회복지시설 종사자 인건비 가이드라인과 보수수준 비교

### 1. 사회복지시설 종사자(생활시설, 이용시설) 인건비 가이드라인

#### 1) 사회복지생활시설 인건비 가이드라인

- 2019년 사회복지생활시설 종사자 기본급 권고 기준에 의하면, 호봉 전체 월평균 기본급은 원장 3,915천원, 사무국장 3,582천원, 과장 및 생활복지사 3,263천원, 선임 생활지도원 2,987천원, 생활지도원 2,749천원, 관리직 2,618천원, 기능직 2,534천원 수준임. 생활지도원 1호봉은 월 1,832천원 수준임

〈 표 2-2 〉 2019년 사회복지생활시설 종사자 기본급 권고 기준

단위: 천원/월

호봉	원장	사무국장	과장 및 생활복지사	선임 생활지도원	생활지도원	관리직	기능직
1	2,511	2,250	2,052	1,928	1,832	1,781	1,750
5	2,929	2,609	2,383	2,198	2,028	1,948	1,905
10	3,549	3,200	2,922	2,660	2,444	2,298	2,221
15	4,055	3,679	3,339	3,037	2,776	2,627	2,508
20	4,402	4,012	3,651	3,328	3,061	2,861	2,774
25	4,662	4,267	3,885	3,553	3,278	3,125	3,043
30	4,824	4,441	4,045	3,708	3,421	3,292	3,229
31	-	4,460	4,072	3,737	3,449	3,326	3,251
<b>평균</b>	<b>3,915</b>	<b>3,582</b>	<b>3,263</b>	<b>2,987</b>	<b>2,749</b>	<b>2,618</b>	<b>2,534</b>

※ 촉탁의사(사회복지시설(생활시설) 종사자가 아니므로 상기 표에서 별도 구분) 기본급 권고기준 : 2,795천원

※ 기능직: 조리원, 위생원 등 / 관리직: 관리인, 경비원 등

- 선임 생활지도원 승진 최소연한은 만 5년(6년 차) 이상인 생활지도원 중에서 법인 및 시설의 제반여건 등을 감안하여 인원을 산정하며, 소요 기간은 법인 내 시설 및 동일 시설 근무경력을 우선 적용함
- 사회복지생활시설 종사자 수당을 살펴보면 명절휴가비, 시간외 근로수당, 가족수당 등이 있음

< 표 2-3 > 2019년 사회복지생활시설 종사자 수당 기준

수당종류	지급대상	지급액	지급횟수 및 지급일
명절 휴가비	재직 중인 종사자 (육아휴직, 병가휴직 등 장기휴직 제외)	봉급액의 120%	봉급액의 60%씩 연 2회, 설과 추석에 속한 달의 보수지급일(또는 설과 추석 전 15일 이내에 시설장이 정한 날)
시간외 근무수당 등	규정된 근무시간 외에 연장근로를 한 종사자	연장근로시간당 [통상임금(보수월액)×1/209×1.5]	연장근로를 한 다음달 보수지급일(단, 12월은 당월에 지급)
가족수당	부양가족이 있는 종사자	부양가족 1인당 20,000원 (배우자 40,000원, 둘째자녀 60,000원, 셋째 이후 자녀 100,000원)	세부기준은 공무원기준 준용

- 급여기준 적용 직위 분류는 시설 관련 개별법령이 정한 종사자 배치기준에 의해 사회복지시설에 근무하고 있는 자의 인건비를 보조하기 위한 기준으로 종사자 직위를 다음과 같이 분류함
- 개별 시설담당과 및 지방자치단체의 지침에서 직위별 대상자 범위에 포함되지 않은 종사자의 직위 분류 및 보수 등을 정할 경우 그에 따름
- 직위의 분류에 있어 생활복지사, 생활지도원 등은 시설종사자 인건비를 보조하기 위한 직위이며, 개별법령상 생활복지사 등 자격은 해당 법령에 의해서만 인정

< 표 2-4 > 사회복지생활시설 종사자 직위분류 예시

직위	노인	장애인	아동	정신
원장	시설장			
사무국장	총무	총무	사무국장	총무 정신건강전문요원
과장 및 생활복지사	과장 생활복지사 상담지도원 간호사 영양사 물리치료사	과장 간호사 영양사 사회재활교사 직업훈련교사	과장 생활복지사 상담지도원 간호사, 영양사 직업훈련교사 임상심리상담원 자립지원전담요원	과장 생활복지사 간호사 영양사 직업지도원
생활지도원	생활지도원, 간호조무사, 사무원			
기능직	조리원, 위생원			
관리직	관리인, 경비원			

## 2) 사회복지이용시설 인건비 가이드라인

- 2019년도 사회복지이용시설(사회, 노인/사회복지직) 종사자 기본급 권고 기준에 의하면, 호봉 전체 월평균 기본급은 관장 3,915천원, 부장 3,582천원, 과장 3,263천원, 선임사회복지사 2,987천원, 사회복지사 2,749천원 수준임. 이는 사회복지생활시설 종사자 기본급 권고 기준과 동일함

〈 표 2-5 〉 2019년 사회복지이용시설(사회, 노인) 종사자 기본급 권고 기준(사회복지직)

단위: 천원/월

호봉	관장	부장	과장	선임사회복지사	사회복지사
1	2,511	2,250	2,052	1,928	1,832
5	2,929	2,609	2,383	2,198	2,028
10	3,549	3,200	2,922	2,660	2,444
15	4,055	3,679	3,339	3,037	2,776
20	4,402	4,012	3,651	3,328	3,061
25	4,662	4,267	3,885	3,553	3,278
30	4,824	4,441	4,045	3,708	3,421
31		4,460	4,072	3,737	3,449
<b>평균</b>	<b>3,915</b>	<b>3,582</b>	<b>3,263</b>	<b>2,987</b>	<b>2,749</b>

※ 사회복지직: 사회복지사 1, 2, 3급 및 각 개별법령 등에서 관장, 부장, 과장 등의 자격을 인정한자

- 사회복지이용시설(장애인/일반직) 종사자 기본급 권고 기준은 사회복지생활시설과 이용시설(사회, 노인/사회복지직)의 기본급 권고 기준인 5개 직급체계보다 2개의 직급이 많은 보수체계임
- 생활시설과 이용시설(사회, 노인)의 사회복지직 직급과 이용시설(장애인) 일반직 직급의 기본급 권고 기준은 원장·관장과 관장이, 부장과 1급이, 과장·과장 및 생활복지사와 2급이, 선임 사회복지사와 선임 생활지도원이 3급, 생활지도원·사회복지사와 4급이 동일한 가이드라인을 적용받고 있음
- 다만, 이용시설(장애인) 일반직 보수체계는 관장과 1급 사이에 사무국장이라는 직급의 보수체계가 더 포함되어 있음

< 표 2-6 > 2019년 사회복지생활시설과 이용시설(사회, 노인, 장애인) 종사자 기본급 권고 기준 비교 직위

생활시설	이용시설(사회, 노인/사회복지직)	이용시설(장애인/일반직)
원장	관장	관장
		사무국장
사무국장	부장	1급
과장 및 생활복지사	과장	2급
선임 생활지도원	선임 사회복지사	3급
생활지도원	사회복지사	4급
		5급

- 2019년 사회복지이용시설(장애인/일반직) 종사자 기본급 권고 기준에 의하면, 호봉 전체 월평균 기본급은 관장 3,915천원, 사무국장 3,714천원, 1급 3,582천원, 2급 3,263천원, 3급 2,987천원, 4급 2,749천원, 5급 2,686천원 수준임

< 표 2-7 > 2019년 사회복지이용시설(장애인) 종사자 기본급 권고 기준(일반직)

단위: 천원/월

호봉	관장	사무국장	1급	2급	3급	4급	5급
1	2,511	2,365	2,250	2,052	1,928	1,832	1,805
5	2,929	2,738	2,609	2,383	2,198	2,028	2,008
10	3,549	3,345	3,200	2,922	2,660	2,444	2,401
15	4,055	3,813	3,679	3,339	3,037	2,776	2,713
20	4,402	4,147	4,012	3,651	3,328	3,061	2,964
25	4,662	4,398	4,267	3,885	3,553	3,278	3,188
30	4,824	4,565	4,441	4,045	3,708	3,421	3,315
31		4,576	4,460	4,072	3,737	3,449	3,335
<b>평균</b>	<b>3,915</b>	<b>3,714</b>	<b>3,582</b>	<b>3,263</b>	<b>2,987</b>	<b>2,749</b>	<b>2,686</b>

※ 촉탁의사(이용시설(복지관) 종사자가 아니므로 상기 표에서 별도 구분) 기본급 권고기준: 2,795천원

- 2019년 사회복지이용시설(사회, 노인/의료직) 종사자 기본급 권고 기준에 의하면, 호봉 전체 월평균 기본급은 1급 3,007천원, 2급 2,853천원, 3급 2,761천원, 4급 2,672천원 수준임

〈 표 2-8 〉 2019년 사회복지이용시설(사회, 노인) 종사자 기본급 권고 기준(의료직)

단위: 천원/월

호봉	1급	2급	3급	4급
1	1,961	1,902	1,849	1,810
5	2,215	2,149	2,082	2,025
10	2,752	2,568	2,476	2,395
15	3,092	2,916	2,819	2,719
20	3,347	3,171	3,059	2,988
25	3,592	3,416	3,305	3,201
30	3,775	3,559	3,468	3,326
<b>평균</b>	<b>3,007</b>	<b>2,853</b>	<b>2,761</b>	<b>2,672</b>

- ※ 의료직: 간호사, 간호조무사, 특수교사, 물리치료사, 작업치료사, 임상심리사 등
- ※ 최초 직급 부여: 간호사, 물리치료사, 특수교사 → 3급 / 간호조무사 → 4급
- ※ 촉탁의사(이용시설(복지관) 종사자가 아니므로 상기 표에서 별도 구분) 기본급 권고기준: 2,795천원

- 2019년 사회복지이용시설(사회, 노인/사무직) 종사자 기본급 권고 기준에 의하면, 호봉 전체 월평균 기본급은 1급 2,948천원, 2급 2,823천원, 3급 2,751천원, 4급 2,686천원 수준임

〈 표 2-9 〉 2019년 사회복지이용시설(사회, 노인) 종사자 기본급 권고 기준(사무직)

단위: 천원/월

호봉	1급	2급	3급	4급
1	1,890	1,866	1,845	1,805
5	2,133	2,096	2,073	2,008
10	2,673	2,518	2,463	2,401
15	2,993	2,863	2,777	2,713
20	3,249	3,118	3,018	2,964
25	3,496	3,353	3,255	3,188
30	3,706	3,508	3,422	3,315
31	3,748	3,539	3,449	3,335
<b>평균</b>	<b>2,948</b>	<b>2,823</b>	<b>2,751</b>	<b>2,686</b>

- ※ 사무직: 서무, 경리, 전산담당

- 2019년 사회복지이용시설(사회, 노인/관리직) 종사자 기본급 권고 기준에 의하면, 호봉 전체 월평균 기본급은 1급 2,858천원, 2급 2,693천원, 3급 2,618천원, 4급 2,534천원 수준임

〈 표 2-10 〉 2019년 사회복지이용시설(사회, 노인, 장애인) 종사자 기본급 권고 기준(관리직)

단위: 천원/월

호봉	1급	2급	3급	4급
1	1,856	1,825	1,781	1,750
5	2,077	2,008	1,948	1,905
10	2,541	2,387	2,298	2,221
15	2,894	2,722	2,627	2,508
20	3,144	2,959	2,861	2,774
25	3,398	3,185	3,125	3,043
30	3,660	3,375	3,292	3,229
31	3,698	3,410	3,326	3,251
<b>평균</b>	<b>2,858</b>	<b>2,693</b>	<b>2,618</b>	<b>2,534</b>

※ 관리직: 노무, 운전기사, 고용직(청소, 취사 및 세탁 등 해당업무가 가능한 자), 장애인복지관의 기능직, 고용직은 관리직을 준용하여 적용

〈 표 2-11 〉 사회복지이용시설(사회, 노인, 장애인) 종사자 봉급지급 기준표(기타직종)

해당직종	봉급적용	비고
영양사, 조리사, 취사원, 기능교사, 사서 등	기관별 근무조건 및 근무 형태에 따라 자율 적용	단, 전년도 대비 타 직종과의 형평성 고려하여 임금 인상
보육교사	별도의 예산지원 사업에 투입된 보육교사(예, 방과 후 학교 등)의 경우에는 해당 사업예산 지원 단가에 준하여 지급하되, 그 외의 경우는 국·공립 어린이집 보육교사 급여 기준에 따라 지급	

〈 표 2-12 〉 사회복지이용시설(사회복지직) 직위별 승진 최소 소요연한

직책	사회복지사	선임사회복지사	과장	부장·사무국장
연한	만 3년(4년 차) 이상	만 5년(6년 차) 이상	만 7년(8년 차) 이상	-

- ※ 승진에 필요한 “최소 연한”은 해당 직책에서의 실 근무경력을 말함
- ※ 2013년 12월 31일 이전 기준(해당 직종에서의 실 근무경력)에 의해 승진한 경우 종전 자격 유지
- ※ 선임사회복지사는 사회복지사 “최소 소요연한”이 경과하면 당연직으로 보함
- ※ 장애인복지관 일반직의 승진 최소 소요연한은 개별 지침 등 별도 기준을 적용

〈 표 2-13 〉 사회복지이용시설(사회복지직외 직종) 직위별 승진 최소 소요연한

직급	4급	3급	2급	1급
연한	만 4년(5년 차) 이상	만 6년(7년 차) 이상	만 8년(9년 차) 이상	-

- ※ 승진에 필요한 “최소 연한”은 해당 직책에서의 실 근무경력을 말함
- ※ 2013년 12월 31일 이전 기준(해당 직종에서의 실 근무경력)에 의해 승진한 경우 종전 자격 유지
- ※ 3급은 4급 “최소 소요연한”이 경과하면 당연직으로 보함
- ※ 본 직급별 승진 최소 소요연한은 관리직, 사무직, 의료직, 타 직종 등에 각각 적용하며 개별 지침상 별도 기준이 있는 경우 이를 적용

- 사회복지이용시설(사회, 노인, 장애인) 종사자 수당 기준은 사회복지생활시설 종사자 수당 기준과 동일함

〈 표 2-14 〉 2019년 사회복지이용시설(사회, 노인, 장애인) 종사자 수당 기준

수당종류	지급대상	지급액	지급회수 및 지급일
명절 휴가비	재직 중인 종사자 (육아휴직, 병가휴직 등 장기휴직 제외)	봉급액의 120%	봉급액의 60%씩 연 2회, 설과 추석에 속한 달의 보수지급일(또는 설과 추석 전 15일 이내에 시설장이 정한 날)
시간외 근무수당 등	규정된 근무시간 외에 연장근로를 한 종사자	연장근로시간당 [통상임금(보수월액) × 1/209 × 1.5]	연장근로를 한 다음달 보수지급일(단, 12월은 당월에 지급)
가족수당	부양가족이 있는 종사자	부양가족 1인당 20,000원 (배우자 40,000원, 둘째자녀 60,000원, 셋째 이후 자녀 100,000원)	매월 급여 지급일에 지급

## 2. 사회복지시설 종류에 따른 인건비 가이드라인

- 사회복지시설 종사자 인건비 가이드라인은 앞에서 살펴본 바와 같이 보건복지부에서 권고 기준을 제시하고 있음. 그러나 개별 법령 및 지침에 따라 다른 인건비 가이드라인을 적용받고 있는 시설 종류와 종사자가 존재함. 따라서 별도의 인건비 가이드라인을 제시하고 있는 시설 종류별 종사자의 기본급 보수수준을 확인하였음

## 1) 장애인거주시설 인건비 가이드라인

- 2019년 장애인거주시설 종사자 기본급 권고 기준에 의하면, 호봉 전체 월평균 기본급은 원장 3,717천원, 사무국장 3,399천원, 과장 및 생활복지사 3,089천원, 선임생활지도원 2,835천원, 생활지도원 2,626천원, 기능직 2,437천원, 관리인 2,496천원 수준임. 생활지도원 1호봉은 월 1,785천원 수준임

〈 표 2-15 〉 2019년 장애인거주시설 종사자 기본급 권고 기준

단위: 천원/월

호봉	원장	사무국장	과장 및 생활복지사	생활지도원		기능직	관리인
				선임	직원		
1	2,344	2,064	1,865	1,818	1,785	1,747	1,767
5	2,774	2,476	2,241	2,099	2,007	1,928	1,927
10	3,381	3,051	2,769	2,519	2,319	2,129	2,190
15	3,846	3,487	3,163	2,878	2,631	2,363	2,451
20	4,181	3,808	3,460	3,155	2,897	2,626	2,706
25	4,433	4,053	3,693	3,378	3,110	2,894	2,967
30	4,607	4,227	3,860	3,541	3,259	3,090	3,149
31		4,255	3,887	3,568	3,287	3,120	3,178
<b>평균</b>	<b>3,717</b>	<b>3,399</b>	<b>3,089</b>	<b>2,835</b>	<b>2,626</b>	<b>2,437</b>	<b>2,496</b>

\* 축락의사 : 기본급 월 2,536천원

## 2) 장애인직업재활시설 인건비 가이드라인

- 2019년 장애인직업재활시설 종사자 기본급 권고 기준에 의하면, 호봉 전체 월평균 기본급은 시설장은 3,915천원, 사무국장 3,582천원, 직업훈련교사(선임) 3,422천원, 직업훈련교사(직원) 3,263천원, 생산·판매관리기사, 영양사·간호사 3,263천원, 사무원·시설관리기사 2,749천원, 조리원·위생원 2,534천원 수준임

〈 표 2-16 〉 2019년 장애인직업재활시설 종사자 기본급 권고 기준

단위: 천원/월

호봉	시설장	사무국장	직업훈련교사		생산·판매관리기사 영양사·간호사	사무원 시설관리기사	조리원 위생원
			선임	일반			
1	2,511	2,250	2,151	2,052	2,052	1,832	1,750
5	2,929	2,609	2,496	2,383	2,383	2,028	1,905
10	3,549	3,200	3,061	2,922	2,922	2,444	2,221
15	4,055	3,679	3,509	3,339	3,339	2,776	2,508
20	4,402	4,012	3,831	3,651	3,651	3,061	2,774
25	4,662	4,267	4,076	3,885	3,885	3,278	3,043
30	4,824	4,441	4,243	4,045	4,045	3,421	3,229
31		4,460	4,266	4,072	4,072	3,449	3,251
<b>평균</b>	<b>3,915</b>	<b>3,582</b>	<b>3,422</b>	<b>3,263</b>	<b>3,263</b>	<b>2,749</b>	<b>2,534</b>

### 3) 장애인생산품판매시설 인건비 가이드라인

- 2019년 장애인생산품판매시설 종사자 기본급 권고 기준에 의하면, 호봉 전체 월평균 기본급은 시설장 3,915천원, 사무국장 3,582천원, 선임사무원 2,987천원, 사무원 2,749천원 수준임

〈 표 2-17 〉 2019년 장애인생산품판매시설 종사자 기본급 권고 기준

단위: 천원/월

호봉	시설장	사무국장	선임사무원	사무원
1	2,511	2,250	1,928	1,832
5	2,929	2,609	2,198	2,028
10	3,549	3,200	2,660	2,444
15	4,055	3,679	3,037	2,776
20	4,402	4,012	3,328	3,061
25	4,662	4,267	3,553	3,278
30	4,824	4,441	3,708	3,421
31		4,460	3,737	3,449
<b>평균</b>	<b>3,915</b>	<b>3,582</b>	<b>2,987</b>	<b>2,749</b>

#### 4) 정신요양시설 인건비 가이드라인

- 2019년 정신요양시설 종사자 기본급 권고 기준(2016년 사회복지시설 인건비 권고기준 적용)에 의하면, 호봉 전체 월평균 기본급은 원장 3,636천원, 사무국장 3,332천원, 과장 및 생활복지사 3,026천원, 생활지도원(선임) 2,773천원, 생활지도원(직원) 2,556천원, 관리직 2,428천원, 기능직 2,362천원 수준임

〈 표 2-18 〉 2019년 정신요양시설 종사자 기본급 권고 기준

단위: 천원/월

호봉	원장	사무국장	과장 및 생활복지사	생활지도원		관리직	기능직
				선임	직원		
1	2,373	2,123	1,918	1,797	1,746	1,746	1,746
5	2,709	2,458	2,199	2,058	1,881	1,771	1,798
10	3,302	2,981	2,704	2,485	2,292	2,118	2,023
15	3,755	3,406	3,089	2,810	2,571	2,396	2,310
20	4,083	3,718	3,379	3,082	2,831	2,645	2,566
25	4,329	3,958	3,607	3,298	3,040	2,904	2,833
30	4,499	4,129	3,770	3,457	3,186	3,063	3,007
31		4,156	3,797	3,484	3,213	3,095	3,037
<b>평균</b>	<b>3,636</b>	<b>3,332</b>	<b>3,026</b>	<b>2,773</b>	<b>2,556</b>	<b>2,428</b>	<b>2,362</b>

※ 정기승급일: 호봉승급은 매달 1일자로 승급 시행

※ 축탁의사(사회복지생활시설 종사자가 아니므로 상기 표에서 별도 구분) 기본급 권고 기준 : 월 2,593천원

#### 5) 정신건강복지센터·중독관리통합지원센터 인건비 가이드라인

- 2019년 정신건강복지센터·중독관리통합지원센터 종사자 기본급 권고 기준에 의하면, 호봉 전체 월평균 기본급은 센터장(상근) 3,915천원, 팀장(정신건강전문요원) 3,582천원, 팀원(정신건강전문요원) 3,263천원, 팀원(정신건강전문요원 미자격) 2,987천원 수준임

〈 표 2-19 〉 2019년 정신건강복지센터·중독관리통합지원센터 종사자 기본급 권고 기준

단위: 천원/월

호봉	센터장 (상근)	팀장 (정신건강전문요원)	팀원 (정신건강전문요원)	정신건강전문요원 미자격
1	2,511	2,250	2,052	1,928
5	2,929	2,609	2,383	2,198
10	3,549	3,200	2,922	2,660
15	4,055	3,679	3,339	3,037
20	4,402	4,012	3,651	3,328
25	4,662	4,267	3,885	3,553
30	4,824	4,441	4,045	3,708
31		4,460	4,072	3,737
<b>평균</b>	<b>3,915</b>	<b>3,582</b>	<b>3,263</b>	<b>2,987</b>

## 6) 노숙인시설 인건비 가이드라인

- 2019년 노숙인시설 종사자 기본급 권고 기준에 의하면, 호봉 전체 월평균 기본급은 원장 3,254천원, 사무국장 2,885천원, 생활복지사 2,686천원, 생활지도원 2,483천원, 기능직 2,320천원, 관리인 2,395천원 수준임

〈 표 2-20 〉 2019년 노숙인시설 종사자 기본급 권고 기준

단위: 천원/월

호봉	원장	사무국장	생활복지사	생활지도원	기능직	관리인
1	2,365	2,065	1,928	1,897	1,745	1,813
5	2,573	2,190	2,049	1,996	1,853	1,932
10	2,955	2,613	2,406	2,240	2,062	2,156
15	3,266	2,904	2,706	2,481	2,293	2,376
20	3,563	3,171	2,951	2,694	2,518	2,591
25	3,799	3,423	3,185	2,917	2,752	2,814
30	4,058	3,632	3,418	3,079	2,956	3,008
<b>평균</b>	<b>3,254</b>	<b>2,885</b>	<b>2,686</b>	<b>2,483</b>	<b>2,320</b>	<b>2,395</b>

※ 촉탁의사: 2,444천원(월)

## 7) 지역자활센터 인건비 가이드라인

- 2019년 지역자활센터 종사자 기본급 권고 기준에 의하면, 호봉 전체 월평균 기본급은 1급 3,393천원, 2급 3,119천원, 3급 2,726천원, 4급 2,636천원, 5급 2,573천원, 6급 2,406천원 수준임

〈 표 2-21 〉 2019년 지역자활센터 종사자 기본급 권고 기준

단위: 천원/월

호봉	1급	2급	3급	4급	5급	6급
1	2,562	2,283	1,914	1,780	1,752	1,746
5	2,787	2,496	2,120	1,986	1,902	1,855
10	3,207	2,904	2,511	2,413	2,320	2,138
15	3,425	3,127	2,733	2,642	2,576	2,378
20	3,632	3,336	2,941	2,877	2,810	2,612
25	3,870	3,575	3,181	3,125	3,075	2,868
30	4,067	3,757	3,343	3,285	3,232	3,015
31		3,795	3,376	3,318	3,264	3,045
<b>평균</b>	<b>3,393</b>	<b>3,119</b>	<b>2,726</b>	<b>2,636</b>	<b>2,573</b>	<b>2,406</b>

※ 상기 봉급월액표는 권고안으로 지역자활센터의 예산범위 내에서 지급하되, 본 봉급표 기준으로 '19년 1월 소급 적용 가능

※ 신설되는 직급별 26호봉부터 31호봉까지는 '19.1월부터 향후 적용(소급적용 불가) 하되 그간 상한 호봉에 따라 제한되었던 호봉인상분 반영은 인정

## 8) 건강가정·다문화가족지원센터 인건비 가이드라인

- 2019년 건강가정·다문화가족지원센터 종사자 기본급 권고 기준에 의하면, 호봉 전체 월평균 기본급은 센터장 3,442천원, 사무국장 3,239천원, 팀장 3,094천원, 선임팀원 2,903천원, 팀원 2,806천원, 행정인력 2,537천원 수준임
- 다문화가족지원센터의 경우에는 사무국장, 선임팀원 없이 운영하며, 인건비 가이드라인은 동일함

〈 표 2-22 〉 2019년 건강가정다문화가족지원센터 통합서비스 운영기관 종사자 기본급 권고 기준

단위: 천원/월

호봉	센터장	사무국장	팀장	선임직원	직원	행정인력 등
1	2,303	2,119	1,980	1,853	1,799	1,745
5	2,636	2,478	2,322	2,151	2,083	1,832
10	3,123	2,944	2,776	2,604	2,515	2,189
15	3,532	3,311	3,172	2,977	2,857	2,578
20	3,840	3,621	3,471	3,265	3,153	2,841
25	4,072	3,855	3,704	3,493	3,384	3,093
30	4,232	4,021	3,872	3,662	3,548	3,303
<b>평균</b>	<b>3,442</b>	<b>3,239</b>	<b>3,094</b>	<b>2,903</b>	<b>2,806</b>	<b>2,537</b>

### 9) 청소년쉼터 인건비 가이드라인

- 2019년 청소년쉼터 종사자 기본급 권고 기준에 의하면, 호봉 전체 월평균 기본급은 소장 3,046천원, 팀장 2,711천원, 직원 2,479천원, 행정원 2,214천원 수준임

〈 표 2-23 〉 2019년 청소년쉼터 종사자 기본급 권고 기준

단위: 천원/월

호봉	소장	보호·상담원, 자립지원요원, 거리상담전문요원, 이간보호상담원		행정원
		팀장	직원	
1	2,192	1,984	1,857	1,745
5	2,439	2,200	2,037	1,885
10	2,744	2,459	2,257	2,055
15	3,044	2,705	2,470	2,216
20	3,339	2,939	2,675	2,365
25	3,585	3,160	2,872	2,501
30	3,782	3,371	3,060	2,625
<b>평균</b>	<b>3,046</b>	<b>2,711</b>	<b>2,479</b>	<b>2,214</b>

※ 호봉승급에 따른 인상액은 지방자치단체에서 부담

※ 지자체 및 운영기관의 예산 범위 내에서 호봉을 조정·확정할 수 있으며, 근로기준법 상 '19년 최저임금에 저촉되지 않도록 운영

### 3. 사회복지시설 종사자간 보수수준 비교

- 사회복지생활시설과 이용시설(사회, 노인)의 사회복지직 종사자와 이용시설(장애인) 일반직 종사자의 기본급 권고 기준은 동일함. 다만, 이용시설(장애인)의 기본급 권고 기준에서 직급 수가 차이를 보임
- 아울러 개별 법령과 지침에 따른 별도의 기본급 권고 기준을 가지고 있는 경우와 연봉제를 적용하는 시설의 경우에는 다른 보수체계를 보임
- 사회복지시설 종사자간 보수수준 비교는 사회복지생활시설 기본급 권고 기준을 중심으로 각기 다른 유형의 기본급 권고 기준을 비교·분석함. 각 시설유형별 직급 체계와 승진체계가 달라 중간 직급을 비교하는 데 한계가 있음. 따라서 각 시설유형별 시설장의 보수수준과 사회복지사의 보수수준을 비교·분석함
- 사회복지직 이외의 의료직, 관리직, 기능직 등의 직종은 사회복지생활시설과 이용시설의 기본급 권고 기준을 중심으로 비교·분석함
- 사회복지시설 종사자의 연봉 총액은 기본급과 수당을 합산한 금액이며, 기본급 권고 기준이 동일함에도 연봉 총액의 차이가 발생하는 것은 대전광역시에서 지급하는 종사자특별수당의 지급기준이 다르기 때문에 발생하는 것임
- 사회복지생활시설과 이용시설 종사자의 기본급 권고 기준 이외의 별도의 기본급 권고 기준을 제시하고 있는 시설은 장애인거주시설, 정신요양시설, 노숙인시설, 지역자활센터, 청소년쉼터, 다문화가족지원센터 등임
- 사회복지시설 종사자의 연봉 총액은 기본급과 개인적인 조건에 의해 수령하는 수당 이외에 무조건 받는 수당(명절휴가비, 종사자특별수당, 정액급식비)만 포함하여 합산한 것임

#### 1) 사회복지시설 유형별 시설장 보수수준 비교

- 사회복지시설 유형별 시설장의 연봉 수준(호봉 전체 평균)을 살펴보면, 생활시설 54,126천원, 이용시설 53,238천원, 장애인거주시설 51,511천원, 정신요양시설 50,448천원, 노숙인 이용시설 44,516천원, 노숙인 생활시설 45,404천원, 지역자활센터 46,345천원, 청소년쉼터 42,659천원, 다문화가족지원센터 46,992천원 수준임

○ 보건복지부 가이드라인 생활시설과 이용시설, 노숙인시설의 이용시설과 생활시설은 기본급 권고 기준은 동일하나 수당의 차이로 인해 연봉 총액에 차이를 보임

〈 표 2-24 〉 2019년 사회복지시설별 시설장 연봉(기본급+수당) 총액

단위: 천원/연

호봉	보건복지부 가이드라인		장애인 거주시설	정신 요양시설	노숙인시설		지역 자활센터	청소년 쉼터	다문화가족 지원센터
	생활시설	이용시설			이용시설	생활시설			
1	34,939	34,699	32,741	33,124	32,775	33,015	35,378	30,728	31,964
2	36,381	35,901	34,314	34,261	33,343	33,823	36,091	31,786	33,142
3	37,692	37,212	35,687	35,568	33,756	34,236	36,804	32,605	34,361
4	39,297	38,577	37,405	36,534	34,630	35,350	37,649	33,663	35,616
5	40,938	40,218	38,897	38,039	35,520	36,240	38,348	34,468	36,353
6	42,817	41,857	40,694	39,797	36,908	37,868	39,286	35,513	37,828
7	44,458	43,498	42,265	41,354	37,811	38,771	40,394	36,319	38,466
8	46,113	45,153	43,876	42,925	38,730	39,690	41,424	37,124	39,923
9	47,781	46,821	45,512	44,522	39,631	40,591	42,467	37,929	41,390
10	49,367	48,407	47,149	46,106	40,567	41,527	43,892	38,734	42,786
11	50,952	49,992	48,720	47,638	41,670	42,630	44,711	39,526	43,697
12	52,510	51,550	49,961	48,852	42,421	43,381	45,094	40,318	45,053
13	53,847	52,887	51,136	50,000	43,785	44,745	45,701	41,110	46,216
14	54,940	53,980	52,231	51,070	43,916	44,876	46,255	41,902	47,223
15	56,042	55,082	53,287	52,086	44,667	45,627	46,770	42,694	48,182
16	57,086	56,126	54,264	53,063	45,586	46,546	47,364	43,473	49,095
17	58,062	57,102	55,201	53,987	46,338	47,298	47,826	44,252	49,958
18	58,987	58,027	56,086	54,832	47,089	48,049	48,460	45,031	50,762
19	59,852	58,892	56,917	55,650	47,841	48,801	49,001	45,809	51,529
20	60,624	59,664	57,709	56,416	48,593	49,553	49,502	46,588	52,248
21	61,383	60,423	58,448	57,155	48,986	49,946	50,149	47,314	52,933
22	62,114	61,154	59,135	57,828	49,727	50,687	50,756	48,040	53,580
23	62,793	61,833	59,821	58,475	50,228	51,188	51,390	48,700	54,191
24	63,437	62,477	60,442	59,082	50,965	51,925	52,010	49,281	54,756
25	64,061	63,101	61,036	59,663	51,702	52,662	52,644	49,835	55,309
26	64,575	63,615	61,577	60,191	52,190	53,150	53,159	50,363	55,799
27	65,097	64,137	62,065	60,679	52,923	53,883	53,674	50,891	56,266
28	65,553	64,593	62,501	61,115	53,656	54,616	54,188	51,413	56,675
29	65,901	64,941	62,910	61,511	54,389	55,349	54,716	51,928	57,046
30	66,194	65,234	63,332	61,907	55,123	56,083	55,244	52,442	57,418
<b>평균</b>	<b>54,126</b>	<b>53,238</b>	<b>51,511</b>	<b>50,448</b>	<b>44,516</b>	<b>45,404</b>	<b>46,345</b>	<b>42,659</b>	<b>46,992</b>

○ 연봉 총액 수준이 가장 높은 생활시설을 기준으로 다른 시설 유형의 연봉 수준(호봉 전체 평균)을 살펴보면, 생활시설 대비 이용시설 98.4%, 장애인거주시설 95.2%, 정신요양시설 93.2%, 노숙인 이용시설 82.2%, 노숙인 생활시설 83.9%, 지역자활센터 85.6%, 청소년쉼터 78.8%, 다문화가족지원센터 86.8%의 수준임

< 표 2-25 > 2019년 생활시설 시설장 대비 연봉(기본급+수당) 총액 수준

단위: %

호봉	보건복지부 가이드라인		장애인 거주시설	정신 요양시설	노숙인시설		지역 자활센터	청소년 쉼터	다문화가족 지원센터
	생활시설	이용시설			이용시설	생활시설			
1	100.0	99.3	93.7	94.8	93.8	94.5	101.3	87.9	91.5
2	100.0	98.7	94.3	94.2	91.6	93.0	99.2	87.4	91.1
3	100.0	98.7	94.7	94.4	89.6	90.8	97.6	86.5	91.2
4	100.0	98.2	95.2	93.0	88.1	90.0	95.8	85.7	90.6
5	100.0	98.2	95.0	92.9	86.8	88.5	93.7	84.2	88.8
6	100.0	97.8	95.0	92.9	86.2	88.4	91.8	82.9	88.3
7	100.0	97.8	95.1	93.0	85.0	87.2	90.9	81.7	86.5
8	100.0	97.9	95.1	93.1	84.0	86.1	89.8	80.5	86.6
9	100.0	98.0	95.3	93.2	82.9	85.0	88.9	79.4	86.6
10	100.0	98.1	95.5	93.4	82.2	84.1	88.9	78.5	86.7
11	100.0	98.1	95.6	93.5	81.8	83.7	87.8	77.6	85.8
12	100.0	98.2	95.1	93.0	80.8	82.6	85.9	76.8	85.8
13	100.0	98.2	95.0	92.9	81.3	83.1	84.9	76.3	85.8
14	100.0	98.3	95.1	93.0	79.9	81.7	84.2	76.3	86.0
15	100.0	98.3	95.1	92.9	79.7	81.4	83.5	76.2	86.0
16	100.0	98.3	95.1	93.0	79.9	81.5	83.0	76.2	86.0
17	100.0	98.3	95.1	93.0	79.8	81.5	82.4	76.2	86.0
18	100.0	98.4	95.1	93.0	79.8	81.5	82.2	76.3	86.1
19	100.0	98.4	95.1	93.0	79.9	81.5	81.9	76.5	86.1
20	100.0	98.4	95.2	93.1	80.2	81.7	81.7	76.8	86.2
21	100.0	98.4	95.2	93.1	79.8	81.4	81.7	77.1	86.2
22	100.0	98.5	95.2	93.1	80.1	81.6	81.7	77.3	86.3
23	100.0	98.5	95.3	93.1	80.0	81.5	81.8	77.6	86.3
24	100.0	98.5	95.3	93.1	80.3	81.9	82.0	77.7	86.3
25	100.0	98.5	95.3	93.1	80.7	82.2	82.2	77.8	86.3
26	100.0	98.5	95.4	93.2	80.8	82.3	82.3	78.0	86.4
27	100.0	98.5	95.3	93.2	81.3	82.8	82.5	78.2	86.4
28	100.0	98.5	95.3	93.2	81.9	83.3	82.7	78.4	86.5
29	100.0	98.5	95.5	93.3	82.5	84.0	83.0	78.8	86.6
30	100.0	98.5	95.7	93.5	83.3	84.7	83.5	79.2	86.7
<b>평균</b>	<b>100.0</b>	<b>98.4</b>	<b>95.2</b>	<b>93.2</b>	<b>82.2</b>	<b>83.9</b>	<b>85.6</b>	<b>78.8</b>	<b>86.8</b>

- 즉, 생활시설 대비 다른 시설 유형의 연봉 수준은 1.6~21.2%의 격차를 보이는 것을 알 수 있음. 특히, 청소년쉼터, 다문화가족지원센터, 노숙인시설, 지역자활센터의 보수수준의 격차가 10.0% 이상을 보임
- 생활시설의 연봉 수준으로 맞추기 위해서는 이용시설 888천원, 장애인거주시설 2,616천원, 정신요양시설 3,679천원, 노숙인 이용시설 9,611천원, 노숙인 생활시설 8,723천원, 지역자활센터 7,781천원, 청소년쉼터 11,467천원, 다문화가족지원센터 7,134천원을 증액해야 함. 이는 현재 연봉 수준에서 1.7~26.9%를 인상해야 함. 특히, 청소년쉼터, 노숙인시설, 지역자활센터, 다문화가족지원센터 등은 15.0% 이상 인상해야 함

〈 표 2-26 〉 2019년 생활시설 시설장 대비 연봉(기본급+수당) 인상액 및 인상률

단위: 천원/연, %

호봉	보건복지부 가이드라인		장애인 거주시설	정신 요양시설	노숙인시설		지역 자활센터	청소년 쉼터	다문화가족 지원센터
	생활시설	이용시설			이용시설	생활시설			
인상액	54,126	888	2,616	3,679	9,611	8,723	7,781	11,467	7,134
인상률	-	1.7	5.1	7.3	21.6	19.2	16.8	26.9	15.2

## 2) 사회복지시설 유형별 사회복지사 보수수준 비교

- 사회복지시설 유형별 사회복지사의 연봉 수준(호봉 전체 평균)을 살펴보면, 생활시설 38,742천원, 이용시설 37,852천원, 장애인거주시설 37,113천원, 정신요양시설 36,186천원, 노숙인 이용시설 34,338천원, 노숙인 생활시설 35,226천원, 지역자활센터 35,527천원, 청소년쉼터 35,172천원, 다문화가족지원센터 38,601천원 수준임
- 보건복지부 가이드라인 생활시설과 이용시설, 노숙인시설의 이용시설과 생활시설은 기본급 권고 기준은 동일하나 수당의 차이로 인해 연봉 총액에 차이를 보임
- 연봉 총액 수준이 가장 높은 생활시설을 기준으로 다른 시설 유형의 연봉 수준(호봉 전체 평균)을 살펴보면, 생활시설 대비 이용시설 97.7%, 장애인거주시설 95.8%, 정신요양시설 93.4%, 노숙인 이용시설 88.6%, 노숙인 생활시설 90.9%, 지역자활센터 91.7%, 청소년쉼터 90.8%, 다문화가족지원센터 99.6%의 수준임

○ 즉, 생활시설 대비 다른 시설 유형의 연봉 수준은 0.4~11.4%의 격차를 보이는 것을 알 수 있음

< 표 2-27 > 2019년 사회복지시설별 사회복지사 연봉(기본급+수당) 총액

단위: 천원/년

호봉	보건복지부 가이드라인		장애인 거주시설	정신 요양시설	노숙인시설		지역 자활센터	청소년 쉼터	다문화가족 지원센터
	생활시설	이용시설			이용시설	생활시설			
1	25,984	25,744	25,362	24,847	26,600	26,840	24,686	26,312	25,311
2	26,609	26,129	26,275	25,180	26,897	27,377	24,990	27,146	26,128
3	27,257	26,777	27,001	25,272	27,167	27,647	25,346	27,740	27,074
4	28,256	27,536	27,994	26,264	27,427	28,147	25,874	28,574	28,019
5	29,052	28,332	28,772	27,109	27,910	28,630	26,666	29,168	29,052
6	30,090	29,130	29,818	28,577	28,491	29,451	27,762	29,989	30,170
7	31,237	30,277	30,662	29,369	29,082	30,042	28,752	30,570	31,389
8	32,435	31,475	31,520	30,808	29,667	30,627	29,861	31,151	32,649
9	33,635	32,675	32,339	31,956	30,262	31,222	31,036	31,732	33,911
10	34,781	33,821	33,131	32,774	31,133	32,093	32,184	32,312	34,758
11	35,842	34,882	33,936	33,514	31,911	32,871	33,148	32,880	35,851
12	36,709	35,749	34,781	34,068	32,502	33,462	33,715	33,448	36,745
13	37,551	36,591	35,626	34,886	33,109	34,069	34,362	34,015	37,609
14	38,379	37,419	36,484	35,692	33,699	34,659	34,877	34,570	38,461
15	39,165	38,205	37,249	36,457	34,307	35,267	35,563	35,124	39,270
16	39,978	39,018	38,002	37,210	34,749	35,709	36,210	35,678	40,107
17	40,787	39,827	38,767	37,922	35,352	36,312	36,949	36,220	40,942
18	41,560	40,600	39,440	38,609	35,937	36,897	37,358	36,761	41,738
19	42,253	41,293	40,140	39,269	36,537	37,497	38,071	37,302	42,475
20	42,929	41,969	40,760	39,889	37,123	38,083	38,652	37,830	43,185
21	43,538	42,578	41,381	40,496	37,717	38,677	39,352	38,358	43,837
22	44,151	43,191	41,962	41,064	38,296	39,256	40,051	38,886	44,476
23	44,711	43,751	42,529	41,605	38,892	39,852	40,738	39,401	45,086
24	45,264	44,304	43,057	42,133	39,472	40,432	41,424	39,916	45,681
25	45,788	44,828	43,572	42,648	40,067	41,027	42,150	40,430	46,234
26	46,271	45,311	44,034	43,097	40,456	41,416	42,559	40,932	46,732
27	46,685	45,725	44,430	43,480	40,483	41,443	42,968	41,434	47,170
28	47,033	46,073	44,826	43,849	41,052	42,012	43,378	41,935	47,583
29	47,366	46,406	45,196	44,219	41,637	42,597	43,800	42,424	47,994
30	47,679	46,719	45,539	44,575	42,204	43,164	44,222	42,912	48,392
31	48,040	47,080	45,908	44,932			44,645		
평균	38,742	37,852	37,113	36,186	34,338	35,226	35,527	35,172	38,601

〈 표 2-28 〉 2019년 생활시설 대비 사회복지사 연봉(기본급+수당) 총액 수준

단위: %

호봉	보건복지부 가이드라인		장애인 거주시설	정신 요양시설	노숙인시설		지역 자활센터	청소년 쉼터	다문화가족 지원센터
	생활시설	이용시설			이용시설	생활시설			
1	100.0	99.1	97.6	95.6	102.4	103.3	95.0	101.3	97.4
2	100.0	98.2	98.7	94.6	101.1	102.9	93.9	102.0	98.2
3	100.0	98.2	99.1	92.7	99.7	101.4	93.0	101.8	99.3
4	100.0	97.5	99.1	93.0	97.1	99.6	91.6	101.1	99.2
5	100.0	97.5	99.0	93.3	96.1	98.5	91.8	100.4	100.0
6	100.0	96.8	99.1	95.0	94.7	97.9	92.3	99.7	100.3
7	100.0	96.9	98.2	94.0	93.1	96.2	92.0	97.9	100.5
8	100.0	97.0	97.2	95.0	91.5	94.4	92.1	96.0	100.7
9	100.0	97.1	96.1	95.0	90.0	92.8	92.3	94.3	100.8
10	100.0	97.2	95.3	94.2	89.5	92.3	92.5	92.9	99.9
11	100.0	97.3	94.7	93.5	89.0	91.7	92.5	91.7	100.0
12	100.0	97.4	94.7	92.8	88.5	91.2	91.8	91.1	100.1
13	100.0	97.4	94.9	92.9	88.2	90.7	91.5	90.6	100.2
14	100.0	97.5	95.1	93.0	87.8	90.3	90.9	90.1	100.2
15	100.0	97.5	95.1	93.1	87.6	90.0	90.8	89.7	100.3
16	100.0	97.6	95.1	93.1	86.9	89.3	90.6	89.2	100.3
17	100.0	97.6	95.0	93.0	86.7	89.0	90.6	88.8	100.4
18	100.0	97.7	94.9	92.9	86.5	88.8	89.9	88.5	100.4
19	100.0	97.7	95.0	92.9	86.5	88.7	90.1	88.3	100.5
20	100.0	97.8	94.9	92.9	86.5	88.7	90.0	88.1	100.6
21	100.0	97.8	95.0	93.0	86.6	88.8	90.4	88.1	100.7
22	100.0	97.8	95.0	93.0	86.7	88.9	90.7	88.1	100.7
23	100.0	97.9	95.1	93.1	87.0	89.1	91.1	88.1	100.8
24	100.0	97.9	95.1	93.1	87.2	89.3	91.5	88.2	100.9
25	100.0	97.9	95.2	93.1	87.5	89.6	92.1	88.3	101.0
26	100.0	97.9	95.2	93.1	87.4	89.5	92.0	88.5	101.0
27	100.0	97.9	95.2	93.1	86.7	88.8	92.0	88.8	101.0
28	100.0	98.0	95.3	93.2	87.3	89.3	92.2	89.2	101.2
29	100.0	98.0	95.4	93.4	87.9	89.9	92.5	89.6	101.3
30	100.0	98.0	95.5	93.5	88.5	90.5	92.8	90.0	101.5
31	100.0	98.0	95.6	93.5			92.9		
<b>평균</b>	<b>100.0</b>	<b>97.7</b>	<b>95.8</b>	<b>93.4</b>	<b>88.6</b>	<b>90.9</b>	<b>91.7</b>	<b>90.8</b>	<b>99.6</b>

- 생활시설의 연봉 수준으로 맞추기 위해서는 이용시설 890천원, 장애인거주시설 1,630천원, 정신요양시설 2,556천원, 노숙인 이용시설 4,405천원, 노숙인 생활시설 3,517천원, 지역자활센터 3,215천원, 청소년쉼터 3,571천원, 다문화가족지원센터 142천원을 증액해야 함. 이는 현재 연봉 수준에서 0.4~12.8%를 인상해야 함. 특히, 노숙인시설, 청소년쉼터 등은 10.0% 이상 인상해야 함

〈 표 2-29 〉 2019년 생활시설 사회복지사 대비 연봉(기본급+수당) 인상액 및 인상률

단위: 천원/연, %

호봉	보건복지부 가이드라인		장애인 거주시설	정신 요양시설	노숙인시설		지역 자활센터	청소년 쉼터	다문화가족 지원센터
	생활시설	이용시설			이용시설	생활시설			
인상액	38,742	890	1,630	2,556	4,405	3,517	3,215	3,571	142
인상률	-	2.4	4.4	7.1	12.8	10.0	9.0	10.2	0.4

- 별도의 인건비 가이드라인이 없는 대표적인 시설이 지역아동센터, 여성가족부 소관 시설임. 입직 시 초임 임금이 최저임금 수준 이상을 보장하도록 하고 있어 이를 기준으로 생활시설 사회복지사 연봉 수준과 비교·분석하였음
- 생활시설 사회복지사 1호봉의 연봉은 25,984천원, 지역아동센터 23,512천원, 여성가족부 소관 이용시설 24,712천원, 여성가족부 소관 생활시설 24,952천원 수준임. 지역아동센터는 생활시설 대비 90.5% 수준으로 가장 낮으며, 연간 2,472천원을 인상해야 생활시설 수준에 도달함

〈 표 2-30 〉 2019년 생활시설 사회복지사 대비 연봉제 시설 종사자 보수 인상액 및 인상률

단위: 천원/연, %

시설유형	연봉 총액	생활시설 대비 보수수준	생활시설 사회복지사 1호봉 수준	
			인상액	인상률
생활시설 사회복지사 1호봉 연봉 총액	25,984	100.0	인상액	인상률
지역아동센터 초임 최저급여 기준	23,512	90.5	2,472	11.0
여성가족부 이용시설 초임 최저급여 기준	24,712	95.1	1,272	5.1
여성가족부 생활시설 초임 최저급여 기준	24,952	96.0	1,032	4.1

### 3) 사회복지시설 의료직, 사무직, 관리직의 보수수준 비교

- 「사회복지사 등의 처우 및 지위 향상을 위한 법률」과 「대전광역시 사회복지사 등의 처우 및 지위 향상을 위한 조례」에 따르면 사회복지사 등은 사회복지사업법 제16조와 제2조에 따라 사회복지사업을 행할 목적으로 설립된 사회복지법인과 사회복지사업을 행할 목적으로 설치된 사회복지시설에 종사하는 자를 말함
- 즉, 사회복지사를 포함한 모든 종사자가 법률과 조례에 따른 처우 개선과 신분을 보장받아야 함. 따라서 의료직, 사무직, 관리직 등의 보수수준을 비교·분석하였음

#### (1) 사회복지시설 의료직 보수수준

- 사회복지시설 종사자 중 의료직의 보수수준을 살펴보면, 사회복지생활시설은 간호사, 물리치료사, 직업훈련교사, 작업지도원 등의 직종을 “과장 및 생활복지사” 직위에 포함하여 기본급 권고 기준을 제시하고 있음. 사회복지이용시설은 간호사, 간호조무사, 특수교사, 물리치료사, 작업치료사, 임상심리사 등을 의료직으로 하여 4개 직급(1~4급)을 설정하여 기본급 권고 기준을 제시하고 있음. 또한, 최소 소요연한이 지나면 승진할 수 있도록 하고 있음. 사회복지이용시설의 의료직 중 간호사, 물리치료사, 특수교사는 최초 직급 부여를 3급으로, 간호조무사는 4급으로 부여함
- 사회복지생활시설 간호사 등의 연봉 총액을 살펴보면, 1호봉은 28,885천원 수준이며, 전체 호봉 평균은 45,515천원 수준임. 이용시설은 급수에 따라 1급 1호봉은 27,444천원, 2급 1호봉은 26,668천원, 3급 1호봉은 25,971천원, 4급 1호봉은 25,457천원 수준임. 즉, 생활시설 의료직의 연봉 총액이 이용시설 의료직의 1~4급보다 높은 것으로 나타남. 이는 전체 호봉 평균을 기준으로 해도 같은 결과를 보임
- 의료직 직급에 있어서 이용시설의 간호사 등의 최초 직급은 3급으로 부여하는 것을 기준으로 비교·분석하면, 생활시설 의료직 대비 이용시설 의료직의 1호봉 연봉 수준은 89.9% 수준임
- 이용시설 의료직은 승진체계를 갖추고 있으나, 단일직급체계인 생활시설 의료직에 비하여 모든 직급(1~4급)에서 기본급 권고 기준이 낮고, 대전광역시에서 지급하는 수당의 지급기준에 따라 보수격차가 발생하는 것으로 판단됨

< 표 2-31 > 2019년 의료직 종사자의 연봉총액 및 보수수준

단위: 천원/년, %

호봉	생활시설 간호사 등 연봉총액	이용시설 의료직 연봉총액				생활시설 대비 보수수준			
		1급	2급	3급	4급	1급	2급	3급	4급
1	28,885	27,444	26,668	25,971	25,457	95.0	92.3	89.9	88.1
2	30,021	28,248	27,338	26,645	26,127	94.1	91.1	88.8	87.0
3	30,940	29,062	28,159	27,449	26,789	93.9	91.0	88.7	86.6
4	32,422	29,937	28,966	28,242	27,518	92.3	89.3	87.1	84.9
5	33,738	30,799	29,929	29,040	28,289	91.3	88.7	86.1	83.8
6	35,339	32,014	30,992	29,999	29,156	90.6	87.7	84.9	82.5
7	36,762	33,446	32,304	31,145	30,142	91.0	87.9	84.7	82.0
8	38,198	34,833	33,365	32,221	31,176	91.2	87.3	84.4	81.6
9	39,674	36,384	34,386	33,182	32,212	91.7	86.7	83.6	81.2
10	41,094	37,888	35,462	34,239	33,177	92.2	86.3	83.3	80.7
11	42,406	39,195	36,578	35,320	34,182	92.4	86.3	83.3	80.6
12	43,592	40,258	37,571	36,370	35,172	92.4	86.2	83.4	80.7
13	44,627	41,031	38,480	37,274	36,137	91.9	86.2	83.5	81.0
14	45,633	41,734	39,362	38,135	36,743	91.5	86.3	83.6	80.5
15	46,597	42,368	40,051	38,769	37,446	90.9	86.0	83.2	80.4
16	47,507	42,988	40,740	39,422	38,080	90.5	85.8	83.0	80.2
17	48,375	43,692	41,403	40,026	38,659	90.3	85.6	82.7	79.9
18	49,216	44,370	42,092	40,636	39,521	90.2	85.5	82.6	80.3
19	49,962	45,086	42,753	41,295	40,252	90.2	85.6	82.7	80.6
20	50,707	45,735	43,416	41,943	41,003	90.2	85.6	82.7	80.9
21	51,393	46,412	44,092	42,578	41,668	90.3	85.8	82.8	81.1
22	52,058	47,075	44,808	43,254	41,959	90.4	86.1	83.1	80.6
23	52,691	47,722	45,405	43,916	42,629	90.6	86.2	83.3	80.9
24	53,248	48,357	46,053	44,551	43,271	90.8	86.5	83.7	81.3
25	53,801	48,980	46,647	45,187	43,807	91.0	86.7	84.0	81.4
26	54,341	49,615	47,214	45,781	44,148	91.3	86.9	84.2	81.2
27	54,796	50,032	47,724	46,345	44,628	91.3	87.1	84.6	81.4
28	55,197	50,483	48,060	46,812	45,061	91.5	87.1	84.8	81.6
29	55,572	50,907	48,231	47,038	45,189	91.6	86.8	84.6	81.3
30	55,919	51,385	48,534	47,336	45,465	91.9	86.8	84.7	81.3
31	56,265								
평균	45,515	41,249	39,226	38,004	36,835	90.6	86.2	83.5	80.9

- 이용시설 의료직의 연봉 수준을 생활시설 의료직 수준으로 맞추기 위해서는 3급 1호봉의 경우에는 연 2,914천원, 호봉 전체 평균으로는 연 7,511천원을 증액해야 함. 이는 현재 연봉 수준에서 3급 1호봉은 11.2%, 3급 전체 호봉 평균으로는 19.8%를 인상해야 함

〈 표 2-32 〉 2019년 의료직 종사자의 생활시설 대비 이용시설 인상액 및 인상률

단위: 천원/연, %

호봉	생활시설 간호사 등 연봉총액	생활시설 대비 이용시설 인상액				생활시설 대비 이용시설 인상률			
		1급	2급	3급	4급	1급	2급	3급	4급
1	28,885	1,441	2,217	2,914	3,428	5.3	8.3	11.2	13.5
평균	45,515	4,266	6,289	7,511	8,680	10.3	16.0	19.8	23.6

(2) 사회복지시설 사무직 보수수준

- 사회복지시설 종사자 중 사무직의 보수수준을 살펴보면, 생활시설은 사무원의 직종을 생활지도원 직위에 포함하여 기본급 권고 기준을 제시하고 있음. 이용시설은 서무, 경리, 전산담당을 사무직으로 하여 4개 직급(1~4급)을 설정하여 기본급 권고 기준을 제시하고 있음. 또한, 최소 소요연한이 지나면 승진할 수 있도록 하고 있음
- 생활시설 사무원에 대한 연봉 총액을 살펴보면, 1호봉은 25,984천원 수준이며, 전체 호봉 평균은 38,742천원 수준임. 이용시설은 급수에 따라 1급 1호봉은 26,511천원, 2급 1호봉은 26,193천원, 3급 1호봉은 25,918천원, 4급 1호봉은 25,389천원 수준임. 이는 생활시설 사무원 대비 이용시설 사무직의 연봉 수준은 1급 1호봉은 102.0%, 2급 1호봉은 100.8%, 3급 1호봉은 99.7%, 4급 1호봉은 97.7% 수준임
- 이용시설 사무직은 직급별 승진 최소 소요연한을 충족하여 승진한다는 전제 하에 2급으로 승진하는 시점(4급으로 만 4년 이상, 3급으로 만 6년 이상)에서 생활시설 사무원의 연봉 수준보다 높아지는 것으로 파악됨. 즉, 만 10년 이상 장기근속을 하는 경우에는 이후부터 이용시설 사무직의 연봉 수준이 상대적으로 높아지는 구조임
- 이용시설 사무직은 승진체계를 갖추고 있으나, 단일직급체계인 생활시설 의료직에 비하여 3~4급의 기본급 권고 기준이 낮고, 대전광역시에서 지급하는 수당의 지급기준에 따라 보수격차가 발생하는 것으로 판단됨

< 표 2-33 > 2019년 사무직 종사자의 연봉총액 및 보수수준

단위: 천원/년, %

호봉	생활시설 사무직 연봉총액	이용시설 사무직 연봉총액				생활시설 대비 보수수준			
		1급	2급	3급	4급	1급	2급	3급	4급
1	25,984	26,511	26,193	25,918	25,389	102.0	100.8	99.7	97.7
2	26,609	27,321	26,868	26,513	26,064	102.7	101.0	99.6	98.0
3	27,257	28,099	27,557	27,185	26,670	103.1	101.1	99.7	97.8
4	28,256	28,847	28,393	28,150	27,330	102.1	100.5	99.6	96.7
5	29,052	29,709	29,229	28,926	28,067	102.3	100.6	99.6	96.6
6	30,090	30,992	30,332	29,903	28,935	103.0	100.8	99.4	96.2
7	31,237	32,523	31,651	30,869	30,109	104.1	101.3	98.8	96.4
8	32,435	34,126	32,717	31,973	31,273	105.2	100.9	98.6	96.4
9	33,635	35,543	33,738	32,979	32,276	105.7	100.3	98.0	96.0
10	34,781	36,840	34,799	34,069	33,255	105.9	100.1	98.0	95.6
11	35,842	37,983	35,805	34,908	34,275	106.0	99.9	97.4	95.6
12	36,709	38,934	36,812	35,943	35,212	106.1	100.3	97.9	95.9
13	37,551	39,708	37,805	36,730	36,027	105.7	100.7	97.8	95.9
14	38,379	40,438	38,618	37,562	36,675	105.4	100.6	97.9	95.6
15	39,165	41,073	39,349	38,219	37,377	104.9	100.5	97.6	95.4
16	39,978	41,844	40,026	38,784	37,999	104.7	100.1	97.0	95.0
17	40,787	42,520	40,686	39,403	38,591	104.2	99.8	96.6	94.6
18	41,560	43,141	41,336	40,108	39,295	103.8	99.5	96.5	94.6
19	42,253	43,817	42,039	40,726	39,987	103.7	99.5	96.4	94.6
20	42,929	44,452	42,722	41,392	40,683	103.5	99.5	96.4	94.8
21	43,538	45,128	43,353	42,054	41,303	103.7	99.6	96.6	94.9
22	44,151	45,777	43,903	42,695	41,866	103.7	99.4	96.7	94.8
23	44,711	46,466	44,563	43,292	42,510	103.9	99.7	96.8	95.1
24	45,264	47,101	45,211	43,888	43,059	104.1	99.9	97.0	95.1
25	45,788	47,710	45,821	44,523	43,635	104.2	100.1	97.2	95.3
26	46,271	48,303	46,385	45,116	44,148	104.4	100.2	97.5	95.4
27	46,685	48,936	46,854	45,711	44,562	104.8	100.4	97.9	95.5
28	47,033	49,447	47,310	46,209	44,849	105.1	100.6	98.2	95.4
29	47,366	50,001	47,484	46,449	45,083	105.6	100.2	98.1	95.2
30	47,679	50,478	47,863	46,736	45,319	105.9	100.4	98.0	95.1
31	48,040	51,031	48,270	47,091	45,583	106.2	100.5	98.0	94.9
<b>평균</b>	<b>38,742</b>	<b>40,477</b>	<b>38,829</b>	<b>37,872</b>	<b>37,013</b>	<b>104.5</b>	<b>100.2</b>	<b>97.8</b>	<b>95.5</b>

- 이용시설 사무직의 연봉 수준을 생활시설 사무원 수준으로 맞추기 위해서는 4급 1호봉의 경우에는 연 595천원, 호봉 전체 평균으로는 연 1,729천원을 증액해야 함. 이는 현재 연봉 수준에서 4급 1호봉은 2.3%, 호봉 전체 평균으로는 4.7%를 인상해야 함

〈 표 2-34 〉 2019년 사무직 종사자의 생활시설 대비 이용시설의 인상액 및 인상률

단위: 천원/년, %

호봉	생활시설 사무직 연봉총액	생활시설 대비 이용시설 인상액				생활시설 대비 이용시설 인상률			
		1급	2급	3급	4급	1급	2급	3급	4급
1	25,984	-527	-209	66	595	-2.0	-0.8	0.3	2.3
평균	38,742	-1,735	-87	870	1,729	-4.3	-0.2	2.3	4.7

### (3) 사회복지시설 기능직 보수수준

- 사회복지생활시설은 조리원, 위생원 등을 기능직 직위에 포함하고, 관리인, 경비원 등은 관리직 직위에 포함하여 기본급 권고 기준을 제시하고 있음. 사회복지이용시설은 노무, 운전기사, 고용직(청소, 취사 및 세탁 등 해당업무가 가능한 자) 등을 관리직으로 하여 4개 직급(1~4급)을 설정하여 기본급 권고 기준을 제시하고 있음. 또한, 최소 소요연한이 지나면 승진할 수 있도록 하고 있음
- 생활시설의 2가지 직급(기능직, 관리직)이 이용시설의 직급(관리직) 하나로 구성되어 있어 직접적인 비교의 한계점은 존재함. 다만, 생활시설의 관리인은 장애인거주시설의 경우 이용 장애인이 200명 이상인 곳에 1명 지원되는 인력으로 그 수가 적기 때문에 모든 시설에 배치된 조리원, 위생원의 직종을 기능직으로 하여 이용시설의 관리직과 비교·분석하였음
- 생활시설 기능직과 이용시설 관리직 4급의 기본급 권고 기준은 동일함. 다만, 연봉총액의 차이는 대전광역시에서 지급하는 수당의 차이로 발생하는 것임. 즉, 생활시설 기능직 1호봉의 연봉 총액은 24,900천원이며, 이용시설 관리직 4급 1호봉은 24,660천원 수준임
- 이용시설 관리직의 연봉 수준은 4급은 생활시설 기능직보다 낮은 것으로 나타났으나, 3급부터는 생활시설 기능직보다 높은 것으로 나타남. 또한, 이용시설은 승급체계가

있으나, 생활시설은 승급체계가 없기 때문에 장기근속 할수록 이용시설 기능직의 연봉 수준은 상대적으로 높아지는 것을 알 수 있음

< 표 2-35 > 2019년 기능직 종사자의 연봉총액 및 보수수준

단위: 천원/년, %

호봉	생활시설 기능직 연봉총액	이용시설 기능직 연봉총액				생활시설 대비 보수수준			
		1급	2급	3급	4급	1급수준	2급수준	3급수준	4급수준
1	24,900	26,053	25,655	25,063	24,660	104.6	103.0	100.7	99.0
2	25,560	26,717	26,206	25,625	25,080	104.5	102.5	100.3	98.1
3	26,113	27,596	26,802	26,195	25,633	105.7	102.6	100.3	98.2
4	26,891	28,291	27,443	26,751	26,171	105.2	102.1	99.5	97.3
5	27,425	28,972	28,068	27,279	26,705	105.6	102.3	99.5	97.4
6	28,331	30,046	28,569	27,961	27,371	106.1	100.8	98.7	96.6
7	28,861	31,275	29,776	29,164	27,901	108.4	103.2	101.0	96.7
8	29,662	32,583	30,900	30,195	28,702	109.8	104.2	101.8	96.8
9	30,629	33,839	32,056	30,828	29,669	110.5	104.7	100.6	96.9
10	31,832	35,104	33,063	31,891	30,872	110.3	103.9	100.2	97.0
11	32,575	36,202	34,097	32,965	31,615	111.1	104.7	101.2	97.1
12	33,428	37,335	35,103	33,944	32,468	111.7	105.0	101.5	97.1
13	34,327	38,293	36,027	34,869	33,367	111.6	105.0	101.6	97.2
14	35,043	39,010	36,840	35,641	34,083	111.3	105.1	101.7	97.3
15	35,622	39,763	37,488	36,232	34,662	111.6	105.2	101.7	97.3
16	36,270	40,464	38,146	36,908	35,310	111.6	105.2	101.8	97.4
17	36,918	41,065	38,740	37,568	35,958	111.2	104.9	101.8	97.4
18	37,899	41,692	39,369	38,231	36,939	110.0	103.9	100.9	97.5
19	38,572	42,320	40,035	38,791	37,612	109.7	103.8	100.6	97.5
20	39,141	43,054	40,620	39,330	38,181	110.0	103.8	100.5	97.5
21	39,781	43,709	41,230	39,975	38,821	109.9	103.6	100.5	97.6
22	40,516	44,414	41,961	40,706	39,556	109.6	103.6	100.5	97.6
23	41,244	45,061	42,595	41,465	40,284	109.3	103.3	100.5	97.7
24	41,959	45,723	43,092	42,167	40,999	109.0	102.7	100.5	97.7
25	42,681	46,408	43,603	42,815	41,721	108.7	102.2	100.3	97.8
26	43,346	47,145	44,098	43,380	42,386	108.8	101.7	100.1	97.8
27	43,903	47,876	44,786	43,939	42,943	109.0	102.0	100.1	97.8
28	44,320	48,586	45,396	44,324	43,360	109.6	102.4	100.0	97.8
29	44,752	49,168	45,693	44,754	43,792	109.9	102.1	100.0	97.9
30	45,138	49,867	46,107	45,020	44,178	110.5	102.1	99.7	97.9
31	45,435	50,371	46,572	45,467	44,475	110.9	102.5	100.1	97.9
평균	35,906	39,290	37,101	36,111	35,015	109.4	103.3	100.6	97.5

● 제2장 사회복지시설 종사자와 공무원의 보수체계 분석

- 이용시설 관리직의 연봉 수준을 생활시설 기능직의 연봉 수준으로 맞추기 위해서는 4급 1호봉의 경우에는 연 240천원, 호봉 전체 평균으로는 연 891천원을 증액해야 함. 이는 현재 연봉 수준에서 4급 1호봉은 1.0%, 호봉 전체 평균으로는 2.5%를 인상해야함. 그러나 이는 대전광역시 수당체제로 인해 발생한 차이이므로 수당체계 일원화를 통해 해소할 수 있음
- 반대로 이용시설은 승진체계가 있으나, 생활시설은 승진체계가 없어서 장기근속에 따른 승진을 고려한다면, 생활시설 기능직의 연봉 수준을 이용시설 관리직의 3급 이상부터는 반대로 적용해야하는 구조를 보임

〈 표 2-36 〉 2019년 기능직 종사자의 생활시설 대비 이용시설의 인상액 및 인상률

단위: 천원/연, %

호봉	생활시설 기능직 연봉총액	생활시설 대비 이용시설 인상액				생활시설 대비 이용시설 인상률			
		1급	2급	3급	4급	1급	2급	3급	4급
1	24,900	-1,153	-755	-163	240	-4.4	-2.9	-0.7	1.0
평균	35,906	-3,384	-1,195	-205	891	-8.6	-3.2	-0.6	2.5

## 제2절 공무원의 보수체계와 사회복지시설 종사자와의 보수수준

### 1. 공무원의 보수체계와 보수수준

- 공무원의 보수체계와 보수수준을 분석하기 위해 「지방공무원 보수업무 등 처리지침(행정안전부 예규 제66호, 2019.4.25.)」을 기준으로 분석하였음
- 「사회복지사 등의 처우 및 지위 향상을 위한 법률」과 「대전광역시 사회복지사 등의 처우 및 지위 향상을 위한 조례」에서 사회복지사 등의 보수가 사회복지전담공무원의 보수수준에 도달하도록 노력하여야 한다는 것을 명시하고 있음
- 따라서 공무원의 보수체계 중 사회복지전담공무원이 따르는 일반직공무원과 일반직에 준하는 특정 및 별정직 공무원 등의 봉급표를 중심으로 보수수준을 분석하였음
- 공무원의 보수체계는 봉급표 외에 35종의 수당과 4종의 실비보상 등의 수당체계를 가지고 있으나, 각종 수당은 해당하는 경우에만 지급되고 있으므로 모든 공무원이 35종의 수당을 모두 받는 것은 아님
- 사회복지전담공무원의 보수체계는 일반직공무원과 동일하며 다만, 특수근무수당 중 특수업무수당(특수직무수당)에서만 차이를 보임
- 공무원의 보수수준을 분석하기 위해 포함된 수당은 대우수당, 정근수당(가산금), 특수직무수당과 정액급식비, 명절휴가비, 직급보조비 등 실비보상만을 포함하여 연봉총액을 산출하였음. 즉, 개인별 편차에 의해 발생하는 수당과 실비보상 등은 포함하지 않았음
- 일반직 공무원의 기본급 수준은 9급 1호봉은 1,592천원, 8급 1호봉은 1,624천원, 7급 1호봉은 1,822천원, 6급 1호봉은 2,030천원, 5급 1호봉은 2,461천원 수준임. 호봉 전체 평균을 기준으로 9급은 2,471천원, 8급은 2,707천원, 7급은 3,007천원, 6급은 3,349천원, 5급은 3,838천원 수준임

〈 표 2-37 〉 2019년 일반직 공무원의 봉급표

단위: 원/월

계급 호봉	1급	2급	3급	4급	5급	6급	7급	8급	9급
1	3,877,000	3,490,300	3,213,100	2,753,900	2,461,000	2,030,200	1,821,900	1,624,400	1,592,400
2	4,012,900	3,619,800	3,332,100	2,866,400	2,560,500	2,124,600	1,905,000	1,703,300	1,614,300
3	4,152,300	3,751,000	3,454,500	2,980,700	2,663,700	2,222,100	1,993,000	1,786,500	1,650,800
4	4,294,800	3,883,500	3,577,800	3,097,600	2,771,000	2,321,700	2,085,500	1,871,400	1,701,900
5	4,440,700	4,017,700	3,703,100	3,216,200	2,881,100	2,424,200	2,181,200	1,959,700	1,767,600
6	4,588,400	4,152,200	3,829,700	3,335,900	2,993,400	2,529,600	2,279,300	2,050,200	1,850,200
7	4,738,300	4,288,400	3,957,700	3,456,700	3,107,500	2,635,200	2,378,100	2,141,000	1,932,300
8	4,889,600	4,424,500	4,086,100	3,578,100	3,223,000	2,741,200	2,477,400	2,228,100	2,011,600
9	5,042,800	4,561,500	4,215,600	3,699,900	3,338,900	2,847,500	2,571,900	2,311,400	2,087,400
10	5,197,000	4,698,500	4,345,000	3,821,500	3,455,600	2,947,200	2,662,200	2,390,000	2,160,400
11	5,350,900	4,836,000	4,474,500	3,944,300	3,564,500	3,041,800	2,747,300	2,466,300	2,230,000
12	5,509,900	4,978,200	4,608,800	4,059,700	3,669,700	3,134,900	2,830,900	2,540,800	2,299,200
13	5,669,900	5,121,400	4,733,700	4,167,800	3,769,500	3,222,500	2,910,300	2,612,400	2,365,500
14	5,830,300	5,250,900	4,849,600	4,268,600	3,862,600	3,305,300	2,986,200	2,680,700	2,429,900
15	5,970,400	5,370,400	4,956,300	4,363,500	3,950,500	3,384,800	3,058,600	2,746,400	2,491,400
16	6,094,800	5,479,900	5,056,000	4,453,000	4,033,200	3,459,200	3,127,300	2,809,800	2,551,000
17	6,205,200	5,580,800	5,148,500	4,536,200	4,111,000	3,530,300	3,193,100	2,869,000	2,609,200
18	6,303,500	5,672,800	5,234,500	4,613,800	4,184,500	3,597,500	3,256,100	2,926,500	2,663,300
19	6,391,500	5,757,900	5,314,100	4,686,400	4,253,700	3,661,200	3,315,300	2,981,600	2,716,600
20	6,470,400	5,835,600	5,388,600	4,754,100	4,318,500	3,721,200	3,371,800	3,034,200	2,767,500
21	6,543,100	5,906,500	5,457,600	4,817,500	4,379,600	3,778,900	3,425,700	3,084,400	2,815,400
22	6,607,800	5,971,700	5,521,500	4,876,900	4,436,900	3,833,200	3,476,600	3,132,600	2,861,400
23	6,662,500	6,031,300	5,580,500	4,932,700	4,491,100	3,884,200	3,525,700	3,178,400	2,905,200
24		6,080,000	5,635,500	4,985,200	4,541,600	3,932,700	3,572,500	3,222,700	2,947,300
25		6,126,500	5,680,800	5,033,300	4,589,500	3,978,900	3,616,700	3,264,700	2,987,500
26			5,723,900	5,074,000	4,634,500	4,022,400	3,659,100	3,305,500	3,023,800
27			5,764,000	5,111,600	4,671,800	4,063,800	3,695,000	3,339,400	3,055,000
28				5,147,500	4,707,700	4,098,500	3,728,300	3,372,100	3,085,200
29					4,740,700	4,131,100	3,760,700	3,403,000	3,114,200
30					4,772,700	4,163,200	3,791,500	3,433,000	3,142,400
31						4,192,900	3,820,500	3,462,100	3,170,100
32						4,221,000			
평균	5,538,735	5,097,400	4,697,893	4,165,464	3,837,983	3,349,469	3,007,248	2,707,471	2,470,968

[ 그림 4-1 ] 지방공무원 수당체계

수당 (35종)	상여수당 (4종)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 대우공무원수당(월봉급액의 4.1%)</li> <li>• 정근수당(월봉급액의 0~50%, 연 2회)</li> <li>• 정근수당가산금(월 5~13만원, 추가가산금 포함)</li> <li>• 성과상여금(지급기준액의 0~172.5%)</li> <li>• 창안상여금(제안 채택자, 경비절약액의 일정액)</li> </ul>
	가계보전수당 (3종)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 가족수당</li> <li>• 자녀학비보조수당</li> <li>• 육아휴직수당</li> </ul>
	특수지근무수당	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 도서, 벽지, 접적지근무자 (월 3~6만원, 서해5도 조례로 규정)</li> </ul>
	특수근무수당 (23종)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 위험근무수당</li> <li>• 특수업무수당 (기술정보수당, 연구업무수당, 특수직무수당 등 13종)</li> <li>• 업무대행수당(월 20만원)</li> </ul>
	초과근무수당 등 (4종)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 초과근무수당 (시간외근무수당, 야근근무수당, 휴일근무수당)</li> <li>• 관리업무수당 (4급 이상, 일반·연구·지도직 5급 과장급 공무원)</li> </ul>
실비보상 등 (4종)	정액급식비	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 월 13만원</li> </ul>
	명절휴가비	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 월봉급액의 60%, 연 2회</li> </ul>
	연가보상비	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 1급 이하, 연가보상일수는 20일 이내, 연 2회</li> </ul>
	직급보조비	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 월 14.5~124만원</li> </ul>

- 공무원 5~9급을 중심으로 연 기본급 총액(호봉 전체 평균)을 살펴보면, 5급은 46,056천원, 6급은 40,194천원, 7급은 36,087천원, 8급은 32,490천원, 9급은 29,652천원 수준임. 9급 1호봉은 19,109천원 수준임

〈 표 2-38 〉 2019년 공무원 기본급 총액

단위: 천원/연

호봉	5급	6급	7급	8급	9급
1	29,532	24,362	21,863	19,493	19,109
2	30,726	25,495	22,860	20,440	19,372
3	31,964	26,665	23,916	21,438	19,810
4	33,252	27,860	25,026	22,457	20,423
5	34,573	29,090	26,174	23,516	21,211
6	35,921	30,355	27,352	24,602	22,202
7	37,290	31,622	28,537	25,692	23,188
8	38,676	32,894	29,729	26,737	24,139
9	40,067	34,170	30,863	27,737	25,049
10	41,467	35,366	31,946	28,680	25,925
11	42,774	36,502	32,968	29,596	26,760
12	44,036	37,619	33,971	30,490	27,590
13	45,234	38,670	34,924	31,349	28,386
14	46,351	39,664	35,834	32,168	29,159
15	47,406	40,618	36,703	32,957	29,897
16	48,398	41,510	37,528	33,718	30,612
17	49,332	42,364	38,317	34,428	31,310
18	50,214	43,170	39,073	35,118	31,960
19	51,044	43,934	39,784	35,779	32,599
20	51,822	44,654	40,462	36,410	33,210
21	52,555	45,347	41,108	37,013	33,785
22	53,243	45,998	41,719	37,591	34,337
23	53,893	46,610	42,308	38,141	34,862
24	54,499	47,192	42,870	38,672	35,368
25	55,074	47,747	43,400	39,176	35,850
26	55,614	48,269	43,909	39,666	36,286
27	56,062	48,766	44,340	40,073	36,660
28	56,492	49,182	44,740	40,465	37,022
29	56,888	49,573	45,128	40,836	37,370
30	57,272	49,958	45,498	41,196	37,709
31		50,315	45,846	41,545	38,041
32		50,652			
<b>평균</b>	<b>46,056</b>	<b>40,194</b>	<b>36,087</b>	<b>32,490</b>	<b>29,652</b>

○ 공무원 5~9급을 중심으로 연 수당 총액(호봉 전체 평균)을 살펴보면, 5급은 16,174천 원, 6급은 14,127천원, 7급은 13,103천원, 8급은 12,227천원, 9급은 11,622천원 수준임

〈 표 2-39 〉 2019년 공무원 수당 총액

단위: 천원/연

호봉	5급	6급	7급	8급	9급
1	8,713	7,176	6,806	6,449	6,411
2	9,089	7,502	7,097	6,714	6,599
3	9,489	7,851	7,410	7,001	6,811
4	9,917	8,223	7,748	7,307	7,053
5	10,370	9,811	9,183	8,600	8,198
6	11,449	10,885	10,216	9,594	9,156
7	13,482	11,380	10,671	10,007	9,529
8	14,069	11,897	11,146	10,430	9,912
9	14,680	12,436	11,629	10,860	10,302
10	15,317	12,979	12,120	11,295	10,700
11	16,076	13,648	12,736	11,859	11,223
12	16,359	13,899	12,961	12,060	11,409
13	16,627	14,135	13,175	12,252	11,588
14	16,878	14,358	13,379	12,436	11,761
15	17,115	14,572	13,574	12,613	11,927
16	17,577	15,012	13,999	13,024	12,327
17	17,787	15,204	14,176	13,183	12,484
18	17,985	15,384	14,345	13,338	12,630
19	18,171	15,556	14,505	13,486	12,773
20	18,345	15,717	14,657	13,628	12,910
21	18,870	16,233	15,162	14,123	13,399
22	19,024	16,379	15,299	14,253	13,523
23	19,170	16,516	15,431	14,376	13,641
24	19,306	16,647	15,557	14,496	13,754
25	19,435	16,771	15,676	14,609	13,862
26	19,796	17,128	16,030	14,958	14,200
27	19,896	17,240	16,127	15,050	14,284
28	19,993	17,333	16,217	15,138	14,365
29	20,082	17,421	16,304	15,221	14,443
30	20,168	17,507	16,387	15,302	14,519
31		17,587	16,465	15,380	14,594
32		17,663			
<b>평균</b>	<b>16,174</b>	<b>14,127</b>	<b>13,103</b>	<b>12,227</b>	<b>11,622</b>

- 공무원 5~9급을 중심으로 연봉 총액(호봉 전체 평균)을 살펴보면, 5급은 62,230천원, 6급은 54,320천원, 7급은 49,190천원, 8급은 44,717천원, 9급은 41,274천원 수준임. 9급 1호봉은 25,520천원 수준임

〈 표 2-40 〉 2019년 공무원 연봉(기본급+수당) 총액

단위: 천원/연

호봉	5급	6급	7급	8급	9급
1	38,245	31,539	28,669	25,942	25,520
2	39,815	32,997	29,957	27,154	25,970
3	41,454	34,516	31,326	28,439	26,621
4	43,169	36,083	32,774	29,764	27,476
5	44,943	38,902	35,357	32,116	29,409
6	47,370	41,240	37,568	34,196	31,358
7	50,772	43,002	39,208	35,699	32,716
8	52,745	44,791	40,875	37,167	34,051
9	54,747	46,606	42,492	38,597	35,351
10	56,784	48,345	44,067	39,975	36,624
11	58,850	50,150	45,703	41,455	37,983
12	60,395	51,518	46,932	42,549	39,000
13	61,861	52,805	48,098	43,601	39,974
14	63,229	54,021	49,213	44,605	40,920
15	64,521	55,189	50,277	45,570	41,824
16	65,976	56,522	51,526	46,742	42,939
17	67,119	57,567	52,493	47,611	43,794
18	68,199	58,554	53,419	48,456	44,589
19	69,215	59,490	54,288	49,266	45,372
20	70,167	60,372	55,118	50,038	46,120
21	71,425	61,580	56,270	51,136	47,184
22	72,267	62,377	57,018	51,844	47,860
23	73,063	63,127	57,740	52,517	48,503
24	73,805	63,839	58,427	53,168	49,122
25	74,509	64,518	59,077	53,785	49,712
26	75,410	65,397	59,939	54,624	50,486
27	75,958	66,005	60,467	55,122	50,944
28	76,485	66,515	60,956	55,603	51,388
29	76,970	66,994	61,432	56,057	51,814
30	77,441	67,466	61,885	56,498	52,228
31		67,902	62,311	56,925	52,635
32		68,315			
<b>평균</b>	<b>62,230</b>	<b>54,320</b>	<b>49,190</b>	<b>44,717</b>	<b>41,274</b>

## 2. 사회복지시설 종사자와 공무원 간 보수수준 비교

- 사회복지시설 종사자와 공무원의 보수체계는 직급별 호봉제 형태라는 것은 동일하지만, 수당체계와 승급체계 등이 달라 동질적인 형태를 가지고 비교하는데 한계점은 존재함
- 다만, 본 연구에서는 개인별 편차에 의해 발생하는 수당 등을 제외하고, 기본급과 기본 조건에 해당하면 받는 수당만을 포함하여 연봉 총액을 산출하여 비교·분석하였음. 앞서서도 설명하였듯이 사회복지시설 종사자는 기본급과 명절휴가비, 정액급식비, 종사자특별수당만을 포함하였고, 공무원은 기본급과 대우수당, 정근수당(가산금), 특수직무수당과 정액급식비, 명절휴가비, 직급보조비 등 실비보상만을 포함하여 연봉 총액을 산출하여 비교·분석하였음
- 또한, 사회복지시설 종사자와 공무원의 비교직급 설정도 논란의 여지는 있지만, 다양한 선행연구에서 5급 공무원은 원장·관장과 비교하고, 6급은 사무국장·부장, 7급은 과장, 8급은 선임, 9급은 생활지도원·사회복지사로 비교하고 있어, 본 연구에서도 이를 기준으로 비교·분석하였음
- 아울러 사회복지시설 종사자의 기본급 권고 기준은 사회복지생활시설 기본급 권고 기준을 기준으로 하였음. 이는 생활시설과 이용시설의 기본급 권고 기준은 동일하나, 대전광역시에서 지급하는 종사자특별수당의 지급기준이 이용시설보다 생활시설이 높기 때문에 이를 기준으로 하였음
- 앞서서도 분석하였듯이 사회복지시설 종류에 따라 각기 다른 기본급 권고 기준을 따르고 있어 이를 모두 분석하는데 한계점이 있어 사회복지생활시설 기본급 권고 기준을 중심으로 분석하였음. 따라서, 사회복지생활시설 기본급 권고 기준보다 수준이 낮은 다른 유형의 기본급 권고 기준은 다음에서 제시하는 보수격차의 수준은 더 발생할 것임
  
- 공무원 5급과 사회복지생활시설 원장의 연봉 총액 비교한 결과, 5급 공무원 1호봉은 38,245천원 수준이며, 생활시설 원장은 1호봉 34,939천원 수준임. 즉, 5급 공무원 대비 생활시설 원장의 1호봉 연봉 총액은 91.4% 수준임. 이는 생활시설 원장의 연봉

수준을 5급 공무원 수준으로 맞추기 위해서는 연 3,307천원을 증액해야 하고, 현재 수준 대비 9.5%를 인상해야 함

〈 표 2-41 〉 2019년 5급 공무원 대비 사회복지생활시설 원장 보수수준과 인상액 및 인상률(연봉 총액)

단위: 천원/년, %

호봉	연봉 총액 및 수준 비교			5급 수준	
	5급	원장	5급 대비	인상액	인상률
1	38,245	34,939	91.4	3,307	9.5
2	39,815	36,381	91.4	3,434	9.4
3	41,454	37,692	90.9	3,762	10.0
4	43,169	39,297	91.0	3,872	9.9
5	44,943	40,938	91.1	4,005	9.8
6	47,370	42,817	90.4	4,553	10.6
7	50,772	44,458	87.6	6,315	14.2
8	52,745	46,113	87.4	6,632	14.4
9	54,747	47,781	87.3	6,966	14.6
10	56,784	49,367	86.9	7,417	15.0
11	58,850	50,952	86.6	7,897	15.5
12	60,395	52,510	86.9	7,885	15.0
13	61,861	53,847	87.0	8,015	14.9
14	63,229	54,940	86.9	8,289	15.1
15	64,521	56,042	86.9	8,479	15.1
16	65,976	57,086	86.5	8,890	15.6
17	67,119	58,062	86.5	9,057	15.6
18	68,199	58,987	86.5	9,212	15.6
19	69,215	59,852	86.5	9,364	15.6
20	70,167	60,624	86.4	9,544	15.7
21	71,425	61,383	85.9	10,042	16.4
22	72,267	62,114	86.0	10,153	16.3
23	73,063	62,793	85.9	10,271	16.4
24	73,805	63,437	86.0	10,368	16.3
25	74,509	64,061	86.0	10,448	16.3
26	75,410	64,575	85.6	10,836	16.8
27	75,958	65,097	85.7	10,861	16.7
28	76,485	65,553	85.7	10,933	16.7
29	76,970	65,901	85.6	11,069	16.8
30	77,441	66,194	85.5	11,246	17.0
<b>평균</b>	<b>62,230</b>	<b>54,126</b>	<b>87.0</b>	<b>8,104</b>	<b>15.0</b>

- 공무원 5급 대비 생활시설 원장의 연봉 수준을 호봉 전체 평균을 기준으로 비교한 결과, 공무원 5급은 62,230천원 수준이며, 생활시설 원장은 54,126천원 수준임. 즉, 5급 공무원 대비 생활시설 원장은 87.0% 수준임. 이는 생활시설 원장의 연봉 수준을 5급 공무원 수준으로 맞추기 위해서는 연 8,104천원을 증액해야 하고, 현재 수준 대비 15.0%를 인상해야 함
  
- 공무원 6급과 사회복지생활시설 사무국장의 연봉 총액 비교한 결과, 6급 공무원 1호봉은 31,539천원 수준이며, 생활시설 사무국장 1호봉은 31,499천원 수준임. 즉, 6급 공무원 대비 생활시설 사무국장의 1호봉 연봉 총액은 99.9% 수준임. 이는 생활시설 사무국장의 연봉 수준을 6급 공무원 수준으로 맞추기 위해서는 연 40천원을 증액해야 하고, 현재 수준 대비 0.1%를 인상해야 함
  
- 공무원 6급 대비 생활시설 사무국장의 연봉 수준을 호봉 전체 평균을 기준으로 비교한 결과, 공무원 6급은 54,320천원 수준이며, 생활시설 사무국장은 49,733천원 수준임. 즉, 6급 공무원 대비 생활시설 사무국장은 91.6% 수준임. 이는 생활시설 사무국장의 연봉 수준을 6급 공무원 수준으로 맞추기 위해서는 연 4,588천원을 증액해야 하고, 현재 수준 대비 9.2%를 인상해야 함
  
- 공무원 7급과 사회복지생활시설 과장 및 생활복지사의 연봉 총액 비교한 결과, 7급 공무원 1호봉은 28,669천원 수준이며, 생활시설 과장 및 생활복지사 1호봉은 28,885천원 수준임. 즉, 7급 공무원 대비 생활시설 과장 및 생활복지사의 1호봉 연봉 총액은 100.8% 수준임. 이는 2호봉까지는 과장 및 생활복지사의 연봉 수준이 높지만, 3호봉 이후부터는 7급 공무원의 수준이 높아지는 것으로 나타남
  
- 공무원 7급 대비 생활시설 과장 및 생활복지사의 연봉 수준을 호봉 전체 평균을 기준으로 비교한 결과, 공무원 7급은 49,190천원 수준이며, 생활시설 과장 및 생활복지사는 45,515천원 수준임. 즉, 7급 공무원 대비 생활시설 과장 및 생활복지사는 92.5% 수준임. 이는 생활시설 과장 및 생활복지사의 연봉 수준을 7급 공무원 수준으로 맞추기 위해서는 연 3,674천원을 증액해야 하고, 현재 수준 대비 8.1%를 인상해야 함

〈 표 2-42 〉 2019년 6급 공무원 대비 사회복지생활시설 사무국장 보수수준과 인상액 및 인상률(연봉 총액)

단위: 천원/년, %

호봉	연봉 총액 및 수준 비교			6급 수준	
	6급	사무국장	6급 대비	인상액	인상률
1	31,539	31,499	99.9	40	0.1
2	32,997	32,762	99.3	236	0.7
3	34,516	33,950	98.4	566	1.7
4	36,083	35,408	98.1	675	1.9
5	38,902	36,720	94.4	2,182	5.9
6	41,240	38,435	93.2	2,805	7.3
7	43,002	39,910	92.8	3,092	7.7
8	44,791	41,497	92.6	3,294	7.9
9	46,606	43,138	92.6	3,468	8.0
10	48,345	44,761	92.6	3,584	8.0
11	50,150	46,279	92.3	3,871	8.4
12	51,518	47,602	92.4	3,916	8.2
13	52,805	48,761	92.3	4,044	8.3
14	54,021	49,917	92.4	4,104	8.2
15	55,189	51,076	92.5	4,113	8.1
16	56,522	52,111	92.2	4,411	8.5
17	57,567	53,007	92.1	4,560	8.6
18	58,554	53,906	92.1	4,648	8.6
19	59,490	54,708	92.0	4,783	8.7
20	60,372	55,481	91.9	4,891	8.8
21	61,580	56,240	91.3	5,340	9.5
22	62,377	56,940	91.3	5,438	9.5
23	63,127	57,606	91.3	5,520	9.6
24	63,839	58,227	91.2	5,613	9.6
25	64,518	58,848	91.2	5,670	9.6
26	65,397	59,388	90.8	6,009	10.1
27	66,005	59,899	90.7	6,106	10.2
28	66,515	60,353	90.7	6,162	10.2
29	66,994	60,739	90.7	6,255	10.3
30	67,466	61,144	90.6	6,322	10.3
31	67,902	61,397	90.4	6,505	10.6
32	68,315				
<b>평균</b>	<b>54,320</b>	<b>49,733</b>	<b>91.6</b>	<b>4,588</b>	<b>9.2</b>

〈 표 2-43 〉 2019년 7급 공무원 대비 사회복지생활시설 과장 보수수준과 인상액 및 인상률(연봉 총액)

단위: 천원/연, %

호봉	연봉 총액 및 수준 비교			7급 수준	
	7급	과장	7급 대비	인상액	인상률
1	28,669	28,885	100.8	-216	-0.7
2	29,957	30,021	100.2	-65	-0.2
3	31,326	30,940	98.8	386	1.2
4	32,774	32,422	98.9	352	1.1
5	35,357	33,738	95.4	1,619	4.8
6	37,568	35,339	94.1	2,229	6.3
7	39,208	36,762	93.8	2,446	6.7
8	40,875	38,198	93.5	2,676	7.0
9	42,492	39,674	93.4	2,818	7.1
10	44,067	41,094	93.3	2,972	7.2
11	45,703	42,406	92.8	3,297	7.8
12	46,932	43,592	92.9	3,340	7.7
13	48,098	44,627	92.8	3,471	7.8
14	49,213	45,633	92.7	3,581	7.8
15	50,277	46,597	92.7	3,679	7.9
16	51,526	47,507	92.2	4,019	8.5
17	52,493	48,375	92.2	4,117	8.5
18	53,419	49,216	92.1	4,202	8.5
19	54,288	49,962	92.0	4,326	8.7
20	55,118	50,707	92.0	4,412	8.7
21	56,270	51,393	91.3	4,877	9.5
22	57,018	52,058	91.3	4,960	9.5
23	57,740	52,691	91.3	5,049	9.6
24	58,427	53,248	91.1	5,180	9.7
25	59,077	53,801	91.1	5,276	9.8
26	59,939	54,341	90.7	5,599	10.3
27	60,467	54,796	90.6	5,671	10.3
28	60,956	55,197	90.6	5,759	10.4
29	61,432	55,572	90.5	5,860	10.5
30	61,885	55,919	90.4	5,965	10.7
31	62,311	56,265	90.3	6,046	10.7
<b>평균</b>	<b>49,190</b>	<b>45,515</b>	<b>92.5</b>	<b>3,674</b>	<b>8.1</b>

- 공무원 8급과 사회복지생활시설 선임 생활지도원의 연봉 총액 비교한 결과, 8급 공무원 1호봉은 25,942천원 수준이며, 생활시설 선임 생활지도원의 1호봉은 27,251천원 수준임. 즉, 8급 공무원 대비 선임 생활지도원의 1호봉 연봉 총액은 105.0% 수준임. 이는 4호봉까지는 선임 생활지도원의 연봉 수준이 높지만, 5호봉 이후부터는 8급 공무원의 수준이 높아지는 것으로 나타남
- 공무원 8급 대비 선임 생활지도원의 연봉 수준을 호봉 전체 평균을 기준으로 비교한 결과, 공무원 8급은 44,717천원 수준이며, 생활시설 선임 생활지도원은 41,875천원 수준임. 즉, 8급 공무원 대비 생활시설 선임 생활지도원은 93.6% 수준임. 이는 생활시설 선임 생활지도원의 연봉 수준을 8급 공무원 수준으로 맞추기 위해서는 연 2,842천원을 증액해야 하고, 현재 수준 대비 6.8%를 인상해야 함
  
- 공무원 9급과 사회복지생활시설 생활지도원의 연봉 총액 비교한 결과, 9급 공무원 1호봉은 25,520천원 수준이며, 생활시설 생활지도원의 1호봉은 25,984천원 수준임. 즉, 9급 공무원 대비 생활지도원의 1호봉 연봉 총액은 101.8% 수준임. 이는 4호봉까지는 생활지도원의 연봉 수준이 높지만, 5호봉 이후부터는 9급 공무원의 수준이 높아지는 것으로 나타남
- 공무원 9급 대비 생활지도원의 연봉 수준을 호봉 전체 평균을 기준으로 비교한 결과, 공무원 9급은 41,274천원 수준이며, 생활시설 생활지도원은 38,742천원 수준임. 즉, 9급 공무원 대비 생활시설 생활지도원은 93.9% 수준임. 이는 생활시설 생활지도원의 연봉 수준을 9급 공무원 수준으로 맞추기 위해서는 연 2,531천원을 증액해야 하고, 현재 수준 대비 6.5%를 인상해야 함

〈 표 2-44 〉 2019년 8급 공무원 대비 사회복지생활시설 선임생활지도원 보수수준과 인상액 및 인상률(연봉 총액)  
단위: 천원/년, %

호봉	연봉 총액 및 수준 비교			8급 수준	
	8급	선임 생활지도원	8급 대비	인상액	인상률
1	25,942	27,251	105.0	-1,309	-4.8
2	27,154	28,300	104.2	-1,146	-4.1
3	28,439	29,211	102.7	-772	-2.6
4	29,764	30,367	102.0	-603	-2.0
5	32,116	31,299	97.5	817	2.6
6	34,196	32,726	95.7	1,471	4.5
7	35,699	33,939	95.1	1,761	5.2
8	37,167	35,161	94.6	2,006	5.7
9	38,597	36,443	94.4	2,154	5.9
10	39,975	37,636	94.1	2,339	6.2
11	41,455	38,835	93.7	2,620	6.7
12	42,549	39,839	93.6	2,710	6.8
13	43,601	40,805	93.6	2,796	6.9
14	44,605	41,729	93.6	2,875	6.9
15	45,570	42,614	93.5	2,956	6.9
16	46,742	43,465	93.0	3,276	7.5
17	47,611	44,265	93.0	3,346	7.6
18	48,456	45,037	92.9	3,419	7.6
19	49,266	45,753	92.9	3,513	7.7
20	50,038	46,454	92.8	3,585	7.7
21	51,136	47,102	92.1	4,034	8.6
22	51,844	47,718	92.0	4,126	8.6
23	52,517	48,309	92.0	4,208	8.7
24	53,168	48,876	91.9	4,292	8.8
25	53,785	49,418	91.9	4,367	8.8
26	54,624	49,950	91.4	4,674	9.4
27	55,122	50,385	91.4	4,738	9.4
28	55,603	50,778	91.3	4,825	9.5
29	56,057	51,145	91.2	4,912	9.6
30	56,498	51,467	91.1	5,031	9.8
31	56,925	51,843	91.1	5,082	9.8
<b>평균</b>	<b>44,717</b>	<b>41,875</b>	<b>93.6</b>	<b>2,842</b>	<b>6.8</b>

〈 표 2-45 〉 2019년 9급 공무원 대비 사회복지생활시설 생활지도원 보수수준과 인상액 및 인상률(연봉 총액)  
단위: 천원/년, %

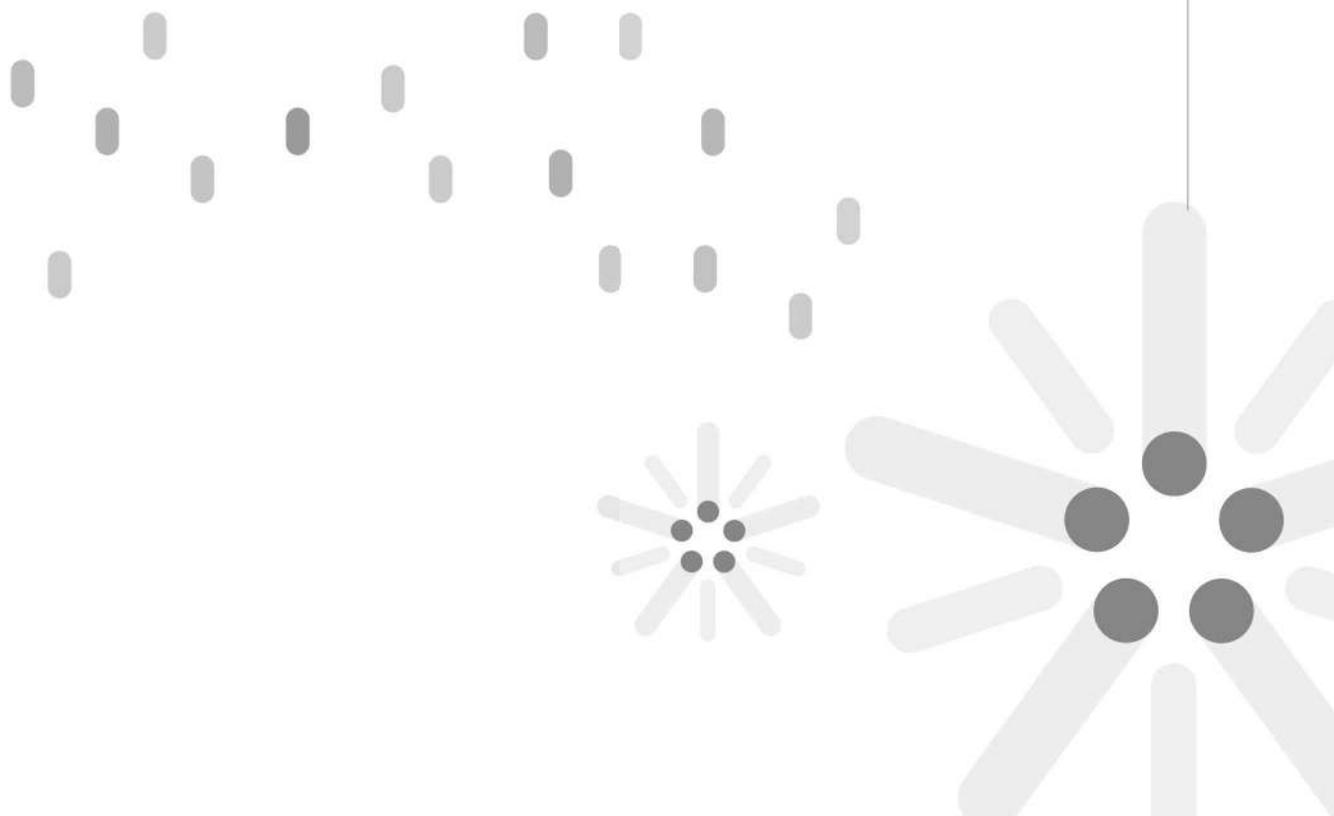
호봉	연봉 총액 및 수준 비교			9급 수준	
	9급	생활지도원	9급 대비	인상액	인상률
1	25,520	25,984	101.8	-464	-1.8
2	25,970	26,609	102.5	-639	-2.4
3	26,621	27,257	102.4	-637	-2.3
4	27,476	28,256	102.8	-781	-2.8
5	29,409	29,052	98.8	357	1.2
6	31,358	30,090	96.0	1,268	4.2
7	32,716	31,237	95.5	1,480	4.7
8	34,051	32,435	95.3	1,616	5.0
9	35,351	33,635	95.1	1,716	5.1
10	36,624	34,781	95.0	1,844	5.3
11	37,983	35,842	94.4	2,141	6.0
12	39,000	36,709	94.1	2,290	6.2
13	39,974	37,551	93.9	2,422	6.5
14	40,920	38,379	93.8	2,541	6.6
15	41,824	39,165	93.6	2,659	6.8
16	42,939	39,978	93.1	2,962	7.4
17	43,794	40,787	93.1	3,007	7.4
18	44,589	41,560	93.2	3,029	7.3
19	45,372	42,253	93.1	3,119	7.4
20	46,120	42,929	93.1	3,191	7.4
21	47,184	43,538	92.3	3,646	8.4
22	47,860	44,151	92.3	3,708	8.4
23	48,503	44,711	92.2	3,792	8.5
24	49,122	45,264	92.1	3,857	8.5
25	49,712	45,788	92.1	3,924	8.6
26	50,486	46,271	91.7	4,214	9.1
27	50,944	46,685	91.6	4,259	9.1
28	51,388	47,033	91.5	4,355	9.3
29	51,814	47,366	91.4	4,448	9.4
30	52,228	47,679	91.3	4,550	9.5
31	52,635	48,040	91.3	4,595	9.6
<b>평균</b>	<b>41,274</b>	<b>38,742</b>	<b>93.9</b>	<b>2,531</b>	<b>6.5</b>



Daejeon Welfare Foundation

## 제 3장

# 사회복지시설 실태조사 결과분석





## 제3장 사회복지시설 실태조사 결과분석

### 제1절 사회복지시설의 특성

#### 1. 사회복지시설의 일반 현황

##### 1) 설립연도 및 소재지

- 조사대상 시설의 설립연도는 2000년대 설립한 시설이 48.2%로 가장 많고, 2010년대 32.7%, 1990년대 13.1%, 1990년 이전에 설립된 시설이 6.0%의 순임. 시설 설립 이후 운영기간은 평균 14.6년임

〈 표 3-1 〉 사회복지시설 설립연도

구분	빈도	백분율
1950~1980년대	15	6.0
1990년대	33	13.1
2000년대	121	48.2
2010년대	82	32.7
계	251	100.0

- 조사대상 시설의 소재지는 서구가 26.7%로 가장 많고, 중구 26.0%, 동구 17.8%, 대덕구 16.7%, 유성구 12.8%의 순임

〈 표 3-2 〉 사회복지시설 소재지

구분	빈도	백분율
동구	46	17.8
중구	67	26.0
서구	69	26.7
유성구	33	12.8
대덕구	43	16.7
계	258	100.0

## 2) 일반적 특성과 유형 및 종류

- 조사대상 시설의 중앙정부 소관부처는 보건복지부 소관 시설이 89.1%, 여성가족부 소관 시설이 10.9%임
- 조사대상 시설의 재정지원방식은 국비지원시설이 45.7%, 지방이양시설이 52.3%, 미지원시설이 1.9%임
- 조사대상 시설의 운영주체는 개인운영이 38.8%로 가장 많고, 사회복지법인 37.6%, 사단법인 10.5%, 재단법인 7.0%, 학교법인 2.3%, 종교법인 1.6%의 순임

〈 표 3-3 〉 사회복지시설의 일반적 특성

구분		빈도	백분율
소관부처	보건복지부	230	89.1
	여성가족부	28	10.9
재정지원방식	국비지원시설	118	45.7
	지방이양시설	135	52.3
	미지원시설	5	1.9
운영주체	사회복지법인	97	37.6
	재단법인	18	7.0
	학교법인	6	2.3
	사단법인	27	10.5
	종교법인	4	1.6
	비법인민간단체	2	0.8
	개인운영	100	38.8
	기타	4	1.6
	계	258	100.0

○ 조사대상 시설의 유형은 생활시설이 35.3%, 이용시설이 64.7%임. 시설의 종류는 장애인복지시설이 35.7%로 가장 많고, 아동복지시설 29.1%, 정신보건시설 10.1%, 노인복지시설 6.6%, 사회복지관(지역주민) 5.0%의 순이며, 나머지 시설은 3% 이내로 나타남

〈 표 3-4 〉 사회복지시설 유형 및 종류

구분		빈도	백분율
시설 유형	생활시설	91	35.3
	이용시설	167	64.7
시설 종류	노인복지시설	17	6.6
	아동복지시설	75	29.1
	장애인복지시설	92	35.7
	정신보건시설	26	10.1
	노숙인시설	7	2.7
	사회복지관(지역주민)	13	5.0
	지역(광역)자활센터	2	0.8
	성매매피해지원시설	4	1.6
	성폭력피해보호시설	4	1.6
	가정폭력보호시설	4	1.6
	한부모가족복지시설	5	1.9
	다문화가족지원센터	2	0.8
	청소년복지시설	7	2.7
	계	258	100.0

## 2. 사회복지시설의 종사자 현황

### 1) 정원 및 현원

○ 조사대상 시설의 종사자를 정원 기준으로 살펴보면, 4명 이하인 시설이 50.6%, 5~9명 이하 29.2%, 10명 이상 20.2%임. 현원을 기준으로 할 경우, 4명 이하인 시설이 56.6%, 5~9명 이하 23.8%, 10명 이상 19.5%임

〈 표 3-5 〉 2019년 종사자 정원 및 현원에 따른 시설 규모

구분	2019년 종사자 정원		2019년 종사자 현원	
	빈도	백분율	빈도	백분율
4명 이하	123	50.6	145	56.6
5명 이상 9명 이하	71	29.2	61	23.8
10명 이상	49	20.2	50	19.5
계	243	100.0	256	100.0

- 사회복지시설의 정원 기준에 따른 현원의 현황을 살펴보면, 정원 기준을 초과한 시설은 6.6%, 정원 기준을 충족하고 있는 시설은 63.8%, 정원 대비 현원이 부족한 시설은 29.6%로 나타남. 정원 대비 현원이 부족한 시설 72개소는 개소 당 평균 2.93명이 부족한 것으로 나타남
- 시설유형에 따라서는 생활시설이, 소관부처에 따라서는 보건복지부 소관 시설이, 재정지원방식에 따라서는 지방이양시설이 상대적으로 정원 미달 시설의 비율이 높은 것으로 나타나 유의미한 차이를 보임

〈 표 3-6 〉 2019년 정원 기준 종사자 충족 정도

단위: %(개소)

구분	정원 초과	정원 충족	정원 미달	계(개소)	$\chi^2/p$	
전체	6.6	63.8	29.6	100.0(243)		
시설유형	생활	4.6	54.0	41.4	100.0( 87)	$\chi^2=9.152$ $p=.010$
	이용	7.7	69.2	23.1	100.0(156)	
	전체	6.6	63.8	29.6	100.0(243)	
소관부처	보건복지부	6.9	61.1	31.9	100.0(216)	$\chi^2=6.079$ $p=.048$
	여성가족부	3.7	85.2	11.1	100.0( 27)	
	전체	6.6	63.8	29.6	100.0(243)	
재정지원방식	국비지원	5.4	79.5	15.2	100.0(112)	$\chi^2=22.747$ $p=.000$
	지방이양	7.9	50.4	41.7	100.0(127)	
	전체	6.7	64.0	29.3	100.0(239)	

## 2) 적정 종사자 수

- 시설의 특성, 업무량 등을 고려하여 적정하다고 생각하는 종사자 수는 4명 이하가 38.4%, 5~9명 이하 33.6%, 10명 이상 28.0%임

〈 표 3-7 〉 적정 종사자 수에 따른 시설 규모

구분	빈도	백분율
4명 이하	89	38.4
5명 이상 9명 이하	78	33.6
10명 이상	65	28.0
계	232	100.0

- 적정 종사자 수를 정원과 현원을 기준으로 분석한 결과, 정원을 기준으로 개소 당 평균 2.10명, 현원을 기준으로 개소 당 평균 2.70명의 증원이 필요한 것으로 나타남

〈 표 3-8 〉 정원 및 현원 대비 적정 종사자 수

단위: 개소, 명

구분	빈도	평균	표준편차	최소값	최대값
적정인원-정원	221	2.10	4.26	-8	33
적정인원-현원	232	2.70	4.09	0	36

- 현원 대비 적정 종사자 수를 시설유형에 따라 비교하면, 생활시설이 이용시설보다 적정 종사자 수의 규모가 큰 것으로 나타나 유의미한 차이를 보임

〈 표 3-9 〉 2019년 현원 대비 적정 종사자 수: 시설유형

단위: 개소, 명

구분		빈도	평균	표준편차	t/p
시설유형	생활	88	3.76	6.02	t=2.587 p=.011
	이용	144	2.05	1.97	

### 3) 비정규직 현황

- 조사대상 시설의 비정규직 현황을 살펴보면, 개소 당 평균 1.34명의 비정규직이 있는 것으로 나타남. 비정규직 중 대부분은 계속사업 종사자임. 조사대상 시설 중 비정규직 종사자가 없는 시설은 56.6%, 비정규직 종사자가 있는 시설은 43.4%임

〈 표 3-10 〉 2019년 비정규직 현황

단위: 개소, 명

구분	빈도	평균	표준편차	최소값	최대값
전체	258	1.34	3.22	0	33
비정규직 계속사업	258	0.82	2.70	0	28
비정규직 단기사업	258	0.32	0.92	0	6
비정규직 기타	258	0.21	0.78	0	8

### 4) 이직률

- 조사대상 시설의 종사자 이직(정년퇴직, 계약만료에 의한 계약 종료를 제외한, 중도 이직) 현황을 살펴보면, 정규직의 이직률은 2017년 14.7%, 2018년 17.0%임. 비정규직의 이직률은 2017년 26.0%, 2018년 31.4%임

〈 표 3-11 〉 사회복지시설 종사자 이직률

단위: 명, %

구분	정규직		비정규직	
	이직인원	이직률	이직인원	이직률
2017년	0.96	14.7	0.79	26.0
2018년	1.15	17.0	1.07	31.4

## 제2절 사회복지시설의 처우와 보수

### 1. 복리후생제도

#### 1) 현재 시행하는 복리후생제도

- 현재 시행하고 있는 복리후생제도는 교육훈련비 지원이 80.2%로 가장 많음. 그다음으로는 시설 내 식당 45.5%, 경조사비 지원 34.2%, 직원포상제도 33.2%, 직원휴게시설 28.3%, 해외연수지원 25.7%의 순임. 현재 시행하는 복리후생제도는 평균 2.49개로 나타남

〈 표 3-12 〉 현재 시행하고 있는 복리후생제도

구분	빈도	백분율
교육훈련비 지원(N=187)	150	80.2
직원포상제도(N=187)	62	33.2
경조사비 지원(N=187)	64	34.2
시설 내 식당(식사) (N=187)	85	45.5
해외연수지원(N=187)	48	25.7
직원휴게시설(N=187)	53	28.3
기타(N=185)	3	1.6

#### 2) 안식휴가제도

- 안식휴가제도(장기근속휴가제도)는 장기근속(현 소속기관 재직기간) 종사자를 격려하고 재충전의 기회를 부여하기 위해 근속기간에 따라 특별 유급휴가를 지원하는 제도임
- 조사대상 시설 중 안식휴가제도를 시행하는 시설은 9.0%임. 안식휴가제도를 도입한 시기는 2015년 이후가 50.0%로 가장 많고, 2010~2014년 도입 27.8%, 2010년 이전 도입 22.2%임
- 안식휴가제도를 시행하고 있는 시설 중 실제로 종사자에게 안식휴가를 부여한 시설은 76.2%, 적용가능 종사자는 있었으나 실제 사용하지 못한 시설이 23.8%임. 즉, 안식휴가제도를 도입한 시설 중 1/4 정도는 실제 사용하지 못한 것을 알 수 있음

〈 표 3-13 〉 안식휴가제도 현황

구분		빈도	백분율
도입 여부	시행함	23	9.0
	시행하지 않음	233	91.0
	계	256	100.0
도입 시기	2010년 이전	4	22.2
	2010~2014년	5	27.8
	2015년 이후	9	50.0
	계	18	100.0
사용 여부	있음	16	76.2
	없음	5	23.8
	계	21	100.0

## 2. 시간외 근로

### 1) 시간외 근로수당 지급 현황

- 조사대상 시설의 시간외 근로수당 지급 현황을 살펴보면, 시간외 근로수당을 지급하는 시설은 68.8%, 지급하지 않는 시설은 31.2%임
- 실제 시간외 근로시간에 따른 수당을 모두 지급하는 시설은 28.1%, 실제 시간외 근로시간 중 일부만 지급(예. 실제 시간외 근로시간 30시간, 수당지급 20시간)하는 시설이 40.7%, 지급하지 못하는 시설이 31.2%임
- 시설유형에 따라서는 이용시설이 생활시설보다, 소관부처에 따라서는 여성가족부 소관 시설이 보건복지부 시설보다, 재정지원방식에 따라서는 국비지원시설이 지방양성시설보다 지급하지 않는 비율이 높게 나타나 유의미한 차이를 보임

〈 표 3-14 〉 시간외 근로수당 지급 여부

단위: %(개소)

구분		지급함	일부 지급함	지급하지 않음	계(개소)	$\chi^2 / p$
전체		28.1	40.7	31.2	100.0(231)	
시설유형	생활	30.1	53.0	16.9	100.0( 83)	$\chi^2=13.513$ $p=.001$
	이용	27.0	33.8	39.2	100.0(148)	
	전체	28.1	40.7	31.2	100.0(231)	
소관부처	보건복지부	30.6	41.7	27.7	100.0(206)	$\chi^2=12.037$ $p=.002$
	여성가족부	8.0	32.0	60.0	100.0( 25)	
	전체	28.1	40.7	31.2	100.0(231)	
재정지원방식	국비지원	19.2	15.2	65.7	100.0( 99)	$\chi^2=103.408$ $p=.000$
	지방이양	34.9	61.2	3.9	100.0(129)	
	전체	28.1	41.2	30.7	100.0(228)	

## 2) 시간외 근로수당 인정시간

- 조사대상 시설의 시간외 근로수당 인정시간 현황을 살펴보면, 비교대 근무자의 인정시간은 평균 15.9시간, 합리적인 인정시간은 평균 26.9시간임. 교대 근무자의 인정시간은 평균 30.4시간, 합리적인 인정시간은 평균 42.4시간임
- 현재 인정시간 대비 합리적인 인정시간의 차이는 비교대 근무자는 평균 11.0시간, 교대 근무자는 평균 12.4시간으로 나타남. 즉, 현재 시간외 근로시간에 비하여 인정시간이 적은 것으로 나타남

〈 표 3-15 〉 시간외 근로수당 인정시간과 합리적 인정시간: 근무형태

단위: 개소, 시간

구분		빈도	평균	표준편차	최소값	최대값
비교대 근무자	인정시간(A)	139	15.85	7.15	2	60
	합리적 인정시간(B)	124	26.93	12.30	10	80
	차이(B-A)	124	10.97	10.54	0	65
교대 근무자	인정시간(A)	42	30.40	11.44	2	54
	합리적 인정시간(B)	38	42.39	12.10	18	64
	차이(B-A)	37	12.41	9.62	0	30

### 3) 시간외 근로수당 지급 방식

- 조사대상 시설의 시간외 근로수당 지급 방식은 통상임금의 50% 이상 가산하여 지급하는 시설이 50.0%로 가장 많고, 통상임금의 100% 지급하는 시설 14.5%, 기본급의 50% 이상 가산하여 지급하는 시설 19.7%, 기본급의 100%를 지급하는 시설은 8.6%임
- 즉, 근로기준법에 따라 통상임금의 50% 이상 가산하여 지급하는 시설은 절반이며, 나머지 절반의 시설은 그렇지 않은 것으로 나타남
- 시설유형에 따라서는 이용시설이, 소관부처에 따라서는 보건복지부 소관 시설이, 재정지원방식에 따라서는 지방이양시설이 상대적으로 통상임금의 50% 이상 가산하여 지급하는 비율이 높게 나타나 유의미한 차이를 보임

〈 표 3-16 〉 시간외 근로수당 지급 방식

단위: %(개소)

구분	통상임금 50% 이상 가산	통상임금의 100%	기본급의 50% 이상 가산	기본급의 100%	시설 자체 지정금액	기타	계(개소)	$\chi^2 / p$	
전체	50.0	14.5	19.7	8.6	4.6	2.6	100.0(152)		
시설유형	생활	37.3	13.4	25.4	16.4	7.5	0.0	100.0( 67)	$\chi^2=19.818$ $p=.001$
	이용	60.0	15.3	15.3	2.4	2.4	4.7	100.0( 85)	
	전체	50.0	14.5	19.7	8.6	4.6	2.6	100.0(152)	
소관부처	보건복지부	51.7	15.4	18.9	7.7	3.5	2.8	100.0(143)	$\chi^2=12.546$ $p=.028$
	여성가족부	22.2	0.0	33.3	22.2	22.2	0.0	100.0( 9)	
	전체	50.0	14.5	19.7	8.6	4.6	2.6	100.0(152)	
재정지원 방식	국비지원	49.7	14.6	19.9	8.6	4.6	2.6	100.0(151)	$\chi^2=17.595$ $p=.003$
	지방이양	53.3	15.8	16.7	9.2	1.7	3.3	100.0(120)	
	전체	49.7	14.6	19.9	8.6	4.6	2.6	100.0(151)	

### 4) 휴일 초과 근로수당 지급 방식

- 근로기준법 제55조 2항에 따르면, 8시간 이내의 휴일근로는 통상임금의 100분의 50 이상, 8시간 초과한 휴일근로는 통상임금의 100분의 100 이상을 가산하여 지급하여야 한다고 명시하고 있음

- 조사대상 시설은 8시간을 초과한 휴일근로자에게 초과시간에 따른 수당의 지급방식을 조사한 결과, 통상임금의 100% 이상 가산하여 지급하는 시설은 16.7%, 시간외 근로수당 지급방식과 동일하게 지급하는 시설은 65.1%, 대체보상휴가를 지급하는 시설은 13.5%임

〈 표 3-17 〉 휴일 초과 근로수당 지급 방식

구분	빈도	백분율
통상임금의 100% 이상 가산하여 지급	21	16.7
시간외 근로수당 지급방식과 동일	82	65.1
대체보상휴가	17	13.5
기타	6	4.8
계	126	100.0

### 5) 보상휴가제도

- 보상휴가제는 시간외 근로에 대하여 임금(시간외 근로수당)을 지급하는 것을 대신하여 휴가를 주는 제도임
- 조사대상 시설 중 보상휴가제(시간외 근로에 대하여 시간외 근로수당을 지급하는 것을 대신하여 휴가를 주는 제도)를 시행하는 시설은 40.9%임
- 소관부처에 따라서는 여성가족부 소관 시설이 상대적으로 보상휴가제 시행률이 높게 나타나 유의미한 차이를 보이고, 시설유형과 재정지원방식에 따라서는 유의미한 차이는 보이지 않음

〈 표 3-18 〉 보상휴가제 시행 여부

단위: %(개소)

구분	시행함	시행하지 않음	계(개소)	$\chi^2/p$
전체	40.9	59.1	100.0(242)	$\chi^2=20.695$ $p=.000$
소관부처	보건복지부	64.2	100.0(215)	
	여성가족부	18.5	100.0( 27)	
	전체	59.1	100.0(242)	

### 3. 연차 유급휴가

#### 1) 연차 유급휴가 사용

- 조사대상 시설 전체 종사자의 연차 유급휴가 사용 현황을 살펴보면, 연차 유급휴가 사용률은 80.2%로 나타남. 나머지 19.8%는 사용하지 못한 것으로 나타남
- 연차 유급휴가 사용률은 시설유형에 따라서는 이용시설이, 소관부처에 따라서는 여성가족부 소관 시설이 상대적으로 높게 나타나 유의미한 차이를 보이고, 재정지원 방식에 따라서는 유의미한 차이는 보이지 않음

〈 표 3-19 〉 연차 유급휴가 사용률

단위: 개소, %

구분	빈도	평균	표준편차	t/p
전체	185	80.22	27.85	
시설유형	생활	65	73.32	t=-2.264 p=.026
	이용	120	83.96	
소관부처	보건복지부	164	78.95	t=-2.447 p=.020
	여성가족부	21	90.13	

#### 2) 연차 유급휴가 수당

- 조사대상 시설의 연차 유급휴가 수당지급 현황을 살펴보면, 미사용 휴가일수 모두를 지급하는 시설은 5.1%, 미사용 휴가일수 중 일부만 지급하는 시설이 5.1%, 지급하지 않는 시설이 89.8%임. 즉, 사회복지시설 10개소 중 9개소는 연차 유급휴가 보상비가 없는 것으로 나타남

〈 표 3-20 〉 연차 유급휴가 보상비 지급 여부

구분	빈도	백분율
미사용 휴가일수 모두 지급	13	5.1
미사용 휴가일수 일부 지급	13	5.1
지급하지 않음	228	89.8
계	254	100.0

### 3) 연차 유급휴가 사용에 따른 대체인력지원사업 이용 현황

- 사회복지시설 종사자 대체인력지원사업은 종사자에게는 자기계발 등 재충전의 기회를 제공(연차, 교육, 경조사, 병가 등), 기관에는 시설 종사자의 부재로 인한 업무공백을 최소화하여 시설의 원활한 운영을 목적으로 대체인력을 지원하는 사업임
- 조사대상 시설 종사자의 연차 유급휴가 사용을 위해 대체인력지원사업을 이용한 경험은 26.2%로 나타남. 이용 경험이 있는 시설의 만족도는 불만족 10.4%, 보통 38.8%, 만족 50.7%로 나타남

〈 표 3-21 〉 연차 유급휴가 사용을 위한 대체인력지원사업 이용 경험 및 만족도

구분		빈도	백분율
이용 경험	있음	67	26.2
	없음	189	73.8
	계	256	100.0
이용 만족도	불만족	7	10.4
	보통	26	38.8
	만족	34	50.7
	계	67	100.0

## 4. 수당체계

- 현재 지급하고 있는 수당(보수지급 기준에 명시된 항목)을 살펴보면, 명절휴가비가 96.0%로 가장 많음. 그다음으로는 정액급식비 94.9%, 종사자특별수당 94.5%, 시간외 근로수당 64.8%, 가족수당 62.1%의 순임. 이외의 수당으로는 직급보조비, 연가보상비, 교통수당 등임

〈 표 3-22 〉 현재 지급하고 있는 수당

구분	빈도	백분율
가족수당(N=253)	157	62.1
명절휴가비(N=253)	243	96.0
시간외 근로수당(N=253)	164	64.8
종사자특별수당(N=253)	239	94.5
정액급식비(N=253)	240	94.9
연가보상비(N=253)	10	4.0
직급보조비(N=253)	53	20.9
교통수당(N=253)	8	3.2
기타(N=251)	4	1.6

- 현재 지급하는 수당은 평균 4.4개로 나타남. 시설유형에 따라서는 생활시설이 이용 시설보다, 재정지원방식에 따라서는 지방이양시설이 국비지원시설보다 많은 것으로 나타나 유의미한 차이를 보임

〈 표 3-23 〉 현재 지급하고 있는 수당 수

단위: 개소, 개

구분	빈도	평균	표준편차	t/p
전체	253	4.42	1.29	
시설유형	생활	87	4.70	t=2.738 p=.007
	이용	166	4.27	
재정지원방식	국비지원	117	3.67	t=-9.988 p=.000
	지방이양	135	5.07	

## 5. 보수체계

### 1) 보수지급 적용 인건비 가이드라인

- 조사대상 시설의 보수지급 시 주된 적용 가이드라인을 살펴보면, 보건복지부 사회복지시설 종사자 인건비 가이드라인을 적용하는 시설이 55.7%로 가장 많고, 최저임금제 적용 시설이 20.8%, 개별 법령 및 지침의 가이드라인 적용 시설이 11.8%, 법인시설 자체기준을 적용하는 시설이 5.9%, 지방자치단체 기준 적용 시설이 5.1%의 순임

- 시설유형에 따라서는 생활시설과 이용시설 모두 보건복지부 가이드라인이 가장 많지만, 생활시설은 개별 법령 및 지침이, 이용시설은 최저임금제의 비율이 상대적으로 높게 나타나 유의미한 차이를 보임. 소관부처에 따라서는 보건복지부 소관 시설은 보건복지부 인건비 가이드라인이, 여성가족부 소관 시설은 개별 법령 및 지침의 비율이 상대적으로 높게 나타나 유의미한 차이를 보임. 재정지원방식에 따라서는 국비지원시설은 최저임금제가, 지방이양시설은 보건복지부 가이드라인이 상대적으로 높게 나타나 유의미한 차이를 보임

〈 표 3-24 〉 보수지급 시 적용 가이드라인

단위: %(개소)

구분	보건복지부	개별 법령 및 지침	지방 자치단체	법인·시설 자체기준	최저임금제	기타	계(개소)	x <sup>2</sup> /p
전체	55.7	11.8	5.1	5.9	20.8	0.8	100.0(255)	
시설유형	생활	60.0	16.7	10.0	6.7	5.6	100.0( 90)	x <sup>2</sup> =25.717 p=.000
	이용	53.3	9.1	2.4	5.5	29.1	100.0(165)	
	전체	55.7	11.8	5.1	5.9	20.8	100.0(255)	
소관부처	보건복지부	59.2	8.8	5.7	4.4	21.1	100.0(228)	x <sup>2</sup> =31.244 p=.000
	여성가족부	25.9	37.0	0.0	18.5	18.5	100.0( 27)	
	전체	55.7	11.8	5.1	5.9	20.8	100.0(255)	
재정지원 방식	국비지원	19.0	22.4	3.4	9.5	44.8	100.0(116)	x <sup>2</sup> =142.639 p=.000
	지방이양	88.8	3.0	6.7	0.7	0.7	100.0(134)	
	전체	56.4	12.0	5.2	4.8	21.2	100.0(250)	

## 2) 보수체계

- 보수지급 시 주된 보수체계는 호봉제가 69.4%, 연봉제가 23.4%, 기타 7.1%임. 시설 유형에 따라서는 생활시설과 이용시설 모두 호봉제가 가장 많지만, 상대적으로 이용시설은 연봉제의 비율이 높게 나타나 유의미한 차이를 보임. 재정지원방식에 따라서는 국비지원시설은 연봉제가, 지방이양시설은 호봉제가 상대적으로 높게 나타나 유의미한 차이를 보임. 소관부처에 따라서는 유의미한 차이는 보이지 않음

〈 표 3-25 〉 보수체계

단위: %(개소)

구분		호봉제	연봉제	기타	계(개소)	$\chi^2/p$
전체		69.4	23.4	7.1	100.0(252)	
시설유형	생활	84.4	13.3	2.2	100.0( 90)	$\chi^2=15.357$ $p=.000$
	이용	61.1	29.0	9.9	100.0(162)	
	전체	69.4	23.4	7.1	100.0(252)	
재정지원방식	국비지원	38.1	46.9	15.0	100.0(113)	$\chi^2=98.923$ $p=.000$
	지방이양	96.3	3.0	0.7	100.0(135)	
	전체	69.8	23.0	7.3	100.0(248)	

- 조사대상 시설의 2018년 대비 2019년도 기본급의 금액변동(호봉상승분 제외)을 살펴보면, 인상되었다는 시설이 83.5%, 동결되었다는 시설이 14.9%, 인하되었다는 시설이 1.6%로 나타남. 즉, 조사대상 시설의 16.5%는 기본급이 인상되지 않음

〈 표 3-26 〉 2018년 대비 2019년도 기본급 금액변동

구분	빈도	백분율
인상	208	83.5
동결	37	14.9
인하	4	1.6
계	249	100.0

### 3) 경력 인정

- 조사대상 시설의 종사자 호봉(연봉) 확정 시, 관련 경력의 인정률을 살펴보면, 사회복지시설 경력 인정률은 71.7%, 유사 경력 인정률은 50.2%, 군 경력 인정률은 68.9%의 수준으로 나타남
- 분석결과에서 보듯이 사회복지시설 경력, 유사 경력, 군 경력을 전혀 인정하지 못하는 시설이 존재하여 인정률이 낮은 것으로 보이며, 전혀 인정하지 못하는 시설의 경우 대부분이 보조금 지급기준에 따른 문제로 보임

〈 표 3-27 〉 경력 인정률

단위: 개소, %

구분	빈도	평균	표준편차	최소값	최대값
사회복지시설 경력	236	71.69	44.38	0	100
사회복지 유사 경력	217	50.16	38.45	0	100
군 경력	212	68.87	46.41	0	100

○ 경력 인정률은 시설유형에 따라서는 생활시설이 이용시설보다, 재정지원방식에 따라서는 지방이양시설이 국비지원시설 보다 모든 항목(사회복지시설 경력, 사회복지 유사 경력, 군 경력)에서 인정률이 높은 것으로 나타나 유의미한 차이를 보임. 소관 부처에 따라서는 유의미한 차이는 보이지 않음

〈 표 3-28 〉 경력 인정률: 시설유형

단위: 개소, %

구분		빈도	평균	표준편차	t/p
사회복지시설 경력	생활	82	93.59	26.64	t=6.254 p=.000
	이용	154	61.10	48.22	
사회복지 유사 경력	생활	69	66.59	30.64	t=4.909 p=.000
	이용	148	42.50	39.40	
군 경력	생활	67	83.58	37.32	t=3.530 p=.001
	이용	145	62.07	48.69	

〈 표 3-29 〉 경력 인정률: 재정지원방식

단위: 개소, %

구분		빈도	평균	표준편차	t/p
사회복지시설 경력	국비지원	106	42.17	48.46	t=-10.676 p=.000
	지방이양	128	95.70	19.55	
사회복지 유사 경력	국비지원	106	29.34	38.72	t=-9.006 p=.000
	지방이양	109	69.86	25.79	
군 경력	국비지원	102	40.20	49.27	t=-10.462 p=.000
	지방이양	109	95.41	21.02	

- 종사자 채용 시 인건비 때문에 경력(호봉)을 제한하여 채용한 사례(예. 사직 또는 이직한 종사자의 호봉 내에서 채용하기 위해 신규채용자의 호봉을 낮추어 채용)를 조사한 결과, 조사대상 시설 중 29.2%가 그러한 사례가 있는 것으로 나타남

〈 표 3-30 〉 종사자 채용 시 경력을 제한하여 채용한 사례 여부

구분	빈도	백분율
있음	74	29.2
없음	179	70.8
계	253	100.0

#### 4) 단일임금체계 인식

- 서울시 단일임금체계는 사회복지시설 종사자와 공무원과의 임금비교 방식에서 시설, 사무국장, 부장 등의 직급은 시설의 규모와 경력을 고려하여 차등하여 비교직급을 설정하고 있음
- 서울시의 경우에는 시설장(관장, 원장)의 직급을 종사자 규모와 경력을 기준으로 1~3급까지 직급을 부여하고 있음. 또한, 부장(사무국장)은 경력을 기준으로 2~3급으로 직급을 부여하고 있음
- 종사자의 규모와 경력을 기준으로 비교직급을 설정하는 것의 적절성을 조사한 결과, 종사자 규모를 고려하는 것은 적절하지 않다(전혀 적절하지 않음+적절하지 않음)가 40.3%, 적절하다(적절함+매우 적절함)가 59.7%임. 경력을 고려하는 것은 적절하지 않다(전혀 적절하지 않음+적절하지 않음)가 8.9%, 적절하다(적절함+매우 적절함)가 91.1%임

〈 표 3-31 〉 서울시 단일임금체계 기준표의 비교직급의 적절성

단위: %(개소)

구분	전혀 적절하지 않음	적절하지 않음	적절함	매우 적절함	계(개소)
종사자 규모 기준	13.3	27.0	48.0	11.7	100.0(248)
경력 기준	1.6	7.3	58.7	32.4	100.0(247)

〈 표 3-32 〉 서울시 단일임금체계 기준표

공무원 비교직급	사회복지시설 종사자 직급·직위			비교직급 설정 기준	
	직급	이용시설	생활시설	종사자 규모	경력
5급	1급	관장, 원장	원장	10인 이상	15년 이상
				10인 미만	25년 이상
6급	2급	관장, 원장	원장	10인 이상	15년 미만
				10인 미만	15년 이상 25년 미만
		부장	사무국장	-	13년 이상
7급	3급	관장, 원장	원장	10인 미만	15년 미만
		부장	사무국장	-	13년 미만
		과장	과장	-	
8급	4급	대리		선임 생활지도원	-
9급	5급	사회복지사, 물리치료사, 간호사, 작업치료사, 언어치료사, 영양사, 직업재활사, 임상심리사, 상담원, 상담지도원, 직업훈련교사, 생활복지사, 정신건강전문요원 등		생활지도원	-
9급(96%)	6급	간호조무사, 조리사, 안전관리인, 사무원, 운전기사	관리인	-	
9급(93%)	7급	생활보조원, 관리인, 환경미화원, 취사원	기능직	-	

※ 2017년 1월 1일부터 단일임금체계 적용 시설, 기관은 위 기준표를 준수해야 함  
 ※ 종사자 규모는 경상보조급 지원 인력 기준임  
 ※ 5급 사회복지사 등은 전문학사 이상의 학력소지자로 국가기관 또는 전문가단체의 자격소지자로 함  
 ※ 4급(대리, 선임생활지도원), 3급(과장)은 직급별 정원에 따른 채용, 승진으로 함

○ 서울시 단일임금체계 기준표의 시설장(관장, 원장)은 직급 설정 시 종사자의 규모와 경력 기준에 따라 1~3급으로 설정하고 있음. 종사자 규모(10인)의 적절성은 규모 기준이 적다(적다) 13.7%, 적절하다 64.7%, 크다(많다) 21.6%로 나타남. 즉, 64.7%는 적절하다는 응답이지만, 35.3%는 적절하지 않은 것으로 나타남. 소관부처에 따라서는 여성가족부 소관 시설이 보건복지부 소관 시설보다 적절하다는 비율은 낮고, 적다(적다) 및 크다(많다)는 비율은 높게 나타나 유의미한 차이를 보임

- 경력(15년, 25년) 기준은 작다(적다) 6.7%, 적절하다 65.8%, 크다(많다) 27.5%로 나타남. 즉, 65.8%는 적절하다는 응답이지만, 34.2%는 적절하지 않은 것으로 나타남
- 서울시 단일임금체계 기준표의 부장(사무국장)은 직급 설정 시 경력(13년) 기준에 따라 2~3급으로 설정하고 있음. 경력(13년) 기준의 적절성은 작다(적다) 9.4%, 적절하다 67.6%, 크다(많다) 23.0%임. 즉, 67.6%는 적절하다는 응답이지만, 32.4%는 적절하지 않은 것으로 나타남

〈 표 3-33 〉 서울시 단일임금체계 기준표의 시설장 직급설정 기준의 적절성

단위: %(개소)

구분		작다(적다)	적절하다	크다(많다)	계(개소)
시설장(원장, 관장)	종사자 규모(10인)	13.7	64.7	21.6	100.0(241)
	경력(15년, 25년)	6.7	65.8	27.5	100.0(240)
부장(사무국장)	경력(13년)	9.4	67.6	23.0	100.0(244)

〈 표 3-34 〉 시설장 비교직급기준 적절성: 종사자규모(10인): 소관부처

단위: %(개소)

구분		작다(적다)	적절하다	크다(많다)	계(개소)	$\chi^2/p$
소관부처	보건복지부	12.6	67.9	19.5	100.0(215)	$\chi^2=8.832$ $p=.012$
	여성가족부	23.1	38.5	38.5	100.0( 26)	
	전체	13.7	64.7	21.6	100.0(241)	

## 6. 보수지급 실태의 문제점과 처우 개선 정책

### 1) 보수지급 실태의 문제점

- 보수지급 실태의 가장 심각한 문제점을 우선순위에 따라 2가지를 선택하도록 하였음. 1순위로는 보조금 부족으로 인한 인건비 재원 마련의 어려움이 38.3%로 가장 많음. 그다음으로는 낮은 보수수준으로 인한 직원의 사기저하 24.2%임. 2순위로는

낮은 보수수준으로 인한 직원의 사기저하가 22.0%로 가장 많음. 그 다음으로는 낮은 보수수준으로 인한 직원의 이직률 증가 19.4%임

- 이를 종합하여 보면, 보수지급 실태의 가장 심각한 문제는 보조금 부족으로 인한 인건비 재원 마련의 어려움, 낮은 보수수준으로 인한 직원의 사기저하의 순임

〈 표 3-35 〉 보수지급 실태의 가장 심각한 문제(우선순위)

구분	1순위		2순위	
	빈도	백분율	빈도	백분율
보조금 부족으로 인한 인건비 재원 마련의 어려움	95	38.3	11	4.7
보조금 지급 시기가 늦어짐으로 인한 월급 지급의 지체	6	2.4	3	1.3
인건비 부족으로 인한 직원 승진의 제한	14	5.6	14	6.0
인건비 부족으로 인한 경력직 직원 채용 어려움	18	7.3	34	14.7
인건비 부족분 총당으로 인한 사업비의 부족	11	4.4	13	5.6
낮은 보수수준으로 인한 직원의 사기저하	60	24.2	51	22.0
낮은 보수수준으로 인한 직원의 이직률 증가	11	4.4	45	19.4
낮은 보수수준으로 인한 직원채용의 어려움	11	4.4	25	10.8
시간외 근로수당 등 부족으로 인한 프로그램 운영시간의 제한	22	8.9	33	14.2
기타	0	0.0	3	1.3
계	248	100.0	232	100.0

- 보수지급 실태의 가장 심각한 문제를 시설유형, 소관부처, 재정지원방식에 따라 1순위를 중심으로 살펴보고자 함. 시설유형에 따라서는 생활시설은 낮은 보수수준으로 인한 직원의 사기저하와 시간외 근로수당 등 부족으로 인한 프로그램 운영시간의 제한이, 이용시설은 보조금 부족으로 인한 인건비 재원 마련의 어려움이 상대적으로 높게 나타나 유의미한 차이를 보임. 재정지원방식에 따라서는 국비지원시설은 보조금 부족으로 인한 인건비 재원 마련의 어려움이, 지방이양시설은 인건비 부족으로 인한 직원 승진의 제한이 상대적으로 높게 나타나 유의미한 차이를 보임. 소관부처에 따라서는 유의미한 차이는 보이지 않음

〈 표 3-36 〉 보수지급 실태의 가장 심각한 문제(1순위)

단위: %(개소)

구분	시설유형			재정지원방식		
	생활	이용	전체	국비 지원	지방 이양	전체
보조금 부족으로 인한 인건비 재원 마련의 어려움	27.1	44.2	38.3	54.7	23.8	38.7
보조금 지급시기가 늦어짐으로 인한 월급 지급의 지체	3.5	1.8	2.4	0.0	4.0	2.1
인건비 부족으로 인한 직원 승진의 제한	2.4	7.4	5.6	0.9	10.3	5.8
인건비 부족으로 인한 경력직 직원 채용 어려움	5.9	8.0	7.3	5.1	9.5	7.4
인건비 부족분 총당으로 인한 사업비의 부족	2.4	5.5	4.4	6.0	3.2	4.5
낮은 보수수준으로 인한 직원의 사기저하	31.8	20.2	24.2	23.1	24.6	23.9
낮은 보수수준으로 인한 직원의 이직률 증가	8.2	2.5	4.4	6.0	3.2	4.5
낮은 보수수준으로 인한 직원 채용의 어려움	3.5	4.9	4.4	3.4	4.8	4.1
시간외 근로수당 등의 부족으로 인한 프로그램 운영시간의 제한	15.3	5.5	8.9	0.9	16.7	9.1
계	100.0 (85)	100.0 (163)	100.0 (248)	100.0 (117)	100.0 (126)	100.0 (243)
$\chi^2/p$	$\chi^2=22.542/p=.004$			$\chi^2=49.813/p=.000$		

## 2) 처우 개선을 위해 필요한 정책

- 사회복지시설 종사자의 처우 개선을 위해 필요한 정책을 우선순위에 따라 2가지를 선택하도록 하였음. 1순위로는 보건복지부 사회복지시설 종사자 인건비 가이드라인 준수 의무화가 29.1%로 가장 많음. 그 다음으로는 사회복지사 등의 보수를 사회복지전담공무원의 보수수준과 동일하게 지급 20.9%, 사회복지시설 단일급여체계를 통한 시설 간 종사자 보수격차 해소 17.3%, 시설종사자 정원규정 개정과 이에 따른 인력증원 13.0%의 순임
- 1순위와 2순위를 종합하면, 사회복지시설 종사자의 처우 개선을 위한 필요한 정책은 보건복지부 사회복지시설 종사자 인건비 가이드라인 준수 의무화, 사회복지사 등의 보수를 사회복지전담공무원의 보수수준과 동일하게 지급, 사회복지시설 단일급여체계 구축을 통한 시설 간 종사자 보수격차 해소, 시설별 최소 승진연한 기준 마련 및 직급별 자격기준 강화의 순으로 나타남

〈 표 3-37 〉 사회복지시설 종사자 처우 개선을 위해 필요한 정책(우선순위)

구분	1순위		2순위	
	빈도	백분율	빈도	백분율
보건복지부 사회복지시설 종사자 인건비 가이드라인 준수 의무화	74	29.1	30	12.0
사회복지시설 보조금 지급방식 변경: 포괄지원 → 인건비와 운영비 분리 지원	25	9.8	36	14.5
사회복지시설 단일급여체계 구축을 통한 시설 간 종사자 보수격차 해소	44	17.3	29	11.6
사회복지사 등의 보수를 사회복지전담공무원의 보수수준과 동일하게 지급	53	20.9	33	13.3
사회복지시설 운영법인의 종사자 인건비에 대한 추가지원 의무화	6	2.4	13	5.2
사회복지시설 종사자 인건비의 지원주체의 변경: 지방자치단체 → 중앙정부	13	5.1	33	13.3
사회복지시설 종사자 인건비의 지원주체의 변경: 중앙정부 → 지방자치단체	0	0.0	3	1.2
종사자 인건비와 관련하여 시설종사자와 협의할 수 있는 시스템 마련	4	1.6	3	1.2
시설종사자 정원규정 개정과 이에 따른 인력증원	33	13.0	43	17.3
시설별 최소 승진연한 기준 마련 및 직급별 자격기준 강화	2	0.8	21	8.4
기타	0	0.0	5	2.0
계	254	100.0	249	100.0

○ 사회복지시설 종사자 처우 개선을 위해 필요한 정책을 시설유형, 소관부처, 재정지원방식에 따라 1순위를 중심으로 살펴보고자 함. 시설유형에 따라서는 생활시설과 이용시설 모두 보건복지부 인건비 가이드라인 준수가 가장 높지만, 생활시설은 시설종사자 정원규정 개정과 이에 따른 인력증원이, 이용시설은 보조금 지급방식(인건비와 운영비 분리 지원) 변경, 단일급여체계 구축을 통한 시설 간 종사자 보수격차 해소가 상대적으로 높게 나타나 유의미한 차이를 보임. 재정지원방식에 따라서는 국비지원시설은 보조금 지급 방식(인건비와 운영비 분리 지원) 변경이, 지방이양시설은 시설 종사자 정원규정 개정과 이에 따른 인력증원이 상대적으로 높게 나타나 유의미한 차이를 보임. 소관부처에 따라서는 유의미한 차이는 보이지 않음

〈 표 3-38 〉 사회복지시설 종사자 처우 개선을 위해 필요한 정책(1순위)

단위: %(개소)

구분	시설유형			재정지원방식		
	생활	이용	전체	국비 지원	지방 이양	전체
보건복지부 사회복지시설 종사자 인건비 가이드라인 준수 의무화	25.0	31.3	29.1	37.6	21.1	28.8
사회복지시설 보조금 지급방식 변경(포괄지원 → 인건비, 운영비 분리)	3.4	13.3	9.8	18.8	2.3	10.0
사회복지시설 단일급여체계 구축을 통한 시설 간 종사자 보수격차 해소	13.6	19.3	17.3	20.5	15.0	17.6
사회복지사 등의 보수가 사회복지전담공무원의 보수수준과 동일 지급	22.7	19.9	20.9	15.4	25.6	20.8
사회복지시설 운영법인의 종사자 인건비에 대한 추가지원 의무화	2.3	2.4	2.4	1.7	2.3	2.0
인건비 지원주체 변경(지방자치단체 → 중앙정부)	8.0	3.6	5.1	0.9	9.0	5.2
인건비 지원주체 변경(중앙정부 → 지방자치단체)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
종사자 인건비와 관련하여 시설종사자와 협의할 수 있는 시스템 마련	2.3	1.2	1.6	1.7	1.5	1.6
시설종사자 정원규정 개정과 이에 따른 인력 증원	20.5	9.0	13.0	3.4	21.8	13.2
시설별 최소 승진연한 기준 마련 및 직급별 자격기준 강화	2.3	0.0	0.8	0.0	1.5	0.8
계	100.0 (88)	100.0 (166)	100.0 (254)	100.0 (117)	100.0 (133)	100.0 (250)
$\chi^2/p$	$\chi^2=19.814/p=.011$			$\chi^2=52.922/p=.000$		

## 제3절 사회복지시설의 근로환경 및 여건

### 1. 사회복지시설의 근로환경

#### 1) 교대근무

##### (1) 교대근무 운영 실태

- 조사대상 시설 중 교대근무를 운영하는 시설은 19.0%, 나머지 81.0%는 운영하지 않는 것으로 나타남

〈 표 3-39 〉 교대근무 운영 여부

구분	빈도	백분율
운영함	49	19.0
운영하지 않음	209	81.0
계	258	100.0

- 교대근무 시설의 주된 교대근무 형태는 2조 2교대가 51.1%로 가장 많고, 2조 격일제 21.3%, 3조 3교대 12.8%의 순임

〈 표 3-40 〉 교대근무 형태의 종류

유형		내용
2조	격일제	24시간 근무하고 다음날 24시간 휴무
	2교대	2개 근무조가 1일을 전후반기로 나누어 근무
3조	2교대	3개 근무조가 1일을 전후반기로 나누어 근무하고 1조는 휴무
	3교대	3개 근무조가 1일을 3조로 나누어 근무
4조	2교대	4개 근무조가 1일을 2조로 나누어 근무하고 2조는 휴무
	3교대	4개 근무조가 1일을 3조로 나누어 근무하고 1조는 휴무

〈 표 3-41 〉 주된 교대근무 형태

구분	빈도	백분율
2조 격일제	10	21.3
2조 2교대	24	51.1
3조 2교대	1	2.1
3조 3교대	6	12.8
4조 2교대	1	2.1
4조 3교대	1	2.1
기타	4	8.5
계	47	100.0

(2) 선호하는 교대근무 형태

- 주 52시간(주 40시간 근로, 초과근로 최대 12시간 포함) 근로를 고려했을 때, 가장 선호하는 교대근무 형태는 4조 3교대가 34.1%로 가장 많고, 3조 2교대 31.8%, 3조 3교대 20.5%, 4조 2교대 13.6%의 순임. 즉, 근무편성 조에 관계없이 2교대 형태가 45.4%, 3교대 형태가 54.6%로 나타남

〈 표 3-42 〉 교대근무별 근로 예시

구분	3조(A, B, C조)		4조(A, B, C, D조)	
	2교대	3교대	2교대	3교대
1주기	주-주-주-주-휴-휴 야-야-야-야-휴-휴	주-주-주-주-주(연장재) 오-오-오-오-오(연장재) 야-야-야-야-야-휴	주-주-주-주-휴-휴 휴-휴-야-야-야-야 휴-휴-휴-휴	주-주-주-주-휴-야 야-야-야-휴-휴-오 오-오-휴
1주기당 근무시간	(12시간×8일) =96시간	(8시간×12일)+(12시간×2일) =120시간	(12시간×8일) =96시간	(8시간×12일) =96시간

〈 표 3-43 〉 주 52시간을 고려한 선호하는 교대근무 형태

구분	빈도	백분율
3조 2교대	14	31.8
3조 3교대	9	20.5
4조 2교대	6	13.6
4조 3교대	15	34.1
계	44	100.0

## 2) 주 52시간 적용 시기

- 「근로기준법」 개정(특례업종에서 제외)에 따른 주 52시간 근로시간 적용시기를 살펴보면, 조사대상 시설의 15.5%는 이미 2019년 7월 1일부터 적용받고 있음. 2020년 1월부터 적용받는 시설은 6.1%, 2021년 7월 1일부터 적용받는 시설은 26.5%임
- 상시 근로자 5인 미만의 경우에는 법률에서 제외된 관계로 조사대상 시설의 51.8%는 해당사항이 없는 것으로 나타남
- 주 52시간 근로시간 적용시기는 시설유형에 따라서는 생활시설은 2020년 1월 1일과 2021년 7월 1일 적용 비율이, 이용시설은 2019년 7월 1일 적용 비율이 상대적으로 높게 나타나 유의미한 차이를 보임. 소관부처에 따라서는 보건복지부 소관 시설은 해당 없음이, 여성가족부 소관 시설은 2019년 7월 1일, 2021년 7월 1일 적용 비율이 상대적으로 높게 나타나 유의미한 차이를 보임

〈 표 3-44 〉 주 52시간 적용시기

단위: %(개소)

구분	2019. 7. 1. (300명 이상)	2020. 1. 1. (50~30명 미만)	2021. 7. 1. (5~50명 미만)	해당 없음 (5인 미만)	계(개소)	$\chi^2/p$	
전체	15.5	6.1	26.5	51.8	100.0(245)		
시설유형	생활	10.1	11.2	31.5	47.2	100.0( 89)	$\chi^2=10.458$ $p=.015$
	이용	18.6	3.2	23.7	54.5	100.0(156)	
	전체	15.5	6.1	26.5	51.8	100.0(245)	
소관부처	보건복지부	14.7	6.9	23.0	55.3	100.0(217)	$\chi^2=15.754$ $p=.001$
	여성가족부	21.4	0.0	53.6	25.0	100.0( 28)	
	전체	15.5	6.1	26.5	51.8	100.0(245)	

## 3) 주휴일

- 「근로기준법」 제55조 1항에 따르면, 사용자는 근로자에게 1주일에 평균 1회 이상의 유급휴일을 보장해야 함. 종사자에게 유급휴일을 부여하는 시설은 87.5%인 반면에 부여하지 않는 시설도 12.5%임

〈 표 3-45 〉 주휴일 부여 여부

구분	빈도	백분율
부여함	42	87.5
부여하지 않음	6	12.5
계	48	100.0

#### 4) 야간당직

- 조사대상 시설의 야간당직(정상근무 시간이 종료된 후로부터 다음날 정상근무 시간이 개시될 때까지 업무처리, 건물 및 부대시설 관리와 안전 등을 위하여 근무하는 것. 단, 교대근무 제외) 현황을 살펴보면, 야간당직을 실시하는 시설은 26.5%, 야간당직이 필요하나 실시하지 않는 시설은 12.9%, 야간당직이 필요하지 않아 실시하지 않는 시설이 60.6%임
- 야간당직 여부 및 필요성을 시설유형에 따라서는 생활시설은 현재 실시하는 비율이, 이용시설은 필요하지 않아서, 실시하지 않는 비율이 상대적으로 높게 나타나 유의미한 차이를 보임. 소관부처에 따라서는 보건복지부 소관 시설은 필요하지 않아서, 실시하지 않음이, 여성가족부 소관 시설은 현재 실시하고 있음의 비율이 상대적으로 높게 나타나 유의미한 차이를 보임

〈 표 3-46 〉 야간당직 실시 여부

단위: %(개소)

구분		현재 실시하고 있음	필요하나 실시하지 않음	필요하지 않아서 실시하지 않음	계(개소)	$\chi^2/p$
전체		26.5	12.9	60.6	100.0(249)	
시설유형	생활	58.0	25.0	17.0	100.0( 88)	$\chi^2=109.070$ $p=.000$
	이용	9.3	6.2	84.5	100.0(161)	
	전체	26.5	12.9	60.6	100.0(249)	
소관부처	보건복지부	24.0	13.1	62.9	100.0(221)	$\chi^2=6.482$ $p=.039$
	여성가족부	46.4	10.7	42.9	100.0( 28)	
	전체	26.5	12.9	60.6	100.0(249)	

- 야간당직을 실시하고 있는 시설의 야간당직 운영형태는 야간근무자가 당직근무를 병행하는 경우가 34.9%로 가장 많고, 직원이 순번제로 실시하는 시설이 27.0%, 당직을 위해 별도의 인력을 활용하는 시설이 23.8%, 기타(시설장 근무)가 14.3%임

〈 표 3-47 〉 야간당직 운영형태

구분	빈도	백분율
직원이 순번제로 실시	17	27.0
당직을 위해 별도의 인력 활용	15	23.8
야간근무자가 당직근무를 병행	22	34.9
기타( 근무)	9	14.3
계	63	100.0

### 5) 협의기구

- 고용주와 종사자 간의 협의기구는 법률에 따라 구성하여 운영해야함. 조사대상 시설의 협의기구 구성 현황은 구성되어 있지 않은 시설이 81.5%로 가장 많고, 노사협의체와 기타 형태의 협의기구가 구성되어 있는 시설이 각각 8.9%임. 노동조합이 구성되어 있는 시설은 0.8%에 불과함. 조사대상 시설의 대부분이 10인 미만의 시설이어서 관련 법률의 적용 제외 대상임

〈 표 3-48 〉 협의기구 구성 여부

구분	빈도	백분율
노동조합이 구성되어 있다	2	0.8
노사협의체가 구성되어 있다	22	8.9
기타 형태의 협의기구가 구성되어 있다	22	8.9
구성되어 있지 않다	202	81.5
계	248	100.0

## 2. 사회복지시설의 교육 및 훈련

### 1) 교육 실태

#### (1) 직원교육 규정

- 조사대상 시설 중 자기계발 및 직무관련 직원교육을 위한 규정 또는 지침(의무교육 제외)이 마련되어 있는 시설은 53.5%이며, 나머지 46.5%는 없는 것으로 나타남

〈 표 3-49 〉 직원교육을 위한 규정 또는 지침 여부

구분	빈도	백분율
있음	137	53.5
없음	119	46.5
계	256	100.0

#### (2) 교육비

- 외부교육 참가비를 지원하는 시설은 78.7%, 지원하지 않는 시설은 21.3%임. 시설유형에 따라서는 생활시설이, 재정지원방식에 따라서는 지방이양시설이 외부 교육비 지원 비율이 상대적으로 높게 나타나 유의미한 차이를 보임

〈 표 3-50 〉 외부교육비 지원 여부

단위: %(개소)

구분	지원함	지원하지 않음	계(개소)	$\chi^2/p$	
전체	78.7	21.3	100.0(258)		
시설유형	생활	87.9	12.1	100.0( 91)	$\chi^2=7.140$ $p=.008$
	이용	73.7	26.3	100.0(167)	
	전체	78.7	21.3	100.0(258)	
재정지원방식	국비지원	71.2	28.8	100.0(118)	$\chi^2=8.260$ $p=.004$
	지방이양	85.9	14.1	100.0(135)	
	전체	79.1	20.9	100.0(253)	

- 조사대상 시설의 연간 교육비 현황을 살펴보면, 2018년도 직원교육비 결산액은 평균 911천원 수준이며, 2019년 예산액은 1,682천원 수준임. 그러나 2018년도 결산액 기준으로 직원교육비를 전혀 지출하지 않은 시설도 9.8%이며, 2019년 직원교육비를 편성하지 않은 시설도 8.7%에 달함

〈 표 3-51 〉 직원교육비

단위: 개소, 천원

구분	빈도	평균	표준편차	최소값	최대값
2018년	215	911.05	1,484.69	0	10,243
2019년	219	1,682.48	5,260.63	0	70,000

- 직원교육비 결산액을 재정지원방식에 따라 비교하면, 지방이양시설이 국비지원시설보다 2018년, 2019년 모두 상대적으로 많은 것으로 나타나 유의미한 차이를 보임. 시설유형과 소관부처에 따라서는 유의미한 차이는 보이지 않음

〈 표 3-52 〉 직원교육비: 재정지원방식

단위: 개소, 천원

구분		빈도	평균	표준편차	t/p
2018년	국비지원	99	674.83	1,374.80	t=-2.306 p=.022
	지방이양	112	1,142.21	1,569.09	
2019년	국비지원	99	989.22	1,950.16	t=-2.176 p=.031
	지방이양	115	1,731.13	2,868.36	

### (3) 의무교육 시 복무관리

- 종사자의 의무교육 참여 시 복무관리 현황을 살펴보면, 전부 공가 사용을 하는 시설은 89.1%, 일부 공가+일부 연가 사용하는 시설이 9.4%, 전부 연가 사용하는 시설이 1.6%임

〈 표 3-53 〉 의무교육 시 복무관리

구분	빈도	백분율
전부 공가 사용	228	89.1
일부 공가 + 일부 연가 사용	24	9.4
전부 연가 사용	4	1.6
계	256	100.0

(4) 교육 참여를 위한 대체인력지원사업 이용 현황

- 사회복지시설 종사자 대체인력지원사업은 종사자에게는 자기계발 등 재충전의 기회를 제공(연차, 교육, 경조사, 병가 등), 기관에는 시설 종사자의 부재로 인한 업무공백을 최소화하여 시설의 원활한 운영을 목적으로 대체인력을 지원하는 사업임
- 종사자의 교육참여 지원을 위해 대체인력지원사업을 이용한 경험이 있는 시설은 14.7%이며, 대체인력지원사업 이용 경험은 시설유형에 따라서는 생활시설이 이용시설보다, 소관부처에 따라서는 보건복지부 소관 시설이 여성가족부 소관 시설보다, 재정지원방식에 따라서는 지방이양시설이 국비지원시설보다 높은 것으로 나타나 유의미한 차이를 보임
- 이용 경험이 있는 시설의 이용 만족도는 불만족 7.9%, 보통 26.3%, 만족 65.8%임

〈 표 3-54 〉 교육 참여 시 대체인력지원사업 이용 여부

단위: %(개소)

구분		있음	없음	계(개소)	$\chi^2/p$
전체		14.7	85.3	100.0(258)	
시설유형	생활	23.1	76.9	100.0( 91)	$\chi^2=7.801$ $p=.005$
	이용	10.2	89.8	100.0(167)	
	전체	14.7	85.3	100.0(258)	
소관부처	보건복지부	16.5	83.5	100.0(230)	$\chi^2=5.425$ $p=.020$
	여성가족부	0.0	100.0	100.0( 28)	
	전체	14.7	85.3	100.0(258)	
재정지원방식	국비지원	9.3	90.7	100.0(118)	$\chi^2=4.980$ $p=.026$
	지방이양	19.3	80.7	100.0(135)	
	전체	14.6	85.4	100.0(253)	

〈 표 3-55 〉 교육 지원을 위한 대체인력지원사업 이용 만족도

구분	빈도	백분율
불만족	3	7.9
보통	10	26.3
만족	25	65.8
계	38	100.0

## 2) 교육 활성화 방안

- 사회복지시설 종사자의 교육 활성화 방안을 우선순위에 따라 2가지를 선택하도록 하였음. 1순위로는 현장성과 시대성을 반영한 교육주제 개발이 26.6%로 가장 많음. 그 다음으로는 교육을 받을 수 있는 근무환경으로 개선(업무량 조정) 23.8%, 교육비 지원 강화 14.1%의 순임
- 이를 종합하면, 사회복지시설 종사자 교육 활성화 방안으로는 현장성과 시대성을 반영한 교육주제 개발, 교육을 받을 수 있는 근무환경으로 개선(업무량 조정), 교육비 지원 강화, 종사자가 희망하는 맞춤형 교육의 순임

〈 표 3-56 〉 사회복지시설 종사자 교육 활성화 방안(우선순위)

구분	1순위		2순위	
	빈도	백분율	빈도	백분율
현장성과 시대성을 반영한 교육주제 개발	68	26.6	26	10.4
교육 시간 증대	3	1.2	4	1.6
교육인력 질 향상	16	6.3	20	8.0
교육을 받을 수 있는 근무환경으로 개선(업무량 조정)	61	23.8	31	12.4
교육비 지원 강화	36	14.1	29	11.6
교육에 대한 인정과 보상	13	5.1	31	12.4
교육에 대한 홍보 강화(정보 접근성 확대)	1	0.4	2	0.8
참여 가능한 다양한 교육시간 개발	8	3.1	17	6.8
참여 가능한 다양한 교육매체(온라인 등) 개발	18	7.0	26	10.4
종사자가 희망하는 맞춤형 교육	25	9.8	49	19.7
대체인력지원	7	2.7	14	5.6
계	256	100.0	249	100.0

### 3. 사회복지시설의 안전과 인권

#### 1) 질병과 사고

##### (1) 안전사고 및 질병 등 사고 현황

- 조사대상 시설에서 화재, 도난, 사고(폭력, 방화 등), 자연재해 등의 안전사고가 발생한 경우는 5.6%임

〈 표 3-57 〉 화재, 도난, 사고 및 자연재해 발생사례 여부

구분	빈도	백분율
있음	14	5.6
없음	235	94.4
계	249	100.0

- 2017년부터 현재까지 시설에서 업무상 질병이나 사고가 있었던 시설은 9.8%이며, 총 발생건수는 30건임. 총 30건 중 산업재해보상보험을 신청한 건수는 19건으로 신청률은 63.3%임. 산업재해보상보험에 신청 건수 중 산업재해보상보험으로 인정받은 건수는 15건으로 인정률은 78.9%임

〈 표 3-58 〉 업무상 질병이나 사고 발생 여부

구분	빈도	백분율
있음	24	9.8
없음	221	90.2
계	245	100.0

##### (2) 질병이나 사고 처리 방식

- 업무상 질병이나 사고가 발생한 총 30건 중 산업재해보상보험으로 처리되지 못한 건수는 총 15건임. 즉, 전체 사례 중 50%는 산업재해보상보험을 신청하지 않았거나, 신청하였으나 승인되지 않았음

- 이러한 사례의 처리 방법은 종사자 개인이 비용 처리하는 경우가 50.0%, 기관에서 비용 처리한 경우가 41.7%, 개인과 기관이 공동 처리한 경우가 8.3%임

〈 표 3-59 〉 산업재해보상보험 처리 현황

단위: 건

총 발생건수	산재보험 신청건수	산재보험 승인건수	산재보험 미신청·미승인 건수
30	19	15	15

〈 표 3-60 〉 산업재해보상보험 이외의 처리방식

구분	빈도	백분율
개인이 비용 처리	6	50.0
기관에서 비용 처리	5	41.7
개인과 기관이 부담	1	8.3
계	12	100.0

### (3) 병가제도

- 2017년부터 현재까지 시설 종사자 중 입원, 수술, 통원치료 등 출근이 불가능할 정도의 질병이나 부상으로 정상적인 직무수행이 어렵다고 판단되거나, 또는 감염병(단, 감기와 같은 단순통원치료로 치료가 가능한 질병 제외)에 걸려 다른 종사자나 이용인의 건강에 영향을 미칠 우려가 있는 사례를 조사하였음. 조사대상 시설의 24.2%는 종사자 중 이러한 사례가 있는 것으로 나타남

〈 표 3-61 〉 출근이 불가능할 정도의 질병이나 부상 또는 감염병 종사자 여부

구분	빈도	백분율
있음	62	24.2
없음	194	75.8
계	256	100.0

- 입원, 수술, 통원치료 등이 필요한 질병이나 부상으로 인하여 휴식이 필요한 종사자에게 범위 기간 안에서 휴가를 지원하는 병가제도 시행 현황을 살펴보면, 유급병가

제도가 있는 시설은 32.2%임. 유급병가제도와 무급병가제도를 같이 시행하는 시설 23.5%, 무급병가제도 19.2%, 병가제도가 없는 시설은 25.1%임

- 병가제도 시행 여부를 소관부처에 따라 살펴보면, 보건복지부 소관 시설은 병가제도 없음이, 여성가족부 소관 시설은 유급병가제도가 상대적으로 높게 나타나 유의미한 차이를 보임

〈 표 3-62 〉 병가제도 시행 여부

단위: %(개소)

구분		유급 병가제도	유급 + 무급 병가제도	무급 병가제도	병가제도 없음	계(개소)	x <sup>2</sup> /p
전체		32.2	23.5	19.2	25.1	100.0(255)	
소관부처	보건복지부	30.0	24.7	18.1	27.3	100.0(227)	x <sup>2</sup> =9.729 p=.021
	여성가족부	50.0	14.3	28.6	7.1	100.0( 28)	
	전체	32.2	23.5	19.2	25.1	100.0(255)	

- 유급병가제도의 필요성은 필요함 59.6%, 매우 필요함 32.5%로 나타나 대부분의 시설에서 필요한 것으로 나타남

〈 표 3-63 〉 유급병가제도의 필요성

구분	빈도	백분율
전혀 필요 없음	1	0.4
필요 없음	19	7.5
필요함	152	59.6
매우 필요함	83	32.5
계	255	100.0

## 2) 이용인에 의한 폭력

### (1) 폭력 실태

- 2017년부터 현재까지 사회복지시설에서 이용인에 의한 폭력(언어적, 신체적, 경제적, 업무상, 성적 폭력)이 발생한 사례가 있는 시설은 42.2%에 달함. 즉, 조사대상 시설 10개소 중 4개소에서 이용인에 의한 폭력이 발생한 사례가 있음

〈 표 3-64 〉 폭력의 유형

유형	내용
언어적 폭력	욕설, 폭언, 저주, 고성, 협박 등
신체적 폭력	밀기, 깨물기, 먹살잡기, 주먹질, 발길질, 물건 던지기 등
경제적 폭력	물품 파손, 훔치기, 빌린 후 반환하지 않기 등
업무상 폭력	소송, 악성민원 등
성적 폭력	성희롱, 성추행 등

〈 표 3-65 〉 2017년부터 현재까지 이용인으로부터의 폭력 사례 여부

구분	빈도	백분율
있음	108	42.2
없음	148	57.8
계	256	100.0

(2) 폭력 대응체계

- 이용인에 의한 폭력 발생 사례가 있는 시설을 대상으로 폭력에 대한 대응체계(매뉴얼, 지침, 규정 등)가 갖추어져 있는지를 조사한 결과, 대응체계가 있는 시설은 59.0%, 대응체계가 없는 시설은 41.0%임

〈 표 3-66 〉 이용인으로부터의 폭력에 대한 대응체계 여부

구분	빈도	백분율
있음	62	59.0
없음	43	41.0
계	105	100.0

- 이용인으로부터의 폭력에 대응하기 위해 보유하고 있는 관리시설의 현황을 살펴보면, 사무기기 잠금장치가 69.5%로 가장 많음. 그 다음으로는 CCTV 설치 61.5%, 출입문 잠금장치 56.9%, 보안(경비)장치 설치 22.2%, 비상벨(응급벨) 19.7%, 비상전화 19.2%, 직통전화(경찰서, 보안업체 등) 14.2%, 호신장비 11.3%, 녹취전화 8.4%임

〈 표 3-67 〉 이용인으로부터 폭력 대응을 위한 관리시설 보유 현황(N=239)

구분	빈도	백분율
비상전화	46	19.2
직통전화(경찰서, 보안업체 등)	34	14.2
녹취전화	20	8.4
비상벨(응급벨)	47	19.7
CCTV 설치	147	61.5
출입문 잠금장치(비밀번호 입력, 지문 인식 방식 등)	136	56.9
사무기기(캐비닛, 서랍 등) 잠금장치	166	69.5
호신장비(호루라기, 가스총, 전기충격기 등)	27	11.3
보안(경비)장치 설치	53	22.2

- 폭력에 대응하기 위해 보유하고 있는 관리시설은 평균 2.83개로 나타남. 소관부처에 따라서는 여성가족부 소관시설이 보건복지부 소관 시설보다 상대적으로 많은 것으로 나타나 유의미한 차이를 보임

〈 표 3-68 〉 폭력 대응을 위한 관리시설 보유 수

단위: 개소, 개

구분	빈도	평균	표준편차	t/p
전체	239	2.83	1.61	
소관부처	보건복지부	211	2.68	t=-3.005 p=.005
	여성가족부	28	3.96	

### (3) 이용인 교육

- 종사자의 안전과 인권을 보호하기 위해 이용인을 대상으로 교육을 실시하는 시설은 74.8%이며, 실시하지 않는 시설은 25.2%임. 즉, 조사대상 시설 4개소 중 1개소는 이용인을 대상으로 교육을 실시하지 않는 것으로 나타남
- 이용인 교육 시행 여부는 시설유형에 따라서는 생활시설이 이용시설보다 시행률이 높은 것으로 나타나 유의미한 차이를 보임. 소관부처와 재정지원방식에 따라서는 유의미한 차이는 보이지 않음

〈 표 3-69 〉 종사자의 안전·인권보호를 위한 이용인 교육 시행 여부

단위: %(개소)

구분		실시함	실시하지 않음	계(개소)	$\chi^2/p$
전체		74.8	25.2	100.0(258)	
시설유형	생활	82.4	17.6	100.0( 91)	$\chi^2=4.322$ p=.038
	이용	70.7	29.3	100.0(167)	
	전체	74.8	25.2	100.0(258)	

- 이용인 교육 시행 필요성은 시설유형에 따라서는 생활시설이 이용시설보다 필요성이 높은 것으로 나타나 유의미한 차이를 보임. 소관부처와 재정지원방식에 따라서는 유의미한 차이는 보이지 않음

〈 표 3-70 〉 종사자의 안전·인권보호를 위한 이용인 교육 필요성

단위: %(개소)

구분		전혀 필요 없음	필요 없음	필요함	매우 필요함	계(개소)	$\chi^2/p$
전체		0.4	7.0	62.0	30.6	100.0(258)	
시설유형	생활	1.1	2.2	58.2	38.5	100.0( 91)	$\chi^2=9.583$ p=.022
	이용	0.0	9.6	64.1	26.3	100.0(167)	
	전체	0.4	7.0	62.0	30.6	100.0(258)	

### 3) 직장 내 괴롭힘

#### (1) 직장 내 괴롭힘 현황

- 2019년 7월 16일부터 「근로기준법」 제76조의2 ‘직장 내 괴롭힘 금지’ 조항이 시행되었음. ‘직장 내 괴롭힘’은 사용자 또는 근로자가 직장에서의 지위(관계 등)의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 다른 근로자에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위를 의미함
- 2017년부터 현재까지 시설에서 직장 내 괴롭힘이 발생한 사례를 조사한 결과, 3.5%의 시설에서 발생한 것으로 나타남

〈 표 3-71 〉 직장 내 괴롭힘 사례 여부

구분	빈도	백분율
있음	9	3.5
없음	249	96.5
계	258	100.0

#### (2) 직장 내 괴롭힘 금지 취업규칙 신고

- 근로기준법 제93조 ‘취업규칙의 작성·신고’에 따라 직장 내 괴롭힘의 예방 및 발생 시 조치 등에 관한 사항에 대하여 취업규칙을 작성하여 신고하도록 하고 있음. 조사대상 시설 중 18.5%는 신고하였고, 신고하지 않은 시설은 11.0%임. 아울러 상시 근로자가 10명 미만인 시설은 의무규정이 아니어서 해당 없는 시설이 63.8%이며, 해당 없으나, 내부 규정을 만든 시설은 6.7%임
- 즉, 신고 의무 대상 시설 75개소 중 신고한 시설은 62.7%, 신고하지 않은 시설은 37.3%임

〈 표 3-72 〉 직장 내 괴롭힘 금지 조항에 따른 취업규칙 신고 여부

구분	빈도	백분율
신고함	47	18.5
신고하지 않음	28	11.0
해당 없음(10명 미만 시설)	162	63.8
해당 없으나, 내부규정 만들	17	6.7
계	254	100.0

## 4) 민원과 고충

### (1) 종사자에 의한 민원

- 2017년부터 현재까지 시설의 종사자로부터 소송·노동분쟁이 발생한 사례가 있는 시설은 3.5%임. 주된 사례는 임금(시간외 근로수당)과 관련된 것으로 나타남

〈 표 3-73 〉 종사자로부터 소송·노동분쟁 사례 여부

구분	빈도	백분율
있음	9	3.5
없음	245	96.5
계	254	100.0

(2) 행정기관으로부터의 고충

- 행정기관으로부터 고충 또는 소위 갑질(상대적으로 권력의 우위에 있는 자의 부당 행위)을 경험한 시설은 9.5%임

〈 표 3-74 〉 행정기관으로부터 고충(소위 갑질) 경험 여부

구분	빈도	백분율
있음	24	9.5
없음	228	90.5
계	252	100.0

- 행정기관으로부터의 고충 해결을 위한 별도의 외부 협의·조정기구의 필요성은 필요함 54.3%, 매우 필요함 22.9%로 나타나 77.2%는 필요한 것으로 응답함
- 외부협의기구의 필요성은 시설유형에 따라서는 생활시설보다 이용시설이 필요성을 더 높게 인식하는 것으로 나타나 유의미한 차이를 보임

〈 표 3-75 〉 행정기관으로부터의 고충해결을 위한 외부협의기구의 필요성

단위: %(개소)

구분		전혀 필요 없음	필요 없음	필요함	매우 필요함	계(개소)	$\chi^2/p$
전체		2.0	20.8	54.3	22.9	100.0(245)	$\chi^2=8.196$ $p=.042$
시설유형	생활	1.2	25.6	43.0	30.2	100.0( 86)	
	이용	2.5	18.2	60.4	18.9	100.0(159)	
전체		2.0	20.8	54.3	22.9	100.0(245)	

## 4. 사회복지시설의 모성보호와 일·가정 양립

### 1) 출산전후휴가

- 2017년부터 현재까지 시설에서 출산전후휴가를 사용한 종사자가 있는 시설은 24.4% 임. 출산전후휴가 사용자의 업무공백 처리방법은 계약직 대체인력을 채용한 경우가 72.6%, 남은 인력끼리 나누어 처리한 경우가 37.1%임

〈 표 3-76 〉 출산전후휴가 사용 종사자 여부 및 업무공백 처리방법

구분		빈도	백분율
출산전후휴가 사용 종사자	있음	63	24.4
	없음	195	75.6
	계	258	100.0
업무공백 처리방법 (중복응답, N=70)	계약직 대체인력을 채용함	45	72.6
	일용직 인력을 채용함	1	1.6
	신규 정규직 인력을 채용함	1	1.6
	남은 인력끼리 나누어 처리함	23	37.1

- 출산전후휴가로 인한 종사자의 대체인력(신규인력) 고용의 가장 큰 어려움은 해당 업무를 수행할 수 있는 능력을 갖춘 사람을 구하기 어렵다가 41.9%, 해당 기간만 일하겠다는 사람을 구하기 어렵다가 38.7%임

〈 표 3-77 〉 출산전후휴가 대체(신규)인력 고용 어려움

구분	빈도	백분율
대체인력 고용에 따른 인건비 부담	6	9.7
해당 업무를 수행할 수 있는 능력을 갖춘 사람을 구하기 어려움	26	41.9
해당 기간만 일하겠다는 사람을 구하기 어려움	24	38.7
대체인력에게 지급되는 급여수준이 낮아 사람을 구하기 어려움	3	4.8
내부적으로 해결할 수 있는 정도의 업무여서 대체인력 고용이 필요 없었음	2	3.2
기타	1	1.6
계	62	100.0

## 2) 모성보호제도

### (1) 모성보호제도 인지도 및 사용 가능성

- 모성보호제도(13종)의 인지도를 살펴보면, 인지도가 높은 모성보호제도는 배우자 출산휴가 제도 95.5%, 출산전후휴가(급여)제도 92.7%, 생리휴가(보건휴가) 91.4%임
- 모성보호제도의 사용(도입) 가능성을 살펴보면, 사용(도입) 가능성이 높은 모성보호제도는 태아 검진시간 제공 73.8%, 임신부의 야간·휴일 근로 제한 73.2%, 출산전후휴가(급여) 제도 72.3%, 임신 중 시간외 근로 금지 71.6% 등의 순임

〈 표 3-78 〉 모성보호제도 인지도 및 사용(도입) 가능성

단위: %(개소)

구분	인지도			사용(도입) 가능성		
	안다	모른다	계(개소)	가능(도입)	불가능(미도입)	계(개소)
임신 중 시간외 근로 금지	85.5	14.5	100.0(248)	71.6	28.4	100.0(229)
출산 후 여성의 시간외 근로 제한	83.8	16.2	100.0(247)	68.7	31.3	100.0(230)
임신 중 쉬운 종류의 근로로 전환	72.5	27.5	100.0(247)	53.9	46.1	100.0(228)
임산부의 위해·위험 직종 근무 금지	83.0	17.0	100.0(247)	67.4	32.6	100.0(227)
임산부의 야간·휴일 근로 제한	85.8	14.2	100.0(247)	73.2	26.8	100.0(231)
출산전후휴가(급여) 제도	92.7	7.3	100.0(246)	72.3	27.7	100.0(231)
배우자 출산휴가 제도	95.5	4.5	100.0(245)	61.2	38.8	100.0(227)
태아 검진시간 제공	69.9	30.1	100.0(246)	73.8	26.2	100.0(229)
유산·사산휴가(급여) 제도	75.5	24.5	100.0(245)	67.1	32.9	100.0(228)
임신기 근로시간 단축제	80.0	20.0	100.0(245)	56.5	43.5	100.0(230)
생리휴가(보건휴가)	91.4	8.6	100.0(245)	57.4	42.6	100.0(230)
수유시간 제공	82.0	18.0	100.0(244)	69.1	30.9	100.0(230)
난임치료 휴가	66.9	33.1	100.0(245)	59.2	40.8	100.0(228)

(2) 모성보호제도 기관 부담 정도

- 모성보호제도의 사용(도입)에 따른 시설의 부담 정도를 살펴보면, 부담 정도(부담됨 +매우 부담됨)가 높은 모성보호제도는 임신기 근로시간 단축제 77.3%, 배우자 출산 휴가 제도 72.0%, 임신 중 쉬운 종류의 근로로 전환 70.7%임

< 표 3-79 > 모성보호제도 사용(도입)에 따른 기관 부담 정도

단위: %(개소)

구분	전혀 부담 안됨	부담 안됨	부담됨	매우 부담됨	계(개소)
임신 중 시간외 근로 금지	11.2	29.7	37.9	21.1	100.0(232)
출산 후 여성의 시간외 근로 제한	10.8	27.6	40.1	21.6	100.0(232)
임신 중 쉬운 종류의 근로로 전환	7.8	21.6	49.6	21.1	100.0(232)
임산부의 위해·위험 직종 근무 금지	11.2	34.5	36.2	18.1	100.0(232)
임산부의 야간·휴일 근로 제한	12.6	36.4	29.9	21.2	100.0(231)
출산전후휴가(급여) 제도	7.4	27.4	43.9	21.3	100.0(230)
배우자 출산휴가 제도	6.6	21.4	46.7	25.3	100.0(229)
태아 검진시간 제공	11.8	48.0	26.2	14.0	100.0(229)
유산·사산휴가(급여) 제도	9.7	28.2	42.7	19.4	100.0(227)
임신기 근로시간 단축제도	7.4	15.3	54.6	22.7	100.0(229)
생리휴가(보건휴가)	10.0	26.6	41.9	21.4	100.0(229)
수유시간 제공	11.4	37.7	33.8	17.1	100.0(228)
난임 치료 휴가	7.4	25.2	44.8	22.6	100.0(230)

- 모성보호제도의 부담 정도를 4점 척도(1=전혀 부담 안됨~4=매우 부담됨)로 시설 유형, 소관부처, 재정지원방식 등으로 분석한 결과, 소관부처에 따라서는 모든 항목에서 유의미한 차이는 없음
- 모성보호제도의 부담 정도를 시설유형에 따라 살펴보면, 생활시설이 이용시설보다 임신 중 시간외 근로 금지, 출산 후 여성의 시간외 근로 제한, 임신 중 쉬운 종류의 근로로 전환, 임산부의 위해·위험 직종 근무 금지, 임산부의 야간·휴일 근로 제

한, 배우자 출산휴가 제도, 유산·사산휴가(급여) 제도, 임신기 근로시간 단축제도, 생리휴가(보건휴가), 수유시간 제공, 난임 치료 휴가 등의 제도에서 부담 정도가 높은 것으로 나타나 유의미한 차이를 보임

〈 표 3-80 〉 모성보호제도 사용(도입)에 따른 기관 부담 정도: 시설유형

단위: 개소, 점

구분		빈도	평균	표준편차	t/p
임신 중 시간외 근로 금지	생활	80	3.03	0.94	t=4.122 p=.000
	이용	152	2.51	0.88	
출산 후 여성의 시간외 근로 제한	생활	80	3.03	0.93	t=3.704 p=.000
	이용	152	2.57	0.88	
임신 중 쉬운 종류의 근로로 전환	생활	80	3.03	0.90	t=2.437 p=.016
	이용	152	2.74	0.80	
임산부의 위해·위험 직종 근무 금지	생활	80	2.85	0.94	t=2.938 p=.004
	이용	152	2.49	0.87	
임산부의 야간·휴일 근로 제한	생활	79	2.99	0.98	t=4.650 p=.000
	이용	152	2.39	0.89	
출산전후휴가(급여) 제도	생활	79	2.87	0.88	t=1.046 p=.297
	이용	151	2.75	0.85	
배우자 출산휴가 제도	생활	79	3.10	0.81	t=2.520 p=.012
	이용	150	2.81	0.86	
태아 검진시간 제공	생활	79	2.53	0.92	t=1.361 p=.175
	이용	150	2.37	0.85	
유산·사산휴가(급여) 제도	생활	77	2.90	0.87	t=2.184 p=.030
	이용	150	2.63	0.89	
임신기 근로시간 단축제도	생활	80	3.06	0.88	t=1.856 p=.065
	이용	149	2.85	0.78	
생리휴가(보건휴가)	생활	80	2.91	0.93	t=2.042 p=.042
	이용	149	2.66	0.88	
수유시간 제공	생활	79	2.73	0.98	t=2.060 p=.041
	이용	149	2.48	0.85	
난임 치료 휴가	생활	79	3.01	0.88	t=2.392 p=.018
	이용	151	2.73	0.84	

- 모성보호제도의 부담 정도를 재정지원방식에 따라 살펴보면, 국비지원시설이 지방이양시설보다 임신부의 위해·위험 직종 근무 금지, 임신부의 야간·휴일 근로 제한, 출산전후휴가(급여) 제도, 배우자 출산휴가 제도, 태아 검진시간 제공, 유산·사산휴가(급여) 제도, 임신기 근로시간 단축제도, 생리휴가(보건휴가), 수유시간 제공, 난임 치료 휴가 등의 제도에서 부담 정도가 높은 것으로 나타나 유의미한 차이를 보임

< 표 3-81 > 모성보호제도 사용(도입)에 따른 기관 부담 정도: 재정지원방식

단위: 개소, 점

구분		빈도	평균	표준편차	t/p
임신 중 시간외 근로 금지	국비지원	107	2.77	0.93	t=1.326 p=.186
	지방이양	121	2.60	0.93	
출산 후 여성의 시간외 근로 제한	국비지원	107	2.80	0.96	t=1.372 p=.171
	지방이양	121	2.64	0.89	
임신 중 쉬운 종류의 근로로 전환	국비지원	107	2.92	0.84	t=1.464 p=.145
	지방이양	121	2.75	0.85	
임산부의 위해·위험 직종 근무 금지	국비지원	107	2.73	0.90	t=2.019 p=.045
	지방이양	121	2.49	0.91	
임산부의 야간·휴일 근로 제한	국비지원	106	2.76	0.94	t=2.742 p=.007
	지방이양	121	2.42	0.94	
출산전후휴가(급여) 제도	국비지원	106	2.94	0.84	t=2.828 p=.005
	지방이양	120	2.63	0.85	
배우자 출산휴가 제도	국비지원	106	3.03	0.80	t=2.272 p=.024
	지방이양	119	2.77	0.88	
태아 검진시간 제공	국비지원	105	2.63	0.88	t=3.553 p=.000
	지방이양	120	2.23	0.81	
유산·사산휴가(급여) 제도	국비지원	105	2.90	0.84	t=3.270 p=.001
	지방이양	118	2.53	0.89	
임신기 근로시간 단축제도	국비지원	106	3.06	0.79	t=2.546 p=.012
	지방이양	119	2.78	0.83	
생리휴가(보건휴가)	국비지원	106	2.92	0.90	t=2.816 p=.005
	지방이양	119	2.58	0.89	
수유시간 제공	국비지원	105	2.73	0.91	t=2.847 p=.005
	지방이양	119	2.39	0.87	
난임 치료 휴가	국비지원	106	2.98	0.83	t=2.698 p=.008
	지방이양	120	2.68	0.87	

### 3) 일가정 양립 지원제도

#### (1) 일가정 양립 지원제도 인지도 및 사용 가능성

- 일가정 양립 지원제도(5종)의 인지도를 살펴보면, 육아휴직(급여)제도 96.4%, 육아기 근로시간 단축제도 75.7%, 동일자녀에 대한 육아휴직 총 2년 사용 74.6%, 아빠 육아휴직 보너스제도 62.2%, 가족돌봄휴직제도 37.7%의 순임
- 일가정 양립 지원제도의 사용(도입) 가능성은 육아휴직(급여)제도 62.8%, 육아기 근로시간 단축제도 44.8%, 동일자녀에 대한 육아휴직 총 2년 사용 44.0%, 가족돌봄휴직제도 38.6%, 아빠 육아휴직 보너스제도 35.5%의 순임

〈 표 3-82 〉 일·가정 양립 지원제도 인지도 및 사용(도입) 가능성

단위: %(개소)

구분	인지도			사용(도입) 가능성		
	안다	모른다	계(개소)	가능(도입)	불가능(미도입)	계(개소)
육아휴직(급여)제도	96.4	3.6	100.0(248)	62.8	37.2	100.0(234)
동일자녀에 대한 육아휴직 총 2년 사용	74.6	25.4	100.0(248)	44.0	56.0	100.0(234)
아빠 육아휴직 보너스제도	62.2	37.8	100.0(246)	35.5	64.5	100.0(231)
육아기 근로시간 단축제도	75.7	24.3	100.0(247)	44.8	55.2	100.0(232)
가족돌봄휴직제도	37.7	62.3	100.0(247)	38.6	61.4	100.0(233)

#### (2) 일가정 양립 지원제도 기관 부담 정도

- 일가정 양립 지원제도의 사용(도입)에 따른 기관 부담 정도를 살펴보면, 부담 정도가 높은(부담됨+매우 부담됨) 제도는 가족돌봄휴직제도 89.0%, 아빠 육아휴직 보너스제도 87.1%, 동일자녀에 대한 육아휴직 총 2년 사용 86.5%, 육아기 근로시간 단축제도 84.8%, 육아휴직(급여)제도 75.0%임

〈 표 3-83 〉 일·가정 양립 지원제도 사용(도입)에 따른 기관 부담 정도

단위: %(개소)

구분	전혀 부담 안됨	부담 안됨	부담됨	매우 부담됨	계(개소)
육아휴직(급여)제도	5.5	19.5	44.1	30.9	100.0(236)
동일자녀에 대한 육아휴직 총 2년 사용	3.8	9.7	46.8	39.7	100.0(237)
아빠 육아휴직 보너스제도	3.0	9.9	48.5	38.6	100.0(233)
육아기 근로시간 단축제도	4.2	11.0	53.0	31.8	100.0(236)
가족돌봄휴직제도	3.4	7.6	51.7	37.3	100.0(236)

○ 일·가정 양립 지원제도의 사용(도입)에 따른 기관 부담 정도를 4점 척도(1=전혀 부담 안됨~4=매우 부담됨)로 분석한 결과, 시설유형에 따라서는 생활시설이 이용시설보다 육아휴직(급여)제도, 가족돌봄휴직제도에서 부담감이 높은 것으로 나타나 유의미한 차이를 보임. 소관부처와 재정지원방식에 따라서는 모든 항목에서 유의미한 차이는 보이지 않음

〈 표 3-84 〉 일·가정 양립 지원제도 사용(도입)에 따른 기관 부담 정도: 시설유형

단위: 개소, 점

구분	빈도	평균	표준편차	t/p
육아휴직(급여) 제도	생활	82	3.18	t=2.371 p=.019
	이용	154	2.91	
동일자녀에 대한 육아휴직 총 2년 사용	생활	83	3.34	t=1.668 p=.097
	이용	154	3.16	
아빠 육아휴직 보너스제도	생활	80	3.34	t=1.635 p=.103
	이용	153	3.17	
육아기 근로시간 단축 제도	생활	80	3.21	t=1.170 p=.244
	이용	154	3.08	
가족돌봄휴직 제도	생활	80	3.38	t=2.309 p=.022
	이용	154	3.15	

#### 4) 육아휴직

##### (1) 육아휴직 현황

- 2017년부터 현재까지 시설에서 육아휴직을 사용한 종사자가 있는 시설은 21.9%임.  
육아휴직으로 인한 종사자의 업무공백 처리방법은 계약직 대체인력을 채용한 시설이 87.5%, 남은 인력끼리 나누어 처리한 시설이 17.9%임

〈 표 3-85 〉 육아휴직 사용 여부 및 업무공백 처리방법

구분		빈도	백분율
육아휴직 사용 종사자 여부	있음	56	21.9
	없음	200	78.1
	계	256	100.0
업무공백 처리방법 (중복응답, N=65)	계약직 대체인력을 채용함	49	87.5
	일용직 인력을 채용함	2	3.6
	신규 정규직 인력을 채용함	3	5.4
	남은 인력끼리 나누어 처리함	10	17.9
	기타	1	1.8

- 육아휴직으로 인한 종사자의 대체인력(신규인력) 고용의 어려움은 해당 업무를 수행할 수 있는 능력을 갖춘 사람을 구하기 어렵다가 48.2%, 해당 기간만 일하겠다는 사람을 구하기 어렵다가 35.7%임

〈 표 3-86 〉 육아휴직 대체(신규)인력 고용 어려움

구분	빈도	백분율
대체인력 고용에 따른 인건비 부담	6	10.7
해당 업무를 수행할 수 있는 능력을 갖춘 사람을 구하기 어려움	27	48.2
해당 기간만 일하겠다는 사람을 구하기 어려움	20	35.7
대체인력에게 지급되는 급여수준이 낮아 사람을 구하기 어려움	3	5.4
계	56	100.0

**(2) 육아휴직기간 근속승진소요기간 산입 현황**

- 육아휴직 종사자의 육아휴직기간의 근속기간 산입 현황은 육아휴직기간 전체를 근속기간에 산입하는 시설은 68.9%, 일부만 근속기간에 산입하는 시설이 9.2%, 근속기간에 산입하지 않는 시설이 21.8%임. 즉, 육아휴직 종사자의 육아휴직기간을 근속기간에 산입해야 하지만, 그렇지 않은 시설이 10개소 중 3개소임
- 육아휴직 근속기간 산입 여부를 재정지원방식에 따라 살펴보면, 국비지원시설은 산입하지 않음의 비율이, 지방이양시설은 전체 산입의 비율이 상대적으로 높게 나타나 유의미한 차이를 보임

〈 표 3-87 〉 육아휴직기간 근속기간 산입 여부

단위: %(개소)

구분		전체 산입	일부 산입	산입하지 않음	계(개소)	$\chi^2/p$
전체		68.9	9.2	21.8	100.0(206)	
재정지원방식	국비지원	63.3	6.7	30.0	100.0( 90)	$\chi^2=7.166$ $p=.028$
	지방이양	73.5	11.5	15.0	100.0(113)	
	전체	69.0	9.4	21.7	100.0(203)	

- 육아휴직 종사자의 육아휴직기간의 승진소요기간 산입 현황은 육아휴직기간 전체를 승진소요기간에 산입하는 시설은 60.0%, 일부만 승진소요기간에 산입하는 시설이 11.7%, 승진소요기간에 산입하지 않는 시설이 28.3%임. 즉, 육아휴직 종사자의 육아휴직기간을 승진소요기간에 산입해야 하지만, 그렇지 않은 시설이 10개소 중 4개소임

〈 표 3-88 〉 육아휴직기간 승진소요기간 산입 여부

구분	빈도	백분율
전체 산입	123	60.0
일부 산입	24	11.7
산입하지 않음	58	28.3
계	205	100.0

## 5) 유연근로제도

- 유연근로제도(4종)를 시행(도입)하는 시설의 현황을 살펴보면, 탄력근무제 20.0%, 시차출퇴근제 12.4%, 시간선택제 10.4%, 원격근무제 2.9%의 순임. 지속(적용) 가능성은 탄력근무제 40.4%, 시차출퇴근제 30.2%, 시간선택제 22.7%, 원격근무제 6.0%의 순임

〈 표 3-89 〉 유연근로제도

유형	내용
시간선택제	근로자의 필요에 따라 전일제 근로자보다 짧게 근로하는 유연한 근로시간제도
시차출퇴근제	설정된 한도 내에서 근로자가 근무 시작 시간과 종료 시간을 자유롭게 정하도록 허용하는 제도
탄력근무제	일이 많은 주의 근로시간은 늘리는 대신 다른 주의 근로시간을 줄여 평균적으로 법정근로시간인 주 40시간으로 근로시간을 맞추는 제도
원격근무제	재택근무제, 스마트근무제, 이동근무제 등

〈 표 3-90 〉 유연근로제도 시행(도입) 및 지속(적용) 가능성 여부

단위: %(개소)

구분	시행(도입) 여부			지속(적용) 가능성		
	시행(도입)	미시행(미도입)	계(개소)	가능	불가능	계(개소)
시간선택제	10.4	89.6	100.0(241)	22.7	77.3	100.0(216)
시차출퇴근제	12.4	87.6	100.0(241)	30.2	69.8	100.0(215)
탄력근무제	20.0	80.0	100.0(245)	40.4	59.6	100.0(218)
원격근무제	2.9	97.1	100.0(239)	6.0	94.0	100.0(217)

## 6) 고용안정 지원금제도

- 고용안정 지원금제도(4종)의 인지도는 출산육아기 고용안정장려금 65.2%, 정규직 전환 지원 48.6%, 시간선택제 전환 지원 39.1%, 일·가정 양립 환경개선 지원 38.7%의 순임. 이용 경험은 출산육아기 고용안정장려금 15.5%, 일·가정 양립 환경개선 지원 2.1%, 정규직 전환 지원과 시간선택제 전환 지원이 각각 0.8%의 순임

〈 표 3-91 〉 고용안정 지원금제도

유형	내용
출산육아기 고용안정장려금	육아휴직, 육아기근로시간단축, 출산전후휴가, 유산·사산휴가를 허용한 사업주에게 장려금 지원
정규직 전환 지원	비정규직 근로자를 정규직으로 전환하여 근로조건을 개선한 사업주에게 장려금 지원
시간선택제 전환 지원	근로자 요청에 따라 주 15시간 이상 30시간 이하로 하여 근로하게 한 사업주에게 장려금 지원
일·가정 양립 환경개선 지원	사차출퇴근제, 탄력근무제, 재택근무제, 원격근무제 중 어느 하나의 유연근무제도를 도입 및 확대 시행한 사업주에게 장려금 지원

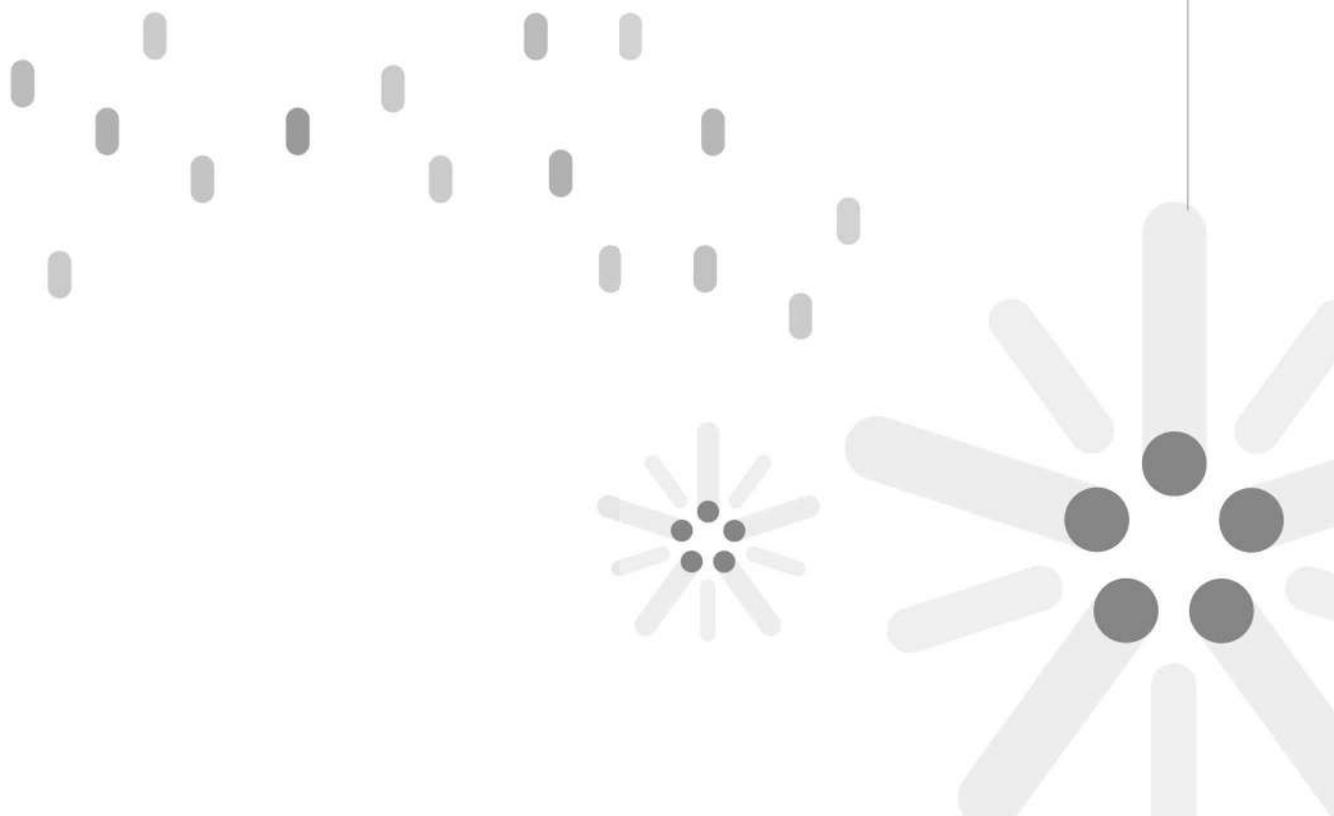
〈 표 3-92 〉 고용안정 지원금제도 인지도 및 이용 여부

단위: %(개소)

구분	인지도			이용경험		
	안다	모른다	계(개소)	있음	없음	계(개소)
출산육아기 고용안정장려금	65.2	34.8	100.0(253)	15.5	84.5	100.0(239)
정규직 전환 지원	48.6	51.4	100.0(253)	0.8	99.2	100.0(239)
시간선택제 전환 지원	39.1	60.9	100.0(253)	0.8	99.2	100.0(239)
일·가정 양립 환경개선 지원	38.7	61.3	100.0(253)	2.1	97.9	100.0(240)

## 제 4장

# 사회복지시설 종사자 실태조사 결과분석





## 제4장 사회복지시설 종사자 실태조사 결과분석

### 제1절 사회복지시설 종사자의 일반적 특성

#### 1. 인구사회학적 특성

- 조사대상 종사자의 성별은 남성이 32.1%, 여성이 67.9%임. 종사자의 평균 연령은 40.2세이며, 연령대는 20대 21.8%, 30대 27.3%, 40대 28.1%, 50대 20.7%, 60대 이상 2.1%임
- 종사자의 교육수준은 4년제 대학 졸업이 49.0%로 가장 많고, 2~3년제 대학 졸업이 24.5%, 대학원 석사 졸업이 18.3%, 고등학교 졸업 이하가 7.1%, 대학원 박사 졸업이 1.1%의 순임

〈 표 4-1 〉 종사자의 인구학적 특성

구분		빈도	백분율
성별	남성	203	32.1
	여성	430	67.9
	계	633	100.0
연령대	20대	135	21.8
	30대	169	27.3
	40대	174	28.1
	50대	128	20.7
	60대 이상	13	2.1
	계	619	100.0
교육수준	고등학교 졸업 이하	45	7.1
	2~3년제 대학 졸업	155	24.5
	4년제 대학 졸업	310	49.0
	대학원 석사 졸업	116	18.3
	대학원 박사 졸업	7	1.1
	계	633	100.0

## 2. 직무 특성

### 1) 종사자 소속 기관의 특성

- 종사자가 근무하는 시설은 중앙정부 소관부처에 따라서는 보건복지부 소관 시설 종사자가 77.6%, 여성가족부 소관 시설 종사자가 22.4%임. 재정지원방식에 따라서는 국비지원시설 종사자가 57.7%, 지방이양시설 종사자가 42.3%임. 종사자 소속 시설의 운영주체는 사회복지법인이 67.4%, 사회복지 이외의 법인이 22.3%, 개인운영시설 종사자가 10.3%임

〈 표 4-2 〉 종사자 소속 기관의 특성

구분		빈도	백분율
소관부처	보건복지부	496	77.6
	여성가족부	143	22.4
	계	639	100.0
재정지원방식	국비지원시설	368	57.7
	지방이양시설	270	42.3
	계	638	100.0
운영주체	사회복지법인	430	67.4
	사회복지 이외의 법인	142	22.3
	개인운영	66	10.3
	계	638	100.0

### 2) 종사자 소속 기관의 유형 및 종류

- 종사자가 근무하는 시설의 유형은 생활시설 종사자가 46.5%, 이용시설 종사자가 53.5%임. 시설의 종류에 따라서는 장애인복지시설 종사자가 31.8%로 가장 많고, 아동복지시설 종사자 14.9%, 정신보건시설 종사자 9.7%, 노인복지시설 종사자 7.4%, 노숙인시설 종사자 6.6%, 사회복지관 종사자 5.0%의 순임

〈 표 4-3 〉 시설유형

구분		빈도	백분율
시설유형	생활시설	297	46.5
	이용시설	342	53.5
시설종류	노인복지시설	47	7.4
	아동복지시설	95	14.9
	장애인복지시설	203	31.8
	정신보건시설	62	9.7
	노숙인시설	42	6.6
	사회복지관(지역주민)	32	5.0
	지역(광역)자활센터	15	2.3
	성매매피해지원시설	22	3.4
	성폭력피해보호시설	22	3.4
	가정폭력보호시설	30	4.7
	한부모가족복지시설	20	3.1
	다문화가족지원센터	20	3.1
	청소년복지시설	29	4.5
계	639	100.0	

### 3) 직위와 직종

- 종사자의 직위(급여가 지급되는 직위가 아닌 현재 업무상 직위)는 실무자가 66.5%로 2/3 정도를 차지하고 있고, 초급관리자 9.1%, 중간관리자 14.3%, 상급관리자 3.6%, 최고관리자 6.5%임
- 종사자의 직위는 시설유형에 따라서는 생활시설이 이용시설보다 실무자가, 재정지원방식에 따라서는 국비지원시설이 지방이양시설보다 실무자가 높게 나타나 유의미한 차이를 보임. 소관부처에 따라서는 유의미한 차이는 보이지 않음

〈 표 4-4 〉 직위

단위: %(명)

구분		실무자	초급관리자	중간관리자	상급관리자	최고관리자	계(명)	χ <sup>2</sup> /p
전체		66.5	9.1	14.3	3.6	6.5	100.0(635)	
시설유형	생활	74.9	3.4	11.9	4.4	5.4	100.0(295)	χ <sup>2</sup> =30.019 p=.000
	이용	59.1	14.1	16.5	2.9	7.4	100.0(340)	
	전체	66.5	9.1	14.3	3.6	6.5	100.0(635)	
재정지원방식	국비지원	72.9	6.0	12.6	3.0	5.5	100.0(365)	χ <sup>2</sup> =17.983 p=.001
	지방이양	58.0	13.4	16.7	4.5	7.4	100.0(269)	
	전체	66.6	9.1	14.4	3.6	6.3	100.0(634)	

- 종사자의 직종(급여 지급기준)은 사회복지직이 82.3%로 대부분을 차지하고 있고, 시설관리직·기능직 8.5%, 보건의료직 5.6%, 사무직 1.9%, 기타 1.7%의 순임. 즉, 사회복지직 이외의 직종은 17.7%임

〈 표 4-5 〉 직종

구분	빈도	백분율
사회복지직	525	82.3
보건의료직	36	5.6
사무직	12	1.9
시설관리직·기능직	54	8.5
기타	11	1.7
계	638	100.0

- 종사자의 직종은 시설유형과 관계없이 사회복지직의 비율이 높지만, 생활시설이 이용시설보다 비사회복지직이 많은 것으로 나타나 유의미한 차이를 보임. 소관부처와 재정지원방식에 따른 유의미한 차이는 보이지 않음

〈 표 4-6 〉 직종: 시설유형

단위: %(명)

구분		사회복지직	비사회복지직	계(명)	$\chi^2/p$
전체		82.3	17.7	100.0(638)	
시설유형	생활	77.4	22.6	100.0(297)	$\chi^2=8.958$ $p=.003$
	이용	86.5	13.5	100.0(341)	
	전체	82.3	17.7	100.0(638)	

#### 4) 자격증

- 현재 직종(채용자격 기준)과 관련된 자격증 소지 여부를 살펴보면, 관련 자격증이 없는 종사자는 6.0%, 관련 자격증이 있는 종사자는 94.0%임. 즉, 대부분의 종사자는 현재 직종에서 요구하는 자격증을 소지하고 있음
- 현재 직종(채용자격 기준)과는 관계없으나, 관련 자격증 소지 여부를 살펴보면, 관련 자격증이 없는 종사자는 50.6%, 관련 자격증이 있는 종사자는 49.4%임

〈 표 4-7 〉 자격증 소지 여부

구분		빈도	백분율
직종 관련 자격증 소지 여부	없음	38	6.0
	있음	600	94.0
	계	638	100.0
유사 자격증 소지 여부	없음	319	50.6
	있음	311	49.4
	계	630	100.0

#### 5) 경력

- 종사자의 사회복지 관련 경력을 살펴보면, 현재 근무하는 시설의 재직기간은 평균 61.2개월(5.1년)이며, 사회복지분야 총 경력은 평균 96.0개월(8년)로 나타남

〈 표 4-8 〉 사회복지 관련 경력

단위: 명, 개월

구분	빈도	평균	표준편차	최소값	최대값
현 시설 재직기간	617	61.22	56.10	1	300
사회복지분야 총 경력	491	95.96	74.80	1	480

- 현 시설 재직기간은 시설유형에 따라서는 생활시설 종사자가 이용시설 종사자보다, 소관부처에 따라서는 보건복지부 소관 시설 종사자가 여성가족부 소관 시설 종사자보다 긴 것으로 나타나 유의미한 차이를 보임. 재정지원방식에 따라서는 유의미한 차이는 보이지 않음

〈 표 4-9 〉 현 시설 재직기간

단위: 명, 개월

구분		빈도	평균	표준편차	t/p
시설유형	생활	289	68.37	64.39	t=2.934 p=.003
	이용	328	54.91	46.81	
소관부처	보건복지부	475	66.13	57.90	t=4.549 p=.000
	여성가족부	142	44.78	46.10	

- 사회복지분야 총 경력은 시설유형에 따라서는 생활시설 종사자가 이용시설 종사자보다 긴 것으로 나타나 유의미한 차이를 보임. 소관부처와 재정지원방식에 따라서는 유의미한 차이는 보이지 않음

〈 표 4-10 〉 사회복지분야 총 경력

단위: 명, 개월

구분		빈도	평균	표준편차	t/p
시설유형	생활	223	113.20	85.71	t=4.619 p=.000
	이용	268	81.61	60.86	

## 제2절 사회복지시설 종사자의 처우와 보수

### 1. 복리후생

#### 1) 안식휴가제도

- 안식휴가제도(장기근속휴가제도)는 장기근속 종사자(현 소속기관 재직기간)를 격려하고 재충전의 기회를 부여하기 위해 근속기간에 따라 특별(유급)휴가를 지원하는 제도임
- 안식휴가제도(장기근속휴가제도)를 시행하는 시설의 종사자는 25.7%이며, 안식휴가제도가 있는 시설의 종사자 중 안식휴가제도를 이용한 경험이 있는 종사자는 74.6%, 이용하지 못한 종사자가 25.4%임. 즉, 종사자의 1/4 정도는 제도는 있으나, 실제로 사용은 못한 것을 알 수 있음
- 안식휴가제도 시행 여부를 살펴보면, 시설유형에 따라서는 이용시설 종사자가 생활시설 종사자보다, 소관부처에 따라서는 여성가족부 소관 시설 종사자가 보건복지부 소관 시설 종사자보다 시행 비율이 높은 것으로 나타나 유의미한 차이를 보임. 재정지원방식에 따라서는 유의미한 차이는 보이지 않음

〈 표 4-11 〉 안식휴가제도 시행 여부

단위: %(명)

구분		시행함	시행하지 않음	계(명)	$\chi^2/p$
전체		25.7	74.3	100.0(623)	
시설유형	생활	15.5	84.5	100.0(291)	$\chi^2=29.873$ $p=.000$
	이용	34.6	65.4	100.0(332)	
	전체	25.7	74.3	100.0(623)	
소관부처	보건복지부	20.4	79.6	100.0(485)	$\chi^2=31.858$ $p=.000$
	여성가족부	44.2	55.8	100.0(138)	
	전체	25.7	74.3	100.0(623)	

- 안식휴가제도 사용 경험은 시설유형에 따라서는 이용시설 종사자가 생활시설 종사자보다, 소관부처에 따라서는 보건복지부 소관 시설 종사자가 여성가족부 소관 시설

종사자보다 많은 것으로 나타나 유의미한 차이를 보임. 재정지원방식에 따라서는 유의미한 차이는 보이지 않음

〈 표 4-12 〉 안식휴가제도 사용 여부

단위: %(명)

구분		이용경험 있음	대상자이나, 이용경험 없음	계(명)	$\chi^2/p$
전체		74.6	25.4	100.0(59)	
시설유형	생활	56.2	43.8	100.0(16)	$\chi^2=3.889$ $p=.049$
	이용	81.4	18.6	100.0(43)	
	전체	74.6	25.4	100.0(59)	
소관부처	보건복지부	81.4	18.6	100.0(43)	$\chi^2=3.889$ $p=.049$
	여성가족부	56.2	43.8	100.0(16)	
	전체	74.6	25.4	100.0(59)	

## 2) 연차 유급휴가

- 종사자의 연차 유급휴가 사용 현황을 살펴보면, 종사자 1인당 연차 유급휴가 부여 일수는 평균 16.5일이며, 연차보상비를 받은 것을 포함하여 사용한 일수는 평균 14.2일로 나타남. 즉, 종사자의 연차 유급휴가 사용률은 평균 86.8%임

〈 표 4-13 〉 2018년 연차 유급휴가 현황

단위: 명, 일/연

구분	빈도	평균	표준편차	최소값	최대값
연차 부여일수	435	16.45	4.09	1	27
연차 사용일수	435	14.20	4.98	0	26
연차보상비 지급일수	435	0.07	0.74	0	10

- 연차 유급휴가 사용률은 시설유형에 따라서는 생활시설 종사자가 이용시설 종사자보다 높은 것으로 나타나 유의미한 차이를 보임. 소관부처와 재정지원방식에 따라서는 유의미한 차이는 보이지 않음

〈 표 4-14 〉 2018년 연차 유급휴가 사용률

단위: 명, %

구분		빈도	평균	표준편차	t/p
시설유형	생활	213	90.05	19.60	t=2.709 p=.007
	이용	222	84.50	23.09	

- 사회복지시설 종사자 대체인력지원사업은 종사자에게는 자기계발 등 재충전의 기회를 제공(연차, 교육, 경조사, 병가 등), 기관에는 시설 종사자의 부재로 인한 업무공백을 최소화하여 시설의 원활한 운영을 목적으로 대체인력을 지원하는 사업임
- 종사자의 연차 유급휴가 사용을 위해 대체인력지원사업을 이용한 경험은 6.2%로 나타남. 소관부처에 따라서는 보건복지부 소관 시설 종사자가 여성가족부 소관 시설 종사자보다, 재정지원방식에 따라서는 지방이양시설 종사자가 국비지원시설 종사자보다 높은 것으로 나타나 유의미한 차이를 보임. 시설유형에 따라서는 유의미한 차이는 보이지 않음
- 이용 경험이 있는 시설의 만족도는 불만족 7.7%, 보통 20.5%, 만족 71.7%로 나타남

〈 표 4-15 〉 연차 유급휴가 사용을 위한 대체인력지원사업 이용 경험

단위: %(명)

구분		있음	없음	계(명)	$\chi^2/p$
전체		6.2	93.8	100.0(631)	$\chi^2=5.315$ p=.021
소관부처	보건복지부	7.4	92.6	100.0(488)	
	여성가족부	2.1	97.9	100.0(143)	
전체		6.2	93.8	100.0(631)	$\chi^2=12.431$ p=.000
재정지원방식	국비지원	3.3	96.7	100.0(364)	
	지방이양	10.2	89.8	100.0(266)	
전체		6.2	93.8	100.0(630)	

〈 표 4-16 〉 연차 유급휴가 사용을 위한 대체인력지원사업 이용 만족도

구분	빈도	백분율
불만족	3	7.7
보통	8	20.5
만족	28	71.7
계	39	100.0

### 3) 필요한 복리후생제도

- 사회복지시설 종사자의 처우 개선을 위해 강화 또는 신설이 필요한 복리후생제도를 우선순위에 따라 2가지를 선택하게 한 결과, 1순위로는 안식휴가제도가 35.4%로 가장 많음. 그 다음으로는 유급병가제도 14.1%, 종합건강검진 및 의료비 지원 9.9%의 순임. 2순위로는 종합건강검진 및 의료비 지원이 14.7%로 가장 많음. 그 다음으로는 유급병가제도 13.6%, 안식휴가제도 10.8%, 문화·체육·오락비용 지원 10.6%의 순임
- 이를 종합하면, 종사자의 처우 개선을 위해 강화 또는 신설이 필요한 복리후생제도는 안식휴가제도, 유급병가제도, 종합건강검진 및 의료비 지원, 해외연수지원 등의 순임

〈 표 4-17 〉 필요한 복리후생(우선순위)

구분	1순위		2순위	
	빈도	백분율	빈도	백분율
안식휴가제도	221	35.4	66	10.8
유급병가제도	88	14.1	83	13.6
교육훈련비	40	6.4	47	7.7
해외연수지원	37	5.9	57	9.3
근로자대출	14	2.2	28	4.6
직원포상제도	28	4.5	48	7.8
근로자학자금 지원	47	7.5	34	5.6
직원휴게시설	16	2.6	28	4.6
경조사비 지원	25	4.0	32	5.2
종합건강검진 및 의료비 지원	62	9.9	90	14.7
문화·체육·오락비용 지원	26	4.2	65	10.6
휴양시설 지원	14	2.2	34	5.6
기타	7	1.1	0	0.0
계	625	100.0	612	100.0

- 필요한 복리후생 우선순위 1순위를 기준으로 살펴보면, 시설유형에 따라서는 생활 시설 종사자는 종합건강검진 및 의료비 지원, 문화·체육·오락비용 지원이, 이용시설 종사자는 안식휴가제도, 직원포상제도가 상대적으로 높게 나타나 유의미한 차이를 보임. 소관부처에 따라서는 보건복지부 소관 시설 종사자는 안식휴가제도, 유급병가제도가, 여성가족부 소관 시설 종사자는 문화·체육·오락비용 지원이 상대적으로 높게 나타나 유의미한 차이를 보임. 재정지원방식에 따라서는 유의미한 차이는 보이지 않음

〈 표 4-18 〉 필요한 복리후생(1순위)

단위: %(명)

구분	시설유형			소관부처		
	생활	이용	전체	보건복지부	여성가족부	전체
안식휴가제도	32.3	38.0	35.4	37.0	29.8	35.4
유급병가제도	15.1	13.2	14.1	15.1	10.6	14.1
교육훈련비	7.2	5.7	6.4	5.8	8.5	6.4
해외연수지원	5.2	6.6	5.9	5.8	6.4	5.9
근로자대출	2.4	2.1	2.2	2.5	1.4	2.2
직원포상제도	1.7	6.9	4.5	5.4	1.4	4.5
근로자학자금 지원	7.6	7.5	7.5	7.2	8.5	7.5
직원휴게시설	3.1	2.1	2.6	2.5	2.8	2.6
경조사비 지원	2.1	5.7	4.0	3.3	6.4	4.0
종합건강검진 및 의료비 지원	12.7	7.5	9.9	9.9	9.9	9.9
문화·체육·오락비용 지원	6.9	1.8	4.2	2.7	9.2	4.2
휴양시설 지원	2.4	2.1	2.2	1.9	3.5	2.2
기타	1.4	0.9	1.1	1.0	1.4	1.1
계 (명)	100.0 (291)	100.0 (334)	100.0 (625)	100.0 (484)	100.0 (141)	100.0 (625)
$\chi^2/p$	$\chi^2=32.323 / p=.001$			$\chi^2=24.436 / p=.018$		

## 2. 시간외 근로

### 1) 시간외 근로 실태

- 종사자의 82.5%는 시간외 근로를 하고 있으며, 시간외 근로를 하는 종사자의 79.8%는 시간외 근로수당을 받고 있지만, 20.2%는 받지 못하는 것으로 나타남
- 시간외 근로 수행 여부는 시설유형에 따라서는 생활시설 종사자가 이용시설 종사자보다, 소관부처에 따라서는 보건복지부 소관 시설 종사자가 여성가족부 소관 시설 종사자보다, 재정지원방식에 따라서는 지방이양시설 종사자가 국비지원시설 종사자보다 시간외 근로 수행 비율이 높게 나타나 유의미한 차이를 보임
- 근무형태에 따라서는 비교대근무자가 교대근무자보다 시간외 근로 수행 비율이 높은 것으로 나타나 유의미한 차이를 보임

〈 표 4-19 〉 시간외 근로 수행 여부

단위: %(명)

구분		하고 있음	하지 않음	계(명)	$\chi^2/p$
전체		82.5	17.5	100.0(636)	
시설유형	생활	88.8	11.2	100.0(295)	$\chi^2=14.997$ $p=.000$
	이용	77.1	22.9	100.0(341)	
	전체	82.5	17.5	100.0(636)	
소관부처	보건복지부	86.5	13.5	100.0(495)	$\chi^2=23.764$ $p=.000$
	여성가족부	68.8	31.2	100.0(141)	
	전체	82.5	17.5	100.0(636)	
재정지원방식	국비지원	77.0	23.0	100.0(366)	$\chi^2=17.925$ $p=.000$
	지방이양	90.0	10.0	100.0(269)	
	전체	82.5	17.5	100.0(635)	
근무형태	교대근무	79.8	20.2	100.0(445)	$\chi^2=11.803$ $p=.001$
	비교대근무	92.0	8.0	100.0(150)	
	전체	82.9	17.1	100.0(595)	

- 종사자의 최근 3개월을 기준하여, 법정(계약)근로시간을 제외한 시간외 근로시간과 근로일수를 조사한 결과, 주당 평균 6.9시간의 시간외 근로를 하고 있음. 시간외 근로일은 주당 평균 2.5일로 나타남

- 주당 평균 시간외 근로시간 및 일수는 시설유형에 따라서는 생활시설 종사자가 이용시설 종사자보다, 재정지원방식에 따라서는 국비지원시설 종사자가 지방이양시설 종사자보다 많은 것으로 나타나 유의미한 차이를 보임. 소관부처에 따라서는 유의미한 차이는 보이지 않음

〈 표 4-20 〉 주당 평균 시간외 근로시간 및 일수

단위: 명, 시간, 일

구분		빈도	평균	표준편차	t/p	
주당 평균 시간외 근로시간	전체	414	6.87	6.58		
	시설유형	생활	209	9.17	7.97	t=7.698 p=.000
		이용	205	4.53	3.47	
	재정지원방식	국비지원	214	7.96	7.54	t=3.542 p=.000
		지방이양	199	5.70	5.15	
주당 평균 시간외 근로일수	전체	365	2.46	1.47		
	시설유형	생활	177	2.78	1.51	t=4.199 p=.000
		이용	188	2.15	1.37	
	재정지원방식	국비지원	182	2.68	1.46	t=2.920 p=.004
		지방이양	182	2.23	1.46	

- 근무형태에 따라서는 교대근무자가 비교대근무자보다 주당 평균 시간외 근로시간 및 일수가 많은 것으로 나타나 유의미한 차이를 보임

〈 표 4-21 〉 주당 평균 시간외 근로시간 및 일수: 근무형태

단위: 명, 시간, 일

구분		빈도	평균	표준편차	t/p
주당 평균 시간외 근로시간	전체	414	6.87	6.58	
	교대근무자	102	10.84	8.54	t=7.255 p=.000
	비교대근무자	290	5.59	5.27	
주당 평균 시간외 근로일수	전체	365	2.46	1.47	
	교대근무자	91	2.76	1.41	t=2.267 p=.024
	비교대근무자	254	2.36	1.46	

## 2) 시간외 근로수당 실태

- 시간외 근로수당 수령 여부는 시설유형에 따라서는 생활시설 종사자가 이용시설 종사자보다, 소관부처에 따라서는 보건복지부 소관 시설 종사자가 여성가족부 소관 시설 종사자보다, 재정지원방식에 따라서는 지방이양시설 종사자가 국비지원시설 종사자보다 시간외 근로수당 수령 비율이 높은 것으로 나타나 유의미한 차이를 보임
- 근무형태에 따라서는 교대근무자가 비교대근무자보다 시간외 근로수당 수령 비율이 높은 것으로 나타나 유의미한 차이를 보임

〈 표 4-22 〉 시간외 근로수당 수령 여부

단위: %(명)

구분		받고 있음	받지 못하고 있음	계(명)	$\chi^2/p$
전체		79.8	20.2	100.0(521)	
시설유형	생활	86.5	13.5	100.0(260)	$\chi^2=14.444$ $p=.000$
	이용	73.2	26.8	100.0(261)	
	전체	79.8	20.2	100.0(521)	
소관부처	보건복지부	88.5	11.5	100.0(427)	$\chi^2=110.760$ $p=.000$
	여성가족부	40.4	59.6	100.0(94)	
	전체	79.8	20.2	100.0(521)	
재정지원방식	국비지원	68.0	32.0	100.0(278)	$\chi^2=53.891$ $p=.000$
	지방이양	93.8	6.2	100.0(242)	
	전체	80.0	20.0	100.0(520)	
근무형태	교대근무	90.5	9.5	100.0(352)	$\chi^2=12.009$ $p=.001$
	비교대근무	76.7	23.3	100.0(137)	
	전체	80.6	19.4	100.0(489)	

- 시간외 근로에 대한 수당지급 인정시간(보조금 지급기준)은 월평균 17.6시간으로 나타남. 업무 특성과 업무량을 고려할 때, 합리적인 시간외 근로수당 인정시간은 월평균 27.1시간임. 즉, 현재 주당 평균 시간외 근로시간, 수당지급 인정시간, 합리적인 인정시간 등을 고려할 때, 월평균 9.2시간의 인식 차이가 있는 것으로 나타남

- 시간외 근로수당 지급 인정시간은 시설유형에 따라서는 생활시설 종사자가 이용시설 종사자보다 월당 시간외 근로수당 지급 인정시간과 합리적 인정시간이 많은 것으로 나타나 유의미한 차이를 보임. 합리적 인정시간과 실 인정시간의 차이는 유의미한 차이는 보이지 않음
- 소관부처에 따라서는 보건복지부 소관 시설 종사자가 여성가족부 소관 시설 종사자보다 월당 시간외 근로수당 지급 인정시간과 합리적 인정시간이 상대적으로 많은 것으로 나타나 유의미한 차이를 보임. 합리적 인정시간과 실 인정시간의 차이는 유의미한 차이는 보이지 않음
- 재정지원방식에 따라서는 국비지원시설 종사자가 지방이양시설 종사자보다 월당 시간외 근로수당 지급 인정시간과 합리적 인정시간, 합리적 인정시간과 실 인정시간의 차이가 상대적으로 많은 것으로 나타나 유의미한 차이를 보임

〈 표 4-23 〉 월당 시간외 근로수당 지급 인정시간

단위: 명, 시간

구분		빈도	평균	표준편차	t/p	
실 인정시간	전체	448	17.58	12.45		
	시설유형	생활	227	24.60	12.23	t=14.822 p=.000
		이용	221	10.37	7.63	
	소관부처	보건복지부	381	19.35	12.06	t=9.000 p=.000
		여성가족부	67	7.48	9.55	
	재정지원방식	국비지원	226	20.24	15.80	t=4.696 p=.000
		지방이양	221	14.67	6.71	
합리적 인정시간	전체	434	27.07	19.76		
	시설유형	생활	218	33.98	18.13	t=7.812 p=.000
		이용	216	20.09	18.90	
	소관부처	보건복지부	368	28.63	20.57	t=5.926 p=.000
		여성가족부	66	18.38	11.01	
	재정지원방식	국비지원	218	31.91	24.18	t=5.334 p=.000
		지방이양	215	22.12	12.20	
합리적 인정시간과 실 인정시간의 차이	전체	444	9.23	17.61		
	재정지원방식	국비지원	227	11.11	22.32	t=2.380 p=.018
		지방이양	216	7.21	10.33	

- 근무형태에 따라서는 교대근무자가 비교대근무자보다 월당 시간외 근로수당 지급 인정시간과 합리적 인정시간이 많은 것으로 나타나 유의미한 차이를 보임. 합리적 인정시간과 실 인정시간의 차이는 유의미한 차이는 보이지 않음

〈 표 4-24 〉 월당 시간외 근로수당 지급 인정시간: 근무형태

단위: 명, 시간

구분		빈도	평균	표준편차	t/p
실 인정시간	전체	448	17.58	12.45	t=14.213 p=.000
	교대근무자	122	29.71	11.81	
	비교대근무자	303	12.79	9.13	
합리적 인정시간	전체	434	27.07	19.76	t=9.698 p=.000
	교대근무자	119	40.96	19.80	
	비교대근무자	294	21.81	17.47	

### 3) 시간외 근로수당 인정시간 개선 인식

- 사회복지시설 종사자의 시간외 근로수당 인정시간은 시설유형과 종류, 교대근무 여부에 따라 다르게 적용되고 있음. 이러한 기준을 일원화하는 방안에 대한 동의 여부를 조사한 결과, 동의한다 64.9%, 매우 동의한다 24.1%로 나타나 종사자의 89.0%는 동의하는 것을 알 수 있음

〈 표 4-25 〉 시간외 근로수당 지급 인정시간 기준 개선(안) 동의 정도

구분	빈도	백분율
전혀 동의하지 않음	30	5.1
동의하지 않음	35	5.9
동의함	383	64.9
매우 동의함	142	24.1
계	590	100.0

〈 표 4-26 〉 시간외 근로수당 인정시간 기준 개선(안)

〈시간외 근로수당 인정시간 기준(현재)〉			
근무형태		교대근무자	비교대근무자
시설유형	생활시설*	월 최소 0시간 ~ 최대 40시간	월 최소 0시간 ~ 최대 20시간
	이용시설**	월 최소 0시간 ~ 최대 15시간	

\* 생활시설의 인정시간 기준은 지침에 명시되어 있으나, 일부 시설은 확보된 예산 범위에서 편성되기도 함. 또한, 시설종류별 인정시간 기준이 다름  
 \*\* 이용시설의 인정시간 기준은 지침에 명확하게 명시되어 있지 않으며, 시설종류별 인정시간 기준이 다름

↓

〈시간외 근로수당 인정시간 기준 개선(안)〉			
근무형태		교대근무자	비교대근무자
시설유형	생활시설	월 최대 40시간	월 최대 20시간
	이용시설*	-	월 최대 20시간

\* 시간외 근로수당 인정시간 기준 개선(안)은 시설유형과 종류에 관계없이, 교대근무 여부에 따라 모든 종사자에게 동일한 시간외 근로수당 인정시간 기준을 마련하는 것임

#### 4) 보상휴가제

- 보상휴가제는 시간외 근로에 대하여 임금(시간외 근로수당)을 지급하는 것을 대신하여 휴가를 주는 제도임. 보상휴가제도를 시행하는 시설의 종사자는 53.8%이고, 종사자 중 46.2%는 보상휴가제도를 시행하지 않는 시설의 종사자임
- 보상휴가제도 실시 여부는 소관부처에 따라서는 여성가족부 소관 시설 종사자가 보건복지부 소관 시설 종사자보다 실시율이 높은 것으로 나타나 유의미한 차이를 보임. 시설유형과 재정지원방식에 따라서는 유의미한 차이는 보이지 않음

〈 표 4-27 〉 보상휴가제도 시행 여부

단위: %(명)

구분	시행함	시행하지 않음	계(명)	$\chi^2/p$
전체	53.8	46.2	100.0(628)	$\chi^2=11.307$ $p=.001$
소관부처	보건복지부	49.8	100.0(486)	
	여성가족부	66.2	100.0(142)	
전체	53.8	46.2	100.0(628)	

- 보상휴가제도를 시행하는 시설 종사자의 보상휴가제도 사용 여부를 살펴보면, 전부 사용하였다 64.5%, 일부만 사용하였다 29.7%, 사용하지 못하였다 5.9%임. 즉, 보상휴가제도가 있어도 35.6%의 종사자는 적극적으로 사용하지 못한 것을 알 수 있음
- 보상휴가제도를 시행하는 시설 종사자의 보상휴가제도 사용 여부를 살펴보면, 시설 유형에 따라서는 생활시설 종사자가 이용시설 종사자보다 전부 사용하였음이 높게 나타나 유의미한 차이를 보임. 소관부처와 재정지원방식에 따라서는 유의미한 차이는 보이지 않음

〈 표 4-28 〉 보상휴가제도 사용 여부

단위: %(명)

구분		전부 사용함	일부만 사용함	사용하지 못함	계(명)	$\chi^2/p$
전체		64.5	29.7	5.9	100.0(290)	
시설유형	생활	74.0	18.9	7.1	100.0(127)	$\chi^2=12.580$ $p=.002$
	이용	57.1	38.0	4.9	100.0(163)	
	전체	64.5	29.7	5.9	100.0(290)	

### 3. 수당

#### 1) 현재 받고 있는 수당

- 종사자의 현재 받고 있는 수당을 살펴보면, 다양한 수당의 종류 중 받고 있는 수당의 비율은 명절휴가비가 90.5%로 가장 많음. 그 다음으로는 종사자특별수당 84.2%, 정액급식비 74.5%, 시간외 근로수당 66.2%, 가족수당 38.8% 등의 순임

〈 표 4-29 〉 현재 받고 있는 수당(N=639)

구분	빈도	백분율	구분	빈도	백분율
가족수당	248	38.8	연가보상비	4	0.6
명절휴가비	578	90.5	직급보조비	58	9.1
시간외 근로수당	423	66.2	재난해비보조수당	2	0.3
종사자특별수당	538	84.2	복지포인트	0	0.0
정액급식비	476	74.5	기타	15	2.3

- 종사자는 1인당 평균 3.7개의 수당을 받는 것으로 나타남. 시설유형에 따라서는 생활시설 종사자가 이용시설 종사자보다, 소관부처에 따라서는 보건복지부 소관 시설 종사자가 여성가족부 소관 시설 종사자보다, 재정지원방식에 따라서는 지방이양시설 종사자가 국비지원시설 종사자보다 많은 것으로 나타나 유의미한 차이를 보임

〈 표 4-30 〉 현재 받고 있는 수당 수

단위: 명, 개

구분		빈도	평균	표준편차	t/p
전체		629	3.70	1.35	
시설유형	생활	291	3.91	1.20	t=3.729 p=.000
	이용	338	3.52	1.44	
소관부처	보건복지부	488	3.89	1.32	t=6.511 p=.000
	여성가족부	141	3.07	1.26	
재정지원방식	국비지원	364	3.49	1.30	t=-4.624 p=.000
	지방이양	265	3.99	1.37	

## 2) 정액급식비 차등 증액 방안 인식

- 대전광역시는 사회복지시설 종사자의 처우 개선을 위해 모든 종사자에게 정액급식비(월 3만원)를 신설하여 지원하고 있음. 정액급식비 증액과 관련하여 처우가 열악한 시설 종사자를 우선적으로 차등하여 증액하는 방안에 대한 동의 여부를 조사하였음. 정액급식비 차등 증액 방안을 동의한다 48.2%, 매우 동의한다 27.7%로 나타나 종사자의 76.0%는 동의하는 것으로 나타남. 그러나 동의하지 않는다(전혀 동의하지 않음+동의하지 않음)도 24.0%로 나타남
- 정액급식비 차등 증액 동의 정도를 살펴보면, 소관부처에 따라서는 보건복지부 소관 시설 종사자는 전혀 동의하지 않음이, 여성가족부 소관 시설 종사자는 매우 동의함, 재정지원방식에 따라서는 국비지원시설 종사자는 매우 동의함, 지방이양시설 종사자는 동의하지 않음이 상대적으로 높게 나타나 유의미한 차이를 보임. 시설유형에 따라서는 유의미한 차이는 보이지 않음

〈 표 4-31 〉 정액급식비 차등 증액 동의 정도

단위: %(명)

구분		전혀 동의하지 않음	동의하지 않음	동의함	매우 동의함	계(명)	$\chi^2/p$
전체		8.6	15.4	48.2	27.7	100.0(628)	
소관부처	보건복지부	10.1	15.6	49.5	24.8	100.0(487)	$\chi^2=12.531$ $p=.006$
	여성가족부	3.5	14.9	44.0	37.6	100.0(141)	
	전체	8.6	15.4	48.2	27.7	100.0(628)	
재정지원방식	국비지원	9.6	11.0	47.7	31.7	100.0(363)	$\chi^2=16.945$ $p=.001$
	지방이양	7.2	21.6	48.9	22.3	100.0(264)	
	전체	8.6	15.5	48.2	27.8	100.0(627)	

### 3) 종사자특별수당 개선 방안 인식

- 대전광역시는 사회복지시설 종사자특별수당을 종사자의 경력, 자격증 유무, 시설유형 및 종류에 따라 차등 지원하고 있음
- 종사자특별수당 지급기준을 시설유형과 자격증 유무와 관계없이 경력을 기준으로 일원화하는 방안에 대한 동의 여부를 조사하였음. 종사자특별수당 개선안에 대하여 동의한다 55.5%, 매우 동의한다 38.3%로 나타나 종사자의 93.8%가 동의함
- 종사자특별수당 지급기준 개선(안)에 대한 동의 정도를 살펴보면, 소관부처에 따라서는 보건복지부 소관 시설 종사자는 매우 동의함, 여성가족부 소관 시설 종사자는 동의하지 않음이 상대적으로 높게 나타나 유의미한 차이를 보임. 시설유형과 재정지원방식에 따라서는 유의미한 차이는 보이지 않음

〈 표 4-32 〉 종사자특별수당 지급기준 개선(안) 동의 정도

단위: %(명)

구분		전혀 동의하지 않음	동의하지 않음	동의함	매우 동의함	계(명)	$\chi^2/p$
전체		1.7	4.5	55.5	38.3	100.0(629)	
소관부처	보건복지부	1.4	3.3	55.3	40.0	100.0(490)	$\chi^2=9.965$ $p=.019$
	여성가족부	2.9	8.6	56.1	32.4	100.0(139)	
	전체	1.7	4.5	55.5	38.3	100.0(629)	

〈 표 4-33 〉 종사자특별수당 지급기준 개선(안)

〈종사자특별수당 지급기준(현재)〉								
경력	1년 미만		1년~3년 미만		3년~5년 미만		5년 이상	
자격증 유무	없음	있음	없음	있음	없음	있음	자격증 관계없음	
시설 유형	생활시설	월 10만원	월 12만원	월 12만원	월 14만원	월 14만원	월 16만원	월 18만원
	이용시설	월 10만원 정액 지원						

※ 2019년부터 상대적으로 처우가 열악한 성매매피해지원시설, 성폭력피해보호시설, 가정폭력보호시설 등의 종사자는 현재 지급기준에서 월 10만원 증액한 상태임. 즉, 종사자별 월 20~28만원을 지급함



〈종사자특별수당 지급기준 개선(안)〉						
현재 기준				호봉	개선 기준	
이용시설		생활시설			이용시설 및 생활시설	
월(만원)	연(만원)	월(만원)	연(만원)		월(만원)	연(만원)
10	120	12	144	1	14	168
		14	168	2	16	192
				3	18	216
		16	192	4	20	240
				5	22	264
				6	24	288
				7	26	312
				8	28	336
				9	30	360
				10	32	384
				11~15	34	408
				16~20	36	432
				21~25	38	456
				26~30	40	480

※ 종사자특별수당 지급기준 개선(안)은 지급기준 금액 상향 조정, 장기근속자 범위 확대 및 증액, 생활시설과 이용시설의 기준 일원화, 자격증 유무 기준 폐지 등임

#### 4) 처우 개선을 위해 필요한 수당

- 사회복지시설 종사자의 처우 개선을 위해 강화 또는 신설이 필요한 수당을 우선순위에 따라 2가지를 선택하게 한 결과, 1순위로는 시간외 근로수당이 24.1%로 가장 많음. 그 다음으로는 연가보상비 22.9%, 종사자특별수당 10.2%의 순임. 2순위로는

연가보상비가 22.3%로 가장 많음. 그 다음으로는 복지포인트 20.5%, 자녀학비보조수당 13.2%, 시간외 근로수당 10.0%의 순임

- 이를 종합하면, 종사자의 처우 개선을 위해 강화 또는 신설이 필요한 수당은 연가보상비, 시간외 근로수당, 복지포인트 등의 순임

〈 표 4-34 〉 필요한 수당(우선순위)

구분	1순위		2순위	
	빈도	백분율	빈도	백분율
가족수당	32	5.4	18	3.2
명절휴가비	36	6.1	40	7.0
시간외 근로수당	142	24.1	57	10.0
종사자특별수당	60	10.2	56	9.8
정액급식비	22	3.7	35	6.1
연가보상비	135	22.9	127	22.3
직급보조비	45	7.6	42	7.4
자녀학비보조수당	59	10.0	75	13.2
복지포인트	47	8.0	117	20.5
기타	11	1.9	3	0.5
계	589	100.0	570	100.0

- 필요한 수당 우선순위 중 1순위를 기준으로 살펴보면, 소관부처에 따라서는 보건복지부 소관 시설 종사자는 종사자특별수당, 연가보상비가, 여성가족부 소관 시설 종사자는 가족수당, 시간외 근로수당이 상대적으로 많은 것으로 나타나 유의미한 차이를 보임. 재정지원방식에 따라서는 국비지원시설 종사자는 가족수당, 종사자특별수당이, 지방이양시설 종사자는 직급보조비, 자녀학비보조수당, 복지포인트가 상대적으로 높게 나타나 유의미한 차이를 보임. 시설유형에 따라서는 유의미한 차이는 보이지 않음

〈 표 4-35 〉 필요한 수당(1순위)

단위: %(명)

구분	소관부처			재정지원방식		
	보건복지부	여성가족부	전체	국비지원	지방이양	전체
가족수당	2.6	15.2	5.4	8.8	0.8	5.4
명절휴가비	5.7	7.6	6.1	7.4	4.4	6.1
시간외 근로수당	21.4	33.3	24.1	24.5	23.3	24.0
종사자특별수당	11.6	5.3	10.2	12.4	7.2	10.2
정액급식비	4.2	2.3	3.7	2.9	4.8	3.7
연가보상비	24.7	16.7	22.9	21.8	24.5	23.0
직급보조비	8.8	3.8	7.6	5.9	10.0	7.7
자녀학비보조수당	10.7	7.6	10.0	8.3	12.4	10.0
복지포인트	8.3	6.8	8.0	6.5	10.0	8.0
기타	2.0	1.5	1.9	1.5	2.4	1.9
계 (명)	100.0 (457)	100.0 (132)	100.0 (589)	100.0 (339)	100.0 (249)	100.0 (588)
$\chi^2/p$	$\chi^2=48.755 / p=.000$			$\chi^2=33.408 / p=.000$		

## 4. 보수

### 1) 월평균 임금 및 적정 임금

- 종사자의 임금수준을 알아보기 위해 최근 3개월을 기준으로 기본급과 수당을 조사 하였음. 종사자의 기본급은 월평균 229만 8천원(중위수 206만원)이며, 수당은 월평균 38만 4천원(중위수 32만원)임. 기본급과 수당을 합산한 결과, 종사자의 월평균 임금은 268만원(중위수 248만원)으로 나타남
- 종사자의 직무를 고려한 월평균 적정임금을 조사한 결과, 월평균 305만 6천원(중위수 281만원)으로 나타남. 즉, 월평균 적정임금은 현재 임금보다 약 41만 8천원(중위수 35만원)의 증액을 원하는 것으로 나타남

〈 표 4-36 〉 월평균 임금 및 적정임금

단위: 명, 만원/월

구분	빈도	평균	표준편차	최소값	최대값	중위수
기본급	554	229.75	64.48	135	522	206
수당	530	38.45	26.36	0	132	32
임금(기본급+수당)	553	268.03	79.41	148	594	248
적정임금	508	305.59	92.05	120	700	281
적정임금-임금	500	41.79	38.29	0	300	35

○ 월평균 임금 및 적정임금 실태를 살펴보면, 시설유형에 따라서는 생활시설 종사자가 이용시설 종사자보다 임금 실태 관련 5개 항목(기본급, 수당, 임금, 적정임금, 현재 임금과 적정임금의 차이) 모두에서 높은 것으로 나타나 유의미한 차이를 보임. 소관 부처에 따라서는 보건복지부 소관 시설 종사자가 여성가족부 소관 시설 종사자보다 임금 실태 관련 4개 항목(기본급, 수당, 임금, 적정임금)에서 높은 것으로 나타나 유의미한 차이를 보임. 현재 임금과 적정임금의 차이는 유의미한 차이는 보이지 않음. 재정지원방식에 따라서는 국비지원시설 종사자는 2개 항목(수당, 현재임금과 적정임금의 차이)에서, 지방이양시설 종사자는 2개 항목(기본급, 임금)에서 상대적으로 많은 것으로 나타나 유의미한 차이를 보임. 적정임금은 유의미한 차이는 보이지 않음

〈 표 4-37 〉 월평균 임금 및 적정임금 수준: 시설유형

단위: 명, 만원/월

구분		빈도	평균	표준편차	t/p
기본급	생활	247	242.73	72.14	t=4.198 p=.000
	이용	307	219.31	55.54	
수당	생활	232	53.88	27.85	t=13.150 p=.000
	이용	298	26.43	17.41	
임금(기본급+수당)	생활	248	295.88	88.41	t=7.573 p=.000
	이용	305	245.38	62.87	
적정임금	생활	223	338.74	104.71	t=7.231 p=.000
	이용	285	279.65	70.83	
적정임금 - 임금	생활	218	47.25	43.94	t=2.721 p=.007
	이용	282	37.57	32.72	

〈 표 4-38 〉 월평균 임금 및 적정임금 수준: 소관부처

단위: 명, 만원/월

구분		빈도	평균	표준편차	t/p
기본급	보건복지부	426	238.54	64.36	t=6.514 p=.000
	여성가족부	128	200.50	55.86	
수당	보건복지부	412	40.99	28.15	t=5.665 p=.000
	여성가족부	118	29.55	15.95	
임금(기본급+수당)	보건복지부	426	279.69	79.94	t=7.401 p=.000
	여성가족부	127	228.91	63.81	
적정임금	보건복지부	387	318.03	93.79	t=6.364 p=.000
	여성가족부	121	265.79	73.51	
적정임금 - 임금	보건복지부	380	42.44	40.44	t=.673 p=.502
	여성가족부	120	39.74	30.55	

〈 표 4-39 〉 월평균 임금 및 적정임금 수준: 재정지원방식

단위: 명, 만원/월

구분		빈도	평균	표준편차	t/p
기본급	국비지원	313	217.54	59.58	t=-5.197 p=.000
	지방이양	241	245.61	67.22	
수당	국비지원	299	40.74	29.81	t=2.390 p=.017
	지방이양	231	35.48	20.75	
임금(기본급+수당)	국비지원	310	258.38	80.05	t=-3.313 p=.001
	지방이양	242	280.74	76.90	
적정임금	국비지원	292	303.02	100.23	t=-.758 p=.449
	지방이양	215	309.09	79.94	
적정임금 - 임금	국비지원	287	47.08	42.04	t=3.929 p=.000
	지방이양	212	34.27	30.78	

## 2) 보수체계

- 종사자의 보수체계를 살펴보면, 호봉제 적용 종사자가 84.7%로 대부분을 차지하지만, 연봉제 적용 종사자 11.0%, 기타 4.3% 등으로 나타남
- 종사자 보수체계는 시설유형에 따라서는 생활시설 종사자가 이용시설 종사자보다, 소관부처에 따라서는 보건복지부 소관 시설 종사자가 여성가족부 소관 시설 종사자보다, 재정지원방식에 따라서는 지방이양시설 종사자가 국비지원시설 종사자보다 호봉제 적용 비율이 높은 것으로 나타나 유의미한 차이를 보임

〈 표 4-40 〉 종사자 보수체계

단위: %(명)

구분		호봉제	연봉제	기타	계(명)	$\chi^2/p$
전체		84.7	11.0	4.3	100.0(629)	
시설유형	생활	88.1	9.5	2.4	100.0(294)	$\chi^2=6.486$ $p=.039$
	이용	81.8	12.2	6.0	100.0(335)	
	전체	84.7	11.0	4.3	100.0(629)	
소관부처	보건복지부	88.2	8.6	3.3	100.0(490)	$\chi^2=20.148$ $p=.000$
	여성가족부	72.7	19.4	7.9	100.0(139)	
	전체	84.7	11.0	4.3	100.0(629)	
재정지원방식	국비지원	77.6	16.9	5.5	100.0(361)	$\chi^2=36.361$ $p=.000$
	지방이양	94.8	3.0	2.2	100.0(267)	
	전체	84.9	11.0	4.1	100.0(628)	

## 3) 인건비 가이드라인 인지도 및 보수체계 인식

- 보건복지부 또는 여성가족부의 2019년 사회복지시설 인건비 가이드라인을 알고 있는지를 질문한 결과, 알고 있다는 종사자가 77.6%이나 모른다는 종사자도 22.4%로 나타남
- 2019년 사회복지시설 종사자 인건비 가이드라인 인지도는 소관부처에 따라서는 보건복지부 소관 시설 종사자가 여성가족부 소관 시설 종사자보다, 재정지원방식에 따라서는 지방이양시설 종사자가 국비지원시설 종사자보다 인지도가 높은 것으로 나타나 유의미한 차이를 보임. 시설유형에 따라서는 유의미한 차이는 보이지 않음

〈 표 4-41 〉 2019년 사회복지시설 종사자 인건비 가이드라인 인지 여부

단위: %(명)

구분		알고 있음	모름	계(명)	$\chi^2/p$
전체		77.6	22.4	100.0(629)	
소관부처	보건복지부	82.6	17.4	100.0(488)	$\chi^2=31.275$ $p=.000$
	여성가족부	60.3	39.7	100.0(141)	
	전체	77.6	22.4	100.0(629)	
재정지원방식	국비지원	71.4	28.6	100.0(360)	$\chi^2=18.378$ $p=.000$
	지방이양	85.8	14.2	100.0(268)	
	전체	77.5	22.5	100.0(628)	

- 사회복지시설 종사자의 인건비 체계에 대한 인식을 4개의 문항으로 조사하였음
- 시설유형(종류) 간 급여차이는 차이가 커서 문제임 59.1%, 문제없음 34.5%, 차이가 작아서 문제임 6.4%임. 즉, 문제가 있다는 응답이 65.5%임
- 직종(사회복지직, 보건의료직, 사무직, 관리직 등) 간 급여차이는 차이가 커서 문제임 49.7%, 문제없음 43.6%, 차이가 작아서 문제임 6.7%임. 즉, 문제가 있다는 응답이 56.4%임
- 직급(직위) 간 급여 차이는 차이가 커서 문제임 26.7%, 문제없음 53.6%, 차이가 작아서 문제임 19.7%임. 즉, 문제가 있다는 응답이 46.4%임
- 직급(직위) 내 호봉인상률 차이는 차이가 커서 문제임 21.6%, 문제없음 45.3%, 차이가 작아서 문제임 33.2%임. 즉, 문제가 있다는 응답이 54.8%임

〈 표 4-42 〉 종사자 인건비 체계에 대한 인식

단위: %(명)

구분	차이가 커서 문제임	문제없음	차이가 작아서 문제임	계(명)
시설유형(종류) 간 급여 차이	59.1	34.5	6.4	100.0(606)
직종(사회복지직, 보건의료직, 사무직, 관리직 등) 간 급여 차이	49.7	43.6	6.7	100.0(608)
직급(직위) 간 급여 차이	26.7	53.6	19.7	100.0(599)
직급(직위) 내 호봉인상률 차이	21.6	45.3	33.2	100.0(603)

- 이를 종합하면, 인건비 체계 중 시설유형(종류) 간 급여 차이가 커서 문제라는 인식과 직급(직위) 내 호봉인상률 차이가 작아서 문제라는 인식이 상대적으로 높은 것을 알 수 있음
- 종사자 인건비 체계에 대한 인식을 살펴보면, 우선, 시설유형(종류) 간 급여 차이에 대한 인식은 소관부처에 따라서는 보건복지부 소관 시설 종사자는 문제없음이, 여성가족부 소관 시설 종사자는 차이가 커서와 차이가 작아서 문제임이, 재정지원방식에 따라서는 국비지원시설 종사자는 차이가 커서 문제임이, 지방이양시설 종사자는 문제없음이 상대적으로 높게 나타나 유의미한 차이를 보임. 시설유형에 따라서는 유의미한 차이는 보이지 않음

< 표 4-43 > 시설유형(종류) 간 급여 차이 인식

단위: %(명)

구분		차이가 커서 문제임	문제없음	차이가 작아서 문제임	계(명)	$\chi^2/p$
전체		59.1	34.5	6.4	100.0(606)	
소관부처	보건복지부	56.6	38.7	4.7	100.0(470)	$\chi^2=23.092$ $p=.000$
	여성가족부	67.6	19.9	12.5	100.0(136)	
	전체	59.1	34.5	6.4	100.0(606)	
재정지원방식	국비지원	65.0	27.8	7.2	100.0(349)	$\chi^2=16.632$ $p=.000$
	지방이양	50.8	43.8	5.5	100.0(256)	
	전체	59.0	34.5	6.4	100.0(605)	

- 직종(사회복지직, 보건의료직, 사무직, 관리직 등) 간 급여 차이에 대한 인식은 소관부처에 따라서는 보건복지부 소관 시설 종사자는 문제없음이, 여성가족부 소관 시설 종사자는 차이가 커서 문제임이, 재정지원방식에 따라서는 국비지원시설 종사자는 차이가 커서 문제임이, 지방이양시설 종사자는 문제없음의 비율이 상대적으로 높게 나타나 유의미한 차이를 보임. 시설유형에 따라서는 유의미한 차이는 보이지 않음

〈 표 4-44 〉 직종(사회복지직, 보건의료직, 사무직, 관리직 등) 간 급여 차이 인식

단위: %(명)

구분		차이가 커서 문제임	문제없음	차이가 작아서 문제임	계(명)	$\chi^2/p$
전체		49.7	43.6	6.7	100.0(608)	
소관부처	보건복지부	46.4	47.2	6.4	100.0(472)	$\chi^2=11.506$ $p=.003$
	여성가족부	61.0	30.9	8.1	100.0(136)	
	전체	49.7	43.6	6.7	100.0(608)	
재정지원방식	국비지원	55.2	37.6	7.2	100.0(348)	$\chi^2=12.107$ $p=.002$
	지방이양	42.1	51.7	6.2	100.0(259)	
	전체	49.6	43.7	6.8	100.0(607)	

○ 직급(직위) 간 급여 차이 인식은 시설유형에 따라서는 생활시설 종사자는 차이가 커서 문제임이, 이용시설 종사자는 차이가 작아서 문제임이, 소관부처에 따라서는 보건복지부 소관 시설 종사자는 문제없음, 여성가족부 소관 종사자는 차이가 커서 문제임이 상대적으로 높게 나타나 유의미한 차이를 보임. 재정지원방식에 따라서는 유의미한 차이는 보이지 않음

〈 표 4-45 〉 직급(직위) 간 급여 차이 인식

단위: %(명)

구분		차이가 커서 문제임	문제없음	차이가 작아서 문제임	계(명)	$\chi^2/p$
전체		26.7	53.6	19.7	100.0(599)	
시설유형	생활	30.3	56.9	12.8	100.0(274)	$\chi^2=15.755$ $p=.000$
	이용	23.7	50.8	25.5	100.0(325)	
	전체	26.7	53.6	19.7	100.0(599)	
소관부처	보건복지부	24.3	56.7	19.0	100.0(469)	$\chi^2=9.193$ $p=.010$
	여성가족부	35.4	42.3	22.3	100.0(130)	
	전체	26.7	53.6	19.7	100.0(599)	

- 직급(직위) 내 호봉인상률 차이 인식은 소관부처에 따라서는 보건복지부 소관 시설 종사자는 문제없음이, 여성가족부 소관 시설 종사자는 차이가 커서와 차이가 작아서 문제임이, 재정지원방식에 따라서는 국비지원시설 종사자는 차이가 커서와 차이가 작아서 문제임이, 지방이양시설은 문제없음이 상대적으로 높게 나타나 유의미한 차이를 보임. 시설유형에 따라서는 유의미한 차이는 보이지 않음

< 표 4-46 > 직급(직위) 내 호봉인상률 차이 인식

단위: %(명)

구분		차이가 커서 문제임	문제없음	차이가 작아서 문제임	계(명)	$\chi^2/p$
전체		21.6	45.3	33.2	100.0(603)	
소관부처	보건복지부	20.1	47.9	32.0	100.0(472)	$\chi^2=6.235$ $p=.044$
	여성가족부	26.7	35.9	37.4	100.0(131)	
	전체	21.6	45.3	33.2	100.0(603)	
재정지원방식	국비지원	23.8	40.0	36.2	100.0(345)	$\chi^2=9.365$ $p=.009$
	지방이양	18.3	52.5	29.2	100.0(257)	
	전체	21.4	45.3	33.2	100.0(602)	

#### 4) 승진체제 인식

- 사회복지시설 종사자의 승진체제 마련과 관련하여 직급별 최소 승진연한 기준 마련(강화)과 직급별 승진 자격기준 마련(강화)에 대한 인식을 조사하였음
- 직급별 최소 승진연한 기준 마련(강화)에 대하여 필요함 63.2%, 매우 필요함 19.8%로 나타나 종사자의 83.0%는 필요한 것으로 응답함

< 표 4-47 > 종사자 승진 기준 마련 인식

단위: %(명)

구분	전혀 필요하지 않음	필요하지 않음	필요함	매우 필요함	계(명)
직급별 최소 승진연한 기준 마련(강화)	3.3	13.7	63.2	19.8	100.0(612)
직급별 승진 자격기준 마련(강화)	3.3	12.2	65.0	19.5	100.0(615)

- 직급별 승진 자격기준 마련(강화)에 대하여 필요함 65.0%, 매우 필요함 19.5%로 나타나 종사자의 84.5%는 필요한 것으로 응답함
- 직급별 최소 승진연한 기준 마련(강화)에 대한 필요성을 살펴보면, 소관부처에 따라서는 보건복지부 소관 시설 종사자는 필요함, 여성가족부 소관 시설 종사자는 필요하지 않음이, 재정지원방식에 따라서는 국비지원시설 종사자는 필요하지 않음이, 지방이양시설 종사자는 필요함이 상대적으로 높게 나타나 유의미한 차이를 보임. 시설유형에 따라서는 유의미한 차이는 보이지 않음

〈 표 4-48 〉 직급별 최소 승진연한 기준 마련(강화)의 필요성

단위: %(명)

구분		전혀 필요하지 않음	필요하지 않음	필요함	매우 필요함	계(명)	$\chi^2/p$
전체		3.3	13.7	63.2	19.8	100.0(612)	
소관부처	보건복지부	3.6	10.7	65.5	20.2	100.0(475)	$\chi^2=16.325$ $p=.001$
	여성가족부	2.2	24.1	55.5	18.2	100.0(137)	
	전체	3.3	13.7	63.2	19.8	100.0(612)	
재정지원방식	국비지원	3.7	16.6	58.6	21.1	100.0(350)	$\chi^2=9.551$ $p=.023$
	지방이양	2.7	9.6	69.7	18.0	100.0(261)	
	전체	3.3	13.6	63.3	19.8	100.0(611)	

- 직급별 승진 자격기준 마련(강화)에 대한 필요성을 살펴보면, 소관부처에 따라서는 보건복지부 소관 시설 종사자는 필요함, 여성가족부 소관 시설 종사자는 필요하지 않음이, 재정지원방식에 따라서는 국비지원시설 종사자는 필요하지 않음이, 지방이양시설 종사자는 필요함이 상대적으로 높게 나타나 유의미한 차이를 보임. 시설유형에 따라서는 유의미한 차이는 보이지 않음

〈 표 4-49 〉 직급별 승진 자격기준 마련(강화)의 필요성

단위: %(명)

구분		전혀 필요하지 않음	필요하지 않음	필요함	매우 필요함	계(명)	$\chi^2/p$
전체		3.3	12.2	65.0	19.5	100.0(615)	
소관부처	보건복지부	3.6	10.1	67.1	19.3	100.0(477)	$\chi^2=9.983$ p=.019
	여성가족부	2.2	19.6	58.0	20.3	100.0(138)	
	전체	3.3	12.2	65.0	19.5	100.0(615)	
재정지원방식	국비지원	3.7	14.4	60.6	21.2	100.0(353)	$\chi^2=8.255$ p=.041
	지방이양	2.7	8.8	71.3	17.2	100.0(261)	
	전체	3.3	12.1	65.1	19.5	100.0(614)	

### 5) 단일임금체계 인식

- 서울시 단일임금체계는 사회복지시설 종사자와 공무원과의 임금비교 방식에서 시설, 사무국장, 부장 등의 직급은 시설의 규모와 경력을 고려하여 차등하여 비교직급을 설정하고 있음
- 서울시의 경우에는 시설장(관장, 원장)의 직급을 종사자 규모와 경력을 기준으로 1~3급까지 직급을 부여하고 있음. 또한, 부장(사무국장)은 경력을 기준으로 2~3급으로 직급을 부여하고 있음
- 종사자의 규모와 경력을 기준으로 비교직급을 설정하는 것의 적절성을 조사한 결과, 종사자 규모를 고려하는 것은 적절하지 않다(전혀 적절하지 않음+적절하지 않음)가 30.5%, 적절하다(적절함+매우 적절함)가 69.5%임. 경력을 고려하는 것은 적절하지 않다(전혀 적절하지 않음+적절하지 않음)가 8.7%, 적절하다(적절함+매우 적절함)가 91.3%임

〈 표 4-50 〉 서울시 단일임금체계 기준표의 비교직급 설정 기준의 적절성

단위: %(명)

구분	전혀 적절하지 않음	적절하지 않음	적절함	매우 적절함	계(명)
종사자 규모 기준	5.1	25.4	62.9	6.6	100.0(606)
경력 기준	1.6	7.1	76.5	14.8	100.0(609)

〈 표 4-51 〉 서울시 단일임금체계 기준표

공무원 비교직급	사회복지시설 종사자 직급·직위			비교직급 설정 기준	
	직급	이용시설	생활시설	종사자 규모	경력
5급	1급	관장, 원장	원장	10인 이상	15년 이상
				10인 미만	25년 이상
6급	2급	관장, 원장	원장	10인 이상	15년 미만
				10인 미만	15년 이상 25년 미만
7급	3급	부장	사무국장	-	13년 이상
		관장, 원장	원장	10인 미만	15년 미만
		부장	사무국장	-	13년 미만
8급	4급	과장	과장	-	-
		대리	선임 생활지도원	-	-
		사회복지사, 물리치료사, 간호사, 작업치료사, 언어치료사, 영양사, 직업재활사, 임상심리사, 상담원, 상담지도원, 직업훈련교사, 생활복지사, 정신건강전문요원 등	생활지도원	-	-
9급(96%)	6급	간호조무사, 조리사, 안전관리인, 사무원, 운전기사	관리인	-	-
9급(93%)	7급	생활보조원, 관리인, 환경미화원, 취사원	기능직	-	-

※ 2017년 1월 1일부터 단일임금체계 적용 시설, 기관은 위 기준표를 준수해야 함

※ 종사자 규모는 경상보조급 지원 인력 기준임

※ 5급 사회복지사 등은 전문학사 이상의 학력소지자로 국가기관 또는 전문기단체의 자격소지자로 함

※ 4급(대리, 선임생활지도원), 3급(과장)은 직급별 정원에 따른 채용, 승진으로 함

- 종사자 규모를 비교직급 설정 시 고려하는 것에 대한 인식은 시설유형에 따라서는 생활시설 종사자가 이용시설 종사자보다 전혀 적절하지 않음이 높게 나타나 유의미한 차이를 보임. 소관부처와 재정지원방식에 따라서는 유의미한 차이는 보이지 않음

〈 표 4-52 〉 비교직급 설정 시 종사자 규모 기준에 대한 적절성: 시설유형

단위: %(명)

구분	전혀 적절하지 않음	적절하지 않음	적절함	매우 적절함	계(명)	$\chi^2/p$
생활	8.3	25.7	60.5	5.4	100.0(276)	$\chi^2=11.773$ $p=.008$
이용	2.4	25.2	64.8	7.6	100.0(330)	
전체	5.1	25.4	62.9	6.6	100.0(606)	

- 경력을 비교직급 설정 시 고려하는 것에 대한 인식은 시설유형에 따라서는 생활시설 종사자가 이용시설 종사자보다 전혀 적절하지 않음이 높게 나타나 유의미한 차이를 보임. 소관부처와 재정지원방식에 따라서는 유의미한 차이는 보이지 않음

〈 표 4-53 〉 비교직급 설정 시 경력 기준에 대한 적절성: 시설유형

단위: %(명)

구분	전혀 적절하지 않음	적절하지 않음	적절함	매우 적절함	계(명)	$\chi^2/p$
생활	3.2	7.9	74.5	14.4	100.0(278)	$\chi^2=8.791$ $p=.032$
이용	0.3	6.3	78.2	15.1	100.0(331)	
전체	1.6	7.1	76.5	14.8	100.0(609)	

- 서울시 단일임금체계 기준표의 시설장(관장, 원장)은 직급 설정 시 종사자의 규모와 경력 기준에 따라 1~3급으로 설정하고 있음. 종사자 규모(10인)의 적절성은 규모 기준이 작다(적다) 15.5%, 적절하다 74.1%, 크다(많다) 10.4%로 나타남. 즉, 74.1%는 적절하다는 응답이지만, 25.9%는 적절하지 않은 것으로 나타남

- 경력(15년, 25년) 기준은 작다(적다) 4.3%, 적절하다 76.3%, 크다(많다) 19.4%로 나타남. 즉, 76.3%는 적절하다는 응답이지만, 23.7%는 적절하지 않은 것으로 나타남
- 서울시 단일임금체계 기준표의 부장(사무국장)은 직급 설정 시 경력(13년) 기준에 따라 2~3급으로 설정하고 있음. 경력(13년) 기준의 적절성은 작다(적다) 10.2%, 적절하다 69.6%, 크다(많다) 20.2%임. 즉, 69.6%는 적절하다는 응답이지만, 30.4%는 적절하지 않은 것으로 나타남

〈 표 4-54 〉 서울시 단일임금체계 기준표의 시설장과 부장 직급설정 기준의 적절성

단위: %(명)

구분		작다(적다)	적절하다	크다(많다)	계(명)
시설장 (원장, 관장)	종사자 규모(10인)	15.5	74.1	10.4	100.0(599)
	경력(15년, 25년)	4.3	76.3	19.4	100.0(599)
부장(사무국장)	경력(13년)	10.2	69.6	20.2	100.0(598)

- 서울시 단일임금체계 기준표의 시설장과 부장 직급설정 기준의 적절성을 살펴보면, 소관부처에 따라서는 여성가족부 소관 시설 종사자가 보건복지부 소관 시설 종사자보다 시설장 경력(15년, 25년) 기준과 부장(사무국장) 경력(13년) 기준이 크다(많다)는 비율이 높게 나타나 유의미한 차이를 보이거나, 시설장 기준 중 종사자 규모(10인)는 유의미한 차이는 보이지 않음. 시설유형과 재정지원방식에 따라서는 시설장과 부장 직급설정 기준 적절성의 유의미한 차이는 보이지 않음

〈 표 4-55 〉 시설장과 부장 직급설정 시 경력 기준에 대한 적절성: 소관부처

단위: %(명)

구분		작다(적다)	적절하다	크다(많다)	계(명)	$\chi^2/p$
시설장 경력 기준 (15년, 25년)	보건복지부	4.3	78.5	17.2	100.0(470)	$\chi^2=6.563$ $p=.038$
	여성가족부	4.7	68.2	27.1	100.0(129)	
	전체	4.3	76.3	19.4	100.0(599)	
부장 경력 기준 (13년)	보건복지부	10.8	71.6	17.6	100.0(472)	$\chi^2=9.920$ $p=.007$
	여성가족부	7.9	61.9	30.2	100.0(126)	
	전체	10.2	69.6	20.2	100.0(598)	

## 6) 처우 개선 차등 적용에 대한 인식

- 종사자 본인의 처우 수준보다 열악한 종사자의 처우 개선을 우선적으로 지원하는 것에 대한 동의 정도를 질문한 결과, 동의함 62.4%, 매우 동의함 23.5%, 동의하지 않음 10.4%, 전혀 동의하지 않음 3.7%임. 즉, 종사자의 85.9%는 본인의 처우 수준보다 열악한 종사자의 처우 개선을 우선적으로 지원하는 것에 동의하는 것으로 나타남
- 종사자 본인의 처우 수준보다 열악한 종사자의 처우 개선을 우선적으로 지원하는 것에 대한 동의 정도는 시설유형에 따라서는 생활시설 종사자는 매우 동의함, 이용시설 종사자는 동의함, 재정지원방식에 따라서는 국비지원시설 종사자는 지방이양시설 종사자보다 매우 동의함이 높은 것으로 나타나 유의미한 차이를 보임. 소관부처에 따라서는 유의미한 차이는 보이지 않음

〈 표 4-56 〉 열악한 종사자 우선지원 동의 여부

단위: %(명)

구분		전혀 동의하지 않음	동의하지 않음	동의함	매우 동의함	계(명)	$\chi^2/p$
전체		3.7	10.4	62.4	23.5	100.0(625)	
시설유형	생활	3.5	10.1	57.3	29.2	100.0(288)	$\chi^2=9.593$ $p=.022$
	이용	3.9	10.7	66.8	18.7	100.0(337)	
	전체	3.7	10.4	62.4	23.5	100.0(625)	
재정지원방식	국비지원	4.8	9.0	59.9	26.3	100.0(357)	$\chi^2=7.803$ $p=.050$
	지방이양	2.2	12.4	65.5	19.9	100.0(267)	
	전체	3.7	10.4	62.3	23.6	100.0(624)	

## 5. 처우 개선 필요 정책 및 인식

### 1) 처우 개선 필요 정책

- 사회복지시설 종사자의 처우수준 개선을 위해 필요한 정책을 우선순위에 따라 2가지를 선택하도록 하였음. 1순위로는 보건복지부 사회복지시설 종사자 인건비 가이

드라인 준수 의무화가 36.0%로 가장 많음. 그 다음으로는 사회복지사 등의 보수를 사회복지전담공무원의 보수수준과 동일하게 지급 20.2%, 사회복지시설 단일급여체계 구축을 통한 시설 간 종사자 보수격차 해소 13.4%, 사회복지시설 보조금 지급방식 변경(인건비와 운영비의 분리) 10.9%의 순임

- 2순위로는 시설종사자 정원규정 개정과 이에 따른 인력 증원이 17.7%로 가장 많음. 그 다음으로는 사회복지사 등의 보수를 사회복지전담공무원의 보수수준과 동일하게 지급 15.1%, 보건복지부 사회복지시설 종사자 인건비 가이드라인 준수 의무화 13.8%의 순임
- 이를 종합하면, 종사자의 처우수준 개선을 위해 필요한 정책은 보건복지부 사회복지시설 종사자 인건비 가이드라인 준수 의무화, 사회복지사 등의 보수를 사회복지전담공무원의 보수수준과 동일하게 지급, 사회복지시설 단일급여체계 구축을 통한 시설 간 종사자 보수격차 해소의 순임

〈 표 4-57 〉 사회복지시설 종사자 처우 개선을 위해 필요한 정책(우선순위)

구분	1순위		2순위	
	빈도	백분율	빈도	백분율
보건복지부 사회복지시설 종사자 인건비 가이드라인 준수 의무화	221	36.0	84	13.8
사회복지시설 보조금 지급방식 변경: 포괄지원 → 인건비와 운영비 분리 지원	67	10.9	61	10.0
사회복지시설 단일급여체계 구축을 통한 시설 간 종사자 보수격차 해소	82	13.4	69	11.3
사회복지사 등의 보수를 사회복지전담공무원의 보수수준과 동일하게 지급	124	20.2	92	15.1
사회복지시설 운영법인의 종사자 인건비에 대한 추가지원 의무화	41	6.7	71	11.7
사회복지시설 종사자 인건비의 지원주체의 변경: 지방자치단체 → 중앙정부	25	4.1	67	11.0
사회복지시설 종사자 인건비의 지원주체의 변경: 중앙정부 → 지방자치단체	1	0.2	8	1.3
종사자 인건비와 관련하여 시설종사자와 협의할 수 있는 시스템 마련	12	2.0	21	3.4
시설종사자 정원규정 개정과 이에 따른 인력증원	33	5.4	108	17.7
시설별 최소 승진연한 기준 마련 및 직급별 자격기준 강화	8	1.3	28	4.6
계	614	100.0	609	100.0

- 사회복지시설 종사자의 처우수준 개선을 위해 필요한 정책 1순위를 기준으로 살펴 보면, 시설유형에 따라서는 생활시설 종사자는 보건복지부 사회복지시설 종사자 인건비 가이드라인 준수 의무화가, 이용시설 종사자는 사회복지시설 보조금 지급방식 변경(인건비와 운영비 분리 지원), 사회복지시설 단일급여체계 구축을 통한 시설 간 종사자 보수격차 해소가 상대적으로 높게 나타나 유의미한 차이를 보임
- 소관부처에 따라서는 보건복지부 소관 시설 종사자는 사회복지사 등의 보수를 사회복지전담공무원의 보수수준과 동일하게 지급이, 여성가족부 소관 시설 종사자는 보건복지부 사회복지시설 종사자 인건비 가이드라인 준수 의무화가 상대적으로 높게 나타나 유의미한 차이를 보임

〈 표 4-58 〉 사회복지시설 종사자 처우 개선을 위해 필요한 정책(1순위)

단위: %(명)

구분	시설유형			소관부처			재정지원방식		
	생활	이용	전체	보건 복지부	여성 가족부	전체	국비 지원	지방 이양	전체
보건복지부 사회복지시설 종사자 인건비 가이드라인 준수 의무화	46.3	27.3	36.0	33.1	46.6	36.0	41.1	29.4	36.1
사회복지시설 보조금 지급방식 변경 (포괄지원 → 인건비, 운영비 분리)	5.7	15.3	10.9	10.2	13.5	10.9	14.9	5.7	10.9
사회복지시설 단일급여체계 구축을 통한 시설 간 종사자 보수격차 해소	10.3	15.9	13.4	12.9	15.0	13.4	13.2	13.6	13.4
사회복지사 등의 보수가 사회복지전담 공무원의 보수수준과 동일 지급	19.6	20.7	20.2	22.5	12.0	20.2	18.7	21.9	20.1
사회복지시설 운영법인의 종사자 인건비에 대한 추가지원 의무화	4.6	8.4	6.7	7.3	4.5	6.7	3.7	10.6	6.7
인건비 지원주체 변경 (지방자치단체 → 중앙정부)	5.7	2.7	4.1	4.2	3.8	4.1	2.0	6.8	4.1
인건비 지원주체 변경 (중앙정부 → 지방자치단체)	0.4	0.0	0.2	0.0	0.8	0.2	0.3	0.0	0.2
종사자 인건비와 관련하여 시설종사자와 협의할 수 있는 시스템 마련	0.7	3.0	2.0	1.9	2.3	2.0	2.3	1.5	2.0
시설종사자 정원규정 개정과 이에 따른 인력 증원	5.7	5.1	5.4	6.4	1.5	5.4	3.2	8.3	5.4
시설별 최소 승진연한 기준 마련 및 직급별 자격기준 강화	1.1	1.5	1.3	1.7	0.0	1.3	0.6	2.3	1.3
계 (명)	100.0 (281)	100.0 (333)	100.0 (614)	100.0 (481)	100.0 (133)	100.0 (614)	100.0 (348)	100.0 (265)	100.0 (613)
$\chi^2/p$	$\chi^2=43.994 / p=.000$			$\chi^2=24.331 / p=.004$			$\chi^2=49.159 / p=.000$		

- 재정지원방식에 따라서는 국비지원시설 종사자는 보건복지부 사회복지시설 종사자 인건비 가이드라인 준수 의무화, 사회복지시설 보조금 지급방식 변경(인건비와 운영비 분리 지원)이, 지방이양시설 종사자는 사회복지시설 운영법인의 종사자 인건비에 대한 추가지원 의무화, 시설종사자 정원규정 개정과 이에 따른 인력증원이 상대적으로 높게 나타나 유의미한 차이를 보임

## 2) 대전광역시 처우 개선 정책 인식

- 대전광역시는 법률과 조례에 근거하여 사회복지사 등의 처우 개선 지원계획(1차 2015~2017년, 2차 2018~2020년)을 수립하여 지원하고 있음. 대전광역시의 주요 처우 개선 지원정책은 인건비 가이드라인 준수, 종사자특별수당 지급, 시간외 근로수당 지급, 정액급식비 지급, 명절휴가비 지급, 상해보험료 지원, 폭력예방매뉴얼 개발 및 보급, 영상보안장치(CCTV) 설치, 사회복지시설 종사자 인력충원, 대체인력지원 사업(대전복지재단), 전문성 강화 교육 지원(대전복지재단), 보수교육비 지원(대전사회복지사협회), 경영컨설팅(대전복지재단), 종사자 힐링 및 심리지원(대전복지재단), 사회복지학습동아리 지원(대전복지재단), 사회복지종사자 단체(해외) 연수 지원(대전사회복지사협회) 등을 시행하고 있음
- 대전광역시에서 시행하는 사회복지시설 종사자 처우 개선 정책에 대한 인지도를 살펴보면, 모름 27.5%, 일부 알고 있음 55.0%, 대부분 알고 있음 17.1%, 자세히 알고 있음 0.5%임. 즉, 종사자의 27.5%는 모르고 있고, 나머지 72.5%는 일부라도 알고 있는 것으로 나타남

〈 표 4-59 〉 처우 개선 정책 인지 여부

구분	빈도	백분율
모름	174	27.5
일부 알고 있음	348	55.0
대부분 알고 있음	108	17.1
자세히 알고 있음	3	0.5
계	633	100.0

- 대전광역시의 사회복지시설 종사자 처우 개선 정책에 대한 인지도가 있는 종사자에게 이러한 정책이 도움이 되었는지를 조사한 결과, 전혀 도움이 되지 않았음 4.4%, 도움이 되지 않았음 17.8%, 도움이 됨 69.2%, 매우 도움이 됨 8.6%임. 즉, 종사자의 22.2%는 도움이 되지 않는 것으로, 77.8%는 도움이 되는 것으로 나타남

〈 표 4-60 〉 처우 개선 정책 도움 정도

구분	빈도	백분율
전혀 도움이 되지 않음	20	4.4
도움이 되지 않음	81	17.8
도움이 됨	314	69.2
매우 도움이 됨	39	8.6
계	454	100.0

### 3) 처우 개선 주체의 노력에 대한 인식

- 사회복지시설 종사자의 전반적인 처우 개선을 위해 중앙정부, 지방자치단체, 관련 직능단체(협회), 대전광역시사회복지사협회, 시설 법인 및 시설장 등의 노력 정도를 조사하였음
- 중앙정부의 노력 정도는 노력하지 않음(전혀 노력하지 않음+노력하지 않음) 35.3%, 그저 그러함 45.4%, 노력함(노력함+적극적으로 노력함) 19.3%임. 지방자치단체의 노력 정도는 노력하지 않음(전혀 노력하지 않음+노력하지 않음) 30.8%, 그저 그러함 45.0%, 노력함(노력함+적극적으로 노력함) 24.1%임. 관련 직능단체(협회)의 노력 정도는 노력하지 않음(전혀 노력하지 않음+노력하지 않음) 25.7%, 그저 그러함 43.0%, 노력함(노력함+적극적으로 노력함) 31.3%임. 대전광역시사회복지사협회의 노력 정도는 노력하지 않음(전혀 노력하지 않음+노력하지 않음) 20.6%, 그저 그러함 40.0%, 노력함(노력함+적극적으로 노력함) 39.4%임. 시설 법인 및 시설장의 노력 정도는 노력하지 않음(전혀 노력하지 않음+노력하지 않음) 14.9%, 그저 그러함 35.5%, 노력함(노력함+적극적으로 노력함) 49.6%임

〈 표 4-61 〉 처우 개선을 위한 노력에 대한 평가

단위: %(명)

구분	전혀 노력하지 않음	노력하지 않음	그저 그러함	노력함	적극적으로 노력함	계(명)
중앙정부	14.2	21.1	45.4	18.5	0.8	100.0(626)
지방자치단체(시·구)	12.0	18.8	45.0	23.0	1.1	100.0(626)
관련 직능단체(협회)	11.1	14.6	43.0	30.0	1.3	100.0(623)
대전광역시사회복지사협회	8.8	11.8	40.0	36.8	2.6	100.0(627)
시설 법인 및 시설장	6.2	8.7	35.5	42.8	6.8	100.0(629)

- 주체별 처우 개선을 위한 노력의 평가 정도를 5점 척도(1=전혀 노력하지 않음~5=적극적으로 노력함)로 분석한 결과, 중앙정부는 평균 2.71점, 지방자치단체는 평균 2.82점, 관련 직능단체(협회)는 평균 2.96점, 대전광역시사회복지사협회는 평균 3.13 점, 시설 법인 및 시설장은 평균 3.35점으로 나타남
- 주체별 처우 개선을 위한 노력의 평가 정도는 시설유형에 따라서는 이용시설 종사자가 생활시설 종사자보다 모든 주체에서 높게 인식하는 것으로 나타나 유의미한 차이를 보임. 재정지원방식에 따라서는 지방이양시설 종사자가 국비지원시설 종사자보다 중앙정부, 지방자치단체, 관련 직능단체, 대전광역시사회복지사협회의 노력 정도를 높게 평가하는 것으로 나타나 유의미한 차이를 보임. 소관부처에 따라서는 유의미한 차이는 보이지 않음

< 표 4-62 > 처우 개선을 위한 노력에 대한 평가 수준

단위: 명, 점

구분		빈도	평균	표준편차	t/p	
중앙정부	전체	626	2.71	.96		
	시설유형	생활	288	2.58	.97	t=-2.977 p=.003
		이용	338	2.81	.93	
	재정지원방식	국비지원	359	2.60	.97	t=-3.294 p=.001
		지방이양	266	2.85	.92	
지방자치단체(시·구)	전체	626	2.82	.96		
	시설유형	생활	288	2.69	.97	t=-3.234 p=.001
		이용	338	2.94	.93	
	재정지원방식	국비지원	359	2.72	.97	t=-3.340 p=.001
		지방이양	266	2.97	.92	
관련 직능단체(협회)	전체	623	2.96	.97		
	시설유형	생활	286	2.78	.99	t=-4.267 p=.000
		이용	337	3.11	.92	
	재정지원방식	국비지원	356	2.85	.97	t=-3.332 p=.001
		지방이양	266	3.11	.95	
대전광역시 사회복지사업협회	전체	627	3.13	.96		
	시설유형	생활	288	2.94	1.01	t=-4.596 p=.000
		이용	339	3.29	.89	
	재정지원방식	국비지원	359	3.01	.97	t=-3.625 p=.000
		지방이양	267	3.28	.93	
시설 법인 및 시설장	전체	629	3.35	.96		
	시설유형	생활	290	3.25	1.02	t=-2.551 p=.011
		이용	339	3.44	.89	
	재정지원방식	국비지원	361	3.29	1.00	t=-1.779 p=.076
		지방이양	267	3.43	.89	

## 제3절 사회복지시설 종사자의 근로환경 및 여건

### 1. 근로환경

#### 1) 고용형태 및 근로계약서

- 종사자의 고용형태는 정규직이 87.3%, 비정규직이 12.7%임. 비정규직의 경우 계약기간은 평균 11.9개월로 나타남
- 종사자의 고용형태는 시설유형에 따라서는 생활시설 종사자가 이용시설 종사자보다 정규직이, 소관부처에 따라서는 보건복지부 소관 시설 종사자가 여성가족부 소관 시설 종사자보다 정규직이 많은 것으로 나타나 유의미한 차이를 보임. 재정지원방식에 따라서는 유의미한 차이는 보이지 않음

〈 표 4-63 〉 고용형태

단위: %(명)

구분		정규직	비정규직	계(명)	$\chi^2/p$
전체		87.3	12.7	100.0(637)	
시설유형	생활	94.3	5.7	100.0(296)	$\chi^2=24.221$ $p=.000$
	이용	81.2	18.8	100.0(341)	
	전체	87.3	12.7	100.0(637)	
소관부처	보건복지부	90.1	9.9	100.0(495)	$\chi^2=15.875$ $p=.000$
	여성가족부	77.5	22.5	100.0(142)	
	전체	87.3	12.7	100.0(637)	

- 채용 당시 근로계약서 작성 여부를 살펴보면, 종사자의 97.0%는 근로계약서를 작성하였으나, 나머지 3.0%는 근로계약서를 작성하지 않은 것으로 나타남

〈 표 4-64 〉 근로계약서 작성 여부

구분	빈도	백분율
작성했음	616	97.0
작성하지 않았음	19	3.0
계	635	100.0

## 2) 근무형태

- 종사자의 주된 근무형태는 교대근무자 24.0%, 비교대근무자 71.1%, 시설 상주 4.9%로 나타남. 교대근무자의 주된 교대근무 형태는 2교대가 75.0%로 가장 많고, 3교대 12.8%, 격일제 12.2%의 순임
- 주 52시간(주 40시간 근로, 초과근로 최대 12시간 포함)근로를 고려했을 때, 가장 선호하는 교대근무 형태는 3조 2교대 35.9%, 4조 2교대 30.5%, 4조3교대 17.2%, 3조3교대 16.4%의 순임. 즉, 조 편성에 관계없이 2교대 형태가 66.4%로 나타남

〈 표 4-65 〉 교대근무별 근로 예시

구분	3조(A, B, C조)		4조(A, B, C, D조)	
	2교대	3교대	2교대	3교대
1주기	주-주-주-주-휴-휴 야-야-야-야-휴-휴	주-주-주-주-주(연장4H) 오-오-오-오-오(연장4H) 야-야-야-야-야-휴	주-주-주-주-휴-휴 휴-휴-야-야-야-야 휴-휴-휴-휴	주-주-주-주-휴-야 야-야-야-휴-휴-오 오-오-휴
1주기당 근무시간	(12시간×8일) =96시간	(8시간×12일)+(12시간×2일) =120시간	(12시간×8일) =96시간	(8시간×12일) =96시간

〈 표 4-66 〉 주된 근무형태

구분	빈도	백분율
주된 근무형태	교대근무	24.0
	비교대근무	71.1
	시설 상주	4.9
	계	100.0
주된 교대근무 형태	격일제	12.2
	2교대	75.0
	3교대	12.8
	계	100.0
선호하는 교대근무 형태	3조 2교대	35.9
	3조 3교대	16.4
	4조 2교대	30.5
	4조 3교대	17.2
	계	100.0

### 3) 야간당직

- 야간당직이란 정상근무 시간이 종료된 후로부터 다음날 정상근무 시간이 개시될 때까지 업무처리, 건물 및 부대시설 관리와 안전 등을 위하여 근무하는 것(단, 교대근무 제외)을 말함
- 종사자가 근무하는 시설의 야간당직 운영 현황은 현재 실시하고 있는 시설이 48.9%, 필요하나, 실시하지 않는 시설이 7.5%, 필요하지 않아서 실시하지 않는 시설이 43.7%임
- 야간당직 실시 여부는 시설유형에 따라서는 생활시설 종사자는 현재 실시하고 있음이, 이용시설 종사자는 필요하지 않아서, 실시하지 않음이, 재정지원방식에 따라서는 국비지원시설 종사자는 현재 실시하고 있음이, 지방이양시설 종사자는 필요하지 않아서, 실시하지 않음이 상대적으로 많은 것으로 나타나 유의미한 차이를 보임. 소관부처에 따라서는 유의미한 차이는 보이지 않음

〈 표 4-67 〉 야간당직 실시 여부

단위: %(명)

구분		현재 실시하고 있음	필요하나, 실시하지 않음	필요하지 않아서, 실시하지 않음	계(명)	$\chi^2/p$
전체		48.9	7.5	43.7	100.0(616)	
시설유형	생활	79.9	8.6	11.5	100.0(279)	$\chi^2=222.677$ $p=.000$
	이용	23.1	6.5	70.3	100.0(337)	
	전체	48.9	7.5	43.7	100.0(616)	
재정지원방식	국비지원	53.0	7.7	39.3	100.0(349)	$\chi^2=6.255$ $p=.044$
	지방이양	43.6	7.1	49.2	100.0(266)	
	전체	48.9	7.5	43.6	100.0(615)	

- 야간당직을 하는 종사자에게 야간당직 운영 형태를 조사한 결과, 직원이 순번제로 실시한다 63.3%, 야간근무자가 당직근무를 병행한다 27.1%, 당직을 위해 별도의 인력을 활용한다 7.8%임
- 야간당직 운영 형태는 시설유형에 따라서는 생활시설 종사자는 야간근무자가 당직을 병행하는 형태, 이용시설 종사자는 직원이 순번제로 실시하는 형태가, 소관부처

에 따라서는 보건복지부 소관 시설 종사자는 직원이 순번제로 실시하는 형태, 여성가족부 소관 시설 종사자는 당직을 위해 별도의 인력 활용, 야간근무자가 당직근무를 병행하는 형태가 상대적으로 많은 것으로 나타나 유의미한 차이를 보임. 재정지원방식에 따라서는 유의미한 차이는 보이지 않음

〈 표 4-68 〉 야간당직 운영 형태

단위: %(명)

구분		직원이 순번제로 실시	당직을 위해 별도 인력 활용	야간근무자가 당직근무 병행	기타	계(명)	$\chi^2/p$
전체		63.3	7.8	27.1	1.8	100.0(218)	
시설유형	생활	53.1	10.5	34.6	1.9	100.0(162)	$\chi^2=29.396$ $p=.000$
	이용	92.9	0.0	5.4	1.8	100.0( 56)	
	전체	63.3	7.8	27.1	1.8	100.0(218)	
소관부처	보건복지부	70.1	4.5	23.7	1.7	100.0(177)	$\chi^2=23.721$ $p=.000$
	여성가족부	34.1	22.0	41.5	2.4	100.0( 41)	
	전체	63.3	7.8	27.1	1.8	100.0(218)	

#### 4) 휴게시간

- 휴게시간이란, 근로자가 근로시간 도중에 사용자의 지휘·감독으로부터 벗어나 자유로이 이용할 수 있는 시간으로 대기시간(작업은 하지 않지만 조속한 시간 내에 근무에 임할 것을 근로자가 예상하고 있거나 사용자로부터 언제 근로의 요구가 있을지 불분명한 상태에서 기다리는 시간)과 구분됨
- 종사자의 휴게시간 보장 정도를 살펴보면, 대부분 보장된다 42.1%, 완전히 보장된다 22.1%, 절반 정도 보장된다 15.8%, 대부분 보장되지 못한다 11.8%, 전혀 보장되지 못한다 8.2%의 순임
- 휴게시간 보장 정도는 시설유형에 따라서는 생활시설은 대부분 보장 되지 못함, 이용시설은 완전히 보장됨, 소관부처에 따라서는 보건복지부 소관 시설은 대부분 보장되지 못함, 여성가족부 소관 시설은 절반 정도 보장됨, 재정지원방식에 따라서는 국비지원시설은 대부분 보장되지 못함, 지방이양시설은 완전히 보장됨이 상대적으로 높게 나타나 유의미한 차이를 보임

〈 표 4-69 〉 휴게시간 보장 정도

단위: %(명)

구분		전혀 보장되지 못함	대부분 보장되지 못함	절반 정도 보장됨	대부분 보장됨	완전히 보장됨	계(명)	$\chi^2/p$
전체		8.2	11.8	15.8	42.1	22.1	100.0(634)	
시설유형	생활	7.8	15.0	16.7	45.6	15.0	100.0(294)	$\chi^2=19.067$ $p=.001$
	이용	8.5	9.1	15.0	39.1	28.2	100.0(340)	
	전체	8.2	11.8	15.8	42.1	22.1	100.0(634)	
소관부처	보건복지부	8.3	12.8	13.4	43.5	22.0	100.0(492)	$\chi^2=10.571$ $p=.032$
	여성가족부	7.7	8.5	23.9	37.3	22.5	100.0(142)	
	전체	8.2	11.8	15.8	42.1	22.1	100.0(634)	
재정지원 방식	국비지원	9.8	14.8	14.8	41.8	18.9	100.0(366)	$\chi^2=13.749$ $p=.008$
	지방이양	6.0	7.9	17.2	42.3	26.6	100.0(267)	
	전체	8.2	11.8	15.8	42.0	22.1	100.0(633)	

### 5) 유급휴일

- 근로기준법 제55조 1항에 따르면, 사용자는 근로자에게 1주에 평균 1회 이상의 유급휴일을 보장해야 함. 유급휴일 보장 여부를 살펴보면, 모두 받는 종사자가 68.1%, 일부만 받는 종사자가 17.0%, 전혀 받지 못하는 종사자가 14.9%임
- 유급휴일 보장 여부는 재정지원방식에 따라서는 국비지원시설 종사자는 모두 받음이, 지방이양시설 종사자는 전혀 받지 못함이 상대적으로 높게 나타나 유의미한 차이를 보임. 시설유형과 소관부처에 따라서는 유의미한 차이는 보이지 않음

〈 표 4-70 〉 유급휴일 보장 여부

단위: %(명)

구분		모두 받음	일부만 받음	전혀 받지 못함	계(명)	$\chi^2/p$
전체		68.1	17.0	14.9	100.0(141)	
재정지원방식	국비지원	75.5	17.0	7.5	100.0(106)	$\chi^2=18.897$ $p=.000$
	지방이양	45.7	17.1	37.1	100.0( 35)	
	전체	68.1	17.0	14.9	100.0(141)	

## 2. 직장만족도와 이직

### 1) 직장만족도

- 사회복지시설 종사자의 직장만족도를 15개 문항(5점 척도)로 조사한 결과, 불만족 비율이 높은 항목은 복리후생제도 불만족(매우 불만+불만) 40.6%, 임금(보수) 불만족(매우 불만+불만) 38.6%, 교육 지원 불만족(매우 불만+불만) 23.2%, 쾌적하고 편리한 근무환경 불만족(매우 불만+불만) 21.0% 등의 순임

〈 표 4-71 〉 직장만족도

단위: %(명)

구분	매우 불만	불만	보통	만족	매우 만족	계(명)
임금(보수)	13.7	24.9	43.7	16.1	1.6	100.0(634)
복리후생제도	12.2	28.4	40.8	17.3	1.3	100.0(630)
교육 지원	6.0	17.2	46.7	27.9	2.2	100.0(634)
쾌적하고 편리한 근무환경	5.7	15.3	40.3	34.0	4.7	100.0(633)
상사와의 의사소통	6.2	9.2	36.9	38.6	9.1	100.0(629)
동료와의 의사소통	1.4	4.4	36.0	46.8	11.3	100.0(630)
관련기관 종사자와의 의사소통	1.3	11.0	49.6	35.0	3.2	100.0(629)
조직의 발전전망	4.4	14.8	46.7	31.9	2.2	100.0(630)
개인의 발전전망	2.9	13.7	52.9	27.6	3.0	100.0(630)
의사결정구조의 민주성	5.3	14.3	41.7	34.9	3.8	100.0(628)
수퍼비전	4.3	15.0	46.9	30.1	3.7	100.0(622)
근무시간	5.4	14.1	42.9	34.2	3.3	100.0(629)
업무내용	2.1	11.0	50.0	34.0	3.0	100.0(630)
고용 안정성	4.0	8.6	43.2	37.2	7.0	100.0(629)
인사고과(인사평가)의 공정성	6.3	8.8	50.5	31.8	2.6	100.0(622)

- 만족하는 비율이 높은 항목은 동료와의 의사소통 만족(만족+매우 만족) 58.1%, 상사와의 의사소통 만족(만족+매우 만족) 47.7%, 고용 안정성 만족(만족+매우 만족) 44.2% 등의 순임
- 직장만족도 15개 항목을 만족도 평균값을 기준으로 살펴보면 전체적으로 직장만족도의 수준은 평균 3.15점으로 나타나, 보통 정도의 수준을 보임. 직장만족도 수준은 시설유형에 따라서는 이용시설 종사자가 생활시설 종사자보다, 재정지원방식에 따라서는 지방이양시설 종사자가 국비지원시설 종사자보다 높은 것으로 나타나 유의미한 차이를 보임. 소관부처에 따라서는 유의미한 차이는 보이지 않음

〈 표 4-72 〉 직장만족도 수준

단위: 명, 점

구분		빈도	평균	표준편차	t/p
전체		635	3.15	.59	
시설유형	생활	295	3.07	.60	t=-3.285 p=.001
	이용	340	3.22	.57	
재정지원방식	국비지원	364	3.07	.59	t=-4.099 p=.000
	지방이양	270	3.26	.57	

## 2) 이직 의향 및 이유

- 현 직장에서 이직할 의향이 있는 종사자는 35.0%이며, 희망하는 이직 분야는 사회복지 분야가 57.3%, 사회복지 이외의 분야가 42.7%로 나타남
- 이직 의향은 시설유형에 따라서는 이용시설 종사자가 생활시설 종사자보다, 소관부처에 따라서는 여성가족부 소관 시설 종사자가 보건복지부 소관 시설 종사자보다 높은 것으로 나타나 유의미한 차이를 보임. 재정지원방식에 따라서는 유의미한 차이는 보이지 않음

〈 표 4-73 〉 이직 의향

단위: %(명)

구분		있음	없음	계(명)	$\chi^2/p$
전체		35.0	65.0	100.0(629)	
시설유형	생활	29.8	70.2	100.0(292)	$\chi^2=6.434$ $p=.011$
	이용	39.5	60.5	100.0(337)	
	전체	35.0	65.0	100.0(629)	
소관부처	보건복지부	31.4	68.6	100.0(491)	$\chi^2=12.835$ $p=.000$
	여성가족부	47.8	52.2	100.0(138)	
	전체	35.0	65.0	100.0(629)	

- 이직 희망 분야는 소관부처에 따라서는 보건복지부 소관 시설 종사자는 사회복지 분야를, 여성가족부 소관 시설 종사자는 사회복지 이외의 분야가 상대적으로 많은 것으로 나타나 유의미한 차이를 보임. 시설유형과 재정지원방식에 따라서는 유의미한 차이는 보이지 않음

〈 표 4-74 〉 이직 희망 분야

단위: %(명)

구분		사회복지 분야	사회복지 이외 분야	계(명)	$\chi^2/p$
전체		57.3	42.7	100.0(211)	
소관부처	보건복지부	66.7	33.3	100.0(147)	$\chi^2=17.213$ $p=.000$
	여성가족부	35.9	64.1	100.0( 64)	
	전체	57.3	42.7	100.0(211)	

- 이직하고 싶은 이유를 우선순위에 따라 2가지를 선택하게 한 결과, 1순위로는 낮은 임금(보수)이 34.7%로 가장 많고, 승진 가능성 등 개인의 발전 전망 불투명 11.6%, 업무소진 문제 9.3%의 순임. 2순위로는 업무소진 문제가 16.0%로 가장 많고, 승진 가능성 등 개인의 발전 전망 불투명 11.2%, 낮은 임금(보수) 9.7%의 순임
- 이를 종합하면, 이직하고 싶은 이유는 낮은 임금(보수)이 다른 이유보다 압도적으로 높은 것으로 나타남. 그 다음으로는 승진 가능성 등 개인의 발전 전망 불투명과 업무소진 문제로 나타남

〈 표 4-75 〉 이직이유(우선순위)

구분	1순위		2순위	
	빈도	백분율	빈도	백분율
낮은 임금	75	34.7	20	9.7
복리후생제도 부족	3	1.4	18	8.7
근무환경 열악	4	1.9	1	0.5
상사와의 의사소통	6	2.8	17	8.3
동료와의 의사소통	2	0.9	5	2.4
관련기관 종사자와의 의사소통	1	0.5	4	1.9
조직의 발전전망 부족	9	4.2	12	5.8
승진 가능성 등 개인의 발전전망 불투명	25	11.6	23	11.2
의사결정구조의 비민주성	4	1.9	9	4.4
전문적 수퍼비전 부족	1	0.5	5	2.4
근무시간 과다	6	2.8	8	3.9
업무내용의 비적절성	10	4.6	4	1.9
고용의 불안정성	12	5.6	10	4.9
인사고과의 불공정성	2	0.9	2	1.0
안전하지 못한 근무환경	3	1.4	3	1.5
근무형태(교대근무, 당직근무)에 대한 불만족	6	2.8	10	4.9
일·가정양립 지원 부족(결혼, 임신, 육아 등)	5	2.3	6	2.9
업무소진 문제	20	9.3	33	16.0
법인의 부당한 요구	7	3.2	9	4.4
차별 문제(성, 연령, 종교, 가치, 철학 등)	2	0.9	2	1.0
기타	13	6.0	5	2.4
계	216	100.0	206	100.0

○ 이직하고 싶은 이유 1순위를 중심으로 살펴보면, 시설유형에 따라서는 생활시설 종사자는 낮은 임금이, 이용시설 종사자는 승진가능성 등 개인의 발전전망 불투명, 고용의 불안정성, 업무소진 문제 등이 상대적으로 많은 것으로 나타나 유의미한 차이를 보임. 소관부처에 따라서는 보건복지부 소관 시설 종사자는 승진가능성 등 개인의 발전전망 불투명이, 여성가족부 소관 시설 종사자는 낮은 임금이 상대적으로 많

은 것으로 나타나 유의미한 차이를 보임. 재정지원방식에 따라서는 국비지원시설 종사자는 낮은 임금이, 지방이양시설 종사자는 승진가능성 등 개인의 발전전망 불투명이 상대적으로 많은 것으로 나타나 유의미한 차이를 보임

〈 표 4-76 〉 이직 이유(1순위)

단위: %(명)

구분	시설유형			소관부처			재정지원방식		
	생활	이용	전체	보건복지부	여성가족부	전체	국비지원	지방이양	전체
낮은 임금	45.9	27.5	34.7	26.0	54.5	34.7	48.0	16.7	34.9
복리후생제도 부족	2.4	0.8	1.4	2.0	0.0	1.4	2.4	0.0	1.4
근무환경 열악	2.4	1.5	1.9	2.0	1.5	1.9	1.6	2.2	1.9
상사와의 의사소통	2.4	3.1	2.8	3.3	1.5	2.8	1.6	4.4	2.8
동료와의 의사소통	2.4	0.0	0.9	0.7	1.5	0.9	0.8	1.1	0.9
관련기관 종사자와의 의사소통	0.0	0.8	0.5	0.7	0.0	0.5	0.0	1.1	0.5
조직의 발전전망 부족	3.5	4.6	4.2	4.7	3.0	4.2	5.6	2.2	4.2
승진 가능성 등 개인의 발전전망 불투명	9.4	13.0	11.6	14.0	6.1	11.6	6.4	18.9	11.6
의사결정구조의 비민주성	2.4	1.5	1.9	0.7	4.5	1.9	0.8	3.3	1.9
전문적 수퍼비전 부족	0.0	0.8	0.5	0.7	0.0	0.5	0.0	1.1	0.5
근무시간 과다	1.2	3.8	2.8	2.7	3.0	2.8	2.4	2.2	2.3
업무내용의 비적절성	4.7	4.6	4.6	6.0	1.5	4.6	4.0	5.6	4.7
고용의 불안정성	0.0	9.2	5.6	8.0	0.0	5.6	6.4	4.4	5.6
인사고과의 불공정성	0.0	1.5	0.9	1.3	0.0	0.9	0.0	2.2	0.9
안전하지 못한 근무환경	1.2	1.5	1.4	2.0	0.0	1.4	1.6	1.1	1.4
근무행태(교대근무, 당직근무)에 대한 불만족	7.1	0.0	2.8	2.7	3.0	2.8	3.2	2.2	2.8
일가정양립 지원 부족(결혼, 임신, 육아 등)	0.0	3.8	2.3	3.3	0.0	2.3	0.0	5.6	2.3
업무소진 문제	4.4	12.2	9.3	8.7	10.6	9.3	8.0	11.1	9.3
법인의 부당한 요구	4.7	2.3	3.2	2.0	6.1	3.2	4.0	2.2	3.3
차별 문제(성, 연령, 종교, 가치, 철학 등)	1.2	0.8	0.9	1.3	0.0	0.9	0.8	1.1	0.9
기타	4.7	6.9	6.0	7.3	3.0	6.0	2.4	11.1	6.0
계 (명)	100.0 (85)	100.0 (131)	100.0 (216)	100.0 (150)	100.0 (66)	100.0 (216)	100.0 (125)	100.0 (90)	100.0 (215)
$\chi^2/p$	$\chi^2=38.998 / p=.007$			$\chi^2=36.953 / p=.012$			$\chi^2=49.897 / p=.000$		

### 3. 전문성과 교육 및 훈련

#### 1) 업무량과 전문성

##### (1) 업무량의 변화와 전문성 요구의 변화

- 2017년부터 현재까지 업무량과 전문성 요구에 대한 변화 인식을 살펴보면, 업무량은 증가함 45.6%, 매우 증가함 14.4%로 종사자의 60.0%는 업무량이 증가한 것으로 인식하고 있음. 반면에 비슷하다는 38.7%, 감소함(매우 감소함+감소함)은 1.3%임
- 전문성의 요구는 증가함 45.1%, 매우 증가함 15.7%로 종사자의 60.8%는 전문성 요구가 증가한 것으로 인식하고 있음. 반면에 비슷하다는 38.1%, 감소함(매우 감소함+감소함)은 1.2%임
- 종사자의 업무량 변화 수준은 감소함(매우 감소함+감소함), 비슷함, 증가함(증가함+매우 증가함)으로 분석한 결과, 시설유형에 따라서는 이용시설 종사자가 생활시설 종사자보다, 재정지원방식에 따라서는 국비지원시설 종사자가 지방이양시설 종사자보다 업무량이 증가하였다고 인식하는 것으로 나타나 유의미한 차이를 보임. 소관 부처에 따라서는 유의미한 차이는 보이지 않음

〈 표 4-77 〉 업무량 변화와 전문성 요구의 변화

단위: %(명)

구분	매우 감소함	감소함	비슷함	증가함	매우 증가함	계(명)
업무량	0.3	1.0	38.7	45.6	14.4	100.0(620)
전문성의 요구	0.2	1.0	38.1	45.1	15.7	100.0(619)

〈 표 4-78 〉 종사자의 업무량 변화 수준: 시설유형, 재정지원방식

단위: %(명)

구분	감소함	비슷함	증가함	계(명)	$\chi^2/p$	
시설유형	생활	1.0	47.6	51.4	100.0(288)	$\chi^2=17.811$ $p=.000$
	이용	1.5	31.0	67.5	100.0(332)	
	전체	1.3	38.7	60.0	100.0(620)	
재정지원방식	국비지원	0.6	35.6	63.8	100.0(351)	$\chi^2=7.030$ $p=.030$
	지방이양	2.2	42.5	55.2	100.0(268)	
	전체	1.3	38.6	60.1	100.0(619)	

- 종사자의 전문성 요구 변화 수준은 감소함(매우 감소함+감소함), 비슷함, 증가함(증가함+매우 증가함)으로 분석한 결과, 시설유형에 따라서는 이용시설 종사자가 생활시설 종사자보다 전문성 요구 수준이 증가하였다고 인식하는 것으로 나타나 유의미한 차이를 보임. 소관부처와 재정지원방식에 따라서는 유의미한 차이는 보이지 않음

〈 표 4-79 〉 종사자의 전문성 요구 변화 수준: 시설유형

단위: %(명)

구분		감소함	비슷함	증가함	계(명)	$\chi^2/p$
시설유형	생활	1.4	47.7	50.9	100.0(287)	$\chi^2=21.872$ $p=.000$
	이용	0.9	29.8	69.3	100.0(332)	
	전체	1.1	38.1	60.7	100.0(619)	

### (2) 업무량과 전문성에 대한 인식

- 종사자 본인의 업무량과 전문성 수준에 대한 인식을 10점 척도(매우 적음, 낮음=1~매우 많음, 높음=10)로 조사한 결과, 업무량 수준은 평균 7.28점, 전문성 수준은 평균 6.93점 수준으로 나타남

〈 표 4-80 〉 종사자가 생각하는 자신의 업무량과 전문성 수준

단위: 명, 점

구분	빈도	평균	표준편차	최소값	최대값
업무량	630	7.28	1.53	1	10
전문성	627	6.93	1.65	1	10

### (3) 전문성의 인정에 대한 인식

- 직업에 대한 전문성의 수준을 사회적 인정 수준과 직장 내 인정 수준을 10점 척도(인정받지 못함=1~인정받고 있음=10)로 조사한 결과, 사회적 인정 수준은 평균 5.73점으로 보통 수준으로 인식하고 있음. 직장 내 인정 수준은 평균 6.23점으로 사회적 인정 수준보다는 높지만 높게 인식하지는 못하는 것으로 나타남

〈 표 4-81 〉 종사자가 느끼는 사회 및 직장 내 인정 수준

단위: 명, 점

구분	빈도	평균	표준편차	최소값	최대값
사회적 인정	628	5.73	1.84	1	10
직장 내 인정	628	6.23	1.84	1	10

(4) 전문성 향상을 위해 필요한 정책

- 직업적 전문성 향상을 위해 필요한 정책을 우선순위에 따라 2가지를 선택하도록 한 결과, 1순위로는 사회적 인정 체계 강화가 43.8%로 가장 많음. 그 다음으로는 교육 체계(보수교육) 강화 18.1%, 자격제도 강화 16.5%의 순임
- 2순위로는 전문가 단체 역량강화가 23.9%로 가장 많음. 그 다음으로는 교육체계(보수교육) 강화 19.8%, 사회적 인정 체계 강화 18.6%의 순임
- 이를 종합하면, 직업적 전문성 향상을 위해 필요한 정책은 사회적 인정 체계 강화, 교육체계(보수교육) 강화, 자격제도 강화 등의 순임

〈 표 4-82 〉 전문성 향상을 위한 정책(우선순위)

구분	1순위		2순위	
	빈도	백분율	빈도	백분율
사회적 인정 체계 강화	274	43.8	114	18.6
채용기준 강화	42	6.7	64	10.5
교육체계(보수교육 등) 강화	113	18.1	121	19.8
전문가 단체 역량강화	60	9.6	146	23.9
자격제도 강화	103	16.5	98	16.0
전문직 윤리강령 강화	30	4.8	69	11.3
기타	3	0.5	0	0.0
계	625	100.0	612	100.0

- 직업적 전문성 향상을 위해 필요한 정책 우선순위를 1순위를 기준으로 살펴보면, 시설유형에 따라서는 생활시설 종사자는 사회적 인정 체계 강화, 이용시설 종사자

는 교육체계(보수교육 등) 강화, 자격제도 강화가, 소관부처에 따라서는 보건복지부 소관 시설 종사자는 자격제도 강화, 여성가족부 소관 시설 종사자는 전문가 단체 역량강화가, 재정지원방식에 따라서는 국비지원시설 종사자는 사회적 인정 체계 강화, 지방이양시설 종사자는 자격제도 강화가 상대적으로 높게 나타나 유의미한 차이를 보임

〈 표 4-83 〉 전문성 향상을 위해 필요한 정책(1순위)

단위: %(명)

구분	시설유형			소관부처			재정지원방식		
	생활	이용	전체	보건 복지부	여성 가족부	전체	국비 지원	지방 이양	전체
사회적 인정 체계 강화	49.1	39.3	43.8	42.7	47.8	43.8	49.9	35.6	43.8
채용기준 강화	8.7	5.0	6.7	7.4	4.3	6.7	6.7	6.7	6.7
교육체계(보수교육 등) 강화	15.7	20.1	18.1	18.5	16.7	18.1	16.5	20.2	18.1
전문가 단체 역량강화	8.7	10.4	9.6	7.8	15.9	9.6	9.2	10.1	9.6
자격제도 강화	12.2	20.1	16.5	18.3	10.1	16.5	12.9	21.3	16.5
전문직 윤리강령 강화	4.9	4.7	4.8	4.7	5.1	4.6	4.2	5.6	4.8
기타	0.7	0.3	0.5	0.6	0.0	0.5	0.6	0.4	10.5
계 (명)	100.0 (287)	100.0 (338)	100.0 (625)	100.0 (487)	100.0 (138)	100.0 (625)	100.0 (357)	100.0 (267)	100.0 (624)
$\chi^2/p$	$\chi^2=15.084 / p=.020$			$\chi^2=14.931 / p=.021$			$\chi^2=15.768 / p=.015$		

## 2) 교육 및 훈련

### (1) 교육 참여 현황 및 향후 참여 희망

- 종사자의 2018년 교육 참여 현황 및 향후 참여 희망 여부를 22개 교육 유형을 기준으로 조사하였음. 2018년 교육 참여율이 높은 교육 유형을 살펴보면, 직무 필수 영역의 사회복지인권 교육 참여율이 80.4%로 가장 높고, 그 다음으로는 개인정보교육 74.6%, 시설안전관리교육 59.7%의 순임

- 향후 참여 희망률을 살펴보면, 사회복지인권 교육 참여 희망률이 71.3%로 가장 높고, 그 다음으로는 번아웃(소진) 관리 교육 70.2%, 사례관리 교육 66.4%, 프로그램(프로포절) 교육 63.3%, 행정실무(문서관리 및 작성) 교육 61.9%, 개인정보 교육 61.3%의 순임

〈 표 4-84 〉 2018년 교육 참여 현황 및 향후 참여 희망

단위: %(명)

교육 유형		참여 여부			향후 참여 희망 여부		
		참여	미참여	계(명)	희망함	희망 안함	계(명)
직무 필수	사회복지인권	80.4	19.6	100.0(489)	71.3	28.7	100.0(478)
	개인정보	74.6	25.4	100.0(485)	61.3	38.7	100.0(475)
	시설안전관리	59.7	40.3	100.0(476)	55.6	44.4	100.0(475)
	번아웃(소진) 관리	27.4	72.6	100.0(471)	70.2	29.8	100.0(483)
직무 공통	행정실무(문서관리 및 작성)	26.5	73.5	100.0(468)	61.9	38.1	100.0(472)
	기획실무	11.1	88.9	100.0(469)	56.3	43.7	100.0(474)
	예산실무	16.5	83.5	100.0(468)	59.3	40.7	100.0(477)
직무 개발	지역사회조직화	16.8	83.2	100.0(465)	50.3	49.7	100.0(467)
	시설평가	28.7	71.3	100.0(464)	50.6	49.4	100.0(470)
	사례관리	38.8	61.2	100.0(469)	66.4	33.6	100.0(473)
	자원개발	18.1	81.9	100.0(463)	56.8	43.2	100.0(470)
	프로그램(프로포절)	23.3	76.7	100.0(467)	63.3	36.7	100.0(474)
	홍보마케팅	10.4	89.6	100.0(463)	49.5	50.5	100.0(469)
직무 특수	인사관리(노무관리)	14.9	85.1	100.0(469)	50.8	49.2	100.0(472)
	복지상담	11.4	88.6	100.0(466)	55.5	44.5	100.0(470)
	회계실무	16.1	83.9	100.0(466)	53.6	46.4	100.0(474)
	세무실무	5.0	95.0	100.0(464)	44.8	55.2	100.0(469)
직무 역량	실무자 리더십	14.6	85.4	100.0(467)	52.6	47.4	100.0(473)
	초급관리자 리더십	4.7	95.3	100.0(464)	41.5	58.5	100.0(472)
	중급관리자 리더십	6.2	93.8	100.0(465)	36.9	63.1	100.0(471)
	상급관리자 리더십	4.5	95.5	100.0(465)	35.3	64.7	100.0(470)
직무 양성	수퍼바이저 양성	8.8	91.2	100.0(465)	46.6	53.4	100.0(466)

(2) 교육 참여 실태

- 종사자의 2018년도 의무교육(법정 의무교육, 필수 직무교육 등)을 포함하여 직무관련 교육 참여 현황을 조사하였음. 의무교육 참여 회수는 평균 3.8회, 참여시간은 평균 14.4시간으로 나타남. 의무교육 이외의 교육 참여 회수는 평균 3.4회, 참여시간은 평균 22.2시간으로 나타남. 즉, 종사자는 연간 평균 7.07회의 교육에 참여하였고, 참여시간은 평균 33.68시간으로 나타남

〈 표 4-85 〉 교육 참여 현황

단위: 명, 횟수, 시간

구분		빈도	평균	표준편차	최소값	최대값
의무교육	참여 횟수	437	3.76	3.46	1	40
	참여 시간	422	14.36	10.20	1	96
의무교육 이외 교육	참여 횟수	285	3.37	3.29	0	23
	참여 시간	243	22.19	23.60	2	135
전체	참여 횟수	270	7.07	4.64	1	25
	참여 시간	262	33.68	24.33	3	125

- 의무교육 및 이외 교육 참여 현황은 시설유형에 따라서는 생활시설 종사자가 이용 시설 종사자보다 의무교육 참여 횟수와 의무교육 이외의 교육 참여시간이 많은 것으로 나타나 유의미한 차이를 보임

〈 표 4-86 〉 교육 참여 현황: 시설유형

단위: 명, 횟수, 시간

구분		빈도	평균	표준편차	t/p
의무교육 참여횟수	생활	221	4.39	4.09	t=3.914 p=.000
	이용	216	3.12	2.52	
의무교육 참여시간	생활	209	14.74	9.87	t=.756 p=.450
	이용	213	13.99	10.53	
의무교육 이외 참여횟수	생활	119	3.66	3.43	t=1.247 p=.213
	이용	166	3.16	3.18	
의무교육 이외 참여시간	생활	113	23.80	28.80	t=2.395 p=.018
	이용	164	16.49	18.02	

○ 의무교육 및 이외 교육 참여 현황은 소관부처에 따라서는 보건복지부 소관 시설 종사자가 여성가족부 소관 시설 종사자보다 의무교육 참여 횟수가 많은 것으로 나타나 유의미한 차이를 보임

〈 표 4-87 〉 교육 참여 현황: 소관부처

단위: 명, 횟수, 시간

구분		빈도	평균	표준편차	t/p
의무교육 참여횟수	보건복지부	349	3.94	3.73	t=3.121 p=.002
	여성가족부	88	3.05	1.94	
의무교육 참여시간	보건복지부	338	14.59	10.44	t=.933 p=.351
	여성가족부	84	13.43	9.18	
의무교육 이외 참여횟수	보건복지부	222	3.27	3.29	t=-.988 p=.324
	여성가족부	63	3.73	3.29	
의무교육 이외 참여시간	보건복지부	217	19.95	24.27	t=.661 p=.509
	여성가족부	60	17.71	19.28	

○ 의무교육 및 이외 교육 참여 현황은 재정지원방식에 따라서는 국비지원시설 종사자가 지방이양시설 종사자보다 의무교육 이외의 교육 참여시간이 많은 것으로 나타나 유의미한 차이를 보임

〈 표 4-88 〉 교육 참여 현황: 재정지원방식

단위: 명, 횟수, 시간

구분		빈도	평균	표준편차	t/p
의무교육 참여횟수	국비지원	254	3.86	3.90	t=.685 p=.494
	지방이양	183	3.63	2.75	
의무교육 참여시간	국비지원	247	15.13	11.04	t=1.924 p=.055
	지방이양	175	13.27	8.80	
의무교육 이외 참여횟수	국비지원	153	3.28	3.05	t=-.584 p=.559
	지방이양	131	3.50	3.56	
의무교육 이외 참여시간	국비지원	153	22.08	28.22	t=2.164 p=.031
	지방이양	123	16.38	14.55	

**(3) 교육 참여의 어려움**

- 종사자 중 43.7%는 교육 참여에 어려움이 있는 것으로 나타남. 시설유형에 따라서는 생활시설 종사자가 이용시설 종사자보다, 재정지원방식에 따라서는 국비지원시설 종사자가 지방이양시설 종사자보다 교육 참석의 어려움이 많은 것으로 나타나 유의미한 차이를 보임. 소관부처에 따라서는 유의미한 차이는 보이지 않음

〈 표 4-89 〉 교육 참석의 어려움 여부

단위: %(명)

구분		있음	없음	계(명)	$\chi^2/p$
전체		43.7	56.3	100.0(615)	
시설유형	생활	48.8	51.2	100.0(285)	$\chi^2=5.465$ $p=.019$
	이용	39.4	60.6	100.0(330)	
	전체	43.7	56.3	100.0(615)	
재정지원방식	국비지원	47.6	52.4	100.0(353)	$\chi^2=4.823$ $p=.028$
	지방이양	38.7	61.3	100.0(261)	
	전체	43.8	56.2	100.0(614)	

- 교육 참석에 어려움이 있다는 종사자를 대상으로 그 이유를 질문한 결과, 근무로 인한 교육 시간 배정이 어려워서가 51.1%로 절반 정도를 차지하고 있고, 그 다음으로는 참여할 경우 대체인력이 없어서 28.4%임. 즉, 대다수 종사자는 교육시간 배정과 대체인력이 없어서 교육 참석에 어려움이 있는 것으로 나타남

〈 표 4-90 〉 교육 참석이 어려운 이유

구분	빈도	백분율
근무로 인한 교육 시간 배정이 어려워서	137	51.1
참여할 경우 대체인력이 없어서	76	28.4
교육내용이 적절한 것이 없어서	12	4.5
교육참석 비용이 부담스러워서	11	4.1
교육장소가 멀어서	10	3.7
개인 휴가를 사용해야 되서	5	1.9
교육에 대한 관리자의 인식이 부족하여	16	6.0
기타	1	0.4
계	268	100.0

**(4) 의무교육 참여 시 복무관리**

- 의무교육 참여 시 복무관리는 전부 공가 사용하는 종사자는 83.0%, 일부는 공가, 일부는 연가를 사용하는 종사자는 14.9%, 전부 연가를 사용하는 종사자는 2.1%임. 즉, 종사자의 17.0%는 의무교육 참여 시 온전하게 공가 사용을 못하는 것으로 나타남
- 의무교육 참여시 복무관리 처리는 재정지원방식에 따라서는 국비지원시설 종사자가 지방이양시설 종사자보다 전부 공가 사용 비율이 낮은 것으로 나타나 유의미한 차이를 보임. 시설유형과 소관부처에 따라서는 유의미한 차이는 보이지 않음

〈 표 4-91 〉 의무교육 참여시 복무관리

단위: %(명)

구분		전부 공가 사용	공가 + 연가 사용	전부 연가 사용	계(명)	x <sup>2</sup> /p
전체		83.0	14.9	2.1	100.0(610)	
재정지원방식	국비지원	79.5	18.5	2.0	100.0(352)	x <sup>2</sup> =8.161 p=.017
	지방이양	87.5	10.1	2.3	100.0(257)	
	전체	82.9	14.9	2.1	100.0(609)	

**(5) 교육 참여를 위한 대체인력지원사업 이용 실태**

- 사회복지시설 종사자 대체인력지원사업은 종사자에게는 자기계발 등 재충전의 기회를 제공(연차, 교육, 경조사, 병가 등), 기관에는 시설 종사자의 부재로 인한 업무공백을 최소화하여 시설의 원활한 운영을 목적으로 대체인력을 지원하는 사업임
- 종사자의 교육참여 지원을 위해 대체인력지원사업을 이용한 경험이 있는 종사자는 4.3%이며, 종사자의 교육 참여를 위해 대체인력지원사업을 이용한 경험은 시설유형에 따라서는 생활시설 종사자가 이용시설 종사자보다, 소관부처에 따라서는 보건복지부 소관 시설 종사자가 여성가족부 소관 시설 종사자보다, 재정지원방식에 따라서는 지방이양시설 종사자가 국비지원시설 종사자보다 많은 것으로 나타나 유의미한 차이를 보임
- 이용 경험이 있는 종사자의 이용 만족도는 불만족 9.1%, 보통 31.8%, 만족 59.1%임

〈 표 4-92 〉 교육 참여를 위한 대체인력지원사업 이용 경험

단위: %(명)

구분		있음	없음	계(명)	$\chi^2/p$
전체		4.3	95.7	100.0(601)	
시설유형	생활	6.1	93.9	100.0(277)	$\chi^2=4.072$ $p=.044$
	이용	2.8	97.2	100.0(324)	
	전체	4.3	95.7	100.0(601)	
소관부처	보건복지부	5.5	94.5	100.0(470)	$\chi^2=7.574$ $p=.006$
	여성가족부	0.0	100.0	100.0(131)	
	전체	4.3	95.7	100.0(601)	
재정지원방식	국비지원	1.4	98.6	100.0(347)	$\chi^2=16.607$ $p=.000$
	지방이양	9.3	91.7	100.0(253)	
	전체	4.3	95.7	100.0(600)	

〈 표 4-93 〉 교육 참여를 위한 대체인력지원사업 이용 만족도

구분	빈도	백분율
불만족	2	9.1
보통	7	31.8
만족	13	59.1
계	22	100.0

### (6) 단체연수(해외연수)지원사업

- 대전광역시는 사회복지시설 종사자의 처우 개선을 위해 사회복지종사자 단체연수(해외연수)지원사업을 대전광역시사회복지사협회를 통해 추진하고 있음. 이에 대한 인지도를 조사한 결과, 알고 있는 종사자는 44.7%인 반면에 모르고 있는 종사자는 55.3%에 달함
- 사회복지종사자 단체연수(해외연수)지원사업의 인지도는 시설유형에 따라서는 이용 시설 종사자가 생활시설 종사자보다, 소관부처에 따라서는 보건복지부 소관 시설 종사자가 여성가족부 소관 시설 종사자보다, 재정지원방식에 따라서는 지방이양시설 종사자가 국비지원시설 종사자보다 높은 것으로 나타나 유의미한 차이를 보임

〈 표 4-94 〉 단체연수(해외연수)지원사업 인지도

단위: %(명)

구분		알고 있음	모름	계(명)	$\chi^2/p$
전체		44.7	56.3	100.0(628)	
시설유형	생활	38.0	62.0	100.0(292)	$\chi^2=10.003$ $p=.002$
	이용	50.6	49.4	100.0(336)	
	전체	44.7	55.3	100.0(628)	
소관부처	보건복지부	47.5	52.5	100.0(491)	$\chi^2=6.680$ $p=.010$
	여성가족부	35.0	65.0	100.0(137)	
	전체	44.7	55.3	100.0(628)	
재정지원방식	국비지원	35.7	64.3	100.0(359)	$\chi^2=27.542$ $p=.000$
	지방이양	56.7	43.3	100.0(268)	
	전체	44.7	55.3	100.0(627)	

- 종사자의 업무 전문성 향상을 위해 해외연수의 필요성을 조사한 결과, 전혀 필요 없음 4.5%, 필요 없음 25.2%로 필요 없다는 응답이 29.7%임. 반면에 필요함 53.5%, 매우 필요함 16.7%로 필요하다는 응답이 70.2%임

〈 표 4-95 〉 해외연수 지원 사업의 필요성

구분	빈도	백분율
전혀 필요 없음	28	4.5
필요 없음	157	25.2
필요함	333	53.5
매우 필요함	104	16.7
계	622	100.0

- 지금 하고 있는 일을 계속하기 위해 새로운 능력이나 지식을 익힐 필요성을 질문한 결과, 전혀 필요 없음 0.6%, 필요 없음 2.2%, 필요함 55.3%, 매우 필요함 41.8%로 나타나, 종사자의 97.1%는 자기계발의 필요성을 인식하고 있음

〈 표 4-96 〉 업무관련 자기계발의 필요성

구분	빈도	백분율
전혀 필요 없음	4	0.6
필요 없음	14	2.2
필요함	345	55.3
매우 필요함	261	41.8
계	624	100.0

(7) 교육 활성화 방안

- 사회복지시설 종사자 교육 활성화를 위한 방안을 우선순위에 따라 2가지를 선택하게 한 결과, 1순위로는 현장성을 반영한 교육주제 개발이 30.2%로 가장 많음. 그 다음으로는 교육을 받을 수 있는 근무환경 개선 22.5%, 교육비 지원 강화 12.8%의 순임
- 이를 종합하면, 종사자 교육 활성화 방안은 현장성을 반영한 교육주제 개발, 교육을 받을 수 있는 근무환경 개선, 교육비 지원 강화, 종사자가 희망하는 맞춤형 교육 우선 반영 등의 순임

〈 표 4-97 〉 교육 활성화 방안(우선순위)

구분	1순위		2순위	
	빈도	백분율	빈도	백분율
현장성을 반영한 교육주제 개발	187	30.2	62	10.1
교육 시간 증대	9	1.5	16	2.6
교육인력 질 향상	40	6.5	68	11.1
교육을 받을 수 있는 근무환경 개선	139	22.5	75	12.2
교육비 지원 강화	79	12.8	77	12.5
교육에 대한 인정과 보상	29	4.7	59	9.6
교육에 대한 홍보 강화	11	1.8	14	2.3
참여 가능한 다양한 교육시간 개발	20	3.2	42	6.8
참여 가능한 다양한 교육매체 개발	30	4.8	58	9.4
종사자가 희망하는 맞춤형 교육 우선 반영	59	9.5	111	18.1
대체인력지원	16	2.6	31	5.0
기타	0	0.0	1	0.2
계	619	100.0	614	100.0

- 사회복지시설 종사자 교육 활성화를 위한 방안 우선순위 1순위를 기준으로 살펴보면, 시설유형에 따라서는 생활시설 종사자가 이용시설 종사자보다 교육비 지원 강화를, 재정지원방식에 따라서는 국비지원시설 종사자는 교육비 지원 강화, 지방이양시설 종사자는 참여 가능한 다양한 교육매체 개발이 상대적으로 높게 나타나 유의미한 차이를 보임. 소관부처에 따라서는 유의미한 차이는 보이지 않음

〈 표 4-98 〉 교육 활성화 방안(1순위)

단위: %(명)

구분	시설유형			재정지원방식		
	생활	이용	전체	국비지원	지방이양	전체
현장성을 반영한 교육주제 개발	30.0	30.4	30.2	32.1	27.8	30.3
교육 시간 증대	1.0	1.8	1.5	1.1	1.9	1.5
교육인력 질 향상	5.6	7.2	6.5	6.2	6.8	6.5
교육을 받을 수 있는 근무환경 개선	22.6	22.3	22.5	23.6	21.1	22.5
교육비 지원 강화	17.1	9.0	12.8	15.1	9.8	12.8
교육에 대한 인정과 보상	3.5	5.7	4.7	4.0	5.6	4.7
교육에 대한 홍보 강화	1.0	2.4	1.8	1.4	2.3	1.8
참여 가능한 다양한 교육시간 개발	3.1	3.3	3.2	3.1	3.4	3.2
참여 가능한 다양한 교육매체 개발	2.8	6.6	4.8	2.0	8.6	4.9
종사자가 희망하는 맞춤형 교육 우선 반영	8.7	10.2	9.5	8.8	10.5	9.5
대체인력지원	4.5	0.9	2.6	2.6	2.3	2.4
계 (명)	100.0 (287)	100.0 (332)	100.0 (619)	100.0 (352)	100.0 (266)	100.0 (618)
$\chi^2/p$	$\chi^2=25.240 / p=.005$			$\chi^2=21.171 / p=.020$		

## 4. 안전과 인권

### 1) 질병과 사고

#### (1) 질병과 사고 경험

- 2017년부터 현재까지 근무하면서 업무상 질병이나 사고를 당한 경험을 조사한 결과, 육체적 질병(사고) 14.1%, 정신적 질병 3.4%, 육체적 질병과 정신적 질병 모두 4.2%, 없음 78.3%임. 즉, 종사자의 21.7%는 업무상 질병이나 사고의 경험이 있음

〈 표 4-99 〉 업무상 질병이나 사고 경험

구분	빈도	백분율
육체적 질병(사고)	88	14.1
정신적 질병	21	3.4
육체적 질병(사고)과 정신적 질병 모두	26	4.2
없음	488	78.3
계	623	100.0

- 업무상 질병이나 사고를 당한 경험은 시설유형에 따라서는 생활시설 종사자가 이용 시설 종사자보다 많은 것으로 나타나 유의미한 차이를 보임. 소관부처와 재정지원 방식에 따라서는 유의미한 차이는 보이지 않음

〈 표 4-100 〉 업무상 질병이나 사고 경험: 시설유형

단위: %(명)

구분	있음	없음	계(명)	$\chi^2/p$
전체	21.7	78.3	100.0(623)	$\chi^2=9.924$ $p=.002$
시설유형	생활	27.2	100.0(290)	
	이용	16.8	100.0(333)	
전체	21.7	78.3	100.0(623)	

(2) 질병이나 사고 시 처리

- 업무상 질병이나 사고를 당한 경험이 있는 종사자 산업재해보상보험 신청과 그 이후의 처리과정을 조사하였음. 산업재해보상보험을 신청하지 않은 경우가 84.0%이며, 신청하였으나, 승인되지 않은 경우가 3.8%, 신청하여 승인받은 경우가 12.2%임. 즉, 대다수의 질병이나 사고는 산업재해보상보험을 신청하지 않았거나, 신청하여도 승인되지 못한 것으로 나타남
- 산업재해보상보험을 신청하지 않았거나, 신청하였으나 승인되지 않은 경우의 처리 방법은 개인 비용 처리 92.7%, 기관에서 비용 처리 1.0%, 개인과 기관의 공동부담이 6.3%임. 즉, 대부분 종사자 본인의 비용으로 처리되고 있음

〈 표 4-101 〉 질병이나 사고 시 처리 방법

구분		빈도	백분율
산업재해보상보험 신청 여부	신청하지 않음	110	84.0
	신청하였으나, 승인되지 않음	5	3.8
	신청하여 승인받음	16	12.2
	계	131	100.0
산업재해보상보험 이외의 처리방법	개인 비용 처리	89	92.7
	기관에서 비용 처리	1	1.0
	개인과 기관의 부담	6	6.3
	계	96	100.0

(3) 병가제도

- 종사자가 근무하는 시설의 병가제도를 살펴보면, 유급병가제도가 있음 28.1%, 유급과 무급병가제도가 모두 있음 26.1%, 무급병가제도가 있음 30.9%, 병가제도가 없음 15.0%임
- 병가제도 현황은 소관부처에 따라서는 여성가족부 소관 시설 종사자가 보건복지부 소관 시설 종사자보다 유급병가제도 있는 비율이 높게 나타나 유의미한 차이를 보임. 시설유형과 재정지원방식에 따라서는 유의미한 차이는 보이지 않음

〈 표 4-102 〉 병가제도 현황

단위: %(명)

구분	유급병가제도	유급+무급 병가제도	무급병가제도	없음	계(명)	$\chi^2/p$	
전체	28.1	26.1	30.9	15.0	100.0(606)		
소관부처	보건복지부	23.4	28.1	32.3	16.2	100.0(474)	$\chi^2=23.568$ $p=.000$
	여성가족부	44.7	18.9	25.8	10.6	100.0(132)	
	전체	28.1	26.1	30.9	15.0	100.0(606)	

- 유급병가제도의 필요성을 조사한 결과, 전혀 필요 없음 0.2%, 필요 없음 2.1%, 필요함 50.9%, 매우 필요함 46.9%로 나타나 종사자의 97.8%가 유급병가제도가 필요한 것으로 응답함

〈 표 4-103 〉 유급병가제도 필요성

구분	빈도	백분율
전혀 필요 없음	1	0.2
필요 없음	13	2.1
필요함	317	50.9
매우 필요함	292	46.9
계	623	100.0

## 2) 이용인으로부터의 폭력

### (1) 폭력 피해 경험

- 종사자의 이용인(이용인과 이용인의 가족 및 지인)으로부터의 폭력 피해 경험을 조사한 결과, 직접 당한 경험이 있는 종사자가 29.2%임. 직접 당한 경험은 없으나, 주변 동료가 당하는 것을 목격하거나 들은 경험이 있는 종사자가 17.8%임. 즉, 직간접적으로 폭력에 노출된 종사자가 47.0%에 달함
- 이용인으로부터의 폭력 피해 경험은 소관부처에 따라서는 보건복지부 소관 시설 종사자가 여성가족부 소관 시설 종사자보다 직접 당한 경험이 많은 것으로 나타나 유의미한 차이를 보임. 시설유형과 재정지원방식에 따라서는 유의미한 차이는 없음

〈 표 4-104 〉 이용인으로부터 폭력 피해 경험

단위: %(명)

구분		직접 경험	간접 경험	없음	계(명)	$\chi^2/p$
전체		29.2	17.8	53.0	100.0(623)	
소관부처	보건복지부	31.6	17.8	50.6	100.0(488)	$\chi^2=6.593$ $p=.037$
	여성가족부	20.7	17.8	61.5	100.0(135)	
	전체	29.2	17.8	53.0	100.0(623)	

- 직접적인 폭력 피해를 당한 종사자를 대상으로 폭력유형별 경험, 기관보고, 기관대응 등의 실태를 조사하였음. 우선, 유형별 폭력 피해 경험은 언어적 폭력 82.9%, 신체적 폭력 68.6%, 성적 폭력 16.1%, 경제적 폭력 16.7%, 업무상 폭력 17.3%로 나타남. 즉, 폭력 피해를 당한 종사자는 평균 2.03개의 폭력유형에 노출됨
- 폭력 피해를 당한 후 기관에 보고한 비율을 살펴보면, 언어적 폭력 79.1%, 신체적 폭력 84.3%, 성적 폭력 51.3%, 경제적 폭력 51.4%, 업무상 폭력 72.5%임.
- 기관에 보고하였을 때, 기관에서 대응한 비율을 살펴보면, 언어적 폭력 56.7%, 신체적 폭력 62.5%, 성적 폭력 19.4%, 경제적 폭력 22.6%, 업무상 폭력 50.0%임

〈 표 4-105 〉 이용인으로부터의 직접 폭력 경험·보고·대응 현황

구분	경험률		보고율		대응률	
	빈도	백분율	빈도	백분율	빈도	백분율
언어적 폭력	141	82.9	110	79.1	68	56.7
신체적 폭력	116	68.6	97	84.3	65	62.5
성적 폭력	27	16.1	20	51.3	6	19.4
경제적 폭력	28	16.7	19	51.4	7	22.6
업무상 폭력	168	17.3	29	72.5	10	50.0

- 이용인으로부터의 폭력에 대한 기관의 대응을 모두 응답(중복응답)하게 한 결과, 가해자(이용인 등)에 대한 구두 경고 81.7%, 폭력예방 및 대응방안 교육 20.0%, 가해자(이용인 등)를 다른 시설로 이관 12.5%, 의료적 조치 9.2%, 휴식(휴가)의 제공과 심리 상담(치료) 제공이 각각 5.0%임

〈 표 4-106 〉 이용인의 폭력에 대한 기관의 대응 방법(중복응답, N=120)

구분	빈도	백분율
가해자(이용인 등)에 대한 구두 경고	98	81.7
가해자(이용인 등)를 다른 직원(부서)으로 이관	5	4.2
가해자(이용인 등)를 다른 시설(기관)으로 이관	15	12.5
본인이 맡고 있는 담당 업무(부서)를 변경	4	3.3
의료적 조치	11	9.2
법률적 조치	1	0.8
물질적 보상	1	0.8
휴식(휴가)의 제공	6	5.0
심리 상담(치료) 제공	6	5.0
법률 상담 제공	0	0.0
폭력예방 및 대응방안 교육	24	20.0
보험(산재보험, 상해보험 등) 처리	3	2.5
기타	3	2.5

(2) 폭력을 행사한 이용인의 특성 및 이유

- 폭력을 행사한 사람을 모두 응답(중복응답)하게 한 결과, 이용인 95.3%, 이용인의 가족 15.4%, 이용인의 지인 1.8%, 기타 1.2%임

〈 표 4-107 〉 폭력을 행사한 사람(중복응답, N=169)

구분	빈도	백분율
이용인	161	95.3
이용인의 가족	26	15.4
이용인의 지인	3	1.8
기타	2	1.2

- 폭력이 발생한 이유를 모두 응답(중복응답)하게 한 결과, 정신장애 55.0%, 단순 화풀이 39.2%, 이용인의 약물, 알코올 중독 21.6%, 서비스 결과에 대한 불만족 17.5%, 기타 8.2%, 주변인의 서비스 수급에 대한 시기나 질투 7.0%, 서비스(급여) 제공의 누락 혹은 지연 4.7%임

〈 표 4-108 〉 폭력이 발생한 이유(중복응답, N=171)

구분	빈도	백분율
서비스 탈락·변경	10	5.8
서비스(급여) 제공의 누락 혹은 지연	8	4.7
주변인의 서비스 수급에 대한 시기나 질투	12	7.0
단순 화풀이	67	39.2
이용인의 약물·알코올 중독	37	21.6
정신장애	94	55.0
서비스 결과에 대한 불만족	30	17.5
기타	14	8.2

- 폭력이 발생한 장소를 모두 응답(중복응답)하게 한 결과, 시설 내 88.1%, 전화 18.5%, 길거리 7.1%, 이용인의 가정 3.6%, 문자·이메일·SNS 3.6%, 차량 2.4%임

〈 표 4-109 〉 폭력이 발생한 장소(중복응답, N=168)

구분	빈도	백분율	구분	빈도	백분율
시설 내	148	88.1	길거리	12	7.1
이용인의 가정	6	3.6	문자·이메일·SNS	6	3.6
차량	4	2.4	전화	31	18.5
병원	2	1.2	기타	2	1.2

### (3) 안전을 위해 필요한 관리체계와 시설

- 종사자의 안전을 위해 필요한 관리체계나 시설은 무엇인지 모두 응답(중복응답)하게 한 결과, 폭력예방 및 대응 매뉴얼 교육이 52.4%로 가장 많음. 그 다음으로는 사건 발생 시 경찰서와 연계체계 구축 49.8%, 폭력예방 및 대응 매뉴얼 보급 46.5%, 보안(경비)장치의 설치 44.8%, 시설 내 폭력예방 및 대응 지침 마련 42.5%, 폭력에 대응하는 직장 내 정서적 지지와 수퍼비전 41.7% 등의 순임

< 표 4-110 > 종사자 안전을 위해 필요한 관리체계 및 시설(중복응답, N=607)

구분	빈도	백분율
폭력예방 및 대응 매뉴얼 보급	282	46.5
폭력예방 및 대응 매뉴얼 교육	318	52.4
폭력에 대응하는 직장 내 정서적 지지와 수퍼비전	253	41.7
사건 발생 시 경찰서와 연계체계 구축	302	49.8
공격 위험 이용인 2인 1조 방문	195	32.1
보안(경비)장치의 설치(CCTV, 비상벨, 잠금장치 등)	272	44.8
이용인의 폭력 내력을 확인할 수 있는 체계 구축	173	28.5
폭력예방위원회 설치 및 활동	59	9.7
시설 내 폭력예방 및 대응 지침(규정) 마련	258	42.5
이용인 대상 교육 의무화	184	30.3
폭력예방 포스터 배포(법률 등 명시)	59	9.7

- 종사자의 안전을 위해 필요한 관리체계나 시설 중 가장 필요한 것을 우선순위에 따라 2가지를 선택하게 한 결과, 1순위로는 사건 발생 시 경찰서와 연계체계 구축이 17.6%로 가장 많고, 폭력예방 및 대응 매뉴얼 보급 15.8%, 보안장치의 설치 12.5%, 폭력에 대응하는 직장 내 정서적 지지와 수퍼비전 11.3%, 폭력예방 및 대응 매뉴얼 교육 10.6%의 순으로 나타남
- 2순위로는 폭력예방 및 대응 매뉴얼 교육이 15.3%로 가장 많고, 사건 발생 시 경찰서와의 연계체계 구축이 14.4%, 보안장치의 설치 10.8%, 시설 내 폭력예방 및 대응 지침 마련 10.1%의 순임

- 이를 종합하면, 종사자의 안전을 위해 필요한 관리체계나 시설은 사건 발생 시 경찰서와의 연계체계 구축, 폭력예방 및 대응 매뉴얼 보급, 폭력예방 및 대응 매뉴얼 교육, 보안장치의 설치 등의 순임

〈 표 4-111 〉 종사자 안전을 위해 필요한 관리체계 및 시설(우선순위)

구분	1순위		2순위	
	빈도	백분율	빈도	백분율
폭력예방 및 대응 매뉴얼 보급	92	15.8	48	8.3
폭력예방 및 대응 매뉴얼 교육	62	10.6	88	15.3
폭력에 대응하는 직장 내 정서적 지지와 수퍼비전	66	11.3	56	9.7
사건 발생 시 경찰서와 연계체계 구축	103	17.6	83	14.4
공격 위험 이용인 2인 1조 방문	51	8.7	57	9.9
보안(경비)장치의 설치(CCTV, 비상벨, 잠금장치 등)	73	12.5	62	10.8
이용인의 폭력 내력을 확인할 수 있는 체계 구축	39	6.7	54	9.4
폭력예방위원회 설치 및 활동	3	0.5	7	1.2
시설 내 폭력예방 및 대응 지침(규정) 마련	53	9.1	58	10.1
이용인 대상 교육 의무화	33	5.7	47	8.2
폭력예방 포스터 배포(법률 등 명시)	2	0.3	13	2.3
기타	7	1.2	2	0.3
계	584	100.0	575	100.0

- 종사자의 안전을 위해 필요한 관리체계나 시설 우선순위 1순위를 중심으로 살펴보면, 시설유형에 따라서는 생활시설 종사자는 폭력예방 및 대응 매뉴얼 보급, 이용시설 종사자는 공격 위험 이용인 2인 1조 방문이 상대적으로 많은 것으로 나타나 유의미한 차이를 보임. 소관부처에 따라서는 보건복지부 소관 시설 종사자는 폭력예방 및 대응 매뉴얼 보급, 시설 내 폭력예방 및 대응 지침(규정) 마련이, 여성가족부 소관 시설 종사자는 공격 위험 이용인 2인 1조 방문, 보안(경비)장치의 설치가 상대적으로 많은 것으로 나타나 유의미한 차이를 보임. 재정지원방식에 따라서는 국비

지원시설 종사자는 사건 발생 시 경찰서와 연계체계 구축, 공격 위험 이용인 2인 1조 방문, 보안(경비)장치의 설치가, 지방이양시설 종사자는 폭력예방 및 대응 매뉴얼 교육, 시설 내 폭력예방 및 대응 지침(규정) 마련이 상대적으로 많은 것으로 나타나 유의미한 차이를 보임

< 표 4-112 > 종사자 안전을 위해 필요한 관리체계나 시설(1순위)

단위: %(명)

구분	시설유형			소관부처			재정지원방식		
	생활	이용	전체	보건 복지부	여성 가족부	전체	국비 지원	지방 이양	전체
폭력예방 및 대응 매뉴얼 보급	19.6	12.5	15.8	17.2	10.8	15.8	16.0	15.5	15.8
폭력예방 및 대응 매뉴얼 교육	10.2	11.0	10.6	11.5	7.7	10.6	9.1	12.3	10.5
폭력에 대응하는 직장 내 정서적 지지와 수퍼비전	12.5	10.3	11.3	11.0	12.3	11.3	10.6	12.3	11.3
사건 발생 시 경찰서와 연계체계 구축	19.6	16.0	17.6	17.4	18.5	17.6	19.9	14.7	17.7
공격 위험 이용인 2인 1조 방문	5.3	11.6	8.7	7.0	14.6	8.7	10.6	6.3	8.7
보안(경비)장치의 설치(CCTV, 비상벨, 잠금장치 등)	14.0	11.3	12.5	9.9	21.5	12.5	14.5	9.9	12.5
이용인의 폭력 내력을 확인할 수 있는 체계 구축	4.2	8.8	6.7	7.9	2.3	6.7	6.0	7.5	6.7
폭력예방위원회 설치 및 활동	0.8	0.3	0.5	0.4	0.8	0.5	0.3	0.8	0.5
시설내 폭력예방 및 대응 지침(규정) 마련	7.5	10.3	9.1	10.1	5.4	9.1	6.3	12.7	9.1
이용인 대상 교육 의무화	5.7	5.6	5.7	6.2	3.8	5.7	5.1	6.3	5.7
폭력예방 포스터 배포(법률 등 명시)	0.0	0.6	0.3	0.4	0.0	0.3	0.0	0.8	0.3
기타	0.8	1.6	1.2	0.9	2.3	1.2	1.5	0.8	1.2
계 (명)	100.0 (265)	100.0 (319)	100.0 (584)	100.0 (454)	100.0 (130)	100.0 (584)	100.0 (331)	100.0 (252)	100.0 (583)
$\chi^2/p$	$\chi^2=22.685 / p=.020$			$\chi^2=32.511 / p=.001$			$\chi^2=20.509 / p=.039$		

#### (4) 이용인 교육 실태

- 종사자의 안전과 인권 보호를 위해 이용인 대상으로 교육을 실시하는 시설은 54.5%, 그렇지 않은 시설은 45.5%임

- 이용인 대상 교육 실시 여부는 시설유형에 따라서는 생활시설 종사자가 이용시설 종사자보다, 소관부처에 따라서는 보건복지부 소관 시설 종사자가 여성가족부 소관 시설 종사자보다 상대적으로 교육 실시율이 높은 것으로 나타나 유의미한 차이를 보임. 재정지원방식에 따라서는 유의미한 차이는 보이지 않음

〈 표 4-113 〉 이용인 교육 실시 여부

단위: %(명)

구분		실시함	실시하지 않음	계(명)	x <sup>2</sup> /p
전체		54.5	45.5	100.0(626)	
시설유형	생활	66.3	33.7	100.0(291)	x <sup>2</sup> =30.791 p=.000
	이용	44.2	55.8	100.0(335)	
	전체	54.5	45.5	100.0(626)	
소관부처	보건복지부	59.3	40.7	100.0(489)	x <sup>2</sup> =21.035 p=.000
	여성가족부	37.2	62.8	100.0(137)	
	전체	54.5	45.5	100.0(626)	

- 종사자의 안전과 인권 보호를 위해 이용인 대상으로 한 교육의 필요성은 필요함 58.1%, 매우 필요함 37.3%로 나타나 종사자의 95.4%가 필요하다고 응답함
- 이용인 대상 교육의 필요성은 시설유형에 따라서는 생활시설 종사자가 이용시설 종사자보다 높은 것으로 나타나 유의미한 차이를 보임. 소관부처와 재정지원방식에 따라서는 유의미한 차이는 보이지 않음

〈 표 4-114 〉 이용인 교육의 필요성

단위: %(명)

구분		전혀 필요 없음	필요 없음	필요함	매우 필요함	계(명)	x <sup>2</sup> /p
전체		0.3	4.3	58.1	37.3	100.0(630)	
시설유형	생활	0.3	1.0	55.7	43.0	100.0(291)	x <sup>2</sup> =18.561 p=.000
	이용	0.3	7.1	60.2	32.4	100.0(339)	
	전체	0.3	4.3	58.1	37.3	100.0(630)	

### 3) 직장 내 괴롭힘

- 2019년 7월 16일부터 근로기준법 제76조2 ‘직장 내 괴롭힘 금지’ 조항이 시행되었음. 직장 내 괴롭힘은 사용자 또는 근로자가 직장에서의 지위(관계 등)의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 다른 근로자에게 신체적, 정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위를 의미함
  
- 직장 내 괴롭힘은 25개 항목으로 조사하였으며, 항목별로 높은 비율을 차지하는 것을 살펴보면, 나에게 힘들고 모두가 꺼리는 업무를 주었다가 15.0%로 가장 높음. 그 다음으로는 나의 업무 능력이나 성과를 인정하지 않거나 조롱했다 14.2%, 누군가 사소한 일에 트집을 잡거나 시비를 걸었다 14.2%, 다른 사람들 앞에서(또는 온라인 상에서) 나에게 모욕감을 주는 언행을 했다 11.1%, 업무와 관련된 중요한 정보나 의사결정 과정에서 나를 제외했다 10.7%, 훈련, 승진, 보상, 일장적인 대우 등에서 차별을 했다 10.4%, 누군가 내 개인사에 대한 뒷담화나 소문을 퍼뜨렸다 10.0%의 순으로 나타남
  
- 각 항목별로 괴롭힘을 당한 종사자를 대상으로 괴롭힘을 상사나 동료로부터 받았는지를 중복응답하게 한 결과, 대부분의 항목에서 상사에 의한 것이 높게 나타남. 다만, 누군가 내 물건을 허락 없이 가져가거나 망가뜨렸다, 나에게 신체적인 위협이나 폭력을 가했다, 누군가 내 개인사에 대한 뒷담화나 소문을 퍼뜨렸다, 나를 부적절하게 의심하거나 누명을 씌웠다 등의 항목에서는 동료에 의해 더 많이 발생한 것으로 나타남

〈 표 4-115 〉 직장 내 괴롭힘 경험 유무 및 가해자

직장에서 발생할 수 있는 상황	경험유무		누구로부터 (중복응답)	
	없음	있음	상사	동료
① 나의 업무 능력이나 성과를 인정하지 않거나 조롱했다	85.8	14.2	84.3	27.7
② 훈련, 승진, 보상, 일상적인 대우 등에서 차별을 했다	89.6	10.4	96.5	8.8
③ 나에게 힘들고, 모두가 꺼리는 업무를 주었다	85.0	15.0	90.8	18.4
④ 허드렛일만 시키거나 일을 거의 주지 않았다	96.8	3.2	87.5	12.5
⑤ 업무와 관련된 중요한 정보나 의사결정 과정에서 나를 제외했다	89.3	10.7	96.6	17.2
⑥ 내 성과를 가로채거나 성과 달성을 방해했다	95.3	4.7	74.1	25.9
⑦ 나에게 휴가나 병가, 각종 복지혜택 등을 쓰지 못하도록 압력을 주었다	93.2	6.8	100.0	5.1
⑧ 일하거나 휴식하는 모습을 지나치게 감시했다(예: CCTV를 통한 감시)	93.5	6.5	94.3	5.7
⑨ 사고위험이 있는 작업을 할 때, 나에게 주의사항이나 안전장비를 전달해 주지 않았다	95.8	4.2	94.7	5.3
⑩ 나에게 상사의 관혼상제나 개인적인 일상생활과 관련된 일을 하도록 했다(예: 심부름 등)	94.5	5.5	100.0	100.0
⑪ 나에게 부서이동 또는 퇴사를 강요했다	95.2	4.8	100.0	100.0
⑫ 누군가 사소한 일에 트집을 잡거나 시비를 걸었다	85.8	14.2	63.8	44.3
⑬ 누군가 내 개인사에 대한 뒷담화나 소문을 퍼뜨렸다	90.0	10.0	48.2	66.1
⑭ 나에게 신체적인 위협이나 폭력을 가했다(예: 물건던지기, 주먹질 등)	98.1	1.9	40.0	60.0
⑮ 성적 수치심을 느끼게 하는 말 또는 행동을 나에게 했다	95.5	4.5	65.4	46.2
⑯ 나에게 욕설이나 위협적인 말을 했다	93.2	6.8	69.2	33.3
⑰ 나를 부적절하게 의심하거나 누명을 씌웠다	91.8	8.2	54.8	57.1
⑱ 누군가 내 물건을 허락 없이 가져가거나 망가뜨렸다	97.7	2.3	16.7	91.7
⑲ 다른 사람들 앞에서(또는 온라인상에서) 나에게 모욕감을 주는 언행을 했다	88.9	11.1	69.8	36.5
⑳ 내 의사와 상관없이 음주/흡연을 강요했다	97.1	2.9	92.3	30.8
㉑ 내 의사와 관계없이 회식 참여를 강요했다	96.6	3.4	94.1	20.0
㉒ 나를 업무 외의 대화나 친목 모임에서 제외했다	97.9	2.1	66.7	66.7
㉓ 나의 정당한 건의사항이나 의견을 무시했다	90.1	9.9	98.1	11.5
㉔ 나의 의사와 관계없이 불필요한 추가근무(야근, 주말출근 등)를 강요했다	92.2	7.8	97.7	7.1
㉕ 나에게 부당한 징계를 주었다(반성문, 처벌)	96.6	3.4	100.0	100.0

- 직장 내 괴롭힘은 25개 항목으로 조사하였으며, 하나의 항목이라도 괴롭힘을 당한 경험이 있는 종사자는 35.6%임
- 직장 내 괴롭힘을 당한 경험은 소관부처에 따라서는 여성가족부 소관 시설 종사자가 보건복지부 소관 시설 종사자보다 많은 것으로 나타나 유의미한 차이를 보임. 시설유형과 재정지원방식에 따라서는 유의미한 차이는 보이지 않음

〈 표 4-116 〉 직장 내 괴롭힘을 당한 경험

단위: %(명)

구분		있음	없음	계(명)	x <sup>2</sup> /p
전체		35.6	64.4	100.0(620)	x <sup>2</sup> =5.452 p=.020
소관부처	보건복지부	33.3	66.7	100.0(484)	
	여성가족부	44.1	55.9	100.0(136)	
	전체	35.6	64.4	100.0(620)	

- 직장 내 괴롭힘을 당한 종사자는 평균 4.88개의 항목에 괴롭힘을 당한 것으로 나타남. 직장 내 괴롭힘 항목을 기준으로 1~5개 67.4%, 6~10개 20.8%, 11개 이상이 11.8%임
- 직장 내 괴롭힘 가해자는 상사가 75.6%로 3/4 정도를 차지하지만, 동료도 24.4%로 1/4 정도를 차지함

〈 표 4-117 〉 직장 내 괴롭힘 당한 항목 수 및 가해자 현황

구분		빈도	백분율
직장 내 괴롭힘 당한 항목 수	1~5개	149	67.4
	6~10개	46	20.8
	11개 이상	26	11.8
	계	221	100.0
직장 내 괴롭힘 가해자 (중복응답, N=190)	상사	771	75.6
	동료	249	24.4
	계	1,020	100.0

#### 4) 종교와 후원 관련 실태

##### (1) 종교행위 실태

- 현재 근무하는 시설(또는 법인)에서 종교행위를 강요당한 경험을 조사한 결과, 종사자의 18.0%가 경험이 있는 것으로 나타남
- 종교행위를 강요당한 경험은 소관부처에 따라서는 여성가족부 소관 시설 종사자가 보건복지부 소관 시설 종사자보다 많은 것으로 나타나 유의미한 차이를 보임. 시설 유형과 재정지원방식에 따라서는 유의미한 차이는 보이지 않음

〈 표 4-118 〉 종교행위를 강요당한 경험

단위: %(명)

구분		있음	없음	계(명)	x <sup>2</sup> /p
전체		18.0	82.0	100.0(628)	
소관부처	보건복지부	15.6	84.4	100.0(488)	x <sup>2</sup> =8.687 p=.003
	여성가족부	26.4	73.6	100.0(140)	
	전체	18.0	82.0	100.0(628)	

- 종교행위를 강요당한 경험이 있는 종사자 중 종교행위 요구를 따르지 않아서 부당한 처우를 받은 경험이 있는 종사자는 16.2%임

〈 표 4-119 〉 종교행위 요구 불이행으로 인한 부당처우 경험

구분	빈도	백분율
있음	18	16.2
없음	93	83.8
계	111	100.0

(2) 후원(기부) 실태

- 현재 근무하는 시설(또는 법인)에 후원금(기부금) 납부 실태를 살펴보면, 정기후원을 하는 종사자는 56.1%로 절반이 넘는 것으로 나타남. 비정기후원을 하는 종사자는 5.0%, 정기후원과 비정기후원을 하는 종사자는 5.6%, 후원하지 않는 종사자는 33.4 임. 즉, 종사자의 2/3 정도는 정기후원이든 비정기후원이든 시설(또는 법인)에 후원(기부)하는 것으로 나타남
- 후원 실태는 시설유형에 따라서는 생활시설 종사자는 정기 후원, 이용시설 종사자는 후원하지 않음이, 소관부처에 따라서는 보건복지부 소관 시설 종사자는 후원하지 않음이, 여성가족부 소관 시설 종사자는 정기 후원이 상대적으로 많은 것으로 나타나 유의미한 차이를 보임. 재정지원방식에 따라서는 유의미한 차이는 보이지 않음

〈 표 4-120 〉 종사자의 시설(법인) 후원 현황

단위: %(명)

구분		정기 후원을 하고 있음	비정기 후원을 하고 있음	정기+비정기 후원을 하고 있음	후원하지 않음	계(명)	x <sup>2</sup> /p
전체		56.1	5.0	5.6	33.4	100.0(626)	
시설유형	생활	61.9	4.5	4.5	29.1	100.0(289)	x <sup>2</sup> =7.668 p=.053
	이용	51.0	5.3	6.5	37.1	100.0(337)	
	전체	56.1	5.0	5.6	33.4	100.0(626)	
소관부처	보건복지부	53.1	4.3	4.9	37.7	100.0(486)	x <sup>2</sup> =18.710 p=.000
	여성가족부	66.4	7.1	7.9	18.6	100.0(140)	
	전체	56.1	5.0	5.6	33.4	100.0(626)	

- 정기 후원이든 비정기 후원이든 지난 한 해(2018년) 동안 후원한 종사자 1인당 후원(기부) 금액은 연평균 285천원(중위수 135천원) 수준임

〈 표 4-121 〉 연간(2018년) 후원 금액

단위: 명, 천원/년

구분	빈도	평균	표준편차	최소값	최대값
2018년 후원 금액	342	285.12	498.44	10	6,200

- 후원(기부)의 자발성을 조사한 결과, 매우 비자발적임 9.6%, 비자발적임 24.8%, 자발적임 49.8%, 매우 자발적임 15.9%임. 즉, 종사자의 65.7%는 자발적으로, 34.3%는 비자발적으로 후원(기부)하는 것으로 나타남
- 후원(기부)의 자발성은 시설유형에 따라서는 이용시설 종사자가 생활시설 종사자보다, 소관부처에 따라서는 여성가족부 소관 시설 종사자가 보건복지부 소관 시설 종사자보다 비자발성이 많은 것으로 나타나 유의미한 차이를 보임. 재정지원방식에 따라서는 유의미한 차이는 보이지 않음

〈 표 4-122 〉 후원(기부)의 자발성

단위: %(명)

구분		매우 비자발적	비자발적	자발적	매우 자발적	계(명)	$\chi^2/p$
전체		9.6	24.8	49.8	15.9	100.0(408)	
시설유형	생활	4.9	23.5	56.9	14.7	100.0(204)	$\chi^2=14.031$ $p=.003$
	이용	14.2	26.0	42.6	17.2	100.0(204)	
	전체	9.6	24.8	49.8	15.9	100.0(408)	
소관부처	보건복지부	8.7	21.5	53.4	16.4	100.0(298)	$\chi^2=8.665$ $p=.034$
	여성가족부	11.8	33.6	40.0	14.5	100.0(110)	
	전체	9.6	24.8	49.8	15.9	100.0(408)	

- 현재 근무하는 시설(또는 법인)에서 후원금으로 인하여 부당한 처우를 받은 경험이 있는 종사자는 5.1%임. 소관부처에 따라서는 여성가족부 소관 시설 종사자가 보건복지부 소관 시설 종사자보다 부당 처우 경험이 많은 것으로 나타나 유의미한 차이를 보임. 시설유형과 재정지원방식에 따라서는 유의미한 차이는 보이지 않음

〈 표 4-123 〉 후원(기부)으로 인한 부당처우 경험

단위: %(명)

구분		있음	없음	계(명)	$\chi^2/p$
전체		5.1	94.9	100.0(627)	
소관부처	보건복지부	3.7	96.3	100.0(486)	$\chi^2=8.746$ $p=.003$
	여성가족부	9.9	90.1	100.0(141)	
	전체	5.1	94.9	100.0(627)	

## 5) 고충처리

### (1) 고용주와 종사자 간의 협의기구

- 종사자의 20.4%는 고용주와 종사자 간의 협의기구가 구성되어 있는 시설이지만, 나머지 79.6%는 그렇지 못한 것으로 나타남
- 고용주와 종사자 간의 협의기구가 구성되어 있는 종사자의 비율은 시설유형에 따라서는 생활시설 종사자가 이용시설 종사자보다, 소관부처에 따라서는 보건복지부 소관 시설 종사자가 여성가족부 소관 시설 종사자보다 많은 것으로 나타나 유의미한 차이를 보임. 재정지원방식에 따라서는 유의미한 차이는 보이지 않음

〈 표 4-124 〉 시설 내 협의기구 구성 여부

단위: %(명)

구분		있음	없음	계(명)	$\chi^2/p$
전체		20.4	79.6	100.0(623)	
시설유형	생활	25.3	74.7	100.0(289)	$\chi^2=7.891$ $p=.005$
	이용	16.2	83.8	100.0(334)	
	전체	20.4	79.6	100.0(623)	
소관부처	보건복지부	25.7	74.3	100.0(483)	$\chi^2=37.027$ $p=.000$
	여성가족부	2.1	97.9	100.0(140)	
	전체	20.4	79.6	100.0(623)	

- 협의기구의 실제적인 역할의 경우에도, 형식적으로 설치되어 있음 32.3%, 역할은 수행하고 있으나 영향력은 없음 35.5%, 역할을 잘 수행하고 있음 32.3%로 나타나, 2/3 정도는 부정적인 응답으로 나타남

〈 표 4-125 〉 협의기구의 역할

구분	빈도	백분율
형식적으로 설치되어 있음	40	32.3
역할은 수행하고 있으나, 영향력은 없음	44	35.5
역할을 잘 수행하고 있음	40	32.3
계	124	100.0

(2) 고충처리 방법

- 종사자의 시설에서 경험하는 고충 또는 어려움의 처리 방법을 모두 응답(중복응답)하게 한 결과, 직장 동료에게 개인적으로 고충(어려움)을 의논하여 해결하는 경우가 54.8%로 가장 많고, 시설장(중간관리자)에게 개인적으로 고충(어려움)을 의논하여 해결하는 경우가 49.8%, 고충(어려움)을 해결하지 않고 무조건 참음이 25.6%, 시설에 마련된 공식적인 절차를 통해 해결하는 경우가 14.8%, 시설 외부에 마련된 공식적인 절차를 통해 해결하는 경우가 2.3%임

〈 표 4-126 〉 고충 또는 어려움 해결 방식(중복응답, N=613)

구분	빈도	백분율
시설에 마련된 공식적인 절차를 통해 해결함	91	14.8
시설장(중간관리자)에게 개인적으로 고충(어려움)을 의논하여 해결함	305	49.8
직장 동료에게 개인적으로 고충(어려움)을 의논하여 해결함	336	54.8
시설 외부에 마련된 공식적인 절차를 통해 해결함	14	2.3
고충(어려움)을 해결하지 않고 무조건 참음	157	25.6
기타	19	3.1

(3) 외부기구의 필요성

- 직장 내에서 경험하는 고충을 처리하기 위한 (시설 내 고용주와 종사자 간의 협의 기구 이외의) 별도의 외부기구의 필요성을 조사한 결과, 전혀 필요 없음 3.2%, 필요 없음 30.4%, 필요함 50.9%, 매우 필요함 15.5%임. 즉, 종사자의 66.4%는 외부 기구가 필요한 것으로 응답함

〈 표 4-127 〉 직장 내 고충 처리를 위한 별도기구의 필요성

구분	빈도	백분율
전혀 필요 없음	20	3.2
필요 없음	190	30.4
필요함	318	50.9
매우 필요함	97	15.5
계	625	100.0

## 6) 안전과 인권보호를 위한 노력에 대한 인식

- 사회복지시설 종사자의 안전과 인권보호를 위해 중앙정부, 지방자치단체(시, 구), 관련 직능단체(협회), 대전광역시사회복지사협회, 시설 법인 및 시설장의 노력 정도를 조사하였음. 중앙정부는 노력하지 않음(전혀 노력하지 않음+노력하지 않음) 39.0%, 그저 그러함 45.3%, 노력함(노력함+적극적으로 노력함) 15.7%임. 지방자치단체는 노력하지 않음(전혀 노력하지 않음+노력하지 않음) 37.4%, 그저 그러함 44.4%, 노력함(노력함+적극적으로 노력함) 18.2%임. 관련 직능단체(협회)는 노력하지 않음(전혀 노력하지 않음+노력하지 않음) 30.3%, 그저 그러함 46.2%, 노력함(노력함+적극적으로 노력함) 23.5%임. 대전광역시사회복지사협회는 노력하지 않음(전혀 노력하지 않음+노력하지 않음) 24.6%, 그저 그러함 44.5%, 노력함(노력함+적극적으로 노력함) 30.9%임. 시설 법인 및 시설장은 노력하지 않음(전혀 노력하지 않음+노력하지 않음) 16.9%, 그저 그러함 35.7%, 노력함(노력함+적극적으로 노력함) 47.5%임.

〈 표 4-128 〉 종사자 안전을 위한 노력 정도

단위: %(명)

구분	전혀 노력하지 않음	노력하지 않음	그저 그러함	노력함	적극적으로 노력함	계(명)
중앙정부	15.7	23.3	45.3	15.2	0.5	100.0(618)
지방자치단체(시·구)	16.1	21.3	44.4	17.7	0.5	100.0(621)
관련 직능단체(협회)	12.6	17.7	46.2	22.9	0.6	100.0(617)
대전광역시사회복지사협회	10.2	14.4	44.5	29.8	1.1	100.0(618)
시설 법인 및 시설장	6.6	10.3	35.7	40.9	6.6	100.0(624)

- 종사자 안전을 위한 노력 정도를 5점 척도(1=전혀 노력하지 않음~5=적극적으로 노력함)로 분석한 결과, 중앙정부가 평균 2.61점으로 가장 낮고, 시설 법인 및 시설장이 평균 3.31점으로 가장 높은 것으로 나타남. 즉, 중앙정부, 지방자치단체, 관련 직능단체(협회), 대전광역시사회복지사협회 등은 척도의 중간 점수인 3점보다 낮은 것으로 나타남
- 주체별 노력정도는 시설유형에 따라서는 이용시설 종사자가 생활시설 종사자보다, 재정지원방식에 따라서는 지방이양시설 종사자가 국비지원시설 종사자보다 4개 주

체(중앙정부, 지방자치단체, 관련 직능단체, 대전광역시사회복지사협회)의 노력 정도를 상대적으로 높게 인식하는 것으로 나타나 유의미한 차이를 보임. 시설 법인 및 시설장의 노력 정도는 유의미한 차이는 보이지 않음. 또한, 소관부처에 따라서는 주체별 노력 정도는 유의미한 차이는 보이지 않음

〈 표 4-129 〉 종사자 안전을 위한 노력 수준

단위: 명, 점

구분		빈도	평균	표준편차	t/p	
중앙정부	전체	618	2.61	.94		
	시설유형	생활	284	2.53	.99	t=-2.017 p=.044
		이용	334	2.69	.90	
	재정지원방식	국비지원	351	2.54	.96	t=-2.517 p=.012
		지방이양	266	2.73	.91	
지방자치단체(시·구)	전체	621	2.65	.97		
	시설유형	생활	285	2.56	1.03	t=-2.057 p=.040
		이용	336	2.73	.91	
	재정지원방식	국비지원	352	2.58	.98	t=-2.319 p=.021
		지방이양	268	2.76	.93	
관련 직능단체(협회)	전체	617	2.81	.95		
	시설유형	생활	282	2.66	1.00	t=-3.741 p=.000
		이용	335	2.94	.89	
	재정지원방식	국비지원	350	2.72	.98	t=-2.702 p=.007
		지방이양	266	2.93	.90	
대전광역시 사회복지사협회	전체	618	2.97	.95		
	시설유형	생활	282	2.81	1.00	t=-3.864 p=.000
		이용	336	3.11	.88	
	재정지원방식	국비지원	349	2.87	.98	t=-2.921 p=.004
		지방이양	268	3.10	.89	
시설 법인 및 시설장	전체	624	3.31	.97		
	시설유형	생활	287	3.23	1.00	t=-1.892 p=.059
		이용	337	3.37	.94	
	재정지원방식	국비지원	354	3.30	1.01	t=.080 p=.936
		지방이양	269	3.31	.93	

## 5. 정신건강

### 1) 스트레스

- 종사자의 스트레스 정도를 10점 척도(1=매우 낮음~10=매우 높음)로 조사한 결과, 평균 6.85점의 수준으로 나타나 높은 스트레스에 노출되어 있는 것을 알 수 있음
- 스트레스 수준은 시설유형에 따라서는 이용시설 종사자가 생활시설 종사자보다 높은 것으로 나타나 유의미한 차이를 보임. 소관부처와 재정지원방식에 따라서는 유의미한 차이는 보이지 않음

〈 표 4-130 〉 스트레스 수준

단위: 명, 점

구분		빈도	평균	표준편차	t/p
전체		627	6.85	1.78	
시설유형	생활	291	6.67	1.81	t=-2.384 p=.017
	이용	336	7.01	1.75	

〈 표 4-131 〉 일 관련 스트레스의 주요 원인(중복응답, N=603)

구분	빈도	백분율
일상의 업무를 처리할 시간 부족	254	42.1
비효율적인 행정·서류처리	247	41.0
비슷한 학력이나 경력에 비해 낮은 보수수준	182	30.2
전반적으로 낮은 처우	239	39.6
감정노동 과다	319	52.9
남녀차별	14	2.3
일·가정 양립의 어려움	120	19.9
업무상 재해	9	1.5
이용인으로부터의 폭력	37	6.1
상사·동료 등 대인관계의 어려움	118	19.6
기타	34	5.6

- 스트레스의 주요 원인을 모두 응답(중복응답)하게 한 결과, 감정노동 과다가 52.9%로 가장 많음. 그 다음으로는 일상의 업무를 처리할 시간 부족 42.1%, 비효율적인 행정·서류 처리 41.0%, 전반적으로 낮은 처우 39.6%, 비슷한 학력이나 경력에 비해 낮은 보수수준 30.2%, 일·가정 양립의 어려움 19.9%, 상사, 동료 등 대인관계의 어려움 19.6% 등 다양한 요인이 작용하는 것으로 나타남

## 2) 소진

- 종사자의 소진 수준을 알아보기 위해 9개 항목 5점 척도(1=전혀 그렇지 않다~5=매우 그렇다)로 조사하였음. 점수의 수준이 높을수록 소진 수준이 높음을 의미함. 종사자의 소진 수준은 평균 2.85점으로 중간 정도의 수준으로 나타남
- 소진 수준은 시설유형에 따라서는 이용시설 종사자가 생활시설 종사자보다, 소관부처에 따라서는 여성가족부 소관 시설 종사자가 보건복지부 소관 시설 종사자보다 높은 것으로 나타나 유의미한 차이를 보임. 재정지원방식에 따라서는 유의미한 차이는 보이지 않음

〈 표 4-132 〉 소진 수준

단위: 명, 점

구분	빈도	평균	표준편차	t/p
전체	634	2.85	.68	
시설유형	생활	295	2.78	t=-2.542 p=.011
	이용	339	2.91	
소관부처	보건복지부	493	2.81	t=-2.830 p=.005
	여성가족부	141	2.99	

## 3) 우울

- 종사자의 우울 수준을 알아보기 위해 4개 항목 4점 척도(0=극히 드물게~3=거의 매일)로 조사하였고, 4개 문항의 값을 합산한 결과 총 0점에서 12점의 분포를 보임. 합산

점수가 4점 이상일 경우 임상적으로 의미 있는 정신적 스트레스 상태로 상담을 필요로 하는 우울증으로 판단함

- 상담을 해야 하는 수준인 척도의 4점 이상인 종사자는 18.6%로 나타남

〈 표 4-133 〉 우울 수준

구분	빈도	백분율
우울	111	18.6
비우울	485	81.4
계	596	100.0

#### 4) 감정노동

- 이용인을 직접 만나는 종사자를 대상으로 감정노동 수준을 조사하였음. 감정노동 수준을 알아보기 위해 8개 문항 5점 척도(1=전혀 그렇지 않다~5=매우 그렇다)로 조사하였으며, 점수가 높을수록 감정노동 수준이 높음을 의미함. 종사자의 감정노동 수준은 평균 3.79점으로 척도의 중간값보다 높은 것으로 나타남
- 감정노동 수준은 소관부처에 따라서는 여성가족부 소관 시설 종사자가 보건복지부 소관 시설 종사자보다 높은 것으로 나타나 유의미한 차이를 보임. 시설유형과 재정지원방식에 따라서는 유의미한 차이는 보이지 않음

〈 표 4-134 〉 감정노동 수준

단위: 명, 점

구분	빈도	평균	표준편차	t/p	
전체	526	3.79	.61		
소관부처	보건복지부	404	3.75	.59	t=-2.594 p=.010
	여성가족부	122	3.91	.63	

## 6. 남녀고용평등과 일·가정 양립

### 1) 남녀고용평등

#### (1) 차별 경험 및 문제 인식

- 직장 내에서 남녀차별을 경험한 사례를 조사한 결과, 직접 차별당한 경험이 있는 종사자가 6.5%, 직접 차별당한 경험은 없으나, 주변 동료가 당하는 것을 목격하거나 들은 경험이 있는 종사자가 9.4%, 차별 피해 경험이 없는 종사자는 84.1%임. 즉, 종사자의 15.9%는 직·간접적인 차별을 경험한 것으로 나타남
- 직장 내 남녀차별 경험은 소관부처에 따라서는 보건복지부 소관 시설 종사자가 여성가족부 소관 시설 종사자보다 직접 차별과 간접 차별 경험이 많은 것으로 나타나 유의미한 차이를 보임. 시설유형과 재정지원방식에 따라서는 유의미한 차이는 보이지 않음. 또한, 종사자의 성, 연령, 직위 등에 따른 유의미한 차이는 보이지 않음

〈 표 4-135 〉 직장 내 남녀차별 경험

단위: %(명)

구분	직접 경험	간접 경험	없음	계(명)	$\chi^2/p$	
전체	6.5	9.4	84.1	100.0(628)		
소관부처	보건복지부	7.2	10.9	82.0	100.0(488)	$\chi^2=7.552$ $p=.023$
	여성가족부	4.3	4.3	91.4	100.0(140)	
	전체	6.5	9.4	84.1	100.0(628)	

- 직장 내 남녀차별 문제 중 가장 심각한 문제는 업무배치의 남녀차별이 43.4%로 가장 많음. 그 다음으로는 모집과 채용에서의 남녀차별 18.5%, 승진 및 승급에서의 남녀차별 18.3%, 임금의 남녀차별 13.1%, 교육, 훈련 등의 남녀차별 3.1%, 정년, 퇴직 및 해고에서의 남녀차별 2.3%, 임금 외의 금품지급 남녀차별 1.2%의 순임
- 직장 내 남녀차별 중 가장 심각한 문제는 성별에 따라서는 남성 종사자는 업무배치의 남녀차별, 여성 종사자는 모집과 채용, 임금, 승진 및 승급에서의 남녀차별 문제

가 상대적으로 높은 것으로 나타나 유의미한 차이를 보임. 종사자의 연령과 직위에 따라서는 유의미한 차이는 보이지 않음

- 소관부처에 따라서는 보건복지부 소관 시설 종사자는 업무배치의 남녀차별 문제, 여성가족부 소관 시설 종사자는 임금의 남녀차별, 승진 및 승급에서의 남녀차별 문제가 상대적으로 높게 나타나 유의미한 차이를 보임. 시설유형과 재정지원방식에 따라서는 유의미한 차이는 보이지 않음

〈 표 4-136 〉 직장 내 남녀차별 중 가장 심각한 문제

단위: %(명)

구분	전체	성별			소관부처		
		남성	여성	전체	보건복지부	여성가족부	전체
모집과 채용에서의 남녀차별	18.5	12.2	21.7	18.5	18.3	19.3	18.5
임금의 남녀차별	13.1	1.7	18.8	13.1	8.7	28.9	13.1
임금 외의 금품지급 남녀차별	1.2	0.6	1.5	1.2	1.0	1.8	1.2
교육·훈련 등의 남녀차별	3.1	4.1	2.6	3.1	3.5	1.8	3.1
업무배치의 남녀차별	43.4	73.3	28.4	43.5	50.0	20.2	43.4
승진 및 승급에서의 남녀차별	18.3	5.8	24.6	18.3	16.3	25.4	18.3
정년·퇴직 및 해고에서의 남녀차별	2.3	2.3	2.3	2.3	2.2	2.6	2.3
계 (명)	100.0 (518)	100.0 (172)	100.0 (341)	100.0 (513)	100.0 (404)	100.0 (114)	100.0 (518)
x <sup>2</sup> /p		x <sup>2</sup> =107.359 / p=.000			x <sup>2</sup> =51.490 / p=.000		

## (2) 차별 문제 해소 방안

- 직장 내 남녀차별 문제를 해소하기 위해 가장 필요한 방법으로는 일과 가정을 양립할 수 있는 사회환경의 조성이 26.0%로 가장 많음. 그 다음으로는 근로자 개개인의 권리의식 향상 18.2%, 고용평등에 대한 사회적 인식 확대 17.3%, 기관장의 의식변화 16.1%, 실효성 있게 관련 법령 개정 11.3%, 남녀차별에 대한 엄정한 법집행 7.7%, 고용평등 관련 교육 및 홍보 강화 3.4%의 순임

〈 표 4-137 〉 직장 내 남녀차별 문제 해소 방안

구분	빈도	백분율
기관장의 의식 변화	94	16.1
근로자 개개인의 권리의식 향상	106	18.2
고용평등 관련 교육 및 홍보 강화	20	3.4
남녀차별에 대한 엄정한 법집행	45	7.7
고용평등에 대한 사회적 인식 확대	101	17.3
일과 가정을 양립할 수 있는 사회 환경의 조성	152	26.0
실효성 있게 관련 법령 개정	66	11.3
계	584	100.0

- 직장 내 남녀차별 문제 해소 방안은 성별에 따라서는 남성 종사자는 기관장의 의식 변화, 근로자 개개인의 권리의식 향상, 여성 종사자는 고용평등에 대한 사회적 인식 확대, 일과 가정을 양립할 수 있는 사회 환경 조성, 실효성 있게 관련 법령 개정이 상대적으로 높게 나타나 유의미한 차이를 보임
- 종사자의 연령에 따라서는 20대 종사자는 남녀차별에 대한 엄정한 법집행, 30대 종사자는 일과 가정을 양립할 수 있는 사회 환경의 조성, 50대 이상 종사자는 근로자 개개인의 권리의식 향상, 고용평등에 대한 사회적 인식 확대가 상대적으로 높게 나타나 유의미한 차이를 보임.
- 종사자의 직위에 따라서는 실무자는 고용평등에 대한 사회적 인식 확대, 관리자는 일과 가정을 양립할 수 있는 사회 환경의 조성이 상대적으로 높은 것으로 나타나 유의미한 차이를 보임

〈 표 4-138 〉 직장 내 남녀차별 문제 해소 방안: 종사자의 특성

단위: %(명)

구분	성별			연령					직위		
	남성	여성	전체	20대	30대	40대	50대 이상	전체	실무자	관리자	전체
기관장의 의식 변화	22.0	13.1	16.1	14.2	17.7	17.3	13.9	16.0	15.7	17.1	16.2
근로자 개개인의 권리의식 향상	25.1	14.9	18.3	18.1	17.1	16.7	23.0	18.5	16.8	20.6	18.1
고용평등 관련 교육 및 홍보 강화	2.6	3.6	3.3	1.6	0.6	5.6	4.1	3.0	4.2	2.0	3.4
남녀차별에 대한 엄정한 법집행	8.9	7.2	7.8	18.1	5.1	6.2	3.3	7.9	9.4	4.5	7.8
고용평등에 대한 사회적 인식 확대	12.0	19.3	16.9	15.0	13.9	14.2	26.2	16.9	19.9	12.1	17.2
일과 가정을 양립할 수 있는 사회 환경의 조성	19.9	29.4	26.3	22.8	34.2	25.9	21.3	26.5	23.1	31.2	25.9
실효성 있게 관련 법령 개정	9.4	12.4	11.4	10.2	11.4	14.2	8.2	11.2	10.8	12.6	11.4
계 (명)	100.0 (191)	100.0 (388)	100.0 (579)	100.0 (127)	100.0 (158)	100.0 (162)	100.0 (122)	100.0 (569)	100.0 (381)	100.0 (199)	100.0 (580)
$\chi^2/p$	$\chi^2=23.712 / p=.001$			$\chi^2=48.847 / p=.000$					$\chi^2=15.468 / p=.017$		

- 시설유형에 따라서는 생활시설 종사자는 기관장의 의식변화, 이용시설 종사자는 일과 가정을 양립할 수 있는 사회 환경의 조성이 상대적으로 높게 나타나 유의미한 차이를 보임
- 소관부처에 따라서는 보건복지부 소관 시설 종사자는 기관장의 의식변화, 근로자 개개인의 권리의식 향상, 실효성 있게 관련 법령 개정, 여성가족부 소관 시설 종사자는 남녀차별문제에 대한 엄정한 법 집행, 고용평등에 대한 사회적 인식 확대가 상대적으로 높은 것으로 나타나 유의미한 차이를 보임

〈 표 4-139 〉 직장 내 남녀차별 문제 해소 방안: 시설의 특성

단위: %(명)

구분	시설유형			소관부처		
	생활	이용	전체	보건 복지부	여성 가족부	전체
기관장의 의식 변화	21.1	11.9	16.1	17.1	12.4	16.1
근로자 개인의 권리인식 향상	19.2	17.3	18.2	19.3	14.0	18.2
고용평등 관련 교육 및 홍보 강화	3.8	3.1	3.4	2.4	7.0	3.4
남녀차별에 대한 엄정한 법집행	6.8	8.5	7.7	6.6	11.6	7.7
고용평등에 대한 사회적 인식 확대	18.4	16.4	17.3	14.9	25.6	17.3
일과 가정을 양립할 수 있는 사회 환경의 조성	20.3	30.8	26.0	26.8	23.3	26.0
실효성 있게 관련 법령 개정	10.5	11.9	11.3	12.7	6.2	11.3
계 (명)	100.0 (266)	100.0 (318)	100.0 (584)	100.0 (455)	100.0 (129)	100.0 (584)
$\chi^2/p$	$\chi^2=15.229 / p=.023$			$\chi^2=23.290 / p=.001$		

## 2) 일·가정 양립 지원제도

### (1) 일·가정 양립 지원제도 인지도

- 일·가정 양립 지원제도(5종)의 인지도, 필요성, 사용가능 여부 등을 조사하였음. 우선, 인지도를 살펴보면 육아휴직(급여) 제도의 인지도는 92.3%로 가장 높으나, 나머지 지원제도의 인지도는 높지 않은 것을 알 수 있음

〈 표 4-140 〉 일·가정 양립 지원제도 인지도

단위: %(명)

구분	안다	모른다	계(명)
육아휴직(급여) 제도	92.3	7.7	100.0(573)
동일자녀에 대한 육아휴직 총 2년 사용	50.7	49.3	100.0(560)
아빠 육아휴직 보너스제도	44.9	55.1	100.0(561)
육아기 근로시간 단축 제도	60.0	40.0	100.0(558)
가족돌봄휴직 제도	35.8	64.2	100.0(559)

- 일·가정 양립 지원제도(5종)의 인지도는 종사자의 성별에 따라서는 여성 종사자가 남성 종사자보다 육아휴직(급여) 제도, 아빠 육아휴직 보너스제도, 육아기 근로시간 단축제도, 가족돌봄휴직 제도의 인지도가 높은 것으로 나타나 유의미한 차이를 보임. 동일자녀에 대한 육아휴직 총 2년 사용 제도는 유의미한 차이는 보이지 않음
- 종사자의 연령대에 따라서는 동일자녀에 대한 육아휴직 총 2년 사용은 30대 이상의 종사자가 20대 종사자보다, 아빠 육아휴직 보너스제도는 40대 이상 종사자가 20~30대보다, 육아기 근로시간 단축제도는 30대 이상 종사자가 20대 종사자보다, 가족돌봄휴직 제도는 50대 이상 종사자가 20대 종사자보다 인지도가 높은 것으로 나타나 유의미한 차이를 보임
- 종사자의 직위에 따라서는 아빠 육아휴직 보너스제도, 가족돌봄휴직제도는 실무자보다 관리자의 인지도가 높은 것으로 나타나 유의미한 차이를 보임

< 표 4-141 > 일·가정 양립 지원제도 인지도: 종사자의 특성

단위: %(명)

구분	성별			연령					직위		
	남성	여성	$\chi^2/p$	20대	30대	40대	50대 이상	$\chi^2/p$	실무자	관리자	$\chi^2/p$
육아휴직(급여) 제도	87.4	94.5	$\chi^2=8.727$ $p=.003$	90.0	95.6	91.4	91.4	$\chi^2=3.685$ $p=.298$	91.4	93.9	$\chi^2=1.087$ $p=.297$
동일자녀에 대한 육아휴직 총 2년 사용	47.5	52.0	$\chi^2=.988$ $p=.320$	36.4	53.2	56.0	57.4	$\chi^2=14.515$ $p=.002$	49.2	53.6	$\chi^2=1.005$ $p=.316$
아빠 육아휴직 보너스제도	35.0	49.3	$\chi^2=10.109$ $p=.001$	36.4	39.9	47.4	58.9	$\chi^2=14.178$ $p=.003$	41.4	51.0	$\chi^2=4.761$ $p=.029$
육아기 근로시간 단축제도	47.8	65.9	$\chi^2=16.521$ $p=.000$	51.6	63.9	55.9	69.5	$\chi^2=9.816$ $p=.020$	57.6	64.9	$\chi^2=2.816$ $p=.093$
가족돌봄휴직 제도	26.7	40.5	$\chi^2=10.060$ $p=.002$	23.3	38.0	36.2	47.6	$\chi^2=15.539$ $p=.001$	32.1	42.6	$\chi^2=6.091$ $p=.014$

## (2) 일·가정 양립 지원제도의 필요성

- 일·가정 양립 지원제도의 필요성을 살펴보면, 필요함(필요함+매우 필요함)의 비율이 94.9~99.1%로 나타나 높게 인식하고 있음

〈 표 4-142 〉 일·가정 양립 지원제도 필요성

단위: %(명)

구분	전혀 필요없음	필요없음	필요함	매우 필요함	계(명)
육아휴직(급여) 제도	0.0	0.9	43.9	55.2	100.0(581)
동일자녀에 대한 육아휴직 총 2년 사용	0.3	4.7	50.3	44.6	100.0(574)
아빠 육아휴직 보너스제도	0.5	3.7	53.5	42.2	100.0(566)
육아기 근로시간 단축 제도	0.0	2.8	53.3	43.9	100.0(569)
가족돌봄휴직 제도	0.2	2.8	54.9	42.1	100.0(563)

### (3) 일·가정 양립 지원제도의 사용가능성

- 일·가정 양립 지원제도의 사용가능 여부를 살펴보면, 육아휴직(급여) 제도의 사용가능성은 75.0%이나, 나머지 지원제도의 사용가능성은 낮은 것으로 나타남

〈 표 4-143 〉 일·가정 양립 지원제도 사용가능 여부

단위: %(명)

구분	가능	불가능	계(명)
육아휴직(급여) 제도	75.0	25.0	100.0(511)
동일자녀에 대한 육아휴직 총 2년 사용	39.9	60.1	100.0(456)
아빠 육아휴직 보너스제도	28.0	72.0	100.0(443)
육아기 근로시간 단축 제도	42.4	57.6	100.0(460)
가족돌봄휴직 제도	27.8	72.2	100.0(442)

## 3) 모성보호제도

### (1) 모성보호제도 인지도

- 모성보호제도(13종)의 인지도, 필요성, 사용가능 여부 등을 조사하였음. 우선, 모성보호제도의 인지도를 살펴보면, 배우자 출산휴가 제도가 77.1%로 가장 높음. 그다음

으로는 출산전후휴가(급여) 제도 76.7%, 생리휴가(보건휴가) 74.1%의 순임. 이외의 모성보호제도의 인지도는 70% 미만으로 나타남

〈 표 4-144 〉 모성보호제도 인지도

단위: %(명)

구분	안다	모른다	계(명)
임신 중 시간외 근로 금지	64.5	35.5	100.0(557)
출산 후 여성의 시간외 근로 제한	53.4	46.6	100.0(552)
임신 중 쉬운 종류의 근로로 전환	45.6	54.4	100.0(553)
임산부의 위해·위험 직종 근무 금지	55.5	44.5	100.0(550)
임산부의 야간·휴일 근로 제한	63.0	37.0	100.0(552)
출산전후휴가(급여) 제도	76.7	23.3	100.0(550)
배우자 출산휴가 제도	77.1	22.9	100.0(550)
태아 검진시간 제공	39.7	60.3	100.0(547)
유산·사산휴가(급여) 제도	44.1	55.9	100.0(547)
임신기 근로시간 단축제도	58.7	41.3	100.0(545)
생리휴가(보건휴가)	74.1	25.9	100.0(548)
수유시간 제공	40.1	59.9	100.0(544)
난임 치료 휴가	30.0	70.0	100.0(544)

- 모성보호제도의 인지도는 성별에 따라서는 여성 종사자가 남성 종사자보다 임신 중 쉬운 종류의 근로로 전환, 출산전후휴가(급여) 제도, 배우자 출산휴가 제도, 태아 검진시간 제공, 유산·사산휴가(급여) 제도, 임신기 근로시간 단축제도, 생리휴가(보건휴가), 수유시간 제공, 난임 치료 휴가 등의 인지도가 높은 것으로 나타나 유의미한 차이를 보임. 종사자의 연령대에 따라서는 30대 이상이 20대보다, 종사자의 직위에 따라서는 관리자가 실무자보다 13종의 모든 모성보호제도에서 인지도가 높은 것으로 나타나 유의미한 차이를 보임

〈 표 4-145 〉 모성보호제도 인지도: 종사자의 특성

단위: %(명)

구분	성별			연령					직위		
	남성	여성	$\chi^2/p$	20대	30대	40대	50대 이상	$\chi^2/p$	실무자	관리자	$\chi^2/p$
임신 중 시간외 근로 금지	62.6	65.2	$\chi^2=.332$ $p=.564$	44.9	71.2	70.7	67.6	$\chi^2=27.358$ $p=.000$	59.2	74.2	$\chi^2=12.207$ $p=.000$
출산 후 여성의 시간외 근로 제한	50.9	54.7	$\chi^2=.687$ $p=.407$	35.7	56.9	60.1	61.3	$\chi^2=21.983$ $p=.000$	48.6	62.2	$\chi^2=9.208$ $p=.002$
임신 중 쉬운 종류의 근로로 전환	38.4	48.5	$\chi^2=4.928$ $p=.026$	28.3	49.4	48.6	56.2	$\chi^2=21.464$ $p=.000$	41.8	53.2	$\chi^2=6.432$ $p=.011$
임산부의 위해·위험 직종 근무 금지	49.1	57.9	$\chi^2=3.630$ $p=.057$	41.7	55.6	58.8	66.3	$\chi^2=15.324$ $p=.002$	51.5	62.8	$\chi^2=6.302$ $p=.012$
임산부의 야간·휴일 근로 제한	59.9	64.4	$\chi^2=1.015$ $p=.314$	44.9	68.8	69.6	66.7	$\chi^2=23.511$ $p=.000$	58.9	70.2	$\chi^2=6.777$ $p=.009$
출산전후휴가(급여) 제도	68.0	80.5	$\chi^2=10.188$ $p=.001$	63.8	83.8	80.8	75.0	$\chi^2=17.775$ $p=.000$	73.5	82.9	$\chi^2=6.022$ $p=.014$
배우자 출산휴가 제도	69.2	80.7	$\chi^2=8.923$ $p=.003$	59.8	85.6	80.8	81.1	$\chi^2=30.357$ $p=.000$	73.0	84.6	$\chi^2=9.355$ $p=.002$
태아 검진시간 제공	33.1	42.6	$\chi^2=4.386$ $p=.036$	22.8	42.1	44.9	50.5	$\chi^2=22.095$ $p=.000$	34.9	48.9	$\chi^2=10.033$ $p=.002$
유산·사산휴가(급여) 제도	35.5	48.0	$\chi^2=7.468$ $p=.006$	26.0	51.6	46.3	51.5	$\chi^2=23.054$ $p=.000$	39.1	53.8	$\chi^2=10.666$ $p=.001$
임신기 근로시간 단축제도	49.4	63.1	$\chi^2=8.980$ $p=.003$	46.8	67.1	61.0	57.3	$\chi^2=12.310$ $p=.006$	55.1	65.9	$\chi^2=5.958$ $p=.015$
생리휴가(보건휴가)	62.9	79.1	$\chi^2=15.981$ $p=.000$	59.5	81.6	76.2	77.9	$\chi^2=19.797$ $p=.000$	70.9	80.6	$\chi^2=6.020$ $p=.014$
수유시간 제공	32.5	43.7	$\chi^2=5.975$ $p=.015$	16.7	42.0	44.2	61.2	$\chi^2=49.009$ $p=.000$	34.8	50.8	$\chi^2=12.920$ $p=.000$
난임 치료 휴가	23.5	33.0	$\chi^2=4.947$ $p=.026$	18.4	33.5	28.6	42.7	$\chi^2=16.867$ $p=.001$	26.7	36.8	$\chi^2=5.866$ $p=.015$

○ 모성보호제도의 인지도는 시설유형에 따라서는 생활시설 종사자가 이용시설 종사자보다 임신 중 시간외 근로 금지, 출산 후 여성의 시간외 근로 제한, 임신 중 쉬운 종류의 근로로 전환, 임산부의 위해·위험 직종 근무 금지 등의 제도에 대한 인지도가 높은 것으로 나타나 유의미한 차이를 보임. 소관부처에 따라서는 여성가족부

소관 시설 종사자가 보건복지부 소관 시설 종사자보다 배우자 출산휴가 제도, 생리 휴가(보건휴가) 제도의 인지도가 높은 것으로 나타나 유의미한 차이를 보임. 재정지원 방식에 따라서는 국비지원시설 종사자가 지방이양시설 종사자보다 임신 중 시간외 근로 금지, 출산 후 여성의 시간외 근로 제한, 임신 중 쉬운 종류의 근로로 전환 등의 제도에 대한 인지도가 높은 것으로 나타나 유의미한 차이를 보임

< 표 4-146 > 모성보호제도 인지도: 시설의 특성

단위: %(명)

구분	시설유형			소관부처			재정지원방식		
	생활	이용	$\chi^2/p$	보건복지부	여성가족부	$\chi^2/p$	국비지원	지방이양	$\chi^2/p$
임신 중 시간외 근로 금지	74.8	55.5	$\chi^2=22.488$ $p=.000$	65.1	62.2	$\chi^2=.340$ $p=.560$	69.3	58.0	$\chi^2=7.591$ $p=.006$
출산 후 여성의 시간외 근로 제한	64.5	43.9	$\chi^2=23.263$ $p=.000$	53.1	54.6	$\chi^2=.085$ $p=.771$	59.0	46.0	$\chi^2=9.213$ $p=.002$
임신 중 쉬운 종류의 근로로 전환	54.3	38.0	$\chi^2=14.637$ $p=.000$	45.9	44.5	$\chi^2=.065$ $p=.799$	50.8	38.6	$\chi^2=8.157$ $p=.004$
임산부의 위해·위험 직종 근무 금지	65.4	47.0	$\chi^2=18.725$ $p=.000$	55.0	57.1	$\chi^2=.175$ $p=.676$	58.1	51.9	$\chi^2=2.081$ $p=.149$
임산부의 야간·휴일 근로 제한	75.0	52.7	$\chi^2=29.293$ $p=.000$	64.0	59.7	$\chi^2=.744$ $p=.388$	65.3	60.0	$\chi^2=1.627$ $p=.202$
출산전후휴가(급여) 제도	78.3	75.3	$\chi^2=.693$ $p=.405$	75.2	82.2	$\chi^2=2.523$ $p=.112$	75.5	78.4	$\chi^2=.640$ $p=.424$
배우자 출산휴가 제도	77.5	76.8	$\chi^2=.038$ $p=.845$	74.8	85.5	$\chi^2=5.908$ $p=.015$	78.7	75.0	$\chi^2=1.023$ $p=.312$
태아 검진시간 제공	43.0	36.8	$\chi^2=2.184$ $p=.139$	40.1	38.1	$\chi^2=.148$ $p=.700$	40.3	38.9	$\chi^2=.105$ $p=.746$
유산·사산휴가(급여) 제도	46.6	41.9	$\chi^2=1.229$ $p=.268$	45.2	39.8	$\chi^2=1.091$ $p=.296$	44.9	42.9	$\chi^2=.214$ $p=.644$
임신기 근로시간 단축제도	61.6	58.3	$\chi^2=1.585$ $p=.208$	57.8	61.9	$\chi^2=.616$ $p=.433$	58.5	59.1	$\chi^2=.019$ $p=.891$
생리휴가(보건휴가)	76.5	72.1	$\chi^2=1.397$ $p=.237$	70.9	85.6	$\chi^2=10.370$ $p=.001$	76.4	71.1	$\chi^2=1.960$ $p=.162$
수유시간 제공	43.5	37.2	$\chi^2=2.292$ $p=.130$	38.3	40.6	$\chi^2=2.681$ $p=.102$	41.5	38.2	$\chi^2=.597$ $p=.440$
난임 치료 휴가	31.7	28.5	$\chi^2=.681$ $p=.409$	30.0	29.7	$\chi^2=.007$ $p=.935$	30.8	28.9	$\chi^2=.226$ $p=.634$

(2) 모성보호제도 필요성

- 모성보호제도의 필요성을 살펴보면, 모든 13개의 모성보호제도에 대하여 필요성은 매우 높게 인식하고 있음

〈 표 4-147 〉 모성보호제도 필요성

단위: %(명)

구분	전혀 필요 없음	필요 없음	필요함	매우 필요함	계(명)
임신 중 시간외 근로 금지	0.5	3.3	57.0	39.2	100.0(557)
출산 후 여성의 시간외 근로 제한	0.5	4.4	57.0	38.0	100.0(552)
임신 중 쉬운 종류의 근로로 전환	0.0	4.0	61.2	34.8	100.0(553)
임산부의 위해·위험 직종 근무 금지	0.0	0.9	57.7	41.4	100.0(550)
임산부의 야간·휴일 근로 제한	0.2	1.8	58.0	40.0	100.0(552)
출산전후휴가(급여) 제도	0.0	0.9	55.0	44.1	100.0(550)
배우자 출산휴가 제도	0.0	1.8	56.8	41.4	100.0(550)
태아 검진시간 제공	0.0	5.4	56.2	38.4	100.0(547)
유산·사산휴가(급여) 제도	0.2	2.2	57.4	40.2	100.0(547)
임신기 근로시간 단축제도	0.0	2.2	59.4	38.3	100.0(545)
생리휴가(보건휴가)	0.9	7.2	57.9	33.9	100.0(548)
수유시간 제공	0.4	5.2	60.3	34.1	100.0(544)
난임 치료 휴가	0.2	5.8	58.3	35.7	100.0(544)

(3) 모성보호제도 사용가능성

- 모성보호제도(13종)의 사용가능성을 살펴보면, 출산전후휴가(급여) 제도의 사용가능성이 72.9%로 가장 많음. 그다음으로는 임신 중 시간외 근로 금지 68.5%, 임산부의 야간·휴일·근로 제한 65.2%, 임산부의 위해·위험 직종 근무 금지 61.4%, 출산 후 여성의 시간외 근로 제한 60.3%의 순임. 이외의 모성보호제도의 사용가능성은 60.0% 미만으로 나타남

〈 표 4-148 〉 모성보호제도 사용가능성

단위: %(명)

구분	가능	불가능	계(명)
임신 중 시간외 근로 금지	68.5	31.5	100.0(426)
출산 후 여성의 시간외 근로 제한	60.3	39.7	100.0(418)
임신 중 쉬운 종류의 근로로 전환	50.2	49.8	100.0(414)
임산부의 위해·위험 직종 근무 금지	61.4	38.6	100.0(414)
임산부의 야간·휴일 근로 제한	65.2	34.8	100.0(420)
출산전후휴가(급여) 제도	72.9	27.1	100.0(428)
배우자 출산휴가 제도	57.4	42.6	100.0(420)
태아 검진시간 제공	55.4	44.6	100.0(406)
유산·사산휴가(급여) 제도	55.6	44.4	100.0(403)
임산기 근로시간 단축제도	51.5	48.5	100.0(410)
생리휴가(보건휴가)	43.9	56.1	100.0(417)
수유시간 제공	45.9	54.1	100.0(401)
난임 치료 휴가	41.6	58.4	100.0(399)

#### 4) 육아휴직과 출산전후휴가

##### (1) 육아휴직

- 육아휴직 사용 경험은 시설유형에 따라서는 이용시설 종사자가 생활시설 종사자보다 높은 것으로 나타나 유의미한 차이를 보임. 소관부처와 재정지원방식에 따른 유의미한 차이는 보이지 않음

〈 표 4-149 〉 육아휴직 경험

단위: %(명)

구분	있음	없음	계(명)	$\chi^2/p$	
전체	12.7	87.3	100.0(189)		
시설유형	생활	6.6	93.4	100.0( 91)	$\chi^2=5.900$ $p=.015$
	이용	18.4	81.6	100.0( 98)	
	전체	12.7	87.3	100.0(189)	

- 육아휴직을 사용한 경험이 있는 종사자는 12.7%임. 육아휴직기간은 근속기간과 승진소요기간에 산입되어야 함. 이를 조사한 결과, 근속기간과 승진소요기간에 모두 산입되었음 45.5%, 근속기간만 산입되었음 36.4%, 근속기간과 승진소요기간 모두 산입되지 않았음 18.2%임

〈 표 4-150 〉 육아휴직 근속·승진소요기간 산입 실태

구분	빈도	백분율
둘 다 산입되었음	10	45.5
근속기간만 산입	8	36.4
승진소요기간만 산입	0	0.0
둘 다 산입되지 않았음	4	18.2
계	22	100.0

- 육아휴직 신청의 자율성을 조사한 결과, 여건상 신청하기 어려움 21.6%, 신청할 수 있는데, 부담감을 느낌 46.3%, 언제든지 마음 놓고 신청할 수 있는 분위기임 32.0% 임. 즉, 종사자의 67.9%는 육아휴직을 신청하기 어렵거나 부담감을 느끼는 것으로 나타남

〈 표 4-151 〉 육아휴직 신청 여건

구분	빈도	백분율
여건상 신청하기 어려움	127	21.6
신청할 수 있는데 부담을 느낌	272	46.3
언제든지 마음 놓고 신청할 수 있는 분위기임	188	32.0
계	587	100.0

- 육아휴직을 자유롭게 사용하지 못하는 이유를 조사한 결과, 동료들의 업무량이 늘어나는 것이 부담돼서가 26.3%로 가장 많음. 그 다음으로는 나의 업무를 대체해 줄 인력이 없어서 24.9%, 추가인력 고용이 불가능하여 21.1%, 직장 분위기 때문에 12.9%, 휴직 이전 수준의 복직이 불투명하여 6.6%, 경제적인 이유 때문에 6.0% 등의 순임

〈 표 4-152 〉 육아휴직 사용이 어려운 가장 큰 이유

구분	빈도	백분율
추가인력 고용이 불가능하여	77	21.1
일정기간을 정해서 프로젝트 단위로 업무를 수행하기 때문	4	1.1
나의 업무를 대체해 줄 인력이 없어서	91	24.9
동료들의 업무량이 늘어나는 것이 부담돼서	96	26.3
경제적인 이유 때문에	22	6.0
직장 분위기 때문에	47	12.9
휴직 이전 수준의 복직이 불투명하여	24	6.6
승진 등에서 불이익이 있을까봐	4	1.1
계	365	100.0

## (2) 출산전후휴가

- 현재 근무하는 기관에서 출산전후휴가를 사용한 경험이 있는 종사자 중 출산전후휴가로 법정휴가기간인 90일을 모두 사용한 종사자는 76.3%인 반면에 사용하지 못한 종사자는 23.7%임
- 출산전후휴가 90일 모두 사용한 비율은 소관부처에 따라서는 보건복지부 소관 시설 종사자가 여성가족부 소관 시설 종사자보다, 재정지원방식에 따라서는 지방이양시설 종사자가 국비지원시설 종사자보다 높은 것으로 나타나 유의미한 차이를 보임. 시설유형에 따라서는 유의미한 차이는 보이지 않음

〈 표 4-153 〉 출산전후휴가(90일) 사용 여부

단위: %(명)

구분		사용함	사용하지 못함	계(명)	$\chi^2/p$
전체		76.3	23.7	100.0(59)	
소관부처	보건복지부	84.0	16.0	100.0(50)	$\chi^2=10.819$ $p=.001$
	여성가족부	33.3	66.7	100.0( 9)	
	전체	76.3	23.7	100.0(59)	
재정지원방식	국비지원	62.9	37.1	100.0(35)	$\chi^2=8.554$ $p=.003$
	지방이양	95.8	4.2	100.0(24)	
	전체	76.3	23.7	100.0(59)	

- 출산전후휴가를 90일 미만으로 사용한 경우, 가장 큰 이유는 나의 업무를 대체해 줄 인력이 없어서 35.7%, 동료들의 업무량이 늘어나는 것이 부담돼서 28.6%, 추가인력 고용이 불가능하여 21.4%, 경제적 이유와 직장 분위기 때문이 각각 7.1%임

〈 표 4-154 〉 출산전후휴가(90일)를 사용하지 못한 이유

구분	빈도	백분율
추가인력 고용이 불가능하여	3	21.4
일정기간을 정해서 프로젝트 단위로 업무를 수행하기 때문	0	0.0
나의 업무를 대체해 줄 인력이 없어서	5	35.7
동료들의 업무량이 늘어나는 것이 부담돼서	4	28.6
경제적인 이유 때문에	1	7.1
직장 분위기 때문에	1	7.1
승진 등에서 불이익이 있을까봐	0	0.0
계	14	100.0

## 5) 부당 대우 경험과 시설의 일가정 양립 지원도

### (1) 결혼, 임신, 출산 등의 이유로 부당 대우 받은 경험

- 결혼, 임신, 출산 등의 이유로 부당한 대우를 받은 경험이 있는 종사자는 5.5%로 나

타남. 부당 대우 경험은 소관부처에 따라서는 여성가족부 소관 시설 종사자가 보건복지부 소관 시설 종사자보다 높은 것으로 나타나 유의미한 차이를 보임. 시설유형과 재정지원방식에 따라서는 유의미한 차이는 보이지 않음

〈 표 4-155 〉 결혼, 임신, 출산 등의 이유로 부당한 대우를 받은 경험

단위: %(명)

구분		있음	없음	계(명)	$\chi^2/p$
전체		5.5	94.5	100.0(307)	
소관부처	보건복지부	3.9	96.1	100.0(254)	$\chi^2=7.205$ $p=.007$
	여성가족부	13.2	86.8	100.0( 53)	
	전체	5.5	94.5	100.0(307)	

(2) 시설의 일·가정 양립 지원 정도

- 현재 근무하는 시설은 직장생활과 가정생활을 병행할 수 있도록 지원하는데, 어느 정도 적극성을 보이는지 조사한 결과, 매우 소극적임 7.4%, 소극적임 11.1%, 그저 그러함 43.4%, 적극적임 31.1%, 매우 적극적임 7.1%임. 즉, 소극적임(매우 소극적임+소극적임) 18.5%, 그저 그러함 43.4%, 적극적임(적극적임+매우 적극적임) 38.2%임

〈 표 4-156 〉 시설(직장)의 일·가정양립 지원 정도

구분	빈도	백분율
매우 소극적임	43	7.4
소극적임	64	11.1
그저 그러함	251	43.4
적극적임	180	31.1
매우 적극적임	41	7.1
계	579	100.0

## 6) 유연근로제도

- 유연근로제도(4개 유형) 중 가장 선호하는 유연근로제도는 탄력근무제가 48.3%로 가장 많음. 그 다음으로는 시차출퇴근제 35.4%, 시간선택제 12.4%, 원격근무제 4.0%임
- 선호하는 유연근로제도 유형은 시설유형에 따라서는 생활시설 종사자는 탄력근무제, 이용시설 종사자는 시간선택제가 상대적으로 많은 것으로 나타나 유의미한 차이를 보임. 소관부처와 재정지원방식에 따라서는 유의미한 차이는 보이지 않음

〈 표 4-157 〉 유연근로제도 유형

유형	내용
시간선택제	근로자의 필요에 따라 전일제 근로자보다 짧게 근로하는 유연한 근로시간제도
시차출퇴근제	설정된 한도 내에서 근로자가 근무 시작 시간과 종료 시간을 자유롭게 정하도록 허용하는 제도
탄력근무제	일이 많은 주의 근로시간은 늘리는 대신 다른 주의 근로시간을 줄여 평균적으로 법정근로시간인 주 40시간으로 근로시간을 맞추는 제도
원격근무제	재택근무제, 스마트근무제, 이동근무제 등

〈 표 4-158 〉 선호하는 유연근로제도 유형

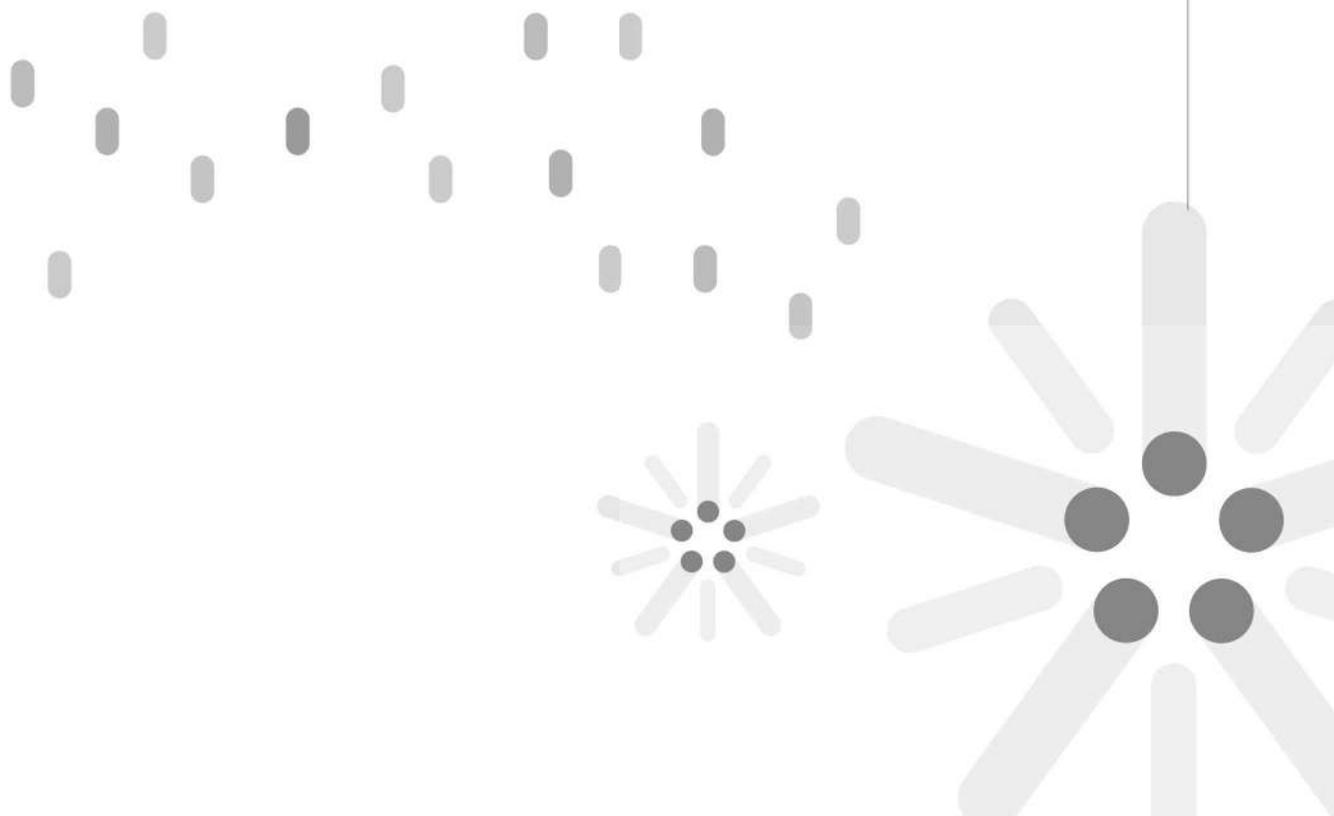
단위: %(명)

구분	시간선택제	시차출퇴근제	탄력근무제	원격근무제	계(명)	$\chi^2/p$	
전체	12.4	35.4	48.3	4.0	100.0(582)	$\chi^2=9.652$ $p=.022$	
시설유형	생활	10.9	36.0	51.7	1.5		100.0(267)
	이용	13.7	34.9	45.4	6.0		100.0(315)
전체	12.4	35.4	48.3	4.0	100.0(582)		



# 제 5장

## 결론 및 제언





## 제5장 결론 및 제언

### 제1절 보수체계 분석 주요 결과 및 시사점

#### 1. 사회복지시설 종사자 보수체계

- 사회복지시설 종사자는 각기 다른 인건비 가이드라인의 적용에 따라 보수격차가 발생하고 있음
  - 사회복지시설 종사자의 인건비 가이드라인은 보건복지부 사회복지시설 인건비 가이드라인, 개별 법령 및 지침에 의한 시설종류별 인건비 가이드라인 등이 다름
  - 인건비 가이드라인은 직종별로 사회복지직, 일반직, 관리직, 기능직, 의료직, 사무직 등의 가이드라인이 별도로 존재함
  - 또한, 시설유형과 직종에 따라 승진(승급)체계를 달리하고 있어, 같은 직종이어도 보수격차가 발생함
  - 아울러 호봉제 인건비 가이드라인의 적용을 못 받고, 연봉제의 적용을 받는 시설은 호봉 상승에 의한 보수의 상승도 어려운 시설과 종사자도 존재함
  
- 사회복지시설 종사자 인건비 가이드라인 분석 결과, 시설유형과 직급, 직종에 따라 보수격차가 발생하고 있고, 대전광역시에서 지급하는 수당체계에 따라 보수격차가 발생함
  - 사회복지시설 종사자의 보수 총액(기본급+수당)을 보건복지부 사회복지시설 종사자 생활시설 인건비 가이드라인을 기준으로 분석하였음. 이는 가장 보편적인 인건비 가이드라인(이용시설과 동일함)이면서, 대전광역시의 수당지급 기준을 고려하였을 때 보수 총액이 가장 많은 인건비 가이드라인임
  - 인건비 가이드라인이 있는 시설의 시설장(원장, 관장 등) 보수 총액을 비교한 결과, 전체 호봉 평균을 기준으로 생활시설 대비 78.8~98.4%의 수준임. 즉, 생활시설 대비 1.6~21.2%의 보수격차가 발생함

- 인건비 가이드라인이 있는 시설의 사회복지직(사회복지사, 생활지도원 등) 보수 총액을 비교한 결과, 전체 호봉 평균을 기준으로 생활시설 대비 88.6~99.6%의 수준임. 즉, 생활시설 대비 0.4~11.4%의 보수격차가 발생함
  - 연봉제를 적용 받는 시설의 사회복지직의 입직 시 임금(1호봉)의 보수 총액을 비교한 결과, 생활시설 사회복지직(생활지도원) 1호봉 대비 지역아동센터는 90.5%의 수준, 여성가족부 소관 이용시설은 95.1% 수준, 여성가족부 소관 생활시설 96.0%의 수준임. 즉, 생활시설 대비 4.9~9.5%의 보수격차가 발생함
  - 인건비 가이드라인이 있는 시설의 의료직(간호사 등)의 보수 총액을 비교한 결과, 전체 호봉 평균을 기준으로 생활시설 대비 이용시설 의료직의 보수 총액은 80.9~90.6%(4~1급)의 수준임. 1호봉을 기준으로 생활시설 대비 이용시설 의료직의 보수 총액은 89.9% 수준임
  - 인건비 가이드라인이 있는 시설의 사무직의 보수 총액을 비교한 결과, 전체 호봉 평균을 기준으로 생활시설 대비 이용시설 사무직의 보수 총액은 95.5~104.5%(4~1급)의 수준임. 1호봉을 기준으로 생활시설 대비 이용시설 사무직의 보수 총액은 95.5% 수준임
- 사회복지시설 유형별 종사자간 보수격차는 여전히 존재함. 인건비 가이드라인을 일원화시키는 노력이 필요함
- 인건비 가이드라인의 임금 수준이 각기 다르다보니, 적용받는 가이드라인에 따라 보수격차가 당연하게 발생하는 구조임
  - 대전광역시는 처우가 열악한 일부 시설 종사자의 처우 개선을 위해 종사자특별수당, 명절휴가비 등을 증액 또는 신규 지원하여 보수격차를 해소하기 위해 노력하고 있지만 여전히 보수격차가 발생하고 있음
  - 또한, 동일한 인건비 가이드라인을 적용 받더라도 대전광역시에서 지급하는 수당 체계에 따라 차이가 발생하고 있어 수당체계 일원화가 필요함. 다만, 처우가 열악한 시설의 수당체계는 일정 수준에 도달할 때까지 차등 지원하되, 처우가 동일한 시설의 수당체계는 일원화할 필요가 있음
  - 단기적으로는 수당체계 개편을 통해 보수격차를 해소할 필요가 있고, 중장기적으로는 단일임금체계를 구축하여야 함

## 2. 공무원의 보수체계와 사회복지시설 종사자와의 보수수준

- 공무원의 보수체계는 기본급과 다양한 수당체계로 구성되어 있음. 민간 사회복지시설 종사자와 비교직급을 설정하여 분석한 결과, 보수격차가 발생하고 있음. 또한, 민간 사회복지시설 종사자의 각기 인건비 가이드라인 적용에 따라 보수격차는 더 발생함
  - 「사회복지사 등의 처우 및 지위 향상을 위한 법률」과 「대전광역시 사회복지사 등의 처우 및 지위 향상을 위한 조례」에 따라 사회복지사 등의 보수가 사회복지전담공무원의 보수수준에 도달하는 것이 목표임
  - 지방공무원의 보수체계는 봉급표 외에 35종의 수당과 4종의 실비보상 등의 체계를 가지고 있으나, 각종 수당은 해당되는 경우에만 지급하므로 모든 공무원이 35종의 수당을 받는 것은 아님
  - 공무원과 사회복지시설 종사자 간의 비교직급 설정 시 선행연구를 근거하여 공무원 5~9급 대비 원장~사회복지사로 설정하여 비교·분석하였음
  - 공무원 대비 생활시설 종사자의 보수 총액을 비교한 결과, 전체 호봉 평균을 기준으로 5급 대비 원장은 87.0% 수준, 6급 대비 사무국장은 91.6% 수준, 7급 대비 과장 및 생활복지사는 92.5% 수준, 8급 대비 선임생활지도원은 93.6% 수준, 9급 대비 생활지도원은 93.9% 수준임. 즉, 비교직급에 따라 6.1~13.0%의 보수격차가 발생함
- 법률과 조례에 따라 사회복지시설 종사자의 보수수준을 사회복지전담공무원 수준으로 향상시키는 노력 필요
  - 법률과 조례의 이행과 사회복지시설 종사자 처우 개선을 위해서는 사회복지시설 종사자의 보수수준을 향상시키는 노력이 필요함
  - 공무원 수준으로의 보수수준 향상을 위해서는 사회복지시설 종사자 간의 보수격차 해소가 우선 필요할 것으로 판단됨
  - 사회복지시설 종사자 간 보수격차 해소와 함께 공무원 수준으로의 보수수준 향상을 위한 노력이 필요함

## 제2절 사회복지시설 및 종사자 실태조사 주요 결과 및 시사점

### 1. 처우와 보수

#### 1) 보수체계

- 보수수준 향상과 단일임금체계 구축을 통한 보수격차 해소가 필요함
  - 종사자는 시설유형에 따라 다른 인건비 가이드라인을 적용 받으며, 대부분의 종사자가 호봉제 적용을 받지만, 15% 정도는 그렇지 못한 실정임
  - 종사자의 월평균 임금은 268만원 수준이나, 적정임금은 월평균 305만 6천원으로 나타남. 즉, 현재 임금보다 월평균 41만 8천원의 인식차이가 있음
  - 종사자 인건비 체계의 문제점으로는 시설유형(종류) 간 급여 차이가 가장 큰 문제점으로 지적됨. 서울시 단일임금체계의 기준인 종사자 규모 기준과 경력 기준은 적절한 것으로 인식함
  - 사회복지시설 종사자 처우 개선을 위해 필요한 정책의 가장 우선순위는 보건복지부 인건비 가이드라인 준수 의무화, 사회복지사 등의 보수를 사회복지전담공무원의 보수수준과 동일하게 지급, 단일급여체계 구축을 통한 시설 종사자 간 보수격차 해소 등으로 나타남
  - 즉, 이러한 결과는 단기적으로는 각기 다른 인건비 가이드라인에 따라 발생하는 보수격차 해소를 위해 보건복지부 인건비 가이드라인으로 단일화시킬 필요가 있으며, 중장기적으로는 사회복지전담공무원 수준에 도달하기 위한 단일급여체계 구축과 보수수준 향상이 필요함

#### 2) 수당

- 시간외 근로에 따른 시간외 근로수당 지급과 합리적인 시간외 근로수당 인정시간 확대 등 시간외 근로수당 체계 개편과 지원이 필요함

- 조사대상 시설 10개소 중 7개소는 시간외 근로수당을 일부 지급하거나 전혀 지급하지 못함. 종사자 조사에서도 시간외 근로수당을 전혀 받지 못하는 종사자가 1/5 정도를 차지함. 보상휴가제도의 시행과 사용도 제한적인 것으로 나타남
  - 시간외 근로수당 인정시간과 시설과 종사자가 요구하는 합리적인 시간외 근로수당 인정시간은 10시간 내외의 차이를 보임
  - 시간외 근로수당 개선(안)에 대해 대부분의 종사자가 동의하고 있고, 강화(신설)가 필요한 수당으로 시간외 근로수당이 가장 높은 것으로 나타남
  - 따라서, 연차적으로 시간외 근로수당 인정시간을 확대하는 노력과 인정시간 기준을 일원화할 필요가 있음
- 수당체계 개편과 함께 종사자가 요구하는 수당을 신설하여 지원함으로써 보수수준을 향상하고 사회복지시설 종사자 간 보수격차를 줄일 필요가 있음
- 대전광역시는 종사자의 처우 개선을 위해 종사자특별수당, 정액급식 등을 모든 종사자에게 지급하고 있고, 일부 처우가 열악한 시설은 명절휴가비를 별도로 지원하고 있음
  - 다만, 종사자특별수당은 종사자 간 지급기준이 상이하야 이를 개선할 필요가 있으며, 개선(안)에 대해 대부분의 종사자가 동의하고 있음
  - 아울러 정액급식비의 경우 지속적인 증액이 필요하며, 재정적인 어려움이 있다면 처우가 열악한 시설과의 차등 지원에 대해서도 대부분의 종사자가 동의함
  - 추가로 종사자는 연가보상비, 복지포인트에 대한 욕구가 높게 나타나 신규 수당으로 신설하는 노력이 필요함. 다만, 연가 미사용에 따른 연가보상비는 실제로 연가 사용을 촉진할 수 있는 방안이 필요함

## 2. 근로환경 및 여건

### 1) 근로환경

- 조사대상 시설 중 19.0%는 교대근무제 시설이며, 현재는 2교대 형태가 대부분임. 또한 종사자 조사에서는 상당수의 종사자가 휴게시간을 적절히 보장받지 못하고 있음
  - 주 52시간 근로시간 적용에 따른 교대근무제 변경과 이에 따른 인력충원이 필요함
  - 아울러 인력의 부족은 지금도 보장받지 못하는 휴게시간의 보장을 더 어렵게 만드는 요인이 됨
  - 현재에도 정원 기준에 미달한 시설이 있으며, 주 52시간 근로시간 적용 후에는 좀 더 많은 인력충원이 필요할 것으로 판단됨
  - 다만, 종사자의 경우에는 교대근무 형태에 대한 의견을 좀 더 면밀히 파악할 필요가 있음
  
- 휴게시간 보장, 유급휴일 보장 등 근로자의 기본적인 권리를 보장할 수 있도록 노력하여야 함
  - 휴게시간을 보장받지 못하는 종사자와 유급휴일을 보장받지 못하는 종사자가 10명 중 3명이 넘는 것으로 나타남
  - 이유는 복합적으로 나타나는 것이고, 시설 차원에서 해결할 수 없는 사안일 수 있으나, 중앙정부와 지방자치단체, 각 시설 차원의 노력이 필요함
  
- 사회복지시설 종사자의 근로여건 개선을 위해서는 기본적으로 정원 규정에 맞게 인력충원이 이루어져야 함
  - 사회복지시설 종사자 현황 조사결과에 따르면, 종사자 정원 기준을 충족하지 못하는 시설이 29.6%에 달하고, 1개소당 평균 2.93명이 부족한 것으로 나타남
  - 우선, 최소한의 정원 기준에 맞는 인력충원과 주 52시간 근로시간 적용에 따른 인력충원이 필요함. 아울러 좀 더 전향적으로는 정원 규정 개정을 통해 적정인원을 배치하는 노력이 필요함

- 조사대상 시설은 개소 당 평균 1.34명의 비정규직 종사자가 있음. 종사자 조사에서도 응답자의 12.7%가 비정규 종사자임. 비정규직 종사자 처우 개선이 필요함
  - 비정규직 종사자는 육아휴직대체인력 등 필연적으로 발생하는 사례도 있지만, 다양한 사업 형태로 고용되는 비정규직 종사자가 많음. 특히, 지속해서 사업이 이루어지고 있는 비정규직 종사자의 신분 안정화가 필요함
  - 이직률에서도 정규직 종사자에 비하여 두 배가량 높게 나타남
  - 비정규직 종사자는 정규직과 다른 보수체계를 가지고 있어 보수수준이 낮고, 수당체계도 다르기 때문에 상대적인 박탈감이 있음. 중장기적으로 비정규직 처우 개선이 필요함

## 2) 복리후생

- 장기근속을 유도하고, 장기근속에 따른 충전기회를 제공할 수 있는 안식휴가제도와 안정적인 질병치료를 위해 유급병가제도의 도입이 필요함
  - 일부 시설에서는 안식휴가제도를 시행하고 있으나, 실제로 사용하는데 제약이 있거나, 제도는 있으나 실행하지 않는 시설도 있음
  - 종사자 중 업무상 질병이나 사고가 발생하여도 산업재해보상보험으로 승인받기가 어려운 사례들이 있고, 업무상 질병은 아니나 다양한 이유로 질병 또는 전염병 등으로 출근이 어려운 사례가 상당히 존재함
  - 종사자에게 필요한 복리후생제도 안식휴가제도와 유급병가제도가 가장 높은 것으로 나타나 대전광역시에서 제도를 신설하여 종사자가 실제로 이용할 수 있도록 지원할 필요가 있음

## 3) 직장만족도와 이직

- 종사자의 직장만족도의 개선과 이직률을 낮추기 위해서는 보수, 복리후생제도의 개선이 이루어져야 함

- 종사자의 직장만족도 중 임금(보수) 만족도와 복리후생제도 만족도가 가장 낮은 것으로 나타남
- 종사자의 35.0%는 이직 의향이 있으며, 10명 중 6명은 다른 사회복지분야로의 이직을, 10명 중 4명은 사회복지 이외의 분야로 이직을 희망하고 있음. 이직하고 싶은 이유는 낮은 임금(보수)이 가장 중요한 이유로 나타남
- 즉, 종사자는 사회복지 이외의 분야보다 사회복지분야에서의 이직을 더 선호하고, 이유가 임금의 문제인 점을 볼 때, 보수수준이 낮은 사회복지시설의 보수수준 향상과 함께 단일임금체계 구축을 통해 직장만족도는 높이고, 이직률은 낮추어야 함

#### 4) 전문성과 교육 및 훈련

- 종사자에게 요구하는 업무량과 전문성의 요구는 증가하나, 이에 상응하는 사회적 인정은 미흡하여 전문직으로 인정받을 수 있는 환경조성 필요
  - 종사자의 60.0%는 업무량이 증가한 것으로 인식하고 있으며, 전문성의 요구는 증가한 것으로 인식하고 있음. 그러나 여전히 사회적 인정수준은 낮고, 직장 내 인정수준도 높지 않은 것으로 나타남
  - 직업적 전문성 향상을 위해서 가장 필요한 것을 사회적 인정체계 강화를 지적하고 있어 이에 대한 대책이 필요함
- 전문성의 요구가 증가하고, 교육의 필요성도 높으나 실제 교육 참여에 어려움이 있는 것으로 나타나 교육 참여와 지원을 강화할 필요가 있음
  - 사회복지시설의 절반 정도는 직원교육 관련 지침이나 규정이 없고, 일부 시설은 의무교육 참여 시 공가로 인정하지 않는 사례도 있음. 또한, 종사자 10명 중 4명 정도는 교육 참석에 어려움이 있음
  - 종사자의 교육 참여를 보장할 수 있도록 시설 자체 지침이나 규정 마련이 필요하고, 의무교육 참여 시 공가의 적용, 교육 참여 시 대체인력지원센터를 적극적으로 활용하여 종사자의 교육 참여를 보장할 필요가 있음
  - 교육을 제공하는 곳에서는 현장성을 반영한 교육주제 개발의 노력이 필요함

- 올해 처음 실시한 단체연수(해외연수)지원사업의 적극적인 홍보와 함께 의견 수렴을 통해 효율적이고 효과적인 사업으로 정착시킬 필요가 있음
  - 단체연수(해외연수)지원사업은 대전광역시와 지원하고 대전광역시사회복지사협회가 주관하고 있음
  - 종사자의 절반 이상인 55.3%는 단체연수(해외연수)지원사업에 대해 모르고 있는 것으로 나타나 적극적인 홍보를 통해 해외연수가 필요한 종사자가 이용할 수 있도록 해야 함
  - 해외연수의 필요성은 높게 나타나고 있어, 처음 실시한 단체연수(해외연수)지원사업에 대한 좀 더 다양한 의견수렴을 통해 문제점을 개선하여 지속해서 지원할 필요가 있음

## 5) 남녀고용평등과 일·가정 양립

- 모성보호제도와 일·가정 양립 지원제도의 인지도가 특정 제도를 제외하면 낮은 것으로 나타나, 종사자가 다양한 제도를 활용하기 위해서는 인지도 향상이 필요함
  - 여성 종사자가 상대적으로 많은 사회복지시설임을 고려할 때, 인사관리담당자 등의 모성보호제도와 일·가정 양립 지원제도에 대한 교육이 필요함
  - 물론, 시설의 특성에 따라서는 제도를 실제로 이용할 수 있는 종사자가 없을 수도 있지만, 종사자의 인사·복무를 담당하는 부서장 및 부서를 비롯한 전체 종사자를 대상으로 제도 안내가 필요함
  - 또한, 제도를 적극적으로 사용할 수 있도록 행정 및 재정적인 지원이 필요함
- 육아휴직, 출산전후휴가 등의 사용에 어려움이 있음. 원인을 개선하기 위한 적극적인 지원을 통해 육아휴직 및 출산전후휴가 등을 사용할 수 있도록 해야 함
  - 종사자의 68.0%는 육아휴직을 신청하기 어렵거나 부담감을 느끼고 있으며, 출산전후휴가 90일을 온전히 사용하지 못한 종사자도 23.7%에 달함
  - 육아휴직이나 출산전후휴가의 사용이 어려운 이유는 대부분 업무를 대체해 줄 인력이 없거나, 동료의 업무량이 늘어나는 것이 부담돼서임

- 결국, 육아휴직이나 출산전후휴가 사용을 가능하기 위해서는 업무 공백을 대체해 줄 인력을 지원하는 방안을 찾아야 함
- 조사 결과, 출산전후휴가와 육아휴직이 필요한 종사자의 규모가 크지 않을 것으로 판단되어, 좀 더 적극적인 지원이 이루어진다면 개선이 될 것으로 보임

## 6) 종사자의 안전과 인권

- 업무상 질병이나 사고로 인한 처리가 산업재해보상보험을 통해 보호받지 못하는 사례, 각종 질병이나 부상, 전염병 등에 의한 출퇴근이 어려운 사례에 대한 지원이 필요함
  - 종사자의 1/5 정도가 업무상 질병이나 사고 경험이 있지만, 산업재해보상보험으로 처리되는 사례가 적고, 대부분 개인비용으로 처리하고 있음
  - 또한, 사회복지시설의 1/4 정도에서 출근이 불가능할 정도의 질병, 부상, 전염병 감염 사례가 발생한 것으로 나타남
  - 시설 조사와 종사자 조사 모두에서 유급병가제도의 필요성을 높게 인식하고 있어 이를 적극적으로 추진할 필요가 있음
- 사회복지시설 종사자는 이용인으로부터의 폭력에 여전히 노출되어 있어 이에 대한 대책이 필요함
  - 사회복지시설 10개소 중 4개소에서 이용인으로부터의 폭력 피해 사례가 발생한 것으로 나타났고, 종사자 1/2 정도가 직·간접적인 폭력에 노출되어 있음
  - 이용인으로부터의 폭력에 대처하는 대응체계가 미흡하고, 대부분 폭력을 행사한 이용인에게 구두 경고에 그치고 있음
  - 이용인을 대상으로 한 종사자의 인권보호교육을 실시하는 곳도 많이 늘어났지만, 실질적인 효과는 미흡한 것으로 보임. 이용인 교육체계 강화가 필요함
  - 또한, 사회복지시설 자체적으로 대응체계를 마련하여야 하고, 폭력예방 매뉴얼 보급과 교육의 강화가 필요함

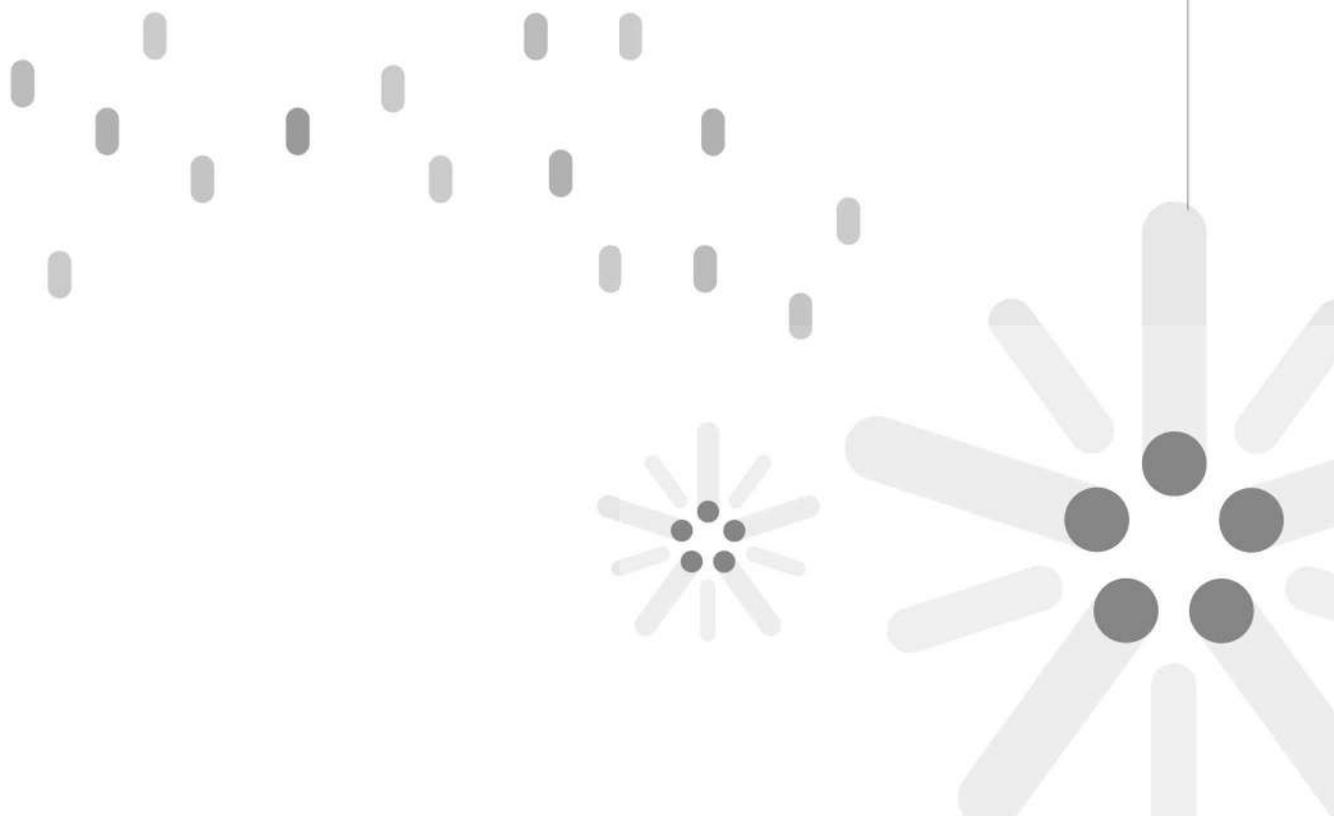
- 근로기준법에 따른 직장 내 괴롭힘을 예방하고, 개선하는 노력이 필요하며, 법 적용의 사각지대인 소규모시설 종사자 보호를 위한 대책이 필요함
  - 종사자의 35.6%는 직장 내 괴롭힘을 당한 경험이 있는 것으로 나타남. 직장 내 괴롭힘은 괴롭힘을 당한 유형의 수, 횟수의 많고 적음이 중요한 것이 아니라 발생한 것 자체를 심각하게 인식할 필요가 있음
  - 직장 내 괴롭힘의 가해자는 상사가 3/4 정도로 대부분을 차지하지만, 동료라는 응답도 1/4 정도를 차지하고 있어, 종사자 전체에 대한 직장 내 괴롭힘 인식개선을 위한 대책이 필요함
  - 사회복지시설의 대부분이 종사자와 근로자 간의 협의기구가 없고, 법 적용의 예외 시설이어서 직장 내 괴롭힘과 관련된 취업규칙조차 없는 실정임. 따라서, 소규모 사회복지시설에서 직장 내 괴롭힘이 발생하지 않도록 예방하는 노력이 필요함
  
- 종사자의 상당수는 시설(법인)로부터 종교행위, 후원(기부)에 대한 강요와 부당한 처우를 경험한 것으로 나타나 이에 대한 대책이 필요함
  - 종사자 중 18.0%는 시설(법인)으로부터 종교행위를 강요당한 경험이 있으며, 이 중 16.2%는 종교행위 요구를 따르지 않아 부당한 처우를 경험함
  - 종사자의 2/3 정도는 시설(법인)에 정기·비정기 후원(기부)을 하고 있으며, 종사자 중 1/3 정도는 비자발적인 후원(기부)으로 나타남. 또한, 후원(기부)으로 인한 부당한 처우를 경험한 종사자가 5.1%임
  - 사회복지시설 종사자의 종교와 후원(기부)에 대한 자율성이 존중되어야 하고, 이로 인해 부당한 처우가 발생하지 않도록 대책이 필요함
  
- 시설 내 고용주와 종사자 간의 협의기구 설치와 역할이 미미하여 별도의 외부기구 설치나 고충처리창구가 필요함
  - 사회복지시설 중 종사자 5인 미만의 시설이 많다 보니, 고용주와 종사자 간의 협의기구 설치 의무가 없어, 종사자의 고충 발생 시 시설 내부에서 해결하는 데 한계가 있음
  - 협의기구가 설치되어 있어도 2/3 정도는 형식적으로 설치되어 있거나, 영향력이 없는 것으로 나타남. 또한, 종사자의 2/3 정도는 직장 내에서 경험하는 고충을 처리하기 위한 외부기구가 필요하다고 응답함

- 즉, 대다수의 사회복지시설은 소규모 사업장이어서 시설 내 고충을 처리할 수 있는 여건이 되지 못하므로, 별도의 외부기구 설치 또는 고충 상담이 가능한 별도의 창구를 마련할 필요가 있음

## 7) 스트레스와 정신건강

- 종사자의 스트레스 수준은 높은 것으로 나타남. 또한, 우울함이 의심되는 종사자가 18.6%에 이르고, 감정노동의 수준도 높은 것으로 나타남
  - 종사자는 높은 스트레스 수준을 보이며, 주요 원인은 감정노동 과다, 일상 업무 처리 시간 부족과 비효율적인 행정·서류 처리 등 과도한 업무, 낮은 처우 등이 주된 요인으로 나타남
  - 직업의 특성상 감정노동에 노출되어 있고, 과도한 업무, 낮은 처우 등이 복합적으로 작용하는 것을 알 수 있음
  - 사회복지시설 종사자를 위한 종합적인 정신건강 관리 프로그램이 필요함. 또한, 근본적인 원인을 제거할 수 있는 노력이 필요함

## 참고문헌





## 참고문헌

- 고용노동부(2019). 직장 내 괴롭힘 판단 및 예방·대응 매뉴얼.
- 구미영·천재영·서유정·정슬기(2015). 여성근로자에 대한 직장 내 괴롭힘의 실태와 보호방안. 한국여성정책연구원.
- 김근주·이경희(2017). 직장 내 괴롭힘 실태와 제도적 규율 방안. 한국노동연구원.
- 김기수·오인근·안을순·조문교(2017). 2017년 대전광역시 사회복지사 등의 처우 개선에 관한 연구. 대전복지재단.
- 김기수·윤경아·심우찬·주은주·김현진(2014). 대전광역시 사회복지사 등의 처우개선에 관한 연구. 대전복지재단.
- 김영옥·김종숙·이선행(2017). 일·가정 양립 실태조사(2017년). 고용노동부.
- 김유경·조성호·박경수·윤덕찬·임성은·박신아(2017). 사회복지 종사자의 보수수준 및 근로여건 실태조사. 한국보건사회연구원.
- 김진희(2018). 광주광역시 사회복지시설 종사자 처우개선 3개년(2018~2020) 지원 계획 연구. 광주복지재단.
- 대전광역시 보건복지국(2019). 대전광역시 보건복지국 주요업무 통계현황(2019.7.1.)
- 문강분·김근주·김인아·윤문희·민대숙·조은정(2018). 직장 내 괴롭힘의 예방 및 방지를 위한 사업장 매뉴얼 연구. 고용노동부.
- 문강분·이수연·김명환·이영희·조은정(2017). 직장 내 괴롭힘 대책 마련을 위한 실태조사. 고용노동부.
- 보건복지부(2017). 노숙인생활시설 인권매뉴얼(종사자용).
- \_\_\_\_\_ (2019). 2019년 노숙인 등의 복지사업 안내.
- \_\_\_\_\_ (2019). 2019년 노인돌봄서비스 사업안내.
- \_\_\_\_\_ (2019). 2019년 노인보건복지 사업안내.
- \_\_\_\_\_ (2019). 2019년 노인일자리 및 사회활동 지원사업 운영안내.
- \_\_\_\_\_ (2019). 2019년 지역아동센터 지원 사업안내.
- \_\_\_\_\_ (2019). 2019년 정신건강사업 안내.
- \_\_\_\_\_ (2019). 2019년 장애인복지 사업안내.
- \_\_\_\_\_ (2019). 2019년 아동분야 사업안내.

- \_\_\_\_\_ (2019). 2019년 사회복지시설 종사자 인건비 가이드라인.
- \_\_\_\_\_ (2019). 2019년 사회복지시설 관리안내.
- \_\_\_\_\_ (2019). 2019년 사회복지법인 관리안내.
- \_\_\_\_\_ (2019). 2019년 사회복지관 운영관련 업무처리 안내.
- \_\_\_\_\_ (2019). 2019년 장애인복지시설 사업안내.
- \_\_\_\_\_ (2019). 2019년 발달장애인지원센터 사업안내.
- \_\_\_\_\_ (2019). 2019년 다함께돌봄사업 안내.
- 서보람·김희정·김효일(2018). 평택시 사회복지 종사자의 감정노동 실태 및 지원방안 연구.  
평택복지재단.
- 서유정·이지은(2016). 국내 직장 괴롭힘의 실태 분석 및 대응방안 연구. 한국직업능력개발원.
- 손영은·송현진(2018). 2018년 사회복지사 통계연감. 보건복지부·한국사회복지사협회.
- 신원식·권현수(2017). 경상남도 사회복지시설 종사자 처우개선을 위한 실태조사 및 급여체계  
개선 연구. 경상남도사회복지사협회.
- 여성가족부(2019). 2019년 가족사업안내.
- \_\_\_\_\_ (2019). 2019년 한부모가족지원사업 안내.
- \_\_\_\_\_ (2019). 2019년 청소년사업 안내.
- \_\_\_\_\_ (2019). 2019년 여성·아동권익증진사업 운영지침.
- 오민수·이사라이석환(2017). 경기도 사회복지시설 종사자 직위 및 임금체계 개선 방안 연구.  
경기복지재단.
- 용태화·김용민(2017). 전라남도 사회복지종사자 근로여건 실태조사. 전남복지재단.
- 이동희·김영환·정숙희(2019). 사회복지 생활시설 근로형태 개선방안 연구. 보건복지부.
- 이봉주·김용득·김진우·노법래(2017). 사회복지분야 종사자 임금체계 효율화 방안 연구. 보건  
복지부·서울대학교.
- 이철선·민동세·정숙희·최기정(2018). 사회복지 종사자 처우개선 종합대책 마련 연구. 보건  
복지부·한국보건사회연구원.
- 정명희·백은미·이명진(2018). 직장 내 괴롭힘 예방을 위한 산업보건 측면의 정책연구. 안전  
보건공단.
- 정숙희·김현규·김하나·이상훈·송민영·신동호·박병인·허정수(2018). 사회복지시설 표준 근로형태  
가이드. 노사발전재단.

- 정진호·김동배(2018). 2018년도 민·관 보수수준 실태조사. 한국노동연구원·인사혁신처.
- 조선주·박선영·김영숙·김난주·이동선·권도연·황현숙(2018). 임신·출산·육아휴직 차별 실태조사. 국가인권위원회.
- 채준호·이지연·차유미·곽묘묘(2018). 전주시 소속 감정노동 종사자 실태조사 및 개선방안 연구. 전주시.
- 최권호·배은경(2018). 사회복지현장실습 교육기관 현황 및 실태조사 결과분석. 한국사회복지사협회.
- 최병근(2019). 개정근로기준법에 따른 사회복지종사자 처우 현황 및 향후 과제. NARS 현안 분석, vol.54. 국회입법조사처.
- \_\_\_\_\_ (2019). 사회복지종사자 인권 보호를 위한 개선과제. 이슈와 논점, 제1563호. 국회입법조사처.
- 최영화(2018). 2018년 부산시 사회복지시설 종사자 처우개선 방안마련 연구. 부산복지개발원.
- 행정안전부(2019). 지방공무원 보수업무 등 처리지침(행정안전부 예규 제66호). 2019.4.
- \_\_\_\_\_ (2019). 지방자치단체 공무원 인사통계(2018.12.31. 기준)
- 홍기학·박근화(2018). 일·가정 양립 실태조사 개선방안 연구. 고용노동부.
- 홍성수·구미영·김정혜·김동현·박주영·엄진령·조경배·주형민(2017). 직장 내 괴롭힘 실태조사. 국가인권위원회.
- 황정임·박선영·주재선·안상수·동제연·신상숙·이영희(2018). 2018년 성희롱 실태조사. 여성가족부.
- 국가법령정보센터([www.law.go.kr](http://www.law.go.kr))
- 자치법규정보시스템([www.elis.go.kr](http://www.elis.go.kr))



[대전복지재단 정책연구 2019-4]

---

## 대전광역시 사회복지시설 종사자 처우 실태조사

---

발행일: 2019년 12월

발행인: 유 미

발행처: 대전복지재단

주소: 대전광역시 중구 보문로 246 대림빌딩 10층(우: 34917)

전화: 042-331-8932

팩스: 042-331-8924

홈페이지: <http://www.dwf.kr>

---

ISBN 978-89-98568-63-4

이 책의 저작권은 재단법인 대전복지재단에 있습니다.

---