

거제시 사회복지 관련 시설 종사자 근무실태 조사

연구책임	박동철(거제시희망복지재단 이사장)
공동연구	윤숙이(거제시지역사회보장협의체 사무국장) 위태례(함께하는우리마을 사무국장)
연구보조	김경옥(거제시희망복지재단 팀장)
자료조사	옥미정(거제시희망복지재단 팀원)
자 문	김지미(경남대학교 사회복지학과 교수) 이수경(거제대학교 사회복지학과 교수)



발 간 사

최근 양극화 현상이 두드러지는 현실 속에서 시민들의 복지욕구가 더욱 다양해짐에 따라 지방자치단체와 사회복지기관 및 시설에서도 더 나은 복지 서비스를 제공하고자 적극적으로 개입하고 있으며, 읍·면·동 복지 전달체계를 구축하고 사회복지제도의 내실 있는 운영을 위해 맞춤형 복지와 복지사각지대 해소를 위해 노력하고 있습니다.

거제시에서는 2012년 6월 ‘시민 모두가 행복한 복지거제 실현’을 위해 거제시희망복지재단을 설립하였고, 재단에서는 지역의 복지사각지대 해소를 위해 생계비 지원, 전세금 지원, 저소득층 장학금 지원 등 다양한 복지사업을 펼치고 있습니다.

2011년 3월 사회복지사 등에 대한 처우를 개선하고 신분보장을 강화하여 사회복지사 등의 지위를 향상하도록 함으로써 사회복지 증진에 이바지하고자 『사회복지사 등의 처우 및 지위 향상을 위한 법률』이 제정된 바, 거제시 또한 2013년 4월 ‘거제시 사회복지사 등의 처우 및 지위향상에 관한 조례’를 제정하여 사회복지사의 처우 향상을 위해 노력하고 있습니다.

그런데 아직까지도 사회복지시설 종사자의 근무환경은 타 직종에 비해 낮은 보수수준, 강도 높은 노동과 시간외 근무를 하고 있지만 그에 따른 적절한 보상 등이 이루어지지 않고 있으며, 지자체의 관심과 재정 투여도, 시설·단체 간 급여 및 근무환경에 따라 편차가 발생하고 있는 실정입니다.

이에 재단에서는 사회복지시설 및 기관단체에서 근무하는 종사자의 처우개선 필요성을 인식하고 이를 개선하기 위해서는 보다 객관적인 자료가 필요하다고 보고, 보다 나은 복지 서비스를 제공하고자 현장에서 애쓰는 사회복지 종사자들의 근무환경과 애로사항 등을 파악하기 위해 복지시설 및 단체를 중심으로 조사연구를 실시하게 되었습니다.

이 실태조사를 통해 사회복지사들의 처우 및 권익이 향상되어 타 지역의 모범사례로 사용되길 바랍니다.

2015년 12월

거제시희망복지재단 이사장 박 동 철

목 차

I. 론	1
1. 필요성	3
2. 연구 목적	5
3. 연구 방법	5
1) 연구추진절차	5
2) 문헌연구	5
3) 거제시 사회복지관련 시설 및 종사자 현황	7
4) 실태조사	7
II. 사회복지시설과 종사자 개념 및 처우개선 정책 현황	9
1. 사회복지시설 및 종사자 개념과 현황	11
1) 사회복지시설과 종사자	11
2) 거제시 사회복지 관련 시설 및 종사자 현황	13
2. 사회복지시설 종사자 처우개선 정책 현황	15
III. 조사설계	23
1. 조사대상	25
2. 조사기간	25
3. 조사방법	25
4. 조사도구	25
5. 조사내용	26
6. 분석방법	27
IV. 조사결과	29
1. 응답자 현황	31
1) 직능별 응답자 현황	31
2) 인구사회학적 현황	32

2	종사자 근로현황	33
1)	사회복지 종사자의 사회복지 총 종사기간 및 재직기간	33
2)	직무관련 소지 자격증 현황 및 자격증 취득현황	36
3)	고용형태	38
4)	근로유형	41
3.	사회복지 종사자 근무현황	43
1)	주간 총 근로시간 및 1일 평균 근로시간	43
2)	시간외 근로 실태	44
3)	종사자 보수 수준	48
4.	사회복지 종사자 근무환경	56
1)	휴가제도	56
2)	복리후생제도	59
3)	근로환경에 대한 만족도 및 직업만족도	68
4)	이직의사 및 이직사유	70
5)	사회복지시설 종사자의 처우 개선관련 고려사항 및 처우개선 요구사항	75
V.	및 제언	79
1.	요약	81
2.	제언	86
	참고문헌	89
	[별첨] 거제시 사회복지사 등의 처우 및 지위 향상에 관한 조례	92
	[별첨2] 사회복지 관련 시설 종사자 근무실태 조사	94

표 목차

< -1>	사회복지시설의 종류	12
<표-2>	거제시 사회복지 관련 시설 및 종사자 현황	14
<표-3>	2015년 사회복지이용시설(사회,노인)직원 기본급 권고기준(사회복지직)	16
<표-4>	2015년 사회복지이용시설(사회,노인)직원 기본급 권고기준(의료직)	17
<표-5>	2015년 사회복지이용시설(사회,노인)직원 기본급 권고기준(사무직)	18
<표-6>	2015년 사회복지이용시설(사회,노인,장애인)직원 기본급 권고기준(관리직)	19
<표-7>	자치단체별 사회복지사 처우 및 지위향상을 위한 조례 제정현황	21
<표-8>	조사내용	26
<표-9>	직능별 응답자 현황	31
<표-10>	응답자 인구사회학적 현황	33
<표-11>	사회복지 종사자의 사회복지 총 종사기간 및 재직기간	34
<표-12>	직무관련 소지 자격증 현황	36
<표-13>	사회복지사 자격증 취득 경로	37
<표-14>	고용형태	39
<표-15>	근로유형	41
<표-16>	주간 총 근로시간 및 1일 평균 근로시간	43
<표-17>	시간외 근로에 따른 급여 지급 여부	44
<표-18>	시간외 근로에 따른 급여 미지급 여부	46
<표-19>	시간외 근로와 관련하여 가장 먼저 개선되어야 하는 점	47
<표-20>	사회복지 분야별 월평균 급여	48
<표-21>	지위별 월평균 급여	50
<표-22>	보수수준의 적정성 여부	52
<표-23>	직위 및 직무 고려시 적절한 보수수준	53
<표-24>	타직종 유사경력과 비교시 보수수준	55

< -25>	종사자 총 휴가일수 및 사용한 휴가 일수	56
<표-26>	휴가를 사용하지 않거나 덜 사용한 이유	57
<표-27>	출산휴가 및 육아휴직자 발생시 업무처리방법	58
<표-28>	시설에서 제공하는 복리후생제도	60
<표-29>	희망 복리후생제도	64
<표-30>	희망 복리후생제도 1순위	65
<표-31>	희망 복리후생제도 2순위	66
<표-32>	근로환경에 대한 만족도	68
<표-33>	직업에 대한 만족도	69
<표-34>	분야별 직업에 대한 만족도	70
<표-35>	현직장에서의 이직의사 유무여부	71
<표-36>	분야별 현 직장에서의 이직의사 유무여부	72
<표-37>	이직의사가 있는 사회복지 종사자의 이직사유	74

그림 목차

< -1>	직능별 응답자 현황	32
<그림-2>	사회복지 종사자의 사회복지 총 종사기간 및 재직 기간	35
<그림-3>	사회복지사 자격증 취득 경로	37
<그림-4>	고용형태	40
<그림-5>	근로유형	42
<그림-6>	시간외 근로에 따른 급여 지급여부	45
<그림-7>	시간외 근로와 관련하여 가장 먼저 개선되어야 하는 점	47
<그림-8>	사회복지 분야별 월평균 급여	49
<그림-9>	지위별 월평균 급여	51
<그림-10>	보수수준이 적절한지 여부	52
<그림-11>	직위 및 직무 고려시 적절한 보수수준	54
<그림-12>	타직종 유사경력과의 비교시 보수수준	55
<그림-13>	종사자 총 휴가 일수 및 사용한 휴가일수	57
<그림-14>	휴가를 사용하지 않거나 덜 사용한 이유	58
<그림-15>	출산휴가 및 육아휴직자 발생시 업무처리 방법	59
<그림-16>	희망 복리후생제도 순위	67
<그림-17>	직업에 대한 만족도	69
<그림-18>	현 직장에서의 이직의사 유무 여부	71
<그림-19>	분야별 현 직장에서의 이직의사 유무여부	73
<그림-20>	이직의사가 있는 사회복지 종사자의 이직사유	74

I

서론



I. 서론

1. 연구의 필요성

최근 한국사회의 복지지형은 매우 빠르게 변하고 있다. 지난 10여 년간 복지 수요와 요구는 복합적이고도 중층적으로 증가하고 있지만 우리 사회가 그러한 수요와 요구를 적정하게 수용하지 못하면서 혼란과 혼선, 적체현상이 나타나고 있다. 특히 공동체로서 단단하게 묶여 있던 가족 구조나 가족 구성원의 의식 역시 다양하게 변화하고 인구의 고령화와 저출산 등, 전에 없던 문제가 발생하고 있다. 게다가 산업화에 힘입어 압축적인 경제 발전과 성장을 거듭하던 한국사회는 저성장 과 경기 침체에 따른 노동시장 구조 개편으로 인해 계약직의 양산, 청년 실업, 고령자 조기 은퇴 등 새로운 사회 문제가 대두되고 있지만 해결의 실마리가 좀처럼 보이지 않는 상황이다. 이처럼 복지의 일정 부분을 담당하던 두 축인 가족과 시장은 기능과 역할이 축소되고 있으며 우리 사회와 정부가 책임져야 할 부분이 증가하고, 요구 또한 높아져만 가고 있는 상황이다.

이에 복지 수요와 요구에 대응하기 위한 관련 법률과 제도가 제정되거나 개정 되기도 하고 사회복지정책 대상자의 폭이 과거에 비해 넓어지면서 사회복지 현장에서 일하고 있는 사회복지 종사자들의 노동 강도는 전례 없이 높아지고, 근무환경은 더 열악해지고 있는 실정이다. 2013년에는 일선의 사회복지전담 공무원이 업무 과다를 호소하며 자살하는 사건이 이어질 정도로 사회복지사들의 업무량이 감당할 수 없을 만큼 늘어나는 등 사회복지 관련 업무에 종사하는 사회복지사들이 오히려 '복지 사각지대'에 놓이게 된 것이다.

사회복지 관련 업무는 대표적인 휴먼 서비스 직종으로 클라이언트를 직접 대면하는 업무의 특성상 노동집약적이고, 감정 노동적인 전문적 상담 기술과 행정 처리를 필요로 하는 전문성을 요구한다. 그러나 사회복지 종사자에 대한 사회적 인식은 전문가라기보다는 여전히 '좋은 일을 하는 사람'으로 치부되는 경향이 있다. 이러한 사회적 인식은 사회복지사의 희생과 헌신을 필요로 하고 저임금을 용인하는 기저로 작용하여왔다.

이러한 사회적 인식에 더해 급변하는 환경은 사회복지 종사자들에게 과중한 업무 시간과 노동 강도, 저임금에 더해 클라이언트의 폭력이나 성희롱에 노출되는 위험이 따르는 등 새로운 문제 또한 야기되고 있다. 이러한 일련의 상황은 사회복지사로 하여금 직업에 대한 자긍심과 자부심을 갖게 하여 장기적으로 일할 수 있게 하기 보다는 단기간에 신체적, 심리적, 정신적으로 소진하게 만드는 조건이 되고 있다. 이로 인한 잦은 이직과 공백 기간, 단속적 근무로 사회복지사는 전문성

을 갖춘 전문가로서 육성되고 성장하기에는 현실적으로 어렵다는 것을 알 수 있다¹⁾.

이렇듯 사회복지시설 종사자의 근무환경은 지난 몇 십 년 동안 여타 직업군에 비해 낮은 보수수준, 강도 높은 노동과 시간 외 근무를 하고 있지만 그에 따른 적절한 보상 등이 이루어지지 않고 있는 대표적인 직종인데다 최근에 새롭게 발생하고 있는 사회 문제까지 여과 없이 고스란히 드러나는 현상이 되고 있다.

거기에 더해 같은 시설 내 종사자 사이에서도 정규직과 계약직으로, 같은 직무 일지라도 모법인의 기준 적용에 따라 급여체계에 편차가 생기기도 하며, 주거시설이나 이용시설 근무여부에 따라, 지자체의 관심과 재정 투입도에 따라 편차가 발생하고 있는 상황이다.

이에 사회복지계의 오랜 숙원이었던 '사회복지사 등의 처우 및 지위 향상을 위한 법률'이 2011년 제정되고 2012년 시행되면서 사회복지사의 처우 개선과 신분보장에 대한 제도적 개선이 이루어지고 있으며 우리 거제시에서도 이 법을 준용한 '거제시 사회복지사 등의 처우 및 지위향상에 관한 조례'가 2013년 4월부터 시행되고 있다. 그리고 이 법률 제3조와, 거제시 조례 제5조에 따르면 사회복지사 등의 보수가 사회복지전담공무원의 보수수준에 도달하도록 정부와 지방자치단체는 노력하여야 한다고 명시되어 있다. 또한 보건복지부에서도 매년 '사회복지종사자 인건비 가이드라인'을 제시하고 각 시설에 이를 따르도록 권고하고 있다.

그럼에도 이러한 종사자 처우개선과 근무환경에 대한 개선은 대부분 의무사항이 아니라 권고 사항이기에 근무환경을 비약적으로 개선하기는 어려운 실정이다. 이러한 현실은 사회복지사가 전문가적 역량을 갖추려고 노력하고, 육성되기에는 부적합해 잦은 이직과 짧은 근속연수 등으로 업무의 연속성을 담보하기 어렵게 하고 이는 또다시 사회복지 서비스의 질을 떨어뜨리는 결과를 낳고 있다. 사회복지 종사자의 처우와 근무환경 개선 사업은 사회복지 서비스의 질을 높일 수 있는 지름길이며 질 높은 노동력 확보와 전문인력을 육성하기 위한 필요조건이다.

2. 연구의 목적

현재까지 우리 지역에서는 사회복지 관련 시설에 근무하는 종사자의 근무환경에 대한 실태조사를 실시한 적이 없는 바, 이 실태조사를 통해 사회복지사의 처우개선 및 권익향상을 위한 정책 수립에 활용할 기초 자료를 마련 하는 데 그 목적을

1) 그럼에도 한국사회복지사협회에 따르면 2015년 11월 현재 사회복지사 자격증 소지자는 786,910명으로 이후에도 꾸준히 늘어날 전망이다. 이 가운데 사회복지사 1급 소지자는 123,578명(15.7%)이고 2급 소지자는 650,300명(82.64%)이며 경남지역은 4,882명(0.62%)이 1급이고 35,880명(4.56%)이 2급을 소유하고 있다.



두고 있다. 특히 우리 지역의 사회복지 종사자의 급여 실태 등에 대해서 객관적인 자료가 전무하여 이 조사 결과가 이후 우리 지역의 사회복지시설 종사자의 급여 제도와 근무환경 등 처우 개선의 기초자료로 활용될 수 있기를 바란다.

이에 본 연구는 첫째, 거제 지역에 있는 사회복지시설과 종사자에 대한 현황 파악을 한다. 둘째, 사회복지 관련 시설 종사자에 대한 일반적 현황과 고용형태, 근로 유형, 근로 시간, 급여 실태를 파악하고자 한다. 셋째, 종사자의 근무 환경, 처우 실태와 처우개선을 위한 문제점 및 욕구가 무엇인지 알아보하고자 한다.

3. 연구 방법

1) 연구 추진 절차

재단 복지사업의 일환으로 사회복지 관련시설 종사자 근무환경에 대한 실태 조사 연구가 결정되면서 2015년 10월 조사표를 개발하기 위해 연구 방향에 대한 회의를 비롯해 기존 실태조사표에 대한 검토 회의와 조사표 개발회의를 5차례 진행하였다.

조사문항을 일차 완성한 이후 사전조사를 통해 문항 내용과 부적절한 표현 등을 수정하였다. 마지막으로 완성된 조사 문항을 자문위원의 자문을 받고 최종 조사 문항을 만들어 지역 복지 관련 시설을 방문해 종사자들에게 직접 설문조사를 실시하거나 이메일 등을 통해 조사하고 회수하였다.

2) 문헌연구

사회복지시설의 종사자 근무환경에 대한 연구는 최근 10여 년 사이에 사회복지사 협회와 각 지역의 복지재단을 중심으로 활발하게 연구되고 있는 분야이다. 특히 근무여건과 보수체계에 대한 실태조사를 통해 사회복지 종사자의 근무환경에 대한 인식 제고와 개선방안이 논의되고 있는 상황이다.

먼저 한국사회복지사협회(2008)의 '사회복지시설종사자 보수체계 개선 연구'나 서울시 사회복지사협회 정책위원회(2013)의 '서울시 사회복지사 근로환경개선을 위한 정책 토론회'등 사회복지사협회를 중심으로 연구가 이루어지고 있다.

다음으로 광역단체나 지방자치단체의 복지재단에서도 해당 지역의 조사연구 사업으로 사회복지시설의 종사자 근무 환경을 파악하기 위해 조사연구 사업이 실시되고 있다. 경기복지재단(2011)의 '경기도 사회복지이용시설 종사자 처우 실태파악 및 개선방안 연구'등은 이용시설 종사자를 중심으로 이루어진 연구로 그 대상을

세분화하기도 하였다.

마지막으로 '사회복지사 등의 처우 및 지위 향상을 위한 법률'이 2012년 시행되면서 제3조²⁾에 따라 사회복지사의 처우 개선과 신분보장에 대한 제도적 개선을 위해 3년마다 보건복지부 장관과 지방자치단체의 장은 사회복지사 등의 보수 수준 및 지급실태 등에 관하여 3년마다 조사하여야 한다. 이에 따라 2014년 사회복지시설 종사자 보수수준 및 근로여건 실태조사(2014, 김유경 외)가 이루어졌다. 이 조사는 전국 사회복지시설의 10% 정도를 표본으로 하여 이루어진 것으로 사회복지시설에 종사하는 사회복지사의 보수수준과 근로여건에 대한 기초자료가 되고 있다. 이에 앞서 보건사회연구원에서는 '사회복지시설 종사자 처우(인건비) 실태 및 제도개선 방안 연구(2010)'를 통해, 사회복지시설 보수 수준실태와 인식현황, 공무원과 시설 종사자의 임금 체계현황, 생활시설과 이용시설 보수체계 비교 등을 통해 인건비 가이드라인 체계를 분석하였다.

이에 우리 조사에서는 이러한 선행 연구를 고찰하고, 거제시 지역사회보장 협의체에서 발간한 제3기 지역사회복지계획(2015~2018)을 참조하였다.

3) 거제시 사회복지 관련 시설 및 종사자 현황

거제시의 복지 관련 업무는 주민생활국의 6개과 중 주민생활과, 사회복지과, 여성가족과에서 주로 다루고 있다. 거제시에 소재한 사회복지 관련시설 현황을 파악하기 위해 3개과에 자료를 요청하고 이를 보건복지부의 사회복지시설 분류에 따라 정리하고 본문에서는 분야별로 분석하였다. 사회복지 분야별로 분석한 이유는 주거시설과 이용시설에 대한 응답자의 응답률이 낮아 구분을 하기 어려웠기 때문이다.

2) 제3조(사회복지사 등의 처우개선과 신분보장)

- ① 국가와 지방자치단체는 사회복지사 등의 처우를 개선하고 복지를 증진함과 아울러 그 지위 향상을 위하여 적극적으로 노력하여야 한다.
- ② 국가와 지방자치단체는 사회복지사 등의 보수가 사회복지전담공무원의 보수수준에 도달하도록 노력하여야 한다.
- ③ 보건복지부장관과 지방자치단체의 장은 사회복지사 등의 보수 수준 및 지급실태 등에 관하여 3년마다 조사하여야 한다.
- ④ 사회복지사 등은 사회복지법인 등의 운영과 관련된 위법·부당 행위 및 그 밖의 비리 사실을 관계 행정기관과 수사기관에 신고하는 행위로 인하여 징계 조치 등 신분상 불이익이나 근무조건상 차별을 받지 아니한다.



4) 실태조사

실태조사는 2015년 10월 27일부터 11월 16일까지 노인시설 13개소, 아동시설 14개소와 어린이집 12개소, 청소년 시설 4개소, 장애인시설 19개소, 복지관 2개소, 자원봉사센터 1개소, 여성 관련 시설 4개소 등 총 69개소에 350부의 설문지를 배부하였고 응답률이 저조한 설문지를 제외하고 분석한 설문지는 284부이다.

II

사회복지시설과 종사자 개념 및 처우개선 정책 현황



II. 사회복지시설과 종사자 개념 및 처우개선 정책 현황

1. 사회복지시설 및 종사자의 개념과 현황

1) 사회복지시설과 종사자

사회복지시설에 대한 법률적 규정은 사회복지사업법 제2조를 그 근거로 한다. 사회복지사업법은 사회복지사업에 관한 기본법으로 ‘사회복지사업이란 다음 각 목³⁾의 법률에 따른 보호·선도, 또는 복지에 관한 사업과 사회복지상담, 직업지원, 무료 숙박, 지역사회복지, 의료복지, 재가복지, 사회복지관 운영, 정신질환자 및 한센 병력자의 사회복지에 관한 사업 등 각종 복지사업과 이와 관련된 자원봉사활동 및 복지시설의 운영 또는 지원을 목적으로 하는 사업’으로 ‘사회복지시설이란 사회복지 사업을 할 목적으로 설치된 시설’이다. 이러한 사회복지시설은 주거(생활)시설과 이용시설로 구분되고 사회복지시설 종사자는 사회복지시설에 종사하는 자를 의미한다.

이를 기준으로 보건복지부에서는 매년 ‘사회복지시설 관리안내’ 책자를 발간하고 있는데 2015년도 사회복지시설 관리안내에서 밝히고 있는 사회복지 시설의 종류는 <표 1>과 같다.

3) 국민기초생활 보장법, 아동복지법, 노인복지법, 장애인복지법, 한부모가족지원법, 영유아보육법, 성매매방지 및 피해자보호 등에 관한 법률, 정신보건법, 성폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률, 입양특례법, 일제하 일본군위안부 피해자에 대한 생활안정지원 및 기념사업 등에 관한 법률, 사회복지공동모금회법, 장애인·노인·임산부 등의 편의증진 보장에 관한 법률, 가정폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률, 농어촌주민의 보건복지증진을 위한 특별법, 식품기부 활성화에 관한 법률, 의료급여법, 기초연금법, 긴급복지지원법, 다문화가족지원법, 장애인연금법, 장애인활동 지원에 관한 법률, 노숙인 등의 복지 및 자립지원에 관한 법률, 보호관찰 등에 관한 법률, 장애아동 복지지원법, 발달장애인 권리보장 및 지원에 관한 법률

< 표 1 > 사회복지시설의 종류

소관 부처	시설 종류	세부종류		관련법
		주거(생활)시설	이용시설	
보건 복지 부	노인 복지시설	· 노인주거복지시설 · 노인의료복지시설	· 재가노인복지시설 · 노인여가복지시설 · 노인보호전문기관 · 노인일자리전문기관	노인 복지법
	복합노인 복지시설	· 농어촌 지역에 한해 노인복지법 제31조 노인복지시설을 종합적으로 배치한 복합노인복지시설 설치·운영 가능		농어촌 주민증진
	아동 복지시설	· 아동양육시설 · 아동일시보호시설 · 아동보호치료시설 · 자립지원시설 · 공동생활가정	· 아동상담소 · 아동전용시설 · 지역아동센터	아동 복지법
	장애인 복지시설	· 장애유형별 거주시설 · 중증장애인 거주시설 · 장애영유아 거주시설 · 장애인 공동생활가정	· 장애인 지역사회재활시설 · 장애인 직업재활시설 · 장애인 의료재활시설 · 장애인 생산물판매시설	장애인 복지법
	어린이집		· 어린이집	영유아 보육법
	정신 보건시설	· 정신요양시설 · 사회복지시설 중 주거(생활)시설	· 사회복지시설 중 이용시설	정신 보건법
	노숙인 시설	· 노숙인자활시설 · 노숙인재활시설 · 노숙인요양시설	· 노숙인종합지원센터 · 노숙인일시보호시설 · 노숙인급식시설 · 노숙인진료시설 · 쪽방상담소	노숙인 복지 및 자립 지원 법
	사회복지관 결핵·한센	· 결핵·한센시설	· 사회복지관 · 상담보호센터	사회복지 사업법
	지역자활 센터		· 지역자활센터	국민기초 생활보장
여성 가족 부	성매매 피해지원시설	· 일반지원시설 · 청소년지원시설 · 외국인여성지원시설	· 자활지원센터	성매매방지 및 피해자보호
	성폭력피해보 호시설	· 성폭력피해자보호시설	· 가정폭력상담소	가정폭력 방지
	한부모가족복 지시설	· 모자가족복지시설(기본 공동 자립) · 부자가족복지시설(기본 공동 자립) · 한부모가족복지시설(기본 공동) · 일사지원복지시설	· 한부모가족복지상담소	한부모 가족 지원법
	다문화가족지 원센터		· 다문화가족지원센터	다문화가 족지원법

출처: 보건복지부(2015), 2015년도 사회복지시설 관리안내.



2) 거제시 사회복지 관련 시설 및 종사자 현황

2015년도 사회복지시설 관리안내에 제시된 표에서는 여성가족부에서 담당하는 복지 업무와 분야가 제외된 경우가 있어 이를 포함시켰다. 특히 여성복지 관련 시설 중 경력단절 여성 취업을 지원하는 여성새로일하기센터와 여성인력개발센터, 자원봉사센터나 청소년복지 관련 시설 또한 포함되어 있지 않아 이를 포함시켰다. 거제 지역의 경우 이러한 여성복지 관련 시설에서 아이돌봄 서비스 등 일·가정 양립지원사업을 수탁받아 실시하고 있어 조사 대상 시설을 사회복지시설로만 정의하여 조사하지 않고 사회복지'관련'시설로 범주화하고 조사 대상에 포함시켰음을 밝혀둔다.

또 종사자가 공무원과 민간 사회복지사로 구성된 드림스타트센터 등과 같이 아동복지 서비스를 통합적으로 실시하고 있지만 사회복지시설로도 분류되지 않고 사회복지사와 간호사, 보육교사 등 민간 종사자의 경우 계약직으로만 구성된 업무들이 발생하고 있는데 이러한 하이브리드형 시설과 그 종사자의 경우 분류하거나 범주화하기 어려운 현실 속에서 조사연구 대상에서 사각화 될 수 있는 우려가 있어 이를 편입시켰다. 시설 종류에서는 편의상 아동상담소로 분류했음을 밝혀둔다.

앞에서도 밝혔듯이 본 조사에서는 보건복지부 사회복지시설 관리안내에 따른 분류를 기본으로 하여 사회복지 업무를 지자체나 정부로부터 위탁 받아 복지 서비스를 시행하고 있는 사회복지 관련시설과 그 시설에 종사하는 자를 포함시켰으며 우리 지역에는 없는 노숙자 관련 시설과 한센 시설, 복합노인복지시설 등은 제외하였다.

거제시의 사회복지 관련 시설과 종사자 현황은 <표 2>와 같다. 거제시가 관리하고 있는 자료를 기준으로 하고 제3기 2015 ~ 2018 지역사회복지계획(2014)을 참조하여 작성한 것이다.

< 2 > 거제시 사회복지 관련 시설 및 종사자 현황

(2015. 12. 31. 현재)

시설 종류	세부종류					
	주거(생활)시설	개소	종사자	이용시설	개소	종사자(명)
노인복지시설	· 노인주거복지시설 · 노인의료복지시설	1 5	12 196	· 재가노인복지시설 · 노인여가복지시설 · 노인보호전문기관 · 노인일자리전문기관	6 15 - -	161 - - -
아동복지시설	· 아동양육시설 · 아동일시보호시설 · 아동보호치료시설 · 자립지원시설 · 공동생활가정	2 - - - 1	38 2	· 아동상담소 · 아동전용시설 · 지역아동센터 · 청소년 관련	1 - 10 4	5 20 29
장애인 복지시설	· 장애유형별 거주시설 · 중증장애인 거주시설 · 장애영유아 거주시설 · 장애인 공동생활가정	1 2 - 8	55 94 - 18	· 장애인지역사회재활시설 · 장애인 직업재활시설 · 장애인 의료재활시설 · 장애인 생산품판매시설 · 단기주간 보호 등	2 1 1 - 4	7 6 71 - 17
어린이집				· 어린이집	256	1,958
사회복지관				· 사회복지관 · 자원봉사센터	2 1	54 5
지역자활센터				· 지역자활센터	1	9
성매매 피해지원시설	· 일반지원시설 · 청소년지원시설 · 외국인여성지원시설	-		· 자활지원센터	-	
성폭력 피해보호시설	· 성폭력피해자 보호시설			· 가정폭력상담소	1	3
한부모가족 복지시설	· 모자가족복지시설 · 부자가족복지시설 · 미혼모자가족복지시설 · 일시지원복지시설	-		· 한부모가족복지상담소	-	
다문화가족 지원센터				· 다문화가족지원센터	1	5
경력단절 여성지원시설				· 인력개발, 새로일하기	2	11

본 조사에서는 이용시설이나 주거(생활)시설 등을 별도로 분류하지 않았으며 노인 관련, 다문화 관련, 종합사회복지관, 상담 관련 아동·청소년 관련, 여성 관련, 영유아 관련, 지역자활센터, 장애인 관련 기관으로 구분하여 분석하였다. 그 이유는 앞에서 밝힌 바와 같이 주거시설과 이용시설에 대한 응답자의 응답률이 낮아 구분을 하기 어려웠기 때문이다.



2. 사회복지시설 종사자 처우개선 정책 현황

‘사회복지사 등의 처우 및 지위 향상을 위한 법률 시행령(2014)’제4조에 따르면 ‘보건복지부장관은 실태조사 결과에 따른 사회복지사 등의 보수수준과 사회복지사업법 제14조에 따른 사회복지 전담공무원의 보수수준을 비교하여 사회복지사 등의 보수수준에 관한 권고기준을 정할 수 있다’고 명시되어 있다. 이에 따라 보건복지부는 사회복지시설 종사자의 보수수준을 2015년까지 공무원 보수수준의 95%를 목표로 해마다 사회복지시설 종사자 임금 가이드라인을 제시하고 있다.

보건복지부의 ‘2015년도 사회복지 종사자 인건비 가이드라인’은 생활시설과 이용시설로 구분하여 1호봉에서 31호봉까지 단일 호봉체계로 산정되어 있다. 생활시설의 경우 종사자 구분은 원장(1호봉 2,373만원, 30호봉 4,638만원)과 사무국장(1호봉 2,111만원, 31호봉 4,035만원), 과장 및 생활복지사(1호봉 1,876만원, 31호봉 3,686만원), 선임 생활지도원(1호봉 1,797만원, 31호봉 3,383만원)과 일반 생활지도원(1호봉 1,639만원, 31호봉 3,119만원), 관리직(1호봉 1,501만원, 31호봉 3,005만원), 기능직(1호봉 1,400만원, 31호봉 2,949만원) 등으로 구분되어 있으며 이용시설의 경우 종사자 구분은 관장(1호봉 2,373만원, 30호봉 4,368만원)과 부장(1호봉 2,111만원, 31호봉 4,035만원), 과장(1호봉 1,876만원, 31호봉 3,686만원), 선임 사회복지사(1호봉 1,797만원, 31호봉 3,383만원)과 사회복지사(1호봉 1,639만원, 31호봉 3,119만원) 등으로 구분되어 있다. 또 장애인 시설과 일반 사무직, 관리직 등으로 구분하여 인건비 가이드라인을 제시하고 있다. 종사자 수당은 명절휴가비와 시간 외 근무수당, 가족수당 등을 명기하고 있으며 승진 최소 소요 연한 등에 대한 가이드라인을 제시하고 있음을 알 수 있다.⁴⁾

4) 이러한 가이드라인이 의무 사항이 아니라 권고 사항이기에 우리 지역의 경우 가이드라인 준수율이 얼마나 되는지 여부 또한 파악되고 있지 않으며, 사회복지 업무를 위탁받아 운영하는 관련 기관이나 비영리 민간법인(모단체) 종사자의 경우 이러한 임금 가이드라인에 의해 동일하게 적용되는지의 여부 또한 파악하기 어려운 상황이다.

< 표 3 > 2015년 사회복지이용시설(사회, 노인) 직원 기본급 권고기준(사회복지직)

(:천원/월)

(호봉)	관장	부장	과장	선임 사회복지사	사회복지사
1호봉	2,373	2,111	1,876	1,797	1,639
2호봉	2,417	2,159	1,905	1,851	1,690
3호봉	2,466	2,208	2,029	1,907	1,743
4호봉	2,519	2,343	2,082	1,943	1,799
5호봉	2,661	2,386	2,135	1,998	1,853
6호봉	2,742	2,460	2,224	2,073	1,964
7호봉	2,856	2,564	2,325	2,148	2,014
8호봉	2,972	2,674	2,428	2,219	2,081
9호봉	3,089	2,786	2,528	2,373	2,165
10호봉	3,206	2,894	2,625	2,436	2,225
11호봉	3,318	2,998	2,719	2,471	2,280
12호봉	3,408	3,082	2,794	2,539	2,320
13호봉	3,492	3,161	2,865	2,605	2,381
14호봉	3,571	3,234	2,933	2,668	2,440
15호봉	3,646	3,307	2,999	2,728	2,496
16호봉	3,717	3,374	3,061	2,786	2,551
17호봉	3,785	3,438	3,120	2,840	2,604
18호봉	3,848	3,498	3,177	2,893	2,654
19호봉	3,908	3,556	3,230	2,943	2,703
20호봉	3,964	3,610	3,281	2,992	2,749
21호봉	4,018	3,662	3,330	3,037	2,793
22호봉	4,068	3,711	3,376	3,081	2,835
23호봉	4,116	3,757	3,420	3,123	2,875
24호봉	4,160	3,800	3,463	3,164	2,914
25호봉	4,203	3,843	3,502	3,202	2,951
26호봉	4,242	3,881	3,541	3,240	2,984
27호봉	4,278	3,918	3,573	3,271	3,013
28호봉	4,310	3,950	3,603	3,301	3,040
29호봉	4,339	3,980	3,632	3,329	3,067
30호봉	4,368	4,009	3,660	3,356	3,093
31호봉		4,035	3,686	3,383	3,119

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



< 표 4 > 2015 사회복지이용시설(사회,노인) 직원 기본급 권고 기준 (의료직)

(단위:천원/월)

(호봉)	1급	2급	3급	4급	촉탁의사
1호봉	1,780	1,709	1,634	1,576	
2호봉	1,832	1,773	1,692	1,643	
3호봉	1,883	1,822	1,745	1,684	
4호봉	1,934	1,873	1,796	1,740	
5호봉	1,983	1,924	1,846	1,786	
6호봉	2,119	2,039	1,960	1,891	
7호봉	2,200	2,089	2,010	1,946	
8호봉	2,299	2,162	2,085	2,018	
9호봉	2,390	2,232	2,152	2,100	
10호봉	2,481	2,305	2,225	2,163	
11호봉	2,558	2,380	2,301	2,239	
12호봉	2,638	2,483	2,401	2,306	
13호봉	2,678	2,521	2,443	2,350	
14호봉	2,725	2,569	2,486	2,391	
15호봉	2,768	2,611	2,529	2,439	
16호봉	2,819	2,658	2,574	2,482	
17호봉	2,875	2,711	2,615	2,521	
18호봉	2,925	2,760	2,665	2,590	
19호봉	2,962	2,800	2,703	2,640	
20호봉	3,013	2,845	2,749	2,686	
21호봉	3,058	2,891	2,793	2,732	
22호봉	3,107	2,940	2,841	2,750	
23호봉	3,154	2,985	2,887	2,795	
24호봉	3,202	3,030	2,931	2,841	
25호봉	3,255	3,083	2,983	2,889	
26호봉	3,288	3,112	3,032	2,903	
27호봉	3,338	3,163	3,067	2,949	
28호봉	3,390	3,177	3,098	2,967	
29호봉	3,441	3,189	3,110	2,981	
30호봉	3,485	3,238	3,158	3,028	

의료직 : 간호사, 간호조무사, 특수교사, 물리치료사, 작업치료사 등

※ 최초 직급 부여 : 간호사, 물리치료사, 특수교사 → 3급, 간호조무사 → 4급

※ 촉탁의사(이용시설(복지관) 종사자가 아니므로 상기 표에서 별도 구분) 기본급 권고기준: 2,518천원

< 표 5 > 2015년 사회복지이용시설(사회,노인) 직원 기본급 권고 기준 (사무직)

(:천원/월)

직위(호봉)	1급	2급	3급	4급
1호봉	1,704	1,665	1,622	1,576
2호봉	1,756	1,729	1,680	1,643
3호봉	1,806	1,777	1,733	1,684
4호봉	1,857	1,830	1,779	1,740
5호봉	1,907	1,879	1,848	1,786
6호봉	2,043	1,992	1,941	1,891
7호봉	2,121	2,045	1,990	1,946
8호봉	2,218	2,116	2,066	2,018
9호봉	2,308	2,184	2,133	2,100
10호봉	2,396	2,261	2,207	2,163
11호봉	2,474	2,332	2,264	2,239
12호봉	2,550	2,434	2,357	2,306
13호봉	2,590	2,474	2,400	2,350
14호봉	2,640	2,521	2,445	2,391
15호봉	2,683	2,566	2,489	2,439
16호봉	2,735	2,612	2,528	2,482
17호봉	2,786	2,664	2,570	2,521
18호봉	2,837	2,712	2,619	2,590
19호봉	2,878	2,751	2,662	2,640
20호봉	2,928	2,799	2,708	2,686
21호봉	2,972	2,843	2,754	2,732
22호봉	3,022	2,892	2,798	2,750
23호봉	3,068	2,936	2,847	2,808
24호봉	3,118	2,981	2,894	2,841
25호봉	3,169	3,033	2,942	2,889
26호봉	3,202	3,064	2,993	2,903
27호봉	3,254	3,115	3,040	2,949
28호봉	3,302	3,131	3,058	2,967
29호봉	3,352	3,143	3,070	2,981
30호봉	3,399	3,188	3,114	3,028
31호봉	3,434	3,222	3,147	3,059

사무직 : 서무, 경리, 전산담당



< 표 6 > 2015 사회복지이용시설(사회,노인,장애인) 직원 기본급 권고 기준 (관리직)

(:천원/월)

직위(호봉)	1급	2급	3급	4급 (고용직)
1호봉	1,631	1,557	1,485	1,408
2호봉	1,681	1,614	1,546	1,470
3호봉	1,729	1,665	1,593	1,515
4호봉	1,781	1,716	1,644	1,567
5호봉	1,829	1,770	1,698	1,620
6호봉	1,964	1,872	1,797	1,719
7호봉	2,041	1,922	1,851	1,773
8호봉	2,139	1,999	1,922	1,839
9호봉	2,226	2,076	1,990	1,910
10호봉	2,314	2,145	2,074	1,994
11호봉	2,389	2,225	2,139	2,045
12호봉	2,469	2,313	2,234	2,123
13호봉	2,509	2,350	2,271	2,164
14호봉	2,557	2,401	2,320	2,213
15호봉	2,599	2,446	2,359	2,252
16호봉	2,648	2,490	2,405	2,296
17호봉	2,687	2,531	2,450	2,341
18호봉	2,739	2,574	2,495	2,407
19호봉	2,778	2,624	2,538	2,454
20호봉	2,829	2,667	2,579	2,493
21호봉	2,874	2,709	2,628	2,542
22호봉	2,923	2,759	2,674	2,563
23호봉	2,967	2,803	2,717	2,608
24호봉	3,013	2,850	2,765	2,655
25호봉	3,069	2,898	2,818	2,706
26호봉	3,121	2,948	2,862	2,721
27호봉	3,169	2,994	2,910	2,769
28호봉	3,220	3,010	2,928	2,785
29호봉	3,269	3,027	2,941	2,800
30호봉	3,315	3,071	2,987	2,848
31호봉	3,349	3,103	3,019	2,875

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

이러한 정부차원의 노력은 2008년 국정과제 중 하나의 항목으로 '체감할 수 있는 복지 서비스와 기초안전망 구현'이 제시되고, 실천과제 중 하나로 2008년 하반기에 '사회복지시설 종사자의 처우개선: 복지사각지대 해소를 위한 전문 인력 강화, 시설종사자 급여체계 개선안 마련·추진' 등으로 알 수 다. 보건복지부는 시설종사자 처우개선 명목으로 예산 7억을 배정받았으며, 2009년 6월 보건복지부는 시설종사자 처우개선 예산 편성과 관련하여 급여의 절대수준 적정화, 분권교부세 정비를 통한 처우개선 예산 확보의 대안으로 '사회복지사공제회 및 맞춤형 복지제도 도입'을 건의했다. 이러한 일련의 과정을 통해 2011년 '사회복지사 등에 대한 처우를 개선하고 신분보장을 강화 하여 사회복지사 등의 지위를 향상하도록 함으로써 사회복지 증진에 이바지하고자(제1조)' 사회복지사 등의 처우 및 지위 향상을 위한 법률'이 제정되었다. 이 법은 '사회복지사 등의 처우개선과 신분보장(제3조)'에 대한 규정과 '국가와 지자체는 사회복지사 등의 보수가 사회복지 전담공무원 수준에 도달하도록 노력(제3조 1항)'해야 하고 제3항에 '사회복지사 등의 보수수준 및 지급실태 등을 3년마다 조사'하는 것을 명시하고 있다.

또 2013년 2월 제18대 대통령직 인수위원회는 '박근혜 정부 140대 국정과제'로 '시설종사자 급여인상 등 근로여건 개선'을 제안했다. 그 주요 내용은 ① 국고보조시설(지역자활센터, 지역아동센터 등) 운영비 인상 및 지방이양시설 인건비 가이드라인 상향조정, ② 장기근속자 포상, 각종 복지혜택 마련하여 사기진작, ③ 사회복지시설 종사자를 위한 한국사회복지공제회 운영비 지원, 상해보험 가입지원 등이 포함되어 있다(윤혜미 외, 청주시 사회복지시설 종사자 처우개선연구, 2015: 43~44).

이에 각 지방자치단체에서도 사회복지시설 종사자의 처우를 개선하기 위해 조례를 제정하고 있다. 광역단체 16개와 기초자치단체 108개로 제정률은 48%이다. 제정 현황은 <표 3>과 같다.



< 표 7 > 자치단체별 사회복지사 처우 및 지위향상을 위한 조례 제정현황

번호	광역단체	기초자치단체 (A)	제정 (B)	제정 기초자치단체명	제정률 (B/A)
1	서울	25	5	종로, 양천, 성북, 강동, 마포	20%
2	부산	16	9	기장, 남구, 동구, 북구, 사상구, 연제구, 영도구, 중구, 해운대구	56%
3	대구	8	1	수성구	13%
4	인천	10		광역시 제정	
5	광주	5	5	광산구, 동구, 서구, 남구, 북구	100%
6	대전	5	2	서구, 중구	40%
7	울산	5	2	중구, 남구	40%
8	세종			특별자치시 제정	
9	경기	31	25	오산, 고양, 의정부, 안산, 양평, 광명, 하남, 수원, 성남, 남양주, 김포, 이천, 동두천, 군포, 안양, 광주, 의왕, 평택, 파주, 부천, 가평, 여주, 양주, 구리, 안성	81%
10	강원	18	8	양구, 원주, 춘천, 고성, 속초, 정선, 홍천, 강릉	44%
11	충북	11	6	증평, 괴산, 진천, 제천, 단양, 영동	55%
12	충남	16	10	공주, 논산, 당진, 부여, 서산, 아산, 천안, 청양, 태안, 홍성	63%
13	전북	14	8	김제, 진주, 익산, 군산, 정읍, 무주, 완주, 남원	57%
14	전남	22	5	나주, 광양, 목포, 장성, 순천	23%
15	경북	23	13	경산, 경주, 고령, 구미, 문경, 상주, 안동, 영주, 울릉, 울진, 청송, 칠곡, 포항	57%
16	경남	18	9	거제, 거창, 김해, 밀양, 사천, 산청, 창녕, 창원, 통영	50%
17	제주			특별자치도 제정	
전체		227	108		48%

출처: 안전행정부 자치법규정보시스템(2015. 9. 24.기준)

거제시의 경우 2013년 4월 13개의 조항으로 ‘거제시 사회복지사 등의 처우 및 지위 향상에 관한 조례’가 기초자치단체 중에서는 비교적 빠르게 제정되었다. 이 조례는 사회복지사 등에 대한 처우를 개선하고 신분보장을 강화 하여 그 지위를 향상하도록 지원함으로써 지역사회 복지증진에 이바지함을 목적(제1조)으로 하고, 제5조에 시장의 책무를 두어 ‘시장은 사회복지사 등의 처우를 개선하고 복지를 증진함과 아울러 그 지위 향상을 위하여 필요한 시책을 적극 추진하여야 한다.’는 조항을 명시하였다. 2항에는 ‘사회복지사 등의 보수가 사회복지전담공무원의 보수 수준에 도달하도록 노력하여야 한다.’ 또 제6조에는 ‘시장은 사회복지사 등의 처우개선과 복지증진을 위하여 종합계획을 수립하여야 한다.’고 명시하였다.

이렇듯 지역사회 복지증진을 위해 사회복지사 등의 처우 개선을 명기한 조례의 제정 의도대로 사회복지사 보수수준의 연차적 개선과 지위 향상을 위해 거제시의 사회복지 정책의 방향과 목표가 구체적으로 제시되어 조속히 시행되어야 될 것이다.

조례 제8조에 따르면 이를 위해 사회복지사 등의 처우개선 및 지위 향상을 위한 조사·연구사업 및 홍보사업, 사회복지사 등의 역량강화 교육훈련사업, 근무환경 개선사업, 인권 및 권리·옹호 사업 등이 구체적으로 제시되어 있는바 이러한 사업만이라도 우선적으로 실시될 수 있도록 로드맵과 기간이 제시되어야 하고, 조례에 이러한 사항이 구체적으로 명기되어야 할 필요가 있다.

본 조사에서는 사회복지 관련시설 종사자의 급여수준과 공무원 급여 수준과의 비교는 실시하지 않았다. 그 이유는, 거제시 지역 사회복지 관련시설 종사자의 급여 수준이 사회복지 분야별로 모두 상이하고, 다양한 형태의 수당 등의 지급여부도 각 시설 및 분야별로 상이하기 때문에, 급여 수준을 공무원과 비교하는 것보다는 각 분야별 비교를 통하여 분야별 급여수준을 파악하고 급여체계의 통일을 지향하는 것이 더 우선적이라 판단했기 때문이다.

Ⅲ

조 사 설 계



Ⅲ. 조사설계

1. 조사대상

거제시 지역 사회복지시설 종사자 350명을 대상으로 설문조사를 실시하였으며 질문지 조사가 완료되어 분석에 포함된 설문은 총 284케이스이다.

사회복지 분야별 종사자의 근무환경 실태를 조사하기 위하여 노인 관련기관, 다문화 관련기관, 종합사회복지관, 상담관련기관, 아동청소년 관련기관, 여성 관련기관, 영유아 관련기관, 자활센터, 장애인 관련기관 등 크게 9개 분야로 나누어 조사를 실시하였다.

2. 조사기간

설문조사 기간은 2015년 10월 27일부터 2015년 11월 16일까지 실시하였다.

3. 조사방법

구조화된 설문지에 응답자가 직접 자기 기입방식으로 응답하거나, 조사원이 직접 방문하여 면접방식으로 설문을 진행하는 방법을 병행하였다.

4. 조사도구

본 조사에서 사용된 도구는 한국보건사회연구원에서 2014년에 실시된 사회 복지 시설 종사자 보수수준 및 근로여건 실태조사(김유경 외)에 사용된 척도와 ‘사회복지사 등의 복지증진 계획수립 연구’(김종건 외)에서 사용된 척도를 거제시 사회복지 시설 종사자의 상황에 맞게 수정하여 사용하였다.

5. 조사내용

< 표 8 > 조사내용

구분	항목
인구사회학적 변수	성별, 연령, 학력, 종교
근로 현황	사회복지 총 종사기간
	현 기관 재직기간
	직무관련 소지 자격증
	자격증 취득경로
	시설에서의 지위
	고용형태
	근로형태
근무실태	주간 총 근로시간, 1일평균 근로시간
	시간외 근로에 따른 급여지급 여부
	시간외 근로에 따른 급여 미지급 이유
	시간 외 근로수당 지급 시 최대 인정 시간
	시간외 근로수당 관련하여 가장 먼저 개선되어야 하는 점
보수수준	월평균 급여
	보수수준의 적절성 여부
	적정 보수수준
	타직종 대비 보수수준
근무환경	출산휴가, 육아휴직자가 있을 시 업무처리
	복리후생 제공여부
	<div> <div>- 자녀학자금</div> <div>- 안식휴가제</div> <div>- 출산휴가</div> </div>
	<div> <div>- 육아휴직</div> <div>- 교육훈련비</div> <div>- 경조사비</div> </div>
	<div> <div>- 체력단련비</div> <div>- 건강검진비</div> <div>- 동호회</div> </div>
	<div> <div>- 해외연수</div> <div>- 기타</div> </div>
	희망 복리후생제도



< 표 8 > 조사내용(계속)

구분	항목
근무환경	사용가능 휴가일수 및 기사용 휴가일수
	휴가 미사용 이유
처우개선	처우개선을 위해 해결되어야 할 사항
	직업만족도
이직	근무환경만족도 - 담당업무 - 상급자와의 관계 - 동료, 하급자와의 관계 - 승진 기회 - 업무와 관련된 교육훈련 기회제공 - 원하는 부서에 근무 여부 - 후생복지 및 부대시설 - 중요한 결정에 발휘하는 영향력 - 맡은 업무에 대한 소신성 및 책임성 - 담당하는 일에 대한 보람 - 여가나 가족생활을 할 시간적인 여유 - 종교 활동 보장 - 휴일근무
	이직의사 유무
개선방안	이직사유
	처우개선 시 고려할 내용 및 개선 방안

6. 분석방법

조사 결과 분석은 PASW 통계 패키지를 사용하여 통계처리 하였으며, 본 조사에서 사용되는 분석방법은 다음과 같다.

- 빈도분석 및 기술통계분석을 통해 인구사회학적 특성 및 사회복지 종사자 근무실태의 현황을 알아봄.
- 사회복지 분야별 근무환경 및 실태를 알아보기 위해 집단 간 평균차이검증(ANOVA), 교차분석(χ^2) 등을 실시함.

IV

조 사 결 과



IV. 조사결과

1. 응답자 일반현황

1) 직능별 응답자 현황

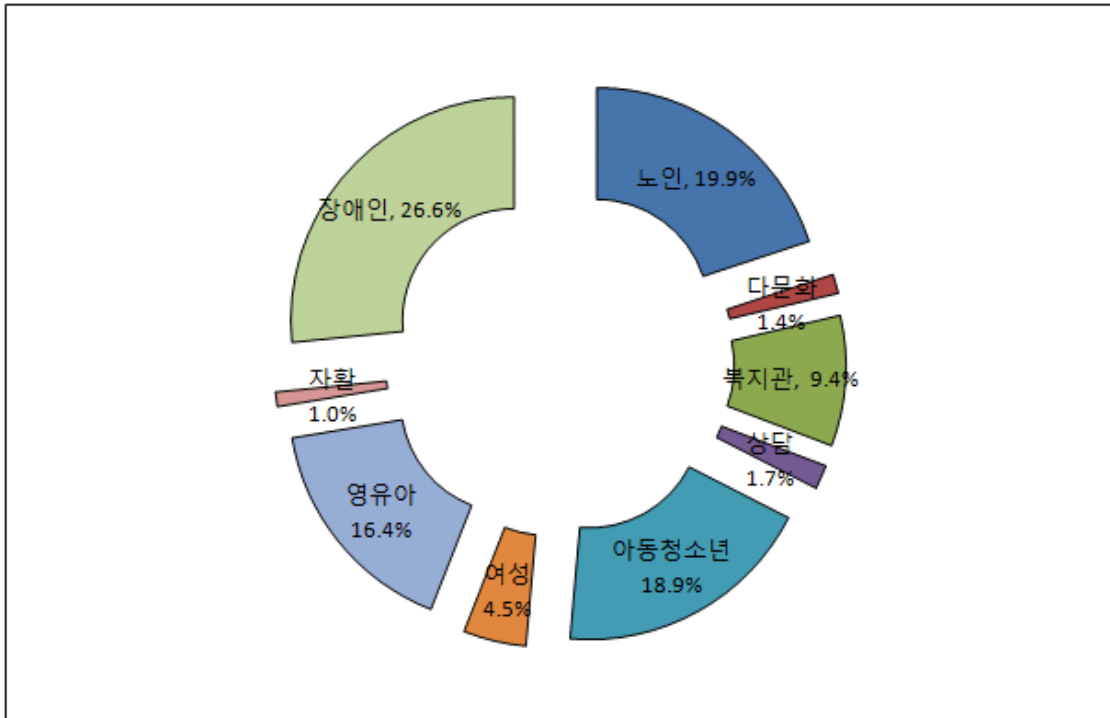
20대 이상 거제시 관내 사회복지 종사자 350명을 대상으로 설문조사를 실시하였으며, 이중 질문지 조사가 완료되어 불성실한 설문지를 제외하고 분석에 포함된 완성된 설문은 총 284케이스이다.

조사대상자는 사회복지시설의 특성을 반영하여 각 직능별 및 시설유형별로 나누어 임의표집을 통해 조사를 실시하였다. 각 직능별 및 시설유형별 표본의 수는 전체 종사자의 비율을 고려하여 배분하였으며, 이중 장애인관련기관이 26.6%로 가장 많고, 노인관련기관이 19.9%, 아동청소년관련기관 18.9%, 영유아관련기관 16.4%, 종합사회복지관 9.4%, 여성관련기관 4.5% 순으로 조사되었으며, 상담관련기관 1.7%, 다문화관련기관 1.4%, 자활센터 1.0% 등이다.

< 표 9 > 직능별 응답자 현황

(단위: 명,%)

구분	빈도	비율
노인관련 기관	57	19.9
다문화 관련기관	4	1.4
종합사회복지관	27	9.4
상담관련 기관	5	1.7
아동·청소년 관련기관	54	18.9
여성관련 기관	13	4.5
영유아 관련기관	47	16.4
자활센터	3	1.0
장애인관련기관	76	26.6
계	286	100



< 그림 1 > 직능별 응답자 현황

2) 인구사회학적 현황

성별 응답자 현황을 살펴보면, 여성이 전체 응답자 중 87.3%로 남성 응답자 12.7%에 비해 약 7배가량 높은 것으로 조사되었다.

연령별로는 20대 15.4%, 30대 31.1%, 40대 34.6%, 50대 15.4% 60대 이상 1.0%로 조사되었으며, 학력수준은 4년제 대학졸업이 45.8%로 가장 높고, 2~3년제 대학졸업이 34.3%, 대학원 석사 이상이 7.7%, 고졸 10.8% 순으로 나타났으며, 무응답이 1.4%로 조사되었다.

응답자의 종교를 살펴보면, 종교 없음이 36.3%로 가장 높게 나타났으며, 기독교 33.5%, 불교 18.3%, 천주교 10.4% 순으로 조사되었다.



< 표 10 > 응답자 인구사회학적 현황

(단위: 명,%)

구분		빈도	비율
성별	남	36	12.7
	여	248	87.3
	계	284	100
연령	20대	44	15.8
	30대	89	31.9
	40대	99	35.5
	50대	44	15.8
	60대이상	3	1.1
	계	279	100
학력	고졸	31	11.0
	2~3년제 대학 졸업	98	34.8
	4년제 대학 졸업	131	46.5
	대학원 석사 이상	22	7.8
	계	282	100
종교	천주교	29	10.4
	기독교	93	33.5
	불교	51	18.3
	종교없음	101	36.3
	기타	4	1.4
	계	278	100

2. 사회복지 종사자 근무현황

1) 사회복지 종사자의 사회복지 총 종사기간 및 재직기간

응답자의 사회복지 관련시설 총 종사기간은 평균 6.3년인 것으로 나타났다. 각 분야별로는 장애인관련 기관 종사자가 8.4년으로 가장 긴 것으로 조사되었으며, 아동청소년관련 기관 종사자가 6.8년, 영유아관련기관과 자활센터가 6.6년 순으로 나타났다. 한편 다문화관련기관 종사자의 경우 2.7년, 상담관련 기관의 경우 2.8년으

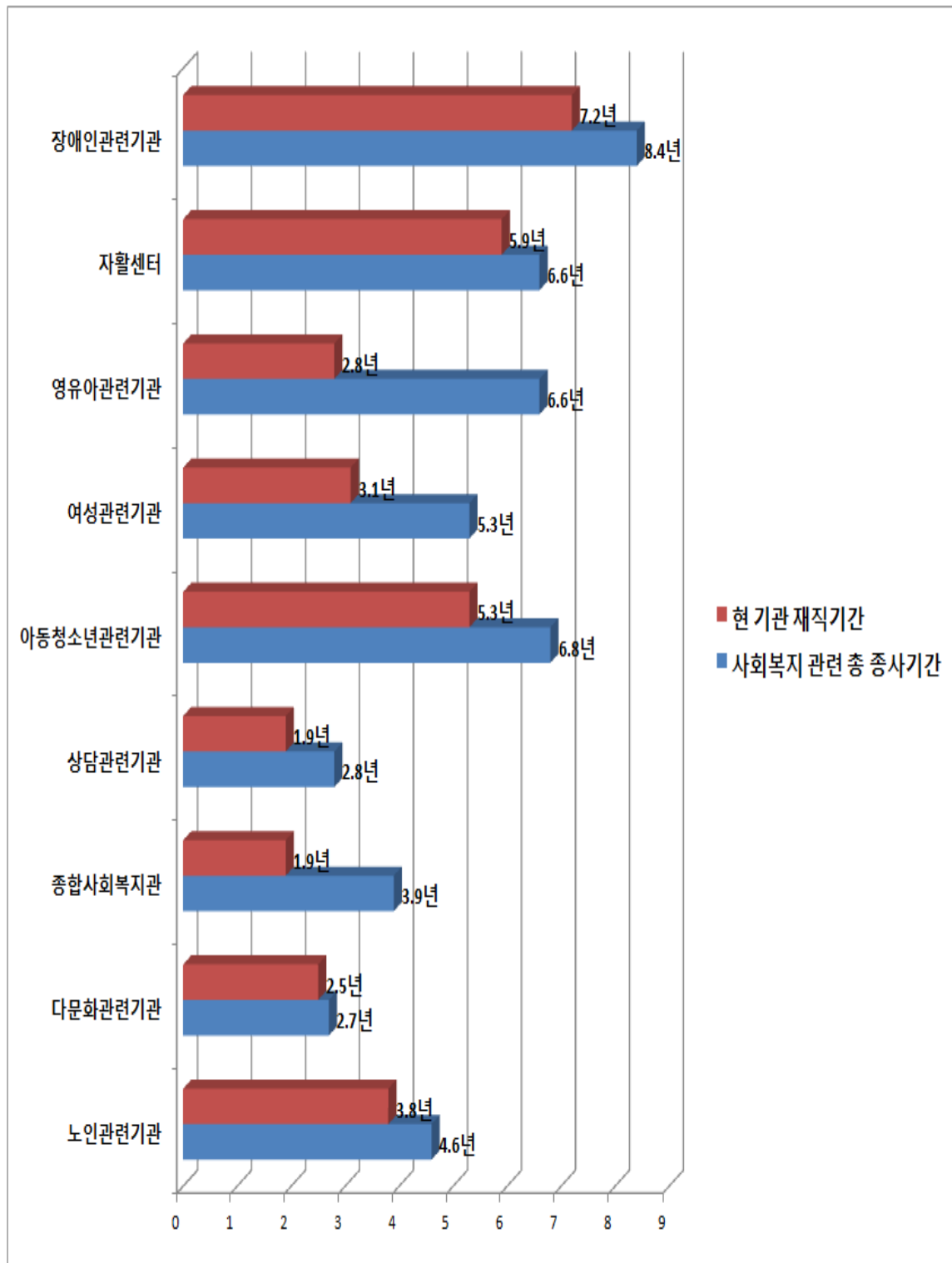
로 나타나 타 분야 종사자보다 사회복지 관련시설 경력이 짧은 것으로 조사되었다.

현재 재직 중인 사회복지 시설에서의 근무기간은 평균 4.2년인 것으로 나타났다. 분야별로 살펴보면, 장애인관련기관이 7.2년으로 가장 긴 것으로 나타났으며, 자활기관이 5.9년, 아동청소년관련기관 5.3년, 노인관련기관 3.8년 순으로 조사되었다.

한편 사회복지 관련 시설 총 종사기간이 6.6년으로 나타났던 영유아관련기관 응답자의 현 기관 재직기간은 2.8년으로 조사되었는데, 이를 통해 영유아 관련 기관 종사자들이 타 직능분야에 비해 한 기관에서의 종사기간이 짧다는 것을 알 수 있다.

< 표 11 > 사회복지 종사자의 사회복지 총 종사기간 및 재직기간

구분	수 (명)	사회복지 관련 총 종사기간		현 기관 재직기간	
		평균(M)	표준편차(SD)	평균(M)	표준편차(SD)
노인관련기관	57	4.6	3.82	3.8	3.27
다문화관련기관	4	2.7	0.93	2.5	0.77
종합사회복지관	25	3.9	3.17	1.9	1.57
상담관련기관	5	2.8	1.08	1.9	1.85
아동청소년관련기관	52	6.8	4.65	5.3	4.27
여성관련기관	8	5.3	4.08	3.1	3.38
영유아관련기관	38	6.6	5.35	2.8	3.13
자활센터	3	6.6	1.07	5.9	0.96
장애인관련기관	74	8.4	5.24	7.2	5.52
전체	266	6.3	4.81	4.6	4.41



< 그림 2 > 사회복지 종사자의 사회복지 총 종사기간 및 재직기간

2) 직무관련 소지 자격증 현황 및 자격증 취득현황

직무와 관련하여 소지하고 있는 자격증은 응답자 모두가 한 개 이상의 자격증을 소지하고 있는 것으로 조사되었으며, 이 중 직무와 관련하여 가장 많이 소지하고 있는 자격증은 사회복지사 자격(1~3급)이 73.6%로, 가장 많이 소지하고 있는 것으로 나타났으며, 보육교사 39.6%, 요양보호사 1~2급 35.0%, 간호조무사 6.8% 등의 순으로 조사되었다.

한편, 사회복지사 자격증을 취득하게 된 경로는 전문대학 및 4년제 대학 졸업 후 2급 자격을 취득한 경우가 50.4%로 가장 높게 나타났으며, 평생교육과정 이수 후 2급 자격취득이 20.3%, 대학(원) 졸업 후 사회복지사 자격시험 합격으로 1급을 취득한 경우가 15.3%로 조사되었다.

< 표 12 > 직무관련 소지 자격증 현황

(단위: 명, %)

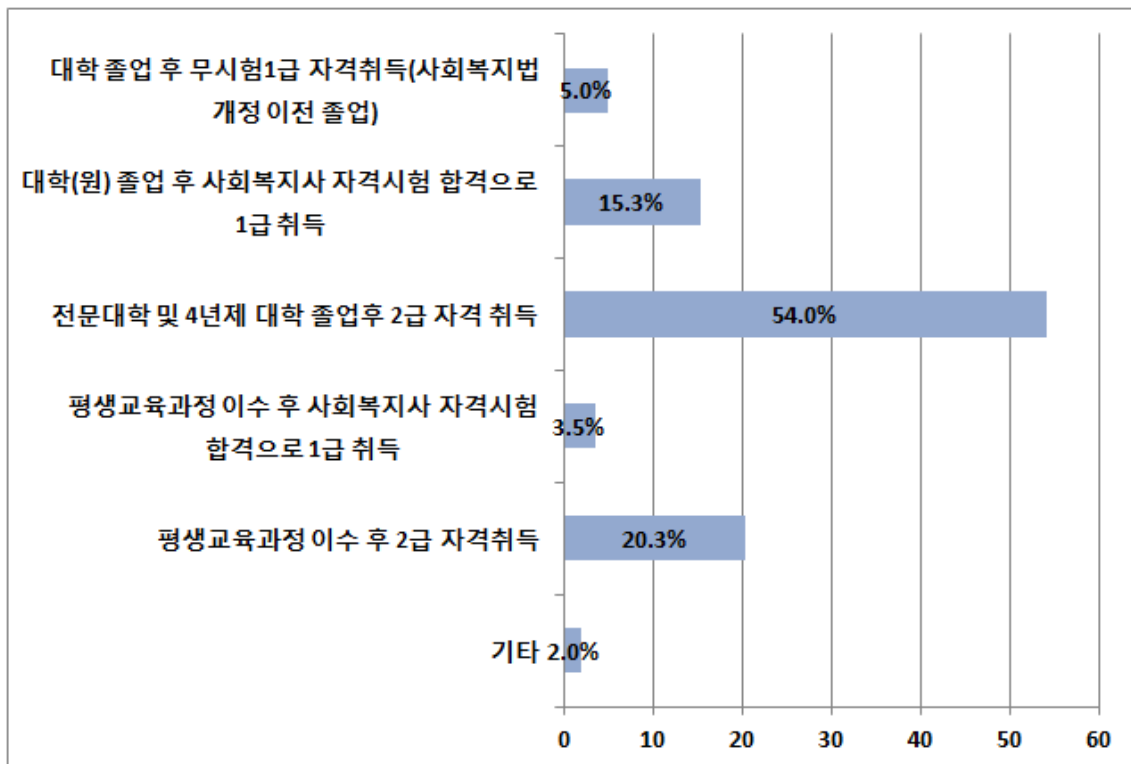
자격명	빈도(명)	퍼센트(%)	케이스 백분율(%)
사회복지사1급	54	11.0	19.3
사회복지사2~3급	152	31.1	54.3
청소년지도사1~3급	20	4.1	7.1
요양보호사1~2급	98	20.0	35.0
간호사	5	1.0	1.8
특수교사	1	0.2	0.4
직업재활	1	0.2	0.4
간호조무사	19	3.9	6.8
물리치료사	2	0.4	0.7
보육교사1~2급	111	22.7	39.6
기타자격	26	5.3	9.3
전체	489	100.0	174.6



< 표 13 > 사회복지사 자격증 취득 경로

(단위: 명, %)

취득 경로	빈도	비율(%)
대학 졸업 후 무시험1급 자격취득 (사회복지법 개정 이전 졸업)	10	5.0
대학(원) 졸업 후 사회복지사 자격시험 합격으로 1급 취득	31	15.3
전문대학 및 4년제 대학 졸업후 2급 자격 취득	109	54.0
평생교육과정 이수 후 사회복지사 자격시험 합격으로 1급 취득	7	3.5
평생교육과정 이수 후 2급 자격취득	41	20.3
기타	4	2.0
전체	202	100.0



< 그림 3 > 사회복지사 자격증 취득경로

3) 고용형태

거제시 지역 사회복지 종사자의 고용형태는 정규직(시설 정원에 의해 채용)이 79.0%로 가장 많았고, 비정규직 기간제(단위사업, 수탁사업 등에 의해 일정기간의 근로계약을 정하여 근로)가 18.9%, 비정규직 파트타임(일 8시간 미만 및 주 36시간 미만)이 1.1% 순으로 나타났다.

직능별 고용형태를 살펴보면, 정규직(시설 정원에 의해 채용)은 종합사회복지관이 92.6%로 가장 높고, 장애인 관련기관 88.0%, 노인관련 기관이 81.8%, 아동청소년 관련기관 79.2%, 영유아관련기관 78.3% 순으로 높게 나타났다. 다문화 관련기관(25.0%)과 여성 관련기관(23.1%)은 정규직(시설 정원에 의해 채용) 비율이 낮은 것으로 조사되었다.

비정규직 기간제(단위사업, 수탁사업 등에 의해 일정기간의 근로계약을 정하여 근로)의 경우, 다문화 관련기관이 75.0%로 가장 높게 나타났고, 여성관련기관 69.2%, 자활센터 66.7% 순으로 높게 나타나고 있어 다른 직능에 비해 다문화 및 여성관련기관, 자활센터 등의 기관의 종사자 고용형태가 정규직 비율보다 비정규직 기간제 비율이 매우 높은 것으로 조사되었다.

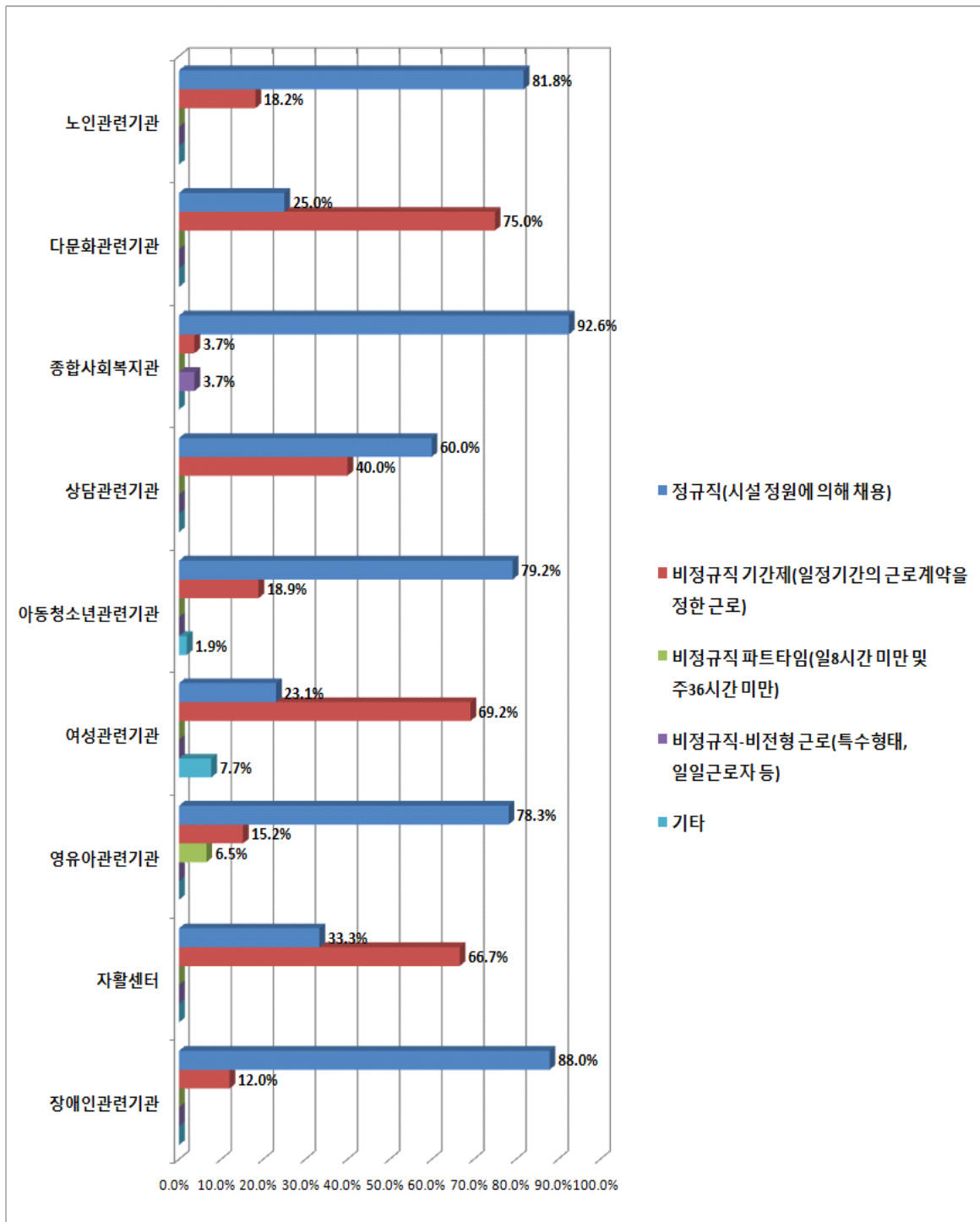


< 표 14 > 고용형태

(단위: 명, %)

	정규직 (시설 정원에 의해 채용)	비정규직 기간제 (단위사업, 수탁사업 등에 의해 일정기간의 근로계약을 정하여 근로)	비정규직 파트타임 (일 8시간 미만 및 주 36시간 미만)	비정규직 - 비전형근로 (특수형태, 일일근로자 등)	기타	전체
노인 관련기관	45 (81.8)	10 (18.2)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	55 (100.0)
다문화 관련기관	1 (25.0)	3 (75.0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	4 (100.0)
종합사회복 지관	25 (92.6)	1 (3.7)	0 (0)	1 (3.7)	0 (0)	27 (100.0)
상담 관련기관	3 (60.0)	2 (40.0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	5 (100.0)
관련기관	42 (79.2)	10 (18.9)	0 (0)	0 (0)	1 (1.9)	53 (100.0)
여성 관련기관	3 (23.1)	9 (69.2)	0 (0)	0 (0)	1 (7.7)	13 (100.0)
영유아 관련기관	36 (78.3)	7 (15.2)	3 (6.5)	0 (0)	0 (0)	46 (100.0)
자활센터	1 (33.3)	2 (66.7)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	3 (100.0)
장애인 관련기관	66 (88.0)	9 (12.0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	75 (100.0)
전체	222 (79.0)	53 (18.9)	3 (1.1)	1 (0.4)	2 (0.7)	281 (100.0)
df=32, $\chi^2 = 79.782^{***}$						

*** p<0.001



< 그림 4 > 고용형태



4) 근로유형

거제시 지역 사회복지 종사자의 근로유형을 살펴보면, 주40시간(전일제)이 가장 많았고, 3교대가 18.4%, 2교대 9.9%, 기타 4.6% 순으로 나타났다.

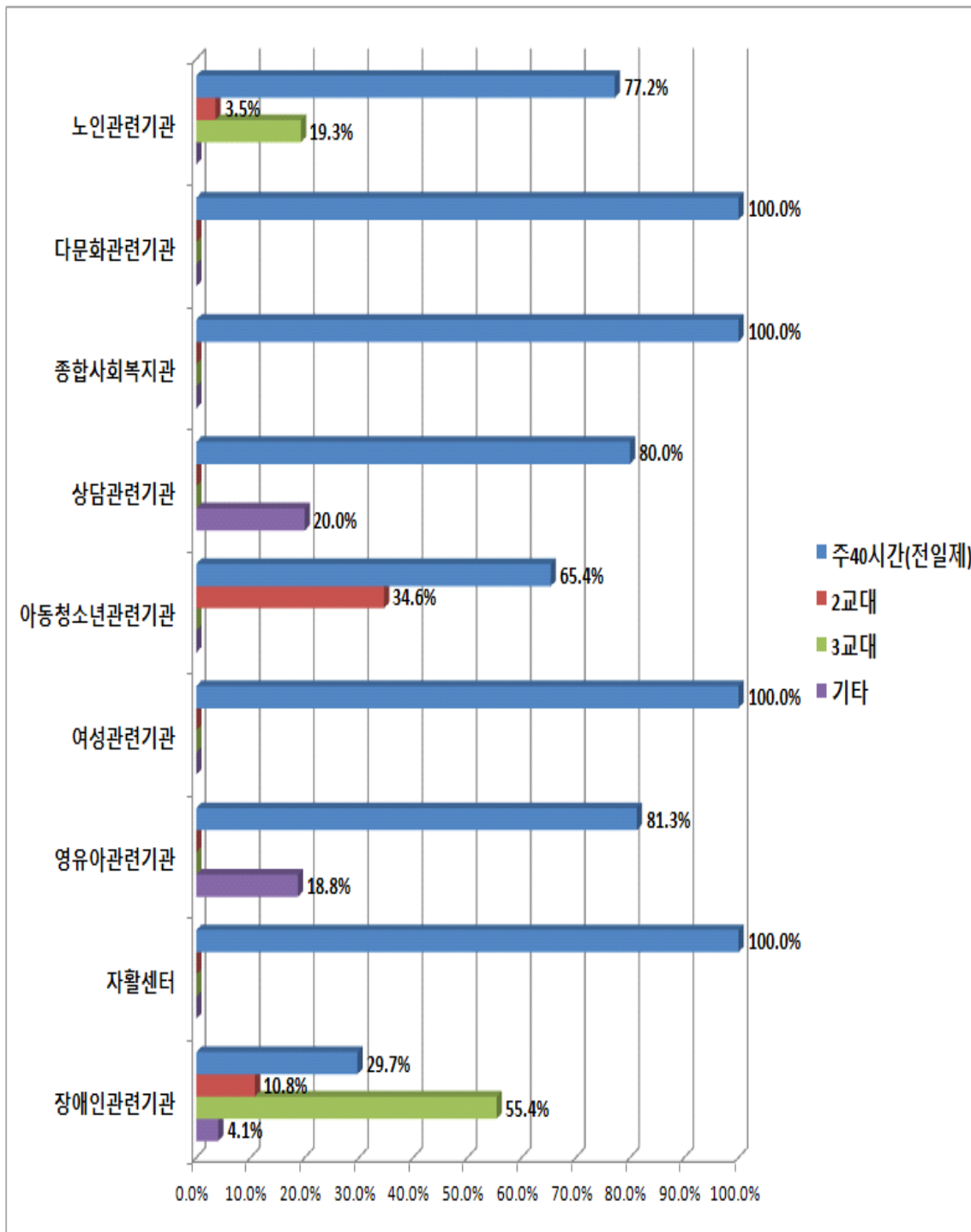
직능별 근로유형은 다문화 관련기관, 종합사회복지관, 여성 관련기관, 자활센터 등은 모두 주40시간(전일제) 근무를 하고 있는 것으로 조사되었고, 장애인 관련기관은 3교대가 55.4%로 가장 높고, 주 40시간(전일제)가 29.7%, 2교대 10.8% 순으로 나타났다. 아동청소년 관련기관의 경우는 주 40시간(전일제) 근무형태가 65.4%, 2교대 근무가 34.6%로 나타났으며, 노인 관련기관의 경우는 주 40시간(전일제) 77.2%와 2교대 2.3%, 3교대 19.3%로 나타나 전일제와 2교대, 3교대 등의 근무 형태가 모두 시행되고 있는 것으로 조사되었다.

< 표 15 > 근로유형

(단위: 빈도,%)

	주 40시간 (전일제)	2교대	3교대	기타	전체
노인 관련기관	44 (77.2)	2 (3.5)	11 (19.3)	0 (0)	57 (100.0)
다문화 관련기관	4 (100.0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	4 (100.0)
종합사회복 지관	27 (100.0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	27 (100.0)
상담 관련기관	4 (80.0)	2 (40.0)	0 (0)	1 (20.0)	5 (100.0)
관련기관	34 (65.4)	18 (34.6)	0 (0)	0 (0)	52 (100.0)
여성 관련기관	13 (100.0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	13 (100.0)
영유아 관련기관	39 (81.3)	0 (0)	0 (0)	9 (18.8)	48 (100.0)
자활센터	3 (100.0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	3 (100.0)
장애인 관련기관	22 (29.7)	8 (10.8)	41 (55.4)	3 (4.1)	74 (100.0)
전체	190 (67.1)	28 (9.9)	52 (18.4)	13 (4.6)	283 (100.0)
df=24, $\chi^2 = 183.758^{***}$					

p<0.001



< 그림 5 > 근로유형



3. 사회복지 종사자 근무현황

1) 주간 총 근로시간 및 1일 평균 근로시간

종사자의 전체 평균 주당 평균 근로시간은 45.60시간으로 나타나 근로 기준법상의 주당 평균근로시간인 40.0시간보다 5시간을 초과하는 것으로 조사 되었다.

종사자의 근로시간은 직능별로 유의미한 차이를 보였는데, 아동청소년 관련기관이 가장 많았고, 장애인 관련기관, 노인관련 기관 순으로 많은 것으로 나타났으며, 종사자의 근로시간이 가장 짧은 곳은 상담기관인 것으로 조사되었다.

< 표 16 > 주간 총 근로시간 및 1일 평균 근로시간

	1주간 총 근로시간				1일 평균 근로시간			
	빈도 (n)	평균 (M)	표준편차 (SD)	F	빈도 (n)	평균 (M)	표준편차 (SD)	F
노인 관련기관	24	43.13	7.03	4.651***	53	8.60	2.27	4.376***
다문화 관련기관	2	40.00	0.00		3	8.00	0.00	
종합사회복지관	16	41.00	2.53		27	8.45	0.96	
상담 관련기관	2	30.00	14.14		5	7.06	2.43	
관련기관	32	52.05	15.18		50	10.23	3.17	
여성 관련기관	7	40.00	0.00		13	8.08	0.28	
영유아 관련기관	19	40.89	5.65		43	8.64	1.04	
자활센터	1	40.00	.		3	8.00	0.00	
장애인 관련기관	36	48.49	8.46		73	8.86	1.34	
전체	139	45.60	10.42		270	8.90	2.04	

*** p<0.001

2) 시간 외 근무 실태

종사자가 근무하고 있는 기관에서 시간 외 근무(연장, 야간, 휴일근무)에 따른 급여를 지급하는지에 대해 전체 응답자의 67.7%가 지급한다고 응답하였고, 32.3%가 지급하지 않는다고 응답한 것으로 나타났다.

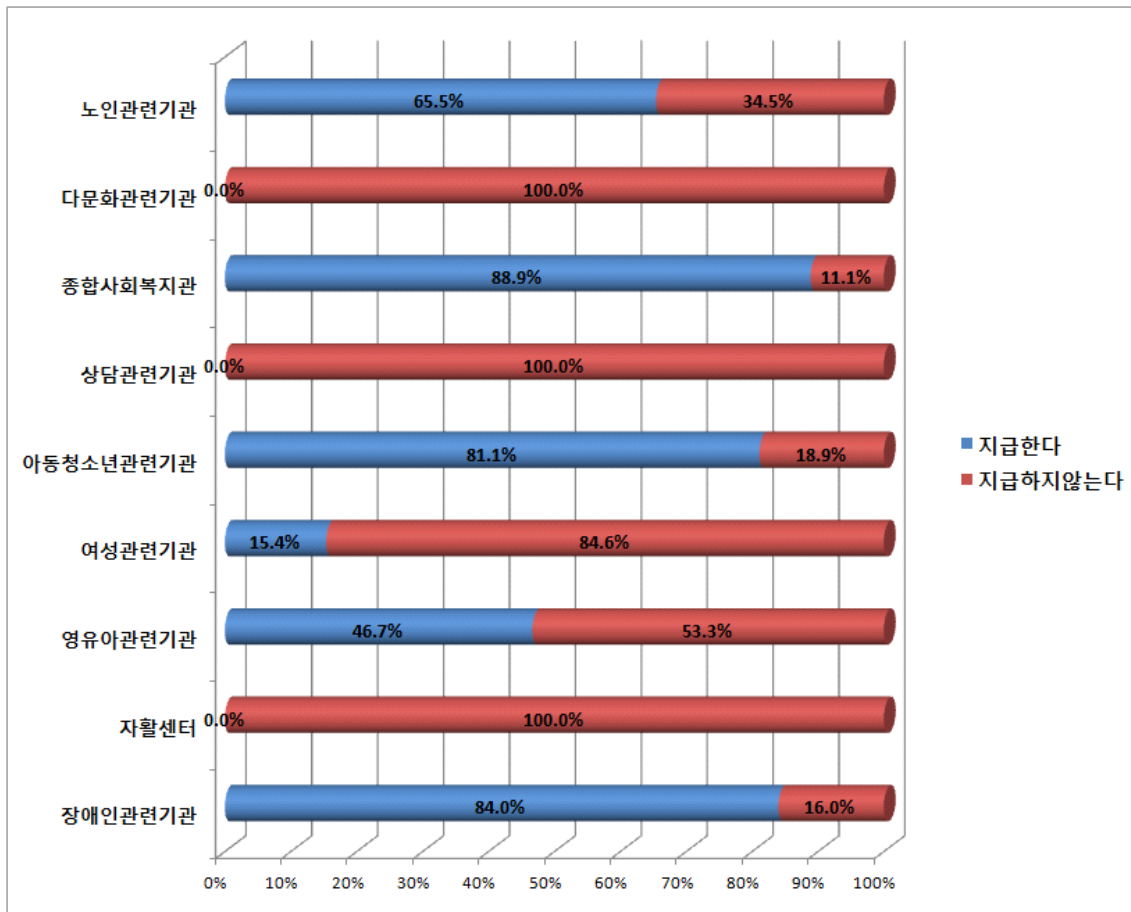
분야별로 살펴보면, 종합사회복지관이 88.9%로 가장 높게 나타났으며, 장애인관련기관 84.0%, 아동청소년 관련기관 81.1% 순으로 조사되었다.

한편, 다문화 관련기관과 상담관련기관, 자활센터 등은 시간 외 근무(연장, 야간, 휴일근로)에 따른 급여를 지급하지 않는 것으로 나타나 분야별 차이가 있는 것으로 조사되었으며 이러한 차이는 통계적으로 유의한 것으로 나타났다.

< 표 17 > 시간 외 근무에 따른 급여 지급여부

	지급한다	지급하지 않는다	전체
노인 관련기관	36 (65.5)	19 (34.5)	55 (100.0)
다문화 관련기관	0 (0)	4 (100.0)	4 (100.0)
종합사회복지관	24 (88.9)	3 (11.1)	27 (100.0)
상담 관련기관	0 (0)	5 (100.0)	5 (100.0)
관련기관	43 (81.1)	10 (18.9)	53 (100.0)
여성 관련기관	2 (15.4)	11 (84.6)	13 (100.0)
영유아 관련기관	21 (46.7)	24 (53.3)	45 (100.0)
자활센터	0 (0)	2 (100.0)	2 (100.0)
장애인 관련기관	63 (84.0)	12 (16.0)	75 (100.0)
전체	189 (67.7)	90 (32.3)	279 (100.0)
df=8, $\chi^2 = 67.632^{***}$			

*** p<0.001



< 그림 6 > 시간 외 근무에 따른 급여 지급여부

시간 외 근무에 따른 급여를 지급하지 않는 이유에 대해, 예산부족이 36.7%로 가장 많았고 그 다음으로 시간 외 근무 없음 29.4%, 대체휴무 사용 26.6, 기타 7.3%인 것으로 나타나 사회복지시설에서 시간 외 근무에 따른 급여를 지급하기 위해서는 예산을 확보하는 것이 필요한 것으로 나타났으며, 이러한 차이는 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다.

< 표 18 > 시간 외 근무에 따른 급여 미지급 이유

	시간 외 근무 없음	대체휴무 사용	예산부족	기타	전체
노인 관련기관	3 (14.3)	9 (42.9)	6 (28.6)	3 (14.3)	21 (100.0)
다문화 관련기관	0 (0)	0 (0)	3 (75.0)	1 (25.0)	4 (100.0)
종합사회복지관	1 (20.0)	1 (20.0)	3 (60.0)	0 (0)	27 (100.0)
상담 관련기관	2 (40.0)	0 (0)	3 (60.0)	0 (0)	5 (100.0)
관련기관	4 (40.0)	2 (20.0)	3 (30.0)	1 (10.0)	10 (100.0)
여성 관련기관	3 (27.3)	1 (9.1)	6 (54.5)	1 (9.1)	11 (100.0)
영유아 관련기관	17 (56.7)	5 (16.7)	7 (23.3)	1 (3.3)	30 (100.0)
자활센터	0 (0)	1 (50.0)	1 (50.0)	0 (0)	2 (100.0)
장애인 관련기관	2 (9.5)	10 (47.6)	8 (38.1)	1 (4.8)	21 (100.0)
전체	32 (29.4)	29 (26.6)	40 (36.7)	8 (7.3)	109 (100.0)
df=24, $X^2 = 36.621^*$					

*p<0.05

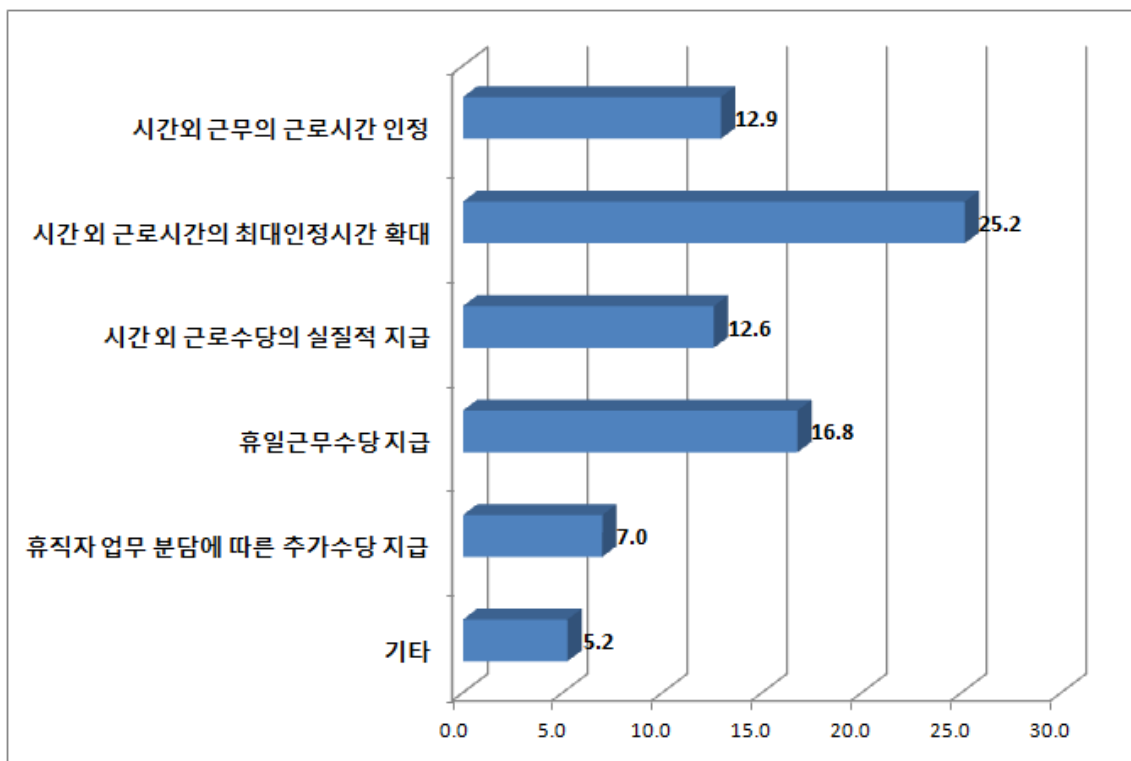
시간 외 근무수당과 관련하여 가장 먼저 개선되어야 하는 점은 무엇이라고 생각하는지 여부에 대해 ‘시간 외 근무수당의 최대 인정시간 확대’가 31.6%로 가장 많이 응답하였고, ‘휴일근무수당 지급’이 21.1%, ‘시간 외 근무의 근로시간 인정’ 16.2%, ‘시간 외 근무수당의 실질적 지급’ 15.8% 순으로 조사되었다.



< 표 19 > 시간 외 근무와 관련하여 가장 먼저 개선되어야 하는 점

(단위: 명,%)

	빈도	백분율
시간 외 근무의 근로시간 인정	37	16.2
시간 외 근무시간의 최대인정시간 확대	72	31.6
시간 외 근무수당의 실질적 지급	36	15.8
휴일근무수당 지급	48	21.1
휴직자 업무 분담에 따른 추가수당 지급	20	8.8
기타	15	6.6
전체	228	100.0



< 그림 7 > 시간외 근무와 관련하여 가장 먼저 개선되어야 하는 점

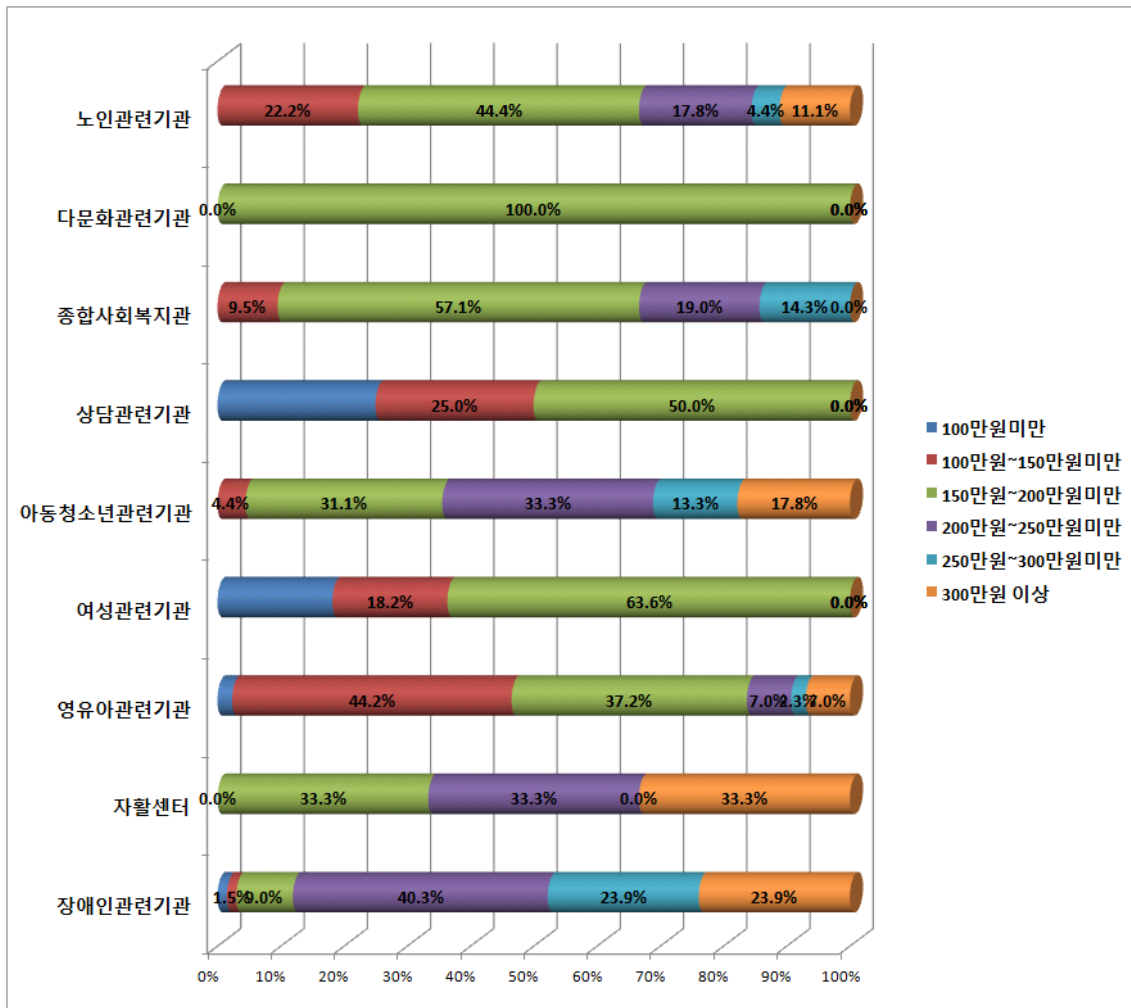
3) 종사자 보수수준

사회복지 분야별 월평균 급여는 150만원 ~ 200만원 미만이 33.7%로 가장 많았으며, 다음으로 200만원 ~ 250만원 미만이 23.9%로 조사되었다. 250만원 이상으로 응답한 경우는 25.1%로 나타났으며 월 평균 150만원 미만이라고 응답한 경우도 17.3%인 것으로 조사되었다. 이를 통해 조사 대상 종사자의 57.6%가 150만원 ~ 250만원 미만의 월 급여를 받고 있는 것을 알 수 있었다.

< 표 20 > 사회복지 분야별 월평균 급여

	100만원 미만	100만원 ~ 150만원 미만	150만원 ~ 200만원 미만	200만원 ~ 250만원 미만	250만원 ~ 300만원 미만	300만원 이상	전체
노인 관련기관	0 (0)	10 (22.2)	20 (44.4)	8 (17.8)	2 (4.4)	5 (11.1)	45 (100.0)
다문화 관련기관	0 (0)	0 (0)	4 (100.0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	4 (100.0)
종합사회 복지관	0 (0)	2 (9.5)	12 (57.1)	4 (19.0)	3 (14.3)	0 (0)	21 (100.0)
상담 관련기관	1 (25.0)	1 (25.0)	2 (50.0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	5 (100.0)
관련기관	0 (0)	2 (4.4)	14 (31.1)	15 (33.3)	6 (13.3)	8 (17.8)	45 (100.0)
여성 관련기관	2 (18.2)	2 (18.2)	7 (63.6)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	11 (100.0)
영유아 관련기관	1 (2.3)	19 (44.2)	16 (37.2)	3 (7.0)	1 (2.3)	3 (7.0)	43 (100.0)
자활센터	0 (0)	0 (0)	1 (33.3)	1 (33.3)	0 (0)	1 (33.3)	3 (100.0)
장애인 관련기관	1 (1.5)	1 (1.5)	6 (9.0)	27 (40.3)	16 (23.9)	16 (23.9)	67 (100.0)
전체	5 (2.1)	37 (15.2)	82 (33.7)	58 (23.9)	28 (11.5)	33 (13.6)	243 (100.0)
df=40, $\chi^2 = 141.632^{***}$							

*** p<0.001



< 그림 8 > 사회복지 분야별 월평균 급여

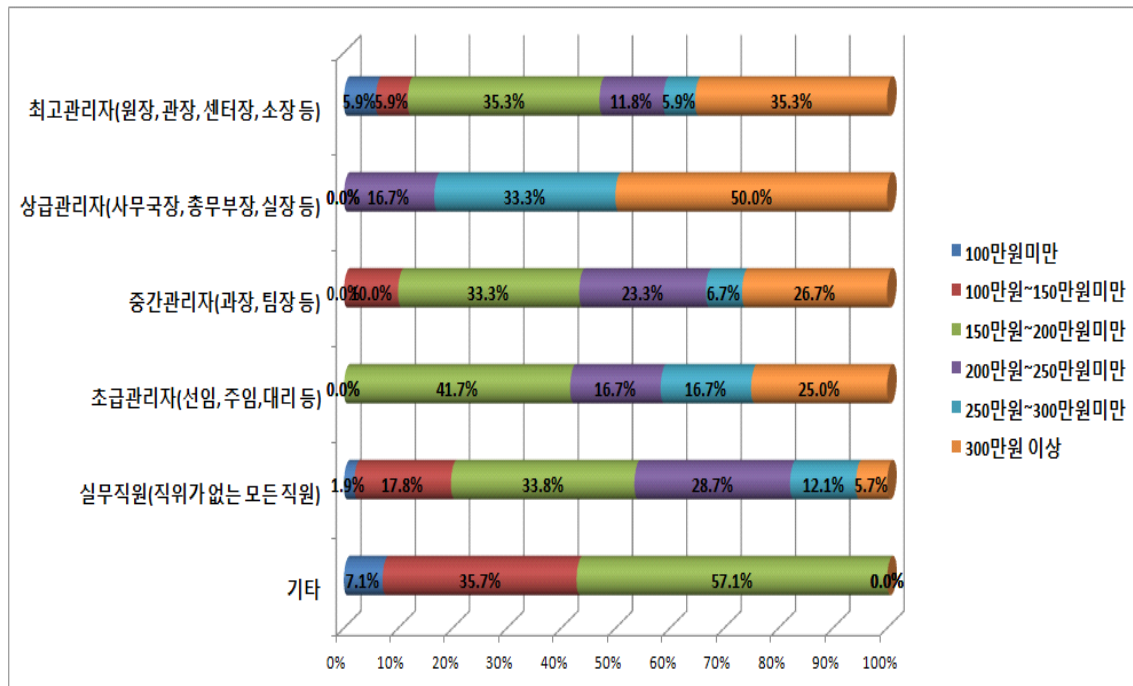
시설 내 지위에 따른 월평균 급여를 살펴보면, 최고관리자(원장, 관장, 센터장, 소장 등)의 경우 150만원 ~ 200만원 미만과 300만원 이상이 각각 35.3%로 나타났는데 이는 최고관리자라고 해도 사회복지 분야별로 급여의 차이가 많다는 것을 알 수 있다. 상급관리자(사무국장, 총무부장, 실장 등)의 경우 300만원 이상이 50.0%로 가장 많은 것으로 조사되었으며, 중간관리자(과장, 팀장 등)와 초급관리자(선임, 주임, 대리 등), 그리고 실무자(직위가 없는 모든 직원)는 150만원 ~ 200만원 미만이 가장 많이 응답한 것으로 나타났으며, 이러한 차이는 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다.

< 표 21 > 지위별 월평균 급여

(단위: 빈도, %)

	관리자 (, 관장 센터장 소장 등)	상급 관리자 (사무국장 총무부장, 실장 등)	중간 관리자 (과장, 팀장 등)	초급 관리자 (, 주임 대리 등)	실무직원 (직위가 없는 모든 직원)	기타	전체	χ^2
100만원 미만	1 (5.9)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	3 (1.9)	1 (7.1)	5 (2.1)	141.632 ***
100만원 ~ 150만원 미만	1 (5.9)	0 (0)	3 (10.0)	0 (0)	28 (17.8)	5 (35.7)	37 (15.3)	
150만원 ~ 200만원 미만	6 (35.3)	0 (0)	10 (33.3)	4 (41.7)	53 (33.8)	8 (57.1)	82 (33.9)	
200만원 ~ 250만원 미만	2 (11.8)	2 (16.7)	7 (23.3)	2 (16.7)	45 (28.7)	0 (0)	58 (24.0)	
250만원 ~ 300만원 미만	1 (5.9)	4 (33.3)	2 (6.7)	2 (16.7)	19 (12.1)	0 (0)	28 (11.6)	
300만원 이상	6 (35.3)	6 (50.0)	8 (26.7)	3 (25.0)	9 (5.7)	0 (0)	32 (13.2)	
전체	17 (100.0)	12 (100.0)	30 (100.0)	12 (100.0)	157 (100.0)	14 (100.0)	242 (100.0)	

*** p<0.001



< 그림 9 > 지위별 월평균 급여

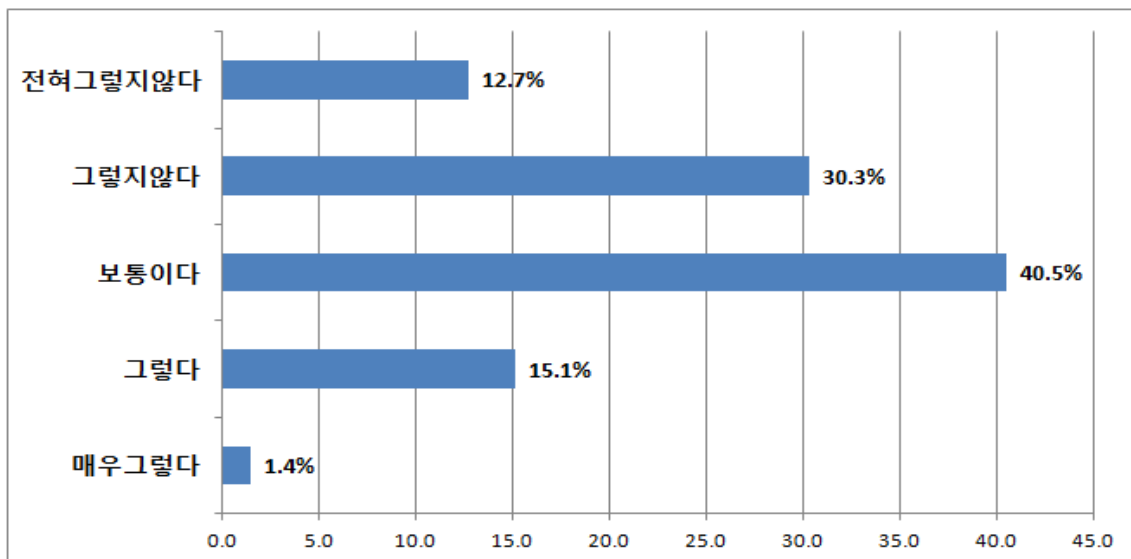
이러한 급여 수준은 보건복지부의 '2015년도 사회복지 종사자 인건비 가이드라인'에서 제시하고 있는 생활시설의 원장 1호봉 2,373만원, 30호봉 4,638만원과 사무국장 1호봉 2,111만원, 31호봉 4,035만원, 과장 및 생활복지사 1호봉 1,876만원, 31호봉 3,686만원, 선임 생활지도원 1호봉 1,797만원, 31호봉 3,383만원과 일반 생활지도원 1호봉 1,639만원, 31호봉 3,119만원, 관리직 1호봉 1,501만원, 31호봉 3,005만원, 기능직 1호봉 1,400만원, 31호봉 2,949만원과, 이용시설의 관장 1호봉 2,373만원, 30호봉 4,368만원과 부장 1호봉 2,111만원, 31호봉 4,035만원, 과장 1호봉 1,876만원, 31호봉 3,686만원, 선임 사회복지사 1호봉 1,797만원, 31호봉 3,383만원과 사회복지사 1호봉 1,639만원, 31호봉 3,119만원 등의 권고안에 비해 호봉제가 실시되지 않는 곳도 있고, 호봉제가 실시되고 있더라도 보건복지부의 인건비 가이드라인에는 미치지 못하고 있는 곳이 많은 것으로 조사되었다.

종사자 자신의 직위나 직무를 고려할 때 현재 보수수준이 적절한지 여부를 묻는 질문에는 그렇지 않다고 응답한 경우가 43.05%로 높게 나타나 자신의 급여에 대해 부정적인 것으로 조사되었다. 이외에 보통이라고 응답한 경우는 40.5%, 그렇다 이상이 16.5% 등으로 나타났다.

< 표 22 > 보수수준의 적정성 여부

(단위: 빈도, %)

	빈도	백분율
전혀 그렇지 않다	36	12.7
그렇지 않다	86	30.3
보통이다	115	40.5
그렇다	43	15.1
매우 그렇다	4	1.4
전체	284	100.0



< 그림 10 > 보수수준이 적절한지 여부

한편, 자신의 직위 및 직무를 고려할 때 적절한 보수수준에 대해 200만원 ~ 250만원 미만인 26.6%로 가장 높게 나타났으며, 200만원 미만 22.1%, 250만원 ~ 300만원 미만 19.0%, 300만원~350만원 미만 17.3% 등의 순으로 나타났다.

이는, 응답한 종사자의 월평균 급여가 150만원 ~ 200만원 미만이 33.7%로 가장 많고, 다음으로 200만원~250만원 미만이 23.9%로 조사된 사실에 비추어 볼 때 응답자가 자신의 직위나 직무를 고려했을 때 급여를 더 받아야 한다고 생각하고 있다는 것을 알 수 있다.

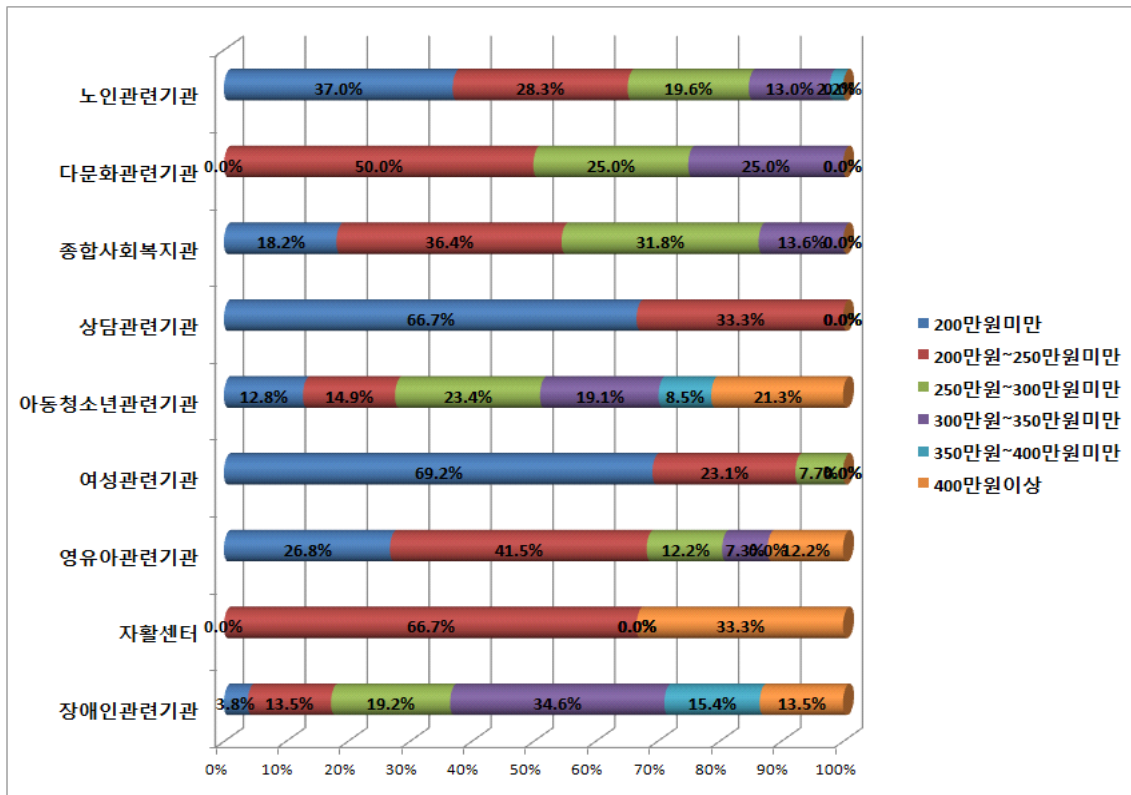


< 표 23 > 직위 및 직무 고려 시 적절한 보수수준

(단위: 빈도, %)

	200만원 미만	200만원 ~ 250만원 미만	250만원 ~ 300만원 미만	300만원 ~ 350만원 미만	350만원 ~ 400만원 미만	400만원 이상	전체
노인 관련기관	17 (037.0)	13 (28.3)	9 (19.6)	6 (13.0)	1 (2.2)	0 (0)	46 (100.0)
다문화 관련기관	0 (0)	2 (50.0)	1 (25.0)	1 (25.0)	0 (0)	0 (0)	4 (100.0)
종합사회 복지관	4 (18.2)	8 (36.4)	7 (31.8)	3 (13.6)	0 (0)	0 (0)	22 (100.0)
상담 관련기관	2 (66.7)	1 (33.3)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	3 (100.0)
관련기관	60 (12.8)	7 (14.9)	11 (23.4)	9 (19.1)	4 (8.5)	10 (21.3)	47 (100.0)
여성 관련기관	9 (69.2)	3 (23.1)	1 (7.7)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	13 (100.0)
영유아 관련기관	11 (26.8)	17 (41.5)	5 (12.2)	3 (7.3)	0 (0)	5 (12.2)	41 (100.0)
자활센터	0 (0)	2 (66.7)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	1 (33.3)	3 (100.0)
장애인 관련기관	2 (3.8)	7 (13.5)	10 (19.2)	18 (34.6)	8 (15.4)	7 (13.5)	52 (100.0)
전체	51 (22.1)	60 (26.0)	44 (19.0)	40 (17.3)	13 (5.6)	23 (10.0)	231 (100.0)
df=40, $\chi^2 = 98.859^{***}$							

*** p<0.001



< 그림 11 > 직위 및 직무 고려 시 적절한 보수수준

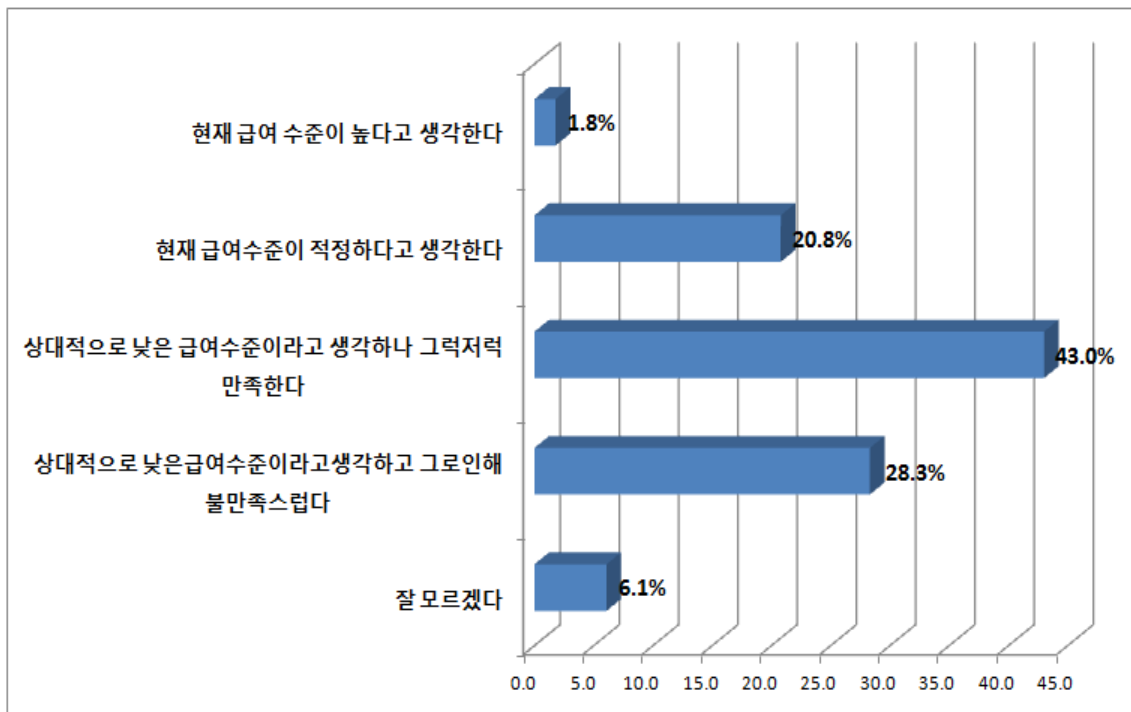
타 직종에서의 유사경력과 비교할 때 보수수준에 대해 어떻게 생각하는지의 질문에 '상대적으로 낮은 급여 수준이라고 생각하나 그럭저럭 만족한다'가 43.0%로 가장 많았으며, '상대적으로 낮은 급여수준이라고 생각하고 그로 인해 불만족스럽다'가 28.3%, '현재 급여수준이 적정하다고 생각한다'고 응답한 경우가 20.8% 인 것으로 조사되었다.



< 표 24 > 타 직종 유사경력과 비교 시 보수수준

(단위: 빈도, %)

	빈도	백분율
현재 급여 수준이 높다고 생각한다	5	1.8
현재 급여수준이 적정하다고 생각한다	58	20.8
상대적으로 낮은 급여수준이라고 생각하나 그럭저럭 만족한다	120	43.0
상대적으로 낮은 급여수준이라고 생각하고 그로인해 불만족스럽다	79	28.3
잘 모르겠다	17	6.1
전체	279	100.0



< 그림 12 > 타 직종 유사경력과 비교 시 보수수준

4. 사회복지 종사자 근무환경

1) 휴가제도

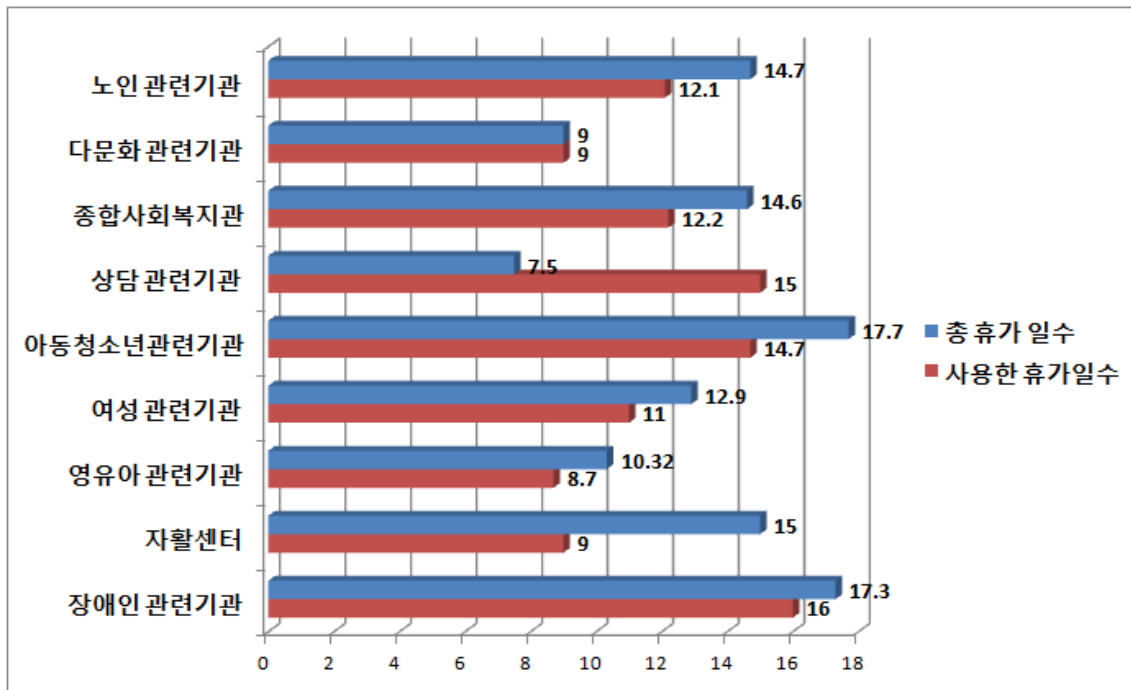
2014년 기준 조사완료 종사자의 총 휴가 일수는 평균 15.0일이었고, 그 중에서 사용한 휴가 일수는 평균 13.0일인 것으로 조사되었다.

분야별 총 휴가 일수는 아동청소년 관련기관이 17.7일로 가장 많이 나타났으며, 상담 관련기관이 7.5일로 전체 평균 휴가 일수보다 절반가량 적은 것으로 조사되었다. 사용한 휴가일수는 장애인 관련기관이 16.0일로 가장 많이 사용한 것으로 나타났고, 영유아 관련기관이 9.0일로 가장 적게 사용한 것으로 나타났으며 이러한 차이는 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다.

< 표 25 > 종사자 총 휴가 일수 및 사용한 휴가일수(2014년 기준)

구분	사용가능한 휴가일수			사용한 휴가일수		
	평균	표준편차	F	평균	표준편차	F
전체	15.0	7.15	4.808 ^{***}	13.0	7.57	3.455 ^{**}
노인 관련기관	14.7	3.47		12.1	4.44	
다문화 관련기관	9.0	5.20		9.0	5.20	
종합사회복지관	14.6	2.08		12.2	4.06	
상담 관련기관	7.5	10.61		15	-	
아동청소년관련기관	17.7	5.22		14.7	6.47	
여성 관련기관	12.9	4.63		11.0	4.74	
영유아 관련기관	10.32	13.78		8.7	13.97	
자활센터	15.0	2.65		9.0	6.08	
장애인 관련기관	17.3	3.19		16.0	4.29	

** p<0.01, *** p<0.001



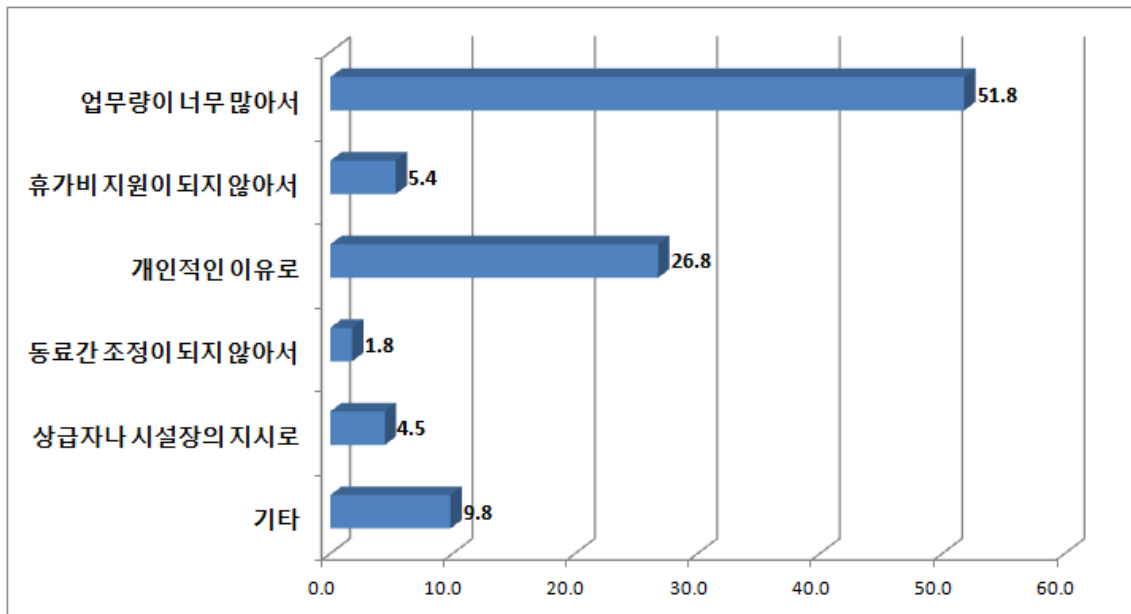
< 그림 13 > 종사자 총 휴가 일수 및 사용한 휴가일수(2014년 기준)

휴가를 사용하지 않았거나 덜 사용한 경우 그 이유가 무엇인지에 대해 ‘업무량이 너무 많아서’가 51.8%로 가장 많았고, 다음이 ‘개인적인 이유로’ 26.8%인 것으로 나타나 사회복지 종사자들은 업무로 인해 휴가를 전부 사용하지 못하는 것으로 조사되었다.

< 표 26 > 휴가를 사용하지 않거나 덜 사용한 이유

(단위: 빈도, %)

구분	빈도	백분율
업무량이 너무 많아서	58	51.8
휴가비 지원이 되지 않아서	6	5.4
개인적인 이유로	30	26.8
동료 간 조정이 되지 않아서	2	1.8
상급자나 시설장의 지시로	5	4.5
기타	11	9.8
전체	112	100.0



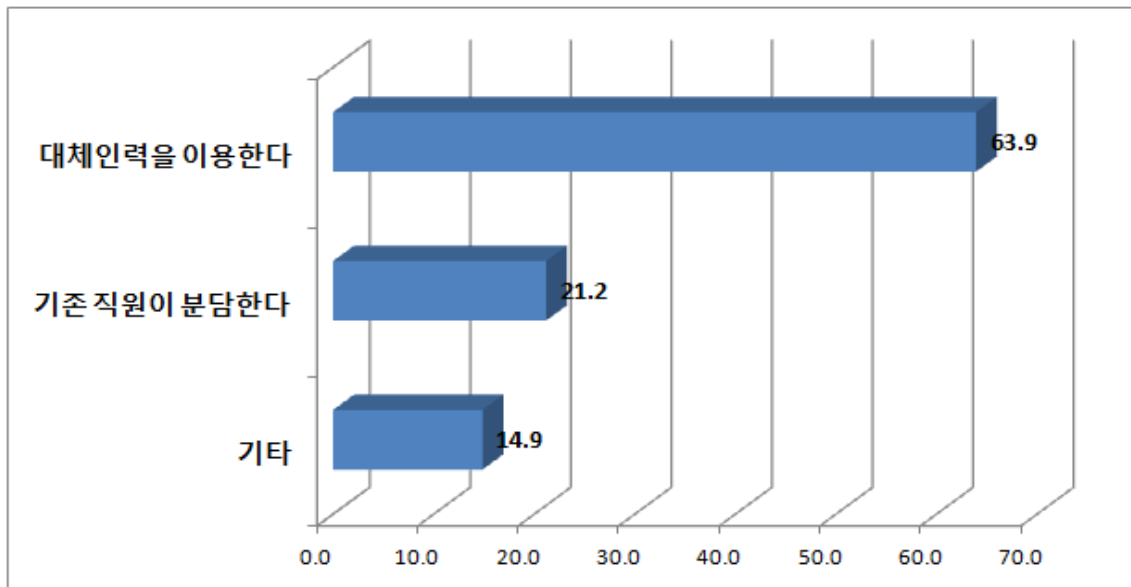
< 그림 14 > 휴가를 사용하지 않거나 덜 사용한 이유

시설에서 출산휴가, 혹은 육아휴직자가 있을 경우에 해당 직원의 업무 처리는 대부분 대체인력을 이용하고 있는 것(63.9%)으로 조사되었으며, 대체 인력을 이용하지 않고 기존 직원이 분담하는 경우도 21.2%에 해당하는 것으로 조사되었다.

< 표 27 > 출산휴가 및 육아휴직자 발생 시 업무처리방법

(단위: 빈도, %)

구분	빈도	백분율
대체인력을 이용한다	172	63.9
기존 직원이 분담한다	57	21.2
기타	40	14.9
전체	269	100.0



< 그림 15 > 출산휴가 및 육아휴직자 발생 시 업무처리방법

2) 복리후생제도

각 시설에서 종사자들에게 부여하고 있는 복리후생제도를 살펴보면, 전체 응답자 중 출산휴가가 77.6%로 가장 많이 제공하고 있는 것으로 나타났고 육아휴직이 73.3%, 교육훈련비 68.9% 순으로 조사되었고, 상조회에서 제공하고 있는 복리후생제도는 경조사비 31.3%가 있는 것으로 나타났다.

< 표 28 > 시설에서 제공하는 복리후생제도

(단위: 빈도, %)

		노인관련 기관	다문화 관련기관	종합사회 복지관	상담관련 기관	아동청소년 관련기관	여성관련 기관	영유아관련 기관	자활센터	장애인관련 기관	전체
재녀 학자금	시설에서제공	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)	2(50.0)	0(0)	1(25.1)	0(0)	1(25.0)	4(2.2)
	상조회에서제공	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	제공하지않음	22(13.8)	4(2.5)	13(8.1)	4(2.5)	34(21.3)	13(8.1)	15(9.4)	3(1.9)	52(32.5)	160(87.9)
	제공여부모름	3(16.7)	0(0)	8(44.4)	0(0)	3(7.7)	0(0)	0(0)	0(0)	4(7.0)	18(9.9)
	전체	25(100.0)	4(100.0)	21(100.0)	4(100.0)	39(100.0)	13(100.0)	16(100.0)	3(100.0)	57(100.0)	182(100.0)
안식 휴가제	시설에서제공	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)	1(33.3)	0(0)	1(0.6)
	상조회에서제공	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	제공하지않음	23(92.0)	4(100.0)	13(61.9)	4(100.0)	33(89.2)	10(83.3)	12(80.0)	2(66.7)	51(91.1)	152(85.9)
	제공여부모름	2(8.0)	0(0.0)	8(38.1)	0(0.0)	4(10.8)	2(16.7)	3(20.0)	0(0.0)	5(8.9)	24(13.6)
	전체	25(100.0)	4(100.0)	21(100.0)	4(100.0)	37(100.0)	12(100.0)	15(100.0)	3(100.0)	56(100.0)	177(100.0)
출산 휴가	시설에서제공	21(60.0)	4(100.0)	21(95.5)	2(50.0)	38(84.4)	2(15.4)	17(73.9)	3(100.0)	58(89.2)	166(77.6)
	상조회에서제공	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	제공하지않음	10(28.6)	0(0.0)	1(4.5)	1(25.0)	4(8.9)	5(38.5)	3(13.0)	0(0.0)	4(6.2)	28(13.1)
	제공여부모름	4(11.4)	0(0.0)	0(0.0)	1(25.0)	3(6.7)	6(46.2)	3(13.0)	0(0.0)	3(4.6)	20(9.3)
	전체	35	4	22	4	45	13	23	3	65	214
육아 휴직	시설에서제공	18(54.5)	4(100.0)	19(90.5)	2(50.0)	36(80.0)	2(15.4)	16(72.7)	1(33.3)	56(86.2)	154(73.3)
	상조회에서제공	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	제공하지않음	11(33.3)	0(0.0)	1(4.8)	1(25.0)	5(11.1)	4(30.8)	2(9.1)	0(0.0)	5(7.7)	29(13.8)
	제공여부모름	4(12.1)	0(0.0)	1(4.8)	1(25.0)	4(8.9)	7(53.8)	4(18.2)	2(66.7)	4(6.2)	27(12.9)
	전체	33	4	21	4	45	13	22	3	65	210



< 표 28 > 시설에서 제공하는 복리후생제도(계속)

		노인관련 기관	다문화 관련기관	종합사회복 지관	상담관련 기관	아동청소년 관련기관	여성관련 기관	영유아관련 기관	자활센터	장애인관련 기관	전체
교육 훈련비	시설에서제공	24(64.9)	3(75.0)	16(76.2)	3(75.0)	30(76.9)	1(8.3)	18(78.3)	3(100.0)	44(69.8)	142(68.9)
	상조회에서제공	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	제공하지않음	11(29.7)	1(25.0)	1(4.8)	1(25.0)	7(17.9)	10(83.3)	3(13.0)	0(0.0)	16(25.4)	50(24.3)
	제공여부모름	2(5.4)	0(0)	4(19.0)	0(0)	2(5.1)	1(8.3)	2(8.7)	0(0.0)	3(4.8)	14(6.8)
	전체	37(100.0)	4(100.0)	21(100.0)	4(100.0)	39(100.0)	12(100.0)	23(100.0)	3(100.0)	63(100.0)	206(100.0)
경조사 비	시설에서제공	13(34.2)	0(0)	6(27.3)	0(0)	5(11.1)	1(7.7)	8(40.0)	1(33.3)	22(35.5)	56(26.5)
	상조회에서제공	15(39.5)	0(0)	3(13.6)	0(0)	26(57.8)	0(0)	0(0)	0(0)	22(35.5)	66(31.3)
	제공하지않음	9(23.7)	4(100.0)	6(27.3)	4(100.0)	12(26.7)	9(69.2)	9(45.0)	2(66.7)	16(25.8)	71(33.6)
	제공여부모름	1(206)	0(0)	7(31.8)	0(0)	2(4.4)	3(23.1)	3(15.0)	0(0)	2(3.2)	18(8.5)
	전체	38(100.0)	4(100.0)	22(100.0)	4(100.0)	45(100.0)	13(100.0)	20(100.0)	3(100.0)	62(100.0)	211(100.0)
체력 단련비	시설에서제공	2(80.)	0(0)	0(0)	0(0)	1(2.6)	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)	3(1.7)
	상조회에서제공	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	제공하지않음	21(84.0)	4(100.0)	15(75.0)	4(100.0)	33(86.8)	12(92.3)	13(86.7)	3(100.0)	52(94.5)	157(88.7)
	제공여부모름	2(8.0)	0(0)	5(25.0)	0(0)	4(10.5)	1(7.7)	2(13.3)	0(0)	3(5.5)	17(9.6)
	전체	25(100.0)	4(100.0)	20(100.0)	4(100.0)	38(100.0)	13(100.0)	15(100.0)	3(100.0)	55(100.0)	177(100.0)
건강 검진비	시설에서제공	7(25.9)	0(0)	3(14.3)	0(0)	17(42.5)	0(0)	10(45.5)	1(33.3)	20(35.1)	58(30.4)
	상조회에서제공	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)	1(4.5)	0(0)	0(0)	1(0.5)
	제공하지않음	18(66.7)	4(100.0)	10(47.6)	4(100.0)	20(50.0)	12(92.3)	8(36.4)	0(0)	34(59.6)	110(57.6)
	제공여부모름	2(7.4)	0(0)	8(38.1)	0(0)	3(7.5)	1(7.7)	3(13.6)	2(66.7)	3(5.3)	22(11.5)
	전체	27(100.0)	4(100.0)	21(100.0)	4(100.0)	40(100.0)	13(100.0)	22(100.0)	3(100.0)	57(100.0)	191(100.0)

< 표 28 > 시설에서 제공하는 복리후생제도(계속)

		노인관련 기관	다문화 관련기관	종합사회복 지관	상담관련 기관	아동청소년 관련기관	여성관련 기관	영유아관련 기관	자활센터	장애인관련 기관	전체
동호회	시설에서제공	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)	5(12.5)	0(0)	0(0)	0(0)	3(5.8)	8(4.5)
	상조회에서제공	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)	2(5.0)	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)	2(1.1)
	제공하지않음	21(87.5)	4(100.0)	10(47.6)	4(100.0)	30(75.0)	12(92.3)	13(86.7)	1(33.3)	44(84.6)	139(79.0)
	제공여부모름	3(12.5)	0(0)	11(52.4)	0(0)	3(7.5)	1(7.7)	2(13.3)	2(66.7)	5(9.6)	27(15.3)
	전체	24(100.0)	4(100.0)	21(100.0)	4(100.0)	40(100.0)	13(100.0)	15(100.0)	3(100.0)	52(100.0)	176(100.0)
해외 연수	시설에서제공	8(28.6)	0(0)	7(33.3)	3(75.0)	0(0)	0(0)	2(11.8)	3(100.0)	5(10.0)	28(15.9)
	상조회에서제공	0(0)	0(0)	2(9.5)	0(0)	2(5.6)	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)	4(2.3)
	제공하지않음	17(60.7)	4(100.0)	4(19.0)	1(25.0)	30(83.3)	12(92.3)	13(76.5)	0(0)	37(74.0)	118(67.0)
	제공여부모름	3(10.7)	0(0)	8(38.1)	0(0)	4(11.1)	1(7.7)	2(11.8)	0(0)	8(16.0)	26(14.8)
	전체	28(100.0)	4(100.0)	21(100.0)	4(100.0)	36(100.0)	13(100.0)	17(100.0)	3(100.0)	50(100.0)	176(100.0)
기타	시설에서제공	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	상조회에서제공	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	제공하지않음	2(100.0)	0(0)	0(0)	0(0)	1(100.0)	0(0)	1(100.0)	0(0)	1(100.0)	4(66.7)
	제공여부모름	0(0)	0(0)	1(100.0)	0(0)	0(0)	0(0)	1(100.0)	0(0)	0(0)	2(33.3)
	전체	2(100.0)	0(0)	1(100.0)	0(0)	1(100.0)	0(0)	1(100.0)	0(0)	1(100.0)	6(100.0)



사회복지 종사자를 위해 시행 및 반드시 적용되었으면 하는 복지후생제도 1순위로는 '자녀학자금'과 '안식휴가제'가 23.1%로 가장 높았으며, 이 외에 '연월차보상' 20.1%, '건강검진 및 진료휴가' 7.0%가 높게 나타났다.

분야별로 살펴보면, 노인관련기관 응답자는 '연월차 휴가보상'이 28.1%로 가장 높았고, 이외에 '자녀학자금' 15.8%, '건강검진 및 진료휴가' 14.8% 순으로 나타났다. 다문화 관련기관 응답자는 기타가 50.0%라고 응답하였으며, 종합사회복지관 응답자는 '안식휴가제'가 33.3%로 가장 많고 그 다음으로 '자녀학자금' 29.6%이라고 응답하였다. 상담관련기관 응답자는 '체력단련비'가 40.0%로 가장 높았으며, 아동청소년관련기관 응답자는 '자녀학자금'이 37.7%, '안식휴가제'가 18.9%인 것으로 조사되었다. 여성관련기관 응답자는 '연월차휴가보상'이 33.3%로 가장 많았고, 영유아관련기관 응답자는 '안식휴가제'가 39.6%로 가장 많고, 자활관련기관 종사자는 '안식휴가제', '육아휴직', '기타'가 각각 33.3%로 동일하게 응답한 것으로 나타났다. 장애인관련기관 응답자는 '자녀학자금'이 29.3%로 가장 높고, 그 다음이 '안식휴가제'인 것으로 조사되었다.

2순위 희망 복지후생제도로는, '연월차휴가보상'이 22.4%로 가장 높게 나타났고, 그다음으로 '건강검진 및 진료휴가'가 15.7%인 것으로 조사되었다.

분야별 2순위로는, 노인관련기관 응답자의 경우 '직원휴게시설'이 23.1%로 가장 높았고, 다문화 관련기관 응답자는 '안식휴가제'가 75.0%라고 응답하였으며, 종합사회복지관 응답자는 '안식휴가제' 20.0%, 상담관련기관 응답자는 '건강검진 및 진료휴가'로 40.0%가 응답하였다. 아동청소년관련기관 응답자는 '연월차휴가보상'이 19.6%로, 여성관련기관 응답자는 '교육훈련비'와 '건강검진 및 진료휴가'가 25.0%로 조사되었으며, 영유아관련기관 응답자는 '건강검진 및 진료휴가' 29.8%, 자활센터는 '자녀학자금', '경조사비', '해외연수'가 33.3%인 것으로 나타났으며, 장애인관련기관은 '연월차휴가보상'이 22.4%로 가장 높게 나타났다.

< 표 29 > 희망 복리후생제도

(단위: 빈도, %)

구분	1순위		2순위	
	빈도	응답율	빈도	응답율
자녀학자금	66	23.2	21	7.8
안식휴가제	66	23.2	32	11.9
출산휴가	12	4.2	5	1.9
육아휴직	13	4.6	16	6.0
교육훈련비	14	4.9	17	6.3
경조사비	7	2.5	8	3.0
체력단련비	5	1.8	8	3.0
건강검진 및 진료휴가 (본인 및 가족)	20	7.0	42	15.7
동호회 지원	1	0.4	16	6.0
해외연수	7	2.5	-	-
연월차 휴가보상	57	20.1	60	22.4
직원포상제도	6	2.1	16	6.0
직원휴게시설	7	2.5	25	9.3
기타	3	1.1	2	0.7
전체	284	100.0	268	100.0



< 표 30 > 희망 복리후생제도 1순위

(단위: 빈도, %)

	노인 관련기관	다문화 관련기관	종합사회 복지관	상담 관련기관	아동청소년 관련기관	여성 관련기관	영유아 관련기관	자활센터	장애인 관련기관	전체
재난학자금	9 (15.8)	0 (0.0)	8 (29.6)	1 (20.0)	20 (37.7)	2 (16.7)	4 (8.3)	0 (0.0)	22 (29.3)	66 (23.2)
안식휴가제	4 (7.0)	1 (25.0)	9 (33.3)	1 (20.0)	10 (18.9)	0 (0.0)	19 (39.6)	1 (33.3)	21 (28.0)	66 (23.2)
출산휴가	3 (5.3)	0 (0.0)	1 (3.7)	0 (0.0)	3 (5.7)	2 (16.7)	2 (4.2)	1 (33.3)	0 (0.0)	12 (4.2)
육아휴직	1 (1.8)	0 (0.0)	3 (11.1)	0 (0.0)	7 (13.2)	0 (0.0)	1 (2.1)	0 (0.0)	1 (1.3)	13 (4.6)
교육훈련비	5 (8.8)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (20.0)	2 (3.8)	2 (16.7)	2 (4.2)	0 (0.0)	2 (2.7)	14 (4.9)
경조사비	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	3 (5.7)	1 (8.3)	3 (6.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	7 (2.5)
체력단련비	2 (3.5)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (40.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (2.1)	0 (0.0)	0 (0.0)	5 (1.8)
건강검진 및 진료휴가	8 (14.0)	0 (0.0)	1 (3.7)	0 (0.0)	3 (5.7)	1 (8.3)	1 (2.1)	0 (0.0)	6 (8.0)	20 (7.0)
동호회지원	1 (1.8)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (0.4)
해외연수	3 (5.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (1.9)	0 (0.0)	2 (4.2)	0 (0.0)	1 (1.3)	7 (2.5)
연월차휴가보상	16 (28.1)	1 (25.0)	3 (11.1)	0 (0.0)	3 (5.7)	4 (33.3)	12 (25.0)	0 (0.0)	18 (24.0)	57 (20.1)
직원포상제도	3 (5.3)	0 (0.0)	1 (3.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (2.7)	6 (2.1)
직원휴게시설	2 (3.5)	0 (0.0)	1 (3.7)	0 (0.0)	1 (1.9)	0 (0.0)	1 (2.1)	0 (0.0)	2 (2.7)	7 (2.5)
기타	0 (0.0)	2 (50.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (33.3)	0 (0.0)	3 (1.1)
전체	57 (100.0)	4 (100.0)	27 (100.0)	5 (100.0)	53 (100.0)	12 (100.0)	48 (100.0)	3 (100.0)	75 (100.0)	284 (100.0)

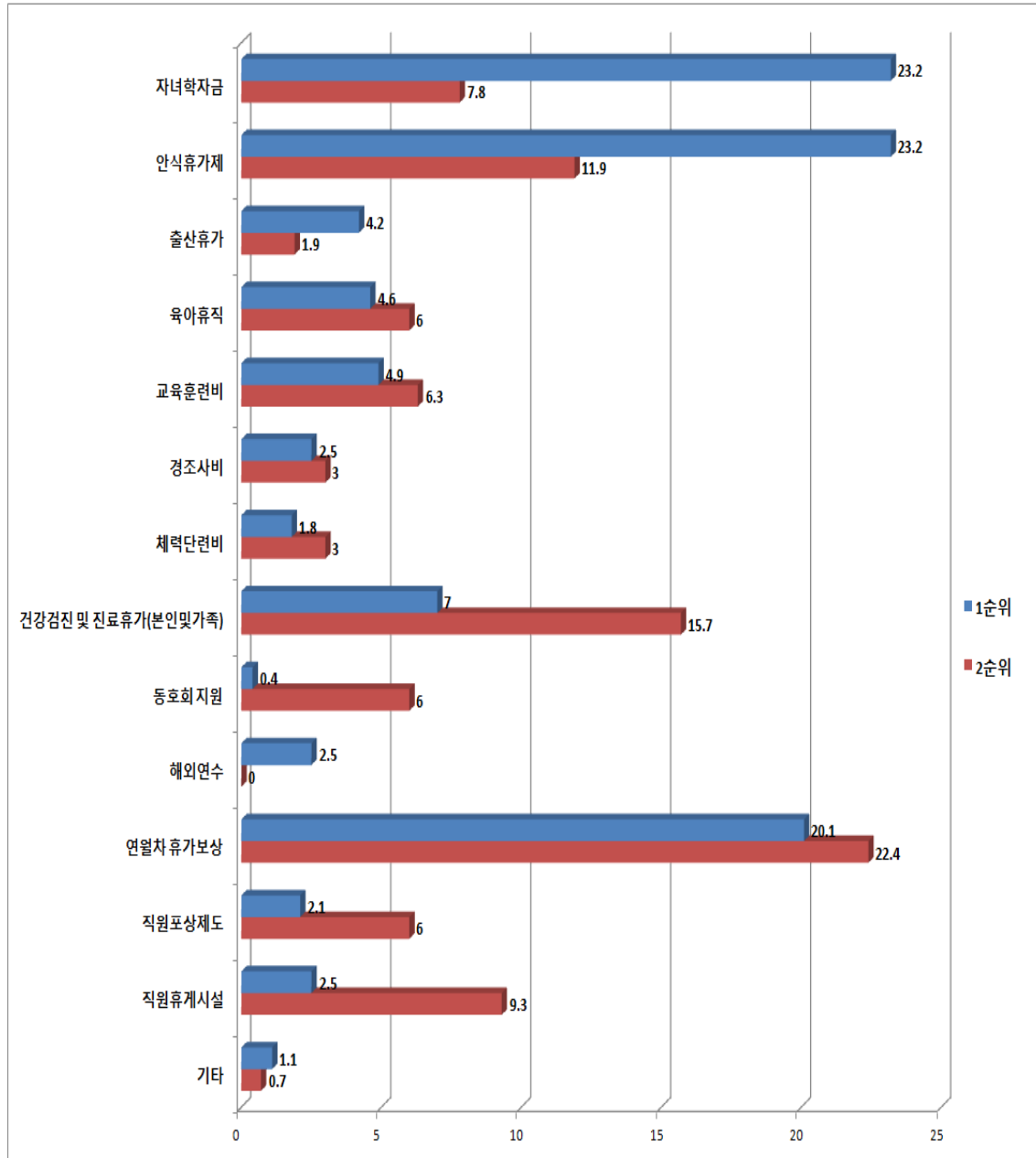
< 표 31 > 희망 복리후생제도 2순위

(단위: 빈도, %)

	노인 관련기관	다문화 관련기관	종합사회 복지관	상담 관련기관	아동청소년 관련기관	여성 관련기관	영유아 관련기관	자활센터	장애인 관련기관	전체
자녀학자금	4 (7.7)	0 (0.0)	2 (8.0)	0 (0.0)	7 (13.7)	1 (8.3)	2 (4.3)	1 (33.3)	4 (5.8)	21 (7.8)
안식휴가제	1 (1.9)	3 (75.0)	5 (20.0)	0 (0.0)	8 (15.7)	0 (0.0)	6 (12.8)	0 (0.0)	9 (13.0)	32 (11.9)
출산휴가	1 (1.9)	0 (0.0)	1 (4.0)	0 (0.0)	2 (3.9)	0 (0.0)	1 (2.1)	0 (0.0)	0 (0.0)	5 (1.9)
육아휴직	2 (3.8)	0 (0.0)	2 (8.0)	0 (0.0)	5 (9.8)	2 (16.7)	2 (4.3)	0 (0.0)	3 (4.3)	16 (6.0)
교육훈련비	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (4.0)	1 (20.0)	8 (15.7)	3 (25.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	4 (5.8)	17 (6.3)
경조사비	2 (3.8)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (2.1)	1 (33.3)	4 (5.8)	8 (3.0)
체력단련비	3 (5.8)	0 (0.0)	2 (8.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (8.3)	1 (2.1)	0 (0.0)	1 (1.4)	8 (3.0)
건강검진 및 진료휴가	3 (5.8)	0 (0.0)	3 (12.0)	2 (40.0)	M5 9.8)	3 (25.0)	15 (31.9)	0 (0.0)	11 (15.9)	42 (15.7)
해외연수	4 (7.7)	0 (0.0)	2 (8.0)	0 (0.0)	3 (5.9)	1 (8.3)	1 (2.1)	1 (33.3)	4 (5.8)	16 (6.0)
연월차휴가보상	10 (19.2)	1 (25.0)	7 (28.0)	1 (20.0)	10 (19.6)	1 (8.3)	14 (29.8)	0 (0.0)	16 (23.2)	60 (22.4)
직원포상제도	10 (19.2)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (20.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (4.3)	0 (0.0)	3 (4.3)	16 (6.0)
직원휴게시설	12 (23.2)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	3 (5.9)	0 (0.0)	1 (2.1)	0 (0.0)	9 (13.0)	25 (9.3)
기타	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (2.1)	0 (0.0)	1 (1.4)	2 (0.7)
전체	52 (100.0)	4 (100.0)	25 (100.0)	5 (100.0)	51 (100.0)	12 (100.0)	47 (100.0)	3 (100.0)	69 (100.0)	268 (100.0)



(단위: %)



< 그림 16 > 희망 복리후생제도 순위

3) 근무환경에 대한 만족도 및 직업만족도

사회복지 종사자의 근무 환경에 대한 만족도⁵⁾를 살펴보면, '후생복지 및 부대시설'(M=2.5, SD=0.95), '휴일에 근무해야하는 것'(M=2.6, SD=0.90), '여가나 가족생활을 할 시간적 여유'(M=2.8, SD=0.94) 등의 항목이 보통 이하로 나타나 만족스럽지 않은 것으로 나타난 반면, 만족도가 가장 높은 항목으로는 '동료·하급자와의 관계'와 '담당하는 일에 대한 보람'(M=3.7, SD=0.73)인 것으로 나타났다.

< 표 32 > 근무환경에 대한 만족도

(단위: 명)

구분	전체	평균(M)	표준편차(SD)
담당업무	278	3.5	0.75
상급자와의 관계	276	3.6	0.81
동료·하급자와의 관계	276	3.7	0.73
승진기회	260	3.0	0.84
업무와 관련된 교육훈련 기회제공	275	3.1	0.88
원하는 부서에 근무여부	267	3.3	0.87
후생복지 및 부대시설	275	2.5	0.95
중요한 결정에 발휘하는 영향력	270	3.1	0.75
맡은 업무에 대한 소신성 및 책임성	275	3.6	0.70
담당하는 일에 대한 보람	278	3.7	0.79
여가나 가족생활을 할 시간적인 여유	280	2.8	0.94
종교활동 보장	271	3.4	0.94
휴일에 근무해야 하는 것	274	2.6	0.90

5) ① , ② 불만족하다, ③ 보통이다, ④ 만족하다, ⑤ 매우만족하다

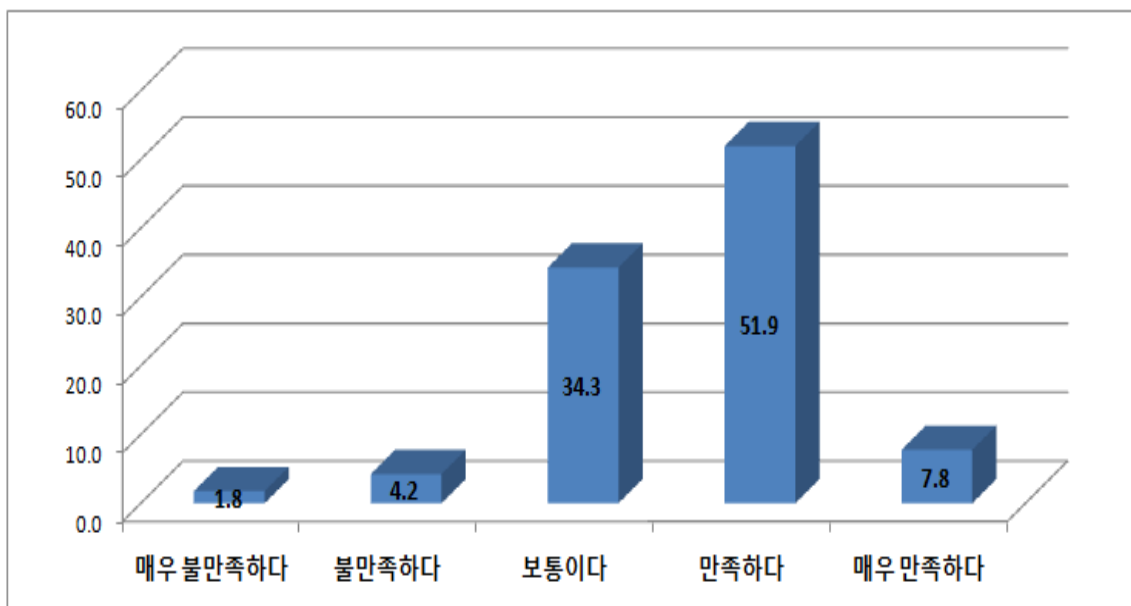


자신의 직업에 대한 만족여부에 대해서는 59.7%가 만족 이상인 것으로 나타났으며 불만족한 경우는 6.0%에 불과한 것으로 조사되어 거제지역 사회복지 종사자들은 자신의 직업에 대해 만족하고 있는 것을 알 수 있다.

< 표 33 > 직업에 대한 만족도

(단위: 명, %)

구분	빈도	퍼센트	평균(M)	표준편차(SD)
매우 만족하다	22	7.8	3.7	0.71
만족하다	147	51.9		
보통이다	97	34.3		
불만족하다	12	4.2		
매우 불만족하다	5	1.8		
전체	283	100.0		



< 그림 17 > 직업에 대한 만족도

분야별 자신의 직업에 대한 만족도는 상담관련기관 종사자들(M=4.0, SD=0.71)이 가장 높게 나타났으며, 자활센터 종사자들(M=3.0, SD=1.0)은 자신의 직업에 대한 만족도가 가장 낮은 것으로 나타났으나 통계적으로 유의미한 차이는 아닌 것으로 조사되었다.

< 표 34 > 분야별 직업에 대한 만족도

(단위: 명, %)

구분	빈도	평균(M)	표준편차(SD)	F
노인 관련기관	57	3.6	0.69	1.889
다문화 관련기관	4	3.3	0.50	
종합사회복지관	27	3.6	0.64	
상담 관련기관	5	4.0	0.71	
아동청소년관련기관	53	3.8	0.80	
여성 관련기관	13	3.5	0.66	
영유아 관련기관	48	3.5	0.80	
자활센터	3	3.0	1.00	
장애인 관련기관	73	3.8	0.56	
전체	283	3.7	0.71	

4) 이직의사 및 이직사유

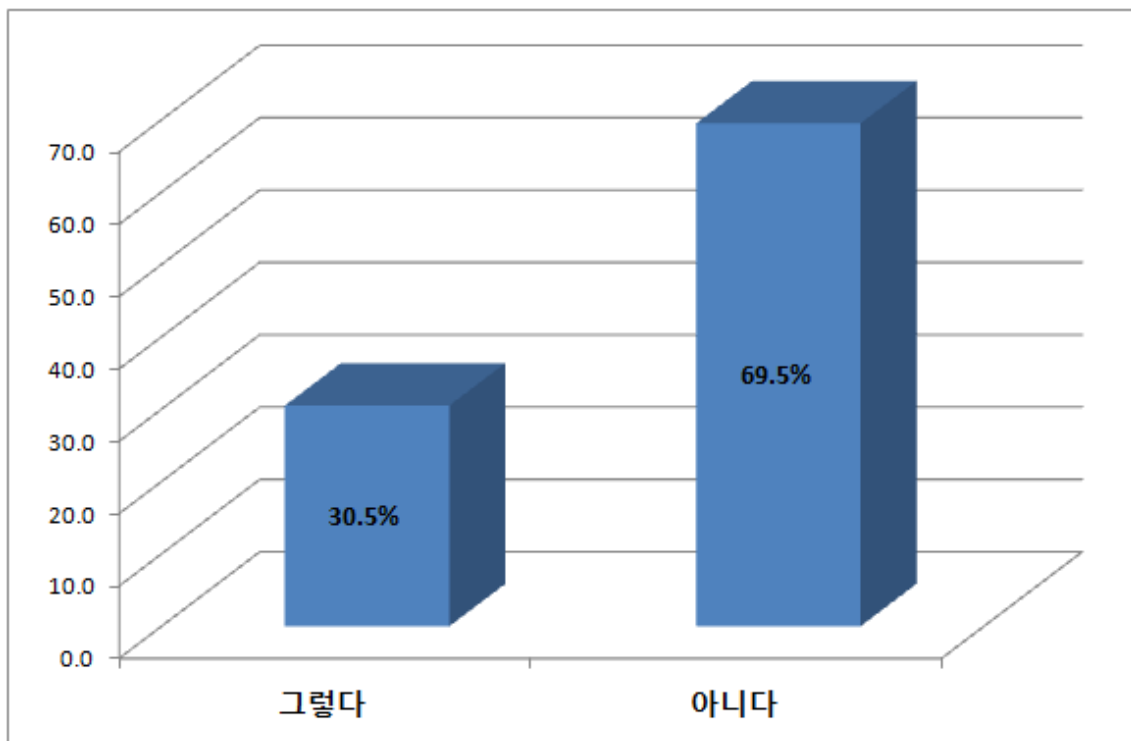
직무와 관련된 모든 사항을 고려할 때 현 직장에서의 이직할 의사가 있는지에 대해 ‘아니다’가 69.5%, ‘그렇다’가 30.5%로 나타나 이직의사가 없다는 응답이 그렇지 않은 응답의 2배 이상으로 높게 나타났다.



< 표 35 > 현 직장에서의 이직의사 유무여부

(단위: 명, %)

구분	빈도	퍼센트
그렇다	86	30.5
아니다	196	69.5
전체	282	98.6



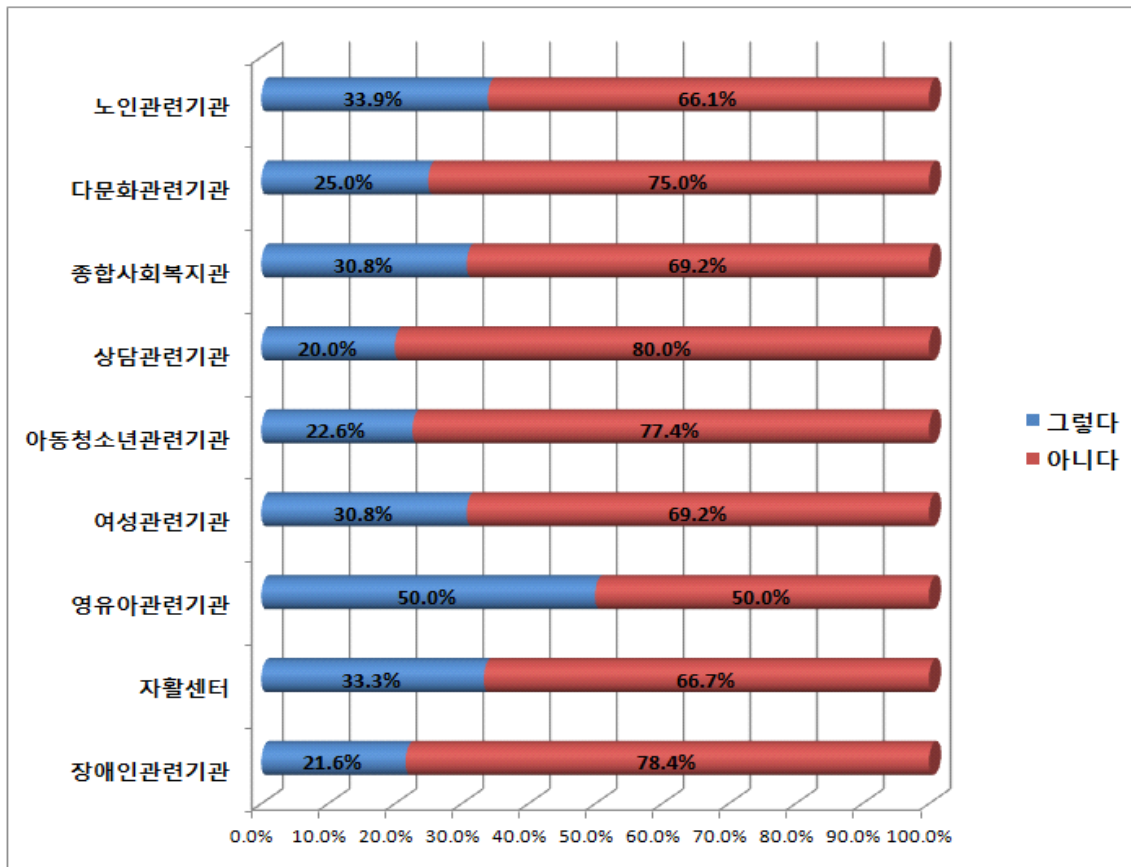
< 그림 18 > 현 직장에서의 이직의사 유무 여부

분야별 이직의사 유무여부를 살펴보면, 상담 관련 기관의 경우가 20.0%로 가장 낮은 것으로 나타났고, 영유아 관련기관 종사자가 50.0%로 가장 높은 것으로 조사되었으나 통계적으로 유의미한 차이는 아닌 것으로 나타났다.

< 표 36 > 분야별 현 직장에서의 이직의사 유무여부

(단위: 명, %)

구분	그렇다	그렇지않다	전체
노인 관련기관	19 (33.90)	37 (66.1)	56 (100.0)
다문화 관련기관	1 (25.0)	3 (75.0)	4 (100.0)
종합사회복지관	8 (30.8)	18 (69.2)	26 (100.0)
상담 관련기관	1 (20.0)	4 (80.1)	5 (100.0)
아동청소년 관련기관	12 (22.6)	41 (77.4)	53 (100.0)
여성 관련기관	4 (30.8)	9 (69.2)	13 (100.0)
영유아 관련기관	24 (50.0)	24 (50.0)	48 (100.0)
자활센터	1 (33.3)	2 (66.7)	3 (100.0)
장애인 관련기관	16 (21.6)	58 (78.4)	74 (100.0)
전체	86 (30.5)	196 (69.5)	282 (100.0)
df=8, $\chi^2 = 13.548$			



< 그림 19 > 분야별 현 직장에서의 이직의사 유무여부

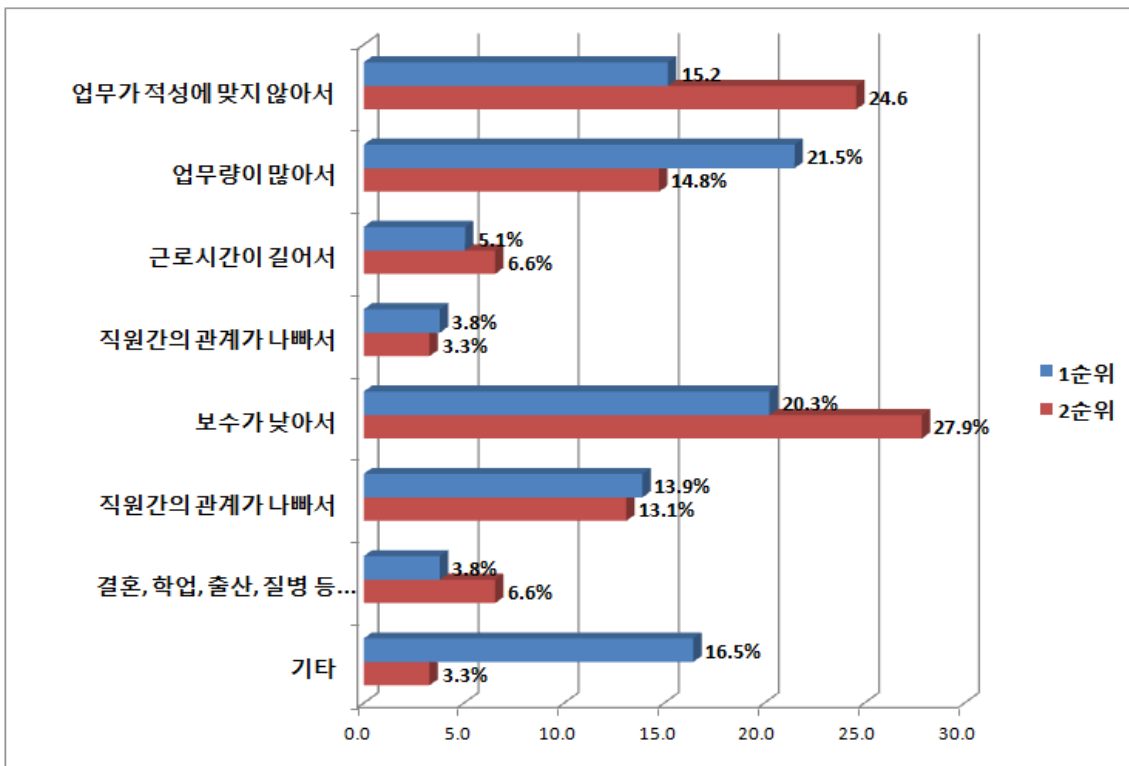
한편, 현 직장에서의 이직의사가 있다고 응답한 응답자의 이직사유를 살펴 보면, 1순위가 '업무량이 많아서'가 21.5%, '보수가 낮아서' 20.3%인 것으로 나타났으며, 2 순위로는 '보수가 낮아서'가 27.9%, '업무가 적성에 맞지 않아서'가 24.6%인 것으로 조사되었다.

이를 통해, 과도한 업무량과 낮은 보수가 사회복지 종사자들로 하여금 이직 사유로 작용하고 있음을 알 수 있다.

< 표 37 > 이직의사가 있는 사회복지 종사자의 이직사유

(단위: 명, %)

구분	1순위		2순위	
	빈도	응답율	빈도	응답율
업무가 적성에 맞지 않아서	12	15.2	15	24.6
업무량이 많아서	17	21.5	9	14.8
근로시간이 길어서	4	5.1	4	6.6
직원간의 관계가 나빠서	3	3.8	2	3.3
보수가 낮아서	16	20.3	17	27.9
직원간의 관계가 나빠서	11	13.9	8	13.1
결혼, 학업, 출산, 질병 등 개인사유로	3	3.8	4	6.6
기타	13	16.5	2	3.3
전체	79	100.0	61	100.0



< 그림 20 > 이직의사가 있는 사회복지 종사자의 이직사유



5) 사회복지시설 종사자의 처우 개선과 관련 고려사항 및 처우개선 요구사항

사회복지 종사자의 처우개선과 관련하여 고려해야 할 내용이나 개선방안에 대해 개방형 질문을 통해 수렴한 응답자들의 의견을 보면 다음과 같다.

가. 급여측면

○ 급여체계의 단일화 및 시간 외 근무의 인정범위 확대

- 사회복지 종사자의 급여체계를 단일화 했으면 좋겠습니다.
- 급여부분의 통일성, 현장근무자의 업무량조절 등이 매우 필요합니다.
- 기본급 체계가 너무 다름. 공무원에 비해 항목별 수당 및 시간 외 근무의 인정 범위가 다른 부분에 대한 개선이 필요합니다.
- 업무량은 방대하나 낮은 급여로 인해 자존감이 무척 낮습니다. 기본급여가 부족하고 수당은 복지사 수당 20만원, 명절수당 10만원 빼고는 전무합니다.
- 각종 수당이라도 보장되면 좋겠습니다.
- 다양한 계약직 선생님들에 대한 지원이 필요합니다.(시간 외 수당, 상여금, 계약기간변경 등. 계약직인데 가족수당이 있는 사람 없는 사람 등 천차만별)
- 각종 서류업무 등으로 업무량은 방대하게 많으나 시간 외 수당이 지급되지 않으면서 업무량이 폭주하니 담당업무자의 이직률이 높다고 생각합니다.
- 근로시간만큼 임금이 제대로 측정된다면 좋겠습니다.
- 소규모 복지시설 급여체계가 인건비 가이드라인에 맞게 호봉대로 받을 수 있도록 보조금이 지급되었으면 좋겠습니다.
- 휴일, 명절, 심야수당을 지급해 주세요.

○ 처우개선비 지급

- 처우개선비를 지급해 주시기 바랍니다.

나. 비급여 측면

○ 건강검진 및 개인 질병으로 인한 진료 시 휴가지원

- 및 진료 시, 사고로 인한 장기 입원 시 휴가 있었으면 좋겠습니다.

○ 자유로운 휴가사용 및 이를 위한 대체인력 지원

- 결혼이나 집안의 길흉사가 있는 경우 현재 개인연차로 사용됩니다. 그런 부분이 결혼은 개인 선택사항으로 연차를 사용한다고 하지만 부모님 상이나 친인척의 길흉사의 경우에는 개인 연차로 사용된다는 게 안타깝고 아쉽습니다.
- 경조사 휴가를 정확하게 규정하여 연차와 관계없이 사용했으면 좋겠습니다.
- 대체 직원에게도 휴가가 있었으면 좋겠습니다.
- 휴가나 연월차의 사용이 편했으면 좋겠습니다.
- 어린이집 경우 휴가나 연차를 쓸 때 대체인력을 구하지 못해 사용을 하지 못하고 있습니다. 대체인력을 구할 수 있는 사이트나 시설을 운영해주세요.
- 건강상 이유나 휴가 시 대체인력이 있으면 좋겠습니다.

○ 안식월 도입

- 사람을 대하는 업무에서 힐링할 수 있는 기회가 주어져야 소진이 예방될 것 같습니다.
- 안식월이 있었으면 좋겠습니다.

○ 클라이언트의 상태를 고려한 인력배치 및 인력충원

- 거주시설의 특성상 남자직원이 부족한데 남자직원들이 더욱 충원될 수 있도록 급여 문제라든지 다른 조건들이 개선되었으면 좋겠습니다.
- 거주시설의 이용자 대 종사자 비율이 3교대 근무 시에 적절하지 못한 상황입니다. 이용자 대 종사자 비율 1:1.5 정도는 되어야 합니다.
- 장애인 거주시설의 종사자의 경우 장애인의 고령화 신체적 장애의 퇴행 등으로 육체적 업무내용이 심각하여 종사자의 대부분이 만성 근골격계 질병으로 고충이 심한 상황입니다. 인력배치를 이용자의 장애상태에 맞게 배치 필요합니다.
- 보조교사를 두어 업무를 분담할 수 있도록 했으면 좋겠습니다.

○ 역량강화를 위한 교육기회 제공

- 지방에서도 교육받을 수 있는 기회가 많았으면 좋겠습니다.
- 사회복지사로서 그 역량을 강화할 수 있도록 질 좋은 교육의 기회가 주기 적으로 주어졌으면 좋겠습니다.
- 종사자들을 위한 다양한 교육을 통한 마인드 및 업무능력을 향상시켜 소진에 대처



하도록 했으면 좋겠습니다.

- 사회복지 종사자 대학원 진학 시 탄력적 근무시간 제도 방안 도입해 주시기 바랍니다.

○ 포상제도 확대

- 해외연수, 국내연수 등 종사자 포상제도가 확대 되었으면 합니다.

○ 복리후생제도 지원

- 점심시간 쉴 수 있는 휴게실을 만들어주시면 좋겠습니다.
- 사회복지 종사자에게도 공무원처럼 복지카드 발급을 해주길 바랍니다.
- 복지혜택을 의무화하도록 변경해주세요.(기관의 운영관련 운영규정에 따라 차이가 크므로 공평하게 혹은 보편적 지침을 중앙에서 내려주어서 최저선을 지킬 수 있도록 제정되면 좋겠음).

○ 비정규직에 대한 처우개선

- 비정규직에 대한 처우개선 필요합니다. 운영법인에서 보장해줄 근거를 마련 해주시기 바랍니다.

○ 제도 및 규정 정비

- 아동복지예산 중앙환원이 시급합니다.
- 사회복지사의 처우를 사회복지 공무원 수준으로 보장받기 위해 사회복지사 등의 처우 및 지위향상을 위한 법률이 제정되어도 현장에서는 전혀 적용되지 않는 게 현실임. 제도적으로 대책을 마련하는 방안이 있어야 한다고 생각합니다.(인건비 지원을 중앙정부에서 지원하는 방안 등)
- 현재의 법규 등은 대규모 시설 중심이라 어려움이 많습니다. 작은 시설에 맞는 규정을 만들어주시기 바랍니다.
- 여성가족과 소속 사회복지관련 시설의 사회복지기관 범주 포함하는 방안 필요합니다.

○ 기타 사항

- 고충 상담할 수 있는 방법이 없어요.
- 요양보호사의 인권에 대한 구체적인 대안이 없는 것에 불만입니다.
- 자녀 학자금 지원해 주었으면 좋겠습니다.
- 종사자를 위한 자녀 직장어린이집 필요합니다.
- 아동에 대해 집중해서 아동의 능력과 소질을 함양하고 더 많은 관심과 사랑을 줄 수 있도록 문서작성 및 서류를 간소화할 수 있는 방안을 모색해 주세요.

V

결론



V. 결론

1. 요약

1) 사회복지 종사자 근무현황

가. 사회복지 종사자의 사회복지 총 종사기간 및 재직기간

응답자의 사회복지 관련시설 총 종사기간은 평균 6.3년인 것으로 나타났으며, 각 분야별로는 장애인관련 기관 종사자가 8.4년으로 가장 긴 것으로 조사되었다. 또한, 현재 재직 중인 사회복지 시설에서의 근무기간은 평균 4.2년인 것으로 나타났으며 분야별로는 장애인 관련기관이 7.2년으로 가장 길고, 자활기관이 5.9년, 아동청소년관련기관 5.3년, 노인관련기관 3.8년 순으로 조사되었다.

한편, 사회복지 관련 시설 총 종사기간이 6.6년으로 나타났던 영유아관련기관 응답자의 현 기관 재직기간은 2.8년으로 조사되었는데, 이를 통해 영유아 관련 기관 종사자들이 타 직능분야에 비해 한 기관에서의 종사기간이 짧다는 것을 알 수 있다.

나. 직무관련 소지 자격증 현황 및 자격증 취득 경로

직무 관련하여 응답자 모두가 한 개 이상의 자격증을 소지하고 있는 것으로 조사되었다. 이 중 직무 관련하여 가장 많이 소지하고 있는 자격증은 사회복지사 자격(1~3급)이 73.6%로 가장 많았으며, 보육교사 39.6%, 요양보호사 1~2급 35.0%, 간호조무사 6.8% 등인 것으로 조사되었다.

사회복지사 자격증을 취득하게 된 경로는 '전문대학 및 4년제 대학 졸업후 2급 자격을 취득'한 경우가 50.4%로 가장 높게 나타났으며, '평생교육과정 이수 후 2급 자격취득'이 20.3%, 대학(원) 졸업 후 사회복지사 자격시험 합격으로 1급 취득'이 15.3% 인 것으로 조사되었다.

다. 고용형태

거제시 지역 사회복지 종사자의 고용형태는 '정규직(시설 정원에 의해 채용)'이 79.0%로 가장 많았고, '비정규직 기간제(단위사업, 수탁사업 등에 의해 일정기간의 근로계약을 정하여 근로)'가 18.9%, '비정규직 파트타임(일 8시간 미만 및 주 36시

간 미만)'이 1.1%, 순으로 나타났다.

직능별로는, 정규직(시설 정원에 의해 채용)은 종합사회복지관이 92.6%로 가장 높고, 장애인 관련기관 88.0%, 노인관련 기관이 81.8%, 아동청소년 관련기관 79.2%, 영유아관련기관 78.3% 순으로 높게 나타났으나, 다문화 관련기관(25.0%)과 여성 관련기관(23.1%)은 정규직(시설 정원에 의해 채용) 비율이 낮은 것으로 조사되었다.

비정규직 기간제(단위사업, 수탁사업 등에 의해 일정기간의 근로계약을 정하여 근로)의 경우, 다문화 관련기관이 75.0%로 가장 높게 나타났고, 여성관련기관 69.2%, 자활센터 66.7% 순으로 높게 나타나고 있어 다른 직능에 비해 다문화 및 여성관련기관, 자활센터 등의 기관의 종사자 고용형태가 정규직 비율보다 비정규직 기간제 비율이 매우 높은 것으로 조사되었다.

라. 근로유형

거제시 지역 사회복지 종사자의 근로유형을 살펴보면, 주 40시간(전일제)이 가장 많았고, 3교대가 18.4%, 2교대 9.9%, 기타 4.6% 순으로 나타났다.

직능별 근로유형은 다문화 관련기관, 종합사회복지관, 여성 관련기관, 자활센터 등은 모두 주 40시간(전일제) 근무를 하고 있는 것으로 조사되었고, 장애인 관련기관은 3교대가 55.4%로 가장 높고, 주 40시간(전일제)가 29.7%, 2교대 10.8% 순으로 나타났다. 아동청소년 관련기관의 경우는 주 40시간(전일제) 근무형태가 65.4%, 2교대 근무가 34.6%로 나타났으며, 노인 관련기관의 경우는 주 40시간(전일제) 77.2%와 2교대 2.3%, 3교대 19.3%로 나타나 세 가지 근무 형태가 모두 시행되고 있는 것으로 조사되었다.

2) 사회복지 종사자 근무현황

가. 주간 총 근로시간 및 1일 평균 근무시간

종사자의 전체 평균 주당 평균 근무시간은 45.60시간으로 나타나 근로기준법 상의 주당 평균 근로시간인 40.0시간보다 5시간을 초과하는 것으로 조사되었다.

종사자의 근무시간은 직능별로 유의미한 차이를 보였는데, 아동청소년 관련 기관이 가장 많았고, 장애인 관련기관, 노인관련 기관 순으로 많은 것으로 나타났으며, 종사자의 근무시간이 가장 적게 조사된 곳은 상담기관인 것으로 조사되었다.



나. 시간 외 근무 실태

종사자가 근무하고 있는 기관에서 시간 외 근무(연장, 야간, 휴일근로)에 따른 급여를 지급하는지에 대해 전체 응답자의 67.7%가 지급한다고 응답하였고, 분야별로는 종합사회복지관이 88.9%로 가장 높은 것으로 조사되었으나, 다문화 관련 기관과 상담관련기관, 자활센터 등은 시간 외 근무(연장, 야간, 휴일근로)에 따른 급여를 지급하지 않는 것으로 나타나 분야별로 유의미한 차이가 있는 것으로 조사되었다.

시간 외 근무에 따른 급여를 지급하지 않는 이유에 대해, '예산부족'이 36.7%로 가장 많았고 그 다음으로 '시간 외 근무 없음' 29.4%, '대체휴무 사용' 26.6, 기타 7.3% 인 것으로 나타나 사회복지 시설에서 시간 외 근무에 따른 급여를 지급하기 위해서는 예산을 확보하는 것이 시급한 것으로 나타났다.

시간 외 근무수당과 관련하여 가장 먼저 개선되어야 하는 점에 대해서는 '시간 외 근무수당의 최대 인정시간 확대'가 31.6%로 가장 많이 응답하였고, '휴일근무수당 지급'이 21.1%, '시간 외 근무의 근로시간 인정' 16.2%, '시간 외 근로수당의 실질적 지급' 15.8% 순으로 조사되었다.

다. 종사자 보수수준

사회복지 분야별 월평균 급여는 150만원 ~ 200만원 미만이 33.7%로 가장 많았고, 조사 대상 종사자의 57.6%는 150만원 ~ 250만원 미만의 월 급여를 받고 있는 것으로 조사되었다.

시설 내 지위에 따른 월평균 급여는, 최고관리자(원장, 관장, 센터장, 소장 등)의 경우 150만원 ~ 200만원 미만과 300만원 이상이 각각 35.3%로 나타났는데 이는 최고관리자라 해도 사회복지 분야별로 급여의 차이가 많이 나는 것으로 나타났다. 상급관리자(사무국장, 총무부장, 실장 등)의 경우 300만원 이상이 50.0%로 가장 많은 것으로 조사되었으며, 중간관리자(과장, 팀장 등)와 초급관리자(선임, 주임, 대리 등), 그리고 실무자(직위가 없는 모든 직원)는 150만원 ~ 200만원 미만이 가장 많은 것으로 조사되었다.

한편, 사회복지 종사자들은 자신의 직위나 직무를 고려할 때 현재 보수수준이 적당하지 않다고 응답한 경우가 43.05로 높게 나타나 자신의 급여에 대해 부정적인 것으로 나타났으며, 자신의 직위 및 직무를 고려할 때 적절한 보수수준은 200만원 ~ 250만원 미만이 26.6%로 가장 높게 나타났다. 이는, 응답한 중

사자의 월평균 급여가 150만원 ~ 200만원 미만이 33.7%로 가장 많고, 다음으로 200만원 ~ 250만원 미만이 23.9%로 조사된 사실에 비추어볼 때 응답자가 자신의 직위나 직무를 고려했을 때 급여를 더 받아야 한다고 생각하고 있다는 것을 알 수 있다.

타 직종에서의 유사경력과 비교할 때 자신의 보수수준에 대해 어떻게 생각하는지의 질문에 '상대적으로 낮은 급여 수준이라고 생각하나 그럭저럭 만족한다'가 43.0%로 가장 많았으며, '상대적으로 낮은 급여수준이라고 생각하고 그로 인해 불만족스럽다'가 28.3%, '현재 급여수준이 적정하다고 생각한다'고 응답한 경우가 20.8% 인 것으로 조사되었다.

3) 사회복지 종사자 근무환경

가. 휴가제도

2014년 기준으로 조사완료 종사자의 총 휴가 일수는 평균 15.0일이었고, 그 중에서 사용한 휴가 일수는 평균 13.0일인 것으로 조사되었다. 분야별로는 아동청소년 관련기관이 17.7일로 가장 많고, 상담 관련기관이 7.5일로 전체 평균 휴가 일수보다 절반가량 적은 것으로 조사되었다. 사용한 휴가일수는 장애인 관련기관이 16.0일로 가장 많이 사용한 것으로 나타났고, 영유아 관련기관이 9.0일로 가장 적게 사용한 것으로 나타났다.

휴가를 사용하지 않았거나 덜 사용한 경우 그 이유가 무엇인지에 대해 '업무량이 너무 많아서'가 51.8%로 가장 많았고, 다음이 '개인적인 이유로' 26.8%인 것으로 나타나 사회복지 종사자들은 업무로 인해 휴가를 전부 사용하지 못하는 것으로 조사되었다.

한편, 시설에서 출산휴가, 혹은 육아휴직자가 있을 경우에 해당 직원의 업무 처리는 대부분 대체인력을 이용하고 있는 것(63.9%)으로 조사되었다.

나. 복리후생제도

각 시설에서 종사자들에게 부여하고 있는 복리후생제도는 출산휴가가 77.6%로 가장 많이 제공하고 있는 것으로 나타났고 육아휴직이 73.3%, 교육훈련비 68.9%



등으로 조사되었고, 상조회에서 제공하고 있는 복리후생제도는 경조사비 31.3%가 있는 것으로 나타났다.

사회복지 종사자를 위해 시행 및 반드시 적용되었으면 하는 복리후생제도 1순위로는 '자녀학자금과 안식휴가제(23.1%)'와 '연월차 휴가보상(20.1%)'인 것으로 나타났다. 2순위 희망 복지후생제도는 '연월차휴가보상'과 '건강검진 및 진료휴가'인 것으로 조사되었다.

다. 근무환경에 대한 만족도 및 직업만족도

사회복지 종사자의 근무 환경에 대한 만족도를 살펴보면, '후생복지 및 부대시설', '휴일에 근무해야 하는 것', '여가나 가족생활을 할 시간적 여유' 등이 만족스럽지 않은 것으로 나타난 반면, '동료·하급자와의 관계'와 '담당하는 일에 대한 보람'은 만족해하는 것으로 나타났다.

자신의 직업에 대한 만족여부에 대해서는 59.1%가 만족 이상인 것으로 나타났으며 불만족한 경우는 6.0%에 불과한 것으로 조사되어 거제지역 사회복지 종사자들은 자신의 직업에 대해 만족하고 있는 것을 알 수 있다.

분야별 자신의 직업에 대한 만족도는 상담관련기관 종사자들이 가장 높고 자활센터 종사자들은 보통인 것으로 나타났다.

라. 이직의사 및 이직사유

직무와 관련된 모든 사항을 고려할 때 현 직장에서의 이직할 의사가 없다는 응답이 그렇지 않은 응답의 2배 이상으로 높게 나타났다. 분야별로는 상담 관련 기관의 경우가 이직의사가 가장 낮고 영유아 관련기관 종사자가 50.0%로 가장 높은 것으로 조사되었으나 통계적으로 유의미한 차이는 아닌 것으로 나타났다.

한편, 이직의사가 있다고 응답한 응답자의 이직사유를 살펴보면, 1순위가 '업무량이 많아서'와 '보수가 낮아서'인 것으로 나타났으며, 2순위로는 '보수가 낮아서'와 '업무가 적성에 맞지 않아서'로 나타나 과다한 업무량과 낮은 보수가 사회복지 종사자들로 하여금 이직사유로 작용하고 있는 것으로 조사되었다.

마. 사회복지시설 종사자의 처우 개선과 관련 고려사항 및 처우개선 요구사항

사회복지 종사자의 처우개선과 관련하여 고려해야 할 내용이나 개선방안에 대해 개방형 질문을 통해 수렴한 응답자들의 의견을 보면 다음과 같이 크게 급여측면과 비급여 측면의 요구가 있었다.

○ 급여측면

- 급여체계의 단일화 및 시간 외 근무의 인정범위 확대
- 처우개선비 지급

○ 비급여 측면

- 건강검진 및 개인 질병으로 인한 진료 시 휴가지원
- 자유로운 휴가사용 및 이를 위한 대체인력 지원
- 안식월 도입
- 클라이언트의 상태를 고려한 인력배치 및 인력충원
- 역량강화를 위한 교육기회 제공
- 국내 및 해외연수 등 포상제도 확대
- 휴게실, 복지카드 발급, 복지혜택 의무화
- 비정규직에 대한 처우개선
- 제도 및 규정 정비(아동복지예산의 중앙환원, 사회복지사 처우 및 지위향상을 위한 법률 적용 현실화, 소규모시설에 맞는 규정 제정 등)

2. 제언

본 연구의 결과를 토대로 거제시가 향후 지향해야 할 사회복지사 근무환경 및 처우개선 정책에 대한 방향을 제언하면 다음과 같다.

1) 사회복지사 재충전을 위한 안식지원제도

사회복지 종사자의 경우 열악한 근무환경 및 많은 업무량으로 인해 소진을 경험하고 있는 경우가 대부분이다. 이는 서비스의 질 하락으로 이어질 수밖에 없다. 따라서 장기근속 사회복지 종사자 등의 건강 및 재충전을 위하여 안식주 또는 안식월 등 다양한 형태의 ‘쉼’을 지원하는 것이 매우 필요하다.

또한 안식지원제도가 현실적으로 시행하기 위해서는 ‘거제시’차원에서의 대체인력 지원 시스템을 마련하여 병행시행 될 필요가 있다.

2) 사회복지사 등 단일 급여체계 마련 및 보건복지부 인건비 기준안 적용



급여는 종사자의 사기진작 및 근로의욕을 고취하는 데 가장 큰 동기부여가 되는 요인이다. 본 조사에서 제기 됐듯이 사회복지사 등 사회복지 기관에 근무하는 종사자의 급여는 사회복지시설 종류에 따라, 또는 위탁법인에 따라 급여체계가 다른 것이 현실이다. 따라서 사회복지 종사자의 사기진작과 장기근속을 유도하고 사회복지 서비스의 질을 향상시키기 위해서는 사회복지사 등 종사자의 단일 급여체계가 시급히 마련되어야 할 것이다.

보건복지부는 매년 사회복지사업안내 지침을 통해 사회복지사 등의 인건비 기준안을 제시하고 있다. 하지만 실제 현장에서는 적용되지 못하고 있는 실정이다. 이에 대해 거제시에서는 사회복지 종사자의 인건비를 보건복지부 기준안 수준에 도달하도록 중장기적으로 이에 대한 예산확보 등의 노력을 기울여야 할 필요가 있다.

3) 시간외 근무의 인정 및 근로시간 개선 노력 필요

시간 외 근무에 대한 인정시간 확대가 필요하다. 사회복지 시설의 업무의 특성상 시간 외 근무가 필수적인 곳이 대부분이나 이에 대한 적절한 수당이 지급되고 있지 않은 상황이다. 따라서 사회복지 종사자들은 한정적으로 허용되는 시간 외 근무시간 외에도 추가 근로를 하고 있으나 적절한 보상이 이루어지지 않는 등 열악한 근무 환경에 노출되어 있는 상황이다. 이에 대해 시간 외 근무의 인정시간을 확대할 필요가 있으며, 이에 대한 합의 도출과 함께 인정시간 확대 개선노력이 절실히 필요하다.

4) 거제시 사회복지시설 대체인력지원센터 설치 및 운영

사회복지 종사자들은 개인 휴가를 사용하거나 사고나 질병 등으로 인해 장기입원을 해야 할 상황이 발생해도 대체인력 지원이 이루어지지 않아 근로자의 권리인 휴가도 마음대로 사용하지 못하고 있는 실정이다.

또한 사회복지 시설에서는 종사자의 휴가 및 각종 인력 공백으로 인해 발생할 수 있는 사회복지 서비스의 질 저하가 우려되는 게 명백하다. 따라서 사회복지시설의 인력 공백 발생 시 대체인력을 원활하게 공급함으로써 종사자와 사회복지시설이 거제시민에게 안정적인 질 높은 사회복지 서비스를 제공할 수 있도록 지원하기 위한 '거제시 사회복지시설 대체인력지원센터'를 설치, 운영할 필요가 있다.

5) 우수 사회복지사 등을 위한 포상 등 인센티브 근거 마련

공무원의 경우 근속 연수에 따라 해외연수 및 공로연수 등 다양한 포상제도가 마련되어 있으나 사회복지 종사자의 경우는 사회복지의 날에 시상하는 우수사회복지사 포상을 제외하고는 전무한 실정이다. 우수 종사자에게 적절한 포상과 함께 국내·외 연수 기회 제공 등 다양한 형태의 인센티브를 줄 수 있는 근거를 마련함으로써 사회복지 종사자의 사기진작과 복지증진을 위한 기반을 마련하는 것이 매우 필요하다.

6) 사회복지 종사자 처우개선을 위한 지속적인 모니터링

‘거제시 사회복지사 등의 처우 및 지위 향상에 관한 조례’에는 사회복지사 등의 처우를 향상시키기 위한 지원사업을 명시해 놓고 있다. 하지만 이에 대해 실질적으로 이루어지고 반영되는 사업은 미미한 실정이다. 따라서 조례안에 반영된 사회복지사 등을 위한 처우개선 사업 등이 실질적으로 시행되고 반영될 수 있도록 지속적인 모니터링이 이루어져야 할 것이다.

※

참 고 문 헌



참고 문헌

- 강은애(2014), 사회복지사의 일터는 안전한가, 복지동향, 184:11-16
- 김종건 외(2014), 사회복지사 등의 복지증진 계획수립 연구.
- 김충식(2013), 사회복지사의 근로환경 및 처우개선에 관한 연구,
의정부시 사회복지사협회 정책토론회 자료.
- 이계윤(2014), 사회복지사의 지위와 처우, 이대로 좋은가? 에이블 뉴스
(<http://www.ablenews.co.kr>) 2014. 09. 04 보도자료.
- 차인성, 김학만(2012), 사회복지시설 종사자 이직의도의 영향요인과 정책적
함의, GRI 연구논총, 14(2), 221-243.
- 거제시(2014), 제3기 지역사회복지계획 2015~2018
- 보건복지부 한국보건사회연구원(2014), 사회복지시설 종사자 보수수준 및
근로 여건 실태조사.
- 보건복지부 · 한국보건사회연구원(2010), 사회복지시설 종사자 처우(인건비)
실태 및 제도개선 방안 연구.
- 보건복지부(2015), 2015년도 사회복지시설 관리안내
- 아산시 · 순천향대학교 산학협력단(2014), 제1기 아산시 사회복지사 등 종사자
처우 개선 및 지위향상을 위한 종합계획 수립 연구
- 인천발전연구원(2014), 인천광역시 사회복지시설 종사자 처우실태조사 및
개선 연구
- 청주시복지재단(2015), 청주시 사회복지시설 종사자 처우개선 연구.
- 평택복지재단(2010), 평택시 사회복지시설 종사자 근무환경 실태조사
- 한국보건사회연구원(2014), 지역사회복지 증진을 위한 정책방안 연구.

[별첨 1]

사회복지사 등의 처우 및 지위 향상에 관한 조례

() 2013.04.26 조례 제1081호
(일부개정) 2015.12.24 조례 제1349호 거제시 지역사회복지협의체 운영 조례 전부개정조례 부칙에
따른 개정

1조(목적) 이 조례는 「사회복지사업법」 및 「사회복지사 등의 처우 및 지위 향상을 위한 법률」에 따라 사회복지사 등에 대한 처우를 개선하고 신분보장을 강화하여 그 지위를 향상하도록 지원함으로써 지역사회 복지증진에 이바지함을 목적으로 한다.

제2조(정의) 이 조례에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. “사회복지사업”이란 「사회복지사업법」 제2조제1호의 사업을 말한다.
2. “사회복지기관”이란 「사회복지사 등의 처우 및 지위 향상을 위한 법률」(이하 “법”이라 한다) 제2조에 따른 사회복지법인, 사회복지시설 및 사회복지 관련 단체 또는 기관을 말한다.
3. “사회복지사 등”이란 법 제2조에 따라 사회복지사업에 종사하는 자를 말한다.

제3조(적용대상) 이 조례의 적용대상은 사회복지기관에서 사회복지사업에 종사하는 사회복지사 등으로 한다.

제4조(다른 조례 등과의 관계) 사회복지사 등의 처우 등에 관하여는 다른 법령이나 조례에서 특별한 규정이 없으면 이 조례로 정하는 바에 따른다.

제5조(시장의 책무) ① 시장은 사회복지사 등의 처우를 개선하고 복지를 증진함과 아울러 그 지위 향상을 위하여 필요한 시책을 적극 추진하여야 한다.

② 시장은 사회복지사 등의 보수가 사회복지전담공무원의 보수수준에 도달하도록 노력하여야 한다.

제6조(종합계획의 수립) ① 시장은 사회복지사 등의 처우개선과 복지증진을 위하여 종합계획을 수립하여야 한다.

② 종합계획에는 다음 각 호의 사항이 포함되어야 한다.

1. 시의 사회복지 정책 방향과 목표에 관한 사항
2. 사회복지사 등의 처우개선 및 지위향상에 관한 사항
3. 사회복지사 등의 보수수준의 연차적 개선에 관한 사항
4. 관련 자원 확보방안에 관한 사항
5. 그 밖에 사회복지사 등의 처우 및 지위 향상을 위하여 시장이 필요하다고 인정하는 사항

제7조(실태조사) ① 시장은 법 제3조제3항에 따라 사회복지사 등의 보수수준 및 지급실태 등의 조사(이하 “실태조사”라 한다)를 하여야 한다.

② 시장은 필요한 경우 제1항의 실태조사를 전문기관이나 단체에 위탁할 수 있으며, 이 경우 예산의 범위에서 필요한 경비를 지원할 수 있다.

③ 제1항의 실태조사 결과는 「사회보장급여의 이용·제공 및 수급권자 발굴에 관한 법률」에 따른 지역 사회보장계획 수립 시 반영하여야 한다. <개정 2015.12.24>

④ 시장은 실태조사에 필요한 경우 관계 공공기관 또는 사회복지기관 등의 장에게 관련된 자료의 제출을 요구할 수 있다. 이 경우 자료 제출의 요구를 받은 관계 공공기관 또는 사회복지기관 등의 장은 특별한 사유가 없으면 해당 자료를 제출하여야 한다.



8조(처우개선 등 사업) ① 사회복지사 등의 사기진작과 처우개선을 위하여 다음 각 호의 사업을 지원할 수 있다.

1. 사회복지사 등의 처우 개선 및 지위 향상을 위한 조사·연구 및 홍보 사업
 2. 사회복지사 등의 직무 역량강화를 위한 교육·훈련지원 사업
 3. 사회복지사 등의 근무환경 개선을 위한 사업
 4. 사회복지사 등의 인권 및 권리옹호 사업
 5. 그 밖에 사회복지사 등의 처우 및 지위 향상을 위하여 시장이 필요하다고 인정하는 사업
- ② 시장은 제1항의 사업을 추진하는데 필요할 경우 전문기관이나 단체에 위탁할 수 있으며, 이 경우 예산의 범위에서 경비를 지원할 수 있다.

제9조(사회복지사 등의 신분보장) ① 시장은 사회복지사 등이 사회복지기관에서 「사회복지사업법」 제2조제1호에 따른 사회복지사업을 수행함에 있어 이를 방해받지 않도록 노력하여야 한다.

② 사회복지사 등은 사회복지기관 운영과 관련된 위법·부당 행위 및 그 밖에 비리 사실 등을 관계 행정기관과 수사기관에 신고하는 행위로 인하여 징계 조치 등 신분상 불이익이나 근무조건상 차별을 받지 않아야 한다.

제10조(위원회 설치) ① 시장은 사회복지사 등의 처우개선 및 지위향상에 관한 다음 각 호의 사항을 심의·자문을 위하여 사회복지사등처우및지위향상위원회(이하 “위원회”라 한다)를 둔다.

1. 종합계획의 수립 및 시행에 관한 사항
2. 실태조사에 관한 사항
3. 처우개선 등 사업에 관한 사항
4. 그 밖에 사회복지사 등 처우 및 지위 향상에 필요한 사항

② 제1항의 위원회는 효율적인 운영을 위하여 거제시 지역사회보장협의체가 대행한다. <개정 2015.12.24>

제11조(의견청취 등) 위원회의 위원장은 심의를 위하여 필요하다고 인정하면 관계 공무원 또는 관계 전문가를 회의에 참석하게 하여 그 의견을 듣거나 관계 기관·단체 등에 자료 또는 의견의 제출을 요청할 수 있다.

제12조(포상) 시장은 「사회복지사업법」 제15조의2에 따라 시행하는 사회복지의 날에 공로가 현저하거나 모범이 되는 자에 대하여 「거제시 포상 조례」에 따라 포상할 수 있다.

제13조(시행규칙) 이 조례의 시행에 필요한 사항은 규칙으로 정한다.

부칙 <2013.4.26. 조례 제1081호>

이 조례는 공포한 날부터 시행한다.

부칙 <2015.12.24. 조례 제1349호>

제1조(시행일) 이 조례는 공포한 날부터 시행한다.

제2조(지역사회보장계획의 수립에 관한 경과조치) 생 략

제3조(지역사회보장협의체에 관한 경과조치) 생 략

제4조(다른 조례의 개정) 생 략

사회복지 관련 시설 종사자 근무실태 조사

안녕하십니까?

사회복지 현장에서 수고하시는 사회복지 관련 종사자 여러분의 무궁한 발전과 건강을 기원합니다.

본 조사는 (재)거제시희망복지재단에서 거제시 사회복지 관련 종사자의 근무환경을 파악하여 처우개선 및 권익향상을 위한 정책 수립에 활용할 기초자료를 마련하는 데 그 목적이 있습니다.

응답해주신 내용은 통계법 제33조(비밀의 보호)에 의거, 무기명으로 통계 처리되며 엄격하게 비밀이 유지됨을 약속드립니다.

본 조사가 거제 지역 사회복지 관련 종사자의 처우개선과 근무환경 개선을 위한 유용한 자료가 될 수 있도록 선생님의 적극적인 참여 부탁드립니다.

2015년 10월

(재)거제시희망복지재단 이사장 박동철



(재)거제시희망복지재단 ghwf@hanmail.net

담당: 김경옥 팀장 055) 639 - 3788



<설문 작성 방법>

■ 아래의 질문에 대해 내용을 기입하시거나 해당 항목에 √표 주십시오.

일반사항에 관한 질문입니다.

1. 선생님께서 사회복지 관련 시설에서 근무한 총 종사기간은 어떻게 되십니까?

(2015년 10월 기준) 총 _____ 년 _____ 개월

2. 선생님께서 현재 근무하고 있는 시설에서 근무한 기간은 어떻게 되십니까?

(2015년 10월 기준) 총 _____ 년 _____ 개월

3. 선생님의 직무와 관련하여 소지하고 있는 자격증은 무엇입니까? 해당되는 것에 모두 표시해 주십시오

- | | | |
|--------------------|----------------|-----------------|
| ① 사회복지사 1급 | ② 사회복지사 2 ~ 3급 | ③ 청소년지도사 1 ~ 3급 |
| ④ 정신보건사회복지사 1 ~ 2급 | ⑤ 요양보호사 1 ~ 2급 | ⑥ 간호사 |
| ⑦ 특수교사 | ⑧ 직업재활사 | ⑨ 간호조무사 |
| ⑩ 물리치료사 | ⑪ 보육교사 1 ~ 2급 | ⑫ 기타 _____ |

3-1. 사회복지사 자격증 취득 연도는 언제입니까? _____ 년도

3-2. 사회복지사 자격증 취득은 어떻게 했습니까?

- ① 대학 졸업 후 무시험 1급 자격취득(사회복지법 개정 이전 졸업)
- ② 대학(원) 졸업 후 사회복지사 자격시험 합격으로 1급 취득
- ③ 전문대학 및 4년제 대학 졸업 후 2급 자격 취득
- ④ 평생교육과정 이수 후 사회복지사 자격시험 합격으로 1급 취득
- ⑤ 평생교육과정 이수 후 2급 자격취득
- ⑥ 법적 교육과정을 통하여 3급 취득
- ⑦ 기타(_____)

3-3. 사회복지사를 제외한 직무와 관련된 보유자격증(3번 참조) 및 취득연도, 취득방법(3-2 참조)을 작성해 주십시오.

자격증: _____	, 취득연도: _____ 년,	취득방법: _____
자격증: _____	, 취득연도: _____ 년,	취득방법: _____
자격증: _____	, 취득연도: _____ 년,	취득방법: _____

4. 선생님께서 현재 근무하고 있는 시설의 종류는 무엇입니까?

구분	
종류 1	① 거주시설 ② 이용시설
종류 2	① 복지관 ② 지역자활센터 ③ 법인 ④ 복지지원기관
종류 3	① 노인복지분야(시설) ② 아동·청소년분야(시설) ③ 장애인분야(시설) ④ 영·유아분야(시설) ⑤ · 다문화 한부모 가족분야(시설) ⑥ 상담분야(가정폭력, 가정상담, 성폭력, 성매매 등) ⑦ 기타(_____)
종류 4	법인의 종류
	운영주체가 종교단체인 경우에만 체크
	<div> <div> ① 사단법인 ② 재단법인 ③ 사회복지법인 ④ 학교법인 ⑤ 공익법인 ⑥ 기타(_____) </div> <div> ① 천주교 ② 기독교 ③ 불 교 ④ 원불교 ⑤ 기타(_____) </div> </div>

5. 현재 시설에서 선생님의 지위는 무엇입니까?

- ① 최고관리자(원장, 관장, 센터장, 소장 등)
- ② 상급관리자(사무국장, 총무부장, 실장 등)
- ③ 중간관리자(과장, 팀장 등)
- ④ 초급관리자(선임, 주임, 대리 등)
- ⑤ 실무직원(직위가 없는 모든 직원)
- ⑥ 기타 (_____)

6. 선생님의 고용 형태는 무엇입니까?

- ① 정규직(시설 정원에 의해 채용)
- ② 기간제(단위사업 · 수탁 사업 등에 의해 일정기간의 근로계약을 정하여 근로)
- ③ 비정규직 파트타임(일 8시간 미만 및 주 36시간 미만)
- ④ 비정규직-비전형근로(특수형태, 일일근로자 등)
- ⑤ 기타(_____)

6-1. 선생님의 주된 근로 유형은 무엇입니까?

- ① 주 40시간(전일제) ② 2교대 ③ 3교대 ④ 기타(주 _____ 시간)



근무시간과 급여에 관한 질문입니다.

7. 선생님의 최근 3개월 간 실제 근무시간은 1일 평균 얼마나 됩니까?

(주간, 야간, 교대 등 근무 형태와 상관없이 총 근무시간)

※ 1일 평균 근로시간: $\frac{1\text{주간 총 근로시간()}}{1\text{주간 총 근무일수}} = 1\text{일 평균 ()시간}$

8. 선생님께서 종사하고 있는 시설에서는 시간 외 근로(연장, 야간, 휴일근로)에 따른 급여를 지급합니까?

- ① 지급한다(☞ 문 8-1로 가시오) ② 지급하지 않는다(☞ 문 8-2로 가시오)

8-1. 귀 시설에서 시간 외 근로수당 지급 시 최대 인정시간은 몇 시간 입니까?

□ 실질적인 최대 인정시간: 월 최대 ()시간

8-2. 시간 외 근로에 따른 급여를 지급하지 않는 이유는 무엇입니까?

- ① 시간 외 근로 없음 ② 대체 휴무 사용
③ 예산부족 ④ 기타(_____)

9. 선생님의 시설에서 시간 외 근로수당과 관련하여 가장 먼저 개선되어야 하는 점은 무엇이라고 생각하십니까?

- ① 시간 외 근무의 근로시간 인정
② 시간 외 근로시간의 최대인정시간 확대
③ 시간 외 근로수당의 실질적 지급
④ 휴일근무수당 지급
⑤ 휴직자 업무 분담에 따른 추가 수당 지급
⑥ 기타 (_____)

10. 2014년 연말정산기준 선생님의 월평균 급여는 얼마입니까?

* 월평균 급여 = (기본급총액+수당총액+성과급) ÷ 12개월 □ 월평균 ()만원

11. 선생님께서는 자신의 직위나 직무를 고려할 때 현재 보수수준이 적절하다고 생각하십니까?

- ① 전혀 그렇지 않다 ② 그렇지 않다 ③ 보통이다
④ 그렇다 ⑤ 매우 그렇다

11-1. 선생님께서는 자신의 직위나 직무를 고려할 때 적절한 보수수준은 어느 정도라고 생각하십니까? (세전 급여, 각종 수당을 포함한 금액)

월 평균 _____ 만원

12. 타 직종에서의 유사경력과 비교할 때 보수수준에 대해 어떻게 생각하십니까?

- ① 현재 급여 수준이 높다고 생각한다.
- ② 현재 급여 수준이 적정하다고 생각한다.
- ③ 상대적으로 낮은 급여 수준이라고 생각하나 그럭저럭 만족한다.
- ④ 상대적으로 낮은 급여 수준이라고 생각하고 그로 인해 불만족스럽다.
- ⑤ 잘 모르겠다.

사회복지 관련 시설 종사자 근무실태에 대한 질문입니다.

13. 선생님의 시설에서 출산휴가, 혹은 육아휴직자가 있을 경우에 해당 직원의 업무를 어떻게 처리하고 있습니까?

- ① 대체인력을 이용한다.
- ② 기존 직원이 분담한다.
- ③ 기타(_____)

14. 선생님의 시설에서 제공하고 있는 복리후생의 종류별로 제공여부와 이용자 유무에 대해 응답해 주시기 바랍니다(중복되는 사항이 있으면 모두 응답해주시오).

	제공여부				·직원 중 이용 유무여부	
	시설에서 제공	상조회 등에서 제공	제공하지 않음	제공여부 모름	직원이 이용한 적 있음	직원이 이용한 적 없음
자녀학자금						
안식휴가제						
출산휴가						
육아휴직						
교육훈련비						
경조사비						
체력단련비						
건강검진비						
동호회						
해외연수						
기타(_____)						



15. 선생님께서 종사자를 위해 시행 및 반드시 적용되었으면 하는 복리후생제도는 무엇입니까? 우선순위로 2가지만 작성해 주십시오 1순위(), 2순위()

- ① 자녀학자금 ② 안식휴가제 ③ 출산휴가 ④ 육아휴직 ⑤ 교육훈련비
⑥ 경조사비 ⑦ 체력단련비 ⑧ 건강검진 및 진료휴가(본인 및 가족)
⑨ 동호회 지원 ⑩ 해외연수 ⑪ 연월차 휴가보상
⑫ 직원포상제도 ⑬ 직원휴게시설 ⑭ 기타()

16. 2014년 기준으로 가능한 총 휴가일수와 선생님이 실제 사용한 휴가일수는 각각 며칠입니까?

휴가일수		사용한 휴가일수	
총	일	총	일

16-1. 휴가를 사용하지 않았거나 덜 사용한 경우에만 답해주십시오 그 이유는 무엇입니까?

- ① 업무량이 너무 많아서 ② 휴가비 지원이 되지 않아서
③ 개인적인 이유로 ④ 동료간 조정이 되지 않아서
⑤ 상급자나 시설장의 지시로 ⑥ 기타()

17. 사회복지 관련 시설 종사자 처우개선을 위해 가장 시급하게 해결되어야 하는 것은 무엇인지 보기 중에서 골라 우선순위를 적어 주십시오 1순위(), 2순위()

- ① 보건복지부(여성가족부) 인건비 가이드라인 수준 상향 및 준수 의무화
② 사회복지시설 단일 급여체계 구축을 통해 시설 간 종사자 보수 격차 해소
③ 대한 보조금 지급방식을 포괄보조금 방식에서 분리지급 방식(사업운영비와 인건비)으로 변경
④ 낮은 기본급과 다수의 수당체계로 이루어진 임금체계 개선
⑤ 보조금 지급 주체를 지방정부에서 중앙정부로 전환
⑥ 사회복지시설 운영법인 종사자 인건비 지원 의무화
⑦ 종사자 인건비와 관련하여 현장 종사자와 협의할 수 있는 시스템 마련
⑧ 기타()



20. 종사자의 처우 개선과 관련하여 고려해야 할 내용이나 개선 방안 등에 대해 자유롭게 의견을 기술하여 주십시오.

기본사항에 관한 질문입니다.

◎ 선생님의 성별은 무엇입니까?

① 여성

② 남성

◎ 선생님의 연령은 어떻게 되십니까? 만 () 세

◎ 선생님의 최종 학력은 어떻게 되십니까?

① 고졸

② 2~3년제 대학 졸업

③ 4년제 대학 졸업

④ 대학원 석사 이상

◎ 선생님의 종교는 무엇입니까?

① 천주교

② 기독교

③ 불교

④ 원불교

⑤ 종교 없음

⑥ 기타()

♣ 설문에 응답해 주셔서 진심으로 감사드립니다. ♣

연구보고서 2015

거제시 사회복지 관련 시설 종사자 근무실태 조사

발행일: 2015. 12

발행인: 박동철

발행처: 재단법인 거제시희망복지재단

주 소: 거제시 계룡로 125 거제시청 별관2동 1층 재단사무국

전 화: (055)639-3736~3738

팩 스: (055)639-3739

홈페이지: www.gjchwf.or.kr/ 메일: ghwf@hanmail.net
