

발 간 등 록 번 호

한사협-2020-10-09

www.welfare.net

2020 사회복지사 통계연감



2020년

사회복지사 통계연감

2020. 12.

연구기관 : 한국사회복지사협회
지원기관 : 보건복지부
책임연구원 : 오승환 (한국사회복지사협회 회장)
공동연구원 : 손영은 (한국사회복지사협회 주임연구원)
최 린 (한국사회복지사협회 위촉연구원)

제 출 문

보건복지부장관 귀하

본 보고서를 사회복지사 정책조사연구사업 「2020년 사회복지사 통계연감」 과제의 결과보고서로 제출합니다.

2020년 12월

한국사회복지사협회

본 보고서는 보건복지부 사회복지사 정책조사연구사업 과제의 결과로 수행
되었습니다.

사회복지사 통계연감은 사회복지사 정책개발의 디딤돌입니다

안녕하십니까. 한국사회복지사협회 회장 오승환입니다. 2020년 발생한 코로나바이러스 감염증-19(COVID-19)로 비상 상황인 요즘, 사회복지 실천 현장에서 더욱 애쓰고 계실 전국의 사회복지사 회원 여러분께 노고에 대한 감사의 인사를 드립니다.

2007년 한국사회복지 근로환경백서를 시작으로 매년 조사 분석하여 발행하는 사회복지사 통계연감이 2020년 더욱 풍성한 자료를 담아 발간되었습니다. 통계연감은 사회복지사의 노동환경 현황을 파악하는 단순 자료집을 넘어, 체계적이고 과학적인 설문조사를 통해 도출된 결과를 바탕으로, 사회복지사 권리증진 및 관련 정책을 개발·건의하는 데 디딤돌이 되고 있습니다.

실제로 2019년 사회복지사 통계연감을 통해 ‘아동그룹홈 및 지역아동센터의 인건비가 타 시설과 비교 분석하여 유의미한 차이가 있음’이 검증되었고, 국고지원시설과 지방이양시설의 임금체계에 차이가 있음을 확인하며, 단일임금체계 실현에 대한 요구자료로 적극 활용되고 있습니다.

올해 통계연감은 사회복지사의 직무와 관련된 문항을 추가하여 신체적, 정서적, 인지적 현황을 파악했습니다. 또한, 새롭게 부각된 ‘사회복지사의 정치참여 인식’과 ‘코로나-19 관련 근로환경 변화’ 문항을 추가했습니다. 더불어 최근 이슈된 근로기준법 개정에 따라 기존에 있던 ‘직장 내 괴롭힘’과 사회복지사로서 중요하게 수행해야 하는 ‘보수교육’에 대한 내용을 구체화하고 일반교육과 비교하여 사회복지사들이 생각하는 보수교육의 필요성 및 개선점을 확인할 수 있도록 구성했습니다.

이처럼 사회복지사 통계연감은 정제하지 않고 시대와 이슈에 맞게 구성하며 발전하고 있습니다. 이에 부응해주시어 적극적인 협조와 응답으로 작년 대비 응답 건수가 큰 폭으로 증가했습니다.

2021년도 통계연감과 회원분들의 목소리를 토대로 사회복지사의 처우개선 및 전문성 향상을 위한 운동과 정책 활동이 활발히 이루어질 것이라 기대합니다. 더불어 본 연구를 기조 삼아 많은 연구자분이 사회복지사와 함께 하는 다양한 연구를 실행해주시어 궁극적으로는 복지국가로 발전하는 길에 함께 해주시길 바랍니다.

한국사회복지사협회는 앞으로도 ‘사회복지사는 국민과 함께, 국민은 사회복지사와 함께’ 할 수 있도록 행동하고 성장하는 전문가 단체가 되겠습니다. 본 연구의 지속성에 관심을 가지고 지원해주신 보건복지부와 설문에 참여해주신 전국의 사회복지사 여러분께 다시 한번 감사의 말씀 드립니다.

2020. 12.

한국사회복지사협회 회장 오 승 환

• i

3. 시설의 고용 및 보상	51
4. 조직 운영 및 관리	68
5. 코로나-19(COVID-19) 관련 사회복지시설 근로환경 변화	85
제2절 개인 및 공무원용 결과	93
1. 응답자의 특성별 분포	93
2. 근로환경 및 보수수준	100
3. 직무만족도 및 이직	123
4. 건강 및 안전	140
5. 교육 및 슈퍼비전	160
6. 사회복지사의 정치참여 인식	176
7. 사회복지사 직무 범위	184
8. 코로나-19(COVID-19)관련 근로환경 변화	188
9. 사회복지사 정책관련 제언	199
제3절 결론 및 제언	204

부록 : 사회복지사 자격, 실습, 보수교육 관련 주요 통계 ————— 207

1. 사회복지사 자격증	209
2. 사회복지현장실습	212
3. 사회복지사 보수교육	216

설문지 : 시설용 설문지, 개인용 설문지, 공무원용 설문지 ————— 221

표 목차

표 1	2020년 사회복지사 통계연감 설문지 문항 수 변동 사항	9
표 2	2020년 사회복지사 통계연감 시설용 설문 수정 내용	9
표 3	2020년 사회복지사 통계연감 개인용 설문 수정 내용	10
표 4	사회복지사 통계연감 연혁 (2007-2014)	12
표 5	사회복지사 통계연감 연혁 (2015-2020)	13
표 6	2020년 사회복지사 통계연감 표본 추출 과정	18
표 7	2020년 사회복지사 통계연감 전체 표본 수	19
표 8	사회복지사 통계연감 표본 시설 : 보건복지부 소관 생활시설	20
표 9	사회복지사 통계연감 표본 시설 : 보건복지부 소관 이용시설	20
표 10	사회복지사 통계연감 표본 시설 : 여성가족부 소관 생활시설	21
표 11	사회복지사 통계연감 표본 시설 : 여성가족부 소관 이용시설	21
표 12	시설용 설문지의 내용	22
표 13	개인용 설문지의 내용	23
표 14	조사표 척도	24
표 15	설문지 회수 현황	25
표 16	연구흐름도	26
표 17	시설 소재지	31
표 18	운영주체 형태	33
표 19	운영 형태	34
표 20	위탁운영 기간 및 위탁심사 주기	35
표 21	최근 3년간 운영 현황의 변동	36
표 22	시설 설립연한	37
표 23	시설장 인적 특성	38
표 24	시설 규모	39
표 25	시설 유형	41
표 26	생활시설 연간 예산(세입 및 세출) 규모	42
표 27	이용시설 연간 예산(세입 및 세출) 규모	43
표 28	항목별 세입 규모	44
표 29	항목별 세출 규모	45
표 30	인건비 자원별 지원 규모 : 시설유형별	46
표 31	인건비 자원별 지원 규모 : 지역별	47
표 32	인건비 가이드라인 채택현황	49

표 33	직급별 1호봉 월평균 기본급	51
표 34	고용형태에 따른 평균 인원	52
표 35	직급에 따른 평균 인원	53
표 36	연장근로수당 지급 현황	55
표 37	(월 최대) 연장근로수당 인정시간	56
표 38	휴일근로수당 지급 현황	57
표 39	(월 최대) 휴일근로수당 인정일 수	58
표 40	잔여휴가 처리 방안	59
표 41	연월차 휴가 수당 지급 인정일 수	60
표 42	연월차 휴가 수당 미지급 사유	61
표 43	금전적 지원 현황 1	62
표 44	금전적 지원 현황 2	63
표 45	금전적 지원 현황 3	63
표 46	금전적 지원 현황 4	64
표 47	금전적 지원 현황 5	64
표 48	휴가제도 채택 현황 1	65
표 49	휴가제도 채택 현황 2	66
표 50	휴가제도 채택 현황 3	66
표 51	복지제도 채택 현황 1	67
표 52	복지제도 채택 현황 2	68
표 53	전년도 신규채용 사회복지사 규모 및 향후 확대계획	69
표 54	공정한 채용제도 운영 현황	70
표 55	인사위원회의 인적 구성	71
표 56	이직 및 퇴직자 평균	72
표 57	퇴직금 지급 형태	73
표 58	성과관리 및 평가	74
표 59	성과관리 및 평가 : 사업계획 및 운영평가	75
표 60	성과관리 및 평가 : 인사평가	76
표 61	성과관리 및 평가 : 평가 결과에 대한 보상	77
표 62	교육 및 슈퍼비전 운영 1	78
표 63	교육 및 슈퍼비전 운영 2	79
표 64	고충 처리 및 종사자 보호 1	80
표 65	고충 처리 및 종사자 보호 2	81
표 66	고충 처리 및 종사자 보호 3	81
표 67	지역사회 연계 및 수요조사	83

표 68	시설에서 경험하는 어려움 (중복응답 허용) 1	84
표 69	시설에서 경험하는 어려움 (중복응답 허용) 2	85
표 70	코로나19 확산으로 인한 시설의 영향 (중복응답 허용)	86
표 71	코로나19로 인한 근무형태 변화 (중복응답 허용)	87
표 72	대안적 근무형태 (중복응답 허용)	89
표 73	시설 내 코로나19 관련 제공 사항 (중복응답 허용)	90
표 74	사회복지시설의 정부의 코호트 격리조치 포함에 대한 필요성 인식	91
표 75	코호트 격리조치 여부	91
표 76	코호트 시설격리에 따른 추가적인 보상 및 보호 제공 형태 (중복응답 허용)	92
표 77	근무환경 특성	94
표 78	인구통계학적 특성	96
표 79	사회복지사 자격증 급수	98
표 80	사회복지사 자격증 취득경로	99
표 81	일주일 평균 근무시간	101
표 82	시설유형별 주 근무시간 평균 비교	102
표 83	일주일 평균 시간 외 근무시간	103
표 84	시설유형별 일주일 평균 시간 외 근무시간 비교	104
표 85	월평균 주말, 공휴일 근무 횟수	105
표 86	시설유형별 월평균 주말, 공휴일 근무 횟수 비교	106
표 87	근무형태 : 교대근무제	107
표 88	근무형태 : 비교대근무제	108
표 89	교대제 근무형태의 문제점	109
표 90	법정연차 보유 현황 (2020년 기준)	110
표 91	실제 법정연차 사용 현황 (2019년 기준)	111
표 92	직급별 법정연차 사용률 비교	112
표 93	고용형태별 법정연차 사용률 비교	112
표 94	자유로운 연차사용 가능 여부	113
표 95	연차사용이 자유롭지 못한 이유 및 잔여휴가 보상 실태	114
표 96	월평균 보수 실태 (2020년 기준)	115
표 97	현재 연봉 (2020년 기준)	116
표 98	보수와 보상에 대한 인식 : 업무성과 대비 보수 적정성	117
표 99	보수와 보상에 대한 인식 : 유사직군 종사자 대비 보수 적정성	118
표 100	시설유형별 보수와 보상에 대한 인식 비교	119
표 101	대체인력 파견의 필요성	120
표 102	대체인력 파견이 필요한 이유	121

표 103	협약기구 구성 현황	122
표 104	직무만족도	123
표 105	직무동기 : 내재적·외재적 동기	125
표 106	직무동기 : 공공봉사동기	127
표 107	조직 내 협업	129
표 108	근로환경 및 업무로 인한 스트레스	132
표 109	이직 경험 여부 및 횟수	133
표 110	이전 직장에서의 현 직장으로 전입형태	135
표 111	이직 결정 사유 1	136
표 112	이직 결정 사유 2	137
표 113	이직 의사 1	138
표 114	이직 의사 2	139
표 115	이직 의사 3	139
표 116	주관적 건강 상태	141
표 117	주관적인 근무환경의 안정성	142
표 118	감정상태	144
표 119	인권침해 경험 여부 : 클라이언트로부터	145
표 120	인권침해 경험 여부 : 동료로부터	146
표 121	인권침해 경험 여부 : 상급 관리자로부터	147
표 122	인권침해 경험 여부 : 유관기관 담당자로부터	148
표 123	인권침해 경험 빈도 : 클라이언트(민원인)로부터	150
표 124	인권침해 경험 빈도 : 동료로부터	151
표 125	인권침해 경험 빈도 : 상급 관리자로부터	152
표 126	인권침해 경험 빈도 : 유관기관 담당자로부터	154
표 127	개인의 대응방식 (중복응답 허용)	155
표 128	직장 내 대응방식 (중복응답 허용)	156
표 129	인권보장 인식	158
표 130	기관의 부정부패	159
표 131	적절한 교육시간	160
표 132	선호하는 교육 방법	161
표 133	선호하는 강의 유형 (종합순위 기준)	162
표 134	선호하는 강의 유형 (1순위 기준)	163
표 135	교육비 부담 주체	164
표 136	법정 보수교육 개선사항 (종합순위 기준)	165
표 137	법정 보수교육 개선사항 (1순위 기준)	166

표 138	직무수행에의 도움 정도	167
표 139	교육 참여 횟수 및 시간	168
표 140	적절한 교육시간	169
표 141	선호하는 교육 방법	170
표 142	선호하는 강의 유형 (종합순위 기준)	171
표 143	선호하는 강의 유형 (1순위 기준)	172
표 144	수강하고 싶은 교육주제 (중복응답 허용)	173
표 145	사회복지사 교육 활성화 방안 (종합순위 기준)	174
표 146	사회복지사 교육 활성화 방안 (1순위 기준)	175
표 147	사회복지사의 정치참여 필요성	177
표 148	정치참여 경험 여부 1	178
표 149	정치참여 경험 여부 2	179
표 150	정치참여 경험 여부 3	179
표 151	정치참여 경험 여부 4	180
표 152	사회복지 지출 인식	181
표 153	개인의 사회경제적 지위 상승 가능성	182
표 154	복지의식 성향에 대한 주관적 평가	183
표 155	사회복지사 직무포함 동의 여부 1	184
표 156	사회복지사 직무포함 동의 여부 2	185
표 157	직무에 대한 시간 투입 정도	186
표 158	직무의 중요도	187
표 159	코로나19로 인한 근무형태 변화 여부	188
표 160	코로나19 이후 직장 내 인원감축 시행 여부	189
표 161	코로나19로 인한 임금 손실 여부 (시간 외 수당 제외)	190
표 162	코로나19 대비 기관/시설의 감염 예방 비품 지급 여부	191
표 163	코로나19로 인한 일자리 상실 불안 수준	192
표 164	코로나19 이전과의 업무수행 부담 수준 비교	193
표 165	디지털 노동 : 퇴근 후 혹은 휴일 집에서 업무와 관련된 일을 했다	195
표 166	디지털 노동 : 퇴근 후 혹은 휴일 집에서의 업무 횟수	196
표 167	디지털 노동 : 퇴근 후 혹은 휴일 집에서의 업무 시간	197
표 168	디지털 노동 : 업무지시를 받는 주된 수단	198
표 169	법률 시행 이후 체감하는 처우개선 정도	199
표 170	국가 사회복지서비스 제공 목표에 자신의 업무 기여 정도	200
표 171	처우개선을 위해 해결되어야 하는 정책 (종합순위 기준)	202
표 172	처우개선을 위해 해결되어야 하는 정책 (1순위 기준)	203

표 173	사회복지사 1급 국가시험 - 연도별	209
표 174	사회복지사 자격증 연도별 발급 현황(누계)	210
표 175	사회복지사 자격증 시·도별 발급 현황	210
표 176	사회복지사 자격증 성별 발급 현황	211
표 177	사회복지사 자격증 학력별 발급 현황	211
표 178	사회복지현장실습기관 유형 구분	212
표 179	사회복지현장실습기관 유형 구분 - 사회복지시설(소관부처 및 시설유형별)	212
표 180	사회복지현장실습기관 유형 구분 - 지역별	212
표 181	사회복지현장실습기관 유형 구분 - 사회복지시설(대상자별)	213
표 182	사회복지현장실습기관 유형 구분 - 기타 사회복지분야(사회복지시설 제외)	213
표 183	사회복지현장실습 지도자 평균	214
표 184	사회복지현장실습 지도자 등록 현황 - 지역별	214
표 185	사회복지현장실습 기관 실습비	215
표 186	사회복지현장실습 기관 실습비 평균	215
표 187	사회복지현장실습 기관 실습비 - 지역별	215
표 188	사회복지사 보수교육 의무·희망대상자 - 연도별	216
표 189	사회복지사 보수교육 이수자 - 성별	217
표 190	사회복지사 보수교육 이수자 - 자격급수별	217
표 191	사회복지사 보수교육 이수자 - 연령별	217
표 192	사회복지사 보수교육 이수자 - 지역별	218
표 193	사회복지사 보수교육 교육 실시기관 - 시도별	218
표 194	사회복지사 보수교육 교육영역 현황	219
표 195	사회복지사 보수교육 등록강사 현황	220

그림 목차

■ 그림 1 ■	시설유형별 응답률	30
■ 그림 2 ■	시설 소재지	32
■ 그림 3 ■	인건비 가이드라인 채택현황	49
■ 그림 4 ■	고용형태에 따른 인원 비중	52
■ 그림 5 ■	직급에 따른 평균 인원	54
■ 그림 6 ■	연장근로수당 지급 현황	55
■ 그림 7 ■	(월 최대) 연장근로수당 인정시간	56
■ 그림 8 ■	향후 사회복지사 채용 규모 확대계획	69
■ 그림 9 ■	이직 및 퇴직자 평균	73
■ 그림 10 ■	고충 처리 및 종사자 보호	82
■ 그림 11 ■	코로나19 확산으로 인한 시설의 영향 (중복응답 허용)	86
■ 그림 12 ■	코로나19로 인한 근무형태 변화 (중복응답 허용)	88
■ 그림 13 ■	응답자의 근무환경 특성	95
■ 그림 14 ■	응답자의 인구통계학적 특성	97
■ 그림 15 ■	일주일 평균 근무시간	102
■ 그림 16 ■	일주일 평균 시간 외 근무시간	104
■ 그림 17 ■	월평균 주말, 공휴일 근무 횟수	106
■ 그림 18 ■	현재 연봉 실태	116
■ 그림 19 ■	직무만족도	124
■ 그림 20 ■	직무동기 : 내재적 및 외재적 동기	126
■ 그림 21 ■	직무동기 : 공공봉사동기	128
■ 그림 22 ■	조직 내 협업	131
■ 그림 23 ■	근무환경 및 업무로 인한 스트레스	132
■ 그림 24 ■	이직 경험 여부 및 횟수	134
■ 그림 25 ■	주관적인 근무환경의 안정성	143
■ 그림 26 ■	인권침해 경험 여부	149
■ 그림 27 ■	법정 보수교육 개선사항 (종합순위 기준)	166
■ 그림 28 ■	사회복지사의 정치참여 필요성	177
■ 그림 29 ■	코로나19로 인한 근무형태 변화 여부	189

연구요약

인포그래픽으로 보는
2020년
사회복지사
통계연감 주요내용



연구개요



연구개요

사회복지사 보수수준 및 근무환경 등의 현황 파악

사회복지사의 처우개선을 위한 기초자료 생성

사회복지사 인적자원특성의 동향과 추이에 대한 동태적·연속적인 조사 및 분석



주요내용

연구명 2020년 사회복지사 통계연감

조사기간 2020년 07월~10월

조사대상



민간사회복지사

243개소 생활시설
286개소 이용시설



전국 지방자치단체 사회복지전담공무원



영역별 사회복지사
정신건강, 의료, 학교 사회복지사

조사내용 우편조사 및 직접설문조사를 활용하여 분석한 사회복지사 기초 실태 조사



표본추출과정

1단계 사회복지시설 전체 표본크기 산출 검토 과정

2단계 1차 층화 단계(소관부처, 시설 유형별로 층화)

3단계 2, 3차 층화 단계(2단계의 층화 결과를 소속 지역과 시설 세부 유형을 활용하여 층화)

4단계 계통표본추출

5단계 대체표본선택



모집단 및 표본수

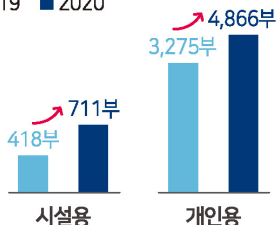
생활시설

이용시설



작년 대비 회수율

■ 2019 ■ 2020



연구흐름도

- 1 조사기획 및 표본설계
- 2 설문지 개발 및 자문회의
- 3 설문조사 실시 및 회수
- 4 데이터 코딩 및 클리닝
- 5 데이터 분석
- 6 보고서 작성



주요특성

사회복지사들이 속한 시설유형의 모집단 특성을 포괄하여 파악할 수 있도록 표본 설계

학계 및 현장 전문가의 자문회의를 통해 사회복지계 최근 동향과 이슈를 반영한 설문 문항 구성

조사 결과에 대한 타당도 및 신뢰도 있는 측정을 위해 검증된 척도와 지표를 기반으로 작성

시설용 분석결과

조사대상

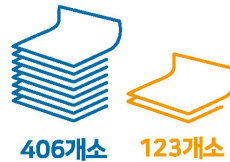
:사회복지시설·기관



설문에 응답한 총 529개소 중 생활시설은 234개소, 이용시설은 286개소 참여함.
종사자 수에 따른 시설 규모는 생활시설 20.7명, 이용시설 16.1명으로 나타남.

1 설문 응답 현황(총 529개소)

소관부처별



■ 보건복지부
■ 여성가족부

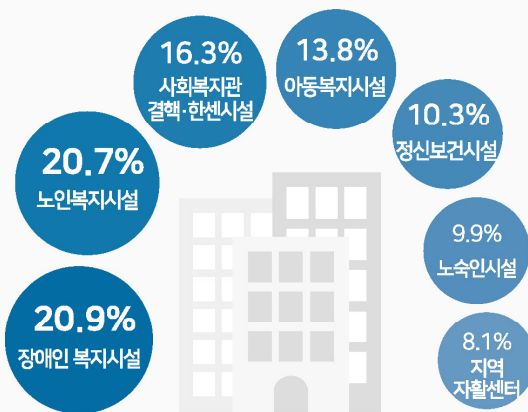
시설유형별



■ 생활시설
■ 이용시설

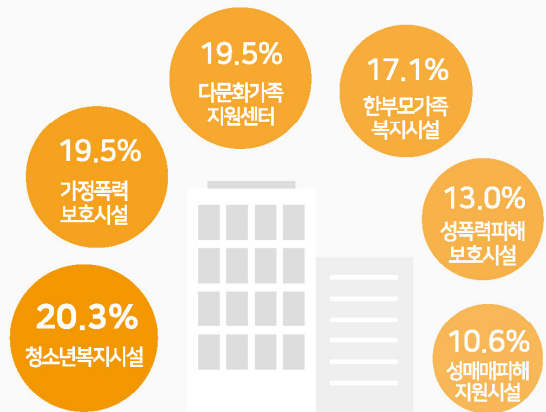
2 소관부처별 세부 현황

보건복지부



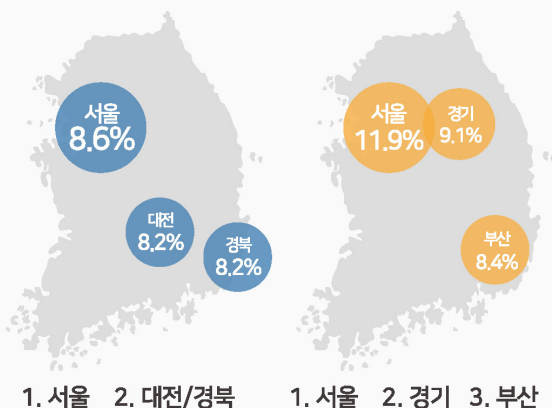
3 소관부처별 세부 현황

여성가족부



4 시설소재지

■ 생활시설(n=243) ■ 이용시설(n=286)



5 시설규모

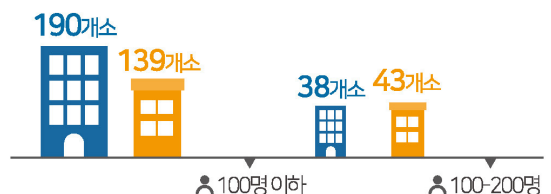
종사자 수

■ 생활시설 ■ 이용시설



이용자 수

■ 생활시설 ■ 이용시설

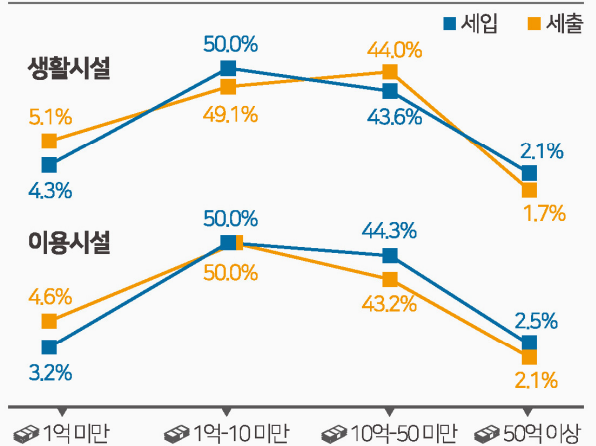


시설의 재무현황

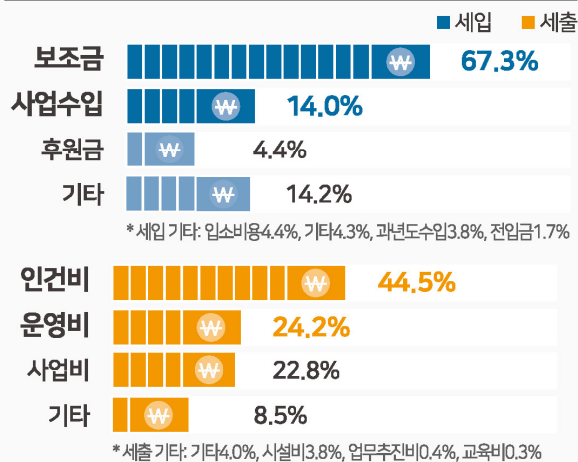


시설의 연간 세입·세출 예산 규모 및 인건비 자원별 지원 규모에 대해 조사함.
인건비 가이드라인 채택 현황은 생활시설, 이용시설 모두 50% 이상 보건복지부 기준을 따르고 있음.

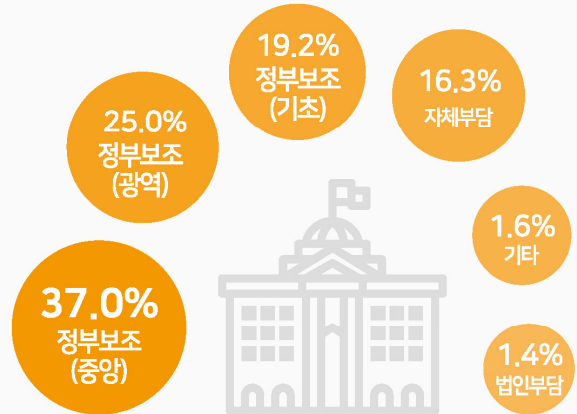
1 연간 세입 및 세출 규모



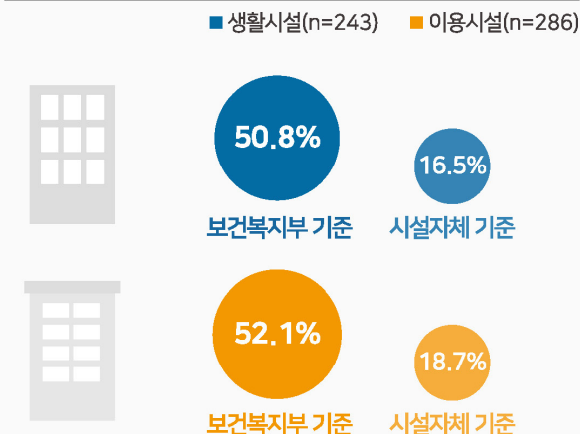
2 항목별 예산 규모



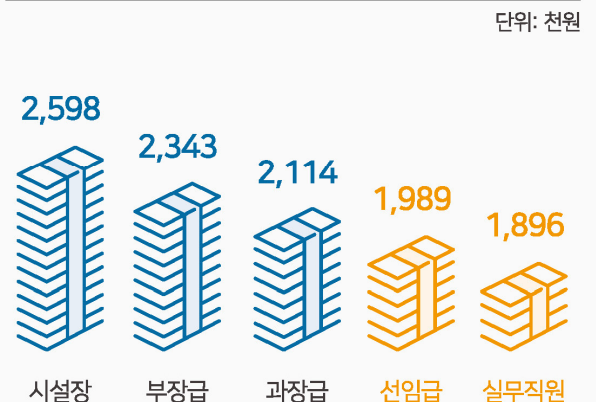
3 인건비 자원별 지원 규모



4 인건비 가이드라인 채택 현황



5 직급별 1호봉 월평균 기본급



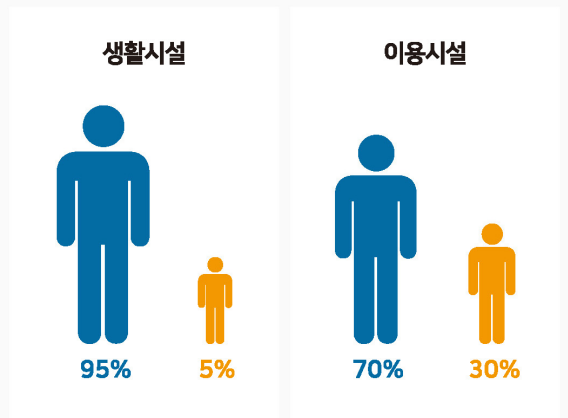
인사관리



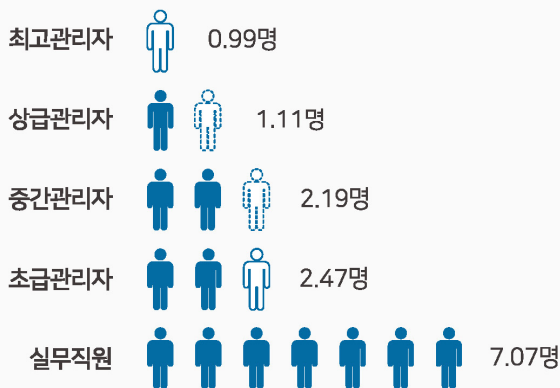
시설의 고용형태 및 직급에 따른 종사자 현황과
연장근로수당 및 휴일근로수당 현황에 대해 조사함.

1 고용형태에 따른 종사자

■ 정규직 ■ 비정규직

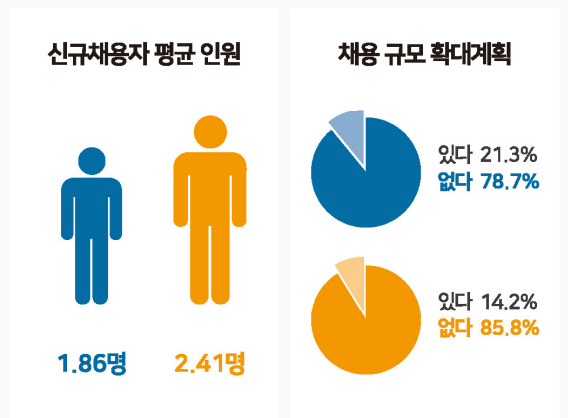


2 직급에 따른 종사자 평균 인원



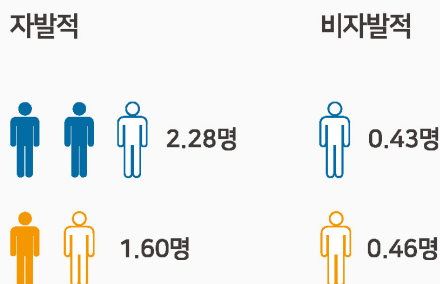
3 채용

■ 생활시설 ■ 이용시설

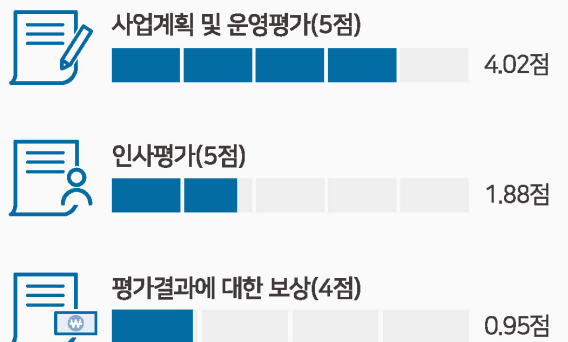


4 이직 및 퇴직 (평균 인원)

■ 생활시설 ■ 이용시설



5 성과관리 및 평가 (평균 점수)



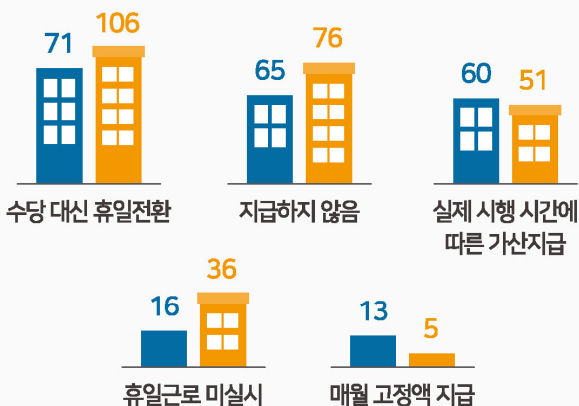
조직운영 및 관리



시설의 채용 및 이·퇴직 현황과 고충처리 및
종사자 보호를 위한 제도 현황을 파악함.
시설에서 경험하는 어려움은 1순위 '예산 부족(339개소)',
2순위 '인력 부족(299개소)'로 나타남.

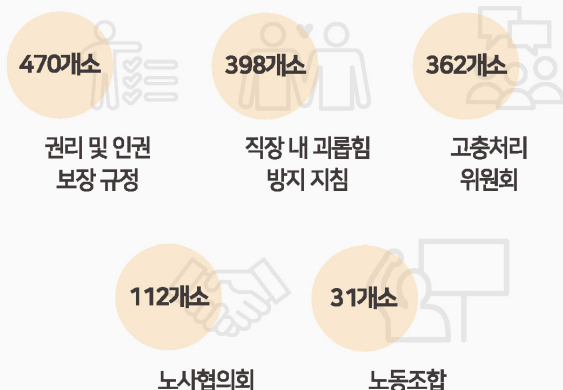
2 휴일근로수당 지급 현황

■ 생활시설 ■ 이용시설 단위: 개소



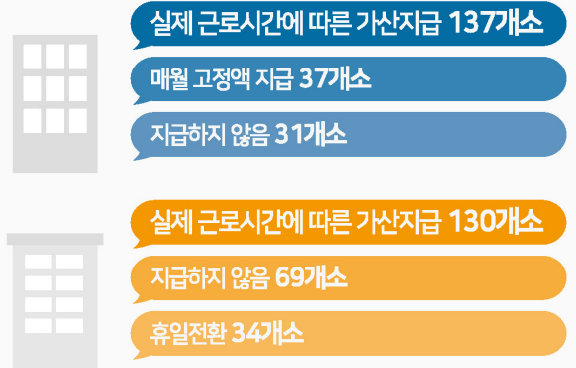
4 고충처리 및 종사자 보호를 위한 제도 현황

중복응답(n=529)

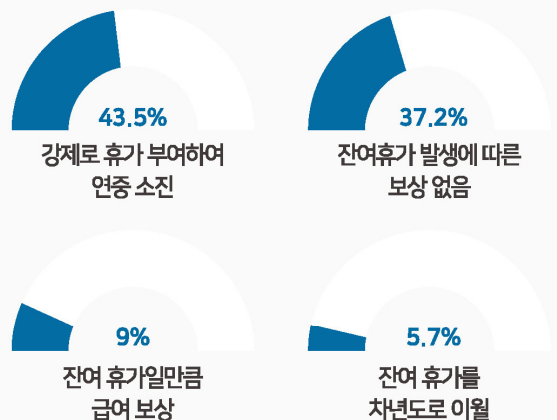


1 연장근로수당 지급 현황

■ 생활시설(n=240) ■ 이용시설(n=284)

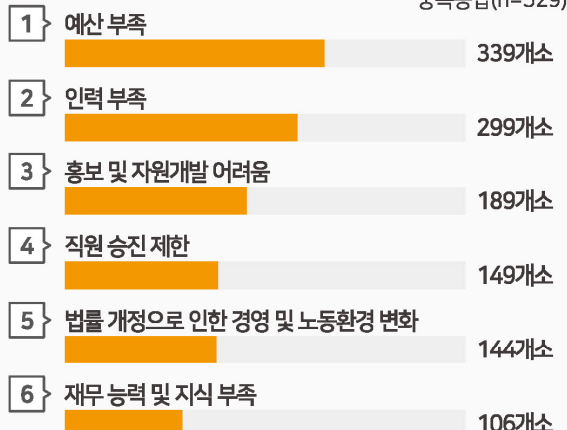


3 연월차 휴가 현황 : 잔여휴가 처리 방안



5 시설에서 경험하는 어려움

중복응답(n=529)



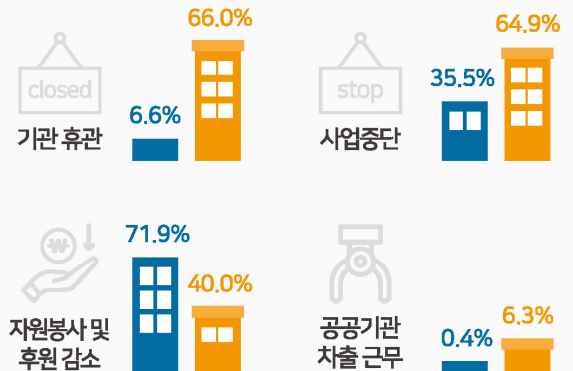
코로나19 (COVID-19) 영향 분석



코로나19로 인한 사회복지시설에 미치는 영향을 파악함.
시설의 코호트 격리조치 비율은 생활시설 16.0%,
이용시설 5.7%로 나타남.

1 코로나19로 인한 영향

■ 생활시설 ■ 이용시설 중복응답



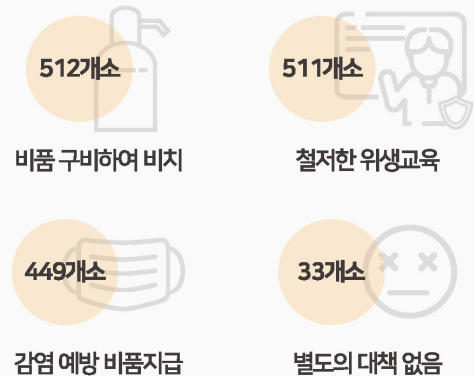
2 대안근무형태

중복응답(n=512)



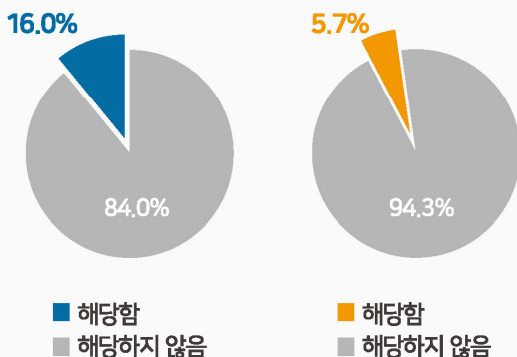
3 시설 내 제공 사항

중복응답(n=520)

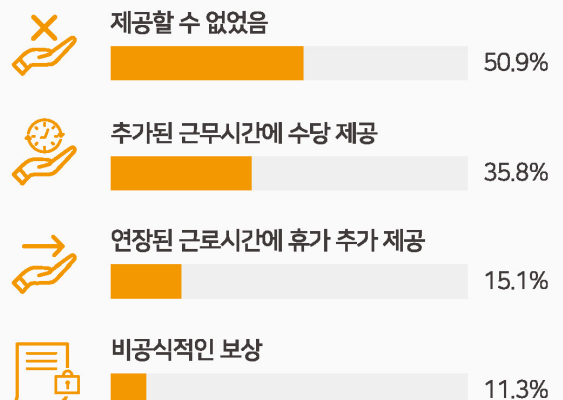


4 시설의 코호트 격리조치 여부

■ 생활시설 ■ 이용시설



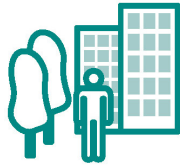
5 시설격리에 따른 추가 보상 및 보호



개인용 분석결과

조사대상

:사회복지사 근로환경



사회복지사의 개인 특성 및 근로현황을 파악함.
사회복지사는 일주일 평균 43.1시간 근무하고,
시간 외 근무시간은 일주일 평균 4.9시간으로 나타남.

1 응답자 특성 및 현황

기관유형별

50.2%



이용시설

34.4%



생활시설

8.3%



특정영역

7.2%



전담공무원

성별

68.0%



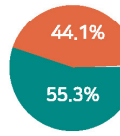
여

32.0%



남

자격증 급수



1급

2급

3급

2 근무시간



근무시간

43.1시간

일주일 평균

시간 외 근무시간

4.9시간

일주일 평균



3 근무형태

교대근무제

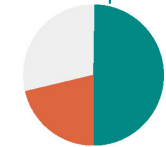


8시간 교대근무

교대제 근무형태의 문제점

시설 특수성 고려하지 않음

49.8%



21.2%
정부의 연장근로 지원금이 낮음

4 휴가

연차사용 가능 여부 '아니오' 라고 답한 사회복지사

생활시설 17.2%

이용시설 11.0%

전담공무원 28.2%

특정영역 15.0%



연차사용이 자유롭지 못한 이유

1

이용자들에 대한
서비스 공백 우려

35.1%

5 보수 및 보상에 대한 인식

내가 받는 보수는 업무 성과에 비추어 적당하다고 생각하십니까?

39.6%
그렇지 않다



20.0%
그렇다

유사직군 종사자와 비교할때 적절한 수준라고 생각하십니까?

52.3%
그렇지 않다



15.7%
그렇다

직무만족 및 건강·인권



사회복지사의 직무만족 및 인권상황을 파악함,
클라이언트로부터 언어적 폭언의 경우
35.4%로 높게 나타남.

1 직무만족도

직무만족도란 직무 및 업무의 전반적인 만족도와 조직을 일하기
좋은 곳으로 추천할 수 있다는 문항에 대한 척도 평균을 의미함

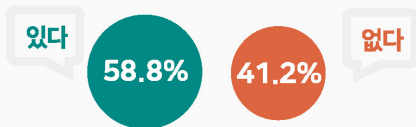
민간
(생활시설& 이용시설) **78점** / 100점

전담공무원 **60점** / 100점

특정영역 **75점** / 100점

2 이직

이직 경험



이직횟수

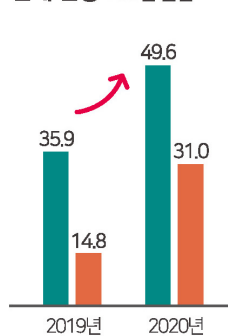
평균 **2.3회**



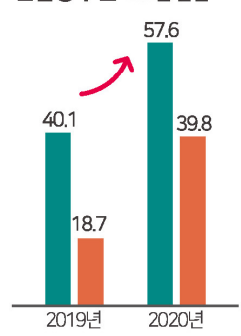
3 감정상태 : 우울 / 자살생각

■ 우울 ■ 자살생각

전체 현황 100점 만점



전담공무원 100점 만점



4 조직 내·외부 인권침해 경험

클라이언트로부터

상급 관리자로부터



35.4%
폭언(언어적)



11.4%
폭언(언어적)



8.3%
폭행(신체적)



8.3%
직장 내 괴롭힘



7.4%
성희롱, 성추행



2.4%
성희롱, 성추행



0.5%
폭행(신체적)

5 인권침해에 대한 대응방식

개인



42.1%
주변 동료들에게 푸념하거나
하소연하고 넘겼다



30.6%
어떠한 대처도 하지 않고 참고
넘겼다

직장 내



25.8%
(직장동료)
대처 없이 모른척 했다



교육훈련



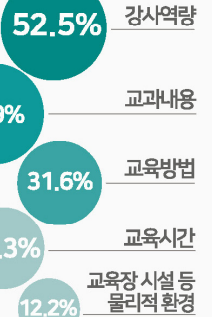
사회복지사의 법정 보수교육 및 교육 활성화 방안과 관련하여 조사함.
「사회복지사 등의 처우 및 지위 향상을 위한 법률」 시행 이후 체감하는 처우개선 정도는 평균 4.23점으로 나타남.

1 보수교육

적절한 교육시간

8.3시간
연평균

법정 보수교육 개선사항
(종합순위 기준)



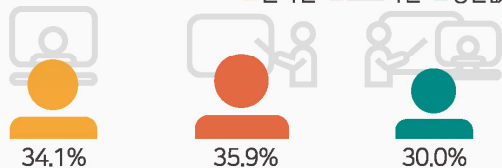
2 일반교육

적절한 교육시간

15.2시간
연평균

선호하는 교육 방법

■ 온라인 ■ 오프라인 ■ 상관없음



3 사회복지사 교육 활성화 방안 (종합순위 기준)

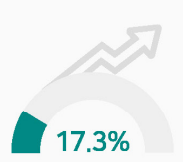
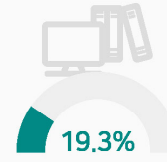
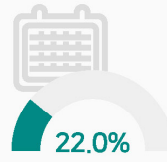
2020

54.0%

현장성과 시대성을
반영한 교육주제 개발

33.5%

종사자 맞춤형 교육
우선 반영



4 처우개선 및 업무 기여 정도

처우개선 정도

「사회복지사 등의 처우 및 지위 향상을 위한 법률」 시행 이후 체감하는 처우개선 정도를 조사함

평균 **4.23점** / 10점

업무 기여 정도

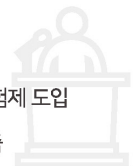
국가 사회복지서비스 제공 목표에 자신의 업무가 기여하는 정도를 조사함

긍정적 인식 40%



5 처우개선을 위해 해결되어야 하는 정책 (응답 순위 기준)

- 1순위 공무원 수준의 단일임금체계 실현
- 2순위 인건비 가이드라인 준수 의무화
- 3순위 사회복지시설 운영 법인의 종사자 인건비에 대한 추가 지원
- 4순위 보조금 지급 방식 변경
- 5순위 사회복지사 자격 전면적 국가시험제 도입
- 6순위 사회복지사 경력관리시스템 구축
- 7순위 사회복지사 급수별 업무 범위 현실화
- 8순위 보수교육 의무대상을 자격소지자 전체로 확대



정치참여 인식 및 직무범위



사회복지사의 63.1%가 정치참여 필요성에 대해 긍정적으로 응답함.
또한 사회복지사 직무 범위와 관련하여 '사회복지 상담 업무'가 가장 높은 비중을 차지함.

1 정치참여 필요성

사회복지사의 정치참여가 필요하다는 응답이 63.1%로 나타났으며, 전반적으로 사회복지사의 정치참여에 대해 긍정적인 것으로 확인됨

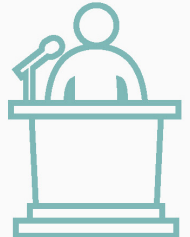
전혀 불필요하다 3.2%

불필요하다 7.3%

보통이다 26.4%

필요하다 46.0%

매우 필요하다 17.1%



2 사회복지 지출 인식

사회복지 지출 인식



줄여야 한다



유지해야 한다



늘려야 한다

복지의식 성향평가



진보적



중도적



보수적

3 사회복지사 직무 범위

직무포함 동의 여부 '동의함'에 대한 응답 순위 기준

1 사회복지 상담 업무 94.6%

2 사회복지 사례관리 업무 94.2%

3 사회복지 프로그램 개발 및 운영 업무 93.3%

4 자원봉사 교육 및 관리 업무 88%

5 자원 개발 및 후원관리 업무 85.9%

6 일상생활 가능지원 업무 83.6%

7 지역사회조직 및 옹호 업무 83.5%

8 지역사회 통합돌봄 업무 80.9%

4 직무별 중요도 (10점 만점)

사회복지사가 중요하게 생각하는 직무는?

1 사회복지 사례관리 업무 7.8점

2 사회복지 상담 업무 7.7점

3 사회복지프로그램 개발 및 운영 업무 7.5점

4 자원개발 및 후원관리 업무 6.8점

5 일상생활 가능지원 업무 6.7점

6 지역사회 통합돌봄 업무 6.5점

7 지역사회조직 및 옹호 업무 6.3점

8 자원봉사 교육 및 관리 업무 6.3점

5 직무에 대한 시간 투입 정도 (10점 만점)

각 직무에 대한 투자하는 시간을 평가하고자 하였음, 점수가 높을수록 시간 투입 정도가 많음을 의미함

6.2점

사회복지
상담업무

4.4점

자원 개발 및
후원관리 업무

5.8점

사회복지
사례관리 업무

4.0점

지역사회
통합돌봄 업무

5.7점

사회복지 프로그램
개발 및 운영 업무

3.9점

지역사회조직 및
옹호 업무

5.2점

일상생활
가능지원 업무

3.8점

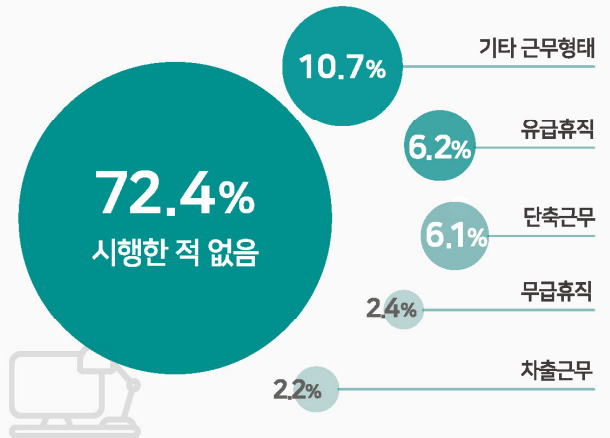
자원봉사 교육 및
관리 업무

코로나19 (COVID-19) 영향 분석



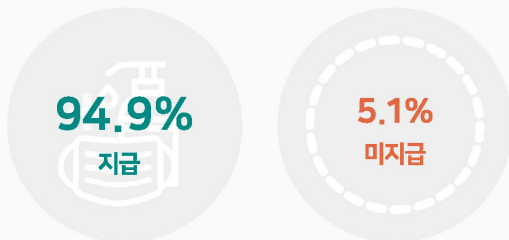
코로나19로 인한 사회복지사의 근로환경 특성의 변화를 파악함.
사회복지전담공무원의 경우 코로나19 이후 업무부담 수준 증가에 대한 비율이 74.3%로 나타남.

1 근무형태 변화

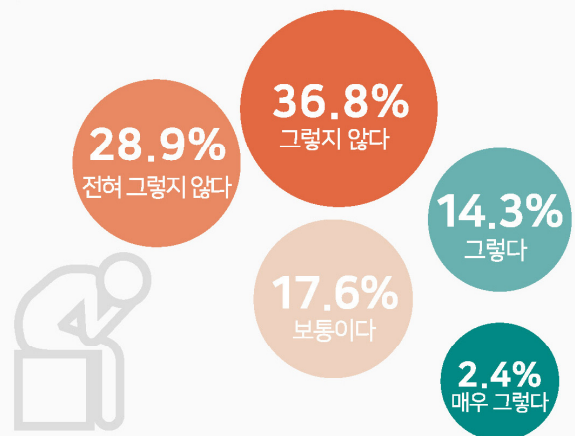


2 기관시설의 감염 예방 비품 지급

비품 지급에 대한 응답은 전체 3,993명(100%) 중 94.9%로, 대부분의 기관 또는 시설에서 감염 예방 비품을 지급한 것으로 조사됨



3 일자리 상실 불안 수준



4 코로나19 이전과의 업무부담 수준 비교

■ 코로나19 이전이 더 부담 ■ 별 차이 없음 ■ 코로나19 이후가 더 부담

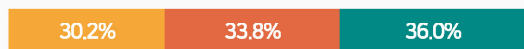
민간(생활시설&이용시설)



전담공무원

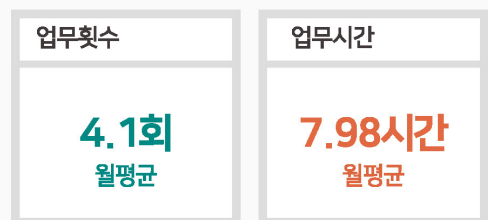


특정영역



5 디지털 노동

조사시점을 기준으로 지난 1개월간 퇴근 후 혹은 휴일 집에서 업무 경험 여부를 조사함



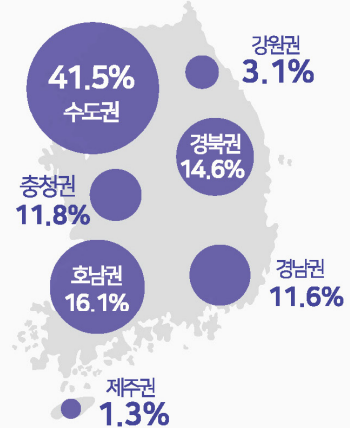
주요통계

사회복지사 자격증

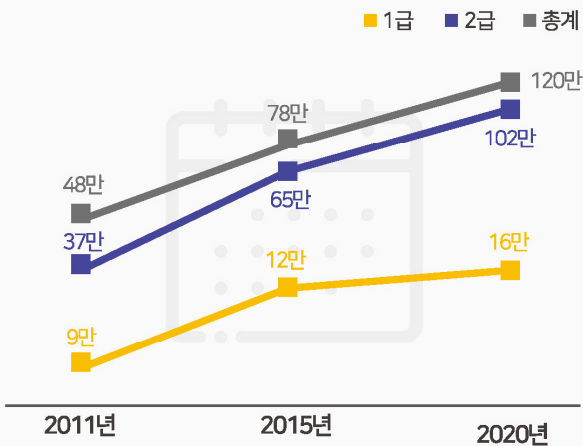


본 자료는 사회복지사 통계연감으로 조사·분석된 내용이 아닌, 한국사회복지사협회에서 관리하는 자격관리센터 및 보수교육센터 내부 실적 자료를 합산하여 작성됨.
시스템 추출 데이터는 자격 취소, 승급 등으로 변경될 수 있음.

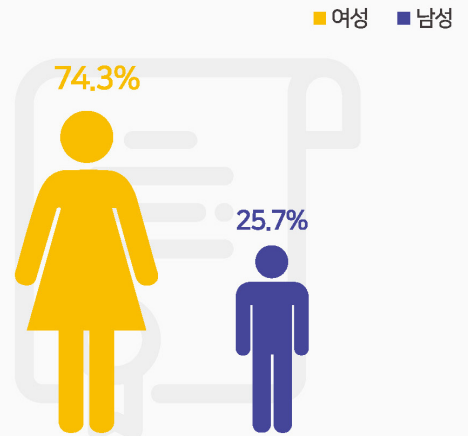
1 시도별 자격 발급 현황



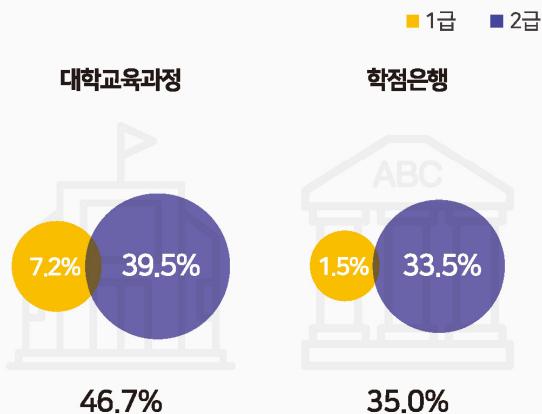
2 연도별 자격 발급 현황



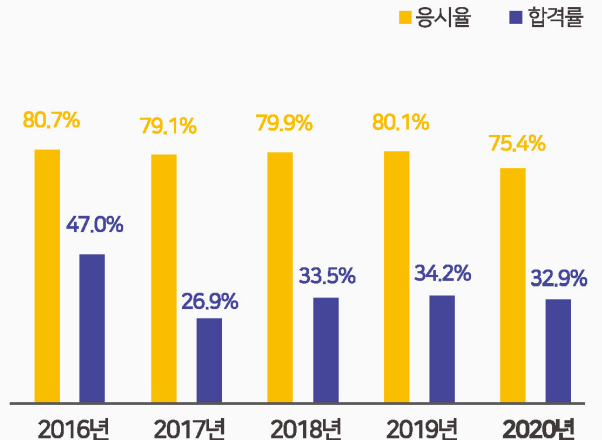
3 성별 자격 발급 현황



4 학력별 자격발급 현황



5 국가시험



주요통계

사회복지 현장 실습 등록



「기관실습 실시기관 선정 및 선정취소 등 사회복지현장실습 운영에 관한 고시」에 따라 2020년 하반기 기관실습 실시기관 선정된 자료를 분석함.

1 실습 선정 기관

선정 신청 현황



유형별



2 실습 선정 기관

지역별

(n=5,801)



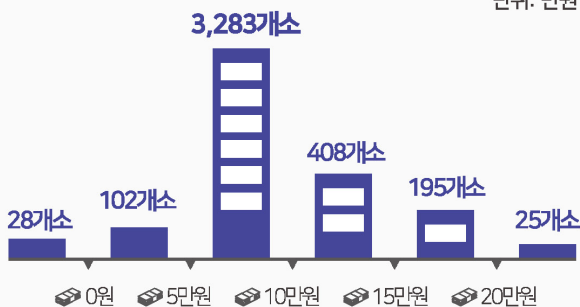
3 실습 선정 기관

대상자별

노인복지시설	21.0%	아동복지시설	28.5%
장애인복지시설	27.7%	정신보건시설	3.3%
노숙인시설	1.5%	사회복지관	11.0%
결핵, 한센시설	0.1%	지역자활센터	1.4%
성매매피해지원시설	0.2%	성폭력피해보호시설	0.6%
가정폭력보호시설	1.0%	한부모가족복지시설	0.7%
다문화가족지원센터	1.8%	청소년복지시설	1.3%

4 실습비

단위: 만원



전체실습비 평균

110,158원

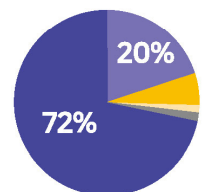
5 실습 지도자

기관별



평균 2.6명

사회복지현장실습 지도자 등록 현황



1-2명 72%
3-4명 20%
5-7명 8%
8-10명 1%
11명이상 1%

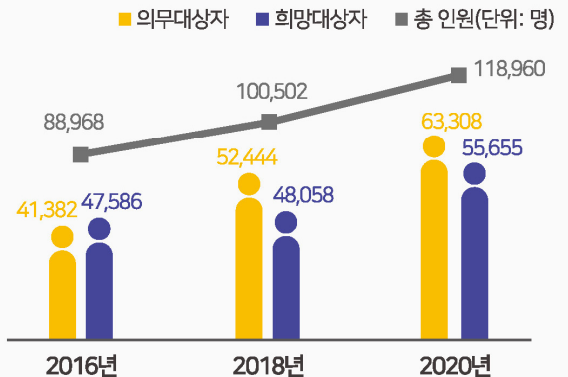
주요통계

사회복지사 보수교육



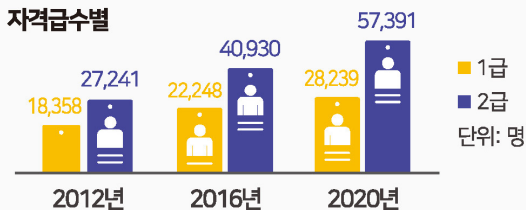
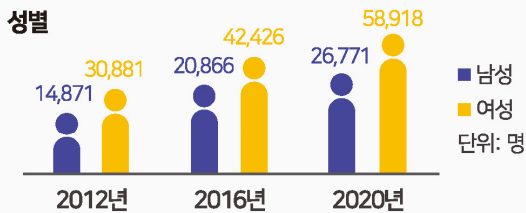
사회복지법인 및 사회복지시설에 종사하는 사회복지사를 대상으로 「사회복지사업법」 제13조제2항에 의해 연간 8시간 이상 실시하는 법정 보수교육 실적자료를 분석함.

1 보수교육 이수 인원



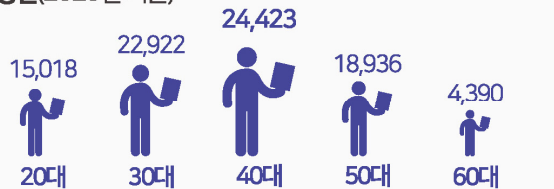
의무대상자: 「사회복지사업법」에 따라 사회복지법인 또는 사회복지시설에 종사하는 사회복지사
희망대상자: 의무대상자에는 포함되지 않으나 사회복지 관련 기관에 종사하는 사회복지사

2 보수교육 이수자 현황



3 보수교육 이수자 현황

연령별(2020년 기준)



지역별



4 보수교육 실시기관

전체: 38개소



2020년 교육 기준

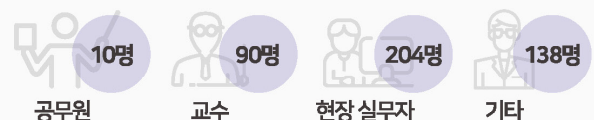
5 보수교육 교육영역 및 강사 현황

교육영역

단위: 건

사회복지윤리와가치	1,027	사회복지 실천	896
사회복지 정책과제와법	179	사회복지 조사연구	6
사회복지 행정	290	사회복지 인권, 특별 분야	1,453

등록강사



2020년 교육 기준

제1장

연구개요

제1절 | 연구의 필요성

제2절 | 연구목적

제3절 | 통계연감 연혁

2020년 사회복지사
통계연감

연구개요

제1절 연구의 필요성

2020년 우리나라를 포함한 전 세계는 이례적인 상황으로 심각한 혼란을 겪고 있으며, 코로나19의 확산으로 인해 한국 사회는 전시상황을 방불케 한 비상사태를 경험하고 있다. 이에 따라 사회복지 실천현장에서도 기존에 가지고 있던 고질적인 문제와 맞물려 새로운 위기상황에 대한 도전이 요구되는 변화의 기로에 놓여 있다. 사회복지시설에서 집단 감염 사례가 발생하자 일부 지역의 사회복지시설에 대해서는 강제 코호트격리 조치가 시행되었고, 확진자가 발생한 사회복지시설은 전 직원이 격리되고 시설이 폐쇄되는 등 초유의 상황으로까지 번지게 되었다.

코로나19 유행대비 ‘사회복지시설 대응 지침’이나 ‘사회복지서비스 유지를 위한 공통대응 지침’과 같은 중앙지침은 수차례에 걸쳐 보급되었으나 대부분 방역 수칙과 관련된 내용 위주였으며, 사회복지서비스에 대한 구체적인 가이드라인은 찾아보기 힘들었다. 말 그대로 서비스 공백 최소화를 위한 공통대응 역할이기에 다양한 시설 상황에 맞게 적용하기에는 역부족이었다. 이로 인해 일부 시설에서는 중앙지침에 기반하여 시설 내 자체 지침을 마련하는 등 새로운 위험 상황에 긴급 대비하는 사례도 있었다. 또한 시설에서 종사하는 사회복지사들은 재택근무 경험과 사각지대에 놓여 있는 취약계층 돌봄 등 평소보다 더 바쁜 일상을 보내고 있다. 더불어 사회복지서비스 수혜 대상이 확대되고, 코로나19로 인한 재난지원금과 각종 복지정책이 추가되면서 사회복지공무원의 업무도 과중되었다. 그럼에도 불구하고 실천현장에서의 사회복지종사자들은 열악한 근무환경 및 처우 문제와 클라이언트로부터의 폭력 위험에 그대로 노출되는 등 인권 침해로 인해 여전히 많은 어려움을 호소하고 있다.

이러한 사회복지사의 근무환경 및 처우 개선 노력의 필요성에 대한 논의는 오래전부터

끊임없이 진행되고 있다. 2011년 「사회복지사 등의 처우 및 지위 향상을 위한 법률」의 제정을 통해 사회복지사의 처우개선에 대한 법적 근거를 확보하였다. 이를 시작으로 2018년 「근로기준법」 개정에 따라 ‘주 52시간 근무제’가 시행되었고, 단계적 적용을 통해 일과 생활의 균형 즉, 사회복지사의 워라밸(Work & Life Balance)을 보장받을 수 있도록 하였다. 더불어 여전히 내재하고 있는 비민주적이고 경직된 조직문화를 개선하기 위해 「감정노동법」, 「직장 내 괴롭힘 금지법」 등 제도 개정이 이루어졌으며, 다양하고 전문화되고 있는 사회복지 수요에 대응하여 정신건강, 의료, 학교 등의 특정영역에서 활동하고 있는 사회복지사에 대한 영역별 자격이 국가자격으로 인정되었다. 특히 2020년은 정치 참여에 대한 사회복지계의 욕구를 직접적으로 표현한 해로서, 사회복지사의 정치 참여를 통해 사회복지사의 처우개선뿐만 아니라 모두가 누릴 수 있는 복지국가를 만드는 데 중요한 역할로 대두되고 있다.

이와 더불어 한국사회복지사협회는 사회복지분야 전문인력의 처우개선 및 정책 입안의 기초적인 자료 확보에 관한 연구의 필요성을 느껴 2010년부터 보건복지부의 지원으로 매년 「사회복지사통계연감」을 발간하고 있다. 사회복지사 및 사회복지서비스 관련 전문인력을 대상으로 근무환경과 처우수준에 대한 기초자료를 수집해 왔으며, 이를 바탕으로 사회복지 노동시장의 동향 및 추이를 분석하고 있다. 이는 사회복지 노동시장과 인력수급체계의 과학적 관리와 합리적인 처우개선을 위한 정책 입안의 실질적 근거가 될 것이며, 중·장기적으로 복지인력 및 사회복지서비스의 질적 수준의 제고와 표준화에 기여할 것이다.

본 연구는 사회복지 전문인력의 노동시장과 근무환경 및 처우수준에 대한 기초 정보를 파악하고, 복지 종사자 관련 정책 입안과 추후 장기적인 사회복지사 및 전문인력에 대한 인력수급과 서비스의 질 관리에 필요한 포괄적 체계적 통계자료를 생산·관리하는 데 그 목적이 있다. 이를 위해 사회복지사 외 종사자를 제외한 사회복지사 개인의 의식을 조사할 뿐만 아니라 개인을 둘러싼 근무환경을 파악하기 위해 시설과 개인을 구분한 위계적 설계를 바탕으로 조사를 수행하였다. 2020년 사회복지사 통계연감은 다음과 같은 측면의 실태를 파악하는 데 중점을 두었으며, 주요 특성은 다음과 같다.

첫째, 조직실태와 근로환경 실태를 다각적으로 조사하였다. 시설용 및 개인용 조사를 실시하여 사회복지시설의 수준과 개인수준을 동시에 파악하여 조직관리실태와 사회복지사 개인의 근로환경 실태를 동시에 파악하였다. 시설 수준에서는 보건복지부와 여성가족

부 산하 시설을 구분하였으며, 생활시설과 이용시설 또한 구분 기준으로 활용하였다. 개인 수준에서는 특정 영역 사회복지사(정신건강, 의료, 학교)에 관한 내용이 법률에 명시됨에 따라 특정영역과 사회복지전담공무원을 민간 사회복지종사자와 구분하여 조사를 실시하였다. 조사 결과는 사회복지시설의 유형별, 지역별, 공공-민간영역별로 제시하여 비교가 가능하도록 하였다.

둘째, 연구의 대표성을 높이기 위해 과학적 표본추출법을 활용하였다. 표본추출은 기본적으로 추출틀을 기준으로 각 소관부처, 시설유형, 지역(시도), 시설종류를 기준으로 정렬한 후 계통추출법을 이용하여 조사대상시설을 추출하였다. 전국에 사회복지시설의 모집단의 특성을 반영하고자 표본 규모 및 허용오차를 고려하여 표본을 추출하였으며, 전국 사회복지시설의 모집단을 총 2단계로 층화 할당하여, 전체 모집단을 ‘소관부처’, ‘시설 유형’별로 분류한 뒤 제곱근비례할당을 실시하여 목표 표본수를 배분하였고 ‘지역’ 및 ‘시설 종류’를 기준으로 우선할당 후 비례배분을 실시하여 목표 표본수를 배분하였다.

셋째, 사회복지사의 직무와 관련된 문항을 추가하여 신체적, 정서적, 인지적 현황을 파악하였다. 주요 요소로 직무만족도, 직무동기, 업무성과, 우울감, 스트레스, 이직 의향 의사 등을 측정하였다. 이러한 사회복지사들의 심리적 정서적 실태를 파악하는 지표들은 타 분야의 근로실태조사 연구들과 비교가 가능하도록 대표성 있는 설문 문항을 사용하고자 노력하였다. 또한 시기별 이슈에 따라 새롭게 부각된 ‘사회복지사의 정치참여 인식’과 ‘코로나-19 관련 근로환경 변화’에 대해 파악하였고, 최근 이슈가 되고 있는 근로기준법 개정에 따라 기존에 있던 ‘직장 내 괴롭힘’과 사회복지사로서 중요하게 수행해야 하는 ‘보수교육’에 대한 내용 또한 구체화하였다.

2020년 사회복지사 통계연감 연구를 통해 인적자원 특성 조사를 바탕으로 사회복지사의 근무환경 및 처우 개선을 위한 정책 수립과 시행에 필요한 기초자료를 생성함으로써 정책 추진의 효율성과 효과성을 제고하고자 하였다. 이를 통해 사회복지사의 업무환경과 처우개선, 사회복지 정책 및 서비스의 질적 향상을 위한 실질적 정책을 위한 기초 데이터 마련하고, 정책적 제언을 지속할 것이다. 사회복지사의 인적자원 관리 및 역량 개발을 위한 방향성과 사회복지종사자의 인권 보호를 위한 개선방안 마련 등 앞으로 많은 변화가 요구되고 있는 사회복지분야의 새로운 비전을 제시하고, 선진화된 사회복지사 제도로의 발전 도모를 기대해본다.

제2절 연구목적

1. 연구의 목적

본 연구의 목적은 다음과 같다.

첫째, 사회복지사 보수수준 및 근무환경 등의 현황을 파악하여, 포괄적·체계적 통계자료를 생산·관리하는 데 그 목적이 있다. 시설수준과 개인수준 조사를 실시하여 조직의 재무현황 및 조직관리 실태를 파악하고, 사회복지사 개인의 근무환경 및 보수수준 인식도 조사하였다. 조사 결과는 소관부처와 유형간 비교가 용이하도록 시설 수준에서는 보건복지부와 여성가족부 소관 시설로 구분하였으며, 생활시설과 이용시설 또한 구분 기준으로 활용하여 유형간 비교가 가능하도록 결과를 보고하였다. 개인 수준에서는 특정영역 사회복지사(정신건강, 의료, 학교)에 관한 내용이 법률에 명시됨에 따라 특정영역과 사회복지전담공무원을 민간 사회복지종사자와 구분하여 조사 결과를 보고하였다.

둘째, 사회복지사 인적자원특성 조사를 바탕으로 사회복지사의 처우개선을 위한 정책 수립과 시행에 필요한 기초자료를 생성하고자 한다. 이를 위해 기본적인 근무실태와 임금, 복리후생제도와 관련한 폭넓은 주제를 조사하였으며, 최근 동향을 반영하여 ‘사회복지사의 정치참여 인식’과 ‘코로나-19 발생 이후 근로환경 변화’와 같은 이슈 문항을 도입하였다. 개인수준의 조사에서는 직무만족도와 이직, 건강, 안전, 인권, 교육 및 수퍼비전 등의 조사를 통해 사회복지시설의 조직관리의 효과성을 파악하였으며 이를 통해 신체적, 정서적, 인지적 현황을 파악하고자 한다.

셋째, 사회복지사 인적자원특성의 동향과 추이를 동태적·연속적으로 조사 및 분석함으로써 인적자원 관리 및 개발을 위한 방향성을 제시하고, 선진화된 사회복지사 제도로의 발전을 도모한다. 또한 양질의 수준 높은 사회(복지)서비스의 제공과 서비스 제공 인력의 질적 수준은 상호보완적 관계이므로 지속적인 정책 개선은 반드시 필요하다. 본 조사의 결과는 사회복지 전문가에 대한 지위 및 처우 향상 등 관련 정책의 신설·추가·보완되어야 할 사항에 대한 타당성을 확보하는 근거 자료가 될 것이다.

2. 2020년도 통계연감 주요 특성 및 변경사항

1) 2020년도 통계연감의 주요 특성

첫째, 사회복지사들이 속한 시설유형의 모집단 특성을 포괄하여 파악할 수 있도록 표본 설계하였다. 사회복지시설의 모집단의 특성을 반영한 제곱근비례할당 표본추출방법을 활용하여 대표성과 조사의 신뢰성을 높였다. 최종 표본에는 전년도 사회복지사 통계연감에 이어 보건복지부 소관 사회복지시설(생활시설, 이용시설)과 더불어 여성가족부 소관 사회복지시설(생활시설, 이용시설)이 포함되었으며, 성매매피해지원시설, 성폭력피해보호시설, 가정폭력보호시설, 한부모가족복지시설, 청소년복지시설, 다문화가족지원센터 등을 조사하여 소관부처 유형별로 구분하여 사회복지시설 및 사회복지사의 특성을 파악하고자 하였다. 또한 「사회복지사업법」 개정을 통하여 법정 국가자격으로 전환된 영역별 사회복지사(정신건강, 의료, 학교 사회복지사)를 조사하였다. 이에 정신건강사회복지사협회, 대한의료사회복지사협회, 학교사회복지사협회 사무국의 협조를 받아 각 협회의 회원을 대상으로 온라인 설문조사를 실시하여 특정영역 사회복지사의 노동환경 및 근무특성을 파악하기 위한 조사를 실시하였다. 또한 지방자치단체에 근무하는 사회복지 전담공무원의 경우 한국사회복지행정연구회의 협조를 받아 수행하였다.

둘째, 학계 및 현장 전문가의 자문회의를 통해 사회복지계 최근 동향과 이슈를 반영한 설문 문항을 구성하였고 이를 통해 사회복지사 근로환경의 변화를 다각적으로 조사하고자 했다. 제도 개정과 시기별 동향을 반영하여 설문 문항의 조사 영역을 확대하였으며, 전체 문항의 배치와 척도 구성은 전체 섹션에 대한 균형과 영역의 적합성을 고려하여 설계하였다. 시설용 설문에서는 시설규모 파악에 대한 범위를 구체화 하였고, 근로기준법 개정으로 인한 근로시간, 임금, 연차 등의 변경과 직장 내 괴롭힘 방지에 관한 지침 마련과 관련된 문항을 추가함으로써 개정된 법률과 관련한 사회복지시설의 적용 여부를 파악하고자 하였다. 특히 시설용 설문의 경우 주관적 판단으로 작성되는 항목보다는 객관적 사실에 의거한 사실관계로 답변할 수 있는 항목 중심으로 개편하였다. 개인용 설문에서는 직장 내 괴롭힘과 클라이언트 폭력 이슈, 사회복지사의 정치참여 인식에 대한 문항을 추가하였으며, 다른 직군과의 비교가 가능하도록 근로실태조사에 포함되는 일반적인 설문 항목인 직무만족도 및 이직 의사, 조직관리에 대한 인식 문항을 새로운 내용으로 수정

및 추가하였다. 특히 사회복지사의 인적 관리 체계화를 위해 교대근무제, 대체인력, 사회복지사의 직무범위에 대한 항목을 추가하였다. 또한 현재 가장 큰 변화를 일으키고 있는 코로나-19로 인한 근로환경 변화에 관한 조사항목을 시설용 조사 및 개인용 조사에 모두 추가함으로써 재난 발생으로 인한 시설들의 위기 대응 여부 및 사회복지사의 근로환경 변화를 파악하였다. 이밖에도 감정노동법, 직장내괴롭힘금지법 등을 고려하여 폭력경험 문항과 폭력이후 피해대응 문항을 신설하고 직장내 SNS 관련, 4차산업 및 인공지능 등의 내용을 추가하였으며, 사회복지사 법정 보수교육과 일반 교육에 대한 문항 등을 비교하여 제시하였다.

셋째, 조사결과에 대한 타당도 및 신뢰도 있는 측정을 위해 검증된 척도와 지표를 기반으로 작성하였다. 연구 목적과 부합하지 않는 개인 및 민감 정보 삭제, 답변의 간결성·이해도 등을 고려하였으며, 연구 목적과 부합하지 않는 개인 및 민감 정보 삭제, 답변의 간결성·이해도 등을 고려하였다. 또한 전년도에 비해 설문지의 조사대상과 답변을 명확히 할 수 있도록 개편하였다. 먼저, 시설용 설문지의 대상을 시설장, 사무총장, 총무부서 담당자 뿐 아니라 시설의 부장과 과장급 관리자까지 확대하여 조사를 수행하였다. 시설용 문항 구성 시 주관적 질의 항목보다 객관적 사실에 의거하여 답할 수 있는 항목 중심으로 개편되어 응답의 동일성을 확보하였다. 답변이 모호할 수 있는 문항을 제외하고 시설의 누구라도 동일한 답변을 할 수 있도록 근거화된 객관적 척도를 사용하였다. 또한 기존에 파편적으로 나뉘어 있던 임금과 수당, 복리후생비(휴가, 금품) 등의 문항을 성격별로 유형화하였고, 법정휴가와 비법정 휴가를 구분한 후 개인용 설문지와 연동하여 같은 프레임으로 수정하였다.

2) 2019년 대비 설문 변경사항

2020년 사회복지사 통계연감의 주요 특성에 따라 설문 문항의 영역이 확대 및 다양화되면서 설문 문항 수의 변동 폭 또한 커지게 되었고, 통계연감 전체 섹션에 대한 균형과 영역의 적합성을 고려하여 전체 문항을 배치하고자 하였다. 2019년 대비 설문지의 문항 수 변동 사항과 시설용 및 개인용 설문의 수정 내용은 다음의 표와 같이 정리하였다

【 표 1 】 2020년 사회복지사 통계연감 설문지 문항 수 변동 사항

설문지 종류	2020년 문항수	'18년 문항 수	'19년 문항 수	신규 설문문항	삭제문항
시설용	52	49	45	9	2
개인용	80	62	73	34	27

【 표 2 】 2020년 사회복지사 통계연감 시설용 설문 수정 내용

구분	추가	수정	삭제	유지	문항	사유
시설용 설문지		○			시설 연한	• 기존 설립연월에서 설립연도로 문항 수정
	○				시설 규모	• 시설 규모를 직원 수와 이용자 수로 나누어 문항 신설
		○			종사자 현원	• 산정 기준일 범위 확대 → 2019년도에 해당하는 1년 기준이 아닌 올해 2020년 6월 30일 기준으로 함
			○		복지제도	• 기존 복지제도 문항에서 탄력근무제, 원격근무제, 임 산부 야간·초과근무 제한, 휴양소 제공 문항 삭제
			○		인력 채용	• 인력 채용 시 채용 기준 항목별 중요도 관련 문항 삭제
	○				교육 및 슈퍼비전	• 기존 교육 및 슈퍼비전의 체계적인 운영에서 법정 의 무교육(성희롱예방교육, 소방안전교육, 개인정보보호 등)의 진행 여부에 대한 문항 추가
	○				고충처리 및 종사자 보호	• 고충처리 및 종사자 보호에서 직장 내 괴롭힘 방지에 관한 지침 마련 문항 추가
			○		처우개선	• 사회복지종사자들의 권익보호와 처우개선을 위한 정 책변화의 인지도 및 도움 정도에 관한 척도 문항 삭제
	○				코로나-19 관련 근로환경 변화	• 코로나-19 관련 사회복지시설 근로환경 변화에 관한 문항 신설 • 시설 영향, 휴직·재택근무·단축근무 시행 여부, 대안 적 근무 형태, 시설 제공 사항, 사회복지시설의 코호 트 격리조치 필요성, 시설의 코호트 격리조치 해당 여부, 추가적인 보상 및 보호에 관한 문항으로 구성
				○	시설 일반 현황, 시설유형 및 종류, 시설 재무현황, 조직운영 및 관리	• 2019년과 동일한 문항

표 3 2020년 사회복지사 통계연감 개인용 설문 수정 내용

구분	추가	수정	삭제	유지	문항	사유
개인용 설문지		○			연령	• 기존 연령대를 묻는 객관적 지표 문항에서 만 나이 기준인 서술형 문항으로 변경
		○			부양가족	• 기존 자녀의 수 문항을 부양가족으로 변경하고, 자녀의 연령을 만 20세 미만에서 만 18세 미만으로 수정 • 만 18세 미만 자녀와 자녀 외 돌봄이 필요한 가족 수 문항으로 변경
		○			고용형태	• 정규직, 비정규직 용어 수정 → 상용직 근로자(정규직/무기계약직), 임시직 근로자(기간제, 계약직), 일용직 근로자(1개월 미만)
			○		근무지 유형	• 유형구분(2) 삭제
			○		변화 경험	• 운영주체 변화 및 시설장 변화 문항 삭제
			○		시설 규모	• 직원 수 및 이용자 수 문항 삭제
			○		사회복지사 비율	• 시설 내 구성원 중 사회복지사 비율 문항 삭제
	○				교대근무제	• 조직의 교대제 근무형태의 문제점에 대한 문항 추가
			○		보수	• 직위와 직무를 고려한 희망연봉 관련 문항 삭제
	○				대체인력	• 대체인력 파견의 필요성 및 필요 이유 문항 신설
	○				협약기구	• 근무 기관의 협약기구 구성 여부 문항 신설
		○	○		직무만족도 관련 척도	• 직무만족도 관련 문항에서 업무성과, 직무자율성, 조직참여 척도 삭제 • 조직 내 협업에 관한 문항 수정 → 기존 24번에서 6, 7번 문항이 삭제되고 6, 7, 8번 문항이 새로운 내용으로 추가됨
		○	○		이직의도	• 기존 이직 의향에 대한 문항의 이직 의향 의사와 희망 이직 분야, 이직 의향 이유를 삭제하고 이직 의사로 변경 → 이직 의사를 3개 문항에 대해 5점 리커트 척도로 측정함
			○		삶의 질과 가치 인식	• 삶의 질과 가치 인식에 관한 문항 삭제
			○		소진	• 소진 문항 삭제
			○		클라이언트 상호작용 및 감정노동	• 클라이언트와의 상호작용 및 감정노동에 관한 문항 삭제
	○	○			폭력경험	• 기존 폭력경험 관련 문항의 폭력 가해자 중 '정부 담당자'를 '유관기관 담당자'로 변경 • 폭력 빈도 문항 추가
	○	○			폭력 피해 대응 방식	• 폭력 피해 대응방식을 개인과 직장 내로 구분하여 문항 제시

구분	추가	수정	삭제	유지	문항	사유
						• 직장 내 대응방식에 대한 문항 추가
	○				보수교육	• 사회복지사 법정 보수교육의 교육 시간, 교육 방법, 강의유형, 교육비 부담 주체, 개선점, 직무수행 도움 정도에 관한 문항 신설
		○	○		일반 교육 경험	• 기존의 교육훈련 경험 문항에서 보수교육에 관한 문항이 신설되면서 ‘일반 교육(보수교육을 제외한 교육) 경험’으로 변경 • 훈련 횟수와 시간, 비대면(온라인) 횟수와 시간, 교육 시간, 교육 방법, 강의유형, 교육 주제, 사회복지사 교육 활성화 방안에 관한 문항 추가 • 직무수행 도움 정도, 인권과 관련한 교육이나 연수 경험에 관한 문항 삭제
			○		수퍼비전	• 수퍼비전 경험에 관한 문항 삭제
		○	○		사회복지사 처우개선	• 사회복지사 처우개선에 관한 조례 및 해결과제 관련 문항 삭제 • 처우개선 해결과제 문항을 정책적 부분으로 한정하고, 자격제도에 대한 내용 포함 → 중복응답을 순위형 응답으로 변경
	○				정치참여	• 사회복지사의 정치참여 필요성, 참여도, 한국의 사회복지 지출 정도, 노력에 따른 개인의 사회경제적 지위 향상 정도, 복지의식의 성향 문항 신설
	○				직무범위	• 역할에 따른 직무범위를 지역사회복지개발, 사회복지 프로그램운영, 일상생활기능지원, 사회복지면담, 사회복지사례관리로 분류하여 관련 문항 신설 → 직무포함 등의 여부, 시간 투입 정도, 중요성
	○				코로나-19 관련 근로환경 변화	• 코로나-19 이후 근로환경의 변화를 파악하기 위해 근로환경(휴직, 재택근무, 단축근무), 권고사직, 구조조정, 임금 손실, 감염 예방 비품 제공 여부, 일자리 상실에 대한 불안감, 업무 부담수준에 관한 문항 신설
	○				업무 기여	• ‘국가 사회복지서비스 제공’ 목표에 대한 자신의 업무 기여 정도 관련 문항 신설
				○	일반적 특성, 근로환경 및 보수수준, 스트레스 및 이직경험, 건강 및 인권	• 2019년과 동일한 문항

제3절 통계연감 연혁

한국사회복지사협회는 과거 10여년 가까이 사회복지영역에서의 인력과 노동환경을 체계적으로 파악하고 조사하여 왔다. 2007년 「한국사회복지 근로환경백서」를 발간을 시작으로, 2011년 「사회복지사 인력활용방안」을 발간하여 사회복지 인력수급과 유지관리, 교육훈련의 체계화를 위해 노력하였다. 또한, 사회복지 인적자원 특성에 대한 관리 및 개발과 관련된 총체적인 실태 현황을 조사하기 위하여 2011년부터 보건복지부의 지원을 받아 연도별 「사회복지사 통계연감」을 발간하고 있다.

「사회복지사업법」, 「사회보장기본법」, 「사회복지사 등의 처우 및 지위 향상을 위한 법률」 등을 통해 사회복지사를 비롯한 사회(복지)서비스 인력에 관한 실태조사를 명시함으로써, 이에 따라 수행되어 온 사회복지사 통계연감 발간 사업은 사회복지인력에 대한 기초실태조사 및 한국사회의 복지인력 연구의 체계화와 과학화에 기여 하고 있으며, 사회복지노동시장과 인력수급체계의 과학적 관리, 복지 전문인력에 대한 합리적인 처우수준의 결정에 도움이 되는 기초자료로서 활용하고 있다. 사회복지사 통계연감의 주요 연혁은 아래와 같다.

【 표 4 】 사회복지사 통계연감 연혁 (2007-2014)

연 도	2007년	2010년	2011년
연 구 명	2007년 한국사회복지 근로환경백서	2010년 사회복지사 기초통계연감	2011년 사회복지사 기초통계연감
조사기간	2006년 8월	2010년 11월	2011년 12월
조사대상	전국 사회복지시설 1,138개 사회복지사 등 6,504명 종사자	협회 등록 되어 있는 사회복지사 6만 여명	협회 등록 되어 있는 사회복지사 6만 여명
조사내용	우편조사를 활용하여 분석한 사회복지 종사자 기초실태조사	웹 설문조사 방식으로 분석한 사회복지사 기초실태 및 인식조사	웹 설문조사 방식으로 분석한 사회복지사 기초실태 및 인식조사

연 도	2012년	2013년	2014년
연구명	2012년 한국사회복지사 기초통계연감	2013년 한국사회복지사 기초통계연감	2014년 한국사회복지사 기초통계연감
조사기간	2012년 10월	2013년 10월	2014년 11월~12월
조사대상	사회복지 생활시설 314개소 및 종사자	사회복지 이용 시설 504개소 및 종사자	사회복지 생활(315개소) 이용(506개소) 시설 및 종사자 전국 지방자치단체 사회복지 전담공무원*
조사내용	우편조사를 활용하여 분석한 사회복지 종사자 기초실태조사	우편조사를 활용하여 분석한 사회복지 종사자 기초실태조사	우편조사 및 웹조사(공무원)를 활용하여 분석한 사회복지 종사자 기초실태조사

【 표 5 】 사회복지사 통계연감 연혁 (2015~2020)

연 도	2015년	2016년	2017년
연구명	2015년 사회복지사 통계연감	2016년 사회복지사 통계연감	2017년 사회복지사 통계연감
조사기간	2015년 11월~12월	2016년 10월~11월	2017년 09월~10월
조사대상	사회복지 생활(326개소), 이용(508개소) 시설 및 종사자 전국 지방자치단체 사회복지 전담공무원	사회복지 생활(326개소), 이용(508개소) 시설 및 종사자 전국 지방자치단체 사회복지 전담공무원	사회복지생활(543개소) 이용(581개소)시설 및 종사자 전국 지방자치단체 사회복지 전담공무원
조사내용	우편조사 및 웹조사(공무원)를 활용하여 분석한 사회복지 종사자 기초 실태조사	우편조사 및 웹조사(공무원)를 활용하여 분석한 사회복지 종사자 기초 실태조사	우편조사 및 웹 조사(공무원)를 활용하여 분석한 사회복지 종사자 기초 실태 조사
연구명	2018년 사회복지사 통계연감	2019년 사회복지사 통계연감	2020년 사회복지사 통계연감
조사기간	2018년 07월~10월	2019년 07월~10월	20120년 07월~10월
조사대상	사회복지 생활시설(207개소) 및 이용시설(217개소), 사회복지시설종사자 (2,913명) 전국 지방자치단체 사회복지 전담공무원(236명) 특정영역 사회복지사(175명)	사회복지 생활시설(187개소) 및 이용시설(231개소), 민간사회복지사(3,275명) 전국 지방자치단체 사회복지 전담공무원(237명) 영역별 사회복지사(정신건강, 의료, 학교 사회복지사/192명)	사회복지 생활시설(243개소) 및 이용시설(286개소), 민간사회복지사(4,375명) 전국 지방자치단체 사회복지 전담공무원(316명) 영역별 사회복지사(정신건강, 의료, 학교 사회복지사/361명)
조사내용	우편조사 및 직접설문조사를 활 용하여 분석한 사회복지 종사자 기초 실태 조사	우편조사 및 직접설문조사를 활용하여 분석한 사회복지사 기초 실태 조사	우편조사 및 직접설문조사를 활용하여 분석한 사회복지사 기초 실태 조사

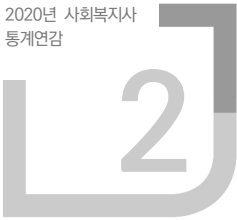
제2장

연구방법

제1절 | 조사대상 및 자료수집방법

제2절 | 주요지표 및 측정도구

제3절 | 분석방법 및 분석절차

2020년 사회복지사
통계연감

연구방법

제1절 조사대상 및 자료수집방법

1. 조사대상

본 연구는 전국의 사회복지이용시설 및 생활시설에 재직 중인 사회복지사와 전국의 지방자치단체에 재직 중인 사회복지 전담공무원 등 전국 민간과 공공 사회복지전달체계에서 활동하는 사회복지사를 대상으로 하였다. 사회복지 생활시설 및 이용시설을 표집 기준으로 조사하였으며, 보건복지부 소관 시설 이외 여성가족부 소관 사회복지시설도 조사대상에 포함하였다. 또한 2018년 11월 「사회복지사업법 일부개정법률안」의 국회 본회의 통과로 정신건강, 의료, 학교 영역에서 활동하고 있는 영역별 자격이 국가자격으로 인정됨에 따라 영역별 사회복지사도 조사하였다.

2. 자료수집방법

본 연구의 조사대상 중 사회복지시설 표본을 선정하기 위해서는 사회복지시설정보시스템 자료를 표본추출틀로 활용하였다. 보건복지부와 여성가족부 소관 시설의 분포를 살펴보면, 보건복지부 소관 시설이 전체 시설의 95.1%를 차지하므로 단순비례배분을 적용할 경우 여성가족부 소관 시설의 목표 표본수가 지나치게 작아지는 관계로 조사 결과가 모집단을 대표할 수 없는 문제 발생의 소지가 있다. 따라서 신뢰도 높은 표본 크기 및 할당을 위해 전년도 사회복지사 통계연감의 표본 규모 및 허용오차 정도를 참고하였다. 표본추출은 기본적으로 추출틀을 기준으로 각 소관부처, 시설유형, 지역(시도), 시설종류를 기준으로 정렬한 후 계통추출법을 이용하여 조사대상시설을 추출하였다.

먼저 전국 사회복지시설의 모집단을 총 2단계로 층화하여 할당하였다. 1차 층화는 전체

모집단을 ‘소관부처’, ‘시설유형’별로 분류한 뒤 제공급비례할당을 실시하여 목표 표본수를 배분하였다. 2차 층화는 1차 층화 결과를 ‘지역’과 ‘시설종류’ 기준으로 각 특정 지역 내 시설수가 너무 작아 지역과 시설이 누락되지 않도록 우선할당 후 비례배분으로 목표 표본수를 배분하였다. 보건복지부 소관 시설은 각 지역과 시설종류별로 표본을 우선할당한 후 비례배분을 실시하였으며, 목표 표본수가 상대적으로 적은 여성가족부 소관 시설은 각 지역과 시설종류별로 표본을 우선할당한 후 비례배분을 실시하였다.

사회복지시설의 경우 시설용, 개인용 모두 구조화된 설문지를 이용한 우편조사를 실시하였으며, 설문지는 시설용과 개인용을 구분하여 협조공문과 회신용 봉투를 함께 동봉하여 발송하였다. 회신은 약 1개월 동안 진행하였으며, 회신을 독려하는 전화 안내를 병행하여 회신율을 높이고자 하였다. 또한, 공공영역에서 근무하는 사회복지 전담공무원의 경우 한국사회복지행정연구회의 업무협조를 받아 회원으로 가입된 대상자를 표집단위로 하여 직접 설문조사하였다. 마지막으로 영역별 사회복지사의 경우 한국정신건강사회복지사협회, 대한의료사회복지사협회, 한국학교사회복지사협회의 회원을 표집단위로 하였으며, 각 협회의 업무협조를 통해 직접 설문조사를 수행하였다. 조사는 연구의 취지 설명을 통해 자발적인 참여를 유도하여 실시하였다.

■ 표 6 ■ 2020년 사회복지사 통계연감 표본 추출 과정

구분	절차	내용
1단계	사회복지시설 전체 표본크기 산출 검토 과정	본 연구의 목표 표본크기를 산출하기 위해 2019년도의 모집단, 표본, 허용오차 등의 값을 참고하였다. 전년도 조사의 모집단 규모 20,006개 중 표본 수 1,124개, 최대 허용오차 $\pm 2.84\%$ (95% 신뢰수준)임을 기준으로 하여, 2019년 목표 표본 수를 계산한 결과, 2019년 모집단 20,862개 중 표본 수 1,190개, 최대 허용오차 $\pm 2.76\%$ (95% 신뢰수준)으로 결정하였다.
2단계	1차 층화단계	대상 모집단을 ‘소관부처’, ‘시설 유형’별로 층화하여 목표 표본 수를 할당한다. 예를 들어 보건복지부 생활시설에 경우 총 모집단 20,862개 기관 중 8,900개 기관임을 기준으로 제공급 비례할당 하여 453개를 선정했다. 전체 표본 수는 표 7의 내용과 같다.
3단계	2, 3차 층화단계	2, 3차 층화는 2단계의 층화 결과를 소속 지역과 시설 세부 유형을 활용하여 층화한 후, 제공급비례추출방식으로 표본의 수를 할당 하였다. 예를 들어 1차로 보건복지부 소속 생활시설로 분류되었다면, 이것을 다시 2, 3차 층화로서 (서울지역)×(노인복지시설)로 층화하는 것이다. 이러한 방식으로 모집단의 (서울지역 기관 수)×(노인복지시설의 수)를 기준한 제공급비례할당표본을 추출하였다.

구분	절차	내용
4단계	계통표본추출	모집단의 해당 기관 수와 할당된 표본 기관 수를 기준으로 계통표본추출방식을 활용하여 표본을 추출한다. 첫 번째 간격 내에서 최초 시작 ID를 무작위로 산출하였다. 이후 최초 표본의 ID를 기준으로 일정한 간격을 두어 해당 표본ID를 산출한다. 예를 들어 서울지역에 있는 노인복지기관 이용시설의 수가 582개이며, 할당된 표본 수가 16개이면, $582 \div 16$ 개로 간격수가 36개이다. 이를 활용하여 표본을 추출한다면 표본의 ID 1~36 중 무작위로 하나를 뽑아내고, 이후 36개 기관 일정한 간격으로 두고 표본을 선정한다.
5단계	대체표본선정	1차에 표본으로 선정된 표본 시설에서 설문지가 적정한 수량이 회수되지 않아 대체표본을 선정하여 2차 설문조사를 실시하였다. 동일한 지역의 시설을 유형별로 분류하여 1차 표본추출방식과 같은 방식으로 대체표본 212개 기관에 설문조사를 실시하였다.

표 7 2020년 사회복지사 통계연감 전체 표본 수

구분	생활시설		이용시설		총합계	
	모집단	표본	모집단	표본	모집단	표본
보건복지부	8,806	461	10,796	511	19,602	972
여성가족부	368	94	637	124	1,005	218
총합계	9,174	556	11,433	634	20,607	1,190

본 연구의 모집단은 전국사회복지시설 및 사회복지시설에서 근무하는 사회복지사이다. 이에 사회보장정보원 사회복지시설정보시스템에 등록된 사회복지시설의 목록을 모집단으로 하여 위의 제시된 방법으로 표본을 추출하였으며, 추출된 표본에서 근무하는 사회복지사를 대상으로 개인용 설문지를 배포하였다. 전국 사회복지시설을 대상으로 시설의 유형, 소관부처, 지역을 반영한 3단계 표집방식을 통해 선별하였으며 전국 사회복지시설의 특성이 충분히 반영할 수 있도록 하였다. 모집단과 추출된 표본의 수는 위의 표 7의 내용과 같으며, 시설유형별 보건복지부 및 여성가족부 소관 시설을 중심으로 각 지역별 표본의 추출 현황은 하단에 제시된 표의 내용과 같다. 본 조사에서는 모집단의 특성을 대표할 수 있도록 모집단에서 골고루 추출하여 표본의 대표성을 높일 수 있도록 하였다.

【표 8】 사회복지사 통계연감 표본 시설 : 보건복지부 소관 생활시설

(단위 : 개소)

구분	노인복지 시설	아동복지 시설	장애인복지 시설	정신보건 시설	노숙인 시설	사회복지관 결핵, 한센시설	총합계
서울	17	6	10	5	4	1	43
부산	6	4	5	3	3		21
대구	9	4	4	3	3	1	24
인천	13	4	5	3	3		28
광주	5	4	5	3	2		19
대전	6	4	5	4	3		22
울산	4	3	4		1		12
경기	51	8	11	4	3	2	79
강원	12	4	5	3	3		27
충북	11	4	5	3	3		26
충남	11	4	5	4	1		25
세종	3	3	3	3			12
전북	9	4	5	3	3		24
전남	11	5	5	3	3	1	28
경북	14	4	5	3	3	1	30
경남	10	4	5	3	3		25
제주	5	3	4	2	2		16
총합계	197	72	91	52	43	6	461

【표 9】 사회복지사 통계연감 표본 시설 : 보건복지부 소관 이용시설

(단위 : 개소)

구분	노인복지 시설	아동복지 시설	장애인복지 시설	정신보건 시설	노숙인 시설	사회 복지관	지역자활 센터	총합계
서울	15	12	10	4	3	5	4	53
부산	7	7	5	3	3	4	3	32
대구	6	7	5	3	2	4	3	30
인천	6	7	5	3	1	3	3	28
광주	6	9	4	3		3	3	28
대전	5	6	5	3	3	3	3	28
울산	4	4	4	2		3	3	20
경기	14	18	11	3	3	5	4	58
강원	6	6	5	1	1	3	3	25
충북	5	7	5	3		3	3	26
충남	5	8	5	3		3	3	27
세종	3	3	3			2	3	14
전북	7	8	5	3		3	3	29
전남	8	10	5	3		3	3	32
경북	6	8	6	3		3	3	29
경남	6	8	7	3		4	3	31
제주	4	4	4	3		3	3	21
총합계	113	132	94	46	16	57	53	511

■ 표 10 ■ 사회복지사 통계연감 표본 시설 : 여성가족부 소관 생활시설

(단위 : 개소)

구분	성매매피해 지원시설	성폭력피해 보호시설	가정폭력 보호시설	한부모가족 복지시설	청소년 복지시설	총합계
서울	2	1	2	3		8
부산	2	1	1	2	2	8
대구	1		1	2	1	5
인천	1		1	2	2	6
광주	1	1	1	2	2	7
대전	1		1	1	2	5
울산	1	1		1	2	5
경기	2	1	2	2	4	11
강원	1		1	1	1	4
충북		1	1	1	2	5
충남	1		1	1	2	5
세종						0
전북	1	1	1	2	1	6
전남	1		1	2	1	5
경북	1		1	2	1	5
경남	1		1	1	2	5
제주	1		1	1	1	4
총합계	18	7	17	26	26	94

■ 표 11 ■ 사회복지사 통계연감 표본 시설 : 여성가족부 소관 이용시설

(단위 : 개소)

구분	성매매피해 지원시설	성폭력피해 보호시설	가정폭력 보호시설	한부모가족 복지시설	다문화가족 지원센터	총합계
서울	2	3	5	1	3	14
부산	1	2	2		2	7
대구	1	1	1		2	5
인천	1	1	2		2	6
광주	1	2	2		1	6
대전	1	1	2	1	1	6
울산	1	1	1		2	5
경기	1	5	10		4	20
강원	1	2	1		3	7
충북		2	1	1	2	6
충남	1	2	1		2	6
세종		1	1		1	3
전북	1	2	1		2	6
전남	1	2			3	6
경북	1	2	3		3	9
경남	1	2	2		3	8
제주	1	1	1		1	4
총합계	16	32	36	3	37	124

제2절 주요지표 및 측정도구

본 연구의 설문은 전년도 설문 문항을 기본으로 하여 학계 및 현장 전문가 자문회의를 기반으로 설문 문항을 일부 수정하였다. 더불어 개정된 근로기준법에 따른 근로환경 관련 제도 및 코로나-19(COVID-19) 관련 변수, 총선 이후 21대 국회 개원을 통한 사회복지사 정치참여 관련 내용 등 최근 이슈화되고 있는 사회복지 관련 정책과 시기별 동향을 반영한 설문 문항을 추가하였다. 또한, 조사 결과에 대한 타당도 및 신뢰도 있는 측정을 위해 대부분의 변수 및 척도를 신뢰도와 타당도가 검증된 객관적 척도로 활용하였다.

1. 시설용 설문

시설용 설문의 내용은 아래의 표와 같다. 시설의 일반 현황, 재무 현황, 고용 및 보상, 조직운영 및 관리, 코로나-19 관련 사회복지시설 근로환경 변화 등으로 구성하였다. 시설용 설문지는 시설 운영의 전반을 담당하고 있는 시설장, 사무국장 및 총무 담당자 등이 작성하여 시설당 1부를 회수하였다.

표 12 시설용 설문지의 내용

구분	내용
일반 현황	시설소재지(광역자치단체, 기초자치단체), 운영주체, 운영현황(운영형태, 위탁 시점, 운영주체 변화, 시설장의 변화), 시설 연한, 시설장(성별, 연령, 근무연한), 시설 규모(직원 수, 이용자 수), 시설유형 및 세부종류(복지부, 여가부 및 세부 유형)
재무 현황	세입, 세출, 인건비, 보수기준, 월별기본급(직급별 1호봉)
고용 및 보상	종사자 현원(고용형태별, 직급별), 법정수당(연장근로수당 지급형태, 휴일근로수당 지급형태), 연월차 휴가, 그 밖의 보상(금전적 지원, 휴가제도, 복지제도)
조직운영 및 관리	전년도 신규 채용 규모, 향후 채용규모 확대 계획, 공정한 채용제도 운영, 인사위원회 인적 구성, 이직 현황, 퇴직금 지급형태, 사업계획과 운영평가, 인사평가, 평가결과에 대한 보상, 교육 및 수퍼비전, 고충처리 및 종사자보호, 지역사회연계 및 수요조사, 시설에서 경험하는 어려움
코로나-19 (COVID-19) 관련 사회복지시설 근로환경 변화	코로나19 확산으로 인한 영향, 휴직·재택근무·단축근무 시행 여부, 대안적인 근무 형태, 코로나19 관련 시설에서의 제공 사항, 사회복지시설의 격리조치 필요성, 코호트 격리조치 여부, 추가적인 보상 보호 형태

2. 개인용 설문

개인용 설문지는 사회복지사의 일반적 특성, 근로환경 및 보수수준, 직무만족도 및 이직, 건강·안전·인권, 교육 및 수퍼비전, 사회복지사의 정치참여 인식, 사회복지사 직무범위, 코로나-19(COVID-19) 관련 근로환경 변화, 사회복지사 정책관련 제언 등으로 구성하였다. 또한 민간과 공공의 설문지는 별도로 구성하여 응답자의 기본 특성과 관련된 문항은 유지하되, 각 영역의 특성을 고려하여 설문지를 구성하였다.

표 13 개인용 설문지의 내용

구분	내용
일반적 특성	직무, 성별, 연령, 혼인상태, 부양가족(만 18세 미만 자녀, 만 18세 미만 자녀 외 돌봄이 필요한 가족 수), 학력, 고용형태, 직위, 근무연한(사회복지분야 경력, 현 직장 재직기간), 자격증(급수, 취득경로), 근무지역, 근무지 유형(거주시설, 이용시설, 기타)
근로환경 및 보수수준	근무시간(일주일 평균 근무시간, 일주일 평균 시간 외 근무시간, 월평균 주말·공휴일 근무일수), 교대근무제(교대근무제 실시 여부, 교대근무제 형태, 교대제 근무형태의 문제점, 비교대근무제 형태), 휴가(법정 연차 보유일, 법정 연차 사용일, 자유로운 연차사용 가능 여부, 자유로운 연차사용 불가 이유, 잔여휴가 보상 형태), 보수(월 평균 보수 금액, 현재 연봉, 보수 및 보상에 대한 의견), 대체인력 파견의 필요성, 대체인력이 필요한 이유, 협의기구 구성 여부
직무만족도 및 이직	직무만족 및 동기, 조직 내 협업, 근로환경 및 업무로 인한 스트레스, 이직 경험(이직 경험 여부, 총 이직 횟수, 이직 분야, 이직 이유), 이직 의사
건강·안전·인권	주관적 건강상태, 안전 인식, 감정상태, 폭력 피해 경험(경험 여부, 빈도, 피해 대응방식), 인권 인식, 부정부패
교육 및 수퍼비전	보수교육 경험(적정 교육시간, 선호하는 교육방법과 강의유형, 교육비 부담 주체, 개선되어야 할 점, 교육훈련의 도움정도), 일반교육 경험(훈련 횟수와 시간, 비대면-온라인 교육 횟수와 시간, 적정 교육시간, 선호하는 교육방법 및 강의유형), 수강하고 싶은 교육 주제, 사회복지사 교육 활성화 방안
사회복지사의 정치참여 인식	사회복지사의 정치참여 필요성, 정치참여 인식, 한국의 사회복지 지출 수준에 대한 인식, 개인의 사회경제적 지위 향상 가능성, 복지의식 성향
사회복지사 직무범위	지역사회복지개발, 사회복지프로그램 운영, 일상생활기능 지원, 사회복지면담, 사회복지사례관리(사회복지사 직무포함 동의 여부, 시간 투입 정도, 중요성)
코로나-19(COVID-19) 관련 근로환경 변화	휴직·재택근무·단축근무 시행 여부, 코로나19 발생 이후 권고사직이나 구조조정 여부, 임금 손실, 감염 예방 비품 제공 여부, 일자리 상실 불안감, 업무의 부담수준, 디지털 노동(퇴근 후 혹은 휴일 집에서의 업무 경험 여부 및 최근 1개월간 횟수와 시간, 업무지시 수단)
사회복지사 정책관련 제언	「사회복지사 등의 처우 및 지위 향상을 위한 법률」시행 이후 처우개선에 대한 체감 정도, 자신의 업무 기여도, 사회복지사의 자격제도 및 처우개선을 위해 시급하게 해결되어야 하는 정책

본 연구에서 사용된 문항의 척도 구성과 출처는 다음과 같다.

표 14 조사표 척도

구분	원척도	척도설명
직무만족	미시간조직진단설문지(Michigan Organizational Assessment Questionnaire Job Satisfaction Subscale: MOAQ-JSS)의 전반적 만족도 설문 중에서 2개 문항(Cammann, Fichman, Jenkins & Klesh, 1979), 직무만족에 대한 문항(Quinn, Staines & McCullough, 1976) 중에서 재구성함	총 3문항으로 구성됨. 5점 척도로 응답점수가 높을수록 직무만족이 높음
개인조직적합성 (P-O fit)과 개인직무적합성 (P-J fit)	개인-조직 적합성은 개인 특성인 지식, 기술, 능력 및 욕구가 조직의 가치 및 문화와 부합하는지에 대한 3개의 문항 중에서 재구성함 개인-직무 적합성은 개인의 지식, 기술, 능력이 수행 직무에 적합한지 여부를 측정하는 5개의 문항을 재구성함(Lauver & Kristof-Brown, 2001; Caldwell & O'Reilly, 1990)	총 3문항으로 구성됨. 앞의 두 문항은 개인-조직 적합성 마지막 1개의 문항은 개인-직무 적합성 문항임. 5점척도로 응답점수가 높을수록 적합성이 높음
내재적 동기	맡은 일 자체에 내재된 즐거움과 만족에 대한 욕구를 측정한 문항(Cook & Wall, 1979)을 일부 수정하여 사용함	총 3개 문항으로 구성됨. 5점척도로 응답점수가 높을수록 내재적동기수준이 높은 것임.
외재적 동기	실체적 보상에 대한 동기로 금전적 보상, 승진, 타인의 인정 등 금전적 비금전적인 방법을 포함하도록 기존의 측정문항(Amabile, 1994)을 수정하여 사용함	총 3개 문항으로 구성됨. 5점척도로 응답점수가 높을수록 외재적동기수준이 높은 것임
공직봉사동기	공직봉사동기(Perry, 1996; 이근주, 2005)를 구성하는 차원에서 공공봉사예의 호감도, 자기희생, 공공가치 헌신의 개념을 대표하는 문항으로 구성함	총 3개 문항으로 구성됨. 5점척도로 응답점수가 높을수록 공직봉사동기수준이 높은 것임
커뮤니케이션	고경훈(2009)에서 사용된 직장 내 의사소통에 관한 6개의 문항을 재구성한 공직생활실태조사(2018)의 문항을 활용함	총 3개의 문항으로 구성됨. 5점 척도로 응답점수가 높을수록 의사소통이 원활함

제3절 분석방법 및 분석절차

1. 자료분석

본 연구의 설문 조사기간은 2020년 7월부터 10월까지였으며, 사회복지시설용 설문지 1,200부와 사회복지사 개인용 설문지 20,000부를 발송하였다. 이 중 회신된 부수는 사회복지시설용 설문지 711부와 개인용 설문지 4,866부였으며, 응답이 부실하거나 조사대상에 적합하지 않은 설문지는 제외하였다. 이에 사회복지 생활시설용 데이터 243개소, 사회복지 이용시설용 데이터 386개소와 사회복지 종사자용 설문지로 생활시설 개인용 사회복지사 데이터 1,503명, 이용시설 개인용 사회복지사 데이터 2,195명, 사회복지 전담공무원 316명, 특정영역 사회복지사 361명의 자료를 데이터 분석에 사용하였다.

분석 과정에서 조사 항목 중 기재가 누락 되었거나 부실 기재된 문항이 발견되는 문항에 대해 연구진이 논의하여 수정 기준을 정리하여 데이터 클리닝(data Cleaning)을 실시하였으며, 답변의 논리적 일관성, 무응답, 중복응답, 연속 질문의 논리적 오류 등을 확인하여 수정하였다.

표 15 | 설문지 회수 현황

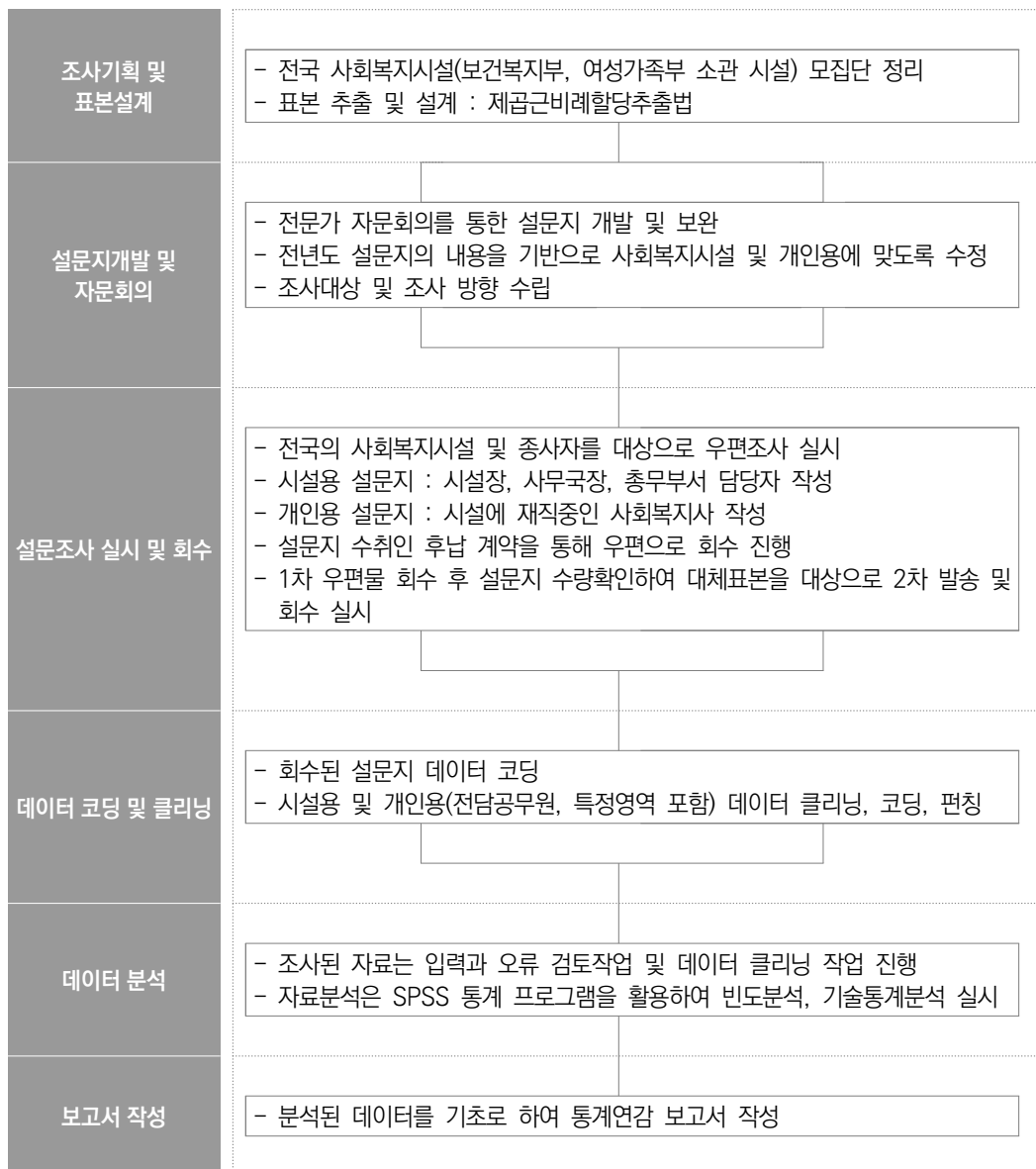
구분	모집단/표본	시설용 설문지회수	분석용 부수	개인용 설문지 회수	분석용 부수
사회복지 생활시설	9,174건/556건	711개소	243개소	1,705부	1,503부
사회복지 이용시설	11,433건/634건		386개소	2,300부	2,195부
사회복지 전담공무원		-		462부	316부
특정영역 사회복지사		-		399부	361부

2. 연구 절차 및 흐름도

연구의 과정은 ① 조사기획 및 조사대상 표본 설계, ② 설문지 개발 및 보완 : 전년도 설문지의 내용을 기반으로 사회복지시설에 맞도록 수정 및 설문지 개발 자문회의 진행,

③ 설문조사 실시 및 회수, ④ 설문지 데이터 코딩 및 데이터 클리닝, ⑤ 데이터 분석, ⑥ 보고서 작성의 순서로 진행하였으며, 조사된 자료는 입력과 오류검토 작업 및 데이터 클리닝 작업을 통해 정리하였고, 자료분석은 SPSS 통계 프로그램을 활용하여 빈도분석, 기술통계분석을 실시하였다. 본 연구의 흐름에 따라 활용되는 방법은 다음의 표와 같다.

■ 표 16 ■ 연구흐름도



제3장

연구결과

제1절 | 시설용 결과

제2절 | 개인 및 공무원용 결과

제3절 | 결론 및 제언

2020년 사회복지사
통계연감

3

연구결과

제1절 시설용 결과

본 연구에서는 사회복지시설의 특성을 알아보기 위하여 사회복지시설 유형을 생활시설과 이용시설, 2가지 유형으로 구분하여 조사하였다. 시설용 결과는 각 시설당 1부의 설문지에 응답한 자료를 토대로 총 529개소(100.0%)의 설문지를 분석 자료로 사용하였다. 이 중 생활시설은 243개소(45.9%), 이용시설은 286개소(54.1%)로 나타났다.

소관부처별로 살펴보면, 전체 회수된 설문지 총 529개소 중 보건복지부 소관 시설은 406개소이며, 장애인복지시설 85개소(20.9%), 노인복지시설 84개소(20.7%), 사회복지관 및 결핵·한센시설 66개소(16.3%), 아동복지시설 56개소(13.8%), 정신보건시설 42개소(10.3%), 노숙인시설 40개소(9.9%), 지역자활센터 33개소(8.1%) 순으로 조사되었다. 여성가족부 소관 시설은 123개소이며, 청소년복지시설 25개소(20.3%), 가정폭력보호시설과 다문화가족지원센터가 각 24개소(19.5%), 한부모가족복지시설 21개소(17.1%), 성폭력피해보호시설 16개소(13.0%), 성매매피해지원시설 13개소(10.6%) 순으로 조사되었다.

사회복지시설의 특성은 크게 다섯 가지 틀로 정리하였으며, 1. 시설의 일반현황, 2. 시설의 재무현황, 3. 시설의 고용 및 보상, 4. 조직 운영 및 관리, 5. 코로나-19(COVID-19) 관련 사회복지시설 근로환경 변화에 대하여 살펴보았다.

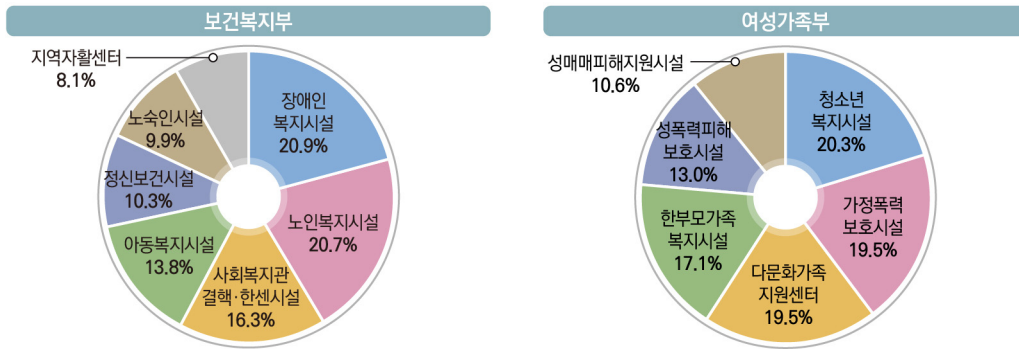


그림 1 시설유형별 응답률

시설용

1. 시설의 일반현황

1) 시설 소재지

본 조사에 참여한 시설 총 529개의 소재지 분포는 표 17과 같다. 전체 시설 529개소(100.0%) 중 서울에 55개소(10.4%)가 있는 것으로 나타났고, 경기도는 42개소(7.9%), 인천은 33개소(6.2%)로 전체 시설의 24.5%가 서울과 경기, 인천 등 수도권 지역에 소재하고 있는 것으로 나타났다. 대도시 중에는 대전이 38개소(7.2%), 부산이 37개소(7.0%)로 그 뒤를 이었다. 수도권과 대도시를 제외한 지역에서는 경북지역이 39개소(7.4%)로 가장 많았다.

생활시설과 이용시설의 소재지를 구분하여 살펴보면, 생활시설은 전체 243개소(100.0%) 중 21개소(8.6%)가 서울에 소재하고 있고 대전과 경북에 각각 20개소(8.2%)가 소재하고 있는 것으로 나타났다. 이어 경기 16개소(6.6%)와 부산 13개소(5.3%)가 뒤를 이었다. 이용시설은 전체 286개소(100.0%) 중 서울에 34개소(11.9%), 경기도지역이 26개소(9.1%), 부산에 24개소(8.4%)로 나타났고 경북지역이 19개소(6.6%), 대전에 18개소(6.3%)가 뒤를 잇는 것으로 조사되었다.

표 17 시설 소재지

(단위 : 개소, %)

구분	사례수	생활시설			이용시설		
		보건 복지부	여성 가족부	소계	보건 복지부	여성 가족부	소계
서울	55 (10.4)	16 (8.6)	5 (8.6)	21 (8.6)	30 (13.6)	4 (6.2)	34 (11.9)
부산	37 (7.0)	10 (5.4)	3 (5.2)	13 (5.3)	21 (9.5)	3 (4.6)	24 (8.4)
대구	34 (6.4)	12 (6.5)	2 (3.4)	14 (5.8)	17 (7.7)	3 (4.6)	20 (7.0)
인천	33 (6.2)	7 (3.8)	5 (8.6)	12 (4.9)	18 (8.1)	3 (4.6)	21 (7.3)
광주	34 (6.4)	11 (5.9)	6 (10.3)	17 (7.0)	14 (6.3)	3 (4.6)	17 (5.9)
대전	38 (7.2)	16 (8.6)	4 (6.9)	20 (8.2)	15 (6.8)	3 (4.6)	18 (6.3)
울산	15 (2.8)	3 (1.6)	1 (1.7)	4 (1.6)	9 (4.1)	2 (3.1)	11 (3.8)
경기	42 (7.9)	14 (7.6)	2 (3.4)	16 (6.6)	21 (9.5)	5 (7.7)	26 (9.1)
강원	30 (5.7)	11 (5.9)	3 (5.2)	14 (5.8)	11 (5.0)	5 (7.7)	16 (5.6)
충북	23 (4.3)	5 (2.7)	5 (8.6)	10 (4.1)	7 (3.2)	6 (9.2)	13 (4.5)
충남	26 (4.9)	10 (5.4)	3 (5.2)	13 (5.3)	9 (4.1)	4 (6.2)	13 (4.5)
전북	32 (6.0)	15 (8.1)	4 (6.9)	19 (7.8)	9 (4.1)	4 (6.2)	13 (4.5)
전남	31 (5.9)	15 (8.1)	5 (8.6)	20 (8.2)	6 (2.7)	5 (7.7)	11 (3.8)
경북	39 (7.4)	17 (9.2)	3 (5.2)	20 (8.2)	14 (6.3)	5 (7.7)	19 (6.6)
경남	31 (5.9)	13 (7.0)	3 (5.2)	16 (6.6)	9 (4.1)	6 (9.2)	15 (5.2)
제주	16 (3.0)	5 (2.7)	4 (6.9)	9 (3.7)	5 (2.3)	2 (3.1)	7 (2.4)

구분	사례수	생활시설			이용시설		
		보건 복지부	여성 가족부	소계	보건 복지부	여성 가족부	소계
세종	13 (2.5)	5 (2.7)	0 (0.0)	5 (2.1)	6 (2.7)	2 (3.1)	8 (2.8)
합계	529 (100.0)	185 (100.0)	58 (100.0)	243 (100.0)	221 (100.0)	65 (100.0)	286 (100.0)

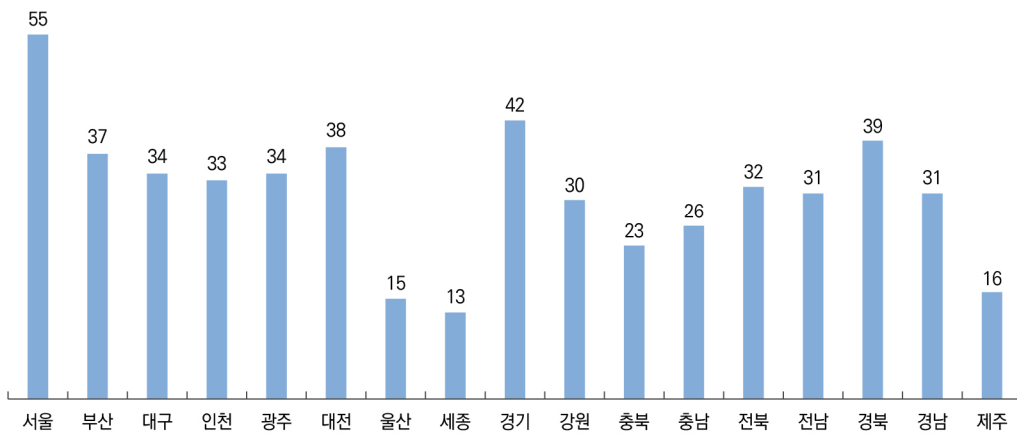


그림 2 시설 소재지

2) 운영주체 형태

운영주체에 대한 설문 결과는 아래 **표 18**과 같다. 총 529개소(100.0%)가 응답하였는데, 사회복지법인이 294개소(55.6%)로 절반 이상을 차지하고 있었다. 다음으로 사단법인 84개소(15.9%), 개인운영 54개소(10.2%)가 그 뒤를 이었다. 시설유형으로 살펴보면 생활시설의 경우 243개소 중 161개소(66.3%)가 사회복지법인으로 절반이 넘는 비중을 차지하고 있었고, 이어 개인운영 27개소(11.1%), 사단법인 25개소(10.3%) 순으로 조사되었다. 이용시설의 경우 286개소 중 133개소(46.5%)가 사회복지법인이었으며, 그 다음으로 사단법인 59개소(20.6%), 개인운영 27개소(9.4%)로 조사되었다.

운영주체 형태를 세부적으로 살펴보면 사회복지법인의 경우 전체 294개소 중에서 보건복지부 소관 생활시설이 136개소(73.5%)로 가장 많았다. 또한 개인운영 시설 중 여성가족부 소관 이용시설이 11개소(16.9%)로 다른 개인운영 시설에 비해 높은 비중을 차지하는 것으로 나타났다.

표 18 | 운영주체 형태

(단위 : 개소, %)

구분		사제수	사회 복지 법인	사단 법인	재단 법인	학교 법인	의료 법인	종교 법인	민간 단체	개인	국립 지자체	기타
생활 시설	보건 복지부	185 (100.0)	136 (73.5)	8 (4.3)	12 (6.5)	0 (0.0)	1 (0.5)	1 (0.5)	2 (1.1)	24 (13.0)	0 (0.0)	1 (0.5)
	여성 가족부	58 (100.0)	25 (43.1)	17 (29.3)	9 (15.5)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (1.7)	3 (5.2)	3 (5.2)	0 (0.0)	0 (0.0)
	소계	243 (100.0)	161 (66.3)	25 (10.3)	21 (8.6)	0 (0.0)	1 (0.4)	2 (0.8)	5 (2.1)	27 (11.1)	0 (0.0)	1 (0.4)
이용 시설	보건 복지부	221 (100.0)	121 (54.8)	34 (15.4)	16 (7.2)	6 (2.7)	3 (1.4)	6 (2.7)	6 (2.7)	16 (7.2)	5 (2.3)	8 (3.6)
	여성 가족부	65 (100.0)	12 (18.5)	25 (38.5)	3 (4.6)	3 (4.6)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (3.1)	11 (16.9)	2 (3.1)	7 (10.8)
	소계	286 (100.0)	133 (46.5)	59 (20.6)	19 (6.6)	9 (3.1)	3 (1.0)	6 (2.1)	8 (2.8)	27 (9.4)	7 (2.4)	15 (5.2)
합계		529 (100.0)	294 (55.6)	84 (15.9)	40 (7.6)	9 (1.7)	4 (0.8)	8 (1.5)	13 (2.5)	54 (10.2)	7 (1.3)	16 (3.0)

3) 운영 형태

운영 형태에 대한 응답 결과는 **표 19**와 같다. 516개소를 대상으로 분석하였는데, 생활시설이 233개소, 이용시설이 283개소로 생활시설보다 이용시설이 많았다. 전체 응답 중 민간 직접운영 형태가 272개소(52.7%)로 민간 위탁운영 194개소(37.6%)보다 많았다. 생활시설은 전체 233개소(100.0%) 중 민간 직접운영 형태가 162개소(69.5%)로 가장 많았다. 반면, 이용시설의 경우 전체 이용시설 283개소(100.0%) 중 민간 위탁운영 형태가 152개소(53.7%)로 가장 높은 비율로 나타났다.

표 19 운영 형태

(단위 : 개소, %)

구분		사례수	민간 위탁	국가 및 지방자치단체	민간 직접	기타
생활시설	보건복지부	178 (100.0)	24 (13.5)	9 (5.1)	132 (74.2)	13 (7.3)
	여성가족부	55 (100.0)	18 (32.7)	5 (9.1)	30 (54.5)	2 (3.6)
	소계	233 (100.0)	42 (18.0)	14 (6.0)	162 (69.5)	15 (6.4)
이용시설	보건복지부	218 (100.0)	126 (57.8)	8 (3.7)	75 (34.4)	9 (4.1)
	여성가족부	65 (100.0)	26 (40.0)	3 (4.6)	35 (53.8)	1 (1.5)
	소계	283 (100.0)	152 (53.7)	11 (3.9)	110 (38.9)	10 (3.5)
합계		516 (100.0)	194 (37.6)	25 (4.8)	272 (52.7)	25 (4.8)

4) 위탁운영 기간 및 위탁심사 주기

운영 형태를 묻는 문항의 응답 결과에서 ‘민간 위탁운영’으로 답한 시설을 상대로 위탁 운영 기간과 위탁심사 주기에 대한 문항을 추가 질문하였으며, 결과는 아래 **표 20** 과 같다. 전체 응답 시설의 위탁운영 기간 평균은 10.30년으로 나타났다. 시설유형별로 생활 시설은 평균 13.03년, 이용시설은 평균 9.58년으로 생활시설의 평균 위탁운영 기간이 긴 것으로 나타났다. 이어서 위탁심사 주기를 살펴보면, 전체 응답 시설의 평균 위탁심사 주기는 평균 4.13년으로 나타났다. 생활시설의 경우 평균 위탁심사 주기는 평균 4.03년으로 나타났으며 이는 이용시설의 평균 4.17년보다 짧은 것으로 나타났다.

표 20 위탁운영 기간 및 위탁심사 주기

(단위 : 년)

구분			위탁운영 기간	위탁심사 주기
생활시설	보건복지부	평균	12.23	5.00
		표준편차	10.50	1.72
	여성가족부	평균	14.06	2.94
		표준편차	23.74	0.24
	소계	평균	13.03	4.03
		표준편차	17.29	1.62
이용시설	보건복지부	평균	10.40	4.47
		표준편차	8.67	1.13
	여성가족부	평균	5.60	3.08
		표준편차	4.85	0.64
	소계	평균	9.58	4.17
		표준편차	8.33	1.19
합계		평균	10.30	4.13
		표준편차	10.88	8.75

5) 운영 현황의 변동

최근 3년간 운영 현황의 변동에 대한 설문 결과는 Ⅱ표 21과 같다. 운영주체가 변경된 시설은 설문에 응답한 499개소(100.0%) 중 39개소(7.8%)였다. 시설장이 변경된 경우는 응답 시설 502개소(100.0%) 중 161개소(32.1%)로 나타났다. 생활시설의 경우 운영주체가 변경된 시설은 전체 223개소(100.0%) 중 16개소(7.2%)로 나타났고, 시설장이 변경된 시설은 전체 228개소(100.0%) 중 70개소(30.7%)로 조사되었다. 이용시설의 경우 운영주체가 변경된 시설은 전체 276개소(100.0%) 중 23개소(8.3%)로 나타났고, 시설장이 변경된 시설은 전체 274개소(100.0%) 중 91개소(33.2%)로 확인되었다.

Ⅱ표 21 최근 3년간 운영 현황의 변동

(단위 : 개소, %)

구분		운영주체 변경		시설장 변경	
		예	아니오	예	아니오
생활시설	보건복지부	13 (7.7)	155 (92.3)	51 (29.7)	121 (70.3)
	여성가족부	3 (5.5)	52 (94.5)	19 (33.9)	37 (66.1)
	소계	16 (7.2)	207 (92.8)	70 (30.7)	158 (69.3)
이용시설	보건복지부	19 (9.0)	193 (91.0)	69 (32.9)	141 (67.1)
	여성가족부	4 (6.3)	60 (93.8)	22 (34.4)	42 (65.6)
	소계	23 (8.3)	253 (91.7)	91 (33.2)	183 (66.8)
합계		39 (7.8)	460 (92.2)	161 (32.1)	341 (67.9)

6) 시설 설립연한

시설의 설립연한의 응답 결과는 아래 Ⅱ 표 22 Ⅱ와 같다. 전체 응답 시설의 설립연한 사례는 총 524개소로 나타났고 평균은 19.85년으로 나타났다. 시설유형별로 생활시설의 경우 총 사례는 240개소로 나타났고 평균은 23.83년으로 조사되었다. 이용시설의 경우 총 사례는 284개소로 나타났고 평균은 16.48년으로 생활시설이 이용시설보다 평균 설립 연한이 긴 것으로 조사되었다.

Ⅱ 표 22 Ⅱ 시설 설립연한

(단위 : 개소, 년)

구분		사례수	평균	표준편차
생활시설	보건복지부	182	24.73	17.81
	여성가족부	58	20.98	18.56
	소계	240	23.83	18.02
이용시설	보건복지부	219	16.97	11.27
	여성가족부	65	14.83	6.64
	소계	284	16.48	10.43
합계		524	19.85	14.86

7) 시설장 인적 특성

시설장의 인적 특성을 성별과 연령 및 근무연한을 중심으로 조사한 결과는 **표 23**과 같다. 시설장의 성별에 대해 응답한 529개소(100.0%) 중 남성 시설장이 241명(45.6%), 여성 시설장이 288명(54.4%)으로 전체적으로는 여성 시설장이 더 많은 것으로 나타났다. 하지만 생활시설 중 보건복지부 소관 시설은 전체 185개소(100.0%) 중 102개소(55.1%)가 남성 시설장으로 절반보다 많았고, 여성가족부 소관 시설은 전체 58개소(100.0%) 중 46개소(79.3%)가 여성 시설장으로 절반 이상으로 나타났다. 또한, 이용시설의 경우 보건복지부는 전체 221개소(100.0%) 중 118개소(53.4%)가 남성 시설장인 것으로 확인되었고, 여성가족부의 경우 65개소(100.0%) 중 과반수 넘는 56개소(86.2%)가 여성 시설장인 것으로 확인되었다.

시설장의 연령대에 응답한 527개소 중에서는 50대가 247명(46.9%)으로 가장 많았고, 40대가 127명(24.1%), 60대가 114명(21.6%) 순으로 나타났다. 시설유형으로 살펴보면 생활시설은 242개소 중 106명(43.8%), 이용시설은 285개소(100.0%) 중 141명(49.5%)으로 생활시설과 이용시설 모두 50대가 가장 많은 것으로 나타났다.

표 23 시설장 인적 특성

(단위 : 명, 개소, %)

구분		성별			연령대							평균 근무 연한 (단위: 년)
		사례수	남성	여성	사례수	20	30	40	50	60	70	
생활 시설	보건복지부	185 (100.0)	102 (55.1)	83 (44.9)	184 (100.0)	1 (0.5)	5 (2.7)	40 (21.7)	78 (42.4)	51 (27.7)	9 (4.9)	7.68
	여성가족부	58 (100.0)	12 (20.7)	46 (79.3)	58 (100.0)	1 (1.7)	2 (3.4)	15 (25.9)	28 (48.3)	12 (20.7)	0 (0.0)	8.41
	소계	243 (100.0)	114 (46.9)	129 (53.1)	242 (100.0)	2 (0.8)	7 (2.9)	55 (22.7)	106 (43.8)	63 (26.0)	9 (3.7)	7.86
이용 시설	보건복지부	221 (100.0)	118 (53.4)	103 (46.6)	220 (100.0)	0 (0.0)	15 (6.8)	59 (26.8)	105 (47.7)	38 (17.3)	3 (1.4)	6.29
	여성가족부	65 (100.0)	9 (13.8)	56 (86.2)	65 (100.0)	1 (1.5)	1 (1.5)	13 (20.0)	36 (55.4)	13 (20.0)	1 (1.5)	6.54
	소계	286 (100.0)	127 (44.4)	159 (55.6)	285 (100.0)	1 (0.4)	16 (5.6)	72 (25.3)	141 (49.5)	51 (17.9)	4 (1.4)	6.35
합계		529 (100.0)	241 (45.6)	288 (54.4)	527 (100.0)	3 (0.6)	23 (4.4)	127 (24.1)	247 (46.9)	114 (21.6)	13 (2.5)	7.04

8) 시설 규모

시설 규모에 대한 현황은 종사자 수와 이용자 수를 중심으로 조사하였고, 응답 결과는 아래 Ⅱ 표 24 Ⅱ 와 같다. 사회복지시설에 종사하는 평균 종사자는 18.22명으로 조사되었다. 생활시설에 근무하는 평균 종사자는 20.73명으로 나타났으며 이용시설의 경우 평균 16.05명으로 생활시설의 종사자 수가 이용시설보다 많았다. 생활시설의 경우 보건복지부 소관 시설의 종사자 수는 평균 25.29명이었으며, 여성가족부 소관 시설은 평균 5.73명인 것으로 나타났다. 이용시설의 경우 보건복지부 소관 시설의 평균 종사자 수는 16.40명으로 나타났고, 여성가족부 소관 시설은 14.87명으로 나타났다.

또한, 시설 이용자 규모에 대해서는 전체 522개소(100.0%) 중 100명 이내로 응답한 시설이 329개소(63.0%)로 가장 많았다. 생활시설의 경우 100명 이내 이용한 시설이 190개소(78.5%)로 가장 많은 비중을 차지하였다. 이용시설의 경우도 마찬가지로 100명 이내 이용한 시설이 139개소(49.6%)로 가장 많았으며, 이용자 수가 500명 이상 이용한 시설 43개소(15.4%), 300~400명 미만인 시설 21개소(7.5%)와 400~500명 미만인 시설 13개소(4.6%)로 생활시설에 비해 많은 것으로 나타났다.

Ⅱ 표 24 Ⅱ 시설 규모

(단위 : 명, 개소, %)

구분		종사자 수		이용자 수						
		평균	표준 편차	사례수	100명 이내	100~200명 미만	200~300명 미만	300~400명 미만	400~500명 미만	500명 이상
생활 시설	보건 복지부	25.29	22.44	185 (100.0)	141 (76.2)	35 (18.9)	3 (1.6)	2 (1.1)	3 (1.6)	1 (0.5)
	여성 가족부	5.73	2.39	57 (100.0)	49 (86.0)	3 (5.3)	1 (1.8)	0 (0.0)	2 (3.5)	2 (3.5)
	소계	20.73	21.34	242 (100.0)	190 (78.5)	38 (15.7)	4 (1.7)	2 (0.8)	5 (2.1)	3 (1.2)

구분		종사자 수		이용자 수						
		평균	표준 편차	사례수	100명 이내	100~200명 미만	200~300명 미만	300~400명 미만	400~500명 미만	500명 이상
이용 시설	보건 복지부	16.40	18.98	217 (100.0)	99 (45.6)	34 (15.7)	19 (8.8)	18 (8.3)	13 (6.0)	34 (15.7)
	여성 가족부	14.87	21.67	63 (100.0)	40 (63.5)	9 (14.3)	2 (3.2)	3 (4.8)	0 (0.0)	9 (14.3)
	소계	16.05	19.59	280 (100.0)	139 (49.6)	43 (15.4)	21 (7.5)	21 (7.5)	13 (4.6)	43 (15.4)
합계		18.22	20.54	522 (100.0)	329 (63.0)	81 (15.5)	25 (4.8)	23 (4.4)	18 (3.4)	46 (8.8)

9) 시설 유형

시설유형별 응답률은 아래 표 25와 같다. 전체 529개소 중 보건복지부 소관 시설 406개소와 여성가족부 소관 시설 123개소가 설문에 응답하였다.

보건복지부 소관 시설 406개소(100.0%) 중 장애인복지시설이 85개소(20.9%), 노인복지시설이 84개소(20.7%)로 비슷한 양상을 보이며 가장 많은 비율을 차지하였다. 뒤를 이어 사회복지관 및 결핵, 한센시설을 합한 경우가 66개소(16.3%), 아동복지시설이 56개소(13.8%) 순으로 나타났다. 세부적으로 살펴보면 보건복지부 소관 생활시설은 185개소(100.0%) 중 노인복지시설이 50개소(27.0%)로 가장 많았으며, 보건복지부 소관 이용시설은 221개소(100.0%) 중 사회복지관 및 결핵, 한센시설을 모두 합한 경우가 61개소(27.6%)로 가장 많았다.

여성가족부 소관 시설은 123개소(100.0%) 중 청소년복지시설이 25개소(20.3%)로 가장 많았다. 이와 마찬가지로 여성가족부 소관 생활시설 58개소(100.0%) 중 청소년복지시설이 25개소(43.1%)로 가장 많았고, 여성가족부 소관 이용시설의 경우에는 65개소(100.0%) 중 다문화가족지원센터가 24개소(36.9%)로 가장 많이 조사되었다.

표 25 시설 유형

(단위 : 개소, %)

구분		사례수	생활시설	이용시설
보건 복지부	노인복지시설	84 (20.7)	50 (27.0)	34 (15.4)
	아동복지시설	56 (13.8)	25 (13.5)	31 (14.0)
	장애인복지시설	85 (20.9)	48 (25.9)	37 (16.7)
	정신보건시설	42 (10.3)	28 (15.1)	14 (6.3)
	노숙인시설	40 (9.9)	29 (15.7)	11 (5.0)
	사회복지관 및 결핵, 한센시설	66 (16.3)	5 (2.7)	61 (27.6)
	지역자활센터	33 (8.1)	0 (0.0)	33 (14.9)
	소계	406 (100.0)	185 (100.0)	221 (100.0)
여성 가족부	성매매피해지원시설	13 (10.6)	7 (12.1)	6 (9.2)
	성폭력피해보호시설	16 (13.0)	1 (1.7)	15 (23.1)
	가정폭력보호시설	24 (19.5)	5 (8.6)	19 (29.2)
	한부모가족복지시설	21 (17.1)	20 (34.5)	1 (1.5)
	다문화가족지원센터	24 (19.5)	0 (0.0)	24 (36.9)
	청소년복지시설	25 (20.3)	25 (43.1)	0 (0.0)
	소계	123 (100.0)	58 (100.0)	65 (100.0)
합계		529	243	286

2. 시설의 재무현황

1) 시설유형별 연간 예산(세입 및 세출) 규모

가. 생활시설 : 세입 및 세출

응답한 생활시설의 연간 예산 규모를 세입 및 세출의 평균으로 조사한 결과는 다음 **표 26** 과 같다. 먼저 세입예산의 규모를 살펴보면 응답한 생활시설 234개소(100.0%) 중 117개소(50.0%)가 1억 이상 10억 미만으로 응답하였으며, 10억 이상 50억 미만으로 응답한 시설이 102개소(43.6%)로 뒤를 이었다. 1억 미만 규모의 생활시설은 10개소(4.3%), 50억 이상의 규모는 5개소(2.1%)로 나타났다. 세출의 경우 응답한 생활시설 234개소(100.0%) 중 115개소(49.1%)가 1억 이상 10억 미만인 것으로 나타났으며, 10억 이상 50억 미만의 규모는 103개소(44.0%), 1억 미만은 12개소(5.1%), 50억 이상은 4개소(1.7%) 순으로 조사되었다. 세입 평균은 1,312,072천원, 세출 평균은 1,294,031천원으로 분석되었다.

표 26 생활시설 연간 예산(세입 및 세출) 규모

구분	시설수 (단위: 개소)		평균 (단위: 천원)		표준편차	
	세입 (n=234)	세출 (n=234)	세입	세출	세입	세출
1억 미만	10 (4.3)	12 (5.1)	1,312,072.0	1,294,030.9	1,342,686.7	1,305,014.4
1억~10억 미만	117 (50.0)	115 (49.1)				
10억~50억 미만	102 (43.6)	103 (44.0)				
50억 이상	5 (2.1)	4 (1.7)				
합계	234 (100.0%)	234 (100.0%)				

나. 이용시설 : 세입 및 세출

응답한 이용시설의 연간 예산 규모를 세입 및 세출의 평균으로 조사한 결과는 다음 **표 27** 과 같다. 먼저 세입예산의 규모를 살펴보면 응답한 이용시설 280개소(100.0%) 중 140개소(50.0%)가 1억 이상 10억 미만으로 가장 많이 응답하였으며, 그 다음으로 10억 이상 50억 미만의 규모는 124개소(44.3%)로 나타났다. 1억 미만 규모의 이용시설은 9개소(3.2%), 50억 이상의 규모는 7개소(2.5%)로 나타났다. 세출의 경우 응답한 생활시설 280개소(100.0%) 중 140개소(50.0%)가 1억 이상 10억 미만인 것으로 나타났으며, 10억 이상 50억 미만의 규모는 121개소(43.2%), 1억 미만은 13개소(4.6%), 50억 이상은 6개소(2.1%) 순으로 조사되었다. 세입 평균은 1,364,362천원, 세출 평균은 1,528,957천원으로 조사되었다.

표 27 | 이용시설 연간 예산(세입 및 세출) 규모

구분	시설수 (단위: 개소)		평균 (단위: 천원)		표준편차	
	세입 (n=280)	세출 (n=280)	세입	세출	세입	세출
1억 미만	9 (3.2)	13 (4.6)	1,364,361.5	1,528,957.4	1,596,183.2	4,685,190.3
1억~10억 미만	140 (50.0)	140 (50.0)				
10억~50억 미만	124 (44.3)	121 (43.2)				
50억 이상	7 (2.5)	6 (2.1)				
합계	234 (100.0%)	234 (100.0%)				

2) 항목별 연간 예산(세입 및 세출) 규모

가. 세입 : 항목별 연간 예산 규모

먼저 항목별 연간 세입의 규모를 살펴보면 조사 결과는 다음 **표 28**과 같다. 표 하단의 합계 수치를 보면 세입예산의 항목 중에서 전체 세입 합계 1,340,557천원(100.0%) 중 보조금이 902,087천원(67.3%)으로 가장 큰 비중을 차지하는 것으로 나타났으며, 사업수입이 188,002천원(14.0%), 후원금이 59,565천원(4.4%), 입소비용이 58,634천원(4.4%), '기타' 58,240천원(4.3%), 과년도수입이 50,995천원(3.8%)과 전입금이 23,033천원(1.7%)의 순으로 나타났다.

시설유형별로 살펴보면 생활시설의 경우 세입의 합계 수치는 1,312,072천원(100.0%)으로 보조금 899,895천원(68.6%), 사업수입 122,597천원(9.3%), 입소비용 119,077천원(9.1%), '기타' 77,588(5.9%), 후원금 44,774천원(3.4%), 과년도수입 27,528천원(2.1%)과 전입금 20,612천원(1.6%) 순으로 나타났다. 반면, 이용시설의 경우 세입의 합계 수치는 1,364,362천원(100.0%)으로 생활시설의 세입 합계와는 다르게 보조금 903,919천원(66.3%), 사업수입 242,662천원(17.8%), 후원금 71,926천원(5.3%), 과년도수입 70,606천원(5.2%), '기타' 42,071천원(3.1%), 전입금 25,056천원(1.8%), 입소비용 8,121천원(0.6%) 순으로 나타났다.

표 28 항목별 세입 규모

(단위 : 천원, %)

구분 ¹⁾		세입합계	사업수입	보조금	후원금	입소비용	과년도수입	전입금	기타
생활 시설	보건 복지부	1,592,672 (100.0)	160,703 (10.1)	1,078,284 (67.7)	45,090 (2.8)	156,424 (9.8)	30,840 (1.9)	26,122 (1.6)	95,209 (6.0)
	여성 가족부	420,166 (100.0)	1,473 (0.4)	332,872 (79.2)	43,771 (10.4)	370 (0.1)	17,003 (4.0)	3,098 (0.7)	21,579 (5.1)
	소계	1,312,072 (100.0)	122,597 (9.3)	899,895 (68.6)	44,774 (3.4)	119,077 (9.1)	27,528 (2.1)	20,612 (1.6)	77,588 (5.9)
이용 시설	보건 복지부	1,531,938 (100.0)	266,567 (17.4)	1,006,707 (65.7)	85,484 (5.6)	10,384 (0.7)	87,124 (5.7)	30,769 (2.0)	44,902 (2.9)
	여성 가족부	762,733 (100.0)	156,839 (20.6)	534,890 (70.1)	23,248 (3.0)	0 (0.0)	11,303 (1.5)	4,546 (0.6)	31,907 (4.2)
	소계	1,364,362 (100.0)	242,662 (17.8)	903,919 (66.3)	71,926 (5.3)	8,121 (0.6)	70,606 (5.2)	25,056 (1.8)	42,071 (3.1)
합계		1,340,557 (100.0)	188,002 (14.0)	902,087 (67.3)	59,565 (4.4)	58,634 (4.4)	50,995 (3.8)	23,033 (1.7)	58,240 (4.3)

나. 세출 : 항목별 연간 예산 규모

항목별 연간 세출의 규모를 조사한 결과는 다음 Ⅱ표 29Ⅱ와 같다. 표 하단의 합계를 먼저 살펴보면, 전체 세출예산 1,422,006천원(100.0%) 중에서는 인건비가 633,116천원(44.5%)으로 가장 큰 비중을 차지하고 있었다. 다음으로는 운영비가 344,296천원(24.2%)이었으며, 사업비는 324,430천원(22.8%)으로 뒤를 이었다. 그 외로는 기타 56,211천원(4.0%), 시설비 53,500천원(3.8%), 업무추진비 6,009천원(0.4%), 교육비 3,581천원(0.3%) 순으로 나타났다.

시설유형별로 생활시설의 경우 세출의 합계 수치는 1,294,031천원(100.0%)으로 인건비 851,766천원(65.8%), 운영비 259,187천원(20.0%), 시설비 72,517천원(5.6%), 사업비 52,181천원(4.0%), 기타 46,000천원(3.6%), 업무추진비 8,363천원(0.6%), 교육비 4,016천원(0.3%) 순으로 나타났다. 반면, 이용시설의 경우 세출의 합계 수치는 1,528,957천원(100.0%)으로 생활시설과는 다르게 사업비 551,952천원(36.1%), 인건비 451,037천원(29.5%), 운영비 415,424천원(27.2%), 기타 64,744천원(4.2%), 시설비 37,607천원(2.5%), 업무추진비 4,042천원(0.3%), 교육비 3,218천원(0.2%) 순으로 나타났다.

Ⅱ표 29Ⅱ 항목별 세출 규모

(단위 : 천원, %)

구분 ²⁾		세출합계	인건비	업무추진비	운영비	시설비	교육비	사업비	기타
생활 시설	보건 복지부	1,571,854 (100.0)	1,051,590 (66.9)	10,693 (0.7)	317,099 (20.2)	88,967 (5.7)	3,975 (0.3)	49,757 (3.2)	49,771 (3.2)
	여성 가족부	410,952 (100.0)	216,612 (52.7)	958 (0.2)	75,109 (18.3)	20,230 (4.9)	4,144 (1.0)	59,885 (14.6)	34,014 (8.3)
	소계	1,294,031 (100.0)	851,766 (65.8)	8,363 (0.6)	259,187 (20.0)	72,517 (5.6)	4,016 (0.3)	52,181 (4.0)	46,000 (3.6)
이용 시설	보건 복지부	1,744,032 (100.0)	502,390 (28.8)	4,364 (0.3)	511,572 (29.3)	45,015 (2.6)	3,407 (0.2)	606,791 (34.8)	70,494 (4.0)
	여성 가족부	756,805 (100.0)	269,648 (35.6)	2,885 (0.4)	70,235 (9.3)	11,012 (1.5)	2,540 (0.3)	355,074 (46.9)	44,101 (5.8)
	소계	1,528,957 (100.0)	451,037 (29.5)	4,042 (0.3)	415,424 (27.2)	37,607 (2.5)	3,218 (0.2)	551,952 (36.1)	64,744 (4.2)
합계		1,422,006 (100.0)	633,116 (44.5)	6,009 (0.4)	344,296 (24.2)	53,500 (3.8)	3,581 (0.3)	324,430 (22.8)	56,211 (4.0)

1) 괄호 안의 값은 세입합계 대비 해당 세입 항목 금액의 비율을 뜻함

2) 괄호 안의 값은 세입합계 대비 해당 세입 항목 금액의 비율을 뜻함

3) 인건비 재원별 지원 규모

가. 시설유형별 : 인건비 재원별 지원 규모

응답한 시설의 인건비 재원별 지원 규모를 시설유형별로 살펴본 결과는 다음의 표 30과 같이 나타났다. 먼저 하단의 시설유형별 합계 수치를 살펴보면 인건비 합계 633,116천원(100.0%) 중 정부보조(중앙)가 234,445천원(37.0%)으로 가장 큰 비중을 차지하였고, 다음으로 정부보조(광역)가 158,458천원(25.0%), 정부보조(기초)가 121,572천원(19.2%), 자체부담이 102,889천원(16.3%) 순으로 나타났다. 그 외에 '기타'가 10,300천원(1.6%), 법인부담이 8,634천원(1.4%)으로 뒤를 이었다.

생활시설의 경우 정보보조(중앙) 399,634천원(46.9%)와 자체부담 180,444천원(21.2%)가 큰 비중을 차지했다. 반면 이용시설의 경우에는 정부보조(광역) 160,771천원(35.6%), 정부보조(기초) 141,361천원(31.3%), 정부보조(중앙) 96,988천원(21.5%)이 다른 항목에 비해 비중이 높은 것으로 나타났다.

표 30 인건비 재원별 지원 규모 : 시설유형별

(단위 : 천원, %)

구분		인건비 합계	정부보조			법인 부담	자체 부담	기타
			중앙	광역	기초			
생활 시설	보건복지부	1,051,590 (100.0)	506,450 (48.2)	175,502 (16.7)	111,787 (10.6)	10,371 (1.0)	236,361 (22.5)	11,907 (1.1)
	여성가족부	216,612 (100.0)	63,649 (29.4)	93,322 (43.1)	53,770 (24.8)	915 (0.4)	4,558 (2.1)	3,443 (1.6)
	소계	851,766 (100.0)	399,634 (46.9)	155,678 (18.3)	97,792 (11.5)	8,090 (0.9)	180,444 (21.2)	9,865 (1.2)
이용 시설	보건복지부	502,390 (100.0)	86,419 (17.2)	185,252 (36.9)	165,809 (33.0)	11,388 (2.3)	47,785 (9.5)	13,546 (2.7)
	여성가족부	269,648 (100.0)	133,893 (49.7)	75,285 (27.9)	55,990 (20.8)	1,051 (0.4)	5,426 (2.0)	590 (0.2)
	소계	451,037 (100.0)	96,988 (21.5)	160,771 (35.6)	141,361 (31.3)	9,086 (2.0)	38,355 (8.5)	10,661 (2.4)
합계		633,116 (100.0)	234,445 (37.0)	158,458 (25.0)	121,572 (19.2)	8,634 (1.4)	102,889 (16.3)	10,300 (1.6)

나. 지역별 : 인건비 재원별 지원 규모

인건비의 재원별 지원 규모를 지역별로 살펴본 결과는 다음 ■표 31■과 같다. 지역별 인건비의 재원별 규모는 시설유형을 따로 구분하지 않고 소재지 기준으로만 평균을 계산했기 때문에 해당 지역에 규모가 큰 시설이 포함된 경우에 평균이 높아질 수 있다는 점에서 해석에 주의가 필요하다. 서울에 소재로 한 시설의 인건비 재원별 지원 규모 중 정부보조(광역) 301,546천원(50.2%)이 가장 컸고 자체부담 113,693천원(18.9%), 정부보조(중앙) 103,894천원(17.3%)이 뒤를 이었다. 부산, 대구, 인천, 대전, 울산지역은 모두 정부보조(광역)이 가장 높은 비율을 나타냈고, 그 외 광주, 경기, 충북, 전북, 전남, 경북, 경남, 제주, 세종지역은 정부보조(중앙)의 비중이 가장 높았다. 반면 강원지역은 자체부담이 218,999천원(36.8%)로 가장 높은 비율을 차지하고 있었고, 충남지역은 정부보조(기초)가 315,591천원(48.0%)로 정부보조(중앙)에 비해 더 높았다.

■표 31■ 인건비 재원별 지원 규모 : 지역별

(단위 : 천원, %)

구분	합계	정부보조			법인부담	자체부담	기타
		중앙	광역	기초			
서울	600,897 (100.0)	103,894 (17.3)	301,546 (50.2)	88,315 (14.7)	6,337 (1.1)	113,693 (18.9)	4,131 (0.7)
부산	474,859 (100.0)	121,622 (25.6)	239,694 (50.5)	41,616 (8.8)	33,235 (7.0)	37,314 (7.9)	1,377 (0.3)
대구	811,020 (100.0)	299,867 (37.0)	326,453 (40.3)	22,097 (2.7)	7,490 (0.9)	165,858 (20.5)	3,642 (0.4)
인천	639,921 (100.0)	207,296 (32.4)	309,134 (48.3)	62,902 (9.8)	7,258 (1.1)	52,423 (8.2)	908 (0.1)
광주	585,773 (100.0)	289,029 (49.3)	184,436 (31.5)	36,535 (6.2)	4,143 (0.7)	59,240 (10.1)	12,390 (2.1)
대전	498,628 (100.0)	168,445 (33.8)	227,386 (45.6)	60,967 (12.2)	2,608 (0.5)	20,897 (4.2)	25,605 (5.1)
울산	302,986 (100.0)	80,883 (26.7)	110,601 (36.5)	93,741 (30.9)	12,403 (4.1)	4,559 (1.5)	799 (0.3)
경기	666,472 (100.0)	252,982 (38.0)	72,192 (10.8)	170,317 (25.6)	10,600 (1.6)	172,750 (25.9)	2,542 (0.4)

구분	합계	정부보조			법인부담	자체부담	기타
		중앙	광역	기초			
강원	594,728 (100.0)	168,363 (28.3)	37,343 (6.3)	163,390 (27.5)	12,552 (2.1)	218,999 (36.8)	7,336 (1.2)
충북	466,180 (100.0)	226,319 (48.5)	50,858 (10.9)	152,948 (32.8)	11,718 (2.5)	5,491 (1.2)	18,847 (4.0)
충남	658,019 (100.0)	272,335 (41.4)	84,627 (12.9)	315,591 (48.0)	14,349 (2.2)	5,270 (0.8)	2,483 (0.4)
전북	619,224 (100.0)	262,168 (42.3)	64,179 (10.4)	188,967 (30.5)	3,581 (0.6)	113,576 (18.3)	4,989 (0.8)
전남	692,381 (100.0)	372,027 (53.7)	87,628 (12.7)	133,073 (19.2)	9,533 (1.4)	78,949 (11.4)	3,289 (0.5)
경북	627,994 (100.0)	246,039 (39.2)	32,255 (5.1)	204,266 (32.5)	1,472 (0.2)	143,006 (22.8)	957 (0.2)
경남	918,587 (100.0)	337,436 (36.7)	54,530 (5.9)	181,868 (19.8)	813 (0.1)	268,411 (29.2)	16,137 (1.8)
제주	904,375 (100.0)	453,874 (50.2)	157,809 (17.4)	70,656 (7.8)	1,678 (0.2)	180,451 (20.0)	39,907 (4.4)
세종	769,258	346,773	184,571	129,064	4,129	1,514	103,205
	(100.0)	(45.1)	(24.0)	(16.8)	(0.5)	(0.2)	(13.4)
합계	633,116 (100.0)	234,445 (37.0)	158,458 (25.0)	121,572 (19.2)	8,634 (1.4)	102,889 (16.3)	10,300 (1.6)

4) 인건비 가이드라인 채택현황

시설의 인건비 가이드라인 채택현황에 대한 응답 결과는 Ⅱ 표 32 Ⅱ와 같다. 전체 응답 중 보건복지부 가이드라인을 따르는 시설은 271개소(51.5%), 지방자치단체 가이드라인 90개소(17.1%), 시설자체기준 68개소(12.9%)로 나타났다.

보건복지부 소관 생활시설의 경우 보건복지부 가이드라인을 따르는 시설은 104개소(56.5%)로 가장 많았고, 시설자체기준 37개소(20.1%), 지방자치단체 가이드라인 26개소(14.1%) 순으로 비중을 차지했다. 보건복지부 소관 이용시설도 마찬가지로 보건복지부 가이드라인을 따르는 시설 137개소(62.3%)가 가장 많았고, 지방자치단체 가이드라인을 따르는 47개소(21.4%)가 뒤를 이었다.

여성가족부 소관 생활시설의 경우 여성가족부 가이드라인을 따르는 시설 21개소

(36.2%), 보건복지부 가이드라인 19개소(32.8%), 지방자치단체 가이드라인 11개소(19.0%) 순으로 나타났다. 또한, 여성가족부 소관 이용시설에서도 여성가족부 가이드라인을 따르는 33개소(51.6%), 보건복지부 가이드라인을 따르는 시설 11개소(17.2%)가 비중을 차지한 것으로 나타났고, 여성가족부 가이드라인을 다른 유형에 비해 과반수가 넘는 비율로 가장 많이 채택하고 있었다.

표 32 | 인건비 가이드라인 채택현황

(단위 : 개소, %)

구분		사례수	보건 복지부 기준	여성 가족부 기준	지자체 기준	직능단체 권고안	법인자체 기준	시설자체 기준	기타
생활 시설	보건복지부	184 (100.0)	104 (56.5)	0 (0.0)	26 (14.1)	2 (1.1)	4 (2.2)	37 (20.1)	11 (6.0)
	여성가족부	58 (100.0)	19 (32.8)	21 (36.2)	11 (19.0)	0 (0.0)	1 (1.7)	3 (5.2)	3 (5.2)
	소계	242 (100.0)	123 (50.8)	21 (8.7)	37 (15.3)	2 (0.8)	5 (2.1)	40 (16.5)	14 (5.8)
이용 시설	보건복지부	220 (100.0)	137 (62.3)	0 (0.0)	47 (21.4)	4 (1.8)	7 (3.2)	18 (8.2)	7 (3.2)
	여성가족부	64 (100.0)	11 (17.2)	33 (51.6)	6 (9.4)	0 (0.0)	1 (1.6)	10 (15.6)	3 (4.7)
	소계	284 (100.0)	148 (52.1)	33 (11.6)	53 (18.7)	4 (1.4)	8 (2.8)	28 (9.9)	10 (3.5)
합계		526 (100.0)	271 (51.5)	54 (10.3)	90 (17.1)	6 (1.1)	13 (2.5)	68 (12.9)	24 (4.6)

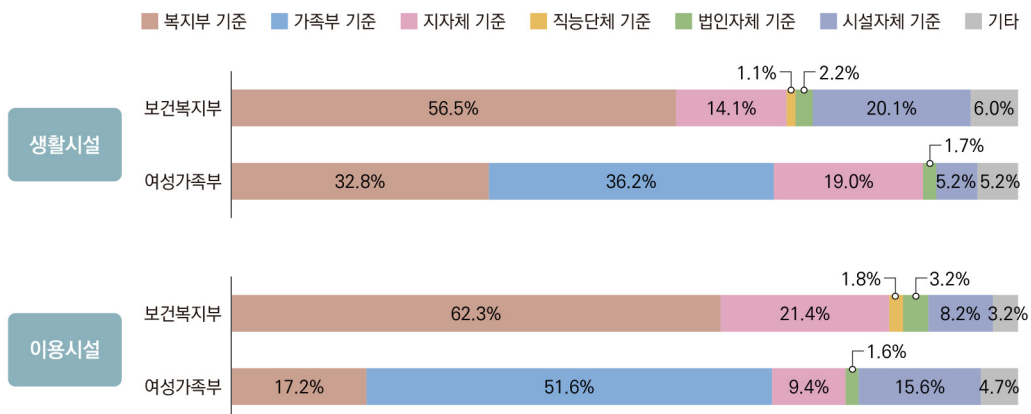


그림 3 | 인건비 가이드라인 채택현황

5) 직급별 1호봉 월평균 기본급

사회복지시설 종사자의 직급별 기본급(1호봉 기준)의 월평균 수준을 조사하였으며 조사 직급은 시설장, 부장(사무국장), 과장, 선임(대리)사회복지사, 사회복지사(실무직원), 생활지도원, 기능직, 관리직, 기타로 세분화하여 조사하였다.

사회복지시설의 시설장 월평균 기본급은 2,597천원으로 시설유형으로 살펴보았을 때 생활시설 시설장의 월평균 기본급은 2,632천원으로 전체 평균보다 높았지만, 이용시설 시설장의 월평균 기본급은 2,568천원으로 평균보다 낮았다. 대체로 생활시설 종사자들의 월평균 기본급이 이용시설 종사자들의 월평균 기본급보다 높았다. 부장급의 전체 월평균 기본급 2,343천원 기준으로 생활시설 부장급 월평균 기본급 2,354천원으로 나타났고 이용시설 부장급 월평균 기본급은 2,334천원으로 조사되었다. 또한, 과장급의 전체 월평균 기본급 2,114천원 기준으로 생활시설 과장급 월평균 기본급 2,120천원, 이용시설 과장급 월평균 기본급은 2,109천원으로 조사되었다. 선임급의 전체 월평균 기본급 1,989천원 기준으로 생활시설 선임급 월평균 기본급 2,020천원, 이용시설 선임급 월평균 기본급은 1,970천원으로 나타났다. 실무직원의 전체 월평균 기본급 1,896천원 기준으로 생활시설 실무직원 월평균 기본급 1,960천원으로, 이용시설 실무직원 월평균 기본급은 1,866천원으로 확인되었다. 관리직의 전체 월평균 기본급 1,829천원 기준으로 생활시설 관리직 월평균 기본급 1,830천원, 이용시설 관리직 월평균 기본급은 1,828천원으로 나타났다. 기타 전체 월평균 기본급 1,842천원 기준으로 생활시설 기타 월평균 기본급 2,029천원으로, 이용시설 기타 월평균 기본급은 1,723천원으로 확인되었다.

하지만 생활지도원과 기능직의 경우는 이용시설 월평균 기본급이 생활시설보다 상대적으로 높았다. 생활지도원의 경우 전체 월평균 기본급 1,872천원 기준으로 생활시설의 경우 1,872천원으로 이용시설 1,873천원으로 확인되었다. 마지막으로 기능직도 마찬가지로 전체 월평균 기본급 1,872천원 기준으로 생활시설은 1,835천원, 이용시설은 1,876천원으로 나타났다.

표 33 | 직급별 1호봉 월평균 기본급

(단위 : 천원)

	구분	시설장	부장급	과장급	선임급	실무 직원	생활 지도원	기능직	관리직	기타
생활 시설	보건복지부	2626.37	2347.51	2100.54	1982.89	1952.49	1865.61	1836.80	1822.24	2072.07
	여성가족부	2651.66	2402.11	2179.63	2219.94	1979.00	1911.71	1825.61	1874.47	1846.71
	소계	2632.66	2353.99	2119.96	2019.86	1959.85	1872.28	1835.09	1829.70	2029.43
이용 시설	보건복지부	2631.78	2382.68	2137.53	1987.13	1883.70	1878.07	1881.36	1830.29	1689.56
	여성가족부	2346.25	2082.69	1984.30	1878.07	1808.96	1801.00	1795.00	1778.33	1803.76
	소계	2568.08	2333.53	2109.18	1970.04	1866.00	1873.25	1876.47	1827.89	1723.03
	합계	2597.73	2343.24	2114.08	1988.51	1896.17	1872.43	1845.84	1829.06	1842.37

3. 시설의 고용 및 보상

1) 고용 및 종사자 현황

가. 고용형태에 따른 평균 인원

전체 529개소의 시설이 응답하였고, 각 시설의 고용형태에 따른 평균 인원은 표 34와 같았다. 조사 결과 총 인원은 평균 11.55명(100.0%)이었으며, 9.60명(83.1%)이 정규직으로 나타났다. 비정규직은 평균 1.62명(14.1%)으로 조사되었는데, 세부적으로 살펴보면 기간제 및 계약직 근로자가 평균 0.86명(7.5%), 무기계약직이 평균 0.53명(4.6%), 단시간 근로자가 평균 0.23명(0.2%) 순으로 나타났다. 생활시설의 경우 평균 총 인원은 12.27명(100.0%)이었고, 보건복지부 소관 생활시설은 정규직이 평균 13.99명(97.4%), 비정규직이 평균 0.39명(2.7%)로 나타났다. 또한, 여성가족부 생활시설의 정규직은 평균 4.36명(80.6%), 비정규직은 평균 0.91명(16.8%)인 것으로 나타났다. 이용시설은 평균 총 인원 10.94명(100.0%)으로 분석되었고, 보건복지부 소관 이용시설의 정규직은 평균 8.39명(72.1%), 여성가족부 이용시설의 정규직은 평균 5.68명(66.9%)으로 조사되었다. 특히 여성가족부 이용시설의 비정규직은 평균 2.79명(32.9%)으로 타 소관 시설에 비해 높은 것으로 나타났다.

표 34 고용형태에 따른 평균 인원

(단위 : 명, %)

구분		사례수	정규직	비정규직				기타	총인원
				소계	무기 계약	기간제 계 약직	단시간 근 로		
생활 시설	보건복지부	185	13.99 (97.4)	0.39 (2.7)	0.09 (0.6)	0.27 (1.9)	0.03 (0.2)	0.13 (0.9)	14.37 (100.0)
	여성가족부	58	4.36 (80.6)	0.91 (16.8)	0.35 (6.4)	0.49 (9.1)	0.07 (1.3)	0.13 (2.4)	5.41 (100.0)
소계		243	11.75 (95.8)	0.51 (4.1)	0.15 (1.2)	0.32 (2.6)	0.04 (0.3)	0.13 (1.1)	12.27 (100.0)
이용 시설	보건복지부	221	8.39 (72.1)	2.50 (21.5)	0.70 (6.0)	1.30 (11.2)	0.49 (4.2)	0.75 (6.4)	11.64 (100.0)
	여성가족부	65	5.68 (66.9)	2.79 (32.9)	1.37 (16.1)	1.39 (16.3)	0.03 (0.4)	0.02 (0.2)	8.49 (100.0)
소계		286	7.79 (71.3)	2.56 (23.4)	0.85 (7.8)	1.32 (12.1)	0.39 (3.6)	0.59 (5.4)	10.94 (100.0)
합계		529	9.60 (83.1)	1.62 (14.1)	0.53 (4.6)	0.86 (7.5)	0.23 (2.0)	0.38 (3.3)	11.55 (100.0)

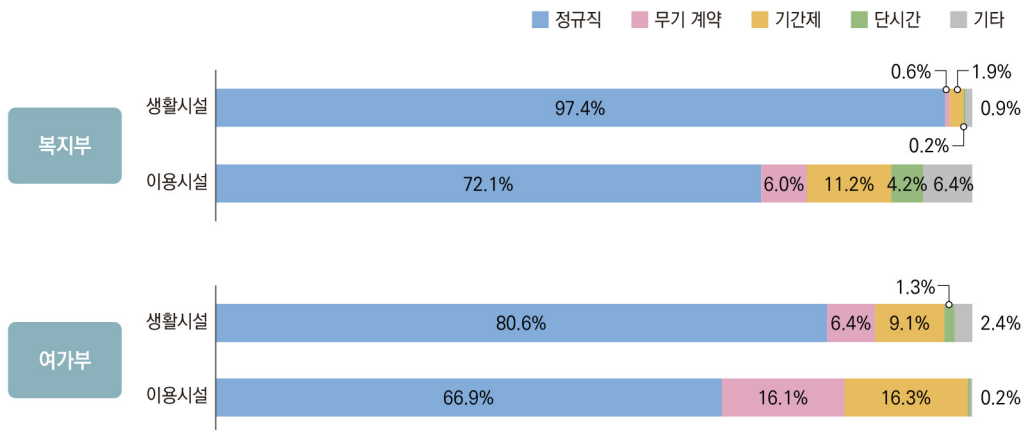


그림 4 고용형태에 따른 인원 비중

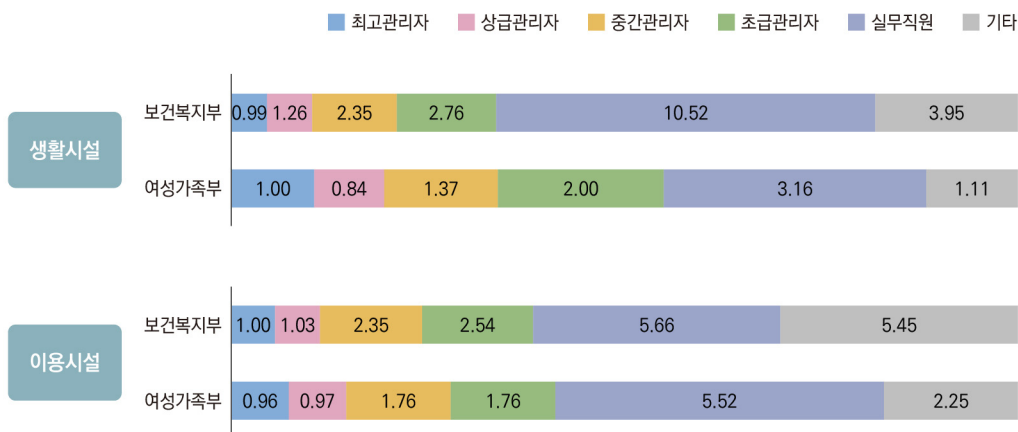
나. 직급에 따른 평균 인원

직급별 종사자 평균 인원에 대해 조사한 결과는 다음의 표 35와 같다. 전체 529개소의 시설에서 평균적으로 실무직원(사회복지사)이 7.07명, 기타가 4.02명, 초급관리자(선임/대리급)가 2.47명, 중간관리자(과장/팀장급)가 2.19명, 상급관리자(사무국장/부장급)가 1.11명, 최고관리자(시설장)가 0.99명 순으로 있는 것으로 확인되었다. 시설유형별 평균 인원을 살펴보면, 생활시설의 경우 실무직원(사회복지사)이 8.95명, 기타가 3.10명, 초급관리자(선임/대리급)가 2.61명, 중간관리자(과장/팀장급)가 2.14명, 상급관리자(사무국장/부장급)가 1.20명, 최고관리자(시설장)가 0.99명 순으로 조사되었다. 특히 보건복지부 소관 생활시설에서 종사하는 실무직원의 수가 현저히 높은 것으로 나타났다. 이용시설의 경우 마찬가지로 실무직원(사회복지사)이 5.63명, 기타가 4.88명, 초급관리자(선임/대리급) 2.39명, 중간관리자(과장/팀장급)가 2.23명, 상급관리자(사무국장/부장급)가 1.02명, 최고관리자(시설장)가 0.99명인 것으로 나타났다.

표 35 직급에 따른 평균 인원

(단위 : 명)

구분		사례수	최고 관리자	상급 관리자	중간 관리자	초급 관리자	실무직원	기타
생활 시설	보건복지부	185	0.99	1.26	2.35	2.76	10.52	3.95
	여성가족부	58	1.00	0.84	1.37	2.00	3.16	1.11
소계		243	0.99	1.20	2.14	2.61	8.95	3.10
이용 시설	보건복지부	221	1.00	1.03	2.35	2.54	5.66	5.45
	여성가족부	65	0.96	0.97	1.76	1.76	5.52	2.25
소계		286	0.99	1.02	2.23	2.39	5.63	4.88
합계		529	0.99	1.11	2.19	2.47	7.07	4.02



■ 그림 5 ■ 직급에 따른 평균 인원

2) 법정수당 현황

가. 연장근로수당 지급 현황 및 인정시간

연장근로수당 지급 현황에 대해 조사한 결과는 ■ 표 36 ■ 과 같다. 524개소(100.0%)의 기관으로부터 받은 응답 중 ‘실제 근로시간에 비례하여 통상임금의 일부를 가산하여 지급’이 267개소(51.0%)로 가장 많았고, ‘지급하지 않음’이 100개소(19.1%), ‘매월 고정액 지급’이 60개소(11.5%), ‘수당을 지급하는 대신 휴가, 연가 등의 형태로 휴일 전환’이 50개소(9.5%), ‘연장 및 휴일근로를 실시하지 않음’이 22개소(4.2%)로 조사되었다.

시설유형별로 확인해보면 생활시설의 경우 ‘실제 근로시간에 비례하여 통상임금의 일부를 가산하여 지급’이 137개소(57.1%)로 가장 많았고 ‘매월 고정액 지급’ 37개소(15.4%)와 ‘지급하지 않음’ 31개소(12.9%)가 뒤를 이었다. 반면 이용시설의 경우 ‘실제 근로시간에 비례하여 통상임금의 일부를 가산하여 지급’이 130개소(45.8%)로 가장 많이 조사되었고, ‘지급하지 않음’ 69개소(24.3%)와 ‘수당을 지급하는 대신 휴가, 연가 등의 형태로 휴일 전환’ 34개소(12.0%) 순으로 확인되었다. 특히 보건복지부 소관 이용시설에서의 ‘지급하지 않음’이 49개소(22.4%)로 타 소관 시설에 비해 많은 것으로 나타났다.

표 36 연장근로수당 지급 현황

(단위 : 개소, %)

구분 ³⁾		사례수	지급하지 않음	매월 고정액 지급	실제 근로 시간에 따른 가산지급	휴일전환	연장근로 미실시	기타
생활 시설	보건복지부	183 (100.0)	19 (10.4)	23 (12.6)	119 (65.0)	7 (3.8)	6 (3.3)	9 (4.9)
	여성가족부	57 (100.0)	12 (21.1)	14 (24.6)	18 (31.6)	9 (15.8)	2 (3.5)	2 (3.5)
	소계	240 (100.0)	31 (12.9)	37 (15.4)	137 (57.1)	16 (6.7)	8 (3.3)	11 (4.6)
이용 시설	보건복지부	219 (100.0)	49 (22.4)	20 (9.1)	114 (52.1)	11 (5.0)	13 (5.9)	12 (5.5)
	여성가족부	65 (100.0)	20 (30.8)	3 (4.6)	16 (24.6)	23 (35.4)	1 (1.5)	2 (3.1)
	소계	284 (100.0)	69 (24.3)	23 (8.1)	130 (45.8)	34 (12.0)	14 (4.9)	14 (4.9)
합계		524 (100.0)	100 (19.1)	60 (11.5)	267 (51.0)	50 (9.5)	22 (4.2)	25 (4.8)

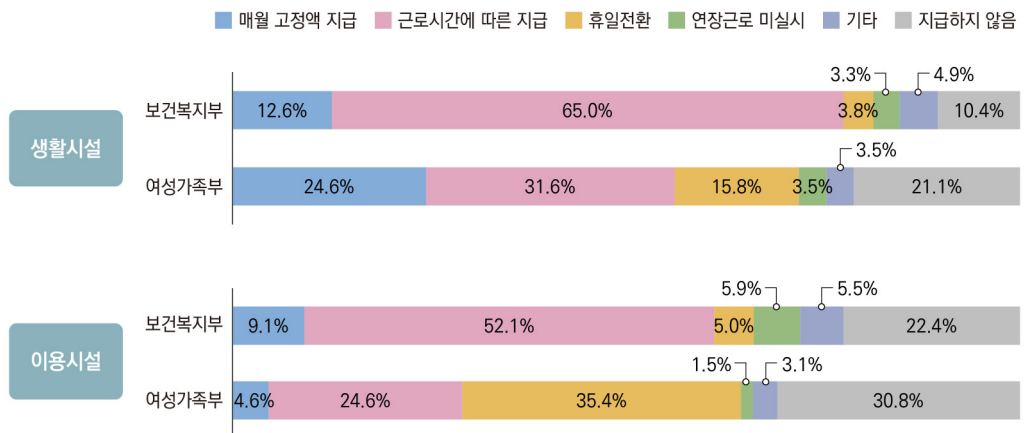


그림 6 연장근로수당 지급 현황

3) 중복응답을 허용하여 응답률이 100.0%를 넘는 경우가 있음.

연장근로수당을 지급하는 시설을 대상으로 월 최대 지급 시간에 조사한 결과는 **표 37**과 같다. 수당 지급을 위한 연장근로 인정시간은 평균 29.67시간, 표준편차 12.71시간으로 확인되었다. 시설유형별로 생활시설은 평균 29.67시간을 인정했으며, 이용시설은 평균 15.32시간의 연장근로를 인정한다고 응답했다.

표 37 (월 최대) 연장근로수당 인정시간

(단위 : 시간)

구분	사례수	평균	표준편차	최솟값	최댓값
생활 시설	보건복지부	151	31.49	12.29	2.00
	여성가족부	34	22.03	11.85	3.00
	소계	185	29.67	12.73	2.00
이용 시설	보건복지부	146	15.03	9.35	3.00
	여성가족부	21	17.50	13.09	5.00
	소계	167	15.32	9.84	3.00
합계	185	29.67	12.71	2.00	72.00

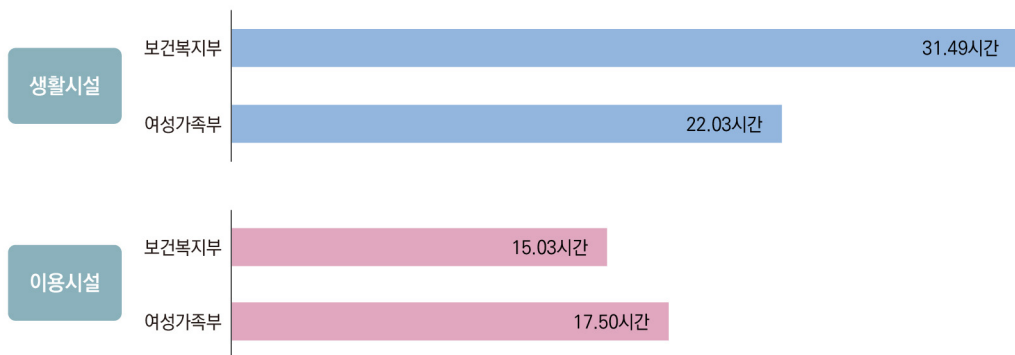


그림 7 (월 최대) 연장근로수당 인정시간

나. 휴일근로수당 지급 현황 및 인정일

사회복지 종사자가 휴일에 근로하였을 경우 제공되는 수당의 형태에 대해 조사한 결과, 전체 응답시설 512개소(100.0%) 중 ‘수당을 지급하는 대신 휴가, 연가 등의 형태로 휴일 전환’이 177개소(34.6%)로 가장 많았고, ‘지급하지 않음’이 141개소(27.5%), ‘실제 휴일근로 시간에 비례하여 통상임금의 일부를 가산하여 지급’이 111개소(21.7%), ‘연장 및 휴일근로를 실시하지 않음’이 52개소(10.2%), ‘매월 고정액 지급’이 18개소(3.5%) 순으로 조사되었다.

시설유형별로 살펴보면, 생활시설의 경우 ‘수당을 지급하는 대신 휴가, 연가 등의 형태로 휴일 전환’이 71개소(30.5%)로 가장 많았고, ‘지급하지 않음’이 65개소(27.9%)로 뒤를 이었다. 반면 이용시설의 경우 ‘수당을 지급하는 대신 휴가, 연가 등의 형태로 휴일 전환’이 106개소(38.0%)로 생활시설에 비해 상대적으로 많은 것으로 확인되었고, ‘연장 및 휴일근로를 실시하지 않음’이 36개소(12.9%)로 생활시설에 비해 큰 비중이 있는 것으로 확인되었다.

표 38 | 휴일근로수당 지급 현황

(단위 : 개소, %)

구분		사례수	지급하지 않음	매월 고정액 지급	실제 시행 시간에 따른 가산지급	수당대신 휴일전환	연장근로 미실시	기타
생활 시설	보건복지부	177 (100.0)	46 (26.0)	8 (4.5)	56 (31.6)	50 (28.2)	12 (6.8)	5 (2.8)
	여성가족부	56 (100.0)	19 (33.9)	5 (8.9)	4 (7.1)	21 (37.5)	4 (7.1)	3 (5.4)
	소계	233 (100.0)	65 (27.9)	13 (5.6)	60 (25.8)	71 (30.5)	16 (6.9)	8 (3.4)
이용 시설	보건복지부	217 (100.0)	56 (25.8)	4 (1.8)	42 (19.4)	80 (36.9)	32 (14.7)	3 (1.4)
	여성가족부	62 (100.0)	20 (32.3)	1 (1.6)	9 (14.5)	26 (41.9)	4 (6.5)	2 (3.2)
	소계	279 (100.0)	76 (27.2)	5 (1.8)	51 (18.3)	106 (38.0)	36 (12.9)	5 (1.8)
합계		512 (100.0)	141 (27.5)	18 (3.5)	111 (21.7)	177 (34.6)	52 (10.2)	13 (2.5)

휴일근로수당을 지급하는 시설을 대상으로 월 최대 지급 인정일 수를 조사한 결과는 **표 39**와 같다. 수당 지급을 위한 휴일근로 인정일 수는 평균 9.94일, 표준편차 11.71일로 확인되었다. 시설유형별로 생활시설은 평균 9.94일을 인정했으며, 이용시설은 평균 9.19일의 휴일근로를 인정한다고 응답했다.

표 39 (월 최대) 휴일근로수당 인정일 수

(단위 : 일)

구분		사례수	평균	표준편차	최솟값	최댓값
생활 시설	보건복지부	132	9.92	13.51	1.00	40.00
	여성가족부	24	10.00	6.27	2.00	15.00
	소계	156	9.94	11.91	1.00	40.00
이용 시설	보건복지부	129	5.58	5.87	2.00	20.00
	여성가족부	19	20.00	20.07	2.00	48.00
	소계	148	9.19	12.14	2.00	48.00
합계		156	9.94	11.71	1.00	40.00

3) 연월차 휴가 현황

사회복지사의 연월차 현황은 미사용휴가와 잔여휴가에 대한 연월차 수당 제공 여부에 초점을 두어 조사를 진행하였다. 잔여휴가 발생 시 처리 방안에 대한 설문은 총 524개소의 시설이 응답하였고, 그 결과는 ■표 40■과 같다. 시설유형에 관계없이 평균적으로 ‘잔여 휴가 발생 시 강제로 휴가를 부여하여 연중 모두 소진하도록 함’이 228개소(43.5%)로 가장 높은 응답을 나타냈다. 다음으로 ‘잔여휴가가 발생하더라도 이월 또는 보상 없음’이 195개소(37.2%), ‘잔여휴가일수 만큼 급여보상’이 47개소(9.0%) 순으로 나타났다. 시설 유형별로 살펴보면, 여성가족부 소관 생활시설의 경우 ‘잔여휴가가 발생하더라도 이월 또는 보상 없음’이 27개소(47.4%)로 나타났으며, 여성가족부 소관 이용시설의 경우 30개소(46.9%)로 나타났다. 또한, 두 기관의 이용시설의 경우 ‘잔여 휴가 발생 시 강제로 휴가를 부여하여 연중 모두 소진하도록 함’이 132개소(46.5%)로 가장 높은 비율로 나타났다.

■표 40■ 잔여휴가 처리 방안

(단위 : 개소, %)

구분		사례수	잔여 휴가일 만큼 급여보상	잔여 휴가를 차년도로 이월	강제로 휴가 부여하여 연중소진	잔여휴가 발생에 따른 보상없음	기타
생활 시설	보건복지부	183 (100.0)	21 (11.5)	14 (7.7)	71 (38.8)	66 (36.1)	11 (6.0)
	여성가족부	57 (100.0)	0 (0.0)	3 (5.3)	25 (43.9)	27 (47.4)	2 (3.5)
	소계	240 (100.0)	21 (8.8)	17 (7.1)	96 (40.0)	93 (38.8)	13 (5.4)
이용 시설	보건복지부	220 (100.0)	22 (10.0)	12 (5.5)	105 (47.7)	72 (32.7)	9 (4.1)
	여성가족부	64 (100.0)	4 (6.3)	1 (1.6)	27 (42.2)	30 (46.9)	2 (3.1)
	소계	284 (100.0)	26 (9.2)	13 (4.6)	132 (46.5)	102 (35.9)	11 (3.9)
합계		524 (100.0)	47 (9.0)	30 (5.7)	228 (43.5)	195 (37.2)	24 (4.6)

잔여 휴가일만큼 수당을 지급하여 급여 보상을 한다고 응답한 시설에 대해서 최대 몇 일까지 휴가 수당을 제공하는지 조사한 결과는 **표 41**과 같았다. 최소 1일에서 최대 10일까지 휴가 수당을 제공한다고 응답하였으며, 평균 5.00일을 인정하고 있다.

표 41 연월차 휴가 수당 지급 인정일 수

(단위 : 일)

	구분	사례수	평균	표준편차	최솟값	최댓값
생활 시설	보건복지부	21	5.00	3.03	1.00	10.00
	여성가족부	4	9.33	6.03	3.00	15.00
	소계	21	5.00	3.03	1.00	10.00
이용 시설	보건복지부	22	5.00	1.90	2.00	10.00
	여성가족부	4	9.33	6.03	3.00	15.00
	소계	26	5.93	3.43	2.00	15.00
합계		21	5.00	2.89	1.00	10.00

반면, 연월차 휴가 수당을 미지급하는 경우 그 사유에 대한 설문 결과는 다음의 **표 42**와 같다. 응답한 기관 184개소(100.0%) 중에서 74개소(40.2%)가 ‘예산이 없어서’라고 응답하였으며, 56개소(30.4%)가 ‘정부에서 지원하는 인건비 지급 내역에 포함되지 않아서’라고 응답하였다. 시설유형별로 살펴보면, 보건복지부 소관 생활시설의 경우 전체 응답 기관 65개소(100.0%) 중 ‘정부에서 지원하는 인건비 지급 내역에 포함되지 않아서’가 25개소(38.5%)로 가장 많았고, 그 다음으로 ‘예산이 없어서’가 21개소(32.3%), ‘시설규정상 연차를 모두 소진하게 되어 있어서’가 14개소(21.5%) 순으로 나타났다. 이 경우를 제외하고는 여성가족부 생활시설은 응답 기관 전체 26개소(100.0%) 중 13개소(50.0%), 보건복지부 생활시설은 전체 64개소(100.0%) 중 26개소(40.6%), 여성가족부 이용시설은 전체 29개소(100.0%) 중 14개소(48.3%)가 ‘예산이 없어서’로 응답하며 가장 높은 비중을 차지하였다. 이어 그 다음으로 ‘정부에서 지원하는 인건비 지급 내역에 포함되지 않아서’에 대한 응답 비율이 높은 것으로 확인되었다.

표 42 연월차 휴가 수당 미지급 사유

(단위 : 개소, %)

구분		사례수	예산이 없어서	규정이 없어서	연차소진이 의무화되어 있어서	정부지원금 내역에 없어서	기타
생활 시설	보건복지부	65 (100.0)	21 (32.3)	1 (1.5)	14 (21.5)	25 (38.5)	4 (6.2)
	여성가족부	26 (100.0)	13 (50.0)	0 (0.0)	3 (11.5)	9 (34.6)	1 (3.8)
	소계	91 (100.0)	34 (37.4)	1 (1.1)	17 (18.7)	34 (37.4)	5 (5.5)
이용 시설	보건복지부	64 (100.0)	26 (40.6)	7 (10.9)	11 (17.2)	16 (25.0)	4 (6.3)
	여성가족부	29 (100.0)	14 (48.3)	2 (6.9)	6 (20.7)	6 (20.7)	1 (3.4)
	소계	93 (100.0)	40 (43.0)	9 (9.7)	17 (18.3)	22 (23.7)	5 (5.4)
합계		184 (100.0)	74 (40.2)	10 (5.4)	34 (18.5)	56 (30.4)	10 (5.4)

4) 그 밖의 보상 지원 현황

가. 금전적 지원 현황

각 시설에서 채택하고 있는 금전적 지원 현황에 대한 결과는 다음 Ⅱ표 43Ⅰ~Ⅱ표 47Ⅰ과 같다. 가장 많이 채택하고 있는 지원 항목은 ‘명절수당’으로 생활시설 193개소(91.5%), 이용시설 237개소(92.2%), 합계 430개소(91.9%)가 채택하고 있었다. 그 다음으로 많이 채택한 수당은 ‘가족수당’으로 생활시설 163개소(84.0%), 이용시설 200개소(81.6%), 합계 363개소(82.7%)가 채택하고 있는 것으로 조사되었다. 다음으로 많이 채택한 수당은 ‘법정퇴직금’으로 348개소(89.2%)가 법정퇴직금을 채택하고 있었다. 그 다음으로 직급수당 137개소(45.5%), 복지수당 123개소(41.1%) 순으로 나타났다.

Ⅱ표 43Ⅰ 금전적 지원 현황 1

(단위 : 개소, %)

구분		가족수당		직급수당		급식수당		명절수당		복지수당	
		미채택	채택	미채택	채택	미채택	채택	미채택	채택	미채택	채택
생활 시설	보건복지부	14 (9.8)	129 (90.2)	47 (52.2)	43 (47.8)	55 (72.4)	21 (27.6)	10 (6.4)	147 (93.6)	53 (58.9)	37 (41.1)
	여성가족부	17 (33.3)	34 (66.7)	22 (68.8)	10 (31.3)	23 (62.2)	14 (37.8)	8 (14.8)	46 (85.2)	22 (53.7)	19 (46.3)
	소계	31 (16.0)	163 (84.0)	69 (56.6)	53 (43.4)	78 (69.0)	35 (31.0)	18 (8.5)	193 (91.5)	75 (57.3)	56 (42.7)
이용 시설	보건복지부	20 (9.8)	184 (90.2)	70 (49.0)	73 (51.0)	84 (62.2)	51 (37.8)	14 (7.0)	186 (93.0)	81 (60.9)	52 (39.1)
	여성가족부	25 (61.0)	16 (39.0)	25 (69.4)	11 (30.6)	26 (65.0)	14 (35.0)	6 (10.5)	51 (89.5)	22 (57.9)	16 (42.1)
	소계	45 (18.4)	200 (81.6)	95 (53.1)	84 (46.9)	110 (62.9)	65 (37.1)	20 (7.8)	237 (92.2)	103 (60.2)	68 (39.8)
합계		76 (17.3)	363 (82.7)	164 (54.5)	137 (45.5)	188 (65.3)	100 (34.7)	38 (8.1)	430 (91.9)	178 (58.9)	124 (41.1)

표 44 금전적 지원 현황 2

(단위 : 개소, %)

구분		자격수당		직무수당		장기근로수당		교통비		상여금	
		미채택	채택	미채택	채택	미채택	채택	미채택	채택	미채택	채택
생활 시설	보건복지부	56 (71.8)	22 (28.2)	54 (69.2)	24 (30.8)	45 (54.2)	38 (45.8)	58 (81.7)	13 (18.3)	46 (52.3)	42 (47.7)
	여성가족부	26 (74.3)	9 (25.7)	31 (91.2)	3 (8.8)	30 (93.8)	2 (6.3)	32 (94.1)	2 (5.9)	26 (68.4)	12 (31.6)
	소계	82 (72.6)	31 (27.4)	85 (75.9)	27 (24.1)	75 (65.2)	40 (34.8)	90 (85.7)	15 (14.3)	72 (57.1)	54 (42.9)
이용 시설	보건복지부	93 (72.1)	36 (27.9)	96 (81.4)	22 (18.6)	101 (84.9)	18 (15.1)	100 (81.3)	23 (18.7)	75 (59.1)	52 (40.9)
	여성가족부	28 (80.0)	7 (20.0)	28 (77.8)	8 (22.2)	30 (88.2)	4 (11.8)	29 (82.9)	6 (17.1)	30 (85.7)	5 (14.3)
	소계	121 (73.8)	43 (26.2)	124 (80.5)	30 (19.5)	131 (85.6)	22 (14.4)	129 (81.6)	29 (18.4)	105 (64.8)	57 (35.2)
합계		203 (73.3)	74 (26.7)	209 (78.6)	57 (21.4)	206 (76.9)	62 (23.1)	219 (83.3)	44 (16.7)	177 (61.5)	111 (38.5)

표 45 금전적 지원 현황 3

(단위 : 개소, %)

구분		경조사비		성과급		보육비		개인연금	
		미채택	채택	미채택	채택	미채택	채택	미채택	채택
생활 시설	보건복지부	42 (47.7)	46 (52.3)	59 (85.5)	10 (14.5)	64 (100.0)	0 (0.0)	59 (88.1)	8 (11.9)
	여성가족부	29 (78.4)	8 (21.6)	31 (96.9)	1 (3.1)	32 (100.0)	0 (0.0)	29 (87.9)	4 (12.1)
	소계	71 (56.8)	54 (43.2)	90 (89.1)	11 (10.9)	96 (100.0)	0 (0.0)	88 (88.0)	12 (12.0)
이용 시설	보건복지부	87 (69.0)	39 (31.0)	101 (85.6)	17 (14.4)	108 (99.1)	1 (0.9)	105 (91.3)	10 (8.7)
	여성가족부	31 (88.6)	4 (11.4)	30 (93.8)	2 (6.3)	31 (96.9)	1 (3.1)	31 (93.9)	2 (6.1)
	소계	118 (73.3)	43 (26.7)	131 (87.3)	19 (12.7)	139 (98.6)	2 (1.4)	136 (91.9)	12 (8.1)
합계		189 (66.1)	97 (33.9)	221 (88.0)	30 (12.0)	235 (99.2)	2 (0.8)	224 (90.3)	24 (9.7)

표 46 금전적 지원 현황 4

(단위 : 개소, %)

구분		법정퇴직금		식비보조		사내복지기금		주택자금대출	
		미채택	채택	미채택	채택	미채택	채택	미채택	채택
생활 시설	보건복지부	10 (7.0)	133 (93.0)	54 (71.1)	22 (28.9)	62 (96.9)	2 (3.1)	64 (100.0)	0 (0.0)
	여성가족부	9 (19.6)	37 (80.4)	28 (82.4)	6 (17.6)	32 (100.0)	0 (0.0)	32 (100.0)	0 (0.0)
	소계	19 (10.1)	170 (89.9)	82 (74.5)	28 (25.5)	94 (97.9)	2 (2.1)	96 (100.0)	0 (0.0)
이용 시설	보건복지부	18 (11.5)	139 (88.5)	94 (83.2)	19 (16.8)	107 (96.4)	4 (3.6)	108 (98.2)	2 (1.8)
	여성가족부	5 (11.4)	39 (88.6)	26 (74.3)	9 (25.7)	32 (100.0)	0 (0.0)	31 (100.0)	0 (0.0)
	소계	23 (11.4)	178 (88.6)	120 (81.1)	28 (18.9)	139 (97.2)	4 (2.8)	139 (98.6)	2 (1.4)
합계		42 (10.8)	348 (89.2)	202 (78.3)	56 (21.7)	233 (97.5)	6 (2.5)	235 (99.2)	2 (0.8)

표 47 금전적 지원 현황 5

(단위 : 개소, %)

구분		자녀학자금		본인학자금		학원(외국어)수강료		체력단련비	
		미채택	채택	미채택	채택	미채택	채택	미채택	채택
생활 시설	보건복지부	64 (94.1)	4 (5.9)	64 (100.0)	0 (0.0)	64 (100.0)	0 (0.0)	63 (98.4)	1 (1.6)
	여성가족부	31 (96.9)	1 (3.1)	31 (96.9)	1 (3.1)	32 (97.0)	1 (3.0)	32 (100.0)	0 (0.0)
	소계	95 (95.0)	5 (5.0)	95 (99.0)	1 (1.0)	96 (99.0)	1 (1.0)	95 (99.0)	1 (1.0)
이용 시설	보건복지부	104 (89.7)	12 (10.3)	105 (95.5)	5 (4.5)	104 (94.5)	6 (5.5)	105 (94.6)	6 (5.4)
	여성가족부	31 (100.0)	0 (0.0)	31 (100.0)	0 (0.0)	32 (100.0)	0 (0.0)	31 (93.9)	2 (6.1)
	소계	135 (91.8)	12 (8.2)	136 (96.5)	5 (3.5)	136 (95.8)	6 (4.2)	136 (94.4)	8 (5.6)
합계		230 (93.1)	17 (6.9)	231 (97.5)	6 (2.5)	232 (97.1)	7 (2.9)	231 (96.3)	9 (3.8)

나. 휴가제도 채택 현황

각 시설에서 채택하고 있는 휴가제도에 대한 현황은 다음 Ⅱ표 48Ⅱ~Ⅱ표 50Ⅱ과 같다. 가장 많은 시설에서 채택하고 있는 휴가제도는 ‘경조휴가’로 생활시설 202개소(94.4%), 이용시설 249개소(95.4%), 합계 451개소(94.9%)인 것으로 나타났다. 다음으로 많이 채택하고 있는 휴가제도는 ‘육아휴직’이었는데, 생활시설 176개소(89.3%), 이용시설 229개소(91.6%), 합계 405개소(90.6%)에서 채택하고 있는 것으로 나타났다. 이어 ‘월차’가 생활시설 159개소(83.7%), 이용시설 218개소(89.0%), 합계 377개소(86.7%)에서 채택하고 있었다. 그 외 대체휴일제가 371개소(89.6%)에서 채택하고 있었고, 산전후 휴가를 채택하는 361개소(86.8%)와 병가를 채택하는 361개소(83.6%) 순으로 나타났다.

Ⅱ표 48Ⅱ 휴가제도 채택 현황 1

(단위 : 개소, %)

구분		병가		월차		생리휴가		산전후휴가	
		미채택	채택	미채택	채택	미채택	채택	미채택	채택
생활 시설	보건복지부	19 (12.4)	134 (87.6)	22 (15.5)	120 (84.5)	38 (40.9)	55 (59.1)	16 (11.8)	120 (88.2)
	여성가족부	10 (20.8)	38 (79.2)	9 (18.8)	39 (81.3)	20 (58.8)	14 (41.2)	13 (28.9)	32 (71.1)
	소계	29 (14.4)	172 (85.6)	31 (16.3)	159 (83.7)	58 (45.7)	69 (54.3)	29 (16.0)	152 (84.0)
이용 시설	보건복지부	32 (17.3)	153 (82.7)	21 (10.9)	171 (89.1)	74 (49.3)	76 (50.7)	19 (10.2)	168 (89.8)
	여성가족부	10 (21.7)	36 (78.3)	6 (11.3)	47 (88.7)	16 (43.2)	21 (56.8)	7 (14.6)	41 (85.4)
	소계	42 (18.2)	189 (81.8)	27 (11.0)	218 (89.0)	90 (48.1)	97 (51.9)	26 (11.1)	209 (88.9)
합계		71 (16.4)	361 (83.6)	58 (13.3)	377 (86.7)	148 (47.1)	166 (52.9)	55 (13.2)	361 (86.8)

표 49 휴가제도 채택 현황 2

(단위 : 개소, %)

구분		육아휴직		유산, 사산휴가		배우자 출산휴가		경조휴가	
		미채택	채택	미채택	채택	미채택	채택	미채택	채택
생활 시설	보건복지부	13 (8.7)	136 (91.3)	23 (19.5)	95 (80.5)	15 (10.9)	123 (89.1)	6 (3.7)	156 (96.3)
	여성가족부	8 (16.7)	40 (83.3)	18 (45.0)	22 (55.0)	17 (40.5)	25 (59.5)	6 (11.5)	46 (88.5)
	소계	21 (10.7)	176 (89.3)	41 (25.9)	117 (74.1)	32 (17.8)	148 (82.2)	12 (5.6)	202 (94.4)
이용 시설	보건복지부	15 (7.7)	181 (92.3)	34 (21.0)	128 (79.0)	26 (13.7)	164 (86.3)	9 (4.5)	192 (95.5)
	여성가족부	6 (11.1)	48 (88.9)	12 (28.6)	30 (71.4)	15 (34.1)	29 (65.9)	3 (5.0)	57 (95.0)
	소계	21 (8.4)	229 (91.6)	46 (22.5)	158 (77.5)	41 (17.5)	193 (82.5)	12 (4.6)	249 (95.4)
합계		42 (9.4)	405 (90.6)	87 (24.0)	275 (76.0)	73 (17.6)	341 (82.4)	24 (5.1)	451 (94.9)

표 50 휴가제도 채택 현황 3

(단위 : 개소, %)

구분		특별휴가		포상휴가		안식월/년		대체휴일제	
		미채택	채택	미채택	채택	미채택	채택	미채택	채택
생활 시설	보건복지부	25 (21.9)	89 (78.1)	36 (31.6)	78 (68.4)	63 (90.0)	7 (10.0)	14 (10.4)	121 (89.6)
	여성가족부	18 (42.9)	24 (57.1)	21 (56.8)	16 (43.2)	31 (96.9)	1 (3.1)	9 (17.6)	42 (82.4)
	소계	43 (27.6)	113 (72.4)	57 (37.7)	94 (62.3)	94 (92.2)	8 (7.8)	23 (12.4)	163 (87.6)
이용 시설	보건복지부	36 (20.3)	141 (79.7)	50 (30.9)	112 (69.1)	108 (83.7)	21 (16.3)	17 (9.8)	157 (90.2)
	여성가족부	16 (36.4)	28 (63.6)	25 (71.4)	10 (28.6)	31 (83.8)	6 (16.2)	3 (5.6)	51 (94.4)
	소계	52 (23.5)	169 (76.5)	75 (38.1)	122 (61.9)	139 (83.7)	27 (16.3)	20 (8.8)	208 (91.2)
합계		95 (25.2)	282 (74.8)	132 (37.9)	216 (62.1)	233 (86.9)	35 (13.1)	43 (10.4)	371 (89.6)

다. 복지제도 채택 현황

복지제도에 대해 설문한 결과는 다음 Ⅱ표 51Ⅱ~Ⅱ표 52Ⅱ와 같다. ‘정기건강진단’의 경우 생활시설 141개소(78.8%), 이용시설 152개소(73.4%), 합계 293개소(75.9%)에서 가장 많이 채택되고 있는 것으로 나타났다. 그 다음으로는 ‘임산부 단축근로제도’가 생활시설 94개소(64.8%), 이용시설 131개소(65.8%), 합계 225개소(65.4%)에서 채택되고 있는 것으로 나타났다. 이어 직원휴게시설을 207개소(59.0%)에서 채택하였으며 해외탐방기회를 171개소(52.8%)에서 채택하고 있는 것으로 나타났다. 그 이외의 항목들은 미채택 비율이 채택 비율보다 높았다.

Ⅱ표 51Ⅱ 복지제도 채택 현황 1

(단위 : 개소, %)

구분		수유시간보장		수유공간제공		정기건강진단		태아검진휴가		직장보육시설	
		미채택	채택	미채택	채택	미채택	채택	미채택	채택	미채택	채택
생활 시설	보건복지부	39 (45.9)	46 (54.1)	47 (58.0)	34 (42.0)	19 (14.0)	117 (86.0)	42 (50.0)	42 (50.0)	69 (97.2)	2 (2.8)
	여성가족부	23 (67.6)	11 (32.4)	24 (72.7)	9 (27.3)	19 (44.2)	24 (55.8)	26 (74.3)	9 (25.7)	31 (100.0)	0 (0.0)
	소계	62 (52.1)	57 (47.9)	71 (62.3)	43 (37.7)	38 (21.2)	141 (78.8)	68 (57.1)	51 (42.9)	100 (98.0)	2 (2.0)
이용 시설	보건복지부	84 (61.8)	52 (38.2)	94 (70.7)	39 (29.3)	37 (22.3)	129 (77.7)	82 (59.4)	56 (40.6)	124 (96.9)	4 (3.1)
	여성가족부	21 (61.8)	13 (38.2)	25 (73.5)	9 (26.5)	18 (43.9)	23 (56.1)	21 (58.3)	15 (41.7)	32 (94.1)	2 (5.9)
	소계	105 (61.8)	65 (38.2)	119 (71.3)	48 (28.7)	55 (26.6)	152 (73.4)	103 (59.2)	71 (40.8)	156 (96.3)	6 (3.7)
합계		167 (57.8)	122 (42.2)	190 (67.6)	91 (32.4)	93 (24.1)	293 (75.9)	171 (58.4)	122 (41.6)	256 (97.0)	8 (3.0)

표 52 복지제도 채택 현황 2

(단위 : 개소, %)

구분		임신부 단축근로 제도		직원휴게시설		동호회지원		해외탐방기회		기타	
		미채택	채택	미채택	채택	미채택	채택	미채택	채택	미채택	채택
생활 시설	보건복지부	31 (29.0)	76 (71.0)	21 (16.3)	108 (83.7)	56 (66.7)	28 (33.3)	37 (36.6)	64 (63.4)	42 (64.6)	23 (35.4)
	여성가족부	20 (52.6)	18 (47.4)	22 (57.9)	16 (42.1)	31 (96.9)	1 (3.1)	29 (82.9)	6 (17.1)	22 (88.0)	3 (12.0)
	소계	51 (35.2)	94 (64.8)	43 (25.7)	124 (74.3)	87 (75.0)	29 (25.0)	66 (48.5)	70 (51.5)	64 (71.1)	26 (28.9)
이용 시설	보건복지부	56 (35.2)	103 (64.8)	77 (52.0)	71 (48.0)	94 (70.1)	40 (29.9)	59 (38.3)	95 (61.7)	74 (69.8)	32 (30.2)
	여성가족부	12 (30.0)	28 (70.0)	24 (66.7)	12 (33.3)	30 (88.2)	4 (11.8)	28 (82.4)	6 (17.6)	23 (71.9)	9 (28.1)
	소계	68 (34.2)	131 (65.8)	101 (54.9)	83 (45.1)	124 (73.8)	44 (26.2)	87 (46.3)	101 (53.7)	97 (70.3)	41 (29.7)
합계		119 (34.6)	225 (65.4)	144 (41.0)	207 (59.0)	211 (74.3)	73 (25.7)	153 (47.2)	171 (52.8)	161 (70.6)	67 (29.4)

4. 조직 운영 및 관리

1) 채용 현황

가. 신규채용 사회복지사 규모 및 향후 확대계획

전년도를 기준으로 한 사회복지사 신규채용 규모와 향후 채용 규모 확대계획에 대해 조사한 결과는 다음 표 53 과 같다. 설문에 응답한 477개소의 신규채용 평균 인원은 2.16명으로 나타났다. 시설유형별로 살펴보면, 생활시설의 경우 신규채용자 인원이 평균 1.86명으로 나타났고, 이용시설은 2.41명으로 나타났다. 이어 향후 채용 규모 확대계획에 대해 응답한 전체 시설 중 394개소(82.6%)가 계획이 없다고 밝혔으며, 83개소(17.4%)만이 채용 규모 확대계획이 있다고 응답하였다. 세부적으로 생활시설의 경우 46개소(21.3%)와 이용시설 37개소(14.2%)가 채용 규모 확대계획이 있다고 답하였다.

표 53 전년도 신규채용 사회복지사 규모 및 향후 확대계획

(단위 : 명, 개소, %)

구분		사례수	신규채용자 인원 평균	신규채용자 인원 표준편차	채용 규모 확대계획	
					있다	없다
생활 시설	보건복지부	168 (100.0)	1.94	2.75	38 (22.6)	130 (77.4)
	여성가족부	48 (100.0)	1.63	1.78	8 (16.7)	40 (83.3)
	소계	216 (100.0)	1.86	2.54	46 (21.3)	170 (78.7)
이용 시설	보건복지부	204 (100.0)	2.48	3.78	27 (13.2)	177 (86.8)
	여성가족부	57 (100.0)	2.17	2.21	10 (17.5)	47 (82.5)
	소계	261 (100.0)	2.41	3.48	37 (14.2)	224 (85.8)
합계		477 (100.0)	2.16	3.10	83 (17.4)	394 (82.6)

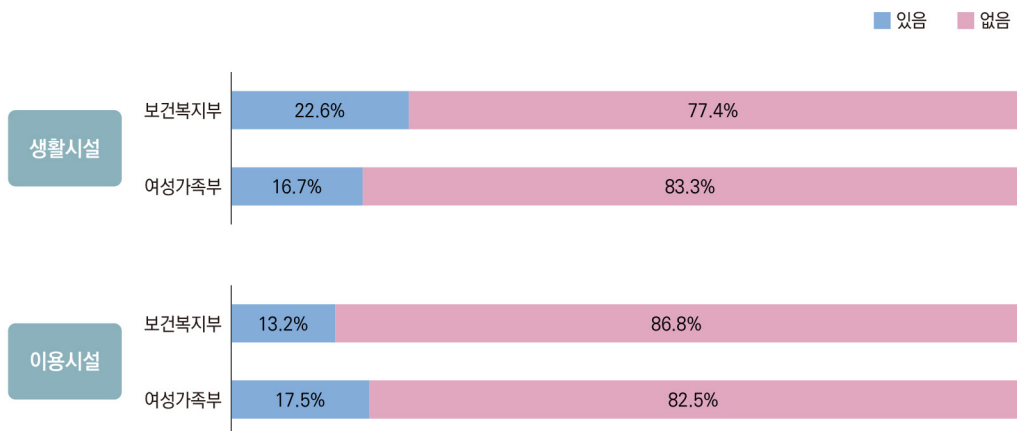


그림 8 향후 사회복지사 채용 규모 확대계획

나. 공정한 채용제도 운영 현황

시설의 채용제도 공정성에 대한 설문 결과는 다음의 **표 54**와 같다. 하단의 합계에 나타난 바와 같이 설문에 응답한 시설의 대부분인 468개소(90.0%)에서 인사위원회를 운영하고 있다고 응답하였다. 반면, 그렇지 않은 시설은 52개소(10.0%)인 것으로 확인되었다. 시설유형별로 생활시설 중에서는 215개소(90.3%), 이용시설 중에서는 253개소(89.7%)가 인사위원회를 운영하고 있었고, 이어 세부적으로 살펴보면 여성가족부 소관 시설의 경우에는 생활시설 7개소(12.5%)와 10개소(15.6%)에서 운영하지 않는 것으로 나타났다. 다음으로 공개적인 모집경로 활용 여부에 대해서는 전체 응답 시설 중 506개소(99.0%)가 ‘그렇다’로 응답함으로써 시설 내 투명한 모집 절차가 진행되고 있음을 알 수 있었다. 다음으로 선발과 관련된 심사기준과 채점근거가 보관되는 시설은 응답 시설 중 474개소(94.6%)로 나타났다. 마지막으로 지난 1년간 채용과 관련하여 법인 및 시설장과의 친인척 관계인 직원의 채용 여부에 대해서는 전체 응답 시설 중 486개소(96.8%)에서 뽑지 않았다고 응답하였으나 16개소(3.2%)에서는 여전히 친인척 채용이 이루어지고 있음을 확인할 수 있었다.

표 54 | 공정한 채용제도 운영 현황

(단위 : 개소, %)

구분		인사위원회 운영		공개적인 모집		채점근거 보관		친인척 채용제한	
		그렇다	아니다	그렇다	아니다	그렇다	아니다	그렇다	아니다
생활 시설	보건복지부	166 (91.2)	16 (8.8)	173 (98.3)	3 (1.7)	157 (91.8)	14 (8.2)	163 (94.8)	9 (5.2)
	여성가족부	49 (87.5)	7 (12.5)	57 (100.0)	0 (0.0)	56 (98.2)	1 (1.8)	56 (100.0)	0 (0.0)
	소계	215 (90.3)	23 (9.7)	230 (98.7)	3 (1.3)	213 (93.4)	15 (6.6)	219 (96.1)	9 (3.9)
이용 시설	보건복지부	199 (91.3)	19 (8.7)	215 (99.5)	1 (0.5)	202 (95.3)	10 (4.7)	208 (97.7)	5 (2.3)
	여성가족부	54 (84.4)	10 (15.6)	61 (98.4)	1 (1.6)	59 (96.7)	2 (3.3)	59 (96.7)	2 (3.3)
	소계	253 (89.7)	29 (10.3)	276 (99.3)	2 (0.7)	261 (95.6)	12 (4.4)	267 (97.4)	7 (2.6)
합계		468 (90.0)	52 (10.0)	506 (99.0)	5 (1.0)	474 (94.6)	27 (5.4)	486 (96.8)	16 (3.2)

다. 인사위원회 인적 구성

인사위원회의 인적 구성에 대한 설문한 결과는 다음 ■표 55■와 같다. 응답한 시설 512개소 중 333개소(65.0%)가 내부직원과 외부위원의 혼합 형태로 인사위원회를 구성하고 있는 것으로 나타났다. 그 다음으로 내부직원으로 인사위원회를 구성하는 경우는 83개소(16.2%)로 조사되었고, 인사위원회를 구성하지 않는 경우도 52개소(10.2%)로 확인되었다. 시설유형별로 보면, 생활시설의 경우 내부직원으로 인사위원회를 구성하는 경우는 46개소(19.7%)가 있는 것으로 가장 많이 나타났고, 인사위원회를 구성하지 않는 경우가 23개소(9.8%), 외부직원으로 인사위원회를 구성하는 경우는 8개소(3.4%) 순으로 조사되었다. 이용시설의 경우도 마찬가지로 내부직원으로 인사위원회를 구성하는 경우는 37개소(13.3%)로 가장 높은 비율을 차지하였고, 인사위원회를 구성하지 않는 경우가 29개소(10.4%), 외부직원으로 인사위원회를 구성하는 시설은 20개소(7.2%)로 확인되었다.

■ 표 55 ■ 인사위원회의 인적 구성

(단위 : 개소, %)

구분		사례수	내부직원	외부위원	혼합	기타	인사위원회 구성 안함
생활 시설	보건복지부	181 (100.0)	44 (24.3)	4 (2.2)	114 (63.0)	3 (1.7)	16 (8.8)
	여성가족부	53 (100.0)	2 (3.8)	4 (7.5)	37 (69.8)	3 (5.7)	7 (13.2)
	소계	234 (100.0)	46 (19.7)	8 (3.4)	151 (64.5)	6 (2.6)	23 (9.8)
이용 시설	보건복지부	215 (100.0)	33 (15.3)	12 (5.6)	143 (66.5)	8 (3.7)	19 (8.8)
	여성가족부	63 (100.0)	4 (6.3)	8 (12.7)	39 (61.9)	2 (3.2)	10 (15.9)
	소계	278 (100.0)	37 (13.3)	20 (7.2)	182 (65.5)	10 (3.6)	29 (10.4)
합계		512 (100.0)	83 (16.2)	28 (5.5)	333 (65.0)	16 (3.1)	52 (10.2)

2) 이직 현황

가. 이직 및 퇴직 현황

이직 및 퇴직 현황에 대해서는 2019년(1.1~12.31)을 기준으로 이직자 및 퇴직자 수를 조사하고, 퇴직자의 경우 퇴직금 지급 현황도 조사하였다. 먼저 이직자 수에 대해 조사한 결과는 다음 **표 56**과 같다. 응답한 시설들의 평균적인 응답을 나타내는 표 하단의 합계를 살펴보면 총 이직자 수의 평균은 2.61명으로 나타났다. 그 중 자발적 이직 및 퇴직은 평균 1.91명이었고, 감원, 계약만료, 권고사직, 징계해고를 포함하는 비자발적 이직은 평균 0.45명으로 나타났다. 마지막으로 정년퇴직, 전출, 사망 등으로 분류된 ‘기타’ 사유로 이직한 사회복지사는 평균 0.25명으로 나타났다. 시설유형별로 생활시설의 경우 총 이직자 수의 평균은 3.12명으로 나타났다. 세부적으로 보면, 자발적 이직 및 퇴직은 평균 2.28명이었고, 감원, 계약만료, 권고사직, 징계해고를 포함하는 비자발적 이직은 평균 0.43명으로 나타났다. 마지막으로 정년퇴직, 전출, 사망 등으로 분류된 ‘기타’ 사유로 이직한 사회복지사는 평균 0.41명으로 조사되었다. 이용시설의 경우 총 이직자 수의 평균은 2.18명을 나타났다. 이어 자발적 이직 및 퇴직은 평균 1.60명 이었고, 감원, 계약만료, 권고사직, 징계해고를 포함하는 비자발적 이직은 평균 0.46명으로 확인되었다. 마지막으로 정년퇴직, 전출, 사망 등으로 분류된 ‘기타’ 사유로 이직한 사회복지사는 평균 0.11명으로 조사되었다.

표 56 이직 및 퇴직자 평균

(단위 : 명)

구분		총이직자 수 (A+B+C)	A. 자발적	B. 비자발적	C. 기타
생활 시설	보건복지부	3.64	2.66	0.51	0.47
	여성가족부	1.39	1.02	0.18	0.18
	소계	3.12	2.28	0.43	0.41
이용 시설	보건복지부	2.22	1.69	0.40	0.14
	여성가족부	2.05	1.32	0.70	0.04
	소계	2.18	1.60	0.46	0.11
합계		2.61	1.91	0.45	0.25

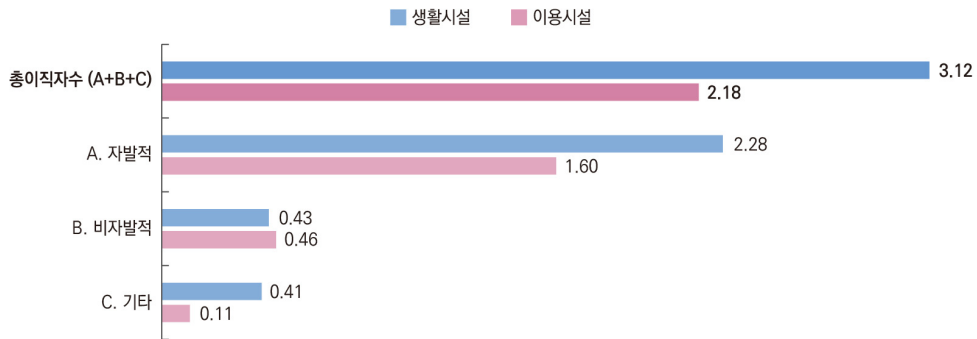


그림 9 이직 및 퇴직자 평균

나. 퇴직금 지급 형태

시설별 퇴직금 지급 형태에 대해 조사한 결과는 표 57과 같다. 설문에 참여한 502개소(100.0%)의 시설 중 ‘퇴직연금’ 지급이 425개소(84.7%), ‘퇴직금’ 지급이 71개소(14.1%), ‘둘 다 실시하고 있지 않다’가 4개소(0.8%) 나타났으며 ‘기타’ 응답은 2개소(0.4%)로 나타났다. 시설유형별로 생활시설의 경우 전체 응답 시설 227개소(100.0%) 중 198개소(87.2%)가 ‘퇴직연금’ 형태로 지급하고 있으며, ‘퇴직금’ 지급은 28개소(12.3%), ‘둘 다 실시하고 있지 않다’는 1개소(0.4%)로 나타났다. 이용시설의 경우 전체 275개소(100.0%) 중 227개소(82.5%)가 ‘퇴직연금’ 형태로 지급하고 있으며, ‘퇴직금’ 지급은 43개소(15.6%), ‘둘 다 실시하고 있지 않다’는 3개소(1.1%)로 확인되었다.

표 57 퇴직금 지급 형태

(단위 : 개소, %)

구분	사례수	퇴직금	퇴직연금	미실시	기타
생활 시설	보건복지부 175 (100.0)	22 (12.6)	153 (87.4)	0 (0.0)	0 (0.0)
	여성가족부 52 (100.0)	6 (11.5)	45 (86.5)	1 (1.9)	0 (0.0)
	소계 227 (100.0)	28 (12.3)	198 (87.2)	1 (0.4)	0 (0.0)
이용 시설	보건복지부 214 (100.0)	23 (10.7)	187 (87.4)	2 (0.9)	2 (0.9)
	여성가족부 61 (100.0)	20 (32.8)	40 (65.6)	1 (1.6)	0 (0.0)
	소계 275 (100.0)	43 (15.6)	227 (82.5)	3 (1.1)	2 (0.7)
합계	502 (100.0)	71 (14.1)	425 (84.7)	4 (0.8)	2 (0.4)

3) 성과관리 및 평가

사회복지시설의 성과관리 및 평가는 사업계획 및 운영평가, 인사평가, 평가 결과에 대한 보상 항목으로 조사하였다. 먼저 조사 결과의 전반적인 추이를 살펴보고자 각 항목의 평균을 합산하여 다음 **표 58**과 같이 요약하였다. 각 항목은 4~5개의 세부 문항에 대해 ‘그렇다’ 또는 ‘아니다’의 형태로 응답하였으며 ‘그렇다’라고 응답한 경우에는 1점, ‘아니다’라고 응답한 경우에 0점으로 환산하여 4~5점 만점의 척도로 변환하였다. 각 항목의 세부사항에 대해서는 **표 59** ~ **표 61**에 제시하였으며 후에 상술하고자 한다.

먼저 사업계획 및 운영평가에 있어서 대부분의 시설이 높은 점수를 받았다. 5점 만점에 평균 4.02점으로 조사되었다. 다음으로 인사평가의 평균은 5점 만점에 1.88점으로 나타났다. 마지막으로 평가 결과에 대한 보상에 대해서는 4점 만점에 평균 0.95점으로 나타났다. 시설유형별로 보면, 생활시설의 경우 사업계획 및 운영평가가 5점 만점에 평균 3.92점으로 조사되었다. 다음으로 인사평가의 평균은 5점 만점에 1.72점으로 나타났다. 마지막으로 평가 결과에 대한 보상에 대해서는 4점 만점에 평균 0.94점으로 조사되었다. 반면 이용시설의 경우 사업계획 및 운영평가가 5점 만점에 평균 4.12점으로 확인되었다. 다음으로 인사평가의 평균은 5점 만점에 2.03점으로 나타났고, 평가결과에 대한 보상에 대해서는 4점 만점에 평균 0.95점으로 조사되었다.

표 58 성과관리 및 평가

(단위 : 점, %)

구분		사업계획 및 운영평가 (5점 만점)		인사평가 (5점 만점)		평가 결과에 대한 보상 (4점 만점)	
		평균	표준편차	평균	표준편차	평균	표준편차
생활 시설	보건복지부	3.85	1.42	1.82	1.48	1.09	1.09
	여성가족부	4.12	1.26	1.40	1.50	0.48	0.86
	소계	3.92	1.39	1.72	1.49	0.94	1.07
이용 시설	보건복지부	4.07	1.24	2.22	1.86	1.07	1.17
	여성가족부	4.26	1.16	1.38	1.54	0.55	1.05
	소계	4.12	1.23	2.03	1.82	0.95	1.16
합계		4.02	1.31	1.88	1.69	0.95	1.12

가. 사업계획 및 운영평가

사회복지시설의 사업계획과 운영평가에 관한 세부 결과는 다음 ■표 59■와 같다. 각 세부 문항별로 응답한 시설 전체를 100.0% 기준으로 보았을 때(문항별 응답자 수가 다름), ‘사업 평가를 연 1회(이상) 수행한다’고 응답한 시설은 496개소(96.5%)였으며 ‘이용자 만족도 조사를 실시한다’고 응답한 시설은 482개소(93.8%)로 나타났다. 이어 ‘연도별 사업계획은 중장기 발전계획과 연계되어 있다’고 응답한 시설이 405개소(80.8%), ‘사업진행을 주·월별로 관리하는 시스템이 있다’고 응답한 시설이 393개소(78.9%), ‘중장기(3~5년) 발전계획이 수립되어 있다’고 응답한 시설은 353개소(71.9%)인 것으로 조사되었다.

■표 59■ 성과관리 및 평가 : 사업계획 및 운영평가

(단위 : 개소, %)

구분		중장기 발전계획 수립		연도별 계획과 중장기 계획의 연계		주/월별 사업 진행 관리		연1회 이상 사업 평가		이용자 만족도 조사	
		시행	미시행	시행	미시행	시행	미시행	시행	미시행	시행	미시행
생활 시설	보건복지부	112 (67.5)	54 (32.5)	136 (78.2)	38 (21.8)	133 (79.2)	35 (20.8)	167 (94.4)	10 (5.6)	165 (93.8)	11 (6.3)
	여성가족부	38 (71.7)	15 (28.3)	40 (76.9)	12 (23.1)	48 (88.9)	6 (11.1)	56 (98.2)	1 (1.8)	57 (100.0)	0 (0.0)
	소계	150 (68.5)	69 (31.5)	176 (77.9)	50 (22.1)	181 (81.5)	41 (18.5)	223 (95.3)	11 (4.7)	222 (95.3)	11 (4.7)
이용 시설	보건복지부	156 (74.6)	53 (25.4)	175 (82.5)	37 (17.5)	162 (76.1)	51 (23.9)	211 (97.7)	5 (2.3)	196 (90.7)	20 (9.3)
	여성가족부	47 (74.6)	16 (25.4)	54 (85.7)	9 (14.3)	50 (79.4)	13 (20.6)	62 (96.9)	2 (3.1)	64 (98.5)	1 (1.5)
	소계	203 (74.6)	69 (25.4)	229 (83.3)	46 (16.7)	212 (76.8)	64 (23.2)	273 (97.5)	7 (2.5)	260 (92.5)	21 (7.5)
합계		353 (71.9)	138 (28.1)	405 (80.8)	96 (19.2)	393 (78.9)	105 (21.1)	496 (96.5)	18 (3.5)	482 (93.8)	32 (6.2)

나. 인사평가

사회복지시설의 인사평가에 대한 세부 문항별 조사 결과는 다음의 **표 60**과 같이 나타났다. ‘업무분장에 따른 개인별 평가 기준이 마련되어 있다’에 대한 응답은 총 274개소(54.3%)로 가장 높은 비율로 나타났다. 그 다음으로 ‘관리자급 직원이 하급 직원을 평가하는 제도가 있다’고 응답한 시설은 264개소(52.6%)로 나타났다. 이어 ‘정기적인 직무 전환 배치(일자리 이동)가 이루어진다’고 응답한 시설은 194개소(39.1%), ‘동료평가 제도가 있다’고 응답한 시설은 143개소(29.1%)로 조사되었다. ‘하급 직원이 관리자급 직원을 평가하는 제도가 있다’고 응답한 시설은 122개소(24.9%)로 가장 낮은 비율을 보였다.

표 60 성과관리 및 평가 : 인사평가

(단위 : 개소, %)

구분		개인별 평가기준 마련		하향평가		상향평가		동료평가		정기적인 직무전환배치	
		시행	미시행	시행	미시행	시행	미시행	시행	미시행	시행	미시행
생활 시설	보건복지부	106 (61.6)	66 (38.4)	99 (58.9)	69 (41.1)	33 (20.2)	130 (79.8)	44 (26.7)	121 (73.3)	54 (32.5)	112 (67.5)
	여성가족부	25 (43.9)	32 (56.1)	21 (36.8)	36 (63.2)	10 (17.9)	46 (82.1)	11 (19.6)	45 (80.4)	14 (25.0)	42 (75.0)
	소계	131 (57.2)	98 (42.8)	120 (53.3)	105 (46.7)	43 (19.6)	176 (80.4)	55 (24.9)	166 (75.1)	68 (30.6)	154 (69.4)
이용 시설	보건복지부	117 (54.7)	97 (45.3)	125 (58.4)	89 (41.6)	69 (32.9)	141 (67.1)	79 (37.6)	131 (62.4)	100 (47.2)	112 (52.8)
	여성가족부	26 (41.9)	36 (58.1)	19 (30.2)	44 (69.8)	10 (16.7)	50 (83.3)	9 (15.0)	51 (85.0)	26 (41.9)	36 (58.1)
	소계	143 (51.8)	133 (48.2)	144 (52.0)	133 (48.0)	79 (29.3)	191 (70.7)	88 (32.6)	182 (67.4)	126 (46.0)	148 (54.0)
합계		274 (54.3)	231 (45.7)	264 (52.6)	238 (47.4)	122 (24.9)	367 (75.1)	143 (29.1)	348 (70.9)	194 (39.1)	302 (60.9)

다. 평가 결과에 대한 보상

사회복지시설의 성과관리 및 평가에 대한 마지막 설문 중 평가 결과에 대한 보상에 관한 세부 문항의 결과는 다음의 Ⅱ 표 61 Ⅱ 과 같이 나타났다. ‘성과평가에 따라 승진이 이루어진다고 응답한 시설은 127개소(26.2%)로 가장 많았고, ‘성과평가에 따라 포상휴가가 제공된다고 응답한 시설은 111개소(22.7%), ‘성과평가에 따라 금전적 보상(성과급)이 제공된다고 응답한 시설은 107개소(21.5%) 순으로 나타났다. 그 외에 ‘성과평가를 반영하는 기타 포상제도’를 시행하는 시설은 157개소(32.0%)인 것으로 나타났다.

Ⅱ 표 61 Ⅱ 성과관리 및 평가 : 평가 결과에 대한 보상

(단위 : 개소, %)

구분		성과평가에 따른 성과급		성과평가에 따른 포상휴가		성과평가에 따른 승진		성과평가에 따른 기타 포상제도	
		시행	미시행	시행	미시행	시행	미시행	시행	미시행
생활 시설	보건복지부	44 (26.3)	123 (73.7)	44 (27.3)	117 (72.7)	38 (24.1)	120 (75.9)	75 (46.0)	88 (54.0)
	여성가족부	2 (3.5)	55 (96.5)	7 (12.3)	50 (87.7)	10 (17.5)	47 (82.5)	9 (15.8)	48 (84.2)
	소계	46 (20.5)	178 (79.5)	51 (23.4)	167 (76.6)	48 (22.3)	167 (77.7)	84 (38.2)	136 (61.8)
이용 시설	보건복지부	54 (25.5)	158 (74.5)	52 (24.5)	160 (75.5)	68 (32.5)	141 (67.5)	63 (30.0)	147 (70.0)
	여성가족부	7 (11.5)	54 (88.5)	8 (13.6)	51 (86.4)	11 (18.0)	50 (82.0)	10 (16.4)	51 (83.6)
	소계	61 (22.3)	212 (77.7)	60 (22.1)	211 (77.9)	79 (29.3)	191 (70.7)	73 (26.9)	198 (73.1)
합계		107 (21.5)	390 (78.5)	111 (22.7)	378 (77.3)	127 (26.2)	358 (73.8)	157 (32.0)	334 (68.0)

4) 교육 및 슈퍼비전 운영

사회복지시설을 대상으로 교육 및 슈퍼비전의 체계적인 운영 여부에 대해 설문한 결과는 다음의 **표 62** ~ **표 63** 과 같다. 조사 결과의 전반적인 추이를 살펴보고자 세부 문항에 대한 평균값을 산출한 결과 6점 만점에 전체 평균 4.98점으로 대부분의 시설이 높은 점수를 보이고 있었고, 시설유형별로 유사한 점수분포를 보였다. 각 세부 문항에 대해 살펴보면, ‘법정 의무교육을 시행하고 있다’고 응답한 시설이 518개소(98.9%)로 가장 많았으며, 뒤를 이어 ‘교육 참여를 위한 업무시간의 배려가 허용된다’고 응답한 시설이 515개소(98.7%)로 조사되었다. 그 다음으로 ‘법정 의무교육 이외에 직무역량 강화를 위한 교육과정이 있다’고 응답한 시설이 485개소(93.1%)였으며, ‘신입직원을 위해 기관 자체의 별도의 교육과정이 있다’고 응답한 시설은 418개소(81.0%)로 확인되었다. 또한, ‘조직 내부에 정기적인 슈퍼비전 체계가 있다’고 응답한 시설은 375개소(74.0%), ‘외부 전문가를 통한 자문이 이루어진다고 응답한 시설은 326개소(64.4%) 순으로 나타났다. 시설유형별로 살펴보면, 생활시설의 경우 ‘신입직원을 위해 기관 자체의 별도의 교육과정이 있다’고 응답한 시설은 204개소(86.1%)로 조사되었고, 이용시설의 경우 214개소(76.7%)로 나타났다. 이에 더해, ‘외부 전문가를 통한 자문이 이루어진다고 응답한 생활시설은 128개소(56.1%)로 나타났고, 이용시설은 198개소(71.2%)로 조사되었다.

표 62 교육 및 슈퍼비전 운영 1

(단위 : 개소, %)

구분		평균 (6점만점)	법정 의무교육 시행		법정 의무교육 이외의 교육		교육 참여를 위한 업무시간 배려	
		표준편차	시행	미시행	시행	미시행	시행	미시행
생활 시설	보건복지부	4.88 1.25	181 (99.5)	1 (0.5)	167 (92.3)	14 (7.7)	179 (98.9)	2 (1.1)
	여성가족부	4.91 1.51	54 (94.7)	3 (5.3)	53 (94.6)	3 (5.4)	54 (94.7)	3 (5.3)
	소계	4.88 1.31	235 (98.3)	4 (1.7)	220 (92.8)	17 (7.2)	233 (97.9)	5 (2.1)
이용 시설	보건복지부	5.02 1.30	218 (99.1)	2 (0.9)	201 (91.8)	18 (8.2)	219 (100.0)	0 (0.0)
	여성가족부	5.23 0.98	65 (100.0)	0 (0.0)	64 (98.5)	1 (1.5)	63 (96.9)	2 (3.1)

구분		평균 (6점만점)	법정 의무교육 시행		법정 의무교육 이외의 교육		교육 참여를 위한 업무시간 배려	
		표준편차	시행	미시행	시행	미시행	시행	미시행
	소계	5.07 1.23	283 (99.3)	2 (0.7)	265 (93.3)	19 (6.7)	282 (99.3)	2 (0.7)
합계		4.98 1.27	518 (98.9)	6 (1.1)	485 (93.1)	36 (6.9)	515 (98.7)	7 (1.3)

표 63 교육 및 슈퍼비전 운영 2

(단위 : 개소, %)

구분		평균 (6점만점)	신입직원 기관 별도 교육과정		정기적 슈퍼비전 체계		외부 전문가 자문	
		표준편차	시행	미시행	시행	미시행	시행	미시행
생활 시설	보건복지부	4.88 1.25	162 (89.5)	19 (10.5)	126 (72.0)	49 (28.0)	87 (50.3)	86 (49.7)
	여성가족부	4.91 1.51	42 (75.0)	14 (25.0)	41 (74.5)	14 (25.5)	41 (74.5)	14 (25.5)
	소계	4.88 1.31	204 (86.1)	33 (13.9)	167 (72.6)	63 (27.4)	128 (56.1)	100 (43.9)
이용 시설	보건복지부	5.02 1.30	172 (79.3)	45 (20.7)	155 (72.4)	59 (27.6)	145 (67.4)	70 (32.6)
	여성가족부	5.23 0.98	42 (67.7)	20 (32.3)	53 (84.1)	10 (15.9)	53 (84.1)	10 (15.9)
	소계	5.07 1.23	214 (76.7)	65 (23.3)	208 (75.1)	69 (24.9)	198 (71.2)	80 (28.8)
합계		4.98 1.27	418 (81.0)	98 (19.0)	375 (74.0)	132 (26.0)	326 (64.4)	180 (35.6)

5) 고충 처리 및 종사자 보호

사회복지시설을 대상으로 고충 처리 및 종사자 보호를 위한 제도 현황에 대해 설문한 결과는 다음의 표 64 ~ 표 66 과 같다. ‘종사자를 위한 상해보험 가입이 되어 있다’고 응답한 시설이 476개소(91.5%)로 가장 많았으며, ‘직원의 권리와 인권 보장에 대한 규정이 있다’고 응답한 시설이 470개소(91.3%)로 뒤를 이었다. 또한 ‘직장 내 괴롭힘 방지 지침이 마련되어 있다’고 응답한 시설이 398개소(77.4%), ‘직원 공식 회의체가 있다’고 응답한 시설이 368개소(72.7%)로 나타났다. 이어 ‘고충처리위원회가 있다’고 응답한 시설이 362개소(71.1%), ‘클라이언트 폭력으로부터 종사자를 보호하기 위한 안전설비가 있다’고 응답한 시설이 206개소(41.6%) 순으로 나타났다.

반면, ‘노동조합이 없다’라고 응답한 시설이 468개소(93.8%)로 나타났고, 뒤를 이어 ‘감정노동으로 인한 종사자의 심리치료지원책이 마련되어 있지 않다’고 응답한 시설이 390개소(79.1%)로 나타났다. 또한, ‘노사협의회(30인 이상 종사자 의무 설치)가 있다’고 응답한 시설이 389개소(77.6%)로 뒤를 이었다.

표 64 고충 처리 및 종사자 보호 1

(단위 : 개소, %)

구분		평균 (9점만점)	권리 및 인권 보장 규정		노동조합		노사협의회	
		표준편차	시행	미시행	시행	미시행	시행	미시행
생활 시설	보건복지부	5.22	170	9	8	160	56	116
		1.69	(95.0)	(5.0)	(4.8)	(95.2)	(32.6)	(67.4)
	여성가족부	4.29	53	4	0	56	2	54
		1.61	(93.0)	(7.0)	(0.0)	(100.0)	(3.6)	(96.4)
	소계	5.00	223	13	8	216	58	170
		1.72	(94.5)	(5.5)	(3.6)	(96.4)	(25.4)	(74.6)
이용 시설	보건복지부	4.57	193	24	19	195	47	165
		1.98	(88.9)	(11.1)	(8.9)	(91.1)	(22.2)	(77.8)
	여성가족부	4.63	54	8	4	57	7	54
		1.80	(87.1)	(12.9)	(6.6)	(93.4)	(11.5)	(88.5)
	소계	4.58	247	32	23	252	54	219
		1.93	(88.5)	(11.5)	(8.4)	(91.6)	(19.8)	(80.2)
합계		4.78	470	45	31	468	112	389
		1.85	(91.3)	(8.7)	(6.2)	(93.8)	(22.4)	(77.6)

표 65 고충 처리 및 종사자 보호 2

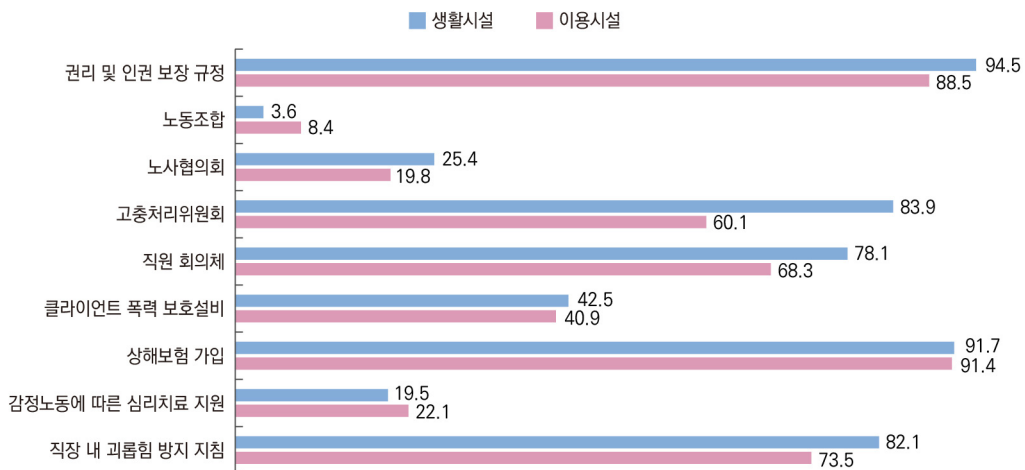
(단위 : 개소, %)

구분		평균 (9점만점)	상해보험 가입		감정노동에 따른 심리치 료 지원		직장 내 괴롭힘 방지 지침	
		표준편차	시행	미시행	시행	미시행	시행	미시행
생활 시설	보건복지부	5.22	167	16	36	129	157	21
		1.69	(91.3)	(8.7)	(21.8)	(78.2)	(88.2)	(11.8)
	여성가족부	4.29	53	4	7	49	36	21
		1.61	(93.0)	(7.0)	(12.5)	(87.5)	(63.2)	(36.8)
	소계	5.00	220	20	43	178	193	42
		1.72	(91.7)	(8.3)	(19.5)	(80.5)	(82.1)	(17.9)
이용 시설	보건복지부	4.57	196	21	38	173	160	55
		1.98	(90.3)	(9.7)	(18.0)	(82.0)	(74.4)	(25.6)
	여성가족부	4.63	60	3	22	39	45	19
		1.80	(95.2)	(4.8)	(36.1)	(63.9)	(70.3)	(29.7)
	소계	4.58	256	24	60	212	205	74
		1.93	(91.4)	(8.6)	(22.1)	(77.9)	(73.5)	(26.5)
합계		4.78	476	44	103	390	398	116
		1.85	(91.5)	(8.5)	(20.9)	(79.1)	(77.4)	(22.6)

표 66 고충 처리 및 종사자 보호 3

(단위 : 개소, %)

구분		평균 (9점만점)	고충처리위원회		직원 회의체		클라이언트 폭력 보호설비	
		표준편차	시행	미시행	시행	미시행	시행	미시행
생활 시설	보건복지부	5.22	160	19	136	35	76	89
		1.69	(89.4)	(10.6)	(79.5)	(20.5)	(46.1)	(53.9)
	여성가족부	4.29	38	19	42	15	18	38
		1.61	(66.7)	(33.3)	(73.7)	(26.3)	(32.1)	(67.9)
	소계	5.00	198	38	178	50	94	127
		1.72	(83.9)	(16.1)	(78.1)	(21.9)	(42.5)	(57.5)
이용 시설	보건복지부	4.57	141	71	150	64	66	146
		1.98	(66.5)	(33.5)	(70.1)	(29.9)	(31.1)	(68.9)
	여성가족부	4.63	23	38	40	24	46	16
		1.80	(37.7)	(62.3)	(62.5)	(37.5)	(74.2)	(25.8)
	소계	4.58	164	109	190	88	112	162
		1.93	(60.1)	(39.9)	(68.3)	(31.7)	(40.9)	(59.1)
합계		4.78	362	147	368	138	206	289
		1.85	(71.1)	(28.9)	(72.7)	(27.3)	(41.6)	(58.4)



■ 그림 10 ■ 고충 처리 및 종사자 보호

6) 지역사회 연계 및 수요조사

사회복지시설을 대상으로 지역사회 연계 및 수요조사의 현황에 대해 설문한 결과는 다음 **표 67**과 같다. ‘지역 내 공공기관과 네트워크를 형성하고 있다’고 응답한 시설이 482개소(93.8%)로 가장 많았으며, ‘지역 내 민간시설과 네트워크를 형성하고 있다’고 응답한 시설이 467개소(91.4%)로 뒤를 이었다. 다음으로는 ‘지역사회의 환경변화 추이를 정기적으로 모니터링한다’고 응답한 시설은 281개소(56.2%), ‘사업수행을 위한 지역 이용자 수요조사를 실시한다’고 응답한 시설은 269개소(53.9%)로 나타났다. 반면 ‘지역사회의 환경변화 추이를 정기적으로 모니터링하고 있지 않다’고 응답한 시설은 219개소(43.8%)로 가장 낮게 조사되었다.

표 67 지역사회 연계 및 수요조사

(단위 : 개소, %)

구분		평균 (4점만점)	지역 이용자 수요 조사		지역사회 환경변화 모니터링		공공기관 네트워크		민간시설 네트워크	
		표준편차	시행	미시행	시행	미시행	시행	미시행	시행	미시행
생활 시설	보건복지부	2.44	62	106	81	88	159	18	150	24
		1.18	(36.9)	(63.1)	(47.9)	(52.1)	(89.8)	(10.2)	(86.2)	(13.8)
	여성가족부	2.64	25	31	20	36	54	3	54	3
		1.04	(44.6)	(55.4)	(35.7)	(64.3)	(94.7)	(5.3)	(94.7)	(5.3)
	소계	2.49	87	137	101	124	213	21	204	27
		1.15	(38.8)	(61.2)	(44.9)	(55.1)	(91.0)	(9.0)	(88.3)	(11.7)
이용 시설	보건복지부	3.12	138	75	141	72	207	9	204	12
		1.10	(64.8)	(35.2)	(66.2)	(33.8)	(95.8)	(4.2)	(94.4)	(5.6)
	여성가족부	3.14	44	18	39	23	62	2	59	5
		1.07	(71.0)	(29.0)	(62.9)	(37.1)	(96.9)	(3.1)	(92.2)	(7.8)
	소계	3.13	182	93	180	95	269	11	263	17
		1.09	(66.2)	(33.8)	(65.5)	(34.5)	(96.1)	(3.9)	(93.9)	(6.1)
합계		2.83	269	230	281	219	482	32	467	44
		1.16	(53.9)	(46.1)	(56.2)	(43.8)	(93.8)	(6.2)	(91.4)	(8.6)

7) 시설에서 경험하는 어려움 (중복응답 허용)

시설에서 경험하는 어려움에 대하여 중복응답을 허용하여 조사한 결과는 다음 표 68 ~ 표 69 와 같다. 먼저, 시설 전체를 바탕으로 살폈을 때 시설에서 경험하는 어려움 중 가장 큰 비중을 차지하는 것은 ‘예산의 부족(339개소, 65.2%)’이었고, 다음으로 ‘인력의 부족(299개소, 57.5%)’을 꼽았다. 뒤를 이어 ‘홍보 및 자원개발의 어려움’이 189개소(36.3%), ‘직원 승진의 제한’이 149개소(28.7%), ‘법률 개정으로 인한 경영 및 노동환경의 변화’가 144개소(27.7%) 순으로 나타났다.

시설유형별로 살펴보면 보건복지부 소관 생활시설의 경우 ‘인력의 부족’이 127개소(69.8%)로 가장 높은 비율을 보였고, ‘예산의 부족’이 122개소(67.0%)로 뒤를 이었다. 그 외에 ‘홍보 및 자원개발의 어려움’이 74개소(40.7%), ‘법률 개정으로 인한 경영 및 노동환경의 변화’가 64개소(35.2%)로 나타났다. 여성가족부 소관 생활시설의 경우 ‘예산의 부족’을 38개소(65.5%)로 응답하며 가장 큰 어려움으로 꼽았다. 이어 ‘인력의 부족’이 31개소(53.4%), ‘홍보 및 자원개발의 어려움’이 23개소(39.7%)로 나타났다.

보건복지부 소관 이용시설은 '예산의 부족'을 시설의 어려움으로 꼽은 경우가 128개소(59.0%)로 가장 많았고, '인력의 부족'이 125개소(57.6%)로 그 뒤를 차지하였다. 또한 '직원 승진의 제한'이 81개소(37.3%), '홍보 및 자원개발의 어려움'이 77개소(35.5%)로 조사되었다. 여성가족부 소관 이용시설의 경우에는 '예산의 부족'이 51개소(81.0%)로 대부분 시설이 가장 큰 어려움으로 꼽았음을 확인하였다. 뒤를 이어 '행정 능력 및 관련 지식의 부족'과 '포괄보조금으로 인건비 사용'이 각각 20개소(31.7%)로 동등한 비율을 나타냈으며, '인력의 부족'이 16개소(25.4%)로 조사되었다.

【 표 68 】 시설에서 경험하는 어려움 (중복응답 허용) 1

(단위 : 개소, %)

구분		예산 부족	재무 및 행정 능력 부족	홍보 및 자원개발의 어려움	인력 부족	직원 승진 제한	지역사회 및 클라이언트 와의 갈등	조직 내 의사 소통의 어려움
생활 시설	보건복지부	122 (67.0)	20 (11.0)	74 (40.7)	127 (69.8)	43 (23.6)	13 (7.1)	21 (11.5)
	여성가족부	38 (65.5)	8 (13.8)	23 (39.7)	31 (53.4)	12 (20.7)	13 (22.4)	6 (10.3)
	소계	160 (66.7)	28 (11.7)	97 (40.4)	158 (65.8)	55 (22.9)	26 (10.8)	27 (11.3)
이용 시설	보건복지부	128 (59.0)	29 (13.4)	77 (35.5)	125 (57.6)	81 (37.3)	32 (14.7)	35 (16.1)
	여성가족부	51 (81.0)	12 (19.0)	15 (23.8)	16 (25.4)	13 (20.6)	0 (0.0)	6 (9.5)
	소계	179 (63.9)	41 (14.6)	92 (32.9)	141 (50.4)	94 (33.6)	32 (11.4)	41 (14.6)
합계		339 (65.2)	69 (13.3)	189 (36.3)	299 (57.5)	149 (28.7)	58 (11.2)	68 (13.1)

표 69
시설에서 경험하는 어려움 (중복응답 허용) 2

(단위 : 개소, %)

구분		공무원과의 관계	직원 이직 증가	행정 능력 및 관련 지식 부족	포괄보조금 으로 인건비 사용	법률 개정으로 인한 경영 및 노동환경의 변화	어려움 없음	기타
생활 시설	보건복지부	16 (8.8)	31 (17.0)	30 (16.5)	14 (7.7)	64 (35.2)	2 (1.1)	8 (4.4)
	여성가족부	7 (12.1)	6 (10.3)	13 (22.4)	16 (27.6)	14 (24.1)	1 (1.7)	3 (5.2)
	소계	23 (9.6)	37 (15.4)	43 (17.9)	30 (12.5)	78 (32.5)	3 (1.3)	11 (4.6)
이용 시설	보건복지부	31 (14.3)	39 (18.0)	43 (19.8)	51 (23.5)	56 (25.8)	2 (0.9)	9 (4.1)
	여성가족부	8 (12.7)	12 (19.0)	20 (31.7)	20 (31.7)	10 (15.9)	0 (0.0)	3 (4.8)
	소계	39 (13.9)	51 (18.2)	63 (22.5)	71 (25.4)	66 (23.6)	2 (0.7)	12 (4.3)
합계		62 (11.9)	88 (16.9)	106 (20.4)	101 (19.4)	144 (27.7)	5 (1.0)	23 (4.4)

5. 코로나-19(COVID-19) 관련 사회복지시설 근로환경 변화

1) 코로나19 확산으로 인한 시설의 영향 (중복응답 허용)

코로나19 확산으로 인한 시설의 영향에 대해 중복응답을 허용하여 조사한 결과는 다음 **표 70** 과 같다. 우선, 전체 응답 시설 중 ‘자원봉사 및 후원의 감소’가 288개소(54.6%)로 가장 높았다. 그 뒤로는 ‘사업중단’이 271개소(51.4%), ‘기관 휴관’이 204개소(38.7%)인 것으로 나타났다. 그 외로는 ‘기타’가 89개소(16.9%), ‘영향을 받지 않음’이 37개소(7.0%)로 뒤를 이었다. 마지막으로, ‘공공기관으로의 차출 근무’가 가장 낮은 비율인 19개소(3.6%)로 확인되었다. 시설유형별로 살펴보면, 보건복지부 소관 생활시설의 경우 144개소(78.3%)로 ‘자원봉사 및 후원의 감소’ 영향을 가장 많이 받았다고 응답하였고, 여성가족부 소관 생활시설 ‘자원봉사 및 후원의 감소’ 30개소(51.7%)보다 높은 비율인 것으로 조사되었다. 이용시설의 경우 보건복지부 소관 시설은 ‘사업중단’이 148개소(67.0%)로 가장 높았

고, ‘기관 휴관’이 140개소(63.3%)로 뒤를 이었다. 반면 여성가족부 소관 이용시설의 경우에는 ‘기관 휴관’이 48개소(75.0%)로 가장 높은 비율로 나타났고, ‘사업중단’이 37개소(57.8%)로 뒤를 이었다.

표 70 코로나19 확산으로 인한 시설의 영향 (중복응답 허용)

(단위 : 개소, %)

구분		기관 휴관	사업중단	자원봉사/ 후원 감소	공공기관 차출 근무	기타	영향받지 않음
생활 시설	보건복지부	13 (7.1)	60 (32.6)	144 (78.3)	0 (0.0)	40 (21.7)	15 (8.2)
	여성가족부	3 (5.2)	26 (44.8)	30 (51.7)	1 (1.7)	17 (29.3)	8 (13.8)
	소계	16 (6.6)	86 (35.5)	174 (71.9)	1 (0.4)	57 (23.6)	23 (9.5)
이용 시설	보건복지부	140 (63.3)	148 (67.0)	101 (45.7)	18 (8.1)	25 (11.3)	10 (4.5)
	여성가족부	48 (75.0)	37 (57.8)	13 (20.3)	0 (0.0)	7 (10.9)	4 (6.3)
	소계	188 (66.0)	185 (64.9)	114 (40.0)	18 (6.3)	32 (11.2)	14 (4.9)
합계		204 (38.7)	271 (51.4)	288 (54.6)	19 (3.6)	89 (16.9)	37 (7.0)

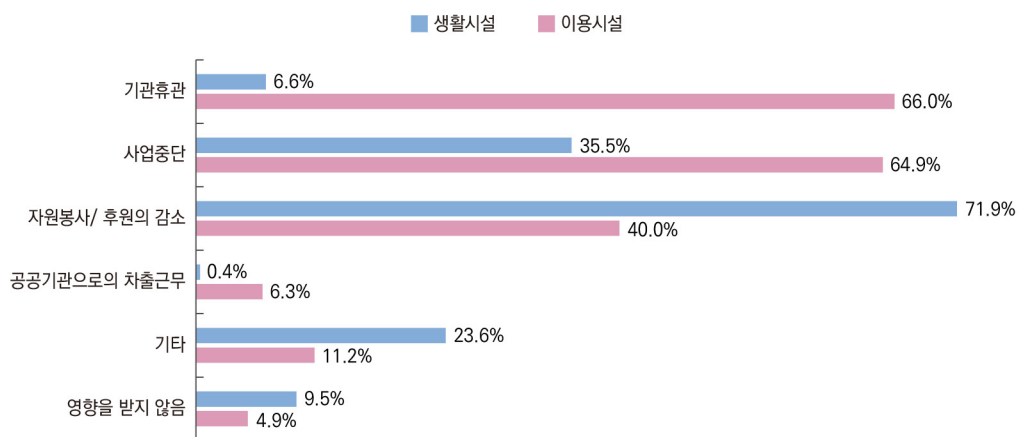


그림 11 코로나19 확산으로 인한 시설의 영향 (중복응답 허용)

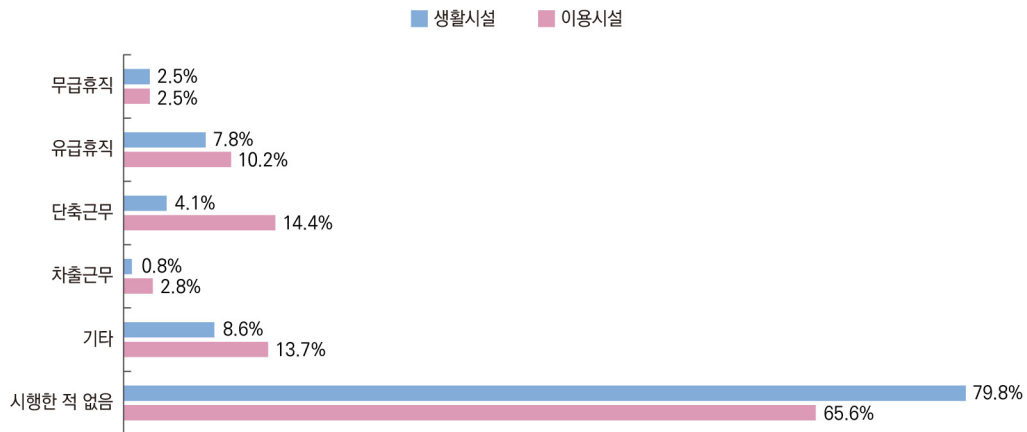
2) 코로나19로 인한 근무형태 변화 (중복응답 허용)

코로나19로 인한 근무형태 변화에 대해 중복응답을 허용하여 조사한 결과는 다음 **표 71**과 같다. ‘근무형태 변화를 시행한 적 없다’고 응답한 시설은 381개소(72.2%)로 가장 많았다. 그 뒤를 이어 ‘기타’가 60개소(11.4%), ‘단축근무’가 51개소(9.7%)로 나타났다. 그 다음으로 ‘유급휴직’이 48개소(9.1%)로, ‘무급휴직’이 13개소(2.5%)로 나타났다. 마지막으로 ‘차출근무’가 10개소(1.9%)로 가장 낮은 적은 것으로 나타났다. 시설유형별로 살펴보면 보건복지부 소관 생활시설은 148개소(80.0%)로 ‘근무형태 변화를 시행한 적 없음’에 대한 응답이 가장 많았으며, ‘유급휴직’이 19개소(10.3%)로 뒤를 이었다. 보건복지부 이용시설 또한 143개소(65.0%)로 ‘근무형태 변화를 시행한 적 없음’이 가장 많았고, ‘단축근무’가 28개소(12.07%)로 나타났다. 여성가족부 소관 생활시설은 46개소(79.3%), 여성가족부 이용시설은 44개소(67.7%)로 ‘근무형태 변화를 시행한 적 없음’이 가장 높은 비율인 것으로 확인되었다.

표 71 | 코로나19로 인한 근무형태 변화 (중복응답 허용)

(단위 : 개소, %)

구분		무급휴직	유급휴직	단축근무	차출근무	기타	시행한 적 없음
생활 시설	보건복지부	5 (2.7)	19 (10.3)	4 (2.2)	0 (0.0)	15 (8.1)	148 (80.0)
	여성가족부	1 (1.7)	0 (0.0)	6 (10.3)	2 (3.4)	6 (10.3)	46 (79.3)
	소계	6 (2.5)	19 (7.8)	10 (4.1)	2 (0.8)	21 (8.6)	194 (79.8)
이용 시설	보건복지부	6 (2.7)	22 (10.0)	28 (12.7)	8 (3.6)	33 (15.0)	143 (65.0)
	여성가족부	1 (1.5)	7 (10.8)	13 (20.0)	0 (0.0)	6 (9.2)	44 (67.7)
	소계	7 (2.5)	29 (10.2)	41 (14.4)	8 (2.8)	39 (13.7)	187 (65.6)
합계		13 (2.5)	48 (9.1)	51 (9.7)	10 (1.9)	60 (11.4)	381 (72.2)



■ 그림 12 ■ 코로나19로 인한 근무형태 변화 (중복응답 허용)

3) 대안적 근무 형태 (중복응답 허용)

대안적 근무 형태에 대해 중복응답을 허용하여 조사한 결과는 다음 ■ 표 72 ■ 와 같다. 시설 전체를 바탕으로 살펴보면 ‘도입한 대안 근무형태 없음’이 278개소(54.3%)로 가장 많았고, ‘탄력적 근로시간제 도입’이 120개소(23.4%)로 뒤를 이었다. 그 뒤로는 ‘재택근무제 도입’이 65개소(12.7%), ‘업무시간의 단축’이 45개소(8.8%)로 나타났다. 그 다음으로는 ‘시설 임시 중단’이 40개소(7.8%), ‘기타’가 32개소(6.3%)로 뒤를 이었고, 마지막으로 ‘보상 휴가제 도입’이 18개소(3.5%)로 가장 낮은 비율로 확인되었다. 시설유형별로 생활시설의 경우 ‘도입한 대안 근무형태 없음’이 143개소(61.6%)로 가장 많았으며, ‘탄력적 근로시간제 도입’이 50개소(21.6%)로 뒤를 이었다. 이용시설 또한 135개소(48.2%)로 ‘도입한 대안 근무형태 없음’에 대한 응답이 가장 많았고, ‘탄력적 근로시간제 도입’이 70개소(25.0%), ‘재택근무제 도입’이 45개소(16.1%)로 뒤를 이었다. 또한 ‘시설 임시 중단’이 34개소(12.1%), ‘재택근무제 도입’이 45개소(16.1%)로 확인되었다.

표 72 대안적 근무형태 (중복응답 허용)

(단위 : 개소, %)

구분		재택근무제 도입	탄력적 근로시간제 도입	업무시간의 단축	시설 임시 중단	보상휴가제 도입	도입한 대안 근무형태 없음	기타
생활 시설	보건복지부	15 (8.6)	36 (20.6)	6 (3.4)	4 (2.3)	11 (6.3)	106 (60.6)	19 (10.9)
	여성가족부	5 (8.8)	14 (24.6)	6 (10.5)	2 (3.5)	1 (1.8)	37 (64.9)	3 (5.3)
	소계	20 (8.6)	50 (21.6)	12 (5.2)	6 (2.6)	12 (5.2)	143 (61.6)	22 (9.5)
이용 시설	보건복지부	38 (17.4)	55 (25.1)	25 (11.4)	25 (11.4)	6 (2.7)	104 (47.5)	9 (4.1)
	여성가족부	7 (11.5)	15 (24.6)	8 (13.1)	9 (14.8)	0 (0.0)	31 (50.8)	1 (1.6)
	소계	45 (16.1)	70 (25.0)	33 (11.8)	34 (12.1)	6 (2.1)	135 (48.2)	10 (3.6)
합계		65 (12.7)	120 (23.4)	45 (8.8)	40 (7.8)	18 (3.5)	278 (54.3)	32 (6.3)

4) 시설 내 코로나19 관련 제공 사항 (중복응답 허용)

시설 내 코로나19 관련 제공 사항에 대해 중복응답을 허용하여 조사한 결과는 다음 표 73 과 같다. ‘시설 내/외부에 소독제 등 비품을 구비하여 비치함’이 512개소(98.5%)로 가장 많았고, ‘마스크 착용, 손 씻기 등과 같은 개인위생 관리를 철저히 하도록 교육함’이 511개소(98.3%)로 뒤를 이었다. 그 다음으로는 ‘종사자에게 마스크, 보호안경 등과 같은 업무에 필요한 감염 예방 비품을 지급함’이 449개소(86.3%)로 나타났다. ‘종사자의 안전보장과 보호를 위한 별도의 대책이 없었음’이 33개소(6.3%)로 뒤를 이었다. 마지막으로 ‘기타’가 29개소(5.6%)로 가장 낮은 비율로 조사되었다. 생활시설별로 살펴보면, 생활시설의 경우 ‘시설 내/외부에 소독제 등 비품을 구비하여 비치함’이 237개소(99.6%), ‘마스크 착용, 손 씻기 등과 같은 개인위생 관리를 철저히 하도록 교육함’이 234개소(98.3%)로 유사한 비율로 가장 많은 응답을 보였다. 이용시설의 경우에는 ‘마스크 착용, 손 씻기 등과 같은 개인위생 관리를 철저히 하도록 교육함’이 277개소(98.2%), ‘시설 내/외부에 소독제 등 비품을 구비하여 비치함’이 275개소(97.5%)로 가장 많이 나타났다. 생활시설과

이용시설 모두 코로나19 대비와 관련하여 시설 내/외부에 비품의 비치 및 개인위생관리
에 대한 철저한 교육이 가장 활발하게 이루어졌음을 확인할 수 있었다.

■ 표 73 ■ 시설 내 코로나19 관련 제공 사항 (중복응답 허용)

(단위 : 개소, %)

구분		별도의 대책이 없었음	철저한 위생교육	감염 예방 비품 지급	비품을 구비하여 비치	기타
생활 시설	보건복지부	8 (4.4)	180 (99.4)	162 (89.5)	180 (99.4)	11 (6.1)
	여성가족부	5 (8.8)	54 (94.7)	49 (86.0)	57 (100.0)	2 (3.5)
	소계	13 (5.5)	234 (98.3)	211 (88.7)	237 (99.6)	13 (5.5)
이용 시설	보건복지부	18 (8.3)	214 (98.2)	184 (84.4)	212 (97.2)	14 (6.4)
	여성가족부	2 (3.1)	63 (98.4)	54 (84.4)	63 (98.4)	2 (3.1)
	소계	20 (7.1)	277 (98.2)	238 (84.4)	275 (97.5)	16 (5.7)
합계		33 (6.3)	511 (98.3)	449 (86.3)	512 (98.5)	29 (5.6)

5) 사회복지시설의 정부의 코호트 격리조치 포함에 대한 필요성 인식

사회복지시설의 정부의 코호트 격리조치 포함에 대한 필요성 인식에 대해 설문한 결과는 다음의 ■ 표 74 ■ 와 같다. 전체 응답한 시설 516개소 중 421개소(81.6%)가 '필요하다'고 응답하였다. 시설유형으로 살펴보면, 생활시설의 경우 176개소(74.9%)가 '필요하다', 43개소(18.3%)가 '필요하지 않다'고 응답하였다. 이용시설의 경우 245개소(87.2%)가 '필요하다' 19개소(6.8%)가 '필요하지 않다'고 응답하였다.

표 74 사회복지시설의 정부의 코호트 격리조치 포함에 대한 필요성 인식

(단위 : 개소, %, 점)

구분		사례수	필요함	필요하지 않음	모르겠음
생활 시설	보건복지부	178 (100.0)	132 (74.2)	35 (19.7)	11 (6.2)
	여성가족부	57 (100.0)	44 (77.2)	8 (14.0)	5 (8.8)
	소계	235 (100.0)	176 (74.9)	43 (18.3)	16 (6.8)
이용 시설	보건복지부	217 (100.0)	186 (85.7)	15 (6.9)	16 (7.4)
	여성가족부	64 (100.0)	59 (92.2)	4 (6.3)	1 (1.6)
	소계	281 (100.0)	245 (87.2)	19 (6.8)	17 (6.0)
합계		516 (100.0)	421 (81.6)	62 (12.0)	33 (6.4)

6) 코호트 격리조치 및 추가적인 보상 및 보호 제공

코호트 격리조치 여부에 대하여 설문한 결과는 다음의 표 75 와 같다. 생활시설과 이용시설 대부분 코호트 격리조치에 해당하지 않은 것으로 조사되었다. 시설유형별로 살펴보면, ‘격리조치에 해당하였음’이라고 응답한 경우 생활시설은 38개소(16.0%)로 이용시설(16개소, 5.7%)보다 격리조치가 더 많이 이루어진 것으로 나타났다.

표 75 코호트 격리조치 여부

(단위 : 개소, %)

구분		사례수	해당하지 않음	해당함
생활 시설	보건복지부	180 (100.0)	148 (82.2)	32 (17.8)
	여성가족부	57 (100.0)	51 (89.5)	6 (10.5)
	소계	237 (100.0)	199 (84.0)	38 (16.0)
이용 시설	보건복지부	217 (100.0)	204 (94.0)	13 (6.0)
	여성가족부	64 (100.0)	61 (95.3)	3 (4.7)
	소계	281 (100.0)	265 (94.3)	16 (5.7)
합계		518 (100.0)	464 (89.6)	54 (10.4)

코호트 시설격리에 따른 추가적인 보상 및 보호 제공 형태에 대하여 중복응답을 허용하여 조사한 결과는 다음 **표 76**과 같다. 먼저, ‘현실적으로 추가적인 보상을 제공할 수 없다’가 27개소(50.9%)로 가장 많았고, ‘추가된 근무시간에 상당한 수당을 제공한다’고 응답한 19개소(35.8%)가 뒤를 이었다. 그 다음으로는 ‘연장된 근로시간에 추가적인 휴가를 제공한다’고 8개소(15.1%)가 응답하였고, ‘비공식적인 보상(휴가, 수당을 제외한 혜택 등)을 제공한다’고 6개소(11.3%)가 뒤를 이었다. 시설유형별로 살펴보면 생활시설의 경우 ‘추가된 근무시간에 상당한 수당을 제공한다’가 17개소(44.7%)로 가장 많았고, ‘연장된 근로시간에 추가적인 휴가를 제공한다’가 7개소(18.4%), ‘비공식적인 보상(휴가, 수당을 제외한 혜택 등)을 제공한다’가 6개소(15.8%)가 뒤를 이었다. 이용시설의 경우에는 ‘현실적으로 추가적인 보상을 제공할 수 없다’가 12개소(80.0%)로 가장 많이 나타났다.

표 76 코호트 시설격리에 따른 추가적인 보상 및 보호 제공 형태 (중복응답 허용)

(단위 : 개소, %)

구분		제공할 수 없음	연장된 근로시간에	추가된 근무시간에	비공식적인 보상	종사자의 가족에게 제공
생활 시설	보건복지부	13 (40.6)	5 (15.6)	14 (43.8)	5 (15.6)	0 (0.0)
	여성가족부	2 (33.3)	2 (33.3)	3 (50.0)	1 (16.7)	0 (0.0)
	소계	15 (39.5)	7 (18.4)	17 (44.7)	6 (15.8)	0 (0.0)
이용 시설	보건복지부	11 (84.6)	1 (7.7)	1 (7.7)	0 (0.0)	0 (0.0)
	여성가족부	1 (50.0)	0 (0.0)	1 (50.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
	소계	12 (80.0)	1 (6.7)	2 (13.3)	0 (0.0)	0 (0.0)
합계		27 (50.9)	8 (15.1)	19 (35.8)	6 (11.3)	0 (0.0)

제2절 개인 및 공무원용 결과

사회복지사의 근무실태를 조사하기 위해 시설유형별로 소속 사회복지사들을 대상으로 조사를 실시하였고, 설문에 응답한 총 인원은 4,375명이었다. 전체 조사 대상자 중 약 3,698명(84.5%)는 사회복지시설에서 근무하고 있었으며, 그중에서 ‘생활시설’에서 근무하는 사회복지사는 1,503명(34.4%), ‘이용시설’에서 근무하는 사회복지사는 2,195명(50.2%)이었다. 설문 응답자 중에서 공공기관에서 근무하는 전담공무원은 316명(7.2%), 정신건강 사회복지사, 의료사회복지사, 학교사회복지사가 포함된 특정영역 부문의 사회복지사는 361명(8.3%)이 있었다.

개인용 설문조사는 크게 다음의 아홉 가지 영역에 대해 조사하였다. 구체적으로 1. 응답자의 특성별 분포 2. 근로환경 및 보수수준 3. 직무만족도 및 이직 4. 건강·안전·인권 5. 교육 및 슈퍼비전 6. 사회복지사의 정치참여 인식 7. 사회복지사의 직무 범위 8. 코로나-19(COVID-19) 관련 근로환경 변화 9. 사회복지사 정책 관련 제언에 대해 살펴보았다.

개인용

1. 응답자의 특성별 분포

1) 근무환경 특성

응답자의 근무환경에 대한 조사 결과는 Ⅱ 표 77 Ⅰ과 같다. 기관유형을 기준으로 ‘생활시설’에서 종사하는 사회복지사는 1,503명, ‘이용시설’에서 근무하는 사회복지사는 2,195명으로 나타나 전체 응답 대상자 4,375명(100.0%) 중 약 84.5%가 사회복지시설에서 근무하는 것으로 조사되었다. 공공기관에서 근무하는 전담공무원은 316명(7.2%)이었고, 정신건강사회복지사, 의료사회복지사, 학교사회복지사가 포함된 특정영역 부문에서는 361명(8.3%)이 본 설문조사에 참여하였다. 고용형태와 관련하여 정규직이 3,056명(75.3%)으로 가장 많이 응답하였고, 비정규직 부문에서 기간제 계약직이 529명(13.0%), 무기계약직이 390명(9.6%), 단시간 근로자 및 기타가 19명(0.5%)으로 확인되었다.

직위는 시설 사회복지사와 전담공무원을 구분하여 조사하였다. 먼저, 시설에서 근무하는 사회복지사의 직위는 최고관리자 218명(5.4%), 상급관리자 205명(5.1%), 중간관리자 754명(18.6%), 초급관리자 445명(11.0%), 실무직원 2,246명(55.3%), 기타 84명(2.1%)으로 나타났다. 전담공무원의 경우에는 5급 10명(3.2%), 6급 80명(25.3%), 7급 84명(26.6%), 8급 86명(27.2%), 9급 56명(17.7%)으로 조사되었다.

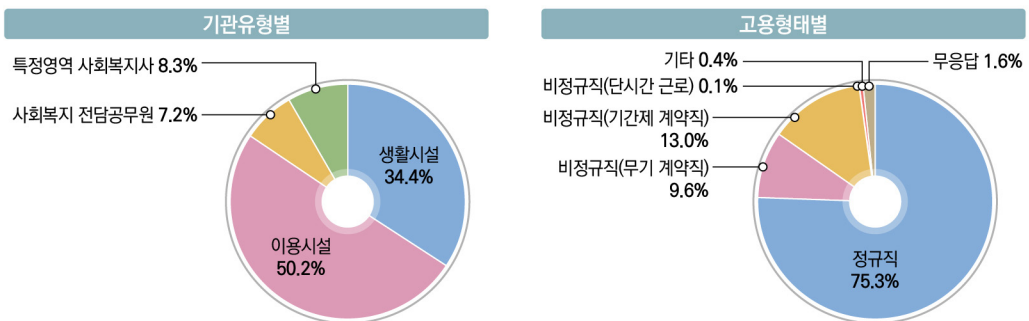
현 직장의 재직기간은 5년 이하 2,417명(59.5%), 6년~10년 852명(21.0%), 11년~15년 427명(10.5%), 16년~20년 245명(6.0%), 21년~25년 67명(1.7%), 26년 이상 31명(0.8%)으로 나타났다. 근무지역은 서울지역이 449명(10.3%)으로 가장 많았고, 뒤를 이어 경기 410명(9.4%), 경북 349명(8.0%), 부산 309명(7.1%), 대구 302명(6.9%) 순으로 응답하였다.

표 77 근무환경 특성

(단위 : 명, %)

구분		사례수	백분율
전체		4,375	(100.0)
기관유형별	생활시설	1,503	(34.4)
	이용시설	2,195	(50.2)
	공공기관(전담공무원)	316	(7.2)
	특정영역 (정신건강/의료/학교사회복지사)	361	(8.3)
	무응답		
고용형태	상용직 근로자(정규직)	3,056	(75.3)
	상용직 근로자(무기계약직)	390	(9.6)
	임시직 근로자(기간제, 계약직)	529	(13.0)
	일용직 근로자(1개월 미만)	3	(0.1)
	기타	16	(0.4)
	무응답	65	(1.6)
직위 (시설 사회복지사)	최고관리자	218	(5.4)
	상급관리자	205	(5.1)
	중간관리자	754	(18.6)
	초급관리자	445	(11.0)
	실무직원	2,246	(55.3)
	기타	84	(2.1)
	무응답	107	(2.6)
직위 (전담공무원) n=316	5급	10	(3.2)
	6급	80	(25.3)
	7급	84	(26.6)

구분		사례수	백분율
현 직장 재직기간	8급	86	(27.2)
	9급	56	(17.7)
	5년 이하	2,417	(59.5)
	6년 ~ 10년	852	(21.0)
	11년 ~ 15년	427	(10.5)
	16년 ~ 20년	245	(6.0)
	21년 ~ 25년	67	(1.7)
	26년 이상	31	(0.8)
	무응답	20	(0.5)
근무지역	서울	449	(10.3)
	부산	309	(7.1)
	대구	302	(6.9)
	인천	262	(6.0)
	광주	264	(6.0)
	대전	243	(5.6)
	울산	106	(2.4)
	경기	410	(9.4)
	강원	260	(5.9)
	충북	197	(4.5)
	충남	208	(4.8)
	전북	232	(5.3)
	전남	236	(5.4)
	경북	349	(8.0)
	경남	267	(6.1)
	제주	168	(3.8)
	세종	113	(2.6)



■ 그림 13 ■ 응답자의 근무환경 특성

2) 인구통계학적 특성

응답자의 인구통계학적 특성에 대한 조사 결과는 **표 78**과 같다. 전체 설문 응답자 4,375명(100.0%) 중 응답자의 성별은 남자 1,380명(31.5%), 여자 2,976명(68.0%)으로 나타났다. 연령대는 20대가 954명(21.8%), 30대가 1,359명(31.1%), 40대가 1,279명(29.2%), 50대가 698명(16.0%), 60대 이상이 54명(1.2%)인 것으로 조사되었다. 최종학력은 대학(4년제)졸업이 2,639명(60.3%)으로 가장 많았고, 뒤를 이어 전문대학 졸업자가 940명(21.5%), 대학원 석사 졸업자가 697명(15.9%)으로 나타났다. 사회복지분야 경력에 대한 응답 결과는 5년 이하 1,684명(38.5%), 6년~10년 1,133명(25.9%), 11년~15년 753명(17.2%), 16년~20년 501명(11.5%), 21년~25년 143명(3.3%), 26년 이상은 105명(2.4%)으로 확인되었다.

표 78 인구통계학적 특성

(단위 : 명, %)

구분		사례수	백분율
전체		4,375	(100.0)
성별	남자	1,380	(31.5)
	여자	2,976	(68.0)
	무응답	19	(0.4)
연령대	10대	1	(0.0)
	20대	954	(21.8)
	30대	1,359	(31.1)
	40대	1,279	(29.2)
	50대	698	(16.0)
	60대 이상	54	(1.2)
	무응답	30	(0.7)
최종학력	고졸 이하	34	(0.8)
	전문대학 졸업	940	(21.5)
	대학(4년제)졸업	2,639	(60.3)
	대학원 석사 졸업	697	(15.9)
	대학원 박사 졸업	46	(1.1)
	무응답	19	(0.4)
사회복지분야 경력	5년 이하	1,684	(38.5)
	6년~10년	1,133	(25.9)
	11년~15년	753	(17.2)
	16년~20년	501	(11.5)
	21년~25년	143	(3.3)
	26년 이상	105	(2.4)
	무응답	56	(1.3)

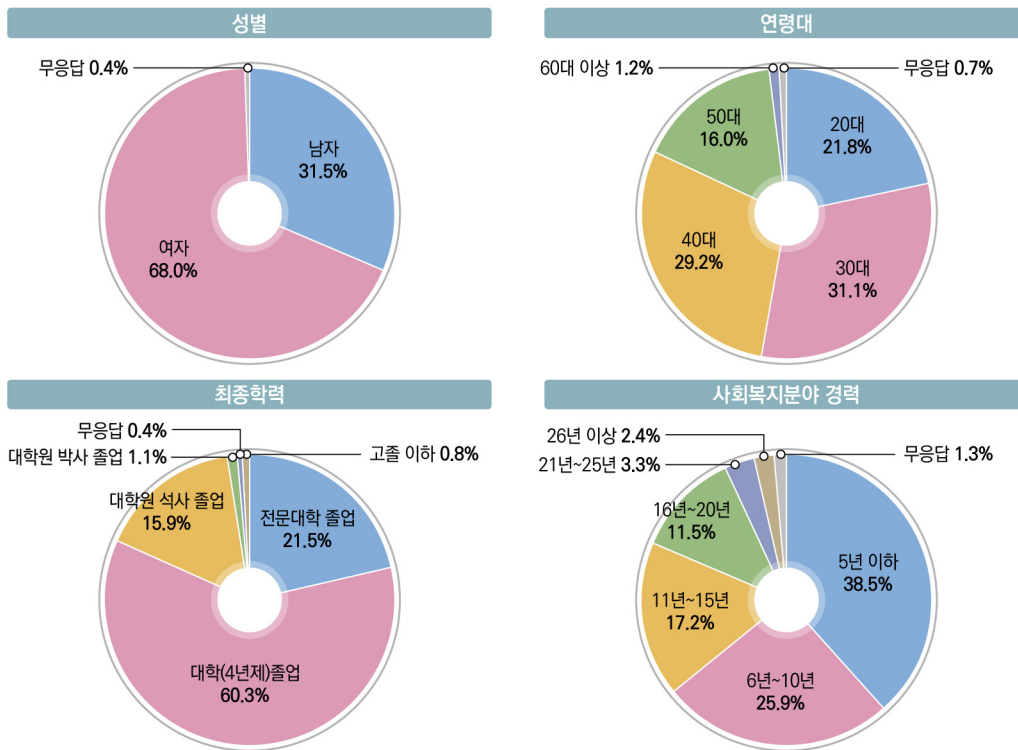


그림 14 응답자의 인구통계학적 특성

3) 사회복지사 자격증 급수 및 취득경로

가. 사회복지사 자격증 급수

사회복지사 자격증 급수에 대한 현황은 다음 **표 79**와 같다. 응답자들의 사회복지사 자격증 급수 현황은 2급이 2,375명(55.3%)으로 가장 많았고, 1급이 1,894명(44.1%), 3급이 28명(0.7%)으로 나타났다. 시설유형별로 살펴보면 생활시설의 경우 2급이 1,057명(71.7%), 이용시설도 2급이 1,183명(55.1%)으로 2급이 가장 높은 비율을 차지하였다. 반면 사회복지 전담공무원은 1급이 216명(68.4%), 특정영역 사회복지사는 1급이 326명(90.3%)으로 사회복지사 1급 소지자가 가장 많은 것으로 나타났다.

표 79 사회복지사 자격증 급수

(단위 : 명, %)

구분			사례수	1급	2급	3급
시설 사회 복지사	생활 시설	보건복지부	1,229 (100.0)	335 (27.3)	893 (72.7)	1 (0.1)
		여성가족부	245 (100.0)	78 (31.8)	164 (66.9)	3 (1.2)
		소계	1,474 (100.0)	413 (28.0)	1,057 (71.7)	4 (0.3)
	이용 시설	보건복지부	1,711 (100.0)	819 (47.9)	870 (50.8)	22 (1.3)
		여성가족부	435 (100.0)	120 (27.6)	313 (72.0)	2 (0.5)
		소계	2,146 (100.0)	939 (43.8)	1,183 (55.1)	24 (1.1)
사회복지 전담공무원		316 (100.0)	216 (68.4)	100 (31.6)	0 (0.0)	
특정영역 사회복지사		361 (100.0)	326 (90.3)	35 (9.7)	0 (0.0)	
합 계		4,297 (100.0)	1,894 (44.1)	2,375 (55.3)	28 (0.7)	

나. 사회복지사 자격증 취득경로

사회복지사 자격증 취득경로에 대해 4,281명(100.0%)의 응답자로부터 확인한 조사 결과는 Ⅱ 표 80 과 같다. 전체 조사 대상자 중 ‘전문대학 및 4년제 대학 또는 대학원 졸업 후 2급 자격 취득’이 1,590명(37.1%)으로 가장 많이 응답하였으며, 그 외에는 ‘대학(원) 졸업 후 사회복지사 자격시험 합격으로 1급 취득’ 1,386명(32.4%), ‘학점은행제 학점등록으로 2급 자격 취득’ 758명(17.7%), ‘대학(원) 졸업 후 무시험 1급 자격 취득’ 350명(8.2%), ‘학점은행제 학점등록으로 2급 자격 취득 후 자격시험으로 1급 취득’ 133명(3.1%), ‘기타’ 38명(0.9%), ‘사회복지사 3급 자격증 소지자로 3년 이상 실무경험으로 2급 자격 취득’ 26명(0.6%) 순으로 나타났다.

시설유형별로 살펴보면 생활시설의 경우 ‘전문대학 및 4년제 대학 또는 대학원 졸업 후 2급 자격 취득’이 702명(48.4%)으로 가장 많았고, ‘학점은행제 학점등록으로 2급 자격 취득’ 315명(21.7%)이 뒤를 이었다. 이용시설의 경우 ‘전문대학 및 4년제 대학 또는 대학원 졸업 후 2급 자격 취득’ 812명(37.7%)으로 가장 높은 비율을 나타냈고, ‘대학(원) 졸업 후 사회복지사 자격시험 합격으로 1급 취득’ 766명(35.5%)이 뒤를 이었다. 사회복지 전담 공무원의 경우에는 ‘대학(원) 졸업 후 사회복지사 자격시험 합격으로 1급 취득’이 110명(34.8%)으로 가장 높은 비율로 확인되었고, ‘대학(원) 졸업 후 무시험 1급 자격 취득’이 78명(24.7%)으로 뒤를 이었다. 특정영역 사회복지사 또한 ‘대학(원) 졸업 후 사회복지사 자격시험 합격으로 1급 취득’이 252명(69.8%)으로 가장 높았고, ‘대학(원) 졸업 후 무시험 1급 자격 취득’이 78명(21.6%)으로 뒤를 이었다.

Ⅱ 표 80 | 사회복지사 자격증 취득경로

(단위 : 명, %)

구분			사례수	대학(원) 졸업 후 무시험 1급 취득 (2002년 이전)	대학(원) 졸업 후 자격시험 1급 취득	전문대학 및 4년제 대학(원) 졸업 후 2급 취득	학점은행 제 2급 취득 후 자격시험 1급 취득	학점 은행제 학점등록 으로 2급 취득	3급 자격증 소지자로 3년 이상 실무경험 2급 취득	기타
시설 사회 복지사	생활 시설	보건 복지부	1,199 (100.0)	71 (5.9)	205 (17.1)	588 (49.0)	47 (3.9)	264 (22.0)	12 (1.0)	12 (1.0)
		여성 가족부	250 (100.0)	19 (7.6)	53 (21.2)	114 (45.6)	5 (2.0)	51 (20.4)	1 (0.4)	7 (2.8)

구분			사례수	대학(원) 졸업 후 무시험 1급 취득 (2002년 이전)	대학(원) 졸업 후 자격시험 1급 취득	전문대학 및 4년제 대학(원) 졸업 후 2급 취득	학점은행 제 2급 취득 후 자격시험 1급 취득	학점 은행제 학점등록 으로 2급 취득	3급 자격증 소지자로 3년 이상 실무경험 2급 취득	기타
		소계	1,449 (100.0)	90 (6.2)	258 (17.8)	702 (48.4)	52 (3.6)	315 (21.7)	13 (0.9)	19 (1.3)
		이용 시설	보건 복지부	1,721 (100.0)	89 (5.2)	677 (39.3)	619 (36.0)	44 (2.6)	278 (16.2)	3 (0.2)
	여성 가족부		434 (100.0)	15 (3.5)	89 (20.5)	193 (44.5)	16 (3.7)	117 (27.0)	2 (0.5)	2 (0.5)
	소계		2,155 (100.0)	104 (4.8)	766 (35.5)	812 (37.7)	60 (2.8)	395 (18.3)	5 (0.2)	13 (0.6)
	사회복지 전담공무원		316 (100.0)	78 (24.7)	110 (34.8)	63 (19.9)	8 (2.5)	44 (13.9)	7 (2.2)	6 (1.9)
특정영역 사회복지사		361 (100.0)	78 (21.6)	252 (69.8)	13 (3.6)	13 (3.6)	4 (1.1)	1 (0.3)	0 (0.0)	
합 계			4,281 (100.0)	350 (8.2)	1,386 (32.4)	1,590 (37.1)	133 (3.1)	758 (17.7)	26 (0.6)	38 (0.9)

2. 근로환경 및 보수수준

1) 근로환경

근로환경에 대해서는 근무시간과 근무형태에 대해서 조사하였다.

가. 근무시간

먼저 근로환경의 첫 번째 요소인 근무시간에 대해서는 일주일 평균 근무시간 및 시간 외 근무시간과 월평균 주말 공휴일 근무 현황을 조사하였다. 조사 결과는 응답 분포와 평균을 제시하였고, 평균의 경우 시설유형별로 유의미한 차이를 보이는지 통계적으로 검증한 결과를 제시하였다. 먼저 일주일 평균 근무시간을 조사한 결과는 ■표 81■과 같다. 먼저 표 하단에 제시한 전체 시설의 응답 추이 합계를 살펴보면 일주일 평균 근무시간은 43.10시간으로 40시간에서 44시간이라는 응답이 2,507명(59.0%)으로 가장 많았으며, ‘45시간~49시간’이 712명(16.8%), ‘50시간~54시간’이 463명(10.9%), ‘40시간 미만’이 376명

(8.9%), '55시간~59시간'이 99명(2.3%), '60시간 이상'이 89명(2.1%) 순으로 조사되었다. 시설유형별로 살펴보면 보건복지부 소관 생활시설의 평균 근무시간은 44.70시간, 이용시설은 41.73시간으로 나타났고, 여성가족부 소관 생활시설의 경우 평균 근무시간은 43.27시간, 이용시설은 41.16시간으로 나타났다. 사회복지 전담공무원의 경우 평균 근무시간은 47.47시간으로 확인되었다. 또한, 특정영역 사회복지사의 경우 평균 근무시간은 42.10시간으로 확인되었다.

표 81 | 일주일 평균 근무시간

(단위 : 명 / 시간, %)

구분			사례수	평균 (시간)	40시간 미만	40~44 시간	45~49 시간	50~54 시간	55~59 시간	60시간 이상
시설 사회 복지사	생활 시설	보건복지부	1,183 (100.0)	44.70	74 (6.3)	531 (44.9)	275 (23.2)	234 (19.8)	38 (3.2)	31 (2.6)
		여성가족부	246 (100.0)	43.27	25 (10.2)	138 (56.1)	39 (15.9)	36 (14.6)	4 (1.6)	4 (1.6)
		소계	1,429 (100.0)	44.46	99 (6.9)	669 (46.8)	314 (22.0)	270 (18.9)	42 (2.9)	35 (2.4)
	이용 시설	보건복지부	1,712 (100.0)	41.73	202 (11.8)	1,144 (66.8)	238 (13.9)	92 (5.4)	23 (1.3)	13 (0.8)
		여성가족부	437 (100.0)	41.16	56 (12.8)	314 (71.9)	46 (10.5)	17 (3.9)	2 (0.5)	2 (0.5)
		소계	2,149 (100.0)	41.62	258 (12.0)	1,458 (67.8)	284 (13.2)	109 (5.1)	25 (1.2)	15 (0.7)
사회복지 전담공무원			311 (100.0)	47.47	13 (4.2)	102 (32.8)	62 (19.9)	69 (22.2)	29 (9.3)	36 (11.6)
특정영역 사회복지사			357 (100.0)	42.10	6 (1.7)	278 (77.9)	52 (14.6)	15 (4.2)	3 (0.8)	3 (0.8)
합 계			4,246 (100.0)	43.10	376 (8.9)	2,507 (59.0)	712 (16.8)	463 (10.9)	99 (2.3)	89 (2.1)

표 82 시설유형별 주 근무시간 평균 비교

(단위 : 명 / 시간)

구분		사례수	평균 (시간)	시설유형별 평균비교 (F-test)	유형별 평균비교				
					생활시설		이용시설		전담 공무원
					복지부	여가부	복지부	여가부	
생활 시설	보건복지부	1,183	44.70	69.98***	-	-	-	-	-
	여성가족부	246	43.27		2.63**	-	-	-	-
이용 시설	보건복지부	1,712	41.73		5.10***	2.49**	-	-	-
	여성가족부	437	41.16		6.03***	3.42**	0.92	-	-
사회복지 전담공무원		311	47.47		-3.98***	-6.60***	-9.08***	-10.01***	-
특정영역 사회복지사		357	42.10		1.69	-0.92	-3.41***	-4.33***	5.67***

* p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001



그림 15 일주일 평균 근무시간

시간 외 근무시간에 대해 조사한 결과는 표 83 과 같다. 먼저 표 하단에 제시한 전체 시설의 응답 추이 합계를 살펴보면 전체 응답자의 시간 외 근무시간은 일주일 동안 평균적으로 4.89시간인 것으로 나타났다. 세부적으로 살펴보면, ‘2시간 미만’에 대한 응답자가 1,187명(30.2%)으로 가장 높은 비율을 나타냈다. 다음으로 ‘2시간~4시간’ 1,062명(27.0%), ‘8시간~10시간’ 671명(17.1%), ‘5시간~7시간’ 643명(16.4%), ‘11시간 이상’ 365명(9.3%) 순으로 나타났다. 시설유형별로 살펴보면 일주일 평균 시간 외 근무시간은 보건복지부 소관 생활시설의 경우 7.43시간, 이용시설은 3.13시간으로 나타났다. 여성가족부 소관 생활시설의 경우 5.04시간 시간 외 근무를 하고, 이용시설은 2.68시간 시간 외 근무를 하고 있는 것으로 나타났다. 또한, 특정영역 사회복지사의 경우 3.14시간 시간 외 근무를 하고 있는 것으로 조사되었다. 한편 사회복지 전담공무원의 시간 외 근무시간은 일주일 동안 평균 9.38시간으로, 다른 유형에 비해 비교적 높은 비율을 나타냈다.

표 83 일주일 평균 시간 외 근무시간

(단위 : 명 / 시간, %)

구분			사례수	평균 (시간)	2시간 미만	2~4시간	5~7시간	8~10시간	11시간 이상
시설 사회 복지사	생활 시설	보건복지부	1,102 (100.0)	7.43	118 (10.7)	190 (17.2)	256 (23.2)	356 (32.3)	182 (16.5)
		여성가족부	213 (100.0)	5.04	64 (30.0)	52 (24.4)	37 (17.4)	37 (17.4)	23 (10.8)
		소계	1,315 (100.0)	7.04	182 (13.8)	242 (18.4)	293 (22.3)	393 (29.9)	205 (15.6)
	이용 시설	보건복지부	1,559 (100.0)	3.13	616 (39.5)	558 (35.8)	200 (12.8)	134 (8.6)	51 (3.3)
		여성가족부	386 (100.0)	2.68	174 (45.1)	125 (32.4)	42 (10.9)	39 (10.1)	6 (1.6)
		소계	1,945 (100.0)	3.04	790 (40.6)	683 (35.1)	242 (12.4)	173 (8.9)	57 (2.9)
	사회복지 전담공무원		311 (100.0)	9.38	38 (12.2)	57 (18.3)	49 (15.8)	83 (26.7)	84 (27.0)
	특정영역 사회복지사		357 (100.0)	3.14	177 (49.6)	80 (22.4)	59 (16.5)	22 (6.2)	19 (5.3)
	합계		3,928 (100.0)	4.89	1,187 (30.2)	1,062 (27.0)	643 (16.4)	671 (17.1)	365 (9.3)

시설유형별 일주일 평균 시간 외 근무시간을 비교 분석한 결과 통계적으로 유의한 차이를 보였으며, 사회복지 전담공무원이 시간 외 근무시간이 가장 높았고, 여성가족부 소관의 이용시설이 가장 낮은 것으로 나타났다.

표 84 시설유형별 일주일 평균 시간 외 근무시간 비교

(단위 : 명 / 시간)

구분		사례수	평균 (시간)	시설유형별 평균비교 (F-test)	유형별 평균비교				
					생활시설		이용시설		전담 공무원
					복지부	여가부	복지부	여가부	
생활 시설	보건복지부	1,102	7.43	163.12** *	-
	여성가족부	213	5.04		2.39***	-	.	.	.
이용 시설	보건복지부	1,559	3.13		4.30***	1.91***	-	.	.
	여성가족부	386	2.68		4.74***	2.35***	0.44	-	.
사회복지 전담공무원		311	9.38		-1.95***	-4.35***	-6.26***	-6.70***	-
특정영역 사회복지사		357	3.14		4.29***	1.89***	-0.02	-0.46	6.24***

* p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001

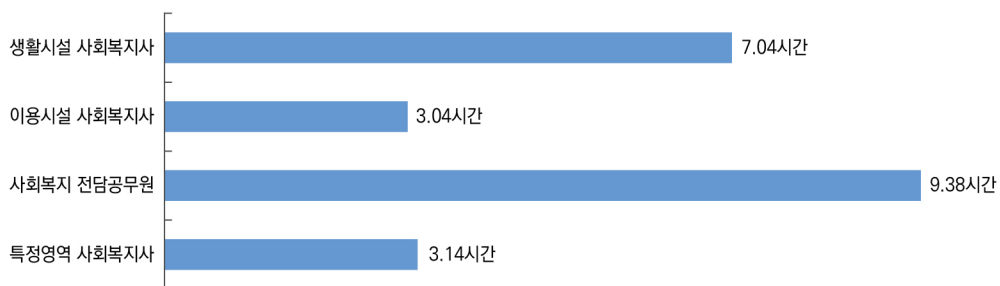


그림 16 일주일 평균 시간 외 근무시간

월평균 주말, 공휴일 근무 횟수를 조사한 결과는 표 85와 같다. 먼저 표 하단에 제시한 전체 시설의 응답 추이 합계를 살펴보면 응답자들은 주말, 공휴일 근무를 평균적으로 1.70회 수행하고 있는 것으로 나타났다. 세부적으로 살펴보면 월평균 주말, 공휴일 근무가 ‘없음’이라고 답한 응답자가 1,494명(38.0%)으로 가장 많았고, 월평균 주말, 공휴일 근무 횟수 ‘1회’라고 답한 응답자가 932명(23.7%)으로 뒤를 이었다. 다음으로는 ‘2회’ 576명(14.6%), ‘5회 이상’ 402명(10.2%), ‘4회’ 345명(8.8%), ‘3회’ 187명(4.8%) 순으로 나타났다. 시설 사회복지사의 경우 보건복지부 소관 생활시설의 월평균 주말, 공휴일 근무 횟수는 2.94회, 이용시설은 0.72회로 나타났으며, 여성가족부 소관 생활시설의 평균 근무 횟수는 2.25회, 이용시설은 1.08회로 나타났다. 이를 통해 이용시설보다는 생활시설이 월평균 주말, 공휴일 근무 횟수가 더 많은 것을 알 수 있다. 사회복지 전담공무원의 경우

평균 근무 횟수는 3.26회로 확인되었고, 특정영역 사회복지사의 평균 근무 횟수는 1.03회로 확인되었다.

표 85 월평균 주말, 공휴일 근무 횟수

(단위 : 회 / 명, %)

구분			사례수	평균 (회)	없음	1회	2회	3회	4회	5회 이상
시설 사회 복지사	생활 시설	보건복지부	1,107 (100.0)	2.94	98 (8.9)	217 (19.6)	256 (23.1)	90 (8.1)	222 (20.1)	224 (20.2)
		여성가족부	219 (100.0)	2.25	47 (21.5)	49 (22.4)	52 (23.7)	11 (5.0)	31 (14.2)	29 (13.2)
		소계	1,326 (100.0)	2.83	145 (10.9)	266 (20.1)	308 (23.2)	101 (7.6)	253 (19.1)	253 (19.1)
	이용 시설	보건복지부	1,542 (100.0)	0.72	928 (60.2)	397 (25.7)	123 (8.0)	23 (1.5)	24 (1.6)	47 (3.0)
		여성가족부	391 (100.0)	1.08	186 (47.6)	116 (29.7)	39 (10.0)	16 (4.1)	16 (4.1)	18 (4.6)
		소계	1,933 (100.0)	0.79	1,114 (57.6)	513 (26.5)	162 (8.4)	39 (2.0)	40 (2.1)	65 (3.4)
사회복지 전담공무원			316 (100.0)	3.26	33 (10.4)	69 (21.8)	69 (21.8)	38 (12.0)	42 (13.3)	65 (20.6)
특정영역 사회복지사			361 (100.0)	1.03	202 (56.0)	84 (23.3)	37 (10.2)	9 (2.5)	10 (2.8)	19 (5.3)
합계			3,936 (100.0)	1.70	1,494 (38.0)	932 (23.7)	576 (14.6)	187 (4.8)	345 (8.8)	402 (10.2)

시설유형별 월평균 주말, 공휴일 근무 횟수의 통계적 차이를 확인해본 결과는 다음 **표 86**과 같다. 평균 주말, 공휴일 근무 횟수는 사회복지 전담공무원이 월평균 3.26회로 가장 많았으며, 시설유형별 평균의 차이는 통계적으로 유의미한 것으로 분석되었다.

표 86 시설유형별 월평균 주말, 공휴일 근무 횟수 비교

(단위 : 명 / 회)

구분		사례수	평균 (회)	시설유형별 평균비교 (F-test)	유형별 평균비교				
					생활시설		이용시설		전담 공무원
					복지부	여가부	복지부	여가부	
생활 시설	보건복지부	1,107	2.94	207.47** *	-
	여성가족부	219	2.25		0.69***	-	.	.	.
이용 시설	보건복지부	1,542	0.72		2.22***	1.53***	-	.	.
	여성가족부	391	1.08		1.87***	1.17***	-0.35*	-	.
사회복지 전담공무원		316	3.26		-0.31	-1.01***	-2.53***	-2.18***	-
특정영역 사회복지사		361	1.03		1.91***	1.22***	-0.31	0.05***	2.23***

* $p<0.05$, ** $p<0.01$, *** $p<0.001$

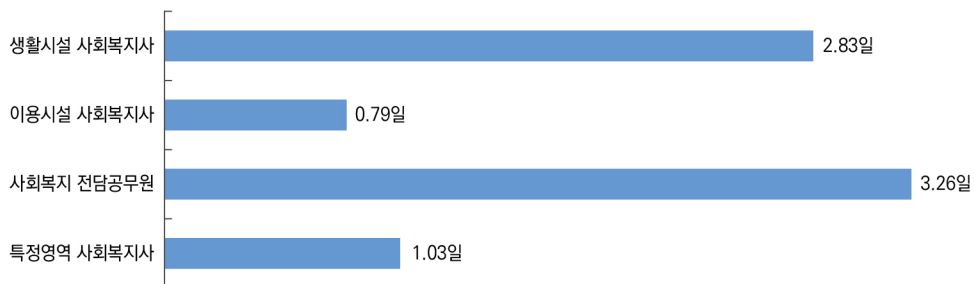


그림 17 월평균 주말, 공휴일 근무 횟수

나. 근무형태

근무형태는 교대근무제와 비교대근무제 현황에 대해 조사하였고, 민간시설 및 특정영역 사회복지사만을 대상으로 하였다. 먼저 교대근무제를 시행하는 시설의 응답자를 대상으로 생활시설의 응답 추이 합계를 살펴본 결과는 Ⅱ 표 87 Ⅱ 과 같았다. 교대근무제의 형태 중 '8시간 교대근무'를 실시하고 있다고 답한 응답자가 200명(33.1%)으로 가장 높은 비율을 보였다. 다음으로 '기타' 응답이 186명(30.8%)이고, '24시간 교대근무'가 119명(19.7%), '12시간 교대근무'가 48명(7.9%) 순으로 확인되었다. 이용시설의 경우 '8시간 교대근무' 실시에 대한 응답자가 22명(48.9%)으로 가장 높은 비율을 나타냈다.

Ⅱ 표 87 Ⅱ 근무형태 : 교대근무제

(단위 : 명, %)

구분			사례수	교대근무제					
				24시간 교대	12시간 교대	8시간 교대	2일 근무 후 교대	3일 근무 후 교대	기타
시설 사회 복지사	생활 시설	보건 복지부	526 (100.0)	109 (20.7)	43 (8.2)	175 (33.3)	31 (5.9)	16 (3.0)	152 (28.9)
		여성 가족부	78 (100.0)	10 (12.8)	5 (6.4)	25 (32.1)	2 (2.6)	2 (2.6)	34 (43.6)
		소계	604 (100.0)	119 (19.7)	48 (7.9)	200 (33.1)	33 (5.5)	18 (3.0)	186 (30.8)
	이용 시설	보건 복지부	22 (100.0)	2 (9.1)	3 (13.6)	6 (27.3)	1 (4.5)	0 (0.0)	10 (45.5)
		여성 가족부	23 (100.0)	2 (8.7)	0 (0.0)	16 (69.6)	0 (0.0)	0 (0.0)	5 (21.7)
		소계	45 (100.0)	4 (8.9)	3 (6.7)	22 (48.9)	1 (2.2)	0 (0.0)	15 (33.3)
	특정영역 사회복지사		6 (100.0)	0 (0.0)	1 (16.7)	1 (16.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	4 (66.7)
	합 계		655 (100.0)	123 (18.8)	52 (7.9)	223 (34.0)	34 (5.2)	18 (2.7)	205 (31.3)

다음으로 교대근무를 시행하지 않는 비교대근무제 현황에 대한 분석 결과는 **표 88**과 같았다. '주5일 근무'가 전체 응답자 중 2,517명(79.9%)으로 가장 높은 비중을 차지했고, 다음으로 '주5일 근무 및 월 1회 토요일 근무'가 381명(12.1%)으로 높은 비중을 보였다. 다음으로는 '기타' 형태 128명(4.1%), '격주 토요일 근무' 65명(2.1%), '주 7일제 기관 상주' 14명(0.4%) 순으로 나타났다.

표 88 근무형태 : 비교대근무제

(단위 : 명, %)

구분			사례수	비교대근무제					
				주 7일제 (기관 상주)	주 6일제	격주 토요 근무	주 5일제 (월1회 토요 근무)	주5일제	기타
시설 사회 복지사	생활 시설	보건 복지부	664 (100.0)	7 (1.1)	30 (4.5)	33 (5.0)	161 (24.2)	349 (52.6)	84 (12.7)
		여성 가족부	161 (100.0)	5 (3.1)	2 (1.2)	6 (3.7)	34 (21.1)	101 (62.7)	13 (8.1)
		소계	825 (100.0)	12 (1.5)	32 (3.9)	39 (4.7)	195 (23.6)	450 (54.5)	97 (11.8)
	이용 시설	보건 복지부	1,597 (100.0)	1 (0.1)	9 (0.6)	13 (0.8)	140 (8.8)	1,412 (88.4)	22 (1.4)
		여성 가족부	374 (100.0)	0 (0.0)	1 (0.3)	1 (0.3)	20 (5.3)	345 (92.2)	7 (1.9)
		소계	1,971 (100.0)	1 (0.1)	10 (0.5)	14 (0.7)	160 (8.1)	1,757 (89.1)	29 (1.5)
	특정영역 사회복지사			355 (100.0)	1 (0.3)	4 (1.1)	12 (3.4)	26 (7.3)	310 (87.3)
합 계			3,151 (100.0)	14 (0.4)	46 (1.5)	65 (2.1)	381 (12.1)	2,517 (79.9)	128 (4.1)

마지막으로 교대제 근무형태의 문제점에 대해 조사한 결과, 다음 ■표 89■와 같았다. 본 설문 문항에 응답한 전체 610명(100.0%) 중 ‘시설의 특수성을 고려할 때 근로기준법에 따른 휴일, 휴게, 야간 및 휴일근로 등을 준수하기 어려움’이 304명(49.8%)으로 가장 큰 문제점으로 꼽았다. 그다음으로는 정부의 연장근로수당 보조금 지원 수준이 낮음’이 128명(21.0%), ‘생활지도원 1인이 담당하는 이용자 수가 많아짐’이 89명(14.6%) 등의 순으로 높게 나타났다. 시설 사회복지사의 경우 생활시설과 이용시설 모두 ‘시설의 특수성을 고려할 때 근로기준법에 따른 휴일, 휴게, 야간 및 휴일근로 등을 준수하기 어려움’에 대한 문제점이 가장 심각한 것으로 조사되었다.

■표 89■ 교대제 근무형태의 문제점

(단위 : 명 / %)

구분			사례수	시설 특수 성 고려	정부의 연장근로 지원금이 낮음	생활 지도원 1인당 이용자 수	양질의 인 력 채용이 어려움	적정 근무 조 편성의 어려움	기타
시설 사회 복지사	생활 시설	보건 복지부	488 (100.0)	238 (48.8)	100 (20.5)	83 (17.0)	11 (2.3)	10 (2.0)	46 (9.4)
		여성 가족부	71 (100.0)	40 (56.3)	18 (25.4)	4 (5.6)	0 (0.0)	4 (5.6)	5 (7.0)
		소계	559 (100.0)	278 (49.7)	118 (21.1)	87 (15.6)	11 (2.0)	14 (2.5)	51 (9.1)
	이용 시설	보건 복지부	23 (100.0)	9 (39.1)	4 (17.4)	2 (8.7)	2 (8.7)	5 (21.7)	1 (4.3)
		여성 가족부	22 (100.0)	14 (63.6)	5 (22.7)	0 (0.0)	2 (9.1)	1 (4.5)	0 (0.0)
		소계	45 (100.0)	23 (51.1)	9 (20.0)	2 (4.4)	4 (8.9)	6 (13.3)	1 (2.2)
	특정영역 사회복지사		6 (100.0)	3 (50.0)	1 (16.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (16.7)	1 (16.7)
합계		610 (100.0)	304 (49.8)	128 (21.0)	89 (14.6)	15 (2.5)	21 (3.4)	53 (8.7)	

2) 휴가

가. 법정연차 보유 및 사용 현황

휴가에 대해서는 법정연차의 보유일과 사용일 그리고 연차율에 대해 조사하였다. 먼저 **표 90**에서 2020년 기준으로 조사된 법정연차 보유 현황을 살펴보면 응답자들은 평균적으로 15.75일의 연차를 보유한 것으로 나타났다. 응답을 항목별로 나누어 살펴보면 보유한 법정연차가 ‘15일~19일’이라고 응답한 사회복지사가 2,418명(56.3%)으로 가장 많았으며, 그 다음으로 ‘20일~24일’이 824명(19.2%), ‘10일~14일’이 550명(12.8%), ‘5일 미만’이 242명(5.6%) 등의 순으로 나타났다. 시설유형별로는 생활시설의 경우 819명(55.7%), 이용시설의 경우 1,340명(62.4%)으로 생활시설과 이용시설 모두 ‘15일~19일’에 대한 비율이 가장 높은 것으로 나타났다. 특정영역 사회복지사 또한 211명(58.4%)으로 ‘15일~19일’의 연차를 보유한 경우가 가장 많았고, 사회복지 전담공무원은 ‘20일~24일’의 연차를 보유했다는 응답이 203명(64.2%)으로 가장 높게 나타났다.

표 90 법정연차 보유 현황 (2020년 기준)

(단위 : 명 / 일, %)

구분			사례수	법정연차 보유일						
				평균 (일)	5일 미만	5~9일	10~14일	15~19일	20~24일	25일 이상
시설 사회 복지사	생활 시설	보건복지부	1,225 (100.0)	16.60	57 (4.7)	35 (2.9)	100 (8.2)	688 (56.2)	300 (24.5)	45 (3.7)
		여성가족부	246 (100.0)	14.93	22 (8.9)	18 (7.3)	26 (10.6)	131 (53.3)	34 (13.8)	15 (6.1)
		소계	1,471 (100.0)	16.32	79 (5.4)	53 (3.6)	126 (8.6)	819 (55.7)	334 (22.7)	60 (4.1)
	이용 시설	보건복지부	1,711 (100.0)	14.96	111 (6.5)	58 (3.4)	270 (15.8)	1,033 (60.4)	196 (11.5)	43 (2.5)
		여성가족부	437 (100.0)	14.38	32 (7.3)	13 (3.0)	55 (12.6)	307 (70.3)	27 (6.2)	3 (0.7)
		소계	2,148 (100.0)	14.84	143 (6.7)	71 (3.3)	325 (15.1)	1,340 (62.4)	223 (10.4)	46 (2.1)
사회복지 전담공무원			316 (100.0)	18.74	3 (0.9)	3 (0.9)	58 (18.4)	48 (15.2)	203 (64.2)	1 (0.3)
특정영역 사회복지사			361 (100.0)	16.25	17 (4.7)	9 (2.5)	41 (11.4)	211 (58.4)	64 (17.7)	19 (5.3)
합 계			4,296 (100.0)	15.75	242 (5.6)	136 (3.2)	550 (12.8)	2,418 (56.3)	824 (19.2)	126 (2.9)

한편, 주어진 법정연차를 실제로 며칠이나 사용하는지 2019년 기준으로 조사한 결과는 **표 91**과 같았다. 응답자들은 평균적으로 12.97일의 법정 연차를 사용하는 것으로 나타났다. 전체 응답자 중에서 법정연차를 사용한 일수는 '15일~19일'이 1,853명(45.1%)으로 가장 높은 비율을 보였으며, '10일~14일'이 821명(20.0%), '5일 미만'이 541명(13.2%), '20일~24일'이 439명(10.7%), '5일~9일'이 406명(9.9%), '25일 이상'이 51명(1.2%) 순으로 나타났다. 시설유형에 따라 살펴보면 생활시설 사회복지사는 평균 14.34일의 연차를 사용하는 것으로 나타났으며, 이용시설 사회복지사는 12.55일, 특정영역 사회복지사는 평균 12.86일의 연차를 사용하는 것으로 나타났다. 사회복지전담공무원은 평균 9.73일로 민간부문의 사회복지사에 비해 연차를 적게 사용하는 것으로 나타났다.

표 91 | 실제 법정연차 사용 현황 (2019년 기준)

(단위 : 명 / 일, %)

구분			사례수	실제 법정연차 사용일							
				평균 (일)	표준 편차	5일 미만	5~9일	10~14 일	15~19 일	20~24 일	25일 이상
시설 사회 복지사	생 활 시 설	보건 복지부	1,174 (100.0)	14.81	6.18	121 (10.3)	64 (5.5)	160 (13.6)	572 (48.7)	231 (19.7)	26 (2.2)
		여성 가족부	226 (100.0)	11.89	7.19	48 (21.2)	24 (10.6)	31 (13.7)	98 (43.4)	23 (10.2)	2 (0.9)
		소계	1,400 (100.0)	14.34	6.44	169 (12.1)	88 (6.3)	191 (13.6)	670 (47.9)	254 (18.1)	28 (2.0)
	이 용 시 설	보건 복지부	1,619 (100.0)	12.74	5.97	216 (13.3)	156 (9.6)	327 (20.2)	787 (48.6)	121 (7.5)	12 (0.7)
		여성 가족부	415 (100.0)	11.80	6.03	70 (16.9)	45 (10.8)	80 (19.3)	202 (48.7)	16 (3.9)	2 (0.5)
		소계	2,034 (100.0)	12.55	5.99	286 (14.1)	201 (9.9)	407 (20.0)	989 (48.6)	137 (6.7)	14 (0.7)
사회복지 전담공무원			316 (100.0)	9.73	5.26	50 (15.8)	74 (23.4)	135 (42.7)	37 (11.7)	20 (6.3)	0 (0.0)
특정영역 사회복지사			361 (100.0)	12.86	5.76	36 (10.0)	43 (11.9)	88 (24.4)	157 (43.5)	28 (7.8)	9 (2.5)
합 계			4,111 (100.0)	12.97	6.20	541 (13.2)	406 (9.9)	821 (20.0)	1,853 (45.1)	439 (10.7)	51 (1.2)

법정 연차 사용률을 직급별로 비교한 결과는 다음 **표 92**과 같았다. 직급별 휴가 사용률의 평균에는 통계적으로 유의미한 차이가 있었고, 초급관리자의 휴가 사용률이 실무직원을 제외한 모든 직원들보다 통계적으로 유의미한 수준에서 낮은 것으로 나타났다.

표 92 직급별 법정연차 사용률 비교

(단위 : 일, %)

구분	사례수	평균	사용률 평균비교 (F-test)	유형별 법정연차 사용률 평균비교			
				최고 관리자	상급 관리자	중간 관리자	초급 관리자
최고관리자	218	18.87	2.03*	-			
상급관리자	205	18.58		0.29	-		
중간관리자	754	18.09		0.77	0.48	-	
초급관리자	445	16.24		2.63	2.34	1.85	-
실무직원	2246	19.31		-0.44	-0.73	-1.22	-3.07

* p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001

법정 연차 사용률을 고용형태에 따라 비교한 결과는 **표 93**과 같았다. 정규직과 비정규직의 법정연차 보유일수와 사용일수를 바탕으로 사용률을 계산한 결과 정규직은 평균 18.14일 휴가를 사용하는 반면, 비정규직은 20.60일 휴가를 사용하였고 사용률의 차이는 통계적으로 유의미한 수준인 것으로 확인되었다.

표 93 고용형태별 법정연차 사용률 비교

(단위 : 일, %)

구분	사례수	평균	T-test
정규직	3,056	18.14	-2.46**
비정규직	938	20.60	

* p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001

나. 연차사용에 대한 인식

자유로운 연차사용 가능 여부에 대해 조사한 결과는 ■표 94■와 같다. 먼저 표 하단에 제시한 전체 시설의 응답 추이 합계를 살펴보면 3,708명(85.3%)이 자유롭게 연차를 사용할 수 있다고 답하였으며, 637명(14.7%)은 연차를 자유롭게 사용하지 못하는 것으로 확인되었다. 시설유형 중 여성가족부 소관 생활시설은 54명(21.6%), 여성가족부 소관 이용시설은 67명(15.2%)으로 다른 시설에 비해 자유롭게 연차를 사용할 수 없다는 응답률이 확연히 높다는 것을 알 수 있다.

시설 사회복지사와 특정영역 사회복지사의 80% 이상은 자유롭게 연차를 사용할 수 있다고 응답하였다. 한편, 사회복지 전담공무원은 316명 중 227명(71.8%)만 연차사용이 자유롭다고 응답하고, 나머지 89명(28.2%)은 연차사용이 자유롭지 못하다고 응답하여 민간부문 사회복지사에 비해 연차사용에 제한이 있다고 인식하는 것으로 나타났다.

■표 94■ 자유로운 연차사용 가능 여부

(단위 : 명, %)

구분			사례수	예	아니오
시설 사회 복지사	생활 시설	보건복지부	1,236 (100.0)	1,035 (83.7)	201 (16.3)
		여성가족부	250 (100.0)	196 (78.4)	54 (21.6)
		소계	1,486 (100.0)	1,231 (82.8)	255 (17.2)
	이용 시설	보건복지부	1,742 (100.0)	1,570 (90.1)	172 (9.9)
		여성가족부	440 (100.0)	373 (84.8)	67 (15.2)
		소계	2,182 (100.0)	1,943 (89.0)	239 (11.0)
사회복지 전담공무원		316 (100.0)	227 (71.8)	89 (28.2)	
특정영역 사회복지사		361 (100.0)	307 (85.0)	54 (15.0)	
합계		4,345 (100.0)	3,708 (85.3)	637 (14.7)	

다음으로 연차를 자유롭게 사용하지 못하는 이유와 잔여휴가의 보상 실태에 대해 조사한 결과는 ■표 95■와 같다. 먼저 연차를 자유롭게 사용하지 못하는 이유에 대해서는 전체 응답자 중 220명(35.1%)이 ‘이용자들에 대한 서비스 공백 우려’를 가장 주요한 이유로 꼽았고, ‘동료직원의 업무 부담 가중’이 184명(29.4%), ‘기관(조직), 상사, 동료 간에 눈치가 보여서’가 98명(15.7%) 순으로 뒤를 이었다.

한편 잔여휴가의 처리방식에 대해 설문한 결과 가장 많은 인원인 1,405명(33.1%)이 ‘유급휴가 100% 사용으로 잔여휴가 발생 경험이 없음’이라고 응답하였다. 다음으로 높은 응답은 ‘잔여휴가가 발생하더라도 이월 또는 보상 없음’으로 1,367명(32.2%)이 응답하였다. ‘잔여휴가일수 만큼 급여 보상’한다는 응답은 621명(14.6%)이었고, ‘강제로 휴가를 부여하여 연중 모두 소진하도록 함’ 532명(12.6%), ‘기타’ 188명(4.4%), ‘잔여휴가일수를 차년도로 이월’ 126명(3.0%) 순으로 응답하였다.

■표 95■ 연차사용이 자유롭지 못한 이유 및 잔여휴가 보상 실태

(단위 : 명, %)

구분		사례수	백분율
연차를 자유롭게 사용하지 못하는 이유	이용자들에 대한 서비스 공백 우려	220	(35.1)
	동료직원의 업무 부담 가중	184	(29.4)
	기관, 상사, 동료 간에 눈치가 보여서	98	(15.7)
	1년 미만 근무 또는 5인 이하 사업장	34	(5.4)
	기관에서 휴가사용 거부 또는 축소시행	16	(2.6)
	단기간의 대체인력을 구하기 어려워 어쩔 수 없이	16	(2.6)
	법정 휴가제도에 대해 모름	3	(0.5)
	급여삭감, 실적하향 등 불이익	2	(0.3)
	기타	53	(8.5)
	합계	626	(100.0)
유급휴가가 발생 시 보상 실태	유급휴가 100% 사용으로 잔여휴가 발생 경험이 없음	1,405	(33.1)
	잔여휴가가 발생하더라도 이월 또는 보상 없음	1,367	(32.2)
	잔여휴가일수 만큼 급여 보상	621	(14.6)
	강제로 휴가를 부여하여 연중 모두 소진하도록 함	532	(12.6)
	잔여휴가일수를 차년도로 이월	126	(3.0)
	기타	188	(4.4)
	합계	4,239	(100.0)

3) 보수 및 보상

가. 월평균 보수실태 (2020년 기준)

사회복지사의 최근 1년간 월평균 보수 실태와 관련하여 조사한 결과는 **표 96** 과 같다. 월평균 보수의 경우 '200만원~300만원'으로 응답한 사람이 1,998명(49.6%)으로 가장 높았으며, '100만원~200만원'이 1,218명(30.2%)으로 나타났다. '300만원~400만원'의 월평균 보수를 받는다고 응답한 사람은 655명(16.2%)이며, '400만원~500만원'으로 응답한 사람은 117명(2.9%), '100만원 미만'은 19명(0.5%)으로 조사되었다. 시설 사회복지사의 경우 생활시설은 '200만원~300만원'의 응답자가 약 52.1%로 가장 높았으며 이용시설의 경우에도 '200만원~300만원'이 1,034명(47.4%)으로 가장 높았다. 특정영역 사회복지사의 경우도 188명(52.1%)으로 '200만원~300만원'이라고 응답한 사람이 가장 많은 것으로 나타났다.

표 96 월평균 보수 실태 (2020년 기준)

(단위 : 명, %)

구분			사례수	100만원 미만	100~199만원	200~299만원	300~399만원	400~499만원	500만원 이상
시설 사회 복지사	생활 시설	보건복지부	1,238 (100.0)	7 (0.6)	198 (16.0)	682 (55.1)	320 (25.8)	28 (2.3)	3 (0.2)
		여성가족부	251 (100.0)	1 (0.4)	90 (35.9)	94 (37.5)	52 (20.7)	14 (5.6)	0 (0.0)
		소계	1,489 (100.0)	8 (0.5)	288 (19.3)	776 (52.1)	372 (25.0)	42 (2.8)	3 (0.2)
	이용 시설	보건복지부	1,742 (100.0)	6 (0.3)	609 (35.0)	866 (49.7)	209 (12.0)	47 (2.7)	5 (0.3)
		여성가족부	440 (100.0)	4 (0.9)	253 (57.5)	168 (38.2)	10 (2.3)	5 (1.1)	0 (0.0)
		소계	2,182 (100.0)	10 (0.5)	862 (39.5)	1,034 (47.4)	219 (10.0)	52 (2.4)	5 (0.2)
	특정영역 사회복지사		361 (100.0)	1 (0.3)	68 (18.8)	188 (52.1)	64 (17.7)	23 (6.4)	17 (4.7)
합계		4,032 (100.0)	19 (0.5)	1,218 (30.2)	1,998 (49.6)	655 (16.2)	117 (2.9)	25 (0.6)	

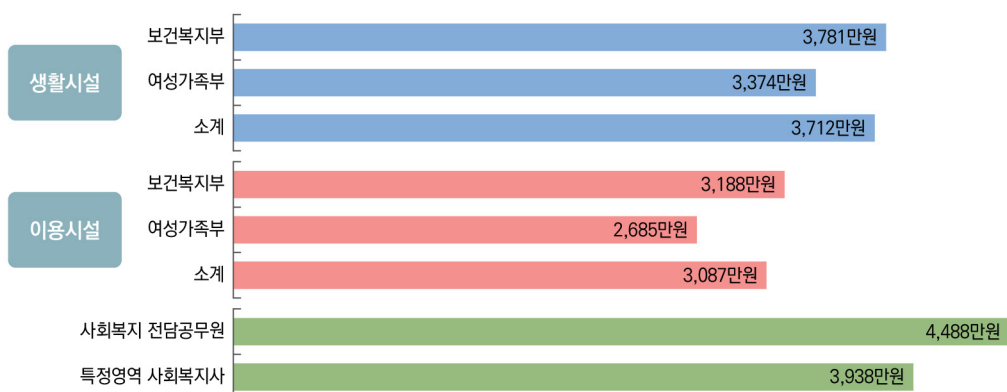
나. 현재 연봉 실태

사회복지사의 2020년 연봉은 Ⅱ표 97 Ⅱ에 제시된 바와 같이 세전 총액을 기준으로 평균 3,472만원으로 조사되었다. 시설유형별로는 사회복지 전담공무원의 연봉 평균이 4,488만원으로 가장 높았으며, 다음으로 특정영역 사회복지사가 평균 3,937만원, 생활시설 사회복지사가 평균 3,711만원, 이용시설 사회복지사가 평균 3,086만원 순으로 나타났다. 한편 소관부처에 따라 보건복지부 소관 생활시설의 연봉이 평균 3,780만원, 여성가족부 소관 생활시설의 연봉은 평균 3,374만원 수준이었고, 보건복지부 소관 이용시설의 연봉이 평균 3,188만원인 것과 비교해 여성가족부 이용시설의 연봉은 평균 2,684만원으로 여성가족부 소관기관의 평균 연봉이 보건복지부 소관기관에 비해 더 적은 것으로 나타났다.

Ⅱ표 97 Ⅱ 현재 연봉 (2020년 기준)

(단위 : 만원)

구분			사례수 (명)	최근 1년간 평균 연봉			
				평균	표준편차	최저	최고
시설 사회 복지사	생활 시설	보건복지부	1,167	3,780.92	1,065.16	280	8,187
		여성가족부	240	3,374.05	1,195.63	370	7,305
		소계	1,407	3,711.52	1,098.79	280	8,187
	이용 시설	보건복지부	1,681	3,188.21	970.65	255	8,600
		여성가족부	425	2,684.54	605.40	933	6,000
		소계	2,106	3,086.57	930.94	255	8,600
사회복지 전담공무원			307	4,488.45	1,699.26	1,700	9,000
특정영역 사회복지사			357	3,937.52	1,404.83	2,000	9,800
합계			4,177	3,472.84	1,188.23	255	9,800



Ⅱ그림 18 Ⅱ 현재 연봉 실태

다. 보수 및 보상에 대한 인식

응답 대상자에게 ‘현재 보수가 성과에 비추어 적정하다고 생각하는지에 대해 조사한 결과는 Ⅱ 표 98 Ⅱ 과 같다. 전체 응답자 4,338명(100.0%) 중 ‘보통이다’라고 답한 응답자는 1,755명(40.5%)으로 가장 높은 것으로 나타났다. 전체 응답 중 성과 대비 적정성에 대한 부정적인 인식에 대한 응답률은 1,717명(39.6%)이고, 긍정적인 인식에 대한 응답률은 866명(20.3%)으로 나타나 다소 현재 보수가 성과에 비해 적당하지 않다고 인식하는 것으로 확인되었다. 시설유형별로 살펴보면 생활시설과 이용시설에 근무하는 사회복지사 모두 ‘매우 그렇다’에 대한 응답률이 제일 적은 것으로 보아 현재 보수를 불만족스럽게 인식하는 것으로 나타났다. 사회복지 전담공무원과 특정영역 사회복지사의 경우에도 ‘전혀 그렇지 않다’와 ‘그렇지 않다’에 대한 비율이 높은 것으로 보아 현재 보수가 적당하지 않다고 인식하는 것이 확인되었다.

Ⅱ 표 98 Ⅱ 보수와 보상에 대한 인식 : 업무성과 대비 보수 적정성

(단위 : 명, %)

구분			사례수 (명)	내가 받는 보수는 내 업무성과에 비추어 적당하다				
				전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다
시설 사회 복지사	생활 시설 생활 시설	보건복지부	1,240 (100.0)	87 (7.0)	276 (22.3)	557 (44.9)	288 (23.2)	32 (2.6)
		여성가족부	248 (100.0)	30 (12.1)	68 (27.4)	101 (40.7)	44 (17.7)	5 (2.0)
		소계	1,488 (100.0)	117 (7.9)	344 (23.1)	658 (44.2)	332 (22.3)	37 (2.5)
	이용 시설	보건복지부	1,735 (100.0)	162 (9.3)	546 (31.5)	687 (39.6)	303 (17.5)	37 (2.1)
		여성가족부	438 (100.0)	72 (16.4)	168 (38.4)	147 (33.6)	46 (10.5)	5 (1.1)
		소계	2,173 (100.0)	234 (10.8)	714 (32.9)	834 (38.4)	349 (16.1)	42 (1.9)
	사회복지 전담공무원		316 (100.0)	30 (9.5)	97 (30.7)	136 (43.0)	50 (15.8)	3 (0.9)
	특정영역 사회복지사		361 (100.0)	64 (17.7)	117 (32.4)	127 (35.2)	48 (13.3)	5 (1.4)
	합계		4,338 (100.0)	445 (10.3)	1,272 (29.3)	1,755 (40.5)	779 (18.0)	87 (2.0)

다음으로 응답 대상자에게 ‘현재 보수가 유사 업무를 수행하는 직군의 종사자와 비교할 때 적절한 수준이다’라고 생각하는지에 대하여 설문한 결과는 ■표 99■와 같고, 전체 응답자 중 ‘그렇지 않다’가 1,421명(36.2%)으로 가장 높았다. 뒤를 이어 ‘보통이다’ 1,252명(31.9%), ‘전혀 그렇지 않다’ 633명(16.1%), ‘그렇다’ 547명(14.0%), ‘매우 그렇다’ 68명(1.7%) 순으로 나타나 응답자들은 현재 보수가 유사 업무를 수행하는 타 직군의 종사와 비교할 때 적절한 수준이 아니라고 인식하는 것으로 나타났다. 시설유형별로 보면 이용시설에서 근무하는 응답자들이 타 시설에 근무하는 응답자들에 비해 ‘전혀 그렇지 않다’가 363명(17.1%), ‘그렇지 않다’가 816명(38.5%)으로 다른 사회복지사보다 현재 보수 수준에 대해 불만족하는 것을 알 수 있다. 특정영역 사회복지사 또한 ‘전혀 그렇지 않다’ 77명(21.3%), ‘그렇지 않다’ 128명(35.5%)로 응답하여 유사직군 종사자 대비 보수 적정성에 대한 부정적인 인식이 높은 것으로 조사되었다.

■표 99■ 보수와 보상에 대한 인식 : 유사직군 종사자 대비 보수 적정성

(단위 : 명, %)

구분			사례수 (명)	내가 받는 보수는 유사업무를 수행하는 유사직군 종사자와 비교할 때 적절한 수준이다				
				전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다
시설 사회 복지사	생활 시설	보건복지부	1,198 (100.0)	153 (12.8)	387 (32.3)	427 (35.6)	209 (17.4)	22 (1.8)
		여성가족부	245 (100.0)	40 (16.3)	90 (36.7)	79 (32.2)	33 (13.5)	3 (1.2)
		소계	1,443 (100.0)	193 (13.4)	477 (33.1)	506 (35.1)	242 (16.8)	25 (1.7)
	이용 시설	보건복지부	1,687 (100.0)	266 (15.8)	626 (37.1)	540 (32.0)	218 (12.9)	37 (2.2)
		여성가족부	430 (100.0)	97 (22.6)	190 (44.2)	104 (24.2)	37 (8.6)	2 (0.5)
		소계	2,117 (100.0)	363 (17.1)	816 (38.5)	644 (30.4)	255 (12.0)	39 (1.8)
특정영역 사회복지사			361 (100.0)	77 (21.3)	128 (35.5)	102 (28.3)	50 (13.9)	4 (1.1)
합계			3,921 (100.0)	633 (16.1)	1,421 (36.2)	1,252 (31.9)	547 (14.0)	68 (1.7)

보수와 보상에 대한 두 개의 설문 문항을 평균값으로 합하여 최소 1점~ 최대 5점의 척도로 재구성하여 시설유형별로 평균을 비교한 결과는 Ⅱ 표 100 Ⅱ과 같다. 보수 수준의 적정성에 대해 여성가족부 소관 이용시설은 가장 낮은 수준인 평균 2.42점으로 해당 점수는 보건복지부 소관 생활시설, 여성가족부 소관 생활시설, 보건복지부 소관 이용시설 및 특정영역 사회복지사에 비해 더 낮은 수준인 것으로 나타났다.

Ⅱ 표 100 Ⅱ 시설유형별 보수와 보상에 대한 인식 비교

(단위 : 명 / 점)

구분		사례수	평균 (점)	시설유형별 평균비교 (F-test)	유형별 평균비교				
					생활시설		이용시설		전담 공무원
					복지부	여가부	복지부	여가부	
생활 시설	보건복지부	1,240	2.92	25.95***	-				
	여성가족부	248	2.70		.22*	-			
이용 시설	보건복지부	1,735	2.72		.21***	-0.01	-		
	여성가족부	438	2.42		.51***	.28**	.30***	-	
사회복지 전담공무원		316	2.68		.24**	0.02	0.04	-.27***	-
특정영역 사회복지사		361	2.48		.44***	0.22	.23***	-0.07	0.2

4) 대체인력 파견에 대한 인식

응답 대상자에게 ‘대체인력 파견의 필요성’에 대해 조사한 결과 다음 **표 101**과 같다. 전체 응답자 중 4,034명(100.0%) ‘보통이다’라고 답한 응답자는 1,487명(36.9%)으로 가장 높은 것으로 나타났다. ‘필요하다’ 1,225명(30.4%), ‘매우 필요하다’ 590명(14.6%), ‘불필요하다’ 570명(14.1%), ‘전혀 불필요하다’ 162명(4.0%)으로 나타나 응답자들은 대체인력 파견의 필요성이 높게 인식하는 것으로 확인되었다. 시설유형별로 살펴보면 생활시설은 ‘보통이다’가 478명(32.0%)이 가장 높으며, ‘필요하다’ 472명(31.6%) ‘매우 필요하다’ 319명(21.3%)으로 대체인력 파견의 필요성이 높게 확인되었다. 이용시설 또한 ‘보통이다’가 893명(41.0%)으로 가장 높았고, ‘필요하다’ 652명(29.9%), ‘불필요하다’ 329명(15.1%) 순으로 높은 것으로 나타났다.

특정영역 사회복지사의 경우 대체인력 파견의 필요성에 대한 긍정적 의견(필요하다, 매우 필요하다)이 전체 응답 중 150명(41.6%)을 차지하여 높게 조사되었다.

표 101 대체인력 파견의 필요성

(단위 : 명, %)

구분			사례수	전혀 불필요 하다	불필요하다	보통이다	필요하다	매우 필요하다
시설 사회 복지사	생활 시설	보건복지부	1,243 (100.0)	43 (3.5)	131 (10.5)	386 (31.1)	410 (33.0)	273 (22.0)
		여성가족부	252 (100.0)	13 (5.2)	39 (15.5)	92 (36.5)	62 (24.6)	46 (18.3)
		소계	1,495 (100.0)	56 (3.7)	170 (11.4)	478 (32.0)	472 (31.6)	319 (21.3)
	이용 시설	보건복지부	1,737 (100.0)	60 (3.5)	243 (14.0)	716 (41.2)	539 (31.0)	179 (10.3)
		여성가족부	441 (100.0)	22 (5.0)	86 (19.5)	177 (40.1)	113 (25.6)	43 (9.8)
		소계	2,178 (100.0)	82 (3.8)	329 (15.1)	893 (41.0)	652 (29.9)	222 (10.2)
	특정영역 사회복지사		361 (100.0)	24 (6.6)	71 (19.7)	116 (32.1)	101 (28.0)	49 (13.6)
합계		4,034 (100.0)	162 (4.0)	570 (14.1)	1,487 (36.9)	1,225 (30.4)	590 (14.6)	

대체인력 파견이 필요한 이유에 대해 조사한 결과는 ■ 표 102 ■와 같았다. 먼저 대체인력 파견이 필요한 이유는 ‘연차 유급휴가 사용을 위해서’ 491명(27.4%)과 기타 480명(26.8%)를 가장 주요한 이유로 꼽았다. 다음으로 ‘교육 및 훈련을 위해’가 321명(17.9%)으로 나타났으며, ‘배우자 출산휴가 사용을 위해’ 223명(12.4%), ‘경조사 휴가 사용을 위해’ 대체인력 파견이 필요하다는 응답도 68명(3.8%)이 있었다. 시설유형별로 차이를 확인해 보면 생활시설은 ‘연차유급휴가 사용을 위해’가 가장 높았으며, 이용시설은 ‘기타’ 다음으로 ‘교육 및 훈련을 위해’에 대해 높은 비율을 보였다. 특정영역 사회복지사 또한 ‘교육 및 훈련을 위해’ 대체인력 파견이 가장 필요하다는 의견이 조사되었다.

■ 표 102 ■ 대체인력 파견이 필요한 이유

(단위 : 명, %)

구분			사례수	연차 유급 휴가 사용 을 위해	배우자 출 산휴가 사 용을 위해	병가 사용 을 위해	경조사 휴 가 사용을 위해	교육 및 훈 련을 위해	기타
시설 사회 복지사	생활 시설	보건복지부	674 (100.0)	263 (39.0)	65 (9.6)	81 (12.0)	26 (3.9)	85 (12.6)	154 (22.8)
		여성가족부	105 (100.0)	41 (39.0)	7 (6.7)	8 (7.6)	6 (5.7)	12 (11.4)	31 (29.5)
		소계	779 (100.0)	304 (39.0)	72 (9.2)	89 (11.4)	32 (4.1)	97 (12.5)	185 (23.7)
	이용 시설	보건복지부	709 (100.0)	143 (20.2)	113 (15.9)	70 (9.9)	27 (3.8)	141 (19.9)	215 (30.3)
		여성가족부	154 (100.0)	16 (10.4)	19 (12.3)	32 (20.8)	6 (3.9)	44 (28.6)	37 (24.0)
		소계	863 (100.0)	159 (18.4)	132 (15.3)	102 (11.8)	33 (3.8)	185 (21.4)	252 (29.2)
	특정영역 사회복지사		150 (100.0)	28 (18.7)	19 (12.7)	18 (12.0)	3 (2.0)	39 (26.0)	43 (28.7)
합계		1,792 (100.0)	491 (27.4)	223 (12.4)	209 (11.7)	68 (3.8)	321 (17.9)	480 (26.8)	

5) 고용주와 종사자 간의 협의기구 구성 현황

기관 내에 고용주와 종사자 간의 협의기구 구성 현황에 대해 조사한 결과, 전체 3,797명(100.0%) 중 2,659명(70.0%)이 ‘구성되어 있지 않다’라고 응답하였다. 특히 이용시설이 1,547명(72.5%)으로 가장 높았고, 생활시설은 1,036명(71.5%)으로 뒤를 이었다. 반면 특정영역 사회복지사의 경우에는 ‘노동조합이 구성되어 있다’가 105명(49.1%)으로 가장 많이 나타났으며, 다른 사회복지사에 비해 고용주와 종사자 간의 협의기구가 구성되어 있는 추세로 확인되었다.

표 103 협의기구 구성 현황

(단위 : 명, %)

구분			사례수	노동조합이 구성되어 있다	노사협의체가 구성되어 있다	구성되어 있지 않다	기타
시설 사회 복지사	생활 시설	보건복지부	1,204 (100.0)	102 (8.5)	270 (22.4)	802 (66.6)	30 (2.5)
		여성가족부	245 (100.0)	2 (0.8)	6 (2.4)	234 (95.5)	3 (1.2)
		소계	1,449 (100.0)	104 (7.2)	276 (19.0)	1,036 (71.5)	33 (2.3)
	이용 시설	보건복지부	1,693 (100.0)	130 (7.7)	325 (19.2)	1,176 (69.5)	62 (3.7)
		여성가족부	441 (100.0)	26 (5.9)	42 (9.5)	371 (84.1)	2 (0.5)
		소계	2,134 (100.0)	156 (7.3)	367 (17.2)	1,547 (72.5)	64 (3.0)
특정영역 사회복지사			214 (100.0)	105 (49.1)	30 (14.0)	76 (35.5)	3 (1.4)
합계			3,797 (100.0)	365 (9.6)	673 (17.7)	2,659 (70.0)	100 (2.6)

3. 직무만족도 및 이직

1) 사회복지사 직무 및 조직에 관한 인식

가. 직무만족도

사회복지사들의 직무만족도에 대해 설문 조사한 결과는 다음 **표 104**와 같다. 각 문항은 리커트 5점 척도로 측정하고 비교를 위해 100점으로 환산하여 제시하였으며, 직무만족도 문항의 응답은 점수가 높을수록 직무만족도가 높은 것으로 이해할 수 있다. 먼저 직무만족도에 대한 각 세부 문항을 살펴보면 ‘나는 나의 업무를 좋아한다’라는 문항이 100점 만점에 평균 67.67점으로 가장 높게 나타났고, ‘나는 전반적으로 나의 직무에 만족한다’라는 문항이 평균 64.91점, ‘나는 우리 조직을 일하기 좋은 곳으로 추천할 수 있다’라는 문항이 평균 61.66점 순으로 나타났다. 시설유형별로 살펴보면 사회복지 전담 공무원의 경우 생활시설 및 이용시설에서 근무하는 시설 사회복지사보다 만족도가 현저히 낮은 것으로 조사되었다. 반면 특정영역 사회복지사는 ‘나는 나의 업무를 좋아한다’라는 문항에 평균 75.42점으로 가장 높게 응답하며, 다른 유형의 사회복지사보다 직무만족도가 높은 것으로 확인되었다.

표 104 | 직무만족도

(단위 : 점)

구분			합계	생활시설			이용시설			공공	특정 영역	통계적 차이 (F 값)
				계	보건 복지부	여성 가족부	계	보건 복지부	여성 가족부			
1	나는 전반적으로 나의 직무에 만족한다	평균	64.91	65.81	65.65	66.57	65.26	64.89	66.72	52.37	70.01	34.88 ***
		표준 편차	0.77	0.71	0.70	0.75	0.73	0.73	0.72	1.00	0.84	
2	나는 나의 업무를 좋아한다	평균	67.67	68.24	67.93	69.74	68.04	67.58	69.88	53.56	75.42	46.58 ***
		표준 편차	0.80	0.73	0.72	0.74	0.77	0.77	0.76	0.99	0.83	
3	나는 우리 조직을 일하기 좋은 곳으로 추천할 수 있다	평균	61.66	63.67	64.00	62.00	62.91	63.75	59.63	44.46	60.80	42.30 ***
		표준 편차	0.93	0.87	0.86	0.90	0.91	0.91	0.90	1.01	1.04	
사례수			4,375	1,503	1,251	252	2,195	1,750	445	316	361	

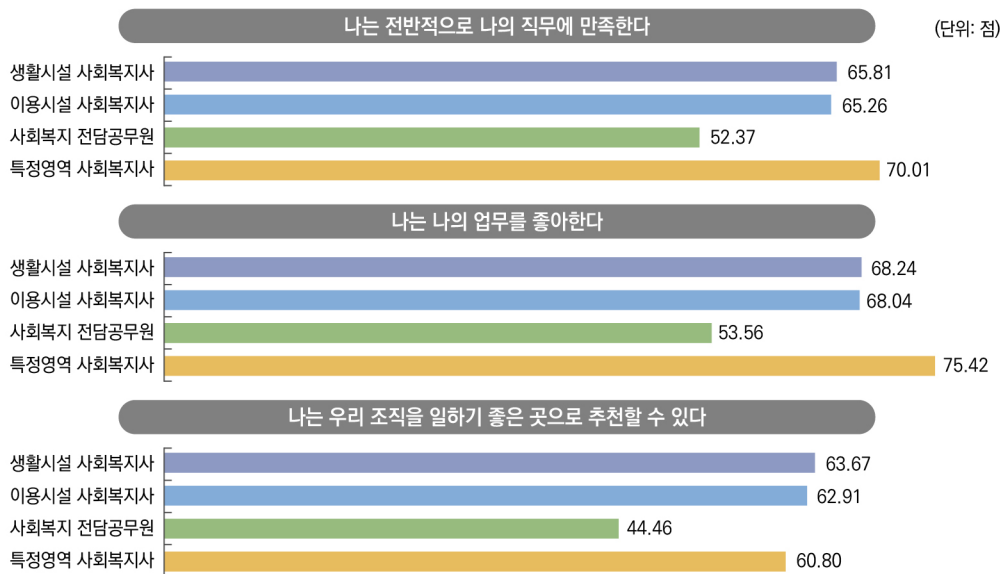


그림 19 | 직무만족도

나. 직무동기

사회복지사들의 직무동기는 크게 ‘내재적·외재적 동기’ 및 ‘공공봉사동기’ 2가지로 구분할 수 있다. 각 문항은 리커트 5점 척도로 측정하고 비교를 위해 100점으로 환산하여 제시하였으며, 직무동기 문항의 응답은 점수가 높을수록 직무동기가 높은 것으로 이해할 수 있다. 먼저 내재적 동기 및 외재적 동기에 대한 조사 결과는 표 105와 같다. 내재적 동기와 외재적 동기는 분리된 것으로서 각기 독립적으로 높거나 낮을 수 있다. 조사 결과에 따르면 1번~3번까지 ‘내재적 동기’에 대한 설문 결과부터 살펴보면 문항의 평균 점수가 각각 77.97점, 78.20점, 75.66점으로 나타난 반면, 4번~6번의 ‘외재적 동기’에 대해서는 각각 72.34점, 63.93점, 68.44점의 분포를 보였다.

내재적 동기와 관련한 세부 문항을 살펴보면 ‘나는 사회복지사로서 나의 직무가 중요하다고 생각한다’라는 문항이 100점 만점에 평균 78.20점으로 가장 높았다. 뒤를 이어 ‘나는 사회복지사로서 나의 직무를 성공적으로 수행하였을 때 보람을 느낀다’라는 문항은 평균 77.97점, ‘나는 최선을 다하여 사회복지사로서의 직무를 수행하는 것에 자부심을 느낀다’라는 문항은 평균 75.66점 순으로 나타났다. 사회복지 전담공무원의 경우 전반적으로 다른 유형의 사회복지사들에 비해 내재적 동기에 대한 점수가 낮았으며, 특정영역 사회복지

지사가 대체로 가장 높은 평균 점수를 보이고 있다.

다음으로 외재적 동기와 관련한 세부 문항을 살펴보면 ‘나는 금전적 보상과 관련된 일이면 더 열심히 일을 할 것이다’라는 문항이 평균 72.34점으로 가장 높았고, ‘나는 타인의 인정과 관련된 일이면 더 열심히 일을 할 것이다’라는 문항이 평균 68.44점으로 나타났다. ‘나는 승진과 관련된 일이면 더 열심히 일을 할 것이다’라는 문항은 평균 63.93점으로 가장 낮았다. 내재적 동기와 마찬가지로 사회복지 전담공무원의 외재적 동기에 대한 점수는 가장 낮게 분포하였으며, 특정영역 사회복지사의 경우 평균 점수가 높게 나타났다.

표 105 직무동기 : 내재적·외재적 동기

(단위 : 점)

구분			합계	생활시설			이용시설			공공	특정 영역	통계적 차이 (F 값)
				계	보건 복지부	여성 가족부	계	보건 복지부	여성 가족부			
1	나는 사회복지사로서 나의 직무를 성공적으로 수행하였을 때 보람을 느낀다	평균	77.97	76.43	75.74	79.86	79.92	80.03	79.50	65.90	83.03	46.78 ***
		표준 편차	0.71	0.68	0.67	0.68	0.67	0.68	0.64	0.96	0.66	
2	나는 사회복지사로서 나의 직무가 중요하다고 생각한다	평균	78.20	77.05	76.47	79.96	78.72	78.58	79.27	72.23	84.97	23.35 ***
		표준 편차	0.68	0.67	0.66	0.69	0.67	0.68	0.62	0.80	0.61	
3	나는 최선을 다하여 사회복지사로서 의 직무를 수행하는 것에 자부심을 느낀다	평균	75.66	74.88	74.34	77.58	76.62	76.26	78.03	65.35	82.13	34.48 ***
		표준 편차	0.73	0.69	0.69	0.67	0.70	0.71	0.65	0.90	0.71	
4	나는 금전적 보상과 관련 된 일이면 더 열심히 일을 할 것이다	평균	72.34	70.66	70.31	72.42	73.32	73.38	73.09	66.06	78.88	14.71 ***
		표준 편차	0.88	0.87	0.88	0.85	0.87	0.87	0.89	0.97	0.80	
5	나는 승진과 관련된 일이면 더 열심히 일을 할 것이다	평균	63.93	60.85	60.66	61.81	64.71	65.26	62.56	65.74	70.36	13.08 ***
		표준 편차	0.92	0.90	0.91	0.90	0.91	0.91	0.91	0.97	0.96	

구분	평균	표준 편차	합계	생활시설			이용시설			공공	특정 영역	통계적 차이 (F 값)
				계	보건 복지부	여성 가족부	계	보건 복지부	여성 가족부			
6 나는 타인의 인정과 관련된 일이면 더 열심히 일을 할 것이다			68.44	65.14	64.93	66.17	69.89	70.34	68.13	65.98	75.48	20.01 ***
			0.84	0.82	0.81	0.85	0.83	0.82	0.87	0.89	0.78	
사례수			4,375	1,503	1,251	252	2,195	1,750	445	316	361	

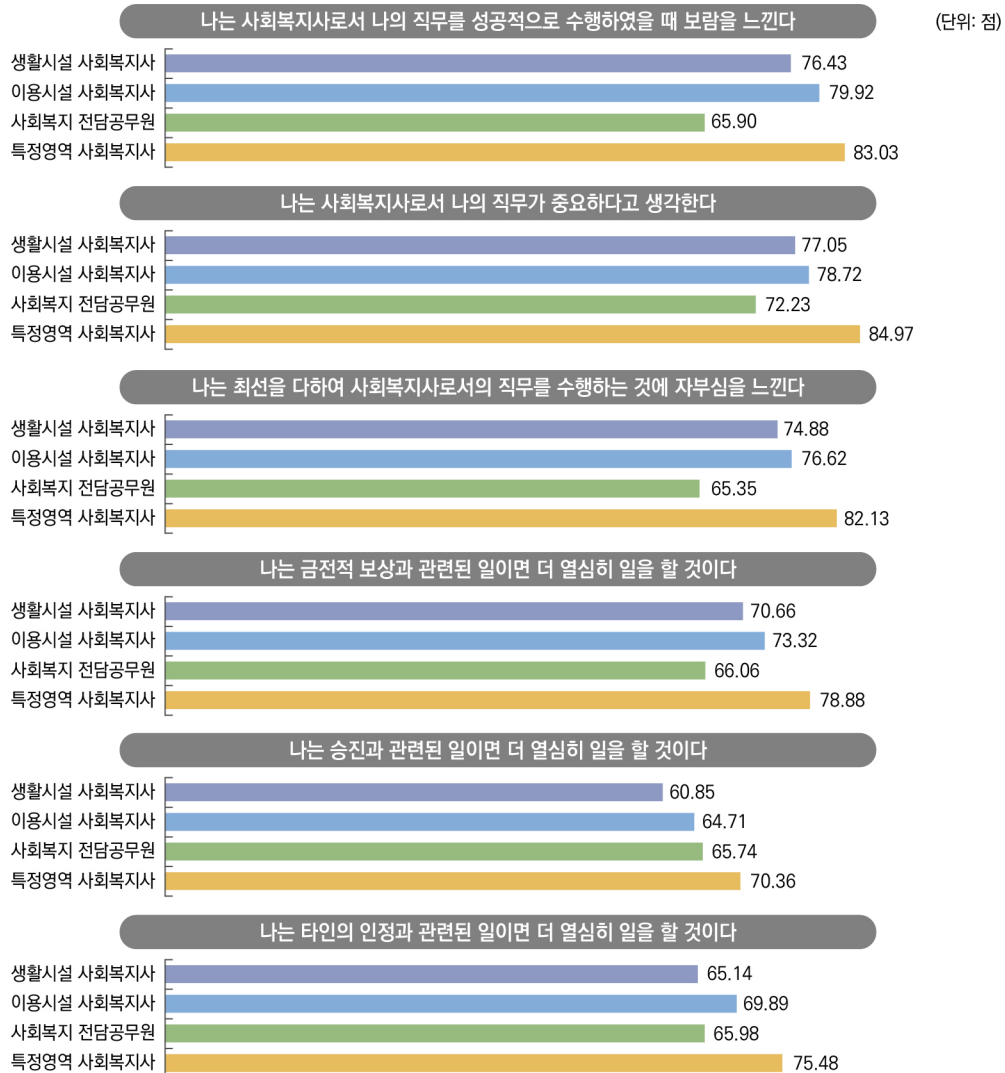


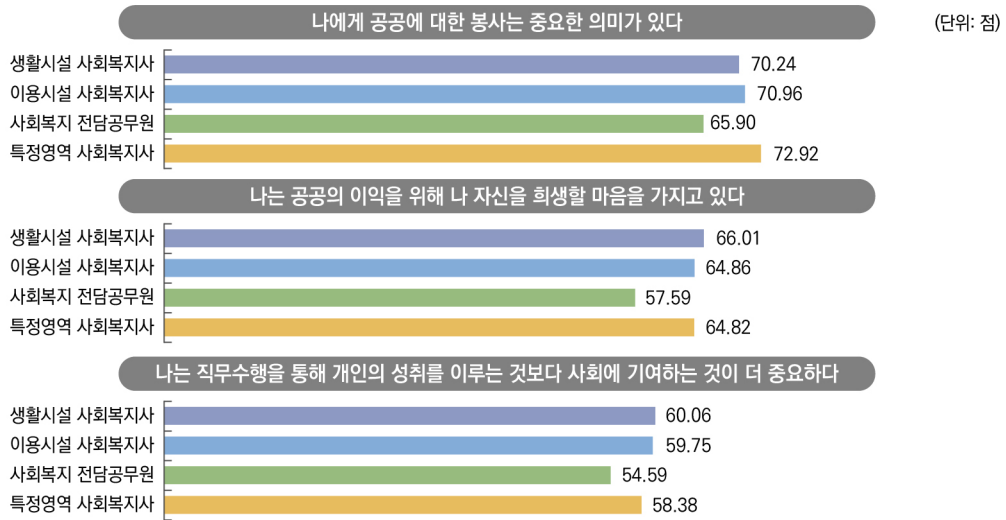
그림 20 직무동기 : 내재적 및 외재적 동기

사회복지사들의 공공봉사동기에 대한 조사 결과는 다음 Ⅱ표 106 Ⅱ과 같다. 공공봉사동기와 관련한 문항을 세부적으로 살펴보면 ‘나에게 공공에 대한 봉사는 중요한 의미가 있다’라는 문항이 100점 만점에 평균 70.51점으로 가장 높았다. ‘나는 공공의 이익을 위해 나 자신을 희생할 마음을 가지고 있다’라는 문항은 평균 64.73점으로 나타났고, ‘나는 직무수행을 통해 개인의 성취를 이루는 것보다 사회에 기여하는 것이 더 중요하다’라는 문항은 평균 59.37점으로 현저히 낮은 점수 분포를 보였다. 사회복지 전담공무원의 경우 공공봉사동기에 대한 평균 점수가 가장 낮았고, 특정영역 사회복지사는 다른 사회복지사들에 비해 공공봉사동기가 높은 것으로 조사되었다.

Ⅱ표 106 Ⅱ 직무동기 : 공공봉사동기

(단위 : 점)

구분		합계	생활시설			이용시설			공공	특정영역	통계적 차이 (F 값)
			계	보건복지부	여성가족부	계	보건복지부	여성가족부			
1	나에게 공공에 대한 봉사는 중요한 의미가 있다	평균	70.51	70.24	69.32	74.80	70.96	70.28	73.59	65.90	72.92
		표준편차	0.77	0.72	0.72	0.69	0.76	0.77	0.73	0.89	0.87
2	나는 공공의 이익을 위해 나 자신을 희생할 마음을 가지고 있다	평균	64.73	66.01	65.92	66.47	64.86	64.44	66.50	57.59	64.82
		표준편차	0.82	0.76	0.75	0.81	0.82	0.82	0.80	0.94	0.87
3	나는 직무수행을 통해 개인의 성취를 이루는 것보다 사회에 기여하는 것이 더 중요하다	평균	59.37	60.06	60.00	60.32	59.75	59.33	61.40	54.59	58.38
		표준편차	0.82	0.78	0.77	0.84	0.83	0.83	0.83	0.90	0.88
사례수			4,375	1,503	1,251	252	2,195	1,750	445	316	361



■ 그림 21 ■ 직무동기 : 공공봉사동기

다. 조직 내 협업

조직 내 협업과 관련한 인식에 대한 조사 결과는 표 107과 같다. 각 문항은 리커트 5점 척도로 측정하고 비교를 위해 100점으로 환산하여 제시하였으며, 문항의 응답은 점수가 높을수록 조직 내 협업에 대한 인식이 높은 것으로 이해할 수 있다. 조직 내 협업에 대한 각 문항을 세부적으로 살펴보면 '나의 동료(들)은 업무를 완료하는 데 도움을 준다'라는 문항이 100점 만점에 평균 71.76점으로 가장 높았다. 다음으로 '직장에서 내가 힘들 때 내가 힘들다는 것을 알아주고 이해해주는 사람이 있다'라는 문항이 평균 70.44점으로 높게 나타났다. 뒤를 이어 '나의 상사(들)는 업무를 완료하는 데 도움을 준다'라는 문항이 평균 68.40점, '우리 조직에서는 업무를 수행함에 있어 직원간(수평적) 의사소통이 원활하다'라는 문항이 평균 68.09점 등의 순으로 나타났다. 시설유형별로 살펴보면 '나의 동료(들)은 업무를 완료하는 데 도움을 준다'라는 문항에 사회복지 전담공무원의 경우 평균 68.12점, 특정영역 사회복지사의 경우 평균 70.29점으로 가장 높은 응답을 보였으며, 업무 시 동료간의 원활한 관계가 이루어지고 있는 것으로 확인되었다.

표 107 조직 내 협업

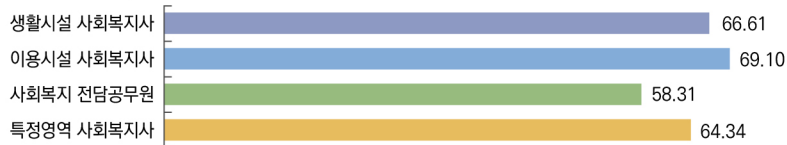
(단위 : 점)

구분			합계	생활시설			이용시설			공공	특정 영역	통계적 차이 (F 값)
				계	보건 복지부	여성 가족부	계	보건 복지부	여성 가족부			
1	우리 조직에서는 업무상 협조가 필요한 경우 팀별 협업이 대체로 원활하다	평균	67.07	66.61	65.87	70.24	69.10	69.40	67.95	58.31	64.34	19.86 ***
		표준 편차	0.82	0.78	0.78	0.78	0.80	0.80	0.80	0.91	0.92	
2	우리 조직에서는 업무를 수행함에 있어 상하간(수직적) 의사소통이 원활하다	평균	62.93	63.41	62.93	65.77	63.81	64.41	61.46	56.72	61.01	8.47 ***
		표준 편차	0.88	0.83	0.81	0.89	0.88	0.87	0.90	0.94	1.00	
3	우리 조직에서는 업무를 수행함에 있어 직원간(수평적) 의사소통이 원활하다	평균	68.09	67.10	66.19	71.63	69.51	69.98	67.65	63.77	67.45	10.59 ***
		표준 편차	0.78	0.76	0.75	0.77	0.77	0.77	0.79	0.83	0.87	
4	우리 조직의 구성원들은 시설의 화합을 위해 때때로 개인이 희생해야 함을 알고 있다	평균	67.79	68.52	68.03	70.93	68.39	68.36	68.51	62.66	65.58	7.57 ***
		표준 편차	0.76	0.72	0.72	0.69	0.76	0.75	0.78	0.84	0.79	
5	우리 조직의 구성원들은 개별적으로 일하기 보다는 구성원 간 협력을 위해 최선을 다한다	평균	64.05	65.17	64.39	69.02	64.90	65.10	64.14	58.23	59.35	13.08 ***
		표준 편차	0.82	0.77	0.78	0.70	0.82	0.82	0.83	0.84	0.91	

구분		합계	생활시설			이용시설			공공	특정 영역	통계적 차이 (F 값)
			계	보건 복지부	여성 가족부	계	보건 복지부	여성 가족부			
6	나의 상사(들)는 업무를 완료하는 데 도움을 준다	평균	68.40	67.74	67.47	69.10	70.37	70.75	68.89	62.66	14.06 ***
		표준 편차	0.80	0.75	0.74	0.80	0.78	0.77	0.81	0.84	
7	나의 동료(들)은 업무를 완료하는 데 도움을 준다	평균	71.76	69.91	73.21	70.47	73.41	73.72	72.17	68.12	11.24 ***
		표준 편차	0.69	0.67	0.67	0.68	0.67	0.66	0.70	0.75	
8	직장에서 내가 힘들 때 내가 힘들다는 것을 알아주고 이해해주는 사람이 있다	평균	70.44	69.02	68.50	71.61	72.37	72.81	70.65	65.51	12.46 ***
		표준 편차	0.78	0.74	0.75	.70	0.76	0.76	0.75	0.86	
사례수			4,375	1,503	1,251	252	2,195	1,750	445	316	361

우리 조직에서는 업무상 협조가 필요한 경우 팀별 협업이 대체로 원활하다

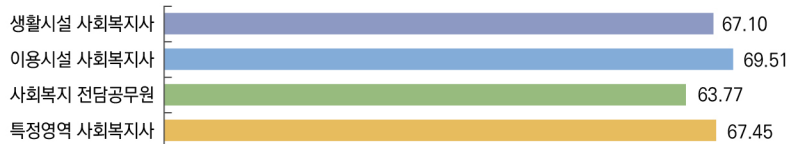
(단위: 점)



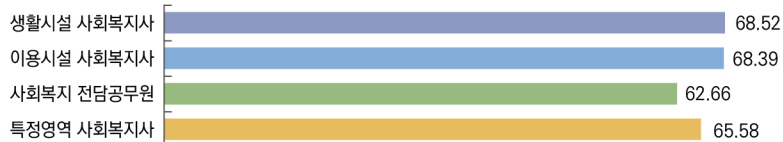
우리 조직에서는 업무를 수행함에 있어 상하간(수직적) 의사소통이 원활하다

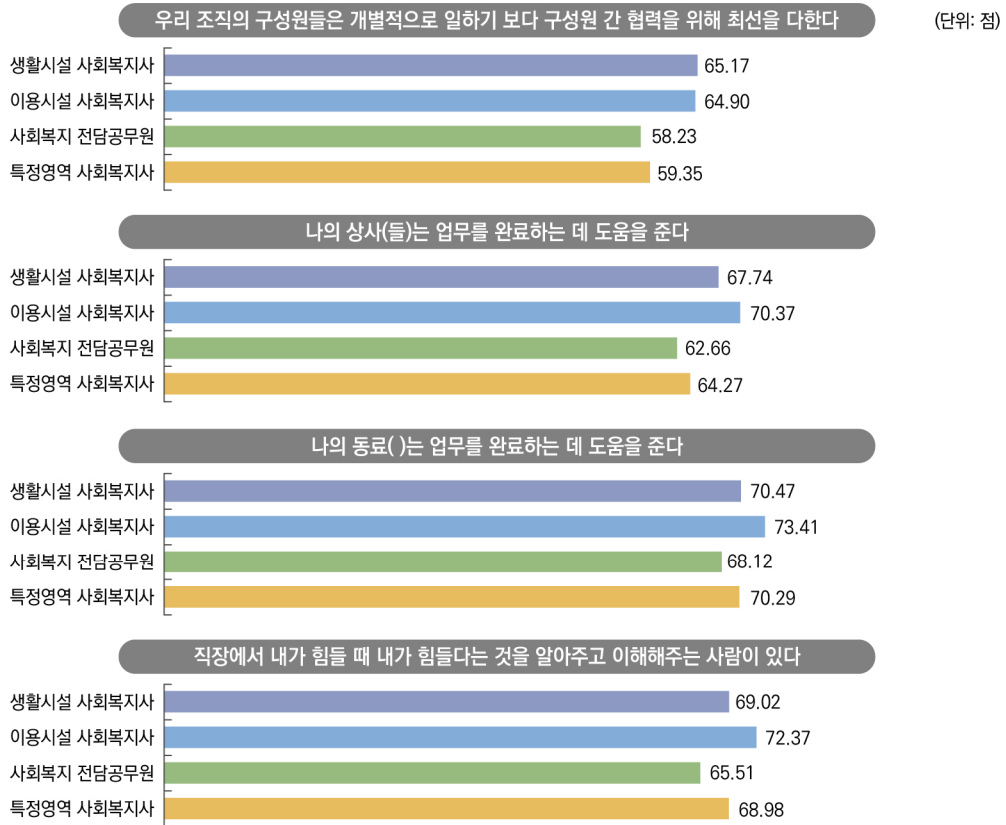


우리 조직에서는 업무를 수행함에 있어 직원간(수평적) 의사소통이 원활하다



우리 조직의 구성원들은 시설의 화합을 위해 때때로 개인이 희생해야 함을 알고 있다





■ 그림 22 ■ 조직 내 협업

라. 근로환경 및 업무로 인한 스트레스

사회복지사들의 스트레스에 대해 조사한 결과는 ■ 표 108 ■ 과 같다. 스트레스는 근로 환경으로 인한 스트레스와 업무로 인한 스트레스로 나누어 측정하였다. 척도는 ‘스트레스 없음’(0점)에서 ‘스트레스 높음’(10점)까지로 점수가 높을수록 스트레스가 높다는 것을 의미한다. 먼저 근로환경으로 인한 스트레스의 전체 평균은 중간값인 5보다 높은 평균 5.34 점 이었다. 시설유형별로 큰 차이는 없었다. 보건복지부 소관 생활시설은 평균 5.33점, 여성가족부 소관 생활시설은 평균 5.60점이었다. 보건복지부 소관 이용시설은 평균 5.27 점, 여성가족부 소관 이용시설은 평균 5.48점으로 나타났다. 특정영역 사회복지부 소관 이용시설은 평균 5.25점으로 전체 평균값과 유사하였고, 사회복지 전담공무원은 평균 5.52점으로 민간부문 사회복지사에 비해 스트레스 수준이 약간 높은 것으로 나타났다.

이어서 업무로 인한 스트레스는 중간값인 5점보다 높은 평균 5.76점으로 나타났다. 시설유형별로 살펴보면 보건복지부 소관 생활시설 사회복지사는 평균 5.49점, 여성가족부 소관 생활시설 사회복지사는 평균 5.65점, 보건복지부 소관 이용시설 사회복지사는 평균 5.94점, 여성가족부 소관 이용시설 사회복지사는 평균 5.77점으로 조사되었다. 특정 영역 사회복지사는 평균 5.40점으로 나타났고, 사회복지 전담공무원은 평균 6.36점으로 민간부문 사회복지사에 비해 업무로 인한 스트레스 수준이 비교적 높은 것으로 나타났다.

표 108 | 근무환경 및 업무로 인한 스트레스

(단위 : 점)

구분			사례수 (명)	근로환경으로 인한 스트레스		업무로 인한 스트레스	
				평균	표준편차	평균	표준편차
시설 사회 복지사	생활 시설	보건복지부	1,251	5.33	2.37	5.49	2.26
		여성가족부	252	5.60	2.50	5.65	2.24
		소계	1,503	5.38	2.40	5.51	2.26
	이용 시설	보건복지부	1,750	5.27	2.49	5.94	2.26
		여성가족부	445	5.48	2.52	5.77	2.31
		소계	2,195	5.31	2.50	5.90	2.27
사회복지 전담공무원		316	5.52	2.40	6.36	2.32	
특정영역 사회복지사		361	5.25	2.63	5.40	2.41	
합계			4,375	5.34	2.47	5.76	2.30
통계적 차이 (F 값)			-	1.58		12.01***	

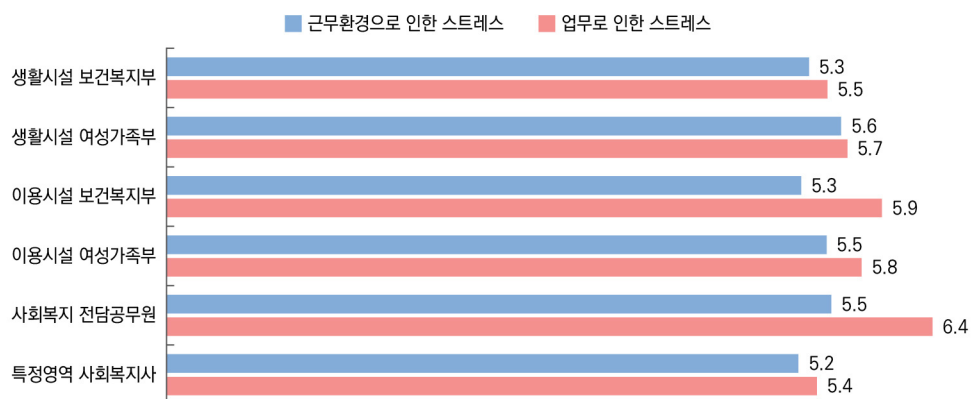


그림 23 | 근무환경 및 업무로 인한 스트레스

2) 이직

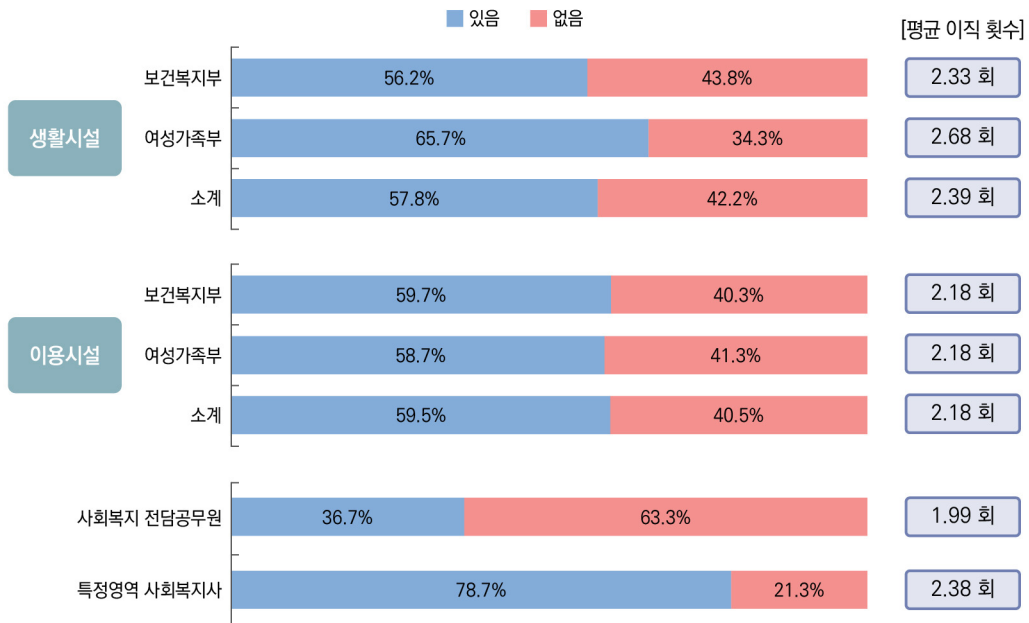
가. 이직 경험

이직 경험에 대해 조사한 결과는 ■표 109 ■와 같다. 전체 응답자 4,363명(100.0%) 중 2,567명(58.8%)이 이직 경험이 있다고 응답하였고, 1,796명(41.2%)는 이직 경험이 없다고 응답하였다. 이어서 이직 경험이 있는 사회복지사를 대상으로 이직 횟수에 대해 조사한 결과 평균 2.27회의 이직 경험이 있는 것으로 나타났다. 시설유형별로 살펴보면 생활시설 사회복지사는 전체 1,498명(100.0%) 중 866명(57.8%), 이용시설 사회복지사는 전체 2,188명(100.0%) 중 1,301명(59.5%)가 이직 경험이 있다고 응답하였다. 또한 이직 횟수에 대해서는 생활시설의 경우 평균 2.39회, 이용시설의 경우 평균 2.18회로 나타났으며, 이용시설에 비해 생활시설에 근무하는 사회복지사들의 이직 횟수가 많은 것으로 조사되었다. 한편, 사회복지 전담공무원은 이직 경험이 116명(36.7%)로 타 영역에 비해 낮았고 이직 횟수도 평균 1.99회로 가장 적은 것으로 나타났다.

■표 109 ■ 이직 경험 여부 및 횟수

(단위 : 명, %, 회)

구분			사례수 (명)	이직 경험		이직 횟수	
				있다	없다	평균	표준편차
시설 사회 복지사	생활 시설	보건복지부	1,247 (100.0)	701 (56.2)	546 (43.8)	2.33	1.52
		여성가족부	251 (100.0)	165 (65.7)	86 (34.3)	2.68	1.75
		소계	1,498 (100.0)	866 (57.8)	632 (42.2)	2.39	1.57
	이용 시설	보건복지부	1,745 (100.0)	1,041 (59.7)	704 (40.3)	2.18	1.38
		여성가족부	443 (100.0)	260 (58.7)	183 (41.3)	2.18	1.37
		소계	2,188 (100.0)	1,301 (59.5)	887 (40.5)	2.18	1.38
사회복지 전담공무원			316 (100.0)	116 (36.7)	200 (63.3)	1.99	1.15
특정영역 사회복지사			361 (100.0)	284 (78.7)	77 (21.3)	2.38	1.42
합계			4,363 (100.0)	2,567 (58.8)	1,796 (41.2)	2.27	1.44



■ 그림 24 ■ 이직 경험 여부 및 횟수

나. 이전 직장에서의 전입 형태

이전 직장에서 현 직장으로 이직한 형태를 유형별로 조사하였고, 시설 사회복지사 및 특정영역 사회복지사와 사회복지 전담공무원은 직장 유형을 구분하여 조사하였다. 조사 결과는 다음 ■ 표 110 ■ 과 같다. 먼저, 시설 사회복지사와 특정영역 사회복지사의 전체 응답을 기준으로 살펴보면, 가장 응답률이 높은 이직 형태는 ‘민간(타 복지시설)에서 현 직장’으로 전체 2,370명(100.0%) 중 1,355명(57.2%)이 응답하였다. 해당 이직 형태는 이용시설에서 746명(59.5%)으로 응답률이 가장 높았고, 생활시설에서는 481명(57.7%), 특정영역 사회복지사는 128명(45.1%) 순으로 조사되었다. 그다음으로는 ‘기타 영역에서 현 직장’으로가 전체 중 566명(23.9%)이 응답하였고, 시설유형별로는 생활시설에서 226명(27.1%)으로 응답의 비중이 상대적으로 높았다. 반면, 사회복지 전담공무원의 조사 결과 사회복지부문 내에서 ‘민간(타 복지시설)에서 공공영역’에 대한 응답이 59명(50.9%)으로 가장 높게 나타났으며, 사회복지부문 외에서는 ‘영리(기업체 등)에서 공공영역’이 22명(19.0%)으로 나타났다.

표 110 이전 직장에서 현 직장으로 전입형태

(단위 : 명, %)

구분			사례수 (명)	공공 (전담 공무원) → 현 직장	민간 (타 복지 시설) → 현 직장	공공(일반 행정직 등) → 현 직장	비영리 (시 민단체 등) → 현 직장	영리 (기업체 등) → 현 직장	기타 → 현 직장
시설 사회 복지사	생활 시설	보건복지부	671 (100.0)	5 (0.7)	399 (59.5)	51 (7.6)	13 (1.9)	21 (3.1)	182 (27.1)
		여성가족부	162 (100.0)	1 (0.6)	82 (50.6)	14 (8.6)	8 (4.9)	13 (8.0)	44 (27.2)
		소계	833 (100.0)	6 (0.7)	481 (57.7)	65 (7.8)	21 (2.5)	34 (4.1)	226 (27.1)
	이용 시설	보건복지부	1,009 (100.0)	12 (1.2)	631 (62.5)	68 (6.7)	40 (4.0)	57 (5.6)	201 (19.9)
		여성가족부	244 (100.0)	2 (0.8)	115 (47.1)	18 (7.4)	16 (6.6)	28 (11.5)	65 (26.6)
		소계	1,253 (100.0)	14 (1.1)	746 (59.5)	86 (6.9)	56 (4.5)	85 (6.8)	266 (21.2)
	특정영역 사회복지사		284 (100.0)	6 (2.1)	128 (45.1)	25 (8.8)	26 (9.2)	25 (8.8)	74 (26.1)
합계		2,370 (100.0)	26 (1.1)	1,355 (57.2)	176 (7.4)	103 (4.3)	144 (6.1)	566 (23.9)	

구분	사례수 (명)	사회복지부문 내			사회복지부문 외		
		민간 (타 복지 시설) →공공	공공(일반 행정직 등) →공공 (사회 복지직)	기타 →공공 (사회 복지직)	비영리 (시민 단체 등) →공공	영리 (기업체 등) →공공	기타 → 공공
사회복지 전담공무원	116 (100.0)	59 (50.9)	8 (6.9)	19 (16.4)	4 (3.4)	22 (19.0)	4 (3.4)
합계	116 (100.0)	59 (50.9)	8 (6.9)	19 (16.4)	4 (3.4)	22 (19.0)	4 (3.4)

다. 이직 결정 사유

이직 결정 사유에 대한 조사 결과는 ■표 111■~■표 112■와 같다. 이직 경험 여부 관련 문항에서 ‘이직 경험이 있다’고 응답한 대상자에 한하여 이직 사유를 추가 질의하여 조사하였다. 이직을 결정하고자 하는 주요 이유에 대해 세부적으로 살펴보면 전체 응답자 2,417명(100.0%) 중 ‘기타’가 400명(16.5%)으로 가장 많았고, ‘조직의 발전 전망 및 비전 부족’이 326명(13.5%)으로 그다음으로 높게 나타났다. 뒤를 이어 ‘근무환경 및 복리후생제도 부족’이 290명(12.0%), ‘계약 종료(담당 업무 및 프로젝트 등의 종료)’가 278명(11.5%), ‘의사소통 문제(직장상사, 동료 등)’가 227명(9.4%) 등의 순으로 조사되었다. 시설유형별로 살펴보면, 생활시설의 경우 ‘기타’가 178명(22.1%)으로 가장 높았고, 그 다음으로 ‘근무환경 및 복리후생제도 부족’과 ‘개인적인 휴식 및 재충전’(각각 89명, 11.1%)을 높게 꼽았다. 반면 이용시설의 경우 ‘기타’(190명, 15.7%) 다음으로 ‘조직의 발전 전망 및 비전 부족’이 175명(14.4%)으로 높게 나타나 생활시설과 이용시설의 이직 결정 사유가 확연히 다른 것을 확인할 수 있었다. 한편 사회복지 전담공무원의 경우 ‘근무환경 및 복리후생제도 부족’이 40명(34.5%)으로 가장 많았고, 특정영역 사회복지사는 ‘계약 종료(담당 업무 및 프로젝트 등의 종료)’로 인한 이직 경험이 58명(20.4%)에 달하는 것으로 확인되었다.

■표 111■ 이직 결정 사유 1

(단위 : 명, %)

구분			사례수	임금수준 의 적정성 문제	근무환경 및 복리후 생제도 부 족	의사소통 문제(직장 상사, 동료)	조직의 발 전 전망 및 비전 부족	의사결정 구조의 비민주성	업무내 용의 부 적절성
시설 사회 복지사	생활 시설	보건복지부	644 (100.0)	61 (9.5)	80 (12.4)	57 (8.9)	64 (9.9)	16 (2.5)	20 (3.1)
		여성가족부	160 (100.0)	14 (8.8)	9 (5.6)	18 (11.3)	20 (12.5)	2 (1.3)	6 (3.8)
		소계	804 (100.0)	75 (9.3)	89 (11.1)	75 (9.3)	84 (10.4)	18 (2.2)	26 (3.2)
	이용 시설	보건복지부	973 (100.0)	57 (5.9)	109 (11.2)	95 (9.8)	145 (14.9)	24 (2.5)	19 (2.0)
		여성가족부	240 (100.0)	14 (5.8)	21 (8.8)	22 (9.2)	30 (12.5)	7 (2.9)	7 (2.9)
		소계	1,213 (100.0)	71 (5.9)	130 (10.7)	117 (9.6)	175 (14.4)	31 (2.6)	26 (2.1)

구분	사례수	임금수준 의 적정성 문제	근무환경 및 복리후 생제도 부 족	의사소통 문제(직장 상사, 동료)	조직의 발 전 전망 및 비전 부족	의사결정 구조의 비민주성	업무내 용의 부 적절성
사회복지 전담공무원	116 (100.0)	16 (13.8)	40 (34.5)	4 (3.4)	21 (18.1)	2 (1.7)	0 (0.0)
특정영역 사회복지사	284 (100.0)	34 (12.0)	31 (10.9)	31 (10.9)	46 (16.2)	9 (3.2)	8 (2.8)
합 계	2,417 (100.0)	196 (8.1)	290 (12.0)	227 (9.4)	326 (13.5)	60 (2.5)	60 (2.5)

표 112 이직 결정 사유 2

(단위 : 명, %)

구분			사례수	근무시간 문제	조직의 이미지가 좋은 곳을 선호함	결혼, 임신, 육아 등의 문제	개인적인 휴식 및 재충전	계약 종료 (담당업무 및 프로젝트 종료)	인사 이동	기타
시설 사회 복지 사	생활 시설	보건복지부	644 (100.0)	19 (3.0)	15 (2.3)	32 (5.0)	77 (12.0)	40 (6.2)	26 (4.0)	137 (21.3)
		여성가족부	160 (100.0)	4 (2.5)	1 (0.6)	9 (5.6)	12 (7.5)	14 (8.8)	10 (6.3)	41 (25.6)
		소계	804 (100.0)	23 (2.9)	16 (2.0)	41 (5.1)	89 (11.1)	54 (6.7)	36 (4.5)	178 (22.1)
	이용 시설	보건복지부	973 (100.0)	43 (4.4)	17 (1.7)	71 (7.3)	90 (9.2)	118 (12.1)	37 (3.8)	148 (15.2)
		여성가족부	240 (100.0)	4 (1.7)	3 (1.3)	14 (5.8)	22 (9.2)	42 (17.5)	12 (5.0)	42 (17.5)
		소계	1,213 (100.0)	47 (3.9)	20 (1.6)	85 (7.0)	112 (9.2)	160 (13.2)	49 (4.0)	190 (15.7)
사회복지 전담공무원			116 (100.0)	5 (4.3)	3 (2.6)	8 (6.9)	0 (0.0)	6 (5.2)	0 (0.0)	11 (9.5)
특정영역 사회복지사			284 (100.0)	7 (2.5)	8 (2.8)	19 (6.7)	7 (2.5)	58 (20.4)	5 (1.8)	21 (7.4)
합 계			2,417 (100.0)	82 (3.4)	47 (1.9)	153 (6.3)	208 (8.6)	278 (11.5)	90 (3.7)	400 (16.5)

라. 이직 의사

응답 대상자에게 현재 근무하는 직장을 그만두고자 하는 이직 의사에 대해 크게 3개의 세부 항목으로 구분하여 조사하였고, 설문 결과는 ■표 113 ■~■표 115 ■와 같다. 각 문항에 대해 세부적으로 살펴보면 ‘나는 요즘 현재 근무하는 조직을 그만 둘 생각을 자주 한다’라는 문항에 대해서는 ‘전혀 그렇지 않다’가 697명(16.1%), ‘그렇지 않다’가 1,382명(32.0%)으로 응답하였다. 다음으로 ‘나는 가능한 한 빨리 현재 근무하는 조직을 떠날 것이다’라는 문항에 대해서는 ‘전혀 그렇지 않다’가 899명(20.9%), ‘그렇지 않다’가 1,734명(40.2%)으로 절반이 넘는 비율이 조직을 떠나지 않는다는 의사를 나타냈다. 마지막으로 ‘나는 요즘 현재 근무하는 조직 외에 다른 일자리를 찾고 있다’라는 문항에는 ‘전혀 그렇지 않다’가 1,166명(27.1%), ‘그렇지 않다’가 1,802명(41.8%)으로 응답하였다. 사회복지 전담공무원과 특정영역 사회복지사 또한 현재 근무하고 있는 직장을 계속 유지하고 싶은 의사가 대부분 있는 것으로 확인되었다.

■표 113 ■ 이직 의사 1

(단위 : 명, %)

구분			사례수 (명)	1) 나는 요즘 현재 근무하는 조직을 그만 둘 생각을 자주 한다				
				전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다
시설 사회 복지사	생활 시설	보건복지부	1,251 (100.0)	233 (18.9)	444 (36.0)	353 (28.7)	164 (13.3)	38 (3.1)
		여성가족부	252 (100.0)	49 (19.8)	86 (34.7)	67 (27.0)	33 (13.3)	13 (5.2)
		소계	1,503 (100.0)	282 (19.1)	530 (35.8)	420 (28.4)	197 (13.3)	51 (3.4)
	이용 시설	보건복지부	1,750 (100.0)	228 (13.2)	547 (31.7)	512 (29.7)	354 (20.5)	85 (4.9)
		여성가족부	445 (100.0)	63 (14.4)	126 (28.8)	153 (34.9)	66 (15.1)	30 (6.8)
		소계	2,195 (100.0)	291 (13.4)	673 (31.1)	665 (30.7)	420 (19.4)	115 (5.3)
사회복지 전담공무원			316 (100.0)	59 (18.7)	92 (29.1)	83 (26.3)	52 (16.5)	30 (9.5)
특정영역 사회복지사			361 (100.0)	65 (18.0)	87 (24.1)	101 (28.0)	68 (18.8)	40 (11.1)
합계			4,375 (100.0)	697 (16.1)	1,382 (32.0)	1,269 (29.4)	737 (17.1)	236 (5.5)

표 114 이직 의사 2

(단위 : 명, %)

구분			사례수 (명)	2) 나는 가능한 한 빨리 현재 근무하는 조직을 떠날 것이다				
				전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다
시설 사회 복지사	생활 시설	보건복지부	1,251 (100.0)	282 (23.0)	545 (44.5)	309 (25.2)	66 (5.4)	22 (1.8)
		여성가족부	252 (100.0)	61 (24.7)	104 (42.1)	60 (24.3)	13 (5.3)	9 (3.6)
		소계	1,503 (100.0)	343 (23.3)	649 (44.1)	369 (25.1)	79 (5.4)	31 (2.1)
	이용 시설	보건복지부	1,750 (100.0)	329 (19.1)	683 (39.6)	505 (29.3)	158 (9.2)	48 (2.8)
		여성가족부	445 (100.0)	79 (18.0)	163 (37.1)	153 (34.9)	29 (6.6)	15 (3.4)
		소계	2,195 (100.0)	408 (18.9)	846 (39.1)	658 (30.4)	187 (8.6)	63 (2.9)
사회복지 전담공무원			316 (100.0)	59 (18.7)	111 (35.1)	83 (26.3)	39 (12.3)	24 (7.6)
특정영역 사회복지사			361 (100.0)	89 (24.7)	128 (35.5)	75 (20.8)	44 (12.2)	25 (6.9)
합계			4,375 (100.0)	899 (20.9)	1,734 (40.2)	1,185 (27.5)	349 (8.1)	143 (3.3)

표 115 이직 의사 3

(단위 : 명, %)

구분			사례수 (명)	3) 나는 요즘 현재 근무하는 조직 외에 다른 일자리를 찾고 있다				
				전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다
시설 사회 복지사	생활 시설	보건복지부	1,251 (100.0)	353 (28.9)	559 (45.7)	238 (19.5)	61 (5.0)	11 (0.9)
		여성가족부	252 (100.0)	72 (29.0)	108 (43.5)	43 (17.3)	16 (6.5)	9 (3.6)
		소계	1,503 (100.0)	425 (28.9)	667 (45.4)	281 (19.1)	77 (5.2)	20 (1.4)
	이용 시설	보건복지부	1,750 (100.0)	437 (25.3)	714 (41.4)	372 (21.6)	172 (10.0)	29 (1.7)

구분			사례수 (명)	3) 나는 요즘 현재 근무하는 조직 외에 다른 일자리를 찾고 있다				
				전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다
		여성가족부	445 (100.0)	109 (24.8)	188 (42.8)	99 (22.6)	29 (6.6)	14 (3.2)
		소계	2,195 (100.0)	546 (25.2)	902 (41.7)	471 (21.8)	201 (9.3)	43 (2.0)
사회복지 전담공무원			316 (100.0)	103 (32.6)	120 (38.0)	56 (17.7)	23 (7.3)	14 (4.4)
특정영역 사회복지사			361 (100.0)	92 (25.5)	113 (31.3)	67 (18.6)	59 (16.3)	30 (8.3)
합계			4,375 (100.0)	1,166 (27.1)	1,802 (41.8)	875 (20.3)	360 (8.4)	107 (2.5)

4. 건강 및 안전

1) 주관적 건강상태

사회복지사의 주관적 건강상태를 조사한 결과 전체 4,373명(100.0%) 중 ‘건강한 편이다’의 응답자 1,596명(36.5%), ‘매우 건강하다’ 157명(3.6명)으로 건강하다고 평가하는 응답자가 상대적으로 많게 조사되었다. 시설유형별로 생활시설에서 근무하는 사회복지사의 경우 ‘건강한 편이다’ 543명(36.2%), 이용시설의 경우 ‘건강한 편이다’ 789명(36.0%)으로 응답하여 대체로 건강하다고 평가하였다. 반면 사회복지사 전담공무원의 경우, ‘건강하지 않은 편이다’가 113명(35.8%), ‘건강이 매우 좋지 않다’가 15명(4.7%)으로 다른 유형의 시설과 응답의 추이가 달랐으며, 건강하지 못하다고 느끼는 사회복지사가 상대적으로 많은 것으로 조사되었다.

표 116 주관적 건강 상태

(단위 : 명, %)

구분			사례수	건강이 매우 좋지 않다	건강하지 않 은 편이다	보통이다	건강한 편이다	매우 건강하다
시설 사회 복지사	생활 시설	보건복지부	1,251 (100.0)	9 (0.7)	186 (14.9)	570 (45.6)	440 (35.2)	46 (3.7)
		여성가족부	251 (100.0)	9 (3.6)	31 (12.4)	103 (41.0)	103 (41.0)	5 (2.0)
		소계	1,502 (100.0)	18 (1.2)	217 (14.4)	673 (44.8)	543 (36.2)	51 (3.4)
	이용 시설	보건복지부	1,749 (100.0)	33 (1.9)	365 (20.9)	661 (37.8)	633 (36.2)	57 (3.3)
		여성가족부	445 (100.0)	10 (2.2)	87 (19.6)	179 (40.2)	156 (35.1)	13 (2.9)
		소계	2,194 (100.0)	43 (2.0)	452 (20.6)	840 (38.3)	789 (36.0)	70 (3.2)
	사회복지 전담공무원		316 (100.0)	15 (4.7)	113 (35.8)	80 (25.3)	94 (29.7)	14 (4.4)
특정영역 사회복지사		361 (100.0)	4 (1.1)	71 (19.7)	94 (26.0)	170 (47.1)	22 (6.1)	
합 계			4,373 (100.0)	80 (1.8)	853 (19.5)	1,687 (38.6)	1,596 (36.5)	157 (3.6)

2) 근무환경에 대한 안전 인식

사회복지사가 주관적으로 평가한 근무환경의 안정성에 대한 설문 결과는 다음 **표 117**과 같다. 전체 4,370명(100.0%) 중 근무환경을 안전한 편으로 느끼는 응답자는 ‘안전하다’ 1,536명(35.1%), ‘매우 안전하다’ 235명(5.4%)으로 조사되었고, 대부분 근무환경이 안전하다고 평가하는 것으로 여겨진다.

한편, 특정영역 사회복지사는 ‘안전하다’가 146명(40.4%), ‘매우 안전하다’가 37명(10.2%)으로 근무환경의 안정성을 비교적 높게 평가하였다.

표 117 주관적인 근무환경의 안정성

(단위 : 명, %)

구분			사례수	전혀 안전하 지 못하다	별로 안전하 지 못하다	보통이다	안전하다	매우 안전하다
시설 사회 복지사	생활 시설	보건복지부	1,249 (100.0)	26 (2.1)	223 (17.9)	530 (42.4)	414 (33.1)	56 (4.5)
		여성가족부	251 (100.0)	10 (4.0)	32 (12.7)	105 (41.8)	97 (38.6)	7 (2.8)
		소계	1,500 (100.0)	36 (2.4)	255 (17.0)	635 (42.3)	511 (34.1)	63 (4.2)
	이용 시설	보건복지부	1,748 (100.0)	41 (2.3)	321 (18.4)	626 (35.8)	665 (38.0)	95 (5.4)
		여성가족부	445 (100.0)	11 (2.5)	85 (19.1)	156 (35.1)	162 (36.4)	31 (7.0)
		소계	2,193 (100.0)	52 (2.4)	406 (18.5)	782 (35.7)	827 (37.7)	126 (5.7)
사회복지 전담공무원		316 (100.0)	32 (10.1)	141 (44.6)	82 (25.9)	52 (16.5)	9 (2.8)	
특정영역 사회복지사		361 (100.0)	10 (2.8)	80 (22.2)	88 (24.4)	146 (40.4)	37 (10.2)	
합 계			4,370 (100.0)	130 (3.0)	882 (20.2)	1,587 (36.3)	1,536 (35.1)	235 (5.4)

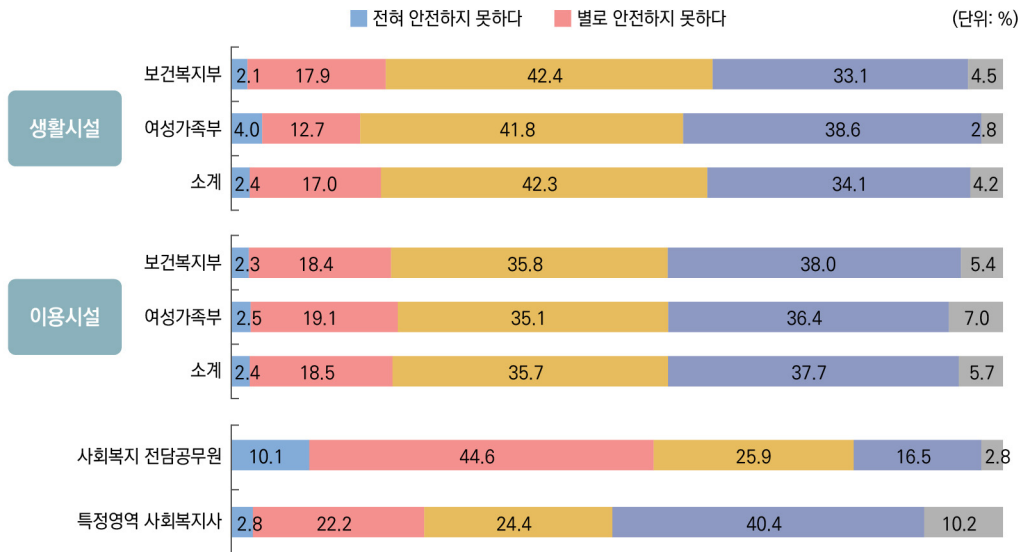


그림 25 주관적인 근무환경의 안정성

3) 감정상태

사회복지사의 최근 감정상태에 대해 항목별로 5점 리커트 척도로 응답하게 하였고, 점수가 높을수록 우울 정도가 높음을 의미한다. 모든 항목에서 시설유형별로 평균 점수의 차이가 통계적으로 유의한 것으로 분석되었다. 항목별로 감정상태 점수를 살펴보면, ‘지난 1주일 동안 우울 정도’에 대해서는 전체 평균 2.48점으로 조사되었고, 공공영역인 사회복지 전담공무원이 평균 2.88점으로 가장 높았고, 이용시설(2.53점), 특정영역 사회복지사(2.43점), 생활시설(2.34점) 순으로 조사되었다. ‘지난 1주일 동안 세상에 홀로 있는 듯한 외로움 느낌 정도’에 대해서는 전체 평균 2.19점으로 조사되었고, 사회복지 전담공무원(2.62점), 이용시설(2.19점) 등의 순으로 나타났다. ‘지난 1주일동안 갑자기 울음이 나옴’에 대해서는 전체 평균 1.96점으로 조사되었고, 사회복지 전담공무원(2.34점), 이용시설(1.98점) 등의 순으로 나타났다. 마지막으로 ‘지난 1년 내 자살 사고 경험’에 대해서는 전체 평균 1.55점으로 조사되었고, 사회복지 전담공무원(1.99점), 특정영역 사회복지사(1.55점) 등의 순으로 나타났다.

■ 표 118 ■
 감정상태

(단위 : 점)

구분		합계	생활시설			이용시설			공공	특정 영역	통계적 차이 (F 값)
			계	보건 복지부	여성 가족부	계	보건 복지부	여성 가족부			
1) 나는 지난 1주일 동안 상당히 우 울했다	평균 표준 편차	2.48 1.07	2.34 1.01	2.33 1.01	2.41 1.01	2.53 1.09	2.54 1.09	2.51 1.08	2.88 1.13	2.43 1.13	15.54 ***
2) 나는 지난 1주일 동안 세상에 홀 로 있는 듯한 외 로움을 느꼈다	평균 표준 편차	2.19 1.01	2.11 0.94	2.11 0.94	2.09 0.95	2.19 1.01	2.20 1.03	2.16 0.93	2.62 1.15	2.17 1.08	13.59 ***
3) 나는 지난 1주일 동안 갑자기 울 음이 나왔다	평균 표준 편차	1.96 0.99	1.87 0.91	1.87 0.90	1.87 0.94	1.98 1.00	1.97 0.99	2.03 1.03	2.34 1.15	1.93 1.06	12.221 ***
4) 나는 지난 1년 내 자살하는 것 에 대해 진지하 게 생각한 적이 있다	평균 표준 편차	1.55 0.83	1.52 0.77	1.53 0.77	1.48 0.79	1.51 0.79	1.52 0.80	1.48 0.75	1.99 1.07	1.55 0.92	19.843 ***
사례수		4,375	1,503	1,251	252	2,195	1,750	445	316	361	

4) 폭력 경험 및 피해 대응

가. 조직 내·외부 인권침해 경험 여부

사회복지사들의 업무 중 인권을 침해하는 폭력 경험 및 피해 현황에 대해 조사하고자 하였으며, 조사 시점을 기준으로 지난 1년간 클라이언트(민원인)들로부터 경험한 폭력에 대하여 조사한 결과는 ■ 표 119 ■ 와 같다. 구체적으로 폭력의 유형을 크게 폭언(언어적 폭력), 폭행(신체적 폭력), 성희롱·성추행으로 나누어 조사를 실시하였다. 다양한 폭력의 경험 중에서 ‘폭언’을 경험한 사람이 1,523명(35.4%)으로 가장 많았으며, ‘폭행’은 358명(8.3%), ‘성희롱과 성추행’은 318명(7.4%) 순으로 나타났다. 시설유형별로 살펴본 결과, 생활시설 사회복지사의 경우 ‘폭언’을 경험한 사람이 456명(30.7%), ‘폭행’을 경험한 사람이 174명(11.7%) 순으로 많았으며, 이용시설 사회복지사의 경우 ‘폭언’이 645명(29.8%), ‘성희롱과 성추행’이 113명(5.2%) 순으로 많았다. 한편, 사회복지 전담공무원의 경우 267명(86.4%), 특정영역 사회복지사의 경우 155명(44.9%)이 ‘폭언’을 경험한 것으로 응답하

여 클라이언트(민원인)로부터의 폭언 경험의 비율이 타 영역에 비해 매우 높은 것으로 나타났다.

■ 표 119 ■ 인권침해 경험 여부 : 클라이언트로부터

(단위 : 명, %)

구분			폭언(언어적)		폭행(신체적)		성희롱, 성추행	
			있음	없음	있음	없음	있음	없음
시설 사회 복지 사	생활 시설	보건복지부	386 (31.2)	852 (68.8)	165 (13.4)	1,068 (86.6)	96 (7.8)	1,136 (92.2)
		여성가족부	70 (28.1)	179 (71.9)	9 (3.6)	240 (96.4)	5 (2.0)	245 (98.0)
		소계	456 (30.7)	1,031 (69.3)	174 (11.7)	1,308 (88.3)	101 (6.8)	1,381 (93.2)
	이용 시설	보건복지부	568 (32.8)	1,162 (67.2)	100 (5.8)	1,630 (94.2)	107 (6.2)	1,624 (93.8)
		여성가족부	77 (17.7)	358 (82.3)	3 (.7)	430 (99.3)	6 (1.4)	427 (98.6)
		소계	645 (29.8)	1,520 (70.2)	103 (4.8)	2,060 (95.2)	113 (5.2)	2,051 (94.8)
	사회복지 전담공무원		267 (86.4)	42 (13.6)	44 (14.2)	265 (85.8)	57 (18.4)	252 (81.6)
특정영역 사회복지사		155 (44.9)	190 (55.1)	37 (10.7)	308 (89.3)	47 (13.6)	298 (86.4)	
합 계		1,523 (35.4)	2,783 (64.6)	358 (8.3)	3,941 (91.7)	318 (7.4)	3,982 (92.6)	

사회복지사들이 조사 시점을 기준으로 지난 1년간 동료로부터 경험한 폭력에 대하여 조사한 결과는 ■ 표 120 ■ 과 같았다. 폭력의 유형은 폭언(언어적 폭력), 폭행(신체적 폭력), 성희롱·성추행, 직장 내 괴롭힘⁴⁾으로 나누어 조사를 실시하였다. 전체 응답자 중에는 ‘폭언’을 경험한 사람이 253명(5.9%)으로 가장 많았으며, ‘직장 내 괴롭힘’이 196명(4.6%), ‘성희롱과 성추행’이 57명(1.3%), ‘폭행’이 17명(0.4%) 순으로 나타났다. 시설유형별로는 시설사회복지사 중 생활시설 사회복지사가 ‘폭언’ 68명(4.6%), ‘직장 내 괴롭힘’ 44명

4) 직장 내 괴롭힘 : 사용자 또는 근로자가 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여, 업무상 적정범위를 넘어 다른 근로자에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무 환경을 악화시키는 행위

(3.0%) 순으로 폭력 경험이 많은 것으로 나타났다. 이용시설 사회복지사 또한 ‘폭언’에 대한 경험이 109명(5.0%)으로 가장 많은 것으로 나타났으며, ‘직장 내 괴롭힘’은 81명(3.8%)으로 다른 유형의 사회복지사들에 비해 피해 경험이 매우 높은 것으로 조사되었다.

【 표 120 】 인권침해 경험 여부 : 동료로부터

(단위 : 명, %)

구분			폭언(언어적)		폭행(신체적)		성희롱, 성추행		직장 내 괴롭힘	
			있음	없음	있음	없음	있음	없음	있음	없음
시설 사회 복지 사	생활 시설	보건복지부	55 (4.5)	1,177 (95.5)	5 (0.4)	1,226 (99.6)	14 (1.1)	1,217 (98.9)	37 (3.0)	1,190 (97.0)
		여성가족부	13 (5.2)	236 (94.8)	1 (0.4)	248 (99.6)	0 (0.0)	250 (100.0)	7 (2.8)	241 (97.2)
		소계	68 (4.6)	1,413 (95.4)	6 (0.4)	1,474 (99.6)	14 (0.9)	1,467 (99.1)	44 (3.0)	1,431 (97.0)
	이용 시설	보건복지부	74 (4.3)	1,655 (95.7)	6 (0.3)	1,723 (99.7)	19 (1.1)	1,709 (98.9)	58 (3.4)	1,668 (96.6)
		여성가족부	35 (8.1)	398 (91.9)	2 (0.5)	431 (99.5)	4 (0.9)	429 (99.1)	23 (5.3)	407 (94.7)
		소계	109 (5.0)	2,053 (95.0)	8 (0.4)	2,154 (99.6)	23 (1.1)	2,138 (98.9)	81 (3.8)	2,075 (96.2)
	사회복지 전담공무원		34 (11.0)	275 (89.0)	2 (0.6)	307 (99.4)	9 (2.9)	300 (97.1)	34 (11.0)	274 (89.0)
특정영역 사회복지사		42 (12.2)	303 (87.8)	1 (0.3)	344 (99.7)	11 (3.2)	334 (96.8)	37 (10.7)	308 (89.3)	
합 계		253 (5.9)	4,044 (94.1)	17 (0.4)	4,279 (99.6)	57 (1.3)	4,239 (98.7)	196 (4.6)	4,088 (95.4)	

사회복지사들이 조사 시점을 기준으로 지난 1년간 상급 관리자로부터 경험한 폭력에 대하여 조사한 결과는 【 표 121 】과 같았다. 동료로부터 경험한 폭력과 마찬가지로 폭언(언어적 폭력), 폭행(신체적 폭력), 성희롱·성추행, 직장 내 괴롭힘으로 나누어 조사를 실시하였다. 전체 응답자 중 ‘폭언’을 경험한 사람이 488명(11.4%)으로 가장 많았으며, ‘직장 내 괴롭힘’이 355명(8.3%)으로 높게 나타났다. 그다음으로는 ‘성희롱과 성추행’이 102명(2.4%), ‘폭행’이 21명(0.5%) 순으로 나타났다. 시설유형별로 생활시설의 경우 ‘폭언’을 경험한 사람이 114명(7.7%)으로 가장 많았고, 이용시설의 경우 생활시설에 비해 ‘직장

내 괴롭힘'에 대한 경험 응답자가 155명(7.2%)으로 매우 높은 것으로 확인되었다. 한편 사회복지 전담공무원이 상급자로부터 '폭언'을 가장 많이 경험하였으며(60명, 19.4%), '직장 내 괴롭힘'을 경험한 사람이 49명(15.9%)으로 나타났다. 특정영역 사회복지사 또한 '직장 내 괴롭힘'(83명, 24.1%), '폭언'(82명, 23.8%)에 대한 경험이 많은 것으로 조사되었다.

표 121 인권침해 경험 여부 : 상급 관리자로부터

(단위 : 명, %)

구분			폭언(언어적)		폭행(신체적)		성희롱, 성추행		직장 내 괴롭힘	
			있음	없음	있음	없음	있음	없음	있음	없음
시설 사회 복지 사	생활 시설	보건복지부	92 (7.5)	1,140 (92.5)	1 (0.1)	1,229 (99.9)	11 (0.9)	1,219 (99.1)	49 (4.0)	1,180 (96.0)
		여성가족부	22 (8.8)	227 (91.2)	0 (0.0)	249 (100.0)	1 (0.4)	249 (99.6)	19 (7.7)	229 (92.3)
		소계	114 (7.7)	1,367 (92.3)	1 (0.1)	1,478 (99.9)	12 (0.8)	1,468 (99.2)	68 (4.6)	1,409 (95.4)
	이용 시설	보건복지부	177 (10.2)	1,552 (89.8)	9 (0.5)	1,721 (99.5)	27 (1.6)	1,703 (98.4)	114 (6.6)	1,612 (93.4)
		여성가족부	55 (12.7)	378 (87.3)	2 (0.5)	431 (99.5)	11 (2.5)	422 (97.5)	41 (9.5)	392 (90.5)
		소계	232 (10.7)	1,930 (89.3)	11 (0.5)	2,152 (99.5)	38 (1.8)	2,125 (98.2)	155 (7.2)	2,004 (92.8)
	사회복지 전담공무원		60 (19.4)	249 (80.6)	4 (1.3)	305 (98.7)	27 (8.7)	282 (91.3)	49 (15.9)	260 (84.1)
	특정영역 사회복지사		82 (23.8)	263 (76.2)	5 (1.4)	340 (98.6)	25 (7.2)	320 (92.8)	83 (24.1)	262 (75.9)
	합 계		488 (11.4)	3,809 (88.6)	21 (0.5)	4,275 (99.5)	102 (2.4)	4,195 (97.6)	355 (8.3)	3,935 (91.7)

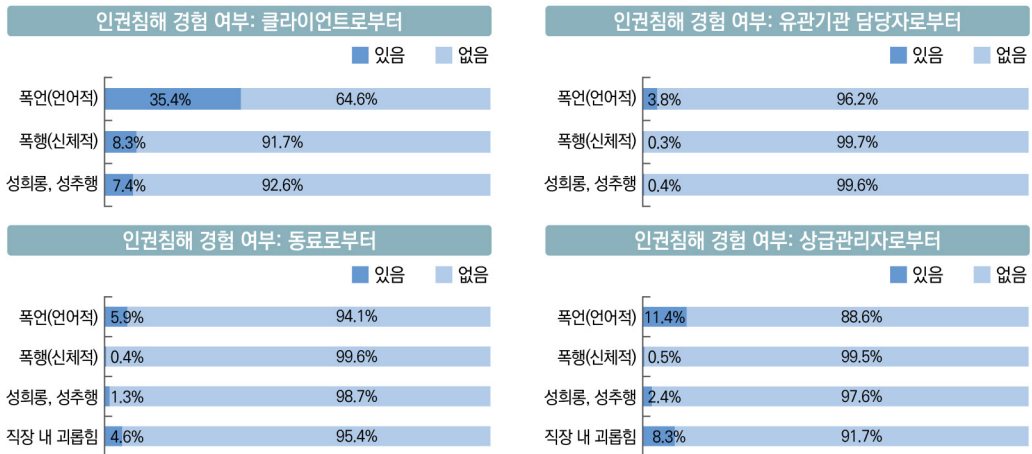
사회복지사들이 조사 시점을 기준으로 지난 1년간 유관기관 담당자로부터 경험한 폭력에 대하여 조사한 결과는 표 122와 같았다. 폭력의 유형은 폭언(언어적 폭력), 폭행(신체적 폭력), 성희롱·성추행으로 나누어 조사를 실시하였다. 전체 설문 응답 추이를 살펴보면 응답의 비율이 높은 순서대로 '폭언'이 162명(3.8%), '성희롱과 성추행'이 18명(0.4%), '폭행'이 13명(0.3%) 순으로 나타났고, '폭언'에 대한 경험이 현저히 많은 것으로

나타났다. 시설유형별로 비교했을 때 생활시설 사회복지사는 39명(2.6%), 이용시설 사회복지사는 65명(3.0%)으로 '폭언'에 대한 응답이 가장 높게 나타났다. 사회복지 전담공무원의 경우 '폭언'을 경험한 사람은 24명(7.8%)으로 나타났으며, 특정영역 사회복지사의 경우 34명(9.9%)이 '폭언'을 경험했다고 응답하여 타 영역에 비해 유관기관 담당자로부터의 폭력 경험이 다소 높은 것으로 나타났다.

■ 표 122 ■ 인권침해 경험 여부 : 유관기관 담당자로부터

(단위 : 명, %)

구분			폭언(언어적)		폭행(신체적)		성희롱, 성추행	
			있음	없음	있음	없음	있음	없음
시설 사회 복지 사	생활 시설	보건복지부	31 (2.5)	1,197 (97.5)	3 (0.2)	1,226 (99.8)	3 (0.2)	1,226 (99.8)
		여성가족부	8 (3.2)	242 (96.8)	0 (0.0)	248 (100.0)	2 (0.8)	247 (99.2)
		소계	39 (2.6)	1,439 (97.4)	3 (0.2)	1,474 (99.8)	5 (0.3)	1,473 (99.7)
	이용 시설	보건복지부	56 (3.3)	1,666 (96.7)	5 (0.3)	1,723 (99.7)	8 (0.5)	1,721 (99.5)
		여성가족부	9 (2.1)	422 (97.9)	1 (0.2)	432 (99.8)	1 (0.2)	432 (99.8)
		소계	65 (3.0)	2,088 (97.0)	6 (0.3)	2,155 (99.7)	9 (0.4)	2,153 (99.6)
	사회복지 전담공무원		24 (7.8)	285 (92.2)	2 (0.6)	307 (99.4)	0 (0.0)	309 (100.0)
특정영역 사회복지사		34 (9.9)	311 (90.1)	2 (0.6)	343 (99.4)	4 (1.2)	341 (98.8)	
합 계		162 (3.8)	4,123 (96.2)	13 (0.3)	4,279 (99.7)	18 (0.4)	4,276 (99.6)	



■ 그림 26 ■ 인권침해 경험 여부

나. 인권침해 경험 빈도

인권침해 경험 여부 관련 문항에서 ‘있음’으로 응답한 대상자에 한하여 폭력을 경험한 빈도에 대해 조사하였다. 경험 여부와 마찬가지로 폭력 유형은 동일하게 적용하였고, 경험 빈도는 1~4회, 5~12회, 13~24회, 25회 이상으로 구분하여 각 폭력 유형에 대해 얼마나 자주 경험하는가를 파악하고자 하였다. 가장 먼저 클라이언트(민원인)들로부터 경험한 빈도에 대해 조사한 결과는 다음 ■ 표 123 ■ 과 같다. 전체 응답 추이를 살펴보면 폭언, 폭행, 성희롱·성추행 모두 1~4회에 응답한 비율이 높았으며, 폭언은 917명(62.5%), 폭행은 261명(77.0%), 성희롱과 성추행은 234명(76.5%) 순으로 나타났다. 반면 이용시설의 경우 폭언에 대한 경험이 5~12회라고 응답한 사람은 127명(20.4%), 생활시설의 경우 98명(23.2%)으로 비교적 높게 나타나 다른 시설유형에 비해 피해가 빈번히 발생하고 있다는 것이 확인되었다.

표 123 인권침해 경험 빈도 : 클라이언트(민원인)로부터

(단위 : 명, %)

구분			폭언(언어적)				폭행(신체적)				성희롱·성추행			
			1~4회	5~12회	13~24회	25회 이상	1~4회	5~12회	13~24회	25회 이상	1~4회	5~12회	13~24회	25회 이상
시설 사회복지사	생활 시설	보건 복지부	215 (59.9)	83 (23.1)	21 (5.8)	40 (11.1)	113 (73.4)	33 (21.4)	6 (3.9)	2 (1.3)	69 (75.0)	21 (22.8)	1 (1.1)	1 (1.1)
		여성 가족부	44 (68.8)	15 (23.4)	2 (3.1)	3 (4.7)	5 (62.5)	2 (25.0)	1 (12.5)	0 (.0)	1 (25.0)	3 (75.0)	0 (.0)	0 (.0)
		소계	259 (61.2)	98 (23.2)	23 (5.4)	43 (10.2)	118 (72.8)	35 (21.6)	7 (4.3)	2 (1.2)	70 (72.9)	24 (25.0)	1 (1.0)	1 (1.0)
	이용 시설	보건 복지부	362 (65.5)	114 (20.6)	22 (4.0)	55 (9.9)	71 (74.0)	21 (21.9)	2 (2.1)	2 (2.1)	77 (74.8)	18 (17.5)	6 (5.8)	2 (1.9)
		여성 가족부	55 (77.5)	13 (18.3)	2 (2.8)	1 (1.4)	2 (66.7)	1 (33.3)	0 (.0)	0 (.0)	5 (83.3)	1 (16.7)	0 (.0)	0 (.0)
		소계	417 (66.8)	127 (20.4)	24 (3.8)	56 (9.0)	73 (73.7)	22 (22.2)	2 (2.0)	2 (2.0)	82 (75.2)	19 (17.4)	6 (5.5)	2 (1.8)
	사회복지 전담공무원		134 (50.2)	57 (21.3)	25 (9.4)	51 (19.1)	39 (90.7)	4 (9.3)	0 (.0)	0 (.0)	45 (81.8)	7 (12.7)	1 (1.8)	2 (3.6)
	특정영역 사회복지사		107 (69.9)	29 (19.0)	8 (5.2)	9 (5.9)	31 (88.6)	3 (8.6)	1 (2.9)	0 (.0)	37 (80.4)	7 (15.2)	2 (4.3)	0 (.0)
	합계		917 (62.5)	311 (21.2)	80 (5.5)	159 (10.8)	261 (77.0)	64 (18.9)	10 (2.9)	4 (1.2)	234 (76.5)	57 (18.6)	10 (3.3)	5 (1.6)

다음으로 동료로부터 경험한 폭력 빈도에 조사한 결과는 표 124와 같다. 폭력의 유형은 폭언(언어적 폭력), 폭행(신체적 폭력), 성희롱·성추행, 직장 내 괴롭힘으로 나누어 조사를 실시하였다. 전체 응답 추이를 살펴보면 폭언, 폭행, 성희롱·성추행, 직장 내 괴롭힘 모두 1~4회에 응답한 비율이 높았으며, 직장 내 괴롭힘 234명(76.5%), 폭언 166명(70.9%), 성희롱과 성추행 34명(64.2%), 폭행 7명(50.0%) 순으로 나타났다. 시설유형별로 비교했을 때, 생활시설과 이용시설 모두 직장 내 괴롭힘에 대한 응답률이 가장 높았다. 생활시설 사회복지사의 경우 1~4회는 70명(72.9%), 5~12회는 24명(25.0%)으로 응답하였고, 이용시설 사회복지사의 경우 1~4회는 82명(75.2%), 5~12회는 19명(17.4%)으로 응답하여 다른 유형 대비 직장 내 괴롭힘 경험이 가장 많은 것으로 확인되었다.

표 124 인권침해 경험 빈도 : 동료로부터

(단위 : 명, %)

구분			폭언(언어적)				폭행(신체적)			
			1~4회	5~12회	13~24회	25회 이상	1~4회	5~12회	13~24회	25회 이상
시설 사회 복지 사	생활 시설	보건	31	15	3	1	2	2	1	0
		복지부	(62.0)	(30.0)	(6.0)	(2.0)	(40.0)	(40.0)	(20.0)	(.0)
		여성	8	3	0	1	0	0	0	0
		가족부	(66.7)	(25.0)	(.0)	(8.3)	(.0)	(.0)	(.0)	(.0)
	이용 시설	소계	39	18	3	2	2	2	1	0
			(62.9)	(29.0)	(4.8)	(3.2)	(40.0)	(40.0)	(20.0)	(.0)
		보건	47	18	2	2	2	3	0	0
		복지부	(68.1)	(26.1)	(2.9)	(2.9)	(40.0)	(60.0)	(.0)	(.0)
		여성	22	6	0	3	1	1	0	0
		가족부	(71.0)	(19.4)	(.0)	(9.7)	(50.0)	(50.0)	(.0)	(.0)
	소계	69	24	2	5	3	4	0	0	
		(69.0)	(24.0)	(2.0)	(5.0)	(42.9)	(57.1)	(.0)	(.0)	
사회복지 전담공무원			25	3	3	2	1	0	0	0
			(75.8)	(9.1)	(9.1)	(6.1)	(100.0)	(.0)	(.0)	(.0)
특정영역 사회복지사			33	5	0	1	1	0	0	0
			(84.6)	(12.8)	(.0)	(2.6)	(100.0)	(.0)	(.0)	(.0)
합계			166	50	8	10	7	6	1	0
			(70.9)	(21.4)	(3.4)	(4.3)	(50.0)	(42.9)	(7.1)	(.0)

구분			성희롱·성추행				직장 내 괴롭힘			
			1~4회	5~12회	13~24회	25회 이상	1~4회	5~12회	13~24회	25회 이상
시설 사회 복지 사	생활 시설	보건	8	5	1	0	69	21	1	1
		복지부	(57.1)	(35.7)	(7.1)	(.0)	(75.0)	(22.8)	(1.1)	(1.1)
		여성	0	0	0	0	1	3	0	0
		가족부	(.0)	(.0)	(.0)	(.0)	(25.0)	(75.0)	(.0)	(.0)
	이용 시설	소계	8	5	1	0	70	24	1	1
			(57.1)	(35.7)	(7.1)	(.0)	(72.9)	(25.0)	(1.0)	(1.0)
		보건	8	9	1	0	77	18	6	2
		복지부	(44.4)	(50.0)	(5.6)	(.0)	(74.8)	(17.5)	(5.8)	(1.9)
		여성	2	0	0	0	5	1	0	0
		가족부	(100.0)	(.0)	(.0)	(.0)	(83.3)	(16.7)	(.0)	(.0)
	소계	10	9	1	0	82	19	6	2	
		(50.0)	(45.0)	(5.0)	(.0)	(75.2)	(17.4)	(5.5)	(1.8)	
사회복지		9	0	0	0	45	7	1	2	
전담공무원		(100.0)	(.0)	(.0)	(.0)	(81.8)	(12.7)	(1.8)	(3.6)	
특정영역		7	3	0	0	37	7	2	0	
사회복지사		(70.0)	(30.0)	(.0)	(.0)	(80.4)	(15.2)	(4.3)	(.0)	
합계		34	17	2	0	234	57	10	5	
		(64.2)	(32.1)	(3.8)	(.0)	(76.5)	(18.6)	(3.3)	(1.6)	

상급 관리자로부터 경험한 폭력 빈도에 조사한 결과는 ■ 표 125 ■ 와 같다. 동료로부터 경험한 폭력과 마찬가지로 폭언(언어적 폭력), 폭행(신체적 폭력), 성희롱·성추행, 직장 내 괴롭힘으로 나누어 조사를 실시하였다. 전체 응답 추이를 살펴보면 폭언, 폭행, 성희롱·성추행, 직장 내 괴롭힘 모두 1~4회에 가장 많이 응답하였으며, 폭언 282명(61.7%), 성희롱과 성추행 69명(72.6%), 직장 내 괴롭힘 34명(64.2%), 폭행 13명(72.2%) 순으로 나타났다. 폭언에 대한 경험을 시설유형별로 살펴보면 생활시설의 경우 1~4회는 58명(58.0%), 5~12회는 28명(28.0%)으로 응답하였고, 이용시설 사회복지사의 경우 1~4회는 123명(56.7%), 5~12회는 50명(23.0%)로 응답하여 다른 유형에 비해 상급 관리자로부터의 폭력 경험이 다소 높은 것으로 나타났다.

■ 표 125 ■ 인권침해 경험 빈도 : 상급 관리자로부터

(단위 : 명, %)

구분			폭언(언어적)				폭행(신체적)			
			1~4회	5~12회	13~24회	25회 이상	1~4회	5~12회	13~24회	25회 이상
시설 사회 복지 사	생활 시설	보건 복지부	48 (60.0)	22 (27.5)	7 (8.8)	3 (3.8)	0 (.0)	1 (100.0)	0 (.0)	0 (.0)
		여성 가족부	10 (50.0)	6 (30.0)	2 (10.0)	2 (10.0)	0 (.0)	0 (.0)	0 (.0)	0 (.0)
		소계	58 (58.0)	28 (28.0)	9 (9.0)	5 (5.0)	0 (.0)	1 (100.0)	0 (.0)	0 (.0)
	이용 시설	보건 복지부	97 (58.4)	41 (24.7)	19 (11.4)	9 (5.4)	6 (75.0)	2 (25.0)	0 (.0)	0 (.0)
		여성 가족부	26 (51.0)	9 (17.6)	8 (15.7)	8 (15.7)	1 (50.0)	1 (50.0)	0 (.0)	0 (.0)
		소계	123 (56.7)	50 (23.0)	27 (12.4)	17 (7.8)	7 (70.0)	3 (30.0)	0 (.0)	0 (.0)
	사회복지 전담공무원		42 (70.0)	9 (15.0)	4 (6.7)	5 (8.3)	4 (100.0)	0 (.0)	0 (.0)	0 (.0)
	특정영역 사회복지사		59 (73.8)	10 (12.5)	5 (6.3)	6 (7.5)	2 (66.7)	0 (.0)	0 (.0)	1 (33.3)
	합계		282 (61.7)	97 (21.2)	45 (9.8)	33 (7.2)	13 (72.2)	4 (22.2)	0 (.0)	1 (5.6)

구분			성희롱·성추행				직장 내 괴롭힘			
			1~4회	5~12회	13~24회	25회 이상	1~4회	5~12회	13~24회	25회 이상
시설 사회 복지 사	생활 시설	보건	5	6	0	0	8	5	1	0
		복지부	(45.5)	(54.5)	(.0)	(.0)	(57.1)	(35.7)	(7.1)	(.0)
		여성	0	1	0	0	0	0	0	0
		가족부	(.0)	(100.0)	(.0)	(.0)	(.0)	(.0)	(.0)	(.0)
	이용 시설	소계	5	7	0	0	8	5	1	0
			(41.7)	(58.3)	(.0)	(.0)	(57.1)	(35.7)	(7.1)	(.0)
		보건	16	4	3	1	8	9	1	0
		복지부	(66.7)	(16.7)	(12.5)	(4.2)	(44.4)	(50.0)	(5.6)	(.0)
		여성	10	1	0	0	2	0	0	0
		가족부	(90.9)	(9.1)	(.0)	(.0)	(100.0)	(.0)	(.0)	(.0)
	26	5	3	1	10	9	1	0		
	(74.3)	(14.3)	(8.6)	(2.9)	(50.0)	(45.0)	(5.0)	(.0)		
사회복지 전담공무원		20	4	0	1	9	0	0	0	
		(80.0)	(16.0)	(.0)	(4.0)	(100.0)	(.0)	(.0)	(.0)	
특정영역 사회복지사		18	3	1	1	7	3	0	0	
		(78.3)	(13.0)	(4.3)	(4.3)	(70.0)	(30.0)	(.0)	(.0)	
합계		69	19	4	3	34	17	2	0	
		(72.6)	(20.0)	(4.2)	(3.2)	(64.2)	(32.1)	(3.8)	(.0)	

마지막으로 유관기관 담당자로부터 경험한 폭력 빈도에 조사한 결과는 ■ 표 126 ■ 과 같다. 폭력의 유형은 폭언(언어적 폭력), 폭행(신체적 폭력), 성희롱·성추행으로 나누어 조사를 실시하였다. 전체 응답 추이를 살펴보면 폭언, 폭행, 성희롱·성추행, 직장 내 괴롭힘 모두 1~4회에 응답한 비율이 높았으며, 폭언에 129명(83.2%)이 응답하면서 유관기관 담당자로부터 폭언에 대한 피해를 가장 많이 받은 것으로 나타났다.

표 126
 인권침해 경험 빈도 : 유관기관 담당자로부터

(단위 : 명, %)

구분			폭언(언어적)				폭행(신체적)				성희롱·성추행			
			1~4회	5~12회	13~24회	25회 이상	1~4회	5~12회	13~24회	25회 이상	1~4회	5~12회	13~24회	25회 이상
시설 사회복지사	생활 시설	보건 복지부	23 (79.3)	5 (17.2)	0 (.0)	1 (3.4)	1 (33.3)	2 (66.7)	0 (.0)	0 (.0)	0 (.0)	2 (100.0)	0 (.0)	0 (.0)
		여성 가족부	8 (100.0)	0 (.0)	0 (.0)	0 (.0)	0 (.0)	0 (.0)	0 (.0)	0 (.0)	2 (100.0)	0 (.0)	0 (.0)	0 (.0)
		소계	31 (83.8)	5 (13.5)	0 (.0)	1 (2.7)	1 (33.3)	2 (66.7)	0 (.0)	0 (.0)	2 (50.0)	2 (50.0)	0 (.0)	0 (.0)
	이용 시설	보건 복지부	41 (77.4)	11 (20.8)	1 (1.9)	0 (.0)	3 (75.0)	1 (25.0)	0 (.0)	0 (.0)	3 (42.9)	4 (57.1)	0 (.0)	0 (.0)
		여성 가족부	4 (57.1)	3 (42.9)	0 (.0)	0 (.0)	0 (.0)	1 (100.0)	0 (.0)	0 (.0)	1 (100.0)	0 (.0)	0 (.0)	0 (.0)
		소계	45 (75.0)	14 (23.3)	1 (1.7)	0 (.0)	3 (60.0)	2 (40.0)	0 (.0)	0 (.0)	4 (50.0)	4 (50.0)	0 (.0)	0 (.0)
	사회복지 전담공무원		22 (91.7)	2 (8.3)	0 (.0)	0 (.0)	0 (.0)	0 (.0)	0 (.0)	0 (.0)	0 (.0)	0 (.0)	0 (.0)	0 (.0)
	특정영역 사회복지사		31 (91.2)	3 (8.8)	0 (.0)	0 (.0)	0 (.0)	0 (.0)	0 (.0)	0 (.0)	3 (100.0)	0 (.0)	0 (.0)	0 (.0)
	합계		129 (83.2)	24 (15.5)	1 (.6)	1 (.6)	4 (50.0)	4 (50.0)	0 (.0)	0 (.0)	9 (60.0)	6 (40.0)	0 (.0)	0 (.0)

다. 폭력 경험 후 피해 대응 : 개인 (중복응답 허용)

인권침해에 대한 사회복지사 자신의 피해 대응 방식을 중복응답을 허용하여 조사한 결과는 다음 **표 127**과 같다. 전체 응답을 기준으로 응답률이 가장 높은 대응방식은 ‘주변 동료에게 푸념하거나 하소연하고 넘겼다’가 994명(42.1%)으로 나타났다. 그 다음으로는 ‘(어떠한 대처도 하지 않고) 개인적으로 참고 넘겼다’가 722명(30.6%), ‘직장상사나 동료 등 주위로부터 도움을 요청했다’가 442명(18.7%) 등의 순으로 조사되었다.

표 127 개인의 대응방식 (중복응답 허용)

(단위 : 명, %)

구분			(어떠한 대처도 하지 않고 개인적으로 참고 넘겼다	주변 동료에게 푸념하거나 하소연하고 넘겼다	직장 상사나 동료 등 주위로부터 도움을 요청했다	기관 및 고충처리 위원회 등을 통해 문제 해결을 요청했다	외부 시민사회 단체에 도움을 요청했다	법적 대응을 통하여 적극적으로 문제를 해결했다	기타
시설 사회 복지사	생활 시설	보건 복지부	188 (31.8)	218 (36.9)	127 (21.5)	25 (4.2)	0 (0.0)	2 (0.3)	31 (5.2)
		여성 가족부	27 (23.5)	46 (40.0)	28 (24.3)	3 (2.6)	0 (0.0)	1 (0.9)	10 (8.7)
		소계	215 (30.5)	264 (37.4)	155 (22.0)	28 (4.0)	0 (0.0)	3 (0.4)	41 (5.8)
	이용 시설	보건 복지부	270 (30.1)	371 (41.3)	179 (19.9)	21 (2.3)	0 (0.0)	6 (0.7)	51 (5.7)
		여성 가족부	53 (32.3)	68 (41.5)	30 (18.3)	2 (1.2)	1 (0.6)	3 (1.8)	7 (4.3)
		소계	323 (30.4)	439 (41.3)	209 (19.7)	23 (2.2)	1 (0.1)	9 (0.8)	58 (5.5)
	사회복지 전담공무원		108 (35.4)	160 (52.5)	26 (8.5)	0 (0.0)	0 (0.0)	5 (1.6)	6 (2.0)
특정영역 사회복지사		76 (26.3)	131 (45.3)	52 (18.0)	17 (5.9)	0 (0.0)	3 (1.0)	10 (3.5)	
합 계		722 (30.6)	994 (42.1)	442 (18.7)	68 (2.9)	1 (0.0)	20 (0.8)	115 (4.9)	

라. 폭력 경험 후 피해 대응 : 직장 내 (중복응답 허용)

직장 내에서 사회복지사의 인권침해에 대한 대응 방식을 중복응답을 허용하여 조사한 결과는 다음 **표 128** 과 같다. 직장관리자와 직장동료에 대한 대응방식 조사는 전체 시설을 대상으로 진행되었고, 사회복지 전담공무원은 감사부서에 대한 대응방식에도 응답하였다. 먼저, 직장관리자의 경우 대처 없이 모른 척 했다는 응답이 337명(21.5%)으로 가장 높게 조사되었고, ‘동영상 촬영, 112신고, 신체보호 등 적극적 대응’이 299명(19.1%)으로 뒤를 이었다. 다음으로 직장동료의 경우도 대처 없이 모른 척 했다는 응답이 404명(25.8%)으로 가장 높았고, ‘동영상 촬영, 112신고, 신체보호 등 적극적 대응’이 356명(22.7%)으로 뒤를 이었다. 사회복지 전담공무원만을 대상으로 조사한 감사부서에 대한 응답 결과는 ‘나의 민원대응태도를 문제삼고 질책하며 감사했다’는 응답이 12명(46.2%)으로 가장 높게 나타났다. 그 다음으로는 ‘대처없이 모른척 함’ 8명(30.8%), ‘적극적 대응’ 6명(23.1%) 순으로 조사되었다.

표 128 직장 내 대응방식 (중복응답 허용)

(단위 : 명, %)

구분			사례수	(직장 관리자) 동영상 촬영, 112신고, 신체보호 등 적극적 대응	(직장 관리자) 민원대응 태도를 질책	(직장 관리자) 대처 없이 모른 척 했다	(직장동료) 동영상 촬영, 112신고, 신체보호 등 적극적 대응	(직장동료) 민원대응 태도를 질책	(직장동료) 대처 없이 모른 척 했다
시설 사회 복지사	생활 시설	보건복지부	266	100 (24.3)	17 (4.1)	76 (18.4)	98 (23.8)	24 (5.8)	97 (23.5)
		여성가족부	61	21 (21.6)	8 (8.2)	20 (20.6)	23 (23.7)	5 (5.2)	20 (20.6)
		소계	327	121 (23.8)	25 (4.9)	96 (18.9)	121 (23.8)	29 (5.7)	117 (23.0)
	이용 시설	보건복지부	435	129 (20.1)	35 (5.5)	142 (22.2)	168 (26.2)	17 (2.7)	150 (23.4)
		여성가족부	81	15 (13.5)	11 (9.9)	26 (23.4)	18 (16.2)	4 (3.6)	37 (33.3)
		소계	516	144 (19.1)	46 (6.1)	168 (22.3)	186 (24.7)	21 (2.8)	187 (24.9)

구분	사례수	(직장 관리자) 동영상 촬영. 112신고. 신체보호 등 적극적 대응	(직장 관리자) 민원대응 태도를 질책	(직장 관리자) 대처 없이 모른 척 했다	(직장동료) 동영상 촬영. 112신고. 신체보호 등 적극적 대응	(직장동료) 민원대응 태도를 질책	(직장동료) 대처 없이 모른 척 했다
사회복지 전담공무원	106	19 (12.5)	14 (9.2)	27 (17.8)	34 (22.4)	13 (8.6)	45 (29.6)
특정영역 사회복지사	101	15 (9.8)	15 (9.8)	46 (30.1)	15 (9.8)	7 (4.6)	55 (35.9)
합 계	1,050	299 (19.1)	100 (6.4)	337 (21.5)	356 (22.7)	70 (4.5)	404 (25.8)

구분	사례수	(감사부서)피해자에 대한 적극적인 옹호	(감사부서)민원대응태도 를 질책하며 감사함	(감사부서) 대처없이 모른 척 함
사회복지 전담공무원	25	6 (23.1)	12 (46.2)	8 (30.8)
합 계	25	6 (23.1)	12 (46.2)	8 (30.8)

5) 인권과 직장윤리

가. 인권보장 인식

사회복지사로서 인권을 충분히 보장받고 있는가에 대한 인식을 조사하고자 하였다. 인권보장 수준은 ‘인권 보장받지 못함(0점)’부터 ‘인권 보장받고 있음(10점)’까지의 척도로 측정하였으며, 점수가 높을수록 인권보장 수준이 높음을 의미한다. 전체 응답을 기준으로 사회복지사의 인권보장 수준은 평균 5.66점으로 10점 만점에서 낮은 점수를 보였다. 인권보장 수준을 비교해보면 특정영역 사회복지사가 평균 5.96점, 이용시설이 평균 5.78점, 생활시설이 평균 5.75점으로 전체 평균인 5.66점보다 높게 나타났고, 사회복지사 전담공무원의 경우 평균 4.05점으로 전체 평균에 비해 낮게 나타났다.

표 129 인권보장 인식

(단위 : 점)

구분			사례수 (명)	인권보장 수준	
				평균	표준편차
시설 사회 복지사	생활 시설	보건복지부	1,238	5.68	2.54
		여성가족부	251	6.07	2.48
		소계	1,489	5.75	2.53
	이용 시설	보건복지부	1,727	5.80	2.51
		여성가족부	442	5.68	2.35
		소계	2,169	5.78	2.48
사회복지 전담공무원			316	4.05	2.49
특정영역 사회복지사			361	5.96	2.58
합계			4,335	5.66	2.55

나. 기관의 부정부패

근무하고 있는 기관에서 조사시점을 기준으로 지난 1년간 발생한 부정부패에 대해 조사한 결과는 다음 표 130 과 같다. 기관의 부정부패 관련 항목은 민간 및 특정영역 사회복지사에게 1)~8)번 문항을 조사하였고, 사회복지 전담공무원은 1)~4)문항만 조사하였다. 각 문항은 리커트 5점 척도로 측정하였고, 문항 간 비교를 위해 100점 만점에 평균 점수로 환산하여 제시하였다. 점수가 높을수록 기관의 부정부패가 심한 것으로 이해할 수 있다. 전체 응답 추이를 살펴보면 대부분의 평균이 20점 미만인 것으로 나타났다. 먼저 '기관 금전의 부적절한 사용'은 100점 만점에 평균 38.94점으로 나타났다. 다음으로 '동료에 대한 부당한 처우'는 평균 17.31점, '클라이언트에 대한 부당한 처우'는 평균 12.66점, '사업 실적의 부정직한 보고'는 평균 11.31점 순으로 조사되었다. 부정부패가 가장 심하다고 평가되는 부분은 생활시설(평균 52.34점)과 이용시설(평균 35.86점) 모두 '기관 금전의 부적절한 사용'이 가장 높게 나타났다. 반면 공공영역인 사회복지사 전담공무원의 경우 '동료에 대한 부당한 처우'가 평균 27.45점으로 가장 높았고, '클라이언트에 대한 부당한 처우'(평균 26.74점), '사업 실적의 부정직한 보고'(평균 20.17점) 순으로 나타났다.

다음으로 사회복지 전담공무원을 제외하고 조사한 5)~8)번 항목에 대해서는 '직장 내 종교 활동에 참여하도록 강요받음'이 평균 11.80점, '특정종교를 갖도록 강요받음'이 평균 9.94점 등의 순으로 나타났다.

표 130 기관의 부정부패

(단위 : 점)

구분		합계	생활시설			이용시설			공공	특정 영역	통계적 차이 (F 값)
			계	보건 복지부	여성 가족부	계	보건 복지부	여성 가족부			
1) 기관 금전의 부적절한 사용	평균 표준 편차	38.94 0.72	52.34 0.66	38.49 0.70	50.02 0.67	35.86 0.68	49.49 0.79	38.62 0.70	16.61 0.75	14.27 0.92	1.94
2) 사업실적의 부정직한 보고	평균 표준 편차	11.31 0.72	9.35 0.61	8.23 0.61	9.16 0.61	10.39 0.70	12.01 0.75	10.72 0.71	20.17 0.84	15.86 0.94	1.67
3) 클라이언트에 대한 부당한 처우	평균 표준 편차	12.66 0.77	11.17 0.69	11.14 0.79	11.17 0.71	10.69 0.68	11.82 0.72	10.91 0.69	26.74 1.10	16.97 0.94	1.03
4) 동료에 대한 부당한 처우	평균 표준 편차	17.31 0.94	13.84 0.82	13.20 0.88	13.73 0.83	16.74 0.92	18.61 1.00	17.12 0.94	27.45 1.05	24.31 1.11	1.24
5) 특정종교를 갖도록 강요받음	평균 표준 편차	9.94 0.72	9.60 0.66	10.04 0.77	9.67 0.68	10.73 0.75	9.38 0.70	10.46 0.74	0.00 0.00	7.96 0.73	1.70
6) 직장 내 종교 활동에 참여 하도록 강요 받음	평균 표준 편차	11.80 0.84	10.95 0.75	11.55 0.92	11.05 0.78	13.41 0.89	10.73 0.84	12.87 0.88	0.00 0.00	8.45 0.77	1.57
7) 종교 때문에 승진누락 등 부당처우를 받음	평균 표준 편차	7.68 0.60	7.71 0.56	8.13 0.69	7.78 0.59	7.84 0.60	7.19 0.57	7.71 0.60	0.00 0.00	7.13 0.68	1.47
8) 종교 때문에 따돌림을 받음	평균 표준 편차	6.60 0.52	7.24 0.53	5.42 0.45	6.94 0.52	6.54 0.52	6.34 0.51	6.50 0.52	0.00 0.00	5.89 0.57	1.54
사례수		4,375	1,251	252	1,503	1,750	445	2,195	316	361	

5. 교육 및 슈퍼비전

1) 사회복지사 법정 보수교육

가. 적절한 교육시간

사회복지사 법정 보수교육의 적절한 교육시간을 조사한 결과는 다음 **표 131**과 같다. 전체 응답을 기준으로 연평균 적절한 교육시간은 8.30시간으로 조사되었다. 전체 3,995명(100.0%) 중 '5~9시간'에 대한 응답자는 2,670명으로 66.8%를 차지하였고, '5시간 미만'이 784명(19.6%)으로 그다음으로 높게 나타났다. 시설유형별로 비교해보면, 이용시설이 연평균 8.56시간이 적절하다고 응답하여 적절한 교육시간이 가장 높았고, 특정영역 사회복지사가 연평균 8.41시간으로 나타났다. 반면 생활시설이 연평균 7.88시간으로 가장 낮게 조사되었다.

표 131 적절한 교육시간

(단위 : 명, %)

구분			사례수 (명)	5시간 미만	5~9시간	10~14시간	15시간 이상	평균 (시간)
시설 사회 복지사	생활 시설	보건복지부	1,227 (100.0)	338 (27.5)	768 (62.6)	21 (1.7)	100 (8.1)	7.81
		여성가족부	249 (100.0)	52 (20.9)	162 (65.1)	9 (3.6)	26 (10.4)	8.22
		소계	1,476 (100.0)	390 (26.4)	930 (63.0)	30 (2.0)	126 (8.5)	7.88
	이용 시설	보건복지부	1,720 (100.0)	264 (15.3)	1,183 (68.8)	56 (3.3)	217 (12.6)	8.79
		여성가족부	438 (100.0)	63 (14.4)	334 (76.3)	19 (4.3)	22 (5.0)	7.67
		소계	2,158 (100.0)	327 (15.2)	1,517 (70.3)	75 (3.5)	239 (11.1)	8.56
특정영역 사회복지사			361 (100.0)	67 (18.6)	223 (61.8)	38 (10.5)	33 (9.1)	8.41
합계			3,995 (100.0)	784 (19.6)	2,670 (66.8)	143 (3.6)	398 (10.0)	8.30

나. 선호하는 교육 방법

법정 보수교육의 선호하는 교육 방법으로는 전체 응답자 4,028명(100.0%) 중 1,428명(35.5%)이 ‘온라인’ 교육으로 응답하였고, ‘오프라인’ 교육은 1,256명(31.2%)이 응답하였다. 시설유형별로 살펴보면, ‘온라인’ 교육에 대해서 생활시설이 598명(40.2%)으로 다른 유형의 시설 대비 응답률이 높았고, ‘오프라인’ 교육에 대해서는 이용시설이 721명(33.1%)으로 높게 나타났다. 특정영역 사회복지사 또한 ‘오프라인’ 교육 104명(28.8%)보다 ‘온라인’ 교육이 119명(33.0%)으로 응답하였으며, ‘온라인’ 교육 방법을 비교적 더 선호하는 것으로 나타났다.

표 132 선호하는 교육 방법

(단위 : 명, %)

구분			사례수(명)	온라인	오프라인	상관없음
시설 사회 복지사	생활 시설	보건복지부	1,235 (100.0)	505 (40.9)	347 (28.1)	383 (31.0)
		여성가족부	252 (100.0)	93 (36.9)	84 (33.3)	75 (29.8)
		소계	1,487 (100.0)	598 (40.2)	431 (29.0)	458 (30.8)
	이용 시설	보건복지부	1,739 (100.0)	536 (30.8)	579 (33.3)	624 (35.9)
		여성가족부	441 (100.0)	175 (39.7)	142 (32.2)	124 (28.1)
		소계	2,180 (100.0)	711 (32.6)	721 (33.1)	748 (34.3)
	특정영역 사회복지사		361 (100.0)	119 (33.0)	104 (28.8)	138 (38.2)
합계		4,028 (100.0)	1,428 (35.5)	1,256 (31.2)	1,344 (33.4)	

다. 선호하는 강의 유형

법정 보수교육 강의 중 가장 선호하는 유형을 우선순위대로 2순위까지 조사하였고, 1순위 응답과 2순위 응답의 전체 통합 순위로 분석한 결과는 다음 **표 133**과 같다. 응답이 가장 높게 나타난 강의 유형은 온라인 교육 중에서도 ‘강사가 미리 녹화한 동영상 강의’가 2,300명(57.2%)으로 가장 많이 응답하였다. 그다음으로는 ‘오프라인 교육(강사의 일방적 강의) 2,096명(52.1%), ‘오프라인 교육(강사와 수강생이 함께 참여하는 강의)’ 1,924명(47.9%) 순으로 높게 나타났다. 시설유형별로 살펴보면, 전체 응답이 가장 높았던 ‘온라인 교육(강사가 미리 녹화한 동영상 강의)’에 대해 생활시설은 959명(64.8%), 이용시설은 1,194명(54.8%)으로 다른 강의 유형보다 선호도가 높은 것으로 확인되었다. 반면 특정영역 사회복지사의 경우 ‘오프라인 교육(강사와 수강생이 함께 참여하는 강의)’가 220명(60.9%)으로 선호도가 가장 높게 나타났다.

표 133 선호하는 강의 유형 (종합순위 기준)

(단위 : 명, %)

구분			오프라인 교육 (강사의 일방적 강의)	오프라인 교육 (강사와 수강생이 함께 참여하는 강의)	온라인 교육(강사가 미리 녹화한 동영상 강의)	온라인 교육 (ZOOM 등을 통한 실시간 원격 화상 강의)	기타
시설 사회 복지사	생활 시설	보건 복지부	645 (52.5)	481 (39.1)	810 (65.9)	280 (22.8)	53 (4.3)
		여성 가족부	117 (46.8)	127 (50.8)	149 (59.6)	74 (29.6)	5 (2.0)
		소계	762 (51.5)	608 (41.1)	959 (64.8)	354 (23.9)	58 (3.9)
	이용 시설	보건 복지부	938 (54.0)	881 (50.7)	956 (55.0)	423 (24.3)	52 (3.0)
		여성 가족부	203 (45.9)	215 (48.6)	238 (53.8)	133 (30.1)	18 (4.1)
		소계	1,141 (52.3)	1,096 (50.3)	1,194 (54.8)	556 (25.5)	70 (3.2)
	특정영역 사회복지사		193 (53.5)	220 (60.9)	147 (40.7)	153 (42.4)	8 (2.2)
합계		2,096 (52.1)	1,924 (47.9)	2,300 (57.2)	1,063 (26.4)	136 (3.4)	

표 134 선호하는 강의 유형 (1순위 기준)

(단위 : 명, %)

구분			오프라인 교육 (강사의 일방적 강의)	오프라인 교육 (강사와 수강생 이 함께 참여하 는 강의)	온라인 교육(강 사가 미리 녹화 한 동영상 강의)	온라인 교육 (ZOOM 등을 통 한 실시간 원격 화상 강의)	기타
시설 사회 복지사	생활 시설	보건 복지부	334 (27.2)	314 (25.5)	521 (42.4)	54 (4.4)	6 (0.5)
		여성 가족부	68 (27.2)	86 (34.4)	80 (32.0)	16 (6.4)	0 (0.0)
		소계	402 (27.2)	400 (27.0)	601 (40.6)	70 (4.7)	6 (0.4)
	이용 시설	보건 복지부	538 (31.0)	552 (31.8)	522 (30.1)	119 (6.9)	6 (0.3)
		여성 가족부	102 (23.1)	147 (33.3)	143 (32.4)	48 (10.9)	2 (0.5)
		소계	640 (29.4)	699 (32.1)	665 (30.5)	167 (7.7)	8 (0.4)
	특정영역 사회복지사		91 (25.2)	147 (40.7)	84 (23.3)	39 (10.8)	0 (0.0)
합계		1,133 (28.2)	1,246 (31.0)	1,350 (33.6)	276 (6.9)	14 (0.3)	

라. 교육비 부담 주체

법정 보수교육의 교육비 부담 주체에 대해서는 전체 응답을 기준으로 '소속기관'이 2,050명(51.5%)으로 절반 이상을 차지하였다. 그다음으로는 '본인부담'이 1,008명(25.3%), '지자체(시군구 포함)'가 741명(18.6%), '기타'가 183명(4.6%) 뒤를 이었다. 시설유형별로 살펴보면, 생활시설은 '소속기관' 714명(48.6%), '본인부담' 411명(28.0%), '지자체(시군구 포함)' 271명(18.4%) 순으로 나타났고, 이용시설과 특정영역 사회복지사의 경우도 동일한 응답 추이를 보였다.

표 135 교육비 부담 주체

(단위 : 명, %)

구분			사례수 (명)	지자체 (시군구 포함)	소속기관	본인부담	기타
시설 사회 복지사	생활 시설	보건복지부	1,222 (100.0)	231 (18.9)	561 (45.9)	364 (29.8)	66 (5.4)
		여성가족부	248 (100.0)	40 (16.1)	153 (61.7)	47 (19.0)	8 (3.2)
		소계	1,470 (100.0)	271 (18.4)	714 (48.6)	411 (28.0)	74 (5.0)
	이용 시설	보건복지부	1,716 (100.0)	345 (20.1)	970 (56.5)	328 (19.1)	73 (4.3)
		여성가족부	435 (100.0)	96 (22.1)	197 (45.3)	119 (27.4)	23 (5.3)
		소계	2,151 (100.0)	441 (20.5)	1,167 (54.3)	447 (20.8)	96 (4.5)
	특정영역 사회복지사		361 (100.0)	29 (8.0)	169 (46.8)	150 (41.6)	13 (3.6)
	합계		3,982 (100.0)	741 (18.6)	2,050 (51.5)	1,008 (25.3)	183 (4.6)

마. 법정 보수교육 개선사항

법정 보수교육의 개선사항을 우선순위대로 2순위까지 조사하였고, 1순위 응답과 2순위 응답의 전체 통합 순위로 분석한 결과는 다음 **표 136**과 같다. 전체 응답 추이를 살펴보면 ‘강사역량’ 개선이 2,081명(52.5%)으로 가장 높았고, ‘교과내용’이 1,778명(44.9%)으로 뒤를 이었다. 그 외에 ‘교육방법’이 1,253명(31.6%), ‘교육시간’이 924명(23.3%), ‘교육장소’ 779명(19.7%) 등의 순으로 조사되었다. 시설유형별로 살펴보면, 생활시설의 경우 ‘강사역량’ 709명(48.3%), ‘교과내용’ 580명(39.5%), ‘교육방법’ 490명(33.4%) 등의 순으로 나타났다. 이용시설의 경우 ‘강사역량’ 1,155명(54.1%), ‘교과내용’ 1,010명(47.3%), ‘교육방법’ 657명(30.8%) 등의 순으로 조사되었다. 반면, 특정영역 사회복지사는 217명(60.1%)이 ‘강사역량’ 개선을 가장 많이 꼽았으며, ‘교과내용’이 188명(52.1%), ‘교육방법’이 106명(29.4%) 순으로 뒤를 이었다.

표 136 법정 보수교육 개선사항 (종합순위 기준)

(단위 : 명, %)

구분			강사 역량	교육 방법	교육 운 영기관의 관리	교육 시간	교육 장소	교육장 시설 등 물리적 환경	교과 내용	기타
시설 사회 복지사	생활 시설	보건 복지부	569 (46.6)	413 (33.8)	53 (4.3)	391 (32.0)	256 (20.9)	158 (12.9)	464 (38.0)	67 (5.5)
		여성 가족부	140 (56.9)	77 (31.3)	10 (4.1)	59 (24.0)	43 (17.5)	29 (11.8)	116 (47.2)	12 (4.9)
		소계	709 (48.3)	490 (33.4)	63 (4.3)	450 (30.7)	299 (20.4)	187 (12.7)	580 (39.5)	79 (5.4)
	이용 시설	보건 복지부	932 (54.7)	530 (31.1)	110 (6.5)	335 (19.7)	311 (18.3)	206 (12.1)	828 (48.6)	73 (4.3)
		여성 가족부	223 (51.6)	127 (29.4)	28 (6.5)	109 (25.2)	101 (23.4)	48 (11.1)	182 (42.1)	17 (3.9)
		소계	1,155 (54.1)	657 (30.8)	138 (6.5)	444 (20.8)	412 (19.3)	254 (11.9)	1,010 (47.3)	90 (4.2)
	특정영역 사회복지사		217 (60.1)	106 (29.4)	51 (14.1)	30 (8.3)	68 (18.8)	42 (11.6)	188 (52.1)	15 (4.2)
합계		2,081 (52.5)	1,253 (31.6)	252 (6.4)	924 (23.3)	779 (19.7)	483 (12.2)	1,778 (44.9)	184 (4.6)	

표 137 법정 보수교육 개선사항 (1순위 기준)

(단위 : 명, %)

구분			강사 역량	교육 방법	교육 운 영기관의 관리	교육 시간	교육 장소	교육장 시설 등 물리적 환경	교과 내용	기타
시설 사회 복지사	생활 시설	보건 복지부	393 (32.2)	156 (12.8)	16 (1.3)	234 (19.1)	120 (9.8)	52 (4.3)	231 (18.9)	20 (1.6)
		여성 가족부	100 (40.7)	30 (12.2)	5 (2.0)	25 (10.2)	21 (8.5)	9 (3.7)	50 (20.3)	6 (2.4)
		소계	493 (33.6)	186 (12.7)	21 (1.4)	259 (17.6)	141 (9.6)	61 (4.2)	281 (19.1)	26 (1.8)
	이용 시설	보건 복지부	619 (36.3)	215 (12.6)	50 (2.9)	176 (10.3)	154 (9.0)	69 (4.1)	386 (22.7)	34 (2.0)
		여성 가족부	161 (37.3)	53 (12.3)	10 (2.3)	57 (13.2)	50 (11.6)	14 (3.2)	78 (18.1)	9 (2.1)
		소계	780 (36.5)	268 (12.6)	60 (2.8)	233 (10.9)	204 (9.6)	83 (3.9)	464 (21.7)	43 (2.0)
	특정영역 사회복지사		140 (38.8)	45 (12.5)	20 (5.5)	16 (4.4)	29 (8.0)	12 (3.3)	91 (25.2)	8 (2.2)
합계		1,413 (35.6)	499 (12.6)	101 (2.5)	508 (12.8)	374 (9.4)	156 (3.9)	836 (21.1)	77 (1.9)	

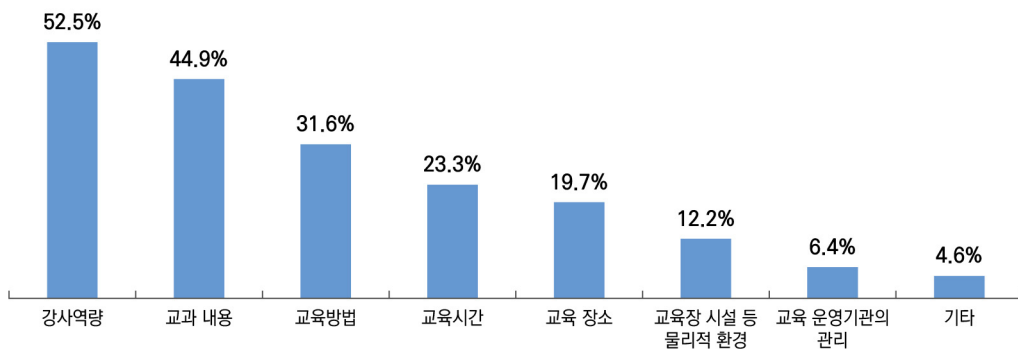


그림 27 법정 보수교육 개선사항 (종합순위 기준)

바. 직무수행에의 도움 정도

법정 보수교육이 직무수행에 도움을 주는 정도를 평가한 설문의 분석 결과는 다음 **표 138**과 같다. 전체 3,824명(100.0%)에 대한 응답 추이를 살펴보면, 직무수행에 도움 정도가 ‘보통이다’라는 응답자는 2,095명(54.8%)으로 가장 높게 나타났다. 그다음으로 ‘그렇다’의 응답이 1,123명(29.4%), ‘그렇지 않다’ 358명(9.4%), ‘전혀 그렇지 않다’ 141명(3.7%), ‘매우 그렇다’ 107명(2.8%) 순으로 조사되었다. 시설유형별로 살펴보면, 도움이 된다는 응답의 비중이 상대적으로 높게 나타난 유형은 이용시설로, ‘그렇다’ 641명(31.6%), ‘매우 그렇다’ 71명(3.5%)으로 조사되었다. 생활시설의 경우 ‘그렇다’가 387명(27.0%), ‘매우 그렇다’가 32명(2.2%)으로 나타났고, 특정영역 사회복지사의 경우 ‘그렇다’ 95명(26.3%), ‘매우 그렇다’ 4명(1.1%)으로 조사되었다.

표 138 | 직무수행에의 도움 정도

(단위 : 명, %)

구분			사례수 (명)	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다
시설 사회 복지사	생활 시설	보건복지부	1,197 (100.0)	43 (3.6)	136 (11.4)	674 (56.3)	321 (26.8)	23 (1.9)
		여성가족부	235 (100.0)	8 (3.4)	17 (7.2)	135 (57.4)	66 (28.1)	9 (3.8)
		소계	1,432 (100.0)	51 (3.6)	153 (10.7)	809 (56.5)	387 (27.0)	32 (2.2)
	이용 시설	보건복지부	1,622 (100.0)	53 (3.3)	157 (9.7)	863 (53.2)	503 (31.0)	46 (2.8)
		여성가족부	409 (100.0)	12 (2.9)	23 (5.6)	211 (51.6)	138 (33.7)	25 (6.1)
		소계	2,031 (100.0)	65 (3.2)	180 (8.9)	1,074 (52.9)	641 (31.6)	71 (3.5)
	특정영역 사회복지사		361 (100.0)	25 (6.9)	25 (6.9)	212 (58.7)	95 (26.3)	4 (1.1)
합계		3,824 (100.0)	141 (3.7)	358 (9.4)	2,095 (54.8)	1,123 (29.4)	107 (2.8)	

2) 일반 교육 (보수교육 제외)

가. 교육훈련 참여 현황

조사시점을 기준으로 지난 1년간 일반교육과 관련된 문항에 응답한 4,059명의 연간 참여한 교육 횟수와 시간을 분석한 결과는 다음 **표 139**와 같다. 전체 응답에 대한 현황을 살펴보면 일반교육의 연간 교육 횟수는 평균 4.92회, 연간 교육 시간은 평균 21.90시간으로 나타났다. 반면 비대면(온라인)교육의 연간 교육 횟수는 평균 1.67회, 연간 교육 시간은 평균 6.02시간으로 일반교육보다 현저히 낮은 것으로 조사되었다. 시설유형별로 생활시설과 이용시설의 일반교육에 대한 연간 교육 횟수와 연간 교육 시간은 비슷한 응답 결과를 보였다. 한편 특정영역 사회복지사의 경우 연간 비대면(온라인)교육 시간이 8.56시간으로 평균 시설에서 종사하는 사회복지사에 비해 비교적 많은 것으로 나타났다.

표 139 교육 참여 횟수 및 시간

(단위 : 명, 회, 시간)

구분			사례수	일반교육				비대면(온라인)교육			
				연간 교육 횟수		연간 교육 시간		연간 교육 횟수		연간 교육 시간	
				평균	표준편차	평균	표준편차	평균	표준편차	평균	표준편차
시설 사회 복지사	생활 시설	보건 복지부	1,251	4.88	5.25	19.66	26.90	1.86	2.64	6.46	9.48
		여성 가족부	252	4.69	4.88	23.01	23.97	2.28	2.81	7.62	10.35
		소계	1,503	4.84	5.19	20.23	26.44	1.93	2.67	6.66	9.64
	이용 시설	보건 복지부	1,750	5.05	5.62	23.47	22.41	1.30	2.23	5.11	9.57
		여성 가족부	445	4.50	4.53	20.37	20.54	1.55	2.19	5.18	10.88
		소계	2,195	4.93	5.42	22.84	22.07	1.35	2.22	5.13	9.84
특정영역 사회복지사			361	5.14	5.56	22.90	26.78	2.47	10.45	8.56	19.70
합계			4,059	4.92	5.35	21.90	24.23	1.67	4.07	6.02	11.26

나. 적절한 교육시간

일반교육의 적절한 연간 교육시간을 조사한 결과는 다음 Ⅱ표 140 Ⅱ과 같다. 전체 응답 추이를 살펴보면, 일반교육으로 적절한 시간은 연간 평균 15.19시간으로 나타났다. 시설 유형별로 비교해보면, 생활시설의 경우 연평균 13.41시간이 적정하다고 응답했으며, 이용시설은 연평균 16.88시간으로 나타났다. 반면 특정영역의 사회복지사는 연평균 12.43시간으로 다른 시설유형 대비 낮게 나타났다.

Ⅱ표 140 Ⅱ 적절한 교육시간

(단위 : 명, %, 시간)

구분			사례수	5시간 미만	5~9시간	10~14시간	15시간 이상	평균(시간)
시설 사회 복지사	생활 시설	보건복지부	1,251 (100.0)	40 (3.2)	1,209 (96.6)	0 (0.0)	2 (0.2)	12.83
		여성가족부	252 (100.0)	5 (2.0)	247 (98.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	16.25
		소계	1,503 (100.0)	45 (3.0)	1,456 (96.9)	0 (0.0)	2 (0.1)	13.41
	이용 시설	보건복지부	1,750 (100.0)	30 (1.7)	1,720 (98.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	17.41
		여성가족부	445 (100.0)	10 (2.2)	434 (97.5)	0 (0.0)	1 (0.2)	14.79
		소계	2,195 (100.0)	40 (1.8)	2,154 (98.1)	0 (0.0)	1 (0.0)	16.88
특정영역 사회복지사			361 (100.0)	13 (3.6)	348 (96.4)	0 (0.0)	0 (0.0)	12.43
합계			4,059 (100.0)	98 (2.4)	3,958 (97.5)	0 (0.0)	3 (0.1)	15.19

다. 선호하는 교육 방법

일반교육에서 선호하는 교육 방법을 조사한 결과는 다음 **표 141**과 같다. 전체 응답자 3,856명(100.0%) 중 1,384명(35.9%)이 ‘오프라인’ 교육 방식을 가장 선호하는 교육 방법으로 꼽았고, ‘온라인’이 1,315명(34.1%)으로 뒤를 이었다. 시설유형별로 살펴보면 생활시설의 경우 ‘온라인’이 599명(41.9%), ‘오프라인’은 452명(31.6%)으로 조사되었다. 반면 이용시설의 경우에는 ‘오프라인’이 819명(39.3%)으로 가장 높았고, ‘온라인’이 607명(29.1%)으로 뒤를 이었다. 한편, 특정영역 사회복지사는 교육 방법은 ‘상관없다’는 응답이 118명(34.7%)으로 가장 높았고, ‘오프라인’이 113명(33.2%), ‘온라인’이 109명(32.1%) 순으로 조사되었다.

표 141 선호하는 교육 방법

(단위 : 명, %)

구분			사례수(명)	온라인	오프라인	상관없음
시설 사회 복지사	생활시설	보건복지부	1,190 (100.0)	523 (43.9)	365 (30.7)	302 (25.4)
		여성가족부	240 (100.0)	76 (31.7)	87 (36.3)	77 (32.1)
		소계	1,430 (100.0)	599 (41.9)	452 (31.6)	379 (26.5)
	이용시설	보건복지부	1,663 (100.0)	473 (28.4)	648 (39.0)	542 (32.6)
		여성가족부	423 (100.0)	134 (31.7)	171 (40.4)	118 (27.9)
		소계	2,086 (100.0)	607 (29.1)	819 (39.3)	660 (31.6)
	특정영역 사회복지사		340 (100.0)	109 (32.1)	113 (33.2)	118 (34.7)
합계		3,856 (100.0)	1,315 (34.1)	1,384 (35.9)	1,157 (30.0)	

라. 선호하는 강의 유형

일반교육 강의 중 가장 선호하는 유형을 우선순위대로 2순위까지 조사하였고 1순위 응답과 2순위 응답의 전체 통합 순위로 분석한 결과는 다음 **표 142**와 같다. 전체 응답 추이를 살펴보면 ‘온라인 교육(강사가 미리 녹화한 동영상 강의)’이 2,187명(56.3%)으로 선호도가 가장 높았고, 뒤를 이어 ‘오프라인 교육(강사의 일방적 강의)’이 2,106명(54.3%), ‘오프라인 교육(강사와 수강생이 함께 참여하는 강의)’ 1,988명(51.2%) 순으로 높게 나타났다. 그다음으로 ‘온라인 교육(ZOOM 등을 통한 실시간 원격 화상 강의)’이 1,015명(26.1%), ‘기타’가 170명(4.4%)으로 조사되었다. 시설유형별로 살펴보면 생활시설의 경우 ‘온라인 교육(강사가 미리 녹화한 동영상 강의)’가 937명(65.0%)으로 가장 높았고, 이용시설의 경우 ‘오프라인 교육(강사의 일방적 강의)’가 1,167명(55.6%)으로 높게 나타났다. 반면, 특정영역 사회복지사는 ‘오프라인 교육(강사와 수강생이 함께 참여하는 강의)’ 207명(60.9%)의 응답 비율이 가장 많았다.

표 142 | 선호하는 강의 유형 (종합순위 기준)

(단위 : 명, %)

구분			오프라인 교육 (강사의 일방적 강의)	오프라인 교육 (강사와 수강생 이 함께 참여하 는 강의)	온라인 교육(강 사가 미리 녹화 한 동영상 강의)	온라인 교육 (ZOOM 등을 통 한 실시간 원격 화상 강의)	기타
시설 사회 복지사	생활 시설	보건 복지부	633 (52.6)	492 (40.9)	802 (66.7)	276 (22.9)	72 (6.0)
		여성 가족부	122 (51.0)	130 (54.4)	135 (56.5)	68 (28.5)	9 (3.8)
		소계	755 (52.4)	622 (43.1)	937 (65.0)	344 (23.9)	81 (5.6)
	이용 시설	보건 복지부	968 (57.7)	933 (55.6)	879 (52.4)	406 (24.2)	57 (3.4)
		여성 가족부	199 (47.0)	226 (53.4)	225 (53.2)	133 (31.4)	23 (5.4)
		소계	1,167 (55.6)	1,159 (55.2)	1,104 (52.6)	539 (25.7)	80 (3.8)
	특정영역 사회복지사		184 (54.1)	207 (60.9)	146 (42.9)	132 (38.8)	9 (2.6)
	합계		2,106 (54.3)	1,988 (51.2)	2,187 (56.3)	1,015 (26.1)	170 (4.4)

표 143
 선호하는 강의 유형 (1순위 기준)

(단위 : 명, %)

구분			오프라인 교육 (강사의 일방적 강의)	오프라인 교육 (강사와 수강생 이 함께 참여하 는 강의)	온라인 교육(강 사가 미리 녹화 한 동영상 강의)	온라인 교육 (ZOOM 등을 통 한 실시간 원격 화상 강의)	기타
시설 사회 복지사	생활 시설	보건 복지부	298 (24.8)	311 (25.9)	532 (44.3)	52 (4.3)	8 (0.7)
		여성 가족부	62 (26.1)	84 (35.3)	77 (32.4)	14 (5.9)	1 (0.4)
		소계	360 (25.0)	395 (27.4)	609 (42.3)	66 (4.6)	9 (0.6)
	이용 시설	보건 복지부	515 (30.7)	604 (36.1)	465 (27.8)	85 (5.1)	6 (0.4)
		여성 가족부	86 (20.3)	165 (39.0)	132 (31.2)	37 (8.7)	3 (0.7)
		소계	601 (28.6)	769 (36.7)	597 (28.5)	122 (5.8)	9 (0.4)
	특정영역 사회복지사		91 (26.8)	134 (39.4)	79 (23.2)	34 (10.0)	2 (0.6)
합계		1,052 (27.1)	1,298 (33.5)	1,285 (33.1)	222 (5.7)	20 (0.5)	

3) 교육에 대한 인식

가. 수강하고 싶은 교육주제 (중복응답 허용)

추후 수강하고 싶은 일반교육의 교육주제를 중복응답을 허용하여 조사한 결과는 다음 **표 144**와 같다. 수강 희망 응답이 가장 높은 교육주제는 ‘사회복지 이론 및 실천방법에 대한 강의’로 1,879명(25.1%)이 응답하였다. 그다음으로는 ‘일반행정(인사노무 및 회계 등)’ 1,701명(22.7%), ‘IT(컴퓨터 활용기술 등)’ 1,533명(20.5%), ‘인문학’ 1,323명(17.7%), ‘홍보’ 796명(10.6%), ‘기타’ 255명(3.4%) 순으로 조사되었다. 시설유형별로 살펴보면 생활시설의 경우 ‘사회복지 이론 및 실천방법에 대한 강의’가 724명(27.0%)으로 가장 높았고, 이용시설의 경우 ‘일반행정(인사노무 및 회계 등)’이 1,067명(24.0%)으로 가장 높았다. 한편 특정영역 사회복지사는 ‘사회복지 이론 및 실천 방법에 대한 강의’(138명, 38.0%)를 가장 수강하고 싶은 교육 주제로 선정하였다.

표 144 수강하고 싶은 교육주제 (중복응답 허용)

(단위 : 명, %)

구분			사회복지 이론 및 실천 방법에 대한 강의	일반행정 (인사노무 및 회계 등)	IT(컴퓨터 활용기술 등)	인문학	홍보	기타
시설 사회 복지사	생활 시설	보건복지부	624 (28.2)	469 (21.2)	490 (22.2)	391 (17.7)	157 (7.1)	78 (3.5)
		여성가족부	100 (21.1)	121 (25.5)	89 (18.7)	100 (21.1)	41 (8.6)	24 (5.1)
		소계	724 (27.0)	590 (22.0)	579 (21.6)	491 (18.3)	198 (7.4)	102 (3.8)
	이용 시설	보건복지부	865 (24.0)	849 (23.6)	737 (20.5)	582 (16.2)	468 (13.0)	96 (2.7)
		여성가족부	152 (18.0)	218 (25.9)	173 (20.5)	165 (19.6)	103 (12.2)	32 (3.8)
		소계	1,017 (22.9)	1,067 (24.0)	910 (20.5)	747 (16.8)	571 (12.9)	128 (2.9)
	특정영역 사회복지사		138 (38.0)	44 (12.1)	44 (12.1)	85 (23.4)	27 (7.4)	25 (6.9)
	합계		1,879 (25.1)	1,701 (22.7)	1,533 (20.5)	1,323 (17.7)	796 (10.6)	255 (3.4)

나. 사회복지사 교육 활성화 방안

사회복지사 일반교육의 교육 활성화 방안을 우선순위대로 2순위까지 조사하였고 1순위 응답과 2순위 응답의 전체 통합 순위로 분석한 결과는 ■표 145■와 같다. 가장 높은 응답률을 보인 방안은 ‘현장성과 시대성을 반영한 교육주제 개발’이 2,159명(54.0%)으로 나타났다. 그다음으로 ‘종사자 맞춤형 교육 우선 반영’이 1,339명(33.5%), ‘참여 가능한 다양한 교육 일정 개발’이 877명(22.0%), ‘교육인력 질 향상’ 692명(17.3%), ‘교육을 받을 수 있는 근무 환경 개선’이 660명(16.5%) 등의 순으로 조사되었다. 생활시설과 이용시설 및 특정영역 사회복지사 모두 전반적으로 ‘현장성과 시대성을 반영한 교육주제 개발’에 대한 교육 활성화가 가장 필요하다는 의견을 나타냈다.

■표 145■ 사회복지사 교육 활성화 방안 (종합순위 기준)

(단위 : 명, %)

구분			현장성과 시대성을 반영한 교육주제 개발	한 회차당 교육 시간 증대	교육인력 질 향상	교육을 받을 수 있는 근무 환경개선	교육비 지원 강화	교육에 대한 인정과 보상
시설 사회 복지사	생활 시설	보건 복지부	618 (50.1)	32 (2.6)	185 (15.0)	223 (18.1)	224 (18.2)	134 (10.9)
		여성 가족부	133 (53.6)	5 (2.0)	47 (19.0)	45 (18.1)	32 (12.9)	17 (6.9)
		소계	751 (50.7)	37 (2.5)	232 (15.7)	268 (18.1)	256 (17.3)	151 (10.2)
	이용 시설	보건 복지부	969 (55.9)	49 (2.8)	326 (18.8)	273 (15.7)	263 (15.2)	160 (9.2)
		여성 가족부	242 (55.1)	9 (2.1)	67 (15.3)	55 (12.5)	74 (16.9)	57 (13.0)
		소계	1,211 (55.7)	58 (2.7)	393 (18.1)	328 (15.1)	337 (15.5)	217 (10.0)
	특정영역 사회복지사		197 (57.9)	3 (0.9)	67 (19.7)	64 (18.8)	66 (19.4)	47 (13.8)
합계		2,159 (54.0)	98 (2.5)	692 (17.3)	660 (16.5)	659 (16.5)	415 (10.4)	

구분			교육에 대한 정보 접근성 확대	참여 가능한 다양한 교육 일정 개발	참여 가능한 다양한 교육 매체 개발	종사자 맞춤 형 교육 우선 반영	대체인력 지원	기타
시설 사회 복지사	생활 시설	보건 복지부	29 (2.4)	228 (18.5)	242 (19.6)	442 (35.8)	83 (6.7)	9 (0.7)
		여성 가족부	6 (2.4)	55 (22.2)	58 (23.4)	90 (36.3)	7 (2.8)	0 (0.0)
		소계	35 (2.4)	283 (19.1)	300 (20.2)	532 (35.9)	90 (6.1)	9 (0.6)
	이용 시설	보건 복지부	54 (3.1)	426 (24.6)	325 (18.7)	561 (32.4)	27 (1.6)	15 (0.9)
		여성 가족부	14 (3.2)	115 (26.2)	89 (20.3)	139 (31.7)	5 (1.1)	2 (0.5)
		소계	68 (3.1)	541 (24.9)	414 (19.1)	700 (32.2)	32 (1.5)	17 (0.8)
	특정영역 사회복지사		14 (4.1)	53 (15.6)	58 (17.1)	107 (31.5)	1 (0.3)	3 (0.9)
합계		117 (2.9)	877 (22.0)	772 (19.3)	1,339 (33.5)	123 (3.1)	29 (0.7)	

표 146 사회복지사 교육 활성화 방안 (1순위 기준)

(단위 : 명, %)

구분			현장성과 시대성을 반영한 교육 주제 개발	한 회차당 교 육 시간 증대	교육인력 질 향상	교육을 받을 수 있는 근무 환경개선	교육비 지원 강화	교육에 대한 인정과 보상
시설 사회 복지사	생 활 시 설	보건 복지부	484 (39.2)	8 (0.6)	86 (7.0)	102 (8.3)	119 (9.6)	45 (3.6)
		여성 가족부	105 (42.3)	2 (0.8)	20 (8.1)	25 (10.1)	12 (4.8)	4 (1.6)
		소계	589 (39.7)	10 (0.7)	106 (7.2)	127 (8.6)	131 (8.8)	49 (3.3)
	이 용 시 설	보건 복지부	754 (43.5)	11 (0.6)	129 (7.4)	143 (8.3)	129 (7.4)	69 (4.0)
		여성 가족부	185 (42.1)	2 (0.5)	36 (8.2)	24 (5.5)	41 (9.3)	19 (4.3)
		소계	939 (43.2)	13 (0.6)	165 (7.6)	167 (7.7)	170 (7.8)	88 (4.1)
	특정영역 사회복지사		169 (49.7)	0 (0.0)	22 (6.5)	32 (9.4)	34 (10.0)	15 (4.4)
합계		1,697 (42.5)	23 (0.6)	293 (7.3)	326 (8.2)	335 (8.4)	152 (3.8)	

구분			교육에 대한 정보 접근성 확대	참여 가능한 다양한 교육 일정 개발	참여 가능한 다양한 교육 매체 개발	종사자 맞춤형 교육 우선 반영	대체인력지 원	기타
시설 사회 복지사	생 활 시 설	보건 복지부	9 (0.7)	83 (6.7)	97 (7.9)	166 (13.5)	30 (2.4)	5 (0.4)
		여성 가족부	1 (0.4)	20 (8.1)	24 (9.7)	32 (12.9)	3 (1.2)	0 (0.0)
		소계	10 (0.7)	103 (7.0)	121 (8.2)	198 (13.4)	33 (2.2)	5 (0.3)
	이 용 시 설	보건 복지부	21 (1.2)	153 (8.8)	82 (4.7)	230 (13.3)	6 (0.3)	6 (0.3)
		여성 가족부	5 (1.1)	40 (9.1)	31 (7.1)	52 (11.8)	2 (0.5)	2 (0.5)
		소계	26 (1.2)	193 (8.9)	113 (5.2)	282 (13.0)	8 (0.4)	8 (0.4)
	특정영역 사회복지사		4 (1.2)	17 (5.0)	19 (5.6)	27 (7.9)	0 (0.0)	1 (0.3)
합계		40 (1.0)	313 (7.8)	253 (6.3)	507 (12.7)	41 (1.0)	14 (0.4)	

6. 사회복지사의 정치참여 인식

1) 사회복지사의 정치참여 필요성

사회복지사의 정치참여 인식에 대해서는 정치참여의 필요성, 경험 여부, 사회복지 지출 인식, 개인의 사회경제적 지위 상승 가능성, 복지의식 크게 5가지 항목에 대한 주관적인 평가를 조사하였다. 먼저 사회복지사의 정치참여 필요성에 대해 평가한 결과는 다음 **표 147**과 같다. 전체 4,020명(100.0%) 중 사회복지사의 정치참여 필요성에 대한 긍정적인 인식(필요하다, 매우 필요하다)은 응답자는 2,538명(63.1%)으로 절반 이상을 차지하여 전반적으로 사회복지사의 정치참여가 필요하다는 의견이 높은 것으로 나타났다. 시설유형별로 살펴보면 생활시설은 ‘필요하다’가 643명(43.1%), ‘매우 필요하다’가 240명

(16.1%)으로 나타났다. 이용시설의 경우, ‘필요하다’가 1,025명(46.8%), ‘매우 필요하다’가 336명(15.3%)으로 조사되었고, 특정영역 사회복지사는 ‘필요하다’가 182명(53.8%), ‘매우 필요하다’가 112명(33.1%)으로 나타났다.

표 147 사회복지사의 정치참여 필요성

(단위 : 명, %)

구분			사례수	전혀 불필요 하다	불필요하다	보통이다	필요하다	매우 필요하다
시설 사회 복지사	생활 시설	보건 복지부	1,242 (100.0)	42 (3.4)	111 (8.9)	373 (30.0)	514 (41.4)	202 (16.3)
		여성 가족부	251 (100.0)	6 (2.4)	12 (4.8)	66 (26.3)	129 (51.4)	38 (15.1)
		소계	1,493 (100.0)	48 (3.2)	123 (8.2)	439 (29.4)	643 (43.1)	240 (16.1)
	이용 시설	보건 복지부	1,744 (100.0)	61 (3.5)	130 (7.5)	463 (26.5)	814 (46.7)	276 (15.8)
		여성 가족부	445 (100.0)	16 (3.6)	33 (7.4)	125 (28.1)	211 (47.4)	60 (13.5)
		소계	2,189 (100.0)	77 (3.5)	163 (7.4)	588 (26.9)	1,025 (46.8)	336 (15.3)
	특정영역 사회복지사		338 (100.0)	2 (0.6)	6 (1.8)	36 (10.7)	182 (53.8)	112 (33.1)
합계		4,020 (100.0)	127 (3.2)	292 (7.3)	1,063 (26.4)	1,850 (46.0)	688 (17.1)	

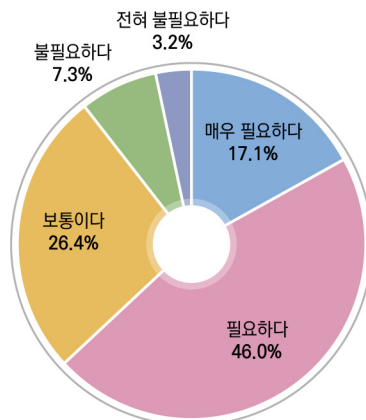


그림 28 사회복지사의 정치참여 필요성

2) 정치참여 경험 여부

사회복지사의 정치참여 경험 여부를 항목별로 조사한 결과는 다음 **표 148** ~ **표 151**과 같다. 사회복지사의 참여가 가장 많은 항목은 ‘2017년 대통령 선거 투표’가 3,847명(95.8%)으로 조사되었다. 그 다음으로는 ‘2020년 국회의원 선거 투표’가 3,790명(94.3%), ‘다른 이에게 투표 독려’ 2,527명(63.0%), ‘법안 진행상황 모니터링’ 2,096명(52.3%) 등의 순으로 조사되었다. 이를 제외한 나머지 항목들에 대해서는 정치참여 경험 이 적은 것으로 나타났다.

표 148 정치참여 경험 여부 1

(단위 : 명, %)

구분			중앙 및 지방정부와 직간접 접촉		2017년 대통령 선거 투표		2020년 국회의원 선거 투표		다른 이에게 투표 독려	
			네	아니오	네	아니오	네	아니오	네	아니오
시설 사회 복지사	생 활 시 설	보건 복지부	189 (15.4)	1,041 (84.6)	1,166 (93.8)	77 (6.2)	1,139 (91.6)	104 (8.4)	670 (54.1)	569 (45.9)
		여성 가족부	57 (23.0)	191 (77.0)	244 (97.6)	6 (2.4)	237 (94.8)	13 (5.2)	175 (70.0)	75 (30.0)
		소계	246 (16.6)	1,232 (83.4)	1,410 (94.4)	83 (5.6)	1,376 (92.2)	117 (7.8)	845 (56.7)	644 (43.3)
	이 용 시 설	보건 복지부	320 (18.6)	1,404 (81.4)	1,690 (97.0)	53 (3.0)	1,675 (96.1)	68 (3.9)	1,117 (64.1)	626 (35.9)
		여성 가족부	82 (18.7)	356 (81.3)	418 (94.4)	25 (5.6)	415 (93.7)	28 (6.3)	284 (64.1)	159 (35.9)
		소계	402 (18.6)	1,760 (81.4)	2,108 (96.4)	78 (3.6)	2,090 (95.6)	96 (4.4)	1,401 (64.1)	785 (35.9)
	특정영역 사회복지사		134 (39.6)	204 (60.4)	329 (97.3)	9 (2.7)	324 (95.9)	14 (4.1)	281 (83.1)	57 (16.9)
합계		782 (19.7)	3,196 (80.3)	3,847 (95.8)	170 (4.2)	3,790 (94.3)	227 (5.7)	2,527 (63.0)	1,486 (37.0)	

표 149 정치참여 경험 여부 2

(단위 : 명, %)

구분			현재 정당 활동		정치집회(행사) 참석		데모(집단행동 등)에 참가		사회운동단체 참가	
			네	아니오	네	아니오	네	아니오	네	아니오
시설 사회 복지사	생 활 시 설	보건 복지부	87 (7.0)	1,154 (93.0)	122 (9.8)	1,118 (90.2)	123 (9.9)	1,118 (90.1)	106 (8.5)	1,135 (91.5)
		여성 가족부	12 (4.8)	236 (95.2)	35 (14.1)	214 (85.9)	36 (14.4)	214 (85.6)	36 (14.5)	213 (85.5)
		소계	99 (6.6)	1,390 (93.4)	157 (10.5)	1,332 (89.5)	159 (10.7)	1,332 (89.3)	142 (9.5)	1,348 (90.5)
		이 용 시 설	보건 복지부	122 (7.0)	1,621 (93.0)	229 (13.1)	1,513 (86.9)	223 (12.8)	1,517 (87.2)	185 (10.6)
	여 성 가족부	38 (8.6)	405 (91.4)	61 (13.8)	382 (86.2)	91 (20.5)	352 (79.5)	75 (16.9)	368 (83.1)	
		소계	160 (7.3)	2,026 (92.7)	290 (13.3)	1,895 (86.7)	314 (14.4)	1,869 (85.6)	260 (11.9)	1,924 (88.1)
		특정영역 사회복지사		37 (10.9)	301 (89.1)	84 (24.9)	254 (75.1)	96 (28.4)	242 (71.6)	75 (22.2)
	합계		296 (7.4)	3,717 (92.6)	531 (13.2)	3,481 (86.8)	569 (14.2)	3,443 (85.8)	477 (11.9)	3,535 (88.1)

표 150 정치참여 경험 여부 3

(단위 : 명, %)

구분			가족 및 동료와 정치 관련 토론		정치후원금 지원		국회의원 이름 인지	
			네	아니오	네	아니오	네	아니오
시설 사회 복지사	생 활 시 설	보건 복지부	537 (43.3)	702 (56.7)	265 (21.4)	974 (78.6)	437 (35.3)	801 (64.7)
		여성 가족부	130 (52.2)	119 (47.8)	63 (25.3)	186 (74.7)	96 (38.6)	153 (61.4)
		소계	667 (44.8)	821 (55.2)	328 (22.0)	1,160 (78.0)	533 (35.8)	954 (64.2)
	이 용 시 설	보건 복지부	826 (47.4)	916 (52.6)	336 (19.3)	1,405 (80.7)	661 (38.0)	1,078 (62.0)
		여성 가족부	221 (49.9)	222 (50.1)	93 (21.0)	350 (79.0)	160 (36.1)	283 (63.9)
		소계	1,047 (47.9)	1,138 (52.1)	429 (19.6)	1,755 (80.4)	821 (37.6)	1,361 (62.4)
	특정영역 사회복지사		234 (69.2)	104 (30.8)	128 (37.9)	210 (62.1)	178 (52.7)	160 (47.3)
합계		1,948 (48.6)	2,063 (51.4)	885 (22.1)	3,125 (77.9)	1,532 (38.2)	2,475 (61.8)	

표 151 정치참여 경험 여부 4

(단위 : 명, %)

구분			법안 진행상황 모니터링		정치집회 참가 독려		SNS에 정치적 견해 기재	
			네	아니오	네	아니오	네	아니오
시설 사회 복지사	생 활 시 설	보건 복지부	593 (48.0)	642 (52.0)	80 (6.5)	1,156 (93.5)	133 (10.8)	1,101 (89.2)
		여성 가족부	148 (59.4)	101 (40.6)	25 (10.1)	223 (89.9)	46 (18.5)	202 (81.5)
		소계	741 (49.9)	743 (50.1)	105 (7.1)	1,379 (92.9)	179 (12.1)	1,303 (87.9)
	이 용 시 설	보건 복지부	876 (50.3)	865 (49.7)	132 (7.6)	1,608 (92.4)	204 (11.7)	1,534 (88.3)
		여성 가족부	241 (54.4)	202 (45.6)	31 (7.0)	412 (93.0)	56 (12.7)	386 (87.3)
		소계	1,117 (51.1)	1,067 (48.9)	163 (7.5)	2,020 (92.5)	260 (11.9)	1,920 (88.1)
	특정영역 사회복지사		238 (70.4)	100 (29.6)	71 (21.0)	267 (79.0)	71 (21.0)	267 (79.0)
합계		2,096 (52.3)	1,910 (47.7)	339 (8.5)	3,666 (91.5)	510 (12.8)	3,490 (87.3)	

3) 사회복지 지출 인식

한국의 사회복지 지출에 대한 인식을 조사하여 분석한 결과는 다음 **표 152**와 같다. 전체 4,017명(100.0%) 중 사회복지 지출 확대의 필요성에 대한 응답은 총 2,799명(69.7%)으로, 사회복지 지출을 줄여야 한다는 의견은 총 336명(8.3%)으로 나타나 사회복지 지출이 필요하다는 긍정적인 인식이 절반 이상을 차지하는 것으로 나타났다.

표 152 | 사회복지 지출 인식

(단위 : 명, %)

구분			사례수	많이 줄여야 한다	다소 줄여야 한다	현재 수준 을 유지해 야 한다	다소 늘려야 한다	많이 늘려야 한다	모르겠다
시설 사회 복지사	생활 시설	보건 복지부	1,243 (100.0)	27 (2.2)	71 (5.7)	165 (13.3)	406 (32.7)	485 (39.0)	89 (7.2)
		여성 가족부	250 (100.0)	10 (4.0)	13 (5.2)	37 (14.8)	88 (35.2)	84 (33.6)	18 (7.2)
		소계	1,493 (100.0)	37 (2.5)	84 (5.6)	202 (13.5)	494 (33.1)	569 (38.1)	107 (7.2)
	이용 시설	보건 복지부	1,743 (100.0)	40 (2.3)	109 (6.3)	267 (15.3)	620 (35.6)	591 (33.9)	116 (6.7)
		여성 가족부	443 (100.0)	11 (2.5)	41 (9.3)	76 (17.2)	147 (33.2)	132 (29.8)	36 (8.1)
		소계	2,186 (100.0)	51 (2.3)	150 (6.9)	343 (15.7)	767 (35.1)	723 (33.1)	152 (7.0)
	특정영역 사회복지사		338 (100.0)	2 (0.6)	12 (3.6)	68 (20.1)	111 (32.8)	135 (39.9)	10 (3.0)
	합계		4,017 (100.0)	90 (2.2)	246 (6.1)	613 (15.3)	1,372 (34.2)	1,427 (35.5)	269 (6.7)

4) 개인의 사회경제적 지위 상승 가능성

사회복지사 4,025명을 대상으로 우리 사회에서 개인의 사회경제적 지위 가능성을 평가하게 한 결과는 다음 **표 153**과 같다. 전체 중 절반 이상의 응답자가 ‘그렇지 않다’ 1,759명(43.7%), ‘전혀 그렇지 않다’ 402명(10.0%)으로 응답하며 사회경제적 지위 상승 가능성을 불투명하게 평가하였다. 반면, 지위 상승 가능성이 있다고 평가한 응답자는 ‘대체로 그렇다’가 1,283명(31.9%), ‘매우 그렇다’가 382명(9.5%)으로 조사되었다.

표 153 개인의 사회경제적 지위 상승 가능성

(단위 : 명, %)

구분			사례수	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	대체로 그렇다	매우 그렇다	잘 모르겠다
시설 사회 복지사	생활 시설	보건 복지부	1,245 (100.0)	119 (9.6)	516 (41.4)	410 (32.9)	126 (10.1)	74 (5.9)
		여성 가족부	251 (100.0)	22 (8.8)	120 (47.8)	80 (31.9)	20 (8.0)	9 (3.6)
		소계	1,496 (100.0)	141 (9.4)	636 (42.5)	490 (32.8)	146 (9.8)	83 (5.5)
	이용 시설	보건 복지부	1,747 (100.0)	176 (10.1)	771 (44.1)	554 (31.7)	165 (9.4)	81 (4.6)
		여성 가족부	444 (100.0)	48 (10.8)	198 (44.6)	132 (29.7)	41 (9.2)	25 (5.6)
		소계	2,191 (100.0)	224 (10.2)	969 (44.2)	686 (31.3)	206 (9.4)	106 (4.8)
	특정영역 사회복지사		338 (100.0)	37 (10.9)	154 (45.6)	107 (31.7)	30 (8.9)	10 (3.0)
	합계		4,025 (100.0)	402 (10.0)	1,759 (43.7)	1,283 (31.9)	382 (9.5)	199 (4.9)

5) 복지의식 성향에 대한 주관적 평가

사회복지사 스스로에 대한 복지의식 성향을 평가한 결과는 표 154와 같다. 전체 응답자 4,018명(100.0%) 중 2,091명(52.0%)이 자신의 복지의식을 ‘중도적’이라고 평가하였다. 그 다음으로 ‘진보적’이라고 평가한 응답자가 1,306명(32.5%)으로 높게 나타났다. ‘보수적’은 494명(12.3%), ‘매우 진보적’ 99명(2.5%), ‘매우 보수적’은 28명(0.7%)으로 조사되었다.

표 154 복지의식 성향에 대한 주관적 평가

(단위 : 명, %)

구분			사례수	매우 진보적	진보적	중도적	보수적	매우 보수적
시설 사회 복지사	생활 시설	보건 복지부	1,245 (100.0)	26 (2.1)	341 (27.4)	701 (56.3)	167 (13.4)	10 (0.8)
		여성 가족부	249 (100.0)	5 (2.0)	87 (34.9)	126 (50.6)	31 (12.4)	0 (0.0)
		소계	1,494 (100.0)	31 (2.1)	428 (28.6)	827 (55.4)	198 (13.3)	10 (0.7)
	이용 시설	보건 복지부	1,743 (100.0)	42 (2.4)	579 (33.2)	884 (50.7)	228 (13.1)	10 (0.6)
		여성 가족부	443 (100.0)	17 (3.8)	160 (36.1)	221 (49.9)	42 (9.5)	3 (0.7)
		소계	2,186 (100.0)	59 (2.7)	739 (33.8)	1,105 (50.5)	270 (12.4)	13 (0.6)
	특정영역 사회복지사		338 (100.0)	9 (2.7)	139 (41.1)	159 (47.0)	26 (7.7)	5 (1.5)
	합계		4,018 (100.0)	99 (2.5)	1,306 (32.5)	2,091 (52.0)	494 (12.3)	28 (0.7)

7. 사회복지사 직무 범위

1) 사회복지사 직무포함 동의 여부

사회복지사 직무범위에 대해서는 각 직무 내용별로 직무로써 포함되는 것에 대한 동의 여부와 시간 투입 정도, 중요도를 평가하도록 하였다. 먼저 사회복지사 직무포함 동의 여부에 대해 분석한 결과는 다음 **표 155** ~ **표 156** 과 같다. 전반적으로 설문 항목으로 제시된 사회복지사 직무에 대해 ‘직무포함 동의’의 응답이 더 높았다. 사회복지사 직무에 포함 동의가 가장 높은 항목으로는 ‘사회복지 상담 업무’가 3,350명(94.6%)으로 가장 높았고, 그 다음으로 ‘사회복지 사례관리 업무’가 3,330명(94.2%), ‘사회복지프로그램 개발 및 운영 업무’가 3,301명(93.3%) 등의 순으로 조사되었다.

표 155 사회복지사 직무포함 동의 여부 1

(단위 : 명, %)

구분			지역사회조직 및 옹호 업무		자원봉사 교육 및 관리 업무		자원개발 및 후원관리 업무		사회복지프로그램 개발 및 운영 업무	
			동의함	동의하지 않음	동의함	동의하지 않음	동의함	동의하지 않음	동의함	동의하지 않음
시설 사회복지사	생활시설	보건복지부	840 (79.1)	222 (20.9)	937 (88.3)	124 (11.7)	879 (83.2)	178 (16.8)	977 (92.0)	85 (8.0)
		여성가족부	184 (83.6)	36 (16.4)	203 (92.7)	16 (7.3)	198 (90.0)	22 (10.0)	211 (95.5)	10 (4.5)
		소계	1,024 (79.9)	258 (20.1)	1,140 (89.1)	140 (10.9)	1,077 (84.3)	200 (15.7)	1,188 (92.6)	95 (7.4)
	이용시설	보건복지부	1,339 (86.2)	215 (13.8)	1,367 (87.7)	191 (12.3)	1,360 (87.9)	188 (12.1)	1,450 (93.6)	99 (6.4)
		여성가족부	308 (82.6)	65 (17.4)	331 (88.0)	45 (12.0)	313 (84.4)	58 (15.6)	349 (93.1)	26 (6.9)
		소계	1,647 (85.5)	280 (14.5)	1,698 (87.8)	236 (12.2)	1,673 (87.2)	246 (12.8)	1,799 (93.5)	125 (6.5)
	특정영역 사회복지사		283 (85.8)	47 (14.2)	279 (84.5)	51 (15.5)	278 (84.2)	52 (15.8)	314 (95.2)	16 (4.8)
	합계		2,954 (83.5)	585 (16.5)	3,117 (88.0)	427 (12.0)	3,028 (85.9)	498 (14.1)	3,301 (93.3)	236 (6.7)

표 156 사회복지사 직무포함 동의 여부 2

(단위 : 명, %)

구분			일상생활 기능지원 업무		지역사회 통합돌봄 업무		사회복지 상담 업무		사회복지 사례관리 업무	
			동의함	동의하지 않음	동의함	동의하지 않음	동의함	동의하지 않음	동의함	동의하지 않음
시설 사회 복지사	생활 시설	보건 복지부	971 (90.7)	100 (9.3)	795 (76.0)	251 (24.0)	979 (92.4)	81 (7.6)	985 (93.0)	74 (7.0)
		여성 가족부	190 (88.4)	25 (11.6)	182 (85.4)	31 (14.6)	210 (96.8)	7 (3.2)	208 (95.9)	9 (4.1)
		소계	1,161 (90.3)	125 (9.7)	977 (77.6)	282 (22.4)	1,189 (93.1)	88 (6.9)	1,193 (93.5)	83 (6.5)
	이용 시설	보건 복지부	1,259 (81.3)	289 (18.7)	1,264 (82.1)	276 (17.9)	1,482 (95.2)	75 (4.8)	1,466 (94.4)	87 (5.6)
		여성 가족부	312 (84.3)	58 (15.7)	323 (86.8)	49 (13.2)	360 (95.7)	16 (4.3)	357 (95.2)	18 (4.8)
		소계	1,571 (81.9)	347 (18.1)	1,587 (83.0)	325 (17.0)	1,842 (95.3)	91 (4.7)	1,823 (94.6)	105 (5.4)
	특정영역 사회복지사		222 (67.3)	108 (32.7)	267 (80.9)	63 (19.1)	319 (96.7)	11 (3.3)	314 (95.2)	16 (4.8)
	합계		2,954 (83.6)	580 (16.4)	2,831 (80.9)	670 (19.1)	3,350 (94.6)	190 (5.4)	3,330 (94.2)	204 (5.8)

2) 직무에 대한 시간 투입 정도

사회복지사의 각 직무 내용별로 투자하는 시간에 대해 평가한 결과는 다음 **표 157**과 같다. 시간 투입 정도는 0~10점으로 평가하도록 하였으며, 점수가 높을수록 시간 투입 정도가 많음을 의미한다. 항목별 시간 투입의 평균 점수를 시설유형별로 살펴보면, 생활시설의 경우 '일상생활 기능지원 업무'가 6.09점으로 가장 높았으며, 그 다음으로 '사회복지 상담 업무' 5.75점, '사회복지 사례관리 업무' 5.62점 순으로 나타났다. 이용시설의 경우 '사회복지 상담 업무'가 6.25점으로 가장 높았고, '사회복지프로그램 개발 및 운영 업무'가 5.72점, '사회복지 사례관리 업무'가 5.55점으로 뒤를 이었다. 특정영역 사회복지사의 경우에는 '사회복지 상담 업무'가 7.94점으로 가장 높게 나타났고, '사회복지 사례관리 업무'가 7.69점, '사회복지프로그램 개발 및 운영 업무'가 6.31점 순으로 뒤를 이었다.

표 157 직무에 대한 시간 투입 정도

(단위 : 점)

구분		합계	생활시설			이용시설			특정영역	통계적 차이 (F 값)
			계	보건복지부	여성가족부	계	보건복지부	여성가족부		
지역사회조직 및 옹호 업무	평균	3.90	3.43	3.40	3.58	4.15	4.18	4.04	4.21	15.42
	표준편차	2.68	2.52	2.52	2.51	2.72	2.77	2.54	2.78	***
자원봉사 교육 및 관리 업무	평균	3.80	3.85	3.86	3.80	3.77	3.75	3.86	3.79	0.31
	표준편차	2.79	2.69	2.67	2.77	2.83	2.85	2.74	2.93	
자원개발 및 후원관리 업무	평균	4.39	4.18	4.08	4.68	4.50	4.53	4.39	4.54	4.84
	표준편차	2.85	2.80	2.77	2.88	2.85	2.87	2.74	3.03	**
사회복지프로그램 개발 및 운영 업무	평균	5.66	5.40	5.26	6.08	5.72	5.71	5.78	6.31	11.44
	표준편차	2.81	2.69	2.68	2.67	2.85	2.82	2.95	2.94	***
일상생활 기능지원 업무	평균	5.20	6.09	6.04	6.29	4.75	4.84	4.41	4.30	51.36
	표준편차	2.98	2.73	2.75	2.63	2.98	2.99	2.90	3.13	***
지역사회 통합돌봄 업무	평균	4.01	3.54	3.36	4.35	4.19	4.13	4.42	4.70	19.95
	표준편차	2.99	2.89	2.84	3.00	3.00	3.01	2.94	3.06	***
사회복지 상담 업무	평균	6.19	5.75	5.46	7.12	6.18	6.25	5.92	7.94	59.82
	표준편차	2.84	2.79	2.74	2.63	2.83	2.76	3.09	2.34	***
사회복지 사례관리 업무	평균	5.78	5.62	5.37	6.81	5.55	5.55	5.55	7.69	48.12
	표준편차	3.07	2.85	2.79	2.86	3.19	3.19	3.18	2.49	***
사례수		4059	1503	1251	252	2195	1750	445	361	

3) 직무의 중요도

사회복지사의 각 직무 내용에 대한 중요도를 평가한 결과를 분석한 결과는 다음 Ⅱ 표 158 Ⅱ 과 같다. 중요도는 0~10점으로 평가하도록 하였으며, 점수가 높을수록 중요도가 높음을 의미한다. 항목별 중요도 평균 점수를 시설유형별로 살펴보면, 생활시설의 경우 ‘사회복지 사례관리 업무’를 7.42점으로 가장 높게 평가하였고, ‘사회복지 상담 업무’가 7.41점, ‘사회복지프로그램 개발 및 운영 업무’가 7.22점으로 뒤를 이었다. 이용시설의 경우 ‘사회복지 사례관리 업무’가 7.97점으로 중요도가 가장 높았고, ‘사회복지 상담 업무’ 7.84점, ‘사회복지프로그램 개발 및 운영업무’ 7.57점 등의 순으로 조사되었다. 특정영역 사회복지사 또한 시설 사회복지사와 같은 추이를 보이고 있으며, 중요도 점수가 통계적으로 유의미한 차이를 확인할 수 있었다. ‘사회복지 사례관리 업무’ 8.61점, ‘사회복지 상담 업무’ 8.39점, ‘사회복지프로그램 개발 및 운영 업무’ 7.78점 등의 순으로 조사되었다.

Ⅱ 표 158 Ⅱ 직무의 중요도

(단위 : 점)

구분		합계	생활시설			이용시설			특정 영역	통계적 차이 (F 값)
			계	보건 복지부	여성 가족부	계	보건 복지부	여성 가족부		
지역사회조직 및 옹호 업무	평균	6.34	5.85	5.79	6.14	6.61	6.70	6.21	6.64	25.54
	표준편차	2.32	2.29	2.34	1.97	2.28	2.26	2.31	2.41	***
자원봉사 교육 및 관리 업무	평균	6.31	6.31	6.26	6.54	6.44	6.49	6.20	5.62	11.15
	표준편차	2.27	2.18	2.22	1.98	2.28	2.25	2.40	2.41	***
자원개발 및 후원관리 업무	평균	6.81	6.65	6.55	7.10	6.99	7.07	6.63	6.47	11.53
	표준편차	2.29	2.32	2.35	2.09	2.25	2.18	2.45	2.39	***
사회복지프로그램 개발 및 운영 업무	평균	7.46	7.22	7.15	7.55	7.57	7.59	7.49	7.78	9.88
	표준편차	1.99	2.01	2.03	1.90	1.99	1.95	2.13	1.89	***
일상생활 기능지원 업무	평균	6.74	7.17	7.19	7.07	6.64	6.66	6.58	5.61	30.23
	표준편차	2.40	2.21	2.23	2.11	2.41	2.37	2.56	2.64	***
지역사회 통합돌봄 업무	평균	6.46	6.03	5.91	6.57	6.70	6.67	6.80	6.67	17.63
	표준편차	2.47	2.50	2.52	2.30	2.42	2.42	2.43	2.43	***
사회복지 상담 업무	평균	7.74	7.41	7.25	8.16	7.84	7.84	7.85	8.39	29.48
	표준편차	1.98	2.05	2.06	1.82	1.93	1.89	2.06	1.72	***
사회복지 사례관리 업무	평균	7.83	7.42	7.27	8.14	7.97	7.99	7.88	8.61	36.07
	표준편차	2.06	2.14	2.16	1.92	2.01	1.99	2.12	1.63	***
사례수		4,059	1,503	1,251	252	2,195	1,750	445	361	

8. 코로나-19(COVID-19)관련 근로환경 변화

1) 코로나19로 인한 근무형태 변화 여부

코로나19로 인한 근무형태 변화를 유형별로 조사한 결과는 다음 **표 159**와 같다. 전체 응답자 4,303명(100.0%) 중 근무형태 변화가 없었다는 응답이 3,114명(72.4%)으로 가장 많았다. 그 외 근무형태 변화를 경험했다는 응답을 시설유형별로 살펴보면, 생활시설의 경우 '기타'가 123명(8.2%)으로 가장 많았고, '유급휴직' 67명(4.5%), '무급휴직' 29명(1.9%), '단축근무' 27명(1.8%), '차출근무' 9명(0.6%) 순으로 조사되었다. 이용시설 또한 '기타'가 254명(11.7%)으로 가장 많았고, '단축근무' 221명(10.2%), '유급휴직' 158명(7.3%), '무급휴직' 62명(2.9%), '차출근무' 40명(1.8%) 순으로 나타났다. 한편 사회복지사 전담공무원은 '차출근무'가 35명(11.1%)으로 가장 높았으며, '기타'가 27명(8.5%), '유급휴직'이 16명(5.1%) 등의 순으로 조사되었다. 특정영역 사회복지사는 '기타'가 55명(16.8%)으로 가장 많았고, '유급휴직'은 26명(7.9%), '차출근무'는 11명(3.4%) 등으로 나타났다.

표 159 코로나19로 인한 근무형태 변화 여부

(단위 : 명, %)

구분			사례수	무급휴직	유급휴직	단축근무	차출근무	기타	시행한 적 없음
시설 사회 복지사	생활 시설	보건 복지부	1,242 (100.0)	26 (2.1)	56 (4.5)	17 (1.4)	6 (0.5)	100 (8.1)	1,037 (83.5)
		여성	249 (100.0)	3 (1.2)	11 (4.4)	10 (4.0)	3 (1.2)	23 (9.2)	199 (79.9)
		가족부	1,491 (100.0)	29 (1.9)	67 (4.5)	27 (1.8)	9 (0.6)	123 (8.2)	1,236 (82.9)
		소계	1,732 (100.0)	50 (2.9)	124 (7.2)	160 (9.2)	38 (2.2)	204 (11.8)	1,156 (66.7)
	이용 시설	여성	436 (100.0)	12 (2.8)	34 (7.8)	61 (14.0)	2 (0.5)	50 (11.5)	277 (63.5)
		가족부	2,168 (100.0)	62 (2.9)	158 (7.3)	221 (10.2)	40 (1.8)	254 (11.7)	1,433 (66.1)
		소계	316 (100.0)	1 (0.3)	16 (5.1)	9 (2.8)	35 (11.1)	27 (8.5)	228 (72.2)
		사회복지 전담공무원	328 (100.0)	12 (3.7)	26 (7.9)	7 (2.1)	11 (3.4)	55 (16.8)	217 (66.2)
	합 계		4,303 (100.0)	104 (2.4)	267 (6.2)	264 (6.1)	95 (2.2)	459 (10.7)	3,114 (72.4)

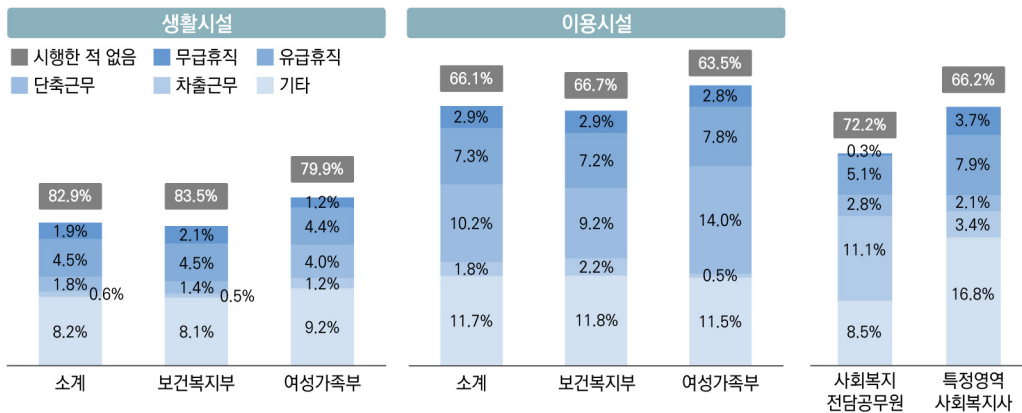


그림 29 | 코로나19로 인한 근무형태 변화 여부

2) 코로나19 이후 직장 내 인원감축 시행 여부

코로나19 이후 직장 내 인원감축 시행 여부를 유형별로 조사한 결과는 다음 표 160 과 같다. 전체 응답자 4,001명(100.0%) 중 직장 내 ‘권고사직’이 시행되었다는 응답자가 30명(0.7%), ‘인력 구조조정’이 있었다는 응답자가 28명(0.7%)으로 조사되었다. 반면, 직장 내에 인원감축 시행이 없었다는 응답자는 3,866명(96.6%)으로 나타났다.

표 160 | 코로나19 이후 직장 내 인원감축 시행 여부

								(단위 : 명, %)
구분			사례수	권고사직	인력 구조조정	잘모름	기타	없었음
시설 사회 복지사	생활 시설	보건 복지부	1,245 (100.0)	5 (0.4)	3 (0.2)	14 (1.1)	5 (0.4)	1,218 (97.8)
		여성 가족부	250 (100.0)	3 (1.2)	0 (0.0)	2 (0.8)	3 (1.2)	242 (96.8)
		소계	1,495 (100.0)	8 (0.5)	3 (0.2)	16 (1.1)	8 (0.5)	1,460 (97.7)
	이용 시설	보건 복지부	1,737 (100.0)	19 (1.1)	17 (1.0)	23 (1.3)	11 (0.6)	1,667 (96.0)
		여성 가족부	441 (100.0)	1 (0.2)	1 (0.2)	8 (1.8)	1 (0.2)	430 (97.5)
		소계	2,178 (100.0)	20 (0.9)	18 (0.8)	31 (1.4)	12 (0.6)	2,097 (96.3)

구분	사례수	권고사직	인력 구조조정	잘모름	기타	없었음
특정영역 사회복지사	328 (100.0)	2 (0.6)	7 (2.1)	8 (2.4)	2 (0.6)	309 (94.2)
합 계	4,001 (100.0)	30 (0.7)	28 (0.7)	55 (1.4)	22 (0.5)	3,866 (96.6)

3) 코로나19로 인한 임금 손실 여부 (시간 외 수당 제외)

코로나19로 인한 임금 손실 여부에 대해 조사한 결과는 다음 **표 161** 과 같다. 본 설문 항목에 응답한 전체 3,988명(100.0%) 중 3,890명(97.5%)이 ‘임금 손실 없었음’으로 응답하였다. 시설유형별로 살펴보면 생활시설의 경우 전체 1,488명(100.0%) 중 17명(1.1%)으로, 이용시설의 경우 전체 2,172명(100.0%) 중 73명(3.4%)이 ‘임금 손실 있었음’에 대해 경험한 것으로 나타났다.

표 161 코로나19로 인한 임금 손실 여부 (시간 외 수당 제외)

(단위 : 명, %)

구분			사례수	임금 손실 여부	
				임금 손실 없었음	임금 손실 있었음
시설 사회 복지사	생활시설	보건복지부	1,238 (100.0)	1,224 (98.9)	14 (1.1)
		여성가족부	250 (100.0)	247 (98.8)	3 (1.2)
		소계	1,488 (100.0)	1,471 (98.9)	17 (1.1)
	이용시설	보건복지부	1,730 (100.0)	1,669 (96.5)	61 (3.5)
		여성가족부	442 (100.0)	430 (97.3)	12 (2.7)
		소계	2,172 (100.0)	2,099 (96.6)	73 (3.4)
	특정영역 사회복지사		328 (100.0)	320 (97.6)	8 (2.4)
	합 계		3,988 (100.0)	3,890 (97.5)	98 (2.5)

4) 기관시설의 감염 예방 비품 지급 여부

코로나19에 대비하여 기관 또는 시설에서 바이러스 감염 예방을 위한 비품의 지급 여부에 대해 조사한 결과는 다음 Ⅱ표 162Ⅱ와 같다. 비품을 지급했다는 응답이 전체 3,993명(100.0%) 중 3,791명(94.9%)으로 대부분의 기관 또는 시설에서 감염 예방 비품을 지급한 것으로 조사되었다. 시설유형별로 살펴보면 생활시설은 1,429명(96.0%), 이용시설은 2,057명(94.5%)이며, 특정영역 사회복지사가 305명(93.0%)으로 감염 예방 비품 지급에 대한 응답률이 가장 높은 것으로 나타났다.

Ⅱ표 162Ⅱ 코로나19 대비 기관/시설의 감염 예방 비품 지급 여부

(단위 : 명, %)

구분			사례수	미지급	지급
시설 사회복지사	생활시설	보건복지부	1,239 (100.0)	50 (4.0)	1,189 (96.0)
		여성가족부	249 (100.0)	9 (3.6)	240 (96.4)
		소계	1,488 (100.0)	59 (4.0)	1,429 (96.0)
	이용시설	보건복지부	1,736 (100.0)	89 (5.1)	1,647 (94.9)
		여성가족부	441 (100.0)	31 (7.0)	410 (93.0)
		소계	2,177 (100.0)	120 (5.5)	2,057 (94.5)
	특정영역 사회복지사		328 (100.0)	23 (7.0)	305 (93.0)
합 계		3,993 (100.0)	202 (5.1)	3,791 (94.9)	

5) 코로나19로 인한 일자리 상실 불안 수준

코로나19로 인한 일자리 상실에 대한 불안 수준을 조사한 결과는 다음 **표 163**과 같다. 코로나19로 인해 일자리 상실 불안을 느끼는 응답자는 전체 4,000명(100.0%) 중 ‘그렇다’ 573명(14.3%), ‘매우 그렇다’ 95명(2.4%)으로 나타난 반면, ‘전혀 그렇지 않다’는 1,157명(28.9%), ‘그렇지 않다’는 1,471명(36.8%)으로 절반이 넘는 비율이 일자리 상실 불안을 느끼지 않은 것으로 조사되었다. 시설유형별로 비교해보면, 일자리 상실 불안 수준에 대해 ‘매우 그렇다’는 응답에서는 특정영역 사회복지사가 12명(3.7%)으로 응답률이 높았고, 이용시설 55명(2.5%), 생활시설 28명(1.9%) 순으로 나타났다. ‘그렇다’에 대한 응답은 이용시설이 344명(15.8%)으로 응답 비중이 타 시설 대비 높았고, 생활시설 210명(14.1%), 특정영역 사회복지사 19명(5.8%) 순으로 조사되었다.

표 163 | 코로나19로 인한 일자리 상실 불안 수준

(단위 : 명, %)

구분			사례수	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다
시설 사회 복지사	생활 시설	보건 복지부	1,242 (100.0)	348 (28.0)	458 (36.9)	237 (19.1)	176 (14.2)	23 (1.9)
		여성 가족부	250 (100.0)	65 (26.0)	95 (38.0)	51 (20.4)	34 (13.6)	5 (2.0)
		소계	1,492 (100.0)	413 (27.7)	553 (37.1)	288 (19.3)	210 (14.1)	28 (1.9)
	이용 시설	보건 복지부	1,738 (100.0)	487 (28.0)	616 (35.4)	304 (17.5)	284 (16.3)	47 (2.7)
		여성 가족부	442 (100.0)	119 (26.9)	176 (39.8)	79 (17.9)	60 (13.6)	8 (1.8)
		소계	2,180 (100.0)	606 (27.8)	792 (36.3)	383 (17.6)	344 (15.8)	55 (2.5)
	특정영역 사회복지사		328 (100.0)	138 (42.1)	126 (38.4)	33 (10.1)	19 (5.8)	12 (3.7)
	합 계		4,000 (100.0)	1,157 (28.9)	1,471 (36.8)	704 (17.6)	573 (14.3)	95 (2.4)

6) 코로나19 이전과의 업무수행 부담 수준 비교

코로나19 이전과의 업무수행 부담 수준을 비교하는 설문에 대한 결과는 다음 Ⅱ 표 164 Ⅱ와 같다. 전반적인 응답 추이를 살펴보면, 전체 4,290명(100.0%)의 응답자 중 1,490명(34.7%)이 ‘코로나19 이전과 이후 업무 부담에는 별 차이가 없다’고 응답하였다. 그 다음으로 ‘코로나19 이후의 업무가 약간 더 부담이 있다’가 1,119명(26.1%), ‘코로나19 이후의 업무가 훨씬 더 부담이 있다’ 866명(20.2%) 등의 순으로 나타났다. 시설유형별로 살펴보면, 생활시설의 경우 ‘코로나19 이전과 이후 업무 부담에는 별 차이가 없다’는 응답자가 593명(40.0%)으로 가장 높았으며, ‘코로나19 이후의 업무가 약간 더 부담이 있다’가 384명(25.9%), ‘코로나19 이후의 업무가 훨씬 더 부담이 있었다’가 260명(17.5%)으로 뒤를 이었다. 이용시설의 경우에도 생활시설과 동일하게 ‘코로나19 이전과 이후 업무 부담에는 별 차이가 없다’ 749명(34.5%)으로 가장 높았고, ‘코로나19 이후의 업무가 약간 더 부담이 있다’ 574명(26.5%), ‘코로나19 이후의 업무가 훨씬 더 부담이 있었다’ 414명(19.1%) 순으로 나타났다.

반면, 사회복지 전담공무원의 경우 ‘코로나19 이후의 업무가 훨씬 더 부담이 있다’에 대한 응답자가 147명(46.5%)으로 가장 높아 코로나19로 인한 업무의 부담 수준을 높게 체감하는 것으로 조사되었다. 특정영역 사회복지사의 경우 ‘코로나19 이전과 이후 업무 부담에는 별 차이가 없다’가 111명(33.8%)으로 가장 높았으며, ‘코로나19 이후 업무가 약간 더 부담이 있다’ 73명(22.3%), ‘코로나19 이전의 업무가 약간 더 부담이 있었다’ 56명(17.1%) 등의 순으로 조사되었다.

Ⅱ 표 164 Ⅱ 코로나19 이전과의 업무수행 부담 수준 비교

(단위 : 명, %)

구분			사례수	코로나19 이전의 업무가 훨씬 더 부담이 있었다	코로나19 이전의 업무가 약간 더 부담이 있었다	코로나19 이전과 이후 업무 부담에는 별 차이가 없다	코로나19 이후의 업무가 약간 더 부담이 있다	코로나19 이후의 업무가 훨씬 더 부담이 있다
시설 사회 복지사	생 활 시 설	보건 복지부	1,236 (100.0)	74 (6.0)	141 (11.4)	509 (41.2)	312 (25.2)	200 (16.2)
		여성 가족부	247 (100.0)	12 (4.9)	19 (7.7)	84 (34.0)	72 (29.1)	60 (24.3)

구분			사례수	코로나19 이전의 업무가 훨씬 더 부담이 있었다	코로나19 이전의 업무가 약간 더 부담이 있었다	코로나19 이전과 이후 업무 부담에는 별 차이가 없다	코로나19 이후의 업무가 약간 더 부담이 있다	코로나19 이후의 업무가 훨씬 더 부담이 있다
	이용시설	소계	1,483 (100.0)	86 (5.8)	160 (10.8)	593 (40.0)	384 (25.9)	260 (17.5)
		보건복지부	1,728 (100.0)	156 (9.0)	211 (12.2)	581 (33.6)	454 (26.3)	326 (18.9)
		여성가족부	435 (100.0)	25 (5.7)	37 (8.5)	165 (37.9)	120 (27.6)	88 (20.2)
		소계	2,163 (100.0)	181 (8.4)	248 (11.5)	746 (34.5)	574 (26.5)	414 (19.1)
			사회복지 전담공무원		316 (100.0)	18 (5.7)	23 (7.3)	40 (12.7)
특정영역 사회복지사		328 (100.0)	43 (13.1)	56 (17.1)	111 (33.8)	73 (22.3)	45 (13.7)	
합 계			4,290 (100.0)	328 (7.6)	487 (11.4)	1,490 (34.7)	1,119 (26.1)	866 (20.2)

7) 디지털 노동

가. 퇴근 후 혹은 휴일 집에서 업무 경험 여부

조사시점을 기준으로 지난 1개월간 퇴근 후 혹은 휴일 집에서 업무 경험 여부를 조사한 결과는 다음 **표 165**와 같다. 전체 응답자 4,311명 중 디지털 노동 경험이 있는 응답자가 1,815명(42.1%)으로 조사되었다. 시설유형별로 살펴보면, 이용시설의 경우 931명(42.7%)으로 나타났고, 생활시설 602명(40.5%)보다 응답률이 비교적 높게 나타났다. 한편, 특정영역 사회복지사는 149명(45.4%), 사회복지 전담공무원은 133명(42.1%)이 퇴근 후 혹은 휴일 집에서 업무 경험이 있는 것으로 나타났다.

표 165 디지털 노동 : 퇴근 후 혹은 휴일 집에서 업무와 관련된 일을 했다

(단위 : 명, %)

구분			사례수	있다	없다
시설 사회 복지사	생활시설	보건복지부	1,239 (100.0)	479 (38.7)	760 (61.3)
		여성가족부	249 (100.0)	123 (49.4)	126 (50.6)
		소계	1,488 (100.0)	602 (40.5)	886 (59.5)
	이용시설	보건복지부	1,739 (100.0)	727 (41.8)	1,012 (58.2)
		여성가족부	440 (100.0)	204 (46.4)	236 (53.6)
		소계	2,179 (100.0)	931 (42.7)	1,248 (57.3)
	사회복지 전담공무원		316 (100.0)	133 (42.1)	183 (57.9)
특정영역 사회복지사		328 (100.0)	149 (45.4)	179 (54.6)	
합계		4,311 (100.0)	1,815 (42.1)	2,496 (57.9)	

나. 퇴근 후 혹은 휴일 집에서 업무 횟수 및 시간

퇴근 후 혹은 휴일 집에서 업무와 관련된 일을 한 경험 횟수에 대한 조사 결과는 다음 **표 166**과 같다. 전체 평균 횟수는 월평균 4.05회로 조사되었으며, 시설유형별로 살펴보면 생활시설이 월평균 4.50회로 가장 높았고, 세부적으로는 여성가족부 소관 생활시설이 월평균 6.12회로 높았다. 한편, 이용시설은 월평균 3.97회로 생활시설 다음으로 디지털 노동 횟수가 높게 나타났고, 보건복지부 소관 이용시설이 월평균 4.02회로 여성가족부 이용시설보다 높게 나타났다. 그 다음으로 사회복지 전담공무원이 월평균 2.89회, 특정영역 사회복지사가 월평균 3.85회 순으로 조사되었다.

표 166 디지털 노동 : 퇴근 후 혹은 휴일 집에서 업무 횟수

(단위 : 명, %)

구분			사례수	1회	2회	3회	4회	5회	평균 횟수
시설 사회 복지사	생활 시설	보건복지부	447 (100.0)	73 (16.3)	118 (26.4)	65 (14.5)	65 (14.5)	126 (28.2)	4.07
		여성가족부	120 (100.0)	15 (12.5)	21 (17.5)	16 (13.3)	16 (13.3)	52 (43.3)	6.12
		소계	567 (100.0)	88 (15.5)	139 (24.5)	81 (14.3)	81 (14.3)	178 (31.4)	4.50
	이용 시설	보건복지부	700 (100.0)	119 (17.0)	187 (26.7)	121 (17.3)	94 (13.4)	179 (25.6)	4.02
		여성가족부	195 (100.0)	25 (12.8)	52 (26.7)	42 (21.5)	30 (15.4)	46 (23.6)	3.78
		소계	895 (100.0)	144 (16.1)	239 (26.7)	163 (18.2)	124 (13.9)	225 (25.1)	3.97
사회복지 전담공무원			132 (100.0)	37 (28.0)	41 (31.1)	22 (16.7)	7 (5.3)	25 (18.9)	2.89
특정영역 사회복지사			149 (100.0)	39 (26.2)	41 (27.5)	22 (14.8)	10 (6.7)	37 (24.8)	3.85
합계			1743 (100.0)	308 (17.7)	460 (26.4)	288 (16.5)	222 (12.7)	465 (26.7)	4.05

퇴근 후 혹은 휴일 집에서 업무 시간에 대한 분석 결과는 다음 ■표 167 ■과 같다. 전체 평균 업무 시간은 월평균 7.98시간으로 조사되었다. 시설유형별로 살펴보면, 여성가족부 소관의 생활시설은 월평균 9.69시간, 여성가족부 소관의 이용시설은 월평균 9.26시간으로 가장 높게 나타났으며, 주로 여성가족부 소관 시설에서의 디지털 노동 시간이 많은 것으로 조사되었다. 특정영역 사회복지사의 경우 월평균 8.82시간으로 평균보다 높은 것으로 나타났다. 한편, 사회복지 전담공무원은 월평균 6.22시간으로 다른 유형의 시설 대비 낮은 편으로 조사되었다.

■표 167 ■ 디지털 노동 : 퇴근 후 혹은 휴일 집에서 업무 시간

(단위 : 명, %)

구분			사례수	1시간 이하	2~4시간	5~7시간	8~10시간	10시간 이상	평균 시간
시설 사회 복지사	생활 시설	보건 복지부	425 (100.0)	64 (15.1)	165 (38.8)	57 (13.4)	77 (18.1)	62 (14.6)	7.27
		여성 가족부	114 (100.0)	20 (17.5)	33 (28.9)	28 (24.6)	13 (11.4)	20 (17.5)	9.69
		소계	539 (100.0)	84 (15.6)	198 (36.7)	85 (15.8)	90 (16.7)	82 (15.2)	7.78
	이용 시설	보건 복지부	666 (100.0)	92 (13.8)	224 (33.6)	109 (16.4)	123 (18.5)	118 (17.7)	7.95
		여성 가족부	186 (100.0)	17 (9.1)	52 (28.0)	26 (14.0)	42 (22.6)	49 (26.3)	9.26
		소계	852 (100.0)	109 (12.8)	276 (32.4)	135 (15.8)	165 (19.4)	167 (19.6)	8.24
사회복지 전담공무원		131 (100.0)	26 (19.8)	45 (34.4)	22 (16.8)	29 (22.1)	9 (6.9)	6.22	
특정영역 사회복지사		149 (100.0)	21 (14.1)	57 (38.3)	29 (19.5)	20 (13.4)	22 (14.8)	8.82	
합계		1671 (100.0)	240 (14.4)	576 (34.5)	271 (16.2)	304 (18.2)	280 (16.8)	7.98	

다. 주된 업무지시 수단

조사시점을 기준으로 최근 1개월간 퇴근 후 혹은 휴일 집에서 업무지시를 받은 경험이 있는 1,719명을 대상으로 업무지시를 받은 주된 수단을 조사한 결과는 다음 **표 168**과 같다. 전체 응답의 추이를 살펴보면 ‘SNS’를 통해 업무지시를 받았다는 응답자가 843명(49.0%)으로 가장 많았다. 그 다음으로 ‘전화’가 277명(16.1%)으로 높게 나타났으며, ‘문자’ 99명(5.8%), ‘이메일’ 31명(1.8%), ‘외부접속을 통한 인트라넷 사용’ 23명(1.3%) 순으로 조사되었다. 시설유형별로 구분하여 살펴보면, 생활시설의 경우 ‘SNS’가 309명(54.3%)으로 가장 높게 나타났으며, ‘기타’ 120명(21.1%) 다음으로 ‘전화’ 99명(17.4%)으로 높았다. 이용시설 또한 ‘SNS’(419명, 48.2%), ‘기타’(268명, 30.8%), ‘전화’(112명, 12.9%) 순으로 나타났다. 여성가족부 소관 이용시설은 ‘SNS’ 98명(50.3%), ‘기타’ 57명(29.2%), ‘전화’ 25명(12.8%) 등의 순으로 조사되었다. 한편 사회복지 전담공무원의 경우 ‘전화’를 통해 업무 지시를 받았다는 응답자의 비율이 39명(29.5%)으로 다른 유형의 시설 대비 높게 나타났다. 특정영역 사회복지사의 경우 ‘SNS’ 66명(44.3%), ‘기타’ 34명(22.8%), ‘전화’ 27명(18.1%) 등의 순으로 조사되었다.

표 168 디지털 노동 : 업무지시를 받는 주된 수단

(단위 : 명, %)

구분			사례수	SNS	E-mail	문자	전화	인트라넷 사용	기타
시설 사회 복지사	생활 시설	보건복지부	448 (100.0)	248 (55.4)	4 (0.9)	20 (4.5)	71 (15.8)	8 (1.8)	97 (21.7)
		여성가족부	121 (100.0)	61 (50.4)	1 (0.8)	8 (6.6)	28 (23.1)	0 (0.0)	23 (19.0)
		소계	569 (100.0)	309 (54.3)	5 (0.9)	28 (4.9)	99 (17.4)	8 (1.4)	120 (21.1)
	이용 시설	보건복지부	674 (100.0)	321 (47.6)	11 (1.6)	36 (5.3)	87 (12.9)	8 (1.2)	211 (31.3)
		여성가족부	195 (100.0)	98 (50.3)	5 (2.6)	7 (3.6)	25 (12.8)	3 (1.5)	57 (29.2)
		소계	869 (100.0)	419 (48.2)	16 (1.8)	43 (4.9)	112 (12.9)	11 (1.3)	268 (30.8)
	사회복지 전담공무원		132 (100.0)	49 (37.1)	3 (2.3)	16 (12.1)	39 (29.5)	1 (0.8)	24 (18.2)
	특정영역 사회복지사		149 (100.0)	66 (44.3)	7 (4.7)	12 (8.1)	27 (18.1)	3 (2.0)	34 (22.8)
	합계		1,719 (100.0)	843 (49.0)	31 (1.8)	99 (5.8)	277 (16.1)	23 (1.3)	446 (25.9)

9. 사회복지사 정책관련 제언

1) 법률 시행 이후 체감하는 처우개선 정도

「사회복지사 등의 처우 및 지위 향상을 위한 법률」 시행 이후 체감하는 처우개선 정도를 10점 만점의 리커트 척도로 측정하였고, 해당 점수의 시설유형별 평균 점수를 분석한 결과는 아래 Ⅱ 표 169 Ⅱ와 같다. 점수가 높아질수록 처우개선에 대한 체감 정도가 높은 것을 의미한다. 전체 응답자 3,951명의 처우개선 체감 정도는 평균 4.23점으로 중간값 이하로 나타나 낮은 체감도를 보였다. 시설유형별로 살펴보면, 생활시설의 경우 평균 체감도가 4.36점, 이용시설은 평균 4.26점으로 생활시설이 이용시설보다 비교적 높게 나타났다. 반면, 특정영역 사회복지사의 경우 평균 3.42점으로 법률 시행 이후 처우개선의 체감도가 낮게 조사되었다.

Ⅱ 표 169 Ⅱ 법률 시행 이후 체감하는 처우개선 정도

(단위 : 명, 점)

구분			사례수	평균	표준편차
시설 사회복지사	생활시설	보건복지부	1,224	4.31	2.16
		여성가족부	246	4.60	2.07
		소계	1,470	4.36	2.14
	이용시설	보건복지부	1,723	4.32	2.26
		여성가족부	434	4.06	2.31
		소계	2,157	4.26	2.27
특정영역 사회복지사			324	3.42	2.67
합계			3,951	4.23	2.27

2) 국가 사회복지서비스 제공 목표에 자신의 업무 기여 정도

국가 사회복지서비스 제공 목표에 자신의 업무가 기여하는 정도를 조사한 결과는 **표 170**과 같다. 전체 응답 추이를 살펴보면, 본 문항에 응답한 3,985명(100.0%) 중 ‘보통 수준으로 기여하고 있다’에 1,633명(41.0%)이 응답하여 가장 높은 비중을 차지했으며, 그 다음으로 ‘비교적 많이 기여하고 있다’가 1,285명(32.2%), ‘조금 기여하고 있다’ 595명(14.9%) 순으로 조사되었다. 시설유형별로 구분하여 살펴보면 생활시설의 경우 전체 1,484명(100.0%)의 응답자 중 ‘보통 수준으로 기여하고 있다’가 661명(44.5%)으로 가장 많았으며, ‘비교적 많이 기여하고 있다’ 426명(28.7%), ‘조금 기여하고 있다’ 231명(15.6%), ‘아주 많이 기여하고 있다’ 95명(6.4%), ‘기여하는 바가 아주 적다’ 71명(4.8%) 순으로 조사되었다. 이용시설의 경우 전체 2,177명 중 ‘보통 수준으로 기여하고 있다’가 875명(40.2%)으로 가장 높은 응답률을 보였고, 뒤를 이어 ‘비교적 많이 기여하고 있다’가 728명(33.4%)으로 나타났다. 특정영역 사회복지사의 경우, ‘비교적 많이 기여하고 있다’가 131명(40.4%)으로 가장 높았고, ‘보통 수준으로 기여하고 있다’ 97명(29.9%), ‘아주 많이 기여하고 있다’ 49명(15.1%) 순으로 나타나 다른 시설유형과 응답의 추이가 다르게 보이고 있다.

표 170 국가 사회복지서비스 제공 목표에 자신의 업무 기여 정도

(단위 : 명, %)

구분			사례수	기여가 아주 적음	조금 기여함	보통	비교적 많이 기여함	아주 많이 기여함
시설 사회 복지사	생활 시설	보건 복지부	1,234 (100.0)	64 (5.2)	201 (16.3)	578 (46.8)	328 (26.6)	63 (5.1)
		여성 가족부	250 (100.0)	7 (2.8)	30 (12.0)	83 (33.2)	98 (39.2)	32 (12.8)
		소계	1,484 (100.0)	71 (4.8)	231 (15.6)	661 (44.5)	426 (28.7)	95 (6.4)
	이용 시설	보건 복지부	1,737 (100.0)	70 (4.0)	272 (15.7)	715 (41.2)	560 (32.2)	120 (6.9)
		여성 가족부	440 (100.0)	11 (2.5)	55 (12.5)	160 (36.4)	168 (38.2)	46 (10.5)
		소계	2,177 (100.0)	81 (3.7)	327 (15.0)	875 (40.2)	728 (33.4)	166 (7.6)

구분	사례수	기여가 아주 적음	조금 기여함	보통	비교적 많이 기여함	아주 많이 기여함
특정영역 사회복지사	324 (100.0)	10 (3.1)	37 (11.4)	97 (29.9)	131 (40.4)	49 (15.1)
합 계	3,985 (100.0)	162 (4.1)	595 (14.9)	1,633 (41.0)	1,285 (32.2)	310 (7.8)

3) 처우개선을 위해 해결되어야 하는 정책

처우개선을 위해 해결되어야 정책에 대한 설문은 사회복지 전담공무원을 제외한 시설 사회복지사와 특정영역 사회복지사를 대상으로 실시하였다. 처우개선을 위해 해결되어야 하는 정책을 우선순위대로 2순위까지 조사하였고, 1순위 응답과 2순위 응답의 전체 통합 순위로 분석한 결과는 표 171과 같다. 표 하단에 제시한 전체 시설의 응답 추이 합계를 살펴보면 ‘공무원 수준의 전국적 사회복지사 단일 임금체계 실현’이 2,173명(54.6%)으로 가장 많았으며, ‘보건복지부(여성가족부 등) 인건비 가이드라인 준수 의무화’에 대한 응답자가 1,868명(46.9%)으로 뒤를 이었다. 그 다음으로 ‘사회복지시설 운영법인의 종사자 인건비에 대한 추가 지원 의무화’가 1,150명(28.9%), ‘보조금 지급 방식 변경(포괄보조금 방식에서 사업비와 인건비의 분리지급 방식으로 변경)’이 852명(21.4%) 등의 순으로 조사되었다.

시설유형별로 살펴보면 생활시설과 이용시설 모두 ‘공무원 수준의 전국적 사회복지사 단일임금체계 실현’에 대한 응답률이 가장 높았으며, 생활시설은 854명(57.7%), 이용시설은 1,198명(55.0%)으로 절반이 넘는 비중을 차지하였다. 반면, 특정영역 사회복지사의 경우 보건복지부(여성가족부 등) 인건비 가이드라인 준수 의무화’에 대한 응답자가 144명(44.4%)으로 가장 많았고, 뒤를 이어 ‘사회복지사 자격 전면적 국가시험제 도입’이 126명(38.9%), ‘공무원 수준의 전국적 사회복지사 단일임금체계 실현’이 121명(37.3%) 순으로 나타났다.

표 171 | 처우개선을 위해 해결되어야 하는 정책 (종합순위 기준)

(단위 : 명, %)

구분			인건비 가이드 라인 준수 의무화	보조금 지급 방식 변경	공무원 수준의 단일임금체계 실현	사회복지시설 운영 법인의 종사자 인건비에 대한 추가 지원	사회복지사 자격 전면적 국가 시험제 도입
시설 사회복지사	생활시설	보건복지부	646 (52.6)	207 (16.8)	723 (58.8)	377 (30.7)	186 (15.1)
		여성가족부	144 (57.6)	68 (27.2)	131 (52.4)	63 (25.2)	27 (10.8)
		소계	790 (53.4)	275 (18.6)	854 (57.7)	440 (29.7)	213 (14.4)
		이용시설	675 (38.8)	364 (20.9)	967 (55.6)	568 (32.6)	373 (21.4)
	이용시설	여성가족부	259 (59.1)	137 (31.3)	231 (52.7)	108 (24.7)	41 (9.4)
		소계	934 (42.9)	501 (23.0)	1,198 (55.0)	676 (31.0)	414 (19.0)
	특정영역 사회복지사		144 (44.4)	76 (23.5)	121 (37.3)	34 (10.5)	126 (38.9)
	합 계		1,868 (46.9)	852 (21.4)	2,173 (54.6)	1,150 (28.9)	753 (18.9)

구분			사회복지사 급수별 업무 범위 현실화	사회복지사 경력관리 시스템 구축	보수교육 의무대상을 자격소지자 전체로 확대	기타
시설 사회복지사	생활시설	보건복지부	93 (7.6)	105 (8.5)	27 (2.2)	44 (3.6)
		여성가족부	19 (7.6)	28 (11.2)	8 (3.2)	8 (3.2)
		소계	112 (7.6)	133 (9.0)	35 (2.4)	52 (3.5)
		이용시설	186 (10.7)	210 (12.1)	35 (2.0)	55 (3.2)
	이용시설	여성가족부	24 (5.5)	46 (10.5)	13 (3.0)	7 (1.6)
		소계	210 (9.6)	256 (11.8)	48 (2.2)	62 (2.8)
	특정영역 사회복지사		68 (21.0)	44 (13.6)	26 (8.0)	8 (2.5)
	합 계		390 (9.8)	433 (10.9)	109 (2.7)	122 (3.1)

표 172 | 처우개선을 위해 해결되어야 하는 정책 (1순위 기준)

(단위 : 명, %)

구분			소관부처의 인건비 가이드라인 준수	보조금 지급 방식 변경	공무원 수준의 단일임금체계 실현	사회복지시설 운영 법인의 종사자 인건비에 대한 추가 지원	사회복지사 자격 전면적 국가시험 제 도입
시설 사회복지사	생활 시설	보건 복지부	466 (37.9)	51 (4.1)	440 (35.8)	155 (12.6)	56 (4.6)
		여성 가족부	106 (42.4)	26 (10.4)	74 (29.6)	23 (9.2)	9 (3.6)
		소계	572 (38.7)	77 (5.2)	514 (34.8)	178 (12.0)	65 (4.4)
	이용 시설	보건 복지부	426 (24.5)	157 (9.0)	679 (39.0)	241 (13.9)	126 (7.2)
		여성 가족부	180 (41.1)	48 (11.0)	147 (33.6)	37 (8.4)	10 (2.3)
		소계	606 (27.8)	205 (9.4)	826 (37.9)	278 (12.8)	136 (6.2)
	특정영역 사회복지사		83 (25.6)	43 (13.3)	68 (21.0)	14 (4.3)	74 (22.8)
합 계		1,261 (31.7)	325 (8.2)	1,408 (35.4)	470 (11.8)	275 (6.9)	

구분			사회복지사 급수별 업무 범위 현실화	사회복지사 경력관 리시스템 구축	보수교육 의무대상 을 자격소지자 전체 로 확대	기타
시설 사회 복지사	생활 시설	보건 복지부	23 (1.9)	17 (1.4)	5 (0.4)	16 (1.3)
		여성 가족부	5 (2.0)	6 (2.4)	0 (0.0)	1 (0.4)
		소계	28 (1.9)	23 (1.6)	5 (0.3)	17 (1.1)
	이용 시설	보건 복지부	52 (3.0)	38 (2.2)	9 (0.5)	12 (0.7)
		여성 가족부	9 (2.1)	3 (0.7)	1 (0.2)	3 (0.7)
		소계	61 (2.8)	41 (1.9)	10 (0.5)	15 (0.7)
	특정영역 사회복지사		20 (6.2)	13 (4.0)	5 (1.5)	4 (1.2)
합 계		109 (2.7)	77 (1.9)	20 (0.5)	36 (0.9)	

제3절 결론 및 제언

본 연구는 사회복지노동시장과 인력수급체계를 파악하여 사회복지사의 근로환경 및 노동실태에 대해 파악하고자 조사되었으며, 이를 통해 사회복지분야의 전문인력의 업무 환경을 파악하여 처우개선의 기초적인 자료를 확보하고자 하였다. 이를 위해 사회복지사 개인의 인식을 조사할 뿐만 아니라 개인을 둘러싼 근무환경을 파악하기 위해 시설과 개인을 구분하여 연구를 실시하였으며, 2020년 사회복지사 통계연감의 주요 분석 결과는 다음과 같다.

첫째, 제도 개정과 시기별 동향을 반영하여 설문 문항의 조사 영역을 확대하여 사회복지사 근로환경의 변화를 다각적으로 조사하였다. 시설용 분석 결과 시설 소재지, 운영주체 및 현황, 시설 연한 등을 파악하였으며, 시설규모 파악에 대한 범위를 구체화 하였고, 근로기준법 개정으로 인한 근로시간, 임금, 연차 등의 변경과 직장 내 괴롭힘 방지에 관한 지침 마련과 관련된 문항을 추가함으로써 개정된 법률과 관련한 사회복지시설의 적용 여부를 파악하였다. 사회복지시설을 대상으로 고충 처리 및 종사자 보호를 위한 제도 현황에 대해 조사한 결과, 종사자를 위한 상해보험 가입 여부와 관련 91.5%로 가장 높았으며, 직원의 권리와 인권 보장에 대한 규정 또한 91.3%가 구비하고 있는 것으로 나타났다. 또한 직장 내 괴롭힘 방지 지침 관련은 77.4%가 구비되어 있다고 응답하였다. 반면, 클라이언트 폭력으로부터 종사자를 보호하기 위한 안전설비는 41.6%로 절반에 미치지 못하였다.

더불어, 시설에서 경험하는 어려움과 관련해서는 예산의 부족이 65.2%, 인력의 부족 57.5%, 법률 개정으로 인한 경영 및 노동환경의 변화가 27.7%로 시설에서 예산과 인력 뿐만 아니라 제도 및 노동환경 변화 등의 어려움을 경험하고 있는 것으로 나타나 이에 대한 지원이 필요함을 시사하였다. 코로나-19 관련 사회복지시설의 변화 등을 조사한 결과, 자원봉사 및 후원의 감소가 54.6%, 사업중단이 51.4%, 기관 휴관이 38.7%로 나타나 사회복지시설에서도 코로나 확산으로 인한 근로환경 및 근무형태 등의 변화가 있는 것으로 나타났다. 또한 사회복지시설의 정부의 코호트 격리조치 경험 여부는 약 10.4%로 나타났고, 코호트 격리조치 필요성 인식과 관련하여 81.6%가 긍정적으로 응답하였다.

둘째, 개인용 설문에서는 응답자 유형 분석, 근로환경 및 보수수준을 파악하였으며, 사회복지사의 인적 관리 체계화를 위해 교대근무제, 대체인력을 조사하였다. 이밖에도 감정노동법, 직장 내 괴롭힘 금지법 등을 고려하여 폭력경험 문항과 폭력이후 피해대응 문항을 신설하고 직장 내 SNS 관련, 4차산업 및 인공지능 등의 조사지표를 추가하여 분석하였다. 사회복지사의 직무만족도는 평균 67.67점으로 나타났고, 공공봉사동기는 평균 70.51점으로 가장 높은 것으로 나타나 타 직군에 비하여 사회복지사가 공공의 이익을 위한 직무 동기가 높은 것으로 조사되었다. 또한 사회복지사의 근로환경 스트레스는 5.34 점, 업무 스트레스는 5.76점으로 나타났으며, 특히 전담공무원은 6.36점으로 민간보다 스트레스 수준이 높은 것으로 나타났다. 스트레스, 우울, 자살생각 등의 감정상태와 관련하여 사회복지 전담공무원의 평균이 높아 공공영역에서 종사하는 사회복지사가 민간 영역보다 부정적 감정상태가 높은 것으로 조사되었다.

사회복지사들의 업무 중 인권을 침해하는 폭력 경험 및 피해 현황에 대해 조사한 결과, 클라이언트(민원인)들로부터 경험한 폭력과 관련하여 폭언이 35.4%, 폭행은 8.3%, 성희롱과 성추행 7.4% 순으로 나타나 사회복지사의 폭력경험이 높은 것으로 분석되었다. 이러한 인권침해에 대한 피해 대응 방식은 주변 동료에게 푸념하거나 하소연하고 넘겼다가 42.1%, 어떠한 대처도 하지 않고 개인적으로 참고 넘겼다가 30.6%로 비교적 소극적 대응을 하는 것으로 나타나 이에 대한 국가 및 지자체의 개입이 시급한 상황임이 나타났다. 이외에도 사회복지사 법정 보수교육과 일반 교육에 대한 문항 등을 비교하여 제시하였으며, 사회복지사의 정치참여 인식에 대한 분석을 실시하였다. 또한 현재 가장 큰 변화를 일으키고 있는 코로나19로 인한 근로환경 변화에 관한 조사항목을 시설용 조사 및 개인용 조사에 모두 추가함으로써 재난 발생으로 인한 시설들의 위기 대응 여부 및 사회복지사의 근로환경 변화를 파악하였다. 코로나19로 인한 임금 손실 여부 및 일자리 상실과 관련한 조사의 분석결과와 관련하여 본 조사가 사회복지시설을 대상으로 조사한 바, 프리랜서 사회복지사 등 기타 분야에 대한 조사가 이루어지지 않았다. 이에 본 조사에서 나타난 코로나19 이후 직장 내 인원감축 시행 여부 및 임금 손실 여부의 조사 내용과 관련하여 사회복지 전체 분야로 확대하여 조사결과를 해석함에 주의가 필요함을 시사한다.

본 조사는 사회복지사의 처우개선과 관련한 인식 및 주요 항목, 법과 제도의 변화 등의 내용 및 체감도를 조사하였으며, 향후 사회복지사 근로환경 개선 및 처우개선 등과 관련

한 제언과 중요 해결과제 등을 조사하였다. 이를 통하여 사회복지사 인적자원특성의 동향과 추이를 동태적 및 연속적으로 조사하고 분석하여 사회복지 인적자원을 관리하고자 하였으며, 선진화된 사회복지사 제도로의 발전을 도모하였다. 양질의 수준 높은 사회복지 서비스의 제공은 서비스 제공 인력의 질적 수준에 기반하므로 향후 지속적인 정책 개선을 위한 기초자료로써 본 조사의 결과가 폭넓게 활용되기를 기대한다.

부록

사회복지사 자격, 실습, 보수교육 관련 주요 통계

2020년 사회복지사
통계연감

사회복지사 자격, 실습, 보수교육 관련 주요 통계⁵⁾

1. 사회복지사 자격증

1) 사회복지사 1급 국가시험

표 173 사회복지사 1급 국가시험 - 연도별

(단위: 명, %)

구분	연도	접수자	응시자	최종 합격자	응시자 증감률	응시율	합격률
제1회	2003년	6,114	5,190	3,487	-	84.9	67.2
제2회	2004년	9,082	7,233	4,543	39.4	79.6	62.8
제3회	2005년	10,287	8,635	3,731	19.4	83.9	43.2
제4회	2006년	14,617	12,151	5,056	40.7	83.1	41.6
제5회	2007년	20,580	16,166	4,006	33.0	78.6	24.8
제6회	2008년	27,017	19,493	9,034	20.6	72.2	46.3
제7회	2009년	29,770	22,753	7,081	16.7	76.4	31.1
제8회	2010년	26,587	23,050	9,700	1.3	86.7	42.1
제9회	2011년	25,471	21,868	3,119	△5.1	85.9	14.3
제10회	2012년	28,143	23,627	10,254	8.0	84.0	43.4
제11회	2013년	25,719	20,544	5,809	△13.0	79.9	28.3
제12회	2014년	27,882	22,600	6,364	10.0	81.1	28.2
제13회	2015년	26,327	21,393	6,764	△5.3	81.3	31.6
제14회	2016년	25,949	20,946	9,846	△2.1	80.7	47.0
제15회	2017년	24,674	19,514	5,250	△6.8	79.1	26.9
제16회	2018년	27,519	21,975	7,352	12.6	79.9	33.5
제17회	2019년	28,271	22,646	7,734	3.1	80.1	34.2
제18회	2020년	33,787	25,462	8,388	12.4	75.4	32.9
합 계		417,796	335,246	107,682	평 균	80.7	37.7

5) 본 통계자료는 사회복지사 통계연감으로 조사·분석된 내용이 아닌, 한국사회복지사협회에서 관리하는 자격관리센터 및 보수교육센터 시스템 자료를 합산하여 작성한 통계자료이고, 시스템 추출 자료는 자격(회원)의 취소, 승급 등으로 인해 과거 데이터가 변경될 수 있음

2) 연도별 발급 현황

표 174 사회복지사 자격증 연도별 발급 현황(누계)

(단위 : 건)

연도	총계		1급		2급		3급	
	당해년도	누계	당해년도	누계	당해년도	누계	당해년도	누계
2011년	69,992	482,807	3,635	94,623	66,164	375,776	193	12,408
2012년	77,723	560,530	9,834	104,457	67,722	443,498	167	12,575
2013년	77,087	637,617	6,060	110,517	70,847	514,345	180	12,755
2014년	75,606	713,224	6,377	116,894	69,058	583,404	171	12,926
2015년	75,848	789,071	6,783	123,677	68,871	652,274	194	13,120
2016년	75,198	864,269	9,528	133,205	65,508	717,782	162	13,282
2017년	73,771	938,040	5,603	133,808	68,005	785,787	163	13,445
2018년	81,607	1,019,647	7,311	146,119	74,177	859,964	119	13,564
2019년	87,472	1,107,119	7,747	153,866	79,724	939,688	1	13,565
2020년 ⁶⁾	99,061	1,206,180	8,427	162,293	90,631	1,030,319	3	13,568

3) 시·도별 발급 현황

표 175 사회복지사 자격증 시·도별 발급 현황

(단위: 건, %)

구분	1급	2급	3급	소계	비율
강원	4,197	33,637	45	37,879	3.14%
경기	21,592	170,144	149	191,885	15.91%
경남	6,587	55,664	73	62,324	5.17%
경북	8,829	79,622	67	88,518	7.34%
광주	6,445	61,024	141	67,610	5.61%
대구	8,355	60,833	207	69,395	5.75%
대전	6,372	43,951	98	50,421	4.18%
부산	11,298	66,172	443	77,913	6.46%
서울	55,252	193,389	11,904	260,545	21.60%
세종	152	1,983	0	2,135	0.18%
울산	1,692	15,904	22	17,618	1.46%
인천	6,251	41,739	39	48,029	3.98%
전남	5,019	59,012	37	64,068	5.31%
전북	7,659	54,403	128	62,190	5.16%
제주	1,421	14,248	12	15,681	1.30%
충남	5,552	38,202	106	43,860	3.64%
충북	5,620	40,392	97	46,109	3.82%
합계	162,293	1,030,319	13,568	1,206,180	100%

6) 2020년 자격증 발급현황은 12월 15일을 기준으로 추출한 데이터임

4) 성별 발급 현황

표 176 사회복지사 자격증 성별 발급 현황

(단위 : 건, %)

성별	급수	1급		2급		3급		소계	
	단위	건	(%)	건	(%)	건	(%)	건	(%)
남성		40,965	3.40%	265,506	22.01%	3,878	0.32%	310,349	25.73%
여성		121,328	10.06%	764,813	63.41%	9,690	0.80%	895,831	74.27%
소계		162,293	13.46%	1,030,319	85.42%	13,568	1.12%	1,206,180	100%

5) 학력별 발급 현황

표 177 사회복지사 자격증 학력별 발급 현황

(단위 : 건, %)

학력	급수	1급		2급		3급		소계	
	단위	건	(%)	건	(%)	건	(%)	건	(%)
정규 교육 과정	전문대학	8,209	0.68%	282,617	23.43%	294	0.02%	291,120	24.14%
	대학교	73,699	6.11%	173,306	14.37%	191	0.02%	247,196	20.49%
	대학원	5,122	0.42%	20,556	1.70%	29	0.00%	25,707	2.13%
	외국대학	104	0.01%	283	0.02%	2	0.00%	389	0.03%
	소계	87,134	7.22%	476,762	39.53%	516	0.04%	564,412	46.79%
학점 은행	전문대학	8,486	0.70%	150,564	12.48%	147	0.01%	159,197	13.20%
	대학교	2,427	0.20%	32,334	2.68%	1	0.00%	34,762	2.88%
	시간제	7,361	0.61%	220,972	18.32%	3	0.00%	228,336	18.93%
	소계	18,274	1.52%	403,870	33.48%	151	0.01%	422,295	35.01%
양성교육		214	0.02%	2,624	0.22%	2,394	0.20%	5,232	0.43%
기타		56,671	4.70%	147,063	12.19%	10,507	0.87%	214,241	17.76%
합계		162,293	13.46%	1,030,319	85.42%	13,568	1.12%	1,206,180	100%

2. 사회복지현장실습

1) 사회복지현장실습 기관⁷⁾

【 표 178 】 사회복지현장실습기관 유형 구분

(단위 : 개소)

구분	사회복지시설	기타 사회복지분야	소계
합계	4,944	856	5,800

【 표 179 】 사회복지현장실습기관 유형 구분 - 사회복지시설(소관부처 및 시설유형별)

(단위 : 개소, %)

구분		개소	비율(%)
소관부처	보건복지부	4,672	94.5
	여성가족부	272	5.5
	소계	4,944	100.0
시설유형	생활시설	1,267	25.6
	이용시설	3,677	74.4
	소계	4,944	100.0

【 표 180 】 사회복지현장실습기관 유형 구분 - 지역별

(단위 : 개소)

구분	기관수	구분	기관수
서울	825	충북	230
부산	344	충남	253
대구	324	세종	25
인천	264	전북	330
광주	269	전남	316
대전	238	경북	382
울산	127	경남	363
경기	1,155	제주	97
강원	222	비공개시설	9
합계	3,768	합계	2,005

7) 본 내용은 보건복지부 공고 제2019-997호에 따른 사회복지현장실습기관 선정현황 고시에 따라 2019년 12월 31일자로 발표한 내용에 기반하여 작성하였으며, 이후 실습기관 추가 선정 등에 따라 추후 데이터는 변경될 수 있음

【 표 181 】 사회복지현장실습기관 유형 구분 - 사회복지시설(대상자별)

(단위 : 개소, %)

구분	개소	비율(%)
노인복지시설	1,036	21.0
아동복지시설	1,410	28.5
장애인복지시설	1,369	27.7
정신보건시설	165	3.3
노숙인시설	75	1.5
사회복지관	546	11.0
결핵, 한센시설	3	0.1
지역자활센터	68	1.4
성매매피해지원시설	8	0.2
성폭력피해보호시설	28	0.6
가정폭력보호시설	51	1.0
한부모가족복지시설	33	0.7
다문화가족지원센터	88	1.8
청소년복지시설	64	1.3
합계	4,944	100.0

【 표 182 】 사회복지현장실습기관 유형 구분 - 기타 사회복지분야(사회복지시설 제외)

(단위 : 개소, %)

구분	개소	비율(%)
노인장기재가요양시설	563	65.8
공공기관	8	0.9
사회복지법인	57	6.7
비영리법인 또는 비영리민간단체	140	16.4
병원	61	7.1
수화통역센터	13	1.5
평생교육센터	1	0.1
자원봉사센터	2	0.2
합계	856	100.0

2) 사회복지현장실습 지도자

【 표 183 】 사회복지현장실습 지도자 평균

(단위 : 명)

구분	실습 지도자 수 평균
전체 실습 지도자 평균	2.6명
표준편차	1.37
최소값 및 최대값	2 / 20

【 표 184 】 사회복지현장실습 지도자 등록 현황 - 지역별

(단위 : 개소)

구분	1~2명	3~4명	5~7명	8~10명	11명 이상	합계
합계	4,219 (72.7%)	1,160 (20.0%)	317 (5.5%)	81 (1.4%)	23 (0.4%)	5,800 (100.0%)
서울	562	174	66	16	7	825
부산	218	96	22	5	3	344
대구	210	70	31	8	5	324
인천	199	52	10	3	0	264
광주	208	49	8	3	1	269
대전	161	53	20	3	1	238
울산	91	32	4	0	0	127
경기	831	232	66	22	4	1155
강원	168	49	5	0	0	222
충북	180	39	10	0	1	230
충남	201	36	10	6	0	253
세종	21	3	1	0	0	25
전북	251	58	15	5	1	330
전남	252	52	12	0	0	316
경북	286	79	15	2	0	382
경남	276	67	14	6	0	363
제주	73	15	7	2	0	97
비공개	8	1	0	0	0	9

3) 사회복지현장실습 기관 실습비

표 185 사회복지현장실습 기관 실습비

(단위 : 개소, %)

구분	개소	비율(%)
실습비 없음	49	.8
1~5만원	148	2.6
6~10만원	4,434	76.5
11~15만원	738	12.7
16~20만원	365	6.3
20만원 초과	64	1.1
합계	5,798	100.0

표 186 사회복지현장실습 기관 실습비 평균

(단위 : 원)

구분	실습비 평균
전체 실습비 평균	110,158원
표준편차	36771.84
최소값 및 최대값	0 / 300,000

표 187 사회복지현장실습 기관 실습비 - 지역별

(단위 : 개소)

구분	실습비없음	1~5만원	6~10만원	11~15만원	16~20만원	20만원 초과	합계
서울	9	36	615	99	50	15	824
부산	0	2	254	54	29	5	344
대구	1	0	273	48	2	0	324
인천	3	2	192	35	26	5	263
광주	5	4	224	30	6	0	269
대전	3	2	188	35	8	2	238
울산	0	0	96	18	11	2	127
경기	9	24	826	167	112	17	1155
강원	1	4	173	25	16	3	222
충북	1	7	193	15	13	1	230
충남	1	9	195	24	22	2	253
세종	1	1	17	5	1	0	25
전북	1	3	264	45	16	1	330
전남	2	14	259	26	12	3	316
경북	4	3	296	61	14	4	382
경남	3	8	284	44	22	2	363
제주	4	28	61	2	0	2	97
비공개	0	1	6	2	0	0	9
합계	48	148	4416	735	360	64	5,771

3. 사회복지사 보수교육

표 188 사회복지사 보수교육 의무·희망대상자 - 연도별

(단위: 명)

구분		총 인원(명)	의무대상자 ⁸⁾	희망대상자 ⁹⁾
2012년	대상자	67,317	41,206	26,111
	이수자	45,752	39,177	6,575
	미이수자	21,565	2,029	19,536
2013년	대상자	73,277	44,859	28,418
	이수자	49,694	42,061	7,633
	미이수자	23,583	2,798	20,785
2014년	대상자	77,245	31,946	45,299
	이수자	52,397	27,380	25,017
	미이수자	24,848	4,566	20,282
2015년	대상자	82,373	35,755	46,618
	이수자	57,557	31,829	25,728
	미이수자	24,816	3,926	20,890
2016년	대상자	88,968	41,382	47,586
	이수자	63,292	37,099	26,193
	미이수자	25,676	4,283	21,393
2017년	대상자	93,894	48,644	45,250
	이수자	66,280	42,812	23,468
	미이수자	27,614	5,832	21,782
2018년	대상자	100,502	52,444	48,058
	이수자	71,196	45,590	25,606
	미이수자	29,306	6,854	22,452
2019년	대상자	113,369	57,139	56,230
	이수자	83,820	51,218	32,602
	미이수자	29,549	5,921	23,628
2020년 ¹⁰⁾	대상자	118,960	63,305	55,655
	이수자	85,689	54,985	30,704
	미이수자	33,271	8,320	24,951

8) 의무대상자 : 「사회복지사업법」에 따라 사회복지법인 또는 사회복지시설에 종사하는 사회복지사

9) 희망대상자 : 의무대상자에는 포함되지 않으나 사회복지 관련 기관에 종사하는 사회복지사

10) 본 통계는 2020.12.15. 기준이며, 2020년 12월 보건복지인력개발원 사이버보수교육 이수자 미반영 되었음

표 189 사회복지사 보수교육 이수자 - 성별

(단위: 명)

구분	합계	남	여
2012년	45,752	14,871	30,881
2013년	49,694	16,303	33,391
2014년	52,397	17,104	35,293
2015년	57,557	18,985	38,572
2016년	63,292	20,866	42,426
2017년	66,280	21,647	44,633
2018년	71,196	23,091	48,105
2019년	83,820	26,758	57,062
2020년	85,689	26,771	58,918

표 190 사회복지사 보수교육 이수자 - 자격급수별

(단위: 명)

구분	합계	1급	2급	3급
2012년	45,752	18,358	27,241	153
2013년	49,694	19,231	30,332	131
2014년	52,397	19,156	33,134	107
2015년	57,557	20,500	36,950	107
2016년	63,292	22,248	40,930	114
2017년	66,280	23,039	43,143	98
2018년	71,196	23,973	47,144	79
2019년	83,820	28,175	55,561	84
2020년	85,689	28,239	57,391	59

표 191 사회복지사 보수교육 이수자 - 연령별

(단위: 명)

구분	합계	20대	30대	40대	50대	60대 이상
2012년	45,752	7,686	16,568	12,677	7,100	1,721
2013년	49,694	7,982	17,485	13,912	8,253	2,062
2014년	52,397	10,056	17,134	14,795	8,522	1,890
2015년	57,557	8,545	19,100	16,303	10,764	2,845
2016년	63,292	11,204	19,400	18,099	11,790	2,799
2017년	66,280	13,319	19,247	19,086	12,106	2,522
2018년	71,196	15,720	19,733	20,589	12,766	2,388
2019년	83,820	12,595	23,435	23,614	18,961	5,215
2020년	85,689	15,018	22,922	24,423	18,936	4,390

표 192 사회복지사 보수교육 이수자 - 지역별

(단위: 명)

구분	2012년	2013년	2014년	2015년	2016년	2017년	2018년	2019년	2020년
서울	8,049	8,616	8,870	9,588	10,476	10,795	11,427	13,577	13,739
부산	2,788	3,026	3,058	3,514	3,718	3,797	4,074	4,781	4,708
대구	2,210	2,413	2,578	2,818	3,068	3,251	3,391	3,911	4,148
인천	2,098	2,230	2,384	2,661	2,860	2,974	3,213	3,982	4,187
광주	1,724	1,879	2,064	2,204	2,361	2,475	2,636	3,110	2,931
대전	1,623	1,848	1,955	2,110	2,248	2,311	2,462	2,840	2,838
울산	1,002	988	1,062	1,165	1,247	1,316	1,403	1,650	1,698
경기	8,546	9,446	10,075	11,225	12,895	13,893	15,045	17,679	18,732
강원	1,798	1,963	2,074	2,267	2,693	2,768	3,130	3,789	3,586
충남	2,159	2,407	2,527	2,838	3,235	3,326	3,559	4,096	4,257
충북	2,044	2,235	2,432	2,629	2,778	2,851	3,036	3,570	3,637
전남	2,485	2,722	2,916	3,163	3,327	3,507	3,783	4,380	4,554
전북	2,487	2,646	2,737	3,031	3,352	3,429	3,755	4,284	3,824
경남	2,825	3,096	3,191	3,434	3,617	3,837	4,082	4,795	5,097
경북	2,943	3,194	3,393	3,715	4,017	4,313	4,675	5,504	5,810
제주	971	985	1,056	1,121	1,201	1,216	1,278	1,551	1,557
세종	-	-	25	74	199	221	247	321	386
계	45,752	49,694	52,397	57,557	63,292	66,280	71,196	83,820	85,689

표 193 사회복지사 보수교육 교육 실시기관 - 시도별

(단위: 개소)

연도 시도	2013년	2014년	2015년	2016년	2017년	2018년	2019년	2020년
합계	44	44	39	42	44	38	41	38
증감률(%)	2.2	-	11.4	7.6	4.7	13.6	8	-7.3
서울	19	19	17	18	21	15	16	14
부산	1	1	1	1	1	1	1	1
대구	2	2	1	1	1	1	1	2
인천	1	1	1	2	1	1	1	1
광주	2	2	2	2	2	2	2	2
대전	2	2	1	1	2	2	2	2
울산	1	1	1	1	1	1	1	1
경기	2	2	2	2	2	2	3	2
강원	1	1	1	1	1	1	2	2

연도 시도	2013년	2014년	2015년	2016년	2017년	2018년	2019년	2020년
충북	2	2	1	2	2	2	2	1
충남	2	2	2	2	1	1	1	1
전북	2	2	2	2	2	2	2	1
전남	2	2	2	2	2	2	2	2
경북	2	2	2	2	2	2	2	2
경남	2	2	2	2	2	2	2	1
제주	1	1	1	1	1	1	1	1

표 194 | 사회복지사 보수교육 교육영역 현황

(단위: 개)

구분	2013년	2014년	2015년	2016년	2017년	2018년	2019년	2020년
사회복지 윤리와 가치	405	372	413	342	422	288	1,270	1,027
사회복지 실천	748	624	685	715	585	679	928	896
사회복지 정책과제와 법	319	82	82	75	133	105	406	179
사회복지 조사연구	20	17	8	21	40	12	12	6
사회복지 행정	323	194	190	157	216	212	142	290
사회복지 인권	119	101	102	177	278	313	1,266	1,027
특별분야	299	689	775	935	743	1,012	1,086	426
계	2,233 ¹¹⁾	2,079 ¹²⁾	2,255 ¹³⁾	2,422 ¹⁴⁾	2,413 ¹⁵⁾	2,621 ¹⁶⁾	5,110 ¹⁷⁾	3,851 ¹⁸⁾

11) 개설 교육과정 890개 / 교육영역별 강의 2,233개

12) 개설 교육과정 925개 / 교육영역별 강의 2,079개

13) 개설 교육과정 1,007개 / 교육영역별 강의 2,255개

14) 개설 교육과정 1,097개 / 교육영역별 강의 2,422개

15) 개설 교육과정 1,079개 / 교육영역별 강의 2,413개

16) 개설 교육과정 1,117개 / 교육영역별 강의 2,621개

17) 개설 교육과정 1,478개 / 교육영역별 강의 5,110개

18) 개설 교육과정 1,089개 / 교육영역별 강의 3,851개

표 195 사회복지사 보수교육 등록강사 현황

(단위: 명)

구분	합계	공무원	교수	현장실무자	기타
2017년	837	26	205	320	286
2018년	835	30	195	335	275
2019년	783	36	176	332	239
2020년	442	10	90	204	138
누 계 ¹⁹⁾	4,896	279	1,075	1,884	1,658

19) 2009년부터 2020년 누계임

설문지

개인용 설문지

ID

-

2020년 사회복지사 통계연감 : 사회복지사 근로환경 실태조사 - 사회복지사용 설문지(개인용) -

안녕하십니까?

한국사회복지사협회는 보건복지부의 지원을 받아 매년 「사회복지사 통계연감」을 발간하고 있습니다.

본 조사는 사회복지시설현장에서 사회복지서비스의 질적 수준을 결정하는 데 핵심적인 역할을 하는 사회복지사들의 근로환경 및 실태, 업무만족도 등을 파악하여, 사회복지사의 권익 향상을 위한 각종 정책 수립 시 활용할 기초자료를 마련하는 데 그 목적이 있습니다. 이에 본 조사 결과는 사회복지사 처우개선을 위한 귀중한 자료로 활용될 것입니다.

본 설문지(개인용)의 대상은 사회복지시설에 근무 중인 사회복지사로서 직위로는 최고관리자부터 일반직원까지, 고용형태로는 정규·비정규 및 계약직 직원 모두를 포함하고 있습니다.

응답하신 모든 내용은 「통계법」 제33조(비밀의 보호)에 의거하여 통계 목적 이외의 다른 용도로는 사용되지 않을 것이며, 응답 결과에 대한 비밀은 보호됩니다. 본 설문조사는 총 49문항으로 구성되어 있으며, 약 20분 정도가 소요됩니다. 바쁘신 중에도 협조하여 주셔서 진심으로 감사드립니다.

2020년 7월

한국사회복지사협회 회장 오 승 환

※ 작성요령

- 각 문항마다 해당되는 보기에 V 표시하거나, 해당 숫자를 기입해 주십시오. 마지막 문항까지 빠짐없이 응답해주시기를 바랍니다. 별도의 표시가 없다면 2020년을 기준으로 작성해 주십시오.
- 조사 참여에 대한 소정의 사례품을 기프트콘으로 지급하고자 하오니, 질문지 하단에 휴대폰 번호를 기입하셔서 함께 회신하여 주십시오.

본 조사와 관련하여 문의 사항이 있으시면 아래로 연락 주시기 바랍니다.

- 한국사회복지사협회 정책팀 통계연감 연구담당자 (02-786-0847) / springye@kasw.or.kr



한국사회복지사협회
KOREA ASSOCIATION OF SOCIAL WORKERS

★ 설문조사 사례품(기프트콘)을 위한 핸드폰 연락처를 기입해 주십시오. ★
()

- 작성하신 휴대폰 번호는 사례품 발송만을 위한 것이며, 수거 즉시 스티커 부착 후 폐기할 예정입니다.

I. 일반적 특성

1. 직무	① 사회복지사 ② 사회복지사 아님(설문종료)		2. 성별	① 남자 ② 여자	
3. 연령	(만) _____ 세		4. 혼인상태	① 배우자 없음 ② 배우자 있음	
5. 부양가족	(만 18세 미만 자녀) _____ 명 (만 18세 미만 자녀 외 돌봄이 필요한 가족 수) _____ 명				
6. 학력	① 고졸 이하 ② 전문대학 졸업 ③ 대학(4년제) 졸업 ④ 대학원 석사 졸업 ⑤ 대학원 박사 졸업				
7. 고용형태	① 상용직 근로자(정규직) ② 상용직 근로자(무기계약직) ③ 임시직 근로자(기간제, 계약직) ④ 일용직 근로자(1개월 미만) ⑤ 기타				
8. 직위	① 최고관리자(시설장) ② 상급관리자(사무국장/부장급) ③ 중간관리자(과장/팀장급) ④ 초급관리자(선임/대리급) ⑤ 실무직원(직위 없음) ⑥ 기타				
9. 근무연한	9-1. 사회복지분야 경력	<input type="text"/> <input type="text"/> 년 <input type="text"/> <input type="text"/> 개월 * 현 직장 재직기간을 포함, 사회복지 분야에서 업무를 수행한 총기간을 기입해 주십시오. * 9-1. 사회복지분야의 경력은 9-2. 현 직장 재직기간보다 길거나 같아야 합니다.			
	9-2. 현 직장 재직기간	<input type="text"/> <input type="text"/> 년 <input type="text"/> <input type="text"/> 개월			
10. 자격증	10-1. 급수	① 1급 ② 2급 ③ 3급			
	10-2. 취득경로	① 대학(원) 졸업 후 무시험 1급 자격 취득(2002년 12월 31일 이전) ② 대학(원) 졸업 후 사회복지사 자격시험 합격으로 1급 취득 ③ 전문대학 및 4년제 대학 또는 대학원 졸업 후 2급 자격 취득 ④ 학점은행제 학점등록으로 2급 자격 취득 후 자격시험으로 1급 취득 ⑤ 학점은행제 학점등록으로 2급 자격 취득 ⑥ 사회복지사 3급 자격증 소지자로 3년 이상 실무경험으로 2급 자격 취득 ⑦ 기타			
11. 근무지역	① 서울 ② 부산 ③ 대구 ④ 인천 ⑤ 광주 ⑥ 대전 ⑦ 울산 ⑧ 경기 ⑨ 강원 ⑩ 충북 ⑪ 충남 ⑫ 전북 ⑬ 전남 ⑭ 경북 ⑮ 경남 ⑯ 제주 ⑰ 세종				
12. 근무지유형	① 거주시설 ② 이용시설 ③ 기타				

II. 근로환경 및 보수수준

13 근무시간

13-1 귀하의 근무시간(시간 외 근무 포함)은 일주일 평균 몇 시간정도입니까?

일주일 평균 시간

13-2 귀하의 시간 외 근무시간은 일주일 평균 몇 시간정도입니까?

일주일 평균 시간

13-3 귀하께서는 주말, 공휴일 근무를 한 달 평균 몇 일 정도 하십니까?

월 평균 일

14 교대근무제

14-1 귀하께서는 교대근무제를 실시하고 있습니까?

- ① 시행 (☞ 14-2번 문항으로) ② 미시행 (☞ 14-4번 문항으로)

14-2 (문14-1의 ①응답자만) 귀하께서 수행하는 교대근무제는 다음 중 어떠한 형태입니까?

- ① 24시간 교대 ② 12시간 교대
③ 8시간 교대 ④ 2일 근무 후 교대
⑤ 3일 근무 후 교대 ⑥ 기타

14-3 (문14-1의 ①응답자만) 귀 조직의 교대제 근무형태의 문제점은 무엇이라고 생각하십니까?

- ① 시설의 특수성을 고려할 때 근로기준법에 따른 휴일, 휴게, 야간 및 휴일근로 등을 준수하기 어려움
② 정부의 연장근로수당 보조금 지원 수준이 낮음
③ 생활지도원 1인이 담당하는 이용자 수가 많아짐
④ 양질의 인력 채용이 어려움
⑤ 근무 숙련도 차이에 따른 적정 근무조 편성의 어려움
⑥ 기타

☞ 문14-3에 응답 후 문15로 이동

14-4 (문14-1의 ②응답자만) 귀하께서는 다음 중 어떠한 형태의 근무를 수행하고 있습니까?

- ① 주 7일제(기관 상주) ② 주 6일제
③ 격주 토요일근무 ④ 주5일제(월1회 토요일근무)
⑤ 주5일제 ⑥ 기타

15 휴가

15-1 귀하의 법정연차 보유일은?(2020년 기준)

연 일

* 연차가 없는 경우 '0' 기입

15-2 귀하의 전년도 실제 법정 연차 사용일은?(2019년 기준)

연 일

15-3 귀하께서는 원하는 시기에 자유로이 연차를 사용할 수 있습니까?

- ① 예 (☞ 15-5번 문항으로) ② 아니오 (☞ 15-4번 문항으로)

15-4 (문15-3의 ②응답자만) 연차를 자유롭게 사용하지 못하는 가장 큰 이유는?

- ① 이용자들에게 대한 서비스 공백 우려 ② 동료직원의 업무 부담 가중
 ③ 기관, 상사, 동료 간에 눈치가 보여서 ④ 급여삭감, 실적하향 등 불이익
 ⑤ 법정 휴가제도에 대해 모름 ⑥ 기관에서 휴가사용 거부 또는 축소시행
 ⑦ 1년 미만 근무 또는 5인 이하 사업장 ⑧ 단기간의 대체인력을 구하기 어려워 어쩔 수 없이
 ⑨ 기타

15-5 (전체 응답) 유급휴가(연차) 중 잔여휴가가 발생하는 경우 어떻게 보상을 받고 있습니까?

- ① 유급휴가 100% 사용으로 잔여휴가 발생 경험 없음
 ② 잔여휴가일수 만큼 급여 보상
 ③ 잔여휴가일수를 차년도로 이월
 ④ 강제로 휴가를 부여하여 연중 모두 소진하도록 함
 ⑤ 잔여휴가가 발생하더라도 이월 또는 보상 없음
 ⑥ 기타

16 보수

16-1 귀하의 월평균 보수는 어느 정도입니까? (2020년 기준, 수당을 제외한 기본급)

- ① 100만원 미만 ② 100만원 이상~200만원 미만
 ③ 200만원 이상~300만원 미만 ④ 300만원 이상~400만원 미만
 ⑤ 400만원 이상~500만원 미만 ⑥ 500만원 이상

16-2 귀하의 현재 연봉은 어느 정도입니까?

만원

(연봉산출예시) 연봉 = 기본급 × 12개월 + 상여금(수당 등)

* 2020년 기준으로 1년(12개월 합산) 세전 연봉 작성요망

16-3 귀하는 보수 및 보상에 대한 다음의 각 항목에 대해 어떻게 생각하십니까?

항목	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다
1) 내가 받는 보수는 내 업무성과에 비추어 적정하다	①	②	③	④	⑤
2) 내가 받는 보수는 유사 업무를 수행하는 유사직군 종사자(사회복지전담공무원 등)와 비교할 때 적절한 수준이다	①	②	③	④	⑤

17 귀 조직에 대체인력 파견이 얼마나 필요하다고 보십니까?

- ① 전혀 불필요하다(18번 문항으로)
- ② 불필요하다(18번 문항으로)
- ③ 보통이다(18번 문항으로)
- ④ 필요하다(17-1번 문항으로)
- ⑤ 매우 필요하다(17-1번 문항으로)

17-1 (문17의 ④,⑤응답자만) 귀하에게 대체인력이 가장 필요한 이유는 무엇입니까?

- ① 연차 유급휴가 사용을 위해
- ② 배우자 출산휴가 사용을 위해
- ③ 병가 사용을 위해
- ④ 경조사 휴가 사용을 위해
- ⑤ 교육 및 훈련을 위해
- ⑥ 기타

18 현재 근무하고 있는 기관에 근로기준법상의 고용주와 종사자 간의 협의기구(예: 노동조합 등)가 구성되어 있습니까?
(상조회 제외)

- ① 노동조합이 구성되어 있다
- ② 노사협의체가 구성되어 있다
- ③ 기타 형태()의 협의기구가 구성되어 있다
- ④ 구성되어 있지 않다

Ⅲ. 직무 만족도 및 이직

19 귀하께서는 사회복지사로서 본인의 직무만족 및 동기와 관련하여 다음 각 항목에 대해 어떻게 생각하십니까?

항목	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다
1) 나는 전반적으로 나의 직무에 만족한다	①	②	③	④	⑤
2) 나는 나의 업무를 좋아하는다	①	②	③	④	⑤
3) 나는 우리조직을 일하기 좋은 곳으로 추천할 수 있다	①	②	③	④	⑤
4) 나는 사회복지사로서 나의 직무를 성공적으로 수행하였을 때 보람을 느낀다	①	②	③	④	⑤
5) 나는 사회복지사로서 나의 직무가 중요하다고 생각한다	①	②	③	④	⑤
6) 나는 최선을 다하여 사회복지사로서의 직무를 수행하는 것에 자부심을 느낀다	①	②	③	④	⑤
7) 나는 금전적 보상과 관련된 일이면 더 열심히 일을 할 것이다	①	②	③	④	⑤
8) 나는 승진과 관련된 일이면 더 열심히 일을 할 것이다	①	②	③	④	⑤
9) 나는 타인의 인정과 관련된 일이면 더 열심히 일을 할 것이다	①	②	③	④	⑤
10) 나에게 공공에 대한 봉사는 중요한 의미가 있다	①	②	③	④	⑤
11) 나는 공공의 이익을 위해 나 자신을 희생할 마음을 가지고 있다	①	②	③	④	⑤
12) 나는 직무수행을 통해 개인의 성취를 이루는 것보다 사회에 기여하는 것이 더 중요하다	①	②	③	④	⑤

20 귀하께서는 근무하시는 조직 내 협업과 관련한 다음 각 항목에 대해 어떻게 생각하십니까?

구분	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다
1) 우리 조직에서는 업무상 협조가 필요한 경우 팀별 협업이 대체로 원활하다	①	②	③	④	⑤
2) 우리 조직에서는 업무를 수행함에 있어 상하간(수직적) 의사소통이 원활하다	①	②	③	④	⑤
3) 우리 조직에서는 업무를 수행함에 있어 직원간(수평적) 의사소통이 원활하다	①	②	③	④	⑤
4) 우리 조직의 구성원들은 시설의 화합을 위해 때때로 개인이 희생해야 함을 알고 있다	①	②	③	④	⑤
5) 우리 조직의 구성원들은 개별적으로 일하기 보다는 구성원 간 협력을 위해 최선을 다한다	①	②	③	④	⑤
6) 나의 상사(들)는 업무를 완료하는 데 도움을 준다	①	②	③	④	⑤
7) 나의 동료(들)는 업무를 완료하는 데 도움을준다	①	②	③	④	⑤
8) 직장에서 내가 힘들 때 내가 힘들다는 것을 알아주고 이해해주는 사람이 있다	①	②	③	④	⑤

21 귀하께서는 현재의 조직에서 근로환경 및 업무로 인하여 얼마나 스트레스를 받으십니까? 스트레스가 전혀 없는 상태를 0, 최고 높은 상태를 10으로 보았을 때 귀하의 스트레스는 몇 점에 해당하는지 표시해 주십시오.

The diagram shows two horizontal scales representing stress levels from 0 to 10.

- Top Scale:** Labeled "스트레스 없음" (No Stress) at the left end and "스트레스 높음" (High Stress) at the right end. It has 11 numbered boxes (① to ⑪).
- Bottom Scale:** Labeled "근로환경으로 인한 스트레스" (Stress due to work environment) on the left and "업무로 인한 스트레스" (Stress due to work) on the right. It also has 11 numbered boxes (① to ⑪).

22 귀하의 이직 경험에 대한 질문입니다.

22-1 귀하께서는 지금까지 이직한 경험이 있습니까?

① 있다 (☞ 22-2번으로) ② 없다(☞ 23번으로)

22-2 (문22-1의 ①응답자만) 지금까지 총 이직 횟수는 몇 번입니까?

五

22-3 (문22-1의 ①응답자만, 직전 이직경험을 기준으로) 어떤 분야에서 현재 조직으로 이직하셨습니다?

사회복지부문 내에서의 이동	사회복지부문 외에서의 이동
① 공공(전담공무원)→현 직장	④ 공공(일반행정직 등)→현 직장
② 민간(타 복지시설)→현 직장	⑤ 비영리(시민단체 등)→현 직장
③ 기타→현 직장	⑥ 영리(기업체 등)→현 직장
	⑦ 기타 → 현 직장

22-4 (문22-1의 ①답자만, 직전 이직경험을 기준으로) 이전 조직에서 현재 조직으로 이직을 결정하게 된 가장 큰 이유는 무엇입니까?

① 임금수준의 적정성 문제 ② 근무환경 및 복리후생제도 부족
③ 의사소통 문제(직장상사, 동료 등) ④ 조직의 발전 전망 및 비전 부족
⑤ 의사결정구조의 비민주성 ⑥ 업무내용의 부적절성
⑦ 근무시간 분제 ⑧ 조직의 이미지(수순)가 옳은 것을 선호함
⑨ 결혼, 임신, 육아 등의 문제 ⑩ 개인적인 휴식 및 재충전
⑪ 계약 종료(담당 업무 및 프로젝트 등의 종료) ⑫ 인사 이동
⑬ 기타

23 다음은 현재 근무하는 조직을 그만두고자 하는 직장 이직 의사에 대한 질문입니다. 귀하의 상황 및 생각과 가장 가까운 곳에 표시해주시십시오.

항목	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다
1) 나는 요즘 현재 근무하는 조직을 그만 둘 생각을 자주 한다	①	②	③	④	⑤
2) 나는 가능한 한 빨리 현재 근무하는 조직을 떠날 것이다	①	②	③	④	⑤
3) 나는 요즘 현재 근무하는 조직 외에 다른 일처리를 찾고 있다	①	②	③	④	⑤

IV. 건강·안전·인권

24 귀하의 건강상태를 주관적으로 평가하신다면?

- ① 건강이 매우 좋지 않다 ② 건강하지 않은 편이다 ③ 보통이다 ④ 건강한 편이다 ⑤ 매우 건강하다

25 귀하가 일하는 기관은 신체적 질병, 신체적 부상, 정신적 질병 등 건강을 위협하는 환경으로부터 얼마나 안전하다고 생각하십니까?

- ① 전혀 안전하지 못하다 ② 별로 안전하지 못하다 ③ 보통이다 ④ 안전하다 ⑤ 매우 안전하다

26 귀하께서는 감정상태와 관련한 다음 항목에 대해 어떻게 생각하십니까?

구분	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다
1) 나는 지난 1주일 동안 상당히 우울했다	①	②	③	④	⑤
2) 나는 지난 1주일 동안 세상에 홀로 있는 듯한 외로움을 느꼈다	①	②	③	④	⑤
3) 나는 지난 1주일 동안 갑자기 울음이 나왔다	①	②	③	④	⑤
4) 나는 지난 1년 내 자살하는 것에 대해 진지하게 생각한 적이 있다	①	②	③	④	⑤

27 지난 1년간 업무 중 귀하는 다음의 항목과 관련된 경험이 있습니까?

* 주. 직장내 괴롭힘: 사용자 또는 근로자가 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여, 업무상 적정범위를 넘어 다른 근로자에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무 환경을 악화시키는 행위

구분	문항	27-1 경험여부		27-2 (문27-1의 ①응답자만) 빈도			
		있음	없음	1~4회	5~12회	13~24회	25회 이상
1) 폭언 (언어적)	클라이언트로부터	①	②	①	②	③	④
	동료로부터	①	②	①	②	③	④
	상급 관리자로부터	①	②	①	②	③	④
	유관기관 담당자로부터	①	②	①	②	③	④
2) 폭행 (신체적)	클라이언트로부터	①	②	①	②	③	④
	동료로부터	①	②	①	②	③	④
	상급 관리자로부터	①	②	①	②	③	④
	유관기관 담당자로부터	①	②	①	②	③	④
3) 성희롱·성추행	클라이언트로부터	①	②	①	②	③	④
	동료로부터	①	②	①	②	③	④
	상급 관리자로부터	①	②	①	②	③	④
	유관기관 담당자로부터	①	②	①	②	③	④
4) 직장 내 괴롭힘*	동료로부터	①	②	①	②	③	④
	상급 관리자로부터	①	②	①	②	③	④

27-3 (문27-1에서, '①있음' 응답이 1개 이상 있는 응답자만) 귀하가 폭언, 폭행, 성희롱, 성추행, 괴롭힘 등을 당했을 때 다음 중 어떠한 방법으로 대응했습니까? 시도했던 개인의 대응방식에 모두 표시해 주시기 바랍니다. (중복응답 가능)

- ① (어떠한 대처도 하지 않고) 개인적으로 참고 넘겼다
- ② 주변 동료에게 푸념하거나 하소연하고 넘겼다
- ③ 직장 상사나 동료 등 주위로부터 도움을 요청했다
- ④ 기관 및 고충처리위원회 등을 통해 문제 해결을 요청했다
- ⑤ 외부 시민사회단체에 도움을 요청했다
- ⑥ 법적 대응을 통하여 적극적으로 문제를 해결했다
- ⑦ 기타

27-4 (문27-1에서, '①있음' 응답이 1개 이상 있는 응답자만) 귀하가 폭언, 폭행, 성희롱, 성추행, 괴롭힘 등을 당했을 때 직장 내 대응은 어떠했습니까? 대응방식에 모두 표시해 주시기 바랍니다. (중복응답 가능)

- ① (직장동료) 어떠한 대처도 없이 모른 척 했다
- ② (직장동료) 나의 민원대응태도를 문제삼고 질책했다
- ③ (직장동료) 동영상 촬영, 112신고, 신체보호 등 적극적으로 대응해주었다
- ④ (직장관리자) 어떠한 대처도 없이 모른 척 했다
- ⑤ (직장관리자) 나의 민원대응태도를 문제삼고 질책했다
- ⑥ (직장관리자) 동영상 촬영, 112신고, 신체보호 등 적극적으로 대응해주었다

28 귀하는 사회복지사로서 귀하의 인권이 충분히 보장받고 있다고 생각하십니까? 귀하의 인권이 보장되는 수준은 0점에서 10점 중 몇 점에 해당하는지를 표시해 주십시오.

인권 보장받지 못함 ←					→ 인권 보장받고 있음					
⑩	⑨	⑧	⑦	⑥	⑤	④	③	②	①	①

29 본인의 경험과 관계없이 지난 1년간 귀하께서 현재 알고 있는 조직에서 아래 현상이 발생한 적이 있는지 응답해 주십시오.

항목	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
1) 기관 금전의 부적절한 사용	①	②	③	④	⑤
2) 사업 실적의 부정직한 보고	①	②	③	④	⑤
3) 클라이언트에 대한 부당한 처우	①	②	③	④	⑤
4) 동료에 대한 부당한 처우	①	②	③	④	⑤
5) 특정종교를 갖도록 강요받음	①	②	③	④	⑤
6) 직장 내 종교 활동에 참여하도록 강요받음	①	②	③	④	⑤
7) 종교 때문에 승진누락 등 부당처우를 받음	①	②	③	④	⑤
8) 종교 때문에 따돌림을 받음	①	②	③	④	⑤

V. 교육 및 수퍼비전

30 다음은 <사회복지사 법정 보수교육>과 관련한 문항입니다. 귀하의 사회복지사 보수교육 경험과 관련하여 다음 항목에 답해 주십시오.

30-1 귀하가 생각하는 <사회복지사 보수교육>의 적절한 교육시간(현행 8시간)은 연간 몇시간입니까?

연간 총 시간

30-2 귀하가 선호하는 <사회복지사 보수교육>의 교육방법은 무엇입니까?

- ① 온라인 ② 오프라인 ③ 상관없음

30-3 귀하는 <사회복지사 보수교육>에서 어떤 유형의 강의를 선호하시는지 순위별로 선택하여 주십시오.

* 1순위() 2순위()

- ① 오프라인 교육 - 강사의 일방적 강의
 ② 오프라인 교육 - 강사와 수강생이 함께 참여하는 강의(토론, 세미나 등)
 ③ 온라인 교육 - 녹화형 교육(강사가 녹화한 동영상 강의)
 ④ 온라인 교육 - ZOOM 등을 통한 원격화상강의(실시간 강의)
 ⑤ 기타

30-4 <사회복지사 보수교육> 참가시 교육비는 주로 누가 부담합니까?

- ① 지자체(시군구 포함) ② 소속기관 ③ 본인부담 ④ 기타

30-5 <사회복지사 보수교육>에서 개선되어야 할 점과 관련하여 순위별로 선택해 주십시오.

* 1순위() 2순위()

- ① 강사역량 ② 교육방법 ③ 교육 운영기관의 관리
 ④ 교육시간 ⑤ 교육 장소 ⑥ 교육장 시설 등 물리적 환경
 ⑦ 교과 내용 ⑧ 기타

30-6 2019년도에 이수한 <사회복지사 보수교육>은 귀하의 직무수행에 도움이 되었습니까?

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

31 다음은 <일반 교육(사회복지사 보수교육을 제외한 교육)>과 관련한 문항입니다. 귀하의 일반 교육 경험과 관련하여 다음 항목에 답해 주십시오.

31-1 지난 1년간(2019.01.~2019.12.) 귀하께서 받은 일반 교육(사회복지사 보수교육을 제외한) 훈련 횟수와 시간은 얼마나 되십니까?

① 횟수 : 연간 총 회 ② 시간 : 연간 총 시간

31-2 지난 1년간(2019.01.~2019.12.) 귀하께서 받은 일반교육(사회복지사 보수교육 제외) 중 비대면(온라인) 교육의 횟수와 시간은 얼마나 되십니까?

① 횟수 : 연간 총 회 ② 시간 : 연간 총 시간

31-3 귀하가 생각하는 일반 교육(사회복지사 보수교육 제외)의 적절한 교육시간은 연간 몇 시간입니까?

연간 총 시간(보수교육 제외)

31-4 귀하가 선호하는 일반 교육(사회복지사 보수교육 제외)의 교육방법은 무엇입니까?

① 온라인 ② 오프라인 ③ 상관없음

31-5 일반 교육(사회복지사 보수교육 제외) 어떤 유형의 강의를 선호하십니까? 순위별로 선택하여 주십시오.

* 1순위() 2순위()

- ① 오프라인 교육 - 강사의 일방적 강의
- ② 오프라인 교육 - 강사와 수강생이 함께 참여하는 강의(토론, 세미나 등)
- ③ 온라인 교육 - 녹화형 교육(강사가 녹화한 동영상 강의)
- ④ 온라인 교육 - ZOOM 등을 통한 원격화상강의(실시간 강의)
- ⑤ 기타

32 귀하께서 수강하고 싶은 교육 주제는 무엇인지 모두 응답하여 주십시오.(중복응답 가능)

- ① 사회복지 이론 및 실천방법에 대한 강의 ② 일반행정(인사노무 및 회계 등)
- ③ 인문학 ④ IT(컴퓨터 활용기술 등)
- ⑤ 홍보 ⑥ 기타()

33 귀하께서는 사회복지사 교육 활성화 방안으로 무엇이 필요하다고 생각하십니까? 우선순위에 따라 2가지만 선택하여 번호를 기입하여 주십시오.

* 1순위() 2순위()

- ① 현장성과 시대성을 반영한 교육주제 개발 ② 한 회차당 교육 시간 증대
- ③ 교육인력 질 향상 ④ 교육을 받을 수 있는 근무환경개선
- ⑤ 교육비 지원 강화 ⑥ 교육에 대한 인정과 보상
- ⑦ 교육에 대한 홍보 강화(정보 접근성 확대) ⑧ 참여 가능한 다양한 교육 일정 개발
- ⑨ 참여 가능한 다양한 교육매체(온라인 등) 개발 ⑩ 종사자가 희망하는 맞춤형 교육 우선 반영
- ⑪ 대체인력지원 ⑫ 기타()

VI. 사회복지사의 정치참여인식

34 귀하는 사회복지사의 정치참여가 필요하다고 보십니까?

- ① 전혀 불필요하다 ② 불필요하다 ③ 보통이다 ④ 필요하다 ⑤ 매우 필요하다

35 귀하의 정치참여에 관한 질문입니다. 문항을 읽고 '네' 혹은 '아니요'에 표시해 주십시오.

구분	문항	네	아니요
1	복지정책 관련하여 중앙 및 지방정부에 의견을 전달하는 등 직간접적인 접촉을 한 적이 있다	①	②
2	지난 2017년 대통령 선거 때 투표를 했다	①	②
3	지난 2020년 국회의원 선거 때 투표를 했다	①	②
4	다른 이에게 투표(대통령 선거, 국회의원 선거 등)를 독려한 적이 있다	①	②
5	현재 정당 활동 중이다	①	②
6	나는 정치집회(행사)에 참석한 적이 있다	①	②
7	정부정책과 관련한 조직화된 데모(집단행동 등)에 참가한 적이 있다	①	②
8	개인의 자격으로 사회운동단체에 참가한 적이 있다	①	②
9	가족 및 동료와 정치에 관한 주제로 토론한다	①	②
10	정치후원금을 내본 적이 있다	①	②
11	현재 나의 이익을 대변해줄 의원(예: 지역구 국회의원, 보건복지위 국회의원 등)의 이름을 알고 있다	①	②
12	나는 관심 있는 법안의 진행사항을 지켜본 적 있다	①	②
13	나는 다른 이들에게 정치집회 참가를 독려한다	①	②
14	나는 SNS를 통하여 정치적인 견해를 밝혀본 적이 있다	①	②

36 귀하는 한국의 사회복지 지출을 앞으로 어느 정도 줄이거나 늘려야 한다고 생각하십니까?

- ① 많이 줄여야 한다 ② 다소 줄여야 한다 ③ 현재 수준을 유지해야 한다
④ 다소 늘려야 한다 ⑤ 많이 늘려야 한다 ⑥ 모르겠다

37 귀하는 우리 사회에서 누구나 열심히 노력한다면 개인의 사회경제적 지위가 높아질 수 있을 것이라 생각하십니까?

- ① 전혀 그렇지 않다 ② 별로 그렇지 않다 ③ 대체로 그렇다 ④ 매우 그렇다 ⑤ 잘 모르겠다

38 귀하는 본인에 대한 복지의식의 성향을 주관적으로 평가하신다면 다음의 어디에 해당한다고 생각하십니까?

- ① 매우 진보적 ② 진보적 ③ 중도적 ④ 보수적 ⑤ 매우 보수적

VII. 사회복지사 직무범위

39 다음은 귀하의 역할에 따른 직무 범위에 관한 질문입니다. 읽어보신 후 해당하는 숫자 혹은 V표시 하여 주시기 바랍니다.

- 각 문항 별로 개념을 자세히 설명하지 않았습니다. 해당 역할에 대한 여러 선생님들께서 갖고 계시는 정의가 다를 수 있더라도, 해당 역할에 대한 선생님의 즉각적인 반응을 평가하고자 합니다. 해당 역할을 떠올리셨을 때 실제로 투입하시는 시간과 중요성을 평가하셔서 응답해 주시기 바랍니다.
- “얼마나 많은 시간을 투입하십니까?”라는 질문에 대해서는 전혀 해당 역할을 수행하지 않을 경우 0에 체크하시면 됩니다.
- “얼마나 중요하게 생각하십니까?”라는 질문에 대해서 전혀 중요하게 생각하지 않으시거나, 혹은 해당 업무는 오히려 불필요하다고 생각하실 경우 0에 체크하시면 됩니다.

직무내용	사회복지사 직무 포함 동의 여부		얼마나 많은 시간을 투입하십니까?					얼마나 중요하게 생각하십니까?				
	동의하지 않음	동의함	전혀 하지 않음	중간	매우 많이 투입			전혀 중요하지 않음	중간	매우 중요함		
1 지역사회조직 및 옹호 업무	①	②	① ① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦ ⑧ ⑨ ⑩					① ① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦ ⑧ ⑨ ⑩				
2 자원봉사자 교육 및 관리 업무	①	②	① ① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦ ⑧ ⑨ ⑩					① ① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦ ⑧ ⑨ ⑩				
3 자원개발 및 후원관리 업무	①	②	① ① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦ ⑧ ⑨ ⑩					① ① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦ ⑧ ⑨ ⑩				
4 사회복지프로그램 개발 및 운영업무	①	②	① ① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦ ⑧ ⑨ ⑩					① ① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦ ⑧ ⑨ ⑩				
5 일상생활 기능지원 업무	①	②	① ① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦ ⑧ ⑨ ⑩					① ① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦ ⑧ ⑨ ⑩				
6 지역사회 통합돌봄 업무	①	②	① ① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦ ⑧ ⑨ ⑩					① ① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦ ⑧ ⑨ ⑩				
7 사회복지 상담 업무	①	②	① ① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦ ⑧ ⑨ ⑩					① ① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦ ⑧ ⑨ ⑩				
8 사회복지 사례관리 업무	①	②	① ① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦ ⑧ ⑨ ⑩					① ① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦ ⑧ ⑨ ⑩				

VIII. 코로나-19(COVID-19)관련 근로환경 변화

40 귀하의 직장에서는 코로나19로 인한 휴직, 재택근무, 단축근무 등을 시행한 적이 있습니까?

- ① 무급휴직 ② 유급휴직 ③ 단축근무
④ 차출근무 ⑤ 기타 ⑥ 시행한 적 없음

41 귀하의 직장에서는 코로나19 발생 이후 권고사직이나 구조조정과 같은 일이 있었습니까?

- ① 권고사직 ② 인력구조조정 ③ 잘모름 ④ 기타 ⑤ 없었음

42 귀하의 직장에서는 코로나19로 인하여 근무시간 변경 등으로 임금 손실이 있었습니까?(시간 외 수당 제외)

- ① 임금 손실 없었음
- ② 임금 손실 있었음(금액 : 월 평균 _____천원)

43 귀하의 직장에서는 코로나19시기(사회적 거리두기 시기) 업무에 필요한 감염 예방 비품을 기관/시설에서 제공했습니까?

- ① 미지급 ② 지급

44 귀하는 코로나19로 인하여 일자리를 잃을 수 있다는 생각을 하셨습니까?

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

45 귀하께서 수행하고 있는 업무의 양, 내용 등을 종합적으로 고려했을 때, 코로나19 이후 수행하고 있는 업무의 부담수준은 이전과 비교해 어느정도 수준이라고 생각하십니까?

- ① 코로나19 **이전**의 업무가 훨씬 더 부담이 있었다
- ② 코로나19 **이전**의 업무가 약간 더 부담이 있었다
- ③ 코로나19 **이전과 이후** 업무 부담에는 별 차이가 없다
- ④ 코로나19 **이후**의 업무가 약간 더 부담이 있다
- ⑤ 코로나19 **이후**의 업무가 훨씬 더 부담이 있다

46 디지털 노동

46-1 귀하께서는 지난 1개월 사이 퇴근 후 혹은 휴일 집에서 업무와 관련된 일을 한 경험이 있습니까?

- ① 있다 (☞ 46-2 문항으로) ② 없다 (☞ 47문항으로)

46-2 (문46-1의 ①응답지만) 최근 1개월간 퇴근 후 혹은 휴일 집에서 업무와 관련된 일을 한 경험이 있다면 횟수와 시간은 얼마나 있습니까?

- ① 횟수 : 월 총 회 ② 시간 : 월 총 시간

46-3 (문46-1의 ①응답자만) 귀하께서 퇴근 후 혹은 휴일 집에서 업무지시를 받는 주된 수단은 무엇입니까?

- ① SNS(카카오톡, 라인, 텔레그램, 밴드 등) ② E-mail
③ 문자 ④ 전화
⑤ 외부접속을 통한 인트라넷 사용 ⑥ 기타

IX. 사회복지사 정책관련 제언

- 47 2011년에 제정된 「사회복지사 등의 처우 및 지위 향상을 위한 법률」 시행 이후 귀하께서 체감하는 처우개선의 정도를 선택하여 주시기 바랍니다.

처우가 개선되지 않음 ← → 처우가 개선되었음

⑩	⑨	⑧	⑦	⑥	⑤	④	③	②	①	①
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---

- 48 귀하께서는 자신의 업무가 '국가 사회복지서비스 제공'이라는 목표에 어느 정도 기여한다고 생각하십니까?

- ① 기여하는 바가 아주 적다
- ② 조금 기여하고 있다
- ③ 보통 수준으로 기여하고 있다
- ④ 비교적 많이 기여하고 있다
- ⑤ 아주 많이 기여하고 있다

- 49 다음 보기 중 사회복지사의 자격제도 및 처우개선을 위하여 어떠한 정책이 가장 시급하게 해결되어야 한다고 생각하십니까? 아래의 내용 중 귀하께서 중요하게 생각하는 항목을 순위별로 선택해 주십시오.

* 1순위() 2순위()

- ① 보건복지부(여성가족부 등) 인건비 가이드라인 준수 의무화
- ② 보조금 지급 방식 변경(포괄보조금방식에서 사업비와 인건비의 분리지급 방식으로 변경)
- ③ 공무원 수준의 전국적 사회복지사 단일임금체계 실현
- ④ 사회복지시설 운영 법인의 종사자 인건비에 대한 추가 지원 의무화
- ⑤ 사회복지사 자격 전면적 국가시험제 도입
- ⑥ 사회복지사 급수별 업무 범위 현실화
- ⑦ 사회복지사 경력관리시스템 구축
- ⑧ 사회복지사 보수교육 의무대상을 자격소지자 전체로 확대
- ⑨ 기타

※ 끝까지 성실하게 응답해주셔서 감사합니다. 마지막으로 빠진 문항이 있는지 다시 한 번 확인을 부탁드립니다.

감 사 합 니 다

시설용 설문지

ID

2020년 사회복지사 통계연감 : 사회복지사 근로환경 실태조사
- 사회복지 시설용 설문지 -
〈부장/과장/총무 담당자 중 관리자 한 분이 작성하시면 됩니다〉

안녕하십니까?

한국사회복지사협회는 보건복지부의 지원을 받아 매년 「사회복지사 통계연감」을 발간하고 있습니다. 본 연구의 조사 대상은 전국의 사회복지시설 중 약 6%인 시설이며, 귀 시설이 2020년 사회복지사 통계연감 조사대상으로 선정되었습니다.

본 조사는 사회복지시설현장에서 사회복지서비스의 질적 수준을 결정하는 데 핵심적인 역할을 하는 사회복지사들의 근로환경 및 실태, 업무만족도 등을 파악하여, 사회복지사의 권익 향상을 위한 각종 정책 수립 시 활용할 기초자료를 마련하는 데 그 목적이 있습니다. 이에 본 조사 결과는 사회복지사 처우개선을 위한 귀중한 자료로 활용될 것입니다.

본 설문지(시설용)는 사회복지시설에 대한 종합적인 내용을 다루고 있으므로 개인용 설문지와는 별도로 시설장 및 사무국장님께서 작성해주시기 바랍니다.

응답하신 모든 내용은 「통계법」 제33조(비밀의 보호)에 의거하여 통계 목적 이외의 다른 용도로는 사용되지 않을 것이며, 응답 결과에 대한 비밀은 보호됩니다. 본 설문조사는 총 27문항으로 구성되어 있으며, 약 20분 정도가 소요됩니다. 바쁘신 중에도 협조하여 주셔서 진심으로 감사드립니다.

2020년 7월

한국사회복지사협회 회장 **오승환**

※ 작성요령

- 본 시설용 설문지는 시설 및 총무 담당자께서 작성해주시고 시설장 1부만 회신하시면 됩니다.
- 각 문항마다 해당되는 보기에 V 표시하거나, 해당 숫자를 기입해 주십시오. 마지막 문항까지 빠짐없이 응답해주시기를 바랍니다. 별도의 표시가 없다면 2020년 6월말을 기준으로 작성해 주십시오.
- 조사 참여에 대한 소정의 사례품을 기프트콘으로 지급하고자 하오니, 질문지 하단에 휴대폰 번호를 기입하셔서 함께 회신하여 주십시오.

본 조사와 관련하여 문의 사항이 있으시면 아래로 연락 주시기 바랍니다.

- 한국사회복지사협회 정책팀 통계연감 연구담당자 (02-786-0847) / springye@kasw.or.kr



★ 설문조사 사례품(기프트콘)을 위한 **핸드폰 연락처**를 기입해 주십시오. ★
 ()

- 작성하신 휴대폰 번호는 사례품 발송만을 위한 것이며, 수거 즉시 스티커 부착 후 폐기할 예정입니다.

I. 일반현황

1. 시설 소재지	1-1. 광역 자치단체	① 서울 ② 부산 ③ 대구 ④ 인천 ⑤ 광주 ⑥ 대전 ⑦ 울산 ⑧ 경기 ⑨ 강원 ⑩ 충북 ⑪ 충남 ⑫ 전북 ⑬ 전남 ⑭ 경북 ⑮ 경남 ⑯ 제주 ⑰ 세종
	1-2. 기초 자치단체	* 해당 기초자치단체의 명칭과 시·군·구·읍·면·동을 표기하여 주시기 바랍니다. _____ □시 □군 □구 _____ □읍 □면 □동
2. 운영주체		① 사회복지법인 ② 사단법인 ③ 재단법인 ④ 학교법인 ⑤ 의료법인 ⑥ 종교법인 ⑦ 비법인민간단체 ⑧ 개인운영 ⑨ 국립·지방자치단체 ⑩ 기타()
3. 운영 현황	3-1. 운영형태	① 민간 위탁운영(3-2번으로) ② 국가 및 지방자치단체 직접 운영 ③ 민간 직접운영 ④ 기타()
	3-2. 위탁 시점	위 문항에서 '①민간 위탁운영'에 응답한 경우, 해당 시설을 위탁받은 시점은? □ □ □ □ 년 (위탁 심사 주기 □ □ 년)
	3-3. 운영주체 변화	최근 3년 이내에, 운영주체의 변경이 발생했는가? ① 예 ② 아니오
	3-4. 시설장의 변화	최근 3년 이내에, 시설장의 변경이 발생했는가? ① 예 ② 아니오
4. 시설 연한		본 시설의 설립연도는? □ □ □ □ 년
5. 시설장	5-1. 성별	① 남 ② 여
	5-2. 연령	① 20대 ② 30대 ③ 40대 ④ 50대 ⑤ 60대 ⑥ 70대 이상
	5-3. 근무연한	시설장의 본 시설 취임 연도는? □ □ □ □ 년
6. 시설 규모	6-1. 직원 수	귀하께서 속한 시설 내 구성원(직원)의 수는 몇 명입니까? _____ 명
	6-2. 이용자 수	귀하께서 속한 시설 내 일일 이용자(회원)의 수는 몇 명입니까? (2019년 12월 31일 기준으로 응답하여 주시기 바랍니다.) ① 100명 이내 ② 100~200명 미만 ③ 200~300명 미만 ④ 300~400명 미만 ⑤ 400~500명 미만 ⑥ 500명 이상

7

시설유형 및 세부종류

다음 중 귀 시설이 해당하는 보기에 하나만 표기해 주십시오.

소관부처	시설종류	생활시설	이용시설
7-1 보건복지부	노인복지시설	① 노인주거복지시설 ② 노인의료복지시설 ③ 학대피해노인전용쉼터	④ 재가노인복지시설 ⑤ 노인여가복지시설 ⑥ 노인보호전문기관 ⑦ 노인일자리지원기관
	아동복지시설	⑧ 아동양육시설 ⑨ 아동일시보호시설 ⑩ 아동보호치료시설 ⑪ 자립지원시설 ⑫ 공동생활가정	⑬ 아동상담소 ⑭ 아동전용시설 ⑮ 지역아동센터 ⑯ 아동보호전문기관 ⑰ 가정위탁지원센터
	장애인복지시설	⑮ 장애인형별 거주시설 ⑯ 중증장애인 거주시설 ⑰ 장애인영유아 거주시설 ⑱ 장애인단기 거주시설 ⑲ 장애인공동생활가정	⑳ 장애인지역사회재활시설 ㉑ 장애인직업재활시설 ㉒ 장애인의료재활시설 ㉓ 장애인생산품판매시설
	정신보건시설	㉔ 정신요양시설 ㉕ 정신재활시설 중 생활시설	㉖ 정신재활시설 중 이용시설
	노숙인시설	㉗ 노숙인자활시설 ㉘ 노숙인재활시설 ㉙ 노숙인요양시설	㉚ 노숙인종합지원센터 ㉛ 노숙인일시보호시설 ㉜ 노숙인급식시설 ㉝ 노숙인진료시설 ㉞ 쪽방상담소
	사회복지관 결핵·한센시설	㉟ 결핵·한센시설	㊱ 사회복지관
	지역자활센터		㊲ 지역자활센터
7-2 여성가족부	성매매피해지원시설	① 일반지원시설 ② 청소년지원시설 ③ 외국인여성지원시설 ④ 자립지원공동생활시설	⑤ 자활지원센터 ⑥ 성매매피해상담소
	성폭력피해보호시설	⑦ 성폭력피해자보호시설	⑧ 성폭력피해상담소
	가정폭력보호시설	⑨ 가정폭력피해자보호시설	⑩ 가정폭력상담소 ⑪ 긴급전화센터
	한부모가족복지시설	⑫ 모자가족복지시설(기본, 공동, 자립) ⑬ 부자가족복지시설(기본, 공동, 자립) ⑭ 미혼모가족복지시설(기본, 공동) ⑮ 일시지원복지시설	⑯ 한부모가족복지상담소
	다문화가족지원센터		⑰ 다문화가족지원센터
	청소년복지시설	⑰ 청소년쉼터 ⑱ 청소년자립지원관 ㉑ 청소년치료재활센터 ㉒ 청소년회복지원시설	

II. 재무현황

- 8 귀 시설의 2019년 세입 및 세출 현황을 항목별로 기입해 주십시오.
※ 2019년 결산 (2019. 1. 1. ~ 12. 31.) 기준으로 작성해 주십시오.

8-1	세입		8-2	세출	
구분	금액		구분	금액	
1) 사업수입	()천원		1) 인건비	()천원	
2) 보조금수입	()천원		2) 업무추진비	()천원	
3) 후원금수입	()천원		3) 운영비(사무비)	()천원	
4) 입소비용수입	()천원		4) 운영비(사업비)	()천원	
5) 과년도수입	()천원		5) 시설비	()천원	
6) 전입금	()천원		6) 교육비	()천원	
7) 기타	()천원		7) 사업비	()천원	
세입합계 (1~7)	()천원		8) 기타	()천원	
			세출합계 (1~8)	()천원	

- 9 인건비

- 9-1 위의 문항 '8-2. 세출' 문항 중 '1) 인건비'의 세부 지원 출처를 기입해 주십시오.
※ 2019년 결산 (2019. 1. 1. ~ 12. 31.) 기준으로 작성해 주십시오.

구분	금액
1) 정부보조(중앙)	()천원
2) 정부보조(광역)	()천원
3) 정부보조(기초)	()천원
4) 법인부담	()천원
5) 자체부담	()천원
6) 기타	()천원
합계 (1~6)	()천원

* 합계는 '8-2. 세출'의 '1) 인건비'와 동일해야 합니다

- 9-2 귀 시설은 다음 중 어떠한 기준으로 인건비를 지급하고 있습니까?

- ① 보건복지부 가이드라인
- ② 여성가족부 가이드라인
- ③ 지방자치단체 가이드라인
- ④ 직능단체 권고안
- ⑤ 법인자체기준
- ⑥ 시설자체기준
- ⑦ 기타

9-3 직급별 1호봉을 기준으로 “월별 기본급”을 작성하여 주시기 바랍니다.

구분	금액
1) 최고관리자(시설장)	()천원
2) 상급관리자(사무국장/부장급)	()천원
3) 중간관리자(과장/팀장급)	()천원
4) 초급관리자(선임/대리급)	()천원
5) 실무직원(직위가 없는 직원)	()천원
6) 생활지도원	()천원
7) 기능직	()천원
8) 관리직	()천원
9) 기타	()천원

III. 고용 및 보상

10 종사자 현황

※ 2020년 6월 30일을 기준으로 작성해 주십시오. 해당유형의 사회복지사가 없는 경우 '0'을 기입해 주시고, 육아휴직자를 대신해 채용된 대체인력은 육아휴직자와 동일하게 인정하여 작성해 주십시오.
(사회복지사 외 인력 제외)

10-1 고용형태에 따른 사회복지사 현황

구분	백	십	일	
① 정규직				명
② 비정규직(무기계약직)				명
③ 비정규직(기간제, 계약직)				명
④ 비정규직(단시간: 주 40~44시간 전후보다 짧은 근로시간)				명
⑤ 기타				명
① ~ ⑤ 합계				명

10-2 직급에 따른 사회복지사 현황

구분	백	십	일	
① 최고관리자(시설장)				명
② 상급관리자(사무국장/부장급)				명
③ 중간관리자(과장/팀장급)				명
④ 초급관리자(선임/대리급)				명
⑤ 실무직원(직위가 없는 직원)				명
⑥ 기타				명
① ~ ⑥ 합계				명

주. 사회복지사 : 사회복지사 자격증을 소지하고 있으며, 사회복지직종으로 채용되어 근무하고 있는 사람
10-1의 ① ~ ⑤ 합계는 10-2의 ① ~ ⑥ 합계와 일치해야 합니다.

11 법정수당

※ 시설의 법정수당 현황에 대해 작성해 주십시오.

11-1 연장근로(1일 8시간, 주 40시간을 초과한 근로)수당을 지급하고 있습니까?

- ① 지급하지 않음
- ② 매월 고정액 지급(시설에서 자체적으로 정한 금액)
- ③ 실제 연장근로시간에 비례하여 통상임금의 일부를 가산하여 지급
- ④ 수당을 지급하는 대신 휴가, 연가 등의 형태로 휴일 전환
- ⑤ 연장 및 휴일근로를 실시하지 않음
- ⑥ 기타

11-2 연장근로수당을 지급할 경우, 월 최대 몇 시간을 인정합니까?

월 최대 () 시간 ③9 제한없이 연장근로를 한 만큼 모두 지급

11-3 휴일근로수당(법정휴일 등 근로자가 쉬기로 정해진 날에 근로)을 지급하고 있습니까?

- ① 지급하지 않음
- ② 매월 고정액 지급(시설에서 자체적으로 정한 금액)
- ③ 실제 연장근로시간에 비례하여 통상임금의 일부를 가산하여 지급
- ④ 수당을 지급하는 대신 휴가, 연가 등의 형태로 휴일 전환
- ⑤ 연장 및 휴일근로를 실시하지 않음
- ⑥ 기타

11-4 휴일근로수당을 지급할 경우, 월 최대 몇 일을 인정합니까?

월 최대 () 일 ③9 제한없이 휴일근로를 한 만큼 모두 지급

12 연월차 휴가

※ 시설의 연월차 휴가 현황에 대해 작성해 주십시오.

12-1 직원 연월차 휴가와 관련해 잔여휴가가 발생하는 경우 어떻게 처리하고 있습니까?

- ① 잔여휴가일수 만큼 급여 보상(③8 12-2번으로 이동)
- ② 잔여휴가일수를 차년도로 이월(③8 13번으로 이동)
- ③ 잔여휴가 발생 시 강제로 휴가를 부여하여 연중 모두 소진하도록 함(③8 13번으로 이동)
- ④ 잔여휴가가 발생하더라도 이월 또는 보상 없음(③8 12-3번으로 이동)
- ⑤ 기타

12-2 (문12-1의 ①응답자만) 연월차 휴가 수당을 제공할 경우, 최대 몇 일을 인정합니까?

월 최대 () 일 ③9 제한없이 잔여휴가 발생 일 수 만큼 모두 지급

12-3 (문12-1의 ④응답자만) 연월차 휴가 수당을 제공하지 않는 이유는 무엇입니까?

- ① 예산이 없어서
- ② 연월차휴가 수당을 줄 수 있는 규정이 없어서
- ③ 시설규정상 연차를 모두 소진하게 되어 있어서
- ④ 정부에서 지원하는 인건비 지급 내역에 포함되지 않아서
- ⑤ 기타

13 그 밖의 보상

13-1 금전적 지원

항목	미채택	채택	항목	미채택	채택
1) 가족수당	①	②	12) 성과급	①	②
2) 직급수당	①	②	13) 보육비	①	②
3) 급식수당	①	②	14) 개인연금	①	②
4) 명절수당	①	②	15) 법정퇴직금	①	②
5) 복지수당	①	②	16) 식비보조	①	②
6) 자격수당	①	②	17) 사내복지기금	①	②
7) 직무수당	①	②	18) 주택자금대출	①	②
8) 장기근로수당	①	②	19) 자녀학자금	①	②
9) 교통비	①	②	20) 본인학자금	①	②
10) 상여금	①	②	21) 학원(외국어)수강료	①	②
11) 경조사비	①	②	22) 체력단련비	①	②

13-2 휴가제도

항목	미채택	채택	항목	미채택	채택
1) 상병유급휴가(병가)	①	②	7) 배우자 출산휴가	①	②
2) 월차유급휴가(월차)	①	②	8) 경조휴가	①	②
3) 생리휴가	①	②	9) 특별휴가	①	②
4) 산전후휴가	①	②	10) 포상휴가	①	②
5) 육아휴직	①	②	11) 안식월/안식년	①	②
6) 유산사산 휴가	①	②	12) 대체휴일제	①	②

13-3 복지제도

항목	미채택	채택	항목	미채택	채택
1) (유급)수유시간 보장	①	②	6) 임신부 단축근로제도	①	②
2) 수유공간 제공 및 이용	①	②	7) 직원휴게시설	①	②
3) 정기건강진단	①	②	8) 동호회지원	①	②
4) 태아검진휴가	①	②	9) 해외탐방기회	①	②
5) 직장보육시설	①	②	10) 기타	①	②

IV. 조직운영 및 관리

14 채용

14-1 전년도 신규 채용 규모

구분	백	십	일	명
1) 2019년(2019. 1. 1. ~ 12. 31. 기준) 신규채용 사회복지사 수				
2) 향후 채용규모 확대 계획	① 있다		② 없다	

14-2 공정한 채용제도 운영

구분	그렇다	아니다
1) 인사위원회가 운영되고 있다	①	②
2) 공개적인 모집경로를 활용한다	①	②
3) 선발과 관련된 심사기준과 채점근거가 보관된다	①	②
4) 지난 1년간 채용과 관련해 법인 및 시설장과의 친인척 관계인 직원은 뽑지 않았다	①	②

14-3 인사위원회의 인적 구성은 어떻게 이루어지고 있습니까?

- ① 내부직원 ② 외부위원 ③ 혼합(내부직원+외부위원)
 ④ 기타 ⑤ 해당사항 없음

15 이직

15-1 전년도 이직 (2019. 1. 1. ~ 12. 31. 기준, 없을 경우 0 기입)

구분	백	십	일	명
1) 2019년도 총 이직자 수(A + B + C)				
(A) 자발적 이직자 수				명
(B) 비자발적 이직자 수(감원, 계약만료, 권고사직, 징계해고 등)				명
(C) 기타 이직자 수(정년퇴직, 전출, 사망 등)				명

15-2 퇴직금 지급형태

- ① 퇴직금 ② 퇴직연금 ③ 둘 다 실시하고 있지 않다 ④ 기타

16 성과관리 및 평가

16-1 사업계획과 운영평가

구분	그렇다	아니다
1) 중장기(3~5년) 발전계획이 수립되어 있다	①	②
2) 연도별 사업계획은 중장기 발전계획과 연계되어 있다	①	②
3) 사업진행을 주·월별로 관리하는 시스템이 있다	①	②
4) 사업 평가를 연 1회(이상) 수행한다	①	②
5) 이용자 만족도 조사를 실시한다	①	②

16-2 인사 평가

구분	그렇다	아니다
1) 업무 분장에 따른 개인별 평가 기준이 마련되어 있다	①	②
2) 관리자급 직원이 하급 직원을 평가하는 제도가 있다	①	②
3) 하급 직원이 관리자급 직원을 평가하는 제도가 있다	①	②
4) 동료평가 제도가 있다	①	②
5) 정기적인 직무전환배치(일자리 이동)가 이루어진다	①	②

16-3 평가결과에 대한 보상

구분	그렇다	아니다
1) 성과평가에 따라 금전적 보상(성급급)이 제공된다	①	②
2) 성과평가에 따라 포상휴가가 제공된다	①	②
3) 성과평가에 따라 승진이 이루어진다	①	②
4) 성과평가를 반영하는 기타 포상제도가 있다	①	②

17 교육 및 수퍼비전 : 교육 및 수퍼비전의 체계적인 운영

구분	그렇다	아니다
1) 법정 의무교육(성희롱예방교육, 소방안전교육, 개인정보보호 등)이 진행되고 있다	①	②
2) 법정 의무교육 이외에 직무역량강화를 위한 교육과정이 있다	①	②
3) 교육참여를 위한 업무시간의 배려가 허용된다	①	②
4) 신입직원을 위해 기관 자체의 별도의 교육과정이 있다	①	②
5) 조직 내부에 정기적인 수퍼비전 체계가 있다	①	②
6) 외부 전문가를 통한 자문이 이루어진다	①	②

18 고충처리 및 종사자 보호

구분	그렇다	아니다
1) 직원의 권리와 인권 보장에 대한 규정이 있다	①	②
2) 노동조합이 있다	①	②
3) 노사협의회(30인 이상 종사자 의무 설치)가 있다	①	②
4) 고충처리위원회가 있다	①	②
5) 직원 공식 회의체가 있다	①	②
6) 클라이언트폭력으로 부터 종사자를 보호하기 위한 안전설비가 있다	①	②
7) 종사자를 위한 상해보험 가입이 되어 있다	①	②
8) 감정노동으로 인한 종사자의 심리치료지원책이 마련되어 있다	①	②
9) 직장 내 괴롭힘 방지를 위한 관련 지침이 마련되어 있다	①	②

19 지역사회 연계 및 수요조사

구분	그렇다	아니다
1) 사업수행을 위한 지역 이용자 수요조사를 실시한다	①	②
2) 지역사회의 환경 변화 추이를 정기적으로 모니터링한다	①	②
3) 지역 내 공공기관과 네트워크를 형성하고 있다	①	②
4) 지역 내 민간시설과 네트워크를 형성하고 있다	①	②

20 귀 시설에서 경험하는 어려움에 대해 모두 표시해 주십시오. (중복응답 가능)

- | | |
|------------------|----------------------------------|
| ① 예산의 부족 | ② 재무관리 관련 행정능력 부족 |
| ③ 홍보 및 자원개발의 어려움 | ④ 인력의 부족 |
| ⑤ 직원 승진의 제한 | ⑥ 지역사회 또는 클라이언트와의 갈등 |
| ⑦ 조직내 의사소통의 어려움 | ⑧ 공무원과의 관계 |
| ⑨ 직원 이직 증가 | ⑩ 행정능력 및 관련 지식(재무관리, 인사관리 등)의 부족 |
| ⑪ 포괄보조금으로 인건비 사용 | ⑫ 법률 개정으로 인한 경영 및 노동환경의 변화 |
| ⑬ 어려움 없음 | ⑭ 기타 |

V. 코로나-19(COVID-19) 관련 사회복지시설 근로환경 변화

21 귀 시설에서는 코로나19의 확산으로 인해 어떤 영향을 받았습니까?(중복응답 가능)

- | | | |
|----------------|--------|----------------|
| ① 기관휴관 | ② 사업중단 | ③ 자원봉사/ 후원의 감소 |
| ④ 공공기관으로의 차출근무 | ⑤ 기타 | ⑥ 영향을 받지 않음 |

22 귀 시설에서는 코로나19로 인한 휴직, 재택근무, 단축근무 등을 시행한 적이 있습니까?(중복응답 가능)

- | | | |
|--------|--------|------------|
| ① 무급휴직 | ② 유급휴직 | ③ 단축근무 |
| ④ 차출근무 | ⑤ 기타 | ⑥ 시행한 적 없음 |

23 귀 시설에서 도입한 대안적인 근무 형태에는 어떤 것들이 있습니까?(중복응답 가능)

- | | | |
|------------|----------------|------------------|
| ① 재택근무제 도입 | ② 탄력적 근로시간제 도입 | ③ 업무시간의 단축 |
| ④ 시설 임시 중단 | ⑤ 보상휴가제 도입 | ⑥ 도입한 대안 근무형태 없음 |
| ⑦ 기타 | | |

24 코로나19 관련 귀 시설에서 제공한 사항들에 대해 모두 표시해 주십시오.(중복응답 가능)

- ① 종사자의 안전보장과 보호를 위한 별도의 대책이 없었음
- ② 마스크 착용, 손씻기 등과 같은 개인위생 관리를 철저히 하도록 교육함
- ③ 종사자에게 마스크, 보호안경 등과 같은 업무에 필요한 감염 예방 비품을 지급함
- ④ 시설 내/외부에 소독제 등 비품을 구비하여 비치함
- ⑤ 기타

25 최근 코로나19 확산 방지를 위한 정부의 코호트 격리조치에서 사회복지시설까지 포함된 것에 대해 그 필요성이 있다고 생각하십니까?

- ① 필요함 ② 필요하지 않음 ③ 모르겠음

26 귀 시설은 코로나19 확산에 따른 코호트 격리조치가 이뤄졌습니까?

- ① 격리조치에 해당하지 않았음 ② 격리조치에 해당하였음(☐ 26-1번으로 이동)

26-1 (문26의 ②응답자만) 코호트 시설격리에 따라 종사자 및 종사자 가족에 대한 추가적인 보상 및 보호가 어떻게 제공되었습니까?(중복응답 가능)

- ① 현실적으로 추가적인 보상을 제공할 수 없음
- ② 연장된 근로시간에 추가적인 휴가를 제공함
- ③ 추가된 근무시간에 상당한 수당을 제공함
- ④ 비공식적인 보상(휴가, 수당을 제외한 혜택 등)을 제공함
- ⑤ 격려기간 동안 돌봄 및 보호가 필요한 종사자의 가족에게 별도의 지원을 제공함

27 기타 제언하실 내용이 있다면 말씀해 주십시오.

※ 끝까지 성실하게 응답해주셔서 감사합니다.

마지막으로 빠진 문항이 있는지 다시 한번 확인을 부탁드립니다.

감 사 합 니 다

2020년 사회복지사 통계연감

발 행 | 2020년 12월

발 행 처 | 한국사회복지사협회

지 원 | 보건복지부

주 소 | 서울시 영등포구 문래로20길 60 메가벤처타워 404호

전 화 | 02-786-0845

팩 스 | 02-786-0191

인 쇄 처 | 경성문화사

- 사전 승인없이 보고서 내용의 무단 전재 및 복제를 금함.

2020 사회복지사 통계연감

