

최종보고서

# 광주시 사회복지시설 종사자 실태조사 및 제2차('25년~'27년) 처우개선 종합계획 수립 연구

연구책임 | 오민수 경기복지재단 연구위원

공동연구 | 김효일 성균관대학교 국정관리대학원 박사 수료  
설소희 경기복지재단 연구원

희망찬 변화,  
행복도시 광주!



## ■ 연구진

연구 책임 오민수 경기복지재단 연구위원  
공동 연구 김효일 성균관대학교 국정관리대학원 박사 수료  
설소희 경기복지재단 연구원

본 보고서는 경기복지재단이 광주시의 연구용역 의뢰를 받아 수행한 연구결과입니다. 보고서의 내용은 연구진의 의견이며, 광주시의 공식적인 의견과는 다를 수 있습니다.



# 제 출 문

---

광주시장 귀하

본 보고서를 『광주시 사회복지시설 종사자 실태조사 및 제2차(’25년~’27년) 치우개선 종합계획 수립연구』 용역의 최종보고서로 제출합니다.

2025. 08

경 기 복 지 재 단

대표이사 이 용 빈

---



## 요약

### □ 연구목적

- 광주시의 사회복지시설 종사자의 보수, 근무여건, 복지제도 등의 실태를 조사하고 3개년 단위 처우개선 종합계획(안)을 도출하는 것을 목적으로 함
- 「광주시 사회복지사 등의 처우 및 지위 향상에 관한 조례」 제8조(종합계획 수립)에 따라 종합계획을 수립

### □ 추진과정

- 임금실태조사 : 광주시 내 사회복지시설 전수
- 종사자 대상 처우개선 부분 설문조사 : 498명(응답률 81.4%)
- 경기도 내 31개 시군의 처우개선 자체사업(시군비 100% 사업) 조사
- 사회복지시설 그룹 인터뷰 : 4회차 총 38명

### □ 광주시 사회복지시설 종사자의 임금수준

- 광주시 내 사회복지시설 종사자의 직급과 시설유형, 호봉 등의 구분 없이 1년 만근자의 임금수준은 연 40,215천 원, 월 3,351천 원
  - 생활시설의 경우 시간외근로 당연 발생, 이용시설보다 높은 경기도특수근무수당 등으로 인해 이용시설보다 실질임금(실제 수령하는 임금)의 수준이 높음

〈표 1〉 광주시 내 생활/이용시설별 종사자 임금수준

(단위: 명, 원, 호봉, 년)

시설형태	응답자 수	중위수	평균	평균호봉	근속기간(년)	총 경력(년)
생활	147	연봉	41,969,550	43,588,537	9.7	5.3
		월봉	3,497,463	3,632,378		
이용	230	연봉	38,247,515	41,226,131	7.6	3.6
		월봉	3,187,293	3,435,511		
전체	377	연봉	40,215,180	42,147,282	8.3	4.1
		월봉	3,351,265	3,512,273		

\* 2024년 1년 미만 근무자, 최저임금 미달자, 주 40시간 미만 근로자 제외

## □ 광주시 사회복지시설 종사자 근무환경 만족도

- 전체 만족도는 66.0점(‘21년 63.0점) 수준이며 만족도가 가장 높은 항목은 “담당하는 일에 대한 보람”이며, 가장 낮은 항목은 “총보수 수준”인 것으로 나타남

〈표 2〉 광주시 사회복지종사자 직무 및 근무환경에 대한 만족도

(단위: 점)

구분		평균(점/5점)	환산(점/100점)
평균		3.3	66.0
상위 1~3순위	1) 담당하는 일에 대한 보람	3.73	74.6
	2) 하급자와의 관계/의사소통	3.71	74.2
	3) 생활인/이용자와의 관계	3.6	72.0
하위 1~3순위	15) 승진기회	2.94	58.8
	16) 부대시설(쉼터, 휴게실 등)	2.77	55.4
	17) 총 보수(수당 및 보너스 포함)의 수준	2.65	53.0

## □ 경기도 내 31개 시·군의 처우개선 자체 사업

- 시군에서는 자체사업비(시군비 100%)로 경기도 처우개선 사업에 대한 보충적, 보완적인 사업을 실시
  - 경기도는 종사자 보수수준 개선을 위해 “경기도특수근무수당”, “경기도처우개선수당”을 지원하지만, 특수근무수당의 경우 정규직 종사자 대상, 처우개선수당의 경우 주 40시간 이상 근로자만 지원하여 수당지원의 사각지대 발생
  - 이에 시군에서는 자체 사업으로 경기도의 특수근무수당, 처우개선수당의 한계를 보완 및 보충하는 수당을 신설하여 지원하고 있음

〈그림 1〉 경기도 내 시군별 처우개선을 위한 자체 사업 현황



## □ 제2차(‘25년~‘27년) 광주시 사회복지시설 처우개선 종합계획 전략 방향

- 제2차 처우개선 종합계획(안)은 보장성 강화와 보충성 개선을 주요 전략방향으로 설정
  - 보장성 강화 : 현행 사업의 내용을 정비하고 확장하여 종사자 처우에 대한 광주시의 보장성 강화
    - 신규 사업을 수립하기보다는 종전의 복지포인트, 찾아가는 인권교육, 심리상담지원 등의 사업 내용을 혁신하여 보장의 범위를 확대하는 전략이 적정

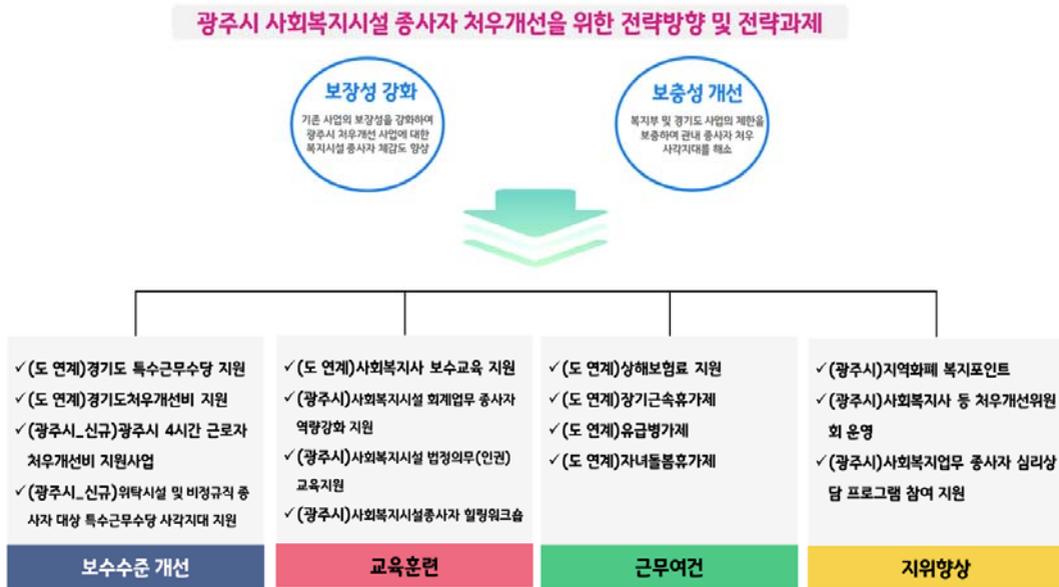
- 보충성 개선 : 보충적 사업을 통해 복지부 및 경기도 지침에 따라 발생하는 처우개선 사각지대 해소 노력

- 주 40시간 미만자, 비정규직, 사회복지직 외 직렬 등에 대한 사각지대 개선

○ 광주시 제2차('25년~'27년) 사회복지시설 종사자 처우개선의 중점추진과제

- 전체 종사자에 적용되는 사업의 보장성 강화, 일부 보충적인 사업 신설
  - 보장성 강화 사업 : 복지포인트(복지포인트로 건강검진을 받을 수 있는 수준으로 최소기준 상향)
  - 보충성 개선 사업 : 주 40시간 미만 종사자 처우개선비 지원, 비정규직 대상 특수근무수당

〈그림 2〉 광주시 제2차 사회복지시설 종사자 처우개선 종합계획(안) 사업체계



# 목차

<b>I  </b>	<b>서론</b>	<b>1</b>
	1. 연구배경	3
	2. 연구목적 및 방법	6
	3. 처우개선 계획의 범위	8
<b>II  </b>	<b>광주시 사회복지시설 종사자 처우수준 진단</b>	<b>15</b>
	1. 광주시 사회복지시설 종사자 임금실태	17
	2. 경기도 처우개선 관련 사업 현황	31
	3. 타 시군의 종사자 처우개선 관련 사업	34
	4. 광주시 복지시설 종사자 처우수준 종합 진단	45
<b>III  </b>	<b>광주시 사회복지시설 종사자 처우개선 종합계획(안)</b>	<b>83</b>
	1. 제1차 사회복지시설 종사자 처우개선 계획 추진 성과 진단	85
	2. 처우개선 전략체계	91
	3. 추진전략별 세부사업	92
	4. 처우개선 재정계획	114
<b>IV  </b>	<b>결론</b>	<b>117</b>
	<b>참고문헌</b>	<b>121</b>
	<b>부록</b>	<b>123</b>

Ⅰ 표 차례 Ⅰ

〈표 I-1〉 정책도구별 정부 책임 수준	9
〈표 I-2〉 광주시 사회복지시설 종사자 현황(2025.02.현재)	11
〈표 II-1〉 광주시 내 사회복지시설 종사자 임금수준	18
〈표 II-2〉 광주시 내 사회복지시설 종사자 임금수준	18
〈표 II-3〉 광주시 내 생활/이용시설별 종사자 임금수준	19
〈표 II-4〉 광주시 내 생활/이용시설별 임금수준(범주)	19
〈표 II-5〉 광주시 내 시설 세부유형별 임금수준(시설유형별 요약통계)	20
〈표 II-6〉 광주시 내 직렬별 임금수준	22
〈표 II-7〉 광주시 내 고용형태별 임금수준	22
〈표 II-8〉 광주시 내 업무유형별 임금수준	23
〈표 II-9〉 광주시 내 현 시설 근속기간/사회복지 총 경력/호봉	23
〈표 II-10〉 광주시 내 이용·생활시설별 근속기간/사회복지 총 경력/호봉	24
〈표 II-11〉 광주시 내 세부시설 유형별 근속기간 및 총 경력	25
〈표 II-12〉 광주시 내 직급별 근속기간 및 총 경력	26
〈표 II-13〉 광주시 내 재직연수별 임금수준	28
〈표 II-14〉 서비스 분야별 호봉 근속 총경력	28
〈표 II-15〉 서비스 분야별 임금 호봉 근속	29
〈표 II-16〉 서비스 분야별 호봉별 임금	30
〈표 II-17〉 서비스 분야의 총경력별 임금 비교	30
〈표 II-18〉 경기도 사회복지시설 종사자 처우개선 관련 사업	33
〈표 II-19〉 광주시 인접 시군의 교육 및 지위향상을 위한 사업 현황	37
〈표 II-20〉 수원시 사회복지시설 종사자 처우개선 사업 사례	38
〈표 II-21〉 성남시의 사회복지사등 처우개선 3개년(2023~2025) 계획	39
〈표 II-22〉 하남시의 사회복지사등 처우개선 계획의 세부 사업	40
〈표 II-23〉 오산시의 사회복지사등 처우개선 계획의 세부 사업	41
〈표 II-24〉 안산시의 사회복지사등 처우개선 계획의 세부 사업	42
〈표 II-25〉 광주시 처우수준 진단 영역	45
〈표 II-26〉 응답자 일반현황	47
〈표 II-27〉 광주시 사회복지시설 종사자 월평균 임금(세후, 직접기입)	48
〈표 II-28〉 광주시 사회복지종사자 보수체계의 문제점	49
〈표 II-29〉 최근 1년 교육 중 가장 많은 비중을 차지하는 교육	50
〈표 II-30〉 역량개발방법	50

〈표 II-31〉 외부교육 참석 자유 정도 ..... 51

〈표 II-32〉 광주시 사회복지종사자 직무관련 교육 분야 ..... 52

〈표 II-33〉 교육 필요 과목 ..... 52

〈표 II-34〉 현 직장 사회복지 분야에서 이직 경험 ..... 54

〈표 II-35〉 현 근무 시설로 이직 이유 ..... 55

〈표 II-36〉 광주시 사회복지종사자 이직희망 이유 ..... 57

〈표 II-37〉 광주시 사회복지종사자 주당 평균 근로시간 ..... 58

〈표 II-38〉 광주시 사회복지종사자 초과근무 보상형태 ..... 59

〈표 II-39〉 광주시 사회복지종사자 연간 휴가 사용하지 못한 이유 ..... 61

〈표 II-40〉 광주시 사회복지종사자 법정 휴일 근무경험 ..... 61

〈표 II-41〉 현 시설 승진 경험 ..... 62

〈표 II-42〉 승진소요기간 ..... 62

〈표 II-43〉 정년연장 여부 ..... 63

〈표 II-44〉 직무에 따른 차등적 연장 여부 ..... 63

〈표 II-45〉 광주시 사회복지종사자 일·가정양립 실태 ..... 64

〈표 II-46〉 광주시 사회복지종사자 직무 및 근무환경에 대한 만족도 ..... 65

〈표 II-47〉 광주시 사회복지종사자 희망 휴가(중복응답) ..... 66

〈표 II-48〉 광주시 사회복지종사자 희망 복리후생 ..... 67

〈표 II-49〉 광주시 사회복지종사자 희망 처우개선 ..... 68

〈표 II-50〉 직장 내 폭력 경험 ..... 69

〈표 II-51〉 직장 내 폭력 유형별 빈도 ..... 69

〈표 II-52〉 시설유형별 직장 내 폭력 경험 ..... 70

〈표 II-53〉 이용자로부터 폭력 경험 ..... 70

〈표 II-54〉 이용자로부터 폭력유형별 빈도+폭력유형별 비율 ..... 71

〈표 II-55〉 시설유형별 이용자 폭력 경험 ..... 71

〈표 II-56〉 폭력경험 보고여부 ..... 72

〈표 II-57〉 폭력경험에 대한 기관 미보고 이유(중복응답) ..... 72

〈표 II-58〉 기관차원의 종사자에 대한 폭력대응방법(중복응답) ..... 73

〈표 II-59〉 산업재해보상보험 신청 및 미승인 시 처리방법 ..... 74

〈표 II-60〉 광주시 사회복지 종사자의 감정노동과 소진 및 우울감 ..... 74

〈표 II-61〉 광주시 사회복지 종사자의 감정노동과 소진 및 우울감 정도 ..... 75

〈표 II-62〉 종사자 대상 FGI 추진 현황 ..... 78

〈표 II-63〉 광주시 사회복지시설 종사자 처우개선 관련 FGI 추진 주요 내용 ..... 79

〈표 III-1〉 광주시 사회복지 종사자 힐링 워크숍 추진 현황 ..... 86

〈표 III-2〉 광주시 사회복지 종사자 회계 교육 현황 ..... 86

〈표 III-3〉 광주시 사회복지시설 법정 의무교육 지원 .....	87
〈표 III-4〉 광주시 사회복지시설 종사자 심리상담 지원 사업의 지원 내용 .....	88
〈표 III-5〉 제1차 ('22년~'24년) 광주시 처우개선 계획 추진 현황 .....	88
〈표 III-6〉 시설유형별 경기도 특수근무 수당 지원액 .....	92
〈표 III-7〉 광주시 종사자 복지포인트 지급범위(안) .....	108
〈표 III-8〉 광주시 연차별 재정소요 .....	115
〈표 III-9〉 광주시 처우개선 사업 자체사업 비중 .....	116

Ⅰ 그림 차례 Ⅰ

〈그림 I-1〉 연구수행체계 ..... 7

〈그림 II-1〉 경기도 내 시군별 처우개선을 위한 자체 사업 현황 ..... 34

〈그림 II-2〉 광주시 사회복지종사자 이직의사 ..... 56

〈그림 II-3〉 광주시 사회복지종사자 고용형태 ..... 58

〈그림 II-4〉 광주시 사회복지종사자 주당 평균 초과근무 횟수 ..... 59

〈그림 II-5〉 광주시 사회복지종사자 월 초과근무 인정시간 ..... 60

〈그림 II-6〉 광주시 사회복지종사자 연간 휴가 사용여부 ..... 60

〈그림 II-7〉 시설유형별 희망 휴가제도 상위 1, 2순위 ..... 66

〈그림 II-8〉 업무상 재해 경험여부 및 유형 ..... 73

〈그림 II-9〉 광주시 종사자의 연령대 및 관내 근속기간 ..... 76

〈그림 II-10〉 이직의 요인 ..... 76

〈그림 III-1〉 제1차 처우개선 종합계획 성과 진단 ..... 90



# I

## 서론

1. 연구배경
2. 연구목적 및 방법
3. 처우개선 계획의 범위



# I 서론

## 1. 연구배경

### □ 정책적 배경

- 정부 보조금에 의해 운영되는 사회복지시설의 종사자는 정부의 공공서비스 (사회서비스) 제공 기능을 민간에서 수행하는 주체로, 공적 사무의 대행자임
- 종사자의 처우개선은 단순한 인건비 인상 문제가 아니라 사회서비스의 질적 제고 및 지속가능성과 직결되는 정책 영역임
- 그러나 종사자의 처우 수준은 시설의 설립 주체, 운영 방식, 정부의 정책도구 (보조금, 바우처, 수가제 등)에 따라 상이함
- 이러한 제도적 다양성으로 인해 동일한 업무<sup>1)</sup>를 수행하는 종사자 간에도 처우 격차 발생 → 정책 개입의 정당성과 형평성 문제가 제기됨

### □ 사회복지시설 공급의 제도적 맥락에 따른 정책 차등 접근의 필요성

- 사회서비스 제공기관의 설립 및 운영 방식에 따라 정부의 책무성 수준은 상이  
- 예 : 지자체 설치·민간위탁 시설 vs. 민간법인 또는 개인 설치 시설
- “같은 것은 같게, 다른 것은 다르게” 접근하는 차등화된 정책 설계 필요
- 단일하고 일률적인 처우개선 정책은 현장 적용의 한계가 크며, 유형별·제도별 맞춤형 접근 필요

1) “동일한 업무”란 사회복지시설의 업무가 모두 동일하다는 의미가 아닌 “동일한 가치를 지니는 업무”라는 의미임.  
가령 공무원의 업무가 직종과 직위 등에 따라 다르지만 “공직 가치”라는 의미와 책임을 부여하는 것과 동일한 의미임

## □ 실태조사 기반의 단계적 접근 필요

- 복지시설 유형 다양성과 사회서비스 노동시장의 유동성 고려 시, 주기적인 실태 조사를 통한 현황 파악이 선행되어야 함
- '처우'의 개념은 포괄적이므로, 시설 유형별 주요 쟁점 사항을 구체화하고 우선 순위를 설정할 필요 있음
- 종합계획은 새로운 정책을 창출하기보다는 기존 제도와 문제점을 정리하고, 광주시가 실현 가능한 수준에서 해결할 수 있는 과제를 중심으로 구성해야 함

## □ 광주시 조례 및 추진 기반

- 광주시는 「광주시 사회복지사 등의 처우 및 지위 향상에 관한 조례」를 통해 종사자 처우개선의 법적 근거를 마련
- 2021년 조례 개정을 통해 실태조사 및 종합계획 수립을 3년 주기로 시행하도록 명시하여 제도적 연속성과 실천 기반 확보
  - 이에 '21년에 광주시 사회복지시설 종사자 실태조사 및 처우개선 종합계획을 수립하여 시행해 옴
- 이는 타 지자체와 비교해도 정책 추진의지를 명확히 표현한 사례이며, 조례에 기반한 종합계획 수립이 필수 과제로 부각됨

## □ 타 지자체의 정책 추진 동향

- 수원시, 평택시, 이천시, 안양시, 남양주시, 부천시, 성남시, 양평군 등 경기도 내 다수 자치단체가 처우개선 종합계획을 수립·시행 중
- 이들 지역은 실태조사 결과, 지역특성과 재정여건을 반영하여 임금체계, 복리후생, 역량강화 등을 체계적으로 개선 중
- 광주시 또한 지역 실정에 맞는 종합계획 수립을 통해 정책 격차를 해소하고 종사자의 안정적 근무환경을 조성할 필요 있음

□ 연구의 필요성과 기대효과

- 실태조사, 사례 분석, 이해관계자 의견 수렴을 통해 광주시형 종합계획(안)을 도출하는 것이 본 연구의 목적
- 연구결과는 단기적 사업 설계뿐 아니라 장기적 정책 기반 자료로 활용 가능
- 종합계획의 수립 자체가 처우개선 정책의 시작점이며, 이를 통해 정책의 제도화·정착을 위한 실천 기반을 마련할 수 있음

## 2. 연구목적 및 방법

### □ 본 연구의 목적은 다음과 같이 4가지로 제시

- 첫째, 광주시 시설 및 종사자의 임금 현황 분석
- 둘째, 사회복지시설 종사자를 대상으로 처우개선에 대한 의견 조사·수렴
- 셋째, 인근 시군의 처우개선 사업에 대한 사례를 조사
- 넷째, 처우개선의 종합계획(안)을 제시

### □ 본 연구의 추진 개요

- 본 연구는 「광주시 사회복지사 등의 처우 및 지위 향상에 관한 조례」에서 명시한 4대 영역(① 근무환경 개선, ② 교육 및 훈련, ③ 보수 수준 개선, ④ 지위 향상)을 중심으로 처우개선 종합계획(안)을 도출
- 이를 위해 임금실태조사, 종사자 대상 설문조사, 타 시군 사례조사, 초점집단면접(FGI)등 4단계 조사체계를 설계

### □ 연구의 각 과정별 추진체계

- 임금실태조사
  - 임금실태조사는 엑셀에 각 시설에 인사/총무 담당자가 기입하는 방식으로 구성
  - 조사기간 : 2025.04.10.~2025.05.23.(7주)
  - 실태조사 대상 : 실태조사는 보육시설과 요양시설을 제외한 공급자 지원 방식의 비영리 사회복지시설에 한정하여 이루어짐
- 종사자 대상 설문조사
  - 또한 광주시 관내 사회복지시설 종사자들이 인식하는 근무여건과 환경, 개선방안 등에 대한 설문조사를 통해 의견을 수렴
  - 설문조사는 개별 종사자가 휴대폰 및 개인 PC를 활용하여 QR코드로 응답하는 웹 설문으로 진행
  - 조사기간 : 2025.04.10.~05.30.(8주)

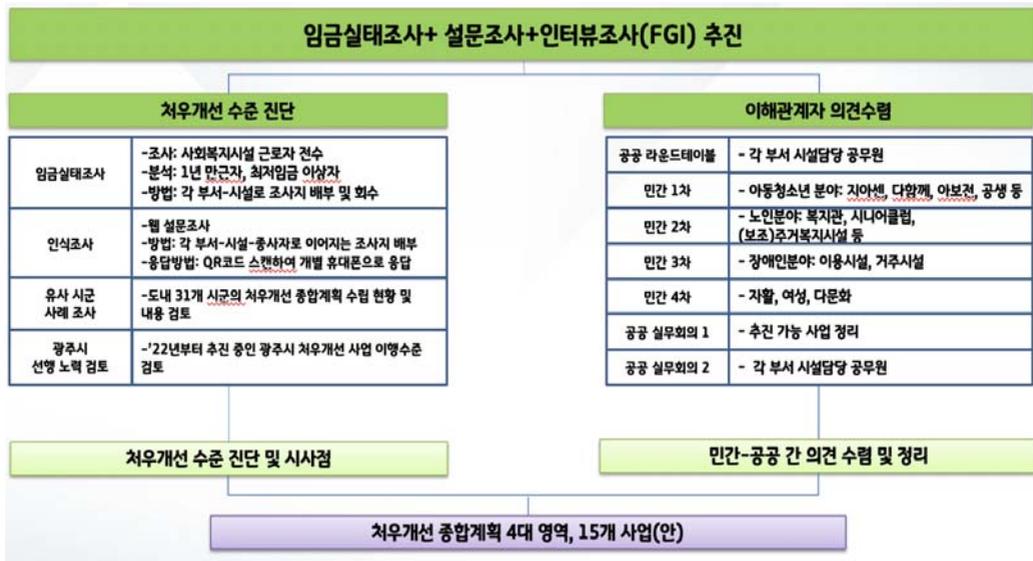
○ 타 시군 사례조사

- 각 문헌분석 등을 통해 임금실태 조사 자료를 확보할 수 있었던 시군의 자료를 비교 검토
- 경기도사회복지사협회 토론회(2024.10) 자료를 토대로 각 시군별 본예산서 검토를 통해 지역별 치우개선 사업 수집 및 검토

○ 초점집단인터뷰(FGI)

- 본 연구에서는 시설장, 근로자, 공무원 등 각 이해관계자의 의견을 수렴하는 동시에 쟁점에 대한 대안을 토론향하는 형식으로 진행하여 지역사회 내 문제 공유, 대안 공유 등을 추진
- 의견수렴은 총 4차례 진행하며 건의 사항을 접수하는 것이 아닌 참여자의 의견을 참고하여 연구진이 종합적으로 판단함
- 시설 종사자의 참여진은 광주시 복지기획팀 추천을 받아 진행함

〈그림 I-1〉 연구수행체계



### 3. 처우개선 계획의 범위

#### □ 제도적 맥락과 정책도구의 영향

- 사회서비스 제공은 단순한 시장 기반이 아닌 정부와 민간 간 제도적 상호작용 속에서 이뤄짐
- 제도적 맥락(context)은 자원 배분과 정책도구 적용 방식에 영향을 미치며, 이는 곧 종사자 처우에도 반영됨
- 신제도주의 관점에 따르면 정부의 역할은 단순 지원을 넘어서 제도적 구조를 형성하고 조정하는 기능을 가짐
- 정부는 재원을 제공하고 민간은 서비스를 생산·전달하는 구조에서, 정책도구(보조금, 위탁, 수가제 등)가 공급 구조를 결정
- 따라서 종사자 처우개선은 제도적 맥락과 정책도구를 먼저 분석한 뒤 정부의 책임 범위를 설정해야 함

#### □ “처우”의 성격과 자치단체의 책무

- 처우란 임금, 복리후생, 근로조건 등을 포괄하며 사용자의 지불 능력과 노동생산성에 의해 결정됨
- 사회복지시설은 형식상 민간이지만 실질적으로는 정부의 정책 대행 기관이므로 정부의 사용자적 역할을 고려해야 함
- 정부의 책무가 전제되지 않은 상태에서 시설장에게 처우개선을 요구하는 것은 현실적으로 한계

#### □ 공급주체의 다양화와 정부 책임성

- 1998년 이후 사회복지시설 설치가 신고제로 전환되며 개인·법인 누구나 진입 가능
- 이는 공급의 양적 확대에 기여했지만 정부의 재정 부담과 공공성 약화라는 문제를 동반

- 동일한 서비스라도 설치 주체(개인, 법인, 공공)에 따라 정부 지원 수준이 상이 → 합리적 차등 필요

□ 제도 유형에 따른 차등 지원의 필요성

- 복지시설은 설립 절차에 따라 허가시설과 신고시설로 구분되고, 각기 다른 정책도구와 책무 구조를 가짐
  - 예 : 장애인거주시설도 시설법인은 전액 지원, 개인운영시설은 일부 보조만 지원
- 이러한 차등은 제도적 정당성이 존재하나, 불투명하거나 비일관적인 기준은 재검토 필요

□ 사회서비스 공급 유형별 정책도구

- 정부직접공급 : 정부가 직접 시설 운영 (공무원/공무직 고용)
- 민간위탁공급 : 정부 설치 시설을 민간법인에 위탁 운영 (대부분 복지관 등)
  - 위탁시설은 행정재산을 활용하여 정부가 민간에 운영만 맡긴 것이므로 정부 책임 100%로 간주 가능
- 민간보조공급 : 민간이 설치한 시설에 정부가 운영비 및 인건비를 보조
  - 보조시설 중 법인이 운영하는 시설은 설립 시 재산을 국가에 귀속시키며 공공성을 띠므로 높은 개입 가능
  - 개인운영시설은 사유재산 기반이므로 보조금도 최소한의 수준으로 지원하고 있음

〈표 I-1〉 정책도구별 정부 책임 수준

공급형태	소유자	정부 책임성	정책도구
직접공급	정부	매우 높음	직접 공급
민간위탁	정부	높음	계약(위탁)
보조시설-법인	민간(법인)	중간	보조금
보조시설-개인	민간(개인)	낮음	보조금(보충적)

## □ 사회복지사 등의 조례상 처우개선 사업 범위

- 「광주시 사회복지사 등의 처우 및 지위 향상에 관한 조례」(이하 처우개선 조례)에 따라 사회복지사업에 종사하는 사회복지사 등을 대상으로 함
  - 조례 제3조(적용대상)에서는 사회복지기관에서 사회복지사업에 종사하는 사회복지사 등을 대상으로 하고 있음
    - 사회복지사업이란 「사회복지사업법」 제2조에서 가~허 목의 법률에 따라 시설을 운영 또는 지원을 목적으로 하는 사업을 의미함
    - 동 법에서는 사회복지사업에 대해 매우 포괄적으로 적용하고 있어 사실상 사회복지사업을 수행하는 모든 사회복지 사업 종사자를 대상으로 함
  - 그러나 “사회복지사업에 종사하는 사회복지사 등”의 범위가 넓어 처우개선 종합계획의 정책적 사업 범위를 다음과 같이 재설정하여야 함
- 처우개선 조례 제8조에서는 종합계획을 수립하여 시장이 사회복지사 등의 처우개선과 복지 증진을 위해 노력하여야 함을 제시
  - 처우개선 종합계획의 범위에는 다음 각 호의 사항이 포함되어야 함(조례 제8조)
    - 1. 사회복지사 등의 보수수준의 연차적 개선계획
    - 2. 사회복지사 등의 처우개선 및 지위 향상에 대한 계획
    - 3. 사회복지사 등의 근무 환경개선계획
    - 4. 사회복지사 등의 교육 및 훈련에 대한계획
    - 5. 그 밖에 시장이 필요하다고 인정하는 사항
  - 조례 제9조에서는 처우개선을 위해 실태조사를 3년마다 실시하도록 하고 있으며 조례 제10조에서는 처우개선 등을 위한 사업의 범위를 제시함
    - 1. 사회복지사 등의 근무환경 개선을 위한 사업
    - 2. 사회복지사 등의 처우개선 및 지위 향상을 위한 조사, 연구 사업
    - 3. 사회복지사 등의 역량강화를 위한 교육, 연수 및 훈련사업
    - 4. 사회복지사 등의 경력관리 지원 사업
    - 5. 사회복지사 등의 보수수준 개선을 위한 지원 사업
    - 6. 사회복지사 등의 대체인력 지원 사업
    - 7. 그 밖에 사회복지사 등의 복지증진을 위하여 시장이 필요하다고 인정하는 사업
- 이에 따라 광주시 처우개선 종합계획의 사업범위를 “보수수준 개선, 근무환경 개선, 교육 및 역량강화, 지위향상”이라는 4개의 전략 영역으로 설정

□ 광주시 사회복지시설 종사자의 일반현황

- 광주시는 보육시설과 노인장기요양시설을 제외하면, 처우개선 정책 대상에 포함되는 비영리 복지시설이 총 86개가 운영 중에 있음
  - 이중 가장 큰 비중을 차지하는 분야는 아동 분야로 지역아동센터 26개소, 다함께돌봄센터 13개소, 아동공동생활가정 3개소, 학대피해아동쉼터 2개소임
  - 장애인분야는 장애인거주시설로 6개소가 있으며, 장애인직업재활시설이 7개소가 설치 운영되고 있음. 이외에도 장애인단기거주시설 2개소, 장애인주간이용시설 3개소, 장애인공동생활가정 5개소 등임
- 광주시 관내 사회복지시설에 고용된 종사자 전체 수는 전일제 근로자 612명으로 파악되고 있으나 일부 시설에서 운영되는 시간제 취사지원 인력, 파견된 돌봄교사 등을 포함하면 약 718명으로 파악되고 있으며 단위사업 증감 여부에 따라 총 인원수에 변동이 있음
  - 종사자 수가 가장 많은 시설 유형은 장애인거주시설로 6개 시설에 143명이 근로하고 있음
  - 종사자 수가 가장 적은 시설 유형은 장애인, 노인 공동생활가정으로 약 1~2명의 종사자가 근무하고 있음

〈표 I-2〉 광주시 사회복지시설 종사자 현황(2025.02.현재)

(단위: 개소, 명)

연번	시설종류	시설명	종사자 수
계	25	86	718
1	가정폭력상담소	광주열린상담소	5
2	가정폭력피해자보호시설	사회복지법인 광주시사회복지협의회 찬누리	7
3		사회복지법인 오로지종합복지원 성모이주여성의집	4
4	가족센터	광주시가족센터	24
5	아동공동생활가정	참나무그룹홈	2
6		사랑의집 진새골그룹홈	3
7		토리네집	4
8	기타시설	광주시중앙푸드뱅크	2
9		참사랑푸드뱅크	2
10		늘만나푸드뱅크	2

연번	시설종류	시설명	종사자 수
11	노인복지관	광주시노인복지관	45
12	노인일자리지원기관	광주시니어클럽	21
13	가족센터	광주시가족센터	39
14	다함께돌봄센터	광주시 다함께돌봄센터 1호점(송정우림필류)	4
15		광주시 다함께돌봄센터 2호점(광주센트럴푸르지오)	4
16		광주시 다함께돌봄센터 3호점(경기광주역행복주택)	4
17		광주시 다함께돌봄센터 4호점(혁신플랫폼YF)	3
18		광주시 고산하늘초등학교 학교돌봄터	11
19		광주시 다함께돌봄센터 5호점(양벌우림)	4
20		광주시 다함께돌봄센터 6호점(광남1동)	3
21		광주시 다함께돌봄센터 7호점(오포추자서희스타힐스)	4
22		광주시 다함께돌봄센터 8호점(힐스테이트삼동역)	3
23		광주시 다함께돌봄센터 9호점(광주역우방아이유셀)	3
24		광주시 다함께돌봄센터 10호점(두산위브광주센트럴파크)	3
25		광주시 다함께돌봄센터 11호점(초월역한라비발디)	3
26		광주시 다함께돌봄센터 12호점(탄벌혁신블루밍2단지)	3
27	성폭력피해상담소	(사)씨알여성회부설성폭력상담소	4
28	수어통역센터	광주시 수어통역센터	6
29	시각장애인 등 생활지원센터	광주시 시각장애인 등 생활지원센터	6
30	양로시설	나눔의집	1
31	장애유형별거주시설	향림재활원	31
32		동산원	56
33		은혜동산	7
34		소망의동산	5
35		베다니동산	15
36	장애인 보호작업장	향림작업장	8
37		동산식품	6
38		참벗보호작업장	6
39		광주시장애인직업지원센터	11
40		채움테크	5
41		미래보호작업장	3

연번	시설종류	시설명	종사자 수
42		광주나래직업지원센터	2
43	장애인공동생활가정	가온의집	2
44		광주아곰의집	3
45		섬김의 집	2
46		요셉의집	2
47		조이풀하우스 공동생활가정	1
48		장애인단기거주시설	광주시장애인단기보호시설(북부권)
49	광주시장애인단기보호시설		9
50	장애인주간이용시설	광주시장애인주간보호시설(북부권)	9
51		광주시장애인주간보호시설	7
52		할렐루야 광주 주간보호센터	7
53		조이하트장애인주간보호센터	5
54	정신건강복지 지역센터	광주시정신건강복지센터	29
55	중증장애인거주시설	품안의 집	29
56	지역아동보호전문기관	경기광주아동보호전문기관	18
57	지역아동센터	예일지역아동센터	5
58		동심지역아동센터	6
59		태전소망지역아동센터	5
60		태전지역아동센터	10
61		소망지역아동센터	6
62		도평지역아동센터	6
63		꽃보리광주푸른학교	4
64		꿈동 지역아동센터	5
65		신나는지역아동센터	4
66		매산제일지역아동센터	6
67		한마음지역아동센터	5
68		수정지역아동센터	6
69		행복한아이들지역아동센터	4
70		살롬지역아동센터	6
71		어울림지역아동센터	6
72		기쁘니지역아동센터	6
73	샘솟는지역아동센터	7	

연번	시설종류	시설명	종사자 수
74		엔젤비전지역아동센터	6
75		퇴촌한마음지역아동센터	5
76		늘푸른지역아동센터	7
77		밀목지역아동센터	5
78		하비지역아동센터	7
79		예꿈지역아동센터	5
80		희망찬지역아동센터	6
81		진우지역아동센터	4
82		한우리지역아동센터	6
83		지역자활센터	경기광주지역자활센터
84	학대피해아동쉼터	그루터기	6
85		늘해랑	6
86	청소년관련 시설	광주시청소년상담복지센터(학교밖청소년지원센터)	29

# II

## 광주시 사회복지시설 종사자 최우수준 진단

1. 광주시 사회복지시설 종사자 임금실태
2. 경기도 최우개선 관련 사업 현황
3. 타 시군의 종사자 최우개선 관련 사업
4. 광주시 복지시설 종사자 최우수준 종합 진단



## II 광주시 사회복지시설 종사자 처우수준 진단

### 1. 광주시 사회복지시설 종사자 임금실태

#### 1) 사회복지시설 종사자 임금실태 개요

##### □ 실태조사 대상 및 분석

##### ○ 조사대상

- 조사대상 : 광주시 내 사회복지시설 개소 종사자 전수
- 조사방법 : 구조화된 엑셀 조사지를 이용하여 시설 단위 기입식 조사

##### ○ 분석대상

- 확보된 분석대상은 총 589명이며, 임금분석 시에는 1년 이상의 만근자(2024년 기준 최저임금 미달자 제외)를 분석기준으로 설정하였기 때문에 377명만 분석에 활용
- 임금분석 외 호봉, 근속기간, 사회복지 총 경력 등은 전체 589명 대상으로 실시

##### ○ 자료 해석 방법 : 중위값을 대표값으로 제시하되 참고사항으로 평균과 표준편차값을 제시

- 임금실태는 상위직급자가 하위 직급자보다 약 1.5~2배 크며 시설의 규모가 대부분 30인 미만이어서 평균의 오류 영향이 클 수 있으므로 중위값을 대푯값으로 활용

## 2) 전체 종사자의 임금수준

### □ 종사자 전체 연봉 및 월봉

- 광주시 내 사회복지시설 종사자의 직급과 시설유형, 호봉 등의 구분 없이 1년 만근자의 임금수준은 연 40,215천 원, 월 3,351천 원.
- 종사자 간 편차를 가늠할 수 있는 표준편차는 연 10,326,560원, 월 860,547원이며, 최소값 ~ 최대값 범위는 연24,864,990원 ~ 72,660,650원임

〈표 II-1〉 광주시 내 사회복지시설 종사자 임금수준

(단위: 원)

응답자 수*		중위수	평균	표준편차	최소값	최대값
377	연봉	40,215,180	42,147,282	10,326,560	24,864,990	72,660,650
	월봉	3,351,265	3,512,273	860,547	2,072,083	6,055,054

\* 1년 미만 근무자, 2024년 최저임금 미달자 제외

- 연봉 분포는 '연 3천 이상 ~ 4천 미만'이 157명, 전체 대상자 중 41.6%로 가장 많았음

〈표 II-2〉 광주시 내 사회복지시설 종사자 임금수준

(단위: 명, %)

연봉 수준	응답자 수(명)	비율(%)
~3천만 원 미만	28	7.4
3천만 원 이상 ~ 4천만 원 미만	157	41.6
4천만 원 이상 ~ 5천만 원 미만	110	29.2
5천만 원 이상 ~ 6천만 원 미만	58	15.4
6천만 원 이상	24	6.4
계	377	100.0

## 3) 시설 유형별 임금수준

### □ 생활시설/이용시설별 종사자의 임금수준

- 광주시 내 사회복지시설 중 생활시설 종사자의 임금수준은 연 41,970천 원, 월 3,497천 원으로 나타남

- 이용시설 종사자의 임금수준은 연 38,248천 원, 월 3,187천 원 수준
  - 생활시설의 경우 시간외근로 당연 발생, 경기도특수근무수당 등으로 인해 이용시설 보다 실질임금(실제 수령하는 임금)의 수준이 이용시설보다 높음
  - 경기도특수근무수당은 경기도와 시군이 매칭하여 시설 내 정규직을 대상으로 지원하는 수당으로 생활시설의 경우 월 20~25만 원 지원하며, 이용시설은 월 10~15만 원을 지원함

〈표 II-3〉 광주시 내 생활/이용시설별 종사자 임금수준

(단위: 명, 원)

시설형태	응답자 수	중위수	평균	표준편차	최소값	최대값
생활	147	연봉	41,969,550	43,588,537	9,768,359	65,810,020
		월봉	3,497,463	3,632,378	814,030	5,484,168
이용	230	연봉	38,247,515	41,226,131	10,586,280	72,660,650
		월봉	3,187,293	3,435,511	882,190	6,055,054
전체	377	연봉	40,215,180	42,147,282	10,326,560	72,660,650
		월봉	3,351,265	3,512,273	860,547	6,055,054

\* 1년 미만 근무자, 2024년 최저임금 미달자 제외

- 생활시설 종사자는 ‘연 3천 이상 4천 미만’이 36.8%로 가장 높았으며, 다음으로 ‘연 4천 이상 5천 미만’이 32.7%임. 이용시설 종사자는 ‘연 3천 이상 4천 미만’이 44.8%로 가장 높았으며, 다음으로 ‘연 4천 이상 5천 미만’이 27.0%임

〈표 II-4〉 광주시 내 생활/이용시설별 임금수준(범주)

(단위: 명, %)

시설형태		임금범주					전체
		~3천 미만	연 3천 이상 ~4천 미만	연 4천 이상 ~5천 미만	연 5천 이상 ~6천 미만	연 6천 이상	
생활	응답자 수(명)	8	<b>54</b>	48	28	9	147
	비율(%)	5.4	<b>36.8</b>	32.7	19	6.1	100.0
이용	응답자 수(명)	20	<b>103</b>	62	30	15	230
	비율(%)	8.7	<b>44.8</b>	27.0	13.0	6.5	100.0
전체	응답자 수(명)	28	157	110	58	24	377
	비율(%)	7.4	41.6	29.2	15.4	6.4	100.0

## □ 시설 세부유형별 임금수준

- 광주시 사회복지 시설 중 응답한 종사자 수가 가장 많은 시설유형은 장애인거주시설임
- 장애인직업재활시설(보호작업장)이 연 54,971천 원, 월 4,581천 원으로 임금수준이 가장 높고, 가정폭력상담소가 연 30,664천 원, 월 2,555천 원으로 임금수준이 가장 낮음

〈표 II-5〉 광주시 내 시설 세부유형별 임금수준(시설유형별 요약통계)

(단위: 명, 원)

시설종류	응답자 수	중위수	평균	표준편차	
가정폭력보호시설	7	연봉	31,707,360	39,584,479	11,927,874
		월봉	2,642,280	3,298,707	993,990
가정폭력상담소	4	연봉	30,663,415	33,630,868	7,756,108
		월봉	2,555,285	2,802,572	646,342
가족센터	17	연봉	31,666,070	36,084,748	8,997,616
		월봉	2,638,839	3,007,062	749,801
노인복지관	26	연봉	35,832,160	38,363,323	9,262,937
		월봉	2,986,013	3,196,944	771,911
다함께돌봄센터	15	연봉	37,345,080	37,971,889	6,067,772
		월봉	3,112,090	3,164,324	505,648
성폭력피해상담소	2	연봉	32,589,350	32,589,350	6,021,933
		월봉	2,715,779	2,715,779	501,828
수어통역센터	6	연봉	43,748,370	43,723,727	10,305,163
		월봉	3,645,698	3,643,644	858,764
아동공동생활가정	13	연봉	37,652,500	37,999,662	8,124,792
		월봉	3,137,708	3,166,639	677,066
아동보호전문기관	12	연봉	32,023,520	35,708,129	12,486,500
		월봉	2,668,627	2,975,677	1,040,542
아동보호치료시설	2	연봉	45,135,980	45,135,980	14,431,229
		월봉	3,761,332	3,761,332	1,202,602
자치단체 조례에 의해 설치된 센터 및 시설	19	연봉	46,161,250	44,346,396	12,437,670
		월봉	3,846,771	3,695,533	1,036,473
장애유형거주시설	59	연봉	45,753,210	46,170,180	10,013,924
		월봉	3,812,768	3,847,515	834,494

시설종류	응답자 수	중위수	평균	표준편차	
장애인공동생활가정	6	연봉	47,454,900	47,502,618	12,682,291
		월봉	3,954,575	3,958,552	1,056,858
장애인단기거주시설	10	연봉	40,843,305	40,184,968	5,567,551
		월봉	3,403,609	3,348,747	463,963
장애인생활이동지원센터	5	연봉	40,349,760	39,233,608	6,922,236
		월봉	3,362,480	3,269,467	576,853
장애인주간보호시설	23	연봉	37,867,520	44,405,167	12,582,039
		월봉	3,155,627	3,700,431	1,048,503
장애인직업재활시설(보호직업장)	18	연봉	54,971,215	52,167,598	10,591,141
		월봉	4,580,935	4,347,300	882,595
정신건강복지시설	14	연봉	35,964,025	41,678,826	11,225,135
		월봉	2,997,002	3,473,236	935,428
중증장애인거주시설	50	연봉	40,510,785	42,705,002	9,051,941
		월봉	3,375,899	3,558,750	754,328
지역아동센터	51	연봉	40,611,980	39,930,400	7,670,825
		월봉	3,384,332	3,327,533	639,235
지역자활센터	10	연봉	39,461,105	42,415,395	11,226,686
		월봉	3,288,425	3,534,616	935,557
청소년상담시설	8	연봉	43,528,195	45,976,198	9,896,441
		월봉	3,627,350	3,831,350	824,703
전체	377	연봉	40,215,180	42,147,282	10,326,560
		월봉	3,351,265	3,512,273	860,547

#### 4) 직렬별 임금수준

□ 사회복지시설에는 크게 4가지 직렬 [사회복지직, 사무직, 의료직, 기능(관리)직]이 있음

- 각 직렬의 임금수준은 의료직, 사무직, 사회복지직, 기능(관리)직 순으로 높게 나타남
  - 종사자 직렬에서 임금수준이 가장 높은 의료직의 임금수준은 연 46,551천 원, 월 3,879천 원이고, 임금수준이 가장 낮은 기능(관리)직의 임금수준은 연 37,350천 원, 월 3,113천 원으로 나타남

〈표 II-6〉 광주시 내 직렬별 임금수준

(단위 : 명, 원, 년, 호봉)

종사자직렬	응답자 수	중위수	평균	표준편차	평균근속 년수	평균호봉	
사회복지직	329	연봉	40,215,180	42,147,980	10,322,491	5.8	10
		월봉	3,351,265	3,512,332	860,208		
사무직	8	연봉	40,556,095	44,516,142	10,024,872	5.2	9
		월봉	3,379,675	3,709,679	835,406		
의료직	14	연봉	46,550,875	46,319,835	13,767,481	6.3	13
		월봉	3,879,240	3,859,986	1,147,290		
기능(관리)직	26	연봉	37,350,090	39,162,805	7,637,810	6.8	9
		월봉	3,112,508	3,263,567	636,484		
전체	377	연봉	40,215,180	42,147,282	10,326,560	5.8	9.6
		월봉	3,351,265	3,512,273	860,547		

## 7) 고용형태별 임금수준

□ 사회복지시설 종사자는 고용형태에 따라 정규직(무기계약직, 공무원 포함), 계약직 등으로 구분

- 고용형태별로는 정규직(무기계약직, 공무원 포함)이 대다수를 차지했으며, 임금 또한 정규직 연 40,950천 원, 월 3,413천 원으로 계약직 연 32,247천 원, 월 2,687천 원으로 나타남

〈표 II-7〉 광주시 내 고용형태별 임금수준

(단위: 명, 원, 년, 호봉)

고용형태	응답자 수	중위수	평균	표준편차	평균근속년수	평균호봉	
정규직*	350	연봉	40,950,000	42,866,733	10,309,428	6.1	10
		월봉	3,412,500	3,572,228	859,119		
계약직	27	연봉	32,246,650	32,821,065	4,265,352	2.8	4
		월봉	2,687,221	2,735,089	355,446		

\* 무기계약직, 공무원 포함

- 업무유형별로는 고유업무를 수행하는 종사자의 비율이 높았으며, 임금도 고유사무를 수행하는 종사자의 임금수준이 연 40,589천 원, 월 3,382천 원으로 높음

〈표 II-8〉 광주시 내 업무유형별 임금수준

(단위: 명, 원, 년, 호봉)

고용형태	응답자 수	중위수	평균	표준편차	평균근속년수	평균호봉	
고유사무	359	연봉	40,588,920	42,381,792	10,247,624	6.0	10
		월봉	3,382,410	3,531,816	853,969		
단위사업	7	연봉	29,955,780	31,306,456	5,011,593	2.9	4
		월봉	2,496,315	2,608,871	417,633		

## 8) 호봉별/근속시간별 임금수준

### □ 평균호봉 및 근속기간

- 전체 평균 /총경력/호봉
  - 경기도 내 종사자의 현 시설 평균 근속기간은 약 평균 4.7년, 사회복지분야 총 경력은 평균 7.8년
  - 광주시 내 종사자의 현 시설 근속기간은 평균 4.1년, 사회복지분야 총 경력은 평균 7.3년으로 둘 다 경기도 보다 약간 낮게 나타남
  - 인정 호봉도 평균 8.3년으로 경기도 평균인 9.5년보다 약간 낮게 나타남

〈표 II-9〉 광주시 내 현 시설 근속기간/사회복지 총 경력/호봉

(단위 :명, 년, 호봉)

근속 및 총 경력	응답자 수(명)	최대값	평균	표준편차
현 시설 근속기간(년)	583	40.6	4.1	5.1
사회복지 총 경력(년)	583	33.3	7.3	6.3
호봉	546	29	8.3	6.1

- 이용·생활시설별 근속/총경력/호봉
  - 현 시설 근속기간과 사회복지분야 총경력, 인정한봉을 생활시설과 이용시설로 나눠서 살펴보면, 생활시설 종사자의 현 시설 근속기간은 평균 5.3년, 사회복지분야 총 경력은 평균 8.7년, 인정한봉은 평균 9.7년임

- 이용시설 종사자의 현 시설 근속기간은 평균 3.6년, 사회복지분야 전체 경력은 평균 6.6년, 인정호봉은 7.6년으로 생활시설에 비해 전체적으로 짧게 나타남

〈표 II-10〉 광주시 내 이용·생활시설별 근속기간/사회복지 총 경력/호봉

(단위: 명, 년)

시설형태		인정호봉	현시설근속기간(년)	사회복지총경력(년)
생활	응답자 수	189	194	194
	<b>평균</b>	<b>9.7</b>	<b>5.3</b>	<b>8.7</b>
	표준편차	6.4	6.0	6.4
	최대값	28	40.6	26
이용	응답자 수	357	389	389
	<b>평균</b>	<b>7.6</b>	<b>3.6</b>	<b>6.6</b>
	표준편차	5.7	4.5	6.2
	최대값	29	25.5	33.3
전체	응답자 수	546	583	583
	<b>평균</b>	<b>8.3</b>	<b>4.1</b>	<b>7.3</b>
	표준편차	6.1	5.1	6.3
	최대값	29	40.6	33.3

○ 세부 시설유형별 근속/총경력

- 광주시 내 사회복지시설 중 종사자 응답자 수의 비중이 높은 시설유형은 지역아동센터, 중증장애인거주시설, 장애유형거주시설, 다함께돌봄센터, 장애인직업재활시설(보호작업장)임
- 시설종류별 종사자의 현 시설 근속기간이 가장 긴 시설종류는 장애유형거주시설, 청소년상담시설, 장애인생활이동지원센터, 장애인공동생활가정, 자치단체 조례에 의해 설치된 센터 및 시설임
- 해당 종사자 응답자의 수가 10인 이상인 시설유형에 한하여 사회복지분야 전체 경력은 장애유형거주시설, 자치단체 조례에 의해 설치된 센터 및 시설, 장애인직업재활시설(보호작업장), 아동공동생활가정, 장애인주간보호시설임
- 시니어클럽의 경우 2025년도에 신규 설치 및 개소한 시설임으로 근속기간이 0.3년으로 나타남

〈표 II-11〉 광주시 내 세부시설 유형별 근속기간 및 총 경력

(단위 :명, 호봉, 년)

시설종류	호봉			근속기간(년)			사회복지분야 총 경력(년)		
	응답 자수	평균	표준 편차	응답 자수	평균	표준 편차	응답 자수	평균	표준 편차
가정폭력보호시설	11	5.6	5.3	11	3.5	3.8	11	5.8	5.6
가정폭력상담소	5	6.6	4.3	5	2.9	1.3	5	6.2	4.1
가족센터	24	5.3	5.2	24	2.7	2.2	24	4.9	5.2
노인복지관	26	10.7	6.4	46	3.3	4.4	46	5.7	6.3
다함께돌봄센터	52	5.3	4.9	46	1.4	0.8	48	5.2	5.6
성폭력피해상담소	4	5.0	3.6	4	4.4	4.0	4	4.8	3.6
수어통역센터	6	9.7	6.3	6	5.1	3.1	6	8.3	6.6
시니어클럽	7	8.7	4.7	21	0.3	-	21	3.1	4.8
아동공동생활가정	14	7.6	4.7	15	5.0	3.4	15	8.7	5.7
아동보호전문기관	16	6.0	4.8	16	2.1	1.0	16	5.2	5.0
아동보호치료시설	5	7.6	6.5	6	1.8	1.5	6	8.4	8.2
자치단체 조례에 의해 설치된 센터 및 시설	21	9.3	6.7	23	6.0	4.9	23	9.1	6.3
장애유형거주시설	67	11.7	6.5	68	8.5	7.7	68	10	6.4
장애인공동생활가정	7	11.1	7.1	7	6.8	6.2	7	10.3	7.6
장애인단기거주시설	15	6.3	4.4	15	2.1	1.7	15	6.2	4.3
장애인생활이동지원센터	6	8.3	7.9	6	7.4	8.5	6	7.4	8.5
장애인주간보호시설	24	8.8	6.9	24	4.4	2.7	24	8.2	6.7
장애인직업재활시설 (보호작업장)	39	9.9	5.7	39	2.7	3.5	38	9.0	5.4
정신건강복지시설	28	5.2	4.3	29	1.7	1.1	28	4.0	4.5
중증장애인거주시설	70	9.6	6.6	72	3.4	4.1	72	8.1	6.6
지역아동센터	81	7.3	4.9	81	5.4	6.3	81	7.9	6.8
지역자활센터	10	9.5	5.8	11	5.3	4.2	11	7.6	5.6
청소년상담시설	8	9.5	7.2	8	8.0	8.4	8	8.6	8.1
전체	546			583			583		

○ 직급별 근속/총경력

- 직급 중 종사자 비중이 가장 높은 생활복지사의 현 시설 근속기간은 평균 3.8년, 사회복지분야 총 경력은 평균 5.8년이며, 두 번째로 높은 생활지도원의 현 시설 근속기간은 평균 3.0년, 사회복지분야 총 경력은 평균 6.7년임

〈표 II-12〉 광주시 내 직급별 근속기간 및 총 경력

(단위 :명, 호봉, 년)

직급(**순서 고정)	호봉			현 시설 근속기간(년)			사회복지분야 총 경력(년)		
	응답 자수	평균	표준 편차	응답 자수	평균	표준 편차	응답 자수	평균	표준 편차
1급	2	15.5	6.4	2	1.6	1.8	2	14.0	4.2
2급	3	14.3	3.1	3	10.0	3.0	3	13.5	3.1
3급	16	7.9	4.5	16	3.7	3.2	16	7.3	4.4
4급	11	6.2	2.8	11	3.5	2.7	11	4.9	2.7
5급	3	6.7	8.1	3	1.8	1.0	3	6.2	8.5
간호사	2	22	4.2	2	6.4	5.3	2	17.3	10.1
간호조무사	1	7	-	1	2.7	-	1	6.9	-
과장	58	11.7	4.1	56	7.8	6.4	58	12.9	6.1
관리직	4	4.8	2.4	4	2.8	1.9	4	2.8	1.9
기능직	7	6.4	4.6	7	3.8	3.1	7	7.3	3.9
노인일자리담당자	-	-	-	14	0.3	-	14	0.3	-
물리치료사	3	16.3	1.2	3	7.5	4.4	3	9.9	2.3
보육팀장	1	4.0	-	1	3.2	-	1	3.2	-
부장	4	20.8	0.5	4	5.3	6.5	4	20.4	1.0
사무국장	4	15.5	3.5	4	3.2	4.9	4	13.4	4.3
사무원	8	3.6	3.0	8	1.8	3.1	7	3.6	3.3
사회복지사	64	3.8	3.2	60	1.6	1.1	60	3.4	3.5
사회재활교사	6	8.0	6.6	6	4.8	3.3	6	8.1	4.8
상담평가요원	2	12.0	2.8	2	0.5	0.4	2	9.2	3.4
생산판매관리기사	3	7.3	3.8	3	0.9	1.1	3	6.3	2.8
<b>생활복지사</b>	<b>68</b>	<b>6.1</b>	<b>5.1</b>	<b>69</b>	<b>3.8</b>	<b>6.1</b>	<b>69</b>	<b>5.8</b>	<b>5.5</b>
생활재활교사	38	10.9	5.9	38	6.3	4.4	38	9.3	6.0
<b>생활지도원</b>	<b>66</b>	<b>7.6</b>	<b>5.8</b>	<b>66</b>	<b>3.0</b>	<b>3.6</b>	<b>66</b>	<b>6.7</b>	<b>5.8</b>
선임사회복지사	22	8.0	3.3	23	3.5	2.1	23	7.2	3.4
선임생활지도원	4	13.8	5.4	4	9.0	3.3	4	13.6	5.4
선임팀원	2	11.5	2.1	2	6.0	0.4	2	11.0	2.2
시설관리기사	1	4.0	-	1	4.0	-	1	4.0	-
시설관리인	1	3.0	-	1	0.3	-	1	0.3	-
시설장	27	16.8	6.7	27	7.0	9.8	27	15.6	7.4

직급(**순서 고정)	호봉			현 시설 근속기간(년)			사회복지분야 총 경력(년)		
	응답 자수	평균	표준 편차	응답 자수	평균	표준 편차	응답 자수	평균	표준 편차
안전관리 1급	1	17.0	-	1	14.5	-	1	14.5	-
안전관리 2급	1	19.0	-	1	12.9	-	1	12.9	-
언어재활사	1	10.0	-	1	8.3	-	1	8.3	-
없음	4	11.0	3.6	4	9.5	3.6	4	9.5	3.6
영양사	4	16.0	8.8	4	9.8	11.3	4	12.5	10.9
운전원	4	4.8	3.9	4	2.5	3.0	4	3.7	4.1
위생원	3	12.7	6.0	3	9.5	2.6	3	12.2	5.6
응급관리요원	-	-	-	3	2.0	1.9	3	2.0	1.9
일반직	2	18.5	0.7	2	18.3	0.8	2	18.3	0.8
일자리담당자	-	-	-	10	0.9	0.5	10	1.0	0.6
임상심리치료사	1	1.0	-	2	5.0	2.8	2	9.5	1.9
작업치료사	1	15.0	-	1	13.5	-	1	13.5	-
전담인력	-	-	-	2	1.1	0.8	2	1.1	0.8
정신건강전문요원	5	5.6	1.7	5	1.7	1.7	5	4.7	1.6
정신건강전문요원(미자격)	17	2.9	1.5	17	1.4	0.8	17	1.6	1.0
정신건강전문요원(팀장)	5	9.4	2.6	5	2.3	0.7	5	8.0	1.7
조리사	3	3.7	1.5	3	0.7	0.6	3	3.4	1.3
조리원	9	7.4	6.4	14	4.3	5.7	14	4.6	6.1
직업훈련교사	12	8.4	4.1	12	1.2	0.8	12	7.4	4.0
직업훈련교사 선임	1	17.0	-	1	6.8	-	1	16.3	-
직원	4	12.2	5.1	4	7.5	3.2	4	10.7	4.3
축탁의사	-	-	-	3	4.7	5.8	3	4.7	5.8
팀원	24	3.5	2.7	24	2.1	1.4	24	2.8	2.3
팀장	7	14.3	2.3	7	10.8	4.0	7	13.9	1.7
전체		540			574			575	

### 9) 종사자의 재직연수별 평균임금

#### □ 광주시 내 종사자의 재직연수 별 평균임금

- 사회복지시설 종사자의 재직연수는 '3년 미만'이 40.5%로 가장 많았으며, 평균임금은 연 38,118천 원, 월 3,176천 원임

〈표 II-13〉 광주시 내 재직연수별 임금수준

(단위: 명, %, 원)

재직연수	응답자 수(명)	비율(%)	평균(원)	
			연봉	월봉
3년 미만	153	40.5	연봉	38,117,985
			월봉	3,176,499
3년 이상 ~ 6년 미만	98	26.0	연봉	40,004,599
			월봉	3,333,717
6년 이상 ~ 9년 미만	43	11.4	연봉	45,764,609
			월봉	3,813,717
9년 이상 ~ 12년 미만	35	9.3	연봉	48,785,609
			월봉	4,065,467
12년 이상 ~ 15년 미만	24	6.4	연봉	49,813,082
			월봉	4,151,090
15년 이상	24	6.4	연봉	52,755,600
			월봉	4,396,300

○ 서비스 분야별 호봉/근속/총경력

- 서비스 분야별 종사자 비중이 가장 높은 장애인복지시설의 호봉은 평균 10.0호봉이며, 현 시설 근속기간은 평균 5.0년, 사회복지분야 총 경력은 평균 8.8년임
- 두 번째로 높은 아동복지시설의 호봉은 평균 6.6호봉이고, 현 시설 근속기간은 평균 3.8년, 사회복지분야 총 경력은 평균 7.0년임

〈표 II-14〉 서비스 분야별 호봉 근속 총경력

(단위: 명, 호봉, 년)

서비스 분야	호봉			현 시설 근속기간(년)			사회복지분야 총 경력(년)		
	응답자수	평균	표준편차	응답자수	평균	표준편차	응답자수	평균	표준편차
가정폭력보호	16	5.9	4.9	16	3.3	3.2	16	5.9	5.1
노인	33	10.2	6.1	67	2.3	3.9	67	4.9	5.9
다문화건강가정지원	24	5.3	5.2	24	2.7	2.2	24	4.9	5.2
성폭력피해보호	4	5.0	3.6	4	4.4	4.0	4	4.8	3.6
아동	168	6.6	5.0	164	3.8	4.9	166	7.0	6.4
장애인	234	10.0	6.4	237	5.0	5.8	236	8.8	6.3
정신건강	28	5.2	4.3	29	1.7	1.1	28	4.0	4.5
지역주민	31	9.4	6.3	34	5.8	4.6	34	8.6	6.0
청소년	8	9.5	7.2	8	8.0	8.4	8	8.6	8.1
전체	546			583			583		

○ 서비스 분야별 임금/호봉/근속

- 서비스 분야별 종사자 비중이 가장 높은 장애인복지시설의 임금수준은 연 43,079천 원이며, 호봉은 평균 10.7호봉, 현 시설 근속기간은 평균 6.4년임
- 두 번째로 높은 아동복지시설의 임금수준은 연 37,954천 원이며, 호봉은 평균 8.7호봉, 현 시설 근속기간은 5.9년임

〈표 II-15〉 서비스 분야별 임금 호봉 근속

(단위: 명, 호봉, 년)

서비스 분야	임금(원)			호봉			현 시설 근속기간(년)		
	응답 자수	중위수	평균	응답 자수	중위수	평균	응답 자수	중위수	평균
가정폭력보호	11	31,093,070	37,419,529	11	5	7.5	11	3.4	4.5
노인	26	35,832,160	38,363,323	19	9	10.2	26	2.3	4.8
다문화건강가정지원	17	31,666,070	36,084,748	17	4	6.9	17	3.2	3.5
성폭력피해보호	2	32,589,350	32,589,350	2	6.5	6.5	2	5.7	5.7
아동	93	37,954,400	38,911,762	93	9	8.7	93	3.0	5.9
장애인	177	43,078,610	45,000,012	175	9	10.7	177	4.7	6.4
정신건강	14	35,964,025	41,678,826	14	5	7.0	14	2.1	2.4
지역주민	29	40,779,420	43,680,533	27	9	9.8	29	4.3	6.1
청소년	8	43,528,195	45,976,198	8	9	9.5	8	4.8	8.0
전체	377			366			377		

○ 호봉별 임금

- 서비스 분야별 호봉 중 3호봉에서 임금이 가장 높은 서비스 분야는 정신건강복지시설로 3호봉 연 34,581천 원, 5호봉에서는 장애인복지시설이 연 37,045천 원임, 10호봉에서는 가정폭력보호시설이 가장 높은 연 55,893천 원이며, 15호봉과 20호봉에서는 지역주민시설이 연 55,562천 원과 연 65,222천 원으로 나타남
- 3호봉에서 가장 낮은 서비스 분야는 성폭력피해보호시설로 연 28,331천 원이며, 다음으로 가정폭력보호시설이 28,809천 원으로 나타남

〈표 II-16〉 서비스 분야별 호봉별 임금

(단위: 원)

호봉	가정폭력보호	노인	다문화 건강가정지원	성폭력 피해보호	아동	장애인	정신건강	지역주민
3호봉	28,808,865	-	29,000,400	28,331,200	31,162,683	33,670,954	34,580,785	32,662,990
5호봉	30,436,300	33,781,160	-	-	32,033,332	37,045,337	35,069,390	31,551,410
10호봉	55,892,780	44,290,610	42,365,270	36,847,500	41,661,080	45,719,742	49,191,590	47,239,765
15호봉	-	-	47,852,620	-	51,989,140	48,171,134	-	55,561,505
20호봉	-	-	-	-	-	62,118,440	-	65,221,700

○ 총경력별 임금

- 서비스 분야별 총경력 중 3년 차에서 장애인복지시설이 연 35,559천 원으로 가장 높았으며, 5년 차는 청소년복지시설이 연 42,266천 원, 10년 차에는 정신건강시설이 연 56,564천 원, 15년 차에는 장애인복지시설이 연 53,103천 원, 20년 차에는 노인복지시설이 68,463천 원으로 나타남
- 3년 차에 임금이 가장 낮은 서비스 분야는 가정폭력보호시설로 연 29,775천 원이며, 다음으로 다문화건강가정지원센터가 연 30,333천 원임

〈표 II-17〉 서비스 분야의 총경력별 임금 비교

(단위: 원)

경력	가정폭력 보호	노인	다문화건강 가정지원	아동	장애인	정신건강	지역주민	청소년
3년	29,775,030	33,789,695	30,333,235	32,612,830	35,558,874	34,890,167	36,815,920	-
5년	30,638,840	-	-	33,086,660	38,896,029	-	30,231,665	42,265,540
10년	-	-	-	37,739,350	51,805,224	56,564,180	48,639,810	-
15년	43,575,830	-	-	41,891,760	53,103,030	-	-	-
20년	-	68,462,860	-	46,638,028	59,180,573	-	-	-

## 2. 경기도 처우개선 관련 사업 현황

### □ 경기도 처우개선 사업의 추진 근거와 범위

- 경기도는 매년 “사회복지시설 종사자 처우개선 계획”을 발표
- 사회복지시설 종사자 처우개선 계획은 『사회복지사 등의 처우 및 지위 향상을 위한 법률』 제3조 및 『경기도 사회복지사 등의 처우 및 지위 향상에 관한 조례』 제5조와 제8조를 근거로 수립
  - 해당 법령과 조례는 사회복지종사자의 전문성과 권익을 보장하고, 사회복지서비스의 질적 향상을 도모하기 위한 제도적 기반을 제공
- 이 계획은 사회복지시설 종사자의 복지를 증진하고, 이를 통해 사회복지서비스의 질을 높이는 것을 궁극적인 목표로 삼고 있음
- 추진 방향은 크게 ① 보수수준 향상, ② 직무역량 제고, ③ 근무환경 개선의 범주로 구분

### □ 주요 내용

- 보수수준 향상
  - 경기도는 종사자의 급여 보완을 위해 '처우개선비'와 '특수근무수당'을 지원
  - 처우개선비는 종사자 1인당 월 5만 원, 연간 60만 원이 지급되며 도비 100%로 지원함
    - 처우개선비는 주 40시간 이상 근로자에게만 지원되며 비정규직(단위사업종사자)까지 지원함
  - 특수근무수당은 근무연수에 따라 월 5만 원에서 29만 원까지 차등 지원되며, 다양한 시설 유형과 근무기간을 고려함
    - 특수근무수당의 경우 경기도-시군과 매칭하여 지원되며 부서에 따라 도비 10~30%, 시군비 70~90%로 매칭비율이 다름
    - 특수근무수당은 정규직 종사자에게 지급되며, 5호봉을 기준으로 금액이 다름
- 직무역량 제고
  - 사회복지사의 전문성 강화를 위해 연간 5만 6천 원의 보수교육비를 지원
  - 이 외에도 670명을 대상으로 하는 역량강화 프로그램이 운영되며, 이를 위해 총 1억 2천만 원의 예산이 책정

- 해당 교육은 직무능력 향상과 서비스 질 개선에 목적을 두고 있음

○ 근무환경 개선

- 사회복지종사자의 안전한 근무를 위해 상해보험 가입비를 지원하며, 종사자 1인당 연간 1만 원의 자부담분을 지원
- 이 비용은 정부와 도·시군이 매칭 방식으로 분담
- 도서지역이나 벽지 등 특수지역 근무자에게는 월 10만 원, 연간 120만 원의 수당이 별도로 지급
- 다양한 휴가 지원
  - 장기근속자에게는 5년 이상 재직 시 5일, 이후 최대 30년 이상 근속자까지 10일의 유급휴가가 지원
  - 자녀돌봄휴가는 기존 연 2일에서 3일로 확대되었으며, 장애자녀를 둔 경우나 한부모 종사자는 연 4일까지 사용
  - 또한, 질병 치료를 위한 유급병가는 연 60일 범위 내에서 활용 가능하며, 7일 초과 시 진단서를 제출해야 함
- 대체인력 지원
  - 종사자가 병가, 교육, 특별휴가 등의 사유로 근무 공백이 발생하는 경우, 경기도 사회복지시설 대체인력지원센터의 인력풀을 활용해 대체인력을 파견
  - 1인당 연간 20~30일, 특정 사유의 경우 최대 60일까지 지원이 가능
- 인권보호 지원
  - 사회복지현장에서 발생할 수 있는 폭력과 인권 침해로부터 종사자를 보호하기 위한 인권보호 지원사업 추진
  - 주요 내용은 법률 및 심리 상담, 법률소송비 지원, 인권교육, 상호존중문화 확산 캠페인, 비상벨 설치 등이며, 2025년에는 총 1억 9천만 원의 예산 수립

〈표 II-18〉 경기도 사회복지시설 종사자 처우개선 관련 사업

구분	세부사업	지원내용
보수수준 향상	처우개선비 지원	사회복지시설·사회복지사업 수행기관 종사자 수당(월 50천 원/인)
	특수근무수당 지원	시설 유형별 근무년수에 따른 수당(월 50~290천 원/인)
직무역량 제고	보수교육비 지원	사회복지사 의무 보수교육비 지원(연 56천 원/인)
	종사자 역량강화	종사자 역량강화 프로그램 운영(670명/총사업비 1억2천만 원)
근무환경 개선	상해보험비 지원	업무·일상생활 안전을 위한 상해보험 가입(연 10천 원/인)
	특수지 근무수당	특수지역(도서, 벽지, 접적) 시설 종사자 수당(월 100천 원/인)
	장기근속	장기근속 기간에 따른 유급휴가 제도(5년30년이상/510일)
	자녀돌봄	자녀양육부담 경감 및 돌봄공백 해결(연/3일)
	유급병가	질병치료 여건 마련 및 생계유지 보장(연/60일)
	대체인력지원	종사자 유급병가 및 경조사 등 업무공백 발생 시 대체인력 파견
	인권보호 지원	다양한 폭력위험에 노출된 종사자 인권 보호 및 안전한 근무환경 조성

□ 주요성과

- 2024년에는 도내 3,310개소에서 총 25,898명의 종사자에게 처우개선비가 지원되었고, 2,601개소에서 21,689명에게 특수근무수당이 지급
- 보수교육은 25,656명이 이수하였으며, 역량강화 교육에는 총 964명(교육 484명, 연수 480명)이 참여
- 상해보험 지원은 25,898명에게 제공되었고, 특수지근무수당은 140명에게 지원
- 인권보호사업으로는 법률상담 26건, 인권교육 1,115명, 비상벨 70개소 설치 등의 성과
- 2025년 처우개선 사업 전체 예산은 총 849억 800만 원으로, 이 중 국비는 10억 7,100만 원, 도비는 284억 7,100만 원, 시군비는 553억 6,600만 원으로 구성

### 3. 타 시군의 종사자 처우개선 관련 사업

#### 1) 타 지방자치단체의 종사자 처우개선 계획 사례

- 경기도 내 31개 시·군에서는 경기도와 시·군이 매칭하여 추진되는 도비 보조사업(경기도특수근무수당, 상해보험료, 사회복지사 보수교육비)과 도비 100%로 지원되는 경기도사회복지시설 종사자 처우개선 수당 이외에 자체 재원으로 처우개선을 지원하고 있음

〈그림 II-1〉 경기도 내 시군별 처우개선을 위한 자체 사업 현황



#### □ 시·군 자체 처우개선비 지원

- 시군비 100%로 지원하는 처우개선비는 시군에서 자체적으로 지원하는 처우개선 사업 중 가장 많은 시군(19개 시군)에서 추진하고 있음
- 시군 자체 처우개선비는 시군별로 월 지원하는 금액이 상이하며, 해당 시군 내에서도 부서별로 처우개선비 지원 여부가 상이함
- 시군 자체 처우개선비를 모든 시설을 대상으로 일괄 지원하는 시군은 가평군, 여주시, 오산시, 성남시임
  - 성남시의 경우 ‘복리후생비’라는 명칭으로 월 5만 원~13만 원(시설별 상이) 지원

- 가평군 월 3만 원, 오산시(복지수당, 월3만 원~5만 원), 성남시(복리후생비, 월 5만 원~13만 원), 여주시(월 5만 원)
- 그 외 대부분의 시군은 경기도에서 지원하지 않는 시설만을 대상으로 지원하거나 특정 시설에만 시군 자체 재원으로 지원하는 사업도 있어 경기도 처우개선비 지원의 사각지대를 보완하는 형태로 활용되고 있음
- 예를 들면, 주 40시간 미만 근로자인 지역아동센터의 급식도우미 대상으로 별도 지원하는 구리시
- 성남시 다목적복지회관 종사자, 의정부시, 포천시, 평택시, 의왕시의 장애인가족지원센터 등처럼 사회복지시설이 아니며 시군에서 자체 설립하여 운영하기 때문에 경기도 처우개선비가 지원되지 않는 시설 종사자 대상으로 보충적으로 지원하는 형식임
- 고양시처럼 급여가 낮은 특정 시설(지역자활사업 종사자, 월10만 원)만 지원하는 방식 등 경기도 처우개선비에 대한 보충적 성격으로 자체 수당을 활용하고 있음

#### □ 시군 자체 특수근무수당

- 특수근무수당 역시 해당 시군 내 특정 시설 및 직종에만 지원되는 형태로 경기도 특수근무수당 지원의 한계를 보완하기 위해 지원하는 수당임
- 자치단체에서 조례에 의해 설립되거나 특정 목적을 위해 추가 배치된 인력을 대상으로 지원
- 예) 외국인복지센터(수원시), 시립아동청소년센터(화성시), 장애통합돌봄 종사자(수원시), 장애아동 야간주말전담돌봄 종사자(의왕시), 중증장애인 이동편의차량 운영단체 종사자(가평군), 지역자활센터 자체 특수근무수당(포천시) 등

#### □ 건강검진비

- 건강검진비 등도 지자체 마다 지원 금액이 다름
- 오산시 30만 원, 고양시 40만 원, 하남시 25만 원, 과천시 30만 원, 수원시 30만 원 등

#### □ 장기근속수당

- 성남시의 경우 아동 관련 시설(그룹홈, 지역아동센터, 다함께돌봄센터 등) 종사자만을 대상으로 장기근속수당(월 8만 원)을 지원

- 이외에도 성남시는 근로자의 날 휴일수당 지원, 복리후생비(월5만 원), 명절위로금 등을 지원하고 있음
- 포천시는 전 시설 종사자 대상 장기근속수당 지원(2년 이상~5년 미만, 5년 이상~7년 미만, 7년 이상)

#### □ 복지포인트

- 도내 6개 시군에서 복지포인트 지원하고 있으며 시군별로 지원방식 및 금액이 상이
  - 하남시 : 근속기간 관계없이 연15만 원
  - 과천시 : 지역화폐 연30만 원
  - 김포시 : 주40시간 이상 종사자 15만 원, 주40시간 미만 종사자 10만 원
  - 화성시 : 지역화폐로 지원
  - 광주시 : 근속연수에 따라 5~15만 원까지 지역화폐로 지원
  - 양평군 : 근속연수에 따라 10~20만 원까지 지역화폐로 지원

#### □ 심리상담지원

- 도내 6개 시군에서 사회복지시설 종사자의 스트레스 및 소진 극복을 위해 심리상담서비스를 받을 수 있는 상담비를 지원
  - 시군별로 지원 횟수 등이 상이하지만 운영형태는 유사

#### □ 실질임금 및 복리후생 지원 이외의 종사자 역량강화 및 지위향상을 위한 지원사업은 대부분 시군이 유사

- 대부분의 사업은 “사회복지사의 날, 사회복지사의 날 기념행사 지원”, “종사자 역량강화를 위한 집합교육” 등의 사업으로 구성
  - 광주시 역시 종사자 심리상담지원, 실무교육, 역량강화지원 등을 추진 중에 있음

〈표 II-19〉 광주시 인접 시군의 교육 및 지위향상을 위한 사업 현황

구분	내용	시비(자체)
광주시	사회복지종사자 역량강화 및 회계증진 교육	4,600
	사회복지시설 종사자 처우개선사업 운영 및 홍보	2,000
	사회복지시설 종사자 심리상담 지원	4,000
	사회복지종사자 힐링워크숍	17,500
	사회복지의 날 기념식	4,500
이천시	사회복지종사자 심리상담지원	2,800
	사회복지종사자 실무교육	1,500
	사회복지사 역량강화사업	4,000
	사회복지의날 기념축제	18,900
	사회복지사의 날 행사비 지원	2,000
양평군	사회복지사협회 운영비 지원	28,950
	사회복지사 역량강화 교육	9,600
	사회복지의 날 기념행사	15,000
	사회복지종사자 교육	8,000
여주시	사회복지종사자 힐링프로그램	14,000
	사회복지의 날 기념식	16,000
하남시	사회복지시설 종사자 선진지 견학	20,000
	사회복지사의 날 지원	5,000
	사회복지의 날 행사 지원	11,000
	사회복지사 역량강화 워크숍	5,000
	사회복지 교육 훈련	8,000

## □ 경기도 내 시·군 처우개선 사업 운영 사례

### ○ 수원시의 사례

- 수원시는 보충적 수당으로 기부식품 등 제공 사업장 등 기본급의 수준이 낮은 특정 사업단 또는 직종에 시비 자체의 처우개선수당을 지원
- 전체 종사자사를 대상으로는 건강검진비를 지원하는 것이 주요한 특징임

〈표 II-20〉 수원시 사회복지시설 종사자 처우개선 사업 사례

처우개선 계획 범위	주요 내용
처우개선비 지원기준 마련	- 급여 지원 기준 개선 : 시간외 수당 기준 마련 / 처우개선비 지원 기준 마련 - 특수근무수당(10년미만 10만 원, 10년 이상 15만 원) - 기부식품 등 제공사업장 처우개선비 추가지원
복리후생	- 건강검진비 지원(30만 원)
시설 종사자 상해보험 지원	- 지원대상 : 신고(등록)된 사회복지시설 종사자 - 지원내용 : 업무 및 일상 생활 중 발생할 수 있는 상해사고로 인한 의료비용 보상(1인당 2만 원의 보험료 중 1만 원 지원)
사회복지사 보수교육비 지원	- 지원대상 : 사회복지시설에서 사회복지업무에 종사하는 사회복지사 - 지원내용 : 사회복지사에 대하여 직무능력유지 및 향상을 위한 교육을 실시
종사자 역량강화 교육 지원	- 지원대상 : 사회복지시설에서 사회복지업무에 종사하는 사회복지사 - 지원내용 : 역량강화 교육 실시(교육횟수 연4회)
종사자 한마음 워크숍	- 지원대상 : 사회복지시설에서 사회복지업무에 종사하는 사회복지사 - 지원내용 : 역량강화 및 힐링의 시간 제공
사회복지 종사자 표창	- 지원대상 : 사회복지시설에서 사회복지업무에 종사하는 사회복지사 - 지원내용 : 사회복지 사례경진을 통한 역량강화 및 송년의 자리 마련, 유공자 표창을 통한 자긍심 고취 - 지원규모 : 1,250명(2014년~현재) / 유공자표창 : 75명(2014년~현재)
종사자 해외연수 지원	- 지원대상 : 사회복지시설에서 사회복지업무에 종사하는 사회복지사 - 지원내용 : 국외 복지 선진지 견학 및 사기진작과 자긍심 고취 - 지원규모 : 85명(2014년~현재)
심리상담지원	- 지원대상 : 관내 사회복지 종사자 - 지원내용 : 심리검사 2회기, 심리상담 4회기(최대 8회기) - 지원규모 : 예산 소진 시 까지

○ 성남시의 사례

- 성남시는 총 16개의 처우개선 사업을 추진하고 있으며 처우개선 계획에는 포함하고 있진 않지만 아동복지 관련 시설 종사자를 대상으로 “장기근속수당”을 지원
- 성남시의 특징적인 부분은 “생활임금 미달 종사자 수당보전” 사업과 “30년 이상 장기근속 퇴직자 은퇴휴가 지원” 사업임

〈표 II-21〉 성남시의 사회복지사등 처우개선 3개년(2023~2025) 계획

분야	영역	사업내용
근무환경	건강	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 건강검진비 지원 * 1인 300천 원</li> <li>- 상해보험비 지원 *1인 20천 원(국 50 : 도25: 시25)</li> <li>- 근무환경 개선을 위한 지원사업 ※도 매칭 1. 특별휴가제도, 2. 유급병가제도, 3. 대체인력지원</li> <li>- 사회복지시설종사자 심리상담 지원 * 1인 최대 1,000천 원, 연15명</li> <li>- 30년 이상 장기근속 퇴직자 은퇴휴가 지원</li> </ul>
교육훈련	교육	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 사회복지시설 종사자 워크숍</li> <li>- 맞춤형 역량강화 교육 운영</li> <li>- 사회복지시설 종사자 문화체험 지원사업 *1인 100천 원, 연 300명</li> <li>- 정부평가 최우수사회복지시설 인센티브 지원(신규)</li> </ul>
보수수준	기본	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 처우개선을 위한 수당 지원 ※도 매칭 1.특수근무수당 2. 처우개선수당(도100%)</li> <li>- 복리후생비 지원(시100%) *월50천 원~130천 원(시설별 상이)</li> <li>- 시간외 근무수당 지원 *월15시간, 연 180시간 총량제</li> </ul>
지위향상	참여	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 처우개선위원회 구성 및 운영</li> <li>- 우수 종사자 표창</li> </ul>
	권리	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 생활임금 미달 종사자 수당보전 *호봉제 적용시설 제외</li> <li>- 경력인정 범위 확대 *장애인가족지원센터, 울동생태학습원, 장애인권리증진센터 → 관내 복지시설 이직 시 경력 100% 인정</li> <li>- 사회복지시설장 채용 자격기준 강화 *10인 이상 시설: 경력 10년 이상 /10인 미만 시설: 경력 5년 이상</li> </ul>

○ 하남시의 사례

- 하남시는 총 10개의 처우개선 사업을 추진하고 있음
- 하남시의 특징적인 부분은 “건강검진비(격년, 250천 원 지원)” 사업과 “복지포인트(연 150천 원)” 사업을 동시에 지원하여 시설 종사자의 복지와 자긍심을 고취하기 위해 노력하고 있다는 것임

〈표 II-22〉 하남시의 사회복지사등 처우개선 계획의 세부 사업

분야	사업내용
근무환경	- 건강검진비 지원 * 1인 250천 원 - 상해보험비 지원 *1인 20천 원(국 50: 도25: 시25) - 근무환경 개선을 위한 지원사업 ※도 매칭 1. 특별휴가제도 2. 유급병가제도 3. 대체인력지원 4. 자녀돌봄휴가
교육훈련	- 사회복지시설 종사자 선진지 견학 *약20명, 20,000천 원 - 역량강화 워크숍 *하남시사회복지사협회 통해 추진 - 교육훈련 *하남시사회복지협의회 통해 추진
보수수준	- 처우개선을 위한 수당 지원 ※도 매칭 1. 특수근무수당 2. 처우개선수당(도100%) - 시간외 수당 인정 확대 *월15시간 / 시설장도 포함
지위향상	- 처우개선위원회 구성 및 운영 - 복지포인트 *근속기관 관계없이 연150천 원

○ 오산시의 사례

- 오산시는 총 9개의 처우개선 사업을 추진하고 있음
- 오산시의 특징적인 부분은 전체 종사자 대상 오산시 복지수당(월3만 원~5만 원)을 지원한다는 것과 건강검진비(연 300천 원)을 지원하는 것임

〈표 II-23〉 오산시의 사회복지사등 처우개선 계획의 세부 사업

분야	사업내용
근무환경	- 건강검진비 지원 * 1인 300천 원 - 상해보험비 지원 *1인 20천 원(국 50: 도25: 시25) - 근무환경 개선을 위한 지원사업 ※도 매칭 1. 장기근속휴가제도 2. 유급병가제도 3. 자녀돌봄휴가
교육훈련	- 사회복지사 보수교육비 지원 - 민관 사회복지 종사자 역량강화 워크숍 *오산시지역사회보장협의체 추진
보수수준	- 처우개선을 위한 수당 지원 ※도 매칭 1. 특수근무수당 2. 처우개선수당(도100%) - 오산시 사회복지시설 종사자 처우개선비(복지수당) 지원 *3년 미만 30천 원/월, 3년 이상 50천 원/월
지위향상	- 처우개선위원회 구성 및 운영 - 사회복지시설 종사자 실태조사 실시 및 공표

○ 안산시의 사례

- 안산시는 총 13개의 처우개선 사업을 추진하고 있음
- 안산시의 특징적인 부분은 청년 종사자 대상 소통·공감·체험프로그램을 운영하여 청년 사회복지사의 지속적인 재직을 유인하고자 함
- 특수지근무수당의 경우 경기도 매칭사업으로 일부 지역에만 적용되는 사업임

〈표 II-24〉 안산시의 사회복지사등 처우개선 계획의 세부 사업

분야	사업내용
근무환경	- 건강검진비 지원 * 1인 200천 원 - 상해보험비 지원 *1인 20천 원(국 50: 도25: 시25) ※도 매칭 - 근무환경 개선을 위한 지원사업 ※도 매칭 1. 장기근속휴가제도 2. 유급병가제도 3. 자녀돌봄휴가 건강검진 특별 휴가 *건강검진 당일 휴가 30년 이상 장기근속 퇴직자 은퇴휴가 지원('27년부터 시행)
교육훈련	- 사회복지사 보수교육비 지원 ※도 매칭 시설별 역량강화 교육 및 소진예방 워크숍 *각 시설유형별 실시 - 청년 종사자 지원 정책 *청년 종사자 대상 교육 및 체험프로그램 운영 / 약 30명 종사자 역량 플러스 교육 *사회복지사협회, 협의회 주관
보수수준	- 처우개선을 위한 수당 지원 ※도 매칭 1. 특수지근무수당 2. 처우개선수당(도100%) 3. 특수지근무수당 - 시간외 수당 지원 확대('27년부터 시행) *연중 총량제 실시: 연 120시간 내에서 탄력적으로 운영
지위향상	- 안산형 복지포인트(지역화폐) 지원 *연 100천 원, 전체 종사자 동일 사회복지사 등의 처우개선위원회 운영 장기근속 퇴직자 감사패 수여 *총 10년 이상 근무자 - 사회복지시설 종사자 실태조사 실시 및 공표

## □ 시·군 처우개선 사업 및 계획의 주요 시사점

- 보충적 자체 수당을 통해 실질임금 개선 도모
  - 시설 종사자의 인건비의 수준은 보건복지부 각 사업부서의 사업지침에 따라 기본급이 결정
  - 경기도에서는 특수근무수당(도-시군비 매칭)과 경기도처우개선수당(도비 100%)을 수립하여 지원하고 있음
  - 하지만 보건복지부 차원의 인건비 지급 기준은 부서마다 달라 시설유형별로 기본급 간 격차가 있고, 경기도의 특수근무수당 및 처우개선수당은 각각 지급범위에 제한이 있어 일부 직종 및 시설에서 수당 측면에서 사각지대 발생
  - 도내 시군들에서는 이러한 사각지대를 대상으로 실질임금 개선을 위한 시군 자체의 처우개선비 및 특수근무수당, 처우개선 수당 등을 운영하여 국가 및 경기도 지원 사업의 제약점을 보충하는 노력을 시행하고 있음
  - 또한 보편적인 수당으로 전 시설 종사자에 실질임금 개선을 위해 수당을 지원하는 시군(성남시, 여주시, 오산시, 가평군)도 있음
  - 그러나 광주시의 경우 이러한 시군들과 같이 보충적, 보완적으로 지원하는 사업이 없으므로 제2차 처우개선 종합계획에서는 실질임금 개선 분야의 사각지대를 보충할 수 있는 수당 신설이 필요하다고 판단됨
- 보충적인 수당에 대해서는 편익의 범위가 협소, 보편적 수당에 대해선 재정적 부담 등으로 인해 차선택 마련 필요
- 전 종사자에게 처우개선 사업의 편익이 발생할 수 있으면서도 재정적 부담이 수당보다는 상대적으로 적은 “건강검진비, 복지포인트” 등의 지원사업이 시군에서 확대되는 추세
  - 다수의 지자체가 건강검진비 지원을 선호하고 있으며 이는 사용목적과 범위가 명확하고 격년으로 지원되기 때문인 것으로 판단됨
  - 최근 지역화폐를 활용한 복지포인트를 지원하는 시군이 점차 늘어가고 있음
- 복지시설 종사자 역량강화를 지원하기 위해서 별도의 교육프로그램은 운영하는 시군은 매우 적은 수준임
  - 다수의 지자체는 워크숍 형태의 종사자 지지와 힐링 프로그램을 지원
  - 종사자의 법정교육, 회계 교육 등을 지원하는 사업이 일부 존재

- 그러나 종사자의 직무역량을 개발하기 위한 교육사업은 사실상 부재한 수준
- 평택시에서는 사회복지종사자를 대상으로 자기역량개발비 연 30만 원을 26명에게 지원하고 있음
- 그 외 지역에서는 모두 집합교육 형태의 역량개발 사업으로 추진
- 교육사업의 경우는 사업을 기획하고 추진하는 주체가 요구됨으로 대부분의 시군에서는 일회성 행사로 추진되는 경향이 있음
- 반면 광주시의 경우는 광주시사회복지협의회를 통해서 찾아가는 법정 의무교육, 힐링 워크숍, 회계 담당자 교육 등을 실시하고 있어 타 지역보다 교육훈련에 대한 지원이 우수한 것으로 판단됨
- 사회복지사 등 처우개선위원회 운영의 경우 대부분의 시군에서는 조례에 별도의 처우개선위원회를 구성하여 운영하도록 하고 있으나, 일부 시군에서는 처우개선위원회를 구성하지 않은 곳도 있음
- 광주시 역시 처우개선위원회 구성과 운영에 대한 실효성을 모색하여야 할 것임

## 4. 광주시 복지시설 종사자 처우수준 종합 진단

### 1) 광주시의 처우 수준 종합 진단을 위한 접근 방법

□ 광주시 처우개선 조례상 4가지 처우개선 사업 영역을 기준으로 진단영역을 설정하고 임금실태조사/종사자 대상 설문조사/FGI 등 결과 활용

- 보수수준 영역은 임금실태조사 자료 활용
- 교육 및 훈련 영역은 설문조사와 FGI 자료 활용
- 근무환경개선은 설문조사, FGI 외에도 타 문헌자료도 활용
- 지위향상 영역은 설문조사, FGI 활용

〈표 II-25〉 광주시 처우수준 진단 영역

조례상 처우개선의 4대 영역	보수수준	교육 및 훈련	근무환경 개선	지위향상
실태조사	임금실태조사 /공무원, 민간임금 접근율 비교	설문조사/FGI	설문조사/FGI	설문조사/FGI
조사항목	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 근속기간/경력/ 실질임금 등을 조사</li> <li>• 복지/보육/요양 시설 임금조사</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 직무역량 강화 를 위한 필요 영역과 제도</li> <li>• 리더십, 경력관 리, 인재 유치 등에 대한 FGI</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 휴가/초과근무/ 연차 등 근로자 보호측면</li> <li>• 직무만족, 이직 의사 등</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 폭력경험여부/ 고충처리/이직 의도 등</li> <li>• 인터뷰를 통한 자긍심 제고 방 안 등 논의</li> </ul>
주요내용	각 영역별 주요 내용도출			

### 2) 광주시 관내 사회복지시설 종사자 의견수렴 개요

□ 설문조사 개요

- 조사기간 : 2025.04.10. ~ 05.30.(8주간)
- 응답자 수 : 광주시 사회복지기관 종사자 498명(78.5%, 전체 638명)

### ○ 설문조사 주요내용

- 근로조건 : 고용형태, 노동시간, 휴일 및 법정휴가, 승진제도, 보수, 일·가정 양립실태 및 인식
- 교육 및 훈련에 관한 사항 : 의무교육 및 외부교육 참석 여건, 사회복지사 보수교육 만족도, 직무관련 교육분야, 시 단위 희망 교육 등
- 안전, 고충해결, 인권 : 근무지 내 물리적 폭력 및 폭행 경험, 업무상 재해 등
- 근무환경 및 욕구 : 감정노동과 소진, 시설만족도, 이직의사 및 이유, 종사자를 위해 적용되었으면 하는 휴가 및 복리제도, 처우개선 등

### ○ 응답자의 일반현황

- 설문조사는 총 498명의 광주시 사회복지시설 종사자가 참여
- 전체 응답자 중 연령대는 50대가 26.7%로 가장 많았고, 이어 40대(30.2%), 30대(25.7%), 20대(11.0%), 60대 이상(6.4%) 순으로 나타났으며, 50대 이상의 종사자는 33.1%로 나타남
- 성별은 여성은 67.5%, 남성은 32.5%로, 여성의 비율이 상대적으로 높음
- 배우자 유무는 배우자 있음 62.7%, 배우자 없음 37.3%임
- 직위별로는 실무자가 전체의 74.0%로 대다수를 차지하였으며, 중간관리자는 13.1%, 시설장은 12.9%임. 이는 현장의 실질적 업무를 담당하는 실무자들의 응답이 중심이었음을 보여줌
- 시설유형은 이용시설 71.7%, 생활시설 28.3%로 이용시설의 비율이 높음
- 시설 세부유형은 장애인복지시설 36.6%, 아동복지시설 32.4%, 노인복지시설 7.8% 등의 순임
- 시설운영형태는 개인 및 법인 직영시설(개인 및 법인 설치) 64.3%, 위탁기관(시군설치) 35.7%임
- 시설 소관부서는 보건복지부 소관 시설 68.0%로 가장 높았고, 여성가족부 소관 시설 12.4%, 시군 조례에 의해 설립된 시설 10.2%, 경기도 조례에 의해 설립된 시설 4.8%, 고용노동부 소관 시설 0.4% 순임
- 시설 직종은 사회복지직(생활지도원 포함) 75.6%로 가장 많았고, 사무직 10.2%, 기능직 4.8%, 의료직 2.8% 순임

〈표 II-26〉 응답자 일반현황

(단위: 명, %)

구분		응답자수(명)	비율(%)
연령대	20대	55	11.0
	30대	128	25.7
	40대	150	30.2
	50대	133	26.7
	60대 이상	32	6.4
	<b>소계</b>	<b>498</b>	<b>100.0</b>
성별	남성	162	32.5
	여성	336	67.5
	<b>소계</b>	<b>498</b>	<b>100.0</b>
배우자 유무	배우자 있음	312	62.7
	배우자 없음	186	37.3
	<b>소계</b>	<b>498</b>	<b>100.0</b>
직위	시설장	64	12.9
	중간관리자급(팀장급 이상)	65	13.1
	실무자	369	74.0
	<b>소계</b>	<b>498</b>	<b>100.0</b>
시설 유형	이용시설	357	71.7
	생활시설	141	28.3
	<b>소계</b>	<b>498</b>	<b>100.0</b>
시설 세부유형	장애인복지시설	182	36.6
	아동복지시설	161	32.4
	노인복지시설	39	7.8
	정신건강복지시설	21	4.2
	건강가정/다문화가족지원센터	20	4.0
	청소년복지시설	17	3.4
	경기도 및 시군 조례에 의한 시설	16	3.2
	가정폭력보호시설	14	2.8
	지역자활센터	13	2.6
	기타	9	1.8
	성폭력피해보호시설	4	0.8
	사회복지관	2	0.4
	<b>소계</b>	<b>498</b>	<b>100.0</b>

구분		응답자수(명)	비율(%)
시설운영 형태	개인 및 법인 직영시설(개인 및 법인 설치)	320	64.3
	수탁기관(시군설치)	178	35.7
	<b>소계</b>	<b>498</b>	<b>100.0</b>
시설 소관부서	보건복지부 소관 시설	338	68.0
	여성가족부 소관 시설	62	12.4
	시군 조례에 의해 설립된 시설	51	10.2
	경기도 조례에 의해 설립된 시설	24	4.8
	고용노동부 소관 시설	2	0.4
	기타	21	4.2
	<b>소계</b>	<b>498</b>	<b>100.0</b>
시설 직종	사회복지직(생활지도원 포함)	376	75.6
	사무직	51	10.2
	기능직	24	4.8
	의료직	14	2.8
	기타	33	6.6
	<b>소계</b>	<b>498</b>	<b>100.0</b>

### 3) 사회복지시설 종사자의 보수수준에 대한 인식

- (속인적 특성, 운영 법인의 특성) 시군의 재정력과 정책적 노력, 운영법인, 개인의 특성에 따라 동일시설이라도 시군별로 차이가 발생
  - 월평균 임금에 대해 54.3%가 '200만 원 이상 ~ 299만 원 이하'라고 응답하였으며, 월 400만 원 이상의 임금을 받는 종사자는 약 9.4%임

〈표 II-27〉 광주시 사회복지시설 종사자 월평균 임금(세후, 직접기입)

(단위: 명, %)

연봉수준	응답자 수(명)	비율(%)
월 200만 원 이상 ~ 299만 원 이하	202	54.3
월 300만 원 이상 ~ 399만 원 이하	135	36.3
월 400만 원 이상 ~ 499만 원 이하	29	7.8
월 500만 원 이상	6	1.6
계	372	100.0

\*2024 최저임금 미달자 제외

○ 사회복지시설 종사자 보수체계의 문제점에 대한 인식

- 광주시 사회복지시설 종사자 보수체계의 가장 큰 문제점은 ‘사회복지 시설유형별 보수격차가 부적절’ 18.5%, ‘경력(호봉) 산정 부분’ 17.9% 등의 순으로 나타남
- 경력산정의 부분은 보건복지부 발간 「사회복지시설 관리안내」 내 경력인정을 세부적으로 규정하고 있으며 사회복지시설 경력은 100%, 사회복지 시설과 유사경력은 80%를 인정하고 있음

〈표 II-28〉 광주시 사회복지종사자 보수체계의 문제점

(단위: 명, %)

구분	응답자수(명)	비율(%)
사회복지 시설유형별 보수격차가 부적절	92	18.5
경력(호봉) 산정 부분	89	17.9
성과 등에 대한 인센티브 부족	87	17.5
인건비 가이드라인이 의무가 아닌 권고사항	68	13.7
직렬 간 급여차이가 부적절	58	11.6
문제점 없음	51	10.2
직급 간 급여차이가 부적절	22	4.4
기타	31	6.2
총계	498	100.0

#### 4) 종사자의 교육 및 훈련 여건 진단

##### □ 광주시 종사자의 교육 및 훈련에 관한 사항

###### ○ 최근 1년간 이수 교육 분야

- 최근 1년간 받은 교육 중 가장 많은 비중을 차지하는 교육은 ‘법정의무교육’이 77.1%, ‘직무관련 교육’ 18.7%, ‘자격증 등 보수교육’ 3.8% 순으로 나타남

〈표 II-29〉 최근 1년 교육 중 가장 많은 비중을 차지하는 교육

(단위: 명, %)

구분	응답자수(명)	비율(%)
법정의무교육	384	77.1
직무관련 교육	93	18.7
자격증 등 보수교육	19	3.8
기타	2	0.4
총계	498	100.0

###### ○ 종사자 대상 설문조사를 통해 나타난 직무 관련 능력이나 지식 개발 방법

- 현재 하고 있는 일에 도움이 되는 능력이나 지식을 익히는 가장 주된 방법으로 31.4%가 ‘기관 교육 또는 실무경험’으로 응답하였으며, ‘법정의무교육(보수교육, 직무교육 등)’ 30.9%, ‘현재 업무와 직접적으로 관련된 외부교육’ 21.3% 등의 순으로 나타남

〈표 II-30〉 역량개발방법

(단위: 명, %)

구분	응답자수(명)	비율(%)
기관 교육 또는 실무경험	156	31.4
법정의무교육(보수교육, 직무교육 등)	154	30.9
현재 업무와 직접적으로 관련된 외부교육	106	21.3
개인학습	34	6.8
교육기관 및 관련 자격증 교육	26	5.2
학회 및 세미나 참석 등을 통한 교육	20	4.0
기타	2	0.4
총계	498	100.0

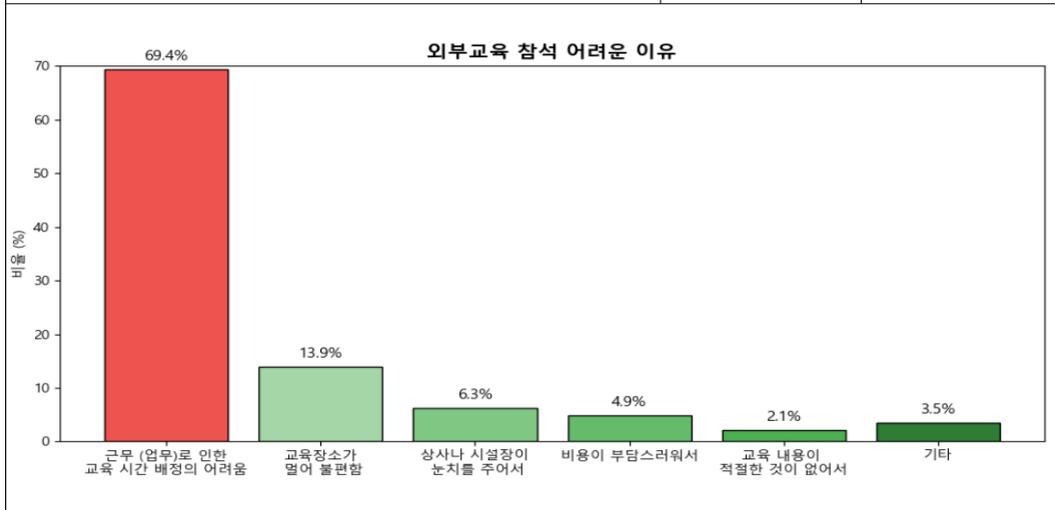
○ 외부교육 참석의 자유

- 시설에서 근무 중 의무교육 외 외부교육 참석에 대해서는 28.9%가 ‘자유롭지 않음’과 ‘전혀 자유롭지 않음’으로 응답했으며, 이러한 어려움이 있는 이유로는 ‘근무(업무)로 인한 교육 시간 배정 어려움’이 69.4%로 매우 높게 나타남

〈표 II-31〉 외부교육 참석 자유 정도

(단위: 명, %)

구분	응답자수(명)	비율(%)
전혀 자유롭지 않음	46	9.2
자유롭지 않음	98	19.7
자유로움	278	55.8
매우 자유로움	76	15.3
총계	498	100.0



○ 직무관련 교육분야에서는 사례관리 교육에 대한 교육이 가장 높은 비중

- 최근 1년간 주로 받는 직무관련 교육은 ‘사례관리 교육’이 21.6%로 가장 많았으며, ‘시설운영 등에 관련된 재무회계에 관련된 교육’이 20.1%, ‘돌봄서비스 제공 등에 관련된 교육’이 19.5%로 나타남

〈표 II-32〉 광주시 사회복지종사자 직무관련 교육 분야

(단위: 명, %)

구분	응답자수(명)	비율(%)
사례관리 교육	107	21.6
시설운영 등에 관련된 재무회계에 관련된 교육	100	20.1
돌봄서비스 제공 등에 관련 교육	97	19.5
직무관련 교육을 받지 않았음	45	9.0
프로포절, 계획 수립 등 기획을 위한 교육	40	8.0
정책변화 및 동향 등에 관한 교육	36	7.2
엑셀, 파워포인트 등 문서작성을 위한 교육	11	2.2
육구조사 등 지역사회 수요파악을 위한 교육	10	2.0
후원개발 등 민간자원 개발 및 발굴에 관한 교육	7	1.4
기타	45	9.0
총계	498	100.0

○ 광주시 단위에서 추진해야 하는 교육훈련

- 사회복지시설 종사자 역량강화를 위해 광주시에서 추진해야 하는 교육훈련 욕구에 대해서는 31.3%가 ‘사례관리, 서비스제공 등 직무교육’을 원했으며 18.3%가 ‘정책변화 및 동향에 관한 교육’, 14.7%가 ‘AI활용 관련 교육’ 등으로 나타남

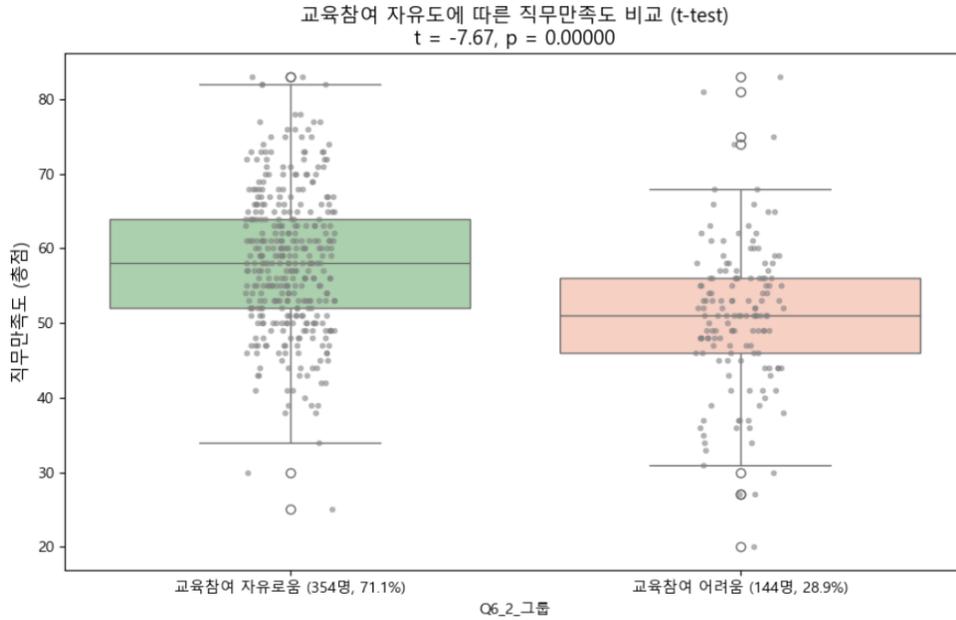
〈표 II-33〉 교육 필요 과목

(단위: 명, %)

구분	응답자수(명)	비율(%)
사례관리, 서비스제공 등 직무교육	156	31.3
정책변화 및 동향에 관한 교육	91	18.3
AI활용 관련 교육	73	14.7
사업기획, 문서작성 등의 교육	64	12.9
노무, 세무 등 교육	62	12.4
딱히 없음	43	8.6
기타	9	1.8
총계	498	100.0

○ 교육참여 보장과 직무만족도는 유의한 상관관계

- 외부교육참여가 어렵다고 응답한 집단과 자유롭다고 응답한 종사자 집단 간 직무만족도 비교시 교육참여에 자유로운 종사자가 직무만족도 역시 다소 높게 나타남
- 외부교육의 참여기회를 확대하고 촉진할 수 있도록 조직문화, 행·재정적 지원방안 모색 등이 필요함을 시사



## 5) 종사자의 근로환경 진단

### □ 사회서비스 노동시장 내 높은 이동성

- 사회복지시설 종사자는 이직률이 높다는 노동시장의 특성이 있으므로 이동성을 고려한 근무환경 개선이 모색되어야 함
- 경기도 사회복지시설 종사자의 한 시설 평균 재직연수는 4.7년(오민수 외, 2022), 한국사회복지사협회(2021)의 조사자료에서도 2019년 한해 이·퇴직 근로자의 평균이 2.16명으로 나타남
- 광주시의 평균 재직연수는 4.9년으로 경기도의 평균인 4.7년과 유사한 수준임
- 전국의 평균 현 시설 재직 기간은 이용시설의 경우 4.6년, 생활시설의 경우 6.7년으로 나타나 경기도와 유사한 수준의 재직 기간을 가짐
  - 사회복지시설은 대부분 작은 규모, 낮은 임금, 불안정한 고용 등의 이유에서 종사자의 이직률이 비교적 높은 편임
    - 특히 제한된 정부의 보조금은 장기근속에 따른 안정적 고용조건을 근로자에게 제안하기 어려운 한계점이 있음
    - 또한 민간위탁 방식으로 민간법인 등에 시설을 위탁하므로 위탁 기간 만료나 법인 변경에 따라 종사자 이직의 영향 요인이 되기도 함
- 광주시 종사자들의 이직 경험
  - 첫 번째 직장이라는 응답이 46.0%로 나타났으며, 1회 이상 이직경험이 있는 응답자는 54.0%이며, 네 번째 직장 이상이라는 응답자도 13.6%로 나타남

〈표 II-34〉 현 직장 사회복지 분야에서 이직 경험

(단위: 명, %)

구분	응답자수(명)	비율(%)
첫번째	229	46.0
두번째	128	25.7
세번째	73	14.7
네번째	37	7.4
다섯번째	24	4.8
여섯번째	7	1.4
총계	498	100.0

○ 광주시 종사자들의 현 직장에서의 이직 이유

- 광주시 종사자의 46.0 %가 현재 근무시설이 사회복지분야 첫 직장인 것으로 나타남
  - 최근 조사된 지역의 현황을 참고하면 광주시(21년 기준)는 62.3%, 양평군은 55%, 화성시 42.3%, 성남시는 46.5%가 첫 직장이라 응답(오민수·김주연, 2021; 오민수·박예은, 2020; 오민수·조해진, 2019)
- 현재 직장에서의 이직한 이유로는 ‘이사 또는 통근 거리’ 23.8% 가장 높았으며, ‘연봉(보수)문제’ 14.5%, ‘고용불안정’ 8.9%로 나타남

〈표 II-35〉 현 근무 시설로 이직 이유

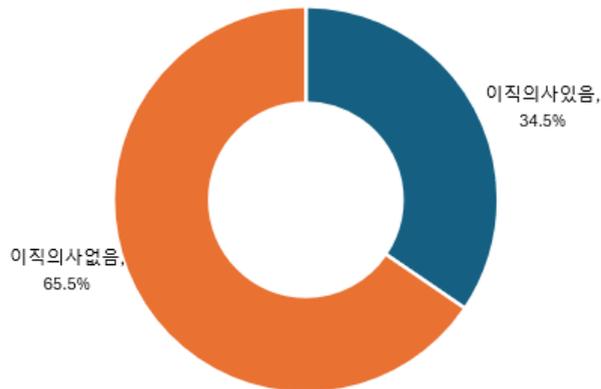
(단위: 명, %)

구분	응답자수(명)	비율(%)
이사 또는 통근 거리	64	23.8
연봉(보수)문제	39	14.5
고용불안정	24	8.9
인간관계 문제	21	7.8
개인발전 저해	18	6.7
근무(직무) 난이도가 높음	15	5.6
근무시간(업무량) 많음	15	5.6
업무 부적합	9	3.3
승진 적체	8	3.0
복지제도(복리후생)	4	1.5
기타	52	19.3
총계	269	100.0

### ○ 이직의사 및 이유

- 광주시 사회복지 종사자 중 34.5%가 이직의사가 있는 것으로 나타남
  - 최근 조사된 지역의 현황을 참고하면 이천시의 경우 36%, 양평군의 경우 24.9%, 화성시의 경우 38.6%가 이직의사가 있는 것으로 나타났으며, 성남시의 경우 55.7%가 이직의사가 있는 것으로 나타남(오민수·김주연, 2021; 오민수·박예은, 2020; 오민수·조해진, 2019)

〈그림 II-2〉 광주시 사회복지종사자 이직의사



- 이직의사가 있다고 응답한 응답자의 이직 희망 이유로는 ‘더 나은 곳으로 재취업’가 20.3%로 가장 많았으며, ‘낮은 급여’ 16.9%, ‘조직의 리더십 문제’ 12.8% 순으로 나타남

〈표 II-36〉 광주시 사회복지종사자 이직희망 이유

(단위: 명, %)

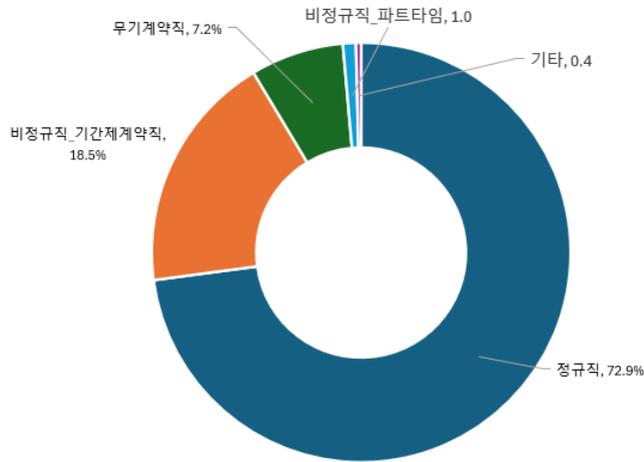
구분	응답자수(명)	비율(%)
더 나은 곳으로 재취업	35	20.3
낮은 급여	29	16.9
조직의 리더십 문제	22	12.8
직무상 스트레스	20	11.6
과다한 업무	14	8.1
열악한 복리후생	10	5.8
업무가 적성에 맞지 않음	7	4.1
직원간의 불화	5	2.9
인권을 보장받지 못해서	4	2.3
계약종료	3	1.7
이용자로부터의 위협을 느껴서	2	1.2
건강상의 문제	2	1.2
긴 근로시간	1	0.6
기타	18	10.5
총계	172	100.0

□ 광주시 종사자의 근로조건은 정규직 및 무기계약직 비율이 높지만, 비정규직 비율도 19.5%에 달함

○ 고용형태

- 광주시 사회복지 종사자의 72.9%가 정규직이며, 무기계약직이 7.2%, 비정규직(기간제 계약직 및 파트타임)이 19.5%로 나타남

〈그림 II-3〉 광주시 사회복지종사자 고용형태



○ 주당 평균 총 근로시간/초과근무 횟수2)

- 광주시 사회복지 종사자의 40시간 이상 52시간 미만이 84.7%로 가장 많았음
- 근로자의 경우는 근로기준법상 주 52시간을 초과하면 안되지만 주 52시간을 초과하는 비율이 15.3%로 나타남

〈표 II-37〉 광주시 사회복지종사자 주당 평균 근로시간

(단위: 명, %)

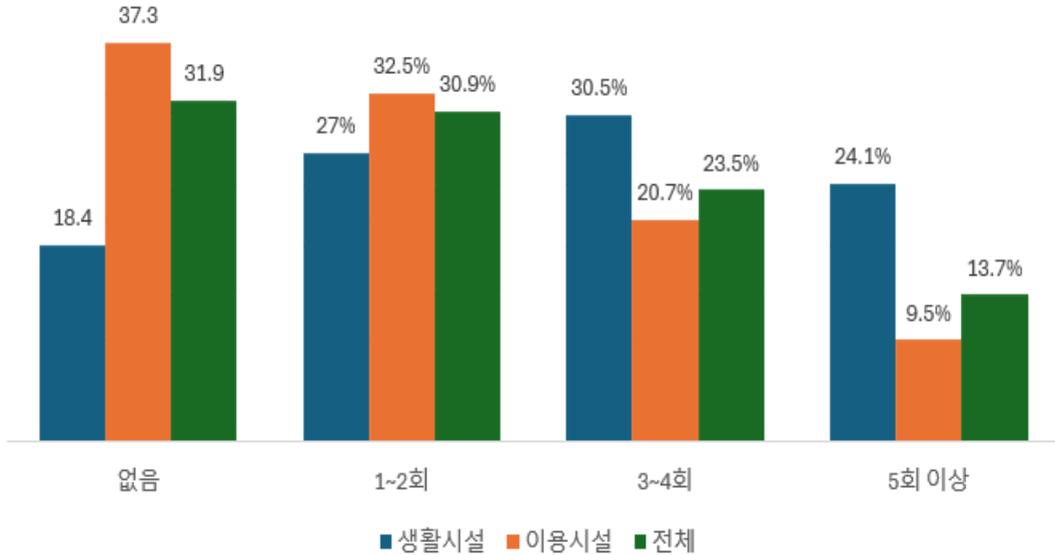
구분	전체		생활시설		이용시설	
	응답자수 (명)	비율 (%)	응답자수 (명)	비율 (%)	응답자수 (명)	비율 (%)
40시간 이상~52시간 이하	315	84.7	96	77.4	219	88.3
52시간 초과	57	15.3	28	22.6	29	11.7
총계	372	100.0	124	100.0	248	100.0

- 주당 초과근무 횟수는 없는 경우가 31.9%로 가장 많았고, 1~2회 30.9%, 3~4회 23.5% 순임. 시설유형별로 보면, 생활시설이 이용시설에 비해 주당 초과근무 횟수가 많았으며, 5회 이상이 24.1%로 이용시설 9.5%보다 높음

2) 파트타임 근로자는 분석에서 제외

〈그림 II-4〉 광주시 사회복지종사자 주당 평균 초과근무 횟수

(단위: 회, %)



○ 초과근무 보상

- 초과근무를 주 1회 이상 한다고 응답한 종사자 중 84.3%가 초과근무에 대한 보상(수당 및 보상휴가)을 받고 있으나, 10.4%는 초과근무에 대한 지원을 전혀 받지 못하고 있었음
- 시설유형별로 살펴보면, 두 유형 모두 초과근무수당 지급 비율이 가장 높았으나 생활시설 94.5%에 비해 이용시설은 85.8%로 상대적으로 낮은 반면, ‘초과근무에 대한 지원없음’으로 응답한 비율은 14.2%로 높게 나타나고 있음

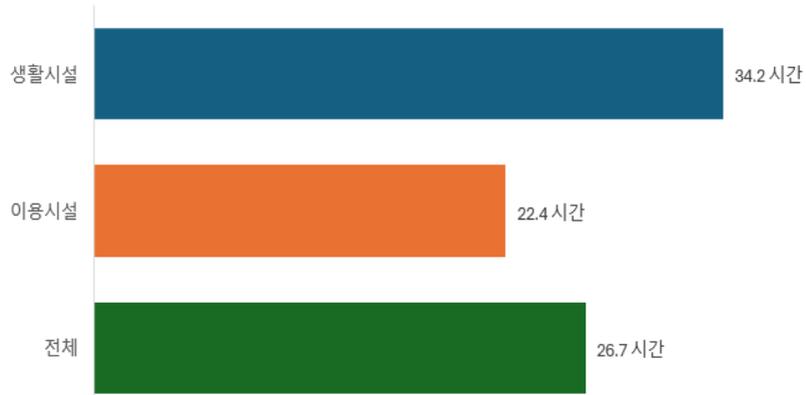
〈표 II-38〉 광주시 사회복지종사자 초과근무 보상형태

(단위: 명, %)

구 분	전체		생활시설		이용시설	
	응답자수 (명)	비율 (%)	응답자수 (명)	비율 (%)	응답자수 (명)	비율 (%)
초과근무수당 지급	208	73.8	95	82.6	142	63.4
초과근무에 대한 지원 전혀 받지않음	42	14.9	13	11.3	49	21.9
초과근무수당과 보상휴가 중 선택	22	7.8	6	5.2	20	8.9
초과근무수당 대신 보상휴가	10	3.5	1	0.9	13	5.8
총 계	282	100.0	115	100.0	224	100.0

- 초과근무 인정시간은 월평균 26.7시간으로 나타났으며, 시설유형별로는 생활시설 34.2시간, 이용시설 22.4시간으로 생활시설의 인정시간이 높은 것으로 나타남

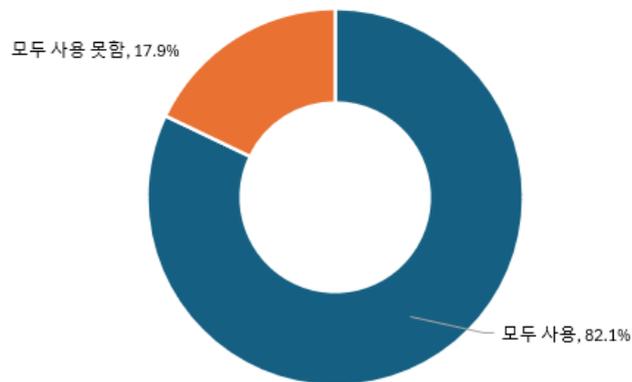
〈그림 II-5〉 광주시 사회복지종사자 월 초과근무 인정시간



○ 연간 총 휴가일수 사용여부

- 연간 총 휴가일수의 사용여부에 대해서는 응답자의 82.1%가 모두 사용하였으나, 17.9%는 모두 사용하지 못하였음

〈그림 II-6〉 광주시 사회복지종사자 연간 휴가 사용여부



- 휴가를 사용하지 못한 이유로는 ‘업무량이 많아서’와 ‘동료에게 업무부담 가중’이 30.4%로 가장 높았으며, 다음으로 ‘단기간 대체인력을 구하기 어려워 어쩔 수 없이’ 9.0% 등의 순으로 나타남

〈표 II-39〉 광주시 사회복지종사자 연간 휴가 사용하지 못한 이유

구분	응답자수(명)	비율(%)
업무량이 많아서	27	30.4
동료직원에게 업무부담 가중	27	30.4
단기간 대체인력을 구하기 어려워 어쩔 수 없이	8	9.0
연차 유급휴가를 모두 사용할 수 없는 시설의 분위기	6	6.7
사용자(시설장)가 휴가사용을 제한	1	1.1
휴일근로에 대한 가산급여를 받기 위해 자발적 미사용	1	1.1
기타	19	21.3
총계	89	100.0

○ 법정 휴일 근무경험

- 법정 휴일 근무경험에 대해서는 53.2%가 ‘법정휴일에 근무한 적 없음’ 응답하였으며, 23.1%는 ‘법정휴일에 근무하고 휴일수당을 받았음’, 17.7%는 ‘시설 여건상 법정휴일에 근무하고 다른 날로 대체하고 있음’으로 나타남
- 반면, ‘법정휴일에 근무는 하지만 휴일수당 받지 못하고 있음’으로 나타난 종사자도 5.4%로 나타났으며, ‘법정휴일에 연차를 사용한 적이 있음’도 0.6%로 일부 나타남

〈표 II-40〉 광주시 사회복지종사자 법정 휴일 근무경험

(단위: 명, %)

구분	응답자수(명)	비율(%)
법정휴일에 근무한 적 없음	265	53.2
법정휴일에 근무하고 휴일수당을 받았음	115	23.1
시설 여건상 법정휴일에 근무하고 다른 날로 대체하고 있음	88	17.7
법정휴일에 근무는 하지만 휴일수당 받지 못하고 있음	27	5.4
법정휴일에 연차를 사용한 적이 있음	3	0.6
총 계	498	100.0

○ 승진경험

- 현재 근무 시설에서 16.1%가 승진경험이 있으며, 83.9%는 없는 것으로 나타남

〈표 II-41〉 현 시설 승진 경험

(단위: 명, %)

구분	응답자수(명)	비율(%)
있음	80	16.1
없음	418	83.9
총계	498	100.0

○ 승진기간

- 승진소요기간은 1년 초과 3년 이하가 36.3% 가장 높았고, 5년 초과~7년 이하 20.0%, 3년 초과~5년 이하 16.2%로 나타났으며, 11년 초과도 8.8%로 나타남

〈표 II-42〉 승진소요기간

(단위: 명, %)

구분	응답자수(명)	비율(%)
1년 이하	4	5.0
1년 초과~3년 이하	29	36.3
3년 초과~5년 이하	13	16.2
5년 초과~7년 이하	16	20.0
7년 초과~9년 이하	5	6.2
9년 초과~11년 이하	6	7.5
11년 초과	7	8.8
총계	80	100.0

○ 정년연장 여부

- 정년연장 이슈에 관해서는 ‘찬성’과 ‘매우 찬성’이 73.1%로 나타남

〈표 II-43〉 정년연장 여부

(단위: 명, %)

구분	응답자수(명)	비율(%)
매우 찬성	239	48.0
찬성	125	25.1
보통	82	16.5
반대	27	5.4
매우 반대	25	5.0
총계	498	100.0

○ 직무에 따른 차등적 연장 여부

- 정년연장 시 직무에 따라 차등적으로 연장이 필요하다는 주장에 대해서는 51.1%가 긍정적(찬성+매우찬성)으로 인식하고 있음

〈표 II-44〉 직무에 따른 차등적 연장 여부

(단위: 명, %)

구분	응답자수(명)	비율(%)
매우 찬성	99	20.0
찬성	155	31.1
보통	135	27.1
반대	56	11.2
매우 반대	53	10.6
총계	498	100.0

○ 일·가정양립실태

- 광주시 사회복지 종사자의 일·가정양립실태는 평균 78.8점(100점 기준)으로 종사자들이 대체로 만족하고 있는 것으로 나타남
- ‘법정공휴일, 주휴일에 쉴 수 있다’ 84.4점, ‘내가 가족의 일을 돌보아야 하는 일이 생기면 나의 동료는 내 일정 조정에 협조적이다’ 83.4점 순으로 나타남.
- 모든 항목이 보통 이상의 점수를 보이고 있으나, ‘정규업무 시간 외 추가근무를 시키지 않으려고 노력한다’ 77.8점, ‘갑작스러운 가정사로 자리를 비워야 할 때 부담을 느끼지 않는다’ 66.8점, ‘자녀 양육과 교육을 위해 출퇴근시간을 탄력적으로 조정할 수 있다’ 65.0%로 상대적으로 낮은 점수를 보이고 있음

〈표 II-45〉 광주시 사회복지종사자 일·가정양립 실태

(단위: 점)

구분	평균 (점/5점)	환산 (점/100점)
평균	3.94	78.8
1) 법정 공휴일, 주휴일에 쉴 수 있다	4.22	84.4
2) 내가 가족의 일을 돌보아야 하는 일이 생기면 나의 동료는 내 일정조정에 협조적이다	4.17	83.4
3) 가족을 돌보는 일로 휴가에 업무상 불이익을 주지 않는다	4.14	82.8
4) 집안일이 있으면 회식에 참여하지 않아도 된다	4.12	82.4
5) 정시퇴근을 할 수 있다	4.11	82.2
6) 근무시간에 가족과 관계된 일로 전화나 연락이 가능하다	4.08	81.6
7) 가족을 돌보아야 하는 일이 생기면 나의 일정을 조정해준다	4.08	81.6
8) 정규업무 시간 외 추가근무를 시키지 않으려고 노력한다	3.89	77.8
9) 갑작스러운 가정사로 자리를 비워야 할 때 부담을 느끼지 않는다	3.34	66.8
10) 자녀 양육과 교육을 위해 출퇴근시간을 탄력적으로 조정할 수 있다	3.25	65.0

주: 척도는 1 전혀 그렇지 않음 ~ 5 매우 그러함. 점수가 높을수록 만족도가 높음

- 일가정 양립에 대한 인식 정도는 시설 유형에 따라 다르게 나타남

□ 근무환경 및 주관적 인식

○ 직무 및 근무환경에 대한 만족도

- 광주시 종사자의 직무 및 근무환경 만족도는 평균 66.0점(100점 기준)으로 보통 수준으로 나타남
- 항목별로 살펴보면 ‘담당하는 일에 대한 보람’ 74.6점으로 가장 높았으며, ‘하급자와의 관계/의사소통’가 74.2점, ‘생활인/이용자와의 관계’ 72.0점, ‘상급자(시설장 및 중간관리자)와의 관계/의사소통’가 70.2점 순으로 나타남
- 반면 ‘총 보수(수당 및 보너스 포함)의 수준’(53.0점)에 대한 만족도가 가장 낮게 나타났으며, ‘부대시설(쉼터, 휴게실 등)’(55.4점), ‘승진기회’(58.8점) 등의 순으로 만족도가 낮은 것으로 나타남

〈표 II-46〉 광주시 사회복지종사자 직무 및 근무환경에 대한 만족도

(단위: 점)

구분	평균(점/5점)	환산(점/100점)
평균	3.3	66.0
1) 담당하는 일에 대한 보람	3.73	74.6
2) 하급자와의 관계/의사소통	3.71	74.2
3) 생활인/이용자와의 관계	3.6	72.0
4) 상급자(시설장 및 중간관리자)와의 관계/의사소통	3.51	70.2
5) 원하는 부서에 근무 여부	3.47	69.4
6) 고용안정성	3.46	69.2
7) (사회복지분야) 경력인정	3.39	67.8
8) 업무와 관련된 교육훈련 기회	3.37	67.4
9) 여가나 가족생활을 할 시간적 여유	3.37	67.4
10) 근로자 보호조치(건강, 안전, 악의적 민원 등에 대해)	3.31	66.2
11) 운영법인(개인)에 대한 인식	3.28	65.6
12) 일(담당업무)의 량	3.27	65.4
13) 관계부서 공무원과의 업무적 관계/소통	3.21	64.2
14) 인력배치	3.05	61.0
15) 승진기회	2.94	58.8
16) 부대시설(쉼터, 휴게실 등)	2.77	55.4
17) 총 보수(수당 및 보너스 포함)의 수준	2.65	53.0

주: 척도는 1 매우 불만족 ~ 5 매우 만족. 점수가 높을수록 만족도가 높음

○ 광주시 복지시설 종사자가 희망하는 휴가제도는 장기근속휴가

- 종사자를 위해 적용되었으면 하는 휴가제도 2가지를 선택하는 복수응답에 대해 전체 응답자 중 22.9%가 ‘장기근속휴가’, 21.9%가 ‘유급 병가’가 필요하다고 응답

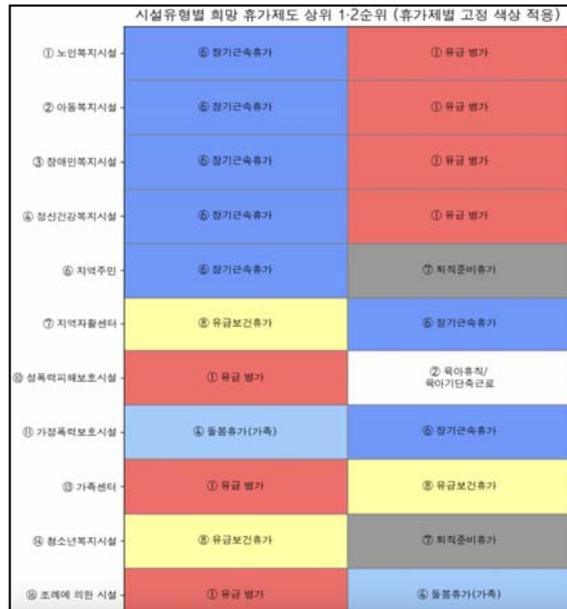
〈표 II-47〉 광주시 사회복지종사자 희망 휴가(중복응답)

(단위: %)

구분	빈도	비율(%)
장기근속휴가	227	22.9
유급 병가	218	21.9
돌봄휴가(가족)	161	16.2
유급보건휴가	121	12.1
퇴직준비휴가(정년 전 장기휴가)	119	11.9
육아휴직/육아기단축근로	79	7.9
임신기간 단축근로제	24	2.4
유산·사산휴가	16	1.6
기타	31	3.1
총계	996	100.0

- 유급병가와 장기근속휴가가 가장 선호하는 휴가제이지만 시설 유형별 구분하면 유급 병가와 돌봄휴가제가 가장 많이 선호하는 것으로 나타남

〈그림 II-7〉 시설유형별 희망 휴가제도 상위 1, 2순위



○ 광주시 사회복지종사자 희망 복리후생

- 종사자를 위해 적용되었으면 하는 처우개선 3가지를 선택하는 복수응답에 대해 ‘복지포인트’ 33.5%, ‘건강검진비 지원’ 25.2%, ‘휴양시설’이 13.7%로 나타남

〈표 II-48〉 광주시 사회복지종사자 희망 복리후생

(단위: %)

구분	빈도	비율(%)
복지포인트	333	33.5
건강검진비 지원	251	25.2
휴양시설	136	13.7
국내외 연수 지원	96	9.6
사외 교육·훈련 참여비 지원	58	5.8
시군 포상제도	51	5.1
심리상담 지원	41	4.1
동호회 지원	14	1.4
기타	16	1.6
총계	996	100.0

- 시설 유형별로도 희망하는 복리후생제도로 복지포인트가 1순위로 나타남

○ 광주시 복지시설 종사자가 희망하는 처우개선

- 종사자를 위해 적용되었으면 하는 처우개선 3가지를 선택하는 복수응답에 대해 ‘수당확대를 통한 실질임금 향상’ 25.4%, ‘기본급 체계 개편’ 18.3%, ‘복리후생제도 확대’ 11.9% 등의 순으로 나타남

〈표 II-49〉 광주시 사회복지종사자 희망 처우개선

(단위: %)

구분	빈도	비율(%)
수당 확대를 통해 실질임금 향상	379	25.4
기본급 체계 개편	274	18.3
복리후생제도 확대	178	11.9
적정인력(추가)배치	158	10.6
정년연장	149	10.0
(비정규직까지)특수근무수당 확대	108	7.2
경력인정범위 확대	79	5.3
종사자 권익보호(사업) 활성화	71	4.8
대체인력 사업 확대	47	3.1
교육훈련 지원	39	2.6
기타	12	0.8
총계	1,494	100.0

## 6) 종사자의 지위향상 진단

### □ 직장 내 폭언 및 괴롭힘 등을 경험한 종사자는 11.8%로 나타남

#### ○ 직장 내 폭력 경험

- 지난 1년간 현재 근무 시설에서의 직장동료, 상사, 부하직원 등 직장 내 다양한 폭력 및 경험에 대해 경험이 있다고 응답한 종사자는 11.8%로 나타남

〈표 II-50〉 직장 내 폭력 경험

(단위: %)

구분	빈도	비율(%)
경험하였다	59	11.8
경험한 적 없다	439	88.2
총계	498	100.0

#### ○ 직장 내 폭력 유형별 빈도

- 직장 내 폭력 유형은 ‘언어적/정서적 폭력’이 51.2%로 가장 많았으며, ‘지나친 업무 강요’ 20.9%, ‘부당한 업무 강요’ 17.4% 순으로 나타남

〈표 II-51〉 직장 내 폭력 유형별 빈도

구분	빈도
언어적/정서적 폭력	44
지나친 업무 강요	18
부당한 업무 강요	15
성희롱 및 성적 괴롭힘	4
회식 참여 강요	3
신체적 폭력	1
재산상의 폭력	1
총계	86

직장 내 폭력 및 괴롭힘 유형별 비율(상위 3개만 표시)



○ 이용시설과 생활시설 유형별로 보면 유사한 수준

- 직장 내 폭력 경험은 이용시설은 12.8%, 생활시설 11.5% 큰 차이는 없는 것으로 나타남

〈표 II-52〉 시설유형별 직장 내 폭력 경험

(단위: %)

구분	경험하였다		경험한 적 없다	
	빈도	비율(%)	빈도	비율(%)
생활시설	18	12.8	123	87.2
이용시설	41	11.5	316	88.5

□ 이용자로부터 폭력 경험 종사자 17.5%

○ 이용자로부터 폭력경험

- 지난 1년간 현재 근무시설에서 이용자로부터의 다양한 폭력 및 경험이 있다고 응답한 종사자는 17.5%로 나타남

〈표 II-53〉 이용자로부터 폭력 경험

(단위: %)

구분	빈도	비율(%)
경험하였다	87	17.5
경험한 적 없다	411	82.5
총계	498	100.0

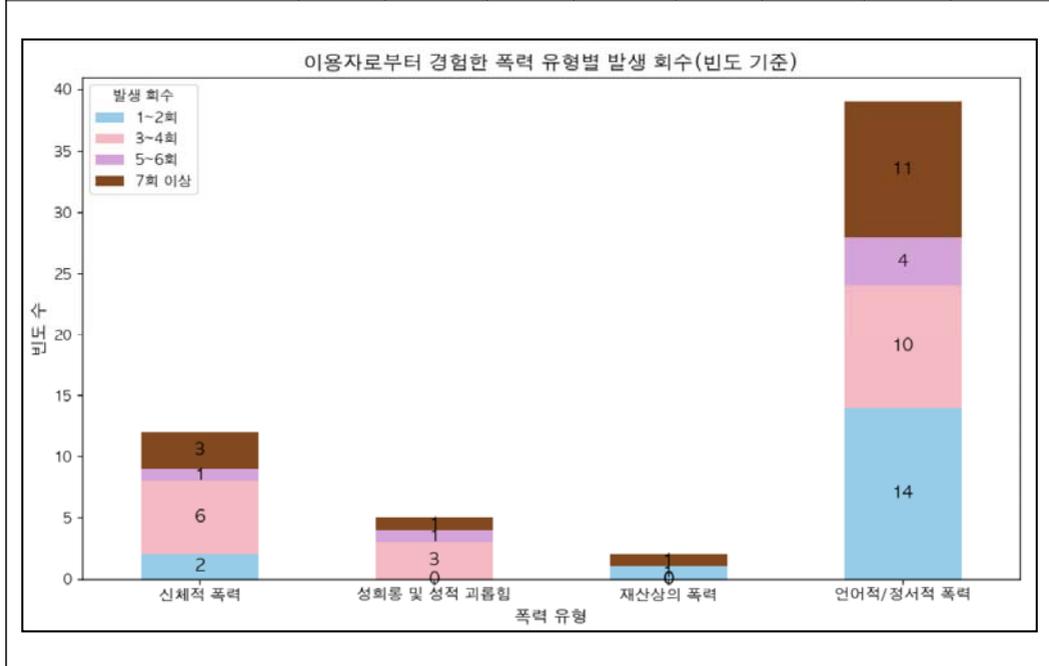
○ 이용자로부터 폭력유형별 빈도+폭력유형별 비율

- 폭력의 유형에 따라 경험률과 경험빈도는 차이가 있으나, 주로 '언어적/정서적 폭력'이 가장 많은 것으로 나타남. 1~2회가 41.2%로 나타났으며, 7회 이상도 23.5%로 나타남

〈표 II-54〉 이용자로부터 폭력유형별 빈도+폭력유형별 비율

(단위: %)

구분	1~2회		3~4회		5~6회		7회 이상	
	빈도	비율(%)	빈도	비율(%)	빈도	비율(%)	빈도	비율(%)
언어적/정서적 폭력	14	41.2	5	14.7	7	20.6	8	23.5
신체적 폭력	2	25.0	2	25.0	-	-	4	50.0
성희롱 및 성적 괴롭힘	-	-	1	33.3	1	33.3	1	33.3
재산상의 폭력	1	50	-	-	-	-	1	50.0



- 시설유형별 이용자부터 폭력 경험률은 ‘생활시설’ 26.2%, ‘이용시설’ 14.0%로 생활시설에서 높게 나타나고 있음

〈표 II-55〉 시설유형별 이용자 폭력 경험

(단위: %)

구분	경험하였다		경험한 적 없다	
	빈도	비율(%)	빈도	비율(%)
생활시설	37	26.2	104	73.8
이용시설	50	14.0	307	86.0

## □ 안전, 고충해결, 인권 등 안전에 대한 대책 및 매뉴얼화 필요

### ○ 보고여부

- 폭력을 경험하였을 경우 보고한 경우는 45.4%, 보고하지 않은 경우는 54.6%로 보고하지 않은 경우가 더 많은 것으로 나타남

〈표 II-56〉 폭력경험 보고여부

(단위: %)

구분	빈도	비율(%)
보고하였다	49	45.4
보고하지 않았다	59	54.6
총계	108	100.0

- 반면, 폭력피해를 기관에 보고하지 않고 개인적으로 해결한 이유에 대해서는 ‘시간이 경과해서’나 ‘이용자를 보호하기 위해’가 대부분인 것으로 나타남

〈표 II-57〉 폭력경험에 대한 기관 미보고 이유(중복응답)

(단위: %)

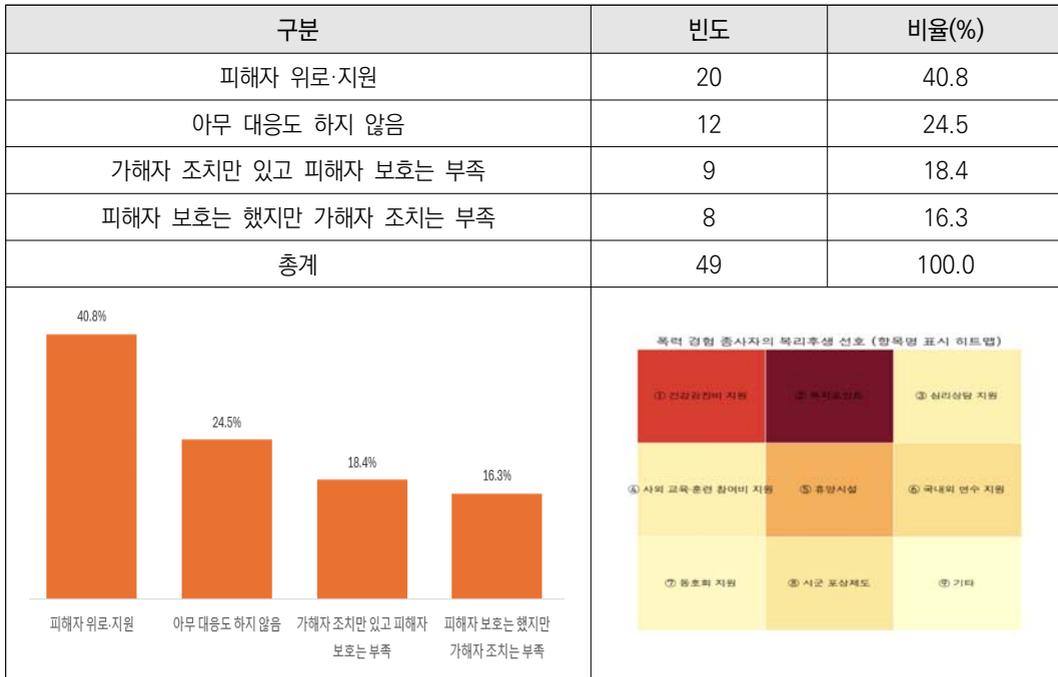
구분	빈도	비율(%)
시간이 경과해서	17	58.6
이용자를 보호하기 위해	5	17.2
기타	7	24.1
총계	29	100.0

### ○ 폭력 경험 시 대응방법

- 폭력을 경험시 기관 차원의 대응방법으로 ‘피해자 위로·지원’이 40.8%로 가장 높았고, ‘아무 대응도 하지 않음’ 응답도 24.5%로 나타남
- 폭력을 경험한 종사자들이 필요하다고 생각하는 복지제도는 건강검진비, 복지포인트, 심리상담지원 순으로 나타남

〈표 II-58〉 기관차원의 종사자에 대한 폭력대응방법(중복응답)

(단위: %)

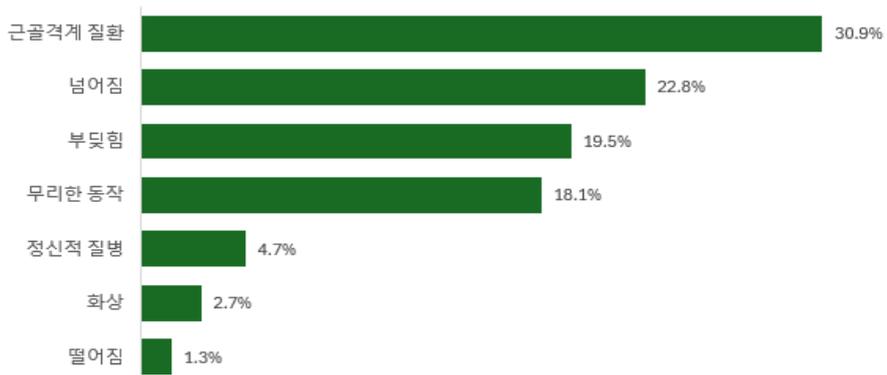


□ 업무상 재해에 대해 대부분 개인비용 처리

○ 현재 시설에서의 업무상 재해 유형

- 업무상 재해 유형은 ‘근골격계 질환’이 30.9%으로 가장 많고, ‘넘어짐’ 22.8%, ‘부딪힘’ 19.5% 등으로 나타남

〈그림 II-8〉 업무상 재해 경험여부 및 유형





- 광주시 사회복지종사자의 감정노동과 소진 및 우울감의 비율을 보면, ‘나는 내 업무로 인해 소진(정서적 고갈)되고 있다고 느낀다’고 응답한 응답자는 35.5% 가장 높았고, ‘실제 내가 느끼는 감정과는 다르게 클라이언트를 대할 때가 있다’는 33.3%, ‘나는 지난 1주 동안 상당히 우울했다’ 16.7%로 나타남. ‘나는 지난 1주일 동안 죽고 싶다는 생각을 해 본 적이 있다’는 응답자도 3.2%로 나타남

〈표 II-61〉 광주시 사회복지 종사자의 감정노동과 소진 및 우울감 정도

(단위: 점, %)

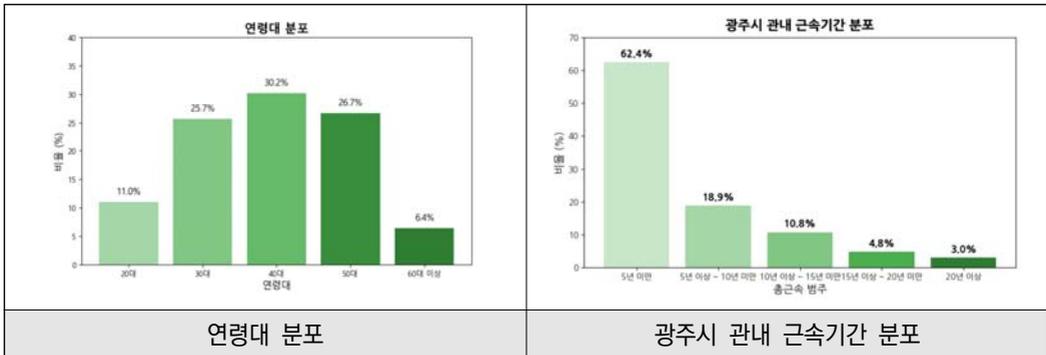
구분	전혀 그렇지 않음	그렇지 않음	보통	그려함	매우 그려함
실제 내가 느끼는 감정과는 다르게 클라이언트를 대할 때가 있다	56 (11.2)	141 (28.3)	135 (27.2)	133 (26.7)	33 (6.6)
나는 내 업무로 인해 소진(정서적 고갈)되고 있다고 느낀다	48 (9.6)	110 (22.1)	163 (32.8)	126 (25.3)	51 (10.2)
나는 지난 1주 동안 상당히 우울했다	134 (26.9)	159 (31.9)	122 (24.5)	66 (13.3)	17 (3.4)
나는 지난 1주일 동안 죽고 싶다는 생각을 해 본 적이 있다	312 (62.7)	130 (26.1)	40 (8.0)	13 (2.6)	3 (0.6)

## 7) 종사자 대상 설문조사 시사점

### □ 광주시 종사자의 30~40대 종사자의 장기근속을 유인하는 정책개발 필요

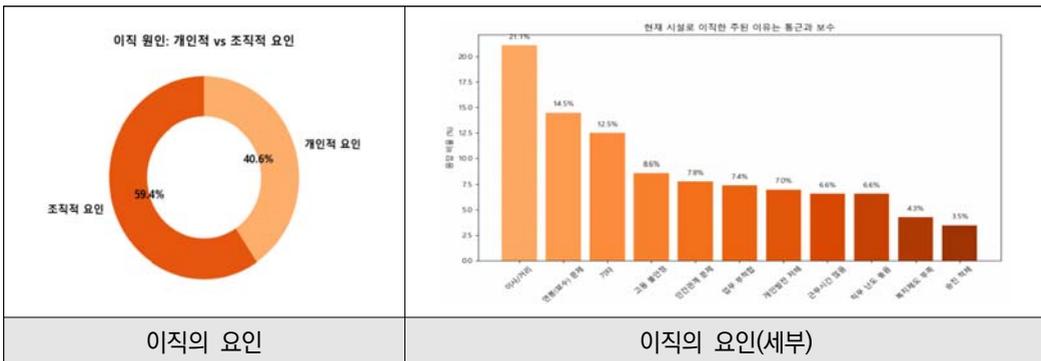
- 광주시 종사자의 34.5%가 이직의사를 갖고 있는 것으로 나타나며 종사자의 46.0%는 사회복지 첫 직장, 광주시 관내 근속기간이 5년 미만인 종사자가 62.4%, 연령대가 40대 이하 비중이 67%라는 현실을 고려할 시 종사자의 근속을 유인하는 노력이 필요

〈그림 II-9〉 광주시 종사자의 연령대 및 관내 근속기간



- 이직을 희망하는 이유로 가장 큰 요인으로 ‘이사, 통근 거리’가 21.1%로 가장 높고 ‘연봉(보수) 문제’가 14.5%로 이직 의사에 고려되고 있음
  - 주로 개인적 요인(40.6%)보다는 보수, 고용불안정, 인간관계, 업무부적합 등 조직적 요인(59.4%)이 이직의 주요한 영향을 미침

〈그림 II-10〉 이직의 요인



□ 종사자의 교육훈련을 위한 찾아가는 교육 중심 운영 필요

- 종사자들은 업무에 도움이 되는 지식과 역량을 쌓는 주요한 수단으로 응답한 것이 법정 의무교육이 30.9%임
  - 그 외 종사자들이 가장 많이 참여하는 교육은 기관 실무경험 31.4%로 상당한 비중을 차지하나 사실상 역량개발을 위한 기획된 교육이라고 볼 수 없음
- 즉 종사자들이 실제 역량개발과 지역 내 시설 간 교류 등을 위한 교육은 약 21.3% 수준에 불과하고 이러한 이유는 근무로 인해 외부 교육 참석이 자유롭지 않기 때문임
  - 특히 직원 규모가 작은 소규모 시설의 경우 교육에 참여할 수 있는 여건이 더욱 부족함으로 비대면 및 온라인 교육 등 종사자 역량개발과 다양한 교육을 수강할 수 있는 교육과정 운영이 필요

□ 보장성과 보충성을 개선한 광주시의 종사자 처우개선 노력 필요

- 최근 광주시는 사회복지시설 종사자들의 처우를 개선하기 위해 다양한 시도와 지원사업을 노력해 왔음
- 종사자 대상 설문조사 및 FGI에서도 광주시의 노력에 대한 체감도가 낮은 것으로 나타나 처우개선 전략 수립 시 보편적이고 모든 종사자들이 체감할 수 있는 사업 추진이 필요함

## 8) 광주시 사회복지시설 종사자 처우개선 관련 FGI 추진 주요 내용

### □ 초점집단 의견조사

- 조사기간 : 2025.05.21.~05.23.
- 조사방법 : FGI을 통한 의견수렴 4회
  - 아동, 장애인, 노인, 기타 등 서비스 대상 영역별로 8~10명의 실무자를 대상으로 그룹인터뷰 진행
- 참여대상 : 복지 영역별로 구성
  - 광주시 복지정책과 복지기획팀의 조정과 연계를 통해 참석범위 등 구성
  - 4회의 FGI를 진행하였으며 38명의 참여
    - 시설 종사자 대상 4회(1회차~4회차) 시행

〈표 II-62〉 종사자 대상 FGI 추진 현황

일시			주요대상
1차	2025.05.21. 10시	10명	- 아동청소년 분야: 지역아동센터, 아동공동생활가정, 아동보호전문기관, 다함께돌봄센터, 청소년쉼터
2차	2025.05.21. 14시	10명	- 지역자활센터, 여성권익시설, 푸드뱅크 및 마켓, 무한돌봄센터, 가족센터
3차	2025.05.23. 10시	9명	- 노인/장애인 분야: 노인복지관, 시니어클럽, 장애인지역사회재활시설, 직업재활시설
4차	2025.05.23. 14시	9명	- 장애인 분야: 중증/장애유형별 거주시설, 주단기보호시설, 공동생활가정

〈표 II-63〉 광주시 사회복지시설 종사자 처우개선 관련 FGI 추진 주요 내용

중분류	제기된 문제		검토내용	개선 주체와 계획 주기	
	소분류			주체	단기
인력배치	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 최근 사회복지 업무가 다양화/다각화되면서 사무원의 수요가 큼</li> <li>- 회계 전문성이 필요함에도 사무원에 대한 인력지원이 안되는 시설유형도 있고, 배치된 사무원의 경우엔 사회복지사 직렬보나 낮은 임금체계를 적용받고 있기 때문에 장기근속이 안되는 실정임</li> <li>- 시설 유형마다 차이가 있지만 장애인직업재활시설, 장애인거주시설 등은 사무원의 승진승급이 없는 구조임으로 장기근속을 유인하기 어려움</li> <li>- 현행 운영되는 사무원의 급여 또한 서울시 등과 비교 시 급여 수준이 낮아 사무원의 결원 발생 시 충원이 어려움</li> <li>- 특히 장애인분야 시설 유형에서 사무원의 수요가 크게 증가되고 있음</li> <li>- 복지넷 등 사회복지시설 구인/구직 포털에 생활지도원과 사무원 구인 게시글이 가장 많은 정도로 구인난을 겪고 있음</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 사무원의 배치는 종사자 정원에 관한 문제, 사무원의 급여는 종사자 임금체계에 관한 문제임으로 개별 사군에서 해결하기 어려움</li> <li>- 다만, 사무원의 장기근속을 유인하기 위해서 사무원을 대상으로 특정한 수당을 신설하여 지원하는 방안을 고려할 수 있음</li> <li>- 사무원의 수가 특정 시설에 소수 인력이므로 중기적인 계획에 따라 각 부서에서 시행을 검토함이 필요</li> </ul>	경기도 /광주시		○
과도한 행정업무	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 부서 지도 감독 시 과도하게 소요되는 인쇄물 요구가 상당한 자원 낭비와 효율을 떨어뜨리고 있음</li> <li>- 분기별 보조금 정산 시 서류 출력, 원본대조필, 거래내역서 출력(은행방문 必)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 지도 감독 시 소요되는 행정 업무 간소화 내부적으로 조정 가능한 시안인지 해당 부서와 협의 필요</li> <li>→ 처우개선 사업으로 수립하기보다는 내부의 업무 효율화 차원에서 논의 추진</li> </ul>	광주시	○	

중분류	제기된 문제		검토내용	개선 주체와 계획 주기	
	소분류			주체	단기
처우개선비 지원		<ul style="list-style-type: none"> <li>- 다함께돌봄센터, 4시간 근로 조리원 등은 주40시간 미만 근로자임으로 “경기도 처우개선비(월5만 원)” 지원에서 제외되고 있음</li> <li>- 경기도처우개선비는 사회복지 전 시설과 단위사업 종사자에게 지원되지만 40시간 미만 근로자는 제외되고 있어 실질임금이 낮은 종사자에게는 더 차별적으로 느껴지는 등 상대적 박탈감 초래</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 경기도 처우개선비는 경기도 차원에서 인상이 예상되고 있음(경기도사회복지협의회에서 추진 중)</li> <li>- 경기도처우개선비 인상에 따라 주 40시간 미만 근로자에게도 지원될 수 있도록 경기도가 지원 범위를 조정한 필요가 있으며, 광주시에서도 현재 미지급되는 종사자를 대상으로 보충적으로 지원하는 방안 검토 필요</li> </ul>	경기도 /광주시	○
장기근속에 대한 유인		<ul style="list-style-type: none"> <li>- 시설에서 결원이 발생 시 신규 인력을 채용하기가 매우 어려운 실정임</li> <li>- 또한 성남시와 인접해 있기 때문에 가급적 성남시로 이직을 하고자 하는 종사자 욕구도 있음</li> <li>- 광주시 관내에 계속 근로할 수 있도록 장기근속에 대한 유인과 보상이 필요</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 장기근속 유인을 위한 휴가제, 복지포인트 등이 현재 운영 중이며 이를 더 확대 개편함이 필요</li> </ul>	광주시	○
비정규직/단위사업 종사자의 실질임금 개선		<ul style="list-style-type: none"> <li>- 일부 시설유형에서는 단위사업 종사자가 필연적으로 발생하고 있음</li> <li>- 그러나 단위사업 종사자에게는 호봉제 미적용, 경기도 특수근무수당 미지원, 2년 이내로 고용계약 제한 등 여러 복합적인 문제에 직면하고 있음</li> <li>- 이러한 대상에 실질임금 개선을 위한 지원이 필요</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 단위사업 종사자 대상 광주시 자체 특수근무수당 등을 지원하는 방안 수립 가능</li> <li>→ 타 시군에서도 단위사업 종사자 대상 처우개선비 또는 자체 특수근무수당 등을 지원하고 있어 이를 참고하여 개선점 모색</li> </ul>	광주시	○
찾아가는 교육 등 확대		<ul style="list-style-type: none"> <li>- 교육의 수요는 있지만 소규모 시설의 경우, 특정 직종(운전원 등)의 경우는 교육에 참여할 시 업무공백을 대체할 수 없어 형식적인 교육에 머무르는 경우가 많음</li> <li>- 찾아가는 인권 교육 등은 실제 시설에 상당한 도움이 되고 있음</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 광주시사회복지협의회를 통해서 진행하는 찾아가는 인권교육은 향후 확대하여 지속 실시함이 필요</li> </ul>	광주시	○

제기된 문제		검토내용	개선 주체와 계획 주기	
중분류	소분류		주체	단기
연차보전 수당	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 소규모 생활시설 등은 연차를 사용 시 돌봄공백이 발생하기 때문에 연차를 소진하지 못하는 경우가 많음</li> <li>- 시간외근무, 휴일근로수당 등도 지원되지 않는 실정임으로 소규모 생활시설을 대상으로 미소진된 연차에 대한 보전 수당 필요</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- (정책적인 측면에서) 초과근무수당과 연차보전수당은 장려되지 않는 정책기조</li> <li>- 그러나 현실적 측면에서 미사용 연차를 보전하는 방안에 대한 논의가 필요하며 이를 수단제도로 해결하는데 어려움 존재.</li> </ul>	광주시	○
사회복지직 외 직렬에 대한 인력수요	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 시설 내 생활인의 고령화, 장기화 현상, 사회서비스에 대한 수요 다양화 등으로 사회복지직 외 치료사 직종의 인력배치도 필요한 실정</li> <li>- 특히 최근 민간상담센터 등으로 치료사들이 이직하는 경향이 증가함에 따라 치료사 직종의 인력을 구하기 어려움</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 장기적인 차원에서 치료사를 직접 채용하기 보다는 프리랜서 치료사를 활용하는 정책방향이 모색될 필요가 있음</li> </ul>	광주시	○
워크숍/역량강화 교육 활성화	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 광주시에 주관하는 워크숍과 역량강화를 위한 교육 등이 유익했으나 교대 근무자의 경우 참여가 어려운 경우가 많음.</li> <li>- 워크숍의 경우도 참여기회가 적음.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 종사자 역량강화와 소진 극복을 위한 교육지원과 워크숍 운영 개선 방안 모색 및 확대</li> </ul>	광주시	○



# III

## 광주시 사회복지시설 종사자 처우개선 종합계획(안)

1. 제1차 사회복지시설 종사자 처우개선 계획 추진 성과 진단
2. 처우개선 전략체계
3. 추진전략별 세부사업
4. 처우개선 재정계획



# Ⅲ 제2차 광주시 사회복지시설 종사자 처우개선 종합계획(안)

## 1. 제1차 사회복지시설 종사자 처우개선 계획 추진 성과 진단

### □ 제1차('22년~'24년) 광주시의 사회복지시설 종사자 대상 처우개선 사업

- 제1차('22년~'24년) 광주시 사회복지시설 종사자 처우개선 종합계획(안)은 '21년도에 수립
  - 제1차 종합계획에서는 총 14개의 사업이 수립되었고, 총 예산은 '22년 연874,283천원에서 점차 증가하여 '24년 936,965천 원까지 확대될 것을 예상
  - 경기도와 매칭하여 추진되었던 기존사업인 '보수교육비 지원', '특수근무수당 지원', '상해보험료지원' 등을 제외한 신규 10개 사업의 2022년 순증 예산은 107,612천 원으로 예상함
- 제1차('22년~'24년) 종합계획(안) 수립 이후 광주시는 총 14개 사업 중 2개 사업(모범 장기근속자 선진지 국외연수, 종사자 보호안전을 위한 전화 자동멘트, 사회복지사등 처우개선위원 구성)을 제외한 12개 사업을 이행
  - “교육 및 훈련” 분야의 “모범 장기근속자 선진지 국외 연수 사업”의 경우는 '모범 장기근속자'에 대한 기준의 모호성과 중복적 지원, 국외연수를 위한 예산 반영의 어려움 등으로 사업이 실시되지 못함
    - '모범 장기근속자'의 경우 장기근속이 가능한 직위는 주로 관리직이며 호봉도 높기 때문에 처우수준이 높은 종사자에 편익이 한정될 것이라는 우려
  - “교육 및 훈련” 분야의 “소규모 힐링워크숍 및 학습동아리 지원” 사업은 '25년 현재까지 추진되고 있으며 힐링워크숍으로만 진행되고 있음
    - 워크숍은 1박 2일로 진행되며 '22년 35명 각 2회, '23년 23개 사회복지시설에서 40명, '24년 40명, '25년 30명 각 2회 추진

- 워크숍은 주최는 광주시가 하되 사업 추진은 “광주시사회복지협의회”에 사업을 위탁하여 추진함

〈표 III-1〉 광주시 사회복지 종사자 힐링 워크숍 추진 현황

			
'22년 힐링워크숍 -장소 : 가평 -참석인원 : 70명(2회)	'23년 힐링워크숍 -장소 : 양평 -참석인원 : 40명	'24년 힐링워크숍 -장소 : 강원도 정선 -참석인원 : 40명	'25년 힐링워크숍 -장소 : 충남 보령 -참석인원 : 60명(2회)

- 회계업무 역량증진을 위한 회계교육 지원 사업

- 시설 종사자 대상 회계 업무 역량강화를 위한 교육은 매년 실시되며 전문강사를 초빙하여 재무회계규칙, 예결산서 작성, 세입세출 예산과목 교육, 수입지출 사무, 후원금 관리 등에 대한 교육 실시
- 교육의 효과성을 위해 아동분야('22년), 노인장애인분야('23년), 건 분야('24년)로 확대하여 실시
- 특히 '24년도는 교육횟수를 4회로 증가하였고, 종사자들의 소진 예방 교육도 함께 실시

〈표 III-2〉 광주시 사회복지 종사자 회계 교육 현황

		
'22년 회계교육 -장소 : 광주시청 -참석인원 : 60명(아동분야)	'23년 회계교육 -장소 : 광주시청 -참석인원 : 70명(노인장애인분야)	'24년 회계교육 -장소 : 광주시청 -교육횟수 : 4회 -참석인원 : 190명

- 찾아가는 법정 의무교육 지원 사업

- 찾아가는 법정 의무교육 지원사업은 광주시가 광주시사회복지협의회를 통해서 사회복지시설을 대상으로 법정 의무교육을 실시하는 사업
- 기존의 집합교육 방식에서 벗어나 종사자들의 근무여건을 고려해 직접 시설을 방문하는 방식으로 운영

- 교육은 ▲전래동화 에피소드를 활용한 ‘전래동화의 인권적 해석’ ▲차별에 대한 이해와 예방을 다룬 ‘차별의 이해’ 등 총 4시간 과정으로 구성됐으며 당초 계획 인원인 120명을 넘는 154명의 종사자가 참여해 높은 관심

- 일시 및 장소

- 1차 : 3. 19. (수) / 인덕학교(탄벌동 674-1) / 40명
- 2차 : 3. 26. (수) / 향림원(연곡리 81-2) / 40명
- 3차 : 4. 1. (화) / 은혜동산(초월읍 신월리 588-2) / 40명

〈표 Ⅲ-3〉 광주시 사회복지시설 법정 의무교육 지원

		<p>경기광주시 사회복지협의회 찾아가는 인권 교육 성료</p> 
<p>‘23년 법정 의무교육 -장소 : 광주시청 -교육내용 : 종사자 인권 교육, 개인정보 보호 교육, 성희롱 예방 교육, 장애인 인식개선 교육 -참석인원 : 110명(2회기)</p>	<p>‘24년 법정 의무교육 -장소 : 광주시자원봉사센터 등 -교육내용 : 개인정보보호교육, 성희롱예방교육, 아동학대 예방 및 신고의무자 교육, 노인학대 예방 및 신고의무자 교육, 장애인인식 개선 및 예방 교육 -참석인원 : 120명(3회기)</p>	<p>‘24년 찾아가는 인권 교육 -장소 : 인덕학교, 향림원, 은혜동산 -교육횟수 : 3회 -참석인원 : 120명</p>

- “근무여건” 분야의 “유급병가”의 경우 현재 각 시설에서 시행되고 있으나 3차년도 예산반영을 통해 장기치료를 요하는 유급병가 지원은 수요 미발생으로 예산 미수립
- “지위향상” 분야의 “복지시설 전화멘트 자동 안내 지원” 미실시
- 사회복지업무 종사자 심리상담 치료지원 사업
  - ‘23년부터 실시하여 연간 약 15명의 종사자를 대상으로 심리상담을 받은 후 사후 실비를 지원하는 방식으로 추진
  - 대상 : 사회복지 현장에서 각종 위험(신체적·언어적·성적 폭력 등)을 경험한 종사자
  - 지원내용 : 검사비용(1인 1회, 최대 230천 원, 자부담 10%), 상담비용(최대 80천 원, 1인 최대 5회, 자부담 10%)
  - 추진체계 : 종사자가 온라인 접수 → 광주시에서 개별 통보 → 서비스 이용 후 비용 청구

〈표 III-4〉 광주시 사회복지시설 종사자 심리상담 지원 사업의 지원 내용

구분	광주시 지원금	본인 부담금(10%)	비고
검사비	최대 207,000원 × 1회	최대 23,000원 × 1회	영수증 확인 후 지원
상담비	최대 72,000원 × 5회	최대 8,000원 × 5회	

- 사회복지시설 종사자 복지포인트 지원

- '25년부터 지원되는 복지포인트는 광주시 내 사회복지종사자의 관내 근속연수에 따라 1인당 5만 원에서 20만 원까지 차등지급되며 총 372명에게 46,400천 원의 예산이 투입
- 복지포인트는 교육, 레저, 자기계발, 의료비, 가족친화 등 다양한 복지 항목에 사용할 수 있도록 광주시사랑카드(지역화폐)를 통해 제공돼 종사자 처우개선뿐 아니라 지역경제 활성화에도 기여

〈표 III-5〉 제1차 ('22년~'24년) 광주시 처우개선 계획 추진 현황

구분	연간 목표수준		연간 추진 실적	
	목표	예산(천 원)	추진 실적	예산(천 원)
추진전략 1. 보수수준				
세부사업 1. 경기도특수근무수당 지원(매칭)	-	750,996	경기도 매칭	
세부사업 2. 경기도처우개선비 지원(도비 100%)	-	-	경기도 매칭	
추진전략 2. 교육 및 훈련				
세부사업 1. (신규)복지시설 찾아가는 (법정)의무교육 지원	1,000명	7,000	120명	3,500
<b>세부사업 2. (신규)모범장기근속자 선진지 국외연수</b>	-	<b>40,000</b>	<b>미시행</b>	
세부사업 3. (신규)소규모 할링워크숍 및 학습동아리 지원	6건	17,500	60명(2회)	17,500
세부사업 4. 사회복지사 보수교육비 지원(매칭)	380명	10,640	경기도 매칭	
세부사업 5. (신규)회계업무 역량 증진을 위한 회계교육 지원	4건	3,000	120명(3회기)	4,600
추진전략 3. 근무여건				
세부사업 1. (신규)유급병가제(3차년도 예산 반영)	-	-	비예산 사업으로 시행	
세부사업 2. 상해보험료지원(매칭)	1,007명	5,035	경기도 매칭	
세부사업 3. (신규)자녀돌봄휴가(비예산)	-	-	비예산 사업으로 시행	
추진전략 4. 지위향상				
세부사업 1. (신규)지역화폐를 활용한 복지포인트 지원(신규)	500명	6,2450	372명	46,400
<b>세부사업 2. (신규)처우개선위원회 구성 운영(신규)</b>	<b>2회</b>	<b>3,000</b>	<b>미시행</b>	
세부사업 3. (신규)사회복지업무 종사자 심리상담 치료 지원(신규)	15명	3,750	15명	4,000
<b>세부사업 4. (신규)복지시설 전화멘트 자동안내 지원</b>	<b>75개소</b>	<b>10,912</b>	<b>미시행</b>	
총계	-	914,283	-	-

## □ 제1차 사회복지시설 종사자 처우개선 사업의 성과 진단

- (역량강화 노력) 인접지역 및 경기도 내 타 시군과 비교 시 역량강화 사업 지원에 실효성 높음
  - 광주시는 사회복지시설 종사자 심리상담지원, 복지포인트, 힐링워크숍, 역량 및 회계 증진교육, 법정 의무교육지원 등에서 타 시군보다 폭넓고 다양하게 처우개선 사업을 추진 중에 있음
    - 타 시군 비교 결과 : 대부분 역량강화 부분에 행사성 사업으로 구성
  - (찾아가는 인권교육) 실제 실효성이 높으며 향후 확장 운영 필요(FGI 결과)
    - 기능직(ex. 운전원)의 경우 이용인 대상 인권교육 시 참여할 수 있도록 유연한 운영 필요 → 종사자 대상 교육 참여 시 해당 직무의 대체자가 없어 이용인들에 대한 서비스 제공 일정에 불편 초래
- (보수수준 개선) 사각지대 해소를 위한 보충적 사업 마련 필요
  - 타 시군의 경우 자체 재원으로 특수근무수당, 처우개선비, 장기근속수당, 복리후생비 등을 지원하고 있음
  - 이 수당들 중 보편적으로 모든 시설에 지원하는 시군은 가평군, 여주시, 오산시, 성남시이며 그 외 시군은 특정 시설유형에만 보충적으로 지원
  - 광주시는 보편적 또는 보충적 목적의 수당 지원이 없어 보수수준 측면에서는 신규사업 개발 모색이 필요
- (근무여건 및 지위향상) 휴가제 등 운영에 시, 시설 차원에서 적극적으로 적용 노력
  - 경기도에서 시행을 권고하고 있는 유급병가, 자녀돌봄휴가, 장기근속휴가를 시행하고 있음(FGI 결과)
  - 휴가제 운영에 있어 시설유형과 규모에서 비롯한 편차와 체감도가 다르지만 광주시 차원에서 휴가제 운영이 안내되어 시설에서 여건에 따라 운영 중에 있음
  - 다만, 직접적인 처우개선 사업은 아니지만 지도감독 시 과도한 서류출력 제출, 사무인력 부족 등 자체 부서에서 개별적 대응과 변화가 필요한 부분이 존재 → 행정업무 간소화 등 소관 부서의 노력 필요
    - 광주시의 근속기간은 4.1년(생활시설의 경우 5.3년, 이용시설의 경우 3.6년 수준)으로 '21년(4.6년) 대비 감소하였으며 이는 이용시설 부분에서 신규 시설이 확대(다함께 돌봄센터, 시니어클럽, 아동보호전문기관 등)됨에 따라 평균 근속기간이 감소하게 됨
    - 거주시설의 “생활지도원 구인의 어려움”이 FGI 과정에서 제시

〈그림 III-1〉 제1차 처우개선 종합계획 성과 진단



주: ' 빨간색 실선은 미시행된 사업을 표기한 것임.

## 2. 처우개선 전략체계

### □ 광주시의 사회복지 종사자 처우개선 종합계획('25년~'27년)의 방향성

#### ○ 전략방향

- 보장성 강화 : 현행 사업의 내용을 정비하고 확장하여 종사자 처우에 대한 광주시의 보장성 강화
  - 신규 사업을 수립하기 보다는 종전의 복지포인트, 찾아가는인권교육, 심리상담지원 등의 사업 내용을 혁신하여 보장의 범위를 확대하는 전략이 적절
- 보충성 개선 : 보충적 사업을 통해 복지부 및 경기도 지침에 따라 발생하는 처우개선 사각지대 해소 노력
  - 주40시간 미만자, 비정규직, 사회복지직 외 직렬 등에 대한 사각지대 개선

#### ○ '25년~'27년 중점추진과제

- 전체 종사자에 적용되는 사업의 보장성 강화, 일부 보충적인 사업 신설
  - 보장성 강화 사업 : 복지포인트(복지포인트로 건강검진을 받을 수 있는 수준으로 최소기준 상향)
  - 현행)5만 원~20만 원 → 20만 원(5년 이하)-25만 원(5년~10년 미만)-30만 원(10년 이상)
  - 보충성 개선 사업 : 주40시간 미만 종사자 처우개선비 지원, 비정규직 대상 특수근무수당

#### ○ '25년~'27년 전략과제

#### 광주시 사회복지시설 종사자 처우개선을 위한 전략방향 및 전략과제



### 3. 추진전략별 세부사업

#### 1-1. 종사자 특수근무수당 지원(경기도)

##### ○ 추진배경 및 목적

- ‘종사자 특수근무수당’은 경기도가 도 및 시군과 매칭하여 추진되는 사업으로 2000년대 초반부터 실시된 실질임금 개선 사업임
- 2000년대 이용시설과 생활시설 간 보수표상 차이가 났고(이용>생활), 복지시설 전반적으로 임금수준이 실물경제와 비교 시 너무 낮아 이를 보완하기 위해서 경기도에서 실시한 사업임
- 현재는 경기도와 31개 시군이 모두 추진되는 사업으로 사업의 범위와 지원액은 경기도 각 부서에서 결정 후 시군 내시비율을 결정
  - 각 시설유형별로 도와 시군비 매칭비율이 상이하나 전반적으로 도비 10%~30%, 광주시비 70%~90%로 지원

##### ○ 지원대상 : 관내 시설 중 정규직 근무자

- (경기도) 12개 부서, 44개 사업, 시설 수 총2,745개소, 지원인원 20,721명, 경기도 전체 64,319,327천 원(도비 10,128,607천 원, 시군비 54,190,720천 원)
- (광주시) 16개 세부유형

##### ○ 지원내용 : 월10만 원~25만 원 수당 지원

- 특수근무수당은 경기도와 시군이 매칭하여 지원하는 사업이므로 지원범위와 지원액은 경기도에서 결정
  - 지원 대상 : 사회복지시설의 정규직 / 단위사업 종사자, 사회복지시설이 아닌 사업단(센터) 등은 미지원

〈표 Ⅲ-6〉 시설유형별 경기도 특수근무 수당 지원액

대상자별 구분	지급액 (5년미만~5년이상)	대상자별 구분	지급액 (5년미만~5년이상)
① 노숙인	100~290	⑥ 여성가족	50~250
② 일자리	100~150	⑦ 아동	100~200
③ 노인	100~200	⑧ 다문화가족	100~200
④ 장애인	100~250	⑨ 한센	150~200
⑤ 정신재활	100~200		

- (경기도비) 178,439천 원(도비 10%~30%)
- (광주시비) 922,351천 원(시비 70%~90%)

- 기대효과 : 종사자 실질임금 향상
- 연차별 사업량 및 소요예산

구분		2025 (지속사업)	2026	2027
사업량 (단위 : 명)	특수근무수당 지급 대상자 수	-	-	-
사업비 (단위 : 천 원)	계	1,100,790	1,100,790	1,100,790
	광주시비(70~90%)	922,351	922,351	922,351
	경기도비(10~30%)	178,439	178,439	178,439

## 1-2. 경기도처우개선비 지원사업(경기도)

### ○ 추진배경 및 목적

- 경기도처우개선비는 경기도비 100%로 추진되는 사업으로 2016년 3종 복지관(노인, 장애인, 사회복지관)을 중심으로 지급이 시작되어 2017년부터 전 사회복지시설 영역과 단위사업 종사자에 지원되는 실질임금 개선 목적의 수당임
- 경기도는 임금체계 개편에 대한 요구에 따라 이를 개선하기엔 상당한 시간이 소요되므로 해당 기간 동안 경기도에서는 도비 100%로 ‘처우개선수당’을 일률적으로 지원함으로써 종사자의 실질임금향상을 도모
  - 각 시설별로 임금체계가 상이한 경우 ‘수당지원방식’은 기존의 제도적 틀을 유지한 채 실질임금 상승을 주도하는 정책수단이 될 수 있음
  - 경기도는 도비를 지원하고, 각 시군 시설 담당부서에서는 매달 종사자 개별 계좌로 직접 입금

### - 그간의 추진 실적

- 2015. 11. 3종 복지관을 대상으로 처우개선수당 월 10만 원 지원계획 수립
- 2016. 3종 복지관 약 3,300여명 대상 월 10만 원 지원
- 2016. 5. 종사자처우개선 수당의 전 시설 확대계획 수립
- 2017. 1.~현재. 도내 사회복지시설 종사자(비정규 및 단위사업 종사자 포함) 약 26,896명 대상 월 5만 원으로 전면 확대 지원
- 광주시 2025년 현재 약 592여명을 대상으로 지원

### ○ 지원대상 : 관내 복지시설 근무자

- 보조금에 의해서 운영되는 비영리목적의 복지시설의 주40이상 근무 종사자

### ○ 지원내용 : 종사자 1인당 월5만 원 수당지원(도비 100%)

- 매달 종사자 개별 계좌로 지급

### ○ 기대효과 : 종사자 실질임금 향상

### ○ 연차별 사업량 및 소요예산

구분		2025 (지속사업)	2026	2027
사업량 (단위 : 명)	종사자 처우개선 수당 지급	592	592	592
사업비 (단위 : 천 원)	소계	354,900	354,900	354,900
	광주시비(0%)	-	-	-
	경기도비(100%)	354,900	354,900	354,900

### 1-3. 광주시 4시간 근로자 처우개선비 지원사업(광주시\_신규)

#### ○ 추진배경 및 목적

- 경기도에서는 처우개선을 목적으로 도내 3,377개소 26,896명의 시설 종사자에 월5만 원의 처우개선비 지원하고 있으나 주40시간 이상의 종사자를 대상으로 하므로 40시간 미만 근로자는 사각지대
  - 다함께돌봄센터의 시간제 돌봄교사(4시간 근무자)의 경우 정규직(계약기간의 정함이 없음)임에도 경기도 처우개선비가 “주40시간 이상”이라는 기준 때문에 지원받지 못한 실정
  - 그 외 조리원 등 소수의 직종에서 주 40시간 미만 종사자는 정규직/비정규직 여부와 관계없이 도 처우개선비가 지원되지 않고 있음
- 주 40시간 미만 종사자는 실 수령금액이 낮고, 고용형태가 시간제 계약직임으로 최저임금의 인상만이 실질임금의 상승기재인 경우가 다수
  - 특히, 향후 1~2년 내 “경기도 처우개선비”이 현 월5만 원에서 10만 원으로 인상을 검토하고 있어, 향후 인상된다면 시간제 종사자의 경우는 더욱 더 큰 상실감을 갖게 됨
- 따라서 경기도 처우개선비 지급범위로 인해 발생하는 사각지대를 광주시가 보충적으로 지원함으로써 단시간 근로자의 실질임금을 높이고 형평성을 개선
  - 타 시군 사례 : 구리시(주 40시간 미만 근로자인 지역아동센터의 급식도우미), 성남시(다목적복지회관 종사자), 의정부시·포천시·평택시·의왕시(장애인가족지원센터 종사자), 고양시(지역자활사업 종사자) 등

#### ○ 지원대상

- “경기도 처우개선비” 지급 대상 시설 및 사업 중 주 40시간 미만 종사자
  - 대상자 수 : 약 41명(다함께돌봄센터 27명, 아동공동생활가정 6명, 장애인거주시설 3명, 노인복지관 취사원 4명 등) → 미계측 수요 고려하여 약 50명 추산

#### ○ 지원내용 : 종사자 1인당 월 5만 원(시비 100%)

- 광주시에서 예산 반영 후 각 부서에서 지급 / \*지급방식은 향후 변동 가능

#### ○ 연차별 사업량 및 소요예산

구분		2025	2026	2027
사업량 (단위 : 명)	광주시 4시간 근로자 처우개선비 지원_ (40시간 미만 종사자)	-	50	50
사업비 (단위 : 천 원)	소계	-	30,000	30,000
	광주시비(100%)	-	30,000	30,000
	경기도비(0%)	-	-	-

## 1-4. 위탁시설 및 비정규직 종사자 대상 특수근무수당 사각지대 지원 (광주시\_신규)

### ○ 추진배경 및 목적

- 경기도 특수근무수당은 정규직 종사자에게만 지원되고 있음. 이에 비정규직의 경우 호봉제가 적용되지 않으면서도 특수근무수당도 지원되지 않아 정규직에 비해 상당한 임금격차가 발생
- 비정규직(단위사업 종사자)의 채용 요건 등이 정규직과 차등이 있는 것은 기본급 결정체계(호봉급 미적용)에서 반영되고 있지만, 특수근무수당의 경우는 뚜렷한 근거없이 정규직과 비정규직을 차별하는 요소
  - 경기도에서 정책적으로 추진한 '무한돌봄센터'의 경우도 시군과 밀착하여 통합사례관리 업무를 수행함에도 특수근무수당 미지원
  - 노인일자리전담기관의 전담인력 역시 정부의 노인일자리 확대의 정책적 목적에 따라 배치된 인력임에도 단위사업종사자이므로 특수근무수당이 미지원
- 이는 1차적으로 경기도에서 개선해야 할 문제이나 경기도가 개선하기 전 광주시 차원에서 비정규직에 대한 특수근무수당을 지원하는 사업을 보충적으로 추진 가능
  - 타 시군 사례 : 외국인복지센터(수원시), 시립아동청소년센터(화성시), 장애통합돌봄 종사자(수원시), 장애아동 야간주말전담돌봄 종사자(의왕시), 중증장애인 이동편의차량 운영단체 종사자(가평군), 지역자활센터 자체 특수근무수당(포천시) 등

### ○ 지원대상

- 정부 정책적으로 배치된 관내 비정규직(단위사업 종사자 등) 종사자 약 80명
- 자활센터 단위사업, 무한돌봄센터, 가족센터 단위사업, 노인일자리사업 전담인력, 그 외 각 시설에서 정부 정책적으로 배치된 단위사업 전담인력

### ○ 지원내용 : 종사자 1인당 월 10만 ~ 15만 원(시비 100%)

- 이용시설 특수근무수당 준용 : 5년 미만 10만 원, 5년 이상 15만 원

### ○ 연차별 사업량 및 소요예산

구분		2025	2026	2027
사업량 (단위 : 명)	광주시 위탁시설 및 비정규직 대상 특수근무수당 사각지대 지원	-	80	80
사업비 (단위 : 천 원)	지원	소계	96,000	96,000
		광주시비(100%)	96,000	96,000
		경기도비(0%)	-	-

## 2-1. 사회복지사 보수교육비 지원(경기도)

### ○ 추진배경 및 목적

- 경기도는 시군과 함께 5:5 매칭사업으로 사회복지사의 보수교육비 지원을 2016년부터 실시해 오고 있음
- 사회복지사의 36.4%가 법정 의무교육에 의해서 교육기회를 접하므로 보수교육비 지원은 종사자 역량강화를 위한 하나의 유인구조임
- 광주시 관내 사회복지시설 종사자 중 사회복지사 보수교육을 이수해야 하는 법정대상자는 약 501명이며, 광주시 예산도 지속적으로 투입

### ○ 지원대상 : 관내 사회복지사 501명

- \* 보수교육비지원은 경기도 소재의 교육실시 기관인 '경기도사회복지사협회' 또는 '경기도사회복지협의회의' 보수교육을 이수하여야만 지원, 타 실시기관의 보수교육을 수강하는 경우 보수교육으로 인정되지만 교육비는 지원되지 않음
- 보건복지부 「사회복지사 보수교육 운영지침」에 따른 의무대상자

### ○ 예산 : 연 14,000천 원 / 1인 연 56천 원

- 기대효과 : 보수교육은 법정 의무교육이며 경기도사회복지사협회, 경기도사회복지협의회의 보수교육과정을 이수할 시 교육비가 지원되므로 종사자 부담경감 및 역량강화 지원

### ○ 연차별 사업량 및 소요예산

구분		2025 (지속사업)	2026	2027
사업량 (단위 : 명)	사회복지사 보수교육비 지원	501	501	501
사업비 (단위 : 천 원)	소계	28,056	28,056	28,056
	광주시비(50%)	14,000	14,000	14,000
	경기도비(50%)	14,056	14,056	14,056

## 2-2. 사회복지시설 회계업무 종사자 역량강화 지원(광주시)

### ○ 추진배경 및 목적

- 사회복지시설은 사회복지시설의 재무회계규칙에 따라 예산 등의 관리가 이루어지고 있으며, 재무회계규칙은 각 예산의 관-항-목을 규정하여 분류하고 예산운영의 투명성 제고를 위한 최소한의 규칙이므로 여러 복지사업이 복합적으로 운영되는 시설의 경우는 회계와 예산 과정상 혼란이 발생
  - 가령, 직업재활시설, 시장형 일자리의 경우 예산과정과는 별도로 회계상의 부기와 세금신고 등 회계분야 내 전문지식과 일관된 부기 방식이 요구되고 있음
  - 또한 그 외 여러 단위사업을 위탁하여 운영할 경우 시설 전반의 관리와 법인 운영과의 구분이 이루어져야 하므로 이에 대한 각각의 관리 운영에 혼란이 발생(보조금, 후원금, 수익사업, 공사 및 구매, 부동산 및 장비 등 자산관리 등등)
  - 이에 각 시설과 광주시 시설담당 공무원이 시설회계에 대한 기본교육과 상시적 자문을 받을 수 있는 공인회계사와 협약을 통해 회계상의 전문지식과 투명성을 제고할 수 있도록 지원 필요
- 이러한 필요에 대응하여 광주시는 회계교육을 실시하고 있으며 이를 지속 추진하는 것이 필요

### ○ 지원대상 : 관내 사회복지시설 종사자 중 회계업무 담당자

### ○ 예산 : 연 4,600천 원

### ○ 기대효과 : 사회복지시설 회계 업무의 투명성 및 효율성 강화

### ○ 연차별 사업량 및 소요예산

구분		2025 (지속사업)	2026	2027
사업량 (단위 : 식)	시설 회계업무 담당자 교육	1	1	1
사업비 (단위 : 천 원)	소계	4,600	4,600	4,600
	광주시비(100%)	4,600	4,600	4,600
	경기도비(0%)	-	-	-

### 2-3. 사회복지시설 법정 의무(인권) 교육지원(광주시)

○ 추진배경 및 목적

- 사회복지시설은 이용자의 민감정보를 다루며 공적 서비스 제공의 대행자임으로 서비스 제공과 조직운영 행위에 공공성을 가짐
- 이에 사회복지시설의 의무교육은 일반 사업장과 상이한 부분이 있으며 시설유형에 따라 추가로 의무교육이 부가되는 경우가 있음
- 그러나 사회복지시설은 규모의 영세성 및 업무량의 과부하로 인해 교육계획, 섭외, 추진 등에 어려움을 겪고 있으며 내부의 행정소요도 상당부분 발생
  - 종사자 규모가 1~5인 이하의 소규모 시설의 경우 시설 단독으로 의무교육을 추진하기에 어려움 존재
  - 규모가 큰 시설에서도 종사자의 근무형태, 기관 운영지원부서의 업무 부담, 의무교육 수강 시 높은 경합성 등으로 이수에 어려움과 행정적 소요가 발생
- 이러한 문제에 대응하기 위하여 광주시에서는 ‘찾아가는 인권교육’을 광주시사회복지협의회에 위탁하여 진행하고 있으며 종사자들의 만족도가 높은 것으로 나타나 향후 지속 추진하는 것이 필요(FGI 결과)
- 또한 야간근무자, 운전원 등 특수한 경우에 한하여 이용자 대상 인권교육에 참여하여 교육을 이수할 수 있도록 탄력적 운영 검토 필요

○ 지원대상 : 관내 사회복지시설

○ 예산 : 연 3,500천 원 → 연 7,000천 원

○ 기대효과 : 종사자 역량강화 및 교육 이수의 편의성, 업무공백 최소화

○ 연차별 사업량 및 소요예산

구분		2025 (지속사업)	2026	2027
사업량 (단위 : 식)	사회복지시설 법정 의무교육 지원	1	1	1
사업비 (단위 : 천 원)	소계	3,500	7,000	7,000
	광주시비(100%)	3,500	7,000	7,000
	경기도비(0%)	-	-	-

## 2-4. 사회복지시설 영역별 종사자 힐링 워크숍(광주시)

### ○ 추진배경 및 목적

- 사회복지시설 종사자의 소진 증가
  - 사회복지시설 종사자는 높은 감정노동, 반복되는 대민서비스로 인한 심리적 소진과 직무 스트레스에 노출되어 있음
  - 시설 규모가 작고 인력이 제한되어 있어 정기적 휴식과 회복 기회 부족
- ‘서비스 영역별’ 종사자 특성 존재
  - 장애인, 아동, 노인 등 복지 분야는 대상자 특성, 업무 내용, 시설 간 네트워크 등이 상이
  - 동일한 대상군을 서비스하는 종사자 간 공감대와 교류를 중심으로 힐링 및 교육훈련을 실시하여야 상호 정보교류 및 연대감 형성할 수 있음
- 이에 회복 + 성장 병행을 위한 구조로 각 서비스 영역별 힐링 워크숍 추진 필요
  - 단순 휴식 제공을 넘어서, 심리회복 + 실무 역량 강화 교육을 연계한 통합형 워크숍 필요
  - 광주시 차원에서 종사자 처우개선 정책으로 정기적 운영 기반 조성 필요
  - 광주시 추진 힐링 워크숍에 대한 참여자 만족도가 높음(FGI결과)

### ○ 지원대상 : 관내 사회복지사 종사자

- 광주시가 주관하고, 전문 힐링 워크숍 운영기관에 위탁
- 각 분야별로 참여자 모집 → 분야 특화형 프로그램으로 운영
- 사전신청 → 참석확정 → 프로그램 이수 → 피드백 및 사후 보고서 작성
- 회차별 참가자 30~40명 기준, 2~3개 분야(아동·청소년, 노인, 기타) 워크숍 운영
  - 워크숍 비용 및 숙박비 지원 등으로 수행 방식의 변경 가능

### ○ 연차별 사업량 및 소요예산

구분		2025 (지속사업)	2026	2027
사업량 (단위 : 건)	영역별 종사자 힐링 워크숍	1	3	3
사업비 (단위 : 천 원)	소계	17,500	17,500	17,500
	광주시비(100%)	17,500	17,500	17,500
	경기도비(0%)	-	-	-

### 3-1. 상해보험료지원(경기도)

- 추진배경 및 목적
  - 경기도에서 사회복지시설 종사자 대상 상해보험료(연 2만 원) 중 지방비 분담분(1만 원)을 시군과 5:5로 매칭하여 지원하는 사업
  - 광주시에서도 50%의 비용을 부담함
    - 약 1,571명(2025년 기준)이 보장을 받고 있음
- 지원대상 : 광주시 관내 사회복지시설 종사자 1,571명(광주시 자체 지원 포함하면 약 2,590명임)
  - 상해보험료지원 사업은 경기도 매칭 사업으로 대상자 범위를 경기도에서 결정
    - 지원대상자 : 사회복지시설 및 사회복지사업 수행기관 종사자
    - 처우개선비를 지원받는 사회복지사업 수행기관(「사회복지사업법」제2조제1호 각 목의 법률에 따른 수행기관 종사자)과 그 외 추가되는 시설을 포함하고 있음
    - 또한 어린이집 및 노인장기요양보험법에 의한 노인장기요양기관(3번코드)는 경기도에서는 지원 제외 대상이며, 「노인복지법」에 의한 노인의료복지시설, 재가노인복지시설의 월 120시간 이상 근무 종사자는 지원대상에 포함하고 있음
    - 광주시는 자체 예산으로 노인장기요양기관 1,019명의 상해보험료를 추가 지원하고 있음

소관 부서	시설 수	종사자 수
복지정책과	6	32
노인장애인과	112	1,291
아동보육과	45	145
여성가족과	5	45
보건정책과	1	29
평생교육과	1	29
계	170	1,571

- 추진내용 : 상해보험료 매칭 지원
  - 경기도상해보험료지원 사업의 광주시 분담비 지원 : 1인당 5천 원(연)
- 예산 : 7,850천 원
- 기대효과 : 광주시의 종사자 근무 중 상해시 보상 안정성 제고

○ 연차별 사업량 및 소요예산

구분		2025 (지속사업)	2026	2027
사업량 (단위 : 명)	상해보험료지원	1,571	1,571	1,571
사업비 (단위 : 천 원)	소계	15,710	15,710	15,710
	광주시비(50%)	7,850	7,850	7,850
	경기도비(50%)	7,860	7,860	7,860

### 3-2. 장기근속휴가제(경기도)

○ 추진배경 및 목적

- 광주시 관내 복지시설 종사자 평균 근속연수는 4.1년('24년 12월 현재)으로 '21년도 4.6년 보다 소폭 하락
- 그러나 현 종사자의 34.5%가 이직의사가 있는 것으로 나타나며, 광주시 관내 복지시설에서 근무하는 종사자가 선호하는 휴가 중 유급병가에 이어 2순위로 장기근속휴가로 나타남

구분	내용
가장 필요하다고 생각하는 휴가제도는?	1순위 장기근속휴가(22.9%) 2순위 유급병가(21.9%)
광주시 종사자의 시설 내 평균 근속 연수는?	평균 근속연수: 4.1년 광주시 관내 종사자 중 재직기간 5년 이하 종사자: 66.5%
사회복지 종사자의 스트레스와 소진 정도는?	'21년 52.4점 → '25년 49.0점으로 스트레스 및 소진 증가(점수가 낮을수록 소진 정도 심함)

- 사회복지시설은 전반적으로 규모가 영세하므로 조직 내 인간관계, 승진에 대한 비전 등에 제한이 있으며 이런 특성이 종사자의 이직을 당연발생적인 것으로 인식함
- 이직을 통한 직위 상승은 다시 조직 내 승진에 대한 비전 저해로 이어지므로 낮은 직급의 종사자는 이직을 통해 직위 및 직급 상승을 시도할 수밖에 없는 노동시장의 특성이 형성되게 됨
- 이동성이 높은 노동시장은 전문가 채용 등에는 장점이 있으나 지역사회 관계망 형성, 상호 연계협력과 지속성 등의 측면에서는 상당한 제약점으로 작용하므로 사회서비스 제공 환경에서 노동시장의 지나친 유연성을 제어해야 할 필요성이 있음
- 특히 지역사회 내 주민과 관계를 형성하고 서비스를 제공하는 이용시설에서 이직률이 더 높은 현상은 지역복지 서비스 전달체계의 체질 개선이 필요함을 시사함
- 따라서 광주시는 종사자들의 장기근속을 유인하기 위한 다방면의 보상체계가 형성될 필요성이 있음
  - 이를 위한 수단으로 광주시 관내 장기근속자를 격려하고 유인하기 위해 장기근속 특별 휴가제도 도입을 검토할 수 있음
- 장기근속 특별휴가제는 5년 혹은 10년 단위로 한 기관 혹은 광주시 관내 기관에서 근속한 종사자에 대해 유급 특별휴가를 5~10일 단위로 부여하는 것으로, 경기도 및 경기도대체인력지원사업과 연계하면 비예산 사업으로 수행이 가능

경기도 장기근속휴가제				
- 경기도의 장기근속 특별휴가 : 5년 이상 재직자 본인 (근속기간 구간별 1회 적용)				
근속기간	5년이상~10년미만*	10년이상~20년미만**	20년이상~30년미만	30년 이상
휴가일수	5일	10일	10일	10일
*근속기간(5년, 10년, 20년, 30년) 도래 후 다음 일부터 다음 장기근속 휴가 발생일 이전까지 휴가 실시				

- 현재 일부 시설유형에서는 부서와 협의하여 장기근속휴가제를 시행하고 있으므로, 이를 전 부서 소관 사회복지시설에 적용함이 필요
- 지원대상 : 광주시 관내 사회복지시설 종사자 중 5년 이상 정규직 장기근속자
  - 사회복지사업법에 따른 사회복지시설 및 사회복지사업 수행기관 종사자
  - 정규직 종사자로서 전일제(주40시간 이상 근무) 및 사회보험 가입자
- 추진내용 : 광주시 종사자 대상 장기근속휴가제 부여를 위한 지도감독 지침 개정
  - 광주시 사회복지시설 종사자 처우개선 종합계획에 근거하여 관내 사회복지시설 내 장기근속자 특별휴가제에 관한 시행 규정을 각기 제정하여 운영
  - 추진방법
    - 장기근속자 휴가제 시행에 대한 광주시의 지침 시달
    - 개별 시설에서 규정개정 후 실시(경기도 사회복지시설 종사자 처우개선 지원사업의 장기근속휴가와 동일기준 적용)
- 예산 : 비예산
- 기대효과 : 광주시의 종사자 장기근속자에 대한 보상 및 유인체계 형성

### 3-3. 유급병가제(경기도)

#### ○ 추진배경 및 목적

- 사회복지시설 종사자의 장기치료 상황 발생 시 유급병가를 지원함으로써 고용불안의 염려 없이 치료받을 수 있도록 종사자의 건강권 보장
  - 광주시 종사자 대상 설문조사에서 가장 필요한 휴가제도로 유급병가가 2순위(21.9%)로 나타남
- 종사자의 건강권을 위해서 병가사용에 대한 사용일수, 지원조건 등 광주시 차원에서 시설운영 가이드를 제공할 필요가 있음
  - 병가 사유와 증빙 등 의무규정은 광주시에서 제시하고, 시설 내 자율규정을 제정하도록 하여 도덕적 해이를 방지하면서도 탄력적 운영이 가능하도록 지원함을 검토할 수 있음
- 병가로 인한 업무공백이 발생하게 되면 종사자는 동료의 업무부담을 의식하여 병가 사용보다는 퇴사를 선택하게 되므로 종사자 고용안정성에 부정적 영향
- ‘경기도대체인력지원사업’에서 유급병가제도를 지원하므로 병가 사유 발생 시 대체인력지원제도를 우선 활용
  - 경기도대체인력지원사업에서는 「경기도 공무원 복무 조례」를 준용하여 연 60일 이내로 설정함
  - 경기도는 매년 “경기도 사회복지시설 종사자 처우개선 지원사업”을 통해 유급병가제를 포함하여 각 시군에 적용하도록 시달
  - 또한 광주시 시설 분포의 특성이 생활시설의 수가 많아 사고 및 상해 노출위험이 상대적으로 높아 병가수요가 발생할 수 있음

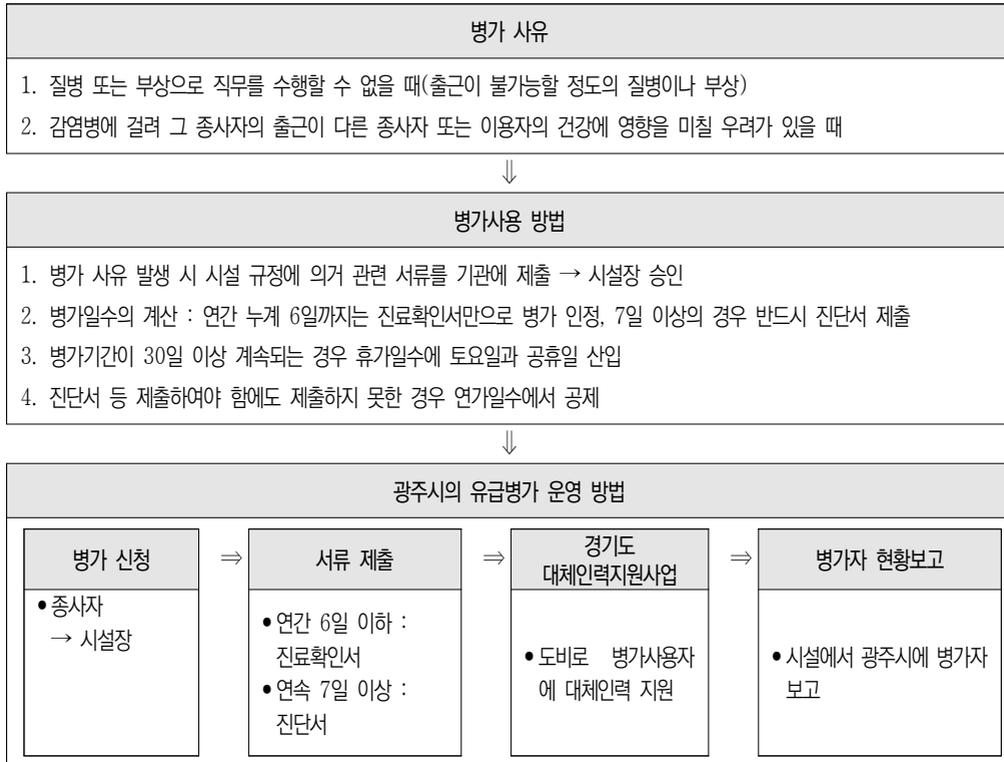
#### ○ 지원대상 : 관내 민간 종사자 중 병가가 필요한 종사자

- 개별 시설에서 규정개정 후 실시(경기도 사회복지시설 종사자 처우개선 지원사업의 장기근속휴가와 동일기준 적용)
- 병가사유 : 입원, 수술, 통원치료 등의 의사진단서 및 진료확인서가 있는 경우
- 7일 이상의 경우는 반드시 진단서 첨부
  - ※ 진단서는 「의료법」제17조(진단서 등) 및 동법 시행규칙 제9조(진단서의 기재사항)에 따라 병명, 발병·진단 연월일, 치료내용, 입·퇴원일 등 병가를 사용하기 위한 명확한 내용이 기재되어 있어야 함
- 휴가기간이 30일 이상 계속되는 경우 그 휴가일수에 토요일과 공휴일을 산입함
- 진단서 등을 제출하여야 함에도 제출하지 못한 경우, 연가일수에서 공제함

○ 추진내용

- 추진체계

- 사전승인이 원칙이나 불가피한 사유로 사전승인 얻을 수 없는 경우 사후승인 가능(단, 대체 인력 파견센터와 사전협의 필수)



○ 예산 : 비예산

○ 기대효과 : 광주시 종사자의 건강권 보장, 질병으로 인한 고용불안정성 해소

### 3-4. 자녀돌봄휴가제(경기도)

#### ○ 추진배경 및 목적

- 사회복지시설 종사자는 아동, 노인, 장애인 등 다양한 돌봄대상자와의 밀접한 상호작용 속에서 높은 수준의 심리적·정서적 부담을 안고 근무
  - 대부분의 사회복지시설은 소규모로 운영되며, 인력도 제한적이기 때문에 종사자 개인이 자녀 양육과 돌봄을 위한 시간을 확보하기 어려운 실정
- 이러한 문제를 해소하고 일·가정 양립을 지원하기 위한 방안으로, 경기도 자녀돌봄휴가 제도를 연차적으로 확대해 왔으며, 2025년부터는 기존 2일에서 3일로 확대하여 종사자들의 실질적인 삶의 질 향상에 기여
  - 경기도는 고등학교 이하 자녀를 둔 종사자에 대해 연 3일의 유급 자녀돌봄휴가를 제공하고, 세 자녀 이상 또는 장애 자녀를 둔 종사자, 한부모 종사자에 대해서는 연 4일까지 부여함으로써 양육 상황에 따른 실질적 배려가 가능
- 광주시 FGI결과에 따르면 경기도에서 추진하고 있는 자녀돌봄휴가에 대해 광주시에서도 관내 복지시설이 여건에 따라 도입 및 운영할 수 있도록 처우개선 계획에 포함함이 필요함이 도출
- 이에 따라, 자녀돌봄휴가 제도는 단순한 휴식 제공을 넘어서 종사자의 가족생활 안정, 직무만족도 향상, 장기근속 유도를 위한 필수적 정책 수단으로 기능
- 자녀돌봄휴가의 경우 자녀돌봄이 필요한 휴가의 허용범위가 제한되어 있고 연간 최대 4일 이내로 사용함으로써 일시적 업무조정 등을 통해 소규모시설에서도 활용이 가능할 것임

#### ○ 지원대상 : 관내 민간 종사자 중 어린이집~초중고 자녀를 둔 종사자

- 정규직 및 기간제 종사자 중 주40시간 이상의 종사자

#### ○ 추진내용

- 자녀돌봄휴가 인정 사유 \* 「지방공무원 복무규정」 제2조의3(자녀돌봄휴가) 준용
  - 만18세 이하(고등학교 이하) 자녀의 다음과 같은 상황에 해당하는 경우
  - 감염병·질병 등으로 인해 등교·등원이 어렵거나 결석한 경우
  - 학교·유치원·어린이집 등의 긴급휴원, 휴교 또는 원격수업 등 돌봄 공백 발생 시
  - 자녀가 아프거나 다쳐서 병원 진료 및 간호가 필요한 경우
  - 자녀의 입원 또는 회복기 간호가 필요한 경우
  - 학교·유치원·어린이집 행사 참여 시 (예 : 학부모 상담, 입학식·졸업식, 운동회, 발표회 등)
  - 기타 자녀 양육 및 보호를 위한 불가피한 사유가 있는 경우

#### ○ 예산 : 비예산

#### ○ 기대효과: 가족 친화 정책 확대에 따른 시 이미지 제고 및 근무 만족도 및 이직률 개선

## 4-1. 지역화폐 복지포인트(광주시)

### ○ 추진배경 및 목적

- 현재 광주시에서는 사회복지시설 종사자 대상 “복지포인트”를 지원하고 있음
  - 근속연수 고려하여 연5만 원~연20만 원까지 지역화폐로 지원
- 종사자 처우개선을 위해서 복지포인트를 지급하되 지역화폐로 지급함으로써 ①지역 상권 활성화와 ②종사자 처우개선이라는 두 가지 목적을 달성
  - 지역화폐를 활용하여 “경기도재난기본소득”을 지급한 바 있기 때문에 관내 중소 상인들의 지역화폐 가맹점 증가하여 지역 내 활용에 원활
- 그러나 연단위 복지포인트로 활용하기엔 단위 금액이 낮은 수준으로 이를 인상하여 실효성과 체감도 제고할 필요성이 있음
  - 타 시군 사례 : 하남시(근속기간 관계없이 연15만 원), 과천시(지역화폐 연30만 원), 김포시(주 40시간 이상 종사자 15만 원, 주 40시간 미만 종사자 10만 원), 화성시(25~35만 원), 양평군(근속연수에 따라 10~20만 원까지 지역화폐로 지원)
- 1년 이상 근무자에 지원하던 범위를 확대하여 당해연도 재직 기준으로 설정 필요(FGI)
- 최근 건강검진비 수요 증가(도내 17개 시군 시행), 광주시 종사자 대상 설문조사 시 복지포인트 수요 33.4%, 건강검진비 수요 25.2%로 각각 1, 2순위로 나타남
  - 따라서, 복지포인트의 보장성을 강화하되 건강검진비 수요를 포괄할 수 있는 범위까지 확장 필요
  - 시군 건강검진비 사례 : 오산시 30만 원, 고양시 40만 원, 하남시 25만 원, 과천시 30만 원, 수원시 30만 원 등

### ○ 지원대상

- 적용대상 : 인건비(국·도·시비) 지원시설 종사자 및 시설장
  - 대상 : 경기도처우개선비 지원대상 + 주40시간 미만 근로자 포함
  - 광주시 내 근속기간만 반영 : 광주시의 구인 어려움(특히 생활지도원)을 고려하여 관내 장기근속 유인
- 지원기준 : 광주시 관내 근속 5년 미만 연 200포인트, 근속 5년 이상 연 250포인트, 10년 이상 근속자 300포인트

〈표 III-7〉 광주시 종사자 복지포인트 지급범위(안)

(단위 : 명, %, 원)

전체	5년 미만	5년~10년 미만	10년 이상
589명	431명	82명	76명
100.0%	73.2%	13.9%	12.9%
평균 월봉	2,487,735원	3,719,513원	4,067,556원
포인트	200포인트	250포인트	300포인트

- 5년 단위로 차등지급하여 관내 장기근속 우대 및 유인
- 지급시기는 연2회 (상·하반기 50%씩 지급) ※ 1포인트 : 1,000원
- 지급방법은 지급기준일(상반기→1월 1일, 하반기→7월 1일) 근무여부에 따라 결정
- 사용방법 : 사전 사용범위(권장사항)를 제시한 후 해당 범위 내 사용하도록 5월 선지급(사후 정산없음)

○ 예산 : 연129,500천 원

구분		2025 (지속사업)	2026	2027	
사업량 (단위 : 명)		복지포인트 지원	-	589	589
사업비 (단위 : 천 원)	재원	소계	51,750	129,500	129,500
		광주시비(100%)	51,750	129,500	129,500
		경기도비(0%)	-	-	-

## 4-2. '광주시 사회복지사 등 처우개선위원회' 운영(광주시)

### ○ 추진배경 및 목적

- 노동시장에서 임금은 사용자의 지불능력과 의지, 사용자-근로자 간 합의 등에 따라서 형성되는 특성이 있지만 사회복지시설 종사자의 임금결정은 '정부의 예산범위'라는 일방적 결정에 의존되고 있어 민-관이 함께 논의하는 협의기구 구성이 필요
  - 사회복지시설의 근로기준법상 사용자는 '시설장'이 되지만 실제로는 국가 및 지방자치단체의 사업예산 범위에 처우수준이 규정되므로 '정부' 또한 의미적으로 사용자측에 포함
  - 종사자 처우개선을 위해서는 각 주요 행위 주체들 간 참여와 협력이 필요하나 각 단위별 노동조합을 통해 개별 협상을 시도하기보다는 정부의 사회서비스 정책방향과 규모를 고려하여 정부와 시설 종사자 간 거버넌스 구조를 통해서 처우개선의 방향성과 이행과정을 논의함이 필요
- 이를 공식화하여 「광주시 사회복지사 등의 처우 및 지위 향상에 관한 조례」에 '처우개선위원회 구성 및 운영'에 관한 사항을 포함하여 구성되어 있음

### ○ 추진내용 : 처우개선위원회의 구성 및 운영

- 주요 역할
  - 광주시 처우개선 사업 관련 연간계획 검토 및 개선 사항에 대한 자문 등 수행
  - 관련 사업에 대한 연간 모니터링(피드백) 회의
- 주요 구성(안)
  - 처우개선위원회는 처우개선 관련 시책을 심의하는 역할(조례 제11조)임으로 사회복지시설과 유관한 관계부서와 관계한 직접적인 이해당사자인 시설의 분야별 대표자 또는 추천자로 구성되어야 함
  - 소관 부서별로 처우개선 사업(ex. 교육, 워크숍 지원, 휴가제도 운영 등)이 상이하게 적용될 수 있으므로 소관부서의 공공-민간인 함께 처우개선 사업의 내용 심의를 하는 것이 적함

구분	분야	위원 구성(안)
공공	전체	복지국장(당연직)
	전체	복지정책과장(당연직)
	아동	아동복지과장(당연직)
	여성	여성가족과장(당연직)
	노인	노인복지과장(당연직)
	장애인	장애인복지과장(당연직)
민간	전체	광주시사회복지사협회장
	전체	광주시사회복지협의회장

구분	분야	위원 구성(안)
	전체	광주시지역사회보장협의체 민간위원장(또는 실무위원장)
	아동	아동분야 대표자(추천자)
	여성	여성, 가족 분야 대표자(추천자)
	노인	노인분야 대표자(추천자)
노동 관계 전문가		변호사 또는 노무사
외부 전문가		사회복지사 등의 학식과 경험이 풍부한 사람

- 예산 : 연 500천 원
- 기대효과 : 종사자 처우와 관련된 쟁점을 공식적 채널을 통해 수렴 및 논의함으로써 종사자의 체계적 대응
- 연차별 사업량 및 소요예산

구분		2025 (지속사업)	2026	2027	
사업량 (단위 : 건)	처우개선 정기회의	2	2	2	
사업비 (단위 : 천 원)	재원	계	500	500	500
		광주시비(100%)	500	500	500
		경기도비(0%)	-	-	-

### 4-3. 사회복지업무 종사자 심리상담 프로그램 참여 지원(광주시)

#### ○ 추진배경 및 목적

- 광주시 종사자 설문조사 결과 응답자의 17.5%는 이용자로부터 폭력을 경험
- 설문조사에 응답한 광주시 관내 복지시설 종사자의 스트레스 및 소진 상태는 49.0점 (100점 기준)으로 나타나고 있어 사회복지 종사자에 대한 소진극복과 회복을 위한 기회를 마련함이 필요
- 직장 내 폭력 부분에서는 11.8%가 폭력을 경험하였고 지나친 업무강요, 부당한 업무 강요를 경험함
  - 부당한 업무 강요, 지나친 업무 강요 등은 하급자로서 주관적인 인지에 따라 경험 정도가 다르게 나타날 수 있지만, 종사자의 정서·심리적 소진으로도 이어질 수 있는 직접적 원인이라 볼 수 있음
- 관내 종사자의 폭력의 노출정도는 종사자 소진정도에까지 영향을 미치게 되며 약 16명의 종사자들이 최근 1주일 내 ‘죽고 싶다’는 생각을 해본 경험이 있고, ‘상당히 우울했다’라고 응답한 종사자들은 83명에 달함
- ‘22년 이후 광주시는 광주시 사회복지사 등의 소진극복과 예방을 위해서 종사자 대상 심리상담프로그램 사업을 실시하고 있음
  - 본 사업에 대한 종사자의 만족도가 높은 편이나, 사업에 참여 시 ‘소속기관’ 등을 기입하는 등 개인정보 유출에 우려가 되는 부분이 있음(FGI)

#### ○ 지원대상 : 관내 민간 종사자

- 관내 사회복지시설 종사자 중 심리상담 서비스가 필요한 종사자

#### ○ 추진내용 : 협약기관(상담센터) 대면/비대면 상담

- 추진체계 : 광주시 직접 사업 / 상담기관 지정 후 비용 지출
  - (광주시) 연간 사업량 및 사업비 수립 및 집행/2개 상담기관과 협약 / 비용지출
  - (시설 종사자) 서비스 신청 및 방문

- 예산 : 연4,000천 원(시비 100%)
- 기대효과 : 민간 사회복지 업무 종사자의 상담 지원을 통한 지위 향상 제고
- 연차별 사업량 및 소요예산

구분		2025 (지속사업)	2026	2027
사업량 (단위 : 식)	심리상담 지원	1	1	1
사업비 (단위 : 천 원)	계	4,000	4,000	4,000
	광주시비(100%)	4,000	4,000	4,000
	경기도비(0%)	-	-	-

## 4. 처우개선 재정계획

### □ 추진전략 및 세부사업 재정계획

- 종합계획의 기간(3년) 동안 연1,233,301천 원 소요
  - '25년 광주시 사회복지시설 종사자 처우개선 사업 총 예산은 1,026,051천 원(시비)
    - 가장 큰 규모를 차지하는 부문은 “경기도 특수근무수당”에 대한 광주시비 매칭사업비로 922,351천 원임
    - 광주시비 100%로 운영되는 자체사업 예산은 총 81,850천 원임
  - '26년~'27년 기간 동안 처우개선 사업의 총 예산은 연1,233,301천 원로 추산됨
    - 동 기간동안 광주시비 100%로 운영되는 자체사업은 289,100천 원으로 '25년 대비 207,250천 원 증가된 금액이며 전년대비 253.2% 증가
    - 자체사업 중 가장 큰 증가는 “지역화폐 복지포인트”이며 '25년 51,570천 원에서 '26년부터는 129,500천 원으로 약150.2%가 증가한 77,750천 원이 증액됨
- 처우개선의 4개 영역에서 가장 많은 비중을 차지하는 부문은 보수수준 개선 부문이며 '25년에는 922,351천 원, '26년 이후부터는 연1,048,351천 원의 광주 시비가 투자됨
- 교육 및 훈련 부문에서는 '25년 39,600천 원이며 '26년부터는 43,100천 원의 재원이 투자됨
  - 교육 및 훈련 부문에서는 모든 사업이 100% 광주시비로 추진됨
- 근무여건개선 부문에서는 경기도 매칭사업인 상해보험료지원 사업만 광주시 매칭 예산이 7,850천 원이 투자되며 그 외 사업은 비예산 사업임
- 지위향상 부문에서는 모두 광주시 자체 사업이며 '25년에는 56,250천 원이며 '26년부터는 134,000천 원으로 확대됨

〈표 Ⅲ-8〉 광주시 연차별 재정소요

구분	목표수준(명, 건, 식)			예산(시비, 천 원)			비교 증감 '25년 대비
	2025	2026	2027	2025	2026	2027	
<b>추진전략 1. 보수수준 개선</b>				<b>922,351</b>	<b>1,048,351</b>	<b>1,048,351</b>	<b>126,000</b>
사업 1. 종사자 특수근무수당 지원(경기도)				922,351	922,351	922,351	-
사업 2. 경기도처우개선비 지원(도비 100%)	592	592	592	-	-	-	-
신규사업 3. 광주시 4시간 근로자 처우개선비 지원사업(광주시_신규)	-	50	50	-	30,000	30,000	30,000
신규사업 4. 위탁시설 및 비정규직 종사자 대상 특수근무수당 사각지대 지원 (광주시_신규)	-	80	80	-	96,000	96,000	96,000
<b>추진전략 2. 교육 및 훈련</b>				<b>39,600</b>	<b>43,100</b>	<b>43,100</b>	<b>3,500</b>
사업 1. 사회복지사 보수교육비(경기도)	501	501	501	14,000	14,000	14,000	-
사업 2. 사회복지시설 회계업무 종사자 역량강화 지원(광주시)	1	1	1	4,600	4,600	4,600	-
사업 3. 사회복지시설 법정업무(인권) 교육지원 (광주시)	1	1	1	3,500	7,000	7,000	3,500
사업 4. 사회복지시설 유형별 종사자 힐링워크숍 (광주시)	1	3	3	17,500	17,500	17,500	-
<b>추진전략 3. 근무여건</b>				<b>7,850</b>	<b>7,850</b>	<b>7,850</b>	<b>-</b>
사업 1. 상해보험료지원(경기도)	1,571	1,571	1,571	7,850	7,850	7,850	-
사업 2. 장기근속휴가제(경기도)	-	-	-	-	-	-	-
사업 3. 유급병가제(경기도)	-	-	-	-	-	-	-
사업 4. 자녀돌봄휴가제(경기도)	-	-	-	-	-	-	-
<b>추진전략 4. 지위향상</b>				<b>56,250</b>	<b>134,000</b>	<b>134,000</b>	<b>77,750</b>
신규사업 1. 지역화폐 복지포인트(광주시)	589	589	589	51,750	129,500	129,500	77,750
사업 2. 사회복지사 등 처우개선위원회 운영 (광주시)	2	2	2	500	500	500	-
사업 3. 사회복지업무 종사자 심리상담 참여 지원 (광주시)	1	1	1	4,000	4,000	4,000	-
<b>총계</b>				<b>1,026,051</b>	<b>1,233,301</b>	<b>1,233,301</b>	<b>204,250</b>

- 제2차 광주시 사회복지시설 종사자 처우개선 종합계획의 기간('25년~'27년) 동안 총3,492,653천 원이 소요 예정
  - 3년간 자체사업비는 660,050천 원이며 총예산의 18.9% 수준임
  - '25년 기준 자체사업비는 81,850천 원으로 총 예산 대비 8.0% 수준
  - '26년부터는 자체사업비중이 23.4%인 289,100천 원을 예상

〈표 III-9〉 광주시 처우개선 사업 자체사업 비중

구분	예산(시비, 천 원)		
	2025	2026	2027
광주시 처우개선 총 예산(광주시비)	1,026,051	1,233,301	1,233,301
광주시 처우개선 사업 중 자체사업(광주시비 100%) 예산	81,850	289,100	289,100
광주시 처우개선 총 예산 대비 자체사업 비율(%)	8.0	23.4	23.4

# IV

## 결론



## IV 결론

### □ 광주시 사회복지시설 종사자 처우개선 사업의 강점과 지속 추진 사안

#### ○ 교육사업 운영 및 수행주체

- 사회복지시설 종사자는 부족한 인력과 업무공백 우려로 외부교육에 참여하기 어려운 실정에 있음
  - 이러한 현실을 고려하여 광주시에서는 워크숍, 회계교육, 법정 의무교육 등을 다회기로 추진하고 있음
  - 민간 사회서비스 제공기관(요양 및 보육, 또는 바우처 제공기관 등) 보다 사회복지시설은 법정 의무교육이 많아 종사자들의 역량 개발에 투자할 수 있는 여력이 매우 부족
- 현행 광주시사회복지협의회를 통해 다(多)회차로 실시되는 “찾아가는 법정 의무교육”은 광주시의 처우개선의 특징점이 될 수 있으므로 이를 지속 추진하는 것이 필요
  - 또한 이를 위한 수행기관의 수행 인력에 대한 처우와 보상체계도 함께 마련되어야 할 것임

#### ○ 보편성을 가지는 지역화폐를 활용한 복지포인트의 보장성 강화

- 지역화폐를 통한 복지포인트 지원은 지역경제 활성화, 종사자 자긍심 고취 등 복수의 정책 효과를 기대할 수 있음
  - 향후 복지포인트의 범위를 단계적으로 확장하여 보장성의 범위를 강화하는 것이 필요

### □ 지도점검 시 행정 소요의 간소화

- 보조시설의 경우 분기별 보조금의 신청 및 정산 시 증빙 자료 간소화로 업무 경감 필요
  - 보조금 사용에 대한 정산과 지도감독은 정부의 책무이며, 제공기관의 의무에 해당하는 사안임

- 그러나 과도한 자료요구, 온라인 시스템상 증빙, 보관, 공증이 되는 서류에 대해서는 출력 자료 제출의 간소화가 필요
  - 특히 종사자 규모가 적은 시설의 경우 전담 사무인력이 배치되지 않았으므로 행정서류 준비 등에 소요되는 시간만큼 서비스 대상에 소홀해지기 마련
  - 서비스 제공의 질적 개선, ESG실천 등을 위해 온라인 상 기록, 보전이 되는 문서에 대해선 출력 및 원본대조 등의 과정을 간소화하는 것이 필요

□ 처우개선위원회의 실효성 있는 운영

- '25년부터 구성 및 운영 예정인 처우개선위원회를 실효성 있게 구성 및 운영함이 필요
- 교수, 연구자 등의 위원은 최소한으로 하고 복지시설 관련 부서장, 지역 내 협의회장, 사협회장, 협의체 민간위원장, 근로자 대표 등을 포함하여 기구를 구성하여야 할 것임

## 참고문헌

### <국문논문 및 보고서>

- 김유경·조성호·박경수·윤덕찬·임성은·박신아(2017). “사회복지 종사자의 보수수준 및 근로여건 실태조사”, 한국보건사회연구원.
- 김진우(2015). “환경변화에 따른 사회복지법인 제도의 비판적 고찰”, 『한국사회복지행정학』, 17(3).
- 오민수·임선영·이석환(2018). 『2017 경기도 사회복지시설 종사자 임금 실태분석 연구』, 경기복지재단.
- 오민수·김주연.(2021). 광주시 사회복지시설 종사자 실태조사 및 처우개선 종합계획 수립 연구. 광주시.
- 오민수·조해진.(2019). 사회복지시설의 제도적 환경에 따른 임금체계 개편방향 연구: 임금체계 미적용시설을 중심으로. 『한국정책연구』 제19권 4호. 경인행정학회.
- 이철선·김유경·민동세·정숙희·이동희·김영환·이문범·김진희·유혜인(2016). 『사회복지분야 종사자의 시설별, 직무별 적정임금 산정을 위한 연구』, 한국보건사회연구원.
- 최조순·홍서인.(2019) 『경기도 사회복지시설 대체인력지원사업 분석 연구』, 경기복지재단.

### <기타자료>

- 고용노동부(2020). 사업체노동력조사
- 보건복지부(2019). 『2019사회복지시설 관리안내』
- (2020). 『2020사회복지시설 관리안내』
- 인사혁신처(2020). 『민·관 보수수준 실태조사』
- 한국사회복지사협회(2017). “2017년 사회복지사통계 연감”, 한국사회복지사협회.
- 한국사회복지사협회(2020). “2020년 사회복지사통계 연감”, 한국사회복지사협회.



# 부록

광주시 사회복지시설 종사자 처우 및 근무여건에 대한 설문조사





**Q2-1** 귀하의 주당 평균 총 근로시간(초과근무 포함)은 얼마나 되십니까?(2024년 기준)

주당 평균 약 \_\_\_\_\_시간

**Q2-2** 귀하께서는 초과근무를 주당 약 몇 회 정도 하십니까(2024년 기준)

주당 약 \_\_\_\_\_회

☞ 0회일 경우 Q3 문항으로

**Q2-3** 초과근무에 대한 보상을 받고 있습니까?

- ① 초과근무수당을 받는다
- ② 초과근무수당 대신 보상휴가를 받는다
- ③ 초과근무수당과 보상휴가 중 선택할 수 있다
- ④ 초과근무에 대한 지원을 전혀 받지 않는다

☞ Q2-3-1 문항으로

☞ Q3 문항으로

**Q2-3-1** 귀하가 종사하는 기관의 초과근무 인정시간(초과근무수당 혹은 보상휴가가 지급되는 시간)은 월 몇 시간입니까? (2024년 기준)

월 \_\_\_\_\_시간

**Q3** 귀하의 휴일, 법정휴가 등에 대한 문항입니다.

**Q3-1** 귀하는 2024년 한 해 동안 사용가능한 연간 총 휴가일수를 모두 사용하십니까?

- ① 모두 사용하였다 ☞ Q3-2 문항으로
- ② 모두 사용하지 못했다 ☞ Q3-1-1 문항으로

**Q3-1-1 연차 유급휴가를 모두 사용하지 못한 가장 큰 이유는 무엇입니까?**

- ① (동료에게 업무가 가중되진 않지만) 나의 업무량이 많아서
- ② 내가 휴가를 가면 동료직원에게 업무부담 가중되기 때문
- ③ 연차 유급휴가를 모두 사용할 수 없는 시설의 분위기
- ④ 휴일근로에 대한 가산 급여를 받기 위해 자발적으로 미사용
- ⑤ 단기간 대체인력을 구하기 어려워, 어쩔 수 없이
- ⑥ 사용자(시설장)가 휴가사용을 제한해서
- ⑦ 기타

**Q3-2 귀하는 2024년 한 해 동안 법정휴일에 근무한 경험이 있습니까?**

※ 법정휴일이란 「근로기준법」상의 '주휴일'과 「근로자의 날 제정에 관한 법률」에 의한 '근로자의 날'을 말하며, 근로의무가 없고, 1일 소정 근로시간만큼의 통상임금이 발생하는 날이다.

- ① 법정휴일에 근무한 적 없음
- ② 법정휴일에 근무하고 휴일수당을 받았음
- ③ 시설 여건상 법정휴일에 근무하고 다른 날로 대체하고 있음
- ④ 법정휴일에 근무는 하지만 휴일수당을 받지 못하고 있음
- ⑤ 법정휴일에 연차를 사용한 적이 있음

**Q4 귀하가 현재 근무 중인 시설의 승진제도에 대한 문항입니다.****Q4-1 귀하는 현재 근무하고 있는 시설에서 승진하셨습니다가?**

- ① 예 ☞ Q4-1-1 문항으로
- ② 아니오 ☞ Q4-2 문항으로

**Q4-1-1** 현재 근무하고 있는 시설에서 전(前)직급에서 현(現)직급으로 승진하는데 소요된 기간은 몇 년입니까?

- ① 1년 이하                                      ② 1년 초과~3년 이하                                      ③ 3년 초과~5년 이하
- ④ 5년 초과~7년 이하                                      ⑤ 7년 초과~9년 이하                                      ⑥ 9년 초과~11년 이하
- ⑦ 11년 초과

**Q4-2** 현재 귀하가 일하고 있는 직장은 사회복지 분야에서 몇 번째 직장입니까?

※ 법인 내 인사이동은 입퇴사의 과정을 거쳤어도 이직으로 판단하지 않음

- ① 첫 번째                                      ⇨ Q5 문항으로
- ② 두 번째                                      ⇨ Q4-2-1 문항으로
- ③ 세 번째
- ④ 네 번째
- ⑤ 다섯 번째
- ⑥ 여섯 번째

**Q4-2-1** 귀하께서 현재 근무하고 있는 시설로 이직한 주된 이유는 무엇입니까?

- ① 연봉(보수) 문제                                      ② 승진 적체
- ③ 근무시간(업무량) 많음                                      ④ 근무(직무) 강도(난이도) 높음
- ⑤ 인간관계 문제                                      ⑥ 개인발전 저해
- ⑦ 고용 불안정                                      ⑧ 복지제도(복리후생)
- ⑨ 업무 부적합                                      ⑩ 이사 또는 통근 거리 고려 등
- ⑪ 기타(                                      )

**Q5** 귀하의 보수에 대한 문항입니다.

**Q5-1** 귀하의 월평균 총임금(세후, 각종 수당 포함)은 대략 얼마입니까?

월 \_\_\_\_\_만 원

**Q5-2** 현재 사회복지시설 종사자 보수체계(임금을 결정하는 방식)에서 가장 큰 문제점은 무엇이라고 생각합니까?

- ① 경력(호봉) 산정 부분
- ② 직렬(사회복지직/의료직/사무직/관리기능직) 간 급여차이가 부적절함
- ③ 직급(시설장/부장/과장/선임 등등) 간 급여차이가 부적절함
- ④ 성과 등에 대한 인센티브 부족
- ⑤ 사회복지시설 유형별 보수격차가 부적절함
- ⑥ 보건복지부(여성가족부) 인건비 가이드라인이 의무사항이 아닌 권고사항임
- ⑦ 문제점이 없다고 생각함
- ⑧ 기타 ( )

**Q5-3** 귀하는 '23년부터 경기도에서 추진 중인 '사회복지시설 표준 단일임금체계'에 대해 알고 계십니까?

- ① 예 ☞ Q5-4 문항으로
- ② 아니오 ☞ 표준 단일임금체계에 대한 설명으로

※ 표준 단일임금체계란

- (개념) 13종의 인건비 지급기준을 단일화되고 표준화된 임금결정방식으로 적용하여 모든 시설 종사자 인건비 기본급 산정 기준이 하나의 봉급표와 연동되도록 하는 것
- 현행 복지시설별로 13종의 봉급표를 하나의 봉급표로 통합하기 위해서는 시설장 및 부장 등에 대한 복수직급제를 적용하여 관리자의 직급이 시설규모와 경력에 따라 차등
- <표준단일임금제의 주요 구조>

현행 (직위 상태)		⇒	개정 (복수직급제)	
직위	직급		직위	직급
시설장	관장급	⇒	시설장	1급 -종사자 규모 10인 이상 + 경력 15년 이상 -종사자 규모 10인 미만 + 경력 25년 이상
				2급 -종사자 규모 10인 이상 + 경력 11년 이상~15년 미만 -종사자 규모 10인 미만 + 경력 15년 이상~25년 미만
				3급 -종사자 규모 10인 미만 + 경력 15년 미만
부장·사무국장	부장·사무국장	⇒	부장 사무국장	2급 -종사자 규모 10인 이상 + 경력 15년 이상 -종사자 규모 10인 미만 + 경력 25년 이상
				3급 -종사자 규모 10인 이상 + 경력 11년 이상~15년 미만 -종사자 규모 10인 미만 + 경력 15년 이상~25년 미만
				4급 -종사자 규모 10인 미만 + 경력 11년 미만

현행 (직종별 4.5단계)		⇒	개정안(직종 구분 없이 8단계)	
직종	직급체계		직종	직급
사회복지직	5 단계 (관장급~사회복지사급)	⇒	시설장/부장 (임명)	1급
의료직	4 단계 (1급~4급)			2급
사무직	4 단계 (1급~4급)		3급	
기능(관리)직	4 단계 (1급~4급)		4급	
			5급	
6급				
7급				
8급				

**Q5-4** 귀하께서는 ‘사회복지시설 표준 단일임금체계’ 도입에 대해 어떻게 생각하십니까?

- ① 도입이 필요하다 ☞ Q5-4-1 문항으로
- ② 필요하지 않다. ☞ Q5-4-2 문항으로
- ③ 잘 모르겠다. ☞ Q5-5 문항으로

**Q5-4-1** ‘사회복지시설 표준 단일임금체계’ 도입이 필요하다고 생각하시는 이유는 무엇입니까?

- ① 시설 유형 간 임금격차 해소
- ② 이직 시 급여 하락 위험 감소
- ③ 실질임금의 상승 효과 발생
- ④ 사회복지 시설 간 연대성
- ⑤ 시설 규모와 경력에 따른 관리자의 임금 차등
- ⑥ 기타( )

☞ Q5-5 문항으로

**Q5-4-2** ‘사회복지시설 표준 단일임금체계’ 도입이 필요하지 않다고 생각하시는 이유는 무엇입니까?

- ① 일부 시설의 기대임금 하락
- ② 개별 시설의 특성이 반영되지 못함
- ③ 일부 직종의 기대임금 하락
- ④ 오히려 직종 간 비형평적인 개선 효과 우려
- ⑤ 기타( )

☞ Q5-5 문항으로

**\*기타의 경우, 숫자를 쓰면 넘어갈 수 없도록 막고, 숫자로만 입력할 수 없습니다**라는 경고문 표시

**Q5-5** **현행 사회복지시설 종사자의 정년은 60세(시설장은 65세)입니다. 귀하는 종사자의 정년을 65세(시설장의 경우 70세)로 연장하는 것에 대해 어떻게 생각하십니까?**

- ① 매우 찬성
- ② 찬성
- ③ 보통
- ④ 반대
- ⑤ 매우 반대

**Q5-6** **정년을 연장하더라도, 업무 특성상 일부 직무(예: 회계, 사무, 인사총무, 시설장, 복지사업 기획 등)는 고령에서 수행이 어렵다는 의견이 있습니다. 귀하는 정년 연장을 '직무 유형에 따라 차등 적용'하는 것에 대해 어떻게 생각하십니까?**

- ① 매우 찬성
- ② 찬성
- ③ 보통
- ④ 반대
- ⑤ 매우 반대

**Q5-7** **귀하께서 생각하시기에, 아래의 직무 중 정년(65세까지) 연장이 가능하다고 판단되는 직무 유형을 모두 선택해 주세요.(중복선택 가능)**

- 돌봄서비스 제공(생활지도원, 요양보호사 등)
- 시설물 관리 및 운영
- 회계 및 행정 사무
- 인사, 총무
- 복지사업 기획 및 프로그램 운영
- 기타( )



**Q6-2-1** 직무관련 외부 교육 참석이 어려운 가장 큰 이유는 무엇입니까?  
한 가지만 체크해 주세요.

- ① 근무(업무)로 인한 교육 시간 배정의 어려움
- ② 교육 내용이 적절한 것이 없어서
- ③ 비용이 부담스러워서
- ④ 교육장소가 멀어 불편함
- ⑤ 상사나 시설장이 눈치를 주어서
- ⑥ 기타 ( )

**Q6-3** 귀하께서 최근 1년 동안 받으신 직무관련 교육(내외부 모두 포함, 보수교육·법정의무교육 제외)은 주로 어떤 분야입니까?

- ① 사례관리 교육
- ② 후원개발 등 민간자원 개발 및 발굴에 관한 교육
- ③ 시설운영 등에 관련된 재무회계에 관련된 교육
- ④ 돌봄서비스 제공 등에 관련 교육
- ⑤ 프로포절, 계획 수립 등 기획을 위한 교육
- ⑥ 욕구조사 등 지역사회 수요파악을 위한 교육
- ⑦ 엑셀, 파워포인트 등 문서작성을 위한 교육
- ⑧ 정책변화 및 동향 등에 관한 교육
- ⑨ 기타( )
- ⑩ 직무관련 교육을 받지 않았음

**Q6-4** 귀하께서 최근 1년 동안의 모든 직원 교육 중 가장 많은 비중을 차지하는 교육은 무엇입니까?

- ① 법정의무교육
- ② 직무관련 교육
- ③ 자격증 등 보수교육
- ④ 기타( )



**Q7-1-1 귀하께서 직장동료, 상사, 부하직원 등으로부터 경험한 물리적/비물리적 폭력의 유형은 무엇이었나요? 해당하는 것에 모두 응답해주세요.**

※ 물리적/비물리적 폭력 유형별 예시

- 1) 신체적 폭력: 밀치기, 팔이나 어깨를 강하게 잡기, 물건 던지기, 신체를 직접적으로 가격하는 행위 등
- 2) 성희롱 및 성적 괴롭힘: 외모나 신체에 대한 성적 농담, 불필요한 신체 접촉, 사적인 만남 요구, 성적 언동 또는 메시지 전송 등
- 3) 재산상의 폭력: 개인 물품을 무단으로 사용, 사적인 물품(커피, 음료, 개인 비품 등)을 반복적으로 요구하는 행위, 돈을 빌려달라고 요구하는 등 경제적 부담을 주는 행위
- 4) 언어적/정서적 폭력: 반복적인 무시나 따돌림(회의 배제, 말 걸지 않기 등), 공개적인 질책이나 비하 발언, 직무능력에 대한 지속적 조롱, 사적인 사실 유포 또는 뒷담화, 강압적 말투와 지속적 감정적 위협 등
- 5) 부당한 업무 강요: 업무 범위를 벗어난 사적 업무 지시(개인 심부름 등), 특정 종교행사나 행사 참여 강요 등
- 6) 지나친 업무 강요: 업무량이 과도한 일정 부여, 인력 부족을 이유로 반복된 초과근무 강요 등
- 7) 회식 참여 강요: 퇴근 후 회식 강제 참석 요구, 음주 압박, 회식 불참 시 불이익을 암시하는 발언 등

- ① 신체적 폭력      ② 성희롱 및 성적 괴롭힘      ③ 재산상의 폭력      ④ 언어적/정서적 폭력  
 ⑤ 부당한 업무 강요      ⑥ 지나친 업무 강요      ⑦ 회식 참여 강요

**Q7-1-2 귀하가 경험한 물리적/비물리적 폭력을 지난 1년간 얼마나 자주 경험하셨나요?**

☞ Q7-1-1 문항에 체크한 항목에 대해서만 응답

구분	1~2회	3~4회	5~6회	7회 이상
1) 신체적 폭력	①	②	③	④
2) 성희롱 및 성적 괴롭힘	①	②	③	④
3) 재산상의 폭력	①	②	③	④
4) 언어적/정서적 폭력	①	②	③	④
5) 부당한 업무 강요	①	②	③	④
6) 지나친 업무 강요	①	②	③	④
7) 회식 참여 강요	①	②	③	④

**Q7-2** 지난 1년간 귀하가 현재 근무하고 있는 시설에서 이용자로부터 물리적/비물리적 폭력을 경험한 적이 있습니까? 본인이 직접 겪은 경험에 한해 응답해주세요.

※ 물리적/비물리적 폭력 유형별 예시

- 1) 신체적 폭력: 물건을 던지거나 손으로 치는 행위, 밀치기, 발로 차기, 가까운 거리에서 위협적으로 손짓하거나 신체를 위협 행위 등
- 2) 성희롱 및 성적 괴롭힘: 외모나 복장에 대한 성적인 농담, 불필요한 신체접촉 시도, 사적인 만남 요구, 성적 발언이나 음란한 농담, 성적인 의미를 담은 메시지나 이미지를 전달하는 행위 등
- 3) 재산상의 폭력: 개인 물품을 무단으로 사용하거나 요청하는 행위, 간식이나 음료를 요구하거나 허락없이 가져가는 행위, 반복적인 금전 요구 등
- 4) 언어적/정서적 폭력: 고함을 지르며 지시하거나 협박하는 말투, 욕설을 하거나 위협적인 태도를 보이는 행위, 반복적으로 불만을 쏟아내거나 책임을 전가하는 발언 등

① 경험하였다 ⇨ Q7-2-1 문항으로

② 경험한 적 없다 ⇨ Q7-1과 Q7-2 모두 ②로 응답한 경우 Q8 문항으로

두 문항 중 하나라도 ①로 응답한 경우 Q7-3 문항으로

**Q7-2-1** 귀하께서 이용자로부터 경험한 물리적/비물리적 폭력의 유형은 무엇이었나요? 해당하는 것에 모두 응답해주세요.

※ 물리적/비물리적 폭력 유형별 예시

- 1) 신체적 폭력: 물건을 던지거나 손으로 치는 행위, 밀치기, 발로 차기, 가까운 거리에서 위협적으로 손짓하거나 신체를 만지는 행위 등
- 2) 성희롱 및 성적 괴롭힘: 외모나 복장에 대한 성적인 농담, 불필요한 신체접촉 시도, 사적인 만남 요구, 성적 발언이나 음란한 농담, 성적인 의미를 담은 메시지나 이미지를 전달하는 행위 등
- 3) 재산상의 폭력: 개인 물품을 무단으로 사용하거나 요청하는 행위, 간식이나 음료를 요구하거나 허락없이 가져가는 행위, 반복적인 금전 요구 등
- 4) 언어적/정서적 폭력: 고함을 지르며 지시하거나 협박하는 말투, 욕설을 하거나 위협적인 태도를 보이는 행위, 반복적으로 불만을 쏟아내거나 책임을 전가하는 발언 등

① 신체적 폭력

② 성희롱 및 성적 괴롭힘

③ 재산상의 폭력

④ 언어적/정서적 폭력



**Q7-4** 기관에서는 해당 폭력(이용자 폭력, 직장 내 폭력 등) 상황에 대해 어떻게 대응하였습니까?

- ① 기관차원에서 대응 매뉴얼이 있고 매뉴얼에 따라 대응 ☞ Q7-4-1 문항으로
- ② 기관차원에서 대응 매뉴얼이 있지만 지켜지지 않음 ☞ Q7-4-2 문항으로
- ③ 기관차원에서 대응 매뉴얼이 없지만, 자체적 대응은 있었음 ☞ Q7-4-1 문항으로
- ④ 대응 매뉴얼도 없고, 기관 차원의 대응도 없었음 ☞ Q8 문항으로

**Q7-4-1** 귀하가 근무하는 시설에서 폭력(이용자 폭력, 직장 내 폭력 등)을 경험했을 때, 기관차원에서 귀하를 보호하기 위해 실제로 시행한 조치는 무엇입니까? 해당하는 항목을 모두 선택해 주십시오.

- ① 가해자와 분리(부서/담당업무 변경 등)
- ② 의료적 조치 시행
- ③ 물질적 보상 제고
- ④ 휴식(휴가) 제공
- ⑤ 심리, 정서적인 상담 제공
- ⑥ 기타( )

☞ Q8 문항으로

**Q7-4-2** 귀하가 폭력(이용자 폭력, 직장 내 폭력 등)을 경험했음에도 기관차원에서 매뉴얼대로 대응하지 않은 이유는 무엇입니까?(2개 복수 응답)

- ① 이용자를 보호하기 위해
- ② 사건이 경미해서
- ③ 피해자 대응보다는 조직 보호를 우선시함
- ④ (기관 입장에서) 사건을 유발한 책임추궁을 당할 것 같아서
- ⑤ 관리자/책임자의 매뉴얼에 대한 이해 부족
- ⑥ 관리자/책임자의 폭력/인권 문제 등에 민감도가 떨어져서
- ⑦ 관리자/책임자가 직장 내 폭력의 당사자(가해자 또는 동조자)라서
- ⑧ 기타( )

☞ Q8 문항으로

**Q8** 귀하가 경험한 업무상 재해에 관한 문항입니다.





**Q9-2** 다음은 귀하가 근무 중인 시설의 일·가정 양립 문화에 대한 인식 문항입니다. 각 문항에 대해, 귀하가 근무하는 시설이 다음과 같은 상황에 대해 얼마나 수용적이고 유연하다고 느끼는지에 표시해 주세요.  
 ※실제 경험이 없더라도, 전반적인 조직 분위기에 대한 인식으로 응답

문항	전혀 그렇지 않음	그렇지 않음	보통	그리함	매우 그리함
1) 정시퇴근을 할 수 있다	①	②	③	④	⑤
2) 법정 공휴일, 주휴일에 쉴 수 있다	①	②	③	④	⑤
3) 근무시간에 가족과 관계된 일로 전화나 연락이 가능하다	①	②	③	④	⑤
4) 갑작스러운 가정사로 자리를 비워야 할 때 부담을 느끼지 않는다	①	②	③	④	⑤
5) 집안일이 있으면 회식에 참여하지 않아도 된다	①	②	③	④	⑤
6) 가족을 돌보는 일로 휴가에 업무상 불이익을 주지 않는다	①	②	③	④	⑤
7) 가족을 돌보아야 하는 일이 생기면 나의 일정을 조정해준다	①	②	③	④	⑤
8) 정규업무 시간 외 추가근무를 시키지 않으려고 노력한다	①	②	③	④	⑤
9) 내가 가족의 일을 돌보아야 하는 일이 생기면 나의 동료는 내 일정조정에 협조적이다	①	②	③	④	⑤
10) 자녀 양육과 교육을 위해 출퇴근시간을 탄력적으로 조정할 수 있다	①	②	③	④	⑤

**Q10** 귀하의 감정노동과 소진 및 우울감에 대한 문항입니다. 각각의 질문에 대하여 해당되는 것에 표시해 주시기 바랍니다.

문항	전혀 그렇지 않음	그렇지 않음	보통	그리함	매우 그리함
1) 실제 내가 느끼는 감정과는 다르게 이용자를 대할 때가 있다	①	②	③	④	⑤
2) 나는 내 업무로 인해 소진(정서적 고갈)되고 있다고 느낀다	①	②	③	④	⑤
3) 나는 지난 1주 동안 상당히 우울했다	①	②	③	④	⑤
4) 나는 지난 1주일 동안 죽고 싶다는 생각을 해본 적이 있다	①	②	③	④	⑤

**Q11** 귀하께서 근무하는 시설에 대한 만족도에 대한 문항입니다.

**Q11-1** 다음은 귀하의 직무 및 근무환경에 대한 항목별 만족도를 알아보기 위한 문항들입니다. 해당하는 것에 표시해주시기 바랍니다.

문항	매우 불만족	불만족	보통	만족	매우 만족
1) 일(담당업무)의 량	①	②	③	④	⑤
2) 총 보수(수당 및 보너스 포함)의 수준	①	②	③	④	⑤
3) 상급자(시설장 및 중간관리자)와의 관계/의사소통	①	②	③	④	⑤
4) 하급자와의 관계/의사소통	①	②	③	④	⑤
5) 인력배치	①	②	③	④	⑤
6) (사회복지분야) 경력인정	①	②	③	④	⑤
7) 고용안정성	①	②	③	④	⑤
8) 승진기회	①	②	③	④	⑤
9) 업무와 관련된 교육훈련 기회	①	②	③	④	⑤
10) 원하는 부서에 근무 여부	①	②	③	④	⑤
11) 부대시설(침터, 휴게실 등)	①	②	③	④	⑤
12) 관계부서 공무원과의 업무적 관계/소통	①	②	③	④	⑤
13) 생활인/이용자와의 관계	①	②	③	④	⑤
14) 운영법인(개인)에 대한 인식	①	②	③	④	⑤
15) 담당하는 일에 대한 보람	①	②	③	④	⑤
16) 여가나 가족생활을 할 시간적 여유	①	②	③	④	⑤
17) 근로자 보호조치(건강, 안전, 악의적 민원 등에 대해)	①	②	③	④	⑤

**Q11-2** 귀하는 현재직장에서 이직할 의사가 있으십니까?

- ① 있다 ⇨ Q11-2-1 문항으로
- ② 없다 ⇨ Q11-3 문항으로

**Q11-2-1** 현재 이직 의사가 있다면 그 '주된 이유'는 무엇입니까?

- ① 낮은 급여
- ② 과도한 업무
- ③ 업무가 적성에 맞지 않음
- ④ 열악한 복리후생
- ⑤ 이용자로부터의 위협을 느껴서
- ⑥ 직원간의 불화
- ⑦ 인권을 보장받지 못해서
- ⑧ 건강상의 문제
- ⑨ 긴 근로시간
- ⑩ 직무상 스트레스
- ⑪ 더 나은 곳으로 재취업
- ⑫ 계약종료
- ⑬ 조직의 리더십 문제
- ⑭ 기타 ( )

**Q11-3** 귀하께서 종사자를 위해 반드시 적용되었으면 하는 휴가 제도는 무엇입니까? 2가지만 골라주세요.

- ① 유급 병가
- ② 육아휴직/육아기단축근로
- ③ 임신기간 단축근로제
- ④ 돌봄휴가(가족)
- ⑤ 유산·사산휴가
- ⑥ 장기근속휴가
- ⑦ 퇴직준비휴가(정년 전 장기휴가)
- ⑧ 유급보건휴가
- ⑨ 기타( )

**Q11-4** 귀하께서 종사자를 위해 시군 단위에서 추진되었으면 하는 복리후생 제도는 무엇입니까? 2가지만 골라주세요.

- ① 건강검진비 지원
- ② 복지포인트
- ③ 심리상담 지원
- ④ 사외 교육·훈련 참여비 지원
- ⑤ 휴양시설
- ⑥ 국내외 연수 지원
- ⑦ 동호회 지원
- ⑧ 시군 포상제도
- ⑨ 기타( )



## V. 응답자의 일반적 사항

**Q12** 귀하의 연령대에 표기하여 주십시오.

- ① 20대                      ② 30대                      ③ 40대                      ④ 50대                      ⑤ 60대 이상

**Q13** 귀하의 성별은 어떻게 되십니까?

- ① 남성                      ② 여성

**Q14** 귀하의 배우자 유무는 어떻게 되십니까?

- ① 배우자 있음                      ② 배우자 없음

**Q15** 귀하의 직위는 무엇입니까?

- ① 시설장                      ② 중간관리자(탐장급 이상)                      ③ 실무자

**Q16** 귀하의 사회복지분야 총 종사 기간은 얼마입니까?

\_\_\_\_\_ 년    \_\_\_\_\_ 개월

\* \_\_년 >> 0부터 기입 가능.

\_\_개월 >> 0~11(12개월 미만)으로 설정.

**Q17** 귀하께서 광주시 관내 사회복지시설에서 근무하신 총 근무기간은 얼마입니까?

\_\_\_\_\_ 년    \_\_\_\_\_ 개월

**Q18** 근무하고 계시는 시설의 유형은 무엇입니까?

- ① 생활시설                      ② 이용시설

**Q18-1** 근무하고 계시는 시설 및 기관의 세부유형은 무엇입니까?

- |                      |                             |              |
|----------------------|-----------------------------|--------------|
| ① 노인복지시설             | ② 아동복지시설                    | ③ 장애인복지시설    |
| ④ 정신건강증진시설           | ⑤ 노숙인시설                     | ⑥ 사회복지관      |
| ⑦ 지역자활센터             | ⑧ 결핵한센시설                    | ⑨ 성매매피해자지원시설 |
| ⑩ 성폭력피해보호시설          | ⑪ 가정폭력보호시설                  | ⑫ 한부모가족복지시설  |
| ⑬ 건강가정/다문화가족지원센터     | ⑭ 청소년복지시설                   | ⑮ 북한이탈주민지원시설 |
| ⑯ 경기도 및 시군 조례에 의한 시설 | ⑰ 기타 (                    ) |              |

**Q19** 근무하고 계시는 시설의 운영형태는 무엇입니까?

- |              |                           |
|--------------|---------------------------|
| ① 수탁기관(시군설치) | ② 개인 및 법인직영시설(개인 및 법인 설치) |
|--------------|---------------------------|

**Q20** 근무하고 계시는 시설의 소관 부서는 무엇입니까?

- |                        |                         |
|------------------------|-------------------------|
| ① 보건복지부 소관 시설          | ② 여성가족부 소관 시설           |
| ③ 시군 조례에 의해 설립 및 소관 시설 | ④ 경기도 조례에 의해 설치 및 소관 시설 |
| ⑤ 고용노동부 소관 시설          | ⑥ 기타                    |

**Q21** 근무하고 계시는 시설에서 귀하의 직종은 무엇입니까?

- |                            |       |
|----------------------------|-------|
| ① 사회복지직(생활지도원 포함)          | ② 사무직 |
| ③ 의료직                      | ④ 기능직 |
| ⑤ 기타(                    ) |       |

---

**설문에 응답해 주셔서 감사합니다.**

---