

대전광역시사회서비스원 정책연구 2022-10

ISBN 979-11-92238-25-8



# 대전광역시 사회복지시설 종사자 처우 실태조사

류주연, 권소일, 정희수, 김기수



# 대전광역시 사회복지시설 종사자 처우 실태조사

## • 책임연구원

**류 주 연** \_대전광역시사회서비스원 선임연구원

## • 공동연구원

**권 소 일** \_한남대학교 사회복지학과 조교수

**정 희 수** \_사회적경제학 박사

**김 기 수** \_대전광역시사회서비스원 선임연구원



# 차 례

요약 .....	i
<b>제1장 서론 .....</b>	<b>3</b>
제1절 연구목적 및 필요성 .....	3
제2절 연구 절차 .....	4
<b>제2장 사회복지종사자 제도 현황 및 보수 분석 .....</b>	<b>9</b>
제1절 대전광역시 사회복지시설 및 종사자 현황 .....	9
제2절 사회복지사 등 처우개선을 위한 대전광역시 현행 제도 분석 .....	15
제3절 보수 현황 분석 .....	22
제4절 소결 .....	46
<b>제3장 사회복지 시설 실태조사 결과 .....</b>	<b>51</b>
제1절 시설 조사 개요 .....	51
제2절 사회복지시설 일반현황 .....	53
제3절 사회복지시설 근로환경 .....	61
제4절 처우와 보수 .....	66
제5절 교육 및 훈련 .....	85
제6절 모성보호와 일·가정 양립 .....	87
제7절 종사자의 안전과 인권 .....	98
제8절 소결 .....	109
<b>제4장 사회복지 종사자 실태조사 결과 .....</b>	<b>113</b>
제1절 조사 개요 .....	113
제2절 처우와 보수 .....	115
제3절 근로환경 .....	129

제4절 종사자의 안전 .....	133
제5절 종사자의 인권 .....	139
제6절 스트레스와 정신건강 .....	152
제7절 근로환경 만족도와 이직 .....	155
제8절 남녀고용평등과 일·가정 양립 .....	158
제9절 교육 및 훈련 .....	173
제10절 내부 소통 및 코로나19 변화 .....	179
제11절 정책 제도 및 개선사항 .....	191
제12절 소결 .....	198
<b>제5장 면접조사 결과 .....</b>	<b>203</b>
제1절 연구내용 .....	203
제2절 연구방법 .....	203
제3절 연구결과 .....	206
제4절 소결 .....	221
<b>제6장 결론 및 제언 .....</b>	<b>227</b>
제1절 보수수준 개선을 위한 정책적 제언 .....	227
제2절 종사자 근무환경 개선을 위한 정책적 제언 .....	229
제3절 역량강화 및 조직문화 개선을 위한 정책적 제언 .....	231
참고문헌 .....	235
〈부록〉 설문조사표 .....	239

## 표 차 례

〈 표 2-1-1 〉 시설 및 종사자 현황 .....	9
〈 표 2-1-2 〉 대상별 시설현황 .....	12
〈 표 2-1-3 〉 대상별 종사자 현황 .....	12
〈 표 2-1-4 〉 소관부서별 시설현황 .....	13
〈 표 2-1-5 〉 소관부서별 종사자 현황 .....	13
〈 표 2-1-6 〉 재정지원방식별 시설 현황 .....	14
〈 표 2-1-7 〉 재정지원방식별 종사자 현황 .....	14
〈 표 2-2-1 〉 사회복지사 등의 처우 및 지위 향상을 위한 법률 주요 조항 .....	15
〈 표 2-2-2 〉 대전광역시 사회복지사 등의 처우 및 지위 향상을 위한 조례 주요 내용 ..	17
〈 표 2-2-3 〉 제3차 사회복지사 등 처우개선 과제별 추진계획 .....	18
〈 표 2-2-4 〉 사회복지시설 종사자 보수수준 향상을 위한 제도 .....	19
〈 표 2-2-5 〉 안전한 근무환경 구축 및 여건 개선을 위한 제도 .....	20
〈 표 2-2-6 〉 종사자 역량강화 및 사기진작을 위한 제도 .....	21
〈 표 2-3-1 〉 분석범위 .....	23
〈 표 2-3-2 〉 보수 분석 내용 .....	24
〈 표 2-3-3 〉 대전광역시 종사자특별수당 .....	25
〈 표 2-3-4 〉 생활시설 월 보수 기준표 .....	26
〈 표 2-3-5 〉 이용시설 월 보수 기준표 .....	27
〈 표 2-3-6 〉 여성시설 대상 대전시 수당 지급 현황 .....	29
〈 표 2-3-7 〉 여성가족부 소관 여성 관련 생활시설 월 보수 분석 결과 .....	29
〈 표 2-3-8 〉 여성가족부 소관 여성 이용시설 월 보수 분석 결과 .....	31
〈 표 2-3-9 〉 청소년 시설 대상 대전시 수당 지급 현황 .....	32
〈 표 2-3-10 〉 쉼터 유형별 보조금 기준 단가 .....	33
〈 표 2-3-11 〉 청소년 쉼터 기본급 권고 기준 .....	33
〈 표 2-3-12 〉 여성가족부 소관 청소년 시설 월 보수 분석 결과 .....	35
〈 표 2-3-13 〉 노인 시설 대상 대전시 수당 지급 현황 .....	36

〈 표 2-3-14 〉 보건복지부 소관 노인 시설 월 보수 분석 결과 .....	37
〈 표 2-3-15 〉 아동 시설 대상 대전시 수당 지급 현황 .....	38
〈 표 2-3-16 〉 보건복지부 소관 아동 이용시설 월 보수 분석 결과 .....	39
〈 표 2-3-17 〉 보건복지부 소관 아동 생활시설 월 보수 분석 결과 .....	40
〈 표 2-3-18 〉 지역자활센터 봉급표 .....	41
〈 표 2-3-19 〉 지역자활센터 대전시 수당 지급 현황 .....	42
〈 표 2-3-20 〉 보건복지부 소관 자활 시설 월 보수 분석 결과 .....	42
〈 표 2-3-21 〉 2022년 장애인 거주시설 종사자 인건비 지원기준 .....	43
〈 표 2-3-22 〉 장애인 시설 대상 대전시 수당 지급 현황 .....	44
〈 표 2-3-23 〉 보건복지부 소관 장애인시설 월 보수 분석 결과 .....	45
〈 표 3-1-1 〉 조사 설계 .....	51
〈 표 3-1-2 〉 시설 조사 내용 .....	52
〈 표 3-1-3 〉 시설 조사 응답자 특성 .....	52
〈 표 3-2-1 〉 설립연도 .....	53
〈 표 3-2-2 〉 시설종류 .....	54
〈 표 3-2-3 〉 운영주체 종류 .....	55
〈 표 3-2-4 〉 운영예산(평균) .....	56
〈 표 3-2-5 〉 이용자수(2022년 7~9월) .....	57
〈 표 3-2-6 〉 종사자 정원 및 현원 .....	58
〈 표 3-2-7 〉 종사자 현황 .....	59
〈 표 3-2-8 〉 종사자 이직 현황(평균) .....	60
〈 표 3-3-1 〉 교대근무 여부 .....	61
〈 표 3-3-2 〉 교대근무 형태 .....	61
〈 표 3-3-3 〉 유급휴일 부여 여부 .....	62
〈 표 3-3-4 〉 현실적으로 희망하는 교대근무 형태 .....	62
〈 표 3-3-5 〉 주 52시간 근로시간 적용 시기 .....	63
〈 표 3-3-6 〉 야간당직 필요 여부 .....	64
〈 표 3-3-7 〉 야간당직 운영 형태 .....	64
〈 표 3-3-8 〉 고용주와 종사자 간 협의기구 구성 유무 .....	65

〈 표 3-4-1 〉 2022년 보수체계 .....	66
〈 표 3-4-2 〉 인건비 적용 가이드라인 .....	67
〈 표 3-4-3 〉 가이드라인 적용연도 .....	68
〈 표 3-4-4 〉 인건비 가이드라인 준수율 .....	68
〈 표 3-4-5 〉 급여 확정 시 경력 사항 적용률 .....	69
〈 표 3-4-6 〉 시설 사용 수당_정규직 .....	70
〈 표 3-4-7 〉 시설 사용 수당_비정규직 .....	71
〈 표 3-4-8 〉 시행하고 있는 복리후생제도 .....	72
〈 표 3-4-9 〉 시간외 근로수당 지급여부 .....	73
〈 표 3-4-10 〉 시간외 근로수당 지급 방식 .....	73
〈 표 3-4-11 〉 시간외 근로수당 인정시간 .....	74
〈 표 3-4-12 〉 휴일근로자 초과시간 수당 지급방식 .....	75
〈 표 3-4-13 〉 보상휴가제 시행여부 .....	75
〈 표 3-4-14 〉 2021년 전체 종사자 연차 유급휴가 사용현황 .....	76
〈 표 3-4-15 〉 미사용 연차 유급휴가에 대한 수당 지급 여부 .....	77
〈 표 3-4-16 〉 대체인력사업 신청 경험 여부 .....	78
〈 표 3-4-17 〉 대체인력사업 이용 만족도 .....	79
〈 표 3-4-18 〉 대체인력사업 개선사항 .....	79
〈 표 3-4-19 〉 안식휴가제 시행 여부 .....	80
〈 표 3-4-20 〉 안식휴가제 사용 종사자 유무 및 인원 .....	81
〈 표 3-4-21 〉 보수지급 시 어려운 문제_1순위 .....	82
〈 표 3-4-22 〉 사회복지시설 종사자 처우개선을 위한 제도의 필요 정도 .....	83
〈 표 3-4-23 〉 사회복지시설 종사자 처우개선을 위한 우선순위_1순위 .....	84
〈 표 3-5-1 〉 직원 교육 지원 .....	85
〈 표 3-5-2 〉 직원 교육비 현황 .....	85
〈 표 3-5-3 〉 교육 참여 시 복무관리 처리 방법 .....	86
〈 표 3-6-1 〉 일·가정 양립 지원제도의 인지도 및 사용여부 .....	88
〈 표 3-6-2 〉 육아휴직 사용 종사자 유무 .....	89
〈 표 3-6-3 〉 육아휴직 종사자의 업무 공백 처리방법 .....	89

〈 표 3-6-4 〉 육아휴직 대체인력(신규인력) 고용의 가장 큰 어려움 .....	90
〈 표 3-6-5 〉 유연근로제 .....	91
〈 표 3-6-6 〉 고용안정 지원금 제도 .....	92
〈 표 3-6-7 〉 모성보호제도 .....	95
〈 표 3-7-1 〉 2019년 이후 업무상 질병, 사고 발생 여부 .....	98
〈 표 3-7-2 〉 발생한 업무상 질병이나 사고 현황 및 처리방법 .....	99
〈 표 3-7-3 〉 출근이 불가능한 질병이나 부상의 종사자 유무 .....	100
〈 표 3-7-4 〉 유급병가제도 이용 경험 여부 .....	101
〈 표 3-7-5 〉 유급병가제도 이용하지 못한 이유 .....	101
〈 표 3-7-6 〉 이용인으로부터의 폭력 발생 유무 .....	102
〈 표 3-7-7 〉 이용인으로부터의 폭력에 대한 대응체계 유무 .....	102
〈 표 3-7-8 〉 이용인으로부터의 폭력 대응 관리시설 보유 현황 .....	103
〈 표 3-7-9 〉 종사자의 안전과 인권보호를 위한 이용인 교육 실시 여부 .....	104
〈 표 3-7-10 〉 직장 내 괴롭힘 발생 사례 유무 .....	105
〈 표 3-7-11 〉 직장내 괴롭힘 신고여부 .....	105
〈 표 3-7-12 〉 시설과 종사자 간 노동분쟁 발생 사례 유무 .....	106
〈 표 3-7-13 〉 행정기관으로부터 갑질 경험 사례 유무 .....	107
〈 표 3-7-14 〉 법률, 노무 자문 컨설팅 지원 서비스 이용 경험 유무 .....	108
〈 표 4-1-1 〉 조사 설계 .....	113
〈 표 4-1-2 〉 조사 내용 .....	114
〈 표 4-1-3 〉 종사자 조사 응답자 특성 .....	114
〈 표 4-2-1 〉 근로조건에 대한 충분한 설명 .....	115
〈 표 4-2-2 〉 급여명세서 상세 내용 안내 여부 .....	115
〈 표 4-2-3 〉 임금수준 .....	116
〈 표 4-2-4 〉 직무를 고려한 적정임금 수준 .....	116
〈 표 4-2-5 〉 기본 보수체계 .....	117
〈 표 4-2-6 〉 2022년 사회복지시설 종사자 인건비 가이드라인 인지 여부 .....	117
〈 표 4-2-7 〉 최근 3년 간 임금 체불(지연) 경험 .....	118
〈 표 4-2-8 〉 임금 체불 횟수 .....	118

〈 표 4-2-9 〉 주된 노동시간 형태 .....	119
〈 표 4-2-10 〉 주된 근로시간 .....	119
〈 표 4-2-11 〉 시간외 근로 경험 여부 .....	120
〈 표 4-2-12 〉 연장근무 시간 .....	120
〈 표 4-2-13 〉 연차유급휴가 부여 여부 .....	121
〈 표 4-2-14 〉 미사용 연차 처리 방법 .....	121
〈 표 4-2-15 〉 법정휴일 내 근무 경험 .....	122
〈 표 4-2-16 〉 휴일근무 일수 및 수당지급 방식 .....	122
〈 표 4-2-17 〉 현재 받고 있는 수당 .....	123
〈 표 4-2-18 〉 희망하는 신설 수당(1+2순위) .....	124
〈 표 4-2-19 〉 종사자 처우개선을 위해 필요한 복리후생제도_1순위 .....	125
〈 표 4-2-20 〉 종사자 처우개선을 위한 정책 필요 정도 .....	126
〈 표 4-2-21 〉 종사자 처우개선을 위해 필요한 정책 우선순위(1+2순위) .....	127
〈 표 4-2-22 〉 종사자의 인건비 체계 .....	128
〈 표 4-3-1 〉 휴게시간 보장 정도 .....	129
〈 표 4-3-2 〉 주된 근무형태 .....	130
〈 표 4-3-3 〉 교대근무 형태 .....	130
〈 표 4-3-4 〉 야간당직 필요성 .....	131
〈 표 4-3-5 〉 야간당직 근무형태 .....	131
〈 표 4-3-6 〉 직급 승진 시 필요자력에 대한 의견 .....	132
〈 표 4-4-1 〉 업무상 질병 및 사고 경험 .....	133
〈 표 4-4-2 〉 업무상 질병 및 사고 경험 .....	133
〈 표 4-4-3 〉 이용인으로부터 폭력 경험 .....	134
〈 표 4-4-4 〉 폭력을 행사한 사람 .....	134
〈 표 4-4-5 〉 이용인으로부터 폭력 경험 종류 .....	135
〈 표 4-4-6 〉 기관 대응 방법 .....	135
〈 표 4-4-7 〉 폭력발생 사유 .....	136
〈 표 4-4-8 〉 폭력발생 장소 .....	136
〈 표 4-4-9 〉 종사자 안전을 위해 가장 필요한 것_1순위 .....	137

〈 표 4-4-10 〉 이용인 대상 교육 시행 여부 .....	138
〈 표 4-5-1 〉 직장 내 괴롭힘 경험_ 업무 능력이나 성과를 인정하지 않고 조롱함 .....	139
〈 표 4-5-2 〉 직장 내 괴롭힘 경험_훈련, 승진, 보상, 일상적인 대우에서 차별을 함 .....	139
〈 표 4-5-3 〉 직장 내 괴롭힘 경험_힘들고 꺼리는 업무를 나에게 줌 .....	140
〈 표 4-5-4 〉 직장 내 괴롭힘 경험_업무와 관련된 중요한 정보나 의사결정에서 나를 제외함 .....	140
〈 표 4-5-5 〉 직장 내 괴롭힘 경험_내 성과를 가로채거나 성과 달성을 방해함 .....	141
〈 표 4-5-6 〉 직장 내 괴롭힘 경험_휴가나 병가, 각종 복지혜택을 쓰지 못하도록 압력을 줌 .....	141
〈 표 4-5-7 〉 직장 내 괴롭힘 경험_위험한 작업 시, 주의사항이나 안전장비를 전달해주지 않음 .....	142
〈 표 4-5-8 〉 직장 내 괴롭힘 경험_부서이동 또는 퇴사를 강요함 .....	142
〈 표 4-5-9 〉 직장 내 괴롭힘 경험_개인사에 대한 뒷담화나 소문을 퍼뜨림 .....	143
〈 표 4-5-10 〉 직장 내 괴롭힘 경험_신체적인 위협이나 폭력을 가함 .....	143
〈 표 4-5-11 〉 직장 내 괴롭힘 경험_성적 수치심을 느끼게 하는 말/행동을 나에게 함 .....	144
〈 표 4-5-12 〉 직장 내 괴롭힘 경험_욕설이나 위협적인 말을 함 .....	144
〈 표 4-5-13 〉 직장 내 괴롭힘 경험_부적절하게 의심하거나 누명을 씌움 .....	145
〈 표 4-5-14 〉 직장 내 괴롭힘 경험_다른 사람들 앞에서 나에게 모욕감을 주는 행동을 함 .....	145
〈 표 4-5-15 〉 직장 내 괴롭힘 경험_내 의사와 관계없이 회식 참여를 강요함 .....	146
〈 표 4-5-16 〉 직장 내 괴롭힘 경험_나의 정당한 건의사항이나 의견을 무시함 .....	146
〈 표 4-5-17 〉 직장 내 괴롭힘 경험_불필요한 추가근무를 강요함 .....	147
〈 표 4-5-18 〉 종교 행위 강요당한 경험 .....	147
〈 표 4-5-19 〉 시설과의 노동분쟁(민사/형사/행정) 경험 .....	148
〈 표 4-5-20 〉 노동분쟁 종류 .....	148
〈 표 4-5-21 〉 고용주와 종사자 간의 협의기구 구성 여부 .....	149
〈 표 4-5-22 〉 시설에서 경험하는 고충(어려움) 해결 방식 .....	150
〈 표 4-5-23 〉 종사자의 안전과 인권보호를 위한 노력 .....	151
〈 표 4-6-1 〉 업무 관련 스트레스 수준 .....	152
〈 표 4-6-2 〉 업무 관련 스트레스 주요 원인(중복) .....	152
〈 표 4-6-3 〉 소진 및 우울감(4점) .....	153
〈 표 4-6-4 〉 대면 업무 수행 여부 .....	154
〈 표 4-6-5 〉 감정노동 종류(5점) .....	154

〈 표 4-7-1 〉 직장만족도(5점) .....	155
〈 표 4-7-2 〉 현 직장에서의 이직 의향 .....	156
〈 표 4-7-3 〉 이직 희망 사유(1_2순위) .....	157
〈 표 4-8-1 〉 직장 내 남녀차별 경험 .....	158
〈 표 4-8-2 〉 직장 내 남녀차별 문제 중 가장 심각한 문제 .....	159
〈 표 4-8-3 〉 출산전후휴가 사용 경험 .....	160
〈 표 4-8-4 〉 출산전후 휴가 모두 사용하지 못한 이유 .....	160
〈 표 4-8-5 〉 육아휴직 신청 분위기 .....	161
〈 표 4-8-6 〉 육아휴직 신청 분위기 .....	161
〈 표 4-8-7 〉 결혼, 임신, 출산 등으로 부당한 대우 받은 경험 .....	162
〈 표 4-8-8 〉 육아휴직 경력 인정 정도 .....	162
〈 표 4-8-9 〉 일·가정 양립 지원제도_육아휴직(급여) 제도 .....	163
〈 표 4-8-10 〉 일·가정 양립 지원제도_동일자녀에 대한 육아휴직 총 2년 사용 .....	163
〈 표 4-8-11 〉 일·가정 양립 지원제도_아빠 육아휴직 보너스제 .....	164
〈 표 4-8-12 〉 일·가정 양립 지원제도_육아기 근로시간 단축 제도 .....	164
〈 표 4-8-13 〉 일·가정 양립 지원제도_가족돌봄휴직 제도 .....	165
〈 표 4-8-14 〉 모성보호제도_임신 중 시간외 근로 금지 .....	166
〈 표 4-8-15 〉 모성보호제도_출산 후 여성의 시간외 근로 제한 .....	166
〈 표 4-8-16 〉 모성보호제도_임신 중 쉬운 종류의 근로로 전환 .....	167
〈 표 4-8-17 〉 모성보호제도_출산전후휴가(급여) 제도 .....	167
〈 표 4-8-18 〉 모성보호제도_배우자 출산휴가 제도 .....	168
〈 표 4-8-19 〉 모성보호제도_태아 검진시간 제공 .....	168
〈 표 4-8-20 〉 모성보호제도_유산·사산휴가(급여) 제도 .....	169
〈 표 4-8-21 〉 모성보호제도_생리휴가(보건휴가) .....	169
〈 표 4-8-22 〉 모성보호제도_난임치료휴가 .....	170
〈 표 4-8-23 〉 시설의 일·가정 양립 지원 적극성 정도 .....	171
〈 표 4-8-24 〉 가장 선호하는 유연근로제 유형 .....	172
〈 표 4-9-1 〉 2022년 교육 참여 현황_참여율 .....	173
〈 표 4-9-2 〉 2022년 직무관련 교육 참여 현황 .....	174

〈 표 4-9-3 〉 교육 참석 어려움 .....	174
〈 표 4-9-4 〉 의무교육 참여 시 복무관리 방법 .....	175
〈 표 4-9-5 〉 업무를 위한 새로운 능력/지식 개발 필요성 .....	176
〈 표 4-9-6 〉 2022년 교육 참여 현황_향후 참여 희망율 .....	177
〈 표 4-9-7 〉 사회복지시설 종사자 교육 활성화를 위한 우선순위_1순위 .....	178
〈 표 4-10-1 〉 현재 근무지의 소통 정도(4점) .....	179
〈 표 4-10-2 〉 직장 내 마음을 터놓고 소통하는 동료의 수 .....	180
〈 표 4-10-3 〉 코로나19 이후 업무량과 전문성 요구의 변화 .....	181
〈 표 4-10-4 〉 현재 업무량과 전문성 수준 .....	182
〈 표 4-10-5 〉 직업에 대한 전문성 인정 .....	183
〈 표 4-10-6 〉 직업적 전문성 향상을 위해 필요한 정책_1순위 .....	183
〈 표 4-10-7 〉 코로나19에 대응하여 새롭게 시도한 운영 지침/방식 .....	184
〈 표 4-10-8 〉 업무 관련 스마트워크 방법_PC/모바일 업무 .....	185
〈 표 4-10-9 〉 업무 관련 스마트워크 방법_PC/모바일 그룹웨어 .....	185
〈 표 4-10-10 〉 업무 관련 스마트워크 방법_클라우드 PC .....	186
〈 표 4-10-11 〉 업무 관련 스마트워크 방법_협업 클라우드 .....	186
〈 표 4-10-12 〉 업무 관련 스마트워크 방법_협업 솔루션 .....	187
〈 표 4-10-13 〉 업무 관련 스마트워크 방법_전자문서 .....	187
〈 표 4-10-14 〉 업무 관련 스마트워크 방법_영상 화상 회의 .....	188
〈 표 4-10-15 〉 업무 관련 스마트워크 방법_업무용 메신저 .....	188
〈 표 4-10-16 〉 업무 관련 스마트워크 방법_정보보안 .....	189
〈 표 4-10-17 〉 업무 관련 스마트워크 방법_원격제어 .....	189
〈 표 4-10-18 〉 업무 관련 스마트워크 방법_PC-OFF .....	190
〈 표 4-11-1 〉 사회복지시설 종사자 처우개선을 위해 가장 먼저 개선되어야 하는 것 ..	191
〈 표 4-11-2 〉 처우개선제도_보수 수준 향상 .....	192
〈 표 4-11-3 〉 처우개선제도_직무환경 및 근무여건 제도 .....	194
〈 표 4-11-4 〉 처우개선제도_보수 수준 향상 .....	196
〈 표 5-1-1 〉 FGI 연구문제 .....	203
〈 표 5-2-1 〉 FGI연구 참여자 .....	204

〈 표 5-2-2 〉 FGI 연구 일정 .....	205
〈 표 5-2-3 〉 FGI 질문 내용 .....	205
〈 표 5-3-1 〉 임금 구조 및 임금 체계 .....	206
〈 표 5-3-2 〉 근로시간 .....	210
〈 표 5-3-3 〉 근로환경 .....	213
〈 표 5-3-4 〉 처우개선사업 .....	216
〈 표 5-3-5 〉 처우현황 분석 결과 (조직별 전체) .....	219

## 그 림 차 례

〈 그림 1-2-1 〉 연구절차 .....	5
-------------------------	---



# 요약

## I. 서론

### □ 연구목적 및 필요성

- 본 연구는 대전광역시 사회복지 시설에서 종사하고 있는 사회복지사 등의 처우를 개선하고 지위를 향상하기 위해 실태조사를 실시하는 것을 목적으로 함
- 「대전광역시 사회복지사 등의 처우 및 지위 향상을 위한 조례」 제5조에서 3년마다 실태조사를 실시하기 위한 조례가 마련되어있음
- 본 실태조사를 토대로 제4차(2024~2026년) 대전광역시 사회복지사 등의 처우개선 지원 계획 수립을 위한 기초자료를 구축하고자 함

### □ 연구절차

- 연구방법은 문헌 연구, 행정자료 수집과 분석, 설문조사, 초점집단면접조사, 전문가 자문 등임

## II. 사회복지종사자 제도 현황 및 보수 분석

### □ 대전광역시 사회복지시설 및 종사자 현황

- 총 13개 종류 57개 세부 유형에 519개 시설과 3,970명의 종사자 근무
- 생활시설 172개소에서 총1,661명 근무, 이용시설 347개소에 총2,309명 근무
- 보건복지부 시설 480개소에 3,683명 근무, 여성가족부 시설 39개소에 287명 근무
- 지방이양 시설은 234개소에 2,238명 근무, 국비 시설은 285개소에 1,732명 근무

### □ 사회복지사 등 처우개선을 위한 대전광역시 현행 제도 분석

- 사회복지사 등의 처우는 ‘사회복지사 등의 처우 및 지위 향상을 위한 법률’에 의해 법적 근거를 가짐
- 법령의 대상인 사회복지사 등은 사회복지사업법에 따른 사회복지법인, 사회복지시설을 비롯하여, 한국사회복지공제회, 한국사회복지사협회, 그 밖에 보건복지부장관이 사회복지 관련 단체 또는 기관으로 인정하는 단체 또는 기관을 포함함

- 대전광역시 사회복지사 등의 처우 및 지위 향상을 위한 조례
  - 대전광역시는 사회복지사법에 따라 위임된 사항과 그 시행에 필요한 사항을 조례를 통해 규정하고 있음
  - 2022.4.15.조례 개정을 통해 사회복지사 등의 안전과 인권 보호를 위한 근거를 강화함
  
- 대전광역시 제3차 사회복지사 등 처우개선 추진계획(2021~2023)
  - 보수수준 향상, 안전한 직무환경 구축 및 근무 여건 개선, 종사자 역량강화 및 사기진작의 3대 분야 18개 과제로 추진
  - 가족수당, 단일임금 체계구축 노력, 유급병가제도 도입이 새롭게 신설
  
- 보수 현황 분석
  - 어린이집과 장기요양시설을 제외한 대전광역시 사회복지시설 중 보건복지부 가이드라인을 충족하지 못하는 시설유형을 분석 대상으로 보수 분석 실시
  - 기본급과 수당을 분석. 단, 수당 중 종사자의 상황에 따라 차등지급되는 내용은 제외하여, 명절휴가비(이하 명절수당), 종사자특별수당과 급량비만을 포함
  - 두 가지 기준으로 살펴봄: 1) 보건복지부 가이드라인(기본급+명절수당), 2) 대전시에서 별도로 지급하는 '종사자특별수당'과 '급량비'를 포함한 대전시 기준
  - 보건복지부 가이드라인과 대전시 수준을 분석한 결과, 낮은 직위의 낮은 호봉일수록 보수 충족률이 높았고 고직위의 고호봉일수록 보수 충족률이 낮았음. 이에 대부분 원장이나 관장급은 보수 충족률이 낮았으며 반대로 사회복지사, 기능직, 관리직 등은 보수 충족 수준이 높았음
  - 대전시의 추가 수당으로 분석 범위 내 기관일부는 수당포함 시 보건복지부 가이드라인 수준의 충족률에 도달하는 경우가 있었음
  - 사회복지종사자의 처우와 관련한 다양한 논의가 발생할 수 밖에 없는 현실이 있어 사회복지계의 적절한 합의가 필요하다는 것을 확인할 수 있었음

### Ⅲ. 사회복지 시설 실태조사 결과

#### □ 조사 개요

- 조사 대상은 대전광역시 사회복지 시설로 등록된 519개 전수임
- 조사 기간은 2022년 10월 31일부터 12월 2일까지 진행되었으며 총 312개의 시설에서 응답하여 60.1% 회수함
- 시설 조사를 위해 시설현황과 근로환경, 처우와 보수, 교육 및 훈련, 일가정양립 제도, 종사자 안전과 관련된 내용 등 7가지 영역에 대해 질문함

#### □ 분석 결과

- 총 312개의 기관에서 응답하였으며 이용시설(67.3%), 지방이양시설(53.5%), 복지부 시설(81.4%)이 주요 응답기관으로 나타남
- 2022년도 운영예산은 평균 10억 3천5백70만원으로 나타났으며 그 중 인건비는 약 52.3%로 나타남
- 응답한 기관은 근로기준법에 따라 주 52시간 적용(51.6%)하고 있으며, 교대근무를 하는 경우(22.8%), 2조 2교대(21.1%)를 실시함
- 사회복지 시설에서는 인건비를 ‘사회복지시설 종사자 인건비 가이드라인’ 기준으로 지급(72.4%)하고 있으며 2022년 기준(78.2%)을 따르며, 가이드라인의 평균 94.2%를 따르는 것으로 나타남
- 교육 및 훈련을 위한 규정은 68.3%에서 가지고 있으며, 외부교육을 위한 참가비 지원을 하고 있음(82.7%)
- 일·가정양립을 위한 다양한 제도를 도입하여 시행하고 있으며 그 중 ‘육아휴직제도(93.9%)’에 대해 인지도가 가장 높으며 ‘아빠 육아휴직 보너스제(71.2%)’ 사용에 대한 인지도가 가장 낮았음
- 최근 3년간 시설 내에서 업무상 질병이 있다고 응답한 시설은 8.0%였으며, 코로나 19등으로 인한 질병 발생자가 있었던 시설은 35.6%가 있었음

## IV. 사회복지 종사자 실태조사 결과

### □ 조사개요

- 대전광역시 사회복지시설에서 일하는 종사자 3,970명 전수를 대상으로 함
- 2022년 10월 31일부터 12월 2일까지 진행되었으며 총 1,352명의 종사자가 응답하여 34.1%의 회수율
- 처우와 보수, 근로환경, 종사자 안전, 인권, 근로환경 만족도 및 이직 등 12개의 영역에 대해 질문

### □ 분석결과

- 처우와 보수의 경우 종사자들의 최근 3개월 기준(2022년 7~9월) 월 평균 급여는 295.3만원으로 기본급 250.5만원 수당 44.8만원으로 나타남
- 전체 근로자 중 비교대근무자 46.4%, 교대근무자 28.5%, 시설 상주자 25.1%이며, 일하며 휴게시간이 보장되고 있었음
- 최근 3년간 종사자 안전이 위협받아 온 것으로 나타나 약 1/4의 종사자가 업무상 질병과 사고의 경험을 가지고 있었으며 대부분 개인비용(89.0%)으로 처리함
- 종사자의 인권과 관련하여 종사자 중 16.6%는 직장내 괴롭힘을 상사나 동료로부터 당한 경험이 있었던 것으로 나타남
- 종사자들의 스트레스 수준은 6.9점(10점만점)으로 높은 수준이었음
- 종사자들의 이직희망률은 46.1%로 높게 나타났음
- 일·가정양립을 위한 다방면의 노력을 기울이고 있어 육아휴직제도를 신청할 수 있지만 부담을 느꼈음
- 교육 및 훈련을 위해 의무교육 약 6.8회(20.3시간) 참여하며, 의무교육 외에도 11.9시간 참여하였음
- 코로나19 이후로 현장에서 많은 변화가 있었고 내부적으로 소통을 하며 성장해 오고 있는 것으로 나타남
- 종사자의 처우개선을 위해 가장 먼저 개선되어야 할 것으로 희망하는 것은 인건비(수당포함) 상승(43.6%)이었으며, 인건비가이드라인 준수, 종사자 증원 등 보수수준 영역의 향상을 희망하였음

## V. 면접조사 결과

### □ 연구내용

- 대전광역시 사회복지시설 종사자를 이용시설, 생활시설, 국고보조 이용시설, 국고보조 생활시설 등 연구 참여를 희망하는 20명의 참여자를 총 4개의 집단으로 구성하여 연구를 진행함
- 연구질문: 1) 임금 구조 및 임금 체계는 어떠한가? 2) 근로시간은 어떠한가? 3) 근로 환경은 어떠한가? 4) 사회복지 종사자 처우개선 사업은 어떠한가?

### □ 연구결과

구분	주제	하위주제		의미단위
이용시설	중요한 것은 지방 정부의 의지	임금	전문가로 현장에 나오지만 최저 임금을 받고	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 급여가 안 맞아 채용 시 지원자 없음.</li> <li>• 같은 일을 하는데 벌어지는 급여 차이</li> <li>• 지역마다 시설마다 임금기준이 천차만별</li> <li>• 인사 정체, 승진의 사다리가 작음.</li> </ul>
		근로 시간	절대적인 인력 총원 필요	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 서비스 공백이 커서 쓰고 싶을 때 쓰지 못하는 휴가</li> <li>• 클라이언트 점심 준비로 휴게시간 없음.</li> <li>• 일과를 마쳐도 행정업무를 위해 다시 근무개시</li> <li>• 대체인력 활용의 어려움과 인력수급 문제</li> </ul>
		근로 환경	종사자들의 업무 하중 완화	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 클라이언트의 폭력</li> <li>• 규정에 따른 인력 총원 절실</li> <li>• 수요조사를 통한 대전형 수당안 구축 필요</li> <li>• 임금 결정구조 참여</li> </ul>
		처우 개선 사업	종사자의 사기진작을 위한 정책	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 장기근속, 자녀양육 휴가 환영</li> <li>• 유급휴가 보상비 책정 필요</li> <li>• 안정적인 인력 지원 체계 정비</li> <li>• 건강검진비, 복지 포인트 지원</li> </ul>
생활시설	누가 이 사회복지 현장에 올까?	임금	노동에 대한 정당한 대가를 받고 있는가?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 시설별, 유형별, 규모별, 주무부처별로 너무 다른 급여체계</li> <li>• 극과 극의 차이를 보이는 현실</li> <li>• 운영비와 인건비의 분리</li> <li>• 개인시설과 법인시설의 차별</li> </ul>
		근로 시간	근로기준법을 지킬 수 없음	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 종사자 수가 적아 근무조 짜기 어려움</li> <li>• 2교대도 꿈만 같은 현실</li> <li>• 대체 휴무로 인한 업무 공백</li> <li>• 시설장의 무제한 추가근무</li> </ul>
		근로 환경	위험과 소진	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 열악이라 표현하지만 비참하다</li> <li>• 감정노동에 대한 조치방법 필요</li> <li>• 정신보건 사회복지사 배치 요청</li> <li>• 숫자에 따른 인력배치는 불합리하다</li> </ul>

구분	주제	하위주제		의미단위
국고보조 이용시설	똑같은 대전인데 처우개선이 다 똑같아야지	처우 개선 사업	긍정적인 변화를 체험	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 종사자 휴가제도 확대</li> <li>• 교육이나 힐링으로 충전</li> <li>• 종사자는 퇴직하면 수급자?</li> <li>• 현장에서 필요한 것은 전문적인 개입</li> <li>• 중간 직급을 신설해 새로운 승진제 도입</li> </ul>
		임금	당해년도 제 호봉으로 급여만 받을 수 있다면...	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 1~2년 전 임금테이블로 급여 지급</li> <li>• 바라던 호봉제, 최저임금도 안 되는 85% 적용</li> <li>• 운영비와 인건비 통 예산, 99%가 인건비</li> <li>• 기관마다 다 다른 수당들</li> </ul>
		근로 시간	인정받지 못하는 근로시간	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 위급한 상황이 아니면 일과시간에 나가라</li> <li>• 예산이 없어 대체휴가로 제공</li> <li>• 수당 없어 봉사 강요</li> <li>• 대체인력 활용의 맹점</li> </ul>
		근로 환경	물리적이고 심리적인 종사자 안전문제	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 위험한 상황에 처하는 종사자들</li> <li>• 코로나 돌봄으로 과로와 위험에 노출된 종사자들</li> <li>• 바빠서 받지 못하는 상담심리 치료</li> <li>• 휴게 공간과 사무실 확보</li> </ul>
국고보조 생활시설	국가가 방임하고 외면하는 국비시설	처우 개선 사업	일한 만큼 인정받고 눈치 인보고 싶 수 있다면	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 자녀 돌봄 휴가, 장기근속 휴가 도움</li> <li>• 맞춤형 교육의 필요성</li> <li>• 인력 보강 요청</li> <li>• 임금체계와 수당의 통일</li> </ul>
		임금	임금 하향평준화 하지 말자	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 가이드라인이 있어도 호봉 낮춰 편성</li> <li>• 3년 전 가이드라인으로 지급</li> <li>• 인건비와 운영비가 구분되니 인건비 삭감?</li> <li>• 인건비가 오르니 명절수당을 낮추고</li> <li>• 호봉 낮은 종사자로 채용하라</li> </ul>
		근로 시간	문제는 인력과 시간외 수당	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 2인 1조 근무체계 절실</li> <li>• 남은 근무는 모두 시설장의 몫</li> <li>• 문제 발생 시 대처가 안 됨.</li> <li>• 요일을 달리해 종사자를 채용</li> <li>• 종사자의 요구로 근무표준안 만들어 적용</li> </ul>
		근로 환경	안전에 취약한 근무환경	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 입소자 안전 담보, 종사자 안전 도모</li> <li>• 가해, 피해 등 폭력적인 현장에 노출</li> <li>• 심리적 외상 경험에 대한 심리지원 필요</li> <li>• 종사자의 인권은 없다</li> </ul>
		처우 개선 사업	어려운 곳을 기준으로 차이를 좁히는 노력	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 안식년 제도로 휴식과 수당 요청</li> <li>• 연차에 따른 처우개선비 지급</li> <li>• 예산을 모니터링 할 수 있는 시스템</li> <li>• 장기근속 휴가, 자녀돌봄 휴가, 유급 병가는 긍정적</li> </ul>

## VI. 결론 및 제언

### □ 사회복지시설 종사자 보수수준을 위한 정책적 제언

- 대전시에서 운영하고 있는 사회복지시설 종사자의 인건비 향상을 위해 보건복지부 인건비가이드라인 준수가 필요함.
  - 절대적으로 보수 수준이 작은 저호봉, 저직위에 대한 대응을 먼저해야 하는가, 혹은 저직위에 비하여 절대적인 보수의 양은 크지만 충족률이 낮은 고직위 고호봉자에 대한 보상을 먼저여야 하는가에 대한 이해관계자간의 합의과정이 필요
  - 유사 직무별, 시설별을 구분하여 직급과 호봉이 같다면 같은 보수를 받을 수 있도록 대전형 임금체계를 설계 필요
- 보건복지부 인건비 가이드라인 기본급 체계의 불안정성을 보완하기 위한 방안으로 다양한 수당도입이 필요
  - 단, 기본급 체계의 정상화 이후 수당제도의 일몰을 함께 구상이 필요

### □ 종사자 근무환경 개선을 위한 정책적 제언

- 사회복지시설에서 근무하는 근로자들의 법정근로시간, 휴게시간, 연차휴가, 시간외 근무시간 등을 올바르게 준수하여 기본적 권리를 보장받아야함
- 근로시간과 관련하여 밀접하게 필요한 것은 정원 규정에 따른 인력충원이 가장 기본적으로 필요함
- 사회복지시설 내 양질의 근무환경 조성을 위해 승진체계의 재구조화를 실시할 필요가 있음. 장기근속하는 중간관리자의 승진체계를 마련할 필요가 있음
- 안전에 취약한 근무환경에 따라 종사자 안전 매뉴얼을 마련하고 보급이 필요함

### □ 종사자 역량강화 및 조직문화 개선을 위한 정책적 제언

- 사회복지 종사자들의 소진관리 및 역량강화를 위해 교육내용을 다양화하고 교육을 수강할 수 있는 조건을 마련
- 사회복지 시설의 조직내 소통문화 강화를 위해 민주적 노사협의체가 필요함
- 소통강화를 위한 업무시스템 효율화 구축을 통해 일가정양립이 현실화 되는 사회복지 현장을 구축하는 것이 필요함



제1장

서론

제1절 연구목적 및 필요성

제2절 연구 절차





# 제1장 서론

## 제1절 연구목적 및 필요성

본 연구는 대전광역시 사회복지 시설에서 종사하고 있는 사회복지사 등의 처우를 개선하고 지위를 향상하기 위해 실태조사를 실시하는 것을 목적으로 한다. 「사회복지사 등의 처우 및 지위향상을 위한 법률」 제3조 제4항에 따르면 보건복지부 장관과 지자체장은 사회복지사 등의 보수 수준 및 지급실태, 인건비 준수율 등에 관하여 3년마다 조사·공표하도록 되어있다. 이에 「대전광역시 사회복지사 등의 처우 및 지위 향상을 위한 조례」 제5조에서 3년마다 실태조사를 실시하기 위한 조례가 마련되어있다.

본 연구는 제4차(2024~2026년) 대전광역시 사회복지사 등의 처우 개선 지원계획 수립(2023년 수립)을 위한 근거자료 마련을 위해서도 필요하다. 「대전광역시 사회복지사 등의 처우 및 지위 향상을 위한 조례」 제4조에서는 사회복지사 처우개선과 지위 향상을 위해 3년마다 지원계획을 수립하고 시행하도록 되어있으며, 이는 1) 사회복지사 등의 처우개선 및 지위향상을 위한 기본방향, 2) 지원사업의 세부 실행 계획, 3) 사회복지사 등의 보수 수준의 연차적 개선계획 등이 포함되어야 한다.

이에 따라 본 연구의 범위는 대전광역시 사회복지 종사자 보수 수준 및 인건비 준수율을 살펴보고 처우개선과 지위향상 지원계획 마련을 위한 종사자 근로현황, 근무환경, 제도마련을 위한 필요도, 만족도 등을 조사한다. 또한 사회복지 종사자의 지원방향을 제시하기 위해 시설별 특수성을 파악하는 것을 연구의 범위로 설정한다. 특히, 코로나19 이후 나타난 새로운 근무형태를 점검하고, 세대간 융합과 일·가정 양립을 위한 제도를 검토하도록 한다.

대전광역시에서는 2013년 「대전광역시 사회복지사 등의 처우 및 지위 향상을 위한 조례」재정 이후 2014년, 2017년, 2019년 실태조사를 주기적으로 수행하였으며 2019년의 실태조사를 토대로 제3차 처우개선 지원 계획을 수립하였다. 해당 계획으로 사회복지시설 종사자의 정액급식비(3만→5만원)인상, 장기근속휴가, 자녀돌봄휴가, 보육휴가, 유급병가휴가 등을 실시하였으며, 3대 추진전략(보수 수준 향상, 근로환경 개선, 역량 강화와 사기진작) 내 19개 세부 추진과제(명절휴가비, 가족수당, 종사자 안전 관리체계 구축, 상해보험료, 전문성 강화 교육 등) 발표하여 수행 중이다.

대전시 사회복지 종사자들은 위와 같은 제도를 어떻게 인지하고 활용하고 있으며 제도의 개선 및 강화를 위해 필요한 사항을 검토하여 대전광역시 사회복지 시설에서 나타나는 특수성을 파악하는 것이 본 연구의 목적이다. 이와 같이 실태조사를 토대로 제4차(2024~2026년) 대전광역시 사회복지사 등의 처우개선 지원계획 수립을 위한 기초자료를 구축할 것이다.

## 제2절 연구 절차

대전광역시 사회복지사시설 종사자 처우 실태조사를 위해 아래와 같은 절차로 연구를 진행한다. 총 5단계로 진행하며 1단계로 연구방향을 수립한다. 2단계 문헌연구에서는 기관별, 종류별 시설종사자 현황을 파악하고 처우가 구분되는 기준을 조사한다. 3단계 설문조사 및 심층면접조사를 통해 조사연구를 실시한다. 양적연구인 실태조사를 위해 문항개발을 실시하며, 주기적으로 조사한 문항을 기초로 하며, 새로운 이슈에 대한 현황을 조사하기 위한 문항을 개발한다. 또한 실태조사로 나타나지 않는 세부종류별 실태를 파악하기 위해 질적연구를 실시한다. 4단계 결과 분석을 통한 처우개선 방안 도출을 실시한다. 마지막으로 5단계 보고서 수정 및 보완 작업을 통해 최종보고를 실시한다.

< 그림 1-2-1 > 연구절차

단계	구 분	추진일정	주 요 내 용
1단계 연구설계	연구방향 수립	~3월	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 처우 주요 영역 등 확인 및 연구범위 설정</li> <li>- 문헌조사 및 의견수렴 중심</li> </ul>
	↓		
2단계 문헌연구	현황조사	4월	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 기관별/ 종류별 현황분석</li> <li>- 규모별 시설증서자 처우현황 분석포함</li> </ul>
	↓		
3단계 조사연구	문항개발 및 실태조사	5~7월	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 설문조사 및 심층면접조사</li> <li>- 조사표 개발, 전문조사업체 활용 등</li> <li>- 영역별 집단면접 및 분석 등</li> </ul>
	질적조사 및 분석	7~9월	
↓			
4단계 방안도출	결과분석 및 처우개선 방안 도출	10~11월	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 중간보고</li> <li>■ 조사연구 결과를 바탕으로 방안도출</li> <li>- 전문가 자문, 의견수렴 등 실시</li> </ul>
	↓		
5단계 최종보고	보고서 수정 및 보완	12월	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 평가 및 연구설명회</li> <li>■ 평가결과 반영</li> </ul>
	↓		
	결과 보고회 및 보고서 발간	12월	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 연구보고서 발간</li> <li>■ 기타 행정업무</li> </ul>



## 제2장

---

# 사회복지종사자 제도 현황 및 보수 분석

---

제1절 대전광역시 사회복지시설 및 종사자 현황

제2절 사회복지사 등 처우개선을 위한 대전광역시 현행 제도 분석

제3절 보수 현황 분석

제4절 소결





## 제2장 사회복지종사자 제도 현황 및 보수 분석

### 제1절 대전광역시 사회복지시설 및 종사자 현황

#### 1. 시설 종류에 따른 구분

대전광역시 소재 사회복지시설과 종사자 현황은 아래의 표와 같다(2022. 1. 1.기준). 시설종류와 세부유형에 따라 살펴보면, 총 13개의 시설 종류에 따라 57개 세부 유형으로 구분되어 519개 시설과 3,970명의 종사자가 있다. 시설의 수가 가장 많은 부문은 지역아동센터로 대전시에 142개소가 위치하고 있었으며 그 뒤를 장애인주간보호센터(47개소), 장애인공동생활가정(37개소), 장애인직업재활시설(30개소) 등의 순으로 나타났다. 반대로 대전시에 1개소만 위치해 있는 단독 시설이 총22개였는데 노숙인 시설과 성매매피해지원시설에서 차지하는 비중이 컸다.

한편, 종사자의 경우 장애유형별거주시설이 745명으로 가장 많았고, 지역아동센터가 314명, 장애인지역사회재활센터(복지관) 296명, 장애인 직업재활시설 267명, 장애인의료재활시설 253명 등의 순으로 나타났다. 이 중 지역아동센터의 경우 시설 수가 가장 많은 만큼 종사자의 수도 많았지만, 다른 시설의 경우는 시설의 수가 많지 않았다는 점에서 규모가 큰 대형 시설이었고 대부분 장애인시설이었다.

구체적으로 시설당 종사자 수를 단순 평균으로 살펴보았다. 그 결과, 장애인의료재활시설이 2개소 240명으로 1시설당 120명의 종사자가 배치되어 있었으며 아동보호치료시설이 1개소 37명으로 시설당 37명, 장애인지역사회재활시설(복지관)이 8개소 296명으로 시설당 37명, 장애유형별거주시설이 21개소 745명으로 시설당 35.5명, 정신요양시설이 4개소 134명으로 시설당 33.5명으로 시설마다 상대적으로 많은 수의 종사자가 근무하고 있었다. 1시설 당 종사자가 많은 시설은 장애인지역사회재활시설(복지관)을 제외하고는 생활시설이었으며, 장애인시설의 비중이 높았다는 특징이 있었다. 반대로, 장애인공동생활가정, 정신재활시설 공동생활가정, 청소년회복지원시설은 종사자의 규모가 상대적으로 매우 적었다.

〈 표 2-1-1 〉 시설 및 종사자 현황

(단위:개소 명 '22.1.1현재)

시설 종류	세부 종류	개소	종사자수	시설당 종사자 수
	계	519	3,970	-
사회복지관	지역사회복지관	21	240	11.4
노숙인 시설	노숙인재활시설	1	25	25.0
	노숙인자활시설	4	26	6.5
	노숙인종합지원센터	1	7	7.0
	노숙인일시보호시설	1	7	7.0
	노숙인쪽방상담소	1	5	5.0
노인복지 시설	노인보호전문기관	1	9	9.0
	학대피해노인전용쉼터	1	7	7.0
	노인여가복지시설(노인복지관)	8	128	16.0
	노인일자리지원기관	5	30	6.0
	재가노인복지시설	12	35	2.9
	노인주거복지시설(양로시설)	3	39	13.0
	노인주거복지시설(노인공동생활가정)	4	11	2.8
	노인주거복지시설(노인복지주택)	1	28	28.0
아동복지 시설 (다함께돌봄센터 포함)	학대피해아동쉼터	4	15	3.8
	아동공동생활가정	15	41	2.7
	지역아동센터	142	314	2.2
	아동보호전문기관	2	30	15.0
	아동보호치료시설	1	37	37.0
	아동양육시설	10	173	17.3
	아동지립지원시설	1	3	3.0
	가정위탁지원센터	1	7	7.0
	다함께돌봄센터	15	30	2.0
장애인 복지시설	장애유형별거주시설	21	745	35.5
	장애인단기거주시설	20	153	7.7
	장애인공동생활가정	37	37	1.0
	피해장애인쉼터	1	3	3.0
	장애인지역사회재활시설(복지관)	8	296	37.0
	장애인지역사회재활시설(체육시설)	4	44	11.0
	장애인지역사회재활시설(수어통역센터)	5	32	6.4
	장애인직업재활시설	30	267	8.9
	장애인주간보호시설	47	220	4.7
	장애인생활이동지원센터	1	12	12.0
	장애인생산품판매시설	1	9	9.0
	장애인의료재활시설	2	253	126.5

시설 종류	세부 종류	개소	종사자수	시설당 종사자 수
정신보건시설	정신요양시설	4	134	33.5
	정신재활시설	9	76	8.4
	정신재활시설 공동생활가정	20	32	1.6
	정신재활시설 생활시설	3	24	8.0
	정신재활시설 이용시설	1	7	7.0
	정신재활시설 주간재활시설	5	31	6.2
자활센터	자활센터	6	61	10.2
성매매피해 지원시설	일반지원시설	1	8	8.0
	청소년지원시설	1	5	5.0
	외국인지원시설	1	5	5.0
	자활지원센터	1	6	6.0
	성매매피해상담소	1	10	10.0
성폭력피해 보호시설	성폭력피해자보호시설	5	65	13.0
	성폭력피해상담소	4	15	3.8
가정폭력보호시설	가정폭력상담소	5	21	4.2
청소년 복지시설	청소년쉼터	6	46	7.7
	청소년회복지원시설	2	4	2.0
다문화/건강가족지원시설	가족/다문화가족센터	5	73	14.6
한부모가족복지시설	한부모가족복지상담소	1	3	3.0
	모자가족복지시설	1	5	5.0
	미혼모자가족복지시설	4	15	3.8
	일시보호시설	1	6	6.0

## 2. 시설 형태에 따른 구분

대전광역시 사회복지시설 519개 중 생활시설은 172개소이며 이용시설은 347개소로 나타났다. 생활시설에는 장애인복지시설이 가장 많았으며 아동, 정신보건 등의 순이었다. 이용시설은 아동시설이 160개소, 장애인복지시설이 98개소, 노인복지시설 26개소 등의 순으로 많았다.

〈 표 2-1-2 〉 대상별 시설현황

(단위 개소)

구 분	계	사회 복지관	노숙인	자활 센터	노 인	장애인	아 동	정신 보건	청소년	가정 폭력	다문화/ 건강 가족	한부모 가족	성매매 피해	성폭력 피해
계	519	21	8	6	35	177	191	42	8	5	5	7	5	9
생활시설	172	-	5	-	9	79	31	27	8	-	-	6	3	3
이용시설	347	21	3	6	26	98	160	15	-	5	5	1	2	6

종사자 수로는 생활시설 종사자는 총 1,661명이었고 이용시설의 종사자는 2,309명으로 이용 시설의 종사자 비중이 상대적으로 높았다. 생활시설과 이용시설 모두 장애인복지와 아동복지 시설의 종사자 수가 높은 편이었으며, 이 외에 이용시설의 경우 사회복지관의 종사자 규모가 큰 것으로 확인되었다.

〈 표 2-1-3 〉 대상별 종사자 현황

(단위 명)

구 분	계	사회 복지관	노숙인	자활 센터	노 인	장애인	아 동	정신 보건	청소년	가정 폭력	다문화/ 건강 가족	한부모 가족	성매매 피해	성폭력 피해
계	3,970	240	70	61	287	2,071	650	304	50	21	73	29	34	80
생활시설	1,661	-	51	-	94	938	269	190	50	-	-	26	18	25
이용시설	2,309	240	19	61	193	1,133	381	114	-	21	73	3	16	55

## 3. 소관부서에 따른 구분

소관부서에 따라서는 보건복지부 소속 기관이 480개, 여성가족부 시설이 39개로 보건복지부 시설의 수가 상대적으로 많았다. 여성가족부 시설은 청소년 시설을 비롯하여 여성, 가족 분야의 시설들로 나타났다.

〈 표 2-1-4 〉 소관부서별 시설현황

(단위:개소)

구 분	계	사회 복지관	노숙인	자활 센터	노 인	장애인	아 동	정신 보건	청소년	가정 폭력	다문화/건강 가족	한부모 가족	성매매 피해	성폭력 피해
계	519	21	8	6	35	177	191	42	8	5	5	7	5	9
보건복지부	480	21	8	6	35	177	191	42	-	-	-	-	-	-
여성가족부	39	-	-	-	-	-	-	-	8	5	5	7	5	9

종사자의 수에서는 보건복지부 시설에서 근무하는 종사자가 3,683명이었고, 여성가족부 시설의 종사자는 287명이었다. 보건복지부 소관 시설이 많은 만큼 보건복지부 시설에 근무하는 종사자가 높은 것을 알 수 있다.

〈 표 2-1-5 〉 소관부서별 종사자 현황

(단위:명)

구 분	계	사회 복지관	노숙인	지 역 자활센터	노 인	장애인	아 동	정신 보건	청소년	가정 폭력	다문화/건강 가족	한부모 가족	성매매 피해	성폭력 피해
계	3,970	240	70	61	287	2,071	650	304	50	21	73	29	29	85
보건복지부	3,683	240	70	61	287	2,071	650	304	-	-	-	-	-	-
여성가족부	287	-	-	-	-	-	-	-	50	21	73	29	29	85

#### 4. 재정지원방식에 따른 구분

재정지원방식에 따라 구분해본 결과, 지방이양 시설은 234개소였으며 국비 시설은 285개소로 나타났다. 지역사회복지관, 노숙인 시설, 한부모가족 시설은 모두 지방이양 시설이었으며, 지역 자활센터, 청소년복지시설, 가정폭력시설, 다문화/건강가족시설, 성매매피해 및 성폭력피해 시설은 모두 국비 시설에 해당되었다. 이 외 시설은 국비와 지방이양 시설이 모두 포함되어 있었다.

〈 표 2-1-6 〉 재정지원방식별 시설 현황

(단위 개소)

구 분	계	사회 복지관	노숙인	자활 센터	노 인	장애인	아 동	정신 보건	청소년	가정 폭력	다문화/ 건강 가족	한부모 가족	성매매 피해	성폭력 피해
계	519	21	8	6	35	177	191	42	8	5	5	7	4	10
지방이양	234	21	8	-	33	154	13	29	-	-	-	7	-	-
국비	285	-	-	6	2	23	178	13	8	5	5	-	5	9

종사자 수로는 지방이양 시설에 근무하는 종사자가 2,238명이었으며 국비 시설은 1,732명으로 지방이양 시설에 근무하는 경우가 상대적으로 많았다. 지방이양시설과 국비시설 모두 장애인 복지시설이 차지하는 비중이 컸다.

〈 표 2-1-7 〉 재정지원방식별 종사자 현황

(단위 명)

구 분	계	사회 복지관	노숙인	자활 센터	노 인	장애인	아 동	정신 보건	청소년	가정 폭력	다문화/ 건강 가족	한부모 가족	성매매 피해	성폭력 피해
계	3,970	240	70	61	287	2,071	650	304	50	21	73	29	29	85
지방이양	2,238	240	70	-	271	1,314	220	94	-	-	-	29	-	-
국비	1,732	-	-	61	16	757	430	210	50	21	73	-	34	80

## 제2절 사회복지사 등 처우개선을 위한 대전광역시 현행 제도 분석

### 1. 법령 및 조례 분석

#### 1) 사회복지사 등의 처우 및 지위 향상을 위한 법률

사회복지사 등의 처우는 ‘사회복지사 등의 처우 및 지위 향상을 위한 법률(이하 사회복지사법)’에 의해 시행되고 있다. 해당 법령은 사회복지사 등에 대한 처우를 개선하고 신분보장을 강화하여 사회복지사 등의 지위를 향상하도록 하여 사회복지증진에 이바지하는 것이 목적이다(제1조). 구체적으로 국가와 지방자치단체가 사회복지사 등의 처우와 지위 향상을 위하여 지속적이고 적극적으로 노력하도록 책무를 부여하고, 사회복지사 등의 생활 안정과 복지증진을 도모하기 위하여 사회복지공제회를 설립하여 운영하도록 함으로써 사회복지사 등의 처우를 개선하고 궁극적으로 국민의 복지를 증진한다(사회복지사법).

법령의 대상인 사회복지사 등은 사회복지사업법에 따른 사회복지법인, 사회복지시설을 비롯하여, 한국사회복지공제회, 한국사회복지사협회, 그 밖에 보건복지부장관이 사회복지 관련 단체 또는 기관으로 인정하는 단체 또는 기관을 포함한다(제2조; 대통령령 제2조). 세부적인 내용으로 국가와 지방자치단체의 노력을 통해 사회복지사 등의 처우개선을 위하여 공무원 수준의 보수 수준 도달, 적정 인건비에 대한 기준 마련, 사회복지사 등의 처우에 대한 실태조사 등의 실시가 이루어져야 함을 권고하고 있다(제3조).

〈 표 2-2-1 〉 사회복지사 등의 처우 및 지위 향상을 위한 법률 주요 조항

제목	내용
제2조 (정의)	<p>“사회복지사 등”이란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 법인 등(이하 “사회복지법인 등”이라 한다)에서 사회복지사업에 종사하는 자를 말한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 「사회복지사업법」 제16조에 따라 사회복지사업을 행할 목적으로 설립된 사회복지법인</li> <li>2. 「사회복지사업법」 제2조에 따라 사회복지사업을 행할 목적으로 설치된 사회복지시설</li> <li>3. 그 밖에 <b>대통령령</b>으로 정하는 사회복지 관련 단체 또는 기관</li> </ol> <p>[대통령령] 제2조(사회복지법인 등) 「사회복지사 등의 처우 및 지위 향상을 위한 법률」(이하 “법”이라 한다) 제2조제3호에서 “대통령령으로 정하는 사회복지 관련 단체 또는 기관”이란 다음 각 호의 단체 또는 기관을 말한다.(개정 2012. 11. 23.)</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 법 제4조에 따른 한국사회복지공제회(이하 “공제회”라 한다)</li> <li>2. 「사회복지사업법」 제2조제1호 각 목의 법률에 따라 사회복지사업을 할 목적으로 설립된 법인</li> <li>3. 「사회복지사업법」 제46조에 따른 한국사회복지사협회</li> <li>4. 그 밖에 보건복지부장관이 사회복지 관련 단체 또는 기관으로 인정하는 단체 또는 기관</li> </ol>

제목	내용
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 사회복지전담공무원의 보수수준에 도달하도록 노력하여야 한다. ③ 국가는 사회복지사 등의 적정 인건비에 관한 기준을 마련하여야 하며, 지방자치단체는 해당 기준을 준수하기 위하여 노력하여야 한다. <신설 2018. 12. 11.> ④ 보건복지부장관과 지방자치단체의 장은 사회복지사 등의 보수 수준 및 지급실태, 제3항에 따른 기준의 지방자치단체별 준수를 등에 관하여 3년마다 조사·공표하여야 한다. <개정 2018. 12. 11.> 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: 사회복지사 등의 처우 및 지위 향상을 위한 법률

## 2) 대전광역시 사회복지사 등의 처우 및 지위 향상을 위한 조례

대전광역시는 사회복지사법에 따라 위임된 사항과 그 시행에 필요한 사항을 조례를 통해 규정하고 있다. 이에 사회복지사 등에 대한 처우개선, 신분보장 강화를 통해 그 지위가 향상되도록 지원함으로써 사회복지 증진에 이바지하기 위하여 대전광역시 사회복지사 등의 처우 및 지위 향상을 위한 조례를 제정하였다. 즉, 조례를 통해 사회복지사 등의 처우 및 지위 향상을 시장의 책무로 명시하면서 안정적인 처우 계획의 수립과 시행의 기반이 되는 것이다.

조례의 주요 내용은 아래의 표로 정리하였다. 이를 통해 먼저 살펴볼 수 있는 점은 ‘권고’ 조항이 아닌 ‘강제’ 조항의 존재이다. 앞서 사회복지사법에서는 국가와 지방자치단체의 책무가 권고 수준에 그쳤던 반면 대전시는 시장의 책무를 강제하고 있다. 이 외에도 지원계획의 수립, 실태조사, 지원사업 등이 강제 조항으로 제시되어 있다. 강제조항의 존재는 대전시의 사회복지사 처우에 대한 적극적인 노력을 보여주는 부분이다.

더불어 최근 이루어진 조례의 일부 개정에도 주목할 필요가 있다(2022.04.15. 일부개정 및 시행). 아래 표의 굵은 글씨는 최근 개정 결과로 단순 수정이 아닌 내용을 표시하였다. 구체적으로 개정의 이유는 사회복지사 등의 안전과 인권 보호를 위한 근거를 마련하여 안전한 근무환경을 조성함으로써 양질의 사회복지 서비스를 제공할 수 있도록 하고자 하는 것으로 다수의 조항이 새롭게 만들어지거나 수정되었다. 주요 내용을 살펴보면, 책무와 관련하여 시장의 적정 인건비에 관한 기준 즉, 보건복지부 가이드라인의 준수에 대한 노력(제3조)과 공무원 보수 수준에 따른 법정 수당의 우선 지급에 대한 노력(제10조)가 새롭게 명시되었다. 또한, 개정의 이유에서 밝힌 바와 같이 ‘안전과 인권 보호’를 강조하는 만큼 사회복지사 등의 고충처리 및 회복지원사업, 신변 안전 보호장비 지원 및 보험가입 사업이 신설되었다(제9조). 제11조가 ‘사회복지사 등의 신분 및 인권 보장’에서 ‘인권 및 권리 옹호’로 제목이 수정되었다.

〈 표 2-2-2 〉 대전광역시 사회복지사 등의 처우 및 지위 향상을 위한 조례 주요 내용

제목	내용
제3조 (책무)	<p>① 대전광역시장(이하 “시장”이라 한다)은 사회복지사 등의 처우를 개선하고 복지를 증진함과 아울러 그 지위 향상을 위하여 필요한 시책을 적극 추진하여야 한다.</p> <p>② 시장은 사회복지사 등의 보수가 사회복지전담공무원의 보수수준에 도달하도록 노력하여야 한다.</p> <p>③ <b>시장은 사회복지사 등의 적정 인건비에 관한 기준을 준수하기 위하여 노력하여야 한다.</b>〈산설 2022.4.15.〉</p> <p>④ 시장은 사회복지사 등이 직무를 수행함에 있어 신변에 위협을 느끼지 않도록 안전한 근무환경 조성에 노력하여야 한다. 〈개정 2022.4.15.〉</p>
제4조 (지원계획의 수립)	<p>① 시장은 사회복지사 등의 처우 개선과 지위 향상을 위하여 지원계획을 3년마다 수립 시행하여야 한다.</p> <p>② 지원계획에는 다음 각 호의 사항이 포함되어야 한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 사회복지사 등의 처우개선 및 지위 향상을 위한 기본방향</li> <li>2. 제9조에 따른 지원사업의 세부실행계획</li> <li>3. 사회복지사 등의 보수수준의 연차적 개선 계획</li> <li>4. 그 밖에 사회복지사 등의 처우 및 지위 향상을 위하여 필요하다고 인정하는 사항</li> </ol>
제5조 (실태조사)	<p>① 시장은 「사회복지사 등의 처우 및 지위 향상을 위한 법률」 제3조제4항에 따라 사회복지사 등의 보수 수준 및 지급실태 등에 관한 조사를 3년마다 실시하고 그 결과를 지원계획에 반영하여야 한다. 〈개정 2022.4.15.〉</p> <p>② 시장은 제1항에 따라 실태조사를 할 경우 관계 공공기관 또는 사회복지기관의 장에게 필요한 자료의 제출을 요청할 수 있으며, 요청을 받은 관계 공공기관 및 사회복지기관 등의 장은 부득이한 사유가 없으면 요청에 따라야 한다.</p> <p>③ 시장은 실태조사를 전문가나 단체에 위탁할 수 있다. 이 경우 예산의 범위에서 필요한 경비를 지원할 수 있다. 〈개정 2015.8.14.〉</p>
제6조~ 제8조	(사회복지사 등 처우개선위원회의 설치) (위원회의 구성) (위원회의 회의 등)
제9조 (지원사업)	<p>시장은 사회복지사 등의 처우개선 등을 위하여 다음 각 호의 사업을 예산의 범위에서 지원하여야 한다. 〈개정 2022.4.15.〉</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 근무환경 개선을 위한 사업</li> <li>2. 처우 및 지위 향상을 위한 조사 및 연구 사업</li> <li>3. 역량강화를 위한 교육 및 훈련사업</li> <li>4. 인권 및 권리옹호 사업</li> <li>5. <b>사회복지사 등의 고충처리 및 회복지원사업</b></li> <li>6. <b>신변안전 보호장비 지원 및 보험가입 사업</b></li> <li>7. 그 밖에 사회복지사 등의 처우 및 지위 향상을 위하여 필요하다고 인정하는 사업</li> </ol>
제10조 (처우개선)	<p>① 사회복지사 등은 보수 및 지위 등에 있어 사회복지 분야 및 유형 등에 관계없이 동등한 처우를 받아야 한다.</p> <p>② <b>시장은 사회복지사 등에게 공무원 보수 수준에 따른 법정수당을 우선 지급하도록 노력하여야 한다.</b>〈산설 2022.4.15.〉</p> <p>③ 시장은 사회복지사 등의 전문성 향상 및 근무내용에 따라 자격수당, 위험수당 및 종사자 특별수당 등을 예산의 범위에서 지급할 수 있다. 〈개정 2015.8.14.〉</p> <p>④ 제2항 및 제3항에 따른 수당의 지급기준, 지급방법 등 그 지급에 필요한 사항은 시장이 따로 정한다. 〈개정 2022.4.15.〉</p>
제11조 (인권 및 권리옹호)	<p>① 사회복지사 등은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우 외에는 부당하게 그 직에서 면직되지 아니한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 금고 이상의 형벌</li> <li>2. 장기간의 질병</li> <li>3. 본인의 명백한 잘못으로 직무를 수행할 수 없는 경우</li> </ol> <p>② 사회복지사 등의 고용상태는 사회복지기관의 운영주체가 변경되어도 안정적으로 보장되어야 한다.</p> <p>③ 사회복지사 등이 사회복지기관의 운영과 관련된 위법 부당 행위 및 그 밖의 비리 사실 등을 관계 행정기관 또는 수사기관에 신고한 경우에는 신분상 불이익이나 근무조건상 차별을 하여서는 아니된다.</p> <p>④ 시장은 제3항에 따라 신고한 사회복지사 등에 대하여 철저한 비밀 보장 및 보호 대책을 마련하여야 한다.</p> <p>⑤ 시장은 사회복지사 등이 사회복지사업을 수행하는 과정에서 발생하는 분쟁이나 마찰 등이 발생할 경우 민·형사상 법률 지원 서비스를 제공하여야 한다.</p> <p>[제목개정 2022.4.15.]</p>
제12조 (안전한 근무환경 조성)	<p>① 시장과 사회복지기관의 장은 사회복지사 등이 직무와 관련하여 신변의 위협 또는 위험으로부터 보호하기 위하여 안전한 근무환경을 조성하도록 노력하여야 한다.</p> <p>② 시장은 제1항에 따른 안전한 근무환경 조성을 위하여 필요한 경우 경비를 지원 할 수 있다.</p>

제목	내용
제13조 (사회복지사 등 지원센터)	① 시장은 사회복지사 등의 처우 및 지위 향상을 위하여 사회복지사 등 지원센터를 설치할 수 있다. ② 시장은 사회복지사 등 지원센터의 효율적 운영을 위하여 사회복지 관련 법인 또는 단체에 위탁하여 운영할 수 있다. ③ 사회복지사 등 지원센터의 설치 및 운영에 필요한 사항은 시장이 따로 정한다. [본조신설 2022.4.15.]

출처: 대전광역시 사회복지사 등의 처우 및 지위 향상을 위한 조례

## 2. 대전광역시 제3차 사회복지사 등 처우개선 추진계획(2021~2023)

### 1) 추진방향

대전광역시는 2021~2023년까지 제3차 사회복지사 등의 처우개선 수립계획에 따라 지원사업을 실시하고 있다. 보수수준 향상, 안전한 직무환경 구축 및 근무 여건 개선, 종사자 역량강화 및 사기진작의 3대 분야 18개 과제로 추진되고 있다. 세부 과제 중 가족수당, 단일임금 체계구축 노력, 유급병가제도 도입이 새롭게 신설되었다. 구체적인 내용은 아래의 표와 같다.

〈 표 2-2-3 〉 제3차 사회복지사 등 처우개선 과제별 추진계획

3대 분야	18개 과제
1. 보수수준 향상	① 종사자 특별수당 지속 지원 ② 종사자 처우개선비(정액급상비) 지원 ③ 처우가 낮은 시설종사자 명절휴가비 지원 ④ 가족수당 미지급 시설종사자 가족수당지급(신규) ⑤ 종사자 인건비 단일임금 체계 구축(신규)
2. 안전한 직무환경 구축 및 근무 여건개선	① 종사자 상해보험료 지속 지원 ② 종사자 안전관리체계 구축 ③ 종사자 스트레스 해소를 위한 힐링 및 심리상담지원 ④ 법률, 노무전문상담서비스 지원 확대 ⑤ 사회복지시설 종사자 인력충원 ⑥ 일과 휴식의 양립을 지원하는 대체인력지원사업 확대 ⑦ 자녀돌봄 보육휴가 지속 추진 ⑧ 유급병가제도 도입(신규)
3. 종사자 역량강화 및 사기진작	① 종사자 전문성 강화 교육 ② 종사자 보수교육비 및 전문교육비 지속 지원 ③ 종사자 단체 연수 프로그램 지속운영 ④ 장기근속휴가제도 지속 추진 ⑤ 우수종사자에 대한 표창

출처: 대전시청 복지정책과(2021.12.) 사회복지사 등 처우개선위원회 회의자료.

## 2) 세부내용

### (1) 사회복지시설 종사자 보수수준 향상

사회복지시설 종사자의 보수 수준을 향상하기 위하여 아래의 표와 같이 5개의 세부 사업이 이루어지고 있다. 종사자 특별수당과 종사자 정액급식비는 인건비를 지원받는 시설 전수에게 지급하는 대전시의 자체적인 수당이며, 명절휴가비와 가족수당은 현재 해당 수당을 받지 못하는 낮은 처우의 시설을 대상으로 하고 있다는 차이가 있다.

한편, 종사자 인건비 단일임금 체계는 종사자 인건비 단일임금 체계 구축은 보수격차 해소를 위한 단계적 노력을 기울이고 있는 부분이다. 단일임금제 추진은 다양한 시설의 복잡한 임금 구조의 특성상 예산 및 시설 간 합의 등 복잡한 문제가 예상되는 부분이 있어 보건복지부의 단일임금제 가이드라인의 마련에 따라 노력을 기울일 예정이다. 다만, 보건복지부 차원의 합의가 되지 않을 경우 시에서 자체 추진 계획도 고려하고 있다.

〈 표 2-2-4 〉 사회복지시설 종사자 보수수준 향상을 위한 제도

세부과제	내용																				
종사자 특별수당 지속지원	<ul style="list-style-type: none"> <li>1992년부터 종사자 사기진작과 장기근속 유도를 위해 수당 지원 *(’92년) 30천원 → (’94년) 100천원 → (’96년) 140천원 → (’97년) 150천원 → (2001년) 180천원</li> <li>타시도 형평성 및 지방재정 여건 감안 현 기준과 동일하게 수당 지원</li> </ul> <table border="1" style="margin-left: 20px;"> <thead> <tr> <th>경 력</th> <th>1년 미만</th> <th>1년-3년 미만</th> <th>3년-5년 미만</th> <th>5년이상</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>생활시설</td> <td>월12만원</td> <td>월14만원</td> <td>월16만원</td> <td>월18만원</td> </tr> <tr> <td>이용시설</td> <td colspan="4">월 10만원 정액 지원</td> </tr> <tr> <td>여성가족부시설</td> <td colspan="4">생활시설 28만원, 이용시설 20만원</td> </tr> </tbody> </table>	경 력	1년 미만	1년-3년 미만	3년-5년 미만	5년이상	생활시설	월12만원	월14만원	월16만원	월18만원	이용시설	월 10만원 정액 지원				여성가족부시설	생활시설 28만원, 이용시설 20만원			
경 력	1년 미만	1년-3년 미만	3년-5년 미만	5년이상																	
생활시설	월12만원	월14만원	월16만원	월18만원																	
이용시설	월 10만원 정액 지원																				
여성가족부시설	생활시설 28만원, 이용시설 20만원																				
종사자 정액급식비 지원	<ul style="list-style-type: none"> <li>2019년부터 전 종사자 정액급식비 지원 *(’19년) 30천원 → (’20년) 50천원</li> <li>시 재정 여건에 따라 연차적으로 증액 정액급식비 지원</li> <li>당초 단계적 인상 계획이었으나, 복지부 인건비 가이드라인에 급식비가 포함되어 있는 사항으로 추후 증액 지원여부 검토</li> </ul>																				
처우 낮은 시설 종사자 명절 휴가비 지원	<ul style="list-style-type: none"> <li>지방이양시설 대비 인건비가 열악한 국비지원시설에 수당 산설</li> <li>자체 가이드라인을 높여 국비예산을 확보하지 못하는 시설 대상</li> <li>당초 기본급의 60%(2회) 계획하였으나 단계적 증액 지원 : ’20년 500천원(2회), ’21년 700천원(2회), ’22년 900천원(2회)</li> </ul>																				
가족수당 미지급 시설종사자 수당지급	<ul style="list-style-type: none"> <li>인건비 가이드라인을 적용받지 못하는 국비시설종사자와 지방이양시설 종사자 중 가족수당 미지급 종사자를 대상으로 가족수당 지급</li> <li>배우자 월40천원, 첫째 자녀 월20천원, 둘째 자녀 월60천원, 셋째이후 자녀 1명당 월100천원, 부모 및 배우자의 부모 월20천원</li> </ul>																				
종사자 인건비 단일임금 체계 구축	<ul style="list-style-type: none"> <li>종사자 보수격차에 대응하기 위해 보건복지부의 단일임금제 진행상황을 고려하여 보수격차 해소를 위한 단계적 단일임금체계 시행</li> <li>단, 합의가 안될 경우 시의 자체 추진 고려</li> </ul>																				

출처: 대전시청 복지정책과(2021.12.) 사회복지사 등 처우개선위원회 회의자료(부분수정)

## (2) 안전한 근무환경 구축 및 여건개선

안전한 근무환경 구축 및 여건 개선과 관련된 세부 내용은 아래의 표와 같다. 개괄적으로 살펴 보면, 종사자 상해보험료와 종사자 안전관리체계구축은 물리적 사고 등에 대한 대응이라고 할 수 있다. 이에 상해에 대한 안전망으로써 보험가입을 지원하고, 폭력상황에 대응할 수 있는 공적인 시스템과 지원망을 갖추어가는 것이다.

정신적인 영역에서는 스트레스 등의 해소를 위한 힐링과 심리상담이 있다. 대전시사회서비스 원을 통해 관련 사업을 계획하고 추진하면서 사회복지시설의 종사자는 물론 공무원까지 포함하고자 시도한다.

인력과 관련하여 안전한 근로환경을 조성할 수 있는 법률 및 노무상담서비스가 지원되고 있다. 이 외에도 인력 정원을 충족하지 못한 시설이나 인력이 적은 시설 등을 대상으로 한 인력충원, 휴무에 대한 공백을 지원할 수 있는 대체인력지원, 자녀에 대한 돌봄지원을 위한 자녀돌봄 및 보육휴가, 유급병가제도의 도입이 이루어지고 있다.

〈 표 2-2-5 〉 안전한 근무환경 구축 및 여건 개선을 위한 제도

세부과제	내용
종사자 상해보험료 지속 지원	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 업무수행중 상해사고로 인한 의료비용 등 보장을 위한 보험료 지원</li> <li>• 사회복지시설 종사자 상해보험 가입시 국비, 시비, 구비를 지원함</li> <li>* (보험료) 총20,000원 = 국비 10,000원, 시 5,000원, 구 2,500원, 시설 2,500원</li> </ul>
종사자 안전관리체계 구축	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 업무수행 중 현장에서 발생할 수 있는 폭력에 대한 예방대책 강화</li> <li>• 폭력발생시 즉시 공식적으로 대응할 수 있는 안전 시스템 구축</li> <li>• 폭력피해로 인한 인권침해 치유를 위한 심리상담 지원</li> <li>• '22년 추진계획 : 140백만원 / 사회서비스 종사자 지원 확대해 갈 계획</li> <li>• 종사자 폭력예방 대응 매뉴얼 보급 및 교육</li> <li>• 시설 내 폭력예방 및 대응 지침(규정) 마련 의무화</li> <li>• 사회복지시설 폭력신고 시스템 구축 영상보안장치 CCTV 설치</li> </ul>
종사자 스트레스 해소 위한 힐링 및 심리상담지속 지원	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 종사자 소진예방과 스트레스 완화를 위한 힐링 지원</li> <li>• 힐링 및 심리상담 지속 사업을 통해 소진 예방과 스트레스 완화, 치유 등을 도모</li> <li>• 예산 규모를 확대하여 종사자 지원을 확대하기 위해 노력</li> </ul>
법률, 노무전문 상담서비스 지원 확대	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 사회서비스원 내 법률, 노무 상시지원 시스템 구축</li> </ul>
사회복지시설 종사자 인력 충원	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 주52시간 노동시간 조정에 따른 인력 우선충원, 그 외 시설 점차적 인력충원</li> <li>• 총원 계획 : 총 126명(장애인시설47명, 아동45명, 기타시설 34명)</li> </ul>
일과 휴식 양립 지원하는 대체인력 지원사업 확대	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 5인 이하 소규모 생활시설 종사자 휴가 등 부재 시 대체인력 우선지원(년30일)</li> <li>• 생활시설의 종사자 결원 등 부재 시 대체인력 지원(상시 10명, 단기 20명)</li> <li>• 일과 휴식을 지원하는 종사자 처우개선 확대에 따른 지원범위 추가 확대</li> </ul>
자녀 돌봄, 보육 휴가 지속추진	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 어린이집, 유치원, 초·중등학교 자녀가 있는 종사자 자녀 돌봄 휴가(년2일)</li> <li>• 만4세 이하(매년1월1일 기준) 자녀를 둔 종사자는 보육 휴가(연 5일)</li> </ul>
유급병가제도 도입	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 질병 또는 부상으로 직무를 수행할 수 없는 경우 유급병가(년60일)</li> <li>• 병가 유급화 규정이 없는 국비지원시설은 대체인력지원사업으로 지원</li> </ul>

출처: 대전시청 복지정책과(2021.12.) 사회복지사 등 처우개선위원회 회의자료. (부분수정)

### (3) 사회복지시설 종사자 역량강화 및 사기진작

마지막 과제는 사회복지시설 종사자의 역량강화와 사기진작이다. 이를 위해 5개의 세부 과제가 운영되고 있는 데, 종사자 전문성교육강화, 종사자 보수교육비 및 전문교육비 지속 지원, 종사자 단체 연수프로그램 운영은 교육, 연수와 같이 종사자로서의 전문적 역량 강화에 관련된 내용이다. 이 외에 장기근속에 대한 휴가제도와 우수 종사자에 대한 대전광역시장 훈격의 유공포상이 이루어지고 있다.

〈 표 2-2-6 〉 종사자 역량강화 및 사기진작을 위한 제도

세부과제	내용				
종사자 전문성 교육 강화	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 복지욕구를 파악하고 문제를 해결할 수 있는 복지인력 역량 강화</li> <li>• 사회복지 인력 전문교육 25개 과정 운영 / 강사료, 교재비 등 지원</li> </ul>				
종사자 보수교육비 및 전문교육비 지속 지원	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 사회복지사 전문성 향상을 위해 시설 종사자 법정 보수교육비 지원</li> </ul>				
종사자 단체 연수 프로그램 운영	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 사회복지시설 종사자에게 휴식과 역량을 강화할 수 있는 기회 제공 (매년)</li> <li>• 사회복지시설의 중하위직급 실무 직원에게 우선 참여할 수 있는 기회제공</li> </ul>				
장기근속휴가제도 지속 추진	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 장기 재직 종사자에게 일과 휴식이 함께하는 근로환경으로 개선</li> <li>• 현 소속 기관 재직 5년 이상 장기 근속자에게 유급휴가 제공</li> </ul>				
	근속기간	5년이상~10년미만	10년이상~20년미만	20년이상~30년미만	30년이상
	휴가일수	5일	10일	10일	10일
사회복지시설 우수종사자 표창	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 지역 내 사회복지 현장에서 헌신 · 봉사하는 종사자 발굴 격려</li> <li>• 종사자 사기진작과 역량 강화를 위해 단체 연수 프로그램 운영</li> </ul>				

출처: 대전시청 복지정책과(2021.12.) 사회복지사 등 처우개선위원회 회의자료. (부분수정)

## 제3절 보수 현황 분석

본 절에서는 대전시 사회복지시설 종사자의 실제 보수 수준을 분석하고자 한다. 이는 현재 보건복지부 가이드라인을 충족하지 못하는 시설을 확인하여 최소 가이드라인 수준으로의 인건비 보장을 위해 필요한 예산 규모를 개괄적으로 파악하고자 하는 것이 목적이다. 이를 통해 추후 정확한 예산 분석 전, 동일 기준 아래에 어떤 시설유형, 어떤 직급 등이 가이드라인을 충족하고 있지 못하는지 확인하고자 한다.

### 1. 분석 개요

#### 1) 분석 대상

보수 분석의 목적에 따라 어린이집과 장기요양시설을 제외한 대전광역시 사회복지시설 중 보건복지부 가이드라인을 충족하지 못하는 시설유형을 분석 대상으로 하였다. 개별 시설이 아닌 시설 유형을 대상으로 하였는데, 이는 시설유형별로 대부분 인건비 등의 지원 규모가 동일하게 이루어지는 경향을 보이기 때문이다.

보건복지부 가이드라인 미충족 시설을 추출하기 위하여 대전시 내부 자료를 활용하였다. 그 결과, 23개 시설유형이 최종 분석 대상으로 선정되었다. 구체적으로 지방이양 시설은 2개소였으며 국비 시설이 21개소였다.

〈 표 2-3-1 〉 분석범위

시설 종류	세부 종류		국비 시설	지방이양 시설
노인복지 시설	생활	학대피해노인전용쉼터	○	
	이용	재가노인지원서비스		○
		노인보호전문기관	○	
아동복지 시설	생활	학대피해아동쉼터	○	
		공동생활가정	○	
	이용	지역아동센터	○	
		아동보호전문기관	○	
		가정위탁지원센터		○
다함께돌봄센터	○			
장애인 복지시설	이용	장애인생산품판매시설	○	
	생활	장애유형별거주시설	○	
지역자활센터	이용	지역자활센터	○	
성매매피해 지원시설	생활	일반지원시설	○	
		청소년지원시설	○	
		외국인지원시설	○	
	이용	자활지원센터	○	
		성매매피해상담소	○	
성폭력피해 보호시설	생활	성폭력피해자보호시설	○	
	이용	성폭력피해상담소	○	
가정폭력 보호시설	생활	가정폭력피해자보호시설	○	
	이용	가정폭력상담소	○	
청소년 복지시설	생활	청소년쉼터	○	
		청소년회복지원시설	○	

## 2) 분석내용

보수분석을 위한 분석내용은 기본급과 수당 일부이다. 수당 중 종사자의 상황에 따라 차등 지급되는 내용은 제외하여, 명절휴가비(이하 명절수당), 종사자특별수당과 급량비만을 포함하였다. 단, 일부 시설의 경우 종사자특별수당은 지급하지 않지만, 자격증 수당을 지급하고 있어 해당 경우는 자격 수당을 적용하였다. 반면, 초과근무의 양에 따라 변화하는 초과근무시간과 종사자의 가족 구성에 따라 차이가 있는 가족수당은 이번 분석에서는 제외하였다.

구체적으로 아래의 표와 같이 정리하였다. 명절수당의 경우, 대전시에서는 보건복지부 가이드라인을 적용하고 있는 지방이양시설보다 채우가 낮은 시설을 대상으로 명절수당을 지원하고 있다. 즉, 일부 시설만 대전시 차원의 명절수당을 지급받는 것이다. 다음으로 대전시는 인건비를 보조하는 모든 사회복지시설의 종사자를 대상으로 급량비와 종사자특별수당을 지급하고 있다(장기요양시설 등 제외). 이 과정에서 급량비도 대전시 추가수당으로 제시한 것은 보건복지부 가이드라인에서 2009년부터 공무원의 ‘정근수당’, ‘정액급식비’, ‘직급보조비’가 사회복지시설 종사

자의 각 호봉에 기본급화되어 있음을 밝히고 있기 때문이다. 즉, ‘정액급식비’에 해당되는 비용이 가이드라인의 기본급에 포함되어 있기에 대전시에서 사회복지시설 종사자에게 지급하는 ‘급량비’는 별도의 수당으로 인정된다(2022년 사회복지시설 종사자 인건비 가이드라인).

〈 표 2-3-2 〉 보수 분석 내용

	보건복지부 가이드라인		대전시 추가수당		
	기본급	명절수당 <sup>1)</sup>	명절수당 <sup>2)</sup>	대전시종사자특별수당	대전시급량비
포함	○	○	○	○	○

<sup>1)</sup> 보건복지부 가이드라인의 명절수당은 가이드라인에 따라 기본급의 120%에 해당하는 수당임

<sup>2)</sup> 추가수당의 명절수당은 지방이양 시설 대비 처우가 열악한 시설 대상으로 대전시에서 지급하고 있는 명절수당임

해당 자료의 수집은 2022년 11월 말부터 12월 초까지 이루어졌다. 기관유형별 1~2개 시설을 무작위로 선정 후 해당 기관의 대표나 회계담당자를 통해 수집하였다.

### 3) 분석기준 설정

최종적으로 적용한 분석 기준은 두 가지이다. 첫 번째 기준은 보건복지부 가이드라인(기본급+명절수당)이며, 두 번째는 대전시에서 별도로 지급하는 ‘종사자특별수당’과 ‘급량비’를 포함한 대전시 기준이다. 대전시 수당 포함액을 기준으로 적용한 것은 현재 보건복지부 가이드라인을 100% 충족하고 있는 대부분의 지방이양 시설은 대전시의 수당을 받고 있기 때문에 현재 보건복지부 가이드라인 기준의 100%를 상회하고 있다. 이에 현재 미충족 시설도 가이드라인 수준만이 아니라 대전시의 기관이기에 해당 기준을 적용할 필요성이 있다고 판단하였기 때문에 대전시 기준을 함께 적용하였다.

한편, 이러한 최종 기준을 도출하는 과정에서 몇 가지 별도 영역을 고려하였다. 먼저, 대전시의 추가 수당 중 종사자특별수당의 차이이다. 종사자특별수당은 시설유형(이용/생활)에 따라 상이하게 지급되고 있어 시설유형별로 별도의 산정기준을 포함하였다(대전시청 복지정책과, 2022. 12.)<sup>1)</sup>.

1) 종사자특별수당은 기관의 소관부서(보건복지부/여성가족부)에 따라서도 상이하게 지급되고 있어 여성가족부 시설에 높은 금액이 측정되고 있다. 이는 보건복지부 가이드라인을 따르지 않을 때 부족분을 보완하기 위한 수단이다. 따라서 본 연구의 보수분석에서는 복지부가이드라인을 기준으로 적용하는 만큼 여성가족부 시설에 대한 상위액을 기준으로 하지 않았다.

〈 표 2-3-3 〉 대전광역시 종사자특별수당

		경력	1년 미만	1년~3년 미만	3년~5년 미만	5년 이상
시설유형	생활시설		월12만원	월14만원	월16만원	월18만원
	이용시설		월 10만원 정액 지원			
	여성가족부 시설		생활시설 28만원, 이용시설 20만원			

출처: 대전시청 복지정책과(2022. 12.). 사회복지사 등 처우개선위원회 회의자료

다음으로는 직위와 호봉이다. 직위는 원장, 사무국장, 부장, 과장, 선임사회복지사, 사회복지사, 일반직, 관리직, 기능직 등 현재 조사범위의 시설이 가지고 있다고 응답한 직위체계를 포함하였다. 시설마다 직위를 부르는 호칭은 차이가 있어 직급은 연구진이 임의로 하나의 단위로 포함하였다. 이때 가장 주목할 만한 것은 각 시설의 원장에 적용하는 가이드라인의 직급이다. 일부 시설의 경우 원장에게 원장의 가이드라인 직위를 적용하고 있지만 다른 일부 시설의 경우 과장 직위를 적용하는 것을 확인할 수 있었다. 단, 본 연구는 원장에게 어느 직위를 적용해야 하는 것이 바람직한가를 논하고자 하는 것은 아니기 때문에 현재 적용되고 있는 기준을 그대로 적용하였음을 밝힌다.

호봉은 모든 시설마다 일괄적인 기준으로 살펴보고자 동일 호봉 기준을 적용하였다. 이에 상대적으로 가장 긴 경력을 가지고 있을 가능성이 큰 원장은 10, 15, 20, 25, 30호봉을 적용하였으며, 이 외의 직위에는 1, 5, 10, 15, 20호봉을 적용하였다. 이렇게 다양한 호봉을 적용한 것은 호봉 수준에 따라 충족률에 차이가 있을 수 있기에 호봉적용을 통해 장기간 종사할수록 충분한 보상이 주어지는지, 혹은 그렇지 않은지를 분석할 수 있기 때문이다.

### (1) 생활시설

생활시설의 기준은 아래의 표와 같다. 예를 들어, 사무국장의 1호봉은 보건복지부 가이드라인에 의해 기본급을 3,083,600원, 명절수당((기본급\*120%)/12)에 이르는 237,650원을 합하여 매월 2,614,150원을 지급 받아야 한다. 이에 더하여 대전시에서 별도로 지급하는 생활시설 종사자 특별수당 120,000원과 급량비 50,000원을 추가한 170,000원을 포함한 금액인 2,784,150원이 최종 금액이다. 한편, 원장은 원장직위를 적용받는 경우가 있고 일부 기관에서는 과장직위를 적용받는 경우가 있어 두 경우에 따른 기준을 모두 설정하였다. (장애인)사무국장의 경우 장애인 이용시설에 해당하는 권고 기준이다. 또한, 일부 시설에서는 사무직을 5급에 해당하는 기준으로 보수를 지급하고 있는 것으로 나타나 사무직원 5급 직위를 적용하였다.

< 표 2-3-4 > 생활시설 월 보수 기준표

단위 원

기관 직위	보건복지부 가이드라인					대전시 추가 수당			총계
	적용 직위	적용 호봉	기본급	명절수당 (120%)	소계	종사자 특별수당	급량비	소계	
원장	원장	10	3,742,800	374,280	4,117,080	180,000	50,000	230,000	4,347,080
		15	4,274,700	427,470	4,702,170	180,000	50,000	230,000	4,932,170
		20	4,639,800	463,980	5,103,780	180,000	50,000	230,000	5,333,780
		25	4,913,600	491,360	5,404,960	180,000	50,000	230,000	5,634,960
		30	5,083,600	508,360	5,591,960	180,000	50,000	230,000	5,821,960
	과장	10	3,083,600	308,360	3,391,960	180,000	50,000	230,000	3,621,960
		15	3,522,100	352,210	3,874,310	180,000	50,000	230,000	4,104,310
		20	3,849,500	384,950	4,234,450	180,000	50,000	230,000	4,464,450
		25	4,096,100	409,610	4,505,710	180,000	50,000	230,000	4,735,710
		30	4,264,900	426,490	4,691,390	180,000	50,000	230,000	4,921,390
(장애인) 사무국장	(장애인) 사무국장	1	2,497,600	249,760	2,747,360	180,000	50,000	230,000	2,977,360
		5	2,890,000	289,000	3,179,000	180,000	50,000	230,000	3,409,000
		10	3,528,600	352,860	3,881,460	180,000	50,000	230,000	4,111,460
		15	4,020,800	402,080	4,422,880	180,000	50,000	230,000	4,652,880
		20	4,371,600	437,160	4,808,760	180,000	50,000	230,000	5,038,760
사무국장	사무국장 / 1급	1	2,376,500	237,650	2,614,150	120,000	50,000	170,000	2,784,150
		5	2,754,300	275,430	3,029,730	180,000	50,000	230,000	3,259,730
		10	3,375,900	337,590	3,713,490	180,000	50,000	230,000	3,943,490
		15	3,879,000	387,900	4,266,900	180,000	50,000	230,000	4,496,900
		20	4,230,000	423,000	4,653,000	180,000	50,000	230,000	4,883,000
과장	과장 / 2급	1	2,189,800	218,980	2,408,780	120,000	50,000	170,000	2,578,780
		5	2,516,600	251,660	2,768,260	180,000	50,000	230,000	2,998,260
		10	3,083,600	308,360	3,391,960	180,000	50,000	230,000	3,621,960
		15	3,522,100	352,210	3,874,310	180,000	50,000	230,000	4,104,310
		20	3,849,500	384,950	4,234,450	180,000	50,000	230,000	4,464,450
선임 생활 지도원	선임 생활 지도원 / 3급	1	2,082,200	208,220	2,290,420	120,000	50,000	170,000	2,460,420
		5	2,331,500	233,150	2,564,650	180,000	50,000	230,000	2,794,650
		10	2,808,100	280,810	3,088,910	180,000	50,000	230,000	3,318,910
		15	3,204,700	320,470	3,525,170	180,000	50,000	230,000	3,755,170
		20	3,510,600	351,060	3,861,660	180,000	50,000	230,000	4,091,660
사회 복지사	생활 지도원 / 4급	1	1,989,200	198,920	2,188,120	120,000	50,000	170,000	2,358,120
		5	2,183,800	218,380	2,402,180	180,000	50,000	230,000	2,632,180
		10	2,602,700	260,270	2,862,970	180,000	50,000	230,000	3,092,970
		15	2,929,800	292,980	3,222,780	180,000	50,000	230,000	3,452,780
		20	3,229,800	322,980	3,552,780	180,000	50,000	230,000	3,782,780
사무직원	5급	1	1,950,300	195,030	2,145,330	120,000	50,000	170,000	2,315,330
		5	2,151,800	215,180	2,366,980	180,000	50,000	230,000	2,596,980
		10	2,537,900	253,790	2,791,690	180,000	50,000	230,000	3,021,690
		15	2,853,900	285,390	3,139,290	180,000	50,000	230,000	3,369,290
		20	3,117,300	311,730	3,429,030	180,000	50,000	230,000	3,659,030

기관 직위	보건복지부 가이드라인					대전시 추가 수당			총계
	적용 직위	적용 호봉	기본급	명절수당 (120%)	소계	종사자 특별수당	급량비	소계	
관리인	관리직	1	1,936,200	193,620	2,129,820	120,000	50,000	170,000	2,299,820
		5	2,055,400	205,540	2,260,940	180,000	50,000	230,000	2,490,940
		10	2,440,400	244,040	2,684,440	180,000	50,000	230,000	2,914,440
		15	2,762,600	276,260	3,038,860	180,000	50,000	230,000	3,268,860
		20	3,009,400	300,940	3,310,340	180,000	50,000	230,000	3,540,340
취사원	기능직	1	1,914,500	191,450	2,105,950	120,000	50,000	170,000	2,275,950
		5	2,055,400	205,540	2,260,940	180,000	50,000	230,000	2,490,940
		10	2,362,800	236,280	2,599,080	180,000	50,000	230,000	2,829,080
		15	2,653,300	265,330	2,918,630	180,000	50,000	230,000	3,148,630
		20	2,917,800	291,780	3,209,580	180,000	50,000	230,000	3,439,580

## (2) 이용시설

이용시설의 기준은 아래의 표와 같다. 예를 들어, 선임 사회복지사의 1호봉은 보건복지부 가이드라인에 따라 기본급을 2,082,200원, 명절수당(기본급\*120%)/12)에 이르는 208,220원을 합하여 매월 2,290,420원을 지급 받아야 한다. 이에 더하여 대전시에서 별도로 지급하는 이용시설 종사자특별수당 100,000원과 급량비 50,000원을 추가한 150,000원을 더한 금액인 2,440,420원이 최종적으로 지급 받아야 할 금액이다.

〈 표 2-3-5 〉 이용시설 월 보수 기준표

단위 원

기관 직위	보건복지부 가이드라인					대전시 추가 수당			총계
	적용 직위	적용 호봉	기본급	명절수당 (120%)	소계	종사자 특별수당	급량비	소계	
시설장	관장	10	3,742,800	374,280	4,117,080	100,000	50,000	150,000	4,267,080
		15	4,274,700	427,470	4,702,170	100,000	50,000	150,000	4,852,170
		20	4,639,800	463,980	5,103,780	100,000	50,000	150,000	5,253,780
		25	4,913,600	491,360	5,404,960	100,000	50,000	150,000	5,554,960
		30	5,083,600	508,360	5,591,960	100,000	50,000	150,000	5,741,960
	과장	10	3,083,600	308,360	3,391,960	100,000	50,000	150,000	3,541,960
		15	3,522,100	352,210	3,874,310	100,000	50,000	150,000	4,024,310
		20	3,849,500	384,950	4,234,450	100,000	50,000	150,000	4,384,450
		25	4,096,100	409,610	4,505,710	100,000	50,000	150,000	4,655,710
		30	4,264,900	426,490	4,691,390	100,000	50,000	150,000	4,841,390
부장	부장	1	2,376,500	237,650	2,614,150	100,000	50,000	150,000	2,764,150
		5	2,754,300	275,430	3,029,730	100,000	50,000	150,000	3,179,730
		10	3,375,900	337,590	3,713,490	100,000	50,000	150,000	3,863,490
		15	3,879,000	387,900	4,266,900	100,000	50,000	150,000	4,416,900
		20	4,230,000	423,000	4,653,000	100,000	50,000	150,000	4,803,000

기관 직위	보건복지부 가이드라인					대전시 추가 수당			총계
	적용 직위	적용 호봉	기본급	명절수당 (120%)	소계	종사자 특별수당	급량비	소계	
과장	과장	1	2,189,800	218,980	2,408,780	100,000	50,000	150,000	2,558,780
		5	2,516,600	251,660	2,768,260	100,000	50,000	150,000	2,918,260
		10	3,083,600	308,360	3,391,960	100,000	50,000	150,000	3,541,960
		15	3,522,100	352,210	3,874,310	100,000	50,000	150,000	4,024,310
		20	3,849,500	384,950	4,234,450	100,000	50,000	150,000	4,384,450
선임 사회 복지사	선임 사회 복지사	1	2,082,200	208,220	2,290,420	100,000	50,000	150,000	2,440,420
		5	2,331,500	233,150	2,564,650	100,000	50,000	150,000	2,714,650
		10	2,808,100	280,810	3,088,910	100,000	50,000	150,000	3,238,910
		15	3,204,700	320,470	3,525,170	100,000	50,000	150,000	3,675,170
		20	3,510,600	351,060	3,861,660	100,000	50,000	150,000	4,011,660
사회 복지사	사회 복지사	1	1,989,200	198,920	2,188,120	100,000	50,000	150,000	2,338,120
		5	2,183,800	218,380	2,402,180	100,000	50,000	150,000	2,552,180
		10	2,602,700	260,270	2,862,970	100,000	50,000	150,000	3,012,970
		15	2,929,800	292,980	3,222,780	100,000	50,000	150,000	3,372,780
		20	3,229,800	322,980	3,552,780	100,000	50,000	150,000	3,702,780

## 2. 분석 결과

### 1) 여성가족부 소관 시설

#### (1) 여성 시설

현재 대전시의 여성가족부 소관 여성시설인 일반지원시설, 청소년지원시설, 외국인지원시설, 자활지원센터, 성매매피해상담소, 성폭력피해자보호시설, 성폭력 피해상담소, 가정폭력 상담소의 보수 수준을 분석하였다. 단, 성폭력피해자보호시설의 경우 2022년에는 보건복지부 가이드라인 적용을 받지 않고 기관별 자체 가이드라인을 활용하였기 때문에 각 기관마다 차이가 있어 실제 분석에서는 제외하였다. 하지만 미적용시설은 보건복지부 가이드라인을 따르는 시설에 비하여 낮은 수준의 임금을 적용받는 상황임을 유념해야 할 필요가 있다.

현재 여성시설의 경우 기본급을 보건복지부 가이드라인을 적용하고 있지만 95% 수준에 머물러 있으며, 기본급의 120%에 해당하는 명절수당이 지급되지 않는다. 대신, 대전시에서는 해당 시설에 별도의 처우개선 수당을 마련하고 있다. 이에 보건복지부 가이드라인에 따른 명절수당이 아닌 대전시 차원의 명절휴가비가 70만원씩 연 2회, 종사자특별수당이 이용시설 20만원, 생활시설 28만원이 지급되고 있다. 또한, 급량비가 대전시의 다른 사회복지시설과 동일하게 매월 5만원씩 지급된다.

〈 표 2-3-6 〉 여성시설 대상 대전시 수당 지급 현황

	명절수당	종사자특별수당	급량비	소계
생활	700,000원*연2회 (월116,667원)	월280,000원	월50,000원	월446,667원
이용		월200,000원	월50,000원	월366,667원

① 생활시설

생활시설마다 활용하는 직위에는 차이가 있어 임의적으로 생활시설 직위 기준에 따라 원장, 사무국장, 과장, 선임생활지도원, 생활지도원, 사무직원, 관리인, 취사원으로 구분하였다. 해당 직위는 분석대상 기관이 가지고 있는 주요 직위이다.

분석 결과, 해당 시설은 보건복지부 가이드라인 기준으로 94.4%~107.6%, 대전시 기준으로 90.6%~99.5% 범위의 보수 수준을 충족하는 것으로 나타났다. 이는 두드러진 특성이 있었는데, 보건복지부 가이드라인 기준 충족률이 가장 높은 직위는 ‘기능직 1호봉’ (107.6%), ‘관리직 1호봉’ (107.3%), ‘일반직 1호봉’ (107.2%), ‘생활지도원 1호봉’ (106.8%) 등으로 상대적으로 낮은 직위의 가장 작은 호봉이었다. 반면, 하위 충족률은 ‘원장 30호봉’ (94.4%), ‘원장 25호봉’ (94.6%), ‘원장 20호봉’ (95.1%), ‘원장 15호봉’ (95.9%), ‘과장 30호봉’ (95.9%) 등의 순이었다. 즉, 보수 수준이 상대적으로 낮은 저직위의 저호봉일수록 충족률이 높았고, 보수 수준이 높은 고직위의 고호봉의 경우 충족률이 낮은 것이다.

한편, 원장의 경우 시설의 규모 등에 따라 적용 직위가 원장과 과장으로 차등 적용되는 것을 확인할 수 있었다. ‘원장 30호봉’과 ‘과장 30호봉’은 월 778천원의 차이가 있는 만큼 어느 직위를 적용받는가에 따라서 보수 수준이 매우 달라진다. 또한 원장의 적용 직위는 원장 이하의 하위 직위자의 적용 직위를 결정짓는 데에도 영향을 미친다는 점에서 중요한 이슈일 수 있다. 이는 추후 분석하게 될 다른 시설 유형에서도 동일하게 나타나는 부분이다.

〈 표 2-3-7 〉 여성가족부 소관 여성 관련 생활시설 월 보수 분석 결과

단위: 천원 %

시설 종류	기관 직위	기준					실지급 보수				충족 수준	
		보건복지부 가이드라인			대전 수당 계 <sup>2)</sup>	총계	기본급 지원 비율	대전 수당 계 <sup>3)</sup>	총 급여	가이드 라인기준 충족율	대전시 기준 충족율	
		적용 직위	적용 호봉	소계 <sup>1)</sup>								
원장	원장	10	4,117	230	4,347	95%	3,555	446	4,002	97.2	92.1	
		15	4,702	230	4,932	95%	4,060	446	4,507	95.9	91.4	
		20	5,103	230	5,333	95%	4,407	446	4,854	95.1	91.0	
		25	5,404	230	5,634	95%	4,667	446	5,114	94.6	90.8	
		30	5,591	230	5,821	95%	4,829	446	5,276	94.4	90.6	

시설 종류	기관 직위	기준					실지급 보수				충족 수준		
		보건복지부 가이드라인			대전 수당 계 <sup>2)</sup>	총계	기본급 지원 비율	기본급	대전 수당 계 <sup>3)</sup>	총 급여	가이드 라인기준 충족율	대전시 기준 충족율	
		적용 직위	적용 호봉	소계 <sup>1)</sup>									
일반 지원 시설 / 외국인 지원 시설 / 청소년 지원 시설	과장		10	3,391	230	3,621	95%	2,929	446	3,376	99.5	93.2	
			15	3,874	230	4,104	95%	3,345	446	3,792	97.9	92.4	
			20	4,234	230	4,464	95%	3,657	446	4,103	96.9	91.9	
			25	4,505	230	4,735	95%	3,891	446	4,337	96.3	91.6	
			30	4,691	230	4,921	95%	4,051	446	4,498	95.9	91.4	
	사무 국장	사무 국장		1	2,614	170	2,784	95%	2,257	446	2,704	103.5	97.1
				5	3,029	230	3,259	95%	2,616	446	3,063	101.1	94.0
				10	3,713	230	3,943	95%	3,207	446	3,653	98.4	92.7
				15	4,266	230	4,496	95%	3,685	446	4,131	96.8	91.9
				20	4,653	230	4,883	95%	4,018	446	4,465	96.0	91.4
	과장	과장		1	2,408	170	2,578	95%	2,080	446	2,526	104.9	98.0
				5	2,768	230	2,998	95%	2,390	446	2,837	102.5	94.6
				10	3,391	230	3,621	95%	2,929	446	3,376	99.5	93.2
				15	3,874	230	4,104	95%	3,345	446	3,792	97.9	92.4
				20	4,234	230	4,464	95%	3,657	446	4,103	96.9	91.9
	선임 생활 지도원	선임 생활 지도원		1	2,290	170	2,460	95%	1,978	446	2,424	105.9	98.6
				5	2,564	230	2,794	95%	2,214	446	2,661	103.8	95.2
				10	3,088	230	3,318	95%	2,667	446	3,114	100.8	93.8
				15	3,525	230	3,755	95%	3,044	446	3,491	99.0	93.0
				20	3,861	230	4,091	95%	3,335	446	3,781	97.9	92.4
	생활 지도원	생활 지도원		1	2,188	170	2,358	95%	1,889	446	2,336	106.8	99.1
				5	2,402	230	2,632	95%	2,074	446	2,521	105.0	95.8
				10	2,862	230	3,092	95%	2,472	446	2,919	102.0	94.4
				15	3,222	230	3,452	95%	2,783	446	3,229	100.2	93.5
				20	3,552	230	3,782	95%	3,068	446	3,514	98.9	92.9
	사무 직원	일반직		1	2,145	170	2,315	95%	1,852	446	2,299	107.2	99.3
				5	2,366	230	2,596	95%	2,044	446	2,490	105.2	95.9
				10	2,791	230	3,021	95%	2,411	446	2,857	102.4	94.6
				15	3,139	230	3,369	95%	2,711	446	3,157	100.6	93.7
				20	3,429	230	3,659	95%	2,961	446	3,408	99.4	93.1
관리인	관리직		1	2,129	170	2,299	95%	1,839	446	2,286	107.3	99.4	
			5	2,260	230	2,490	95%	1,952	446	2,399	106.1	96.3	
			10	2,684	230	2,914	95%	2,318	446	2,765	103.0	94.9	
			15	3,038	230	3,268	95%	2,624	446	3,071	101.1	94.0	
			20	3,310	230	3,540	95%	2,858	446	3,305	99.9	93.4	
취사원	기능직		1	2,105	170	2,275	95%	1,818	446	2,265	107.6	99.5	
			5	2,260	230	2,490	95%	1,952	446	2,399	106.1	96.3	
			10	2,599	230	2,829	95%	2,244	446	2,691	103.5	95.1	
			15	2,918	230	3,148	95%	2,520	446	2,967	101.7	94.2	
			20	3,209	230	3,439	95%	2,771	446	3,218	100.3	93.6	

<sup>1)</sup> 소계내역: 기본급, 명절수당(기본급\*120%/12개월)

<sup>2)</sup> 수당포함내역: 종사자특별수당 180,000원, 급량비 50,000원

<sup>3)</sup> 수당포함내역: 종사자특별수당 280,000원, 명절수당 116,667원(700천원\*2회/12월), 급량비 50,000원

※ 천단위 미만 절사(이후 동일)

② 이용시설

이용시설 분석을 위하여 원장, 부장, 선임사회복지사, 사회복지사의 직위를 포함하였다. 생활시설과 마찬가지로 원장은 적용직급이 원장과 과장으로 적용되는 경우가 있었다. 이에 부장의 직위가 있다고 언급한 한 시설의 경우, 원장이 과장 직위로 인정되면서 부장은 3급 선임사회복지사의 직위를 적용받아 해당 기관에 있는 선임사회복지사급과 차이가 없다는 점을 확인할 수 있었다.

전체적인 보수 수준은 보건복지부 가이드라인 기준 92.9% ~ 103.1%, 대전시 기준 90.5% ~ 96.5%으로 나타났다. 충족률이 높은 직위와 호봉은 ‘사회복지사 1호봉’(103.1%), ‘선임사회복지사 1호봉’ (102.4%), ‘사회복지사 5호봉’ (101.6%), ‘선임사회복지사 5호봉’ (100.7%) 등의 순이었다. 반대로 낮은 충족률은 ‘원장 30호봉’ (92.9%), ‘원장 25호봉’ (93.1%), ‘원장 20호봉’ (93.5%) 등으로 나타났다. 앞선 생활시설과 동일하게 이용시설도 보수 수준이 상대적으로 낮은 저직위의 저호봉일수록 충족률이 높았고, 보수 수준이 높은 고직위의 고호봉의 경우 충족률이 낮은 것으로 드러났다.

〈 표 2-3-8 〉 여성가족부 소관 여성 이용시설 월 보수 분석 결과

시설 종류	기관 직위	기준				실지급 보수				충족 수준		
		보건복지부 가이드라인			대전 수당 계 <sup>2)</sup>	총계	기본급 자원 비율	기본급	대전 수당 계 <sup>3)</sup>	총 급여	가이드 라인기준 충족율	대전시 기준 충족율
		적용 직위	적용 호봉	소계 <sup>1)</sup>								
성매매 피해 상담소 / 자활 지원 센터 / 성폭력 피해 상담소 / 가정 폭력 상담소	원장	원장	10	4,117	150	4,267	95	3,555	366	3,922	95.3	91.9
			15	4,702	150	4,852	95	4,060	366	4,427	94.2	91.3
			20	5,103	150	5,253	95	4,407	366	4,774	93.5	90.9
			25	5,404	150	5,554	95	4,667	366	5,034	93.1	90.6
			30	5,591	150	5,741	95	4,829	366	5,196	92.9	90.5
		과장	10	3,391	150	3,541	95	2,929	366	3,296	97.2	93.1
			15	3,874	150	4,024	95	3,345	366	3,712	95.8	92.3
			20	4,234	150	4,384	95	3,657	366	4,023	95.0	91.8
			25	4,505	150	4,655	95	3,891	366	4,257	94.5	91.5
			30	4,691	150	4,841	95	4,051	366	4,418	94.2	91.3
	부장 <sup>2)</sup>	선임 사회 복지사	1	2,290	150	2,440	95	1,978	366	2,344	102.4	96.1
			5	2,564	150	2,714	95	2,214	366	2,581	100.7	95.1
			10	3,088	150	3,238	95	2,667	366	3,034	98.2	93.7
			15	3,525	150	3,675	95	3,044	366	3,411	96.8	92.8
20			3,861	150	4,011	95	3,335	366	3,701	95.9	92.3	

시설 종류	기관 직위	기준					실지급 보수				총족 수준	
		보건복지부 가이드라인			대전 수당 계 <sup>2)</sup>	총계	기본급 지원 비율	기본급	대전 수당 계 <sup>3)</sup>	총 급여	가이드 라인기준 총족율	대전시 기준 총족율
		적용 직위	적용 호봉	소계 <sup>1)</sup>								
	선임 사회 복지사	선임 사회 복지사	1	2,290	150	2,440	95	1,978	366	2,344	102.4	96.1
			5	2,564	150	2,714	95	2,214	366	2,581	100.7	95.1
			10	3,088	150	3,238	95	2,667	366	3,034	98.2	93.7
			15	3,525	150	3,675	95	3,044	366	3,411	96.8	92.8
			20	3,861	150	4,011	95	3,335	366	3,701	95.9	92.3
	사회 복지사	사회 복지사	1	2,188	150	2,338	95	1,889	366	2,256	103.1	96.5
			5	2,402	150	2,552	95	2,074	366	2,441	101.6	95.7
			10	2,862	150	3,012	95	2,472	366	2,839	99.2	94.2
			15	3,222	150	3,372	95	2,783	366	3,149	97.7	93.4
			20	3,552	150	3,702	95	3,068	366	3,434	96.7	92.8

<sup>1)</sup> 소계내역: 기본급, 명절수당(기본급\*120%/12개월)

<sup>2)</sup> 수당포함내역: 종사자특별수당 100,000원, 급량비 50,000원

<sup>3)</sup> 수당포함내역: 종사자특별수당 200,000원, 명절수당 116,667원(700천원\*2회/12월), 급량비 50,000원

\* 한 시설에서 부장급 직위를 시설 내부에 갖추고 있었으나 시설장이 과장급 수준을 적용받음으로써 부장은 선임사회복지사급의 종사자와 함께 동일하게 선임 사회복지사의 직위를 적용받음

## (2) 청소년 시설

청소년 시설의 분석 대상은 청소년 쉼터와 청소년 회복지원시설이다. 두 시설은 모두 청소년 복지 지원법에 따른 생활시설로 분류된다. 청소년 회복지원시설은 청소년 쉼터 중 중장기 쉼터와 유사한 체계로 지원이 되지만 지원 수준이 상대적으로 열악한 것으로 알려져 있다.

청소년 시설에 대하여 대전시에서는 아래의 표와 같이 별도의 수당을 지급하고 있었다. 부분적으로 차이가 있는 것은 종사자특별수당과 자격수당에 대한 부분으로 동일한 금액이지만 두 기관이 명칭이 상이하다.

< 표 2-3-9 > 청소년 시설 대상 대전시 수당 지급 현황

	명절수당	종사자특별수당	자격수당	급량비	소계
청소년쉼터	900,000원*연2회	월120,000~180,000원	-	월50,000원	월320,000~380,000원
회복지원시설	(월150,000원)	-	월120,000~180,000원	월50,000원	

청소년 쉼터는 현재 보건복지부 가이드라인이 아닌 사업에 따라 별도로 사업 기준에 따른 가이드라인이 제시되어 있다. 청소년 쉼터 인건비 지원수준은 2022년 기준 종사자 1인당 연 31,755천원(월2,646천원)이며 호봉이 반영되기 위해서는 지방자치단체의 부담을 권고한다(여성가족부, 2022, p.239, 285).

〈 표 2-3-10 〉 쉼터 유형별 보조금 기준 단가

구분	인건비		운영비 (B)	사업비 (C)	총사업비 (D=A+B+C)	국비 (D×50%)	
	인건비 (A)	자원인원					
일시 쉼터	이동형	254,040	8 (보호5+거리3)	6,408	61,200	312,648	160,824
	고정형	327,884	10 (보호5+거리3+야간2)	6,408	70,573	404,865	202,433
단기 쉼터	10인 미만	199,310	6 (보호4+거리1+야간1)	4,272	55,173	258,755	129,378
	14인 미만	199,310	6 (보호5+야간1)	5,340	65,373	270,023	135,012
	14인	232,619	7 (보호5+야간2)	5,340	65,373	303,332	151,666
	20인 미만	261,266	8 (보호8)	8,544	95,973	365,783	182,892
	20인 이상	326,330	10 (보호9+야간1)	9,612	106,173	442,115	221,058
중장기 쉼터		199,310	6 (보호5+야간1)	4,272	55,173	258,775	129,378

- 인건비(1인/연) : ('21) 29,027천원 → ('22) 31,755천원(9.4% )
- 운영비(1개소/연) : ('21) 6,408천원 → ('22) 6,408천원
- 사업비(1개소/연) : ('21) 61,200천원 → ('22) 61,200천원
- 자립활동 실비지원(1개소/연) : 500만원
- ※ 개소당 500만원 반영(일시쉼터 제외)

출처: 여성가족부(2022). 2022년 청소년사업안내(p.239)

〈 표 2-3-11 〉 청소년 쉼터 기본급 권고 기준

단위 원

구분	사실정(상근)	보호상담원, 자립지원요원, 거리상담전문요원, 야간보호상담원		행정원, 조리원
		팀 장	팀 원	
1호봉	2,488,800	2,271,500	2,139,300	1,996,400
2호봉	2,557,400	2,332,400	2,191,600	2,040,800
3호봉	2,627,800	2,394,800	2,245,100	2,086,200
4호봉	2,698,300	2,457,400	2,298,400	2,131,700
5호봉	2,768,900	2,518,800	2,349,600	2,174,900
6호봉	2,838,100	2,578,900	2,400,700	2,218,100
7호봉	2,907,500	2,639,200	2,450,700	2,260,200
8호봉	2,976,800	2,698,300	2,500,800	2,302,200
9호봉	3,046,200	2,757,500	2,550,800	2,342,000
10호봉	3,115,400	2,815,400	2,600,800	2,381,800
11호봉	3,184,800	2,873,300	2,650,800	2,421,500
12호봉	3,253,100	2,930,200	2,699,700	2,460,200
13호봉	3,321,200	2,987,000	2,748,600	2,498,900
14호봉	3,389,400	3,042,700	2,797,400	2,536,400
15호봉	3,457,600	3,098,500	2,840,200	2,572,700
16호봉	3,525,800	3,153,000	2,892,900	2,607,900
17호봉	3,592,900	3,207,600	2,940,600	2,643,200
18호봉	3,659,900	3,260,900	2,987,200	2,677,300

구분	시설장(상근)	보호상담원, 자립지원요원, 거리상담전문요원, 야간보호상담원		행정원, 조리원
		팀 장	팀 원	
19호봉	3,727,000	3,314,400	3,033,800	2,711,400
20호봉	3,794,100	3,366,700	3,080,400	2,744,400
21호봉	3,861,100	3,419,000	3,125,900	2,777,300
22호봉	3,923,700	3,470,100	3,171,500	2,809,100
23호봉	3,986,200	3,521,300	3,216,900	2,841,000
24호봉	4,043,000	3,571,300	3,261,200	2,871,700
25호봉	4,093,000	3,621,300	3,305,600	2,902,300
26호봉	4,140,700	3,670,200	3,349,900	2,931,900
27호봉	4,186,300	3,719,100	3,393,100	2,961,500
28호봉	4,231,700	3,767,900	3,436,300	2,989,900
29호봉	4,276,600	3,815,700	3,479,400	3,018,300
30호봉	4,320,900	3,863,400	3,521,500	3,046,700

출처: 여성가족부(2022). 2022년 청소년사업안내(p.285)

현재 대전시의 쉼터는 1개 법인에서 운영되고 있어 쉼터 간 쉼터 가이드라인 수준을 맞추기 위해 자체적으로 노력하여, 직위에 따른 차등 지원을 없애고 가이드라인의 ‘팀원’ 기준에 맞추어 급여를 산정하고 있다. 다만, 이러한 노력에도 불구하고 대전시의 쉼터는 근속연수가 상대적으로 길어 평균 6년 이상으로 인건비의 지원 수준이 충분하지 못한 상황으로 나타났다. 특히, 분석 대상에 포함된 쉼터의 경우 소장이 16호봉, 상담원 다수가 7호봉 이상으로 보고되면서 청소년 쉼터의 가이드라인을 맞추는 데에 한계가 발생하기도 하며 이러한 경우 자체적으로 예산 편성 과정에서 종사자의 호봉 단계를 낮추어 적용하는 방향을 가지고 있다.

아래의 표는 보건복지부 가이드라인 기준으로 청소년 쉼터의 보수 수준을 분석한 결과이다. 다양한 직위 중 소장과 선임사회복지사, 사회복지사를 추출하여 분석표를 작성하였다. 이때, 타 여성가족부 시설에서도 관리자급의 종사자에게 원장이나 과장을 적용하고 있기 때문에 쉼터 보수 수준 분석에서도 소장의 급여 수준을 원장급과 과장급으로 구분하여 살펴보았다. 그 결과, ‘소장’의 경우 기준 직위 ‘원장’에 비해 가이드라인 충족률은 67.8%~72.4% 수준이었으며, 대전시 보수 수준과 비교했을 때에는 64.9%~68.6%의 범위로 매우 낮은 충족 수준을 보였다. ‘과장’과 비교한 경우에도 가이드라인 기준이 81.7%~87.9%, 대전시 기준이 77.5%~82.3% 수준에 그쳤다. 선임 사회복지사는 가이드라인 기준 89.6%~107.4%, 대전시 기준 84.6%~99.9% 수준이었고, 일반 사회복지사는 가이드라인 기준 97.4%~113.6%, 대전시 기준 91.5%~104.3% 수준으로 분석되었다. 대부분 1호봉에서 충족률이 높았는데 호봉이 높아질수록 충족수준은 낮아졌다.

〈 표 2-3-12 〉 여성가족부 소관 청소년 시설 월 보수 분석 결과

단위 천원 %

시설 종류	시설 직위	기준					실지급 보수			충족률		
		보건복지부 가이드라인			대전 수당 계 <sup>2)</sup>	총계	기본급 자원 비율	기본 급	대전 수당 계 <sup>3)</sup>	총 급여	가이드 라인기준 충족율	대전시 기준 충족율
		적용 직위	적용 호봉	소계 <sup>1)</sup>								
청소년 쉼터	소장	원장	10	4,117	230	4,347	쉼터 가이드 라인 준용	2,600	380	2,980	72.4	68.6
			15	4,702	230	4,932		2,845	380	3,225	68.6	65.4
			20	5,103	230	5,333		3,080	380	3,460	67.8	64.9
			25	5,404	230	5,634		3,305	380	3,685	68.2	65.4
			30	5,591	230	5,821		3,521	380	3,901	69.8	67.0
		과장	10	3,391	230	3,621		2,600	380	2,980	87.9	82.3
			15	3,874	230	4,104		2,845	380	3,225	83.2	78.6
			20	4,234	230	4,464		3,080	380	3,460	81.7	77.5
			25	4,505	230	4,735		3,305	380	3,685	81.8	77.8
			30	4,691	230	4,921		3,521	380	3,901	83.2	79.3
	선임 사회 복지사	선임 사회 복지사	1	2,290	170	2,460		2,139	320	2,459	107.4	99.9
			5	2,564	230	2,794		2,349	380	2,729	106.4	97.7
			10	3,088	230	3,318		2,600	380	2,980	96.5	89.8
			15	3,525	230	3,755		2,845	380	3,225	91.5	85.9
			20	3,861	230	4,091		3,080	380	3,460	89.6	84.6
	사회 복지사	사회 복지사	1	2,188	170	2,358		2,139	320	2,459	112.4	104.3
			5	2,402	230	2,632		2,349	380	2,729	113.6	103.7
			10	2,862	230	3,092		2,600	380	2,980	104.1	96.4
			15	3,222	230	3,452		2,845	380	3,225	100.1	93.4
			20	3,552	230	3,782		3,080	380	3,460	97.4	91.5

1) 소계내역: 기본급, 명절수당(기본급\*120%/12개월)  
 2) 수당포함내역: 종사자특별수당 120,000~180,000원, 급량비 50,000원  
 3) 수당포함내역: 종사자특별수당 280,000원, 명절수당 116,667원(700천원\*2회/12월), 급량비 50,000원

청소년 회복지원시설은 청소년 쉼터와 유사한 상황이지만 보다 열악한 수준이다. 종사자가 3명이 배치되면서 인건비 규모가 작으며, 동시에 사회보험료와 퇴직금 등의 인건비에 소요되는 예산이 지원되지 않아 종사자에게 전달될 수 있는 보수 수준이 낮은 것으로 나타났다.

## 2) 보건복지부 소관 시설

### (1) 노인 시설

보건복지부 소관 노인 시설 중 보건복지부 가이드라인을 충족하고 있지 못한 시설로 노인보호전문기관, 학대피해노인전용쉼터, 재가노인지원서비스를 분석하였다. 단, 재가노인지원서비스는 1억 5천만원의 예산 중 일부를 활용해 시설장, 사회복지사, 사무원의 3인 인건비로 활용하고 부족분은 장기요양사업수입을 통해 충족하도록 하여 기관마다 다른 급여 기준을 활용하고 있어 분

석에 포함하지는 않았다. 이에 노인보호전문기관과 학대피해노인전용쉼터를 중심으로 살펴보았는데, 학대피해노인전용쉼터는 노인보호전문기관에서 운영하고 있어 노인보호전문기관의 관장이 학대피해노인전용쉼터의 관리자를 겸직한다는 특징이 있다.

현재 노인보호전문기관과 학대피해노인전용쉼터는 아래 표와 같은 대전시 수당이 지급되고 있다. 노인보호전문기관과 학대피해노인전용쉼터는 유사한 보수체계를 가지고 있지만 노인보호전문기관은 이용시설이며 학대피해노인전용쉼터는 생활시설이라는 차이가 있다.

〈 표 2-3-13 〉 노인 시설 대상 대전시 수당 지급 현황

	명절수당	종사자특별수당	급량비	소계
노인보호전문기관	900,000원*연2회 (월150,000원)	월120,000~180,000원	월50,000원	월320,000~380,000원
학대피해노인전용쉼터		월100,000원	월50,000원	월300,000원

이러한 수당을 포함하여 해당 노인 시설의 보수 수준을 분석한 결과, 노인보호전문기관과 학대피해노인전용쉼터의 보수 수준은 보건복지부 가이드라인에 비하여 상대적으로 낮은 수준으로 나타났다. 노인보호전문기관은 종사자의 직위에 따라 기본급 지원 비율이 차이가 있어 관장은 81.8%, 부장과 선임사회복지사는 97.6%를 지원하는 것으로 나타났다. 사회복지사의 경우, 1호봉에서는 최저 임금을 충족할 수 없는 부분이 있어서 기본급의 100%를 보장하고 있었다. 대전시에서 별도로 지급하는 추가 수당을 포함하였을 때 보건복지부 가이드라인 대비 관장은 79.7%~81.7%, 부장은 95.2%~100.2%, 선임사회복지사는 96.5%~101.8%, 사회복지사는 97.2%~104.6%의 범위로 나타났다. 대전시 기준은 관장 77.6%~78.8%, 부장 92.2%~94.8%, 선임사회복지사 92.9%~95.6%, 사회복지사는 93.2%~97.9%의 수준의 충족률을 보였다. 높은 직위의 높은 호봉일수록 충족률이 점점 낮아지는 것을 확인할 수 있었다.

학대피해노인전용쉼터는 선임사회복지사와 요양보호사로 구성되어 있다. 선임사회복지사의 경우 보건복지부 기준 89.2%~94.2%, 대전시 기준 84.2%~86.4%의 범위를 보였으며, 요양보호사의 경우 보건복지부 기준 98.1%~101.9%, 대전시 기준 91.9%~94.4%를 충족하는 것으로 나타났다.

〈 표 2-3-14 〉 보건복지부 소관 노인 시설 월 보수 분석 결과

단위: 천원 %

시설 종류	기관 직위	기준					실지급 보수				총족률	
		보건복지부 가이드라인 적용			대전 수당 계 <sup>2)</sup>	총계	기본급 지원 비율	실지급 보수			가이드 라인기준 총족율	대전시 기준 총족율
		직위	호봉	소계 <sup>1)</sup>				기본급	대전 수당계 <sup>3)</sup>	총급여		
노인 보호 전문 기관 (아용)	관장	원장	10	4,117	150	4,267	81.8	3,061	300	3,361	81.7	78.8
			15	4,702	150	4,852	81.8	3,496	300	3,796	80.7	78.2
			20	5,103	150	5,253	81.8	3,795	300	4,095	80.2	78.0
			25	5,404	150	5,554	81.8	4,019	300	4,319	79.9	77.8
			30	5,591	150	5,741	81.8	4,158	300	4,458	79.7	77.6
	부장	부장	1	2,614	150	2,764	97.6	2,319	300	2,619	100.2	94.8
			5	3,029	150	3,179	97.6	2,688	300	2,988	98.6	94.0
			10	3,713	150	3,863	97.6	3,294	300	3,594	96.8	93.0
			15	4,266	150	4,416	97.6	3,785	300	4,085	95.8	92.5
			20	4,653	150	4,803	97.6	4,128	300	4,428	95.2	92.2
	선임 사회 복지사	선임 사회 복지사	1	2,290	150	2,440	97.6	2,032	300	2,332	101.8	95.6
			5	2,564	150	2,714	97.6	2,275	300	2,575	100.4	94.9
			10	3,088	150	3,238	97.6	2,740	300	3,040	98.4	93.9
			15	3,525	150	3,675	97.6	3,127	300	3,427	97.2	93.3
			20	3,861	150	4,011	97.6	3,426	300	3,726	96.5	92.9
	사회 복지사	사회 복지사	1	2,188	150	2,338	100.0	1,989	300	2,289	104.6	97.9
			5	2,402	150	2,552	97.6	2,131	300	2,431	101.2	95.3
			10	2,862	150	3,012	97.6	2,540	300	2,840	99.2	94.3
			15	3,222	150	3,372	97.6	2,859	300	3,159	98.0	93.7
			20	3,552	150	3,702	97.6	3,152	300	3,452	97.2	93.2
학대 피해 노인 전용 쉼터 (생활)	선임 사회 복지사	선임 사회 복지사	1	2,290	170	2,460	87.3	1,817	320	2,137	93.3	86.9
			5	2,564	230	2,794	87.3	2,035	380	2,415	94.2	86.4
			10	3,088	230	3,238	87.3	2,451	380	2,831	91.7	85.3
			15	3,525	230	3,675	87.3	2,797	380	3,177	90.1	84.6
			20	3,861	230	4,011	87.3	3,064	380	3,444	89.2	84.2
	요양 보호사	요양 보호사	1	2,145	170	2,315	95.7	1,866	320	2,186	101.9	94.4
			5	2,366	230	2,516	95.7	2,059	380	2,439	103.1	93.9
			10	2,791	230	2,941	95.7	2,428	380	2,808	100.6	93.0
			15	3,139	230	3,289	95.7	2,731	380	3,111	99.1	92.3
			20	3,429	230	3,579	95.7	2,983	380	3,363	98.1	91.9

<sup>1)</sup> 소계내역: 기본급, 명절수당(기본급\*120%/12개월)

<sup>2)</sup> 수당포함내역: 종사자특별수당 아용\_100,000원, 생활\_120,000~180,000원, 급량비 50,000원

<sup>3)</sup> 수당포함내역: 종사자특별수당 아용\_100,000원, 생활\_120,000~180,000원, 명절수당 150,000원(900천원\*2회/12월), 급량비 50,000원

## (2) 아동시설

아동시설로는 지역아동센터, 아동그룹홈, 학대피해아동쉼터, 아동보호전문기관, 가정위탁지원센터, 다함께 돌봄센터를 포함하였다. 구체적인 분석 대상에서는 아동보호전문기관과 가정위탁지원센터는 제외하였다. 이 두 기관의 경우, 공식적인 호봉이 아닌 기관의 자체 호봉표를 활용하

고 있어 분석범위에 넣는 데에는 한계가 있었기 때문이다.

분석에 포함된 아동시설은 생활시설과 이용시설이 있다. 생활시설의 경우 호봉에 따라 32만원에서 38만원의 대전시 수당이 지급되고 있었다.

< 표 2-3-15 > 아동 시설 대상 대전시 수당 지급 현황

	명절수당	종사자특별수당	급량비	소계
생활시설	900,000원*연2회 (월150,000원)	월120,000~180,000원	월50,000원	월320,000~380,000원
이용시설		월100,000원	월50,000원	월300,000원

### ① 이용시설

구체적으로 이용시설인 지역아동센터와 다함께 돌봄센터의 분석 결과는 아래와 같다. 지역아동센터의 경우, 최근 보건복지부 가이드라인을 부분적으로 충족하게 되면서 센터장은 과장의 직급을 적용받아 기본급의 72%가 책정되었으며(명절수당 제외) 대전시에서 별도로 지급하는 명절수당 15만원(90만원\*2회/12개월), 종사자특별수당 10만원, 급량비 5만원으로 총 30만원을 지급받고 있다. 그 결과, 센터장은 가이드라인 기준 71.8%~74.3%를 충족하고 있으며, 대전시 기준으로는 69.6%~71.2%를 충족하고 있었다. 생활복지사의 경우, 사회복지사 직위를 적용받고 있었으며 보통 85%의 수준의 기본급이 제공되었으나 저호봉에서는 최저 임금을 충족하지 않아 충족수준이 높게 적용되어 있다.

다함께 돌봄센터는 사업의 지침에 따라 인건비가 지급되고 있다. 현재 다함께 돌봄센터의 가이드라인은 호봉을 적용하지 않은 동일 임금을 제시하고 있어 센터장(8시간 근무)에 월 지급액 1,935,000원 이상(월지급액+4대 보험료 사업자부담금+퇴직적립금에 대해 1인 2,309,000원 보조)을 지급하도록 하고 있다(보건복지부b, 2022). 시간제 돌봄 선생님은 4시간 근무를 기준으로 하고 있어 분석범위에 포함하지 않았다. 센터장의 경우 지역아동센터와 같이 과장급을 기준으로 대전시의 추가수당을 포함하여도 가이드라인 기준 충족률은 47.6%~65.9%에 그쳐 상당히 낮은 수준으로 나타났다.

〈 표 2-3-16 〉 보건복지부 소관 아동 이용시설 월 보수 분석 결과

단위: 천원 %

시설 종류	기관 직위	기준					실지급 보수				총족률	
		보건복지부 가이드라인 적용			대전 수당 계 <sup>2)</sup>	총계	기본급 지원 비율	실지급 보수	대전 수당 계 <sup>3)</sup>	총 급여	가이드 라인기준 총족율	대전시 기준 총족율
		직위	호봉	소계 <sup>1)</sup>								
지역 아동 센터	센터장	과장	10	3,391	150	3,541	72.0	2,220	300	2,520	74.3	71.2
			15	3,874	150	4,024	72.0	2,535	300	2,835	73.2	70.5
			20	4,234	150	4,384	72.0	2,771	300	3,071	72.5	70.1
			25	4,505	150	4,655	72.0	2,949	300	3,249	72.1	69.8
			30	4,691	150	4,841	72.0	3,070	300	3,370	71.8	69.6
	생활 복지사	사회 복지사	1	2,188	150	2,338	100.0	1,989	300	2,289	104.6	97.9
			5	2,402	150	2,552	94.0	2,052	300	2,352	97.9	92.2
			10	2,862	150	3,012	85.0	2,212	300	2,512	87.8	83.4
			15	3,222	150	3,372	85.0	2,490	300	2,790	86.6	82.7
			20	3,552	150	3,702	85.0	2,745	300	3,045	85.7	82.2
다함께 돌봄 센터	센터장	과장	10	3,391	150	3,541	다함께 돌봄 센터 운영 기준	1,935	300	2,235	65.9	63.1
			15	3,874	150	4,024	1,935	300	2,235	57.7	55.5	
			20	4,234	150	4,384	1,935	300	2,235	52.8	51.0	
			25	4,505	150	4,655	1,935	300	2,235	49.6	48.0	
			30	4,691	150	4,841	1,935	300	2,235	47.6	46.2	

<sup>1)</sup> 소계내역: 기본급, 명절수당(기본급\*120%/12개월)

<sup>2)</sup> 수당포함내역: 종사자특별수당 100,000원, 급량비 50,000원

<sup>3)</sup> 수당포함내역: 종사자특별수당 100,000원, 명절수당 150,000원(900천원\*2회/12월), 급량비 50,000원

분석표로 제시하지 않았지만 국고보조 이용시설로 아동보호전문기관과 가정위탁지원센터도 간단히 살펴보면, 두 기관은 모두 보건복지부 가이드라인이나 사업 공통의 가이드라인을 적용하고 있지 않았다. 아동보호전문기관은 호봉의 산정 없이 단일급으로 보조금이 지원되고 있어 2022년 기준 약 월 212.6만원이 산정되어 있다. 이에 아동보호전문기관은 주로 법인의 보조를 통해 법인 가이드라인을 따르고 있어 실제 경력을 반영한 보수 지급이 어려운 현실이다(보건복지부b, 2022, p.18). 가정위탁지원센터의 경우는 보건복지부의 사업안내에서는 보건복지부 가이드라인을 충족하는 인건비를 지급하라는 것을 권고하고 있지만 실제로는 자체 규정을 통해 가이드라인에 훨씬 미치지 못하는 급여를 산정받고 있는 것으로 나타났다.

## ② 생활시설

생활시설로는 아동 그룹홈과 학대아동피해쉼터가 분석범위로 포함되었다. 먼저, 아동그룹홈의 경우 센터장, 선임사회복지사, 생활복지사로 인력이 구성되어 있었으며 직위에 따라 기본급 지원 비율이 상이하였다. 이에 센터장은 과장급의 81%, 선임사회복지사는 93%, 생활복지사는 100%가 적용되었으며 이에 비례하여 가이드라인 충족 수준은 센터장이 보건복지부 가이드라인 기준

81.7%~84.8%, 대전시 기준 77.9%~79.5%의 수준이었으며, 선임사회복지사는 보건복지부 가이드라인 기준 94.4%~98.5%, 대전시 기준 89.1%~91.7%수준이었다. 생활복지사는 보건복지부 가이드라인 이상으로는 충족되었지만 대전시 기준에서는 95.4%~97.9%의 충족률을 보였다.

학대피해아동쉼터는 센터장과 보육사로 구성되어 있다. 센터장과 보육사 모두 보건복지부 가이드라인의 86% 수준으로 기본급을 충족받았으며 사회복지사 저호봉의 경우만 최저임금의 문제로 적용비율이 높았다. 센터장은 과장급 직위를 적용받았는데 보건복지부 가이드라인 기준 86.3%~89.4%, 대전시 기준 82.2%~83.7%였다. 보육사는 고호봉이 될수록 보건복지부 가이드라인 기준을 충족하지 못하였으며 대전시 기준은 83.5%~97.9%를 충족하는 것으로 나타났다.

< 표 2-3-17 > 보건복지부 소관 아동 생활시설 월 보수 분석 결과

시설 종류	기관 직위	기준					실사급 보수				충족 수준		
		보건복지부 가이드라인 적용			대전 수당 계 <sup>2)</sup>	총계	기본급 자원 비율	기본급	대전 수당 계 <sup>3)</sup>	총급여	가이드 라인기준 충족율	대전시 기준 충족율	
		직위	호봉	소계 <sup>1)</sup>									
아동 그룹홈	센터장	과장	10	3,391	230	3,621	81.0	2,497	380	2,877	84.8	79.5	
			15	3,874	230	4,104	81.0	2,852	380	3,232	83.4	78.8	
			20	4,234	230	4,464	81.0	3,118	380	3,498	82.6	78.4	
			25	4,505	230	4,735	81.0	3,317	380	3,697	82.1	78.1	
			30	4,691	230	4,921	81.0	3,454	380	3,834	81.7	77.9	
	선임 사회복지사	선임 사회복지사	1	2,290	170	2,460	93.0	1,936	320	2,256	98.5	91.7	
			5	2,564	230	2,794	93.0	2,168	380	2,548	99.4	91.2	
			10	3,088	230	3,318	93.0	2,611	380	2,991	96.8	90.1	
			15	3,525	230	3,755	93.0	2,980	380	3,360	95.3	89.5	
			20	3,861	230	4,091	93.0	3,264	380	3,644	94.4	89.1	
	생활 복지사	사회 복지사	1	2,188	170	2,358	100.0	1,989	320	2,309	105.5	97.9	
			5	2,402	230	2,632	100.0	2,183	380	2,563	106.7	97.4	
			10	2,862	230	3,092	100.0	2,602	380	2,982	104.2	96.4	
			15	3,222	230	3,452	100.0	2,929	380	3,309	102.7	95.9	
			20	3,552	230	3,782	100.0	3,229	380	3,609	101.6	95.4	
	학대 피해 아동 쉼터	센터장	과장	10	3,391	230	3,621	86.0	2,651	320	3,031	89.4	83.7
				15	3,874	230	4,104	86.0	3,029	380	3,409	88.0	83.1
				20	4,234	230	4,464	86.0	3,310	380	3,690	87.2	82.7
				25	4,505	230	4,735	86.0	3,522	380	3,902	86.6	82.4
				30	4,691	230	4,921	86.0	3,667	380	4,047	86.3	82.2
보육사		사회 복지사	1	2,188	170	2,358	100.0	1,989	320	2,309	105.5	97.9	
			5	2,402	230	2,632	94.0	2,052	380	2,432	101.3	92.4	
			10	2,862	230	3,092	86.0	2,238	380	2,618	91.5	84.7	
			15	3,222	230	3,452	86.0	2,519	380	2,899	90.0	84.0	
			20	3,552	230	3,782	86.0	2,777	380	3,157	88.9	83.5	

1) 소계내역: 기본급, 명절수당(기본급\*120%/12개월)

2) 수당포함내역: 종사자특별수당 120,000~180,000원, 급량비 50,000원

3) 수당포함내역: 종사자특별수당 280,000원, 명절수당 116,667원(700천원\*2회/12월), 급량비 50,000원

### (3) 지역자활센터

지역자활센터는 사업 인건비 가이드라인을 따르고 있다. 1급부터 5급에 이르는 체계로 되어 있으며 지자체 재정 및 지역자활센터 운영비 여건에 따라 2022년 사회복지(이용)시설 인건비 가이드라인으로 지급이 가능하다. 이때, 1급은 관장, 2급은 부장, 3급은 과장, 4급은 선임사회복지사, 5급은 사회복지사의 직위로 대응하도록 권고하고 있다(보건복지부c, 2022, p.175, 176).

〈 표 2-3-18 〉 지역자활센터 봉급표

단위: 천원

직급	1급	2급	3급	4급	5급
1	2,502	2,243	2,067	1,966	1,915
2	2,593	2,320	2,123	2,016	1,932
3	2,691	2,410	2,183	2,078	1,950
4	2,794	2,501	2,277	2,139	2,004
5	2,917	2,600	2,376	2,201	2,062
6	3,041	2,711	2,478	2,286	2,119
7	3,164	2,822	2,585	2,373	2,202
8	3,288	2,941	2,693	2,465	2,289
9	3,414	3,065	2,804	2,561	2,376
10	3,533	3,187	2,911	2,651	2,457
11	3,652	3,301	3,010	2,741	2,533
12	3,770	3,400	3,099	2,817	2,594
13	3,870	3,488	3,177	2,889	2,644
14	3,952	3,575	3,252	2,959	2,707
15	4,035	3,662	3,325	3,025	2,766
16	4,114	3,740	3,393	3,089	2,827
17	4,187	3,807	3,459	3,149	2,888
18	4,257	3,875	3,522	3,208	2,946
19	4,322	3,935	3,578	3,261	2,998
20	4,380	3,993	3,634	3,314	3,049
21	4,437	4,050	3,686	3,363	3,095
22	4,492	4,103	3,736	3,409	3,141
23	4,543	4,153	3,783	3,454	3,183
24	4,591	4,200	3,825	3,496	3,225
25	4,638	4,246	3,867	3,537	3,264
26	4,677	4,287	3,907	3,577	3,300
27	4,716	4,325	3,942	3,610	3,331
28	4,751	4,360	3,972	3,639	3,358
29	4,777	4,389	4,000	3,667	3,383
30	4,799	4,419	4,026	3,691	3,406
31		4,438	4,052	3,719	3,434

출처: 보건복지부c(2022). 2022년 자활사업안내. p.175

이 외에 수당의 경우 대전시에서 별도로 지급하고 있는 이용시설의 수당이 있다. 이에 명절 수당, 종사자특별수당, 급량비가 매월 30만원으로 지급되는 상황이다.

< 표 2-3-19 > 지역자활센터 대전시 수당 지급 현황

	명절수당	종사자특별수당	급량비	소계
이용시설	900,000원*연2회 (월150,000원)	월100,000원	월50,000원	월300,000원

지역자활센터의 전체적인 보수 수준을 분석한 결과는 아래의 표와 같다. 구체적으로 보건복지부 가이드라인 기준 최대 101.4%(5급 1호봉)~ 91.2%(1급 30호봉)의 수준으로 나타났다. 대전시 기준으로는 더 낮은 충족률을 보여 94.7%~88.8% 수준이었다. 전반적으로 보건복지부 가이드라인과 대전시 기준에 비하여 지역자활센터의 보수 수준이 낮은 편으로 나타났다.

< 표 2-3-20 > 보건복지부 소관 자활 시설 월 보수 분석 결과

시설 종류	기관 직위	기준				실지급 보수			충족 수준		
		보건복지부 가이드라인 적용			대전 수당 계 <sup>2)</sup>	기본급 자원 비율	대전 수당 계 <sup>3)</sup>	총급여	가이드 라인기준 충족율	대전시 기준 충족율	
		직위	호봉	소계 <sup>1)</sup>							
지역 자활 센터	1급	관장	10	4,117	150	4,267	3,533	300	3,833	93.1	89.8
			15	4,702	150	4,852	4,035	300	4,335	92.2	89.3
			20	5,103	150	5,253	4,380	300	4,680	91.7	89.1
			25	5,404	150	5,554	4,638	300	4,938	91.4	88.9
			30	5,591	150	5,741	4,799	300	5,099	91.2	88.8
	2급	사무 국장	1	2,614	150	2,764	2,243	300	2,543	97.3	92.0
			5	3,029	150	3,179	2,600	300	2,900	95.7	91.2
			10	3,713	150	3,863	3,187	300	3,487	93.9	90.3
			15	4,266	150	4,416	3,662	300	3,962	92.9	89.7
			20	4,653	150	4,803	3,993	300	4,293	92.3	89.4
	3급	과장	1	2,408	150	2,558	2,067	300	2,367	98.3	92.5
			5	2,768	150	2,918	2,376	300	2,676	96.7	91.7
			10	3,391	150	3,541	2,911	300	3,211	94.7	90.7
			15	3,874	150	4,024	3,325	300	3,625	93.6	90.1
			20	4,234	150	4,384	3,634	300	3,934	92.9	89.7
	4급	선임 사회 복지사	1	2,290	150	2,440	1,966	300	2,266	98.9	92.9
			5	2,564	150	2,714	2,201	300	2,501	97.5	92.1
			10	3,088	150	3,238	2,651	300	2,951	95.5	91.1
			15	3,525	150	3,675	3,025	300	3,325	94.3	90.5
			20	3,861	150	4,011	3,314	300	3,614	93.6	90.1
5급	사회 복지사	1	2,188	150	2,338	1,915	300	2,215	101.2	94.7	
		5	2,402	150	2,552	2,062	300	2,362	98.3	92.5	
		10	2,862	150	3,012	2,457	300	2,757	96.3	91.5	
		15	3,222	150	3,372	2,766	300	3,066	95.1	90.9	
		20	3,552	150	3,702	3,049	300	3,349	94.3	90.4	

<sup>1)</sup> 소계내역: 기본급, 명절수당(기본급\*120%/12개월)

<sup>2)</sup> 수당포함내역: 종사자특별수당 100,000원, 급량비 50,000원

<sup>3)</sup> 수당포함내역: 종사자특별수당 100,000원, 명절수당 150,000원(900천원\*2회/12월), 급량비 50,000원

#### (4) 장애인 시설

장애인시설 중에서는 생활시설에 속하는 장애유형별 거주시설과 이용시설인 장애인생산품판매시설을 중심으로 분석하였다. 다만, 장애인생산품판매시설의 경우 일부분의 인건비를 보조받고 나머지는 자부담으로 충당하는 방식을 활용하며 자체 가이드라인을 적용하고 있어 아래의 표로 정리하지는 않았다. 하지만 전반적인 보수 수준은 가이드라인 보다 낮은 수준으로 나타났다는 점을 간과해서는 안된다. 생활시설에 속하는 장애유형별 거주시설은 장애인 거주시설 종사자 인건비 가이드라인을 따르고 있어 해당 가이드라인을 통해 기본급과 명절수당(기본급\*120%)을 받고 있었으며 이 외에 대전시로부터 종사자특별수당과 급량비가 지원되었다.

〈 표 2-3-21 〉 2022년 장애인 거주시설 종사자 인건비 지원기준

단위: 천원

직위 (호봉)	원장	사무 국장	과장	간호조무사 ( '15년 3월 31일 이전 채용)	생활지도원		관리인	기능직
					선임	직원		
1호봉	2,488	2,192	2,047	2,047	1,965	1,924	1,917	1,917
2호봉	2,588	2,297	2,101	2,101	2,031	1,941	1,930	1,928
3호봉	2,674	2,408	2,190	2,191	2,087	1,978	1,944	1,939
4호봉	2,799	2,512	2,294	2,294	2,157	2,036	1,972	1,970
5호봉	2,892	2,609	2,389	2,389	2,204	2,099	2,016	2,015
6호봉	3,010	2,735	2,481	2,481	2,301	2,164	2,060	2,059
7호봉	3,136	2,845	2,607	2,607	2,393	2,234	2,111	2,099
8호봉	3,295	2,955	2,712	2,712	2,486	2,310	2,198	2,151
9호봉	3,440	3,091	2,828	2,828	2,583	2,396	2,256	2,184
10호봉	3,563	3,214	2,936	2,936	2,673	2,478	2,323	2,249
11호봉	3,683	3,329	3,035	3,035	2,764	2,555	2,411	2,312
12호봉	3,802	3,429	3,125	3,125	2,840	2,616	2,481	2,373
13호봉	3,903	3,517	3,204	3,204	2,914	2,667	2,547	2,437
14호봉	3,986	3,605	3,280	3,280	2,984	2,730	2,593	2,487
15호봉	4,070	3,693	3,353	3,353	3,051	2,789	2,630	2,526
16호봉	4,149	3,771	3,422	3,422	3,115	2,851	2,681	2,570
17호봉	4,223	3,839	3,488	3,488	3,176	2,912	2,731	2,614
18호봉	4,293	3,907	3,552	3,552	3,235	2,971	2,782	2,683
19호봉	4,358	3,968	3,608	3,608	3,289	3,024	2,824	2,735
20호봉	4,417	4,027	3,665	3,665	3,342	3,075	2,865	2,778
21호봉	4,475	4,085	3,717	3,717	3,391	3,121	2,914	2,826
22호봉	4,530	4,138	3,767	3,767	3,438	3,167	2,969	2,882

직위 (호봉)	원장	사무 국장	과장	간호조무사 ( '15년 3월 31일 이전 채용)	생활지도원		관리인	기능직
					선임	직원		
23호봉	4,582	4,188	3,815	3,815	3,483	3,210	3,027	2,937
24호봉	4,630	4,235	3,858	3,858	3,526	3,252	3,080	2,992
25호봉	4,678	4,282	3,899	3,899	3,567	3,292	3,129	3,046
26호봉	4,717	4,323	3,940	3,940	3,607	3,328	3,172	3,097
27호봉	4,756	4,362	3,975	3,975	3,640	3,360	3,215	3,139
28호봉	4,791	4,397	4,005	4,005	3,670	3,386	3,244	3,171
29호봉	4,817	4,426	4,034	4,034	3,698	3,411	3,276	3,203
30호봉	4,840	4,457	4,060	4,060	3,722	3,435	3,297	3,233
31호봉	-	4,474	4,084	4,084	3,751	3,463	3,331	3,261
촉탁의	기본급 월 2,595천원(동 금액 이외의 추가적인(수당 및 적립금 등)지급 금지)							

출처: 보건복지부(2022). 2022년 장애인거주시설 운영지원사업 국고보조금 지원기준. p.4

이 외에 대전시의 수당이 아래의 표와 같이 지급되고 있다. 명절수당은 사업 가이드라인을 따르기에 종사자특별수당과 급량비를 포함하여 17만원에서 23만원의 범위에서 수당이 지급되고 있다.

< 표 2-3-22 > 장애인 시설 대상 대전시 수당 지급 현황

	명절수당	종사자특별수당	급량비	소계
생활시설	- (사업가이드라인기준)	월120,000~180,000원	월50,000원	월170,000~230,000원

장애유형별 거주시설이 적용하는 장애인 거주시설 종사자 인건비 가이드라인은 보건복지부 가이드라인과는 차이가 있다. 구체적으로 원장의 경우 보건복지부 가이드라인은 99.3%~100.8%의 충족 수준이었으며 다른 대전시 시설에 비해서는 95.4%~95.5%의 수준을 충족하는 것으로 나타났다. 사무국장, 과장(사회재활교사, 영양사, 간호사, 물리치료사, 작업치료사, 청능치료사, 언어치료사, 보행훈련사, 상담평가요원), 선임생활지도원(생활지도원 중 승진), 생활지도원(생활지도원, 사무원, 간호조무사), 위생원 및 조리원, 관리원은 보건복지부 가이드라인은 모두 충족하는 것으로 나타났다. 하지만 대전시 기준 충족률은 92.7%(사무국장 1호봉)~100.1%(기능직 1호봉)의 수준이었다. 촉탁의는 상대적으로 낮은 충족률을 보였다.

〈 표 2-3-23 〉 보건복지부 소관 장애인시설 월 보수 분석 결과

단위 천원 %

시설 종류	기관 직위	기준					실지급 보수			충족 수준	
		보건복지부 가이드라인 적용			대전 수당 계 <sup>2)</sup>	총계	기본급 지원 비율	(대전) 수당 계 <sup>1)</sup>	총 급여	가이드 라인기준 충족율	대전시 기준 충족율
		직위	호봉	소계 <sup>1)</sup>							
장애인 유형별 거주 시설	원장	원장	10	4,117	230	4,117	3,563	586	4,149	100.8	95.5
			15	4,702	230	4,702	4,070	637	4,707	100.1	95.4
			20	5,103	230	5,103	4,417	671	5,088	99.7	95.4
			25	5,404	230	5,404	4,678	697	5,375	99.5	95.4
			30	5,591	230	5,591	4,840	714	5,554	99.3	95.4
	사무 국장	사무 국장	1	2,614	170	2,614	2,192	389	2,581	98.7	92.7
			5	3,029	230	3,029	2,609	490	3,099	102.3	95.1
			10	3,713	230	3,713	3,214	551	3,765	101.4	95.5
			15	4,266	230	4,266	3,693	599	4,292	100.6	95.5
			20	4,653	230	4,653	4,027	632	4,659	100.1	95.4
	과장	과장	1	2,408	170	2,408	2,047	374	2,421	100.5	93.9
			5	2,768	230	2,768	2,389	468	2,857	103.2	95.3
			10	3,391	230	3,391	2,936	523	3,459	102.0	95.5
			15	3,874	230	3,874	3,353	565	3,918	101.1	95.5
			20	4,234	230	4,234	3,665	596	4,261	100.6	95.5
	선임 생활 지도원	선임 생활 지도원	1	2,290	170	2,290	1,965	366	2,331	101.8	94.8
			5	2,564	230	2,564	2,204	450	2,654	103.5	95.0
			10	3,088	230	3,088	2,673	497	3,170	102.6	95.5
			15	3,525	230	3,525	3,051	535	3,586	101.7	95.5
			20	3,861	230	3,861	3,342	564	3,906	101.2	95.5
	생활 지도원	생활 지도원	1	2,290	170	2,188	1,924	362	2,286	104.5	97.0
			5	2,564	230	2,402	2,099	439	2,538	105.7	96.5
			10	3,088	230	2,862	2,478	477	2,955	103.2	95.6
			15	3,525	230	3,222	2,789	508	3,297	102.3	95.5
			20	3,861	230	3,552	3,075	537	3,612	101.7	95.5
	위생원, 조리원	기능직	1	2,290	170	2,105	1,917	421	2,338	111.1	100.1
			5	2,564	230	2,260	2,015	431	2,446	108.2	98.2
			10	3,088	230	2,599	2,249	454	2,703	104.0	95.6
			15	3,525	230	2,918	2,526	482	3,008	103.1	95.6
			20	3,861	230	3,209	2,778	507	3,285	102.4	95.5
	관리원	관리직	1	2,290	170	2,129	1,917	421	2,338	109.8	99.1
			5	2,564	230	2,313	2,016	431	2,447	105.8	96.2
			10	3,088	230	2,684	2,323	462	2,785	103.8	95.6
			15	3,525	230	3,038	2,630	493	3,123	102.8	95.5
			20	3,861	230	3,310	2,865	516	3,381	102.1	95.5
	축탁의	축탁의	1	2,188	-	2,939	2,595	-	2,595	88.3	88.3

1) 소계내역: 기본급, 명절수당(기본급\*120%/12개월)

2) 수당포함내역: 종사자특별수당 100,000원, 급량비 50,000원

3) 수당포함내역: 종사자특별수당 100,000원, 장애인 거주시설 가이드라인에 따른 명절수당(기본급\*120%/12개월), 급량비 50,000원

## 제4절 소결

본 장에서는 사회복지시설 및 종사자와 관련한 다양한 현황을 분석해보았다. 이에 실제 시설과 종사자의 분포, 정책적 환경과 나아가 실제 보수 수준을 보여줄 수 있는 현황을 확인하였다. 주요 결론 및 논의는 다음과 같다.

첫째, 대전시의 사회복지시설과 종사자의 분포 현황에서는 대전시에 519개의 시설과 3,970명의 종사자가 근무하는 것을 확인할 수 있었다(장기요양시설, 어린이집 제외). 이를 시설 종류, 시설 형태, 소관부서, 재원지원방식에 따라 살펴봄으로써 대전시에 위치한 시설이 어떻게 운영되고 있는지를 이해할 수 있었다. 구체적으로 절대적인 숫자로는 아동복지시설과 장애인복지시설이 상당히 많은 것으로 나타났으며 성매매피해지원시설, 한부모가족복지시설 등 일부에서는 1개소만 있는 단독시설도 운영되는 것을 확인할 수 있었다. 또한 한 기관에 많은 수의 종사자가 근무하는 대형시설은 상대적으로 생활시설의 경우가 많은 것으로 분석되었고 반대로 하나의 시설에 가장 적은 수는 1명이 종사하는 장애인공동생활가정으로 역시 생활시설이었다. 이러한 결과는 대전시에 위치한 사회복지시설이 다양한 기준으로 운영되고 있다는 것을 보여주며 각 시설 유형이 갖는 특성에 따라 종사자의 숫자도 차이가 있는 것을 확인할 수 있었다. 이와 같은 다양성만큼 시설이 가지고 있는 상황과 욕구 등은 다를 수 밖에 없음을 인식할 수 있다.

둘째, 중앙정부 차원의 사회복지사법과 대전시의 조례, 대전시의 주요 정책을 통해 법적 현황을 분석하였다. 이에 대전시의 경우, 사회복지사법에 의거한 조례가 구성되어 있고 특히 법령보다도 더욱 강화된 강제조항을 포함하면서 대전시가 종사자의 처우를 위한 의지를 더욱 분명히 확인할 수 있었다. 무엇보다도 가장 최근의 조례 개정에서는 ‘안전과 인권 보호’를 핵심에 두면서 다양한 지원 내용이 조례로 규정되고 있었다. 이러한 조례의 강화는 사회복지시설 종사자 등에 대한 견고한 안전망으로 작용할 가능성이 높아질 것이다. 한편, 법령에서는 사회복지시설을 관련 단체 및 기관까지 포함함으로써 본 연구에서보다 사회복지시설 종사자의 범위를 포괄적으로 규정하고 있다. 이는 추후 처우 개선 제도의 관련 범위를 결정짓는 중요한 부분이 될 수 있을 것이다.

셋째, 법과 조례를 비롯하여 정책적 현황에서는 현재 대전시가 수행하고 있는 처우 개선의 노력을 검토할 수 있었다. 제3차 처우개선 계획의 3대 분야, 18개 과제가 지속적으로 운용되고 있다. 이 중 대부분은 전체 종사자를 위한 지원이었으며 일부는 그 중에서도 더욱 열악한 처우 상황에 놓여있는 특정 시설의 종사자의 처우를 위한 지원이었다. 이는 앞선 조례에서도 언급되고

있듯이 사회복지시설 종사자 간의 동등한 처우를 보장하는 등 개선과 지위 향상을 위한 대전시의 의지를 보여주는 부분이라고 할 수 있다. 물론, 일부 과제의 경우 정치사회적 영향에 따라 본래 계획보다 축소되는 경우도 있었으며, 지금의 처우개선제도만으로 처우의 개선이 완전히 좋아졌다고는 볼 수 없다. 하지만 대전시 차원의 단계적 노력은 점점 향상되고 있으며 장기적으로 사회복지 종사자의 처우개선에 기틀이 될 수 있을 것이다.

넷째, 대전시에 위치한 시설 중에서 보건복지부 가이드라인 대비 기본급 충족률이 낮거나 보건복지부 가이드라인을 적용하지 않는 시설을 중심으로 보수를 분석하여 보수 실태를 확인한 결과, 국비 시설의 다수가 보건복지부 가이드라인 이하의 수준으로 보수를 지급받고 있었다. 지방이양 시설의 일부도 포함되어 있기는 하였지만 국비 시설이 높은 비중으로 나타났다. 이들의 급여체계는 보건복지부 가이드라인의 일정 비율(%)을 기준으로 보수를 지급하거나 사업지침, 혹은 각 운영법인이나 기관별 자체 지침을 활용하고 있었다. 본 연구에서는 자체 지침의 수준을 드러내지는 못하였지만 대부분이 가이드라인을 적용하는 것보다 상대적으로 낮다는 것이 자료수집 과정에서 드러나기도 하였다. 한편, 국비시설 중 일부는 인원에 따른 단일급을 지급하도록 보조금 지원 기준이 제시되어 있어 장기근속에 따른 경력 등을 제대로 인정할 수 없다는 한계가 분명히 드러났다. 이 외에도 일부에서는 인건비의 일부만을 보조하여 나머지는 자부담으로 인건비를 보조하도록 하여 충분한 급여수준을 충족할 수 있는 어려움을 확인할 수 있었다.

다섯째, 보건복지부 가이드라인을 충족하지 못하는 시설의 처우개선을 위한 대전시의 노력이 이루어지고 있었다. 대전시에서는 모든 사회복지시설을 대상으로 가이드라인 이상의 추가적인 처우개선으로 급량비와 종사자 특별수당을 제공하고 있다. 즉, 보건복지부 가이드라인을 100% 충족하는 시설에서는 대전시의 추가 수당을 포함하면 가이드라인 대비 100%이상의 보수 충족률을 보인다. 이 때, 대전시는 가이드라인을 충족하지 못하는 시설에는 차등으로 수당을 지급하고 있었다. 그 결과 여성가족부 시설에는 종사자특별수당을 더 높게 책정하였으며, 보건복지부 가이드라인을 따르지 않음으로써 기본급의 120%에 해당하는 명절수당을 받지 못하는 기관에 고정급으로 70만~90만원의 수당을 연 2회 지급하고 있었다. 이러한 대전시의 노력으로 분석 범위에 있는 기관의 일부는 수당을 포함할 경우 보건복지부 가이드라인 수준의 충족률에는 도달하는 경우도 있었다는 성과를 확인할 수 있었다. 하지만 이는 동시에 다른 대전시의 시설에 비하여 여전히 적은 수준임을 간과해서는 안 될 것이다.

여섯째, 보건복지부 가이드라인과 대전시 수준을 분석한 결과, 상대적으로 낮은 직위의 낮은 호봉일수록 보수 충족률이 높았고 고직위의 고호봉일수록 보수 충족률이 낮았다. 이에 대부분 원

장이나 관장급은 보수 충족률이 낮았으며 반대로 사회복지사, 기능직, 관리직 등은 보수 충족 수준이 높았다. 다만, 저직위 저호봉일수록 충족률이 높은 이유 중 하나는 최저임금과 관련되는 부분이 있었다. 2022년 최저임금은 1,914,440원으로 보건복지부 가이드라인의 기본급 중 4급에 해당하는 사회복지사(생활지도원), 5급, 관리직, 기능직 1호봉은 최저임금 보다 약간 높은 수준이기 때문에 충족률이 높지 않다면 월 보수액이 최저임금 보다 낮을 수 있는 만큼 충족률을 높게 적용하는 것이었다. 이러한 충족률의 경향은 사회복지시설 종사자의 경력에 대한 충분한 보상이 이루어지기 어려운 구조라는 것을 여실히 보여준다. 이는 사회복지분야의 장기근속을 저해하는 부분으로 전문성있는 사회복지종사자가 현장을 떠나거나 사기가 저하될 수 있는 상황이라는 점을 유념하여 적절한 대응이 필요하다.

일곱째, 보수수준 분석의 결과는 사회복지 종사자의 처우와 관련한 다양한 논의가 발생할 수 밖에 없는 현실을 보여주며 이에 대한 사회복지계의 적절한 합의가 필요하다는 것을 확인할 수 있었다. 무엇보다도 어떤 우선순위로 보수 충족이 이루어져야 하는가에 대한 부분이다. 한정된 자원을 가지고 대응을 해야 하기 때문에 우선순위는 만들어질 수밖에 없는 가능성이 크다. 이때 절대적으로 보수 수준이 작은 저호봉, 저직위에 대한 대응을 먼저해야 하는가, 혹은 저직위에 비하여 절대적인 보수의 양은 크지만 충족률이 낮은 고직위 고호봉자에 대한 걸맞는 보상이 먼저여야 하는가에 대한 이해관계자간의 합의과정을 통해 합리적이고 공정한 대응이 마련되어야 할 것이다.

동시에 보건복지부 가이드라인의 수준 자체가 우리가 충분하다고 여겨야 하는 기준인가에 대한 고민도 병행되어야 할 것이다. 일반적으로 보건복지부 가이드라인을 적용할지라도 사회복지 현장은 다른 분야에 비하여 보수와 처우 수준 등이 열악한 것으로 알려져 있다. 이에 법적으로도 공무원 수준에 준하는 보수수준을 보장해야 함이 규정되어 있다. 즉, 본 연구에서 분석을 하지는 못하였지만 추후 사회복지사 가이드라인과 공무원 보수 가이드라인 등을 비교분석하여 과연 보건복지부 가이드라인을 충족하는 것만으로 충분한지에 대한 논의가 이루어질 필요가 있다.

또한, 일부 소규모 시설의 경우, 원장이라는 직위를 가지고 있다고 할지라도 가이드라인 수준에서는 과장의 직위에 따른 보수를 지급받는 경우가 있었다. 또한 원장이 과장의 직위를 부여받음으로써 그 하위 직위에서는 과장 직위 이하의 기준을 적용받게 되어 해당 시설의 경우 상대적으로 규모가 큰 시설에 비하여 낮은 보수 수준을 가지고 갈 수밖에 없는 부분이 있었다. 이러한 부분에 있어서도 사회복지계의 충분한 논의를 통한 합의 과정이 이루어져야 할 것이다.

다만, 이러한 보수 분석은 고정적인 보수만을 대상으로 하였다는 점에서 시간외 수당 등과 같은 부분은 살펴보지 못하였다는 한계가 있다.

## 제3장

---

# 사회복지 시설 실태조사 결과

---

제1절 시설 조사 개요

제2절 사회복지시설 일반현황

제3절 사회복지시설 근로환경

제4절 처우와 보수

제5절 교육 및 훈련

제6절 모성보호와 일·가정 양립

제7절 종사자의 안전과 인권

제8절 소결





## 제3장 사회복지 시설 실태조사 결과

### 제1절 시설 조사 개요

「사회복지사 등의 처우 및 지위 향상을 위한 법률」과 「대전광역시 사회복지사 등의 처우 및 지위 향상을 위한 조례」에 의해 3년마다 사회복지시설 종사자 보수수준 및 지급실태 등에 관한 실태조사를 수행하고 있다. 이를 위해 사회복지 시설에 대해 아래와 같이 설계하여 조사를 실시하였다.

#### 1. 조사 설계

조사 대상은 대전광역시 사회복지 시설로 등록된 519개 전수를 대상으로 하였다. 사회복지 시설로 등록된 기관 중 어린이집, 장기요양시설은 제외하였다. 조사는 전문조사기관인 (주)알앤알컨설팅을 통해 온라인으로 실시하였으며, 시설의 보수 현황 등을 조사하기 위해 조사는 주로 기관장 또는 인사 총무 담당자가 실시하였다. 조사 기간은 2022년 10월 31일부터 12월 2일까지 진행되었으며 총 312개의 시설에서 응답하여 60.1%의 회수율을 보였다.

〈 표 3-1-1 〉 조사 설계

조사 대상	· 시설 조사 : 대전시 사회복지시설 인사총무 담당자 (519개 대상)
조사 방법	· 구조화된 설문지를 이용한 온라인 조사
유효 표본	· 시설 312개소(60.1% 회수)
조사 기간	· 2022년 10월 31일 ~ 2022년 12월 2일
조사 기관	· 알앤알컨설팅 주식회사

#### 2. 조사 내용

시설 조사를 위해 시설현황과 근로환경, 처우와 보수, 교육 및 훈련, 일가정양립 제도, 종사자 안전과 관련된 내용 등 7가지 영역에 대해 질문하였다.

〈 표 3-1-2 〉 시설 조사 내용

일반현황	· 설립연도, 운영주체, 소관부처, 재정지원방식, 소재지, 시설유형, 시설종류, 운영예산, 이용자수
사회복지시설 종사자 현황	· 종사자 현원과 실제 종사자 수, 계약형태별 근로자 수, 이직현황
근로환경	· 교대근무제 실시여부, 교대근무 형태, 교대근무 가능 형태, 유급휴일, 야간당직, 협의기구, 주52시간 근로시간 적용연도
처우와 보수	· 보수체계, 경력인정, 수당종류, 인건비가이드준수, 시간외근로수당, 보상휴가제도, 유급휴가, 대체인력지원사업, 안식휴가제, 복리후생제도, 처우개선을 위한 제도
교육 및 훈련	· 직원교육규정, 외부교육 참가비, 교육 참여시 복무관리
일가정양립	· 일가정 지원제도, 모성보호제도, 육아휴직 이용자, 유연근무 실시, 고용지원금
종사자의 안전과 인권	· 질병사고유무, 처리방법, 유급병가제도 이용경험, 폭력발생사례, 인권보호, 폭력대응방안, 직장내괴롭힘, 노사분쟁사례, 노무 컨설팅

### 3. 시설 응답자 특성

시설 조사에 응답한 312개의 기관의 시설유형은 이용시설 67.3% > 생활시설 32.7%, 재원지 원방식은 지방이양시설(이하 지방비) 53.5% > 국비지원시설 46.5%, 소관부처는 복지부 시설 81.4% > 여성가족부시설 18.6%로 나타났으며, 자치구는 서구(27.2%) > 중구(22.8%) > 동구(21.2%) > 대덕구(15.1%) > 유성구(13.8%) 순으로 응답하였다.

〈 표 3-1-3 〉 시설 조사 응답자 특성

구 분		사례수(명)	비율(%)
전체		312	100.0
시설유형	생활	102	32.7
	이용	210	67.3
재정지원방식	국비	145	46.5
	지방비	167	53.5
소관부처	보건복지부	254	81.4
	여성가족부	58	18.6
자치구	중구	71	22.8
	동구	66	21.2
	대덕구	47	15.1
	서구	85	27.2
	유성구	43	13.8

## 제2절 사회복지시설 일반현황

### 1. 시설 설립연도

사회복지시설의 설립연도는 ‘2000년대’(43.6%), ‘2010년대’(28.2%), ‘2000년 이전’(17.0%), ‘2020년대’(9.3%) 순으로 높게 나타났다. 시설유형별로는 생활시설은 ‘2010년대’가 34.3%로 가장 높았으며, 이용시설은 ‘2000년대’가 50.0%로 가장 높게 나타났다.

〈 표 3-2-1 〉 설립연도

단위: 명 %

구분		사례수	2000년 이전	2000년대	2010년대	2020년대	무응답
전체		(312)	17.0	43.6	28.2	9.3	1.9
시설유형	생활	(102)	30.4	30.4	34.3	3.9	1.0
	이용	(210)	10.5	50.0	25.2	11.9	2.4
재정지원방식	국비	(145)	9.0	51.7	24.8	11.7	2.8
	지방비	(167)	24.0	36.5	31.1	7.2	1.2
소관부처	보건복지부	(254)	18.5	40.6	29.9	9.4	1.6
	여성가족부	(58)	10.3	56.9	20.7	8.6	3.4
자치구	중구	(71)	18.3	46.5	21.1	11.3	2.8
	동구	(66)	21.2	37.9	30.3	9.1	1.5
	대덕구	(47)	12.8	46.8	34.0	2.1	4.3
	서구	(85)	15.3	45.9	25.9	12.9	-
	유성구	(43)	16.3	39.5	34.9	7.0	2.3

## 2. 시설종류

응답 시설의 종류는 장애인복지시설이 가장 많이 응답하였으며(34.3%), 아동복지시설(32.1%), 정신보건시설(8.3%), 노인복지시설(7.1%) 등의 순으로 나타났다. 이러한 응답순은 대전시 전체 시설 수와도 비슷한 비율을 보이고 있어 고르게 응답한 것을 알 수 있다.

〈 표 3-2-2 〉 시설종류

단위: 명 %

구분	사례수	노인복지 시설	아동복지 시설	장애인복지 시설	정신보건 시설	노숙인 시설	사회복지관 (지역주민)	
전체	(312)	7.1	32.1	34.3	8.3	2.2	4.5	
시설 유형	생활	(102)	6.9	15.7	42.2	14.7	5.9	-
	이용	(210)	7.1	40.0	30.5	5.2	0.5	6.7
재정 지원원칙	국비	(145)	0.7	62.8	11.0	5.5	-	-
	지방비	(167)	12.6	5.4	54.5	10.8	4.2	8.4
소관 부처	보건복지부	(254)	8.7	28.0	42.1	10.2	2.8	5.5
	여성가족부	(58)	-	50.0	-	-	-	-
자치구	중구	(71)	11.3	29.6	23.9	7.0	1.4	4.2
	동구	(66)	3.0	36.4	34.8	3.0	7.6	4.5
	대덕구	(47)	8.5	23.4	42.6	10.6	2.1	6.4
	서구	(85)	7.1	27.1	37.6	12.9	-	3.5
	유성구	(43)	4.7	48.8	34.9	7.0	-	4.7

  

구분	지역 자활센터	성매매피해 지원시설	성폭력피해 보호시설	가정폭력 보호시설	한부모가족 복지시설	다문화가족 지원센터	청소년 복지시설	기타	
전체	1.0	1.3	1.0	1.3	1.9	1.0	1.9	2.2	
시설 유형	생활	-	2.0	2.0	1.0	5.9	-	3.9	-
	이용	1.4	1.0	0.5	1.4	-	1.4	1.0	3.3
재정 지원원칙	국비	2.1	2.8	2.1	2.8	-	2.1	4.1	4.1
	지방비	-	-	-	-	3.6	-	-	0.6
소관 부처	보건복지부	1.2	-	-	-	-	-	1.6	
	여성가족부	-	6.9	5.2	6.9	10.3	5.2	10.3	5.2
자치구	중구	1.4	4.2	1.4	2.8	4.2	1.4	5.6	1.4
	동구	1.5	-	1.5	1.5	-	1.5	1.5	3.0
	대덕구	2.1	-	2.1	-	2.1	-	-	-
	서구	-	1.2	-	1.2	2.4	1.2	1.2	4.7
	유성구	-	-	-	-	-	-	-	-

### 3. 운영주체 종류

응답시설의 운영주체는 사회복지법인(38.1%)가 가장 많았으며, 개인운영(34.6%), 사단법인(9.9%), 재단법인(8.0%) 순으로 나타났다. 특히 재원지원을 국비매칭으로 지원받는 시설 중 개인 운영시설(42.1%)이 상대적으로 높게 나타났으며, 여성가족부 소관시설 중 사단법인(13.8%)으로 운영되는 곳이 상대적으로 높았다. 시설을 운영하는 주체에 따라 법인전입금 등으로 처우개선을 위한 기반이 될 수 있기도 차등이 없도록 지원이 필요할 것이다.

〈 표 3-2-3 〉 운영주체 종류

단위: 명 %

구분		사례수	사회복지법인	재단법인	학교법인	사단법인	종교법인
전체		(312)	38.1	8.0	1.6	9.9	1.6
시설유형	생활	(102)	53.9	11.8	-	1.0	-
	이용	(210)	30.5	6.2	2.4	14.3	2.4
재정 지원방식	국비	(145)	25.5	10.3	2.8	8.3	2.1
	지방비	(167)	49.1	6.0	.6	11.4	1.2
소관부처	보건복지부	(254)	40.6	7.1	1.6	9.1	1.6
	여성가족부	(58)	27.6	12.1	1.7	13.8	1.7
자치구	중구	(71)	33.8	7.0	1.4	18.3	-
	동구	(66)	36.4	7.6	-	4.5	-
	대덕구	(47)	55.3	-	2.1	6.4	4.3
	서구	(85)	40.0	14.1	2.4	8.2	3.5
	유성구	(43)	25.6	7.0	2.3	11.6	-
구분		의료법인	비법인민간단체	개인운영	회사법인	국립지방자치 단체	기타
전체		0.3	1.0	34.6	0.3	0.3	4.2
시설유형	생활	-	-	33.3	-	-	-
	이용	0.5	1.4	35.2	0.5	0.5	6.2
재정 지원방식	국비	0.7	2.1	42.1	0.7	0.7	4.8
	지방비	-	-	28.1	-	-	3.6
소관부처	보건복지부	0.4	0.4	34.3	0.4	0.4	4.3
	여성가족부	-	3.4	36.2	-	-	3.4
자치구	중구	-	1.4	32.4	-	1.4	4.2
	동구	-	1.5	40.9	-	-	9.1
	대덕구	-	-	23.4	2.1	-	6.4
	서구	-	1.2	29.4	-	-	1.2
	유성구	2.3	-	51.2	-	-	-

#### 4. 시설예산 및 인건비

시설예산을 살펴보면 2021년 결산액은 평균 약 7억 3천 8백만원, 결산 내 인건비는 3억 6천 7백만 원으로 인건비 비율은 약 49.7%로 나타났다. 2022년 예산액은 10억 3천 6백만원, 예산 내 인건비는 5억 4천 2백만원으로 인건비 비율은 약 52.3%로 나타나 2022년 인건비 비중이 2021년 대비 높아졌다. 이는 코로나19로 인해 2021년의 운영예산의 일정부분 미사용되었을 것으로 예측할 수 있다. 시설유형별로는 생활시설은 2022년 예산액 1,024,303.4천원, 예산 내 인건비 723,034.7천원이며, 이용시설은 2022년 예산액 1,040,857.4천원, 예산 내 인건비 458,812.3천원으로 나타났다. 시설유형별 예산액은 거의 차이가 없지만 예산 내 인건비는 생활시설이 상대적으로 높게 나타났다.

〈 표 3-2-4 〉 운영예산(평균)

단위: 명 천원

구분	2021년			2022년			
	사례수	결산액	결산 내 인건비	사례수	예산액	예산 내 인건비	
전체	(298)	737,900.0	366,800.4	(301)	1,035,687.7	541,928.6	
시설유형	생활	(96)	728,841.1	527,010.4	(94)	1,024,303.4	723,034.7
	이용	(202)	742,205.2	290,661.0	(207)	1,040,857.4	458,812.3
재정지원방식	국비	(135)	546,586.4	297,948.3	(139)	970,510.8	550,257.0
	지방비	(163)	896,349.9	423,825.2	(162)	1,091,611.2	534,826.5
소관부처	보건복지부	(244)	802,592.8	409,990.1	(246)	1,179,042.5	619,552.7
	여성가족부	(54)	445,584.5	171,647.0	(55)	394,500.9	193,325.9
자치구	중구	(69)	589,202.5	281,684.8	(70)	553,507.3	314,221.4
	동구	(66)	569,841.4	329,603.3	(65)	645,050.2	377,215.2
	대덕구	(43)	740,506.8	325,744.9	(42)	792,192.1	337,421.3
	서구	(82)	887,021.3	457,879.5	(83)	1,886,154.1	1,007,983.5
	유성구	(38)	975,057.0	435,876.5	(41)	1,005,984.8	461,864.0

## 5. 이용자 수

2022년도 이용시설의 월평균 이용자는 1,375.6명이며, 생활시설의 정원은 27.6명, 현원은 19.2명(입소율 69.6%)이었다. 특히 중구의 월평균 이용자는 3,344.9명으로 상대적으로 높은 것으로 나타났으며, 생활시설 중 국비 지원시설의 입소율이 75.8%로 지방비 지원시설보다 상대적으로 낮았으며, 복지부 소관 시설이 69.6%로 파악되었다.

〈 표 3-2-5 〉 이용자수(2022년 7~9월)

단위 : 명

구분		월 평균 이용자		생활시설			
		사례수	평균	사례수	정원	현원	입소율
전체		(203)	1,375.6	(102)	27.6	19.2	69.6%
시설유형	생활	-	-	(102)	27.6	19.2	69.6%
	이용	(203)	1,375.6	-	-	-	-
재정지원방식	국비	(105)	178.0	(36)	36.8	27.9	75.8%
	지방비	(98)	2,658.7	(66)	22.7	14.5	63.9%
소관부처	보건복지부	(164)	1,621.2	(84)	30.0	21.5	71.7%
	여성가족부	(39)	343.1	(18)	16.4	8.3	50.6%
자치구	중구	(46)	3,344.9	(22)	22.4	11.7	52.2%
	동구	(47)	830.7	(19)	25.8	20.1	77.9%
	대덕구	(36)	342.4	(10)	40.7	29.8	73.2%
	서구	(46)	676.3	(38)	29.3	20.6	70.3%
	유성구	(28)	1,532.5	(13)	24.5	18.5	75.5%

## 6. 종사자 인원

시설 종사자 현황은 2021년 정원은 10.2명, 현원은 9.5명(충원율 93.1%)이며 2022년 정원은 10.4명, 현원은 9.8명(충원율 94.2%)으로 나타났다. 시설유형별로는 생활시설이 2022년 정원 13.7명, 현원 11.6명으로(충원율 84.7%) 이용시설(충원율 101.1%)보다 충원율이 낮았다. 시설 특성과 업무량을 고려할 때의 적정인원은 평균 12.1명이었으며, 생활시설은 15.3명으로 이용시설 10.5명보다 높게 나타났다. 생활시설의 교대근무 등 특성을 고려한 어떤 직종의 인원이 필요한 것인지 세부적인 조사가 필요하다.

〈 표 3-2-6 〉 종사자 정원 및 현원

단위 : 명

구분	2021년				2022년				적정인원	
	사례수	정원	현원	충원율	사례수	정원	현원	충원율		
전체	(307)	10.2	9.5	93.1%	(312)	10.4	9.8	94.2%	12.1	
시설유형	생활	(102)	13.1	11.0	84.0%	(102)	13.7	11.6	84.7%	15.3
	이용	(205)	8.7	8.7	100.0%	(210)	8.8	8.9	101.1%	10.5
재정지원방식	국비	(141)	8.5	7.7	90.6%	(145)	8.5	7.9	92.9%	10.3
	지방비	(166)	11.5	10.9	94.8%	(167)	12.0	11.4	95.0%	13.7
소관부처	보건복지부	(250)	11.3	10.5	92.9%	(254)	11.6	10.8	93.1%	13.3
	여성가족부	(57)	5.1	5.1	100.0%	(58)	5.2	5.2	100.0%	6.6
자치구	중구	(70)	9.1	8.9	97.8%	(71)	9.4	9.3	98.9%	12.0
	동구	(66)	9.8	9.2	93.9%	(66)	10.5	9.8	93.3%	11.0
	대덕구	(47)	10.0	9.2	92.0%	(47)	10.2	9.7	95.1%	11.6
	서구	(84)	10.2	8.9	87.3%	(85)	10.2	9.1	89.2%	12.1
	유성구	(40)	12.7	12.2	96.1%	(43)	12.5	11.9	95.2%	14.2

## 7. 종사자 근로계약 형태

종사자의 근로계약 형태를 살펴보면 '상용직 근로자'가 8.3명으로 가장 높았으며, 그 다음으로 '임시직 근로자'와 '당해 연도 파견 근로자'가 각 1.5명으로 나타났다. 시설유형별로는 생활시설이 '상용직 근로자'가 11.5명으로 높은 반면, 이용시설은 '임시직 근로자'와 '당해 연도 파견 근로자'(각 2.1명)가 상대적으로 높게 나타났다. 한편 무급가족봉사자나 근로계약이 1개월 미만인 근로자와 같은 일용직 근로자는 없는 것으로 나타났다.

〈 표 3-2-7 〉 종사자 현황

단위: 명

구분		사례수	상용직 근로자	임시직 근로자	당해 연도 파견 근로자	일용직 근로자	비임금 근로자
전체		(312)	8.3	1.5	1.5	0.0	0.0
시설유형	생활	(102)	11.5	0.2	0.4	0.0	0.0
	이용	(210)	6.8	2.1	2.1	0.1	0.0
재정지원방식	국비	(145)	7.6	0.3	1.7	0.0	0.0
	지방비	(167)	9.0	2.5	1.4	0.1	0.0
소관부처	보건복지부	(254)	9.1	1.8	1.5	0.1	0.0
	여성가족부	(58)	5.0	0.2	1.6	0.0	0.0
자치구	중구	(71)	7.3	2.2	1.3	0.0	0.0
	동구	(66)	7.1	2.5	1.7	0.2	0.0
	대덕구	(47)	8.8	1.2	2.4	0.0	0.1
	서구	(85)	8.8	0.4	1.2	0.0	0.0
	유성구	(43)	10.5	1.4	1.7	0.0	0.0

## 8. 종사자 이직 현황

종사자 이직현황을 살펴보면 2020년 정규직은 7.4명 중 평균 1.0명이(이직률 13.5%), 비정규직은 7.8명 중 평균 1.8명이(이직률 23.1%) 이직한 것으로 나타났다. 시설유형별로는 정규직은 생활시설(1.6명)이, 비정규직은 지방비 지원시설(2.9명)이 이직 인원이 더 높게 나타났다. 2021년은 정규직은 7.9명 중 1.1명이(이직률 13.9%), 비정규직은 7.1명 중 2.0명이(이직률 28.2%) 이직한 것으로 나타났다. 시설유형별로는 정규직은 생활시설(1.7명)이, 비정규직은 지방비 지원시설(3.9명)이 이직 인원이 더 높게 나타났다. 생활시설의 정규직 근로자의 이직 사유 등을 세부적으로 알아보고 근로환경의 개선 등이 필요할 것이다.

한편 정규직 이직률은 2017년 14.7%, 2018년 17.0%로 다소 낮아졌으며, 비정규직 이직률은 2017년 26.0%, 2018년 31.4%로 등락을 반복하고 있으나 전체적으로 이직률이 낮아지는 경향을 보인다.

〈 표 3-2-8 〉 종사자 이직 현황(평균)

단위: 명

구분	2020년						2021년						
	정규직 종사자			비정규직 종사자			정규직 종사자			비정규직 종사자			
	사례 수	실 인원	이직 인원	사례 수	실 인원	이직 인원	사례 수	실 인원	이직 인원	사례 수	실 인원	이직 인원	
전체	(279)	7.4	1.0	(101)	7.8	1.8	(296)	7.9	1.1	(114)	7.1	2.0	
시설유형	생활	(97)	9.7	1.6	(22)	1.9	1.0	(100)	11.1	1.7	(17)	1.5	0.6
	이용	(182)	6.1	0.7	(79)	9.4	2.0	(196)	6.3	0.9	(97)	8.1	2.3
재정지원방식	국비	(126)	7.0	1.1	(56)	1.8	0.9	(134)	7.6	1.0	(65)	1.8	0.6
	지방비	(153)	7.7	0.9	(45)	15.3	2.9	(162)	8.2	1.3	(49)	14.2	3.9
소관부처	보건복지부	(225)	8.1	1.0	(76)	9.8	2.2	(240)	8.7	1.3	(90)	8.6	2.5
	여성가족부	(54)	4.5	0.8	(25)	1.7	0.5	(56)	4.6	0.5	(24)	1.8	0.3
자치구	중구	(64)	6.9	1.0	(20)	6.8	3.2	(68)	6.9	1.0	(25)	5.1	2.4
	동구	(59)	6.9	0.9	(23)	7.7	1.2	(63)	7.1	1.2	(24)	7.3	0.6
	대덕구	(44)	6.1	0.8	(19)	11.2	2.0	(47)	7.8	1.3	(22)	9.8	1.8
	서구	(75)	8.8	1.1	(27)	6.9	1.5	(80)	9.0	1.1	(25)	7.9	3.4
	유성구	(37)	7.7	1.0	(12)	6.2	0.8	(38)	9.1	1.1	(18)	5.4	1.7

### 제3절 사회복지시설 근로환경

#### 1. 교대근무

응답기관의 22.8%는 시설에서 교대근무를 하는 것으로 나타났다. 이중 생활시설은 62.7%가 교대근무를 하는 반면, 이용시설은 3.3%만 교대근무를 하는 것으로 나타났다. 이 중 현재 교대근무 형태로는 '2조 2교대'가 21.1%로 가장 높았으며, '3조 2교대', '3조 3교대'(각 19.7%) 순으로 높게 나타났다. 즉 근무편성 조에 상관없이 2교대가 53.4%, 3교대가 23.9%로 나타났다.

〈 표 3-3-1 〉 교대근무 여부

단위: 명 %

구분		사례수	교대근무 있음	교대근무 없음
전체		(312)	22.8	77.2
시설유형	생활	(102)	62.7	37.3
	이용	(210)	3.3	96.7
재정지원방식	국비	(145)	22.1	77.9
	지방비	(167)	23.4	76.6
소관부처	보건복지부	(254)	24.0	76.0
	여성가족부	(58)	17.2	82.8
자치구	중구	(71)	14.1	85.9
	동구	(66)	25.8	74.2
	대덕구	(47)	12.8	87.2
	서구	(85)	31.8	68.2
	유성구	(43)	25.6	74.4

〈 표 3-3-2 〉 교대근무형태

단위: 명 %

구분		사례수	2조 격일제	2조 2교대	3조 2교대	3조 3교대	4조 2교대	4조 3교대	기타
전체		(71)	7.0	21.1	19.7	19.7	5.6	4.2	22.5
시설유형	생활	(64)	7.8	17.2	21.9	17.2	6.3	4.7	25.0
	이용	(7)	-	57.1	-	42.9	-	-	-
재정지원방식	국비	(32)	3.1	9.4	15.6	25.0	6.3	6.3	34.4
	지방비	(39)	10.3	30.8	23.1	15.4	5.1	2.6	12.8
소관부처	보건복지부	(61)	6.6	23.0	21.3	18.0	4.9	4.9	21.3
	여성가족부	(10)	10.0	10.0	10.0	30.0	10.0	-	30.0
자치구	중구	(10)	-	30.0	-	10.0	10.0	20.0	30.0
	동구	(17)	17.6	11.8	29.4	23.5	11.8	-	5.9
	대덕구	(6)	-	-	16.7	16.7	16.7	-	50.0
	서구	(27)	7.4	25.9	25.9	18.5	-	3.7	18.5
	유성구	(11)	-	27.3	9.1	27.3	-	-	36.4

교대근무를 하는 71개 시설에게 유급휴일 부여 여부를 조사한 결과, 91.5%는 '부여한다'고 응답하였다. 이용시설은 100.0%로 부여하며, 생활시설은 '부여함' 90.6%, '때때로 부여함' 6.3%, '부여하지 않음' 3.1%로 나타났다. 유급휴일을 부여받지 못하는 시설의 경우 업무강도가 매우 높을 것으로 예상할 수 있다.

〈 표 3-3-3 〉 유급휴일 부여 여부

단위: 명 %

구분		사례수	부여함	때때로 부여함	부여하지 않음
전체		(71)	91.5	5.6	2.8
시설유형	생활	(64)	90.6	6.3	3.1
	이용	(7)	100.0	-	-
재정지원방식	국비	(32)	87.5	6.3	6.3
	지방비	(39)	94.9	5.1	-
소관부처	보건복지부	(61)	93.4	4.9	1.6
	여성가족부	(10)	80.0	10.0	10.0
자치구	중구	(10)	90.0	10.0	-
	동구	(17)	88.2	5.9	5.9
	대덕구	(6)	100.0	-	-
	서구	(27)	92.6	7.4	-
	유성구	(11)	90.9	-	9.1

교대근무를 하는 71개 시설에게 희망하는 교대근무 형태를 조사한 결과, '3조 2교대'가 38.0%로 가장 높게 나타났으며, '4조 3교대'(29.6%), '3조 3교대'(22.5%), '4조 2교대'(9.9%) 순으로 높게 나타났다. 3조 2교대, 4조 교대로 근무하는 형태는 종사자의 수가 충분히 확보되어야 가능한 형태이며, 종사자 수가 적은 시설(2-3인 시설)에서 현실적으로 불가능한 실정이다.

〈 표 3-3-4 〉 현실적으로 희망하는 교대근무 형태

단위: 명 %

구분		사례수	3조 2교대 (96시간)	3조 3교대 (120시간)	4조 2교대 (96시간)	4조 3교대 (96시간)
전체		(71)	38.0	22.5	9.9	29.6
시설유형	생활	(64)	37.5	20.3	9.4	32.8
	이용	(7)	42.9	42.9	14.3	-
재정지원방식	국비	(32)	37.5	21.9	12.5	28.1
	지방비	(39)	38.5	23.1	7.7	30.8
소관부처	보건복지부	(61)	34.4	21.3	11.5	32.8
	여성가족부	(10)	60.0	30.0	-	10.0
자치구	중구	(10)	40.0	20.0	20.0	20.0
	동구	(17)	47.1	23.5	11.8	17.6
	대덕구	(6)	50.0	16.7	-	33.3
	서구	(27)	29.6	25.9	7.4	37.0
	유성구	(11)	36.4	18.2	9.1	36.4

## 2. 주 52시간 적용 여부

근로기준법 개정에 따른 주 52시간 근로시간 적용 시기에 대해서는 상시근로자 5인 미만이라서 ‘해당없음’이라는 응답이 48.4%로 가장 높게 나타났다. 시설유형별로는 생활시설은 ‘2021년 7월 1일’이 50.0%로 가장 높았으며, 이용시설은 ‘해당없음’이 54.8%로 가장 높게 나타났다. 또한 국비지원 시설의 경우 주 52시간 근로 적용이 해당없는 경우가 63.4%로 가장 많이 나타났다. 지역아동센터의 경우 상시근로자가 5인 미만인 경우가 많기 때문에 이러한 결과로 집계될 수 있다.

〈 표 3-3-5 〉 주 52시간 근로시간 적용 시기

단위: 명 %

구분	사례수	2019년 7월 1일 (상시근로자 300명 이상)	2020년 1월 1일 (상시근로자 50명 이상 300명 미만)	2021년 7월 1일 (상시근로자 5명 이상 50명 미만)	해당없음 (상시근로자 5인 미만)	
전체	(312)	12.8	8.7	30.1	48.4	
시설유형	생활	(102)	10.8	3.9	50.0	35.3
	이용	(210)	13.8	11.0	20.5	54.8
재정지원방식	국비	(145)	6.9	4.8	24.8	63.4
	지방비	(167)	18.0	12.0	34.7	35.3
소관부처	보건복지부	(254)	13.8	10.6	29.9	45.7
	여성가족부	(58)	8.6	-	31.0	60.3
자치구	중구	(71)	12.7	4.2	35.2	47.9
	동구	(66)	7.6	6.1	28.8	57.6
	대덕구	(47)	23.4	6.4	27.7	42.6
	서구	(85)	15.3	10.6	28.2	45.9
	유성구	(43)	4.7	18.6	30.2	46.5

### 3. 야간당직

시설에서 업무처리, 건물 및 부대시설 관리와 안전 등을 위한 야간당직이 필요한 지에 대해서는 63.8%가 '필요하지 않아서 실시하지 않음'이라 응답하였다. '현재 실시하고 있음'은 26.3%, '필요하나 실시하지 않음'은 9.9%로 나타났다. 현재 야간당직을 실시하는 82개 시설에 야간당직 운영 형태를 조사한 결과, 52.4%가 '야간근무자가 당직근무를 병행'한다고 응답하였으며 '직원이 순번제로 실시'는 29.3%, '당직을 위해 별도의 인력 활용'은 6.1%로 나타났다. 한편 당직이 필요하나 실시하지 못하는 10%의 기관에 대해 지원할 수 있는 방안이 필요할 것이다.

〈 표 3-3-6 〉 야간당직 필요 여부

단위: 명 %

구분	사례수	현재 실시하고 있음	필요하나, 실시하지 않음	필요하지 않아서, 실시하지 않음	
전체	(312)	26.3	9.9	63.8	
시설유형	생활	(102)	65.7	21.6	12.7
	이용	(210)	7.1	4.3	88.6
재정지원방식	국비	(145)	23.4	8.3	68.3
	지방비	(167)	28.7	11.4	59.9
소관부처	보건복지부	(254)	26.0	9.1	65.0
	여성가족부	(58)	27.6	13.8	58.6
자치구	중구	(71)	23.9	11.3	64.8
	동구	(66)	28.8	7.6	63.6
	대덕구	(47)	21.3	2.1	76.6
	서구	(85)	29.4	12.9	57.6
	유성구	(43)	25.6	14.0	60.5

〈 표 3-3-7 〉 야간당직 운영 형태

단위: 명 %

구분	사례수	직원이 순번제로 실시	야간근무자가 당직근무를 병행	당직을 위해 별도의 인력 활용	기타	
전체	(82)	29.3	52.4	6.1	12.2	
시설유형	생활	(67)	28.4	55.2	7.5	9.0
	이용	(15)	33.3	40.0	-	26.7
재정지원방식	국비	(34)	29.4	61.8	5.9	2.9
	지방비	(48)	29.2	45.8	6.3	18.8
소관부처	보건복지부	(66)	28.8	53.0	4.5	13.6
	여성가족부	(16)	31.3	50.0	12.5	6.3
자치구	중구	(17)	29.4	41.2	11.8	17.6
	동구	(19)	21.1	63.2	10.5	5.3
	대덕구	(10)	60.0	20.0	10.0	10.0
	서구	(25)	32.0	52.0	-	16.0
	유성구	(11)	9.1	81.8	-	9.1

#### 4. 종사자의 근로보장

고용주와 종사자 간의 협의기구 구성에 대해 조사한 결과, '구성되어 있지 않다'(72.8%), '노사협의체가 구성되어 있다'(15.1%), '기타 형태의 협의기구가 구성되어 있다'(11.2%) 순으로 높게 나타났다. 시설유형별로는 생활시설은 67.6%, 이용시설은 75.2%가 '구성되어 있지 않다'고 응답하였다. 한편 2019년 실태조사 당시 노동조합, 노사협의체, 기타 형태의 협의기구가 구성된 경우가 18.5%로였으며, 협의기구 설치 비율이 점차 증가함을 알 수 있다. 종사자의 근로협상력을 갖추기 위한 협의기구 설치 방안 등을 안내할 필요가 있다.

〈 표 3-3-8 〉 고용주와 종사자 간 협의기구 구성 유무

단위: 명 %

구분		사례수	노동조합이 구성되어 있다	노사협의체가 구성되어 있다	기타 형태의 협의기구가 구성되어 있다	구성되어 있지 않다
전체		(312)	1.0	15.1	11.2	72.8
시설유형	생활	(102)	-	17.6	14.7	67.6
	이용	(210)	1.4	13.8	9.5	75.2
재정지원방식	국비	(145)	0.7	8.3	9.7	81.4
	지방비	(167)	1.2	21.0	12.6	65.3
소관부처	보건복지부	(254)	0.8	17.3	11.4	70.5
	여성가족부	(58)	1.7	5.2	10.3	82.8
자치구	중구	(71)	-	14.1	11.3	74.6
	동구	(66)	1.5	4.5	13.6	80.3
	대덕구	(47)	4.3	19.1	14.9	61.7
	서구	(85)	-	20.0	9.4	70.6
	유성구	(43)	-	18.6	7.0	74.4

## 제4절 처우와 보수

### 1. 보수체계

2022년 보수 지급 시 적용되는 주된 보수체계로는 ‘호봉제’가 87.5%로 가장 높게 나타났다. 시설유형별로는 ‘호봉제’에 대해서는 큰 차이가 없으며, ‘연봉제’는 생활시설(8.8%)이 이용시설(4.8%)보다 높게 나타났다.

〈 표 3-4-1 〉 2022년 보수체계

단위: 명 %

구분		사례수	호봉제	연봉제	기타
전체		(312)	87.5	6.1	6.4
시설유형	생활	(102)	88.2	8.8	2.9
	이용	(210)	87.1	4.8	8.1
재정지원방식	국비	(145)	81.4	7.6	11.0
	지방비	(167)	92.8	4.8	2.4
소관부처	보건복지부	(254)	89.0	5.1	5.9
	여성가족부	(58)	81.0	10.3	8.6
자치구	중구	(71)	88.7	8.5	2.8
	동구	(66)	83.3	6.1	10.6
	대덕구	(47)	91.5	4.3	4.3
	서구	(85)	85.9	4.7	9.4
	유성구	(43)	90.7	7.0	2.3

## 2. 인건비 가이드라인

인건비 적용 가이드라인으로는 '보건복지부 사회복지시설 종사자 인건비 가이드라인'이 72.4%로 가장 높게 나타났다. '지방자치단체 가이드라인'은 11.9%로 나타났다. 생활시설은 '보건복지부 사회복지시설 종사자 인건비 가이드라인'이 77.5%로 가장 높았으며, 이용시설은 '지방자치단체 가이드라인'이 13.8%로 상대적으로 높게 나타났다.

〈 표 3-4-2 〉 인건비 적용 가이드라인

단위: 명 %

구분	사례수	보건 복지부 사회복지 시설 종사자 인건비 가이드 라인	여성 가족부 인건비 가이드 라인	개별 법령 및 지침의 가이드 라인	지방 자치 단체 가이드 라인	법인· 시설 자체 기준	최저 임금제	생활 임금제	기타	
전체	(312)	72.4	4.5	3.2	11.9	2.2	3.2	0.3	2.2	
시설유형	생활	(102)	77.5	4.9	3.9	7.8	2.0	-	2.0	
	이용	(210)	70.0	4.3	2.9	13.8	2.4	3.8	0.5	2.4
재정지원방식	국비	(145)	55.9	9.7	5.5	17.2	2.1	4.8	0.7	4.1
	지방비	(167)	86.8	-	1.2	7.2	2.4	1.8	-	0.6
소관부처	보건복지부	(254)	76.8	-	3.9	12.2	1.6	3.5	0.4	1.6
	여성가족부	(58)	53.4	24.1	-	10.3	5.2	1.7	-	5.2
자치구	중구	(71)	70.4	8.5	1.4	7.0	8.5	2.8	-	1.4
	동구	(66)	72.7	4.5	4.5	10.6	-	4.5	-	3.0
	대덕구	(47)	78.7	4.3	-	8.5	2.1	4.3	-	2.1
	서구	(85)	71.8	3.5	4.7	14.1	-	2.4	1.2	2.4
	유성구	(43)	69.8	-	4.7	20.9	-	2.3	-	2.3

### 3. 가이드라인 적용 연도 및 준수율

인건비 가이드라인 적용 시기로는 '2022년'이 78.2%로 가장 높았으며, 인건비 가이드라인은 준수율은 '100%'가 69.2%, '80%대'가 18.6%로 평균 94.2%로 나타났다. 시설유형별로는 생활 시설의 가이드라인 준수율이 평균 96.5%로 이용시설(93.1%)보다 상대적으로 높게 나타났다.

〈 표 3-4-3 〉 가이드라인 적용연도

단위: 명 %

구분		사례수	2020년	2021년	2022년	기타
전체		(312)	5.8	6.7	78.2	9.3
시설유형	생활	(102)	5.9	8.8	75.5	9.8
	이용	(210)	5.7	5.7	79.5	9.0
재정지원방식	국비	(145)	6.9	5.5	82.1	5.5
	지방비	(167)	4.8	7.8	74.9	12.6
소관부처	보건복지부	(254)	5.1	7.9	75.6	11.4
	여성가족부	(58)	8.6	1.7	89.7	-
자치구	중구	(71)	8.5	5.6	76.1	9.9
	동구	(66)	9.1	1.5	80.3	9.1
	대덕구	(47)	4.3	8.5	76.6	10.6
	서구	(85)	4.7	11.8	72.9	10.6
	유성구	(43)	-	4.7	90.7	4.7

〈 표 3-4-4 〉 인건비 가이드라인 준수율

단위: 명 %

구분		사례수	80% 미만	80%대	90%대	100%	평균
전체		(312)	6.7	18.6	5.4	69.2	94.2
시설유형	생활	(102)	2.0	12.7	6.9	78.4	96.5
	이용	(210)	9.0	21.4	4.8	64.8	93.1
재정지원방식	국비	(145)	12.4	34.5	9.7	43.4	89.7
	지방비	(167)	1.8	4.8	1.8	91.6	98.2
소관부처	보건복지부	(254)	5.1	16.1	3.5	75.2	95.2
	여성가족부	(58)	13.8	29.3	13.8	43.1	90.0
자치구	중구	(71)	7.0	22.5	5.6	64.8	93.3
	동구	(66)	9.1	15.2	7.6	68.2	94.3
	대덕구	(47)	-	12.8	4.3	83.0	97.1
	서구	(85)	10.6	11.8	7.1	70.6	94.2
	유성구	(43)	2.3	37.2	-	60.5	92.5

#### 4. 경력사항 적용률

급여 확정 시 경력 사항 적용 범위에 대해 100% 적용하는 경력은 '사회복지시설 경력'(83.0%)이 가장 높았으며, 다음으로 '군 경력'(66.7%), '유사 경력'(8.7%), '사회복지시설 외 경력'(2.9%) 순으로 높게 나타났다. '사회복지시설 외 경력'의 경우, 경력을 전혀 인정하지 않는다는 응답이 84.6%로 높게 나타났다. 시설유형별로는 '사회복지시설 경력'은 생활시설(88.2%)이 이용시설(80.5%)보다 적용되는 경우가 높았으며, '유사 경력'은 이용시설(11.9%)이 생활시설(2.0%)보다 적용되는 경우가 높게 나타났다.

〈 표 3-4-5 〉 급여 확정 시 경력 사항 적용률

단위: 명 %

구분	사례수	사회복지시설 경력			유사 경력			사회복지시설 외 경력			군 경력			
		0%	100% 미만	100%	0%	100% 미만	100%	0%	100% 미만	100%	0%	100% 미만	100%	
전체	(312)	8.7	8.3	83.0	30.4	60.9	8.7	84.6	12.5	2.9	30.8	2.6	66.7	
시설유형	생활	(102)	7.8	3.9	88.2	20.6	77.5	2.0	87.3	11.8	1.0	25.5	1.0	73.5
	이용	(210)	9.0	10.5	80.5	35.2	52.9	11.9	83.3	12.9	3.8	33.3	3.3	63.3
재정지원방식	국비	(145)	15.2	9.7	75.2	46.9	41.4	11.7	83.4	12.4	4.1	47.6	3.4	49.0
	지방비	(167)	3.0	7.2	89.8	16.2	77.8	6.0	85.6	12.6	1.8	16.2	1.8	82.0
소관부처	보건복지부	(254)	7.1	7.5	85.4	27.6	64.6	7.9	84.3	12.6	3.1	24.0	2.8	73.2
	여성가족부	(58)	15.5	12.1	72.4	43.1	44.8	12.1	86.2	12.1	1.7	60.3	1.7	37.9
자치구	중구	(71)	5.6	12.7	81.7	35.2	57.7	7.0	88.7	8.5	2.8	31.0	-	69.0
	동구	(66)	9.1	4.5	86.4	25.8	63.6	10.6	83.3	12.1	4.5	30.3	3.0	66.7
	대덕구	(47)	8.5	4.3	87.2	23.4	63.8	12.8	80.9	17.0	2.1	31.9	-	68.1
	서구	(85)	12.9	5.9	81.2	32.9	58.8	8.2	83.5	12.9	3.5	30.6	3.5	65.9
	유성구	(43)	4.7	16.3	79.1	32.6	62.8	4.7	86.0	14.0	-	30.2	7.0	62.8

### 5. 정규직 수당 지급현황

정규직에 대한 시설 수당으로는 ‘명절수당’(95.2%), ‘가족수당’(89.4%), ‘급식수당’(75.3%), ‘연장근로수당’(49.7%) 등의 순으로 높게 나타났다. 시설유형별로는 생활시설의 경우, ‘연장근로수당’(71.6%), ‘휴일근로수당’(32.4%), ‘야간근로수당’(23.5%) 등 초과 근무에 대한 수당이 상대적으로 높게 나타났다. 이용시설의 경우, ‘급식수당’(80.0%), ‘직책수당’(21.4%) 등이 상대적으로 높게 나타났다.

〈 표 3-4-6 〉 시설 사용 수당\_정규직

단위: 명 %

구분	사례수	가족수당	정근수당	명절수당	직무수당	자격수당	서무회계수당	가계보조수당	연장근로수당	야간근로수당	휴일근로수당
전체	(312)	89.4	4.2	95.2	9.3	10.3	3.5	0.3	49.7	12.8	17.0
시설유형	생활 (102)	88.2	3.9	96.1	9.8	17.6	2.0	1.0	71.6	23.5	32.4
	이용 (210)	90.0	4.3	94.8	9.0	6.7	4.3	-	39.0	7.6	9.5
재정지원방식	국비 (145)	90.3	5.5	96.6	9.7	11.0	0.7	0.7	19.3	13.1	20.0
	지방비 (167)	88.6	3.0	94.0	9.0	9.6	6.0	-	76.0	12.6	14.4
소관부처	보건복지부 (254)	89.4	2.8	94.9	8.7	10.2	3.9	-	57.5	13.4	17.7
	여성가족부 (58)	89.7	10.3	96.6	12.1	10.3	1.7	1.7	15.5	10.3	13.8
자치구	중구 (71)	85.9	4.2	94.4	14.1	5.6	2.8	-	38.0	18.3	12.7
	동구 (66)	93.9	1.5	97.0	1.5	10.6	-	-	43.9	6.1	12.1
	대덕구 (47)	87.2	10.6	97.9	17.0	12.8	12.8	2.1	66.0	21.3	25.5
	서구 (85)	88.2	1.2	94.1	4.7	14.1	1.2	-	56.5	11.8	21.2
	유성구 (43)	93.0	7.0	93.0	14.0	7.0	4.7	-	46.5	7.0	14.0
구분	사례수	급식수당	직책수당	교통수당	복지수당	법임수당	장기근로수당	자녀교육및보육수당	기말수당	관리자수당	기타
전체	(312)	75.3	17.9	1.3	3.8	2.2	7.1	0.6	0.3	1.9	26.0
시설유형	생활 (102)	65.7	10.8	1.0	3.9	2.0	1.0	1.0	1.0	2.9	25.5
	이용 (210)	80.0	21.4	1.4	3.8	2.4	10.0	0.5	-	1.4	26.2
재정지원방식	국비 (145)	82.1	11.7	1.4	6.2	1.4	11.7	0.7	0.7	2.1	33.1
	지방비 (167)	69.5	23.4	1.2	1.8	3.0	3.0	0.6	-	1.8	19.8
소관부처	보건복지부 (254)	74.8	19.7	1.2	3.5	2.4	6.7	0.4	-	2.0	25.2
	여성가족부 (58)	77.6	10.3	1.7	5.2	1.7	8.6	1.7	1.7	1.7	29.3
자치구	중구 (71)	67.6	18.3	1.4	2.8	2.8	1.4	-	-	1.4	28.2
	동구 (66)	77.3	6.1	-	6.1	1.5	4.5	-	-	-	24.2
	대덕구 (47)	85.1	23.4	2.1	6.4	6.4	4.3	4.3	2.1	6.4	14.9
	서구 (85)	71.8	17.6	-	2.4	-	2.4	-	-	1.2	28.2
	유성구 (43)	81.4	30.2	4.7	2.3	2.3	32.6	-	-	2.3	32.6

## 6. 비정규직 수당 지급현황

비정규직에 대한 시설 수당으로는 ‘명절수당’(40.1%), ‘가족수당’(30.8%), ‘연장근로수당’(26.6%), ‘급식수당’(25.6%) 등의 순으로 높게 나타났다. 시설유형별로는 생활시설은 ‘가족수당’, ‘연장근로수당’(각40.2%), ‘휴일근로수당’(20.6%) 등이 이용시설보다 상대적으로 높게 나타났다.

〈 표 3-4-7 〉 시설 사용 수당\_비정규직

구분		사례수	가족수당	정근수당	명절수당	직무수당	자격수당	사회계수당	연장근로수당	야간근로수당	휴일근로수당	급식수당
전체		(312)	30.8	1.9	40.1	4.5	2.2	0.3	26.6	6.7	9.9	25.6
시설유형	생활	(102)	40.2	1.0	45.1	5.9	4.9	1.0	40.2	12.7	20.6	25.5
	이용	(210)	26.2	2.4	37.6	3.8	1.0	-	20.0	3.8	4.8	25.7
재정지원방식	국비	(145)	29.0	3.4	34.5	5.5	4.1	-	11.0	9.0	12.4	24.8
	지방비	(167)	32.3	0.6	44.9	3.6	0.6	0.6	40.1	4.8	7.8	26.3
소관부처	보건복지부	(254)	30.3	0.8	40.6	3.1	2.4	0.4	30.7	7.5	10.6	26.0
	여성가족부	(58)	32.8	6.9	37.9	10.3	1.7	-	8.6	3.4	6.9	24.1
자치구	중구	(71)	36.6	4.2	39.4	5.6	-	-	23.9	8.5	7.0	26.8
	동구	(66)	34.8	1.5	47.0	3.0	4.5	-	25.8	4.5	9.1	31.8
	대덕구	(47)	17.0	2.1	34.0	8.5	-	2.1	27.7	6.4	10.6	19.1
	서구	(85)	36.5	-	44.7	2.4	4.7	-	35.3	9.4	15.3	27.1
	유성구	(43)	18.6	2.3	27.9	4.7	-	-	14.0	2.3	4.7	18.6

  

구분		사례수	직책수당	교통수당	복지수당	법인수당	장기근로수당	자녀교육 및 보육수당	기말수당	관리자수당	기타
전체		(312)	3.8	1.0	4.5	1.0	1.9	0.3	0.3	0.6	49.4
시설유형	생활	(102)	2.9	-	2.0	-	-	-	-	-	45.1
	이용	(210)	4.3	1.4	5.7	1.4	2.9	0.5	0.5	1.0	51.4
재정지원방식	국비	(145)	4.1	1.4	5.5	0.7	2.1	0.7	-	1.4	56.6
	지방비	(167)	3.6	0.6	3.6	1.2	1.8	-	0.6	-	43.1
소관부처	보건복지부	(254)	4.3	1.2	4.7	1.2	2.0	-	0.4	0.4	48.4
	여성가족부	(58)	1.7	-	3.4	-	1.7	1.7	-	1.7	53.4
자치구	중구	(71)	2.8	-	2.8	1.4	1.4	-	-	-	53.5
	동구	(66)	-	3.0	7.6	-	-	1.5	-	1.5	39.4
	대덕구	(47)	6.4	2.1	8.5	4.3	4.3	-	2.1	2.1	48.9
	서구	(85)	4.7	-	2.4	-	1.2	-	-	-	44.7
	유성구	(43)	7.0	-	2.3	-	4.7	-	-	-	67.4

## 7. 시행하는 복리후생제도

대전시 사회복지 시설에서 종사자를 위해 시행하고 있는 복리후생제도로는 ‘교육훈련비 지원’이 61.5%로 가장 높았으며, 그 다음으로 ‘시설 내 식당’(34.9%), ‘직원 포상 제도’(34.6%) 등의 순으로 높게 나타났다. 시설유형별로는 생활시설은 ‘시설 내 식당’이 58.8%로 이용시설(23.3%)보다 두 배 이상 높았다. 반면 이용시설은 ‘동아리 활동 지원’이 3.8%로 해당 제도가 전혀 없는 생활시설보다 높게 나타났다.

〈 표 3-4-8 〉 시행하고 있는 복리후생제도

단위: 명 %

구분	사례수	교육 훈련비 지원	직원 포상 제도	경조사 비 지원	시설 내 식당 (식사)	해외 연수 지원	직원 휴게 시설	동아리 활동 지원	종합 검진비 지원	기타	
전체	(312)	61.5	34.6	29.8	34.9	7.4	28.8	2.6	7.7	18.9	
시설유형	생활	(102)	64.7	51.0	36.3	58.8	8.8	47.1	-	9.8	14.7
	이용	(210)	60.0	26.7	26.7	23.3	6.7	20.0	3.8	6.7	21.0
재정지원방식	국비	(145)	61.4	19.3	20.0	32.4	3.4	17.2	0.7	11.0	18.6
	지방비	(167)	61.7	47.9	38.3	37.1	10.8	38.9	4.2	4.8	19.2
소관부처	보건복지부	(254)	62.6	38.6	30.7	34.6	9.1	31.9	2.8	8.3	19.7
	여성가족부	(58)	56.9	17.2	25.9	36.2	-	15.5	1.7	5.2	15.5
자치구	중구	(71)	60.6	23.9	35.2	32.4	8.5	25.4	1.4	4.2	16.9
	동구	(66)	63.6	34.8	16.7	31.8	4.5	27.3	1.5	6.1	19.7
	대덕구	(47)	61.7	40.4	48.9	40.4	10.6	38.3	10.6	10.6	8.5
	서구	(85)	63.5	41.2	30.6	36.5	7.1	32.9	1.2	8.2	21.2
	유성구	(43)	55.8	32.6	18.6	34.9	7.0	18.6	-	11.6	27.9

### 8. 시간외 근로에 따른 수당 지급여부

시간외 근로 수당 지급 여부에 대해서는 ‘지급함’ 32.1%, ‘일부 지급함’ 25.6%, ‘지급하지 않음’ 32.1%로 나타났으며, ‘시간외 근로를 시키지 않음’은 10.3%로 나타났다. 시설유형별로는 생활시설은 ‘지급함’이 42.2%로 가장 높은 반면, 이용시설은 ‘지급하지 않음’이 39.0%로 가장 높게 나타났다. 시간외 근로에 따른 수당 지급 방식으로는 ‘통상임금의 50% 이상 가산하여 지급’이 48.3%로 가장 높았으며, ‘통상임금의 100%지급’은 25.0%로 나타났다.

〈 표 3-4-9 〉 시간외 근로수당 지급여부

단위: 명 %

구분	사례수	지급함	일부 지급함	지급하지 않음	시간외 근로를 시키지 않음	
전체	(312)	32.1	25.6	32.1	10.3	
시설유형	생활	(102)	42.2	35.3	17.6	4.9
	이용	(210)	27.1	21.0	39.0	12.9
재정지원방식	국비	(145)	16.6	6.9	61.4	15.2
	지방비	(167)	45.5	41.9	6.6	6.0
소관부처	보건복지부	(254)	37.8	29.1	22.0	11.0
	여성가족부	(58)	6.9	10.3	75.9	6.9
자치구	중구	(71)	23.9	19.7	45.1	11.3
	동구	(66)	31.8	28.8	31.8	7.6
	대덕구	(47)	44.7	25.5	19.1	10.6
	서구	(85)	34.1	25.9	27.1	12.9
	유성구	(43)	27.9	30.2	34.9	7.0

〈 표 3-4-10 〉 시간외 근로수당 지급 방식

단위: 명 %

구분	사례수	통상임금의 50%이상 가산하여 지급	통상임금의 100% 지급	기본급의 50%이상 가산하여 지급	기본급의 100% 지급	시설에서 자체적으로 정한 금액 지급	기타	
전체	(180)	48.3	25.0	7.8	2.8	5.6	10.6	
시설유형	생활	(79)	46.8	24.1	8.9	3.8	3.8	12.7
	이용	(101)	49.5	25.7	6.9	2.0	6.9	8.9
재정지원방식	국비	(34)	47.1	17.6	8.8	-	17.6	8.8
	지방비	(146)	48.6	26.7	7.5	3.4	2.7	11.0
소관부처	보건복지부	(170)	48.8	25.3	7.6	2.4	4.7	11.2
	여성가족부	(10)	40.0	20.0	10.0	10.0	20.0	-
자치구	중구	(31)	38.7	35.5	16.1	3.2	3.2	3.2
	동구	(40)	55.0	17.5	2.5	5.0	5.0	15.0
	대덕구	(33)	45.5	30.3	6.1	-	6.1	12.1
	서구	(51)	47.1	25.5	9.8	2.0	5.9	9.8
	유성구	(25)	56.0	16.0	4.0	4.0	8.0	12.0

## 9. 시간외 근로 수당 인정시간

시간외 수당을 지급한다고 응답한 180개 시설에게 시간외 근로수당 인정 시간에 대해 조사한 결과, 실제 인정 시간은 ‘비교대 근무자’ 평균 18.0시간, ‘교대 근무자’ 평균 27.5시간으로 나타났다. 생활시설이 ‘교대 근무자’에 대해 평균 29.3시간을 인정해 주어 이용시설(18.2시간)보다 상대적으로 높게 나타났다. 시설 특성과 업무량을 고려했을 때 시간외 근로수당에 대한 합리적인 인정 시간으로는 ‘비교대 근무자’ 평균 25.6시간, ‘교대 근무자’ 평균 33.7시간으로 실제 인정 시간보다 약 7시간 정도 높게 나타났다. 시설유형별로는 생활시설의 ‘교대 근무자’ 합리적 인정 시간은 평균 39.2시간으로 실제 인정 시간 보다 10시간 가량 높은 반면, 이용시설은 평균 16.6시간으로 실제 인정 시간보다 적게 나타났다.

〈 표 3-4-11 〉 시간외 근로수당 인정시간

단위: 명 시간

구분	사례수	실제 인정시간		합리적 인정시간		
		비교대 근무자	교대 근무자	비교대 근무자	교대 근무자	
전체	(180)	18.0	27.5	25.6	33.7	
시설유형	생활	(79)	19.1	29.3	30.1	39.2
	이용	(101)	17.1	18.2	22.0	16.6
재정지원방식	국비	(34)	17.9	34.5	23.8	37.4
	지방비	(146)	18.0	24.1	26.0	32.0
소관부처	보건복지부	(170)	18.1	27.7	25.9	33.9
	여성가족부	(10)	16.0	15.0	19.9	20.0
자치구	중구	(31)	18.2	25.1	26.8	33.3
	동구	(40)	18.4	24.3	23.0	29.8
	대덕구	(33)	16.7	25.8	21.4	31.7
	서구	(51)	17.8	32.5	27.3	37.7
	유성구	(25)	18.8	25.7	30.1	32.3

### 10. 휴일근로자 초과시간 및 보상휴가제

8시간을 초과한 휴일근로자에게 초과시간에 따른 수당 지급방식으로는 ‘시간외 근로수당 지급 방식과 동일하게 지급’한다는 응답이 52.2%로 가장 높게 나타났다.

한편 시간외 근로수당 대신 보상휴가제를 시행하는지에 대해서는 ‘시행하고 있음’ 42.6%, ‘시행하지 않음’ 57.4%로 나타났다. 시설유형별로는 생활시설은 50.0%가 시행하고 있는 반면, 이용시설은 39.0%가 시행하고 있는 것으로 나타났다.

〈 표 3-4-12 〉 휴일근로자 초과시간 수당 지급방식

단위 : 명 %

구분	사례수	통상임금(기본급+수당)의 100%이상 가산하여 지급	시간외 근로 수당 지급방식과 동일하게 지급	기타	
전체	(180)	22.2	52.2	25.6	
시설유형	생활	(79)	26.6	50.6	22.8
	이용	(101)	18.8	53.5	27.7
재정지원방식	국비	(34)	29.4	50.0	20.6
	지방비	(146)	20.5	52.7	26.7
소관부처	보건복지부	(170)	22.4	51.2	26.5
	여성가족부	(10)	20.0	70.0	10.0
자치구	중구	(31)	22.6	54.8	22.6
	동구	(40)	15.0	55.0	30.0
	대덕구	(33)	21.2	63.6	15.2
	서구	(51)	31.4	49.0	19.6
	유성구	(25)	16.0	36.0	48.0

〈 표 3-4-13 〉 보상휴가제 시행여부

단위 : 명 %

구분	사례수	시행하고 있음	시행하지 않음	
전체	(312)	42.6	57.4	
시설유형	생활	(102)	50.0	50.0
	이용	(210)	39.0	61.0
재정지원방식	국비	(145)	35.9	64.1
	지방비	(167)	48.5	51.5
소관부처	보건복지부	(254)	41.7	58.3
	여성가족부	(58)	46.6	53.4
자치구	중구	(71)	49.3	50.7
	동구	(66)	34.8	65.2
	대덕구	(47)	48.9	51.1
	서구	(85)	42.4	57.6
	유성구	(43)	37.2	62.8

## 11. 연차 유급휴가 현황

2021년 전체 종사자는 평균 9.9명이며 전체 종사자의 연차 유급휴가일은 135.1일로 나타났다. 그 중 125.4일은 사용하였고 미사용에 따른 수당 지급일은 1.2일로 결과적으로 8.4일은 미사용일인 것으로 나타났다. 시설유형별로는 생활시설이 미사용일이 10.1일로 이용시설(7.6일)보다 상대적으로 높게 나타났다.

〈 표 3-4-14 〉 2021년 전체 종사자 연차 유급휴가 사용현황

단위: 명 일

구분	사례수	종사자 수	전체 종사자의 연차 유급휴가 일 수	전체 종사자의 연차 유급휴가 사용일 수	연차 유급휴가 미사용에 따른 수당 지급일 수	미사용일 수	
전체	(307)	9.9	135.1	125.4	1.2	8.4	
시설유형	생활	(102)	10.9	156.3	146.1	0.2	10.1
	이용	(205)	9.5	124.6	115.2	1.7	7.6
재정지원방식	국비	(141)	7.7	103.3	93.9	0.8	8.6
	지방비	(166)	11.9	162.7	152.7	1.6	8.3
소관부처	보건복지부	(250)	11.0	149.6	139.4	1.4	8.7
	여성가족부	(57)	5.2	73.1	65.4	0.4	7.4
자치구	중구	(70)	7.4	109.6	99.6	0.6	9.3
	동구	(66)	9.1	111.9	103.0	0.0	8.9
	대덕구	(47)	12.7	138.3	128.2	1.8	8.1
	서구	(84)	10.3	153.7	144.1	2.0	7.5
	유성구	(40)	11.8	176.6	166.2	2.1	8.4

## 12. 미사용 연차 유급휴가 보상

미사용 연차 유급휴가에 대한 수당 지급에 대해서는 92.3%가 '지급하지 않음'이라 응답하였다. 시설유형별로는 '미사용 휴가일수 중 일부 지급'에 대해 이용시설(3.3%)이 생활시설(1.0%)보다 높게 나타났다.

〈 표 3-4-15 〉 미사용 연차 유급휴가에 대한 수당 지급 여부

단위: 명 %

구분		사례수	미사용 휴가일수 모두 지급	미사용 휴가일수 중 일부 지급	지급하지 않음
전체		(312)	5.1	2.6	92.3
시설유형	생활	(102)	4.9	1.0	94.1
	이용	(210)	5.2	3.3	91.4
재정지원방식	국비	(145)	2.1	0.7	97.2
	지방비	(167)	7.8	4.2	88.0
소관부처	보건복지부	(254)	5.5	3.1	91.3
	여성가족부	(58)	3.4	-	96.6
자치구	중구	(71)	4.2	1.4	94.4
	동구	(66)	3.0	1.5	95.5
	대덕구	(47)	8.5	6.4	85.1
	서구	(85)	5.9	1.2	92.9
	유성구	(43)	4.7	4.7	90.7

### 13. 대체인력지원사업 사용여부

종사자의 연차, 교육, 병가 업무 공백 지원을 위해 대체인력 지원사업을 신청한 경험에 대해서는 '있음' 42.0%, '없음' 58.0%로 나타났다. 시설유형별로는 생활시설은 '있음' 59.8%로 이용시설(33.3%)보다 높게 나타났다. 대체인력 지원사업을 신청한 경험이 있다고 응답한 131개 시설에게 신청 후 인력을 받았는지 조사한 결과, 83.2%가 '예'라고 응답하였다.

〈 표 3-4-16 〉 대체인력사업 신청 경험 여부

단위 : 명 %

구분	사례수	있음		없음		
		인력보충 됨	인력보충 안됨			
전체	(312)	42.0	83.2	16.8	58.0	
시설유형	생활	(102)	59.8	75.4	24.6	40.2
	이용	(210)	33.3	90.0	10.0	66.7
재정지원방식	국비	(145)	37.2	87.0	13.0	62.8
	지방비	(167)	46.1	80.5	19.5	53.9
소관부처	보건복지부	(254)	46.1	82.1	17.9	53.9
	여성가족부	(58)	24.1	92.9	7.1	75.9
자치구	중구	(71)	31.0	77.3	22.7	69.0
	동구	(66)	40.9	85.2	14.8	59.1
	대덕구	(47)	40.4	84.2	15.8	59.6
	서구	(85)	50.6	81.4	18.6	49.4
	유성구	(43)	46.5	90.0	10.0	53.5

대체인력지원사업을 이용한 109개 시설에게 이용 만족도에 대해 조사한 결과, '만족한다'는 응답이 57.8%(만족 37.6% + 매우 만족 20.2%)로 5점 만점 평균 3.6점으로 나타났다.

대체인력지원사업의 개선사항으로는 '관련업무 유경력자 확보'가 41.0%로 가장 높게 나타났다. 그 다음으로 '대체인력풀 확대'(22.1%), '활용시간/기간 확대'(12.5%), '다양한 직군 확보'(10.3%) 등의 순으로 높게 나타났다. 시설유형별로는 생활시설은 '대체인력풀 확대'가 상대적으로 높았으며, 이용시설은 '관련업무 유경력자 확보'가 상대적으로 높게 나타났다.

〈 표 3-4-17 〉 대체인력사업 이용 만족도

단위: 명 % 점

구분		사례수	매우 불만족	불만족	보통	만족	매우 만족	5점 평균
전체		(109)	3.7	7.3	31.2	37.6	20.2	3.6
시설유형	생활	(46)	4.3	8.7	30.4	39.1	17.4	3.6
	이용	(63)	3.2	6.3	31.7	36.5	22.2	3.7
재정지원방식	국비	(47)	2.1	6.4	38.3	25.5	27.7	3.7
	지방비	(62)	4.8	8.1	25.8	46.8	14.5	3.6
소관부처	보건복지부	(96)	4.2	7.3	28.1	40.6	19.8	3.6
	여성가족부	(13)	-	7.7	53.8	15.4	23.1	3.5
자치구	중구	(17)	5.9	17.6	29.4	23.5	23.5	3.4
	동구	(23)	-	13.0	34.8	34.8	17.4	3.6
	대덕구	(16)	-	-	43.8	43.8	12.5	3.7
	서구	(35)	2.9	5.7	22.9	40.0	28.6	3.9
	유성구	(18)	11.1	-	33.3	44.4	11.1	3.4

〈 표 3-4-18 〉 대체인력사업 개선사항

단위: 명 %

구분		사례수	대체인력풀 확대	관련업무 유경력자 확보	활용시간/기간 확대	다양한 직군 확보	제도이용 가능기관 확대	기타
전체		(312)	22.1	41.0	12.5	10.3	4.2	9.9
시설유형	생활	(102)	28.4	33.3	16.7	10.8	1.0	9.8
	이용	(210)	19.0	44.8	10.5	10.0	5.7	10.0
재정지원방식	국비	(145)	19.3	46.9	12.4	6.9	5.5	9.0
	지방비	(167)	24.6	35.9	12.6	13.2	3.0	10.8
소관부처	보건복지부	(254)	22.4	39.8	12.2	11.0	3.5	11.0
	여성가족부	(58)	20.7	46.6	13.8	6.9	6.9	5.2
자치구	중구	(71)	21.1	40.8	7.0	12.7	8.5	9.9
	동구	(66)	16.7	43.9	10.6	12.1	7.6	9.1
	대덕구	(47)	23.4	42.6	19.1	2.1	4.3	8.5
	서구	(85)	27.1	41.2	11.8	9.4	-	10.6
	유성구	(43)	20.9	34.9	18.6	14.0	-	11.6

### 14. 안식휴가제 시행여부

시설의 안식휴가제 시행 여부로는 ‘시행함’ 32.4%, ‘시행하지 않음’ 67.6%로 나타났다. 시설 유형별로는 생활시설이 ‘시행함’ 37.3%로 이용시설(30.0%)보다 상대적으로 높게 나타났다. 안식휴가제를 시행하는 경우 최초 도입 시기는 ‘2020년’이 38.3%로 가장 높게 나타났다.

〈 표 3-4-19 〉 안식휴가제 시행 여부

단위: 명 %

구분	사례수	시행하지 않음	시행함	안식휴가제 최초 도입 시간				
				2019년 이전	2020년	2021년 이후	정확히 모름	
전체	(312)	67.6	32.4	10.6	38.3	10.6	40.4	
시설유형	생활	(102)	62.7	37.3	2.9	54.3	5.7	37.1
	이용	(210)	70.0	30.0	15.3	28.8	13.6	42.4
재정지원방식	국비	(145)	75.2	24.8	5.9	38.2	11.8	44.1
	지방비	(167)	61.1	38.9	13.3	38.3	10.0	38.3
소관부처	보건복지부	(254)	67.3	32.7	10.3	41.0	10.3	38.5
	여성가족부	(58)	69.0	31.0	12.5	25.0	12.5	50.0
자치구	중구	(71)	63.4	36.6	16.0	20.0	12.0	52.0
	동구	(66)	71.2	28.8	11.8	52.9	5.9	29.4
	대덕구	(47)	66.0	34.0	7.1	7.1	21.4	64.3
	서구	(85)	68.2	31.8	7.4	55.6	11.1	25.9
	유성구	(43)	69.8	30.2	9.1	54.5	-	36.4

### 15. 안식휴가제 시행 인원

안식휴가제를 도입한 103개 시설 중 2021년에 안식휴가제를 사용한 종사자가 있다는 응답은 61.2%로 평균 3.5명으로 나타났다. ‘적용가능 대상자가 있으나, 사용한 종사자가 없음’은 31.1%, ‘적용가능 대상자가 없음’은 7.8%로 나타났다. 시설유형별로는 생활시설이 평균 4.0명으로 이용시설(3.2명)보다 다소 높게 나타났다. 생활시설은 ‘적용가능 대상자가 없음’이 15.4%로 상대적으로 높은 반면, 이용시설은 ‘적용가능 대상자가 있으나, 사용한 종사자가 없음’이 35.9%로 상대적으로 높게 나타났다.

〈 표 3-4-20 〉 안식휴가제 사용 종사자 유무 및 인원

단위: 명 %

구분	사례수	있음	평균 (명)	적용가능 대상자가 있으나, 사용한 종사자는 없음	적용가능 대상자가 없음	
전체	(103)	61.2	3.5	31.1	7.8	
시설유형	생활	(39)	61.5	4.0	23.1	15.4
	이용	(64)	60.9	3.2	35.9	3.1
재정지원방식	국비	(37)	64.9	3.2	27.0	8.1
	지방비	(66)	59.1	3.6	33.3	7.6
소관부처	보건복지부	(84)	63.1	3.8	31.0	6.0
	여성가족부	(19)	52.6	1.4	31.6	15.8
자치구	중구	(27)	63.0	2.2	22.2	14.8
	동구	(20)	70.0	3.5	25.0	5.0
	대덕구	(16)	43.8	1.9	43.8	12.5
	서구	(27)	59.3	2.8	37.0	3.7
	유성구	(13)	69.2	8.1	30.8	-

## 16. 보수지급 시 어려움점

보수지급실태의 가장 심각한 문제 1순위로는 ‘보조금 부족으로 인한 인건비 재원 마련의 어려움’이 26.9%로 가장 높게 나타났으며, 그 다음으로 ‘낮은 보수 수준으로 인한 직원의 사기저하’(24.0%), ‘시간외 근로수당 등의 부족으로 인한 프로그램 운영시간의 제한’(11.5%) 등의 순으로 높게 나타났다. 시설유형별로는 이용시설은 ‘보조금 부족으로 인한 인건비 재원 마련의 어려움’이 29.5%로 생활시설(21.6%)보다 상대적으로 높게 나타났다. 반면 생활시설은 ‘시간외 근로수당 등의 부족으로 인한 프로그램 운영시간의 제한’이 17.6%로 이용시설(8.6%)보다 상대적으로 높게 나타났다.

〈 표 3-4-21 〉 보수지급 시 어려운 문제 1순위

단위: 명 %

구분	사례수	보조금 부족으로	낮은 보수	시간외 근로수당	인건비 부족으로	인건비 부족으로
		인건비 재원 마련의 어려움	수준으로 인한 직원의 사기저하	등 부족으로 운영시간 제한	경력직 채용 어려움	인한 직원 승진의 제한
전체	(312)	26.9	24.0	11.5	9.3	9.0
시설유형	생활 (102)	21.6	18.6	17.6	9.8	5.9
	이용 (210)	29.5	26.7	8.6	9.0	10.5
재정지원방식	국비 (145)	32.4	32.4	6.9	6.2	2.1
	지방비 (167)	22.2	16.8	15.6	12.0	15.0
소관부처	보건복지부 (254)	26.4	22.8	9.8	10.6	10.6
	여성가족부 (58)	29.3	29.3	19.0	3.4	1.7
자치구	중구 (71)	35.2	32.4	11.3	2.8	9.9
	동구 (66)	24.2	18.2	16.7	15.2	3.0
	대덕구 (47)	29.8	25.5	10.6	6.4	14.9
	서구 (85)	22.4	21.2	9.4	11.8	7.1
	유성구 (43)	23.3	23.3	9.3	9.3	14.0
구분	사례수	낮은 보수 수준으로 직원의 이직을 증가	낮은 보수 수준으로 직원 채용의 어려움	인건비 부족분 총당으로 사업비의 부족	보조금 지급 지연으로 월급 지급의 지체	기타
전체	(312)	8.0	5.1	2.6	1.0	2.6
시설유형	생활 (102)	8.8	9.8	2.9	1.0	3.9
	이용 (210)	7.6	2.9	2.4	1.0	1.9
재정지원방식	국비 (145)	11.7	3.4	1.4	-	3.4
	지방비 (167)	4.8	6.6	3.6	1.8	1.8
소관부처	보건복지부 (254)	8.3	5.5	2.8	1.2	2.0
	여성가족부 (58)	6.9	3.4	1.7	-	5.2
자치구	중구 (71)	2.8	4.2	-	-	1.4
	동구 (66)	15.2	1.5	1.5	1.5	3.0
	대덕구 (47)	6.4	-	-	2.1	4.3
	서구 (85)	5.9	11.8	7.1	1.2	2.4
	유성구 (43)	11.6	4.7	2.3	-	2.3

### 17. 처우개선을 위한 제도별 필요도(시설)

사회복지시설 종사자 처우개선을 위한 제도별 필요도를 살펴보면 ‘보건복지부/여가부 사회복지시설 종사자 인건비 가이드라인 준수 의무화’의 필요도가 5점 만점 평균 4.7점으로 가장 높게 나타났으며, 그 다음으로 ‘시설종사자 정원규정 개정과 이에 따른 인력증원’이 4.6점으로 높게 나타났다. 반면, ‘종사자 인건비의 지원주체 변경: 중앙정부→지방자치단체’는 3.2점으로 가장 낮게 나타났다. 시설유형별로는 이용시설의 제도별 필요도가 대체로 생활시설보다 같거나 높게 나타났다. 또한 ‘사회복지사 등의 보수를 사회복지전담공무원의 보수수준과 동일하게 지급’에 대해서는 생활시설(4.6점)이 이용시설(4.5점)보다 높게 나타났다.

〈 표 3-4-22 〉 사회복지시설 종사자 처우개선을 위한 제도의 필요 정도

단위: 명 점

구분	전체	시설유형		재정지원방식		소관부처		자치구				
		생활	이용	국비	지방비	보건복지부	여성가족부	중구	동구	대덕구	서구	유성구
사례수	(312)	(102)	(210)	(145)	(167)	(254)	(58)	(71)	(66)	(47)	(85)	(43)
보건복지부/여가부 사회복지시설 종사자 인건비 가이드라인 준수 의무화	4.7	4.7	4.8	4.8	4.7	4.7	4.8	4.7	4.7	4.7	4.8	4.7
사회복지시설 보조금 지급방식 변경: 포괄지원 → 인건비와 운영비 분리 지원	4.5	4.4	4.6	4.6	4.4	4.5	4.6	4.3	4.5	4.5	4.7	4.5
사회복지시설 단일급여체계 구축을 통한 시설 간 종사자 보수격차 해소	4.5	4.4	4.5	4.6	4.4	4.5	4.6	4.5	4.4	4.6	4.6	4.5
사회복지사 등의 보수를 사회복지전담공무원의 보수수준과 동일하게 지급	4.5	4.6	4.5	4.5	4.6	4.6	4.5	4.5	4.5	4.6	4.6	4.5
사회복지시설 운영법인의 종사자 인건비에 대한 추가지원 의무화	4.3	4.2	4.3	4.4	4.2	4.3	4.2	4.2	4.3	4.6	4.4	4.1
종사자 인건비 지원주체 변경: 지방자치단체 → 중앙정부	4.3	4.2	4.3	4.3	4.3	4.3	4.3	4.4	4.3	4.4	4.3	3.9
종사자 인건비 지원주체 변경: 중앙정부 → 지방자치단체	3.2	3.0	3.2	3.2	3.1	3.2	3.2	2.9	3.1	3.3	3.2	3.3
종사자 인건비와 관련하여 시설종사자와 협의할 수 있는 시스템 마련	4.1	3.9	4.1	4.1	4.1	4.1	4.1	4.0	4.0	4.3	4.0	4.0
시설종사자 정원규정 개정과 이에 따른 인력증원	4.6	4.6	4.6	4.6	4.7	4.6	4.6	4.6	4.5	4.8	4.7	4.5
시설별 최소 승진연한 기준 마련 및 직급별 자격기준 강화	4.3	4.2	4.3	4.1	4.4	4.3	4.1	4.1	4.3	4.4	4.3	4.1
종사자 인권보호 (감정노동자지원체계, 사회복지법률자문단) 등의 강화	4.4	4.4	4.4	4.3	4.4	4.4	4.3	4.2	4.4	4.4	4.4	4.3

### 18. 처우개선을 위한 우선순위 제도

사회복지시설 종사자 처우개선을 위한 우선순위 1순위로는 ‘보건복지부/여가부 사회복지시설 종사자 인건비 가이드라인 준수 의무화’가 41.3%로 가장 높았으며, 그 다음으로 ‘사회복지사 등의 보수를 사회복지전담공무원의 보수수준과 동일하게 지급’(16.7%), ‘시설종사자 정원규정 개정과 이에 따른 인력증원’(11.5%) 등의 순으로 높게 나타났다. 시설유형별로는 생활시설은 ‘시설종사자 정원규정 개정과 이에 따른 인력증원’이 17.6%로 이용시설(8.6%)보다 상대적으로 높았으며, 이용시설은 ‘보건복지부/여가부 사회복지시설 종사자 인건비 가이드라인 준수 의무화’가 43.8%로 생활시설(36.3%)보다 상대적으로 높게 나타났다.

〈 표 3-4-23 〉 사회복지시설 종사자 처우개선을 위한 우선순위\_1순위

구분		사례수	사회복지시설 인건비 가이드라인 준수 의무화	보조금 지급방식 변경: 인건비와 운영비 분리 지원	단일급여체계 구축 종사자 보수격차 해소	복지공무원의 보수수준과 동일하게 지급	법인의 인건비 추가지원 의무화
전체		(312)	41.3	8.0	8.7	16.7	2.9
시설유형	생활	(102)	36.3	3.9	11.8	13.7	2.0
	이용	(210)	43.8	10.0	7.1	18.1	3.3
재정지원방식	국비	(145)	55.2	12.4	9.0	9.7	2.8
	지방비	(167)	29.3	4.2	8.4	22.8	3.0
소관부처	보건복지부	(254)	40.6	6.7	7.9	17.3	3.1
	여성가족부	(58)	44.8	13.8	12.1	13.8	1.7
자치구	중구	(71)	42.3	8.5	11.3	16.9	2.8
	동구	(66)	43.9	4.5	18.2	12.1	1.5
	대덕구	(47)	42.6	8.5	6.4	8.5	4.3
	서구	(85)	38.8	10.6	3.5	22.4	2.4
	유성구	(43)	39.5	7.0	2.3	20.9	4.7

  

구분		사례수	지원주체 변경: 지방자치단체 → 중앙정부	지원주체변경: 중앙정부 → 지자체	종사자와 협의 시스템 마련	정원규정 개정과 이에 따른 인력증원	승진연한 기준 마련, 직급별 자격기준 강화	기타
전체		(312)	5.8	1.0	1.9	11.5	1.9	0.3
시설유형	생활	(102)	6.9	2.9	2.9	17.6	1.0	1.0
	이용	(210)	5.2	-	1.4	8.6	2.4	-
재정지원방식	국비	(145)	2.1	0.7	2.1	5.5	0.7	-
	지방비	(167)	9.0	1.2	1.8	16.8	3.0	0.6
소관부처	보건복지부	(254)	5.9	1.2	2.4	12.6	2.0	0.4
	여성가족부	(58)	5.2	-	-	6.9	1.7	-
자치구	중구	(71)	5.6	-	1.4	8.5	2.8	-
	동구	(66)	6.1	-	1.5	9.1	1.5	1.5
	대덕구	(47)	6.4	-	4.3	12.8	6.4	-
	서구	(85)	5.9	2.4	-	14.1	-	-
	유성구	(43)	4.7	2.3	4.7	14.0	-	-

## 제5절 교육 및 훈련

### 1. 직원 교육 지원

전체 312개 시설 중 68.3%는 ‘직원교육을 위한 규정(지침)이 마련되어 있다’고 응답하였으며, 82.7%는 ‘외부교육 참가비를 지원’하는 것으로 나타났다. ‘직원 교육비’는 2021년 결산액 평균 636.8천원, 2022년 예산액 평균 881.3천원으로 나타났으며, 시설유형별로는 이용시설이 결산액 687.3천원, 예산액 908.3천원으로 생활시설(결산액 535.2천원, 예산액 826.5천원)보다 높게 나타났다.

〈 표 3-5-1 〉 직원 교육 지원

단위: 명 천원

구분	사례수	직원교육을 위한 규정(지침) 여부		외부교육 참가비 지원 여부		
		있음	없음	지원함	지원하지 않음	
전체	(312)	68.3	31.7	82.7	17.3	
시설유형	생활	(102)	71.6	28.4	91.2	8.8
	이용	(210)	66.7	33.3	78.6	21.4
재정지원방식	국비	(145)	65.5	34.5	73.8	26.2
	지방비	(167)	70.7	29.3	90.4	9.6
소관부처	보건복지부	(254)	68.1	31.9	82.7	17.3
	여성가족부	(58)	69.0	31.0	82.8	17.2
자치구	중구	(71)	74.6	25.4	83.1	16.9
	동구	(66)	68.2	31.8	77.3	22.7
	대덕구	(47)	63.8	36.2	89.4	10.6
	서구	(85)	67.1	32.9	84.7	15.3
	유성구	(43)	65.1	34.9	79.1	20.9

〈 표 3-5-2 〉 직원교육비 현황

단위: 명 천원

구분	2021년 결산액		2022년 예산액		
	사례수	평균	사례수	평균	
전체	(307)	636.8	(303)	881.3	
시설유형	생활	(102)	535.2	(100)	826.5
	이용	(205)	687.3	(203)	908.3
재정지원방식	국비	(141)	433.4	(141)	626.8
	지방비	(166)	809.5	(162)	1,102.8
소관부처	보건복지부	(250)	692.2	(246)	935.7
	여성가족부	(57)	393.4	(57)	646.5

## 2. 직원 교육 시 복무관리

교육 참여 시 복무관리 처리 방법으로는 '전부 공가 사용'이 54.5%로 가장 높았으며, 그 다음으로 '일부 출장 인정'(22.1%), '일부공가+일부 연가 사용'(12.5%), '전부 연가 사용'(3.5%) 순으로 높게 나타났다. 시설유형별로는 생활시설은 '전부 공가 사용'이 61.8%로 이용시설(51.0%)보다 상대적으로 높았으며, 이용시설은 '일부 출장 인정'이 24.8%로 생활시설(16.7%)보다 상대적으로 높게 나타났다.

〈 표 3-5-3 〉 교육 참여 시 복무관리 처리 방법

단위: 명 %

구분	사례수	전부 공가 사용	일부 공가 + 일부 연가 사용	전부 연가 사용	일부 출장 인정	기타	
전체	(312)	54.5	12.5	3.5	22.1	7.4	
시설유형	생활	(102)	61.8	10.8	3.9	16.7	6.9
	이용	(210)	51.0	13.3	3.3	24.8	7.6
재정지원방식	국비	(145)	46.9	11.7	3.4	28.3	9.7
	지방비	(167)	61.1	13.2	3.6	16.8	5.4
소관부처	보건복지부	(254)	57.1	11.8	2.8	20.9	7.5
	여성가족부	(58)	43.1	15.5	6.9	27.6	6.9
자치구	중구	(71)	46.5	18.3	2.8	21.1	11.3
	동구	(66)	60.6	9.1	3.0	21.2	6.1
	대덕구	(47)	66.0	12.8	2.1	12.8	6.4
	서구	(85)	45.9	11.8	5.9	29.4	7.1
	유성구	(43)	62.8	9.3	2.3	20.9	4.7

## 제6절 모성보호와 일·가정 양립

### 1. 일·가정 양립 지원제도

일·가정 양립 지원제도 중 ‘육아휴직(급여) 제도’에 대해 93.9%가 알고 있으며, 67.0%가 ‘사용(도입)가능’하다고 응답하였다. 기관 부담 정도는 ‘부담됨’ 76.0%, ‘부담안됨’ 24.0%로 4점 만점 평균 3.0점으로 나타났다. 시설유형별로는 이용시설이 ‘알고 있음’ 94.3%로 생활시설(93.1%)보다 높은 반면, ‘사용(도입)가능’은 생활시설(68.6%)이 이용시설(66.2%) 보다 높게 나타났다.

‘동일 자녀에 대한 육아휴직 총 2년 사용’에 대해 72.8%가 알고 있으며, 51.9%가 ‘사용(도입)가능’하다고 응답하였다. 기관 부담 정도는 ‘부담됨’ 84.0%, ‘부담안됨’ 16.0%로 4점 만점 평균 3.2점으로 나타났다. 시설유형별로는 생활시설이 ‘알고 있음’ 78.4%, ‘사용(도입)가능’ 53.9%로 이용시설(알고 있음 70.0%, 사용(도입)가능 51.0%)보다 높게 나타났다.

‘아빠 육아휴직 보너스제’에 대해 71.2%가 알고 있으며, 43.3%가 ‘사용(도입)가능’하다고 응답하였다. 기관 부담 정도는 ‘부담됨’ 80.4%, ‘부담안됨’ 19.6%로 4점 만점 평균 3.2점으로 나타났다. 시설유형별로는 생활시설이 ‘알고 있음’ 72.5%로 이용시설(70.5%)보다 높은 반면, ‘사용(도입)가능’은 이용시설(43.3%)이 생활시설(43.1%)보다 높게 나타났다.

‘육아기 근로시간 단축 제도’에 대해서는 80.4%가 알고 있으며, 53.8%가 ‘사용(도입)가능’하다고 응답하였다. 기관 부담 정도는 ‘부담됨’ 80.1%, ‘부담안됨’ 19.9%로 4점 만점 평균 3.1점으로 나타났다. 시설유형별로는 이용시설이 ‘알고 있음’ 80.5%, ‘사용(도입)가능’ 54.3%로 생활시설(알고 있음 80.4%, 사용(도입)가능 52.9%)보다 높게 나타났다.

‘가족돌봄휴직 제도’에 대해 77.9%가 알고 있으며, 53.8%가 ‘사용(도입)가능’하다고 응답하였다. 기관 부담 정도는 ‘부담됨’ 80.8%, ‘부담안됨’ 19.2%로 4점 만점 평균 3.1점으로 나타났다. 시설유형별로는 생활시설이 ‘알고 있음’ 82.4%, ‘사용(도입)가능’ 53.9%로 이용시설(알고 있음 75.7%, 사용(도입)가능 53.8%)보다 높게 나타났다.

< 표 3-6-1 > 일·가정 양립 지원제도의 인지도 및 사용여부

단위: 명 % 점

구분		사례수	기관인지도		사용(도입) 가능여부		기관 부담정도		
			알고 있음	모름	가능	불가능	부담안됨	부담됨	4점평균
<b>육아휴직(급여) 제도</b>		<b>(312)</b>	<b>93.9</b>	<b>6.1</b>	<b>67.0</b>	<b>33.0</b>	<b>24.0</b>	<b>76.0</b>	<b>3.0</b>
시설유형	생활	(102)	93.1	6.9	68.6	31.4	22.5	77.5	3.1
	이용	(210)	94.3	5.7	66.2	33.8	24.8	75.2	3.0
재정지원방식	국비	(145)	90.3	9.7	51.0	49.0	19.3	80.7	3.2
	지방비	(167)	97.0	3.0	80.8	19.2	28.1	71.9	2.9
소관부처	보건복지부	(254)	95.3	4.7	68.5	31.5	27.2	72.8	3.0
	여성가족부	(58)	87.9	12.1	60.3	39.7	10.3	89.7	3.3
<b>동일자녀 육아휴직 2년</b>		<b>(312)</b>	<b>72.8</b>	<b>27.2</b>	<b>51.9</b>	<b>48.1</b>	<b>16.0</b>	<b>84.0</b>	<b>3.2</b>
시설유형	생활	(102)	78.4	21.6	53.9	46.1	16.7	83.3	3.3
	이용	(210)	70.0	30.0	51.0	49.0	15.7	84.3	3.2
재정지원방식	국비	(145)	64.1	35.9	37.2	62.8	11.7	88.3	3.4
	지방비	(167)	80.2	19.8	64.7	35.3	19.8	80.2	3.1
소관부처	보건복지부	(254)	74.4	25.6	53.9	46.1	18.5	81.5	3.2
	여성가족부	(58)	65.5	34.5	43.1	56.9	5.2	94.8	3.5
<b>아빠 육아휴직 보너스제</b>		<b>(312)</b>	<b>71.2</b>	<b>28.8</b>	<b>43.3</b>	<b>56.7</b>	<b>19.6</b>	<b>80.4</b>	<b>3.2</b>
시설유형	생활	(102)	72.5	27.5	43.1	56.9	17.6	82.4	3.2
	이용	(210)	70.5	29.5	43.3	56.7	20.5	79.5	3.1
재정지원방식	국비	(145)	66.9	33.1	27.6	72.4	17.2	82.8	3.2
	지방비	(167)	74.9	25.1	56.9	43.1	21.6	78.4	3.1
소관부처	보건복지부	(254)	75.2	24.8	46.5	53.5	20.9	79.1	3.1
	여성가족부	(58)	53.4	46.6	29.3	70.7	13.8	86.2	3.2
<b>육아기 근로시간 단축</b>		<b>(312)</b>	<b>80.4</b>	<b>19.6</b>	<b>53.8</b>	<b>46.2</b>	<b>19.9</b>	<b>80.1</b>	<b>3.1</b>
시설유형	생활	(102)	80.4	19.6	52.9	47.1	19.6	80.4	3.2
	이용	(210)	80.5	19.5	54.3	45.7	20.0	80.0	3.1
재정지원방식	국비	(145)	74.5	25.5	40.7	59.3	14.5	85.5	3.2
	지방비	(167)	85.6	14.4	65.3	34.7	24.6	75.4	3.0
소관부처	보건복지부	(254)	81.9	18.1	54.7	45.3	21.7	78.3	3.1
	여성가족부	(58)	74.1	25.9	50.0	50.0	12.1	87.9	3.3
<b>가족돌봄휴직 제도</b>		<b>(312)</b>	<b>77.9</b>	<b>22.1</b>	<b>53.8</b>	<b>46.2</b>	<b>19.2</b>	<b>80.8</b>	<b>3.1</b>
시설유형	생활	(102)	82.4	17.6	53.9	46.1	18.6	81.4	3.2
	이용	(210)	75.7	24.3	53.8	46.2	19.5	80.5	3.1
재정지원방식	국비	(145)	69.7	30.3	40.0	60.0	13.1	86.9	3.3
	지방비	(167)	85.0	15.0	65.9	34.1	24.6	75.4	3.0
소관부처	보건복지부	(254)	79.5	20.5	54.7	45.3	21.7	78.3	3.1
	여성가족부	(58)	70.7	29.3	50.0	50.0	8.6	91.4	3.4

## 2. 육아휴직 사용 여부

2019년부터 현재까지 육아휴직을 사용한 종사자 유무에 대해서는 ‘있음’ 28.5%, ‘없음’ 71.5%로 나타났다. 생활시설이 ‘있음’ 29.4%로 이용시설(28.1%)보다 높게 나타났다.

육아휴직 종사자가 있는 경우 업무 공백 처리 방법으로는 ‘계약직 대체인력을 추가로 고용하여 해결’이 88.8%로 가장 높게 나타났다. 이용시설은 ‘계약직 대체인력을 추가로 고용하여 해결’이 94.9%로 압도적으로 높았으며, 생활시설은 ‘남은 인력끼리 나누어서 해결’이 20.0%로 상대적으로 높게 나타났다.

〈 표 3-6-2 〉 육아휴직 사용 종사자 유무

단위: 명 %

구분		사례수	있음	없음
전체		(312)	28.5	71.5
시설유형	생활	(102)	29.4	70.6
	이용	(210)	28.1	71.9
재정지원방식	국비	(145)	21.4	78.6
	지방비	(167)	34.7	65.3
소관부처	보건복지부	(254)	31.1	68.9
	여성가족부	(58)	17.2	82.8
자치구	중구	(71)	25.4	74.6
	동구	(66)	24.2	75.8
	대덕구	(47)	27.7	72.3
	서구	(85)	31.8	68.2
	유성구	(43)	34.9	65.1

〈 표 3-6-3 〉 육아휴직 종사자의 업무 공백 처리방법

단위: 명 %

구분		사례수	계약직 대체인력을 추가로 고용하여 해결	신규 정규직 인력을 채용하여 해결	남은 인력끼리 나누어서 해결	기타
전체		(89)	88.8	1.1	9.0	1.1
시설유형	생활	(30)	76.7	3.3	20.0	-
	이용	(59)	94.9	-	3.4	1.7
재정지원방식	국비	(31)	87.1	-	9.7	3.2
	지방비	(58)	89.7	1.7	8.6	-
소관부처	보건복지부	(79)	87.3	1.3	10.1	1.3
	여성가족부	(10)	100.0	-	-	-
자치구	중구	(18)	83.3	-	11.1	5.6
	동구	(16)	81.3	-	18.8	-
	대덕구	(13)	100.0	-	-	-
	서구	(27)	88.9	3.7	7.4	-
	유성구	(15)	93.3	-	6.7	-

### 3. 육아휴직 사용시 어려움

육아휴직으로 인한 종사자의 대체인력 고용의 가장 큰 어려움으로는 ‘해당 업무를 수행할 수 있는 능력을 갖춘 사람을 구하기 어려움’(46.1%)과 ‘해당 기간만 일하겠다는 사람을 구하기 어려움’(40.4%)이 높게 나타났다. 시설유형별로는 생활시설은 ‘해당 기간만 일하겠다는 사람을 구하기 어려움’이 53.3%로 가장 높았으며, 이용시설은 ‘해당 업무를 수행할 수 있는 능력을 갖춘 사람을 구하기 어려움’이 50.8%로 가장 높게 나타났다.

〈 표 3-6-4 〉 육아휴직 대체인력(신규인력) 고용의 가장 큰 어려움

단위: 명 %

구분	사례수	대체인력 고용에 따른 인건비 부담	해당 업무를 수행할 수 있는 능력을 갖춘 사람을 구하기 어려움	해당 기간만 일하겠다는 사람을 구하기 어려움	대체인력에 게 지급되는 급여수준이 낮아 사람을 구하기 어려움	내부적으로 해결할 수 있는 정도의 업무여서 대체인력 고용이 필요 없음	기타	
전체	(89)	6.7	46.1	40.4	3.4	1.1	2.2	
시설유형	생활	(30)	3.3	36.7	53.3	-	-	6.7
	이용	(59)	8.5	50.8	33.9	5.1	1.7	-
재정지원방식	국비	(31)	6.5	45.2	35.5	3.2	3.2	6.5
	지방비	(58)	6.9	46.6	43.1	3.4	-	-
소관부처	보건복지부	(79)	6.3	44.3	44.3	3.8	-	1.3
	여성가족부	(10)	10.0	60.0	10.0	-	10.0	10.0
자치구	중구	(18)	-	44.4	50.0	-	5.6	-
	동구	(16)	18.8	68.8	12.5	-	-	-
	대덕구	(13)	7.7	38.5	38.5	7.7	-	7.7
	서구	(27)	3.7	40.7	51.9	-	-	3.7
	유성구	(15)	6.7	40.0	40.0	13.3	-	-

#### 4. 유연근로제

유연근로제 유형별 시행여부와 적용가능성에 대해 살펴보면, ‘탄력근무제’ 시행률이 16.7%로 가장 높게 나타났고, 그 다음으로 ‘시차출퇴근제’(9.6%), ‘시간선택제’(6.4%) 등의 순으로 높게 나타났다. 적용가능성은 ‘탄력근무제’(31.7%), ‘시차출퇴근제’(26.9%), ‘시간선택제’(19.6%) 등의 순으로 높게 나타났다. 생활시설의 경우 ‘탄력근무제’ 시행률이 30.4%이며 적용가능성 51.0%로 가장 높았다.

〈 표 3-6-5 〉 유연근로제

단위: 명 %

구분		사례수	시간선택제		시차출퇴근제		탄력근무제	
			시행	적용가능	시행	적용가능	시행	적용가능
전체		(312)	6.4	19.6	9.6	26.9	16.7	31.7
시설유형	생활	(102)	7.8	27.5	11.8	37.3	30.4	51.0
	이용	(210)	5.7	15.7	8.6	21.9	10.0	22.4
재정지원방식	국비	(145)	7.6	15.9	6.2	22.1	16.6	29.0
	지방비	(167)	5.4	22.8	12.6	31.1	16.8	34.1
소관부처	보건복지부	(254)	6.7	20.5	9.8	27.2	17.3	30.7
	여성가족부	(58)	5.2	15.5	8.6	25.9	13.8	36.2
자치구	중구	(71)	2.8	9.9	7.0	19.7	14.1	25.4
	동구	(66)	6.1	21.2	15.2	30.3	13.6	33.3
	대덕구	(47)	6.4	29.8	8.5	25.5	19.1	34.0
	서구	(85)	10.6	25.9	9.4	32.9	22.4	38.8
	유성구	(43)	4.7	9.3	7.0	23.3	11.6	23.3
구분		사례수	주4일근무제		재택근무제		원격근무제	
			시행	적용가능	시행	적용가능	시행	적용가능
전체		(312)	2.9	10.6	2.6	9.3	1.3	7.7
시설유형	생활	(102)	2.9	13.7	2.0	10.8	-	8.8
	이용	(210)	2.9	9.0	2.9	8.6	1.9	7.1
재정지원방식	국비	(145)	3.4	6.2	1.4	4.1	0.7	6.2
	지방비	(167)	2.4	14.4	3.6	13.8	1.8	9.0
소관부처	보건복지부	(254)	2.8	10.6	2.0	9.8	1.2	7.5
	여성가족부	(58)	3.4	10.3	5.2	6.9	1.7	8.6
자치구	중구	(71)	4.2	8.5	5.6	8.5	2.8	8.5
	동구	(66)	3.0	12.1	1.5	10.6	1.5	7.6
	대덕구	(47)	6.4	14.9	4.3	14.9	2.1	10.6
	서구	(85)	1.2	10.6	1.2	5.9	-	4.7
	유성구	(43)	-	7.0	-	9.3	-	9.3

## 5. 고용안정 지원금 제도

고용안정 지원금 제도별 인지도와 이용 경험을 살펴보면 ‘출산육아기 고용안정장려금’이 인지도 68.6%, 이용률 11.5%로 고용안정 지원금 제도 중에서 가장 많이 알고 많이 이용한 것으로 나타났다. ‘정규직 전환 지원’에 대해서는 인지도 57.1%, 이용률 1.3%이며 생활시설이 이용시설보다 인지도와 이용률이 상대적으로 높게 나타났다. ‘시간선택제 전환 지원’은 인지도 46.5%, 이용률 1.3%로 나타났으며, 생활시설은 52.0%가 알고 있는 반면 이용 경험은 전혀 없는 것으로 나타났다. ‘일·가정 양립 환경개선 지원’은 인지도 52.6%, 이용률 3.2%로 나타났다.

〈 표 3-6-6 〉 고용안정 지원금 제도

단위: 명 %

구분	사례수	출산육아기 고용안정장려금		정규직 전환 지원		시간선택제 전환 지원		일·가정 양립 환경개선 지원		
		인지도	이용 경험	인지도	이용 경험	인지도	이용 경험	인지도	이용 경험	
전체	(312)	68.6	11.5	57.1	1.3	46.5	1.3	52.6	3.2	
시설유형	생활	(102)	71.6	12.7	63.7	2.0	52.0	-	57.8	4.9
	이용	(210)	67.1	11.0	53.8	1.0	43.8	1.9	50.0	2.4
재정지원방식	국비	(145)	63.4	9.7	52.4	1.4	42.8	0.7	47.6	2.1
	지방비	(167)	73.1	13.2	61.1	1.2	49.7	1.8	56.9	4.2
소관부처	보건복지부	(254)	70.9	13.0	58.3	1.6	48.0	1.6	54.7	3.5
	여성가족부	(58)	58.6	5.2	51.7	-	39.7	-	43.1	1.7
자치구	중구	(71)	70.4	7.0	60.6	2.8	39.4	1.4	49.3	2.8
	동구	(66)	68.2	10.6	57.6	-	51.5	1.5	53.0	3.0
	대덕구	(47)	70.2	12.8	68.1	4.3	55.3	2.1	61.7	-
	서구	(85)	74.1	16.5	58.8	-	50.6	-	58.8	5.9
	유성구	(43)	53.5	9.3	34.9	-	32.6	2.3	34.9	2.3

## 6. 모성보호제도

모성보호제도 13종에 대한 전반적인 인식, 사용가능 여부, 기관부담 정도를 질문하였다. 모성보호제도 중 '임신 중 시간외 근로 금지'에 대해서는 81.7%가 알고 있으며, 58.3%가 사용 가능하다고 응답하였다. 해당 제도 사용에 대한 기관 부담 정도는 4점 만점 평균 2.7점으로 나타났다. 시설유형별로는 생활시설이 인지도 83.3%로 이용시설(81.0%)보다 높은 반면, 기관 부담정도도 2.9점으로 이용시설(2.6점)보다 높게 나타났다.

모성보호제도 중 '출산 후 여성의 시간외 근로 제한'에 대해서는 78.5%가 알고 있으며, 58.0%가 사용 가능하다고 응답하였다. 해당 제도 사용에 대한 기관 부담정도 4점 만점 평균 2.8점으로 나타났다. 시설유형별로는 생활시설이 인지도 83.3%로 이용시설(76.2%)보다 높은 반면, 기관 부담정도도 3.0점으로 이용시설(2.7점)보다 높게 나타났다.

'임신 중 쉬운 종류의 근로로 전환'에 대해서는 76.9%가 알고 있으며, 51.9%가 사용 가능하다고 응답하였다. 해당 제도 사용에 대한 기관 부담 정도는 4점 만점 평균 2.8점으로 나타났다. 시설유형별로는 생활시설이 인지도 79.4%, 사용가능성 54.9%로 이용시설(인지도 75.7%, 사용가능성 50.5%)보다 높은 반면, 기관 부담정도도 3.0점으로 이용시설(2.8점)보다 높게 나타났다.

'임산부의 위해·위험 직종 근무 금지'에 대해서는 83.0%가 알고 있으며, 56.1%가 사용 가능하다고 응답하였다. 해당 제도 사용에 대한 기관 부담 정도는 4점 만점 평균 2.7점으로 나타났다. 시설유형별로는 생활시설이 인지도 85.3%, 사용가능성 58.8%로 이용시설(인지도 81.9%, 사용가능성 54.8%)보다 높은 반면, 기관 부담정도도 2.8점으로 이용시설(2.7점)보다 높게 나타났다.

'임산부의 야간·휴일 근로 제한'에 대해서는 83.3%가 알고 있으며, 58.0%가 사용 가능하다고 응답하였다. 해당 제도 사용에 대한 기관 부담정도 4점 만점 평균 2.7점으로 나타났다. 시설유형별로는 생활시설이 인지도 87.3%, 사용가능성 61.8%로 이용시설(인지도 81.4%, 사용가능성 56.2%)보다 높은 반면, 기관 부담정도도 2.9점으로 이용시설(2.6점)보다 높게 나타났다.

'출산전후휴가(급여)제도'에 대해서는 86.9%가 알고 있으며, 60.9%가 사용 가능하다고 응답하였다. 해당 제도 사용에 대한 기관 부담정도 4점 만점 평균 2.8점으로 나타났다. 시설유형별로는 이용시설이 인지도 87.6%로 생활시설(85.3%)보다 높은 반면, 사용가능성은 생활시설(61.8%)이 이용시설(60.5%)보다 높게 나타났다.

'배우자 출산휴가 제도'에 대해서는 87.8%가 알고 있으며, 53.5%가 사용 가능하다고 응답하였다. 해당 제도 사용에 대한 기관 부담정도 4점 만점 평균 2.8점으로 나타났다. 시설유형별로는 이용시설이 인지도 89.5%로 생활시설(84.3%)보다 높은 반면, 사용가능성은 생활시설(57.8%)

이 이용시설(51.4%)보다 높게 나타났다.

‘태아 검진시간 제공’에 대해서는 86.9%가 알고 있으며, 60.9%가 사용 가능하다고 응답하였다. 해당 제도 사용에 대한 기관 부담정도는 4점 만점 평균 2.8점으로 나타났다. 시설유형별로는 생활시설이 인지도 73.5%로 이용시설(69.0%)보다 높은 반면, 사용가능성은 이용시설(54.3%)이 생활시설(52.0%)보다 높게 나타났다.

‘유산·사산휴가(급여) 제도’에 대해서는 76.6%가 알고 있으며, 55.1%가 사용 가능하다고 응답하였다. 해당 제도 사용에 대한 기관 부담정도는 4점 만점 평균 2.7점으로 나타났다. 시설유형별로는 생활시설이 인지도 78.4%, 사용가능성 56.9%로 이용시설(인지도 75.7%, 사용가능성 54.3%)보다 높은 반면, 기관 부담정도도 2.8점으로 이용시설(2.7점)보다 높게 나타났다.

‘임신기 근로시간 단축제’에 대해서는 80.1%가 알고 있으며, 52.2%가 사용 가능하다고 응답하였다. 해당 제도 사용에 대한 기관 부담정도는 4점 만점 평균 2.9점으로 나타났다. 시설유형별로는 이용시설이 인지도 80.5%로 생활시설(79.4%)보다 높은 반면, 사용가능성은 생활시설(55.9%)이 이용시설(50.5%)보다 높게 나타났다.

‘생리휴가(보건휴가)’에 대해서는 86.5%가 알고 있으며, 52.2%가 사용 가능하다고 응답하였다. 해당 제도 사용에 대한 기관 부담정도는 4점 만점 평균 2.8점으로 나타났다. 시설유형별로는 이용시설이 인지도 87.1%로 생활시설(85.3%)보다 높은 반면, 사용가능성은 생활시설(59.8%)이 이용시설(48.6%)보다 높게 나타났다.

‘수유시간 제공’에 대해서는 71.5%가 알고 있으며, 50.6%가 사용 가능하다고 응답하였다. 해당 제도 사용에 대한 기관 부담정도는 4점 만점 평균 2.7점으로 나타났다. 시설유형별로는 생활시설이 인지도 74.5%, 사용가능성 54.9%로 이용시설(인지도 70.0%, 사용가능성 48.6%)보다 높게 나타났다.

‘난임치료휴가’에 대해서는 67.6%가 알고 있으며, 47.1%가 사용 가능하다고 응답하였다. 해당 제도 사용에 대한 기관 부담정도는 4점 만점 평균 2.8점으로 나타났다. 시설유형별로는 생활시설이 인지도 70.6%, 사용가능성 52.9%로 이용시설(인지도 66.2%, 사용가능성 44.3%)보다 높은 반면, 기관 부담정도도 2.9점으로 이용시설(2.7점)보다 높게 나타났다.

〈 표 3-6-7 〉 모성보호제도

단위: 명 % 점

구분	사례수	기관인지도		사용(도입) 가능여부			기관 부담정도			
		알고 있음	모름	가능	불가능	해당 없음	부담 안됨	부담됨	4점평균	
<b>임신 중 시간외 근로 금지</b>	<b>(312)</b>	<b>81.7</b>	<b>18.3</b>	<b>58.3</b>	<b>12.2</b>	<b>29.5</b>	<b>38.8</b>	<b>61.2</b>	<b>2.7</b>	
시설유형	생활	(102)	83.3	16.7	58.8	12.7	28.4	30.4	69.6	2.9
	이용	(210)	81.0	19.0	58.1	11.9	30.0	42.9	57.1	2.6
재정지원방식	국비	(145)	76.6	23.4	48.3	15.2	36.6	28.3	71.7	2.9
	지방비	(167)	86.2	13.8	67.1	9.6	23.4	47.9	52.1	2.6
소관부처	보건복지부	(254)	83.5	16.5	61.0	11.4	27.6	42.5	57.5	2.7
	여성가족부	(58)	74.1	25.9	46.6	15.5	37.9	22.4	77.6	3.1
<b>출산 후 여성의 시간외 근로 제한</b>	<b>(312)</b>	<b>78.5</b>	<b>21.5</b>	<b>58.0</b>	<b>12.5</b>	<b>29.5</b>	<b>37.2</b>	<b>62.8</b>	<b>2.8</b>	
시설유형	생활	(102)	83.3	16.7	56.9	14.7	28.4	30.4	69.6	3.0
	이용	(210)	76.2	23.8	58.6	11.4	30.0	40.5	59.5	2.7
재정지원방식	국비	(145)	72.4	27.6	46.9	16.6	36.6	27.6	72.4	3.0
	지방비	(167)	83.8	16.2	67.7	9.0	23.4	45.5	54.5	2.6
소관부처	보건복지부	(254)	80.3	19.7	59.8	12.2	28.0	40.6	59.4	2.7
	여성가족부	(58)	70.7	29.3	50.0	13.8	36.2	22.4	77.6	3.1
<b>임신 중 쉬운 종류의 근로로 전환</b>	<b>(312)</b>	<b>76.9</b>	<b>23.1</b>	<b>51.9</b>	<b>16.0</b>	<b>32.1</b>	<b>34.9</b>	<b>65.1</b>	<b>2.8</b>	
시설유형	생활	(102)	79.4	20.6	54.9	15.7	29.4	29.4	70.6	3.0
	이용	(210)	75.7	24.3	50.5	16.2	33.3	37.6	62.4	2.8
재정지원방식	국비	(145)	69.7	30.3	42.1	17.9	40.0	26.9	73.1	3.0
	지방비	(167)	83.2	16.8	60.5	14.4	25.1	41.9	58.1	2.7
소관부처	보건복지부	(254)	78.7	21.3	54.7	15.4	29.9	38.2	61.8	2.8
	여성가족부	(58)	69.0	31.0	39.7	19.0	41.4	20.7	79.3	3.2
<b>임산부의 위해 위험 직종 근무 금지</b>	<b>(312)</b>	<b>83.0</b>	<b>17.0</b>	<b>56.1</b>	<b>12.5</b>	<b>31.4</b>	<b>41.7</b>	<b>58.3</b>	<b>2.7</b>	
시설유형	생활	(102)	85.3	14.7	58.8	11.8	29.4	38.2	61.8	2.8
	이용	(210)	81.9	18.1	54.8	12.9	32.4	43.3	56.7	2.7
재정지원방식	국비	(145)	77.2	22.8	45.5	14.5	40.0	33.8	66.2	2.9
	지방비	(167)	88.0	12.0	65.3	10.8	24.0	48.5	51.5	2.6
소관부처	보건복지부	(254)	85.0	15.0	59.1	12.2	28.7	43.7	56.3	2.7
	여성가족부	(58)	74.1	25.9	43.1	13.8	43.1	32.8	67.2	2.9
<b>임산부의 야간·휴일 근로 제한</b>	<b>(312)</b>	<b>83.3</b>	<b>16.7</b>	<b>58.0</b>	<b>11.2</b>	<b>30.8</b>	<b>41.7</b>	<b>58.3</b>	<b>2.7</b>	
시설유형	생활	(102)	87.3	12.7	61.8	10.8	27.5	35.3	64.7	2.9
	이용	(210)	81.4	18.6	56.2	11.4	32.4	44.8	55.2	2.6
재정지원방식	국비	(145)	76.6	23.4	46.2	13.8	40.0	33.1	66.9	2.9
	지방비	(167)	89.2	10.8	68.3	9.0	22.8	49.1	50.9	2.5
소관부처	보건복지부	(254)	85.0	15.0	61.0	10.6	28.3	44.5	55.5	2.6
	여성가족부	(58)	75.9	24.1	44.8	13.8	41.4	29.3	70.7	3.0

구분		사례수	기관인지도		사용(도입) 가능여부			기관 부담정도		
			알고 있음	모름	가능	불가능	해당 없음	부담 안됨	부담됨	4점평균
<b>출산전후휴가(급여) 제도</b>		<b>(312)</b>	<b>86.9</b>	<b>13.1</b>	<b>60.9</b>	<b>11.5</b>	<b>27.6</b>	<b>35.9</b>	<b>64.1</b>	<b>2.8</b>
시설유형	생활	(102)	85.3	14.7	61.8	11.8	26.5	31.4	68.6	2.9
	이용	(210)	87.6	12.4	60.5	11.4	28.1	38.1	61.9	2.7
재정지원방식	국비	(145)	82.8	17.2	46.9	17.9	35.2	24.1	75.9	3.0
	지방비	(167)	90.4	9.6	73.1	6.0	21.0	46.1	53.9	2.6
소관부처	보건복지부	(254)	88.2	11.8	64.6	10.6	24.8	40.2	59.8	2.7
	여성가족부	(58)	81.0	19.0	44.8	15.5	39.7	17.2	82.8	3.2
<b>배우자 출산휴가 제도</b>		<b>(312)</b>	<b>87.8</b>	<b>12.2</b>	<b>53.5</b>	<b>16.3</b>	<b>30.1</b>	<b>37.5</b>	<b>62.5</b>	<b>2.8</b>
시설유형	생활	(102)	84.3	15.7	57.8	14.7	27.5	33.3	66.7	2.9
	이용	(210)	89.5	10.5	51.4	17.1	31.4	39.5	60.5	2.7
재정지원방식	국비	(145)	83.4	16.6	37.9	22.1	40.0	29.7	70.3	3.0
	지방비	(167)	91.6	8.4	67.1	11.4	21.6	44.3	55.7	2.7
소관부처	보건복지부	(254)	89.4	10.6	57.9	15.7	26.4	40.2	59.8	2.7
	여성가족부	(58)	81.0	19.0	34.5	19.0	46.6	25.9	74.1	3.1
<b>태아 검진시간 제공</b>		<b>(312)</b>	<b>86.9</b>	<b>13.1</b>	<b>60.9</b>	<b>11.5</b>	<b>27.6</b>	<b>35.9</b>	<b>64.1</b>	<b>2.8</b>
시설유형	생활	(102)	73.5	26.5	52.0	20.6	27.5	40.2	59.8	2.7
	이용	(210)	69.0	31.0	54.3	15.7	30.0	45.2	54.8	2.6
재정지원방식	국비	(145)	65.5	34.5	43.4	20.7	35.9	35.2	64.8	2.8
	지방비	(167)	74.9	25.1	62.3	14.4	23.4	50.9	49.1	2.5
소관부처	보건복지부	(254)	72.0	28.0	55.9	17.3	26.8	45.7	54.3	2.6
	여성가족부	(58)	63.8	36.2	43.1	17.2	39.7	34.5	65.5	2.9
<b>유산 사산휴가(급여) 제도</b>		<b>(312)</b>	<b>76.6</b>	<b>23.4</b>	<b>55.1</b>	<b>16.3</b>	<b>28.5</b>	<b>38.1</b>	<b>61.9</b>	<b>2.7</b>
시설유형	생활	(102)	78.4	21.6	56.9	15.7	27.5	35.3	64.7	2.8
	이용	(210)	75.7	24.3	54.3	16.7	29.0	39.5	60.5	2.7
재정지원방식	국비	(145)	71.7	28.3	42.8	21.4	35.9	29.7	70.3	2.9
	지방비	(167)	80.8	19.2	65.9	12.0	22.2	45.5	54.5	2.6
소관부처	보건복지부	(254)	77.2	22.8	57.9	16.1	26.0	40.9	59.1	2.7
	여성가족부	(58)	74.1	25.9	43.1	17.2	39.7	25.9	74.1	3.1
<b>임신기 근로시간 단축제</b>		<b>(312)</b>	<b>80.1</b>	<b>19.9</b>	<b>52.2</b>	<b>19.9</b>	<b>27.9</b>	<b>32.4</b>	<b>67.6</b>	<b>2.9</b>
시설유형	생활	(102)	79.4	20.6	55.9	16.7	27.5	29.4	70.6	2.9
	이용	(210)	80.5	19.5	50.5	21.4	28.1	33.8	66.2	2.8
재정지원방식	국비	(145)	75.9	24.1	40.7	23.4	35.9	22.1	77.9	3.0
	지방비	(167)	83.8	16.2	62.3	16.8	21.0	41.3	58.7	2.7
소관부처	보건복지부	(254)	81.1	18.9	55.5	18.9	25.6	35.0	65.0	2.8
	여성가족부	(58)	75.9	24.1	37.9	24.1	37.9	20.7	79.3	3.2

구분		사례수	기관인지도		사용(도입) 가능여부			기관 부담정도		
			알고 있음	모름	가능	불가능	해당 없음	부담 안됨	부담됨	4점평균
<b>생리휴가(보건휴가)</b>		<b>(312)</b>	<b>86.5</b>	<b>13.5</b>	<b>52.2</b>	<b>23.1</b>	<b>24.7</b>	<b>39.1</b>	<b>60.9</b>	<b>2.8</b>
시설유형	생활	(102)	85.3	14.7	59.8	19.6	20.6	35.3	64.7	2.8
	이용	(210)	87.1	12.9	48.6	24.8	26.7	41.0	59.0	2.7
재정지원방식	국비	(145)	82.1	17.9	38.6	28.3	33.1	30.3	69.7	3.0
	지방비	(167)	90.4	9.6	64.1	18.6	17.4	46.7	53.3	2.6
소관부처	보건복지부	(254)	87.0	13.0	54.7	22.4	22.8	41.7	58.3	2.7
	여성가족부	(58)	84.5	15.5	41.4	25.9	32.8	27.6	72.4	3.0
<b>수유시간 제공</b>		<b>(312)</b>	<b>71.5</b>	<b>28.5</b>	<b>50.6</b>	<b>20.5</b>	<b>28.8</b>	<b>43.9</b>	<b>56.1</b>	<b>2.7</b>
시설유형	생활	(102)	74.5	25.5	54.9	17.6	27.5	45.1	54.9	2.7
	이용	(210)	70.0	30.0	48.6	21.9	29.5	43.3	56.7	2.7
재정지원방식	국비	(145)	62.1	37.9	39.3	24.1	36.6	37.9	62.1	2.8
	지방비	(167)	79.6	20.4	60.5	17.4	22.2	49.1	50.9	2.6
소관부처	보건복지부	(254)	72.8	27.2	52.8	20.5	26.8	45.7	54.3	2.6
	여성가족부	(58)	65.5	34.5	41.4	20.7	37.9	36.2	63.8	2.9
<b>난임치료휴가</b>		<b>(312)</b>	<b>67.6</b>	<b>32.4</b>	<b>47.1</b>	<b>22.8</b>	<b>30.1</b>	<b>37.5</b>	<b>62.5</b>	<b>2.8</b>
시설유형	생활	(102)	70.6	29.4	52.9	19.6	27.5	34.3	65.7	2.9
	이용	(210)	66.2	33.8	44.3	24.3	31.4	39.0	61.0	2.7
재정지원방식	국비	(145)	62.1	37.9	36.6	26.9	36.6	29.0	71.0	2.9
	지방비	(167)	72.5	27.5	56.3	19.2	24.6	44.9	55.1	2.6
소관부처	보건복지부	(254)	68.5	31.5	48.8	23.2	28.0	40.2	59.8	2.7
	여성가족부	(58)	63.8	36.2	39.7	20.7	39.7	25.9	74.1	3.1

## 제7절 종사자의 안전과 인권

### 1. 종사자의 질병 및 사고

2019년 이후 업무상 질병 또는 사고 발생 여부에 대해서는 92.0%가 없다고 응답하였다. 시설 유형별로는 생활시설이 있다는 응답이 20.6%로 상대적으로 높게 나타났다.

업무상 질병 또는 사고가 발생했다고 응답한 25개 기관의 사고 현황 및 처리방법을 조사한 결과, 평균 총 1.5건의 질병·사고가 발생하였으며 그 중 1.1건에 대해 산업재해보상보험을 신청하였고 0.9건이 승인된 것으로 나타났다. 산업재해보상보험 미승인된 0.6건에 대해서는 개인 비용 처리가 0.4건, 기관 비용처리와 개인, 기관 공동부담이 각 0.1건으로 나타났다.

〈 표 3-7-1 〉 2019년 이후 업무상 질병, 사고 발생 여부

단위: 명 %

구분	사례수	있음	없음
전체	(312)	8.0	92.0
시설유형	생활	(102) 20.6	79.4
	이용	(210) 1.9	98.1
재정지원방식	국비	(145) 9.7	90.3
	지방비	(167) 6.6	93.4
소관부처	보건복지부	(254) 8.7	91.3
	여성가족부	(58) 5.2	94.8
자치구	중구	(71) 8.5	91.5
	동구	(66) 3.0	97.0
	대덕구	(47) 6.4	93.6
	서구	(85) 14.1	85.9
	유성구	(43) 4.7	95.3

〈 표 3-7-2 〉 발생한 업무상 질병이나 사고 현황 및 처리방법

단위: 명 건

구분	사례수	총 발생건수	산업재해 보상보험 신청건수	산업재해 보상보험 승인건수	산업재해 보상보험 미신청 및 미승인 건수	처리방법			
						개인 비용처리	기관 비용처리	개인과 기관 공동 부담	
전체	(25)	1.5	1.1	0.9	0.6	0.4	0.1	0.1	
시설유형	생활	(21)	1.5	1.1	0.9	0.6	0.4	0.1	0.1
	이용	(4)	1.8	1.0	1.0	0.8	0.8	0.0	0.0
재정지원방식	국비	(14)	1.8	1.4	1.0	0.8	0.6	0.0	0.1
	지방비	(11)	1.2	0.7	0.7	0.5	0.2	0.3	0.0
소관부처	보건복지부	(22)	1.5	1.1	0.9	0.6	0.4	0.1	0.1
	여성가족부	(3)	1.7	0.7	0.7	1.0	1.0	0.0	0.0
자치구	중구	(6)	1.0	0.5	0.5	0.5	0.3	0.2	0.0
	동구	(2)	1.0	1.0	1.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	대덕구	(3)	1.0	1.0	1.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	서구	(12)	2.0	1.3	0.9	1.1	0.8	0.2	0.2
	유성구	(2)	1.5	1.5	1.5	0.0	0.0	0.0	0.0

## 2. 종사자의 질병 및 사고

2019년부터 현재까지 출근이 불가능할 정도의 질병이나 부상, 감염병 등에 걸린 종사자가 있었다는 응답은 35.6%로 나타났다. 이는 코로나19 이후 시설 내에서 종사자의 감염이 있었던 비율로 추정할 수 있다. 시설유형별로는 생활시설이 48.0%로 이용시설(29.5%)보다 높게 나타났다.

〈 표 3-7-3 〉 출근이 불가능한 질병이나 부상의 종사자 유무

단위: 명 %

구분		사례수	있음	없음
전체		(312)	35.6	64.4
시설유형	생활	(102)	48.0	52.0
	이용	(210)	29.5	70.5
재정지원방식	국비	(145)	33.8	66.2
	지방비	(167)	37.1	62.9
소관부처	보건복지부	(254)	36.2	63.8
	여성가족부	(58)	32.8	67.2
자치구	중구	(71)	39.4	60.6
	동구	(66)	37.9	62.1
	대덕구	(47)	29.8	70.2
	서구	(85)	38.8	61.2
	유성구	(43)	25.6	74.4

### 3. 유급병가제도 이용 여부

이렇게 질병이 있었을 때 유급병가제도를 사용할 수 있었는지 질문하였다. 2021년 신설된 유급병가제도를 이용한 기관은 23.1%이며, 생활시설(32.4%)이 이용시설(18.6%)보다 높게 나타났다. 유급병가제도를 이용한 적 없다고 응답한 240개 시설에 그 이유에 대해 물어 본 결과, '제도 이용 가능 대상자 없음'이 54.2%로 가장 높게 나타났다. 시설유형별로는 이용시설은 '제도이용 가능 대상자 없음'(57.3%)이 가장 높았으며, 생활시설은 '업무 대체인력 없음'(34.8%)이 상대적으로 높게 나타났다.

〈 표 3-7-4 〉 유급병가제도 이용 경험 여부

단위: 명 %

구분		사례수	있음	없음
전체		(312)	23.1	76.9
시설유형	생활	(102)	32.4	67.6
	이용	(210)	18.6	81.4
재정지원방식	국비	(145)	22.1	77.9
	지방비	(167)	24.0	76.0
소관부처	보건복지부	(254)	24.4	75.6
	여성가족부	(58)	17.2	82.8
자치구	중구	(71)	19.7	80.3
	동구	(66)	25.8	74.2
	대덕구	(47)	23.4	76.6
	서구	(85)	27.1	72.9
	유성구	(43)	16.3	83.7

〈 표3-7-5 〉 유급병가제도 이용하지 못한 이유

단위: 명 %

구분		사례수	업무 대체인력 없음	제도이용 가능 대상자 없음	제도 이용 절차를 몰랐음	제도의 혜택이 적음	기타
전체		(240)	22.9	54.2	7.9	2.1	12.9
시설유형	생활	(69)	34.8	46.4	5.8	1.4	11.6
	이용	(171)	18.1	57.3	8.8	2.3	13.5
재정지원방식	국비	(113)	19.5	51.3	10.6	1.8	16.8
	지방비	(127)	26.0	56.7	5.5	2.4	9.4
소관부처	보건복지부	(192)	22.4	55.2	7.8	2.6	12.0
	여성가족부	(48)	25.0	50.0	8.3	-	16.7
자치구	중구	(57)	24.6	54.4	8.8	1.8	10.5
	동구	(49)	12.2	67.3	8.2	2.0	10.2
	대덕구	(36)	13.9	52.8	11.1	-	22.2
	서구	(62)	33.9	48.4	8.1	1.6	8.1
	유성구	(36)	25.0	47.2	2.8	5.6	19.4

#### 4. 종사자의 안전

2019년부터 현재까지 이용인으로부터 폭력이 발생했는지에 대해서는 28.2%가 있다고 응답하였다. 시설유형별로는 생활시설(39.2%)이 이용시설(22.9%)보다 높게 나타났다. 폭력 발생 경향이 있는 88개 시설에 폭력 대응체계가 있는지 조사한 결과, 84.1%가 있다고 응답하였다.

〈 표 3-7-6 〉 이용인으로부터의 폭력 발생 유무

단위: 명 %

구분		사례수	있음	없음
전체		(312)	28.2	71.8
시설유형	생활	(102)	39.2	60.8
	이용	(210)	22.9	77.1
재정지원방식	국비	(145)	19.3	80.7
	지방비	(167)	35.9	64.1
소관부처	보건복지부	(254)	28.3	71.7
	여성가족부	(58)	27.6	72.4
자치구	중구	(71)	31.0	69.0
	동구	(66)	22.7	77.3
	대덕구	(47)	25.5	74.5
	서구	(85)	32.9	67.1
	유성구	(43)	25.6	74.4

〈 표 3-7-7 〉 이용인으로부터의 폭력에 대한 대응체계 유무

단위: 명 %

구분		사례수	있음	없음
전체		(88)	84.1	15.9
시설유형	생활	(40)	85.0	15.0
	이용	(48)	83.3	16.7
재정지원방식	국비	(28)	78.6	21.4
	지방비	(60)	86.7	13.3
소관부처	보건복지부	(72)	84.7	15.3
	여성가족부	(16)	81.3	18.8
자치구	중구	(22)	86.4	13.6
	동구	(15)	86.7	13.3
	대덕구	(12)	83.3	16.7
	서구	(28)	78.6	21.4
	유성구	(11)	90.9	9.1

### 5. 폭력대응 관리시설 종류

이용인으로부터의 폭력에 대응하기 위한 보유관리시설로는 ‘사무기기 잠금장치’(64.1%), ‘CCTV설치’(62.2%), ‘출입문 잠금장치’(54.8%) 등의 순으로 높게 나타났다. 생활시설은 ‘보안장치 설치’, ‘녹취전화’, ‘호신장비’를 제외한 나머지 보유관리시설에서 이용시설보다 높게 나타났다.

〈 표 3-7-8 〉 이용인으로부터의 폭력 대응 관리시설 보유 현황

단위: 명 %

구분		사례수	사무기기 (캐비닛, 서랍 등) 잠금장치	CCTV설치	출입문 잠금장치 (비밀번호 입력, 지문 인식 방식 등)	비상전화	직통전화 (경찰서, 보안업체 등)
전체		(312)	64.1	62.2	54.8	29.8	22.8
시설유형	생활	(102)	68.6	63.7	57.8	30.4	24.5
	이용	(210)	61.9	61.4	53.3	29.5	21.9
재정지원방식	국비	(145)	73.8	63.4	55.2	28.3	21.4
	지방비	(167)	55.7	61.1	54.5	31.1	24.0
소관부처	보건복지부	(254)	62.2	59.4	53.9	29.5	22.8
	여성가족부	(58)	72.4	74.1	58.6	31.0	22.4
자치구	중구	(71)	60.6	63.4	56.3	33.8	23.9
	동구	(66)	62.1	59.1	53.0	39.4	22.7
	대덕구	(47)	70.2	63.8	57.4	31.9	23.4
	서구	(85)	64.7	62.4	55.3	25.9	28.2
	유성구	(43)	65.1	62.8	51.2	14.0	9.3
구분		사례수	보안(경비) 장치 설치	비상벨 (응급벨)	녹취전화	호신장비 (호루라기, 가스총, 전기충격기 등)	기타
전체		(312)	18.9	17.3	11.2	9.9	6.1
시설유형	생활	(102)	14.7	20.6	10.8	9.8	6.9
	이용	(210)	21.0	15.7	11.4	10.0	5.7
재정지원방식	국비	(145)	20.0	15.2	11.7	15.2	6.2
	지방비	(167)	18.0	19.2	10.8	5.4	6.0
소관부처	보건복지부	(254)	17.3	17.3	11.0	7.1	6.7
	여성가족부	(58)	25.9	17.2	12.1	22.4	3.4
자치구	중구	(71)	29.6	19.7	19.7	19.7	4.2
	동구	(66)	15.2	16.7	4.5	6.1	4.5
	대덕구	(47)	27.7	19.1	6.4	2.1	4.3
	서구	(85)	8.2	16.5	9.4	10.6	5.9
	유성구	(43)	18.6	14.0	16.3	7.0	14.0

## 6. 이용인 교육

종사자의 안전과 인권 보호를 위한 이용인 교육실시 여부에 대해 84.3%가 실시하고 있다고 응답하였다. 시설유형별로는 생활시설(87.3%)이 이용시설(82.9%)보다 높게 나타났다.

이용인 교육 필요성에 대해서는 ‘필요하다’는 응답이 93.6%(필요함 54.8% + 매우 필요함 38.8%)로 4점 만점 평균 3.3점으로 나타났다. 시설유형별로는 생활시설(3.5점)이 이용시설(3.2점)보다 높게 나타났다.

〈 표 3-7-9 〉 종사자의 안전과 인권보호를 위한 이용인 교육 실시 여부

단위 : 명, % 점

구분	사례수	실시함	실시하지 않음	교육필요 정도					
				전혀 필요 없음	필요없음	필요함	매우 필요함	4점 평균	
전체	(312)	84.3	15.7	0.3	6.1	54.8	38.8	3.3	
시설유형	생활	(102)	87.3	12.7	-	4.9	42.2	52.9	3.5
	이용	(210)	82.9	17.1	0.5	6.7	61.0	31.9	3.2
재정지원방식	국비	(145)	76.6	23.4	-	7.6	59.3	33.1	3.3
	지방비	(167)	91.0	9.0	0.6	4.8	50.9	43.7	3.4
소관부처	보건복지부	(254)	86.2	13.8	0.4	5.9	53.9	39.8	3.3
	여성가족부	(58)	75.9	24.1	-	6.9	58.6	34.5	3.3
자치구	중구	(71)	78.9	21.1	-	7.0	57.7	35.2	3.3
	동구	(66)	86.4	13.6	1.5	3.0	68.2	27.3	3.2
	대덕구	(47)	93.6	6.4	-	2.1	46.8	51.1	3.5
	서구	(85)	85.9	14.1	-	7.1	47.1	45.9	3.4
	유성구	(43)	76.7	23.3	-	11.6	53.5	34.9	3.2

## 7. 직장 내 괴롭힘

2019년부터 현재까지 직장 내 괴롭힘 발생한 경우는 3.5%로 적게 나타났다. 생활시설이 3.9%로 이용시설(3.3%)보다 다소 높게 나타났다. 근로기준법에 따라 직장 내 괴롭힘의 예방 및 발생 시 조치 등에 관한 사항에 대해 신고한 시설은 23.7%이며, ‘해당없음에도 내부규정을 만든’ 시설은 18.6%로 나타났다. 생활시설은 ‘신고하거나’(26.5%) ‘내부규정을 만든’(21.6%) 경우가 이용시설보다 높게 나타났다.

〈 표 3-7-10 〉 직장 내 괴롭힘 발생 사례 유무

단위: 명 %

구분		사례수	있음	없음
전체		(312)	3.5	96.5
시설유형	생활	(102)	3.9	96.1
	이용	(210)	3.3	96.7
재정지원방식	국비	(145)	1.4	98.6
	지방비	(167)	5.4	94.6
소관부처	보건복지부	(254)	3.9	96.1
	여성가족부	(58)	1.7	98.3
자치구	중구	(71)	1.4	98.6
	동구	(66)	6.1	93.9
	대덕구	(47)	-	100.0
	서구	(85)	3.5	96.5
	유성구	(43)	7.0	93.0

〈 표 3-7-11 〉 직장내 괴롭힘 신고여부

단위: 명 %

구분		사례수	신고하였음	신고하지 않았음	해당없음 (상시 근로자 10명 미만 시설)	해당없으나, 내부규정 만들었음
전체		(312)	23.7	3.5	54.2	18.6
시설유형	생활	(102)	26.5	2.9	49.0	21.6
	이용	(210)	22.4	3.8	56.7	17.1
재정지원방식	국비	(145)	15.9	2.8	64.8	16.6
	지방비	(167)	30.5	4.2	44.9	20.4
소관부처	보건복지부	(254)	27.2	3.5	51.6	17.7
	여성가족부	(58)	8.6	3.4	65.5	22.4
자치구	중구	(71)	16.9	1.4	53.5	28.2
	동구	(66)	22.7	4.5	57.6	15.2
	대덕구	(47)	34.0	4.3	42.6	19.1
	서구	(85)	27.1	3.5	50.6	18.8
	유성구	(43)	18.6	4.7	69.8	7.0

## 8. 시설-종사자간 노동분쟁

2019년부터 현재까지 시설과 종사자 간의 노동분쟁 발생 여부에 대해서는 7.4%가 ‘있다’고 응답하였다. 시설유형별로는 이용시설(8.6%)이 생활시설(4.9%)보다 노동분쟁 경험이 상대적으로 높게 나타났다. 노동분쟁 발생 경험이 있다고 응답한 23개 시설에게 노동분쟁 종류에 대해 조사한 결과, ‘직장 내 괴롭힘’이 39.1%로 가장 높았으며, 그 다음으로 ‘취업규칙 미준수’(30.4%), ‘부당해고·부당징계’(21.7%), ‘임금체불’(21.7%) 등의 순으로 높게 나타났다. 시설유형별로는 생활시설은 ‘직장 내 괴롭힘’(80.0%)이 가장 높았으며, 이용시설은 ‘취업규칙 미준수’(33.3%)가 가장 높게 나타났다.

〈 표 3-7-12 〉 시설과 종사자 간 노동분쟁 발생 사례 유무

단위: 명 %

구분	사례수	있음						없음	
		사례수	직장 내 괴롭힘	취업규칙 미준수	부당해고, 부당징계	임금체불 (수당, 퇴직금)			
전체	(312)	7.4	(23)	39.1	30.4	21.7	21.7	92.6	
시설유형	생활	(102)	4.9	(5)	80.0	20.0	20.0	20.0	95.1
	이용	(210)	8.6	(18)	27.8	33.3	22.2	22.2	91.4
재정지원방식	국비	(145)	6.2	(9)	-	33.3	33.3	44.4	93.8
	지방비	(167)	8.4	(14)	35.7	14.3	42.9	21.4	91.6
소관부처	보건복지부	(254)	7.1	(18)	44.4	16.7	27.8	22.2	92.9
	여성가족부	(58)	8.6	(5)	20.0	80.0	-	20.0	91.4
자치구	중구	(71)	4.2	(3)	33.3	100.0	-	-	95.8
	동구	(66)	9.1	(6)	66.7	33.3	16.7	-	90.9
	대덕구	(47)	8.5	(4)	25.0	-	-	75.0	91.5
	서구	(85)	8.2	(7)	28.6	14.3	42.9	28.6	91.8
	유성구	(43)	7.0	(3)	33.3	33.3	33.3	-	93.0

### 9. 행정기관으로부터 갑질 경험

행정기관으로부터 갑질을 경험한 시설은 10.6%로 나타났으며, 생활시설(15.7%)이 이용시설(8.1%)보다 상대적으로 높게 나타났다. 갑질을 경험한 33개 시설에게 행정기관으로부터의 고충 해결을 위한 외부기구 필요성에 대해 조사한 결과, 모든 시설이 '필요하다'고 응답하였다(필요함 39.4% + 매우 필요함 60.6%).

〈 표 3-7-13 〉 행정기관으로부터 갑질 경험 사례 유무

단위: 명 %

구분	사례수	있음							없음	
		사례수	전혀필요없음	필요없음	필요함	매우 필요함	4점 평균			
전체	(312)	10.6	(33)	-	-	39.4	60.6	3.6	89.4	
시설유형	생활	(102)	15.7	(16)	-	-	43.8	56.3	3.6	84.3
	이용	(210)	8.1	(17)	-	-	35.3	64.7	3.6	91.9
재정지원방식	국비	(145)	8.3	(12)	-	-	33.3	66.7	3.7	91.7
	지방비	(167)	12.6	(21)	-	-	42.9	57.1	3.6	87.4
소관부처	보건복지부	(254)	9.4	(24)	-	-	41.7	58.3	3.6	90.6
	여성가족부	(58)	15.5	(9)	-	-	33.3	66.7	3.7	84.5
자치구	중구	(71)	12.7	(9)	-	-	11.1	88.9	3.9	87.3
	동구	(66)	9.1	(6)	-	-	83.3	16.7	3.2	90.9
	대덕구	(47)	12.8	(6)	-	-	66.7	33.3	3.3	87.2
	서구	(85)	10.6	(9)	-	-	22.2	77.8	3.8	89.4
	유성구	(43)	7.0	(3)	-	-	33.3	66.7	3.7	93.0

## 10. 법률·노무 자문 컨설팅 지원 서비스

전체의 13.1%는 법률·노무 자문 컨설팅 지원 서비스를 이용한 경험이 '있다'고 응답하였다. 시설유형별로는 생활시설(18.6%)이 이용시설(10.5%)보다 이용경험이 높게 나타났다. 이용경험이 있다고 응답한 41개 시설에게 만족도를 조사한 결과, '만족한다'는 응답이 53.7%(만족 36.6% + 매우 만족 17.1%)로 5점 만점 평균 3.6점으로 나타났다. 시설유형별로는 이용시설이 3.8점으로 생활시설(3.4점)보다 높게 나타났다.

〈 표 3-7-14 〉 법률, 노무 자문 컨설팅 지원 서비스 이용 경험 유무

단위: 명 %

구분	사례수	있음								없음	
		사례수	매우 불만족	불만족	보통	만족	매우 만족	5점 평균			
전체	(312)	13.1	(41)	-	7.3	39.0	36.6	17.1	3.6	86.9	
시설유형	생활	(102)	18.6	(19)	-	10.5	52.6	21.1	15.8	3.4	81.4
	이용	(210)	10.5	(22)	-	4.5	27.3	50.0	18.2	3.8	89.5
재정지원방식	국비	(145)	9.0	(13)	-	-	46.2	30.8	23.1	3.8	91.0
	지방비	(167)	16.8	(28)	-	10.7	35.7	39.3	14.3	3.6	83.2
소관부처	보건복지부	(254)	12.6	(32)	-	9.4	37.5	37.5	15.6	3.6	87.4
	여성가족부	(58)	15.5	(9)	-	-	44.4	33.3	22.2	3.8	84.5
자치구	중구	(71)	11.3	(8)	-	-	37.5	50.0	12.5	3.8	88.7
	동구	(66)	10.6	(7)	-	28.6	57.1	14.3	-	2.9	89.4
	대덕구	(47)	21.3	(10)	-	-	30.0	40.0	30.0	4.0	78.7
	서구	(85)	14.1	(12)	-	8.3	33.3	33.3	25.0	3.8	85.9
	유성구	(43)	9.3	(4)	-	-	50.0	50.0	-	3.5	90.7

## 제8절 소결

대전광역시 사회복지 시설 실태조사를 통해 총 7개 영역에 대한 실태를 확인하였다. 일반현황, 사회복지 시설 종사자 현황, 근로환경, 처우와 보수, 교육 및 훈련, 일가정양립, 종사자의 안전과 인권에 대해 조사하였다. 시설 조사를 통해 나타난 것은 아래와 같다.

첫째, 총 312개의 기관에서 응답하였으며 이용시설(67.3%), 지방이양시설(53.5%), 복지부 시설(81.4%)이 주요 응답기관으로 나타났다. 시설의 종류는 장애인복지시설(34.3%), 아동복지시설(32.1%)가 많았으며, 사회복지법인(38.1%), 개인운영(34.6%) 등으로 다양한 운영주체가 있다.

둘째 2022년도 운영예산은 평균 10억 3천5백70만원으로 나타났으며 그 중 인건비는 약 52.3%를 차지한다. 22년도 월평균 이용자는 1,375명이며 생활시설의 현원은 19.2명으로 집계되었다. 한편 종사자의 정원은 10.4명이나 현원은 9.8명으로 충원율 94.2%로 나타났으며, 기관에서는 적정인원을 12.1명으로 고려하고 있다. 2021년 정규직 이직률은 13.9%, 비정규직 이직률은 28.2%로 다소 차이를 보인다.

셋째 응답한 기관은 근로기준법에 따라 주 52시간 적용(51.6%)하고 있으며, 교대근무를 하는 경우(22.8%), 2조 2교대(21.1%)를 실시하고 있다. 한편 근로자 협의기구가 구성되어 있지 않음(72.8%) 근로자와 사용자가 참여와 협력을 통해 복지증진과 조직의 발전을 도모하기 위한 설치가 필요하다.

넷째 사회복지 시설에서는 인건비를 '사회복지시설 종사자 인건비 가이드라인' 기준으로 지급(72.4%)하고 있으며 2022년 기준(78.2%)을 따르며, 가이드라인의 평균 94.2%를 따르는 것으로 나타났다. 기본급여 외 지급 수당은 명절수당, 가족수당, 급식수당이 있으며, 시간외 근로수당을 지급하고 있다. 휴일근로자에게 보상휴가제를 시행하지 않으며(57.4%), 미사용 연차의 유급보상을 지급하지 않고 있다(92.3%). 이를 해소하기 위해 대체인력지원제도를 신청하고 있으나 사용하는 것이 수월하지 않은 것으로 나타났다. 종사자 소진 관리를 위해 안식휴가제를 도입한 기관은 32.4%였으며, 적용대상자가 있었으나 사용한 종사자가 없는 경우도 31.1%로 나타나 활용가능하도록 조정이 필요한 것으로 보인다. 또한 처우개선을 위한 필요한 제도로 '인건비 가이드라인 준수 의무화'가 가장 높게 나와 종사자와 시설 모두 유사한 우선순위를 나타냈다.

다섯째 교육 및 훈련을 위한 규정은 68.3%에서 가지고 있으며, 외부 교육을 위한 참가비 지원을 하고 있다(82.7%). 또한 2022년 교육비 예산은 평균 88만원으로 21년 64만원 대비 상승한 것으로 나타난다. 대부분 교육 수료를 위해 공가 및 출장을 사용할 수 있도록하지만, 개인연차를

이용하여 교육수료를 하는 경우가 있어 종사자 역량개발을 위한 관리지침 향상이 필요할 것이다.

여섯째 일·가정양립을 위한 다양한 제도를 도입하여 시행하고 있으며 그 중 ‘육아휴직제도(93.9%)’에 대해 인지도가 가장 높으며 ‘아빠 육아휴직 보너스제(71.2%)’ 사용에 대한 인지도가 가장 낮았다. 특히 육아휴직 제도를 사용할 때 계약직 대체인력을 추가로 고용하여 해결하고 있으며(88.8%) 해당업무를 수행할 수 있는 사람을 구하는 것이 가장 큰 어려움이라 하였다. 기관에서는 다양한 유연근로제를 실시하고 있는데 그 중 탄력근무제(16.7%)를 가장 많이 활용하며 적용가능성이 높다고 응답하였다. 원격근무제, 재택근무제의 적용 가능성은 10% 미만으로 응답하여 낮은 수준을 보였다. 한편 모성보호제도에 대해서 인지하고 있었으나 임신기 근로시간 단축제, 생리휴가, 수유시간 제공, 난임치료 휴가 등 근로시간의 단축이 일어나는 제도는 사용도입이 어렵다고 응답하였다.

일곱째 최근 3년간 시설 내에서 업무상 질병이 있다고 응답한 시설은 8.0%였으며, 코로나 19 등으로 인한 질병 발생자가 있었던 시설은 35.6%가 있었다. 이때 유급병가제도를 사용한 기관은 23.1% 정도였으며, 유급병가제도를 이용하지 못한 이유는 업무 대체인력이 부족하여 사용하지 못하였다. 이용인으로부터 폭력이 발생한 기관은 28.2%로 나타났으며, 이때 대응체계를 갖춘 곳은 84.1%로 폭력에 대한 대처가 있었다. 또한 내부적으로 직장내 괴롭힘 발생 사례가 나타났으며(3.5%), 시설과 종사자 간 노동분쟁이 발생하기도 하였다(7.4%). 이러한 이슈가 있을 때 필요한 법률, 노무 자문 컨설팅을 이용한 경험(13.1%)이 있으며 만족(3.6/5점)하는 것으로 나타난다.

## 제4장

---

# 사회복지 종사자 실태조사 결과

---

제1절 조사 개요

제2절 처우와 보수

제3절 근로환경

제4절 종사자의 안전

제5절 종사자의 인권

제6절 스트레스와 정신건강

제7절 근로환경 만족도와 이직

제8절 남녀고용평등과 일·가정 양립

제9절 교육 및 훈련

제10절 내부 소통 및 코로나19 변화

제11절 정책 제도 및 개선사항

제12절 소결



## 제4장 사회복지 종사자 실태조사 결과

### 제1절 조사 개요

「사회복지사 등의 처우 및 지위 향상을 위한 법률」과 「대전광역시 사회복지사 등의 처우 및 지위 향상을 위한 조례」에 의해 3년마다 사회복지시설 종사자 보수수준 및 지급실태 등에 관한 실태조사를 수행하고 있다. 이를 위해 사회복지 시설로 등록된 곳의 모든 종사자를 대상으로 아래와 같이 설계하여 조사를 실시하였다.

#### 1. 조사 설계

조사 대상은 대전광역시 사회복지 시설로 등록된 곳에서 일하는 종사자 3,970명 전수를 대상으로 하였다. 사회복지사뿐만 아니라 기능직, 보건직 등 시설에서 일하는 모든 종사자를 대상으로 하였다. 조사는 온라인으로 실시하였으며, 시설 담당자 1인을 통해 모든 직원에게 설문응답하도록 독려하여 개인이 응답하였다. 조사 기간은 2022년 10월 31일부터 12월 2일까지 진행되었으며 총 1,352명의 종사자가 응답하여 34.1%의 회수율을 보였다.

〈 표 4-1-1 〉 조사 설계

조사 대상	· 종사자 조사 : 대전시 사회복지시설 종사자 전수 약 3,970명 대상
조사 방법	· 구조화된 설문지를 이용한 온라인 조사
유효 표본	· 종사자 1,352명 (34.1%)
조사 기간	· 2022년 10월 31일 ~ 2022년 12월 2일
조사 기관	· 알앤알컨설팅 주식회사

#### 2. 조사 내용

조사의 내용은 처우와 보수, 근로환경, 종사자 안전, 인권, 근로환경 만족도 및 이직 등 12개의 영역에 대해 질문하였다. 그중 코로나19 이후의 근무상황을 알아보기 위해 코로나19 이후의 업무량 변화와 스마트워크에 대해서 질문하였다.

〈 표 4-1-2 〉 조사 내용

구분	내용
처우와 보수	• 근로조건, 급여명세서, 임금수준, 보소체계 인건비 가이드라인, 근로계약서, 시간외 근무수당, 법정 휴가, 연차휴가, 법정 휴가, 휴일근무수당, 수당종류, 처우개선 위한 제도, 복리후생제도, 정책 필요 정도, 인건비 체계, 승진 제도
근로환경	• 휴게시간, 주된 근무형태, 교대근무형태
종사자 안전	• 이간당직, 형태, 질병 사고 경험, 산재보험 신청, 이용인 폭력, 폭력종류, 기관대응, 폭력이유, 발생 장소, 예방을 위한 종류, 이용인 대상 교육, 필요정도
종사자 인권	• 직장내 갈등, 종교행위 강요, 협의기구 유무, 고충처리방식, 노동분쟁 종류, 인권보호정도
스트레스와 정신건강	• 스트레스 수준, 원인, 감정소진, 감정노동 정도
근로환경 만족도 및 이직	• 요소별 근로 만족도, 이직 의향, 이직 분야, 이직동기
남녀고용평등과 일가정양립	• 남녀차별경험, 종류, 일가정 양립지원제도, 모성보호제도, 육아휴직 사용유무, 출산휴가사용, 유연근무제 선호유형
교육 및 훈련	• 직무관련 교육 희망 여부, 의무교육 참여 정도, 교육참여시 복무관리, 교육활성화 방안
기관 내부소통	• 기관 내부 소통, 소통하는 동료의 수
코로나19 및 스마트워크	• 코로나 19 이후 업무량 및 전문성 변화정도, 업무량 정도, 사회적인정 정도, 정책적 필요제도, 코로나19 이후 새로운 시도 방식, 스마트워크 방법
정책제도 및 개선사항	• 처우개선을 위한 개선 제도, 대전시 개선 제도 인지여부 및 기관의 만족도
응답자 일반사항	• 성별, 나이, 종교, 고용형태, 직위, 직종, 호봉, 근무연도, 자격증

### 3. 응답자 특성

응답한 종사자의 특성을 간략히 살펴보면 정규직 88.6%, 비정규직 11.4%로 구분되었으며, 교대근무자 53.6%, 비교대근무자 46.4%로 구분되었고, 실무자 74.2%, 중간관리자 15.7%, 최고관리자 10.1%로 나타났다.

〈 표 4-1-3 〉 종사자 조사 응답자 특성

구분	사례수(명)	비율(%)
전체	1,352	100.0
고용형태	정규직	88.6
	비정규직	11.4
근무형태	비교대근무	46.4
	교대근무	53.6
직위	실무+초급관리자	74.2
	중간관리자	15.7
	상급+최고관리자	10.1
성별	남성	33.8
	여성	66.2

## 제2절 처우와 보수

### 1. 근로조건 안내여부

현재 직장에 입사하면서 보수, 근로시간, 휴가, 복리후생 등 근로조건에 관한 충분한 설명을 들었다는 응답은 87.9%로 나타났다. 고용형태별로는 정규직(88.6%)이 비정규직(82.5%)보다 충분한 설명을 들은 경우가 높게 나타났다.

〈 표 4-2-1 〉 근로조건에 대한 충분한 설명

단위 : 명 %

구분		사례수	예	아니오	잘 모르겠음
전체		(1,352)	87.9	7.7	4.4
고용형태	정규직	(1,198)	88.6	7.3	4.0
	비정규직	(154)	82.5	10.4	7.1
근무형태	비교대근무	(628)	88.5	5.9	5.6
	교대근무	(724)	87.4	9.3	3.3
직위	실무+초급	(1,003)	86.7	8.4	4.9
	중간	(212)	88.2	7.5	4.2
	상급+최고	(137)	96.4	2.9	0.7

직장에서 급여명세서를 상세 명세서로 받고 있는지에 대해서는 ‘상세내역 있음’이 94.1%로 나타났다으며, 고용형태별로는 정규직(94.6%)이 비정규직(90.3%)보다 높게 나타났다. 상세 내용은 기본급, 각종수당, 4대보험공제내역, 소득세, 상여금 등으로 나타났다.

〈 표 4-2-2 〉 급여명세서 상세 내용 안내 여부

단위 : 명 %

구분		사례수	상세내역 없음	상세내역 있음
전체		(1,352)	5.9	94.1
고용형태	정규직	(1,198)	5.4	94.6
	비정규직	(154)	9.7	90.3
근무형태	비교대근무	(628)	5.4	94.6
	교대근무	(724)	6.4	93.6
직위	실무+초급	(1,003)	6.5	93.5
	중간	(212)	3.3	96.7
	상급+최고	(137)	5.8	94.2

## 2. 보수수준

종사자들의 최근 3개월 기준 월 평균 임금은 기본급 평균 250.5만원, 수당 평균 44.8만원으로 총 평균 295.3만원으로 나타났다. 정규직은 기본급 평균 256.6만원, 수당 평균 48.1만원으로 총 평균 304.7만원인 반면, 비정규직은 기본급 평균 203.0만원, 수당 평균 18.9만원으로 총 평균 221.9만원으로 나타나 정규직과 비정규직의 임금 차이가 있는 것으로 나타났다.

〈 표 4-2-3 〉 임금수준

단위: 명 만원

구분	사례수	기본급	수당	합계	
전체	(1,352)	250.5	44.8	295.3	
고용형태	정규직	(1,198)	256.6	48.1	304.7
	비정규직	(154)	203.0	18.9	221.9
근무형태	비교대근무	(628)	264.5	40.1	304.6
	교대근무	(724)	238.3	48.9	287.2
직위	실무+초급	(1,003)	229.2	43.0	272.2
	중간	(212)	302.6	49.6	352.2
	상급+최고	(137)	325.9	50.5	376.4
성별	남성	(457)	265.57	48.51	314.08
	여성	(895)	242.79	42.88	285.67

직무를 고려한 월 평균 적정임금을 질문한 결과 336.4만원으로 응답하였으며, 현재 임금수준과 41.1만원의 차이가 발생한다. 한편 상급관리자의 경우 희망하는 적정 임금 대비 현재 임금수준이 57.7만원으로 그 격차가 가장 높은 것으로 나타났다.

〈 표 4-2-4 〉 직무를 고려한 적정임금 수준

단위: 명 만원

구분	사례수	적정임금	적정임금-현임금수준	
전체	(1,352)	336.44	41.1	
고용형태	정규직	(1,198)	347.13	42.4
	비정규직	(154)	253.31	31.4
근무형태	비교대근무	(628)	344.03	39.4
	교대근무	(724)	329.85	42.7
직위	실무+초급	(1,003)	309.38	37.2
	중간	(212)	401.31	49.1
	상급+최고	(137)	434.14	57.7
성별	남성	(457)	364.42	50.3
	여성	(895)	322.15	36.5

### 3. 보수 지급 체계

기본 보수 지급체계는 ‘호봉제’(87.1%), ‘고정급 연봉제’(9.5%), ‘성과급 연봉제’(0.7%) 순으로 나타났다. 고용형태별로는 정규직은 ‘호봉제’가 91.2%로 비정규직(55.2%)보다 큰 차이로 높았으며, 비정규직은 ‘고정급 연봉제’가 35.1%로 상대적으로 높게 나타났다.

〈 표 4-2-5 〉 기본 보수체계

단위: 명 %

구분		사례수	호봉제	고정급 연봉제	성과급 연봉제	기타
전체		(1,352)	87.1	9.5	0.7	2.7
고용형태	정규직	(1,198)	91.2	6.2	0.5	2.1
	비정규직	(154)	55.2	35.1	1.9	7.8
근무형태	비교대근무	(628)	85.7	11.6	0.6	2.1
	교대근무	(724)	88.4	7.6	0.7	3.3
직위	실무+초급	(1,003)	86.5	10.3	0.6	2.6
	중간	(212)	93.9	3.8	0.9	1.4
	상급+최고	(137)	81.0	12.4	0.7	5.8

또한 기본 보수체계를 안내하고 있는 ‘2022년 사회복지시설 종사자 인건비 가이드라인’을 알고 있는 경우는 81.7% 였으며, 정규직(84.0%)이 비정규직(63.6%)보다 높게 나타났다. 특히 실무자급에서 인건비가이드라인을 인지하지 못하는 경우가 22.2%로 상대적으로 높게 나타났다.

〈 표 4-2-6 〉 2022년 사회복지시설 종사자 인건비 가이드라인 인지 여부

단위: 명 %

구분		사례수	알고 있음	모름
전체		(1,352)	81.7	18.3
고용형태	정규직	(1,198)	84.0	16.0
	비정규직	(154)	63.6	36.4
근무형태	비교대근무	(628)	81.1	18.9
	교대근무	(724)	82.2	17.8
직위	실무+초급	(1,003)	77.8	22.2
	중간	(212)	92.5	7.5
	상급+최고	(137)	93.4	6.6

#### 4. 임금체불(지연)

최근 3년간 시설에서 보수가 체불(지연)된 경우는 4.7%로 나타났으며, 정규직(4.9%)이 비정규직(2.6%)보다 높게 나타났다.

〈 표 4-2-7 〉 최근 3년 간 임금 체불(지연) 경험

단위 : 명 %

구분		사례수	예	아니오
전체		(1,352)	4.7	95.3
고용형태	정규직	(1,198)	4.9	95.1
	비정규직	(154)	2.6	97.4
근무형태	비교대근무	(628)	4.9	95.1
	교대근무	(724)	4.4	95.6
직위	실무+초급	(1,003)	4.9	95.1
	중간	(212)	4.7	95.3
	상급+최고	(137)	2.9	97.1

임금체불 경험이 있는 응답자 중 58.7%가 1회의 경험이 있었으며, 2회 이상은 41.3%로 나타났으며, 평균 3.59회의 임금체불 또는 지연의 경험이 있는 것으로 나타났다. 직위 중 실무자급에서 평균 4.16회를 경험하여 상대적으로 높은 것으로 나타났다.

〈 표 4-2-8 〉 임금 체불 횟수

단위 : 명 % 회

구분		사례수	1회	2회 이상	평균
전체		(63)	58.7%	41.3	3.59
고용형태	정규직	(59)	57.6	42.4	3.69
	비정규직	(4)	75.0	25.0	2.00
근무형태	비교대근무	(31)	48.4	51.6	5.68
	교대근무	(32)	68.8	31.3	1.56
직위	실무+초급	(49)	57.1	42.9	4.16
	중간	(10)	50.0	50.0	1.80
	상급+최고	(4)	100.0	-	1.00

### 5. 주된 노동시간 형태

근로계약서 상 주된 노동시간으로는 '당일근무(당일~당일)'가 90.2%로 나타났으며, '익일근무(당일~익일)'는 5.3%로 나타났다. 교대근무자 중 익일근무(당일~익일)로 노동시간 형태를 가진 응답자는 9.7%로 나타났다.

〈 표 4-2-9 〉 주된 노동시간 형태

단위: 명 %

구분		사례수	당일~당일	당일~익일	해당없음
전체		(1,352)	90.2	5.3	4.5
고용형태	정규직	(1,198)	90.0	5.8	4.2
	비정규직	(154)	91.6	1.3	7.1
근무형태	비교대근무	(628)	95.4	0.3	4.3
	교대근무	(724)	85.6	9.7	4.7
직위	실무+초급	(1,003)	89.0	7.0	4.0
	중간	(212)	92.9	0.5	6.6
	상급+최고	(137)	94.2	0.7	5.1

근로계약서상 주된 당일 근로자는 근무시간이 9시간이 90.8%이었으며, 당일~익일 근무자는 12~24시간이 58.3%, 24시간 이상이 36.1%로 나타났다.

〈 표 4-2-10 〉 주된 근로시간

단위: 명 %

구분	사례수	당일~당일			당일~익일			
		9시간 미만	9시간	9시간 초과	12시간 미만	12~24시간	24시간 이상	
전체	(1,352)	1.6	90.8	7.6	5.6	58.3	36.1	
고용형태	정규직	(1,198)	1.5	90.6	7.9	5.7	60.0	34.3
	비정규직	(154)	2.1	92.2	5.7	-	-	100.0
근무형태	비교대근무	(628)	1.2	95.7	3.2	-	100.0	-
	교대근무	(724)	1.9	86.1	11.9	5.7	57.1	37.1
직위	실무+초급	(1,003)	2.0	88.7	9.3	5.7	57.1	37.1
	중간	(212)	-	98.0	2.0	-	100.0	-
	상급+최고	(137)	.8	94.6	4.7	-	100.0	-

## 6. 시간외 근무수당

최근 3개월 동안 법정근로시간을 제외한 시간외 근로를 한 경우는 60.1%이며, 정규직(61.8%) 이 비정규직(46.8%)보다 시간외 근로 경험이 높게 나타났다.

〈 표 4-2-11 〉 시간외 근로 경험 여부

단위: 명 %

구분		사례수	예	아니오
전체		(1,352)	60.1	39.9
고용형태	정규직	(1,198)	61.8	38.2
	비정규직	(154)	46.8	53.2
근무형태	비교대근무	(628)	61.9	38.1
	교대근무	(724)	58.4	41.6
직위	실무+초급	(1,003)	57.4	42.6
	중간	(212)	65.1	34.9
	상급+최고	(137)	71.5	28.5

또한 최근 3개월 동안 연장근무를 수행한 시간은 월 평균 20.6시간이나 실제 연장근무를 인정 해 주는 시간은 13.8시간으로 6.8시간의 차이를 보였다. 응답자들은 연장근로시간을 23.4시간 까지 인정해 주길 희망하는 것으로 나타났다.

〈 표 4-2-12 〉 연장근무 시간

단위: 명 시간

구분	사례수	현재 연장근무시간			희망연장시간	
		연장근무시간	연장인정시간	차이		
전체	(812)	20.6	13.8	6.8	23.4	
고용형태	정규직	(740)	21.5	14.6	7.0	24.4
	비정규직	(72)	10.8	6.0	5.1	13.3
근무형태	비교대근무	(389)	16.0	10.9	5.2	19.9
	교대근무	(423)	24.8	16.5	8.4	26.6
직위	실무+초급	(576)	20.1	14.8	5.3	23.3
	중간	(138)	19.3	12.2	7.1	22.1
	상급+최고	(98)	25.3	10.4	14.9	25.9

## 7. 연차유급휴가

시설이 연차유급휴가를 부여하고 있는 경우는 87.8%로 응답하였으며 정규직(87.9%)과 비정규직(87.0%)이 유사하게 나타났다. 실제 연차휴가가 발생한 연차 일수는 평균 15.7일이었으며 응답자들이 실제 사용한 연차 수는 14.4일로 나타나 대부분 연차를 소진하는 것으로 나타났다. 상급관리자의 경우 발생한 연차 일수 대비 사용한 연차가 가장 적은 것으로 나타났다.

〈 표 4-2-13 〉 연차유급휴가 부여 여부

단위: 명 % 일

구분	사례수		예			아니오
			21년 발생 연차일수	실제사용연차	차이	
전체	(1,352)	87.8	15.7	14.4	1.3	12.2
고용형태	정규직 (1,198)	87.9	15.9	14.6	1.4	12.1
	비정규직 (154)	87.0	12.7	12.0	0.8	13.0
근무형태	비교대근무 (628)	85.8	16.4	15.1	1.2	14.2
	교대근무 (724)	89.5	15.2	13.8	1.4	10.5
직위	실무+초급 (1,003)	87.0	14.7	13.7	1.0	13.0
	중간 (212)	88.7	18.2	17.0	1.2	11.3
	상급+최고 (137)	92.0	17.7	14.3	3.4	8.0

한편 연차를 사용하지 않았을 경우 연차사용촉진제도를 운영하여 처리하며(59.7%), 연차보상 지급 규정 근거가 없어서 지급하지 않은 것(29.4%)으로 나타났다.

〈 표 4-2-14 〉 미사용 연차 처리 방법

단위: 명 일

구분	사례수	지급하지 않음	미사용 휴가일수의 일부 지급	연차유급휴가 사용촉진제도 운영	기타
전체	(1,352)	29.4	4.3	59.7	6.6
고용형태	정규직 (1,198)	28.9	3.9	60.6	6.6
	비정규직 (154)	33.6	7.5	53.0	6.0
근무형태	비교대근무 (628)	23.9	4.5	64.9	6.7
	교대근무 (724)	34.0	4.2	55.4	6.5
직위	실무+초급 (1,003)	30.9	4.1	58.3	6.6
	중간 (212)	20.7	4.3	71.3	3.7
	상급+최고 (137)	31.7	5.6	52.4	10.3

## 8. 법정휴일 내 근무

2021년 한 해 동안 법정휴일에 근무를 한 경험을 질문하였을 때 44.5%는 법정 휴일에 근무를 한 경험이 있는 것으로 나타났으며 36.6%는 휴일근무를 하지 않은 것으로 나타났다. 특히 휴일 근무를 하였을 때 대체휴무를 사용하는 경우가 많았으며(22.0%), 휴일수당조차 받지 못하는 경우가 6.7%로 나타났다.

〈 표 4-2-15 〉 법정휴일 내 근무 경험

단위 : 명 %

구분	사례수	법정휴일 근무			휴일근무 안함	연차사용	해당없음 (22년입사)
		휴일수당 받음	대체휴무 사용	휴일수당 못받음			
전체	(1187)	15.8	22.0	6.7	36.6	0.4	18.5
고용형태	정규직 (1053)	17.2	23.7	7.3	37.2	0.5	14.1
	비정규직 (134)	4.5	8.2	2.2	31.3	-	53.7
근무형태	비교대근무 (539)	10.8	18.2	3.3	47.9	0.6	19.3
	교대근무 (648)	19.9	25.2	9.6	27.2	0.3	17.9
직위	실무+초급 (873)	16.2	21.1	6.2	32.8	0.2	23.6
	중간 (188)	18.6	21.8	5.3	49.5	1.1	3.7
	상급+최고 (126)	8.7	28.6	12.7	43.7	0.8	5.6

법정휴일에 근무 경험이 있는 종사자들은 한 해 동안 평균 6.4일을 일했으며, 상급관리자의 경우 8.4일로 상대적으로 법정휴일에 많이 일한 것으로 나타났다. 또한 휴일 근무시 통상임금의 150%를 지급하는 경우가 40.9%로 나타났다.

〈 표 4-2-16 〉 휴일근무 일수 및 수당지급 방식

단위 : 명 %

구분	사례수	근무일수					수당지급방식			
		1일	2~4일	5~9일	10일 이상	평균	150%	125%	자체 금액	기타
전체	(528)	23.5	29.7	23.1	23.7	6.39	40.9	4.4	19.5	35.2
고용형태	정규직 (508)	22.6	29.9	23.0	24.4	6.50	41.8	4.6	18.9	34.8
	비정규직 (20)	45.0	25.0	25.0	5.0	3.40	33.6	3.0	24.6	38.8
근무형태	비교대근무 (174)	29.3	36.8	14.9	19.0	5.05	44.9	2.8	17.6	34.7
	교대근무 (354)	20.6	26.3	27.1	26.0	7.04	37.5	5.7	21.1	35.6
직위	실무+초급 (379)	23.0	26.9	26.9	23.2	6.32	37.8	5.0	21.9	35.3
	중간 (86)	22.1	46.5	12.8	18.6	5.22	52.7	3.2	14.4	29.8
	상급+최고 (63)	28.6	23.8	14.3	33.3	8.37	44.4	1.6	11.1	42.9

### 9. 받고 있는 수당 종류

현재 받고 있는 수당으로는 ‘명절휴가비’(88.5%), ‘정액급식비’(82.0%), ‘종사자특별수당’(81.1%), ‘시간외 근로수당’(72.6%) 등의 순으로 높게 나타났다. 고용형태별로는 정규직은 ‘명절휴가비’가 90.8%로 가장 높았으며, 대체로 비정규직보다 수당을 많이 받고 있는 것으로 나타났다.

〈 표 4-2-17 〉 현재 받고 있는 수당

단위: 명 %

구분		사례수	명절휴가비	정액급식비	종사자 특별수당	시간외 근로수당	가족수당
전체		(1,187)	88.5	82.0	81.1	72.6	51.1
고용형태	정규직	(1,053)	90.8	85.3	84.2	76.0	54.7
	비정규직	(134)	70.9	56.0	56.7	46.3	22.4
근무형태	비교대근무	(539)	89.8	81.3	82.0	71.2	51.2
	교대근무	(648)	87.5	82.6	80.4	73.8	50.9
직위	실무+초급	(873)	87.2	79.7	77.8	73.3	45.7
	중간	(188)	92.0	90.4	91.0	82.4	63.8
	상급+최고	(126)	92.9	84.9	89.7	53.2	69.0

  

구분		사례수	직급보조비	연가보상비	정근 수당	복지포인트	자녀학비 보조수당	기타
전체		(1,187)	7.2	2.9	1.6	1.3	0.3	5.4
고용형태	정규직	(1,053)	8.0	2.8	1.6	0.9	0.3	4.7
	비정규직	(134)	0.7	3.0	1.5	3.7	0.7	11.2
근무형태	비교대근무	(539)	7.1	3.5	0.9	1.5	0.4	5.8
	교대근무	(648)	7.3	2.3	2.2	1.1	0.3	5.1
직위	실무+초급	(873)	3.9	2.7	1.6	1.3	0.5	6.1
	중간	(188)	17.0	2.7	2.1	2.1	-	2.7
	상급+최고	(126)	15.1	4.0	0.8	-	-	4.8

종사자 처우개선을 위해 제사한 수당 내에서 강화되거나 신설이 필요한 수당은 복지포인트 (30.7%), 연가보상비(30.2%), 시간외근로수당(27.0%) 정근수당(24.3%) 순으로 나타났다. 정규직과 비정규직 모두 복지포인트를 희망하는 신설수당 중 상위권으로 나타났다.

〈 표 4-2-18 〉 희망하는 신설 수당(1+2순위)

단위: 명 %

구분		사례수	복지포인트	연가 보상비	시간외 근로수당	정근 수당	종사자 특별수당
전체		(1,187)	30.7	30.2	27.0	24.3	20.1
고용형태	정규직	(1,053)	30.9	30.9	26.6	25.5	19.1
	비정규직	(134)	29.1	25.4	30.6	15.7	27.6
근무형태	비교대근무	(539)	32.8	31.9	22.6	23.6	17.3
	교대근무	(648)	28.9	28.9	30.7	25.0	22.4
직위	실무+초급	(873)	30.2	28.9	29.6	23.5	23.5
	중간	(188)	35.6	35.1	15.4	30.3	11.2
	상급+최고	(126)	26.2	32.5	27.0	21.4	9.5

  

구분		사례수	직급 보조비	명절 휴가비	자녀학비 보조수당	정액 급식비	가족 수당	기타
전체		(1,187)	17.3	17.1	14.2	12.5	4.5	2.1
고용형태	정규직	(1,053)	18.3	16.0	15.6	11.2	3.7	2.4
	비정규직	(134)	9.0	26.1	3.7	22.4	10.4	-
근무형태	비교대근무	(539)	18.9	16.1	15.2	14.1	5.2	2.2
	교대근무	(648)	15.9	17.9	13.4	11.1	3.9	2.0
직위	실무+초급	(873)	10.3	19.2	12.6	14.4	5.6	2.2
	중간	(188)	30.9	11.7	20.7	6.9	1.6	0.5
	상급+최고	(126)	45.2	10.3	15.9	7.1	0.8	4.0

### 10. 처우개선을 위한 복리후생제도(종사자)

종사자 처우개선을 위해 필요한 복리후생제도 1순위로는 ‘복지포인트 지원’이 30.5%로 가장 높게 나타났으며, 그 다음으로 ‘종합건강검진 및 의료비 지원’(11.6%), ‘직원포상제도’(11.0%), ‘안식휴가제’(10.9%) 등의 순으로 높게 나타났다. 고용형태별로는 정규직은 ‘복지포인트 지원’(30.8%), ‘안식휴가제’(11.5%)가 비정규직보다 상대적으로 높은 반면, 비정규직은 ‘종합건강검진 및 의료비 지원’(14.3%), ‘직원포상제도’(13.6%)가 정규직보다 상대적으로 높게 나타났다.

〈 표 4-2-19 〉 종사자 처우개선을 위해 필요한 복리후생제도\_1순위

단위: 명 %

구분		사례수	복지포인트 지원	종합건강검진 및 의료비 지원	직원포상 (인센티브) 제도	안식휴가제 (장기근속 휴가제)	학자금 지원 (본인,가족)	유급병가제	
전체		(1,187)	30.5	11.6	11.0	10.9	8.2	6.2	
고용형태	정규직	(1,053)	30.8	11.3	10.7	11.5	8.7	6.0	
	비정규직	(134)	27.9	14.3	13.6	5.8	4.5	7.8	
근무형태	비교대근무	(539)	32.6	11.3	8.6	11.5	7.6	5.9	
	교대근무	(648)	28.6	11.9	13.1	10.4	8.7	6.5	
직위	실무+초급	(873)	28.9	11.8	12.3	9.9	7.3	6.8	
	중간	(188)	34.4	9.0	6.1	17.0	10.8	5.7	
	상급+최고	(126)	35.8	14.6	9.5	8.8	10.9	2.9	
구분		사례수	근로자대출/이자 지원	해외연수 지원	돌봄휴가 (자녀돌봄 휴가)	문화·체육 오락비용 지원	교육훈련비 (보수 교육비)	휴양시설 지원	기타
전체		(1,352)	6.0	4.7	3.6	2.7	2.2	1.8	0.5
고용형태	정규직	(1,198)	5.8	4.8	3.8	2.3	2.3	1.6	0.6
	비정규직	(154)	7.8	4.5	2.6	5.2	1.9	3.9	-
근무형태	비교대근무	(628)	6.5	3.8	4.0	3.3	2.4	1.9	0.5
	교대근무	(724)	5.5	5.5	3.3	2.1	2.1	1.8	0.6
직위	실무+초급	(1,003)	6.4	4.6	3.9	2.7	2.5	2.5	0.6
	중간	(212)	5.7	5.2	1.9	2.8	0.9	-	0.5
	상급+최고	(137)	3.6	5.1	4.4	2.2	2.2	-	-

## 11. 처우개선을 위한 정책 필요정도

종사자 처우개선을 위한 정책 필요 정도를 살펴보면, ‘보건복지부/여성가족부 사회복지시설 종사자 인건비 가이드라인 준수 의무화’가 5점 만점 평균 4.6점으로 가장 높았으며, ‘종사자 인건비 지원주체 변경: 중앙정부 → 지자체’는 평균 3.1점으로 가장 낮게 나타났다.

〈 표 4-2-20 〉 종사자 처우개선을 위한 정책 필요 정도

단위: 명 점

구분	전체	고용형태		근무형태		직위		
		정규직	비정규직	비교대근무	교대근무	실무+초급	중간	상급+최고
사례수	(1,352)	(1,198)	(154)	(628)	(724)	(1,003)	(212)	(137)
복지부/여가부 사회복지시설 종사자 인건비 가이드라인 준수 의무화	4.6	4.7	4.5	4.7	4.6	4.6	4.8	4.8
사회복지시설 보조금 지급방식 변경: 포괄지원 → 인건비와 운영비 분리 지원	4.4	4.4	4.3	4.4	4.4	4.3	4.5	4.5
사회복지시설 단일급여체계 구축을 통한 시설 간 종사자 보수격차 해소	4.3	4.3	4.3	4.4	4.3	4.3	4.4	4.6
사회복지사 등의 보수를 사회복지전담공무원의 보수수준과 동일하게 지급	4.4	4.4	4.2	4.4	4.4	4.3	4.6	4.6
사회복지시설 운영법인의 종사자 인건비에 대한 추가지원 의무화	4.4	4.4	4.4	4.4	4.4	4.4	4.4	4.3
종사자 인건비 지원주체 변경: 지방자치단체 → 중앙정부	4.2	4.2	4.2	4.2	4.2	4.1	4.3	4.4
종사자 인건비 지원주체 변경: 중앙정부 → 지방자치단체	3.1	3.1	3.5	3.0	3.2	3.2	3.0	2.9
종사자 인건비와 관련하여 시설종사자와 협의할 수 있는 시스템 마련	4.2	4.2	4.3	4.2	4.3	4.2	4.1	4.2
시설종사자 정원규정 개정과 이에 따른 인력증원	4.5	4.5	4.5	4.5	4.5	4.5	4.6	4.7
시설별 최소 승진연한 기준 마련 및 직급별 자격기준 강화	4.3	4.3	4.2	4.3	4.2	4.2	4.4	4.4
종사자 인권보호 (감정노동자지원체계, 사회복지법률자문단) 등의 강화	4.4	4.4	4.4	4.4	4.4	4.4	4.5	4.5
기타	4.7	4.7	5.0	4.8	4.6	4.9	4.1	4.2

종사자 처우개선을 위한 정책 필요 정도를 살펴보면, '보건복지부/여성가족부 사회복지시설 종사자 인건비 가이드라인 준수 의무화'가 44.2%, '사회복지전담공무원의 보수 수준과 동일한 지급'이 38.4%, '사회복지시설 운영법인의 종사자 인건비에 대한 추가지원 의무화'가 22.4%순으로 나타났다. 한편 상급관리자 급에서는 단일급여체계 구축을 통한 보수격차 해소가 24.1%로 상대적으로 우선순위가 높은 것으로 나타났다.

〈 표 4-2-21 〉 종사자 처우개선을 위해 필요한 정책 우선순위(1+2순위)

단위: 명 %

구분		사례수	가이드라인 의무화	사회복지 공무원수준 인건비조율	운영법인 추가지원	인력총원	단일 임금체계	지자체-중앙 정부 변경
전체		(1,352)	44.2	38.4	22.4	21.8	17.0	14.3
고용형태	정규직	(1198)	45.2	38.4	21.7	22.5	16.9	14.2
	비정규직	(154)	35.7	38.3	27.9	16.2	18.2	14.9
근무형태	비교대근무	(628)	44.1	38.2	21.8	22.0	18.2	15.1
	교대근무	(724)	44.2	38.5	22.9	21.7	16.0	13.5
직위	실무+초급	(1003)	42.2	37.5	25.1	21.6	16.3	12.8
	중간	(212)	44.8	42.5	18.4	22.6	16.0	19.8
	상급+최고	(137)	57.7	38.7	8.8	21.9	24.1	16.8
구분		사례수	인건비와 운영비 분리지원	최소승진연한 기준 마련	종사자 인권보호	협업시스템 마련	중앙정부-지자체 변경	기타
전체		(1,352)	14.2	9.4	8.6	6.2	2.6	1.0
고용형태	정규직	(1198)	13.7	10.0	8.2	5.8	2.4	0.9
	비정규직	(154)	18.2	4.5	11.7	9.1	3.9	1.3
근무형태	비교대근무	(628)	12.3	11.1	8.1	5.7	2.4	1.0
	교대근무	(724)	15.9	7.9	9.0	6.6	2.8	1.0
직위	실무+초급	(1003)	14.2	9.2	10.4	6.8	2.9	1.2
	중간	(212)	13.7	11.3	4.2	5.2	0.9	0.5
	상급+최고	(137)	15.3	8.0	2.2	3.6	2.9	-

## 12. 종사자 인건비 체계 인식

종사자 인건비 체계에 대해서는 ‘시설유형 간 급여 차이’(59.0%), ‘직종 간 급여 차이’(52.9%), ‘직급 간 급여 차이’(32.1%), ‘직급 내 호봉인상률 차이’(26.3%) 순으로 차이가 커서 문제라는 응답이 높게 나타났다. 특히 ‘직급 내 호봉인상률 차이’에 대해서는 비정규직(36.4%)과 정규직(25.0%)의 차이가 가장 크게 나타났다.

〈 표 4-2-22 〉 종사자의 인건비 체계

단위 : 명 %

구분	사례수	시설유형 간 급여 차이			직종 간 급여 차이		
		차이가 커서 문제임	문제 없음	차이가 작아서 문제임	차이가 커서 문제임	문제 없음	차이가 작아서 문제임
전체	(1,352)	59.0	33.5	7.5	52.9	38.0	9.1
고용형태	정규직 (1,198)	59.0	33.6	7.3	51.9	38.6	9.4
	비정규직 (154)	59.1	32.5	8.4	60.4	33.1	6.5
근무형태	비교대근무 (628)	60.8	33.1	6.1	51.1	39.8	9.1
	교대근무 (724)	57.5	33.8	8.7	54.4	36.5	9.1
직위	실무+초급 (1,003)	54.8	37.4	7.8	52.4	39.9	7.7
	중간 (212)	66.5	26.4	7.1	51.4	33.5	15.1
	상급+최고 (137)	78.1	16.1	5.8	58.4	31.4	10.2
구분	사례수	직급 간 급여 차이			직급 내 호봉인상률 차이		
		차이가 커서 문제임	문제 없음	차이가 작아서 문제임	차이가 커서 문제임	문제 없음	차이가 작아서 문제임
전체	(1,352)	32.1	43.0	24.9	26.3	34.5	39.3
고용형태	정규직 (1,198)	31.4	42.2	26.5	25.0	34.2	40.8
	비정규직 (154)	37.7	49.4	13.0	36.4	36.4	27.3
근무형태	비교대근무 (628)	32.5	41.2	26.3	27.5	32.0	40.4
	교대근무 (724)	31.8	44.5	23.8	25.1	36.6	38.3
직위	실무+초급 (1,003)	34.2	45.1	20.7	27.2	36.9	35.9
	중간 (212)	24.5	40.6	34.9	23.1	25.9	50.9
	상급+최고 (137)	28.5	31.4	40.1	24.1	29.9	46.0

### 제3절 근로환경

#### 1. 휴게시간 보장 정도

휴게시간에 대해서는 보장된다는 응답이 58.8%(대부분 보장됨 40.5% + 완전히 보장됨 18.3%)로 5점 만점 평균 3.5점으로 나타났다. 고용형태별로는 정규직(3.5점)과 비정규직(3.6점)이 유사하게 나타났다.

〈 표 4-3-1 〉 휴게시간 보장 정도

단위: 명 % 점

구분		사례수	전혀 보장되지 못함	대부분 보장되지 못함	절반 정도 보장됨	대부분 보장됨	완전히 보장됨	5점 평균
전체		(1,352)	7.0	13.2	21.2	40.5	18.3	3.5
고용형태	정규직	(1,198)	7.3	12.9	22.0	39.6	18.1	3.5
	비정규직	(154)	4.5	14.9	14.3	46.8	19.5	3.6
근무형태	비교대근무	(628)	5.3	11.0	17.4	44.9	21.5	3.7
	교대근무	(724)	8.4	15.1	24.4	36.6	15.5	3.4
직위	실무+초급	(1,003)	7.3	13.1	22.3	40.6	16.7	3.5
	중간	(212)	5.7	14.2	20.3	37.3	22.6	3.6
	상급+최고	(137)	6.6	12.4	13.9	44.5	22.6	3.6

## 2. 주된 근무 형태

주된 근무형태는 ‘비교대근무’(46.4%), ‘교대근무’(28.5%), ‘시설 상주’(25.1%) 순으로 높게 나타났다. 고용형태별로는 정규직이 ‘교대근무’가 31.5%로 비정규직(5.2%)보다 상대적으로 높았으며, 비정규직은 ‘시설 상주’가 36.4%로 정규직(23.6%)보다 상대적으로 높게 나타났다.

〈 표 4-3-2 〉 주된 근무형태

단위: 명 %

구분	사례수	교대근무	비교대근무	시설 상주	
전체	(1,352)	28.5	46.4	25.1	
고용형태	정규직	(1,198)	31.5	44.9	23.6
	비정규직	(154)	5.2	58.4	36.4
근무형태	비교대근무	(628)	-	100.0	-
	교대근무	(724)	53.2	-	46.8
직위	실무+초급	(1,003)	34.4	41.7	23.9
	중간	(212)	12.3	62.7	25.0
	상급+최고	(137)	10.2	56.2	33.6

한편 교대근무자의 경우 교대근무형태가 2교대가 57.1%, 3교대가 33.5%, 격일제로 근무하는 경우가 9.4%로 나타났다. 상급관리자의 경우 격일제로 근무하는 경우가 21.4%로 상대적으로 높은 것으로 나타났다.

〈 표 4-3-3 〉 교대근무 형태

단위: 명 %

구분	사례수	격일제	2교대	3교대	
전체	(385)	9.4	57.1	33.5	
고용형태	정규직	(377)	9.3	57.3	33.4
	비정규직	(8)	12.5	50.0	37.5
근무형태	교대근무	(385)	9.4	57.1	33.5
직위	실무+초급	(345)	9.3	57.4	33.3
	중간	(26)	3.8	65.4	30.8
	상급+최고	(14)	21.4	35.7	42.9

### 3. 야간당직

야간당직 필요성에 대해서는 ‘현재 실시하고 있음’이 47.8%, ‘필요하지 않아서 실시하지 않음’이 47.6%로 나타났다. 고용형태별로는 정규직은 ‘현재 실시하고 있음’이 50.5%로 가장 높은 반면, 비정규직은 ‘필요하지 않아서 실시하지 않음’이 64.9%로 가장 높게 나타났다.

〈 표 4-3-4 〉 야간당직 필요성

단위: 명 %

구분	사례수	현재 실시하고 있음	필요하나, 실시하지 않음	필요하지 않아서, 실시하지 않음	
전체	(1,352)	47.8	4.6	47.6	
고용형태	정규직	(1,198)	50.5	4.1	45.4
	비정규직	(154)	26.6	8.4	64.9
근무형태	비교대근무	(628)	36.3	4.0	59.7
	교대근무	(724)	57.7	5.1	37.2
직위	실무+초급	(1,003)	50.1	3.7	46.2
	중간	(212)	41.5	6.1	52.4
	상급+최고	(137)	40.1	8.8	51.1

야간당직 근무형태는 야간근무자가 당직근무까지 병행하는 경우가 46.4%였으며 순번제로 실시하는 상황이 39.6%로 나타났다.

〈 표 4-3-5 〉 야간당직 근무형태

단위: 명 %

구분	사례수	순번제로 실시	별도인력활용	야간근무자가 당직근무병행	기타	
전체	(646)	39.6	6.7	46.4	7.3	
고용형태	정규직	(605)	39.0	6.3	47.6	7.1
	비정규직	(41)	48.8	12.2	29.3	9.8
근무형태	비교대근무	(228)	37.3	10.1	43.9	8.8
	교대근무	(418)	40.9	4.8	47.8	6.5
직위	실무+초급	(503)	41.0	6.6	46.5	6.0
	중간	(88)	37.5	6.8	48.9	6.8
	상급+최고	(55)	30.9	7.3	41.8	20.0

#### 4. 승진 필요 자격

사회복지시설 종사자에게 특정 직급으로의 승진 시 자격 기준이 필요한지에 대해서는 필요하다는 의견이 약 85%대로 나타났으며, ‘직급별 승진 자격기준 마련(강화)’(85.4%), ‘직급별 최소 승진연한 기준 마련(강화)’(85.0%), ‘직급 간 추가 기준(차장, 책임급) 마련’(84.8%) 순으로 높게 나타났다. 고용형태별로는 정규직은 ‘직급별 승진 자격기준 마련(강화)’이 85.2%로, 비정규직은 ‘직급별 최소 승진연한 기준 마련(강화)’이 87.0%로 가장 높게 나타났다. 한편 중간관리자의 경우 승진연한, 자격기준 강화, 직급 간 추가 기준 마련 등 필요성을 상대적으로 높게 나타냈다.

〈 표 4-3-6 〉 직급 승진 시 필요자격에 대한 의견

단위: 명 %

구분	사례수	직급별 최소 승진연한 기준 마련(강화)		직급별 승진 자격기준 마련(강화)		직급 간 추가 기준 마련	
		불필요	필요	불필요	필요	불필요	필요
전체	(1,352)	15.0	85.0	14.6	85.4	15.2	84.8
고용형태	정규직 (1,198)	15.3	84.7	14.8	85.2	15.4	84.6
	비정규직 (154)	13.0	87.0	13.6	86.4	14.3	85.7
근무형태	비교대근무 (628)	13.5	86.5	13.1	86.9	12.6	87.4
	교대근무 (724)	16.3	83.7	16.0	84.0	17.5	82.5
직위	실무+초급 (1,003)	16.4	83.6	16.0	84.0	16.7	83.3
	중간 (212)	9.9	90.1	9.0	91.0	7.5	92.5
	상급+최고 (137)	13.1	86.9	13.9	86.1	16.8	83.2

## 제4절 종사자의 안전

### 1. 직장 내 사고

지난 3년간 근무하면서 업무상 질병 및 사고를 당한 경험에 대해서는 ‘있음’이 24.9%로 나타났다. 업무상 질병 및 사고를 당한 경우, ‘육체적 질병’(10.4%), ‘육체적 질병과 정신적 질병 모두’(8.0%), ‘정신적 질병’(6.5%) 순으로 높게 나타나 육체적 질병이 정신적 질병보다 더 많은 것으로 나타났다. 고용형태별로는 정규직은 ‘육체적 질병’(10.9%)이 가장 높은 반면, 비정규직은 ‘정신적 질병’(6.5%)이 가장 높게 나타났다.

〈 표 4-4-1 〉 업무상 질병 및 사고 경험

단위: 명 %

구분		사례수	육체적 질병	정신적 질병	육체적 질병과 정신적 질병 모두	없음
전체		(1,352)	10.4	6.5	8.0	75.1
고용형태	정규직	(1,198)	10.9	6.5	8.3	74.2
	비정규직	(154)	5.8	6.5	5.2	82.5
근무형태	비교대근무	(628)	9.4	6.7	8.6	75.3
	교대근무	(724)	11.2	6.4	7.5	75.0
직위	실무+초급	(1,003)	10.3	6.6	7.7	75.5
	중간	(212)	10.4	7.1	10.8	71.7
	상급+최고	(137)	10.9	5.1	5.8	78.1

업무상 질병 및 사고 경험이 있었던 경우 개인이 비용처리를 한 경우가 89.0%였으며 정규직보다 비정규직일 경우 개인비용 처리(92.6%)하는 경우가 더 높게 나타났다.

〈 표 4-4-2 〉 업무상 질병 및 사고 경험

단위: 명 %

구분		사례수	개인비용처리	기관비용처리	개인과 기관부담
전체		(317)	89.0	7.3	3.8
고용형태	정규직	(290)	88.6	7.2	4.1
	비정규직	(27)	92.6	7.4	-
근무형태	비교대근무	(146)	88.4	5.5	6.2
	교대근무	(171)	89.5	8.8	1.8
직위	실무+초급	(231)	90.9	7.4	1.7
	중간	(57)	87.7	5.3	7.0
	상급+최고	(29)	75.9	10.3	13.8

## 2. 이용인으로부터 폭력

지난 3년간 이용인, 이용인의 가족 및 지인으로부터 폭력 당한 경험에 대해서는 ‘경험 없음’이 68.3%로 나타났으며, 경험이 있는 경우 ‘직접 당한 경험이 있음’(18.9%), ‘직접 당한 경험은 없으나 주변 동료가 당하는 것을 목격하거나 들은 적이 있음’(12.7%) 순으로 높게 나타났다. 고용 형태별로는 정규직은 ‘직접 당한 경험이 있음’이 20.6%로 상대적으로 높았으며, 비정규직은 ‘폭력 피해 경험 없음’이 83.1%로 상대적으로 높게 나타났다.

〈 표 4-4-3 〉 이용인으로부터 폭력 경험

단위: 명 %

구분		사례수	직접 당한 경험이 있음	주변 동료가 당하는 것을 목격하거나 들은 적이 있음	폭력 피해 경험(직,간접) 없음
전체		(1,352)	18.9	12.7	68.3
고용형태	정규직	(1,198)	20.6	12.9	66.4
	비정규직	(154)	5.8	11.0	83.1
근무형태	비교대근무	(628)	16.7	14.3	68.9
	교대근무	(724)	20.9	11.3	67.8
직위	실무+초급	(1,003)	17.1	13.2	69.7
	중간	(212)	25.5	13.7	60.8
	상급+최고	(137)	21.9	8.0	70.1

폭력을 경험한 종사자가 응답한 내용을 보면 폭력을 행사한 사람은 이용인(88.3%), 이용인 가족(18.0%), 이용인의 지인(4.7%) 순으로 나타났다. 비교대근무자의 경우 이용인 가족으로부터 피해가 26.7%로 상대적으로 높은 것으로 나타났다.

〈 표 4-4-4 〉 폭력을 행사한 사람

단위: 명 %

구분		사례수	이용인	이용인가족	이용인지인	기타
전체		(256)	88.3	18.0	4.7	7.4
고용형태	정규직	(247)	88.7	18.2	4.9	6.9
	비정규직	(9)	77.8	11.1	-	22.2
근무형태	비교대근무	(105)	88.6	26.7	6.7	5.7
	교대근무	(151)	88.1	11.9	3.3	8.6
직위	실무+초급	(172)	88.4	15.1	2.3	7.6
	중간	(54)	88.9	20.4	7.4	3.7
	상급+최고	(30)	86.7	30.0	13.3	13.3

폭력을 당한 종사자를 대상으로 질문한 결과, 폭력경험은 언어적 폭력(78.9%), 신체적 폭력(67.2%), 경제적 폭력(물품파손 등, 23.8%) 순으로 나타났다. 언어적 폭력, 업무상 폭력은 비교대 근무자가 많이 경험한 반면 신체적 폭력, 경제적 폭력, 성적 폭력, 정신적 폭력은 교대 근무자가 많이 경험한 것으로 나타났다. 한편, 보고유무와 관련없이 기관에서 대응을 하지 않은 경우는 절반이 넘었다. 관련하여 기관에서 대응하는 방법은 가해자를 경고하거나(62.1%), 종사자 폭력예방 교육이수(23.0%)의 가벼운 조치가 다수인 것으로 나타났다.

〈 표 4-4-5 〉 이용인으로부터 폭력 경험 종류

단위: 명 %

구분	언어적 폭력			신체적 폭력			경제적 폭력						
	유경험(n, %)	미보고 <sup>2)</sup>	무대응	유경험(n, %)	미보고	무대응	유경험(n, %)	미보고	무대응				
전체 (n = 256) <sup>1)</sup>	202	78.9	16.3	51.5	172	67.2	17.4	45.3	61	23.8	27.9	63.9	
고용 형태	정규직(247)	198	80.2	16.2	51.5	171	69.2	17	45	59	23.9	27.1	64.4
	비정규직(9)	4	44.4	25	50	1	11.1	100	100	2	22.2	50	50
근무 형태	비교대근무(105)	85	81	14.1	52.9	56	53.3	19.6	51.8	23	21.9	21.7	73.9
	교대근무(151)	117	77.5	17.9	50.4	116	76.8	16.4	42.2	38	25.2	31.6	57.9
직위	실무+초급(172)	130	75.6	18.5	56.2	118	68.6	16.9	46.6	43	25	30.2	67.4
	중간(54)	45	83.3	17.8	51.1	36	66.7	25	52.8	12	22.2	25	66.7
	상급+최고(30)	27	90	3.7	29.6	18	60	5.6	22.2	6	20	16.7	33.3

  

구분	성적 폭력			업무상 폭력			정신적 폭력						
	유경험(n, %)	미보고	무대응	유경험(n, %)	미보고	무대응	유경험(n, %)	미보고	무대응				
전체 (n = 256)	47	18.4	21.3	57.4	57	22.3	15.8	57.9	57	22.3	22.8	73.7	
고용 형태	정규직(247)	47	19	21.3	57.4	54	21.9	16.7	61.1	57	23.1	22.8	73.7
	비정규직(9)	-	-	-	-	3	33.3	-	-	-	-	-	-
근무 형태	비교대근무(105)	11	10.5	18.2	54.5	33	31.4	9.1	51.5	22	21	28.6	81
	교대근무(151)	36	23.8	22.2	58.3	24	15.9	25	66.7	35	23.2	17.6	70.6
직위	실무+초급(172)	34	19.8	23.5	64.7	32	18.6	15.6	59.4	35	20.3	20	80
	중간(54)	5	9.3	20	20	14	25.9	28.6	57.1	12	22.2	33.3	66.7
	상급+최고(30)	8	26.7	12.5	50	11	36.7	-	54.5	10	33.3	20	60

<sup>1)</sup> 폭력을 당한 응답자 수(이하 동일) (예: 폭행당한 응답자 256명 중 202명은 언어적, 172명은 신체적 폭력 경험)

<sup>2)</sup> 언어적 폭력 경험자 중 기관에 보고하지 않은 응답자는 16.3%(즉, 83.7%는 기관 보고)/ 언어적 폭력 경험자 중 (보고유무와 관계없이) 기관에서 무대응했다는 응답자는 51.5%(즉, 49.5%는 대응)

〈 표 4-4-6 〉 기관 대응 방법

단위: 명 %

구분	사례수	가해자 경고	폭력예방 교육	의료적 조치	가해자 타사실이관	휴식제공	업무변경
전체	(256)	62.1	23.0	17.6	10.5	7.8	5.1
고용형태	정규직 (247)	63.2	23.1	18.2	10.5	8.1	5.3
	비정규직 (9)	33.3	22.2	-	11.1	-	-
근무형태	비교대근무 (105)	50.5	24.8	12.4	11.4	9.5	3.8
	교대근무 (151)	70.2	21.9	21.2	9.9	6.6	6.0
직위	실무+초급 (172)	62.2	19.8	15.7	8.7	5.8	2.9
	중간 (54)	63.0	27.8	16.7	5.6	13.0	9.3
	상급+최고 (30)	60.0	33.3	30.0	30.0	10.0	10.0

이용인으로부터 폭력이 발생한 이유는 이용인이 정신장애(53.9%)를 가지고 있는 경우가 가장 많았으며, 단순화풀이(52.0%), 서비스결과 불만족(11.3%) 순으로 나타났다. 중간관리자(63.0%)의 경우 정신장애를 가지고 있는 이용인으로부터 폭력을 당한 경우가 상대적으로 높은 것으로 나타났다.

〈 표 4-4-7 〉 폭력발생 사유

단위: 명 %

구분	사례수	정신장애	단순 화풀이	서비스결과 불만족	서비스 탈락·변경	주변서비스 수급의 시기 질투	이용인의 약물, 알코올중독	서비스제공 누락, 지연
전체	(256)	53.9	52.0	11.3	8.6	7.8	6.3	4.3
고용형태	정규직 (247)	55.1	52.6	11.3	8.1	7.3	6.5	4.0
	비정규직 (9)	22.2	33.3	11.1	22.2	22.2	-	11.1
근무형태	비교대근무 (105)	44.8	51.4	15.2	19.0	8.6	6.7	8.6
	교대근무 (151)	60.3	52.3	8.6	1.3	7.3	6.0	1.3
직위	실무+초급 (172)	51.7	48.8	7.6	7.6	7.0	6.4	4.1
	중간 (54)	63.0	55.6	16.7	13.0	3.7	5.6	5.6
	상급+최고 (30)	50.0	63.3	23.3	6.7	20.0	6.7	3.3

폭력이 발생한 장소는 시설 내(85.5%)에서 발생하는 경우가 가장 많았으며, 전화(21.1%), 문자(5.9%), 길거리(5.1%) 순으로 나타났다. 이러한 결과를 토대로 종사자의 안전한 근무환경을 조성하기 위한 노력이 필요할 것이다.

〈 표 4-4-8 〉 폭력발생 장소

단위: 명 %

구분	사례수	시설 내	전화	문자,이메일 SNS	길거리	이용인의 가정	차량	병원
전체	(256)	85.5	21.1	5.9	5.1	4.7	3.5	0.8
고용형태	정규직 (247)	85.8	21.1	5.7	5.3	4.5	3.6	0.8
	비정규직 (9)	77.8	22.2	11.1	-	11.1	-	-
근무형태	비교대근무 (105)	77.1	40.0	10.5	5.7	7.6	2.9	-
	교대근무 (151)	91.4	7.9	2.6	4.6	2.6	4.0	1.3
직위	실무+초급 (172)	88.4	14.5	4.7	3.5	3.5	2.9	0.6
	중간 (54)	83.3	29.6	3.7	11.1	9.3	3.7	-
	상급+최고 (30)	73.3	43.3	16.7	3.3	3.3	6.7	3.3

### 3. 종사자의 안전

종사자의 안전을 위해 가장 필요한 것 1순위로는 ‘폭력예방 및 대응 매뉴얼 보급’이 17.9%로 가장 높게 나타났다. 그 다음으로 ‘폭력에 대응하는 직장 내 정서적 지지와 수퍼비전’(13.6%), ‘트라우마 대처방안 지원’(11.6%) 등의 순으로 높게 나타났다. 고용형태별로는 정규직은 ‘사건 발생 시 경찰서와 연계체계 구축’이 10.8%로 비정규직(7.8%)보다 상대적으로 높았으며, 비정규직은 ‘보안장치의 설치’가 13.0%로 정규직(10.6%)보다 상대적으로 높게 나타났다.

〈 표 4-4-9 〉 종사자 안전을 위해 가장 필요한 것 1순위

단위: 명 %

구분		사례수	폭력예방 및 대응 매뉴얼 보급	폭력에 대응하는 직장 내 정서적 지지와 수퍼비전	트라우마 대처방안 지원	보안(경비) 장치의 설치(CCTV, 비상벨, 잠금장치 등)	사건 발생 시 경찰서와 연계체계 구축	공격 위험 이용인 2인 1조 방문
전체		(1,352)	17.9	13.6	11.6	10.9	10.4	9.2
고용형태	정규직	(1,198)	18.1	13.9	11.4	10.6	10.8	8.7
	비정규직	(154)	16.2	11.7	13.0	13.0	7.8	13.0
근무형태	비교대근무	(628)	17.4	11.1	12.6	11.9	12.9	7.8
	교대근무	(724)	18.4	15.7	10.8	9.9	8.3	10.4
직위	실무+초급	(1,003)	18.1	13.4	11.6	11.6	9.7	9.1
	중간	(212)	15.6	14.6	13.7	9.4	11.8	11.8
	상급+최고	(137)	19.7	13.9	8.8	8.0	13.9	5.8
구분		사례수	시설 내 폭력예방 및 대응지침 (규정) 마련	이용인 대상 교육 의무화	이용인의 폭력 내력을 확인할 수 있는 체계 구축	폭력예방 위원회 설치 및 활동	폭력예방 포스터 배포 (법률 등 명시)	기타
전체		(1,352)	8.7	7.6	7.3	1.3	0.7	0.7
고용형태	정규직	(1,198)	8.8	7.8	7.0	1.3	0.8	0.8
	비정규직	(154)	7.1	5.8	9.7	1.9	0.6	-
근무형태	비교대근무	(628)	7.6	8.0	7.2	2.1	0.3	1.1
	교대근무	(724)	9.5	7.3	7.5	0.7	1.1	0.4
직위	실무+초급	(1,003)	9.0	8.0	7.3	1.4	0.7	0.3
	중간	(212)	7.1	3.8	9.0	0.5	0.5	2.4
	상급+최고	(137)	8.8	10.9	5.1	2.2	1.5	1.5

#### 4. 이용인 교육

종사자의 안전과 인권 보호를 위해 이용인 대상으로 교육을 시행하고 있는지에 대해서는 ‘예’ 74.3%, ‘아니오’ 25.7%로 나타났다. 고용형태별로는 정규직(75.1%)이 비정규직(68.2%)보다 이용인 대상 교육 시행에 긍정 응답이 높게 나타났다. 이용인 대상의 교육이 필요한지에 대해서는 필요하다는 응답이 96.2%(필요함 48.2% + 매우 필요함 48.0%)로 높게 나타났다.

〈 표 4-4-10 〉 이용인 대상 교육 시행 여부

단위: 명 %

구분	사례수	예	아니오	교육 필요성					
				전혀 필요 없음	필요 없음	필요함	매우 필요함	4점 평균	
전체	(1,352)	74.3	25.7	0.9	3.0	48.2	48.0	3.4	
고용형태	정규직	(1,198)	75.1	24.9	0.8	3.1	47.3	48.7	3.4
	비정규직	(154)	68.2	31.8	1.3	1.9	54.5	42.2	3.4
근무형태	비교대근무	(628)	73.1	26.9	1.0	2.7	46.2	50.2	3.5
	교대근무	(724)	75.4	24.6	0.8	3.2	49.9	46.1	3.4
직위	실무+초급	(1,003)	72.2	27.8	0.7	2.8	48.5	48.1	3.4
	중간	(212)	82.1	17.9	0.9	2.4	48.6	48.1	3.4
	상급+최고	(137)	78.1	21.9	2.2	5.1	45.3	47.4	3.4

## 제5절 종사자의 인권

### 1. 직장 내 괴롭힘

직장 내 괴롭힘 중 ‘업무 능력이나 성과를 인정하지 않고 조롱함’ 경험이 있는 경우는 16.6%이며, 해당 주체는 상사 79.0%, 동료 32.1%로 나타났다. 고용형태별로는 정규직(16.8%)이 비정규직(14.9%)보다 해당 괴롭힘 경험이 높은 것으로 나타났다.

〈 표 4-5-1 〉 직장 내 괴롭힘 경험\_ 업무 능력이나 성과를 인정하지 않고 조롱함

단위: 명 %

구분	사례수	없음	있음	해당주체(중복)	
				상사	동료
전체	(1,352)	83.4	16.6	79.0	32.1
고용형태	정규직 (1,198)	83.2	16.8	79.1	32.8
	비정규직 (154)	85.1	14.9	78.3	26.1
근무형태	비교대근무 (628)	83.0	17.0	83.2	30.8
	교대근무 (724)	83.8	16.2	75.2	33.3
직위	실무+초급 (1,003)	83.1	16.9	79.4	30.0
	중간 (212)	80.7	19.3	75.6	41.5
	상급+최고 (137)	90.5	9.5	84.6	30.8

‘훈련, 승진, 보상, 일상적인 대우에서 차별을 함’ 경험이 있는 경우는 15.2%이며, 해당 주체는 상사 85.9%, 동료 23.3%로 나타났다. 고용형태별로는 정규직(15.4%)이 비정규직(14.3%)보다 해당 괴롭힘 경험이 높은 것으로 나타났다.

〈 표 4-5-2 〉 직장 내 괴롭힘 경험\_훈련, 승진, 보상, 일상적인 대우에서 차별을 함

단위: 명 %

구분	사례수	없음	있음	해당주체(중복)	
				상사	동료
전체	(1,352)	84.8	15.2	85.9	23.3
고용형태	정규직 (1,198)	84.6	15.4	84.8	24.5
	비정규직 (154)	85.7	14.3	95.5	13.6
근무형태	비교대근무 (628)	85.4	14.6	91.3	19.6
	교대근무 (724)	84.3	15.7	81.6	26.3
직위	실무+초급 (1,003)	84.9	15.1	85.4	23.2
	중간 (212)	79.2	20.8	84.1	27.3
	상급+최고 (137)	92.0	8.0	100.0	9.1

‘힘들고 꺼리는 업무를 나에게 줌’ 경험이 있는 경우는 16.8%이며, 해당 주체는 상사 85.5%, 동료 26.4%로 나타났다. 고용형태별로는 비정규직(18.2%)이 정규직(16.6%)보다 해당 괴롭힘 경험이 높은 것으로 나타났다.

〈 표 4-5-3 〉 직장 내 괴롭힘 경험\_힘들고 꺼리는 업무를 나에게 줌

단위: 명 %

구분	사례수	없음	있음	해당주체(중복)		
				상사	동료	
전체	(1,352)	83.2	16.8	85.5	26.4	
고용형태	정규직	(1,198)	83.4	16.6	84.4	28.6
	비정규직	(154)	81.8	18.2	92.9	10.7
근무형태	비교대근무	(628)	83.6	16.4	88.3	26.2
	교대근무	(724)	82.9	17.1	83.1	26.6
직위	실무+초급	(1,003)	83.5	16.5	86.1	25.5
	중간	(212)	76.9	23.1	79.6	32.7
	상급+최고	(137)	90.5	9.5	100.0	15.4

‘업무와 관련된 중요한 정보나 의사결정에서 나를 제외함’ 경험이 있는 경우는 15.8%이며, 해당 주체는 상사 83.6%, 동료 29.6%로 나타났다. 고용형태별로는 정규직(15.9%)이 비정규직(14.3%)보다 해당 괴롭힘 경험이 높은 것으로 나타났다.

〈 표 4-5-4 〉 직장 내 괴롭힘 경험\_업무와 관련된 중요한 정보나 의사결정에서 나를 제외함

단위: 명 %

구분	사례수	없음	있음	해당주체(중복)		
				상사	동료	
전체	(1,352)	84.2	15.8	83.6	29.6	
고용형태	정규직	(1,198)	84.1	15.9	82.2	31.9
	비정규직	(154)	85.7	14.3	95.5	9.1
근무형태	비교대근무	(628)	84.9	15.1	87.4	29.5
	교대근무	(724)	83.7	16.3	80.5	29.7
직위	실무+초급	(1,003)	84.4	15.6	84.6	27.6
	중간	(212)	80.2	19.8	76.2	38.1
	상급+최고	(137)	89.1	10.9	93.3	26.7

‘내 성과를 가로채거나 성과 달성을 방해함’ 경험이 있는 경우는 8.9%이며, 해당 주체는 상사 66.9%, 동료 38.0%로 나타났다. 고용형태별로는 정규직(9.0%)이 비정규직(8.4%)보다 해당 괴롭힘 경험이 높은 것으로 나타났다.

〈 표 4-5-5 〉 직장 내 괴롭힘 경험\_내 성과를 가로채거나 성과 달성을 방해함

단위: 명 %

구분	사례수	없음	있음	해당주체(중복)		
				상사	동료	
전체	(1,352)	91.1	8.9	66.9	38.0	
고용형태	정규직	(1,198)	91.0	9.0	65.7	39.8
	비정규직	(154)	91.6	8.4	76.9	23.1
근무형태	비교대근무	(628)	90.4	9.6	75.0	30.0
	교대근무	(724)	91.6	8.4	59.0	45.9
직위	실무+초급	(1,003)	91.3	8.7	63.2	40.2
	중간	(212)	88.2	11.8	68.0	40.0
	상급+최고	(137)	93.4	6.6	100.0	11.1

‘휴가나 병가, 각종 복지혜택을 쓰지 못하도록 압력을 줌’ 경험이 있는 경우는 11.2%이며, 해당 주체는 상사 81.6%, 동료 22.4%로 나타났다. 고용형태별로는 정규직(11.3%)이 비정규직(11.0%)보다 해당 괴롭힘 경험이 높은 것으로 나타났다.

〈 표 4-5-6 〉 직장 내 괴롭힘 경험\_휴가나 병가, 각종 복지혜택을 쓰지 못하도록 압력을 줌

단위: 명 %

구분	사례수	없음	있음	해당주체(중복)		
				상사	동료	
전체	(1,352)	88.8	11.2	81.6	22.4	
고용형태	정규직	(1,198)	88.7	11.3	82.2	22.2
	비정규직	(154)	89.0	11.0	76.5	23.5
근무형태	비교대근무	(628)	88.7	11.3	78.9	25.4
	교대근무	(724)	88.8	11.2	84.0	19.8
직위	실무+초급	(1,003)	88.8	11.2	82.1	21.4
	중간	(212)	87.7	12.3	69.2	34.6
	상급+최고	(137)	89.8	10.2	100.0	7.1

‘위험한 작업 시, 주의사항이나 안전장비를 전달해주지 않음’ 경험이 있는 경우는 5.7%이며, 해당 주체는 상사 76.6%, 동료 37.7%로 나타났다. 고용형태별로는 정규직(5.8%)이 비정규직(5.2%)보다 해당 괴롭힘 경험이 높은 것으로 나타났다.

〈 표 4-5-7 〉 직장 내 괴롭힘 경험\_위험한 작업 시, 주의사항이나 안전장비를 전달해주지 않음

단위: 명 %

구분	사례수	없음	있음	해당주체(중복)		
				상사	동료	
전체	(1,352)	94.3	5.7	76.6	37.7	
고용형태	정규직	(1,198)	94.2	5.8	73.9	40.6
	비정규직	(154)	94.8	5.2	100.0	12.5
근무형태	비교대근무	(628)	94.9	5.1	75.0	37.5
	교대근무	(724)	93.8	6.2	77.8	37.8
직위	실무+초급	(1,003)	94.5	5.5	74.5	40.0
	중간	(212)	92.9	7.1	73.3	33.3
	상급+최고	(137)	94.9	5.1	100.0	28.6

‘부서이동 또는 퇴사를 강요함’ 경험이 있는 경우는 6.6%이며, 해당 주체는 상사 82.0%, 동료 23.6%로 나타났다. 고용형태별로는 정규직(6.7%)이 비정규직(5.8%)보다 해당 괴롭힘 경험이 높은 것으로 나타났다.

〈 표 4-5-8 〉 직장 내 괴롭힘 경험\_부서이동 또는 퇴사를 강요함

단위: 명 %

구분	사례수	없음	있음	해당주체(중복)		
				상사	동료	
전체	(1,352)	93.4	6.6	82.0	23.6	
고용형태	정규직	(1,198)	93.3	6.7	80.0	25.0
	비정규직	(154)	94.2	5.8	100.0	11.1
근무형태	비교대근무	(628)	93.9	6.1	84.2	21.1
	교대근무	(724)	93.0	7.0	80.4	25.5
직위	실무+초급	(1,003)	94.2	5.8	82.8	20.7
	중간	(212)	90.1	9.9	76.2	33.3
	상급+최고	(137)	92.7	7.3	90.0	20.0

‘개인사에 대한 뒷담화나 소문을 퍼뜨림’ 경험이 있는 경우는 14.1%이며, 해당 주체는 상사 47.9%, 동료 70.5%로 나타났다. 고용형태별로는 정규직(14.2%)이 비정규직(13.0%)보다 해당 괴롭힘 경험이 높은 것으로 나타났다.

〈 표 4-5-9 〉 직장 내 괴롭힘 경험\_개인사에 대한 뒷담화나 소문을 퍼뜨림

단위: 명 %

구분	사례수	없음	있음	해당주체(중복)		
				상사	동료	
전체	(1,352)	85.9	14.1	47.9	70.5	
고용형태	정규직	(1,198)	85.8	14.2	47.1	71.2
	비정규직	(154)	87.0	13.0	55.0	65.0
근무형태	비교대근무	(628)	85.7	14.3	54.4	70.0
	교대근무	(724)	86.2	13.8	42.0	71.0
직위	실무+초급	(1,003)	86.9	13.1	51.1	68.7
	중간	(212)	78.3	21.7	37.0	76.1
	상급+최고	(137)	90.5	9.5	53.8	69.2

‘신체적인 위협이나 폭력을 가함’ 경험이 있는 경우는 3.0%로 직장 내 괴롭힘 중 경험률이 가장 낮았으며, 해당 주체는 상사 61.0%, 동료 48.8%로 나타났다. 고용형태별로는 정규직(3.1%)이 비정규직(2.6%)보다 해당 괴롭힘 경험이 높은 것으로 나타났다.

〈 표 4-5-10 〉 직장 내 괴롭힘 경험\_신체적인 위협이나 폭력을 가함

단위: 명 %

구분	사례수	없음	있음	해당주체(중복)		
				상사	동료	
전체	(1,352)	97.0	3.0	61.0	48.8	
고용형태	정규직	(1,198)	96.9	3.1	62.2	48.6
	비정규직	(154)	97.4	2.6	50.0	50.0
근무형태	비교대근무	(628)	96.8	3.2	60.0	50.0
	교대근무	(724)	97.1	2.9	61.9	47.6
직위	실무+초급	(1,003)	97.5	2.5	64.0	44.0
	중간	(212)	94.3	5.7	50.0	58.3
	상급+최고	(137)	97.1	2.9	75.0	50.0

‘성적 수치심을 느끼게 하는 말/행동을 나에게 함’ 경험이 있는 경우는 4.9%이며, 해당 주체는 상사 72.7%, 동료 39.4%로 나타났다. 고용형태별로는 정규직(4.9%)이 비정규직(4.5%)보다 해당 괴롭힘 경험이 높은 것으로 나타났다.

〈 표 4-5-11 〉 직장 내 괴롭힘 경험\_성적 수치심을 느끼게 하는 말/행동을 나에게 함

단위: 명 %

구분	사례수	없음	있음	해당주체(중복)		
				상사	동료	
전체	(1,352)	95.1	4.9	72.7	39.4	
고용형태	정규직	(1,198)	95.1	4.9	71.2	42.4
	비정규직	(154)	95.5	4.5	85.7	14.3
근무형태	비교대근무	(628)	95.4	4.6	75.9	31.0
	교대근무	(724)	94.9	5.1	70.3	45.9
직위	실무+초급	(1,003)	95.1	4.9	71.4	36.7
	중간	(212)	93.9	6.1	69.2	53.8
	상급+최고	(137)	97.1	2.9	100.0	25.0

‘욕설이나 위협적인 말을 함’ 경험이 있는 경우는 6.7%이며, 해당 주체는 상사 70.0%, 동료 42.2%로 나타났다. 고용형태별로는 정규직(7.0%)이 비정규직(3.9%)보다 해당 괴롭힘 경험이 높은 것으로 나타났다.

〈 표 4-5-12 〉 직장 내 괴롭힘 경험\_욕설이나 위협적인 말을 함

단위: 명 %

구분	사례수	없음	있음	해당주체(중복)		
				상사	동료	
전체	(1,352)	93.3	6.7	70.0	42.2	
고용형태	정규직	(1,198)	93.0	7.0	69.0	44.0
	비정규직	(154)	96.1	3.9	83.3	16.7
근무형태	비교대근무	(628)	92.8	7.2	75.6	33.3
	교대근무	(724)	93.8	6.2	64.4	51.1
직위	실무+초급	(1,003)	93.9	6.1	70.5	41.0
	중간	(212)	89.2	10.8	60.9	47.8
	상급+최고	(137)	95.6	4.4	100.0	33.3

‘부적절하게 의심하거나 누명을 씌움’ 경험이 있는 경우는 9.6%이며, 해당 주체는 상사 63.8%, 동료 53.8%로 나타났다. 고용형태별로는 정규직(10.2%)이 비정규직(5.2%)보다 해당 괴롭힘 경험이 높은 것으로 나타났다.

〈 표 4-5-13 〉 직장 내 괴롭힘 경험\_부적절하게 의심하거나 누명을 씌움

단위: 명 %

구분	사례수	없음	있음	해당주체(중복)		
				상사	동료	
전체	(1,352)	90.4	9.6	63.8	53.8	
고용형태	정규직	(1,198)	89.8	10.2	62.3	54.9
	비정규직	(154)	94.8	5.2	87.5	37.5
근무형태	비교대근무	(628)	91.7	8.3	67.3	53.8
	교대근무	(724)	89.2	10.8	61.5	53.8
직위	실무+초급	(1,003)	90.9	9.1	67.0	52.7
	중간	(212)	86.3	13.7	51.7	58.6
	상급+최고	(137)	92.7	7.3	70.0	50.0

‘다른 사람들 앞에서 나에게 모욕감을 주는 행동을 함’ 경험이 있는 경우는 13.9%이며, 해당 주체는 상사 72.3%, 동료 36.7%로 나타났다. 고용형태별로는 정규직(14.2%)이 비정규직(11.7%)보다 해당 괴롭힘 경험이 높은 것으로 나타났다.

〈 표 4-5-14 〉 직장 내 괴롭힘 경험\_다른 사람들 앞에서 나에게 모욕감을 주는 행동을 함

단위: 명 %

구분	사례수	없음	있음	해당주체(중복)		
				상사	동료	
전체	(1,352)	86.1	13.9	72.3	36.7	
고용형태	정규직	(1,198)	85.8	14.2	71.2	38.8
	비정규직	(154)	88.3	11.7	83.3	16.7
근무형태	비교대근무	(628)	85.5	14.5	76.9	31.9
	교대근무	(724)	86.6	13.4	68.0	41.2
직위	실무+초급	(1,003)	86.7	13.3	73.7	36.1
	중간	(212)	80.2	19.8	69.0	35.7
	상급+최고	(137)	90.5	9.5	69.2	46.2

‘내 의사와 관계없이 회식 참여를 강요함’ 경험이 있는 경우는 9.0%이며, 해당 주체는 상사 84.4%, 동료 23.8%로 나타났다. 고용형태별로는 비정규직(13.0%)이 정규직(8.5%)보다 해당 괴롭힘 경험이 높은 것으로 나타났다.

〈 표 4-5-15 〉 직장 내 괴롭힘 경험\_내 의사와 관계없이 회식 참여를 강요함

단위: 명 %

구분	사례수	없음	있음	해당주체(중복)		
				상사	동료	
전체	(1,352)	91.0	9.0	84.4	23.8	
고용형태	정규직	(1,198)	91.5	8.5	85.3	23.5
	비정규직	(154)	87.0	13.0	80.0	25.0
근무형태	비교대근무	(628)	91.7	8.3	82.7	25.0
	교대근무	(724)	90.3	9.7	85.7	22.9
직위	실무+초급	(1,003)	89.9	10.1	87.1	19.8
	중간	(212)	92.5	7.5	62.5	50.0
	상급+최고	(137)	96.4	3.6	100.0	20.0

‘나의 정당한 건의사항이나 의견을 무시함’ 경험이 있는 경우는 13.8%이며, 해당 주체는 상사 87.6%, 동료 23.7%로 나타났다. 고용형태별로는 정규직(14.5%)이 비정규직(7.8%)보다 해당 괴롭힘 경험이 높은 것으로 나타났다.

〈 표 4-5-16 〉 직장 내 괴롭힘 경험\_나의 정당한 건의사항이나 의견을 무시함

단위: 명 %

구분	사례수	없음	있음	해당주체(중복)		
				상사	동료	
전체	(1,352)	86.2	13.8	87.6	23.7	
고용형태	정규직	(1,198)	85.5	14.5	87.4	23.6
	비정규직	(154)	92.2	7.8	91.7	25.0
근무형태	비교대근무	(628)	85.7	14.3	92.2	21.1
	교대근무	(724)	86.7	13.3	83.3	26.0
직위	실무+초급	(1,003)	86.8	13.2	87.1	24.2
	중간	(212)	80.2	19.8	85.7	26.2
	상급+최고	(137)	91.2	8.8	100.0	8.3

‘불필요한 추가 근무를 강요함’ 경험이 있는 경우는 11.8%이며, 해당 주체는 상사 89.4%, 동료 17.5%로 나타났다. 고용형태별로는 정규직(12.2%)이 비정규직(9.1%)보다 해당 괴롭힘 경험이 높은 것으로 나타났다.

〈 표 4-5-17 〉 직장 내 괴롭힘 경험\_불필요한 추가근무를 강요함

단위: 명 %

구분	사례수	없음	있음	해당주체(중복)		
				상사	동료	
전체	(1,352)	88.2	11.8	89.4	17.5	
고용형태	정규직	(1,198)	87.8	12.2	89.0	17.8
	비정규직	(154)	90.9	9.1	92.9	14.3
근무형태	비교대근무	(628)	88.2	11.8	89.2	14.9
	교대근무	(724)	88.1	11.9	89.5	19.8
직위	실무+초급	(1,003)	87.0	13.0	91.5	14.6
	중간	(212)	89.6	10.4	72.7	36.4
	상급+최고	(137)	94.2	5.8	100.0	12.5

종교 행위를 강요당한 경험에 대해서는 ‘있음’ 12.4%, ‘없음’ 87.6%로 나타났으며, 정규직(12.4%)과 비정규직(12.3%)이 유사하게 나타났다. 한편 종교 요구 거부로 부당한 처우를 받은 종사자는 31.0%로 상급관리자(58.3%)가 높은 비율로 부당처우를 받은 것으로 나타났다.

〈 표 4-5-18 〉 종교 행위 강요당한 경험

단위: 명 %

구분	사례수	있음	부당처우		없음	
			유경험	무경험		
전체	(1,352)	12.4	31.0	69.0	87.6	
고용형태	정규직	(1,198)	12.4	32.2	67.8	87.6
	비정규직	(154)	12.3	21.1	78.9	87.7
근무형태	비교대근무	(628)	12.7	25.0	75.0	87.3
	교대근무	(724)	12.2	36.4	63.6	87.8
직위	실무+초급	(1,003)	12.6	31.0	69.0	87.4
	중간	(212)	14.2	20.0	80.0	85.8
	상급+최고	(137)	8.8	58.3	41.7	91.2

## 2. 시설-근로자 노동분쟁 경험

2019년부터 현재까지 시설과 민사, 형사, 행정 등 노동분쟁을 경험한 경우는 4.2%로 나타났다. 고용형태별로는 정규직(4.3%)이 비정규직(3.2%)보다 높게 나타났다. 이는 시설을 대표하여 질문한 경우보다 1.2%p 높게 나타났다. 근로자가 생각하는 노동분쟁의 경우가 더 많은 것을 알 수 있다.

〈 표 4-5-19 〉 시설과의 노동분쟁(민사/형사/행정) 경험

단위: 명 %

구분	사례수	있음	없음
전체	(1,352)	4.2	95.8
고용형태	정규직	4.3	95.7
	비정규직	3.2	96.8
근무형태	비교대근무	4.5	95.5
	교대근무	4.0	96.0
직위	실무+초급	3.6	96.4
	중간	5.7	94.3
	상급+최고	6.6	93.4

노동분쟁의 종류는 직장 내 괴롭힘(56.1%), 부당해고(33.3%), 취업규칙 미준수(21.1%) 순으로 나타났다. 특히 중간관리자급에서는 부당해고·부당징계가 58.3%로 상대적으로 높은 것으로 나타났다.

〈 표 4-5-20 〉 노동분쟁 종류

단위: 명 %

구분	사례수	직장 내 괴롭힘	부당해고, 부당징계	취업규칙 미준수	임금체불 (수당 투쟁금 포함)	부당 전보 및 보직	기타	
전체	(57)	56.1	33.3	21.1	15.8	10.5	10.5	
고용형태	정규직	55.8	34.6	23.1	17.3	9.6	9.6	
	비정규직	(5)	60.0	20.0	-	-	20.0	20.0
근무형태	비교대근무	(28)	67.9	21.4	17.9	10.7	-	7.1
	교대근무	(29)	44.8	44.8	24.1	20.7	20.7	13.8
직위	실무+초급	(36)	58.3	25.0	27.8	22.2	11.1	8.3
	중간	(12)	58.3	58.3	16.7	8.3	8.3	8.3
	상급+최고	(9)	44.4	33.3	-	-	11.1	22.2

### 3. 종사자 협의기구 체계

노동조합, 노사협의체 등 고용주와 종사자 간의 협의기구가 구성되어 있다는 응답은 30.5%로 나타났다. 고용형태별로는 정규직(31.7%)이 비정규직(20.8%)보다 상대적으로 높게 나타났다.

한편 고용주와 종사자 간 협의기구가 실제로 역할을 하고 있는지 살펴보면 역할을 잘 수행하고 있다고 응답한 경우가 39.3%로 가장 많이 나타났다. 그러나 역할은 수행하고 있으나 영향력이 없거나(37.9%), 형식적으로 설치되어 있음(22.8%)이 많은 비중을 차지하고 있어 고용주와 종사자 간의 협의를 위한 역할 설정이 필요할 것으로 보인다.

〈 표 4-5-21 〉 고용주와 종사자 간의 협의기구 구성 여부

단위: 명 %

구분	사례수	있음	협의기구 역할정도			없음
			역할수행	영향력없음	형식적설치	
전체	(1,352)	30.5	39.3	37.9	22.8	69.5
고용형태	정규직 (1,198)	31.7	38.4	37.6	23.9	68.3
	비정규직 (154)	20.8	50.0	40.6	9.4	79.2
근무형태	비교대근무 (628)	33.9	39.9	36.2	23.9	66.1
	교대근무 (724)	27.5	38.7	39.7	21.6	72.5
직위	실무+초급 (1,003)	28.2	37.5	37.5	25.1	71.8
	중간 (212)	43.9	38.7	39.8	21.5	56.1
	상급+최고 (137)	26.3	55.6	36.1	8.3	73.7

#### 4. 고충에 대한 해결 방식

시설에서 고충 또는 어려움 경험 시 해결방식으로는 ‘시설장(중간관리자)에게 개인적으로 고충(어려움)을 의논하여 해결함’(49.3%), ‘직장 동료에게 개인적으로 고충(어려움)을 의논하여 해결함’(47.9%) 등이 높게 나타났다. 고용형태별로는 정규직은 ‘시설장(중간관리자)에게 개인적으로 고충(어려움)을 의논하여 해결함’이 50.5%로 가장 높았으며, 비정규직은 ‘직장 동료에게 개인적으로 고충(어려움)을 의논하여 해결함’이 50.6%로 가장 높게 나타났다.

〈 표 4-5-22 〉 시설에서 경험하는 고충(어려움) 해결 방식

단위 : 명 %

구분	사례수	시설장(중간관리자)에게 개인적으로 고충(어려움)을 의논하여 해결함	직장 동료에게 개인적으로 고충(어려움)을 의논하여 해결함	고충(어려움)을 해결하지 않고 무조건 참음	시설에 마련된 공식적인 절차(고충처리위원회 등)를 통해 해결함	시설 외부에 마련된 공식적인 절차를 통해 해결함	기타
전체	(1,352)	49.3	47.9	27.9	24.0	3.4	3.3
고용형태	정규직 (1,198)	50.5	47.6	27.9	25.5	3.3	3.3
	비정규직 (154)	39.6	50.6	27.9	12.3	4.5	3.9
근무형태	비교대근무 (628)	52.9	47.5	28.2	26.1	3.3	2.2
	교대근무 (724)	46.1	48.3	27.6	22.2	3.5	4.3
직위	실무+초급 (1,003)	44.4	51.0	30.1	20.9	3.7	3.4
	중간 (212)	60.8	43.4	26.4	33.0	2.4	2.4
	상급+최고 (137)	67.2	32.1	13.9	32.8	2.9	4.4

### 5. 종사자 안전을 위한 노력

종사자의 안전과 인권보호를 위한 노력 정도에 대해서는 ‘시설 법인 및 시설장’(2.7점), ‘대전광역시 사회복지사협회’(2.6점), ‘관련 직능단체(협회)’(2.4점), ‘지방자치단체’(2.3점), ‘중앙정부’(2.2점) 순으로 높게 나타났다. 고용형태별로는 정규직은 ‘시설 법인 및 시설장’에 대해 2.8점으로 가장 높게 나타났다.

〈 표 4-5-23 〉 종사자의 안전과 인권보호를 위한 노력

단위: 명 점

구분	사례수	중앙정부	지방자치단체 (시, 구)	관련 직능단체 (협회)	대전광역시 사회복지사 협회	시설 법인 및 시설장	
전체	(1,352)	2.2	2.3	2.4	2.6	2.7	
고용형태	정규직	(1,198)	2.2	2.3	2.4	2.6	2.8
	비정규직	(154)	2.3	2.4	2.5	2.6	2.6
근무형태	비교대근무	(628)	2.2	2.3	2.5	2.7	2.7
	교대근무	(724)	2.2	2.3	2.4	2.6	2.8
직위	실무+초급	(1,003)	2.2	2.3	2.4	2.6	2.7
	중간	(212)	2.1	2.2	2.5	2.8	2.8
	상급+최고	(137)	2.2	2.4	2.5	2.7	2.9

## 제6절 스트레스와 정신건강

### 1. 스트레스 수준

업무 관련 스트레스 정도는 ‘낮음’ 10.7%, ‘보통’ 26.3%, ‘높음’ 63.0%로 10점 만점 평균 6.9점으로 나타났다. 고용형태별로는 정규직이 ‘높음’이 63.7%로 비정규직(57.8%)보다 높게 나타났다. 업무상 스트레스의 주요 원인으로는 ‘비효율적인 행정·서류처리’가 47.5%로 가장 높았으며, ‘전반적으로 낮은 처우’(47.1%), ‘일상의 업무를 처리할 시간 부족’(44.9%) 순으로 나타났다.

〈 표 4-6-1 〉 업무 관련 스트레스 수준

단위: 명 % 점

구분		사례수	낮음	보통	높음	10점 평균
전체		(1,352)	10.7	26.3	63.0	6.9
고용형태	정규직	(1,198)	10.5	25.8	63.7	6.9
	비정규직	(154)	11.7	30.5	57.8	6.8
근무형태	비교대근무	(628)	9.9	28.3	61.8	7.0
	교대근무	(724)	11.3	24.6	64.1	6.9
직위	실무+초급	(1,003)	10.8	28.8	60.4	6.9
	중간	(212)	9.4	18.4	72.2	7.2
	상급+최고	(137)	11.7	20.4	67.9	7.0

〈 표 4-6-2 〉 업무 관련 스트레스 주요 원인(중복)

단위: 명 %

구분		사례수	비효율적인 행정·서류처리	전반적으로 낮은 처우	일상의 업무 처리시간 부족	감정노동 과다	학력경력보다 낮은 보수수준
전체		(1,352)	47.5	47.1	44.9	44.4	28.6
고용형태	정규직	(1,198)	47.3	45.9	45.7	44.0	28.0
	비정규직	(154)	48.7	56.5	39.0	47.4	33.1
근무형태	비교대근무	(628)	45.2	46.7	44.1	40.8	30.9
	교대근무	(724)	49.4	47.5	45.6	47.5	26.7
직위	실무+초급	(1,003)	45.5	48.7	43.8	46.0	28.1
	중간	(212)	52.8	41.0	47.6	38.7	27.4
	상급+최고	(137)	54.0	45.3	48.9	41.6	34.3

  

구분		사례수	대인관계의 어려움	일가정 양립의 어려움	이용인 폭력	남녀차별	업무상 재해	기타
전체		(1,352)	22.1	18.9	7.7	3.0	1.7	5.9
고용형태	정규직	(1,198)	22.5	20.0	8.6	3.0	1.7	6.0
	비정규직	(154)	19.5	10.4	0.6	3.2	1.9	5.2
근무형태	비교대근무	(628)	23.4	21.5	5.7	2.1	1.9	6.7
	교대근무	(724)	21.0	16.7	9.4	3.9	1.5	5.2
직위	실무+초급	(1,003)	21.8	16.2	7.9	3.4	1.8	6.3
	중간	(212)	25.5	27.8	7.1	1.9	2.4	5.2
	상급+최고	(137)	19.0	25.5	7.3	2.2	-	4.4

## 2. 소진 및 우울

감정노동과 소진 및 우울감에 대해서는 '업무로 인해 소진되고 있다고 느낌'이 4점 만점 평균 2.8 점으로 다소 높게 나타났다. 다음으로는 '실제 내가 느끼는 감정과는 다르게 클라이언트를 대할 때가 있다'(2.5점)였다. 고용형태별로는 정규직과 비정규직이 전반적으로 유사하게 나타났다.

〈 표 4-6-3 〉 소진 및 우울감(4점)

단위: 명 점

구분	사례수	실제 감정과 다르게 클라이언트를 대함	업무로 인해 소진되고 있다고 느낌	1주일 동안 상당히 우울했음	1주일 동안 죽고 싶다는 생각을 한 적 있음	
전체	(1,352)	2.5	2.8	2.2	1.6	
고용형태	정규직	(1,198)	2.5	2.8	2.2	1.6
	비정규직	(154)	2.5	2.7	2.1	1.5
근무형태	비교대근무	(628)	2.5	2.7	2.2	1.6
	교대근무	(724)	2.6	2.8	2.2	1.6
직위	실무+초급	(1,003)	2.5	2.7	2.2	1.6
	중간	(212)	2.5	2.8	2.3	1.5
	상급+최고	(137)	2.6	2.8	2.2	1.5

### 3. 감정노동

이용인을 직접 대면하여 만나는 업무를 하는지에 대해서는 86.2%가 '예'라고 응답하였다. 고용형태별로는 비정규직(90.9%)이 정규직(85.6%)보다 대면업무를 한다는 응답이 높게 나타났다.

〈 표 4-6-4 〉 대면 업무 수행 여부

단위: 명 %

구분		사례수	예	아니오
전체		(1,352)	86.2	13.8
고용형태	정규직	(1,198)	85.6	14.4
	비정규직	(154)	90.9	9.1
근무형태	비교대근무	(628)	80.9	19.1
	교대근무	(724)	90.7	9.3
직위	실무+초급	(1,003)	87.8	12.2
	중간	(212)	81.6	18.4
	상급+최고	(137)	81.0	19.0

또한, 이용인을 직접 대면하는 경우 감정노동 중 '당황스러운 일이 있을 때도 이용인에게 침착함을 유지해야한다'가 5점 만점에 평균 4.2점으로 가장 높게 나타났다. 이외에도 '이용인이 이야기 할 때 맞장구를 치는 등 공감을 표시해야 한다'가 4.1점으로 감정노동이 현장에서 빈번하게 있음을 알 수 있다.

〈 표 4-6-5 〉 감정노동 종류(5점)

단위: 명 점

구분		사례수	부정적인 감정표현자제	이용인에게 맞장구와 공감	당황스러워도 침착함을유지	일부러 웃는경우가 많음
전체		(1,352)	4.1	4.1	4.2	3.3
고용형태	정규직	(1,198)	4.1	4.1	4.3	3.2
	비정규직	(154)	4.1	4.2	4.2	3.4
근무형태	비교대근무	(628)	4.1	4.1	4.3	3.3
	교대근무	(724)	4.1	4.1	4.2	3.2
직위	실무+초급	(1,003)	4.1	4.1	4.2	3.2
	중간	(212)	4.1	4.2	4.3	3.4
	상급+최고	(137)	4.2	4.1	4.3	3.2

## 제7절 근로환경 만족도와 이직

### 1. 직장만족도

직장만족도에 대해서는 ‘동료와의 의사소통’이 5점 만점 평균 3.7점으로 가장 높았으며, 그 다음으로 ‘고용 안정성’(3.4점), ‘상사와의 의사소통’, ‘관련기관 종사자와의 의사소통’, ‘근무시간’(각 3.3점) 등이 높게 나타났다. 반면, ‘임금(보수)’와 ‘복리후생제도’는 5점 만점 평균 2.6점으로 가장 낮게 나타났다. 고용형태별로는 대체로 정규직이 비정규직보다 직장만족도가 높았으나 ‘근무시간’, ‘업무내용’은 비정규직이 정규직보다 직장만족도가 높게 나타났다. 또한, ‘고용 안정성’은 정규직 3.5점, 비정규직 2.8점으로 가장 큰 차이를 보였다.

〈 표 4-7-1 〉 직장만족도(5점)

단위: 명 점

구분	전체	고용형태		근무형태		직위		
		정규직	비정규직	비교대근무	교대근무	실무+초급	중간	상급+최고
사례수	(1,352)	(1,198)	(154)	(628)	(724)	(1,003)	(212)	(137)
임금(보수)	2.6	2.6	2.4	2.6	2.6	2.6	2.8	2.6
복리후생제도	2.6	2.6	2.6	2.6	2.6	2.7	2.7	2.4
교육 지원	2.9	2.9	2.9	2.9	2.9	2.9	2.9	2.8
쾌적하고 편리한 근무환경	3.2	3.2	3.1	3.2	3.2	3.2	3.2	3.4
상사와의 의사소통	3.3	3.3	3.1	3.3	3.2	3.2	3.2	3.6
동료와의 의사소통	3.7	3.7	3.6	3.7	3.8	3.8	3.6	3.7
관련기관 종사자와의 의사소통	3.3	3.3	3.1	3.3	3.3	3.2	3.2	3.5
조직의 발전 전망	3.0	3.0	2.8	3.0	3.0	3.0	3.0	3.2
개인의 발전 전망	3.0	3.0	2.9	3.0	3.0	3.0	3.0	3.2
의사결정구조의 민주성	3.1	3.1	3.0	3.1	3.1	3.0	3.1	3.5
수퍼비전	3.1	3.1	3.0	3.1	3.0	3.1	3.0	3.3
근무시간	3.3	3.3	3.4	3.4	3.1	3.3	3.3	3.3
업무내용	3.2	3.2	3.3	3.3	3.2	3.2	3.2	3.4
고용 안정성	3.4	3.5	2.8	3.5	3.4	3.4	3.5	3.5
인사고과(인사평가)의 공정성	3.2	3.2	3.0	3.2	3.1	3.2	3.1	3.4

## 2. 이직 의도

현재 직장에서 이직할 의향이 있다는 응답은 46.1%로 나타났다. 고용형태별로는 비정규직(65.6%)이 정규직(43.6%)보다 상대적으로 높게 나타났다. 이직을 희망하는 분야는 사회복지분야(54.4%)가 더 많은 것으로 나타났으며, 중간관리자(54.4%)의 경우 사회복지 이외의 분야로 이직하고 싶은 의향이 상대적으로 높은 것으로 나타났다.

〈 표 4-7-2 〉 현 직장에서의 이직 의향

단위: 명 %

구분	사례수	있음	희망분야		없음
			사회복지	비사회복지	
전체	(1,352)	46.1	54.4	45.6	53.9
고용형태	정규직 (1,198)	43.6	53.1	46.9	56.4
	비정규직 (154)	65.6	61.4	38.6	34.4
근무형태	비교대근무 (628)	47.3	50.8	49.2	52.7
	교대근무 (724)	45.0	57.7	42.3	55.0
직위	실무+초급 (1,003)	48.7	56.4	43.6	51.3
	중간 (212)	42.5	45.6	54.4	57.5
	상급+최고 (137)	32.8	51.1	48.9	67.2

이직을 희망하는 사유는 낮은 임금(보수)가 49.4% 가장 높았으며, '승진 가능성 불투명'이 22.3%, 업무소진문제 18.3% 순으로 나타났다. 상급관리자급에서는 '낮은 임금(60.6%)'이 상대적으로 높게 나타났으며 중간관리자에서는 '상사와의 의사소통(22.2%)'이, 실무자급에서는 '승진 가능성 불투명(22.5%)'이 상대적으로 높게 나타났다. 정규직의 경우는 승진 불투명성이나 업무 소진, 상사와의 의사소통이 문제였으나, 비정규직의 경우는 낮은 임금, 고용불안정성, 조직 비전 부족, 근무환경 열악 등이 이직희망 사유로 드러났다.

〈 표 4-7-3 〉 이직 희망 사유(1\_2순위)

단위: 명 %

구분	사례수	낮은임금	승진불투명	업무소진	상사 의사소통	조직 비전부족	복리후생	근무환경 열악
전체	(623)	49.4	22.3	18.3	14.3	12.5	12.2	11.9
고용 형태	정규직 (522)	47.1	24.1	19.9	15.5	12.3	12.3	11.3
	비정규직 (101)	61.4	12.9	9.9	7.9	13.9	11.9	14.9
근무 형태	비교대근무 (297)	51.2	21.5	19.5	13.8	14.5	11.4	10.1
	교대근무 (326)	47.9	23.0	17.2	14.7	10.7	12.9	13.5
직위	실무+초급 (488)	50.0	22.5	17.6	13.3	10.5	11.5	11.7
	중간 (90)	41.1	24.4	22.2	22.2	16.7	10.0	12.2
	상급+최고 (45)	60.0	15.6	17.8	8.9	26.7	24.4	13.3

  

구분	사례수	근무시간 과다	근무형태 불만	수퍼비전 부족	고용불안정	비적절한 업무	일가정양립 부족	비민주적 의사결정
전체	(623)	10.1	6.3	5.3	5.3	4.8	4.3	4.0
고용 형태	정규직 (522)	9.6	6.9	5.4	2.7	4.0	5.2	4.4
	비정규직 (101)	12.9	3.0	5.0	18.8	8.9	-	2.0
근무 형태	비교대근무 (297)	10.4	1.3	6.1	5.7	4.4	5.7	4.7
	교대근무 (326)	9.8	10.7	4.6	4.9	5.2	3.1	3.4
직위	실무+초급 (488)	10.5	8.0	5.7	6.1	4.9	3.9	3.5
	중간 (90)	12.2	-	5.6	2.2	4.4	6.7	7.8
	상급+최고 (45)	2.2	-	-	2.2	4.4	4.4	2.2

  

구분	사례수	동료 의사소통	인사불공정	불안정한 업무환경	부당한 법인요구	차별문제	기관 의사소통	교육 지원부족
전체	(623)	3.5	2.1	2.1	1.8	1.6	1.1	0.5
고용 형태	정규직 (522)	4.0	2.1	1.3	1.9	1.9	1.0	0.6
	비정규직 (101)	1.0	2.0	5.9	1.0	-	2.0	-
근무 형태	비교대근무 (297)	3.0	2.7	3.0	1.3	1.3	1.7	0.3
	교대근무 (326)	4.0	1.5	1.2	2.1	1.8	.6	0.6
직위	실무+초급 (488)	3.9	2.0	2.5	1.4	1.8	1.0	0.4
	중간 (90)	3.3	2.2	1.1	-	-	2.2	1.1
	상급+최고 (45)	-	2.2	-	8.9	2.2	-	-

## 제8절 남녀고용평등과 일·가정 양립

### 1. 남녀차별

직장 내 남녀차별 경험에 대해서는 ‘차별 피해 경험 없음’이 84.5%로 높게 나타났으며, 피해 경험이 있는 경우 ‘직접 당한 경험은 없으나, 주변 동료가 당하는 것을 목격하거나 들은 적이 있음’ 7.8%, ‘직접 당한 경험이 있음’ 7.7%로 나타났다. 고용형태별로는 비정규직이 차별을 경험했다는 응답이 18.8%(직접 9.7% + 목격 또는 들음 9.1%)로 정규직(15.0%)보다 상대적으로 높게 나타났다.

직장 내 남녀차별 문제 중 가장 심각한 문제로는 ‘업무배치의 남녀차별’이 42.8%로 가장 높게 나타났다. 그 다음으로 ‘승진 및 승급에서의 남녀차별’(20.0%), ‘제도 이용 범위의 역차별’(15.3%), ‘모집과 채용에서의 남녀차별’(11.3%) 등의 순으로 높게 나타났다. 고용형태별로는 정규직은 ‘제도 이용 범위의 역차별’이 15.7%로 비정규직(12.3%)보다 상대적으로 높게 나타났다.

〈 표 4-8-1 〉 직장 내 남녀차별 경험

단위: 명 %

구분	사례수	직접 당한 경험 있음	직접 당한 경험은 없으나, 주변 동료가 당하는 것을 목격하거나 들은 적이 있음	차별 피해 경험(직,간접) 없음	
전체	(1,352)	7.7	7.8	84.5	
고용형태	정규직	(1,198)	7.4	7.6	85.0
	비정규직	(154)	9.7	9.1	81.2
근무형태	비교대근무	(628)	7.0	8.6	84.4
	교대근무	(724)	8.3	7.0	84.7
직위	실무+초급	(1,003)	7.5	8.2	84.3
	중간	(212)	9.9	7.1	83.0
	상급+최고	(137)	5.8	5.8	88.3

〈 표 4-8-2 〉 직장 내 남녀차별 문제 중 가장 심각한 문제

단위: 명 %

구분		사례수	업무배치의 남녀차별	승진 및 승급에서의 남녀차별	제도 이용 범위의 역차별	모집과 채용에서의 남녀차별
전체		(1,352)	42.8	20.0	15.3	11.3
고용형태	정규직	(1,198)	42.5	19.9	15.7	11.0
	비정규직	(154)	44.8	20.1	12.3	13.6
근무형태	비교대근무	(628)	43.3	18.5	16.1	11.5
	교대근무	(724)	42.3	21.3	14.6	11.2
직위	실무+초급	(1,003)	42.7	20.6	13.3	12.3
	중간	(212)	47.6	14.2	20.3	8.5
	상급+최고	(137)	35.8	24.1	22.6	8.8
구분		사례수	임금의 남녀차별 제도이용의 남녀차별	교육, 훈련 등의 남녀차별	정년·퇴직 및 해고에서의 남녀차별	임금 외의 금품지급 남녀차별
전체		(1,352)	5.3	2.2	2.2	1.0
고용형태	정규직	(1,198)	5.3	2.3	2.2	1.1
	비정규직	(154)	4.5	1.9	2.6	-
근무형태	비교대근무	(628)	5.4	1.8	2.2	1.3
	교대근무	(724)	5.1	2.6	2.2	0.7
직위	실무+초급	(1,003)	5.9	2.6	1.9	0.8
	중간	(212)	3.3	0.9	3.8	1.4
	상급+최고	(137)	3.6	1.5	2.2	1.5

## 2. 출산전후휴가 사용 경험

출산전후휴가를 사용한 경험이 있다는 응답은 13.5%로 정규직(14.6%)이 비정규직(4.5%)보다 높게 나타났다. 또한 출산전후휴가를 사용하였을 때 법정휴가 일수인 90일을 사용하지 못한 경우가 21.4%로 나타났다.

〈 표 4-8-3 〉 출산전후휴가 사용 경험

단위: 명 %

구분	사례수	있음	90일사용여부		없음	
			사용함	못함		
<b>출산전후휴가 사용 경험</b>	(1,352)	13.5	78.6	21.4	86.5	
고용형태	정규직	(1,198)	14.6	78.3	21.7	85.4
	비정규직	(154)	4.5	85.7	14.3	95.5
근무형태	비교대근무	(628)	17.0	78.5	21.5	83.0
	교대근무	(724)	10.4	78.7	21.3	89.6
직위	실무+초급	(1,003)	10.2	79.4	20.6	89.8
	중간	(212)	25.5	83.3	16.7	74.5
	상급+최고	(137)	19.0	65.4	34.6	81.0

출산 전후 휴가를 모두 사용하지 못한 이유는 다양하게 있지만 그 중 ‘동료의 업무량이 늘어나는 것이 부담됨’이 25.6%로 가장 높게 나타났으며, ‘나의 업무를 대체해 줄 사람이 없음’, ‘직장 분위기’가 각각 23.1%로 나타났다. 추가인력 고용이 불가능한 상황에서 출산휴가 사용이 어려운 상황을 밝히고 있다.

〈 표 4-8-4 〉 출산전후 휴가 모두 사용하지 못한 이유

단위: 명 %

구분	사례수	동료의 업무량이 늘어나는 것이 부담	나의 업무를 대체해줄 사람이 없음	직장분위기	
전체	(39)	25.6	23.1	23.1	
고용형태	정규직	(38)	23.7	23.7	23.7
	비정규직	(1)	100.0	-	-
근무형태	비교대근무	(23)	21.7	21.7	17.4
	교대근무	(16)	31.3	25.0	31.3
직위	실무+초급	(21)	23.8	14.3	33.3
	중간	(9)	22.2	44.4	11.1
	상급+최고	(9)	33.3	22.2	11.1

### 3. 육아휴직제도 사용 경험

육아휴직을 사용한 경험이 있다는 응답은 8.9%로 역시 정규직(9.2%)이 비정규직(6.5%)보다 높게 나타났다. 육아휴직을 사용하지 못한 이유는 제도 이용 대상이 아님이 많았으나(45.6%) 이외에도 ‘동료의 업무량 늘어나는 것이 부담’ 12.9%, ‘업무대체인력이 없음’이 12.2% 등 대체인력이 부족하여 육아휴직 사용에 어려움이 드러났다.

〈 표 4-8-5 〉 육아휴직 신청 분위기

단위: 명 %

구분	사례수	있음	없음	미사용 사유			
				대상아님	동료업무량 부담	대체인력 없음	추가인력 고용불가
전체	(1,352)	8.9	91.1	45.6	12.9	12.2	10.9
고용형태	정규직 (1,198)	9.2	90.8	44.0	13.7	12.3	11.2
	비정규직 (154)	6.5	93.5	57.6	6.9	11.1	8.3
근무형태	비교대근무 (628)	10.7	89.3	46.7	13.9	11.6	7.7
	교대근무 (724)	7.3	92.7	44.7	12.1	12.7	13.6
직위	실무+초급 (1,003)	7.4	92.6	48.3	13.3	9.8	9.3
	중간 (212)	17.5	82.5	37.1	14.3	16.6	13.7
	상급+최고 (137)	6.6	93.4	37.5	7.8	23.4	18.8

시설에서 육아휴직을 자유롭게 신청할 수 있는지에 대해서는 ‘신청할 수 있는데 부담을 느낌’이 46.0%로 가장 높았으며, ‘언제든지 마음 놓고 신청할 수 있는 분위기임’ 33.4%, ‘여건상 신청하기 어려움’ 20.6%로 나타났다. 고용형태별로는 정규직이 신청할 수 있음에도 부담을 느끼는 경우가 47.2%로 더 높게 나타났다.

〈 표 4-8-6 〉 육아휴직 신청 분위기

단위: 명 %

구분	사례수	여건상 신청하기 어려움	신청할 수 있는데 부담을 느낌	마음 놓고 신청할 수 있는 분위기임
전체	(1,352)	20.6	46.0	33.4
고용형태	정규직 (1,198)	20.6	47.2	32.2
	비정규직 (154)	20.8	37.0	42.2
근무형태	비교대근무 (628)	17.8	46.7	35.5
	교대근무 (724)	23.1	45.4	31.5
직위	실무+초급 (1,003)	20.1	45.3	34.6
	중간 (212)	16.0	52.4	31.6
	상급+최고 (137)	31.4	41.6	27.0

#### 4. 출산, 육아 휴직제도 사용으로 인한 차별

결혼, 임신, 출산 등의 이유로 부당한 대우를 받았다는 응답은 3.8%이며, 고용형태별로는 정규직(4.1%)이 비정규직(1.9%)보다 상대적으로 높게 나타났다.

〈 표 4-8-7 〉 결혼, 임신, 출산 등으로 부당한 대우 받은 경험

단위: 명 %

구분		사례수	있음	없음	해당 없음
전체		(1,352)	3.8	30.9	65.2
고용형태	정규직	(1,198)	4.1	32.0	63.9
	비정규직	(154)	1.9	22.7	75.3
근무형태	비교대근무	(628)	4.0	33.0	63.1
	교대근무	(724)	3.7	29.1	67.1
직위	실무+초급	(1,003)	2.9	26.7	70.4
	중간	(212)	6.6	48.6	44.8
	상급+최고	(137)	6.6	34.3	59.1

한편 육아휴직기간 동안 근속기간과 승진 소요기간 둘 다 산입 된 경우는 65.8%였으며, 근속기간만 산입된 경우가 21.7%, 둘 다 미산입 된 경우가 10.8%로 육아휴직기간 동안의 경력 인정이 안되는 상황이 나타났다.

〈 표 4-8-8 〉 육아휴직 경력 인정 정도

단위: 명 %

구분		사례수	둘다산입	근속기간만 산입	승진 소요기간만 산입	둘 다 미산입
전체		(120)	65.8	21.7	1.7	10.8
고용형태	정규직	(110)	70.0	20.0	0.9	9.1
	비정규직	(10)	20.0	40.0	10.0	30.0
근무형태	비교대근무	(67)	67.2	20.9	3.0	9.0
	교대근무	(53)	64.2	22.6	-	13.2
직위	실무+초급	(74)	59.5	27.0	1.4	12.2
	중간	(37)	73.0	13.5	2.7	10.8
	상급+최고	(9)	88.9	11.1	-	-

### 5. 일·가정 양립을 위한 제도

일·가정 양립 지원제도 중 ‘육아휴직(급여) 제도’에 대해서는 90.4%가 알고 있으며, 94.1%가 필요하다고 응답하였고, 실제 사용 가능하다는 응답은 72.8%로 나타났다. 고용형태별로는 정규직이 제도에 대한 인지도와 사용 가능성이 더 높게 나타났다.

〈 표 4-8-9 〉 일·가정 양립 지원제도\_육아휴직(급여) 제도

단위: 명 % 점

구분	사례수	인지도		필요성			사용 가능여부	
		알고 있음	모름	불필요	필요함	4점평균	가능	불가능
전체	(1,352)	90.4	9.6	5.9	94.1	3.5	72.8	27.2
고용형태	정규직 (1,198)	90.9	9.1	6.0	94.0	3.5	73.4	26.6
	비정규직 (154)	86.4	13.6	5.2	94.8	3.6	68.2	31.8
근무형태	비교대근무 (628)	91.7	8.3	4.3	95.7	3.5	76.3	23.7
	교대근무 (724)	89.2	10.8	7.3	92.7	3.5	69.8	30.2
직위	실무+초급 (1,003)	88.7	11.3	4.8	95.2	3.6	71.8	28.2
	중간 (212)	95.3	4.7	6.1	93.9	3.5	80.7	19.3
	상급+최고 (137)	94.9	5.1	13.9	86.1	3.2	67.9	32.1

‘동일 자녀에 대한 육아휴직 총 2년 사용’에 대해서는 59.9%가 알고 있으며, 90.5%가 필요하다고 응답하였고, 실제 사용 가능하다는 응답은 47.9%로 나타났다. 고용형태별로는 정규직이 제도에 대한 인지도와 사용 가능성이 더 높게 나타났다.

〈 표 4-8-10 〉 일·가정 양립 지원제도\_동일자녀에 대한 육아휴직 총 2년 사용

단위: 명 % 점

구분	사례수	인지도		필요성			사용 가능여부	
		알고 있음	모름	불필요	필요함	4점평균	가능	불가능
전체	(1,352)	59.9	40.1	9.5	90.5	3.4	47.9	52.1
고용형태	정규직 (1,198)	61.3	38.7	9.6	90.4	3.4	48.2	51.8
	비정규직 (154)	49.4	50.6	9.1	90.9	3.5	45.5	54.5
근무형태	비교대근무 (628)	60.2	39.8	9.2	90.8	3.4	48.6	51.4
	교대근무 (724)	59.7	40.3	9.8	90.2	3.4	47.2	52.8
직위	실무+초급 (1,003)	55.5	44.5	7.4	92.6	3.5	46.2	53.8
	중간 (212)	67.0	33.0	14.2	85.8	3.3	53.3	46.7
	상급+최고 (137)	81.0	19.0	18.2	81.8	3.1	51.8	48.2

‘아빠 육아휴직 보너스제’에 대해서는 53.6%가 알고 있으며, 90.2%가 필요하다고 응답하였고, 실제 사용 가능하다는 응답은 41.1%로 나타났다. 고용형태별로는 정규직이 제도에 대한 인지도와 사용 가능성이 더 높게 나타났다.

〈 표 4-8-11 〉 일·가정 양립 지원제도\_아빠 육아휴직 보너스제

단위: 명 % 점

구분	사례수	인지도		필요성			사용 가능여부		
		알고 있음	모름	불필요	필요함	4점평균	가능	불가능	
전체	(1,352)	53.6	46.4	9.8	90.2	3.4	41.1	58.9	
고용형태	정규직	(1,198)	54.8	45.2	10.0	90.0	3.4	41.2	58.8
	비정규직	(154)	44.8	55.2	8.4	91.6	3.5	39.6	60.4
근무형태	비교대근무	(628)	54.1	45.9	8.6	91.4	3.4	41.9	58.1
	교대근무	(724)	53.2	46.8	10.9	89.1	3.3	40.3	59.7
직위	실무+초급	(1,003)	48.5	51.5	8.1	91.9	3.4	38.7	61.3
	중간	(212)	62.7	37.3	11.8	88.2	3.3	49.5	50.5
	상급+최고	(137)	77.4	22.6	19.7	80.3	3.1	45.3	54.7

‘육아기 근로시간 단축 제도’에 대해서는 68.9%가 알고 있으며, 91.0%가 필요하다고 응답하였고, 실제 사용 가능하다는 응답은 49.4%로 나타났다. 고용형태별로는 정규직이 제도에 대한 인지도와 사용 가능성이 더 높게 나타났다.

〈 표 4-8-12 〉 일·가정 양립 지원제도\_육아기 근로시간 단축 제도

단위: 명 % 점

구분	사례수	인지도		필요성			사용 가능여부		
		알고 있음	모름	불필요	필요함	4점평균	가능	불가능	
전체	(1,352)	68.9	31.1	9.0	91.0	3.4	49.4	50.6	
고용형태	정규직	(1,198)	70.0	30.0	9.2	90.8	3.4	50.1	49.9
	비정규직	(154)	59.7	40.3	7.8	92.2	3.5	44.2	55.8
근무형태	비교대근무	(628)	72.5	27.5	8.3	91.7	3.4	52.2	47.8
	교대근무	(724)	65.7	34.3	9.7	90.3	3.4	47.0	53.0
직위	실무+초급	(1,003)	63.8	36.2	7.5	92.5	3.5	45.9	54.1
	중간	(212)	79.2	20.8	9.9	90.1	3.4	61.8	38.2
	상급+최고	(137)	89.8	10.2	19.0	81.0	3.1	56.2	43.8

‘가족돌봄휴직 제도’에 대해서는 66.2%가 알고 있으며, 92.5%가 필요하다고 응답하였고, 실제 사용 가능하다는 응답은 50.4%로 나타났다. 고용형태별로는 정규직이 제도에 대한 인지도와 사용 가능성이 더 높게 나타났다.

〈 표 4-8-13 〉 일·가정 양립 지원제도\_가족돌봄휴직 제도

단위: 명 % 점

구분	사례수	인지도		필요성			사용 가능여부	
		알고 있음	모름	불필요	필요함	4점평균	가능	불가능
전체	(1,352)	66.2	33.8	7.5	92.5	3.5	50.4	49.6
고용형태	정규직 (1,198)	67.1	32.9	7.8	92.2	3.4	50.6	49.4
	비정규직 (154)	59.1	40.9	5.8	94.2	3.5	48.7	51.3
근무형태	비교대근무 (628)	69.9	30.1	6.5	93.5	3.5	52.2	47.8
	교대근무 (724)	63.0	37.0	8.4	91.6	3.4	48.8	51.2
직위	실무+초급 (1,003)	61.8	38.2	6.0	94.0	3.5	48.6	51.4
	중간 (212)	74.5	25.5	9.0	91.0	3.4	57.5	42.5
	상급+최고 (137)	85.4	14.6	16.8	83.2	3.1	52.6	47.4

## 6. 모성보호제도 사용여부

모성보호제도 중 ‘임신 중 시간외 근로 금지’에 대해서는 66.6%가 알고 있으며, 91.5%가 필요하다고 응답하였고, 실제로 사용 가능하다는 응답은 65.0%로 나타났다. 고용형태별로는 정규직이 제도에 대한 인지도와 사용 가능성이 더 높게 나타났다.

〈 표 4-8-14 〉 모성보호제도\_임신 중 시간외 근로 금지

단위: 명 % 점

구분	사례수	인지도		필요성			사용 가능여부	
		알고 있음	모름	불필요	필요함	4점평균	가능	불가능
전체	(1,352)	66.6	33.4	8.5	91.5	3.4	65.0	35.0
고용형태	정규직 (1,198)	69.2	30.8	8.6	91.4	3.4	66.0	34.0
	비정규직 (154)	46.1	53.9	7.8	92.2	3.4	57.1	42.9
근무형태	비교대근무 (628)	71.5	28.5	7.6	92.4	3.4	68.6	31.4
	교대근무 (724)	62.3	37.7	9.3	90.7	3.4	61.9	38.1
직위	실무+초급 (1,003)	59.7	40.3	8.5	91.5	3.4	61.6	38.4
	중간 (212)	85.4	14.6	5.7	94.3	3.5	77.8	22.2
	상급+최고 (137)	87.6	12.4	13.1	86.9	3.2	70.1	29.9

‘출산 후 여성의 시간외 근로 제한’에 대해서는 57.9%가 알고 있으며, 89.0%가 필요하다고 응답하였고, 실제로 사용 가능하다는 응답은 60.4%로 나타났다. 고용형태별로는 정규직이 제도에 대한 인지도와 사용 가능성이 더 높게 나타났다.

〈 표 4-8-15 〉 모성보호제도\_출산 후 여성의 시간외 근로 제한

단위: 명 % 점

구분	사례수	인지도		필요성			사용 가능여부	
		알고 있음	모름	불필요	필요함	4점평균	가능	불가능
전체	(1,352)	57.9	42.1	11.0	89.0	3.3	60.4	39.6
고용형태	정규직 (1,198)	61.0	39.0	11.4	88.6	3.3	61.0	39.0
	비정규직 (154)	33.8	66.2	7.8	92.2	3.4	55.8	44.2
근무형태	비교대근무 (628)	61.0	39.0	9.6	90.4	3.4	65.0	35.0
	교대근무 (724)	55.2	44.8	12.3	87.7	3.3	56.5	43.5
직위	실무+초급 (1,003)	50.8	49.2	10.9	89.1	3.3	56.4	43.6
	중간 (212)	73.1	26.9	9.0	91.0	3.4	74.1	25.9
	상급+최고 (137)	86.1	13.9	15.3	84.7	3.2	68.6	31.4

‘임신 중 쉬운 종류의 근로로 전환’에 대해서는 55.3%가 알고 있으며, 89.7%가 필요하다고 응답하였고, 실제로 사용 가능하다는 응답은 50.2%로 나타났다. 고용형태별로는 정규직이 제도에 대한 인지도와 사용 가능성이 더 높게 나타났다.

〈 표 4-8-16 〉 모성보호제도\_임신 중 쉬운 종류의 근로로 전환

단위: 명 % 점

구분	사례수	인지도		필요성			사용 가능여부	
		알고 있음	모름	불필요	필요함	4점평균	가능	불가능
전체	(1,352)	55.3	44.7	10.3	89.7	3.3	50.2	49.8
고용형태	정규직 (1,198)	58.3	41.7	10.4	89.6	3.3	50.5	49.5
	비정규직 (154)	32.5	67.5	9.7	90.3	3.3	48.1	51.9
근무형태	비교대근무 (628)	56.8	43.2	10.0	90.0	3.3	51.8	48.2
	교대근무 (724)	54.0	46.0	10.5	89.5	3.3	48.9	51.1
직위	실무+초급 (1,003)	48.5	51.5	9.3	90.7	3.3	47.1	52.9
	중간 (212)	69.8	30.2	10.8	89.2	3.3	62.3	37.7
	상급+최고 (137)	83.2	16.8	16.8	83.2	3.1	54.7	45.3

‘출산전후휴가(급여) 제도’에 대해서는 74.7%가 알고 있으며, 93.9%가 필요하다고 응답하였고, 실제로 사용 가능하다는 응답은 66.8%로 나타났다. 고용형태별로는 정규직이 제도에 대한 인지도와 사용 가능성이 더 높게 나타났다.

〈 표 4-8-17 〉 모성보호제도\_출산전후휴가(급여) 제도

단위: 명 % 점

구분	사례수	인지도		필요성			사용 가능여부	
		알고 있음	모름	불필요	필요함	4점평균	가능	불가능
전체	(1,352)	74.7	25.3	6.1	93.9	3.5	66.8	33.2
고용형태	정규직 (1,198)	76.2	23.8	6.3	93.7	3.5	67.1	32.9
	비정규직 (154)	63.0	37.0	4.5	95.5	3.5	64.3	35.7
근무형태	비교대근무 (628)	78.8	21.2	4.6	95.4	3.5	70.9	29.1
	교대근무 (724)	71.1	28.9	7.3	92.7	3.4	63.3	36.7
직위	실무+초급 (1,003)	69.6	30.4	5.4	94.6	3.5	63.7	36.3
	중간 (212)	88.7	11.3	6.1	93.9	3.5	80.2	19.8
	상급+최고 (137)	90.5	9.5	10.9	89.1	3.2	68.6	31.4

‘배우자 출산휴가 제도’에 대해서는 73.8%가 알고 있으며, 92.5%가 필요하다고 응답하였고, 실제로 사용 가능하다는 응답은 56.6%로 나타났다. 고용형태별로는 정규직이 제도에 대한 인지도가 더 높은 반면, 비정규직이 필요성과 사용 가능성이 더 높게 나타났다.

〈 표 4-8-18 〉 모성보호제도\_배우자 출산휴가 제도

단위: 명 % 점

구분	사례수	인지도		필요성			사용 가능여부	
		알고 있음	모름	불필요	필요함	4점평균	가능	불가능
전체	(1,352)	73.8	26.2	7.5	92.5	3.4	56.6	43.4
고용형태	정규직 (1,198)	74.7	25.3	7.8	92.2	3.4	56.5	43.5
	비정규직 (154)	66.9	33.1	5.8	94.2	3.5	57.1	42.9
근무형태	비교대근무 (628)	76.9	23.1	6.2	93.8	3.5	61.3	38.7
	교대근무 (724)	71.1	28.9	8.7	91.3	3.4	52.5	47.5
직위	실무+초급 (1,003)	68.8	31.2	6.8	93.2	3.4	54.1	45.9
	중간 (212)	86.3	13.7	8.5	91.5	3.4	67.5	32.5
	상급+최고 (137)	91.2	8.8	11.7	88.3	3.2	57.7	42.3

‘태아 검진시간 제공’에 대해서는 45.9%가 알고 있으며, 88.8%가 필요하다고 응답하였고, 실제로 사용 가능하다는 응답은 49.5%로 나타났다. 고용형태별로는 정규직이 제도에 대한 인지도와 사용 가능성이 더 높게 나타났다.

〈 표 4-8-19 〉 모성보호제도\_태아 검진시간 제공

단위: 명 % 점

구분	사례수	인지도		필요성			사용 가능여부	
		알고 있음	모름	불필요	필요함	4점평균	가능	불가능
전체	(1,352)	45.9	54.1	11.2	88.8	3.3	49.5	50.5
고용형태	정규직 (1,198)	48.0	52.0	11.7	88.3	3.3	49.7	50.3
	비정규직 (154)	29.9	70.1	7.8	92.2	3.4	47.4	52.6
근무형태	비교대근무 (628)	50.6	49.4	9.7	90.3	3.4	53.3	46.7
	교대근무 (724)	41.9	58.1	12.6	87.4	3.3	46.1	53.9
직위	실무+초급 (1,003)	39.4	60.6	9.4	90.6	3.4	46.3	53.7
	중간 (212)	55.7	44.3	13.7	86.3	3.3	57.5	42.5
	상급+최고 (137)	78.8	21.2	21.2	78.8	3.1	60.6	39.4

‘유산·사산휴가(급여) 제도’에 대해서는 50.4%가 알고 있으며, 92.4%가 필요하다고 응답하였고, 실제로 사용 가능하다는 응답은 52.4%로 나타났다. 고용형태별로는 정규직이 제도에 대한 인지도와 사용 가능성이 더 높게 나타났다.

〈 표 4-8-20 〉 모성보호제도\_유산·사산휴가(급여) 제도

단위: 명 % 점

구분	사례수	인지도		필요성			사용 가능여부	
		알고 있음	모름	불필요	필요함	4점평균	가능	불가능
전체	(1,352)	50.4	49.6	7.6	92.4	3.4	52.4	47.6
고용형태	정규직 (1,198)	52.3	47.7	7.7	92.3	3.4	53.2	46.8
	비정규직 (154)	35.7	64.3	7.1	92.9	3.4	46.8	53.2
근무형태	비교대근무 (628)	57.3	42.7	6.4	93.6	3.4	56.1	43.9
	교대근무 (724)	44.5	55.5	8.7	91.3	3.4	49.3	50.7
직위	실무+초급 (1,003)	42.8	57.2	6.6	93.4	3.4	48.2	51.8
	중간 (212)	66.5	33.5	8.5	91.5	3.4	63.2	36.8
	상급+최고 (137)	81.8	18.2	13.9	86.1	3.2	67.2	32.8

‘생리휴가(보건휴가)’에 대해서는 69.2%가 알고 있으며, 83.6%가 필요하다고 응답하였고, 실제로 사용 가능하다는 응답은 40.8%로 나타났다. 고용형태별로는 정규직이 제도에 대한 인지도가 더 높은 반면, 비정규직이 필요성과 사용 가능성이 더 높게 나타났다.

〈 표 4-8-21 〉 모성보호제도\_생리휴가(보건휴가)

단위: 명 % 점

구분	사례수	인지도		필요성			사용 가능여부	
		알고 있음	모름	불필요	필요함	4점평균	가능	불가능
전체	(1,352)	69.2	30.8	16.4	83.6	3.2	40.8	59.2
고용형태	정규직 (1,198)	71.0	29.0	16.9	83.1	3.2	40.8	59.2
	비정규직 (154)	55.2	44.8	12.3	87.7	3.3	40.9	59.1
근무형태	비교대근무 (628)	72.5	27.5	15.9	84.1	3.2	42.2	57.8
	교대근무 (724)	66.3	33.7	16.9	83.1	3.2	39.6	60.4
직위	실무+초급 (1,003)	63.5	36.5	15.1	84.9	3.2	38.6	61.4
	중간 (212)	81.1	18.9	17.5	82.5	3.2	43.9	56.1
	상급+최고 (137)	92.0	8.0	24.8	75.2	2.9	52.6	47.4

‘난임치료휴가’에 대해서는 46.5%가 알고 있으며, 89.6%가 필요하다고 응답하였고, 실제로 사용 가능하다는 응답은 41.7%로 나타났다. 고용형태별로는 정규직이 제도에 대한 인지도와 사용 가능성이 더 높게 나타났다.

〈 표 4-8-22 〉 모성보호제도\_난임치료휴가

단위: 명 % 점

구분	사례수	인지도		필요성			사용 가능여부	
		알고 있음	모름	불필요	필요함	4점평균	가능	불가능
전체	(1,352)	46.5	53.5	10.4	89.6	3.3	41.7	58.3
고용형태	정규직 (1,198)	48.8	51.2	10.8	89.2	3.3	41.9	58.1
	비정규직 (154)	28.6	71.4	7.8	92.2	3.4	40.3	59.7
근무형태	비교대근무 (628)	51.0	49.0	9.2	90.8	3.3	45.1	54.9
	교대근무 (724)	42.7	57.3	11.5	88.5	3.3	38.8	61.2
직위	실무+초급 (1,003)	39.4	60.6	9.3	90.7	3.3	37.9	62.1
	중간 (212)	59.4	40.6	11.3	88.7	3.4	52.4	47.6
	상급+최고 (137)	78.8	21.2	17.5	82.5	3.1	53.3	46.7

## 7. 일가정양립 지원의 적극도

시설이 일·가정 양립 지원에 얼마나 적극적인지에 대해서는 적극적이라는 응답이 42.2%(적극적 33.0% + 매우 적극적 9.2%)로 5점 만점 평균 3.3점으로 나타났다. 고용형태별로는 정규직(3.3점)이 비정규직(3.2)보다 상대적으로 높게 나타났다.

〈 표 4-8-23 〉 시설의 일·가정 양립 지원 적극성 정도

단위: 명 % 점

구분		사례수	매우 소극적	소극적	그저 그러함	적극적	매우 적극적	5점 평균
전체		(1,352)	5.5	9.5	42.8	33.0	9.2	3.3
고용형태	정규직	(1,198)	5.3	9.4	42.7	33.0	9.5	3.3
	비정규직	(154)	7.1	9.7	43.5	33.1	6.5	3.2
근무형태	비교대근무	(628)	4.5	8.4	40.9	35.5	10.7	3.4
	교대근무	(724)	6.5	10.4	44.5	30.8	7.9	3.2
직위	실무+초급	(1,003)	6.1	9.9	44.1	31.5	8.5	3.3
	중간	(212)	3.3	9.0	36.8	41.0	9.9	3.5
	상급+최고	(137)	5.1	7.3	43.1	31.4	13.1	3.4

## 8. 선호하는 유연근무제 유형

가장 선호하는 유연근로제 유형으로는 '탄력근무제'가 49.8%로 가장 높았으며, 그 다음으로 '시차출퇴근제'(27.0%), '시간선택제'(16.1%), '원격근무제'(7.2%) 순으로 높게 나타났다. 고용형태별로는 정규직은 '탄력근무제'가 50.9%로 비정규직(40.9%)보다 상대적으로 높은 반면, 비정규직은 '원격근무제'가 13.6%로 정규직(6.3%)보다 상대적으로 높게 나타났다.

〈 표 4-8-24 〉 가장 선호하는 유연근로제 유형

단위: 명 %

구분		사례수	시간선택제	시차출퇴근제	탄력근무제	원격근무제
전체		(1,352)	16.1	27.0	49.8	7.2
고용형태	정규직	(1,198)	16.0	26.7	50.9	6.3
	비정규직	(154)	16.2	29.2	40.9	13.6
근무형태	비교대근무	(628)	13.4	29.6	49.2	7.8
	교대근무	(724)	18.4	24.7	50.3	6.6
직위	실무+초급	(1,003)	16.3	26.6	49.5	7.7
	중간	(212)	14.6	31.6	46.7	7.1
	상급+최고	(137)	16.8	22.6	56.9	3.6

## 제9절 교육 및 훈련

### 1. 교육 참여 현황

2022년 교육 참여율을 살펴보면, 직무필수 영역의 ‘사회복지인권’(82.3%), ‘개인정보’(80.7%), ‘시설안전관리’(65.1%) 등의 순으로 높게 나타났다. 반면, 직무역량 영역은 참여율이 가장 낮았으며 특히 ‘상급관리자 리더십’은 13.8%로 가장 낮게 나타났다. 고용형태별로는 직무개발 영역의 ‘시설평가’는 정규직(39.8%)과 비정규직(23.4%)의 차이가 가장 크게 나타났다.

〈 표 4-9-1 〉 2022년 교육 참여 현황\_참여율

단위: 명 점

구분	전체	고용형태		근무형태		직위			
		정규직	비정규직	비교대 근무	교대 근무	실무+초급	중간	상급+최고	
사례수	(1,352)	(1,198)	(154)	(628)	(724)	(1,003)	(212)	(137)	
직무필수	사회복지인권	82.3	83.8	70.8	81.7	82.9	81.7	86.3	81.0
	개인정보	80.7	82.1	70.1	80.4	80.9	79.2	84.4	86.1
	시설안전관리	65.1	66.5	53.9	64.0	66.0	63.1	68.9	73.7
	번아웃관리	40.8	41.2	37.7	37.3	43.9	42.2	39.6	32.8
직무공통	행정실무	37.8	37.7	38.3	33.1	41.9	36.6	38.7	45.3
	기획실무	25.4	25.3	26.6	24.5	26.2	23.7	25.9	37.2
	예산실무	29.4	29.4	29.9	27.9	30.8	26.2	30.2	51.8
직무개발	지역사회조직화	24.6	25.1	20.1	22.9	26.0	23.1	28.3	29.2
	시설평가	37.9	39.8	23.4	35.8	39.8	32.2	51.9	58.4
	사례관리	38.1	38.5	35.1	31.7	43.6	39.0	36.3	34.3
	자원개발	27.8	28.8	20.1	24.2	30.9	26.9	31.6	28.5
	프로그램	36.4	37.0	31.8	30.4	41.6	36.5	35.4	37.2
	홍보마케팅	19.3	18.9	22.1	18.5	20.0	18.7	19.8	22.6
	심화상담	20.1	19.7	23.4	18.0	22.0	20.2	17.0	24.1
직무특수	전문자격강화	23.7	23.3	27.3	22.6	24.7	23.3	25.5	24.1
	인사관리	25.1	25.0	26.0	25.0	25.1	19.6	31.6	54.7
	법무실무	15.7	15.9	14.3	14.8	16.4	13.8	16.5	28.5
	회계실무	25.2	25.5	22.7	22.3	27.8	21.5	27.4	48.9
직무역량	세무실무	18.1	18.4	15.6	15.6	20.3	15.9	20.3	31.4
	실무자 리더십	23.1	23.1	22.7	20.7	25.1	21.2	26.4	31.4
	초급관리자 리더십	17.8	17.8	18.2	15.0	20.3	18.2	17.5	15.3
	중급관리자 리더십	17.6	17.7	16.9	15.9	19.1	15.0	27.4	21.9
직무양성	상급관리자 리더십	13.8	13.7	14.9	12.6	14.9	12.0	13.7	27.7
	수퍼바이저 양성	18.6	18.7	18.2	17.2	19.9	16.7	22.2	27.7

2022년 직무관련 교육 참여 현황으로는 ‘의무교육’은 연간 총 6.8회, 20.3시간 참여하였고, ‘의무교육 외 교육’은 연간 총 3.2회, 11.9시간 참여한 것으로 나타났다. 고용형태별로는 ‘의무교육’과 ‘의무교육 외 교육’ 모두 정규직이 비정규직보다 참여 횟수, 참여시간이 높게 나타났다.

〈 표 4-9-2 〉 2022년 직무관련 교육 참여 현황

단위: 명, 회, 시간

구분	사례수	의무교육		의무교육 외 교육		
		참여 횟수	참여 시간	참여 횟수	참여 시간	
전체	(1,352)	6.8	20.3	3.2	11.9	
고용형태	정규직	(1,198)	7.0	20.9	3.4	12.3
	비정규직	(154)	5.1	15.6	2.3	9.0
근무형태	비교대근무	(628)	7.0	18.9	2.9	11.6
	교대근무	(724)	6.5	21.5	3.5	12.2
직위	실무+초급	(1,003)	6.5	20.4	3.0	10.8
	중간	(212)	7.7	20.7	3.8	16.1
	상급+최고	(137)	7.5	18.9	3.9	13.4

한편 교육 참석에 어려움이 있다는 응답은 30.0%로 정규직(31.1%)이 비정규직(20.8%)보다 높게 나타났다. 교육참석이 어려운 이유로는 ‘근무로 인해 교육시간 배정이 어려움’(53.3%), ‘참여할 경우 대체인력이 없음(23.5%)’, ‘관리자 인식부족(6.4%)’ 등의 순으로 나타났다.

〈 표 4-9-3 〉 교육 참석 어려움

단위: 명 %

구분	사례수	있음	어려운 이유				없음	
			근무시간	대체인력없음	관리자인식부족	개인휴가사용		
전체	(1,352)	30.0	53.3	23.5	6.4	5.2	70.0	
고용형태	정규직	(1,198)	31.1	53.4	24.9	6.7	4.6	68.9
	비정규직	(154)	20.8	53.1	6.3	3.1	12.5	79.2
근무형태	비교대근무	(628)	28.5	52.0	20.7	9.5	5.0	71.5
	교대근무	(724)	31.2	54.4	25.7	4.0	5.3	68.8
직위	실무+초급	(1,003)	27.8	55.2	19.7	6.1	6.8	72.2
	중간	(212)	35.4	60.0	26.7	6.7	-	64.6
	상급+최고	(137)	37.2	33.3	39.2	7.8	3.9	62.8

## 2. 교육 참여시 복무관리 현황

의무교육 참여 시 복무관리 방법으로는 '전부 공가 사용'(81.1%), '일부 공가+일부 연가 사용'(12.8%), '전부 연가 사용'(6.1%) 순으로 높게 나타났다. 고용형태별로는 정규직은 '일부 공가+일부 연가 사용'이 13.3%로 비정규직(9.1%)보다 상대적으로 높게 나타났다.

〈 표 4-9-4 〉 의무교육 참여 시 복무관리 방법

단위: 명 %

구분		사례수	전부 공가 사용	일부 공가 + 일부 연가 사용	전부 연가 사용
전체		(1,352)	81.1	12.8	6.1
고용형태	정규직	(1,198)	80.7	13.3	6.0
	비정규직	(154)	83.8	9.1	7.1
근무형태	비교대근무	(628)	86.0	8.3	5.7
	교대근무	(724)	76.8	16.7	6.5
직위	실무+초급	(1,003)	79.8	13.5	6.8
	중간	(212)	84.4	10.4	5.2
	상급+최고	(137)	85.4	11.7	2.9

### 3. 교육·훈련 필요성

지금 하고 있는 일을 계속하기 위해 새로운 능력이나 지식을 익힐 필요가 있는지에 대해 필요하다는 응답이 94.8%(필요함 58.3% + 매우 필요함 36.5%)로 4점 만점 평균 3.3점으로 나타났다. 고용형태별로는 필요하다는 응답이 정규직이 95.3%로 비정규직(90.9%)보다 상대적으로 높게 나타났다.

〈 표 4-9-5 〉 업무를 위한 새로운 능력/지식 개발 필요성

단위: 명, %, 점

구분		사례수	전혀 필요없음	필요없음	필요함	매우 필요함	4점 평균
전체		(1,352)	1.2	4.1	58.3	36.5	3.3
고용형태	정규직	(1,198)	1.1	3.7	58.8	36.5	3.3
	비정규직	(154)	1.9	7.1	54.5	36.4	3.3
근무형태	비교대근무	(628)	1.1	3.3	55.7	39.8	3.3
	교대근무	(724)	1.2	4.7	60.5	33.6	3.3
직위	실무+초급	(1,003)	1.4	4.6	58.6	35.4	3.3
	중간	(212)	-	2.8	58.5	38.7	3.4
	상급+최고	(137)	1.5	2.2	55.5	40.9	3.4

#### 4. 희망하는 교육 내용

향후 참여 희망률을 살펴보면, 직무 필수 영역의 '사회복지인권'(82.6%), '개인정보'(78.6%), '변아웃관리'(78.0%) 등의 순으로 높게 나타났다. 고용형태별로는 직무 필수 영역은 정규직의 참여 희망률이 더 높았고, 직무공통, 직무특수 영역은 비정규직의 참여 희망률이 더 높게 나타났다.

〈 표 4-9-6 〉 2022년 교육 참여 현황\_향후 참여 희망율

단위: 명 점

구분	전체	고용형태		근무형태		직위			
		정규직	비정규직	비교대 근무	교대근무	실무+ 초급	중간	상급+ 최고	
사례수	(1,352)	(1,198)	(154)	(628)	(724)	(1,003)	(212)	(137)	
직무필수	사회복지인권	82.6	82.7	81.8	83.3	82.0	82.5	83.5	82.5
	개인정보	78.6	79.0	76.0	79.1	78.2	78.6	78.3	79.6
	시설안전관리	71.2	71.9	65.6	70.7	71.5	69.2	74.5	80.3
	변아웃관리	78.0	78.5	73.4	77.1	78.7	76.9	84.0	76.6
직무공통	행정실무	70.0	69.8	72.1	70.9	69.3	69.2	73.6	70.8
	기획실무	60.1	59.2	66.9	64.0	56.6	57.4	65.6	70.8
	예산실무	61.2	60.5	66.9	64.5	58.4	58.3	66.5	74.5
직무개발	지역사회조직화	55.1	54.6	59.1	55.6	54.7	53.4	58.5	62.0
	시설평가	64.7	66.4	51.9	64.6	64.8	61.6	68.9	81.0
	사례관리	68.9	68.8	69.5	66.6	70.9	68.8	70.8	66.4
	자원개발	62.8	62.6	64.3	62.9	62.7	62.1	65.6	63.5
	프로그램	69.5	68.8	74.7	67.0	71.5	69.9	70.8	64.2
	홍보마케팅	53.3	52.0	63.0	57.5	49.6	51.6	59.9	54.7
	심화상담	59.4	58.4	66.9	59.6	59.3	59.6	60.4	56.2
	전문자격강화	63.2	62.0	72.7	64.3	62.3	62.7	68.4	59.1
직무특수	인사관리	57.0	56.7	59.7	59.9	54.6	52.7	64.6	76.6
	법무실무	50.4	49.9	53.9	53.2	47.9	47.4	57.1	62.0
	회계실무	59.1	58.9	60.4	60.8	57.6	56.5	62.7	72.3
	세무실무	52.1	51.3	58.4	54.0	50.6	49.8	58.5	59.9
직무역량	실무자 리더십	60.2	60.0	61.7	61.6	59.0	58.8	69.8	55.5
	초급관리자 리더십	53.2	52.4	59.1	53.2	53.2	54.8	57.5	34.3
	중급관리자 리더십	50.6	51.2	46.1	54.0	47.7	45.5	74.1	51.8
	상급관리자 리더십	45.0	45.6	40.3	46.5	43.6	39.6	55.2	68.6
직무양성	수퍼바이저 양성	55.0	55.6	50.0	54.6	55.2	50.7	67.0	67.2

### 5. 교육활성화 방안

사회복지시설 종사자 교육 활성화를 위한 방안 1순위로는 ‘현장성을 반영한 교육주제 개발’이 25.4%로 가장 높게 나타났다. 그 다음으로 ‘교육을 받을 수 있는 근무환경 개선(업무량 조정)’(19.8%), ‘교육비 지원 강화’(11.9%), ‘종사자가 희망하는 맞춤형 교육 우선 반영’(11.2%) 등의 순으로 높게 나타났다. 고용형태별로는 ‘교육인력 질 향상’에 대해 비정규직(14.9%)이 정규직(8.3%)보다 상대적으로 높게 나타났다.

〈 표 4-9-7 〉 사회복지시설 종사자 교육 활성화를 위한 우선순위\_1순위

단위: 명 %

구분		사례수	현장성을 반영한 교육주제 개발	교육을 받을 수 있는 근무환경 개선(업무량 조정)	교육비 지원 강화	종사자가 희망하는 맞춤형 교육 우선 반영	교육인력 질 향상	참여 가능한 교육매체 (온라인 등) 개발
전체		(1,352)	25.4	19.8	11.9	11.2	9.1	5.8
고용형태	정규직	(1,198)	25.5	19.9	12.1	11.5	8.3	5.9
	비정규직	(154)	24.0	19.5	10.4	9.1	14.9	5.2
근무형태	비교대근무	(628)	28.3	18.6	11.3	10.5	8.9	6.5
	교대근무	(724)	22.8	20.9	12.4	11.9	9.3	5.2
직위	실무+초급	(1,003)	23.5	20.6	11.3	11.9	10.1	5.3
	중간	(212)	31.1	19.3	13.2	8.5	7.1	7.1
	상급+최고	(137)	29.9	14.6	14.6	10.9	5.1	8.0
구분		사례수	교육에 대한 인정과 보상	참여 가능한 다양한 교육시간 개발	대체인력지원	교육 시간 증대	교육에 대한 홍보 강화 (정보 접근성 확대)	기타
전체		(1,352)	4.9	4.2	3.3	1.9	1.9	0.4
고용형태	정규직	(1,198)	5.2	4.0	3.5	1.6	1.9	0.5
	비정규직	(154)	2.6	5.8	1.9	4.5	1.9	-
근무형태	비교대근무	(628)	4.9	3.8	2.1	1.8	2.7	0.5
	교대근무	(724)	4.8	4.6	4.4	2.1	1.2	0.4
직위	실무+초급	(1,003)	4.5	4.9	3.4	2.4	1.9	0.3
	중간	(212)	4.7	2.4	2.4	0.9	2.8	0.5
	상급+최고	(137)	8.0	2.2	4.4	-	0.7	1.5

## 제10절 내부 소통 및 코로나19 변화

### 1. 기관 내부 소통 정도

현재 근무지의 소통과 성장방식에 대해서는 ‘나의 의견/생각이 존중받음’이 4점 만점 평균 2.9점으로 가장 높았으며, ‘반대의견을 제시하여 불이익받은 적이 있음’이 2.2점으로 가장 낮게 나타났다. 전반적으로 기관 내부 소통이 잘되고 있는 것으로 나타났으며 고용형태별로는 ‘나의 의견/생각이 존중받음’에 대해 정규직은 3.0점으로 가장 높게 나타났다.

〈 표 4-10-1 〉 현재 근무지의 소통 정도(4점)

단위: 명 점

구분	사례수	나의 의견/생각이 존중받음	반대의견을 제시하여 불이익 받은 적 있음	직원들의 의견을 경청하고 변화하려 노력함	팀의 구성원이 기관을 위해 희생함
전체	(1,352)	2.9	2.2	2.8	2.8
고용형태	정규직 (1,198)	3.0	2.2	2.8	2.8
	비정규직 (154)	2.8	2.1	2.7	2.7
근무형태	비교대근무 (628)	3.0	2.2	2.8	2.8
	교대근무 (724)	2.9	2.2	2.8	2.8
직위	실무+초급 (1,003)	2.9	2.2	2.7	2.8
	중간 (212)	3.0	2.3	2.8	2.9
	상급+최고 (137)	3.2	2.1	3.1	2.8

## 2. 소통하는 동료의 수

직장 내 마음을 터놓고 소통하는 동료는 '2명'이 26.4%로 가장 높았고, '4명 이상'도 24.3%로 높게 나타나 평균 2.8명인 것으로 나타났다. 상급관리자의 경우 1명인 경우가 29.9%로 상대적으로 고용형태별로는 정규직이 2.8명으로 비정규직(2.4명)보다 높게 나타났다.

〈 표 4-10-2 〉 직장 내 마음을 터놓고 소통하는 동료의 수

단위:명 % 명

구분	사례수	없음	1명	2명	3명	4명 이상	평균	
전체	(1,352)	10.0	22.3	26.4	17.0	24.3	2.8	
고용형태	정규직	(1,198)	9.9	22.3	25.6	16.9	25.2	2.8
	비정규직	(154)	10.4	22.1	32.5	17.5	17.5	2.4
근무형태	비교대근무	(628)	10.5	22.3	26.4	16.2	24.5	2.7
	교대근무	(724)	9.5	22.2	26.4	17.7	24.2	2.8
직위	실무+초급	(1,003)	10.3	22.3	25.6	17.3	24.4	2.8
	중간	(212)	9.9	17.0	28.3	18.9	25.9	3.0
	상급+최고	(137)	8.0	29.9	29.2	11.7	21.2	2.4

### 3. 업무량과 전문성 요구 정도

코로나19 이후 2021년 대비 현재까지의 업무량 변화는 ‘증가’ 50.4%, ‘감소’ 2.1%로 5점 만점 평균 3.8점으로 나타났다. 고용형태별로는 정규직이 업무량 ‘증가’가 53.8%로 비정규직(24.0%)보다 상대적으로 높게 나타났다.

전문성 요구에 대해서는 ‘증가’ 48.4%, ‘감소’ 0.7%로 5점 만점 평균 3.8점으로 나타났다. 고용형태별로는 정규직이 전문성 요구 ‘증가’가 51.4%로 비정규직(24.7%)보다 상대적으로 높게 나타났다.

〈 표 4-10-3 〉 코로나19 이후 업무량과 전문성 요구의 변화

단위: 명 % 점

구분	사례수	업무량				전문성의 요구			
		해당없음*	감소	증가	5점평균	해당없음*	감소	증가	5점평균
전체	(1,352)	19.6	2.1	50.4	3.8	19.6	0.7	48.4	3.8
고용형태	정규직 (1,198)	15.1	2.3	53.8	3.8	15.1	0.7	51.4	3.8
	비정규직 (154)	54.5	0.6	24.0	3.7	54.5	0.6	24.7	3.8
근무형태	비교대근무 (628)	19.6	2.1	49.4	3.8	19.6	0.8	49.2	3.8
	교대근무 (724)	19.6	2.2	51.2	3.8	19.6	0.6	47.7	3.8
직위	실무+초급 (1,003)	24.8	2.2	44.8	3.8	24.8	0.6	41.7	3.7
	중간 (212)	4.2	1.4	67.0	4.0	4.2	0.5	64.6	3.9
	상급+최고 (137)	5.1	2.9	65.7	3.9	5.1	1.5	72.3	3.9

\* 해당없음은 2022년 입사자 / '보통'은 기재하지 않음

#### 4. 업무량과 전문성 현재 수준

현재 업무량은 ‘많음’ 71.2%, ‘보통’ 26.6%, ‘적음’ 2.1%로 10점 만점 평균 7.4점으로 나타났다. 고용형태별로는 정규직(7.4점)이 비정규직(7.0점)보다 업무량이 높은 것으로 나타났다.

전문성 수준은 ‘높음’ 59.9%, ‘보통’ 34.9%, ‘낮음’ 5.2%로 10점 만점 평균 6.9점으로 나타났다. 고용형태별로는 정규직(6.9점)이 비정규직(6.4점)보다 전문성이 높은 것으로 나타났다.

〈 표 4-10-4 〉 현재 업무량과 전문성 수준

단위: 명 % 점

구분	사례수	업무량				전문성				
		적음	보통	많음	10점평균	낮음	보통	높음	10점평균	
전체	(1,352)	2.1	26.6	71.2	7.4	5.2	34.9	59.9	6.9	
고용형태	정규직	(1,198)	1.9	25.6	72.5	7.4	4.3	34.1	61.5	6.9
	비정규직	(154)	3.9	34.4	61.7	7.0	11.7	40.9	47.4	6.4
근무형태	비교대근무	(628)	2.2	25.8	72.0	7.4	5.6	31.7	62.7	7.0
	교대근무	(724)	2.1	27.3	70.6	7.3	4.8	37.7	57.5	6.8
직위	실무+초급	(1,003)	2.5	29.5	68.0	7.2	6.1	39.9	54.0	6.7
	중간	(212)	0.9	19.8	79.2	7.7	2.8	23.1	74.1	7.4
	상급+최고	(137)	1.5	16.1	82.5	7.9	2.2	16.8	81.0	7.6

### 5. 업무량과 전문성 요구 정도

직업에 대한 전문성 인정에 대해서는 사회적 인정은 5.9점, 직장 내 인정은 6.3점으로 나타났다. 고용형태별로는 정규직은 사회적 인정 6.0점, 직장 내 인정 6.3점이며, 비정규직은 사회적 인정 5.7점, 직장 내 인정 5.8점으로 정규직이 비정규직보다 상대적으로 전문성 인정을 더 많이 받는 것으로 나타났다.

〈 표 4-10-5 〉 직업에 대한 전문성 인정

단위: 명 % 점

구분	사례수	사회적 인정				직장 내 인정				
		인정 못받음	보통	인정 받음	10점 평균	인정 못받음	보통	인정 받음	10점 평균	
전체	(1,352)	19.2	41.4	39.4	5.9	14.1	37.4	48.4	6.3	
고용형태	정규직	(1,198)	18.6	41.4	40.0	6.0	13.2	36.5	50.3	6.3
	비정규직	(154)	23.4	41.6	35.1	5.7	21.4	44.8	33.8	5.8
근무형태	비교대근무	(628)	16.9	41.2	41.9	6.0	13.1	36.8	50.2	6.3
	교대근무	(724)	21.1	41.6	37.3	5.9	15.1	38.0	47.0	6.2
직위	실무+초급	(1,003)	21.7	43.5	34.8	5.7	16.3	41.5	42.3	6.0
	중간	(212)	11.8	38.2	50.0	6.4	9.0	27.4	63.7	6.9
	상급+최고	(137)	11.7	31.4	56.9	6.6	6.6	23.4	70.1	7.3

직업적 전문성 향상을 위해 가장 필요한 정책 1순위로는 ‘교육체계(보수교육 등) 강화’가 31.4%로 가장 높았으며, 그 다음으로 ‘사회적 인정 체계 강화’(24.1%), ‘자격제도 강화’(19.4%) 등의 순으로 높게 나타났다. 고용형태별로는 정규직은 ‘사회적인정 체계 강화’가 24.7%로 상대적으로 높았으며, 비정규직은 ‘교육체계(보수교육 등) 강화’가 39.0%로 상대적으로 높게 나타났다.

〈 표 4-10-6 〉 직업적 전문성 향상을 위해 필요한 정책\_1순위

단위: 명 %

구분	사례수	교육체계 (보수교육 등) 강화	사회적 인정체계 강화	자격제도 강화	전문가 단체 역량강화	전문직 윤리강령 강화	채용기준 강화	기타	
전체	(1,352)	31.4	24.1	19.4	13.8	5.5	5.1	0.7	
고용형태	정규직	(1,198)	30.5	24.7	19.8	13.4	5.6	5.3	0.7
	비정규직	(154)	39.0	19.5	16.2	16.9	4.5	3.2	0.6
근무형태	비교대근무	(628)	31.8	23.6	22.0	13.2	4.6	4.1	0.6
	교대근무	(724)	31.1	24.6	17.1	14.4	6.2	5.9	0.7
직위	실무+초급	(1,003)	30.3	24.3	19.1	13.9	6.6	5.3	0.5
	중간	(212)	32.5	21.7	23.6	15.1	1.9	3.8	1.4
	상급+최고	(137)	38.0	26.3	14.6	11.7	2.9	5.8	0.7

## 6. 코로나19 대응을 위해 새롭게 시도한 운영방식

코로나19에 대응하여 새롭게 시도한 운영 지침/방식으로는 ‘격리 시 유급휴가 지원’이 54.6%로 가장 높게 나타났다. 그 다음으로 ‘대면 서비스의 비대면 전환’(35.7%), ‘프로그램(사업) 변경’(34.9%) 등의 순으로 높게 나타났다. 고용형태별로는 비정규직이 ‘재택근무 활성화’가 21.4%로 정규직(12.5%)보다 상대적으로 높았으며, 그 외 운영 지침/방식은 정규직이 더 높게 나타났다.

〈 표 4-10-7 〉 코로나19에 대응하여 새롭게 시도한 운영 지침/방식

단위: 명, % 점

구분		사례수	격리 시 유급휴가 지원	대면 서비스의 비대면 전환	프로그램(사업) 변경	유연 근무제 도입	새롭게 시도한 운영지침/방식 없음	대체인력 투입	재택근무 활성화	기타
전체		(1,352)	54.6	35.7	34.9	20.7	20.6	16.9	13.5	2.4
고용형태	정규직	(1,198)	55.7	36.2	36.5	20.8	20.8	16.9	12.5	2.3
	비정규직	(154)	46.1	31.2	22.7	20.1	18.8	16.2	21.4	3.9
근무형태	비교대근무	(628)	56.1	39.8	34.4	20.4	18.0	14.3	16.2	2.7
	교대근무	(724)	53.3	32.0	35.4	21.0	22.8	19.1	11.2	2.2
직위	실무+초급	(1,003)	51.9	33.3	32.1	19.0	22.5	16.9	12.0	2.5
	중간	(212)	63.7	43.9	44.3	23.1	15.6	14.6	19.3	0.9
	상급+최고	(137)	59.9	40.1	40.9	29.2	13.9	19.7	16.1	4.4

## 7. 스마트워크 톨 활용 및 필요 정도

업무 관련 스마트워크 방법 중 'PC/모바일 업무(ERP, 이용자관리, 사업관리)'에 대해서는 68.0%가 현재 활용하고 있으며, 84.3%가 향후 활용의향이 있고, 교육 및 예산 지원이 필요하다는 응답이 78.6%로 나타났다. 고용형태별로는 정규직이 현재 활용여부, 활용의향, 지원 필요성 모두 비정규직보다 높게 나타났다.

〈 표 4-10-8 〉 업무 관련 스마트워크 방법\_PC/모바일 업무

단위: 명 % 점

구분	사례수	현재 활용여부		활용의향		지원(교육,예산) 필요	
		예	아니오	예	아니오	예	아니오
전체	(1,352)	68.0	32.0	84.3	15.7	78.6	21.4
고용형태	정규직 (1,198)	68.4	31.6	84.6	15.4	78.8	21.2
	비정규직 (154)	64.9	35.1	82.5	17.5	77.3	22.7
근무형태	비교대근무 (628)	67.7	32.3	86.3	13.7	81.1	18.9
	교대근무 (724)	68.4	31.6	82.6	17.4	76.5	23.5
직위	실무+초급 (1,003)	65.8	34.2	82.6	17.4	77.8	22.2
	중간 (212)	70.3	29.7	88.2	11.8	84.4	15.6
	상급+최고 (137)	81.0	19.0	91.2	8.8	75.9	24.1

'PC/모바일 그룹웨어'에 대해서는 59.6%가 현재 활용하고 있으며, 82.2%가 향후 활용의향이 있고, 교육 및 예산 지원이 필요하다는 응답이 75.1%로 나타났다. 고용형태별로는 비정규직이 현재 활용여부, 지원 필요성이 정규직보다 높은 반면, 활용 의향은 정규직이 상대적으로 높게 나타났다.

〈 표 4-10-9 〉 업무 관련 스마트워크 방법\_PC/모바일 그룹웨어

단위: 명 % 점

구분	사례수	현재 활용여부		활용의향		지원(교육,예산) 필요	
		예	아니오	예	아니오	예	아니오
전체	(1,352)	59.6	40.4	82.2	17.8	75.1	24.9
고용형태	정규직 (1,198)	59.6	40.4	82.3	17.7	75.0	25.0
	비정규직 (154)	59.7	40.3	81.8	18.2	76.0	24.0
근무형태	비교대근무 (628)	59.2	40.8	85.4	14.6	78.2	21.8
	교대근무 (724)	59.9	40.1	79.6	20.4	72.5	27.5
직위	실무+초급 (1,003)	56.4	43.6	80.2	19.8	73.4	26.6
	중간 (212)	61.8	38.2	87.3	12.7	84.4	15.6
	상급+최고 (137)	79.6	20.4	89.8	10.2	73.7	26.3

‘클라우드 PC’에 대해서는 38.8%가 현재 활용하고 있으며, 69.0%가 향후 활용의향이 있고, 교육 및 예산 지원이 필요하다는 응답이 67.8%로 나타났다. 고용형태별로는 비정규직이 현재 활용여부, 활용의향, 지원 필요성 모두 정규직보다 높게 나타났다.

〈 표 4-10-10 〉 업무 관련 스마트워크 방법\_클라우드 PC

단위: 명 % 점

구분	사례수	현재 활용여부		활용의향		지원(교육,예산) 필요		
		예	아니오	예	아니오	예	아니오	
전체	(1,352)	38.8	61.2	69.0	31.0	67.8	32.2	
고용형태	정규직	(1,198)	38.5	61.5	68.6	31.4	67.1	32.9
	비정규직	(154)	40.9	59.1	72.1	27.9	73.4	26.6
근무형태	비교대근무	(628)	39.3	60.7	71.8	28.2	71.5	28.5
	교대근무	(724)	38.3	61.7	66.6	33.4	64.6	35.4
직위	실무+초급	(1,003)	38.1	61.9	66.7	33.3	65.4	34.6
	중간	(212)	42.5	57.5	78.8	21.2	80.7	19.3
	상급+최고	(137)	38.0	62.0	70.8	29.2	65.7	34.3

‘협업 클라우드’에 대해서는 36.5%가 현재 활용하고 있으며, 66.6%가 향후 활용 의향이 있고, 교육 및 예산 지원이 필요하다는 응답이 66.9%로 나타났다. 고용형태별로는 비정규직이 현재 활용여부, 활용의향, 지원 필요성 모두 정규직보다 높게 나타났다.

〈 표 4-10-11 〉 업무 관련 스마트워크 방법\_협업 클라우드

단위: 명 % 점

구분	사례수	현재 활용여부		활용의향		지원(교육,예산) 필요		
		예	아니오	예	아니오	예	아니오	
전체	(1,352)	36.5	63.5	66.6	33.4	66.9	33.1	
고용형태	정규직	(1,198)	35.1	64.9	66.0	34.0	65.9	34.1
	비정규직	(154)	47.4	52.6	71.4	28.6	74.7	25.3
근무형태	비교대근무	(628)	39.2	60.8	70.1	29.9	70.9	29.1
	교대근무	(724)	34.1	65.9	63.7	36.3	63.4	36.6
직위	실무+초급	(1,003)	36.1	63.9	64.4	35.6	64.0	36.0
	중간	(212)	37.3	62.7	74.5	25.5	79.2	20.8
	상급+최고	(137)	38.0	62.0	70.8	29.2	68.6	31.4

‘협업 솔루션’에 대해서는 10.8%가 현재 활용하고 있으며, 48.4%가 향후 활용 의향이 있고, 교육 및 예산 지원이 필요하다는 응답이 55.0%로 나타났다. 고용형태별로는 정규직이 현재 활용 여부가 상대적으로 높은 반면 활용의향과 지원 필요성은 비정규직이 더 높게 나타났다.

〈 표 4-10-12 〉 업무 관련 스마트워크 방법\_협업 솔루션

단위 : 명 % 점

구분	사례수	현재 활용여부		활용의향		지원(교육,예산) 필요	
		예	아니오	예	아니오	예	아니오
전체	(1,352)	10.8	89.2	48.4	51.6	55.0	45.0
고용형태	정규직 (1,198)	10.9	89.1	47.7	52.3	53.9	46.1
	비정규직 (154)	10.4	89.6	53.2	46.8	63.0	37.0
근무형태	비교대근무 (628)	10.7	89.3	51.4	48.6	60.4	39.6
	교대근무 (724)	10.9	89.1	45.7	54.3	50.3	49.7
직위	실무+초급 (1,003)	10.2	89.8	46.8	53.2	53.4	46.6
	중간 (212)	14.2	85.8	57.1	42.9	63.7	36.3
	상급+최고 (137)	10.2	89.8	46.7	53.3	52.6	47.4

‘전자문서’에 대해서는 45.3%가 현재 활용하고 있으며, 70.9%가 향후 활용의향이 있고, 교육 및 예산 지원이 필요하다는 응답이 68.8%로 나타났다. 고용형태별로는 정규직이 현재 활용여부가 상대적으로 높은 반면, 활용의향과 지원 필요성은 비정규직이 더 높게 나타났다.

〈 표 4-10-13 〉 업무 관련 스마트워크 방법\_전자문서

단위 : 명 % 점

구분	사례수	현재 활용여부		활용의향		지원(교육,예산) 필요	
		예	아니오	예	아니오	예	아니오
전체	(1,352)	45.3	54.7	70.9	29.1	68.8	31.2
고용형태	정규직 (1,198)	45.9	54.1	70.5	29.5	67.8	32.2
	비정규직 (154)	40.3	59.7	74.7	25.3	76.6	23.4
근무형태	비교대근무 (628)	48.7	51.3	75.0	25.0	72.3	27.7
	교대근무 (724)	42.3	57.7	67.4	32.6	65.7	34.3
직위	실무+초급 (1,003)	41.7	58.3	67.8	32.2	66.6	33.4
	중간 (212)	51.9	48.1	81.6	18.4	77.4	22.6
	상급+최고 (137)	61.3	38.7	77.4	22.6	71.5	28.5

‘영상·화상 회의’에 대해서는 52.7%가 현재 활용하고 있으며, 71.7%가 향후 활용의향이 있고, 교육 및 예산 지원이 필요하다는 응답이 68.7%로 나타났다. 고용형태별로는 비정규직이 현재 활용여부, 활용의향, 지원 필요성 모두 정규직보다 높게 나타났다.

〈 표 4-10-14 〉 업무 관련 스마트워크 방법\_영상·화상 회의

단위: 명 % 점

구분	사례수	현재 활용여부		활용의향		지원(교육,예산) 필요		
		예	아니오	예	아니오	예	아니오	
전체	(1,352)	52.7	47.3	71.7	28.3	68.7	31.3	
고용형태	정규직	(1,198)	52.3	47.7	71.0	29.0	67.7	32.3
	비정규직	(154)	55.8	44.2	77.3	22.7	76.6	23.4
근무형태	비교대근무	(628)	57.8	42.2	77.9	22.1	73.4	26.6
	교대근무	(724)	48.3	51.7	66.3	33.7	64.6	35.4
직위	실무+초급	(1,003)	49.0	51.0	68.5	31.5	66.8	33.2
	중간	(212)	61.8	38.2	77.8	22.2	76.9	23.1
	상급+최고	(137)	66.4	33.6	85.4	14.6	70.1	29.9

‘업무용 메신저’에 대해서는 41.5%가 현재 활용하고 있으며, 71.2%가 향후 활용의향이 있고, 교육 및 예산 지원이 필요하다는 응답이 66.9%로 나타났다. 고용형태별로는 정규직이 현재 활용여부가 상대적으로 높은 반면, 활용 의향과 지원 필요성은 비정규직이 더 높게 나타났다.

〈 표 4-10-15 〉 업무 관련 스마트워크 방법\_업무용 메신저

단위: 명 % 점

구분	사례수	현재 활용여부		활용의향		지원(교육,예산) 필요		
		예	아니오	예	아니오	예	아니오	
전체	(1,352)	41.5	58.5	71.2	28.8	66.9	33.1	
고용형태	정규직	(1,198)	41.6	58.4	70.8	29.2	66.4	33.6
	비정규직	(154)	40.9	59.1	74.0	26.0	71.4	28.6
근무형태	비교대근무	(628)	40.3	59.7	73.7	26.3	68.6	31.4
	교대근무	(724)	42.5	57.5	68.9	31.1	65.5	34.5
직위	실무+초급	(1,003)	39.5	60.5	70.6	29.4	67.0	33.0
	중간	(212)	46.7	53.3	73.6	26.4	73.1	26.9
	상급+최고	(137)	48.2	51.8	71.5	28.5	56.9	43.1

‘정보보안’에 대해서는 24.8%가 현재 활용하고 있으며, 61.5%가 향후 활용 의향이 있고, 교육 및 예산 지원이 필요하다는 응답이 65.2%로 나타났다. 고용형태별로는 비정규직이 현재 활용여부, 활용의향, 지원 필요성 모두 정규직보다 높게 나타났다.

〈 표 4-10-16 〉 업무 관련 스마트워크 방법\_정보보안

단위: 명 % 점

구분	사례수	현재 활용여부		활용의향		지원(교육,예산) 필요		
		예	아니오	예	아니오	예	아니오	
전체	(1,352)	24.8	75.2	61.5	38.5	65.2	34.8	
고용형태	정규직	(1,198)	24.6	75.4	60.8	39.2	63.9	36.1
	비정규직	(154)	26.0	74.0	67.5	32.5	75.3	24.7
근무형태	비교대근무	(628)	24.5	75.5	65.9	34.1	71.0	29.0
	교대근무	(724)	25.0	75.0	57.7	42.3	60.1	39.9
직위	실무+초급	(1,003)	24.7	75.3	59.7	40.3	63.4	36.6
	중간	(212)	27.8	72.2	67.9	32.1	71.7	28.3
	상급+최고	(137)	20.4	79.6	65.0	35.0	67.9	32.1

‘원격제어’에 대해서는 21.7%가 현재 활용하고 있으며, 58.5%가 향후 활용의향이 있고, 교육 및 예산 지원이 필요하다는 응답이 62.3%로 나타났다. 고용형태별로는 정규직이 현재 활용여부가 상대적으로 높은 반면, 활용의향과 지원 필요성은 비정규직이 더 높게 나타났다.

〈 표 4-10-17 〉 업무 관련 스마트워크 방법\_원격제어

단위: 명 % 점

구분	사례수	현재 활용여부		활용의향		지원(교육,예산) 필요		
		예	아니오	예	아니오	예	아니오	
전체	(1,352)	21.7	78.3	58.5	41.5	62.3	37.7	
고용형태	정규직	(1,198)	22.0	78.0	57.7	42.3	61.1	38.9
	비정규직	(154)	20.1	79.9	64.9	35.1	71.4	28.6
근무형태	비교대근무	(628)	22.0	78.0	62.7	37.3	67.4	32.6
	교대근무	(724)	21.5	78.5	54.8	45.2	57.9	42.1
직위	실무+초급	(1,003)	20.4	79.6	56.6	43.4	59.9	40.1
	중간	(212)	24.5	75.5	64.6	35.4	70.8	29.2
	상급+최고	(137)	27.0	73.0	62.8	37.2	66.4	33.6

‘PC-OFF’에 대해서는 19.6%가 현재 활용하고 있으며, 57.2%가 향후 활용의향이 있고, 교육 및 예산 지원이 필요하다는 응답이 62.0%로 나타났다. 고용형태별로는 정규직이 현재 활용여부가 상대적으로 높은 반면, 활용의향과 지원 필요성은 비정규직이 더 높게 나타났다.

〈 표 4-10-18 〉 업무 관련 스마트워크 방법\_PC-OFF

단위: 명 % 점

구분	사례수	현재 활용여부		활용의향		지원(교육,예산) 필요		
		예	아니오	예	아니오	예	아니오	
전체	(1,352)	19.6	80.4	57.2	42.8	62.0	38.0	
고용형태	정규직	(1,198)	20.1	79.9	56.7	43.3	60.9	39.1
	비정규직	(154)	15.6	84.4	61.0	39.0	70.1	29.9
근무형태	비교대근무	(628)	18.5	81.5	58.3	41.7	64.2	35.8
	교대근무	(724)	20.6	79.4	56.2	43.8	60.1	39.9
직위	실무+초급	(1,003)	19.2	80.8	57.0	43.0	61.5	38.5
	중간	(212)	19.8	80.2	59.0	41.0	68.4	31.6
	상급+최고	(137)	21.9	78.1	55.5	44.5	55.5	44.5

## 제11절 정책 제도 및 개선사항

### 1. 종사자의 처우개선을 위한 희망 제도

사회복지시설 종사자 처우개선을 위해 가장 먼저 개선되어야 하는 것으로는 ‘인건비 상승’이 43.6%로 가장 높게 나타났다. 그 다음으로 ‘복지부(여가부) 인건비 가이드라인 준수’(18.0%), ‘종사자 증원’(10.5%), ‘단일임금체계로 단일화’(10.4%) 등의 순으로 높게 나타났다. 고용형태별로는 비정규직은 ‘인건비 상승’, ‘단일임금체계로 단일화’가 정규직보다 상대적으로 높았으며, 정규직은 ‘복지부(여가부) 인건비 가이드라인 준수’가 비정규직보다 상대적으로 높게 나타났다.

〈 표 4-11-1 〉 사회복지시설 종사자 처우개선을 위해 가장 먼저 개선되어야 하는 것

단위: 명 % 점

구분	사례수	인건비 (수당 포함) 상승	복지부 (여가부) 인건비 가이드 라인준수	종사자 증원	단일임금 체계로 단일화	복리후생 제도 개선	법정 근무시간 준수	인사체계 개선	법정 종사자수 준수	기타	
전체	(1,352)	43.6	18.0	10.5	10.4	8.8	3.0	2.6	2.4	0.7	
고용형태	정규직	(1,198)	43.5	18.7	10.5	9.8	8.6	2.8	2.6	2.6	0.8
	비정규직	(154)	44.2	13.0	10.4	14.3	10.4	3.9	2.6	1.3	-
근무형태	비교대근무	(628)	45.4	17.8	9.9	10.7	9.9	1.4	2.2	2.4	0.3
	교대근무	(724)	42.0	18.2	11.0	10.1	7.9	4.3	2.9	2.5	1.1
직위	실무+초급	(1,003)	46.7	16.2	10.1	9.9	8.8	3.6	2.5	1.8	0.6
	중간	(212)	41.5	20.8	9.9	9.0	10.8	0.9	4.2	1.4	1.4
	상급+최고	(137)	24.1	27.7	14.6	16.1	5.8	1.5	0.7	8.8	0.7

## 2. 대전시 시행 제도의 인지도 및 만족도

처우개선제도 중 보수 수준 향상을 위한 제도인 '종사자특별수당'에 대해 알고 있는 78.0% 중 90.8%는 기관이 시행하고 있으며, 그 중 93.3%는 사용 경험이 있는 것으로 나타났다. 사용 만족도는 만족 81.1%, 불만족 18.9%로 4점 만점 평균 3.0점으로 나타났다. 고용형태별로는 정규직이 비정규직보다 제도인지, 기관시행, 개인사용은 높았으나 만족도는 낮게 나타났다.

'처우개선비 지원'에 대해 알고 있는 83.5% 중 94.3%는 기관이 시행하고 있으며, 그 중 95.1%는 사용 경험이 있는 것으로 나타났다. 사용 만족도는 만족 67.8%, 불만족 32.2%로 4점 만점 평균 2.8점으로 나타났다. 고용형태별로는 정규직이 비정규직보다 제도인지, 기관시행, 개인사용은 높았으나 만족도는 낮게 나타났다.

'명절휴가비 지원'에 대해 알고 있는 90.8% 중 94.9%는 기관이 시행하고 있으며, 그 중 96.1%는 사용 경험이 있는 것으로 나타났다. 사용 만족도는 만족 82.9%, 불만족 17.1%로 4점 만점 평균 3.1점으로 나타났다. 고용형태별로는 정규직이 비정규직보다 제도인지, 기관시행, 개인사용은 높았으나 만족도는 낮게 나타났다.

'가족수당미지급종사자 수당지급'에 대해 알고 있는 45.3% 중 79.1%는 기관이 시행하고 있으며, 그 중 70.9%는 사용 경험이 있는 것으로 나타났다. 사용 만족도는 만족 82.5%, 불만족 17.5%로 4점 만점 평균 3.0점으로 나타났다. 고용형태별로는 정규직이 비정규직보다 제도인지, 기관시행, 개인사용은 높았으나 만족도는 낮게 나타났다.

〈 표 4-11-2 〉 처우개선제도\_보수 수준 향상

단위: 명 % 점

구분	사례수	제도인지	시행		만족도		
			기관시행	개인사용	불만족	만족	4점평균
종사자특별수당	(1,352)	78.0	90.8	93.3	18.9	81.1	3.0
고용형태	정규직 (1,198)	80.8	91.8	93.5	18.9	81.1	3.0
	비정규직 (154)	55.8	79.1	91.2	19.4	80.6	3.1
근무형태	비교대근무 (628)	80.9	92.3	93.0	20.6	79.4	3.0
	교대근무 (724)	75.4	89.4	93.6	17.3	82.7	3.0
직위	실무+초급 (1,003)	74.0	90.3	93.0	18.6	81.4	3.0
	중간 (212)	86.8	92.9	95.3	14.7	85.3	3.1
	상급+최고 (137)	93.4	90.6	92.2	27.1	72.9	2.9

구분	사례수	제도인지			만족도		
			기관시행	개인사용	불만족	만족	4점평균
<b>처우개선비 지원</b>	(1,352)	83.5	94.3	95.1	32.2	67.8	2.8
고용형태	정규직 (1,198)	86.1	95.2	95.2	32.3	67.7	2.8
	비정규직 (154)	63.0	85.6	94.0	30.8	69.2	2.9
근무형태	비교대근무 (628)	85.5	93.5	95.2	33.5	66.5	2.8
	교대근무 (724)	81.8	95.1	95.0	31.0	69.0	2.8
직위	실무+초급 (1,003)	81.2	94.6	94.9	31.7	68.3	2.8
	중간 (212)	88.2	95.7	96.6	30.1	69.9	2.8
	상급+최고 (137)	93.4	90.6	94.0	38.5	61.5	2.6
<b>명절휴가비 지원</b>	(1,352)	90.8	94.9	96.1	17.1	82.9	3.1
고용형태	정규직 (1,198)	92.5	95.9	96.5	17.3	82.7	3.1
	비정규직 (154)	77.9	85.0	92.2	14.9	85.1	3.2
근무형태	비교대근무 (628)	91.4	94.9	96.3	18.1	81.9	3.1
	교대근무 (724)	90.3	94.8	96.0	16.1	83.9	3.1
직위	실무+초급 (1,003)	89.6	94.4	96.0	14.7	85.3	3.2
	중간 (212)	92.5	97.4	96.9	22.7	77.3	3.0
	상급+최고 (137)	97.1	94.0	96.0	24.2	75.8	2.9
<b>가족수당</b>	(1,352)	45.3	79.1	70.9	17.5	82.5	3.0
고용형태	정규직 (1,198)	46.9	81.1	73.2	17.7	82.3	3.0
	비정규직 (154)	32.5	56.0	32.1	11.1	88.9	3.1
근무형태	비교대근무 (628)	41.7	77.9	69.6	16.2	83.8	3.0
	교대근무 (724)	48.3	80.0	71.8	18.4	81.6	3.0
직위	실무+초급 (1,003)	44.8	79.1	69.0	16.3	83.7	3.1
	중간 (212)	41.5	84.1	78.4	22.4	77.6	2.9
	상급+최고 (137)	54.7	73.3	72.7	17.5	82.5	3.0

또한 직무환경 및 근무여건 개선을 위한 제도를 살펴보면 ‘종사자 힐링 지원’에 대해 알고 있는 40.8% 중 64.9%는 기관이 시행하고 있으며, 그 중 64.5%는 사용 경험이 있는 것으로 나타났다. 사용 만족도는 만족 91.3%, 불만족 8.7%로 4점 만점 평균 3.2점으로 나타났다. 고용형태별로는 정규직이 비정규직보다 제도인지는 높으나, 기관시행, 개인사용 및 만족도는 비정규직이 더 높게 나타났다.

‘종사자 심리상담 지원’에 대해 알고 있는 39.0% 중 42.3%는 기관이 시행하고 있으며, 그 중 46.6%는 사용 경험이 있는 것으로 나타났다. 사용 만족도는 만족 88.5%, 불만족 11.5%로 4점 만점 평균 3.2점으로 나타났다. 고용형태별로는 정규직이 비정규직보다 제도인지, 개인사용은 높았으나 기관시행, 만족도는 낮게 나타났다.

‘대체인력 지원’에 대해 알고 있는 66.1% 중 59.5%는 기관이 시행하고 있으며, 그 중 53.6%는 사용 경험이 있는 것으로 나타났다. 사용 만족도는 만족 83.9%, 불만족 16.1%로 4점 만점 평균 3.1점으로 나타났다. 고용형태별로는 정규직이 비정규직보다 제도인지, 기관시행, 개인사용, 만족도 모두 높게 나타났다.

‘자녀돌봄휴가’에 대해 알고 있는 64.1% 중 64.6%는 기관이 시행하고 있으며, 그 중 36.8%는 사용 경험이 있는 것으로 나타났다. 사용 만족도는 만족 92.7%, 불만족 7.3%로 4점 만점 평균 3.3점으로 나타났다. 고용형태별로는 정규직이 비정규직보다 제도인지, 기관시행, 개인사용은 높았으나 만족도는 낮게 나타났다.

〈 표 4-11-3 〉 처우개선제도\_직무환경 및 근무여건 제도

단위: 명, %, 점

구분	사례수	제도인지	시행		만족도		
			기관시행	개인사용	불만족	만족	4점평균
종사자 힐링 지원	(1,352)	40.8	64.9	64.5	8.7	91.3	3.2
고용형태	정규직 (1,198)	42.1	64.5	63.1	9.8	90.2	3.2
	비정규직 (154)	31.2	68.8	78.8	-	100.0	3.3
근무형태	비교대근무 (628)	44.7	63.7	58.1	8.7	91.3	3.1
	교대근무 (724)	37.4	66.1	70.9	8.7	91.3	3.2
직위	실무+초급 (1,003)	34.2	66.8	68.6	9.6	90.4	3.2
	중간 (212)	56.1	62.2	58.1	4.7	95.3	3.2
	상급+최고 (137)	65.7	61.1	56.4	9.7	90.3	3.1

구분	사례수	제도인지	사용		만족도		
			기관시행	개인사용	불만족	만족	4점평균
			<b>종사자 심리상담 지원</b>				
	(1,352)	39.0	42.3	46.6	11.5	88.5	3.2
고용형태	정규직 (1,198)	40.7	41.3	46.8	12.8	87.2	3.2
	비정규직 (154)	26.0	55.0	45.5	-	100.0	3.5
근무형태	비교대근무 (628)	41.7	39.7	46.2	14.6	85.4	3.1
	교대근무 (724)	36.6	44.9	47.1	8.9	91.1	3.2
직위	실무+초급 (1,003)	32.5	44.5	48.3	8.6	91.4	3.3
	중간 (212)	51.4	45.9	44.0	9.1	90.9	3.1
	상급+최고 (137)	67.2	30.4	42.9	33.3	66.7	2.8
<b>대체인력 지원</b>							
	(1,352)	66.1	59.5	53.6	16.1	83.9	3.1
고용형태	정규직 (1,198)	69.2	59.6	54.0	16.1	83.9	3.1
	비정규직 (154)	42.2	58.5	47.4	16.7	83.3	3.0
근무형태	비교대근무 (628)	66.1	55.9	44.4	17.5	82.5	3.0
	교대근무 (724)	66.2	62.6	60.7	15.4	84.6	3.1
직위	실무+초급 (1,003)	59.7	63.9	52.0	17.1	82.9	3.1
	중간 (212)	81.1	49.4	49.4	16.7	83.3	3.0
	상급+최고 (137)	89.8	52.0	68.8	11.4	88.6	3.1
<b>자녀돌봄휴가</b>							
	(1,352)	64.1	64.6	36.8	7.3	92.7	3.3
고용형태	정규직 (1,198)	65.8	65.4	38.1	7.7	92.3	3.3
	비정규직 (154)	51.3	57.0	22.2	-	100.0	3.6
근무형태	비교대근무 (628)	66.4	66.9	38.4	6.5	93.5	3.4
	교대근무 (724)	62.2	62.4	35.2	8.1	91.9	3.2
직위	실무+초급 (1,003)	58.0	66.2	32.5	7.2	92.8	3.3
	중간 (212)	82.1	70.1	50.0	6.6	93.4	3.4
	상급+최고 (137)	81.0	47.7	37.7	10.0	90.0	3.1

종사자 역량강화 및 사기진작 제도인 '안식휴가제도'에 대해 알고 있는 30.2% 중 47.8%는 기관이 시행하고 있으며, 그 중 49.2%는 사용 경험이 있는 것으로 나타났다. 사용 만족도는 만족 91.7%, 불만족 8.3%로 4점 만점 평균 3.3점으로 나타났다. 고용형태별로는 정규직이 비정규직보다 제도인지, 기관시행, 개인사용은 높았으나 만족도는 낮게 나타났다.

‘단체연수 지원’에 대해 알고 있는 44.2% 중 45.9%는 기관이 시행하고 있으며, 그 중 60.2%는 사용 경험이 있는 것으로 나타났다. 사용 만족도는 만족 90.3%, 불만족 9.7%로 4점 만점 평균 3.2점으로 나타났다. 고용형태별로는 정규직이 비정규직보다 제도인지는 높았으나 기관시행, 개인사용 낮게 나타났다. 만족도는 동일하였다.

‘보수교육비 지원’에 대해 알고 있는 70.3% 중 88.2%는 기관이 시행하고 있으며, 그 중 92.1%는 사용 경험이 있는 것으로 나타났다. 사용 만족도는 만족 95.2%, 불만족 4.8%로 4점 만점 평균 3.4점으로 나타났다. 고용형태별로는 정규직이 비정규직보다 제도인지, 기관시행, 개인사용이 높게 나타났다.

< 표 4-11-4 > 처우개선제도\_종사자 역량강화 및 사기진작

단위: 명 % 점

구분	사례수	제도인지	만족도				
			기관시행	개인사용	불만족	만족	4점평균
<b>안식휴가제도</b>	(1,352)	30.2	47.8	49.2	8.3	91.7	3.3
고용형태	정규직 (1,198)	31.3	48.8	51.4	8.5	91.5	3.3
	비정규직 (154)	21.4	36.4	16.7	-	100.0	3.5
근무형태	비교대근무 (628)	33.0	49.3	53.9	9.1	90.9	3.4
	교대근무 (724)	27.8	46.3	44.1	7.3	92.7	3.3
직위	실무+초급 (1,003)	23.9	47.1	41.6	6.4	93.6	3.2
	중간 (212)	44.8	57.9	60.0	12.1	87.9	3.5
	상급+최고 (137)	53.3	37.0	59.3	6.3	93.8	3.4
<b>단체연수 지원</b>	(1,352)	44.2	45.9	60.2	9.7	90.3	3.2
고용형태	정규직 (1,198)	45.6	45.6	59.8	10.1	89.9	3.2
	비정규직 (154)	33.1	49.0	64.0	6.3	93.8	3.2
근무형태	비교대근무 (628)	46.0	42.2	58.2	9.9	90.1	3.2
	교대근무 (724)	42.5	49.4	61.8	9.6	90.4	3.2
직위	실무+초급 (1,003)	37.0	50.9	64.0	12.4	87.6	3.1
	중간 (212)	61.3	40.0	44.2	-	100.0	3.6
	상급+최고 (137)	70.1	34.4	63.6	4.8	95.2	3.5

구분	사례수	제도인지	만족도				
			기관시행	개인사용	불만족	만족	4점평균
<b>보수교육비 지원</b>	(1,352)	70.3	88.2	92.1	4.8	95.2	3.4
고용형태	정규직 (1,198)	71.0	88.7	92.8	6.3	93.7	3.3
	비정규직 (154)	64.3	83.8	85.5	5.0	95.0	3.4
근무형태	비교대근무 (628)	71.2	90.4	91.1	2.8	97.2	3.3
	교대근무 (724)	69.5	86.3	93.1	4.1	95.9	3.4
직위	실무+초급 (1,003)	68.4	89.2	91.2	5.4	94.6	3.3
	중간 (212)	73.6	88.5	93.5	4.7	95.3	3.4
	상급+최고 (137)	78.8	81.5	96.6	3.9	96.1	3.4

## 제12절 소결

대전광역시 사회복지시설 종사자 실태조사를 통해 총 11개 영역에 대한 실태를 확인하였다. 처우와 보수, 근로환경, 종사자 안전, 종사자 인권, 스트레스와 정신건강, 근로환경 만족도 및 이직, 남녀고용평등과 일가정 양립, 교육 및 훈련, 기관 내부소통, 코로나19 및 스마트워크, 정책제도 개선사항에 대해 조사하였다. 종사자 실태조사를 통해 나타난 결과는 다음과 같이 요약할 수 있다.

첫째 처우와 보수의 경우 종사자들의 최근 3개월 기준(2022년 7~9월) 월 평균 급여는 295.3만원으로 기본급 250.5만원 수당 44.8만원으로 나타났다. 보수지급 체계는 호봉제(87.1%)로 지급하고 있으나 사회복지시설 인건비 가이드라인을 모르는 경우가 18.3%로 나타났다. 근로계약서상 근무시간은 9시간이 81.9%로 가장 많았으며, 실제 일하는 연장근무시간은 20.58시간으로 인정되는 연장근무시간보다 약 6.8시간 많았다. 현재 받고있는 수당은 명절휴가비(88.5%), 정액급식비(82.0%), 종사자특별수당(81.1%) 등이 있었으며, 향후 희망하는 신설수당은 복지포인트, 연가보상비, 시간외 근로수당(강화)로 나타났다. 이외에도 처우개선을 위한 정책으로 종사자 인건비 가이드라인 준수가 가장 필요한 것으로 나타났다.

둘째 사회복지 종사자들이 일하는 근로환경은 다양하게 나타난다. 전체 근로자 중 비교대근무자 46.4%, 교대근무자 28.5%, 시설 상주자 25.1%이며, 일하며 휴게시간이 보장되고 있다(58.8%). 종사자들은 인사승진을 위한 승진연한 기준(85.%)과 승진자격 기준을 강화(85.4%)하는 것을 필요로 한다.

셋째 최근 3년간 종사자 안전이 위협받아 온 것으로 나타났다. 약 1/4의 종사자가 업무상 질병과 사고의 경험을 가지고 있으나 대부분 개인비용(89.0%)으로 처리를 하였다. 또한 이용인으로부터 폭력을 당하거나 목격한 경험이 31.6%로 나타났으며 언어폭력, 신체적 폭력 등이 나타났으나 기관의 대응 방안은 경고나 교육 등 미미하였다. 이를 대처하기 위한 '폭력예방 대응매뉴얼 보급' 및 '이용인 교육'이 시급한 것으로 나타났다.

넷째 종사자의 인권과 관련하여 종사자 중 16.6%는 직장내 괴롭힘을 상사나 동료로부터 당한 경험이 있었던 것으로 나타났다. 시설과 개인 간 노동분쟁이 발생한 사례도 4.2% 있었다. 이럴 때 필요한 근로자 협의기구는 30.5%가 있는 것으로 나타났다. 이러한 협의기구가 영향력을 발휘하도록 강화할 필요가 있다.

다섯째, 이와 같은 업무환경 상태에서 종사자들의 스트레스 수준은 6.9점(10점만점)으로 높은

수준으로 나타났다. 이것은 비효율적인 행정업무와 전반적으로 낮은 처우 등으로 주요 원인을 밝혔다. 종사자들은 업무에 대한 소진을 높게 느끼고 있으며(2.8점/4점, 70점/100점) 감정노동을 수행하며 자신의 감정을 드러내지 못하는 어려움을 겪고 있었다.

여섯째 종사자들의 이직희망률은 46.1%로 높게 나타났다. 이직 사유는 낮은 임금, 승진가능성 불투명이 주된 이유로 나타났다. 또한 근무만족도를 살펴보면 동료와의 의사소통은 3.7점(5점)으로 높았지만, 복리후생제도, 임금보수에 대한 만족도는 2.6점으로 보통 이하로 나타났다.

일곱째 일·가정양립을 위한 다방면의 노력을 기울이는 가운데 육아휴직제도를 신청할 수 있지만 부담을 느낀다고 나타났다. ‘가족돌봄휴직제도’와 같은 지원제도를 필요로 했으며, ‘생리휴가’, ‘난임치료휴가’, ‘태아 검진시간 제공’ 등 모성보호제도의 경우 사용불가능(50.5%~59.2%)한 것으로 응답하였다. 한편 종사자들은 탄력근무제(49.8%)를 가장 선호하는 것으로 나타났다.

여덟째 교육 및 훈련을 위해 의무교육 약 6.8회(20.3시간) 참여하며, 의무교육 외에도 11.9시간 참여하는 것으로 나타났다. 반면 대체인력이 없어 교육에 참여하지 못하는 어려움을 겪고 있으며 일부(6.1%)는 교육 참여 시 전부 연차휴가를 사용하여 교육을 참여하고 있는 것으로 나타났다. 새로운 능력이나 지식을 익히기 위해 교육이 매우 필요한 가운데 ‘사회복지 인권’, ‘개인정보관리’, ‘변아웃관리’ 등의 영역이 개설되길 희망하고 있다.

아홉째 코로나19 이후로 현장에서 많은 변화가 있었고 내부적으로 소통을 하며 성장해 오고 있다. 조직 내에서 나의 의견이 존중받고 있다고 생각하며(2.9점/3점) 직장 내 마음을 터놓고 소통하는 동료의 수는 2.8명으로 나타났다. 외부적으로 업무량은 증가(50.4%)하였으며, 전문성 요구(48.4%)도 증가한 것으로 나타났다. 그렇지만 사회적으로 인정받는 정도는 5.9점으로 나타나 그 괴리를 보였다. 한편 코로나19 대응을 위해 새롭게 시도한 운영방식으로는 격리시 유급휴가를 지원한 것(54.6%)과 대면서비스를 비대면으로 전환한 것(35.7%)이 있었다. 또한 스마트 워크를 위해 PC/모바일 업무(ERP, 이용자관리, 사업관리)를 지원해 줄 것을 희망하였다.

마지막으로 종사자의 처우개선을 위해 가장 먼저 개선되어야 할 것으로 희망하는 것은 인건비(수당포함) 상승(43.6%)이었으며, 인건비 가이드라인 준수, 종사자 증원 등 보수 수준 영역의 향상을 희망하였다. 지금까지 대전시에서 수행해 온 제도 중 ‘명절휴가비 지원’, ‘처우개선비 지원’, ‘종사자특별수당’과 같은 제도를 높은 수준으로 인지하고 있으며, ‘종사자 심리상담 지원’, ‘종사자 힐링지원’ 등은 제도 인지율은 낮지만 이용한 경우 만족도(3.2점/4점)가 높은 것으로 나타났다. 또한 종사자 역량강화를 위한 ‘안식휴가제도’, ‘단체연수지원’, ‘보수교육비지원’ 등은 만족도가 매우 높은 것(3.4/4점)으로 나타났다.



## 제5장

---

# 면접조사 결과

---

제1절 연구내용

제2절 연구방법

제3절 연구결과

제4절 소결





## 제5장 면접조사 결과

### 제1절 연구내용

대전광역시 사회복지시설 종사자 처우 실태를 심층적으로 탐색하기 위하여 질적 연구 방법인 포커스 그룹 인터뷰(FGI)를 수행하였다. 대전광역시 사회복지시설 종사자를 지방이양 이용시설, 지방이양 생활시설, 국고보조 이용시설, 국고보조 생활시설 등 총 4개의 집단으로 구성하여 연구를 진행하였다. 본 FGI 연구문제는 ‘사회복지시설 종사자의 처우는 어떠한가?’이며, 세부 연구문제는 다음과 같다. 첫째, 임금 구조 및 임금 체계는 어떠한가? 둘째, 근로시간은 어떠한가? 셋째, 근로환경은 어떠한가? 넷째, 사회복지 종사자 처우개선 사업은 어떠한가?

〈 표 5-1-1 〉 FGI 연구문제

연번	FGI 연구문제 : 사회복지시설 종사자의 처우는 어떠한가?
1	임금 구조 및 임금 체계는 어떠한가?
2	근로시간은 어떠한가?
3	근로환경은 어떠한가?
4	사회복지 종사자 처우개선 사업은 어떠한가?

### 제2절 연구방법

#### 1. 포커스 그룹 인터뷰(Focus Group Interview, 초점집단면접)

포커스 그룹 인터뷰(초점집단면접, 이하 FGI)는 연구자에 의해 표집된 그룹이 연구 문제에 대한 다양한 경험을 토의하고 표현하며 자료를 수집하고 분석하는, 집단을 활용한 연구방법이다(김영중, 2007). FGI는 구성된 그룹 안에서 연구 참여자 각자의 생각과 의견에 대해 찬성과 지지, 또는 반대나 반박 등, 심도깊은 토론을 통해 집단 내 상호 작용으로 인한 다양하고 심화된 자료를 수집할 수 있다(김영천, 2006; Morgan & Krueger, 1993). 본 연구는 대전광역시 사회복지시설 종사자 실태에 대한 경험과 의견을 탐색하기 위하여 집단의 역동과 상호작용을 활용한 FGI를 수행하였다.

## 2. 연구 참여자

대전광역시 사회복지시설 종사자 처우개선 실태에 대한 다면적인 경험을 탐색하기 위해 지방이양 이용시설, 지방이양 생활시설, 국고보조 이용시설, 국고보조 생활시설로 집단을 구분하여 FGI를 진행하였다. 연구 참여자는 대전광역시 사회복지사협회의 협조를 통해 시설유형, 재정지원방식, 소관부처, 자치구 등을 고려한 4개 집단을 구성하고 연구 참여를 희망하는 20명의 참여자를 선정하였다. 연구 참여자는 아래와 같다.

〈 표 5-2-1 〉 FGI연구 참여자

구분	성별	직급	현 직장경력	사회복지 총경력	
지방이양 이용시설	A	남	부장	17년	17년
	B	여	사무국장	20년	24년
	C	남	사회복지사	4년	10년
	D	남	원장	6년	20년
	E	여	원장	20년	24년
지방이양 생활시설	F	여	원장	10년	20년
	G	여	과장	12년	15년
	H	남	사무국장	15년	22년
	I	남	센터장	24년	30년
	J	여	시설장	12년	12년
국고보조 이용시설	K	여	시설장	14년	16년
	L	여	센터장	19년	25년
	M	여	관장	4년	15년
	N	남	부장	15년	19년
	O	여	팀장	10년	13년
국고보조 생활시설	P	여	센터장	17년	17년
	Q	남	사무국장	20년	20년
	R	여	사무국장	20년	20년
	S	남	원장	5년	17년
	T	남	센터장	10년	15년

### 3. 자료수집 및 분석

2022년도 11월 7일부터 14일까지 총 7차례에 걸쳐 대면과 비대면의 방식으로 인터뷰가 진행되었다. FGI 담당연구원이 주 진행자로, 연구원 2인이 보조 진행자로 참여하여 20명의 연구 참여자들에 대한 집단 인터뷰가 수행되었다. 인터뷰 자료는 반구조화된 질문지를 이용하여 수집되었으며 사용된 질문의 내용과 인터뷰 일정은 아래의 표와 같다.

〈 표 5-2-2 〉 FGI 연구 일정

구분	지방이양 이용시설	지방이양 생활시설	국고보조 이용시설			국고보조 생활시설	
			11.10. 16:00	11.10. 10:00	11.14. 10:00	11.10. 11:30	11.14. 14:00
일정	11.07. 10:00	11.07. 14:00	11.10. 16:00	11.10. 10:00	11.14. 10:00	11.10. 11:30	11.14. 14:00
시간	2시간 ~ 2시간 30분						
방식	대면	대면	비대면	비대면	대면	비대면	대면
참여자	A,B,C,D,E	F,G,H,I,J	K	L	M,N,O	S	P,Q,R,T

〈 표 5-2-3 〉 FGI 질문 내용

구분	내용
임금 구조 관련	1. 임금 구조 및 업종별 임금체계에 대해 어떻게 생각하십니까? 2. 임금 구조에 있어서 개선해야 할 사항은 무엇입니까? (단일임금 체계 현황, 임금 테이블 관련, 인사체계(승진, 로테이션))
근로시간 구조 관련	1. 근로기준법과 관련하여, 코로나19 이후 귀 기관과 귀하의 근로시간은 어떠하십니까? 2. 사회복지 직무의 특수성을 감안한 적절한 근로시간 방안은 무엇일까요? (생활시설 - 교대제 현황)
근로 환경 관련	1. 사회복지 종사자의 근로환경은 어떠하다고 생각하십니까? 2. 귀 조직의 조직문화는 어떠하며 변화가 필요하다고 생각하십니까? 변화의 방안은 무엇입니까? 3. 사회복지 종사자의 건강한 근로환경은 무엇이라고 생각하십니까? (안전, 인권보호, 현장결정권, 연대플랫폼)
대전광역시 사회복지 종사자 처우개선 사업	1. 대전광역시 사회복지 종사자 처우개선 사업은 현재 어떻게 적용되고 있다고 생각하십니까? 2. 사업을 통해 사회복지 기관(조직) 또는 개인의 변화가 있다면 무엇입니까? 3. 향후 처우개선 사업으로 도입되기를 희망하는 것이 있다면 무엇인가요?

모든 연구 참여자에게 동의를 구한 후 인터뷰 전 과정을 녹음하였으며, 인터뷰를 마친 후 곧바로 녹취를 전사하였다. 전사된 자료는 연구원들의 교차확인 검증 절차를 거쳐 분석 자료로 사용되었다. 내용의 의미를 파악하기 위해 분석 자료를 여러 차례 반복적으로 읽고 의미 단위를 추출하였으며, 다시 이 의미단위를 유사성, 구별성, 관련성으로 상호 검토하여 주제별로 범주화하였다(Morgan, 1997). 이와 같이 여러 번 반복하여 추출된 개념들을 재검토하고 자료를 나누는 코딩과 분석을 통해 사회복지시설 종사자 처우개선 실태를 탐색하고 정리하였다.

### 제3절 연구결과

연구를 관통하는 질문은 ‘사회복지시설 종사자의 처우는 어떠한가?’이다. 이를 살피고자 구체적으로 FGI 연구문제별로 첫째, 임금 구조 및 임금 체계, 둘째, 근로시간, 셋째, 근로환경, 넷째, 대전광역시 사회복지 종사자 처우개선 사업으로 설정하고 결과를 정리하였다.

#### 1. 임금 구조 및 임금 체계는 어떠한가?

종사자 처우 실태 중 임금 구조 및 체계에 대해 ‘단일임금체계는 상향평준화로’라는 주제가 도출되었다. 이는 각 그룹의 하위주제인 ‘전문가로 현장에 나오지만 최저 임금을 받고’와 같이 아직도 열악한 현장의 보수체계에 대해, ‘노동에 대한 정당한 대가를 받고 있는가?’를 진지하게 질문하고 있는 것이다. 또한 ‘당해년도 제 호봉으로 급여만 받을 수 있다면...’과 같은 소박하고 간절한 바람과 함께, ‘임금 하향평준화 하지 말자’는 하위주제가 언급되어 ‘단일임금체계는 상향평준화로’라는 주제를 부연 설명하고 있다.

"단일임금을 생각하면 위에서 깎고 밑에 약간 올려가지고 대충 얼버무릴 것이라라고 생각하는 피해 의식을 우리 다 갖고 있고... 그러니까 상향평준화가 되어야한다." (F)

〈 표 5-3-1 〉 임금 구조 및 임금 체계

구분	주제	하위주제	의미단위
지방이양 이용시설	단일임금체계는 상향 평준화로	전문가로 현장에 나오지만 최저 임금을 받고	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 급여가 안 맞아 채용 시 지원자 없음.</li> <li>• 같은 일을 하는데 벌어지는 급여 차이</li> <li>• 지역마다 시설마다 임금기준이 천차만별</li> <li>• 인사 정체, 승진의 사다리가 적음.</li> </ul>
지방이양 생활시설		노동에 대한 정당한 대가를 받고 있는가?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 시설별, 유형별, 규모별, 주무부처별로 너무 다른 급여체계</li> <li>• 극과 극의 차이를 보이는 현실</li> <li>• 운영비와 인건비의 분리</li> <li>• 개인시설과 법인시설의 차별</li> </ul>
국고보조 이용시설		당해년도 제 호봉으로 급여만 받을 수 있다면...	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 1~2년 전 임금테이블로 급여 지급</li> <li>• 바라던 호봉제, 최저임금도 안 되는 85% 적용</li> <li>• 운영비와 인건비 통 예산, 99%가 인건비</li> <li>• 기관마다 다 다른 수당들</li> </ul>
국고보조 생활시설		임금 하향평준화 하지 말자	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 가이드라인이 있어도 호봉 낮춰 편성</li> <li>• 3년 전 가이드라인으로 지급</li> <li>• 인건비와 운영비가 구분되지 인건비 삭감?</li> <li>• 인건비가 오르면 명절수당을 낮추고</li> <li>• 호봉 낮은 종사자로 채용하라</li> </ul>

### 1) 전문가로 현장에 나오지만 최저임금을 받고 : 지방이양 이용시설

사회복지시설 종사자 중 지방이양 이용시설 그룹은 임금 구조 및 임금체계에 대하여 교육을 받고 자격을 갖추어 '전문가로 현장에 나오지만 최저임금'을 받는 현실이 하위주제로 추출되었다. 구체적으로 기관에서 채용 공고를 여러 번 내도 지원자가 없는 이유가 '급여가 안 맞아 채용 시 지원자가 없는' 것이며, 이는 사회복지시설의 종사자 처우가 낮음을 단적으로 보여주는 것이라 할 수 있다. 또한 주무부처에 따라, 임금 가이드라인에 따라, 기관에 따라 '같은 일을 하는데 벌어지는 급여 차이'와 같은 대전에서도 '지역마다 시설마다 임금기준이 천차만별'인 현실이 탐색되었다. 마지막으로 '인사 정체'와 '승진의 사다리가 작음' 사회복지 시설의 직급 체계에 대한 불만도 임금체계와 함께 또 다른 어려움으로 보고되었다.

"저희는 교육을 받고 나름 자격증을 취득한 전문인력이다, 전문가다라고 현장에 나와 보면 사실 최저임금에 버금가는 임금을 받는데...1호봉 선생님들 보면 이걸로 정말 생활하기가 쉽지 않겠다는 생각이 들고요." (C)

"채용하려고 채용 공고를 냈는데 지원자가 없는 거예요. 그런데 왜 채용이 안 되는가 하고 봤더니 임금 체계의 급여가 안 맞는 거예요. 우리 처우 자체가 너무 낮구나 그런 생각을 하게 되었어요." (E)

"어르신들 돌보는 비슷한 일을 하는데도 급여 차이가 되게 많이 나는 거죠. 거의 최저임금이예요. 채용 공고를 내도 지원을 안 하는 거예요." (B)

"시간의 수당도 다 복지관마다 종류마다 좀 다른 부분들이 있는데, 이게 왜 그럴까" (A)

"지역마다 다 이렇게 급여 기준이라든가 하는 게 또 천차만별입니다" (D)

"인사 정체라고 해야 되죠. 팀장이나 위에 직급을 갈 수 있는 사다리가 좀 작죠. 승진 대상자가 있음에도 불구하고 승진이 거의 이루어지지 않고 있죠." (C)

### 2) 노동에 대한 정당한 대가를 받고 있는가? : 지방이양 생활시설

지방이양 생활시설 그룹은 '노동에 대한 정당한 대가를 받고 있는가?'로 임금체계와 구조에 대해 질문하면서 사회복지 종사자는 노동자로 여겨지지 않아 정당한 급여체계에서 배제되어 있음을 토로하였다. 이는 '시설별, 유형별, 규모별, 주무부처별로 너무 다른 급여체계'와, 그래서 '극과 극의 차이를 보이는 현실'로 인해 '사회복지 안에서 한 목소리를 내는 게 쉽지 않겠다는 자각'이 있다. '운영비와 인건비가 분리'되니 정책이 조금씩 개선되어 가고 있다는 긍정적인 경험과 더불어 '개인시설과 법인시설의 차별'이라는 부정적인 경험도 여전히 상존하였다.

"사회복지사들이 정말 노동에 대한 정당한 대가를 받고 있는 것이냐라고 생각을 해봤을 때 그렇지 않다. 사회복지 현장에서 일하는 사람을 근로자 노동자의 관점으로 보지 않는 경우들이 많거든요. 그러니까 정당한 급여를 받지 못하는 시설장 그리고 시설장의 책임성에 대한 정당성을 보장하지 못하는 관의 정책..." (I)

“시설별로 너무 다 다르고 사정도 다르고 그리고 이게 소규모 시설부터 대규모 시설까지도 다르고 또 유형에 따라서도 다르고 하기 때문에.” (I)

“직종별, 주무부처별로 다 조금씩 차이가 있잖아요. 같은 시설인데 지자체별로 차이가 있어요.” (G)

“지금 정말 이 사회복지 환경 안에서 한 목소리를 내기가 정말 쉽지 않겠구나. 왜냐하면 각자의 처한 현실들이 너무 극과 극인 거예요.” (F)

“분리만 됐으면 좋겠다고 했는데 분리가 되고 나니 어렵지만 그래도 정책이 쫓아가주더라고요.” (G)

“공동생활가정에 개인 시설이 많아요. 시설장은 퇴직금도 없죠. 24시간을 이렇게 헌신을 하는데 개인시설이라고 임금 체제나 처우개선에 대해서 부당하게 한다는 거는 진짜 너무 하다고 생각해요.” (J)

### 3) 당해년도 제 호봉으로 급여만 받을 수 있다면 : 국고보조 이용시설

국고보조 이용시설 그룹은 사회복지 종사자 임금체제 문제에 대해 ‘당해년도 제 호봉으로 급여만 받을 수 있다면’을 하위주제로 추출하였다. 관련하여 ‘새로 들어오는 종사자는 최저임금에 맞추고’, 기존 직원은 ‘1~2년 전 임금테이블로 급여를 지급’하는 기관도 있다고 하였다. 그리고 올해 처음으로 임금테이블에 진입한 곳은 ‘바라던 호봉제’에 들어왔으나 예산 부족의 문제로 ‘85%로 적용’하다 보니 ‘최저임금이 나오지 않는 호봉’이 있음을 언급하였다. ‘운영비와 인건비가 통 예산’인 어떤 기관은 예산의 99%가 인건비’임을 이야기하였으며, 마지막으로 ‘기관마다 각기 다른 수당’을 설명하며, 이는 불편부당하며 똑같이 맞춰져야 함을 강조하였다.

“당해년도 제 호봉으로 월급만 받아도 사실 제가 직원들 앞에서 좀 떳떳할 것 같아요. 시에 가서 이야기하면 복지부에 가서 이야기하라고 하고 복지부에서 이야기하면 시에서 더 받으라고 하고 어디 가서 이야기를 해야 될지 모르겠어요.” (L)

“저희 같은 경우는 급여 테이블이 지금 20년 거 아니면 21년 거를 써야 되는 상황이거든요. 호봉은 계속 올라가고 직원들을 그 호봉에 못 맞춰주니까요. 새로 들어오는 종사자는 최저임금에 맞춰서 주고 저희는 그 전해년도를 쓰고 있고요 호봉 테이블을...” (N)

“호봉제는 지금 현재 올해 첫 시행을 했어요. 호봉제 도입을 하면서 대전시에서 종사자들의 경력이 그렇게 많을 줄 미처 생각을 못했던 거예요. 예산은 한정되어 있고 그래서 생활복지사들의 급여를 85%로 했더니 최저임금이 안 나오는 호봉이 있는 거예요.” (K)

“저희가 장기 근속자가 많습니다. 그러다 보니까 운영비가 없고 거의 99%가 거의 인건비라고 보시면 됩니다.” (L)

“시간의 수당 주고, 못 주고...어디는 5시간 어디는 17시간...이거는 조금 아닌 것 같아서 그런 것들이 다 똑같이 맞춰져야 되지 않을까 싶습니다.” (M)

#### 4) 임금 하향평준화 하지 말자 : 국고보조 생활시설

국고보조 생활시설 그룹은 ‘임금 하향평준화 하지 말자’고 강조하였다. 임금 체계에 대한 어려움으로 우선 ‘가이드라인이 있어도’ 한 두 단계 ‘호봉을 낮춰서 편성’하고 있으며, 심한 경우 ‘3년 전 가이드라인’으로 예산을 짜서 지급하고 있는 기관을 예를 들어 설명하였다. 또한 ‘인건비와 운영비가 분리’ 되었으나 운영비가 올라 상대적으로 ‘인건비는 삭감’되었다고 하였다. 또한 ‘인건비가 오르니’ 명절수당을 120%에서 정액 90만원으로 낮추어 일괄 지급하였다. 더 나아가 인력 기준표가 아닌 예산에 맞춰 ‘호봉 낮은 종사자’를 우선 채용하고 있음을 보고하였다.

“자꾸 임금 하향평준화 하지 말자.” (T)

“인건비는 항상 가이드라인 있어봤자 하나나 두 단계 낮춰서 호봉을 낮춰서 편성한다는 거죠. 그렇지 않으면 맞출 수가 없어서...” (T)

“중앙 환원이 되면 복지부 소속이 되니까 좋겠구나, 다들 좋아했어요. 기대를 걸었는데 오히려 갈수록 처우가 나빠지고 있어요. 저희는 3년 전 가이드라인에 맞춰서 예산을 짜서 올려라해서 항상 3년 전 걸로 받고 있어요.” (Q)

“작년까지 통합으로 나왔는데 올해 인건비 운영비가 따로 분리가 되었어요. 예산 자체는 분리가 되게 나왔는데 운영비가 굉장히 많이 올라가 있어요. 그러면 결론은 어디가 삭감됐겠어요. 인건비가 내려가는 거거든요. 최소한의 운영비라는 게 있잖아요.” (R)

“그동안 저희가 사회복지시설 명절수당을 120%를 받았어요. 갑자기 인건비가 많이 오르고 다른 데하고 형평성 따져야 되니까 정액 90만 원으로 낮추라고 시에서 요구가 왔어요, 이번에. 부쩍 올라봤자 이게 또 낮춰져서...” (T)

“인력 기준표가 있잖아요. 저희가 인력 기준이 있어서 뽑으려고 해도 호봉수 낮은 사람 뽑을 수밖에 없는 그런 경우도 있고 대놓고 5호봉 이내로 뽑으라고 하니까.” (Q)

## 2. 근로시간은 어떠한가?

근로시간에 관해서 ‘근로시간은 곧 노동 이슈’라는 주제가 도출되었다. 이는 ‘절대적인 인력충원의 필요’와 ‘근로기준법을 지킬 수 없는’ 현실을 하위주제로 보고하고 있다. 특히 예산의 부족함으로 인해 시간외 수당으로 보상할 수 없는 ‘인정받지 못하는 근로시간’처럼, ‘문제는 인력과 시간외 수당’의 문제라고 인식하고 있다.

“11시, 12시 주말 이번 주말에도 거의 다 나와서 일하는 것 같고 그런데 저는 그냥 모른 척 해야 되는 이런 상황이에요. 그걸 아는 척하는 순간 문제가 되기 때문에... 근로시간은 노동 이슈인데 조직들의 특수성을 또 감안해야 되는데 법적으로 그냥 모른 척하고 그냥 하고 있습니다.” (M)

〈 표 5-3-2 〉 근로시간

구분	주제	하위주제	의미단위
지방이양 이용시설	근로 시간은 곧 노동 이슈	절대적인 인력 총원 필요	<ul style="list-style-type: none"> <li>서비스 공백이 커서 쓰고 싶을 때 쓰지 못하는 휴가</li> <li>클라이언트 점심 준비로 휴게시간 없음.</li> <li>일과를 마쳐도 행정업무를 위해 다시 근무개시</li> <li>대체인력 활용의 어려움과 인력수급 문제</li> </ul>
지방이양 생활시설		근로기준법을 지킬 수 없음	<ul style="list-style-type: none"> <li>종사자 수가 적아 근무조 짜기 어려움</li> <li>2교대도 꿈만 같은 현실</li> <li>대체 휴무로 인한 업무 공백</li> <li>시설장의 무제한 추가근무</li> </ul>
국고보조 이용시설		인정받지 못하는 근로시간	<ul style="list-style-type: none"> <li>위급한 상황이 아니면 일과시간에 나가라</li> <li>예산이 없어 대체휴가로 제공</li> <li>수당 없어 봉사 강요</li> <li>대체인력 활용의 맹점</li> </ul>
국고보조 생활시설		문제는 인력과 시간외 수당	<ul style="list-style-type: none"> <li>2인 1조 근무체계 절실</li> <li>남은 근무는 모두 시설장의 몫</li> <li>문제 발생 시 대처가 안 됨.</li> <li>요일을 달리해 종사자를 채용</li> <li>종사자의 요구로 근무표준안 만들어 적용</li> </ul>

### 1) 절대적인 인력 총원 필요 : 지방이양 이용시설

지방이양 이용시설은 근로 시간에 대해 ‘절대적인 인력 총원’을 하위주제로 추출하였다. 구체적으로 종사자가 자리를 비우면 ‘서비스 공백이 커서 쓰고 싶을 때 쓰지 못하는 휴가’라고 진술하였으며, 종사자가 직접 ‘클라이언트 점심’을 준비해서 제공하기 때문에 점심시간으로 주어지는 1시간의 휴게시간은 사실상 근무의 연장임을 이야기하였다. 또한 ‘일과를 마쳐도 행정업무를 위해 다시 근무를 개시’하며, 대안이 될 수 있는 대체인력은 대상 ‘업무를 대체하기가 쉽지 않으며’, 안정적인 보유인력과 수급이 원활하지 않은 문제가 있다고 언급하였다.

“법적으로는 이용 장애인 3명당 한 명의 종사자가 있어야 되는데 오늘 제가 이렇게 빠지면 한명당 다섯 분 정도에서 여섯 분의 서비스를 봐야 되고 그러니까, 보건복지부 기준에 맞게 하려면 엄청 많은 이제 종사자 수요가 필요한데... 우선적으로 한 명씩 더 채워줬으면 좋겠다고 계속 정책 제안을 지금 한 6-7년까지 했어요.” (D)

“휴가를 쓰고 싶을 때 썬야 되는데 이제 저희가 빠지면 서비스 공백이 너무 크고” (D)

“종사자가 너무 작고 증식이라든가 이런 걸 다 만들어서 제공을 해야 되니까 휴게 시간이 없어요. 원래는 점심시간 1시간의 휴게 시간을 두게 돼 있는데 점심 드리고 치우고 바로 또 오후 서비스가 들어가요.” (D)

“이용 시설이고 오후 4시에 하원을 해요. 그럼 정리하고 그러면 이제 그때 4시 반부터 이제 업무가 시작이 되거든요. 행정 업무가 그러다보니까” (D)

“대체인력이 왔을 때 그 업무를 대체하기가 쉽지 않은 게 사실이고 안정적인 보조 지원이 필요하죠.” (E)  
 “저희가 필요했던 인력이었는데 보유 인력이 없었어요. 그래서 현실적으로 대체인력 지원센터에서도 그런 인력수급이 원활치 않은 부분은 좀 한계점이라...” (E)

## 2) 근로기준법을 지킬 수 없음 : 지방이양 생활시설

지방이양 생활시설은 기관의 종사자 수로는 현실적으로 ‘근로기준법을 지킬 수 없음’을 토로하였다. 즉 ‘종사자 수가 작아 근무조 짜기의 어려움’을 지적하였고, 사실 ‘2교대도 꿈만 같은 현실’이라고 이야기하는 공동생활가정과 같은 기관도 있다. 시간외 근무를 하게 될 시 대체 휴무를 주지만 ‘대체 휴무로 인한 업무 공백’의 어려움이 있다. 근무조 문제를 해결하든, 직원들의 초과 업무로 인한 대체휴가의 공백을 메우는 모든 책임은 시설장에게 주어지며, ‘시설장의 무제한 추가근무’가 불가피하다고 하였다. 원장이나 시설장은 추가 근무를 해도 법적 제재를 받지 않는 대표자이므로 남은 근무는 모두 시설장의 연속 근무로 해결하고 있다고 하였다.

“연속근무를 할 수밖에 없는 게 이렇게 하지 않으면 근로기준법을 지킬 수가 없습니다. 저희는 2교대예요. 나라에서는 분명히 3교대를 하라고 하는데 16명이 일해야 3교대가 되는 주 52시간제를 지킬 수 있는 구조인데 현재는 8명, 절반밖에 되지 않으니” (F)

“종사자 수가 훨씬 현저히 작아서 근무조를 짜기에 많은 어려움이 있습니다.” (F)

“공동생활가정은 24시간이거든요. 지금 2교대는 꿈만 같고 내년엔 한 명 총원해도 2교대 안 됩니다. 그런데 문제는 복지넷에 사람을 구해도 이력서 안 들어와요 그러면은 그렇게 귀하게 온 사회복지사를 8시간 근무시켜야지 저처럼 근무 못 시키거든요.” (J)

“저희 기관도 대체 휴무를 주거든요. 그러다 보니까 업무 공백이 너무 많이 생기는 거예요. 토요일에 직원이 근무를 하게 되면 또 주간에 또 쉬어야 하다 보니까 업무 공백이 발생할 수밖에 없어요.” (I)

“근무조를 해소하기 위해서는 원장인 제가 18시에 출근해서 토요일 데이, 나이트 하고 일요일 데이, 나이트 하고 월요일 오후까지... 연속 근무가 이 정도가 돼요. 누군가가 해야 되는데 원장은 추가 근무를 해도 법적 제재를 안 받는 대표자이기 때문에 모두 원장인 제 근무인 거예요.” (F)

## 3) 인정받지 못하는 근로시간 : 국고보조 이용시설

국고보조 이용시설은 근로시간의 문제는 무엇보다도 ‘인정받지 못하는 근로시간’의 문제라고 하였다. 이는 시간외 수당을 지급하는 시간만 근로로 인정되기에 인정 근로시간 범위 내에서 마무리 짓기를 요구받고 있음을 언급하였다. 이는 ‘위급한 상황이 아니면 일과시간에 나가라’는 이야기가 공공연하게 통용되고 있음으로 짐작할 수 있다. 또한 연장근무에 대한 보수는, ‘예산이

없어 대체휴가로 제공'하고 있고, '수당이 없어' '봉사 아닌 봉사'로 캠프와 주말 프로그램을 진행하고 있다고 하였다. 대안으로 대체인력을 제공 받으나 지속적인 인력을 공급받을 수 없어, 기관에 따라서는 '대체인력 활용의 맹점'이 드러나고 있음을 지적하였다.

“월 20시간만 시간의 수당을 이제 법원에서 지원을 해주잖아요. 그 이상 근로를 해도 인정을 안 해줘요. 그러니까 무조건 20시간 안에 모든 걸 끝내라고... 안 끝내주죠. 인정받지 않는 근로라고 저희끼리 지칭을 해서” (M)  
“저희는 새벽에 이제 간혹 가다 터지면 나가요. 근데 어느 순간 그렇게 이야기하고 있더라고요. 아주 급한 위급한 상황이 아니면 될 수 있으면 내일 나가라고...” (N)  
“주말에도 다 일을 해야 되기 때문에 시간외 수당이 나갈 수가 없잖아요. 그러다 보니까 저희는 쉬라고 합니다. 직원들한테 인센티브를 줄 수 있는 것도 아니고” (L)  
“캠프를 간다거나, 주말을 이용해서 저희가 문화 프로그램을 해야 되거든요. 연장 근무에 대한 보수가 전혀 이루어지지 않고 있죠. 그거는 그냥 무급으로... 이제 정말 봉사 아닌 봉사로 진행을 할 수밖에 없는...” (K)  
“대체 인력이 있어요. 인력이 계속 순환을 해서 바뀌어서 오더라고요. 그래도 좀 익숙한 선생님이 오시면 기관으로서는 좋은데 단기로 했을 때는 또 좀 그런 맹점이 있더라고요.” (K)

#### 4) 문제는 인력과 시간외 수당 : 국고보조 생활시설

국고보조 생활시설에게 근로 시간외 문제는 '인력과 시간 외 수당'이라고 하였다. 최소한의 보호를 위해서 '2인 1조의 근무체계도 절실'한 상황이며, 종사자의 근로기준법 준수를 위해 '남은 근무는 시설장의 몫'이라고 언급하였다. 이와 같이 근로 시간은 인력의 문제와 연동되므로 위급한 '문제 발생 시 대처가 안 됨'을 토로하였다. 이와 같은 문제를 해결하기 위해 자체적으로 신규 채용을 할 때 '요일을 달리해 종사자를 채용'했으며, '종사자의 요구로 근무표준안을 만들어 적용'을 하고 있음을 보고하였다.

“시간 외 수당을 주지 못하기 때문에 이제 부족한 부분은 제가 하고.” (P)  
“2인 1조로 해서 돌아가는 근무 체계가 됐으면 좋겠다. 그나마 2인 1조가 되면 한 사람은 외부로 나가 있을 때 안에서 또 아이들을 이렇게 양육할 수 있고...” (P)  
“근로자들은 160시간 딱 맞추고 저는 선생님들이 휴가일 때 대체인력 사용하지 않으면 그거 다 제 거잖아요. 어쩔 때는 210시간인가 이렇게 될 때도 있더라고요. 어떡해요. 제가 해야죠. 그런 상황이에요.” (P)  
“문제 생기면 대처가 안 돼요. 급하게 연락하면 집에서 자고 있던 사람 뛰쳐나와서 달려가야 되고 이제 그런 일들이 계속 벌어져요.” (T)  
“올해 종사자 신규 직원을 채용할 때 아예 요일을 달리했어요. 토요일, 일요일이 문제였거든요. 아예 채용할 당시에 저희는 이렇습니다 라고 하면 그 시간을 협의하고 들어오는 거라 굉장히 그래도 안정적으로 받아들여요.” (R)  
“근무 표준안을 하나로 저희가 만들었어요. 근무표준안을 만든 건 대비를 해야 하나기 근로자들은 요구를 하고 그래서...” (S)

### 3. 근로환경은 어떠한가?

근로환경에 대한 주제는 ‘안전한 사회복지 현장이 되었으면’으로 추출되었다. 그룹별 하위주제로는 우선 ‘종사자들의 업무 하중 완화’가 요청되었다. 또한 종사자를 둘러싼 ‘위험과 소진’이 해결되어야 하며, ‘물리적이고 심리적인 종사자 안전 문제’, ‘안전에 취약한 근무환경’ 등 종사자의 안전과 관련된 의미가 반복되어 추출되었다.

“안전한 사회복지 현장이 좀 됐으면 좋겠다는.... 도전적 행동 때문에 클라이언트에게 많이 맞고 실제로 저희 기관도 작년엔 퇴사가 한 명 있었거든요. 맞아서, 힘들어서.” (F)

〈 표 5-3-3 〉 근로환경

구분	주제	하위주제	의미단위
지방이양 이용시설	안전한 사회복지 현장이 되었으면	종사자들의 업무 하중 완화	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 클라이언트의 폭력</li> <li>• 규정에 따른 인력 총원 절실</li> <li>• 수요조사를 통한 대전형 수당안 구축 필요</li> <li>• 임금 결정구조 참여</li> </ul>
지방이양 생활시설		위험과 소진	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 열악이라 표현하지만 비참하다</li> <li>• 감정노동에 대한 조치방법 필요</li> <li>• 정신보건 사회복지사 배치 요청</li> <li>• 숫자에 따른 인력배치는 불합리하다</li> </ul>
국고보조 이용시설		물리적이고 심리적인 종사자 안전문제	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 위험한 상황에 처하는 종사자들</li> <li>• 코로나 돌봄으로 과로와 위험에 노출된 종사자들</li> <li>• 바빠서 받지 못하는 상담심리 치료</li> <li>• 휴게 공간과 사무실 확보</li> </ul>
국고보조 생활시설		안전에 취약한 근무환경	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 입소자 안전 담보, 종사자 안전 도모</li> <li>• 가해, 피해 등 폭력적인 현상에 노출</li> <li>• 심리적 외상 경험에 대한 심리지원 필요</li> <li>• 종사자의 인권은 없다</li> </ul>

#### 1) 종사자들의 업무 하중을 완화 : 지방이양 이용시설

지방이양 이용시설은 근로 환경에 관해 지원 인력 체계 등을 보완하여 ‘종사자들의 업무 하중을 완화’해야 함을 하위주제로 추출하였다. 사회복지 현장은 여전히 ‘클라이언트의 폭력’이 상존하는 곳임을 설명하며, 좋은 근로환경이 갖춰지기 위해 사업관리 안내 지침 등, ‘규정에 따른 인력 총원이 절실’함을 강조하였다. 또한 제각기 다른 시간외 수당 등에 관해 ‘수요조사를 통한 대전형 수당안이 구축될 필요’가 있으며, 종사자들이 ‘임금 결정구조에 참여’ 할 수 있는 기구가 만들어져서 실질적인 의견이 제시될 수 있기를 요청하였다.

“지원 인력체계를 조금 더 요구하고 안정적으로 운영할 수 있게 유지시키는 것도 종사자들의 어떤 업무 하중을 좀 많이 완화시킬 수 있는 그런 방법이겠다.” (E)

“선생님들한테도 도전적으로 행동할 때도 있고, 성적인 행동도 있고 폭력적인 행동도 있고 하거든요.. 이제 오시는 분들이 그런 걸 이제 한 번씩 경험을 해보면 그 시설은 이제 안 가려고 그런 부분이 좀 있죠.” (D)

“사업관리 안내 지침에 따라서 정원을 충원해 달라고 지금 요구하고 있습니다. 규정에 따른 인력 충원을 할 수 있게끔 그렇게 계속 목소리를 내야 되는 상황이다 라고 말씀드리고 싶고요.” (E)

“시간의 수당이라든가 이런 것도 좀 기준에 맞게 정해서 대전형으로 그 기간에 수요 조사라든가 욕구조사를 좀 하고 그 시간에 좀 맞게 기준을 마련했으면 좋겠고요.” (D)

“지역에서 임금 결정 구조에 종사자들이 많이 참여해서 의견을 제시해서, 이것도 연대 플랫폼이 될 수 있을 지는 모르겠는데 그런 기구가 만들어지면 대부분 다 시설장님 교수님 박사님 외에는 종사자들이 들어가는 경우는 거의 없어요. 실질적으로 종사자가 임금에는 제일 큰 관심을 많이 갖고 있거든요.” (D)

## 2) 위험과 소진 : 지방이양 생활시설

지방이양 근로환경에 대해 생활시설은 ‘위험과 소진’이라는 주제가 제시되었다. 사회복지 시설에 종사하면서 트라우마가 발생하고 이를 극복할 수 있는 대처가 필요하다고 하였다. 운영비가 적어서 직원들을 위해 사용할 수 있는 비용도 없어 ‘열악이라 표현하지만 비참하다’ 고 토로하였으며, ‘감정노동에 대한 조치방법이 필요’하다고 언급하였다. 특히 ‘정신보건 사회복지사 배치’가 필요하여 지속적으로 요청하고 있다고 하였으며, 클라이언트 ‘숫자에 따른 종사자 인력배치는 불합리함’을 강조하였다.

“전문적으로 상담하고 그런 트라우마를 극복해 나갈 수 있는 그런 기관이 있으면 좋겠다. 그래서 위험과 소진에 대한 대처가 필요하다고 생각하고요.” (F)

“저희 같은 경우에는 운영비 자체가 너무 적어요. 그러다보니까 직원들을 위해서 사용할 수 있는 비용이나 그런 건 뭐 생각도 못 하는 거죠. 월세 밀리는 게 다반사고 그냥 열악이라고 표현하지 비참하다” (I)

“상황을 겪은 후의 문제에 대한 지원이나 그런 것들이 사실은 더 필요한 것 같아요. 이런 감정 노동에 대한 조치방법이 뭔가가 있어야 된다고 보거든요.” (I)

“정신보건 사회복지사를 배치해달라라고 하고 하는 걸 끊임없이 요청을 하는데도 그게 안 되는 부분이기도 하고” (I)

“저희 조직은 30인 이상과 30인 이하의 인력배치가 하늘과 땅 차이가 되거든요. 30인 이하가 되면 1명이에요. 이것도 너무 불합리하지 않나 하는 생각이 들어요. 지금 34명이 있는데 30명으로 떨어질까 봐 조마조마한 거죠.” (H)

## 3) 물리적이고 심리적인 종사자 안전문제 : 국고보조 이용시설

국고보조 이용시설은 ‘물리적이고, 심리적인 종사자 안전문제’를 강조하였다. 우선 ‘위험한 상

황에 처하는 종사자들’에 대한 보고와 특히 ‘코로나 시국에서 과로와 위협에 노출된 종사자들’의 실태를 보고하였다. 꼭 필요해서 심리치료 제도를 만들어 놓았으나 막상 종사자들은 업무가 ‘바빠서 이용하지 못하고 있음’을 토로하였다. 마지막으로 물리적인 환경으로 ‘휴게 공간 확보’가 절실하나 사무실도 확보하지 못한 시설이 있다고 하여 근로환경의 열악함을 재차 설명하였다.

“안전이 가장 큰 거 같아요. 물리적인 안전뿐만 아니라 심리적인 안전도 해당이 된다고 생각이 들거든요.” (M)

“행위자한테 너무 맞아가지고 그만두는 직원들이 너무 많았어요.” (M)

“사회복지사들이 위험한 상황이다 보니까 그렇게 현장 조건이 좋지 않다는 거” (L)

“코로나 때는 많이 좀 어려운 부분들이 있었죠. 딱 정해져 있는 인력만 가지고 근무를 해야 되는 상황인데 오히려 긴급 돌봄을... 저희는 식사 제공을 해야 돼요. 그런 부분에 있어서도 많이 위협에 노출이 될 수밖에 없고, 업무 시간은 당연히 더 늘어날 수밖에 없는 거고...” (K)

“저희가 해줄 수 있는 거는 상담 심리 치료 제도가 있어요. 바빠서 그러니까 이것도 일이에요. 시간이 없다 보니까... 그래서 한 명도 신청자가 없었어요.” (M)

“근무 환경은 글썽요. 종사자의 휴게 공간이 또 있어야 된다는데, 사실 이거는 정말 꿈도 못 꾸는 거죠. 어떤 기관 같은 경우는 사무실도 변변치가 않는 경우들이 있어요.” (K)

#### 4) 안전에 취약한 근무환경 : 국고보조 생활시설

국고보조 생활시설도 역시 ‘안전에 취약한 근무환경’을 주제로 선정하였다. 구체적으로 종사자가 코로나에 감염되었는데 코로나 걸린 내담자를 케어하면서 함께 격리가 되었던 것처럼 ‘종사자의 안전도 담보해야 하고 입소자 안전도 도모’해야 하는 상황이 있음을 설명하였다. 또한 ‘가해, 자해 등 폭력적인 현장에 노출’되어 있으며, 이에 대한 사후관리로서 ‘심리적 외상 경험에 대한 심리지원이 필요’하다는 의견이 있었다. 또한 클라이언트에 대한 인권이나 복지는 날로 나아지는데 ‘종사자의 인권은 없다’는 의견에 모두 공감하였다.

“근무 환경에 대해서 안전에 대해서 저희 기관만큼 취약한 데가 없다고 생각해요.” (R)

“코로나 걸린 내담자를 제가 케어 하면서 있었어요. 이게 우리 현실이구나. 종사자의 안전도 담보를 해야 되고 같은 공간 안에 있는 다른 입소자들에 대한 안전도 저희가 도모를 해야 되는 거죠.” (R)

“안전에 대한 부분들 특히 폭력이라고 하는 것은 욕 얻어먹는 건 기본이고요. 근데 그거 말고 자해나 자살 관련한 부분도 제 생각에 그거가 자신을 무기로 해서 상대방에게 뭔가 위협하거나 협박을 가한다면 이것도 폭력이거든요.” (R)

“사후 관리로서 심리적 외상 경험이 있는 그런 종사자들에 대해서 심리지원을 좀 해줘야 되는 것들 이런 것들은 무엇보다도 필요하다고 보여지고요.” (T)

“아이들에 대한 인권이나 복지는 날로 높아지는 반면 종사자에 대한 인권이 전혀 없는 거예요.” (P)

#### 4. 사회복지 종사자 처우개선 사업은 어떠한가?

종사자 처우개선 사업에 관해서는 무엇보다도 ‘충분한 보상이 우선되어야 함’을 강조하였다. 또한 ‘종사자의 사기진작을 위한 정책’과 이미 휴가제도 등 여러 정책으로 인해 ‘긍정적인 변화를 체험’하고 있음도 보고하였다. ‘일한 만큼 인정받고 눈치 안보고 쉴 수 있다면’과 같은 하위주제처럼 단순하고 당연한 권리가 강조되었으며, 이와 더불어 ‘어려운 곳을 기준으로 차이를 좁히는 노력’이 근본적으로 요청되었다.

“충분한 보상이 우선되어야 한다고 생각을 해요. 정당한 노동에 대한 보상이 충분히 되어져야 된다고 보고요. 공무원들 입장에서는 사회복지 현장에서 일하는 사람을 근로자나 노동자의 관점으로 보지 않는 경우들이 많아요.” (I)

〈 표 5-3-4 〉 처우개선사업

구분	주제	하위주제	의미단위
지방이양 이용시설	충분한 보상이 우선되어야	종사자의 사기진작을 위한 정책	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 장기근속, 자녀양육 휴가 환영</li> <li>• 유급휴가 보상비 책정 필요</li> <li>• 안정적인 인력 지원 체계 정비</li> <li>• 건강검진비, 복지 포인트 지원</li> </ul>
지방이양 생활시설		긍정적인 변화를 체험	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 종사자 휴가제도 확대</li> <li>• 교육이나 힐링으로 충전</li> <li>• 종사자는 퇴직하면 수급자?</li> <li>• 현장에서 필요한 것은 전문적인 개입</li> <li>• 중간 직급을 신설해 새로운 승진제 도입</li> </ul>
국고보조 이용시설		일한 만큼 인정받고 눈치 안보고 쉴 수 있다면	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 자녀 돌봄 휴가, 장기근속 휴가 도움</li> <li>• 맞춤형 교육의 필요성</li> <li>• 인력 보강 요청</li> <li>• 임금체계와 수당의 통일</li> </ul>
국고보조 생활시설		어려운 곳을 기준으로 차이를 좁히는 노력	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 안식년 제도로 휴식과 수당 요청</li> <li>• 연차에 따른 처우개선비 지급</li> <li>• 예산을 모니터링 할 수 있는 시스템</li> <li>• 장기근속 휴가, 자녀돌봄 휴가, 유급 병가는 긍정적</li> </ul>

##### 1) 종사자의 사기진작을 위한 정책 : 지방이양 이용시설

지방이양 이용시설은 처우개선 사업으로 ‘종사자의 사기진작을 위한 정책’ 지원을 추출하였다. 구체적으로 ‘장기근속, 자녀양육 휴가’ 등은 모든 종사자에게 기회가 있어 모두 환영하는 정책으로 여겨졌다. 그런데 연차를 사용하지 못할 때 ‘유급휴가 보상비’가 책정될 필요가 있으며, 대체인력 지원에서 ‘안정적인 인력 지원체계가 정비’되고, ‘건강검진비, 복지 포인트 지원’이 요청되었다.

“사회복지 종사자들의 사기진작을 위해서 제도적으로 종사자 인원 대비 몇 % 금액 이런 식으로 해서 시설 재량 수당을 지원 해주면 그 시설 종사자들에게 포상하고 격려 지원할 수 있는 그런 재량이 발생되지 않았는가 그렇게 건의를 합니다.” (E)

“장기근속 휴가라든지 병가라든지 또 자녀 양육 휴가 이런 것들이 생기다 보니까 그게 정규직 계약직에 구분하지 않고 종사자에게 모두 해당되는 일이라 사실 그런 부분에서 굉장히 환영을 받고 있는 추세라 기대를 많이 하고 있는 것 같고요.” (B)

“연차를 못 쓰는 경우가 있는데 그거에 대한 유급휴가 보상이 없잖아요. 유급휴가 보상비를 좀 책정할 수 있게” (E)

“지원 인력 체계를 조금 더 요구하고 안정적으로 운영할 수 있게 유지시키는 것” (E)

“복지 포인트도 타 시도에 있는 이제 그런 것들도 예산 반영하면 가능하지 않을까 싶어 고민을 했었고요. 종합검진비를 지원을 한다든지 하는 이런 것들은 좀 검토를 해보실 수 있지 않을까.” (B)

## 2) 긍정적인 변화를 체험 : 지방이양 생활시설

지방이양 생활시설은 대전시의 처우개선 사업에 대해 ‘긍정적인 변화를 체험’하고 있다고 하였다. 구체적으로 가족과 함께하는 여행이나 동료들과의 안식월과 같이 ‘종사자 휴가제도의 확대’와 더불어 ‘교육이나 힐링으로 충전’하는 내용도 제안되었다. 또한 ‘종사자는 퇴직하면 수급자?’라는 농담과 같이 퇴직 이후의 삶을 보장 받을 수 있기를 요청하였다. ‘현장에서 필요한 것은 전문적인 개입’과 ‘중간 직급을 신설해 새로운 승진제를 더 도입’하는 방안들이 제안되었다.

“대전에 그나마 긍정적으로 보는 게 지역아동센터 호봉제를 만든다거나, 휴가라든가 질병 유급병가 그런 제도들도 만들어지고 해서 조금 긍정적이지 않나라는 생각이 들기도 해요.” (I)

“그동안에 장기근속 휴가부터 해서 지금 많은 것들이 변화가 되고, 이것 좀 더 확대를 해서 가족의 힘이라고 해서 사회복지사 가족들끼리 갈 수 있는 거, 그리고 동료들과의 안식월이요. 누군가에게 그런 기회가 제공이 될 수 있다는 거는 저는 굉장히 긍정적이라는 생각을 하고...” (H)

“지금처럼 교육이라든지 힐링이라든지 이런 것들을 조금 더 많아졌으면 좋겠어요. 아직도 배워야 될 게 많고” (J)

“퇴직 이후 보장이 좀 됐으면 좋겠어요. 퇴직을 한 이후에 그나마 조금 삶을 보장받을 수 있는... 왜 우리 농담처럼 그런 얘기하잖아요. 사회복지사는 퇴직하면 수급자라고...” (I)

“현장에서 요구하는 건 정말 전문적인 개입이 필요한 거예요. 현장 실무자들의 욕구는 정말 전문가가 현장에 오기를 바라는 것 같아요.” (I)

“승진제를 조금 더 도입해줬으면 좋을 것 같아요. 현 급여 체계에서 중간급으로 하나 만든다든지 과장에서 사무국장 사이에 중간급을 하나 더 만들어서 그래도 몇 년 이상 하고나면 올라갈 수 있다 라는 ...” (H)

### 3) 일한 만큼 인정받고 눈치 안보고 쉴 수 있다면 : 국고보조 이용시설

국고보조 이용시설은 ‘일한 만큼 인정받고 눈치 안보고 쉴 수 있다면’을 종사자 처우개선 사업의 하위주제로 추출되었다. 우선 현장에서 ‘자녀 돌봄 휴가, 장기근속 휴가 도움’을 받고 있다고 하며, 기관으로 찾아와서 교육을 해주는 등 ‘맞춤형 교육의 필요성’이 제기되어야 함을 이야기하였다. 종사자들 단시간 인력이든 ‘인력 보강 요청’이 제기되었다. 또한 ‘임금체계와 수당이 사회복지 마당에서 모두 다 같았으면’ 하는 바람이 제안되었다.

“다른 것보다도 자기가 일한 만큼 인정받고 또 쉴 수 있을 때 쉴 수 있는 거 사실 그게 단순한 건데 종사자 입장에서 제일 좋거든요. 그게 좀 안 되는 게 서글픈 거죠.” (N)

“자녀 돌봄 휴가나 교육 휴가, 장기근속 휴가는 저희도 잘 활용해서 사용하고 있고요.” (O)

“시설에서 하는 교육들을 많이 신청해서 듣고는 있는데 이제 기관으로 찾아와서 교육을 해주는 것도 있으면 좋겠다는 생각이 들었어요. 기관에 맞춰서 교육을 해주면 좋겠다는 생각을 했고요.” (O)

“사실은 인력 한 명을 주는 것이 가장 좋으나 그게 어렵다고 한다면 단시간 내 인력이라도 어쨌든 올 수 있는 인력으로, 정말로 꼭 고정적으로 오는 인력이 반드시 있었으면 하는...” (K)

“임금체계 그 부분하고 그 다음에 그 시간외 수당이 그냥 다 똑같았으면 좋겠어요. 사회복지 마당에서는 그래서 다 똑같이 했으면 좋겠다는 생각이 듭니다.” (M)

### 4) 어려운 곳을 기준으로 차이를 좁히는 노력 : 국고보조 생활시설

국고보조 생활시설 그룹은 ‘어려운 곳을 기준으로 차이를 좁히는 노력’을 주제로 추출하였다. 종사자에게도 안식년을 제공해 휴식과 정근 수당을 요청하였다. 또한 ‘연차에 따른 처우개선비 지급’이 이루어졌으면 하였고, 대전시의 ‘예산을 모니터링 할 수 있는 시스템’이 요청되었다. 대전뿐만 아니라 전국적으로 처우개선 사업이 많이 개선되고 있는데, ‘장기근속 휴가, 자녀 돌봄 휴가, 유급 병가’ 등의 사업 등은 긍정적인 평가를 받고 있다.

“가장 어려운 데를 기준으로 해서 최소한 낮은 데부터라도 이렇게 좀 통일시켜 나가고 가장 낮은 데를 좀 상향시키려는 노력들이 좀 필요하지 않을까요. 편차가 너무 크니까 그걸 어떻게 좁힐 건가...” (T)

“종사자들도 안식년을 주어서 일정 기간 근무가 되면 휴식 시간을 주든지 정근 수당을 지급해줬으면 좋겠다.” (P)

“처우 개선비 상향과 연수에 따라서 처우개선비를 지급했으면 좋겠다. 현재 18만 원을 동일하게 지급하고 있잖아요. 근데 그걸 연차에 따라서 했으면 좋겠고” (P)

“우리 대전시의 예산에서 예비비라든가 어떠한 거에서 어떤 식으로 할 수 있는지 이거를 조금 더 모니터링 할 수 있는 시스템이 좀 필요해요.” (R)

“대전뿐만 아니라 전국적으로 많이 바뀌기는 했어요. 특히 장기근속 휴가라든가 자녀 돌봄 휴가, 유급병가 인정 이런 것들이 거의 전국적으로 이제는 다 돼 있더라고요.” (T)

### 5. 조직별 분석 결과

아래의 종사자 처우 실태를 조직별로 분석한 결과이다. 이 표에 의하면 지방이용 이용시설은 ‘중요한 것은 지방정부의 의지’, 지방이양 생활시설은 ‘누가 이 사회복지현장에 올까?’라는 주제가 탐색되었다. 또한 국고보조 이용시설은 ‘똑같은 대전인데 처우개선이 다 똑같아야지’와 국고보조 생활시설은 ‘국가가 방임하고 외면하는 국비시설’이 주제로 도출되었다.

〈 표 5-3-5 〉 처우현황 분석 결과 (조직별 전체)

구분	주제	하위주제		의미단위
지방이양 이용시설	중요한 것은 지방 정부의 의지	임금	전문가로 현장에 나오지만 최저 임금을 받고	<ul style="list-style-type: none"> <li>급여가 안 맞아 채용 시 지원자 없음.</li> <li>같은 일을 하는데 벌어지는 급여 차이</li> <li>지역마다 사설마다 임금기준이 천차만별</li> <li>인사 정체, 승진의 사다리가 작음.</li> </ul>
		근로 시간	절대적인 인력 총원 필요	<ul style="list-style-type: none"> <li>서비스 공백이 커서 쓰고 싶을 때 쓰지 못하는 휴가</li> <li>클라이언트 점심 준비로 휴게시간 없음.</li> <li>일과를 마쳐도 행정업무를 위해 다시 근무개시</li> <li>대체인력 활용의 어려움과 인력수급 문제</li> </ul>
		근로 환경	종사자들의 업무 하중 완화	<ul style="list-style-type: none"> <li>클라이언트의 폭력</li> <li>규정에 따른 인력 총원 절실</li> <li>수요조사를 통한 대전형 수당안 구축 필요</li> <li>임금 결정구조 참여</li> </ul>
		처우 개선 사업	종사자의 사기진작을 위한 정책	<ul style="list-style-type: none"> <li>장기근속, 자녀양육 휴가 환영</li> <li>유급휴가 보상비 책정 필요</li> <li>안정적인 인력 지원 체계 정비</li> <li>건강검진비, 복지 포인트 지원</li> </ul>
지방이양 생활시설	누가 이 사회복지 현장에 올까?	임금	노동에 대한 정당한 대가를 받고 있는가?	<ul style="list-style-type: none"> <li>시설별, 유형별, 규모별, 주무부처별로 너무 다른 급여체계</li> <li>극과 극의 차이를 보이는 현실</li> <li>운영비와 인건비의 분리</li> <li>개인시설과 법인시설의 차별</li> </ul>
		근로 시간	근로기준법을 지킬 수 없음	<ul style="list-style-type: none"> <li>종사자 수가 적아 근무조 짜기 어려움</li> <li>2교대도 꿈만 같은 현실</li> <li>대체 휴무로 인한 업무 공백</li> <li>시설장의 무제한 추가근무</li> </ul>
		근로 환경	위험과 소진	<ul style="list-style-type: none"> <li>열악이라 표현하지만 비참하다</li> <li>감정노동에 대한 조치방법 필요</li> <li>정신보건 사회복지사 배치 요청</li> <li>숫자에 따른 인력배치는 불합리하다</li> </ul>
		처우 개선 사업	긍정적인 변화를 체험	<ul style="list-style-type: none"> <li>종사자 휴가제도 확대</li> <li>교육이나 힐링으로 충전</li> <li>종사자는 퇴직하면 수급자?</li> <li>현장에서 필요한 것은 전문적인 개입</li> <li>중간 직급을 신설해 새로운 승진제 도입</li> </ul>

구분	주제	하위주제		의미단위
국고보조 이용시설	똑같은 대전인데 처우개선이 다 똑같아야지	임금	당해년도 제 호봉으로 급여만 받을 수 있다면...	<ul style="list-style-type: none"> <li>1~2년 전 임금테이블로 급여 지급</li> <li>바라던 호봉제, 최저임금도 안 되는 85% 적용</li> <li>운영비와 인건비 통 예산, 99%가 인건비</li> <li>기관마다 다 다른 수당들</li> </ul>
		근로 시간	인정받지 못하는 근로시간	<ul style="list-style-type: none"> <li>위급한 상황이 아니면 일과시간에 나가라</li> <li>예산이 없어 대체휴가로 제공</li> <li>수당 없어 봉사 강요</li> <li>대체인력 활용의 맹점</li> </ul>
		근로 환경	물리적이고 심리적인 종사자 안전문제	<ul style="list-style-type: none"> <li>위험한 상황에 처하는 종사자들</li> <li>코로나 돌봄으로 과로와 위험에 노출된 종사자들</li> <li>바빠서 받지 못하는 상담심리 치료</li> <li>휴게 공간과 사무실 확보</li> </ul>
		처우 개선 사업	일할 만큼 인정받고 눈치 안보고 쉴 수 있다면	<ul style="list-style-type: none"> <li>자녀 돌봄 휴가, 장기근속 휴가 도움</li> <li>맞춤형 교육의 필요성</li> <li>인력 보강 요청</li> <li>임금체계와 수당의 통일</li> </ul>
국고보조 생활시설	국가가 방임하고 외면하는 국비시설	임금	임금 하향평준화 하지 말자	<ul style="list-style-type: none"> <li>가이드라인이 있어도 호봉 낮춰 편성</li> <li>3년 전 가이드라인으로 지급</li> <li>인건비와 운영비가 구분되지 인건비 삭감?</li> <li>인건비가 오르면 명절수당을 낮추고</li> <li>호봉 낮은 종사자로 채용하라</li> </ul>
		근로 시간	문제는 인력과 시간외 수당	<ul style="list-style-type: none"> <li>2인 1조 근무체계 절실</li> <li>남은 근무는 모두 시설장의 몫</li> <li>문제 발생 시 대처가 안 됨.</li> <li>요일을 달리해 종사자를 채용</li> <li>종사자의 요구로 근무표준안 만들어 적용</li> </ul>
		근로 환경	안전에 취약한 근무환경	<ul style="list-style-type: none"> <li>입소자 안전 담보, 종사자 안전 도모</li> <li>가해, 자해 등 폭력적인 현상에 노출</li> <li>심리적 외상 경험에 대한 심리지원 필요</li> <li>종사자의 인권은 없다</li> </ul>
		처우 개선 사업	어려운 곳을 기준으로 차이를 좁히는 노력	<ul style="list-style-type: none"> <li>안식년 제도로 휴식과 수당 요청</li> <li>연차에 따른 처우개선비 지급</li> <li>예산을 모니터링 할 수 있는 시스템</li> <li>장기근속 휴가, 자녀돌봄 휴가, 유급 병가는 긍정적</li> </ul>

## 제4절 소결

본 연구는 대전광역시 사회복지시설 종사자 실태에 관해 포커스 그룹 인터뷰(FGI)를 통해 다면적이며 심층적으로 탐색하고자 하였다. FGI 참여를 희망하는 지방이양 이용시설, 지방이양 생활시설, 국고보조 이용시설, 국고보조 생활시설의 기관장 포함 종사자 20명을 4개의 집단으로 구분하여 대면과 비대면, 개별 및 집단 인터뷰를 진행하였는데, 하위 연구 문제는 다음과 같다. 첫째, 임금 구조 및 임금 체계는 어떠한가? 둘째, 근로시간은 어떠한가? 셋째, 근로환경은 어떠한가? 넷째, 사회복지 종사자 처우개선 사업은 어떠한가?이며 연구 결과를 요약하면 다음과 같다.

### 1. 임금 문제

임금과 관련하여 4개 그룹에서 도출된 의미와 주요 내용은 다음과 같다. 첫째, 명확한 기준이나 계획 없이 주어진 예산에 맞춰서 각기 다른 급여나 수당을 지급하고 있는 문제를 제기하였다. 이는 ‘시설별, 유형별, 규모별, 주무부처별로 너무 다른 급여체계’, ‘기관마다 다 다른 수당들’, ‘극과 극의 차이를 보이는 현실’, ‘지역마다 시설마다 임금기준이 천차만별’이라는 의미단위에서 공통적으로 살펴볼 수 있다. 둘째, 가이드라인이 있어도 가이드라인을 준수하지 않는 현실을 토로하였다. ‘1~2년 전 임금테이블로 급여 지급’, ‘3년 전 가이드라인으로 지급’, ‘가이드라인이 있어도 호봉 낮춰 편성’, ‘바라던 호봉제, 최저임금도 안 되는 85% 적용’ 등의 언급에서 임금 가이드라인이 있어도 지켜지지 않는 현실이 지적되었다. 셋째, 통 예산에서 운영비와 인건비 분리 지원 후에도 나아지지 않아 여전히 열악한 처우를 지적하였다. ‘통예산인 경우 99%가 인건비’로 극심한 운영비 부족 문제가 있었는데, 오랜 숙원이었던 ‘인건비와 운영비가 구분되니 상대적으로 인건비가 삭감’된 현실을 맞이하고 있다고 하였다. 이와 관련하여 ‘인건비가 오르니 명절수당을 낮추었으며’, 부족한 인건비로 인해 신규종사자 채용 시 ‘호봉 낮은 종사자로 채용’할 수밖에 없는 현실을 언급하였다. 여전히 열악한 현장의 보수체계에 대해, 종사자들은 ‘노동에 대한 정당한 대가를 받고 있는가?’를 진지하게 질문하고 있다.

### 2. 근로시간 문제

근로시간에 관한 결과는 첫째, 기관의 인력 부족의 어려움이 근로시간 문제와 직결되었다. 즉 ‘종사자 수가 작아 근무조 짜기의 어려움’이 컸으며, 근로기준법 준수를 위해서는 3교대가 아니

라 '2교대도 꿈만 같은 현실'임을 설명하였다. '2인 1조의 근무체계가 절실'하며, 인력이 부족해 긴급을 요하는 '문제 발생 시 대처가 되지 않음'이 지적되어 인력 부족문제가 서비스의 질에 부정적인 영향을 미침을 알려주었다. 이로써 근로시간 문제해결을 위해서는 '절대적인 인력 충원의 필요'가 제기되었다. 둘째, 시간외 수당 문제가 공통적으로 제기되었다. '인정받지 못하는 근로시간'으로 설명되는 수당 없는 초과근무는 '예산이 없어 대체휴가로 제공'되는데, '대체 휴무로 인한 업무 공백'이 불가피한 현실이다. 현장에서는 '위급한 상황이 아니면 일과시간에 나가라'는 업무지시가 수당 미지급으로 인한 어쩔 수 없는 선택임을 알 수 있다. 셋째, 인력과 시간외 수당 문제는 결국 시설장에게 전가되어 '시설장의 무제한 추가근무', '남은 근무는 모두 시설장의 몫'이 되어 근로기준법을 지키려면 어쩔 수 없이 법적 제재를 받지 않는 시설장의 희생이 담보가 되고 있음을 보고하였다.

### 3. 근로환경 문제

근로환경 문제는 사회복지 현장의 안전에 대한 염원으로 요약될 수 있다. 첫째, 종사자의 신체적 안전문제로 '클라이언트의 폭력'과 '가해, 자해 등 폭력적인 현장에 노출'된 근무여건, 이로서 항시 '위험한 상황에 처하는 종사자'들의 물리적인 환경을 설명하고 있다. 특히 코로나 시기, '코로나 돌봄으로 파도와 위험에 노출된 종사자'는 '입소자의 안전도 담보해야 하며, 종사자 안전도 도모해야 하는 이중적인 어려움에 처한 상황을 언급하였다. 둘째, 종사자의 심리적인 안전문제를 위해 여러 조치가 필요함을 확인하였다. 즉 '감정노동에 대한 조치방법', '심리적 외상 경험에 대한 심리지원'의 필요와, 기관의 '정신보건 사회복지사 배치'가 요청되었다. 그러나 지원을 위해 막상 종사자를 위한 상담심리 치료의 기회가 제공되어도 바쁜 업무로 이용하지 못하는 경우가 대부분으로, 사회복지사의 건강한 근로환경을 만들기 위해서는 규정에 따른 인력 충원이 더욱 절실한 해결과제임을 알 수 있다.

### 4. 종사자 처우개선 사업

종사자 처우개선 사업은 아직 충분하지는 않지만 그간의 노력을 통해 의미 있는 변화를 감지할 수 있었다. 첫째, 장기근속, 자녀돌봄 휴가, 유급 병가 등은 긍정적이며 종사자의 사기진작에 도움이 되는 정책이라는 의견이었다. '장기근속, 자녀양육 휴가 환영', '자녀 돌봄 휴가, 장기근속 휴가 도움', '유급 병가는 긍정적이며 종사자 휴가제도는 지속적인 확대'를 요청하였다. 둘째, 중

사자 처우개선은 무엇보다도 '임금과 인력 보강' 등 '충분한 보상이 우선되어야함'을 재차 강조하였다. 즉 '임금체계와 수당의 통일', '연차에 따른 처우개선비 지급', '인력 보강 요청', '안정적인 인력지원 체계 정비'와 '현장에서 필요한 전문적인 개입' 등이 그 내용들이다. 이 외에 맞춤형 교육, 힐링 프로그램, 사회복지사 퇴직 이후 보장정책, 건강 검진비, 복지 포인트, 유급휴가 보상 책정 등 다양한 의견이 개진되었다. 그러나 무엇보다도 임금과 인력 보강과 같은 사회복지사의 기본 처우가 근본적으로 개선되어야 하며, '극과 극의 차이를 보이는' 여러 사회복지 시설 가운데 가장 '어려운 곳을 기준으로 차이를 좁히는 노력'이 요청되었다.



## 제6장

---

# 결론 및 제언

---

- 제1절 보수수준 개선을 위한 정책적 제언
- 제2절 종사자 근무환경 개선을 위한 정책적 제언
- 제3절 역량강화 및 조직문화 개선을 위한 정책적 제언





## 제6장 결론 및 제언

본 연구의 주요 분석인 대전광역시 사회복지 시설 종사자의 보수현황 분석, 사회복지사 시설 및 종사자 처우 실태조사, 이용시설 및 생활시설 종사자 면접조사 등의 결과를 토대로 영역별 주요 개선점을 제안하고자 한다. 해당 내용을 통해 안정된 보수수준과 질 좋은 근무환경을 구축하며 종사자의 역량을 향상시켜 조직 내 행복도를 올리는 선순환을 만들 수 있도록 해야 할 것이다.

### 제1절 보수수준 개선을 위한 정책적 제언

#### 1. 인건비 가이드라인 준수

대전시에서 운영하고 있는 사회복지시설 종사자의 인건비 향상을 위해 보건복지부 인건비가이드라인 준수가 필요하다. 보수수준 분석, 종사자 및 시설 실태조사, 종사자 그룹인터뷰 모두에서 나타난 부분은 인건비 수준이 낮다는 것이다. 여성가족부 소관 국비시설의 경우(청소년시설, 청소년회복시설) 인건비 가이드라인 대비 67.8%~113.6%를 충족하며 보건복지부 소관 국비시설(지역아동센터, 다함께돌봄센터)의 경우 인건비 가이드라인 대비 47.6%~106.7% 수준에 머무는 것으로 나타났다. 이것은 고직위 고호봉자의 경우 가이드라인 준수율이 낮으며, 저직위 저호봉자의 경우 대전시의 추가수당으로 인건비 가이드라인 수준을 넘어서지만 절대적 보수수준이 낮은 것으로 나타났다.

가이드라인 충족률이 높다고 해서 높은 수준의 임금을 받는 것은 아니다. 저호봉자의 경우 전문가로 현장에 나오지만 최저임금수준으로 초봉을 받는 현실에 신규채용시 지원자가 없는 경우가 많다. 신규입사를 했다고 하더라도 사업별 지침에 따른 보수기준이 달라 같은 아동돌봄을 하는 유사한 직종이라도 종사자들이 받는 실지급 보수가 달라 이를 보완하는 제도가 필요하다.

이를 위해서 절대적으로 보수 수준이 작은 저호봉, 저직위에 대한 대응을 먼저해야 하는가, 혹은 저직위에 비하여 절대적인 보수의 양은 크지만 충족률이 낮은 고직위 고호봉자에 대한 보상을 먼저여야 하는가 등에 대한 이해관계자간의 합의 과정이 필요하다.

결국 유사 직무별, 시설별을 구분하여 직급과 호봉이 같다면 같은 보수를 받을 수 있도록 대전형 임금체계를 설계해야 할 것이다. 인건비가이드라인을 따르더라도 1~3년 전 가이드라인을 따르는 시설, 같은 유형이라도 지역별로 다르게 받는 수당, 유사 업무라도 사업지침에 따라 다르게

받는 인건비 등의 현실을 반영하여 하향평준화를 벗어난 구조가 필요하다.

이렇게 시설에서 기본급 체계는 매우 유동적이며, 사업별, 규모별 기준이 다르기 때문에 이 체계를 표준화하기 어렵다면 다양한 수당을 이용하여 보완할 수 있을 것이다. 이를 통해 노동에 대한 정당한 대가를 받을 수 있도록 해야 할 것이다.

이 외에도 현재 사회복지사법에는 사회복지시설 종사자의 범위가 넓다는 점에도 주목해야 한다. 현재 본 연구에서 다룬 사회복지시설 이외에도 범위 밖의 사회복지시설, 사회복지 관련 단체 또는 기관 등에 대한 대응 또한 고민해보아야 하는 부분이다.

## 2. 수당체계 등 다양화

보건복지부 인건비 가이드라인 기본급 체계의 불안정성을 보완하기 위한 방안으로 다양한 수당도입이 필요하다. 사회복지 종사자들이 가장 필요하다고 희망한 수당은 복지포인트 제도였으며, 종합건강검진지원을 도입할 필요가 있다. 신규입사자들의 인센티브가 될 수 있는 복지포인트 제도 등을 도입하고 장기근속자들의 건강관리 등을 위한 종합건강검진지원을 현실화 시킬 필요가 있다. 한편 직원포상제도와 안식휴가제를 지속적으로 확대할 필요가 있다.

현재 대전시에서는 인건비 가이드라인을 따르지 못하는 시설에 차등을 두어 종사자 특별수당, 정액급식비, 명절휴가비 등을 지원하고 있다. 종사자특별수당의 경우 종사자들의 인지도와 만족도가 가장 높은 복지제도로 기본급 수준을 맞추기 위해 보완하고 있는 제도로 그 역할을 하고 있다. 아동이용시설(지역아동센터, 다함께돌봄센터), 청소년시설(청소년 쉼터, 청소년회복지원시설)의 경우 가이드라인기준 충족율이 매우 낮은 상태로 종사자특별수당을 강화하여 지급할 필요가 있다. 또한 인건비 가이드라인을 적용받는 기관과 아닌 경우 명절휴가비의 차이가 나타나는데 대전시에서는 이를 상향조정하여 지급할 필요가 있다.

특히 현재 대전시에서 정액급식비 월 5만원을 지급하고 있는데 향후 물가상승률을 반영하여 현실화 시킬 필요가 있다. 종사자들의 희망하는 수당 중에서 정액급식비의 상향조정을 요청하는 목소리가 큰 것으로 나타났다. 수당지급의 경우 정규직과 비정규직의 차이는 더욱 클 것으로 나타난다. 비정규직의 경우 의료비지원과 같은 단기간에 이용할 수 있는 제도를 더 선호하는 것으로 나타나 비정규직의 처우를 고려하는 것이 필요하다. 이는 시설을 운영하는 주체에 따라 법인 전입금 등으로 처우개선을 위한 기반이 될 수 있기도 차등이 없도록 지원이 필요할 것이다. 다만 수당체계의 경우 기본적인 인건비가 정상화된 경우(법령상 사회복지공무원 임금수준) 일몰하는 방식으로 구조를 잡아야 할 것이다.

## 제2절 종사자 근무환경 개선을 위한 정책적 제언

### 1. 법정 근로시간 준수

사회복지시설에서 근무하는 근로자들의 법정근로시간, 휴게시간, 연차휴가, 시간외 근무시간 등을 올바르게 준수하여 기본적 권리를 보장받아야 한다. 실태조사에 따르면 28.5%는 교대근무를 하고 있으며, 25.1%는 시설에 상주하며 근무하고 있다. 이에 따라 휴게시간 보장이 되지 않는 경우도 20.4%로 나타난다. 시간 외 근로를 월 20.6시간 수행하고 있지만 야근 수당으로 인정받는 시간은 월 13.8시간이다. 법정휴일 중 연 6.4일 근무하지만 대체휴무(22.0%)로 사용하고 있다. 사회복지시설의 업무는 24시간 돌아가지만 법적인 근로시간을 필수적으로 준수하는 규정이 필요하다. ‘클라이언트 점심을 준비해서 제공하기 때문에 1시간의 휴게시간은 근무연장’이라고 밝히는 종사자들의 휴게시간 보장이 의무적으로 필요한 것으로 나타났다. 또한 투명한 근로시간 기록·관리가 전제되어 시간외 근무시간을 추가적으로 인정해주는 정책도 필요할 것이다.

한편 근로자 수가 많은 시설에서는 법정 근로시간을 준수할 수 있는 규정이 있지만 생활시설(장애인, 아동) 중 5인 미만의 사업장(그룹홈 등)은 법정근로시간 적용을 받지 않는다. 이 경우 시설장이 근무를 지속적으로 수행하게 되며 만성적인 과중한 업무로 근로시간이 늘어난다. 생활지도사 채용, 근무지와 생활하는 곳을 분리할 수 있는 휴식을 제공하는 제도가 필요할 것이다. 생활시설의 경우 3조 4교대 근무를 희망하지만, 현실은 2교대로 근무하고 있어 무제한 추가근무를 수행하고 있다는 점을 고려해야 한다. 이는 동시에 근로시간 준수를 위한 인력보충이 반드시 필요하다는 것을 의미한다.

### 2. 인력 추가 채용

근로시간과 관련하여 밀접하게 필요한 것은 정원 규정에 따른 인력충원이다. 법정 근로시간을 초과하여 일하는 구조는 근본적으로 인력이 부족하기 때문이며, 대체인력지원 등이 충분하지 않음을 뜻한다. 대전시 사회복지 시설의 정원 충원율은 93.1%이며, 특히 생활시설의 경우 84.0%의 충원율을 보이고 있어 현재 근로하고 있는 종사자들의 부담이 매우 높을 것으로 예상된다. 실제 코로나19 이후 종사자 50.1%는 업무에 대한 부담이 늘어났으며, 전문성에 대한 요구도 증가하고 있어 인력 충원이 필요한 현실이다. 하지만 강력한 인센티브가 없는 한 근로기준법을 지킬 수 없을 만큼 업무강도가 높은 곳에 신규인력이 채용되는 것이 어렵기 때문에 악순환은 계속될

것이다. 시설 실태조사에서 인력의 적정인원은 현원보다 평균 3명이 많은 것으로 나타났다. 특히 생활시설의 경우 그 격차가 약 4명으로 가장 많은 인력 보충이 필요한 것으로 나타났다. 주52시간 노동시간의 준수를 실현하기 위해 인력 추가 채용의 검토를 실행해야 할 것이다.

이에 대한 방편으로 대체인력지원사업을 추진하고 있다. 실태조사 결과 대체인력지원 사업을 이용하지 못한 시설이 59.0%로 나타나 대상 범위 확대가 필요한 것으로 보인다. 또한 개선사항으로 가장 필요한 것이 관련 업무 유경험자를 확보할 것을 요청하였으며, 인력 풀(pool) 전체를 확대할 것을 요청하였다. 따라서 주요 과제로 대체인력 지원 대상 범위를 넓히고 관련 업무 유경험자를 확보할 수 있도록 혜택을 늘려야 할 것이다. 하지만 대체인력지원의 경우 임시방편적인 인력보완 제도이므로 정규인력 충원이 선행되어야 할 것이다.

### 3. 승진체계 재구조화

사회복지시설 내 양질의 근무환경 조성을 위해 승진체계의 재구조화가 필요하다. 종사자 중 46.1%는 이직을 생각하고 있으며, 실제 시설에서는 2021년 평균 13.9%의 종사자가 이직한 것으로 나타났다. 그 원인은 낮은 임금수준과 함께 승진 가능성이 불투명하여 조직 내 비전이 없는 것을 꼽았다.

승진체계를 다루고 있는 지침은 보건복지부 인건비 가이드라인 내에는 이용시설의 직위별 승진 최소 연한을 설정하고 있다. 그러나 직위는 4단계(사회복지사-선임사회복지사-과장-부장)으로 한정되어 있으며, 총 15년의 소요 기간을 충족하는 경우 더 이상 승진할 수 있는 직위가 없다. 한편 실태조사에서 나타난 대전시의 사회복지 시설에서 근무하고 있는 종사자들은 평균 8.4년이며, 중간관리자의 평균 근무기간은 13.1년으로 높은 근속연수를 보인다. 입사하여 다양한 방법으로 승진할 수 있는 기회가 주어진 인사체계를 구축할 때 종사자의 업무 의욕을 향상시킬 수 있을 것이다. 특히 중간관리자의 승진체계를 다변화할 수 있는 구조와 승진에 따른 추가 호봉표가 필요할 것이다.

### 4. 종사자 안전 매뉴얼 강화

안전에 취약한 근무환경에 따라 종사자 안전 매뉴얼을 강화할 필요가 있다. 종사자 그룹인터뷰에 따르면 생활시설에서는 입소자 안전뿐만 아니라 종사자의 안전을 도모하기 위한 방안이 필요한 것으로 나타났다. 종사자들의 24.9%는 업무를 하며 질병이나 사고를 당한 경험이 있다고

응답했으며, 18.9%는 이용자에게 폭력을 당한 경험이 있다. 그러나 이런 폭력으로부터 보호할 수 있는 조치가 미흡한 것으로 나타나 근로자들의 안전을 위한 시스템이 시급한 것으로 보인다.

기관에서는 폭력예방 및 대응 매뉴얼 제작 및 보급이 필요하다고 하였으며, 매뉴얼 안에는 경찰서 연계 등의 조치 등이 필요할 것이다. 보안장비(CCTV)와 같은 인프라 구축도 추가적으로 필요한 것으로 나타난다.

또한 트라우마에 대한 지원과 폭력에 대응하는 정서적 수퍼비전이 필요한 것으로 보인다. 대 전광역사회복지사협회, 사회복지서비스원 등에서 진행하고 있는 심리상담지원서비스를 실질적으로 받을 수 있도록 강화할 필요가 있다. 이것은 이용자로부터의 위협은 업무소진과도 직결되는 문제로 안전한 근로환경을 만들기 위한 노력이 필요할 것이다. 한편 업무시간 내 상담서비스를 받는 것이 현실적으로 어렵다는 의견이 있어 근무시간에 따른 심리상담제도 의무화와 같은 실천이 필요할 것이다.

### 제3절 역량강화 및 조직문화 개선을 위한 정책적 제언

#### 1. 종사자 역량강화를 위한 교육체계 고도화

사회복지 종사자들의 소진관리 및 역량강화를 위해 교육내용을 다양화하고 교육을 수강할 수 있는 조건을 마련해야 한다. 종사자들은 의무교육 시간을 이용하여 연간 20.3시간 교육에 참여하고 있다. 하지만 교육에 참석하지 못하는 종사자들은 업무부담으로 교육에 참석하지 못하는 경우가 많았다. 또한 교육을 듣기 위해 개인 연차를 사용하는 경우가 있었는데 의무교육 수강을 위한 업무시간 인정이 필요할 것으로 보인다.

향후 희망하는 교육내용으로는 사회복지 인권, 개인정보관리와 같은 영역이 지속적으로 높게 나타나고 있으며 번-아웃(burn-out) 관리도 필요한 것으로 나타난다. 사회복지사협회와 사회복지서비스원 등의 교육기관에서는 종사자들의 소진관리를 위한 교육내용을 강화할 필요가 있다. 특히 직무양성과 관련하여 가벼운 정신질환을 가지고 있는 이용자들이 늘어나는 상황에서 사회복지 시설에서 전문가 양성을 받고자 하는 욕구가 나타나고 있다. 정신보건사회복지사 채용이 어려운 시점에서 일회적 트라우마 관리와 같은 교육이 아닌 전문성을 갖추고 현장에서 적용할 수 있는 교육체계 고도화를 준비할 필요가 있다.

## 2. 소통문화 강화

사회복지 시설의 조직 내 소통문화 강화가 필요한 것으로 나타났다. 이를 위해 노사협의회 구조의 현대화, 민주적 노동조합의 작동 등이 필요하다. 최근 조직 내 기성세대와 밀레니얼 세대 간 소통문화 이슈가 발생하고 있다. 조직 내 이동이 비교적 많지 않은 사회복지시설에서도 예외는 아니다. 조사에 따르면 직장 내 괴롭힘을 경험한 사례가 16.6% 있었으며, 혐의기구가 있더라도 60.7%는 영향력이 없거나 형식적인 절차라고 응답하였다. 그러다 보니 사회복지 시설에서는 최근 노사분쟁도 일어나고 있다. 이러한 조직에서는 기관 내부 소통이 지속적으로 필요하며 자신의 의견을 존중받을 것과 반대의견을 제시해도 불이익을 받는 사례는 없어야 할 것이다. 직원 1명당 친밀하게 소통하는 사람은 2.8명이 있는데 이들의 작은 모임을 지원하는 문화가 필요할 것이다.

이를 위해 업무시스템 효율화가 필요한 것으로 나타났다. 코로나19 이후 근무 형태의 변화로 소통할 수 있는 매개체를 스마트워크를 활용하고 있으며 PC와 모바일 활용을 위한 예산편성과 교육이 필요하다. 종사자들은 행정 처리의 편의성을 향상시킬 수 있는 체계가 필요하고, 업무시스템을 통한 유연한 근무제도, 돌봄지원 강화까지 연결하여 일가정 양립의 현실화가 필요한 것으로 나타났다.

---

## 참고문헌

---





## 참고문헌

- 김영중(2007). 사회복지조사론: 이해와 활용. 서울: 학지사.
- 김영천(2006). 사이버가정학습 우수운영사례 질적연구: 운영유형별 핵심성공요인 분석을 중심으로. 교육정보미디어연구, 13(2): 107-137.
- 보건복지부a(2022). 2022년 아동분야 사업안내. 세종: 보건복지부.
- 보건복지부b(2022). 다함께 돌봄사업안내. 세종: 보건복지부.
- 보건복지부c(2022). 자활사업안내. 세종: 보건복지부.
- 여성가족부(2022). 2022년 청소년사업 안내. 세종: 여성가족부.
- Morgan, D. L., & Krueger, R. A. (1993). When to use focus groups and why. In D. L. Morgan (Ed.), Successful focus groups: advancing the state of the art ( 3-19), Newbury Park, CA: Sage.

### [행정자료]

- 대전광역시청 복지정책과(2021. 12.). 사회복지사 등 처우개선위원회 회의자료.
- 대전광역시청 복지정책과(2022. 12.). 사회복지사 등 처우개선위원회 회의자료.
- 보건복지부d(2021). 2022년 사회복지시설 종사자 인건비가이드라인.  
[http://www.mohw.go.kr/react/jb/sjb0601vw.jsp?PAR\\_MENU\\_ID=03&MENU\\_ID=03160501&CONT\\_SEQ=369192](http://www.mohw.go.kr/react/jb/sjb0601vw.jsp?PAR_MENU_ID=03&MENU_ID=03160501&CONT_SEQ=369192)
- 보건복지부e(2022). 2022년 장애인거주시설 운영지원사업 국고보조금 지원기준.

### [법령]

- 사회복지사 등의 처우 및 지위 향상을 위한 법률
- 대전광역시 사회복지사 등의 처우 및 지위 향상을 위한 조례



부록

---

## 설문조사표

---

사회복지시설 종사자 처우 실태조사(시설조사용)

사회복지시설 종사자 처우 실태조사(종사자용)





## 〈부록〉 설문조사표

### 시설조사용

# 사회복지시설 종사자 처우 실태조사

〈인사·총무 담당 과·부장급 작성 요망〉

□ 본 조사는 시설평가와 전혀 관계없습니다. 또한 개별 시설단위로 분석하거나 발표하지 않습니다.

안녕하십니까?

대전광역시와 대전광역시사회서비스원은 「사회복지사 등의 처우 및 지위 향상을 위한 법률」과 「대전광역시 사회복지사 등의 처우 및 지위 향상을 위한 조례」에 의해 사회복지시설 종사자 보수수준 및 지급실태 등에 관한 실태조사를 3년마다 수행하고 있습니다.

이번 조사는 2014년, 2017년, 2019년에 이어 네 번째로 실시되는 조사이며, 처우개선 자원계획 수립과 시행(2024~2026년)을 계획고자 본 설문을 실시합니다.

본 설문지의 대상은 「사회복지사업법」 제2조제1호에 규정된 개별법령에 따른 사회복지사업을 행할 목적으로 설치된 시설입니다. 조사 내용은 통계법 제33조와 제34조에 의거 통계목적으로만 사용되고 그 비밀은 반드시 보장됩니다. 귀 시설의 소중한 응답은 올바른 정책수립에 귀중한 기초자료로 이용되오니 한 문항도 빠짐없이 솔직하게 응답하여 주시기 바랍니다.

귀 시설의 무궁한 발전을 기원합니다.

2022년 10월

대전광역시장 · 대전광역시사회서비스원장

〈조사기관〉

〈조사 주관〉 대전시사회서비스원 정책연구부



**대전광역시**  
DAEJEON METROPOLITAN CITY



**대전광역시사회서비스원**

## 【 조사 안내 】

### 1. 연구과제명: 대전광역시 사회복지시설 종사자 처우 실태조사

### 2. 조사대상

시설조사	사회복지사업법 제2조제1호 각 목의 법률에 의해 설치된 사회복지시설 (노인장기요양서비스 제공기관, 어린이집 제외)
종사자 조사	사회복지시설의 모든 종사자 (모든 직렬, 직군) (정원 규정에 의한 종사자/계약직 종사자 포함)

### 3. 조사절차

- **시설 조사용** : 발급된 시설조사표 링크에 접속하시어 **인사총무 담당 과부장급**이 작성하시어 응답해 주십시오. 시설 조사는 저장기능이 있어 시간을 두고 작성가능합니다.

【응답기간: 2022. 10. 14. ~ 2022. 11. 4.】

- **종사자용**:

- 발급된 종사자용 링크를 소속직원 전체에게 이메일 발송해 주시고, 응답독려부탁드립니다.

【응답기간: 2022. 10. 14. ~ 2022. 11. 4.】

- 종사자의 조사표는 해당 기관의 **모든 직원**(정규직, 계약직, 사업직, 관리직, 간호직 등)이 응답합니다.  
종사자 조사는 **저장기능이 없으니 1회 접속시 응답을 완료**해주세요.

### 4. 시설/ 종사자 조사 응답 시 유의사항

- 본 조사결과는 시설평가와 전혀 관계없습니다. 아울러 개별 시설단위로 분석 및 발표하지 않으니, 현황 그대로 작성을 요청드립니다.
- 귀 시설에 종사자용 조사표의 수는 대전광역시 보건복지국 내부자료에 의해 파악한 종사자 인원 (개별법 및 지침에 규정된 종사자)입니다.
- 따라서 실제 종사자 수만큼 응답하여 회신하시면 됩니다. 단, 조사대상은 개별법 및 지침에 규정된 종사자이며, 보조금으로 인건비가 지급되는 종사자이어야 합니다.

각 질문에 대한 응답은 특별한 시점이 제시되지 않는 한 조사일을 기준으로 응답하시면 됩니다.

### A. 사회복지시설 일반현황

A1. 시설명	A2. 설립연도	년																																												
A3. 운영주체	<input type="checkbox"/> ① 사회복지법인 <input type="checkbox"/> ② 재단법인 <input type="checkbox"/> ③ 학교법인 <input type="checkbox"/> ④ 사단법인 <input type="checkbox"/> ⑤ 종교법인 <input type="checkbox"/> ⑥ 의료법인 <input type="checkbox"/> ⑦ 비법인민간단체 <input type="checkbox"/> ⑧ 개인운영 <input type="checkbox"/> ⑨ 회사법인 <input type="checkbox"/> ⑩ 국립·지방자치단체 <input type="checkbox"/> ⑪ 기타(                    )																																													
A4. 소관부처	<input type="checkbox"/> ① 보건복지부 <input type="checkbox"/> ② 여성가족부																																													
A5. 재정지원방식	<input type="checkbox"/> ① 국비지원시설 <input type="checkbox"/> ② 지방이양시설 <input type="checkbox"/> ③ 국비+지방비 시설 <input type="checkbox"/> ④ 기타(                    )																																													
A6. 시설 소재지	<input type="checkbox"/> ① 동구 <input type="checkbox"/> ② 중구 <input type="checkbox"/> ③ 서구 <input type="checkbox"/> ④ 유성구 <input type="checkbox"/> ⑤ 대덕구																																													
A7. 시설유형	<input type="checkbox"/> ① 생활시설 <input type="checkbox"/> ② 이용시설																																													
A8. 시설종류	<input type="checkbox"/> ① 노인복지시설 <input type="checkbox"/> ② 아동복지시설 <input type="checkbox"/> ③ 장애인복지시설 <input type="checkbox"/> ④ 정신보건시설 <input type="checkbox"/> ⑤ 노숙인시설 <input type="checkbox"/> ⑥ 사회복지관(지역주민) <input type="checkbox"/> ⑦ 지역(광역)자활센터 <input type="checkbox"/> ⑧ 성매매피해지원시설 <input type="checkbox"/> ⑨ 성폭력피해보호시설 <input type="checkbox"/> ⑩ 가정폭력보호시설 <input type="checkbox"/> ⑪ 한부모가족복지시설 <input type="checkbox"/> ⑫ 다문화가족지원센터 <input type="checkbox"/> ⑬ 청소년복지시설 <input type="checkbox"/> ⑭ 기타(                    )																																													
A9. 운영예산	<table border="1"> <tr> <td>2021년 결산액</td> <td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td> <td>천원</td> </tr> <tr> <td>(세출결산 내) 인건비</td> <td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td> <td>천원</td> </tr> <tr> <td>2022년 예산액</td> <td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td> <td>천원</td> </tr> <tr> <td>(예산계획 내) 인건비</td> <td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td> <td>천원</td> </tr> </table>	2021년 결산액										천원	(세출결산 내) 인건비										천원	2022년 예산액										천원	(예산계획 내) 인건비										천원	
2021년 결산액										천원																																				
(세출결산 내) 인건비										천원																																				
2022년 예산액										천원																																				
(예산계획 내) 인건비										천원																																				
A10. 이용자수	<table border="1"> <tr> <td>월 평균 이용자 (22년 7~9월)</td> <td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td> <td>명</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">생활시설 (22년 9월 기준)</td> <td>정원</td> <td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td> <td>명</td> </tr> <tr> <td>현원</td> <td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td> <td>명</td> </tr> </table>	월 평균 이용자 (22년 7~9월)										명	생활시설 (22년 9월 기준)	정원									명	현원									명													
월 평균 이용자 (22년 7~9월)										명																																				
생활시설 (22년 9월 기준)	정원									명																																				
	현원									명																																				

\* 「2022 사회복지시설 관리안내」의 사회복지시설의 종류(p.5~6)를 확인하여 기입하여 주십시오.

## B. 사회복지시설 종사자 현황

B1

귀 시설의 종사자 정원과 현원을 작성하여 주십시오.

(정규직 및 계약직 현원 전체, 규정(지침)상 종사자 수(정원)가 없는 경우, 실제 종사자 수(현원)만 기입)

구분	규정(지침)상 종사자 수 (정원)	실제 종사자 수 (현원)
2021년	명	명
2022년	명	명

B1-1. 시설 특성, 업무량 등을 고려할 때 귀 시설의 적정한 종사자 수는 몇 명이라고 생각하십니까?

( )명

B2

귀 시설의 종사자 현황을 작성하여 주십시오.(2022.10월 기준)

\* 해당 유형의 종사자가 없을 경우 '0'을 입력해주세요.

2-1	상용직 근로자	( )명	※ 근로계약기간이 1년 이상인 근로자이거나 ※ 정해진 계약기간 없이 본인이 원하면 계속 일할 수 있는 경우
2-2	임시직 근로자	( )명	※ 근로계약기간이 1개월 이상 1년 미만인 근로자 이거나 ※ 근로계약이 없더라도 1년 이내에 이 일이 끝날 것이라도 생각되는 경우(계약직 포함)
2-3	일용직 근로자	( )명	※ 근로계약기간이 1개월 미만인 근로자이거나 ※ 매일매일 고용되어 일당제 급여를 받고 일하거나 ※ 일정한 장소 없이 돌아다니면서 일한 대가를 받는 경우
2-4	비임금 근로자	( )명	※ 고용주, 자영자, 무급가족종사자
2-5	당해 연도 파견 근로자	( )명	※ 공공근로사업 참여자, 사회적기업 전문인력, 사회복지무원 등 정부를 비롯한 타 기관과의 근로계약에 따른 유급 근로자

B3

지난 2년간(2020~2021년) 귀 시설 종사자의 이직현황을 작성하여 주십시오.

구분	정규직 종사자		비정규직 종사자	
	실 인원	이직 인원	실 인원	이직 인원
2020년	명	명	명	명
2021년	명	명	명	명

\* 정년퇴직 및 계약만료에 의한 해지의 경우를 제외함. 중도 이직의 경우만 기재하여 주십시오.

\* 이직 인원이 없는 경우에는 '0명'으로 기재하여 주십시오.

\* 시설의 설립년도에 해당하지 않는 시설은 '999'로 기재하여 주십시오.

(예시: 2021년 설립의 경우 2020년은 '999'로 기재)

### C. 사회복지시설 근로환경

C1

귀 시설은 교대근무제로 근무하는 종사자가 있습니까?

\_\_\_\_\_ ① 교대근무 있음                      \_\_\_\_\_ ② 교대근무 없음 (☞C2번 문항으로)

C1-1. 귀 시설의 주된 교대근무형태는 무엇입니까?

〈참조〉		〈 교대근무형태의 종류 〉
2조	격일제	24시간 근무하고 다음날 24시간 휴무
	2교대	2개 근무조가 1일을 전후반기로 나누어 근무
3조	2교대	3개 근무조가 1일을 전후반기로 나누어 근무하고 1조는 휴무
	3교대	3개 근무조가 1일을 3조로 나누어 근무
4조	2교대	4개 근무조가 1일을 2조로 나누어 근무하고 2조는 휴무
	3교대	4개 근무조가 1일을 3조로 나누어 근무하고 1조는 휴무

\_\_\_\_\_ ① 2조 격일제                      \_\_\_\_\_ ② 2조 2교대                      \_\_\_\_\_ ③ 3조 2교대  
 \_\_\_\_\_ ④ 3조 3교대                      \_\_\_\_\_ ⑤ 4조 2교대                      \_\_\_\_\_ ⑥ 4조 3교대  
 \_\_\_\_\_ ⑦ 기타(                      )

C1-2. 주 52시간(주 40시간 근로, 초과근로 최대 12시간 포함)을 고려했을 때, 다음의 사회복지시설 표준 근로형태 중 현실적으로 가능한 교대근무 형태는 무엇입니까?

〈예시〉		〈교대근무표별 근로〉			
구분	3조(A, B, C조)		4조(A, B, C, D조)		
	2교대	3교대	2교대	3교대	
1주기	주-주-주-주-휴-휴 야-야-야-야-휴-휴	주-주-주-주-주(연장4h) 오-오-오-오-오(연장4h) 야-야-야-야-야-휴	주-주-주-주-휴-휴 휴-휴-야-야-야-야 휴-휴-휴-휴	주-주-주-주-휴-야 야-야-야-휴-휴-오 오-오-오-휴	
1주기당 근무시간	(12시간×8일) =96시간	(8시간×12일)+(12시간×2일) =120시간	(12시간×8일) =96시간	(8시간×12일) =96시간	

\_\_\_\_\_ ① 3조 2교대(96시간)                      \_\_\_\_\_ ② 3조 3교대(120시간)  
 \_\_\_\_\_ ③ 4조 2교대(96시간)                      \_\_\_\_\_ ④ 4조 3교대(96시간)

C1-3. 근로기준법 제55조 1항에 따르면, 사용자는 근로자에게 1주에 평균 1회 이상의 유급휴일을 보장해야 합니다. 귀 시설은 종사자에게 유급휴일을 부여하고 있습니까?

\_\_\_\_\_ ① 부여함                      \_\_\_\_\_ ② 때때로 부여함                      \_\_\_\_\_ ③ 부여하지 않음

야간당직이란 정상근무 시간이 종료된 후로부터 다음날 정상근무 시간이 개시될 때까지 업무처리, 건물 및 부대시설 관리와 안전 등을 위하여 근무(22시~익일 06시까지)하는 것을 말합니다(단, 교대근무, 생활 인케어 업무 제외).

C2

귀 시설은 업무처리, 건물 및 부대시설 관리와 안전 등을 위하여 야간당직이 필요합니까?

- \_\_\_ ① 현재 실시하고 있음  
\_\_\_ ② 필요하나, 실시하지 않음  (☞ C3번 문항으로)  
\_\_\_ ③ 필요하지 않아서, 실시하지 않음

C2-1. (야간당직을 실시하는 시설만 응답) 귀 시설의 야간당직은 주로 어떤 형태로 운영하고 있습니까?

- \_\_\_ ① 직원이 순번제로 실시  
\_\_\_ ② 당직을 위해 별도의 인력 활용  
\_\_\_ ③ 야간근무자가 당직근무를 병행  
\_\_\_ ④ 기타( )

C3

귀 시설은 고용주와 종사자 간의 협의기구가 구성되어 있습니까?

- \_\_\_ ① 노동조합이 구성되어 있다  
\_\_\_ ② 노사협의체가 구성되어 있다  
\_\_\_ ③ 기타 형태의 협의기구가 구성되어 있다  
\_\_\_ ④ 구성되어 있지 않다

C4

귀 시설은 근로기준법 개정(특례업종 폐지)에 따른 주 52시간 근로시간 적용 시기는 언제입니까?

(법인 단위 종사자 수 기준으로 적용받는 경우는 이를 고려하여 응답)

- \_\_\_ ① 2019년 7월 1일 (상시근로자 300명 이상)  
\_\_\_ ② 2020년 1월 1일 (상시근로자 50명 이상 300명 미만)  
\_\_\_ ③ 2021년 7월 1일 (상시근로자 5명 이상 50명 미만)  
\_\_\_ ④ 해당없음 (상시근로자 5인 미만)

## D. 처우와 보수

D1

귀 시설의 2022년 보수 지급 시 적용하는 주된 보수체계는 어느 유형에 해당합니까?

\_\_\_\_\_ ① 호봉제                      \_\_\_\_\_ ② 연봉제                      \_\_\_\_\_ ③ 기타(                      )

D1-1. 귀 시설 종사자의 급여확정 시, 다음의 경력 사항들을 몇 %로 적용하였습니까?

\* 경력으로 인정하지 않을 경우 '0'으로 입력해주세요.

사회복지시설 경력		유사 경력		사회복지시설 외 경력		군 경력	
적용률	%	적용률	%	적용률	%	적용률	%

D1-2. 2022년 10월 기준, 귀 시설의 수당의 종류에 모두 표시해주시기 바랍니다.

\* 수당은 "보수지급 기준표"에 명시된 항목에 한합니다.

수당 (정규직)	① 가족수당	② 정근수당	③ 명절수당	④ 직무수당
	⑤ 자격수당	⑥ 서무회계수당	⑦ 가계보조수당	⑧ 연장 근로수당
	⑨ 야간 근로수당	⑩ 휴일 근로수당	⑪ 급식수당(급량비)	⑫ 직책수당
	⑬ 교통수당	⑭ 복지수당	⑮ 법인수당	⑯ 장기근로수당
	⑰ 자녀교육 및 보육 수당	⑰ 기말수당	⑱ 관리자수당	⑳ 기타(                      )
수당 (비정규)	① 가족수당	② 정근수당	③ 명절수당	④ 직무수당
	⑤ 자격수당	⑥ 서무회계수당	⑦ 가계보조수당	⑧ 연장 근로수당
	⑨ 야간 근로수당	⑩ 휴일 근로수당	⑪ 급식수당(급량비)	⑫ 직책수당
	⑬ 교통수당	⑭ 복지수당	⑮ 법인수당	⑯ 장기근로수당
	⑰ 자녀교육 및 보육 수당	⑰ 기말수당	⑱ 관리자수당	⑳ 기타(                      )

D2

귀 시설의 2022년 보수 지급 시 적용하는 주된 인건비 가이드라인 및 적용연도는 무엇입니까?

아래에 해당하는 곳에 v표해 주십시오.

적용 가이드라인	_____ ① 보건복지부 사회복지시설 종사자 인건비 가이드라인 _____ ② 여성가족부 인건비 가이드라인 _____ ③ 개별 법령 및 지침의 가이드라인 _____ ④ 지방자치단체 가이드라인 _____ ⑤ 직능단체 권고안 _____ ⑥ 법인시설 자체기준 _____ ⑦ 최저임금제 _____ ⑧ 생활임금제 _____ ⑨ 기타(                      )
적용연도	_____ ① 2020                      _____ ② 2021 _____ ③ 2022                      _____ ④ 기타(                      )
가이드라인 준수율	_____ % (해당 가이드라인을 얼마나 준수하여 보수를 지급하고 있습니까?)

**D3**

귀 시설은 시간의 근로에 따른 수당을 지급합니까?

- \_\_\_ ① 지급함(실제 시간외 근로시간 모두 지급)
- \_\_\_ ② 일부 지급함(실제 시간외 근로 30시간, 수당 지급 20시간)
- \_\_\_ ③ 지급하지 않음 (→ D4으로)
- \_\_\_ ④ 시간외 근로를 시키지 않음 (→ D4으로)

D3-1. 귀 시설의 시간외 근로에 따른 수당 인정시간을 작성하여 주십시오.

<b>인정시간</b>	비교대근무자 월 최대_____시간	교대근무자 월 최대_____시간
	*교대근무자가 없는 시설은 '999'로 기입	

D3-2. 귀 시설의 특성과 업무량을 고려하여 시간외 근로 수당에 대한 합리적인 인정시간을 작성하여 주십시오.

<b>합리적인 인정시간</b>	비교대근무자 월 최대_____시간	교대근무자 월 최대_____시간
	* 교대근무자가 없는 시설은 '999'로 기입	

D3-3. 귀 시설의 시간외 근로에 따른 수당의 지급방식은 어떠한가요?

- \_\_\_ ① 통상임금(기본급+수당)의 50%이상 가산하여 지급
- \_\_\_ ② 통상임금(기본급+수당)의 100% 지급
- \_\_\_ ③ 기본급의 50%이상 가산하여 지급
- \_\_\_ ④ 기본급의 100% 지급
- \_\_\_ ⑤ 시설에서 자체적으로 정한 금액 지급
- \_\_\_ ⑥ 기타( )

D3-4. 귀 시설은 8시간을 초과한 휴일근로자에게 초과시간에 따른 수당의 지급방식은 어떠한가요?

- \_\_\_ ① 통상임금(기본급+수당)의 100%이상 가산하여 지급
- \_\_\_ ② 시간외 근로 수당 지급방식(2-3번 응답)과 동일하게 지급
- \_\_\_ ③ 기타( )

보상휴가제는 시간외 근로에 대하여 임금(시간외 근로수당)을 지급하는 것을 대신하여 휴가를 주는 제도입니다.

**D4**

귀 시설은 시간외 근로수당을 대신하여 휴가를 부여하는 보상휴가제를 시행하고 있습니까?

- \_\_\_ ① 시행하고 있음
- \_\_\_ ② 시행하지 않음

**D5** 지난해(2021년) 귀 시설 전체 종사자의 연차 유급휴가 사용 현황을 작성하여 주십시오.

종사자 수	전체 종사자의 연차 유급휴가일 수 (A)	전체 종사자의 연차 유급휴가 사용일 수(B)	연차 유급휴가 미사용에 따른 수당 지급일 수(C)	미 사용일 수(D) (D=A-B-C)
예시) 10명	180일	130일	20일	30일
명	일	일	일	일

\* 2021년 1월 1일의 재직 종사자 수를 기준으로 1년간(2021년) 연차 유급휴가 사용현황 작성. 중도퇴사자의 경우 근무기간까지의 연차 유급휴가일수를 계산하여 작성가능

**D6** 귀 시설은 종사자가 사용하지 못한 연차 유급휴가에 대한 수당을 지급하십니까?

- ① 미사용 휴가일수 모두 지급                       ② 미사용 휴가일수 중 일부 지급  
 ③ 지급하지 않음

사회복지시설 종사자 대체인력지원사업은 종사자에게는 자기계발 등 재충전의 기회를 제공(연차, 교육, 경조사, 병가 등), 기관에는 시설 종사자의 부재로 인한 업무공백을 최소화하여 시설의 원활한 운영을 목적으로 대체인력을 지원하는 사업입니다.

**D7** 귀 시설은 종사자의 업무공백(연차, 교육, 병가 등) 지원을 위해 대체인력지원사업을 신청한 경험이 있습니까?

- ① 있음(☞D7-1번 문항으로)                       ② 없음(☞D7-3번 문항으로)

D7-1. (신청 경험이 있는 시설만 응답) 대체인력지원사업 신청 후 인력을 받았습니까?

- ① 예(☞D7-2번 문항으로)                       ② 아니오(☞D7-3번 문항으로)

D7-2. (이용 경험이 있는 시설만 응답) 대체인력지원사업의 이용 만족도는 어떠합니까?

- ① 매우 불만족                       ② 불만족                       ③ 보통  
 ④ 만족                       ⑤ 매우 만족

D7-3. 대체인력지원사업 개선사항은 무엇입니까?

- ① 대체인력풀 확대                       ② 관련업무 유경력자 확보                       ③ 활용시간/기간 확대  
 ④ 다양한 직군 확보                       ⑤ 제도이용 가능기관 확대                       ⑥ 기타



D11

시설의 입장에서 사회복지시설 종사자의 처우 개선을 위해 각 제도의 필요 정도는 어떠합니까?

	전혀 불필요	불필요	보통	필요	매우 필요
① 보건복지부/여가부 사회복지시설 종사자 인건비 가이드라인 준수 의무화 ② 사회복지시설 보조금 지급방식 변경: 포괄지원 → 인건비와 운영비 분리 지원 ③ 사회복지시설 단일급여체계 구축을 통한 시설 간 종사자 보수격차 해소 ④ 사회복지사 등의 보수를 사회복지전담공무원의 보수수준과 동일하게 지급 ⑤ 사회복지시설 운영법인의 종사자 인건비에 대한 추가지원 의무화 ⑥ 사회복지시설 종사자 인건비의 지원주체의 변경: 지방자치단체 → 중앙정부 ⑦ 사회복지시설 종사자 인건비의 지원주체의 변경: 중앙정부 → 지방자치단체 ⑧ 종사자 인건비와 관련하여 시설종사자와 협의할 수 있는 시스템 마련 ⑨ 시설종사자 정원규정 개정과 이에 따른 인력증원 ⑩ 시설별 최소 승진연한 기준 마련 및 직급별 자격기준 강화 ⑪ 종사자 인건보호(감정노동자지원체계, 사회복지법률자문단) 등의 강화 ⑫ 기타( )	①	②	③	④	⑤

D12

시설의 입장에서 사회복지시설 종사자의 처우 개선을 위한 우선순위는 무엇입니까?

① 보건복지부/여가부 사회복지시설 종사자 인건비 가이드라인 준수 의무화 ② 사회복지시설 보조금 지급방식 변경: 포괄지원 → 인건비와 운영비 분리 지원 ③ 사회복지시설 단일급여체계 구축을 통한 시설 간 종사자 보수격차 해소 ④ 사회복지사 등의 보수를 사회복지전담공무원의 보수수준과 동일하게 지급 ⑤ 사회복지시설 운영법인의 종사자 인건비에 대한 추가지원 의무화 ⑥ 사회복지시설 종사자 인건비의 지원주체의 변경: 지방자치단체 → 중앙정부 ⑦ 사회복지시설 종사자 인건비의 지원주체의 변경: 중앙정부 → 지방자치단체 ⑧ 종사자 인건비와 관련하여 시설종사자와 협의할 수 있는 시스템 마련 ⑨ 시설종사자 정원규정 개정과 이에 따른 인력증원 ⑩ 시설별 최소 승진연한 기준 마련 및 직급별 자격기준 강화 ⑪ 종사자 인건보호(감정노동자지원체계, 사회복지법률자문단) 등의 강화 ⑫ 기타( )	1순위 _____ 번, 2순위 _____ 번
--	-----------------------------

## E. 교육 및 훈련

E1

귀 시설은 자기계발 및 직무관련 직원교육을 위한 규정 또는 지침(의무교육 제외)이 마련되어 있습니까?

\_\_\_\_\_ ① 있음                      \_\_\_\_\_ ② 없음

E2

귀 시설은 외부교육 참가비를 지원합니까?

\_\_\_\_\_ ① 지원함                      \_\_\_\_\_ ② 지원하지 않음

E3

귀 시설의 직원교육비 현황을 작성하여 주십시오.

2021년 결산액					천원
2022년 예산액					천원

E4

귀 시설은 종사자의 자기계발 및 직무관련 교육 참여 시 복무관리를 주로 어떻게 처리합니까?

① 전부 공가 사용      ② 일부 공가 + 일부 연가 사용      ③ 전부 연가 사용      ④ 일부 출장 인정      ⑤ 기타

## F. 모성보호와 일가정 양립

F1

귀 시설의 일가정 양립 지원제도에 관한 질문입니다. 각 항목마다 해당하는 곳에 v표 하십시오.

일가정 양립 지원제도	기관인지도		사용(도입) 가능 여부		기관 부담 정도			
	알고 있음	모름	가능함 (도입)	불가능함 (미도입)	전혀 부담 안됨	부담 안됨	부담됨	매우 부담됨
① 육아휴직(급여) 제도								
② 동일자녀에 대한 육아휴직 총 2년 사용								
③ 아빠 육아휴직 보너스제								
④ 육아기 근로시간 단축 제도								
⑤ 가족돌봄휴직 제도								



F4

귀 시설의 유연근로제에 관한 질문입니다. 2019년 이후 도입한 경험이 있는 근무형태에 대해 해당하는 곳에 v표 해주십시오.

유연근로제		시행(도입) 여부		지속(적용) 가능성	
		시행(도입)	미시행(미도입)	가능	불가능
① 시간선택제	근로자의 필요에 따라 전일제 근로자보다 짧게 근로하는 유연한 근로시간제도				
② 시차출퇴근제	설정된 한도 내에서 근로자가 근무 시작 시간과 종료 시간을 자유롭게 정하도록 허용하는 제도				
③ 탄력근무제	일이 많은 주의 근로시간은 늘리는 대신 다른 주의 근로시간을 줄여 평균적으로 법정근로시간인 주 40시간으로 근로시간을 맞추는 제도				
④ 주4일 근무제	정해진 근로시간을 주4일에 하는 제도				
⑤ 재택근무제	(1주일에 하루 이상을 사무실이 아닌 '집'에서 업무를 수행하는 형태)				
⑥ 원격근무제	스마트근무제, 이동근무제 등				

F5

고용안정 지원금 제도에 관한 질문입니다. 각 항목마다 해당하는 곳에 v표해 주십시오.

고용안정 지원금 제도		인지도		이용여부	
		알고 있음	모름	있음	없음
① 출산육아기 고용안정장려금	육아휴직, 육아기근로시간단축, 출산전후 휴가, 유산·사산휴가를 허용한 사업주에게 장려금 지원				
② 정규직 전환 지원	비정규직 근로자를 정규직으로 전환하여 근로조건을 개선한 사업주에게 장려금 지원				
③ 시간선택제 전환 지원	근로자 요청에 따라 주15시간 이상 30시간 이하로 하여 근로하게 한 사업주에게 장려금 지원				
④ 일가정 양립 환경개선 지원	시차출퇴근제, 탄력근무제, 재택근무제, 원격근무제 중 어느 하나의 유연근무제도를 도입 및 확대 시행한 사업주에게 장려금 지원				

## G. 종사자의 안전과 인권

G1

2019년부터 현재까지 귀 시설에서 업무상 질병이나 사고가 발생한 적이 있습니까?

\_\_\_\_\_ ① 있음                      \_\_\_\_\_ ② 없음 (→ G2로)

G1-1. 2019년부터 2022년 현재까지 귀 시설에서 발생한 업무상 질병이나 사고 현황 및 처리방법을 작성하여 주십시오.

총 발생건수 (A)	건	⇒	산업재해보상보험 미신청 및 미승인 건수(A-C)	건	⇒	처리 방법	개인이 비용처리	건
산업재해보상보험 신청건수(B)	건						기관에서 비용처리	건
산업재해보상보험 승인건수(C)	건						개인과 기관의 공동 부담	건

G2

2019년부터 2022년 현재까지 귀 시설에서 입원, 수술, 통원치료 등 출근이 불가능할 정도의 질병이나 부상으로 정상적인 직무수행이 어렵다고 판단되거나, 또는 감염병(단, 감기와 같은 단순통원치료로 치료가 가능한 질병 제외)에 걸려 다른 종사자나 이용인의 건강에 영향을 미칠 우려가 있었던 종사자가 있었습니까?

\_\_\_\_\_ ① 있음                      \_\_\_\_\_ ② 없음

G3

귀 시설은 2021년 신설된 유급병가제도(60일)를 이용한 경험이 있습니까?

\_\_\_\_\_ ① 있음(→ G4로)                      \_\_\_\_\_ ② 없음(☞ G3-1로)

G3-1. (이용경험이 없는 시설만 응답) 유급병가제도를 이용하지 못한 이유는 어떠한가요?

\_\_\_\_\_ ① 업무 대체인력 없음                      \_\_\_\_\_ ② 제도이용 가능 대상자 없음                      \_\_\_\_\_ ③ 제도 이용 절차를 몰랐음  
\_\_\_\_\_ ④ 제도의 혜택이 적음                      \_\_\_\_\_ ⑤ 기타

G4

2019년부터 2022년 현재까지 귀 시설에서 이용인으로부터의 폭력(언어적, 신체적, 경제적, 업무상, 성적 폭력)이 발생한 사례가 있습니까?

〈폭력의 유형〉

- 언어적 폭력: 욕설, 폭언, 저주, 고성, 협박 등
- 신체적 폭력: 밀기, 깨물기, 멍살잡기, 주먹질, 발길질, 물건 던지기 등
- 경제적 폭력: 물품 파손, 훔치기, 빌린 후 반환하지 않기 등
- 업무상 폭력: 소송, 악성민원 등
- 자해적 폭력: 자살시도, 자해 등
- 성적 폭력: 성희롱, 성추행 등

\_\_\_\_\_ ① 있음                      \_\_\_\_\_ ② 없음 (☞G5번 문항으로)

G4-1. (이용인으로부터 폭력 발생 사례가 있는 시설만 응답)

귀 시설은 이용인으로부터의 폭력에 대한 대응체계(매뉴얼, 지침, 규정 등)가 있습니까?

- \_\_\_\_\_ ① 있음
- \_\_\_\_\_ ② 없음

G5

귀 시설은 종사자의 안전과 인권을 보호하기 위해 이용인을 대상으로 교육을 실시하고 있습니까?

- \_\_\_\_\_ ① 실시함
- \_\_\_\_\_ ② 실시하지 않음

G6

귀 시설은 종사자의 안전과 인권을 보호하기 위해 이용인을 대상으로 교육이 필요합니까?

- \_\_\_\_\_ ① 전혀 필요 없음
- \_\_\_\_\_ ② 필요 없음
- \_\_\_\_\_ ③ 필요함
- \_\_\_\_\_ ④ 매우 필요함

G7

귀 시설이 이용인으로부터의 폭력에 대응하기 위해 보유하고 있는 관리시설을 모두 v표해 주십시오.

- |                              |                                       |
|------------------------------|---------------------------------------|
| _____ ① 비상전화                 | _____ ② 직통전화(경찰서, 보안업체 등)             |
| _____ ③ 녹취전화                 | _____ ④ 비상벨(응급벨)                      |
| _____ ⑤ CCTV 설치              | _____ ⑥ 출입문 잠금장치(비밀번호 입력, 지문 인식 방식 등) |
| _____ ⑦ 사무기기(캐비닛, 서랍 등) 잠금장치 | _____ ⑧ 호신장비(호루라기, 가스총, 전기충격기 등)      |
| _____ ⑨ 보안(경비) 장치 설치         | _____ ⑩ 기타( )                         |

2019년 7월 16일부터 근로기준법 제76조2 '직장 내 괴롭힘 금지' 조항이 시행되었습니다. '직장 내 괴롭힘'은 사용자 또는 근로자가 직장에서의 지위(관계 등)의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 다른 근로자에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위를 의미합니다.

G8

2019년부터 2022년 현재까지 귀 시설에서 직장 내 괴롭힘이 발생한 사례가 있습니까?

- \_\_\_\_\_ ① 있음
- \_\_\_\_\_ ② 없음

G9

귀 시설은 근로기준법의 제93조 '취업규칙의 작성·신고'에 따라 직장 내 괴롭힘의 예방 및 발생 시 조치 등에 관한 사항'에 대하여 취업규칙을 작성하여 신고하였습니까?

- \_\_\_\_\_ ① 신고하였음
- \_\_\_\_\_ ② 신고하지 않았음
- \_\_\_\_\_ ③ 해당없음(상시 근로자 10명 미만 시설)
- \_\_\_\_\_ ④ 해당없으나, 내부규정 만들었음

G10

2019년부터 2022년 현재까지 귀 시설과 종사자간 노동분쟁(민사/형사/행정)이 발생한 사례가 있습니까?

- \_\_\_\_\_ ① 있음
- \_\_\_\_\_ ② 없음 (☞11번 문항으로)

G10-1. (사례가 있는 시설만 응답) 발생했던 노동분쟁(민사/형사/행정)에 대해 모두 표시해 주십시오.

- \_\_\_\_\_ ① 부당해고, 부당징계
- \_\_\_\_\_ ② 임금체불(수당, 퇴직금 포함)
- \_\_\_\_\_ ③ 직장 내 괴롭힘
- \_\_\_\_\_ ④ 취업규칙 미준수
- \_\_\_\_\_ ⑤ 부당 전보 및 보직
- \_\_\_\_\_ ⑥ 기타\_\_\_\_\_

G11

귀 시설은 행정기관으로부터 고충 또는 소위 갑질(상대적으로 권력의 우위에 있는 자의 부당행위)을 경험한 사례가 있습니까?

- \_\_\_\_\_ ① 있음
- \_\_\_\_\_ ② 없음 (☞12번 문항으로)

G11-1. 행정기관으로부터 경험하는 고충을 해결하기 위한 별도의 외부 협의·조정기구가 필요합니까?

- \_\_\_\_\_ ① 전혀 필요 없음
- \_\_\_\_\_ ② 필요 없음
- \_\_\_\_\_ ③ 필요함
- \_\_\_\_\_ ④ 매우 필요함

법률, 노무 자문 컨설팅 지원 서비스는 시설, 기관, 단체의 운영 중 발생할 수 있는 법률과 노무에 관련된 사항을 변호사와 노무사가 무료로 상담해 주는 지원사업입니다.

G12

귀 시설은 분쟁 등이 발생하였을 때 법률, 노무 자문 컨설팅 지원 서비스를 이용한 경험이 있습니까?

- \_\_\_\_\_ ① 있음
- \_\_\_\_\_ ② 없음(☞답례품문항 으로)

G12-1. (이용 경험이 있는 시설만 응답) 법률, 노무 전담서비스의 이용 만족도는 어떠합니까?

- \_\_\_\_\_ ① 매우 불만족
- \_\_\_\_\_ ② 불만족
- \_\_\_\_\_ ③ 보통
- \_\_\_\_\_ ④ 만족
- \_\_\_\_\_ ⑤ 매우 만족

G13

대전시 사회복지 시설 종사자의 처우개선을 위한 제안사항이 있다면 자유롭게 적어주시기 바랍니다.

## 답례품 지급을 위한 개인정보 수집

응답해 주셔서 감사합니다. 본 설문조사의 응답자에게 답례품으로 모바일 상품권(1인당 1만원권 1매)을 지급합니다.

모바일 상품권 지급을 위해 귀하의 휴대전화번호를 수집하고자 합니다. 답례품을 지급받고자 하시는 경우에는 휴대전화번호를 정확하게 기입하여 주시기 바랍니다. 휴대전화번호를 기입하시는 분은 답례품 지급을 위한 개인정보 수집에 동의한 것으로 간주합니다. 수집된 휴대전화번호는 답례품 지급 이외의 목적으로 사용되지 않습니다.

휴대전화번호 (            )-(            )-(            )

답례품 전송 기간: 2022. 11.

휴대전화번호의 기입 오류, 전화번호 변경 등에 따라 답례품을 수령 하지 못하는 사례가 발생하지 않도록 협조 부탁드립니다.

답례품을 원하지 않으시는 경우에는 휴대전화번호를 기입하지 않으셔도 됩니다.

조사지용

## 사회복지시설 종사자 처우 실태조사

안녕하십니까? 사회복지의 발전을 위하여 헌신하고 계신 여러분의 노고에 진심으로 감사드립니다.

대전광역시와 대전광역시사회서비스원은 「사회복지사 등의 처우 및 지위 향상을 위한 법률」과 「대전광역시 사회복지사 등의 처우 및 지위 향상을 위한 조례」에 의해 사회복지시설 종사자 처우 실태조사를 3년마다 수행하고 있습니다. 이번 조사는 2014년, 2017년, 2019년에 이어 네 번째로 실시되는 조사이며, 처우개선 지원계획 수립과 시행(2024-2026년)을 계획하고자 본 설문을 실시합니다.

본 설문지의 대상은 「사회복지사업법 제2조제1호에 규정된 개별법령에 따른 사회복지사업을 행할 목적으로 설치된 시설의 종사자」입니다. 조사 결과는 사회복지실천현장과 사회복지사 등의 지위향상 및 처우개선을 위한 정책개발의 기초자료로 귀중하게 활용될 예정이므로 설문에 적극적 협조를 부탁드립니다. 아울러 누락되는 질문 없이 성실히 응답하여 주시길 부탁드립니다.

본 조사의 응답내용은 통계법 제33조 및 제34조에 의거 통계목적으로만 사용되고 그 비밀은 반드시 보장됩니다. 귀하의 소중한 응답은 올바른 정책수립의 귀중한 기초자료로 이용되오니 시간을 내어 협조해 주시길 부탁드립니다.

2022년 10월

대전광역시장 · 대전광역시사회서비스원장

〈조사기관〉

〈조사 주관〉 대전시사회서비스원 정책연구부

## 【 조사 안내 】

### 1. 연구과제명: 대전광역시 사회복지시설 종사자 처우 실태조사

### 2. 조사대상

시설조사	사회복지사업법 제2조제1호 각 목의 법률에 의해 설치된 사회복지시설 (노인장기요양서비스 제공기관, 어린이집 제외)
종사자 조사	사회복지시설의 모든 종사자 (정원 규정에 의한 종사자/계약직 종사자 포함)

### 3. 조사절차

- **시설 조사용** : 발급된 시설조사표 링크에 접속하시어 **인사총무 담당 과부장급**이 작성하시어 응답해 주십시오. 시설 조사는 저장기능이 있어 시간을 두고 작성가능합니다.

【응답기간: 2022. 10. 14. ~ 2022. 11. 4.】

- **종사자용**:

- 발급된 종사자용 링크를 소속직원 전체에게 이메일 발송해 주시고, 응답독려부탁드립니다.

【응답기간: 2022. 10. 14. ~ 2022. 11. 4.】

- 종사자의 조사표는 해당 기관의 **모든 직원**(정규직, 계약직, 사업직, 관리직, 간호직 등)이 응답합니다. 종사자 조사는 **저장기능이 없으니 1회 접속시 응답을 완료**해주세요.

### 4. 시설/ 종사자 조사 응답 시 유의사항

- 본 조사결과는 시설평가와 전혀 관계없습니다. 아울러 개별 시설단위로 분석 및 발표하지 않으니, 현황 그대로 작성을 요청드립니다.
- 귀 시설에 종사자용 조사표의 수는 대전광역시 보건복지국 내부자료에 의해 파악한 종사자 인원 (개별법 및 지침에 규정된 종사자)입니다.
- 따라서 실제 종사자 수만큼 응답하여 회신하시면 됩니다. 단, 조사대상은 개별법 및 지침에 규정된 종사자이며, 보조금으로 인건비가 지급되는 종사자이어야 합니다.





**A9-6. 귀 기관의 경우 휴일근무 시 근무수당을 지급하는 방식은 무엇입니까?**

- \_\_\_\_\_ ① 통상임금의 150% 지급
- \_\_\_\_\_ ② 통상임금의 125% 지급
- \_\_\_\_\_ ③ 시설에서 자체적으로 정한 금액 지급
- \_\_\_\_\_ ④ 기타(직접 작성: \_\_\_\_\_ )

※ 통상임금은 기본급 + 수당으로 1) 법기준 근로시간 또는 그 이내에서 정한 근로시간에 대하여 지급하기로 정한 기본급 임금 2) 근로계약을 통해 고정적으로 지급하기로 정해진 수당(ex. 직책수당, 자격수당, 급식비, 가족수당 등이 있음, 단 상여금, 시간외수당 등은 제외)을 뜻함

**A10. 귀하가 현재 받고있는 수당에 모두 v표해 주십시오.**

- \_\_\_\_\_ ① 가족수당
- \_\_\_\_\_ ② 명절휴가비
- \_\_\_\_\_ ③ 시간외 근로수당
- \_\_\_\_\_ ④ 종사자특별수당
- \_\_\_\_\_ ⑤ 정액급식비
- \_\_\_\_\_ ⑥ 연가보상비
- \_\_\_\_\_ ⑦ 직급보조비
- \_\_\_\_\_ ⑧ 자녀학비보조수당
- \_\_\_\_\_ ⑨ 복지포인트
- \_\_\_\_\_ ⑩ 정근 수당
- \_\_\_\_\_ ⑪ 기타 ( \_\_\_\_\_ )

**A10-1. 다음 수당 중에서 사회복지시설 종사자의 처우개선을 위해 강화 또는 신설이 필요한 수당을 우선순위에 따라 2가지만 선택하여 번호를 기입 하여 주십시오.**

1순위 \_\_\_\_\_ 번, 2순위 \_\_\_\_\_ 번

- \_\_\_\_\_ ① 가족수당
- \_\_\_\_\_ ② 명절휴가비
- \_\_\_\_\_ ③ 시간외 근로수당
- \_\_\_\_\_ ④ 종사자특별수당
- \_\_\_\_\_ ⑤ 정액급식비
- \_\_\_\_\_ ⑥ 연가보상비
- \_\_\_\_\_ ⑦ 직급보조비
- \_\_\_\_\_ ⑧ 자녀학비보조수당
- \_\_\_\_\_ ⑨ 복지포인트
- \_\_\_\_\_ ⑩ 정근 수당
- \_\_\_\_\_ ⑪ 기타 ( \_\_\_\_\_ )

**A11. 사회복지시설 종사자의 처우개선을 위해 강화 또는 신설이 필요한 복리후생제도를 우선순위에 따라 2가지만 선택하여 번호를 기입하여 주십시오.**

1순위 _____ 번,	2순위 _____ 번	
① 복지포인트 지원	② 종합건강검진 및 의료비 지원	③ 직원포상(인센티브)제도
④ 해외연수지원	⑤ 근로자대출/이자 지원	⑥ 안식휴가제(장기근속휴가제)
⑦ 학자금 지원(본인,가족)	⑧ 돌봄휴가(자녀돌봄휴가)	⑨ 유급병가제
⑩ 교육훈련비(보수교육비)	⑪ 문화·체육·오락비용 지원	⑫ 휴양시설 지원
⑬ 기타 ( _____ )		

**A12. 사회복지시설 종사자의 처우수준 개선을 위해 정책에 대한 필요 정도를 표시해 주십시오.**

	전혀 불필요	불필요	보통	필요	매우 필요
① 보건복지부 사회복지시설 종사자 인건비 가이드라인 준수 의무화 ② 사회복지시설 보조금 지급방식 변경: 포괄지원 → 인건비와 운영비 분리 지원 ③ 사회복지시설 단일급여체계 구축을 통한 시설 간 종사자 보수격차 해소 ④ 사회복지사 등의 보수를 사회복지전담공무원의 보수수준과 동일하게 지급 ⑤ 사회복지시설 운영법인의 종사자 인건비에 대한 추가지원 의무화 ⑥ 사회복지시설 종사자 인건비의 지원주체의 변경: 지방자치단체 → 중앙정부 ⑦ 사회복지시설 종사자 인건비의 지원주체의 변경: 중앙정부 → 지방자치단체 ⑧ 종사자 인건비와 관련하여 시설종사자와 협의할 수 있는 시스템 마련 ⑨ 시설종사자 정원규정 개정과 이에 따른 인력증원 ⑩ 시설별 최소 승진연한 기준 마련 및 직급별 자격기준 강화 ⑪ 종사자 인건보호(감정노동자지원체계, 사회복지법률자문단) 등의 강화 ⑫ 기타( )	①	②	③	④	⑤

**A12-1. 사회복지시설 종사자의 처우수준 개선을 위해 필요한 정책을 우선순위 2가지를 기입하여 주십시오.**

① 보건복지부 사회복지시설 종사자 인건비 가이드라인 준수 의무화 ② 사회복지시설 보조금 지급방식 변경: 포괄지원 → 인건비와 운영비 분리 지원 ③ 사회복지시설 단일급여체계 구축을 통한 시설 간 종사자 보수격차 해소 ④ 사회복지사 등의 보수를 사회복지전담공무원의 보수수준과 동일하게 지급 ⑤ 사회복지시설 운영법인의 종사자 인건비에 대한 추가지원 의무화 ⑥ 사회복지시설 종사자 인건비의 지원주체의 변경: 지방자치단체 → 중앙정부 ⑦ 사회복지시설 종사자 인건비의 지원주체의 변경: 중앙정부 → 지방자치단체 ⑧ 종사자 인건비와 관련하여 시설종사자와 협의할 수 있는 시스템 마련 ⑨ 시설종사자 정원규정 개정과 이에 따른 인력증원 ⑩ 시설별 최소 승진연한 기준 마련 및 직급별 자격기준 강화 ⑪ 종사자 인건보호(감정노동자지원체계, 사회복지법률자문단) 등의 강화 ⑫ 기타( )	1순위 _____ 번, 2순위 _____ 번
--	-----------------------------

A13. 사회복지시설 종사자의 인건비 체계에 대한 질문입니다. 각 항목마다 해당하는 곳에 v표해 주십시오.

항목	차이가 커서 문제임	문제없음	차이가 작아서 문제임
① 시설유형(종류) 간 급여 차이			
② 직종(사회복지직, 보건의료직, 사무직, 관리직 등) 간 급여 차이			
③ 직급(직위) 간 급여 차이			
④ 직급(직위) 내 호봉인상률 차이			

A14. 공무원의 경우 승진을 위해서는 최소 근무기간을 채워야하고, 특정 직급으로의 승진 시 필요한 자격을 요구하고 있습니다. 사회복지시설 종사자에게 이러한 기준이 필요하다고 생각하시는지 각 항목마다 해당하는 곳에 v표해 주십시오.

항목	전혀 필요하지 않음	필요하지 않음	필요함	매우 필요함
① 직급별 최소 승진연한 기준 마련(강화)				
② 직급별 승진 자격기준 마련(강화)				
③ 직급 간 추가 기준(책임, 차장급) 마련				

※ 사회복지종사자 인건비 가이드라인에 따르면 사회복지직의 직위별 승진 최소 소요 연한은 다음과 같이 정하고 있음.

	선임사회복지사	과장	부장 사무국장
연한	사회복지사로 만3년이상 근무	선임사회복지자로 만5년 이상 근무	과장으로 만7년이상 근무

## B. 근로환경

휴게시간이란, 근로자가 근로시간 도중에 사용자의 지휘·감독으로부터 벗어나 자유로이 이용할 수 있는 시간(예: 점심 시간)으로 대기시간(작업은 하지 않지만 조속한 시간 내에 근무에 임할 것을 근로자가 예상하고 있거나 사용자로부터 언제 근로의 요구가 있을지 불분명한 상태에서 기다리는 시간)과 구분됩니다.

B1. 귀하의 휴게시간은 얼마나 보장되고 있습니까?

- ① 전혀 보장되지 못함       ② 대부분 보장되지 못함       ③ 절반 정도 보장됨  
 ④ 대부분 보장됨       ⑤ 완전히 보장됨

B2. 귀하의 주된 근무형태는 무엇입니까?

- ① 교대근무 (2-1분향으로)  
 ② 비교대근무  (☞ 『종사자의안전』으로)  
 ③ 시설 상주

B2-1. 귀하의 주된 교대근무형태는 무엇입니까?

- ① 격일제       ② 2교대       ③ 3교대

### C. 종사자의 안전

야간당직이란 정상근무 시간이 종료된 후로부터 다음날 정상근무 시간이 개시될 때까지 업무처리, 건물 및 부대시설 관리와 안전 등을 위하여 근무(22시~익일 06시까지)하는 것을 말합니다(단, 교대근무, 생활인케어 업무 제외).

C1. 귀하가 근무하는 시설은 업무처리, 건물 및 부대시설 관리와 안전 등을 위하여 야간당직이 필요합니까?

- ① 현재 실시하고 있음  
 ② 필요하나, 실시하지 않음  (☞2번 문항으로)  
 ③ 필요하지 않아서, 실시하지 않음

C1-1. (야간당직을 하는 종사자만 응답) 귀하가 근무하는 시설의 야간당직은 주로 어떤 형태로 운영하고 있습니까?

- ① 직원이 순번제로 실시  ② 당직을 위해 별도의 인력 활용  
 ③ 야간근무자가 당직근무를 병행  ④ 기타( )

C2. 지난 3년간(2019년~2022년 현재까지) 귀하는 업무상 질병이나 사고를 당한 경험이 있습니까?

- ① 육체적 질병(사고)  ② 정신적 질병  
 ③ 육체적 질병(사고)과 정신적 질병 모두  ④ 없음(☞3번 문항으로)

C2-1. 지난 3년간(2019년~ 2022년 현재까지) 업무상 질병이나 사고를 당한 적이 있다면, 산업재해보상보험을 신청하십니까?

- ① 신청하지 않음  ② 신청하였으나, 승인되지 않음  ③ 신청하여 승인받음(☞3번 문항으로)

C2-2. 산업재해보상보험을 신청하지 않았거나, 신청하였으나 승인되지 않았다면 어떻게 처리하십니까?

- ① 개인 비용 처리  ② 기관에서 비용 처리  ③ 개인과 기관의 분담

C3. 귀하는 지난 3년간(2019년~2022년 현재까지) 이용인, 이용인의 가족, 이용인의 지인으로부터 폭력을 당한 경험이 있습니까?

- ① 직접 당한 경험이 있음  
 ② 직접 당한 경험은 없으나, 주변 동료가 당하는 것을 목격하거나 들은 적이 있음  (☞C4번 문항으로)  
 ③ 폭력 피해 경험(직접, 간접경험) 없음

C3-1. (직접 폭력을 당한 종사자만 응답) 각 항목마다 귀하의 경험에 해당 하는 곳에 v표해 주십시오.

항 목	폭력경험		기관보고		기관대응	
	없음	있음	보고 안함	보고 함	없었 음	있었 음
① 언어적 폭력(욕설, 폭언, 저주, 고성, 헐박 등)						
② 신체적 폭력(밀기, 깨물기, 멱살잡이, 주먹질, 발길질, 물건던지기 등)						
③ 성적 폭력(성희롱, 성추행 등)						
④ 경제적 폭력(물품 파손, 훔치기, 벌린 후 반환하지 않기 등)						
⑤ 업무상 폭력(소송, 악성민원 등)						
⑥ 정신적 폭력(자해적 폭력, 스토킹, sns 상 위협 등)						

**C3-2. 이용인으로부터의 폭력을 기관에 보고하였을 때, 기관에서는 어떠한 대응을 하였습니까? 해당하는 곳에 모두 v표 해 주십시오**

- |  |   |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> ① 가해자(이용인 등)에 대한 구두 경고      | <input type="checkbox"/> ② 가해자(이용인 등)를 다른 직원(부서)으로 이관 |
| <input type="checkbox"/> ③ 가해자(이용인 등)를 다른 시설(기관)로 이관 | <input type="checkbox"/> ④ 본인이 맡고 있던 담당 업무(부서)를 변경    |
| <input type="checkbox"/> ⑤ 의료적 조치                    | <input type="checkbox"/> ⑥ 법률적 조치                     |
| <input type="checkbox"/> ⑦ 물질적 보상                    | <input type="checkbox"/> ⑧ 휴식(휴가)의 제공                 |
| <input type="checkbox"/> ⑨ 심리 상담(치료) 제공              | <input type="checkbox"/> ⑩ 법률 상담 제공                   |
| <input type="checkbox"/> ⑪ 폭력예방 및 대응방안 교육            | <input type="checkbox"/> ⑫ 보험(산재보험, 상해보험 등) 처리        |
| <input type="checkbox"/> ⑬ 기타( )                     |   |

**C3-3. 폭력을 행사한 사람은 누구였습니까? 해당하는 곳에 모두 v표해 주십시오.**

- |                                    |                                   |
|------------------------------------|-----------------------------------|
| <input type="checkbox"/> ① 이용인     | <input type="checkbox"/> ② 이용인 가족 |
| <input type="checkbox"/> ③ 이용인의 지인 | <input type="checkbox"/> ④ 기타( )  |

**C3-4. 폭력이 발생한 이유는 무엇입니까? 해당하는 곳에 모두 v표해 주십시오.**

- |   |  |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> ① 서비스 탈락·변경              | <input type="checkbox"/> ② 서비스(급여)제공의 누락 혹은 지연 |
| <input type="checkbox"/> ③ 주변인의 서비스 수급에 대한 시기나 질투 | <input type="checkbox"/> ④ 단순 화풀이              |
| <input type="checkbox"/> ⑤ 이용인의 약물, 알코올중독         | <input type="checkbox"/> ⑥ 정신장애                |
| <input type="checkbox"/> ⑦ 서비스 결과에 대한 불만족         | <input type="checkbox"/> ⑧ 기타( )               |

**C3-5. 폭력이 발생한 장소는 어디입니까? 해당하는 곳에 모두 v표해 주십시오.**

- |                                 |                                    |   |
|---------------------------------|------------------------------------|---|
| <input type="checkbox"/> ① 시설 내 | <input type="checkbox"/> ② 이용인의 가정 | <input type="checkbox"/> ③ 차량           |
| <input type="checkbox"/> ④ 병원   | <input type="checkbox"/> ⑤ 길거리     | <input type="checkbox"/> ⑥ 문자, 이메일, SNS |
| <input type="checkbox"/> ⑦ 전화   | <input type="checkbox"/> ⑧ 기타( )   |   |

**C4. 종사자의 안전을 위해 가장 필요한 것을 우선순위에 따라 2가지만 선택하여 번호를 기입하여 주십시오.**

1순위_____번, 2순위_____번
----------------------

- |   |   |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> ① 폭력예방 및 대응 매뉴얼 보급           | <input type="checkbox"/> ② 트라우마 대처방안 지원                     |
| <input type="checkbox"/> ③ 폭력에 대응하는 직장 내 정서적 지지와 수퍼비전 | <input type="checkbox"/> ④ 사건 발생 시 경찰서와 연계체계 구축             |
| <input type="checkbox"/> ⑤ 공격 위험 이용인 2인 1조 방문         | <input type="checkbox"/> ⑥ 보안(경비) 장치의 설치(CCTV, 비상벨, 잠금장치 등) |
| <input type="checkbox"/> ⑦ 이용인의 폭력 내력을 확인할 수 있는 체계 구축 | <input type="checkbox"/> ⑧ 폭력예방위원회 설치 및 활동                  |
| <input type="checkbox"/> ⑨ 시설 내 폭력예방 및 대응 지침(규정) 마련   | <input type="checkbox"/> ⑩ 이용인 대상 교육 의무화                    |
| <input type="checkbox"/> ⑪ 폭력예방 포스터 배포(법률 등 명시)       | <input type="checkbox"/> ⑫ 기타( )                            |

**C5. 귀하가 근무하는 시설은 종사자의 안전과 인권을 보호하기 위해, 이용인을 대상으로 교육을 시행하고 있습니까?**

- |                              |                                |
|------------------------------|--------------------------------|
| <input type="checkbox"/> ① 예 | <input type="checkbox"/> ② 아니오 |
|------------------------------|--------------------------------|











G4. 다음은 모성보호제도에 관한 질문입니다. 각 항목마다 해당하는 곳에 v표해 주십시오.

\*사용가능 여부는 귀 시설의 종사자(본인 포함)가 실제 사용이 가능한지 여부를 기준으로 응답하여 주십시오.

모성보호제도	인지도		필요성				*사용가능 여부	
	알고 있음	모름	전혀 필요없음	필요없음	필요함	매우 필요함	가능	불가능
① 임신 중 시간외 근로 금지								
② 출산 후 여성의 시간외 근로 제한								
③ 임신 중 쉬운 종류의 근로로 전환								
④ 출산전후휴가(급여) 제도								
⑤ 배우자 출산휴가 제도								
⑥ 태아 검진시간 제공								
⑦ 유산사산휴가(급여) 제도								
⑧ 생리휴가(보건휴가)								
⑨ 난임치료휴가								

G5. 귀하가 근무하는 시설에서는 육아휴직을 자유롭게 신청할 수 있습니까?

- \_\_\_\_\_ ① 여건상 신청하기 어려움
- \_\_\_\_\_ ② 신청할 수 있는데 부담을 느낌
- \_\_\_\_\_ ③ 언제든지 마음 놓고 신청할 수 있는 분위기임 (☞6번 문항으로)

G5-1. 육아휴직을 자유롭게 사용하지 못한다면, 가장 큰 이유는 무엇인지 하나만 선택하여 주십시오.

- \_\_\_\_\_ ① 추가인력 고용이 불가능하여
- \_\_\_\_\_ ② 일정기간을 정해서 프로젝트 단위로 업무를 수행하기 때문
- \_\_\_\_\_ ③ 나의 업무를 대체해 줄 인력이 없어서
- \_\_\_\_\_ ④ 동료들의 업무량이 늘어나는 것이 부담돼서
- \_\_\_\_\_ ⑤ 경제적인 이유 때문에
- \_\_\_\_\_ ⑥ 직장 분위기 때문에
- \_\_\_\_\_ ⑦ 휴직 이전 수준의 복직이 불투명하여
- \_\_\_\_\_ ⑧ 승진 등에서 불이익이 있을까봐
- \_\_\_\_\_ ⑨ 기타( )

※ 6~7번은 현재 근무하는 기관에서 출산전후휴가 또는 육아휴직을 사용한 경험이 있는 분들만 응답하여 주시기 바랍니다. (☞ 비 해당자는 8번 문항부터 응답해 주십시오.)

G6. 귀하는 출산전후휴가를 사용한 경험이 있습니까?

- \_\_\_\_\_ ① 있음 (→ G6-1로)
- \_\_\_\_\_ ② 없음 (→ G7로)

G6-1. (출산전후휴가 경험이 있는 종사자만 응답) 귀하는 출산전후휴가로 법정휴가기간인 90일을 모두 사용하였습니까?

- \_\_\_\_\_ ① 사용함(☞7번 문항으로)
- \_\_\_\_\_ ② 사용하지 못함(90일 미만 사용)(6-1번 문항으로)



## H. 교육 및 훈련

H1. 귀하의 2022년 교육 참여 현황과 향후 참여 희망여부를 해당하는 곳에 모두 v표해 주십시오.

교육 유형		참여 여부		향후 참여 희망 여부	
		참여	미참여	희망함	희망 안함
직무 필수	사회복지인권				
	개인정보				
	시설안전관리				
	번아웃(소진)관리				
직무 공통	행정실무(문서관리 및 작성)				
	기획실무				
	예산실무				
직무 개발	지역사회조직화				
	시설평가				
	사례관리				
	자원개발				
	프로그램(프로포절)				
	홍보마케팅				
	심화상담				
	전문자격강화(정신건강 등)				
직무 특수	인사관리(노무관리)				
	법무실무				
	회계실무				
	세무실무				
직무 역량	실무자 리더십				
	초급관리자 리더십				
	중급관리자 리더십				
	상급관리자 리더십				
직무 양성	수퍼바이저 양성				
기타( )					

H2. 의무교육(법정 의무교육, 필수 직무교육 등)을 포함하여 2022년도 귀하의 직무관련 교육 참여 현황을 기입하여 주십시오.

의무교육	참여 횟수	총 _____ 회	참여 시간	총 _____ 시간
의무교육 이외	참여 횟수	총 _____ 회	참여 시간	총 _____ 시간



## J. 코로나19 및 스마트 워크

J1. 코로나 19이후 2021년 대비 현재까지 귀하의 업무량과 전문성 요구에 대한 변화가 있었습니까? 각 항목마다 해당하는 곳에 V표해 주십시오.

항목	매우 감소함	감소함	비슷함	증가함	매우 증가함
① 업무량					
② 전문성의 요구					

J2. 귀하의 현재(2022년) 업무량과 전문성 수준은 어떠하다고 생각하십니까? 각 항목마다 해당하는 곳에 V표해 주십시오.

매우 적음(낮음) <----- 보통임 -----> 매우 많음(높음)

항목	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	⑩
① 업무량										
② 전문성										

J3. 귀하의 직업에 대한 전문성은 우리 사회와 직장 내에서 어느 정도 인정받고 있다고 생각하십니까? 각 항목마다 해당하는 곳에 V표해 주십시오.

인정받지 못함 <----- 보통임 -----> 인정받고 있음

항목	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	⑩
① 사회적 인정										
② 직장 내 인정										

J4. 귀하의 직업적 전문성 향상을 위해 정책적으로 필요한 것을 무엇입니까? 우선순위에 따라 2가지만 선택하여 번호를 기입하여 주십시오.

1순위_____번, 2순위_____번		
① 교육체계(보수교육 등) 강화	② 자격제도 강화	③ 사회적인정 체계 강화
④ 전문가 단체 역량강화	⑤ 채용기준 강화	⑥ 전문직 윤리강령 강화
⑦ 기타( )		

J5. 코로나19 관련 질문입니다. 귀 시설에서 코로나19에 대응하여 새롭게 시도한 운영 지침/방식이 있습니까? 최대 3개까지 선택해주시기 바랍니다.

- ① 유연근무제 도입    ② 재택근무 활성화    ③ 격리 시 유급휴가 지원    ④ 대체인력 투입  
 ⑤ 프로그램(사업) 변경    ⑥ 대면 서비스의 비대면 전환    ⑦ 새롭게 시도한 운영지침/방식 없음    ⑧ 기타( )

**J6. 현재 본인이 수행하는 업무 중 활용 증거거나, 향후 활용 의향이 있는 스마트워크 방법을 모두 선택해 주십시오**

문항	현재활용여부		활용의향		지원(교육, 예산) 필요	
	예	아니오	예	아니오	예	아니오
① PC/모바일 업무(ERP, 이용자관리, 사업관리 등)	①	②	①	②	①	②
② PC/모바일 그룹웨어(메일, 결재 등)	①	②	①	②	①	②
③ 클라우드 PC(구글드라이브, 네이버드라이브, 드롭박스 등)	①	②	①	②	①	②
④ 협업 클라우드(웹하드, 공유서버 등)	①	②	①	②	①	②
⑤ 협업솔루션(에버노트, 노션 등)	①	②	①	②	①	②
⑥ 전자문서(세금계산서, 계약서 등 작성·관리)	①	②	①	②	①	②
⑦ 영상·화상 회의(줌, 구글미트)	①	②	①	②	①	②
⑧ 업무용 메신저	①	②	①	②	①	②
⑨ 정보보안(VPN등)	①	②	①	②	①	②
⑩ 원격제어(원격진단, 장비제어 등)	①	②	①	②	①	②
⑪ PC-OFF(PC차단, 근무시간 관리 등)	①	②	①	②	①	②
⑫ 기타( )	①	②	①	②	①	②

## K. 정책제도 및 개선사항

K1. 사회복지시설 종사자의 처우개선을 위하여 가장 먼저 개선되어야 하는 것은 무엇이라고 생각하십니까?

- ① 단일임금체제로 단일화
- ② 보건복지부(여성가족부) 인건비 가이드라인 준수
- ③ 인사체계 개선
- ④ 복리후생제도 개선
- ⑤ 법정종사자수 준수
- ⑥ 법정 근무시간 준수
- ⑦ 종사자 증원
- ⑧ 인건비(수당 포함) 상승
- ⑨ 기타(직접 작성):

K2. 대전에서 시행하고 있는 사회복지시설 종사자 처우개선을 위한 제도에 대한 귀하의 인지도 및 기관의 시행여부, 그리고 만족도를 알아보기 위한 문항입니다. 해당하는 내용을 선택해 주십시오.

신규제도	a. 제도인지 여부	b. 기관시행 여부	c. 개인사용 여부	d. 만족도			
				매우 불만족	불만족	만족	매우 만족
2-1 종사자특별수당	① 알고 있다(b로 이동) ② 모른다(2-2번으로 이동)	① 있다(c로 이동) ② 없다(2-2번으로 이동) ③ 모른다(2-2번으로 이동)	① 있다(d로 이동) ② 없다(2-2번으로 이동)	①	②	③	④
2-2 처우개선비 (정액급식비)지원	① 알고 있다(b로 이동) ② 모른다(12-3번으로 이동)	① 있다(c로 이동) ② 없다(2-3번으로 이동) ③ 모른다(2-3번으로 이동)	① 있다(d로 이동) ② 없다(2-3번으로 이동)	①	②	③	④
2-3 명절휴가비지원	① 알고 있다(b로 이동) ② 모른다(2-4번으로 이동)	① 있다(c로 이동) ② 없다(2-4번으로 이동) ③ 모른다(2-4번으로 이동)	① 있다(d로 이동) ② 없다(2-4번으로 이동)	①	②	③	④
2-4 가족수당미지급 종사자 수당지급	① 알고 있다(b로 이동) ② 모른다(2-5번으로 이동)	① 있다(c로 이동) ② 없다(2-5번으로 이동) ③ 모른다(2-5번으로 이동)	① 있다(d로 이동) ② 없다(2-5번으로 이동)	①	②	③	④
2-5 종사자 힐링지원	① 알고 있다(b로 이동) ② 모른다(2-6번으로 이동)	① 있다(c로 이동) ② 없다(2-6번으로 이동) ③ 모른다(2-6번으로 이동)	① 있다(d로 이동) ② 없다(2-6번으로 이동)	①	②	③	④
2-6 종사자심리 상담지원	① 알고 있다(b로 이동) ② 모른다(2-7번으로 이동)	① 있다(c로 이동) ② 없다(2-7번으로 이동) ③ 모른다(2-7번으로 이동)	① 있다(d로 이동) ② 없다(2-7번으로 이동)	①	②	③	④
2-7 대체인력지원	① 알고 있다(b로 이동) ② 모른다(2-8번으로 이동)	① 있다(c로 이동) ② 없다(2-8번으로 이동) ③ 모른다(2-8번으로 이동)	① 있다(d로 이동) ② 없다(2-8번으로 이동)	①	②	③	④
2-8 자녀돌봄휴가	① 알고 있다(b로 이동) ② 모른다(2-9번으로 이동)	① 있다(c로 이동) ② 없다(2-9번으로 이동) ③ 모른다(2-9번으로 이동)	① 있다(d로 이동) ② 없다(2-9번으로 이동)	①	②	③	④
2-9 안식휴가제도	① 알고 있다(b로 이동) ② 모른다(응답자정보로 이동)	① 있다(c로 이동) ② 없다(응답자정보로 이동) ③ 모른다(응답자정보로 이동)	① 있다(d로 이동) ② 없다(응답자정보로 이동)	①	②	③	④
2-10 단체연수지원	① 알고 있다(b로 이동) ② 모른다(응답자정보로 이동)	① 있다(c로 이동) ② 없다(응답자정보로 이동) ③ 모른다(응답자정보로 이동)	① 있다(d로 이동) ② 없다(응답자정보로 이동)	①	②	③	④
2-11 보수교육비지원	① 알고 있다(b로 이동) ② 모른다(응답자정보로 이동)	① 있다(c로 이동) ② 없다(응답자정보로 이동) ③ 모른다(응답자정보로 이동)	① 있다(d로 이동) ② 없다(응답자정보로 이동)	①	②	③	④

**응답자 정보 : 평균 비교를 위함이니 정확한 체크를 부탁드립니다.(비밀보장)**

1. 성별	① 남 ② 여
2. 나이	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> 년도 출생
3. 종교	① 있음 ② 없음
4. 학력	① 고등학교 졸업 이하 ④ 대학원 석사 졸업 ② 2~3년제 대학 졸업 ⑤ 대학원 박사 졸업 ③ 4년제 대학 졸업
5. 고용형태	① 정규직(주 40시간 이상) ⑤ 비정규직-시간제(파트타임) ② 정규직(주 40시간 미만) ⑥ 무기계약직 ③ 비정규직-기간제(계약직) ⑦ 파견근무 ④ 비정규직-기간제가 아닌 한시적 근로 ⑧ 일용직 ⑨ 비임금근로자(겸직, 무급) ※ 정규직 : 기간의 정함 없이 고용보장, 전일제로 일하는 근로 - 유연근로시간제에 따른 40시간 미만 및 40시간 이상 ※ 비정규직 기간제 : 2년 내 일정기간의 근로계약을 정하여 근로 ※ 비정규직 기간제가 아닌 한시적 근로 : 일정기간의 근로계약을 정하지 않고, 언제든지 계약을 종료한다는 조건으로 근로 ※ 비정규직 시간제 : 단시간 근로, 파트타임(일 8시간 미만, 주 36시간 미만 근로)
6. 직급 및 호봉	① 해당( 급 호봉) ② 비해당
7. 직위	① 실무자(직위가 없는 모든 직원) ④ 상급관리자(사무국장, 부장, 실장 등) ② 초급관리자(선임, 주임, 대리 등) ⑤ 최고관리자(원장, 관장, 센터장, 소장 등) ③ 중간관리자(과장, 팀장 등)
8. 직종	① 사회복지직(사회복지사, 생활복지사, 생활지도원, 상담원, 보육, 돌봄, 요양보호 등) ② 보건의료직(간호사, 간호조무사, 물리치료사, 작업치료사, 임상심리사, 정신건강전문요원 등) ③ 사무직(서무, 경리, 전산담당 등) ④ 시설관리직·기능직(노무, 운전기사, 관리인, 경비원, 영양사, 조리원, 위생원 등) ⑤ 기타( )
9. 현 직장 입사년도	□□□□년 (비정규직에서 정규직으로 전환한 경우, 정규직 입사년도로 기입, 법인 내 인사이동 포함)
10. 사회복지 분야 전체 근무기간	□□년 (건강보험이 가입되었던 경력만 작성)
11. 자격증	① 자격증 없음 ① 사회복지사 ② 정신보건사회복지사 ③ 의료사회복지사 ④ 학교사회복지사 ⑤ 특수교사 ⑥ 청소년지도사 ⑦ 직업재활사 ⑧ 간호사 ⑨ 간호조무사 ⑩ 물리치료사 ⑪ 요양보호사 ⑫ 정신보건간호사 ⑬ 정신보건임상심리사 ⑭ 의사 ⑮ 영양사 ⑯ 치료사(심리, 언어, 작업 등) ⑰ 보육교사 ⑱ 상담원(가정폭력, 성폭력) ⑲ 상담관련 자격증 ⑳ 통번역사 ㉑ 언어재활사 ㉒ 건강가정사 ㉓ 평생교육사 ㉔ 회계·세무관련 자격증 ㉕ 방화관리자 ㉖ 조리사/위생사 ㉗ 전기기능사/전기기사 ㉘ 운전기사 ㉙ 승강기산업기사 ㉚ 시설물유지관리 등 ㉛ 전산관련 자격증 ㉜ 교사(유치원 교사 등) ㉝ 직업상담사 ㉞ 방과후 아동지도사 ㉟ 독서관련 자격증 ㊱ 양호교사 ㊲ 재활상담사 ㊳ 수화통역사 ㊴ 점역교정사 ㊵ 기타( )

12. 기타 종사자 처우개선을 위하여 개선되어야 할 내용을 자유롭게 작성하여 주십시오.

### 답례품 지급을 위한 개인정보 수집

본 설문조사의 응답자에게 답례품으로 모바일 상품권(1인당 5천원권 1매)을 지급합니다.

모바일 상품권 지급을 위해 귀하의 휴대전화번호를 수집하고자 합니다. 답례품을 지급받고자 하시는 경우에는 휴대전화번호를 정확하게 기입하여 주시기 바랍니다. 휴대전화번호를 기입하시는 분은 답례품 지급을 위한 개인정보 수집에 동의한 것으로 간주합니다. 수집된 휴대전화번호는 답례품 지급 이외의 목적으로 사용되지 않습니다.

휴대전화번호 (            )-(            )-(            )

답례품 전송 기간: 2022. 11월 예정

휴대전화번호의 기입오류, 전화번호 변경 등에 따라 답례품을 수령하지 못하는 사례가 발생하지 않도록 협조 부탁드립니다.

답례품을 원하지 않으시는 경우에는 휴대전화번호를 기입하지 않으셔도 됩니다.

응답해 주셔서 감사합니다. 소중하게 사용하겠습니다.



[대전광역시사회서비스원 정책연구 2022-10]

---

## 대전광역시 사회복지시설 종사자 처우 실태조사

---

발행일: 2022년 12월

발행인: 김인식

발행처: 대전광역시사회서비스원

주소: 대전광역시 중구 보문로 246 대림빌딩 10층(우: 34917)

전화: 042-331-5069

팩스: 042-331-8924

홈페이지: <http://daejeon.pass.or.kr>

---

ISBN 979-11-92238-25-8

이 책의 저작권은 재단법인 대전광역시사회서비스원에 있습니다.

---