

대전광역시사회서비스원 정책연구 2023-2

ISBN 979-11-92238-37-1

# 제4차 (2024~2026) 대전광역시 사회복지사 등의 처우개선 지원계획 수립 연구

김기수, 권소일





# 제4차 (2024~2026) 대전광역시 사회복지사 등의 처우개선 지원계획 수립 연구

- 책임연구원

김기수\_대전광역시사회서비스원 정책연구부장

- 공동연구원

권소일\_한남대학교 사회복지학과 교수

- 연구지원

정민지\_대전광역시사회서비스원 위촉연구원



이 보고서의 내용은 연구진의 견해로서  
대전광역시의 정책과는 다를 수 있습니다.



# 목 차

<b>제1장 사회복지사 등의 처우개선 지원계획 개요</b> .....	<b>1</b>
<b>제1절 사회복지사 등의 처우개선 지원계획 수립의 배경</b> .....	<b>1</b>
1. 처우개선 지원계획 수립의 추진 근거 .....	1
2. 처우개선 지원계획 수립의 목적 .....	3
<b>제2절 사회복지사 등의 처우개선 지원계획 수립의 내용과 과정</b> .....	<b>3</b>
1. 처우개선 지원계획 수립의 범위 .....	3
2. 처우개선 지원계획 수립의 내용 .....	3
3. 처우개선 지원계획 수립의 과정 .....	5
<b>제2장 사회복지시설 종사자 관련 정책</b> .....	<b>9</b>
<b>제1절 사회복지시설과 종사자의 개념</b> .....	<b>9</b>
1. 사회복지시설의 개념 .....	9
2. 사회복지시설 종사자의 개념 .....	11
3. 대전광역시 사회복지시설과 종사자 현황 .....	13
<b>제2절 사회복지시설 종사자 처우 관련 정책</b> .....	<b>14</b>
1. 사회복지사 등의 처우 및 지위 향상을 위한 법률 .....	14
2. 대전광역시 사회복지사 등의 처우 및 지위 향상을 위한 조례 .....	16
3. 대전광역시 사회복지사 등의 처우개선 지원계획 .....	20
<b>제3장 사회복지시설과 종사자 처우 실태조사 분석</b> .....	<b>45</b>
<b>제1절 사회복지시설 실태조사</b> .....	<b>45</b>
1. 사회복지시설 실태조사 개요 .....	45
2. 사회복지시설 일반현황 .....	46
3. 사회복지시설 근로환경 .....	52
4. 처우와 보수 .....	56
<b>제2절 사회복지시설 종사자 실태조사 분석</b> .....	<b>68</b>
1. 사회복지시설 종사자 실태조사 개요 .....	68
2. 처우와 보수 .....	69

3. 근로환경 .....	75
4. 종사자의 인권 .....	78
5. 근로환경 만족도와 조직문화 .....	83
6. 코로나19로 인한 변화 .....	89
7. 정책 제도 및 개선 사항 .....	92
<b>제4장 사회복지시설 종사자 보수 수준 분석 .....</b>	<b>97</b>
<b>제1절 사회복지시설 종사자 인건비 지급 실태조사 분석 .....</b>	<b>97</b>
1. 사회복지시설과 종사자 현황 .....	97
2. 사회복지시설 종사자 인건비 수준 .....	104
3. 사회복지시설 세부 종류별 인건비 수준 .....	111
4. 사회복지시설 종사자 수당 지급 현황 .....	131
<b>제2절 사회복지시설 종사자 인건비 추계 .....</b>	<b>136</b>
1. 사회복지시설 종사자 인건비 가이드라인 대비 지급 수준 .....	136
2. 기준 대비 보안을 위한 사회복지시설 종사자 인건비 추계 .....	146
<b>제5장 제4차(2024~2026) 사회복지사 등의 처우개선 지원계획(안) .....</b>	<b>149</b>
<b>제1절 사회복지사 등의 처우개선 지원계획(안) 총괄 .....</b>	<b>149</b>
1. 사회복지사 등의 처우개선 목표와 추진 전략 .....	149
2. 제3차와 제4차 처우개선 지원계획의 비교 .....	154
<b>제2절 추진 전략별 처우개선 지원계획(안) .....</b>	<b>157</b>
1. 추진 전략 I. 대전형 임금체계 구축 .....	157
2. 추진 전략 II. 사회복지시설 종사자 근로환경 개선 .....	181
3. 추진 전략 III. 역량 강화와 지위 향상 .....	192
4. 처우개선 지원체계 기반 구축 .....	197
<b>○ 참고문헌 .....</b>	<b>201</b>

# 표 및 그림 목차

< 표 1-1 > 대전광역시 사회복지사 등의 처우개선 지원계획 .....	2
< 표 1-2 > 대전광역시 사회복지 관련 직능단체·협회 명단 .....	6
< 표 2-1 > 사회복지사업법 제2조 제1호 .....	9
< 표 2-2 > 사회복지시설의 종류 .....	10
< 표 2-3 > 대전광역시 사회복지시설과 종사자 현황 .....	13
< 표 2-4 > 사회복지사 등의 처우 및 지위 향상을 위한 법률 주요 개정 비교 .....	14
< 표 2-5 > 사회복지사 등의 처우 및 지위 향상을 위한 법률 시행령 주요 개정 비교 .....	16
< 표 2-6 > 대전광역시 사회복지사 등의 처우 및 지위 향상을 위한 조례 주요 개정 비교 .....	17
< 표 2-7 > 사회복지사 등의 처우 및 지위 향상을 위한 법률 주요 개정 비교 .....	19
< 표 2-8 > 대전광역시 사회복지사 등의 처우개선 지원계획 .....	21
< 표 3-1 > 사회복지시설 대상 실태조사 설계 .....	45
< 표 3-2 > 사회복지시설 대상 실태조사 내용 .....	46
< 표 3-3 > 설립 연도 .....	47
< 표 3-4 > 시설 종류 .....	47
< 표 3-5 > 운영 주체 종류 .....	48
< 표 3-6 > 운영 예산 .....	49
< 표 3-7 > 이용자 수 .....	49
< 표 3-8 > 종사자 정원 및 현원 .....	50
< 표 3-9 > 종사자 현황 .....	51
< 표 3-10 > 종사자 이직 현황 .....	51
< 표 3-11 > 교대근무 여부 .....	52
< 표 3-12 > 교대근무 형태 .....	52
< 표 3-13 > 유급휴일 부여 여부 .....	53
< 표 3-14 > 현실적으로 희망하는 교대근무 형태 .....	53
< 표 3-15 > 주 52시간 근로 시간 적용 시기 .....	54
< 표 3-16 > 야간당직 필요 여부 .....	55
< 표 3-17 > 야간당직 운영 형태 .....	55
< 표 3-18 > 고용주와 종사자 간 협의기구 구성 유무 .....	56
< 표 3-19 > 2022년 보수체계 .....	56
< 표 3-20 > 인건비 적용 가이드라인 .....	57

< 표 3-21 >	가이드라인 적용 연도 .....	58
< 표 3-22 >	인건비 가이드라인 준수율 .....	58
< 표 3-23 >	급여 확정 시 경력 사항 적용률 .....	59
< 표 3-24 >	시설 사용 수당_정규직 .....	60
< 표 3-25 >	시설 사용 수당_비정규직 .....	61
< 표 3-26 >	시행하고 있는 복리후생제도 .....	62
< 표 3-27 >	시간 외 근로 수당 지급 여부 .....	62
< 표 3-28 >	시간 외 근로 수당 지급 방식 .....	63
< 표 3-29 >	시간 외 근로 수당 인정 시간 .....	63
< 표 3-30 >	휴일근로자 초과시간 수당 지급 방식 .....	64
< 표 3-31 >	보상휴가제 시행 여부 .....	64
< 표 3-32 >	대체인력사업 신청 경험 여부 .....	65
< 표 3-33 >	대체인력사업 개선사항 .....	65
< 표 3-34 >	안식휴가제 시행 여부 .....	66
< 표 3-35 >	보수지급 시 어려운 문제_1순위 .....	67
< 표 3-36 >	사회복지시설 종사자 대상 실태조사 내용 .....	68
< 표 3-37 >	임금수준 .....	69
< 표 3-38 >	직무를 고려한 적정 임금 수준 .....	70
< 표 3-39 >	시간 외 근로 경험 여부 .....	70
< 표 3-40 >	현재 받는 수당 .....	71
< 표 3-41 >	희망하는 신설 수당(1+2순위) .....	72
< 표 3-42 >	연차유급 휴가 부여 여부 .....	73
< 표 3-43 >	미사용 연차 처리 방법 .....	73
< 표 3-44 >	법정휴일 내 근무 경험 .....	74
< 표 3-45 >	휴일 근무 일수 및 수당 지급 방식 .....	74
< 표 3-46 >	휴게시간 보장 정도 .....	75
< 표 3-47 >	주된 근무 형태 .....	76
< 표 3-48 >	교대근무 형태 .....	76
< 표 3-49 >	직급 승진 시 필요 자격에 대한 의견 .....	77
< 표 3-50 >	직장 내 괴롭힘 경험1 .....	78
< 표 3-51 >	직장 내 괴롭힘 경험2 .....	78
< 표 3-52 >	직장 내 괴롭힘 경험3 .....	79
< 표 3-53 >	직장 내 괴롭힘 경험4 .....	79
< 표 3-54 >	시설과의 노동분쟁(민사/형사/행정) 경험 .....	80
< 표 3-55 >	노동분쟁 종류 .....	80
< 표 3-56 >	이용인으로부터 폭력 경험 .....	81

< 표 3-57 >	폭력을 행사한 사람 .....	81
< 표 3-58 >	시설에서 경험하는 고충(어려움) 해결 방식 .....	82
< 표 3-59 >	직장 만족도 .....	83
< 표 3-60 >	현 직장에서의 이직 의향 .....	84
< 표 3-61 >	이직 희망 사유 .....	85
< 표 3-62 >	현재 근무지의 소통 정도 .....	86
< 표 3-63 >	직장 내 마음을 터놓고 소통하는 동료의 수 .....	86
< 표 3-64 >	코로나19 이후 업무량과 전문성 요구의 변화 .....	87
< 표 3-65 >	직업에 대한 전문성 인정 .....	88
< 표 3-66 >	직업적 전문성 향상을 위해 필요한 정책 .....	88
< 표 3-67 >	코로나19에 대응하여 새롭게 시도한 운영 지침/방식 .....	89
< 표 3-68 >	업무 관련 스마트워크 방법_PC/모바일 업무 .....	90
< 표 3-69 >	업무 관련 스마트워크 방법_PC/모바일 그룹웨어 .....	90
< 표 3-70 >	업무 관련 스마트워크 방법_영상·화상 회의 .....	91
< 표 3-71 >	업무 관련 스마트워크 방법_업무용 메신저 .....	91
< 표 3-72 >	사회복지시설 종사자 처우개선을 위해 가장 먼저 개선되어야 하는 것 .....	92
< 표 3-73 >	종사자 처우개선을 위해 필요한 복리후생제도 .....	93
< 표 3-74 >	종사자 처우개선을 위한 정책 필요 정도 .....	94
< 표 3-75 >	처우개선 제도_보수 수준 향상 .....	95
< 표 4-1 >	사회복지시설 및 종사자 현황 .....	98
< 표 4-2 >	사회복지시설 규모 .....	99
< 표 4-3 >	사회복지시설 종사자 결원 시설 현황 .....	100
< 표 4-4 >	사회복지시설 종사자의 특성 .....	101
< 표 4-5 >	사회복지시설 종사자의 사회복지 관련 총 경력 .....	102
< 표 4-6 >	사회복지시설 종사자의 현 시설 경력 .....	103
< 표 4-7 >	사회복지시설 전체 종사자 보수 수준: 월 기본급, 연 기본급 .....	105
< 표 4-8 >	사회복지시설 전체 종사자 보수 수준: 수당 총액, 인건비 총액 .....	105
< 표 4-9 >	재원구조별 종사자 보수 수준: 월 기본급, 연 기본급 .....	106
< 표 4-10 >	재원구조별 종사자 보수 수준: 수당 총액, 인건비 총액 .....	106
< 표 4-11 >	중앙정부 소관 부처별 종사자 보수 수준: 월 기본급, 연 기본급 .....	107
< 표 4-12 >	중앙정부 소관 부처별 종사자 보수 수준: 수당 총액, 인건비 총액 .....	107
< 표 4-13 >	시설유형별 종사자 보수 수준: 월 기본급, 연 기본급 .....	108
< 표 4-14 >	시설유형별 종사자 보수 수준: 수당 총액, 인건비 총액 .....	108
< 표 4-15 >	시설종류별 종사자 보수 수준: 월 기본급, 연 기본급 .....	109
< 표 4-16 >	시설종류별 종사자 보수 수준: 수당 총액, 인건비 총액 .....	110

< 표 4-17 >	노인복지시설 종사자 호봉 수준 .....	111
< 표 4-18 >	노인복지시설 종사자 인건비 수준: 월 기본급, 기본급 총액 .....	112
< 표 4-19 >	노인복지시설 종사자 인건비 수준: 수당 총액, 인건비 총액 .....	112
< 표 4-20 >	아동복지시설 종사자 호봉 수준 .....	113
< 표 4-21 >	아동복지시설 종사자 인건비 수준: 월 기본급, 기본급 총액 .....	114
< 표 4-22 >	아동복지시설 종사자 인건비 수준: 수당 총액, 인건비 총액 .....	114
< 표 4-23 >	장애인복지시설 종사자 호봉 수준 .....	115
< 표 4-24 >	장애인복지시설 종사자 인건비 수준: 월 기본급, 기본급 총액 .....	116
< 표 4-25 >	장애인복지시설 종사자 인건비 수준: 수당 총액, 인건비 총액 .....	116
< 표 4-26 >	정신건강증진시설 종사자 호봉 수준 .....	117
< 표 4-27 >	정신건강증진시설 종사자 보수 수준: 월 기본급, 기본급 총액 .....	118
< 표 4-28 >	정신건강증진시설 종사자 인건비 수준: 수당 총액, 인건비 총액 .....	118
< 표 4-29 >	노숙인시설 종사자 호봉 수준 .....	119
< 표 4-30 >	노숙인시설 종사자 인건비 수준: 월 기본급, 기본급 총액 .....	120
< 표 4-31 >	노숙인시설 종사자 인건비 수준: 수당 총액, 인건비 총액 .....	120
< 표 4-32 >	사회복지관 종사자 호봉 및 보수 수준 .....	121
< 표 4-33 >	지역자활센터 종사자 호봉 및 보수 수준 .....	121
< 표 4-34 >	다함께돌봄센터 종사자 호봉 및 보수 수준 .....	122
< 표 4-35 >	성매매피해지원시설 종사자 호봉 수준 .....	122
< 표 4-36 >	성매매피해지원시설 종사자 인건비 수준: 월 기본급, 기본급 총액 .....	123
< 표 4-37 >	성매매피해지원시설 종사자 인건비 수준: 수당 총액, 인건비 총액 .....	123
< 표 4-38 >	성폭력피해보호시설 종사자 호봉 수준 .....	124
< 표 4-39 >	성폭력피해보호시설 종사자 인건비 수준: 월 기본급, 기본급 총액 .....	124
< 표 4-40 >	성폭력피해보호시설 종사자 인건비 수준: 수당 총액, 인건비 총액 .....	125
< 표 4-41 >	가정폭력보호시설 종사자 호봉 수준 .....	125
< 표 4-42 >	가정폭력보호시설 종사자 인건비 수준: 월 기본급, 기본급 총액 .....	126
< 표 4-43 >	가정폭력보호시설 종사자 인건비 수준: 수당 총액, 인건비 총액 .....	126
< 표 4-44 >	한부모가족복지시설 종사자 호봉 수준 .....	127
< 표 4-45 >	한부모가족복지시설 종사자 인건비 수준: 월 기본급, 기본급 총액 .....	127
< 표 4-46 >	한부모가족복지시설 종사자 인건비 수준: 수당 총액, 인건비 총액 .....	128
< 표 4-47 >	가족센터 종사자 호봉 및 보수 수준 .....	128
< 표 4-48 >	청소년복지시설 종사자 호봉 수준 .....	129
< 표 4-49 >	청소년복지시설 종사자 인건비 수준: 월 기본급, 기본급 총액 .....	129
< 표 4-50 >	청소년복지시설 종사자 인건비 수준: 수당 총액, 인건비 총액 .....	130
< 표 4-51 >	사회복지시설 특성별 명절휴가비 지급 현황 비교 분석 .....	132
< 표 4-52 >	사회복지시설 특성별 가족수당 지급 현황 비교 분석 .....	133

< 표 4-53 > 재원구조별 정액급식비 지급 현황 .....	134
< 표 4-54 > 사회복지시설 특성별 명절휴가비 지급 현황 비교 분석 .....	135
< 표 4-55 > 사회복지시설 기본급, 보수 소계, 인건비 총계 지급 수준 .....	136
< 표 4-56 > 노인복지시설 기본급, 보수 소계, 인건비 총계 수준 .....	137
< 표 4-57 > 아동복지시설 기본급, 보수 소계, 인건비 총계 수준 .....	138
< 표 4-58 > 다함께돌봄센터 기본급, 보수 소계, 인건비 총계 수준 .....	138
< 표 4-59 > 장애인복지시설 기본급, 보수 소계, 인건비 총계 수준 .....	139
< 표 4-60 > 정신건강증진시설 기본급, 보수 소계, 인건비 총계 수준 .....	140
< 표 4-61 > 노숙인시설 기본급, 보수 소계, 인건비 총계 수준 .....	141
< 표 4-62 > 사회복지관 기본급, 보수 소계, 인건비 총계 수준 .....	141
< 표 4-63 > 지역자활센터 기본급, 보수 소계, 인건비 총계 수준 .....	142
< 표 4-64 > 성매매피해지원시설 기본급, 보수 소계, 인건비 총계 수준 .....	142
< 표 4-65 > 성폭력피해보호시설 기본급, 보수 소계, 인건비 총계 수준 .....	143
< 표 4-66 > 가정폭력피해보호시설 기본급, 보수 소계, 인건비 총계 수준 .....	143
< 표 4-67 > 한부모가족복지시설 기본급, 보수 소계, 인건비 총계 수준 .....	144
< 표 4-68 > 가족센터 기본급, 보수 소계, 인건비 총계 수준 .....	144
< 표 4-69 > 청소년복지시설 기본급, 보수 소계, 인건비 총계 수준 .....	145
< 표 4-70 > 연차별 기본급 충족에 따른 필요한 총인건비 소요액 .....	147
< 표 5-1 > 제4차(2024~2026) 사회복지사 등의 처우개선 지원계획(안) 소요 예산 .....	153
< 표 5-2 > 추진 전략 I. 대전형 임금체계 구축 소요 예산 .....	158
< 표 5-3 > 추진 전략 II. 사회복지시설 종사자 근로환경 개선 소요 예산 .....	182
< 표 5-4 > 추진 전략 III. 역량 강화와 지위 향상 소요 예산 .....	192
[ 그림 1-1 ] 사회복지사 등의 처우개선 지원계획 수립 과정 .....	7
[ 그림 2-1 ] 제3차 사회복지사 등의 처우개선 지원계획 세부 과제 .....	22
[ 그림 5-1 ] 제4차(2024~2026) 대전광역시 사회복지사 등의 처우개선 지원계획(안) .....	150





1장

# 사회복지사 등의 처우개선 지원계획 개요





# 제1장 사회복지사 등의 처우개선 지원계획 개요

## 제1절 사회복지사 등의 처우개선 지원계획 수립의 배경

### 1. 처우개선 지원계획 수립의 추진 근거

- 국가와 지방자치단체는 사회복지사 등에 대한 처우를 개선하고 신분보장을 강화하여 사회복지사 등의 지위를 향상하도록 노력하여야 함
  - 「사회복지사 등의 처우 및 지위 향상을 위한 법률」 제3조(사회복지사 등의 처우 개선과 신분보장)에서 국가와 지방자치단체는 사회복지사 등의 처우를 개선하고 복지를 증진함과 아울러 그 지위를 향상시키고, 사회복지사 등을 폭력으로부터 보호하기 위하여 적극적으로 노력하여야 함을 명시하고 있음
  - 아울러 국가와 지방자치단체는 사회복지사 등의 보수가 사회복지전담공무원의 보수 수준에 도달하도록 노력해야 함. 국가는 사회복지사 등의 적정 인건비에 관한 기준을 마련하여야 하며, 지방자치단체는 해당 기준을 준수하기 위하여 노력하여야 함. 이를 위해 보건복지부 장관과 지방자치단체의 장은 사회복지사 등의 보수 수준 및 지급 실태, 지방자치단체별 인건비 지급 기준 준수율 등을 3년마다 조사·공표하도록 하고 있음
- 대전광역시장은 사회복지사 등의 처우개선을 위해 필요한 시책을 적극 추진해야 하며, 지원계획을 3년마다 수립·시행해야 함
  - 「대전광역시 사회복지사 등의 처우 및 지위 향상을 위한 조례」 제3조(책무)에서 대전광역시장은 사회복지사 등의 처우를 개선하고 복지를 증진함과 아울러 그 지위 향상을 위하여 필요한 시책을 적극 추진하도록 하고 있음. 또한, 법률에서 명시하고 있는 사회복지사 등의 보수 수준, 적정 인건비 기준과 준수 노력, 안전한 근무 환경 조성을 위한 노력을 명시하고 있음

●● 제4차(2024~2026) 대전광역시 사회복지사 등의 처우개선 지원계획 수립 연구

- 아울러 제4조(지원계획의 수립)에서 대전광역시장은 사회복지사 등의 처우개선과 지위 향상을 위하여 지원계획을 3년마다 수립·시행하도록 하며, 지원계획에는 사회복지사 등의 처우개선 및 지위 향상을 위한 기본방향, 지원사업과 세부 실행계획, 사회복지사 등의 보수 수준의 연차적 개선계획, 그 밖에 사회복지사 등의 처우 및 지위 향상을 위하여 필요하다고 인정하는 사항 등을 포함하고 있음
  - 또한 제9조(지원사업)에는 근무 환경 개선을 위한 사업, 처우 및 지위 향상을 위한 조사 및 연구 사업, 역량 강화를 위한 교육 및 훈련 사업, 인권 및 권리 옹호 사업, 사회복지사 등의 고충 처리 및 회복지원 사업, 신변안전 보호장비 지원 및 보험 가입 지원, 그 밖에 사회복지사 등의 처우 및 지위 향상을 위하여 필요하다고 인정하는 사업 등에 예산을 지원할 수 있도록 하고 있음
- 사회복지사 등 사회복지시설 종사자와 관련된 정책 여건 변화와 그동안 추진한 지원계획 등에 근거한 제4차(2024~2026) 대전광역시 사회복지사 등의 처우개선 기본계획 수립 필요
- 사회복지시설 종사자와 관련된 법률과 조례의 변화, 근로환경이나 여건의 변화, 사회복지시설과 종사자의 인식 변화 등 다양한 정책 여건의 변화에 대응한 지원계획 수립 필요. 또한, 지난 처우개선 지원계획(제3차 / 2021~2023)과의 연속성을 확보하되, 그동안의 성과와 한계를 분석하여 제4차(2024~2026) 처우개선 기본계획을 수립할 필요가 있음
  - 대전광역시는 2015년부터 3년마다 사회복지사 등의 처우개선 지원계획을 수립·시행하고 있으며, 현재 추진 중인 제3차(2021~2023) 처우개선 지원계획은 올해가 마지막 해임

〈 표 1-1 〉 대전광역시 사회복지사 등의 처우개선 지원계획

제1차(2015~2017)	제2차(2018~2020)	제3차(2021~2023)
4대 분야 / 13개 과제	4대 분야 / 17개 과제	3대 분야 / 18개 과제
<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 보수 수준 개선</li> <li>▶ 직무환경 개선</li> <li>▶ 일가정 양립</li> <li>▶ 종사자 역량 강화</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 보수 수준 향상</li> <li>▶ 안전한 직무환경 구축 및 근무 여건 개선</li> <li>▶ 종사자 역량 강화</li> <li>▶ 종사자 사기진작 지원</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 보수 수준 향상</li> <li>▶ 안전한 직무환경 구축 및 근무 여건 개선</li> <li>▶ 종사자 역량 강화 및 사기진작</li> </ul>

## 2. 처우개선 지원계획 수립의 목적

- 본 연구는 제4차(2024~2026) 대전광역시 사회복지사 등의 처우개선 지원계획(안)을 제안하는 것이 목적임
  - 이번 연구는 법률과 조례에 따라 3년마다 수립하는 제4차(2024~2026) 대전광역시 사회복지사 등의 처우개선 지원계획을 마련하기 위한 기초자료를 제공하는 것이 목적임
  - 이를 위해 제4차 대전광역시 사회복지사 등의 처우개선 기본계획의 목표, 추진 전략과 세부 과제를 제안하고자 함

## 제2절 사회복지사 등의 처우개선 지원계획 수립의 내용과 과정

### 1. 처우개선 지원계획 수립의 범위

- 시간적 범위는 2024년부터 2026년까지로, 3년간의 처우개선 지원계획임. 공간적 범위는 대전광역시 전 지역이며, 정책 대상은 대전광역시에 있는 사회복지시설의 모든 종사자임<sup>1)</sup>

### 2. 처우개선 지원계획 수립의 내용

- 사회복지시설 종사자 관련 정책 분석
  - 사회복지시설과 종사자의 개념, 대전광역시 사회복지시설과 종사자 현황, 관련 법률과

---

1) 본 연구에서는 「영유아보육법」에 따른 어린이집의 종사자, 「노인장기요양보험법」에 따른 장기요양기관의 종사자는 제외함. 즉, 어린이집 종사자의 처우개선은 「영유아보육법」, 「대전광역시 보육조례」, 「대전광역시 보육교직원 권익보호 및 증진조례」에 따라 별도의 실태조사와 처우개선 지원계획 수립이 필요함. 장기요양기관 종사자의 처우개선은 「노인장기요양보험법」, 「대전광역시 장기요양요원 처우 및 지위 향상을 위한 조례」에 따라 별도의 실태조사와 처우개선 지원계획 수립이 필요함

조례의 주요 변경 내용 등을 검토하였음. 또한, 그동안 추진한 대전광역시 사회복지사 등의 처우개선 지원계획을 검토하였음

□ 사회복지시설과 종사자의 처우 실태조사 분석

- 처우개선 지원계획 수립을 위해 실시한 2022년 대전광역시 사회복지시설 종사자 처우 실태조사 결과를 제시하였음. 실태조사는 사회복지시설 대상 조사와 사회복지시설 종사자 대상 조사로 구분하였음. 실태조사 결과에 근거하여 기존 과제를 보완하거나, 신규 과제를 개발하였음
- 사회복지시설 대상 조사의 내용은 일반현황, 사회복지시설 종사자 현황, 근로환경, 처우와 보수, 교육과 훈련, 일·가정 양립, 종사자의 안전과 인권 등임
- 사회복지시설 종사자 대상 조사의 내용은 처우와 보수, 근로환경, 종사자 안전, 종사자 인권, 스트레스와 정신건강, 근로환경 만족도와 이직, 남녀고용평등과 일·가정 양립, 교육과 훈련, 기관 내부 소통, 코로나19와 스마트워크(원격근무), 정책 제도와 개선 사항, 일반사항 등임

□ 사회복지시설 종사자 보수 수준 분석

- 처우개선 지원계획 수립을 위해 인건비 지급 실태조사를 하였고, 총 495개소의 3,551명의 인건비 예산 편성 현황을 조사 완료하여 분석하였고, 이를 바탕으로 사회복지시설 종사자 인건비를 추계함
- 수집된 내용은 소관 부처, 사회복지시설 종류, 재원 지원 방식, 종사자 직위, 직종, 호봉, 기본급, 각종 수당, 시간 외 근로 인정 시간, 사회보험료, 퇴직적립금 등을 조사하였음

□ 제3차(2021~2023) 대전광역시 사회복지사 등의 처우개선 지원계획의 문제점과 개선 방안, 차기 계획을 위한 신규 과제 도출

- 대전광역시는 현재 제3차(2021~2023) 대전광역시 사회복지사 등의 처우개선 지원계획을 수립·시행하고 있음. 제4차(2024~2026) 처우개선 지원계획을 수립하기 위해서는 현재 시행 중인 지원계획의 추진 실적을 확인하고, 처우개선 지원계획의 문제점을 찾아 개선 방안을 도출함

- 제4차(2024~2026) 대전광역시 사회복지사 등의 처우개선 지원계획(안) 마련
  - 대전광역시 사회복지사 등의 처우개선 목표, 추진 전략과 세부 과제의 설정, 이에 따른 연차별 계획과 소요 예산 수립 등 3개년(2024~2026) 처우개선 지원계획(안)을 제안함

### 3. 처우개선 지원계획 수립의 과정

- 제4차(2024~2026) 대전광역시 사회복지사 등의 처우개선 지원계획(안) 수립의 과정은 다음 그림과 같이 문헌 연구, 실태조사 분석, 인건비 지급 실태조사 분석, 추진 실적 분석과 의견 수렴을 위해 사회복지 관련 직능단체·협회장, 사회복지시설 종사자, 대전광역시 사회복지사협회와 초점집단면접과 간담회 등을 통해 도출된 내용에 근거하여 제4차 처우개선 지원계획(안)을 마련하였음. 이후 대전광역시 사회복지사협회 등 사회복지 관련 단체·협회 23개와 시 공무원을 대상으로 설명회를 개최하여 의견 수렴 후 최종(안)을 제안하였음
  - 지원계획 수립에 앞서 처우개선 관련 법률과 조례, 사회복지시설 관리 안내 등 개별 법령에 따른 시설 운영 지침, 중앙정부와 타 시도의 처우개선 관련 정책과 연구 자료 등을 검토하였음
  - 제4차(2024~2026) 처우개선 지원계획을 수립하기 위해 2022년도에 대전광역시 사회복지시설 종사자 처우 실태조사를 하였고, 이에 대한 주요 결과를 알리고 의견 수렴을 위해 설명회를 개최하였음. 또한, 사회복지시설 종사자의 보수 수준을 파악하고자 인건비 지급 실태조사를 하여 분석하였음. 아울러 현재 추진 중인 제3차(2021~2023) 처우개선 지원계획의 추진 성과를 확인하고자 대전광역시, 대전광역시 사회복지사협회, 대전광역시사회서비스원을 통해 자료를 수집하여 분석함
  - 그동안의 처우개선 지원계획의 문제점과 개선 방안을 찾고, 앞으로 추진할 처우개선 지원계획에 포함되어야 할 신규 과제를 개발하기 위하여 사회복지 관련 단체·협회, 사회복지시설 종사자, 대전광역시 사회복지사협회 등을 대상으로 초점집단면접과 간담회 등을 통해 의견 수렴 과정을 거쳤음

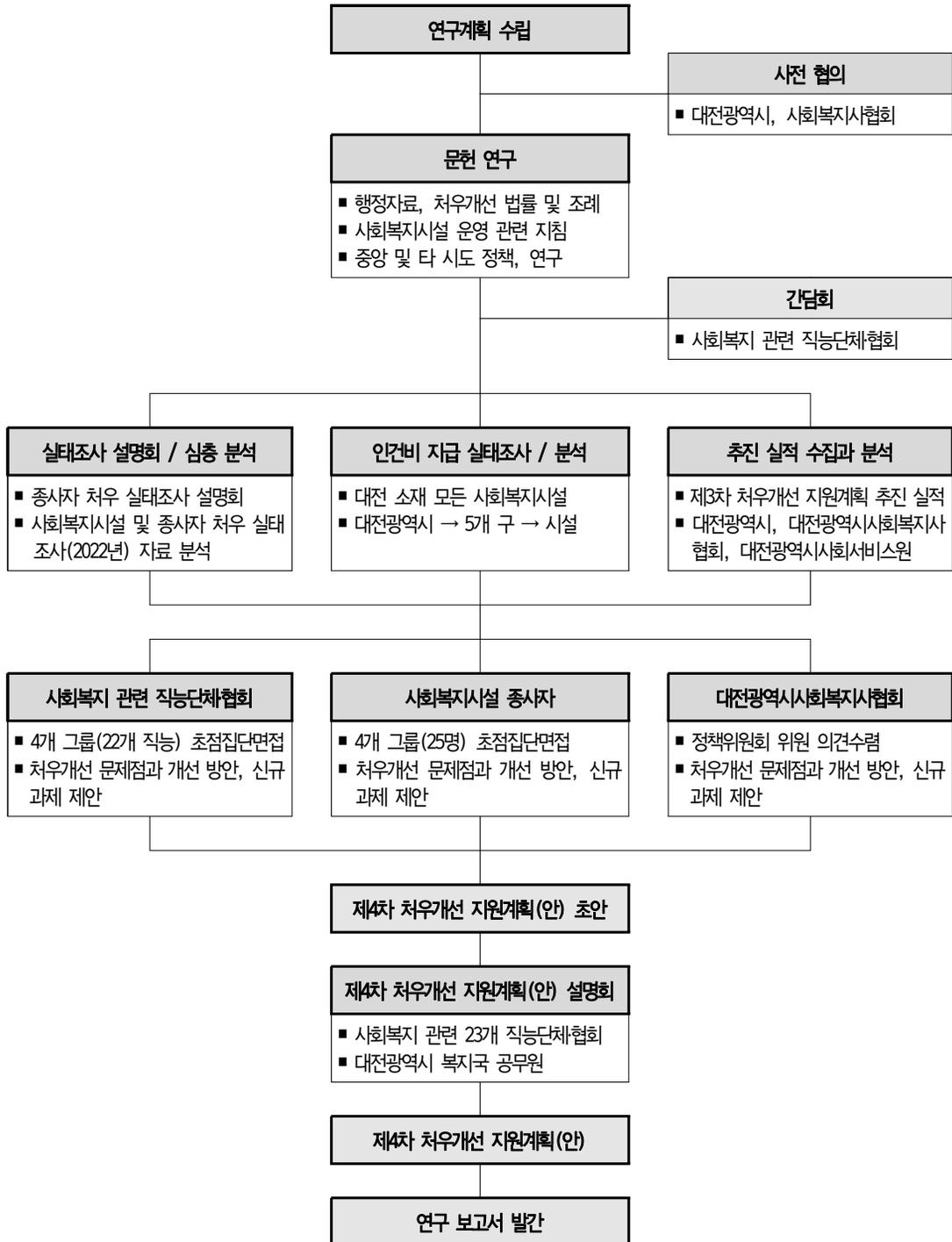
●● 제4차(2024~2026) 대전광역시 사회복지사 등의 처우개선 지원계획 수립 연구

- 사회복지시설 종사자 처우 실태조사와 인건비 지급 실태조사 분석 결과, 사회복지 관련 단체·협회와 사회복지시설 종사자의 의견 등을 바탕으로 제4차 처우개선 지원계획(안)을 마련하였고, 이에 대하여 사회복지 관련 단체·협회와 대전광역시 복지국의 의견수렴 후 제4차(2024~2026) 대전광역시 사회복지사 등의 처우개선 지원계획(안)을 제시하였음

〈 표 1-2 〉 대전광역시 사회복지 관련 직능단체·협회 명단

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

[ 그림 1-1 ] 사회복지사 등의 처우개선 지원계획 수립 과정







## 2장

# 사회복지시설 종사자 관련 정책





## 제2장 사회복지시설 종사자 관련 정책

### 제1절 사회복지시설과 종사자의 개념

#### 1. 사회복지시설의 개념

□ 사회복지시설이란 사회복지사업법 제2조에 따른 사회복지사업을 할 목적으로 설치된 시설을 의미함

○ 사회복지사업이란 사회복지사업법 제2조 제1호에 규정된 개별 법률에 따른 보호·선도(善導) 또는 복지에 관한 사업과 사회복지상담, 직업지원, 무료 숙박, 지역사회복지, 의료복지, 재가복지(在家福祉), 사회복지관 운영, 정신질환자와 한센병력자의 사회복지에 관한 사업 등 각종 복지사업과 이와 관련된 자원봉사활동 및 복지시설의 운영 또는 지원을 목적으로 하는 사업을 말함

#### 〈 표 2-1 〉 사회복지사업법 제2조 제1호

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

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

〈 표 2-2 〉 사회복지시설의 종류

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

\* 출처: 2023년 사회복지시설 관리안내. 보건복지부, 2023, p.5.

## 2. 사회복지시설 종사자의 개념

- 사회복지시설 종사자란 사회복지시설에서 임금을 목적으로 노동을 제공하는 사람으로 정의할 수 있음
  - ‘근로자’란 「근로기준법」 제2조(정의)에서 직업의 종류와 관계없이 임금을 목적으로 사업이나 사업장에 근로를 제공하는 자를 의미함
  - ‘종사자’란 사전적으로는 일정한 직업이나 부문, 일 따위에 종사하는 사람을 의미함
  
- 사회복지사 등 사회복지시설 종사자의 범위는 관련 법률에 근거하여 다음과 같이 규정할 수 있음
  - ‘사회복지사 등’이란 「사회복지사 등의 처우 및 지위 향상을 위한 법률」 제2조(정의)에서 「사회복지사업법」 제16조에 따라 사회복지사업을 행할 목적으로 설립된 사회복지법인과 「사회복지사업법」 제2조에 따라 사회복지사업을 행할 목적으로 설치된 사회복지시설과 그 밖에 대통령령으로 정하는 사회복지 관련 단체 또는 기관에 종사하는 자로 규정하고 있음
  - 대통령령으로 정한 사회복지 관련 단체 또는 기관은 「사회복지사 등의 처우 및 지위 향상을 위한 법률」 시행령 제2조(사회복지법인 등)에서 한국사회복지공제회, 「사회복지사업법」 제2조 제1호의 법률에 따라 사회복지사업을 할 목적으로 설립된 법인, 「사회복지사업법」 제46조에 따른 한국사회복지사협회, 그 밖에 보건복지부 장관이 사회복지 관련 단체 또는 기관으로 인정하는 단체 또는 기관으로 규정하고 있음
  - ‘사회복지시설 종사자’는 사회복지사를 포함하여 사회복지법인, 사회복지시설, 사회복지 관련 단체 또는 기관에 종사하는 모든 사람으로 규정할 수 있음
  
- 사회복지시설의 장과 종사자의 자격 등은 사회복지사업법과 개별 법령에서 결격사유 등을 별도로 정하고 있음. 즉, 개별 법령에서 결격사유 등을 별도로 정하는 경우를 제외하고는 「사회복지사업법」을 따름

- 사회복지시설의 장은 「사회복지사업법」 및 개별 법령 등에 명시된 시설의 장이 결격사유에 해당하지 않아야 하고, 각 시설유형이 요구하는 자격 기준을 갖춘 자여야 함. 아울러 사회복지시설의 장은 상근(常勤)의무가 있음. 원칙적으로 상근의 무란, 휴일 기타 근무를 요하지 않은 날을 제외하고 일정한 근무 계획하에 매일 소정의 근무 시간 중 상시 그 직무에 종사하여야 하는 것을 말함
  - 종사자도 「사회복지사업법」 및 개별 법령 등에 명시된 종사자의 결격사유에 해당하지 않아야 하며, 유형별 시설에서 요구하는 자격요건 등을 갖추어야 함
- 사회복지시설의 장의 근로자성 인정 여부에 따라 근로기준법상 근로자로 인정될 경우는 고용보험에 가입할 수 있음
- 사회복지시설장의 근로자성 인정 여부는 사회복지시설의 장이 임용 절차, 근로계약서와 사용자의 지휘·감독 유무 등 제반 사정을 종합적으로 살펴 근로기준법상 근로자로 인정될 경우는 고용보험에 가입됨
  - 사회복지법인(비영리법인 포함)이 설치·운영하는 시설에 채용·임명된 사회복지시설의 장이 시설운영과 관련하여 법인으로부터 구체적인 지휘·감독을 받는 경우 근로자성이 인정될 수 있음
- 본 연구에서는 「영유아보육법」, 「노인장기요양보험법」에 따른 사회복지시설에서 근로하는 종사자는 제외하는 것으로 규정함
- 「영유아보육법」에 따른 어린이집은 영유아보육법에 따라 보육실태조사를 시행하고, 실태조사에 보육 교직원의 실태에 관한 사항을 포함하도록 하고 있음. 또한, 대전광역시는 「대전광역시 보육조례」, 「대전광역시 보육교직원 권익보호 및 증진조례」에 따라 별도의 실태조사와 기본계획을 수립하여야 함
  - 「노인장기요양보험법」에 따라 보건복지부 장관은 노인 등에 대한 장기요양급여를 원활하게 제공하기 위하여 5년마다 장기요양기본계획을 수립·시행하여야 함. 기본계획에는 장기요양요원의 처우에 관한 사항이 포함되어야 함. 또한, 장기요양사업의 실태를 파악하기 위하여 3년마다 실태조사를 하되, 실태조사에는 장기요양요원의 근로조건, 처우 및 규모에 관한 사항이 포함되어야 함. 아울러 대전광역시는 「대전광역시 장기요양요원 처우 및 지위 향상을 위한 조례」에 따라 장기

요양요원의 처우개선을 위해 시행계획을 매년 수립·시행하여야 함

- 따라서 「영유아보육법」과 「노인장기요양보험법」에 따른 사회복지시설과 그 시설에서 근로하는 종사자는 별도의 실태조사와 처우개선 기본계획을 수립하여 추진하는 것이 타당하므로 본 연구에서는 제외함

### 3. 대전광역시 사회복지시설과 종사자 현황

- 대전광역시 복지국 내부 자료에 의하면 사회복지시설은 517개소, 종사자는 3,635명임. 시설 수는 아동복지시설, 종사자 수는 장애인복지시설이 가장 많음
- 시설 수는 아동복지시설이 207개소(40.0%)로 가장 많고, 장애인복지시설 172개소(33.3%), 정신보건시설 35개소(6.8%), 노인복지시설 34개소(6.6%)의 순임. 즉, 사회복지시설 중 아동복지시설과 장애인복지시설이 차지하는 비중이 73.3%임
- 종사자 수는 장애인복지시설이 1,580명(43.5%)으로 가장 많고, 아동복지시설 862명(23.7%), 사회복지관 262명(7.2%), 노인복지시설 257명(7.1%)의 순임. 즉, 사회복지시설 종사자 중 장애인복지시설과 아동복지시설 종사자의 비중이 67.2%임

〈 표 2-3 〉 대전광역시 사회복지시설과 종사자 현황

단위: 개소, 명

구분 전체	시설 수 517	종사자 수 3,635
노인복지시설	34	257
아동복지시설	207	862
장애인복지시설	172	1,580
정신보건시설	35	228
노숙인시설	8	80
사회복지관	21	262
지역자활센터	6	61
여성복지시설	14	109
한부모가족복지시설	6	30
다문화가족지원센터가족센터	5	105
청소년복지시설	9	61

※ 출처: 대전광역시 복지국 내부 자료.

## 제2절 사회복지시설 종사자 처우 관련 정책

### 1. 사회복지사 등의 처우 및 지위 향상을 위한 법률

- 「사회복지사 등의 처우 및 지위 향상을 위한 법률」이 2011년 3월에 제정되어, 2012년 1월에 시행됨. 법률이 제정된 이후 총 4차례의 개정이 이루어졌는데 최근에 개정된 내용은 다음과 같음
- 2023년 3월 28일에 일부 개정된 법률의 개정 이유와 주요 내용은 국가 및 지방자치단체가 사회복지사 등을 폭력으로부터 보호하기 위해 노력하도록 관련 근거를 명확히 규정한 것임

〈 표 2-4 〉 사회복지사 등의 처우 및 지위 향상을 위한 법률 주요 개정 비교

개정 전	개정 후
<p>[시행 2022.6.22.] [법률 제18617호, 2021.12.21, 일부개정]</p> <p>제3조(사회복지사 등의 처우개선과 신분보장) ① 국가와 지방자치단체는 사회복지사 등의 처우를 개선하고 복지를 증진함과 아울러 그 지위 향상을 위하여 적극적으로 노력하여야 한다.</p>	<p>[시행 2022.3.28.] [법률 제19296호, 2023.3.28, 일부개정]</p> <p>제3조(사회복지사 등의 처우개선과 신분보장) ① 국가와 지방자치단체는 사회복지사 등의 처우를 개선하고 복지를 증진함과 아울러 그 지위를 향상시키고, 사회복지사 등을 폭력으로부터 보호하기 위하여 적극적으로 노력하여야 한다.</p>
<p>[시행 2019.12.12] [법률 제15886호, 2018.12.11, 일부개정]</p> <p>〈신설〉</p>	<p>[시행 2022.6.22] [법률 제18617호, 2021.12.21, 일부개정]</p> <p>제3조의2(처우개선위원회) ① 사회복지사 등의 처우개선 등에 관한 사항을 심의하기 위하여 보건복지부와 특별시·광역시·특별자치시·도·특별자치도(이하 “시·도”라 한다) 및 시·군·구(자치구를 말한다. 이하 같다)에 각각 처우개선위원회를 둔다. 다만, 시·군·구에 두는 처우개선위원회는 그 기능을 담당하기에 적합한 다른 위원회가 있는 경우에는 시·군·구의 조례로 정하는 바에 따라 그 위원회가 처우개선위원회의 기능을 수행할 수 있다.</p> <p>② 보건복지부에 두는 처우개선위원회는 다음 각호의 사항을 심의한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 사회복지사 등의 처우개선에 관한 사항</li> <li>2. 제3조 제3항에 따른 적정 인건비 기준에 관한 사항</li> <li>3. 그 밖에 사회복지사 등의 처우개선 등에 관한 사항으로서 위원장이 필요하다고 인정하여 회의에 부치는 사항</li> </ol> <p>③ 보건복지부에 두는 처우개선위원회의 기능과 구성·운영 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.</p> <p>④ 시·도 및 시·군·구에 두는 처우개선위원회의 기능과 구성·운영 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정하는 바에 따라 조례로 정한다.</p>

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

- 2021년 12월 21일에 일부 개정된 법률의 개정 이유와 주요 내용은 현행법은 국가와 지방자치단체에 대하여 사회복지사 등의 보수를 사회복지전담공무원의 보수 수준에 도달할 수 있도록 노력하고 적정 인건비 수준을 제시하는 등 사회복지사 등의 처우를 개선하고 복지를 증진함과 아울러 그 지위 향상을 위하여 노력할 의무를 부여하고 있음. 이에 보건복지부와 지방자치단체에 사회복지사를 비롯한 사회복지 종사자들의 적정 인건비 기준 등 처우개선에 관한 사항을 논의하는 ‘처우개선위원회’를 설치·운영하는 근거를 마련하여 사회복지사 등의 처우 및 지위 향상에 기여하는 것은 물론 사회복지 서비스의 질적 향상에 이바지하려는 것임
  
- 「사회복지사 등의 처우 및 지위 향상을 위한 법률 시행령」의 최근에 개정된 내용은 다음과 같음
  - 2022년 6월 14일 일부 개정된 시행령의 개정 이유와 주요 내용은 사회복지사를 비롯한 사회복지사업 종사자의 적정 인건비 기준 마련 등 처우개선에 관한 사항을 심의하기 위하여 보건복지부와 지방자치단체에 ‘처우개선위원회’를 설치하도록 하는 내용으로 「사회복지사 등의 처우 및 지위 향상을 위한 법률」이 개정(법률 제18617호, 2021. 12. 21. 공포, 2022. 6. 22. 시행)됨에 따라, 보건복지부와 지방자치단체에 두는 처우개선위원회는 위원회별로 위원장과 부위원장 각 1명을 포함하여 15명 이내의 위원으로 구성하되, 위원은 사회복지사 등의 처우개선에 관한 학식과 경험이 풍부한 사람, 사회복지사나 사회복지법인의 장으로 구성된 단체에서 추천하는 사람 등으로 임명·위촉하도록 하며, 회의는 위원장이 필요하다고 인정하거나 재적 위원 3분의 1 이상이 요청하는 경우 위원장이 소집하도록 하는 등 처우개선위원회의 구성·운영에 필요한 사항을 정하려는 것임
  - 2020년 3월 17일에 일부 개정된 시행령의 개정 이유와 주요 내용은 보건복지부장관은 사회복지사 등의 적정 인건비에 관한 기준의 지방자치단체별 준수율 등을 3년마다 조사·공표하도록 하는 내용 등으로 「사회복지사 등의 처우 및 지위 향상을 위한 법률」이 개정됨에 따라 해당 조사에 필요한 경우 관계 공공기관 또는 사회복지법인 등의 장에게 필요한 자료의 제출을 요청할 수 있도록 하려는 것임

〈 표 2-5 〉 사회복지사 등의 처우 및 지위 향상을 위한 법률 시행령 주요 개정 비교

개정 전	개정 후
<p><b>[시행 2020.3.17] [대통령령 제30534호, 2020.3.17, 일부개정]</b></p> <p>제3조(보수수준 및 지급상태 등의 조사) ① 보건복지부장관과 지방자치단체의 장은 법 제3조제4항에 따른 사회복지사 등의 보수 수준 및 지급상태, 적정 인건비에 관한 기준의 지방자치단체 별 준수를 등에 관한 조사(이하 “실태조사” 라 한다)에 필요한 경우 관계 공공기관 또는 사회복지법인 등의 장에게 필요한 자료의 제출을 요청할 수 있다.</p> <p>② 제1항에 따른 요청을 받은 관계 공공기관 또는 사회복지법인 등의 장은 부득이한 사유가 없으면 요청에 따라야 한다.</p> <p>〈신설〉</p>	<p><b>[시행 2022.6.22] [대통령령 제32696호, 2022.6.14, 일부개정]</b></p> <p>제3조(보수수준 및 지급상태 등의 조사) ① 보건복지부장관과 지방자치단체의 장은 법 제3조제4항에 따른 사회복지사 등의 보수 수준 및 지급상태, 적정 인건비에 관한 기준의 지방자치단체 별 준수를 등에 관한 조사(이하 “실태조사” 라 한다)에 필요한 경우 관계 공공기관(「공공기관의 운영에 관한 법률」 제4조에 따른 공공기관을 말한다. 이하 같다) 또는 법 제2조 각 호의 법인 등(이하 “사회복지법인등” 이라 한다)의 장에게 필요한 자료의 제출을 요청할 수 있다.</p> <p>② 제1항에 따른 요청을 받은 관계 공공기관 또는 사회복지법인 등의 장은 부득이한 사유가 없으면 요청에 따라야 한다.</p> <p>제4조의2(보건복지부에 두는 처우개선위원회의 구성 등) 제4조의3(중앙위원회 위원의 해임·해촉) 제4조의4(중앙위원회의 회의 등) 제4조의5(시도 및 시군구에 두는 처우개선위원회의 구성 등) 제4조의6(지역위원회의 운영 등)</p>
<p><b>[시행 2014.12.9] [대통령령 제25833호, 2014.12.9, 일부개정]</b></p> <p>제3조(보수수준 및 지급상태 등의 조사) ① 보건복지부장관과 지방자치단체의 장은 법 제3조제3항에 따른 사회복지사 등의 보수수준 및 지급상태 등에 관한 조사(이하 “실태조사” 라 한다)에 필요한 경우 관계 공공기관 또는 사회복지법인 등의 장에게 필요한 자료의 제출을 요청할 수 있다.</p> <p>제4조(보수수준에 관한 권고기준) 보건복지부장관은 실태조사 결과에 따른 사회복지사 등의 보수수준과 「사회복지사업법」 제14조에 따른 사회복지 전담공무원의 보수수준을 비교하여 사회복지사 등의 보수수준에 관한 권고기준을 정할 수 있다.</p>	<p><b>[시행 2020.3.17] [대통령령 제30534호, 2020.3.17, 일부개정]</b></p> <p>제3조(보수수준 및 지급상태 등의 조사) ① 보건복지부장관과 지방자치단체의 장은 법 제3조제4항에 따른 사회복지사 등의 보수 수준 및 지급상태, 적정 인건비에 관한 기준의 지방자치단체 별 준수를 등에 관한 조사(이하 “실태조사” 라 한다)에 필요한 경우 관계 공공기관 또는 사회복지법인 등의 장에게 필요한 자료의 제출을 요청할 수 있다.</p> <p>제4조(보수수준에 관한 권고기준) 보건복지부장관은 실태조사 결과에 따른 사회복지사 등의 보수수준과 「사회보장급여의 이용·제공 및 수급권자 발굴에 관한 법률」 제43조에 따른 사회복지 전담공무원의 보수수준을 비교하여 사회복지사 등의 보수수준에 관한 권고기준을 정할 수 있다.</p>

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

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

- 대전광역시 사회복지시설 종사자의 처우를 보장하기 위해 「대전광역시 사회복지사 등의 처우 및 지위 향상을 위한 조례」가 2013년 8월에 제정·시행됨. 조례가 제정된 이후 총 3차례의 개정이 이루어졌는데 최근에 개정된 내용은 다음과 같음

- 2022년 4월 15일에 일부 개정된 조례의 개정 이유와 주요 내용은 사회복지사 등의 안전과 인권 보호를 위한 근거를 마련하여 안전한 근무 환경을 조성함으로써 양질의 사회복지 서비스를 제공할 수 있도록 하고자 함임. 주요 내용은 시장의 책무에 안전한 근무 환경조성 및 적정 인건비 기준 준수, 사회복지사 등의 고충 처리 등을 위한 지원, 처우개선에 공무원 보수 수준에 따른 법정수당의 우선 지급을 위한 노력, 사회복지사 등 지원센터에 관하여 규정하는 것임

〈 표 2-6 〉 대전광역시 사회복지사 등의 처우 및 지위 향상을 위한 조례 주요 개정 비교

개정 전	개정 후
<b>[시행 2015.08.14.] (일부개정) 2015-08-14 조례 제4524호</b>	<b>[시행 2022.04.15.] (일부개정) 2022-04-15 조례 제5850호</b>
제1조(목적) 이 조례는 사회복지사 등에 대한 처우를 개선하고 신분보장을 강화하여 그 지위를 향상하도록 지원함으로써 사회복지 증진에 이바지하는 것을 목적으로 한다.	제1조(목적) 이 조례는 「사회복지사 등의 처우 및 지위 향상을 위한 법률」에서 위임된 사항과 그 시행에 필요한 사항을 규정하고, 사회복지사 등에 대한 처우를 개선하고 신분보장을 강화하여 그 지위를 향상하도록 지원함으로써 사회복지 증진에 이바지하는 것을 목적으로 한다. <개정 2022.4.15.>
제3조(책무) ③ 시장은 사회복지사 등이 직무를 수행함에 있어 신변에 위협을 느끼지 않도록 안정적인 직무환경 조성에 노력하여야 한다.	제3조(책무) ③ 시장은 사회복지사 등의 적정 인건비에 관한 기준을 준수하기 위하여 노력하여야 한다. <신설 2022.4.15.>  ④ 시장은 사회복지사 등이 직무를 수행함에 있어 신변에 위협을 느끼지 않도록 안전한 근무환경 조성에 노력하여야 한다. <개정 2022.4.15.>
제5조(실태조사) ① 시장은 「사회복지사 등의 처우 및 지위 향상을 위한 법률」 제3조제3항에 따라 사회복지사 등의 보수 수준 및 지급실태 등에 관한 조사를 3년마다 실시하여야 한다.	제5조(실태조사) 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 지원 계획에 반영하여야 한다. <개정 2022.4.15.>
제9조(지원사업) 시장은 사회복지사 등의 처우개선 등을 위하여 다음 각 호의 사업을 예산의 범위에서 지원하여야 한다.	제9조(지원사업) 시장은 사회복지사 등의 처우개선 등을 위하여 다음 각 호의 사업을 예산의 범위에서 지원하여야 한다. <개정 2022.4.15.>
<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. 그 밖에 사회복지사 등의 처우 및 지위 향상을 위하여 필요하다고 인정하는 사업</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 근무 환경 개선을 위한 사업</li> <li>2. 처우 및 지위 향상을 위한 조사 및 연구 사업</li> <li>3. 역량 강화를 위한 교육 및 훈련 사업</li> <li>4. 인권 및 권리 옹호 사업</li> <li>5. 사회복지사 등의 고충 처리 및 회복지원 사업</li> <li>6. 신변안전 보호장비 지원 및 보험 가입 사업</li> <li>7. 그 밖에 사회복지사 등의 처우 및 지위 향상을 위하여 필요하다고 인정하는 사업</li> </ol>

개정 전	개정 후
<p>제10조(처우개선) ① 사회복지사 등은 보수 및 지위 등에 있어 사회복지 분야 및 유형 등에 관계없이 동등한 처우를 받아야 한다.</p> <p>② 시장은 사회복지사 등의 전문성 향상 및 근무내용에 따라 자격수당, 위험수당 및 종사자 특별수당 등을 예산의 범위에서 지급할 수 있다. &lt;개정 2015.8.14.&gt;</p> <p>③ 제2항에 따른 수당의 지급기준, 지급방법 등 그 지급에 필요한 사항은 시장이 따로 정한다. &lt;신설 2015.8.14.&gt;</p>	<p>제10조(처우개선) ① 사회복지사 등은 보수 및 지위 등에 있어 사회복지 분야 및 유형 등에 관계없이 동등한 처우를 받아야 한다.</p> <p>② 시장은 사회복지사 등에게 공무원 보수 수준에 따른 법정수당을 우선 지급하도록 노력하여야 한다. &lt;신설 2022.4.15.&gt;</p> <p>③ 시장은 사회복지사 등의 전문성 향상 및 근무내용에 따라 자격수당, 위험수당 및 종사자 특별수당 등을 예산의 범위에서 지급할 수 있다. &lt;개정 2015.8.14.&gt;</p> <p>④ 제2항 및 제3항에 따른 수당의 지급기준, 지급방법 등 그 지급에 필요한 사항은 시장이 따로 정한다. &lt;개정 2022.4.15.&gt;</p>
<p>제11조(사회복지사 등의 신분 및 인권 보장) ① 사회복지사 등은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우 외에는 부당하게 그 직에서 면직되지 아니한다.</p>	<p>제11조(인권 및 권리옹호) ① 사회복지사 등은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우 외에는 부당하게 그 직에서 면직되지 아니한다. [제목개정 2022.4.15.]</p>
	<p>제13조(사회복지사 등 지원센터) ① 시장은 사회복지사 등의 처우 및 지위 향상을 위하여 사회복지사 등 지원센터를 설치할 수 있다.</p> <p>② 시장은 사회복지사 등 지원센터의 효율적 운영을 위하여 사회복지 관련 법인 또는 단체에 위탁하여 운영할 수 있다.</p> <p>③ 사회복지사 등 지원센터의 설치 및 운영에 필요한 사항은 시장이 따로 정한다.</p> <p>[본조신설 2022.4.15.]</p>

※ 출처: 자치법규정보시스템(<https://www.elis.go.kr>)

□ 대전광역시 5개 기초자치단체의 사회복지사 등의 처우 및 지위 향상을 위한 조례를 비교하면 다음과 같음

- 기초자치단체에 따라 조례 제정 시기가 다르고, 제정 이후 개정 내용이 다르지만, 일반적으로 법률과 대전광역시 조례에 따라 기초자치단체의 조례를 구성하고 있음. 모든 기초자치단체의 조례에는 조례의 목적, 정의, 구청장의 책무, 지원계획의 수립, 실태조사, 처우개선 지원사업, 포상 등은 공통적인 조항으로 나타남

- 기초자치단체에 따라서는 동구와 대덕구는 다른 구에는 없는 사회복지기관장의 책무가 별도 조항으로 있음. 모든 조례에 위원회의 설치와 관련된 조항이 있으며, 유성구는 같은 기능이지만 협의회 설치와 구성·운영 조항으로 위원회가 아닌 협의회 명칭을 사용하고 있음. 동구를 제외한 나머지 4개 기초자치단체에는 신변안전 보호와 인권 및 권리 옹호 관련 조항이 별도로 존재하여, 동구와는 다른 특성을 보임

〈 표 2-7 〉 사회복지사 등의 처우 및 지위 향상을 위한 법률 주요 개정 비교

구분	동구	중구	서구	유성구	대덕구
제정시행	2017. 6. 30.	2014. 2. 14.	2013. 9. 30.	2017. 10. 17.	2018. 11. 14.
개정	2차례 일부개정	1차례 일부개정	3차례 일부개정	2차례 일부개정	3차례 일부개정
현행 조례	2022. 9. 30.	2023. 7. 11.	2023. 10. 11.	2021. 11. 16.	2022. 9. 30.
조항	제1조(목적) 제2조(정의) 제3조(적용 대상) 제4조(다른 조례 등과의 관계) 제5조(구청장의 책무) 제6조(사회복지기관장의 책무) 제7조(자원계획의 수립) 제8조(살타조사) 제9조(차우개선 등 사업) 제10조(위원회 설치) 제11조(신분보장 등) 제12조(포상) 제13조(사행규칙)	제1조(목적) 제2조(정의) 제3조(구청장의 책무) 제4조(자원계획의 수립) 제5조(자원사업) 제6조(살타조사) 제7조(위원회 설치) 제8조(신변안전 보호) 제9조(인민 및 권리옹호) 제10조(포상) 제11조(사행규칙)	제1조(목적) 제2조(정의) 제3조(구청장의 책무) 제4조(자원계획의 수립) 제5조(차우개선 등 자원사업) 제6조(살타조사) 제7조(사회복지사 등 차우개선위원회 설치) 제8조(단체) 제9조(단체) 제10조(신변안전 보호) 제11조(인민 및 권리옹호) 제12조(포상) 제13조(사행규칙)	제1조(목적) 제2조(정의) 제3조(적용 대상) 제4조(구청장의 책무) 제5조(자원계획의 수립) 제6조(자원사업 등) 제7조(살타조사) 제8조(협의회 설치) 제9조(협의회 구성·운영) 제10조(신변안전 보호) 제11조(인민 옹호) 제12조(포상) 제13조(다른 법률 등과의 관계)	제1조(목적) 제2조(정의) 제3조(적용 대상) 제4조(구청장의 책무) 제5조(사회복지기관장의 책무) 제6조(자원계획의 수립) 제7조(차우개선 등 자원사업) 제8조(살타조사) 제9조(사회복지사 등 차우개선위원회 설치) 제10조(단체) 제11조(단체) 제12조(신변안전 보호) 제13조(인민 및 권리옹호) 제14조(포상)

※ 출처: 자치법규정보시스템(<https://www.elis.go.kr>)

### 3. 대전광역시 사회복지사 등의 처우개선 지원계획

#### 1) 대전광역시 사회복지사 등의 처우개선 지원계획 추진 현황

- 대전광역시는 사회복지사 등의 처우 관련 조례를 제정하고, 조례에 따라 관련 실태조사와 지원계획을 수립하기 시작하였음
  - 「대전광역시 사회복지사 등의 처우 및 지위 향상을 위한 조례」를 2013년 제정·시행되었고, 이에 근거하여 3년마다 실태조사를 시행하고 있음. 또한, 사회복지사 등의 처우개선을 위한 지원계획을 3년마다 수립·시행하고 있음
  
- 제1차(2015~2017) 대전광역시 사회복지사 등의 처우개선 지원계획은 4대 분야, 13개 과제를 추진함
  - 4대 분야는 보수 수준 개선, 직무환경 개선, 일·가정 양립, 종사자 역량 강화 등으로, 분야별 2~5개의 세부 과제를 수립하여 추진하였음. 보수 수준 개선 분야는 미추진 되었으나, 이외의 분야는 세부 과제를 추진하였음
  
- 제2차(2018~2020) 대전광역시 사회복지사 등의 처우개선 지원계획은 4대 분야, 17개 과제를 추진함
  - 4대 분야는 보수 수준 향상, 안전한 직무환경 구축 및 근무 여건 개선, 종사자 역량 강화, 종사자 사기진작 지원 등으로, 분야별 5~6개의 세부 과제를 수립하여 추진하였음. 세부 과제 중 신규 과제는 종사자 처우 개선비(정액 급식비) 지원, 처우가 열악한 시설 명절휴가비 지원 등임
  
- 제3차(2021~2023) 대전광역시 사회복지사 등의 처우개선 지원계획은 3대 분야, 18개 과제를 추진함
  - 3대 분야는 보수 수준 향상, 안전한 직무환경 구축 및 근무 여건 개선, 종사자 역량 강화 및 사기진작 등으로, 분야별 5~7개의 세부 과제를 수립하여 추진 중임. 세부 과제 중 신규 과제는 가족수당 미지급시설 종사자 가족수당 지급, 종사자 인건비 단일임금 체계 구축, 유급병가제도 도입 등 3개 과제임

〈 표 2-8 〉 대전광역시 사회복지사 등의 처우개선 지원계획

구분	제1차(2015~2017)	제2차(2018~2020)	제3차(2021~2023)
분야/과제	4대 분야 / 13개 과제	4대 분야 / 17개 과제	3대 분야 / 18개 과제
분야	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 보수 수준 개선</li> <li>▶ 직무환경 개선</li> <li>▶ 일가정 양립</li> <li>▶ 종사자 역량 강화</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 보수 수준 향상</li> <li>▶ 안전한 직무환경 구축 및 근무 여건 개선</li> <li>▶ 종사자 역량 강화</li> <li>▶ 종사자 사기진작 지원</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 보수 수준 향상</li> <li>▶ 안전한 직무환경 구축 및 근무 여건 개선</li> <li>▶ 종사자 역량 강화 및 사기진작</li> </ul>
분야1 과제	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 보건복지부 인건비 가이드라인 준수</li> <li>• 사회복지전담공무원 수준으로 보수 수준 향상</li> <li>• 급여 격차 해소를 위한 단일임금 체계 구축</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 종사자 특별수당 지원</li> <li>• 종사자 처우개선비(정액 급식비) 지원(신설)</li> <li>• 처우가 낮은 시설 종사자 명절휴가비 지원(신설)</li> <li>• 시간 외 근무 수당 가이드라인 마련(연구용역)</li> <li>• 종사자 인건비 단일임금 체계 구축(중양부처 건의)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 종사자 특별수당 지속 지원</li> <li>• 종사자 처우 개선비(정액 급식비) 지원</li> <li>• 처우가 낮은 시설 종사자 명절휴가비 지원</li> <li>• 가족수당 미지급 시설 종사자 가족수당 지급(신규)</li> <li>• 종사자 인건비 단일임금 체계 구축(신규)</li> </ul>
분야2 과제	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 정부 지원 상해 보험료 가입비 지원</li> <li>• 폭력 예방 및 대응 매뉴얼 개발 보급</li> <li>• 폭력 신고 응급신고 시스템 구축</li> <li>• 행정업무 부담 경감을 위한 사회복지 시설 보조금 모니터링 시스템 구축</li> <li>• 사회복지시설 컨설턴트 양성사업 및 컨설팅</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 종사자 상해보험료 지속 지원</li> <li>• 종사자 폭력예방 대응 매뉴얼 구축 강화</li> <li>• 사회복지시설 응급신고 시스템 구축</li> <li>• 사회복지시설 종사자 인력충원</li> <li>• 일가정 양립지원을 위한 대체인력 지원사업</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 종사자 상해 보험료 지속 지원</li> <li>• 종사자 안전 관리 체계 구축</li> <li>• 종사자 스트레스 해소를 위한 힐링 및 심리상담 지원</li> <li>• 법률노무 전문 상담 서비스 지원 확대</li> <li>• 사회복지시설 종사자 인력 충원</li> <li>• 일과 휴식의 양립을 지원하는 대체인력 지원사업 확대</li> <li>• 자녀 돌봄·보육 휴가 지속 추진</li> <li>• 유급병가제도 도입(신규)</li> </ul>
분야3 과제	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 대체인력 지원체계 마련 및 지원</li> <li>• 여성 종사자 보호</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 사회복지시설 종사자 전문성 강화 교육</li> <li>• 사회복지시설 종사자 보수교육비 지원</li> <li>• 사회복지시설 효율적 운영을 위한 경영컨설팅</li> <li>• 복지시설 종사자 스트레스 해소 힐링 및 심리지원</li> <li>• 지역사회복지 개발을 위한 학습 동아리 지원</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 종사자 전문성 강화 교육</li> <li>• 종사자 보수교육비 및 전문교육비 지속 지원</li> <li>• 종사자 단체 연수 프로그램 지속 운영</li> <li>• 장기근속 휴가 제도 지속 추진</li> <li>• 우수종사자에 대한 표창</li> </ul>
분야4 과제	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 사회복지사 법정 보수교육비 지원</li> <li>• 교육 활성화를 위한 교육의 질 강화</li> <li>• 정서적, 심리적 위험에 대비한 자기관리 훈련 강화(힐링, 심리교육)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 우수종사자에 대한 표창(신설)</li> <li>• 사회복지시설 단체 연수 프로그램 운영(신설)</li> </ul>	

※ 출처: 대전광역시 내부 자료. 제1차~제3차 대전광역시 사회복지사 등의 처우개선 지원계획.

## 2) 제3차 대전광역시 사회복지사 등의 처우개선 지원계획 추진 현황

- 제3차(2021~2023) 처우개선 지원계획은 3대 분야, 18개 세부 과제를 설정하여 추진하였음. 2021년과 2022년은 추진 실적을, 2023년은 추진 계획을 중심으로 추진 현황을 살펴보고자 함
  - 사회복지시설 종사자 보수 수준 향상을 위한 세부 과제는 5개, 안전한 직무환경 구축 및 근무 여건 개선을 위한 세부 과제는 8개, 종사자 역량 강화 및 사기진작을 위한 세부 과제는 5개임
  - 세부 과제 중 신규 과제는 가족수당 미지급시설 종사자 가족수당 지급, 종사자 인건비 단일임금 체계 구축, 유급병가제도 도입 등 3개 과제임

[ 그림 2-1 ] 제3차 사회복지사 등의 처우개선 지원계획 세부 과제

분야	세부 과제
<p style="text-align: center;"><b>사회복지시설 종사자 보수 수준 향상</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>① 종사자 특별수당 지속 지원</li> <li>② 종사자 처우 개선비(정액 급식비) 지원</li> <li>③ 처우가 낮은 시설 종사자 명절휴가비 지원</li> <li>④ 가족수당 미지급시설 종사자 가족수당 지급&lt;신규&gt;</li> <li>⑤ 종사자 인건비 단일임금 체계 구축&lt;신규&gt;</li> </ol>
<p style="text-align: center;"><b>안전한 직무환경 구축 및 근무 여건 개선</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>① 종사자 상해보험료 지속 지원</li> <li>② 종사자 안전 관리 체계 구축</li> <li>③ 종사자 스트레스 해소를 위한 힐링 및 심리상담 지원</li> <li>④ 법률·노무 전문 상담 서비스 지원 확대</li> <li>⑤ 사회복지시설 종사자 인력 충원</li> <li>⑥ 일과 휴식의 양립을 지원하는 대체인력 지원사업 확대</li> <li>⑦ 자녀 돌봄·보육 휴가 지속 추진</li> <li>⑧ 유급병가제도 도입&lt;신규&gt;</li> </ol>
<p style="text-align: center;"><b>종사자 역량 강화 및 사기진작</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>① 종사자 전문성 강화 교육</li> <li>② 종사자 보수교육비 및 전문교육비 지속 지원</li> <li>③ 종사자 단체 연수 프로그램 지속 운영</li> <li>④ 장기근속 휴가제도 지속 추진</li> <li>⑤ 우수종사자에 대한 표창</li> </ol>

(1) 사회복지시설 종사자 보수 수준 향상

- 사회복지시설 종사자 보수 수준 향상을 위한 세부 과제는 종사자 특별수당 지속 지원, 종사자 처우 개선비(정액 급식비) 지원, 처우가 낮은 시설 종사자 명절휴가비 지원, 가족수당 미지급시설 종사자 가족수당 지급, 종사자 인건비 단일임금 체계 구축 등 5개 과제임
- 첫 번째, 종사자 특별수당 지속 지원은 현 기준과 동일 기준으로 지급하고 있음. 두 번째, 종사자 처우개선을 위한 정액 급식비 지원은 2020년도에 월 5만원으로 상향된 이후 연차별로 확대하고자 하였으나, 월 5만원을 유지하고 있음. 세 번째, 처우가 낮은 시설 종사자 대상 명절휴가비 지원은 애초 기준인 기본급 60%×2회로 지급하여야 하나, 정액의 형태로 지급하고 있음. 네 번째, 가족수당 미지급시설 종사자 가족수당 지급은 가족수당 지급 기준에 따라 지급하고 있음. 마지막으로, 종사자 인건비 단일임금 체계 구축은 관련 연구가 진행되었으나, 중앙정부가 관련 연구와 정책을 발표하면서 대전광역시도 별도 추진을 하지 않음

1 사회복지시설 종사자 특별수당 지속 지원

《 기본 방향 》	
■	1992년부터 종사자 사기진작과 장기근속 유도를 위해 수당 지원 *( '92년) 30천원 → ('94년) 100천원 → ('96년) 140천원 → ('97년) 150천원 → (2001년) 180천원
■	타 시도 형평성 및 지방재정 여건 고려 현 기준과 동일하게 수당 지원

◇ 추진 계획

- 사업 내용: 종사자 특별수당 현 기준과 동일 지원
- 대상: 시에서 인건비를 지원받는 사회복지시설 종사자(3,548명)
- 지급 기준: (생활시설) 월 100~280천원, (이용시설) 월 100천원~월 180천원

경력		1년 미만	1년~3년 미만	3년~5년 미만	5년 이상
시설 유형	생활시설	월 12만원	월 14만원	월 16만원	월 18만원
	이용시설	월 10만원 정액 지원			
	여성가족부시설	생활시설 월 28만원, 이용시설 월 20만원			

- 소요 예산: 15,873백만원(2021년~2023년)

● 제4차(2024~2026) 대전광역시 사회복지사 등의 처우개선 지원계획 수립 연구

◇ 추진 실적(2021~2023)

○ 연도별 예산투자 계획 및 실적

사업명		사업개요	연간 소요액(단위: 백만원)			
			계	2021년	2022년	2023년
종사자 특별수당	계획	종사자 2,648명(월 10~18만원)	15,873	5,291	5,291	5,291
	실적	<ul style="list-style-type: none"> <li>▸ 21년 종사자 3,227명 대상 월 10~18만원 지원</li> <li>▸ 22년 종사자 3,886명 대상 월 10~18만원 지원</li> </ul>	18,300	5,291	6,341	6,668

○ 주요 추진 실적

- 2021년 추진 실적: 3,227명, 5,291백만원
- 2022년 추진 실적: 3,886명, 6,341백만원
- 2023년 추진 계획: 4,086명, 6,668백만원

2] 종사자 처우 개선비(정액 급식비) 지원

《 기본 방향 》
<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> </ul>

◇ 추진 계획

- 사업 내용: 시설 종사자 처우개선을 위해 정액 급식비 연차별 차등 지원
- 지원 대상: 3,548명 / 생활시설(1,693명), 이용시설(2,194명)
- 소요 예산: 8,518백만원(2021년 월 6만원/2,323백만원, 2022년 월 7만원/2,710백만원, 2023년 월 9만원/3,485백만원)

◇ 추진 실적(2021~2023)

○ 연도별 예산투자 계획 및 실적

사업명		사업개요	연간 소요액(단위: 백만원)			
			계	2021년	2022년	2023년
정액급식비 지원	계획	<ul style="list-style-type: none"> <li>▸ 종사자 3,227명 대상 / 연차적으로 증액</li> <li>▸ '21년 월 6만원, '22년 월 7만원, '23년 월 9만원</li> </ul>	8,518	2,323	2,710	3,485
	실적	▸ 21년, 22년, 23년 정액급식비 5만원 지속 지원	7,753	1,937	2,331	3,485

## ○ 주요 추진 실적

- 2021년 추진 실적: 종사자 3,227명, 월 5만원 지원(1,937백만원)
- 2022년 추진 실적: 종사자 3,886명, 월 5만원 지원(2,331백만원)
- 2023년 추진 계획: 종사자 4,086명, 월 5만원 지원 계획(3,485백만원)

## ③ 처우가 낮은 시설 종사자 명절휴가비 지원

《 기본 방향 》	
■ 지방이양 시설 대비 인건비가 열악한 국비 지원시설에 수당 산설	
■ 자체 가이드라인을 높여 국비 예산을 확보하지 못하는 시설 대상	

## ◇ 추진 계획

- 사업 내용: 지방이양 시설보다 처우가 낮으면서 명절휴가비를 지원받지 못하는 국비 지원시설에 수당 증액 지원
- 지원 대상: 상대적으로 인건비가 낮은 국비 지원시설(7개 시설유형)

수당	미지급(미책정) 시설	대상 인원
명절휴가비	재가노인복지시설, 아동공동생활가정, 지역아동센터, 성매매피해지원시설, 성폭력 피해보호시설, 다문화가족지원센터, 청소년쉼터	690명

- 지원 기준: 기본급(평균 1,959천원 기준) 60% × 연 2회(설, 추석명절)
- 소요 예산: 4,914백만원(2021년 1,638, 2022년 1,638, 2023년 1,638)

## ◇ 추진 실적(2021~2023)

- 연도별 예산투자 계획 및 실적

사업명	사업개요	연간 소요액(단위: 백만원)			
		계	2021년	2022년	2023년
명절휴가비	<ul style="list-style-type: none"> <li>▸ 기본급 60%(연 2회) 국비 지원시설에 명절수당 인상 지원</li> <li>▸ 처우 낮은 시설 697명 / 급여액 60%×2회</li> </ul>	4,914	1,638	1,638	1,638
	<ul style="list-style-type: none"> <li>▸ 처우 낮은 시설 종사자 대상 단계적 증액 지원</li> </ul>	2,898	966	966	966

## ○ 주요 추진 실적

- 애초 기본급의 60%(2회) 계획하였으나 단계적 증액 지원
- 2021년 700천원(2회) ⇨ 2022년 900천원(2회) ⇨ (계획) 2023년 900천원(2회)

4 가족수당 미지급시설 종사자 가족수당 지급

《 기본 방향 》
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 종사자 3,227명 중 가족수당 예산 편성되어 있는 시설 267개소 2,494명(77.3%) 예산 편성되어 있지 않은 시설 204개소 733명(22.7%)임</li> <li>* 지원 대상: 300명 (733명×41%)</li> </ul>

◇ 추진 계획

- 사업 내용: 인건비 가이드라인을 적용받지 못하는 국비 시설 종사자, 지방이양 시설 종사자 중 가족수당 미지급 종사자
- 대상: 가족수당 예산편성을 하지 못하는 시설 종사자 300명
- 지원: 배우자 월 40천원, 첫째 자녀 월 20천원, 둘째 자녀 월 60천원, 셋째 이후 자녀 1명당 월 100천원, 부모와 배우자의 부모 월 20천원  
\*부양가족의 수는 4명 이내로 하되, 자녀의 경우는 4명을 초과하더라도 가족 수당 지급
- 소요 예산: 840백만원(2021년 280, 2022년 280, 2023년 280)

◇ 추진 실적(2021~2023)

○ 연도별 예산투자 계획 및 실적

사업명	사업개요	연간 소요액(단위: 백만원)			
		계	2021년	2022년	2023년
가족수당 지급	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 가족수당 미지급시설 종사자 수당 지급</li> <li>· 국비지원시설 및 지방이양시설 일부 300명 * 300명×936천원(연)</li> </ul>	840	280	280	280
	· 가족수당 미지급시설 종사자 연 300명 지원	840	280	280	280

○ 주요 추진 실적

- 2021년 추진 실적: 300명, 280백만원
- 2022년 추진 실적: 300명, 280백만원
- 2023년 추진 계획: 지속 지원 추진

## 5] 종사자 인건비 단일임금 체계 구축

## 《 기본 방향 》

- 사회복지시설 종사자 인건비 가이드라인이 각기 다르고 가이드라인 없는 시설이 있어 종사자 보수격차가 발생함
- 연구 결과에 근거하여 보수격차 해소를 위한 단계적 단일임금 체계 시행

## ◇ 추진 계획

- 사회복지시설 종사자 단일임금 체계 방안 마련 연구(2020년)에 근거하여 시행계획 수립 후 도입
- 단일임금 체계 추진 계획
  - 단일임금 체계 방안 연구(2020년), 시행계획 수립(2021년), 단일임금 체계 도입(2022년)
- 소요 예산: 연구 결과에 근거하여 추후 추계

## ◇ 추진 실적(2021~2023)

- 연도별 예산투자 계획 및 실적

사업명		사업개요	연간 소요액(단위: 백만원)			
			계	2021년	2022년	2023년
단일임금 체계 구축	계획	<ul style="list-style-type: none"> <li>▸ 대전형 사회복지시설 종사자 단일임금 체계 구축</li> <li>'21년 계획수립, '22년 도입, '23년 확대</li> <li>* '20년 연구 결과에 따라 예산 추계</li> </ul>	-	-	-	-
	실적	<ul style="list-style-type: none"> <li>▸ 복지부와 연계하여 추진 예정</li> </ul>	-	-	-	-

- 주요 추진 실적

- ▶ 단일임금제 추진은 다양한 시설의 복잡한 임금구조의 특성상 예산 및 시설 간 합의 등 복잡한 문제가 예상되는 상황으로 보건복지부의 단일임금제 가이드라인이 마련될 경우, 국비 지원시설에 대한 예산지원으로 지방비 부담이 감소할 것으로 예상되며, 또한 시설 합의 등 추진에 효율성이 클 것으로 판단
- ▶ 애초 우리 시 단일임금 체계 구축을 위한 임금 실태조사(2020년), 시행계획 수립(2021년), 단일임금 체계 도입(2022년)을 계획하였으나, 보건복지부의 단일임금제 진행 상황(국정과제 추진)을 고려하여 추진

(2) 안전한 직무환경 구축 및 근무 여건 개선 분야

- 안전한 직무환경 구축 및 근무 여건 개선 분야의 세부 과제는 종사자 상해 보험료 지속 지원, 종사자 안전 관리 체계 구축, 종사자 스트레스 해소를 위한 힐링 및 심리상담 지원, 법률·노무 전문 상담 서비스 지원 확대, 사회복지시설 종사자 인력 충원, 일과 휴식의 양립을 지원하는 대체인력 지원사업 확대, 자녀 돌봄·보육 휴가 지속 추진, 유급병가제도 도입 등 8개 과제임
- 첫 번째, 종사자 상해 보험료 지원은 지속해서 추진 중임. 두 번째, 종사자 안전 관리 체계 구축은 애초 계획은 추진하지 못하였고, 대전광역시 사회복지사협회에 사업비 지원을 통해 권익지원 사업을 2023년부터 추진하였음. 세 번째, 종사자 스트레스 해소를 위한 힐링 및 심리상담 지속 지원은 대전광역시사회서비스원을 통해 추진 중임. 네 번째, 법률·노무 전문 상담 서비스 지원 확대는 대전광역시사회서비스원을 통해 추진 중임. 다섯 번째, 사회복지시설 종사자 인력 충원은 2021년에 230명, 2022년에 371명을 증원함. 여섯 번째, 일과 휴식의 양립을 지원하는 대체인력 지원사업 확대는 국비 지원사업과 이를 보완하기 위한 시 자체 사업을 대전광역시사회서비스원에서 추진 중임. 일곱 번째, 자녀 돌봄·보육 휴가 지속 추진은 제도를 보완하여 추진 중임. 마지막으로, 유급병가제도는 2021년 도입 이후 지속 추진 중임

1] 종사자 상해 보험료 지속 지원

《 기본 방향 》
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 업무수행 중 상해사고로 인한 의료비용 등 보장을 위한 보험료 지원</li> <li>■ 사회복지시설 종사자 상해 보험 가입 시 국비, 시비, 구비를 지원함 ※ 2013년부터 사회복지시설 법인 종사자 상해 보험 가입 시 국고지원(보건복지부)</li> </ul>

◇ 추진 계획

- 가입 대상: 6,200명(사회복지시설 종사자)
- 상해 보험료 수행기관: 사단법인 한국사회복지공제회

- 지원액: 1인당 연 7.5천원(시비 5, 구비 2.5) / (보험료) 총 20,000원=국비 10,000원, 시 5,000원, 구 2,500원, 시설 2,500원
- 보상 기간: 가입일로부터 1년 / 2017년 특·광역시 중 최초 보험료 지원
- 보상 내용: 입원, 사망, 장애 등 발생 시 의료비 최고 3천만 원 보상
- 소요 예산: 138백만원 (2021년 46, 2022년 46, 2023년 46)

◇ 추진 실적(2021~2023)

- 연도별 예산투자 계획 및 실적

사업명		사업개요	연간 소요액(단위: 백만원)			
			계	2021년	2022년	2023년
상해보험료 지원	계획	<ul style="list-style-type: none"> <li>▸ 대상: 사회복지시설 종사자 6,200명</li> <li>▸ 1인당 7.5천원(시비 5천원 + 구비 2.5천원)</li> </ul>	138	46	46	46
	실적	<ul style="list-style-type: none"> <li>▸ 대상: 사회복지시설 종사자 6,200명</li> <li>▸ 1인당 7.5천원(시비 5천원 + 구비 2.5천원)</li> </ul>	122	36	43	43

- 주요 추진 실적

- 2021년 추진 실적: 6,197명(36백만원)
- 2022년 추진 실적: 7,709명(43백만원)
- 2023년 추진 계획: 7,800명(43백만원)

② 종사자 안전 관리 체계 구축

《 기본 방향 》
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 업무수행 중 현장에서 발생할 수 있는 폭력에 대한 예방 대책 강화</li> <li>▪ 폭력 발생 시 즉시 공식적으로 대응할 수 있는 안전 시스템 구축</li> </ul>

◇ 추진 계획

- 종사자 폭력 예방 대응 매뉴얼 보급 및 교육
- 시설 내 폭력 예방 및 대응 지침(규정) 마련 의무화
- 사회복지시설 폭력 신고 시스템 구축 영상 보안장치(CCTV) 설치

●● 제4차(2024~2026) 대전광역시 사회복지사 등의 처우개선 지원계획 수립 연구

◇ 추진 실적(2021~2023)

○ 연도별 예산투자 계획 및 실적

사업명		사업개요	연간 소요액(단위: 백만원)			
			계	2021년	2022년	2023년
안전 관리 체계 구축	계획	<ul style="list-style-type: none"> <li>취약 시설 15개소 영상보안장치(CCTV) 설치 '21년 5개소, '22년 5개소, '23년 5개소 / 비예산</li> <li>시설 내 폭력 예방 및 대응 지침 마련</li> </ul>	-	-	-	-
	실적	<ul style="list-style-type: none"> <li>(신규) 권익지원사업</li> </ul>	50	-	-	50

○ 주요 추진 실적

- ▶ 2023년 추진 계획 : 대전사회복지사협회(50백만원/시비) / (신규) 권익지원사업
  - 심리지원, 노무 상담, 매뉴얼 제작 보급, 안전 체계 구축 사업 등 추진

③ 종사자 스트레스 해소를 위한 힐링 및 심리상담 지속 지원

《 기본 방향 》
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 종사자 소진 예방과 스트레스 완화를 위한 힐링 지원</li> <li>■ 폭력 피해로 인한 인권침해 치유를 위한 심리상담 지원</li> </ul>

◇ 추진 계획

- 사업 내용: 힐링지원(선택형, 기획형), 심리상담(치료) 지원
- 대상: 시설 종사자, 공무원 등 1,500명
- 주관: 대전광역시사회서비스원
- 소요 예산: 330백만원 (2021년 110, 2022년 110, 2023년 110)

◇ 추진 실적(2021~2023)

○ 연도별 예산투자 계획 및 실적

사업명		사업개요	연간 소요액(단위: 백만원)			
			계	2021년	2022년	2023년
힐링 및 심리지원	계획	<ul style="list-style-type: none"> <li>종사자 소진 예방과 스트레스 완화를 위한 힐링 및 심리상담 지속 지원</li> <li>시설 종사자 등 1,500명</li> </ul>	330	110	110	110
	실적	<ul style="list-style-type: none"> <li>힐링지원사업 47회 1,171명, 심리지원사업 60명</li> </ul>	371	98	133	140

## ○ 주요 추진 실적

구분		2021		2022	
		회기(회)	참여 인원(명)	회기(회)	참여 인원(명)
힐링지원	계	21	536	26	635
	선택형	7	150	5	99
	기획형	5	209	7	224
	하루심	6	115	9	211
	힐링캠프	21	62	5	101
심리지원		389	25	539	35

## ○ 23년 추진 계획

- 사업 기간: 2023년 1월~12월(12개월)
- 대상: 사회서비스기관(복지·보육·재가·요양 분야) 및 소속 시설 종사자
- 인원: 총 680명 / 힐링지원(650명, 26회), 심리지원(30명)
- 사업예산: 총 140,000천원
- 주요 내용
  - ▶ 힐링지원: 명상, 도예, 독서, 음악, 미술 등을 포함한 힐링 프로그램 진행

구분	기관 신청		개인 신청	
	기획형(공모)	선택형	선택형	1박2일 캠프
운영	12회	7회	2회	5회
인원	회당 25명 (감염병 관련 상황에 따라 조정 가능, 기획형의 경우 소규모 분할 운영 가능)			
참여	심사 후 선정	선착순	선착순	
자격	기관(2개 시설 이상 연합)		개인	
방법	장소 및 프로그램 일정 등 신청기관이 직접 기획	제시된 프로그램 일정 중 선택 조합	대전광역시사회서비스원에서 프로그램 일정 및 장소, 내용 등 일괄 제시	

- ▶ 심리지원: 철저한 비밀 보장을 원칙으로 한 1:1 맞춤형 상담 및 치료 지원
  - 초기상담 및 간편 심리검사를 통해 스크리닝 후 지원 여부 결정
  - 기본 10회기~최대 20회기(전문가 소견에 따라 회기가 조정될 수 있음)

## 4] 법률, 노무 전문 상담 서비스 지원 확대

《 기본 방향 》
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 사회복지시설 컨설팅 과정의 노무 상담 서비스에서 상시 자문 지원체계 구축</li> </ul>

● 제4차(2024~2026) 대전광역시 사회복지사 등의 처우개선 지원계획 수립 연구

◇ 추진 계획

- 내용: 사회서비스원 내 법률, 노무 상시 지원 시스템 구축
- 지원: 사회복지시설과 종사자
- 주관: 대전광역시사회서비스원
- 소요 예산: 90백만원(2021년 30, 2022년 30, 2023년 30)

사업명	2020년	소요액(단위: 백만원)			
		계	2021년	2022년	2023년
법률, 노무 컨설팅 지원	6	90	30	30	30

◇ 추진 실적(2021~2023)

○ 연도별 예산투자 계획 및 실적

사업명	사업개요	연간 소요액(단위: 백만원)			
		계	2021년	2022년	2023년
법률, 노무 상담 지원	계획	90	30	30	30
	실적	30	14	8	8

○ 주요 추진 실적

구분	2021	2022
	컨설팅 횟수(회)	컨설팅 횟수(회)
계	318	253
법률 컨설팅	28	32
노무 컨설팅	290	221

○ 2023년 추진 계획

- 사업 기간: 2023년 1월. ~ 12월(12개월)
- 대상: 대전광역시 관내 사회서비스 시설·기관·단체와 종사자
- 지원 내용: 법률·노무 분야 무료 자문 컨설팅
- 법률: 사회서비스 시설 노무와 근로기준법 내용 전반 등
- 노무: 법률, 노무의 직접적인 소송과 신고는 제외
- 추진 방법: 전문기관과 협약을 통한 컨설팅 추진

분야	자문기관	대상
법률	금강(법률사무소)	사회복지, 보육, 요양
노무	중원(노무법인)	사회복지, 보육, 요양

## [5] 사회복지시설 종사자 인력 충원

《 기본 방향 》
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 주 52시간 노동시간 조정에 따른 인력 우선 충원, 그 외 시설 점차적 인력 충원</li> <li>▪ 충원 계획 : 총 126명(장애인시설 47명, 아동 45명, 기타 시설 34명)</li> </ul>

## ◇ 추진 계획

- 주 52시간 노동시간 조정에 따른 종사자 규모에 따른 인력 충원
  - 50인 이상 시설(\* 20.1) → 5인 이상 시설(\* 21.7) / 5인 미만 시설 미적용
- 그 외 시설 사회복지시설 지침에 근거하여 사회복지 종사자 인력 부족 시설에 인력 충원하여 이용자 서비스 질 향상
- 정원 확보율: 92.0%(정원 3,507명, 현원 3,227명, 결원 311명)
- 결원현황: 장애인시설(217명), 아동시설(45명), 노인시설(21명) 등
- 충원계획: 총 126명('21년 42명, '22년 42명, '23년 42명)
- ※ 사회복지시설 연차별 충원계획(단위: 명)

구분	합계	장애인	아동	정신보건	사회복지관
2021년	42	27	8	4	3
2022년	42	20	15	4	3
2023년	42	18	16	5	3

- 소요 예산: 3,780백만원( '21년 1,260, '22년 1,260, '23년 1,260)

※ 2021년 사회복지시설 종사자(생활지도원) 1호봉 인건비 기준 연 30,000천원

## ◇ 추진 실적(2021~2023)

- 연도별 예산투자 계획 및 실적

사업명	사업개요	연간 소요액(단위: 백만원)			
		계	2021년	2022년	2023년
종사자 인력 충원	계획 <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 사회복지시설 인력배치 : 총 126명 용역 추진('19년) / 1인 30,000천원</li> <li>▪ '21년 42명, '22년 42명, '23년 42명</li> <li>※ 주 52시간 근거 인력확충 장애인 65명, 아동 39명, 기타 22명</li> </ul>	3,780	1,260	1,260	1,260
	실적 <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ '21년 230명, '22년 371명 증원</li> </ul>	-	-	-	-

● 제4차(2024~2026) 대전광역시 사회복지사 등의 처우개선 지원계획 수립 연구

○ 주요 추진 실적

▶ 2021년 추진 실적: 2021년 11월 말 정원확보율: 91.7%(정원 3,666명, 현원 3,364명, 결원 302명)

구분	합계	장애인	아동	노인	정신보건	사회복지관	지역자활센터
2021년	230	127	51	32	14	3	3
2022년	52	21	25	1	0	4	1

- 21년 부서별 종사자 증원은 230명으로, 애초 계획 42명 대비 188명(447%↑) 상향 증원함

▶ 2022년 추진 실적: 2022년 9월 말 정원확보율: 93%(정원 3,897명, 현원 3,676명, 결원 221명)

구분	계	사회복지관	노숙인	지역자활센터	노인	장애인	여성	한부모	아동	정신보건	청소년
시설(개소)	500	21	9	6	21	186	19	6	190	34	8
종사자(현원)	3,886	261	80	72	217	1,993	144	29	794	235	61
종사자(정원)	4,180	279	80	49	221	2,287	145	31	792	235	61

- 22년 부서별 종사자 371명 증원으로 정원확보율 93%로 증가(2021년 대비 1.3%p↑)

▶ 2023년 추진 계획: 2023년 추가 증원 계획(200명) 등 단계적으로 인력 충원 노력

⑥ 일과 휴식의 양립을 지원하는 대체인력 지원사업 확대

《 기본 방향 》

- 5인 이하 소규모 생활시설 종사자 휴가 등 부재 시 대체인력 우선 지원(년 30일)
- 생활시설의 종사자 결원 등 부재 시 대체인력 지원(상시 10명, 단기 20명)
- 일과 휴식을 지원하는 종사자 처우개선 확대에 따른 지원 범위 추가 확대

◇ 추진 계획

- 지원대상: 종사자 5인 이하 소규모 생활시설 등 (464개소, 3,140명)
- 지원범위: 휴가, 보수교육, 경사, 조사, 병가 등으로 단기간 결원시설
- 인력운영: 30명(상근직 10명, 단기직 20명)
- 소요예산: 총예산 1,242백만원( '21년 372, ' 22년 420, '23년 450)

## ◇ 추진 실적(2021~2023)

## ○ 연도별 예산투자 계획 및 실적

사업명		사업개요	연간 소요액(단위: 백만원)			
			계	2021년	2022년	2023년
대체인력 지원사업 확대	계획	· 10인 이하 소규모 생활시설 대체인력지원 · 국고지원 생활시설 등 상시인력, 풀인력 지원	1,242	372	420	450
		계	1,986	416	597	974
	실적	국·시비(국비 70%, 시비 30%)	1,201	295	403	503
		시비(100%)	785	121	193	471

## ○ 주요 추진 실적

구분	2021		2022	
	파견횟수(회)	파견일(일)	파견횟수(회)	파견일(일)
계	1,530	2,558	2,237	3,452
상근 대체인력 지원	1,210	1,867	1,694	2,510
단기 대체인력 지원	311	469	535	675
유급병가 지원	9	222	8	267
교육 및 워크숍	14회		21회	
간담회(대체인력, 파견기관)	21회		19회	
모니터링	4회		4회	

- 2023년 장애인시설 전담 대체인력 시범사업 운영을 통한 파견 분야 전문성 확보 및 서비스의 질 향상 기대됨. 운영 결과 반영하여 추후 대상별 전담 대체인력 제도 도입 검토 필요

## ○ 2023년 추진 계획

- 사업 기간: 2023년 1월~12월(12개월)
- 사업 대상: 사회서비스 시설 및 소속 시설(장애인시설 전담 포함)
- 사업 내용: 분야별 대체인력 모집·교육 및 운영·관리 / 휴가, 교육, 경·조사, 병가, 출산 등 업무 공백 시 대체인력 파견지원
  - ▶ 주야간, 주말, 공휴일 근무 대체인력 파견(최소 4시간~연속 5일 이내) / 이용(파견)시설 및 대체인력 의견수렴, 상시 모니터링
- 대체인력 풀: 총 40명
  - ※ 상근 대체인력 15명, 장애인시설 전담 대체인력 5명, 단기 대체인력 20명
- 사업예산: 총 973,790천원 / ※ 출연금 470,500천원, 수탁사업비 503,290천원

7 자녀 돌봄·보육 휴가 지속 추진

《 기본 방향 》
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 어린이집, 유치원, 초·중등학교 자녀가 있는 종사자 자녀 돌봄 휴가(연 2일)</li> <li>■ 만 4세 이하(매년 1월 1일 기준) 자녀를 둔 종사자는 보육 휴가(연 5일)</li> </ul>

◇ 추진 계획

- 대상: 자녀가 있는 사회복지시설 종사자 \*정규직, 비정규직 동일 적용
- 자녀 돌봄: 어린이집, 유치원, 초·중등학교 재학 중인 자녀의 학교행사 또는 교사 상담 시 연 2일 범위 내 사용 / 자녀가 3명 이상일 경우 3일  
\*감염병 예방, 영유아 건강검진 동행
- 보육 휴가: 만 4세 이하(1월 1일 기준) 자녀를 둔 종사자는 보육이 필요한 경우 연간 5일 내에서 휴가
  - 사용 가능일: 자녀 보육에 관한 특별한 사유 없이 사용 가능 (1일 단위)
  - 휴가 사용: 자녀 수와 관계없이 연 5일 사용 / 단, 부부가 종사자일 경우 합산하여 연간 5일 내
- 소요 예산: 비예산

◇ 추진 실적(2021~2023)

- 주요 추진 실적은 별도 자료 수집을 하지 않아 자료가 부재한 상태임. 향후, 필요하다면 이용 실태 및 만족도 등의 조사가 필요함

8 유급병가제도 도입

《 기본 방향 》
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 질병 또는 부상으로 직무를 수행할 수 없는 경우 유급병가(년 60일)</li> <li>■ 병가 유급화 규정이 없는 국비지원시설은 대체인력지원사업으로 지원</li> </ul>

◇ 추진 계획

- 기간: 연 60일 범위 내 「대전광역시 공무원 복무 조례」 일부 준용
- 방법: 병가 사유 발생 시 관련 서류 기관에 제출 시설장 승인 후 사용

- 사유: 입원, 수술, 통원 치료 등의 의사 진단서 및 진료확인서 있는 경우
- 운영 방법
  - 시비 지원시설: 기존 인건비 「보조금」으로 지급 가능
    - 병가로 인한 인력 공백은 대전시 대체인력 지원사업 활용
  - 국비 지원시설: 대전시 대체인력 지원사업 「보조금」으로 지급
    - 국비 지원시설은 개별 사업 지침을 우선 따르는 것이 원칙임
- ※ 단, 개별지침에 유급병가 규정이 없거나, 그 기간이 60일 내를 미치지 못하는 경우, 지침을 초과하는 일수에 대해서는 ‘대전광역시 대체인력 지원사업으로 지원하는 인건비의 상환액은 생활임금 수준으로 함
- 소요 예산: 220백만원(시비)( ‘21년 50, ‘22년 70, ‘23년 100)

## ◇ 추진 실적(2021~2023)

- 연도별 예산투자 계획 및 실적

사업명		사업개요	연간 소요액(단위: 백만원)			
			계	2021년	2022년	2023년
유급병가 도입	계획	<ul style="list-style-type: none"> <li>▸ 입원, 수술, 통원 치료 병가 기간 60일 범위</li> <li>▸ 사회복지시설 종사자 3,227명 병가 사유 발생 시</li> </ul>	220	50	70	100
	실적	<ul style="list-style-type: none"> <li>▸ 총 17건, 16명, 489일 대체인력 파견지원</li> </ul>	-	-	-	-

- 주요 추진 실적
  - 2021년 추진 실적: 총 7개소, 9건(5명), 222일 대체인력 파견지원  
(국비) 대체인력 지원 5건, (시비) 인건비 지원 4건
  - 2022년 추진 실적: 총 7개소, 8건(11명), 267일 대체인력 파견지원
  - 2023년 추진 계획: 총 20건 대체인력 파견지원 계획

## (3) 종사자 역량 강화 및 사기진작 분야

- 종사자 역량 강화 및 사기진작 분야의 세부 과제는 종사자 전문성 강화 교육, 종사자 보수교육비 및 전문교육비 지속 지원, 종사자 단체 연수 프로그램 지속 운영, 장기근속 휴가제도 지속 추진, 우수종사자에 대한 표창 등 5개 과제임

● 제4차(2024~2026) 대전광역시 사회복지사 등의 처우개선 지원계획 수립 연구

- 첫 번째, 종사자 전문성 강화 교육은 복지인력 역량 강화를 위해 대전광역시사회서비스원에서 추진 중임. 두 번째, 종사자 보수교육비 및 전문교육비 지속 지원은 대전광역시사회복지사협회를 통해 법정 보수교육과 역량 강화를 위한 전문교육을 추진 중임. 세 번째, 종사자 단체 연수 프로그램 지속 지원은 대전광역시사회복지사협회를 통해 추진하고 있으며, 그동안 코로나19로 인하여 적극적인 추진에 한계가 있었음. 네 번째, 장기근속 휴가제도는 지속해서 추진 중이나 적극 사용할 수 있는 체계 마련이 필요함. 마지막으로 우수종사자에 대한 표창은 사회복지 유공 표창을 지속 추진 중임

1] 종사자 전문성 교육 강화

《 기본 방향 》
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 복지욕구를 파악하고 문제를 해결할 수 있는 복지인력 역량 강화</li> <li>▪ 사회복지 인력 전문교육 25개과정 운영 / 강사료, 교재비 등 지원</li> </ul>

◇ 추진 계획

- 사업 내용: 미래지향적 전문교육 확대, 현장성 반영한 교육과정 지원
- 대상: 사회복지시설 종사자 800명
- 내용: 기초 역량 강화, 직무 역량 강화, 폭력 예방 교육, 통합사례관리 등 25개 과정
- 주관: 대전사회서비스원
- 소요 예산: 150백만원

◇ 추진 실적(2021~2023)

○ 연도별 예산투자 계획 및 실적

사업명		사업개요	연간 소요액(단위: 백만원)			
			계	2021년	2022년	2023년
전문성 강화 교육	계획	<ul style="list-style-type: none"> <li>▸ 교육 대상: 25개 과정 800여명</li> <li>▸ 교육 과정: 역량 강화, 폭력 예방, 사례관리</li> </ul>	150	50	50	50
	실적	<ul style="list-style-type: none"> <li>▸ 108개 과정 진행, 2,165명 참여</li> </ul>	203	77	86	40

## ○ 주요 추진 실적

구분	2021		2022	
	교육 진행(회)	참여 인원(명)	교육 진행(회)	참여 인원(명)
계	50	1,134	58	1,031
복지 분야 컨소시엄 교육과정	22	535	27	624
보육 분야 교육과정	15	340	11	144
요양(재가) 분야 교육과정	13	259	9	133
소속 시설 종사자 교육과정	-	-	8	103
공통 과정	-	-	3	27

## ○ 2023년 추진 계획

- 기간: 2023년 1월~12월(12개월)
- 대상: 대전광역시 관내 복지·보육·요양재가 분야 및 소속 시설 종사자
- 교육과정: 4개 분야 25회 / 사업예산: 40,000천원
- 추진 방향
  - 복지·보육·요양재가(요양) 분야 및 소속 시설의 특성과 현장 수요를 반영한 역량 강화 지원 / · 본부 부서 의견과 2022년 교육 수요조사를 반영하여 현장 중심의 교육과정 구성 및 직급별 기관별 맞춤 교육 운영 / · 감염병 예방을 대비하여 대면/비대면 교육 병행

구분	세부 내용			
	과정명	대상	시기	내용
요양(재가) 분야	인사 노무	요양 분야 종사자	3월(1일, 4h) / 총 2회	요양재가분야 인사노무 교육
	재무회계		11월(1일, 4h) / 총 2회	요양재가분야 재무회계 교육
	문서작성		4월(1일, 4h) / 총 2회	요양재가분야 문서작성 교육
보육 분야	인사 노무	보육 분야 종사자	7월(1일, 4h) / 총 2회	보육분야 인사노무 교육
	재무회계		9월(1일, 4h) / 총 2회	보육분야 재무회계 교육
	문서작성		10월(1일, 4h) / 총 2회	보육분야 문서작성 교육
소속 시설	문서작성	대전사회서비스원 소속 시설 종사자와 관계자	4월(1일, 4h) / 총 2회	소속시설 인사노무 교육
	지방계약법		5월(1일, 4h) / 총 2회	지방계약과정(기초, 심화)
	재무회계		7월(1일, 4h) / 총 2회	소속시설 재무회계 교육
	갈등관리		9월(1일, 4h) / 총 1회	직원 간 갈등 및 소통 교육
공통 분야	홍보	보육, 요양, 소속 시설 종사자와 관계자	6월(1일, 4h) / 총 1회	홍보 교육(동영상 제작, SNS 등)
	정보화 교육		5월, 10월(각 1일, 4h) / 총 2회	엑셀 및 파워포인트(기초, 중급)
	소진 예방	대전 내 사회서비스종사자	5월, 9월(각 1일, 3h) / 총 2회	자기분석, 리더십, 갈등관리 등
	안전교육		10월(1일, 3h) / 총 1회	소방 및 전기 안전교육

2 종사자 보수교육비 및 전문교육비 지속 지원

《 기본 방향 》	
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 사회복지사 전문성 향상을 위해 시설 종사자 법정 보수교육비 지원</li> <li>* 사회복지시설에 종사하는 사회복지사는 정기적으로 보수교육을 받아야 한다. (사회복지사업법 제13조)</li> </ul>	

◇ 추진 계획

- 사업 내용: 사회복지사 등 교육 강화를 위해 보수교육비 및 전문교육비 지원
- 교육 대상: 사회복지사 2,745명(대전 사회복지사 자격증 취득자 현황: 총 53,622명)
- 교육 내용: 사회복지 윤리와 가치, 조사연구, 인권, 복지실천, 전문교육 등
- 지원 기준: 대전지역 사회복지사 등 법정 교육 의무 대상자(8시간 이상 이수)
- 소요 예산: 435백만원(시비 50%, 자부담 50%) / 2021년~2023년
  - 2021년 145백만원, 2022년 145백만원, 2023년 145백만원

◇ 추진 실적(2021~2023)

○ 연도별 예산투자 계획 및 실적

사업명		사업개요		연간 소요액(단위: 백만원)			
				계	2021년	2022년	2023년
보수교육비/ 전문교육비 지원	계획	보수 교육비	<ul style="list-style-type: none"> <li>▸ 대 상: 2,600여명 / 연간 8시간 이상</li> <li>▸ 교육과정: 사회복지 윤리, 실천, 인권 등</li> <li>▸ 교육비지원: 1인 28,000원(교육비 50% 지원)</li> </ul>	435	145	145	145
		전문 교육비	<ul style="list-style-type: none"> <li>▸ 대 상: 145명 / 연간 전문 10개 과정</li> <li>▸ 교육과정: 직급별 교육, 전문교육 등</li> </ul>				
	실적	보수 교육비	<ul style="list-style-type: none"> <li>▸ 대 상: 약3,000명 / 연간 8시간 이상</li> <li>▸ 교육과정: 사회복지 윤리, 실천, 인권 등</li> <li>▸ 교육비지원: 1인 28,000원(교육비 50% 지원)</li> </ul>	270	90	90	90
		전문 교육비	<ul style="list-style-type: none"> <li>▸ 대 상: 180명 / 연간 전문 11개 과정</li> <li>▸ 교육과정: 전문교육(경영, 기획, 상담 등)</li> </ul>				

○ 주요 추진 실적

- 보수교육 수료 ( '21년 2,911명, ' 22년 3,144명, '23년 약 3,000명 예상)
- 전문교육 수료 ( '21년 189명 → ' 22년 173명, → '23년 180여 명 예상)
- ※ 직급별 교육(CEO, 최고-중간관리자 교육), 전문교육(기획, 영상 제작, 노무 교육 등), 조직 관리 교육 등

## ③ 종사자 단체 연수 프로그램 운영

《 기본 방향 》
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 사회복지시설 종사자에게 휴식과 역량을 강화할 수 있는 기회 제공(매년)</li> <li>■ 사회복지시설의 중하위직급 실무직원에게 우선 참여 할 수 있는 기회 제공</li> </ul>

## ◇ 추진 계획

- 지원 대상: 사회복지시설 종사자 중 하위직급 실무직원 우선 선발
- 연수 내용: 국내 등 연수 및 사회복지시설 견학, 실무 체험
- 소요 예산: 150백만원( '21년 50, '22년 50, '23년 50)

## ◇ 추진 실적(2021~2023)

- 연도별 예산투자 계획 및 실적

사업명	사업개요	연간 소요액(단위: 백만원)			
		계	2021년	2022년	2023년
단체 연수 프로그램	<ul style="list-style-type: none"> <li>▸ 대상: 사회복지 시설 하위직급 우선선발</li> <li>▸ 내용: 국내외 등 연수 및 사회복지시설 견학</li> </ul>	150	50	50	50
	<ul style="list-style-type: none"> <li>▸ 대상: 사회복지 시설 하위직급 우선선발</li> <li>▸ 내용: 국내 등 연수 및 사회복지시설 견학 (코로나19로 국내 연수 공모형, 제시형 운영)</li> </ul>	90	4	45	45

## ○ 주요 추진 실적

- 2021년 8명(2팀), 2022년 87명(20팀), 2023년 약 32명(5팀) 예상
- ※ 코로나19로 기존 국외연수로 진행되는 부분을 21년도 국내로 일부(12월) 운영,  
22년도 또한 코로나19 상황으로 국내 연수로 진행함

## ④ 장기근속 휴가제도 지속 추진

《 기본 방향 》
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 시설 장기 재직 종사자에게 일과 휴식이 함께하는 근로환경으로 개선</li> <li>■ 현 소속기관 재직 5년 이상 장기 근속자에게 유급 휴가 제공</li> </ul>

## ◇ 추진 계획

- 대상자: 5년 이상 장기근속자 / 현 소속기관 재직기간

● 제4차(2024~2026) 대전광역시 사회복지사 등의 처우개선 지원계획 수립 연구

○ 유급 휴가 기준

근속기간	5년~10년 미만	10년~20년 미만	20년~30년 미만	30년 이상
휴가일 수	5일	10일	10일	10일

- 활용 방향: 여행, 독서 등 재충전 기회로 활용
- 사용 방법: 기관 내부 절차에 따라 휴가 결재 후 사용
  - 연가와 연계 사용 가능, 기한 내 미사용 시 소멸 / 1개월 전 신청
  - 휴가 일수 10일에 한해 업무 공백을 고려, 1회 분할실시 가능
  - 장기근속 휴가 실시 후 3년 이내 재사용 금지(분할사용 경우 제외)
  - 10인 이하 소규모시설의 장기근속 휴가자의 경우 대체인력지원사업 적극 활용
- 소요 예산: 비예산

◇ 추진 실적(2021~2023)

- 장기근속 휴가 사용 실태에 대한 별도의 자료 조사가 이루어지지 않은 상태여서 정  
확한 추진 실적은 확인 불가능함. 다만, 다음에 필요할 경우 별도의 조사가 필요함
- 사회복지시설 종사자 처우 실태조사(2022) 결과
  - ▶ 장기근속 휴가제 시행 여부
    - 기관시설 중 장기근속 휴가제도 시행 기관은 32.4%, 미시행 기관은 67.6%임

구분	사례 수	시행하지 않음	시행함	장기근속 휴가제도 최초 도입 시기				
				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

- ▶ 장기근속 휴가제도 사용 종사자 유무 및 인원
  - 시행 기관 103개 중 장기근속 휴가제도를 사용한 종사자가 있는 기관은 61.2%였  
으며, 사용 경험이 있는 종사자 수는 평균 3.5명이었음

구분	사례수	있음	평균 (명)	적용 가능 대상자가 있으나, 사용한 종사자는 없음	적용 가능 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

5 사회복지시설 우수종사자 표창

《 기본 방향 》	
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 지역 내 사회복지 현장에서 헌신봉사하는 종사자 발굴 격려</li> <li>▪ 종사자 사기진작과 역량 강화를 위해 단체 연수 프로그램 운영</li> </ul>	

◇ 추진 계획

- 사업 내용: 타 시설 종사자의 모범이 되는 우수종사자 발굴·포상
- 대상: 사회복지시설 전 종사자
- 표창 내용: 사회복지 분야 모범 종사자
- 훈격: 대전광역시장

◇ 추진 실적(2021~2023)

- 연도별 예산투자 계획 및 실적

사업명		사업개요	연간 소요액(단위: 백만원)			
			계	2021년	2022년	2023년
우수종사자 표창	계획	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 대상: 사회복지시설 종사자 대상 추천</li> <li>▪ 내용: 우수종사자 표창</li> </ul>	비예산			
	실적	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 사회복지 유공 표창 40명</li> </ul>	비예산			

- 주요 추진 실적

- 2021년 추진 실적: 사회복지 유공 표창 20명(사회복지사 한마음의 날 10명, 사회복지관협회 워크숍 10명)
- 2022년 추진 실적: 사회복지 유공 표창 20명(사회복지사 한마음의 날 10명, 사회복지관협회 워크숍 10명)





**3장**

**사회복지시설과  
종사자 처우  
실태조사 분석**





## 제3장 사회복지시설과 종사자 처우 실태조사 분석

### 제1절 사회복지시설 대상 실태조사

- 「사회복지사 등의 처우 및 지위 향상을 위한 법률」과 「대전광역시 사회복지사 등의 처우 및 지위 향상을 위한 조례」에 따라 3년마다 사회복지시설 종사자 보수 수준 및 지급 실태 등에 관한 실태조사를 수행함
- 본 절에서는 2022년 대전광역시 사회복지시설 종사자 처우 실태조사의 결과를 ‘사회복지 시설 조사’ 및 ‘사회복지시설 종사자 조사’를 요약하여 정리함

#### 1. 사회복지시설 실태조사 개요

- 조사 대상은 대전광역시 사회복지 시설로 등록된 519개 전수를 대상으로 하였으며 사회복지 시설로 등록된 기관 중 어린이집, 장기요양시설은 제외함
- 조사 방법은 온라인으로 실시하였으며, 시설의 보수 현황 등을 조사하기 위해 조사 응답은 주로 기관장 또는 인사 총무 담당자가 응답함
- 총 312개의 시설에서 응답하여 60.1%의 회수율을 보임

〈 표 3-1 〉 사회복지시설 대상 실태조사 설계

조사 대상	대전광역시 사회복지시설 인사·총무 담당자(519개소 대상)
조사 방법	구조화된 설문지를 이용한 온라인 조사
유효 표본	시설 312개소(60.1% 회수)
조사 기간	2022년 10월 31일 ~ 2022년 12월 2일

- 사회복지시설 조사 내용은 시설 일반현황과 근로환경, 처우와 보수, 교육 및 훈련, 일·가정양립 제도, 종사자 안전과 관련된 내용 등 7가지 영역에 대해 질문함

〈 표 3-2 〉 사회복지시설 대상 실태조사 내용

<b>일반현황</b>	설립 연도, 운영 주체, 소관 부처, 재정 지원 방식, 소재지, 시설유형, 시설 종류, 운영예산, 이용자 수
<b>사회복지시설 종사자 현황</b>	종사자 현원과 실제 종사자 수, 계약 형태별 근로자 수, 이직 현황
<b>근로환경</b>	교대근무제 실시 여부, 교대근무 형태, 교대근무 가능 형태, 유급휴일, 야간당직, 협의기구, 주 52시간 근로 시간 적용 연도
<b>처우와 보수</b>	보수체계, 경력인정, 수당 종류, 인건비 가이드 준수, 시간 외 근로 수당, 보상휴가제도, 유급 휴가, 대체인력 지원사업, 안식 휴가제, 복리후생제도, 처우개선을 위한 제도
<b>교육 및 훈련</b>	직원 교육 규정, 외부 교육 참가비, 교육 참여시 복무 관리
<b>일가정양립</b>	일가정 지원제도, 모성보호제도, 육아휴직 이용자, 유연근무 실시, 고용지원금
<b>종사자의 안전과 인권</b>	질병사고 유무, 처리 방법, 유급병가제도 이용 경험, 폭력 발생사례, 인권 보호, 폭력 대응 방안, 직장 내 괴롭힘, 노사분쟁사례, 노무 컨설팅

- 시설 조사에 응답한 312개 기관의 시설유형은 이용시설 67.3% > 생활시설 32.7%, 재원 지원 방식은 지방이양시설(이하 지방비) 53.5% > 국비지원시설 46.5%, 소관 부처는 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 응답하였음

## 2. 사회복지시설 일반현황

### 1) 시설 설립 연도

- 사회복지시설의 설립 연도는 2000년대(43.6%), 2010년대(28.2%), 2000년 이전(17.0%), 2020년대(9.3%) 순으로 높게 나타남. 시설 유형별로는 생활시설은 2010년대가 34.3%로 가장 높았으며, 이용시설은 2000년대가 50.0%로 가장 높게 나타남

〈 표 3-3 〉 설립 연도

단위 : 명, %

구분		사례 수	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
재정 지원 방식	국비	145	9.0	51.7	24.8	11.7	2.8
	지방비	167	24.0	36.5	31.1	7.2	1.2
소관 부처	보건복지부	254	18.5	40.6	29.9	9.4	1.6
	여성가족부	58	10.3	56.9	20.7	8.6	3.4

## 2) 시설 종류

- 응답 시설의 종류는 장애인복지시설이 가장 많이 차지하였으며(34.3%), 아동복지 시설(32.1%), 정신보건시설(8.3%), 노인복지시설(7.1%) 등의 순으로 나타남

〈 표 3-4 〉 시설 종류

단위 : 명, %

구분		사례 수	노인복지 시설	아동복지 시설	장애인 복지시설	정신보건 시설	노숙인 시설	사회복지 관	지역 자활센터
전체		312	7.1	32.1	34.3	8.3	2.2	4.5	1.0
시설 유형	생활	102	6.9	15.7	42.2	14.7	5.9	-	-
	이용	210	7.1	40.0	30.5	5.2	.5	6.7	1.4
재정 지원	국비	145	.7	62.8	11.0	5.5	-	-	2.1
	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	1.2
	여성가족부	58	-	50.0	-	-	-	-	-
구분		사례 수	성매매피해 지원시설	성폭력피해 보호시설	가정폭력 보호시설	한부모가족 복지시설	다문화가족 지원센터	청소년 복지시설	기타
전체		312	1.3	1.0	1.3	1.9	1.0	1.9	2.2
시설 유형	생활	102	2.0	2.0	1.0	5.9	-	3.9	-
	이용	210	1.0	.5	1.4	-	1.4	1.0	3.3
재정 지원	국비	145	2.8	2.1	2.8	-	2.1	4.1	4.1
	지방비	167	-	-	-	3.6	-	-	0.6
소관 부처	보건복지부	254	-	-	-	-	-	-	1.6
	여성가족부	58	6.9	5.2	6.9	10.3	5.2	10.3	5.2

### 3) 운영 주체 종류

○ 응답 시설의 운영 주체는 사회복지법인(38.1%)이 가장 많았으며, 개인 운영(34.6%), 사단법인(9.9%), 재단법인(8.0%) 순으로 나타남. 특히 재원 지원을 국비 매칭으로 지원받는 시설 중 개인 운영시설(42.1%)이 상대적으로 높게 나타났으며, 여성가족부 소관 시설 중 사단법인(13.8%)으로 운영되는 곳이 상대적으로 높음

〈 표 3-5 〉 운영 주체 종류

단위 : 명, %

구분		사례 수	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 지원 방식	국비	145	25.5	10.3	2.8	8.3	2.1
	지방비	167	49.1	6.0	.6	11.4	1.2
소관 부처	보건복지부	254	40.6	7.1	1.6	9.1	1.6
	여성가족부	58	27.6	12.1	1.7	13.8	1.7
구분		의료법인	비법인 민간 단체	개인 운영	회사법인	국립·지방 자치단체	기타
전체		.3	1.0	34.6	.3	.3	4.2
시설유형	생활	-	-	33.3	-	-	-
	이용	.5	1.4	35.2	.5	.5	6.2
재정 지원 방식	국비	.7	2.1	42.1	.7	.7	4.8
	지방비	-	-	28.1	-	-	3.6
소관 부처	보건복지부	.4	.4	34.3	.4	.4	4.3
	여성가족부	-	3.4	36.2	-	-	3.4

### 4) 시설 예산 및 인건비

○ 시설 예산을 살펴보면 2021년 결산액은 평균 약 7억 3천 8백만원, 결산 내 인건비는 3억 6천 7백만원으로 인건비 비율은 약 49.7%로 나타남. 2022년 예산액은 10억 3천 6백만원, 예산 내 인건비는 5억 4천 2백만원으로 인건비 비율은 약 52.3%로 나타나 2022년 인건비 비중이 2021년 대비 높아짐. 이는 코로나19로 인해 2021년의 운영 예산의 일정 부분 미사용되었을 것으로 예측됨

- 시설 유형별로는 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 나타남

〈 표 3-6 〉 운영 예산(평균)

단위 : 명, 천원

구분	2021년			2022년			
	사례 수	결산액	결산 내 인건비	사례 수	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
재정 지원 방식	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
소관 부처	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

## 5) 이용자 수

- 2022년도 이용 시설의 월평균 이용자는 1,375.6명이며, 생활시설의 정원은 27.6명, 현원은 19.2명(입소율 69.6%)으로 나타남
- 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 파악됨

〈 표 3-7 〉 이용자 수(2022년 7~9월)

단위 : 명

구분	월평균 이용자		생활시설				
	사례 수	평균	사례 수	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	-	-	-	
재정 지원 방식	국비	105	178.0	36	36.8	27.9	75.8
	지방비	98	2,658.7	66	22.7	14.5	63.9
소관 부처	보건복지부	164	1,621.2	84	30.0	21.5	71.7
	여성가족부	39	343.1	18	16.4	8.3	50.6

## 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 나타남. 시설 유형별로는 생활시설이 2022년 정원 13.7명, 현원 11.6명으로(충원율 84.7%) 이용시설(충원율 101.1%)보다 충원율이 낮음
- 시설 특성과 업무량을 고려할 때의 적정인원은 평균 12.1명이었으며, 생활시설은 15.3명으로 이용시설 10.5명보다 높게 나타났으며 생활시설의 교대근무 등 특성을 고려한 어떤 직종의 인원이 필요한 것인지 세부적인 조사가 필요함

〈 표 3-8 〉 종사자 정원 및 현원

단위 : 명

구분	2021년				2022년				적정인원	
	사례 수	정원	현원	충원율	사례 수	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
재정 지원 방식	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
소관 부처	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

## 7) 종사자 근로계약 형태

- 종사자의 근로계약 형태를 살펴보면 ‘상용직 근로자’가 8.3명으로 가장 높았으며, 그다음으로 ‘임시직 근로자’와 ‘당해 연도 파견 근로자’가 각 1.5명으로 나타남
- 시설 유형별로는 생활시설이 ‘상용직 근로자’가 11.5명으로 높음. 반면, 이용시설은 ‘임시직 근로자’와 ‘당해 연도 파견 근로자’(각 2.1명)가 상대적으로 높게 나타남. 한편 무급 가족 봉사자나 근로계약이 1개월 미만인 근로자와 같은 일용직 근로자는 없음

〈 표 3-9 〉 종사자 현황

단위 : 명

구분		사례 수	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
재정 지원 방식	국비	145	7.6	0.3	1.7	0.0	0.0
	지방비	167	9.0	2.5	1.4	0.1	0.0
소관 부처	보건복지부	254	9.1	1.8	1.5	0.1	0.0
	여성가족부	58	5.0	0.2	1.6	0.0	0.0

## 8) 종사자 이직 현황

- 종사자 이직 현황을 살펴보면 2020년 정규직은 7.4명 중 평균 1.0명이(이직률 13.5%), 비정규직은 7.8명 중 평균 1.8명이(이직률 23.1%) 이직하였음. 시설 유형별로는 정규직은 생활시설(1.6명)이, 비정규직은 지방비 지원시설(2.9명)이 이직 인원이 더 높게 나타남
- 2021년은 정규직은 7.9명 중 1.1명이(이직률 13.9%), 비정규직은 7.1명 중 2.0명이(이직률 28.2%) 이직한 것으로 나타남. 시설 유형별로는 정규직은 생활시설(1.7명)이, 비정규직은 지방비 지원시설(3.9명)이 이직 인원이 더 높음

〈 표 3-10 〉 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
재정 지원 방식	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
소관 부처	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

### 3. 사회복지시설 근로환경

#### 1) 교대근무

- 응답 기관의 22.8%는 시설에서 교대근무를 하는 것으로 나타났으며 이중 생활시설은 62.7%가 교대근무를 함. 반면, 이용시설은 3.3%만 교대근무를 하는 것으로 나타남
- 현재 교대근무 형태로는 2조 2교대가 21.1%로 가장 높았으며, 3조 2교대, 3조 3교대(각 19.7%) 순임

〈 표 3-11 〉 교대근무 여부

단위 : 명, %

구분		사례 수	교대근무 있음	교대근무 없음
전체		312	22.8	77.2
시설유형	생활	102	62.7	37.3
	이용	210	3.3	96.7
재정 지원 방식	국비	145	22.1	77.9
	지방비	167	23.4	76.6
소관 부처	보건복지부	254	24.0	76.0
	여성가족부	58	17.2	82.8

〈 표 3-12 〉 교대근무 형태

단위 : 명, %

구분		사례 수	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	-	-	-
재정 지원 방식	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
소관 부처	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

- 교대근무를 하는 71개 시설의 유급휴일 부여 여부를 조사한 결과, 91.5%는 ‘부여한다’고 응답함. 이용시설은 100.0%로 부여하며, 생활시설은 ‘부여함’ 90.6%, ‘때때로 부여함’ 6.3%, ‘부여하지 않음’ 3.1%로 나타남. 유급휴일을 부여받지 못하는 시설의 경우 업무강도가 매우 높을 것으로 예상할 수 있음

〈 표 3-13 〉 유급휴일 부여 여부

단위 : 명, %

구분		사례 수	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	-	-
재정 지원 방식	국비	32	87.5	6.3	6.3
	지방비	39	94.9	5.1	-
소관 부처	보건복지부	61	93.4	4.9	1.6
	여성가족부	10	80.0	10.0	10.0

- 교대근무를 하는 시설의 희망하는 교대근무 형태는 ‘3조 2교대’가 38.0%로 가장 높게 나타났으며, 4조 3교대(29.6%), 3조 3교대(22.5%), 4조 2교대(9.9%) 순으로 높게 나타남

〈 표 3-14 〉 현실적으로 희망하는 교대근무 형태

단위 : 명, %

구분		사례 수	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	-
재정 지원 방식	국비	32	37.5	21.9	12.5	28.1
	지방비	39	38.5	23.1	7.7	30.8
소관 부처	보건복지부	61	34.4	21.3	11.5	32.8
	여성가족부	10	60.0	30.0	-	10.0

## 2) 주 52시간 적용 여부

- 근로기준법 개정에 따른 주 52시간 근로 시간 적용 시기에 대해서는 상시근로자 5인 미만이라서 ‘해당 없음’ 이라는 응답이 48.4%로 가장 높게 나타남

〈 표 3-15 〉 주 52시간 근로 시간 적용 시기

단위 : 명, %

구분	사례 수	2019년 7월 1일 (상시근로자 300명 이상)	2020년 1월 1일 (상시근로자 50명 이상 300명 미만)	2021년 7월 1일 (상시근로자 5명 이상 50명 미만)	해당 없음 (상시근로자 5인 미만)	
전체	312	12.8	8.7	30.1	48.4	
시설유형	생활	10.8	3.9	50.0	35.3	
	이용	210	13.8	11.0	20.5	54.8
재정 지원 방식	국비	145	6.9	4.8	24.8	63.4
	지방비	167	18.0	12.0	34.7	35.3
소관 부처	보건복지부	254	13.8	10.6	29.9	45.7
	여성가족부	58	8.6	-	31.0	60.3

## 3) 야간당직

- 시설에서 업무처리, 건물 및 부대 시설 관리와 안전 등을 위한 야간당직이 필요한 지에 대해서는 63.8%가 ‘필요하지 않아서 실시하지 않음’ 이라 응답함. ‘현재 실시하고 있음’ 은 26.3%, ‘필요하나 실시하지 않음’ 은 9.9%로 나타남
- 현재 야간당직을 실시하는 82개 시설에 야간당직 운영 형태를 조사한 결과, 52.4%가 ‘야간근무자가 당직 근무를 병행’ 한다고 응답하였으며 ‘직원이 순번 제로 실시’ 는 29.3%, ‘당직을 위해 별도의 인력 활용’ 은 6.1%로 나타남

〈 표 3-16 〉 야간당직 필요 여부

단위 : 명, %

구분		사례 수	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
재정 지원 방식	국비	145	23.4	8.3	68.3
	지방비	167	28.7	11.4	59.9
소관 부처	보건복지부	254	26.0	9.1	65.0
	여성가족부	58	27.6	13.8	58.6

〈 표 3-17 〉 야간당직 운영 형태

단위 : 명, %

구분		사례 수	직원이 순번제로 실시	야간근무자가 당직 근무를 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
재정 지원 방식	국비	34	29.4	61.8	5.9	2.9
	지방비	48	29.2	45.8	6.3	18.8
소관 부처	보건복지부	66	28.8	53.0	4.5	13.6
	여성가족부	16	31.3	50.0	12.5	6.3

#### 4) 종사자의 근로 보장

- 고용주와 종사자 간의 협의기구 구성에 관한 조사 결과, 구성되어 있지 않다(72.8%), 노사협의체가 구성되어 있다(15.1%), 기타 형태의 협의기구가 구성되어 있다(11.2%)의 순으로 높게 나타남
- 시설 유형별로는 생활시설은 67.6%, 이용시설은 75.2%가 ‘구성되어 있지 않다’고 응답하였으며 종사자의 근로 협상력을 갖추기 위한 협의기구 설치 방안 등을 안내할 필요가 있음

〈 표 3-18 〉 고용주와 종사자 간 협의기구 구성 여부

단위 : 명, %

구분		사례 수	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
재정 지원 방식	국비	145	0.7	8.3	9.7	81.4
	지방비	167	1.2	21.0	12.6	65.3
소관 부처	보건복지부	254	0.8	17.3	11.4	70.5
	여성가족부	58	1.7	5.2	10.3	82.8

## 4. 처우와 보수

### 1) 보수체계

- 2022년 보수지급 시 적용되는 주된 보수체계로는 ‘호봉제’가 87.5%로 가장 높게 나타남. 시설 유형별로는 ‘호봉제’에 대해서는 큰 차이가 없으며, ‘연봉제’는 생활시설(8.8%)이 이용시설(4.8%) 보다 높게 나타남

〈 표 3-19 〉 2022년 보수체계

단위 : 명, %

구분		사례 수	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
재정 지원 방식	국비	145	81.4	7.6	11.0
	지방비	167	92.8	4.8	2.4
소관 부처	보건복지부	254	89.0	5.1	5.9
	여성가족부	58	81.0	10.3	8.6

## 2) 인건비 가이드라인

- 인건비 적용 가이드라인은 ‘보건복지부 사회복지시설 종사자 인건비 가이드라인’이 72.4%로 가장 높으며 ‘지방자치단체 가이드라인’은 11.9%로 나타남
- 생활시설은 ‘보건복지부 사회복지시설 종사자 인건비 가이드라인’이 77.5%로 가장 높았으며, 이용시설은 ‘지방자치단체 가이드라인’이 13.8%로 상대적으로 높음

〈 표 3-20 〉 인건비 적용 가이드라인

단위 : 명, %

구분	사례수	보건 복지부 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	0.5	2.4	
재정 지원 방식	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
소관 부처	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

### 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 나타남

〈 표 3-21 〉 가이드라인 적용 연도

단위 : 명, %

구분	사례 수	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
재정 지원 방식	국비	145	6.9	5.5	82.1	5.5
	지방비	167	4.8	7.8	74.9	12.6
소관 부처	보건복지부	254	5.1	7.9	75.6	11.4
	여성가족부	58	8.6	1.7	89.7	-

〈 표 3-22 〉 인건비 가이드라인 준수율

단위 : 명, %

구분	사례 수	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
재정 지원 방식	국비	145	12.4	34.5	9.7	43.4	89.7
	지방비	167	1.8	4.8	1.8	91.6	98.2
소관 부처	보건복지부	254	5.1	16.1	3.5	75.2	95.2
	여성가족부	58	13.8	29.3	13.8	43.1	90.0

#### 4) 경력 사항 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 나타남
- ‘사회복지시설 외 경력’의 경우, 경력을 전혀 인정하지 않는다는 응답이 84.6%로 높게 나타나 인정 호봉의 차이가 있는 것으로 나타남

〈 표 3-23 〉 급여 확정 시 경력 사항 적용률

단위 : 명, %

구분	사례 수	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	
시설 유형	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
재정 자원	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
소관 부처	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

#### 5) 정규직 수당 지급 현황

- 정규직에 대한 시설 수당으로는 명절 수당(95.2%), 가족수당(89.4%), 급식 수당 (75.3%), 연장근로수당(49.7%) 등의 순이며, 생활시설의 경우, 연장근로수당(71.6%), 휴일근로 수당(32.4%), 이용시설의 경우, 급식 수당(80.0%), 직책 수당(21.4%) 등이 높게 나타남

〈 표 3-24 〉 시설 사용 수당\_정규직

단위 : 명, %

구분		사례 수	가족 수당	정근 수당	명절 수당	직무 수당	자격 수당	서무계 수당	가계보조 수당	연장근로 수당	야간근로 수당	휴일근로 수당
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
재정 지원 방식	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
소관 부처	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
구분		사례 수	급식 수당	직책 수당	교통 수당	복지 수당	법인 수당	장기근로 수당	자녀교육 및 보육 수당	기말 수당	관리자 수당	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
재정 지원 방식	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
소관 부처	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

## 6) 비정규직 수당 지급 현황

- 비정규직에 대한 시설 수당으로는 명절 수당(40.1%), 가족수당(30.8%), 연장근로 수당(26.6%), 급식 수당(25.6%) 등의 순이며 정규직과 달리 받는 수가 낮은 것으로 나타남

〈 표 3-25 〉 시설 사용 수당\_비정규직

단위 : 명, %

구분		사례 수	가족 수당	정근 수당	명절 수당	직무 수당	자격 수당	서무계 수당	연장근로 수당	야간근로 수당	휴일근로 수당
전체		312	30.8	1.9	40.1	4.5	2.2	0.3	26.6	6.7	9.9
시설유형	생활	102	40.2	1.0	45.1	5.9	4.9	1.0	40.2	12.7	20.6
	이용	210	26.2	2.4	37.6	3.8	1.0	-	20.0	3.8	4.8
재정 지원 방식	국비	145	29.0	3.4	34.5	5.5	4.1	-	11.0	9.0	12.4
	지방비	167	32.3	0.6	44.9	3.6	0.6	0.6	40.1	4.8	7.8
소관 부처	보건복지부	254	30.3	0.8	40.6	3.1	2.4	0.4	30.7	7.5	10.6
	여성가족부	58	32.8	6.9	37.9	10.3	1.7	-	8.6	3.4	6.9
구분		급식 수당	직책 수당	교통 수당	복지 수당	법인 수당	장기근로 수당	재능교육 및 보육 수당	기말 수당	관리자 수당	기타
전체		25.6	3.8	1.0	4.5	1.0	1.9	0.3	0.3	0.6	49.4
시설유형	생활	25.5	2.9	-	2.0	-	-	-	-	-	45.1
	이용	25.7	4.3	1.4	5.7	1.4	2.9	0.5	0.5	1.0	51.4
재정 지원 방식	국비	24.8	4.1	1.4	5.5	0.7	2.1	0.7	-	1.4	56.6
	지방비	26.3	3.6	0.6	3.6	1.2	1.8	-	0.6	-	43.1
소관 부처	보건복지부	26.0	4.3	1.2	4.7	1.2	2.0	-	0.4	0.4	48.4
	여성가족부	24.1	1.7	-	3.4	-	1.7	1.7	-	1.7	53.4

## 7) 시행하는 복리후생제도

- 시설에서 종사자를 위해 시행하고 있는 복리후생제도로는 교육훈련비 지원이 61.5%로 가장 높았으며, 시설 내 식당(34.9%), 직원 포상 제도(34.6%) 등의 순임
- 시설 유형별로는 생활시설은 시설 내 식당이 58.8%로, 이용시설(23.3%) 보다 두 배 이상 높음. 이용시설은 동아리 활동 지원이 3.8%로 해당 제도가 전혀 없는 생활시설보다 높음

〈 표 3-26 〉 시행하고 있는 복리후생제도

단위 : 명, %

구분		사례 수	교육 훈련비 지원	직원 포상 제도	경조사 비 지원	시설내 식당 (식사)	해외 연수 지원	직원 휴게 시설	등아리 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
재정 지원 방식	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
소관 부처	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

### 8) 시간외 근로에 따른 수당 지급 여부

- 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 나타남
- 시간 외 근로에 따른 수당 지급 방식으로는 ‘통상임금의 50% 이상 가산하여 지급’ 이 48.3%로 가장 높았으며, ‘통상임금의 100% 지급’ 은 25.0%로 나타남

〈 표 3-27 〉 시간 외 근로 수당 지급 여부

단위 : 명, %

구분		사례 수	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
재정 지원 방식	국비	145	16.6	6.9	61.4	15.2
	지방비	167	45.5	41.9	6.6	6.0
소관 부처	보건복지부	254	37.8	29.1	22.0	11.0
	여성가족부	58	6.9	10.3	75.9	6.9

〈 표 3-28 〉 시간 외 근로 수당 지급 방식

단위 : 명, %

구분	사례 수	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	12.7
	이용	101	49.5	25.7	6.9	2.0	8.9
재정 지원 방식	국비	34	47.1	17.6	8.8	-	8.8
	지방비	146	48.6	26.7	7.5	3.4	11.0
소관 부처	보건복지부	170	48.8	25.3	7.6	2.4	11.2
	여성가족부	10	40.0	20.0	10.0	10.0	-

## 9) 시간외 근로 수당 인정 시간

- 시간 외 근로 수당을 지급한다고 응답한 180개 시설의 시간 외 근로 수당 인정 시간을 조사한 결과, 실제 인정 시간은 ‘비교대 근무자’ 평균 18.0시간, ‘교대 근무자’ 평균 27.5시간으로 나타남
- 시설 특성과 업무량을 고려했을 때 시간 외 근로 수당에 대한 합리적인 인정 시간으로는 ‘비교대 근무자’ 평균 25.6시간, ‘교대근무자’ 평균 33.7시간으로 실제 인정 시간보다 약 7시간 정도 높게 나타남

〈 표 3-29 〉 시간 외 근로 수당 인정 시간

단위 : 명, 시간

구분	사례 수	실제 인정 시간		합리적 인정 시간		
		비교대 근무자	교대근무자	비교대 근무자	교대근무자	
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
재정 지원 방식	국비	34	17.9	34.5	23.8	37.4
	지방비	146	18.0	24.1	26.0	32.0
소관 부처	보건복지부	170	18.1	27.7	25.9	33.9
	여성가족부	10	16.0	15.0	19.9	20.0

### 10) 휴일근로자 초과시간 및 보상휴가제

- 8시간을 초과한 휴일 근로자에게 초과시간에 따른 수당 지급 방식으로는 ‘시간 외 근로 수당 지급 방식과 동일 지급’ 한다는 응답이 52.2%로 가장 높게 나타남.
- 한편 시간 외 근로 수당 대신 보상휴가제 시행 여부는 ‘시행하고 있음’ 42.6%, ‘시행하지 않음’ 57.4%로 나타남

〈 표 3-30 〉 휴일근로자 초과시간 수당 지급 방식

단위 : 명, %

구분		사례 수	통상임금(기본급+수당)의 100% 이상 가산하여 지급	시간외 근로 수당 지급 방식과 동일 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
재정 지원 방식	국비	34	29.4	50.0	20.6
	지방비	146	20.5	52.7	26.7
소관 부처	보건복지부	170	22.4	51.2	26.5
	여성가족부	10	20.0	70.0	10.0

〈 표 3-31 〉 보상휴가제 시행 여부

단위 : 명, %

구분		사례 수	시행하고 있음	시행하지 않음
전체		312	42.6	57.4
시설유형	생활	102	50.0	50.0
	이용	210	39.0	61.0
재정 지원 방식	국비	145	35.9	64.1
	지방비	167	48.5	51.5
소관 부처	보건복지부	254	41.7	58.3
	여성가족부	58	46.6	53.4

## 11) 대체인력 지원사업 사용 여부

- 종사자의 연차, 교육, 병가 업무 공백 지원을 위해 대체인력 지원사업을 신청한 경험에 대해서는 ‘있음’ 42.0%, ‘없음’ 58.0%로 나타났으며 생활시설은 ‘있음’ 59.8%로 이용시설(33.3%) 보다 높게 나타남
- 대체인력 지원사업의 개선 사항으로는 ‘관련 업무 경력자 확보’가 41.0%로 가장 높게 나타남

〈 표 3-32 〉 대체인력 지원사업 신청 경험 여부

단위 : 명, %

구분	사례 수	있음			없음	
		인력 보충됨	인력 보충 안 됨			
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
재정 지원 방식	국비	145	37.2	87.0	13.0	62.8
	지방비	167	46.1	80.5	19.5	53.9
소관 부처	보건복지부	254	46.1	82.1	17.9	53.9
	여성가족부	58	24.1	92.9	7.1	75.9

〈 표 3-33 〉 대체인력 지원사업 개선 사항

단위 : 명, %

구분	사례 수	대체인력 풀 확대	관련 업무 경력자 확보	활용 시간/ 기간 확대	다양한 직군 확보	제도 이용 가능 기관 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
재정 지원 방식	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
소관 부처	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

## 12) 안식 휴가제 시행 여부

- 시설의 안식 휴가제 시행 여부로는 ‘시행함’ 32.4%, ‘시행하지 않음’ 67.6%로 나타났으며 생활시설이 ‘시행함’ 37.3%로 이용시설(30.0%) 보다 상대적으로 높게 나타남. 안식 휴가제를 시행하는 경우 최초 도입 시기는 ‘2020년’ 이 38.3%로 가장 높게 나타남

〈 표 3-34 〉 안식 휴가제 시행 여부

단위 : 명, %

구분	사례 수	시행하지 않음	시행함	안식 휴가제 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
재정 지원 방식	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
소관 부처	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

## 13) 보수지급 시 어려운 점

- 보수지급 실태의 가장 심각한 문제 1순위로는 보조금 부족으로 인한 인건비 재원 마련의 어려움이 26.9%로 가장 높게 나타났으며, 그다음으로 낮은 보수 수준으로 인한 직원의 사기 저하(24.0%), 시간외 근무 수당 등의 부족으로 인한 프로그램 운영시간의 제한(11.5%) 등의 순으로 나타남

〈 표 3-35 〉 보수지급 시 어려운 문제\_1순위

단위 : 명, %

구분	사례 수	보조금 부족으로 인건비 자원 마련의 어려움	낮은 보수 수준으로 인한 직원의 사기 저하	시간 외 근로 수당 등 부족으로 운영시간 제한	인건비 부족으로 경력직 채용 어려움	인건비 부족으로 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
재정 지원 방식	국비	145	32.4	32.4	6.9	6.2	2.1
	지방비	167	22.2	16.8	15.6	12.0	15.0
소관 부처	보건복지부	254	26.4	22.8	9.8	10.6	10.6
	여성가족부	58	29.3	29.3	19.0	3.4	1.7
구분	사례 수	낮은 보수 수준으로 직원의 이직을 증가	낮은 보수 수준으로 직원의 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
재정 지원 방식	국비	145	11.7	3.4	1.4	-	3.4
	지방비	167	4.8	6.6	3.6	1.8	1.8
소관 부처	보건복지부	254	8.3	5.5	2.8	1.2	2.0
	여성가족부	58	6.9	3.4	1.7	-	5.2

## 제2절 사회복지시설 종사자 실태조사 분석

### 1. 사회복지시설 종사자 실태조사 개요

- 조사 대상은 대전광역시 사회복지 시설로 등록된 곳에서 일하는 종사자 3,970명 전수 대상이며 사회복지직뿐만 아니라 기능직, 보건직 등 시설에서 일하는 모든 종사자를 대상으로 함
- 조사 기간은 2022년 10월 31일부터 12월 2일까지 진행, 총 1,352명의 종사자가 온라인으로 응답하여 34.1%의 회수율을 보임
- 조사의 내용은 처우와 보수, 근로환경, 종사자 안전, 인권, 근로환경 만족도 및 이직 등 12개의 영역에 대해 질문함. 그중 코로나19 이후의 근무 상황을 알아보기 위해 코로나19 이후의 업무량 변화에 관한 질문이 이전 조사와 차별적으로 설계함.
- 응답한 종사자는 정규직 88.6%, 비정규직 11.4%, 교대근무자 53.6%, 비교대 근무자 46.4%, 실무자 74.2%, 중간관리자 15.7%, 최고 관리자 10.1%로 나타남

〈 표 3-36 〉 사회복지시설 종사자 대상 실태조사 내용

구분	내용
처우와 보수	· 근로조건, 급여명세서, 임금수준, 보수체계 인건비 가이드라인, 근로계약서, 시간 외 근무 수당, 법정 휴가, 연차휴가, 법정 휴가, 휴일근무수당, 수당 종류, 처우개선 제도, 복리후생제도, 정책 필요 정도, 인건비 체계, 승진 제도
근로환경	· 휴게시간, 주된 근무 형태, 교대근무 형태
종사자 안전	· 야간당직, 형태, 질병 사고 경험, 산재보험 신청, 이용인 폭력, 폭력 종류, 기관 대응, 폭력 이유, 발생 장소, 예방을 위한 종류, 이용인 대상 교육, 필요 정도
종사자 인권	· 직장 내 갈등, 종교 행위 강요, 혐의기구 유무, 고충 처리 방식, 노동분쟁 종류, 인권 보호 정도
스트레스와 정신건강	· 스트레스 수준, 원인, 감정소진, 감정 노동 정도
근로환경 만족도 및 이직	· 요소별 근로 만족도, 이직 의향, 이직 분야, 이직 동기
남녀고용평등과 일가정양립	· 남녀 차별 경험, 종류, 일가정 양립지원제도, 모성보호제도, 육아휴직 사용 유무, 출산휴가 사용, 유연근무제 선호유형
교육 및 훈련	· 직무 관련 교육 희망 여부, 의무교육 참여 정도, 교육 참여 시 복무 관리, 교육 활성화 방안
기관 내부 소통	· 기관 내부 소통, 소통하는 동료의 수
코로나19 및 스마트워크	· 코로나19 이후 업무량 및 전문성 변화 정도, 업무량 정도, 사회적 인정 정도, 정책적 필요 제도, 코로나19 이후 새로운 시도 방식, 스마트워크(원격근무) 방법
정책 제도 및 개선 사항	· 처우개선을 위한 개선 제도, 대전시 개선 제도 인지 여부 및 기관의 만족도
응답자 일반사항	· 성별, 나이, 종교, 고용 형태, 직위, 직종, 호봉, 근무 연도, 자격증

## 2. 처우와 보수

### 1) 보수 수준

- 종사자들의 최근 3개월 기준 월 평균 임금은 2022년 기준 기본급 평균 250.5만원, 수당 평균 44.8만원으로 총 295.3만원으로 나타남
- 정규직은 기본급 평균 256.6만원, 수당 평균 48.1만원으로 총 304.7만원인 반면, 비정규직은 기본급 평균 203.0만원, 수당 평균 18.9만원으로 총 221.9만원으로 나타나 정규직과 비정규직의 임금 차이가 있음

〈 표 3-37 〉 임금수준

단위 : 명, 만원

구분		사례 수	기본급	수당	합계
전체		1,352	250.5	44.8	295.3
고용 형태	정규직	1,198	256.6	48.1	304.7
	비정규직	154	203.0	18.9	221.9
근무 형태	비교대 근무	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 월평균 적정 임금을 질문한 결과 336.4만원으로 응답하였으며, 현재 임금수준과 41.1만원의 차이가 발생함
- 고용 형태에 따라서는 정규직이 비정규직보다, 근무 형태에 따라서는 교대근무가 비교대 근무보다, 직위에 따라서는 직위가 높을수록, 성별에 따라서는 남성이 적정 임금의 수준이 높은 것으로 나타남

〈 표 3-38 〉 직무를 고려한 적정 임금 수준

단위 : 명, 만원

구분		사례 수	적정 임금	적정 임금-현 임금수준
전체		1,352	336.44	41.1
고용 형태	정규직	1,198	347.13	42.4
	비정규직	154	253.31	31.4
근무 형태	비교대 근무	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

## 2) 시간 외 근무 수당

- 최근 3개월 동안 법정근로시간을 제외한 시간외 근로를 한 경우는 60.1%이며, 정규직(61.8%)이 비정규직(46.8%)보다 시간외 근로 경험이 높게 나타남
- 또한 연장근무를 수행한 시간은 월평균 20.58시간이며, 실제 연장근무를 인정해주는 시간은 13.79시간으로 6.79시간의 차이를 보임
- 응답자들은 연장근로시간을 23.39시간까지 인정해 주길 희망하는 것으로 나타남

〈 표 3-39 〉 시간외 근로 경험 여부

단위 : 명, %

구분	사례 수	예					아니오	
		연장 근무시간	연장 인정시간	차이	희망 연장시간			
전체	1,352	60.1	20.58	13.79	6.79	23.39	39.9	
고용 형태	정규직	1,198	61.8	21.54	14.58	6.96	24.37	38.2
	비정규직	154	46.8	10.78	5.69	5.08	13.32	53.2
근무 형태	비교대 근무	628	61.9	15.96	10.89	5.07	19.88	38.1
	교대근무	724	58.4	24.83	16.46	8.37	26.62	41.6
직위	실무+초급	1,003	57.4	20.10	14.76	5.34	23.28	42.6
	중간	212	65.1	19.30	12.21	7.09	22.12	34.9
	상급+최고	137	71.5	25.27	10.36	14.91	25.87	28.5

## 3) 받는 수당 종류

- 현재 받는 수당으로는 명절휴가비(88.5%), 정액 급식비(82.0%), 종사자 특별수당(81.1%), 시간 외 근로 수당(72.6%) 등의 순으로 나타남
- 고용 형태별로는 정규직은 ‘명절휴가비’가 90.8%로 가장 높았으며, 대체로 비정규직보다 수당을 많이 받고 있음

〈 표 3-40 〉 현재 받는 수당

단위 : 명, %

구분		사례 수	명절휴가비	정액 급식비	종사자 특별수당	시간 외 근로 수당	가족수당
전체		1,187	88.5	82.0	81.1	72.6	51.1
고용 형태	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
근무 형태	비교대 근무	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		직급 보조비	연가 보상비	정근 수당	복지 포인트	자녀 학비 보조수당	기타
전체		7.2	2.9	1.6	1.3	0.3	5.4
고용 형태	정규직	8.0	2.8	1.6	0.9	0.3	4.7
	비정규직	0.7	3.0	1.5	3.7	0.7	11.2
근무 형태	비교대 근무	7.1	3.5	0.9	1.5	0.4	5.8
	교대근무	7.3	2.3	2.2	1.1	0.3	5.1
직위	실무+초급	3.9	2.7	1.6	1.3	0.5	6.1
	중간	17.0	2.7	2.1	2.1	-	2.7
	상급+최고	15.1	4.0	0.8	-	-	4.8

●● 제4차(2024~2026) 대전광역시 사회복지사 등의 처우개선 지원계획 수립 연구

- 종사자 처우개선을 위해 강화되거나 신설이 필요한 수당은 복지포인트(30.7%), 연가보상비(30.2%), 시간 외 근로 수당(27.0%) 정근수당(24.3%) 순으로 나타남
- 정규직과 비정규직 모두 복지포인트를 희망하는 신설 수당 중 상위권으로 나타남

〈 표 3-41 〉 희망하는 신설 수당(1+2순위)

단위 : 명, %

구분		사례 수	복지포인트	연가 보상비	시간 외 근로 수당	정근 수당	종사자 특별수당
전체		1,187	30.7	30.2	27.0	24.3	20.1
고용 형태	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
근무 형태	비교대 근무	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		직급 보조비	명절 휴가비	자녀학비보 조 수당	정액 급식비	가족 수당	기타
전체		17.3	17.1	14.2	12.5	4.5	2.1
고용 형태	정규직	18.3	16.0	15.6	11.2	3.7	2.4
	비정규직	9.0	26.1	3.7	22.4	10.4	-
근무 형태	비교대 근무	18.9	16.1	15.2	14.1	5.2	2.2
	교대근무	15.9	17.9	13.4	11.1	3.9	2.0
직위	실무+초급	10.3	19.2	12.6	14.4	5.6	2.2
	중간	30.9	11.7	20.7	6.9	1.6	0.5
	상급+최고	45.2	10.3	15.9	7.1	.8	4.0

#### 4) 연차유급휴가

- 시설이 연차유급휴가를 부여하고 있는 경우는 87.8%이며, 연차휴가가 발생한 연차 일수는 평균 15.7일이었으며, 응답자들이 실제 사용한 연차 수는 14.39일로 나타나 대부분 연차를 소진하고 있음
- 단, 상급 관리자의 경우 발생한 연차 일수 대비 사용한 연차가 가장 적음

〈 표 3-42 〉 연차유급휴가 부여 여부

단위 : 명, %, 일

구분	사례 수	예				아니오	
		21년 발생 연차 일수	실제 사용 연차	차이			
전체	1,352	87.8	15.7	14.39	1.31	12.2	
고용 형태	정규직	1,198	87.9	15.90	14.56	1.35	12.1
	비정규직	154	87.0	12.74	11.95	0.79	13.0
근무 형태	비교대 근무	628	85.8	16.36	15.12	1.24	14.2
	교대근무	724	89.5	15.16	13.79	1.37	10.5
직위	실무+초급	1,003	87.0	14.67	13.70	0.96	13.0
	중간	212	88.7	18.18	16.98	1.20	11.3
	상급+최고	137	92.0	17.71	14.29	3.42	8.0

○ 한편, 연차를 사용하지 않았을 경우 연차 사용 촉진 제도를 운영하며(59.7%), 연차 보상 지급 규정 근거가 없어서 지급하지 않은 것(29.4%)으로 나타남

〈 표 3-43 〉 미사용 연차 처리 방법

단위 : 명, 일

구분	사례 수	지급하지 않음	미사용 휴가 일수의 일부 지급	연차유급휴가 사용 촉진제도 운영	기타	
전체	1,352	29.4	4.3	59.7	6.6	
고용 형태	정규직	1,198	28.9	3.9	60.6	6.6
	비정규직	154	33.6	7.5	53.0	6.0
근무 형태	비교대 근무	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

### 5) 법정휴일 내 근무

- 2021년 한 해 동안 법정휴일에 44.5%는 근무를 한 경험이 있고, 휴일 근무를 하였을 때 대체 휴무를 사용하는 경우가 많았으며(22.0%), 휴일수당을 받지 못하는 경우가 6.7%로 나타남

〈 표 3-44 〉 법정휴일 내 근무 경험

단위 : 명, %

구분	사례 수	법정휴일 근무			휴일 근무 안 함	연차 사용	해당 없음 (22년 입사)	
		휴일수당 받음	대체 휴무 사용	휴일수당 못 받음				
전체	1,187	15.8	22.0	6.7	36.6	.4	18.5	
고용 형태	정규직	1,053	17.2	23.7	7.3	37.2	.5	14.1
	비정규직	134	4.5	8.2	2.2	31.3		53.7
근무 형태	비교대 근무	539	10.8	18.2	3.3	47.9	.6	19.3
	교대근무	648	19.9	25.2	9.6	27.2	.3	17.9
직위	실무+초급	873	16.2	21.1	6.2	32.8	.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	.8	5.6

- 법정휴일에 근무 경험이 있는 종사자들은 한 해 동안 평균 6.4일을 일했으며, 상급 관리자의 경우 8.4일로 상대적으로 법정휴일에 많이 일한 것으로 나타남
- 휴일 근무 시 통상임금의 150%를 지급하는 경우는 40.9%임

〈 표 3-45 〉 휴일 근무 일수 및 수당 지급 방식

단위 : 명, %

구분	사례수	근무 일수					수당 지급 방식				
		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	
고용 형태	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
근무 형태	비교대 근무	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

### 3. 근로환경

#### 1) 휴게시간 보장 정도

- 휴게시간이 보장되는 경우는 58.8%(대부분 보장됨 40.5% + 완전히 보장됨 18.3%), 5점 만점 평균 3.5점으로 나타남. 보장되지 못하는 경우는 20.2%(대부분 보장되지 못함 13.2% + 전혀 보장되지 못함 7.0%)로 나타남

〈 표 3-46 〉 휴게시간 보장 정도

단위 : 명, %, 점

구분		사례 수	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
고용 형태	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
근무 형태	비교대 근무	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 근무 형태는 비교대 근무(46.4%), 교대근무(28.5%), 시설 상주(25.1%) 순으로 나타남. 고용 형태별로는 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 나타남

〈 표 3-47 〉 주된 근무 형태

단위 : 명, %

구분		사례 수	교대근무	비교대 근무	시설 상주
전체		1,352	28.5	46.4	25.1
고용 형태	정규직	1,198	31.5	44.9	23.6
	비정규직	154	5.2	58.4	36.4
근무 형태	비교대 근무	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 교대 근무자의 경우 교대근무 형태가 2교대가 57.1%, 3교대가 33.5%, 격일제로 근무하는 경우가 9.4%임. 상급 관리자의 경우 격일제로 근무하는 경우가 21.4%로 상대적으로 높은 것으로 나타남

〈 표 3-48 〉 교대근무 형태

단위 : 명, %

구분		사례 수	격일제	2교대	3교대
전체		385	9.4	57.1	33.5
고용 형태	정규직	377	9.3	57.3	33.4
	비정규직	8	12.5	50.0	37.5
근무 형태	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

## 4) 승진 필요 자격

- 사회복지시설 종사자에게 특정 직급으로의 승진 시 자격 기준이 필요한지에 대해서는 필요하다는 의견이 약 85%대로 나타남
- 그 방법으로 직급별 승진 자격 기준 마련(강화)(85.4%), 직급별 최소 승진 연한 기준 마련(강화)(85.0%), 직급 간 추가 기준(차장, 책임급) 마련(84.8%) 순으로 높게 나타남
- 특히 중간관리자의 경우 승진 연한, 자격 기준 강화, 직급 간 추가 기준 마련 등에 대한 필요성이 상대적으로 높게 나타남

〈 표 3-49 〉 직급 승진 시 필요 자격에 대한 의견

단위 : 명, %

구분	사례 수	직급별 최소 승진 연한 기준 마련(강화)		직급별 승진 자격 기준 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	
고용 형태	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
근무 형태	비교대 근무	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

## 4. 종사자의 인권

### 1) 직장 내 괴롭힘

- ‘힘들고 꺼리는 업무를 나에게 줌’의 경험이 있는 경우는 16.8%이며, 해당 주체는 상사 85.5%, 동료 26.4%로 나타남

〈 표 3-50 〉 직장 내 괴롭힘 경험\_힘들고 꺼리는 업무를 나에게 줌

단위 : 명, %

구분	사례 수	없음	있음	해당주체(중복)		
				상사	동료	
전체	1,352	83.2	16.8	85.5	26.4	
고용 형태	정규직	1,198	83.4	16.6	84.4	28.6
	비정규직	154	81.8	18.2	92.9	10.7
근무 형태	비교대 근무	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

- 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 나타남

〈 표 3-51 〉 직장 내 괴롭힘 경험\_업무 능력이나 성과를 인정하지 않고 조롱함

단위 : 명, %

구분	사례 수	없음	있음	해당 주체(중복)		
				상사	동료	
전체	1,352	83.4	16.6	79.0	32.1	
고용 형태	정규직	1,198	83.2	16.8	79.1	32.8
	비정규직	154	85.1	14.9	78.3	26.1
근무 형태	비교대 근무	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

- 직장 내 괴롭힘 중 ‘업무와 관련된 중요한 정보나 의사결정에서 나를 제외함’의 경험이 있는 경우는 15.8%이며, 해당 주체는 상사 83.6%, 동료 29.6%로 나타남

〈 표 3-52 〉 직장 내 괴롭힘 경험\_업무와 관련된 중요한 정보나 의사결정에서 나를 제외함

단위 : 명, %

구분	사례 수	없음	있음	해당주체(중복)		
				상사	동료	
전체	1,352	84.2	15.8	83.6	29.6	
고용 형태	정규직	1,198	84.1	15.9	82.2	31.9
	비정규직	154	85.7	14.3	95.5	9.1
근무 형태	비교대 근무	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

- ‘훈련, 승진, 보상, 일상적인 대우에서 차별함’ 경험이 있는 경우는 15.2%이며, 해당 주체는 상사 85.9%, 동료 23.3%로 나타남

〈 표 3-53 〉 직장 내 괴롭힘 경험\_훈련, 승진, 보상, 일상적인 대우에서 차별함

단위 : 명, %

구분	사례 수	없음	있음	해당 주체(중복)		
				상사	동료	
전체	1,352	84.8	15.2	85.9	23.3	
고용 형태	정규직	1,198	84.6	15.4	84.8	24.5
	비정규직	154	85.7	14.3	95.5	13.6
근무 형태	비교대 근무	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

## 2) 시설-근로자 노동분쟁 경험

○ 2019년부터 현재까지 시설과 민사, 형사, 행정 등 노동분쟁을 경험한 경우는 4.2%로 나타남. 이는 시설을 대표하여 질문한 경우보다 1.2%p 높은 수치임

〈 표 3-54 〉 시설과의 노동분쟁(민사/형사/행정) 경험

단위 : 명, %

구분		사례 수	있음	없음
전체		1,352	4.2	95.8
고용 형태	정규직	1,198	4.3	95.7
	비정규직	154	3.2	96.8
근무 형태	비교대 근무	628	4.5	95.5
	교대근무	724	4.0	96.0
직위	실무+초급	1,003	3.6	96.4
	중간	212	5.7	94.3
	상급+최고	137	6.6	93.4

○ 노동분쟁의 종류는 직장 내 괴롭힘(56.1%), 부당해고(33.3%), 취업규칙 미준수(21.1%) 순으로 나타남. 특히 중간 관리자급에서는 부당해고·부당징계가 58.3%로 상대적으로 높음

〈 표 3-55 〉 노동분쟁 종류

단위 : 명, %

구분		사례 수	직장 내 괴롭힘	부당해고, 부당징계	취업규칙 미준수	임금 체불 (수당, 퇴직금 포함)	부당 전보 및 보직	기타
전체		57	56.1	33.3	21.1	15.8	10.5	10.5
고용 형태	정규직	52	55.8	34.6	23.1	17.3	9.6	9.6
	비정규직	5	60.0	20.0	-	-	20.0	20.0
근무 형태	비교대 근무	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) 이용인으로부터 폭력

- 지난 3년간 이용인, 이용인의 가족 및 지인으로부터 폭력 피해 경험에 대해서는 18.9%가 직접 당한 경험이 있으며, 12.7%는 직접 당한 경험은 없으나 주변 동료가 당하는 것을 목격하거나 들은 적이 있는 것으로 나타남

〈 표 3-56 〉 이용인으로부터 폭력 경험

단위 : 명, %

구분		사례 수	직접 당한 경험이 있음	주변 동료가 당하는 것을 목격/경험한 적이 있음	폭력 피해 경험 (직, 간접) 없음
전체		1,352	18.9	12.7	68.3
고용 형태	정규직	1,198	20.6	12.9	66.4
	비정규직	154	5.8	11.0	83.1
근무 형태	비교대 근무	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 응답에 따르면 폭력을 행사한 사람은 이용인(88.3%), 이용인 가족(18.0%), 이용인의 지인(4.7%) 순으로 나타남
- 비교대 근무자는 이용인 가족으로부터 피해가 26.7%로 상대적으로 높은 수준임

〈 표 3-57 〉 폭력을 행사한 사람

단위 : 명, %

구분		사례 수	이용인	이용인 가족	이용인지인	기타
전체		256	88.3	18.0	4.7	7.4
고용 형태	정규직	247	88.7	18.2	4.9	6.9
	비정규직	9	77.8	11.1		22.2
근무 형태	비교대 근무	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

#### 4) 고충에 대한 해결 방식

- 사회복지시설에서 고충 또는 어려움을 겪게 되면 시설장(중간관리자)에게 개인적으로 고충(어려움)을 의논하여 해결하거나(49.3%), 직장 동료에게 개인적으로 고충(어려움)을 의논하여 해결(47.9%)하는 것으로 나타남
- 고용 형태별로는 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 높음

〈 표 3-58 〉 시설에서 경험하는 고충(어려움) 해결 방식

단위 : 명, %

구분		사례 수	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
고용 형태	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
근무 형태	비교대 근무	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. 근로환경 만족도와 조직문화

### 1) 직장 만족도

- 직장 만족도 중 ‘동료와의 의사소통’ 이 5점 만점 평균 3.7점으로 가장 높았으며, ‘고용 안정성’ (3.4점), ‘상사와의 의사소통’, ‘근무 시간’ (각 3.3점) 등이 높게 나타남
- 반면, ‘임금(보수)’ 와 ‘복리후생제도’ 는 5점 만점 평균 2.6점으로 가장 낮게 나타남

〈 표 3-59 〉 직장 만족도(5점)

단위 : 명, 점

구분	전체	고용 형태		근무 형태		직위		
		정규직	비정규직	비교대 근무	교대근무	실무+초급	중간	상급+최고
사례 수	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 근무 환경	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
관련 기관 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
의사 결정 구조의 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
근무 시간	3.3	3.3	3.4	3.4	3.1	3.3	3.3	3.3
업무 내용	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(인사 평가)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 비정규직(65.6%)이 정규직(43.6%)보다 상대적으로 높게 나타남. 이직을 희망하는 분야는 사회복지 분야(54.4%)가 더 많으나 중간관리자(54.4%)의 경우 타 분야로 이직을 희망함

〈 표 3-60 〉 현 직장에서의 이직 의향

단위 : 명, %

구분	사례 수	있음	희망 분야		없음	
			사회복지	비 사회복지		
전체	1,352	46.1	54.4	45.6	53.9	
고용 형태	정규직	1,198	43.6	53.1	46.9	56.4
	비정규직	154	65.6	61.4	38.6	34.4
근무 형태	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)이 49.4% 가장 높았으며, ‘승진 가능성 불투명’ 이 22.3%, 업무 소진 문제 18.3% 순으로 나타남. 고용 형태에 따라서는 비정규직은 낮은 임금이 압도적으로 높게 나타남. 직위에 따라서는 상급 관리자는 ‘낮은 임금(60.6%)’ 이 중간관리자에서는 ‘상사와의 의사소통(22.2%)’ 이, 실무자급에서는 ‘승진 가능성 불투명(22.5%)’ 이 상대적으로 높음

〈 표 3-61 〉 이직 희망 사유(1,2순위)

단위 : 명, %

구분	사례 수	낮은 임금	승진 불투명	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	11.3
	비정규직	101	61.4	12.9	9.9	7.9	13.9	14.9
근무 형태	비교대근무	297	51.2	21.5	19.5	13.8	14.5	11.4
	교대근무	326	47.9	23.0	17.2	14.7	10.7	12.9
직위	실무+초급	488	50.0	22.5	17.6	13.3	10.5	11.5
	중간	90	41.1	24.4	22.2	22.2	16.7	10.0
	상급+최고	45	60.0	15.6	17.8	8.9	26.7	24.4
구분	사례 수	근무 시간 과다	근무 형태 불만	수퍼비전 부족	고용 불안정	비적절한 업무	일과정량립부족	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
	비정규직	101	12.9	3.0	5.0	18.8	8.9	-
근무 형태	비교대근무	297	10.4	1.3	6.1	5.7	4.4	5.7
	교대근무	326	9.8	10.7	4.6	4.9	5.2	3.1
직위	실무+초급	488	10.5	8.0	5.7	6.1	4.9	3.9
	중간	90	12.2	-	5.6	2.2	4.4	6.7
	상급+최고	45	2.2	-	-	2.2	4.4	4.4
구분	사례 수	동료 의사소통	인사 불공정	불안정한 업무환경	부당한 법인요구	차별문제	기관 의사소통	교육 지원부족
전체	623	3.5	2.1	2.1	1.8	1.6	1.1	.5
고용 형태	정규직	522	4.0	2.1	1.3	1.9	1.9	1.0
	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
	교대근무	326	4.0	1.5	1.2	2.1	1.8	.6
직위	실무+초급	488	3.9	2.0	2.5	1.4	1.8	1.0
	중간	90	3.3	2.2	1.1	-	-	2.2
	상급+최고	45	-	2.2	-	8.9	2.2	-

### 3) 기관 내부 소통 정도

- 현재 근무지의 소통과 성장 방식에 대해서는 ‘나의 의견/생각이 존중받음’ 이 4 점 만점 평균 2.9점으로 가장 높았으며, ‘반대의견을 제시하여 불이익받은 적이 있음’ 이 2.2점으로 가장 낮게 나타남

〈 표 3-62 〉 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
고용 형태	정규직	1,198	3.0	2.2	2.8	2.8
	비정규직	154	2.8	2.1	2.7	2.7
근무 형태	비교대 근무	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

#### 4) 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 2.8명으로 나타남. 고용 형태별로는 정규직이 2.8명으로 비정규직(2.4명)보다 높게 나타남

〈 표 3-63 〉 직장 내 마음을 터놓고 소통하는 동료의 수

단위 : 명, %, 명

구분		사례 수	없음	1명	2명	3명	4명 이상	평균
전체		1,352	10.0	22.3	26.4	17.0	24.3	2.8
고용 형태	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
근무 형태	비교대 근무	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

## 5) 업무량과 전문성 요구 정도

- 코로나19 이후 2021년 대비 현재까지의 업무량 변화는 ‘증가’ 50.4%, ‘감소’ 2.1%로 5점 만점 평균 3.8점으로 나타남
- 전문성 요구에 대해서는 ‘증가’ 48.4%, ‘감소’ 0.7%로 5점 만점 평균 3.8점으로 응답함

〈 표 3-64 〉 코로나19 이후 업무량과 전문성 요구의 변화

단위 : 명, %, 점

구분	사례 수	업무량				전문성의 요구				
		해당 없음*	감소	증가	5점 평균	해당 없음*	감소	증가	5점 평균	
전체	1,352	19.6	2.1	50.4	3.8	19.6	0.7	48.4	3.8	
고용 형태	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
근무 형태	비교대 근무	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

\* 해당 없음은 2022년 입사자 / '보통'은 기재하지 않음

## 6) 직업적 전문성 인정 정도

- 직업에 대한 전문성 인정에 대해서는 사회적 인정은 5.9점, 직장 내 인정은 6.3점으로 나타남. 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 응답함

〈 표 3-65 〉 직업에 대한 전문성 인정

단위 : 명, %, 점

구분	사례 수	사회적 인정				직장 내 인정				
		인정 못 받음	보통	인정 받음	10점 평균	인정 못 받음	보통	인정 받음	10점 평균	
전체	1,352	19.2	41.4	39.4	5.9	14.1	37.4	48.4	6.3	
고용 형태	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
근무 형태	비교대 근무	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 1순위로 ‘교육체계(보수교육 등) 강화’가 31.4%, 사회적 인정 체계 강화(24.1%), 자격제도 강화(19.4%) 등의 순으로 나타남

〈 표 3-66 〉 직업적 전문성 향상을 위해 필요한 정책\_1순위

단위 : 명, %

구분	사례 수	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	
고용 형태	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
근무 형태	비교대 근무	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. 코로나19로 인한 변화

### 1) 코로나19 대응을 위해 새롭게 시도한 운영 방식

- 코로나19에 대응하여 새롭게 시도한 운영 지침/방식으로는 ‘격리 시 유급 휴가 지원’ 이 54.6%로 가장 많았으며, 대면 서비스의 비대면 전환(35.7%), 프로그램(사업) 변경(34.9%) 등의 순으로 나타남

〈 표 3-67 〉 코로나19에 대응하여 새롭게 시도한 운영 지침/방식

단위 : 명, %, 점

구분		사례 수	격리 시 유급 휴가 지원	대면 서비스의 비대면 전환	프로그램(사업) 변경	유연 근무제 도입	새롭게 시도한 운영지침/방식 없음	대체 인력 투입	재택 근무 활성화	기타
전체		1,352	54.6	35.7	34.9	20.7	20.6	16.9	13.5	2.4
고용 형태	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
근무 형태	비교대 근무	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

### 2) 스마트워크 툴 활용 및 필요 정도

- ‘PC/모바일 업무(ERP, 이용자 관리, 사업관리)’ 를 68.0%가 현재 활용하고 있으며, 84.3%가 향후 활용 의향이 있어 교육 및 예산지원이 필요하다(78.6%)고 응답함

〈 표 3-68 〉 업무 관련 스마트워크 방법\_PC/모바일 업무

단위 : 명, %, 점

구분	사례 수	현재 활용 여부		활용 의향		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	
고용 형태	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
근무 형태	비교대 근무	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 활용 의향이 있고, 교육 및 예산지원이 필요하다는 응답이 75.1%로 나타남

〈 표 3-69 〉 업무 관련 스마트워크 방법\_PC/모바일 그룹웨어

단위 : 명, %, 점

구분	사례 수	현재 활용 여부		활용 의향		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	
고용 형태	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
근무 형태	비교대 근무	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

- ‘영상·화상 회의’에 대해서는 52.7%가 현재 활용하고 있으며, 71.7%가 향후 활용 의향이 있고, 교육 및 예산지원이 필요하다는 응답이 68.7%로 나타남

〈 표 3-70 〉 업무 관련 스마트워크 방법\_영상화상 회의

단위 : 명, %, 점

구분	사례 수	현재 활용 여부		활용 의향		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	
고용 형태	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
근무 형태	비교대 근무	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 활용 의향이 있고, 교육 및 예산지원이 필요하다는 응답이 66.9%로 나타남

〈 표 3-71 〉 업무 관련 스마트워크 방법\_업무용 메신저

단위 : 명, %, 점

구분	사례 수	현재 활용 여부		활용 의향		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	
고용 형태	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
근무 형태	비교대 근무	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

## 7. 정책 제도 및 개선 사항

### 1) 종사자의 처우개선을 위한 희망 제도

- 사회복지시설 종사자 처우개선을 위해 가장 먼저 개선되어야 하는 것으로는 ‘인건비 상승’ 이 43.6%로 가장 높게 나타났으며 복지부(여가부) 인건비 가이드라인 준수(18.0%), 종사자 증원(10.5%), 단일임금체제로 단일화(10.4%) 등의 순으로 높게 나타남

〈 표 3-72 〉 사회복지시설 종사자 처우개선을 위해 가장 먼저 개선되어야 하는 것

단위 : 명, %, 점

구분	사례 수	인건비 (수당 포함) 상승	복지부 (여가부) 인건비 가이드 라인준수	종사자 증원	단일임금 체제로 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	
고용 형태	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	-
근무 형태	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) 처우개선을 위한 복리후생제도(종사자)

- 종사자 처우개선을 위해 필요한 복리후생제도 1순위로는 ‘복지포인트 지원’이 30.5%로 가장 높게 나타났으며, 그다음으로 종합건강검진 및 의료비지원(11.6%), 직원 포상제도(11.0%), 안식 휴가제(10.9%) 등의 순으로 높게 나타남

〈 표 3-73 〉 종사자 처우개선을 위해 필요한 복리후생제도\_1순위

단위 : 명, %

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

### 3) 처우개선을 위한 정책 필요정도

- 종사자 처우개선을 위한 정책 필요 정도를 살펴보면, ‘보건복지부/여가부 사회복지시설 종사자 인건비 가이드라인 준수 의무화’가 5점 만점 평균 4.6점으로 가장 높았으며, ‘종사자 인건비 지원 주체 변경: 중앙정부 → 지자체’는 평균 3.1점으로 가장 낮게 나타남

〈 표 3-74 〉 종사자 처우개선을 위한 정책 필요 정도

단위 : 명, 점

구분	전체	고용 형태		근무 형태		직위		
		정규직	비 정규직	비교대 근무	교대근 무	실무+ 초급	중간	상급+ 최고
사례 수	1,352	1,198	154	628	724	1,003	212	137
보건복지부/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 지급 방식 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 동일 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 지원 주체 변경: 지방자치단체 → 중앙정부	4.2	4.2	4.2	4.2	4.2	4.1	4.3	4.4
종사자 인건비 지원 주체 변경: 중앙정부 → 지방자치단체	3.1	3.1	3.5	3.0	3.2	3.2	3.0	2.9
종사자 인건비와 관련하여 시설 종사자와 협의할 수 있는 시스템 마련	4.2	4.2	4.3	4.2	4.3	4.2	4.1	4.2
시설 종사자 정원 규정 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, 사회복지법률지원단) 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

## 4) 대전시 시행 제도의 인지도 및 만족도

- 대전시에서 시행하고 있는 처우 개선제도 중 ‘명절휴가비 지원’에 대한 인식 수준이 가장 높았으며, ‘처우 개선비 지원’ ‘종사자 특별수당’ ‘보수교육비 지원’ 순으로 나타남
- 특히 제도를 시행하고 있는 기관 중 만족도가 가장 높은 사업은 ‘보수교육비 지원’ 사업이었으며, ‘자녀 돌봄 휴가’ 지원제도, ‘종사자 힐링지원’, ‘단체연수 지원’ 등의 순서로 만족도가 나타나 종사자들에게 휴식을 제공하는 제도의 만족도가 높은 것을 알 수 있음

〈 표 3-75 〉 처우개선 제도\_보수 수준 향상

단위 : 명, %, 점

구분	사례 수	제도인지	기관 시행		만족도		
			기관 시행	개인사용	*불만족	*만족	4점 평균
명절휴가비 지원	1,352	90.8	94.9	96.1	17.1	82.9	3.1
처우개선비 지원	1,352	83.5	94.3	95.1	32.2	67.8	2.8
종사자 특별수당	1,352	78.0	90.8	93.3	18.9	81.1	3.0
보수교육비 지원	1,352	70.3	88.2	92.1	4.8	95.2	3.4
대체인력 지원	1,352	66.1	59.5	53.6	16.1	83.9	3.1
자녀 돌봄 휴가	1,352	64.1	64.6	36.8	7.3	92.7	3.3
가족수당	1,352	45.3	79.1	70.9	17.5	82.5	3.0
단체연수 지원	1,352	44.2	45.9	60.2	9.7	90.3	3.2
종사자 힐링 지원	1,352	40.8	64.9	64.5	8.7	91.3	3.2
종사자 심리상담 지원	1,352	39.0	42.3	46.6	11.5	88.5	3.2
안식휴가 제도	1,352	30.2	47.8	49.2	8.3	91.7	3.3





**4장**

**사회복지시설 종사자  
보수 수준 분석**





## 제4장 사회복지시설 종사자 보수 수준 분석

### 제1절 사회복지시설 종사자 인건비 지급 실태조사 분석

- 본 절은 대전광역시 사회복지사 등의 처우개선 지원계획(2024~2026) 수립을 위해 수집한 2023년 사회복지시설 종사자 인건비 자료를 분석한 내용임
- 수집한 사회복지시설 종사자 인건비 자료는 대전광역시에 등록된 모든 사회복지시설의 종사자를 대상으로 자료를 수집하였음
- 자료 수집은 보조금으로 인건비를 받는 종사자를 대상으로 한정하였으며 2023년 예산 편성된 인건비를 기준으로 하였으며 시설별 인사·총무 담당자가 작성함
- 수집된 내용은 사회복지시설 특성과 종사자 현황을 파악하고자 중앙정부 소관 부처, 대전광역시 소관 부처, 시설 종류, 세부 종류, 시설유형, 재원 구조방식, 종사자 정원, 현원, 인건비 적용 기준 등을 조사하였음
- 또한 종사자 직위, 직종, 인정 호봉, 실제 호봉, 기본급, 각종 수당, 시간 외 근로 인정 수당, 사회보험료, 퇴직금 등을 조사하였음
- 사회복지시설 495개(총 519개 중 95.4%)에서 응답하였으며 3,551명의 종사자(총 3,970명 중 89.4%)의 자료를 수집하여 분석한 결과임. 따라서 본 절에서 보고하는 결과는 실제 지급되는 인건비 총예산과 차이가 있음

#### 1. 사회복지시설과 종사자 현황

##### 1) 사회복지시설 특성

- 사회복지시설 495개 특성은 이용시설(67.1%), 아동복지시설(35.8%)로 구성됨.
- 시설유형에 따라 이용시설 332개(67.1%), 생활시설 163개(23.9%)가 운영되며, 재원 구조방식은 국비 지원시설 252개(50.9%), 지방이양 시설 243개(49.1%)가 운영됨
- 시설 종류는 아동복지시설 177개(35.8%), 장애인복지시설 159개(32.1%)로 67.9%를 차지하며, 생활시설 중 장애인복지시설이 73개(44.8%), 이용시설 중 아동복지시설

● 제4차(2024~2026) 대전광역시 사회복지사 등의 처우개선 지원계획 수립 연구

이 144개(43.4%)로 가장 많이 운영되고 있음. 국비 지원시설 중 아동복지시설이 163개(64.7%)이며, 지방이양시설 중 장애인복지시설이 139개(57.2%)로 가장 많이 운영됨

- 사회복지시설 종사자 3,551명은 이용시설(52.1%), 장애인복지시설(42.3%)에서 근로함
  - 종사자는 이용시설에서 1,849명(52.1%), 생활시설에서 1,702명(47.9%) 일하고 있으며, 재원 구조방식에 따라 지방이양 시설 종사자 1,804명(50.8%), 국비 지원시설 종사자 1,747명(49.2%)가 근로함
  - 시설 종류에 따라 장애인복지시설 1,503명(42.3%), 아동복지시설 768명(21.6%), 정신건강증진시설 354명(10.0%)이 일하고 있음

〈 표 4-1 〉 사회복지시설 및 종사자 현황

단위: 개소, 명

구분	전체		시설유형				재원 구조			
			생활		이용		국비		지방	
	시설	인원	시설	인원	시설	인원	시설	인원	시설	인원
전체	495	3,551	163	1,702	332	1,849	252	1,747	243	1,804
노인복지시설	28	222	4	42	24	180	2	16	26	206
아동복지시설	177	768	33	397	144	371	163	451	14	317
장애인복지시설	159	1,503	73	877	86	626	20	683	139	820
정신건강증진시설	43	354	27	191	16	163	14	261	29	93
노숙인시설	8	77	5	57	3	20	-	-	8	77
사회복지관	21	261	-	-	21	261	-	-	21	261
지역자활센터	5	46	-	-	5	46	5	46	-	-
다함께돌봄센터	22	51	-	-	22	51	22	51	-	-
성매매피해지원시설	4	34	2	16	2	18	4	34	-	-
성폭력피해보호시설	4	26	2	16	2	10	4	26	-	-
가정폭력보호시설	5	44	2	15	3	29	5	44	-	-
한부모가족복지시설	6	30	6	30	-	-	-	-	6	30
건강가정·다문화가족지원센터	4	74	-	-	4	74	4	74	-	-
청소년복지시설	9	61	9	61	-	-	9	61	-	-

- 사회복지시설 규모는 정원 기준 5인 미만 사업장이 54.7%임
  - 사회복지시설 1개소에 평균 8.0명 정원으로 배치되어 있으나, 실제 현원은 평균 7.2명이 근로하고 있음
  - 시설에서 실제 일하는 근로자가 5인 미만 시설이 304개(61.4%), 5~10인 미만 시설이 91개(18.4%)로 나타남

〈 표 4-2 〉 사회복지시설 규모(종사자 수 기준)

단위: 명, %

구분	정원		현원	
	빈도	백분율	빈도	백분율
종사자 5인 미만	271	54.7	304	61.4
종사자 5~9인	102	20.6	91	18.4
종사자 10~14인	55	11.1	45	9.1
종사자 15~19인	19	3.8	11	2.2
종사자 20인 이상	48	9.7	44	8.9
계	495	100.0	495	100.0

- 대전광역시 전체 사회복지시설 종사자 정원 확보율은 92.6%임
  - 사회복지시설 495개의 전체 정원은 규모는 3,953명, 현원은 3,557명임. 정원 대비 현원이 부족한 시설은 총 124개소에 396명으로 나타남
  - 결원현황은 시설유형에 따라 생활시설 54개소에 202명, 이용시설 70개에 194명이 결원임. 채용 지원 방식에 따라 국비 지원시설은 34개소에 116명, 지방이양 시설 90개에 280명으로 나타남. 시설유형에 따라 장애인복지시설이 96개소 341명 결원으로 결원이 가장 많은 것으로 나타남

〈 표 4-3 〉 사회복지시설 종사자 결원시설 현황

단위: 개소, 명

구분	시설 수	결원 인원	시설유형				재정구조			
			생활		이용		국비		지방	
			시설	결원 인원	시설	결원 인원	시설	결원 인원	시설	결원 인원
전체	124	396	54	202	70	194	34	116	90	280
노인복지시설	2	3	1	2	1	1	-	-	2	3
아동복지시설	9	36	6	29	3	7	4	10	5	26
장애인복지시설	96	341	42	171	54	170	17	90	79	251
정신건강증진시설	11	3	4	-1	7	4	9	3	2	0
노숙인시설	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
사회복지관	2	0	-	-	2	0	-	-	2	0
지역자활센터	2	6	-	-	2	6	2	6	-	-
다함께돌봄센터	-	-	-	-	0	0	0	0	-	-
성매매피해지원시설	-	-	0	0	0	0	0	0	-	-
성폭력피해보호시설	1	1	1	1	0	0	1	1	-	-
가정폭력보호시설	1	6	-	-	1	6	1	6	-	-
한부모가족복지시설	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
건강가정다문화	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
청소년복지시설	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

## 2) 사회복지시설 종사자의 특성

- 사회복지시설 종사자 3,551명의 소속 시설 특성은 이용시설, 보건복지부 소관 시설, 지방이양 지원시설 종사자가 상대적으로 많음
  - 시설유형에 따라 이용시설에서 근무하는 종사자는 1,849명(52.1%), 생활시설 종사자는 1,702명(47.9%)이며 보건복지부 소관 시설 종사자가 3,278명(92.3%), 여성가족부 소관 시설 종사자가 273명(7.7%)임. 지방이양 지원시설은 1,804명(50.8%), 국비 지원시설 종사자는 1,747명(49.2%)
  - 시설 종류에 따라 장애인복지시설에서 근무하는 종사자가 1,503명(42.3%)으로 가장 많고 아동복지시설 종사자 768명(21.6%), 정신건강증진시설 354명(10.0%) 사회복지관 261명(7.4%) 순임

〈 표 4-4 〉 사회복지시설 종사자의 특성

단위: 명, %, 호봉

구분		종사자 수		인정 호봉 수준		
		빈도	백분율	빈도	평균	표준편차
전체		3,551	100.0	3,431	10.4	7.26
재원 구조	국비지원시설	1,747	51.7	1,646	10.1	7.29
	지방이양시설	1,804	48.3	1,785	10.6	7.24
소관 부처	보건복지부	3,278	85.4	3,174	10.6	7.28
	여성가족부	273	14.6	257	7.1	6.20
시설 유형	생활	1,702	44.0	1,679	10.3	7.72
	이용	1,849	56.0	1,752	10.5	6.80
시설 종류	노인복지시설	222	0.4	222	10.1	6.96
	아동복지시설	768	7.4	747	9.0	6.57
	장애인복지시설	1,503	41.5	1,478	10.8	7.04
	정신건강증진시설	354	15.0	345	12.9	8.39
	노숙인시설	77	3.5	77	11.4	7.68
	사회복지관	261	12.6	261	12.2	7.84
	지역자활센터	46	2.3	43	10.1	7.35
	다함께돌봄센터	51	2.6	4	4.0	6.93
	성매매피해지원시설	34	1.8	34	7.3	7.25
	성폭력피해보호시설	26	1.4	26	6.1	4.22
	가정폭력보호시설	44	2.5	44	5.5	4.65
	한부모가족복지시설	30	1.7	30	13.5	8.02
	가족센터	74	4.0	62	5.0	4.44
	청소년복지시설	61	3.3	58	7.4	5.33

□ 사회복지시설 종사자 인정 호봉 수준은 평균 10.4호봉임

- 시설유형에 따라 이용시설 종사자는 평균 10.5호봉, 생활시설 종사자 10.3호봉이며, 보건복지부 소관 시설 종사자는 평균 10.6호봉, 여성가족부 소관 시설 종사자는 평균 7.1호봉으로 나타나 여성가족부 소관 시설의 종사자와 상당한 차이를 보임
- 재원 구조방식에 따라 지방이양 시설 종사자는 평균 10.6호봉이며, 국비 지원 종사자는 평균 10.1호봉으로 나타남
- 시설 종류에 따라 한부모가족복지시설의 종사자가 평균 13.5호봉으로 가장 높았으며, 정신건강증진시설 종사자는 평균 12.9호봉, 사회복지관 종사자 평균 12.2호봉 순으로 나타남. 반대로 다함께돌봄센터 종사자가 평균 4.0호봉으로 가장 낮음

□ 사회복지시설 종사자의 사회복지 관련 총 경력은 평균 9.4년임

- 사회복지 시설유형에 따라 이용시설 종사자의 사회복지 관련 총 경력은 평균 9.5년, 생활시설 9.4년, 중앙정부 소관 부처에 따라 보건복지부 소관 시설 종사자는 평균 9.7년, 여성가족부 6.6년으로 나타남. 재정 구조방식에 따라 지방이양 지원시설 종사자는 평균 9.8년, 국비 지원시설은 9.1년으로 나타남
- 시설 종류에 따라 한부모 가족복지시설의 종사자가 평균 13.5년으로 사회복지 관련 총 경력이 가장 길었으며, 정신건강증진시설(11.6년), 사회복지관 종사자(11.0년) 순으로 나타남. 반면 건강가정다문화 시설의 종사자의 사회복지 관련 경력이 4.6년으로 가장 짧았으며 가정폭력보호시설 종사자가 4.9년 순으로 나타남

〈 표 4-5 〉 사회복지시설 종사자의 사회복지 관련 총 경력

단위: 명, 개월

구분		N	평균	표준편차
전체		3,482	9.4	7.4
재원 구조	국비지원시설	1,735	9.1	7.3
	지방이양시설	1,747	9.8	7.6
소관 부처	보건복지부	3,210	9.7	7.5
	여성가족부	272	6.6	6.3
시설 유형	생활	1,661	9.4	7.9
	이용	1,821	9.5	7.0
시설 종류	노인복지시설	219	9.5	7.0
	아동복지시설	745	8.7	6.9
	장애인복지시설	1,481	9.7	7.3
	정신건강증진시설	348	11.6	8.7
	노숙인시설	77	9.7	7.9
	사회복지관	249	11.1	8.0
	지역자활센터	46	8.2	6.6
	다함께돌봄센터	49	5.5	6.1
	성매매피해지원시설	34	7.3	7.2
	성폭력피해보호시설	26	5.8	5.0
	가정폭력보호시설	44	4.9	4.2
	한부모가족복지시설	30	13.5	7.9
	가족센터	73	4.6	4.8
	청소년복지시설	61	6.5	5.3

□ 사회복지시설 종사자의 현 시설 근속연수는 평균 6.0년임

- 사회복지 시설유형에 따라 이용시설 종사자의 현 시설 근속연수가 평균 6.2년, 생활시설 5.8년, 중앙정부 소관 부처에 따라 보건복지부 소관 시설 종사자는 평균 6.2년, 여성가족부 4.2년으로 나타남. 재정 구조방식에 따라 지방이양 지원시설 종사자의 근속연수는 평균 6.0년, 국비 지원시설은 평균 6.0년으로 나타남
- 시설 종류에 따라 정신건강증진시설 종사자의 현 시설 근속연수가 평균 7.5년으로 가장 길었으며, 한부모가족복지시설 평균 6.9년, 사회복지관 평균 6.7년 순으로 나타남. 반면 다함께돌봄센터 종사자의 현 시설 근속연수가 0.9년으로 가장 짧았으며 가정폭력보호시설 종사자가 평균 3.4년 순으로 나타남

〈 표 4-6 〉 사회복지시설 종사자의 현 시설 경력

단위: 명,개월

구분		N	평균	표준편차
전체		3,478	6.0	5.9
재원 구조	국비지원시설	1,734	6.0	6.0
	지방이양시설	1,744	6.0	5.9
소관 부처	보건복지부	3,207	6.2	6.0
	여성가족부	271	4.2	4.5
시설 유형	생활	1,660	5.8	6.2
	이용	1,818	6.2	5.7
시설 종류	노인복지시설	219	6.3	5.7
	아동복지시설	744	6.2	6.4
	장애인복지시설	1,478	5.9	5.5
	정신건강증진시설	348	7.5	6.9
	노숙인시설	77	6.7	5.7
	사회복지관	249	6.7	6.6
	지역자활센터	46	5.4	5.3
	다함께돌봄센터	49	0.9	0.9
	성매매피해지원시설	34	4.4	5.9
	성폭력피해보호시설	26	4.1	3.8
	가정폭력보호시설	44	3.4	2.9
	한부모가족복지시설	30	6.9	7.6
	가족센터	73	3.7	3.4
	청소년복지시설	61	3.9	3.2

## 2. 사회복지시설 종사자 인건비 수준

□ 분석에 사용된 인건비 자료는 총 3,551명임

- 수집된 자료는 3,551명이며, 이 중 인건비를 지급하지 않는 시설장 등 3명의 자료를 제외한 3,548명이 분석에 사용됨
- 분석 항목으로 기본급, 수당, 인건비 총계를 분석하였음
- 기본급은 임금 중 수당을 제외한 기본급여로 호봉이나 직급에 맞춰 지급되는 급여임. 기본급을 지급하는 수준의 근거는 보건복지부에서 매년 고시하는 사회복지시설 종사자 인건비 가이드라인의 권고기준임
- 수당은 해당 가이드라인에서 제시하는 명절휴가비, 가족수당, 시간 외 근무 수당이 지급되며, 대전광역시의 경우 정액 급식비, 종사자 특별수당을 지급하고 있으며, 인건비 가이드라인을 준수하지 못하는 시설에 대해 명절휴가비를 추가로 지원하고 있음
- 인건비 총계는 기본급과 수당을 합쳐 받는 보수 총계에 4대 보험금과 퇴직적립금이 합산된 금액임

### 1) 사회복지시설 전체 종사자 인건비 수준

□ 사회복지시설 전체 종사자의 인건비 총액은 연평균 51,857천원임

- 사회복지시설 전체 종사자의 기본급은 연평균 33,791천원(월평균 2,816천원), 수당 연평균 10,257천원, 인건비 총액은 평균 51,857 천원임
- 인건비 총액을 기준으로 직종별로는 의료직이 연평균 55,235천원으로 가장 많고, 그다음으로는 사회복지직 연평균 52,250천원, 관리직 연평균 47,204천원, 기능직과 사무직은 각각 연평균 46,087천원, 연평균 46,054천원의 순으로 나타남

〈 표 4-7 〉 사회복지시설 전체 종사자 보수 수준: 월 기본급, 연 기본급

단위: 명, 천원

구분	N	기본급(월)				기본급(연)			
		평균	표준편차	최소	최대	평균	표준편차	최소	최대
전체	3,551	2,816	760	882	5,170	33,791	9,169	20,336	62,040
관리직	93	2,552	506	1,695	3,960	30,623	6,066	20,336	47,520
기능직	179	2,272	309	1,932	4,365	27,267	3,713	23,180	52,384
사무직	86	2,587	685	882	4,708	31,045	8,215	10,584	56,498
사회복지직	2,955	2,844	795	948	5,170	34,131	9,205	11,370	62,040
의료직	238	3,059	795	1,143	5,170	36,709	9,542	13,716	62,040

〈 표 4-8 〉 사회복지시설 전체 종사자 보수 수준: 수당 총액, 인건비 총액

단위: 명, 천원

구분	N	수당 총액				인건비 총액(연)			
		평균	표준편차	최소	최대	평균	표준편차	최소	최대
전체	3,551	10,257	4,669	0	28,441	51,857	13,970	12,851	100,964
관리직	93	9,350	2,387	1,800	17,824	47,204	9,281	25,716	72,199
기능직	179	11,625	3,469	4,560	22,675	46,087	7,321	35,926	79,177
사무직	86	8,156	3,609	1,058	14,960	46,054	11,988	12,851	83,417
사회복지직	2,955	10,242	4,701	0	28,441	52,250	13,961	15,822	100,964
의료직	238	10,515	5,617	0	23,595	55,235	17,510	13,716	91,567

## 2) 재원 구조별 종사자 인건비 수준

□ 사회복지시설 전체 종사자의 인건비 총액은 평균 51,857 천원임

- 사회복지시설 전체 종사자의 기본급은 연평균 33,791천원(월평균 2,816천원), 수당 연평균 10,257천원, 인건비 총액은 평균 51,857 천원임

〈 표 4-9 〉 재원 구조별 종사자 보수 수준: 월 기본급, 연 기본급

단위: 명, 천원

구분	N	기본급(월)				기본급(연)			
		평균	표준편차	최소	최대	평균	표준편차	최소	최대
국비지원시설	1,747	2,672	657	882	5,170	32,060	7,884	10,584	62,040
지방이양시설	1,801	2,956	824	1,485	5,170	35,470	9,891	17,822	62,040
전체	3,548	2,816	760	882	5,170	33,791	9,120	10,584	62,040

〈 표 4-10 〉 재원 구조별 종사자 보수 수준: 수당 총액, 인건비 총액

단위: 명, 천원

구분	N	수당 총액				인건비 총액			
		평균	표준편차	최소	최대	평균	표준편차	최소	최대
국비지원시설	1,747	9,915	5,832	0	25,211	49,413	13,803	12,851	92,101
지방이양시설	1,801	10,588	3,120	1,800	28,441	54,227	13,719	19,968	100,964
전체	3,548	10,257	4,669	0	28,441	51,857	13,970	12,851	100,964

### 3) 소관 부처별 종사자 인건비 보수 수준

- 보건복지부 소관 시설 종사자의 인건비 총액은 평균 5,250만원으로 여성가족부 소관 시설 종사자보다 높음
  - 복지부 소관 시설 종사자의 월평균 기본급은 284만원(연 평균 기본급 3,402만원)으로, 여성가족부의 월평균 기본급 258만원(연평균 기본급 3,100만원) 보다 높은 것으로 나타남
  - 복지부 소관 시설 종사자의 연평균 수당은 1,059만원으로 여성가족부 소관 시설 종사자 연평균 수당 626.5만원 보다 높은 것으로 나타남
  - 따라서 복지부 소관 시설 종사자의 연평균 인건비 총액은 5,250만원으로 여성가족부 종사자 인건비 총액 4,416만원보다 높은 것으로 나타남

〈 표 4-11 〉 중앙정부 소관 부처별 종사자 보수 수준: 월 기본급, 연 기본급

단위: 명, 천원

구분	N	기본급(월)				기본급(연)			
		평균	표준편차	최소	최대	평균	표준편차	최소	최대
보건복지부	3,275	2,835	764	947	5,170	34,024	9,172	11,371	62,040
여성가족부	273	2,584	663	882	5,170	31,002	7,955	10,584	62,040
전체	3,548	2,816	760	882	5,170	33,791	9,120	10,584	62,040

〈 표 4-12 〉 중앙정부 소관 부처별 종사자 보수 수준: 수당 총액, 인건비 총액

단위: 명, 천원

구분	N	수당 총액				인건비 총액			
		평균	표준편차	최소	최대	평균	표준편차	최소	최대
보건복지부	3,275	10,589	4,644	0	28,441	52,499	13,953	13,716	100,964
여성가족부	273	6,265	2,711	1,058	17,269	44,156	11,680	12,851	99,223
전체	3,548	10,257	4,669	0	28,441	51,857	13,970	12,851	100,964

#### 4) 시설유형별 종사자 인건비 수준

- 사회복지 시설유형에 따라 생활시설 종사자의 인건비 총액은 평균 5,440만원으로 이용시설 종사자보다 높음
  - 이용시설 종사자의 월평균 기본급은 285만원(연평균 기본급 3,421만원)으로 생활시설 종사자의 월평균 기본급 277만원(연평균 기본급 3,334만원)보다 높음
  - 그러나 생활시설 종사자의 연평균 수당은 1,278만원으로 이용시설 종사자 연평균 수당 794만원 보다 높은 것으로 나타남
  - 수당의 차이가 반영되어 생활시설 종사자의 연평균 인건비 총액은 5,440만원으로 이용시설 종사자 인건비 총액 4,952만원보다 높은 것으로 나타남

〈 표 4-13 〉 시설유형별 종사자 보수 수준: 월 기본급, 연 기본급

단위: 명, 천원

구분	N	기본급(월)				기본급(연)			
		평균	표준편차	최소	최대	평균	표준편차	최소	최대
생활시설	1,699	2,778	760	1,298	5,170	33,337	9,121	15,576	62,040
이용시설	1,849	2,851	758	882	5,170	34,208	9,099	10,584	62,040
전체	3,551	2,816	760	882	5,170	33,791	9,120	10,584	62,040

〈 표 4-14 〉 시설유형별 종사자 보수 수준: 수당 총액, 인건비 총액

단위: 명, 천원

구분	N	수당 총액				인건비 총액			
		평균	표준편차	최소	최대	평균	표준편차	최소	최대
생활시설	1,702	12,778	4,551	0	28,441	54,399	13,848	15,881	100,964
이용시설	1,849	7,940	3,405	0	20,621	49,521	13,670	12,851	92,857
전체	3,551	10,257	4,669	0	28,441	51,857	13,970	12,851	100,964

## 5) 시설 종류별 종사자 인건비 수준

- 사회복지 시설 종류 중 한부모가족복지시설의 인건비 총액은 평균 6,172만원으로 가장 높으며 정신건강증진시설, 노숙인시설 순으로 나타남
  - 한부모가족복지시설 종사자의 월평균 기본급은 334만원(연평균 기본급 4,003만원)으로 가장 높으며 정신건강증진시설 321만원(연 기본급 3,852만원), 사회복지관 312만원(연 기본급 3,739만원), 노숙인시설 302만원(연 기본급 3,618만원) 순으로 나타남
  - 한편 가족센터 종사자의 월평균 기본급 229만원(연평균 기본급 2,349만원)으로 가장 낮았으며 월 기본급이 가장 높은 한부모가족복지시설과 105만원의 차이가 남. 다함께돌봄센터(월 기본급 231만원, 연 기본급 2,768만원), 성폭력피해보호시설(월 기본급 244만원, 연 기본급 2,926만원) 순으로 평균 기본급이 낮은 것으로 나타남

〈 표 4-15 〉 시설 종류별 종사자 보수 수준: 월 기본급, 연 기본급

단위: 명, 천원

구분	N	기본급(월)				기본급(연)			
		평균	표준편차	최소	최대	평균	표준편차	최소	최대
노인복지시설	222	2,886	812	1,486	5,170	34,634	9,738	17,836	62,040
아동복지시설	767	2,583	571	1,298	5,170	31,034	6,852	15,576	62,040
장애인복지시설	1501	2,826	730	1,514	5,170	33,909	8,765	18,168	62,040
정신건강증진시설	354	3,210	887	948	5,170	38,515	10,638	11,371	62,040
노숙인시설	77	3,015	878	1,986	5,081	36,184	10,532	23,827	60,972
사회복지관	261	3,116	870	1,724	5,170	37,393	10,446	20,694	62,040
지역자활센터	46	2,848	868	2,021	5,170	34,174	10,421	24,251	62,040
다함께돌봄센터	51	2,307	493	1,099	2,870	27,684	5,921	13,189	34,440
성매매피해지원시설	34	2,621	681	2,022	3,998	31,450	8,177	24,265	47,971
성폭력피해보호시설	26	2,439	499	1,889	3,795	29,264	5,988	22,669	45,537
가정폭력보호시설	44	2,484	502	1,555	4,022	29,802	6,029	18,662	48,269
한부모가족복지시설	30	3,336	961	1,695	5,170	40,032	11,537	20,336	62,040
가족센터	74	2,291	477	882	3,800	27,493	5,730	10,584	45,602
청소년복지시설	61	2,679	510	1,696	4,289	32,144	6,117	20,350	51,471
전체	3,548	2,816	760	882	5,170	33,791	9,120	10,584	62,040

- 장애인복지시설 종사자의 연 평균 수당은 1,256만원으로 가장 높으며 정신건강증진시설(연평균 1,194만원), 한부모가족복지시설(연평균 1,165만원), 노숙인 시설(연평균 1,094만원) 순으로 나타남
- 한편 다함께돌봄센터의 연평균 수당 368만원으로 가장 낮았으며 가족센터, 성매매피해지원시설(518만원), 청소년복지시설(534만원) 순으로 나타남
- 수당의 차이가 반영되어 한부모가족시설 평균 인건비 총액이 6,172만원으로 가장 높으며 정신건강시설 5,910만원, 노숙인시설 5,604만원, 사회복지관 5,529만원 순으로 나타남

〈 표 4-16 〉 시설 종류별 종사자 보수 수준: 수당 총액, 인건비 총액

단위: 명, 천원

구분	N	수당 총액				인건비 총액			
		평균	표준 편차	최소	최대	평균	표준 편차	최소	최대
노인복지시설	222	9,139	3,387	2,700	20,482	51,788	13,588	31,142	89,127
아동복지시설	767	7,686	4,140	0	21,620	45,230	11,034	15,881	91,136
장애인복지시설	1,501	12,577	3,891	0	24,211	54,774	12,663	19,968	92,857
정신건강증진시설	354	11,938	5,873	0	28,441	59,103	16,855	13,716	100,964
노숙인시설	77	10,943	3,930	5,883	22,292	56,035	15,566	35,437	94,670
사회복지관	261	9,040	2,052	3,573	14,750	55,293	13,787	30,624	90,865
지역자활센터	46	6,138	2,031	3,120	11,523	47,588	14,055	33,466	85,890
다함께돌봄센터	51	3,678	1,835	0	7,080	36,329	8,586	15,822	44,148
성매매피해지원시설	34	5,181	866	4,400	7,520	43,531	9,887	33,349	66,115
성폭력피해보호시설	26	6,215	2,396	4,400	17,269	41,618	7,232	32,240	61,423
가정폭력보호시설	44	6,868	1,747	4,400	10,315	43,240	7,150	27,488	63,629
한부모가족복지시설	30	11,645	2,932	6,092	16,472	61,724	17,538	31,386	99,223
가족센터	74	5,078	1,808	1,058	11,351	38,572	8,192	12,851	63,292
청소년복지시설	61	5,337	1,333	3,600	9,810	44,297	8,216	30,501	69,782
전체	3,548	10,257	4,669	0	28,441	51,857	13,970	12,851	100,964

### 3. 사회복지시설 세부 종류별 인건비 수준

#### 1) 노인복지시설

- 노인복지시설 내 6개의 세부 종류에 따른 시설 28개, 종사자 222명의 평균 인정 호봉 수준은 10.1호봉임
- 노인복지관의 종사자가 평균 11.2호봉으로 가장 높고 학대피해노인전용쉼터 종사자가 평균 4.4호봉으로 가장 낮음

〈 표 4-17 〉 노인복지시설 종사자 호봉 수준

단위: 개, 명, 호봉

구분	시설 수	종사자 수	호봉			
			평균	표준편차	최소	최대
노인주거복지시설(양로시설)	3	37	10.2	7.02	1	31
학대피해노인전용쉼터	1	5	4.4	3.50	1	11
재가노인복지시설	12	36	8.3	6.56	1	31
노인복지관	7	109	11.2	7.12	1	30
노인보호전문기관	1	11	7.3	7.15	1	22
노인일자리지원기관	4	24	9.6	5.51	2	20
전체	28	222	10.1	6.96	1	31

- 노인복지시설 종사자의 인건비 총액은 평균 5,179만원이며 노인주거복지시설이 가장 높은 것으로 나타남
- 노인복지 시설 종사자의 월평균 기본급은 289만원(연 기본급 3,463만원)이며, 노인복지관의 월평균 기본급이 297.3만원으로 가장 높으며 근소한 차이로 노인일자리지원기관(월평균 297.2만원), 노인주거복지시설(월평균 286.7만원)순으로 나타남
- 학대피해노인전용쉼터의 월 기본급은 평균 179만원으로 가장 낮았으며 이는 인정 호봉이 낮아서 차이가 나타난 것으로 분석됨

〈 표 4-18 〉 노인복지시설 종사자 인건비 수준: 월 기본급, 기본급 총액

단위: 개, 명, 천원

구분	시설 수	종사자 수	월 기본급		연 기본급	
			평균	표준편차	평균	표준편차
노인주거복지시설(양로시설)	3	37	2,867	804	34,400	9,647
학대피해노인전용쉼터	1	5	1,792	556	21,505	6,674
재가노인복지시설	12	36	2,778	831	33,341	9,977
노인복지관	7	109	2,973	769	35,679	9,230
노인보호전문기관	1	11	2,751	858	33,011	10,292
노인일자리지원기관	4	24	2,972	808	35,666	9,690
전체	28	222	2,886	812	34,634	9,738

- 노인복지시설의 수당은 평균 914만원이며 노인주거복지시설의 경우 평균 1,347만 원을 받아 가장 높으며 재가노인복지시설이 540만원으로 가장 낮음
- 기본급과 수당이 반영된 인건비 총액은 평균 5,179만원이며 노인주거복지시설의 인건비 총액이 5,687만원으로 가장 높았으며 노인복지관(5,406만원), 노인일자리지원기관(4,979만원) 순으로 나타남

〈 표 4-19 〉 노인복지시설 종사자 인건비 수준: 수당 총액, 인건비 총액

단위: 개, 명, 천원

구분	시설 수	종사자 수	수당총액		인건비총액	
			평균	표준편차	평균	표준편차
노인주거복지시설	3	37	13,467	3,078	56,873	13,848
학대피해노인전용쉼터	1	5	7,948	1,644	34,886	6,061
재가노인복지시설	12	36	5,396	1,526	44,858	11,810
노인복지관	7	109	9,758	2,225	54,063	12,706
노인보호전문기관	1	11	6,920	1,817	46,870	14,103
노인일자리지원기관	4	24	6,537	1,581	49,790	12,689
전체	28	222	9,139	3,387	51,788	13,588

## 2) 아동복지시설

- 아동복지시설 내 9개의 세부 종류에 따른 시설 177개, 종사자 747명의 평균 인정 호봉 수준은 9.0호봉임
  - 아동자립지원시설의 종사자가 평균 19.3호봉으로 가장 높고 자립지원전담기관 종사자가 평균 2.0호봉으로 가장 낮음

〈 표 4-20 〉 아동복지시설 종사자 호봉 수준

단위: 개, 명, 호봉

구분	시설 수	종사자 수	호봉			
			평균	표준편차	최소	최대
아동양육시설	11	261	7.6	6.82	-	30
아동보호치료시설	1	44	11.4	8.14	1	31
자립지원시설	1	3	19.3	9.46	7	30
공동생활가정	14	50	8.8	5.69	1	20
공동생활가정(학대피해아동쉼터)	6	35	6.2	5.46	-	19
지역아동센터	139	313	10.4	5.92	1	21
아동보호전문기관	3	27	5.8	3.82	2	21
가정위탁지원센터	1	8	7.0	5.63	1	18
자립지원전담기관	1	6	2.0	1.00	1	4
전체	177	747	9.0	6.57	-	31

- 아동복지시설 종사자의 인건비 총액은 평균 4,523만원이며, 자립지원시설이 가장 높은 것으로 나타남
  - 아동복지 시설 종사자의 월평균 기본급은 259만원(연 기본급 3,103만원)이며, 자립지원시설이 월평균 기본급이 398만원으로 가장 높으며 아동보호치료시설(월 평균 289만원), 아동양육시설(월 평균 268만원)순으로 나타남
  - 자립지원전담기관의 월평균 기본급은 222만원으로 가장 낮았으며 학대피해아동쉼터(평균 229만원)도 낮은 것으로 나타나 호봉에서 오는 차이가 보임
  - 아동복지시설의 수당은 평균 769만원이며 그 중 아동보호치료시설의 경우 평균 1,278만원을 수령하여 가장 높으며 가정위탁지원센터가 396만원으로 가장 낮은 것으로 나타남

●● 제4차(2024~2026) 대전광역시 사회복지사 등의 처우개선 지원계획 수립 연구

- 기본급과 수당이 반영된 인건비 총액은 평균 4,523만원이며 자립지원시설의 인건비 총액이 6,980만원으로 가장 높고 아동보호치료시설(5,564만원) 순으로 나타남
- 인건비 총액은 가정위탁지원센터(3,201만원), 지역아동센터(3,976만원), 학대피해아동쉼터(4,043만원) 순으로 낮게 나타남

〈 표 4-21 〉 아동복지시설 종사자 인건비 수준: 월 기본급, 기본급 총액

단위: 개, 명, 천원

구분	시설 수	종사자 수	월 기본급		연 기본급	
			평균	표준편차	평균	표준편차
아동양육시설	11	261	2,684	736	32,207	8,840
아동보호치료시설	1	44	2,893	674	34,716	8,088
자립지원시설	1	3	3,981	967	47,769	11,603
공동생활가정	14	51	2,496	417	29,950	5,001
공동생활가정(학대피해아동쉼터)	6	37	2,290	526	27,477	6,308
지역아동센터	139	313	2,523	349	30,273	4,189
아동보호전문기관	3	44	2,506	437	30,067	5,242
가정위탁지원센터	1	8	2,337	303	28,050	3,631
자립지원전담기관	1	6	2,217	230	26,610	2,761
전체	177	767	2,586	578	31,034	6,939

〈 표 4-22 〉 아동복지시설 종사자 인건비 수준: 수당 총액, 인건비 총액

단위: 개, 명, 천원

구분	시설 수	종사자 수	수당 총액		인건비 총액	
			평균	표준편차	평균	표준편차
아동양육시설	11	261	12,064	2,531	52,485	12,357
아동보호치료시설	1	44	12,778	2,386	55,641	11,611
자립지원시설	1	3	12,656	2,410	69,796	14,546
공동생활가정	14	51	4,820	409	40,447	5,329
공동생활가정(학대피해아동쉼터)	6	37	6,543	2,043	40,429	9,570
지역아동센터	139	313	4,411	1,055	39,758	4,479
아동보호전문기관	3	44	4,438	1,210	41,450	6,371
가정위탁지원센터	1	8	3,960	537	32,010	3,857
자립지원전담기관	1	6	8,541	1,070	42,101	4,950
전체	177	767	7,686	4,140	45,230	11,034

### 3) 장애인복지시설

- 장애인복지시설 내 14개의 세부 종류에 따른 시설 159개, 종사자 1,478명의 평균 인정 호봉 수준은 10.8호봉임
- 장애인생활이동지원센터 종사자가 평균 15.6호봉으로 가장 높고 장애인단기거주 시설 종사자가 평균 7.2호봉으로 가장 낮음

〈 표 4-23 〉 장애인복지시설 종사자 호봉 수준

단위: 개, 명, 호봉

구분	시설 수	종사자 수	호봉			
			평균	표준편차	최소	최대
장애유형별 거주시설	19	670	11.1	7.63	-	31
장애인단기 거주시설	19	132	7.2	5.43	1	24
장애인공동생활가정	35	62	8.7	7.78	1	30
장애인복지관	9	266	11.1	6.23	1	28
장애인주간보호시설	41	138	10.7	5.87	1	26
장애인체육시설	2	25	13.8	8.39	3	31
수어통역센터	5	32	11.4	5.61	2	25
접지도서관	1	5	12.6	5.08	3	17
장애인생활이동지원센터	1	12	15.6	3.48	10	23
장애인보호작업장	19	97	11.6	6.69	1	31
장애인근로사업장	3	25	10.6	6.77	2	30
장애인직업적응훈련시설	3	10	11.4	5.50	3	20
장애인의료재활시설	1	-	-	-	-	-
장애인생산품판매시설	1	4	14.8	2.86	11	19
전체	159	1,478	10.8	7.04	-	31

- 장애인복지시설 종사자의 인건비 총액은 평균 5,470만원이며 장애인직업적응훈련시설(6,316만원)이 가장 높은 것으로 나타남
- 장애인복지시설 종사자의 월평균 기본급은 282만원(연 기본급 3,386만원)이며, 장애인생산품판매시설 월평균 기본급이 369만원으로 가장 높으며 장애인의료재활시설의 월평균 기본급은 248만원으로 가장 낮음
- 수당은 평균 1,256만원이며 장애 유형별 거주시설은 연 1,506만원을 수령하여 가장 높으며 장애인의료재활시설은 180만원으로 가장 낮음

〈 표 4-24 〉 장애인복지시설 종사자 인건비 수준: 월 기본급, 기본급 총액

단위: 개, 명, 천원

구분	시설 수	종사자 수	월 기본급		연 기본급	
			평균	표준편차	평균	표준편차
장애유형별 거주시설	19	679	2,732	679	32,780	8,149
장애인단기 거주시설	19	132	2,524	745	30,284	8,935
장애인공동생활가정	35	66	2,595	848	31,146	10,181
장애인복지관	9	266	2,893	671	34,716	8,051
장애인주간보호시설	41	138	2,960	724	35,522	8,687
장애인체육시설	2	25	3,039	823	36,467	9,875
수어통역센터	5	32	2,813	442	33,761	5,307
점자도서관	1	5	3,329	738	39,952	8,850
장애인생활이동지원센터	1	12	3,162	523	37,946	6,274
장애인보호작업장	19	97	3,355	823	40,256	9,872
장애인근로사업장	3	25	3,153	758	37,839	9,095
장애인직업적응훈련시설	3	10	3,489	792	41,865	9,501
장애인의료재활시설	1	12	2,479	711	29,750	8,528
장애인생산물품판매시설	1	4	3,685	670	44,223	8,037
전체	159	1,503	2,822	737	33,864	8,846

〈 표 4-25 〉 장애인복지시설 종사자 인건비 수준: 수당 총액, 인건비 총액

단위: 개, 명, 천원

구분	시설 수	종사자 수	수당 총액		인건비 총액	
			평균	표준편차	평균	표준편차
장애유형별 거주시설	19	679	15,061	3,556	56,745	11,978
장애인단기 거주시설	19	132	10,676	2,604	47,810	12,232
장애인공동생활가정	35	66	10,475	3,389	47,222	13,968
장애인복지관	9	266	10,434	2,544	53,483	12,073
장애인주간보호시설	41	138	10,276	2,198	53,543	11,624
장애인체육시설	2	25	12,473	2,789	57,567	14,532
수어통역센터	5	32	10,008	1,298	52,266	7,610
점자도서관	1	5	11,409	2,188	59,784	12,678
장애인생활이동지원센터	1	12	10,934	1,574	57,106	9,037
장애인보호작업장	19	97	11,486	2,635	60,793	14,040
장애인근로사업장	3	25	10,496	1,934	57,503	11,578
장애인직업적응훈련시설	3	10	13,155	3,177	63,156	12,816
장애인의료재활시설	1	12	1,800	-	31,550	8,528
장애인생산물품판매시설	1	4	1,800	-	50,740	8,860
전체	159	1,503	12,560	3,915	54,702	12,811

#### 4) 정신건강증진시설

- 정신건강증진시설 내 5개의 세부 종류에 따른 시설 43개, 종사자 345명의 평균 인정 호봉 수준은 12.9호봉임
- 정신요양시설의 종사자가 평균 15.6호봉으로 가장 높고 유사한 수준으로 정신재활(생활)시설이 15.3호봉, 정신건강복지센터 종사자가 7.7호봉으로 가장 낮음

〈 표 4-26 〉 정신건강증진시설 종사자 호봉 수준

단위: 개, 명, 호봉

구분	시설 수	종사자 수	호봉			
			평균	표준편차	최소	최대
정신요양시설	4	135	15.6	8.47	-	31
정신재활시설(생활)	23	53	15.3	7.76	2	31
정신재활시설(이용)	6	38	14.7	8.61	2	31
정신건강복지센터	6	100	7.7	5.45	-	25
중독관리통합지원센터	4	19	10.6	8.51	1	29
전체	43	345	12.9	8.39	-	31

- 정신건강증진시설 종사자의 인건비 총액은 평균 5,910만원이며 정신재활시설이 가장 높은 것으로 나타남
- 정신건강증진 시설 종사자의 월평균 기본급은 321만원(연 기본급 3,852만원)이며, 정신재활(생활)시설이 월평균 기본급 379만원(연 기본급 4,550만원)으로 가장 높으며 정신건강복지센터 월평균 기본급이 281만원(연 기본급 3,376만원)으로 가장 낮음
- 정신건강증진시설의 수당은 평균 1,194만원이며 그 중 정신요양시설의 경우 평균 1,644만원을 수령하여 가장 높으며 중독관리통합지원센터가 581만원으로 가장 낮은 것으로 나타남
- 기본급과 수당이 반영된 인건비 총액은 평균 5,910만원이며 정신재활생활시설의 인건비 총액이 6,757만원으로 가장 높고 정신요양시설(6,477만원), 정신재활활이용 시설(6,438만원) 순으로 나타남. 반면, 정신건강복지센터가 평균 4,741만원으로 낮게 나타남

〈 표 4-27 〉 정신건강증진시설 종사자 보수 수준: 월 기본급, 기본급 총액

단위: 개, 명, 호봉

구분	시설 수	종사자 수	월 기본급		기본급 총액	
			평균	표준편차	최소	최대
정신요양시설	4	136	3,208	739	38,500	8,865
정신재활시설(생활)	23	55	3,791	869	45,496	10,430
정신재활시설(이용)	6	38	3,619	951	43,423	11,415
정신건강복지센터	6	104	2,814	749	33,762	8,982
중독관리통합지원센터	4	21	2,915	1,127	34,980	13,524
전체	43	354	3,210	887	38,515	10,638

〈 표 4-28 〉 정신건강증진시설 종사자 인건비 수준: 수당 총액, 인건비 총액

단위: 개, 명, 천원

구분	시설 수	종사자 수	수당 총액		인건비 총액	
			평균	표준편차	평균	표준편차
정신요양시설	4	136	16,435	4,807	64,767	15,263
정신재활시설(생활)	23	55	13,587	5,234	67,571	12,173
정신재활시설(이용)	6	38	11,395	2,511	64,380	15,215
정신건강복지센터	6	104	6,623	2,316	47,409	13,299
중독관리통합지원센터	4	21	5,807	2,468	48,605	19,077
전체	43	354	11,938	5,873	59,103	16,855

## 5) 노숙인시설

- 노숙인시설 내 5개의 세부 종류에 따른 시설 8개, 종사자 77명의 평균 인정 호봉 수준은 11.4호봉임
  - 노숙인종합지원센터의 종사자가 평균 17.0호봉으로 가장 높고 노숙인자활시설 종사자가 평균 8.8호봉으로 낮음. 그러나 타 시설유형에 비해 낮은 수준이 아님

〈 표 4-29 〉 노숙인시설 종사자 호봉 수준

단위: 개, 명, 호봉

구분	시설 수	종사자 수	호봉			
			평균	표준편차	최소	최대
노숙인자활시설	4	30	8.8	6.25	1	25
노숙인재활시설	1	27	13.3	9.24	1	31
노숙인종합지원센터	1	7	17.0	5.01	11	26
노숙인일시보호시설	1	7	11.4	4.98	5	22
쪽방상담소	1	6	9.2	5.01	4	18
전체	8	77	11.4	7.68	1	31

- 노숙인시설 종사자의 인건비 총액은 평균 5,604만원이며 노숙인종합지원센터 인건비가 가장 높은 것으로 나타남
  - 노숙인시설 종사자의 월평균 기본급은 302만원(연 기본급 3,618만원)이며, 노숙인종합지원센터 평균 기본급이 380만원으로 가장 높으며 노숙인자활시설(월 평균 279만원)으로 가장 낮은 것으로 나타남
  - 노숙인시설의 수당은 평균 1,094만원이며 그 중 노숙인재활시설의 경우 평균 1,508만원을 수령하여 가장 높으며 쪽방상담소가 732만원으로 가장 낮음
  - 기본급과 수당이 반영된 인건비 총액은 평균 5,604만원이며 노숙인종합지원센터 인건비 총액이 6,821만원으로 가장 높고 노숙인재활시설(6,211만원) 순으로 나타남. 반면 인건비 총액은 노숙인일시보호시설이 5,045만원으로 가장 낮은 것으로 분석됨

〈 표 4-30 〉 노숙인시설 종사자 인건비 수준: 월 기본급, 기본급 총액

단위: 개, 명, 천원

구분	시설 수	종사자 수	월 기본급		기본급 총액	
			평균	표준편차	평균	표준편차
노숙인재활시설	4	30	2,786	787	33,430	9,448
노숙인재활시설	1	27	3,087	974	37,047	11,682
노숙인종합지원센터	1	7	3,800	597	45,606	7,160
노숙인일시보호시설	1	7	2,859	589	34,307	7,066
쪽방상담소	1	6	3,106	811	37,273	9,735
전체	8	77	3,015	878	36,184	10,532

〈 표 4-31 〉 노숙인시설 종사자 인건비 수준: 수당 총액, 인건비 총액

단위: 개, 명, 천원

구분	시설 수	종사자 수	수당 총액		인건비 총액	
			평균	표준편차	평균	표준편차
노숙인재활시설	4	30	8,372	2,180	49,649	13,565
노숙인재활시설	1	27	15,079	2,691	62,106	16,162
노숙인종합지원센터	1	7	11,859	1,455	68,209	10,143
노숙인일시보호시설	1	7	8,198	1,947	50,452	10,596
쪽방상담소	1	6	7,315	1,410	52,954	13,210
전체	8	77	10,943	3,930	56,035	15,566

## 6) 사회복지관

- 사회복지관은 1개 세부종류로 21개 시설, 261명의 종사자가 근무하고있음.  
인건비 총액은 평균 5,529만원이며 그 중 연간 904만원의 수당을 받고 있음.
- 사회복지관은 종사자의 평균 인정 호봉 수준은 12.2호봉으로 최소 1호봉~최대 31호봉까지 고르게 분포하고 있음
- 사회복지관 종사자의 월평균 기본급은 312만원(연 기본급 3,739만원)이며, 수당 총액은 904만원임. 기본급과 수당이 반영된 인건비 총액은 평균 5,529만원임

〈 표 4-32 〉 사회복지관 종사자 호봉 및 보수 수준

단위: 명, 호봉, 천원

구분	시설 수	종사자 수	평균	표준편차	최소값	최대값
호봉	21	261	12.2	7.84	1.0	31.0
기본급(월)			3,116	870		
기본급(연)			37,393	10,446		
수당 총액(연)			9,040	2,052		
인건비 총액(연)			55,293	13,787		

## 7) 지역자활센터

- 지역자활센터는 1개 세부 종류로 5개 시설, 46명의 종사자가 근무하고 있음.  
인건비 총액은 평균 4,759만원이며 그 중 연간 614만원의 수당을 받고 있음
- 지역자활센터의 종사자 평균 인정 호봉 수준은 10.1호봉으로 최소 1호봉~최대 30호봉까지 고르게 분포하고 있음
- 지역자활센터 종사자의 월 평균 기본급은 285만원(연 기본급 3,417만원)이며, 수당 총액은 614만원임. 기본급과 수당이 반영된 인건비 총액은 평균 4,759만원으로 나타남

〈 표 4-33 〉 지역자활센터 종사자 호봉 및 보수 수준

단위: 명, 호봉, 천원

구분	시설 수	종사자 수	평균	표준편차	최소값	최대값
호봉	5	43	10.1	7.35	1.0	30.0
기본급(월)	5	46	2,848	868		
기본급(연)	5	46	34,174	10,421		
수당 총액(연)	5	46	6,138	2,031		
인건비 총액(연)	5	46	47,588	14,055		

### 8) 다함께돌봄센터

- 다함께돌봄센터는 1개 세부 종류로 22개 시설, 51명의 종사자 근무하고 있음.  
인건비 총액은 평균 3,633만원이며 그 중 연간 368만원의 수당을 받고 있음
- 다함께돌봄센터 종사자의 경우 호봉을 인정하지 않고 사업지침 상 정액으로 기본급을 지급하고 있어 인정 호봉의 의미가 없음
- 종사자의 월평균 기본급은 231만원(연 기본급 2,768만원)이며, 수당 총액은 368만원임. 기본급과 수당이 반영된 인건비 총액은 평균 3,633만원으로 상당히 낮음

〈 표 4-34 〉 다함께돌봄센터 종사자 호봉 및 보수 수준

단위: 명, 호봉, 천원

구분	시설 수	종사자 수	평균	표준편차	최소값	최대값
호봉			4.0	6.93	-	-
기본급(월)	22	51	2,307	493		
기본급(연)			27,684	5,921		
수당 총액(연)			3,678	1,835		
인건비 총액(연)			36,329	8,586		

### 9) 성매매피해지원시설

- 성매매피해지원시설 내 4개의 세부 종류에 따른 시설 4개, 종사자 34명의 평균 인정 호봉 수준은 7.3호봉임
- 성매매피해 일반지원시설의 종사자가 평균 8.5호봉으로 가장 높고, 자활지원센터가 5.3호봉으로 가장 낮음

〈 표 4-35 〉 성매매피해지원시설 종사자 호봉 수준

단위: 개, 명, 호봉

구분	시설 수	종사자 수	호봉			
			평균	표준편차	최소	최대
일반지원시설	1	10	8.5	9.08	1	22
청소년지원시설	1	6	7.2	6.67	1	21
자활지원센터	1	8	5.3	5.24	1	18
성매매피해상담소	1	10	7.9	6.50	1	21
전체	4	34	7.3	7.25	1	22

- 성매매피해지원시설 종사자의 인건비 총액은 평균 4,353만원이며 일반지원시설이 가장 높은 것으로 나타남
- 성매매피해지원시설 종사자의 월평균 기본급은 262만원(연 기본급 3,145만원)이며, 일반지원시설이 월평균 기본급이 273만원으로 가장 높으며 자활지원센터가 243만원으로 가장 낮은 수준을 보임. 성매매피해지원시설의 세부 종류에의 기본급 차이는 크지 않음

〈 표 4-36 〉 성매매피해지원시설 종사자 인건비 수준: 월 기본급, 기본급 총액

단위: 개, 명, 천원

구분	시설 수	종사자 수	월 기본급		기본급 총액	
			평균	표준편차	평균	표준편차
일반지원시설	1	10	2,732	818	32,779	9,816
청소년지원시설	1	6	2,547	659	30,565	7,906
자활지원센터	1	8	2,431	551	29,169	6,612
성매매피해상담소	1	10	2,706	595	32,476	7,146
전체	4	34	2,621	681	31,450	8,177

- 성매매피해지원시설 수당은 평균 518만원이며 그 중 일반지원시설의 경우 평균 625만원을 수령하여 가장 높으며 성매매피해상담소가 457만원으로 가장 낮음
- 기본급과 수당이 반영된 인건비 총액은 평균 4,353만원이며 일반지원시설의 인건비 총액이 4,714만원으로 가장 높고 자활지원센터가 3,971만원으로 가장 낮게 나타남

〈 표 4-37 〉 성매매피해지원시설 종사자 인건비 수준: 수당 총액, 인건비 총액

단위: 개, 명, 천원

구분	시설 수	종사자 수	수당 총액		인건비 총액	
			평균	표준편차	평균	표준편차
일반지원시설	1	10	6,251	762	47,136	11,621
청소년지원시설	1	6	5,220	341	41,532	9,204
자활지원센터	1	8	4,580	232	39,705	7,452
성매매피해상담소	1	10	4,568	216	44,187	8,633
전체	4	34	5,181	866	43,531	9,887

### 10) 성폭력피해보호시설

- 성폭력피해보호시설 내 2개의 세부 종류에 따른 시설 4개, 종사자 26명의 평균 인정 호봉 수준은 6.1호봉임
  - 성폭력피해자보호시설의 종사자가 평균 6.3호봉이며 성폭력피해상담소 종사자가 평균 5.8호봉으로 비슷한 수준을 보임

〈 표 4-38 〉 성폭력피해보호시설 종사자 호봉 수준

단위: 개, 명, 호봉

구분	시설 수	종사자 수	호봉			
			평균	표준편차	최소	최대
성폭력피해자보호시설	2	16	6.3	3.91	1	17
성폭력피해상담소	2	10	5.8	4.66	1	15
전체	4	26	6.1	4.22	1	17

- 성폭력피해보호시설 종사자의 인건비 총액은 평균 4,162만원이며 세부기관별 차이가 크지 않음
  - 성폭력피해보호시설 종사자의 월평균 기본급은 244만원(연 기본급 2,926만원)이며, 성폭력피해자보호시설의 월 기본급이 249만원, 성폭력상담소의 월 기본급이 235만원으로 유사한 수준으로 나타남

〈 표 4-39 〉 성폭력피해보호시설 종사자 인건비 수준: 월 기본급, 기본급 총액

단위: 개, 명, 천원

구분	시설 수	종사자 수	월 기본급		기본급 총액	
			평균	표준편차	평균	표준편차
성폭력피해자보호시설	2	16	2,492	443	29,902	5,318
성폭력피해상담소	2	10	2,354	567	28,244	6,803
전체	4	26	2,439	499	29,264	5,988

- 성폭력피해보호시설의 종사자 수당은 연간 평균 622만원이며, 성폭력피해상담소 수당 689만원, 성폭력피해자보호시설 579만원으로 나타나 생활시설 수당이 더 낮은 것을 알 수 있음
- 기본급과 수당이 반영된 인건비 총액은 평균 4,162만원으로 성폭력피해자보호시설의 평균 인건비는 4,169만원, 성폭력피해상담소 평균 인건비 4,150만원으로 유사한 수준으로 나타남
- 성매매피해지원시설과 성폭력피해보호시설의 경우 생활시설이 있음에도 수당이 높지 않아 실질 인건비가 낮은 것을 알 수 있음

〈 표 4-40 〉 성폭력피해보호시설 종사자 인건비 수준: 수당 총액, 인건비 총액

단위: 개, 명, 천원

구분	시설 수	종사자 수	수당 총액		인건비 총액	
			평균	표준편차	평균	표준편차
성폭력피해자보호시설	2	16	5,794	645	41,693	6,307
성폭력피해상담소	2	10	6,889	3,677	41,498	8,504
전체	4	26	6,215	2,396	41,618	7,232

### 11) 가정폭력보호시설

- 가정폭력보호시설 내 3개의 세부 종류에 따른 시설 5개, 종사자 44명의 평균 인정 호봉 수준은 5.5호봉임
- 긴급전화센터의 종사자가 평균 6.1호봉으로 가장 높고 가정폭력피해자보호시설 종사자가 평균 4.9호봉으로 가장 낮음

〈 표 4-41 〉 가정폭력보호시설 종사자 호봉 수준

단위: 개, 명, 호봉

구분	시설 수	종사자 수	호봉			
			평균	표준편차	최소	최대
가정폭력피해자보호시설	2	15	4.9	4.37	1	17
가정폭력상담소	2	12	5.4	3.12	1	10
긴급전화센터	1	17	6.1	5.62	1	23
전체	5	44	5.5	4.65	1	23

- 가정폭력보호시설 종사자의 인건비 총액은 평균 4,324만원이며 긴급전화센터의 인건비 총액이 가장 높은 것으로 나타남
- 가정폭력보호시설 종사자의 월평균 기본급은 248만원(연 기본급 2,980만원)이며, 가정폭력상담소 월평균 기본급이 263만원으로 가장 높으며 가정폭력피해자보호시설이 242만원으로 가장 낮음

〈 표 4-42 〉 가정폭력보호시설 종사자 인건비 수준: 월기본급, 기본급 총액

단위: 개, 명, 천원

구분	시설 수	종사자 수	월 기본급		기본급 총액	
			평균	표준편차	평균	표준편차
가정폭력피해자보호시설	2	15	2,417	442	29,000	5,309
가정폭력상담소	2	12	2,629	441	31,551	5,289
긴급전화센터	1	17	2,440	568	29,276	6,816
전체	5	44	2,484	502	29,802	6,029

- 가정폭력보호시설 수당은 평균 687만원이며 그 중 긴급전화센터의 경우 평균 798만원을 받아 가장 높으며 가정폭력상담소가 506만원으로 가장 낮은 수준을 보임
- 기본급과 수당이 반영된 인건비 총액은 평균 4,324만원이며 긴급전화센터의 인건비 총액이 4,412만원으로 가장 높고 가정폭력상담소가 4,263만원으로 낮은 수준을 보임

〈 표 4-43 〉 가정폭력보호시설 종사자 인건비 수준: 수당 총액, 인건비 총액

단위: 개, 명, 천원

구분	시설 수	종사자 수	수당 총액		인건비 총액	
			평균	표준편차	평균	표준편차
가정폭력피해자보호시설	2	15	7,055	1,013	42,728	6,226
가정폭력상담소	2	12	5,062	715	42,632	6,185
긴급전화센터	1	17	7,977	1,752	44,119	8,358
전체	5	44	6,868	1,747	43,240	7,150

## 12) 한부모가족복지시설

- 한부모가족복지시설 내 3개의 세부 종류에 따른 시설 6개, 종사자 30명의 평균 인정 호봉 수준은 13.5호봉임
- 미혼모자 가족복지시설의 종사자가 평균 14.6호봉으로 가장 높고 모자가족복지시설 종사자가 11.8호봉으로 가장 낮으나 타 세부시설에 비해 낮은 수준이 아님

〈 표 4-44 〉 한부모가족복지시설 종사자 호봉 수준

단위: 개, 명, 호봉

구분	시설 수	종사자 수	호봉			
			평균	표준편차	최소	최대
모자가족복지시설	1	5	11.8	4.17	6	19
미혼모자가족복지시설	4	18	14.6	7.93	2	30
일시지원복지시설	1	7	12.0	9.70	1	29
전체	6	30	13.5	8.02	1	30

- 한부모가족복지시설 종사자의 인건비 총액은 평균 6,172만원이며 미혼모자 가족복지시설 가장 높은 것으로 나타남
- 한부모가족복지시설 시설 종사자의 월 평균 기본급은 334만원(연 기본급 4,003만원)이며, 미혼모자 가족복지시설 월 평균 기본급이 345만원으로 가장 높으며 일시지원복지시설의 월 평균 기본급이 309만원으로 가장 낮음
- 한부모가족복지시설의 수당은 평균 1,165만원이며 그 중 미혼모자 가족복지시설의 경우 평균 1,208만원을 수령하여 가장 높으며 일시지원복지시설이 1,057만원으로 가장 낮게 나타남

〈 표 4-45 〉 한부모가족복지시설 종사자 인건비 수준: 월 기본급, 기본급 총액

단위: 개, 명, 천원

구분	시설 수	종사자 수	월 기본급		기본급 총액	
			평균	표준편차	평균	표준편차
모자가족복지시설	1	5	3,266	795	39,194	9,536
미혼모자가족복지시설	4	18	3,453	1,018	41,435	12,216
일시지원복지시설	1	7	3,085	863	37,024	10,351
전체	6	30	3,336	961	40,032	11,537

- 기본급과 수당이 반영된 인건비 총액은 평균 6,172만원이며 미혼모자 가족복지시설의 인건비 총액이 6,431만원으로 가장 높고 일시지원 복지시설이 5,638만원으로 가장 낮음. 따라서 인건비 총액은 수당의 수준에 따라 큰 차이가 발생함

〈 표 4-46 〉 한부모가족복지시설 종사자 인건비 수준: 수당 총액, 인건비 총액

단위: 개, 명, 천원

구분	시설 수	종사자 수	수당 총액		인건비 총액	
			평균	표준편차	평균	표준편차
모자가족복지시설	1	5	11,596	2,480	59,907	14,109
미혼모자가족복지시설	4	18	12,079	2,936	64,309	18,617
일시지원복지시설	1	7	10,566	2,935	56,376	15,381
전체	6	30	11,645	2,932	61,724	17,538

### 13) 가족센터

- 가족센터는 1개 세부 종류로 4개 시설, 74명의 종사자가 근무하고 있음. 인건비 총액은 평균 3,857만원이며 그 중 연간 508만원의 수당을 받고 있음
  - 가족센터 종사자의 평균 인정 호봉 수준은 5.0호봉으로 최소 1호봉~최대 18호봉까지 분포하고 있음
  - 가족센터 종사자의 월평균 기본급은 229만원(연 기본급 2,749만원)이며, 수당 총액은 508만원임. 기본급과 수당이 반영된 인건비 총액은 평균 38,572천원으로 나타남

〈 표 4-47 〉 가족센터 종사자 호봉 및 보수 수준

단위: 명, 호봉, 천원

구분	시설 수	종사자 수	평균	표준편차	최소값	최대값
호봉	4	62	5.0	4.44	-	18
기본급(월)	4	74	2,291	477		
기본급(연)	4	74	27,493	5,730		
수당 총액(연)	4	74	5,078	1,808		
인건비 총액(연)	4	74	38,572	8,192		

#### 14) 청소년복지시설

- 청소년복지시설 내 3개의 세부 종류에 따른 시설 9개, 종사자 58명의 평균 인정 호봉 수준은 7.4호봉임
- 청소년쉼터의 종사자가 평균 7.7호봉으로 가장 높고 청소년회복지원시설 종사자가 평균 5.0호봉으로 가장 낮음

〈 표 4-48 〉 청소년복지시설 종사자 호봉 수준

단위: 개, 명, 호봉

구분	시설 수	종사자 수	호봉			
			평균	표준편차	최소	최대
청소년쉼터	6	49	7.7	5.25	1	25
청소년자립지원관	1	6	6.2	5.34	1	16
청소년회복지원시설	2	3	5.0	5.66	1	13
전체	9	58	7.4	5.33	1	25

- 청소년복지시설 종사자의 인건비 총액은 평균 4,430만원이며 청소년쉼터가 가장 높은 것으로 나타남
- 청소년복지 시설 종사자의 월 평균 기본급은 268만원(연 기본급 3,214만원)이며, 청소년회복지원시설의 월 평균 기본급이 269만원으로 가장 높으며 청소년 쉼터 268만원, 청소년자립지원관 266만원 등 비슷한 수준을 보임

〈 표 4-49 〉 청소년복지시설 종사자 인건비 수준: 월 기본급, 기본급 총액

단위: 개, 명, 천원

구분	시설 수	종사자 수	월 기본급		기본급 총액	
			평균	표준편차	평균	표준편차
청소년쉼터	6	49	2,681	515	32,166	6,176
청소년자립지원관	1	6	2,657	452	31,886	5,424
청소년회복지원시설	2	6	2,685	523	32,217	6,274
전체	9	61	2,679	510	32,144	6,117

●● 제4차(2024~2026) 대전광역시 사회복지사 등의 처우개선 지원계획 수립 연구

- 청소년복지시설의 수당은 연평균 534만원이며 그 중 청소년쉼터의 경우 평균 554만원을 받고 있어 가장 높으며 청소년자립지원관이 연간 394만원으로 가장 낮은 것으로 나타남
- 기본급과 수당이 반영된 인건비 총액은 평균 4,430만원이며 청소년쉼터의 인건비 총액이 4,521만원으로 가장 높고 청소년회복지원시설이 3,911만원으로 낮게 나타남

〈 표 4-50 〉 청소년복지시설 종사자 인건비 수준: 수당 총액, 인건비 총액

단위: 개, 명, 천원

구분	시설 수	종사자 수	수당 총액		인건비 총액	
			평균	표준편차	평균	표준편차
청소년쉼터	6	49	5,538	1,369	45,206	8,224
청소년자립지원관	1	6	3,940	539	42,058	7,011
청소년회복지원시설	2	6	5,093	369	39,114	6,789
전체	9	61	5,337	1,333	44,297	8,216

#### 4. 사회복지시설 종사자 수당 지급 현황

- 대전광역시 사회복지시설 종사자가 받을 수 있는 수당의 종류는 인건비 가이드라인에 명시된 법정수당과 대전시 특별수당이 있음. 법정수당에는 명절휴가비, 시간외 근로 수당, 가족수당이 명시되어 있으며, 특별수당에는 전체 종사자에게 주는 정액 급식비, 종사자 특별수당과 명절휴가비를 받지 못하는 근로자에 대한 명절휴가비가 대표적임
- 특히 기본급과 수당은 예산 등의 이유로 시설 종류별로 동일 지급되지 않는 경우가 많아 대전시에서 종사자 특별수당을 지급하여 그 수준을 맞추고 있음
- 현재 지급되고 있는 수당 수준을 살펴보고 차이가 있는 시설에 대한 계획이 필요

##### 1) 사회복지시설 종사자 명절휴가비 지급 현황

- 사회복지 종사자의 명절휴가비 지급 현황을 살펴보면 전체 종사자의 명절휴가비는 연평균 355만원으로 나타남. 전체 종사자의 연간 명절휴가비 지급 총액은 10,891백만원으로 나타남
  - 재원 구조상 지방 이양시설 종사자의 명절휴가비가 연평균 348만원으로 국비 지원시설 종사자 264만원 보다 높음
  - 소관 부처에 따라 보건복지부 소관 시설 종사자의 명절휴가비는 315만원, 여성가족부 소관 시설 종사자는 202만원으로 큰 차이가 있으며, 여성가족부 소관 시설 종사자는 평균치에 미치지 못함
  - 시설유형에 따라 생활시설 종사자의 명절휴가비는 311만원, 이용시설 명절휴가비는 302만원으로 유사한 수준을 보임
  - 시설종류에 따라 한부모가족복지시설 종사자의 명절휴가비가 391만원으로 가장 높았으며, 정신보건시설 378만원, 사회복지관 369만원 순으로 나타남
  - 가정폭력보호시설 종사자는 138만원으로 가장 낮은 수준이었으며, 성매매피해지원시설, 성폭력피해보호시설 종사자 140만원, 다함께돌봄센터 종사자 148만원으로 유사하게 낮은 수준을 보임

●● 제4차(2024~2026) 대전광역시 사회복지사 등의 처우개선 지원계획 수립 연구

○ 대전시는 명절휴가비를 받지 못하는 경우 정액(70만원×2회)으로 지급하고 있으나, 다른 종사자와 같이 기본급×60%×2회 지급할 필요가 있음

〈 표 4-51 〉 사회복지시설 특성별 명절휴가비 지급 현황 비교 분석

단위: 개소, 명, 천원(연)

구분		시설 수	종사자 수	평균	표준편차	최소	최대
전체		495	3,551	3,067	1,176	-	6,204
재원 구조	국비지원시설	252	1,747	2,636	1,120	-	6,204
	지방이양시설	243	1,804	3,484	1,074	-	6,204
소관 부처	보건복지부	462	3,278	3,154	1,148	-	6,204
	여성가족부	33	273	2,021	993	-	6,204
시설 유형	생활시설	163	1,702	3,113	1,102	-	6,204
	이용시설	332	1,849	3,024	1,238	-	6,204
시설 종류	노인복지시설	28	222	3,372	1,103	-	6,204
	아동복지시설	177	768	2,375	936	-	6,204
	장애인복지시설	159	1,503	3,303	994	-	6,204
	정신건강증진시설	43	354	3,783	1,222	-	6,204
	노숙인시설	8	77	3,614	1,055	2,370	6,097
	사회복지관	21	261	3,689	1,092	1,244	6,204
	지역자활센터	5	46	3,324	1,170	-	6,204
	다함께돌봄센터	22	51	1,482	686	-	1,800
	성매매피해지원시설	4	34	1,400	-	1,400	1,400
	성폭력피해보호시설	4	26	1,400	-	1,400	1,400
	가정폭력보호시설	5	44	1,384	104	700	1,400
	한부모가족복지시설	6	30	3,906	1,318	1,291	6,204
	가족센터	4	74	2,334	891	-	4,271
	청소년복지시설	9	61	1,800	-	1,800	1,800

2) 사회복지시설 종사자 가족수당 지급 현황

□ 사회복지 종사자의 가족수당 지급 현황을 살펴보면 전체 종사자의 가족수당은 연평균 49만원으로 나타남. 전체 종사자의 연간 가족수당 지급 총액은 1,744백만원으로 나타남

- 가족수당은 부양가족이 있는 종사자 중 부양가족의 특성에 따라 지급액이 달라지며 배우자 중 한 명이 받는 경우 다른 한 명은 청구할 수 없음. 따라서 종사자 개인의 특성을 파악할 수 없어 현재 가족수당을 받는 종사자의 현황에 근거하여 살펴볼 수 있음
- 재원 구조상 지방 이양시설 종사자의 가족수당이 연평균 52.5만원으로 국비 지원 시설 종사자 45.7만원보다 높음
- 소관 부처에 따라 보건복지부 소관 시설 종사자의 가족수당은 315만원, 여성가족부 소관 시설 종사자는 202만원으로 큰 차이가 있으며, 여성가족부 소관시설 종사자는 평균치에 미치지 못함

〈 표 4-52 〉 사회복지시설 특성별 가족수당 지급 현황 비교 분석

단위: 명, 천원(연)

구분		시설 수	종사자 수	평균	표준편차	최소	최대
전체		495	3,551	491	700	-	5,640
재원 구조	국비지원시설	252	1,747	457	676	-	4,320
	지방이양시설	243	1,804	525	721	-	5,640
시설 종류	노인복지시설	462	3,278	591	779	-	4,320
	아동복지시설	33	273	412	645	-	4,320
	장애인복지시설	163	1,702	505	731	-	5,640
	정신건강증진시설	332	1,849	544	705	-	4,320
	노숙인시설	28	222	488	680	-	3,000
	사회복지관	177	768	549	709	-	3,000
	지역자활센터	159	1,503	320	467	-	1,440
	다함께돌봄센터	43	354	702	854	-	3,480
	성매매피해지원시설	8	77	368	564	-	2,160
	성폭력피해보호시설	21	261	402	447	-	1,440
	가정폭력보호시설	5	46	674	521	-	2,160
	한부모가족복지시설	22	51	612	607	-	3,000
	가족센터	4	34	315	507	-	1,680
	청소년복지시설	4	26	320	512	-	2,640

### 3) 정액 급식비 지급 현황

- 사회복지 종사자의 정액 급식비 지급 현황을 살펴보면 전체 종사자의 정액 급식비는 연평균 59.5만원으로 나타남. 전체 종사자의 연간 정액급식비 지급 총액은 2,111백만원으로 나타남
  - 현재 대전시는 전체 종사자에게 정액 급식비 월 5만원을 지급하고 있으며 21년부터 인상 예정이었으나 복지부 인건비 가이드라인에 급식비가 포함된 사항으로 증액 지원 여부를 검토하고 있음(대전광역시 처우개선위원회 자료, 2022)
  - 전체 종사자 중 정액 급식비를 받지 못하는 종사자는 65명이며, 학대피해노인전용쉼터, 학대피해아동쉼터, 장애인 거주시설, 정신건강복지센터, 다함께돌봄센터, 가족센터 등의 종사자가 정액 급식비를 받지 못하고 있음

〈 표 4-53 〉 재원구조별 정액급식비 지급 현황

단위: 명, 천원(연)

구분	N	평균	표준편차	최소	최대
전체	3,551	595	74	-	1,200

### 4) 종사자 특별수당 지급 현황

- 사회복지 종사자의 종사자 특별수당 지급 현황을 살펴보면 전체 종사자의 정액 급식비는 연평균 161만원으로 나타남. 전체 종사자의 연간 종사자 특별수당 지급총액은 5,732백만원으로 나타남
  - 대전광역시는 사회복지시설 종사자 보수수준 향상을 위해 생활시설 월 12~28만원, 이용시설에 월 10~20만원씩 지급하고 있음. 특히 여성가족부시설에 대하여 생활시설 월 28만원(연 336만원), 이용시설 월20만원(연 240만원)을 수당으로 지급하고 있음
  - 재원 구조에 따라 국비지원시설의 종사자 특별수당은 172만원으로 지방이양시설의 종사자 특별수당 151만원보다 높은 것으로 나타남
  - 소관 부처에 따라 여성가족부 소관 시설 종사자의 특별수당은 202만원, 보건복지부 소관 시설 종사자는 158만원으로 차이가 있으며, 여성가족부 소관 시설 종사

자의 기본급을 보충해 주는 효과가 있음

- 시설유형에 따라 생활시설 종사자의 특별수당은 204만원, 이용시설 종사자 특별수당은 122만원으로 큰 차이가 있음
- 시설종류에 따라 성매매피해지원시설 종사자의 특별수당이 281만원으로 가장 높았으며, 성폭력피해보호시설 279만원, 가정폭력보호시설 263만원 순으로 나타남
- 다함께돌봄센터 종사자는 99만원으로 가장 낮은 수준이었으며, 가족센터 115만원, 지역자활센터, 사회복지관이 120만원으로 비교적 낮은 수준을 보였음
- 대전시 종사자 특별수당을 받지 못하는 다함께돌봄센터의 시간제 돌봄교사가 있으며 전체인건비 수준이 낮기에 종사자 특별수당으로 형평성에 맞게 지급하는 것이 필요함

〈 표 4-54 〉 사회복지시설 특성별 명절휴가비 지급 현황 비교 분석

단위: 명, 천원(연)

구분		시설 수	종사자 수	평균	표준편차	최소	최대
전체		495	3,551	1,614	513	0	3,360
재원 구조	국비지원시설	252	1,747	1,718	560	0	3,360
	지방이양시설	243	1,804	1,514	440	0	2,160
소관 부처	보건복지부	462	3,278	1,580	476	0	2,160
	여성가족부	33	273	2,019	723	0	3,360
시설 유형	생활시설	163	1,702	2,038	374	0	3,360
	이용시설	332	1,849	1,224	243	0	2,400
시설 종류	노인복지시설	28	222	1,345	335	1,200	2,160
	아동복지시설	177	768	1,679	491	0	2,160
	장애인복지시설	159	1,503	1,662	461	0	2,160
	정신건강증진시설	43	354	1,598	522	0	2,160
	노숙인시설	8	77	1,537	458	1,200	2,160
	사회복지관	21	261	1,200	0	1,200	1,200
	지역자활센터	5	46	1,200	0	1,200	1,200
	다함께돌봄센터	22	51	988	457	0	1,200
	성매매피해지원시설	4	34	2,813	459	2,400	3,360
	성폭력피해보호시설	4	26	2,786	401	2,400	3,360
	가정폭력보호시설	5	44	2,633	396	1,800	3,360
	한부모가족복지시설	6	30	2,052	244	1,440	2,160
	가족센터	4	74	1,151	237	0	1,200
	청소년복지시설	9	61	1,835	352	1,200	2,160

## 제2절 사회복지시설 종사자 인건비 추계

### 1. 사회복지시설 종사자 인건비 가이드라인 대비 지급 수준

#### 1) 기본급, 보수 소계, 인건비 총계 비교

- ‘2023년 사회복지시설 종사자 인건비 가이드라인’ 대비 대전시 종사자 기본급은 97.2%, 보수 소계 96.6%, 인건비 총계 비율은 96.2% 수준을 받음
- 국비 시설의 경우 가이드라인 대비 기본급 95.1%로 나타났으며, 보수 소계(기본급 + 각종 수당)는 93.9%, 인건비 총계(기본급 + 수당 + 보험금 + 퇴직금)는 93.4%로 지방이양시설 대비 상대적으로 낮게 나타남

〈 표 4-55 〉 사회복지시설 기본급, 보수 소계, 인건비 총계 지급 수준

단위: 명, %

구분		시설 수	종사자 수	평균	표준편차	최소	최대
<b>기본급 비율</b>		494	3,548	97.2	5.2	38.6	111.1
재원 구조	국비지원시설	252	1,747	95.1	6.0	53.3	111.1
	지방이양시설	242	1,801	99.2	3.3	38.6	100.0
소관 부처	보건복지부	461	3,275	97.1	5.3	38.6	111.1
	여성가족부	33	273	98.7	5.0	53.3	100.0
시설 유형	생활시설	162	1,699	96.9	3.7	58.5	100.0
	이용시설	332	1,849	97.4	6.3	38.6	111.1
<b>보수 소계 비율</b>		494	3,548	96.6	5.7	40.4	105.9
재원 구조	국비지원시설	252	1,747	93.9	6.4	54.7	105.9
	지방이양시설	242	1,801	99.2	3.3	40.4	100.0
소관 부처	보건복지부	461	3,275	96.6	5.8	40.4	105.9
	여성가족부	33	273	96.0	5.1	54.7	100.0
시설 유형	생활시설	162	1,699	96.5	4.1	60.3	100.0
	이용시설	332	1,849	96.6	6.9	40.4	105.9
<b>인건비 총계 비율</b>		494	3,548	96.2	6.6	42.4	105.8
재원 구조	국비지원시설	252	1,747	93.4	7.6	58.6	105.8
	지방이양시설	242	1,801	99.0	3.8	42.4	100.0
소관 부처	보건복지부	461	3,275	96.2	6.7	42.4	105.8
	여성가족부	33	273	95.8	5.4	61.4	100.0
시설 유형	생활시설	162	1,699	96.2	4.8	54.7	100.0
	이용시설	332	1,849	96.2	7.9	42.4	105.8

## 2) 세부시설별 기본급, 보수 소계, 인건비 총계 비교

- 노인복지시설의 경우 복지부 인건비 가이드라인 대비 기본급은 평균 98.4%, 보수 소계는 98.4%, 인건비 총계는 98.2% 수준으로 지급되고 있음
  - 2023년 복지부 인건비 가이드라인 대비 실제 지급되는 기본급의 수준을 살펴보면, 재가노인복지시설 92.7%, 노인일자리지원기관 96.5%로 타 노인복지시설보다 상대적으로 낮게 나타났으며, 기본급 수준과 연결하여 보수 소계, 인건비 총계도 낮은 것으로 나타남
  - 해당 시설은 소관 부처가 복지부이면서 재정 지원 방식이 지방이양 시설임에도 각 사업 지침상 인건비 지급 기준을 따르고 있어 인건비 지급 수준이 낮은 것으로 나타남

〈 표 4-56 〉 노인복지시설 기본급, 보수 소계, 인건비 총계 수준

단위: 명, %

구분	시설 수	종사자 수	기본급			보수 소계			인건비 총계		
			평균	최소	최대	평균	최소	최대	평균	최소	최대
노인복지시설(전체)	28	222	98.4	38.6	100.0	98.4	40.4	100.0	98.2	42.4	100.0
노인주거복지시설(양로시설)	3	37	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
학대피해노인전문상담센터	1	5	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
재가노인복지시설	12	36	92.7	38.6	100.0	92.2	40.4	100.0	91.3	42.4	100.0
노인여가복지시설(노인복지관)	7	109	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
노인보호전문기관	1	11	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
노인일자리지원기관	4	24	96.5	92.1	100.0	96.7	92.5	100.0	96.3	92.1	100.0

- 아동복지시설의 경우 복지부 인건비 가이드라인 대비 기본급은 평균 93.8%, 보수 소계는 92.4%, 인건비 총계는 91.3% 수준으로 지급되고 있음
  - 2023년 복지부 인건비 가이드라인 대비 실제 지급되는 기본급의 수준을 살펴보면 지역아동센터 87.4%, 가정위탁지원센터 89.7%로 타 아동복지시설보다 상대적으로 낮게 나타났으며, 공동생활가정(91.5%), 공동생활가정(학대피해아동상담센터, 94.8%)아동보호전문기관(97.7%)도 기본급 수준과 연결하여 보수 소계, 인건비 총계도 낮은 것으로 나타남

●● 제4차(2024~2026) 대전광역시 사회복지사 등의 처우개선 지원계획 수립 연구

- 공동생활가정, 지역아동센터, 아동보호전문기관의 경우 국비지원시설로 기본급이 낮으며, 가정위탁센터의 경우 지방비지원시설이나 개별지침을 따르는 것으로 나타남

〈 표 4-57 〉 아동복지시설 기본급, 보수 소계, 인건비 총계 수준

단위: 명, %

구분	시설 수	종사자 수	기본급			보수 소계			인건비 총계		
			평균	최소	최대	평균	최소	최대	평균	최소	최대
아동복지시설(전체)	177	767	93.8	53.3	100.0	92.4	53.2	100.0	91.3	53.2	100.0
아동양육시설	11	261	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
아동보호치료시설	1	44	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
지립지원시설	1	3	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
공동생활가정	14	51	91.5	83.6	100.0	89.3	80.3	100.0	86.9	70.9	99.7
공동생활가정(학대아동쉼터)	6	37	94.8	80.0	100.0	91.9	80.4	100.0	91.2	78.3	98.1
지역아동센터	139	313	87.4	57.7	100.0	85.2	59.1	97.8	82.8	58.6	97.9
아동보호전문기관	3	44	97.7	82.7	100.0	94.6	79.1	97.3	95.2	82.1	97.5
가정위탁지원센터	1	8	89.7	53.3	100.0	87.6	53.2	97.6	87.6	53.2	97.6
지립지원전문기관	1	6	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

- 다함께돌봄센터의 인건비 지급 기준은 개별 지침상 센터장과 돌봄 교사 직급으로만 나누어 정액으로 지급하고 있어 사회복지시설 인건비 가이드라인을 따르지 않고 있으며, 호봉 등이 오르지 않아 기본급 수준이 매년 동일 문제가 있음
  - 해당 분석은 인건비 가이드라인을 기준으로 한 것이 아닌 사업 지침에 따른 기본급 기준을 분석하여 타 시설과 기준이 다르게 분석됨
- 대전시의 경우 센터장에게 직급 보조 수당으로 기본급을 일부 보존하고 있음

〈 표 4-58 〉 다함께돌봄센터 기본급, 보수 소계, 인건비 총계 수준

단위: 명, %

구분	시설 수	종사자 수	기본급			보수 소계			인건비 총계		
			평균	최소	최대	평균	최소	최대	평균	최소	최대
다함께돌봄센터(전체)	22	51	100.6	91.7	111.1	96.1	83.3	105.9	96.7	86.5	105.8

- 장애인복지시설의 경우 복지부 인건비 가이드라인 대비 기본급은 평균 97.6%, 보수 소계는 97.5%, 인건비 총계는 97.3% 수준으로 지급되고 있음
- 2023년 보건복지부 인건비 가이드라인 대비 실제 지급되는 기본급의 수준을 살펴 보면 장애인공동생활가정 93.5%, 장애인단기거주시설 95.7%, 장애인유형별 거주시설 96.2%로 타 장애인복지시설보다 상대적으로 낮게 나타났으며, 기본급 수준과 연결하여 보수 소계, 인건비 총계도 낮은 것으로 나타남

〈 표 4-59 〉 장애인복지시설 기본급, 보수 소계, 인건비 총계 수준

단위: 명, %

구분	시설 수	종사자 수	기본급			보수 소계			인건비 총계		
			평균	최소	최대	평균	최소	최대	평균	최소	최대
장애인복지시설(전체)	158	1501	97.6	58.5	100.0	97.5	60.3	100.0	97.3	54.7	100.0
장애유형별 거주시설	19	679	96.2	64.1	100.0	95.9	65.7	100.0	96.0	65.9	100.0
장애인단기 거주시설	19	132	95.7	76.6	100.0	95.7	78.5	100.0	94.7	78.3	100.0
장애인공동생활가정	34	64	93.5	58.5	98.6	93.3	60.3	98.6	90.0	54.7	98.8
장애인복지관	9	266	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
장애인주간보호시설	41	138	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
장애인체육시설	2	25	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
수어통역센터	5	32	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
점자도서관	1	5	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
장애인생활이동지원센터	1	12	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
장애인보호작업장	19	97	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
장애인근로사업장	3	25	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
장애인직업적응훈련시설	3	10	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
장애인의료재활시설	1	12	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
장애인생산품판매시설	1	4	100.0	100.0	100.0	91.2	91.2	91.3	92.0	91.9	92.1

- 장애 유형별 거주시설은 국비시설로 기본급 수준이 낮으며, 공동생활가정과 단기 거주 시설의 경우 개별지침을 따르고 있어 기본급 수준이 낮게 나타남. 장애인생 산품판매시설은 명절휴가비, 시간 외 근로 수당이 책정되지 않아 보수 소계가 낮은 것으로 나타남
- 정신건강증진시설의 경우 복지부 인건비 가이드라인 대비 기본급은 평균 97.7%, 보수 소계는 98.0%, 인건비 총계는 97.9% 수준으로 지급되고 있음
  - 2023년 복지부 인건비 가이드라인 대비 실제 지급되는 기본급의 수준을 살펴보면, 정신요양시설이 93.9%로 타 정신건강증진시설보다 상대적으로 낮게 나타났으며, 기본급 수준과 연결하여 보수 소계, 인건비 총계도 낮은 것으로 나타남
  - 정신요양시설의 경우 국비지원시설로 기본급 수준이 낮은 것으로 나타남

〈 표 4-60 〉 정신건강증진시설 기본급, 보수 소계, 인건비 총계 수준

단위: 명, %

구분	시설 수	종사자 수	기본급			보수 소계			인건비 총계		
			평균	최소	최대	평균	최소	최대	평균	최소	최대
정신건강증진시설(전체)	43	354	97.7	77.2	100.0	98.0	80.0	100.0	97.9	77.4	100.0
정신요양시설	4	136	93.9	77.2	100.0	94.7	80.0	99.9	94.5	77.4	99.5
정신재활시설(생활)	23	55	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
정신재활시설(이용)	6	38	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
정신건강복지센터	6	104	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
중독관리통합지원센터	4	21	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

- 노숙인시설의 경우 복지부 인건비 가이드라인 대비 기본급은 평균 100.0%, 보수 소계는 100.0%, 인건비 총계는 100.0% 수준으로 지급되고 있음
- 2023년 복지부 인건비 가이드라인 대비 실제 지급되는 기본급의 수준을 살펴보면, 모든 세부시설이 인건비 가이드라인에 맞추어 지급되고 있음
  - 2022년부터 노숙인시설은 국비지원시설에서 지방이양시설로 변경됨에 따라 인건비 가이드라인에 맞춘 기본급, 수당을 받게 되었음

〈 표 4-61 〉 노숙인시설 기본급, 보수 소계, 인건비 총계 수준

단위: 명, %

구분	시설 수	종사자 수	기본급			보수 소계			인건비 총계		
			평균	최소	최대	평균	최소	최대	평균	최소	최대
노숙인시설(전체)	8	77	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
노숙인자활시설	4	30	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
노숙인재활시설	1	27	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
노숙인종합지원센터	1	7	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
노숙인일시보호시설	1	7	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

- 사회복지관 경우 복지부 인건비 가이드라인 대비 기본급은 평균 100.0%, 보수 소계 100.0%, 인건비 총계는 100.0% 수준으로 지급되고 있음
- 2023년 복지부 인건비 가이드라인 대비 실제 지급되는 기본급의 수준은 모든 종합사회복지관이 사회복지시설 인건비 가이드라인에 맞추어 기본급과 수당을 받고 있음

〈 표 4-62 〉 사회복지관 기본급, 보수 소계, 인건비 총계 수준

단위: 명, %

구분	시설 수	종사자 수	기본급			보수 소계			인건비 총계		
			평균	최소	최대	평균	최소	최대	평균	최소	최대
사회복지관(전체)	21	261	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

- 지역자활센터의 경우 복지부 인건비 가이드라인 대비 기본급은 평균 94.7%, 보수 소계는 94.7%, 인건비 총계는 94.5% 수준으로 지급되고 있음
  - 2023년 복지부 인건비 가이드라인 대비 실제 지급되는 기본급의 수준을 살펴보면, 평균 94.7% 수준이며, 최소 66.7% 수준으로 받는 종사자도 있음
  - 지역자활센터의 경우 국비지원시설로 인건비가 충분히 지급되지 않으며 시간 외 근무수당을 받지 못하는 경우가 있음

〈 표 4-63 〉 지역자활센터 기본급, 보수 소계, 인건비 총계 수준

단위: 명, %

구분	시설 수	종사자 수	기본급			보수 소계			인건비 총계		
			평균	최소	최대	평균	최소	최대	평균	최소	최대
지역자활센터(전체)	5	46	94.7	66.7	100.0	94.7	67.3	100.0	94.5	67.3	100.0

- 성매매피해지원시설의 경우 복지부 인건비 가이드라인 대비 기본급은 평균 100.0%, 보수 소계는 95.7%, 인건비 총계는 96.3% 수준으로 지급되고 있음
  - 2023년 복지부 인건비 가이드라인 대비 실제 지급되는 기본급의 수준을 살펴보면, 모든 세부시설이 100%를 받지만, 명절휴가비와 시간 외 근로 수당을 인정받지 못해 보수 소계와 인건비 총계 수준이 가이드라인 대비 차이가 나타남

〈 표 4-64 〉 성매매피해지원시설 기본급, 보수 소계, 인건비 총계 수준

단위: 명, %

구분	시설 수	종사자 수	기본급			보수 소계			인건비 총계		
			평균	최소	최대	평균	최소	최대	평균	최소	최대
성매매피해지원시설(전체)	4	34	100.0	100.0	100.0	95.7	94.0	96.7	96.3	94.8	97.3
일반지원시설	1	10	100.0	100.0	100.0	95.7	94.2	96.7	96.4	95.1	97.3
청소년지원시설	1	6	100.0	100.0	100.0	95.8	94.0	96.4	96.3	94.8	96.9
자활지원센터	1	8	100.0	100.0	100.0	95.9	94.1	96.4	96.5	94.8	97.0
성매매피해상담소	1	10	100.0	100.0	100.0	95.4	94.0	96.5	96.1	94.9	97.0

- 이는 성폭력피해보호시설도 같은 상황이며, 2023년 복지부 인건비 가이드라인 대비 실제 지급되는 기본급은 100%를 지급하고 있으나 명절휴가비와 시간 외 근로수당을 받지 못하고 있음
- 모든 성폭력피해보호시설은 소관부서가 여성가족부면서 국비지원을 받는 시설로 수당 지원이 충분하지 않은 것으로 나타남

〈 표 4-65 〉 성폭력피해보호시설 기본급, 보수 소계, 인건비 총계 수준

단위: 명, %

구분	시설 수	종사자 수	기본급			보수 소계			인건비 총계		
			평균	최소	최대	평균	최소	최대	평균	최소	최대
성폭력피해보호시설(전체)	4	26	100.0	100.0	100.0	96.0	94.1	97.4	96.6	95.1	97.8
성폭력피해자보호시설	2	16	100.0	100.0	100.0	95.8	94.3	96.8	96.4	95.1	97.3
성폭력피해상담소	2	10	100.0	100.0	100.0	96.2	94.1	97.4	96.8	95.1	97.8

- 이는 가정폭력피해보호시설도 같은 상황이며, 2023년 복지부 인건비 가이드라인 대비 실제 지급되는 기본급은 100%를 지급하고 있으나 명절휴가비와 시간 외 근로수당을 받지 못하고 있음
- 모든 가정폭력피해보호시설은 소관부서가 여성가족부면서 국비지원을 받는 시설로 수당 지원이 충분하지 않은 것으로 나타남

〈 표 4-66 〉 가정폭력피해보호시설 기본급, 보수 소계, 인건비 총계 수준

단위: 명, %

구분	시설수	종사자수	기본급			보수 소계			인건비 총계		
			평균	최소	최대	평균	최소	최대	평균	최소	최대
가정폭력피해보호시설(전체)	5	44	100.0	100.0	100.0	95.9	94.0	97.7	96.5	94.9	98.1
가정폭력피해자보호시설	2	15	100.0	100.0	100.0	96.1	94.3	96.7	96.7	95.1	97.2
가정폭력상담소	2	12	100.0	100.0	100.0	95.3	94.7	96.0	96.0	95.1	96.6
긴급전화센터	1	17	100.0	100.0	100.0	96.2	94.0	97.7	96.8	94.9	98.1

- 한부모가족복지시설 경우 복지부 인건비 가이드라인 대비 기본급은 평균 100.0%, 보수 소계 100.0%, 인건비 총계는 100.0% 수준으로 지급되고 있음
- 2023년 복지부 인건비 가이드라인에 맞춰 모든 한부모가족복지시설은 기본급과 수당을 받고 있음
- 여성가족부 소관 시설임에도 지방이양시설에 속하기 때문에 인건비 가이드라인에 맞춰 기본급 등을 지원받고 있음

〈 표 4-67 〉 한부모가족복지시설 기본급, 보수 소계, 인건비 총계 수준

단위: 명, %

구분	시설 수	종사자 수	기본급			보수 소계			인건비 총계		
			평균	최소	최대	평균	최소	최대	평균	최소	최대
한부모가족복지시설(전체)	6	30	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
모자가족복지시설	1	5	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
미혼모자가족복지시설	4	18	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
일시지원복지시설	1	7	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

- 가족센터의 경우 복지부 인건비 가이드라인 대비 기본급은 평균 98.1%, 보수 소계는 96.8%, 인건비 총계는 96.7% 수준으로 지급되고 있음
- 2023년 복지부 인건비 가이드라인 대비 실제 지급되는 기본급의 수준을 살펴보면, 가족센터는 98.1% 상대적으로 낮게 나타났으며, 기본급 수준과 연결하여 보수 소계, 인건비 총계도 낮은 것으로 나타남
- 가족센터의 경우 국비시설이면서 명절휴가비와 시간 외 근로 수당을 받지 못해 기본급, 보수 소계 등의 수준이 더욱 낮아지는 것을 볼 수 있음

〈 표 4-68 〉 가족센터 기본급, 보수 소계, 인건비 총계 수준

단위: 명, %

구분	시설 수	종사자 수	기본급			보수 소계			인건비 총계		
			평균	최소	최대	평균	최소	최대	평균	최소	최대
가족센터	4	74	98.1	53.3	100.0	96.8	54.7	100.0	96.7	61.4	100.0

- 청소년복지시설의 경우 복지부 인건비 가이드라인 대비 기본급은 평균 96.7%, 보수 소계는 93.5%, 인건비 총계는 91.8% 수준으로 지급되고 있음
- 2023년 복지부 인건비 가이드라인 대비 실제 지급되는 기본급의 수준을 살펴보면, 청소년회복지원시설 94.1%, 청소년쉼터 97.0%, 청소년자립지원관 97.5%로 모든 청소년복지시설이 상대적으로 낮게 나타났으며, 기본급 수준과 연결하여 보수 소계, 인건비 총계도 낮은 것으로 나타남
- 모든 청소년복지시설은 소관부서가 여성가족부면서 국비 지원을 받는 시설이며, 명절휴가비와 시간 외 근로 수당이 책정되지 않아 보수 소계와 인건비 총계도 낮은 것으로 나타남

〈 표 4-69 〉 청소년복지시설 기본급, 보수 소계, 인건비 총계 수준

단위: 명, %

구분	시설 수	종사자 수	기본급			보수 소계			인건비 총계		
			평균	최소	최대	평균	최소	최대	평균	최소	최대
청소년복지시설(전체)	9	61	96.7	72.5	100.0	93.5	74.4	97.7	91.8	68.2	97.6
청소년쉼터	6	49	97.0	72.5	100.0	93.8	74.4	97.4	92.9	72.6	97.6
청소년자립지원관	1	6	97.5	86.1	100.0	94.1	82.5	97.1	93.2	82.3	96.7
청소년회복지원시설	2	6	94.1	81.4	100.0	91.2	78.5	97.7	80.7	68.2	89.7

## 2. 기준 대비 보안을 위한 사회복지시설 종사자 인건비 추계

- 인건비 가이드라인 대비 지급 비율 상향(안)은 사회복지시설 인건비의 기본급을 3개년도에 걸쳐(2024년~2026년) 보건복지부 인건비 가이드라인 대비 90%, 97%, 100%로 조정하는 방안임
  - 현재 인건비 가이드라인 기준에 미흡한 지역아동센터, 아동보호전문기관, 가정위탁지원센터 등 16개 세부시설이 주를 이루고 있음
  - 세부시설 내부 개별직원의 직급, 호봉에 따라 지급 비율이 각각 달라 종사자 개인의 지급비율을 도출하여 그 수준을 1년차 90%, 2년차 97%, 3년차 100%로 조정하는 방안을 제안할 수 있음
  - 종사자별 가이드라인 대비 기본급이 부족한 곳의 특성은 재원이 국비로 지원되거나 지방비 시설이라도 개별 사업의 지침에 따라 인건비가 지급되거나, 여성가족부 소관의 시설일 경우 기본급이 가이드라인을 따르지 못한 것으로 나타났음. 지방비 지급의 시설이 아니더라도 대전시에서 사회복지 서비스를 제공하고 있는 시설 종사자를 위해 임금을 보전해 주고 단일임금체계를 구성해 나갈 필요가 있음
  - 이를 위해 1년차에는 2023년 기준 가이드라인 대비 기본급의 지급 수준이 90% 이하인 종사자에게 기본급 수준을 95%까지 보완하게 된다면 총 298명의 종사자가 혜택을 받으며 기본급 수준에 따라 수당, 4대 보험, 퇴직금이 포함된 총인건비가 상향 조정되어 1년차에는 24억 8천만 원이 추가 소요됨
  - 2년차에는 가이드라인 대비 기본급의 지급 수준이 97% 이하인 종사자에게 기본급 수준을 97%까지 보완하게 되면, 1년차에 90%까지 상향 조정된 종사자를 포함하여 총 1,181명의 종사자가 해당하며 기본급 수준에 따라 수당, 4대 보험, 퇴직금이 포함된 총인건비 상향 조정되어 2년차에는 25억 5천만 원이 추가 소요됨
  - 3년차에는 가이드라인 대비 기본급의 지급 수준이 100% 이하인 종사자에게 기본급 수준을 100%까지 보완하게 되면, 2년차에 97%까지 상향조정 된 종사자를 포함하여 총 1,504명의 종사자가 해당하며 기본급 수준에 따라 수당, 4대 보험, 퇴직금이 포함된 총인건비 상향 조정되어 3년차에는 19억 2천만 원이 추가 소요됨.

또한 2023년 기준 기본급이 가이드라인 대비 100% 지급되더라도 수당, 4대 보험, 퇴직금이 부족한 경우, 이에 대한 보완이 4억 9천만원 필요하여 3년차에 총 24억 2천만원이 소요됨

- 특별히 다함께돌봄센터는 기본급 지급 방식이 ‘센터장(308.9만원)’ ‘돌봄교사(286.7만원)’ 2개 체계로만 되어 있고 호봉 등의 전문화 수준에 따른 차별화가 되지 않아 연차가 증가하더라도 같은 급여를 받음. 따라서 기본급 지급 방식을 인건비 가이드라인 호봉체제로 진입해야 하는 시급성을 보임

〈 표 4-70 〉 연차별 기본급 충족에 따른 필요한 총인건비 소요액

단위: 명, 백만원

구분	1년차 기본급 90% 충족 시		2년차 기본급 97% 충족		3년차 기본급 100% 충족		
	n	추가 총인건비 소요액	n	추가 총인건비 소요액	n	추가 총인건비 소요액	추가수당 소요액
노인복지시설	9	117.3	32	63.2	47	61.4	9.0
아동복지시설	238	1,962.8	328	997.5	376	479.1	106.0
장애인복지시설	35	234.3	632	1,029.5	861	1,088.8	26.9
정신건강증진시설	1	8.9	125	305.8	132	178.3	21.1
노숙인시설		0.0		0.0		0.0	0.0
사회복지관		0.0		0.0		0.0	0.0
지역자활센터	2	15.2	37	69.2	38	45.1	1.2
다함께돌봄센터		0.0	1	2.2	2	1.8	50.5
성매매피해지원시설		0.0		0.0		0.0	59.3
성폭력피해보호시설		0.0		0.0		0.0	39.7
가정폭력보호시설		0.0		0.0		0.0	70.2
한부모가족복지시설		0.0		0.0		0.0	0.0
가족센터	3	48.2	12	26.8	24	22.8	30.1
청소년복지시설	10	97.9	14	52.1	24	43.6	83.3
전체	298	2,484.5	1181	2,546.2	1504	1,920.9	497.3





**5장**

**제4차(2024~2026)  
사회복지사 등의  
처우개선 지원계획(안)**





## 제5장 제4차(2024~2026) 대전광역시 사회복지사 등의 처우개선 지원계획(안)

### 제1절 사회복지사 등의 처우개선 지원계획(안) 총괄

#### 1. 사회복지사 등의 처우개선 목표와 추진 전략

- 사회복지사 등의 처우개선 목표는 법률과 조례에서 명시하고 있듯이 사회복지사 등에 대한 처우를 개선하고 신분보장을 강화하여 사회복지사 등의 지위를 향상하도록 하는 것임
  - 사회복지사 등은 보수 및 지위 등에 있어 사회복지 분야 및 유형 등과 관계없이 동등한 처우를 받아야 하고, 사회복지사 등이 직무를 수행함에 신변에 위협을 느끼지 않도록 안전한 근무 환경 조성이 필요함
  - 따라서 사회복지사 등의 처우를 개선하고 신분보장을 강화하기 위한 추진 전략은 대전형 사회복지시설 종사자 임금체계 구축, 근로환경 개선, 역량 강화와 지위 향상으로 설정하였음
  
- 추진 전략 1. 대전형 사회복지시설 종사자 임금체계 구축
  - 사회복지사 등의 처우개선 핵심은 보수 수준 향상이며, 실제 보수격차 해소를 위해서는 같은 인건비 가이드라인을 구축하는 것임. 아울러 동일 인건비 가이드라인 구축과 함께 개선해야 하는 부분은 각기 다르게 적용되고 있는 수당 체계임. 수당 체계로 인해 발생하는 보수격차를 해소하여야 함
  - 대전광역시는 사회복지시설 종사자의 요구사항인 보건복지부 사회복지시설 종사자 인건비 가이드라인을 모든 종사자에게 적용하고, 관련 수당도 원칙에 따라 지급하여야 함. 사회복지시설 종사자 인건비 가이드라인 적용은 개별 법령과 지침에 따라 달리 적용하고 있는 가이드라인을 보건복지부 사회복지시설 종사자 인건비 가이드라인으로 조정하여 적용하는 것임

● 제4차(2024~2026) 대전광역시 사회복지사 등의 처우개선 지원계획 수립 연구

- 사회복지시설 종사자의 수당 체계는 법정수당과 대전광역시 자체 수당이 있음. 법정수당인 명절휴가비, 가족수당, 시간외근무 수당을 지침에 맞게 적용하여 지급할 필요가 있음. 또한, 대전시 자체 수당도 기존 수당 체계도 개선하고, 신규 수당을 통해 처우를 개선할 필요가 있음
- 또한, 사회복지시설 유형과 종류에 따라 달리 적용하고 있는 당연직 승진 체계를 모든 사회복지시설에 적용하여 승진 체계가 달라 발생하는 보수격차의 문제를 해소할 필요가 있음
- 대전형 임금체계 구축의 추진 전략 달성을 위한 세부 과제는 ① 보건복지부 인건비 가이드라인 적용, ② 법정수당 체계 개선(명절휴가비, 가족수당, 시간외근무수당), ③ 대전시 자체 수당 체계 개선(정액 급식비, 종사자 특별수당, 관리업무수당), ④ 인사 관리 체계 구축 등 4개 과제로 구성하였음

[ 그림 5-1 ] 제4차(2024~2026) 대전광역시 사회복지사 등의 처우개선 지원계획(안)

대전형 임금체계 구축	근로환경 개선	역량 강화와 지위 향상
<p><b>1. 보건복지부 인건비 가이드라인 적용</b></p> <p><b>2. 법정 수당 체계 개선</b></p> <p>2-1. 명절휴가비(개선)</p> <p>2-2. 가족수당</p> <p>2-3. 시간 외 근무 수당(개선)</p> <p><b>3. 대전시 수당 체계 개선</b></p> <p>3-1. 정액 급식비(개선)</p> <p>3-2. 종사자 특별수당</p> <p>3-3. 관리업무 수당(신규)</p> <p><b>4. 인사 관리 체계 구축(신규)</b></p>	<p><b>1. 안전관리 체계 구축</b></p> <p>1-1. 권익지원 사업</p> <p>1-2. 상해 보험료</p> <p>1-3. 법률노무 상담 서비스</p> <p><b>2. 건강관리 체계 구축</b></p> <p>2-1. 종합건강검진비 지원(신규)</p> <p>2-2. 힐링 및 심리지원서비스</p> <p><b>3. 휴가제도 개선</b></p> <p>3-1. 자녀 돌봄보육 휴가</p> <p>3-2. 유급병가제도</p> <p>3-3. 건강검진 휴가(신규)</p> <p>3-4. 장기근속 휴가(개선)</p> <p><b>4. 대체인력 지원사업</b></p>	<p><b>1. 교육체계 구축</b></p> <p>1-1. 사회서비스 종사자 역량강화교육</p> <p>1-2. 보수 교육 및 전문교육비 지원</p> <p>1-3. 단체연수 지원</p> <p><b>2. 사회적 인정체계 구축</b></p> <p>2-1. 복지포인트 지급(신규)</p> <p>2-2. 우수종사자 표창(개선)</p>
처우개선 지원체계 기반 구축		
<p><b>1. 처우개선 지원계획 지침 제정 및 홍보 강화</b></p> <p><b>3. 다양한 영역의 종사자 처우 실태조사 추진</b></p>	<p><b>2. 처우개선 지원계획 모니터링체계 구축</b></p> <p><b>4. 처우개선을 위한 시·구·시설 간 소통 창구 개설</b></p>	

## □ 추진 전략 II. 근로환경 개선

- 사회복지시설 종사자의 근무 중에 발생하는 안전하지 못한 상황 또는 환경으로부터 종사자를 보호하고, 지원할 수 있는 근로환경 개선이 필요함. 사회복지 실천 현장에서 발생하는 다양한 위험을 예방하는 것이 우선이며, 위험이 발생하였을 때 이를 적극적으로 지원하여 회복할 수 있는 체계 수립이 필요함
- 또한, 다양한 직종과 직무에 따라 감정 노동, 육체노동 등 다양한 근로 형태와 여건 속에서 발생하는 종사자의 건강 문제를 예방하고, 문제가 발생하였을 때는 적극적으로 건강 문제를 해결할 수 있도록 지원할 필요가 있음
- 아울러 근로환경 개선은 서비스 이용자와 종사자 모두에게 긍정적인 영향을 미칠 수 있으며, 종사자의 일생활 양립지원을 통해 삶의 질을 개선할 필요가 있음. 이에 다양한 휴가제도를 신설 또는 개선하여 활용할 수 있도록 지원하고, 대체인력을 통해 서비스 공백이 발생하지 않는 노력도 함께 이루어져야 함
- 사회복지시설 종사자의 근로환경 개선의 추진 전략을 달성하기 위한 세부 과제는
  - ① 사회복지시설 종사자 안전 관리체계 구축(권익지원 사업, 상해 보험료, 법률노동 상담 서비스), ② 건강관리 체계 구축(종합건강검진비 지원, 힐링 및 심리지원 서비스), ③ 휴가제도 개선(자녀 돌봄·보육 휴가, 유급병가제도, 건강검진 휴가, 장기간속 휴가), ④ 대체인력 지원사업 등 4개 과제로 구성하였음

## □ 추진 전략 III. 역량 강화와 지위 향상

- 사회복지시설 종사자의 전문성 향상, 사회적 인정 체계 구축 등을 통해 역량을 강화하고 지위를 향상하는 것은 종사자와 이용자 삶의 질을 개선하는 데 이바지하는 중요한 요인임
- 사회복지시설 종사자의 역량 강화와 지위 향상의 추진 전략을 달성하기 위한 세부 과제는 ① 교육체계 구축(사회복지서비스 종사자 역량 강화 교육, 보수교육 및 전문교육비 지원, 단체연수 지원), ② 사회적 인정 체계 구축(복지포인트 지급, 우수종사자 표창) 등 2개 과제로 구성하였음

- 아울러 이러한 추진 전략을 추진하면서 처우개선 지원체계의 기반을 구축하고자 4개의 정책과제를 제안함
  - 즉, 처우개선 지원계획 지침 제작 및 홍보 강화, 처우개선 지원계획 모니터링체계 구축, 다양한 영역의 종사자 처우 실태조사 추진, 처우개선을 위한 시-구-시설 간 소통 창구 개설 등임
  
- 추진 전략 및 과제에 따른 소요 예산은 3년간 총 68,512백만원이며, 연차별로는 1차년도(2024년) 21,096백만원, 2차년도(2025년) 22,831백만원, 3차년도(2026년) 24,584백만원이 소요될 것으로 추정됨
  - 추진전략 I. 대전형 임금체계 구축을 위한 소요 예산은 3년간 총 59,155백만원으로 추정됨. 연차별로는 1차년도(2024년) 18,119백만원, 2차년도(2025년) 19,717백만원, 3차년도(2026년) 21,319백만원이 소요될 것으로 추정됨
  - 추진전략 II. 사회복지시설 종사자 근로환경 개선을 위한 소요 예산은 3년간 총 5,742백만원으로 추정됨. 연차별로는 1차년도(2024년) 1,782백만원, 2차년도(2025년) 1,910백만원, 3차년도(2026년) 2,051백만원이 소요될 것으로 추정됨
  - 추진전략 III. 역량 강화와 지위 향상을 위한 소요 예산은 3년간 총 3,614백만원으로 추정됨. 연차별로는 1차년도(2024년) 1,195백만원, 2차년도(2025년) 1,205백만원, 3차년도(2026년) 1,214백만원이 소요될 것으로 추정됨

〈 표 5-1 〉 제4차(2024~2026) 사회복지사 등의 처우개선 지원계획(안) 소요 예산

단위: 백만원

추진전략	세부 과제	계	2024년	2025년	2026년
	전체	68,512	21,096	22,831	24,584
	<b>소계</b>	<b>59,155</b>	<b>18,119</b>	<b>19,717</b>	<b>21,319</b>
I. 대전형 임금체계 구축	I-1. 보건복지부 인건비 가이드라인 적용	7,500	2,500	2,500	2,500
	I-2. 법정수당 체계 개선	13,670	4,428	4,555	4,687
	I-2-① 명절휴가비	7,110	2,282	2,369	2,459
	I-2-② 가족수당	840	280	280	280
	I-2-③ 시간외근무 수당	5,720	1,866	1,906	1,948
	I-3. 대전시 자체 수당 체계 개선	37,985	11,191	12,662	14,132
	I-3-① 정액 급식비	16,181	3,923	5,394	6,864
	I-3-② 종사자 특별수당	20,004	6,668	6,668	6,668
	I-3-③ 관리업무 수당	1,800	600	600	600
	I-4. 인사 관리 체계 구축	-	-	-	-
		<b>소계</b>	<b>5,742</b>	<b>1,782</b>	<b>1,910</b>
II. 근로환경 개선	II-1. 안전 관리 체계 구축	336	106	112	118
	II-1-① 권익지원사업	182	55	61	67
	II-1-② 상해보험료	129	43	43	43
	II-1-③ 법률노무 상담 서비스	25	8	8	8
	II-2. 건강 관리 체계 구축	1,710	554	569	586
	II-2-① 종합건강검진비 지원	1,200	400	400	400
	II-2-② 힐링심리지원 서비스	510	154	169	186
	II-3. 휴가제도 개선	150	50	50	50
	II-3-① 자녀 돌봄보육 휴가	-	-	-	-
	II-3-② 유급병가	150	50	50	50
	II-3-③ 건강검진 휴가	-	-	-	-
	II-3-④ 장기근속 휴가	-	-	-	-
	II-4. 대체인력 지원사업	3,546	1,071	1,179	1,296
	<b>소계</b>	<b>3,614</b>	<b>1,195</b>	<b>1,205</b>	<b>1,214</b>
III. 역량 강화와 지위 향상	III-1. 교육체계 구축	614	195	205	214
	III-1-① 사회서비스 종사자 역량 강화 교육	146	44	48	53
	III-1-② 보수교육 및 전문교육비 지원	304	101	101	101
	III-1-③ 단체연수 지원	165	50	55	60
	III-2. 사회적 인정 체계 구축	3,000	1,000	1,000	1,000
	III-2-① 복지포인트 지급	3,000	1,000	1,000	1,000
III-2-② 종사자 표창	-	-	-	-	

## 2. 제3차(2021~2023)와 제4차(2024~2026) 처우개선 지원계획의 비교

- 제4차(2024~2026) 대전광역시 사회복지사 등의 처우개선 지원계획(안)은 제3차(2021~2023) 사회복지사 등의 처우개선 지원계획을 보완·확대·발전하는 방향으로 설정하고자 노력하였음
  
- 사회복지사 등의 처우개선 지원계획의 목표는 법률과 조례에 따라 사회복지사 등에 대한 처우를 개선하고 신분보장을 강화하여 사회복지사 등의 지위를 향상하도록 하는 것을 그대로 유지하고자 하였음
  - 추진 전략은 제3차 처우개선 지원계획에서 추구하였던 전략체계는 유지하되 추진 전략 명을 변경하고 세부 과제를 보완하고자 하였음
  - 추진 전략 I. 대전형 임금체계 구축은 제3차 지원계획의 보수 수준 향상의 전략 명을 수정하여 종사자가 요구하는 임금체계 구축에 집중하여 개선할 수 있도록 변경하였음
  - 추진 전략 II. 근로환경 개선은 제3차 지원계획의 추진 전략을 유지하였고, 세부 과제는 4개의 세부 과제로 분류하여 제시하였음
  - 추진 전략 III. 역량 강화와 지위 향상은 제3차 지원계획의 추진 전략의 방향성은 유지하되, 추진 전략 명을 법률과 조례의 취지에 맞게 수정하였음
  
- 추진 전략 I. 대전형 임금체계 구축은 제3차 처우개선 지원계획에서는 6개 과제였으나, 이번에는 4개의 세부 과제로 정리하여 제시하였음
  - 제3차 처우개선 지원계획에서는 명절휴가비, 가족수당 등을 받지 못하는 종사자에게 시비를 확보하여 지원하였고, 모든 종사자에게 정액 급식비를 신설하여 지원하였음. 시간외근무 수당은 지원계획(안)에서는 제안하였으나, 실제 계획에서는 추진하지 않음. 다만, 일부 시설유형과 종류에 따라 시간외근무 수당 지급 기준이 상향되었음. 종사자 특별수당은 기존 지급 기준을 유지하고 있음. 단일임금체계 구축은 연구는 이루어졌으나, 이후 구체적인 정책은 이루어지지 않음

- 제4차 처우개선 지원계획에서는 세부 과제로 보건복지부 인건비 가이드라인 적용, 법정수당 체계 개선, 대전시 자체 수당 체계 개선, 인사 관리 체계 구축 등을 제안하였음. 이는 종사자의 욕구에 기반하여 인건비 가이드라인 준수에 목표를 두었으며, 각종 수당 체계 개편을 통해 수당에 따른 보수격차를 해소하고자 하였음. 또한, 승진 체계 구축을 통해 승진 체계에 따른 보수격차를 해소하고자 하였음
  - 법정수당 체계 중 명절휴가비는 정액으로 받는 종사자의 지급 기준을 지침에 맞게 개선하고자 제안하였고, 시간외근무 인정 시간 기준이 없어 시간외근무 수당을 받지 못하는 종사자의 처우를 개선하고자 하였음. 모든 종사자에게 지급하는 정액 급식비는 현실화를 위해 지속해서 증액하는 방안을 제안하였음. 또한, 상박 하후 구조인 임금체계를 개선하고자 관리업무 수당을 신설하여 시설장의 처우개선을 제안하였음
- 추진 전략 II. 근로환경 개선은 제3차 처우개선 지원계획에서 추진하였던 과제를 개선하여 추진하고자 노력하였음
- 제3차 처우개선 지원계획에서는 안전 관리 체계 구축, 상해 보험료 지원, 힐링 및 심리지원, 법률노무 상담 서비스, 대체인력 지원사업, 자녀 돌봄·보육 휴가, 유급 병가제도 등을 추진하였고, 종사자 인력 충원도 일부 이루어졌음
  - 이번 지원계획에서는 제3차 처우개선 지원계획에서 추진한 세부 과제를 유사한 목적별로 묶어 하나의 세부 과제로 제시하였음. 즉, 권익지원 사업, 상해 보험료, 법률·노무 상담 서비스는 안전 관리 체계 구축으로, 종합건강검진비 지원과 힐링·심리지원 서비스는 건강관리 체계 구축으로, 다양한 휴가제도는 휴가제도 개선으로 묶어 세부 과제로 제시하였음
  - 안전 관리 체계 구축 사업 중 권익지원 사업은 확대를, 상해 보험료는 보험료 분담 방식 개선을 제안하였음. 건강관리 체계 구축을 위해 종합건강검진비 지원을 제안하였음. 다양한 휴가제도를 개선하여 종사자의 일·생활 양립을 지원하고자 하였으며, 건강검진 휴가 신설을 제안하였음

- 추진 전략 III. 역량 강화와 지위 향상은 제3차 처우개선 지원계획에서 추진 하였던 과제를 개선하고, 신규 과제도 제안하여 보완하였음
  - 제3차 처우개선 지원계획에서는 전문성 강화 교육, 보수 교육 및 전문교육비 지원, 단체연수 지원, 장기근속 휴가, 우수종사자 표창 등을 추진하였음. 코로나19로 인해 교육 및 단체연수 등은 수행 과정 중 어려움이 많았던 것으로 나타남
  - 제4차 처우개선 지원계획에서는 교육체계 구축과 사회적 인정 체계 구축이라는 2개의 세부 과제를 설정하였음. 교육체계 구축에서는 기존 과제를 유지하되, 보수교육비와 단체연수 지원을 강화하고자 하였음. 보수교육비 지원은 지원 대상과 범위 확대를 제안하였음. 또한 사회적 인정 체계 구축에서는 복지포인트 지급을 신규 과제로 제안하였고, 종사자 표창의 내용도 개선하도록 제안하였음
  
- 제4차 처우개선 지원계획에서 새롭게 제안한 과제를 정리하면 관리업무 수당, 인사 관리 체계 구축, 종합건강검진비 지원, 건강검진 휴가, 복지포인트 지급 등임
  - 추진 전략 I. 대전형 임금체계 구축에서는 법정수당과 대전시 자체 수당을 보완 하면서 관리업무 수당을 신설하여 시설장의 처우개선을 하고자 하였음. 또한, 인사 관리 체계 구축을 통해 승진 체계를 제안하였음
  - 추진 전략 II. 근로환경 개선에서는 종합건강검진비 지원과 건강검진 휴가를 신설하여 종사자의 건강관리를 위한 처우개선을 하고자 하였음
  - 추진 전략 III. 역량 강화와 지위 향상에서는 복지포인트 지급을 통해 사회복지시설 종사자의 사회적 인정 체계를 구축하고자 하였음
  
- 제4차 처우개선 지원계획에서는 대전형 임금체계 구축, 근로환경 개선, 역량 강화와 지위 향상의 3가지 추진 전략과 함께 처우개선 지원계획 기반 구축을 제안하였음
  - 기반 구축을 위해 처우개선 지원계획 지침 제작과 홍보 강화, 처우개선 지원계획 모니터링체계 구축, 다양한 영역의 종사자 처우 실태조사 추진, 처우개선을 위한 시-구-시설 간 소통 창구 개설 등을 통해 제4차 처우개선 지원계획이 잘 추진될 수 있도록 하였음

## 제2절 추진 전략별 처우개선 지원계획(2024~2026)(안)

### 1. 추진 전략 1. 대전형 임금체계 구축

- 대전형 사회복지시설 종사자 임금체계는 기본급 권고기준, 법정수당 체계, 대전시 자체 수당 체계, 인사 관리 체계가 함께 구축되어야 함
  - 사회복지시설의 유형과 종류에 따라 다른 인건비 가이드라인을 적용함에 따른 인건비 격차를 해소하기 위해 모든 종사자에게 보건복지부 사회복지시설 종사자 인건비 가이드라인을 적용하는 것이 가장 기본적이고 시급하게 필요함
  - 명절휴가비, 가족수당, 시간외근무 수당 등 법정수당의 지급 기준과 지급 원칙이 같지 않아 발생하는 보수격차를 해소하기 위해 법정수당 체계를 개선할 필요가 있음
  - 대전광역시에서 사회복지시설 종사자의 처우개선을 위해 지급하고 있는 정액 급식비의 지급 기준 상향, 시설장의 관리업무 수행에 따른 관리업무 수당 신설, 종사자 특별수당 등을 개선 또는 신규 사업으로 추진할 필요가 있음
  - 사회복지시설 유형과 종류마다 승진 체계가 다르고, 사회복지시설 종사자의 직종마다 직위 체계가 달라 승진 자체가 불가능한 경우도 발생하여 이를 개선할 필요가 있음
  
- 추진 전략 1. 대전형 임금체계 구축에 따른 소요 예산은 3년간 총 59,155백만원으로 추정됨. 연도별로는 2024년 18,119백만원, 2025년 19,717백만원, 2026년 21,319백만원으로 추정됨
  - 보건복지부 인건비 가이드라인 적용에 따른 소요 예산은 3년간 7,500백만원으로 추정됨. 법정수당 체계 개선에 따른 소요 예산은 3년간 13,670백만원, 대전시 자체 수당 체계 개선에 따른 소요 예산은 37,985백만원으로 추정됨. 인사 관리 체계 구축을 위해서는 승진관리 체계 설정 후 추후 추계가 필요함

〈 표 5-2 〉 추진 전략 1. 대전형 임금체계 구축 소요 예산

단위: 백만원

세부 과제	계	2024년	2025년	2026년
계	59,155	18,119	19,717	21,319
1-1. 보건복지부 인건비 가이드라인 적용	7,500	2,500	2,500	2,500
1-2. 법정수당 체계 개선	13,670	4,428	4,555	4,687
1-2-① 명절휴가비	7,110	2,282	2,369	2,459
1-2-② 가족수당	840	280	280	280
1-2-③ 시간외근무 수당	5,720	1,866	1,906	1,948
1-3. 대전시 자체 수당 체계 개선	37,985	11,191	12,662	14,132
1-3-① 정액 급식비	16,181	3,923	5,394	6,864
1-3-② 종사자 특별수당	20,004	6,668	6,668	6,668
1-3-③ 관리업무 수당	1,800	600	600	600
1-4. 인사 관리 체계 구축	-	-	-	-

### 1) 보건복지부 사회복지시설 종사자 인건비 가이드라인 적용

- 사회복지시설 종사자가 요구하는 인건비 기본급 권고기준은 매년 보건복지부에서 권고하는 「사회복지시설 종사자 인건비 가이드라인」 임
  - 사회복지시설(생활시설, 이용시설) 종사자 기본급 권고 기준, 사회복지이용시설 종사자 의료직 기본급 권고기준, 사회복지이용시설 사무직 기본급 권고기준, 사회복지이용시설 종사자 관리직 기본급 권고기준 등임
  - 개별 법령이나 지침에 따라 적용하는 인건비 가이드라인 수준이 보건복지부에서 권고하는 사회복지시설 종사자 인건비 가이드라인보다 낮아서 보건복지부 사회복지시설 종사자 인건비 가이드라인 준수를 요구하는 것임
  - 보건복지부 인건비 가이드라인은 생활시설과 이용시설이 동일 수준으로 제시하고 있고, 직종별로 인건비 가이드라인을 제시하고 있어 시설유형과 직종에 따라 보건복지부 사회복지시설 종사자 인건비 가이드라인을 준수하는 것이 원칙임
- 사회복지직 기본급 권고기준
  - 현재 사회복지 생활시설과 이용시설의 사회복지직 인건비 기본급 권고기준은 동일함. 다만, 장애인복지관은 관장과 1급 사이에 사무국장 직급의 보수체계가 추가

로 있어, 생활시설과 이용시설의 관장과 부장 사이의 보수 수준을 보임

- 즉, 2023년 사회복지(생활시설, 이용시설) 종사자 기본급 권고기준을 사용하는 사회복지직은 보수 수준에 문제가 없음. 다만, 개별 법령과 지침에 따라 다른 기본급 권고기준을 따르는 경우는 대부분 권고기준이 낮아 상대적으로 보수 수준이 낮은 것으로 나타남. 예를 들어 장애인거주시설 인건비 가이드라인은 보건복지부 생활시설 종사자 기본급 권고기준보다 낮음
- 따라서 현재 2023년 사회복지(생활시설, 이용시설) 종사자 기본급 권고기준을 따르지 못하는 사회복지직 종사자의 인건비 가이드라인을 2023년 사회복지(생활시설, 이용시설) 종사자 기본급 권고기준에 따라 지급하여야 함

〈 2023년 사회복지시설(생활시설, 이용시설) 종사자 기본급 권고기준 〉

단위: 원/월

생활시설	원장	-	사무국장	과장/생활복지사	선임생활지도원	생활지도원
(사회, 노인)이용시설_사회복지직	관장	-	부장	과장	선임사회복지사	사회복지사
(장애인)이용시설_일반직	관장	사무국장	1급	2급	3급	4급
1호봉	2,727,800	2,575,500	2,455,500	2,267,000	2,159,800	2,073,500
5호봉	3,148,900	2,956,700	2,823,500	2,584,800	2,399,500	2,265,300
10호봉	3,806,400	3,588,500	3,433,200	3,136,000	2,861,500	2,673,300
15호봉	4,347,300	4,089,100	3,944,900	3,581,900	3,259,100	2,979,600
20호봉	4,718,600	4,445,900	4,301,900	3,914,900	3,570,200	3,284,700
25호봉	4,997,100	4,714,400	4,574,700	4,165,700	3,810,500	3,516,400
30호봉	5,170,000	4,892,800	4,760,700	4,337,400	3,976,500	3,669,600
31호봉	-	4,905,100	4,781,300	4,365,300	4,006,900	3,699,000

□ 의료직 기본급 권고기준

- 의료직의 기본급 권고기준은 생활시설과 이용시설이 다르게 적용하고 있음. 생활시설은 직위 분류에 따라 간호사는 과장 및 생활복지사, 간호조무사는 생활지도원의 직위를 부여하고 있음. 이용시설은 의료직 기본급 권고기준에 따라 의료직 4급~1급의 4개 직급 체계를 설정하고 있고, 최초 직급 부여 기준은 간호사, 물리치료사, 작업치료사, 특수교사 등은 의료직 3급, 간호조무사는 의료직 4급을 부여함

〈 2023년 사회복지시설 종사자(의료직)의 입직 시 직급 부여 기준 〉

직급	생활시설	이용시설
간호사 등	과장 및 생활복지사	의료직 3급
간호조무사 등	생활지도원	의료직 4급

※ (생활시설 지침) 2023년 보건복지부 사회복지시설 종사자 인건비 가이드라인 직위 분류 예시

※ (이용시설 지침) 2020년 사회복지이용시설(사회, 노인) 종사자 기본급 권고 기준(의료직) / 의료직: 간호사, 간호조무사, 특수교사, 물리치료사, 임상심리사 등 / 최초 직급 부여: 간호사, 물리치료사, 작업치료사, 특수교사 → 3급, 간호조무사 → 4급

- 생활시설과 이용시설의 의료직은 입직 시 부여되는 직위가 다르고, 다른 인건비 권고기준을 적용받기에 보수격차가 발생함. 현재 수준에서는 시설유형에 따라 다르다 하더라도 보건복지부 기본급 권고기준보다 낮은 인건비 권고기준을 사용하는 경우는 이를 상향하여 보건복지부 기본급 권고기준을 적용해야 함
- 즉, 생활시설의 경우 보건복지부 사회복지시설(생활시설, 이용시설) 종사자 기본급 권고기준보다 낮은 가이드라인을 사용하는 경우는 상향하여 보건복지부 기본급 권고기준을 따라야 함. 또한, 이용시설의 경우에도 사회복지이용시설 기본급 권고기준(의료직)보다 낮은 가이드라인을 사용하는 경우는 상향하여 보건복지부 기본급 권고기준(의료직)을 따라야 함
- 다만, 향후 시설유형과 관계없이 의료직은 같은 인건비 가이드라인을 적용하는 것이 바람직하며, 다른 직종의 보수 수준, 승진체계 등을 고려할 때 사회복지이용시설 기본급 권고기준(의료직)을 적용하는 것이 타당할 것으로 판단됨

〈 2023년 사회복지시설(생활시설, 이용시설) 종사자 기본급 권고기준 〉

단위: 원/월

생활시설	원장	사무국장	과장, 생활복지사	선임 생활지도원	생활지도원
1호봉	2,727,800	2,455,500	2,267,000	2,159,800	2,073,500
5호봉	3,148,900	2,823,500	2,584,800	2,399,500	2,265,300
10호봉	3,806,400	3,433,200	3,136,000	2,861,500	2,673,300
15호봉	4,347,300	3,944,900	3,581,900	3,259,100	2,979,600
20호봉	4,718,600	4,301,900	3,914,900	3,570,200	3,284,700
25호봉	4,997,100	4,574,700	4,165,700	3,810,500	3,516,400
30호봉	5,170,000	4,760,700	4,337,400	3,976,500	3,669,600
31호봉	-	4,781,300	4,365,300	4,006,900	3,699,000

※ 직위분류 예시: 간호사(과장 및 생활복지사), 간호조무사(생활지도원)

※ 촉탁의사 기본급 권고기준: 2,989,600원

〈 2023년 사회복지이용시설 종사자 기본급 권고기준(의료직) 〉

단위: 원/월

호봉	의료직 1급	의료직 2급	의료직 3급	의료직 4급
1호봉	2,159,900	2,106,100	2,067,900	2,050,200
5호봉	2,371,200	2,310,200	2,248,900	2,220,200
10호봉	2,943,700	2,747,000	2,648,000	2,561,900
15호봉	3,306,700	3,118,900	3,015,000	2,907,800
20호봉	3,579,500	3,391,600	3,272,400	3,196,100
25호봉	3,842,500	3,653,500	3,535,000	3,423,300
30호봉	4,037,400	3,806,300	3,709,300	3,557,500

※ 의료직: 간호사, 간호조무사, 특수교사, 물리치료사, 작업치료사, 임상심리사 등  
 ※ 최초 직급 부여: 간호사, 물리치료사, 작업치료사, 특수교사 → 3급 / 간호조무사 → 4급

□ 사무직 기본급 권고기준

- 사무직의 기본급 권고기준은 생활시설과 이용시설이 다르게 적용하고 있음. 생활 시설은 직위 분류에 따라 생활지도원의 직위에, 이용시설은 사무직 기본급 권고 기준에 따라 사무직 4급~1급의 4개 직급 체계를 설정하고 있음

〈 2023년 사회복지시설 종사자(사무직, 사무원)의 입직 시 직급 부여 기준 〉

직급	생활시설	이용시설
사무직(사무원)	생활지도원(사무원)	사무직 4급~1급

※ (생활시설 지침) 2023년 보건복지부 사회복지시설 종사자 인건비 가이드라인 직위 분류 예시  
 ※ (이용시설 지침) 2023년 사회복지이용시설 기본급 권고 기준(사무직) / 사무직: 서무, 경리, 전산담당

- 생활시설과 이용시설의 사무직은 입직 시 부여되는 직위가 다르고, 다른 인건비 권고기준을 적용받기에 보수격차가 발생함. 현재 수준에서는 시설유형에 따라 다르다 하더라도 보건복지부 기본급 권고기준보다 낮은 인건비 권고기준을 사용하는 경우는 이를 상향하여 보건복지부 기본급 권고기준을 적용해야 함
- 즉, 생활시설의 경우 보건복지부 사회복지시설(생활시설, 이용시설) 종사자 기본급 권고기준보다 낮은 가이드라인을 사용하는 경우는 상향하여 보건복지부 기본급 권고기준을 따라야 함. 또한, 이용시설의 경우에도 사회복지이용시설 기본급 권고기준(사무직)보다 낮은 가이드라인을 사용하는 경우는 상향하여 보건복지부

기본급 권고기준(사무직)을 따라야 함

- 다만, 향후 시설유형과 관계없이 사무직은 같은 인건비 가이드라인을 적용하는 것이 바람직하며, 다른 직종의 보수 수준, 승진 체계 등을 고려할 때 사회복지이용시설 기본급 권고기준(사무직)을 적용하는 것이 타당할 것으로 판단됨

〈 2023년 사회복지생활시설 사무원과 사회복지이용시설 사무직 기본급 권고기준 〉

단위: 원/월

호봉	생활시설	이용시설			
	생활지도원(사무원)	사무직 1급	사무직 2급	사무직 3급	사무직 4급
1호봉	2,073,500	2,092,900	2,074,400	2,061,300	2,042,900
5호봉	2,265,300	2,317,300	2,291,400	2,273,000	2,232,000
10호봉	2,673,300	2,870,100	2,709,400	2,660,500	2,627,400
15호봉	2,979,600	3,201,700	3,062,000	2,970,500	2,902,400
20호봉	3,284,700	3,475,500	3,335,300	3,227,700	3,170,200
25호봉	3,516,400	3,739,600	3,586,500	3,481,300	3,409,300
30호봉	3,669,600	3,963,900	3,752,000	3,660,500	3,545,800
31호봉	3,699,000	4,008,700	3,784,900	3,689,400	3,567,300

※ (생활시설 직위 분류) 사무원의 직위는 생활지도원으로 함 / (이용시설 직첩) 사무직: 서무, 경리, 전산 담당

□ 관리직 기본급 권고기준

- 관리직의 기본급 권고기준은 생활시설과 이용시설이 다르게 적용하고 있음. 생활시설은 관리직으로 단일직급체계이고, 이용시설은 관리직 기본급 권고기준에 따라 관리직 4급~1급의 4개 직급 체계를 설정하고 있음
- 즉, 생활시설의 경우 보건복지부 사회복지시설(생활시설, 이용시설) 종사자 기본급 권고기준보다 낮은 가이드라인을 사용하는 경우는 상향하여 보건복지부 기본급 권고기준을 따라야 함. 또한, 이용시설의 경우에도 사회복지이용시설 기본급 권고기준(관리직)보다 낮은 가이드라인을 사용하는 경우는 상향하여 보건복지부 기본급 권고기준(관리직)을 따라야 함
- 다만, 향후 시설유형과 관계없이 관리직은 같은 인건비 가이드라인을 적용하는 것이 바람직하며, 다른 직종의 보수 수준, 승진 체계 등을 고려할 때 사회복지이용시설 기본급 권고기준(관리직)을 적용하는 것이 타당할 것으로 판단됨. 즉,

생활시설과 이용시설 관리직의 기본급 권고기준은 다르나, 생활시설 관리직의 기본급 권고기준은 이용시설 관리직 3급의 권고기준과 같은 수준임

### 〈 2023년 사회복지생활시설과 이용시설 관리직 기본급 권고기준 〉

단위: 원/월

호봉	생활시설	이용시설			
	관리직	관리직 1급	관리직 2급	관리직 3급	관리직 4급
1호봉	2,032,100	2,069,900	2,051,000	2,032,100	2,010,600
5호봉	2,190,300	2,279,100	2,212,500	2,190,300	2,144,600
10호봉	2,543,800	2,745,300	2,583,200	2,543,800	2,441,300
15호봉	2,809,500	3,095,600	2,911,200	2,809,500	2,719,900
20호봉	3,060,500	3,362,300	3,165,100	3,060,500	2,967,400
25호봉	3,342,900	3,634,100	3,406,800	3,342,900	3,254,200
30호봉	3,521,600	3,914,400	3,609,800	3,521,600	3,453,300
31호봉	3,557,800	3,955,200	3,647,400	3,557,800	3,477,400

※ (생활시설 지참) 관리직: 관리인, 경비원 등

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

#### □ 기능직 기본급 권고기준

- 기능직은 생활시설과 이용시설의 기본급 권고기준은 다르게 제시하고 있으나, 생활시설 기능직과 이용시설 관리직 4급의 보수 수준은 같음. 다만, 생활시설의 기능직은 단일직급체계이며, 이용시설의 기능직은 관리직을 준용하여 적용하고 있어 관리직 4급~1급까지의 4개 직급 체계임
- 생활시설의 경우 보건복지부 사회복지시설(생활시설, 이용시설) 종사자 기본급 권고기준보다 낮은 가이드라인을 사용하는 경우는 상향하여 보건복지부 기본급 권고기준을 따라야 함. 또한, 이용시설의 경우에도 사회복지이용시설 기본급 권고기준(관리직)보다 낮은 가이드라인을 사용하는 경우는 상향하여 보건복지부 기본급 권고기준(관리직)을 따라야 함
- 다만, 향후 시설유형과 관계없이 기능직은 같은 인건비 가이드라인을 적용하는 것이 바람직하며, 다른 직종의 보수 수준, 승진 체계 등을 고려할 때 사회복지이용시설 기본급 권고기준(관리직)을 적용하는 것이 타당할 것으로 판단됨

< 2023년 사회복지생활시설 기능직과 이용시설 관리직 기본급 권고기준 >

단위: 원/월

호봉	생활시설	이용시설			
	기능직	관리직 1급	관리직 2급	관리직 3급	관리직 4급
1호봉	2,010,600	2,069,900	2,051,000	2,032,100	2,010,600
5호봉	2,144,600	2,279,100	2,212,500	2,190,300	2,144,600
10호봉	2,441,300	2,745,300	2,583,200	2,543,800	2,441,300
15호봉	2,719,900	3,095,600	2,911,200	2,809,500	2,719,900
20호봉	2,967,400	3,362,300	3,165,100	3,060,500	2,967,400
25호봉	3,254,200	3,634,100	3,406,800	3,342,900	3,254,200
30호봉	3,453,300	3,914,400	3,609,800	3,521,600	3,453,300
31호봉	3,477,400	3,955,200	3,647,400	3,557,800	3,477,400

※ (생활시설 지침) 기능직: 조리원, 위생원 등 / (이용시설 지침) 관리직: 노무, 운전기사, 고용직(청소, 취사 및 세탁 등 해당 업무가 가능한 자), 장애인복지관의 기능직, 고용직은 관리직을 준용하여 적용

- 2023년 사회복지시설 종사자 인건비 현황 자료의 종사자 3,551명의 인건비 자료에 근거하여 2023년 보건복지부 인건비 가이드라인을 적용할 경우 소요되는 예산은 총 7,450백만원으로 추정됨
- 2023년 사회복지시설 종사자 인건비 현황 자료는 사회복지시설 수는 495개소, 사회복지시설 종사자 수는 3,551명임. 사회복지시설 수가 가장 많은 시설 종류는 아동복지시설로 177개소이며, 그다음으로는 장애인복지시설이 159개소임. 종사자 수가 가장 많은 시설 종류는 장애인복지시설이 1,503명이며, 그다음으로는 아동복지시설 768명임
- 사회복지시설 종사자의 처우개선 1순위 요구사항은 보수 수준을 보건복지부 사회복지시설 종사자 인건비 가이드라인에 맞추는 것임. 이를 위해 소요되는 예산은 총 7,450백만원으로 추정됨. 추정액은 2023년 현재 보건복지부 사회복지시설 종사자 인건비 가이드라인을 기준으로 함
- 사회복지시설 종류별로는 아동복지시설이 3,545백만원으로 가장 많고, 그다음으로는 장애인복지시설 2,380백만원, 정신건강증진시설 514백만원, 청소년복지시설

277백만원, 노인복지시설 251백만원, 지역자활센터 131백만원, 가족센터 128백만원의 순으로 나타남. 시설 종류 중 아동복지시설, 장애인복지시설, 정신건강증진시설 내에서 세부 종류에 따라 현재 보수 수준이 보건복지부 인건비 가이드라인에 못 미치는 시설과 종사자 수가 많은 것을 알 수 있음

- 본 소요 예산 추정에는 기본급, 명절휴가비, 가족수당, 시간외근무 인정 시간 기준에 따른 시간외근무 수당, 정액 급식비, 종사자 특별수당, 기타 수당, 사회보험료, 퇴직적립금이 포함된 예산임. 다만, 시간외근무 인정 시간 기준이 없는 시설은 시간외근무 수당이 포함되지 않았음

#### 〈 보건복지부 인건비 가이드라인 적용 시 소요 예산(2023년 인건비 기준) 〉

단위: 개소, 명, 백만원(연)

구분	전체		개선 대상		
	시설 수	종사자 수	시설 수	종사자 수	소요 예산
전체	495	3,551	310	1,886	7,450
노인복지시설	28	222	16	60	251
아동복지시설	177	768	163	453	3,545
장애인복지시설	159	1503	74	881	2,380
정신건강증진시설	43	354	4	136	514
노숙인시설	8	77	-	-	-
사회복지관	21	261	-	-	-
지역자활센터	5	46	5	46	131
다함께돌봄센터	22	51	22	51	55
성매매피해지원시설	4	34	4	34	59
성폭력피해보호시설	4	26	4	26	40
가정폭력보호시설	5	44	5	44	70
한부모가족복지시설	6	30	-	-	-
가족센터(가족센터, 다문화가족지원센터)	4	74	4	74	128
청소년복지시설	9	61	9	61	277

## 2) 법정수당 체계 개선

- 사회복지시설 종사자에게 적용하고 있는 법정수당은 명절휴가비, 가족수당, 시간외근무 수당임. 법정수당의 지급 체계가 달라 보수격차가 발생하므로 이를 개선할 필요가 있음
- 보건복지부 인건비 가이드라인에서 제시하고 있는 사회복지시설 종사자 수당 기준을 살펴보면 명절휴가비는 재직 중인 종사자에게 봉급액의 120%를 지급함. 가족수당은 부양가족이 있는 종사자에게 가족 구성원에 따라 지급함. 시간외근무 수당은 규정된 근무 시간 외에 연장근로를 한 종사자에게 연장근로 시간당 지급액을 산정하여 지급함

### 〈 사회복지시설 종사자 수당 기준 〉

수당의 종류	지급 대상	지급액	지급회수 및 지급일
명절휴가비	재직 중인 종사자(육아휴직, 병가 휴직 등 장기 휴직 제외)	봉급액의 120%	봉급액의 60%씩 연 2회, 설과 추석에 속한 달의 보수지급일(또는 설과 추석 전 15일 이내에 관정이 정한 날)
가족수당	부양가족이 있는 종사자	- 배우자: 월 40,000원 - 배우자 및 자녀를 제외한 부양가족(직계존속비속 등): 1명당 월 20,000원 - 자녀: 첫째 월 30,000원, 둘째 월 70,000원, 셋째 이후 자녀 월 110,000원	매월 급여 지급일에 지급(세부 기준은 공무원 보수 등의 업무 지침 준용)
시간외근무 수당 등	규정된 근무 시간 외에 연장근로를 한 종사자	연장근로 시간당 [통상임금(보수월액)×1/209×1.5]	연장근로를 한 다음 달 보수지급일(단, 12월은 당월에 지급)

- 명절휴가비의 경우, 대전광역시 소재 사회복지시설의 대부분은 지침에 따라 봉급액의 120%를 지급하고 있음. 그러나 아동복지시설 중 가정위탁지원센터, 지역아동센터, 다함께돌봄센터, 아동보호전문기관, 학대피해아동쉼터, 아동공동생활가정의 종사자와 성매매피해지원시설, 성폭력피해보호시설, 가정폭력보호시설, 건강가정지원센터, 다문화가족지원센터, 청소년복지시설 등의 종사자에게 대전광역시의 정책에 따라 정액으로 지급하고 있음
- 즉, 대전광역시는 인건비가 분리되어 있지 않고, 처우 수준이 상대적으로 낮은 시

설의 종사자 처우개선을 위해 명절휴가비의 예산을 별도 편성하여 정액으로 지원하고 있음. 다만, 대부분의 사회복지시설 종사자처럼 명절휴가비 지급 기준인 봉급액의 120%로 지급할 수 있도록 개선해야 함

#### 〈 명절휴가비 정액 지급현황 〉

시설유형	규모	지급기준
아동복지시설 중 가정위탁지원센터, 지역아동센터, 다함께돌봄센터, 아동보호전문기관, 학대피해아동쉼터, 아동공동생활가정	192개소, 536명	90만원 × 2회 = 연 180만원
가족센터(다문화가족지원센터, 건강가정지원센터)	5개소, 93명	
청소년복지시설	9개소, 61명	
성매매피해지원시설, 성폭력피해보호시설, 가정폭력보호시설	17개소, 125명	70만원 × 2회 = 연 140만원
<b>계</b>	<b>223개소, 815명</b>	

- 가족수당의 경우, 인건비가 분리되어 있지 않아 가족수당을 책정하지 못하고 있던 시설의 모든 종사자에게 대전광역시에서 별도 예산을 책정하여 지급하고 있음. 그동안 가족수당을 받지 못했던 아동복지시설 중 지역아동센터, 다함께돌봄센터, 가정위탁지원센터, 아동보호전문기관, 학대피해아동쉼터, 아동공동생활가정의 종사자와 성매매피해지원시설, 성폭력피해보호시설, 가정폭력보호시설, 청소년복지시설 종사자에게 지급하고 있음. 따라서 대전광역시는 부양가족이 있는 종사자 중 가족수당 지급 대상에게 모두 지급하고 있음

#### 〈 대전광역시 자체 수당 편성 가족수당 지급 종사자 현황 〉

시설유형	규모	지급현황
아동복지시설 중 가정위탁지원센터, 지역아동센터, 다함께돌봄센터, 아동보호전문기관, 학대피해아동쉼터, 아동공동생활가정	192개소, 536명	부양가족이 있는 종사자 중 가족수당 지급 해당자
청소년복지시설	9개소, 61명	
성매매피해지원시설, 성폭력피해보호시설, 가정폭력보호시설	17개소, 125명	
<b>계</b>	<b>218개소, 722명</b>	218개소, 300명 / 연 280백만원

- 시간외근무 수당의 경우, 근로기준법에 따라 규정된 근무 시간 외에 연장근로를 한 종사자에게 시간외근무 수당을 지급하여야 함에도 시간외근무 수당 책정을 하지 못하여 지급하지 못하는 시설이 있음. 또한, 시설유형과 교대근무 여부에 따라

시간외근무 수당 인정 시간 기준이 달라 사회복지시설 종사자에 따라서는 최소 0시간에서 최대 40시간의 시간외근무 수당을 지급하고 있음. 문제점은 사회복지시설 종사자가 시간 외 근로에도 불구하고 시간외근무 수당을 지급하지 못하는 것임. 아울러 사회복지시설 유형과 종류에 따라 시간 외 근로 인정 시간 기준이 다르다는 점은 개선이 필요함

- 2022년 대전광역시 사회복지시설 종사자 처우 실태조사에서 사회복지시설 중 32.1%는 시간외근무에 따른 수당을 지급하지 못하고 있으며 특히, 국비지원시설 중 61.4%는 시간외근무 수당을 지급하지 못하는 것으로 나타남. 종사자 중 72.6%는 시간외근무 수당을 받고 있으나, 나머지 27.4%는 받지 못하는 것으로 나타남. 아울러 수당 중 처우개선을 위해 강화 또는 신설이 필요한 수당으로 복지포인트, 연가보상비 다음으로 시간외근무 수당의 순으로 나타남

〈 시간외근무 수당 인정 시간 기준 〉

근무형태		교대근무자	비교대근무자
시설유형	생활시설*	월 최소 0시간 ~ 최대 40시간	월 최소 0시간 ~ 최대 20시간
	이용시설**	월 최소 0시간 ~ 최대 15시간	

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

(1) 명절휴가비(지속 사업 / 개선)

- 사회복지시설 종사자 인건비 가이드라인에 따라 명절휴가비 지급

구분	내용
지급대상	재직 중인 종사자(육아휴직, 병가 휴직 등 장기 휴직 제외)
지급액	봉급액의 120%
지급회수 및 지급일	봉급액의 60%씩 연 2회, 설과 추석에 속한 달의 보수지급일(또는 설과 추석 전 15일 이내)

- 사회복지시설 종사자 중 명절휴가비를 정액으로 받는 사회복지시설 종사자의 지급기준을 인건비 가이드라인의 지급 기준(봉급액의 120%)으로 변경할 경우, 소요되는 예산은 2,444백만원으로 추정됨. 즉, 2023년 현재 기준으로 지급하고 있는

명절휴가비 총액은 1,417백만원이므로 지침에 따라 명절휴가비를 지급할 경우, 2023년 기준으로 992백만원이 증가할 것으로 추정됨

### 〈 명절휴가비 정액 지급현황 〉

시설유형	규모	지급기준	연간 지급액 (백만원)
아동복지시설 중 가정위탁지원센터, 지역아동센터, 다함께돌봄센터, 아동보호전문기관, 학대피해아동쉼터, 아동공동생활가정	192개소, 536명	90만원×2회	965
가족센터(다문화가족지원센터, 건강가정지원센터)	5개소, 93명		167
청소년복지시설	9개소, 61명		110
성매매피해지원시설, 성폭력피해보호시설, 가정폭력보호시설	17개소, 103명	70만원×2회	144
<b>계</b>	<b>223개소, 793명</b>		<b>1,417</b>

### 〈 명절휴가비 지급 기준 개선 시 소요 예산 〉

단위: 백만원

구분	N	2023년	제4차 처우개선 지원계획			
			계	2024년	2025년	2026년
<b>전체</b>	<b>803</b>	<b>1,236</b>	<b>7,111</b>	<b>2,282</b>	<b>2,369</b>	<b>2,459</b>
노인복지시설	5	3	35	11	12	12
아동복지시설	485	870	4,710	1,512	1,569	1,629
장애인복지시설	4	0	57	18	19	20
다함께돌봄센터	51	76	455	146	152	157
성매매피해지원시설	34	48	344	111	115	119
성폭력피해보호시설	26	36	248	80	83	86
가정폭력보호시설	44	61	416	134	139	144
가족센터	93	32	210	68	70	73
청소년복지시설	61	110	634	204	211	219

※ 명절휴가비 지급기준: 기본급 60% × 2회(설, 추석)

- 명절휴가비를 사회복지시설 종사자 지급 기준을 적용하지 않고, 정액으로 지급하는 것을 유지할 경우, 처우개선을 위해 현재 지급 기준을 연차별로 상향하여 지급할 필요가 있음. 현재 연 180만원(90만원×2회)의 지급 기준을 연차별로 연 220만원(110만원×2회), 연 260만원(130만원×2회), 연 300만원(150만원×2회) 등으로 상향하여 지급할 시 소요되는 예산은 다음의 표와 같음

● 제4차(2024~2026) 대전광역시 사회복지사 등의 처우개선 지원계획 수립 연구

〈 명절휴가비 정액 지급 시 소요 예산 〉

단위: 백만원

시설유형	지원 대상 (명)	2023년	제4차 처우개선 지원계획			
			계	2024	2025	2026
계	793	1,417	6,185	1,745	2,062	2,379
아동복지시설	536	965	4,181	1,179	1,394	1,608
가족센터	93	167	725	205	242	279
청소년복지시설	61	110	476	134	159	183
여성권익증진시설*	103	144	803	227	268	309

\* 성매매피해지원시설, 성폭력피해보호시설, 가정폭력보호시설

\* 2024년=110만원×2회, 2025년=130만원×2회, 2026년=150만원×2회

(2) 가족수당(지속 사업)

- 사회복지시설 종사자 인건비 가이드라인에 따라 가족수당 지급

구분	내용
지급대상	부양가족이 있는 종사자
지급액	- 배우자: 월 40,000원 - 배우자 및 자녀를 제외한 부양가족(직계존속비속 등): 1명당 월 20,000원 - 자녀: 첫째 월 30,000원, 둘째 월 70,000원, 셋째 이후 자녀 월 110,000원
지급회수 및 지급일	매월 급여 지급일에 지급(세부 기준은 공무원 기준 준용)

〈 대전광역시 자체 수당 편성 가족수당 지급 종사자 현황 〉

시설유형	규모	지급현황
아동복지시설 중 가정위탁지원센터, 지역아동센터, 다함께돌봄센터, 아동보호전문기관, 학대피해아동쉼터, 아동공동생활가정	192개소, 536명	부양가족이 있는 종사자 중 가족수당 지급 해당자
청소년복지시설	9개소, 61명	
성매매피해지원시설, 성폭력피해보호시설, 가정폭력보호시설	17개소, 103명	
계	218개소, 700명	218개소, 300명 / 연 280백만원

- 소요 예산: 840백만원

단위: 천원

구분	2023년	제4차 처우개선 지원계획			
		계	2024년	2025년	2026년
소요 예산	280,000	840,000	280,000	280,000	280,000

**(3) 시간외근무 수당(지속 사업 / 개선)**

- 시간외근무 수당은 법정수당이지만, 실제 시간외근무를 수행하지만 수당을 받지 못하거나, 시설유형과 종류, 근무 형태마다 인정 시간 기준이 달라 개선이 필요함. 즉, 시간외근무 인정 시간 기준 일원화와 시간외근무 인정 시간 기준이 없는 시설은 최소한의 기준을 설정하여 예산을 책정할 필요가 있음
- 시간외근무 수당 인정 시간 기준 개선(안)은 시설유형과 관계없이 교대근무 여부에 따라 교대 근무자는 월 최대 40시간, 비교대 근무자는 월 최대 20시간 내에서 인정 시간 기준을 설정하고 지원할 필요가 있음
- 다만, 일시에 모든 시설유형에서 시간외근무 인정 시간 기준을 상향 조정하기에는 예산상의 부담이 크므로 상대적으로 시간외근무 수당 인정 시간 기준이 없는 시설유형에서부터 점진적으로 증가시키는 방향으로 추진할 필요가 있음

**< 시간외근무 수당 인정 시간 기준 개선(안) >**

〈시간외근무 수당 인정 시간 기준(현재)〉			
근무 형태		교대 근무자	비교대 근무자
시설 유형	생활시설*	월 최소 0시간 ~ 최대 40시간	월 최소 0시간 ~ 최대 20시간
	이용시설**	월 최소 0시간 ~ 최대 15시간	

\* 생활시설의 인정 시간 기준은 지침에 명시되어 있으나, 일부 시설은 확보된 예산 범위에서 편성되기도 함. 또한, 시설 종류별 인정 시간 기준이 다름  
 \*\* 이용시설의 인정 시간 기준은 지침에 명확하게 명시되어 있지 않으며, 시설 종류별 인정 시간 기준이 다름



〈시간외근무 수당 인정 시간 기준 개선(안)〉			
근무 형태		교대 근무자	비교대 근무자
시설 유형	생활시설	월 최대 40시간	월 최대 20시간
	이용시설	-	월 최대 20시간

**< 타 시도 시간외근무 수당 지급 사례 >**

구분	내용
서울	일반직 근무자: 최대 월 15시간 / 교대근무자: 최대 월 40시간 / 시설장 제외
인천	이용시설: 월 12~15시간 / 생활시설: 교대근무자 월 30시간, 비교대 근무자 월 18시간
제주	이용시설: 월 20시간 생활시설: 시설 유형별, 종사자별 별도 지원 기준에 의함 (사무국장 월 20시간, 교대근무자 월 52시간, 기타 종사자 월 26시간)

- 사회복지시설 종사자 인건비 예산 편성자료에 의하면 시간외근무 인정 시간 기준이 있는 시설의 종사자는 74.0%, 인정 시간 기준이 없는 종사자는 26.0%로 나타남. 전체 종사자의 인정 시간 기준은 월평균 16.7시간이며, 비교대 근무자는 월평균 11.3시간, 교대 근무자는 월평균 29.6시간으로 나타남
- 시설 종류별 시간 외 근로 인정 시간 기준을 살펴보면, 지역자활센터, 다함께돌봄센터, 성매매피해지원시설, 성폭력피해보호시설, 가정폭력보호시설, 건강가정·다문화가족지원센터, 청소년복지시설 등은 인정 시간 기준이 없는 것으로 나타남

〈 시간외근무 인정 시간 기준 〉

단위: 시간/월

시설 종류	N	평균	중위수	최소값	최대값
노인복지시설	222	12.6	15	0	40
아동복지시설	767	11.0	0	0	30
장애인복지시설	1,501	24.6	20	0	40
정신건강증진시설	354	16.2	15	0	35
노숙인시설	77	17.6	15	5	40
사회복지관	261	11.6	13	0	13
지역자활센터	46	2.3	0	0	13
다함께돌봄센터	51	0.0	0	0	0
성매매피해지원시설	34	0.0	0	0	0
성폭력피해보호시설	26	0.0	0	0	0
가정폭력보호시설	44	1.1	0	0	10
한부모가족복지시설	30	15.0	15	15	15
건강가정·다문화가족지원센터	74	2.1	0	0	8
청소년복지시설	61	1.6	0	0	12
<b>전체</b>	<b>3,548</b>	<b>16.7</b>	<b>17</b>	<b>0</b>	<b>40</b>

- 시간외근무 인정 시간 기준이 없는 종사자 923명의 시간외근무 수당 지급을 위한 2023년도 통상임금을 산정하여 산출한 결과, 월 1시간(연 12시간)의 시간외근무 수당을 지급할 경우, 연간 365백만원이 소요될 것으로 추정됨. 월 5시간(연 60시간)의 시간외근무 수당을 지급할 경우, 연간 1,827백만원이 소요될 것으로 추정됨,

월 10시간(연 120시간)의 시간외근무 수당을 지급할 경우, 연간 3,654백만원이 소요될 것으로 추정됨

〈 시간외근무 인정 시간 기준이 없는 종사자의 시간외근무 수당 추계\_2023년도 기준 〉

단위: 백만원/연

시설 종류	N	월 1시간 (연 12시간)	월 5시간 (연 60시간)	월 10시간 (연 120시간)
<b>전체</b>	<b>923</b>	365	1,827	3,654
노인복지시설	76	30	152	305
아동복지시설	407	156	780	1,559
장애인복지시설	16	6	32	64
정신건강증진시설	112	44	219	438
지역자활센터	36	14	71	141
다함께돌봄센터	51	17	83	167
성매매피해지원시설	34	18	88	176
성폭력피해보호시설	26	13	65	131
가정폭력보호시설	38	18	90	181
건강가정다문화가족지원센터	74	26	128	257
청소년복지시설	53	23	117	235

- 시간외근무 인정 시간 기준이 없는 종사자 923명의 시간외근무 수당 지급을 위해 필요한 예산(월 5시간 지급기준)은 총 3년간 5,721백만원으로 추정되며, 2024년도 1,866백만원, 2025년도 1,906백만원, 2026년도 1,948백만원으로 추정됨

〈 시간외근무 수당 개선 시 소요 예산 〉

단위: 백만원/연

구분	N	제4차 처우개선 지원계획			
		계	2024년	2025년	2026년
시간외근무 인정 시간 기준이 없는 종사자(월 5시간 기준)	923	5,721	1,866	1,906	1,948

### 3) 대전광역시 자체 수당 체계 개선

- 사회복지시설 종사자에게 적용하고 있는 대전시 자체 수당은 정액 급식비와 종사자 특별수당임. 정액 급식비의 지급 금액 수준이 낮아 지급 기준액을 상향할 필요가 있음. 종사자 특별수당의 경우에는 지급 기준의 차이에 따른 보수격차가 발생하여 개선할 필요가 있음
- 정액급식비의 경우, 2019년부터 월 3만원을 지급하기 시작하여 2023년 현재 월 5만원을 지급하고 있음. 애초 도입 시기에 제안한 것은 공무원의 정액 급식비 기준(월 14만원)이었으나, 2019년 도입 이후 2020년에 월 2만원이 증액되어 현재에 이르고 있어 개선이 필요함

#### < 정액급식비 지급 기준 >

구분	2019년	2020년	2021년	2022년	2023년
지급액	월 3만원	월 5만원			

- 종사자 특별수당은 1992년 종사자 사기진작과 장기근속 유도를 위해 월 3만원을 지급한 이래 2023년 현재는 사회복지시설 유형과 종류, 경력에 따라 차등 적용하여 종사자에 따라서는 최소 월 12만원에서 최대 월 28만원을 받고 있음. 종사자 특별수당은 종사자마다 지급 기준이 다르고, 시설 종류 중 성매매피해지원시설, 성폭력피해보호시설, 가정폭력보호시설의 지급 기준이 달라 이에 대한 개선이 필요함

#### < 종사자 특별수당 지급 기준 >

경력		1년 미만	1~3년 미만	3~5년 미만	5년 이상
시설유형	생활	월 12만원	월 14만원	월 16만원	월 18만원
	이용	월 10만원			
여성가족부 소관 시설	생활	월 22만원	월 24만원	월 26만원	월 28만원
	이용	월 20만원			

\* 여성가족부 소관 시설 중 성매매피해지원시설, 성폭력피해보호시설, 가정폭력보호시설

- 관리업무 수당은 상근직 시설장을 대상으로 지급하며, 관리자 역할에 대한 보상과 함께 상박하후 구조의 임금체계에 따른 상위직에 대한 처우개선 측면에서 필요함. 시설장의 대부분은 시간외근무 수당이 지급되지 않으면서, 사무국장/부장보다 보수 수준이 낮아지는 사례들이 발생함. 공무원의 경우 5급 일반직 공무원 중 실제 관리업무를 수행하는 직위에 해당하는 공무원에게 관리업무 수당을 지급하고 있으며, 관리업무 수당을 받는 경우는 시간외근무 수당을 지급하지 않음. 타 시도 중 서울특별시와 인천광역시가 관리자수당이라는 명목으로 지급하고 있음

**(1) 정액 급식비(지속 사업 / 개선)**

- 「대전광역시 사회복지사 등의 처우 및 지위 향상을 위한 조례」에 따라 사회복지사 등의 보수가 사회복지전담공무원의 보수 수준에 도달하도록 노력하여야 하며, 공무원 보수 수준에 따른 법정수당을 우선 지급하도록 노력하여야 함
- 정액 급식비의 지원은 종사자 처우개선과 함께 공무원 보수 수준에 도달하기 위한 과정의 수당 체계로 현재 지급 기준을 공무원 수준으로 확대할 필요가 있음
- 공무원 정액 급식비 수준(1인 월 14만원/연 168만원)으로 상향

제3차 처우개선 지원계획	제4차 처우개선 지원계획		
2023년	2024년	2025년	2026년
월 5만원	월 8만원	월 11만원	월 14만원

- 지급대상: 모든 사회복지시설 종사자 / 2023년 기준 4,086명
- 지급기준: 2024년 월 8만원, 2025년 월 11만원, 2026년 월 14만원
- 소요예산: 16,181백만원

단위: 천원

구분	2023년	제4차 처우개선 지원계획			
		계	2024년	2025년	2026년
지급 인원	4,086	4,086	4,086	4,086	4,086
소요 예산	2,451,600	16,180,560	3,922,560	5,393,520	6,864,480

**(2) 종사자 특별수당(지속 사업)**

- 종사자 특별수당의 경우, 지급 기준 일원화가 필요함. 다만, 향후 대전형 임금체계 구축에 따른 수당 개편 시 개편할 필요가 있음
- 지급대상: 모든 사회복지시설 종사자 / 2023년 기준 4,086명
- 지급기준: 현재 기준 유지
- 소요예산: 20,004백만원

단위: 천원

구분	2023년	제4차 처우개선 지원계획			
		계	2024년	2025년	2026년
지급 인원	4,086	4,086	4,086	4,086	4,086
소요 예산	6,668,000	20,004,000	6,668,000	6,668,000	6,668,000

※ 연도별 추정액은 종사자의 경력이 증가하면 지급액이 증가하는 것은 미포함된 금액임

**(3) 관리업무 수당(신규 사업)**

- 지급대상: 상근 시설장 / 500개소  
(제외: 명예직 또는 겸직시설장, 관리업무 미수행자, 시설장 겸직 종사자, 2개 이상 시설에 겸직자 이중 지원 불가, 시간외수당과 중복지급 불가)
- 지급기준: 정액 월 100천원
- 소요예산: 1,800백만원

단위: 천원

구분	2023년	제4차 처우개선 지원계획			
		계	2024년	2025년	2026년
지급 인원	-	500	500	500	500
소요 예산	-	1,800,000	600,000	600,000	600,000

**< 타 시도 및 지방공무원 관리자(관리업무)수당 지원 사례 >**

구분	내용
서울	지급대상: 상근시설장 / 지급기준: 정액 월 200천원 / 지급시기: 매월
인천	지급대상: 상근시설장 / 지급기준: 정액 월 100천원 / 지급시기: 매월
지방공무원	지급대상: 5급 일반직 공무원 중 실장(과장급)·과장담당관·산업소장·출장소장 또는 읍면동장 직위에 해당하는 공무원 지급액: 월 봉급액의 9%

#### 4) 사회복지시설 종사자 인사 관리(승진) 체계 구축

- 사회복지시설 유형과 종류마다 승진 체계가 다르고, 사회복지시설 종사자의 직종마다 직위 체계가 달라 승진 자체가 불가능한 경우도 발생하여 이를 개선할 필요가 있음
  - 보건복지부 사회복지시설 종사자 인건비 가이드라인에는 사회복지 이용시설(사회복지직, 사회복지 외 직종) 직위별 승진 최소 소요 연한을 제시하고 있음
  - 지침에서도 사회복지직의 경우, 사회복지 이용시설과 장애인복지관, 생활시설이 다르게 적용할 수 있는 것으로 나타남. 사회복지 외 직종도 관리직, 사무직, 의료직, 타 직종 등에 각각 적용하나, 개별 지침상 별도 기준이 있는 경우 이를 적용함으로써 각기 다르게 적용됨을 알 수 있음
  - 즉, 사회복지직이든 사회복지직 이외 직종이든 직급별 승진 최소 소요 연한의 적용 방식이 다르고, 최소 1계급 승진 조건도 다르게 적용하는 문제점이 있음

##### < 사회복지이용시설(사회복지직) 직급별 승진 최소 소요 연한 >

직위	선임 사회복지사	과장	부장사무국장
연한	사회복지사로 만 3년(4년 차) 이상	선임 사회복지사로 만 5년(6년 차) 이상	과장으로 만 7년(8년 차) 이상

- ※ 승진에 필요한 “최소 소요연한”은 해당 직위에서의 실 근무경력을 말하며, 소요 기간은 동일 시설 및 법인 내 시설 근무경력을 우선 적용
- ※ 2013년 12월 31일 이전 기준(해당 직종에서의 실 근무경력)에 의해 승진한 경우 종전 자격 유지
- ※ 사회복지사로 만3년(4년차)의 “최소 소요연한”을 충족하는 경우, 승진 정원의 범위 내에서 선임사회복지사로 당연 승진으로 보할 수 있음
- ※ 장애인 복지관 일반직의 승진 최소 소요 연한은 개별 지침 등 별도 기준을 적용
- ※ 생활시설 선임생활지도원은 만5년(6년차)이상인 생활지도원 중에서 법인 및 시설의 제반여건 등을 감안하여 선정

##### < 사회복지이용시설(사회복지 외 직종) 직급별 승진 최소 소요 연한 >

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

- ※ 승진에 필요한 “최소 소요연한”은 해당 직위에서의 실 근무경력을 말하며, 소요 기간은 동일 시설 및 법인 내 시설 근무경력을 우선 적용
- ※ 2013년 12월 31일 이전 기준(해당 직종에서의 실 근무경력)에 의해 승진한 경우 종전 자격 유지
- ※ 4급으로 만4년(5년차)의 “최소 소요연한”을 충족하는 경우, 승진 정원의 범위 내에서 3급으로 당연 승진으로 보할 수 있음
- ※ 본 직급별 승진 최소 소요연한은 관리직, 사무직, 의료직, 타 직종 등에 각각 적용하며 개별 지침상 별도 기준이 있는 경우 이를 적용

- 승진 체계에 따라 보수 수준의 격차를 발생시키며, 사회복지시설 종사자의 형평성에도 어긋나기 때문에 개선이 필요함
  - 사회복지시설 종사자 간 보수격차는 적용하는 인건비 가이드라인과 수당 체계에 따라 발생하지만, 추가로 승진 체계가 달라 보수격차가 발생함
  - 입직 조건은 유사하나, 승진 체계가 다를 경우 시설유형과 종류에 따라 승진하는 시기가 달리 적용됨. 승진 여부에 따라 기본급과 수당 체계의 변화가 동반되며 이는 보수 수준으로 이어져 보수격차를 발생시키는 요인임
  - 특히, 입직 직위보다 1계급 당연직의 승진 체계가 시설유형과 종류에 따라 다르게 적용됨에 따라 보수격차를 발생시키고, 장기적으로는 더 큰 보수격차의 발생을 초래함. 따라서 모든 시설 종사자에게 최소한의 동일 조건의 승진 체계를 마련하여 적용하여야 함
  - 중장기적으로는 당연직 승진 체계를 1계급에서 2계급까지 확대할 방안 마련이 필요함. 현실적으로 어렵다면 수당을 통한 방법도 고려할 필요가 있음
  
- 시설유형과 종류, 직종에 따라서는 승진 체계가 없이 단일직위여서 형평성의 문제가 있어 개선이 필요함
  - 보건복지부 사회복지생활시설 종사자 기본급 권고기준에는 사회복지직에는 생활지도원에서 원장까지 5개 직위 체계를 가지고 있음. 생활시설 관리직과 기능직은 단일직위여서 입직 후 승진 기회가 없음. 즉, 사회복지직이 5개 직위(생활지도원~원장) 체계이지만, 관리직과 기능직은 승진 체계가 없어 형평성의 문제가 있음
  - 사회복지 이용시설 종사자 기본급 권고기준에서는 사회복지직, 의료직, 사무직, 관리직 등 직종별 기본급 권고기준을 제시하고 있음. 직종별 직위 체계는 사회복지직은 5개 직위 체계, 사회복지 외 직종은 4개 직위 체계로 설정되어 있음
  - 즉, 시설유형과 종류, 직종에 따라 각기 다른 직위와 승진 체계는 시설유형과 종류에 따른 보수격차를 발생시키며 특히, 사회복지직 이외의 직종 종사자의 보수격차를 발생시키는 것으로 판단되어 개선이 필요함

- 사회복지시설 종사자 인건비 가이드라인의 권고기준에 근거하여 직종별 승진 체계를 고려한 직위 체계의 설정이 필요함. 사회복지직의 경우에는 5개 직위 체계가 적절한 것으로 판단됨.
- 사회복지직의 경우 일반적으로 5개 직위 체계임. 즉, 생활시설은 생활지도원에서부터 원장까지 5개 직위, 이용시설은 사회복지사부터 관장까지 5개 직위임. 그러나 시설유형과 종류에 따라서는 5개 미만의 직위 체계인 경우가 많아 실제로 승진할 수 있는 체계 자체가 존재하지 못함
- 예를 들어 청소년쉼터·자립지원관 종사자 기본급(호봉제) 가이드라인에서는 팀원, 팀장, 시설장이라는 3개 직위 체계로 설정되어 있음. 지역아동센터의 경우에는 시설장과 생활복지사라는 2개 직위 체계임. 사회복지시설의 상당수가 실제로 승진할 수 있는 체계 자체가 없어 이를 개선해야 함

〈 사회복지시설 종사자 사회복지직 승진 체계를 고려한 직위 체계(안) 〉

직위 체계(안)		사회복지직 1급	사회복지직 2급	사회복지직 3급	사회복지직 4급	사회복지직 5급
직위	생활	원장	원장 사무국장	원장 사무국장 과장, 생활복지사	선임 생활지도원	생활지도원
	이용	관장	관장 부장	관장 부장 과장	선임 사회복지사	사회복지사

- 시설장의 경우 시설 종류에 따라 원장 또는 관장, 사무국장 또는 부장, 과장 및 생활복지사 또는 과장 등의 3개의 직위에 위치함. 또한, 사무국장 또는 부장의 경우에도 사무국장 또는 부장, 과장 및 생활복지사 또는 과장 등의 2개의 직위에 위치함. 즉, 개별지침과 시 자체 지침에 따라 최초 직위 부여가 다르게 적용하고 있고, 이후 승진 체계에 대한 명확한 기준과 지침이 없어 문제의 소지가 있음
- 따라서 상위직의 경우, 타 시도의 사례와 선행 연구 등을 고려할 때, 시설의 종사자 규모와 사회복지경력 등을 고려하여 일정 조건에 해당하면 승진할 수 있는 체계를 마련해야 함

- 의료직, 사무직, 관리직, 기능직 등 사회복지 외 직종의 경우에는 종사자의 처우개선을 고려할 때 4개 직위 체계가 바람직할 것으로 판단됨
  - 사회복지 외 직종의 경우에는 일반적으로 4개 직위 체계임. 생활시설의 경우에는 관리직과 기능직이 단일직위 체계지만, 이용시설의 경우에는 의료직, 사무직, 관리직이 4급부터 1급까지 4개 직위 체계임
  - 따라서, 생활시설 의료직, 사무직, 관리직, 기능직의 직위 체계를 개선하여 이용시설 직위 체계로의 변경이 필요함
  - 다만, 직종과 직무에 따라서는 최초 입직 직위가 3급부터 시작하는 경우가 있고, 최소한 당연직으로의 승진 체계 설정을 위해 직종별 최소 3개 직위 체계를 제안하고자 함

〈 사회복지시설 종사자 사회복지 외 직종 승진체계(안) 〉

구분			직급				
관리직	현재	생활시설	-	-	관리직	-	
		이용시설	관리직 1급	관리직 2급	관리직 3급	관리직 4급	
	승진체계(안)		관리직 1급	관리직 2급	관리직 3급	X	
기능직	현재	생활시설	-	-	-	기능직	
		이용시설	관리직 1급	관리직 2급	관리직 3급	관리직 4급	
	승진체계(안)		X	관리직 2급	관리직 3급	관리직 4급	
사무직	현재	생활시설	-	-	-	생활지도원	
		이용시설	사무직 1급	사무직 2급	사무직 3급	사무직 4급	
	승진체계(안)		X	사무직 2급	사무직 3급	사무직 4급	
의료직	현재	생활시설	간호사 등	-	과장	-	-
			간호조무사 등	-	-	-	생활지도원
		이용시설	간호사 등	의료직 1급	의료직 2급	의료직 3급	의료직 4급
			간호조무사 등	의료직 1급	의료직 2급	의료직 3급	의료직 4급
	승진체계(안)		간호사 등	의료직 1급	의료직 2급	의료직 3급	X
		간호조무사 등	X	의료직 2급	의료직 3급	의료직 4급	

## 2. 추진 전략 II. 사회복지시설 종사자 근로환경 개선

- 사회복지시설 종사자의 근로환경 개선을 위해서는 사회복지시설 종사자 안전관리 체계 구축, 건강관리 체계 구축, 휴가제도 개선, 사회복지시설 종사자 대체인력 지원 등을 추진할 필요가 있음
  - 사회복지시설 종사자 안전 관리 체계 구축을 위해서는 사회복지종사자 권익지원 사업, 상해 보험료 지원, 법률·노무 상담 서비스를 추진할 필요가 있음
  - 사회복지시설 종사자 건강관리 체계 구축을 위해서는 종합건강검진비 지원, 힐링 및 심리지원 사업 등을 추진할 필요가 있음. 종합건강검진비 지원사업은 신규 사업으로 편성하여 추진할 필요가 있음
  - 사회복지시설 종사자 휴가제도 개선을 위해서는 자녀 돌봄·보육 휴가제도, 유급병가제도, 건강검진 휴가제도, 장기근속 휴가제도 등을 추진할 필요가 있음. 일부 휴가제도는 개선이 필요하고, 건강검진 휴가제도는 신규 사업으로 추진할 필요가 있음
  - 사회복지시설 종사자 대체인력 지원사업은 사회복지시설 종사자의 다양한 사유로 발생하는 업무 공백을 예방하고, 종사자의 근로환경 개선을 위해 지속해서 추진할 필요가 있음
  
- 추진 전략 II. 사회복지시설 종사자 근로환경 개선에 따른 소요 예산은 3년간 총 5,742백만원으로 추정됨. 연도별로는 2024년 1,782백만원, 2025년 1,910백만원, 2026년 2,051백만원으로 추정됨
  - 권익지원 사업, 상해 보험료, 법률·노무 상담 서비스 등 안전 관리 체계 구축 소요 예산은 3년간 336백만원, 종합건강검진비 지원, 힐링·심리지원 서비스 등 건강관리 체계 구축 소요 예산은 1,710백만원, 휴가제도 개선 소요 예산은 150백만원, 대체인력 지원사업 소요 예산은 3,546백만원으로 추정됨

〈 표 5-3 〉 추진 전략 II. 사회복지시설 종사자 근로환경 개선 소요 예산

단위: 백만원

세부 과제	계	2024년	2025년	2026년
계	5,742	1,782	1,910	2,051
II-1. 안전 관리 체계 구축	336	106	112	118
II-1-① 권익지원 사업	182	55	61	67
II-1-② 상해 보험료	129	43	43	43
II-1-③ 법률노무 상담 서비스	25	8	8	8
II-2. 건강관리 체계 구축	1,710	554	569	586
II-2-① 종합건강검진비 지원	1,200	400	400	400
II-2-② 힐링심리지원 서비스	510	154	169	186
II-3. 휴가제도 개선	150	50	50	50
II-3-① 자녀 돌봄보육 휴가	-	-	-	-
II-3-② 유급병가	150	50	50	50
II-3-③ 건강검진 휴가	-	-	-	-
II-3-④ 장기근속 휴가	-	-	-	-
II-4. 대체인력 지원사업	3,546	1,071	1,179	1,296

### 1) 사회복지시설 종사자 안전관리 체계 구축

□ 사회복지시설에서는 아직도 다양한 질병이나 사고, 이용인으로부터의 폭력 피해 등이 발생하고 있어 이에 대한 적극적인 예방과 해결 대책으로 사회복지시설 종사자 안전 관리체계 구축이 필요함

- 지난 3년간 근무하면서 업무상 질병이나 사고 경험이 있는 종사자는 1/4 정도(24.9%)로 나타남. 대부분(89.0%)이 개인 비용으로 처리한 것으로 나타남
- 지난 3년간 이용인(이용인의 가족과 지인)으로부터 폭력을 당한 경험이 있는 종사자는 31.7%(직접 경험 18.9%, 간접 경험 12.7%)로 나타남. 폭력 발생 이후 절반 정도는 기관에서 적극적인 대응이 이루어지지 않은 것으로 나타남
- 기관에서 폭력 발생에 대응하는 방법은 가해자에 대한 경고 조치(62.1%), 폭력 예방 교육(23.0%) 등 소극적인 조치가 대부분인 것으로 나타남
- 종사자의 안전을 위해 가장 필요한 것은 폭력 예방 및 대응 매뉴얼 보급(17.9%), 폭력에 대응하는 직장 내 정서적 지지와 수퍼비전(13.6%), 트라우마 대처방안 지원(11.6%), 보안장치 설치(10.9%)의 순으로 나타남

※ 출처: 대전광역시 사회복지시설 종사자 처우 실태조사(대전광역시사회서비스원, 2022)

- 사회복지시설 종사자의 안전 관리 체계 구축을 위해서는 사회복지종사자 권익 지원 사업, 상해 보험료 지원, 법률·노무 상담 서비스 등을 추진할 필요가 있음
- 사회복지종사자 권익지원 사업은 사회복지종사자의 안전과 인권 침해 등에 대한 권익지원을 통해 안전한 근무 환경조성을 목적으로 함. 종사자의 안전 관리 체계 구축을 위해서는 본 사업을 지속해서 확대·강화할 필요가 있음
- 상해 보험료 지원사업은 대전광역시 특·광역시 중 최초(2017년)로 사회복지시설 종사자 상해 보험료를 지원한 이래 지속해서 추진하는 사업임. 다만, 현재 보험료 분담 방식을 기관 부담분을 지방자치단체에서 부담하는 방식으로 변경할 필요가 있음. 즉, 기관 부담 금액도 결국은 보조금에서 지출되는 것이라면 불필요한 행정 절차가 발생하는 것으로 판단됨

〈 상해보험료 분담 방식 개선 방안 〉

현재	개선
국비(50%) + 시비(25%) + 구비(12.5%) + 시설(12.5%)	(1안) 국비(50%) + 시비(50%) / 구비와 시설 부담 삭제 (2안) 국비(50%) + 시비(25%) + 구비(25%) / 시설 부담을 구비로 총당 (3안) 국비(50%) + 시비(37.5%) + 구비(12.5%) / 시설 부담을 시비로 총당

- 법률·노무 상담 서비스는 사회복지시설에서 나타나는 다양한 법률과 노무 상의 문제점을 전문적인 지원체계를 통해 지원하고자 하는 사업으로 지속 추진 필요

(1) 사회복지종사자 권익지원 사업(지속 사업)

- 사업내용: 회복지원(개인, 집단상담), 권익지원(노무, 권익지원 상담 등), 안전 체계 구축(위기 대응 네트워크 등)
- 지원대상: 사회복지시설 종사자
- 주관기관: 대전광역시 사회복지사협회
- 소요예산: 182백만원

단위: 천원

구분	2023년	제4차 처우개선 지원계획			
		계	2024년	2025년	2026년
소요 예산	50,000	182,000	55,000	60,500	66,500

\* 소요 예산은 2023년 현재 예산 대비 매년 10% 증액

(2) 상해 보험료 지원

- 가입대상: 사회복지시설의 모든 종사자 / 2023년 기준 7,800명
- 지원액: 종사자 1인당 연간 7.5천원(시비 5천원, 구비 2.5천원)  
 \*(보험료) 총 20,000원=국비 10,000원 + 시비 5,000원 + 구비 2,500원 + 시설 2,500원
- 보장내용: 업무 중이나 업무 외 시간의 상해사고 보장
- 수행기관: 사단법인 한국사회복지공제회
- 소요 예산: 186백만원 / 2023년 현재 43,000천원(7,800명)

단위: 천원

구분	2023년	제4차 처우개선 지원계획			
		계	2024년	2025년	2026년
(현재) 국비 50%+시비 25%+구비 12.5%+기관 12.5%	43,000	129,000	43,000	43,000	43,000
(1안) 국비(50%)+시비(50%)	43,000	234,000	78,000	78,000	78,000
(2안) 국비(50%)+시비(25%)+구비(25%)	43,000	117,000	39,000	39,000	39,000
(3안) 국비(50%)+시비(37.5%)+구비(12.5%)	43,000	175,500	58,500	58,500	58,500

(3) 법률노무 상담 서비스(지속 사업)

- 지원내용: 상시 법률, 노무 상담 서비스
- 지원대상: 사회복지시설 및 종사자
- 주관기관: 대전광역시사회서비스원
- 소요예산: 25백만원

단위: 천원

구분	2023년	제4차 처우개선 지원계획			
		계	2024년	2025년	2026년
소요 예산	8,400	25,200	8,400	8,400	8,400

\* 소요 예산은 사회서비스기관 경영컨설팅 예산 중 법률노무자문 컨설팅 예산임

## 2) 사회복지시설 종사자 건강관리 체계구축

- 사회복지시설 종사자는 직장 내 사고를 당한 경험과 스트레스, 소진, 우울, 감정노동, 직장 내 괴롭힘 등 다양한 건강상의 어려움이 발생하고 있음
    - 업무상 질병과 사고를 당한 경험이 있는 종사자는 1/4 정도(24.9%)이고, 업무상 질병과 사고 처리 방법은 개인 비용 처리(89.0%)가 대부분임
    - 업무 관련 스트레스 수준은 높게 나타났고(10점 만점, 평균 6.9점), 소진과 우울의 수준이 다소 높게 나타남
    - 종사자의 대부분(86.2%)이 이용인을 직접 대면하는 업무를 수행하고 있으며, 대부분 종사자가 높은 수준의 감정 노동을 하는 것으로 나타남
    - 직장 내 괴롭힘을 당한 경험은 다양한 항목에서 적게는 3.0%, 많게는 16.6%의 경험을 보이고 있으며, 종교 행위를 강요당한 경험도 12.4%로 나타남
- ※ 출처: 대전광역시 사회복지시설 종사자 처우 실태조사(대전광역시사회서비스원, 2022)

- 따라서 사회복지시설 종사자의 건강 문제를 예방하고, 문제 발생 시 적극적으로 관리할 수 있는 사회복지시설 종사자 건강 관리체계 구축을 위해 종합건강검진비 지원과 힐링 및 심리지원 사업의 추진이 필요함
  - 종합건강검진비 지원사업은 사회복지종사자의 건강 문제를 사전 예방 또는 조기 발견하여 종사자의 의료복지를 확대하고자 하는 사업임. 2022년 실태조사에서 처우개선을 위한 복리후생제도 중 복지포인트 지원 다음으로 종합건강검진비 지원이 필요한 것으로 나타남
  - 힐링 및 심리지원 사업은 사회복지종사자의 소진 예방 및 업무 스트레스 완화, 폭력 피해 및 인권 침해 등에 따른 심리상담을 지원하는 사업으로, 종사자의 수요가 늘어나고 있어 사업을 확대·강화할 필요가 있음

●● 제4차(2024~2026) 대전광역시 사회복지사 등의 처우개선 지원계획 수립 연구

(1) 종합건강검진비 지원(신규 사업)

- 지원대상: 모든 사회복지시설 종사자 / 2023년 기준 4,000명
- 지원기준: 격년 1회 / 1인 200,000원(검진비)
- 소요예산: 1,200백만원

단위: 천원

구분	2023년	제4차 처우개선 지원계획			
		계	2024년	2025년	2026년
소요 예산	-	1,200,000	400,000	400,000	400,000

\* 전체 종사자 4,000명 기준 / 격년 1회 2,000명\*200,000원

< 타 시도 종합건강검진비 지원 사례 >

구분	내용
서울	서울시 소관 시설 경력 만 5년 이상, 만 30세 이상 종사자 개인별 4년마다 1회 / 50대 40만원, 40대 30만원, 30대 20만원
인천	당해 연도 건강검진대상자 / 격년제 1회, 1인당 20만원

(2) 힐링 및 심리지원 사업(지속 사업)

- 사업내용: 힐링지원(선택형, 기획형), 심리상담(심리치료) 지원
- 지원대상: 사회복지시설 모든 종사자, 공무원 등
- 주관기관: 대전광역시사회서비스원
- 소요 예산: 510백만원

단위: 천원

구분	2023년	제4차 처우개선 지원계획			
		계	2024년	2025년	2026년
소요 예산	140,000	509,740	154,000	169,400	186,340

\* 소요 예산은 전년도 예산 대비 매년 10% 증액

### 3) 사회복지시설 종사자 휴가제도 개선

- 사회복지시설 종사자를 위한 다양한 휴가제도를 통해 종사자의 일·생활 양립과 자녀 양육 및 보육환경조성, 건강관리지원, 장기근속에 따른 휴가제도 등의 시행할 필요가 있음
  - 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」의 이행을 통해 근로자 삶의 질 향상에 이바지할 필요가 있음
  - 사회복지시설 종사자 중 지난 3년간 업무상 질병이나 사고 경험(24.9%)이 있으며, 사회복지시설 중 35.6%는 출근 불가능한 정도의 질병이나 부상, 감염병 등에 걸린 종사자가 있었던 것으로 나타남
  - 대전광역시에는 현재 유급병가제도를 시행하고 있으나, 대체인력의 부족, 제도 이용 절차의 이해 부족 등의 개선이 필요한 것으로 나타남
  - 대전광역시에서 시행하고 있는 자녀 돌봄·보육 휴가, 유급병가제도, 장기근속 휴가제도에 대한 인지도가 낮은 것으로 나타나 적극적인 홍보와 행정조치가 필요함
- 사회복지시설 종사자의 휴가제도는 자녀 돌봄·보육 휴가, 유급병가, 건강검진 휴가, 장기근속 휴가 등을 시행할 필요가 있음
  - 자녀 돌봄·보육 휴가는 자녀가 있는 사회복지시설 종사자의 자녀 돌봄과 보육 여건 조성을 위해 시행하고 있으나, 이용 기준을 완화하여 좀 더 많은 종사자가 활용할 수 있도록 개선할 필요가 있음. 즉, 자녀 기준을 완화(3명에서 2명)하고, 한 부모나 장애가 있는 자녀를 돌보는 가족에 대한 추가지원이 필요함
  - 유급병가제도는 질병 또는 부상 등으로 직무를 수행할 수 없는 종사자에게 유급병가를 부여함으로써 치료와 휴식을 보장하며, 질병이나 부상으로 인한 경제적 손실을 최소화하여 종사자의 삶의 질을 높이고자 하는 사업으로 지속 추진 필요
  - 건강검진 휴가제도는 「국민건강보험법 및 시행령」에 따라 건강검진 대상자에게 건강검진 당일 공가를 부여함으로써 적극적인 건강관리가 가능하도록 휴가를 부여할 필요가 있음. 건강검진 휴가제도는 종합건강검진비 지원과 연계하여 실시할 수 있도록 추진할 필요가 있음

- 장기근속 휴가제도는 장기근속자에게 휴가를 부여함으로써 일과 휴식이 함께하는 근로환경 조성을 위해 지속 추진 필요. 아울러 장기근속 휴가제도가 근속 기간이 증가하여도 휴가일 수는 10일로 같음. 장기근속자에 대한 처우개선과 복리후생의 취지를 살리려면 장기근속 기간에 따라 휴가일 수를 늘려주는 방안으로 개선할 필요가 있음

〈 장기근속 휴가제도 휴가일 수 개선방안 〉

근속기간	5~10년 미만	10~20년 미만	20~30년 미만	30년 이상
현재	5일	10일	10일	10일
개선	5일	10일	15일	20일

(1) 자녀 돌봄보육 휴가제도(지속 사업)

- 사업대상: 자녀가 있는 사회복지시설 모든 종사자(근로계약 형태 관계없이 사용)
- 사업내용

사업명	사업내용
자녀 돌봄 휴가	어린이집, 유치원, 초중고등학교 재학 중인 자녀의 학교행사 또는 교사 상담 시 연간 2일 범위 내 사용(자녀가 3명 이상일 경우 연간 3일)
보육 휴가	만 4세 이하(1월 1일 기준) 자녀를 둔 종사자는 보육이 필요한 경우 자녀 수와 관계없이 연간 5일 범위 내에서 유급 보육 휴가 사용. 1일 단위 사용

↓

사업명	사업내용
자녀 돌봄 휴가	어린이집, 유치원, 초중고등학교 재학 중인 자녀의 학교행사 또는 교사 상담 시 연간 2일 범위 내 사용(자녀가 2명 이상일 경우와 한부모, 장애가 있는 자녀의 경우 연간 3일)
보육 휴가	만 4세 이하(1월 1일 기준) 자녀를 둔 종사자는 보육이 필요한 경우 자녀 수와 관계없이 연간 5일 범위 내에서 유급 보육휴가 사용. 시간 단위 사용

- 주요 개선 사항은 자녀 돌봄 휴가의 경우, 자녀가 3명 이상일 경우 연간 3일 기준을 자녀가 2명 이상일 경우 3일 기준으로 개선하여 다자녀 기준인 2명을 기준으로 변경함. 아울러 한부모 이거나 장애가 있는 자녀의 경우에는 연간 3일 기준으로 자녀 돌봄 휴가를 부여하여 충분히 자녀를 돌볼 수 있는 환경조성 필요함
- 보육 휴가의 개선 사항은 1일 단위 사용에서 시간 단위 사용으로 개선하여 사용자의 편의성을 높이고자 함
- 업무 공백으로 서비스 수행에 문제가 되는 경우, 대체인력지원센터를 통해 대체인력 신청 가능
- 소요 예산: 비예산(대체인력지원센터 예산으로 수행)

**(2) 유급병가제도(지속 사업)**

- 사업대상: 사회복지시설 모든 종사자
- 병가기간: 연 60일 범위 내
- 병가사유: 입원, 수술, 통원 치료 등의 의사 진단서 및 진료확인서 있는 경우
- 사용방법: 병가 사유 발생 시 사용 절차에 의거 관련 서류를 기관에 제출, 시설장 승인을 거쳐 사용
- 소요예산: 150백만원(대체인력지원센터 사업비 내 편성)

단위: 천원

구분	2023년	제4차 처우개선 지원계획			
		계	2024년	2025년	2026년
소요 예산	50,000	150,000	50,000	50,000	50,000

**(3) 건강검진 휴가제도(신규 사업)**

- 사업대상: 「국민건강보험법」 제52조에 따른 건강검진 대상자
- 사 용 일: 「국민건강보험법」에 따른 건강검진 당일
- 사용방법: 건강검진일 이전에 시설장의 승인을 거쳐 사용

- 업무 공백으로 서비스 수행에 문제가 되는 경우, 대체인력지원센터를 통해 대체 인력을 신청 가능하도록 조치 필요
- 소요예산: 비예산

〈 타 시도 건강검진 휴가제도 사례 〉

구분	내용
서울	「국민건강보험법」 제52조에 따른 건강검진 대상자에게 건강검진 당일 휴가(공가) 부여
대구	「국민건강보험법」 제52조에 따른 건강검진 대상자에게 건강검진 당일 휴가(공가) 부여

(4) 장기근속 휴가제도(지속 사업)

- 지원대상: 5년 이상 장기근속자 / 현 소속 재직기간(법인 내 인사이동 인정)
- 유급 장기근속 휴가 기준

근속기간	5~10년 미만	10~20년 미만	20~30년 미만	30년 이상
현재	5일	10일	10일	10일
개선	5일	10일	15일	20일

- 사용방법: 기관 내부 절차에 따라 휴가 결재 후 사용
  - 연가와 연계 사용 가능, 기한 내 미사용 시 소멸 \*1개월 전 사용신청
  - 휴가일 수 10일 이상일 경우, 업무 공백을 고려하여 1회 분할 가능
  - 장기근속 휴가 실시 후 3년 이내 재사용 금지(분할사용 경우 제외)
  - 10인 이하 소규모시설의 장기근속 휴가자의 경우, 대체인력 지원사업 적극 활용
- 소요 예산: 비예산

#### 4) 사회복지시설 종사자 대체인력 지원

- 사회복지시설 종사자의 돌봄 서비스 업무 공백 최소화 및 종사자의 일·생활 양립 기반을 마련하고, 종사자의 휴식 보장 등 안정적 근무 여건 조성으로 양질의 일자리 환경조성을 지원할 필요가 있음
- 국비지원사업의 대전사회복지대체인력지원센터에서 수행하지 못하는 영역은 대전시 자체사업인 대체인력 지원사업을 통해 보완·강화할 필요가 있음. 사회복지시설 종사자의 처우개선을 위한 다양한 제도를 이용할 수 있도록 대체인력 지원사업을 확대할 필요가 있음

#### □ 대체인력지원사업

- 사업대상: 사회복지시설 전 분야, 모든 종사자
  - ※ 노인장기요양보험법 적용 대상 시설 및 어린이집 제외
- 지원대상: 지원시설의 직접 돌봄 서비스 제공 인력 및 조리원 등
- 지원사유: 연가(휴가), 보수 교육, 경사, 조사, 병가, 출산 등 업무 공백 시
  - ※ 시 자체사업인 자녀 돌봄보육 휴가, 유급병가제도, 보수 교육, 전문성 강화교육, 힐링 및 심리지원 사업, 단체(해외)연수, 장기근속 휴가제도 등을 사용할 때도 사용하도록 함
- 주관기관: 대전광역시사회서비스원
- 소요 예산: 3,546백만원(국비 1,282백만원, 시비 2,264백만원)

단위: 천원

구분	2023년	제4차 처우개선 지원계획			
		계	2024년	2025년	2026년
전체	974,000	3,546,334	1,071,400	1,178,540	1,296,394
대전사회복지대체인력지원센터 (국비 70%, 시비 30%)	503,000	1,831,423	553,300	608,630	669,493
대체인력지원사업(시비 100%)	471,000	1,714,911	518,100	569,910	626,901

\* 소요 예산은 전년도 예산 대비 매년 10% 증액하여 추산함

### 3. 추진 전략 III. 역량 강화와 지위 향상

- 사회복지시설 종사자의 전문성 향상을 위한 지원, 사회적 인정 체계구축 등을 통해 사회복지시설 종사자의 역량 강화와 지위 향상이 필요함
  - 사회복지시설 종사자 역량 강화를 위해서는 사회복지시설 종사자 전문성 강화 교육, 보수교육비 및 전문교육비 지원, 단체연수 지원 등의 사업을 추진할 필요가 있음
  - 사회복지시설 종사자의 지위 향상을 위해서는 사회적 인정 체계로 맞춤형 복지포인트 지원, 사회복지시설 종사자 표창 등의 사업을 추진할 필요가 있음. 맞춤형 복지포인트는 신규 사업으로 추진할 필요가 있음
  
- 추진 전략 III. 사회복지시설 종사자 역량 강화와 지위 향상에 따른 소요 예산은 3년간 총 3,614백만원으로 추정됨. 연도별로는 2024년 1,195백만원, 2025년 1,205백만원, 2026년 1,214백만원으로 추정됨
  - 사회서비스 종사자 역량 강화교육, 보수 교육 및 전문교육비 지원, 단체연수 지원 등의 교육체계 구축에 따른 소요 예산은 3년간 614백만원, 복지포인트 지급, 종사자 표창 등 사회적 인정 체계 구축에 따른 소요 예산은 3,000백만원으로 추정됨

〈 표 5-4 〉 추진 전략 III. 역량 강화와 지위 향상 소요 예산

단위: 백만원

세부 과제	계	2024년	2025년	2026년
계	3,614	1,195	1,205	1,214
III-1. 교육체계 구축	614	195	205	214
III-1-① 사회서비스 종사자 역량 강화 교육	146	44	48	53
III-1-② 보수교육 및 전문교육비 지원	304	101	101	101
III-1-③ 단체연수 지원	165	50	55	60
III-2. 사회적 인정 체계 구축	3,000	1,000	1,000	1,000
III-2-① 복지포인트 지급	3,000	1,000	1,000	1,000
III-2-② 종사자 표창	-	-	-	-

## 1) 사회복지시설 종사자 역량 강화

- 사회복지시설 종사자는 전문성 향상을 위해 교육체계 강화가 필요하고, 국내외 다양한 사회복지 실천 현장을 경험할 수 있도록 역량 강화가 필요함
  - 사회복지시설 종사자 10명 중 3명은 교육 참여에 어려움이 있는 것으로 나타났고, 이유는 근무로 인해 교육 시간 배정이 어려움, 참여 시 대체인력이 없어서의 순으로 나타남. 교육 참여 시 대부분은 공가 사용(81.1%)이 가능한 것으로 나타났으나, 나머지는 그렇지 못한 것을 알 수 있음
  - 교육과 훈련의 필요성(94.8%)은 매우 높게 인식하고 있고, 사회복지시설 종사자에 대한 전문성의 요구는 증가(48.4%)한다고 인식하고 있음. 전문성 향상을 위해 필요한 정책으로는 교육체계(보수 교육 등) 강화가 가장 높은 것으로 나타남
  
- 사회복지시설 종사자 역량 강화를 위해 전문성 강화 교육, 보수교육비 및 전문교육비 지원, 단체연수 지원사업 등의 추진이 필요함
  - 사회복지시설 종사자 전문성 강화 교육과 관련하여 법정 의무교육의 개설, 직능단체·협회 등의 의견 수렴을 통한 교육 과정 개발과 개설, 온라인교육 과정 개발 등의 요구가 있어 이를 반영한 교육 과정 개발과 교육이 필요함
  - 사회복지사업법 제13조(사회복지사의 채용 및 교육 등)에 따라 사회복지법인 또는 사회복지시설에 종사하는 사회복지사는 정기적으로 인권에 관한 내용이 포함된 보수 교육을 받아야 함. 보수교육비 지원은 사회복지사업법에 따른 사회복지사의 전문직 유지를 위한 법정 보수교육비를 지원하는 것으로, 사회복지사 이외의 전문직 중 보수 교육이 필요한 종사자에게도 보수교육비를 지원할 수 있도록 개선할 필요가 있음
  - 단체연수 지원사업은 코로나19 감염병으로 인해 해외연수가 중단되고, 예산도 10% 감액되었으나, 코로나19가 종식되어 해외연수가 가능하므로 사회복지시설 종사자의 참여 확대를 위해 예산 증액 등 확대·강화가 필요함

(1) 사회복지서비스 종사자 역량 강화 교육(지속 사업)

- 사업내용: 사회복지시설 종사자의 욕구에 기반한 교육 과정 지원
- 사업대상: 사회복지시설 모든 종사자
- 교육내용: 사회복지인력 공통 교육 및 분야별 교육
- 주관기관: 대전광역시사회서비스원
- 소요예산: 146백만원

단위: 천원

구분	2023년	제4차 처우개선 지원계획			
		계	2024년	2025년	2026년
소요 예산	40,000	145,640	44,000	48,400	53,240

\* 소요 예산은 전년도 예산 대비 매년 10% 증액하여 추산함

(2) 보수교육비 및 전문교육비 지원(지속 사업)

- 사업내용: 사회복지사 등 교육 강화를 위해 보수교육비 및 전문교육비 지원
- 교육대상: 사회복지시설 종사자 중 사회복지사 3,000명
- 지원기준: 사회복지사 등 법정 의무교육 대상자(8시간 이상 이수)
- 주관기관: 대전광역시 사회복지사협회
- 소요예산: 304백만원

단위: 천원

구분	2023년	제4차 처우개선 지원계획			
		계	2024년	2025년	2026년
전체	90,000	303,600	101,200	101,200	101,200
보수교육비	72,800	252,000	84,000	84,000	84,000
전문교육비	17,200	51,600	17,200	17,200	17,200

\*보수교육비: 3,000명\*28,000원 / 타 직종의 보수교육비 지원 예산은 미반영 상태임

- 사회복지직 이외 다른 직종의 법정 보수 교육 실태를 파악하여 직종 간 형평성을 고려한 보수교육비 지원방안 마련이 필요함. 또한, 사회복지사의 경우에는 대전광역시 사회복지사협회를 통해 보수교육비 지원사업을 수행하지만, 타 직종은 다른 방식의 지원체계가 필요할 수 있음

**(3) 단체연수지원(지속 사업)**

- 사업내용: 사회복지시설 종사자의 역량 강화를 위해 국내외 연수비 지원
- 지원대상: 사회복지시설 전체 종사자
- 주관기관: 대전광역시 사회복지사협회
- 소요예산: 165백만원

단위: 천원

구분	2023년	제4차 처우개선 지원계획			
		계	2024년	2025년	2026년
소요 예산	45,000	150,000	50,000	55,000	60,000

\* 소요 예산은 전년도 예산 대비 매년 10% 증액

**2) 사회복지시설 종사자 지위 향상**

- 사회복지시설 종사자의 직업에 대한 전문성 인정은 사회적 인정 수준이 높지 않으며, 직장 내 인정 수준도 높지 않은 편으로 나타남
  - 직업적 전문성 향상을 위해서는 교육체계 강화, 사회적 인정 체계 강화 등을 요구하고 있으며, 특히 정규직 종사자는 사회적 인정 체계 강화를 요구하고 있음
  - 사회복지시설 종사자는 입직 시 해당 분야의 전문 자격이 있어야 하며, 입직 이후에도 지속해서 전문성 강화를 위해 보수 교육 등을 이수함
  
- 사회복지시설 종사자의 지위 향상을 위해서는 사회복지시설 종사자로서의 소속감과 자긍심을 높이고, 그동안의 성과에 대한 표창 등을 통해 사회적으로 인정받을 수 있는 제도를 시행하는 것이 필요함. 이를 위해 맞춤형 복지제도, 우수종사자 표창 등을 시행할 필요가 있음
  - 맞춤형 복지제도는 서울을 비롯한 대부분의 특광역시에서 시행하고 있으며, 공무원도 시행하고 있어 종사자의 지위를 공식적으로 인정할 수 있는 제도로 종사자의 지위 향상 인식에 도움이 될 것임

●● 제4차(2024~2026) 대전광역시 사회복지사 등의 처우개선 지원계획 수립 연구

- 사회복지시설 종사자 표창은 지속 사업으로, 그동안 추진 실적은 사회복지사 한 마음의 날과 사회복지관협회 워크숍 등에서 표창이 이루어졌음. 표창 제도의 보완으로 장기근속자(20년 이상)의 정년퇴직 시 대전광역시장이 표창하고 공로를 인정하는 제도가 필요함

(1) 맞춤형 복지제도(복지포인트)(신규 사업)

- 사업내용: 사회복지시설 종사자 본인의 선호와 필요에 따라 개별적으로 부여된 복지점수를 사용하여 자신에게 적합한 복지혜택을 선택하는 제도
- 지원대상: 사회복지시설 전체 종사자 / 4,000명
- 지원기준: 10호봉 이상 30만원, 10호봉 미만 20만원
- 사용방법: 지원 기준에 의거 개인별로 사용 후 시설에 환급 신청  
\*대전광역시 공무원 맞춤형 복지제도에 준용하여 사용
- 소요예산: 3,000백만원

단위: 천원

구분	2023년	제4차 처우개선 지원계획			
		계	2024년	2025년	2026년
소요 예산	-	3,000,000	1,000,000	1,000,000	1,000,000

\*전체 4,000명 / 10호봉 이상 2,000명\*30만원, 10호봉 미만 2,000명\*20만원

< 타 시도 복지포인트 지원 사례 >

구분	내용
서울	서울시 소관 인건비 지원 사회복지시설 정규직원 종사자 10호봉 이상 연 400포인트, 10호봉 미만 및 추가지원대상 연 300포인트(1포인트=1,000원)
부산	사회복지시설 종사자 중 정원 내 인력(정규직원) 1인 연 10만원
대구	인건비 지원 사회복지시설 정원 내 정규직 10호봉 이상 연 25만원, 10호봉 미만 연 20만원(기간제 1년 이상 재직자 연 20만원)
인천	인건비 지원시설 정규직 및 기간제 근로자 10호봉 미만 연 250점, 10호봉 이상 연 300점(1점=1,000원)
울산	사회복지시설 종사자 중 정규직원 3~5년미만 30만 포인트, 5년 이상 40만 포인트(1포인트=1,000원)

## (2) 사회복지시설 종사자 표창

- 사업내용: 사회복지시설 종사자로서 모범이 되는 우수종사자 발굴 및 포상
- 사업대상: 사회복지시설 모든 종사자
- 표창내용: 사회복지 분야 모범 종사자, 장기근속자(20년 이상) 정년퇴직자
- 훈 격: 대전광역시장
- 소요예산: 비예산

## 4. 처우개선 지원체계 기반 구축

### 1) 처우개선 지원계획 홍보 강화

- 사회복지사 등의 처우개선 지원계획에 대한 인지도가 높지 않으며, 다양한 제도의 적극적인 이용을 위해서는 지침 또는 매뉴얼 배포 등 홍보 강화가 필요함
  - 대전광역시시는 매년 사회복지사 등의 처우개선 지원계획의 연차별 시행하는 제도를 모든 사회복지시설과 종사자가 알 수 있도록 지침 또는 매뉴얼을 마련하여 안내 또는 배포할 필요가 있음
  - 또한, 이러한 제도를 이용할 때 각 자치구의 담당 공무원마다 해석을 달리하는 문제가 발생할 수 있으므로 각 자치구에도 지침 또는 매뉴얼로 안내하여야 함
  - 지침 및 매뉴얼의 배포는 반기마다 안내함으로써 자치구 공무원의 인사이동, 사회복지시설 종사자의 입·퇴사 등에 따라 제도를 인지하지 못하는 사례가 발생하지 않도록 적극적인 홍보가 필요함

### 2) 처우개선 지원계획 모니터링체계 구축

- 사회복지사 등의 처우개선 지원계획은 3년 단위 계획을 수립하여 추진하지

만, 매년 추진 실적에 대한 명확한 관리가 이루어지지 않아 지속적인 모니터링체계를 구축할 필요가 있음

- 대전광역시는 다양한 처우개선 지원사업을 시행하고 있지만, 제도의 인지도나 사용률에 대한 명확한 실적이 산출되지 못하는 경우가 있음. 예를 들어 자녀 돌봄·보육 휴가나 장기근속 휴가제도 등의 사용률은 확인이 어려움
- 또한, 매년 추진 실적에 대하여 대전광역시 사회복지사 등의 처우개선위원회에 보고는 하지만, 사회복지사 등 제도 이용자에게는 알려지지 못하는 점 등도 개선할 필요가 있음
- 따라서 제도의 인지도, 사용의 문제점과 개선 방안, 추진 실적 등을 주기적으로 모니터링하고 이를 적극적으로 개선하고 홍보할 수 있는 시스템 구축이 필요함

### 3) 다양한 영역의 종사자 처우 실태조사 추진

- 「사회복지사 등의 처우 및 지위 향상을 위한 법률」에서 정의하고 있는 사회복지사 등의 범위를 고려하여 다양한 영역의 종사자 처우 실태조사 추진이 필요함
  - 현재 대전광역시 사회복지사 등의 처우개선 지원계획의 지원 대상은 법률을 매우 소극적으로 해석하여 적용하고 있음. 즉, 노인장기요양시설과 어린이집은 제외하고 사회복지시설 종사자 실태조사를 시행하고, 지원계획에서도 제외하고 있음
  - 물론, 노인장기요양시설과 어린이집은 사회복지시설과는 다른 지침을 적용받아 운영하고 있어, 사회복지사 등의 처우개선 지원계획에 포함하여 수립하는 것은 한계가 있음
  - 따라서 노인장기요양시설 종사자와 어린이집 종사자의 처우개선을 위한 지원계획은 별도 수립하고, 각각의 지원계획 수립에 앞서 종사자의 처우 관련 실태조사를 별도로 추진할 필요가 있음
  - 아울러 지속해서 요구하고 있는 사회복지시설 종사자 중 비정규직 종사자에 대한 실태조사와 처우개선 노력이 필요함

#### 4) 처우개선을 위한 시·구·시설 간 소통 창구 개설

- 사회복지사 등의 처우개선 지원계획의 수립과 시행 시 대전광역시-5개 자치구-시설 간 소통 창구 개설이 필요함. 이는 대전광역시 단위, 자치구 단위에 각각 설치하되, 대전광역시가 소통 창구 기능을 하여야 함
  - 사회복지사 등의 처우개선 지원계획을 비롯하여 종사자의 처우와 관련된 문제가 노출되면 이를 해석하고 적용하는 것에 대한 일관된 원칙이 없어 혼란이 가중됨
  - 대전광역시의 경우 시설유형과 종류별로 각기 다른 요구사항을 해당 과에 요청·협의와 정책 결정으로 인해 전체 사회복지시설 종사자의 처우개선 방향과 일치하지 않는 사례도 발생할 수 있음. 이에 관련 부서는 사회복지사 등의 처우개선 지원계획을 총괄하는 복지정책과와 협의·조정하는 과정을 거쳐야 함
  - 대전광역시와 각 자치구의 사회복지시설 담당 공무원은 사회복지시설 유형과 종류마다 다르고, 인사이동이 많다 보니 관련 지침을 이해하고 해석, 적용하는데 다를 수 있음. 다르게 적용할 때 사회복지시설에서 이의제기하고 해석을 다시 받을 수 있는 시스템이 필요함
  - 대전광역시의 경우에는 복지정책과에서 소통 창구를 수행해야 하며, 자치구도 복지정책을 총괄하는 부서에서 수행하는 것이 타당함. 아울러 사회복지시설 유형마다 자치구와 시의 담당 부서가 일관성 있는 업무처리가 필요할 것으로 판단됨







## 참고문헌

- 경기도(2023). 2023년 사회복지시설 종사자 처우개선 계획. 경기도 복지국 복지정책과.
- 경기도(2023). 2023년도 경기도 사회복지시설 종사자 처우개선 지원사업.
- 광주광역시(2023). 제2기(2021~2023) 사회복지시설 종사자 처우개선 계획. 광주광역시 사회복지과.
- 권용산·최권호·김제선·이상우(2020). 경상북도 사회복지시설 종사자 근무여건 실태조사 및 처우 개선 방안 연구. 경북행복재단.
- 김기수·김구·손민영(2020). 대전광역시 사회복지사 등의 처우개선 지원계획(2021~2023) 수립 연구. 대전복지재단.
- 김기수·김구·손민영(2020). 대전형 사회복지시설 종사자 단일임금체계 방안 마련 연구. 대전광역시 사회서비스원.
- 김기수·오인근·안을순·조문교(2017). 2017년 대전광역시 사회복지사 등의 처우 개선에 관한 연구. 대전복지재단.
- 김기수·윤경아·심우찬·주은주·김현진(2014). 대전광역시 사회복지사 등의 처우개선에 관한 연구. 대전 복지재단.
- 김기수·홍혜지(2019). 대전광역시 사회복지시설 종사자 처우 실태조사. 대전복지재단.
- 김선미·이정량·정덕진·최인덕(2020). 충청남도 사회복지시설 종사자 처우 개선방안 연구. 충청남도 사회서비스원.
- 김유경·조성호·박경수·윤덕찬·임성은·김유화·정희선(2020). 사회복지 종사자의 보수수준 및 근로여건 실태조사. 보건복지부 한국보건사회연구원.
- 류주연·권소일·정희수·김기수(2022). 대전광역시 사회복지시설 종사자 처우 실태조사. 대전광역시 사회서비스원.
- 보건복지부(2023). 2023년 노숙인 등의 복지사업 안내.
- \_\_\_\_\_ (2023). 2023년 노인보건복지 사업안내(1, 2권).
- \_\_\_\_\_ (2023). 2023년 다함께돌봄 사업안내.
- \_\_\_\_\_ (2023). 2023년 사회복지관 운영관련 업무처리 안내.
- \_\_\_\_\_ (2023). 2023년 사회복지법인 관리안내.
- \_\_\_\_\_ (2023). 2023년 사회복지시설 관리안내.
- \_\_\_\_\_ (2023). 2023년 사회복지시설 인건비 가이드라인.
- \_\_\_\_\_ (2023). 2023년 아동분야 사업안내(1, 2권).

●● 제4차(2024~2026) 대전광역시 사회복지사 등의 처우개선 지원계획 수립 연구

\_\_\_\_\_ (2023). 2023년 자활사업 안내.

\_\_\_\_\_ (2023). 2023년 장애인복지시설 사업안내(3권).

\_\_\_\_\_ (2023). 2023년 정신건강사업 안내.

\_\_\_\_\_ (2023). 2023년 지역아동센터 지원 사업안내.

서울특별시(2022). 2023년 사회복지시설 종사자 처우개선 및 운영계획. 서울특별시 복지정책실 복지정책과.

손지현·김선희(2020). 2020년 부산시 사회복지사의 처우개선 방안 마련을 위한 실태조사. 부산시 사회복지사협회.

신원식·김현수·백종규(2019). 경상남도 사회서비스 종사자 처우개선 연구. 경상남도사회서비스원.

여성가족부(2023). 2023년 가족사업 안내(1, 2권).

\_\_\_\_\_ (2023). 2023년 여성아동권익증진사업 운영지침.

\_\_\_\_\_ (2023). 2023년 청소년사업 안내(1, 2권).

\_\_\_\_\_ (2023). 2023년 한부모가족지원사업 안내.

오민수·김주연·정다현(2022). 2022 경기도 사회복지시설 종사자 처우개선 종합계획(2023~2025) 수립 연구. 경기복지재단.

울산광역시(2022). 2022년도 사회복지시설 종사자 처우개선지원 사업.

이중섭·조경옥·송용호(2022). 전라북도 사회복지종사자 처우 실태조사 및 개선방안 연구. 전북연구원.

이진숙·조성숙·엄태영·최권호·박순만·이승희(2020). 대구광역시 사회복지시설 종사자 처우 실태조사 및 개선방안 연구. 대구광역시.

이철선·정숙화·김영환·엄다원(2021). 국고지원 사회복지시설 인건비 가이드라인 준수를 측정방식 개선 연구. 보건복지부 한국보건사회연구원.

인천광역시(2022). 2023년도 사회복지시설 종사자 처우개선 세부추진 계획. 인천광역시 복지정책과.

제주특별자치도(2023). 사회복지시설(국비지원시설) 종사자 인건비 지원 가이드라인.

제주특별자치도(2023). 사회복지시설(지방이양시설) 종사자 인건비 지원 가이드라인.

현명이(2022). 2022년 사회복지종사자 실태조사 및 처우 개선방안 연구. 서울시복지재단.

행정안전부(2023). 2023년 지방공무원 보수업무 등 처리 지침.

국가법령정보센터(<http://www.law.go.kr>)

자치법규정보시스템(<https://www.elis.go.kr>)

[ 대전광역시사회서비스원 정책연구 2023-2 ]

---

## 제4차(2024~2026) 대전광역시 사회복지사 등의 처우개선 지원계획 수립 연구

---

발행일: 2023년 12월

발행인: 김인식

발행처: 대전광역시사회서비스원

주소: 대전광역시 중구 보문로 246 대림빌딩 10층(우: 34917)

전화: 042-331-5064

팩스: 042-331-8924

홈페이지: <https://daejeon.pass.or.kr>

---

ISBN 979-11-92238-37-1

이 책의 저작권은 재단법인 대전광역시사회서비스원에 있습니다.

---