

대전복지재단 정책연구 2020-1

ISBN 978-89-98568-65-8



대전형 지역복지 안전망

함께해U

대전광역시 사회복지사 등의 처우개선 지원계획(2021~2023) 수립 연구

책임연구원

김기수 (대전복지재단 정책연구부 선임연구원)

공동연구원

김 구 (대덕대학교 사회복지과 교수)

손민영 (대전복지재단 정책연구부 위촉연구원)



대전복지재단

Daejeon Welfare Foundation

발 간 사

우리 사회는 사회서비스에 대한 욕구가 다양화, 전문화되면서 맞춤형 서비스의 요구가 증가하고 있다. 이에 다양한 사회서비스가 양적, 질적으로 확대되고 있다. 그러나 사회복지 시설에서 근로하는 종사자의 처우는 과거보다는 향상되었다고 하지만, 여전히 사회서비스의 발전 속도에 비하여 더딘 것이 사실이다. 사회복지시설 종사자의 처우는 사회서비스의 질로 귀결된다는 점에서 시급히 해결되지 않으면 우리 사회가 요구하는 사회서비스의 질을 담보할 수 없다.

대전광역시는 그동안 두 차례에 걸쳐 사회복지사 등의 처우개선 지원계획을 수립하여 시행하고 있다. 「대전광역시 사회복지사 등의 처우 및 지위 향상을 위한 조례」를 제정한 이후 처음으로 시행한 사회복지사 등의 처우개선 지원계획(2015~2017)은 지역사회 사회복지시설 종사자로부터 큰 호응을 얻지는 못했다. 그러나 현재 시행 중인 사회복지사 등의 처우개선 지원계획(2018~2020)은 흡족한 수준은 아니지만, 상당수의 사회복지시설 종사자가 처우 개선에 도움이 되는 것으로 인식하고 있다. 그리고 대전광역시는 현재 제3차 사회복지사 등의 처우개선 지원계획(2021~2023) 수립을 준비하고 있다.

대전복지재단은 김기수 선임연구원을 책임연구자로, 대덕대학교 사회복지과 김구 교수와 대전복지재단 손민영 위촉연구원을 연구진으로 구성하여 실효성이 확보된 제3차 대전광역시 사회복지사 등의 처우개선 지원계획(2021~2023) 수립을 위한 연구를 추진, 도출 안을 대전광역시에 제시하였다. 연구 구성은 현재 추진 중인 처우개선 지원계획의 추진 현황을 파악하고 보수 수준 분석, 사회복지 관련 직능단체와 협회의 의견수렴 등을 기반으로 추진하였다.

본 연구 결과가 대전광역시 사회복지사 등에 대한 처우를 개선하고 신분보장을 강화하여 그 지위를 향상하도록 지원함으로써 사회복지사 개인, 이들이 속한 사회복지 분야, 더 나아가서는 대전시민과 사회복지증진에 이바지하는 데 기여하기를 기대한다.

대전복지재단은 앞으로도 대전의 사회복지 생태계의 유기적인 성장과 발전을 위해 더욱 노력하여 민·관 협치를 통한 시민복지 향상에 매진하겠다.

2020년 7월
대전복지재단 대표이사 유 미

차 례

요 약	i
제1장 서론	1
제1절 연구의 필요성과 목적	1
제2절 연구내용 및 연구방법	3
1. 주요 연구내용	3
2. 연구 방법	4
제2장 이론적 배경	9
제1절 사회복지시설과 종사자의 개념	9
1. 사회복지시설의 개념	9
2. 사회복지시설 종사자의 개념	11
제2절 사회복지시설 종사자 처우 관련 정책 및 제도	12
1. 사회복지사 등의 처우 및 지위 향상 관련 법률	12
2. 사회복지사 등의 처우 및 지위 향상 관련 조례	14
3. 사회복지시설 종사자 처우 관련 법률	17
4. 처우 관련 규정	29
5. 사회복지사 등 처우 개선 관련 최근 동향	32
제3장 사회복지시설 종사자의 처우 실태 및 보수 수준	35
제1절 사회복지시설 종사자의 처우 실태	35
1. 종사자의 일반적 특성	36
2. 사회복지시설 종사자의 보수 수준 관련 실태조사 주요 결과	40

3. 사회복지시설 종사자의 근로환경 실태조사 주요 결과	46
4. 사회복지시설 종사자의 역량 강화 관련 실태조사 주요 결과	65
5. 처우개선 정책 인식 관련 실태조사 주요 결과	70
제2절 사회복지시설 종사자 현황과 보수 수준	73
1. 사회복지시설과 종사자 현황	73
2. 사회복지시설 종사자 보수 수준	81
3. 사회복지시설 세부 종류별 보수 수준	87
4. 사회복지시설 종사자 수당 지급 현황	112

제4장 사회복지사 등의 처우개선 지원계획(2018~2020) 추진 현황 133

제1절 사회복지사 등의 처우개선 지원계획(2018~2020) 추진 실적	133
1. 사회복지사 등의 처우개선 지원계획(2018~2020) 추진 실적 총괄	133
2. 사회복지사 등의 처우개선 지원계획(2018~2020) 분야별 추진 실적	137
제2절 사회복지사 등의 처우개선 지원계획(2018~2020)의 문제점과 개선방안	177
1. 의견 수렴 절차	177
2. 사회복지사 등의 처우개선 지원계획(2018~2020) 분야별 문제점과 개선방안	178

제5장 사회복지사 등의 처우개선 지원계획(2021~2023)(안) 191

제1절 사회복지사 등의 처우개선 지원계획(2021~2023)(안) 총괄	191
1. 사회복지사 등의 처우개선 목표와 추진 전략	191
2. 제2차(2018~2020)와 제3차(2021~2023) 지원계획의 비교	195
제2절 사회복지사 등의 처우개선 지원계획(2021~2023)(안)	197
1. 추진 전략 1. 보수 수준 향상	197
2. 추진 전략 2. 근로환경 개선	205
3. 추진 전략 3. 역량 강화와 사기진작	216

○ 참고문헌 223

표 및 그림 차례

〈 표 1-1 〉 사회복지 관련 직능단체·협회 명단	7
〈 표 2-1 〉 사회복지사업법 제2조	9
〈 표 2-2 〉 사회복지시설의 종류	10
〈 표 2-3 〉 사회복지사 등의 처우 및 지위 향상을 위한 법률 시행령 제3조 주요 개정 비교	12
〈 표 2-4 〉 사회복지사 등의 처우 및 지위 향상을 위한 법률 시행령 제4조	13
〈 표 2-5 〉 광역 및 기초자치단체 조례 제정 현황	14
〈 표 2-6 〉 대전광역시 5개 기초자치단체 조례 비교	16
〈 표 2-7 〉 근로기준법 개정에 따른 특례업종 변화	18
〈 표 2-8 〉 근로기준법 제50조 근로시간 등	18
〈 표 2-9 〉 근로기준법 제53조 연장 근로의 제한	19
〈 표 2-10 〉 법정기준 근로시간	19
〈 표 2-11 〉 근로기준법 제56조 연장·야간 및 휴일 근로	20
〈 표 2-12 〉 연장·야간 및 휴일 근로 수당 산정방법	20
〈 표 2-13 〉 임금유형별 통상임금 여부	21
〈 표 2-14 〉 근로기준법 제55조 휴일	21
〈 표 2-15 〉 관공서의 공휴일에 관한 규정	22
〈 표 2-16 〉 근로기준법 제76조의2 직장 내 괴롭힘의 금지	23
〈 표 2-17 〉 근로기준법 제93조 취업규칙의 작성·신고(직장 내 괴롭힘 관련 조항 신설)	23
〈 표 2-18 〉 근로기준법 소규모 시설 취업규칙 예외 규정	24
〈 표 2-19 〉 기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률 제4조 기간제근로자의 사용	25
〈 표 2-20 〉 상시 4명 이하의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장에 적용하는 법 규정(제2조 관련)	26
〈 표 2-21 〉 모성보호와 일·가정양립 관련 법률	27
〈 표 2-22 〉 산업안전보건법 제41조 고객의 폭언 등으로 인한 건강장해 예방조치	28
〈 표 2-23 〉 사회복지시설 종사자 호봉 관련 적용 원칙	29
〈 표 2-24 〉 남녀의 평등한 기회보장 및 대우에 관한 남녀고용평등법	30

〈 표 2-25 〉 사회복지생활시설 및 이용시설(사회, 노인, 장애인) 종사자 수당 기준	31
〈 표 2-26 〉 사회복지 생활시설 근무 형태 모델	33
〈 표 3-1 〉 종사자의 인구 사회학적 특성	36
〈 표 3-2 〉 종사자 소속 기관의 특성	37
〈 표 3-3 〉 종사자 소속 기관의 시설 유형 및 종류	38
〈 표 3-4 〉 종사자의 직위와 직종	39
〈 표 3-5 〉 종사자의 자격증 유무	39
〈 표 3-6 〉 종사자의 현 시설 재직기간 및 사회복지 분야 총 경력	39
〈 표 3-7 〉 월평균 임금 및 적정임금	40
〈 표 3-8 〉 종사자 인건비 체계에 대한 인식	41
〈 표 3-9 〉 종사자 승진체계에 대한 인식	41
〈 표 3-10 〉 서울시 단일임금체계 기준표의 비교직급 설정 기준의 적절성	42
〈 표 3-11 〉 현재 받는 수당	42
〈 표 3-12 〉 정액 급식비 차등 증액 동의 정도	43
〈 표 3-13 〉 시간 외 근로 수행 여부 및 시간 외 근로 수당 수령 여부	43
〈 표 3-14 〉 주당 평균 시간외 근로시간 및 일수	43
〈 표 3-15 〉 시간 외 근로 수당 지급인정 시간	44
〈 표 3-16 〉 시간 외 근로 수당인정 시간 기준 개선(안)	44
〈 표 3-17 〉 종사자특별수당 지급기준 개선(안) 동의 정도	45
〈 표 3-18 〉 필요한 수당(우선순위)	45
〈 표 3-19 〉 고용 형태 및 근로계약서 작성 여부	46
〈 표 3-20 〉 주된 근무 형태	46
〈 표 3-21 〉 야간당직 실시 여부	47
〈 표 3-22 〉 야간당직 운영 형태	47
〈 표 3-23 〉 휴게시간 보장 정도	47
〈 표 3-24 〉 유급휴일 보장 정도	48
〈 표 3-25 〉 업무상 질병이나 사고 경험	48

〈 표 3-26 〉	질병이나 사고 시 처리 방법	48
〈 표 3-27 〉	병가제도의 실태와 인식	49
〈 표 3-28 〉	이용인으로부터 폭력 피해 경험	49
〈 표 3-29 〉	이용인으로부터의 직접 폭력 경험·보고·대응 현황	50
〈 표 3-30 〉	이용인의 폭력에 대한 기관의 대응 방법	50
〈 표 3-31 〉	폭력을 행사한 사람	51
〈 표 3-32 〉	폭력이 발생한 이유	51
〈 표 3-33 〉	종사자 안전을 위해 필요한 관리체계 및 시설	52
〈 표 3-34 〉	종사자 안전을 위해 필요한 관리체계 및 시설(우선순위)	52
〈 표 3-35 〉	이용인 교육 실시 실태	53
〈 표 3-36 〉	직장 내 괴롭힘 당한 항목 수 및 가해자 현황	54
〈 표 3-37 〉	종교 행위 강요 실태	54
〈 표 3-38 〉	종사자의 시설(법인) 후원(기부) 실태	55
〈 표 3-39 〉	시설 내 협의기구 구성 여부	55
〈 표 3-40 〉	고충 또는 어려움 해결 방식	56
〈 표 3-41 〉	직장 내 고충 처리를 위한 별도기구의 필요성	56
〈 표 3-42 〉	스트레스 수준	56
〈 표 3-43 〉	일 관련 스트레스의 주요 원인	57
〈 표 3-44 〉	소진과 감정노동 수준	58
〈 표 3-45 〉	우울 수준	58
〈 표 3-46 〉	직장 내 남녀차별 경험	58
〈 표 3-47 〉	직장 내 남녀차별 문제 해소 방안	59
〈 표 3-48 〉	일가정 양립 지원제도에 대한 인식	59
〈 표 3-49 〉	모성보호제도에 대한 인식	60
〈 표 3-50 〉	육아휴직 신청 여건	60
〈 표 3-51 〉	육아휴직 사용이 어려운 가장 큰 이유	61
〈 표 3-52 〉	출산 전후 휴가(90일)를 사용하지 못한 이유	62
〈 표 3-53 〉	결혼, 임신, 출산 등의 이유로 부당한 대우를 받은 경험	62

〈 표 3-54 〉 시설(직장)의 일·가정양립 지원 정도	62
〈 표 3-55 〉 직장만족도	63
〈 표 3-56 〉 이직 의향과 희망하는 이직 분야	64
〈 표 3-57 〉 이직이유(우선순위)	64
〈 표 3-58 〉 교육 참여 실태	65
〈 표 3-59 〉 교육 참석이 어려운 이유	66
〈 표 3-60 〉 의무교육 참여 시 복무관리	66
〈 표 3-61 〉 교육 활성화 방안	67
〈 표 3-62 〉 업무량 변화와 전문성 요구의 변화	67
〈 표 3-63 〉 종사자가 생각하는 자신의 업무량과 전문성 수준	68
〈 표 3-64 〉 종사자가 느끼는 사회 및 직장 내 인정 수준	68
〈 표 3-65 〉 전문성 향상을 위한 정책	68
〈 표 3-66 〉 단체(해외)연수 지원 사업의 필요성	69
〈 표 3-67 〉 안식휴가 제도 실태	69
〈 표 3-68 〉 필요한 복리후생	70
〈 표 3-69 〉 사회복지시설 종사자 처우 개선을 위해 필요한 정책	71
〈 표 3-70 〉 열악한 종사자 우선 지원 동의 정도	71
〈 표 3-71 〉 대전광역시 처우 개선 정책 인식	72
〈 표 3-72 〉 사회복지시설 및 종사자 현황	74
〈 표 3-73 〉 사회복지시설 규모(종사자 수 기준)	75
〈 표 3-74 〉 사회복지시설 종사자 결원 시설 현황	75
〈 표 3-75 〉 사회복지시설 종사자의 특성	77
〈 표 3-76 〉 사회복지시설 종사자의 사회복지 관련 총 경력	78
〈 표 3-77 〉 사회복지시설 관련 총 경력	79
〈 표 3-78 〉 사회복지시설 종사자의 현 시설 경력	80
〈 표 3-79 〉 현 사회복지시설 경력	80
〈 표 3-80 〉 사회복지시설 전체 종사자 보수 수준: 기본급, 기본급 총액, 수당 총액, 연봉 총액	81
〈 표 3-81 〉 재원 구조별 종사자 보수 수준: 기본급, 기본급 총액	82

〈 표 3-82 〉	재원 구조별 종사자 보수 수준: 수당 총액, 연봉 총액	82
〈 표 3-83 〉	중앙정부 소관 부처별 종사자 보수 수준: 기본급, 기본급 총액	83
〈 표 3-84 〉	중앙정부 소관 부처별 종사자 보수 수준: 수당 총액, 연봉 총액	83
〈 표 3-85 〉	시설유형별 종사자 보수 수준: 기본급, 기본급 총액	84
〈 표 3-86 〉	시설유형별 종사자 보수 수준: 수당 총액, 연봉 총액	84
〈 표 3-87 〉	시설 종류별 종사자 보수 수준: 기본급, 기본급 총액	85
〈 표 3-88 〉	시설 종류별 종사자 보수 수준: 수당 총액, 연봉 총액	86
〈 표 3-89 〉	노인복지시설 종사자 호봉 수준	87
〈 표 3-90 〉	노인복지시설 종사자 보수 수준: 기본급, 기본급 총액	88
〈 표 3-91 〉	노인복지시설 종사자 보수 수준: 수당 총액, 연봉 총액	88
〈 표 3-92 〉	아동복지시설 종사자 호봉 수준	89
〈 표 3-93 〉	아동복지시설 종사자 보수 수준: 기본급, 기본급 총액	90
〈 표 3-94 〉	아동복지시설 종사자 보수 수준: 수당 총액, 연봉 총액	90
〈 표 3-95 〉	장애인복지시설 종사자 호봉 수준	91
〈 표 3-96 〉	장애인복지시설 종사자 보수 수준: 기본급, 기본급 총액	92
〈 표 3-97 〉	장애인복지시설 종사자 보수 수준: 수당 총액, 연봉 총액	93
〈 표 3-98 〉	정신보건시설 종사자 호봉 수준	94
〈 표 3-99 〉	정신보건시설 종사자 보수 수준: 기본급, 기본급 총액	95
〈 표 3-100 〉	정신보건시설 종사자 보수 수준: 수당 총액, 연봉 총액	95
〈 표 3-101 〉	노숙인시설 종사자 호봉 수준	96
〈 표 3-102 〉	노숙인시설 종사자 보수 수준: 기본급, 기본급 총액	97
〈 표 3-103 〉	노숙인시설 종사자 보수 수준: 수당 총액, 연봉 총액	97
〈 표 3-104 〉	사회복지관 종사자 호봉 및 보수 수준	98
〈 표 3-105 〉	지역자활센터 종사자 호봉 및 보수 수준	99
〈 표 3-106 〉	성매매피해지원시설 종사자 호봉 수준	100
〈 표 3-107 〉	성매매피해지원시설 종사자 보수 수준: 기본급, 기본급 총액	101
〈 표 3-108 〉	성매매피해지원시설 종사자 보수 수준: 수당 총액, 연봉 총액	101
〈 표 3-109 〉	성폭력피해보호시설 종사자 호봉 수준	102

〈 표 3-110 〉	성폭력피해보호시설 종사자 보수 수준: 기본급, 기본급 총액	103
〈 표 3-111 〉	성폭력피해보호시설 종사자 보수 수준: 수당 총액, 연봉 총액	103
〈 표 3-112 〉	가정폭력보호시설 종사자 호봉 수준	104
〈 표 3-113 〉	가정폭력보호시설 종사자 보수 수준: 기본급, 기본급 총액	105
〈 표 3-114 〉	가정폭력보호시설 종사자 보수 수준: 수당 총액, 연봉 총액	105
〈 표 3-115 〉	한부모가족복지시설 종사자 호봉 수준	106
〈 표 3-116 〉	한부모가족복지시설 종사자 보수 수준: 기본급, 기본급 총액	107
〈 표 3-117 〉	한부모가족복지시설 종사자 보수 수준: 수당 총액, 연봉 총액	107
〈 표 3-118 〉	건강가정·다문화가족지원센터 종사자 호봉 수준	108
〈 표 3-119 〉	건강가정·다문화가족지원센터 종사자 보수 수준: 기본급, 기본급 총액	109
〈 표 3-120 〉	건강가정·다문화가족지원센터 종사자 보수 수준: 수당 총액, 연봉 총액	109
〈 표 3-121 〉	청소년복지시설 종사자 호봉 수준	110
〈 표 3-122 〉	청소년복지시설 종사자 보수 수준: 기본급, 기본급 총액	111
〈 표 3-123 〉	청소년복지시설 종사자 보수 수준: 수당 총액, 연봉 총액	111
〈 표 3-124 〉	명절휴가비 지급 현황	112
〈 표 3-125 〉	사회복지시설 특성별 명절휴가비 지급 현황 비교 분석	113
〈 표 3-126 〉	명절휴가비 지급 방식 개선이 필요한 종사자 현황	114
〈 표 3-127 〉	가족수당 지급 현황	115
〈 표 3-128 〉	가족수당 지급 필요 종사자 수 및 소요 예산	116
〈 표 3-129 〉	정액 급식비 지급 현황	117
〈 표 3-130 〉	정액 급식비 미수령 종사자 현황	117
〈 표 3-131 〉	시간 외 근로 수당 및 시간 외 근로 인정 시간 현황	118
〈 표 3-132 〉	사회복지시설 특성별 시간 외 근로 인정 시간	119
〈 표 3-133 〉	세부 종류별 시간 외 근로 인정 시간: 노인, 아동, 장애인복지시설	121
〈 표 3-134 〉	세부 종류별 시간 외 근로 인정 시간: 정신보건, 노숙인, 사회복지관, 지역자활센터	122
〈 표 3-135 〉	세부 종류별 시간 외 근로 인정 시간: 여성가족부 소관 시설	124
〈 표 3-136 〉	시간 외 근로 수당 소요 예산 추계	126
〈 표 3-137 〉	종사자특별수당 지급 현황	127

〈 표 3-138 〉	사회복지시설 특성별 종사자특별수당 지급 현황	128
〈 표 3-139 〉	종사자특별수당 현재 지급 기준과 개선 방안	129
〈 표 3-140 〉	종사자특별수당 연차별 개선 시설 유형 및 인원	130
〈 표 3-141 〉	종사자특별수당 개선에 따른 소요 예산	131
〈 표 4-1 〉	제2차(2018~2020) 사회복지사 등의 처우개선 지원계획 주요 과제 총괄	136
〈 표 4-2 〉	제2차(2018~2020) 처우개선 지원계획 보수 수준 향상 분야 총괄	137
〈 표 4-3 〉	제2차(2018~2020) 처우개선 지원계획 안전한 근로환경 및 여건 조성 분야 총괄	148
〈 표 4-4 〉	제2차(2018~2020) 처우개선 지원계획 역량 강화 지원 분야 총괄	161
〈 표 4-5 〉	제2차(2018~2020) 처우개선 지원계획 사기진작 지원 분야 총괄	172
〈 표 5-1 〉	제3차(2021~2023) 사회복지사 등의 처우개선 지원계획(안) 소요 예산	194
〈 표 5-2 〉	보수 수준 향상을 위한 소요 예산	197
〈 표 5-3 〉	근로환경 개선을 위한 소요 예산	205
〈 표 5-4 〉	역량 강화와 사기진작을 위한 소요 예산	216
[그림 1-1]	연구 흐름도	8
[그림 4-1]	제2차(2018~2020) 사회복지사 등의 처우개선 지원계획	134
[그림 5-1]	제3차(2021~2023) 사회복지사 등의 처우개선 지원계획(안)	193

요 약

I. 연구 목적 및 개요

□ 연구의 필요성과 목적

- 「사회복지사 등의 처우 및 지위 향상을 위한 법률」과 「대전광역시 사회복지사 등의 처우 및 지위 향상을 위한 조례」에 근거하여 3년마다 사회복지사 등의 처우개선 지원계획 수립 필요
- 본 연구는 제3차(2021~2023) 대전광역시 사회복지사 등의 처우개선 지원계획 수립을 위한 근거 자료를 구축하는 것이며, 법률과 조례에 따라 3개년(2021~2023)으로 한정하여 계획(안)을 제안하는 것이 목적임

□ 주요 연구 내용 및 방법

- 주요 연구 내용은 제2차(2018~2020) 사회복지사 등의 처우개선 지원계획의 추진 현황 분석, 추진 과제의 문제점과 개선방안, 사회복지사 등의 실태와 욕구에 근거한 신규 과제 개발, 이에 근거한 제3차(2021~2023) 사회복지사 등의 처우개선 지원계획(안)을 제안함
- 연구 방법은 사회복지 관련 직능단체·협회와의 간담회, 서면 의견 수렴, 행정자료(2차 자료) 수집과 분석, 연구 결과 설명회, 현장 전문가 간담회 등을 수행하였음

II. 이론적 배경

□ 사회복지시설과 종사자의 개념

- 사회복지시설이란 사회복지사업을 할 목적으로 설치된 시설을 의미함. 또한, 사회복지사업이란 사회복지 관련 법률(사회복지사업법 제2조 제1호)에 따른 각종

복지사업과 이와 관련된 자원봉사활동 및 복지시설의 운영 또는 지원을 목적으로 하는 사업을 의미함

- 사회복지 종사자는 사회복지사를 포함하여 사회복지법인, 사회복지시설, 사회복지 관련 단체 또는 기관에 종사하는 사람으로 규정할 수 있음
- 다만, 본 연구에서는 사회복지법인과 사회복지 관련 또는 기관 종사자는 제외한 사회복지시설 종사자로 한정함. 또한, 노인장기요양시설과 어린이집도 제외함

□ 사회복지시설 종사자 처우 관련 정책 및 제도

- 사회복지사 등의 처우 및 지위 향상 관련 법률, 사회복지사 등의 처우 및 지위 향상 관련 조례를 검토함. 또한, 근로기준법, 비정규직 보호 관련 법률, 모성보호와 일가정 양립 관련 법률, 안전 관련 법률 등을 검토함
- 처우 관련 규정으로 사회복지시설 관리 안내 지침, 사회복지시설 종사자 인건비 지침을 검토함. 아울러 사회복지사 등 처우 개선 관련 최근 동향을 검토함

Ⅲ. 사회복지시설 종사자의 처우 실태 및 보수 수준

1. 사회복지시설 종사자의 처우 실태

- 사회복지시설 종사자의 처우 실태는 본 연구를 위해 실시한 「대전광역시 사회복지시설 종사자 처우 실태조사(2019)」 자료임

1) 종사자의 일반적 특성

□ 인구 사회학적 특성

- 종사자의 2/3 정도가 여성 종사자이며, 평균 연령은 40.2세임. 종사자의 교육 수준은 2/3 이상이 4년제 대학 졸업 이상임

□ 종사자의 직무 특성

- 종사자 중 보건복지부 소관 시설 종사자가 77.6%, 국비 지원시설 종사자가 57.7%, 이용시설 종사자가 53.5%임
- 종사자의 직위는 2/3 정도가 실무자이며, 직종은 사회복지직이 82.3%임
- 종사자의 대부분(94.0%)은 직종 관련 자격증을 가지고 있음
- 현재 시설 재직 기간은 평균 61.2개월, 사회복지 분야 총 경력은 평균 96.0개월임

2) 사회복지시설 종사자의 보수 수준 및 인식

□ 보수 수준 및 보수 체계 인식

- 종사자의 월평균 보수는 268만원(중위수 248만원)임. 종사자의 직무를 고려한 월평균 적정보수는 305만 6천원임. 현재 보수와의 격차는 약 41만 8천원임
- 인건비 체계 중 시설유형(종류) 간 급여 차이가 커서 문제라는 인식과 직급(직위) 내 호봉인상률 차이가 작아서 문제라는 인식이 상대적으로 높음
- 승진 체계는 직급별 최소 승진 연한 기준 마련(강화), 직급별 승진 자격 기준 마련(강화)이 필요한 것으로 나타남
- 단일임금체계는 종사자의 규모와 경력을 기준으로 비교직급을 설정하는 것의 적절성이 높게 나타남

□ 수당 지급 실태 및 인식

- 종사자 1인당 받는 수당의 수는 평균 3.7개이며, 그중 명절휴가비 지급 비율이 가장 높음
- 정액 급식비 차등 증액에 대하여 종사자의 3/4 정도가 동의함
- 종사자의 4/5 정도가 시간 외 근로를 하고 있으며, 시간 외 근로를 하는 종사자 중 1/5 정도는 시간 외 근로 수당을 받지 못함
- 시간 외 근로 인정시간 기준 일원화에 대하여 종사자의 대부분(89.0%)이 동의함
- 종사자특별수당 지급 기준 일원화에 대하여 종사자의 대부분(93.8%)이 동의함
- 처우 개선을 위해 필요한 수당은 연가 보상비, 시간 외 근로 수당, 복지포인트 등의 순임

3) 사회복지시설 종사자의 근로환경 실태 및 인식

□ 종사자의 근로환경

- 종사자 중 정규직 87.3%, 비정규직 12.7%임
- 주 52시간 근로를 고려한 가장 선호하는 교대근무 형태는 조 편성과 관계없이 2교대 형태가 2/3 정도를 차지함
- 종사자가 근무하는 시설 중 절반 정도(48.9%)가 야간당직을 실시함

□ 질병과 사고

- 종사자의 21.7%는 업무상 질병이나 사고의 경험이 있음. 업무상 질병이나 사고를 당한 경험이 있는 종사자 중 개인 비용 처리가 대부분(92.7%)임
- 대부분 종사자(97.8%)는 유급병가제도가 필요하다고 인식함

□ 이용인으로부터의 폭력

- 이용인으로부터 폭력 피해를 직접 본 경험이 있는 종사자 29.2%, 간접적으로 당한 경험이 있는 종사자를 포함할 경우 폭력에 노출된 종사자는 47.0%임
- 폭력 유형 중 언어적 폭력 82.9%, 신체적 폭력 68.6%이며, 평균 2.03개의 폭력 유형에 노출되어 있음
- 이용인으로부터의 폭력에 대한 기관의 대응은 가해자(이용인 등)에 대한 구두 경고(81.7%)가 대부분임
- 폭력을 행사한 이용인의 특성은 이용인(95.3%)이 대부분이고, 발생 장소는 시설 내(88.1%)가 대부분임. 발생 이유는 정신장애(55.0%), 단순 화풀이(39.2%), 이용인의 약물(알코올) 중독(21.6%) 등임
- 종사자의 안전을 위해 필요한 관리체계나 시설은 폭력 예방 및 대응 매뉴얼 교육이 가장 많음. 가장 필요한 것은 사건 발생 시 경찰서와의 연계체계 구축, 폭력 예방 및 대응 매뉴얼 보급과 교육, 보안장치의 설치 등의 순임
- 종사자의 안전과 인권 보호를 위해 이용인 대상으로 교육을 하는 시설은 54.5%임. 종사자의 대부분(95.4%)은 이용인의 교육이 필요한 것으로 인식함

□ 직장 내 괴롭힘 등 인권 실태

- 직장 내 괴롭힘을 당한 경험이 있는 종사자는 35.6%임. 직장 내 괴롭힘을 당한 경험이 있는 종사자는 평균 4.9개 항목으로 나타남. 직장 내 괴롭힘 가해자는 상사가 3/4 정도, 동료는 1/4 정도임
- 종교 행위를 강요당한 경험이 있는 종사자는 18.0%, 종교 행위 요구 불이행으로 인한 부당 처우 경험은 16.2%임
- 종사자의 2/3 정도는 시설(또는 법인)에 후원(기부)하는 것으로 나타남. 종사자 1인당 연평균 285천원을 후원하고 있으며, 비자발적인 후원이 1/3 정도임

□ 고충 처리

- 종사자의 4/5 정도는 시설 내 협의기구가 없음. 고충 발생 시 처리 방법은 직장 동료에게 개인적으로 고충을 의논하여 해결(54.8%)하는 것으로 나타남
- 종사자의 2/3 정도는 고충 처리를 위한 별도의 외부기구가 필요한 것으로 인식함

□ 종사자의 정신건강

- 종사자의 스트레스 수준은 평균 6.85점(10점 척도)이며, 주요 원인은 감정노동 과다(52.9%), 일상 업무 처리 시간 부족(42.1%), 비효율적인 행정·서류 처리(41.0%) 등의 순임
- 종사자의 소진 수준은 평균 2.85점(5점 척도), 감정노동 수준은 평균 3.79점(5점 척도)으로 나타남
- 종사자의 1/5 정도는 정신적 스트레스 상태로 상담을 해야 하는 수준으로 나타남

□ 남녀고용평등과 일·가정 양립

- 직장 내에서 남녀차별을 직접 당한 종사자는 6.5%임. 남녀차별 중 가장 심각한 문제는 업무배치의 남녀차별임. 남녀차별 문제 해소를 위해 일과 가정을 양립할 수 있는 사회 환경 조성이 가장 필요함
- 일·가정 양립 지원제도(5종)의 인지도는 육아휴직(급여) 제도의 인지도가 가장 높으나, 나머지 지원제도의 인지도는 높지 않음

- 모성보호제도(13종)의 인지도는 배우자 출산휴가 제도, 출산 전후 휴가(급여) 제도의 인지도는 높으나, 나머지 제도의 인지도는 높지 않음
- 종사자의 2/3 정도는 육아휴직을 신청하기 어렵거나 부담감을 느끼며, 자유롭게 사용하지 못하는 이유는 동료의 업무량이 늘어나는 것이 부담돼서가 가장 많음
- 출산 전후 휴가 사용 경험자의 1/4 정도는 90일 미만으로 사용한 것으로 나타남

□ 직장 만족도와 이직

- 직장 만족도 항목 중 불만족 비율이 높은 항목은 복리후생제도, 임금(보수), 교육 지원, 근무환경 등의 순임
- 이직 의향이 있는 종사자는 35.0%임. 이직하고 싶은 이유는 낮은 임금(보수)이 압도적으로 높음. 희망하는 이직 분야는 사회복지 분야 57.3%, 사회복지 이외 분야 42.7%임

4) 사회복지시설 종사자의 역량 강화

□ 교육 및 훈련

- 종사자의 연간 교육 참여 횟수는 7.07회, 연간 교육 참여 시간은 33.68시간임
- 종사자의 43.7%는 교육 참여에 어려움이 있음. 이유는 근무로 인한 교육 시간 배정이 어려워(51.1%), 대체인력이 없어서(28.4%)임
- 교육 활성화 방안은 현장성을 반영한 교육주제 개발, 교육을 받을 수 있는 근무 환경 개선, 교육비 지원 강화 등의 순임

□ 업무량과 전문성

- 종사자의 60%는 업무량과 전문성 요구가 증가하는 것으로 인식함
- 업무량 수준은 평균 7.28점(10점 척도), 전문성 수준은 평균 6.93점(10점 척도)으로 인식함
- 직업에 대한 사회적 인정 수준은 평균 5.73점(10점 척도)으로 보통 수준임
- 전문성 향상을 위해 필요한 정책은 사회적 인정 체계 강화, 교육체계(보수교육) 강화, 자격제도 강화 등의 순임

□ 단체(해외)연수 지원 사업에 대한 인식

- 단체(해외) 연수 지원 사업 인지도는 44.7%임. 종사자의 70.2%는 단체(해외)연수 지원 사업이 필요한 것으로 인식함

□ 안식휴가 제도 실태

- 안식휴가 제도(장기근속 휴가제도)를 시행하는 시설의 종사자는 25.7%임. 안식휴가 제도 이용 경험자는 3/4 정도이고, 1/4 정도는 이용 못 함

5) 처우개선 정책 인식

□ 복리후생 및 처우개선 정책 인식

- 사회복지시설 종사자의 처우 개선을 위해 강화 또는 신설이 필요한 복리후생제도는 안식휴가 제도, 유급병가제도, 종합건강검진 및 의료비 지원, 단체(해외)연수 지원 등의 순임
- 처우개선을 위해 필요한 정책은 보건복지부 사회복지시설 종사자 인건비 지침 준수 의무화, 사회복지사 등의 보수를 사회복지전담공무원의 보수 수준과 같이 지급, 사회복지시설 단일임금체계 구축을 통한 종사자 간 보수 격차 해소의 순임
- 처우 개선 차등 적용에 대하여 대부분 종사자(85.9%)가 동의함

□ 대전광역시 처우 개선 정책 인식

- 사회복지시설 종사자의 처우개선을 위한 대전광역시 정책의 인지도는 72.5%임. 처우 개선 정책이 도움이 된다는 종사자는 77.8%임

2. 사회복지시설 종사자의 보수 수준

□ 사회복지시설 471개소, 종사자 3,227명 인건비 자료 수집과 분석을 통해 사회복지시설 종사자의 보수 수준 파악

- 대전광역시에 있는 사회복지시설은 471개소이며, 종사자 현원은 3,227명으로 나타남.

종사자 3,227명 중 인건비 자료 누락, 인건비 지급을 하지 않는 시설장, 보수가 정액으로 지급되는 촉탁의 등을 제외한 3,155명의 인건비 자료를 분석함

1) 사회복지시설과 종사자 현황

□ 사회복지시설과 종사자의 특성

- 사회복지시설 471개소의 특성은 시설 유형에 따라서는 생활시설 33.3%, 이용시설 66.7%임. 재원 구조방식에 따라서는 국비 지원시설 56.9%, 지방이양 시설 43.1%임. 시설 종류에 따라서는 아동복지시설 37.8%, 장애인복지시설이 33.3%임
- 사회복지시설 종사자 3,227명의 시설 특성은 시설 유형에 따라서는 생활시설 종사자 43.1%, 이용시설 종사자 56.9%임. 재원 구조방식에 따라서는 국비 지원시설 종사자 55.2%, 지방이양 시설 종사자 44.8%임. 중앙정부 소관 부처에 따라서는 보건복지부 소관 시설 종사자가 92.0%임. 시설 종류에 따라서는 장애인복지시설 종사자 42.7%, 아동복지시설 종사자 21.6%, 정신보건시설 종사자 10.2%임

□ 사회복지시설의 규모

- 종사자 현원 기준으로, 현원은 개소 당 평균 6.07명임. 종사자 5인 미만 사회복지시설은 전체 시설 중 289개소(61.4%)임
- 사회복지시설 471개소의 전체 종사자 정원은 3,507명, 현원은 3,227명임. 정원 대비 현원이 부족한 시설은 총 114개소에 311명임

2) 사회복지시설 종사자의 보수 수준과 수당 지급 현황

□ 사회복지시설 종사자의 보수 수준

- 사회복지시설 전체 종사자의 보수 수준은 기본급은 월평균 2,560천원(연평균 30,724천원), 수당 총액은 연평균 8,957천원, 연봉 총액은 연평균 39,691천원임
- 재원 구조별 종사자 보수 수준은 연봉 총액을 기준으로 국비 지원시설 종사자(연평균 37,964천원)가 지방이양 시설 종사자(연평균 41,782천원)보다 낮음
- 중앙정부 소관 부처별 종사자 보수 수준은 연봉 총액을 기준으로 보건복지부 소관 시설 종사자(연평균 40,280천원)가 여성가족부 소관 시설 종사자(연평균 32,981천원)보다 높음

- 시설 유형별 종사자 보수 수준은 연봉 총액을 기준으로 생활시설 종사자(연평균 43,236천원)가 이용시설 종사자(연평균 36,963천원)보다 높음
- 시설 종류별 종사자 보수 수준은 연봉 총액을 기준으로 정신보건시설 종사자(연평균 48,994천원), 한부모가족복지시설 종사자(연평균 48,929천원), 사회복지관 종사자(연평균 44,515천원)의 순임. 반대로 건강가정·다문화가족지원센터, 성폭력보호시설, 아동복지시설, 가정폭력보호시설, 청소년복지시설 종사자가 상대적으로 낮음

□ 사회복지시설 종사자의 수당 지급 현황

- 명절 휴가비 지급 현황은 연평균 2,729천원임. 사회복지시설 종사자 인건비 지침에 따른 명절 휴가비(기본급 60%×2회)를 받지 못하는 종사자는 697명으로 추정됨
- 가족수당 지급 현황은 연평균 936천원임. 전체 종사자 중 가족수당을 지급받는 종사자는 1,343명(42.6%)임. 인건비 자료에 근거한 가족수당을 지급하지 못하는 시설의 종사자는 736명으로 추정됨
- 정액 급식비 지급 현황은 연평균 578천원임. 전체 종사자 중 정액 급식비를 지급 받지 못하는 종사자는 131명으로 추정됨
- 시간 외 근로 수당은 연평균 3,526천원임. 전체 종사자의 시간 외 근로 인정 시간은 월평균 15.1시간임. 시간 외 근로 인정 시간 기준 분석 결과, 최소한의 시간 외 근로 인정 시간 기준이 필요한 종사자는 892명으로 추정됨
- 종사자특별수당 지급 현황은 연평균 1,575천원임. 종사자특별수당은 경력, 자격증 유무, 시설유형(생활시설, 이용시설)에 따라 지급 기준액이 다름. 자격증 기준을 삭제하고 시설유형 구분을 삭제할 경우 종사자특별수당 지급 기준액의 상향이 필요한 종사자는 이용시설 종사자 1,788명으로 추정됨

IV. 제2차(2018~2020) 사회복지사 등의 처우개선 지원계획 추진 현황

□ 제2차(2018~2020) 사회복지사 등의 처우개선 지원계획은 애초 4대 분야 17개 과제로 설정하였으나, 이후 2개 과제가 신설되어 4대 분야 19개 과제로 변경하여 추진 중임

- 보수 수준 향상을 위해 5개 과제를 추진 중임. 정액 급식비와 명절 휴가비를 신설하여 지급하고 있고, 종사자특별수당은 일부 개선하여 지급함. 시간 외 근로 수당 지침 마련은 이루어지지 않음
- 안전한 직무환경 구축 및 근무 여건 개선을 위해 6개 과제를 추진 중임. 과제 대부분은 추진 중이고 자녀돌봄보육휴가는 2020년 신설하였음. 지속해서 인력 충원은 이루어지고 있으나, 미흡한 실정임
- 종사자 역량 강화를 위해 5개 과제를 추진 중임. 과제 대부분은 추진 중이나 지역사회복지 개발을 위한 학습동아리 지원은 2020년부터 종료함
- 사기진작 지원을 위해 3개 과제를 추진 중임. 단체연수 프로그램 운영은 2019년부터 시행되었고, 장기근속 휴가제도는 2020년 신설하여 시행 중임

〈 제2차(2018~2020) 사회복지사 등의 처우개선 지원계획 / 3대 추진 전략과 19개 세부 추진 과제 〉

추진 전략	보수 수준 향상	안전한 직무환경 구축 및 근무 여건 개선
추진 과제	1-1. 종사자특별수당 지급 1-2. 종사자 처우개선비(정액급식비) 지급<신설> 1-3. 처우가 열악한 시설 명절 휴가비 지급<신설> 1-4. 시간 외 근로 수당 가이드라인 마련<연구용역> 1-5. 종사자 단일임금체계 구축<중앙부처건의>	2-1. 상해보험료 지속 지원 2-2. 종사자 폭력 예방 대응 매뉴얼 구축 강화 2-3. 사회복지시설 응급신고 시스템 구축 2-4. 사회복지시설 종사자 인력 충원 2-5. 일가정 양립 지원을 위한 대체인력지원사업 2-6. 자녀돌봄보육휴가 지원<신설>
추진 전략	종사자 역량 강화	종사자 사기진작 지원
추진 과제	3-1. 사회복지시설 종사자 전문성 강화 교육 3-2. 사회복지시설 종사자 보수교육비 지원 3-3. 경영컨설팅 3-4. 힐링 및 심리지원 3-5. 지역사회복지 개발을 위한 학습동아리 지원	4-1. 우수종사자에 대한 표창 4-2. 사회복지시설 종사자 단체 연수 프로그램 운영 4-3. (유급)장기근속 휴가제도<신설>

- 제2차(2018~2020) 사회복지사 등의 처우개선 지원계획의 예산 집행률은 96.6%임
- 추진 전략별 예산 집행률은 보수 수준 향상은 94.5%, 안전한 직무환경 구축 및 근무 여건 개선은 104.8%, 종사자 역량 강화는 95.2%, 종사자 사기진작 지원은 333.3%임

〈 제2차(2018~2020) 사회복지사 등의 처우개선 지원계획 예산 집행률 〉

단위: 백만원, %

구분	예산		
	계획	실적	집행률
전체	25,882	25,013	96.6
추진 전략 1. 보수 수준 향상	20,127	19,027	94.5
추진 전략 2. 안전한 직무환경 구축 및 근무 여건 개선	4,534	4,752	104.8
추진 전략 3. 종사자 역량 강화	1,191	1,134	95.2
추진 전략 4. 종사자 사기진작 지원	30	100	333.3

V. 제3차(2021~2023) 사회복지사 등의 처우개선 지원계획(안)

□ 처우개선 목표와 추진 전략

- 법률과 조례에 명시하고 있듯이 사회복지사 등에 대한 처우를 개선하고 신분보장을 강화하여 사회복지사 등의 지위를 향상하도록 함
- 사회복지사 등의 처우개선 목표 달성을 위한 추진 전략은 ① 보수 수준 향상, ② 근로환경 개선, ③ 역량 강화와 사기진작으로 설정하였음

□ 세부 추진 과제는 총 19개 과제 설정

- 추진 전략 1. 보수 수준 향상을 위해서는 명절휴가비 지급 등 수당체계 개편을 위한 추진 과제와 대전형 단일임금체계 구축 등 총 6개 과제로 설정하였음
- 추진 전략 2. 근로환경 개선을 위해서는 종사자 안전 관리체계 구축 등 총 8개 과제로 설정하였음

- 추진 전략 3. 역량 강화와 사기진작을 위해서는 전문성 강화 교육 등 총 5개 과제로 설정하였음

〈 제3차(2021~2023) 사회복지사 등의 처우개선 지원계획(안) / 3대 추진 전략과 19개 세부 추진 과제 〉

추진 전략	보수 수준 향상	근로환경 개선	역량 강화와 사기진작
추진 과제	1-1. 명절 휴가비 지급 1-2. 가족수당 지급 1-3. 정액 급식비 지급 1-4. 시간 외 근로 수당 지급 1-5. 종사자특별수당 지급 1-6. 대전형 단일임금체계 구축	2-1. 종사자 안전 관리체계 구축 2-2. 상해보험료 지원 2-3. 힐링 및 심리지원 2-4. 전문상담(법률, 노무) 지원 2-5. 인력 충원 2-6. 대체인력지원사업 2-7. 자녀돌봄보육휴가 2-8. 병가제도	3-1. 전문성 강화 교육 3-2. 보수교육 및 전문교육비 지원 3-3. 단체(해외)연수 지원 3-4. (유급)장기근속 휴가제도 3-5. 우수종사자 표창

□ 처우개선을 위한 소요 예산은 3년간 37,365백만원임

- 향후 3년간(2021~2023) 소요 예산은 총 37,365백만원임. 이중 보수 수준 향상을 위해서 24,853백만원(66.5%), 근로환경 개선을 위해 11,715백만원(31.4%), 역량 강화와 사기진작을 위해 797백만원(2.1%)이 소요될 것으로 추정됨

〈 제3차(2021~2023) 사회복지사 등의 처우개선 지원계획(안) / 소요 예산 추계 〉

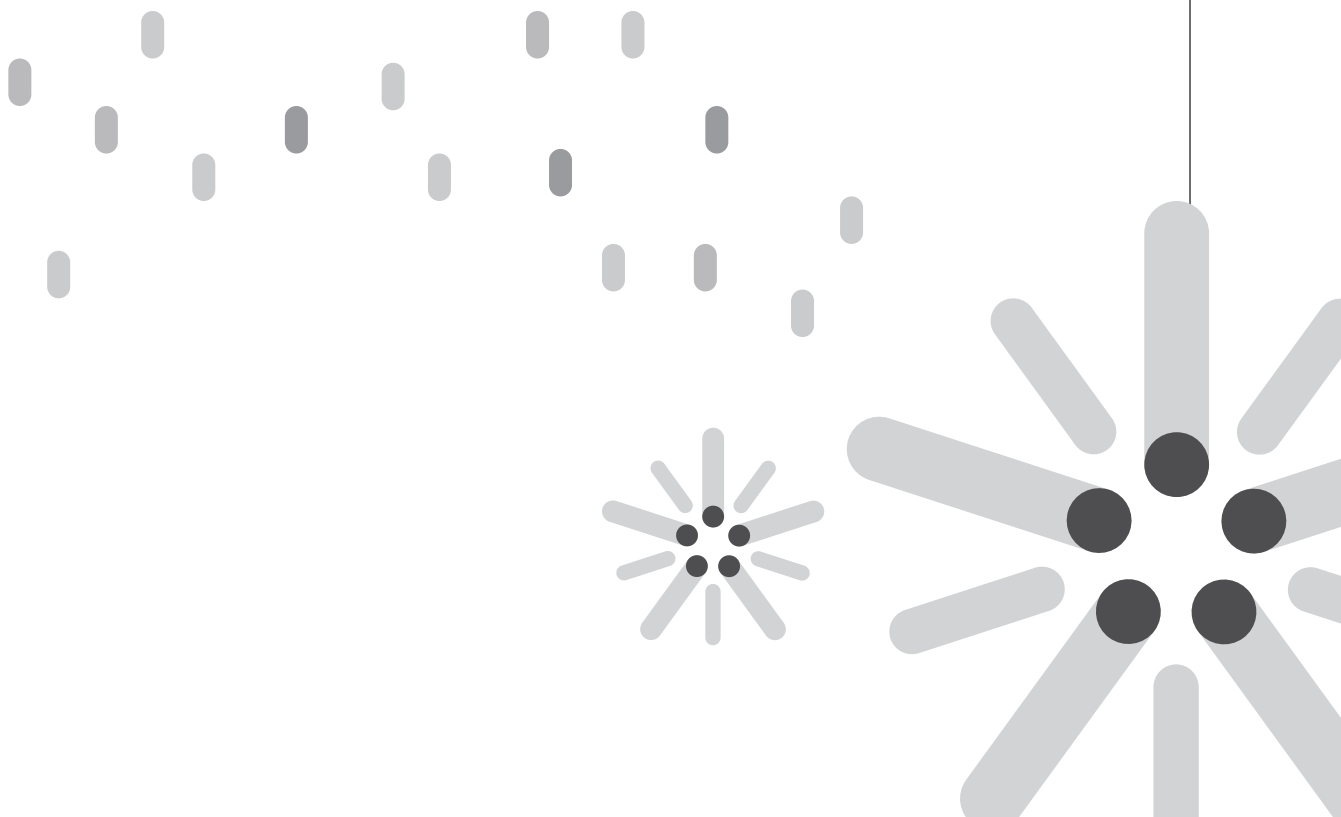
단위: 백만원

구분	과제 수	계	2021년	2022년	2023년
전체	19	37,365	10,377	12,111	14,877
추진 전략 1. 보수 수준 향상	6	24,853	6,216	7,950	10,687
추진 전략 2. 근로환경 개선	8	11,715	3,895	3,895	3,925
추진 전략 3. 역량 강화와 사기진작	5	797	266	266	266

D a e j e o n W e l f a r e F o u n d a t i o n

제1장

서론



제1장 서론

제1절 연구의 필요성과 목적

□ 법률과 조례에 근거한 3년 단위 법정 계획 수립 필요

- 2011년도에 「사회복지사 등의 처우 및 지위 향상을 위한 법률」이 제정되었고, 2013년도에 「대전광역시 사회복지사 등의 처우 및 지위 향상을 위한 조례」가 제정되었음
- 법률과 조례에 따르면 국가와 지방자치단체는 사회복지사 등의 처우를 개선하고 복지를 증진함과 아울러 그 지위 향상을 위하여 적극적으로 노력하여야 하고, 필요한 시책을 적극적으로 추진하여야 함
- 대전광역시장은 사회복지사 등의 처우 개선과 지위 향상을 위하여 지원계획을 3년마다 수립·시행하여야 함
- 현재 제2차(2018~2020) 사회복지사 등의 처우개선 지원계획 수립·시행 중이며, 제3차(2021~2023) 사회복지사 등의 처우개선 지원계획의 수립이 필요함

□ 제2차(2018~2020) 사회복지사 등의 처우개선 지원계획의 점검과 신규 과제 개발 필요

- 제2차(2018~2020) 사회복지사 등의 처우개선 지원계획은 애초 계획은 4대 분야 17개 과제를 수립하여 추진하고 있으며, 이후 2개의 신규 과제를 선정하여 수립·시행하고 있음
- 즉, 4대 분야와 추진 과제는 보수 수준 향상을 위한 추진 과제 5개, 안전한 직무 환경 구축 및 근무 여건 개선을 위한 추진 과제 5개, 종사자 역량 강화를 위한 추진 과제 5개, 종사자 사기진작 지원을 위한 추진 과제 2개임. 신규 추진 과제는 장기근속 휴가제도, 자녀 돌봄·보육 휴가임
- 제3차(2021~2023) 사회복지사 등의 처우개선 지원계획을 수립하기 위해서는 그동안 추진하고 있는 제2차(2018~2020) 사회복지사 등의 처우개선 지원계획의 추진 실적과 문제점을 점검하여 보완·추진할 필요가 있음

- 또한, 사회복지시설과 종사자의 근로환경의 변화와 그에 따른 종사자의 다양한 욕구에 근거하여 처우 개선을 위한 신규 과제 도출이 필요함
- 본 연구는 대전광역시 사회복지사 등의 처우와 지위 향상을 위해 사회복지 시설 종사자의 처우 수준을 확인하고, 이를 개선하기 위한 지원계획(안)을 수립하는 것을 목적으로 함
- 대전광역시는 법률과 조례에 따라 3년마다 대전광역시 사회복지사 등의 처우 개선 지원계획을 수립하여 시행하도록 하고 있음
- 본 연구는 제3차(2021~2023) 대전광역시 사회복지사 등의 처우 개선 지원계획 수립을 위한 근거 자료를 구축하는 것이며, 법률과 조례에 따라 3개년(2021~2023)으로 한정하여 계획(안)을 제안함
- 궁극적으로는 사회복지사 등의 처우 개선과 신분 보장을 통해 사회복지 증진에 이바지하는 것임

제2절 연구내용 및 연구방법

1. 주요 연구내용

- 본 연구의 주요 내용은 제2차(2018~2020) 사회복지사 등의 처우개선 지원계획을 점검하고, 제3차(2021~2023) 사회복지사 등의 처우개선 지원계획(안)을 수립하는 것임
- 제2차(2018~2020) 사회복지사 등의 처우개선 지원계획의 문제점과 개선방안 제시
 - 대전광역시는 현재 제2차(2018~2020) 사회복지사 등의 처우개선 지원계획을 수립·시행하고 있음
 - 제3차(2021~2023) 사회복지사 등의 처우개선 지원계획을 수립하기 위해서는 현재 시행 중인 지원계획의 추진 실적을 확인하고, 처우개선 지원계획의 문제점을 찾아 개선방안을 도출함
- 제3차(2021~2023) 사회복지사 등의 처우개선 지원계획 신규 과제 개발
 - 제3차(2021~2023) 사회복지사 등의 처우개선 지원계획 수립을 위해 지난 2019년도에 실시한 사회복지시설 종사자 처우 실태조사의 결과에 근거하여 사회복지사 등의 처우 개선을 위한 신규 과제를 도출함
 - 또한, 사회복지시설 종사자에게 적용되는 법률과 지침, 사회복지 관련 직능단체와 협회, 종사자 등의 의견 수렴, 타 시도 사례를 통해 사회복지사 등의 처우 개선을 위한 신규 과제를 도출함
- 제3차(2021~2023) 대전광역시 사회복지사 등의 처우개선 지원계획(안) 수립
 - 대전광역시 사회복지사 등의 처우개선 목표, 추진 전략 및 과제의 설정과 이에 따른 연차별 계획 및 소요 예산 수립 등 3개년(2021~2023) 지원계획(안)을 수립하고자 함

2. 연구 방법

1) 사회복지 관련 직능단체·협회 등 의견 수렴

□ 간담회

- 사회복지 관련 직능단체·협회를 대상으로 본 연구의 방향성과 각 직능단체와 협회에서 추구하는 사회복지사 등의 처우 개선에 관한 의견을 수렴하였음
- 대전광역시 사회복지사협회를 비롯한 총 22개 사회복지 관련 직능단체와 협회, 대전광역시 공무원 등이 참석하여 의견 수렴함

□ 서면 의견 수렴

- 제2차(2018~2020) 사회복지사 등의 처우개선 지원계획의 문제점과 개선방안, 제3차(2021~2023) 사회복지사 등의 처우개선 지원계획 수립을 위한 신규 과제 도출을 위해 서면으로 의견을 수렴함
- 서면 의견 수렴은 대전광역시 사회복지사협회를 비롯한 총 23개 사회복지 관련 직능단체와 협회를 대상으로 함
- 서면 의견 수렴을 위해 제2차(2018~2020) 사회복지사 등의 처우개선 지원계획에 따른 추진 실적을 정리하여 사회복지 관련 직능단체와 협회에 제공하였고, 직능단체와 협회는 회원 시설의 의견을 수렴하여 서면으로 제출함

2) 행정자료(2차 자료) 수집과 분석

□ 대전광역시 행정자료 수집과 분석

- 대전광역시 사회복지시설과 종사자 현황 등 기초 자료, 보조금으로 집행하는 인건비 등 행정자료를 수집·분석함
- 대전광역시 사회복지사 등의 처우개선 지원계획에 따라 추진하고 있는 과제별 추진실적 자료를 수집·분석함
- 타 시도 사회복지사 등의 처우 개선을 위해 추진하는 정책 자료를 수집·분석함

□ 사회복지시설 종사자 인건비 지급 실태 자료 수집과 분석

- 사회복지시설 종사자의 보수체계, 각종 수당 체계 개편에 따른 소요 예산 추계를 위해 대전광역시에는 있는 모든 사회복지시설에서 근무하는 종사자의 인건비 지급 실태 자료를 수집할 필요가 있음
- 인건비 지급 실태 자료는 대전광역시가 5개 기초자치단체의 협조를 통해 수집하였고, 연구에 필요한 자료수집 서식을 제공하여 수집하였음
- 자료 요청 항목은 시설 특성과 종사자 인건비 예산편성 현황임. 시설 특성은 소재지, 중앙정부와 대전광역시 소관 부처, 시설 종류와 세부 종류, 시설 유형, 재원 구조 방식, 종사자 현황(정원, 현원, 적정인원), 인건비 적용 기준, 시간 외 근로 수당 산정 시 통상임금 등임. 인건비 예산편성 현황은 직위, 직종, 경력, 호봉, 2020년 기본급, 수당 지급 현황, 사회보험료 현황, 퇴직적립금, 시간 외 근로 수당인정 시간 등임
- 인건비 지급 실태의 작성 기준 시점은 2020년 1월 1일이며, 보조금으로 인건비를 지급하는 정규직 종사자만을 대상으로 함. 인건비 예산편성 현황은 예산이 확정된 것을 기준으로 연간 예산을 작성하도록 함. 또한, 일시적인 종사자의 공백을 고려하지 않고, 현원(정규직)이 모두 근로한다는 전제하에 작성하도록 함

□ 2차 자료 분석

- 제3차(2021~2023) 사회복지사 등의 처우개선 지원계획 수립을 위해 지난 2019년도에 조사한 「대전광역시 사회복지시설 종사자 처우 실태조사(대전복지재단, 2019)」를 추가 분석하여 지원계획 수립 근거자료로 활용하였음
- 본 자료는 주로 제2차(2018~2020) 사회복지사 등의 처우개선 지원계획의 추진 과제와 관련성이 있는 부분과 제3차(2021~2023) 사회복지사 등의 처우개선 지원계획에 포함되어 할 신규 과제 도출이 필요한 영역을 중심으로 분석하였음
- 즉, 사회복지시설 종사자 보수 수준 관련, 근로환경 관련, 역량 강화 관련, 처우개선 정책 인식 등의 영역으로 정리하여 제시하였음

3) 연구 결과 설명회, 현장 전문가 간담회

□ 연구 결과 설명회

- 제3차(2021~2023) 사회복지사 등의 처우개선 지원계획(안)에 대한 의견 수렴을 위해 연구 결과 설명회 실시하였음
- 주요 내용은 제3차(2021~2023) 사회복지사 등의 처우개선 지원계획(안)을 발표한 후, 학계와 현장 전문가 3인의 토론, 참석자의 의견 수렴 등임
- 연구 결과 설명회는 사회복지사협회 등 사회복지 관련 직능단체와 협회를 비롯한 다양한 종사자의 참석이 필요하나, 코로나-19에 따른 생활 속 거리두기 지침에 따라 참석자의 범위를 한정하여 실시함. 참석 범위는 사회복지 관련 직능단체와 협회별 2명 이내로 한정하여 설명회를 실시함

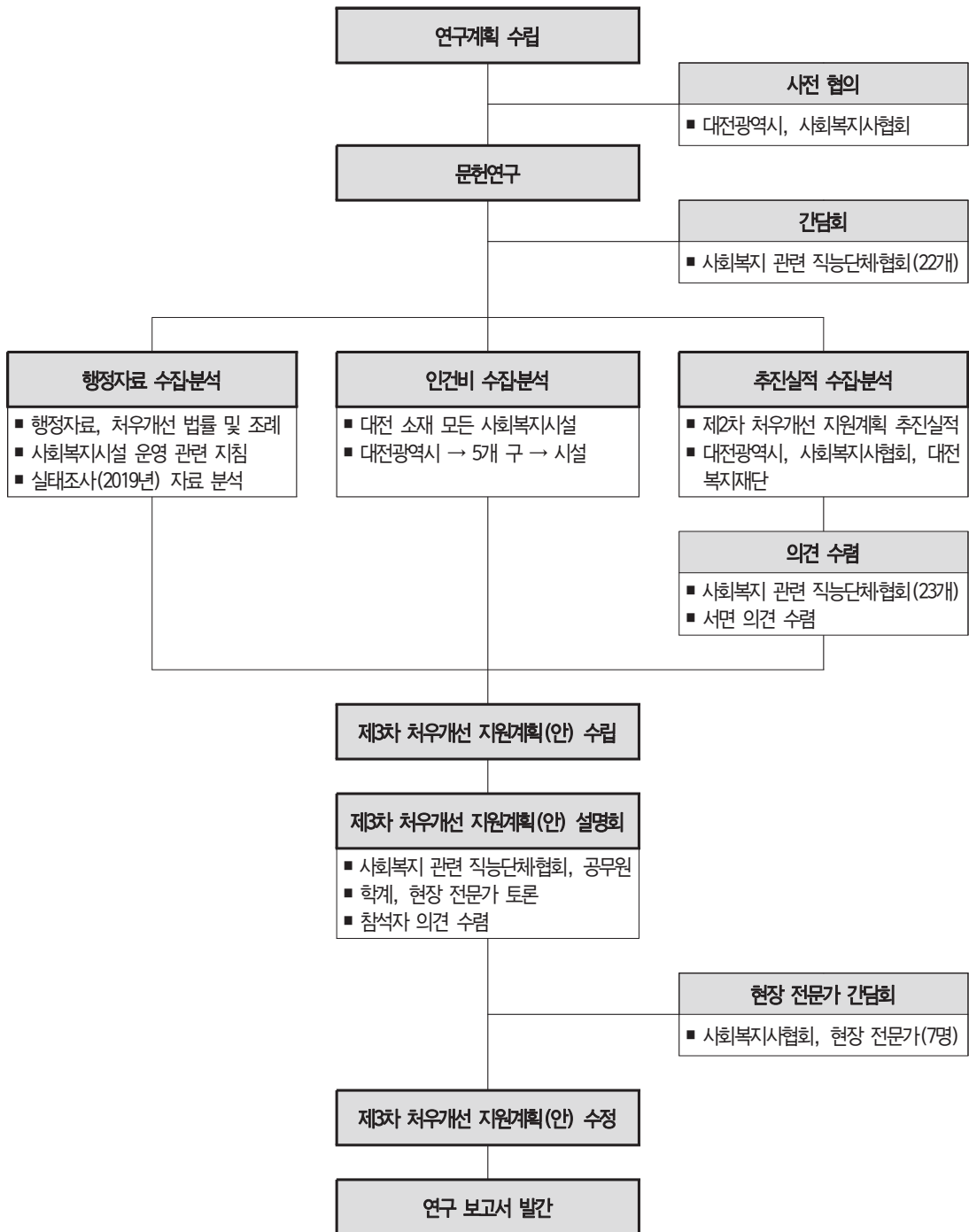
□ 현장 전문가 간담회

- 제3차(2021~2023) 사회복지사 등의 처우개선 지원계획(안)의 방향성, 추진 전략과 그에 따른 추진 과제의 조정, 추진 과제별 세부 실행 계획의 보완 등을 위해 현장 전문가를 대상으로 간담회를 실시함
- 간담회 참석자는 대전광역시 사회복지사협회를 비롯하여 협회에서 추천한 현장 전문가 7인으로 구성하여 실시함

〈 표 1-1 〉 사회복지 관련 직능단체협회 명단

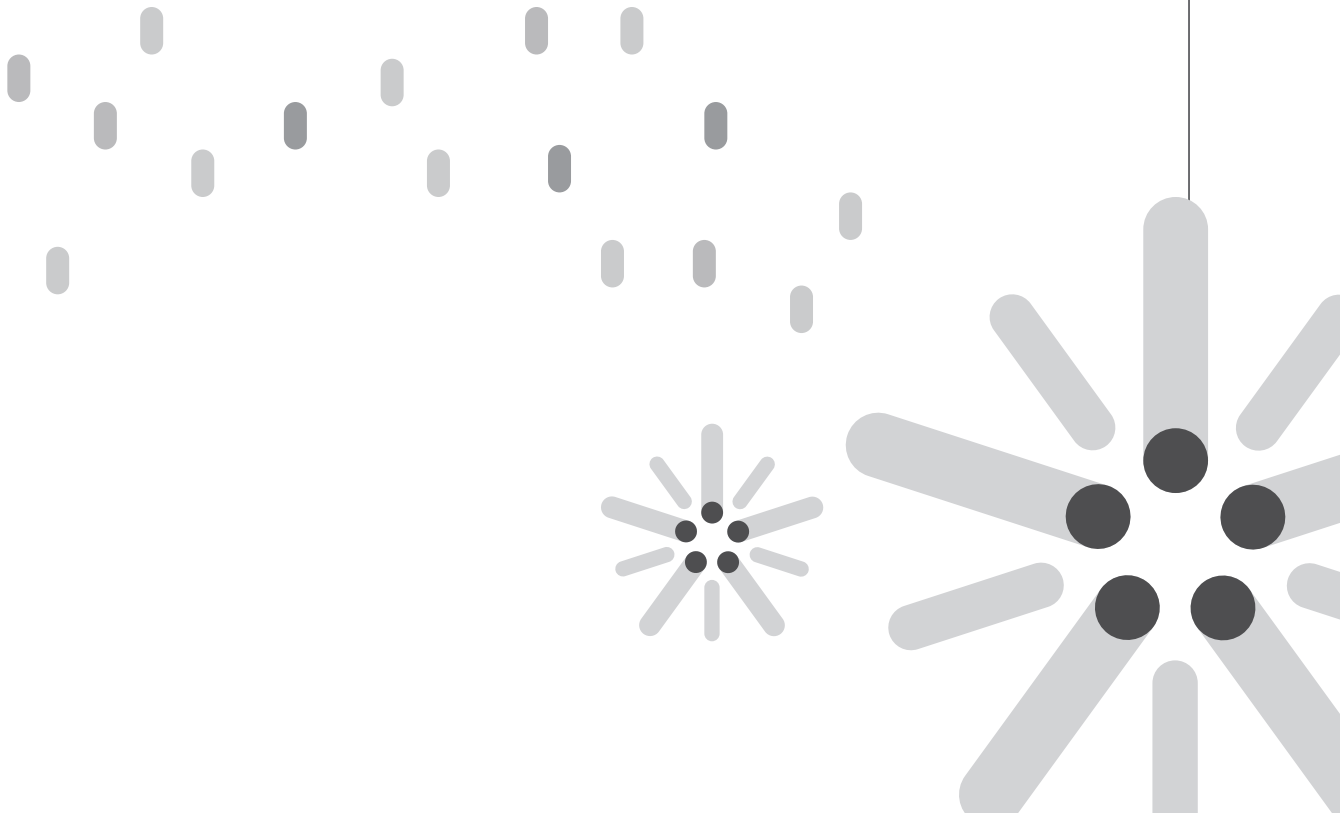
번호	구분	단체협회
1	노인복지시설	한국노인종합복지관협회 대전지회
2		한국재가노인복지협회 대전지회
3		한국시니어클럽협회 대전지회
4	아동복지시설	한국아동복지협회 대전광역시협회
5		대전광역시지역아동센터연합회
6		전국지역아동센터협의회 대전광역시협의회
7		한국아동청소년그룹홈협의회 대전광역시협의회
8	장애인복지시설	한국장애인복지시설협회 대전광역시협회
9		한국장애인복지관협회 대전세종협회
10		한국장애인직업재활시설협회 대전광역시협회
11		한국장애인주간보호시설협회 대전광역시협회
12		대전장애인공동생활가정연합회
13		대전장애인단기거주시설협회
14	정신보건시설	한국정신재활시설협회 대전광역시협회
15		한국정신요양시설협회 대전지회
16	노숙인복지시설	한국노숙인복지시설협회 대전협회
17	사회복지관	한국사회복지관협회 대전광역시협회
18	지역자활센터	한국지역자활센터협회 대전지부
19	여성복지시설	대전여성폭력방지상담소협의회
20	한부모가족복지시설	한국한부모가족복지시설협회 대전충청지회
21	건강가정다문화가족지원센터	한국다문화가족건강가정지원센터협회 대전협의회
22	청소년복지시설	대전광역시이동일시청소년쉼터
23	기타	대전광역시사회복지사협회

[그림 1-1] 연구 흐름도



제2장

이론적 배경



제2장 이론적 배경

제1절 사회복지시설과 종사자의 개념

1. 사회복지시설의 개념

□ 사회복지시설이란 사회복지사업을 할 목적으로 설치된 시설을 의미함

○ ‘사회복지사업’이란 사회복지 관련 법률(「사회복지사업법」 제2조 제1호)에 따른 보호·선도(善導) 또는 복지에 관한 사업과 사회복지상담, 직업지원, 무료 숙박, 지역사회복지, 의료복지, 재가복지(在家福祉), 사회복지관 운영, 정신질환자와 한센 병력자의 사회복지에 관한 사업 등 각종 복지사업과 이와 관련된 자원봉사활동 및 복지시설의 운영 또는 지원을 목적으로 하는 사업을 의미함

〈 표 2-1 〉 사회복지사업법 제2조

① 「국민기초생활보장법」	② 「아동복지법」
③ 「노인복지법」	④ 「장애인복지법」
⑤ 「한부모가족지원법」	⑥ 「영유아보육법」
⑦ 「성매매방지 및 피해자보호 등에 관한 법률」	⑧ 「정신건강증진 및 정신질환자 복지서비스 지원에 관한 법률」
⑨ 「성폭력 방지 및 피해자 보호 등에 관한 법률」	⑩ 「입양특례법」
⑪ 「일제하 일본군위안부 피해자에 대한 생활안정지원 및 기념사업 등에 관한 법률」	⑫ 「사회복지공동모금회법」
⑬ 「장애인·노인·임산부 등의 편의증진보장에 관한 법률」	⑭ 「가정폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률」
⑮ 「농어촌주민의 보건복지증진을 위한 특별법」	⑯ 「식품등 기부 활성화에 관한 법률」
⑰ 「의료급여법」	⑰ 「기초연금법」
⑱ 「간접복지지원법」	⑲ 「다문화가족지원법」
⑳ 「장애인연금법」	㉑ 「장애인활동 지원에 관한 법률」
㉒ 「노숙인 등의 복지 및 자립지원에 관한 법률」	㉒ 「보호관찰 등에 관한 법률」
㉓ 「장애아동복지지원법」	㉓ 「발달장애인 권리보장 및 지원에 관한 법률」
㉔ 「청소년복지 지원법」	
㉕ 그 밖에 대통령령으로 정하는 법률(「건강가정기본법」, 「북한이탈주민의 보호 및 정착지원에 관한 법률」, 「자살예방 및 생명 존중문화 조성을 위한 법률」, 「장애인·노인 등을 위한 보조기기 지원 및 활용촉진에 관한 법률」)	

※ 출처: 국가법령정보센터(<http://www.law.go.kr>)

〈 표 2-2 〉 사회복지시설의 종류

소관 부처	시설 종류	세부 종류		관련법
		생활시설	이용시설	
보 건 복 지 부	노인복지시설	노인주거복지시설 노인의료복지시설 학대피해노인전용쉼터	재가노인복지시설 노인여가복지시설 노인보호전문기관 노인일자리지원기관	「노인복지법」
	복합노인복지시설	농어촌에 지역에 한해 「노인복지법」 제31조 노인복지시설을 종합적으로 배치한 복합노인복지시설을 설치·운영 가능		「농어촌주민의 보건복지 증진을 위한 특별법」
	아동복지시설	아동양육시설 아동일시보호시설 아동보호치료시설 자립지원시설 공동생활가정	아동상담소 아동전용시설 지역아동센터 아동보호전문기관 가정위탁지원센터	「아동복지법」
	장애인복지시설	장애유형별 거주시설 중증장애인 거주시설 장애영유아 거주시설 장애인단기 거주시설 장애인공동생활가정	장애인지역사회재활시설 장애인직업재활시설 장애인의료재활시설 장애인생산품판매시설	「장애인복지법」
	어린이집		어린이집	「영유아보육법」
	정신보건시설	정신요양시설 정신재활시설 중 생활시설	정신재활시설 중 이용시설	「정신건강증진 및 정신질환자 복지서비스 지원에 관한 법률」
	노숙인시설	노숙인자활시설 노숙인재활시설 노숙인요양시설	노숙인종합지원센터 노숙인일시보호시설 노숙인급식시설 노숙인진료시설 쪽방상담소	「노숙인 등의 복지 및 자립지원에 관한 법률」
	사회복지관 결핵·한센시설	결핵·한센시설	사회복지관	「사회복지사업법」
	지역자활센터		지역자활센터	「국민기초생활 보장법」
	다함께돌봄센터		다함께돌봄센터	「아동복지법」
여 성 가 족 부	성매매피해지원시설	일반지원시설 청소년지원시설 외국인지원시설 자립지원공동생활시설	자활지원센터 성매매피해상담소	「성매매방지 및 피해자 보호 등에 관한 법률」
	성폭력피해보호시설	성폭력피해자보호시설	성폭력피해상담소	「성폭력방지 및 피해자 보호 등에 관한 법률」
	가정폭력보호시설	가정폭력피해자보호시설	가정폭력상담소 긴급전화센터	「가정폭력 방지 및 피해자 보호 등에 관한 법률」
	한부모가족복지시설	모자가족복지시설(기본, 공동, 자립) 부자가족복지시설(기본, 공동, 자립) 미혼모가족복지시설(기본, 공동) 일시지원복지시설	한부모가족복지상담소	「한부모가족지원법」
	다문화가족지원센터		다문화가족지원센터	「다문화가족지원법」
	건강가정지원센터		건강가정지원센터	「건강가정기본법」
	청소년복지시설	청소년쉼터 청소년자립지원관 청소년치료재활센터 청소년회복지원시설		「청소년복지 지원법」

※ 출처: 2020년 사회복지시설 관리안내, 보건복지부, 2020, p.5.

2. 사회복지시설 종사자의 개념

- ‘사회복지시설 종사자’라 하면 사회복지시설에서 임금을 목적으로 노동을 제공하는 사람으로 정의할 수 있음
 - ‘근로자’란 「근로기준법」 제2조(정의)에서 직업의 종류와 관계없이 임금을 목적으로 사업이나 사업장에 근로를 제공하는 자를 의미함
 - ‘종사자’란 사전적으로는 일정한 직업이나 부문, 업종 등에 종사하는 사람을 의미함

- 사회복지 종사자의 범위
 - ‘사회복지사 등’이란 「사회복지사 등의 처우 및 지위 향상을 위한 법률」 제2조(정의)에서 「사회복지사업법」 제16조에 따라 사회복지사업을 행할 목적으로 설립된 사회복지법인과 「사회복지사업법」 제2조에 따라 사회복지사업을 행할 목적으로 설치된 사회복지시설과 그 밖에 대통령령으로 정하는 사회복지 관련 단체 또는 기관에 종사하는 자로 규정하고 있음
 - 대통령령으로 정한 사회복지 관련 단체 또는 기관은 「사회복지사 등의 처우 및 지위 향상을 위한 법률」 시행령 제2조(사회복지법인 등)에서 한국사회복지공제회, 「사회복지사업법」 제2조 제1호의 법률에 따라 사회복지사업을 할 목적으로 설립된 법인, 「사회복지사업법」 제46조에 따른 한국사회복지사협회, 그 밖에 보건복지부 장관이 사회복지 관련 단체 또는 기관으로 인정하는 단체 또는 기관으로 규정하고 있음
 - ‘사회복지 종사자’는 사회복지사를 포함하여 사회복지법인, 사회복지시설, 사회복지 관련 단체 또는 기관에 종사하는 사람으로 규정할 수 있음

제2절 사회복지시설 종사자 처우 관련 정책 및 제도

1. 사회복지사 등의 처우 및 지위 향상 관련 법률

□ 사회복지사 등의 처우 및 지위 향상을 위한 법률(약칭: 사회복지사법)

- 「사회복지사 등의 처우 및 지위 향상을 위한 법률」은 2011년 3월에 제정되어 2012년 1월에 시행되었고, 2012년 5월과 2018년 12월 2차례 개정되었음. 특히 2018년 개정에서는 사회복지사 등의 적정 인건비 기준을 마련하고, 지방자치단체가 이를 지킬 것을 권고하며 자치단체별 지침 준수율을 3년마다 조사·공표하도록 함으로써 사회복지사 등의 처우에 대한 실효성을 높이려는 노력이 있었음
- 이 법은 사회복지사 등에 대한 처우를 개선하고 신분보장을 강화하여 사회복지사 등의 지위를 향상하도록 하기 위한 목적으로 법이 제정되었음. 이 법을 근거로 지방자치단체별로 조례를 제정하여 법적 근거를 통해 처우 개선에 대한 정책을 추진하고 있음

〈 표 2-3 〉 사회복지사 등의 처우 및 지위 향상을 위한 법률 시행령 제3조 주요 개정 비교

2012. 5. 23, 일부개정(시행 2012. 11. 24)	2018. 12. 11, 일부개정(시행 2019. 12. 12)
제3조(사회복지사 등의 처우개선과 신분보장) ① 국가와 지방자치단체는 사회복지사 등의 처우를 개선하고 복지를 증진함과 아울러 그 지위 향상을 위하여 적극적으로 노력하여야 한다. ② 국가와 지방자치단체는 사회복지사 등의 보수가 사회복지전담 공무원의 보수 수준에 도달하도록 노력하여야 한다.	①② 현행과 같음
〈신 설〉	③ 국가는 사회복지사 등의 적정 인건비에 관한 기준을 마련하여야 하며, 지방자치단체는 해당 기준을 준수하기 위하여 노력하여야 한다.〈신설 2018. 12. 11.〉
③ 보건복지부장관과 지방자치단체의 장은 사회복지사 등의 보수 수준 및 지급실태 등에 관하여 3년마다 조사하여야 한다.	④ 보건복지부장관과 지방자치단체의 장은 사회복지사 등의 보수 수준 및 지급실태, 제3항에 따른 기준의 지방자치단체별 준수율 등에 관하여 3년마다 조사·공표하여야 한다.〈개정 2018. 12. 11.〉
④ 사회복지사 등은 사회복지법인 등의 운영과 관련된 위법·부당 행위 및 그 밖의 비리 사실 등을 관계 행정기관과 수사기관에 신고하는 행위로 인하여 징계 조치 등 신분상 불이익이나 근무조건상 차별을 받지 아니한다.	⑤ 사회복지사 등은 사회복지법인 등의 운영과 관련된 위법·부당 행위 및 그 밖의 비리 사실 등을 관계 행정기관과 수사기관에 신고하는 행위로 인하여 징계 조치 등 신분상 불이익이나 근무조건상 차별을 받지 아니한다.〈개정 2018. 12. 11.〉

※ 출처: 국가법령정보센터(<http://www.law.go.kr>)

- 구체적으로 법 제3조(사회복지사 등의 처우개선과 신분보장)에서 국가와 지방자치단체는 사회복지사 등의 처우를 개선하고 복지를 증진함과 아울러 그 지위 향상과 사회복지사 등의 보수가 사회복지전담공무원의 보수 수준에 도달하도록 노력하여야 한다고 규정하고 있음. 또한, 국가는 사회복지사 등의 적정 인건비에 관한 기준을 마련하여야 하며, 지방자치단체는 해당 기준을 준수하기 위하여 노력하여야 하는 규정을 신설하여 최소한의 노력 의무를 지자체가 행하도록 하였음
- 보건복지부 장관과 지방자치단체의 장은 사회복지사 등의 보수 수준 및 지급실태, 적정 인건비 기준의 지방자치단체별 준수를 등에 관하여 3년마다 조사·공표하도록 규정하고 있음
- 사회복지사 등은 사회복지법인 등의 운영과 관련된 위법·부당 행위 및 그 밖의 비리 사실 등을 관계 행정기관과 수사기관에 신고하는 행위로 인하여 징계 조치 등 신분상 불이익이나 근무 조건상 차별을 받지 아니하도록 규정하고 있음

□ 사회복지사 등의 처우 및 지위 향상을 위한 법률 시행령

- 「사회복지사 등의 처우 및 지위 향상을 위한 법률 시행령」 제4조(보수 수준에 관한 권고기준)에 따라 보건복지부 장관은 실태조사 결과에 따른 사회복지사 등의 보수 수준과 「사회보장급여의 이용·제공 및 수급권자 발굴에 관한 법률」에 따른 사회복지전담공무원의 보수 수준을 비교하여 사회복지사 등의 보수 수준에 관한 권고기준을 정할 수 있도록 규정하고 있고, 사회복지전담공무원과의 격차뿐만 아니라 유형별 사회복지시설 간의 격차를 줄이기 위한 근거로 처우 개선 정책이 시행되고 있음

〈 표 2-4 〉 사회복지사 등의 처우 및 지위 향상을 위한 법률 시행령 제4조

사회복지사 등의 처우 및 지위 향상을 위한 법률 시행령 제4조(보수 수준에 관한 권고기준) 보건복지부장관은 실태조사 결과에 따른 사회복지사 등의 보수 수준과 「사회보장급여의 이용·제공 및 수급권자 발굴에 관한 법률」 제43조에 따른 사회복지전담공무원의 보수 수준을 비교하여 사회복지사 등의 보수 수준에 관한 권고기준을 정할 수 있다. <개정 2020. 3. 17.>

※ 출처: 국가법령정보센터(<http://www.law.go.kr>)

2. 사회복지사 등의 처우 및 지위 향상 관련 조례

1) 전국 사회복지사 등의 처우 및 지위 향상 관련 조례

□ 「사회복지사 등의 처우 및 지위 향상을 위한 법률」 제정 이후 이 법을 근거로
전국의 많은 지방자치단체가 조례를 제정하였음

○ 2020년 5월 현재 17개 광역자치단체는 조례를 모두 제정하였고, 기초자치단체는
83.3%가 조례를 제정하였음

〈 표 2-5 〉 광역 및 기초자치단체 조례 제정 현황

광역자치단체		기초자치단체		
지역	제정년도	기초자치단체 수	제정 수	제정률
17	-	227	189	83.3
서울	2014	25	12	48.0
부산	2012	16	16	100.0
대구	2012	8	2	25.0
인천	2013	10	5	50.0
대전	2013	5	5	100.0
광주	2013	5	5	100.0
울산	2013	5	3	60.0
세종	2013	-	-	-
경기	2012	31	31	100.0
강원	2013	18	14	77.8
충북	2013	11	10	90.9
충남	2013	16	14	87.5
전북	2013	14	14	100.0
전남	2013	22	19	86.4
경북	2012	23	22	95.7
경남	2012	18	17	94.4
제주	2013	-	-	-

※ 출처: 자치법규정보시스템(elis.go.kr) / 2020.5.1. 기준

2) 대전광역시 사회복지사 등의 처우 및 지위 향상 관련 조례

□ 대전광역시 사회복지사 등의 처우 및 지위 향상을 위한 조례

- 대전광역시는 2013년에 조례가 제정되었고, 2015년 사회복지사 수당 지급 관련 개선사항을 정비하기 위해 개정된 바 있음
- 주요 내용으로는 제3조(책무)에서 대전광역시장은 사회복지사 등의 처우를 개선하고 복지를 증진함과 아울러 그 지위 향상을 위하여 필요한 시책을 적극적으로 추진하여야 하고, 사회복지사 등의 보수가 사회복지전담공무원의 보수 수준에 도달하도록 노력하여야 하며, 사회복지사 등이 직무를 수행하면서 신변에 위협을 느끼지 않도록 안정적인 직무환경 조성에 노력하도록 규정하고 있음
- 또한, 제4조(지원계획의 수립)에서 시장은 사회복지사 등의 처우 개선과 지위 향상을 위하여 지원계획을 3년마다 수립·시행하도록 규정하고 있고, 지원계획에는 사회복지사 등의 처우개선 및 지위 향상을 위한 기본방향, 지원사업의 세부 실행계획, 사회복지사 등의 보수 수준의 연차적 개선 계획, 그 밖에 사회복지사 등의 처우 및 지위 향상을 위하여 필요하다고 인정하는 사항 등을 포함하여 수립하도록 하고 있음
- 사회복지사 등 처우 관련 법의 개정 사항을 반영한 대전광역시 사회복지사 등의 처우 및 지위 향상을 위한 조례 개정이 필요

□ 대전광역시 기초자치단체 사회복지사 등 처우 관련 조례

- 대전광역시 5개 기초자치단체는 모두 조례가 제정되어 있는 상황임. 5개 기초자치단체는 사회복지사 등 처우 관련 조례의 목적과 구청장의 책무 등에서 유사한 규정을 두고 있음
- 다만 동구는 구청장의 책무에서 사회복지사 등의 보수가 사회복지전담공무원의 보수 수준에 도달하도록 노력할 의무 조항이 없고, 대덕구는 다른 4개 자치구와 달리 사회복지기관의 장의 책무를 추가로 규정하고 있음

〈 표 2-6 〉 대전광역시 5개 기초자치단체 조례 비교

주요 내용	동구	중구	서구	유성구	대덕구
목적	사회복지사 등에 대한 처우를 개선하고 신분 보장을 강화하여 그 지위를 향상하도록 지원	사회복지사 등에 대한 처우를 개선하고 신분 보장을 강화하여 그 지위를 향상하도록 지원	사회복지사 등에 대한 처우를 개선하고 신분 보장을 강화하여 그 지위를 향상하도록 지원	사회복지사 등에 대한 처우를 개선하고 신분 보장을 강화하여 그 지위가 향상되도록 지원	사회복지사 등에 대한 처우를 개선하고 신분 보장을 강화하여 그 지위를 향상하도록 지원
구청장의 책무	① 대전광역시 동구청장은 사회복지사 등의 처우를 개선하고 복지를 증진함과 아울러 그 지위향상을 위하여 필요한 시책을 추진할 수 있다. ② 구청장은 사회복지기관 등과 협조하여 사회복지사 등이 직무를 수행함에 있어 신변에 위협을 느끼지 않도록 안정적인 직무환경 조성에 노력하여야 한다.	① 대전광역시 중구청장은 사회복지사 등의 처우를 개선하고 복지를 증진함과 아울러 그 지위 향상을 위하여 필요한 시책을 적극 추진하여야 한다. ② 구청장은 사회복지사 등의 보수가 사회복지전담공무원의 보수 수준에 도달하도록 노력하여야 한다. ③ 구청장은 사회복지사 등이 직무를 수행함에 있어 신변에 위협을 느끼지 않도록 안정적인 직무환경 조성에 노력하여야 한다.	① 대전광역시 서구청장은 사회복지사 등의 처우를 개선하고 복지를 증진함과 아울러 그 지위 향상을 위하여 필요한 시책을 적극 추진하여야 한다. ② 구청장은 사회복지사 등의 보수가 사회복지전담공무원의 보수 수준에 도달하도록 노력하여야 한다. ③ 구청장은 사회복지사 등이 직무를 수행함에 있어 신변에 위협을 느끼지 않도록 안정적인 직무환경 조성에 노력하여야 한다.	① 대전광역시 유성구청장은 사회복지사 등의 처우를 개선하고 복지를 증진함과 아울러 그 지위 향상을 위하여 필요한 시책을 추진하여야 한다. ② 구청장은 사회복지사 등의 보수가 사회복지전담공무원의 보수 수준에 도달하도록 노력하여야 한다. ③ 구청장은 사회복지사 등이 직무를 수행함에 있어 신변에 위협을 느끼지 않도록 안정적인 직무환경 조성에 노력하여야 한다.	① 대전광역시 대덕구청장은 사회복지사 등의 처우를 개선하고 복지를 증진함과 아울러 그 지위 향상을 위하여 필요한 시책을 적극 추진하여야 한다. ② 구청장은 사회복지사 등의 보수가 사회복지전담공무원의 보수 수준에 도달하도록 노력하여야 한다. ③ 구청장은 사회복지사 등이 직무를 수행함에 있어 신변에 위협을 느끼지 않도록 안정적인 직무환경 조성에 노력하여야 한다.
사회복지기관의 책무					① 사회복지기관의 장은 그 기관에 종사하는 사회복지사 등의 처우와 복지 및 교육지원과 고용안정을 위하여 적극 노력하여야 한다. ② 사회복지기관의 장은 사회복지사 등의 직무상 신변안전과 인권보장을 위한 대책마련을 위해 노력하여야 한다.

※ 출처: 자치법규정보시스템(elis.go.kr)

3. 사회복지시설 종사자 처우 관련 법률

1) 「근로기준법」의 사회복지 반영

□ 보건복지부의 ‘2020 사회복지시설 관리 안내’에서 사회복지시설에도 「근로기준법」 등 관계 법령에 의한 근로 기준을 적용하여 시설종사자의 기본적 생활을 보장 및 향상하며 사회복지시설 관리의 효율성·민주성을 기하도록 하고 있음

□ 근로시간 특례업종 축소

- 「근로기준법」이 2018년 3월 개정되면서 제59조(근로시간 및 휴게시간의 특례)에서 사용자가 근로자대표와 서면으로 합의한 경우 주(週) 12시간을 초과하여 연장근로를 하게 하거나 휴게시간을 변경할 수 있는 개인 근로시간 특례업종을 육상운송업, 보건업 등 5개로 제한 축소됨
- 특례업종은 근로자대표와 서면합의를 통해 예외적으로 제53조(연장근로의 제한)에서 정하고 있는 연장근로의 한도(1주 12시간)를 초과하여 근로를 할 수 있도록 하거나 제54조(휴게)에서 정하고 있는 휴게시간(4시간인 경우에는 30분 이상, 8시간인 경우에는 1시간 이상 보장)을 변경할 수 있도록 하고 있음
- 근로시간 특례제도는 연장근로의 한도를 적용받지 않으므로 인해 사실상 제한 없는 장시간 노동을 가능하게 함으로써 노동자의 건강과 안전에 위협하는 요인이 될 수 있어 축소한 방향으로 나아가고 있음
- 「근로기준법」 개정에 따라 사회복지 분야(사회복지서비스업)는 특례업종에서 제외됨. 특히 근로시간과 관련 주 52시간 연장근로를 제한받는 업종에 포함됨. 사회복지서비스업을 포함하여 기존 26개 업종(방송업, 전기통신업, 보험업, 교육서비스업 등)에서 5개 업종으로 축소된 것임

〈 표 2-7 〉 근로기준법 개정에 따른 특례업종 변화

특례 유지 총 5개	① 육상운송업	② 수상운송업	③ 항공운송업
	④ 기타 운송관련 서비스업	⑤ 보건업	
	* 육상운송업 중 노선여객자동차운송사업은 제외		
특례 제외 총 21개	① 보관 및 창고업	② 자동차 및 부품판매업	③ 도매 및 상품중개업
	④ 소매업	⑤ 금융업	⑥ 보험 및 연금업
	⑦ 금융 및 보험 관련 서비스업	⑧ 우편업	⑨ 전기통신업
	⑩ 교육서비스업	⑪ 연구개발업	⑫ 시장조사 및 여론조사업
	⑬ 광고업	⑭ 숙박업	⑮ 음식점 및 주점업
	⑯ 영상·오디오 기록물 제작 및 배급업	⑰ 방송업	⑱ 건물·산업설비 청소 및 방제서비스업
	⑲ 하수·폐수 및 분뇨처리업	⑳ 사회복지서비스업	㉑ 미용·욕탕 및 유사서비스업

※ 출처: 노동시간 단축 가이드, 고용노동부, 2018, p.16.

□ 법정 노동시간 1주 52시간

- 1주 근로시간의 한도를 최대 52시간으로 명확하게 규정함. 기존 근로기준법의 해석에 따라 최대 68시간까지 가능했던 연장근로를 휴일 및 연장근로를 포함하여 최대 52시간으로 단축함으로써 장시간 노동 관행을 줄여나가고 그에 따른 일과 삶의 균형(Work and Life Balance)이 가능하도록 함. 다만, 근로시간의 제한은 기업 규모에 따라 적용 시기를 차등화함

〈 표 2-8 〉 근로기준법 제50조 근로시간 등

근로기준법 제50조(근로시간) ① 1주 간의 근로시간은 휴게시간을 제외하고 40시간을 초과할 수 없다.

② 1일의 근로시간은 휴게시간을 제외하고 8시간을 초과할 수 없다.

③ 제1항 및 제2항에 따른 근로시간을 산정함에 있어 작업을 위하여 근로자가 사용자의 지휘·감독 아래에 있는 대기시간 등은 근로시간으로 본다.〈산설 2012. 2. 1.〉

제53조(연장 근로의 제한) ① 당사자 간에 합의하면 1주 간에 12시간을 한도로 제50조의 근로시간을 연장할 수 있다.

※ 출처: 국가법령정보센터(<http://www.law.go.kr>)

- 사회복지 분야(사회복지서비스업)가 특례업종에서 제외되어 연장근로 한도가 1주 12시간으로 제한됨

〈 표 2-9 〉 근로기준법 제53조 연장 근로의 제한

1. 상시 300명 이상의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장, 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제4조에 따른 공공기관, 「지방공기업법」 제49조 및 같은 법 제76조에 따른 지방공사 및 지방공단, 국가·지방자치단체 또는 정부투자기관이 자본금의 2분의 1 이상을 출자하거나 기본재산의 2분의 1 이상을 출연한 기관·단체와 그 기관·단체가 자본금의 2분의 1 이상을 출자하거나 기본재산의 2분의 1 이상을 출연한 기관·단체, 국가 및 지방자치단체의 기관: 2018년 7월 1일(제59조의 개정규정에 따라 근로시간 및 휴게시간의 특례를 적용받지 아니하게 되는 업종의 경우 2019년 7월 1일(예: 사회복지서비스업))
2. 상시 50명 이상 300명 미만의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장: 2020년 1월 1일
3. 상시 5명 이상 50명 미만의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장: 2021년 7월 1일

※ 출처: 국가법령정보센터(<http://www.law.go.kr>)

○ 사회복지 분야도 2019년 7월부터 300명 이상의 법인과 시설에서는 현재 적용이 시작되었고, 2020년 1월부터는 50명 이상, 2021년 7월부터는 5명 이상의 법인과 시설에 적용될 예정임. 다만, 5명 미만의 소규모 사회복지시설은 현행법으로는 적용되지 않음

〈 표 2-10 〉 법정기준 근로시간

구분	법정기준근로시간		연장근로		야간근로	휴일근로
	1일	1주				
남성 노동자	8시간	40시간	당사자 합의	1주 12시간	-	합의
여성 노동자	8시간	40시간	당사자 합의	1주 12시간	본인 동의	본인 동의
산후 1년 미만 여성노동자	8시간	40시간	당사자 합의	1일 2시간 1주 6시간 1년 150시간	본인 동의, 고용노동부장관 인가	본인 동의, 고용노동부장관 인가
임신 중인 여성노동자	8시간	40시간	불가	불가	명시적 청구, 고용노동부장관 인가	명시적 청구, 고용노동부장관 인가
18세 미만 청소년노동자	7시간	35시간	당사자 합의	1일 1시간 1주 5시간	본인 동의, 고용노동부장관 인가	본인 동의, 고용노동부장관 인가

※ 출처: 사회복지시설 표준 근로형태 가이드, 보건복지부·노사발전재단, 2019, p.23.

□ 시간 외 근로 수당 현실화 및 인정기준 마련

- 휴일근로는 통상임금의 50%를 가산하고 1일 8시간을 초과하는 휴일근로는 통상임금의 100%를 가산하도록 함

〈 표 2-11 〉 근로기준법 제56조 연장·야간 및 휴일 근로

근로기준법 제56조(연장·야간 및 휴일 근로) ① 사용자는 연장근로(제53조·제59조 및 제69조 단서에 따라 연장된 시간의 근로를 말한다)에 대하여는 통상임금의 100분의 50 이상을 가산하여 근로자에게 지급하여야 한다. <개정 2018. 3. 20.>
 ② 제1항에도 불구하고 사용자는 휴일근로에 대하여는 다음 각 호의 기준에 따른 금액 이상을 가산하여 근로자에게 지급하여야 한다. <산설 2018. 3. 20.>

1. 8시간 이내의 휴일근로: 통상임금의 100분의 50
2. 8시간을 초과한 휴일근로: 통상임금의 100분의 100

③ 사용자는 야간근로(오후 10시부터 다음 날 오전 6시 사이의 근로를 말한다)에 대하여는 통상임금의 100분의 50 이상을 가산하여 근로자에게 지급하여야 한다.

※ 출처: 국가법령정보센터(<http://www.law.go.kr>)

- 시간 외 근로 수당을 통상임금 기준으로 연장수당, 연장수당+야간수당, 휴일수당, 휴일수당+연장수당, 휴일수당+연장수당+야간수당과 같이 각각의 경우 가산하도록 하고 있음

〈 표 2-12 〉 연장·야간 및 휴일 근로 수당 산정방법

근무일	시간	법정수당	수당계산방법
평일	18:00~22:00	연장수당	100%* + 50%
	22:00~06:00	연장수당+야간수당	100% + 50% + 50%
휴일	09:00~18:00	휴일수당	100% + 50%
	18:00~22:00	휴일수당+연장수당	100% + 50% + 50%
	22:00~06:00	휴일수당+연장수당+야간수당	100% + 50% + 50% + 50%

* 통상임금 지급 환산금액 기준

※ 출처: 사회복지시설 노무 가이드북, 서울시사회복지사협회, 2019, p.82.

- 시간 외 근로 수당 관련 임금 산정 시 통상임금을 기준으로 가산하도록 하고 있어서 사회복지시설 종사자에게도 통상임금에 해당하는 각종 수당에 대한 사례를 다음과 같이 안내하고 있음

〈 표 2-13 〉 임금유형별 통상임금 여부

임금명목	임금의 특징	통상임금 해당여부
기술수당	기술이나 자격보유자에게 지급되는 수당 (자격수당, 면허수당 등)	통상임금 ○
근속수당	근속기간에 따라 지급여부나 지급액이 달라지는 임금	통상임금 ○
가족수당	부양가족 수에 따라 달라지는 가족수당	통상임금 X
	부양가족 수와 관계없이 모든 근로자에게 지급되는 가족수당 분	통상임금 ○ (명목만 가족수당, 일률성 인정)
성과급	근무실적을 평가하여 지급여부나 지급액이 결정되는 임금	통상임금 X
	최소한도가 보장되는 성과급	그 최소한도만큼만 통상임금 ○ (그 만큼은 일률적, 고정적 지급)
상여금	정기적인 지급이 확정되어 있는 상여금 (정기상여금)	통상임금 ○
	기업실적에 따라 일시적, 부정기적, 사용자 재량에 따른 상여금(경영성과분배금, 격려금, 인센티브)	통상임금 X (사전 미확정, 고정성 인정 X)
특정 시점 재직 시에만 지급되는 금품	특정시점에 재직 중인 근로자만 지급받는 금품 (명절귀향비나 휴가비의 경우 그러한 경우가 많음)	통상임금 X (근로의 대가 X, 고정성 X)
	특정시점이 되기 전 퇴직 시에는 근무일수에 비례하여 지급되는 금품	통상임금 ○ (근무일수 비례하여 지급되는 한도에서는 고정성 ○)

※ 출처: 2019년 사회복지시설 종사자 인건비 가이드라인, 보건복지부, 2019, p.18.

□ 관공서 공휴일 민간 적용

○ 명절, 국경일 등 관공서 공휴일을 민간기업의 유급휴일로 의무화함

〈 표 2-14 〉 근로기준법 제55조 휴일

근로기준법 제55조(휴일) ① 사용자는 근로자에게 1주에 평균 1회 이상의 유급휴일을 보장하여야 한다. <개정 2018. 3. 20.>
 ② 사용자는 근로자에게 대통령령(「관공서의 공휴일에 관한 규정」)으로 정하는 휴일을 유급으로 보장하여야 한다. 다만, 근로자 대표와 서면으로 합의한 경우 특정한 근로일로 대체할 수 있다. <신설 2018. 3. 20.>

[시행일] 제55조제2항의 개정규정은 다음 각 호의 구분에 따른 날부터 시행한다.

1. 상시 300명 이상의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장, 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제4조에 따른 공공기관, 「지방공기업법」 제49조 및 같은 법 제76조에 따른 지방공사 및 지방공단, 국가·지방자치단체 또는 정부투자기관이 자본금의 2분의 1 이상을 출자하거나 기본재산의 2분의 1 이상을 출연한 기관·단체와 그 기관·단체가 자본금의 2분의 1 이상을 출자하거나 기본재산의 2분의 1 이상을 출연한 기관·단체, 국가 및 지방자치단체의 기관: 2020년 1월 1일
2. 상시 30명 이상 300명 미만의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장: 2021년 1월 1일
3. 상시 5인 이상 30명 미만의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장: 2022년 1월 1일

※ 출처: 국가법령정보센터(<http://www.law.go.kr>)

- 우리나라 관공서 등은 「관공서의 공휴일에 관한 규정」에 따라 공휴일을 지정하고 있으나 민간기업의 경우에는 단체협약, 취업규칙 등에 따라 공휴일 휴무 여부가 다른 실정임. 사회복지 분야도 법인·시설별 차이가 있었으나 법의 개정으로 사회복지 종사자도 차별 없이 공휴일을 유급휴일로 보장받게 됨

〈 표 2-15 〉 관공서의 공휴일에 관한 규정

관공서의 공휴일에 관한 규정 제2조(공휴일) 관공서의 공휴일은 다음 각 호와 같다. 다만, 재외공관의 공휴일은 우리나라의 국경일 중 공휴일과 주재국의 공휴일로 한다. <개정 2017. 10. 17.>

1. 일요일
2. 국경일 중 3·1절, 광복절, 개천절 및 한글날
3. 1월 1일
4. 설날 전날, 설날, 설날 다음날 (음력 12월 말일, 1월 1일, 2일)
6. 부처님오신날(음력 4월 8일)
7. 5월 5일(어린이날)
8. 6월 6일(현충일)
9. 추석 전날, 추석, 추석 다음날 (음력 8월 14일, 15일, 16일)
10. 12월 25일(기독탄신일)
- 10의2. 「공직선거법」 제34조에 따른 임기만료에 의한 선거의 선거일
11. 기타 정부에서 수시 지정하는 날

※ 출처: 국가법령정보센터(<http://www.law.go.kr>)

- 관공서 공휴일의 민간 적용이 근로시간 단축과 함께 사업장에 부담으로 작용할 수 있는 점을 고려하여 사업별 규모별로 단계적으로 적용함

□ 직장 내 괴롭힘 금지

- 직장 내 괴롭힘 금지 조항이 근로기준법에 2019년 1월 15일 신설되고, 2019년 7월 16일부터 시행됨. 그에 따라 사회복지 분야(상시 10명 이상 사업장)도 직장 내 괴롭힘 예방 및 대응 방안을 마련하여야 하고, 이를 취업규칙에 포함하여 작성하여야 하고 담당 고용노동지청에 신고하도록 하고 있음

〈 표 2-16 〉 근로기준법 제76조의2 직장 내 괴롭힘의 금지

근로기준법 제76조의2(직장 내 괴롭힘의 금지) 사용자 또는 근로자는 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 다른 근로자에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위(이하 "직장 내 괴롭힘"이라 한다)를 하여서는 아니 된다.〈본조신설 2019. 1. 15. 시행 2019. 7. 16.〉

근로기준법 제76조의3(직장 내 괴롭힘 발생 시 조치) ① 누구든지 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 알게 된 경우 그 사실을 사용자에게 신고할 수 있다.

② 사용자는 제1항에 따른 신고를 접수하거나 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 인지한 경우에는 지체 없이 그 사실 확인을 위한 조사를 실시하여야 한다.

③ 사용자는 제2항에 따른 조사 기간 동안 직장 내 괴롭힘과 관련하여 피해를 입은 근로자 또는 피해를 입었다고 주장하는 근로자(이하 "피해근로자등"이라 한다)를 보호하기 위하여 필요한 경우 해당 피해근로자등에 대하여 근무장소의 변경, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다. 이 경우 사용자는 피해근로자등의 의사에 반하는 조치를 하여서는 아니 된다.

④ 사용자는 제2항에 따른 조사 결과 직장 내 괴롭힘 발생 사실이 확인된 때에는 피해근로자가 요청하면 근무장소의 변경, 배치전환, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다.

⑤ 사용자는 제2항에 따른 조사 결과 직장 내 괴롭힘 발생 사실이 확인된 때에는 지체 없이 행위자에 대하여 징계, 근무장소의 변경 등 필요한 조치를 하여야 한다. 이 경우 사용자는 징계 등의 조치를 하기 전에 그 조치에 대하여 피해근로자의 의견을 들어야 한다.

⑥ 사용자는 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 신고한 근로자 및 피해근로자들에게 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.

※ 출처: 국가법령정보센터(<http://www.law.go.kr>)

- 직장 내 괴롭힘 발생 시 조치를 담은 제76조의3에 따라 사용자는 적절히 조치해야 하고, 신고한 근로자와 피해근로자 등에게 해고나 그 밖의 불리한 처우를 할 때에는 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금형의 벌칙 규정을 두고 있음

〈 표 2-17 〉 근로기준법 제93조 취업규칙의 작성·신고(직장 내 괴롭힘 관련 조항 신설)

근로기준법 제93조(취업규칙의 작성·신고) 상시 10명 이상의 근로자를 사용하는 사용자는 다음 각 호의 사항에 관한 취업규칙을 작성하여 고용노동부장관에게 신고하여야 한다. 이를 변경하는 경우에도 또한 같다.〈개정 2019. 1. 15.〉

1. 업무의 시작과 종료 시각, 휴게시간, 휴일, 휴가 및 교대 근로에 관한 사항
2. 임금의 결정·계산·지급 방법, 임금의 산정기간·지급시기 및 승급에 관한 사항
3. 가족수당의 계산·지급 방법에 관한 사항
4. 퇴직에 관한 사항
5. 「근로자퇴직급여 보장법」 제4조에 따라 설정된 퇴직급여, 상여 및 최저임금에 관한 사항
6. 근로자의 식비, 작업 용품 등의 부담에 관한 사항
7. 근로자를 위한 교육시설에 관한 사항
8. 출산전후휴가·육아휴직 등 근로자의 모성 보호 및 일·가정 양립 지원에 관한 사항
9. 안전과 보건에 관한 사항
- 9의2. 근로자의 성별·연령 또는 신체적 조건 등의 특성에 따른 사업장 환경의 개선에 관한 사항
10. 업무상과 업무 외의 재해부조에 관한 사항
11. 직장 내 괴롭힘의 예방 및 발생 시 조치 등에 관한 사항(신설)
12. 표창과 제재에 관한 사항
13. 그 밖에 해당 사업 또는 사업장의 근로자 전체에 적용될 사항

※ 출처: 국가법령정보센터(<http://www.law.go.kr>)

□ 상시 5명 미만 소규모 사회복지시설의 근로기준법 사각지대

- 「근로기준법」 적용 범위(제11조)에 따라 상시 4명 이하의 소규모 시설은 적용이 제외되고 있음

〈 표 2-18 〉 근로기준법 소규모 시설 취업규칙 예외 규정

-
- 사용자의 취업규칙과 기숙사 관련 사항 등의 게시·비치의무(제14조)
 - 부당한 해고, 휴직, 정직, 전직, 감봉 기타 징벌 금지의무(제23조제1항)
 - 경영상 이유에 의한 해고의 제한 및 해고자 우선 재고용 관련(제24조, 제25조)
 - 해고사유 등의 서면통지(제27조), 부당해고 등의 구제신청(제28조) 등 노동위원회 관련사항(제28조부터 제33조까지)
 - 사용자(시설장) 귀책사유로 인한 휴업 시 휴업수당 지급관련(제46조)
 - 주 40시간(1일 8시간) 근로시간 및 탄력적 근로시간제, 선택적 근로시간제, 연장근로의 제한 관련사항(제50조부터 제53조까지)
 - 연장·야간·휴일근로에 따른 가산수당 및 보상휴가제 관련(제56조 및 제57조)
 - 근로시간 계산의 특례 및 근로시간 및 휴식시간의 특례관련 사항(제58조 및 제59조)
 - 시설종사자의 연차유급휴가 관련 사항(제60조부터 제62조까지), 생리휴가 및 육아시간(제73조, 제75조)
 - 취업규칙의 작성 및 단체협약의 준수 등(제93조부터 제97조까지)
-

※ 출처: 국가법령정보센터(<http://www.law.go.kr>)

- 상시 근로자 4명 이하 시설에는 지역아동센터, 장애인주간보호시설, 공동생활가정 등이 주로 포함될 수 있음. 근로기준법의 사각지대이지만 초과 노동에 대한 수당 지원, 소규모 시설 대체인력 지원 확대 등 가장 열악한 사회복지 종사자들에 대한 우선적인 처우 개선이 필요함

2) 비정규직 보호 관련 법률

□ 사회복지시설 등에서도 비정규직 차별 문제의 시정을 위해 관계 법령 등을 준수해야 함

- ‘차별적 처우’라 함은 「근로기준법」 제2조 제1항 제5호에 따른 임금, 정기상여금, 명절 상여금 등 정기적으로 지급되는 상여금, 경영성과에 따른 성과금, 그 밖에 근로조건 및 복리후생 등에 관한 사항 등이 합리적인 이유 없이 불리하게 처우하는 것을 말함

- 사회복지 분야에서도 계약직 비정규직들이 늘어나고 있는 상황에서 1~2년 단위의 사업들이 최소 3년 이상 지속해서 시행되고 있는 사업으로 고용되는 경우에는 무기계약직 또는 정규직 전환으로 할 수 있는 규정들이 필요함

〈 표 2-19 〉 기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률 제4조 기간제근로자의 사용

기간제법 제4조(기간제근로자의 사용) ①사용자는 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서(기간제 근로계약의 반복갱신 등의 경우에는 그 계속근로한 총기간이 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서) 기간제근로자를 사용할 수 있다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용할 수 있다.

1. 사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우
 2. 휴직·파견 등으로 결원이 발생하여 당해 근로자가 복귀할 때까지 그 업무를 대신할 필요가 있는 경우
 3. 근로자가 학업, 직업훈련 등을 이수함에 따라 그 이수에 필요한 기간을 정한 경우
 4. 「고령자고용촉진법」 제2조 제1호의 고령자와 근로계약을 체결하는 경우
 5. 전문적 지식·기술의 활용이 필요한 경우와 정부의 복지정책·실업대책 등에 따라 일자리를 제공하는 경우로서 대통령령이 정하는 경우
 6. 그 밖에 제1호 내지 제5호에 준하는 합리적인 사유가 있는 경우로서 대통령령이 정하는 경우
- ② 사용자가 제1항 단서의 사유가 없거나 소멸되었음에도 불구하고 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용하는 경우에는 그 기간제근로자는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 본다.

기간제법 제5조(기간의 정함이 없는 근로자로의 전환) 사용자는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결하고자 하는 경우에는 당해 사업 또는 사업장의 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 기간제근로자를 우선적으로 고용하도록 노력하여야 한다.

※ 출처: 국가법령정보센터(<http://www.law.go.kr>)

- 대전광역시장은 근로자의 권리보호 및 노동조건 향상을 위하여 대전광역시 ‘노동권익센터’를 설치 운영할 수 있음

- 이 조례의 ‘근로자’란 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제2조 제1호 및 제2호에 해당하는 근로자 등 그 밖에 근로조건이나 고용 계약 등에 있어 불안정한 고용 형태인 임시직 근로자를 말함(대전광역시 노동권익센터 조례 참조)

- 상시 5명 미만 소규모 사회복지시설의 기간제법 사각지대

- 기간제법은 상시 5인 이상의 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장에 적용함. 4인 이하의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장에 대하여는 대통령령으로 정하는 바에 따라 법의 일부 규정을 적용할 수 있음

〈 표 2-20 〉 상시 4명 이하의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장에 적용하는 법 규정(제2조 관련)

구분	적용법규정
제1장 총칙	제1조(목적), 제2조(정의)
제2장 기간제근로자	제5조(기간이 정함이 없는 근로자로의 전환)
제3장 단시간근로자	제7조(통상근로자로의 전환 등)
제5장 보칙	제16조제4호(제18조의 규정에 따른 통지) 제17조제1호제2호(휴가에 관한 사항에 한정한다)·제3호제4호(휴일에 관한 사항에 한정한다)·제5호 제18조부터 제20조까지의 규정
제6장 벌칙	제21조(벌칙) 제16조의 규정을 위반하여 근로자에게 불리한 처우를 한 자는 2년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금에 처한다 제23조(양벌규정) 제24조제2항제2호(제17조의 규정을 위반하여 근로조건을 서면으로 명시하지 아니한 자) 제24조제3항부터 제6항까지의 규정

※ 출처: 기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률 시행령 [별표 1] / 국가법령정보센터.

3) 모성보호와 일가정 양립 관련 법률

- 출산 전후 휴가는 「근로기준법」 제74조에 따라 출산 전과 후를 통하여 90일(다태아의 경우 120일)의 휴가를 지급해야 하며 반드시 출산 후 45일(다태아의 경우 60일)의 휴가 보장은 필수적임
- 2019년 대전복지재단 ‘대전광역시 사회복지시설 종사자 처우 실태조사’에서 육아휴직, 출산 전후휴가 등의 사용에 어려움이 있는 것으로 나타남. 원인을 개선하기 위한 적극적인 지원을 통해 육아휴직 및 출산 전후 휴가를 사용할 수 있도록 해야 함
- 모성보호제도란 여성 근로자의 모성을 보호하고 육아를 지원하기 위해 만들어진 제도로 (「근로기준법」, 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」, 「고용보험법」)등에서 모성보호와 관련된 법안들을 총칭함

- 사용자는 임신 중의 여성 근로자에게 근로 금지 시간 및 쉬운 근로 전환, 태아 건강검진, 근로시간 단축제도를 제공해야 하며 출산 후에는 출산 전후 휴가, 출산 전후 휴가 급여, 배우자 출산 휴가를 사용할 수 있도록 하여야 함
- 사업주는 만 8세 이하나 초등학교 2학년 이하의 자녀를 둔 근로자에게 자녀 1명당 최대 1년의 휴직을 허용하여야 하며(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조, 제20조), 「고용보험법」 제70조1에 따라 피보험 단위 기간이 합산하여 180일 이상인 배우자가 육아휴직을 쓰고 있지 않은 근로자만 육아휴직 급여를 신청할 수 있음. 육아휴직 대신 근로시간 단축제도로 근로시간을 단축할 수 있어 주당 40시간이었던 근로시간을 주당 15시간에서 30시간 미만으로 단축하여 사용하도록 함(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조)

〈 표 2-21 〉 모성보호와 일·가정양립 관련 법률

-
- ① 근로기준법 제70조(야간근로와 휴일근로의 제한)
 - ② 근로기준법 제71조(시간외근로)
 - ③ 근로기준법 제74조(임산부의 보호)
 - ④ 고용보험법 70조(육아휴직 급여)
 - ⑤ 고용보험법 제75조(출산전후휴가 급여등의 수급권 대위)
 - ⑥ 남녀고용평등법 제18조(출산전후휴가 등에 대한 지원), 제18조2(배우자 출산휴가), 18조의3(난임치료휴가)
 - ⑦ 남녀고용평등법 제19조(육아휴직) 제19조2(육아기 근로시간 단축), 제19조3(육아기 근로시간 단축 등 근로조건 등), 제19조4(육아휴직과 육아기 근로시간 단축의 사용형태)
 - ⑧ 남녀고용평등법 제20조(일·가정의 양립을 위한 지원)
-

※ 출처: 국가법령정보센터(<http://www.law.go.kr>)

4) 안전 관련 법률

- 사회복지 종사자가 현장 업무 수행과정 중 이용자로부터 경험하는 폭력에 대해 예방·대응하고 사후관리하도록 관리체계를 갖추어야 함
- 「근로기준법」 제76조2에 따른 직장 내 괴롭힘을 예방하고 개선하는 노력이 필요하며 법 적용의 사각지대인 소규모시설 종사자 보호를 위한 대책이 필요함. 사업

주는 고객의 폭력으로 인하여 종사자의 건강장해가 발생하거나 발생할 현저한 우려가 있는 경우에는 업무의 일시적 중단 또는 전환의 조치가 필요함(「산업안전보건법」 제41조2)

- 고객 등에 의한 성희롱 방지를 위해 사업주는 고객 등 업무와 밀접한 관련이 있는 사람이 업무수행 과정에서 성적인 언동 등을 통하여 근로자에게 성적 굴욕감 또는 혐오감 등을 느끼게 하여 해당 근로자가 그로 인한 고충 해소를 요청할 경우 근무 장소 변경, 배치전환, 유급휴가의 명령 등 적절한 조치를 하여야 함(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제14조2)

〈 표 2-22 〉 산업안전보건법 제41조 고객의 폭언 등으로 인한 건강장해 예방조치

산업안전보건법 41조(고객의 폭언 등으로 인한 건강장해 예방조치) ② 사업주는 고객의 폭언등으로 인하여 고객응대근로자에게 건강장해가 발생하거나 발생할 현저한 우려가 있는 경우에는 업무의 일시적 중단 또는 전환 등 대통령령으로 정하는 필요한 조치를 하여야 한다.

산업안전보건법 시행령 제41조(고객의 폭언 등으로 인한 건강장해 발생 등에 대한 조치) 법 제41조제2항에서 "업무의 일시적 중단 또는 전환 등 대통령령으로 정하는 필요한 조치"란 다음 각 호의 조치 중 필요한 조치를 말한다.

1. 업무의 일시적 중단 또는 전환
2. 「근로기준법」 제54조제1항에 따른 휴게시간의 연장
3. 법 제41조제1항에 따른 폭언 등으로 인한 건강장해 관련 치료 및 상담 지원
4. 관할 수사기관 또는 법원에 증거물·증거서류를 제출하는 등 법 제41조제1항에 따른 고객응대근로자 등이 같은 항에 따른 폭언 등으로 인하여 고소, 고발 또는 손해배상 청구 등을 하는 데 필요한 지원

※ 출처: 국가법령정보센터(<http://www.law.go.kr>)

- 「대전광역시 감정노동자 보호 조례」가 2019년 12월 일부 개정되면서 제2조의3에 따라 대전광역시에 소재하는 사업장에서 노동하는 사람은 감정노동으로 인한 건강장해 및 산업재해 위험으로부터 보호받고 인간다운 노동환경을 누릴 권리를 가지고 존중받아야 함(대전광역시 감정노동자 보호 조례 참조)

4. 처우 관련 규정

1) 사회복지시설 관리 안내 지침

□ 사회복지시설 종사자 호봉 관련 지침

- 사회복지시설 종사자의 호봉 확정 등 보수 관련 업무처리의 기본적인 기준을 정함으로써 종사자 보수업무의 정확성과 통일성을 기하도록 지침에 규정하고 있고, 적용 범위는 사회복지시설과 그 종사자(이하 시설장 포함)를 대상으로 하고 있음

〈 표 2-23 〉 사회복지시설 종사자 호봉 관련 적용 원칙

-
- 개별시설 담당부서 및 지방자치단체 예산사정에 따라 별도의 호봉확정 관련 지침을 마련해야 함
 - 「사회복지사 등의 처우 및 지위 향상을 위한 법률」에 따라 국가와 지방자치단체는 사회복지사 등의 보수가 사회복지전담공무원의 보수 수준에 도달하도록 노력하여야 하는 바, 각 지자체별 조례 제정 등을 통해 처우 개선을 추진할 것
 - 다만, 국고보조시설의 경우에는 사회복지시설 안내지침 부록 3. 사회복지시설 종사자 호봉의 확정 및 승급 등 참조사항의 기준 보다 하향된 기준으로 하여 개별담당부서 또는 지자체의 별도기준을 둘 수 없음
 - 사회복지시설 안내지침 부록 3. 사회복지시설 종사자 호봉의 확정 및 승급 등 참조사항에 의한 기준과 보건복지부 개별시설 담당 부서 지침 또는 각 지방자치단체의 기준이 충돌할 경우 후자의 기준이 우선
-

※ 출처: 2020년 사회복지시설 관리안내, 보건복지부, 2020, p.47.

□ 「근로기준법」 등 관계 법령 적용

- 사회복지시설에도 「근로기준법」 등 관계 법령에 의한 근로 기준을 적용하여 시설 종사자의 기본적 생활을 보장 및 향상할 책임이 보건복지부와 지방자치단체, 그리고 사회복지법인 등에 있음
- 사회보험 관련 법률에 따라 사회복지시설 종사자들도 4대 보험(국민연금, 건강보험, 고용보험, 산재보험) 가입 대상을 확인하여 해당 법령에 위반되지 않도록 할 책임이 있음

□ 차별행위 금지 조치

- 사업주는 고용에서 남녀를 차별하여서는 아니함(「남녀고용평등법」 제2장 제1)
- 국가인권위원회의 차별행위에 대한 진정 관련 조치사항을 참고하여 사회복지시설에서도 채용이나 노무관리에 있어 다음과 같은 차별행위들이 발생하지 않도록 주의하도록 하고 있음

- 사회복지시설 종사자 채용 시 결혼·임신·출산 등에 대한 사항을 질문할 경우, 해당 질문이 지원자를 우대·배제·구별하거나 불리하게 대우하려는 의도를 내포하고 있다면 차별행위가 됨(국가인권위원회 06진차618, 12진정0944300 등 참조)
- 정당한 사유 없이 단순히 장애가 있다는 사실만으로 서류심사 등에서 탈락시키면 차별행위가 됨(국가인권위원회 13진정0889400)
- 종교행사에 참석을 강요하고, 적극적으로 참석하지 않았거나 비협조적이라는 이유로 근로계약을 종료하는 때도 종교를 이유로 차별행위가 됨(국가인권위원회 16진정0999900 등 참조)

〈 표 2-24 〉 남녀의 평등한 기회보장 및 대우에 관한 남녀고용평등법

남녀고용평등법 제7조 모집과 채용 ① 사업주는 근로자를 모집하거나 채용할 때 남녀를 차별하여서는 아니 된다.
 남녀고용평등법 제8조 임금 ① 사업주는 동일한 사업 내의 동일 가치 노동에 대하여는 동일한 임금을 지급하여야 한다.
 남녀고용평등법 제9조 임금 외의 금품 등 사업주는 임금 외에 근로자의 생활을 보조하기 위한 금품의 지급 또는 자금의 융자 등 복리후생에서 남녀를 차별하여서는 아니 된다.
 남녀고용평등법 제10조 교육배치 및 승진 사업주는 근로자의 교육·배치 및 승진에서 남녀를 차별하여서는 아니 된다.
 남녀고용평등법 제11조 정년퇴직 및 해고 ① 사업주는 근로자의 정년·퇴직 및 해고에서 남녀를 차별하여서는 아니 된다.

※ 출처: 국가법령정보센터(<http://www.law.go.kr>)

2) 사회복지시설 종사자 인건비 지침

- 보건복지부가 매년 「사회복지사 등 처우 및 지위 향상을 위한 법률」 제3조(사회복지사 등의 처우개선과 신분보장)와 시행령 제4조(보수 수준에 관한 권고기준)에 따라 사회복지 전담공무원의 보수 수준을 비교하여 사회복지사 등의 보수 수준에 관한 권고기준을 공표하고 있음

□ 적용 대상

- 「사회복지사업법」 제2조에 따라 사회복지사업을 행할 목적으로 설립된 사회복지시설로 국비 지원시설과 지방이양 시설 모두 포함하고 있음. 지급대상 등 세부 기준은 개별사업지침 등을 참조하고, 각 시설이 「근로기준법」 등 노동관계 법령을 준수할 수 있도록 하여야 함
- 다만, 「영유아보육법」에 따른 ‘어린이집’, 「노인복지법」에 따른 ‘노인의료복지시설’과 ‘재가노인복지시설’은 제외하고 있음

□ 적용 원칙

- 인건비(기본급) 지급기준을 우선 참고하되, 봉급 및 수당 기준은 국비 지원시설, 개별시설과 지방자치단체 예산사정 등에 따라 개별적으로 편성이 가능하다 보니 지자체별로 차이가 발생함. 또한, 호봉제 미적용 시설 등 인건비 기준을 달리 적용하는 시설의 경우는 종사자 수, 이용자 수 등 시설의 규모에 따라 시설장 및 종사자의 지급기준을 개별지침에 명시 가능토록 하였으나 상대적으로 더 열악한 상황임
- 다만, 사회복지시설 종사자들도 「근로기준법」 규정에 따른 연장, 야간, 휴일근무 수당(이하 ‘시간 외 근로 수당 등’), 퇴직금, 기타 4대 보험 등의 경우 근로기준법 및 개별법령을 준수하여야 함. 그에 따라 법정근로시간 초과에 따른 시간 외 근로 수당을 몇 시간까지 인정할 것인지에 협의가 필요하고, 시설 간 형평성을 보장할 필요성이 점차 커지고 있음
- 사회복지시설 종사자 인건비 지침은 권고 기준이지만 최소한 각 지방자치단체는 기준 이상이 되도록 종사자 처우 개선이 우선이 되어야 함
- 사회복지시설 종사자 관련 수당 기준을 제시하고 있으나 명절휴가비가 지급되고 있지 않은 시설 종사자나 기준보다 미흡한 시설도 있음. 시간 외 근로 수당도 시설 유형별 기준에 대한 차이와 격차가 존재함. 보건복지부의 세부적인 기준과 시설별 격차를 해소하기 위한 방향 제시가 필요함

〈 표 2-25 〉 사회복지생활시설 및 이용시설(사회, 노인, 장애인) 종사자 수당 기준

수당의 종류	지급대상	지급액	지급회수 및 지급일
명절휴가비	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 관장이 정한 날)
시간 외 근로 수당 등	규정된 근무시간 외에 연장근로를 한 종사자	연장근로시간당 (통상임금(보수월액) × 1/209 × 1.5)	연장근로를 한 다음달 보수 지급일 (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 (세부기준은 공무원 기준 준용)

※ 출처: 2020년 사회복지시설 종사자 인건비 가이드라인, 보건복지부, 2020, p.11.

5. 사회복지사 등 처우 개선 관련 최근 동향

- 이철선 외(2018)는 ‘사회복지 종사자 처우개선 종합대책 마련 연구’에서 정책 방향을 다음과 같이 제시함
- 향후 사회복지 종사자 처우개선에 대한 정책 목표로 ‘노동 가치 보장을 통한 사회복지 종사자 처우개선’으로 설정하면서 국가사회에 대한 봉사자로서 보았던 사회복지 종사자에 대한 관점을 근로자 관점으로 전환해야 한다고 보았음
 - 이에 세부 전략 과제로, 첫째, 근로환경 개선 분야에서는 노동 가치 보장 관련 법·제도의 선제적 도입, 사회복지시설 인력배치기준 현실화 및 교대근무 인력 확대, 휴일·야간 및 연차 활용을 위한 대체인력 확대 등이 필요하다고 보았음
 - 이는 근로시간 및 휴게 시간 단축과 사회복지업종의 특례업종 제외, 그리고 이에 따른 종사자 권리보장을 고려하여 주연차 수당과 시간 외 근로 수당 지급뿐만 아니라 사회복지시설 종사자의 과도한 근무시간을 실질적으로 감소시키기 위한 방향임
 - 둘째, 임금수준 제고에서는 사회복지시설과 종사자 간 임금 격차 해소, 돌봄 종사자 최저임금 연동 급여체계 추진, 이용자 부담경감을 위한 수가 계산 방식 개편이 필요하다고 보았음. 동일노동 가치 동일 임금이라는 원칙 고수와 최저임금법 준수, 그리고 시간당 수가 상승에 따른 이용자의 자기 부담금 증가분 감소를 고려해야 한다고 보았음
 - 셋째, 인권·안전 강화에서는 종사자 인권·안전에 위한 제도 기반 강화와 사회복지 종사자 고충 처리센터 개설 및 교육 강화, 사회복지 종사자 산업재해 확대 프로그램 도입이 필요하다고 보았음. 일부 이용자에 의한 폭력과 업무상 사고로 인해 종사자들이 성처 등을 입더라도 이를 예방하고 보상하는 인프라 구축이 시급함
 - 넷째 모니터링 개선에서는 종사자 처우 관련 정보시스템 구축과 노무 지침 표준안 마련 및 모니터링, 시설평가 체계 개선이 필요하다고 봄. 현 상황에서는 사회복지 종사자의 처우 현황에 관한 실시간 자료수집 및 분석이 부족하고, 시설평가 등에서 사업주의 부당노동행위 등이 존재하여도 이를 제재할 방안이 부재하여 제도 개선이 마련되어야 한다고 봄

- 보건복지부와 노사발전재단이 2019년 발간한 ‘사회복지시설 표준 근로 형태 가이드’에서 개정 「근로기준법」에 따라 2018년 3월 주 최대 근로시간을 68시간에서 52시간으로 축소하고, 근로시간 특례업종에서 사회복지서비스업이 제외되어 사회복지시설도 규모에 따라 단계적으로 변경된 근로시간 준수가 필요해짐
- 특히 사회복지 생활시설은 24시간 돌봄서비스를 제공하는 특성상 교대제 운용이 필수적이므로, 시설별로 법정근로시간에 준수 가능한 근로 형태(교대 근무제도) 수립이 필요해짐. 기본적으로 생활시설에 대한 단계적인 인력충원이 필요해진 상황임
 - 교대제 근무 형태를 띠 수밖에 없는 사회복지 생활 시설들은 1주 52시간을 넘지 않는 범위에서 근무를 할 수 있도록 근무 형태의 조정이 필요함
 - 보건복지부가 제시한 근무 형태 모델을 보면, 2조 2교대나 3조 2교대, 3조 3교대는 주당 법정근로시간이 각각 44시간, 16시간, 16시간 초과하는 형태이므로 개선 조치가 필요함. 단계적으로 인력 확충을 통한 4조 2교대 또는 4조 3교대의 근무 형태로 변화되어 갈 수밖에 없는 상황을 이해하고, 시설별 필요인력에 대한 실태 파악 및 단계적 인력 확충이 필요함

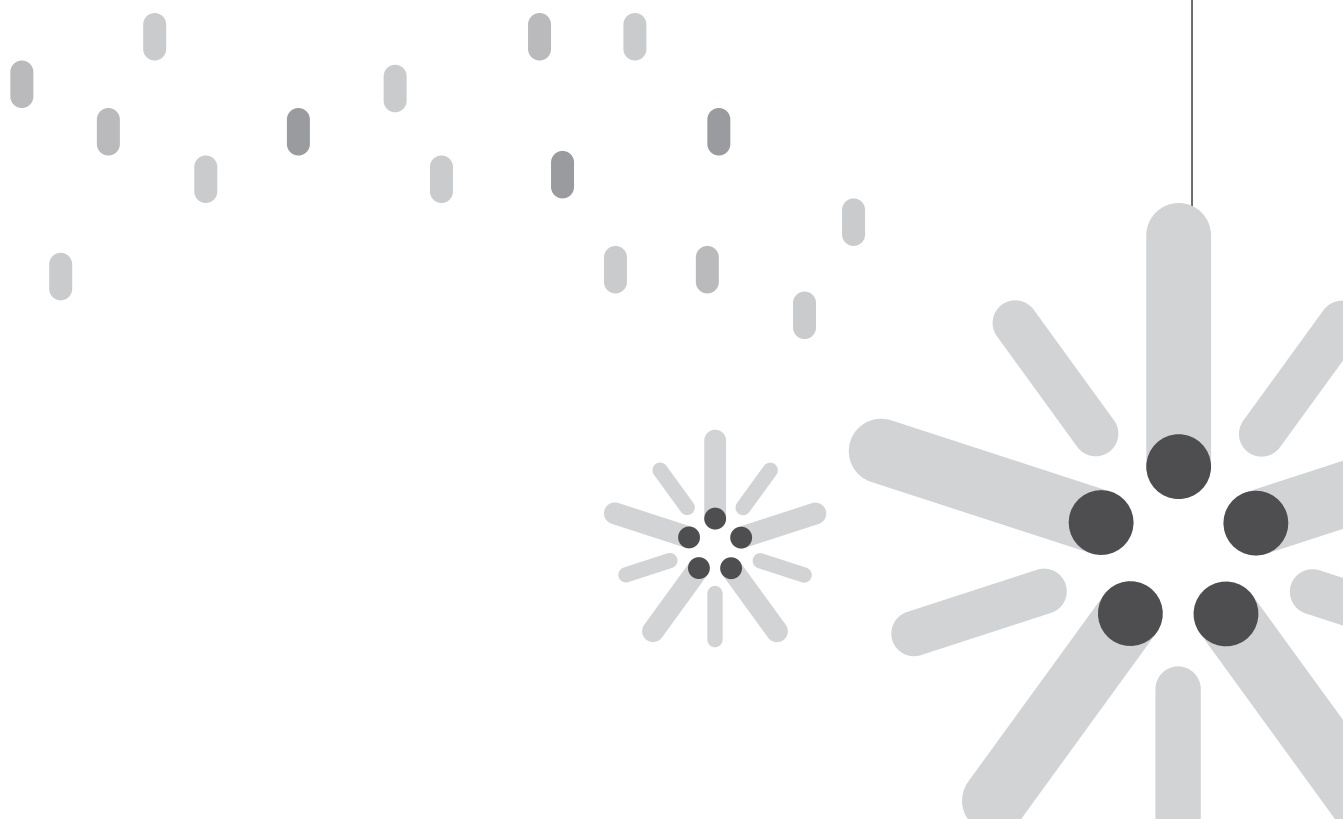
〈 표 2-26 〉 사회복지 생활시설 근무 형태 모델

명칭	편성조	교대수	일일 근로시간	주당 근로시간	초과 근로시간	연간 근로시간	휴일일수	근로일수
2조 2교대	2	2	12	84.0	44.0	4,380	0	365
3조 2교대	3	2	12	56.0	16.0	2,920	122	243
3조 3교대	3	3	8	56.0	16.0	2,920	0	365
4조 2교대	4	2	12	42.0	2.0	2,190	183	183
4조 3교대	4	3	8	42.0	2.0	2,190	91	274

※ 출처: 사회복지시설 표준 근로형태가이드, 보건복지부·노사발전재단, 2019. p.44.

제3장

사회복지시설 종사자의 처우 실태 및 보수 수준



제3장 사회복지시설 종사자의 처우 실태 및 보수 수준

제1절 사회복지시설 종사자의 처우 실태

- 본 절 사회복지시설 종사자의 처우 수준은 「대전광역시 사회복지시설 종사자 처우 실태조사(대전복지재단, 2019)」의 사회복지시설 종사자 대상 실태조사 결과를 요약정리한 내용임
- 「대전광역시 사회복지시설 종사자 처우 실태조사」 개요
 - 대전광역시 사회복지시설 종사자 처우 실태조사는 제3차(2021~2023) 대전광역시 사회복지사 등의 처우개선 지원계획 수립의 근거자료를 구축하기 위한 목적으로 시행하였음
 - 실태조사는 시설 대상 조사와 종사자 대상 조사로 구분됨. 시설 대상 조사는 사회복지시설에서 인사총무 담당 과부장급이 조사대상이며, 종사자 대상 조사는 조사 대상 시설로 표집된 시설의 모든 종사자가 조사대상임
 - 사회복지시설 조사표는 일반 현황, 종사자 현황, 근로환경, 처우와 보수, 교육 및 훈련, 모성보호와 일·가정 양립, 안전과 인권 등의 영역으로 구성하여 조사하였음
 - 종사자 조사표는 인구학적 특성, 직무 특성, 근로환경, 처우와 보수, 업무량과 전문성, 교육 및 훈련, 직장 만족도와 이직, 안전, 인권, 스트레스와 정신건강, 남녀 고용평등과 일·가정 양립, 처우 개선 등의 영역으로 구성하여 조사하였음
 - 종사자 대상 실태조사는 시설유형(생활시설, 이용시설)과 종류(노인복지시설, 아동복지시설, 장애인복지시설 등 12종) 등을 고려하여 표집으로 조사하였음
 - 다만, 특정 시설 유형에 속하는 시설의 종사자 수가 적으면 모두 조사대상으로 표집하여 조사하였음
 - 종사자 대상 실태조사의 모집단은 3,394명이고, 이 중 약 25%를 표집으로 850명을 조사하였음. 이 중 639명이 응답하여 회수율은 75.2%임

1. 종사자의 일반적 특성

1) 인구 사회학적 특성

- 조사대상 종사자의 성별은 남성이 32.1%, 여성이 67.9%임. 종사자의 평균 연령은 40.2세임. 연별별로는 40대 28.1%, 30대 27.3%, 20대 21.8%, 50대 20.7%로 나타나 고른 분포를 보임. 종사자의 교육 수준은 4년제 대학 졸업이 49.0%로 가장 많음. 종사자의 1/5 정도는 석사 이상의 교육수준을 보임

〈 표 3-1 〉 종사자의 인구 사회학적 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) 종사자의 직무 특성

□ 종사자 소속 기관의 특성

- 종사자가 근무하는 시설은 중앙정부 소관 부처에 따라서는 보건복지부 소관 시설 종사자가 77.6%, 여성가족부 소관 시설 종사자가 22.4%임
- 재원 구조방식에 따라서는 국비 지원시설 종사자가 57.7%, 지방이양 시설 종사자가 42.3%임
- 운영주체에 따라서는 사회복지법인 소관 시설 종사자가 67.4%로 2/3 정도를 차지하고 있고, 개인 운영 시설에 속한 종사자도 1/10 정도를 차지함

〈 표 3-2 〉 종사자 소속 기관의 특성

구분		빈도	백분율
중앙정부 소관 부처	보건복지부	496	77.6
	여성가족부	143	22.4
	계	639	100.0
재원 구조	국비지원시설	368	57.7
	지방이양시설	270	42.3
	계	638	100.0
운영주체	사회복지법인	430	67.4
	사회복지 이외의 법인	142	22.3
	개인 운영	66	10.3
	계	638	100.0

□ 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 3-3 〉 종사자 소속 기관의 시설 유형 및 종류

구분		빈도	백분율
시설 유형	생활시설	297	46.5
	이용시설	342	53.5
시설 종류	노인복지시설	47	7.4
	아동복지시설	95	14.9
	장애인복지시설	203	31.8
	정신보건시설	62	9.7
	노숙인시설	42	6.6
	사회복지관	32	5.0
	지역자활센터	15	2.3
	성매매피해지원시설	22	3.4
	성폭력피해보호시설	22	3.4
	가정폭력보호시설	30	4.7
	한부모가족복지시설	20	3.1
	건강가정다문화가족지원센터	20	3.1
	청소년복지시설	29	4.5
계		639	100.0

□ 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 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 3-4 〉 종사자의 직위와 직종

단위: %(명)

구분	실무자	초급관리자	중간관리자	상급관리자	최고관리자	계(명)
직위	66.5	9.1	14.3	3.6	6.5	100.0(635)
구분	사회복지직	보건의료직	사무직	시설관리작기능직	기타	계(명)
직종	82.3	5.6	1.9	8.5	1.7	100.0(638)

□ 자격증

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

〈 표 3-5 〉 종사자의 자격증 유무

단위: %(명)

구분	없음	있음	계(명)
직종 관련 자격증 유무	6.0	94.0	100.0(638)
유사 자격증 유무	50.6	49.4	100.0(630)

□ 경력

- 현재 근무하는 시설의 재직기간은 평균 61.2개월(5.1년), 사회복지 분야 총 경력은 평균 96.0개월(8년)임

〈 표 3-6 〉 종사자의 현 시설 재직기간 및 사회복지 분야 총 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

2. 사회복지시설 종사자의 보수 수준 관련 실태조사 주요 결과

1) 보수 수준 및 보수 체계 인식

□ 월평균 임금 및 적정 임금

- 종사자의 최근 3개월 임금수준은 기본급 월평균 229만 8천원(중위수 206만원), 수당 월평균 38만 5천원(중위수 32만원)임. 기본급과 수당을 합산한 월평균 임금은 268만원(중위수 248만원)임
- 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 3-7 〉 월평균 임금 및 적정임금

단위: 명, 만원(월)

구분	빈도	평균	표준편차	최소값	최대값	중위수
기본급	554	229.8	64.5	135.0	522.0	206.0
수당	530	38.5	26.4	0.0	132.0	32.0
임금(기본급+수당)	553	268.0	79.4	148.0	594.0	248.0
적정임금	508	305.6	92.1	120.0	700.0	281.0
적정임금-임금	500	41.8	38.3	0.0	300.0	35.0

□ 인건비 체계에 대한 인식

- 사회복지시설 종사자의 인건비 체계에 대한 인식을 4개의 문항으로 조사하였음
- 시설유형(종류) 간 급여차는 차이가 커서 문제임 59.1%, 직종(사회복지직, 보건의료직, 사무직, 관리직 등) 간 급여차는 차이가 커서 문제임 49.7%, 직급(직위) 간 급여차는 문제 없음 53.6%, 직급(직위) 내 호봉인상률 차이는 문제 없음 45.3%임
- 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

〈 표 3-8 〉 종사자 인건비 체계에 대한 인식

단위: %(명)

구분	차이가 커서 문제임	문제없음	차이가 작아서 문제임	계(명)
시설 유형(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)

□ 승진체계 인식

- 직급별 최소 승진 연한 기준 마련(강화)에 대하여 필요함 63.2%, 매우 필요함 19.8%로 나타나 종사자의 83.0%는 필요한 것으로 응답함
- 직급별 승진 자격 기준 마련(강화)에 대하여 필요함 65.0%, 매우 필요함 19.5%로 나타나 종사자의 84.5%는 필요한 것으로 응답함

〈 표 3-9 〉 종사자 승진체계에 대한 인식

단위: %(명)

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

□ 단일임금체계 인식

- 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 3-10 〉 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)

2) 수당 지급 실태 및 인식

□ 수당 지급 실태

- 사회복지시설 종사자의 현재 받는 수당 중 가장 높은 수당은 명절휴가비(90.5%)로 나타남. 종사자 1인당 받는 수당의 수는 평균 3.7개임

〈 표 3-11 〉 현재 받는 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
시간 외 근로 수당	423	66.2	재녀학비보조수당	2	0.3
종사자특별수당	538	84.2	복지포인트	0	0.0
정액 급식비	476	74.5	기타	15	2.3

□ 정액 급식비에 대한 인식

- 정액 급식비는 모든 종사자에게 지급하고 있으나, 처우가 열악한 시설 종사자를 우선적으로 차등하여 증액하는 방안에 대하여 종사자의 3/4정도(76.0%)는 동의하지만, 나머지 1/4 정도(24.0%)는 동의하지 않음
- 동의하지 않는 비율은 보건복지부 소관 시설 종사자가 여성가족부 소관 시설 종사자보다, 지방이양 시설 종사자가 국비 지원시설 종사자보다 높게 나타남

〈 표 3-12 〉 정액 급식비 차등 증액 동의 정도

단위: %(명)

구분	전혀 동의하지 않음	동의하지 않음	동의함	매우 동의함	계(명)
정액 급식비 차등 증액 동의 정도	8.6	15.4	48.2	27.7	100.0(628)

□ 시간 외 근로 실태 및 인식

- 종사자의 82.5%는 시간 외 근로를 하고 있음. 시간 외 근로를 하는 종사자의 79.8%는 시간 외 근로 수당을 받고 있지만, 20.2%는 받지 못함. 시간 외 근로 수당 지급 대신 휴가를 주는 보상휴가제도를 시행하지 않는 시설의 종사자가 46.2%임

〈 표 3-13 〉 시간 외 근로 수행 여부 및 시간 외 근로 수당 수령 여부

단위: %(명)

구분	하고(받고) 있음	하지(받지) 않음	계(명)
시간 외 근로 수행 여부	82.5	17.5	100.0(636)
시간 외 근로 수당 수령 여부	79.8	20.2	100.0(521)
보상휴가제도 시행 여부	53.8	46.2	100.0(628)

- 종사자의 최근 3개월을 기준으로 하여, 법정(계약)근로시간을 제외한 시간 외 근로 시간은 주당 평균 6.9시간, 시간 외 근로일수는 주당 평균 2.5일임

〈 표 3-14 〉 주당 평균 시간외 근로시간 및 일수

단위: 명, 시간, 일

구분	N	평균	표준편차
주당 평균 시간 외 근로시간	414	6.87	6.58
주당 평균 시간 외 근로일수	365	2.46	1.47

- 시간 외 근로에 대한 수당 지급인정 시간(보조금 지급기준)은 월평균 17.6시간임. 업무 특성과 업무량을 고려할 때, 합리적인 시간 외 근로 수당인정 시간은 월평균 27.1시간임. 즉, 현재 주당 평균 시간 외 근로시간, 수당 지급인정 시간, 합리적인 인정 시간 등을 고려할 때, 월평균 9.2시간의 인식 차이가 있는 것으로 나타남

〈 표 3-15 〉 시간 외 근로 수당 지급인정 시간

단위: 명, 시간(월)

구분	빈도	평균	표준편차
실 인정 시간(A)	448	17.58	12.45
합리적 인정 시간(B)	434	27.07	19.76
인정 시간 인식 차이(B-A)	444	9.23	17.61

- 사회복지시설 종사자의 시간 외 근로 수당인정 시간은 시설 유형과 종류, 교대근무 여부에 따라 다름. 이러한 기준을 일원화하는 방안에 대한 동의 여부를 조사한 결과, 종사자의 89.0%(동의한다 64.9%, 매우 동의한다 24.1%)는 동의함

〈 표 3-16 〉 시간 외 근로 수당인정 시간 기준 개선(안)

〈시간 외 근로 수당인정 시간 기준(현재)〉			
근무 형태		교대근무자	비교대근무자
시설 유형	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, 시설 종류별 인정시간 기준이 다름			
** 이용시설의 인정시간 기준은 지침에 명확하게 명시되어 있지 않으며, 시설 종류별 인정시간 기준이 다름			
↓			
〈시간 외 근로 수당인정 시간 기준 개선(안)〉			
근무 형태		교대근무자	비교대근무자
시설 유형	생활시설	월 최대 40시간	월 최대 20시간
	이용시설*	-	월 최대 20시간
* 시간 외 근로 수당인정 시간 기준 개선(안)은 시설 유형과 종류에 관계없이, 교대근무 여부에 따라 모든 종사자에게 동일한 시간 외 근로 수당인정 시간 기준을 마련하는 것임			

□ 종사자특별수당에 대한 인식

- 종사자특별수당 지급기준을 시설유형과 자격증 유무와 관계없이 경력을 기준으로 일원화하는 방안에 대한 동의 여부를 조사하였음. 종사자특별수당 개선(안)에 대하여 종사자의 93.8%가 동의함

〈 표 3-17 〉 종사자특별수당 지급기준 개선(안) 동의 정도

단위: %(명)

구분	전혀 동의하지 않음	동의하지 않음	동의함	매우 동의함	계(명)
종사자특별수당 지급기준 개선 동의 정도	1.7	4.5	55.5	38.3	100.0(629)

□ 처우 개선을 위해 필요한 수당

- 종사자의 처우 개선을 위해 강화 또는 신설이 필요한 수당을 1순위와 2순위를 종합한 결과, 연가 보상비, 시간 외 근로 수당, 복지포인트 등의 순임
- 소관 부처에 따라서는 보건복지부 소관 시설 종사자는 종사자특별수당, 연가 보상비가, 여성가족부 소관 시설 종사자는 가족수당, 시간 외 근로 수당이 상대적으로 많음. 재원 구조방식에 따라서는 국비 지원시설 종사자는 가족수당, 종사자특별수당이, 지방이양 시설 종사자는 직급보조비, 자녀 학비보조수당, 복지포인트가 상대적으로 많음

〈 표 3-18 〉 필요한 수당(우선순위)

구분	1순위		2순위	
	빈도	백분율	빈도	백분율
가족수당	32	5.4	18	3.2
명절휴가비	36	6.1	40	7.0
시간 외 근로 수당	142	24.1	57	10.0
종사자특별수당	60	10.2	56	9.8
정액 급식비	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

3. 사회복지시설 종사자의 근로환경 실태조사 주요 결과

1) 근로환경

□ 고용 형태

- 종사자의 고용 형태는 정규직이 87.3%, 비정규직이 12.7%임. 비정규직의 경우 계약 기간은 평균 11.9개월로 나타남

〈 표 3-19 〉 고용 형태 및 근로계약서 작성 여부

단위: %(명)

구분	정규직	비정규직	계(명)
고용 형태	87.3	12.7	100.0(637)

□ 근무 형태

- 종사자의 주된 근무 형태는 교대근무자 24.0%, 비 교대근무자 71.1%, 시설 상주 4.9%로 나타남. 주 52시간 근로를 고려했을 때, 가장 선호하는 교대근무 형태는 조 편성과 관계없이 2교대 형태가 66.4%로 나타남

〈 표 3-20 〉 주된 근무 형태

구분		빈도	백분율
주된 근무 형태	교대근무	151	24.0
	비교대근무	447	71.1
	시설 상주	31	4.9
	계	629	100.0
주된 교대근무 형태	격일제	18	12.2
	2교대	111	75.0
	3교대	19	12.8
	계	148	100.0
선호하는 교대근무 형태	3조 2교대	46	35.9
	3조 3교대	21	16.4
	4조 2교대	39	30.5
	4조 3교대	22	17.2
	계	128	100.0

□ 야간당직

- 종사자가 근무하는 시설 중 현재 야간당직을 실시하고 있는 시설은 48.9%임
- 야간당직을 하는 종사자의 야간당직 운영 형태는 직원이 순번제로 실시 63.3%, 야간근무자가 당직근무를 병행 27.1%, 당직을 위해 별도의 인력 활용 7.8%임

〈 표 3-21 〉 야간당직 실시 여부

단위: %(명)

구분	현재 실시하고 있음	필요하나, 실시하지 않음	필요하지 않아서, 실시하지 않음	계(명)
야간당직 실시 여부	48.9	7.5	43.7	100.0(616)

〈 표 3-22 〉 야간당직 운영 형태

단위: %(명)

구분	직원이 순번제로 실시	당직을 위해 별도 인력 활용	야간근무자가 당직근무 병행	기타	계(명)
야간당직 운영 형태	63.3	7.8	27.1	1.8	100.0(218)

□ 휴게시간 보장 정도

- 종사자의 휴게시간 보장 정도는 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

〈 표 3-23 〉 휴게시간 보장 정도

단위: %(명)

구분	전혀 보장되지 못함	대부분 보장되지 못함	절반 정도 보장됨	대부분 보장됨	완전히 보장됨	계(명)
휴게시간 보장 정도	8.2	11.8	15.8	42.1	22.1	100.0(634)

□ 유급휴일 보장 정도

- 유급휴일 보장 여부를 살펴보면, 모두 받는 종사자가 68.1%, 일부만 받는 종사자가 17.0%, 전혀 받지 못하는 종사자가 14.9%임

〈 표 3-24 〉 유급휴일 보장 정도

단위: %(명)

구분	모두 받음	일부만 받음	전혀 받지 못함	계(명)
유급휴일 보장 정도	68.1	17.0	14.9	100.0(141)

2) 질병과 사고

□ 질병과 사고 경험

- 2017년부터 현재까지 근무하면서 업무상 질병이나 사고를 당한 경험을 조사한 결과, 종사자의 21.7%는 업무상 질병이나 사고의 경험이 있음

〈 표 3-25 〉 업무상 질병이나 사고 경험

단위: %(명)

구분	육체적 질병(사고)	정신적 질병	육체적질병(사고)과 정신적 질병 모두	없음	계(명)
업무상 질병이나 사고 경험	14.1	3.4	4.2	78.3	100.0(623)

□ 질병이나 사고 시 처리

- 업무상 질병이나 사고를 당한 경험이 있는 종사자 중 산업재해보상보험을 신청하지 않은 경우가 84.0%임. 산업재해보상보험을 신청하지 않았거나, 신청하였으나 승인되지 않은 경우의 처리 방법은 개인 비용 처리 92.7%임

〈 표 3-26 〉 질병이나 사고 시 처리 방법

단위: %(명)

구분	신청하지 않음	신청하였으나, 승인되지 않음	신청하여 승인받음	계(명)
산업재해보상보험 신청여부	84.0	3.8	12.2	100.0(131)
구분	개인 비용 처리	기관에서 비용 처리	개인과 기관의 부담	계(명)
산업재해보상보험 이외의 처리방법	92.7	1.0	6.3	100.0(96)

□ 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
- 유급병가제도의 필요성은 필요함(필요함+매우 필요함)이 97.8%임

〈 표 3-27 〉 병가제도의 실태와 인식

단위: %(명)

구분	유급병가제도	유급+무급 병가제도	무급병가제도	없음	계(명)
병가제도 현황	28.1	26.1	30.9	15.0	100.0(606)
구분	전혀 필요 없음	필요 없음	필요함	매우 필요함	계(명)
유급병가제도의 필요성	0.2	2.1	50.9	46.9	100.0(623)

3) 이용인으로부터의 폭력

□ 폭력 피해 경험과 대처 실태

- 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, 직·간접적으로 폭력에 노출된 종사자가 47.0%에 달함

〈 표 3-28 〉 이용인으로부터 폭력 피해 경험

단위: %(명)

구분	직접 경험	간접 경험	없음	계(명)
이용인으로부터의 폭력 피해 경험	29.2	17.8	53.0	100.0(623)

- 직접적인 폭력 피해를 본 종사자의 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 본 종사자는 평균 2.03개의 폭력 유형에 노출됨

〈 표 3-29 〉 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%, 폭력 예방 및 대응 방안 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 3-30 〉 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

□ 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

- 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 3-31 〉 폭력을 행사한 사람(중복응답, N=169)

단위: %(명)

구분	이용인	이용인의 가족	이용인의 지인	기타
폭력을 행사한 사람	95.3	15.4	1.8	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 3-32 〉 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

□ 안전을 위해 필요한 관리체계와 시설

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

- 종사자의 안전을 위해 필요한 관리체계나 시설 중 가장 필요한 것은 사건 발생 시 경찰서와의 연계체계 구축, 폭력 예방 및 대응 매뉴얼 보급, 폭력 예방 및 대응 매뉴얼 교육, 보안장치의 설치 등의 순임

〈 표 3-33 〉 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

〈 표 3-34 〉 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

□ 이용인 교육 실태

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

〈 표 3-35 〉 이용인 교육 실시 실태

단위: %(명)

구분	실시함	실시하지 않음	계(명)
이용인 교육 실시 여부	54.5	45.5	100.0(626)

4) 직장 내 괴롭힘 등 인권 실태

□ 직장 내 괴롭힘

- 2019년 7월 16일부터 근로기준법 제76조2 ‘직장 내 괴롭힘 금지’ 조항이 시행 되었음. 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, 하나의 항목이라도 괴롭힘을 당한 경험이 있는 종사자는 35.6%임
- 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 3-36 〉 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

□ 종교 행위 강요 실태

- 현재 근무하는 시설(또는 법인)에서 종교 행위를 강요당한 경험을 조사한 결과, 종사자의 18.0%가 경험이 있는 것으로 나타남
- 종교 행위를 강요당한 경험이 있는 종사자 중 종교 행위 요구를 따르지 않아서 부당한 처우를 받은 경험이 있는 종사자는 16.2%임

〈 표 3-37 〉 종교 행위 강요 실태

단위: %(명)

구분	있음	없음	계(명)
종교 행위를 강요당한 경험	18.0	82.0	100.0(628)
종교 행위 요구 불이행으로 인한 부당처우 경험	16.2	83.8	100.0(111)

□ 후원(기부) 실태

- 현재 근무하는 시설(또는 법인)에 후원금(기부금) 납부 실태를 살펴보면, 정기후원을 하는 종사자는 56.1%로 절반이 넘는 것으로 나타남. 종사자의 2/3 정도는 정기후원이든 비정기후원이든 시설(또는 법인)에 후원(기부)하는 것으로 나타남
- 정기 후원이든 비정기 후원이든 지난 한 해(2018년) 동안 후원한 종사자 1인당 후원(기부) 금액은 연평균 285천원(중위수 135천원) 수준임
- 후원(기부)의 자발성을 조사한 결과, 비자발적(매우 비자발적+비자발적) 34.3%, 자발적(자발적+매우 자발적) 65.7%임

- 현재 근무하는 시설(또는 법인)에서 후원금으로 인하여 부당한 처우를 받은 경험이 있는 종사자는 5.1%임

〈 표 3-38 〉 종사자의 시설(법인) 후원(기부) 실태

단위: %(명)

구분	정기 후원을 하고 있음	비정기 후원을 하고 있음	정기+비정기 후원을 하고 있음	후원하지 않음	계(명)
종사자의 시설(법인) 후원 현황	56.1	5.0	5.6	33.4	100.0(626)
구분	매우 비자발적	비자발적	자발적	매우 자발적	계(명)
후원(기부)의 자발성	9.6	24.8	49.8	15.9	100.0(408)

5) 고충 처리

□ 고용주와 종사자 간의 협의기구

- 종사자의 20.4%는 고용주와 종사자 간의 협의기구가 구성된 시설이지만, 나머지 79.6%는 그렇지 못한 것으로 나타남. 협의기구는 형식적으로 설치되어있거나 역할은 수행하고 있으나 영향력은 없는 경우가 2/3 정도를 차지함

〈 표 3-39 〉 시설 내 협의기구 구성 여부

단위: %(명)

구분	있음	없음	계(명)
시설 내 협의기구 구성 여부	20.4	79.6	100.0(623)

□ 고충 처리 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 많음. 시설에 마련된 공식적인 절차를 통해 해결하는 경우가 14.8%, 시설 외부에 마련된 공식적인 절차를 통해 해결하는 경우가 2.3%임

〈 표 3-40 〉 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

□ 외부기구의 필요성

- 직장 내에서 경험하는 고충을 처리하기 위한 (시설 내 고용주와 종사자 간의 협의 기구 이외의) 별도의 외부기구의 필요성을 조사한 결과, 종사자의 66.4%는 외부 기구가 필요한 것으로 응답함

〈 표 3-41 〉 직장 내 고충 처리를 위한 별도기구의 필요성

단위: %(명)

구분	전혀 필요 없음	필요 없음	필요함	매우 필요함	계(명)
직장 내 고충 처리를 위한 별도기구의 필요성	3.2	30.4	50.9	15.5	100.0(625)

6) 종사자의 정신건강

□ 스트레스

- 종사자의 스트레스 정도를 10점 척도(1=매우 낮음~10=매우 높음)로 조사한 결과, 평균 6.85점의 수준으로 나타나 높은 스트레스에 노출된 것을 알 수 있음

〈 표 3-42 〉 스트레스 수준

단위: 명, 점

구분	N	평균	표준편차
스트레스 수준	627	6.85	1.78

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

〈 표 3-43 〉 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 보수 수준	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

□ 소진과 감정노동 수준

- 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
- 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

〈 표 3-44 〉 소진과 감정노동 수준

단위: 명, 점

구분	N	평균	표준편차
소진 수준	634	2.85	0.68
감정노동 수준	526	3.79	0.61

□ 우울

- 종사자의 우울 수준은 척도의 합산 점수가 4점 이상일 경우 임상적으로 의미 있는 정신적 스트레스 상태로 상담을 해야 하는 우울증으로 판단함. 상담해야 하는 수준인 척도의 4점 이상인 종사자는 18.6%로 나타남

〈 표 3-45 〉 우울 수준

단위: 명(%)

구분	우울	비우울	계(명)
우울 수준	18.6	81.4	100.0(596)

7) 남녀고용평등과 일·가정 양립

□ 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%임. 즉, 종사자의 15.9%는 직·간접적인 차별을 경험한 것으로 나타남
- 직장 내 남녀차별 문제 중 가장 심각한 문제는 업무배치의 남녀차별이 43.4%로 가장 많음

〈 표 3-46 〉 직장 내 남녀차별 경험

단위: %(명)

구분	직접 경험	간접 경험	없음	계(명)
직장 내 남녀차별 경험	6.5	9.4	84.1	100.0(628)

□ 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

〈 표 3-47 〉 직장 내 남녀차별 문제 해소 방안

구분	빈도	백분율
기관장의 의식 변화	94	16.1
근로자 개개인의 권리인식 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

□ 일·가정 양립 지원제도 인지도, 필요성과 사용 가능성

- 일·가정 양립 지원제도(5종)의 인지도는 육아휴직(급여) 제도의 인지도는 92.3%로 가장 높으나, 나머지 지원제도의 인지도는 높지 않음. 필요성은 필요함(필요함+매우 필요함)의 비율이 모든 제도에서 95.0% 이상으로 나타남. 사용 가능성은 육아휴직(급여) 제도는 75.0%이나, 나머지 지원제도의 사용 가능성은 낮은 것으로 나타남

〈 표 3-48 〉 일·가정 양립 지원제도에 대한 인식

단위: %

구분	인지도	필요성	사용 가능성
육아휴직(급여) 제도	92.3	99.1	75.0
동일자녀에 대한 육아휴직 총 2년 사용	50.7	95.0	39.9
아빠 육아휴직 보너스제도	44.9	95.8	28.0
육아기 근로시간 단축 제도	60.0	97.8	42.4
가족돌봄휴직 제도	35.8	97.0	27.8

□ 모성보호제도 인지도, 필요성과 사용 가능성

- 모성보호제도(13종)의 인지도는 배우자 출산휴가 제도가 77.1%로 가장 높음.
필요성은 모든 모성보호제도에 대하여 매우 높게 인식하고 있음. 사용 가능성은 출산 전후 휴가(급여) 제도가 72.9%로 가장 많음

〈 표 3-49 〉 모성보호제도에 대한 인식

단위: %

구분	인지도	필요성	사용 가능성
임신 중 시간 외 근로 금지	64.5	96.2	68.5
출산 후 여성의 시간 외 근로 제한	53.4	95.0	60.3
임신 중 쉬운 종류의 근로로 전환	45.6	96.0	50.2
임산부의 위해·위험 직종 근무 금지	55.5	99.1	61.4
임산부의 야간·휴일 근로 제한	63.0	98.0	65.2
출산 전후 휴가(급여) 제도	76.7	99.1	72.9
배우자 출산휴가 제도	77.1	98.2	57.4
태아 검진시간 제공	39.7	94.6	55.4
유산·사산휴가(급여) 제도	44.1	97.6	55.6
임신기 근로시간 단축제도	58.7	97.7	51.5
생리휴가(보건휴가)	74.1	91.8	43.9
수유시간 제공	40.1	94.4	45.9
난임 치료 휴가	30.0	94.0	41.6

□ 육아휴직

- 육아휴직 사용 경험이 있는 종사자는 12.7%임. 육아휴직 신청의 자율성을 조사한 결과, 종사자의 67.9%는 육아휴직을 신청하기 어렵거나 부담감을 느끼는 것으로 나타남

〈 표 3-50 〉 육아휴직 신청 여건

단위: %(명)

구분	여건상 신청하기 어려움	신청할 수 있는데 부담을 느낌	언제든지 마음 놓고 신청할 수 있는 분위기임	계(명)
육아휴직 신청 여건	21.6	46.3	32.0	100.0(587)

- 육아휴직을 자유롭게 사용하지 못하는 이유는 동료들의 업무량이 늘어나는 것이 부담돼서가 26.3%로 가장 많음. 그다음으로는 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 이유로 6.0% 등의 순임

〈 표 3-51 〉 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 이유로	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

□ 출산 전후 휴가

- 현재 근무하는 기관에서 출산 전후 휴가를 사용한 경험이 있는 종사자 중 출산 전후 휴가로 법정 휴가 기간인 90일을 모두 사용한 종사자는 76.3%인 반면에 사용하지 못한 종사자는 23.7%임
- 출산 전후 휴가를 90일 미만으로 사용한 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 때문에 각각 7.1%임

〈 표 3-52 〉 출산 전후 휴가(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

□ 결혼, 임신, 출산 등의 이유로 부당 대우받은 경험

○ 결혼, 임신, 출산 등의 이유로 부당한 대우를 받은 경험이 있는 종사자는 5.5%임

〈 표 3-53 〉 결혼, 임신, 출산 등의 이유로 부당한 대우를 받은 경험

단위: %(명)

구분	있음	없음	계(명)
부당한 대우를 받은 경험	5.5	94.5	100.0(307)

□ 시설의 일·가정 양립 지원 정도

○ 현재 근무하는 시설은 직장생활과 가정생활을 병행할 수 있도록 지원하는데, 어느 정도 적극성을 보이는지 조사한 결과, 소극적임(매우 소극적임+소극적임) 18.5%, 그저 그러함 43.4%, 적극적임(적극적임+매우 적극적임) 38.2%임

〈 표 3-54 〉 시설(직장)의 일·가정양립 지원 정도

단위: %(명)

구분	매우 소극적	소극적	그저 그러함	적극적	매우 적극적	계(명)
일·가정양립 지원 정도	7.4	11.1	43.4	31.1	7.1	100.0(579)

8) 직장 만족도와 이직

□ 직장 만족도

- 사회복지시설 종사자의 직장 만족도를 15개 문항(5점 척도)으로 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
- 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

〈 표 3-55 〉 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)

□ 이직 의향

- 현 직장에서 이직할 의향이 있는 종사자는 35.0%이며, 희망하는 이직 분야는 사회복지 분야가 57.3%, 사회복지 이외의 분야가 42.7%로 나타남

- 이직하고 싶은 이유 낮은 임금(보수)이 다른 이유보다 압도적으로 높음. 그다음으로 승진 가능성 등 개인의 발전 전망 불투명과 업무소진 문제로 나타남

〈 표 3-56 〉 이직 의향과 희망하는 이직 분야

단위: %(명)

구분	있음	없음	계(명)
이직 의향	35.0	65.0	100.0(629)
구분	사회복지 분야	사회복지 이외 분야	계(명)
희망하는 이직 분야	57.3	42.7	100.0(211)

〈 표 3-57 〉 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
근무 형태(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

4. 사회복지시설 종사자의 역량 강화 관련 실태조사 주요 결과

1) 교육 및 훈련 실태와 인식

□ 교육 참여 실태

- 종사자의 2018년도 의무교육 참여 횟수는 평균 3.8회, 참여 시간은 평균 14.4시간임.
- 의무교육 이외의 교육 참여 횟수는 평균 3.4회, 참여 시간은 평균 22.2시간임.
- 즉, 종사자는 연간 평균 7.07회의 교육에 참여하였고, 참여 시간은 평균 33.68시간임

〈 표 3-58 〉 교육 참여 실태

단위: 명, 횟수, 시간

구분		N	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

□ 교육 참여의 어려움

- 종사자 중 43.7%는 교육 참여에 어려움이 있는 것으로 나타남. 교육 참석 어려움의 이유는 근무로 인한 교육 시간 배정이 어려워서가 51.1%로 절반 정도를 차지함. 그다음으로는 참여할 경우 대체인력이 없어서 28.4%임. 즉, 대다수 종사자는 교육 시간 배정과 대체인력이 없어서 교육 참석에 어려움이 있는 것으로 나타남

〈 표 3-59 〉 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

□ 의무교육 참여 시 복무 관리

- 의무교육 참여 시 복무 관리는 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 못 하는 것으로 나타남

〈 표 3-60 〉 의무교육 참여 시 복무관리

단위: %(명)

구분	전부 공가 사용	공가 + 연가 사용	전부 연가 사용	계(명)
의무교육 참여 시 복무관리	83.0	14.9	2.1	100.0(610)

□ 교육 활성화 방안

- 사회복지시설 종사자 교육 활성화를 위한 방안은 현장성을 반영한 교육주제 개발, 교육을 받을 수 있는 근무환경 개선, 교육비 지원 강화, 종사자가 희망하는 맞춤형 교육 우선 반영 등의 순임

〈 표 3-61 〉 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

2) 업무량과 전문성

□ 업무량과 전문성 요구의 변화

- 2017년부터 현재까지 업무량과 전문성 요구에 대한 변화 인식을 살펴보면, 업무량이 증가함(증가함+매우 증가함)이 60.0%임. 전문성의 요구는 증가함(증가함+매우 증가함)이 60.8%임

〈 표 3-62 〉 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)
전문성	0.2	1.0	38.1	45.1	15.7	100.0(619)

□ 업무량과 전문성에 대한 인식

- 종사자 본인의 업무량과 전문성 수준에 대한 인식(10점 척도)을 조사한 결과, 업무량 수준은 평균 7.28점, 전문성 수준은 평균 6.93점 수준으로 나타남

〈 표 3-63 〉 종사자가 생각하는 자신의 업무량과 전문성 수준

단위: 명, 점

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

□ 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 3-64 〉 종사자가 느끼는 사회 및 직장 내 인정 수준

단위: 명, 점

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

□ 전문성 향상을 위해 필요한 정책

- 직업적 전문성 향상을 위해 필요한 정책은 사회적 인정 체계 강화, 교육체계(보수 교육) 강화, 자격제도 강화 등의 순임

〈 표 3-65 〉 전문성 향상을 위한 정책(우선순위)

단위: %(명)

구분	1순위	2순위	구분	1순위	2순위
사회적 인정 체계 강화	43.8	18.6	채용기준 강화	6.7	10.5
교육체계(보수교육 등) 강화	18.1	19.8	전문가 단체 역량 강화	9.6	23.9
자격제도 강화	16.5	16.0	전문직 윤리강령 강화	4.8	11.3
기타	0.5	0.0	계	100.0 (625)	100.0 (612)

3) 단체(해외)연수 지원 사업에 대한 인식

□ 단체(해외)연수 지원 사업 인지도와 필요성

- 사회복지종사자 단체(해외)연수 지원사업 인지도는 알고 있는 종사자는 44.7%지만 모르고 있는 종사자는 55.3%에 달함
- 단체(해외)연수 지원사업의 필요성은 필요 없음(전혀 필요 없음+필요 없음) 29.7%, 필요함(필요함+매우 필요함) 70.2%임

〈 표 3-66 〉 단체(해외)연수 지원 사업의 필요성

단위: %(명)

구분	전혀 필요 없음	필요 없음	필요함	매우 필요함	계(명)
단체(해외)연수 지원 사업의 필요성	4.5	25.2	53.5	16.7	100.0(622)

4) 안식휴가 제도 실태

□ 안식휴가 제도 시행 여부 및 이용 경험

- 안식휴가 제도(장기근속 휴가제도)는 장기근속 종사자(현 소속기관 재직기간)를 격려하고 재충전의 기회를 부여하기 위해 근속기간에 따라 특별(유급)휴가를 지원하는 제도임
- 안식휴가 제도(장기근속 휴가제도)를 시행하는 시설의 종사자는 25.7%이며, 안식휴가 제도가 있는 시설의 종사자 중 안식휴가 제도를 이용한 경험이 있는 종사자는 74.6%, 이용하지 못한 종사자가 25.4%임. 즉, 종사자의 1/4 정도는 제도는 있으나, 실제로 사용은 못 한 것을 알 수 있음

〈 표 3-67 〉 안식휴가 제도 실태

단위: %(명)

구분	시행함	시행하지 않음	계(명)
안식휴가 제도 시행 여부	25.7	74.3	100.0(623)
구분	이용경험 있음	대상자이나, 이용경험 없음	계(명)
안식휴가 제도 이용 경험	74.6	25.4	100.0(59)

5. 처우개선 정책 인식 관련 실태조사 주요 결과

1) 복리후생 및 처우 개선 정책 인식

□ 필요한 복리후생제도

- 사회복지시설 종사자의 처우 개선을 위해 강화 또는 신설이 필요한 복리후생제도는
 안식휴가 제도, 유급병가제도, 종합건강검진 및 의료비 지원, 해외연수 지원 등의
 순임

〈 표 3-68 〉 필요한 복리후생(우선순위)

구분	1순위		2순위	
	빈도	백분율	빈도	백분율
안식휴가 제도	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

□ 처우 개선 필요 정책

- 사회복지시설 종사자의 처우 수준 개선을 위해 필요한 정책은 보건복지부 사회복지
 시설 종사자 인건비 지침 준수 의무화, 사회복지사 등의 보수를 사회복지전담
 공무원의 보수 수준과 같이 지급, 사회복지시설 단일급여체계 구축을 통한 시설
 간 종사자 보수격차 해소의 순임

〈 표 3-69 〉 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 보수 수준과 같게 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

□ 처우 개선 차등 적용에 대한 인식

- 종사자 본인의 처우 수준보다 열악한 종사자의 처우 개선을 우선하여 지원하는 것에 대한 동의 정도를 질문한 결과, 동의함(동의함+매우 동의함)이 85.9%임

〈 표 3-70 〉 열악한 종사자 우선 지원 동의 정도

단위: %(명)

구분	전혀 동의하지 않음	동의하지 않음	동의함	매우 동의함	계(명)
처우 수준 열악한 종사자 우선 지원 동의 정도	3.7	10.4	62.4	23.5	100.0(625)

2) 대전광역시 처우 개선 정책 인식

□ 대전광역시 처우 개선 정책인지도와 도움 정도

- 대전광역시에서 시행하는 사회복지시설 종사자 처우 개선 정책에 대한 인지도는 모름 27.5%, 일부라도 알고 있음(일부 알고 있음+대부분 알고 있음+자세히 알고 있음)이 72.5%임
- 대전광역시의 사회복지시설 종사자 처우 개선 정책에 대한 인지도가 있는 종사자에게 이러한 정책이 도움이 되었는지를 조사한 결과, 도움이 되다(도움이 됨+매우 도움이 됨)가 77.8%임

〈 표 3-71 〉 대전광역시 처우 개선 정책 인식

단위: %(명)

구분	모름	일부 알고 있음	대부분 알고 있음	자세히 알고 있음	계(명)
처우 개선 정책 인지 여부	27.5	55.0	17.1	0.5	100.0(633)
구분	전혀 도움이 되지 않음	도움이 되지 않음	도움이 됨	매우 도움이 됨	계(명)
처우 개선 정책 도움 정도	4.4	17.8	69.2	8.6	100.0(454)

제2절 사회복지시설 종사자 현황과 보수 수준

- 본 절은 「대전광역시 사회복지사 등의 처우개선 지원계획(2021~2023) 수립 연구」를 위해 수집한 사회복지시설 종사자의 인건비 자료를 분석한 결과임
 - 사회복지시설 종사자의 보수 수준을 파악하기 위하여 대전광역시에 소재한 모든 사회복지시설 및 종사자를 대상으로 인건비 자료를 수집함
 - 인건비 자료 수집은 보조금으로 인건비를 지급하는 종사자로 한정하였음. 자료 작성은 시설별 인사총무담당자가 예산 편성 자료에 기초하여 작성함. 작성기준일은 2020년 1월 1일이며, 2020년 예산 편성된 인건비를 기준으로 함
 - 자료 수집 시 사회복지시설의 특성과 종사자 현황을 파악하고자 시설별 중앙정부 소관 부처, 대전광역시 소관 부처, 시설 종류, 세부 종류, 시설 유형, 재원 구조방식, 종사자 현황(정원, 현원), 인건비 적용 기준 등을 조사하였음
 - 종사자별로는 직위, 직종, 경력, 호봉 등의 특성과 기본급, 수당, 사회보험료, 퇴직 적립금, 시간 외 근로인정 시간 등을 조사하였음
 - 회수된 자료에 근거한 사회복지시설 및 종사자는 총 471개소에 3,227명임

1. 사회복지시설과 종사자 현황

1) 사회복지시설 특성

- 사회복지시설 471개소의 시설 특성은 다음과 같음
 - 시설 유형에 따라서는 생활시설 157개소(33.3%), 이용시설 314개소(66.7%)임. 재원 구조방식에 따라서는 국비 지원시설 268개소(56.9%), 지방이양 시설 203개소(43.1%)임
 - 시설 종류에 따라서는 아동복지시설이 178개소(37.8%), 장애인복지시설이 157개소(33.3%)로 전체 시설 중 71.1%를 차지함. 시설 유형별로는 생활시설은 장애인복지시설이 70개소(44.6%), 이용시설은 아동복지시설 145개소(46.2%)로 가장 많음. 재원 구조방식별로는 국비 지원시설은 아동복지시설 166개소(61.9%), 지방이양 시설은 장애인복지시설 135개소(66.5%)로 가장 많음

□ 사회복지시설 특성별 종사자 3,227명의 특성은 다음과 같음

- 종사자 중 생활시설 종사자 1,392명(43.1%), 이용시설 종사자 1,835명(56.9%)임.
재원 구조방식에 따라서는 국비 지원시설 종사자 1,782명(55.2%), 지방이양 시설 종사자 1,445명(44.8%)임
- 시설 종류에 따라서는 장애인복지시설 종사자 1,377명(42.7%), 아동복지시설 종사자 696명(21.6%), 정신보건시설 종사자 328명(10.2%)의 순임

〈 표 3-72 〉 사회복지시설 및 종사자 현황

단위: 개소, 명

구분	전체		시설 유형				재원 구조			
			생활		이용		국비		지방	
	시설	인원	시설	인원	시설	인원	시설	인원	시설	인원
전체	471	3,227	157	1,392	314	1,835	268	1,782	203	1,445
노인복지시설	26	205	4	33	22	172	5	43	21	162
아동복지시설	178	696	33	301	145	395	166	492	12	204
장애인복지시설	157	1,377	70	712	87	665	22	601	135	776
정신보건시설	40	328	25	180	15	148	40	328	-	-
노숙인시설	9	69	5	48	4	21	1	25	8	44
사회복지관	21	233	-	-	21	233	-	-	21	233
지역자활센터	6	60	-	-	6	60	6	60	-	-
성매매피해지원시설	4	28	2	13	2	15	4	28	-	-
성폭력피해보호시설	5	43	2	16	3	27	5	43	-	-
가정폭력보호시설	6	45	2	13	4	32	6	45	-	-
한부모가족복지시설	6	26	6	26	-	-	-	-	6	26
건강가정다문화가족지원센터	5	67	-	-	5	67	5	67	-	-
청소년복지시설	8	50	8	50	-	-	8	50	-	-

□ 사회복지시설 규모(종사자 수 기준)는 5인 미만 사업장이 절반 이상임

- 정원 기준으로 전체 사회복지시설 종사자는 개소 당 평균 7.45명, 현원 기준으로 전체 사회복지시설 종사자는 개소 당 평균 6.70명임
- 사회복지시설 규모를 종사자 수를 기준으로 살펴보면, 정원 기준으로는 5인 미만 사업장이 55.2%, 현원 기준으로는 5인 미만 사업장이 61.4%를 차지하고 있어 절반 이상의 시설이 5인 미만 사업장임

〈 표 3-73 〉 사회복지시설 규모(종사자 수 기준)

구분	정원		현원	
	빈도	백분율	빈도	백분율
종사자 5인 미만	260	55.2	289	61.4
종사자 5~9인	100	21.2	86	18.3
종사자 10~14인	55	11.7	44	9.3
종사자 15~19인	10	2.1	12	2.5
종사자 20인 이상	46	9.8	40	8.5
계	471	100.0	471	100.0

□ 대전광역시 전체 사회복지시설 종사자 정원 확보율은 92.0%임

○ 대전광역시에 있는 사회복지시설 471개소의 전체 정원은 3,507명, 현원은 3,227명임.

정원 대비 현원이 부족한 시설은 총 114개소에 311명으로 나타남

〈 표 3-74 〉 사회복지시설 종사자 결원 시설 현황

단위: 개소, 명

구분	전체		시설 유형				재정구조			
			생활		이용		국비		지방	
	시설	인원	시설	필요	시설	인원	시설	인원	시설	인원
전체	114	311	57	187	57	124	35	129	79	182
노인복지시설	3	21	1	18	2	3	1	18	2	3
아동복지시설	12	45	11	43	1	2	5	24	7	21
장애인복지시설	83	217	38	111	45	106	17	64	66	153
정신보건시설	6	13	3	10	3	3	6	13	-	-
노숙인시설	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
사회복지관	2	3	-	-	2	3	-	-	2	3
지역자활센터	3	3	-	-	3	3	3	3	-	-
성매매피해지원시설	1	1	1	1	-	-	1	1	-	-
성폭력피해보호시설	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
가정폭력보호시설	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
한부모가족복지시설	2	2	2	2	-	-	-	-	2	2
건강가정다문화가족지원센터	1	4	-	-	1	4	1	4	-	-
청소년복지시설	1	2	1	2	-	-	1	2	-	-

※ 각 시설 인력배치 기준은 부처별 지침 또는 법령으로 상이함

- 결원 현황은 시설 유형에 따라서는 생활시설 57개소에 187명, 이용시설 57개소에 124명이 결원임. 재원 구조방식에 따라서는 국비 지원시설 35개소에 129명, 지방이양 시설 79개소에 182명이 결원임. 시설 종류에 따라서는 장애인복지시설 83개소에 217명, 아동복지시설 12개소에 45명으로 2개 유형의 시설이 전체 결원 인원의 84.3%를 차지함

2) 사회복지시설 종사자의 특성

- 사회복지시설 종사자 3,155명의 소속 시설 특성은 국비 지원시설, 보건복지부 소관 시설, 이용시설 종사자가 상대적으로 많음
 - 재원 구조방식에 따라서는 국비 지원시설 종사자가 55.0%, 지방이양 시설 종사자가 45.0%임. 중앙정부 소관 부처에 따라서는 보건복지부 소관 시설 종사자가 91.8%, 여성가족부 소관 시설 종사자가 8.2%임
 - 시설 유형에 따라서는 생활시설 종사자가 43.3%, 이용시설 종사자가 56.7%임. 시설 종류에 따라서는 장애인복지시설 종사자가 42.6%로 가장 많고, 아동복지시설 종사자 22.0%, 정신보건시설 종사자가 9.1%, 사회복지관 종사자가 7.4%의 순임. 나머지 시설 종류에서는 3% 미만으로 나타남
- 사회복지시설 종사자의 인정 호봉 수준은 평균 10.1호봉임
 - 재원 구조방식에 따라서는 국비 지원시설 종사자 평균 10.2호봉, 지방이양 시설 종사자 평균 10.0호봉임
 - 중앙정부 소관 부처에 따라서는 보건복지부 소관 시설 종사자가 평균 10.5호봉으로 여성가족부 소관 시설 종사자의 평균 6.0호봉보다 높은 것으로 나타나 유의미한 차이를 보임
 - 시설유형에 따라서는 생활시설 종사자가 평균 10.7호봉으로 이용시설 종사자의 평균 9.6호봉보다 높은 것으로 나타나 유의미한 차이를 보임
 - 시설 종류에 따라서는 정신보건시설 종사자가 평균 13.3호봉으로 가장 높음. 그다음으로는 한부모가족복지시설 종사자 평균 12.8호봉, 사회복지관 종사자 평균 11.5호봉, 노숙인시설 종사자 평균 11.1호봉의 순임. 상대적으로 성폭력피해보호시설 종사자가

평균 2.8호봉으로 가장 낮음. 그다음으로는 가정폭력보호시설과 건강가정·다문화가족 지원센터가 각각 평균 5.2호봉, 성매매피해지원시설 종사자 평균 5.5호봉, 청소년복지 시설 종사자 평균 6.5호봉, 아동복지시설 종사자 평균 8.6호봉으로 나타남

〈 표 3-75 〉 사회복지시설 종사자의 특성

단위: 명, %, 호봉

구분		종사자 수		인정 호봉 수준			
		빈도	백분율	빈도	평균	표준편차	t/F
전체		3,155	100.0	2,680	10.1	6.83	
재원 구조	국비지원시설	1,736	55.0	1,277	10.2	7.33	.938
	지방이양시설	1,419	45.0	1,403	10.0	6.34	
소관 부처	보건복지부	2,896	91.8	2,450	10.5	6.85	12.5000***
	여성가족부	259	8.2	230	6.0	5.01	
시설 유형	생활시설	1,367	43.3	1,301	10.7	7.31	4.348***
	이용시설	1,788	56.7	1,379	9.6	6.29	
시설 종류	노인복지시설	208	6.6	199	10.3	5.86	18.460***
	아동복지시설	693	22.0	294	8.6	6.80	
	장애인복지시설	1,345	42.6	1,339	10.2	6.52	
	정신보건시설	288	9.1	278	13.3	7.62	
	노숙인시설	69	2.2	69	11.1	6.79	
	사회복지관	233	7.4	232	11.5	7.40	
	지역자활센터	60	1.9	39	10.1	7.31	
	성매매피해지원시설	28	.9	28	5.5	4.58	
	성폭력피해보호시설	43	1.4	33	2.8	2.02	
	가정폭력보호시설	45	1.4	44	5.2	4.23	
	한부모가족복지시설	26	.8	26	12.8	6.01	
	건강가정·다문화가족지원센터	67	2.1	51	5.2	4.01	
	청소년복지시설	50	1.6	48	6.5	4.51	

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

□ 사회복지시설 종사자의 사회복지 관련 총 경력은 평균 9.3년임

- 재원 구조방식에 따라서는 국비 지원시설 종사자는 평균 9.2년, 지방이양 시설 종사자는 평균 9.4년임

- 중앙정부 소관 부처에 따라서는 보건복지부 소관 시설 종사자는 평균 9.6년으로 여성가족부 소관 시설 종사자의 평균 6.0년보다 많은 것으로 나타나 차이를 보임
- 시설유형에 따라서는 생활시설 종사자가 평균 9.9년으로 이용시설 종사자의 평균 8.8년보다 많은 것으로 나타나 차이를 보임
- 사회복지시설 종류에 따라서는 정신보건시설 종사자와 한부모가족복지시설 종사자가 각각 평균 12.8년으로 가장 많음. 반대로 건강가정·다문화가족지원센터 종사자가 평균 4.6년으로 가장 적음

〈 표 3-76 〉 사회복지시설 종사자의 사회복지 관련 총 경력

단위: 명, 연

구분		N	평균	표준편차	t/F
전체		3,074	9.3	6.8	
재원 구조	국비지원시설	1,682	9.2	7.0	-.629
	지방이양시설	1,392	9.4	6.5	
소관 부처	보건복지부	2,820	9.6	6.8	9.989***
	여성가족부	254	6.0	5.3	
시설 유형	생활시설	1,344	9.9	7.3	4.518***
	이용시설	1,730	8.8	6.3	
시설 종류	노인복지시설	208	9.6	6.2	18.243***
	아동복지시설	661	8.0	6.1	
	장애인복지시설	1,307	9.6	6.6	
	정신보건시설	286	12.8	7.6	
	노숙인시설	69	10.1	6.7	
	사회복지관	233	10.5	7.5	
	지역자활센터	56	9.0	7.2	
	성매매피해지원시설	26	7.6	6.4	
	성폭력피해보호시설	41	4.7	3.5	
	가정폭력보호시설	45	5.0	4.8	
	한부모가족복지시설	26	12.8	6.7	
	건강가정·다문화가족지원센터	66	4.6	3.8	
	청소년복지시설	50	5.5	4.6	

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

- 사회복지시설 종사자의 사회복지시설 관련 총 경력을 기간별로 살펴보면 5년 미만이 31.9%로 가장 많음. 그다음으로는 5~10년 미만 27.4%, 10~15년 미만 20.9%, 15~20년 미만 11.8%의 순이며 20년 이상은 8.0%임

〈 표 3-77 〉 사회복지시설 관련 총 경력

구분	빈도	백분율
5년 미만	980	31.9
5~10년 미만	842	27.4
10~15년 미만	644	20.9
15~20년 미만	363	11.8
20~25년 미만	153	5.0
25~30년 미만	58	1.9
30년 이상	34	1.1
계	3,074	100.0

□ 사회복지시설 종사자의 현 시설 경력은 평균 5.7년임

- 채용 구조방식에 따라서는 국비 지원시설 종사자 평균 5.8년, 지방이양 시설 종사자 평균 5.6년임
- 중앙정부 소관 부처에 따라서는 보건복지부 소관 시설 종사자는 평균 5.9년으로 여성가족부 소관 시설 종사자의 평균 3.5년보다 많은 것으로 나타나 차이를 보임
- 시설유형에 따라서는 생활시설 종사자 평균 5.9년, 이용시설 종사자 평균 5.6년임
- 사회복지시설 종류에 따라서는 정신보건시설 종사자가 8.1년으로 가장 많음. 반대로 청소년복지시설 종사자가 평균 2.4년으로 가장 적음

〈 표 3-78 〉 사회복지시설 종사자의 현 시설 경력

단위: 명, 연

구분		N	평균	표준편차	t/F
전체		3,104	5.7	5.5	
재원 구조	국비지원시설	1,716	5.8	5.7	1.202
	지방이양시설	1,388	5.6	5.2	
소관 부처	보건복지부	2,848	5.9	5.6	9.770***
	여성가족부	256	3.5	3.6	
시설 유형	생활시설	1,359	5.9	6.0	1.671
	이용시설	1,745	5.6	5.1	
시설 종류	노인복지시설	208	6.2	4.8	10.949***
	아동복지시설	679	5.9	5.9	
	장애인복지시설	1,312	5.3	5.0	
	정신보건시설	287	8.1	6.7	
	노숙인시설	69	6.3	4.9	
	사회복지관	233	6.9	6.3	
	지역자활센터	60	5.1	5.3	
	성매매피해지원시설	28	4.2	5.7	
	성폭력피해보호시설	41	3.3	2.4	
	가정폭력보호시설	45	3.1	3.0	
	한부모가족복지시설	26	6.4	5.3	
	건강가정다문화가족지원센터	66	3.3	2.8	
	청소년복지시설	50	2.4	2.3	

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

○ 현 사회복지시설 경력을 기간별로 살펴보면 5년 미만이 56.0%로 절반이 넘음.

그다음으로는 5~10년 미만 25.0%, 10~20년 미만 17.0%, 20년 이상은 2.0%의 순임

〈 표 3-79 〉 현 사회복지시설 경력

구분	빈도	백분율
5년 미만	1,739	56.0
5~10년 미만	777	25.0
10~20년 미만	528	17.0
20~30년 미만	46	1.5
30년 이상	14	0.5
계	3,104	100.0

2. 사회복지시설 종사자 보수 수준

□ 분석에 사용된 인건비 자료는 총 3,155명임

- 인건비 자료 조사 시 시설별 정원과 현원 현황, 현원의 모든 종사자의 인건비 자료를 조사하였음. 시설별 현원 현황에서는 3,227명이나 개인별 인건비 자료는 3,174명의 자료가 수집됨
- 실제 수집된 자료는 3,174명의 자료 중 현원에는 포함되지만, 인건비를 지급하지 않는 시설장, 정액으로 급여를 받는 촉탁의 등 총 17명을 제외한 3,155명만 분석에 사용함

1) 사회복지시설 전체 종사자 보수 수준

□ 사회복지시설 전체 종사자의 연봉 총액은 평균 39,681천원으로 나타남

- 사회복지시설 전체 종사자의 기본급(월)은 월평균 2,560천원(연평균 30,724천원), 수당 총액(연)은 연평균 8,957천원임. 기본급 총액(연)과 수당 총액(연)을 합산한 연봉 총액은 평균 39,681천원임

〈 표 3-80 〉 사회복지시설 전체 종사자 보수 수준: 기본급, 기본급 총액, 수당 총액, 연봉 총액

단위: 명, 천원

구분	N	평균	표준편차	최소값	최대값
기본급(월)	3,155	2,560	758	800	4,959
기본급 총액(연)	3,155	30,724	9,102	9,600	59,508
수당 총액(연)	3,155	8,957	4,461	0	22,128
연봉 총액(연)	3,155	39,681	12,098	9,600	75,553

2) 재원 구조별 종사자 보수 수준

- 사회복지시설의 재원 구조에 따라서는 연봉 총액(연)을 기준으로 지방이양 시설 종사자가 국비 지원시설 종사자보다 높은 것으로 나타남
- 기본급(월)은 국비 지원시설 종사자는 월평균 2,420천원(연평균 29,040천원), 지방이양 시설 종사자는 월평균 2,732천원(연평균 32,784천원)으로 지방이양 시설 종사자가 국비 지원시설 종사자보다 높은 것으로 나타남

〈 표 3-81 〉 재원 구조별 종사자 보수 수준: 기본급, 기본급 총액

단위: 명, 천원

구분	N	기본급(월) ¹⁾		기본급 총액(연) ¹⁾		t
		평균	표준편차	평균	표준편차	
국비지원시설	1,736	2,420	740	29,040	8,878	1)-11.733***
지방이양시설	1,419	2,732	746	32,784	8,950	
전체	3,155	2,560	758	30,724	9102	

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

- 수당 총액(연)은 국비 지원시설 종사자(연평균 8,924천원)와 지방이양 시설 종사자(연평균 8,997천원)가 비슷한 수준을 보임
- 연봉 총액(연)은 국비 지원시설 종사자(연평균 37,964천원)가 지방이양 시설 종사자(연평균 41,782천원)보다 낮은 것으로 나타남

〈 표 3-82 〉 재원 구조별 종사자 보수 수준: 수당 총액, 연봉 총액

단위: 명, 천원

구분	N	수당 총액(연) ¹⁾		연봉 총액(연) ²⁾		t
		평균	표준편차	평균	표준편차	
국비지원시설	1,736	8,924	5,555	37,964	12,895	1)-.487 2)-9.095***
지방이양시설	1,419	8,997	2,549	41,782	10,679	
전체	3,155	8,957	4,461	39,681	12,098	

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

3) 중앙정부 소관 부처별 종사자 보수 수준

- 사회복지시설의 중앙정부 소관 부처에 따라서는 연봉 총액(연)을 기준으로 보건복지부 소관 시설 종사자가 여성가족부 소관 시설 종사자보다 높음
- 기본급(월)은 보건복지부 소관 시설 종사자는 월평균 2,586천원(연평균 31,033천원), 여성가족부 소관 시설 종사자는 월평균 2,272천원(연평균 27,264천원)으로 보건복지부 소관 시설 종사자가 여성가족부 소관 시설 종사자보다 높은 것으로 나타남

〈 표 3-83 〉 중앙정부 소관 부처별 종사자 보수 수준: 기본급, 기본급 총액

단위: 명, 천원

구분	N	기본급(월) ¹⁾		기본급 총액(연) ¹⁾		t
		평균	표준편차	평균	표준편차	
보건복지부	2,896	2,586	767	31,033	9,210	1) 8.148***
여성가족부	259	2,272	576	27,264	6,917	
전체	3,155	2,560	758	30,724	9,102	

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

- 수당 총액(연)은 보건복지부 소관 시설 종사자(연평균 9,247천원)가 여성가족부 소관 시설 종사자(연평균 5,717천원)보다 높은 것으로 나타남
- 연봉 총액(연)은 보건복지부 소관 시설 종사자(평균 40,280천원)가 여성가족부 소관 시설 종사자(평균 32,981천원)보다 높은 것으로 나타남

〈 표 3-84 〉 중앙정부 소관 부처별 종사자 보수 수준: 수당 총액, 연봉 총액

단위: 명, 천원

구분	N	수당 총액(연) ¹⁾		연봉 총액(연) ²⁾		t
		평균	표준편차	평균	표준편차	
보건복지부	2,896	9,247	4,470	40,280	12,166	1) 18.534*** 2) 12.216***
여성가족부	259	5,717	2,758	32,981	8,901	
전체	3,155	8,957	4,461	39,681	12,098	

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

4) 시설유형별 종사자 보수 수준

- 사회복지시설 유형에 따라서는 연봉 총액(연)을 기준으로 생활시설 종사자가 이용시설 종사자보다 높은 것으로 나타남
- 기본급(월)은 생활시설 종사자는 월평균 2,610천원(연평균 31,320천원), 이용시설 종사자는 월평균 2,522천원(연평균 30,268천원)으로 생활시설 종사자가 이용시설 종사자보다 높은 것으로 나타남

〈 표 3-85 〉 시설유형별 종사자 보수 수준: 기본급, 기본급 총액

단위: 명, 천원

구분	N	기본급(월) ¹⁾		기본급 총액(연) ¹⁾		t
		평균	표준편차	평균	표준편차	
생활시설	1,367	2,610	740	31,320	8,878	1) 3.221**
이용시설	1,788	2,522	770	30,268	9,246	
전체	3,155	2,560	758	30,724	9,102	

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

- 수당 총액(연)은 생활시설 종사자(연평균 11,916천원)가 이용시설 종사자(연평균 6,695천원)보다 높은 것으로 나타남
- 연봉 총액(연)은 생활시설 종사자(연평균 43,236천원)가 이용시설 종사자(연평균 36,963천원)보다 높은 것으로 나타남

〈 표 3-86 〉 시설유형별 종사자 보수 수준: 수당 총액, 연봉 총액

단위: 명, 천원

구분	N	수당 총액(연) ¹⁾		연봉 총액(연) ²⁾		t
		평균	표준편차	평균	표준편차	
생활시설	1,367	11,916	4,156	43,236	11,598	1) 38.611*** 2) 14.932***
이용시설	1,788	6,695	3,178	36,963	11,765	
전체	3,155	8,957	4,461	39,681	12,098	

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

5) 시설 종류별 종사자 보수 수준

- 사회복지시설 종류에 따라서는 연봉 총액(연)을 기준으로 정신보건시설 종사자가 가장 높음. 그다음으로는 한부모가족복지시설, 사회복지관의 순임
- 반대로 연봉 총액이 가장 낮은 시설은 건강가정·다문화가족지원센터이며, 그다음으로는 성폭력피해보호시설, 아동복지시설, 가정폭력보호시설, 청소년복지시설의 순임
- 기본급(월)은 정신보건시설 종사자가 월평균 3,150천원(연평균 37,796천원)으로 가장 높고, 그다음으로는 한부모가족복지시설 종사자가 월평균 3,143천원(연평균 37,717천원)의 순임. 반대로 가정폭력보호시설 종사자가 월평균 2,081천원(연평균 24,967천원)으로 가장 낮음

〈 표 3-87 〉 시설 종류별 종사자 보수 수준: 기본급, 기본급 총액

단위: 명, 천원

구분	N	기본급(월) ¹⁾		기본급 총액(연) ¹⁾		F
		평균	표준편차	평균	표준편차	
노인복지시설	208	2,742	749	32,909	8,985	1)57.840***
아동복지시설	693	2,123	655	25,480	7,855	
장애인복지시설	1,345	2,617	669	31,401	8,031	
정신보건시설	288	3,150	822	37,796	9,861	
노숙인시설	69	2,576	534	30,910	6,407	
사회복지관	233	2,973	851	35,681	10,209	
지역자활센터	60	2,506	690	30,074	8,285	
성매매피해지원시설	28	2,325	453	27,896	5,436	
성폭력피해보호시설	43	2,138	352	25,650	4,227	
가정폭력보호시설	45	2,081	386	24,967	4,629	
한부모가족복지시설	26	3,143	964	37,717	11,562	
건강가정·다문화가족지원센터	67	2,152	411	25,821	4,937	
청소년복지시설	50	2,239	469	26,862	5,631	
전체	3,155	2,560	758	30,724	9,101	

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

- 수당 총액(연)은 한부모가족복지시설 종사자(연평균 11,212천원)가 가장 높고, 그다음으로는 정신보건시설 종사자(연평균 11,199천원), 장애인복지시설 종사자(연평균 11,003천원)의 순임
- 연봉 총액(연)은 정신보건시설 종사자(연평균 48,994천원), 한부모가족복지시설 종사자(연평균 48,929천원), 사회복지관 종사자(연평균 44,515천원)의 순임. 반대로 연봉 총액(연)이 낮은 시설은 건강가정·다문화가족지원센터 종사자(연평균 29,087천원), 성폭력보호시설 종사자(연평균 31,221천원), 아동복지시설 종사자(연평균 31,229천원), 가정폭력보호시설 종사자(연평균 31,446천원), 청소년복지시설 종사자(연평균 31,953천원)의 순임

〈 표 3-88 〉 시설 종류별 종사자 보수 수준: 수당 총액, 연봉 총액

단위: 명, 천원

구분	N	수당 총액(연) ¹⁾		연봉 총액(연) ²⁾		F
		평균	표준편차	평균	표준편차	
노인복지시설	208	8,315	3,064	41,224	10,432	¹⁾ 116.605*** ²⁾ 83.333***
아동복지시설	693	5,750	4,392	31,229	11,502	
장애인복지시설	1,345	11,003	3,639	42,403	10,008	
정신보건시설	288	11,199	5,317	48,994	12,963	
노숙인시설	69	9,999	2,389	40,910	8,005	
사회복지관	233	8,833	1,862	44,515	11,470	
지역자활센터	60	4,884	2,334	34,958	10,016	
성매매피해지원시설	28	6,600	2,867	34,497	7,007	
성폭력피해보호시설	43	5,571	1,437	31,221	5,480	
가정폭력보호시설	45	6,479	1,980	31,446	5,607	
한부모가족복지시설	26	11,212	2,165	48,929	13,543	
건강가정·다문화가족지원센터	67	3,265	1,136	29,087	5,527	
청소년복지시설	50	5,091	686	31,953	6,203	
전체	3,155	8,957	4,461	39,682	12,098	

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

3. 사회복지시설 세부 종류별 보수 수준

1) 노인복지시설

- 노인복지시설 종사자 199명의 호봉 수준은 평균 10.3호봉임
- 노인복지시설 세부 종류별 종사자의 호봉 수준은 노인여가복지시설(노인복지관) 종사자가 평균 11.2호봉으로 가장 높고, 학대피해노인전용쉼터 종사자가 평균 4.0호봉으로 가장 낮음

〈 표 3-89 〉 노인복지시설 종사자 호봉 수준

단위: 명, 호봉

구분	N	평균	표준편차	최소값	최대값	F
노인주거복지시설	29	10.9	6.29	1.0	29.0	2.279*
학대피해노인전용쉼터	1	4.0	0.0	4.0	4.0	
재가노인복지시설	25	7.6	5.28	1.0	20.0	
노인여가복지시설	105	11.2	6.01	1.0	28.0	
노인보호전문기관	10	7.8	4.96	1.0	18.0	
노인일자리지원기관	29	9.8	4.90	2.0	20.0	
전체	199	10.3	5.86	1.0	29.0	

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

- 노인복지시설 종사자의 연봉 총액은 평균 41,224천원임. 연봉 총액은 노인주거(양로)시설, 노인여가복지시설(노인복지관) 종사자의 순으로 높게 나타났고, 상대적으로 학대피해노인전용쉼터 종사자가 가장 낮은 것으로 나타남
- 노인복지시설 종사자의 기본급(월)은 월평균 2,742천원(연평균 32,909천원)임. 세부 종류별로는 노인일자리지원기관 종사자가 월평균 2,908천원(연평균 34,901천원)으로 가장 높고, 학대피해노인전용쉼터 종사자가 월평균 1,786천원(연평균 21,428천원)으로 가장 낮음

〈 표 3-90 〉 노인복지시설 종사자 보수 수준: 기본급, 기본급 총액

단위: 명, 천원

구분	N	기본급(월) ¹⁾		기본급 총액(연) ¹⁾		F
		평균	표준편차	평균	표준편차	
노인주거복지시설	29	2,560	709	30,723	8,508	1) 2.818*
학대피해노인전용쉼터	4	1,786	739	21,428	8,871	
재가노인복지시설	31	2,546	730	30,555	8,761	
노인여가복지시설	105	2,836	716	34,034	8,593	
노인보호전문기관	10	2,796	914	33,547	10,967	
노인일자리지원기관	29	2,908	754	34,901	9,051	
전체	208	2,742	749	32,909	8,985	

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

- 노인복지시설 종사자의 수당 총액(연)은 평균 8,315천원임. 세부 종류별로는 노인주거(양로)시설 종사자(연평균 12,605천원)가 가장 높고, 노인보호전문기관 종사자(연평균 5,083천원)가 가장 낮음
- 노인복지시설 종사자의 연봉 총액은 평균 41,224천원임. 세부 종류별로는 노인주거(양로)시설 종사자(연평균 43,328천원)가 가장 높고, 학대피해노인전용쉼터 종사자(연평균 27,183천원)가 가장 낮음

〈 표 3-91 〉 노인복지시설 종사자 보수 수준: 수당 총액, 연봉 총액

단위: 명, 천원

구분	N	수당 총액(연) ¹⁾		연봉 총액(연) ²⁾		F
		평균	표준편차	평균	표준편차	
노인주거복지시설	29	12,605	2,257	43,328	9,998	1) 58.155*** 2) 4.292*
학대피해노인전용쉼터	4	5,755	3,040	27,183	5,848	
재가노인복지시설	31	5,579	2,289	36,134	10,275	
노인여가복지시설	105	9,056	1,930	43,090	9,898	
노인보호전문기관	10	5,083	1,663	38,630	12,448	
노인일자리지원기관	29	5,737	1,425	40,638	9,836	
전체	208	8,315	3,064	41,224	10,432	

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

2) 아동복지시설

□ 아동복지시설 종사자 294명의 호봉 수준은 평균 8.6호봉임

○ 아동복지시설 세부 종류별 종사자의 호봉 수준은 자립지원시설 종사자가 평균 19.0호봉으로 가장 높고, 다함께돌봄센터 종사자가 평균 1.0호봉으로 가장 낮음

〈 표 3-92 〉 아동복지시설 종사자 호봉 수준

단위: 명, 호봉

구분	N	평균	표준편차	최소값	최대값	F
아동양육시설	190	8.9	6.67	1.0	30.0	4.010***
공동생활가정	15	8.0	5.07	1.0	16.0	
아동보호치료시설	34	11.2	8.69	1.0	30.0	
자립지원시설	3	19.0	10.15	10.0	30.0	
학대피해아동쉼터	5	1.6	0.89	1.0	3.0	
가정위탁지원센터	8	6.8	4.03	1.0	14.0	
지역아동센터	8	8.4	4.03	3.0	14.0	
아동보호전문기관	29	4.9	4.06	1.0	18.0	
다함께돌봄센터	2	1.0	0.00	1.0	1.0	
전체	294	8.6	6.80	1.0	30.0	

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

□ 아동복지시설 종사자의 연봉 총액은 평균 31,229천원임. 연봉 총액은 자립지원 시설 종사자가 가장 높고, 다함께돌봄센터 종사자가 가장 낮음

○ 아동복지시설 종사자의 기본급(월)은 월평균 2,123천원(연평균 25,480천원)임. 세부 종류별로는 자립지원시설 종사자가 월평균 3,845천원(연평균 46,137천원)으로 가장 높고, 지역아동센터 종사자가 월평균 1,788천원(연평균 21,457천원)으로 가장 낮음

○ 아동복지시설 종사자의 수당 총액(연)은 연평균 5,750천원임. 세부 종류별로는 자립 지원시설 종사자(연평균 12,052천원)가 가장 높고, 다함께돌봄센터 종사자는 수당이 없는 것으로 나타나 가장 낮음

○ 아동복지시설 종사자의 연봉 총액은 평균 31,229천원임. 세부 종류별로는 자립지원 시설 종사자(연평균 58,188천원)가 가장 높고, 다함께돌봄센터 종사자(연평균 22,548천원)가 가장 낮음

〈 표 3-93 〉 아동복지시설 종사자 보수 수준: 기본급, 기본급 총액

단위: 명, 천원

구분	N	기본급(월) ¹⁾		기본급 총액(연) ¹⁾		F
		평균	표준편차	평균	표준편차	
아동양육시설	194	2,615	745	31,375	8,941	1) 53.594***
공동생활가정	44	1,959	270	23,510	3,239	
아동보호치료시설	34	2,767	794	33,199	9,525	
자립지원시설	3	3,845	1,006	46,137	12,068	
학대피해아동쉼터	23	1,873	392	22,482	4,700	
가정위탁지원센터	8	2,575	738	30,898	8,851	
지역아동센터	349	1,788	324	21,457	3,893	
아동보호전문기관	34	2,270	402	27,245	4,819	
다함께돌봄센터	4	1,879	85	22,548	1,025	
전체	693	2,123	655	25,480	7,855	

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

〈 표 3-94 〉 아동복지시설 종사자 보수 수준: 수당 총액, 연봉 총액

단위 : 명, 천원

구분	N	수당 총액(연) ¹⁾		연봉 총액(연) ²⁾		F
		평균	표준편차	평균	표준편차	
아동양육시설	194	11,306	2,634	42,681	10,881	1) 449.797*** 2) 118.129***
공동생활가정	44	3,751	678	27,261	3,625	
아동보호치료시설	34	11,937	2,801	45,136	11,694	
자립지원시설	3	12,052	1,797	58,188	13,783	
학대피해아동쉼터	23	3,389	1,646	25,871	6,097	
가정위탁지원센터	8	4,890	885	35,788	9,736	
지역아동센터	349	2,785	1,128	24,241	4,758	
아동보호전문기관	34	2,800	0	30,045	4,819	
다함께돌봄센터	4	0	0	22,548	1,025	
전체	693	5,750	4,392	31,229	11,502	

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

3) 장애인복지시설

□ 장애인복지시설 종사자 1,339명의 호봉 수준은 평균 10.2호봉임

○ 장애인복지시설 세부 종류별 종사자의 호봉 수준은 장애인공동생활가정 종사자가 평균 13.8호봉으로 가장 높음. 장애유형별거주시설, 장애인체육시설, 장애인생활이동지원센터, 점자도서관, 직업재활시설 등은 평균 10호봉이 넘는 것으로 나타남. 반대로 보조기기센터 종사자가 평균 5.3호봉으로 가장 낮음

〈 표 3-95 〉 장애인복지시설 종사자 호봉 수준

단위: 명, 호봉

구분	N	평균	표준편차	최소값	최대값	F
장애유형별거주시설	581	10.9	7.19	1.0	31.0	4.415***
장애인단거주시설	88	7.7	5.69	1.0	20.0	
장애인공동생활가정	30	13.8	7.00	1.0	27.0	
장애인복지관	254	9.7	5.70	1.0	31.0	
장애인주간보호시설	140	8.9	4.72	1.0	23.0	
장애인체육시설	34	11.5	7.48	1.0	30.0	
장애인생활이동지원센터	12	12.8	2.86	10.0	19.0	
수화통역센터	32	8.3	4.64	1.0	20.0	
점자도서관	4	11.8	1.89	9.0	13.0	
직업재활시설	144	10.6	6.72	1.0	31.0	
장애인생산물판매시설	4	8.5	2.52	6.0	12.0	
발달장애인지원센터	10	5.6	1.90	2.0	8.0	
보조기기센터	6	5.3	4.32	1.0	13.0	
전체	1,339	10.2	6.52	1.0	31.0	

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

- 장애인복지시설 종사자의 연봉 총액은 평균 42,403천원임. 연봉 총액은 장애인 공동생활가정 종사자가 가장 높고, 보조기기센터 종사자가 가장 낮음
- 장애인복지시설 종사자의 기본급(월)은 월평균 2,617천원(연평균 31,401천원)임. 세부 종류별로는 장애인공동생활가정 종사자가 월평균 3,033천원(연평균 36,397천원)으로 가장 높고, 발달장애인지원센터 종사자가 월평균 2,262천원(연평균 27,149천원)으로 가장 낮음

〈 표 3-96 〉 장애인복지시설 종사자 보수 수준: 기본급, 기본급 총액

단위: 명, 천원

구분	N	기본급(월) ¹⁾		기본급 총액(연) ¹⁾		F
		평균	표준편차	평균	표준편차	
장애유형별거주시설	582	2,549	633	30,593	7,593	1)6.391***
장애인단기거주시설	88	2,444	757	29,333	9,089	
장애공동생활가정	31	3,033	626	36,397	7,506	
장애인복지관	255	2,629	632	31,550	7,587	
장애인주간보호시설	141	2,548	513	30,578	6,152	
장애인체육시설	34	2,758	815	33,100	9,781	
장애인생활이동지원센터	12	2,794	482	33,523	5,783	
수화통역센터	32	2,435	416	29,216	4,991	
점자도서관	4	3,105	620	37,263	7,437	
직업재활시설	146	2,954	845	35,444	10,143	
장애인생산물판매시설	4	2,802	527	33,622	6,329	
발달장애인지원센터	10	2,262	191	27,149	2,287	
보조기기센터	6	2,356	410	28,267	4,916	
전체	1,345	2,617	669	31,401	8,031	

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

- 장애인복지시설 종사자의 수당 총액(연)은 연평균 11,003천원임. 세부 종류별로는 장애유형별거주시설 종사자가 연평균 14,055천원으로 가장 높고, 보조기기센터 종사자가 연평균 4,915천원으로 가장 낮음
- 장애인복지시설 종사자의 연봉 총액은 평균 42,403천원임. 세부 종류별로는 장애인 공동생활가정 종사자가 연평균 47,243천원으로 가장 높고, 보조기기센터 종사자가 연평균 33,182천원으로 가장 낮음

〈 표 3-97 〉 장애인복지시설 종사자 보수 수준: 수당 총액, 연봉 총액

단위: 명, 천원

구분	N	수당 총액(연) ¹⁾		연봉 총액(연) ²⁾		F
		평균	표준편차	평균	표준편차	
장애유형별거주시설	582	14,055	2,643	44,648	9,285	¹⁾ 142.724*** ²⁾ 10.034***
장애인단기거주시설	88	9,452	2,439	38,785	11,300	
장애공동생활가정	31	10,846	1,845	47,243	9,000	
장애인복지관	255	8,384	2,233	39,934	9,341	
장애인주간보호시설	141	7,964	1,887	38,542	7,663	
장애인체육시설	34	9,478	2,762	42,577	11,803	
장애인생활이동지원센터	12	8,890	1,206	42,412	6,863	
수화통역센터	32	7,758	1,231	36,974	6,066	
점자도서관	4	9,434	1,268	46,697	8,603	
직업재활시설	146	9,106	2,638	44,549	12,474	
장애인생산품판매시설	4	8,444	1,440	42,065	7,744	
발달장애인지원센터	10	8,254	437	35,403	2,359	
보조기기센터	6	4,915	1,286	33,182	5,639	
전체	1,345	11,003	3,639	42,403	10,008	

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

4) 정신보건시설

□ 정신보건시설 종사자 278명의 호봉 수준은 평균 13.3호봉임

- 정신보건시설 세부 종류별 종사자 호봉 수준은 정신재활생활시설 종사자가 평균 16.7호봉으로 가장 높고, 중독관리통합지원센터 종사자가 평균 7.0호봉으로 가장 낮음

〈 표 3-98 〉 정신보건시설 종사자 호봉 수준

단위: 명, 호봉

구분	N	평균	표준편차	최소값	최대값	F
정신요양시설	119	16.1	7.13	3.0	31.0	13.374***
공동생활가정	29	13.1	7.45	3.0	30.0	
정신재활생활시설	12	16.7	8.29	2.0	31.0	
정신재활종합시설	16	14.8	6.94	2.0	27.0	
정신건강복지센터	65	7.6	5.07	1.0	23.0	
주간재활시설	28	15.2	7.32	4.0	28.0	
중독관리통합지원센터	9	7.0	5.92	1.0	20.0	
전체	278	13.3	7.62	1.0	31.0	

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

□ 정신보건시설 종사자의 연봉 총액은 평균 48,994천원임. 연봉 총액은 정신재활 생활시설 종사자가 가장 높고, 정신건강복지센터가 가장 낮음

- 정신보건시설 종사자의 기본급(월)은 월평균 3,150천원(연평균 37,796천원)임. 세부 종류별로는 공동생활가정 종사자가 월평균 3,656천원(연평균 43,873천원)으로 가장 높고, 정신건강복지센터 종사자가 월평균 2,714천원(연평균 32,562천원)으로 가장 낮음
- 정신보건시설 종사자의 수당 총액(연)은 연평균 11,199천원임. 세부 종류별로는 정신요양시설 종사자가 연평균 15,244천원으로 가장 높고, 정신건강복지센터 종사자가 연평균 5,140천원으로 가장 낮음

- 정신보건시설 종사자의 연봉 총액은 평균 48,994천원임. 세부 종류별로는 정신재활 생활시설 종사자가 연평균 57,424천원으로 가장 높고, 정신건강복지센터 종사자가 연평균 37,703천원으로 가장 낮음

〈 표 3-99 〉 정신보건시설 종사자 보수 수준: 기본급, 기본급 총액

단위: 명, 천원

구분	N	기본급(월) ¹⁾		기본급 총액(연) ¹⁾		F
		평균	표준편차	평균	표준편차	
정신요양시설	119	3,109	684	37,311	8,208	1) 8.071***
공동생활가정	29	3,656	817	43,873	9,803	
정신재활생활시설	12	3,547	981	42,561	11,771	
정신재활종합시설	16	3,410	877	40,915	10,521	
정신건강복지센터	71	2,714	756	32,562	9,068	
주간재활시설	28	3,540	826	42,477	9,910	
중독관리통합지원센터	13	3,245	954	38,939	11,449	
전체	288	3,150	822	37,796	9,861	

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

〈 표 3-100 〉 정신보건시설 종사자 보수 수준: 수당 총액, 연봉 총액

단위: 명, 천원

구분	N	수당 총액(연) ¹⁾		연봉 총액(연) ²⁾		F
		평균	표준편차	평균	표준편차	
정신요양시설	119	15,244	3,889	52,554	11,374	1) 80.087*** 2) 17.470***
공동생활가정	29	10,330	3,516	54,203	9,400	
정신재활생활시설	12	14,863	4,568	57,424	13,500	
정신재활종합시설	16	12,627	3,781	53,542	11,820	
정신건강복지센터	71	5,140	1,981	37,703	10,898	
주간재활시설	28	10,200	2,174	52,677	10,701	
중독관리통합지원센터	13	6,208	1,205	45,148	12,515	
전체	288	11,199	5,317	48,994	12,963	

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

5) 노숙인시설

□ 노숙인시설 종사자 69명의 호봉 수준은 평균 11.1호봉임

○ 노숙인시설 세부 종류별 종사자의 호봉 수준은 노숙인종합지원센터 종사자가 평균 13.7호봉으로 가장 높고, 쪽방상당소 종사자가 평균 7.4호봉으로 가장 낮음

〈 표 3-101 〉 노숙인시설 종사자 호봉 수준

단위: 명, 호봉

구분	N	평균	표준편차	최소값	최대값	F
노숙인자활시설	48	11.3	7.28	1.0	30.0	.754
노숙인종합지원센터	7	13.7	5.68	7.0	23.0	
노숙인일시보호시설	6	9.3	5.09	5.0	19.0	
노숙인진료시설	3	10.0	6.08	6.0	17.0	
쪽방상당소	5	7.4	5.18	2.0	15.0	
전체	69	11.1	6.79	1.0	30.0	

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

□ 노숙인시설 종사자의 연봉 총액은 평균 40,910천원임. 연봉 총액은 노숙인종합지원센터 종사자가 가장 높고, 노숙인일시보호시설 종사자가 가장 낮음

○ 노숙인시설 종사자의 기본급은 월평균 2,576천원(연평균 30,910천원)임. 세부 종류별로는 노숙인종합지원센터 종사자가 월평균 2,885천원(연평균 34,621천원)으로 가장 높고, 노숙인일시보호시설 종사자가 월평균 2,368천원(연평균 28,413천원)으로 가장 낮음

○ 노숙인시설 종사자의 수당 총액(연)은 연평균 9,999천원임. 세부 종류별로는 노숙인자활시설 종사자가 연평균 10,389천원으로 가장 높고, 노숙인일시보호시설 종사자가 연평균 8,512천원으로 가장 낮음

○ 노숙인시설 종사자의 연봉 총액은 평균 40,910천원임. 세부 종류별로는 노숙인종합지원센터 종사자가 연평균 44,239천원으로 가장 높고, 노숙인일시보호시설 종사자가 연평균 36,925천원으로 가장 낮음

〈 표 3-102 〉 노숙인시설 종사자 보수 수준: 기본급, 기본급 총액

단위: 명, 천원

구분	N	기본급(월) ¹⁾		기본급 총액(연) ¹⁾		F
		평균	표준편차	평균	표준편차	
노숙인자활시설	48	2,572	556	30,869	6,674	1) .896
노숙인종합지원센터	7	2,885	531	34,621	6,369	
노숙인일시보호시설	6	2,368	365	28,413	4,376	
노숙인진료시설	3	2,406	276	28,876	3,313	
쪽방상담소	5	2,528	572	30,333	6,860	
전체	69	2,576	534	30,910	6,407	

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

〈 표 3-103 〉 노숙인시설 종사자 보수 수준: 수당 총액, 연봉 총액

단위: 명, 천원

구분	N	수당 총액(연) ¹⁾		연봉 총액(연) ²⁾		F
		평균	표준편차	평균	표준편차	
노숙인자활시설	48	10,389	2,585	41,258	8,380	1) 1.366 2) .816
노숙인종합지원센터	7	9,618	1,300	44,239	7,578	
노숙인일시보호시설	6	8,512	1,842	36,925	6,148	
노숙인진료시설	3	9,836	1,324	38,712	2,668	
쪽방상담소	5	8,670	1,793	39,004	8,633	
전체	69	9,999	2,389	40,910	8,005	

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

6) 사회복지관

- 사회복지관 종사자 233명의 호봉 수준은 평균 11.5호봉임. 사회복지관 종사자의 연봉 총액은 평균 44,515천원임
- 사회복지관 종사자의 기본급은 월평균 2,973천원(연평균 35,681천원)임. 수당 총액은 연평균 8,833천원이며, 기본급 총액과 수당 총액을 합한 연봉 총액은 평균 44,515천원임

〈 표 3-104 〉 사회복지관 종사자 호봉 및 보수 수준

단위: 명, 호봉, 천원

구분	N	평균	표준편차	최소값	최대값
호봉	232	11.5	7.40	1.0	30.0
기본급(월)	233	2,973	851	1,893	4,959
기본급 총액(연)	233	35,681	10,209	22,721	59,507
수당 총액(연)	233	8,833	1,862	5,322	14,127
연봉 총액(연)	233	44,515	11,470	28,636	68,419

7) 지역자활센터

- 지역자활센터 종사자 39명의 호봉 수준은 평균 10.1호봉임. 지역자활센터 종사자의 연봉 총액은 평균 34,958천원임
- 지역자활센터 종사자의 기본급은 월평균 2,506천원(연평균 30,074천원)임. 수당 총액은 연평균 4,884천원이며, 기본급 총액과 수당 총액을 합한 연봉 총액은 평균 34,958천원임

〈 표 3-105 〉 지역자활센터 종사자 호봉 및 보수 수준

단위: 명, 호봉, 천원

구분	N	평균	표준편차	최소값	최대값
호봉	39	10.1	7.31	1.0	27.0
기본급(월)	60	2,506	690	1,802	4,467
기본급 총액(연)	60	30,074	8,285	21,624	53,604
수당 총액(연)	60	4,884	2,334	1,137	10,633
연봉 총액(연)	60	34,958	10,016	22,843	63,354

8) 성매매피해지원시설

- 성매매피해지원시설 종사자 28명의 호봉 수준은 평균 5.5호봉임
 - 성매매피해지원시설 세부 종류별 종사자의 호봉 수준은 성매매피해상담소 종사자가 평균 6.5호봉으로 가장 높고, 청소년지원시설 종사자가 평균 2.8호봉으로 가장 낮음

〈 표 3-106 〉 성매매피해지원시설 종사자 호봉 수준

단위: 명, 호봉

구분	N	평균	표준편차	최소값	최대값	F
일반지원시설	8	6.0	4.00	1.0	10.0	.719
청소년지원시설	5	2.8	2.05	1.0	5.0	
자활지원센터	7	5.7	5.53	1.0	17.0	
성매매피해상담소	8	6.5	5.45	2.0	18.0	
전체	28	5.5	4.58	1.0	18.0	

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

- 성매매피해지원시설 종사자의 연봉 총액은 평균 34,497천원임. 연봉 총액은 자활지원센터 종사자가 가장 높고, 청소년지원시설 종사자가 가장 낮음
 - 성매매피해지원시설 종사자의 기본급은 월평균 2,325천원(연평균 27,896천원)임. 세부 종류별로는 일반지원시설 종사자가 월평균 2,480천원(연평균 29,763천원)으로 가장 높고, 청소년지원시설 종사자가 월평균 2,084천원(연평균 25,011천원)으로 가장 낮음
 - 성매매피해지원시설 종사자의 수당 총액(연)은 연평균 6,600천원임. 세부 종류별로는 자활지원센터 종사자가 연평균 8,269천원으로 가장 높고, 청소년지원시설 종사자가 연평균 4,576천원으로 가장 낮음
 - 성매매피해지원시설 종사자의 연봉 총액은 평균 34,497천원임. 세부 종류별로는 자활지원센터 종사자가 연평균 36,183천원으로 가장 높고, 청소년지원시설 종사자가 연평균 29,587천원으로 가장 낮음

〈 표 3-107 〉 성매매피해지원시설 종사자 보수 수준: 기본급, 기본급 총액

단위: 명, 천원

구분	N	기본급(월) ¹⁾		기본급 총액(연) ¹⁾		F
		평균	표준편차	평균	표준편차	
일반지원시설	8	2,480	678	29,763	8,138	1) .764
청소년지원시설	5	2,084	481	25,011	5,778	
자활지원센터	7	2,326	268	27,914	3,212	
성매매피해상담소	8	2,318	262	27,816	3,149	
전체	28	2,325	453	27,896	5,436	

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

〈 표 3-108 〉 성매매피해지원시설 종사자 보수 수준: 수당 총액, 연봉 총액

단위: 명, 천원

구분	N	수당 총액(연) ¹⁾		연봉 총액(연) ²⁾		F
		평균	표준편차	평균	표준편차	
일반지원시설	8	4,750	350	34,513	8,401	1) 5.387* 2) 1.100
청소년지원시설	5	4,576	364	29,587	6,050	
자활지원센터	7	8,269	3,210	36,183	6,421	
성매매피해상담소	8	8,256	3,149	36,072	6,298	
전체	28	6,600	2,867	34,497	7,007	

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

9) 성폭력피해보호시설

- 성폭력피해보호시설 종사자 33명의 호봉 수준은 평균 2.8호봉임
 - 성폭력피해보호시설 세부 종류별 종사자의 호봉 수준은 성폭력피해상담소 종사자가 평균 2.9호봉, 아동청소년특별지원시설 종사자가 평균 2.6호봉임. 성폭력피해자보호시설 종사자는 호봉에 표기하지 않아 분석할 수 없음

〈 표 3-109 〉 성폭력피해보호시설 종사자 호봉 수준

단위: 명, 호봉

구분	N	평균	표준편차	최소값	최대값	F
성폭력피해자보호시설	-	-	-	-	-	.126
아동청소년특별지원시설	8	2.6	1.60	1.0	5.0	
성폭력피해상담소	25	2.9	2.16	1.0	11.0	
전체	33	2.8	2.02	1.0	11.0	

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

- 성폭력피해보호시설 종사자의 연봉 총액은 평균 31,221천원임. 연봉 총액은 성폭력피해상담소 종사자가 가장 높고, 성폭력피해자보호시설 종사자가 가장 낮음
 - 성폭력피해보호시설 종사자의 기본급(월)은 월평균 2,138천원(연평균 25,650천원)임. 세부 종류별로는 성폭력피해상담소 종사자가 월평균 2,251천원(연평균 27,009천원)으로 가장 높고, 성폭력피해자보호시설 종사자가 월평균 1,846천원(연평균 22,152천원)으로 가장 낮음
 - 성폭력피해보호시설 종사자의 수당 총액(연)은 연평균 5,571천원임. 세부 종류별로는 성폭력피해상담소 종사자가 연평균 6,025천원으로 가장 높고, 아동청소년특별지원시설 종사자가 연평균 4,650천원으로 가장 낮음
 - 성폭력피해보호시설 종사자의 연봉 총액은 평균 31,221천원임. 세부 종류별로는 성폭력피해상담소 종사자가 연평균 33,034천원으로 가장 높고, 성폭력피해자보호시설 종사자가 연평균 27,112천원으로 가장 낮음

〈 표 3-110 〉 성폭력피해보호시설 종사자 보수 수준: 기본급, 기본급 총액

단위: 명, 천원

구분	N	기본급(월) ¹⁾		기본급 총액(연) ¹⁾		F
		평균	표준편차	평균	표준편차	
성폭력피해자보호시설	8	1,846	94	22,152	1,124	1)5.304*
아동청소년특별지원시설	8	2,047	270	24,561	3,236	
성폭력피해상담소	27	2,251	369	27,009	4,433	
전체	43	2,138	352	25,650	4,227	

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

〈 표 3-111 〉 성폭력피해보호시설 종사자 보수 수준: 수당 총액, 연봉 총액

단위: 명, 천원

구분	N	수당 총액(연) ¹⁾		연봉 총액(연) ²⁾		F
		평균	표준편차	평균	표준편차	
성폭력피해자보호시설	8	4,960	0	27,112	1,124	1)4.292* 2)5.096*
아동청소년특별지원시설	8	4,650	250	29,211	3,397	
성폭력피해상담소	27	6,025	1,652	33,034	5,934	
전체	43	5,571	1,437	31,221	5,480	

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

10) 가정폭력보호시설

□ 가정폭력보호시설 종사자 44명의 호봉 수준은 평균 5.2호봉임

- 가정폭력보호시설 세부 종류별 종사자의 호봉 수준은 긴급전화센터 종사자가 평균 6.1호봉으로 가장 높고, 가정폭력피해자보호시설 종사자가 평균 3.7호봉으로 가장 낮음

〈 표 3-112 〉 가정폭력보호시설 종사자 호봉 수준

단위: 명, 호봉

구분	N	평균	표준편차	최소값	최대값	F
가정폭력피해자보호시설	13	3.7	3.68	1.0	15.0	1.222
가정폭력상담소	14	5.5	4.38	1.0	15.0	
긴급전화센터	17	6.1	4.44	3.0	22.0	
전체	44	5.2	4.23	1.0	22.0	

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

□ 가정폭력보호시설 종사자의 연봉 총액은 평균 31,446천원임. 연봉 총액은 긴급전화센터 종사자가 가장 높고, 가정폭력피해자보호시설 종사자가 가장 낮음

- 가정폭력보호시설 종사자의 기본급(월)은 월평균 2,081천원(연평균 24,967천원)임. 세부 종류별로는 긴급전화센터 종사자가 월평균 2,246천원(연평균 26,949천원)으로 가장 높고, 가정폭력피해자보호시설 종사자가 월평균 1,930천원(연평균 23,157천원)으로 가장 낮음
- 가정폭력보호시설 종사자의 수당 총액(연)은 연평균 6,479천원임. 세부 종류별로는 긴급전화센터 종사자가 연평균 8,317천원으로 가장 높고, 가정폭력상담소 종사자가 연평균 5,264천원으로 가장 낮음
- 가정폭력보호시설 종사자의 연봉 총액은 평균 31,446천원임. 세부 종류별로는 긴급전화센터 종사자가 연평균 35,266천원으로 가장 높고, 가정폭력피해자보호시설 종사자가 연평균 28,634천원으로 가장 낮음

〈 표 3-113 〉 가정폭력보호시설 종사자 보수 수준: 기본급, 기본급 총액

단위: 명, 천원

구분	N	기본급(월) ¹⁾		기본급 총액(연) ¹⁾		F
		평균	표준편차	평균	표준편차	
가정폭력피해자보호시설	13	1,930	398	23,157	4,775	1) 2.953
가정폭력상담소	15	2,024	385	24,288	4,618	
긴급전화센터	17	2,246	332	26,949	3,989	
전체	45	2,081	386	24,967	4,629	

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

〈 표 3-114 〉 가정폭력보호시설 종사자 보수 수준: 수당 총액, 연봉 총액

단위: 명, 천원

구분	N	수당 총액(연) ¹⁾		연봉 총액(연) ²⁾		F
		평균	표준편차	평균	표준편차	
가정폭력피해자보호시설	13	5,477	577	28,634	4,908	1) 24.358*** 2) 8.681**
가정폭력상담소	15	5,264	1,763	29,552	4,616	
긴급전화센터	17	8,317	1,422	35,266	4,946	
전체	45	6,479	1,980	31,446	5,607	

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

11) 한부모가족복지시설

- 한부모가족복지시설 종사자 26명의 호봉 수준은 평균 12.8호봉임
 - 한부모가족복지시설 세부 종류별 종사자의 호봉 수준은 미혼모자가족복지시설(공동) 종사자가 평균 13.8호봉으로 가장 높고, 모자가족복지시설(기본) 종사자가 평균 12.0호봉으로 가장 낮음

〈 표 3-115 〉 한부모가족복지시설 종사자 호봉 수준

단위: 명, 호봉

구분	N	평균	표준편차	최소값	최대값	F
모자가족복지시설(기본)	11	12.0	6.65	4.0	26.0	.177
미혼모자가족시설(기본)	10	13.2	5.79	6.0	27.0	
미혼모자가족시설(공동)	5	13.8	6.02	5.0	18.0	
전체	26	12.8	6.01	4.0	27.0	

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

- 한부모가족복지시설 종사자의 연봉 총액은 평균 48,929천원임. 연봉 총액은 미혼모자가족복지시설(기본) 종사자가 가장 높고, 모자가족복지시설(기본) 종사자가 가장 낮음
 - 한부모가족복지시설 종사자의 기본급(월)은 월평균 3,143천원(연평균 37,717천원)임. 세부 종류별로는 미혼모자가족복지시설(기본) 종사자가 월평균 3,221천원(연평균 38,653천원)으로 가장 높고, 모자가족복지시설(기본) 종사자가 월평균 3,080천원(연평균 36,968천원)으로 가장 낮음
 - 한부모가족복지시설 종사자의 수당 총액(연)은 연평균 11,212천원임. 세부 종류별로는 미혼모자가족복지시설(공동) 종사자가 연평균 12,057천원으로 가장 높고, 미혼모자가족복지시설(기본) 종사자가 연평균 10,987천원으로 가장 낮음
 - 한부모가족복지시설 종사자의 연봉 총액은 평균 48,929천원임. 세부 종류별로는 미혼모자가족복지시설(기본) 종사자가 연평균 49,640천원으로 가장 높고, 모자가족복지시설(기본) 종사자가 연평균 48,001천원으로 가장 낮음

〈 표 3-116 〉 한부모가족복지시설 종사자 보수 수준: 기본급, 기본급 총액

단위: 명, 천원

구분	N	기본급(월) ¹⁾		기본급 총액(연) ¹⁾		F
		평균	표준편차	평균	표준편차	
모자가족복지시설(기본)	11	3,080	859	36,968	10,309	1) .053
미혼모자가족시설(기본)	10	3,221	902	38,653	10,826	
미혼모자가족시설(공동)	5	3,125	1,449	37,494	17,388	
전체	26	3,143	964	37,717	11,562	

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

〈 표 3-117 〉 한부모가족복지시설 종사자 보수 수준: 수당 총액, 연봉 총액

단위: 명, 천원

구분	N	수당 총액(연) ¹⁾		연봉 총액(연) ²⁾		F
		평균	표준편차	평균	표준편차	
모자가족복지시설(기본)	11	11,034	2,282	48,001	12,556	1) .452 2) .041
미혼모자가족시설(기본)	10	10,987	1,927	49,640	12,644	
미혼모자가족시설(공동)	5	12,057	2,607	49,550	19,707	
전체	26	11,212	2,165	48,929	13,543	

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

12) 건강가정·다문화가족지원센터

- 건강가정·다문화가족지원센터 종사자 51명의 호봉 수준은 평균 5.2호봉임
 - 건강가정·다문화가족지원센터 세부 종류별 종사자의 호봉 수준은 건강가정·다문화가족 통합센터 종사자는 평균 4.5호봉, 다문화가족지원센터 종사자는 평균 7.7호봉임

〈 표 3-118 〉 건강가정·다문화가족지원센터 종사자 호봉 수준

단위: 명, 호봉

구분	N	평균	표준편차	최소값	최대값	t
건강가정·다문화가족통합센터	39	4.5	3.04	1.0	10.0	.820
다문화가족지원센터	12	7.7	5.71	1.0	16.0	
전체	51	5.2	4.01	1.0	16.0	

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

- 건강가정·다문화가족지원센터 종사자의 연봉 총액은 평균 29,087천원임. 연봉 총액은 건강가정·다문화가족통합지원센터 종사자가 다문화가족지원센터 종사자보다 낮음
 - 건강가정·다문화가족지원센터 종사자의 기본급(월)은 월평균 2,152천원(연평균 25,821천원)임. 세부 종류별로는 건강가정·다문화가족통합센터 종사자는 월평균 2,139천원(연평균 25,672천원)이며, 다문화가족지원센터 종사자는 월평균 2,188천원(연평균 26,260천원)임
 - 건강가정·다문화가족지원센터 종사자의 수당 총액(연)은 연평균 3,265천원임. 세부 종류별로는 건강가정·다문화가족통합센터 종사자는 연평균 2,928천원, 다문화가족지원센터 종사자는 연평균 4,259천원임
 - 건강가정·다문화가족지원센터 종사자의 연봉 총액은 평균 29,087천원임. 세부 종류별로는 건강가정·다문화가족통합센터 종사자는 연평균 28,600천원, 다문화가족지원센터 종사자는 연평균 30,518천원임

〈 표 3-119 〉 건강가정·다문화가족지원센터 종사자 보수 수준: 기본급, 기본급 총액

단위: 명, 천원

구분	N	기본급(월) ¹⁾		기본급 총액(연) ¹⁾		t
		평균	표준편차	평균	표준편차	
건강가정·다문화통합센터	50	2,139	343	25,672	4,114	1) .177
다문화가족지원센터	17	2,188	580	26,260	6,959	
전체	67	2,152	411	25,821	4,937	

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

〈 표 3-120 〉 건강가정·다문화가족지원센터 종사자 보수 수준: 수당 총액, 연봉 총액

단위: 명, 천원

구분	N	수당 총액(연) ¹⁾		연봉 총액(연) ²⁾		t
		평균	표준편차	평균	표준편차	
건강가정·다문화통합센터	50	2,928	707	28,600	4,453	1) 23.312*** 2) 1.540
다문화가족지원센터	17	4,259	1,544	30,518	7,898	
전체	67	3,265	1,136	29,087	5,527	

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

13) 청소년복지시설

□ 청소년복지시설 종사자 48명의 호봉 수준은 평균 6.5호봉임

- 청소년복지시설 세부 종류별 종사자의 호봉 수준은 청소년쉼터 종사자는 평균 6.6호봉, 청소년회복지원시설 종사자는 평균 4.5호봉임

〈 표 3-121 〉 청소년복지시설 종사자 호봉 수준

단위: 명, 호봉

구분	N	평균	표준편차	최소값	최대값	t
청소년쉼터	44	6.6	4.61	1.0	22.0	.820
청소년회복지원시설	4	4.5	3.00	1.0	7.0	
전체	48	6.5	4.51	1.0	22.0	

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

□ 청소년복지시설 종사자의 연봉 총액은 평균 31,953천원임. 연봉 총액은 청소년쉼터 종사자가 청소년회복지원시설 종사자보다 높음

- 청소년복지시설 종사자의 기본급(월)은 월평균 2,239천원(연평균 26,862천원)임. 세부 종류별로는 청소년쉼터 종사자는 월평균 2,257천원(연평균 27,086천원), 청소년회복지원시설 종사자는 월평균 2,024천원(연평균 24,291천원)임
- 청소년복지시설 종사자의 수당 총액(연)은 연평균 5,091천원임. 세부 종류별로는 청소년쉼터 종사자는 연평균 5,082천원, 청소년회복지원시설 종사자는 연평균 5,189천원임
- 청소년복지시설 종사자의 연봉 총액은 평균 31,953천원임. 세부 종류별로는 청소년쉼터 종사자는 연평균 32,168천원, 청소년회복지원시설 종사자는 연평균 29,480천원임

〈 표 3-122 〉 청소년복지시설 종사자 보수 수준: 기본급, 기본급 총액

단위: 명, 천원

구분	N	기본급(월) ¹⁾		기본급 총액(연) ¹⁾		t
		평균	표준편차	평균	표준편차	
청소년쉼터	46	2,257	483	27,086	5,790	1) .905
청소년회복지원시설	4	2,024	193	24,291	2,317	
전체	50	2,239	469	26,862	5,631	

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

〈 표 3-123 〉 청소년복지시설 종사자 보수 수준: 수당 총액, 연봉 총액

단위: 명, 천원

구분	N	수당 총액(연) ¹⁾		연봉 총액(연) ²⁾		t
		평균	표준편차	평균	표준편차	
청소년쉼터	46	5,082	712	32,168	6,393	1) .088 2) .686
청소년회복지원시설	4	5,189	232	29,480	2,549	
전체	50	5,091	686	31,953	6,203	

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

4. 사회복지시설 종사자 수당 지급 현황

1) 사회복지시설 종사자 명절휴가비 지급 현황

- 사회복지시설 종사자의 명절휴가비 지급 현황을 살펴보면, 전체 종사자의 명절휴가비는 연평균 2,729천원으로 나타남. 전체 종사자의 연간 명절휴가비 지급액은 8,609백만 원으로 나타남

〈 표 3-124 〉 명절휴가비 지급 현황

단위: 명, 천원(연)

구분	N	평균	표준편차	최소값	최대값
명절휴가비	3,155	2,729	1,270	0	5,951

- 사회복지시설 특성을 재원 구조방식, 중앙정부 소관 부처, 시설유형과 종류에 따라 분석한 결과는 다음과 같음. 명절휴가비는 기본급 기준과 관계되므로 기본급 수준이 높은 분야가 높은 구조를 보임
 - 재원 구조방식에 따라서는 지방이양 시설 종사자가 연평균 3,175천원으로 국비 지원시설 종사자의 연평균 2,364천원보다 많은 것으로 나타남
 - 중앙정부 소관 부처에 따라서는 보건복지부 소관 시설 종사자가 연평균 2,824천원으로 여성가족부 소관 시설 종사자의 연평균 1,664천원보다 많은 것으로 나타남
 - 시설유형에 따라서는 생활시설 종사자가 연평균 2,979천원으로 이용시설 종사자의 연평균 2,537천원보다 많은 것으로 나타남
 - 시설 종류에 따라서는 한부모가족복지시설 종사자가 연평균 3,883천원으로 가장 많음. 그다음으로는 정신보건시설 종사자 연평균 3,723천원, 사회복지관 종사자 3,549천원의 순으로 나타남. 반대로 성매매피해지원시설 종사자는 연평균 1,000천원으로 가장 낮음. 아동복지시설 종사자(연평균 1,623천원), 성폭력피해보호시설 종사자(연평균 1,256천원), 가정폭력보호시설 종사자(연평균 1,089천원), 건강가정·다문화 가족지원센터 종사자(연평균 1,077천원)는 다른 시설 종류의 종사자에 비하여 현저히 낮은 수준을 보임

〈 표 3-125 〉 사회복지시설 특성별 명절휴가비 지급 현황 비교 분석

단위: 명, 천원(원)

구분		N	평균	표준편차	t/F
전체		3,155	2,729	1,270	
재원 구조	국비지원시설	1,736	2,364	1,349	-19.390***
	지방비양시설	1,419	3,175	999	
소관 부처	보건복지부	2,896	2,824	1,243	16.455***
	여성가족부	259	1,664	1,072	
시설 유형	생활시설	1,367	2,979	1,072	10.152***
	이용시설	1,788	2,537	1,373	
시설 종류	노인복지시설	208	3,141	1,064	171.772***
	아동복지시설	693	1,623	1,201	
	장애인복지시설	1,345	3,074	871	
	정신보건시설	288	3,723	1,096	
	노숙인시설	69	3,128	681	
	사회복지관	233	3,549	1,038	
	지역자활센터	60	2,514	1,428	
	성매매피해지원시설	28	1,000	0	
	성폭력피해보호시설	43	1,256	381	
	가정폭력보호시설	45	1,089	318	
	한부모가족복지시설	26	3,883	1,075	
	건강가정다문화가족지원센터	67	1,077	560	
	청소년복지시설	50	2,537	511	

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

- 사회복지시설 종사자 인건비 지침에 따른 명절휴가비를 받지 못하는 종사자는 697명으로 추정됨. 해당 종사자의 명절휴가비 지급 기준을 개선할 필요가 있음
- 대전광역시는 처우가 낮은 시설 종사자의 처우 개선을 위해 명절휴가비를 시비로 별도 편성하여 지원하고 있음. 현재 지급 기준은 정액(50만원×2회)으로 지급하고 있으나, 다른 종사자와 같이 기본급×60%×2회로 지급할 필요가 있음

〈 표 3-126 〉 명절휴가비 지급 방식 개선이 필요한 종사자 현황

시설 종류	세부 종류	인원
계		697
노인복지시설	학대피해노인전용쉼터	4
아동복지시설	공동생활가정	44
	학대피해아동쉼터	23
	지역아동센터	349
	아동보호전문기관	34
	다함께돌봄센터	4
장애인복지시설	보조기기센터	6
성매매피해지원시설	일반지원시설	8
	청소년지원시설	5
	지활지원센터	7
	성매매피해상담소	8
성폭력피해보호시설	성폭력피해자보호시설	8
	아동청소년특별지원시설	8
	성폭력피해상담소	27
가정폭력보호시설	가정폭력피해자보호시설	13
	가정폭력상담소	15
	긴급전화센터	17
건강가정다문화가족지원센터	건강가정·다문화통합센터	50
	다문화가족지원센터	17
청소년복지시설	청소년쉼터	46
	청소년회복지원시설	4

2) 가족수당 지급 현황

- 사회복지시설 종사자의 가족수당 지급 현황을 살펴보면, 전체 종사자의 가족수당은 연평균 936천원(중위값 연평균 720천원)으로 나타남. 전체 종사자의 연간 가족수당 지급액은 1,257백만 원으로 나타남
- 전체 종사자 3,155명 중 가족수당을 수령하는 종사자는 1,343명으로 42.6%로 나타남. 가족수당은 부양가족이 있는 종사자 중 해당자만 본인이 신청할 경우 받을 수 있음

〈 표 3-127 〉 가족수당 지급 현황

단위: 명, 천원(연)

구분	N	평균	표준편차	최소값	최대값	중위값
가족수당	1,343	936	663	20	3,840	720

- 인건비 자료에 근거한, 가족수당을 지급하지 못하는 시설의 종사자는 736명으로 추정됨. 즉, 가족수당을 전혀 지급하지 않는 시설의 종사자가 이에 해당함
- 가족수당은 부양가족이 있는 종사자 중 부양가족의 특성에 따라 지급액이 달라지며, 배우자 중 한 명이 받는 경우 다른 한 명은 청구할 수 없음. 따라서 종사자 개개인의 이러한 특성을 파악할 수 없어 현재 가족수당을 받는 종사자의 현황에 근거하여 추정함
- 가족수당을 지급하지 못하는 시설의 종사자는 736명임. 이를 현재 가족수당을 지급 받는 종사자 비율(42.6%)을 고려할 때, 314명 정도가 해당 종사자로 추정됨. 현재 가족수당을 받는 종사자의 가족수당 수령액은 연평균 936천원(중위값 연평균 720천원)임. 이를 해당 종사자(314명)로 계산하면 연간 293,397천원(중위값 기준으로 연간 226,080천원)이 소요될 것으로 추정됨

〈 표 3-128 〉 가족수당 지급 필요 종사자 수 및 소요 예산

단위: 명, 천원(원)

시설 종류	세부 종류	N (736)	적용인원 (314)	평균값 (936천원)	중위값 (720천원)
노인복지시설	학대피해노인전용쉼터	4	2	1,595	1,227
	재가노인복지시설	31	13	12,358	9,508
아동복지시설	공동생활가정	44	19	17,540	13,496
	학대피해아동쉼터	23	10	9,169	7,055
	가정위탁지원센터	8	3	3,189	2,454
	지역아동센터	349	149	139,124	107,045
	아동보호전문기관	34	14	13,554	10,428
	다함께돌봄센터	4	2	1,595	1,227
장애인복지시설	보조기기센터	6	3	2,392	1,840
성매매피해지원시설	일반지원시설	8	3	3,189	2,454
	청소년지원시설	5	2	1,993	1,534
	자활지원센터	7	3	2,790	2,147
	성매매피해상담소	8	3	3,189	2,454
성폭력피해보호시설	성폭력피해자보호시설	8	3	3,189	2,454
	아동청소년특별지원시설	8	3	3,189	2,454
	성폭력피해상담소	27	12	10,763	8,281
가정폭력보호시설	가정폭력피해자보호시설	13	6	5,182	3,987
	가정폭력상담소	15	6	5,980	4,601
	긴급전화센터	17	7	6,777	5,214
건강가정다문화가족지원센터	건강가정다문화통합센터	50	21	19,932	15,336
	다문화가족지원센터	17	7	6,777	5,214
청소년복지시설	청소년쉼터	46	20	18,337	14,109
	청소년회복지원시설	4	2	1,595	1,227

3) 정액 급식비 지급 현황

- 사회복지시설 종사자의 정액 급식비 지급 현황을 살펴보면, 전체 종사자의 정액 급식비는 연평균 578천원으로 나타남. 전체 종사자의 연간 정액 급식비 지급액은 1,822백만 원으로 나타남
- 현재 대전광역시에는 모든 종사자에게 정액 급식비를 월 5만원(연간 60만원)을 지급하고 있음. 일부 받지 못하는 종사자로 인해 평균값이 578천원으로 나타남

〈 표 3-129 〉 정액 급식비 지급 현황

단위: 명, 천원(연)

구분	N	평균	표준편차	최소값	최대값
정액 급식비	3,155	578	183	0	1,560

- 전체 종사자 3,155명 중 정액 급식비 미수령 종사자는 131명으로 나타남. 노인복지시설 중 학대피해노인전용쉼터, 노인보호전문기관, 노인일자리지원기관 등의 종사자 43명, 아동복지시설 중 다함께돌봄센터 종사자 4명, 정신보건시설 중 정신건강복지센터, 중독관리통합지원센터 종사자 84명 등은 정액 급식비를 받지 못하고 있음

〈 표 3-130 〉 정액 급식비 미수령 종사자 현황

시설 종류	세부 종류	인원
계		131
노인복지시설	학대피해노인전용쉼터	4
	노인보호전문기관	10
	노인일자리지원기관	29
아동복지시설	다함께돌봄센터	4
정신보건시설	정신건강복지센터	71
	중독관리통합지원센터	13

4) 시간 외 근로 수당과 시간 외 근로 인정 시간 현황

- 사회복지시설 종사자의 시간 외 근로 수당 지급 현황과 인정 시간 기준 현황을 살펴보면, 전체 종사자의 시간 외 근로 수당은 연평균 3,526천원으로 나타남.
전체 종사자의 연간 시간 외 근로 수당 지급액은 11,123백만 원으로 나타남
- 전체 종사자의 시간 외 근로 인정 시간은 월평균 15.1시간으로 나타남. 시간 외 근로 인정 시간 기준이 전혀 없는 종사자가 존재하며, 최대 인정 시간 기준은 월 40시간임

〈 표 3-131 〉 시간 외 근로 수당 및 시간 외 근로 인정 시간 현황

단위: 명, 천원(연), 시간

구분	N	평균	표준편차	최소값	최대값
시간 외 근로 수당	3,155	3,526	3,214	0	12,872
시간 외 근로 인정 시간	3,155	15.1	13.5	0	40.0

- 시간 외 근로 인정 시간 기준을 재원 구조방식, 중앙정부 소관 부처, 시설유형과 종류에 따라 분석한 결과는 다음과 같음
- 재원 구조방식에 따라서는 국비 지원시설 종사자가 월평균 16.1시간으로 지방이양 시설 종사자의 월평균 13.9시간보다 많은 것으로 나타남
- 중앙정부 소관 부처에 따라서는 보건복지부 소관 시설 종사자가 월평균 16.2시간으로 여성가족부 소관 시설 종사자의 월평균 2.8시간보다 많은 것으로 나타남
- 시설유형에 따라서는 생활시설 종사자가 월평균 24.9시간으로 나타나 이용시설 종사자의 월평균 7.6시간보다 많은 것으로 나타남. 이는 생활시설 종사자 중 교대 근무자의 시간 외 인정 시간 기준이 상대적으로 높기 때문임
- 시설 종류에 따라서는 장애인복지시설 종사자가 월평균 21.9시간으로 가장 많음. 그다음으로는 노숙인시설 종사자 월평균 17.8시간, 정신보건시설 종사자 월평균 17.3시간, 한부모가족복지시설 종사자 월평균 15.2시간, 노인복지시설 종사자 월평균 12.4시간, 사회복지관 종사자 월평균 11.8시간의 순임. 지역자활센터, 성매매피해

지원시설, 성폭력피해보호시설, 가정폭력보호시설, 건강가정·다문화가족지원센터, 청소년복지시설 등은 시간 외 근로 인정 시간이 없는 수준으로 판단할 수 있음

〈 표 3-132 〉 사회복지시설 특성별 시간 외 근로 인정 시간

단위: 명, 시간

구분		N	평균	표준편차	t/F
전체		3,155	15.1	13.5	
재원 구조	국비지원시설	1,736	16.1	17.1	4.965***
	지방이양시설	1,419	13.9	6.6	
소관 부처	보건복지부	2,896	16.2	13.4	28.536***
	여성가족부	259	2.8	6.4	
시설 유형	생활시설	1,367	24.9	13.8	42.551***
	이용시설	1,788	7.6	6.8	
시설 종류	노인복지시설	208	12.4	10.6	97.386***
	아동복지시설	693	8.2	12.4	
	장애인복지시설	1,345	21.9	12.7	
	정신보건시설	288	17.3	14.8	
	노숙인시설	69	17.8	6.4	
	사회복지관	233	11.8	3.7	
	지역자활센터	60	2.3	5.3	
	성매매피해지원시설	28	0.0	0.0	
	성폭력피해보호시설	43	7.4	9.8	
	가정폭력보호시설	45	0.0	0.0	
	한부모가족복지시설	26	15.2	1.7	
	건강가정·다문화가족지원센터	67	0.2	1.0	
	청소년복지시설	50	0.0	0.0	

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

- 시간 외 근로 인정 시간 기준을 시설 종류에 따른 세부 종류로 분석한 결과, 시간 외 근로 인정 시간 기준이 전혀 없거나 매우 적은 수준에 해당하는 세부 종류와 종사자가 존재하는 것으로 나타남
 - 노인복지시설 전체 종사자의 시간 외 근로 인정 시간 기준은 월평균 12.4시간임. 노인복지시설 중 노인주거(양로)시설과 노인복지관을 제외한 나머지 세부 종류 즉, 학대피해노인전용쉼터, 재가노인복지시설, 노인보호전문기관, 노인일자리지원기관 등은 시간 외 근로 인정 시간 기준 개선이 필요함
 - 아동복지시설 전체 종사자의 시간 외 근로 인정 시간 기준은 월평균 8.2시간임. 아동복지시설 중 아동양육시설, 아동보호치료시설, 자립지원시설을 제외한 나머지 세부 종류 즉, 공동생활가정, 학대피해아동쉼터, 가정위탁지원센터, 지역아동센터, 아동보호전문기관, 다함께돌봄센터 등은 시간 외 근로 인정 시간 기준 개선이 필요함
 - 장애인복지시설 전체 종사자의 시간 외 근로 인정 시간 기준은 월평균 21.9시간임. 장애인복지시설은 세부 종류에 따라 각기 다른 기준이지만 최소한의 시간 외 근로 인정 시간 기준이 존재함. 다만, 보조기기센터만 시간 외 근로 인정 시간 기준이 없는 것으로 나타나 기준 개선이 필요함

〈 표 3-133 〉 세부 종류별 시간 외 근로 인정 시간: 노인, 아동, 장애인복지시설

단위: 명, 시간

시설 종류	세부 종류	N	평균	표준편차	최소값	최대값
노인복지시설	노인주거복지시설	29	30.3	10.2	20	40
	학대피해노인전용쉼터	4	0.0	0.0	0	0
	재가노인복지시설	31	3.7	7.5	0	24
	노인여가복지시설	105	14.1	3.5	0	15
	노인보호전문기관	10	0.0	0.0	0	0
	노인일자리지원기관	29	3.2	4.7	0	15
	전체	208	12.4	10.6	0	40
아동복지시설	아동양육시설	194	24.7	7.6	0	30
	공동생활가정	44	0.7	3.4	0	16
	아동보호치료시설	34	23.4	7.6	15	30
	자립지원시설	3	15.0	0.0	15	15
	학대피해아동쉼터	23	0.0	0.0	0	0
	가정위탁지원센터	8	0.0	0.0	0	0
	지역아동센터	349	0.1	1.7	0	25
	아동보호전문기관	34	0.0	0.0	0	0
	다함께돌봄센터	4	0.0	0.0	0	0
	전체	693	8.2	12.4	0	30
장애인복지시설	장애유형별거주시설	582	34.3	9.1	0	40
	장애인단기거주시설	88	14.6	2.3	0	15
	장애공동생활가정	31	14.9	0.5	12	15
	장애인복지관	255	12.7	3.6	0	26
	장애인주간보호시설	141	11.6	2.0	0	12
	장애인체육시설	34	17.4	8.2	0	30
	장애인생활이동지원센터	12	12.0	0.0	12	12
	수화통역센터	32	12.0	0.0	12	12
	점자도서관	4	12.0	0.0	12	12
	직업재활시설	146	10.9	3.0	0	16
	장애인생산품판매시설	4	10.0	0.0	10	10
	발달장애인지원센터	10	9.6	0.8	8	10
	보조기기센터	6	0.0	0.0	0	0
	전체	1,345	21.9	12.7	0	40

- 정신보건시설 전체 종사자의 시간 외 근로 인정 시간 기준은 월평균 17.3시간임.
정신보건시설의 대부분은 최소한의 시간 외 근로 인정 시간 기준이 있지만, 정신건강복지센터와 중독관리통합지원센터는 최소한의 시간 외 근로 인정 시간 기준이 없는 것으로 나타나 개선이 필요함
- 노숙인시설 전체 종사자의 시간 외 근로 인정 시간 기준은 월평균 17.8시간임.
모든 시설에서 최소한의 시간 외 근로 인정 시간 기준이 있는 것으로 나타남
- 사회복지관 전체 종사자의 시간 외 근로 인정 시간 기준은 월평균 11.8시간임
- 지역자활센터 전체 종사자의 시간 외 근로 인정 시간 기준은 월평균 2.3시간으로,
최소한의 시간 외 근로 인정 시간 기준이 없는 것으로 나타나 개선이 필요함

〈 표 3-134 〉 세부 종류별 시간 외 근로 인정 시간: 정신보건, 노숙인, 사회복지관, 지역자활센터

단위: 명, 시간

시설 종류	세부 종류	N	평균	표준편차	최소값	최대값
정신보건시설	정신요양시설	119	30.0	8.3	0	35
	공동생활가정	29	12.4	15.0	0	30
	정신재활생활시설	12	25.0	11.7	0	30
	정신재활종합시설	16	20.6	10.8	0	30
	정신건강복지센터	71	1.0	2.7	0	8
	주간재활시설	28	12.3	5.9	0	15
	중독관리통합지원센터	13	0.0	0.0	0	0
	전체	288	17.3	14.8	0	35
노숙인시설	노숙인자활시설	48	19.1	7.4	0	30
	노숙인종합지원센터	7	15.0	0.0	15	15
	노숙인일시보호시설	6	15.0	0.0	15	15
	노숙인진료시설	3	15.0	0.0	15	15
	쪽방상담소	5	15.0	0.0	15	15
	전체	69	17.8	6.4	0	30
사회복지관	사회복지관	233	11.8	3.7	0	13
	전체	233	11.8	3.7	0	13
지역자활센터	지역자활센터	60	2.3	5.3	0	20
	전체	60	2.3	5.3	0	20

- 성매매피해지원시설은 세부 종류와 관계없이 모든 종사자가 시간 외 근로 인정 시간 기준이 없는 것으로 나타나 개선이 필요함
- 성폭력피해보호시설 전체 종사자의 시간 외 근로 인정 시간 기준은 월평균 7.4시간임. 성폭력피해보호시설 중 성폭력피해상담소만 시간 외 근로 인정 시간 기준이 있으며, 나머지 성폭력피해자보호시설, 아동청소년특별지원시설은 시간 외 근로 인정 시간 기준이 없어 개선이 필요함
- 가정폭력보호시설은 세부 종류와 관계없이 모든 종사자가 시간 외 근로 인정 시간 기준이 없는 것으로 나타나 개선이 필요함
- 한부모가족복지시설 전체 종사자의 시간 외 근로 인정 시간 기준은 월평균 15.2시간임. 세부 종류와 관계없이 최소한의 시간 외 근로 인정 시간 기준이 존재함
- 건강가정·다문화가족지원센터 전체 종사자의 시간 외 근로 인정 시간 기준은 월평균 0.2시간임. 최소한의 시간 외 근로 인정 시간 기준이 없는 것으로 나타나 개선이 필요함
- 청소년복지시설은 세부 종류와 관계없이 전체 종사자가 시간 외 근로 인정 시간 기준이 없는 것으로 나타나 개선이 필요함

〈 표 3-135 〉 세부 종류별 시간 외 근로 인정 시간: 여성가족부 소관 시설

단위: 명, 시간

시설 종류	세부 종류	N	평균	표준편차	최소값	최대값
성매매피해 지원시설	일반지원시설	8	0.0	0.0	0	0
	청소년지원시설	5	0.0	0.0	0	0
	자활지원센터	7	0.0	0.0	0	0
	성매매피해상담소	8	0.0	0.0	0	0
	전체	28	0.0	0.0	0	0
성폭력피해 보호시설	성폭력피해자보호시설	8	0.0	0.0	0	0
	이동청소년특별지원시설	8	0.0	0.0	0	0
	성폭력피해상담소	27	11.9	10.0	0	20
	전체	43	7.4	9.8	0	20
가정폭력보호시설	가정폭력피해자보호시설	13	0.0	0.0	0	0
	가정폭력상담소	15	0.0	0.0	0	0
	긴급전화센터	17	0.0	0.0	0	0
	전체	45	0.0	0.0	0	0
한부모가족 복지시설	모자가족복지시설(기본)	11	15.5	1.5	15	20
	미혼모자가족시설(기본)	10	15.0	2.4	10	20
	미혼모자가족시설(공동)	5	15.0	0.0	15	15
	전체	26	15.2	1.7	10	20
건강가정다문화 가족지원센터	건강가정다문화통합센터	50	0.0	0.0	0	0
	다문화가족지원센터	17	0.9	1.7	0	4
	전체	67	0.2	1.0	0	4
청소년복지시설	청소년쉼터	46	0.0	0.0	0	0
	청소년회복지원시설	4	0.0	0.0	0	0
	전체	50	0.0	0.0	0	0

- 시간 외 근로 인정 시간 기준 분석 결과, 최소한의 시간 외 근로 인정 시간 기준이 필요한 종사자가 892명으로 추정됨. 해당 종사자의 통상임금을 기준으로 시간 외 근로 수당을 산출하면 월 1시간 기준으로 연간 176백만 원이 소요될 것으로 추정됨
- 사회복지시설 전체 종사자의 시간 외 근로 인정 시간 기준은 월평균 15.1시간임. 이를 기준으로 892명의 시간 외 근로 인정 시간 기준을 15시간까지 상향시키는 방향으로 개선할 필요가 있음
- 시간 외 근로 인정 시간 기준 개선이 필요한 종사자(892명)의 시간 외 근로 수당은 월 1시간 기준으로 연간 176백만원이 소요될 것으로 추정되므로, 월 5시간 부여 시 연간 소요액은 879백만원, 월 10시간 부여 시 연간 소요액은 1,759백만원, 월 15시간 부여 시 연간 소요액은 2,638백만원으로 추정됨
- 시간 외 근로 인정 시간 기준 개선이 필요한 종사자(892명) 중 생활시설 종사자는 163명, 이용시설 종사자는 729명임. 생활시설 종사자 163명에게 월 1시간 시간 외 근로 인정 시간을 부여할 경우 연간 32백만원이 소요될 것으로 추정됨. 이용시설 종사자 729명에게 월 1시간 시간 외 근로 인정 시간을 부여할 경우 연간 144백만원이 소요될 것으로 추정됨
- 다만, 생활시설 종사자의 경우 교대 근무자와 비 교대 근무자의 특성을 고려하여 시간 외 근로 인정 시간 기준을 다르게 부여할 필요성을 검토하여야 함. 다양한 유형의 생활시설 지침에 의하면, 생활시설의 근무 특성상 교대 근무자의 시간 외 근로 인정 시간 기준이 비 교대 근무자보다 높은 것으로 나타남

〈 표 3-136 〉 시간 외 근로 수당 소요 예산 추계

시설 종류	세부 종류	N (892)	시간급(원)	월 1시간 (연 12시간, 천원)
노인복지시설	학대피해노인전용쉼터	4	9,022	650
	재가노인복지시설	31	12,938	7,219
	노인보호전문기관	10	13,855	2,494
	노인일자리지원기관	29	14,394	7,514
아동복지시설	공동생활가정	44	10,450	8,276
	학대피해아동쉼터	23	9,873	4,087
	가정위탁지원센터	8	13,038	1,877
	지역아동센터	349	9,211	57,864
	아동보호전문기관	34	11,581	7,088
	다함께돌봄센터	4	8,990	647
장애인복지시설	보조기기센터	6	11,893	1,284
정신보건시설	정신건강복지센터	71	13,419	17,150
	중독관리통합지원센터	13	16,005	3,745
지역자활센터	지역자활센터	60	12,625	13,635
성매매피해지원시설	일반지원시설	8	13,363	1,924
	청소년지원시설	5	11,398	1,026
	자활지원센터	7	12,326	1,553
	성매매피해상담소	8	12,287	1,769
성폭력피해보호시설	성폭력피해자보호시설	8	10,411	1,499
	아동청소년특별지원시설	8	11,249	1,620
가정폭력보호시설	가정폭력피해자보호시설	13	10,698	2,503
	가정폭력상담소	15	10,870	2,935
	긴급전화센터	17	11,941	3,654
건강가정다문화가족지원센터	건강가정다문화통합센터	50	10,954	9,859
	다문화가족지원센터	17	11,188	3,424
청소년복지시설	청소년쉼터	46	11,811	9,779
	청소년회복지원시설	4	10,786	777

5) 종사자특별수당 지급 현황

- 사회복지시설 전체 종사자의 종사자특별수당 지급 현황을 살펴보면, 종사자 특별수당 수령액은 연평균 1,575천원임. 전체 종사자에게 지급하는 종사자 특별수당액은 연간 4,969백만원임

〈 표 3-137 〉 종사자특별수당 지급 현황

단위: 명, 천원(연)

구분	N	평균	표준편차	최소값	최대값
종사자특별수당	3,155	1,575	559	0	3,360

- 종사자특별수당 지급 현황을 재원 구조방식, 중앙정부 소관 부처, 시설유형 및 종류에 따라 분석한 결과, 집단 간 유의미한 차이를 보임. 이는 종사자특별수당 지급 기준이 경력과 사회복지시설 유형에 따라 차등지급하기 때문으로 판단됨
- 재원 구조방식에 따라서는 국비 지원시설 종사자가 연평균 1,728천원으로 지방이양 시설 종사자의 연평균 1,388천원보다 많은 것으로 나타남
 - 중앙정부 소관 부처에 따라서는 여성가족부 소관 시설 종사자가 연평균 2,085천원으로 보건복지부 소관 시설 종사자의 연평균 1,529천원보다 많은 것으로 나타남
 - 시설유형에 따라서는 생활시설 종사자가 연평균 2,078천원으로 이용시설 종사자의 연평균 1,190천원보다 많은 것으로 나타남
 - 시설 종류에 따라서는 성매매피해지원시설 종사자가 연평균 2,717천원으로 가장 많은 것으로 나타남. 그다음으로는 성폭력피해보호시설 종사자 연평균 2,644천원, 가정폭력보호시설 종사자 연평균 2,586천원 등의 순으로 나타남. 이는 처우 수준이 열악한 시설 종사자의 종사자특별수당을 증액해서 발생한 결과임

〈 표 3-138 〉 사회복지시설 특성별 종사자특별수당 지급 현황

단위: 명, 천원(연)

구분		N	평균	표준편차	t/F
전체		3,155	1,575	559	
재원 구조	국비지원시설	1,736	1,728	592	18.299**
	지방비양시설	1,419	1,388	449	
소관 부처	보건복지부	2,896	1,529	524	-12.897***
	여성가족부	259	2,085	675	
시설 유형	생활시설	1,367	2,078	328	72.488***
	이용시설	1,788	1,190	357	
시설 종류	노인복지시설	208	1,335	326	76.122***
	아동복지시설	693	1,543	580	
	장애인복지시설	1345	1,600	534	
	정신보건시설	288	1,675	510	
	노숙인시설	69	1,518	440	
	사회복지관	233	1,200	0	
	지역자활센터	60	1,060	388	
	성매매피해지원시설	28	2,717	419	
	성폭력피해보호시설	43	2,644	585	
	가정폭력보호시설	45	2,586	343	
	한부모가족복지시설	26	2,144	58	
	건강가정다문화가족지원센터	67	1,200	0	
	청소년복지시설	50	1,953	283	

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

- 종사자특별수당의 지급 기준은 경력, 자격증 유무, 시설유형에 따라 차등지급하고 있어 지속해서 형평성의 문제가 제기됨. 따라서 종사자특별수당 지급 기준 단일화가 필요함
- 종사자특별수당 지급 기준과 관련하여 지난 2017년 실태조사를 바탕으로 지급 기준 개선의 필요성을 제기하였으나 개선이 이루어지지 않은 상태임. 2019년 실태조사에서도 지급 기준 개선에 대한 문제 제기는 계속되고 있음
- 종사자특별수당 도입 취지를 살리기 위해서는 경력 등을 고려하여 수당액을 상향시켜야 하나, 현실적으로 어려움이 있다면 현재 지급 기준을 형평성에 맞게 단일화시킬 필요가 있음
- 현재 종사자특별수당 지급 기준은 경력, 자격증, 시설유형에 따라 차등 지급하고 있으나, 개선 방안에서는 자격증 유무의 폐지, 시설유형의 폐지를 하여 경력에 따른 차등 지급하는 방안을 제안함
- 사회복지시설 종사자의 직업 시작 시 직무 관련 자격이 필요하고, 5년 이상의 경우에는 자격증 유무에 관계없이 지급하기 때문에 자격 기준 여부는 폐지가 바람직함. 시설유형에 따른 차등 지급은 이용시설 중에서도 처우 수준이 낮은 종사자가 존재하여 상대적으로 불이익을 받고 있음. 또한, 향후 단일임금체계 구축을 위해서는 수당체계의 단일화가 선행되어야 함
- 따라서 종사자특별수당의 도입 취지인 장기근속 유도를 위해 경력 기준만 유지하고, 자격증과 시설유형 기준은 폐지하는 것을 제안함

〈 표 3-139 〉 종사자특별수당 현재 지급 기준과 개선 방안

경력		1년 미만		1~3년 미만		3~5년 미만		5년 이상
자격증		미소지자	소지자	미소지자	소지자	미소지자	소지자	관계없음
시설 유형	생활	월 10만원	월 12만원	월 12만원	월 14만원	월 14만원	월 16만원	월 18만원
	이용	월 10만원						



경력	1년 미만	1~3년 미만	3~5년 미만	5년 이상
모든 종사자	월 12만원	월 14만원	월 16만원	월 18만원

※ 여성가족부 소관 시설 종사자: 월 20~28만원(기준 유지)

- 종사자특별수당 지급 기준 일원화가 필요한 이용시설 종사자는 총 1,788명임.
기준 일원화를 일시적으로 시행하기 어렵다면, 상대적으로 처우 수준이 열악한 시설 종사자를 중심으로 단계적으로 시행하여 2023년에 완료하는 것이 바람직함
- 1차년도(2021년)는 시설 세부 종류 중 재가노인복지시설, 가정위탁지원센터, 지역아동센터, 아동보호전문기관, 다함께돌봄센터, 장애인보조기기센터, 건강가정·다문화가족지원센터 등 총 449명으로 추정됨
- 2차년도(2022년)는 시설 세부 종류 중 노인보호전문기관, 노인일자리지원기관, 노숙인종합지원센터, 노숙인일시보호시설, 노숙인진료시설, 쪽방상담소, 지역(광역시)자활센터 등 총 120명으로 추정됨
- 3차년도(2023년)는 이용시설 중 나머지 15개 유형의 총 1,095명으로 추정됨

〈 표 3-140 〉 종사자특별수당 연차별 개선 시설 유형 및 인원

연도	인원	적용 대상 시설(인원) / 총 1,788명
2021년	449	재가노인복지시설(31), 가정위탁지원센터(8), 지역아동센터(349), 아동보호전문기관(34), 다함께돌봄센터(4), 장애인보조기기센터(6), 건강가정·다문화가족지원센터(67)
2022년	120	노인보호전문기관(10), 노인일자리지원기관(29), 노숙인종합지원센터(7), 노숙인일시보호시설(6), 노숙인진료시설(3), 쪽방상담소(5), 지역(광역시)자활센터(60)
2023년	1,095	노인복지관(105), 장애인복지관(255), 장애인주간보호시설(141), 장애인체육시설(34), 장애인생활이동지원센터(12), 수어통역센터(32), 점자도서관(4), 장애인직업재활시설(146), 장애인생산품 판매시설(4), 발달장애인지원센터(10), 정신재활종합시설(7), 정신건강복지센터(71), 정신보건주간재활시설(28), 중독관리통합지원센터(13), 사회복지관(233)

- 종사자특별수당은 기본급과 연동되지 않는 정액제이나 상승요인이 다른 수당보다 많지 않으나, 경력 기준이 3단계 상향되는 요인에 의해 경력 5년까지는 상승하는 구조임
- 종사자특별수당은 현재 모든 종사자를 대상으로 지급하고 있어 2021년 449명을 적용할 경우 소요 예산은 932백만원이며, 이는 2020년 지급액보다 375백만원이 증액되어야 함. 2022년 120명을 적용할 경우 소요 예산은 230백만원이며, 이는

● 제3장 사회복지시설 종사자의 처우 실태 및 보수 수준

2020년 지급액보다 95백만원이 증액되어야 함. 2023년 1,095명을 적용할 경우 소요 예산은 2,077백만원이며, 이는 2020년 지급액보다 816백만원이 증액되어야 함

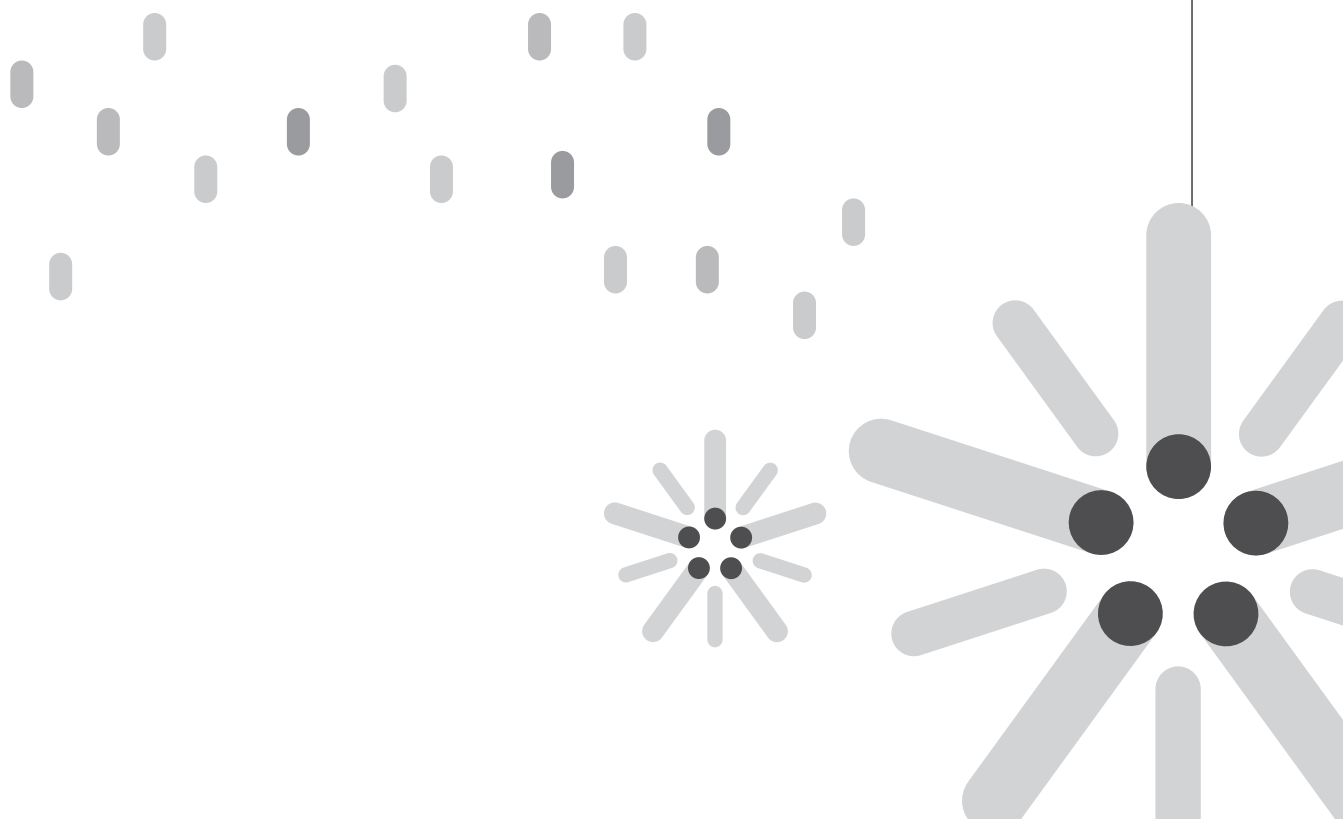
〈 표 3-141 〉 종사자특별수당 개선에 따른 소요 예산

단위: 명, 천원(원)

구분	1차년도(2021)	2차년도(2022)	3차년도(2023)
적용 인원	499	120	1,095
2020년 소요 예산(A)	556,560	135,600	1,261,200
개선 시 소요 예산(B)	931,680	230,160	2,076,960
증액(B-A)	375,120	94,566	815,760

제4장

사회복지사 등의 처우개선 지원계획(2018~2020) 추진 현황



제4장 사회복지사 등의 처우개선 지원계획(2018~2020) 추진 현황

제1절 사회복지사 등의 처우개선 지원계획(2018~2020) 추진 실적

1. 사회복지사 등의 처우개선 지원계획(2018~2020) 추진 실적 총괄

- 제2차(2018~2020) 대전광역시 사회복지사 등의 처우개선 지원계획은 애초 4대 분야 17개 과제로 설정하였으나, 이후 2개 과제가 신설되어 4대 분야 19개 과제로 변경하여 추진하고 있음
- 제2차 처우개선 지원계획은 보수 수준 향상, 안전한 직무환경 구축 및 근무 여건 개선, 종사자 역량 강화, 종사자 사기진작 지원 등 4대 분야임
- 보수 수준 향상 분야는 총 5개 과제이며, 종사자 처우 개선비(정액 급식비) 지원과 처우가 열악한 시설 명절휴가비 지원은 신설된 과제임
- 안전한 직무환경 구축 및 근무 여건 개선 분야는 총 6개 과제이며, (유급)자녀 돌봄·보육휴가 지원은 2020년도에 신설된 과제임
- 종사자 역량 강화 분야는 총 5개 과제이며, 신설 과제 없이 모두 기존 과제임
- 종사자 사기진작 지원 분야는 총 3개 과제이며, (유급)장기근속 휴가제도는 2020년도에 신설된 과제임

[그림 4-1] 제2차(2018~2020) 사회복지사 등의 처우개선 지원계획

4대 분야	19개 과제
1. 보수 수준 향상	① 사회복지시설 종사자 특별수당 지원 ② 종사자 처우개선비(정액 급식비) 지원<신설> ③ 처우가 열악한 시설 명절휴가비 지원<신설> ④ 시간 외 근로 수당 가이드라인 마련<연구용역> ⑤ 종사자 인건비 단일임금 체계 구축<중앙부처건의>
2. 안전한 직무환경 구축 및 근무 여건 개선	① 종사자 상해보험료 지속 지원 ② 종사자 폭력예방 대응 매뉴얼 구축 강화 ③ 사회복지시설 응급신고 시스템 구축 ④ 사회복지시설 종사자 인력충원 ⑤ 일가정 양립지원을 위한 대체인력 지원사업 확대 ⑥ (유급)자녀돌봄보육휴가 지원<신설>
3. 종사자 역량 강화	① 사회복지시설 종사자 전문성 강화 교육 ② 사회복지시설 종사자 보수교육비 지원 ③ 사회복지시설 효율적인 운영을 위한 경영컨설팅 ④ 복지시설 종사자 스트레스 해소 힐링 및 심리지원 ⑤ 지역사회복지 개발을 위한 학습동아리 지원
4. 종사자 사기진작 지원	① 우수종사자에 대한 표창 ② 사회복지시설 종사자 단체 연수 프로그램 운영 ③ (유급)장기근속 휴가제도<신설>

- 과제 대부분은 이행한 것으로 나타났고, 예산 집행율은 96.6%로 나타남
 - 4대 분야 19개 과제의 예산액은 25,882백만원, 집행액은 25,013백만원으로 나타나 계획 대비 집행은 96.6%임
 - 보수 수준 향상 분야는 5개 과제이며, 예산액은 20,127백만원, 집행액은 19,027백만원으로 나타나 계획 대비 집행은 94.5%임. 과제 중 시간 외 근로 수당 지침 마련(연구용역)은 시행하지 못하였고, 명절휴가비 지원은 46.3%로 미진한 것으로 나타남
 - 안전한 직무환경 구축 및 근무 여건 개선 분야는 6개 과제이며, 예산액은 4,534백만원, 집행액은 4,752백만원으로 나타나 계획 대비 집행은 104.8%임. 전체적으로 추진 실적은 양호하나, 사회복지시설 응급신호 시스템 구축은 미진한 것으로 나타남
 - 종사자 역량 강화 분야는 5개 과제이며, 예산액은 1,191백만원, 집행액은 1,134백만원으로 나타나 계획 대비 집행은 95.2%임. 전체적으로 추진 실적은 양호하나, 사회복지 학습동아리 지원은 2019년까지 수행되었고, 이후 종료됨
 - 종사자 사기진작 지원 분야는 3개 과제이며, 예산액은 30백만원, 집행액은 100백만원으로 나타나 계획 대비 집행은 333.3%임. 전체적으로 계획대로 추진하고 있는 것으로 나타남

〈 표 4-1 〉 제2차(2018~2020) 사회복지사 등의 처우개선 지원계획 주요 과제 총괄

단위: 백만원, %

분야별	단위 과제명	예산		
		계획	실적	집행률
계	19개 과제	25,882	25,013	96.6
보수 수준 향상	① 사회복지시설 종사자 특별수당 지원	14,364	14,804	103.1
	② 종사자 처우개선비(정액 급식비) 지원<신설>	2,861	2,855	99.8
	③ 처우가 열악한 시설 명절휴가비 지원<신설>	2,859	1,325	46.3
	④ 시간 외 근로 수당 가이드라인 마련(연구용역)	-	-	-
	⑤ 종사자 인건비 단일임금체계 구축(중앙부처 건의)	43	43	100.0
안전한 직무환경 구축 및 근무 여건 개선	① 종사자 상해보험료 지속지원	89	124	139.3
	② 종사자 폭력예방 대응 매뉴얼 구축 강화	12	130	1083.3
	③ 사회복지시설 응급신고 시스템 구축	50	-	0.0
	④ 사회복지시설 종사자 인력충원	3,450	3,510	101.7
	⑤ 일가정양립 지원을 위한 대체인력 지원사업 확대	933	988	105.9
	⑥ (유급)자녀돌봄보육휴가 지원<신설>	-	-	-
종사자 역량 강화	① 전문성 강화 교육지원	150	150	100.0
	② 종사자 보수교육비 지원	228	242	106.1
	③ 시설에 대한 경영컨설팅	390	354	90.8
	④ 종사자 힐링 및 심리지원	300	306	102.0
	⑤ 사회복지 학습동아리 지원	123	82	66.7
종사자 사기진작 지원	① 우수종사자표창<신설>	-	-	-
	② 단체연수 프로그램 운영<신설>	30	100	333.3
	③ (유급)장기근속 휴가제도<신설>	-	-	-

2. 사회복지사 등의 처우개선 지원계획(2018~2020) 분야별 추진 실적

1) 사회복지시설 종사자 보수 수준 향상 분야 추진 실적

- 보수 수준 향상 분야는 종사자특별수당 지원, 정액 급식비 지원, 명절휴가비 지원, 시간 외 근로 수당 지급 마련, 종사자 인건비 단일임금체계 구축 등 5개 과제임
- 종사자특별수당 지원은 계획(종사자 2,648명, 월 10~18만원) 대비 실적(종사자 3,494명, 월 10~28만원)이 양호하며, 일부 처우 수준이 낮은 시설 종사자의 종사자 특별수당을 증액하여 지원함
- 정액 급식비 지원은 계획 대비 추진 시기는 늦었으나, 전체 종사자(3,494명)에게 2019년 월 3만원, 2020년 월 5만원을 지원함
- 명절휴가비 지원은 계획 대비 지급 기준 금액은 적지만, 처우 수준이 낮은 시설 종사자(665명)에게 명절휴가비(50만원×2회=100만원)를 지원함
- 시간 외 근로 수당 지급 마련은 연구용역을 추진하고자 하였으나 시행하지 못함. 일부 시설만 시간 외 근로 수당인정 시간 기준을 확대함
- 종사자 인건비 단일임금체계 구축은 2019년 연구용역비를 책정하였고, 2020년에 단일임금체계 방안 마련 연구를 수행함. 이후 2021년 시행계획 수립 후 2022년부터 도입 예정임

〈 표 4-2 〉 제2차(2018~2020) 처우개선 지원계획 보수 수준 향상 분야 총괄

단위: 백만원, %

단위 과제명	예산		
	계획	실적	집행률
계	20,127	19,027	94.5
① 사회복지시설 종사자 특별수당 지원	14,364	14,804	103.1
② 종사자 처우개선비(정액 급식비) 지원<신설>	2,861	2,855	99.8
③ 처우가 열악한 시설 명절휴가비 지원<신설>	2,859	1,325	46.3
④ 시간 외 근로 수당 가이드라인 마련(연구용역)	-	-	-
⑤ 종사자 인건비 단일임금체계 구축(중앙부처 건의)	43	43	100.0

1 종사자 특별수당 지속 지원

【기본 방향】

- 1992년부터 종사자 사기진작과 장기근속 유도를 위해 수당 지원
(1992년) 30천원 → (1994년) 100천원 → (1996년) 140천원 → (1997년) 150천원 → (2001년) 180천원
- 타시도 형평성 및 지방재정 여건 감안 현 기준과 동일하게 수당 지원
(생활시설) 월 100천원~월 180천원, (이용시설) 월 100천원

□ 정책제안

- 시설유형과 자격증 유무와 관계없이 누구나 동일한 기준으로 호봉에 따라 수당지급 일원화(월 14만원~최대 40만원까지 지원)
- 경력(호봉)에 따른 차등지급은 장기근속 유도라는 수당의 도입취지를 살릴 수 있으므로 호봉에 따라 확대하여 차등 지급

□ 추진계획(2018~2020년)

- 사업내용: 종사자 특별수당 현 기준과 동일하게 지원
- 대 상: 시에서 인건비를 지원받는 사회복지시설 종사자(2,648명)
- 지급기준

경력		1년 미만		1~3년 미만		3~5년 미만		5년 이상
자격증		미소지자	소지자	미소지자	소지자	미소지자	소지자	관계없음
시설 유형	생활	월 10만원	월 12만원	월 12만원	월 14만원	월 14만원	월 16만원	월 18만원
	이용	월 10만원 정액 지원						

- 소요 예산 : 14,364백만원(시비 50%, 구비 50%)

사 업 명	사 업 개 요	연간 소요액(단위: 백만원)			
		계	2018년	2019년	2020년
종사자특별수당	종사자 2,648명(월10~18만원)	14,364	4,788	4,788	4,788

□ 추진실적(2018~2020)

○ 년도별 예산투자 계획 및 실적

사 업 명		사 업 개 요	연간 소요액(단위: 백만원)			
			계	2018년	2019년	2020년
종사자특별수당	계획	종사자 2,648명(월10~18만원)	14,364	4,788	4,788	4,788
	실적	종사자 3,494명(월10~28만원)	14,804	4,814	4,737	5,253

○ 주요 추진 실적

- 2019년 여성가족부 소관 시설 종사자 종사자특별수당 증액 지원
 - ▶(증액 전) 월 100~180천원 → (증액 후) 월 200~280천원
 - ▶(대상) 폭력피해여성지원시설(성매매피해지원시설, 성폭력피해보호시설, 가정폭력 보호시설 등) 종사자 93명
- 2019년부터 노인돌봄서비스 종사자(서비스관리자 등) 종사자특별수당 신규지원
 - ▶(신규지원) 월 100천원 / 노인돌봄서비스 종사자 76명(2020년)

② 종사자 처우개선비(정액 급식비) 지원 <수당 신설>

【기본 방향】

□ 시 재정 여건에 따라 전 종사자에게 연차적으로 정액 급식비 지원

※ 지원대상: 2,648명 / 추진시기: 2018년 월 20천원, 2019년 월 30천원, 2020년 월 50천원

□ 현 실태

- 지방이양 시설 대비 국비 지원시설 인건비 격차로 사기저하 및 이직 발생
 - (지방이양 시설) 보건복지부 인건비 가이드라인 기준 적용(사회복지관, 장애인시설 등)
 - (국비 지원시설) 보건복지부 및 여성가족부 지침 적용(지역아동센터, 가정폭력 보호시설 등)
 - 시설 유형에 따라 수당의 종류 다르며, 미 지원시설은 상대적으로 사기 저하
 - (수당 종류) 명절휴가비, 시간 외 근로 수당, 가족수당 등
- ※ 타시도 사례 : (서울시) 지방이양 시설에 한해 정액 급식비 월 10만원 지원

□ 정책제안

- 종사자 처우 개선을 위해 공무원 정액 급식비 기준을 신규수당으로 도입

수 당	도입 제시안
정액 급식비	■ 시설 종사자에게 월 130,000원(공무원 정액 급식비와 동일) 지원 ■ 시설 종사자에게 단계적으로 상향하여 도입하는 방안 (월 50,000원 → 월 100,000원 → 월 130,000원) ■ 처우 수준이 낮은 시설부터 월 130,000원 수당을 도입하는 방안

□ 추진계획(2018~2020년)

- 사업내용: 시설종사자 처우 개선을 위해 정액 급식비 연차별 차등 지원
- 지원대상: 2,648명 / 국비 지원시설(1,401명), 지방이양 시설(1,247명)
- 지원기준: 2018년 월 20천원, 2019년 월 30천원, 2020년 월 50천원

● 제4장 사회복지사 등의 처우개선 지원계획(2018~2020) 추진 현황

○ 소요 예산: 2,861백만원(시비50%, 구비50%)

사업명	사업개요	연간 소요액(단위: 백만원)			
		계	2018년	2019년	2020년
처우개선비 (정액 급식비)지원	계	4,132	318	954	1,589
	1단계/종사자 2,648명 월 2만원 지급	318	318		
	2단계/종사자 2,648명 월 3만원 지급	954		954	
	3단계/종사자 2,648명 월 5만원 지급	1,589			1,589

□ 추진실적(2018~2020)

○ 년도별 예산투자 계획 및 실적

사업명	사업개요	연간 소요액(단위: 백만원)			
		계	2018년	2019년	2020년
처우개선비 (정액 급식비)지원	계획	2,861	318	954	1,589
	실적	2,855	0	1,090	1,765

※ 2018년 계획은 6개월을 산정한 것임

○ 주요 추진 실적

- 2018년(1단계) 시행 못함
- 2019년(2단계) 종사자 1인당 월 3만원(연간 36만원) 지급
- 2020년(3단계) 종사자 1인당 월 5만원(연간 60만원) 지급

③ 처우 낮은 시설 종사자 명절휴가비 지원 <수당 신설>

【기본 방향】

- 지방이양시설 대비 열악한 국비 지원시설에 임금 수준 고려 수당 신설
- 명절휴가비 미 책정된 처우가 낮은 시설 종사자에게 수당 지원
- ※ 지급대상 : 처우가 낮은 7개 시설유형, 605명 (년2회 / 설, 추석)

□ 현 실태

- 일부 국비 지원시설 중 인건비와 운영비 미분리로 수당을 인건비로 책정하지 못하여 명절휴가비 미지원
 - (미지원 시설) 아동복지시설, 여성가족부 소관 시설 등 7개 시설유형 / 605명
 - (명절휴가비) 봉급액의 60% 연2회(설, 추석) 지급
 - ※ 타시도 사례: 지원 사례 없음

□ 정책제안

- 명절휴가비를 지원받지 못하는 국비 지원시설에 수당지원

수당	미지급(미책정) 시설	개선(안)
명절휴가비	재가노인복지시설, 아동공동생활가정, 지역아동센터, 성매매피해지원시설, 성폭력 피해보호시설, 다문화가족지원센터, 청소년쉼터	신규수당 도입

□ 추진계획(2018~2020년)

- 사업내용: 미책정된 국비 지원시설에 명절휴가비 수당 지원
- 대 상: 처우가 낮은 시설 7개 시설유형 605명
- 지원시기: 2018년 추경부터 반영
 - 명절휴가비: 기본급(평균 1,573천원 기준) 60% × 연 2회(설, 추석명절)
- 소요 예산: 2,859백만원(시비 50%, 구비 50%)

사업명	사업개요	연간 소요액(단위: 백만원)			
		계	2018년	2019년	2020년
명절휴가비	처우 낮은 시설 종사자 605명 대상	2,859	573	1,143	1,143

※ 2018년도 예산은 1회(추석) 지급 예산임

□ 추진실적(2018~2020)

○ 년도별 예산투자 계획 및 실적

사업명		사업개요	연간 소요액(단위: 백만원)			
			계	2018년	2019년	2020년
명절휴가비	계획	처우 낮은 시설 종사자 605명 대상	2,859	573	1,143	1,143
	실적	처우 낮은 시설 종사자 665명 대상	1,325	47	613	665

※ 2018년도 실적은 1회(추석) 지급 실적임

○ 주요 추진 실적(사업 변경 내역 포함)

- 명절휴가비를 편성하지 못하는 시설은 대부분 국비 지원시설이면서, 인건비 가이드라인(호봉)이 없는 시설임
- 지급 기준: 종사자 1인당 50만원*2회(설, 추석)=100만원
- 지급 실적

년도	지급대상	지급인원(명)
2018년	여성폭력피해자지원시설 중 일부 종사자 지급	47
2019년	아동공동생활가정(45명), 지역아동센터(331명), 성매매피해지원시설(22명), 성폭력 피해보호시설(42명), 다문화가족지원센터(77명), 청소년쉼터(49명)	613
2020년	미지급한 일부 여성폭력피해자지원시설 및 청소년복지시설 포함 지급	665

④ 시간 외 근로 수당 가이드라인 마련 <연구용역>

【기본 방향】

- 생활시설, 이용시설, 근무 형태별 초과근무 인정범위 실태조사(2018년)를 통해 초과근무 인정범위 등 가이드라인 마련 시 까지 현행 수준 유지

□ 현 실태

- 시간 외 근로 수당은 생활시설, 이용시설, 교대근무, 비교대근무 등에 따라 다른 기준을 적용하고 있어 일정한 가이드라인 필요
- 국비 지원시설 중 시간 외 근로 수당 미 편성 시설 있음(연봉제 시설)

□ 정책제안

- 시간 외 근로 수당은 시설유형이나 특성을 고려하여 단계적 상향조정

구분	근무 형태		교대근무자	비교대근무자
현재기준*	시설 유형	생활시설	월 40시간	월 20시간
		이용시설	시설 종류에 따라 인정 시간 다름	
개선(안)**	시설 유형	생활시설	월 40시간	월 20시간
		이용시설		

*생활시설의 인정시간 기준은 지침에 명시되어 있으나 일부 시설은 확보된 예산범위 내에서 지급, 이용시설의 경우는 지침에 명시되어 있지 않음

**개선(안): 시설유형에 관계없이 교대근무자와 비교대근무자로 구분 인정시간 기준일치

□ 추진계획(2018~2020년)

- 사업내용: 시설종사자 누구나 동일한 기준으로 시간 외 근로 수당을 받을 수 있도록 가이드라인 마련 선행되어야 함
- 기준마련: 생활시설 및 이용시설에 근무하는 교대근무자와 비교대근무자 대상으로 시간외근로 전수조사를 실시하여 초과근무시간 인정 범위 가이드라인 마련 연구 용역
- 추진시기: 2018년 중

※ 시간 외 근로 시간 인정범위 가이드라인 마련 시까지 현행 기준안에 따라 지원

□ 추진실적(2018~2020)

○ 주요 추진 실적

- 일부 시설은 시간 외 근로 인정 시간 기준을 확대하였으나, 그 이외에는 기존 유지

시설유형	변경 내역(확대)
장애인공동생활가정, 장애인단기보호시설	월 12시간 → 월 15시간(3시간 확대)
노숙인시설	월 10시간 → 월 15시간(5시간 확대)
성폭력피해자보호시설(통합지원센터)	월 15시간 → 월 20시간(5시간 확대)

⑤ 종사자 인건비 단일임금 체계 구축 <중앙부처 건의>

【기본 방향】

□ 지방이양시설과 국비 지원시설 종사자 인건비 지원기준 이원화에 따른 임금격차 발생에 대해 중앙부처에 인건비 가이드라인 동일 적용 건의

□ 현 실태

- 사회복지시설 종사자 인건비 지원 기준 이원화로 임금격차 발생
 - 지방이양 시설(시비지원) : 보건복지부 인건비 가이드라인 기준
 - ▶ 사회복지관, 장애인시설, 노인복지관, 아동양육시설 등 1,241명
 - 국비지원 시설(지방비매칭) : 보건복지부 및 여성가족부 지침 적용
 - ▶ 지역아동센터, 가정폭력보호시설, 노인보호전문기관 등 1,401명
- 지방이양시설은 9급 공무원 대비 101.7%, 전체호봉 평균 95% 수준
 - 생활이용시설 1호봉 평균연봉 23,072천원 / 공무원9급 22,684천원
- 국비 지원시설은 시설 유형에 따라 지방이양시설 기준 75%~99% 수준
 - 여성시설 75%, 아동시설 85%, 장애인거주시설 99%

□ 문제점

- 인건비 이원화에 따른 격차로 국비 지원시설 종사자 사기저하

【월평균 기본급 급여 비교】

- 국비 지원시설: 가정폭력보호시설(184만원), 지역아동센터(154만원)
- 지방이양 시설: 사회복지관(263만원), 정신보건시설(288만원)
- ※ 임금격차 월평균 △ 10 ~ 15만원 / 연 1,200천원~1,800천원

- 국비 지원시설 중 여성시설과 아동시설이 가장 열악한 실정으로 자체 가이드라인을 높여 국비예산을 확보하지 못하는 중앙부처의 한계

□ 정책제안

- 단일 임금체계 구축을 위한 인건비 가이드라인의 추가적인 연구 필요
- 다양한 직군 포함 인건비 가이드라인 설정과 함께 수당체계 개편

□ 추진계획(2018~2020년)

- 국비 지원시설 유형별 지침이 아닌 보건복지부가 권고하는 인건비 가이드라인과 동일하게 적용토록 중앙부처에 지속 건의

□ 추진실적(2018~2020)

- 년도별 예산투자 계획 및 실적

사업명		사업개요	연간 소요액(단위: 백만원)			
			계	2018년	2019년	2020년
단일임금체계 구축	계획	종사자 단일임금 체계 구축	43	-	-	43
	실적	단일임금 방안 마련 연구비	43	-	-	43

- 주요 추진 실적

- 주요 추진 내용 및 향후 계획

일정	내용
2019년	■ 사회복지시설 종사자 단일임금체계 추진 계획 수립(시, 지역복지팀)
	↓
2020년	■ 대전형 사회복지시설 종사자 단일임금체계 방안 마련 연구(대전복지재단) ■ 토론회 및 공청회를 통한 의견 수렴
	↓
2021년	■ 사회복지시설 종사자 단일임금 시행계획 수립(시, 지역복지팀)
	↓
2022년	■ 대전형 사회복지시설 종사자 단일임금체계 도입(시행)

2) 종사자의 안전한 근로환경 및 근무 여건 조성 분야 추진 실적

- 안전한 근로환경 및 근무 여건 조성 분야는 종사자 상해 보험료 지속 지원, 종사자 폭력 예방 대응 매뉴얼 구축 강화, 사회복지시설 응급신고 시스템 구축, 사회복지시설 종사자 인력 충원, 일·가정 양립 지원을 위한 대체인력지원사업 확대, (유급)자녀돌봄·보육휴가 지원 등 6개 과제임. 분야 예산 집행률은 104.8%임
- 종사자 상해 보험료 지속 지원은 6,268명의 종사자에게 자기부담금(1인/연 1만원)의 75%를 지원함. 지난 2년간(2018~2019) 보상 현황은 93명(24,367천원)임
- 종사자 폭력 예방 대응 매뉴얼 구축 강화는 인권 감수성 및 인권 의식 향상 교육 2기(94명), 심리지원사업 64명(1,145회)이 이용함
- 사회복지시설 응급신고 시스템 구축은 영상 보안장치(CCTV) 지원을 3년간 총 13개소에 설치함
- 사회복지시설 종사자 인력 충원은 3년간 117명을 충원함. 그런데도 현재 인력 충원율, 주 52시간 근로시간에 따른 인력 충원이 필요한 상태임
- 일·가정 양립 지원을 위한 대체인력지원사업 확대는 2019년 기준으로 138개 시설에 1,485회(2,515일)를 파견함
- (유급)자녀돌봄·보육휴가 지원은 2020년에 처음 신설되어 추진 중임

〈 표 4-3 〉 제2차(2018~2020) 처우개선 지원계획 안전한 근로환경 및 여건 조성 분야 총괄

단위: 백만원, %

단위 과제명	예산		
	계획	실적	집행률
계	4,534	4,752	104.8
① 종사자 상해보험료 지속지원	89	124	139.3
② 종사자 폭력예방 대응 매뉴얼 구축 강화	12	130	1,083.3
③ 사회복지시설 응급신고 시스템 구축	50	-	0.0
④ 사회복지시설 종사자 인력충원	3,450	3,510	101.7
⑤ 일·가정양립 지원을 위한 대체인력 지원사업 확대	933	988	105.9
⑥ (유급)자녀돌봄·보육휴가 지원(신설)	-	-	-

1 종사자 상해보험료 지속 지원

[기본 방향]

- 업무수행중 상해사고로 인한 의료비용 등 보장을 위한 보험료 지원
- 사회복지시설 종사자 상해보험 가입시 국·시·구비를 지원함
- ※ 2013년부터 사회복지시설법인 종사자 상해보험 가입시 국비 지원(보건복지부)

□ 지원근거

- 사회복지사 등의 처우 및 지위향상을 위한 법률 제3조 제1항
- ※ 상해보험 보장내용

구분		보상구분	보장내용 및 금액	
공통		중복보상	상해 사망	3,000만원(정액)
			상해 후유장해	3,000만원(장해율)
개 인 선 택	A	중복보상	상해 입원일당비	일당 2만원(정액, 첫날부터, 180일 한도)
			상해 골절진단비	사고 건당 15만원(정액, 건수제한 없음)
			상해 화상진단비	사고 건당 10만원(정액, 건수제한 없음)
	B	비례보상 (실손의료비)	상해 입원의료비	건당 2,000만원 한도(건수제한 없음)
			상해 통원의료비	회당 25만원 한도(180회 한도)
			상해 처방조제비	처방 건당 5만원 한도(180건 한도)

□ 추진계획(2018~2020년)

- 가입대상: 6,200명(사회복지시설 종사자)
- 지 원 액: 1인당 년 7.5천원(시비 5천원, 구비 2.5천원)
 - (보험료) 총 20,000원 = 국비 10,000원 + 시 5,000원 + 구 2,500원 + 시설 2,500원
- 보상기간: 가입일로부터 1년 <2017년 특·광역시 중 최초 보험료 지원>
 - (2017년 지원현황) 554개소, 5,053명 / 37,897천원
- 보상내용: 입원, 사망, 장해 등 발생 시 의료비 최고 3천만원 보상
 - (상해보험료 수행기관) 사단법인 한국사회복지공제회

○ 소요 예산: 89백만원

사업명	사업개요	연간 소요액(단위: 백만원)			
		계	2018년	2019년	2020년
상해보험료 지원	종사자 공제회 가입 6,200명	89	27	31	31

□ 추진실적(2018~2020)

○ 년도별 예산투자 계획 및 실적

사업명		사업개요	연간 소요액(단위: 백만원)			
			계	2018년	2019년	2020년
상해보험료지원	계획	종사자 공제회 가입 6,200명	89	27	31	31
	실적	종사자 공제회 가입 6,268명	124	39	40	45

○ 주요 추진 실적

- 한국사회복지공제회 「정부지원 단체상해공제」 제도를 통하여 지원
- 년 365일 24시간 보장(업무 외 일상생활 중 상해사고도 보장)

구분	지원시설 수	지원 종사자 수	보상현황	
			인원	금액(천원)
2018년	515	4,587	47	14,713
2019년	565	5,206	46	9,654
2020년	579	6,112	-	-

② 사회복지시설 종사자 폭력예방 대응 매뉴얼 구축

【기본 방향】

- 업무수행 중 현장에서 발생할 수 있는 폭력에 대한 예방대책 강화
- 폭력발생시 즉시 공식적으로 대응할 수 있는 안전 시스템 구축

□ 그동안 추진사항

- 시설종사자 폭력예방 및 대응 매뉴얼 개발보급
 - (제작·배부) 2,500부 / 654개소 사회복지시설 배부
 - (구성) 이용자 폭력상황에 대한 개입 기술, 대응전략, 폭력의 사후관리 등
 - ▶ 종사자가 이해하기 쉽게 사례, 삽화 등을 포함하여 제작
 - ▶ 시설용(매뉴얼+핸드북), 종사자용(핸드북)으로 구분 제작 보급
 - (연구수행) 대전복지재단
 - (안전교육) 대전광역시사회복지사협회

□ 정책제안

- 현장에서 즉시 폭력을 예방할 수 있도록 폭력예방 매뉴얼 교육 실시
- 클라이언트나 관계자 등의 폭력에 공식적으로 대처할 수 있는 시스템 구축
 - 폭력예방(대처) 위원회 설치·운영 등

□ 추진계획(2018~2020년)

- 시설종사자 안전과 인권보호를 위한 현장 실태조사, 상담 및 매뉴얼 교육 수시 실시
 - 실태조사 및 현장방문: 시, 대전복지재단, 사회복지사협회 등 협의추진
- 시설종사자의 고충처리 및 인권보호를 위해 대전광역시인권센터와 MOU체결
 - 대전광역시인권센터와 MOU체결: 사회복지시설내 차별문제, 부당한 처우나 부당 행위에 대한 구제, 인권보호 관련 현장체험과 교육실시 등 인권보호 강화

- ▶ 시설종사자와 이용자를 포함한 폭력에 대한 고충해결 및 중재
- ▶ 복지기관 관련 시설종사자 보호 및 민원해결 등 옹호활동 전개

□ 추진실적(2018~2020)

○ 년도별 예산투자 계획 및 실적

사업명		사업개요	연간 소요액(단위: 백만원)			
			계	2018년	2019년	2020년
폭력예방 대응매뉴얼 구축	계획	인권교육 12회 / 300명 심리지원 60명 / 1,050회	132	44	44	44
	실적	인권교육 12회 / 213명 심리지원 64명 / 1,145회	130	44	44	42

○ 주요 추진 실적

- 인권감수성 및 인권의식 향상교육 대전복지재단, 대전광역시사회복지사협회 공동 추진

과정명	인원	내용
인권과정 1기	59	아동 영역 35명, 노인 영역 24명
인권과정 2기	40	장애인이용시설 영역 16명, 노인 영역 24명

- 심리지원사업: 64명, 1,145회 / 1인 최대 20회기 지원

○ 2020년 주요 추진 계획

- 종사자 안전과 인권 사업추진(2020~2022년) / 대전광역시사회복지사협회

구분	일정	내용
인권실태조사	2020.1.~5.	종사자 안전인권 실태 설문조사, 영역별 종사자 포커스그룹 인터뷰 20명
위기대응교육	2020.4.~5.	안전 및 위기대응능력강화
인권인식개선사업	2020.7.~12.	인식개선 아이디어 및 슬로건 공모, 인식개선 캠페인 활동 전개
안전체계구축사업	2020.7.~ 2022.12.	직능별 현장의견 수렴을 위한 설명회 개최 및 자문단 구성 운영으로 안전 체계구축 및 네트워크 구성

③ 사회복지시설 응급신고 시스템 구축

【기본 방향】

- 현장에서 발생할 수 있는 폭력에 대한 감시와 예방대책 강화
- 시설의 특성과 폭력발생 빈도가 많은 지역에 CCTV 우선 설치

□ 사회복지시설 종사자의 이용자로부터의 폭력 피해 실태

- 2017년 대전광역시 사회복지사 등의 처우 개선에 관한 연구
 - 사회복지시설 종사자의 이용자로부터의 직접 폭력 피해 경험: 47.5%
(간접 경험을 포함할 경우 폭력 피해 경험: 64.2%)
 - 종사자의 안전을 위해 필요한 관리체계나 시설(중복응답)
 - ▶ 보안(경비)장치의 설치(CCTV, 비상벨, 잠금장치 등): 46.3%
 - 종사자의 안전을 위해 가장 필요한 관리체계나 시설(우선순위)
 - ▶ 1순위: 폭력예방 및 대응 매뉴얼 보급과 교육
 - ▶ 2순위: 폭력에 대응하는 직장 내 정서적 지지와 수퍼비전 실시
 - ▶ 3순위: 보안(경비)장치의 설치(CCTV, 비상벨, 잠금장치 등)

□ 추진계획(2018~2020년)

- 사업내용: 실무현장 근로자의 안전한 근로환경 조성과 폭력행위 현장 감시를 위한 영상보안장치(CCTV) 지원
- 대 상: 시설의 특성과 폭력발생의 빈도, 심각성 고려 설치
 - 아동복지시설, 가정폭력보호시설, 성폭력피해보호시설, 성매매피해지원시설 등
- 설치수량: 50개소 (2018년 10개소, 2019년 20개소, 2020년 20개소)
- 지 원 액: 1개소 당 1백만원 / 50개소
- 소요 예산: 50백만원

사업명	사업개요	연간 소요액(단위: 백만원)			
		계	2018년	2019년	2020년
응급신고 시스템 구축	영상보안장치(CCTV) 지원 (3년간 총 50개소)	50	10	20	20

□ 추진실적(2018~2020)

○ 년도별 예산투자 계획 및 실적

사업명		사업개요	연간 소요액(단위: 백만원)			
			계	2018년	2019년	2020년
응급신호 시스템구축	계획	영상보안장치(CCTV) 지원 (3년간 총 50개소)	50	10	20	20
	실적	영상보안장치(CCTV) 지원 (3년간 총 13개소)	비예산			

○ 주요 추진 실적

- 민간기업 후원연계를 통해 매년 3~5개소 대상시설 선정하여 영상보안장치(CCTV) 지원
 - ▶ 2018년 3개소, 2019년 5개소, 2020년 5개소
 - ▶ 설치시설 유형: 여성폭력피해자지원시설, 정신재활시설, 청소년복지시설, 장애인 직업재활시설, 재가노인복지시설 등

4 사회복지시설 종사자 인력 충원

【기본 방향】

- 인력충원이 필요한 국비지원 시설과 지방이양시설 등에 인력충원
- 충원 계획: 총 115명(장애인시설45명, 아동56명, 기타 14명)

□ 추진계획(2018~2020년)

- 사업내용: 사회복지시설 지침*에 근거하여 사회복지 종사자 인력부족 시설에 인력 충원하여 이용자 서비스 질 향상
- 정원 확보율: 95.4%(결원 인원 311명)
- 결원현황: 장애인복지시설(207명), 아동복지시설(101명), 정신보건시설(3명)
- 충원계획: 총 115명

※ 사회복지시설 연차별 인력 충원 계획

구분	계	장애인	아동	정신보건	사회복지관
계	115	45	56	3	11
2018년	37	15	16	3	3
2019년	44	15	24	-	5
2020년	34	15	16	-	3

- 소요 예산: 3,450백만원

사업명	사업개요	연간 소요액(단위: 백만원)			
		계	2018년	2019년	2020년
인력충원	2018년 37명, 2019년 44명, 2020년 34명	3,450	1,110	1,320	1,020

□ 추진실적(2018~2020)

○ 년도별 예산투자 계획 및 실적

사업명		사업개요	연간 소요액(단위: 백만원)			
			계	2018년	2019년	2020년
인력충원	계획	2018년 37명, 2019년 44명, 2020년 34명	3,450	1,110	1,320	1,020
	실적	2018년 21명, 2019년 77명, 2020년 19명	3,510	630	2,310	570

○ 주요 추진 실적

- 사회복지시설 연차별 인력 충원 내역

단위: 명

구분	계	장애인	아동	정신보건	사회복지관	노인	사회복지
계	117	49	36	1	9	15	7
2018년	21	5	6	-	3	6	1
2019년	77	36	30	-	3	6	2
2020년	19	8	-	1	3	3	4

○ 충원 계획대비 실적: 101%(총 117명 인력 충원)

단위: 명

구분	계	장애인	아동	정신보건	사회복지관	노인	사회복지
계획	115	45	56	3	11	0	3
실적	117	49	36	1	9	15	7
충족율(%)	101.7	108.9	64.3	33.3	81.8	150.0	233.3

○ 2020년 정원대비 현원 충족율이 95%로 인력충원을 당초 계획대로 하였으나, 2021년 7월까지 주 52시간 근로시간 적용에 따른 인력 추가 충원 필요

- 주52시간 근로시간 적용 충원 필요인력: 187명

▶ 아동복지시설 119명, 장애인복지시설 57명, 노숙인시설 2명, 정신요양시설 9명

5] 일가정 양립지원을 위한 대체인력 지원사업 확대

【기본 방향】

- 10인 이하 소규모 생활시설 종사자 휴가 등 부재 시 대체인력 지원(년 20일)
- 국비 지원 생활시설의 종사자 결원 등 부재 시 대체인력 지원(상시 9명)

□ 그동안 추진사항

○ 사회복지시설 「대체인력지원사업」 추진

- 2016. 10. 1.부터 대전광역시 자체 사업으로 시범사업 시행(주관기관: 대전복지재단)
- 지원대상: 종사자 5인 이하 소규모 생활시설(98개소)
- 지원범위: 결혼, 교육, 연차휴가 등 부재 시 지원 / 인력풀 28명
- 지원실적: 59개 시설, 191명 지원

□ 추진계획(2018~2020년)

○ 2018년 대체인력지원사업 개요

구분	국비지원 대체인력지원사업 (사회복지대체인력지원센터)	지방이양 대체인력지원사업
2018년 예산액	▶ 236,059천원(국비 70%, 시비 30%)	▶ 75,000천원(시비 100%)
사업 수행	▶ 기 운영 중인 복지재단 대체인력지원센터의 노하우 활용 국사비 지원사업으로 추진	▶ 복지재단에서 대체인력지원사업을 출연금으로 운영 ▶ '17년 예산 75,000천원
대상 시설	▶ 국비지원* 생활시설 우선 *노인양로, 장애인거주, 정신요양, 노숙인, 아동그룹홈, 지역아동센터, 아동보호전문기관	▶ 시비지원 생활시설 우선 ▶ 10인 이하 소규모시설(121개소) *장애인, 정신재활, 아동, 여성, 노숙인, 노인, 청소년
대체 인력	▶ 대체인력(상시) 채용인원: 9명	▶ 상시 인력풀 28명
지원 기간	▶ 시설 당 1회 5일 원칙 ▶ 월 지원일수(시설별) 10~20일	▶ 시설 당 1회 1일 부터 ▶ 년 지원일수(시설별) 20일
지원 사유	▶ 본인 연차휴가, 교육, 결혼 등 - 연차휴가, 보수교육: 본인 - 경사: 본인, 자녀 결혼 - 조사: 배우자, 직계존비속, 형제자매 - 병가: 5일 이상 입원 - 출산: 본인, 배우자 5일 이내	▶ 본인 결혼, 교육 등 - 연차휴가, 교육 : 3일 - 경사: 본인, 자녀결혼 5일 - 조사: 배우자, 직계존비속 3~5일 - 병가: 5일 이상 입원 - 출산: 배우자 5일 이내

○ 소요 예산: 933백만원

사업명	사업개요	연간 소요액(단위: 백만원)			
		계	2018년	2019년	2020년
대체인력 지원사업	계	933	311	311	311
	국비대체인력(국비 70%, 시비 30%)	711	236	236	236
	지방비대체인력(시비 100%)	225	75	75	75

□ 추진실적(2018~2020)

○ 년도별 예산투자 계획 및 실적

사업명	사업개요	연간 소요액(단위: 백만원)			
		계	2018년	2019년	2020년
대체인력 지원사업	계획	계	933	311	311
		국비대체인력(국비 70%, 시비 30%)	711	236	236
		지방비대체인력(시비 100%)	225	75	75
	실적	계	988	302	372
		국비대체인력(국비 70%, 시비 30%)	800	227	302
		지방비대체인력(시비 100%)	188	75	70

○ 주요 추진 실적

- 사회복지시설 종사자 대체인력지원사업 주요 실적

연도		2016년	2017년	2018년	2019년
구분		시 자체사업		국비+시 자체사업	
예산액	계	50,000	75,000	303,555	351,380
	시 자체사업	50,000	75,000	75,000	79,500
	위탁사업비	-	-	228,555	271,880
대체인력 수		41	35	39	35
파견 실적		18개 시설 51회, 97일	44개 시설 266회, 447일	136개 시설 761회, 1,883일	138개 시설 1,485회, 2,515일

● 제4장 사회복지사 등의 처우개선 지원계획(2018~2020) 추진 현황

- 2018년부터 보건복지부 전국 17개 시·도 대체인력지원센터 추진. 대전광역시 대체인력지원센터 위탁(대전복지재단) / 국비 대체인력지원센터에서 시 자체사업을 통합하여 관리·지원
- 대전광역시 신규제도(장기근속 휴가, 자녀돌봄휴가, 보육휴가, 힐링심리지원사업 참여 등)의 적극적인 활용을 위해 대체인력지원사업의 사용 범위 확대

○ 2020년 사회복지시설 대체인력지원사업 추진계획

- 사업기간: 2020. 1.~12.(12개월)
- 사업대상: 사회복지시설 전분야(464개 시설/3,140명)
 - ※ 노인장기요양법 적용대상시설 및 어린이집 제외
- 지원대상: 지원시설의 직접 돌봄서비스 제공인력 및 조리원 등
 - ※ 현 시설에서 1년 이상 근무한 종사자 및 소규모 시설(5인 이하) 우선 지원
 - ※ 시설별 1명씩 우선 지원되도록 선정 / 기타 긴급지원을 요하는 경우
- 지원사유: 휴가, 보수교육, 경사, 조사, 병가, 출산 등 업무공백 시
 - ※ 2020.1.1.부터 장기근속 휴가, 자녀돌봄휴가, 보육휴가, 재단 힐링심리지원 사업 참여자에 대해 대체인력 신청 가능
- 우선순위: 현 사회복지시설에서 1년 이상 근무한 종사자 및 5인 이하 소규모 시설 (시설장 포함) 우선 지원
- 지원기간: 1회 연속 5일 이내 / 부득이한 경우 최대 20일까지
 - ※ 분할 사용 불가, 주중 공휴일은 지원한 것으로 간주(이월 불가)
- 인력풀: 35명 / 상근직 10명(사회복지직 9명, 조리원 1명), 단기직 25명
- 사업예산: 총 372,866천원
 - ※ 시 위탁사업비 302,866천원(국비 212,007천원, 시비 90,859천원), 출연금 70,000천원

[6] 자녀돌봄·보육휴가

□ 추진계획(2020년)

- 대상: 자녀가 있는 사회복지시설 종사자 / 정규직, 비정규직 동일 적용
- 자녀돌봄휴가: 어린이집, 유치원, 초·중등학교 재학 중인 자녀의 학교 행사 또는 교사 상담 시 연간 2일 범위 내 사용 / 자녀가 3명 이상일 경우 3일
 - 어린이집, 유치원, 초·중등학교 공식 주최행사 및 상담
 - 자녀 병원진료(감염병 예방, 영유아 건강검진 동행)
- 보육휴가: 만 4세 이하(1월1일 기준) 자녀를 둔 종사자는 보육이 필요한 경우 연간 5일 범위 내에서 휴가
 - 사용가능일: 자녀보육에 관한 특별한 사유 없이 연 5일 사용가능
 - 복무신청: 1일 단위로만 사용가능 / 시간단위 사용 불가
 - 휴가사용: 자녀수와 관계없이 연 5일 사용 / 단, 부부가 종사자일 경우 합산하여 연간 5일내

3) 사회복지시설 종사자 역량 강화 지원 분야 추진 실적

- 역량 강화 지원 분야는 전문성 강화 교육지원, 종사자 보수교육비 지원, 시설에 대한 경영 컨설팅, 종사자 힐링 및 심리지원, 사회복지 학습동아리 지원 등 5개 과제임. 분야 전체 예산 집행률은 95.2%임
- 전문성 강화 교육지원은 3년간 총 2,377명이 이용한 것으로 나타남
 - 종사자 보수교육비 지원은 사회복지사 2,400명에게 보수교육비의 50%(28,000원)를 지원함. 또한, 3년간 768명의 종사자가 전문교육을 이용한 것으로 나타남
 - 경영 컨설팅은 지난 2년간(2018~2019) 26개소가 이용하였고, 전문 상담 서비스(법률, 노무)는 지난 2년간(2018~2019) 348회를 이용함
 - 힐링 및 심리지원은 지난 2년간(2018~2019) 힐링 지원사업에 36회, 962명이 참여하였고, 심리지원사업에 44명, 745회를 지원함
 - 사회복지 학습동아리 지원은 2018년 20개 동아리(272명), 2019년 19개 동아리(226명)를 지원하였으나, 이후 2020년부터 사업이 종료됨

〈 표 4-4 〉 제2차(2018~2020) 처우개선 지원계획 역량 강화 지원 분야 총괄

단위: 백만원, %

단위 과제명	예산		
	계획	실적	집행률
계	1,191	1,134	95.2
① 전문성 강화 교육지원	150	150	100.0
② 종사자 보수교육비 지원	228	242	106.1
③ 시설에 대한 경영컨설팅	390	354	90.8
④ 종사자 힐링 및 심리지원	300	306	102.0
⑤ 사회복지 학습동아리 지원	123	82	66.7

1 사회복지시설 종사자 전문성 교육 강화

【기본 방향】

- 복지욕구를 파악하고 문제를 해결할 수 있는 복지인력 역량 강화
- 사회복지 인력 전문교육 25개 과정 운영 / 강사료, 교재비 등 지원

□ 추진계획(2018~2020년)

- 사업내용: 시대적 환경변화에 대비한 미래지향적 전문교육 확대에 현장성 반영한 교육과정 지원
- 대 상: 사회복지시설 종사자
- 교육내용: 기초 역량 강화, 직무 역량 강화, 폭력예방 교육, 통합사례관리 등 25개 과정
- 주관기관: 대전복지재단
- 소요 예산: 150백만원

사업명	사업개요	연간 소요액(단위: 백만원)			
		계	2018년	2019년	2020년
전문성교육 강화	25개 과정 운영	150	50	50	50

□ 추진실적(2018~2020)

- 년도별 예산투자 계획 및 실적

사업명		사업개요	연간 소요액(단위: 백만원)			
			계	2018년	2019년	2020년
전문성 교육 강화	계획	25개 과정 운영	150	50	50	50
	실적	25개 과정 운영	150	50	50	50

- 주요 추진 실적

구분	2018년	2019년	2020년
교육과정(개)	27	26	26
교육인원(명)	832	795	750
소요 예산(백만원)	50	50	50

● 제4장 사회복지사 등의 처우개선 지원계획(2018~2020) 추진 현황

○ 교육과정(주관기관: 대전복지재단)

연도	구분	과정	목표	주요 내용
2018	커리어 향상과정	15개	기초 역량 강화(11)	사회복지 인사노무 및 통계, 인포그래픽 등 실무 역량 강화
			리더십향상(4)	커뮤니케이션 및 리더십개발(직급별 과정운영)
	복지현장 지원과정	12개	시설평가지원(6)	예산회계행정교육 및 사회복지시설 평가
			인권의식향상(2)	분야별(아동, 장애인, 노인) 인권교육
			사례관리지원(4)	중독이상심리의 이해 및 아동청소년노인 상담기법
2019	커리어 향상과정	15개	기초 역량 강화(14)	사회복지 인사노무예산회계, 엑셀 등 실무 역량 강화
			리더십향상(1)	최고관리자 리더십 개발(장애인직업재활시설)
	복지현장 지원과정	11개	조직활성화(2)	직장에서의 커뮤니케이션과 갈등관리
			행정효율화(7)	행정교육, 시설평가 지원 교육
			인권의식향상(2)	분야별(아동, 장애인, 노인) 인권교육
2020	기본과정	22개	경영효율성강화(22개)	노무, 예산, 정보화, 문서작성, 통계, 후원관리 등 기본 역량 강화 과정
	확장과정	4개	공모형(4개)	복지시설단체의 복지현장 욕구기반 과정

② 사회복지시설 종사자 보수교육비 지속 지원

【기본 방향】

- 사회복지사 전문성 향상을 위해 시설 종사자 법정 보수교육비 지원
 - ※ 사회복지사업법 제13조 제2항: 사회복지시설에 종사하는 사회복지사는 정기적으로 보수교육을 받아야 한다

□ 추진계획(2018~2020년)

- 사업내용: 사회복지사 등 교육 강화를 위해 보수교육비 지원
- 교육대상: 사회복지사 2,400명(사회복지시설 종사자 등)
 - ※ 대전지역 사회복지사 자격증 취득자 현황: 총 36,855명
- 교육내용: 사회복지 윤리와 가치, 조사연구, 인권, 복지실천 등
- 지원기준: 사회복지사 등 법정교육 의무대상자(8시간 이상 이수)
- 주관기관: 대전광역시사회복지사협회
- 소요 예산 : 228백만원(시비 50%, 자부담 50%)

사업명	사업개요	연간 소요액(단위: 백만원)			
		계	2018년	2019년	2020년
보수교육비 지원	사회복지사 2,400명	228	76	76	76

□ 추진실적(2018~2020)

- 년도별 예산투자 계획 및 실적

사업명		사업개요	연간 소요액(단위: 백만원)			
			계	2018년	2019년	2020년
보수교육비 지원	계획	사회복지사 2,400명	228	76	76	76
	실적	사회복지사 2,400명	242	76 (58+18)	76 (58+18)	90 (73+17)

※ 보수교육비의 50% 지원(1인 교육비 / 2018~2019년 48,000원, 2020년 56,000원)

※ 보수교육비 지원 예산은 총액(보수교육+전문교육)으로 표기한 것임

○ 주요 추진 실적

사업명	추진실적(단위: 명)			
	계	2018년	2019년	2020년
보수교육	7,410	2,400	2,410	2,600
전문교육	768	197	381	190

※ 전문교육: 사례관리 전문가교육, 현장실습 슈퍼바이저 양성교육, 상담 및 면접, 노무 교육 등

- 2019년부터 보수교육 미이수자 관리 및 과태료가 부과
- 2020년 보수교육비 인상 및 교육 대상자 증가에 따라 예산 증액
- ▶ (보수교육) 2018년, 2019년 57,600천원 → 2020년 72,800천원

③ 사회복지시설 효율적인 운영을 위한 경영컨설팅

□ 추진계획(2018~2020년)

- 사업개요: 사회복지 시설의 경영투명화로 시설 선순환 구조 확립을 위해 컨설턴트 양성 및 경영컨설팅 실시
- 컨설팅 지원 분야 및 주요 내용
 - (지원분야) 회계 4개소, 비전설계 4개소, 조직관리 2개소, 모니터링 10개소 / 총 20개소
 - (내 용) 시설컨설팅, 컨설턴트 역량 강화, 자문컨설팅, 매뉴얼 개발, 평가회 등
 - ▶ 추진실적: 컨설턴트 양성 22명(회계 11명, 비전설계 11명), 경영컨설팅(46개소)

컨설턴트 선발 및 양성	
선발	■ 복지현장 실무경력 7년 이상 ■ 1기(2015년) 12명 / 2기(2017년) 10명
양성	■ 조직관리, 마케팅, 퍼실리테이션 등 전문역량 교육 ▶ 회계비전설계 분야: 기본 및 심화교육 총 100시간 이상 이수 ▶ 현장실습: 16개 시설(분야별 8개 시설, 시설 당 24시간)

- 지원기준: 사회복지시설 중 컨설팅 사업 신청 시설
- 주관기관: 대전복지재단
- 소요 예산: 390백만원

사업명	사업개요	연간 소요액(단위: 백만원)			
		계	2018년	2019년	2020년
경영컨설팅	회계, 비전, 조직관리, 모니터링 등 컨설팅	390	130	130	130

□ 추진실적(2018~2020)

- 년도별 예산투자 계획 및 실적

사업명		사업개요	연간 소요액(단위: 백만원)			
			계	2018년	2019년	2020년
경영컨설팅	계획	회계, 비전, 조직관리, 모니터링 등 컨설팅	390	130	130	130
	실적	회계, 비전, 조직관리, 모니터링 등 컨설팅	354	130	112	112

○ 경영컨설팅 추진 내용

- 경영컨설팅 추진 실적(2015~2019)

구분		계	2015	2016	2017	2018	2019
경영 컨설팅 (개소)	계	52	8	10	8	12	14
	회계	29	4	5	4	8	8
	비전	17	4	5	4	2	2
	조직	2	-	-	-	2	-
	평가	4	-	-	-	-	4

- 경영 컨설팅 주요 추진 사항

연도	추진사항
2015	■ 시설컨설팅: 8개소(회계 4개소, 비전 4개소) ■ 소요시간: 시설 당 6회, 24시간 ■ 운영방법: 3인 1조 컨설팅팀 운영(외부전문가 포함)
2016	■ 시설컨설팅: 10개소(회계 5개소, 비전 5개소) ■ 모니터링 컨설팅 시작: 8개소(전년도 컨설팅시설 대상)
2017	■ 시설컨설팅: 8개소(회계 4개소, 비전 4개소) ■ 조직관리분야 시범사업: 2개소/4회 16시간 ■ 모니터링 컨설팅: 10개소(전년도 컨설팅시설 대상)
2018	■ 시설컨설팅: 12개소(회계 8개소, 비전 2개소, 조직 2개소) ■ 모니터링 컨설팅: 8개소(전년도 컨설팅시설 대상)
2019	■ 시설컨설팅: 14개소(회계 8개소, 비전 2개소, 평가 4개소) ■ 평가관리분야 시범사업: 시설 당 10~12시간 이내 ▶ 전년도 평가결과 C등급 시설, 다음연도 신규 평가시설 ■ 모니터링 컨설팅: 12개소(전년도 컨설팅시설 대상)

○ 상시 자문컨설팅

- 자문컨설팅 전문상담서비스 지원(법률, 노무)

구분		계	2015	2016	2017	2018	2019
상시 자문 컨설팅(회)	계	598	65	68	117	131	217
	법률	110	13	14	23	34	26
	노무	488	52	54	94	97	191

○ 교육 컨설팅

- 목적: 시설운영관련 집중관리 분야 컨설팅
- 내용: 회계행정, 평가연계, 조직운영
- 추진실적: 회계행정 총 4회, 130명 / 평가연계 총 6회, 156명 / 조직운영 총 2개소

○ 회계매뉴얼 제작 및 배포

- 목적: 예산·회계·인사·노무 등 사회복지시설 경영효율성 강화
- 추진실적: 복지시설 경영을 위한 예산·회계 기본 가이드(총 2권)
 - ▶ 「한눈에 알아보는 사회복지 회계매뉴얼(2018년 개정판)」
 - ▶ 「사회복지 회계·행정 업무 길잡이(2018)」 발간 및 배포

④ 사회복지시설 종사자 스트레스 해소를 위한 힐링 및 심리 지원사업

□ 추진계획(2018~2020년)

- 사업내용: 종사자 소진예방과 스트레스 완화를 위한 힐링지원 및 폭력피해로 인한 인권침해 치유를 위한 심리상담 지원

구분	힐링지원사업	심리치료사업
주요테마	■마음의 보약	■마음의 반창고
운영방법	■네트워크별, 주제별로 운영 ■하루 씬, 힐링캠프(숲, 영화, 명상)	■1:1 개인상담 및 심리치료 ■상담전문가 심리프로그램 제공

- 대 상: 사회복지시설 종사자(민간/공공)
- 주관기관: 대전복지재단
- 소요 예산: 300백만원

사업명	사업개요	연간 소요액(단위: 백만원)			
		계	2018년	2019년	2020년
힐링 및 심리 지원사업	민간, 공공 종사자	300	100	100	100

□ 추진실적(2018~2020년)

- 년도별 예산투자 계획 및 실적

사업명		사업개요	연간 소요액(단위: 백만원)			
			계	2018년	2019년	2020년
힐링 및 심리 지원사업	계획	민간, 공공 종사자	300	100	100	100
	실적	민간, 공공 종사자	306	100	103	103

○ 주요 추진 실적

구분		2018		2019	
		회기(회)	참여인원(명)	회기(회)	참여인원(명)
힐링지원사업	계	19	502	17	460
	하루힐링	17	457	15	349
	힐링캠프	2	45	2	111
심리지원사업		347	21	398	23

○ 2020년 추진계획

- 기간: 2020. 3.~12.(10개월) / 대상: 사회복지업무 종사자(공공, 민간)
- 인원: 총 500명 / 힐링프로그램(480명, 17회), 심리상담(20명)
- 주요 내용
 - ▶ 힐링지원: 시간과 장소를 직접 선택 또는 기획한 맞춤형 힐링 추진

구분	기관 신청		개인 신청	
	선택형	기획형	하루 참여	1박2일 캠프
운영	7회	4회	2회	4회
인원	회당 20~35명	회당 20~35명	회당 20~30명	회당 20~40명
참여	선착순	심사 후 선정	선착순	
자격	기관	기관(2개 시설 이상 연합)	개인	
방법	제시된 프로그램 일정 중 선택 조합	장소 및 프로그램 일정 등 신청기관이 직접 기획	대전복지재단에서 프로그램 일정 및 장소, 내용 등 일괄 제시	

- ▶ 심리지원: 비밀보장을 원칙으로 심리·정서적 회복을 위한 1:1 심리상담 지원
 - 초기상담 및 간편심리검사를 통해 스크리닝 후 지원여부 결정
 - 기본 10회기~최대 20회기(전문가 소견에 따라 추가 지원)

5 지역사회복지 개발을 위한 학습동아리 지원

□ 추진계획(2018~2020년)

- 사업내용: 사회복지 관심분야 종사자들이 학습모임을 통해 우수프로그램 개발, 사회복지현장 실무자간 소통, 정보교류의 장 마련

※추진실적: 동아리 정기모임, 정보공유, 네트워크 구축, 우수프로그램 개발 및 발표회 등

- 대 상: 사회복지시설 종사자(총 20개 동아리, 회원 277명)

- 그동안 추진 현황(주관기관: 대전복지재단)

구 분	2012년	2013년	2014년	2015년	2016년	2017년
자원동아리	10개 (130명)	15개 (211명)	17개 (222명)	17개 (219명)	19개 (230명)	20개 (277명)

- 지 원 액: 동아리 활동인원, 내용에 따라 차등지원(1~2백만원)

- 주관기관: 대전복지재단

- 소요 예산: 123백만원

사업명	사업개요	연간 소요액(단위: 백만원)			
		계	2018년	2019년	2020년
학습동아리 지원사업	총 20개 동아리 지원	123	41	41	41

□ 추진실적(2018~2020)

- 년도별 예산투자계획

사업명		사업개요	연간 소요액(단위: 백만원)			
			계	2018년	2019년	2020년
학습동아리 지원사업	계획	총 20개 동아리 지원	123	41	41	41
	실적	총 20개 동아리 지원	82	41	41	-

- 주요 추진 실적

구분	2018년	2019년	2020년*
동아리 수	20	19	-
인원(명)	272	226	-
예산(백만원)	41	41	-

※ 대전복지재단 혁신TF 및 직능단체의 직접사업 자체 요청 등으로 사업 종료

4) 사회복지시설 종사자 사기진작 지원 분야 추진 실적

- 사기진작 분야는 우수 종사자 표창, 단체연수 프로그램 운영, (유급)장기근속 휴가제도 등 3개 과제임. 3개 과제 중 2개 과제는 비예산 과제임. 분야 전체 예산 집행률은 333.3%임
- 우수 종사자 표창은 3년간 총 248명의 종사자에게 표창한 것으로 나타남
- 단체연수 프로그램 운영은 2019년에 처음 시행되어, 4개 팀(총 52명)이 참여함
- (유급)장기근속 휴가제도는 2020년에 신설되어, 재직기간 5년 이상 장기근속자를 대상으로 시행 중임

〈 표 4-5 〉 제2차(2018~2020) 처우개선 지원계획 사기진작 지원 분야 총괄

단위: 백만원, %

단위 과제명	예산		
	계획	실적	집행률
계	30	100	333.3
① 우수종사자표창(신설)	-	-	-
② 단체연수 프로그램 운영(신설)	30	100	333.3
③ (유급)장기근속 휴가제도(신설)	-	-	-

1 사회복지시설 우수종사자 표창

□ 추진계획(2018~2020년)

- 사업내용: 사회복지시설 종사자로서 타 시설종사자의 모범이 되는 우수종사자 발굴·포상
- 대 상: 사회복지시설 전 종사자
- 표창내용: 사회복지분야 모범 종사자 / 추천: 구청장
- 훈 격: 대전광역시장
- 예 산: 비예산

□ 추진실적(2018~2020)

- 주요 추진 실적

추진실적(명)		사회복지시설 종류별 표창 현황	
계	248	■ 노인복지시설 종사자 60명	■ 아동복지시설 종사자 23명
2018년	70	■ 장애인복지시설 종사자 72명	■ 정신보건시설 종사자 2명
2019년	102	■ 사회복지관 종사자 39명	■ 지역(광역)자활센터 종사자 13명
2020년	76	■ 여성복지시설 종사자 39명	

② 사회복지시설 종사자 단체 연수 프로그램 운영

□ 추진계획(2018~2020년)

- 사업내용: 사회복지시설 종사자의 사기진작과 역량 강화를 위해 국내 등 연수비 지원
- 지원대상: 사회복지시설 종사자 중 하위직급 실무직원 우선 선발
- 연수내용: 국내 등 연수 및 사회복지시설 견학, 실무체험
- 주관기관: 대전광역시사회복지사협회
- 소요 예산: 30백만원

사업명	사업개요	연간 소요액(단위: 백만원)			
		계	2018년	2019년	2020년
단체연수지원	사회복지시설종사 단체연수프로그램	30	10	10	10

□ 추진실적(2018~2020)

- 년도별 예산투자 계획 및 실적

사업명		사업개요	연간 소요액(단위: 백만원)			
			계	2018년	2019년	2020년
단체연수지원	계획	사회복지시설종사 단체연수프로그램	30	10	10	10
	실적	사회복지시설종사 단체연수프로그램	100	0	50	50

○ 2019년 사회복지종사자 단체연수 지원사업

- 사업기간: 2019. 5.~11.(7개월)
- 사업내용: 단체연수, 발대식 및 해단식, 자체 모임 등
- 지원내용: 연수비 지원
 - ▶ 제시형: 1인 최대 950천원 / 자부담 250천원 내외(필수)
 - ▶ 공모형: 1팀당 최대 3,750천원(5명 이상 참여)
- 주관기관: 대전광역시사회복지사협회
- 모집대상
 - ▶ 대전지역 시설이며, 사회복지시설평가 우수기관 종사자 50명(단, 사회복지시설평가를 받지 않는 기관인 장애인주간보호시설, 여성가족복지시설 등 참여 가능)

● 제4장 사회복지사 등의 처우개선 지원계획(2018~2020) 추진 현황

- ▶ 2년 이내 단체해외연수 참여자 제외(직능단체, 공모사업 등)
- 신청자격
 - ▶ 사회복지경력 3년 이상 실무자
 - ▶ 기관장(대표, 부장, 국장 등)을 제외한 실무자 선발(단, 종사자 5인 미만 소규모 시설의 경우 기관장 포함)
 - ▶ 2년 이내 단체해외연수 참여자 제외(직능단체, 공모사업 등)
 - ▶ 공모형의 경우, 3개 이상의 시설로 구성(동일법인의 경우 2개 이내 제한)
- 신청 및 선발 현황
 - ▶ 신청현황: 총 12개 직능단체, 44개 기관, 76명 신청
 - ▶ 선발현황: 총 12개 직능단체, 40개 기관, 53명 선정
- 각 팀별 연수추진 현황

구분		주요 내용
제시형	연수팀명	싱가포르 연수팀 “Sing up”
	참여대상	싱가포르 연수팀 22명 및 협회 직원(인솔자) 1명
	연수기간	2019.8.27.~31. (3박 5일)
	연수내용	보건부, 데이케어센터, 사회복지사협회 방문
	연수팀명	베트남 다낭 연수팀 “굿모닝 베트남”
	참여대상	베트남 다낭 연수팀 18명 및 협회 직원(인솔자) 1명
	연수기간	2019.8.27.~30. (3박 4일)
	연수내용	아동장애인복지시설, 특수학교, 노인요양시설 방문
공모형	연수팀명	대전직업재활네트워크 “열정으로 자극하다”
	참여대상	대만 연수팀 6명
	연수기간	2019.9.1.~5. (4박 5일)
	연수내용	장애인직업재활시설(베이커리, 인마소) 방문
	연수팀명	인도 연수팀 “나눔과 힐링”
	참여대상	인도 연수팀 6명
	연수기간	2019.9.23.~10.1. (7박 8일)
	연수내용	PTY(국제청소년교육프로젝트) 및 나눔 활동

③ (유급)장기근속 휴가제도

□ 추진계획(2020년)

○ 대상: 5년 이상 장기근속자 / 현 소속기관 재직기간

○ 유급휴가기준

근속기간	5~10년 미만	10~20년 미만	20~30년 미만	30년 이상
휴가일수	5일	10일	10일	10일

○ 활용방향: 여행, 독서 등 재충전 기회로 활용

○ 사용방법: 기관내부 절차에 따라 휴가 결재 후 사용

- 연가와 연계사용 가능, 기한 내 미사용 시 소멸
- 1개월 전 신청에 의해 휴가 제공
- 휴가일수 10일에 한해 업무 공백을 고려, 1회 분할 실시가능
- 장기근속 휴가 실시 후 3년 이내 재사용 금지(분할 사용 경우 제외)
- ※ 9년차, 19년차의 2년 연속 사용 방지

○ 유의사항

- 각 기관에서는 휴가자가 특정시기에 집중되지 않도록 미리 휴가자를 선발 조정하고 기관 상황에 맞게 탄력 운영
- 관리자들이 솔선하여 장기근속 휴가를 적극 사용하고 직원들이 자연스럽게 휴가를 갈 수 있는 분위기 형성
- 업무 대직자에게 업무인수인계를 통한 복지서비스 공백 최소화
- 10인 이하 시설 장기근속 휴가자의 경우 대체인력지원사업 적극 활용

제2절 사회복지사 등의 처우개선 지원계획(2018~2020)의 문제점과 개선방안

1. 의견 수렴 절차

- 제2차(2018~2020) 사회복지사 등의 처우개선 지원계획의 문제점과 개선방안에 대한 의견 수렴을 위해 사회복지시설 관련 23개 직능단체·협회에 의견을 요청함
 - 제2차(2018~2020) 처우개선 지원계획의 과제 관련 수행 기관은 대전광역시, 대전광역시 사회복지사협회, 대전복지재단 등임
 - 4대 분야, 19개 과제에 대한 지난 3년간의 추진 실적 자료를 받아, 이를 정리하여 사회복지시설 관련 직능단체·협회에 제공하여 의견을 수렴함
 - 의견 수렴은 서면으로 자료를 제공한 후, 서면으로 받았으며, 의견 수렴 기간은 2020년 5월 6일부터 5월 18일까지 2주간에 걸쳐 수행하였음
- 의견 수렴은 4대 분야, 19개 과제별 문제점과 개선방안, 종합 의견으로 강화(개선), 폐지(삭제) 등에 대한 의견, 제3차(2021~2023) 처우개선 지원계획을 위한 신규 과제 제안 등임
 - 제공한 자료에 근거하여 19개 과제별 문제점과 개선방안 등을 작성하여 제출하도록 하였음
 - 아울러 종합 의견으로 강화(개선)가 필요한 분야와 과제, 폐지(삭제)가 필요한 분야와 과제 등에 대한 종합 의견을 작성하여 제출하도록 하였음
 - 마지막으로 제3차(2021~2023) 처우개선 지원계획을 위한 신규 과제를 현재 실태(문제점), 제안 내용(개선방안)을 작성하여 제출하도록 하였음

2. 사회복지사 등의 처우개선 지원계획(2018~2020) 분야별 문제점과 개선방안

1) 사회복지시설 종사자 보수 수준 향상 분야

- 보수 수준 향상 분야는 ① 종사자특별수당 지속 지원, ② 종사자 처우 개선비 (정액 급식비) 지원, ③ 처우가 열악한 시설 종사자 명절휴가비 지원, ④ 시간 외 근로 수당 지급 마련, ⑤ 종사자 인건비 단일임금체계 구축 등임

(1) 종사자특별수당 지속 지원

- 종사자특별수당은 경력, 자격증, 시설 유형에 따라 차등 지급하는 지급 기준에 대한 문제제기와 개선이 필요함을 제안함
 - 지급 기준 중 가장 문제가 되는 점은 시설 유형에 따른 차등 지급으로 나타남. 이용시설과 비교해 생활시설의 지급 기준이 높음. 과거에는 생활시설 종사자의 보수 수준(지급기준)이 낮았지만, 현재에는 그렇지 않다는 점, 그리고 시설 유형과 관계없이 모든 사회복지시설 종사자가 같은 기준으로 종사자특별수당을 지급해야 한다는 의견임
 - 시설 유형에 따른 차등 지급에 따라 오히려 처우가 열악한 이용시설 종사자가 역차별을 받는 상황이 발생하고 있다는 점도 문제를 제기함
 - 자격증 유무에 따라 차등 지급하고 있으나, 사회복지시설 종사자의 대부분이 직무 관련 자격증이 있어야 직업 시작할 수 있기 때문에 자격증 유무의 기준에 따른 차등 지급은 바람직하지 않음. 오히려 자격증 유무보다는 자격증에 따른 자격 수당을 통해 보완하는 것이 바람직하다는 의견을 제시함
 - 경력(1년 미만, 1~3년 미만, 3~5년 미만, 5년 이상)에 따른 차등 지급(상향)은 특별한 문제 제기가 없음
- 장기간 종사자특별수당 지급 기준액이 상향되지 않아 지급 기준액 상향을 제안함
 - 종사자특별수당은 2019년도에 처우가 열악한 일부 시설 종사자로 한정하여 지급 기준액을 상향하였으나, 나머지 종사자는 지난 20여년 간 지급 기준액이 동결된 상태임

- 종사자특별수당의 취지인 장기근속 유도를 위해서는 지급 기준액 상향 조정이 필요하며, 특히 경력에 따른 차등 지급액 상향 조정이 필요함

□ 모든 사회복지시설 종사자가 종사자특별수당을 받을 필요가 있음

- 종사특별수당은 모든 종사자에게 지급하고 있으나, 제외되는 종사자가 존재함. 즉, 사업단위로 채용되는 종사자의 대부분은 종사자특별수당을 받지 못함
- 일부 사업 단위에 해당하는 종사자의 처우 개선을 위해 종사자특별수당을 지급하는 사례는 있으나, 대부분의 사업 단위로 채용된 종사자는 받지 못하고 있어 이를 개선할 필요가 있음

□ 기타 의견

- 종사자특별수당의 재원 구조는 시비 50%와 구비 50%임. 기초자치단체의 열악한 재정을 고려하여 시비와 구비 분담금을 조정할 필요가 있음. 즉, 구비 분담금을 줄이고 시비 분담금을 늘리는 방안 검토가 필요함

(2) 종사자 처우 개선비(정액 급식비) 지원

□ 현재 정액 급식비의 지급 기준이 낮아 상향이 필요함

- 현재 정액 급식비 지급 기준(2020년 월 5만원)은 지난해(2019년 월 3만원)보다 상향된 것이지만, 물가수준 등을 고려했을 때 너무 낮은 수준이어서 증액이 필요함
- 단계적 상향 조정이 필요하며, 구체적으로 상향 조정액을 설정하여 추진할 필요가 있음

□ 모든 사회복지시설 종사자가 정액 급식비를 받을 필요가 있음

- 정액 급식비는 모든 종사자에게 지급하고 있으나, 제외되는 종사자가 존재함. 즉, 사업 단위로 채용되는 종사자의 대부분은 정액 급식비를 받지 못함
- 사업 단위로 채용되는 종사자는 처우 수준이 더 낮은 상태이기 때문에, 이러한 종사자가 소외되지 않고 처우 수준을 향상하기 위한 노력이 필요함
- 모든 종사자의 정액 급식비 증액에 어려움이 있다면, 보수 수준이 낮은 시설유형부터 차등 증액하는 방안 필요

(3) 처우 낮은 시설 종사자 명절휴가비 지원

□ 사회복지시설 관련 지침에 근거한 명절휴가비 지급필요

- 처우가 열악한 시설 종사자에게 별도의 명절휴가비를 지급하고 있으나, 사회복지시설 지침에 따라 지급 기준을 변경할 필요가 있음
- 즉, 현재 지급 기준은 50만원×2회(설, 추석)이나 이를 기본급×60%×2회(설, 추석)로 변경하여 지급하여야 함

□ 비정규직 근로자의 명절휴가비 지급 필요

- 명절휴가비는 모든 사회복지시설 종사자가 지급 기준에 따라 지급하고 있으나, 비정규직 근로의 경우에는 그렇지 않음
- 같은 사업장에서 근무하면서 비정규직이라는 이유로 지급하지 않은 것은 바람직하지 않음. 상대적으로 처우 수준이 낮은 비정규직 근로자의 처우 개선을 위해 명절휴가비 지급이 필요함

(4) 시간 외 근로 수당 지침 마련

□ 시간 외 근로 수당인정 시간 기준 단일화 필요

- 현재 시간 외 근로 수당인정 시간 기준은 시설 유형과 종류, 근무 형태에 따라 다르게 적용되고 있음
- 또한, 시간 외 근로 수당인정 시간 기준 자체가 없어 시간 외 근로 수당을 지급하지 못하는 시설의 종사자가 상당수 존재함
- 시간 외 근로 수당인정 시간 기준을 합리적으로 설정할 필요가 있으며, 이용시설과 생활시설은 특성이 다르므로 이를 고려하되, 교대근무 형태에 따라 기준을 마련하여 지급할 필요가 있음

□ 시간 외 근로 수당인정 시간 기준 확대 필요

- 일부 시설유형은 시간 외 인정 시간 기준이 확대되었으나, 대부분 시설은 시간 외 인정 시간 기준이 장기간 확대되지 못한 상태임
- 또한, 시간 외 근로 수당인정 시간 기준이 같은 근무 형태이어도 각기 다른 문제점이

있어, 같은 기준을 설정하되 상향 조정할 필요가 있음. 즉, 같은 교대근무 종사자여도 시간 외 인정 시간 기준이 다르기 때문에 현재 인정 시간 기준에서 가장 높은 기준으로 상향 조정해야 함

- 특히, 시간 외 근로시간 인정 시간 기준조차 없는 시설은 시급히 최소한의 시간 외 근로 인정 시간 기준을 설정하여 예산을 지원해야 함

□ 시간 외 근로 수당인정 시간 기준 확대 필요

- 시간 외 근로 수당의 산정 기준인 통상임금 산정 기준이 시설유형, 자치구마다 다르게 적용하여 시간 외 근로에 따른 보수격차가 발생함
- 생활시설의 교대 인력의 경우, 시간 외 근로 수당 산정기준에 맞게 보조금을 지급하여야 함. 즉, 근로기준법에 따라 연장근로는 1.5배, 야간근로는 2배를 지급하여야 하나 현재는 일괄적으로 1.5배를 지급할 수 있는 예산만 배정되는 상태임

□ 장기적으로 시간 외 근로를 줄이기 위해서는 인력 충원이 필요함

- 시간 외 근로 발생의 근본적인 원인은 인력이 부족하기 때문임. 인력충원을 통해 시간 외 근로를 최소화할 필요가 있음. 인력충원이 시급히 이루어져야 하지만 그렇지 못하다면, 시간 외 근로 수당 지급을 위한 노력이 필요함

(5) 종사자 인건비 단일임금 체계 구축

□ 종사자 인건비 단일임금 체계 구축은 형평성을 고려하여 시급히 필요함

- 사회복지시설 유형과 종류, 재원 구조에 따라 각기 다른 임금체계를 가지고 있어 보수격차가 발생함. 이를 해소하기 위해서는 단일임금체계 구축이 시급함
- 재원 구조에 따라서는 국비 지원시설과 지방이양 시설과의 임금 격차를 줄일 수 있는 방향으로 단일임금체계의 방향성이 필요함. 특히, 국비 지원시설의 임금체계 상승을 위해서는 대전광역시의 추가 지원이 필요함
- 아울러 사회복지시설 재원 구조방식 변경 필요함. 즉, 인건비와 운영비를 분리하여 지원하고, 호봉체계에 맞추어 인건비가 상승할 수 있도록 해야 함. 국비 지원시설 뿐만 아니라 지방이양 시설의 경우에도 인건비와 운영비가 분리되어 있지 않은 시설의 보수 수준이 상대적으로 낮고, 임금 상승의 여지가 없음

□ 단일임금체계 구축 시 승급, 승진 등의 기준 마련이 필요함

- 사회복지시설 유형과 종류, 직종에 따라 승급과 승진 기준이 다르거나, 그러한 기준이 없는 시설이 존재함
- 승급과 승진 체계의 단일화가 이루어지지 않으면, 또다시 그에 따른 보수격차가 발생하게 됨
- 또한, 경력 인정 기준이 달라 사회복지시설 유형과 종류에 따라 격차가 발생하고, 이는 다시 보수 수준으로 연결되기 때문에 이에 대한 보완이 필요함

2) 종사자의 안전한 근로환경 및 여건 조성 분야

- 안전한 근로환경 및 여건 조성 분야는 ① 종사자 상해 보험료 지속 지원, ② 종사자 폭력 예방 대응 매뉴얼 구축 강화, ③ 사회복지시설 응급신호 시스템 구축, ④ 사회복지시설 종사자 인력 충원, ⑤ 일·가정 양립지원을 위한 대체인력지원사업, ⑥ (유급)자녀돌봄·보육휴가 지원 등임

(1) 종사자 상해 보험료 지속 지원

□ 종사자 상해보험의 보장 범위 확대 필요

- 한국사회복지공제회를 통해 상해보험에 가입하여 운용하고 있는데, 보장한도에 대한 확대가 필요함. 물론, 대전시에서 처리할 수 있는 것은 아니지만 한국사회복지공제회에 의견 제출이 필요함
- 상해보험 가입 대상을 비정규직까지 확대할 필요가 있음. 상해 보험료 지원을 비정규직까지 포함하여 지원할 필요가 있으며, 이는 비정규직 종사자의 처우와 안전에 대한 보호 체계를 위해 필요함

□ 종사자의 업무 중 상해에 대한 보완 대책 필요

- 사회복지시설 종사자는 업무의 연장으로 다양한 야외활동 등이 이루어지고, 이 과정에서 발생할 수 있는 안전사고에 대한 지원 대책이 필요함
- 또한, 종사자의 상해 이후의 사후관리가 필요함. 상해를 입은 종사자는 일시적으로 회복할 수 있는 것이 아니기 때문에 지속해서 관리가 필요함

(2) 사회복지시설 종사자 폭력 예방 대응 매뉴얼 구축

□ 기존 개발한 사회복지시설 종사자 폭력 예방 대응 매뉴얼 구축

- 사회복지시설 종사자 폭력 예방 및 대응 매뉴얼을 개발하여 보급하였으나, 좀 더 세부적인 내용을 담아 보완하여 보급할 필요가 있음
- 사회복지시설의 유형과 종류, 시설을 이용하는 이용자의 특성을 고려한 매뉴얼 개발이 필요함. 특히, 악성 민원에 따른 어려움을 해결하는 데 한계가 있음

□ 종사자 보호를 위한 안전 예방 및 위기대응 역량교육이 필요함

- 시설별, 직급별 등 다양한 형태를 고려하여 안전 예방 및 위기대응 역량교육이 주기적이고 지속해서 이루어져야 함
- 또한, 이용자를 대상으로 한 종사자 보호 등에 대한 교육을 사회복지시설에 지원할 수 있는 사업이 필요함

□ 공식적으로 대처 가능한 시스템 구축이 필요함

- 폭력 등 관련 민원을 논의할 수 있는 변호사, 노무사 등 전문가를 위촉하여 사회복지시설 종사자가 이용할 수 있는 체계가 필요함
- 가능하다면 종사자 신변안전 및 인권 보호를 위한 별도의 기구를 설치하여 운영함으로써 문제의 예방과 함께 적극적으로 대처할 수 있는 체계가 필요함. 소규모 사회복지시설의 경우 시설 내 이러한 체계 수립이 불가능하므로 더욱 필요함

(3) 사회복지시설 응급신고 시스템 구축

□ 영상 보안장치(CCTV) 설치 확대 필요

- 대전광역시에서 사회복지시설에 영상 보안장치(CCTV) 설치 지원을 하고 있으나, 미미한 수준이어서 지속해서 확대 설치가 필요함. 특히, 폭력 발생의 위험성이 높은 시설을 우선 설치하여야 함
- 아울러 현재 지원하는 수준에서는 실제 시스템을 구축하기엔 자부담 금액이 많이 소요되어 화소가 떨어지거나 야간촬영이 거의 안 되며, 영상 보안장치(CCTV)의 설치 수를 제한할 수밖에 없어 효과성이 떨어짐

- 1:1 개별치료 서비스의 경우, 밀폐된 공간에서 발생하는 이용자의 갑작스러운 공격 행동에 대처하기 어렵고, 폭력 발생 이후 피해 사실 확보의 어려움이 있음. 특히, 이러한 서비스 유형의 공간에 영상 보안장치(CCTV), 비상벨 설치 필요

□ 비상벨 설치에 대한 적극적인 검토와 추진 필요

- 사회복지시설 현장의 욕구는 문제 발생 시 즉각 대처할 수 있는 경찰과의 협조체계 구축을 요구하고 있음
- 비상벨(응급 벨) 설치를 통해 문제 발생 시 경찰이 출동할 수 있는 안전 시스템이 필요함
- 대전광역시에서 경찰청과의 협조 체계 구축이 쉽지 않은 것은 사실이나, 현장의 욕구에 적극적으로 대처하려는 방안 마련이 필요함

(4) 사회복지시설 종사자 인력 충원

□ 사회복지시설 종사자 배치인력 기준에 맞게 인력 배치 필요

- 장애인거주시설의 경우, 현재 입소자 4.7명당 2명이나 주 52시간 근로에 따른 인력 충원을 3교대로 할 경우에도 4.7명당 1명이 근무해야 하는 상황은 변화가 없음
- 장애인공동생활가정의 경우, 2020년 지침에 상시 24시간 운영하는 장애인공동생활 가정은 생활지도원 1인 추가배치를 명시하고 있으나, 아직 이루어지지 않고 있어 이를 지원할 필요가 있음
- 장애인주간보호센터는 시설장, 사회재활교사(이용자 4인당 1인), 기능직 1인 등이 배치기준이고, 이용 인원에 따라 사회재활교사를 추가 배치하여야 함. 이러한 기준에 맞게 인력 충원(배치)이 필요함

□ 주 52시간 근로에 따른 인력 충원 필요

- 생활시설의 경우, 주 52시간 근로에 따른 교대근무 형태를 유지하기 위해서는 인력 충원이 시급함

(5) 일가정 양립지원을 위한 대체인력 지원사업 확대

□ 대체인력지원사업 내실화 필요

- 대체인력은 해당 시설에 대한 이해도가 낮아 어려움이 발생함. 될 수 있으면 시설별 대체인력을 배정하고, 사전교육을 철저히 할 필요가 있음
- 이는 사회복지서비스의 특성상 이용자와의 관계가 중요한 점을 고려할 때, 더욱 중요한 사항임
- 생활시설에서 활용할 수 있는(예: 야간 전담 근무자) 조건을 만들어 대체인력을 적극적으로 활용할 수 있도록 하여야 함

(6) (유급)자녀돌봄보육휴가

□ 적극적인 사용을 위해서는 휴가 사용 공백을 메울 수 있도록 지원 필요

- 최근 코로나-19에 다양한 어려움이 발생한 가운데 어린 자녀를 둔 종사자는 보육 휴가를 유용하게 사용하고 있음
- 제도의 취지는 종사자의 처우 개선을 위해 필요하고 긍정적으로 평가할 수 있으나, 생활시설은 인력확충 없는 상태에서는 적극적으로 활용하는 데 어려움이 있음. 적극적인 사용을 위해서는 야간에 숙식이 가능한 대체인력 파견이 필요함
- 다양한 휴가제도의 도입은 종사자에게는 필요하지만, 이용인의 입장에서는 서비스 공백이 발생할 가능성이 있어 이를 보완할 방안이 필요함. 대체인력지원사업의 확대가 필요함

3) 사회복지시설 종사자 역량 강화 지원

- 역량 강화 지원 분야는 ① 사회복지시설 종사자 전문성 강화 교육, ② 사회복지시설 종사자 보수교육비 지원, ③ 사회복지시설 효율적인 운영을 위한 경영 컨설팅, ④ 복지시설 종사자 스트레스 힐링 및 심리지원, ⑤ 지역사회 복지 개발을 위한 학습동아리 지원 등임

(1) 사회복지시설 종사자 전문성 교육 강화

□ 전문성 향상을 위한 다양한 교육과정 개발이 필요함

- 대전광역시장의 특화된 교육과정 개발이 필요함. 보수교육 이외의 종사자에게 필요한 교육을 의무화하여 받을 수 있도록 하여야 함
- 대전광역시장의 의무교육을 개발하고, 이를 이수할 수 있도록 법인과 시설에 행정조치가 함께 이루어져야 함. 예를 들어 사회복지시설 종사자 신입직원 교육, 직급별 교육과정 등을 개발하여 시행할 필요가 있음
- 사회복지시설 종사자는 시설의 유형과 특성에 따라 의무적으로 받아야 하는 교육 과정이 존재함. 이를 사설 교육기관이 아닌 공교육기관에서 개설할 필요가 있음
- 상담, 인권, 사례관리 등 지속적인 교육, 자격 관련 교육 과정 등 전문성 향상을 위한 교육과정 개발과 지원이 필요함

□ 교육 참여 기회 및 교육 기관 확대 필요

- 종사자의 교육 참여를 적극적으로 지원하고 참여할 수 있는 환경 및 문화 조성이 필요함. 법인과 시설장이 임의로 종사자의 교육 참여 기회를 제한하지 않고 적극적으로 지원할 수 있는 체계가 필요함
- 현재 대전복지재단에서 운영하는 교육과정을 사회복지사협회, 사회복지협의회 등 교육 수행기관으로의 지원 확대가 필요함
- 소규모 사회복지시설은 교육 수강 자체에 어려움이 발생하여 이를 지원하여 적극적으로 교육에 참여할 방안 마련이 필요함

(2) 사회복지시설 종사자 보수교육비 지속 지원

□ 보수교육비 지속 지원과 확대가 필요함

- 보수교육비 지속 지원은 처우가 열악한 시설 종사자에게는 더욱 필요한 사업이며, 가능하다면 확대 지원이 필요함
- 보수교육비의 50%를 지원하고 있으나, 가능하다면 전액 지원을 검토할 필요가 있음. 즉, 교육비 부담 없이 종사자가 교육을 받을 수 있도록 지원할 필요가 있음
- 사회복지사가 아니어도 사회복지시설 종사자 중 보수교육을 받고 싶으나 교육비

부담으로 포기하기도 함. 이러한 사례가 발생하지 않도록 지원할 방안을 검토할 필요가 있음

(3) 사회복지시설 효율적인 운영을 위한 경영 컨설팅

□ 경영 컨설팅의 양적 확대가 필요함

- 경영 컨설팅의 양적 확대를 통해 컨설턴트를 컨설팅을 요청하는 기관에서 지정하는 방안 등 다양한 확대 방안을 검토할 필요가 있음
- 회계 분야 컨설팅에 대한 보완이 필요함. 즉, 매년 진행하는 구청과 시청의 감사 자료를 공통 사항으로 만들어 배포하고, 교육과 공유가 필요함

(4) 사회복지시설 종사자 스트레스 해소를 위한 힐링 및 심리 지원사업

□ 힐링 및 심리 지원사업을 보완하여 지속 지원과 확대가 필요함

- 사회복지영역별 종사자 힐링 프로그램이 필요하고, 참여 인원, 내용, 분야 등을 확대하여 지원할 필요가 있음
- 힐링 프로그램의 경우, 선택형 프로그램의 운영방식 보완이 필요함. 기관종사자 수가 많은 경우(40명 이상)는 2개 기관 연합하여 프로그램 참여하기가 어려움. 기관 연합의 경우 혜택을 제공하는 방식으로 선택형 진행을 제안함
- 힐링 지원사업 참여에 따른 원활한 대체인력지원이 필요함. 시설 차원에서 종사자의 적극적인 참여를 권장하나, 업무 공백에 따른 부담으로 신청에 어려움이 있음
- 심리지원사업의 운영 방식의 보완이 필요함. 이전에 심리지원사업의 이용한 종사자에게도 필요하다면 다시 지원하는 것을 검토할 필요가 있음

(5) 지역사회복지 개발을 위한 학습동아리 지원

□ 학습동아리 지원 방안 보완 필요

- 협회나 지원기관별 필요에 따라서가 아니라 개인별 동아리에 가입할 방법과 지원, 홍보 필요. 또한, 적극적인 확대가 필요함

4) 사회복지시설 종사자 사기진작 지원

- 사기진작 지원 분야는 ① 우수종사자 표창, ② 사회복지시설 종사자 단체 연수 프로그램 운영, ③ (유급)장기근속 휴가제도 등임

(1) 우수종사자 표창

- 우수종사자 표창 문화 확산 필요
 - 대전 전체 사회복지계 행사를 추진하여 우수종사자에게 표창하는 문화 필요. 필요하면, 이를 지역사회에 알리는 노력이 필요함
 - 다양한 시설 유형의 종사자가 표창받을 수 있도록 고려할 필요가 있음. 실제 표창 내용을 살펴보면 특정 시설 유형과 종류에 한정되는 것으로 보임
 - 표창과 함께 의미 있는 선물을 제공할 수 있도록 고려할 필요가 있음

(2) 사회복지시설 종사자 단체 연수 프로그램 운영

- 지속 지원과 확대가 필요함
 - 실제적인 전문성 향상을 위한 연수가 될 수 있도록 영역별 선진국에 연수가 이루어질 수 있는 수준의 공모방식과 예산 지원이 필요함
 - 사회복지시설 종사자의 참여 기회가 부족한 수준임. 다양한 종사자가 많이 참여할 수 있는 체계를 만들어서 지원해야 함
 - 사회복지시설 종사자의 처우 개선을 위한 사업이므로 지속해서 지원할 필요가 있고, 확대 운영할 필요가 있음
 - 시행 첫째 참여자의 만족도는 높으나, 참여 기준이 높아 제한적인 한계가 있음. 이를 보완하여 지속 지원과 확대가 필요함

(3) (유급)장기근속 휴가제도

- 제도의 취지를 살리기 위한 보완 대책이 필요함
 - 장기근속 휴가제도의 취지를 살리기 위해서는 권고사항이 아닌 의무사항으로 추진할 필요가 있음. 법인이거나 시설장이 암묵적으로 장기근속 휴가 사용에 대한 불편함을 드러낼 경우 사용하기 어려울 수 있음

● 제4장 사회복지사 등의 처우개선 지원계획(2018~2020) 추진 현황

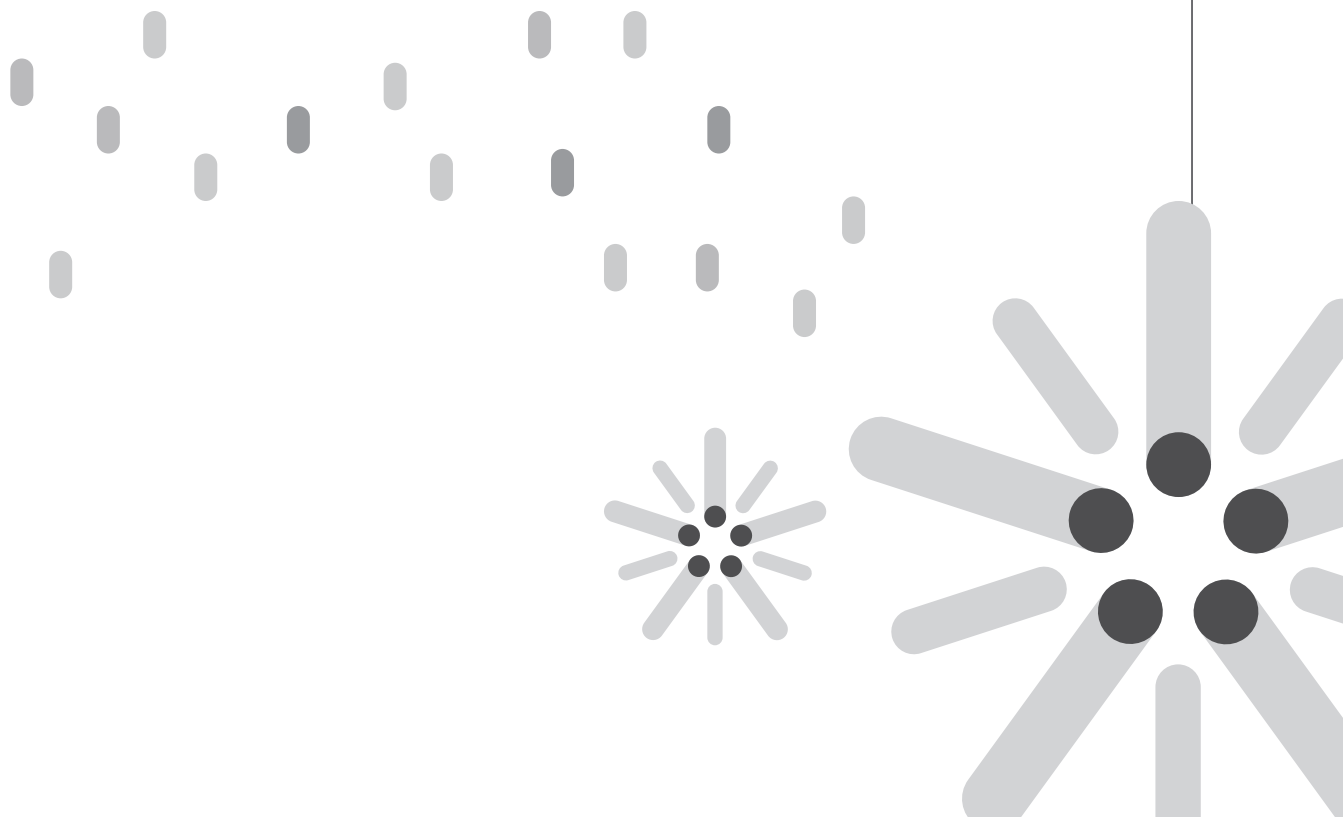
- 종사자가 장기근속 휴가제도를 적극적으로 사용하기 위해서는 업무 공백을 메울 수 있는 대체인력파견이 필요함. 특히, 생활시설의 경우 교대근무 특성에 따라 야간에 근로할 수 있는 대체인력이 필요함
- 사회복지시설의 범위를 확대하여 가능한 사회복지사업에 종사하는 모든 종사자가 장기근속 휴가제도를 사용할 수 있도록 개선해야 함. 예를 들어 중독관리통합지원센터, 푸드뱅크와 푸드마켓 등 소외되는 시설의 종사자가 존재함

□ 기타 의견

- 장기근속 휴가 대신 장기근속 수당으로 지급하는 방안, 장기근속 휴가 사용 시 휴가비를 추가로 지급하는 방안 등도 검토할 필요가 있음
- 법인 내 인사이동으로 인한 문제 해결 필요. 법인 내 이동은 장기근속에 포함하여 장기근속 휴가를 사용할 수 있도록 할 필요가 있음. 대전광역시에서 각 법인과 시설에 행정조치를 하였으나, 이를 준수하는지 모니터링이 필요함

제5장

사회복지사 등의 처우개선 지원계획(2021~2023)(안)



제5장 사회복지사 등의 처우개선 지원계획(2021~2023)(안)

제1절 사회복지사 등의 처우개선 지원계획(2021~2023)(안) 총괄

1. 사회복지사 등의 처우개선 목표와 추진 전략

- 사회복지사 등의 처우 개선의 목표는 법률과 조례에서 명시하고 있듯이 사회복지사 등에 대한 처우를 개선하고 신분보장을 강화하여 사회복지사 등의 지위를 향상하도록 하는 것임
 - 사회복지사 등은 보수 및 지위 등에 있어 사회복지 분야 및 유형 등과 관계없이 동등한 처우를 받아야 하고, 신분 및 인권 보장, 안전한 근무환경 조성 등을 통해 사회복지사 등의 지위를 향상하도록 하고자 함
 - 추진 전략은 보수 수준 향상, 근로환경 개선, 역량 강화와 사기진작으로 설정하였음
- 추진 전략 1. 보수 수준 향상
 - 사회복지사 등의 처우개선의 핵심은 보수 수준 향상이며, 실제 보수격차 해소를 위해서는 단일임금체계 구축이 이루어져야 함
 - 단일임금체계 구축과 함께 선행되어야 하는 부분이 각기 다르게 적용되고 있는 수당 체계의 단일화를 통해 수당으로 발생하는 보수격차를 해소하여야 함. 특히, 수당체계에서 처우 수준이 낮은 시설 종사자의 수당 체계가 미흡하여 개선이 필요함
 - 대전광역시는 단일임금체계 구축을 위한 과정에서 우선 수당 체계 단일화를 이루면서 동시에 단일임금체계 구축으로 이행할 필요가 있음
 - 사회복지시설 종사자의 수당 체계는 명절휴가비, 가족수당, 시간 외 근로 수당, 정액 급식비, 종사자특별수당으로 구성되어 있어 이를 우선 개선하고자 함
 - 보수 수준 향상을 위해 ① 명절휴가비 지급, ② 가족수당 지급, ③ 정액 급식비 지급, ④ 시간 외 근로 수당 지급, ⑤ 종사자특별수당 지급, ⑥ 대전형 단일임금체계 구축 등 6개 과제로 구성하였음

□ 추진 전략 2. 근로환경 개선

- 사회복지사 등이 직무와 관련하여 신변의 위협 또는 위협으로부터 보호하기 위한 안전한 근무환경 조성이 필요함
- 직무에서 발생하는 다양한 위험을 예방하는 것이 우선이며, 위험이 발생하였을 때 이를 적극적으로 지원하여 회복할 수 있는 체계 수립이 필요함
- 또한, 서비스 이용자와 면대면 서비스가 주로 이루어지는 상황에서는 제공 인력 수가 중요하며, 인력 부족 현상은 서비스 공급과 질에 직접적인 영향을 미치기 때문에 인력 충원이 필요함. 이는 사회복지사업 관련 법률과 지침, 근로기준법 준수를 위해서도 필요함
- 아울러 근로환경 개선은 서비스 이용자와 종사자 모두에게 긍정적인 영향을 미칠 수 있으며, 종사자의 일·생활 양립 지원을 통해 삶의 질을 개선할 필요가 있음
- 근로환경 개선을 위해 ① 사회복지종사자 안전 관리체계 구축, ② 상해 보험료 지원, ③ 힐링 및 심리지원, ④ 전문 상담 서비스(법률, 노무) 지원, ⑤ 사회복지 시설 종사자 인력 충원, ⑥ 사회복지시설 대체인력지원사업, ⑦ (유급)자녀돌봄·보육휴가 지원, ⑧ (유급)병가제도 등 8개 과제로 구성하였음

□ 추진 전략 3. 역량 강화와 사기진작

- 면대면 서비스가 주를 이루는 사회복지서비스의 특성상 서비스의 질은 제공자인 종사자의 역량과 직결되는 특성을 보임
- 종사자의 역량 강화는 서비스 질 향상을 통한 이용자의 삶의 질을 개선하는 중요한 요인이므로 역량 강화를 위한 사업을 지속 지원할 필요가 있음
- 또한, 직접 실천을 통해 종사자의 역량이 향상되는 특성을 고려할 때, 서비스 질을 향상하기 위해서는 종사자의 장기근속을 유도하여야 함
- 처우와 근로환경이 열악한 상황에서 근로하는 종사자가 전문가로서 인정받고, 장기 근속에 따른 인정체계를 수립하여 지속 지원할 필요가 있음
- 역량 강화와 사기진작을 위해 ① 사회복지시설 종사자 전문성 강화 교육, ② 보수 교육비 및 전문교육비 지원, ③ 단체(해외) 연수 지원, ④ 장기근속 휴가제도, ⑤ 우수종사자 표창 등 5개 과제로 구성하였음

[그림 5-1] 제3차(2021~2023) 사회복지사 등의 처우개선 지원계획(안)

추진 전략(3)	추진 과제(19)																
1. 보수 수준 향상	<table> <tr> <td>① 명절휴가비 지급</td><td>계속 사업</td></tr> <tr> <td>② 가족수당 지급</td><td>계속(신규) 사업</td></tr> <tr> <td>③ 정액 급식비 지급</td><td>계속 사업</td></tr> <tr> <td>④ 시간 외 근로 수당 지급</td><td>계속(신규) 사업</td></tr> <tr> <td>⑤ 종사자특별수당 지급</td><td>계속 사업</td></tr> <tr> <td>⑥ 대전형 단일임금체계 구축</td><td>계속 사업</td></tr> </table>	① 명절휴가비 지급	계속 사업	② 가족수당 지급	계속(신규) 사업	③ 정액 급식비 지급	계속 사업	④ 시간 외 근로 수당 지급	계속(신규) 사업	⑤ 종사자특별수당 지급	계속 사업	⑥ 대전형 단일임금체계 구축	계속 사업				
① 명절휴가비 지급	계속 사업																
② 가족수당 지급	계속(신규) 사업																
③ 정액 급식비 지급	계속 사업																
④ 시간 외 근로 수당 지급	계속(신규) 사업																
⑤ 종사자특별수당 지급	계속 사업																
⑥ 대전형 단일임금체계 구축	계속 사업																
2. 근로환경 개선	<table> <tr> <td>① 사회복지시설 종사자 안전 관리체계 구축</td><td>계속 사업</td></tr> <tr> <td>② 상해보험료 지원</td><td>계속 사업</td></tr> <tr> <td>③ 힐링 및 심리지원</td><td>계속 사업</td></tr> <tr> <td>④ 전문상담서비스(법률, 노무) 지원</td><td>계속 사업</td></tr> <tr> <td>⑤ 사회복지시설 종사자 인력 충원</td><td>계속 사업</td></tr> <tr> <td>⑥ 사회복지시설 대체인력지원사업</td><td>계속 사업</td></tr> <tr> <td>⑦ (유급)자녀돌봄보육휴가 지원</td><td>계속 사업</td></tr> <tr> <td>⑧ (유급)병가제도</td><td>신규 사업</td></tr> </table>	① 사회복지시설 종사자 안전 관리체계 구축	계속 사업	② 상해보험료 지원	계속 사업	③ 힐링 및 심리지원	계속 사업	④ 전문상담서비스(법률, 노무) 지원	계속 사업	⑤ 사회복지시설 종사자 인력 충원	계속 사업	⑥ 사회복지시설 대체인력지원사업	계속 사업	⑦ (유급)자녀돌봄보육휴가 지원	계속 사업	⑧ (유급)병가제도	신규 사업
① 사회복지시설 종사자 안전 관리체계 구축	계속 사업																
② 상해보험료 지원	계속 사업																
③ 힐링 및 심리지원	계속 사업																
④ 전문상담서비스(법률, 노무) 지원	계속 사업																
⑤ 사회복지시설 종사자 인력 충원	계속 사업																
⑥ 사회복지시설 대체인력지원사업	계속 사업																
⑦ (유급)자녀돌봄보육휴가 지원	계속 사업																
⑧ (유급)병가제도	신규 사업																
3. 역량 강화와 사기진작	<table> <tr> <td>① 사회복지시설 종사자 전문성 강화 교육</td><td>계속 사업</td></tr> <tr> <td>② 보수교육 및 전문교육비 지원</td><td>계속 사업</td></tr> <tr> <td>③ 단체(해외)연수 지원</td><td>계속 사업</td></tr> <tr> <td>④ (유급)장기근속 휴가제도</td><td>계속 사업</td></tr> <tr> <td>⑤ 우수종사자 표창</td><td>계속 사업</td></tr> </table>	① 사회복지시설 종사자 전문성 강화 교육	계속 사업	② 보수교육 및 전문교육비 지원	계속 사업	③ 단체(해외)연수 지원	계속 사업	④ (유급)장기근속 휴가제도	계속 사업	⑤ 우수종사자 표창	계속 사업						
① 사회복지시설 종사자 전문성 강화 교육	계속 사업																
② 보수교육 및 전문교육비 지원	계속 사업																
③ 단체(해외)연수 지원	계속 사업																
④ (유급)장기근속 휴가제도	계속 사업																
⑤ 우수종사자 표창	계속 사업																

□ 추진 전략 및 과제에 따른 소요 예산은 3년간 총 37,365백만원이며, 연차별로는 1차년도(2021년) 10,377백만원, 2차년도(2022년) 12,111백만원, 3차년도(2023년) 14,877백만원이 소요될 것으로 추정됨

○ 보수 수준 향상을 위한 소요 예산은 3년간 총 24,853백만원으로 추정됨. 연차별로는 1차년도(2021년) 6,216백만원, 2차년도(2022년) 7,950백만원, 3차년도(2023년) 10,687백만원이 소요될 것으로 추정됨

- 근로환경 개선을 위한 소요 예산은 3년간 총 11,715백만원으로 추정됨. 연차별로는 1차년도(2021년) 3,895백만원, 2차년도(2022년) 3,895백만원, 3차년도(2023년) 3,925백만원이 소요될 것으로 추정됨
- 역량 강화와 사기진작을 위한 소요 예산은 3년간 총 797백만원으로 추정됨. 연차별로는 1차년도(2021년) 266백만원, 2차년도(2022년) 266백만원, 3차년도(2023년) 266백만원이 소요될 것으로 추정됨

〈 표 5-1 〉 제3차(2021~2023) 사회복지사 등의 처우개선 지원계획(안) 소요 예산

단위: 백만원

추진전략(3)	추진 과제(19)	계	2021년	2022년	2023년
	전체	37,365	10,377	12,111	14,877
1. 보수 수준 향상	① 명절휴가비 지급	4,918	1,639	1,639	1,639
	② 가족수당 지급	880	293	293	293
	③ 정액 급식비 지급	12,494	3,029	4,165	5,300
	④ 시간 외 근로 수당 지급	5,276	879	1,759	2,638
	⑤ 종사자특별수당 지급	1,285	375	95	816
	⑥ 대전형 단일임금체계 구축	-	-	-	-
2. 근로환경 개선	① 사회복지종사자 안전 관리체계 구축	230	90	70	70
	② 상해 보험료 지원	186	62	62	62
	③ 힐링 및 심리지원	330	110	110	110
	④ 전문상담서비스(법률, 노무) 지원	90	30	30	30
	⑤ 사회복지시설 종사자 인력 총원	9,360	3,120	3,120	3,120
	⑥ 사회복지시설 대체인력지원사업	1,299	433	433	433
	⑦ (유급)자녀돌봄보육휴가 지원	-	-	-	-
	⑧ (유급)병가제도	220	50	70	100
3. 역량 강화와 사기진작	① 사회복지시설 종사자 전문성 강화 교육	150	50	50	50
	② 보수교육 및 전문교육비 지원	497	166	166	166
	③ 단체(해외)연수 지원	150	50	50	50
	④ 장기근속 휴가제도	-	-	-	-
	⑤ 우수종사자 표창	-	-	-	-

2. 제2차(2018~2020)와 제3차(2021~2023) 지원계획의 비교

- 제3차(2021~2023) 사회복지사 등의 처우개선 지원계획은 제2차(2018~2020) 사회복지사 등의 처우개선 지원계획을 보완·발전하는 방향으로 설정하였음
- 추진 전략은 제2차(2018~2020) 처우개선 지원계획에서 4대 전략을 제시한 것을 조정하여 3대 전략으로 구성하였음
 - 보수 수준 향상과 근무 환경 개선은 유지하였고, 종사자 역량 강화와 사기진작 지원은 상호배타성을 고려하여 하나의 추진 전략으로 조정하였음
- 추진 전략에 따른 과제는 총 19개 과제이며, 이는 지난 제2차 처우개선 지원계획과 과제 수는 같나 추진 전략에 따라 과제를 이동하였음. 또한, 일부 과제는 폐지하고, 신규 과제를 통해 보완하였음
- 보수 수준 향상은 제2차(2018~2020) 처우개선 지원계획에서는 5개 과제였으나, 제3차(2021~2023) 처우개선 지원계획에서는 6개 과제로 설정하였음
 - 보수 수준 향상을 위해 명절휴가비 지급 기준 확대, 가족수당 지급(신설), 정액 급식비 지급액 확대, 시간 외 근로 수당 지급(신설), 종사자특별수당 지급 기준 단일화를 통한 확대 등임
 - 가족수당과 시간 외 근로 수당 지급이 신설된 것으로 설정하였으나, 실제로 모든 종사자가 지급 받는 수당을 일부 시설 종사자가 받지 못하고 있는 것을 개선하는 방향으로의 신설이기에 새로운 수당의 신설을 의미하지는 않음. 다만, 대전광역시에서 추가로 예산을 편성하여 지급해야 하므로 신설의 개념으로 사용함
- 근로환경 개선은 제2차(2018~2020) 처우개선 지원계획에서는 6개 과제였으나, 제3차(2021~2023) 처우개선 지원계획에서는 7개 과제로 설정하였음
 - 근로환경 개선을 위해 종사자 폭력 예방 대응 매뉴얼 구축 강화 과제를 사회복지

시설 종사자 안전 관리체계 구축으로 확대하였음. 나머지 과제는 기존 과제의 범위 및 내용 등을 보완하여 확대하는 방향으로 설정하였음. (유급)병가제도는 신설 과제로 제안하였음

- 역량 강화와 사기진작은 제2차(2018~2020) 처우개선 지원계획에서는 8개 과제였으나, 제3차(2021~2023) 처우개선 지원계획에서는 1개 과제는 삭제하고, 2개 과제는 근로환경 개선으로 이동하여 5개 과제로 설정하였음
- 역량 강화와 사기진작을 위해 설정된 5개 과제는 모두 지난 제2차 처우개선 지원계획을 통해 시행 중이어서 보완하여 확대하는 방향으로 설정하였음. 폐지한 1개 과제는 사회복지 학습동아리 지원사업으로 처우개선을 위한 추진 과제로서의 타당성이 미흡하여 삭제하였음

제2절 사회복지사 등의 처우개선 지원계획(2021~2023)(안)

1. 추진 전략 1. 보수 수준 향상

- 보수 수준 향상을 위한 추진 과제는 총 6개임. 향후 3년간 소요 예산은 24,853백만원으로 전체 처우개선 지원계획 예산의 66.5%를 차지함
- 보수 수준 향상을 위한 추진 과제는 명절휴가비 지급, 가족수당 지급, 정액 급식비 지급, 시간 외 근로 수당 지급, 종사자특별수당 지급, 대전형 단일임금체계 구축 등임
- 명절휴가비, 가족수당, 정액 급식비, 시간 외 근로 수당, 종사자특별수당 지급 등 수당의 확대 또는 기준 일원화를 목표로 함. 또한, 전체 종사자의 동일가치노동 동일 임금 원칙에 따라 단일임금체계 구축이 필요함
- 명절휴가비와 가족수당 지급은 모든 종사자가 지침에 따라 받아야 하나, 일부 시설의 경우 지침에 못 미치거나, 전혀 예산 편성 자체를 하지 못하는 시설이 존재하여 이를 개선하는 것이 목표임
- 시간 외 근로 수당 지급은 시설유형과 종류, 근무 형태에 따라 기준이 달라 이를 조정하는 것이 필요함. 다만, 예산 구조상 시간 외 근로 수당 자체를 편성하지 못하여 지급하지 못하는 시설이 존재하여 먼저 이를 개선하는 것을 목표로 함
- 종사자특별수당 지급은 종사자의 경력, 시설유형, 자격증 유무에 따라 지급하고 있으나, 자격증 기준의 폐지, 시설유형에 따른 격차를 해소하는 것을 목표로 함

〈 표 5-2 〉 보수 수준 향상을 위한 소요 예산

단위: 백만원

분야	단위 과제	계	2021년	2022년	2023년
	전체 예산	37,365	10,377	12,111	14,877
	분야 예산	24,853	6,216	7,950	10,687
보수 수준 향상	① 명절휴가비 지급	4,918	1,639	1,639	1,639
	② 가족수당 지급	880	293	293	293
	③ 정액 급식비 지급	12,494	3,029	4,165	5,300
	④ 시간 외 근로 수당 지급	5,276	879	1,759	2,638
	⑤ 종사자특별수당 지급	1,285	375	95	816
	⑥ 대전형 단일임금체계 구축	-	-	-	-

1) 명절휴가비 지급(계속-신규 사업 / 과제번호 1-1)

□ 현 실태

- 대전광역시는 일부 국비 지원시설 중 인건비와 운영비의 미분리로 명절휴가비를 책정하지 못하는 시설 종사자를 대상으로 2018년부터 명절휴가비를 지급함
- 현재 지급 기준은 사회복지시설 종사자 인건비 가이드라인을 따르지 못하고 있어, 이를 개선하고자 함
- ※ 현재 지급 기준: 1인 50만원×2회(설, 추석)

□ 정책 제안

- 사회복지시설 종사자 인건비 가이드라인에 따라 명절휴가비 지급

구분	내용
지급대상	재직 중인 종사자(육아휴직, 병가휴직 등 장기휴직 제외)
지급액	봉급액의 120%
지급횟수 및 지급일	봉급액의 60%씩 연 2회, 설과 추석이 속한 달의 보수지급일(또는 설과 추석 전 15일 이내)

- (현재) 1인 50만원×2회(설, 추석) ⇨ (개선) 기본급 60%×2회(설, 추석)

□ 추진 계획

- 지급대상: 처우 수준이 낮은 사회복지시설 종사자 697명
- 지급기준: 기본급×60%×2회(설, 추석)
- 소요 예산: 4,918백만원(시비 50%, 구비 50%)

단위: 천원

구분	2020년	제3차 처우개선 지원계획			
		계	2021년	2022년	2023년
소요 예산	665,000	4,917,714	1,639,238	1,639,238	1,639,238

※ 기본급 상승분은 반영되지 않은 상태의 소요 예산임

2) 가족수당 지급(계속-신규 사업 / 과제번호 1-2)

□ 현 실태

- 사회복지시설 종사자는 인건비 가이드라인에 따라 가족수당을 받을 수 있으나, 일부 국비 지원시설과 지방이양시설 중 인건비와 운영비의 미분리로 가족수당 자체를 책정하지 못하고 있음
- 「2017년 대전광역시 사회복지사 등의 처우 개선에 관한 연구」에서 제안하였으나, 제2차(2018~2020) 지원계획에는 반영되지 못하였음
- 전체 종사자 3,155명 중 가족수당 수령자는 1,343명(42.6%)이며, 가족수당 자체를 예산 편성하지 못하는 시설의 종사자는 736명으로 추정됨

□ 정책 제안

- 사회복지시설 종사자 인건비 가이드라인에 따라 가족수당 지급

구분	내용
지급대상	부양가족이 있는 종사자
지급액	부양가족 1인당 20,000원(배우자 40,000원, 둘째 자녀 60,000원, 셋째 이후 자녀 100,000원)
지급횟수 및 지급일	매월 급여 지급일에 지급(세부 기준은 공무원 기준 준용)

□ 추진 계획

- 지급대상: 가족수당 지급을 하지 못하는 사회복지시설의 종사자 736명 중 314명
 - ※ 해당 종사자 736명 중 42.6%인 314명이 가족수당 지급대상으로 추정
 - ※ 가족수당은 실제 해당자에 한하여 지급함으로, 추정 인원은 달라질 수 있음
- 지급기준: 사회복지시설 종사자 인건비 가이드라인에 따라 가족수당 지급
- 소요 예산: 880백만원

단위: 천원

구분	2020년	제3차 처우개선 지원계획			
		계	2021년	2022년	2023년
소요 예산	-	880,191	293,397	293,397	293,397

3) 정액 급식비 지급(계속 사업 / 과제번호 1-3)

□ 현 실태

- 대전광역시는 제2차(2018~2020) 지원계획을 통해 전체 사회복지시설 종사자의 처우 개선을 위해 정액 급식비를 2019년부터 지급(월 3만원)함
- 「2017년 대전광역시 사회복지사 등의 처우 개선에 관한 연구」에서 제안한 공무원 정액 급식비(월 14만원) 수준으로 단계적 상향 조정을 통해 처우를 개선할 필요가 있음

□ 정책 제안

- 공무원 정액 급식비 수준(1인 월 14만원/연 168만원)으로 상향

제2차 처우개선 지원계획		제3차 처우개선 지원계획		
2019년	2020년	2021년	2022년	2023년
월 3만원	월 5만원	월 8만원	월 11만원	월 14만원

□ 추진 계획

- 지급대상: 모든 사회복지시설 종사자 / 3,155명
- 지급기준: 2021년 월 8만원, 2022년 월 11만원, 2023년 월 14만원
- 소요 예산: 12,494백만원

단위: 천원

구분	2020년	제3차 처우개선 지원계획			
		계	2021년	2022년	2023년
지급인원	2,968	3,155	3,155	3,155	3,155
소요 예산	1,822,080	12,493,800	3,028,800	4,164,600	5,300,400

4) 시간 외 근로 수당 지급(계속-신규 사업 / 과제번호 1-4)

□ 현 실태

- 근로기준법에 따라 규정된 근무시간 외에 연장근로를 한 종사자에게 시간 외 근로 수당을 지급하여야 함에도 시간 외 근로 수당 책정을 하지 못하여 지급하지 못하는 시설이 있음
- 「2017년 대전광역시 사회복지사 등의 처우 개선에 관한 연구」에서 시간 외 근로 수당 인정 시간 기준의 개선을 요구하였으나, 제2차 지원계획에는 반영되지 못하였음

□ 정책 제언

- 2020년 현재 시간 외 근로 수당인정 시간 기준이 없어서 시간 외 근로 수당을 지급하지 않는 시설의 종사자가 892명으로 추정됨
- 시간 외 근로 수당인정 시간 기준이 없어 시간 외 근로수당을 지급하지 못하는 종사자를 대상으로 인정 시간 기준을 단계적으로 상향 조정할 필요가 있음

구분	제3차 처우개선 지원계획		
	2021년	2022년	2023년
적용 인원	892	892	892
시간 외 근로 수당인정 시간 기준	월 5시간	월 10시간	월 15시간

□ 추진 계획

- 지급대상: 시간 외 근로 시간 인정 기준이 없는 사회복지시설 종사자 892명
- 지급기준: (2021년) 월 5시간, (2022년) 월 10시간, (2023년) 월 15시간
- 소요 예산: 5,276백만원

단위: 천원

구분	2020년	제3차 처우개선 지원계획			
		계	2021년	2022년	2023년
소요 예산	-	5,275,576	879,263	1,758,525	2,637,788

※ 매년 통상임금 상승에 따른 예산 증가는 반영되지 않은 수치임

5) 종사자특별수당 지급(계속 사업 / 과제번호 1-5)

□ 현 실태

- 대전광역시는 1992년부터 종사자 사기진작과 장기근속 유도를 위해 종사자특별수당을 지급하고 있음. 이후 지급액을 상향시켰으나 2001년 이후 20여 년간 동결상태임
- 또한, 지급 기준이 1994년 이후 변경되지 않아, 상대적으로 불이익을 당하는 종사자가 발생하여 보수격차가 발생하는 요인이 되기도 함
- 「2017년 대전광역시 사회복지사 등의 처우 개선에 관한 연구」에서 시설유형과 자격증 유무와 관계없이 누구나 동일한 기준으로 수당 지급 개선을 요구했으나, 제2차(2018~2020) 처우개선 지원계획에는 반영되지 못함
- 향후 사회복지시설 종사자 단일임금체계 구축을 위해서는 종사자특별수당의 증액 보다는 기준을 일원화시키는 것이 필요함
- 지급 기준 일원화를 통해서 현재까지 차등 지급받은 종사자의 처우 개선이 이루어지고 특히 처우가 열악한 시설 종사자의 처우 개선이 될 것으로 판단됨

□ 정책 제안

- 현재 사회복지시설 종사자의 자격 조건과 관련된 자격증 소지 비율은 94.0%임
※ 출처: 대전광역시 사회복지시설 종사자 처우 실태조사(대전복지재단, 2019)
- 과거에는 생활시설 종사자의 처우 수준이 상대적으로 낮았으나, 현재는 이용시설과 비슷한 수준이므로 생활시설과 이용시설의 지급 기준이 다를 필요가 없음
- 따라서 자격증 유무 기준 삭제, 시설유형에 관계없이 지급 기준 일원화 필요
- 종사자특별수당 현재 지급 기준과 개선 방안

경력		1년 미만		1~3년 미만		3~5년 미만		5년 이상
자격증		미소지자	소지자	미소지자	소지자	미소지자	소지자	관계없음
시설 유형	생활	월 10만원	월 12만원	월 12만원	월 14만원	월 14만원	월 16만원	월 18만원
	이용	월 10만원						



경력		1년 미만	1~3년 미만	3~5년 미만	5년 이상
모든 종사자		월 12만원	월 14만원	월 16만원	월 18만원

※ 여성가족부 소관 시설 종사자: 월 20~28만원(기준 유지)

□ 추진 계획

- 지급대상: 사회복지시설 모든 종사자
- 지급기준: 경력에 따른 차등 지급

경력	1년 미만	1~3년 미만	3~5년 미만	5년 이상
모든 종사자	월 12만원	월 14만원	월 16만원	월 18만원

※ 여성가족부 소관 시설 종사자: 월 20~28만원(기준 유지)

- 이용시설 중 처우 수준이 상대적으로 낮은 종사자를 우선 지원하는 형태로 단계적 적용
(2021년 449명, 2022년 120명, 2023년 1,905명) / 2023년 기준 일원화 완료
- 연차별 적용 대상 및 인원

연도	인원	적용 대상 시설(인원)
2021년	449	재가노인복지시설(31), 가정위탁지원센터(8), 지역아동센터(349), 아동보호전문기관(34) 다함께돌봄센터(4), 장애인보조기기센터(6), 건강가정다문화가족지원센터(67)
2022년	120	노인보호전문기관(10), 노인일자리지원기관(29), 노숙인종합지원센터(7), 노숙인일시보호시설(6) 노숙인진료시설(3), 쪽방상담소(5), 지역(광역)자활센터(60)
2023년	1,095	노인복지관(105), 장애인복지관(255), 장애인주간보호시설(141), 장애인체육시설(34), 장애인생활 이동지원센터(12), 수어통역센터(32), 점자도서관(4), 장애인직업재활시설(146), 장애인생산물판 매시설(4), 발달장애인지원센터(10), 정신재활종합시설(7), 정신건강복지센터(71), 정신보건주간 재활시설(28), 중독관리통합지원센터(13), 사회복지관(233)

- 소요 예산: 1,285백만원

단위: 천원

구분	2020년	제3차 처우개선 지원계획			
		계	2021년	2022년	2023년
적용인원	1,788	1,714	449	120	1,095
소요 예산	2,128,160	1,285,440	375,120	94,560	815,760

※ 경력 증가, 압퇴사 등은 고려하지 않은 상태의 소요 예산임

6) 대전형 사회복지시설 종사자 단일임금체계 구축(계속 사업 / 과제번호 1-6)

□ 현 실태

- 법률과 조례에 따른 사회복지시설 종사자의 사회복지전담공무원 보수 수준 도달과 사회복지 분야 및 유형 등과 관계없이 동등한 처우 필요
 - ※ 「사회복지사 등의 처우 및 지위 향상을 위한 법률」 제3조
 - ※ 「대전광역시 사회복지사 등의 처우 및 지위 향상을 위한 조례」 제3조, 제10조
- 현재 사회복지시설 종사자 인건비 가이드라인이 각기 다르고, 가이드라인조차 없는 시설이 존재하여 보수격차가 발생함
- 사회복지시설 유형에 따라서는 보건복지부 사회복지시설 종사자 인건비 가이드라인을 기준으로 88.6~99.6%(전체 호봉 평균) 수준으로 다양한 보수격차를 보이고 있음. 공무원과 사회복지시설 종사자와의 보수격차는 공무원 대비 사회복지시설 종사자의 수준이 직급에 따라 87.0~93.9%(전체 호봉 평균)의 수준으로 나타남
 - ※ 출처: 대전광역시 사회복지시설 종사자 처우 실태조사(대전복지재단, 2019)

□ 정책 제안

- 동일가치노동 동일임금을 위한 단일임금체계 구축 및 시행 필요
- 연구결과에 근거하여 보수격차 해소를 위한 단계적 단일임금체계 시행

□ 추진 계획

- 대전형 사회복지시설 종사자 단일임금체계 방안 마련 연구(2020년)에 근거하여 시행계획 수립 후 도입
- 단일임금체계 추진 일정

구분	제2차 처우개선 지원계획		제3차 처우개선 지원계획		
	2019년	2020년	2021년	2022년	2023년
단일임금체계 추진	단일임금체계 추진 계획 수립	단일임금체계 연구	단일임금체계 시행계획 수립	단일임금체계 도입	단일임금체계 확대

- 소요 예산: 연구결과에 근거하여 추후 추계

2. 추진 전략 2. 근로환경 개선

- 근로환경 개선을 위한 추진 과제는 총 8개임. 향후 3년간 소요 예산은 11,715백만원으로 전체 처우개선 지원계획 예산의 31.4%를 차지함
- 근로환경 개선을 위한 추진 과제는 사회복지시설 종사자 안전 관리체계 구축, 상해 보험료 지원, 힐링 및 심리지원, 전문 상담 서비스(법률, 노무) 지원, 사회복지시설 종사자 인력 충원, 사회복지시설 대체인력지원사업, (유급)자녀돌봄보육휴가 지원, (유급)병가제도 등임
- 안전 관리 체계 구축과 근무 중에 발생한 어려움을 해소하기 위한 것을 목표로 하며, 일·생활 양립을 지원할 수 있는 체계를 구축하고 강화하는 것을 목표로 함
- 기존 과제의 문제점을 보완하여 확대 추진하되, 일·생활 양립 지원과 종사자의 욕구에 기반하여 자녀돌봄보육휴가, 병가제도 등을 강화, 신설하여 지원하는 것을 목표로 함
- 또한, 근로환경을 개선하기 위해서는 기본적으로 사회복지시설 종사자 인력 충원이 이루어져야 함. 사회복지서비스업이 근로기준법 특례업종에서 제외되면서 주 52시간 근로에 따른 인력 충원이 필요함

〈 표 5-3 〉 근로환경 개선을 위한 소요 예산

단위: 백만원

분야	단위 과제	계	2021년	2022년	2023년
전체 예산		37,365	10,377	12,111	14,877
분야 예산		11,715	3,895	3,895	3,925
근로환경 개선	① 사회복지종사자 안전 관리체계 구축	230	90	70	70
	② 상해보험료 지원	186	62	62	62
	③ 힐링 및 심리지원	330	110	110	110
	④ 전문상담서비스(법률, 노무) 지원	90	30	30	30
	⑤ 사회복지시설 종사자 인력 충원	9,360	3,120	3,120	3,120
	⑥ 사회복지시설 대체인력지원사업	1,299	433	433	433
	⑦ (유급)자녀돌봄보육휴가 지원	-	-	-	-
	⑧ (유급)병가제도	220	50	70	100

1) 사회복지시설 종사자 안전 관리체계 구축(계속 사업 / 과제번호 2-1)

□ 현 실태

- 사회복지시설은 야간당직 시행 시설이 있으며, 안전사고와 업무상 질병이나 사고, 이용인으로부터의 폭력 피해 등이 발생함. 그러나 대응체계가 없는 시설이 많음
- 사회복지시설 종사자는 이용인으로부터의 직접적인 폭력 피해 경험이 높으나, 보고율과 대응률은 낮음. 대응 또한 가해자(이용인 등)에 대한 구두 경고가 대부분이어서 안전 문제에 노출되어 있고, 사후관리도 미흡한 실정임
- 이용인 교육을 실시하지 않는 시설이 많아 이용인 교육의 필요성이 높게 나타남
- 필요한 안전관리체계로는 폭력예방 대응 매뉴얼 보급 및 교육, 직장 내 정서적 지지와 수퍼비전, 경찰서와 연계체계 구축, 보안(경비) 장치(CCTV, 비상벨, 잠금장치 등) 설치, 시설 내 폭력예방 및 대응 지침(규정) 마련 등이 높게 나타남
- ※ 출처: 대전광역시 사회복지시설 종사자 처우 실태조사(대전복지재단, 2019)

□ 정책 제언

- 종사자 폭력예방 대응 매뉴얼 보급 및 교육 필요
- 시설 내 폭력예방 및 대응 지침(규정) 마련 의무화
- 사회복지시설 응급신호시스템 구축 필요
- 영상보안장치(CCTV) 설치 지원

□ 추진 계획

- 종사자 폭력예방 대응 매뉴얼 보급 및 교육
 - 사회복지종사자를 위한 폭력예방 매뉴얼(핸드북) 개정 보급
 - 사회복지종사자를 위한 폭력예방 매뉴얼(핸드북) 교육
 - ※ 대전복지재단, 대전광역시사회복지사협회 등 교육과정 개발 및 시행
 - 종사자의 권리 보호 안내문(포스터) 제작 및 배포
- 시설 내 폭력예방 및 대응 지침(규정) 마련 의무화
 - 시설과 이용인의 특성을 고려하여 시설 내 폭력예방 및 대응 지침(규정) 마련

● 제5장 사회복지사 등의 처우개선 지원계획(2021~2023)(안)

- 지침(규정) 마련 시 이용인 교육 의무화, 시설 내 폭력예방 및 대응 관련 위원회(이용인, 종사자 포함) 설치 등을 통해 자체 예방 및 대응 필요

※ 지침(규정) 마련을 위한 컨설팅(법률, 노무)을 전문상담서비스 지원과 연계 추진

○ 사회복지시설 응급신호시스템 구축

- 시설 내 응급벨 설치를 통해 응급상황 발생 시 시설 내 직원들이 대응할 수 있는 또는 외부에 위험을 알릴 수 있는 위험신호 체계 수립 필요

※ 경찰청과의 연계체계 구축이 필요하나, 대전광역시와 경찰청과 논의한 결과 협조 체계 구축이 어려운 상태임

※ 응급신호시스템 구축은 향후 종사자의 의견 수렴을 통해 세부 계획 수립 추진

○ 영상보안장치(CCTV) 설치 지원

- 안전(폭력)에 취약한 사회복지시설을 우선 설치하되, 이용자와 종사자 간의 밀폐 공간(치료실 등)에서 발생할 수 있는 안전 문제를 예방하기 위해 지속 확대 필요
- 현재 비예산으로 추진하고 있으나, 실제 영상품질, 관리 등을 고려할 때 예산 투입을 통해 실제 도움이 될 수 있도록 추진 필요
- 매년 20개소 씩 총 3년간 60개소 설치 지원(개소 당 2백만원×20개소×3년)

○ 소요 예산: 230백만원

단위: 천원

구분	2020년	제3차 처우개선 지원계획			
		계	2021년	2022년	2023년
전체	-	230,000	90,000	70,000	70,000
폭력예방 매뉴얼(핸드북) 개정 및 보급	-	50,000	50,000	-	-
영상보안장치(CCTV) 설치	-	120,000	40,000	40,000	40,000
응급신호시스템 구축(시험사업)	-	60,000	-	30,000	30,000

2) 사회복지시설 종사자 상해보험료 지원(계속 사업 / 과제번호 2-2)

□ 현 실태

- 보건복지부는 2013년부터 사회복지시설 및 법인 종사자의 상해보험료 가입 시 국비를 지원함(1인당 보험가입료 연 20,000원의 50%인 10,000원)
- 대전광역시는 특별시와 광역시 중 최초(2017년)로 사회복지시설 종사자 상해보험료를 지원하고 있으며, 현재 6,200명이 가입되어 있음
- 현재 상해보험료 분담방식은 국비(50%)+시비(25%)+구비(12.5%)+시설(12.5%)로 구성되어 있어 상해보험료 분담방식을 간소화할 필요가 있음

□ 정책 제안

- 시설 부담금은 보조금으로 지급되기 때문에 행정 간소화를 통해 시설 부담방식을 삭제하여 시와 구에서 일괄 지원하는 형태로 변경
- 상해보험료 분담 방식 개선 방안

구분	현재	개선
상해보험료 분담 방식	국비+시비+구비+시설	(1안) 국비+시비 (2안) 국비+시비+구비

□ 추진 계획

- 가입대상: 사회복지시설의 모든 종사자(6,200명)
- 지 원 액: 종사자 1인당 연간 보험료(2만원) 중 국비지원액(1만원)을 제외한 금액(1만원)
- 보상내용: 입원, 사망, 장애 등 발생 시 의료비 최고 3천만원 보상
- 소요 예산: 186백만원

단위: 천원

구분	2020년	제3차 처우개선 지원계획			
		계	2021년	2022년	2023년
분담방식(1안) 국비(50%)+시비(50%)	31,000	186,000	62,000	62,000	62,000

3) 힐링 및 심리 지원(계속 사업 / 과제번호 2-3)

□ 현 실태

- 사회복지시설 종사자는 스트레스, 소진, 우울, 감정노동 등 다양한 정신건강 영역에서 어려움이 있는 것으로 나타남
 - 이용인으로부터 직접적인 폭력 피해를 경험한 종사자는 29.2%임. 간접적인 폭력 피해 경험을 포함하면 직·간접적으로 폭력에 노출된 종사자가 47.0%임
 - 직장 내 괴롭힘을 당한 경험이 있는 종사자는 35.6%임
- ※ 출처: 대전광역시 사회복지시설 종사자 처우 실태조사(대전복지재단, 2019)

□ 정책 제언

- 다양한 정신건강의 위험에 노출되어 있는 종사자의 힐링 지원 필요
- 이용인으로부터의 폭력 피해, 직장 내 괴롭힘 등으로 어려움이 있는 종사자의 심리상담(치료) 지원 필요

□ 추진 계획

- 사업내용: 힐링지원(선택형, 기획형), 심리상담(심리치료) 지원
- 지원대상: 사회복지시설 모든 종사자, 공무원 등
- 주관기관: 대전복지재단
- 소요 예산: 330백만원

단위: 천원

구분	2020년	제3차 처우개선 지원계획			
		계	2021년	2022년	2023년
소요 예산	103,200	330,000	110,000	110,000	110,000

4) 전문상담서비스(법률, 노무) 지원(계속 사업 / 과제번호 2-4)

□ 현 실태

- 사회복지시설 종사자는 업무상 질병이나 사고 경험(21.7%), 이용인으로부터의 폭력 피해 경험(29.2%), 직장 내 괴롭힘 당한 경험(35.6%), 종교행위 강요당한 경험(18.0%), 비자발적인 후원 참여(34.3%), 차별당한 경험(6.5%) 등 다양한 형태의 인권 침해 사례가 존재함
- 또한, 시설은 종사자에 의한 민원 발생 경험(3.5%), 행정기관으로부터의 고충 경험(9.5%) 등 시설 운영측면에서의 어려움을 경험함

□ 정책 제언

- 사회복지시설현장에서 다양한 형태의 법률, 노무관리상의 문제점이 노출되고 있지만, 전문적인 지원체계의 미흡으로 어려움 발생 및 해소 필요함
- 현재 대전복지재단에서 상시 자문컨설팅으로 법률과 노무분야를 지원하고 있으나, 자문 수준에 그치고 있어 대처에 한계가 있음
- 문제가 발생했을 때, 신속하게 지원할 수 있는 체계 필요함. 현재 대전복지재단 운영하는 상시 자문컨설팅을 확대하여 추진할 필요가 있음. 향후 사회서비스원 설립 시 이를 지원할 수 있는 체계 수립이 필요함

□ 추진 계획

- 지원내용: 상시 자문컨설팅(법률, 노무)
- 지원기준: 사회복지시설 중 컨설팅 사업 신청 시설
- 주관기관: 대전복지재단
- 소요 예산: 90백만원

단위: 천원

구분	2020년	제3차 처우개선 지원계획			
		계	2021년	2022년	2023년
소요 예산	6,340	90,000	30,000	30,000	30,000

5) 사회복지시설 종사자 인력 충원(계속 사업 / 과제번호 2-5)

□ 현 실태

- 사회복지시설은 관계 법령 및 지침에 따라 종사자 정원 규정이 있으나, 이에 근거하여 인건비(보조금)를 지원하지 않아 정원 대비 현원이 부족한 상태임
- 또한, 근로기준법 개정(2018년)에 따라 사회복지서비스업이 근로시간 특례업종에서 제외됨(주 52시간 근로시간 적용). 생활시설에 대한 단계적인 인력충원 필요
- 특례업종 제외에 따른 주 52시간 근로시간 적용 시기

적용 시기	2019. 7. 1. (300인 이상)	2020. 1. 1. (50~300인 미만)	2021. 7. 1. (5~50인 미만)	해당 없음 (5인 미만)	계 (개소)
백분율	15.5	6.1	26.5	51.8	100.0 (245)

※ 출처: 대전광역시 사회복지시설 종사자 처우 실태조사(대전복지재단, 2019)

- 인건비 자료에 근거한 사회복지시설 종사자 정원 충원율(92.0%)을 고려할 때, 충원이 필요한 인력은 311명으로 추정됨

단위: 개소, 명

구분	전체		시설 유형				재원 구조			
			생활		이용		국비		지방	
	시설	인원	시설	필요	시설	인원	시설	인원	시설	인원
전체	114	311	57	187	57	124	35	129	79	182
노인복지시설	3	21	1	18	2	3	1	18	2	3
아동복지시설	12	45	11	43	1	2	5	24	7	21
장애인복지시설	83	217	38	111	45	106	17	64	66	153
정신보건시설	6	13	3	10	3	3	6	13	-	-
노숙인시설	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
사회복지관	2	3	-	-	2	3	-	-	2	3
지역자활센터	3	3	-	-	3	3	3	3	-	-
성매매피해지원시설	1	1	1	1	-	-	1	1	-	-
성폭력피해보호시설	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
가정폭력보호시설	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
한부모가족복지시설	2	2	2	2	-	-	-	-	2	2
건강가정다문화가족지원센터	1	4	-	-	1	4	1	4	-	-
청소년복지시설	1	2	1	2	-	-	1	2	-	-

※ 각 시설 인력배치 기준은 부처별 지침 또는 법령으로 상이함

□ 정책 제언

- 이용시설은 사회복지시설 관련 법률 및 지침에 따른 정원 규정에 맞게 인력 배치 필요
 - ※ 사회복지시설 관련 법률 준수를 위해 인력 충원 필요
- 생활시설은 근로기준법, 사회복지시설 관련 법률 및 지침 등에 따라 주 52시간 근로에 따른 교대근무 형태를 고려하여 정원 규정에 맞게 인력 배치 필요
 - ※ 근로기준법, 사회복지시설 관련 법률 준수를 위해 인력 충원 필요

□ 추진 계획

- 현재 충원이 필요한 인력은 총 311명으로 추정됨. 이를 3년 동안 충원할 경우 매년 104명의 신규 인력을 충원하여야 함
- 다만, 현재 이용인(생활인) 대비 종사자 정원 규정에 따라 충원 인력은 변동될 수 있음. 이용인(생활인) 정원 대비 종사자 정원 규정 적용하여 채용한 후, 실제 이용인(생활인)의 변경(감소)에 따른 행정 지침 필요
- 소요 예산: 9,450백만원

단위: 천원

구분	2020년	제3차 처우개선 지원계획			
		계	2021년	2022년	2023년
소요 예산	570,000	9,360,000	3,120,000	3,120,000	3,120,000

※ 2020년 사회복지생활시설 종사자(생활지도원) 1호봉 인건비 기준: 연 30,000천원

6) 사회복지시설 대체인력지원사업(계속 사업 / 과제번호 2-6)

□ 현 실태

- 대전광역시 2016.10.1.부터 사회복지시설 종사자의 일·생활 양립 지원을 위해 대체인력지원사업을 실시함
- 2018년부터 보건복지부 전국 17개 시도(국비)대체인력지원센터를 추진하면서, 대전광역시는(국비)대체인력지원센터와(시비)대체인력지원사업을 통합하여 운영
- (국비)대체인력지원센터에서 수행하지 못하는 영역을(시비)대체인력지원사업을 통해 보완하는 형태로 일·생활 양립을 지원하고 있음

□ 정책 제언

- 사회복지시설 종사자의 처우 개선과 일·생활 양립을 지원하는 시 자체사업의 적극적인 활용을 위해(시비)대체인력지원사업을 강화할 필요가 있음

□ 추진 계획

- 사업대상: 사회복지시설 전 분야, 모든 종사자
 - ※ 노인장기요양보험법 적용 대상 시설 및 어린이집 제외
- 지원대상: 지원시설의 직접 돌봄서비스 제공인력 및 조리원 등
- 지원사유: 연가(휴가), 보수교육, 경사, 조사, 병가, 출산 등 업무 공백 시
 - ※ 시 자체사업인 자녀돌봄보육휴가, 유급병가제도, 보수교육, 전문성 강화 교육, 힐링 및 심리지원사업, 단체(해외)연수, 장기근속 휴가제도 등을 사용할 때도 사용가능하도록 함
- 주관기관: 대전복지재단
- 소요 예산: 1,300백만원(국비 700백만원, 시비 600백만원)

단위: 천원

구분	2020년	제3차 처우개선 지원계획			
		계	2021년	2022년	2023년
전체	372,866	1,299,450	433,150	433,150	433,150
대체인력지원센터(국비 70%, 시비 30%)	302,866	999,450	333,150	333,150	333,150
시 자체 대체인력지원사업(시비 100%)	70,000	300,000	100,000	100,000	100,000

7) (유급)자녀돌봄보육휴가 지원(계속 사업 / 과제번호 2-7)

□ 현 실태

- 근로자의 일·생활 양립을 위한 지원을 통해 건강한 근로환경의 조성이 필요함. 자녀를 둔 근로자가 자녀를 돌볼 수 있도록 근로환경을 개선하고 특히, 영유아 자녀를 둔 근로자의 보육 환경을 개선할 필요가 있음
- 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」의 이행을 통해 근로자의 삶의 질 향상에 이바지할 필요가 있음
 - ※ 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제22조의2(근로자의 가족 돌봄 등을 위한 지원)

□ 정책 제언

- 대전광역시는 2020년부터 사회복지시설 종사자의 일·생활 양립 지원을 위한 자녀 돌봄·보육휴가 지원하고 있음
- 자녀돌봄·보육휴가 사용에 따른 업무 공백이 발생하지 않도록 대체인력지원사업을 통한 대체인력 지원 필요
- 자녀돌봄·보육휴가 사용 실태와 문제점 등을 개선하여 종사자가 적극 활용할 수 있도록 추진할 필요가 있으며, 가능한 법률을 이행할 수 있도록 확대 추진 필요

□ 추진 계획

- 사업대상: 자녀가 있는 사회복지시설 모든 종사자(근로계약형태 관계없이 사용)
- 사업내용

사업명	사업내용
자녀돌봄휴가	어린이집, 유치원, 초·중고등학교 재학 중인 자녀의 학교 행사 또는 교사 상담 시 연간 2일 범위 내 사용(자녀가 3명 이상일 경우 연간 3일)
보육휴가	만 4세 이하(1월 1일 기준) 자녀를 둔 종사자는 보육이 필요한 경우 연간 5일 범위 내에서 유급 보육휴가 사용

- 업무 공백으로 서비스 수행에 문제가 되는 경우, 대체인력지원센터를 통해 대체인력 신청 가능
- 소요 예산: 비예산(대체인력지원센터 예산으로 수행)

8) (유급)병가제도(신규 사업 / 과제번호 2-8)

□ 현 실태

- 사회복지시설의 24.2%는 입원, 수술, 통원치료 등 출근이 불가능할 정도의 질병이나 부상으로 정상적인 직무수행이 어려운 종사자가 있었던 것으로 나타남. 종사자 중 21.7%는 업무상 질병이나 사고 경험이 있음
 - 사회복지시설의 67.8%는 유급병가제도가 없고, 종사자의 71.9%는 유급병가제도가 없는 시설의 종사자로 나타남
 - 사회복지시설의 92.1%, 종사자의 97.8%는 유급병가제도가 필요하다고 응답함
- ※ 출처: 대전광역시 사회복지시설 종사자 처우 실태조사(대전복지재단, 2019)

□ 정책 제안

- 입원, 수술, 통원치료 등 출근이 불가능한 정도의 질병이나 부상으로 정상적인 직무수행이 어려운 종사자에게 유급병가제도 도입을 통해 치료와 휴식 보장 필요
- 사회복지시설 종사자의 처우 수준이 낮은 점을 고려할 때, 무급병가제도는 치료에 따른 비용과 함께 경제적인 어려움을 가중하므로 유급병가제도의 도입 필요

□ 추진 계획

- 사업대상: 사회복지시설 모든 종사자
- 병가기간: 연 60일 범위 내
- 병가사유: 입원, 수술, 통원치료 등
- 사용방법: 병가사유 발생 시 사용절차에 의거 관련서류를 기관에 제출, 시설장 승인을 거쳐 사용
- 소요 예산: 220백만원

단위: 천원

구분	2020년	제3차 처우개선 지원계획			
		계	2021년	2022년	2023년
소요 예산	-	220,000	50,000	70,000	100,000

3. 추진 전략 3. 역량 강화와 사기진작

- 역량 강화와 사기진작을 위한 추진 과제는 총 5개임. 향후 3년간 소요 예산은 190백만원으로 전체 처우개선 지원계획 예산의 2.1%를 차지함
- 역량 강화와 사기진작을 위한 추진 과제는 사회복지시설 종사자 전문성 강화 교육, 보수교육비 지원, 단체(해외) 연수 지원, 장기근속 휴가제도, 우수종사자 표창 등임
- 사회복지시설 종사자 전문성 강화 교육, 단체(해외) 연수 지원, 우수 종사자 표창 등은 기존 과제의 문제점을 보완하여 추진함. 보수교육비 지원은 지원 금액을 확대 하는 방안, 장기근속 휴가제도는 2020년 처음 도입되었으므로 향후 활용 실태 등을 파악하여 보완하여 추진할 필요가 있음

〈 표 5-4 〉 역량 강화와 사기진작을 위한 소요 예산

단위: 백만원

분야	단위 과제	계	2021년	2022년	2023년
전체 예산		37,365	10,377	12,111	14,877
분야 예산		797	266	266	266
역량 강화와 사기진작	① 사회복지시설 종사자 전문성 강화 교육	150	50	50	50
	② 보수교육 및 전문교육비 지원	497	166	166	166
	③ 단체(해외)연수 지원	150	50	50	50
	④ 장기근속 휴가제도	-	-	-	-
	⑤ 우수종사자 표창	-	-	-	-

1) 사회복지시설 종사자 전문성 강화 교육(계속 사업 / 과제번호 3-1)

□ 현 실태

- 사회복지시설 종사자 중 43.7%는 교육 참여에 어려움이 있음. 사회복지시설의 연간 직원 교육비는 평균 1,682천원(2019년 예산액 기준)에 불과함
- 사회복지시설 종사자의 교육 활성을 위해서는 현장성을 반영한 교육 주제 개발, 교육을 받을 수 있는 근무환경 개선, 교육비 지원 강화, 종사자가 희망하는 맞춤형 교육 우선 반영 등의 순으로 나타남
- ※ 출처: 대전광역시 사회복지시설 종사자 처우 실태조사(대전복지재단, 2019)

□ 정책 제안

- 현장성과 종사자가 희망하는 맞춤형 교육 과정 개발을 통한 교육과정 지원
- 교육 참여에 따른 비용 부담 없이 양질의 교육과정 지원
- 사회복지시설 종사자가 의무적으로 받아야 하는 교육과정 개선을 통한 지원
- 대전 사회복지시설의 특성을 반영한 교육 과정 개발을 통해 의무화 교육 필요

□ 추진 계획

- 사업내용: 사회복지시설 종사자의 욕구에 기반한 교육과정 지원
- 사업대상: 사회복지시설 모든 종사자
- 교육내용: 사회복지인력 기본교육과 확장교육 25개 과정
- 주관기관: 대전복지재단
- 소요 예산: 150백만원

단위: 천원

구분	2020년	제3차 처우개선 지원계획			
		계	2021년	2022년	2023년
소요 예산	50,000	150,000	50,000	50,000	50,000

2) 보수교육 및 전문교육비 지원(계속 사업 / 과제번호 3-2)

□ 현 실태

- 사회복지 종사자에 대한 전문성의 요구가 증가(60.8%)하고 있음. 전문성 향상을 위해 필요한 정책 우선순위에서 보수교육 등 교육체계 강화가 2순위로 나타남
 ※ 출처: 대전광역시 사회복지시설 종사자 처우 실태조사(대전복지재단, 2019)
- 사회복지사업법 제13조(사회복지사의 채용 및 교육 등)에 따라 사회복지법인 또는 사회복지시설에 종사하는 사회복지사는 정기적으로 인권에 관한 내용이 포함된 보수교육을 받아야 함
- 대전광역시는 2018년부터 보수교육비의 50%(1인당 28,000원)를 지원하고 있음

□ 정책 제안

- 현재 보수교육비(1인 56,000원)의 50%(1인 28,000원)를 지원하고 있으나, 자부담 (50%)비용을 시에서 전액 지원을 통해 사회복지사 등의 보수교육 강화 필요

□ 추진 계획

- 사업내용: 사회복지사 등 교육 강화를 위해 보수교육비 전액 지원
- 교육대상: 사회복지시설 종사자 중 사회복지사 2,600명
- 지원기준: 사회복지사 등 법정 의무교육 대상자(8시간 이상 이수)
- 주관기관: 대전광역시사회복지사협회
- 소요 예산: 497백만원

단위: 천원

구분	2020년	제3차 처우개선 지원계획			
		계	2021년	2022년	2023년
전체	90,280	496,800	165,600	165,600	165,600
보수교육비	72,800	436,800	145,600	145,600	145,600
전문교육비	17,480	60,000	20,000	20,000	20,000

3) 단체(해외)연수 지원(계속 사업 / 과제번호 3-3)

□ 현 실태

- 단체(해외) 연수의 필요성은 2017년 실태조사에 높게 나타나, 제2차(2018~2020) 처우개선 지원계획에 반영되어 2019년부터 추진하고 있음
 - ※ 2020. 6. 현재. 코로나19로 인해 단체(해외)연수 지원 사업은 잠정 중단상태임
- 단체(해외)연수 지원 사업이 처음 시행되어서 인지도(44.7%)는 높지 않았으나, 종사자의 70.3%는 단체(해외)연수 지원 사업이 필요하다고 응답함. 또한, 복리후생에 대한 욕구에서도 단체(해외)연수 지원 사업의 우선순위가 높음
 - ※ 출처: 대전광역시 사회복지시설 종사자 처우 실태조사(대전복지재단, 2019)

□ 정책 제안

- 대전광역시와 대전광역시사회복지사협회(주관기관)는 2019년 처음 시행한 단체(해외)연수 지원 사업의 평가를 통해 문제점을 보완하여 지속 지원할 필요가 있음
- 단체(해외)연수 지원사업의 필요성, 증가하는 전문성 요구 등을 고려할 때, 지속해서 단체(해외)연수 지원 사업을 시행할 필요가 있음

□ 추진 계획

- 사업내용: 사회복지시설 종사자의 역량 강화 및 사기진작을 위해 국내외 연수비 지원
- 지원대상: 사회복지시설 전체 종사자
- 주관기관: 대전광역시사회복지사협회
- 소요 예산: 150백만원

단위: 천원

구분	2020년	제3차 처우개선 지원계획			
		계	2021년	2022년	2023년
소요 예산	50,000	150,000	50,000	50,000	50,000

4) (유급)장기근속 휴가제도(계속 사업 / 과제번호 3-4)

□ 현 실태

- 사회복지시설 종사자는 낮은 처우 수준과 열악한 근로환경으로 인해 장기근속 비율이 낮은 편임. 사회복지 분야의 총 경력은 평균 8년이며, 현 시설 재직기간은 평균 5.1년으로 나타남
- 사회복지시설 종사자의 처우 개선을 위해 필요한 복리후생제도의 우선순위에서 가장 높게 나타난 것이 장기근속 휴가제도임
- ※ 출처: 대전광역시 사회복지시설 종사자 처우 실태조사(대전복지재단, 2019)
- 대전광역시는 2020년부터 장기근속 휴가제도 신설(재직 경력 5년 이상 종사자)

□ 정책 제안

- 사회복지시설 종사자의 사기진작과 장기근속에 따른 비금전적인 보상 등을 위해 장기근속 휴가제도의 적극적인 활용 필요
- 장기근속 휴가 사용에 따른 업무 공백이 발생하지 않도록 대체인력지원사업을 통한 대체인력 지원 필요
- 장기근속 휴가제도는 2020년 도입하였으므로, 향후 장기근속 휴가의 사용 실태와 문제점 등을 개선하여 종사자가 적극 활용할 수 있도록 지속 보완 필요

□ 추진 계획

- 지원대상: 5년 이상 장기근속자 / 현 소속 재직기간(법인 내 인사이동 인정)
- 유급 장기근속 휴가 기준 및 적용 대상

근속기간	5~10년 미만	10~20년 미만	20~30년 미만	30년 이상
휴가일수	5일	10일	10일	10일
적용대상(1,365명)	777	528	46	14

※ 출처: 대전광역시 사회복지사 등의 처우개선 지원계획 수립 연구(대전복지재단, 2020)

- 사용방법: 기관내부 절차에 따라 휴가 결재 후 사용
- ※ 대전광역시는 구체적인 지침을 각 지방자치단체 및 사회복지시설에 공지
- 소요 예산: 비예산(대체인력 필요 시 대체인력지원사업 이용)

5) 우수 종사자 표창(계속 사업 / 과제번호 3-5)

□ 현 실태

- 사회복지시설 종사자에 대한 우리사회의 전문성 요구는 높아지고 있음. 반면, 사회적 인정 수준은 보통 수준(평균 5.73점, 10점 척도)으로 인식하고 있음
- 사회복지시설 종사자는 전문성 향상을 위해 필요한 정책으로 사회적 인정 체계 강화가 가장 필요한 것으로 응답함

※ 출처: 대전광역시 사회복지시설 종사자 처우 실태조사(대전복지재단, 2019)

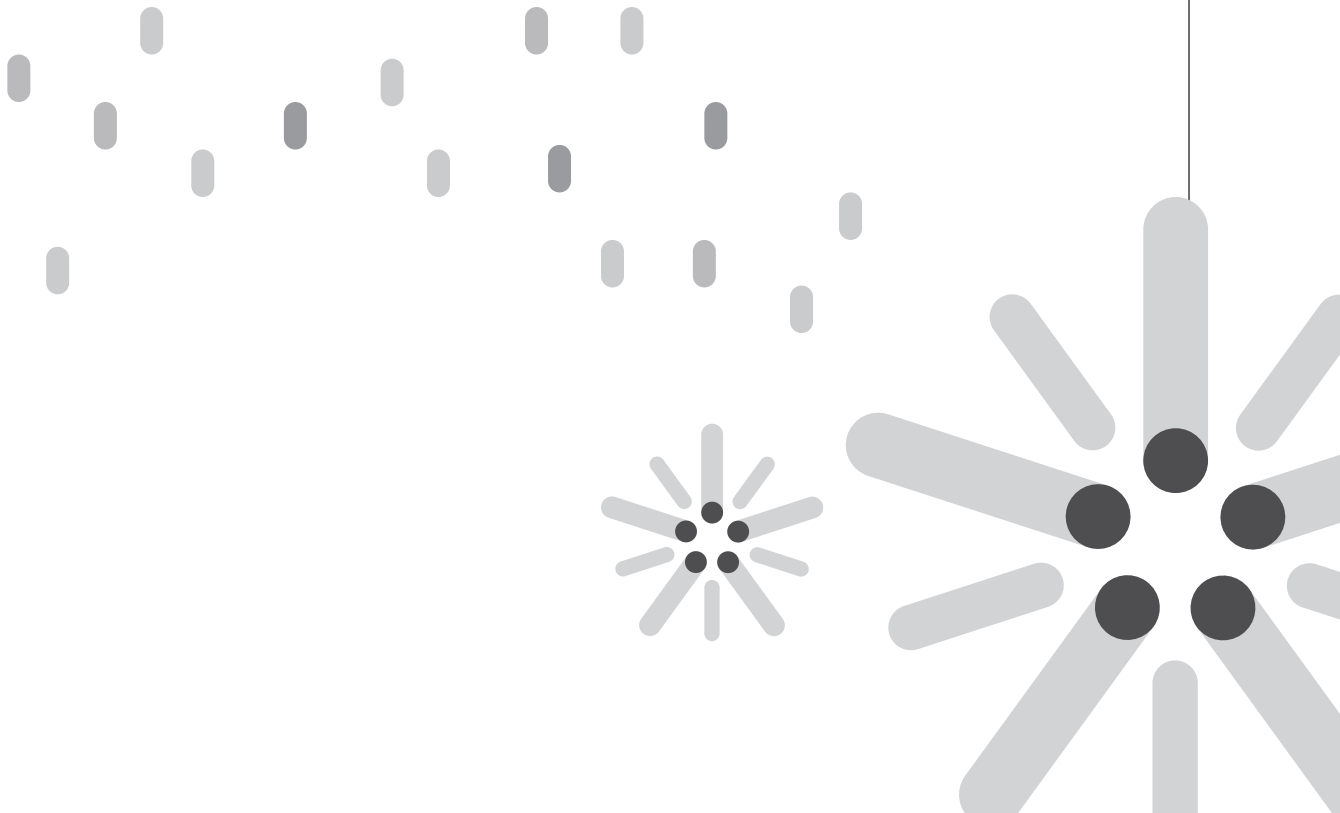
□ 정책 제언

- 사회복지시설 종사자로서 모범이 되는 우수종사자의 발굴·포상을 통해 사기진작과 함께 지역사회에 사회복지사업의 필요성을 알려야 함
- 대전 전체 사회복지분야의 행사를 통해 우수종사자에게 표창하는 문화 필요
- 사안에 따라 추진되는 우수종사자 발굴·포상과 함께, 올해의 사회복지인 등 전체 행사 시 표창하는 제도로의 보완 필요

□ 추진 계획

- 사업내용: 사회복지시설 종사자로서 우수종사자 발굴·포상
- 대 상: 모든 사회복지시설 종사자
- 표창내용: 사회복지분야 모범 종사자 / 추천: 구청장, 직능단체·협회장
- 훈 격: 대전광역시장
- 소요 예산: 비예산

참고문헌



참 고 문 헌

- 강민정·김은지·박수범·권소영·윤자영(2019). 육아휴직제도 개편 방안. 저출산고령사회위원회.
- 경상남도(2019). 사회복지시설 종사자 처우개선 계획.
- 경상남도사회서비스원(2019). 경상남도 사회서비스 종사자 처우개선 연구.
- 고용노동부(2018). 노동시간 단축 가이드 매뉴얼.
- 권신영·김선경·박수진·고아라(2020). 대전지역 사회복지종사자의 위험 및 안전실태에 관한 연구.
대전광역시사회복지사협회·대전사회복지공동모금회.
- 김기수·오인근·안을순·조문교(2017). 2017년 대전광역시 사회복지사 등의 처우 개선에 관한 연구. 대전복지재단.
- 김기수·홍혜지(2019). 대전광역시 사회복지시설 종사자 처우 실태조사. 대전복지재단.
- 김진희(2018). 광주광역시 사회복지시설 종사자 처우개선 3개년(2018~2020) 지원계획 연구.
광주복지재단.
- 대전광역시 보건복지국(2018). 사회복지사 등의 처우개선과 지위향상을 위한 지원계획(안).
_____ (2019). 일과 휴식의 양립을 지원하는 2020년 사회복지시설 종사자
처우개선 추진계획.
- _____ (2020). 대전광역시 보건복지국 주요업무 통계현황(2020.1.1.).
- 보건복지부(2019). 2019년 사회복지시설 종사자 인건비 가이드라인.
- _____ (2020). 2019년 사회복지시설 종사자 인건비 가이드라인 준수율 조사 결과.
- _____ (2020). 2020년 노숙인 등의 복지사업 안내.
- _____ (2020). 2020년 노인보건복지사업안내 1, 2권.
- _____ (2020). 2020년 노인일자리 및 사회활동 지원사업 운영안내.
- _____ (2020). 2020년 다함께돌봄사업 안내.
- _____ (2020). 2020년 독거노인 장애인 응급안전안심서비스 사업안내.
- _____ (2020). 2020년 드림스타트 사업안내.
- _____ (2020). 2020년 발달장애인지원 사업안내.
- _____ (2020). 2020년 발달장애인지원센터 사업안내.
- _____ (2020). 2020년 발달장애인활동서비스 사업안내.

- _____ (2020). 2020년 보육사업안내.
- _____ (2020). 2020년 사회복지관 운영관련 업무처리 안내.
- _____ (2020). 2020년 사회복지법인 관리안내.
- _____ (2020). 2020년 사회복지시설 관리안내.
- _____ (2020). 2020년 사회복지시설 종사자 인건비 가이드라인.
- _____ (2020). 2020년 아동분야 사업안내 1, 2권.
- _____ (2020). 2020년 아이돌봄지원사업안내.
- _____ (2020). 2020년 자활사업안내.
- _____ (2020). 2020년 장애인복지 사업안내 1, 2권.
- _____ (2020). 2020년 장애인복지시설 사업안내.
- _____ (2020). 2020년 정신건강사업안내.
- _____ (2020). 2020년 지역아동센터 지원 사업안내.
- 보건복지부·노사발전재단(2019). 사회복지시설 표준 근로형태 가이드.
- 서울시사회복지사협회(2019). 사회복지시설 노무 가이드북.
- _____ (2019). 사회복지종사자의 안전과 인권보장을 위한 위기대응 매뉴얼.
- 서울특별시(2019). 일과 휴식의 양립을 지원하는 2020년 사회복지시설 종사자 처우개선 계획.
- 안수란·김유휘·권지성·박수지·조동훈·김용환·남재욱·하태정(2019). 사회복지서비스 종사자의 고용 변화 연구. 한국보건사회연구원.
- 여성가족부(2020). 2020년 가족사업안내 1, 2권.
- _____ (2020). 2020년 여성아동권인증진사업 운영지침.
- _____ (2020). 2020년 청소년사업안내.
- _____ (2020). 2020년 한부모가족지원사업안내.
- _____ (2020). 2020년 해바라기센터사업안내.
- _____ (2020). 성희롱, 성매매, 성폭력, 가정폭력 예방 및 방지를 위한 2020년 폭력 예방교육 운영안내.
- 오민수·박예은(2020). 2020 경기도 사회복지시설 종사자 처우개선 계획 수립을 위한 기초 연구. 경기복지재단.
- 오민수·조해진(2019). 성남시 사회복지사 등의 처우개선 종합계획 수립을 위한 연구. 경기 복지재단.

- 오승환·손영은·송현진(2019). 2019년 사회복지사 통계연감. 보건복지부·한국사회복지사협회.
- 이봉주(2018). 아동복지시설 종사자 현황과 처우개선 방안. 아동복지시설 종사자 처우개선 토론회 자료집.
- 이철선·민동세·정숙희·최기정(2018). 사회복지 종사자 처우개선 종합대책 마련 연구. 보건복지부·한국보건사회연구원.
- 인천광역시(2019). 2020년 사회복지시설 종사자 처우개선 세부추진 계획.
- 정연정·허일주(2019). 사회복지 종사자 처우개선을 위한 실태조사 연구. 인천복지재단.
- 최은희·한복순·관민·이지선(2019). 고객응대근로자 건강보호 가이드 개발. 산업안전보건연구원.

국가법령정보센터(www.law.go.kr)

자치법규정보시스템(www.elis.go.kr)

[대전복지재단 정책연구 2020-1]

대전광역시 사회복지사 등의 처우개선 지원계획(2021~2023) 수립 연구

발 행 일: 2020년 7월

발 행 인: 유 미

발 행 처: 대전복지재단

주 소: 대전광역시 중구 보문로 246 대림빌딩 10층(우: 34917)

전 화: 042-331-8932

팩 스: 042-331-8924

홈페이지: <http://www.dwf.kr>

ISBN 978-89-98568-65-8

이 책의 저작권은 재단법인 대전복지재단에 있습니다.
