

기본연구보고서 2010-07

대전지역 사회복지사의 근무여건과 처우개선에 관한 연구

장 창 수



권 두 언

사회복지 실천현장에서 근무하는 사회복지사들의 처우개선과 권익향상은 궁극적으로 사회복지사들이 시민에게 제공하는 복지서비스의 질적 수준 향상과 직결된다고 할 수 있습니다.

사회복지 대상자의 수요자 만족도 향상, 고품질의 사회복지서비스의 제공, 사회복지인프라 수준의 질적 제고를 위한 일차적 선결과제는 무엇보다도 이를 담당하는 사회복지사의 안정적 근로기반 구축이 필수적이라고 할 것입니다.

그러나 사회복지사들의 낮은 임금 수준과 열악한 근무환경, 잦은 이직경험 등으로 사회복지서비스 제공의 지속성과 전문성을 위협하고 있으며, 결국 사회복지 역량을 극대화하는데 장애가 되고 있습니다. 사회복지사의 처우개선은 과거부터 지속적으로 제기된 문제이며, 많은 노력에도 불구하고 실질적으로 현실화되지 않고 있습니다.

그런 의미에서 이번 연구를 통해 대전지역 사회복지사의 근무여건을 전반적으로 살펴보고 개선방안을 모색하는 것은 매우 의미가 크다고 하겠습니다. 본 보고서가 대전지역 사회복지사의 처우개선과 권익향상을 위한 귀중한 자료로 널리 활용되기를 기대합니다.

본 연구 수행과정에서 설문조사에 참여해 주신 대전지역 사회복지사 여러분들께 진심으로 감사드립니다. 또한 사회복지사 처우개선 문제를 심도 있게 논의해 주신 자문위원회 김주원 위원과 배영길 위원, 이진희 위원, 이중도 위원, 이현수 위원, 조항입 위원, 한동우 위원, 최주환 위원께 큰 감사를 드리며, 연구 책임을 맡은 장창수 박사를 비롯하여 연구보고서 심의를 해주신 류진석, 윤경아, 김세원 교수와 설문조사를 도와준 대전사회복지사협회 김경아 선생의 노고에 고마움을 전합니다.

사회복지사가 행복하면 대전시민이 행복합니다. 본 보고서의 주인공이신 사회복지사 여러분들의 직장과 가정에 무궁한 발전과 행운이 항상 함께 하시길 기원합니다.

2010. 11.

대전발전연구원장 이 창 기

- 요약 및 정책제언 -

I. 연구배경 및 목적

- 저출산 및 인구의 고령화, 가족구조의 핵가족화, 실업과 불안전 고용, 빈부격차의 심화 등 다양한 사회문제 해결을 필요로 하는 복지욕구가 급증하고 있음.
- 사회복지사들이 사회복지부문에서 주도적인 역할을 수행함에도 불구하고 사회복지사들의 근무여건과 처우가 열악하여 생계곤란을 겪거나 높은 이직률로 인하여 복지대상자들에게 제공하는 복지서비스의 질적 수준 저하를 초래하고 있음.
- 따라서 대전지역 사회복지사들의 열악한 처우를 개선하기 위하여 우선적으로 사회복지사들의 근무여건과 근로환경 만족도, 급여지급실태, 복리후생제도 등을 전반적으로 파악할 필요가 있음.
- 본 연구는 사회복지사 처우개선을 위한 근거자료를 마련하는데 그 목적이 있으며, 이를 통해 궁극적으로 사회복지사들이 시민에게 제공하는 사회복지서비스의 질적 향상을 도모하고자 함.

II. 연구설계

1. 사회복지사 설문조사

- 조사기간은 2010년 4월 8일부터 2010년 4월 20일까지 13일 동안 온라인 설문조사를 실시하였음.
- 조사방법은 본 연구자가 회장으로 있는 대전광역시사회복지사협회 홈페이지에 팝업창을 설치하여 설문조사를 실시하였음
- 조사대상자는 대전지역 사회복지기관 및 시설에 근무하는 사회복지사로서 조사기간 동안 총 219명이 설문조사에 참여하여 응답하였음.
- 전체 응답 설문지 219부 중 응답내용이 부실한 8부를 제외하고 211부를 자료 분석에 활용하였음.

2. 전문가 의견조사

- 대전지역의 사회복지사가 근무하는 시설 및 기관의 직능단체 대표 등 전문가를 중심으로 자문위원회를 구성하여 간담회를 개최하였음.
- 자문위원들과의 간담회를 통해 사회복지사의 근무실태와 관련한 현안문제와 대안을 모색하는 전문가 의견조사를 실시하였음.

Ⅲ. 조사결과 분석

1. 일반적인 특성

- 설문조사 대상 사회복지사자의 인구학적 특성을 살펴보면 남성이 37.9%, 여성이 62.1%으로 여성의 비율이 높았으며, 결혼상태는 미혼이 40.5%, 기혼이 59.5%로 나타남.
- 연령은 30대가 40.8%로 가장 많았으며, 그 다음이 40대로 23.2%를 차지하였으며, 평균 연령은 35.8세임. 현재 부양하는 가족수는 혼자인 경우가 31.4%로 가장 많았으며, 3-4명이라는 응답이 전체의 43.3%로 나타났음.
- 최종학력은 대학졸업이 50.2%로 가장 많고, 대학원 졸업자가 28.3%, 전문대학 졸업이 20.0%로서 전체적으로 98.5%가 전문대학 이상 학력을 보임.

2. 근로여건 현황

1) 시설 형태 및 운영주체

- 조사대상 사회복지사들이 근무하고 있는 시설형태는 생활시설이 35.0%, 이용시설이 56.3%로 나타났음.
- 사회복지사들이 근무하는 기관의 운영주체는 법인인 경우가 80.4%로 가장 많았으며, 그 다음으로 개인시설이 15.3% 등으로 나타났음.

2) 직위 및 주요업무

- 조사대상 사회복지사들의 직위는 평직원이 42.9%로 가장 많고, 중간관리자가 29.0%, 시설장이 14.8%, 상위관리자가 13.3%로 나타남.

- 주요업무는 직접적인 서비스 제공이라고 응답한 경우가 65.8%로 가장 많았으며, 시설운영지원이라고 응답한 경우는 34.2%로 나타났다.
- 3) 사회복지분야 전체 근무 경력
 - 조사대상 사회복지사들의 사회복지분야 총 경력은 7년 이상이 32.5%, 3년 이하가 32.1%, 3~5년 이하가 18.2%, 5~7년 이하가 17.2%였으며, 전체 평균 경력은 6년 3개월이었음.
- 4) 현재 근무 시설 및 기관에서 근무 경력
 - 조사대상 사회복지사들의 현재 근무하고 있는 시설 및 기관에서의 근무 경력을 살펴보면 3년 이하가 51.0%로 가장 많고, 7년 이상이 20.5%, 3~5년 이하가 17.6%, 5~7년 이하가 11.0%로서 현 기관에서의 경력기간의 평균은 4년 7개월인 것으로 나타났다.
- 5) 자격증 보유 형태
 - 조사대상 사회복지사들이 보유하고 있는 자격증을 복수응답으로 모두 응답하게 한 결과, 사회복지사2급 자격증 소지자가 26.1%로 가장 많았으며, 그 다음으로 사회복지1급 자격증 보유자가 22.9%, 요양보호자 자격증 보유자가 20.7% 등으로 나타났다.
- 6) 고용형태
 - 현재 근무하고 있는 사회복지사의 고용형태는 정규직이 94.3%이며, 기간제 비정규직은 5.3%로 나타났다.
- 7) 임금기준 유무 및 적절성
 - 현재 사회복지기관 내 자체 임금지급기준이 있다고 응답한 종사자는 64.1%, 그렇지 않다고 응답한 경우는 35.9%로 나타났다. 기관 내 자체 임금지급기준을 적용받고 있는지에 대한 답변에서 그렇다는 응답자는 61.1%, 그렇지 않다는 응답자는 38.9%인 것으로 나타났다. 자체임금지급기준이 적절한가에 대한 문항에서 응답자의 81.4%가 그렇지 못하다고 응답했으며, 그렇다는 답변은 18.6%뿐이었음.

8) 자체 임금지급기준의 부적절성

- 자체 임금지급기준이 적절하지 않다고 생각하는 이유에 대해서는 '기본급여가 낮게 책정되어 있기 때문에'라는 응답이 57.9%로 가장 많았으며, 그 외에 '수당별 금액이 너무 낮기 때문에'라는 응답이 14.0%, 기타 의견으로는 '보조금이 부족해서'라는 응답이 많았음.

9) 자체 수당지급기준 유무

- 현재 기관에서 자체적으로 지급하는 수당이 있는지에 대한 질문에서 응답자의 41.8%가 있다고 응답했으며, 58.2%가 그렇지 않다고 응답했음.

10) 근로형태

- 근로형태는 주 5일 근무형태가 46.6%로 가장 많았으며, 그 다음으로 토요일 격주근무가 24.0%, 주 6일 근무가 13.5% 등의 순서로 나타났음.

11) 교대제 근무자의 평균근로시간

- 근로형태를 교대제와 비교대제로 구분하여, 교대제 근무자의 근로시간, 근무형태를 조사한 결과, 교대제 근무의 일주일 평균 근로시간은 40시간 이하가 37.0%, 41-50시간 이하가 37.0%, 51시간 이상이 26.1%로 나타났음.

12) 교대제 근무자의 근무형태

- 교대제 근무의 경우, 근무형태는 기타(불규칙한 근무형태)가 72.5%로 가장 많았으며, 그 다음으로 3조 2교대(3개조가 1일 8시간씩 나누어 근무)가 17.4%, 격일제가 7.2%의 순서로 나타났음.

13) 교대제 근무자의 주1회 휴일유무

- 교대제 근무의 경우, 근무시 주 1회 휴일을 부여받고 있는지에 대한 조사결과, 그렇다는 응답자가 55.1%, 그렇지 않다는 응답이 44.9%로 나타났음.

14) 비교대제 근무의 일주일 평균근로시간

- 비교대제 근무의 경우, 일주일 평균근로시간은 41-50시간 이하가 44.1%, 40시간 이하가 34.8%, 51시간 이상이 21.1%인 것으로 나타났음.

15) 연장근로 등 법정수당의 유무

- 현재 연장근로 등의 법정수당을 지급받고 있는지에 대한 질문에서 응답자의 53.3%가 전혀 받지 못했으며, 수당의 일부만 지급받는다는 응답자가 29.2%, 적정하게 수당을 받는다는 응답자는 11.8%에 불과하였음.

16) 현재 임금수준의 적절성

- 현재 임금수준이 적절한가에 대한 질문에서 적은편이라는 응답이 62.5%, 매우적다는 응답이 29.5%였으며, 적절하다는 응답은 8.0%에 불과하였음.

3. 복리후생

1) 연차휴가 사용유무

- 연차휴가를 사용할 수 있는지에 대한 질문에서 응답자의 75.7%가 연월차를 사용할 수 있다고 응답하였으며, 24.3%는 사용하지 못하는 것으로 나타났다.

2) 연차휴가 미사용시 수당여부

- 연차휴가를 사용하지 못한 경우, 응답자의 83.9%가 미사용 휴가일수에 대한 수당을 전혀 지급받지 못하고 있다고 응답했음.

3) 연차휴가 미사용 사유

- 연차휴가를 사용하지 못하는 경우에 그 이유는 업무가 많아서라는 응답자가 38.6%, 연차휴가를 사용할 수 있는 분위기가 아니라는 응답이 25.3%, 다른 직원에게 업무가 전가되기 때문이라는 응답이 20.3%, 기타(업무를 대신할 대체인력이 없기 때문)가 13.3%이었음.

4) 여성근로자 관련휴가

- 여성 사회복지사들이 생리휴가를 사용할 수 없다는 응답자가 84.2%, 산전후 휴가를 사용할 수 없다는 응답자가 28.8%, 육아휴직을 사용할 수 없다는 응답이 63.6%에 이르는 것으로 나타나서 이에 대한 개선방안 모색이 매우 필요한 것으로 나타났다.

5) 복리후생을 위한 현물지원 실태

- 직원의 복리후생을 위한 현물지원으로 명절선물 지급이 30.6%로 가장 많았으며, 그 다음으로 시설내 식당 또는 식사제공이 21.1%, 직원포상 실시가 13.6%, 특별휴가 제공이 12.6%로 나타났다.

6) 복리후생을 위한 현금지원 실태

- 직원의 복리후생을 위한 현금지원으로는 명절상여금 지급이 48.8%로 가장 많았으며, 그 다음으로 휴가비지원이 25.3%, 기타 7.6%, 자녀학자금보조가 6.5%, 본인학자금 보조가 5.3%, 의료비 지원이 4.1%, 주택 융자금지원이 2.4% 등의 순서로 나타났다.

4. 근로환경 만족도

1) 근무환경 만족도

- 조사 대상 사회복지사들의 근무환경 만족도를 리커트 5점 척도로 살펴본 결과, 근로시설의 쾌적성(3.17점), 고용안정성(3.10점)·업무의 적절성(3.06점)의 만족도는 이론적 평균치인 3.0점보다 높게 나타났다. 그러나 '근로시간의 적절성(2.78점)', '업무량의 적절성(2.66점),에서의 만족도는 다소 낮은 것으로 나타나고 있음.

2) 직장 동료·상사관계 만족도

- 복지기관 근무자들의 직장 동료·상사관계 만족도를 리커트 5점 척도로 살펴본 결과, 직장 동료와의 관계(3.59점), 직장 동료와의 의사소통(3.5점), 직장 상사와의 관계(3.24점), 직장 상사와의 의사소통(3.18점)으로 이론적 평균치 이상으로 나타나고 있음. 특별히 직장동료와의 만족도가 상사와의 만족도보다 높은 경향을 보이고 있음.

3) 임금·복리후생 만족도

- 복지기관 근무자들의 직장 임금·복리후생 만족도를 리커트 5점 척도로 살펴본 결과, 퇴직금의 적절성(2.72점), 복리후생의 적절성(2.18점), 임금의 적절성(2.13점), 연·월차, 생리휴가 등의 적절성(2.13점), 수당의 적절

성(1.99점)으로 전체적으로 이론적 평균치 3.0점 이하로 매우 낮은 경향을 보이고 있음. 특히 수당의 적절성(1.99점) 부문에서 만족도가 매우 낮게 나타났음.

4) 인사(임용·승진·전보)에 관한 만족도

- 인사(임금·승진·전보)관련 만족도를 리커트 5점 척도로 살펴본 결과, 직원채용의 합리성(3.08점), 보직의 적절성(2.90점), 승진의 공정성(2.82점), 업무평가의 적절성(2.79점)으로 보통수준으로 나타나고 있음.

5) 자기개발 만족도

- 사회복지종사자들의 자기개발 관련만족도를 리커트 5점 척도로 살펴본 결과, 자기발전, 교육기회 제공(3.01점), 업무수행시 성취도(2.96점), 직장의 비전(2.81점), 슈퍼비전 지도감독의 적절성(2.76점)으로 나타남. 자기발전 및 교육기회의 제공에 있어 만족도가 약간 높았으며, 직장비전 등 다른 부문은 만족도가 보통 수준인 것으로 나타났음.

6) 시설내 위험한 환경

- 현재 사회복지기관에서 위험한 상황이 무엇인지를 질문한 결과, 전체 응답자 중 62%가 각종 위험한 환경과 여건에 노출된 것을 경험한 것으로 나타남. '클라이언트로부터의 폭언과 폭행'이라고 응답한 경우가 18.0%, '클라이언트의 보호자 또는 제3자로부터 폭언·폭행·상해'라고 응답한 경우가 13.7%, '클라이언트로부터 상해'가 4.9% 등임.

7) 안전망구축 유무

- 현재 사회복지기관에서 위험한 상황에 직면했을 시 보호받을 수 있는 안전망체계가 구축되어 있다고 생각하는 경우는 49.5%, 그렇지 않다는 응답이 50.5%로 나타났음.
- 위험한 상황에 대처하기 위한 안전망체계의 종류에는 어떤 것들이 있는지에 대한 응답에서 '보험 가입'이라는 응답이 65.7%, '응급기관 연계'가 16.4%로 나타났으며, 기타 의견으로는 '청원경찰 등의 보호'등이 12.7%로 나타났음.

8) 위험발생시 필요한 안전망의 종류

- 만약 안전망체계가 구축되어 있지 않다면, 가장 필요한 안전망체계는 무엇인가에 대한 응답에서 응답자의 35.0%가 '보험'과 '단기휴직'을 각각 제시하였으며, 응급기관 연계가 19.0% 등의 순서로 나타났음.

9) 휴게실 설치 유무

- 현재 근무하고 있는 시설 및 기관에 휴게실이 있는가를 묻는 질문에서 휴게실이 있다는 응답이 35.6%인데 반해 휴게실이 없다는 응답이 64.4%를 차지하고 있어 직원들의 휴식 공간이 열악한 것으로 나타남.

10) 근무환경 방해요인

- 현재 안전한 근무환경을 방해하는 환경적인 요인에 대한 질문에서 응답자의 45.5%가 '부족한 사무공간'이라고 응답하였으며, 36.3%가 '부족한 채광'이라고 응답하였음.

11) 기존의 이직 경험 유무

- 현재까지 근무하면서 이직경험이 있었는지에 대한 질문에서 '이직경험이 있다'는 응답이 53.1%, 이직경험이 없는 경우가 46.9%인 것으로 나타났음.

12) 기존의 이직의 형태

- 현재까지 근무하면서 이직경험이 있는 경우 이직의 형태는 사회복지 내 같은 분야로 이직이 41.1%로 가장 많았으며, 사회복지내 다른 분야로 이직이 36.3%로 나타났음.

13) 기존의 이직사유

- 현재까지 근무하면서 이직경험이 있는 경우 이전직장에서 이직사유는 낮은 임금수준이 23.6%로 가장 높고, 직장 비전이 없음이 18.2%, 근로조건의 열악이 16.1%, '직장내 인간관계 문제'가 10.9%, '의견수렴 등 조직구조의 문제'가 8.8%, '자기발전에 도움이 안됨'이 8.5% 등의 순서로 나타남.

14) 현재의 직장에서 이직의사

- 현재 직장에서 이직의사가 있는가를 묻는 질문에서도 응답자의 46.9%가 이직할 의사가 있다고 응답하였음.

15) 이직시 희망분야

- 현재의 직장에서 이직을 하고 싶다는 응답자를 대상으로 이직 이후 전직 희망분야를 살펴본 결과 '사회복지업종에서 타 업종으로 이직'이 38.0%로 가장 높았고, 사회복지분야 내 다른 분야로 이직 희망이 29.1%, '사회복지분야 내 같은 분야로 이직 희망'이 26.6% 등으로 나타남.

16) 이직의사가 있는 경우 이직사유

- 현재의 직장에서 이직의사가 있는 경우 이직사유는 '낮은 임금수준'이 31.2%, '근로조건의 열악(과도한 업무)'이 18.8%, '직장비전이 없음'이 13.2%, '새로운 일에 도전하고 싶어서'가 9.4%, '의견수렴 등 조직구조의 문제'가 6.8%, '현재업무의 부적합'이 6.4%, '직장 내 인간관계의 문제'가 6.0%, '자기발전에 도움이 안됨'이 3.4%, '전문적 지도감독이 없음'이 3.0% 등으로 나타남.

5. 전문성 인식도

1) 전문직으로서의 정체성 확립 정도

- 사회복지분야 근무자들이 전문직으로서 정체성을 확립하고 있는가를 묻는 질문에 그렇지 않다는 부정적인 응답이 36.8%, 그렇다는 긍정적인 응답이 24.3%로서 전문직으로서 정체성을 확립하지 못하고 있다고 인식하고 있는 것으로 나타났음.

2) 전문직에 대한 사회적 인정

(1) 서비스 이용자의 인정 정도

- 사회복지분야 근무자들이 다른 사람으로부터 전문직으로서 인정을 받고 있는가를 묻는 질문에 서비스 이용자들로부터는 인정 정도가 낮다는 부정적인 인식이 44.2%, 높다는 긍정적인 인식이 13.2%로써 대체적으로 낮은 것으로 나타남. 리커트 5점 척도에서 평균 2.57점으로 이론적 평균 점수인 3.0점보다 낮았음.

(2) 일반 시민의 인정 정도

- 일반주민들로부터 전문직으로서 인정을 받고 있는가를 묻는 질문에서 인정의 정도가 낮다는 부정적인 인식이 57.02%, 높다는 긍정적인 인식이 7.2%로써 대체적으로 전문직에 대한 인정 정도가 낮은 것으로 나타났음. 리커트 5점 척도에서 평균 2.36점으로 이론적 평균 점수인 3.0점보다 낮았음.

(3) 다른 전문직 대비 인정 정도

- 다른 원조전문직(간호사, 교사 등)에 비해 사회복지 분야 근무자의 전문성 수준이 어느 정도인가를 묻는 질문에서 전문성이 낮다는 부정적인 인식이 61.0%, 높다는 긍정적인 인식이 21.5%로써 대체적으로 전문성을 인정받는 수준이 낮다고 생각하는 것으로 나타났음. 리커트 5점 척도에서 평균 2.37점으로 이론적 평균 점수인 3.0점보다 낮았음.

6. 처우개선을 위한 정책

- 사회복지시설 직원들의 처우개선을 위해 가장 필요한 과제가 무엇인가를 살펴본 결과 '임금수준 향상'이 50.9%로 가장 높고, '근무환경의 개선'이 14.2%, '직원의 전문성 향상'이 13.8%, '전문직에 대한 사회적 인식개선'이 9.5% 등의 순서로 나타났음.

7. 사회복지사 급여 지급 수준 실태조사

- 사회복지직공무원(8급 10호봉)과 생활시설 및 이용시설 사회복지사(10호봉 기준) 중에서 조사 대상자를 무작위로 추출하여 급여 지급 수준을 조사하였음.
- 사회복지직 공무원을 기준(100%)으로 비교한 결과, 장애인생활시설 사회복지사의 급여가 87%, 정신요양시설 사회복지사가 86.7% 수준을 보였으며, 종합사회복지관의 사회복지사가 83.7%, 장애인복지관 사회복지사가 78.7%, 노인복지관 사회복지사가 72.0% 수준임. 노인요양시설 사회복지사는 2009년부터 장기요양보험이 시행되면서 급여 수준이 하향 조정되어 사회복지직 공무원 대비 53.3%의 수준으로 가장 낮게 나타났음.

8. 사회복지분야 전문가 의견조사

- 사회복지분야 직능단체 대표 등을 자문위원으로 위촉하여 설문조사에서 나타난 사회복지사 처우개선 관련 문제에 대한 의견을 수렴하였음. 급여와 포괄예산에 관한의견, 인사제도, 업무량 과중 및 시간외 근무, 비정규직 채용실태, 전문성 향상을 위한 교육, 높은 이직율, 전문직에 대한 사회적 인정, 민원인의 폭행과 폭원에 대한 의견 등을 폭넓게 논의했음.

IV. 정책제언

1. 급여체계 현실화

- 사회복지관의 경우 풀 예산지원방식(포괄보조금 지원방식)으로 인하여 직원 감축과 업무의 과중현상 심화 등을 겪고 있음. 따라서 보조금 지원방식을 인건비와 사업비 그리고 관리운영비로 나누어 지원해야 하며, 인건비의 경우 사회복지사의 근속기간을 반영하여 장기근속자가 불리하여 이직하는 사례가 발생하지 않도록 해야 함.
- 지방자치단체가 공무원들의 복지향상을 위해 보너스 성격으로 지급하는 복지포인트를 사회복지시설 근무자에게도 근무능률을 높이기 위한 자기계발 차원에서 지급하는 방안도 모색할 필요가 있음. 그밖에 기초자치단체 및 시설 간에 편차가 큰 시간외 수당도 격차를 줄이는 방안을 모색할 필요가 있음.
- 한편으로 사회복지시설이 반드시 임금가이드라인을 준수할 수 있도록 매년 연차적으로 급여가이드라인 준수율을 제고시켜 급여수준을 현실화시켜야 함.

2. 대전광역시 사회복지공제회 설치 운영

- 사회복지사의 열악한 근무여건과 낮은 급여수준을 보완하는 방안으로 대전광역시 사회복지공제회 설치 운영을 제시할 수 있음.

- 사회복지공제회에서 공제사업을 통한 회원에 대한 급여, 회원을 위한 각종 복리·후생사업·공제회 기금조성을 위한 사업을 할 수 있음.
- 공제회의 자본금은 정부보조금, 출연금, 회원의 부담금을 재원으로 하도록 함.

3. 인사제도 등 투명성 제고

- 공정하고 합리적인 인사제도가 직원의 사기와 직결될 뿐만 아니라, 인재를 적재적소에 배치할 수 있는 인사운영시스템 구축은 가장 기초적인 조직 운영의 전제조건이라고 할 수 있음.
- 직원채용 측면에서 합리적인 직원채용을 위해서는 인사위원회의 구성과 운영을 보다 객관적으로 하여야 함.
- 승진의 공정성이 확보되지 않고서는 직원들의 사기를 저하시키고 조직의 침체를 가져올 수 있음. 승진의 공정성을 확보하기 위해 다면평가제도의 도입 등을 검토할 필요가 있음.
- 보직의 적절성 확보 등 인사제도의 개선은 직원들의 사기를 진작시켜 활력과 경쟁력을 높이고, 스스로 사회복지기관의 직원임에 자부심을 느낄 수 있으며 시민에 대한 사회복지서비스의 품질도 향상시킬 수 있음.

4. 근속율 제고방안 모색

- 우수한 사회복지사들의 이직율을 낮추고 근속율을 높이기 위해서는 급여 체계 현실화뿐만 아니라 근무환경 개선 등 제도적으로 다각적인 방안을 모색해야 함.
- 여성 사회복지사들의 가정과 일을 양립할 수 있는 근무환경을 조성하고, 사회복지사의 노무관리에 따른 후생복지, 과중한 업무의 개선, 교대근무제 확립 등 열악한 근무조건을 개선하기 위해 사회복지사 인력을 확대 배치하는 방안 모색이 필요함.
- 또한 사회복지사의 사기진작을 위해 다양한 급여 격차와 근무기준을 체계화하여 사회복지사들 간에 위화감을 해소하고, 헌신적으로 평생을 바

친 사회복지사의 긍지와 보람을 갖게 하기 위해 훈·포장 수여 제도를 적극 확대도입해야 함.

- 사회복지사의 권익과 인권, 처우문제를 이슈로 하는 사회복지의 정치세력화와 사회복지시설 운영의 투명성 제고 및 노사화합을 위한 건전한 노동조합의 활성화 등도 중요하며, 근무조건 개선을 위한 철저한 사회복지 노무관리 지도 감독 강화 등이 필요함.

5. 전문성 향상을 위한 교육 훈련 지원

- 사회복지사의 보수교육은 사회복지 전문가들이 사회복지에 관한 안목과 현장중심의 전문성을 증진하며 사회복지현장에서의 지도자로서의 자질과 문제해결능력을 향상시키게 됨.
- 궁극적으로는 클라이언트에게 보다 나은 양질의서비스를 제공할 수 있도록 하는데 목적이 있음.
- 사회복지서비스를 개발하고 시행하는 사회복지사들의 능력개발 및 자질 향상을 위해 타 시·도와 같이 대전광역시에서도 교육 훈련비를 지원하는 방안이 적극 모색되어야 함.

6. 사회적 인정도 제고

- 사회복지사와 같은 전문직은 일반시민으로부터 전문직으로 인정받음으로써 자긍심과 근무의욕이 고취될 수 있음.
- 이를 위해 시민인식 개선을 위한 다양한 형태의 매체활동을 통한 대 시민 홍보나 성공적인 현장사례 발굴을 통한 적극적인 이미지 마케팅이 필요함.
- 전문직종으로서 해당분야 국가자격증제도나 전문연수과정을 통하여 서비스의 질적 향상을 위한 노력이 필요하며, 공신력 있는 평가기관으로부터 서비스에 대한 품질인증 절차를 통하여 사회적으로 인증을 받을 필요가 있음.
- 개인과 집단으로서의 사회복지사 역량강화를 위한 지속적인 노력이 필요하며, 제도적 측면에서 사례관리를 의무화하고, 전문가의 권한과 책임, 직원의 태도와 역할을 구체적으로 명시하여야 함.

7. 위험한 근무환경에 대한 안전장치 마련

- 사회복지사들이 민원인(클라이언트)으로부터 폭행과 폭언을 받는 경우가 자주 발생하고 있어 이를 개선하기 위한 안전장치가 필요함.
- 영구임대아파트와 같은 저소득층 밀집지역에서는 사회복지사가 알코올 및 약물남용 민원인(클라이언트)로부터 폭행 및 폭언에 매우 취약할 수밖에 없음.
- 클라이언트의 폭력적 행동이 자주 나타나는 취약한 사각 시간대의 근무자에 대한 근본적인 인력지원이 필요함. 특히 주말근무자 및 야간근무자 등이 대표적인 것으로 이에 대한 대책이 마련되어야 함.
- 기관별 클라이언트의 폭력에 자체적인 안전대책이 요구됨. 사전 위험요소를 파악하여 안전 매뉴얼의 작성 및 교육, 사회복지사들을 위한 상해보험 가입, 청원경찰 등 안전요원의 배치, 응급구호체계 마련, CCTV설치 등 사회복지사가 안심하고 대인서비스를 제공할 수 있도록 다각적인 안전망이 확보되어야 함.

목 차

□ 요약 및 정책제언	I
제1장 서론	3
제1절 연구배경	3
제2절 연구목적	4
제3절 연구방법 및 구성	5
제2장 문헌고찰	9
제1절 사회복지사의 일반적 현황	9
1. 사회복지사 현황	9
2. 사회복지사의 활동영역	10
제2절 사회복지사의 근로환경	13
1. 사회복지사의 역할과 업무과중	13
2. 사회복지사의 근로조건	14
제3장 연구설계	21
제1절 조사대상자 표집 및 자료수집	21
1. 사회복지사 설문조사	21
2. 전문가 의견조사	22
제2절 조사내용	22
제3절 자료분석	24
제4장 조사결과 분석	29
제1절 사회복지사 실태조사	29
1. 일반적인 특성	29
2. 근로여건 현황	30
3. 복리후생	40
4. 근로환경 만족도	44
5. 전문성 인식도	67
6. 처우개선을 위한 정책	69

제2절 사회복지사 급여 지급실태 조사	70
제3절 사회복지분야 전문가 의견조사	72
1. 급여와 포괄예산에 관한 의견	72
2. 인사제도에 대한 의견	73
3. 업무량 과중 및 시간외 근무에 대한 의견	75
4. 비정규직 채용실태에 대한 의견	76
5. 전문성 향상을 위한 교육에 대한 의견	77
6. 사회복지사의 높은 이직률에 대한 의견	79
7. 사회복지 전문직에 대한 사회적 인정도에 대한 의견	79
8. 민원인의 폭행 및 폭언에 대한 의견	80
제5장 결론 및 정책제언	85
제1절 주요 조사내용 요약	85
1. 일반적인 특성	85
2. 근로여건 현황	85
3. 복리후생	88
4. 근로환경 만족도	89
5. 전문성 인식도	92
6. 처우개선을 위한 정책	93
7. 사회복지사 급여지급 수준 실태조사	93
8. 사회복지분야 전문가 의견조사	93
제2절 정책제언	94
1. 급여체계 현실화	94
2. 대전광역시 사회복지공제회 설치 운영	95
3. 인사제도 등 투명성 제고	96
4. 근속율 제고방안 모색	97
5. 전문성 향상을 위한 교육 훈련 지원	99
6. 사회적 인정도 제고	100
7. 위험한 근무환경에 대한 안전장치 마련	101
참고문헌	105
【부록 1】 대전지역 사회복지사 처우개선을 위한 실태조사	109
【부록 2】 사회복지사의 등급별 자격기준	124

표 목 차

<표 2-1> 사회복지사 자격증 발급 현황	9
<표 2-2> 대전광역시 사회복지직 공무원 배치 현황	10
<표 2-3> 사회복지 생활시설 및 이용시설 현황	11
<표 3-1> 조사대상자의 사회복지 분야별 분포도	21
<표 3-2> 설문조사 내용	23
<표 4-1> 조사대상자의 인구학적 특성	29
<표 4-2> 근무지 시설형태	30
<표 4-3> 현재 직위와 주요업무	31
<표 4-4> 복지분야 전체 근무경력	32
<표 4-5> 현재기관 경력	33
<표 4-6> 자격증 보유현황	34
<표 4-7> 고용형태	34
<표 4-8> 자체임금기준의 유무와 임금지급기준의 적절성	35
<표 4-9> 자체 임금지급기준의 적절성	35
<표 4-10> 자체 수당지급 기준 유무	36
<표 4-11> 근로형태	36
<표 4-12> 교대제 근무의 일주일 평균근로시간	37
<표 4-13> 교대제 근무형태	37
<표 4-14> 교대제 근무 시 주1회 휴일 여부	38
<표 4-15> 비교대제 근무의 일주일 평균근로시간	38
<표 4-16> 연장근로 등에 대한 법정수당 지급여부	39
<표 4-17> 현재 임금수준의 적절성	40
<표 4-18> 연차 휴가 사용유무	40
<표 4-19> 연차휴가 미사용시, 수당 여부	41
<표 4-20> 연차휴가를 사용하지 못하는 이유	41
<표 4-21> 여성근로자 관련 휴가	42
<표 4-22> 복리후생을 위한 현물지원 실태	43
<표 4-23> 복리후생을 위한 현금지원	43
<표 4-24> 근무환경 만족도	44

<표 4-25> 시설구분에 따른 근무환경 만족도	45
<표 4-26> 분야별 근무환경 만족도	46
<표 4-27> 직장 동료·상사관계 만족도	47
<표 4-28> 시설구분에 따른 직장동료·상사관계 만족도	48
<표 4-29> 분야별 직장동료·상사관계 만족도	49
<표 4-30> 임금·복리후생 만족도	50
<표 4-31> 시설구분에 따른 임금·복리후생 만족도	51
<표 4-32> 분야별 임금·복리후생 만족도	52
<표 4-33> 인사(임용·승진·전보)에 관한 만족도	53
<표 4-34> 시설구분에 따른 인사관련 만족도	54
<표 4-35> 분야별 인사관련 만족도	54
<표 4-36> 자기계발 관련 만족도	55
<표 4-37> 시설구분에 따른 자기계발 만족도	56
<표 4-38> 분야별 자기계발 만족도	57
<표 4-39> 사회복지시설 내 위험한 상황	58
<표 4-40> 기관내 안전망체계 구축여부	59
<표 4-41> 안전망체계의 종류	59
<표 4-42> 필요한 안전망체계	60
<표 4-43> 현 근무지의 휴게 공간 유무	61
<표 4-44> 근무환경 방해요인	61
<표 4-45> 이직 경험의 여부	62
<표 4-46> 이직의 형태	63
<표 4-47> 이전 직장에서의 이직사유	64
<표 4-48> 현재의 직장에서 이직 의사	65
<표 4-49> 이직 이후 전직 희망분야	65
<표 4-50> 이직의사가 있는 경우, 이직사유	66
<표 4-51> 정체성 확립 정도	67
<표 4-52> 사회복지분야 전문직에 대한 사회적 인정	68
<표 4-53> 사회복지사 처우개선을 위해 가장 필요한 과제	69
<표 4-54> 사회복지사 급여(연봉) 비교표	70

그림 목차

[그림 1-1] 연구체계도	6
[그림 4-1] 근무지의 시설형태	31
[그림 4-2] 복지분야 전체 근무경력	32
[그림 4-3] 현재 기관의 근무경력	33
[그림 4-4] 교대제 근무의 일주일 평균 근로시간	37
[그림 4-5] 비교대제 근무의 일주일 평균 근로시간	38
[그림 4-6] 연장근로 등에 대한 법정수당 지급여부	39
[그림 4-7] 현재 임금수준의 적절성	40
[그림 4-8] 연차휴가를 사용하지 못하는 이유	42
[그림 4-9] 근로환경 만족도	45
[그림 4-10] 직장 동료 상사관계 만족도	47
[그림 4-11] 임금 복리후생 만족도	50
[그림 4-12] 인사(임용 승진 전보)에 관한 만족도	53
[그림 4-13] 자기계발 만족도	55
[그림 4-14] 사회복지시설 내 위험한 상황	58
[그림 4-15] 안전망체계의 종류	59
[그림 4-16] 필요한 안전망체계	60
[그림 4-17] 근무환경 방해요인	61
[그림 4-18] 이직 경험의 여부	62
[그림 4-19] 이직의 형태	63
[그림 4-20] 이전 직장에서의 이직사유	64
[그림 4-21] 현재의 직장에서 이직 의사	65
[그림 4-22] 이직 이후 전직 희망분야	66
[그림 4-23] 이직의사가 있는 경우, 이직사유	67
[그림 4-24] 사회복지사 처우개선을 위해 가장 필요한 과제	69

제 1 장 서론

제1절 연구배경

제2절 연구목적

제3절 연구방법 및 구성

제1장 서론

제1절 연구배경

- 최근 우리사회는 저출산 및 인구의 고령화, 가족구조의 핵가족화, 실업과 불완전 고용, 빈부격차의 심화 등 다양한 사회문제 해결을 필요로 하는 복지욕구가 급증하고 있음.
- 그동안 사회복지부문은 공공분야에서 기초생활제도와 민간분야에서 사회복지서비스가 대부분 사회복지사 등에 의하여 제공되고 있음.
- 2010년 9월 30일 현재 사회복지사 자격증이 발급된 인원은 전국적으로 413,939명이며, 대전광역시 18,022명으로 나타났음. 그중에서 대전광역시에는 약 4천명의 사회복지사들이 공공 및 민간분야 사회복지실천현장에서 근무하고 있음
- 이처럼 사회복지사들이 사회복지부문에서 주도적인 역할을 수행함에도 불구하고 사회복지사들의 근무여건과 처우가 열악하여 생계곤란을 겪거나 높은 이직률로 인하여 복지대상자들에게 제공하는 복지서비스의 질적 수준 저하를 초래하고 있음.
- 한국사회복지사협회 주관으로 실시한 사회복지시설종사자 보수체계 개선을 위한 공청회(2008년 11월 28일)의 자료에 따르면, 사회복지사를 비롯한 사회복지분야 종사자들의 월평균 급여가 150만원 미만인 경우가 73.9% 이상으로 나타남.
- 그동안 사회복지사 등 사회복지분야 종사자에 대한 조사가 이루어졌으나, 전 지역을 대상으로 한 광범위한 연구이거나 특정 분야에 한정된 인력을 대상으로 한 학술논문이 대부분이며, 대전지역 사회복지사들의 근무실태와 처우를 전반적으로 조사 분석한 자료는 미흡함.

- 따라서 대전지역 사회복지사들의 열악한 처우를 개선하기 위하여 우선적으로 사회복지사들의 근무여건과 근로환경 만족도, 급여지급실태, 복리후생제도 등을 전반적으로 파악할 필요가 있음.

제2절 연구목적

- 본 연구는 사회복지사 처우개선을 위한 근거자료를 마련하는데 그 목적이 있으며, 이를 통해 궁극적으로 사회복지사들이 시민에게 제공하는 사회복지서비스의 질적 향상을 도모하고자 함.
- 본 연구에서는 대전지역 사회복지사 등 사회복지분야 종사자들의 근무실태를 분석하여 근무여건과 처우개선 방안을 모색하고자 함. 좀 더 구체적으로 연구목적을 제시하면 다음과 같음.
- 첫째, 사회복지사 등 사회복지분야 종사자의 근무여건과 처우개선 방안을 모색함.
 - 이를 위해 근무경력, 고용형태 등 근로여건과 연차휴가, 여성근로자 관련 휴가 사용실태 등 복리후생제도, 직장 동료 및 상사와의 관계, 인사제도, 근무환경 방해요인 등 근무환경에 대한 전반적인 만족도 등을 측정함.
 - 근무여건 실태조사는 사회복지 각 분야별 사회복지사 등을 대상으로 설문조사 및 사회복지 전문가 심층면접 실시
 - 각 조사를 통해 도출된 근무 여건상 애로사항과 문제점을 해결하기 위한 정책대안을 제시함.
- 둘째, 급여수준의 적정성 여부를 분석하여 합리적인 대안을 마련함
 - 대전지역 사회복지분야 유형별 각 시설 및 기관의 평균 급여와 계수당에 대한 비교분석
 - 사회복지직 공무원과 및 민간사회복지시설 직종간의 평균 급여 비교분석을 통한 적정 급여 등 합리적인 급여체계를 모색함.

제3절 연구방법 및 구성

1. 연구방법

1) 문헌연구

- 사회복지사 근무실태 관련 연구논문, 보고서 등에 대한 문헌 및 자료를 수집 및 분석하였음.

2) 설문조사 및 실태조사

- 대전광역시 사회복지사협회 홈페이지를 통한 온라인 설문조사를 실시하였으며, 조사내용은 근로여건 현황, 복리후생실태, 근로환경 만족도 조사, 전문직으로서의 정체성 확립 및 사회적 인정도, 처우개선을 위한 정책과제 등을 살펴보았음.
- 기관방문 및 E-mail을 통한 사회복지직 공무원 급여 및 제수당, 각 분야별 사회복지시설 근무 사회복지사의 급여 및 제수당 지급 실태조사를 통한 급여수준을 비교 분석하였음.

3) 전문가 조사

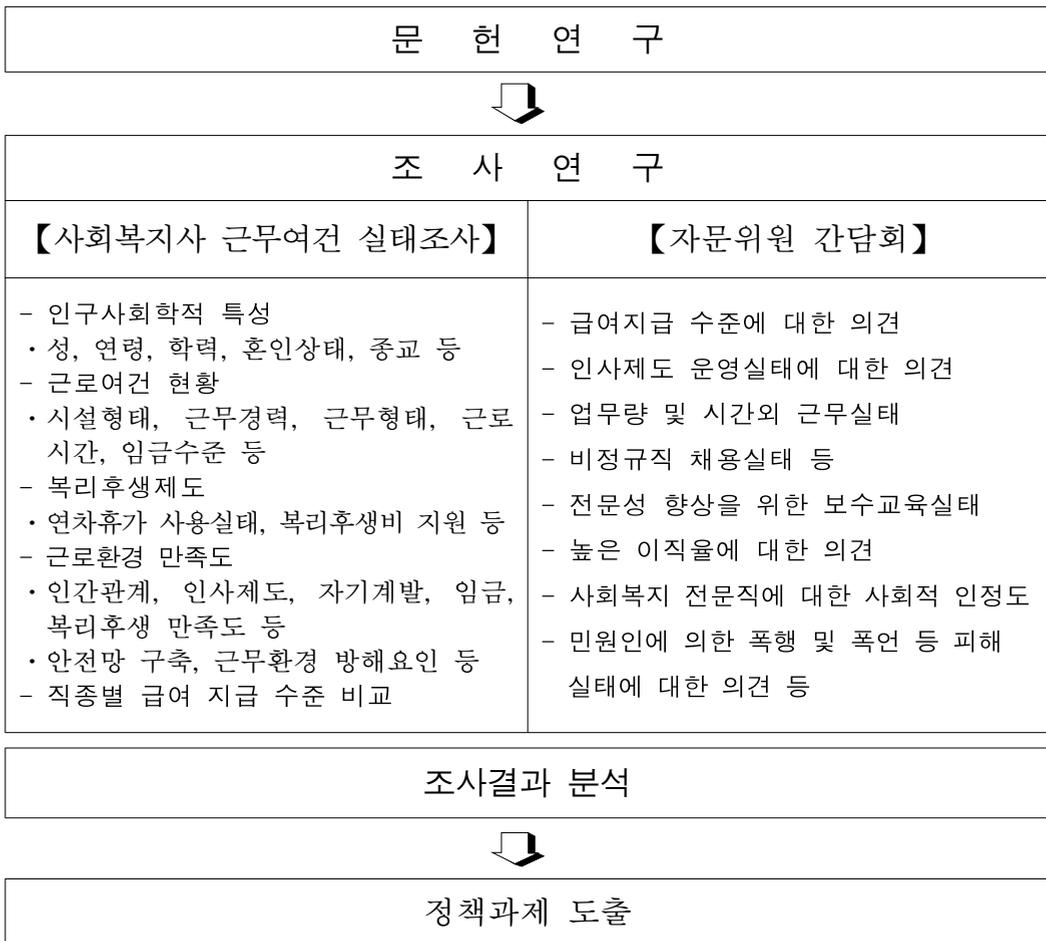
- 대전지역의 사회복지사가 근무하는 시설 및 기관의 직능단체 대표 등 전문가를 중심으로 자문회의 개최하여 사회복지사 근무실태와 관련한 현안 문제와 정책적 대안을 모색하였음.

2. 보고서의 구성

- 본 보고서는 다음과 같이 5장으로 구성하였음. 제1장은 서론으로 연구배경과 연구의 목적, 연구방법, 보고서의 구성을 서술하였음. 제2장은 사회복지사 근무실태에 관 문헌고찰로서 사회복지사의 일반적 현황, 사회복지

지사의 근로환경을 살펴보았으며, 제3장은 연구설계로 조사대상자 표집 및 자료수집, 조사내용과 자료 분석방법에 대하여 설명하였음. 제4장은 사회복지사 설문조사와 급여실태조사, 전문가 의견조사 결과를 분석하였으며, 마지막으로 제5장에서는 전반적인 연구결과를 토대로 사회복지사 근무실태와 처우개선에 관한 정책제언으로 결론을 제시하였음.

- 본 연구의 연구체계를 도식화하면 [그림1-1]과 같으며, 각각의 구체적인 연구내용은 다음과 같음.



[그림 1-1] 연구체계도

제 2 장 문헌고찰

제1절 사회복지사의 일반적 현황

제2절 사회복지사의 근로환경

제2장 문헌고찰

제1절 사회복지사의 일반적 현황

1. 사회복지사 현황

- 사회복지사는 사회복지사업법 제 11조제1항의 규정에 의하면 “사회복지에 관한 전문지식과 기술을 가진 자”로 규정하고 있음.
- 사회복지사 2급 및 3급 자격증은 전문대학, 대학이나 대학원에서 사회복지학을 전공한 자 등에게 발급하며, 사회복지사 1급은 국가시험에 합격한 자에게 발급함¹⁾.
- 사회복지사 자격증 발급 현황을 살펴보면 2010년 9월 30일 현재 전국적으로 413,939명이며, 대전광역시는 18,022명으로 나타났음.
 - 최근 5년간 사회복지사 자격증 발급 추이를 살펴보면 대전광역시를 포함하여 전국적으로 약 2.4배 정도 증가하였음.

<표 2-1> 사회복지사 자격증 발급 현황

(2010. 09월 현재, 단위 : 명)

구 분	연도별	2006년	2007년	2008년	2009년	2010년
전 국	신규	34,168	45,380	60,205	68,578	66,802
	누계	172,974	218,354	278,559	347,137	413,939
대 전	신규	1,631	2,082	2,781	3,055	2,504
	누계	7,600	9,682	12,463	15,518	18,022

출처 : 대전광역시사회복지사협회 내부자료.

1) 사회복지사업법시행령 제2조1항 관련 사회복지사의 등급별 자격기준은 부록 2를 참조할 것.

- 이처럼 사회복지사 자격증 발급의 급속한 증가율은 저출산 고령화의 진전, 사회·경제적 양극화의 심화, 고용불안정, 핵가족·다문화가족 등 가족구조의 다양화 등으로 사회복지 수요가 증가하기 때문이며
 - 한편으로 각 대학의 평생교육원, 사이버대학 등에서 사회복지학과 과다 신설 등으로 인하여 발생하는 현상으로 일부에서는 수요에 비해 전문인력의 공급과다 현상을 우려하기도 함.

2. 사회복지사의 활동영역

1) 공적사회복지영역

- 사회복지사업법 제14조에 의해 사회복지사업에 관한 업무를 담당하게 하기 위하여 시도, 시군구 및 읍면동 또는 복지사무전담기구에 사회복지사 자격증을 가진 사회복지전담공무원을 두도록 규정하고 있음.
- 2010년 9월말 현재 사회복지사로서 공적사회복지영역에 근무하고 있는 사회복지직 공무원 현황을 살펴보면
 - 대전광역시 복지정책과 및 5개 구청 사회복지과 및 76개 동에는 총 268명의 사회복지직 공무원이 복지업무를 담당하고 있음.

〈표 2-2〉 대전광역시 사회복지직 공무원 배치현황

(2010. 06월 현재, 단위 : 명)

구 분	계	5급이상	6급	7급	8급	9급	비고
계	268	2	34	117	85	30	
본 청	17	-	5	10	2	-	
동 구	67	1	5	35	16	10	
중 구	55	-	7	25	22	1	
서 구	56	1	6	16	27	6	
유성구	29	-	5	15	4	5	
대덕구	44	-	6	16	14	8	

- 사회복지직 공무원의 주요 업무는 저소득층의 실태조사 및 기초생활 수급자의 선정, 자립·자활을 위한 상담·취업알선·육구조사, 기타 복지만두레, 재가복지 관련 업무 등을 맡고 있음.
- 사회복지직 공무원 배치기준을 살펴보면 광역시 기준 기초생활보장수급자 100가구당 1명으로 영구임대아파트 밀집 동지역에는 추가 배치(900가구이상 1명, 1,500가구이상 2명, 2,000가구이상 3명 증원).
- 대전지역에서 사회복지직 공무원이 가장 많이 배치된 지역은 동구 판암2동으로 현재 7명이 근무하고 있음.

2) 사회복지시설 및 기관

- 민간사회복지시설은 생활시설과 이용시설의 형태로 구분됨.

<표 2-3> 사회복지 생활시설 및 이용시설 현황

구 분	계	사 회 복지관	부랑인 (노숙인)	지역자활 센터	노 인	장애인	여 성	아 동	정신 요양	사 회 복귀
합계	485	20	6	4	176	87	9	164	4	15
소계	144	0	1	0	92	14	9	24	4	0
생활 시설	동 구	30	-	-	20	1	1	7	1	-
	중 구	33	-	-	23	1	4	5	-	-
	서 구	43	-	-	26	8	3	5	1	-
	유 성 구	22	-	-	13	1	-	6	2	-
	대 덕 구	16	-	1	10	3	1	1	-	-
소계	341	20	5	4	84	73	0	140	0	15
이용 시설	동 구	70	5	4	19	12	-	28	-	1
	중 구	77	3	1	17	16	-	35	-	4
	서 구	87	7	-	1	28	13	-	30	-
	유 성 구	43	1	-	-	7	15	-	19	-
	대 덕 구	64	4	-	1	13	17	-	28	-

※ 기타시설 : 경로당 745 / 노인교실 34 / 노인보호전문기관 1 / 푸드뱅크 7 / 푸드마켓 7/보육시설 1,513개소 등

자료: 대전광역시(2010)

- 대전지역의 사회복지사들이 근무하고 있는 사회복지시설은 <표 2-3>과 같이 사회복지관, 부랑인시설, 지역자활센터, 노인생활·의료시설과 노인복지관, 장애인생활시설과 장애인복지관, 여성생활시설, 아동생활시설과 지역아동센터, 정신요양시설과 사회복지시설 등 485개 시설이 있음. 그밖에 민간사회복지전문기관이 다수 운영되고 있어 대전지역에는 약 4,000명의 사회복지사들이 다양한 영역에서 활동하고 있는 것으로 추정됨.

3) 보건의료영역

- 보건법 및 의료법에서 규정한 영역으로 의료사회복지사(Medical Social Worker)와 정신보건사회복지사(Psychiatric Social Worker)로 구분하고 있음
 - 의료사회복지사(Medical Social Worker)는 병원이나 진료소에서 임상치료팀의 일원으로 질병의 직·간접적인 원인이 되고 치료에 장애가 되는 환자의 심리·사회적인 문제들을 해결하도록 도와주며, 환자가 퇴원한 후에도 정상적인 사회기능을 발휘할 수 있도록 환자와 그의 가족에게 전문적인 사회복지서비스를 제공하는 사회복지사임.
 - 정신보건사회복지사 (Psychiatric Social Worker)는 사회복지사 1급 자격증 소지자 중에서 정신보건분야의 전문적인 지식과 기술을 가지고 정신질환자의 개인력 및 사회조사, 정신질환자에 대한 사회사업지도 및 방문지도, 사회복지 촉진을 위한 생활훈련 및 직업훈련, 정신질환자와 그 가족에 대한 교육·지도 및 상담업무, 정신질환 예방 활동 및 정신보건에 관한 조사연구를 하는 사회복지사임.
 - 1995년 제정된 정신보건법에 따라 정신보건사회복지사가 배출되고 있는데, 현재 대학병원, 정신보건센터, 정신장애인 사회복지시설, 정신보건센터, 알코올상담센터 등에서 근무하고 있음.

제2절 사회복지사의 근로환경

1. 사회복지사의 역할과 업무과중

- 우리나라의 사회복지의 역사는 약 90년에 이르며, 한국사회복지사 협회는 2006년 현재 전국 사회복지시설(기관)에 근무하는 사회복지사 수를 약 7만명으로 추정하고 있음(최옥채, 2007에서 재인용). 사회복지사의 역할은 문제를 가진 개인이나 가족을 돕는 전문직으로서, 사회복지사들은 복잡하고 다양한 클라이언트들의 욕구에 대응해야 함.
- 사회복지에 대한 관심과 사회적 비중, 제도 및 정책이 커지는 현실에서 사회복지현장에서 근무하는 사회복지사들의 근로환경과 처우 등 삶의 질에 관한 문제는 등한시되었음. 사회복지사들의 역할에 따라 사회복지의 질적인 향상이 달라질 수 있으므로 사회복지분야에 대한 제도와 법, 정책 수행의 중요성과 함께 종사자들의 처우개선에 대한 대책이 중요한 의미를 지님.
- 사회복지사들은 한정된 자원, 노력, 시간 등을 가지고 수많은 도전적 과제들을 수행하고 있으며, 새롭게 전개되는 수많은 실천 분야에 대한 과학적 지식과 정보가 부족하여 사회복지사 자신의 경험이나 통찰에 의존해야 하는 일도 많음. 따라서 유능하고 건강한 인력의 확보와 유지가 서비스의 성패를 좌우함(장신재·이시연, 2008).
- 사회복지사들은 업무에 있어 복잡하고 해결하기 어려운 문제를 자주 경험하게 되고, 과중한 업무부담이나 직무수행에 대한 사회 및 조사직 내에서의 인정 및 대우에 대한 불만 등의 다양한 요인들이

누적되면 절망감과 무력감에 빠져 우울증 등 삶의 질이 낮을 수 있음(장신재 · 이시연, 2008).

2. 사회복지사의 근로조건

- 최근 한국은 저출산 · 고령화라는 사회적 변화로 인해 사회복지서비스의 수요가 증가하고 있으며, 이에 따라 주된 서비스 공급자인 사회복지사도 수적인 측면에서 지속적으로 성장하고 있음(한국고용정보원, 2007). 그러나 이러한 사회복지사의 양적증가에 대한 관심과 논의에 비해 사회복지사의 질적인 측면에 대한 관심, 즉 근로환경이나 처우 개선에 대한 논의는 상대적으로 활발하지 못함.
- 사회복지사의 노동여건에 관한 조사결과에 의하면, 사회복지사들의 주당 평균근로시간은 현행 근로기준법상 주당 평균근로시간인 40시간보다 많은 46시간으로 나타났음. 담당 서비스 수혜자면에서도 사회복지관 소속 사회복지사 기준으로 1인당 59명의 복지대상자를 담당하고 있는 것으로 나타나 기타 대인서비스 직종과 비교해 불매 많은 노동부담을 요청받고 있는 것으로 나타났음(한국사회복지관협회 외, 2001; 한국고용정보원, 2007). 아울러 급여면에서도 2006년 기준 사회복지사 월평균 임금은 약 140만원으로, 전 산업 평균 대비 60%, 교육서비스업 대비 50%정도에 불과한 것으로 나타났음(한국사회복지사협회, 2006).
- 보건복지가족부는 2008년 “사회복지시설종사자 보수체계 개선 연구”를 진행한 바 있음. 경기개발연구원에서는 2007년 “경기도 사회복지시설 종사자 급여체계 및 근무여건 개선방안 연구”가 진행되었음.

- 사회복지시설의 업무는 국가나 지방정부의 사업을 대신하기 때문에 사회복지시설의 사회복지사는 공무원 수준의 급여를 받아야 함. 공무원법의 보수규정에 따르면 보수는 직무의 곤란성 및 책임의 정도에 따라서 계급(직위)별, 호봉별로 지급되는 기본급여를 말함. 즉 봉급과 각종 수당, 즉 직무여건 및 생활여건에 따위에 따라서 지급되는 부가급여로서 직무수당·상여수당·가계보전수당과 같은 공무원 수당 규정에 의한 수당을 합산한 금액을 ‘보수’라고 함(최옥채, 2007).
- 이러한 현장에서의 사회복지사에 대한 열악한 근로처우 문제해결을 위해 최근에는 한국사회복지사협회를 비롯한 관련 단체에서 사회복지사의 보수 정상화에 대한 논의를 구체화하고 공론화하기 시작하였으며, 이에 현 정부는 사회복지사들의 보수체계나 처우에 대한 개선의지를 밝힌바 있다. 급여수준 정상화를 위해 한나라당 정화원 의원은 보건복지부 국정감사에서 사회복지사의 급여실태가 겹돌고 있는 상황을 지적하였고, 정부의 실질적인 급여 인상개선을 촉구하였음(한국사회복지사협회, 2006).
- 한국사회복지사협회에서 배출한 사회복지사 배출인원은 2010년 현재 총 410,000여명이며, 그중에서 전국사회복지시설(기관)에 종사하고 있는 종사자수는 7만 여명으로 추정되고 있음(2010년 보건복지부, 사회복지시설 관리안내 참고).
- 지금까지 사회복지사의 근로실태 및 환경에 대한 연구들이 있어왔지만, 개선의 폭이 적었던 이유는 예산의 문제와 함께 지역적인 사회복지적 특성 때문이라고 보여짐.
- 우리나라 사회복지사는 낮은 임금, 업무과다, 높은 이직이라는 열악한 근로환경에 놓여 있음이 최근 몇 년 전부터 밝혀지고 최근까

지 이슈가 되고 있음. 사회복지사는 지역주민을 대상으로 복지서비스를 제공하고 있는데, 기관의 유형과 분야에 따라 근로환경은 편차가 심한 편임.

- 업무환경(work environment)이란 물리적 환경뿐만 아니라 개인 간의 상호작용 또는 개인이 직업의 일부로 받아들이는 조직 및 기관의 상호작용을 포함함(윤혜미, 1990). Jayaratne & Cherniss는 업무와 관련된 조직 요인으로 안정감, 도전, 금전적 보상, 승진, 역할 모호성, 역할갈등, 업무부담 등의 요인을 제시하였음(장신재·이시연, 2007, 재인용).
- 사회복지사의 급여 및 임금에 대한 연구가 절실함에도 활발히 진행되지 못했던 이유 중 하나는 사회복지사의 복잡한 급여체계를 들 수 있음. 실제로 사회복지사의 급여수준은 기관의 유형별, 운영법인별, 기관의 해당 지방정부별로 달라 일목요연한 연구가 쉽지 않음(최옥채, 2007).
- 한국보건사회연구원에 의하면, 국내 사회복지사는 낮은 임금, 업무과다, 높은 이직 및 이직의향 등의 열악한 근로환경에 처해 있음을 보고하였음. 사회복지분야는 열악한 근무환경과 과중한 업무 등으로 인해 사회복지인력은 무력감, 좌절감, 정서적 고갈 등 신체적, 정서적 소진으로 인해 직무에 대한 애착이 미약해지고 이는 이직의도로 발전되고 있음을 밝히고 있음(김미숙, 김유경, 김은정, 2006).
- 이러한 사회복지사의 근로환경과 관련된 문제점은 사회복지기관의 유형에 따라 차이가 있는 것으로 보고되고 있음. 2000년 한국사회복지사협회가 전국 사회복지사들을 대상으로 설문조사한 결과, 공무원, 이용시설 종사자, 생활시설 종사자 간 임금차이는 유의미한

것으로 나타났음(엄기욱, 박인아, 2007). 주당 평균시간의 경우에도 공무원 52시간, 이용시설종사자 49시간, 거주시설종사자 65시간 등으로 모든 분야에서 근로기준법에 의한 법정 주당 근로시간을 초과하고 있으며, 분야별 평균 근로시간에 차이가 있는 것으로 나타났다. 또한 초과근무에 대해 적절한 수당지급이 있다고 응답한 경우는 공무원 24.5%, 이용시설종사자 4.3%, 거주시설 종사자 3.8%로 나타났음(한국사회복지사협회, 2000).

- 국내의 사회복지보수체계에 대한 연구는 시설유형별 직능단체, 사회복지사협회 등을 중심으로 사회복지종사자들의 근무환경이 열악하다는 조사결과가 나왔고, 보수가 유사한 업무를 수행하는 공무원, 교사 등과 비교하여 지급 수준이 미흡하다는 것을 보고하고 있음(보건복지가족부, 2008).
- 2007년 한국사회복지근로환경백서(한국사회복지사협회, 2007)에 따르면, 사회복지종사자의 평균연봉이 1,174만원(4.6년 평균경력/2006년 현재)으로 낮은 급여로 인해 장기근무가 어려울 것이라 설명하고 있음. 또한 복지예산의 지방분권화가 가속되면서 각종 사회복지시설운영을 위한 재정운용의 책임이 지자체로 이관되면서 운영비 및 인건비 수준을 동력시키거나 소폭 인상시키게 되어, 시설운영비는 물론 사회복지종사자들의 인건비현실화가 어려워지고, 지역간 편차가 심화될 수 있기에 대안마련에 대한 필요성을 제기하는 수준의 논의가 진행되어 왔음(사회복지의 지방이양 제도개선을 위한 정책토론회, 2007; 보건복지가족부, 2008; 재인용).
- 현재 우리나라에서는 기초생활보장제도의 시행을 제외하고는 사회복지서비스(이용시설, 생활시설)는 민간부문의 위탁·직영방식으로 사회복지종사자들을 통하여 제공되는 경우가 대부분임. 이들이 공

공복지서비스의 일부를 담당하고 있음에도 사회복지종사자들의 보수체계나 처우에 대한 법적근거는 마련되어 있지 않으며, 보건복지부에서 ‘사회복지시설종사자 인건비 가이드라인’을 지방자치단체에 공통 업무지침으로 시달하면 지방자치단체의 재정자립도와 공무원의 의지 등에 따라 지역별, 시설유형별로 다양한 수준으로 보수가 지급되고 있어, 합리적 보수산정이 이루어지지 못하고 있음(보건복지가족부, 2008).

제 3 장 연구설계

제1절 조사대상자 표집 및 자료수집

제2절 조사내용

제3절 자료분석

제3장 연구설계

제1절 조사대상자 표집 및 자료수집

1. 사회복지사 설문조사

- 조사기간은 2010년 4월 8일부터 2010년 4월 20일까지 13일 동안 온라인 설문조사를 실시하였음.
- 조사방법은 본 연구자가 회장으로 있는 대전광역시사회복지사협회 홈페이지에 팝업창을 설치하여 설문조사를 실시하였으며, 협회 홈페이지와 회원 개인 이메일을 통해 설문조사 참여 협조를 홍보를 하였음.
- 조사대상자는 대전지역 사회복지기관 및 시설에 근무하는 사회복지사로서 조사기간 동안 총 219명이 설문조사에 참여하여 응답하였음.

<표 3-1> 조사대상자의 사회복지 분야별 분포도

구 분	빈도(명)	비율(%)
노인복지	46	21.9
장애인복지	50	23.8
아동복지	37	17.6
정신보건	14	6.7
종합사회복지관	20	9.5
자활후견기관	2	1.0
여성	8	3.8
청소년	5	2.4
법인 단체	16	7.6
지역아동센터	7	3.3
그룹홈 등 기타	5	2.4
전체	211	100.0

- 전체 응답 설문지 219부 중 응답내용이 부실한 8부를 제외하고 211부를 자료분석에 활용하였음.
- 조사대상자의 사회복지분야별 분포도를 살펴보면 <표 3-1>과 같이 장애인복지분야가 23.8%, 노인복지분야 21.9%, 아동복지분야 17.6%, 종합사회복지관이 9.5%, 법인 및 단체가 7.6%, 정신보건이 6.7% 등으로 나타났음.

2. 전문가 의견조사

- 대전지역의 사회복지사가 근무하는 시설 및 기관의 직능단체 대표 등 전문가를 중심으로 자문위원회를 구성하여 간담회를 개최하였음.
- 자문위원들과의 간담회를 통해 사회복지사의 근무실태와 관련한 현안문제와 대안을 모색하는 전문가 의견조사를 실시하였음.
- 자문위원 간담회는 대전발전연구원 회의실에서 2010년 9월 11일(월) 개최하였으며 회의 참석 위원명단은 아래와 같음.
 - 김주원(대전광역시아동복지협회장)
 - 배영길(생명종합사회복지관 부장)
 - 이진희(대전광역시사회복지사협회 사무국장)
 - 이중도(한국장애인복지관협회 대전지회장)
 - 이현수(한국지역자활센터 대전지회장)
 - 조항입(대전광역시사회복지협의회 사무총장)
 - 한동우(한국정신요양협회 대전지회장)
 - 최주환(대전광역시 사회복지관협회장) - 이상 가나다 순임.

제2절 조사내용

- 대전지역의 사회복지사의 근무여건을 살펴보고 처우개선방안을 모색하기 위해 설문지를 이용하여 실태조사를 실시하였음. 측정도구는 한국사회복

지사협회(2007)의 연구를 참조하여 수정 및 보완과정을 거쳐서 설문지를 구성하였음.

- 본 조사는 대전지역 사회복지사들의 근무실태를 파악하기 위해 일반적인 특성과 근로조건 현황, 복리후생, 근로환경 만족도, 전문성 인식도, 처우개선을 위한 제언 등에 대하여 조사하였음. 주요 조사내용을 요약하면 아래 <표 3-2>와 같이 조사영역을 크게 6개 분야로 분류하였음.
- 첫째, 인구학적 특성으로 성별, 연령, 최종학력, 혼인상태, 부양가족수, 종교 등을 살펴보았음.

<표 3-2> 설문조사 내용

구분	설문문항
인구학적 특성	성별, 연령, 최종학력, 혼인상태, 부양가족 수, 종교 등
근로여건 현황	시설 형태 및 운영주체, 직위 및 주요업무, 사회복지분야 전체 근무경력, 현재 근무시설 및 기관에서 근무경력, 자격증 보유형태, 고용형태, 임금기준 유무 및 적절성, 자체 임금지급기준의 부적절성, 자체 임금지급기준 적용 유무, 근로형태, 교대제 근무자의 평균근로시간, 교대제 근무자의 근무형태, 교대제 근무자의 주1회 휴일유무, 비교대제 근무의 일주일 평균근로시간, 연장근로 등 법정수당의 유무, 현재 임금수준의 적절성
복리후생	연차휴가 사용유무, 연차휴가 미사용시 수당여부, 연차 미사용 사유, 여성근로자 관련휴가, 복리후생을 위한 현물지원 실태, 복리후생을 위한 현금지원 실태
근로환경 만족도	근무환경 만족도, 직장동료·상사관계 만족도, 임금·복리후생 만족도, 인사(임용·승진·전보)에 관한 만족도, 자기개발 만족도, 시설내 위험한 환경, 안전망구축 유무, 위험발생시 안전망의 종류, 휴게실 설치 유무, 근무환경 방해요인, 기존의 이직경험유무, 기존의 이직형태, 기존의 이직사유, 현재의 직장에서 이직의사, 이직시 희망분야, 이직의사가 있는 경우 이직사유
전문성 인식도	전문직으로서의 정체성 확립 정도, 전문직에 대한 사회적 인정
처우개선을 위한 제언	사회복지사 처우개선을 위해 가장 필요한 우선과제

- 둘째, 근로여건 현황으로 시설 형태 및 운영주체, 직위 및 주요업무, 사회복지분야 전체 근무경력, 현재 근무시설 및 기관에서 근무경력, 자격증 보유형태, 고용형태, 임금기준 유무 및 적절성, 자체 임금지급기준의 부적절성, 자체 임금지급기준 적용 유무, 근로형태, 교대제 근무자의 평균 근로시간, 교대제 근무자의 근무형태, 교대제 근무자의 주1회 휴일유무, 비교대제 근무의 일주일 평균근로시간, 연장근로 등 법정수당의 유무, 현재 임금수준의 적절성 등을 살펴보았음.
- 셋째, 복리후생으로 연차휴가 사용유무, 연차휴가 미사용시 수당여부, 연차 미사용 사유, 여성근로자 관련휴가, 복리후생을 위한 현물지원 실태, 복리후생을 위한 현금지원 실태 등을 살펴보았음.
- 넷째, 근로환경 만족도로 근무환경 만족도, 직장동료·상사관계 만족도, 임금·복리후생 만족도, 인사(임용·승진·전보)에 관한 만족도, 자기계발 만족도, 시설 내 위험한 환경, 안전망구축 유무, 위험발생시 안전망의 종류, 휴게실 설치 유무, 근무환경 방해요인, 기존의 이직경험유무, 기존의 이직형태, 기존의 이직사유, 현재의 직장에서 이직의사, 이직시 희망분야, 이직의사가 있는 경우 이직사유 등을 살펴보았음.
- 다섯째, 전문성 인식도로 전문성에 대한 확신, 클라이언트가 사회복지사를 전문직으로 인식하는 정도, 일반주민이 사회복지사를 전문직으로 인식하는 정도, 다른 전문직이 사회복지사를 전문직으로 인식하는 정도 등을 살펴보았음.
- 끝으로 사회복지사 처우개선을 위해 가장 필요한 우선과제가 무엇인가를 살펴보았음.

제3절 자료분석

- 본 조사에 응답한 설문지 219부 중 211부를 분석 자료로 활용하였음. 자료에 대한 통계처리는 코딩작업 후 수정을 거쳐 사회과학을 위한 통계

프로그램인 SPSSWIN 10.0을 이용하여 분석하였음.

- 자료는 분석 목적에 따라 단순 빈도분석(frequency)과 교차 분석표 등을 이용한 기술 통계분석(descriptive)을 주로 사용하였음.
 - 문항분석에 있어서는 관련성이 없는 ‘비응답’ 과 ‘무응답’ 의 경우는 분석대상에서 제외하는 것을 원칙으로 하였으며, 승수 적용과 반올림 관계로 백분율의 합계가 100.0을 약간 넘거나 모자라는 경우에도 계에 서는 비율을 100.0으로 제시하였음.

제 4 장 조사결과 분석

제1절 조사대상자 표집 및 자료수집

제2절 조사내용

제3절 자료분석

제4장 조사결과 분석

제1절 사회복지사 실태조사

1. 일반적인 특성

<표 4-1> 조사대상자의 인구학적 특성

항목	구분	빈도(명)	비율(%)
성 별	남성	80	37.9
	여성	131	62.1
연 령	20대	58	27.5
	30대	86	40.8
	40대	49	23.2
	50대	16	7.6
	60대	2	.9
	고졸	3	1.5
최종학력	전문대 졸	41	20.0
	대졸	103	50.2
	대학원 졸	58	28.3
	미혼	85	40.5
혼인 상태	기혼	125	59.5
	1명	63	31.4
부양가족 수	2명	36	17.9
	3명	43	21.4
	4명	44	21.9
	5명 이상	15	7.5
	불교	16	7.7
	종교	기독교	123
천주교		26	12.5
기타		2	1.0
없음		41	19.7

○ 조사대상 사회복지사자의 인구학적 특성은 <표 4-1>과 같음. 남성이

37.9%, 여성이 62.1%으로 여성의 비율이 높았으며, 결혼 상태는 미혼이 40.5%, 기혼이 59.5%로 나타남.

- 연령은 30대가 40.8%로 가장 많았으며, 그 다음이 40대로 23.2%를 차지하였으며, 평균 연령은 35.8세임. 현재 부양하는 가족 수는 혼자인 경우가 31.4%로 가장 많았으며, 3-4명이라는 응답이 전체의 43.3%로 나타났음.
- 최종학력은 대학졸업이 50.2%로 가장 많았으며, 대학원 졸업자가 28.3%, 전문대학 졸업이 20.0%로 전체적으로 98.5%가 전문대학 이상의 학력으로 나타났음. 종교에 관한 질문에서는 기독교가 59.1%로 가장 많았으며, 그 다음으로 종교 없음이 19.7%, 천주교가 12.5%, 불교가 7.7%등의 순서로 나타났음.

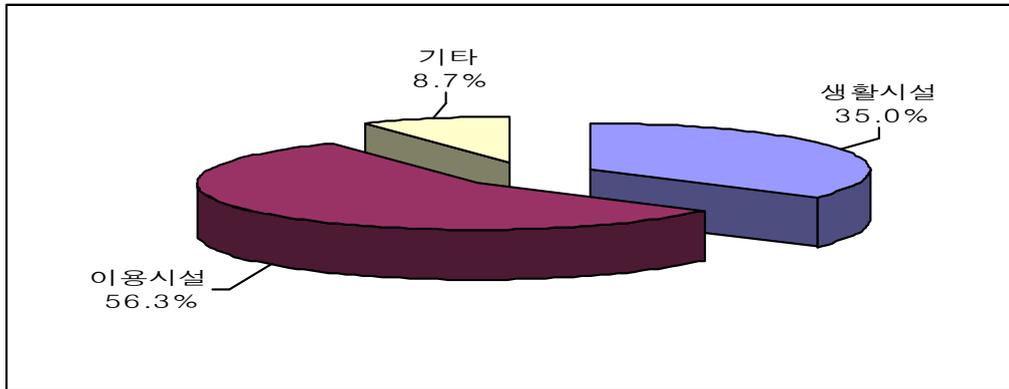
2. 근로여건 현황

1) 시설 형태 및 운영주체

- 조사대상 사회복지사들이 근무하고 있는 시설의 형태는 <표 4-2>, [그림 4-1]과 같이 생활시설이 35.0%, 이용시설이 56.3%, 기타가 8.7%의 순서로 나타났음.
- 사회복지사들이 근무하는 기관의 운영주체는 법인인 경우가 80.4%로 가장 많았으며, 그 다음으로 개인시설이 15.3% 등으로 나타났음.

<표 4-2> 근무지의 시설형태

문항	구분	빈도(명)	비율(%)
시설구분	생활시설	72	35.0
	이용시설	116	56.3
	기타	18	8.7
시설운영 주체	법인	168	80.4
	개인	32	15.3
	정부	3	1.4
	기타	6	2.9



[그림 4-1] 근무지의 시설형태

2) 직위 및 주요업무

- 조사대상 사회복지사들의 직위는 <표 4-3>과 같이 평직원이 42.9%로 가장 많고, 중간관리자가 29.0%, 시설장이 14.8%, 상위관리자가 13.3%로 나타남.
- 주요업무는 직접적인 서비스 제공이라고 응답한 경우가 65.8%로 가장 많았으며, 시설운영지원이라고 응답한 경우는 34.2%로 나타났음.

<표 4-3> 현재 직위와 주요업무

문항	구분	빈도(명)	비율(%)
현재 직위	시설장	31	14.8
	상위관리자	28	13.3
	중간관리자	61	29.0
	평직원	90	42.9
주요 업무	직접서비스제공	133	65.8
	시설운영지원	69	34.2

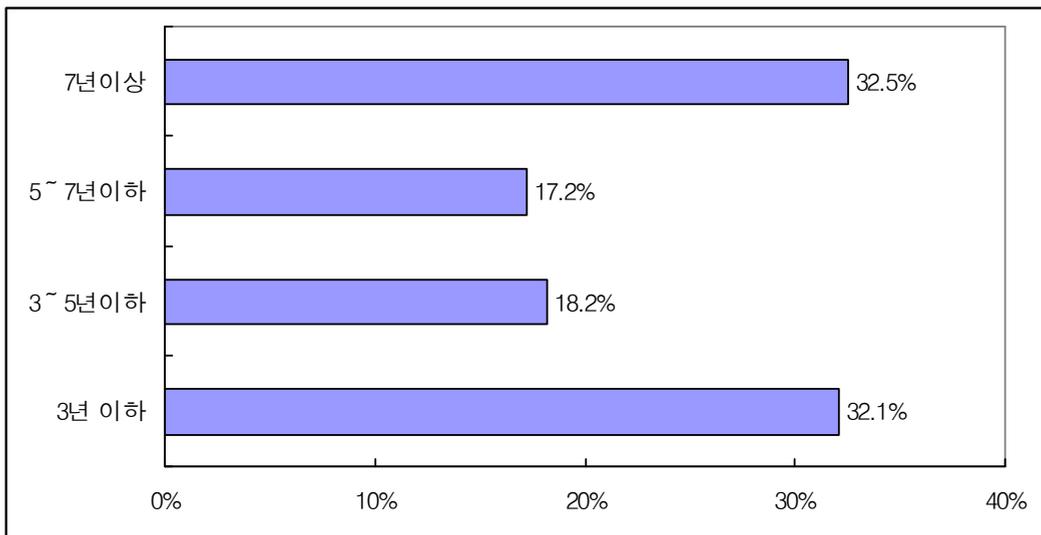
3) 사회복지분야 전체 근무 경력

- 조사대상 사회복지사들의 사회복지분야 총 경력은 7년 이상이 32.5%, 3년 이하가 32.1%, 3~5년 이하가 18.2%, 5~7년 이하가 17.2%였으며, 전체

평균 경력은 6년 3개월이었음(<표 4-4>, [그림 4-2] 참조).

<표 4-4> 복지분야 전체 근무경력

항목	구분	빈도(명)	비율(%)
복지분야 총 경력	3년 이하	67	32.1
	3~5년이하	38	18.2
	5~7년이하	36	17.2
	7년이상	68	32.5



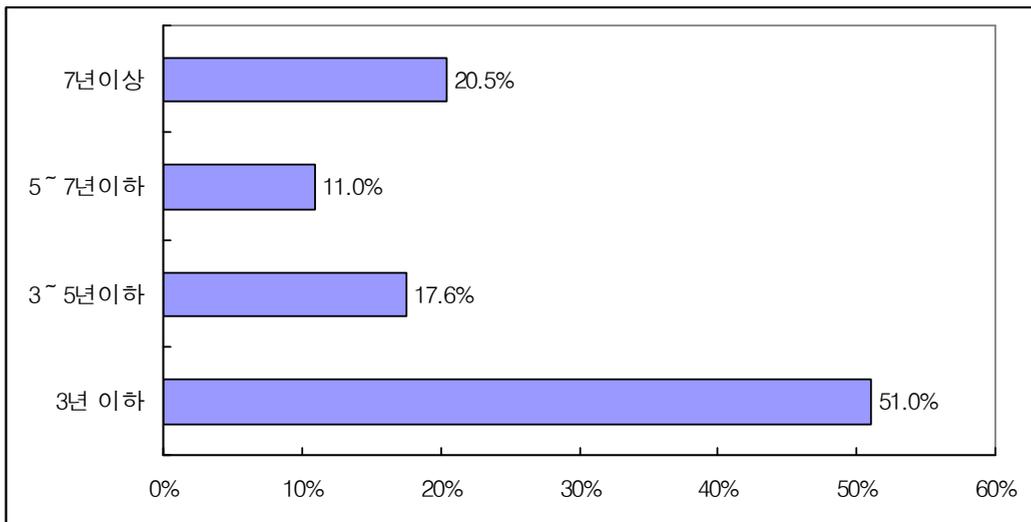
[그림 4-2] 복지분야 전체 근무경력

4) 현재 근무 시설 및 기관에서 근무 경력

- 조사대상 사회복지사들이 현재 근무하고 있는 시설 및 기관에서의 근무 경력을 살펴보면 <표 4-5>, [그림 4-3]과 같이 3년 이하가 51.0%로 가장 많고, 20~5년 이하가 17.6%, 5~7년 이하가 11.0%로써 현 기관에서의 평균 근무 경력기간은 4년 7개월인 것으로 나타났음.

<표 4-5> 현재 기관의 근무경력

항목	구분	빈도(명)	비율(%)
현재 기관 경력	3년 이하	107	51.0
	3~5년이하	37	17.6
	5~7년이하	23	11.0
	7년이상	43	20.5



[그림 4-3] 현재 기관의 경력

5) 자격증 보유 형태

- 조사대상 사회복지사들이 보유하고 있는 자격증을 복수응답으로 모두 응답하게 한 결과 <표 4-6>과 같이 사회복지사2급 자격증 소지자가 26.1%로 가장 많았으며, 그 다음으로 사회복지1급 자격증 보유자가 22.9%, 요양보호자 자격증 보유자가 20.7%, 보육교사 자격증 보유가 12.2%로 나타났다.

<표 4-6> 자격증 보유현황

구분	빈도(명)	비율(%)
사회복지사1급	103	22.9
사회복지사2급	117	26.1
보육교사	55	12.2
청소년지도사	5	1.1
정신보건사회복지사	2	0.4
간호사·간호조무사	14	3.1
물리치료사	2	0.4
요양보호사	93	20.7
기타	58	12.9
전체	449	100.0

주: 복수응답의 결과임.

6) 고용형태

- 현재 근무하고 있는 사회복지사의 고용형태는 <표 4-7>과 같이 정규직이 94.3%이며, 기간제 비정규직은 5.3%로 나타났음.

<표 4-7> 고용형태

항목	구분	빈도(명)	비율(%)
고용형태	정규직	197	94.3
	기간제 비정규직	11	5.3
	간접고용 비정규직	1	0.5

7) 임금기준 유무 및 적절성

- 현재 사회복지기관 내 자체 임금지급기준이 있다고 응답한 종사자는 64.1%, 그렇지 않다고 응답한 경우는 35.9%로 나타났음. 기관 내 자체 임금지급기준을 적용받고 있는지에 대한 답변에서 그렇다는 응답자는 61.1%, 그렇지 않다는 응답자는 38.9%인 것으로 나타났음. 자체임금지급 기준이 적절한가에 대한 문항에서 응답자의 81.4%가 그렇지 못하다고

응답했으며, 그렇다는 답변은 18.6%뿐이었음(<표 4-8> 참조).

<표 4-8> 자체임금지급 기준의 유무와 임금지급기준의 적절성

항목	구분	빈도(명)	비율(%)
자체임금지급 기준유무	예	132	64.1
	아니오	74	35.9
자체임금지급 기준 적용유무	예	58	61.1
	아니오	37	38.9
임금지급기준 적절성	예	29	18.6
	아니오	127	81.4

8) 자체 임금지급기준의 부적절성

- 자체 임금지급기준이 적절하지 않다고 생각하는 이유에 대해서는 <표 4-9>와 같이 '기본급여가 낮게 책정되어 있기 때문에'라는 응답이 57.9%로 가장 많았으며, 기타(보조금이 부족해서 등)가 16.5%, 그 외에 '수당별 금액이 너무 낮기 때문에'가 14.0% 등의 순서로 나타났음.

<표 4-9> 자체 임금지급기준의 부적절성

구분	빈도(명)	비율(%)
기본급표가 낮게 책정되어 있기 때문	70	57.9
수당의 종류가 너무 적기 때문	14	11.6
수당별 금액이 너무 낮기 때문	17	14.0
기타(보조금이 부족해서 등)	20	16.5
전체	121	100.0

9) 자체 수당지급기준 유무

- 현재 기관에서 자체적으로 지급하는 수당이 있는지에 대한 질문에서 <표 4-10>과 같이 응답자의 41.8%가 수당지급 기준이 있다고 응답했으며, 58.2%가 그렇지 않다고 응답했음.

<표 4-10> 자체 수당지급 기준 유무

구분	빈도(명)	비율(%)
예	66	41.8
아니오	92	58.2
전체	158	100.0

10) 근로형태

- 근로형태는 <표 4-11>과 같이 주 5일 근무형태가 46.6%로 가장 많았으며, 그 다음으로 토요일 격주근무가 24.0%, 주 6일 근무가 13.5% 등의 순서로 나타났음.

<표 4-11> 근로형태

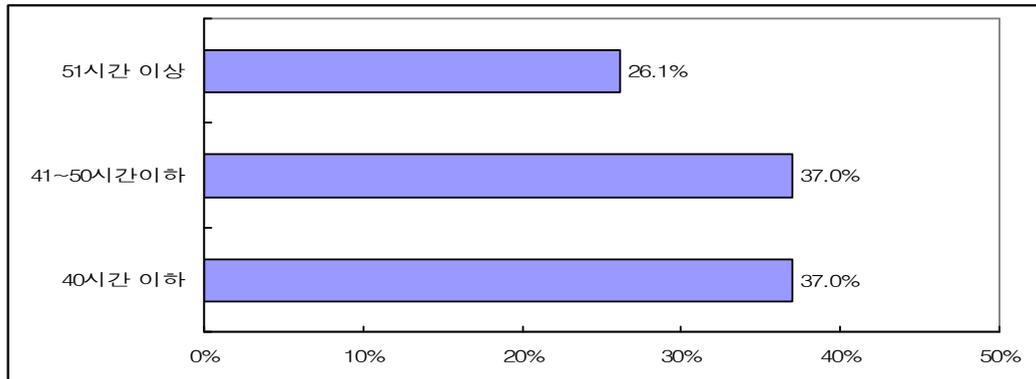
구분	빈도(명)	비율(%)
주 7일근무	2	1.0
주 6일근무	28	13.5
주 5일근무	97	46.6
토요일 격주 근무	50	24.0
교대제	14	6.7
기타	17	8.2
전체	208	100.0

11) 교대제 근무자의 평균근로시간

- 근로형태를 교대제와 비교대제로 구분하여, 교대제 근무자의 근로시간, 근무형태를 조사한 결과는 <표 4-12>, [그림 4-4]와 같음. 교대제 근무의 일주일 평균 근로시간은 40시간 이하가 37.0%, 41-50시간 이하가 37.0%, 51시간 이상이 26.1%로 나타났음.

<표 4-12> 교대제 근무의 일주일 평균근로시간

구분	빈도(명)	비율(%)
40시간 이하	17	37.0
41-50시간 이하	17	37.0
51시간 이상	12	26.1
전체	46	100.0



[그림 4-4] 교대제 근무의 일주일 평균근로시간

12) 교대제 근무자의 근무형태

- 교대제 근무의 경우, 근무형태는 <표 4-13>과 같이 기타(불규칙한 근무 형태)가 72.5%로 가장 많았으며, 그 다음으로 3조 2교대(3개조가 1일 8시간씩 나누어 근무)가 17.4%, 격일제가 7.2%의 순서로 나타났음.

<표 4-13> 교대제 근무형태

구분	빈도(명)	비율(%)
격일제	5	7.2
2조 2교대	2	2.9
3조 2교대	12	17.4
기타(불규칙한 근무형태)	50	72.5
전체	69	100.0

13) 교대제 근무자의 주1회 휴일유무

- 교대제 근무의 경우 <표 4-14>와 같이 근무시 주 1회 휴일을 부여받고 있는지에 대한 조사결과, 그렇다는 응답자가 55.1%, 그렇지 않다는 응답이 44.9%로 나타났음.

<표 4-14> 교대제 근무 시 주1회 휴일 여부

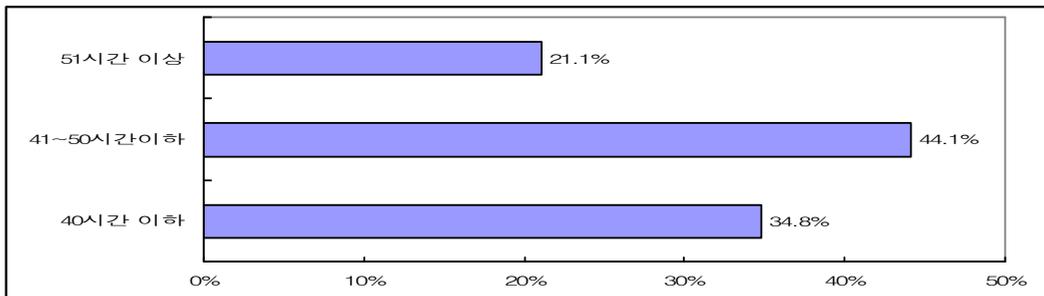
구분	빈도(명)	비율(%)
예	27	55.1
아니오	22	44.9
전체	49	100.0

14) 비교대제 근무의 일주일 평균근로시간

- 비교대제 근무의 경우 <표 4-15>, [그림 4-5]와 같이 일주일 평균근로시간은 41-50시간 이하가 44.1%, 40시간 이하가 34.8%, 51시간 이상이 21.1%인 것으로 나타났음.

<표 4-15> 비교대제 근무의 일주일 평균근로시간

구분	빈도(명)	비율(%)
40시간 이하	56	34.8
41~50시간 이하	71	44.1
51시간 이상	34	21.1
전체	161	100.0



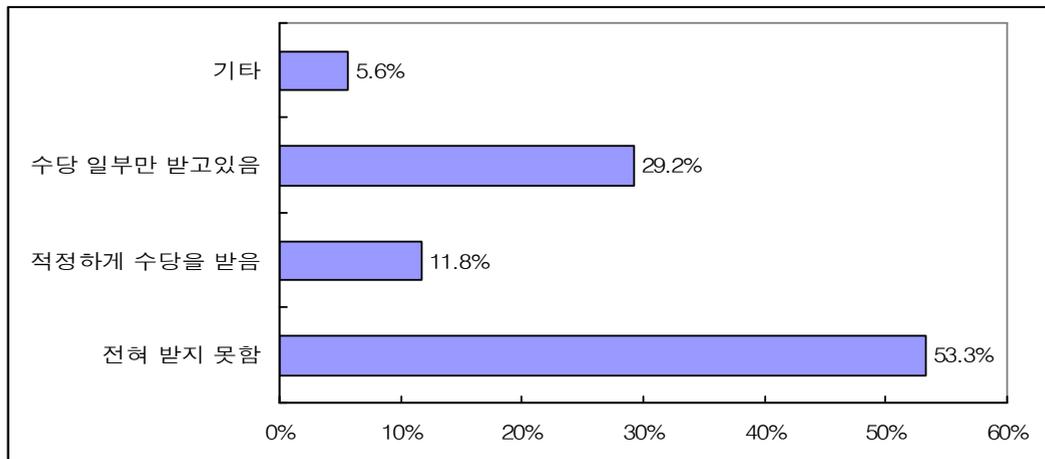
[그림 4-5] 비교대제 근무의 일주일 평균근로시간

15) 연장근로 등 법정수당의 유무

- 현재 연장근로, 휴일근로, 야간근로 등에 대한 법정수당을 지급받고 있는지에 대한 질문에서 <표 4-16>, [그림 4-6]과 같이 응답자의 53.3%가 전혀 받지 못하고 있다고 응답하였으며, 수당의 일부만 지급받는다는 응답자가 29.2%, 적정하게 수당을 받는다는 응답자는 11.8%에 불과하였음.

<표 4-16> 연장근로 등 대한 법정수당 지급여부

구분	빈도(명)	비율(%)
전혀 받지 못함	104	53.3
적정하게 수당을 받음	23	11.8
수당의 일부만 받고 있음	57	29.2
기타	11	5.6
전체	195	100.0



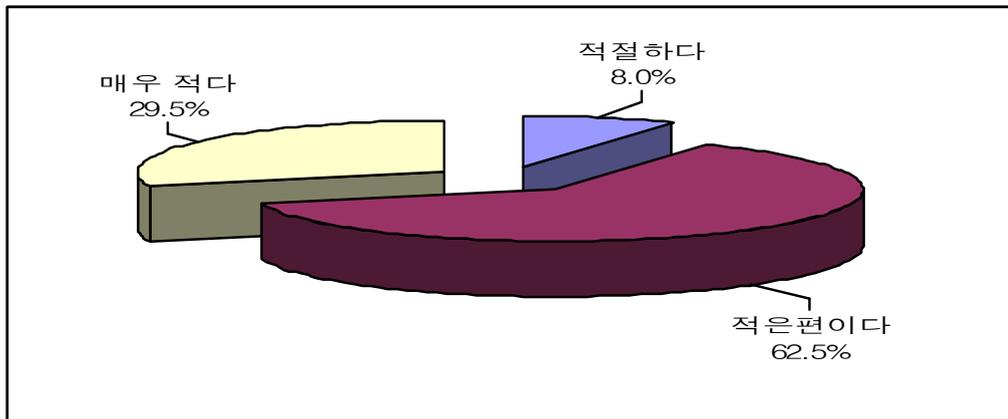
[그림 4-6] 연장근로 등에 대한 법정수당 지급여부

16) 현재 임금수준의 적절성

- 현재 임금수준이 적절한가에 대한 질문에서 <표 4-17>, [그림 4-7]과 같이 응답자의 62.5%가 적은편이라고 응답하였으며, 매우적다는 응답이 29.5%로서 전체적으로 92.0%가 부족하다고 응답했으며, 적절하다는 응답은 8.0%에 불과하였음.

<표 4-17> 현재 임금수준의 적절성

구분	빈도(명)	비율(%)
적절하다	16	8.0
적은편이다	125	62.5
매우 적다	59	29.5
전체	200	100.0



[그림 4-7] 현재 임금수준의 적절성

3. 복리후생

1) 연차휴가 사용유무

- 연차휴가를 사용할 수 있는지에 대한 질문에서 <표 4-18>과 같이 응답자의 75.7%가 연월차를 사용할 수 있다고 응답하였으나 24.3%는 사용하지 못하는 것으로 나타났음.

<표 4-18> 연차 휴가 사용유무

구분	빈도(명)	비율(%)
예	159	75.7
아니오	51	24.3
전체	210	100.0

2) 연차휴가 미사용시 수당여부

- 연차휴가를 사용하지 못한 경우 <표 4-19>와 같이 미사용 휴가일수에 대한 수당을 지급받는지 여부에 대한 질문에서 응답자의 83.9%가 전혀 지급받지 못하고 있다고 응답하였으며, 일부 또는 전액을 지급받는 경우는 16.1%에 불과하였음.

<표 4-19> 연차휴가 미사용시, 수당 여부

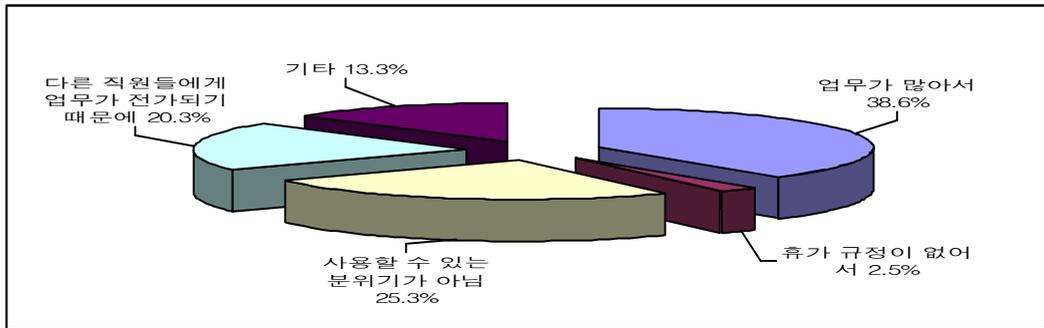
구분	빈도(명)	비율(%)
전액 지급 받음	13	7.5
미사용 휴가일수의 일부에 대해서만 지급받음	15	8.6
전혀 지급받지 못함	146	83.9
전체	174	100.0

3) 연차휴가 미사용 사유

- 연차휴가를 사용하지 못한다면, 그 이유가 무엇인지 조사한 결과 <표 4-20>, [그림 4-8]과 같이 응답자의 38.6%가 '업무가 많아서'라고 응답했으며, '연차휴가를 사용할 수 있는 분위기가 아니다'라는 응답이 25.3%, '다른 직원에게 업무가 전가되기 때문'이라는 응답이 20.3%, '기타(업무를 대신할 대체인력이 없기 때문 등)'이라는 응답이 13.3%로 나타났음.

<표 4-20> 연차휴가를 사용하지 못하는 이유

구분	빈도(명)	비율(%)
업무가 많아서	61	38.6
휴가 규정이 없어서	4	2.5
사용할 수 있는 분위기가 아니어서	40	25.3
다른 직원들에게 업무가 전가되기 때문에	32	20.3
기타(대체인력이 없어서 등)	21	13.3
전체	158	100.0



[그림 4-8] 연차휴가를 사용하지 못하는 이유

4) 여성근로자 관련휴가

- 조사대상 사회복지사들의 여성관련 휴가 사용실태를 살펴본 결과, 생리휴가를 사용할 수 있다는 응답자는 15.8%에 불과하였으며, 응답자의 84.2%는 생리휴가를 사용하지 못하는 것으로 나타남.
 - 여성의 산전후 휴가도 사용할 수 있다는 응답자는 28.8%에 불과했으며, 응답자의 71.2%가 사용하지 못하는 상황임.
 - 육아휴직도 사용할 수 있다는 응답자가 36.4%에 불과했으며, 응답자의 63.6%는 육아휴직을 사용하지 못하고 있는 것으로 나타났음. 따라서 사회복지사의 여성관련 휴가에 대한 개선방안 모색이 매우 필요한 것으로 나타남(<표 4-21> 참조).

<표 4-21> 여성근로자 관련 휴가

항목	구분	빈도(명)	비율(%)
여성근로자 생리휴가	예	32	15.8
	아니오	170	84.2
산전후 휴가	예	141	71.2
	아니오	57	28.8
육아휴직	예	72	36.4
	아니오	126	63.6
전체		198	100.0

5) 복리후생을 위한 현물지원 실태

- 직원의 복리후생을 위한 현물지원은 <표 4-22>와 같이 '명절선물 지급'이 30.6%로 가장 많았으며, 그 다음으로 '시설내 식당 또는 식사제공'이 21.1%, '직원포상 실시'가 13.6%, '특별휴가 제공'이 12.6% 등의 순서로 나타났음.

<표 4-22> 복리후생을 위한 현물지원 실태

구분	빈도(명)	비율(%)
시설내 기숙사제공	1	0.3
시설내 식당 또는 식사제공	82	21.1
명절선물지급	119	30.6
직원 비공식적 조직 지원	27	6.9
근무복 지원	47	12.1
직원포상 실시	53	13.6
특별휴가(연·월차제외)	49	12.6
기타	11	2.8
전체	389	100.0

6) 복리후생을 위한 현금지원 실태

- 직원의 복리후생을 위한 현금지원으로는 '명절상여금 지급'이 48.8%로 가장 많았으며, 그 다음으로 '휴가비지원'이 25.3%, '기타' 7.6%, '자녀학자금보조'

<표 4-23> 복리후생을 위한 현금지원

구분	빈도(명)	비율(%)
휴가비지원	43	25.3
자녀학자금보조	11	6.5
본인학자금 보조	9	5.3
주택자금융자	4	2.4
의료비지원	7	4.1
명절상여금	83	48.8
기타	13	7.6
전체	170	100.0

가 6.5%, '본인학자금 보조'가 5.3%, '의료비 지원'이 4.1%, '주택 융자금 지원'이 2.4% 등의 순서로 나타났음(<표 4-23> 참조).

4. 근로환경 만족도

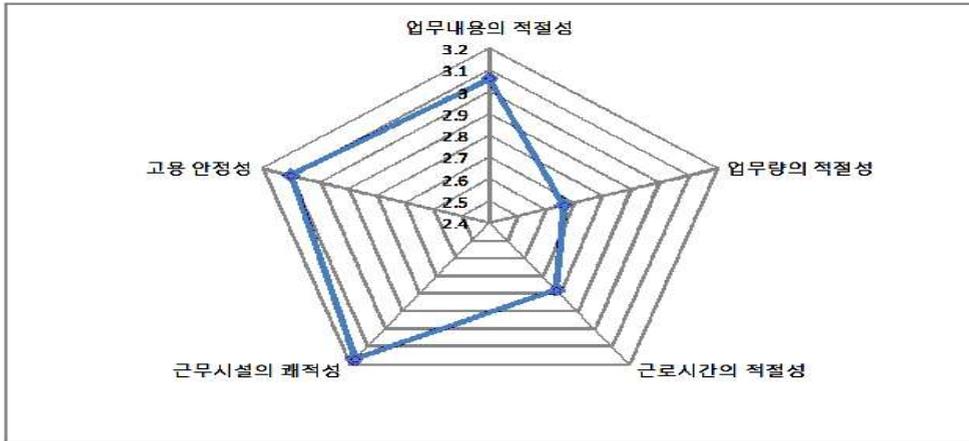
1) 근무환경 만족도

- 조사대상 사회복지사들의 근무환경 만족도를 리커트 5점 척도로 살펴본 결과 <표 4-24>, [그림 4-9]와 같이 '근로시설의 쾌적성(3.17점)', '고용안정성(3.10점)', '업무의 적절성(3.06점)' 등의 만족도는 이론적 평균치인 3.0점보다 높게 나타났음. 그러나 '근로시간의 적절성(2.78점)', '업무량의 적절성(2.66점),에서의 만족도는 다소 낮은 것으로 나타났음.

<표 4-24> 근무환경 만족도

구분	평균(sd)	매우 불만족	불만족	보통임	만족함	매우 만족함
		빈도(%)	빈도(%)	빈도(%)	빈도(%)	빈도(%)
업무내용의 적절성	3.06(.06)	14(6.7)	42(20.1)	79(37.8)	66(31.6)	8(3.8)
업무량의 적절성	2.66(.06)	24(11.5)	69(33.2)	72(34.6)	39(18.8)	4(1.9)
근로시간의 적절성	2.78(.06)	23(11.0)	55(26.3)	80(38.3)	47(22.5)	4(1.9)
근무시설의 쾌적성	3.17(.07)	14(6.7)	42(20.1)	60(28.7)	81(38.8)	12(5.7)
고용 안정성	3.10(.07)	19(9.1)	37(17.7)	71(34.0)	69(33.0)	13(6.2)

(매우 만족=5, 만족=4, 보통=3, 불만족=2, 매우 불만족=1)



[그림 4-9] 근로환경 만족도

- 이를 사회복지시설 유형에 따른 근무환경 만족도 차이검증(T-검증) 결과 <표 4-25>와 같이 생활시설이나 이용시설에 따른 근무환경 만족도에 유의미한 차이는 없었음.

<표 4-25> 시설구분에 따른 근무환경 만족도

항목	구분	N	Mean	SD	t	p
업무내용의 적절성	생활시설	71	3.01	.99	-.496	.620
	이용시설	115	3.09	.96		
업무량의 적절성	생활시설	71	2.79	1.08	1.156	.249
	이용시설	114	2.61	.94		
근로시간의 적절성	생활시설	71	2.76	1.10	-.372	.710
	이용시설	115	2.82	.95		
근무시설의 쾌적성	생활시설	71	3.13	1.14	-.790	.431
	이용시설	115	3.25	.98		
고용안정성	생활시설	71	3.13	1.06	-.302	.763
	이용시설	115	3.17	1.01		

(* p<.05, ** p<.01; 매우 만족=5, 만족=4, 보통=3, 불만족=2, 매우 불만족=1)

- 이를 사회복지근무 분야에 따른 근무환경 만족도 차이검증(ANOVA) 결

과 <표 4-26>과 같이 복지관 근무자들이 ‘업무내용의 적절성’과, ‘업무량의 적절성’에서 타분야 근무자보다 만족도가 높았고, ‘근무시설의 쾌적성’에서는 아동복지분야 근무자의 만족도가 상대적으로 높았으며, 이는 통계적으로 유의미하였음. 그러나 상대적으로 장애인복지분야 근무자들의 근무환경 만족도는 다소 낮게 나타나고 있음.

<표 4-26> 분야별 근무환경 만족도

구분	분야별	N	Mean	SD	F	p
업무내용의 적절성	노인	46	2.91	.86	6.178	.000
	장애인	50	2.60	1.06		
	아동	42	3.19	.80		
	복지관	20	3.65	.98		
	기타	46	3.26	.88		
업무량의 적절성	노인	46	2.63	1.01	3.721	.006
	장애인	50	2.30	.93		
	아동	41	2.60	.80		
	복지관	20	3.05	1.05		
	기타	46	2.93	.92		
근로시간의 적절성	노인	46	2.60	.90	1.919	.109
	장애인	50	2.54	.95		
	아동	42	2.95	.82		
	복지관	20	2.95	1.19		
	기타	46	2.93	1.04		
근무시설의 쾌적성	노인	46	2.97	.99	2.518	.043
	장애인	50	3.06	1.01		
	아동	42	3.59	.88		
	복지관	20	3.15	1.26		
	기타	46	3.06	1.01		
고용안정성	노인	46	2.89	1.10	1.312	.267
	장애인	50	3.04	1.00		
	아동	42	3.30	1.02		
	복지관	20	3.40	1.18		
	기타	46	3.06	1.04		

(* p<.05, ** p<.01; 매우 만족=5, 만족=4, 보통=3, 불만족=2, 매우 불만족=1)

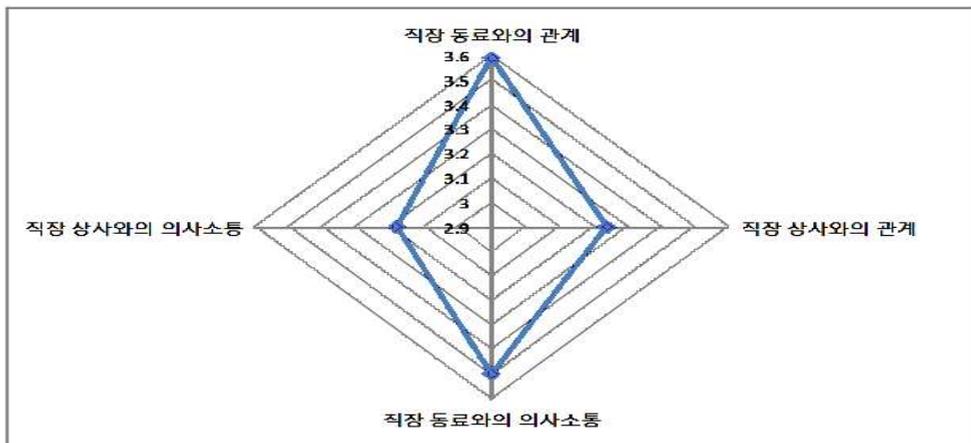
2) 직장 동료·상사관계 만족도

○ 복지기관 근무자들의 직장 동료·상사관계 만족도를 리커트 5점 척도로 살펴본 결과 <표 4-27>, [그림 4-10]과 같이 '직장 동료와의 관계(3.59점)', '직장 동료와의 의사소통(3.50점)', '직장 상사와의 관계(3.24점)', '직장 상사와의 의사소통(3.18점)' 등 모든 항목에서 이론적 평균치인 3.0점 이상으로 나타나고 있음. 특히 의사소통에서 직장동료와의 만족도가 직장상사와의 만족도보다 높은 경향을 보이고 있음.

<표 4-27> 직장 동료·상사관계 만족도

구분	평균(sd)	매우 불만족	불만족	보통임	만족함	매우 만족함
		빈도(%)	빈도(%)	빈도(%)	빈도(%)	빈도(%)
직장 동료와의 관계	3.59(.05)	4(2.0)	12(5.9)	67(32.7)	104(50.7)	18(8.8)
직장 상사와의 관계	3.24(.07)	17(8.4)	26(12.9)	67(33.2)	76(37.6)	16(7.9)
직장 동료와의 의사소통	3.50(.05)	5(2.4)	13(6.3)	78(38.0)	93(45.4)	16(7.8)
직장 상사와의 의사소통	3.18(.07)	15(7.4)	31(15.3)	69(34.2)	77(38.1)	10(5.0)

(매우 만족=5, 만족=4, 보통=3, 불만족=2, 매우 불만족=1)



[그림 4-10] 직장 동료·상사관계 만족도

- 이를 사회복지시설 유형에 따른 직장 및 동료관계 만족도 차이검증(T-검증) 결과 <표 4-28>과 같이 생활시설이나 이용시설에 따른 직장내 동료 및 상사와의 관계에 대한 만족도에 있어 유의미한 차이는 없었음.

<표 4-28> 시설구분에 따른 직장동료·상사관계 만족도

항목	구분	N	Mean	SD	t	p
직장동료와의 관계	생활시설	69	3.54	.86	-.792	.429
	이용시설	113	3.64	.81		
직장상사와의 관계	생활시설	69	3.22	1.09	-.665	.507
	이용시설	111	3.32	1.01		
동료와의 의사소통	생활시설	69	3.42	.89	-.986	.326
	이용시설	113	3.55	.82		
상사와의 의사소통	생활시설	69	3.17	1.08	-.215	.830
	이용시설	111	3.21	.96		

(* p<.05, ** p<.01; 매우 만족=5, 만족=4, 보통=3, 불만족=2, 매우 불만족=1)

- 이를 사회복지근무 분야에 따른 직장·동료관계 만족도 차이검증(ANOVA)을 한 결과 <표 4-29>와 같이 아동복지 종사자들이 ‘직장동료와의 관계’와 ‘직장 상사와의 관계’, ‘동료와의 의사소통’, ‘상사와의 의사소통’ 등 모든 항목에서 만족도가 비교적 높았음.
- 그러나 장애인복지 근무자들의 만족도는 ‘직장상사와의 관계’에서 상대적으로 다소 낮은 것으로 나타났음.
- 복지관 근무자들은 ‘상사와의 의사소통’ 항목에서 상대적으로 만족도가 다소 낮은 것으로 나타남.
- 따라서 장애인복지 분야 근무자들은 ‘직장동료와의 관계’에서, 복지관 근무자들은 ‘상사와의 의사소통’에서 만족도 제고방안을 고려할 필요가 있음.

<표 4-29> 분야별 직장동료·상사관계 만족도

항목	구분	N	Mean	SD	F	p
직장동료와의 관계	노인	46	3.50	.69	6.175	.000
	장애인	48	3.22	.77		
	아동	42	4.00	.69		
	복지관	19	3.68	.82		
	기타	45	3.64	.80		
직장상사와의 관계	노인	46	3.13	1.02	6.655	.000
	장애인	48	2.91	1.00		
	아동	40	3.92	.72		
	복지관	19	3.00	1.10		
	기타	44	3.22	1.03		
동료와의 의사소통	노인	46	3.36	.79	4.625	.001
	장애인	48	3.25	.72		
	아동	42	3.90	.72		
	복지관	19	3.36	.89		
	기타	45	3.57	.81		
상사와의 의사소통	노인	46	3.08	1.02	5.870	.000
	장애인	48	2.95	.92		
	아동	40	3.80	.79		
	복지관	19	2.78	1.13		
	기타	44	3.11	.94		

(* $p < .05$, ** $p < .01$; 매우 만족=5, 만족=4, 보통=3, 불만족=2, 매우 불만족=1)

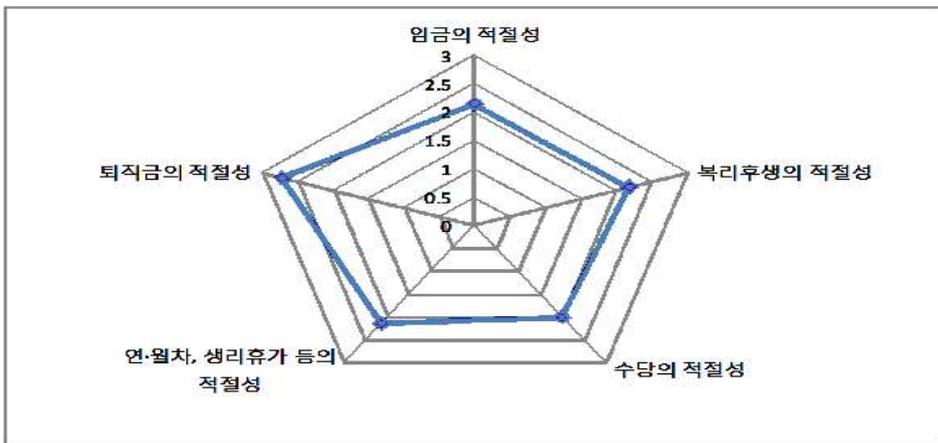
3) 임금·복리후생 만족도

- 조사대상 사회복지사들의 직장에서 임금·복리후생에 대한 만족도를 리커트 5점 척도로 살펴본 결과 <표 4-30>, [그림 4-11]과 같이 '퇴직금의 적절성(2.72점)', '복리후생의 적절성(2.18점)', '임금의 적절성(2.13점)', '연·월차, 생리휴가 등의 적절성(2.13점)', '수당의 적절성(1.99점)' 등 모든 항목에서 이론적 평균치인 3.0점 이하를 보여 만족도가 매우 낮은 것으로 나타났음. 특히 '수당의 적절성(1.99점)' 부문에서 만족도가 매우 낮은 경향을 보이고 있음.

<표 4-30> 임금·복리후생 만족도

구분	평균(sd)	매우 불만족	불만족	보통임	만족함	매우 만족함
		빈도(%)	빈도(%)	빈도(%)	빈도(%)	빈도(%)
임금의 적절성	2.13(.06)	56(26.9)	92(44.2)	40(19.2)	19(9.1)	1(0.5)
복리후생의 적절성	2.18(.06)	54(25.8)	85(40.7)	50(23.9)	19(9.1)	1(0.5)
수당의 적절성	1.99(.06)	67(32.1)	92(44.0)	36(17.2)	14(6.7)	-
연·월차, 생리휴가 등의 적절성	2.13(.07)	68(32.7)	73(35.1)	42(20.2)	22(10.6)	3(1.4)
퇴직금의 적절성	2.72(.07)	31(14.9)	50(24.0)	77(37.0)	46(22.1)	4(1.9)

(매우 만족=5, 만족=4, 보통=3, 불만족=2, 매우 불만족=1)



[그림 4-11] 임금·복리후생 만족도

- 이를 사회복지시설 유형에 따른 임금 및 복리후생 만족도 차이검증(T-검증) 결과 <표 4-31>과 같이 생활시설이나 이용시설에 따른 복리후생 만족도에서 유의미한 차이는 없었음.

<표 4-31> 시설구분에 따른 임금·복리후생 만족도

항목	시설구분	빈도	평균 점수	SD	t	p
임금의 적절성	생활시설	72	2.10	.95	-.058	.954
	이용시설	114	2.11	.89		
복리후생의 적절성	생활시설	72	2.19	1.02	.196	.845
	이용시설	114	2.17	.88		
수당의 적절성	생활시설	72	2.04	.97	.712	.478
	이용시설	114	1.95	.81		
연월차 등	생활시설	71	2.21	1.06	1.020	.309
	이용시설	114	2.05	1.00		
퇴직금의 적절성	생활시설	72	2.60	1.09	-1.167	.245
	이용시설	113	2.78	.98		

(* p<.05, ** p<.01; 매우 만족=5, 만족=4, 보통=3, 불만족=2, 매우 불만족=1)

- 사회복지 분야별 임금·복리후생 만족도에 대한 차이검증(ANOVA) 결과 <표 4-32>와 같이 복지관 근무자들이 '임금 적절성'과 '퇴직금의 적절성'에서 다른 분야 근무자에 비교해서 약간 높았음.
- 그러나 장애인분야 근무자의 만족도가 '임금의 적절성'과 '복리후생의 적절성', '수당의 적절성'에서 상대적으로 가장 낮은 것으로 나타나고 있음.

<표 4-32> 분야별 임금·복지후생 만족도

항목	구분	N	Mean	SD	F	p
임금의 적절성	노인	46	2.04	.84	3.837	.005
	장애인	49	1.81	.75		
	아동	42	2.07	.86		
	복지관	20	2.65	1.26		
	기타	46	2.32	.94		
복지후생의 적절성	노인	46	2.10	.99	.825	.511
	장애인	50	2.04	.90		
	아동	42	2.26	.85		
	복지관	20	2.45	1.14		
	기타	46	2.19	.93		
수당의 적절성	노인	46	1.95	.81	1.596	.177
	장애인	50	1.80	.78		
	아동	42	1.95	.85		
	복지관	20	2.25	1.06		
	기타	46	2.17	.92		
연월차 등	노인	46	1.91	.86	2.313	.059
	장애인	50	1.92	1.00		
	아동	42	2.21	1.00		
	복지관	20	2.55	1.39		
	기타	45	2.31	1.01		
퇴직금의 적절성	노인	46	2.54	.98	3.450	.009
	장애인	50	2.74	.98		
	아동	42	2.38	.98		
	복지관	19	3.15	1.16		
	기타	46	3.02	1.02		

(* p<.05, ** p<.01; 매우 만족=5, 만족=4, 보통=3, 불만족=2, 매우 불만족=1)

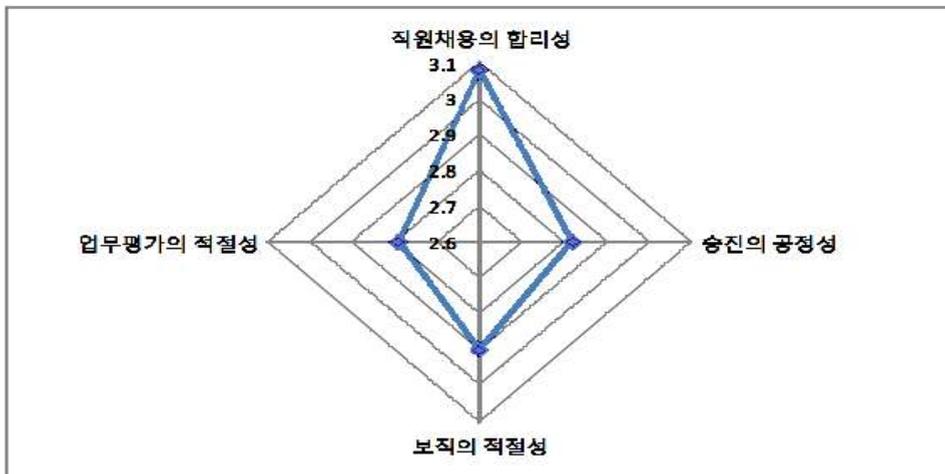
4) 인사(임용·승진·전보)에 관한 만족도

- 조사대상 사회복지사들이 인사(임용·승진·전보)관련 만족도를 리커트 5점 척도로 살펴본 결과 <표 4-33>, [그림 4-12]와 같이 ‘직원채용의 합리성(3.08점)’이 이론적 평균치 3.0점보다 다소 높게 나타났으며, ‘보직의 적절성(2.90점)’, ‘승진의 공정성(2.82점)’, ‘업무평가의 적절성(2.79점)’은 보통 수준인 것으로 나타났음.

<표 4-33> 인사(임용·승진·전보)에 관한 만족도

구분	평균(sd)	매우 불만족	불만족	보통임	만족함	매우만족함
		빈도(%)	빈도(%)	빈도(%)	빈도(%)	빈도(%)
직원채용의 합리성	3.08(.06)	17(8.2)	26(12.6)	94(45.4)	64(30.9)	6(2.9)
승진의 공정성	2.82(.06)	24(11.7)	38(18.4)	100(48.5)	40(19.4)	4(1.9)
보직의 적절성	2.90(.06)	21(10.1)	39(18.8)	94(45.4)	47(22.7)	6(2.9)
업무평가의 적절성	2.79(.06)	25(12.1)	37(18.0)	101(49.0)	42(20.4)	1(0.5)

(매우 만족=5, 만족=4, 보통=3, 불만족=2, 매우 불만족=1)



[그림 4-12] 인사(임용·승진·전보)에 관한 만족도

- 이를 사회복지시설 유형에 따른 인사(임용·승진·전보)에 관한 만족도 차이 검증(T-검증) 결과 <표 4-34>와 같이 생활시설과 이용시설에 따른 인사(임용·승진·전보)에 관한 만족도에서 유의미한 차이는 없었음.

<표 4-34> 시설구분에 따른 인사관련 만족도

항목	구분	N	Mean	SD	t	p
직원채용의 합리성	생활시설	71	3.01	.93	-.841	.401
	이용시설	113	3.13	.93		
승진의 공정성	생활시설	71	2.68	.90	-1.709	.089
	이용시설	112	2.92	.95		
보직의 적절성	생활시설	71	2.75	.93	-1.679	.095
	이용시설	113	2.99	.97		
업무평가의 적절성	생활시설	71	2.82	.88	-.033	.973
	이용시설	112	2.82	.90		

(* p<.05, ** p<.01; 매우 만족=5, 만족=4, 보통=3, 불만족=2, 매우 불만족=1)

<표 4-35> 분야별 인사관련 만족도

항목	구분	N	Mean	SD	F	p
직원채용의 합리성	노인	46	2.91	.83	2.491	.044
	장애인	48	2.79	.92		
	아동	42	3.26	.82		
	사회복지관	20	3.35	1.34		
	기타	46	3.17	.85		
승진의 공정성	노인	45	2.82	.86	1.601	.176
	장애인	48	2.62	.91		
	아동	42	2.88	.91		
	사회복지관	20	3.25	1.29		
	기타	46	2.78	.91		
보직의 적절성	노인	46	2.80	.90	1.302	.271
	장애인	48	2.72	.89		
	아동	42	3.02	.99		
	사회복지관	20	3.25	1.29		
	기타	46	2.89	.92		
업무평가의 적절성	노인	46	2.78	.86	.506	.732
	장애인	47	2.63	.96		
	아동	42	2.90	.82		
	사회복지관	20	2.85	1.13		
	기타	46	2.82	.97		

(* p<.05, ** p<.01; 매우 만족=5, 만족=4, 보통=3, 불만족=2, 매우 불만족=1)

- 이를 사회복지근무 분야에 따른 인사관련 만족도를 차이검증(ANOVA)한 결과 <표4-35>와 같이 복지관 근무자들이 직원채용의 합리성에서 타분야 종사자보다 만족도가 높았으며, 상대적으로 장애인분야 종사자의 만족도가 다소 낮게 나타나고 있음.

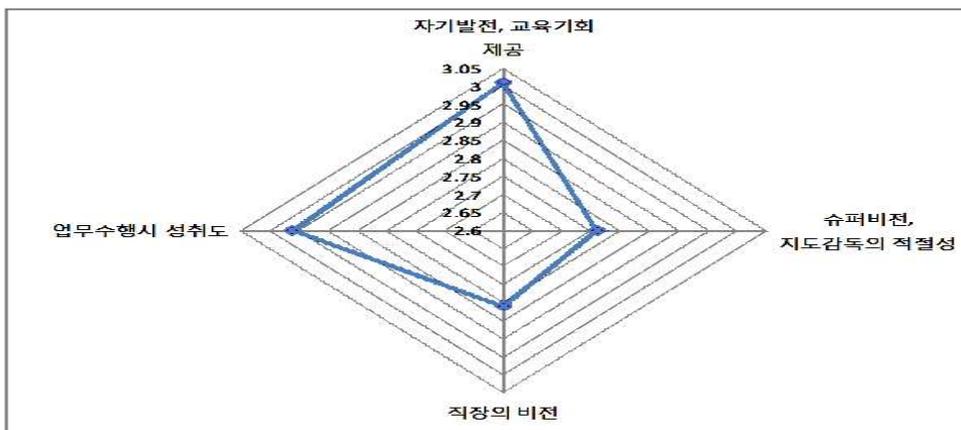
5) 자기계발 만족도

- 사회복지 근무자들의 자기계발 관련만족도를 리커트 5점 척도로 살펴본

<표 4-36> 자기계발 관련 만족도

구분	평균(sd)	매우 불만족	불만족	보통임	만족함	매우 만족함
		빈도(%)	빈도(%)	빈도(%)	빈도(%)	빈도(%)
자기발전, 교육기회 제공	3.01(.07)	24(11.6)	39(18.8)	66(31.9)	66(31.9)	12(5.8)
슈퍼비전, 지도감독의 적절성	2.76(.07)	34(16.4)	37(17.9)	84(40.6)	48(23.2)	4(1.9)
직장의 비전	2.81(.07)	30(14.4)	34(16.3)	98(47.1)	37(17.8)	9(4.3)
업무수행시 성취도	2.96(.06)	22(10.6)	32(15.4)	91(43.8)	59(28.4)	4(1.9)

(매우 만족=5, 만족=4, 보통=3, 불만족=2, 매우 불만족=1)



[그림 4-13] 자기계발 만족도

결과 <표 4-36>, [그림 4-13]과 같이 '자기발전, 교육기회 제공(3.01점)', '업무수행시 성취도(2.96점)', '직장의 비전(2.81점)', '슈퍼비전 지도감독의 적절성(2.76점)' 등으로 나타나서 '자기발전 및 교육기회의 제공'에 있어서의 만족도가 이론적 평균치인 3.0점보다 높았으며, 직장비전 등 다른 부문의 만족도는 보통 수준인 것으로 나타났음.

- 이를 사회복지시설 유형에 따른 근무환경 만족도 차이검증(T-검증) 결과 <표 4-37>과 같이 이용시설 직원들이 '자기발전과 교육기회에 제공'에 대한 만족도가 약간 높은 것으로 나타났음.

<표 4-37> 시설구분에 따른 자기개발 만족도

항목	구분	N	Mean	SD	t값	p값
자기발전, 교육기회제공	생활시설	70	2.81	1.17	-2.100	.037
	이용시설	115	3.17	1.05		
슈퍼비전의 적절성	생활시설	70	2.69	1.05	-.980	.328
	이용시설	115	2.84	1.06		
직장의 비전	생활시설	70	2.63	1.07	-1.875	.062
	이용시설	115	2.92	1.00		
업무수행성취도	생활시설	70	2.91	1.03	-.687	.493
	이용시설	115	3.02	.96		

(* p<.05, ** p<.01; 매우 만족=5, 만족=4, 보통=3, 불만족=2, 매우 불만족=1)

- 이를 사회복지근무 분야에 따른 자기개발 만족도 차이검증(ANOVA) 결과 <표 4-38>과 같이 복지관 근무자들이 '자기발전 및 교육기회의 제공'에 있어 타분야 근무자보다 만족도가 높았으며, 상대적으로 장애인분야 근무자의 만족도가 다소 낮게 나타나고 있음.

<표 4-38> 분야별 자기개발 만족도

항목	구분	N	Mean	SD	F	p
자기발전, 교육기회 제공	노인	46	2.93	.99	3.558	.008
	장애인	47	2.68	1.10		
	아동	43	3.25	.97		
	사회복지관	20	3.65	1.26		
	기타	46	2.91	1.13		
슈퍼비전의 적절성	노인	46	2.71	1.10	1.242	.294
	장애인	47	2.51	1.10		
	아동	43	2.95	.87		
	사회복지관	20	2.95	1.14		
	기타	46	2.80	1.02		
직장의 비전	노인	46	2.60	1.04	1.393	.238
	장애인	48	2.68	.94		
	아동	43	3.04	.97		
	사회복지관	20	3.00	1.07		
	기타	46	2.86	1.10		
업무수행 성취도	노인	46	2.78	.98	1.309	.268
	장애인	48	2.85	.89		
	아동	43	3.20	.88		
	사회복지관	20	3.05	1.05		
	기타	46	2.97	1.02		

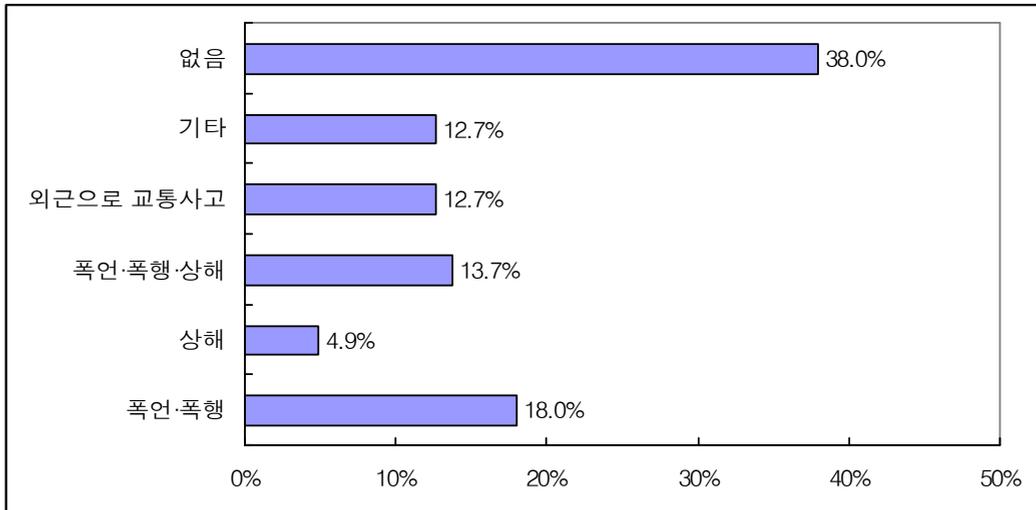
(* $p < .05$, ** $p < .01$; 매우 만족=5, 만족=4, 보통=3, 불만족=2, 매우 불만족=1)

6) 시설내 위험한 환경

- 현재 사회복지기관에서 위험한 상황이 무엇인지를 질문한 결과 <표 4-39>, [그림 4-14]와 같이 전체 응답자 중 62%가 각종 위험한 환경과 여건에 노출된 것을 경험한 것으로 나타남. '클라이언트로부터의 폭언과 폭행'이라고 응답한 경우가 18.0%, '클라이언트의 보호자 또는 제3자로부터 폭언·폭행·상해'라고 응답한 경우가 13.7%, '클라이언트로부터 상해'가 4.9% 등으로 이에 대한 대안 모색이 매우 필요한 것으로 나타남.

<표 4-39> 사회복지시설 내외의 위험한 상황

구분	주요 내용	빈도(명)	비율(%)
복지시설 내 위험상황	클라이언트로부터의 폭언·폭행	37	18.0
	클라이언트로부터의 상해	10	4.9
	클라이언트 보호자 또는 제3자로부터의 폭언·폭행·상해	28	13.7
	외근으로 인한 교통사고	26	12.7
	기타	26	12.7
	없음	78	38.0
	전체	205	100.0



<그림 4-14> 사회복지시설 내외의 위험한 상황

7) 안전망구축 유무

- 현재 사회복지기관에서 위험한 상황에 직면했을 시 보호받을 수 있는 '안전망체계가 구축되어 있다'고 생각하는 경우는 49.5%, '그렇지 않다'는 응답이 50.5%로 나타났다.

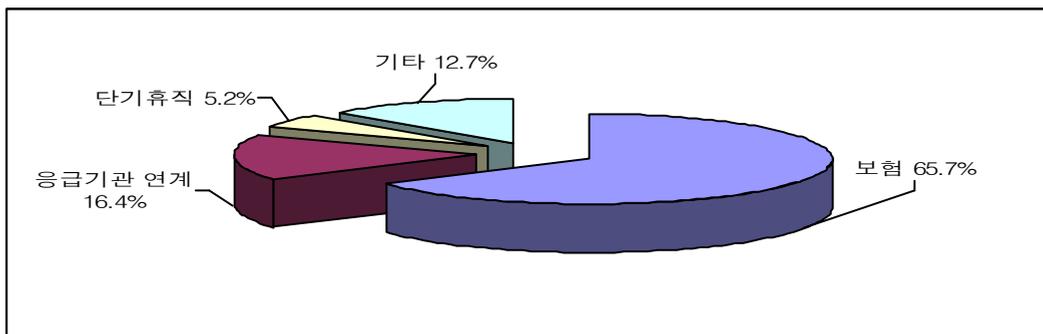
<표 4-40> 기관내 안전망체계 구축여부

구분	빈도(명)	비율(%)
안전망 있음	101	49.5
안전망 없음	103	50.5
전체	204	100.0

○ 위험한 상황에 대처하기 위한 안전망체계의 종류에는 어떤 것들이 있는지에 대한 질문에서 <표 4-41>, [그림 4-15]와 같이 '보험 가입'이라는 응답이 65.7%, '응급기관 연계'가 16.4%로 나타났으며, '기타(청원경찰 등의 보호)'가 12.7% 등의 순서로 나타났음.

<표 4-41> 안전망체계의 종류

구분	빈도(명)	비율(%)
보험	88	65.7
응급기관 연계	22	16.4
단기휴직	7	5.2
기타(청원경찰 등의 보호)	17	12.7
전체	134	100.0



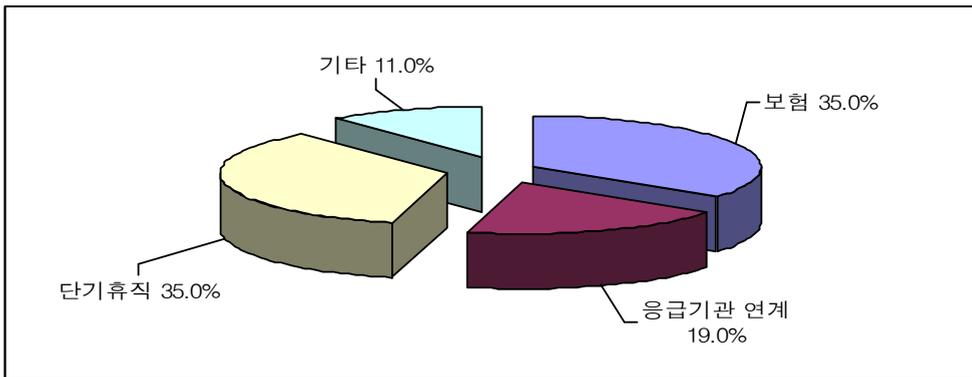
[그림 4-15] 안전망체계의 종류

8) 위험발생시 필요한 안전망의 종류

- 만약 안전망체계가 구축되어 있지 않다면, 가장 필요한 안전망체계는 무엇인가에 대한 질문에서 <표 4-42>, [그림 4-16]과 같이 응답자의 35.0%가 '보험'과 '단기휴직'을 각각 제시하였으며, '응급기관과의 연계'가 19.0% 등의 순서로 나타남.

<표 4-42> 필요한 안전망체계

구분	빈도(명)	비율(%)
보험	48	35.0
응급기관 연계	26	19.0
단기휴직	48	35.0
기타	15	11.0
전체	137	100.0



[그림 4-16] 필요한 안전망체계

9) 휴게실 설치 유무

- 현재 근무하고 있는 시설 및 기관에 휴게실이 있는가를 묻는 질문에서 <4-43>과 같이 '휴게실이 있다'는 응답이 35.6%인데 반해 '휴게실이 없다'는 응답이 64.4%를 차지하고 있어 직원들의 휴식 공간이 열악한 것으로 나타남.

<표 4-43> 현 근무지의 휴게 공간 유무

구분	빈도(명)	비율(%)
휴게실이 있음	74	35.6
휴게실이 없음	134	64.4
전체	208	100.0

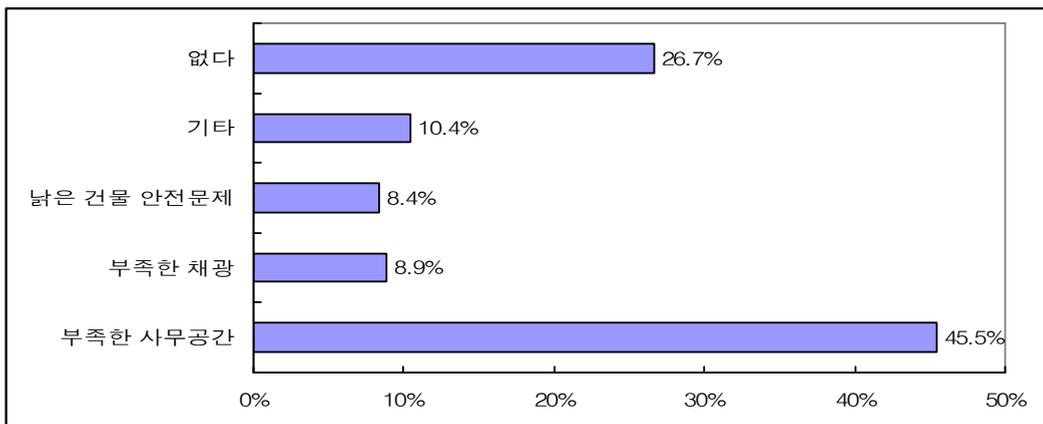
10) 근무환경 방해요인

- 현재 안전한 근무환경을 방해하는 환경적인 요인에 대한 질문에서 <표 4-44>, [그림 4-17]과 같이 '부족한 사무공간'이라는 응답이 45.5%로 가장 많고, '부족한 채광'이 8.9%, '낮은 건물로 인한 안전문제'가 8.4% 등의 순서로 나타남.

<표 4-44> 근무환경 방해요인

구분	빈도(명)	비율(%)
부족한 사무공간	92	45.5
부족한 채광	18	8.9
낮은 건물로 인한 안전문제	17	8.4
기타	21	10.4
없다	54	26.7
전체	202	100.0

주) 복수응답의 결과임.



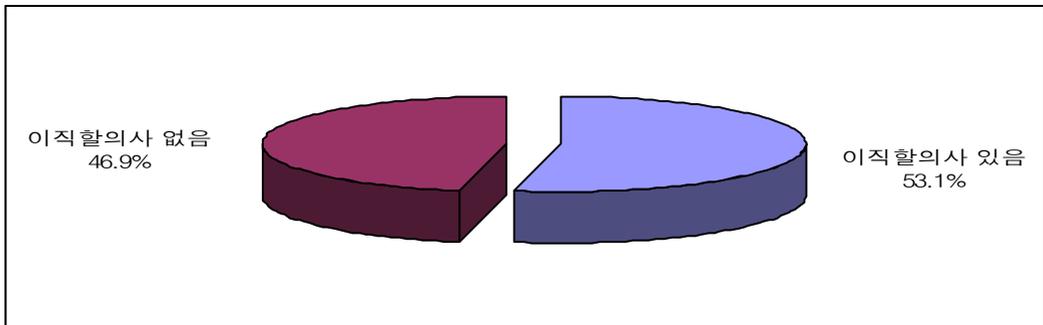
[그림 4-17] 근무환경 방해요인

11) 기존의 이직 경험 유무

- 현재까지 근무하면서 이직경험이 한번이라도 있었는지에 대한 질문에서 <표 4-45>, [그림 4-18]과 같이 응답자의 53.1%가 ‘이직경험이 있다’고 응답하였음.

<표 4-45> 이직 경험의 여부

구분	빈도(명)	비율(%)
이직경험 있음	110	53.1
이직경험 없음	97	46.9
전체	207	100.0



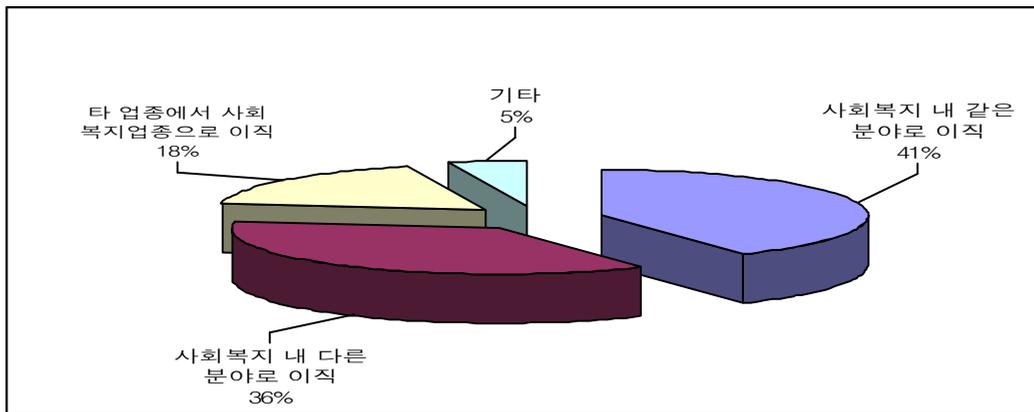
[그림 4-18] 이직 경험의 여부

12) 기존의 이직의 형태

- 현재까지 근무하면서 이직경험이 있는 경우 이직의 형태를 묻는 질문에 <표 4-46>, [그림 4-19]와 같이 ‘사회복지 내 같은 분야’로의 이직이 41.1%로 가장 많았으며, ‘사회복지내 다른 분야’로의 이직이 36.3%, ‘타 업종에서 사회복지 업종으로 이직’이 17.7%인 것으로 나타났음.

<표 4-46> 이직의 형태

구분	빈도(명)	비율(%)
사회복지 내 같은 분야로 이직	51	41.1
사회복지 내 다른 분야로 이직	45	36.3
타 업종에서 사회복지업종으로 이직	22	17.7
기타	6	4.8
전체	124	100.0



[그림 4-19] 이직의 형태

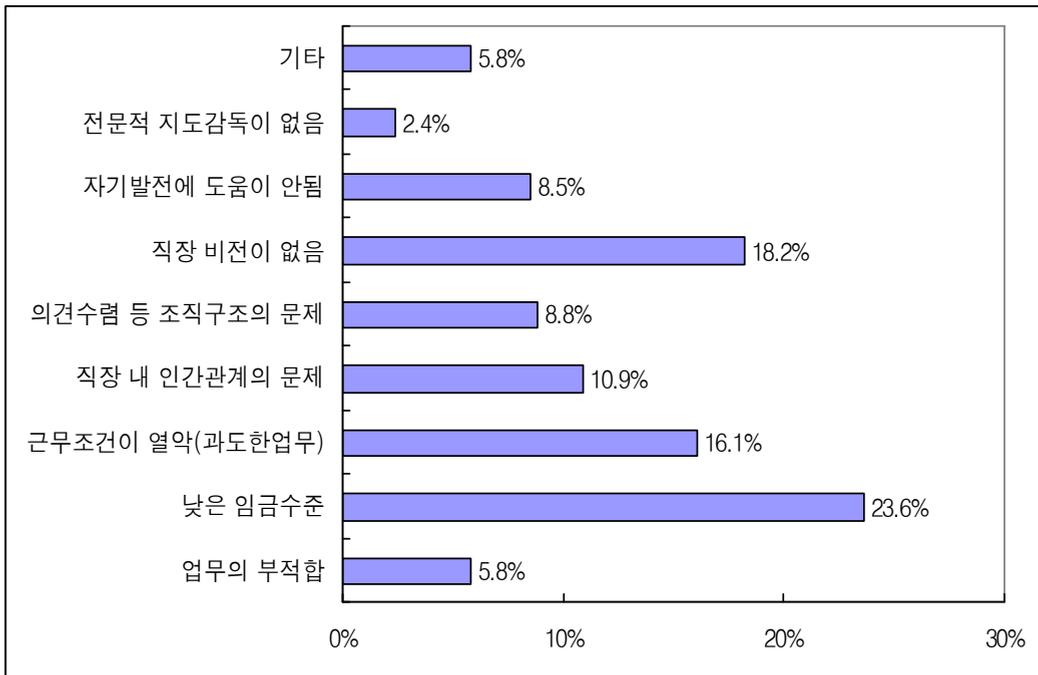
13) 기존의 이직사유

- 현재까지 근무하면서 이직경험이 있는 경우 이전직장에서 이직사유를 살펴본 결과, 1순위로 가장 많은 응답은 '낮은 임금수준'이 24.6%로 가장 많았으며, 그다음이 '직장의 비전 없음'이 17.5%, '근무조건의 열악'이 14.0%로 나타났음. 2순위에서도 역시 '낮은 임금수준, 근무조건의 열악, 직장의 비전없음'이 가장 큰 비중을 차지하였음. 이를 가중치를 주고 살펴본 결과에서도 '낮은 임금수준'이 23.6%로 가장 높고, '직장 비전이 없음'이 18.2%, '근로조건의 열악'이 16.1%, '직장내 인간관계 문제'가 10.9%, '의견수렴 등 조직구조의 문제'가 8.8%, '자기발전에 도움이 안됨'이 8.5% 등의 순서로 나타남(<표 4-47>, [그림 4-20] 참조).

<표 4-47> 이전 직장에서의 이직사유

구분	1순위		2순위		가중치*	
	빈도	비율(%)	빈도	비율(%)	빈도	비율(%)
업무의 부적합	6	5.3	7	6.9	19	5.8
낮은 임금수준	28	24.6	22	21.6	78	23.6
근무조건이 열악(과도한업무)	16	14.0	21	20.6	53	16.1
직장 내 인간관계의 문제	14	12.3	8	7.8	36	10.9
의견수렴 등 조직구조의 문제	8	7.0	13	12.7	29	8.8
직장 비전이 없음	20	17.5	20	19.6	60	18.2
자기발전에 도움이 안됨	11	9.6	6	5.9	28	8.5
전문적 지도감독이 없음	2	1.8	4	3.9	8	2.4
기타	9	7.9	1	1.0	19	5.8
전체	114	100.0	102	100.0	330	100.0

* 가중치는 1순위에 2점, 2순위에 1점을 곱한 점수임



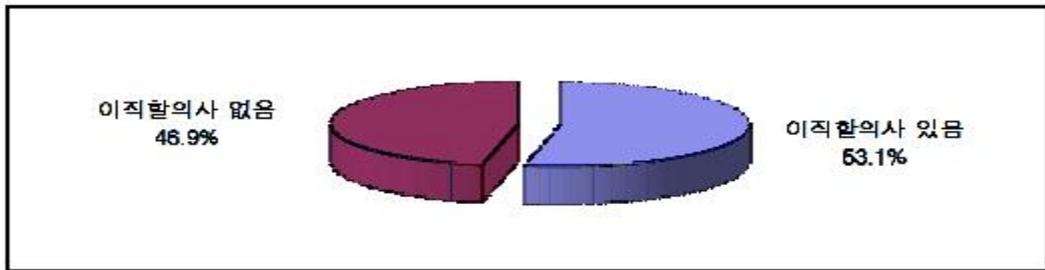
[그림 4-20] 이전 직장에서의 이직사유

14) 현재의 직장에서 이직의사

- 현재 직장에서 이직의사가 있는가를 묻는 질문에서도 <표 4-48>, [그림 4-22]와 같이 응답자의 46.9%가 ‘이직할 의사가 있다’고 응답하였음.

<표 4-48> 현재의 직장에서 이직 의사

구분	빈도(명)	비율(%)
이직할 의사가 있음	61	46.9
이직할 의사가 없음	69	53.1
전체	130	100.0



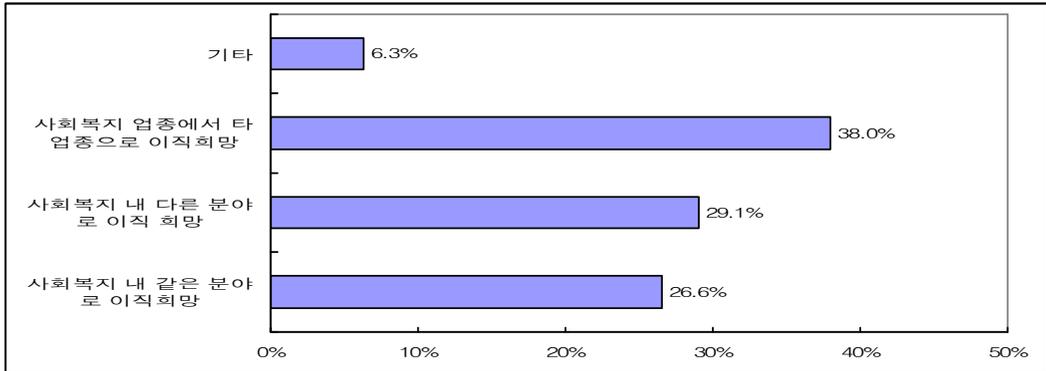
[그림 4-21] 현재의 직장에서 이직 의사

15) 이직시 희망분야

- 현재의 직장에서 이직을 하고 싶다는 응답자를 대상으로 이직 이후 전직 희망분야를 살펴본 결과 <표 4-49>, [그림 4-22]와 같이 ‘사회복지업종에서 타 업종으로 이직’이 38.0%로 가장 높았고, 사회복지분야 내 다른 분야로 이직 희망이 29.1%, ‘사회복지내 같은 분야로 이직 희망’이 26.6% 등으로 나타남.

<표 4-49> 이직 이후 전직 희망분야

구분	빈도(명)	비율(%)
사회복지 내 같은 분야로 이직 희망	21	26.6
사회복지 내 다른 분야로 이직 희망	23	29.1
사회복지 업종에서 타 업종으로 이직 희망	30	38.0
기타	5	6.3
전체	79	100.0



[그림 4-22] 이직 이후 전직 희망분야

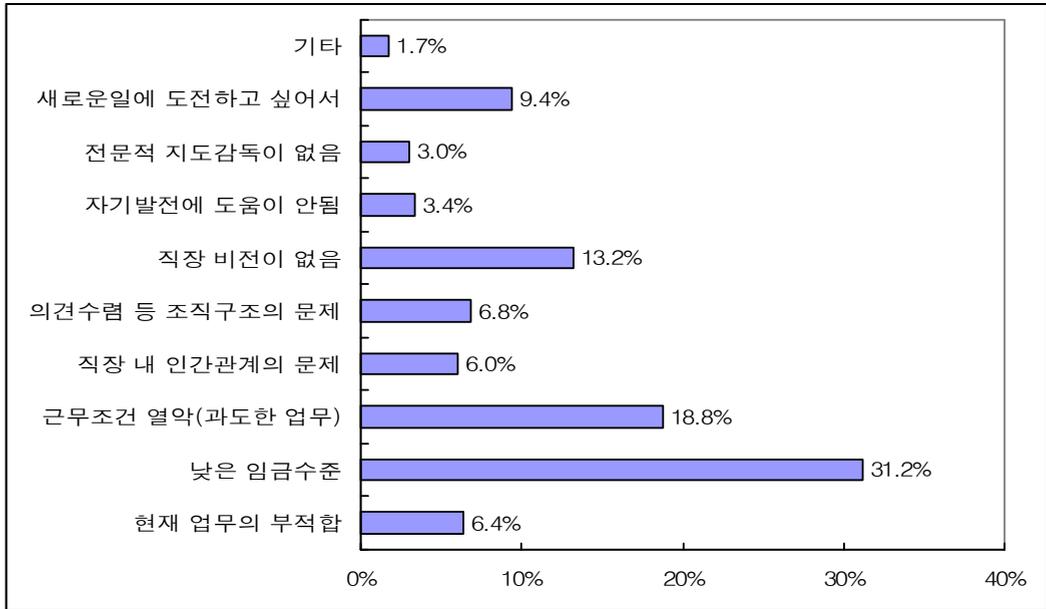
16) 이직의사가 있는 경우 이직사유

- 현재의 직장에서 이직의사가 있는 경우 이직사유 우선순위에 가중치 점수를 부여하여 살펴본 결과 '낮은 임금수준'이 31.2%, '근로조건 열악(과도한 업무)'이 18.8%, '직장비전이 없음'이 13.2%, '새로운 일에 도전하고 싶어서'가 9.4%, '의견수렴 등 조직구조의 문제'가 6.8%, '현재업무의 부적합'이 6.4%, '직장 내 인간관계의 문제'가 6.0%, '자기발전에 도움이 안됨'이 3.4%, '전문적 지도감독이 없음'이 3.0% 등으로 나타남(<표 4-50>, [그림 4-23] 참조).

<표 4-50> 이직의사가 있는 경우, 이직사유

구분	1순위		2순위		가중치*	
	빈도(명)	비율(%)	빈도(명)	비율(%)	빈도(명)	비율(%)
현재 업무의 부적합	5	6.3	5	6.6	15	6.4
낮은 임금수준	30	38.0	13	17.1	73	31.2
근무조건 열악(과도한 업무)	16	20.3	12	15.8	44	18.8
직장 내 인간관계의 문제	5	6.3	4	5.3	14	6.0
의견수렴 등 조직구조의 문제	4	5.1	8	10.5	16	6.8
직장 비전이 없음	9	11.4	13	17.1	31	13.2
자기발전에 도움이 안됨	1	1.3	6	7.9	8	3.4
전문적 지도감독이 없음	2	2.5	3	3.9	7	3.0
새로운일에 도전하고 싶어서	6	7.6	10	13.2	22	9.4
기타	1	1.3	2	2.6	4	1.7

주) * 가중치는 1순위에 2점, 2순위에 1점을 곱한 점수임.



[그림 4-23] 이직의사가 있는 경우, 이직사유

5. 전문성 인식도

1) 전문직으로서의 정체성 확립 정도

- 사회복지분야 근무자들이 전문직으로 정체성을 확립하고 있는가를 묻는 질문에 아래 <표 4-51>과 같이 그렇지 않다는 부정적인 응답이 36.8%, 그렇다는 긍정적인 응답이 24.3%로서 전문직으로서 정체성을 확립하지 못하고 있다고 인식하고 있는 것으로 나타났음.

<표 4-51> 정체성 확립 정도

구분	평균(sd)	매우 낮은편	낮은편	보통임	높은 편	매우 높은편
		빈도(%)	빈도(%)	빈도(%)	빈도(%)	빈도(%)
정체성 확립 정도	2.82(.97)	17(8.9)	53(27.9)	74(38.9)	40(21.1)	6(3.2)

주) 리커트 5점 척도 매우 높음=5, 높음=4, 보통=3, 낮음=2, 매우 낮음=1점으로 환산한 점수임.

2) 전문직에 대한 사회적 인정

(1) 서비스 이용자의 인정 정도

- 사회복지분야 근무자들이 다른 사람으로부터 전문직으로서 인정을 받고 있는가를 묻는 질문에 <표 4-52>와 같이 서비스 이용자들로부터는 인정 정도가 낮다는 부정적인 인식이 44.2%, 높다는 긍정적인 인식이 13.2%로써 대체적으로 낮은 것으로 나타남. 리커트 5점 척도에서 평균 2.57점으로 이론적 평균 점수인 3.0점보다 낮았음.

(2) 일반 시민의 인정 정도

- 일반주민들로부터 전문직으로서 인정을 받고 있는가를 묻는 질문에서 인정의 정도가 낮다는 부정적인 인식이 57.02%, 높다는 긍정적인 인식이 7.2%로써 대체적으로 전문직에 대한 인정 정도가 낮은 것으로 나타났음. 리커트 5점 척도에서 평균 2.36점으로 이론적 평균 점수인 3.0점보다 낮았음.

(3) 다른 전문직 대비 인정 정도

- 다른 원조전문직(간호사, 교사 등)에 비해 사회복지 분야 근무자의 전문성 수준이 어느 정도인가를 묻는 질문에서 전문성이 낮다는 부정적인 인식이 61.0%, 높다는 긍정적인 인식이 21.5%로써 대체적으로 전문성을 인정받는 수준이 낮다고 생각하는 것으로 나타났음. 리커트 5점 척도에서 평균 2.37점으로 이론적 평균치 3.0점보다 낮았음.

<표 4-52> 사회복지분야 전문직에 대한 사회적 인정

구분	평균(sd)	매우 낮은편	낮은편	보통임	높은 편	매우 높은편
		빈도(%)	빈도(%)	빈도(%)	빈도(%)	빈도(%)
서비스 이용자	2.57(.89)	24(12.6)	60(31.6)	81(42.6)	23(12.1)	2(1.1)
일반주민	2.36(.80)	29(13.9)	90(43.1)	75(35.9)	-	15(7.2)
다른 전문가	2.37(.88)	30(14.4)	97(46.6)	56(26.9)	24(11.5)	(10.5)

주: 리커트 5점 척도 매우 높음=5, 높음=4, 보통=3, 낮음=2, 매우 낮음=1

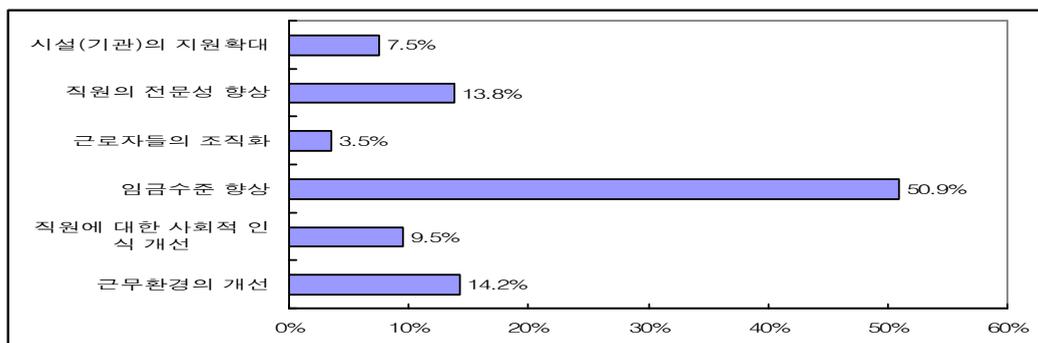
6. 처우개선을 위한 정책

- 사회복지시설 직원들의 처우개선을 위해 가장 필요한 과제에 대한 1순위로 '임금수준 향상'이 66.8%로 가장 높았으며, 그 다음으로 '근무환경의 개선'이 12.8%, '직원의 전문성 향상'이 9.0%, '전문직에 대한 사회적 인식 개선'이 8.1% 등의 순서로 나타났다. 2순위로는 '직원의 전문성 향상'이 23.4%, '시설의 지원확대'가 19.6%, '임금수준 향상'이 18.7%, '근무환경의 개선'이 18.2%의 순서를 보였음. 가중치 누계에 의한 점수로 순위를 살펴본 결과 '임금수준 향상'이 50.9%로 가장 높고, '근무환경의 개선'이 14.2%, '직원의 전문성 향상'이 13.8%, '전문직에 대한 사회적 인식개선'이 9.5% 등의 순서로 나타났음(<표 4-53>, [그림 4-24] 참조).

<표 4-53> 사회복지사 처우개선을 위해 가장 필요한 과제

구분	1순위		2순위		가중치 누계	
	빈도(명)	비율(%)	빈도(명)	비율(%)	빈도(명)	비율(%)
근무환경의 개선	27	12.8	38	18.2	92	14.2
전문직에 대한 사회적 인식 개선	17	8.1	26	12.4	60	9.5
임금수준 향상	141	66.8	39	18.7	321	50.9
근로자들의 조직화	3	1.4	16	7.7	22	3.5
직원의 전문성 향상	19	9.0	49	23.4	87	13.8
시설(기관)의 지원확대	4	1.9	41	19.6	49	7.5
합 계	211	100.0	209	100.0	631	100.0

주) 가중치 누계는 빈도 1순위에 2점, 2순위에 1점을 곱한 수치임.



[그림 4-24] 사회복지사 처우개선을 위해 가장 필요한 과제

제2절 사회복지사 급여 지급실태 조사

- 사회복지직공무원(8급 10호봉)과 생활시설 및 이용시설 사회복지사(10호봉 기준) 중에서 조사 대상자를 무작위로 추출하여 급여 지급 수준을 조사하였음2).

<표 4-54> 사회복지사 급여(연봉) 비교표

(2010년 세전 총액 기준)

구 분	A) 사회복지직공무원 (8급 10호봉 기준)	사회복지 생활시설 근무자(10호봉 기준)	
		B) 정신요양시설 생활복지사	C) 노인요양시설 사회복지사(요양보호사)
기본급	본봉 17,258,400	본봉 17,040,000	본봉 10,007,558
수당	정근수당 가산금 720,000 특수직무수당 1,200,000 자격증 수당 360,000 가계지원비 2,882,040 직급보조비 1,260,000 명절효도휴가비 1,438,200 성과상여금 평균 1,800,000	정근수당 : 2,177,400 기말수당 : 1,146,000 가계지원비 : 1,146,000 가계보조수당 : 320,000 장기근속수당 : 320,000 특수근무수당 : 240,000 명절휴가비 : 1,557,000 시설평가금 : 360,000 종사자특별수당 2,160,000	상여금 1,913,025 복지제수당 3,108,327 종사자특별수당 1,668,000
기타	시간외 수당(연평균) 3,600,000 급식비 1,560,000 교통비 1,440,000 기타수당 720,000	시간외근무수당: 2,403,120 교통급식비: 800,000	시간외수당 623,650 교통급식비 923,330
계	34,238,640	29,669,520	18,243,890
급여 수준	100.0%(기준)	86.7%	53.3%

2) 대표적인 사회복지시설로서 이용시설은 종합사회복지관, 노인복지관, 장애인복지관에 한하여, 생활시설은 정신요양시설, 노인요양시설, 장애인생활시설에 한하여 급여지급 실태조사를 하였음. 연구의 한계점으로 인하여 기타 민간 사회복지기관과 최근에 임금가이드라인을 논의하고 있는 지역아동센터 등에 대한 조사는 이루어지지 못했으므로 추후에 별도로 보다 심도 있는 연구가 필요함.

- 사회복지직 공무원을 기준(100%)으로 비교한 결과, 장애인생활시설 사회복지사의 급여가 87.0%, 정신요양시설 사회복지사가 86.7% 수준을 보였으며, 종합사회복지관 사회복지사가 83.7%, 장애인복지관 사회복지사가 78.7%, 노인복지관 사회복지사가 72.0% 수준임. 노인요양시설 사회복지사는 2009년부터 장기요양보험이 시행되면서 급여 수준이 하향 조정되어 사회복지직 공무원 대비 53.3%의 수준으로 가장 낮은 것으로 나타났음³⁾.

<표 4-54>에서 계속, 사회복지사 급여(연봉) 비교표

구 분	사회복지 생활시설 근무자(10호봉 기준)	사회복지 이용시설 근무자(10호봉 기준)		
	D) 장애인생활시설 생활교사	E) 종합사회복지관 과장 ⁴⁾	F) 노인복지관 과장	장애인복지관 팀장
기본급	21,540,000	14,520,000	13,752,000	23,772,000
수당	명절휴가비 1,795,000 종사자특별수당 2,160,000	기말수당 4,840,000원 정근수당 2,299,000원 직무수당 1,452,000원 체력단련비 605,000원 효도휴가비 1,210,000원 직급보조수당 960,000원 종사자특별수당 1,200,000원	기말수당 2,292,000원 정근수당 2,177,400원 장기근속수당 480,000원 가계지원비 2,292,000원 효도휴가비 1,146,000원 종사자특별수당 1,200,000원	효도휴가비 1,981,000 종사자특별수당 1,200,000
기타	시간외수당 4,288,000	교통비 600,000원 급식비 960,000원	교통급식비 1,320,000원	
계	2,9783,000	28,646,000	24,659,400	26,953,000
급여수준	87.0%	83.7%	72.0%	78.7%

- 3) 전체적으로 수당에서 가족수당과 연가보상비는 제외하였음. 사회복지직공무원의 특수직무수당은 동근무 수당 월 5만원과 민원수당 월 5만원으로 연 120만원이며, 기타수당은 현 직급에서 5년 이상 승진 못했을 경우 지급되는 대우수당 연 72만원임. 시간외 수당은 연 평균지급액을 산출하였음.
- 4) 운영주체가 전국법인인 어린이재단 대전종합사회복지관과 월드비전 한밭종합사회복지관, 대전기독교사회복지관 등의 경우는 기타 사회복지관에 비해 약 15-24% 정도 임금이 높은 것으로 파악됨. 여기에서는 이곳 3개소를 제외한 기타사회복지관 중에서 무작위로 표본을 추출하여 조사하였음.

제3절 사회복지분야 전문가 의견조사

사회복지분야 근무자 중에서 직능단체 대표자 등을 자문위원으로 위촉, 간담회를 통해 사회복지사 처우개선에 대하여 제안된 내용을 요약 정리하면 다음과 같음.

1. 급여와 포괄예산에 관한 의견

1) 포괄보조금 지원방식의 문제점

(1) 기본적으로 적은 예산

- 풀 예산 지원방식은 사회복지관의 예산편성이나 운용에 자율성이 보장되는 것 같이 보이지만 기본적으로 지원금액 자체가 적기 때문에 재정운용에 압박요인으로 작용함.

(2) 인건비 부담의 축소지향

- 지원금액으로 인건비와 사업비 그리고 관리운영비를 편성해야 하기 때문에 인건비 부분에 대한 비중을 줄일 수밖에 없음.

(3) 적정인력의 미확보와 업무의 과중

- 부족한 예산 때문에 적정인력을 확보하지 못한 채 정부가 제시하는 사업은 모두 수행해야 하므로 1인 다역의 역할을 수행하게 되어 업무의 과중현상 심화

(4) 전문인력의 이직

- 풀 예산 지원방식은 사회복지사의 근속기간이 반영되지 않는 재정지원방식임으로 장기근속 사회복지사에게 불리한 방식임

2) 개선 방안

(1) “항목별 지원”이나 “인건비 보장 + @”

- 보조금 지원방식을 인건비와 사업비 그리고 관리운영비로 나누어 지원해야 하며, 인건비의 경우 사회복지사의 근속기간이 반영되어야 함. 사업비와 관리운영비는 사회복지관이 위치한 지역적 특성과 사회복지관의 노후화 정도를 반영해야 함.

(2) 사회복지관 근무자 배치기준을 주요내용으로 하는 조례제정

- 사회복지관에 근무하는 사회복지사의 배치기준이 없기 때문에 최소인력으로 사회복지관을 운영할 수밖에 없는 현실에 대한 대안으로 대전광역시 차원에서라도 적절한 인력 배치기준을 제정할 필요가 있음.
- (3) 보수지급권고안의 준수와 현실화(대전광역시 자체의 기준표 작성)
 - 현재의 보수지급 권고안의 우선적 준수와 형편없이 낮게 책정된 기준표를 현실화해야 함. 기준표가 조금 나아진 것처럼 보이지만 대학이나 대학원을 졸업한 사회복지사가 납득할 수 있는 수준이 되어야 함(대전광역시사회복지관협회 최주환 회장).

2. 인사제도에 대한 의견

- 장애인복지분야 인사제도의 만족도가 낮게 나왔음. 인사제도(직원채용의 합리성, 승진의 공정성, 보직의 적절성, 업무평가의 적절성)에 대한 만족도를 높이기 위한 방안을 모색하면 다음과 같음
- “인사가 만사” 라는 말도 있듯이 공정하고 합리적인 인사제도 운영이야말로 직원의 사기와 직결될 뿐만 아니라, 인재를 적재적소에 배치할 수 있는 인사운영시스템 구축은 가장 기초적인 조직 운영의 전제조건이라고 할 수 있음.
- 인사관리에 있어서 영향을 미치는 요인에는 상사의 평가가 결정적이기 때문에 능력 있는 직원이라도 기회를 얻지 못하는 경우가 있다면 이는 직원의 근무의욕을 떨어뜨리고 조직 발전의 저해요인으로 작용하고 있어 실력 있는 직원이 우대 받는 조직 풍토 조성이 매우 중요함.

1) 직원 채용의 합리성

- 일부 사회복지기관의 경우, 직원 채용 시 사전에 미리 내정되어 있고 형식적인 공개채용의 형태를 취한다는 여론이 존재하고 있는데 이를 불식시키고 합리적인 직원채용을 위해서는 인사위원회의 구성과 운영을 보다 객관적으로 하여야 함.
 - 즉, 각 기관에 맞는 객관적인 채용면접 심사표를 마련하여 인사위원들이 합리적인 절차로 공정하게 평가하는 시스템 구축이 필요함

2) 승진의 공정성

- 승진이란 “일정요건을 갖춘 자를 근무성적·경력·능력의 실증에 의하여 우수한 자를 상위계급에 임용하는 것”으로 조직 구성원의 사기와 직결되며 계층구조의 조직에서 중요한 요소라고 할 수 있음
- 승진의 공정성이 확보되지 않고서는 직원들의 사기를 저하시키고 조직의 침체를 가져올 수 있음. 승진의 공정성을 확보하기 위한 개선방안으로 다면평가제도의 도입을 제안함.
- 다면평가제도 : 승진심사는 능력과 실적을 정확하고 객관적으로 평가하여 엄정한 심사가 이루어져야 하나, 연공서열과 온정주의 문화 등으로 인하여 능력 있는 우수한 직원이 승진하지 못하는 불공정 요소가 있음.
 - 따라서 승진심사 대상자를 상사와 동료, 하급자의 평가를 받아 그 결과를 승진심사에 반영하되, 방법 및 절차, 평가결과의 반영에 관한 사항은 인사권자가 규정할 수 있게 하여 공정하고 정확한 평가정보의 피드백으로 상급자뿐 아니라 동료 및 부하직원으로부터 능력을 인정받고 자기개발에 대한 동기를 부여할 수 있어 도입이 필요함.

3) 보직의 적절성

- 담당업무에 맞는 자격소지자(전공자)를 채용하여 보직을 부여하고, 순환보직이 가능한 업무는 직원들의 의견을 수렴(근무희망부서 조사 : 1,2,3 순위까지)하여 배치하는 순환보직제도를 도입하는 것이 필요함.

4) 업무평가의 적절성

- 부서장의 근무평거나 다면평가에 대한 객관적인 평가시스템의 구축이 필요함. 객관적이고 일반화된 근무평정표와 자기기술서(공무원 인사평정규칙 준용)를 활용하는 방법과 외부 용역을 의뢰하여 업무평가 시스템을 구축하는 방안을 제안함.
 - 아울러 업무처리 우수자나 조직 발전에 기여한 직원에 대한 인센티브를 부여하는 가점제 도입 또한 업무평가에서 매우 중요함

- 이러한 인사 관리에서 가장 중요한 것은
 - 조직의 실정에 맞는 합리적인 인사원칙과 기준 마련
 - 정해진 기준대로 공정하게 인사를 집행하고 운영
 - 혈연, 학연, 지연 등으로부터 외부 압력과 청탁에 의한 불공정한 인사를 배격
 - 누구든지 예측 가능한 투명한 인사행정으로 직장 생활의 안정을 도모할 수 있도록 하며
 - 인사자료 관리를 전산화하여 언제든지 꼭 필요한 유능한 직원을 발탁 활용할 수 있는 장치를 제도화 하는 것이 공정한 인사제도 정착의 전제조건이라고 할 수 있음.
- 그 동안 주변 여건의 급속한 변화 속에서도 묵묵히 참고, 희생과 봉사만을 강요받았던 관계로 구성원 상호간 갈등과 불만의 목소리가 봇물처럼 터져 나오고 있는 바, 이러한 인사제도 개선은 그 동안 과도한 업무로 사기가 저하되어 있는 직원들의 사기 진작은 물론이거니와 서비스 대상자에게 수준 높은 서비스를 한층 더 강화할 수 있는 계기가 될 수 있다는 점에서 시급히 해결되어야만 함.
- 이러한 인사제도의 개선은 직원들의 사기를 북돋아 활력과 경쟁력을 높이고, 스스로 사회 복지 기관의 직원임을 자랑스럽게 여길 수 있으며 사회복지서비스의 품질도 향상할 수 있는 토대가 될 것임 (*한국장애인복지관협회 대전지회 이종도 회장*).

3. 업무량 과중 및 시간외 근무에 대한 의견

1) 사회복지사들의 근무시간이 과도한 현실과 개선 방안

- 각 직능별 사업안내지침에 의거 인력기준배정이 현실에선 턱없이 부족함. 인력의 부족으로 인해 사회복지사들의 업무가 과다해질 뿐만 아니라, 클라이언트에게 더 많은 질 높은 서비스를 제공하지 못하고 있음.

- 또한 주 5일근무 및 법정공휴일 조차도 사회복지사들은 혜택을 못받고 있는 현실임. 이런 문제를 개선하기 위해선 우선 법적 인력기준을 배정하여 사회복지사들의 업무 비중을 줄이고, 여러 근무형태(3교대 등)로의 전환 등으로 사회복지사들의 처우개선과 업무의 효과적 배분효과를 기대할 수 있음.

2) 시간외근무수당 지급기준의 실태 및 개선 방안

- 같은 광역시 내에 각 구마다 다른 연장근로(시간외근무)시간 적용 및 같은 직장 내 2교대근무자와 주간 근무자의 연장근로시간이 균등하지 않은 적용부분으로 인해 직원들의 업무 혼선 및 사기저하를 초래하고 있음.
- 현실적으로 주간근무자들의 업무시간 또한 업무시간 외에 이뤄지는 각종 행사지원 및 책임이 따르는 과도한 연장업무들이 있으나 2교대 근무자가 아니라는 이유로 적절한 연장근로수당을 지급받지 못하고 있는 실정임.
- 이에 근로기준법에 의거 2교대 근무자 및 주간 근무자들의 연장근로수당 또한 시의 균등한 예산배분이 필요함. 각 구마다의 공통적인 예산배정이 무엇보다 시급한 상황임을 인식하고 각 직능별 사업안내지침상의 가이드라인 권고 기준보다 부족한 인건비 및 인원의 적정 수준 배정은 최우선적인 과제임 (*한국정신요양협회 대전지회 한동우 회장*).

4. 비정규직 채용실태에 대한 의견

1) 비정규직 채용의 문제점

- 포괄예산 지원방식의 사회복지시설들은 한정된 예산으로 규정된 사업을 이행해야되기 때문에 예산부담을 줄이기 위해서 정규직보다는 비정규직을 채용하는 사례가 많음.

- 비정규직의 경우 전일제 형태도 있지만 시간제 형태로 근무하는 경우도 많음. 또한 비정규직의 경우 시간당 단가도 낮을뿐더러 일에 대한 숙련도 경력이 거의 반영되지 않고 있음.
- 사회복지현장에서의 사회복지사업이 중장기계획에 의해 체계적으로 진행·발전되기보다는 단기계획, 일회성으로 진행되는 사례가 많기 때문에 단기 프로그램에 참여한 비정규직이 정규직으로 전환하는 것은 한계가 있음.

2) 비정규직 채용의 개선방안

- 사회복지시설의 정부보조금 자원을 현실에 맞게 늘려서 쉰 인력에 의존하는 형태를 탈피해야 함.
- 포괄예산지원시설의 경우, 인건비, 사업비, 운영비로 세분화, 인건비가 다른예산에 잠식되지 않게, 인 적정인력이 정규직으로 배치되어야함.
- 사회복지사업을 시행할때 단기보다는 중장기적계획하에 체계적으로 시행하여 가능한한 비정규직보다는 정규직이 참여할수있는 근무환경을 조성해야 함(*대전광역시사회복지협의회 사무총장 조항입*).

5. 전문성 향상을 위한 교육에 대한 의견

- 사회복지 환경변화에 따라 사회복지 수요가 급증하고 이에 따른 사회복지에 따른 사회복지에 대한 기대수준도 높아지고 있으며, 최근 사회복지 서비스 전달체계의 변화는 사회복지의 책임성을 강화시켜 사회복지 인력의 전문성 제고를 요구하고 있음.
- 이에 사회복지사업법을 개정하여 2009년부터 사회복지법인 및 사회복지시설에 종사하는 사회복지사는 연간 8시간이상의 보수교육을 의무화하였음.

1) 보수교육의 목적과 필요성

- 사회복지사의 보수교육은 사회복지 전문가들이 사회복지에 관한 안목과 현장중심의 전문성을 증진하며 사회복지현장에서의 지도자로서의 자질과 문제해결능력을 향상시킴.
- 나아가 사회복지 현장을 개선하고 변화하는 미래 사회에 능동적으로 대처할 수 있는 인재를 양성하여 지역사회발전의 중추적 역할을 담당할 수 있도록 함. 궁극적으로는 클라이언트에게 보다 나은 서비스를 제공할 수 있도록 하는데 목적이 있음

2) 보수교육의 발전 방안

- 대전시 사회복지사 전체의 교육 훈련에 관한 연구가 이루어져야 함.
- 정기적인 보수교육 욕구조사를 실시하여 공동지표를 개발하여 지역단위로 통합 실시하여야 함.
- 사회복지사 교육과정을 영역별·경력별로 개발하여 보수교육 커리큘럼 운영모델을 제안함.
- 교육방식의 다양화를 시도 할 필요가 있음. 사회복지사의 선호하는 교육방식으로는 토론·실습형, 면대면, 심층교육, 현장실무중심교육이며 이에 따른 방식을 적용시킴.
- 보수교육 커리큘럼 개발 자문위원회를 구성함. 보수교육 커리큘럼 개발에 있어 현장 적용성을 높이고자 개발과정에 교수와 실무자(종합사회복지관 노인 아동 장애인등 시설에 종사하는 현장 전문가)로 구성된 자문위원회를 운영하여 커리큘럼 개발에 참여하도록 함.
- 의무 보수교육 제외 대상 사회복지사들이 보수교육을 받는데 차별받지 않도록 제도적 장치를 마련해야 하며 이들을 위한 교육 프로그램을 별도로 실시할 필요가 있음
- 재정적 지원방안이 모색되어야 함. 현재의 보수교육 형태는 사회복지사 자격유지를 위한 프로그램이 아니고 전문성 향상을 위한 내용을 담고있기에 기관과 지자체의 적극적인 지원이 필요함(대전사회복지사협회 사무국장 이진희).

6. 사회복지사의 높은 이직률에 대한 의견

- 열악한 근무여건으로 우수한 사회복지사들이 이직율이 심화되는 추세이므로 급여 현실화뿐만 아니라 이를 개선하기 위한 방안을 다각적으로 모색하면 다음과 같음
- 여성 사회복지사들의 가정과 일을 양립할 수 있는 근무환경, 사회복지사의 노무관리에 따른 복지, 과중한 업무 개선, 교대근무 확립 등 열악한 근무조건을 개선하기 위해 사회복지사 인력배치 확충
- 사회복지사의 사기진작을 위해 천차만별인 급여 및 근무기준의 일률적 체계화를 통해 사회복지사들 간의 위화감 해소와 평생을 바친 사회복지사의 긍지와 보람을 갖게 하기 위한 훈·포장을 수여의 제도화
- 사회복지사의 권익과 인권, 처우문제를 이슈로 하는 사회복지의 정치세력화와 노동조합의 활성화
- 근무조건 개선을 위한 철저한 사회복지 노무관리 감독 강화
- 사회복지사의 복지향상과 생활안정을 위한 사회복지공제회 설립 등을 적극 건의함(대전광역시아동복지협회장 김주원).

7. 사회복지 전문직에 대한 사회적 인정도에 대한 의견

- 사회복지 전문직에 대한 사회적 인정도가 낮은 상황이므로 앞으로 일반시민, 다른 전문직(의사, 약사, 간호사 등)으로부터 사회복지사가 전문직으로 인정받을 수 있는 방안은 다음과 같이 제시할 수 있음.
- 첫째, 일반적으로 전문직은 해당분야에 대한 소견서, 진단서 등을 통하여 전문직으로 인정받고 있는데, 사회복지사의 경우는 전문가보다는 자선활동 또는 자원봉사 형태의 직종으로 인식될 뿐 전문직으로서의 사회적 인지도가 매우 낮을 수 있음. 따라서 시민인식 개선을 위한 다양한 형태의 매체활동을 통한

대 시민 홍보나 성공적인 사회사례 발굴을 통한 적극적인 이미지 마케팅이 필요함.

- 둘째, 관련법률을 보완하거나 조례제정을 통하여 시설운영에 따른 사회복지직 종의 행정지침에 사회복지사들의 위상강화를 위한 전문직으로서의 권한과 책임을 명시하고, 전문가로서의 상담과정에 대한 기록과 사정, 진단, 사례개입을 의무화하거나 조례제정을. 또한 개인과 가족문제 치료를 위한개입과정으로 사회복지사의 진단과 처방을 통한 사례관리개입이 체계적으로 이루어질 수 있도록 법제화하거나 조례제정이 필요함. 특히 정신보건분야나 아동전문상담, 노인, 장애인 등 특수계층 사례관리업무를 수행하는 조직의 경우 업무지침에 성문화할 필요가 있음.
- 셋째, 전문직종으로서 해당분야 국가자격증제도나 전문연수과정을 통하여 서비스 질적 향상을 위한 노력이 필요하며, 공신력 있는 평가기관으로부터 서비스에 대한 품질인증 절차를 통하여 사회적으로 인증을 받을 필요가 있음.
- 넷째, 전문직종 사회복지사의 경우 해당분야 협회를 통한 일정한 보수교육과 실습, 워크숍, 슈퍼비전 등을 통하여 스페셜리스트로서 검증과정과 인정절차가 필요하고, 우수한 인재 양성을 위한 산학협력과 민관협력이 필요함.
- 끝으로 이를 위해서는 개인과 집단으로서의 사회복지사 역량강화를 위한 지속적인 노력이 필요하며, 제도적 측면에서 사례관리를 의무화하고, 전문가의 권한과 책임, 직원의 태도와 역할을 구체적으로 명시하여야 함(*한국지역사회복지센터협회 대전지부장 이현수*).

8. 민원인의 폭행 및 폭언에 대한 의견

- 사회복지사들이 민원인(클라이언트)으로부터 폭행과 폭언을 받는 실태와 이를 개선하기 위한 안전장치가 필요함.
- 현장의 사회복지사는 서비스 수혜자인 클라이언트와 대면적(face-to-face) 접촉을 통해 대부분의 활동이 이루어지는 특성을 갖고 있음. 때문에 사회복지현

장에서 사회복지사와 클라이언트간의 바람직한 원조관계의 형성이 항상 강조됨.

- 그러나 사회복지사와 클라이언트의 접촉과정이 항상 우호적인 것만은 아님. 알코올 및 약물남용 클라이언트 및 폭력적 클라이언트의 경우는 사회복지사가 단순한 원조제공자에게 그치지 않고 왜곡된 인지과정, 이상적(deviant) 행동방식 등을 사회적 요구에 맞게 수정하는 역할을 수행해야 함.
- 이러한 점에서 클라이언트의 폭력은 원조자(helper)와 통제자(controller)라는 이중역할을 수행해야 하는 사회복지전문직의 독특한 특성에서 비롯된다고 봄 (Littlechild, 2005; Newhill & Wexler, 1997; Rey, 1996; Sarkisian & Portwood, 2003). 미국의 경우에도 사회복지 서비스직이 경찰직에 버금가는 상해빈도가 높은 직종이며, 경찰, 교정직 및 의료직과 더불어 클라이언트의 폭력에 가장 취약 의료직과의 하나로 보고되기도 하는데(Flannery, 1996) 우리 사회복지 현장과도 유사성을 보인 것이라 할 수 있음.
- 따라서 우리의 사회복지 현장에서 나타난 클라이언트의 폭력적 행동에 대한 개선방안은 다음과 같음.
- 첫째, 사회복지 현장의 특성에 따라 클라이언트의 폭력성이 다르게 나타남. 업무적 특성에 따라 폭력적 노출 빈도가 높은 아동보호, 가정폭력, 성폭력 서비스 분야, 노숙인 보호 분야 등의 조사를 통해 대책을 세워야 함.
- 둘째, 기관이 위치한 지역에 따라 클라이언트 폭력적 행동의 심각성이 상이하 게 나타남. 영구임대아파트를 비롯한 저소득층 밀집지역 등에 대해 집중적인 안전대책이 요구됨.
- 셋째, 사회복지사의 업무적 특성에 따라 클라이언트 폭력과 예방을 위한 차별적 대응책이 요구됨. 특히 재가방문서비스의 경우 클라이언트의 폭력적 행동에 노출된 범위가 크기 때문에 이에 대한 특별한 대책이 요구됨.
- 넷째, 기관별 클라이언트의 폭력에 자체적인 안전대책이 요구됨. 사전 위험요소를 파악하여 안전 메뉴얼의 작성 및 교육과 사회복지사들을 위한 상해보험 가입, 안전요원의 배치, CCTV설치 등 행정적 지원 등이 필요함.

- 다섯째, 클라이언트에 의한 사회복지사의 폭력을 관리 하지 못할 경우 소진 (burn-out)으로 이어질 수 있기 때문에 이를 위한 기관의 적극적인 치유 및 회복 프로그램이 필요함.
- 여섯째, 클라이언트의 폭력적 행동이 자주 나타나는 사각 시간대에 대한 근본적인 인력지원이 필요함. 주말근무자 및 야간근무자 등이 대표적인 것으로 이에 대한 조사가 선행되어야 함(생명종합사회복지관 부장 배영길).

제 5 장 결 론 및 정책제언

제1절 주요 조사내용 요약

제2절 정책제언

제5장 결론 및 정책제언

제1절 주요 조사내용 요약

1. 일반적인 특성

- 설문조사 대상 사회복지사자의 인구학적 특성을 살펴보면 남성이 37.9%, 여성이 62.1%으로 여성의 비율이 높았으며, 결혼상태는 미혼이 40.5%, 기혼이 59.5%로 나타남.
- 연령은 30대가 40.8%로 가장 많았으며, 그 다음이 40대로 23.2%를 차지하였으며, 평균 연령은 35.8세임. 현재 부양하는 가족수는 혼자인 경우가 31.4%로 가장 많았으며, 3-4명이라는 응답이 전체의 43.3%로 나타났음.
- 최종학력은 대학졸업이 50.2%로 가장 많고, 대학원 졸업자가 28.3%, 전문대학 졸업이 20.0%로서 전체적으로 98.5%가 전문대학 이상 학력을 보임.

2. 근로여건 현황

1) 시설 형태 및 운영주체

- 조사대상 사회복지사들이 근무하고 있는 시설형태는 생활시설이 35.0%, 이용시설이 56.3%로 나타났음.
- 사회복지사들이 근무하는 기관의 운영주체는 법인인 경우가 80.4%로 가장 많았으며, 그 다음으로 개인시설이 15.3% 등으로 나타났음.

2) 직위 및 주요업무

- 조사대상 사회복지사들의 직위는 평직원이 42.9%로 가장 많고, 중간관리자가 29.0%, 시설장이 14.8%, 상위관리자가 13.3%로 나타남.
- 주요업무는 직접적인 서비스 제공이라고 응답한 경우가 65.8%로 가장 많았으며, 시설운영지원이라고 응답한 경우는 34.2%로 나타났음.

3) 사회복지분야 전체 근무 경력

- 조사대상 사회복지사들의 사회복지분야 총 경력은 7년 이상이 32.5%, 3년 이하가 32.1%, 3~5년 이하가 18.2%, 5~7년 이하가 17.2%였으며, 전체 평균 경력은 6년 3개월이었음.

4) 현재 근무 시설 및 기관에서 근무 경력

- 조사대상 사회복지사들의 현재 근무하고 있는 시설 및 기관에서의 근무 경력을 살펴보면 3년 이하가 51.0%로 가장 많고, 7년 이상이 20.5%, 3~5년 이하가 17.6%, 5~7년 이하가 11.0%로서 현 기관에서의 경력기간의 평균은 4년 7개월인 것으로 나타났음.

5) 자격증 보유 형태

- 조사대상 사회복지사들이 보유하고 있는 자격증을 복수응답으로 모두 응답하게 한 결과, 사회복지사2급 자격증 소지자가 26.1%로 가장 많았으며, 그 다음으로 사회복지1급 자격증 보유자가 22.9%, 요양보호자 자격증 보유자가 20.7% 등으로 나타났음.

6) 고용형태

- 현재 근무하고 있는 사회복지사의 고용형태는 정규직이 94.3%이며, 기간제 비정규직은 5.3%로 나타났음.

7) 임금기준 유무 및 적절성

- 현재 사회복지기관 내 자체 임금지급기준이 있다고 응답한 종사자는 64.1%, 그렇지 않다고 응답한 경우는 35.9%로 나타났음. 기관 내 자체 임금지급기준을 적용받고 있는지에 대한 답변에서 그렇다는 응답자는 61.1%, 그렇지 않다는 응답자는 38.9%인 것으로 나타났음. 자체임금지급기준이 적절한가에 대한 문항에서 응답자의 81.4%가 그렇지 못하다고 응답했으며, 그렇다는 답변은 18.6%뿐이었음.

8) 자체 임금지급기준의 부적절성

- 자체 임금지급기준이 적절하지 않다고 생각하는 이유에 대해서는 '기본급여가 낮게 책정되어 있기 때문에'라는 응답이 57.9%로 가장 많았으며,

그 외에 '수당별 금액이 너무 낮기 때문에'라는 응답이 14.0%, 기타 의견으로는 '보조금이 부족해서'라는 응답이 많았음.

9) 자체 수당지급기준 유무

- 현재 기관에서 자체적으로 지급하는 수당이 있는지에 대한 질문에서 응답자의 41.8%가 있다고 응답했으며, 58.2%가 그렇지 않다고 응답했음.

10) 근로형태

- 근로형태는 주 5일 근무형태가 46.6%로 가장 많았으며, 그 다음으로 토요일 격주근무가 24.0%, 주 6일 근무가 13.5% 등의 순서로 나타났음.

11) 교대제 근무자의 평균근로시간

- 근로형태를 교대제와 비교대제로 구분하여, 교대제 근무자의 근로시간, 근무형태를 조사한 결과, 교대제 근무의 일주일 평균 근로시간은 40시간 이하가 37.0%, 41-50시간 이하가 37.0%, 51시간 이상이 26.1%로 나타났음.

12) 교대제 근무자의 근무형태

- 교대제 근무의 경우, 근무형태는 기타(불규칙한 근무형태)가 72.5%로 가장 많았으며, 그 다음으로 3조 2교대(3개조가 1일 8시간씩 나누어 근무)가 17.4%, 격일제가 7.2%의 순서로 나타났음.

13) 교대제 근무자의 주1회 휴일유무

- 교대제 근무의 경우, 근무시 주 1회 휴일을 부여받고 있는지에 대한 조사결과, 그렇다는 응답자가 55.1%, 그렇지 않다는 응답이 44.9%로 나타났다.

14) 비교대제 근무의 일주일 평균근로시간

- 비교대제 근무의 경우, 일주일 평균근로시간은 41-50시간 이하가 44.1%, 40시간 이하가 34.8%, 51시간 이상이 21.1%인 것으로 나타났음.

15) 연장근로 등 법정수당의 유무

- 현재 연장근로 등의 법정수당을 지급받고 있는지에 대한 질문에서 응답자의 53.3%가 전혀 받지 못했으며, 수당의 일부만 지급받는다는 응답자가 29.2%, 적정하게 수당을 받는다는 응답자는 11.8%에 불과하였음.

16) 현재 임금수준의 적절성

- 현재 임금수준이 적절한가에 대한 질문에서 적은편이라는 응답이 62.5%, 매우적다는 응답이 29.5%였으며, 적절하다는 응답은 8.0%에 불과하였음.

3. 복리후생

1) 연차휴가 사용유무

- 연차휴가를 사용할 수 있는지에 대한 질문에서 응답자의 75.7%가 연월차를 사용할 수 있다고 응답하였으며, 24.3%는 사용하지 못하는 것으로 나타났다.

2) 연차휴가 미사용시 수당여부

- 연차휴가를 사용하지 못한 경우, 응답자의 83.9%가 미사용 휴가일수에 대한 수당을 전혀 지급받지 못하고 있다고 응답했음.

3) 연차휴가 미사용 사유

- 연차휴가를 사용하지 못하는 경우에 그 이유는 업무가 많아서라는 응답자가 38.6%, 연차휴가를 사용할 수 있는 분위기가 아니라는 응답이 25.3%, 다른 직원에게 업무가 전가되기 때문이라는 응답이 20.3%, 기타(업무를 대신할 대체인력이 없기 때문)가 13.3%이었음.

4) 여성근로자 관련휴가

- 여성 사회복지사들이 생리휴가를 사용할 수 없다는 응답자가 84.2%, 산전후 휴가를 사용할 수 없다는 응답자가 28.8%, 육아휴직을 사용할 수 없다는 응답이 63.6%에 이르는 것으로 나타나서 이에 대한 개선방안 모색이 매우 필요한 것으로 나타났다.

5) 복리후생을 위한 현물지원 실태

- 직원의 복리후생을 위한 현물지원으로 명절선물 지급이 30.6%로 가장 많았으며, 그 다음으로 시설내 식당 또는 식사제공이 21.1%, 직원포상 실시가 13.6%, 특별휴가 제공이 12.6%로 나타났다.

6) 복리후생을 위한 현금지원 실태

- 직원의 복리후생을 위한 현금지원으로는 명절상여금 지급이 48.8%로 가장 많았으며, 그 다음으로 휴가비지원이 25.3%, 기타 7.6%, 자녀학자금보조가 6.5%, 본인학자금 보조가 5.3%, 의료비 지원이 4.1%, 주택 용자금지원이 2.4% 등의 순서로 나타났음.

4. 근로환경 만족도

1) 근무환경 만족도

- 조사 대상 사회복지사들의 근무환경 만족도를 리커트 5점 척도로 살펴본 결과, 근로시설의 쾌적성(3.17점), 고용안정성(3.10점), 업무의 적절성(3.06점)의 만족도는 이론적 평균치인 3.0점보다 높게 나타났음. 그러나 근로시간의 적절성(2.78점), 업무량의 적절성(2.66점)에서의 만족도는 다소 낮은 것으로 나타나고 있음.

2) 직장 동료·상사관계 만족도

- 복지기관 근무자들의 직장 동료·상사관계 만족도를 리커트 5점 척도로 살펴본 결과, 직장 동료와의 관계(3.59점), 직장 동료와의 의사소통(3.5점), 직장 상사와의 관계(3.24점), 직장 상사와의 의사소통(3.18점)으로 이론적 평균치 이상으로 나타나고 있음. 특별히 직장동료와의 만족도가 상사와의 만족도보다 높은 경향을 보이고 있음.

3) 임금·복리후생 만족도

- 복지기관 근무자들의 직장 임금·복리후생 만족도를 리커트 5점 척도로 살펴본 결과, 퇴직금의 적절성(2.72점), 복리후생의 적절성(2.18점), 임금의 적절성(2.13점), 연·월차, 생리휴가 등의 적절성(2.13점), 수당의 적절성(1.99점)으로 전체적으로 이론적 평균치 3.0점 이하로 매우 낮은 경향을 보이고 있음. 특히 수당의 적절성(1.99점) 부문에서 만족도가 매우 낮게 나타났음.

4) 인사(임용·승진·전보)에 관한 만족도

- 인사(임금·승진·전보)관련 만족도를 리커트 5점 척도로 살펴본 결과, 직원채용의 합리성(3.08점), 보직의 적절성(2.90점), 승진의 공정성(2.82점), 업무평가의 적절성(2.79점)으로 보통수준으로 나타나고 있음.

5) 자기개발 만족도

- 사회복지종사자들의 자기개발 관련만족도를 리커트 5점 척도로 살펴본 결과, 자기발전, 교육기회 제공(3.01점), 업무수행시 성취도(2.96점), 직장의 비전(2.81점), 슈퍼비전 지도감독의 적절성(2.76점)으로 나타남. 자기발전 및 교육기회의 제공에 있어 만족도가 약간 높았으며, 직장비전 등 다른 부문은 만족도가 보통 수준인 것으로 나타났음.

6) 시설내 위험한 환경

- 현재 사회복지기관에서 위험한 상황이 무엇인지를 질문한 결과, 전체 응답자 중 62%가 각종 위험한 환경과 여건에 노출된 것을 경험한 것으로 나타남. '클라이언트로부터의 폭언과 폭행'이라고 응답한 경우가 18.0%, '클라이언트의 보호자 또는 제3자로부터 폭언·폭행·상해'라고 응답한 경우가 13.7%, '클라이언트로부터 상해'가 4.9% 등임.

7) 안전망구축 유무

- 현재 사회복지기관에서 위험한 상황에 직면했을 시 보호받을 수 있는 안전망체계가 구축되어 있다고 생각하는 경우는 49.5%, 그렇지 않다는 응답이 50.5%로 나타났음.
- 위험한 상황에 대처하기 위한 안전망체계의 종류에는 어떤 것들이 있는지에 대한 응답에서 '보험 가입'이라는 응답이 65.7%, '응급기관 연계'가 16.4%로 나타났으며, 기타 의견으로는 '청원경찰 등의 보호'등이 12.7%로 나타났음.

8) 위험발생시 필요한 안전망의 종류

- 만약 안전망체계가 구축되어 있지 않다면, 가장 필요한 안전망체계는 무엇인가에 대한 응답에서 응답자의 35.0%가 '보험'과 '단기휴직'을 각각 제시하였으며, 응급기관 연계가 19.0% 등의 순서로 나타났음.

9) 휴게실 설치 유무

- 현재 근무하고 있는 시설 및 기관에 휴게실이 있는가를 묻는 질문에서 휴게실이 있다는 응답이 35.6%인데 반해 휴게실이 없다는 응답이 64.4%를 차지하고 있어 직원들의 휴식 공간이 열악한 것으로 나타남.

10) 근무환경 방해요인

- 현재 안전한 근무환경을 방해하는 환경적인 요인에 대한 질문에서 응답자의 45.5%가 '부족한 사무공간'이라고 응답하였으며, 36.3%가 '부족한 채광'이라고 응답하였음.

11) 기존의 이직 경험 유무

- 현재까지 근무하면서 이직경험이 있었는지에 대한 질문에서 '이직경험이 있다'는 응답이 53.1%, 이직경험이 없는 경우가 46.9%인 것으로 나타났음.

12) 기존의 이직의 형태

- 현재까지 근무하면서 이직경험이 있는 경우 이직의 형태는 사회복지 내 같은 분야로 이직이 41.1%로 가장 많았으며, 사회복지내 다른 분야로 이직이 36.3%로 나타났음.

13) 기존의 이직사유

- 현재까지 근무하면서 이직경험이 있는 경우 이전직장에서 이직사유는 낮은 임금수준이 23.6%로 가장 높고, 직장 비전이 없음이 18.2%, 근로조건의 열악이 16.1%, '직장내 인간관계 문제'가 10.9%, '의견수렴 등 조직구조의 문제'가 8.8%, '자기발전에 도움이 안됨'이 8.5% 등의 순서로 나타남.

14) 현재의 직장에서 이직의사

- 현재 직장에서 이직의사가 있는가를 묻는 질문에서도 응답자의 46.9%가 이직할 의사가 있다고 응답하였음.

15) 이직시 희망분야

- 현재의 직장에서 이직을 하고 싶다는 응답자를 대상으로 이직 이후 전직 희망분야를 살펴본 결과 '사회복지업종에서 타 업종으로 이직'이 38.0%로 가장 높았고, 사회복지분야 내 다른 분야로 이직 희망이 29.1%, '사회복지분야 내 같은 분야로 이직 희망'이 26.6% 등으로 나타남.

16) 이직의사가 있는 경우 이직사유

- 현재의 직장에서 이직의사가 있는 경우 이직사유는 '낮은 임금수준'이 31.2%, '근로조건이 열악(과도한 업무)'이 18.8%, '직장비전이 없음'이 13.2%, '새로운 일에 도전하고 싶어서'가 9.4%, '의견수렴 등 조직구조의 문제'가 6.8%, '현재업무의 부적합'이 6.4%, '직장 내 인간관계의 문제'가 6.0%, '자기발전에 도움이 안됨'이 3.4%, '전문적 지도감독이 없음'이 3.0% 등으로 나타남.

5. 전문성 인식도

1) 전문직으로서의 정체성 확립 정도

- 사회복지분야 근무자들이 전문직으로 정체성을 확립하고 있는가를 묻는 질문에 그렇지 않다는 부정적인 응답이 36.8%, 그렇다는 긍정적인 응답이 24.3%로서 전문직으로서 정체성을 확립하지 못하고 있다고 인식하고 있는 것으로 나타났음.

2) 전문직에 대한 사회적 인정

(1) 서비스 이용자의 인정 정도

- 사회복지분야 근무자들이 다른 사람으로부터 전문직으로서 인정을 받고 있는가를 묻는 질문에 서비스 이용자들로부터는 인정 정도가 낮다는 부정적인 인식이 44.2%, 높다는 긍정적인 인식이 13.2%로써 대체적으로 낮은 것으로 나타남. 리커트 5점 척도에서 평균 2.57점으로 이론적 평균 점수인 3.0점보다 낮았음.

(2) 일반 시민의 인정 정도

- 일반주민들로부터 전문직으로서 인정을 받고 있는가를 묻는 질문에서 인정의 정도가 낮다는 부정적인 인식이 57.02%, 높다는 긍정적인 인식이 7.2%로써 대체적으로 전문직에 대한 인정 정도가 낮은 것으로 나타났음. 리커트 5점 척도에서 평균 2.36점으로 이론적 평균 점수인 3.0점보다 낮았음.

(3) 다른 전문직 대비 인정 정도

- 다른 원조전문직(간호사, 교사 등)에 비해 사회복지 분야 근무자의 전문성 수준이 어느 정도인가를 묻는 질문에서 전문성이 낮다는 부정적인 인

식이 61.0%, 높다는 긍정적인 인식이 21.5%로써 대체적으로 전문성을 인정받는 수준이 낮다고 생각하는 것으로 나타났다. 리커트 5점 척도에서 평균 2.37점으로 이론적 평균 점수인 3.0점보다 낮았음.

6. 처우개선을 위한 정책

- 사회복지시설 직원들의 처우개선을 위해 가장 필요한 과제가 무엇인가를 살펴본 결과 '임금수준 향상'이 50.9%로 가장 높고, '근무환경의 개선'이 14.2%, '직원의 전문성 향상'이 13.8%, '전문직에 대한 사회적 인식개선'이 9.5% 등의 순서로 나타났다.

7. 사회복지사 급여 지급 수준 실태조사

- 사회복지직 공무원(8급 10호봉)과 생활시설 및 이용시설 사회복지사(10호봉 기준) 중에서 조사 대상자를 무작위로 추출하여 급여 지급 수준을 조사하였음.
- 사회복지직 공무원을 기준(100%)으로 비교한 결과, 장애인생활시설 사회복지사의 급여가 87%, 정신요양시설 사회복지사가 86.7% 수준을 보였으며, 종합사회복지관의 사회복지사가 83.7%, 장애인복지관 사회복지사가 78.7%, 노인복지관 사회복지사가 72.0% 수준임. 노인요양시설 사회복지사는 2009년부터 장기요양보험이 시행되면서 급여 수준이 하향 조정되어 사회복지직 공무원 대비 53.3%의 수준으로 가장 낮게 나타났다.

8. 사회복지분야 전문가 의견조사

- 사회복지분야 직능단체 대표 등을 자문위원으로 위촉하여 설문조사에서 나타난 사회복지사 처우개선 관련 문제에 대한 의견을 수렴하였음. 급여와 포괄예산에 관한 의견, 인사제도, 업무량 과중 및 시간외 근무, 비정규직 채용실태, 전문성 향상을 위한 교육, 높은 이직율, 전문직에 대한 사회적 인정, 민원인의 폭행과 폭원에 대한 의견 등을 폭넓게 논의했음.

제2절 정책제언

1. 급여체계 현실화

- 근로환경 만족도 조사에서 임금·복리후생에 관한 만족도가 가장 낮았고, 직장에서 이직의사가 있는 경우 이직사유로는 낮은 임금수준을 가장 많이 지적하고 있음. 또한 사회복지사 처우개선을 위해 가장 필요한 과제로서 임금수준의 향상이 가장 높게 나타났음.
- 사회복지직 공무원과 사회복지시설에 근무하는 사회복지사의 급여를 비교한 결과, 사회복지직 공무원 대비 사회복지시설 사회복지사의 급여 수준이 53%~87%로 나타났음.
- 특히, 노인요양시설의 경우 사회복지공무원 대비 53% 수준으로 노인요양보험 도입 이후 타 시설보다 현격하게 임금 수준이 낮아졌음. 낮은 임금 수준에도 불구하고 박찬웅(2010)의 연구에서는 요양보호사와 같은 노인요양시설 근무자의 직무만족도는 높게 나타났음⁵⁾. 그러나 요양보호사이며 사회복지사 자격증을 보유한 전문인력이 노인복지시설에 지속적으로 근무하면서 양질의 전문서비스를 제공하게 하기 위해서는 사회복지사 자격증 수당지급 등 인센티브 지원을 적극적으로 검토해 보아야 함.
- 사회복지관의 경우 풀 예산지원방식(포괄보조금 지원방식)으로 인하여 직원 감축과 업무의 과중현상 심화 등을 겪고 있음. 따라서 보조금 지원

5) 박찬웅의 연구에서 요양보호사들의 직무만족도가 높게 나온 이유는 2008년 7월 노인장기요양제도가 시행되면서 학력 등에 관계없이 소정의 해당교육만 이수하면 요양보호사자격증을 취득할 수 있기 때문에 낮은 학력과 고령의 주부 요양보호사들로서는 낮은 급여 수준이지만 대체적으로 만족하기 때문인 것으로 추정된다. 그러나 2010년 1월 25일 요양보호사 자격시험 및 교육기관지정제 도입을 내용으로 하는 노인복지법이 개정되어 4월 26일부터는 자격시험에 합격해야 요양보호사 자격증을 취득할 수 있게 되었다. 따라서 자격시험으로 요양보호사 자격증을 취득한 요양보호사들도 마찬가지로 직무만족도가 높을지는 의문이다. 또한 요양보호사 자격을 추가로 취득한 장기 근무 사회복지사는 요양보호사 자격증을 추가로 취득했음에도 불구하고 노인장기요양제도 도입 이후 오히려 노인요양시설의 급여 수준이 낮아져 근무만족도가 떨어지면서 이직할 가능성이 매우 높다.

방식을 인건비와 사업비 그리고 관리운영비로 나누어 지원해야 하며, 인건비의 경우 사회복지사의 근속기간을 반영하여 장기근속자가 불리하여 이직하는 사례가 발생하지 않도록 해야 함.

- 지방자치단체가 공무원들의 복지향상을 위해 보너스 성격으로 지급하는 복지포인트를 사회복지시설 근무자에게도 근무능률을 높이기 위한 자기계발 차원에서 지급하는 방안도 모색할 필요가 있음. 그밖에 기초자치단체 및 시설 간에 편차가 큰 시간외 수당도 격차를 줄이는 방안을 모색할 필요가 있음⁶⁾.
- 한편으로 보건복지부에서 사회복지 각 분야별 시설종사자 급여 가이드라인을 마련하여 시달하였으나 이를 제대로 준수하지 못하여 급여수준이 낮게 지급되는 경우가 많음. 사회복지시설이 반드시 임금가이드라인을 준수할 수 있도록 매년 연차적으로 급여가이드라인 준수율을 제고시켜 급여수준을 현실화시켜야 함. 특히 지역아동센터의 경우 평가 및 직무분석을 통한 임금가이드라인이 조속히 마련되어야 함.

2. 대전광역시 사회복지공제회 설치 운영

- 사회복지사의 열악한 근무여건과 낮은 급여수준을 보완하는 방안으로 대전광역시 사회복지공제회 설치 운영을 제시할 수 있음.
- 사회복지공제회에서 공제사업을 통한 회원에 대한 급여, 회원을 위한 각종 복리·후생사업·공제회 기금조성을 위한 사업을 할 수 있음.
- 공제회의 자본금은 정부보조금, 출연금, 회원의 부담금을 재원으로 하도록 함.
- 법적 근거로 민법 제32조(비영리법인의 설립과 허가), 대전사회복지공제회 설립 및 운영지원조례를 제정하여 설립·운영할 수 있음.

6) 현행 복지포인트와 시간외 수당은 지자체의 재정여건에 따라 운영하기 때문에 기초자치단체간 편차가 크다. 복지포인트제도를 도입하여도 지역 간에 편차는 불가피할 것으로 전망된다.

- 전국에서 처음으로 2010년 설립한 경기도사회복지공제회⁷⁾를 통해 공제회 회원자격을 살펴보면, 사회복지법 제2조에 의하여 설립된 사회복지시설의 임·직원, 청소년복지지원법 제14조 및 18조와 청소년활동진흥법 제13조에 의해 설립된 시설의 임·직원, 사회복지사업을 목적으로 민법 제32조에 의해 설립된 비영리법인의 임·직원 등이 해당될 수 있음.
- 사회복지공제회의 주요 상품은 적립형 공제부금으로 매월 일정부금을 납부하여 적립되는 기금으로 운영되는 급여이며, 생활안정자금대여는 적립형 공제급여로 조성된 회원의 기금 중 일정범위 내에서 주택구입, 생활안정, 학자금 등을 위한 자금대출 등으로 시중의 금리보다 낮은 금리로 회원에게 대여하는 제도임. 그밖에 후생복지사업으로 공제회와 할인계약을 체결한 숙박시설, 유통시설, 레저시설에 대한 가입자 할인가격 적용 및 상조서비스 등 회원들을 위한 복지서비스를 제공함⁸⁾.

3. 인사제도 등 투명성 제고

- 앞의 설문조사에서 인사제도에 대한 만족도가 낮게 나왔으며, 특히 장애인복지 분야에서의 인사제도의 만족도가 비교적 낮게 나타났음.
- 공정하고 합리적인 인사제도가 직원의 사기와 직결될 뿐만 아니라, 인재

7) 경기도는 2010년 5월 7일 수원 중소기업종합지원센터에서 사회복지공제회 창립식을 개최했다. 경기도가 사회복지 업무 종사자들의 생활안정과 삶의 질 향상 및 도민 복지서비스 향상을 위해 30억원을 출자해 설립한 공제회는 향후 사회복지 종사자들을 대상으로 적립형 공제부금 및 소액대출, 복지후생사업 등을 하게 된다. 사회복지사, 비영리 기관에 종사하는 보육교사, 물리치료사, 직업재활사, 특수교사, 영양조리사 등이 공제회 회원으로 가입할 수 있으며, 도는 이같은 사회복지 종사자가 도내 10만명에 이를 것으로 보고 있다(중부일보, 2010. 5. 8일자).

8) 이주영 의원(한나라당)이 8일 ‘사회복지사공제회’ 설립을 골자로 하는 ‘사회복지사업법 일부개정법률안’을 발의했다. 개정법률안에 따르면 사회복지사공제회를 설립해 공제사업을 할 수 있도록 관련 예산을 확보하고, 퇴직연금 급여사업, 적립형 공제 급여 사업, 회원을 위한 각종 복리·후생 사업, 공제회 기금조성을 위한 사업 등의 추진 기반을 마련토록 했다. 또 사회복지장려금제도를 통해 사회복지사공제회 회원이 퇴직해 퇴직연금 급여를 받게 되는 경우 퇴직연금 급여 외에 별도로 사회복지장려금을 지급할 수 있는 근거 규정을 마련토록 했다. 공제회의 자본금은 회원의 부담금, 정부보조금, 출연금 등을 재원으로 하도록 했다(복지뉴스, 2010. 6. 9일자). 한편 한국사회복지사협회는 홈페이지를 통해 사회복지사공제회 지지서명 운동을 전개하여 약 2만명의 사회복지사들이 지지서명을 하였다.

를 적재적소에 배치할 수 있는 인사운영시스템 구축은 가장 기초적인 조직 운영의 전제조건이라고 할 수 있음.

- 인사관리에 있어서 영향을 미치는 요인에는 상사의 평가가 결정적이기 때문에 능력 있는 직원이라도 기회를 얻지 못하는 경우가 있다면 이는 직원의 근무의욕을 떨어뜨리고 조직 발전의 저해요인으로 작용하고 있어 실력 있는 직원이 우대 받는 조직 풍토 조성이 매우 중요함.
- 직원채용 측면에서 일부 사회복지기관의 경우, 직원 채용 시 사전에 미리 내정되어 있고 형식적인 공개채용의 형태를 취한다는 여론이 존재하고 있는데 이를 불식시키고 합리적인 직원채용을 위해서는 인사위원회의 구성과 운영을 보다 객관적으로 하여야 함.
- 승진이란 “일정요건을 갖춘 자를 근무성적·경력·능력의 실증에 의하여 우수한 자를 상위계급에 임용하는 것”으로 조직 구성원의 사기와 직결되며 계층구조의 조직에서 중요한 요소라고 할 수 있음.
- 승진의 공정성이 확보되지 않고서는 직원들의 사기를 저하시키고 조직의 침체를 가져올 수 있음. 승진의 공정성을 확보하기 위해 다면평가제도의 도입 등을 검토할 필요가 있음.
- 보직의 적절성을 확보해야함. 담당업무에 맞는 자격소지자(전공자)를 채용하여 보직을 부여하고, 순환보직이 가능한 업무는 직원들의 의견을 수렴(근무희망부서 조사)하여 배치하는 순환보직제도를 도입하는 것이 필요함.
- 이러한 인사제도의 개선은 직원들의 사기를 북돋아 활력과 경쟁력을 높이고, 스스로 사회복지기관의 직원임에 자부심을 느낄 수 있으며 시민에 대한 사회복지서비스의 품질도 향상시킬 수 있음.

4. 근속을 제고방안 모색

- 앞의 설문조사 결과, 현 직장에서 이직의사가 있다는 응답자가 46.9%에 이르고 있음. 이처럼 전문화된 인력이 열악한 근무여건과 낮은 처우로

인해 이직하는 사례가 늘고 있으므로 전문화된 인력이 이직하는 사례를 막을 수 있는 제도적인 장치를 마련해야 됨.

- 우수한 사회복지사들의 이직율을 낮추고 근속율을 높이기 위해서는 급여 체계 현실화뿐만 아니라 근무환경 개선 등 제도적으로 다각적인 방안을 모색해야 함.
- 여성 사회복지사의 경우 생리휴가를 사용할 수 있다는 응답자는 15.8%에 불과하였으며, 84.2%가 사용하지 못하는 것으로 나타남. 산전후 휴가도 사용할 수 있다는 응답자는 28.8%에 불과했으며 71.2%가 사용하지 못하고 있고, 육아휴직도 사용할 수 있다는 응답자가 36.4%에 불과하여 63.6%가 육아휴직을 사용하지 못하고 있는 것으로 나타났음.
- 여성 사회복지사들의 가정과 일을 양립할 수 있는 근무환경을 조성하고, 사회복지사의 노무관리에 따른 후생복지, 과중한 업무의 개선, 교대근무제 확립 등 열악한 근무조건을 개선하기 위해 사회복지사 인력을 확대 배치하는 방안 모색이 필요함.
- 또한 사회복지사의 사기진작을 위해 다양한 급여 격차와 근무기준을 체계화하여 사회복지사들 간에 위화감을 해소하고, 헌신적으로 평생을 바친 사회복지사의 긍지와 보람을 갖게 하기 위해 훈포장 수여 제도를 적극 확대도입해야 함⁹⁾.
- 사회복지사의 권익과 인권, 처우문제를 이슈로 하는 사회복지의 정치세력화와 사회복지시설 운영의 투명성 제고 및 노사화합을 위한 건전한 노동조합의 활성화 등도 중요하며, 근무조건 개선을 위한 철저한 사회복지

9) 원유철 의원(한나라당)은 2009년 11월 사회복지시설 종사자 중 장기근속 퇴직자에 대한 포상과 사회복지시설 우수직원에 대한 포상 기준 마련을 주요 내용으로 하는 '상훈법' 일부개정 법률안을 대표발의했다. 현재 사회복지사는 사회적 소외계층의 국민복지 증진과 헌법이 보장하는 행복추구권의 실현 및 사회보장·사회복지의 증진에 노력할 국가의 업무를 대신함에도 불구하고 장기 근속한 사회복지사에 대한 정부포상제도가 없다. 따라서 이는 사회복지시설 종사자 중 장기근속 퇴직자에 대한 포상과 사회복지시설 우수직원에 대한 포상 기준을 마련하여 사회복지시설 종사자의 사기진작과 사회적 인정을 받을 수 있도록 「상훈법」을 일부개정하려는 것으로 개정안은 제14조 근정훈장과 제23조 근정포장을 받는 대상에 사회복지사를 포함하도록 하고 있다(한국사회복지사협회 홈페이지/mentoring.welfare.net/). 앞으로 소외된 국민을 위해 헌신해 온 사회복지사에게 사회적 보상의 기회가 제공될 수 있도록 사회복지사 서명활동 등을 통해 이러한 노력을 지속할 필요가 있다.

지 노무관리 지도 감독 강화 등이 필요함.

- 한편으로 중앙정부 차원에서 사회복지사 지위향상을 위한 특별법(안) 마련 등이 적극 모색되어야 함¹⁰⁾.

5. 전문성 향상을 위한 교육 훈련 지원

- 사회복지사의 보수교육은 사회복지 전문가들이 사회복지에 관한 안목과 현장중심의 전문성을 증진하며 사회복지현장에서의 지도자로서의 자질과 문제해결능력을 향상시키게 됨.
- 궁극적으로는 클라이언트에게 보다 나은 양질의 서비스를 제공할 수 있도록 하는데 목적이 있음.
- 사회복지사의 전문성 향상을 위해 2009년부터 사회복지법인 및 사회복지 시설에 종사하는 사회복지사는 연간 8시간이상의 보수교육을 의무화하도록 사회복지사업법이 개정되었음.
- 사회복지사협회의 내부자료에 의하면, 2010년 대전지역의 보수교육 대상자는 약 1,700명으로 열악한 급여조건으로 인하여 교육대상자들이 매년 납부하는 1인당 48,000원의 교육비가 부담이 될 수 있음.
- 부산광역시의 경우 부산시사회복지사협회에 사회복지사 보수교육 운영비 보조금 95,000,000원을 지원하여 교육프로그램 개발과 사회복지사 교육비 할인혜택을 주고 있으며, 경기도 성남시는 사회복지사들에게 보수교육비를 100% 지원하고 있음.
- 제주도는 제주시사회복지사협회에 교육비 지원을 통해 교육프로그램 개발 및 전문화된 사회복지사 교육을 진행할 수 있도록 지원하고 있으며, 경북과 서울시에서도 교육프로그램 개발 인력배치와 체계적이고 안정화된 사회복지사 보수교육 운영에 대한 논의가 긍정적으로 진행되고 있음.

10) 이를 위해 신상진 의원(한나라당)은 지난해 11월 ‘사회복지사 등의 처우 및 지위 향상을 위한 법률안’을, 백원우 의원(민주당)은 지난해 9월 ‘사회복지사업법 일부개정법률안’을 대표 발의해 현재 보건복지위 법안심사소위원회 계류 중이다(노년시대신문 2010. 4. 23일자).

- 따라서 사회복지서비스를 개발하고 시행하는 사회복지사들의 능력개발 및 자질향상을 위해 타 시도와 마찬가지로 대전광역시에서도 교육 훈련비를 지원하는 방안이 적극 모색되어야 함.

6. 사회적 인정도 제고

- 사회복지사와 같은 전문직은 일반시민으로부터 전문직으로 인정받음으로써 자긍심과 근무의욕이 고취될 수 있으나, 앞의 설문조사에서 대부분 사회적 인정도가 낮은 것으로 인식하고 있음. 사회적 인정도를 높이기 위한 방안을 모색하여 사기진작을 도모할 필요가 있음.
- 일반적으로 전문직은 해당분야에 대한 소견서, 진단서 등을 통하여 전문직으로 인정받고 있는데, 사회복지사의 경우는 전문가보다는 자선활동 또는 자원봉사 형태의 직종으로 인식되고 있어 사회적 인지도가 매우 낮을 수 있음. 따라서 시민인식 개선을 위한 다양한 형태의 매체활동을 통한 대 시민 홍보나 성공적인 현장사례 발굴을 통한 적극적인 이미지 마케팅이 필요함.
- 전문가로서의 상담과정에 대한 기록과 사정, 진단, 사례개입을 의무화할 필요가 있음. 또한 개인과 가족문제 치료를 위한 개입과정으로 사회복지사의 진단과 처방을 통한 사례관리개입이 체계적으로 이루어질 수 있도록 법제화할 필요가 있음. 특히 정신보건분야나 아동전문상담기관, 노인, 장애인 등 특수계층 사례관리업무를 수행하는 조직의 경우 지침에 성문화할 필요가 있음.
- 전문직종으로서 해당분야 국가자격증제도나 전문연수과정을 통하여 서비스 질적향상을 위한 노력이 필요하며, 공신력 있는 평가기관으로부터 서비스에 대한 품질인증 절차를 통하여 사회적으로 인증을 받을 필요가 있음.
- 전문직종 사회복지사의 경우 해당분야 협회를 통한 일정한 보수교육과 실습, 워크숍, 수퍼비전 등을 통하여 스펙셜리스트로서 검증과정과 인정절차가 필요하고, 우수한 인재 양성을 위한 산학협력과 민관협력이 필요함.
- 이를 위해서는 개인과 집단으로서의 사회복지사 역량강화를 위한 지속적인

노력이 필요하며, 제도적 측면에서 사례관리를 의무화하고, 전문가의 권한과 책임, 직원의 태도와 역할을 구체적으로 명시하여야 함.

7. 위험한 근무환경에 대한 안전장치 마련

- 사회복지사들이 민원인(클라이언트)으로부터 폭행과 폭언을 받는 경우가 자주 발생하고 있어 이를 개선하기 위한 안전장치가 필요함.
- 앞의 설문조사에서 전체 사회복지사 조사대상 중 62%가 클라이언트 또는 보호자로부터의 폭언과 폭행, 상해 등의 위협을 경험한 것으로 나타남¹¹⁾.
- 영구임대아파트와 같은 저소득층 밀집지역에서는 사회복지사가 알코올 및 약물남용 민원인(클라이언트)로부터 폭행 및 폭언에 매우 취약할 수밖에 없음.
- 사회복지 현장의 특성에 따라 클라이언트의 폭력성이 다르게 나타나고, 업무적 특성에 따라 폭력적 노출 빈도가 높은 아동보호, 가정폭력, 성폭력 서비스 분야, 노숙인 보호 분야 등의 조사를 통해 대책을 세워야 함.
- 클라이언트의 폭력적 행동이 자주 나타나는 취약한 사각 시간대의 근무자에 대한 근본적인 인력지원이 필요함. 특히 주말근무자 및 야간근무자 등이 대표적인 것으로 이에 대한 대책이 마련되어야 함.
- 사회복지사의 업무적 특성에 따라 클라이언트 폭력과 예방을 위한 차별적 대응책이 요구됨. 특히 재가방문서비스의 경우 클라이언트의 폭력적 행동에 노출된 범위가 크기 때문에 이에 대한 특별한 대책이 더욱 요구됨.

11) 서울복지재단에서 2005년 10월 서울시 사회복지사 452명을 대상으로 "복지시설 종사자 위험관리실태"를 조사한 결과연구에서도 대상자의 절반인 47.2%가 시설 이용자로부터 신체적 공격을 당한 경험이 있는 것으로 조사됐다. 사회복지사의 11.2%는 흥기를 휘두르는 등의 치명적인 신체적 공격도 한번 이상 경험했다고 응답했다. 또한, 응답자의 32% 145명은 주먹이나 발로 폭행당했고 44.4% 201명은 원하지 않는 신체접촉을 경험했다고 밝혔다. 특히, 클라이언트 즉, 시설이용자로부터 결핵이나 감기 등 질병에 감염되는 사례도 32% 145건 나타났다. 전체 응답자 448명 가운데 15%인 67명이 "클라이언트의 질병에 감염된 적이 있다"고 답했고, "클라이언트의 질병에 감염될까 두려워한 적이 있거나 실제 1명 감염된 적이 있다"고 응답한 사람은 이보다 더 많은 26.1%였다. 여기에다, 업무수행 과정에서 재산상 피해를 입는 경우도 다반사인 것으로 조사됐다. 응답자의 45.5%가 "클라이언트가 물품을 파손한 적이 있다"고 답했고 36.5%는 물품도난, 21.9%는 물품을 강탈당한 경험이 있다고 응답했다(CBS 노컷뉴스(www.nocutnews.co.kr), 2005. 11.13일자).

- 기관별 클라이언트의 폭력에 자체적인 안전대책이 요구됨. 사전 위험요소를 파악하여 안전 메뉴얼의 작성 및 교육, 사회복지사들을 위한 상해보험 가입, 청원경찰 등 안전요원의 배치, 응급구조체계 마련, CCTV설치 등 사회복지사가 안심하고 대인서비스를 제공할 수 있도록 다각적인 안전망이 확보되어야 함.
- 클라이언트에 의한 폭행 및 폭언 등의 위협은 사회복지사의 사기를 떨어뜨려 복지서비스의 질적 수준을 저하시키고, 사회안전망 공백으로 이어진다는 점에서 심각하게 받아들여야 함. 따라서 지방자치단체는 클라이언트에 의한 사회복지사 피해사례를 정기적으로 실태조사 하여 예방대책 마련 등 적극적인 대응방안을 모색해야 함.

참 고 문 헌

참고문헌

- 경기개발연구원(2007). 경기도사회복지시설종사자 급여체계 및 근무여건 개선 방안 연구.
- 김영종(2006). 사회복지 노동시장의 현황과 과제, 한국사회복지학회 추계 공동 학술대회자료집.
- 대전광역시사회복지협의회(2003). 사회복지시설종사자의 처우실태와 개선과제.
- 류진석(2010). 사회복지사 처우 이대로 좋은가, 대전광역시사회복지사협회 공청회.
- 박찬웅(2010). 요양보호사의 요인별 직무만족이 전반적 직무만족에 미치는 요인. 대전대학교 석사학위논문.
- 보건복지가족부(2008). 사회복지시설종사자 보수체계 개선연구.
- 엄기욱·박인아(2007). 사회복지사의 기관유형, 급여수준, 직업만족이 이직의도에 미치는 영향에 관한 연구. 한국사회복지조사연구. 16.
- 장신재·이시연(2008). 사회복지사의 정신건강에 영향을 미치는 요인에 관한 연구. 한국사회복지조사연구. 19.
- 최옥채(2007). 사회복지사의 급여에 관한 미시사 연구. 한국사회복지학. 59(4).
- 최일섭(2006). 사회복지시설 직원의 처우 무엇이 문제인가, 한나라당 정책위원회.
- 한국사회복지사협회(2007). 「한국사회복지근로환경백서」.
- 한국사회복지협의회(2002). 사회복지현장 근무자 처우개선 어떻게 할 것인가?
- 경기도사회복지공제회 홈페이지(<http://www.gswmaa.or.kr>).

부 록

부록 1. 대전지역 사회복지사 처우개선을
위한 실태조사.

부록 2. 사회복지사 등급별 자격기준.

【부록 1】 대전지역 사회복지사 처우개선을 위한 실태조사

안녕하십니까?

대전의 사회복지현장 최일선에서 열심히 일하고 계신 귀하의 노고에 깊은 감사를 드립니다.

대전광역시사회복지사협회는 사회복지사 처우개선에 관한 연구를 실시합니다. 이를 위해 본 조사는 기초실태 및 욕구조사로써 사회복지사 처우개선 향상과 권익 증진을 위한 기초자료로 활용될 것입니다.

이번 조사의 대상은 사회복지시설(기관)의 현장에 근무하는 사회복지사 모두를 포함하고 있습니다.

바쁘시더라도 본 조사의 중요성을 감안하시어 적극적인 협조를 부탁드립니다.

조사결과는 비공개를 원칙으로 하고, 통계법에 따라 개별적인 자료는 절대 외부로 유출되지 않으며, 정책연구 이외의 다른 목적으로는 사용하지 않을 것을 약속드립니다.

2010년 3월

대전사회복지사협회장 장 창 수

■ 문의처 : 교육·조사연구 사업팀 김경아

Tel : 042-254-7108

E-mail : djasw@hanmail.net

홈페이지 : <http://www.djasw.or.kr>

■ 주 소 : 대전광역시 중구 문화동 1-13 기독교연합봉사회관 704-나호

6. 귀하의 종교는?

- ___ ① 불교 ___ ② 기독교 ___ ③ 천주교
 ___ ④ 기타() ___ ⑤ 종교 없음

7. 귀하의 최종학력은?(중퇴 또는 수료, 재학은 졸업에 포함)

- ___ ① 고등학교 졸업 ___ ② 전문대학 졸업
 ___ ③ 대학교졸업 ___ ④ 대학원 졸업

8. 귀하가 가지고 있는 자격증을 모두 표시해 주십시오.

종 류	소지 여부	종 류	소지 여부
① 사회복지사 1급	()	② 사회복지사 2급	()
③ 사회복지사 3급	()	④ 보육교사	()
⑤ 청소년지도사	()	⑥ 정신보건사회복지사	()
⑦ 간호사, 간호조무사	()	⑧ 물리치료사	()
⑨ 요양보호사	()	⑩ 기타	()
⑪ 자격증 없음	()		

9. 귀하가 근무하는 시설의 형태는?

- ___ ① 생활시설 ___ ② 이용시설 ___ ③ 기타()

10. 귀하가 현재 근무하는 분야는?

- ___ ① 노인 ___ ② 장애인 ___ ③ 아동
 ___ ④ 부랑인 ___ ⑤ 정신보건 ___ ⑥ 결핵·한센
 ___ ⑦ 지역주민(종합사회복지관) ___ ⑧ 자활후견기관 ___ ⑨ 여성
 ___ ⑩ 의료 ___ ⑪ 청소년 ___ ⑫ 자원봉사
 ___ ⑬ 법인·단체 ___ ⑭ 지역아동센터 ___ ⑮ 그룹홈
 ___ ⑯ 기타

11. 귀 시설(기관)의 운영주체는?

___ ① 법인 ___ ② 개인 ___ ③ 정부(국공립) ___ ④ 기타()

12. 귀하의 사회복지관련 총 경력은? _____ 년 _____ 개월

13. 귀하의 현 시설(기관) 경력은? _____ 년 _____ 개월

14. 귀하의 현 직위는?

___ ① 시설장 _____ ② 상위 관리자(사무국장, 부장 등)
___ ③ 중간관리자(과장, 팀장 등) _____ ④ 평직원(☞ 15-1번으로 이동)

14-1) 귀하의 주 업무내용은?(한 가지만 선택)

___ ① 직접적인 서비스 제공(프로그램 개발 실행, 서비스 대상자 관리 등)
___ ② 시설 운영 지원(서무·회계, 시설관리, 운전, 취사, 환경미화 등)

귀하의 근로조건 사항에 대한 질문입니다.

15. 귀하의 고용형태는?

___ ① 정규직 : 주 40시간 이상 일반 근로자
___ ② 기간제 비정규직 : 계약기간을 정한 임시직 근로자
___ ③ 시간제 비정규직 : 1주 36시간 미만 아르바이트, 파트타임 근로자
___ ④ 간접고용 비정규직 : 파견, 용역 등의 근로자

16. 귀하의 2009년 연봉은? 연봉 _____ 만원(세전 총액기준)

41. 임금, 복리후생 만족도를 표시해 주십시오.

문 항	전혀 만족하지 않는다	만족하지 않는다	보통이다	만족하다	매우 만족한다
41-1) 임금의 적절성	___①	___②	___③	___④	___⑤
41-2) 복리후생의 적절성	___①	___②	___③	___④	___⑤
41-3) 수당의 적절성	___①	___②	___③	___④	___⑤
41-4) 연·월차, 생리휴가 등의 적절성	___①	___②	___③	___④	___⑤
41-5) 퇴직금의 적절성	___①	___②	___③	___④	___⑤

42. 인사(임용·승진·전보)에 관한 만족도를 표시해 주십시오.

문 항	전혀 만족하지 않는다	만족하지 않는다	보통이다	만족하다	매우 만족한다
42-1) 직원채용의 합리성	___①	___②	___③	___④	___⑤
42-2) 승진의 공정성	___①	___②	___③	___④	___⑤
42-3) 보직의 적절성	___①	___②	___③	___④	___⑤
42-4) 업무평가의 적절성	___①	___②	___③	___④	___⑤

43. 자기개발 관련 만족도를 표시해 주십시오.

문 항	전혀 만족하지 않는다	만족하지 않는다	보통이다	만족하다	매우 만족한다
43-1) 자기발전, 교육기회 제공	___①	___②	___③	___④	___⑤
43-2) 수퍼비전, 지도감독의 적절성	___①	___②	___③	___④	___⑤
43-3) 직장의 비전	___①	___②	___③	___④	___⑤
43-4) 업무 수행시 성취도	___①	___②	___③	___④	___⑤

55. 귀하는 서비스 이용자가 사회복지사를 전문직으로 인정하는 정도에 대해 어떻게 생각하십니까?

___ ① 매우 낮다

___ ② 낮은 편이다

___ ③ 보통이다

___ ④ 높은 편이다

___ ⑤ 매우 높다

56. 귀하는 일반 주민이 사회복지사를 전문직으로 인정하는 정도에 대해 어떻게 생각하십니까?

___ ① 매우 낮다

___ ② 낮은 편이다

___ ③ 보통이다

___ ④ 높은 편이다

___ ⑤ 매우 높다

57. 귀하는 다른 원조전문직(간호사, 교사, 상담심리사 등)에 비해 사회복지사의 전문성 수준이 어떻다고 생각하십니까?

___ ① 매우 낮다

___ ② 낮은 편이다

___ ③ 보통이다

___ ④ 높은 편이다

___ ⑤ 매우 높다

귀하의 처우개선 제언에 대한 질문입니다.

58. 사회복지시설(기관) 직원들의 처우개선을 위해 가장 필요한 과제를 우선순위를 2 가지만 표시해 주십시오.

- ① 근무환경의 개선 () ② 직원에 대한 사회적 인식 개선 ()
- ③ 임금수준 향상 () ④ 근로자들의 조직화 ()
- ⑤ 직원의 전문성 향상 () ⑥ 시설(기관)의 지원 확대 ()

59. 마지막으로 본 조사와 관련하여 기타의견이나 바라는 점이 있다면 기탄없이 말씀해 주시기 바랍니다.

▶ _____

**끝까지 답변해 주셔서 대단히 감사합니다.
대전사회복지사협회는 사회복지시설(기관) 사회복지사들의
처우개선을 위해 노력하겠습니다.**

【부록 2】 사회복지사의 등급별 자격기준

(사회복지사업법시행령 제2조제1항 관련)

<개정 2008.10.28>

등 급	자 격 기 준
사회복지사1 급	법 제11조제3항의 규정에 의한 국가시험에 합격한 자
사회복지사2 급	<p>가. 「고등교육법」에 따른 대학원에서 사회복지학 또는 사회사업학을 전공하고 석사학위 또는 박사학위를 취득한 자. 다만, 대학에서 사회복지학 또는 사회사업학을 전공하지 아니하고 동 석사학위를 취득한 자는 보건복지가족부령이 정하는 사회복지학 전공 교과목과 사회복지관련 교과목중 사회복지현장실습을 포함한 필수과목 6과목 이상(대학에서 이수한 교과목을 포함하되, 대학원에서 4과목 이상을 이수하여야 한다), 선택과목 2과목 이상을 각각 이수한 경우에 한하여 사회복지사 자격을 인정한다.</p> <p>나. 「고등교육법」에 따른 대학에서 보건복지가족부령이 정하는 사회복지학 전공교과목과 사회복지관련 교과목을 이수하고 학사학위를 취득한 자</p> <p>다. 법령에서 「고등교육법」에 따른 대학을 졸업한 자와 동등 이상의 학력이 있다고 인정하는 자로서 보건복지가족부령이 정하는 사회복지학 전공과목과 사회복지관련 교과목을 이수한 자</p> <p>라. 「고등교육법」에 따른 전문대학에서 보건복지가족부령이 정하는 사회복지학 전공교과목과 사회복지관련 교과목을 이수하고 졸업한 자</p> <p>마. 법령에서 「고등교육법」에 따른 전문대학을 졸업한 자와 동등 이상의 학력이 있다고 인정하는 자로서 보건복지가족부령이 정하는 사회복지학 전공교과목과 사회복지관련 교과목을 이수한 자</p>

등 급	자 격 기 준
	<p>바. 「고등교육법」에 따른 대학을 졸업하거나 이와 동등 이상의 학력이 있는 자로서 보건복지가족부장관이 지정하는 교육훈련기관에서 12주 이상 사회복지사업에 관한 교육훈련을 이수한 자</p> <p>사. 사회복지사 3급자격증소지자로서 3년 이상 사회복지사업의 실무경험이 있는 자</p>
<p>사회복 지사3 급</p>	<p>가. 「고등교육법」에 따른 전문대학을 졸업한 자 또는 법령에서 이와 동등 이상의 학력이 있다고 인정하는 자로서 보건복지가족부장관이 지정하는 교육훈련기관에서 12주 이상 사회복지사업에 관한 교육훈련을 이수한 자</p> <p>나. 고등학교를 졸업하거나 이와 동등 이상의 학력이 있는 자로서 보건복지가족부장관이 지정하는 교육훈련기관에서 24주 이상 사회복지사업에 관한 교육훈련을 이수한 자</p> <p>다. 3년 이상 사회복지사업의 실무경험이 있는 자로서 보건복지가족부장관이 지정하는 교육훈련기관에서 24주 이상 사회복지사업에 관한 교육훈련을 이수한 자</p> <p>라. 법 제2조제1항의 규정에 의한 업무에 8급 또는 8급상당 이상으로 3년 이상 종사한 공무원으로서 보건복지가족부장관이 지정하는 교육훈련기관에서 4주 이상 사회복지사업에 관한 교육훈련을 이수한 자</p>

비 고 : 외국의 대학 또는 대학원에서 사회복지학 또는 사회사업학을 전공하고 학사학위 이상의 학위를 취득한 자로서 등급별 자격기준과 동등한 학력이 있다고 보건복지가족부장관이 인정하는 경우에는 당해 등급의 사회복지사자격증을 교부할 수 있다.

기본연구보고서 2010-07

대전지역 사회복지사의 근무여건과
처우개선에 관한 연구

발행인 이 창 기
발행일 2010년 11월
발행처 대전발전연구원
302-846 대전광역시 서구 월평본1길 39(월평동160-20)
전화: 042-530-3545 팩스: 042-530-3528
홈페이지 : <http://www.djdi.re.kr>

인쇄: 정밀기획 TEL 042-476-7631 FAX 042-824-7632

이 보고서의 내용은 연구책임자의 견해로서 대전광역시의 정책적 입장과는 다를 수 있습니다.
출처를 밝히는 한 자유로이 인용할 수 있으나 무단 전재나 복제는 금합니다.