

# 2021 사회복지사 통계연감





# 2021년

## 사회복지사 통계연감

2021. 12.

연 구 기 관 : 한국사회복지사협회

지 원 기 관 : 보건복지부

책임연구원 : 오승환 (한국사회복지사협회 회장)

공동연구원 : 임수경 (한국사회복지사협회 연구위원)

김유경 (한국사회복지사협회 주임연구원)

문주연 (한국사회복지사협회 대리)



# 제 출 문

보건복지부장관 귀하

본 보고서를 사회복지사 정책조사연구사업 「2021년 사회복지사 통계연감」  
과제의 결과보고서로 제출합니다.

2021년 12월

한국사회복지사협회

본 보고서는 보건복지부 사회복지사 정책조사연구사업 과제의 결과로 수행  
되었습니다.

안녕하십니까. 한국사회복지사협회 회장 오승환입니다. 길어지는 코로나19 팬데믹 속에서 든든하게 국민 곁을 지켜온 전국의 사회복지사 회원 여러분께 감사 인사를 드립니다.

2007년 ‘한국사회복지 근로환경백서’를 시작으로 매년 한국 사회복지사 현황에 대해 조사 분석하여 발행하는 ‘사회복지사 통계연감’이 2021년 사회적 특성을 적용하여 발간했습니다. 통계연감은 사회복지사의 노동환경 현황을 파악하는 단순 자료집을 넘어, 체계적이고 과학적인 설문조사를 통해 도출된 결과를 바탕으로 사회복지사 권리증진 및 관련 정책을 개발·건의하는 객관적이고 중요한 근거자료가 되고 있습니다.

특히 사회복지사의 근로환경 및 처우에 대한 실태조사와 함께 단일임금체계 도입을 위한 노력의 결과 2021년 12월 21일, ‘사회복지사 처우개선위원회 설치’를 골자로 하는 「사회복지사 등의 처우 및 지위 향상을 위한 법률」개정안이 대통령 공포되었으며, 사회복지사의 보수에 관한 협상 테이블이 공식적으로 확보되었습니다. 이는 그간 사회복지사 통계연감을 통해 사회복지사의 근로환경, 보수체계, 그리고 사회복지사의 안전에 관한 주요 실태를 정부와 국회에 알리고, 문제해결을 지속적으로 요구하여 이뤄진 성과입니다.

올해 통계연감은 장기화된 ‘코로나19 팬데믹’의 사회적 재난 상황에 따른 사회복지시설의 업무부담 및 서비스 제공의 어려움에 대한 설문 문항을 신설하였으며, 2022년 대통령선거를 앞두고 사회복지사 정치참여 인식의 변화를 2020년과 비교·분석함으로써 최근 동향과 이슈를 반영한 다각적인 분석을 실시하였습니다. 또한 ‘사회복지사 처우 및 전문성 향상 정책에 대한 시급도 및 중요도’ 인식을 조사함으로써 관련 정책의 우선순위를 살펴보았습니다.

2021년 통계연감 주요 조사 결과, 코로나19 팬데믹 상황에서 대부분의 시설은 사업중단을 경험하였고, 서비스 제공에 있어 코로나 감염의 두려움과 집단 및 대면 프로그램 제공의 어려움을 가장 크게 느끼고 있었으며, 코로나19로 인한 사회복지시설 근로환경 어려움의 현실을 확인할 수 있었습니다.

또한 사회복지사의 처우 및 전문성 향상을 위한 전반적인 정책 제안을 시급성과 중요성을 기준으로 우선순위를 조사한 결과, ‘사회복지사의 보수 및 예산지원’을 가장 필요하다고 인식하고 있었으며, 그중 1순위가 ‘단일임금체계 실현’으로 나타났습니다.

마지막으로 사회복지사의 정치참여 유형을 2020년과 비교하여 변화추이를 살펴본 결과, 선거 투표 참여의 형태가 최근 2년 동안 가장 높았으며, 아직 미미한 수준이지만 정당활동 및 정치후원금 지원과 같은 형태의 정치참여에 대한 관심도 형성되고 있는 것을 확인할 수 있었습니다. 더불어 사회복지사의 정치참여 인식에 대해 사회복지사의 61.6%가 ‘정치참여가 필요하다’라고 인식하고 있어 사회복지사의 정치참여의 중요성을 알리고 참여 기회를 마련하기 위한 활동이 보다 더 필요함을 확인할 수 있었습니다.

앞으로도 사회복지사 통계연감은 시대변화와 사회적 이슈에 맞게 계속 발전하며, 회원분들의 의견을 담아낼 수 있도록 노력하겠습니다. 또한 이와 같은 회원분들의 목소리를 토대로 한국사회복지사협회는 사회복지사 권익증진 및 처우개선을 위한 활동을 더욱 활발히 이뤄나가겠습니다.

본 연구의 필요성에 관심을 갖고 지속적으로 지원해준 보건복지부와 설문에 참여해주신 전국의 사회복지사 여러분께 감사의 말씀 드리며, 전국의 사회복지사 회원여러분께서도 사회복지사 처우개선과 더불어 복지국가를 앞당기기 위한 힘찬 발걸음에 함께 해주시길 바랍니다. 감사합니다.

2021. 12

한국사회복지사협회 회장 **오 승 환**

5. 코로나19 관련 사회복지시설 근로환경 변화 ..... 104

## 제4장 개인용 연구결과 ..... 131

제1절 조사 개요 ..... 133

제2절 조사 결과 ..... 133

1. 응답자의 특성별 분포 ..... 133
2. 근로환경 및 보수수준 ..... 141
3. 직무만족도 및 이직 ..... 167
4. 건강 및 안전, 인권 ..... 188
5. 사회복지사 법정 보수교육 ..... 200
6. 사회복지전담공무원 대상 일반 교육 (보수교육 제외) ..... 208
7. 사회복지사의 정치참여 인식 ..... 212
8. 코로나19 관련 근로환경 변화 ..... 226
9. 사회복지사 정책 관련 제언 ..... 233

## 제5장 결론 및 제언 ..... 237

제1절 주요결과 ..... 239

1. 시설용 주요 결과 ..... 239
2. 개인용 주요 결과 ..... 243

제2절 제언 ..... 247

## 부록 ..... 253

부록 1. 표본 추출현황 ..... 255

부록 2. 사회복지사 자격, 실습, 보수교육 관련 주요 통계 ..... 259

## 설문지 ..... 271

통계연감 설문지(개인용) ..... 273

통계연감 설문지(시설용) ..... 287

## 표 목차

■ 표 1-1 ■ 2021년 사회복지사 통계연감 설문 문항 수 변동 사항 .....	8
■ 표 1-2 ■ 2021년 사회복지사 통계연감 시설용 설문 수정 내용 .....	9
■ 표 1-3 ■ 2021년 사회복지사 통계연감 개인용 설문 수정 내용 .....	10
■ 표 1-4 ■ 사회복지사 통계연감 연혁 1 (2007-2013) .....	11
■ 표 1-5 ■ 사회복지사 통계연감 연혁 2 (2014-2017) .....	12
■ 표 1-6 ■ 사회복지사 통계연감 연혁 3 (2018-2021) .....	12
■ 표 2-1 ■ 2021년 사회복지사 통계연감 표본 추출 과정 .....	16
■ 표 2-2 ■ 2021년 사회복지사 통계연감 전체 표본 수 .....	17
■ 표 2-3 ■ 시설용 설문지의 내용 .....	18
■ 표 2-4 ■ 개인용 설문지의 내용 .....	19
■ 표 2-5 ■ 조사표 척도 .....	20
■ 표 2-6 ■ 설문지 회수 현황 .....	22
■ 표 2-7 ■ 연구흐름도 .....	23
■ 표 3-1 ■ 시설 소재지 .....	29
■ 표 3-2 ■ 운영주체 형태 .....	30
■ 표 3-3 ■ 운영형태 .....	31
■ 표 3-4 ■ 위탁운영 기간 및 위탁심사 주기 .....	32
■ 표 3-5 ■ 최근 3년간 운영 현황의 변동 .....	33
■ 표 3-6 ■ 시설 설립연한 .....	34
■ 표 3-7 ■ 시설장 인적특성 .....	35
■ 표 3-8 ■ 시설 규모 1 - 종사자 수 .....	36
■ 표 3-9 ■ 시설 규모 2 - 이용자 수 .....	37
■ 표 3-10 ■ 시설 규모 3 - 비대면 이용자 수 .....	38
■ 표 3-11 ■ 시설 유형 .....	39
■ 표 3-12 ■ 생활시설 연간 예산(세입 및 세출) 규모 .....	40
■ 표 3-13 ■ 이용시설 연간 예산(세입 및 세출) 규모 .....	42
■ 표 3-14 ■ 항목별 세입 규모 .....	44
■ 표 3-15 ■ 3개년 항목별 세입 규모 .....	46
■ 표 3-16 ■ 항목별 세출 규모 .....	47
■ 표 3-17 ■ 3개년 항목별 세출 규모 .....	49

표 3-18	인건비 재원별 지원 규모 : 시설유형별	50
표 3-19	인건비 재원별 지원 규모 : 시설유형별	52
표 3-20	인건비 재원별 지원 규모 : 지역별	54
표 3-21	인건비 가이드라인 채택현황	56
표 3-22	인건비 가이드라인 채택 현황 :지역	57
표 3-23	직급별 1호봉 월평균 기본급	59
표 3-24	고용형태에 따른 평균 인원	61
표 3-25	직급에 따른 평균인원	62
표 3-26	연장근로수당 지급 현황 (중복응답 허용)	64
표 3-27	인건비가이드라인 채택현황별 연장근로수당 지급 현황	66
표 3-28	(월 최대) 연장근로수당 인정시간	67
표 3-29	인건비가이드라인 채택현황별 연장근로수당 인정 시간	68
표 3-30	휴일근로수당 지급 현황	69
표 3-31	인건비가이드라인 채택현황별 휴일근로수당 지급 현황	70
표 3-32	(월 최대) 휴일근로 인정일 수	71
표 3-33	인건비가이드라인 채택현황별 휴일근로수당 인정일 수	72
표 3-34	잔여휴가 처리 방법	73
표 3-35	인건비가이드라인 채택현황별 잔여휴가 처리 방법	74
표 3-36	연월차 휴가 수당 지급 인정 일수	76
표 3-37	연월차 휴가 수당 미지급 사유	77
표 3-38	금전적 지원 현황 1	78
표 3-39	금전적 지원 현황 2	78
표 3-40	금전적 지원 현황 3	79
표 3-41	금전적 지원 현황 4	79
표 3-42	금전적 지원 현황 5	80
표 3-43	휴가제도 채택 현황 1	81
표 3-44	휴가제도 채택 현황 2	82
표 3-45	휴가제도 채택 현황 3	82
표 3-46	그 밖의 복지제도 현황 1	84
표 3-47	그 밖의 복지제도 현황 2	85
표 3-48	그 밖의 복지제도 현황 3	85
표 3-49	신규채용 사회복지사 규모 및 확대의향	87
표 3-50	공정한 채용제도 운영 현황	88
표 3-51	인사위원회의 인적 구성	89
표 3-52	이직자 평균	91

표 3-53	퇴직금 지급 형태	92
표 3-54	성과관리 및 평가	93
표 3-55	성과관리 및 평가 : 사업계획 및 운영평가	94
표 3-56	성과관리 및 평가 : 인사평가	95
표 3-57	성과관리 및 평가 : 평가결과에 대한 보상	96
표 3-58	교육 및 슈퍼비전 운영 1	97
표 3-59	교육 및 슈퍼비전 운영 2	98
표 3-60	고충처리 및 종사자 보호 1	99
표 3-61	고충처리 및 종사자 보호 2	100
표 3-62	시설 내 고충	101
표 3-63	시설 내 고충	102
표 3-64	대외협력	103
표 3-65	시설 내 코로나 확진자 발생 및 방문 여부	104
표 3-66	지역별 시설 내 코로나 확진자 발생 및 방문 여부	106
표 3-67	코로나19 확산으로 인한 시설의 영향 1	107
표 3-68	코로나19 확산으로 인한 시설의 영향 2	108
표 3-69	코로나19 확산으로 인한 시설의 영향 1	109
표 3-70	코로나19 확산으로 인한 시설의 영향 2	110
표 3-71	코로나19로 인한 근무형태 변화 1	112
표 3-72	코로나19로 인한 근무형태 변화 2	112
표 3-73	코로나19로 인한 종사자의 안전보장과 보호를 위한 대책 현황 1	114
표 3-74	코로나19로 인한 종사자의 안전보장과 보호를 위한 대책 현황 2	115
표 3-75	코로나19 대비 매뉴얼 제공 및 제작 여부	116
표 3-76	코호트 격리조치 여부	117
표 3-77	지역별 코호트 격리조치 여부	118
표 3-78	20년 대비 코호트 격리조치 여부	119
표 3-79	코호트 시설격리에 따른 추가적인 보상 및 보호 제공 형태(중복응답 허용)	120
표 3-80	코호트 시설격리에 따른 추가적인 보상 및 보호 제공 형태(중복응답 허용)	121
표 3-81	사회복지시설의 정부의 코호트 격리조치 포함에 대한 필요성 인식	122
표 3-82	지역별 사회복지시설의 정부의 코호트 격리조치 포함에 대한 필요성 인식	124
표 3-83	20년 대비 정부의 코호트 격리조치 포함에 대한 필요성 인식	125
표 3-84	사회복지시설의 코호트 격리조치 포함 필요 사유(중복응답 허용)	126
표 3-85	사회복지시설의 코호트 격리조치 포함 불필요 사유(중복응답 허용)	127
표 3-86	코로나19 대응에 가장 필요한 과제 (중합순위 기준)	129
표 3-87	코로나19 대응에 가장 필요한 과제 (1순위 기준)	129

표 4-1	근무환경 특성	134
표 4-2	인구통계학적 특성	137
표 4-3	사회복지사 자격증 급수	139
표 4-4	사회복지사 자격증 취득 경로	141
표 4-5	일주일 평균 근무시간	142
표 4-6	일주일 평균 시간 외 근무시간	144
표 4-7	월평균 주말, 공휴일 근무 일수	146
표 4-8	근무형태 : 교대근무제	148
표 4-9	근무형태 : 비교대근무제	149
표 4-10	교대제 근무형태의 문제점	150
표 4-11	법정 연차 보유 현황(2021년 기준)	151
표 4-12	실제 법정연차 사용 현황(2020년 기준)	153
표 4-13	직급별 법정연차 사용율 비교	154
표 4-14	고용형태별 법정연차 사용율 비교	154
표 4-15	자유로운 연차사용 가능 여부	156
표 4-16	연차사용이 자유롭지 못한 이유 및 잔여휴가 보상 실태	157
표 4-17	현재 연봉(2020년 기준)	158
표 4-18	보수와 보상에 대한 인식 : 업무성과 대비 보수적절성	160
표 4-19	보수와 보상에 대한 인식 : 유사직군 종사자 대비 보수적절성	161
표 4-20	직군별 보수와 보상에 대한 인식 비교	162
표 4-21	현 사회복지시설 종사자 보수체계의 문제점1	163
표 4-22	현 사회복지시설 종사자 보수체계의 문제점2	164
표 4-23	대체인력 파견의 필요성	165
표 4-24	대체인력 파견이 필요한 이유	166
표 4-25	직무만족도	167
표 4-26	직무동기 : 내재적·외재적 동기	170
표 4-27	직무동기 : 공공봉사 동기	172
표 4-28	조직문화	174
표 4-29	조직 내 협업	176
표 4-30	기관 내 직원의 의사결정 참여도	178
표 4-31	근로환경 및 업무로 인한 스트레스	179
표 4-32	이직 경험 여부 및 횟수	180
표 4-33	이전 직장에서 현 직장으로 전입형태 1	182
표 4-34	이전 직장에서 현 직장으로 전입형태 2	182
표 4-35	이직 결정 사유1	184

표 4-36	이직 결정 사유2	185
표 4-37	이직 의사 : 사회복지조직 내 이동	186
표 4-38	이직 의사 : 사회복지조직 외 이동	187
표 4-39	이직 의사 : 구직활동 정도	187
표 4-40	주관적 건강 상태	188
표 4-41	주관적인 근무환경의 안정성	189
표 4-42	감정상태(시설 사회복지사, 영역별 사회복지사)	191
표 4-43	감정상태 (전담공무원)	193
표 4-44	인권보장 인식	194
표 4-45	기관의 부정부패	195
표 4-46	디지털 노동 : 퇴근 후 혹은 휴일 집에서 업무와 관련된 일을 했다	196
표 4-47	디지털 노동 : 퇴근 후 혹은 휴일 집에서의 업무 횟수	197
표 4-48	디지털 노동 : 퇴근 후 혹은 휴일 집에서의 업무 시간	198
표 4-49	디지털 노동 : 업무지시를 받는 주된 수단	199
표 4-50	적절한 교육시간	200
표 4-51	선호하는 강의 유형 (종합순위 기준)	201
표 4-52	선호하는 강의 유형(1순위 기준)	202
표 4-53	교육비 부담 주체	203
표 4-54	교육비 지원 수준	204
표 4-55	법정 보수교육 개선사항(종합순위 기준)	205
표 4-56	법정 보수교육 개선사항(1순위 기준)	206
표 4-57	직무수행에 도움 정도	207
표 4-58	교육 참여 횟수 및 시간	208
표 4-59	교육훈련의 직무수행에 도움정도	208
표 4-60	업무에 대한 조언 대상	209
표 4-61	수퍼비전 빈도	209
표 4-62	수퍼비전 시기	210
표 4-63	수퍼바이저	210
표 4-64	수퍼비전 내용	211
표 4-65	수퍼비전의 직무수행에 도움정도	211
표 4-66	수퍼비전이 도움이 되지 않은 이유	212
표 4-67	사회복지사의 정치참여 필요성	213
표 4-68	사회복지사의 정치참여 필요 사유	214
표 4-69	정치참여 경험 여부1	215
표 4-70	정치참여 경험 여부2	216

표 4-71	정치참여 경험 여부3	216
표 4-72	정치참여 경험 여부4	217
표 4-73	정치참여 경험 비교	218
표 4-74	사회복지 지출 인식	219
표 4-75	직군별 사회복지 지출 인식 평균	220
표 4-76	개인의 사회경제적 지위 상승 가능성	221
표 4-77	직군별 개인의 사회경제적 지위 상승 가능성 평균	222
표 4-78	복지의식 성향에 대한 주관적 평가	223
표 4-79	정치적 효능감	224
표 4-80	직군별 정치적 효능감 비교	225
표 4-81	직군별 코로나19 관련 방역 업무 평균 비교	226
표 4-82	직군별 코로나19 사업 관련 업무 평균 비교 1	227
표 4-83	직군별 코로나19 사업 관련 업무 평균 비교 2	228
표 4-84	직군별 코로나19 관련 업무 부담 비교	229
표 4-85	코로나19로 인한 어려움 (종합순위 기준) 1	230
표 4-86	코로나19로 인한 어려움 (종합순위 기준) 2	231
표 4-87	코로나19로 인한 어려움 (종합순위 기준) 3	232
표 4-88	코로나19로 인한 어려움 (종합순위 기준) 4	232
표 4-89	사회복지사의 관련 정책 중요도 및 시급도	234
부록표-1	사회복지사 1급 국가시험 - 연도별	259
부록표-2	사회복지사 자격증 연도별 발급 현황(누계)	260
부록표-3	사회복지사 자격증 시·도별 발급 현황	260
부록표-4	사회복지사 자격증 성별 발급 현황	261
부록표-5	사회복지사 자격증 학력별 발급 현황	261
부록표-6	사회복지현장실습기관 유형 구분	262
부록표-7	사회복지현장실습기관 유형 구분 - 사회복지시설(소관부처 및 시설유형별)	262
부록표-8	사회복지현장실습기관 유형 구분 - 지역별	262
부록표-9	사회복지현장실습기관 유형 구분 - 사회복지시설(대상자별)	263
부록표-10	사회복지현장실습기관 유형 구분 - 기타 사회복지분야(사회복지시설 제외)	263
부록표-11	사회복지현장실습 지도자 평균	264
부록표-12	사회복지현장실습 지도자 등록 현황 - 지역별	264
부록표-13	사회복지현장실습 기관 실습비	265
부록표-14	사회복지현장실습 기관 실습비 평균	265
부록표-15	사회복지현장실습 기관 실습비 - 지역별	265

■ 부록표-16 ■	사회복지사 보수교육 의무·희망대상자 - 연도별 .....	266
■ 부록표-17 ■	사회복지사 보수교육 이수자 - 성별 .....	267
■ 부록표-18 ■	사회복지사 보수교육 이수자 - 자격급수별 .....	267
■ 부록표-19 ■	사회복지사 보수교육 이수자 - 연령별 .....	268
■ 부록표-20 ■	사회복지사 보수교육 이수자 - 지역별 .....	268
■ 부록표-21 ■	사회복지사 보수교육 교육 실시기관 - 시도별 .....	269
■ 부록표-22 ■	사회복지사 보수교육 교육영역 현황 .....	269
■ 부록표-23 ■	사회복지사 보수교육 등록강사 현황 .....	270

## 그림 목차

■ 그림 3-1 ■ 시설유형별 응답률 .....	28
■ 그림 3-2 ■ 시설 소재지 .....	29
■ 그림 3-3 ■ 생활시설 연간 예산(세입 및 세출) 규모 .....	41
■ 그림 3-4 ■ 이용시설 연간 예산(세입 및 세출) 규모 .....	42
■ 그림 3-5 ■ 생활시설 3개년 연간 평균 예산 추이 .....	43
■ 그림 3-6 ■ 이용시설 3개년 연간 평균 예산 추이 .....	43
■ 그림 3-7 ■ 생활시설 3개년 항목별 세입 규모 .....	45
■ 그림 3-8 ■ 이용시설 3개년 항목별 세입 규모 .....	46
■ 그림 3-9 ■ 생활시설 3개년 항목별 세출 규모 추이 .....	48
■ 그림 3-10 ■ 이용시설 3개년 항목별 세입 규모 추이 .....	49
■ 그림 3-11 ■ 생활시설 3개년 항목별 인건비 규모 추이 .....	51
■ 그림 3-12 ■ 이용시설 3개년 항목별 인건비 규모 추이 .....	52
■ 그림 3-13 ■ 지역별 인건비 자원 지원 규모 .....	55
■ 그림 3-14 ■ 인건비 가이드라인 채택현황 .....	56
■ 그림 3-15 ■ 인건비 가이드라인 채택현황 .....	58
■ 그림 3-16 ■ 직급별 1호봉 월평균 기본급 .....	59
■ 그림 3-17 ■ 고용 형태에 따른 인원 비중 .....	61
■ 그림 3-18 ■ 고용 형태에 따른 인원 비중 .....	63
■ 그림 3-19 ■ 연장근로수당 지급 현황 .....	64
■ 그림 3-20 ■ 인건비가이드라인 채택현황별 연장근로수당 지급 현황 .....	66
■ 그림 3-21 ■ 휴일근로수당 지급 현황 .....	69
■ 그림 3-22 ■ 인건비 가이드라인 채택현황별 휴일근로수당 지급 현황 .....	71
■ 그림 3-23 ■ 잔여휴가 처리 방법 .....	73
■ 그림 3-24 ■ 인건비 가이드라인 채택에 따른 잔여휴가 처리 방법 .....	75
■ 그림 3-25 ■ 금전적 지원 현황 .....	80
■ 그림 3-26 ■ 휴가제도 채택 .....	83
■ 그림 3-27 ■ 그 밖의 복지제도 .....	86
■ 그림 3-28 ■ 사회복지사 채용 규모 확대계획 .....	87
■ 그림 3-29 ■ 이직자 평균 .....	91
■ 그림 3-30 ■ 교육 및 슈퍼비전 운영 .....	98
■ 그림 3-31 ■ 고충 처리 및 종사자 보호 .....	100
■ 그림 3-32 ■ 시설내 어려움 .....	102

■ 그림 3-33 ■ 시설 내 코로나 확진자 발생 및 방문 여부 .....	105
■ 그림 3-34 ■ 지역별 시설 내 코로나 확진자 발생 및 방문 여부 .....	106
■ 그림 3-35 ■ 코로나19 확산으로 인한 시설의 영향 .....	108
■ 그림 3-36 ■ 확진자 발생에 따른 코로나19 확산으로 인한 시설의 영향 .....	110
■ 그림 3-37 ■ 코로나19로 인한 근무형태 .....	113
■ 그림 3-38 ■ 코로나19로 인한 종사자의 안전보장과 보호를 위한 대책 현황 .....	115
■ 그림 3-39 ■ 코로나19 대비 매뉴얼 제공 및 제작 여부 .....	116
■ 그림 3-40 ■ 지역별 사회복지시설의 정부의 코호트 격리조치 포함에 대한 필요성 .....	118
■ 그림 3-41 ■ 20년 대비 코호트 격리조치 여부 .....	119
■ 그림 3-42 ■ 코호트 시설격리에 따른 추가적인 보상 및 보호 제공 형태 .....	122
■ 그림 3-43 ■ 사회복지시설의 정부의 코호트 격리조치 포함에 대한 필요성 .....	123
■ 그림 3-44 ■ 사회복지시설의 정부의 코호트 격리조치 포함에 대한 필요성 .....	124
■ 그림 3-45 ■ 코로나19 대응에 가장 필요한 과제(종합순위) .....	130
■ 그림 4-1 ■ 응답자의 근무환경 특성 .....	136
■ 그림 4-2 ■ 응답자의 인구통계학적 특성 .....	138
■ 그림 4-3 ■ 일주일 평균 근무시간 .....	143
■ 그림 4-4 ■ 3개년 일주일 평균 근무시간 .....	143
■ 그림 4-5 ■ 일주일 평균 시간 외 근무시간 .....	145
■ 그림 4-6 ■ 3개년 일주일 평균 시간 외 근무시간 .....	145
■ 그림 4-7 ■ 월 평균 주말, 공휴일 근무 일수 .....	147
■ 그림 4-8 ■ 3개년 월 평균 주말, 공휴일 근무 일수 .....	147
■ 그림 4-9 ■ 2019년, 2021년 직급별 연차 사용률 .....	155
■ 그림 4-10 ■ 현재 연봉 실태 .....	159
■ 그림 4-11 ■ 3개년 현재 연봉 실태 .....	159
■ 그림 4-12 ■ 사회복지시설 보수체계 문제점 .....	164
■ 그림 4-13 ■ 직무만족도 .....	168
■ 그림 4-14 ■ 직무동기 : 내재적·외재적 동기 .....	171
■ 그림 4-15 ■ 직무동기 : 공공봉사동기 .....	172
■ 그림 4-16 ■ 조직문화 .....	174
■ 그림 4-17 ■ 조직 내 협업 .....	177
■ 그림 4-18 ■ 근무환경 및 업무로 인한 스트레스 .....	179
■ 그림 4-19 ■ 이직 경험 여부 및 횟수 .....	181
■ 그림 4-20 ■ 주관적인 근무환경의 안정성 비교 .....	190
■ 그림 4-21 ■ 법정 보수교육 개선사항 종합순위 .....	205

■ 그림 4-22 ■ 사회복지사의 정치참여 필요성 .....	213
■ 그림 4-23 ■ 사회복지 지출 인식 .....	219
■ 그림 4-24 ■ 코로나19로 인한 어려움 .....	233
■ 그림 4-25 ■ 사회복지사 전문성 향상 관련 정책 중요도 및 시급도 .....	235

## 연구요약



# 인포그래픽으로 보는 2021년 사회복지사 통계연감 주요내용



## 01. 연구개요

## 02. 시설용 분석결과

- 1) 일반현황
- 2) 재무현황
- 3) 고용 및 보상
- 4) 조직운영 및 관리
- 5) 코로나19 관련 대응 및  
근로환경 변화

## 03. 특별기획

### 3개년 재무현황 비교분석

## 04. 개인용 분석결과

- 1) 응답자 일반현황
- 2) 근로환경 및 보수수준
- 3) 직무만족도 및 이직
- 4) 건강 및 안전, 인권
- 5) 교육훈련
- 6) 사회복지사의 정치참여 인식
- 7) 코로나19 관련 근로환경 변화
- 8) 사회복지사 정책관련 제언

## 05. 특별기획

### 3개년 근로 및 보수현황 비교분석

# 연구개요



## 연구개요

- 사회복지시설과 사회복지사의 근로환경 및 복지이슈 등에 대한 현황 파악
- 사회복지사의 처우 개선을 위한 기초 자료 활용
- 연속적인 조사 및 분석을 통한 사회복지사 근로실태 및 동향 등 파악



## 표본추출과정

- 1단계 사회복지시설 전체 표본크기 산출 검토
- 2단계 1차 층화단계(소관부처, 시설 유형별)
- 3단계 2,3차 층화단계(2단계의 층화 결과를 소속 지역, 시설 세부 유형을 활용하여 층화)\*  
\*제급근비례추출방식으로 표본 수 할당
- 4단계 계통표본추출
- 5단계 대체표본선정



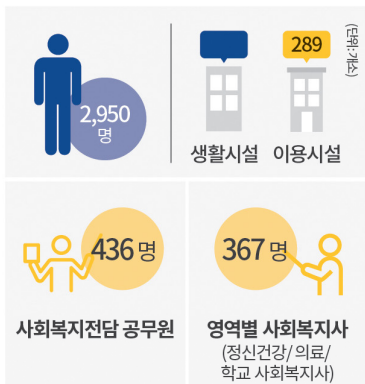
## 연구 흐름도

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



## 조사대상

- 연구명 2021 사회복지사 통계연감
- 조사기간 2021년 6월~10월
- 조사대상



- 조사내용 우편조사 및 직접 설문조사를 활용하여 분석한 사회복지사 기초 실태조사



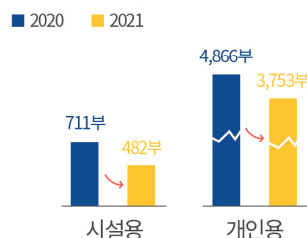
## 모집단 및 표본수



## 주요 특성

- 모집단 특성을 포괄하여 파악할 수 있도록 표본 설계  
소관부처(보건복지부, 여성가족부) 및 시설 유형별(생활시설, 이용시설) 구분, 사회복지전담공무원 및 영역별 사회복지사 포함
- 사회복지계 최근 동향과 이슈를 반영한 설문 문항 구성  
코로나19 확진자 발생 경험 및 대처, 정치참여 인식 등
- 타당도 및 신뢰도 있는 측정을 위해 검증된 척도와 지표를 활용

## 전년 대비 회수율



# 01

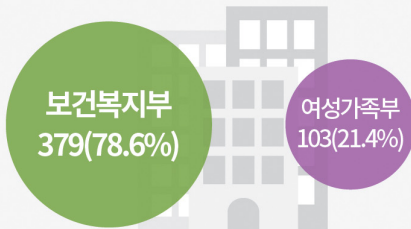
## 시설용 분석결과 일반현황



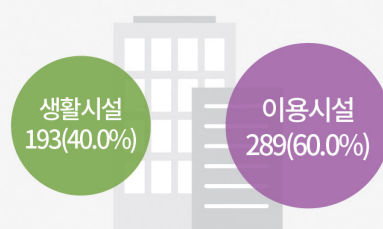
설문에 응답한 총 482개소 중 생활시설은 193개소(40.0%), 이용시설은 289개소(60.0%) 참여함. 응답 시설 중 경기지역(10.7%)이 가장 높은 응답을 보였음. 종사자 수에 따른 시설규모는 생활시설은 19.40명, 이용시설 13.73명으로 나타났고 이용자 수에 따른 시설규모는 생활시설 45.47명, 이용시설 75.97명으로 나타남.

### 1 설문응답현황

(단위: 개소)



소관부처별

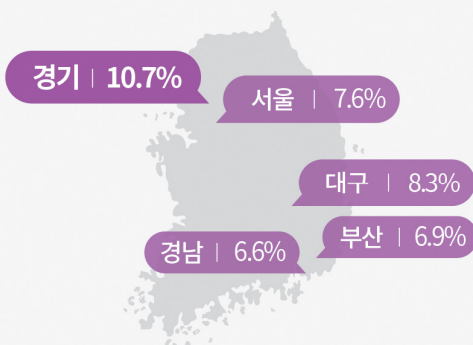
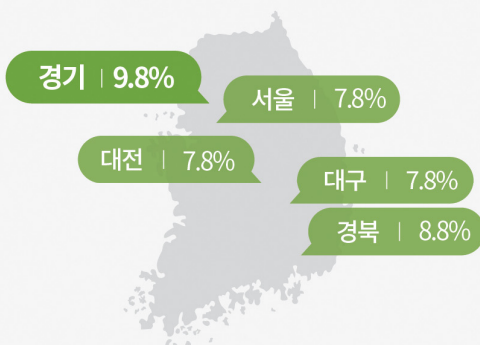


시설유형별

### 2 시설소재지

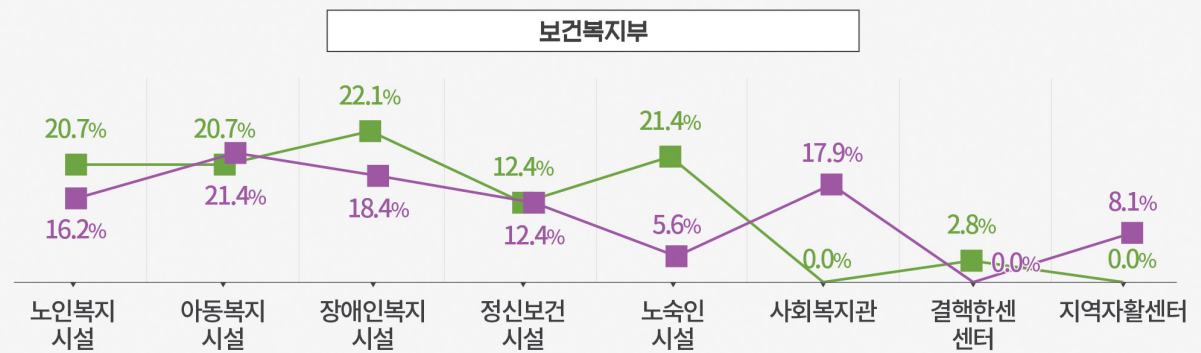
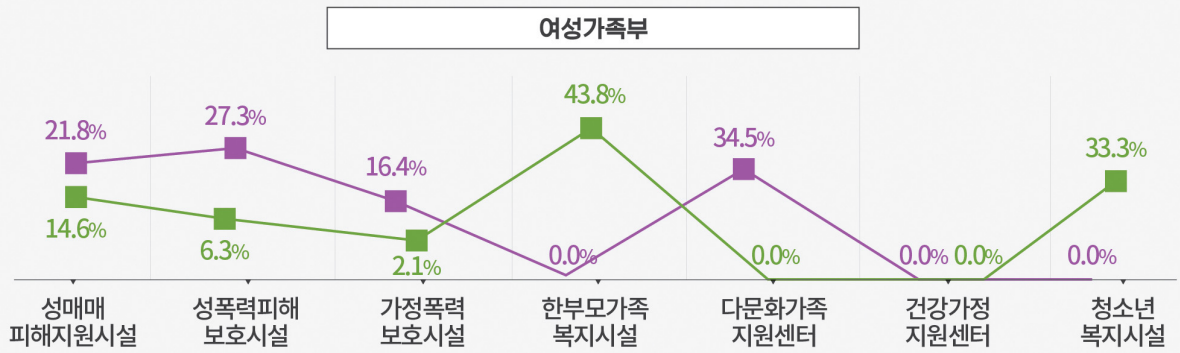
■ 생활시설 ■ 이용시설

생활시설(n=193), 이용시설(n=289)



### 3 시설유형

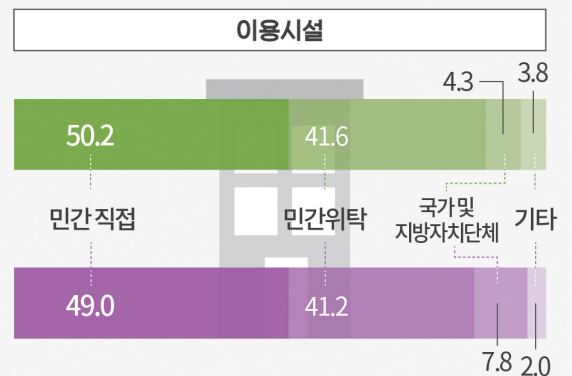
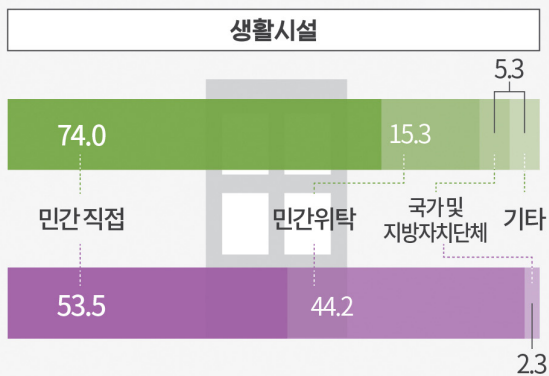
■ 생활시설 ■ 이용시설



### 4 운영형태

■ 보건복지부 ■ 여성가족부

(단위: %)

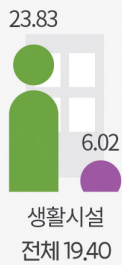


## 5 시설규모

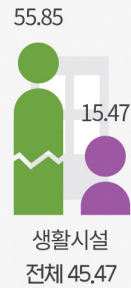
■ 보건복지부 ■ 여성가족부

(단위: 명)

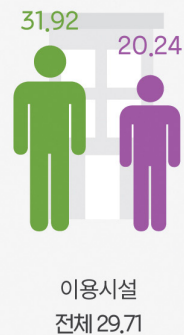
### 종사자수(평균)



### 이용자수(평균)



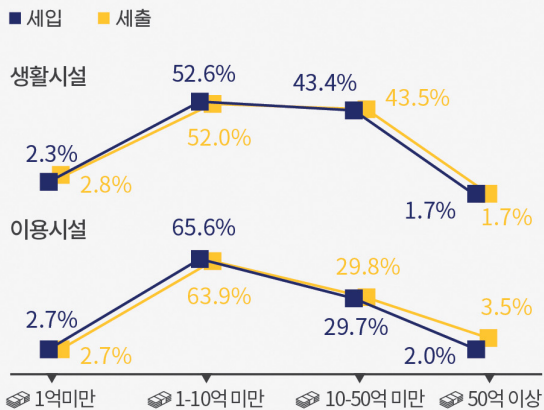
### 비대면 이용자수(평균)





시설의 연간 세입·세출 예산 규모 및 인건비 자원별 지원규모 등에 대해 조사함. 전체 사회복지시설의 항목별 세입 규모는 보조금(73.8%)이 가장 높게 나타났으며 항목별 세출 규모에서는 인건비(52.3%)가 가장 높게 조사됨. 인건비 가이드라인 채택현황에서는 생활시설과 이용시설 모두 보건복지부 가이드라인 채택이 가장 높게 나타남.

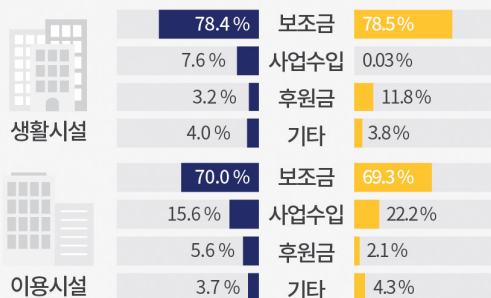
## 1 연간 세입 및 세출 규모



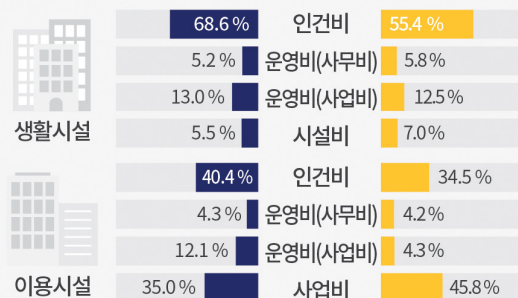
## 2 항목별 예산 규모

■ 보건복지부 ■ 여성가족부

### 세입규모



### 세출규모

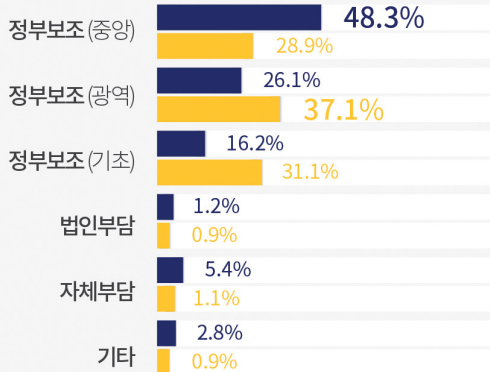


### 3 인건비 자원별 지원 규모

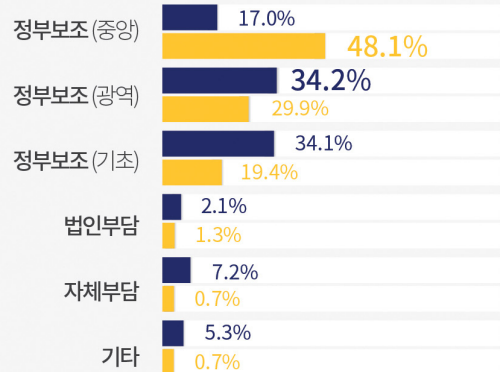
생활시설

이용시설

■ 보건복지부 ■ 여성가족부

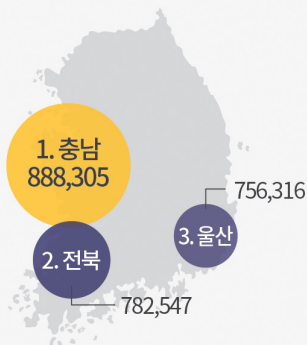


■ 보건복지부 ■ 여성가족부



### 4 인건비 지역별 규모

(단위: 천원)



1. 충남

정부보조 | 748,993  
법인부담 | 9,302  
자체부담 | 129,948  
기타 | 62

2. 전북

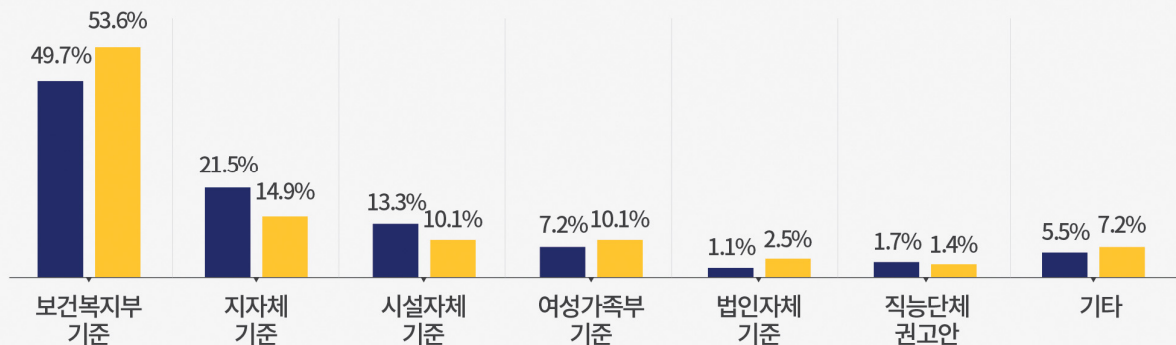
정부보조 | 596,443  
법인부담 | 892  
자체부담 | 0  
기타 | 185,212

3. 울산

정부보조 | 746,675  
법인부담 | 4,222  
자체부담 | 5,047  
기타 | 373

### 5 인건비 가이드라인 채택 현황

■ 생활시설 ■ 이용시설



## 6 지역별 인건비 가이드라인 채택현황

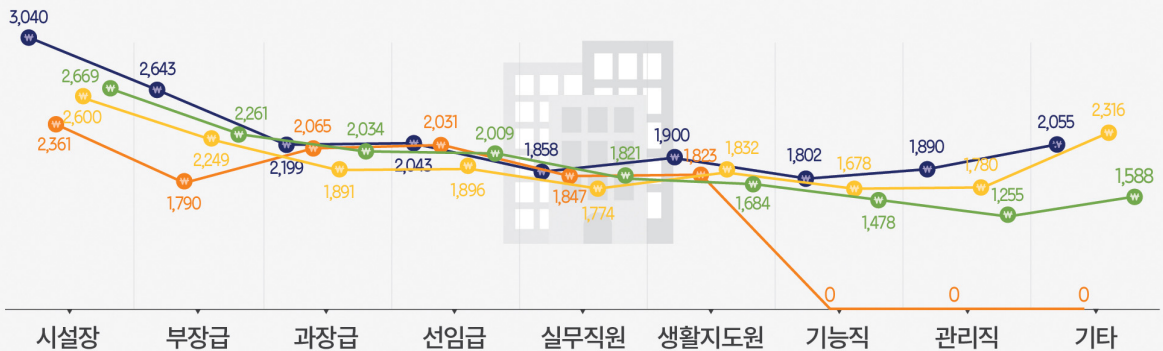
(단위: %)



## 7 직급별 1호봉 월평균 기본급

■ 보건복지부(생활시설) ■ 여성가족부(생활시설) ■ 보건복지부(이용시설) ■ 여성가족부(이용시설)

(단위: 천 원)



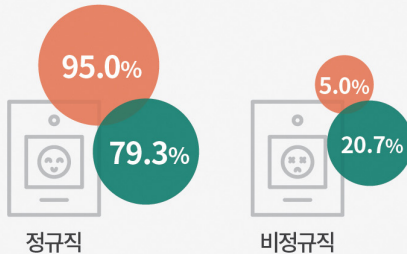


시설 종사자의 고용형태 및 보상제도 등에 대해 현황을 조사함.  
 생활시설보다 이용시설이 비정규직 비율이 높고, 보건복지부 소관 시설보다 여성가족부 소관 시설의 비정규직 종사자 비율이 높게 나타남.  
 연장근로수당 지급은 실제 근로시간에 따른 가산지급이 47.7%로 가장 높았고, 휴일근로수당 지급은 지급하지 않는다는 응답이 30.2%로 높게 나타남.

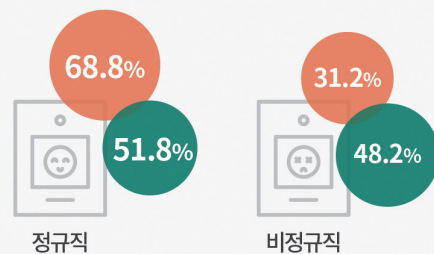
### 1 고용형태에 따른 종사자(평균)

■ 보건복지부 ■ 여성가족부

#### 생활시설



#### 이용시설



### 2 직급에 따른 종사자(평균)

(단위: 명)

#### 생활시설



#### 이용시설



### 3 법정수당 현황

(단위: %)

#### 연장근로수당 지급

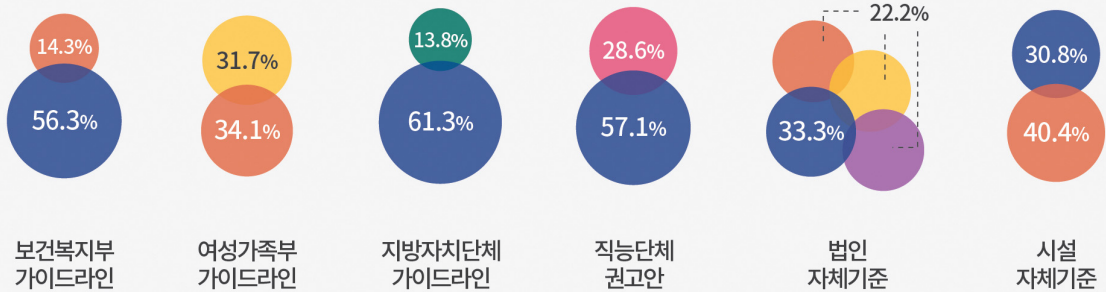


#### 휴일근로수당 지급



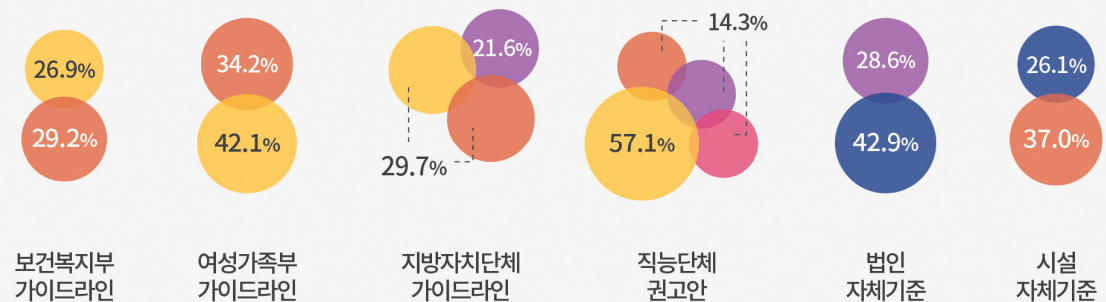
#### 인건비가이드라인 채택현황별 연장근로수당 지급 현황

■ 지급하지 않음 ■ 매월 고정액 지급 ■ 실제 근로시간에 따른 가산지급 ■ 휴일전환 ■ 연장근로 미 실시 ■ 기타



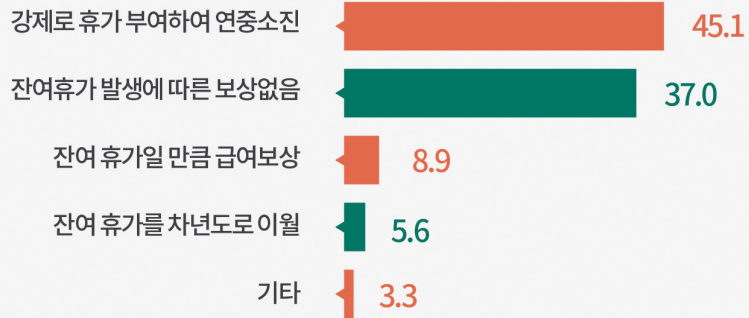
#### 인건비가이드라인 채택현황별 휴일근로수당 지급 현황

■ 지급하지 않음 ■ 매월 고정액 지급 ■ 실제 근로시간에 따른 가산지급 ■ 휴일전환 ■ 휴일근로 미 실시 ■ 기타



## 6 잔여휴가 처리방법

(단위: %)



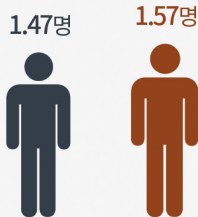
## 시설용 분석결과 조직운영 및 관리



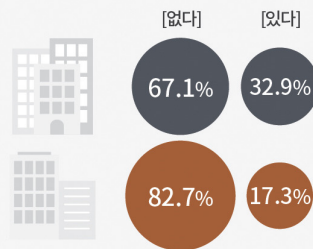
시설의 채용 및 이직 현황과 성과관리, 고충처리 및 종사자 보호 등에 대해 조사함. 전체 사회복지시설 신규 채용 규모는 평균 1.53명이며 이직자 수는 평균 2.22명으로 확인됨. 시설에서 경험하는 어려움 중 인력의 부족이 평균 3.80점, 예산의 부족이 평균 3.79점으로 높게 나타남.

### 신규채용 사회복지사 규모 및 확대의향

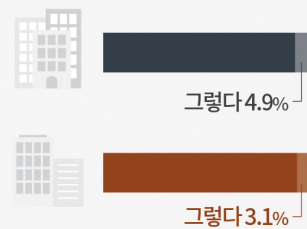
■ 생활시설 ■ 이용시설



신규채용 인원



채용 규모 확대 계획

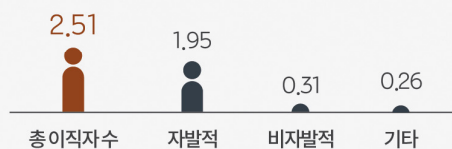


코로나19로 인한  
채용 규모의 축소 및 연기

### 이직

(단위: 명)

#### 생활시설



#### 이용시설

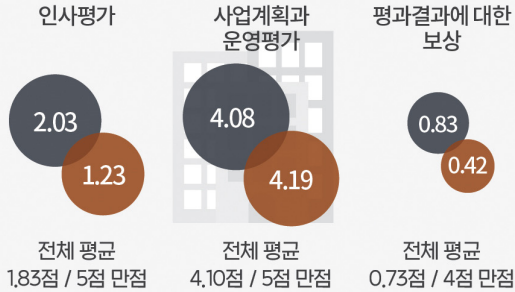


## 성과관리 및 평가

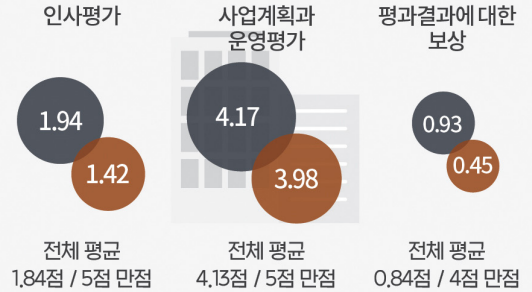
■ 보건복지부 ■ 여성가족부

(단위: 점)

### 생활시설



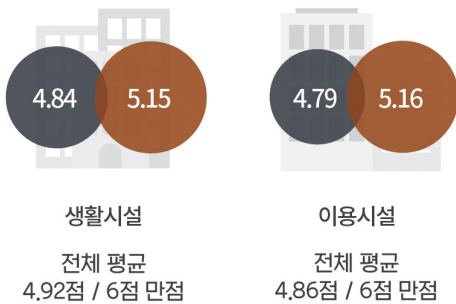
### 이용시설



## 교육 및 수퍼비전

■ 보건복지부 ■ 여성가족부

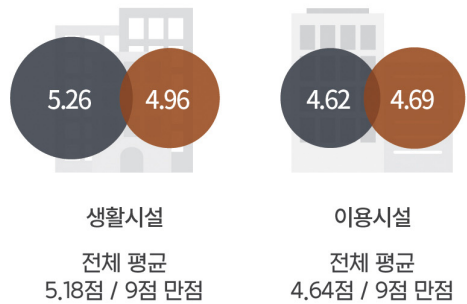
(단위: 점)



## 고충처리 및 종사자 보호

■ 보건복지부 ■ 여성가족부

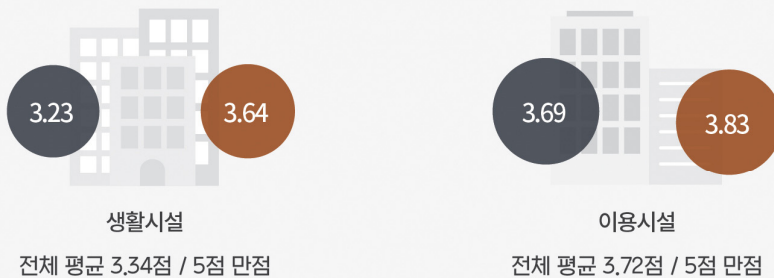
(단위: 점)



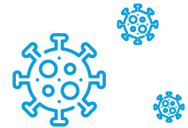
## 대외협력

■ 보건복지부 ■ 여성가족부

(단위: 점)

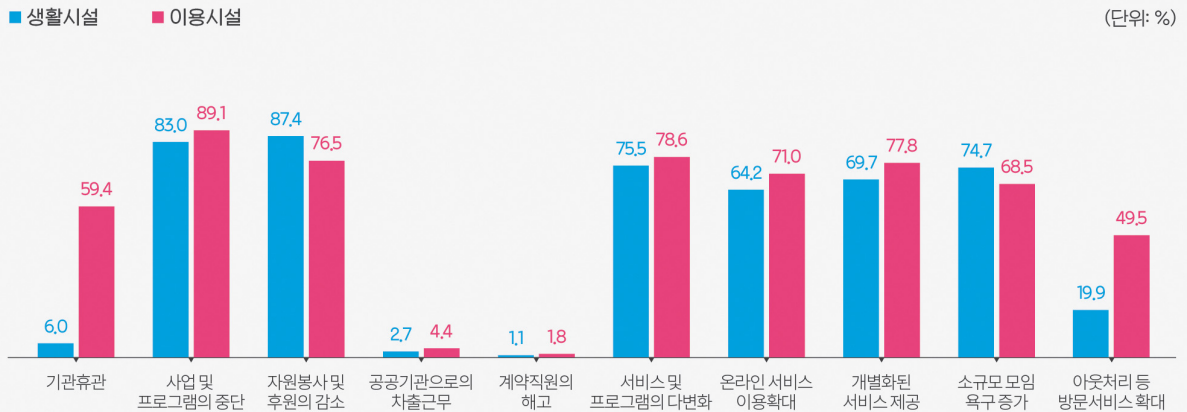


\* 1점 전혀하지 않는 편이다~5점 매우 자주하는 편이다

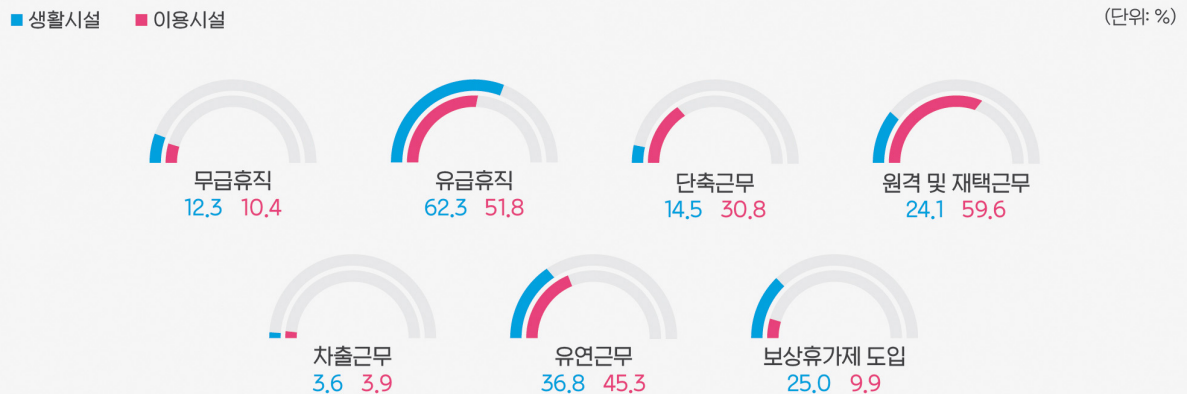


코로나19로 인한 사회복지시설에 미치는 영향과 대응에 대해 파악함.  
 코로나19에 따른 영향은 시설유형별로 다르게 나타남.  
 코로나 19로 인한 영향에 대해 이용시설은 사업 및 프로그램의 중단이 89.1%로 가장 높게 나타났고, 생활시설은 자원봉사 및 후원의 감소가 87.4%로 가장 높게 나타났다. 또한 코로나19에 대한 대책은 모든 시설에서 시설 내외부에 소독제 등 비품을 비치(100%)했다고 응답함.

### 코로나19 확산으로 인한 시설의 영향



### 코로나19 근무형태 유형



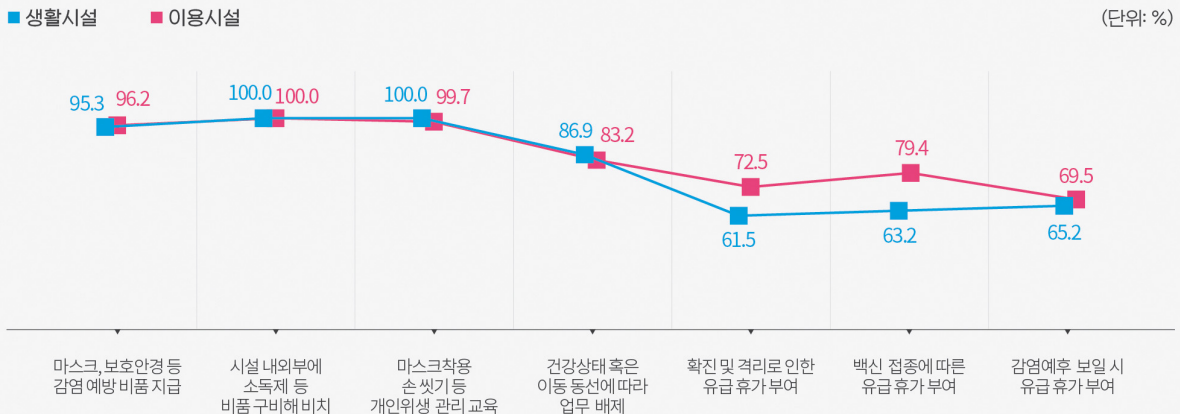
## 지역별 시설 내 코로나 확진자 발생 및 방문여부

(단위: %)



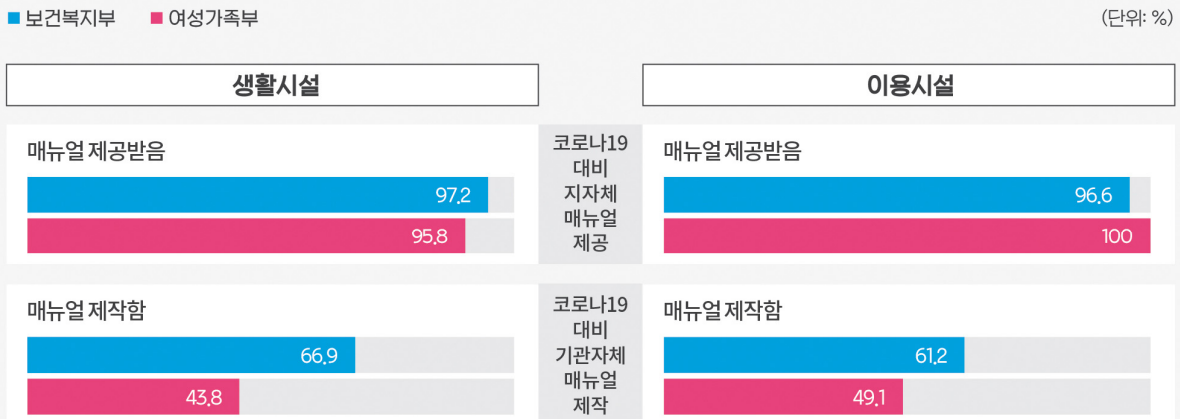
## 코로나19로 인한 종사자의 안전보장과 보호를 위한 대책 현황

(단위: %)



## 코로나19 대비 매뉴얼 제공 및 제작 여부

(단위: %)

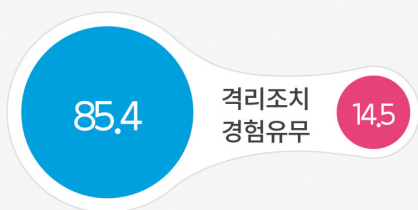


## 코호트 격리조치 여부

■ 없음 ■ 있음

(단위: %)

### 생활시설



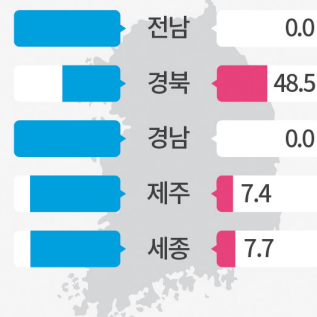
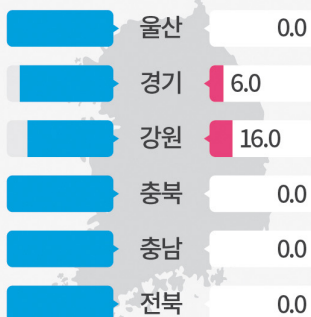
### 이용시설



## 지역별 코호트 격리조치 여부

■ 격리조치가 이뤄진 적이 없음 ■ 격리조치가 이뤄진 적이 있음

(단위: %)



## 코호트 격리조치 포함에 대한 필요성 인식

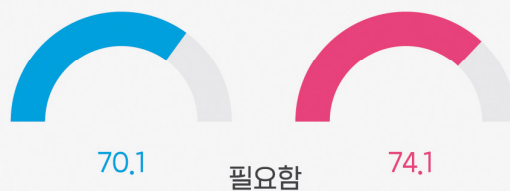
■ 보건복지부 ■ 여성가족부

(단위: %)

### 생활시설

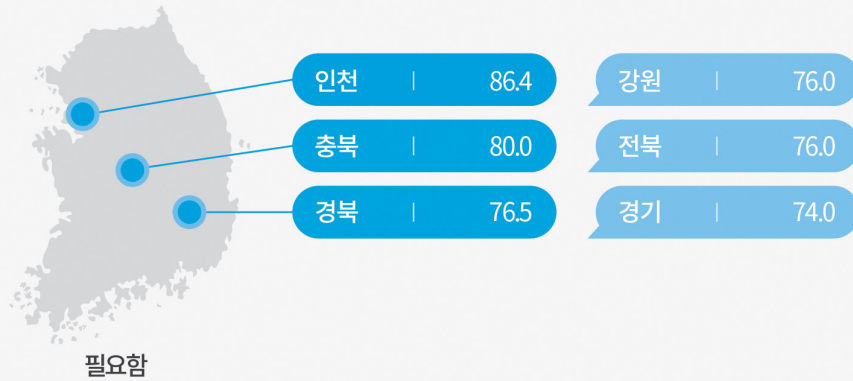


### 이용시설



## 지역별 사회복지시설의 정부의 코호트 격리조치 포함에 대한 필요성 인식

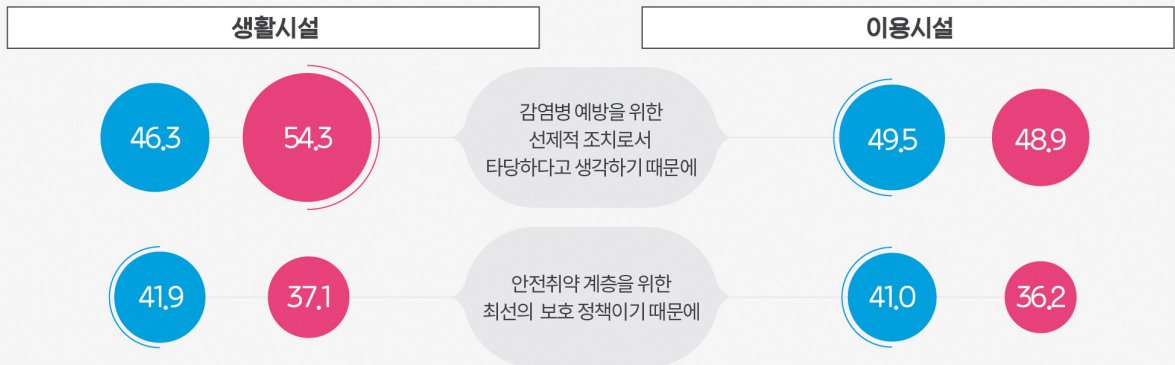
(단위: %)



## 사회복지시설의 코호트 격리조치 포함 필요 사유

■ 보건복지부 ■ 여성가족부

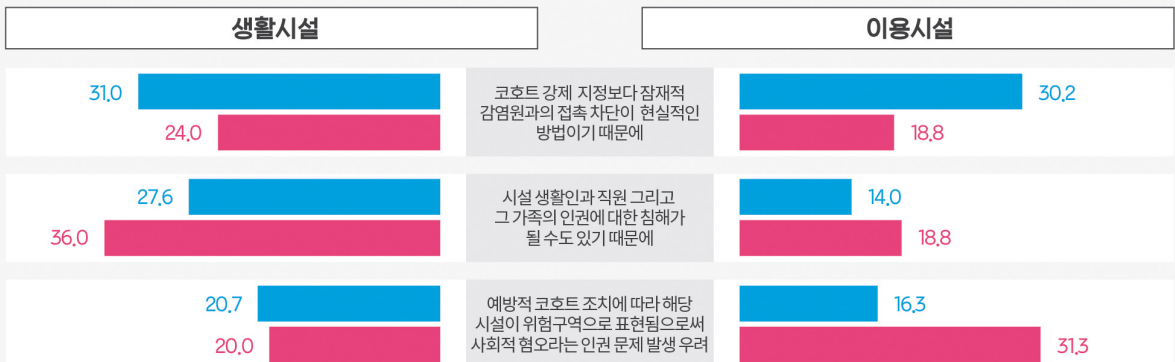
(단위: %)



## 사회복지시설의 코호트 격리조치 포함 불필요 사유

■ 보건복지부 ■ 여성가족부

(단위: %)

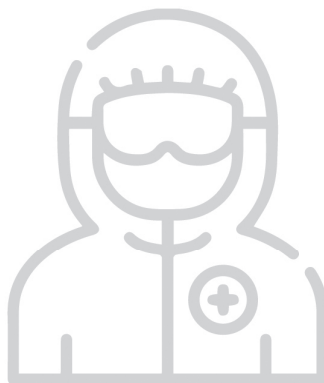
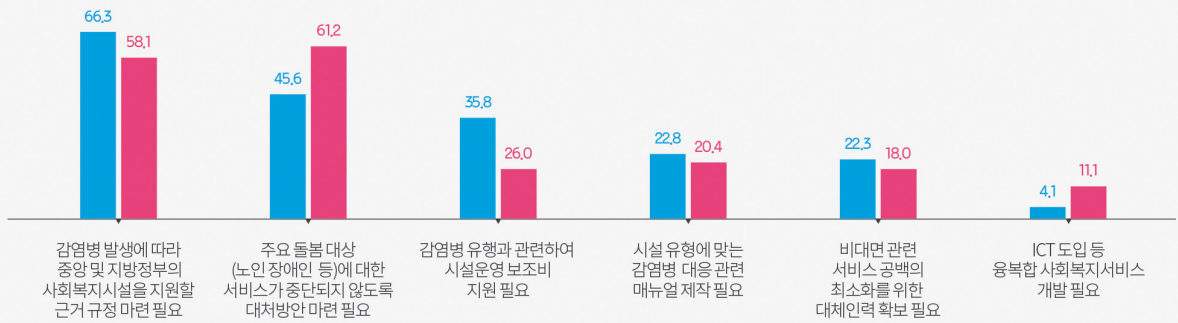


## 코로나19 대응에 가장 필요한 과제 : 종합순위 기준

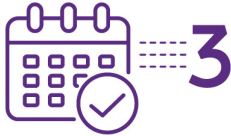
■ 생활시설

■ 이용시설

(단위: %)



## 시설용 분석결과 3개년 재무현황 비교 분석



생활시설은 2019년 대비 세입과 세출 모두 전반적으로 증가하는 양상을 보이고는 있으나 이용시설은 세입과 세출 모두 2019년 대비 감소한 것으로 나타남.  
세입의 세부항목에서는 보조금 항목이 가장 큰 비중을 차지하며 증가하는 추세를 보임. 세출의 세부항목에서는 인건비 항목이 가장 큰 비중을 차지하고 있으나 감소하는 추세를 보임.

### 연도별 세입, 세출규모 평균

■ 생활시설 ■ 이용시설 (단위: 천 원)

#### 세입

966,858	2019년	1,138,354
1,312,072	2020년	1,364,362
1,257,361	2021년	1,001,661

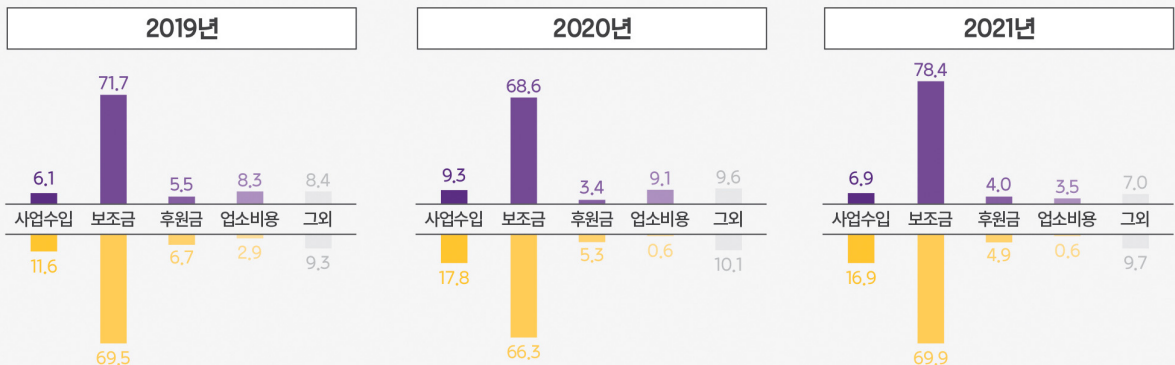
#### 세출

961,677	2019년	1,085,640
1,294,031	2020년	1,528,957
1,204,460	2021년	956,316

## 2 3개년 항목별 세입 규모

■ 생활시설 ■ 이용시설

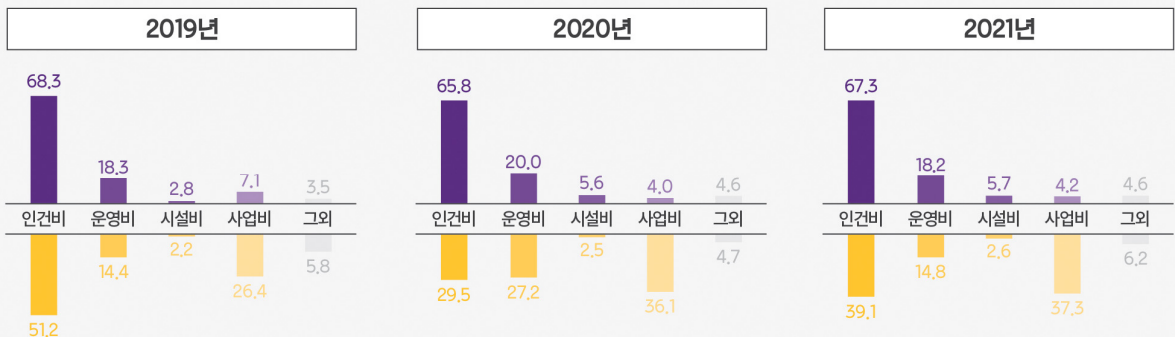
(단위: %)



## 3 3개년 항목별 세출 규모

■ 생활시설 ■ 이용시설

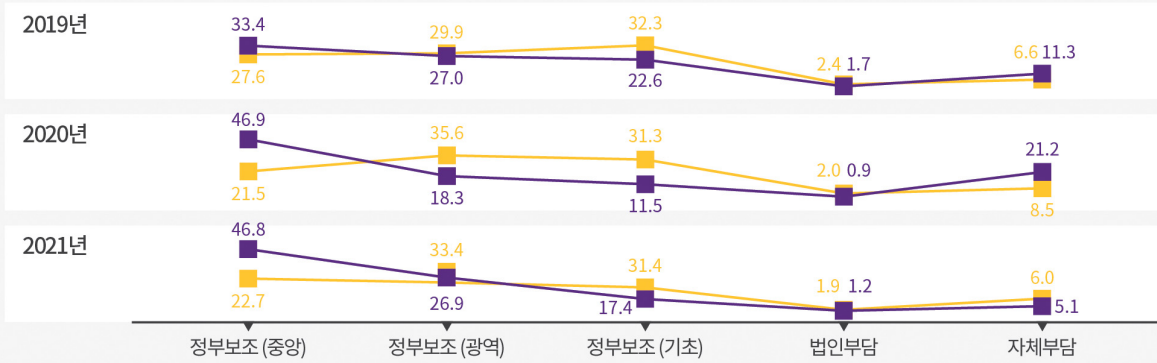
(단위: %)



#### 4 항목별 인건비 규모

■ 생활시설 ■ 이용시설

(단위: %)



응답자  
일반현황

사회복지사의 개인 및 근무환경 특성에 대해 조사함.

시설유형 중 이용시설이 47.5%로 가장 높았고, 실무직원이 54.4%로 가장 많은 응답을 보였음. 또한 남성보다 여성의 응답율이 높았으며 2급 자격증 소지자가 과반수 이상 응답함.

## 근무환경 특성 : 고용형태



상용직 근로자(정규직)

75.4%



상용직 근로자(무기계약직)

10.2%



임시직 근로자(기간제, 계약직)

12.8%

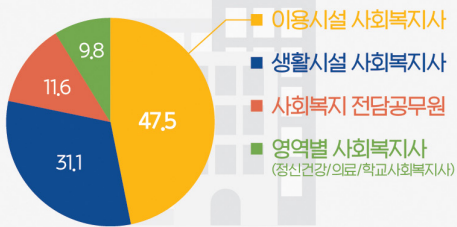


그 외

1.6%

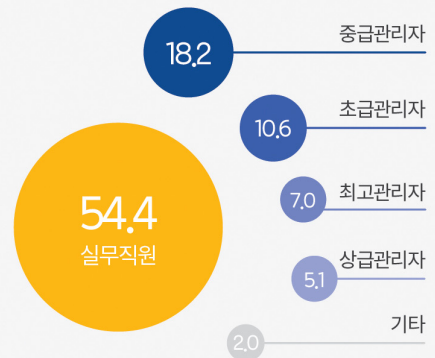
## 근무환경 특성 : 직군별 유형

(단위: %)



## 근무환경 특성 : 직위

(단위: %)



## 인구통계학적 특성 : 성별



남자  
30.0%



여자  
69.8%

## 인구통계학적 특성 : 자격증 급수

2급 54.4%

1급 45.4%

3급 0.2%

## 개인용 분석결과 근로환경 및 보수수준



종사자의 근로 및 보수에 대한 현황을 파악함. 전체 사회복지사는 일주일 평균 39.57시간 근무하고 있으며 시간 외 근무시간 평균 7.23시간 근무함. 정규직보다는 비정규직의 연차 사용율이 낮고 사회복지전담공무원이 다른 직군에 비해 가장 높은 평균연봉을 나타냄. 또한 전체 응답자의 49.7%는 보수수준 자체가 낮음을 보수체계 문제점으로 지적함.

### 근무시간



1.64일 월평균 주말, 공휴일 근무 일수



### 근무형태



#### 교대제 근무형태의 문제점

시설 특성상 고려할 때 근로기준법을 준수하기 어려움

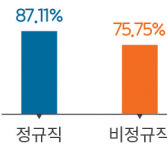
50.6%

정부의 연장근로 지원금이 낮음

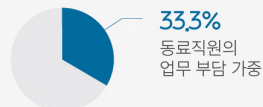
13.6%

### 휴가

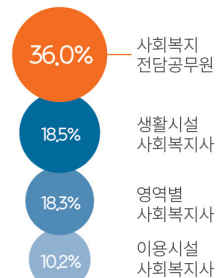
#### 고용형태별 법정 연차 사용률



#### 연차사용이 자유롭지 못한 이유



#### 자유로운 연차사용 가능 여부 '아니오'라고 답한 사회복지사



### 보수 및 보상

#### 최근 1년간 평균 연봉

(단위: 만원)

사회복지 전담공무원

4,284.15

생활시설 사회복지사

3,805.65

영역별 사회복지사

3,520.79

이용시설 사회복지사

3,247.98

#### 사회복지시설 보수체계 문제점

보수수준 자체가 낮음

49.7%

복지부(여가부) 인건비 가이드라인이 의무사항이 아닌 권고사항임

16.1%

사회복지시설 유형별 보수 격차가 부적절함

14.7%

## 개인용 분석결과 직무만족도 및 이직



전반적인 직무만족도 수준과 이직현황에 대해 조사함.  
직무만족도는 100점 만점 중 영역별 사회복지사가 69.5점으로 가장 높고  
사회복지전담공무원이 47.5점으로 가장 낮게 나타남. 또한 사회복지사들은  
평균 2.32회의 이직경험이 있으며 대부분 민간(타복지시설)에서  
현직장으로 이직하는 형태가 과반수를 차지함.

### 직무만족도

\* 직무 및 업무의 전반적인 만족도에 대한 척도 평균



생활시설  
사회복지사

66.5점 / 100점



사회복지전담  
공무원

47.5점 / 100점



이용시설  
사회복지사

67.6점 / 100점

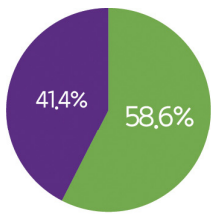


영역별  
사회복지사

69.5점 / 100점

### 이직

이직 경험



■ 있다 ■ 없다

평균 이직 횟수

2.32회



### 이직

이직 전입 형태

\* 사회복지전담공무원 제외



민간  
(타복지시설)

57.1%



현 직장

#### 4 이직 의사(평균)

(5점 만점)

“ 나는 요즘 이 조직을 그만두고  
다른 사회복지 조직으로  
이동하는 생각을 자주한다 ”



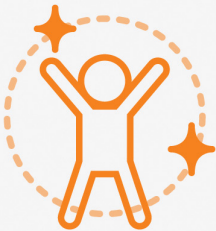
“ 사회복지 관련 일을 그만두고  
다른 분야로 이동하는  
생각을 자주 한다 ”



건강 및  
안전, 인권

사회복지사의 주관적 건강 및 안전 그리고 인권보장에 대해 조사함.  
전체 사회복지사의 36.2%가 건강한 편이라고 인식하였고 근무환경에 대한  
안정성 인식에서 사회복지전담공무원의 절반 이상이 안전하지 않다고  
인식함. 또한 인권보장 인식에 대해서도 사회복지전담공무원이 5.95점으로  
가장 높게 보장받지 못하고 있다고 인식함.

## 주관적 건강상태



건강한편이다  
36.2%



건강하지 않은 편이다  
24.0%

## 주관적 근무환경의 안전성

## 안전하지 않다고 응답한 사회복지사

생활시설 사회복지사 22.8%

이용시설 사회복지사 20.2%

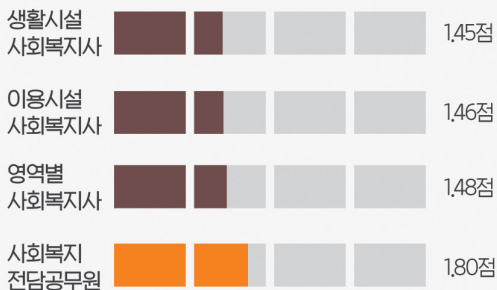
사회복지전담공무원 53.0%

영역별 사회복지사 24.8%

## 감정상태

(4점 만점)

## 우울한 감정상태

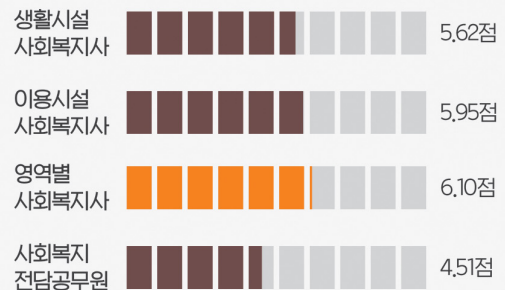


\* 최근 2주간의 감정상태

## 인권보장 인식

(10점 만점)

## 인권이 충분히 보장받고 있다고 생각하는 정도





사회복지사 법정 보수교육에 대한 욕구 및 현황에 대해 조사함.  
적절한 보수교육 시간은 평균 8.21시간으로 나타났으며 선호하는  
강의유형은 온라인 교육이 다수를 차지함. 보수교육 개선 사항으로  
강사역량이 50.8%로 가장 높게 나타났음. 또한 보수교육의 직무수행  
도움정도에 대해 34.2%의 응답자가 도움이 된다고 인식함.

### 법정 보수교육

#### ▪ 적절한 교육시간



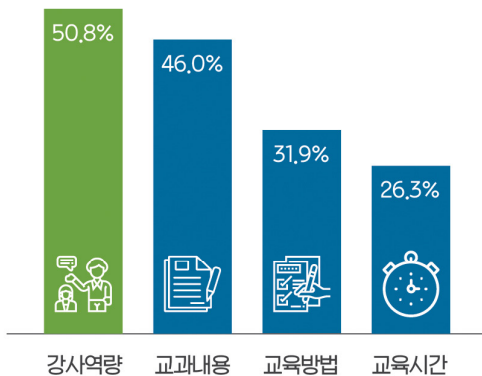
#### ▪ 선호하는 강의 유형(종합순위 기준)



온라인 교육  
(강사가 미리 녹화한 동영상 강의)

45.9%

#### ▪ 보수교육 개선사항(종합순위 기준)



#### ▪ 직무수행 도움 정도



도움된다  
34.2%



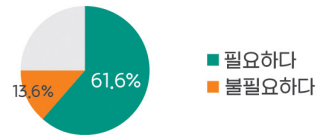
도움 안된다  
11.9%

## 개인용 분석결과 사회복지사 정치참여 인식



사회복지사의 정치참여 필요성 및 경험 등 전반적인 인식 수준에 대해 파악함.  
사회복지사의 61.6%가 정치참여가 필요하다 응답함.  
정치참여 경험으로는 2017년 대통령 선거투표 및 2020년 국회의원선거투표가 가장 높은 비율을 차지함. 전체 사회복지사의 정치적 효능감 정도는 5점 만점 중 3.21점 수준으로 확인됨.

### 사회복지사의 정치참여 필요성·이유



시대 변화에 따라 복잡하고 다양한 복지욕구가 발생하고 있음에 따른 충분한 의사반영이 필요하기 때문에

34.4%

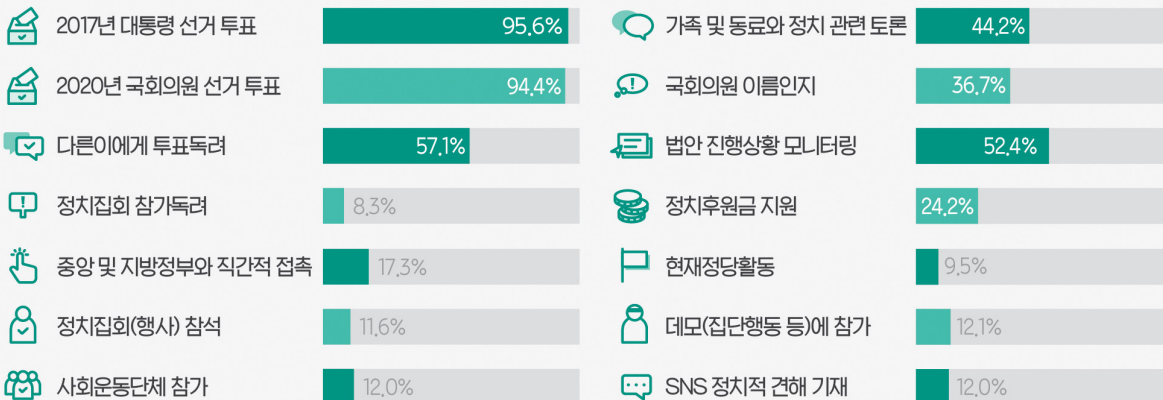
사회복지가 정치에 영향을 받는 영역으로 복지의 모든 의사결정은 정치과정을 통해 이뤄지기 때문에

24.6%

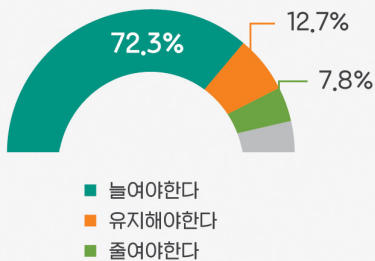
증가하는 사회복지 예산에 따른 실효성 있는 정책수립이 필요하기 때문에

24.5%

### 정치참여 경험



### 사회복지 지출인식



### 정치적 효능감



## 개인용 분석결과 코로나19 관련 근로환경 변화



코로나 19로 인한 어려움 및 업무부담 등에 대해 조사함.  
코로나19로 인한 방역업무 부담 중 선제적 코로나 검사 실시(3.18점)가  
가장 높게 나타났고, 사업관련 업무 부담에서는 가정 방문 등  
지역사회돌봄 업무가 3.35점으로 가장 높게 나타남. 또한 코로나19로  
인한 어려움 중 코로나 감염의 두려움이 가장 크게 나타남.

### 코로나19로 인한 업무 부담 정도

\* 가장 높은 응답에 대한 결과

(5점 만점)

#### 방역업무 부담

##### 선제적 코로나 검사 실시



3.18점

##### 시설 출입자 관리



2.99점

##### 시설 수시 소독



2.91점

#### 사업관련 업무 부담

##### 가정방문 등 지역사회돌봄 업무



3.35점

##### 비대면 프로그램 운영



3.33점

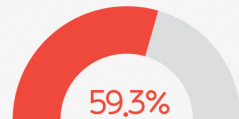
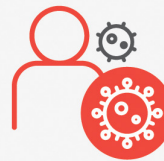
##### 지역자원 개발 및 연계업무



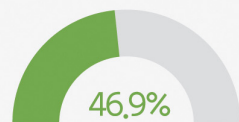
3.33점

### 코로나19로 인한 어려움(종합순위 기준)

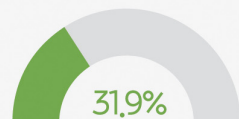
#### 코로나 감염의 두려움



#### 집단 및 대면 프로그램 제공의 어려움



#### 시설 내 확진자 발생에 대한 언론보도 및 사회적 지탄에 대한 두려움

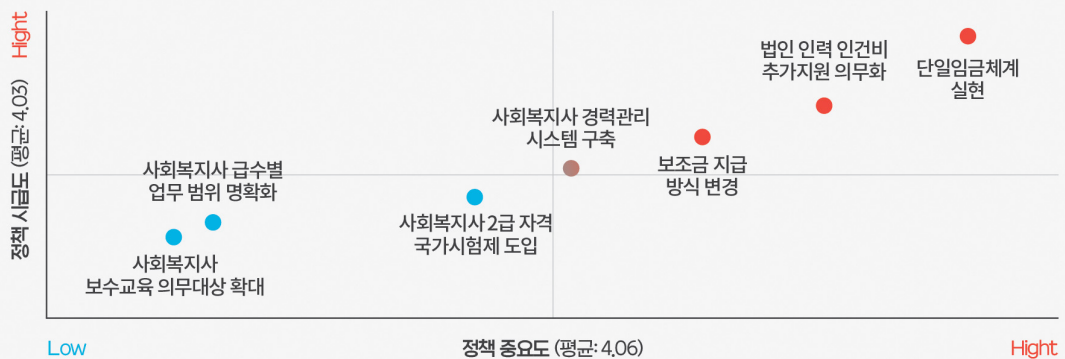


## 개인용 분석결과 사회복지사 정책관련 제언

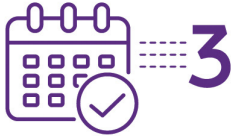


사회복지사의 처우 및 전문성 향상을 위한 정책의 중요도와 시급도에 대해 파악함. 중요도와 시급도가 모두 높게 나타난 정책은 '인건비가이드라인 준수를 통한 단일임금체계 실현'으로 나타남.

### 정책 시급도, 중요도



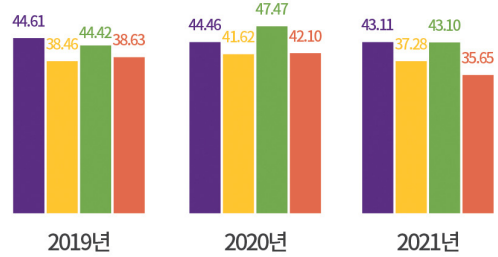
개인용 분석결과  
**3개년 근로 및  
보수현황 비교 분석**



직군별 근로 및 보수현황에 대해 3개년 비교한 결과, 일주일 평균 근무시간, 일주일 평균 시간 외 근무시간, 월평균 주말, 공휴일 근무 일수 모두 생활시설 사회복지사와 사회복지전담공무원이 다른 직군보다 높게 나타남. 또한 현재 평균 연봉을 기준으로 직군별 비교 한 결과, 사회복지전담공무원이 가장 높게 나타났으며, 이용시설 사회복지사가 가장 낮게 확인됨.

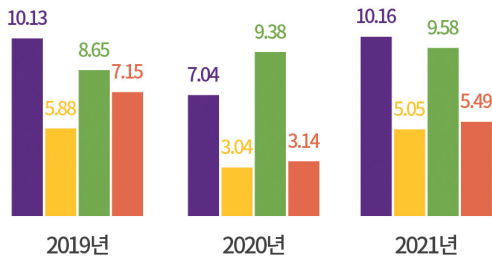
**일주일 평균 근무시간**

■ 생활시설 사회복지사 ■ 이용시설 사회복지사 (단위: 시간)  
■ 사회복지전담공무원 ■ 영역별 사회복지사



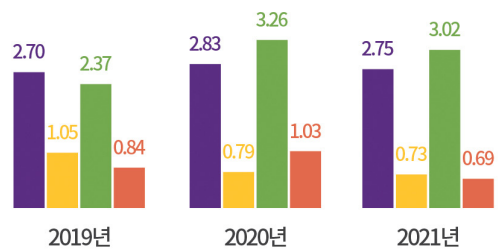
**2 일주일 평균 시간 외 근무시간**

■ 생활시설 사회복지사 ■ 이용시설 사회복지사 (단위: 시간)  
■ 사회복지전담공무원 ■ 영역별 사회복지사



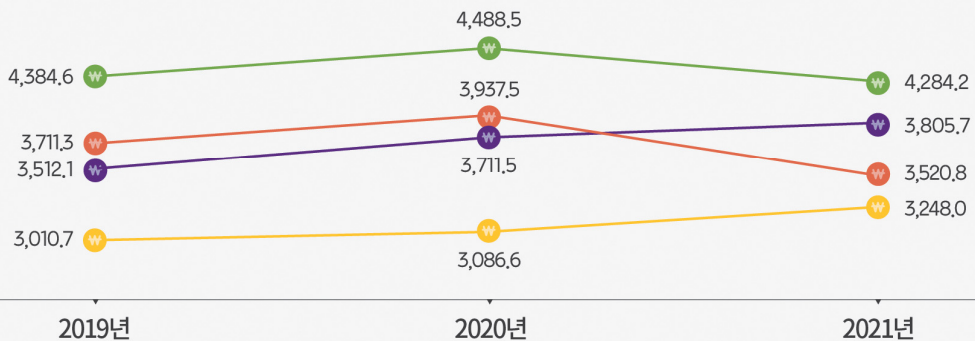
**3 월평균 주말, 공휴일 근무 일수**

■ 생활시설 사회복지사 ■ 이용시설 사회복지사 (단위: 일)  
■ 사회복지전담공무원 ■ 영역별 사회복지사



**현재 평균 연봉**

■ 생활시설 사회복지사 ■ 이용시설 사회복지사 ■ 사회복지전담공무원 ■ 영역별 사회복지사 (단위: 만원)



## 제1장

# 연구개요

제1절 | 연구의 필요성

제2절 | 연구목적

제3절 | 통계연감 연혁





## 연구개요

### 제1절 연구의 필요성

최근 한국 사회는 저출산·고령화 등으로 돌봄과 사회복지서비스에 대한 수요가 전 국민의 보편적 욕구로 증가하고 있으며, 지역사회 통합돌봄사업 추진 등을 통해 돌봄의 국가책임을 강화하고 있다. 그러나 최근 코로나19의 영향으로 인해 안전 취약계층의 돌봄 공백의 한계가 드러남과 동시에 지역사회의 돌봄체계 형성의 중요성을 다시 한번 확인하는 계기가 되었다. 특히 코로나19라는 재난 상황은 ‘사회적 거리두기’라는 방역 지침에 따라 그간 사회적 공간에서 이루어졌던 사회복지 현장의 많은 변화를 가져왔으며, 실천 현장의 많은 제약으로 사회복지실천 현장은 그 어느 때보다 더 바쁘고 도전 받는 시기가 되고 있다(윤민화, 2021). 향후 돌봄과 사회복지서비스의 수요는 지속적으로 증가할 것이며, 사회복지서비스를 제공하는 사회복지사의 역할은 점점 더 중요해질 것이다.

사회복지사 역할의 중요성과 함께 사회복지사의 근로환경 개선을 위한 관심과 법적 노력도 지속되고 있다. 사회복지사의 근로환경 및 처우에 관한 법적 근거는 2011년 「사회복지사 등의 처우 및 지위 향상을 위한 법률」의 제정을 통해 확보되었다. 이러한 법적 근거 마련을 통해 그간 사회복지사의 처우와 근로환경에 대한 실태조사와 함께 보수 수준에 관한 권고 등의 노력이 있었다. 2019년 국가인권위원회는 사회복지시설 종사자 인건비 가이드라인을 공동생활가정 종사자에게도 적용하여 아동양육시설 종사자와의 임금격차가 발생하지 않도록 할 것을 권고하기도 하였다.

한국사회복지사협회는 사회복지시설 종사자 간 분야, 지역 그리고 소관 부처 간 임금격차가 발생하지 않도록 단일임금 체계를 위해 끊임없이 노력해 왔으며, 최근에는 처우개선위원회 설치와 보수지침 법제화를 골자로 한 「사회복지사 등의 처우 및 지위 향상을 위한 법률」 개정안(2021.12.21.)이<sup>1)</sup> 통과되었다. 이를 통해 국가 및 지자체와 사회복지사의

보수에 관한 협상 테이블이 공식적으로 확보되는 성과가 있었다.

또한 한국사회복지사협회는 사회복지분야 전문인력의 처우개선을 위한 정책 수립과 시행에 필요한 기초적인 자료 확보를 위해 2010년부터 보건복지부의 지원으로 매년 「사회복지사통계연감」을 발간하고 있다. 사회복지시설 및 사회복지사를 대상으로 사회복지영역의 근무환경과 처우에 대한 기초자료를 체계적으로 수집해 왔으며, 이를 바탕으로 사회복지노동환경의 동향 및 추이를 분석하고 있다. 사회복지사 통계연감은 사회복지사의 근로환경 및 근로실태에 대한 기초 정보 확보 및 체계적인 통계를 생산·관리하고, 정책적 시사점을 파악하는 데 목적을 두고 있다. 또한 사회복지사 개인의 인식뿐만 아니라 개인을 둘러싼 근무환경을 파악하기 위해 조사대상을 시설과 개인으로 구분한 위계적 설계를 바탕으로 조사를 수행하였으며, 주요 특성은 다음과 같다.

첫째, 다차원적 조사를 위해 시설 및 개인으로 구분하여 조사를 실시함으로써 사회복지시설의 수준과 개인 수준을 동시에 파악하였고, 조직 측면에서 관리운영실태와 사회복지사 개인의 근로환경 실태를 동시에 파악하였다. 시설 수준에서는 소관 주체와 시설유형의 기준을 활용하여 보건복지부와 여성가족부 산하 시설을 구분함과 동시에, 생활시설과 이용시설로도 구분하여 활용하였다. 개인 수준에서는 영역별 사회복지사(정신건강, 의료, 학교)에 관한 내용이 2018년 「사회복지사업법」에 명시됨에 따라 영역별 사회복지사와 사회복지전담공무원을 조사에 포함하였다. 조사 결과는 사회복지시설의 유형별, 공공·민간영역별로 제시하여 비교가 가능하도록 하였다.

둘째, 연구의 대표성을 높이기 위해 과학적 표본추출법을 활용하였다. 표본추출은 각 소관부처, 시설유형, 지역(시도), 시설종류를 기준으로 정렬한 후 계통추출법을 이용하여 조사대상을 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 제곱근 비례할당을 실시하여 목표 표본수를 배분하였고, ‘지역’ 및 ‘시설 종류’를 기준으로 우선할당 후 비례배분을 실시하여 목표 표본수를 배분하였다.

1) 「사회복지사 등의 처우 및 지위 향상을 위한 법률」 개정안의 주요 내용은 사회복지노동자, 사회복지법인 관계자 등 직접적인 이해관계자가 참여하는 사회복지사 등의 처우개선 위원회를 설치하고, 보건복지부장관이 위원회의 심의를 거쳐 사회복지사 등의 적정한 보수 수준에 관한 지침을 마련하도록 하며, 사회복지시설에 대한 평가에 지침의 준수 여부를 반영할 수 있도록 함으로써 사회복지사 등의 보수기준에 관한 의사결정 과정의 신뢰성을 제고하고 지침의 이행 가능성을 확보하는 것이다.

셋째, 2020년도에 이어 코로나19 관련 근로환경 및 사회복지사의 정치참여를 연속하여 조사하였으며, 코로나19 발생 이후의 근로환경 변화를 살펴보기 위해 2020년과 비교하여 변화 추이를 살펴봄과 동시에 2022년 대통령선거를 앞두고 사회복지사의 정치참여 인식의 변화를 2020년과 비교하여 분석하였다. 더불어 사회복지사의 근로환경 및 직무와 관련하여 보수체계의 문제점에 대한 인식을 추가 조사하였으며, 직무와 관련해서는 조직문화에 대한 인식을 추가로 조사하였다.

마지막으로 「사회복지사등의 처우 및 지위 향상을 위한 법률」의 개정 등 최근 이슈가 되고 있는 사회복지 종사자의 단일임금체계 도입과 관련하여 시설수준에서는 지역별, 유형별 인건비 지급기준의 차이를 비교하였고, 개인 수준에서는 사회복지사의 보수를 소관 부처별로 비교함과 동시에 현 보수체계의 문제에 대한 종사자의 인식도 확인하였다. 또한 사회복지사 처우 및 전문성 향상을 위한 정책과제에 대해서도 중요도와 시급도를 기준으로 주요 정책의 우선순위를 분석하였다.

2021년 사회복지사 통계연감 연구를 통해 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. 또한 사회복지사가 직면한 환경과 특성을 파악하고, 사회복지사의 처우 개선 및 지위 향상을 위한 개선방안 마련을 통해 선진화된 사회복지사 제도로의 발전을 도모하고자 한다.

## 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 유형 간 비교가 용이하도록 시설 수준에서는 보건복지부와 여성가족부 소관 시설로 구분함과 동시에, 생활시설과 이용시설로도 구분하여 유형 간 비교가 가능하도록 결과를 분석하였다. 개인 수준에서는 영역별 사회복지사(정신건강, 의료, 학교)에 관한 내용이 2018년 「사회복지사업법」에 명시됨에 따라 영역별 사회복지사와 사회복지전담공무원을 민간 사회복지종사자와 구분하여 조사 결과를 분석하였다.

둘째, 사회복지사 근로환경 및 근로실태 조사를 바탕으로 사회복지사의 처우개선을 위한 정책 수립과 시행에 필요한 기초자료를 생성하고자 한다. 이를 위해 기본적인 근무실태와 임금, 복리후생제도와 관련한 폭넓은 주제를 조사하였으며, 여전히 이슈가 되고 있는 ‘사회복지사의 정치참여 인식’과 ‘코로나19 발생 이후 근로환경 변화’에 대해 2020년 통계연감의 결과와 비교함으로써 변화를 살펴보았다. 개인수준의 조사에서는 직무만족도와 이직, 건강 및 안전, 인권, 교육 및 수퍼비전 등의 조사를 통해 사회복지시설의 조직관리의 효과성을 파악하였다.

셋째, 사회복지사 통계연감은 매년 사회복지사 근로환경 및 근로 실태를 연속적으로 조사 및 분석함으로써 사회복지사의 처우개선을 위한 방향성을 제시하고, 선진화된 사회복지사 제도로의 발전을 도모하고자 한다. 또한 본 조사의 데이터와 결과는 사회복지 전문가에 대한 지위 및 처우 향상 등을 위한 정책기반 마련에 필요한 기초자료가 될 것이다.

## 2. 2021년도 통계연감 조사설계 및 조사표 변경사항

### 1) 2021년도 통계연감 조사설계

첫째, 사회복지사들이 속한 시설유형의 모집단 특성을 파악할 수 있도록 표본 설계하였다. 사회복지시설의 모집단의 특성을 반영한 제곱근비례할당 표본추출방법을 활용하여 대표성과 조사의 신뢰성을 높였다. 최종 표본에는 보건복지부 소관 사회복지시설(생활시설, 이용시설)과 여성가족부 소관 사회복지시설(생활시설, 이용시설)을 조사하여 소관부처 및 시설유형별로 구분하여 사회복지시설 및 사회복지사의 특성을 파악하고자 하였다. 또한 2018년 「사회복지사업법」 개정을 통하여 법정 국가자격으로 전환된 영역별 사회복지사(정신건강, 의료, 학교 사회복지사) 및 공공영역의 사회복지전담공무원을 대상으로 조사하였다. 우선 영역별 사회복지사는 정신건강사회복지사협회, 대한의료사회복지사협회, 학교사회복지사협회 사무국의 협조를 받아 각 협회의 회원을 대상으로 온라인 설문조사를 실시하여 영역별 사회복지사의 노동환경 및 근무특성을 조사하였다. 또한 공공영역인 지방자치단체에 근무하는 사회복지전담공무원의 경우 한국사회복지행정연구회의 협조를 받아 온라인 설문조사를 실시하여 사회복지전담공무원의 노동 환경 및 근무특성을 조사하였다.

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, 조직 운영 및 관리에 있어 채용현황, 이직현황, 성과관리, 교육, 고충처리에 대한 조사와 함께 대외협력의 영역을 조직관리 측면에서 조사하였다. 개인용 설문에서는 근로환경 및 보수, 직무만족도 및 이직 의사, 조직관리에 대한 인식 문항과 함께 사회복지사의 정치참여 인식에 대한 문항을 조사하였다. 또한 여전히 사회의 큰 이슈로 자리잡고 있는 코로나19로 인한 근로환경 변화에 관하여 시설수준에서는 코로나19 확진자 발생 경험과 코로나19관련 매뉴얼 제공현황, 코호트 격리의 필요성에 대한 인식, 코로나19로 인한 대응과제에 대해서도 조사하였다. 또한 개인수준에서는 코로나19로 인한 방역업무 및 업무부담에

대한 인식을 추가 조사함으로써 재난 발생으로 인한 시설들의 위기 대응 여부 및 사회복지사의 근로환경 변화를 파악하였다.

셋째, 조사결과에 대한 타당도 및 신뢰도 있는 측정을 위해 검증된 척도와 지표를 포함하여 문항을 구성하였다. 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 문항의 객관성을 확보하였다. 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) 2020년 대비 조사표 변경사항

2021년 사회복지사 통계연감의 주요 특성에 따라 설문 문항의 대표성 및 적절성 등을 고려하여 전체 설문 문항의 수정 및 보완 작업을 진행하였다. 사회복지사의 근로환경과 처우 개선 등을 위한 자료집적의 목적으로 매년 동일한 수준의 문항을 유지하였으며, 그 외 사회적 상황을 반영한 복지이슈 관련 설문 문항을 신설하였다. 2020년 설문 문항 중 사회복지사 안전 관련 문항은 2021년 폭력실태를 체계적이고 포괄적으로 파악하기 위해 보건복지부 지원으로 '사회복지사 안전 확보를 위한 폭력경험 등에 관한 종합실태조사 연구'가 수행됨에 따라 통계연감 설문 문항에서 삭제되었다. 2020년 대비 설문 문항 수 변동 사항과 시설용 및 개인용 설문의 수정 내용은 다음의 표와 같다.

【표 1-1】 2021년 사회복지사 통계연감 설문 문항 수 변동 사항

설문지 종류	'21년 문항 수	'19년 문항 수	'20년 문항 수	신규 설문문항	삭제문항
시설용	57	45	52	6	1
개인용	65	73	80	9	24

표 1-2 | 2021년 사회복지사 통계연감 시설용 설문 수정 내용

구분	추가	수정	삭제	유지	문항	사유
시설용 설문지		○			시설 규모	<ul style="list-style-type: none"> <li>기존 이용자 수의 범위를 묻는 객관적 지표 문항에서 실 이용자 수에 대한 서술형 문항으로 변경</li> <li>비대면 이용자 수, 지역사회돌봄 이용자 수 문항 추가</li> </ul>
		○			시설유형	<ul style="list-style-type: none"> <li>시설유형별(생활시설/이용시설), 시설 종류별(노인복지시설/아동복지시설/장애인복지시설/정신보건시설 등)으로 구분</li> </ul>
		○			휴가제도	<ul style="list-style-type: none"> <li>2개(난임휴가, 배우자 출산휴가) 항목 추가</li> </ul>
		○			복지제도	<ul style="list-style-type: none"> <li>복지제도(정기건강진단, 직장보육시설) 항목 추가</li> </ul>
		○			전년도 신규채용 규모	<ul style="list-style-type: none"> <li>코로나19로 인한 채용 규모의 축소 및 연기 관련 문항 추가</li> </ul>
			○		지역사회 연계 및 수요조사	<ul style="list-style-type: none"> <li>전체 문항 삭제</li> </ul>
		○			시설 고충	<ul style="list-style-type: none"> <li>5점 리커트 척도로 문항 변경</li> </ul>
	○				대외협력	<ul style="list-style-type: none"> <li>대외협력 사업 수행에 대한 5점 리커트 척도 문항 신설</li> </ul>
	○				확진자 발생 및 방문 여부	<ul style="list-style-type: none"> <li>확진자 발생 및 방문 여부에 대한 문항 신설</li> </ul>
		○			코로나19로 인한 영향	<ul style="list-style-type: none"> <li>5개 항목 추가 및 각 항목에 대해 '그렇다', '아니다'로 응답할 수 있도록 문항 변경</li> </ul>
		○			코로나19에 시행된 근무 형태	<ul style="list-style-type: none"> <li>3개 항목 추가 및 각 항목에 대해 '그렇다', '아니다'로 응답할 수 있도록 문항 변경</li> </ul>
		○			코로나19에 대한 종사자 안전 대책	<ul style="list-style-type: none"> <li>4개 항목 추가 및 각 항목에 대해 '그렇다', '아니다'로 응답할 수 있도록 문항 변경</li> </ul>
	○				지자체 매뉴얼 제공 여부	<ul style="list-style-type: none"> <li>지자체 매뉴얼 제공 여부에 대한 문항 신설</li> </ul>
	○				기관 자체 매뉴얼 제작 여부	<ul style="list-style-type: none"> <li>기관자체 매뉴얼 제작 여부에 대한 문항 신설</li> </ul>
	○				코호트 격리조치 포함 및 미포함 이유	<ul style="list-style-type: none"> <li>코호트 격리조치 대상 시설로 사회복지시설이 포함되어야 하는 이유 및 포함될 필요가 없는 이유에 대한 문항 신설</li> </ul>
	○				코로나19에 대한 대응과제	<ul style="list-style-type: none"> <li>코로나19 대응에 필요한 우선 과제에 대한 문항 신설</li> </ul>
				○	시설 일반 현황, 시설 재무현황, 고용 및 보상 조직운영 및 관리	<ul style="list-style-type: none"> <li>2020년과 동일한 문항</li> </ul>

표 1-3 2021년 사회복지사 통계연감 개인용 설문 수정 내용

구분	추가	수정	삭제	유지	문항	사유
개인용 설문지			○		부양가족	• 문항 삭제
		○			시설유형	• 용어 변경 및 항목 수정 → 거주시설/이용시설/기타에서 생활시설/이용시설로 수정
	○				시설종류	• 세부 시설 종류에 대한 문항 추가
			○		월평균 보수	• 문항 삭제
	○				사회복지시설 보수체계 문제점	• 사회복지시설 보수체계 문제점에 대한 문항 신설
			○		협약기구 구성여부	• 문항 삭제
	○				조직문화	• 조직문화 문항 신설
		○			이직의사	• 실제 구직활동에 대한 항목 삭제
		○			감정상태	• 일주일간의 경험에서 일상생활 전반에 대한 감정상태 로 수정하고 감정상태 관련 항목 추가
			○		폭력 경험	• 사회복지사의 폭력경험 관련 문항 삭제
		○			선호하는 교육 방식	• 선호하는 교육 방법 문항과 강의 유형 문항을 묶어 한 개의 문항으로 수정
	○				교육비 지원정도	• 교육비 지원 정도에 대한 문항 신설
			○		일반교육경험	• 사회복지시설 개인용에서 전체 문항 삭제 및 사회복지전담공무원 설문에서만 진행
	○				사회복지정치참여 이유	• 사회복지 정치참여 이유에 대한 문항 신설
	○				기관 내 의사결정 참여 여부	• 기관 내 의사결정 구조 참여 여부에 대한 문항 신설
	○				정치적 효능감	• 정치적 효능관 관련 5점 척도 문항 신설
			○		사회복지사 직무범위	• 문항 삭제
		○			코로나19 업무 부담	• 방역업무와 사업 관련 업무로 구분하여 5점 리커트 척도로 문항 수정
			○		코로나19 근무환경	• 근로 형태, 권고사직 및 구조조정, 임금손실, 비품 제공 여부, 실업 관련 문항 삭제
	○				코로나19이후 서비스 제공 어려움	• 코로나19이후 서비스 제공 어려움 우선순위 문항 신설
	○				사회복지사 자격제도 정책 제언	• 사회복지사 자격제도 관련 정책에 대한 시급도 및 중 요도에 대한 문항 신설
				○	일반적 특성, 근로환경 및 보수수준, 스트레스 및 이직경험, 보수교육	• 2020년과 동일한 문항

### 제3절 통계연감 연혁

한국사회복지사협회는 지난 10여년 동안 사회복지사의 노동환경 및 처우와 관련하여 사회복지영역에서의 종사자 실태를 체계적으로 파악하고 조사하여 왔다. 2007년 「한국사회복지 근로환경백서」의 발간을 시작으로, 2011년 「사회복지사 인력활용방안」을 발간하여 인적자원 관리 및 개발 등의 체계화를 위해 노력하였다. 이후 「사회복지사업법」, 「사회보장기본법」, 「사회복지사 등의 처우 및 지위 향상을 위한 법률」 등을 통해 사회복지사를 비롯한 사회(복지)서비스 인력에 관한 실태조사를 명시함으로써, 전국 단위의 근로환경 및 처우 실태를 2011년부터 보건복지부의 지원을 받아 연도별 「사회복지사 통계연감」을 발간하고 있다.

그 간의 사회복지사 통계연감은 사회복지인력에 대한 노동환경과 처우 등에 대한 사회적 변화를 살펴볼 수 있는 자료집적의 의미를 넘어, 현장에서 논의되고 있는 다양한 복지 이슈와 관련된 조사를 통해 실질적인 현장 종사자의 목소리를 반영하는 정책 수립을 위한 객관적 기초자료로써 활용된다는 점에 큰 의미가 있다. 그 간 수행된 사회복지사 통계연감의 주요 연혁은 아래와 같다.

표 1-4 사회복지사 통계연감 연혁 1 (2007-2013)

연 도	2007년	2010년	2011년	2012년	2013년
연 구 명	2007년 한국사회복지 근로환경백서	2010년 한국사회복지사 기초통계연감	2011년 한국사회복지사 기초통계연감	2012년 한국사회복지사 기초통계연감	2013년 한국사회복지사 기초통계연감
조사기간	2006년 8월	2010년 11월	2011년 12월	2012년 10월	2013년 10월
조사대상	전국 사회복지시설 1,138개 사회복지사 등 6,504명 종사자	협회 등록되어 있는 사회복지사 6만여 명	협회 등록 되어 있는 사회복지사 6만여 명	사회복지 생활시설 314개소 및 종사자	사회복지 이용 시설 504개소 및 종사자
조사내용	우편조사를 활용한 사회복지 종사자 기초실태조사	웹 설문조사를 활용한 사회복지사 기초실태 및 인식조사	웹 설문조사를 활용한 사회복지사 기초실태 및 인식조사	우편조사를 활용한 사회복지 종사자 기초실태조사	우편조사를 활용한 사회복지 종사자 기초실태조사

**표 1-5**
 사회복지사 통계연감 연혁 2 (2014~2017)

연 도	2014년	2015년	2016년	2017년
연 구 명	2014년 한국사회복지사 기초통계연감	2015년 사회복지사 통계연감	2016년 사회복지사 통계연감	2017년 사회복지사 통계연감
조사기간	2014년 11월~12월	2015년 11월~12월	2016년 10월~11월	2017년 09월~10월
조사대상	사회복지 생활(315개소), 이용(506개소) 시설 및 종사자	사회복지 생활(326개소), 이용(508개소) 시설 및 종사자	사회복지 생활(326개소), 이용(508개소) 시설 및 종사자	사회복지 생활(543개소), 이용(581개소) 시설 및 종사자
	전국 지방자치단체 사회복지전담공무원	전국 지방자치단체 사회복지전담공무원	전국 지방자치단체 사회복지전담공무원	전국 지방자치단체 사회복지전담공무원
조사내용	우편 및 웹조사(공무원)를 활용한 기초 실태조사	우편 및 웹조사(공무원)를 활용한 기초 실태조사	우편 및 웹조사(공무원)를 활용한 기초 실태조사	우편 및 웹조사(공무원)를 활용한 기초 실태조사

**표 1-6**
 사회복지사 통계연감 연혁 3 (2018~2021)

연 도	2018년	2019년	2020년	2021년
연 구 명	2018년 사회복지사 통계연감	2019년 사회복지사 통계연감	2020년 사회복지사 통계연감	2021년 사회복지사 통계연감
조사기간	2018년 07월~10월	2019년 07월~10월	2020년 07월~10월	2021년 06월~10월
조사대상	사회복지 생활(207개소), 이용(217개소)시설 <sup>2)</sup> 및 종사자(2,913명)	사회복지 생활(187개소), 이용(231개소) 시설 및 종사자(3,275명)	사회복지 생활(243개소), 이용(286개소) 시설 및 종사자(4,375명)	사회복지 생활(193개소), 이용(289개소) 시설 및 종사자(2,950명)
	전국 지방자치단체 사회복지전담공무원 (236명)	전국 지방자치단체 사회복지전담공무원 (237명)	전국 지방자치단체 사회복지전담공무원 (316명)	전국 지방자치단체 사회복지전담공무원 (346명)
	영역별 사회복지사 <sup>3)</sup> (175명)	영역별 사회복지사 (192명)	영역별 사회복지사 (361명)	영역별 사회복지사 (367명)
조사내용	우편조사 및 직접설문조사를 활용한 기초 실태 조사	우편조사 및 직접설문조사를 활용한 기초 실태 조사	우편조사 및 직접설문조사를 활용한 기초 실태 조사	우편조사 및 직접설문조사를 활용한 기초 실태 조사

2) 보건복지부 및 여성가족부 소관시설 포함, 그룹홈 포함

3) 2018년 11월 23일 국회 본회의를 통과한 사회복지사업법 일부 개정안에는 정신건강, 의료, 학교 사회복지사들을 영역별 사회복지사로 법적인 자격을 인정하였음

## 제2장

# 연구방법

제1절 | 조사대상 및 자료수집방법

제2절 | 주요지표 및 측정도구

제3절 | 분석방법 및 분석절차





## 연구방법

### 제1절 조사대상 및 자료수집방법

#### 1. 조사대상

본 연구는 전국의 사회복지 생활시설 및 이용시설에 재직 중인 사회복지사와 지방자치 단체에 재직 중인 사회복지전담공무원 등 전국 민간과 공공 영역의 사회복지사 및 영역별 사회복지사를 대상으로 하였다. 대표성 확보를 위해 사회복지 생활시설 및 이용시설을 표집하여 조사하였으며, 보건복지부 소관 시설 이외 여성가족부 소관 사회복지시설도 조사대상에 포함하였다. 또한 2018년 11월 「사회복지사업법」 일부개정법률안의 국회 본회의 통과로 정신건강, 의료, 학교 영역에서 활동하고 있는 영역별 자격이 국가자격으로 인정됨에 따라 2019년 통계연감부터 영역별 사회복지사도 함께 조사하였다.

#### 2. 자료수집방법

본 연구의 조사대상 중 우선 민간영역의 사회복지시설 표본을 선정하기 위해서는 사회복지시설정보시스템 자료를 표본추출틀로 활용하였다. 보건복지부와 여성가족부 소관 시설의 분포를 살펴보면, 보건복지부 소관 시설이 전체 시설의 95.6%를 차지하므로 단순비례배분을 적용할 경우 여성가족부 소관 시설의 목표 표본수가 지나치게 작아지는 관계로 여성가족부 소관시설의 조사 결과가 모집단을 대표할 수 없는 문제 발생의 소지가 있다. 이에, 연구 결과의 대표성 문제를 최소화 할 수 있도록 전년도 사회복지사 통계연감의 표본 규모 및 허용오차 정도를 참고하였다. 표본추출은 기본적으로 추출틀을 기준으로 각 소관부처, 시설유형, 지역(시도), 시설종류를 기준으로 정렬한 후 계통추출법을 이용하

여 조사대상시설을 추출하였다.

먼저 전국 사회복지시설의 모집단을 총 2단계로 층화하여 할당하였다. 여성가족부 소관 시설의 표본 수 확보를 위해 1차 층화는 전체 모집단을 ‘소관부처’, ‘시설유형’별로 분류한 뒤 제곱근비례할당을 실시하여 목표 표본수를 배분하였다. 2차 층화는 1차 층화 결과를 ‘지역’과 ‘시설종류’ 기준으로 하였다. 각 특정 지역 내 시설수가 너무 작은 지역들이 있어, 지역과 시설이 누락되지 않도록 우선할당 후 비례배분으로 목표 표본수를 배분하였다. 보건복지부 소관 시설은 각 지역과 시설종류별로 표본을 우선할당한 후 비례배분을 실시하였으며, 모집단 수가 3개 이하인 지역/시설종류는 전수조사를 실시하였다. 또한 목표 표본수가 상대적으로 적은 여성가족부 소관 시설은 각 지역과 시설종류별로 표본을 우선할당한 후 비례배분을 실시하였다.

사회복지시설의 경우 시설용, 개인용으로 구분하여 구조화된 설문지를 사용하였으며, 설문지는 협조공문과 회신용 봉투와 함께 동봉하여 우편 발송하였다. 회신 기간은 약 1개월 동안 진행하였으며, 회신율을 높이기 위해 회신 독려 안내를 유선으로 진행하였다.

또한, 공공영역에서 근무하는 사회복지전담공무원의 경우 한국사회복지행정연구회의 업무협조를 받아 회원을 표집단위로 하여 직접 설문 조사를 하였다.

마지막으로 영역별 사회복지사의 경우 한국정신건강사회복지사협회, 대한의료사회복지사협회, 한국학교사회복지사협회의 업무 협조를 통해 회원을 표집단위로 직접 설문조사를 수행하였다. 조사는 연구의 취지를 설명한 후 자발적인 참여에 동의한 사회복지사를 대상으로 진행하였다.

【표 2-1】 2021년 사회복지사 통계연감 표본 추출 과정

구분	절차	내용
1단계	사회복지시설 전체 표본크기 산출 검토 과정	본 연구의 목표 표본크기를 산출하기 위해 2020년도의 모집단, 표본, 허용오차 등의 값을 참고하였다. 전년도 조사의 모집단 규모 20,607개 중 표본 수 1,190개, 최대 허용오차 $\pm 2.68\%$ (95% 신뢰수준)임을 기준으로 하여, 2021년 목표 표본 수를 계산한 결과, 2021년 모집단 24,279개 중 표본 수 1,300개, 최대 허용오차 $\pm 2.57\%$ (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 24,279개 기관 중 9,306개 기관임을 기준으로 제곱근 비례할당 하여 482개를 선정했다. 전체 표본 수는 표 7의 내용과 같다.

구분	절차	내용
3단계	2,3차 층화단계	2, 3차 층화는 1단계의 층화 결과를 소속 지역과 시설 세부 유형을 활용하여 층화한 후, 제곱근비례추출방식으로 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 제곱근비례할당표본을 추출하였다.
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 1,016개이며, 할당된 표본 수가 26개이면, $1,016 \div 26$ 개로 간격수가 39개이다. 이를 활용하여 표본을 추출한다면 표본의 ID 1~39 중 무작위로 하나를 뽑아내고, 이후 39개 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 290개 기관에 설문조사를 실시하였다.

표 2-2 2021년 사회복지사 통계연감 전체 표본 수

구분	생활시설		이용시설		총합계	
	모집단	표본	모집단	표본	모집단	표본
보건복지부	9,306	482	13,921	590	23,227	1,072
여성가족부	390	99	662	129	1,052	228
총합계	9,696	581	14,583	719	24,279	1,300

본 연구의 모집단은 전국 사회복지시설에서 재직 중인 사회복지사로, 사회보장정보원 사회복지시설정보시스템에 등록된 사회복지시설의 전체 리스트를 모집단으로 하여 위에 제시된 방법으로 표본을 추출하였다. 이후 추출된 표본 시설에 재직 중인 사회복지사를 대상으로 개인용 설문지를 배포하였다. 전국 사회복지시설을 대상으로 시설의 유형, 소관 부처, 지역을 반영한 3단계 표집방식을 통해 선별하였으며, 표본이 모집단을 대표할 수 있도록 모집단의 특성이 충분히 반영할 수 있도록 하였다. 모집단과 추출된 표본의 수는 위의 표 2-2의 내용과 같다.

## 제2절 주요지표 및 측정도구

본 연구의 설문은 전년도 설문 문항을 기본으로 학계 및 현장 전문가 자문회의 내용을 반영하여 설문 문항을 일부 수정하였다. 더불어 전년도에 추가 진행된 코로나19 관련 변수와 사회복지사의 정치참여 문항에 대해 세부 문항들을 추가하였으며 현재 논의되고 있는 사회복지사 처우 및 전문성 향상을 위한 관련 정책의 중요도와 시급도를 묻는 문항을 추가하였다. 또한, 조사 결과에 대한 타당도 및 신뢰를 높이기 위해 대부분의 변수 및 척도를 신뢰도와 타당도가 검증된 객관적 척도로 활용하였다.

### 1. 시설용 설문

시설용 설문 내용은 아래의 **표 2-3** 과 같다. 시설용 설문지는 크게 일반 현황, 재무 현황, 고용 및 보상, 조직운영 및 관리, 코로나19 관련 사회복지시설 대응 및 근로환경 변화로 구성하였다. 설문 응답은 시설 운영의 전반을 담당하고 있는 시설장, 사무국장 및 총무 담당자 등이 작성하도록 하였으며 시설당 1부를 회수하였다.

**표 2-3** 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, 비대면 이용자 수, 지역사회돌봄 이용자 수), 시설 유형(시설 유형, 시설 종류)
재무 현황	세입, 세출, 인건비(보수기준, 월별기본급(직급별 1호봉))
고용 및 보상	종사자 현원(고용형태별, 직급별), 법정수당(연장근로수당 지급 여부 및 인정 시간, 휴일근로수당 지급 여부, 지급 정도), 연월차 휴가(잔여휴가 처리 방법, 인정 일수, 수당 미지급 이유), 복리후생(금전적 지원, 휴가제도, 복지제도)
조직운영 및 관리	전년도 신규 채용 규모, 공정한 채용제도 운영, 인사위원회 인적 구성, 이직(전년도 이직 현황, 퇴직금 지급형태), 성과관리 및 평가(사업계획과 운영 평가, 인사평가, 평가결과에 대한 보상), 교육 및 수퍼비전, 고충처리 및 종사자보호, 시설 내 고충, 대외 협력
코로나19 관련 사회복지시설 대응 및 근로환경 변화	확진자 방문여부, 코로나19 확산으로 인한 영향, 코로나19에서의 근무 형태, 코로나19 관련 시설에서의 제공 사항, 지자체 매뉴얼 지원 여부, 기관 자체 매뉴얼 제작 여부, 사회복지시설의 격리조치 필요성과 이유, 코호트 격리조치 여부, 추가적인 보상 및 보호 형태, 코로나19 대응에 필요한 과제

## 2. 개인용 설문

개인용 설문지는 크게 사회복지사의 일반적 특성, 근로환경 및 보수수준, 직무만족도 및 이직, 사회복지사 인권실태, 교육 및 슈퍼비전, 사회복지사의 정치참여, 코로나19 관련 근로환경 변화, 사회복지사 처우 및 전문성향상 관련 제언으로 구성하였다. 또한 민간과 공공영역의 개인용 설문지를 별도로 구성하여 응답자의 기본 특성과 관련된 문항은 유지하되, 각 영역의 특성을 고려하여 설문지를 구성하였다.

【표 2-4】 개인용 설문지의 내용

구분	내용
일반적 특성	직무, 성별, 연령, 혼인상태, 학력, 고용형태, 직위, 근무연한(사회복지분야 경력, 현 직장 재직기간), 자격증(급수, 취득경로), 근무지역, 시설유형, 시설 종류
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(현재 연봉, 보수 및 보상에 대한 의견, 보수체계 문제점), 대체인력 파견(대체인력 파견의 필요성, 대체인력이 필요한 이유)
직무만족도 및 이직	직무만족 및 동기, 조직문화, 조직 내 협업, 근로환경 및 업무로 인한 스트레스, 이직 경험(이직 경험 여부, 총 이직 횟수, 이직 분야, 이직 이유), 이직 의사
사회복지사 인권실태	주관적 건강상태, 안전 인식, 감정상태, 인권 인식, 부정부패, 디지털 노동(퇴근 후 혹은 휴일 집에서의 업무 경험 여부 및 최근 1개월간 횟수와 시간, 업무지시 수단)
교육 및 슈퍼비전	사회복지사 법정 교육(적정 교육시간, 선호하는 교육방법과 강의유형, 교육비 부담 주체, 교육비 지원 수준, 개선되어야 할 점, 직무수행에 도움정도) / 일반교육 경험(훈련 횟수와 시간, 직무수행에 도움정도), 슈퍼비전(업무조언 대상, 슈퍼비전 빈도, 슈퍼비전 시기, 슈퍼바이저, 슈퍼비전 내용, 직무수행에 도움 정도)
사회복지사 정치참여	사회복지사의 정치참여 필요성, 정치참여 인식, 정치참여 활동, 기관 내 의사결정구조 참여 여부, 한국의 사회복지 지출 수준에 대한 인식, 개인의 사회경제적 지위 향상 가능성, 복지의식 성향, 정치적 효능감
코로나19 관련 근로환경 변화	코로나19로 인한 업무 부담 정도(방역업무, 사업관련업무), 코로나19 이후 어려움, 서비스 제공 위해 개선할 점
사회복지사 정책관련 제언	사회복지사 처우 및 전문성 향상 관련 정책의 중요도 및 시급도

본 연구에서 사용된 문항의 척도 구성과 출처는 다음과 같다.

표 2-5 조사표 척도

구분	원척도	척도설명	Cronbach's $\alpha$
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	.827
내재적 동기	맡은 일 자체에 내재된 즐거움과 만족에 대한 욕구를 측정하는 문항(Cook & Wall, 1979)을 일부 수정하여 사용함	총 3개 문항으로 구성됨. 5점척도로 응답점수가 높을수록 내재적동기수준이 높은 것임.	.892
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	.830
공공봉사동기	공공봉사동기(Perry, 1996; 이근주, 2005)를 구성하는 차원 중에서 공공봉사에의 호감도, 자기희생, 공공가치 헌신의 개념을 대표하는 문항으로 구성함	총 3개 문항으로 구성됨. 5점척도로 응답점수가 높을수록 공공봉사동기수준이 높은 것임	.864
조직문화	kimberly & Quinn(1984)의 조직문화 유형 중 집단문화와 관련된 문항을 일부 사용함	총 1개의 문항으로 구성됨. 5점 척도로 응답점수가 높을수록 조직구성원 중심의 조직문화 수준이 높은 것임	.736
	kimberly & Quinn(1984)의 조직문화 유형 중 집단문화의 특성을 반영하여 설문을 개발하여 사용함	총 2개의 문항으로 구성됨. 5점 척도로 응답점수가 높을수록 조직구성원 중심의 조직문화 수준이 높은 것임	
조직 내 협업	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	.900

구분	원척도	척도설명	Cronbach's $\alpha$
	산업안전보건교육원(2009)에서 개발한 한국인 직무스트레스 척도 중 관계갈등과 관련된 문항을 활용함	총 3개 문항으로 구성됨. 산업안전보건교육원(2009)에서는 4점 척도로 개발되었으나 본 조사에서는 5점 척도로 수정함. 응답점수가 높을수록 조직구성원 간 관계갈등 수준이 낮은 것임	
	전문가 자문회의를 통해 조직 내 협업에 필요한 개인과 조직 측면의 협력인식과 관련한 설문을 개발함	총 2개 문항으로 구성됨. 점수가 높을수록 개인보다는 조직의 화합을 더 중시하는 수준이 높은 것임	
감정상태	Beck의 우울척도(1961)를 바탕으로 자문회의를 통해 사회복지사 감정상태와 관련한 설문을 개발함	총 11개 문항으로 구성됨. 빈도와 관련된 4점 척도로 점수가 높을수록 우울 빈도 수준이 높은 것임	.873

### 제3절 분석방법 및 분석절차

#### 1. 자료분석

본 연구의 설문 조사기간은 2021년 6월부터 10월까지였으며, 사회복지시설용 설문지 2,000부와 사회복지사 개인용 설문지 12,000부를 발송하였다. 이 중 회신된 부수는 사회복지시설용 설문지 482부와 개인용 설문지 2,951부였으며, 응답이 부실하거나 조사대상에 적합하지 않은 설문지는 제외하였다. 이에 사회복지 생활시설용 데이터 193개소, 사회복지 이용시설용 데이터 289개소와 생활시설 개인용 사회복지사 데이터 1,169명, 이용시설 개인용 사회복지사 데이터 1,781명, 사회복지전담공무원 436명, 영역별 사회복지사 367명의 자료를 데이터 분석에 사용하였다.

분석 과정에서 조사 항목 중 기재가 누락 되었거나 부실 기재된 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 2-6 설문지 회수 현황

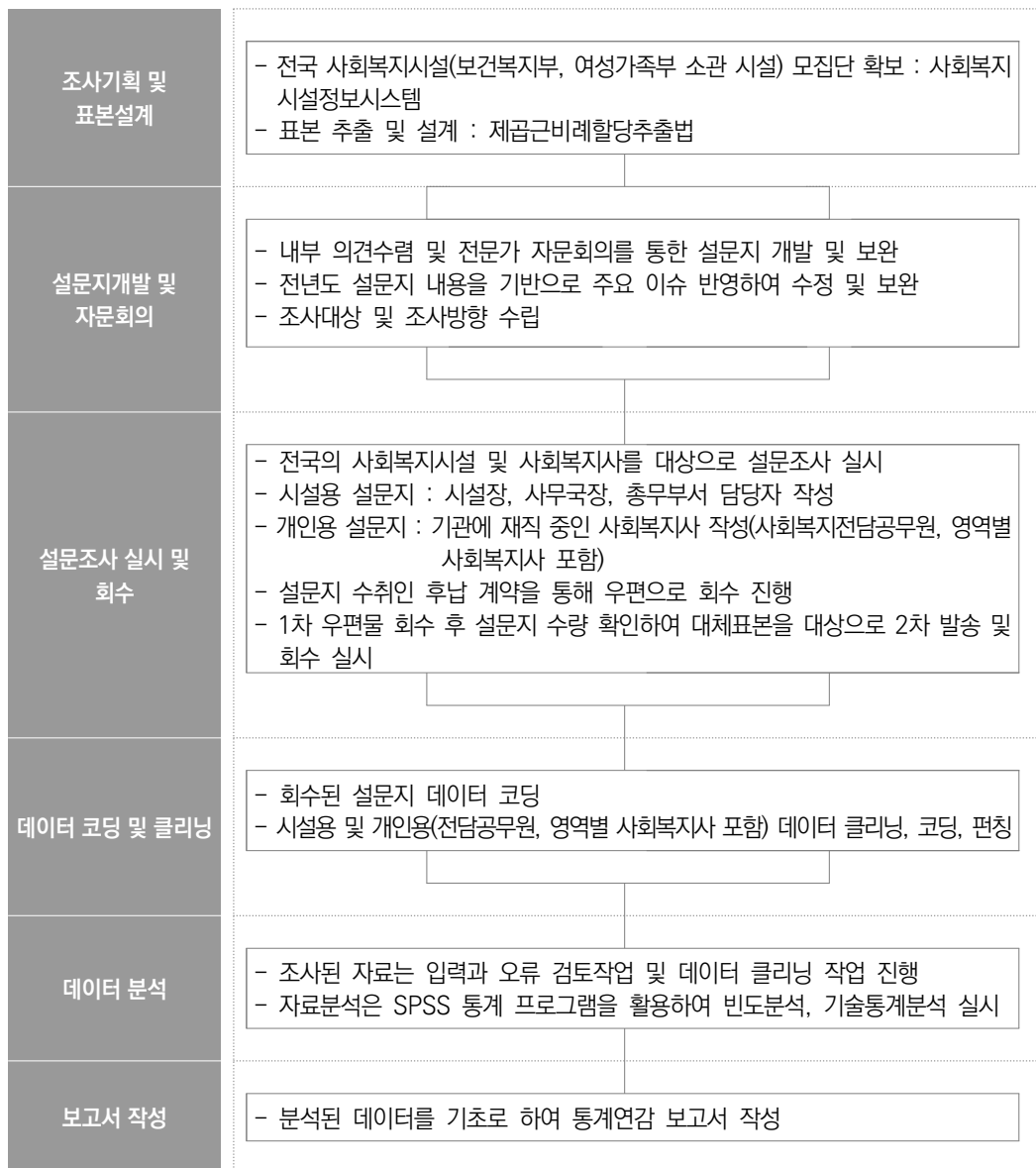
구분	모집단/표본	시설용		개인용	
		회수	분석용 부수	회수	분석용 부수
사회복지 생활시설	9,696건/581건	482개소	193개소	1,170부	1,169부
사회복지 이용시설	14,583건/719건		289개소	1,781부	1,781부
사회복지 전담공무원	-	-	-	436부	436부
영역별 사회복지사	-	-	-	367부	367부

#### 2. 연구 절차 및 흐름도

연구의 과정은 ① 조사기획 및 조사대상 표본 설계 ② 설문지 개발 및 보완 : 전년도 설문지 내용을 기반으로 주요한 이슈를 반영하여 수정 및 보완(내부 의견 수렴 및 자문회

의 진행) ③ 설문조사 실시 및 회수 ④ 설문지 데이터 코딩 및 데이터 클리닝 ⑤ 데이터 분석 ⑥ 보고서 작성의 순서로 진행하였으며 조사된 자료는 코딩과 오류검토 및 데이터 클리닝 작업을 통해 정리하였고, 자료 분석은 SPSS 통계 프로그램을 활용하여 빈도분석, 기술통계분석을 실시하였다. 본 연구의 흐름에 따른 연구 진행 과정은 다음의 표와 같다.

Ⅰ 표 2-7 Ⅰ 연구흐름도





## 제3장

# 시설용 연구결과

제1절 | 조사 개요

제2절 | 조사 결과



# 3

## 연구결과

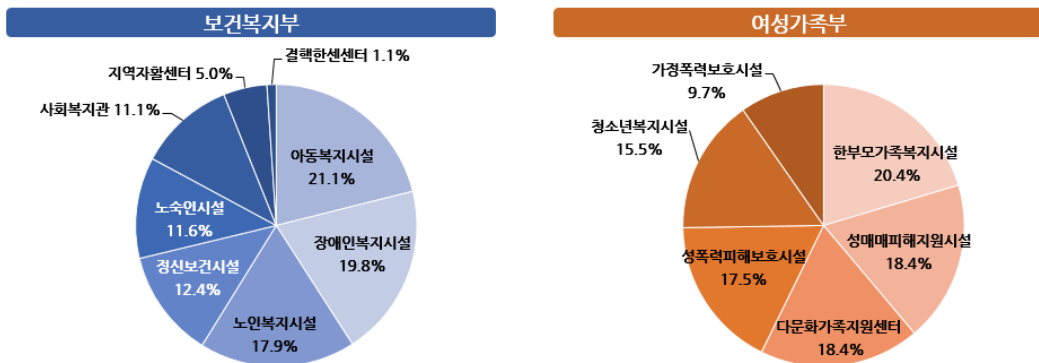
### 제1절 조사 개요

본 연구에서는 사회복지시설의 특성을 알아보기 위하여 사회복지시설 유형을 생활시설과 이용시설로 구분하여 조사하였다. 기관용 설문지 결과는 시설당 1부의 설문지에 응답한 자료를 토대로 총 482개소(100.0%)의 설문지를 분석 자료로 사용하였다. 이중 생활시설은 193개소(40.0%), 이용시설은 289개소(60.0%)로 나타났다.

소관부처별로 살펴보면, 전체 482개소 중 보건복지부 소관 시설은 379개소이며, 아동복지시설 80개소(21.1%), 장애인복지시설 75개소(19.8%), 노인복지시설 68개소(17.9%), 정신보건시설 47개소(12.4%), 노숙인시설 44개소(11.6%), 사회복지관 42개소(11.1%), 지역자활센터 19개소(5.0%), 결핵한센센터 4개소(1.1%) 순으로 조사되었다.

여성가족부 소관 시설은 103개소이며, 한부모가족복지시설 21개소(20.4%), 성매매피해지원시설과 다문화가족지원센터 각각 19개소(18.4%), 성폭력피해보호시설 18개소(17.5%), 청소년복지시설 16개소(15.5%), 가정폭력보호시설 10개소(9.7%) 순으로 조사되었다.

사회복지시설의 특성은 크게 다섯 가지 틀로 구분하였으며, 1. 시설의 일반현황, 2. 시설의 재무현황, 3. 시설의 고용 및 보상, 4. 조직 운영 및 관리, 5. 코로나19 관련 사회복지시설 근로환경 변화에 대하여 살펴보았다.



【그림 3-1】 시설유형별 응답률

## 제2절 조사 결과

### 1. 시설의 일반현황

#### 1) 시설 소재지

본 조사에 참여한 시설 총 482개의 소재지 분포는 **표 3-1**과 같다. 전체 시설 482개소(100.0%) 중 서울에 37개소(7.7%)가 있는 것으로 나타났고, 경기도는 50개소(10.4%), 인천은 23개소(4.8%)로 전체 시설의 22.9%가 서울과 경기, 인천 등 수도권 지역에 소재하고 있는 것으로 나타났다. 대도시 중에는 대구가 39개소(8.1%), 대전이 33개소(6.8%)로 그 뒤를 이었다. 수도권과 대도시를 제외한 지역에서는 경북지역이 34개소(7.1%)로 가장 많았다.

생활시설과 이용시설의 소재지를 구분하여 살펴보면, 생활시설은 전체 193개소(100.0%) 중 19개소(9.8%)가 경기도에 소재하고 있고 서울과 대구, 대전에 각각 15개소(7.8%)가 소재하고 있는 것으로 나타났다. 이어 강원지역 14개소(7.3%)가 뒤를 이었다. 이용시설은 전체 289개소(100.0%) 중 경기 31개소(10.7%), 대구지역이 24개소(8.3%), 서울이 22개소(7.6%)로 나타났고 부산이 20개소(6.9%), 경남지역이 19개소(6.6%)가 뒤를 잇는 것으로 조사되었다.

표 3-1 | 시설 소재지

(단위 : 개소, %)

구분	사례수	생활시설			이용시설		
		보건 복지부	여성 가족부	소계	보건 복지부	여성 가족부	소계
서울	37(7.7)	12(8.3)	3(6.3)	15(7.8)	18(7.7)	4(7.3)	22(7.6)
부산	30(6.2)	7(4.8)	3(6.3)	10(5.2)	19(8.1)	1(1.8)	20(6.9)
대구	39(8.1)	12(8.3)	3(6.3)	15(7.8)	19(8.1)	5(9.1)	24(8.3)
인천	23(4.8)	7(4.8)	2(4.2)	9(4.7)	9(3.8)	5(9.1)	14(4.8)
광주	24(5.0)	4(2.8)	4(8.3)	8(4.1)	13(5.6)	3(5.5)	16(5.5)
대전	33(6.8)	12(8.3)	3(6.3)	15(7.8)	15(6.4)	3(5.5)	18(6.2)
울산	16(3.3)	3(2.1)	2(4.2)	5(2.6)	9(3.8)	2(3.6)	11(3.8)
경기	50(10.4)	14(9.7)	5(10.4)	19(9.8)	27(11.5)	4(7.3)	31(10.7)
강원	25(5.2)	10(6.9)	4(8.3)	14(7.3)	10(4.3)	1(1.8)	11(3.8)
충북	26(5.4)	7(4.8)	3(6.3)	10(5.2)	12(5.1)	4(7.3)	16(5.5)
충남	22(4.6)	5(3.4)	2(4.2)	7(3.6)	12(5.1)	3(5.5)	15(5.2)
전북	25(5.2)	9(6.2)	1(2.1)	10(5.2)	15(6.4)	0(0.0)	15(5.2)
전남	27(5.6)	8(5.5)	3(6.3)	11(5.7)	9(3.8)	7(12.7)	16(5.5)
경북	34(7.1)	12(8.3)	5(10.4)	17(8.8)	14(6.0)	3(5.5)	17(5.9)
경남	31(6.4)	10(6.9)	2(4.2)	12(6.2)	13(5.6)	6(10.9)	19(6.6)
제주	27(5.6)	9(6.2)	3(6.3)	12(6.2)	13(5.6)	2(3.6)	15(5.2)
세종	13(2.7)	4(2.8)	0(0.0)	4(2.1)	7(3.0)	2(3.6)	9(3.1)
합계	482(100.0)	145(100.0)	48(100.0)	193(100.0)	234(100.0)	55(100.0)	289(100.0)

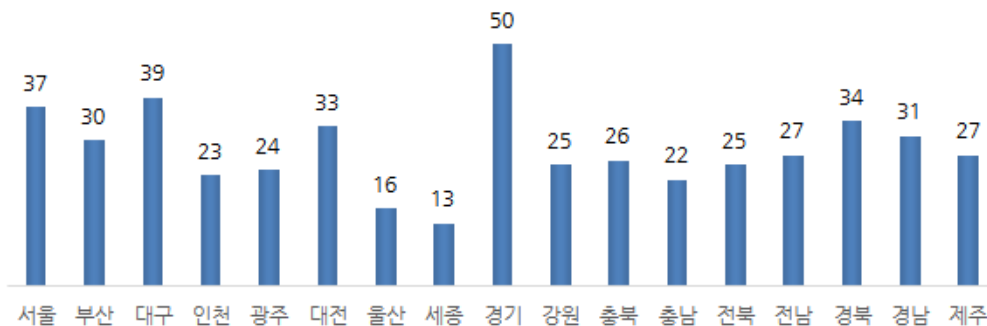


그림 3-2 | 시설 소재지

## 2) 운영주체 형태

운영주체에 대한 설문 결과는 **표 3-2**와 같다. 총 473개소(100.0%)가 응답하였는데, 사회복지법인이 236개소(49.9%)로 절반을 차지하고 있었다. 다음으로 사단법인 74개소(15.6%), 개인운영 70개소(14.8%)가 그 뒤를 이었다. 시설유형으로 살펴보면 생활시설의 경우 192개소 중 114개소(59.4%)가 사회복지법인으로 절반이 넘는 비중을 차지하고 있었고, 이어 개인운영 27개소(14.1%), 재단법인 23개소(12.0%) 순으로 조사되었다. 이용시설의 경우 281개소 중 122개소(43.4%)가 사회복지법인이었으며, 그 다음으로 사단법인 56개소(19.9%), 개인운영 43개소(15.3%)로 조사되었다. 이용시설과 생활시설 모두 사회복지법인 시설에서 가장 많이 운영하고 있었다.

**표 3-2** 운영주체 형태

(단위 : 개소, %)

구분		사례수	사회복지법인	사단법인	재단법인	학교법인	의료법인	종교법인	민간단체	개인	국립지자체	기타
생활 시설	보건 복지부	144 (100.0)	91 (63.2)	6 (4.2)	13 (9.0)	0 (0.0)	1 (0.7)	3 (2.1)	1 (0.7)	26 (18.1)	0 (0.0)	3 (2.1)
	여성 가족부	48 (100.0)	23 (47.9)	12 (25.0)	10 (20.8)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (4.2)	0 (0.0)	1 (2.1)	0 (0.0)	0 (0.0)
	소계	192 (100.0)	114 (59.4)	18 (9.4)	23 (12.0)	0 (0.0)	1 (0.5)	5 (2.6)	1 (0.5)	27 (14.1)	0 (0.0)	3 (1.6)
이용 시설	보건 복지부	226 (100.0)	111 (49.1)	33 (14.6)	16 (7.1)	5 (2.2)	2 (0.9)	6 (2.7)	3 (1.3)	36 (15.9)	3 (1.3)	11 (4.9)
	여성 가족부	55 (100.0)	11 (20.0)	23 (41.8)	5 (9.1)	3 (5.5)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (3.6)	7 (12.7)	2 (3.6)	2 (3.6)
	소계	281 (100.0)	122 (43.4)	56 (19.9)	21 (7.5)	8 (2.8)	2 (0.7)	6 (2.1)	5 (1.8)	43 (15.3)	5 (1.8)	13 (4.6)
합계		473 (100.0)	236 (49.9)	74 (15.6)	44 (9.3)	8 (1.7)	3 (0.6)	11 (2.3)	6 (1.3)	70 (14.8)	5 (1.1)	16 (3.4)

### 3) 운영 형태

운영 형태에 대한 응답 결과는 **표 3-3**과 같다. 전체 434개소를 대상으로 분석한 결과, 민간 직접운영 형태가 250개소(57.6%)로 민간 위탁운영 147개소(33.9%)보다 많았다. 시설유형별로 살펴보면, 생활시설은 전체 174개소(100.0%) 중 민간 직접운영 형태가 120개소(69.0%)로 가장 많았다. 이용시설은 전체 260개소(100.0%) 중 민간 직접운영 형태가 130개소(50.0%)로 가장 많았다. 이용시설과 생활시설 모두 공공운영(정부직영 및 위탁)보다는 민간에서 직접 운영하는 형태가 더 많았다.

**표 3-3** 운영형태

(단위 : 개소, %)

구분		사례수	민간 위탁	국가 및 지방자치단체	민간 직접	기타
생활시설	보건복지부	131 (100.0)	20 (15.3)	7 (5.3)	97 (74.0)	7 (5.3)
	여성가족부	43 (100.0)	19 (44.2)	1 (2.3)	23 (53.5)	0 (0.0)
	소계	174 (100.0)	39 (22.4)	8 (4.6)	120 (69.0)	7 (4.0)
이용시설	보건복지부	209 (100.0)	87 (41.6)	9 (4.3)	105 (50.2)	8 (3.8)
	여성가족부	51 (100.0)	21 (41.2)	4 (7.8)	25 (49.0)	1 (2.0)
	소계	260 (100.0)	108 (41.5)	13 (5.0)	130 (50.0)	9 (3.5)
합계		434 (100.0)	147 (33.9)	21 (4.8)	250 (57.6)	16 (3.7)

#### 4) 위탁운영 기간 및 위탁심사 주기

민간 위탁운영 시설을 대상으로 위탁운영 기간과 위탁심사 주기에 대해 질문하였으며, 결과는 아래 **표 3-4**과 같다. 140개의 민간위탁 시설의 위탁운영 기간 평균은 10.09년으로 나타났다. 시설유형별로 생활시설은 평균 11.37년, 이용시설은 평균 9.67년으로 생활시설의 평균 위탁운영 기간이 더 긴 것으로 나타났다. 이어서 위탁심사 주기를 살펴보면, 122개의 민간위탁 시설의 평균 위탁심사 주기는 평균 4.08년으로 나타났다. 이용시설의 경우 평균 위탁심사 주기는 평균 4.07년, 생활시설은 평균 4.13년으로 생활시설과 이용시설 모두 위탁주기가 4년 정도로 나타났다.

**표 3-4** 위탁운영 기간 및 위탁심사 주기

(단위 : 년)

구분			위탁운영 기간		위탁심사 주기	
			사례수	평균 기간	사례수	평균 주기
생활 시설	보건복지부	평균 (표준편차)	18	13.33 (15.42)	16	4.56 (1.31)
	여성가족부	평균 (표준편차)	17	9.29 (5.73)	15	3.67 (0.98)
	소계	평균 (표준편차)	35	11.37 (11.77)	31	4.13 (1.23)
이용 시설	보건복지부	평균 (표준편차)	84	10.18 (9.37)	72	4.26 (1.60)
	여성가족부	평균 (표준편차)	21	7.62 (8.63)	19	3.32 (1.25)
	소계	평균 (표준편차)	105	9.67 (9.25)	91	4.07 (1.58)
합계		평균 (표준편차)	140	10.09 (9.92)	122	4.08 (1.49)

### 5) 운영 현황의 변동

최근 3년간 운영 현황의 변동에 대해 조사한 결과는 **표 3-5**와 같다. 운영주체가 변경된 시설은 전체 455개소(100.0%) 중 34개소(7.5%)였으며, 시설장이 변경된 경우는 응답 시설 436개소(100.0%) 중 141개소(32.3%)로 나타났다. 생활시설의 경우 운영주체가 변경된 시설은 전체 184개소(100.0%) 중 8개소(4.3%)로 나타났고, 시설장이 변경된 시설은 전체 178개소(100.0%) 중 55개소(30.9%)로 조사되었다. 이용시설의 경우 운영주체가 변경된 시설은 전체 271개소(100.0%) 중 26개소(9.6%)로 나타났고, 시설장이 변경된 시설은 전체 258개소(100.0%) 중 86개소(33.3%)로 확인되었다.

**표 3-5** 최근 3년간 운영 현황의 변동

(단위 : 개소, %)

구분		운영주체 변경			시설장 변경		
		사례수	예	아니오	사례수	예	아니오
생활시설	보건복지부	137 (100.0)	6 (4.4)	131 (95.6)	131 (100.0)	43 (32.8)	88 (67.2)
	여성가족부	47 (100.0)	2 (4.3)	45 (95.7)	47 (100.0)	12 (25.5)	35 (74.5)
	소계	184 (100.0)	8 (4.3)	176 (95.7)	178 (100.0)	55 (30.9)	123 (69.1)
이용시설	보건복지부	219 (100.0)	20 (9.1)	199 (90.9)	209 (100.0)	68 (32.5)	141 (67.5)
	여성가족부	52 (100.0)	6 (11.5)	46 (88.5)	49 (100.0)	18 (36.7)	31 (63.3)
	소계	271 (100.0)	26 (9.6)	245 (90.4)	258 (100.0)	86 (33.3)	172 (66.7)
합계		455 (100.0)	34 (7.5)	421 (92.5)	436 (100.0)	141 (32.3)	295 (67.7)

## 6) 시설 설립 연한

시설의 설립 연한을 조사한 결과는 아래 **표 3-6**과 같다. 전체 469개 시설의 설립 연한은 평균 20.25년으로 나타났다. 시설유형별로 살펴보면, 생활시설 190개소의 설립 연한은 평균 26.74년으로 조사되었다. 이용시설의 279개소의 설립 연한은 평균 15.82년으로 생활시설이 이용시설보다 평균 설립 연한이 더 긴 것으로 조사되었다.

**표 3-6** 시설 설립연한

(단위 : 년)

구분		사례수	평균	표준편차
생활시설	보건복지부	142	28.79	22.22
	여성가족부	48	20.67	15.73
	소계	190	26.74	21.03
이용시설	보건복지부	225	15.78	8.02
	여성가족부	54	16.00	7.17
	소계	279	15.82	7.85
합계		469	20.25	15.62

## 7) 시설장 인적 특성

시설장의 인적 특성을 성별과 연령 및 근무연한을 중심으로 조사한 결과는 **표 3-7**과 같다. 시설장의 성별에 대해 응답한 477개소(100.0%) 중 남성 시설장이 186명(39.0%), 여성 시설장이 291명(61.0%)으로 전체적으로는 여성 시설장이 더 많은 것으로 나타났다. 하지만 생활시설 중 보건복지부 소관 시설은 전체 144개소(100.0%) 중 73개소(50.7%)가 남성 시설장으로 절반보다 많았고, 여성가족부 소관 시설은 전체 47개소(100.0%) 중 38개소(80.9%)가 여성 시설장인 경우가 대다수를 차지했다. 또한, 이용시설의 경우 보건복지부는 전체 231개소(100.0%) 중 96개소(41.6%)가 남성 시설장인 것으로 확인되었고, 여성가족부의 경우 55개소(100.0%) 중 과반수 넘는 47개소(85.5%)가 여성 시설장인 것으로 확인되었다.

시설장의 연령대를 보면 477개소 중에서는 50대가 255명(53.2%)으로 가장 많았고, 40대가 122명(25.5%), 60대가 76명(15.9%) 순으로 나타났다. 시설유형으로 살펴보면 생활시설은 191개소 중 50대가 100명(52.1%), 이용시설은 286개소(100.0%) 중 50대가 155명(54.0%)으로 생활시설과 이용시설 모두 50대가 가장 많은 것으로 나타났다.

표 3-7 시설장 인적특성

(단위 : 개소, %)

구분		성별			연령대						평균 근무연한 (단위: 년)
		사례수	남성	여성	20	30	40	50	60	70	
생활 시설	보건복지부	144 (100.0)	73 (50.7)	71 (49.3)	0 (0.0)	3 (2.1)	30 (20.8)	74 (51.4)	34 (23.6)	3 (2.1)	6.94
	여성가족부	47 (100.0)	9 (19.1)	38 (80.9)	0 (0.0)	1 (2.1)	12 (25.0)	26 (54.2)	9 (18.8)	0 (0.0)	6.33
	소계	191 (100.0)	82 (42.9)	109 (57.1)	0 (0.0)	4 (2.1)	42 (21.9)	100 (52.1)	43 (22.4)	3 (1.6)	6.79
이용 시설	보건복지부	231 (100.0)	96 (41.6)	135 (58.4)	2 (0.9)	13 (5.6)	69 (29.7)	116 (50.0)	28 (12.1)	4 (1.7)	6.44
	여성가족부	55 (100.0)	8 (14.5)	47 (85.5)	0 (0.0)	0 (0.0)	11 (20.0)	39 (70.9)	5 (9.1)	0 (0.0)	5.02
	소계	286 (100.0)	104 (36.4)	182 (63.6)	2 (0.7)	13 (4.5)	80 (27.9)	155 (54.0)	33 (11.5)	4 (1.4)	6.16
합계		477 (100.0)	186 (39.0)	291 (61.0)	2 (0.4)	17 (3.5)	122 (25.5)	255 (53.2)	76 (15.9)	7 (1.5)	6.42

## 8) 시설 규모

시설 종사자 수를 조사하였고, 응답 결과는 아래 **표 3-8**과 같다. 사회복지시설에 종사하는 평균 종사자는 16.02명으로 조사되었다. 생활시설에 근무하는 평균 종사자는 19.40명으로 나타났으며 이용시설의 경우 평균 13.73명으로 생활시설의 종사자 수가 이용시설보다 많았다. 생활시설의 경우 보건복지부 소관 시설의 종사자 수는 평균 23.83명이었으며, 여성가족부 소관 시설은 평균 6.02명인 것으로 나타났다. 이용시설의 경우 보건복지부 소관 시설의 평균 종사자 수는 12.71명으로 나타났고, 여성가족부 소관 시설은 18.15명으로 나타났다.

**표 3-8** 시설 규모 1 - 종사자 수

(단위 : 명, %)

구분		사례수	종사자 수					
			평균 (표준편차)	5인 미만	5~10인 미만	10~20인 미만	20~30인 미만	30인 이상
생활 시설	보건복지부	145 (100.0)	23.83 (20.60)	20 (13.8)	18 (12.4)	26 (17.9)	42 (29.0)	39 (26.9)
	여성가족부	48 (100.0)	6.02 (2.27)	10 (20.8)	34 (70.8)	4 (8.3)	0 (0.0)	0 (0.0)
	전체	193 (100.0)	19.40 (19.47)	30 (15.5)	52 (26.9)	30 (15.5)	42 (21.8)	39 (20.2)
이용 시설	보건복지부	231 (100.0)	12.71 (17.14)	70 (30.3)	64 (27.7)	59 (25.5)	17 (7.4)	21 (9.1)
	여성가족부	53 (100.0)	18.15 (35.04)	9 (17.0)	25 (47.2)	8 (15.1)	6 (11.3)	5 (9.4)
	전체	284 (100.0)	13.73 (21.65)	79 (27.8)	89 (31.3)	67 (23.6)	23 (8.1)	26 (9.2)
합계		477 (100.0)	16.02 (20.96)	109 (22.9)	141 (29.6)	97 (20.3)	65 (13.6)	65 (13.6)

시설 이용자수를 조사하였고, 응답 결과는 아래 **표 3-9**와 같다. 사회복지시설의 평균 이용자는 63.98명으로 조사되었다. 생활시설의 평균 이용자는 45.47명으로 나타났으며, 이용시설의 경우 평균 이용자 75.97명으로 생활시설의 이용자가 수가 이용시설 이용자 수보다 많았다. 생활시설의 경우 보건복지부 소관시설의 평균 이용자수는 55.85

명이었으며, 여성가족부 소관 시설의 평균 이용자수는 15.47명인 것으로 나타났다. 이용 시설의 경우 보건복지부 소관 시설의 평균 이용자수 81.43명으로 나타났고, 여성가족부 소관 시설은 51.96명으로 나타났다.

【표 3-9】 시설 규모 2 - 이용자 수

(단위 : 명, %)

구분		사례수	이용자 수						
			평균 (표준편차)	100명 이내	100~ 199명	200~ 299명	300~ 399명	400~ 499명	500명 이상
생활 시설	보건복지부	130 (100.0)	55.85 (80.32)	110 (84.6)	16 (12.3)	2 (1.5)	0 (0.0)	1 (0.8)	1 (0.8)
	여성가족부	45 (100.0)	15.47 (14.36)	45 (100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
	소계	175 (100.0)	45.47 (71.75)	155 (88.6)	16 (9.1)	2 (1.1)	0 (0.0)	1 (0.6)	1 (0.6)
이용 시설	보건복지부	220 (100.0)	81.43 (119.05)	166 (75.5)	21 (9.5)	16 (7.3)	8 (3.6)	3 (1.4)	6 (2.7)
	여성가족부	50 (100.0)	51.96 (246.17)	48 (96.0)	0 (0.0)	1 (2.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (2.0)
	소계	270 (100.0)	75.97 (150.69)	214 (79.3)	21 (7.8)	17 (6.3)	8 (3.0)	3 (1.1)	7 (2.6)
합계		445 (100.0)	63.98 (126.48)	369 (82.9)	37 (8.3)	19 (4.3)	8 (1.8)	4 (0.9)	8 (1.8)

코로나19로 인한 비대면 프로그램 일일 이용자수를 조사하였고, 응답 결과는 아래 【표 3-10】과 같다. 비대면 프로그램 평균 이용자는 25.99명으로 조사되었다. 생활시설에서 비대면 프로그램을 이용하는 평균 이용자는 19.06명으로 나타났으며, 이용시설의 경우 비대면 프로그램 평균 이용자는 29.71명으로 생활시설의 이용자가 수가 이용시설 이용자수보다 많았다. 생활시설의 경우 보건복지부 소관시설의 비대면 프로그램 평균 이용자수는 22.70명이었으며, 여성가족부 소관 시설의 비대면 평균 이용자수는 9.00명인 것으로 나타났다. 이용시설의 경우 보건복지부 소관 시설의 비대면 평균 이용자수 31.92명으로 나타났고, 여성가족부 소관 시설은 20.24명으로 나타났다.

【표 3-10】 시설 규모 3 - 비대면 이용자 수

(단위 : 명, %)

구분		사례수	비대면 이용자 수						
			평균 (표준편차)	100명 이내	100~ 199명	200~ 299명	300~ 399명	400~ 499명	500명 이상
생활 시설	보건복지부	94 (100.0)	22.70 (76.81)	90 (95.7)	3 (3.2)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (1.1)
	여성가족부	34 (100.0)	9.00 (14.14)	34 (100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
	소계	128 (100.0)	19.06 (66.40)	124 (96.9)	3 (2.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (0.8)
이용 시설	보건복지부	193 (100.0)	31.92 (73.71)	173 (89.6)	15 (7.8)	3 (1.6)	1 (0.5)	0 (0.0)	1 (0.5)
	여성가족부	45 (100.0)	20.24 (33.79)	42 (93.3)	3 (6.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
	소계	238 (100.0)	29.71 (68.08)	215 (90.3)	18 (7.6)	3 (1.3)	1 (0.4)	0 (0.0)	1 (0.4)
합계		366 (100.0)	25.99 (67.60)	339 (92.6)	21 (5.7)	3 (0.8)	1 (0.3)	0 (0.0)	2 (0.5)

## 9) 시설 유형

시설유형별 응답률은 아래 【표 3-11】과 같다. 전체 482개소 중 보건복지부 소관 시설 379개소와 여성가족부 소관 시설 103개소가 설문에 응답하였다.

보건복지부 소관 시설 379개소(100.0%) 중 아동복지시설이 80개소(21.1%), 장애인복지시설이 75개소(19.8%)로 비슷한 양상을 보이며 가장 많은 비율을 차지하였다. 뒤를 이어 노인복지시설이 68개소(17.9%), 정신보건시설이 47개소(12.4%), 노숙인시설 44개소(11.6%) 순으로 나타났다. 세부적으로 살펴보면 보건복지부 소관 생활시설은 145개소(100.0%) 중 장애인복지시설이 32개소(22.1%)로 가장 많았으며, 보건복지부 소관 이용시설은 234개소(100.0%) 또한 장애인복지시설이 43개소(18.4%)로 가장 많았다.

여성가족부 소관 시설은 103개소(100.0%) 중 한부모가족복지시설이 21개소(20.4%)로 가장 많았다. 이와 마찬가지로 여성가족부 소관 생활시설 48개소(100.0%) 중 한부모가족복지시설이 21개소(43.8%)로 가장 많았고, 여성가족부 소관 이용시설의 경우에는 55개소(100.0%) 중 다문화가족지원센터가 19개소(34.5%)로 가장 많이 조사되었다.

표 3-11 시설 유형

(단위 : 개소, %)

구분		사례수	생활시설	이용시설
보건 복지부	노인복지시설	68(17.9)	30(20.7)	38(16.2)
	아동복지시설	80(21.1)	30(20.7)	50(21.4)
	장애인복지시설	75(19.8)	32(22.1)	43(18.4)
	정신보건시설	47(12.4)	18(12.4)	29(12.4)
	노숙인시설	44(11.6)	31(21.4)	13(5.6)
	사회복지관	42(11.1)	0(0.0)	42(17.9)
	결핵한센센터	4(1.1)	4(2.8)	0(0.0)
	지역자활센터	19(5.0)	0(0.0)	19(8.1)
	소계	379(100.0)	145(100.0)	234(100.0)
여성 가족부	성매매피해지원시설	19(18.4)	7(14.6)	12(21.8)
	성폭력피해보호시설	18(17.5)	3(6.3)	15(27.3)
	가정폭력보호시설	10(9.7)	1(2.1)	9(16.4)
	한부모가족복지시설	21(20.4)	21(43.8)	0(0.0)
	다문화가족지원센터	19(18.4)	0(0.0)	19(34.5)
	건강가정지원센터	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)
	청소년복지시설	16(15.5)	16(33.3)	0(0.0)
	소계	103(100.0)	48(100.0)	55(100.0)
합계		482(100.0)	193(40.0)	289(60.0)

## 2. 시설의 재무현황

### 1) 시설유형별 연간 예산(세입 및 세출) 규모<sup>4)</sup>

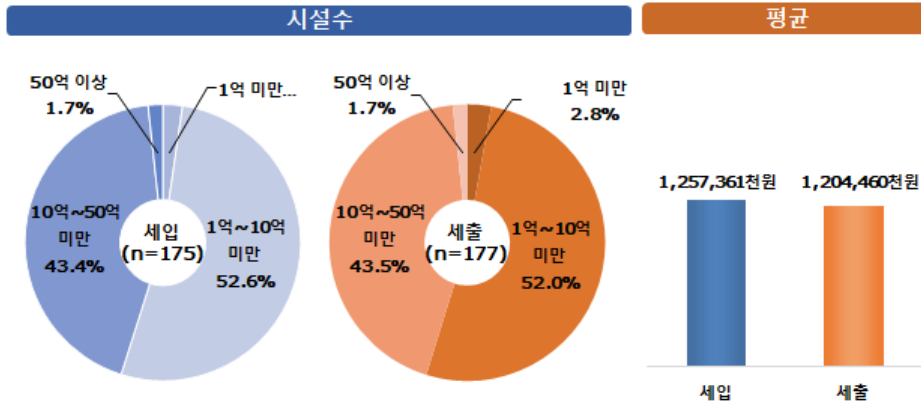
#### 가. 생활시설 : 세입 및 세출

생활시설의 연간 예산 규모를 세입 및 세출의 평균으로 조사한 결과는 다음 **표 3-12**와 같다. 먼저 세입예산의 규모를 살펴보면 생활시설 175개소(100.0%) 중 92개소(52.6%)가 1억 이상 10억 미만으로 응답하였으며, 10억 이상 50억 미만으로 응답한 시설이 76개소(43.4%)로 뒤를 이었다. 1억 미만 규모의 생활시설은 4개소(2.3%), 50억 이상의 규모는 3개소(1.7%)로 나타났다. 세출의 경우 생활시설 177개소(100.0%) 중 92개소(52.0%)가 1억 이상 10억 미만인 것으로 나타났으며, 10억 이상 50억 미만의 규모는 77개소(43.5%), 50억 이상은 3개소(1.7%), 1억 미만은 5개소(2.8%) 순으로 조사되었다. 세입 평균은 1,257,361천원, 세출 평균은 1,204,460천원으로 분석되었다

**표 3-12** 생활시설 연간 예산(세입 및 세출) 규모

구분	시설수 (단위: 개소)		평균 (단위: 천원)		표준편차	
	세입 (n=175)	세출 (n=177)	세입	세출	세입	세출
1억 미만	4 (2.3)	5 (2.8)	1,257,361	1,204,460	1,183,739	1,168,130
1억~10억 미만	92 (52.6)	92 (52.0)				
10억~50억 미만	76 (43.4)	77 (43.5)				
50억 이상	3 (1.7)	3 (1.7)				
합계	175 (100.0)	177 (100.0)				

4) 본 문항은 2020년을 기준으로 세입과 세출의 항목을 시설에서 직접 기입하는 문항으로, 기관별 상황과 특성에 따라 세입과 세출의 실제 금액과 차이가 있을 수 있어 기관의 세입과 세출의 주요 경향을 살펴봄에 있어 해석상에 주의가 필요함



【그림 3-3】 생활시설 연간 예산(세입 및 세출) 규모

#### 나. 이용시설 : 세입 및 세출

이용시설의 연간 예산 규모를 세입 및 세출의 평균으로 조사한 결과는 다음 **【표 3-13】**과 같다. 먼저 세입 예산의 규모를 살펴보면 이용시설 256개소(100.0%) 중 168개소(65.6%)가 1억 이상 10억 미만으로 가장 많이 응답하였으며, 그 다음으로 10억 이상 50억 미만의 규모는 76개소(29.7%)로 나타났다. 50억 이상의 규모는 5개소(2.0%), 1억 미만 규모의 이용시설은 7개소(2.7%)로 나타났다. 세출의 경우 생활시설 255개소(100.0%) 중 163개소(63.9%)가 1억 이상 10억 미만인 것으로 나타났으며, 10억 이상 50억 미만의 규모는 76개소(29.8%), 50억 이상은 9개소(3.5%), 1억 미만은 7개소(2.7%) 순으로 조사되었다. 세입 평균은 1,001,661천원, 세출 평균은 956,316천원으로 조사되었다.

표 3-13 이용시설 연간 예산(세입 및 세출) 규모

구분	시설수 (단위: 개소)		평균 (단위: 천원)		표준편차	
	세입 (n=273)	세출 (n=272)	세입	세출	세입	세출
1억 미만	7 (2.7)	7 (2.7)	1,001,661	956,316	1,275,545	1,252,507
1억~10억 미만	168 (65.6)	163 (63.9)				
10억~50억 미만	76 (29.7)	76 (29.8)				
50억 이상	5 (2.0)	9 (3.5)				
합계	256 (100.0)	255 (100.0)				

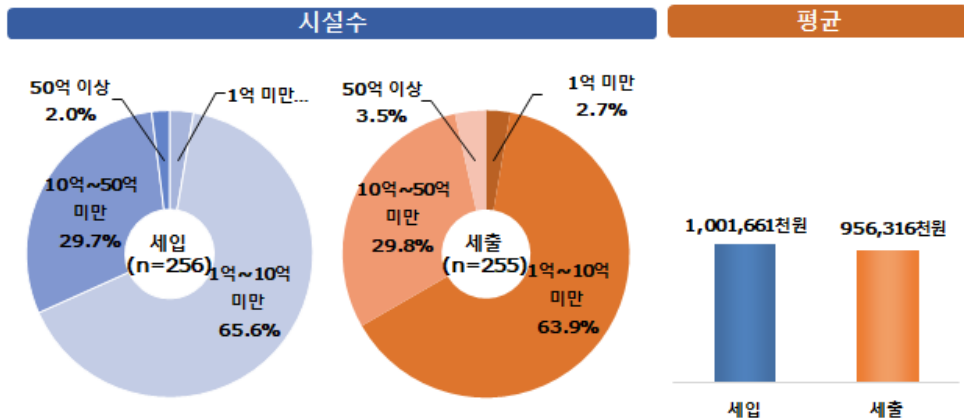
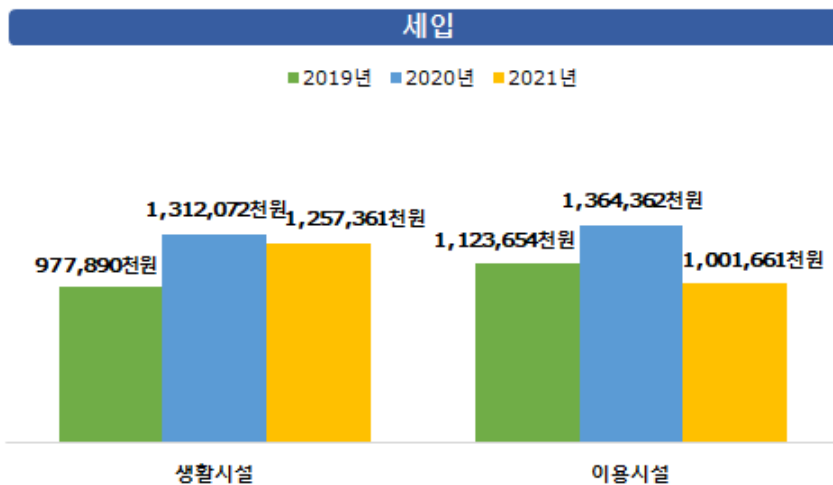


그림 3-4 이용시설 연간 예산(세입 및 세출) 규모

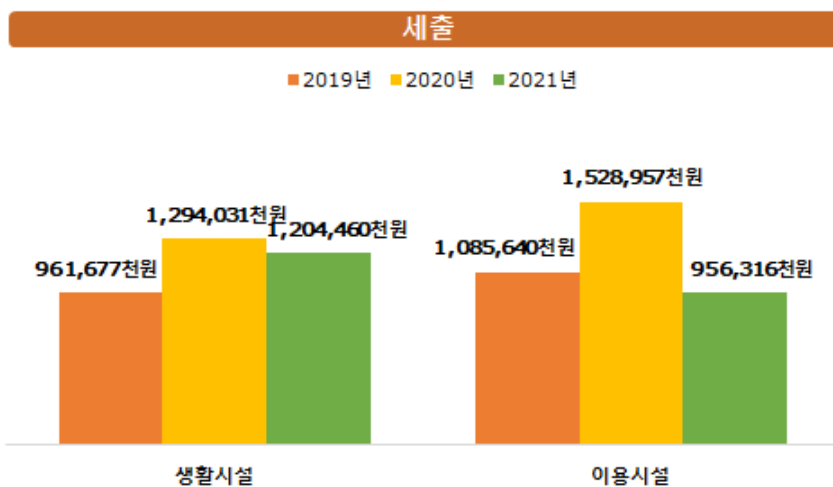
3개년 동안의 세입 규모 추이를 살펴보면, **그림 3-5** ~ **그림 3-6** 과 같다. 세입의 경우 생활시설은 2019년 977,890천원에서 2020년 1,312,072천원으로 증가하였고, 2021년 1,257,361천원으로 감소하는 추이를 보였다. 이용시설은 2019년 1,123,654천원에서 2020년 1,364,362천원으로 증가하였으나 2021년 1,001,661천원으로 감소하는 추이를 보였다.

세출의 경우 생활시설은 2019년 961,677천원에서 2020년 1,294,031천원으로 증가하였고, 2021년 1,204,460천원으로 감소하는 추이를 보였다. 이용시설은 2019년 1,085,640천원에서 2020년 1,528,957천원으로 증가하였고, 2021년 956,316천원으로 감소를 보였다.

최근 3년동안의 추이를 보면, 세입과 세출 모두 2019년~2020년까지는 증가하는 추세를 보였으나, 2021년에 다시 감소하는 추이를 보였으며, 생활시설보다는 이용시설의 감소 폭이 큰 것으로 나타났다.



【그림 3-5】 생활시설 3개년 연간 평균 예산 추이



【그림 3-6】 이용시설 3개년 연간 평균 예산 추이

## 2) 항목별 연간 예산(세입 및 세출) 규모

### 가. 세입 : 항목별 연간 예산 규모

먼저 항목별 연간 세입의 규모를 살펴보면 조사 결과는 다음 **표 3-14**와 같다. 전체 세입 합계 1,105,484천원(100.0%) 중 보조금이 816,202천원(73.8%)으로 가장 큰 비중을 차지하는 것으로 나타났으며, 사업수입이 135,995천원(12.3%), 후원금이 49,466천원(4.5%), 기타가 43,083천원(3.9%), 입소비용이 21,229천원(1.9%), 전입금이 19,848천원(1.8%), 과년도수입이 19,661천원(1.8%)의 순으로 나타났다.

시설유형별로 살펴보면, 생활시설의 경우 세입의 합계는 1,257,361천원(100.0%)으로 보조금 986,265천원(78.4%), 사업수입 86,729천원(6.9%), 후원금 49,897천원(4.0%), 기타 49,827천원(4.0%), 입소비용 43,562천원(3.5%), 과년도 수입 20,843천원(1.7%), 전입금 20,238천원(1.6%)순으로 나타났다. 이와 달리, 이용시설의 경우, 세입의 합계는 1,001,661천원(100.0%)으로 보조금 699,948천원(69.9%), 사업수입 169,674천원(16.9%), 후원금 49,171천원(4.9%), 기타 38,474천원(3.8%), 전입금 19,581천원(2.0%), 과년도수입 18,853천원(1.9%), 입소비용 5,962천원(0.6%)순으로 나타났다.

**표 3-14** 항목별 세입 규모

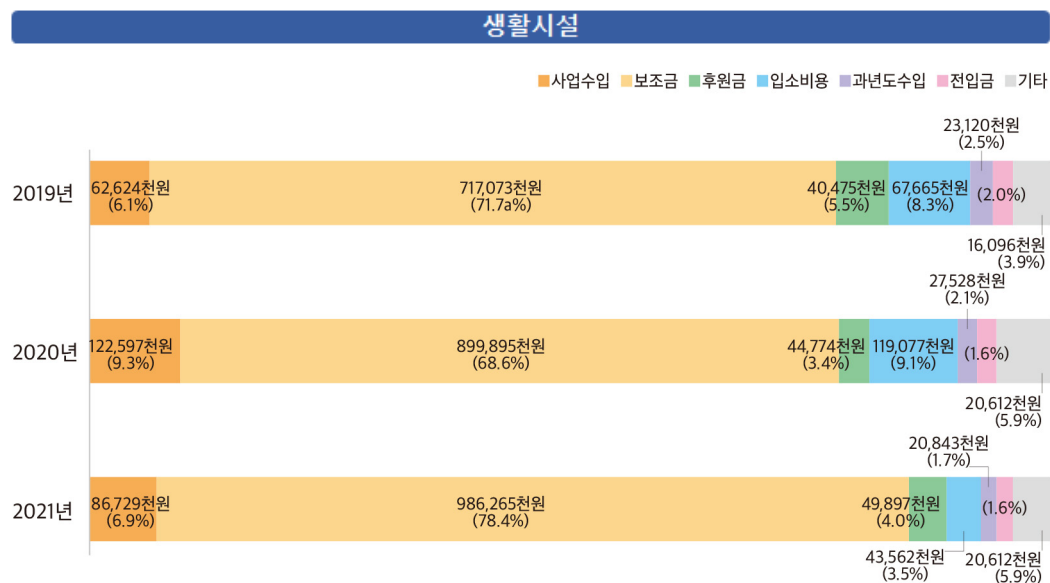
(단위 : 천원, %)

구분 <sup>5)</sup>		세입합계	사업수입	보조금	후원금	입소비용	과년도수입	전입금	기타
생활 시설	보건 복지부	1,533,112 (100.0)	116,698 (7.6)	1,202,506 (78.4)	48,319 (3.2)	58,641 (3.8)	22,532 (1.5)	23,477 (1.5)	60,939 (4.0)
	여성 가족부	460,745 (100.0)	151 (0.0)	361,566 (78.5)	54,459 (11.8)	0 (0.0)	15,965 (3.5)	10,881 (2.4)	17,724 (3.8)
	소계	1,257,361 (100.0)	86,729 (6.9)	986,265 (78.4)	49,897 (4.0)	43,562 (3.5)	20,843 (1.7)	20,238 (1.6)	49,827 (4.0)
이용 시설	보건 복지부	1,004,314 (100.0)	156,579 (15.6)	703,252 (70.0)	56,533 (5.6)	7,518 (0.7)	20,686 (2.1)	22,257 (2.2)	37,488 (3.7)
	여성 가족부	991,501 (100.0)	219,827 (22.2)	687,292 (69.3)	20,974 (2.1)	0 (0.0)	11,829 (1.2)	9,331 (0.9)	42,248 (4.3)
	소계	1,001,661 (100.0)	169,674 (16.9)	699,948 (69.9)	49,171 (4.9)	5,962 (0.6)	18,853 (1.9)	19,581 (2.0)	38,474 (3.8)
합계		1,105,484 (100.0)	135,995 (12.3)	816,202 (73.8)	49,466 (4.5)	21,229 (1.9)	19,661 (1.8)	19,848 (1.8)	43,083 (3.9)

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

시설유형별 3년 동안의 세입 규모 추이를 살펴보면, 먼저 생활시설의 경우 보조금이 전체 세입 예산에서 차지하는 비율이 점차 증가하는 양상을 보이고 있었다. 2019년부터 2020년까지 보조금은 3.1% 감소하였으나 2020년부터 2021년까지 보조금은 9.8% 증가하였다. 반면 보조금이 증가한 만큼 사업수입이 감소하는 추세를 보이고 있는데, 2019년부터 2020년에는 사업수입이 3.2% 증가하였고, 2020년부터 2021년에는 사업수입이 2.4% 감소하였다. 또한 세입 예산 규모에서 주목할 만한 점은 후원금, 입소비용, 그리고 과년도 수입 역시 감소하였는데, 후원금은 2019년 대비 2020년에는 1.4% 감소하였고, 입소비용은 2019년 대비 2021년에는 4.8% 감소하였고, 과년도수입은 2019년 대비 2021년에는 0.4% 감소하였다. 이는 코로나19 이후 후원의 감소 및 방역대책에 따른 이용인 감소의 영향으로 예측된다.

다음으로 이용시설의 세입 규모 추이를 살펴보면, 연도별 세입규모 비율의 변화를 확인할 수 있었다. 우선 2019년부터 2020년까지 보조금이 2.6% 줄어드는 대신 사업수입이 6.2% 증가하였고, 2020년부터 2021년까지 보조금은 3.6% 증가한 반면, 사업수입은 0.9% 감소하였고, 후원금은 0.4% 감소하였고, 과년도 수입은 3.3% 감소하였다. 이용시설 또한 생활시설과 마찬가지로 후원금과 과년도수입 비율이 2019년 대비 지속적으로 감소하고 있어 시설 운영을 위한 다양한 지원 방안 마련이 필요할 것이다.



【그림 3-7】 생활시설 3개년 항목별 세입 규모



그림 3-8 이용시설 3개년 항목별 세입 규모

표 3-15 3개년 항목별 세입 규모

(단위 : 천원, %)

구분 <sup>6)</sup>		세입합계	사업수입	보조금	후원금	입소비용	과년도수입	전입금	기타
생활 시설	2019	966,858 (100.0)	62,624 (6.1)	717,073 (71.7)	40,475 (5.5)	67,665 (8.3)	23,120 (2.5)	16,096 (2.0)	39,805 3.9
	2020	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)
	2021	1,257,361 (100.0)	86,729 (6.9)	986,265 (78.4)	49,897 (4.0)	43,562 (3.5)	20,843 (1.7)	20,238 (1.6)	44,220 (3.7)
이용 시설	2019	1,138,354 (100.0)	189,117 (11.6)	763,644 (69.5)	65,010 (6.7)	17,734 (2.9)	27,423 (2.8)	25,839 (2.4)	49,587 4.1
	2020	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)
	2021	1,001,661 (100.0)	169,674 (16.9)	699,948 (69.9)	49,171 (4.9)	5,962 (0.6)	18,853 (1.9)	19,581 (2.0)	54,999 (5.8)

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

## 나. 세출 : 항목별 연간 예산 규모

항목별 연간 세출의 규모를 조사한 결과는 다음 **표 3-16**과 같다. 전체 세출예산 1,057,986천원(100.0%) 중에서는 인건비가 553,303천원(52.3%)으로 가장 큰 비중을 차지하고 있었다. 다음으로는 사업비가 231,403천원(21.9%), 운영비(사업비)가 122,971천원(11.6%), 운영비(사무비)는 50,393천원(4.8%)으로 뒤를 이다. 그 외로는 기타 50,582천원(4.8%), 시설비 43,013천원(4.1%), 업무추진비 3,914천원(0.4%), 교육비 2,406천원(0.2%) 순으로 나타났다.

시설유형별로 살펴보면, 생활시설의 경우 세출의 합계는 1,204,460천원(100.0%)으로 인건비가 811,079천원(67.3%), 운영비(사업비)가 155,870천원(12.9%), 시설비가 68,490천원(5.7%), 운영비(사무비)가 63,704(5.3%), 사업비가 51,151천원(4.2%), 기타가 44,220천원(3.7%), 업무추진비가 5,781천원(0.5%), 교육비가 4,165천원(0.3%) 순으로 나타났다. 이와 달리, 이용시설의 경우 세출의 합계는 956,316천원(100.0%)으로 인건비가 374,376천원(39.1%), 사업비가 356,520천원(37.3%), 운영비(사업비)가 100,136천원(10.5%), 기타가 54,999천원(5.8%), 운영비(사무비)가 41,153천원(4.3%), 시설비가 25,329천원(2.6%), 업무추진비 2,618천원(0.3%), 교육비 1,185천원(0.1%)순으로 나타났다.

**표 3-16** 항목별 세출 규모

(단위 : 천원, %)

구분가)		세출합계	인건비	업무 추진비	운영비 (사무비)	운영비 (사업비)	시설비	교육비	사업비	기타
생활 시설	보건 복지부	1,465,481 (100.0)	1,004,742 (68.6)	7,001 (0.5)	76,722 (5.2)	190,354 (13.0)	81,331 (5.5)	3,892 (0.3)	51,212 (3.5)	50,227 (3.4)
	여성 가족부	438,798 (100.0)	243,002 (55.4)	2,204 (0.5)	25,517 (5.8)	54,716 (12.5)	30,823 (7.0)	4,967 (1.1)	50,972 (11.6)	26,598 (6.1)
	소계	1,204,460 (100.0)	811,079 (67.3)	5,781 (0.5)	63,704 (5.3)	155,870 (12.9)	68,490 (5.7)	4,165 (0.3)	51,151 (4.2)	44,220 (3.7)
이용 시설	보건 복지부	956,086 (100.0)	385,864 (40.4)	2,436 (0.3)	41,298 (4.3)	115,610 (12.1)	28,657 (3.0)	1,464 (0.2)	334,914 (35.0)	45,843 (4.8)
	여성 가족부	957,193 (100.0)	330,591 (34.5)	3,309 (0.3)	40,603 (4.2)	41,161 (4.3)	12,647 (1.3)	119 (0.0)	438,867 (45.8)	89,895 (9.4)
	소계	956,316 (100.0)	374,376 (39.1)	2,618 (0.3)	41,153 (4.3)	100,136 (10.5)	25,329 (2.6)	1,185 (0.1)	356,520 (37.3)	54,999 (5.8)
합계		1,057,986 (100.0)	553,303 (52.3)	3,914 (0.4)	50,393 (4.8)	122,971 (11.6)	43,013 (4.1)	2,406 (0.2)	231,403 (21.9)	50,582 (4.8)

시설유형별 3년 동안의 세출 규모 추이를 살펴보면, 먼저 생활시설의 경우 인건비와 사업비가 전체 세출 예산에서 차지하는 비율이 점차 축소되는 양상을 보이고 있었다. 인건비는 2019년 대비 2021년에는 전체 예산에서 1.0% 감소하였고, 사업비는 2019년 대비 2021년에는 전체 예산에서 2.9% 감소하였다. 반면 인건비와 사업비가 감소한 만큼 시설비 비율이 증가하는 추세를 보이고 있는데 2019년 대비 2021년에는 2.9% 증가하였다. 이는 코로나19이후 생활시설의 경우 방역대책에 따라 이용인들에게 서비스를 제공할 수 있도록 필요한 장비 구입 및 환경 구축을 위한 시설비 지출이 늘고 대면 서비스에 주로 지출되었던 사업비가 줄어들었을 것으로 사료 된다.

다음으로 이용시설의 세출 규모 추이를 살펴보면, 연도별 세출규모 비율의 변화를 확인할 수 있었다. 우선 2019년에서 2021년도에 인건비 비율이 줄어드는 대신 운영비와 사업비 비율이 증가하였다. 2019년 대비 2021년에는 인건비가 12.1% 감소하였고, 반대로 운영비가 0.4% 증가하고, 사업비는 10.9% 증가하였다. 이는 2020년 코로나19 상황에서 운영비 지출을 통한 비대면 서비스 제공을 위한 환경 구축과 장비 마련 등을 통해 2021년에는 비대면 서비스를 통해 서비스가 지속되고 있음을 보여주는 부분이다. 즉, 2021년 시설의 서비스는 지속되고 있음에도 불구하고, 이용시설의 인건비 비율이 2019년 대비 지속적으로 축소되고 있어 종사자의 처우 개선을 위한 방안 마련이 필요할 것이다.

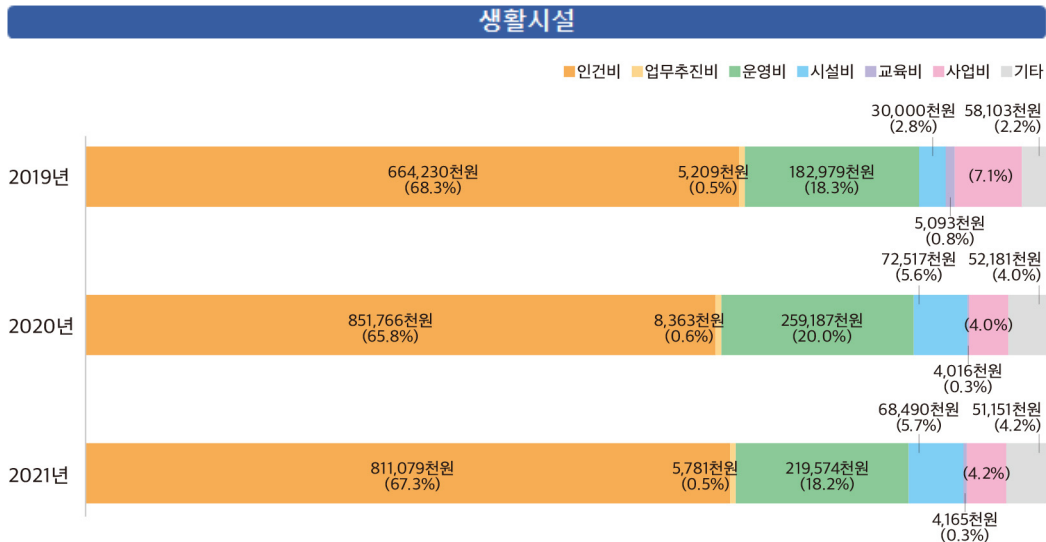
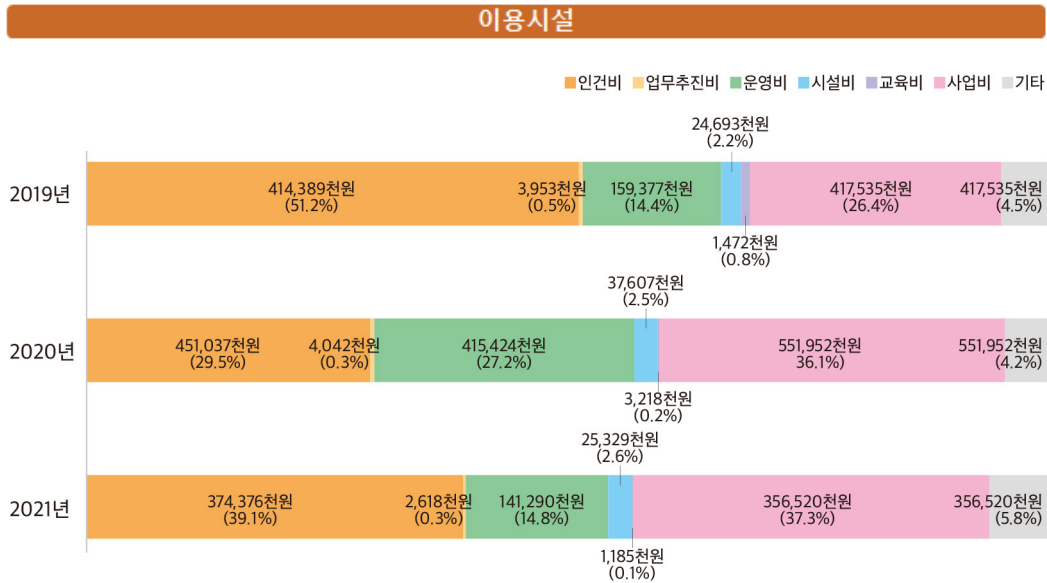


그림 3-9 | 생활시설 3개년 항목별 세출 규모 추이

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



■ 그림 3-10 ■ 이용시설 3개년 항목별 세입 규모 추이

■ 표 3-17 ■ 3개년 항목별 세출 규모

구분 <sup>8)</sup>		세출합계	인건비	업무추진비	운영비	시설비	교육비	사업비	기타
생활 시설	2019	961,677 (100.0)	664,230 (68.3)	5,209 (0.5)	182,979 (18.3)	30,000 (2.8)	5,093 (0.8)	58,103 (7.1)	16,063 (2.2)
	2020	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)
	2021	1,204,460 (100.0)	811,079 (67.3)	5,781 (0.5)	219,574 (18.2)	68,490 (5.7)	4,165 (0.3)	51,151 (4.2)	44,220 (3.7)
이용 시설	2019	1,085,640 (100.0)	414,389 (51.2)	3,953 (0.5)	159,377 (14.4)	24,693 (2.2)	1,472 (0.8)	417,535 (26.4)	64,221 (4.5)
	2020	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)
	2021	956,316 (100.0)	374,376 (39.1)	2,618 (0.3)	141,290 (14.8)	25,329 (2.6)	1,185 (0.1)	356,520 (37.3)	54,999 (5.8)

8) 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 3-18**과 같이 나타났다. 먼저 하단의 시설유형별 합계 수치를 살펴보면 인건비 합계 553,303천원(100.0%) 중 정부보조(중앙)가 205,870천원(37.2%)으로 가장 큰 비중을 차지하였고, 다음으로 정부보조(광역)가 163,281천원(29.5%), 정부보조(기초)가 127,149천원(23.0%), 자체부담 30,220천원(5.5%), 기타 18,637천원(3.4%), 법인부담 8,145천원(1.5%)으로 뒤를 이었다.

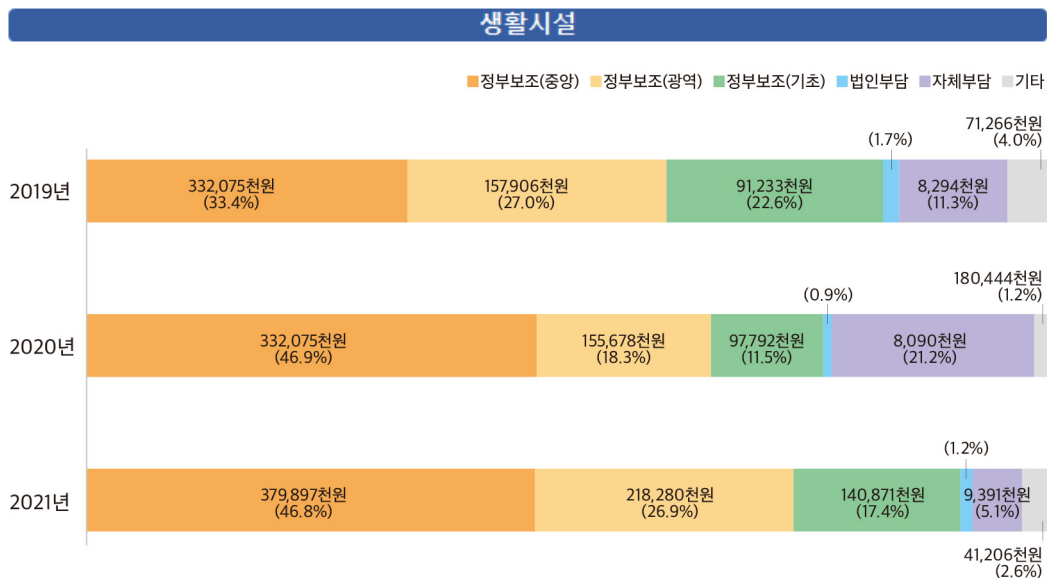
생활시설의 경우 정보보조(중앙) 379,897천원(46.8%)와 정부보조(광역) 218,280천원(26.9%)가 큰 비중을 차지했다. 반면 이용시설의 경우에는 정부보조(광역) 125,105천원(33.4%)과 정부보조(기초) 117,624천원(31.4%)으로 다른 항목에 비해 비중이 높게 나타났다.

**표 3-18** 인건비 재원별 지원 규모 : 시설유형별

(단위 : 천원)

구분		인건비 합계	정부보조 (중앙)	정부보조 (광역)	정부보조 (기초)	법인 부담	자체 부담	기타
생활 시설	보건복지부	1,004,742 (100.0)	485,488 (48.3)	261,960 (26.1)	163,113 (16.2)	11,838 (1.2)	54,320 (5.4)	28,023 (2.8)
	여성가족부	243,002 (100.0)	70,163 (28.9)	90,152 (37.1)	75,627 (31.1)	2,215 (0.9)	2,739 (1.1)	2,107 (0.9)
	소계	811,079 (100.0)	379,897 (46.8)	218,280 (26.9)	140,871 (17.4)	9,391 (1.2)	41,206 (5.1)	21,434 (2.6)
이용 시설	보건복지부	385,864 (100.0)	65,687 (17.0)	131,994 (34.2)	131,652 (34.1)	8,106 (2.1)	27,949 (7.2)	20,476 (5.3)
	여성가족부	330,591 (100.0)	158,969 (48.1)	98,851 (29.9)	64,162 (19.4)	4,134 (1.3)	2,187 (0.7)	2,289 (0.7)
	소계	374,376 (100.0)	85,075 (22.7)	125,105 (33.4)	117,624 (31.4)	7,281 (1.9)	22,595 (6.0)	16,696 (4.5)
합계		553,303 (100.0)	205,870 (37.2)	163,281 (29.5)	127,149 (23.0)	8,145 (1.5)	30,220 (5.5)	18,637 (3.4)

시설유형별 3년 동안의 인건비 재원별 지원 규모 추이를 살펴보면, 생활시설 인건비 재원규모는 3개년 모두 전체 인건비 중 정부보조(중앙/광역/기초)가 가장 많은 비율을 차지하고 있었고 그 중 중앙보조금 지원이 제일 높게 나타났다. 항목별로 살펴보면, 정부보조(중앙)가 전체 인건비에서 차지하는 비율이 2019년부터 2020년까지 13.5% 증가하는 반면 광역과 기초자치단체의 정부 보조금 지원 비율이 줄어드는 것을 확인할 수 있었다. 2021년에는 정부보조(중앙)가 약간 줄었으나 광역과 기초자치단체의 지원 비율이 함께 늘어나 2021년 정부보조금의 지원 비율은 2020년과 비교하여 증가하였다.



■ 그림 3-11 ■ 생활시설 3개년 항목별 인건비 규모 추이

다음으로 이용시설 인건비 재원별 재원규모를 살펴보면, 3개년 모두 전체 인건비 중 정부보조(중앙/광역/기초)가 가장 많은 비율을 차지하고 있었고 그 중 광역과 기초자치단체 지원이 제일 높게 나타났다. 항목별로 살펴보면, 중앙과 기초자치단체의 보조금은 점차 축소되는 경향이 있었고, 광역자치단체 보조금 지원은 2020년에 5.3% 증가하였다. 2021년은 정부보조(광역)가 1.8% 줄었으나 중앙과 기초자치단체의 지원 비율이 함께 늘어나 2021년 정부보조금의 지원 비율은 2020년과 유사하였다.



■ 그림 3-12 ■ 이용시설 3개년 항목별 인건비 규모 추이

■ 표 3-19 ■ 인건비 재원별 지원 규모 : 시설유형별

구분		인건비합계	정부보조(중앙)	정부보조(광역)	정부보조(기초)	법인부담	자체부담	기타
생활 시설	2019	679,653 (100.0)	332,075 (33.4)	157,906 (27.0)	91,233 (22.6)	8,294 (1.7)	71,266 (11.3)	18,879 (4.0)
	2020	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)
	2021	811,079 (100.0)	379,897 (46.8)	218,280 (26.9)	140,871 (17.4)	9,391 (1.2)	41,206 (5.1)	21,434 (2.6)
이용 시설	2019	437,187 (100.0)	77,643 (27.6)	159,471 (29.9)	150,282 (32.3)	13,477 (2.4)	27,515 (6.6)	8,799 (1.2)
	2020	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)
	2021	374,376 (100.0)	85,075 (22.7)	125,105 (33.4)	117,624 (31.4)	7,281 (1.9)	22,595 (6.0)	16,696 (4.5)

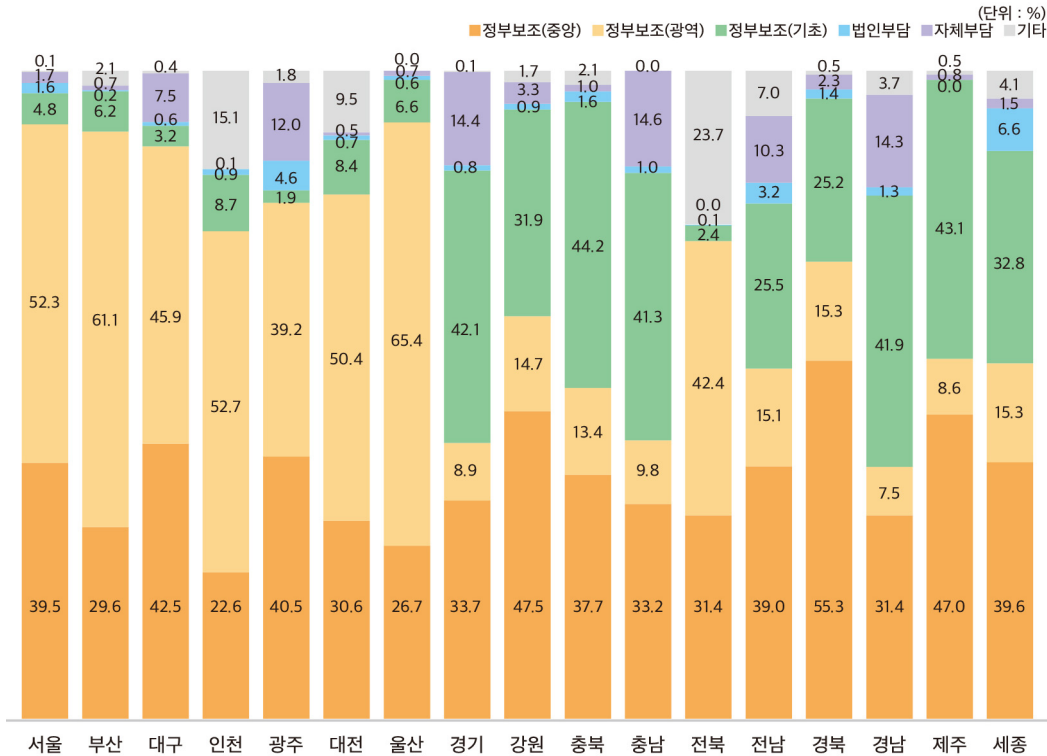
#### 나. 지역별 : 인건비 재원별 지원 규모

인건비의 재원별 지원 규모를 지역별로 살펴본 결과는 다음 **표 3-20**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. 재원별로 인건비 지원 규모를 살펴보면, 정부보조(중앙)의 인건비 지원이 가장 큰 지역은 경북이 평균 318,392천원, 강원이 평균 212,978천원, 제주가 평균 270,960천원, 대구가 평균 212,869천원, 광주가 평균 165,937천원, 세종이 평균 205,274천원순으로 나타났다. 다음으로 중앙정부(광역)의 인건비 지원이 가장 큰 지역은 울산이 평균 494,319천원, 부산이 평균 282,996천원, 인천이 평균 259,203천원, 서울이 평균 354,638천원, 대전이 평균 274,805천원으로 광역정부의 보조금 지원이 가장 큰 지역이었다. 중앙정부(기초)의 인건비 지원이 가장 큰 지역은 울산이 평균 494,319천원, 부산이 평균 282,996천원, 인천이 평균 259,203천원으로 기초정부의 인건비 지원이 가장 큰 지역이었다. 법인부담을 통한 인건비 지원이 가장 큰 지역은 세종이 평균 34,432천원, 광주가 평균 18,987천원으로 가장 높았고, 마지막으로, 자체부담을 통한 인건비 지원이 가장 큰 지역은 충남이 평균 129,948천원, 경기도 평균 69,436천원, 경남이 평균 66,594천원으로 나타났다. 이를 통해 대부분의 지역에서 종사자 인건비는 대체로 정부보조금으로 통해 운영되고 있으며, 충남, 경기, 경남의 경우는 기관의 자체부담 지원이 타지역에 비해 상대적으로 더 높게 나타났다.

표 3-20 인건비 재원별 지원 규모 : 지역별

(단위 : 천원, %)

구분	합계	정부보조			법인부담	자체부담	기타
		중앙	광역	기초			
서울	677,710 (100.0)	267,987 (39.5)	354,638 (52.3)	32,197 (4.8)	10,729 (1.6)	11,590 (1.7)	569 (0.1)
부산	462,937 (100.0)	137,024 (29.6)	282,996 (61.1)	28,799 (6.2)	1,119 (0.2)	3,109 (0.7)	9,889 (2.1)
대구	501,422 (100.0)	212,869 (42.5)	229,921 (45.9)	16,087 (3.2)	3,243 (0.6)	37,441 (7.5)	1,862 (0.4)
인천	491,956 (100.0)	111,281 (22.6)	259,203 (52.7)	42,614 (8.7)	4,395 (0.9)	309 (0.1)	74,153 (15.1)
광주	410,217 (100.0)	165,937 (40.5)	160,656 (39.2)	7,845 (1.9)	18,987 (4.6)	49,290 (12.0)	7,502 (1.8)
대전	545,429 (100.0)	166,739 (30.6)	274,805 (50.4)	45,901 (8.4)	3,618 (0.7)	2,508 (0.5)	51,858 (9.5)
울산	756,316 (100.0)	201,817 (26.7)	494,319 (65.4)	50,539 (6.6)	4,222 (0.6)	5,047 (0.7)	373 (0.0)
경기	482,215 (100.0)	162,483 (33.7)	42,848 (8.9)	203,164 (42.1)	3,939 (0.8)	69,436 (14.4)	345 (0.1)
강원	448,435 (100.0)	212,978 (47.5)	66,093 (14.7)	142,860 (31.9)	3,915 (0.9)	14,993 (3.3)	7,596 (1.7)
충북	558,269 (100.0)	210,268 (37.7)	75,052 (13.4)	246,765 (44.2)	9,155 (1.6)	5,435 (1.0)	11,595 (2.1)
충남	888,305 (100.0)	294,896 (33.2)	86,833 (9.8)	367,264 (41.3)	9,302 (1.0)	129,948 (14.6)	62 (0.0)
전북	782,547 (100.0)	245,781 (31.4)	331,726 (42.4)	18,936 (2.4)	892 (0.1)	0 (0.0)	185,212 (23.7)
전남	588,581 (100.0)	229,568 (39.0)	88,624 (15.1)	149,819 (25.5)	18,683 (3.2)	60,501 (10.3)	41,386 (7.0)
경북	575,728 (100.0)	318,392 (55.3)	88,351 (15.3)	144,864 (25.2)	7,998 (1.4)	13,324 (2.3)	2,799 (0.5)
경남	466,362 (100.0)	146,338 (31.4)	34,781 (7.5)	195,460 (41.9)	6,078 (1.3)	66,594 (14.3)	17,110 (3.7)
제주	576,227 (100.0)	270,960 (47.0)	49,487 (8.6)	248,540 (43.1)	0 (0.0)	4,613 (0.8)	2,627 (0.5)
세종	518,821 (100.0)	205,274 (39.6)	79,451 (15.3)	170,311 (32.8)	34,432 (6.6)	7,907 (1.5)	21,446 (4.1)
합계	846,793 (100.0)	232,193 (27.4)	205,216 (24.2)	137,442 (16.2)	8,467 (1.0)	245,708 (29.0)	17,766 (2.1)



【그림 3-13】 지역별 인건비 재원 지원 규모

#### 4) 인건비 가이드라인 채택현황

시설의 인건비 가이드라인 채택현황에 대한 응답 결과는 **표 3-21**과 같다. 전체 응답 중 보건복지부 가이드라인을 따르는 시설은 238개소(52.1%), 지방자치단체 가이드라인 80개소(17.5%), 시설자체기준 52개소(11.4%)로 나타났다.

보건복지부 소관 생활시설의 경우 보건복지부 가이드라인을 따르는 시설은 72개소(52.6%)로 가장 많았고, 지방자치단체 가이드라인 31개소(22.6%), 시설자체기준 22개소(16.1%) 순으로 비중을 차지했다. 보건복지부 소관 이용시설도 마찬가지로 보건복지부 가이드라인을 따르는 시설 139개소(62.3%)가 가장 많았고, 지방자치단체 가이드라인을 따르는 34개소(15.2%)가 뒤를 이었다.

여성가족부 소관 생활시설의 경우 보건복지부 가이드라인을 따르는 시설 18개소(40.9%), 여성가족부 가이드라인 13개소(29.5%), 지방자치단체 가이드라인 8개소(18.2%) 순으로 나타났다. 또한, 여성가족부 소관 이용시설에서도 여성가족부 가이드라인을 따르

는 25개소(47.2%), 보건복지부 가이드라인을 따르는 시설 9개소(17.0%)가 비중을 차지한 것으로 나타났다. 즉, 생활시설의 경우 대부분이 보건복지부 가이드라인을 따르고 있으나, 이용시설의 경우는 여성가족부 가이드라인을 따르는 비율이 더 많았다. 이는 시설유형별로 종사자의 인건비 기준이 상이함을 알 수 있는 지점이다.

표 3-21 인건비 가이드라인 채택현황

(단위 : 개소, %)

구분		사례수	보건복지부 기준	여성가족부 기준	지자체 기준	직능단체 권고안	법인자체 기준	시설자체 기준	기타
생활 시설	보건 복지부	137 (100.0)	72 (52.6)	0 (0.0)	31 (22.6)	3 (2.2)	1 (0.7)	22 (16.1)	8 (5.8)
	여성 가족부	44 (100.0)	18 (40.9)	13 (29.5)	8 (18.2)	0 (0.0)	1 (2.3)	2 (4.5)	2 (4.5)
	소계	181 (100.0)	90 (49.7)	13 (7.2)	39 (21.5)	3 (1.7)	2 (1.1)	24 (13.3)	10 (5.5)
이용 시설	보건 복지부	223 (100.0)	139 (62.3)	3 (1.3)	34 (15.2)	4 (1.8)	3 (1.3)	22 (9.9)	18 (8.1)
	여성 가족부	53 (100.0)	9 (17.0)	25 (47.2)	7 (13.2)	0 (0.0)	4 (7.5)	6 (11.3)	2 (3.8)
	소계	276 (100.0)	148 (53.6)	28 (10.1)	41 (14.9)	4 (1.4)	7 (2.5)	28 (10.1)	20 (7.2)
합계		457 (100.0)	238 (52.1)	41 (9.0)	80 (17.5)	7 (1.5)	9 (2.0)	52 (11.4)	30 (6.6)

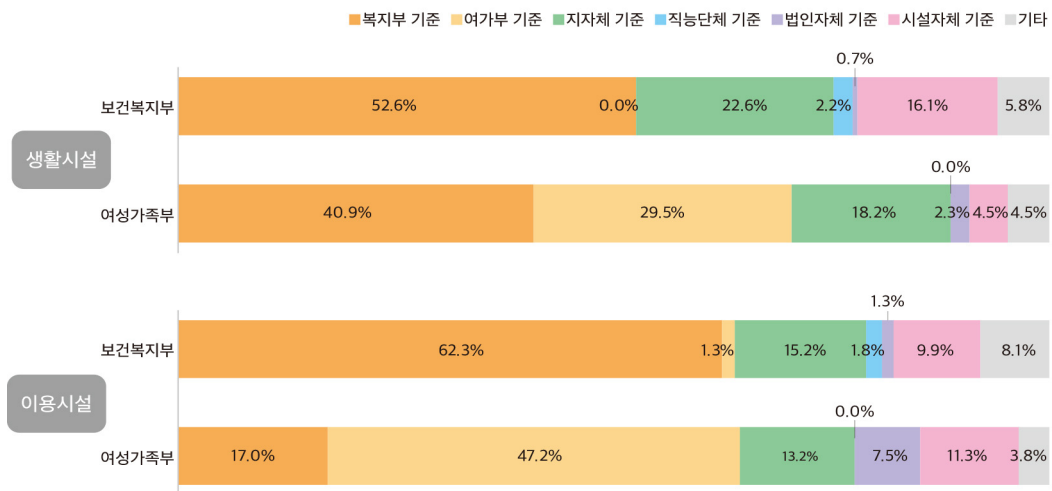


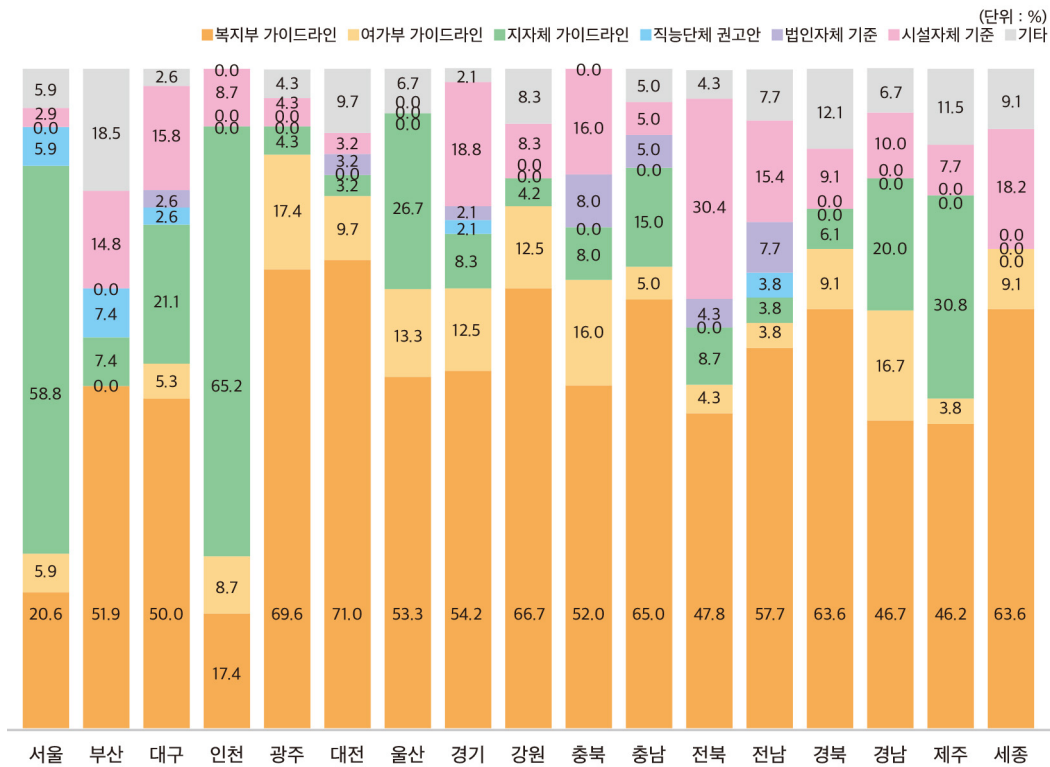
그림 3-14 인건비 가이드라인 채택현황

지역별 인건비 가이드라인 채택 현황은 다음 **표 3-22**와 같다. 지역별 인건비 가이드라인 채택 현황을 살펴보면, 보건복지부 가이드라인을 가장 많이 채택한 지역은 대전이 71.0%(22개소)이고, 다음으로 광주가 69.6%(16개소), 강원이 66.7%(16개소), 충남이 65.0%(13개소)순으로 나타났다. 뒤를 이어, 경기도가 54.2%(26개소), 울산이 53.3%(8개소), 충북이 52.0%(13개소), 부산이 51.9%(14개소), 대구가 50.0%(19개소)로 나타났다. 다음으로 지자체 가이드라인을 가장 많이 채택한 지역은 인천이 65.2%(15개소)이고, 다음으로 서울이 58.8%(20개소)로 가장 높았다. 이를 통해, 대부분의 지자체가 보건복지부 가이드라인을 가장 많이 따르는 것으로 나타났으며, 지역별 개별기준을 적용하고 있는 서울과 인천의 경우는 지자체 가이드라인을 적용하는 기관이 상대적으로 더 많은 것으로 나타났다.

**표 3-22** 인건비 가이드라인 채택 현황 :지역

(단위 : 개소, %)

구분	사례수	인건비 가이드라인 채택 현황						
		보건복지부 가이드라인	여성가족부 가이드라인	지자체 가이드라인	직능단체 권고안	법인 자체기준	시설 자체기준	기타
서울	34(100.0)	7(20.6)	2(5.9)	20(58.8)	2(5.9)	0(0.0)	1(2.9)	2(5.9)
부산	27(100.0)	14(51.9)	0(0.0)	2(7.4)	2(7.4)	0(0.0)	4(14.8)	5(18.5)
대구	38(100.0)	19(50.0)	2(5.3)	8(21.1)	1(2.6)	1(2.6)	6(15.8)	1(2.6)
인천	23(100.0)	4(17.4)	2(8.7)	15(65.2)	0(0.0)	0(0.0)	2(8.7)	0(0.0)
광주	23(100.0)	16(69.6)	4(17.4)	1(4.3)	0(0.0)	0(0.0)	1(4.3)	1(4.3)
대전	31(100.0)	22(71.0)	3(9.7)	1(3.2)	0(0.0)	1(3.2)	1(3.2)	3(9.7)
울산	15(100.0)	8(53.3)	2(13.3)	4(26.7)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	1(6.7)
경기	48(100.0)	26(54.2)	6(12.5)	4(8.3)	1(2.1)	1(2.1)	9(18.8)	1(2.1)
강원	24(100.0)	16(66.7)	3(12.5)	1(4.2)	0(0.0)	0(0.0)	2(8.3)	2(8.3)
충북	25(100.0)	13(52.0)	4(16.0)	2(8.0)	0(0.0)	2(8.0)	4(16.0)	0(0.0)
충남	20(100.0)	13(65.0)	1(5.0)	3(15.0)	0(0.0)	1(5.0)	1(5.0)	1(5.0)
전북	23(100.0)	11(47.8)	1(4.3)	2(8.7)	0(0.0)	1(4.3)	7(30.4)	1(4.3)
전남	26(100.0)	15(57.7)	1(3.8)	1(3.8)	1(3.8)	2(7.7)	4(15.4)	2(7.7)
경북	33(100.0)	21(63.6)	3(9.1)	2(6.1)	0(0.0)	0(0.0)	3(9.1)	4(12.1)
경남	30(100.0)	14(46.7)	5(16.7)	6(20.0)	0(0.0)	0(0.0)	3(10.0)	2(6.7)
제주	26(100.0)	12(46.2)	1(3.8)	8(30.8)	0(0.0)	0(0.0)	2(7.7)	3(11.5)
세종	11(100.0)	7(63.6)	1(9.1)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	2(18.2)	1(9.1)
합계	457(100.0)	238(52.1)	41(9.0)	80(17.5)	7(1.5)	9(2.0)	52(11.4)	30(6.6)



■ 그림 3-15 ■ 인건비 가이드라인 채택현황

### 5) 직급별 1호봉 월평균 기본급

사회복지시설 종사자의 직급별 기본급(1호봉 기준)의 월평균 수준을 직능단체, 법인자체, 시설자체 가이드라인을 따른 시설에 한정하여 조사하였으며 조사 직급은 시설장, 부장급, 과장급, 선임급, 실무직원, 생활지도원, 기능직, 관리직, 기타로 세분화하여 조사하였다.

사회복지시설의 시설장 월평균 기본급은 2,766천원으로 시설유형으로 살펴보았을 때 생활시설 시설장의 월평균 기본급은 2,993천원으로 전체 평균보다 높았지만, 이용시설 시설장의 월평균 기본급은 2,615천원으로 평균보다 낮았다. 대체로 생활시설 종사자들의 월평균 기본급이 이용시설 종사자들의 월평균 기본급보다 높았다. 부장급의 전체 월평균 기본급 2,454천원 기준으로 생활시설 부장급 월평균 기본급은 2,628천원으로 나타났고 이용시설 부장급 월평균 기본급은 2,238천원으로 조사되었다. 또한, 과장급의 전체 월평균 기본급 2,093천원 기준으로 생활시설 과장급 월평균 기본급 2,166천원, 이용시설 과장

급 월평균 기본급은 2,039천원으로 조사되었다. 선임급의 전체 월평균 기본급 2,019천원 기준으로 생활시설 선임급 월평균 기본급 2,029천원, 이용시설 선임급 월평균 기본급은 2,012천원으로 나타났다. 실무직원의 전체 월평균 기본급 1,836천원 기준으로 생활시설 실무직원 월평균 기본급 1,846천원으로, 이용시설 실무직원 월평균 기본급은 1,829천원으로 확인되었다. 생활지도원의 전체 월평균 기본급은 1,843천원 기준으로 생활시설 생활지도원 월평균 기본급 1,897천원으로, 이용시설 생활지도원 월평균 기본급은 1,698천원으로 나타났다. 기능직의 전체 월평균 기본급 1,727천원 기준으로 생활시설 기능직 월평균 기본급 1,789천원, 이용시설 기능직 월평균 기본급은 1,478천원으로 확인되었다. 관리직의 전체 월평균 기본급 1,794천원 기준으로 생활시설 관리직 월평균 기본급 1,884천원, 이용시설 관리직 월평균 기본급은 1,255천원으로 나타났다. 기타 전체 월평균 기본급 1,924천원 기준으로 생활시설 기타 월평균 기본급 2,071천원으로, 이용시설 기타 월평균 기본급은 1,588천원으로 확인되었다.

표 3-23 직급별 1호봉 월평균 기본급

(단위 : 천원)

구분		시설장	부장급	과장급	선임급	실무직원	생활 지도원	기능직	관리직	기타
생활	보건복지부	3,040	2,643	2,199	2,043	1,858	1,900	1,802	1,890	2,055
시설	여성가족부	2,600	2,249	1,891	1,896	1,774	1,832	1,678	1,780	2,316
소계		2,993	2,628	2,166	2,029	1,846	1,897	1,789	1,884	2,071
이용	보건복지부	2,669	2,261	2,034	2,009	1,821	1,684	1,478	1,255	1,588
시설	여성가족부	2,361	1,790	2,065	2,031	1,847	1,823	-	-	-
소계		2,615	2,238	2,039	2,012	1,829	1,698	1,478	1,255	1,588
합계		2,766	2,454	2,093	2,019	1,836	1,843	1,727	1,794	1,924

(단위 : 천원)

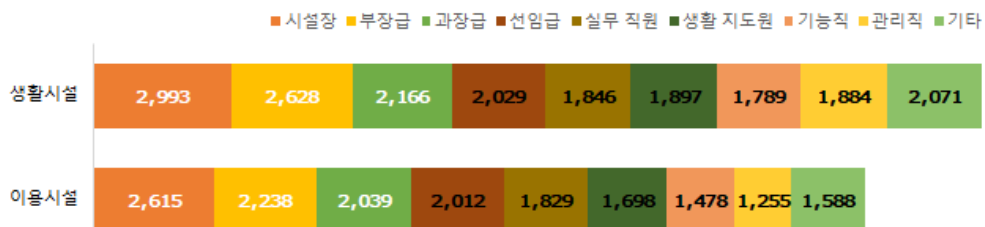


그림 3-16 직급별 1호봉 월평균 기본급

### 3. 시설의 고용 및 보상

#### 1) 고용 및 종사자 현황

##### 가. 고용형태에 따른 평균 인원

전체 428개소의 시설이 응답하였고, 각 시설의 고용형태에 따른 평균 인원은 **표 3-24**와 같았다. 조사 결과 총 인원은 평균 12.06명(100.0%)이었으며, 9.33명(77.4%)이 정규직으로 나타났다. 비정규직은 평균 2.73명(22.6%)으로 조사되었는데, 세부적으로 살펴보면 기간제 및 계약직 근로자가 평균 1.32명(10.9%), 단시간 근로자가 평균 0.86명(7.1%), 무기계약직이 평균 0.52명(4.3%) 순으로 나타났다. 생활시설의 경우 평균 총 인원은 13.27명(100.0%)이었고, 보건복지부 소관 생활시설은 정규직이 평균 15.19명(95.0%), 비정규직이 평균 0.80명(5.0%)로 나타났다. 또한, 여성가족부 생활시설의 정규직은 평균 4.00명(79.3%), 비정규직은 평균 1.04명(20.7%)인 것으로 나타났다. 이용시설은 평균 총 인원 11.25명(100.0%)으로 분석되었고, 보건복지부 소관 이용시설의 정규직은 평균 7.22명(68.8%), 비정규직은 평균 총 인원 3.28명(31.2%)으로 나타났다. 또한 여성가족부 이용시설의 정규직은 평균 7.47명(51.8%), 비정규직은 평균 6.95명(48.2%)으로 조사되었다. 특히 여성가족부 이용시설의 비정규직은 평균 6.95명(48.2%)으로 타 소관 시설에 비해 높은 것으로 나타났다.

표 3-24 | 고용형태에 따른 평균 인원

(단위 : 명, %)

구분		사례수	정규직	비정규직				기타	총인원
				소계	무기 계약	기간제 계약직	단시간 근로		
생활 시설	보건복지부	145	15.19 (95.0)	0.80 (5.0)	0.23 (1.4)	0.48 (3.0)	0.01 (0.1)	0.08 (0.5)	15.99 (100.0)
	여성가족부	48	4.00 (79.3)	1.04 (20.7)	0.27 (5.4)	0.65 (12.8)	0.08 (1.7)	0.04 (0.8)	5.04 (100.0)
소계		193	12.41 (93.5)	0.86 (6.5)	0.24 (1.8)	0.52 (3.9)	0.03 (0.2)	0.07 (0.5)	13.27 (100.0)
이용 시설	보건복지부	234	7.22 (68.8)	3.28 (31.2)	0.56 (5.4)	1.27 (12.1)	1.43 (13.6)	0.01 (0.1)	10.50 (100.0)
	여성가족부	55	7.47 (51.8)	6.95 (48.2)	1.33 (9.2)	4.27 (29.6)	1.35 (9.3)	0.00 (0.0)	14.42 (100.0)
소계		289	7.27 (64.6)	3.98 (35.4)	0.71 (6.3)	1.84 (16.4)	1.42 (12.6)	0.01 (0.1)	11.25 (100.0)
합계		482	9.33 (77.4)	2.73 (22.6)	0.52 (4.3)	1.32 (10.9)	0.86 (7.1)	0.03 (0.3)	12.06 (100.0)

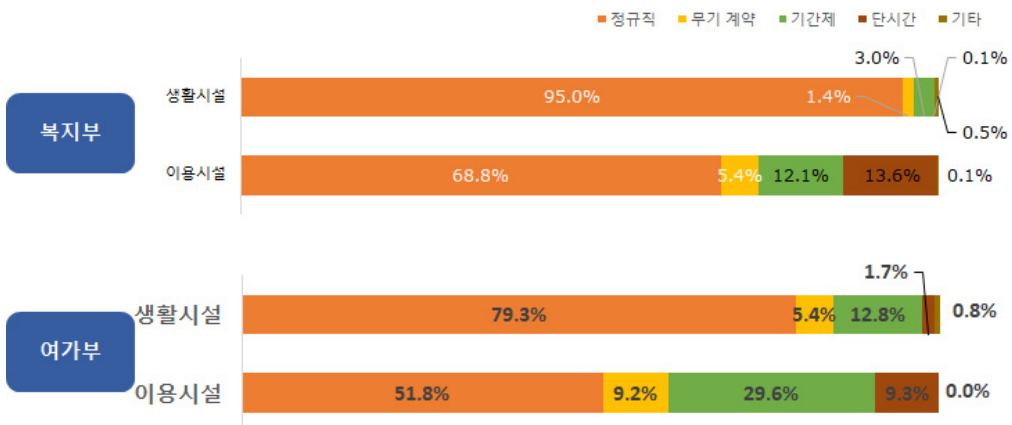


그림 3-17 | 고용 형태에 따른 인원 비중

## 나. 직급에 따른 평균 인원

직급별 종사자 평균 인원에 대해 조사한 결과는 다음의 **표 3-25**와 같다. 전체 482개소의 시설에서 평균적으로 실무직원(사회복지사)이 7.24명, 기타가 6.23명, 초급관리자(선임/대리급)가 2.35명, 중간관리자(과장/팀장급)가 2.02명, 상급관리자(사무국장/부장급)가 1.04명, 최고관리자(시설장)가 1.02명 순으로 있는 것으로 확인되었다. 시설유형별 평균 인원을 살펴보면, 생활시설의 경우 실무직원(사회복지사)이 9.85명, 기타가 2.43명, 초급관리자(선임/대리급)가 2.24명, 중간관리자(과장/팀장급)가 1.92명, 상급관리자(사무국장/부장급)가 1.13명, 최고관리자(시설장)가 1.05명 순으로 조사되었다. 이용시설의 경우 기타가 8.79명, 실무직원(사회복지사)이 5.46명, 초급관리자(선임/대리급) 2.42명, 중간관리자(과장/팀장급)가 2.09명, 최고관리자(시설장)가 1.00명, 상급관리자(사무국장/부장급)가 0.96명인 것으로 나타났다. 대체로 생활시설과 이용시설의 평균 종사자 수는 직급별로 유사한 것으로 나타났으나, 특히, 보건복지부 소관 생활시설에서 종사하는 실무직원의 수는 타 유형의 기관과 비교하여 현저히 높은 것으로 나타났다.

**표 3-25** 직급에 따른 평균인원

(단위 : 명)

구분		사례수	최고 관리자	상급 관리자	중간 관리자	초급 관리자	실무직원	기타
생활 시설	보건복지부	145	1.07	1.19	2.19	2.56	12.02	2.96
	여성가족부	48	1.00	0.83	0.94	1.09	3.11	0.63
	소계	193	1.05	1.13	1.92	2.24	9.85	2.43
이용 시설	보건복지부	234	1.00	0.98	2.12	2.48	5.22	4.41
	여성가족부	55	0.98	0.79	1.92	2.00	6.35	32.88
	소계	289	1.00	0.96	2.09	2.42	5.46	8.79
합계		482	1.02	1.04	2.02	2.35	7.24	6.23

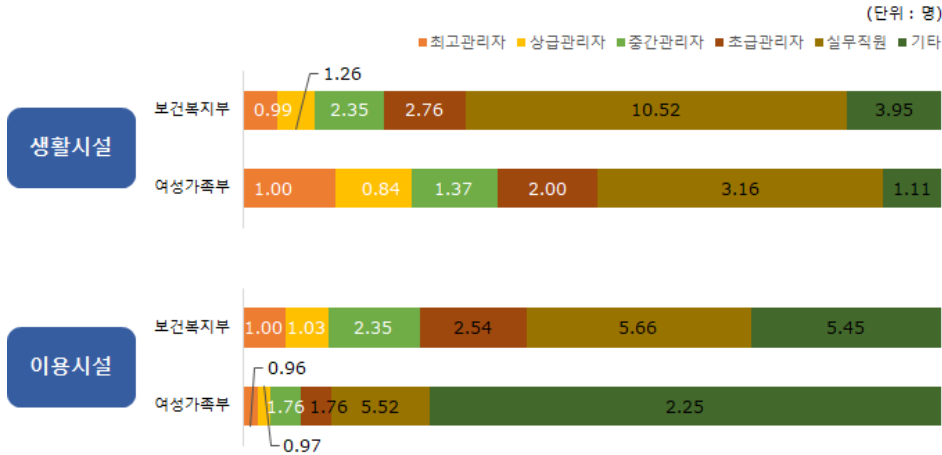


그림 3-18 | 고용 형태에 따른 인원 비중

## 2) 법정수당 현황

### 가. 연장근로수당 지급 현황 및 인정시간

연장근로수당 지급 현황에 대해 조사한 결과는 **표 3-26**과 같다. 482개소(100.0%)의 기관으로부터 받은 응답 중 ‘실제 근로시간에 비례하여 통상임금의 일부를 가산하여 지급’이 230개소(47.7%)로 가장 많았고, ‘지급하지 않음’이 91개소(18.9%), ‘매월 고정액 지급’이 61개소(12.7%), ‘수당을 지급하는 대신 휴가, 연가 등의 형태로 휴일 전환’이 50개소(10.4%), ‘연장 및 휴일근로를 실시하지 않음’이 27개소(5.6%)로 조사되었다.

시설유형별로 확인해보면 생활시설의 경우 ‘실제 근로시간에 비례하여 통상임금의 일부를 가산하여 지급’이 105개소(54.4%)로 가장 많았고 ‘매월 고정액 지급’ 36개소(18.7%)와 ‘지급하지 않음’ 32개소(16.6%)가 뒤를 이었다. 반면 이용시설의 경우 ‘실제 근로시간에 비례하여 통상임금의 일부를 가산하여 지급’이 125개소(43.3%)로 가장 많이 조사되었고, ‘지급하지 않음’ 59개소(20.4%)와 ‘수당을 지급하는 대신 휴가, 연가 등의 형태로 휴일 전환’ 44개소(15.2%) 순으로 확인되었다. 생활시설과 이용시설 모두 공통적으로 실제 근로시간에 따른 가산급여를 지급하는 경우가 가장 많았으나, 그 외의 지급방식의 경우는 생활시설은 매월고정액을 지급하는 경우가 많았으나, 이용시설은 휴일로 전환하는 경우가 많은 것으로 나타나 차이를 보였다.

표 3-26 연장근로수당 지급 현황 (중복응답 허용)

(단위 : 개소, %)

구분		사례수	지급하지 않음	매월 고정액 지급	실제 근로 시간에 따른 가산지급	휴일전환	연장근로 미실시	기타
생활 시설	보건복지부	145 (100.0)	20 (13.8)	25 (17.2)	86 (59.3)	1 (0.7)	6 (4.1)	7 (4.8)
	여성가족부	48 (100.0)	12 (25.0)	11 (22.9)	19 (39.6)	5 (10.4)	0 (0.0)	1 (2.1)
	소계	193 (100.0)	32 (16.6)	36 (18.7)	105 (54.4)	6 (3.1)	6 (3.1)	8 (4.1)
이용 시설	보건복지부	234 (100.0)	44 (18.8)	18 (7.7)	116 (49.6)	24 (10.3)	18 (7.7)	14 (6.0)
	여성가족부	55 (100.0)	15 (27.3)	7 (12.7)	9 (16.4)	20 (36.4)	3 (5.5)	1 (1.8)
	소계	289 (100.0)	59 (20.4)	25 (8.7)	125 (43.3)	44 (15.2)	21 (7.3)	15 (5.2)
합계		482 (100.0)	91 (18.9)	61 (12.7)	230 (47.7)	50 (10.4)	27 (5.6)	23 (4.8)

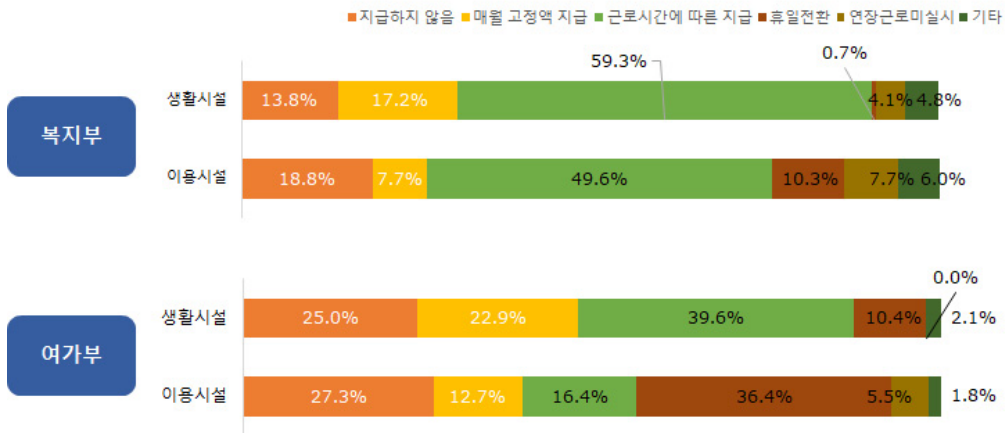


그림 3-19 연장근로수당 지급 현황

인건비 가이드라인별로 연장근로수당 지급 현황을 살펴보면 보면 다음의 **표 3-27**과 같다. 보건복지부 가이드라인을 따르는 경우 실제 근로시간에 따라 가산지급 하는 경우가 134개소(56.3%)로 가장 많았고, 다음으로 지급하지 않는 경우가 34개소(14.3%), 매월 고정액을 지급하는 경우가 31개소(13.0%) 순으로 나타났다. 이와 달리, 여성가족부 가이드라인을 따르는 경우 지급하지 않는 경우가 14개소(34.1%)로 가장 많았고, 뒤를 이어 실제근로시간에 따라 가산 지급하는 경우와 매월고정액을 지급하는 경우가 각각 6개소(14.6%)순으로 나타났다. 지방자치단체 가이드라인을 따르는 경우 실제근로시간에 따라 가산 지급하는 경우가 49개소(61.3%)로 가장 많았고, 다음으로 매월고정 지급하는 경우가 11개소(13.8%), 지급하지 않는 경우가 10개소(12.5%) 순으로 나타났다. 직능단체 권고안을 따르는 경우 실제근로시간에 따라 가산 지급하는 경우가 4개소(57.1%)로 가장 많았고, 다음으로 기타가 2개소(28.65), 지급하지 않는 경우가 1개소(14.3%)순으로 나타났다. 법인자체 기준을 따르는 경우 실제 근로시간에 따라 가산 지급하는 경우가 3개소(33.3%)로 가장 많았고, 다음으로 지급하지 않는 경우와 휴일전환 및 연장근로를 실시하지 않는 경우가 각각 2개소(22.2%)순으로 나타났다. 시설자체기준을 따르는 경우 실제 근로시간에 따라 가산지급하는 경우가 16개소(30.8%)로 가장 많았고, 다음으로 지급하지 않는 경우가 21개소(40.4%), 휴일전환이 6개소(11.5%) 순으로 나타났다. 여성가족부 가이드라인과 시설자체기준을 따른 시설의 경우 연장근로수당을 지급하지 않는 시설이 가장 많았고, 그 외 나머지 기준은 실제 근로시간에 따라 연장근로수당을 가산하여 지급하는 경우가 가장 많았다. 사회복지시설임에도 불구하고 인건비 지급 기준에 따라 연장근로수당의 지급현황에 차이가 있음을 확인할 수 있었다.

표 3-27 인건비가이드라인 채택현황별 연장근로수당 지급 현황

(단위 : 개소, %)

구분	사례수	지급하지 않음	매월 고정액 지급	실제 근로 시간에 따른 가산지급	휴일전환	연장근로 미실시	기타
보건복지부 가이드라인	238 (100.0)	34 (14.3)	31 (13.0)	134 (56.3)	17 (7.1)	12 (5.0)	10 (4.2)
여성가족부 가이드라인	41 (100.0)	14 (34.1)	6 (14.6)	6 (14.6)	13 (31.7)	2 (4.9)	0 (0.0)
지방자치단체 가이드라인	80 (100.0)	10 (12.5)	11 (13.8)	49 (61.3)	5 (6.3)	2 (2.5)	3 (3.8)
직능단체 권고안	7 (100.0)	1 (14.3)	0 (0.0)	4 (57.1)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (28.6)
법인자체기준	9 (100.0)	2 (22.2)	0 (0.0)	3 (33.3)	2 (22.2)	2 (22.2)	0 (0.0)
시설자체기준	52 (100.0)	21 (40.4)	2 (3.8)	16 (30.8)	6 (11.5)	4 (7.7)	3 (5.8)
기타	30 (100.0)	8 (26.7)	5 (16.7)	9 (30.0)	2 (6.7)	3 (10.0)	3 (10.0)
합계	457 (100.0)	90 (19.7)	55 (12.0)	221 (48.4)	45 (9.8)	25 (5.5)	21 (4.6)

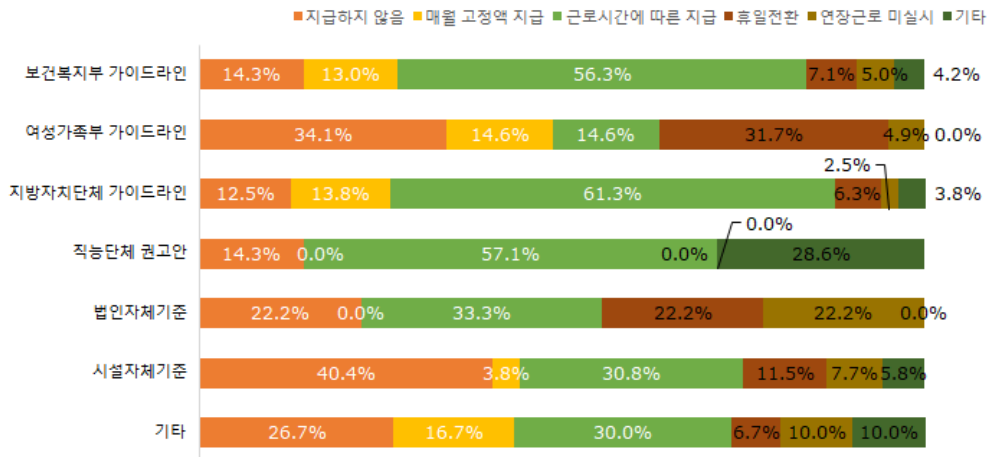


그림 3-20 인건비가이드라인 채택현황별 연장근로수당 지급 현황

연장근로수당을 지급하는 시설을 대상으로 월 최대 지급 시간을 조사한 결과는 **표 3-28**과 같다. 수당 지급을 위한 연장근로 인정시간은 평균 21.40시간으로 확인되었다. 시설유형별로 생활시설은 평균 28.15시간의 연장근로를 인정했으며, 이용시설은 평균 16.64시간의 연장근로를 인정한다고 응답했다.

**표 3-28** (월 최대) 연장근로수당 인정시간

(단위 : 시간, 개)

구분		사례수	평균	표준편차	최솟값	최댓값	제한없음
생활 시설	보건복지부	83	31.94	11.19	8.00	50.00	14
	여성가족부	27	16.48	8.56	1.00	40.00	5
	소계	110	28.15	12.50	1.00	50.00	19
이용 시설	보건복지부	133	16.46	10.82	2.00	60.00	31
	여성가족부	23	17.70	14.57	2.00	60.00	11
	소계	156	16.64	11.40	2.00	60.00	42
합계		266	21.40	13.14	1.00	60.00	61

연장근로수당을 지급하는 시설을 대상으로 인건비 지급기준에 따라 월 최대 지급 시간을 조사한 결과는 **표 3-29**와 같다. 지급기준별 연장근로수당 인정시간이 가장 많은 순서대로 살펴보면, 기타의 경우 평균 26.17시간, 시설자체기준을 따르는 경우 평균 24.82시간, 보건복지부 가이드라인을 따르는 경우 연장근로수당 인정시간은 평균 22.25시간, 법인자체기준을 따르는 경우 평균 20.67시간, 지자체 가이드라인을 따르는 경우 평균 18.96시간, 여성가족부 가이드라인을 따르는 경우 17.71시간, 직능단체 권고안을 따르는 경우 평균 16.75시간으로 나타났다. 인건비 지급기준에 따라 연장근로수당 인정 현황과 함께 인정시간에도 차이가 있음을 확인하였다.

**표 3-29**
 인건비가이드라인 채택현황별 연장근로수당 인정 시간

(단위 : 개소, 시간, %)

구분	사례수	평균	표준편차	최솟값	최댓값	제한없음
보건복지부 가이드라인	153	22.25	12.77	2.00	60.00	20
여성가족부 가이드라인	14	17.71	13.16	10.00	48.00	10
지자체 가이드라인	54	18.96	10.38	5.00	48.00	4
직능단체 권고안	4	16.75	13.62	2.00	35.00	0
법인자체기준	3	20.67	13.61	10.00	36.00	2
시설자체기준	11	24.82	22.62	2.00	60.00	16
기타	12	26.17	14.62	10.00	60.00	5
합계	251	21.48	13.00	2.00	60.00	57

#### 나. 휴일근로수당 지급 현황 및 인정일

사회복지 종사자가 휴일에 근로하였을 경우 제공되는 수당의 형태에 대해 조사한 결과, 전체 응답시설 430개소(100.0%) 중 ‘지급하지 않음’이 130개소(30.2%)로 가장 많았고, ‘수당을 지급하는 대신 휴가, 연가 등의 형태로 휴일 전환’이 122개소(28.4%), ‘실제 휴일근로 시간에 비례하여 통상임금의 일부를 가산하여 지급’이 80개소(18.6%), ‘연장 및 휴일근로를 실시하지 않음’이 180개소(18.6%), ‘매월 고정액 지급’이 13개소(3.0%) 순으로 조사되었다.

시설유형별로 살펴보면, 생활시설의 경우 ‘지급하지 않음’이 62개소(34.8%)로 가장 많았고, ‘수당을 지급하는 대신 휴가, 연가 등의 형태로 휴일 전환’이 47개소(26.4%)가 뒤를 이었다. 반면 이용시설의 경우 ‘수당을 지급하는 대신 휴가, 연가 등의 형태로 휴일 전환’이 75개소(29.8%)로 가장 많았고, ‘지급하지 않음’이 68개소(27.0%) 순으로 나타났다. 생활시설과 이용시설 모두 공통적으로 실제 근로시간에 따른 가산급여를 지급하는 경우와 수당대신 휴일로 전환하는 경우가 가장 많았다.

표 3-30 | 휴일근로수당 지급 현황

(단위 : 개소, %)

구분		사례수	지급하지 않음	매월 고정액 지급	실제 시행 시간에 따른 가산지급	수당대신 휴일전환	연장근로 미 실시	기타
생활 시설	보건복지부	135 (100.0)	45 (33.3)	7 (5.2)	35 (25.9)	33 (24.4)	12 (8.9)	3 (2.2)
	여성가족부	43 (100.0)	17 (39.5)	4 (9.3)	5 (11.6)	14 (32.6)	3 (7.0)	0 (0.0)
	소계	178 (100.0)	62 (34.8)	11 (6.2)	40 (22.5)	47 (26.4)	15 (8.4)	3 (1.7)
이용 시설	보건복지부	205 (100.0)	53 (25.9)	2 (1.0)	36 (17.6)	57 (27.8)	55 (26.8)	2 (1.0)
	여성가족부	47 (100.0)	15 (31.9)	0 (0.0)	4 (8.5)	18 (38.3)	10 (21.3)	0 (0.0)
	소계	252 (100.0)	68 (27.0)	2 (0.8)	40 (15.9)	75 (29.8)	65 (25.8)	2 (0.8)
합계		430 (100.0)	130 (30.2)	13 (3.0)	80 (18.6)	122 (28.4)	80 (18.6)	5 (1.2)

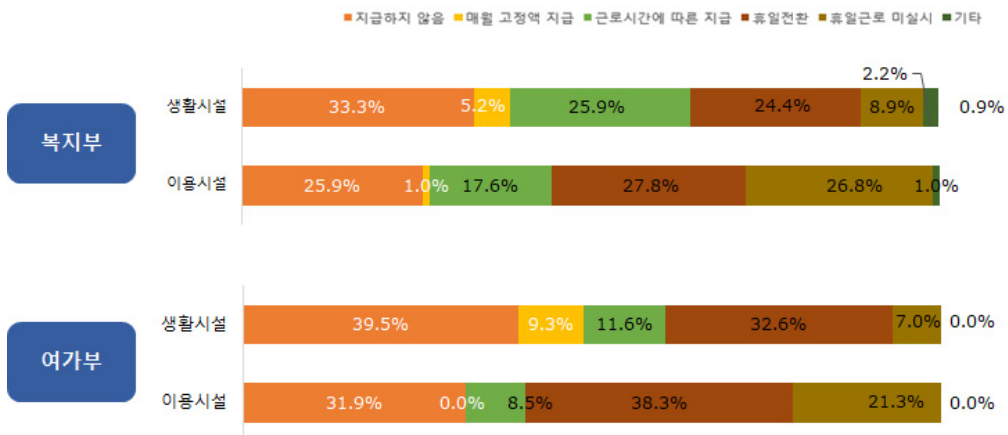


그림 3-21 | 휴일근로수당 지급 현황

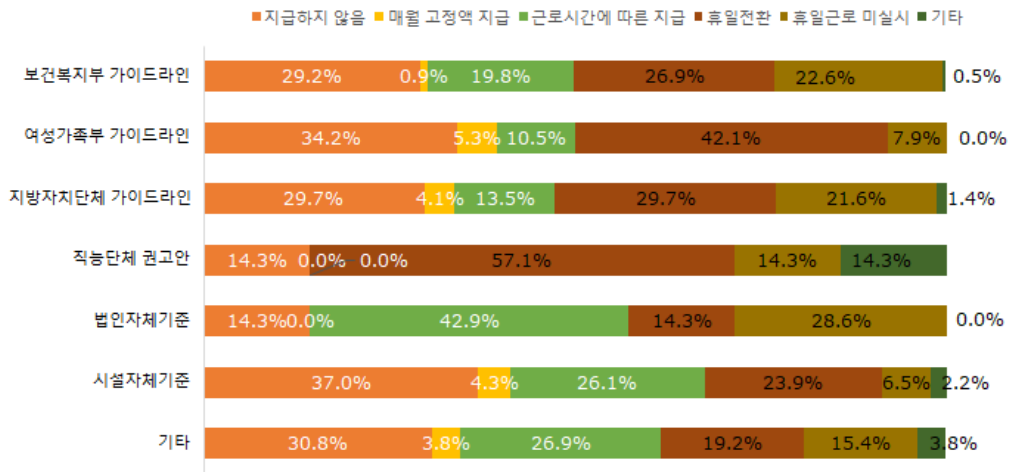
인건비 가이드라인별로 휴일근로수당 지급 현황을 살펴보면 보면 다음의 표 3-31 과 같다. 보건복지부 가이드라인을 따르는 경우 지급하지 않음이 62개소(29.2%)로 가장 많았고, 휴일로 전환이 57개소(26.9%)로 뒤를 이었다. 이와 달리, 여성가족부 가이드라인

을 따르는 경우 휴일로 전환이 16개소(42.1%)로 가장 많았고, 다음으로 지급하지 않음이 13개소(34.2%)로 나타났다. 지방자치단체 가이드라인을 따르는 경우 지급하지 않음과 휴일로 전환이 각각 22개소(29.7%)로 가장 많았다. 직능단체 권고안을 따르는 경우 휴일로 전환이 4개소(57.1%)로 가장 많았고, 지급하지 않음과 휴일근로 미 실시 그리고 기타가 각각 1개소(14.3%)로 나타났다. 법인자체 기준을 따르는 경우 실제 근로시간에 따라 가산 지급이 12개소(26.1%)로 가장 많았고, 휴일근로 미 실시가 2개소(28.6%)로 뒤를 이었다. 시설자체기준을 따르는 경우 지급하지 않음이 17개소(37.0%)로 가장 많았고, 실제 근로시간에 따라 가산지급이 12개소(26.1%)로 나타났다. 보건복지부, 지방자치단체 그리고 시설 자체 인건비 지급기준의 경우 휴일근로수당을 지급하지 않는 경우가 가장 많았고, 여성가족부, 지방자치단체, 그리고 직능단체 권고안을 따르는 경우 휴일로 전환하는 경우가 가장 많았다. 그리고 실제 근로시간에 따라 가산지급을 하는 경우는 유일하게 법인자체 기준으로 인건비를 지급하는 경우로 나타났다.

【표 3-31】 인건비가이드라인 채택현황별 휴일근로수당 지급 현황

(단위 : 개소, %)

구분	사례수	지급하지 않음	매월 고정액 지급	실제 근로 시간에 따른 가산지급	휴일전환	휴일근로 미 실시	기타
보건복지부 가이드라인	212 (100.0)	62 (29.2)	2 (0.9)	42 (19.8)	57 (26.9)	48 (22.6)	1 (0.5)
여성가족부 가이드라인	38 (100.0)	13 (34.2)	2 (5.3)	4 (10.5)	16 (42.1)	3 (7.9)	0 (0.0)
지방자치단체 가이드라인	74 (100.0)	22 (29.7)	3 (4.1)	10 (13.5)	22 (29.7)	16 (21.6)	1 (1.4)
직능단체 권고안	7 (100.0)	1 (14.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	4 (57.1)	1 (14.3)	1 (14.3)
법인자체기준	7 (100.0)	1 (14.3)	0 (0.0)	3 (42.9)	1 (14.3)	2 (28.6)	0 (0.0)
시설자체기준	46 (100.0)	17 (37.0)	2 (4.3)	12 (26.1)	11 (23.9)	3 (6.5)	1 (2.2)
기타	26 (100.0)	8 (30.8)	1 (3.8)	7 (26.9)	5 (19.2)	4 (15.4)	1 (3.8)
합계	410 (100.0)	124 (30.2)	10 (2.4)	78 (19.0)	116 (28.3)	77 (18.8)	5 (1.2)



【그림 3-22】 인건비 가이드라인 채택현황별 휴일근로수당 지급 현황

휴일근로수당을 지급하는 시설을 대상으로 월 최대 지급 인정일 수를 조사한 결과는 **표 3-32**와 같다. 수당 지급을 위한 휴일근로 인정일 수는 평균 3.19일로 확인되었다. 시설유형별로 생활시설은 평균 3.56일을 인정했으며, 이용시설은 평균 2.69일의 휴일근로를 인정한다고 응답했다.

【표 3-32】 (월 최대) 휴일근로 인정일 수

(단위 : 일)

구분		사례수	평균	표준편차	최솟값	최댓값
생활 시설	보건복지부	14	3.64	4.25	0.00	15.00
	여성가족부	4	3.25	1.50	2.00	5.00
	소계	18	3.56	3.78	0.00	15.00
이용 시설	보건복지부	13	2.69	2.59	1.00	10.00
	여성가족부	-	-	-	-	-
	소계	13	2.69	2.59	1.00	10.00
합계		31	3.19	3.31	0.00	15.00

연장근로수당을 지급하는 시설을 대상으로 인건비 지급기준에 따라 월 최대 지급 시간을 조사한 결과는 **표 3-33**과 같다. 지급기준별 휴일근로 인정시간이 가장 많은 순서대로 살펴보면, 지자체 가이드라인을 따르는 경우 평균 4.50시간, 법인자체기준을 따르는 경우 평균 4.33시간, 여성가족부 가이드라인을 따르는 경우 4.00시간, 시설자체기준을

따르는 경우 평균 3.00시간, 보건복지부가이드라인을 따르는 경우 평균 2.21시간, 기타 평균 1.00시간으로 나타났다. 인건비 지급기준에 따라 휴일 근로 인정현황과 함께 인정시간에도 차이가 있음을 확인하였으며, 지자체 가이드라인을 따르는 경우가 그 외 기준보다 인정시간이 가장 긴 것을 알 수 있었다.

【표 3-33】 인건비가이드라인 채택현황별 휴일근로수당 인정일 수

(단위 : 개소, %)

구분	사례수	평균	표준편차	최솟값	최댓값	제한없음
보건복지부 가이드라인	14	2.21	1.63	1.00	6.00	73
여성가족부 가이드라인	1	4.00	-	4.00	4.00	16
지자체 가이드라인	6	4.50	5.58	0.00	15.00	23
직능단체 권고안	0	-	-	-	-	3
법인자체기준	3	4.33	4.93	1.00	10.00	1
시설자체기준	3	3.00	1.73	2.00	5.00	20
기타	2	1.00	0.00	1.00	1.00	9
합계	30	2.97	3.17	0.00	15.00	145

### 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 481개소의 시설이 응답하였고, 그 결과는 【표 3-34】와 같다. 시설유형에 관계없이 평균적으로 ‘잔여 휴가 발생 시 강제로 휴가를 부여하여 연중 모두 소진하도록 함’이 217개소(45.1%)로 가장 높은 응답을 나타냈다. 다음으로 ‘잔여휴가가 발생하더라도 이월 또는 보상 없음’이 178개소(37.0%), ‘잔여휴가일수 만큼 급여보상’이 43개소(8.9%) 순으로 나타났다. 시설 유형별로 살펴보면, 생활시설의 경우 ‘강제로 휴가 부여하여 연중소진’이 90개소(46.6%)로 가장 많았고, ‘잔여 휴가 발생 시 강제로 휴가를 부여하여 연중 모두 소진하도록 함’이 70개소(36.3%)로 뒤를 이었다. 이용시설 역시 ‘강제로 휴가 부여하여 연중소진’이 127개소(44.1%)로 가장 많았고, ‘잔여 휴가 발생 시 강제로 휴가를 부여하여 연중 모두 소진하도록 함’이 108개소(37.5%)순으로 나타났다. 생활시설과 이용시설 모두 공통적으로 강제로 휴가를 부여하여 연중에 소진하는 경우가 가장 많았으나, 그 외의 지급방식의 경우는

생활시설은 매월고장액을 지급하는 경우가 많았고, 이용시설은 휴일로 전환하는 경우가 많은 것으로 나타나 차이를 보였다.

표 3-34 | 잔여휴가 처리 방법

(단위 : 개소, %)

구분		사례수	잔여 휴가일 만큼 급여보상	잔여 휴가를 차년도로 이월	강제로 휴가 부여하여 연중소진	잔여휴가 발생에 따른 보상없음	기타
생활 시설	보건복지부	145 (100.0)	15 (10.3)	5 (3.4)	64 (44.1)	53 (36.6)	8 (5.5)
	여성가족부	48 (100.0)	2 (4.2)	3 (6.3)	26 (54.2)	17 (35.4)	0 (0.0)
	소계	193 (100.0)	17 (8.8)	8 (4.1)	90 (46.6)	70 (36.3)	8 (4.1)
이용 시설	보건복지부	233 (100.0)	24 (10.3)	16 (6.9)	99 (42.5)	86 (36.9)	8 (3.4)
	여성가족부	55 (100.0)	2 (3.6)	3 (5.5)	28 (50.9)	22 (40.0)	0 (0.0)
	소계	288 (100.0)	26 (9.0)	19 (6.6)	127 (44.1)	108 (37.5)	8 (2.8)
합계		481 (100.0)	43 (8.9)	27 (5.6)	217 (45.1)	178 (37.0)	16 (3.3)

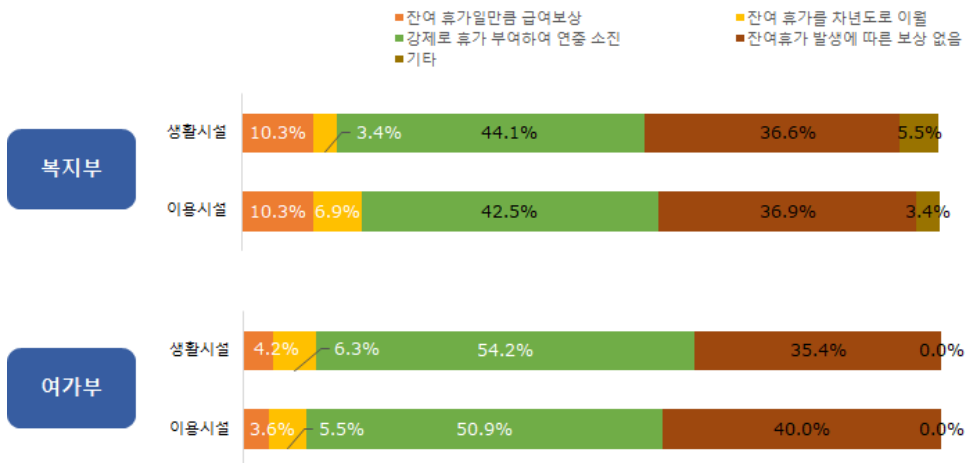


그림 3-23 | 잔여휴가 처리 방법

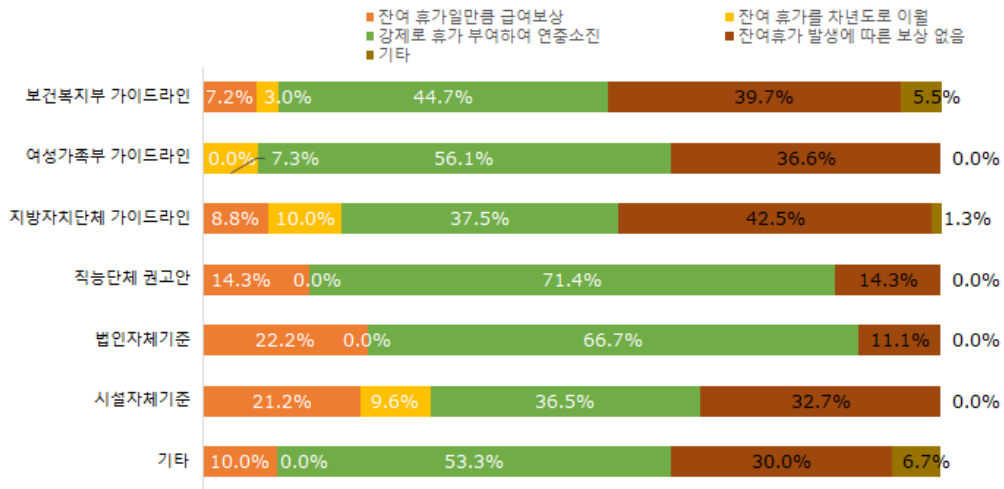
인건비 가이드라인별로 잔여휴가 처리 방법을 살펴보면 보면 다음의 **표 3-35**와 같다. 보건복지부 가이드라인을 따르는 경우 ‘강제로 휴가를 부여하여 연중 모두 소진하도록 함’이 106개소(44.7%)로 가장 많았고, ‘잔여휴가 발생에 따른 보상없음’이 94개소(39.7%)로 뒤를 이었다. 여성가족부 가이드라인을 따르는 경우 ‘강제로 휴가를 부여하여 연중 모두 소진하도록 함’이 23개소(56.1%)로 가장 많았고, ‘잔여휴가 발생에 따른 보상없음’이 15개소(36.6%)로 나타났다. 지방자치단체 가이드라인을 따르는 경우 ‘잔여휴가 발생에 따른 보상없음’이 34개소(42.5%)로 가장 많았고, ‘강제로 휴가를 부여하여 연중 모두 소진하도록 함’이 30개소(37.5%)로 뒤를 이었다. 직능단체 권고안을 따르는 경우 ‘강제로 휴가를 부여하여 연중 모두 소진하도록 함’이 5개소(71.4%)로 가장 많았고, ‘잔여휴가 발생에 따른 보상없음’과 ‘잔여 휴가일만큼 급여로 보상함’이 각각 1개소(14.3%)로 나타났다. 법인가체기준을 따르는 경우 ‘강제로 휴가를 부여하여 연중 모두 소진하도록 함’이 6개소(66.7%)로 가장 많았고, ‘잔여 휴가일만큼 급여로 보상함’이 2개소(22.2%)로 나타났다. 시설자체기준을 따르는 경우 ‘강제로 휴가를 부여하여 연중 모두 소진하도록 함’이 19개소(36.5%)로 가장 많았고, ‘잔여휴가 발생에 따른 보상없음’이 17개소(32.7%)로 나타났다. 대부분의 인건비 지급기준을 따르는 경우 ‘강제로 휴가를 부여하여 연중 모두 소진하도록 함’이 가장 많았으나, 지방자치단체 가이드라인을 따르는 경우만이 유일하게 잔여휴가 발생에 따른 보상 없다는 응답이 가장 많은 것으로 나타났다.

**표 3-35** 인건비가이드라인 채택현황별 잔여휴가 처리 방법

(단위 : 개소, %)

구분	사례수	잔여 휴가일 만큼 급여보상	잔여 휴가를 차년도로 이월	강제로 휴가 부여하여 연중소진	잔여휴가 발생에 따른 보상없음	기타
보건복지부 가이드라인	237 (100.0)	17 (7.2)	7 (3.0)	106 (44.7)	94 (39.7)	13 (5.5)
여성가족부 가이드라인	41 (100.0)	0 (0.0)	3 (7.3)	23 (56.1)	15 (36.6)	0 (0.0)
지방자치단체 가이드라인	80 (100.0)	7 (8.8)	8 (10.0)	30 (37.5)	34 (42.5)	1 (1.3)
직능단체 권고안	7 (100.0)	1 (14.3)	0 (0.0)	5 (71.4)	1 (14.3)	0 (0.0)

구분	사례수	잔여 휴가일 만큼 급여보상	잔여 휴가를 차년도로 이월	강제로 휴가 부여하여 연중소진	잔여휴가 발생에 따른 보상없음	기타
법인자체기준	9 (100.0)	2 (22.2)	0 (0.0)	6 (66.7)	1 (11.1)	0 (0.0)
시설자체기준	52 (100.0)	11 (21.2)	5 (9.6)	19 (36.5)	17 (32.7)	0 (0.0)
기타	30 (100.0)	3 (10.0)	0 (0.0)	16 (53.3)	9 (30.0)	2 (6.7)
합계	456 (100.0)	41 (9.0)	23 (5.0)	205 (45.0)	171 (37.5)	16 (3.5)



■ 그림 3-24 ■ 인건비 가이드라인 채택에 따른 잔여휴가 처리 방법

잔여 휴가일만큼 수당을 지급하여 급여 보상을 한다고 응답한 시설에 대해서 최대 몇 일까지 휴가 수당을 제공하는지 조사한 결과는 **표 3-36**과 같다. 최소 2일에서 최대 15일까지 휴가 수당을 제공한다고 응답하였으며, 평균 7.25일을 인정하고 있다. 시설유형 별로 살펴보면, 생활시설은 최소 2.5일에서 최대 7일까지 휴가 수당을 제공한다고 응답하였으며, 평균 4.83일을 인정하고 있다. 이용시설은 최소 2일에서 최대 15일까지 휴가 수당을 제공한다고 응답하였으며, 평균 7.25일을 인정하고 있다. 연월차 휴가를 수당으로 지급하는 시설의 경우 생활시설보다는 이용시설의 수당 지급 인정일수가 약 1.5배정도 더 많은 것으로 나타났다.

**표 3-36**
연월차 휴가 수당 지급 인정 일수

(단위 : 일)

구분		사례수	평균	표준편차	최솟값	최댓값
생활 시설	보건복지부	2	4.75	3.18	2.50	7.00
	여성가족부	1	5.00	-	5.00	5.00
	소계	3	4.83	2.25	2.50	7.00
이용 시설	보건복지부	6	7.67	4.46	2.00	15.00
	여성가족부	1	12.00	-	12.00	12.00
	소계	7	8.29	4.39	2.00	15.00
합계		10	7.25	4.09	2.00	15.00

반면, 연월차 휴가 수당을 미지급하는 경우 그 사유에 대한 설문 결과는 다음의 **표 3-37**과 같다. 응답한 기관 169개소(100.0%) 중에서 69개소(40.8%)가 ‘정부에서 지원하는 인건비 지급 내역에 포함되지 않아서’라고 응답하였으며, 60개소(35.5%)가 ‘예산이 없어서’라고 응답하였다. 시설유형별로 살펴보면, 생활시설의 경우 전체 응답 기관 67개소(100.0%) 중 ‘정부에서 지원하는 인건비 지급 내역에 포함되지 않아서’가 33개소(49.3%)로 가장 많았고, 그 다음으로 ‘예산이 없어서’가 24개소(35.8%), ‘시설규정상 연차를 모두 소진하게 되어 있어서’가 6개소(9.0%) 순으로 나타났다. 이용시설은 전체 103개소(100.0%) 중 36개소(35.3%)가 ‘예산이 없어서’와 ‘정부에서 지원하는 인건비 지급 내역에 포함되지 않아서’가 가장 높은 비중을 차지하였다. 이어 그 다음으로 ‘시설규정상 연차를 모두 소진하게 되어 있어서’에 대한 응답이 18개소(17.6%)로 나타났다. 생활시설과 이용시설 모두 ‘정부에서 지원하는 인건비 지급 내역에 포함되지 않아서’가 가장 큰 이유인 것으로 나타났다.

【표 3-37】 연월차 휴가 수당 미지급 사유

(단위 : 개소, %)

구분		사례수	예산이 없어서	규정이 없어서	연차소진이 의무화되어 있어서	정부지원금 내역에 없어서	기타
생활 시설	보건복지부	50 (100.0)	14 (28.0)	2 (4.0)	5 (10.0)	27 (54.0)	2 (4.0)
	여성가족부	17 (100.0)	10 (58.8)	0 (0.0)	1 (5.9)	6 (35.3)	0 (0.0)
	소계	67 (100.0)	24 (35.8)	2 (3.0)	6 (9.0)	33 (49.3)	2 (3.0)
이용 시설	보건복지부	84 (100.0)	29 (34.5)	7 (8.3)	14 (16.7)	31 (36.9)	3 (3.6)
	여성가족부	18 (100.0)	7 (38.9)	1 (5.6)	4 (22.2)	5 (27.8)	1 (5.6)
	소계	102 (100.0)	36 (35.3)	8 (7.8)	18 (17.6)	36 (35.3)	4 (3.9)
합계		169 (100.0)	60 (35.5)	10 (5.9)	24 (14.2)	69 (40.8)	6 (3.6)

#### 4) 그 밖의 보상 지원 현황

##### 가. 금전적 지원 현황

각 시설에서 채택하고 있는 금전적 지원 현황에 대한 결과는 다음 【표 3-38】~【표 3-42】와 같다. 가장 많이 채택하고 있는 지원 항목은 ‘명절수당’으로 생활시설 164개소(92.1%), 이용시설 248개소(90.2%), 합계 412개소(90.9%)가 채택하고 있었다. 그 다음으로 많이 채택한 수당은 ‘법정퇴직금’으로 생활시설 147개소(94.2%), 이용시설 217개소(86.8%), 합계 364개소(89.7%)가 채택하고 있는 것으로 조사되었다. 다음으로 많이 채택한 수당은 ‘가족수당’으로 생활시설 142개소(81.1%), 이용시설 205개소(76.8%), 합계 347개소(78.5%)가 채택하고 있었다. 그 다음으로 직급수당 138개소(37.9%), 복지수당 116개소(34.7%), 상여금 100개소(30.0%)순으로 나타났다. 즉, 시설에서 채택하고 있는 금전적 지원 중 명절수당, 법정퇴직금, 가족수당을 제외한 나머지 금전적 지원들은 미채택 비율이 채택 비율보다 더 높은 것으로 나타났다.

표 3-38 금전적 지원 현황 1

(단위 : 개소, %)

구분		가족수당		직급수당		급식수당		명절수당		복지수당	
		지급	미지급	지급	미지급	지급	미지급	지급	미지급	지급	미지급
생활 시설	보건복지부	107 (82.9)	22 (17.1)	43 (42.6)	58 (57.4)	22 (24.2)	69 (75.8)	120 (89.6)	14 (10.4)	28 (29.5)	67 (70.5)
	여성가족부	35 (76.1)	11 (23.9)	11 (35.5)	20 (64.5)	13 (43.3)	17 (56.7)	44 (100.0)	0 (0.0)	15 (50.0)	15 (50.0)
	소계	142 (81.1)	33 (18.9)	54 (40.9)	78 (59.1)	35 (28.9)	86 (71.1)	164 (92.1)	14 (7.9)	43 (34.4)	82 (65.6)
이용 시설	보건복지부	176 (81.1)	41 (18.9)	70 (37.2)	118 (62.8)	50 (28.2)	127 (71.8)	200 (90.1)	22 (9.9)	61 (36.7)	105 (63.3)
	여성가족부	29 (58.0)	21 (42.0)	14 (31.8)	30 (68.2)	12 (27.3)	32 (72.7)	48 (90.6)	5 (9.4)	12 (27.9)	31 (72.1)
	소계	205 (76.8)	62 (23.2)	84 (36.2)	148 (63.8)	62 (28.1)	159 (71.9)	248 (90.2)	27 (9.8)	73 (34.9)	136 (65.1)
합계		347 (78.5)	95 (21.5)	138 (37.9)	226 (62.1)	97 (28.4)	245 (71.6)	412 (90.9)	41 (9.1)	116 (34.7)	218 (65.3)

표 3-39 금전적 지원 현황 2

(단위 : 개소, %)

구분		자격수당		직무수당		장기근로수당		교통비		상여금	
		지급	미지급	지급	미지급	지급	미지급	지급	미지급	지급	미지급
생활 시설	보건복지부	22 (24.2)	69 (75.8)	12 (13.6)	76 (86.4)	25 (26.9)	68 (73.1)	10 (11.6)	76 (88.4)	42 (45.2)	51 (54.8)
	여성가족부	9 (27.3)	24 (72.7)	3 (11.1)	24 (88.9)	2 (7.1)	26 (92.9)	6 (21.4)	22 (78.6)	6 (21.4)	22 (78.6)
	소계	31 (25.0)	93 (75.0)	15 (13.0)	100 (87.0)	27 (22.3)	94 (77.7)	16 (14.0)	98 (86.0)	48 (39.7)	73 (60.3)
이용 시설	보건복지부	44 (25.7)	127 (74.3)	25 (14.9)	143 (85.1)	26 (15.6)	141 (84.4)	31 (18.3)	138 (81.7)	48 (27.9)	124 (72.1)
	여성가족부	6 (15.0)	34 (85.0)	4 (9.8)	37 (90.2)	3 (7.5)	37 (92.5)	2 (5.1)	37 (94.9)	4 (10.0)	36 (90.0)
	소계	50 (23.7)	161 (76.3)	29 (13.9)	180 (86.1)	29 (14.0)	178 (86.0)	33 (15.9)	175 (84.1)	52 (24.5)	160 (75.5)
합계		81 (24.2)	254 (75.8)	44 (13.6)	280 (86.4)	56 (17.1)	272 (82.9)	49 (15.2)	273 (84.8)	100 (30.0)	233 (70.0)

표 3-40 | 금전적 지원 현황 3

(단위 : 개소, %)

구분		경조사비		성과급		보육비		개인연금	
		지급	미지급	지급	미지급	지급	미지급	지급	미지급
생활 시설	보건복지부	43 (44.8)	53 (55.2)	9 (10.5)	77 (89.5)	3 (3.6)	80 (96.4)	11 (12.9)	74 (87.1)
	여성가족부	10 (34.5)	19 (65.5)	2 (7.1)	26 (92.9)	0 (0.0)	27 (100.0)	5 (17.9)	23 (82.1)
	소계	53 (42.4)	72 (57.6)	11 (9.6)	103 (90.4)	3 (2.7)	107 (97.3)	16 (14.2)	97 (85.8)
이용 시설	보건복지부	45 (27.4)	119 (72.6)	19 (11.7)	144 (88.3)	2 (1.3)	158 (98.8)	15 (9.1)	149 (90.9)
	여성가족부	9 (20.9)	34 (79.1)	2 (4.9)	39 (95.1)	0 (0.0)	40 (100.0)	7 (17.1)	34 (82.9)
	소계	54 (26.1)	153 (73.9)	21 (10.3)	183 (89.7)	2 (1.0)	198 (99.0)	22 (10.7)	183 (89.3)
합계		107 (32.2)	225 (67.8)	32 (10.1)	286 (89.9)	5 (1.6)	305 (98.4)	38 (11.9)	280 (88.1)

표 3-41 | 금전적 지원 현황 4

(단위 : 개소, %)

구분		법정퇴직금		식비보조		사내복지기금		주택자금대출	
		지급	미지급	지급	미지급	지급	미지급	지급	미지급
생활 시설	보건복지부	109 (94.8)	6 (5.2)	17 (19.5)	70 (80.5)	0 (0.0)	82 (100.0)	0 (0.0)	82 (100.0)
	여성가족부	38 (92.7)	3 (7.3)	7 (24.1)	22 (75.9)	2 (7.1)	26 (92.9)	0 (0.0)	27 (100.0)
	소계	147 (94.2)	9 (5.8)	24 (20.7)	92 (79.3)	2 (1.8)	108 (98.2)	0 (0.0)	109 (100.0)
이용 시설	보건복지부	175 (86.2)	28 (13.8)	28 (16.7)	140 (83.3)	6 (3.7)	155 (96.3)	1 (0.6)	158 (99.4)
	여성가족부	42 (89.4)	5 (10.6)	7 (17.5)	33 (82.5)	1 (2.5)	39 (97.5)	0 (0.0)	40 (100.0)
	소계	217 (86.8)	33 (13.2)	35 (16.8)	173 (83.2)	7 (3.5)	194 (96.5)	1 (0.5)	198 (99.5)
합계		364 (89.7)	42 (10.3)	59 (18.2)	265 (81.8)	9 (2.9)	302 (97.1)	1 (0.3)	307 (99.7)

표 3-42 금전적 지원 현황 5

(단위 : 개소, %)

구분		자녀학자금		본인학자금		학원(외국어)수강료		체력단련비	
		지급	미지급	지급	미지급	지급	미지급	지급	미지급
생활 시설	보건복지부	2 (2.4)	80 (97.6)	1 (1.2)	81 (98.8)	1 (1.2)	81 (98.8)	0 (0.0)	82 (100.0)
	여성가족부	1 (3.6)	27 (96.4)	0 (0.0)	27 (100.0)	0 (0.0)	27 (100.0)	0 (0.0)	27 (100.0)
	소계	3 (2.7)	107 (97.3)	1 (0.9)	108 (99.1)	1 (0.9)	108 (99.1)	0 (0.0)	109 (100.0)
이용 시설	보건복지부	9 (5.6)	153 (94.4)	3 (1.9)	156 (98.1)	3 (1.9)	156 (98.1)	2 (1.3)	158 (98.8)
	여성가족부	1 (2.5)	39 (97.5)	0 (0.0)	40 (100.0)	1 (2.4)	40 (97.6)	0 (0.0)	40 (100.0)
	소계	10 (5.0)	192 (95.0)	3 (1.5)	196 (98.5)	4 (2.0)	196 (98.0)	2 (1.0)	198 (99.0)
합계		13 (4.2)	299 (95.8)	4 (1.3)	304 (98.7)	5 (1.6)	304 (98.4)	2 (0.6)	307 (99.4)

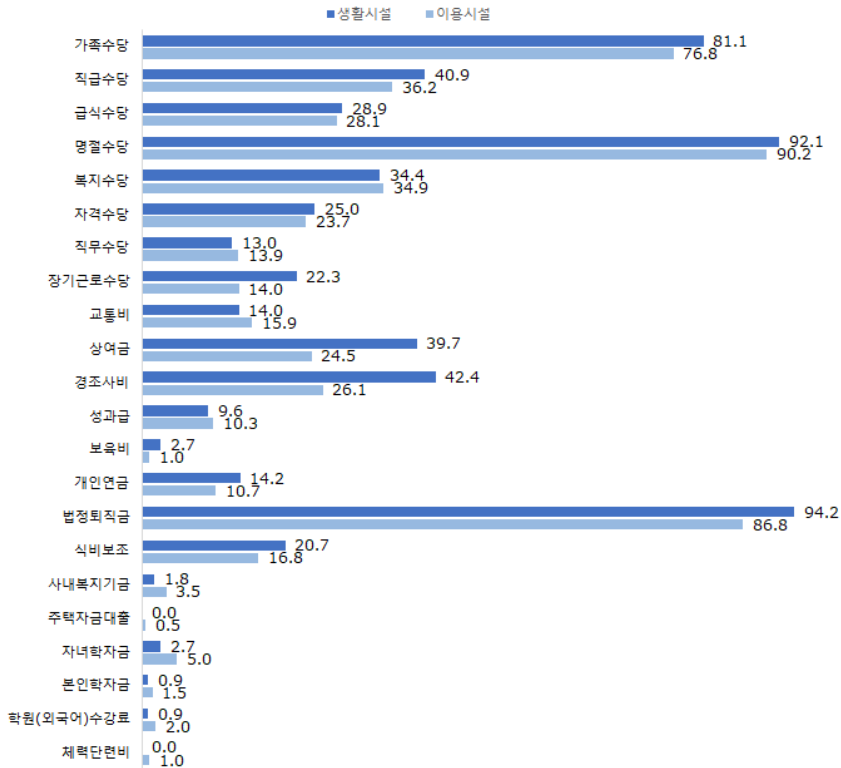


그림 3-25 금전적 지원 현황

## 나. 휴가제도 채택 현황

각 시설에서 채택하고 있는 휴가제도에 대한 현황은 다음 **표 3-43** ~ **표 3-45**와 같다. 가장 많은 시설에서 채택하고 있는 휴가제도는 ‘연차 유급휴가’로 생활시설 167개소(93.8%), 이용시설 259개소(93.2%), 합계 426개소(93.4%)인 것으로 나타났다. 그 다음으로는 ‘경조휴가’로 생활시설 169개소(94.4%), 이용시설 238개소(91.2%), 합계 407개소(92.5%)인 것으로 나타났다. 다음으로 많이 채택하고 있는 휴가제도는 ‘출산전후휴가’이었는데, 생활시설 137개소(87.3%), 이용시설 213개소(85.5%), 합계 350개소(86.2%)에서 채택하고 있는 것으로 나타났다. 그 외 ‘육아휴직’이 360개소(85.5%)에서 채택하고 있었고, 대체휴일제가 336개소(82.6%), ‘질병휴가’가 337개소(80.4%), 순으로 나타났다. 그 뒤를 이어 ‘배우자 출산휴가’가 275개소(71.4%), ‘특별휴가’가 252개소(66.0%), ‘유산사산휴가’가 243개소(65.1%), ‘가족돌봄휴가휴직’이 203개소(56.7%), ‘포상휴가’가 182개소(50.1%)순으로 나타났다. 그 이외 생리휴가, 난임휴가, 안식월/년의 항목들은 미채택 비율이 채택 비율보다 높았다.

**표 3-43** | 휴가제도 채택 현황 1

(단위 : 개소, %)

구분		(유급)질병휴가		연차 유급휴가		생리휴가		출산전후휴가		육아휴직	
		지급	미지급	지급	미지급	지급	미지급	지급	미지급	지급	미지급
생활 시설	보건복지부	106 (84.8)	19 (15.2)	127 (94.8)	7 (5.2)	41 (41.0)	59 (59.0)	106 (87.6)	15 (12.4)	111 (88.1)	15 (11.9)
	여성가족부	32 (78.0)	9 (22.0)	40 (90.9)	4 (9.1)	9 (29.0)	22 (71.0)	31 (86.1)	5 (13.9)	32 (84.2)	6 (15.8)
	소계	138 (83.1)	28 (16.9)	167 (93.8)	11 (6.2)	50 (38.2)	81 (61.8)	137 (87.3)	20 (12.7)	143 (87.2)	21 (12.8)
이용 시설	보건복지부	162 (78.3)	45 (21.7)	210 (92.5)	17 (7.5)	79 (45.1)	96 (54.9)	168 (84.4)	31 (15.6)	171 (83.0)	35 (17.0)
	여성가족부	37 (80.4)	9 (19.6)	49 (96.1)	2 (3.9)	21 (46.7)	24 (53.3)	45 (90.0)	5 (10.0)	46 (90.2)	5 (9.8)
	소계	199 (78.7)	54 (21.3)	259 (93.2)	19 (6.8)	100 (45.5)	120 (54.5)	213 (85.5)	36 (14.5)	217 (84.4)	40 (15.6)
합계		337 (80.4)	82 (19.6)	426 (93.4)	30 (6.6)	150 (42.7)	201 (57.3)	350 (86.2)	56 (13.8)	360 (85.5)	61 (14.5)

표 3-44 휴가제도 채택 현황 2

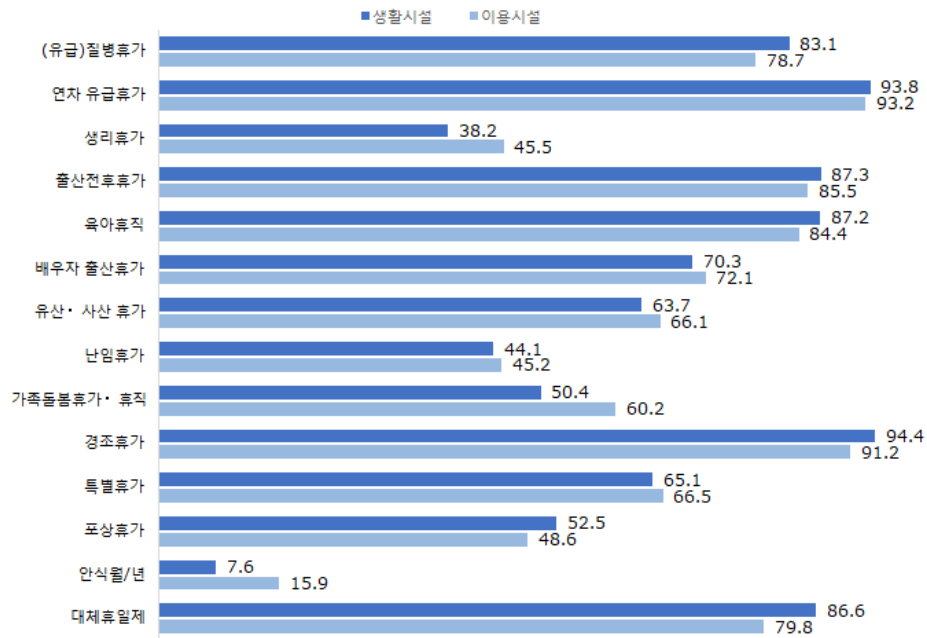
(단위 : 개소, %)

구분		배우자 출산휴가		유산·사산 휴가		난임휴가		가족돌봄휴가·휴직		경조휴가	
		지급	미지급	지급	미지급	지급	미지급	지급	미지급	지급	미지급
생활 시설	보건복지부	84 (73.7)	30 (26.3)	76 (66.7)	38 (33.3)	49 (50.0)	49 (50.0)	56 (56.6)	43 (43.4)	128 (95.5)	6 (4.5)
	여성가족부	18 (58.1)	13 (41.9)	17 (53.1)	15 (46.9)	7 (24.1)	22 (75.9)	8 (28.6)	20 (71.4)	41 (91.1)	4 (8.9)
	소계	102 (70.3)	43 (29.7)	93 (63.7)	53 (36.3)	56 (44.1)	71 (55.9)	64 (50.4)	63 (49.6)	169 (94.4)	10 (5.6)
이용 시설	보건복지부	150 (75.4)	49 (24.6)	124 (66.3)	63 (33.7)	79 (45.9)	93 (54.1)	117 (61.9)	72 (38.1)	191 (90.1)	21 (9.9)
	여성가족부	23 (56.1)	18 (43.9)	26 (65.0)	14 (35.0)	16 (42.1)	22 (57.9)	22 (52.4)	20 (47.6)	47 (95.9)	2 (4.1)
	소계	173 (72.1)	67 (27.9)	150 (66.1)	77 (33.9)	95 (45.2)	115 (54.8)	139 (60.2)	92 (39.8)	238 (91.2)	23 (8.8)
합계		275 (71.4)	110 (28.6)	243 (65.1)	130 (34.9)	151 (44.8)	186 (55.2)	203 (56.7)	155 (43.3)	407 (92.5)	33 (7.5)

표 3-45 휴가제도 채택 현황 3

(단위 : 개소, %)

구분		특별휴가		포상휴가		안식월/년		대체휴일제	
		지급	미지급	지급	미지급	지급	미지급	지급	미지급
생활 시설	보건복지부	75 (66.4)	38 (33.6)	63 (57.8)	46 (42.2)	6 (6.7)	83 (93.3)	106 (86.2)	17 (13.8)
	여성가족부	20 (60.6)	13 (39.4)	11 (34.4)	21 (65.6)	3 (10.0)	27 (90.0)	36 (87.8)	5 (12.2)
	소계	95 (65.1)	51 (34.9)	74 (52.5)	67 (47.5)	9 (7.6)	110 (92.4)	142 (86.6)	22 (13.4)
이용 시설	보건복지부	132 (68.0)	62 (32.0)	92 (50.8)	89 (49.2)	20 (12.1)	145 (87.9)	158 (79.8)	40 (20.2)
	여성가족부	25 (59.5)	17 (40.5)	16 (39.0)	25 (61.0)	13 (31.0)	29 (69.0)	36 (80.0)	9 (20.0)
	소계	157 (66.5)	79 (33.5)	108 (48.6)	114 (51.4)	33 (15.9)	174 (84.1)	194 (79.8)	49 (20.2)
합계		252 (66.0)	130 (34.0)	182 (50.1)	181 (49.9)	42 (12.9)	284 (87.1)	336 (82.6)	71 (17.4)



■ 그림 3-26 ■ 휴가제도 채택

## 다. 복지제도 채택 현황

복지제도에 대해 설문한 결과는 다음 **표 3-46** ~ **표 3-48** 과 같다. ‘정기건강진단’의 경우 생활시설 99개소(67.8%), 이용시설 119개소(52.7%), 합계 218개소(58.6%)에서 가장 많이 채택되고 있는 것으로 나타났다. 그 다음으로는 ‘임산부 단축근로제도’가 생활시설 83개소(60.1%), 이용시설 117개소(52.9%), 합계 200개소(55.7%)에서 채택되고 있는 것으로 나타났다. 이어 육아기 단축근로제도가 179개소(50.6%)에서 채택하고 있는 것으로 나타났다. 그 이외의 수유시간 보장, 수유공간 제공 및 이용, 태아검진휴가, 가족돌봄 근로시간단축, 직장보육시설, 직원휴게시설, 동호회지원, 해외탐방기회, 복지포인트의 항목들은 미채택 비율이 채택 비율보다 높았다.

**표 3-46** 그 밖의 복지제도 현황 1

(단위 : 개소, %)

구분		(유급)수유시간 보장		수유공간 제공 및 이용		태아검진휴가		임산부 단축근로제도	
		지급	미지급	지급	미지급	지급	미지급	지급	미지급
생활 시설	보건복지부	39 (40.6)	57 (59.4)	29 (30.5)	66 (69.5)	44 (44.4)	55 (55.6)	67 (64.4)	37 (35.6)
	여성가족부	6 (20.0)	24 (80.0)	6 (20.0)	24 (80.0)	9 (28.1)	23 (71.9)	16 (47.1)	18 (52.9)
	소계	45 (35.7)	81 (64.3)	35 (28.0)	90 (72.0)	53 (40.5)	78 (59.5)	83 (60.1)	55 (39.9)
이용 시설	보건복지부	60 (35.1)	111 (64.9)	42 (24.9)	127 (75.1)	66 (37.7)	109 (62.3)	92 (51.1)	88 (48.9)
	여성가족부	13 (34.2)	25 (65.8)	13 (34.2)	25 (65.8)	15 (39.5)	23 (60.5)	25 (61.0)	16 (39.0)
	소계	73 (34.9)	136 (65.1)	55 (26.6)	152 (73.4)	81 (38.0)	132 (62.0)	117 (52.9)	104 (47.1)
합계		118 (35.2)	217 (64.8)	90 (27.1)	242 (72.9)	134 (39.0)	210 (61.0)	200 (55.7)	159 (44.3)

【표 3-47】 그 밖의 복지제도 현황 2

(단위 : 개소, %)

구분		육아기 단축근로제도		가족돌봄 근로시간단축		직장보육시설		직원휴게시설	
		지급	미지급	지급	미지급	지급	미지급	지급	미지급
생활 시설	보건복지부	59 (57.3)	44 (42.7)	42 (42.4)	57 (57.6)	1 (1.1)	87 (98.9)	71 (65.7)	37 (34.3)
	여성가족부	12 (37.5)	20 (62.5)	7 (25.0)	21 (75.0)	0 (0.0)	28 (100.0)	9 (28.1)	23 (71.9)
	소계	71 (52.6)	64 (47.4)	49 (38.6)	78 (61.4)	1 (0.9)	115 (99.1)	80 (57.1)	60 (42.9)
이용 시설	보건복지부	85 (47.8)	93 (52.2)	76 (43.2)	100 (56.8)	2 (1.2)	161 (98.8)	70 (40.5)	103 (59.5)
	여성가족부	23 (56.1)	18 (43.9)	16 (42.1)	22 (57.9)	1 (2.7)	36 (97.3)	7 (17.9)	32 (82.1)
	소계	108 (49.3)	111 (50.7)	92 (43.0)	122 (57.0)	3 (1.5)	197 (98.5)	77 (36.3)	135 (63.7)
합계		179 (50.6)	175 (49.4)	141 (41.3)	200 (58.7)	4 (1.3)	312 (98.7)	157 (44.6)	195 (55.4)

【표 3-48】 그 밖의 복지제도 현황 3

(단위 : 개소, %)

구분		정기건강진단		동호회지원		해외탐방기획		복지포인트	
		지급	미지급	지급	미지급	지급	미지급	지급	미지급
생활 시설	보건복지부	84 (73.0)	31 (27.0)	19 (20.0)	76 (80.0)	31 (31.3)	68 (68.7)	33 (32.7)	68 (67.3)
	여성가족부	15 (48.4)	16 (51.6)	2 (7.1)	26 (92.9)	8 (25.8)	23 (74.2)	12 (38.7)	19 (61.3)
	소계	99 (67.8)	47 (32.2)	21 (17.1)	102 (82.9)	39 (30.0)	91 (70.0)	45 (34.1)	87 (65.9)
이용 시설	보건복지부	98 (53.0)	87 (47.0)	31 (18.1)	140 (81.9)	56 (32.4)	117 (67.6)	60 (33.0)	122 (67.0)
	여성가족부	21 (51.2)	20 (48.8)	2 (5.3)	36 (94.7)	3 (7.9)	35 (92.1)	16 (41.0)	23 (59.0)
	소계	119 (52.7)	107 (47.3)	33 (15.8)	176 (84.2)	59 (28.0)	152 (72.0)	76 (34.4)	145 (65.6)
합계		218 (58.6)	154 (41.4)	54 (16.3)	278 (83.7)	98 (28.7)	243 (71.3)	121 (34.3)	232 (65.7)

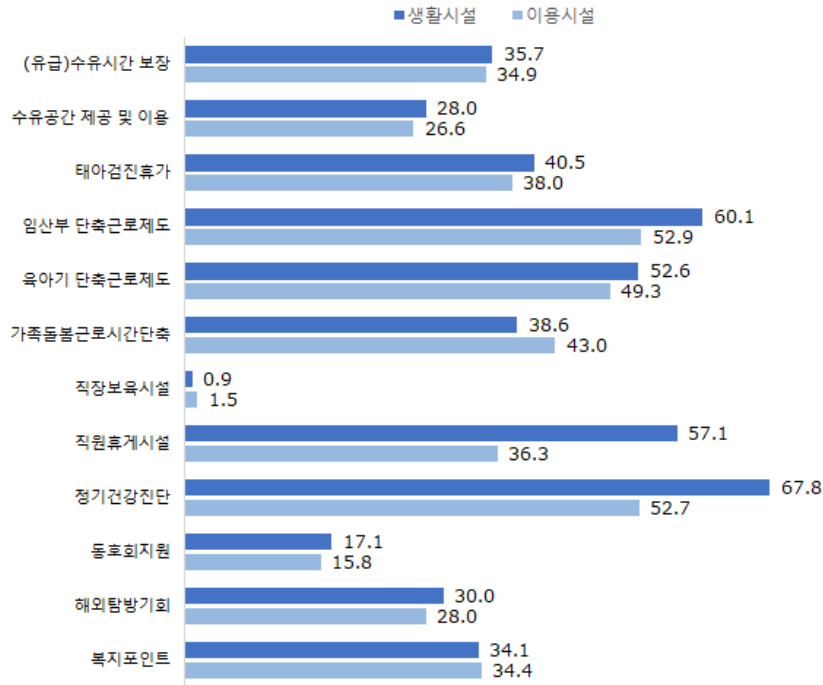


그림 3-27 그 밖의 복지제도

## 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 3-49**와 같다. 설문에 응답한 424개소의 신규채용 평균 인원은 평균 1.53명으로 나타났다. 시설유형별로 살펴보면, 생활시설의 경우 신규채용자 인원이 평균 1.47명으로 나타났고, 이용시설은 평균 1.57명으로 나타났다. 이어 향후 채용 규모 확대계획에 대해 응답한 전체 시설 424개소 중 325개소(76.7%)가 계획이 없다고 밝혔으며, 99개소(23.3%)만이 채용 규모 확대계획이 있다고 응답하였다. 세부적으로 생활시설의 경우 54개소(32.9%)와 이용시설 45개소(17.3%)가 채용 규모 확대계획이 있다고 답하였다.

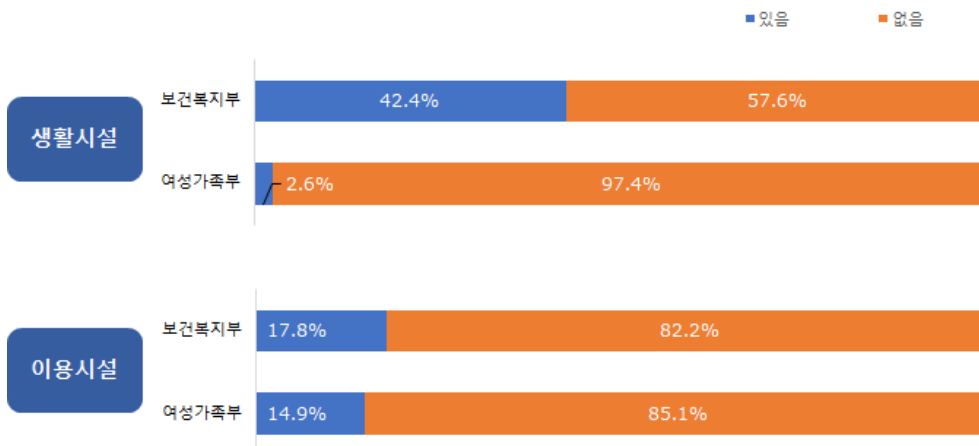
또한 설문에 응답한 421개소 중 405개소(96.2%)는 코로나19로 인해 채용 규모가 축소하거나 연기한 적이 없는 것으로 나타났다. 세부적으로 생활시설의 154개소(95.1%)와 이

용시설의 251개소(96.9%)가 코로나19로 인해 채용 규모가 축소하거나 연기한 적이 없는 것으로 나타났다.

【표 3-49】 신규채용 사회복지사 규모 및 확대의향

(단위 : 명, 개소, %)

구분		사례수	신규채용인원		채용 규모 확대계획		사례수	코로나19로 인한 채용규모의 축소 및 연기	
			평균	표준편차	있다	없다		그렇다	아니다
생활 시설	보건 복지부	125 (100.0)	1.66	2.58	53 (42.4)	72 (57.6)	123 (100.0)	6 (4.9)	117 (95.1)
	여성 가족부	39 (100.0)	0.93	1.19	1 (2.6)	38 (97.4)	39 (100.0)	2 (5.1)	37 (94.9)
	소계	164 (100.0)	1.47	2.33	54 (32.9)	110 (67.1)	162 (100.0)	8 (4.9)	154 (95.1)
이용 시설	보건 복지부	213 (100.0)	1.44	3.23	38 (17.8)	175 (82.2)	212 (100.0)	6 (2.8)	206 (97.2)
	여성 가족부	47 (100.0)	2.14	2.57	7 (14.9)	40 (85.1)	47 (100.0)	2 (4.3)	45 (95.7)
	소계	260 (100.0)	1.57	3.13	45 (17.3)	215 (82.7)	259 (100.0)	8 (3.1)	251 (96.9)
합계		424 (100.0)	1.53	2.84	99 (23.3)	325 (76.7)	421 (100.0)	16 (3.8)	405 (96.2)



【그림 3-28】 사회복지사 채용 규모 확대계획

### 나. 공정한 채용제도 운영 현황

시설의 채용제도 공정성에 대한 설문 결과는 다음의 **표 3-50**과 같다. 하단의 합계에 나타난 바와 같이 설문에 응답한 시설의 대부분인 414개소(89.4%)에서 인사위원회를 운영하고 있다고 응답하였다. 반면, 그렇지 않은 시설은 49개소(10.6%)인 것으로 확인되었다. 다음으로 공개적인 모집경로 활용 여부에 대해서는 전체 응답 시설 중 475개소(99.6%)가 ‘그렇다’로 응답함으로써 시설 내 투명한 모집 절차가 진행되고 있음을 알 수 있었다. 다음으로 선발과 관련된 심사기준과 채용근거가 보관되는 시설은 응답 시설 중 426개소(92.0%)로 나타났다. 마지막으로 지난 1년간 채용과 관련하여 법인 및 시설장과의 친인척 관계인 직원의 채용 여부에 대해서는 전체 응답 시설 중 438개소(93.8%)에서 뽑지 않았다고 응답하였으나 29개소(6.2%)에서는 여전히 친인척 채용이 이루어지고 있음을 확인할 수 있었다.

**표 3-50** | 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	127 (90.7)	13 (9.3)	142 (99.3)	1 (0.7)	122 (87.8)	17 (12.2)	131 (92.3)	11 (7.7)
	여성가족부	45 (95.7)	2 (4.3)	48 (100.0)	0 (0.0)	48 (100.0)	0 (0.0)	44 (91.7)	4 (8.3)
	소계	172 (92.0)	15 (8.0)	190 (99.5)	1 (0.5)	170 (90.9)	17 (9.1)	175 (92.1)	15 (7.9)
이용 시설	보건복지부	194 (87.0)	29 (13.0)	231 (99.6)	1 (0.4)	202 (91.0)	20 (9.0)	210 (94.2)	13 (5.8)
	여성가족부	48 (90.6)	5 (9.4)	54 (100.0)	0 (0.0)	54 (100.0)	0 (0.0)	53 (98.1)	1 (1.9)
	소계	242 (87.7)	34 (12.3)	285 (99.7)	1 (0.3)	256 (92.8)	20 (7.2)	263 (94.9)	14 (5.1)
합계		414 (89.4)	49 (10.6)	475 (99.6)	2 (0.4)	426 (92.0)	37 (8.0)	438 (93.8)	29 (6.2)

### 다. 인사위원회 인적 구성

인사위원회의 인적 구성에 대한 설문한 결과는 다음 **표 3-51**과 같다. 응답한 시설 451개소 중 320개소(71.0%)가 내부직원과 외부위원의 혼합 형태로 인사위원회를 구성하고 있는 것으로 나타났다. 그 다음으로 내부직원으로 인사위원회를 구성하는 경우는 67개소(14.9%)로 조사되었고, 인사위원회를 구성하지 않는 경우도 32개소(7.1%)로 확인되었다. 시설유형별로 보면, 생활시설의 경우 내부직원과 외부위원의 혼합 형태로 인사위원회를 구성하는 경우가 127개소(70.2%)로 가장 많이 나타났고, 내부직원으로 인사위원회를 구성하는 경우는 36개소(19.9%), 인사위원회를 구성하지 않는 경우가 8개소(4.4%) 순으로 조사되었다. 이용시설의 경우도 마찬가지로 내부직원과 외부위원의 혼합 형태로 인사위원회를 구성하는 경우가 193개소(71.5%)로 가장 많이 나타났고, 내부직원으로 인사위원회를 구성하는 경우는 31개소(11.5%), 인사위원회를 구성하지 않는 경우가 24개소(8.9%) 순으로 조사되었다.

**표 3-51** | 인사위원회의 인적 구성

(단위 : 개소, %)

구분		사례수	내부직원	외부위원	혼합	기타	해당사항 없음
생활 시설	보건복지부	135 (100.0)	29 (21.5)	5 (3.7)	91 (67.4)	2 (1.5)	8 (5.9)
	여성가족부	46 (100.0)	7 (15.2)	2 (4.3)	36 (78.3)	1 (2.2)	0 (0.0)
	소계	181 (100.0)	36 (19.9)	7 (3.9)	127 (70.2)	3 (1.7)	8 (4.4)
이용 시설	보건복지부	217 (100.0)	29 (13.4)	10 (4.6)	151 (69.6)	5 (2.3)	22 (10.1)
	여성가족부	53 (100.0)	2 (3.8)	6 (11.3)	42 (79.2)	1 (1.9)	2 (3.8)
	소계	270 (100.0)	31 (11.5)	16 (5.9)	193 (71.5)	6 (2.2)	24 (8.9)
합계		451 (100.0)	67 (14.9)	23 (5.1)	320 (71.0)	9 (2.0)	32 (7.1)

## 2) 이직 현황

### 가. 이직 현황

이직 현황에 대해서는 2020년(1.1~12.31)을 기준으로 이직자 수를 조사하고, 퇴직자의 경우 퇴직금 지급 현황도 조사하였다. 먼저 이직자 수에 대해 조사한 결과는 다음 **표 3-52**과 같다. 응답한 시설들의 평균적인 응답을 나타내는 표 하단의 합계를 살펴보면 총 이직자 수의 평균은 2.22명으로 나타났다. 그 중 자발적 이직은 평균 1.52명이었고, 감원, 계약만료, 권고사직, 징계해고를 포함하는 비자발적 이직은 평균 0.51명으로 나타났다. 마지막으로 정년퇴직, 전출, 사망 등으로 분류된 ‘기타’ 사유로 이직한 사회복지사는 평균 0.19명으로 나타났다. 시설유형별로 생활시설의 경우 총 이직자 수의 평균은 2.51명으로 나타났다. 세부적으로 보면, 자발적 이직은 평균 1.95명이었고, 감원, 계약만료, 권고사직, 징계해고를 포함하는 비자발적 이직은 평균 0.31명으로 나타났다. 마지막으로 정년퇴직, 전출, 사망 등으로 분류된 ‘기타’ 사유로 이직한 사회복지사는 평균 0.26명으로 조사되었다. 이용시설의 경우 총 이직자 수의 평균은 2.03명을 나타났다. 이어 자발적 이직은 평균 1.25명 이었고, 감원, 계약만료, 권고사직, 징계해고를 포함하는 비자발적 이직은 평균 0.64명으로 확인되었다. 마지막으로 정년퇴직, 전출, 사망 등으로 분류된 ‘기타’ 사유로 이직한 사회복지사는 평균 0.14명으로 조사되었다.

표 3-52 | 이직자 평균

(단위 : 명)

구분			총이직자 수 (A+B+C)	A. 자발적	B. 비자발적	C. 기타
생활 시설	보건복지부	평균	3.06	2.40	0.37	0.29
		표준편차	5.12	4.57	1.01	0.66
	여성가족부	평균	0.93	0.64	0.13	0.17
		표준편차	1.12	0.77	0.45	0.44
	소계	평균	2.51	1.95	0.31	0.26
		표준편차	4.54	4.03	0.91	0.61
이용 시설	보건복지부	평균	2.07	1.26	0.69	0.12
		표준편차	5.49	2.58	4.58	0.45
	여성가족부	평균	1.87	1.17	0.43	0.27
		표준편차	2.20	1.61	1.08	0.66
	소계	평균	2.03	1.25	0.64	0.14
		표준편차	5.02	2.42	4.13	0.50
합계		평균	2.22	1.52	0.51	0.19
		표준편차	4.84	3.17	3.27	0.55

(단위 : 명)

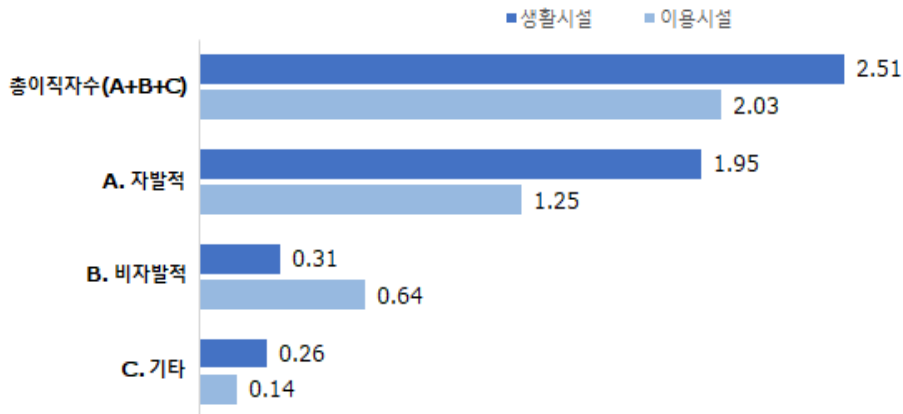


그림 3-29 | 이직자 평균

## 나. 퇴직금 지급 형태

시설별 퇴직금 지급 형태에 대해 조사한 결과는 **표 3-53**과 같다. 설문에 참여한 462개소(100.0%)의 시설 중 ‘퇴직연금’ 지급이 379개소(82.0%), ‘퇴직금’ 지급이 78개소(16.9%), ‘둘 다 실시하고 있지 않다’가 2개소(0.4%) 나타났다. 시설유형별로 생활시설의 경우 전체 응답 시설 184개소(100.0%) 중 156개소(84.8%)가 ‘퇴직연금’ 형태로 지급하고 있으며, ‘퇴직금’ 지급은 25개소(13.6%), ‘둘 다 실시하고 있지 않다’는 2개소(1.1%)로 나타났다. 이용시설의 경우 전체 278개소(100.0%) 중 223개소(80.2%)가 ‘퇴직연금’ 형태로 지급하고 있으며, ‘퇴직금’ 지급은 53개소(19.1%), ‘기타’는 2개소(0.7%)로 확인되었다.

**표 3-53** 퇴직금 지급 형태

(단위 : 개소, %)

구분		사례수	퇴직금	퇴직연금	미실시	기타
생활 시설	보건복지부	136 (100.0)	20 (14.7)	114 (83.8)	2 (1.5)	0 (0.0)
	여성가족부	48 (100.0)	5 (10.4)	42 (87.5)	0 (0.0)	1 (2.1)
	소계	184 (100.0)	25 (13.6)	156 (84.8)	2 (1.1)	1 (0.5)
이용 시설	보건복지부	225 (100.0)	42 (18.7)	181 (80.4)	0 (0.0)	2 (0.9)
	여성가족부	53 (100.0)	11 (20.8)	42 (79.2)	0 (0.0)	0 (0.0)
	소계	278 (100.0)	53 (19.1)	223 (80.2)	0 (0.0)	2 (0.7)
합계		462 (100.0)	78 (16.9)	379 (82.0)	2 (0.4)	3 (0.6)

### 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 3-54**와 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 3-55** ~ **표 3-57**에 제시하였으며 후에 상술하고자 한다.

먼저 사업계획 및 운영평가에 있어서 대부분의 시설이 높은 점수를 받았다. 5점 만점에 평균 4.12점으로 조사되었다. 다음으로 인사평가의 평균은 5점 만점에 1.84점으로 나타났다. 마지막으로 평가 결과에 대한 보상에 대해서는 4점 만점에 평균 0.79점으로 나타났다. 시설유형별로 보면, 생활시설의 경우 사업계획 및 운영평가가 5점 만점에 평균 4.10점으로 조사되었다. 다음으로 인사평가의 평균은 5점 만점에 1.83점으로 나타났다. 마지막으로 평가 결과에 대한 보상에 대해서는 4점 만점에 평균 0.73점으로 조사되었다. 반면 이용시설의 경우 사업계획 및 운영평가가 5점 만점에 평균 4.13점으로 확인되었다. 다음으로 인사평가의 평균은 5점 만점에 1.84점으로 나타났고, 평가결과에 대한 보상에 대해서는 4점 만점에 평균 0.84점으로 조사되었다.

**표 3-54** | 성과관리 및 평가

(단위 : 개소, %)

구분		사업계획 및 운영평가 (5점 만점)		인사평가 (5점 만점)		평가결과에 대한 보상 (4점 만점)	
		평균	표준편차	평균	표준편차	평균	표준편차
생활 시설	보건복지부	4.08	1.33	2.03	1.59	0.83	1.06
	여성가족부	4.19	1.14	1.23	1.22	0.42	0.71
	소계	4.10	1.29	1.83	1.54	0.73	1.00
이용 시설	보건복지부	4.17	1.24	1.94	1.75	0.93	1.14
	여성가족부	3.98	1.31	1.42	1.52	0.45	0.94
	소계	4.13	1.26	1.84	1.72	0.84	1.12
합계		4.12	1.27	1.84	1.65	0.79	1.07

## 가. 사업계획 및 운영평가

사회복지시설의 사업계획과 운영평가에 관한 세부 결과는 다음 **표 3-55**와 같다. 각 세부 문항별로 응답한 시설을 대상으로 시행 비율을 비교하여 살펴보면, ‘사업 평가를 연 1회(이상) 수행한다’고 응답한 시설은 448개소(95.1%)고 가장 많았으며 ‘이용자 만족도 조사를 실시한다’고 응답한 시설은 437개소(92.8%)로 나타났다. 이어 ‘연도별 사업계획은 중장기 발전계획과 연계되어 있다’고 응답한 시설이 389개소(83.7%), ‘사업진행을 주·월 별로 관리하는 시스템이 있다’고 응답한 시설이 372개소(80.3%), ‘중장기(3~5년) 발전계획이 수립되어 있다’고 응답한 시설은 340개소(74.9%)인 것으로 조사되었다.

**표 3-55** 성과관리 및 평가 : 사업계획 및 운영평가

(단위 : 개소, %)

구분		중장기 발전계획 수립		연도별 계획과 중장기 계획의 연계		주/월별 사업 진행 관리		연1회 이상 사업평가		이용자 만족도 조사	
		시행	미시행	시행	미시행	시행	미시행	시행	미시행	시행	미시행
생활 시설	보건복지부	105 (76.1)	33 (23.9)	118 (85.5)	20 (14.5)	106 (76.8)	32 (23.2)	133 (93.7)	9 (6.3)	129 (92.1)	11 (7.9)
	여성가족부	32 (74.4)	11 (25.6)	39 (83.0)	8 (17.0)	37 (82.2)	8 (17.8)	46 (95.8)	2 (4.2)	47 (97.9)	1 (2.1)
	소계	137 (75.7)	44 (24.3)	157 (84.9)	28 (15.1)	143 (78.1)	40 (21.9)	179 (94.2)	11 (5.8)	176 (93.6)	12 (6.4)
이용 시설	보건복지부	168 (75.7)	54 (24.3)	192 (84.2)	36 (15.8)	188 (82.8)	39 (17.2)	218 (95.6)	10 (4.4)	209 (90.9)	21 (9.1)
	여성가족부	35 (68.6)	16 (31.4)	40 (76.9)	12 (23.1)	41 (77.4)	12 (22.6)	51 (96.2)	2 (3.8)	52 (98.1)	1 (1.9)
	소계	203 (74.4)	70 (25.6)	232 (82.9)	48 (17.1)	229 (81.8)	51 (18.2)	269 (95.7)	12 (4.3)	261 (92.2)	22 (7.8)
합계		340 (74.9)	114 (25.1)	389 (83.7)	76 (16.3)	372 (80.3)	91 (19.7)	448 (95.1)	23 (4.9)	437 (92.8)	34 (7.2)

## 나. 인사평가

사회복지시설의 인사평가에 대한 세부 문항별 조사 결과는 다음의 **표 3-56**과 같다. ‘업무분장에 따른 개인별 평가 기준이 마련되어 있다’에 대한 응답은 총 268개소(57.3%)로 가장 높은 비율로 나타났다. 그 다음으로 ‘관리자급 직원이 하급 직원을 평가하는 제도가 있다’고 응답한 시설은 221개소(48.0%)로 나타났다. 이어 ‘정기적인 직무 전환 배치(일자리 이동)가 이루어진다고 응답한 시설은 161개소(34.8%), ‘동료평가 제도가 있다’고 응답한 시설은 129개소(28.2%)로 조사되었다. ‘하급 직원이 관리자급 직원을 평가하는 제도가 있다’고 응답한 시설은 106개소(23.3%)로 가장 낮은 비율을 보였다.

**표 3-56** 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	94 (68.1)	44 (31.9)	79 (57.7)	58 (42.3)	36 (26.7)	99 (73.3)	43 (31.4)	94 (68.6)	43 (31.6)	93 (68.4)
	여성가족부	25 (53.2)	22 (46.8)	11 (25.6)	32 (74.4)	4 (9.3)	39 (90.7)	9 (20.5)	35 (79.5)	10 (21.7)	36 (78.3)
	소계	119 (64.3)	66 (35.7)	90 (50.0)	90 (50.0)	40 (22.5)	138 (77.5)	52 (28.7)	129 (71.3)	53 (29.1)	129 (70.9)
이용 시설	보건복지부	128 (55.9)	101 (44.1)	116 (50.9)	112 (49.1)	58 (25.9)	166 (74.1)	65 (28.9)	160 (71.1)	86 (37.7)	142 (62.3)
	여성가족부	21 (38.9)	33 (61.1)	15 (28.8)	37 (71.2)	8 (15.4)	44 (84.6)	12 (23.1)	40 (76.9)	22 (41.5)	31 (58.5)
	소계	149 (52.7)	134 (47.3)	131 (46.8)	149 (53.2)	66 (23.9)	210 (76.1)	77 (27.8)	200 (72.2)	108 (38.4)	173 (61.6)
합계		268 (57.3)	200 (42.7)	221 (48.0)	239 (52.0)	106 (23.3)	348 (76.7)	129 (28.2)	329 (71.8)	161 (34.8)	302 (65.2)

### 다. 평가 결과에 대한 보상

사회복지시설의 성과관리 및 평가에 대한 마지막 설문 중 평가 결과에 대한 보상에 관한 세부 문항의 결과는 다음의 **표 3-57**과 같다. ‘성과평가를 반영하는 기타 포상제도’를 시행하는 시설은 144개소(31.2%)로 가장 많았고, 이어 ‘성과평가에 따라 승진이 이루어진다고’ 응답한 시설은 89개소(19.5%)가 응답하였다. ‘성과평가에 따라 포상휴가가 제공된다고’ 응답한 시설은 82개소(18.0%), ‘성과평가에 따라 금전적 보상(성과급)이 제공된다고’ 응답한 시설은 68개소(14.8%) 순으로 나타났다.

**표 3-57** 성과관리 및 평가 : 평가결과에 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	20 (14.6)	117 (85.4)	30 (22.1)	106 (77.9)	23 (17.2)	111 (82.8)	48 (35.6)	87 (64.4)
	여성가족부	2 (4.4)	43 (95.6)	7 (15.9)	37 (84.1)	3 (6.8)	41 (93.2)	8 (17.8)	37 (82.2)
	소계	22 (12.1)	160 (87.9)	37 (20.6)	143 (79.4)	26 (14.6)	152 (85.4)	56 (31.1)	124 (68.9)
이용 시설	보건복지부	42 (18.6)	184 (81.4)	39 (17.6)	183 (82.4)	56 (24.9)	169 (75.1)	80 (35.1)	148 (64.9)
	여성가족부	4 (7.5)	49 (92.5)	6 (11.1)	48 (88.9)	7 (13.0)	47 (87.0)	8 (14.8)	46 (85.2)
	소계	46 (16.5)	233 (83.5)	45 (16.3)	231 (83.7)	63 (22.6)	216 (77.4)	88 (31.2)	194 (68.8)
합계		68 (14.8)	393 (85.2)	82 (18.0)	374 (82.0)	89 (19.5)	368 (80.5)	144 (31.2)	318 (68.8)

### 4) 교육 및 슈퍼비전 운영

사회복지시설을 대상으로 교육 및 슈퍼비전의 체계적인 운영 여부에 대해 설문한 결과는 다음의 **표 3-58** ~ **표 3-59**와 같다. 조사 결과의 전반적인 추이를 살펴보고자 세부 문항에 대한 평균값을 산출한 결과 6점 만점에 전체 평균 4.98점으로 대부분의 시설이 높은 점수를 보였다. 시설유형별로 살펴보면, 생활시설은 6점 만점에 평균 4.92점,

이용시설은 6점 만점에 평균 4.86점으로 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 469개소(98.9%)로 조사되었다. 그 다음으로 ‘법정 의무교육 이외에 직무역량 강화를 위한 교육과정이 있다’고 응답한 시설이 442개소(92.9%)였으며, ‘신입직원을 위해 기관 자체의 별도의 교육과정이 있다’고 응답한 시설은 382개소(80.6%)로 확인되었다. 또한, ‘조직 내부에 정기적인 슈퍼비전 체계가 있다’고 응답한 시설은 325개소(69.4%), ‘외부 전문가를 통한 자문이 이루어진다’고 응답한 시설은 259개소(55.7%) 순으로 나타났다. 시설유형별로 살펴보면, 생활시설은 ‘법정 의무교육을 시행하고 있다’고 응답한 시설이 192개소(100.0%)로 가장 많았으며, 뒤를 이어 ‘교육 참여를 위한 업무시간의 배려가 허용된다’고 응답한 시설이 187개소(97.9%)로 조사되었다. 이용시설은 ‘법정 의무교육을 시행하고 있다’고 응답한 시설이 284개소(99.6%)로 가장 많았으며, 뒤를 이어 ‘교육 참여를 위한 업무시간의 배려가 허용된다’고 응답한 시설이 282개소(99.6%)로 조사되었다.

표 3-58 | 교육 및 슈퍼비전 운영 1

(단위 : 개소, %)

구분		평균 (6점만점)	법정 의무교육 시행		법정교육 이외의 교육		교육을 위한 업무시간 배려	
		(표준편차)	시행	미시행	시행	미시행	시행	미시행
생활 시설	보건복지부	4.84 (1.18)	144 (100.0)	0 (0.0)	129 (90.2)	14 (9.8)	140 (97.9)	3 (2.1)
	여성가족부	5.15 (0.95)	48 (100.0)	0 (0.0)	47 (97.9)	1 (2.1)	47 (97.9)	1 (2.1)
	소계	4.92 (1.13)	192 (100.0)	0 (0.0)	176 (92.1)	15 (7.9)	187 (97.9)	4 (2.1)
이용 시설	보건복지부	4.79 (1.36)	231 (100.0)	0 (0.0)	212 (91.8)	19 (8.2)	228 (99.6)	1 (0.4)
	여성가족부	5.16 (1.24)	53 (98.1)	1 (1.9)	54 (100.0)	0 (0.0)	54 (100.0)	0 (0.0)
	소계	4.86 (1.34)	284 (99.6)	1 (0.4)	266 (93.3)	19 (6.7)	282 (99.6)	1 (0.4)
합계		4.88 (1.26)	476 (99.8)	1 (0.2)	442 (92.9)	34 (7.1)	469 (98.9)	5 (1.1)

표 3-59 교육 및 슈퍼비전 운영 2

(단위 : 개소, %)

구분		평균 (6점만점)	신입직원 교육과정		정기적 슈퍼비전 체계		외부전문가 자문	
		(표준편차)	시행	미시행	시행	미시행	시행	미시행
생활 시설	보건복지부	4.84 (1.18)	126 (88.7)	16 (11.3)	97 (69.8)	42 (30.2)	66 (48.2)	71 (51.8)
	여성가족부	5.15 (0.95)	40 (83.3)	8 (16.7)	32 (68.1)	15 (31.9)	33 (70.2)	14 (29.8)
	소계	4.92 (1.13)	166 (87.4)	24 (12.6)	129 (69.4)	57 (30.6)	99 (53.8)	85 (46.2)
이용 시설	보건복지부	4.79 (1.36)	176 (76.5)	54 (23.5)	155 (68.0)	73 (32.0)	118 (52.0)	109 (48.0)
	여성가족부	5.16 (1.24)	40 (74.1)	14 (25.9)	41 (75.9)	13 (24.1)	42 (77.8)	12 (22.2)
	소계	4.86 (1.34)	216 (76.1)	68 (23.9)	196 (69.5)	86 (30.5)	160 (56.9)	121 (43.1)
합계		4.88 (1.26)	382 (80.6)	92 (19.4)	325 (69.4)	143 (30.6)	259 (55.7)	206 (44.3)

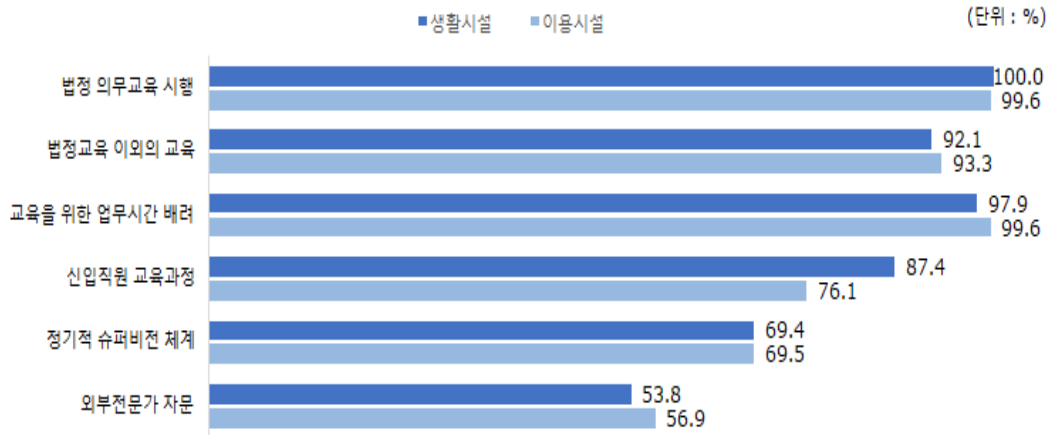


그림 3-30 교육 및 슈퍼비전 운영

### 5) 고충 처리 및 종사자 보호

사회복지시설을 대상으로 고충 처리 및 종사자 보호를 위한 제도 현황에 대해 설문한 결과는 다음 **표 3-60** ~ **표 3-61** 과 같다. ‘종사자를 위한 상해보험 가입이 되어 있다’고 응답한 시설이 444개소(93.5%)로 가장 많았으며, ‘직원의 권리와 인권 보장에 대한 규정이 있다’고 응답한 시설이 436개소(91.8%)로 뒤를 이었다. 또한 ‘직장 내 괴롭힘 방지 지침이 마련되어 있다’고 응답한 시설이 392개소(82.9%), ‘직원 공식 회의체가 있다’고 응답한 시설이 340개소(72.5%)로 나타났다. 이어 ‘고충처리위원회가 있다’고 응답한 시설이 318개소(68.1%), ‘클라이언트 폭력으로부터 종사자를 보호하기 위한 안전설비가 있다’고 응답한 시설이 176개소(38.0%), 감정순으로 나타났다.

반면, ‘노동조합이 없다’라고 응답한 시설이 426개소(93.2%)로 나타났고, 뒤를 이어 ‘노사협의회(30인 이상 종사자 의무 설치)가 없다’고 응답한 시설이 361개소(78.8%)로 나타났다. 또한, ‘감정노동으로 인한 종사자의 심리치료지원책이 마련되어 있지 않다’고 응답한 시설이 352개소(76.9%)로 뒤를 이었다.

**표 3-60** | 고충처리 및 종사자 보호 1

(단위 : 개소, %)

구분		평균 (9점만점)	권리 및 인권보장 규정		노동조합		노사협의회		고충처리 위원회	
		(표준편차)	시행	미시행	시행	미시행	시행	미시행	시행	미시행
생활 시설	보건복지부	5.26 (1.53)	137 (94.5)	8 (5.5)	10 (7.5)	123 (92.5)	45 (33.1)	91 (66.9)	116 (82.9)	24 (17.1)
	여성가족부	4.96 (1.24)	47 (97.9)	1 (2.1)	0 (0.0)	45 (100.0)	1 (2.2)	44 (97.8)	32 (68.1)	15 (31.9)
	소계	5.18 (1.47)	184 (95.3)	9 (4.7)	10 (5.6)	168 (94.4)	46 (25.4)	135 (74.6)	148 (79.1)	39 (20.9)
이용 시설	보건복지부	4.62 (2.02)	208 (91.2)	20 (8.8)	15 (6.7)	210 (93.3)	43 (19.2)	181 (80.8)	147 (64.8)	80 (35.2)
	여성가족부	4.69 (2.14)	44 (81.5)	10 (18.5)	6 (11.1)	48 (88.9)	8 (15.1)	45 (84.9)	23 (43.4)	30 (56.6)
	소계	4.64 (2.04)	252 (89.4)	30 (10.6)	21 (7.5)	258 (92.5)	51 (18.4)	226 (81.6)	170 (60.7)	110 (39.3)
합계		4.85 (1.85)	436 (91.8)	39 (8.2)	31 (6.8)	426 (93.2)	97 (21.2)	361 (78.8)	318 (68.1)	149 (31.9)

표 3-61 고충처리 및 종사자 보호 2

(단위 : 개소, %)

구분		평균 (9점만점)	직원 회의체		클라이언트 폭력 보호설비		상해보험 가입		감정노동에 따른 심리치료 지원		직장 내 괴롭힘 방지 지침	
		(표준편차)	시행	미시행	시행	미시행	시행	미시행	시행	미시행	시행	미시행
생활 시설	보건복지부	5.26 (1.53)	112 (80.6)	27 (19.4)	48 (35.3)	88 (64.7)	140 (96.6)	5 (3.4)	27 (20.0)	108 (80.0)	127 (88.8)	16 (11.2)
	여성가족부	4.96 (1.24)	38 (79.2)	10 (20.8)	23 (48.9)	24 (51.1)	47 (97.9)	1 (2.1)	12 (26.1)	34 (73.9)	38 (80.9)	9 (19.1)
	소계	5.18 (1.47)	150 (80.2)	37 (19.8)	71 (38.8)	112 (61.2)	187 (96.9)	6 (3.1)	39 (21.5)	142 (78.5)	165 (86.8)	25 (13.2)
이용 시설	보건복지부	4.62 (2.02)	157 (68.9)	71 (31.1)	74 (32.7)	152 (67.3)	207 (90.4)	22 (9.6)	46 (20.5)	178 (79.5)	185 (80.8)	44 (19.2)
	여성가족부	4.69 (2.14)	33 (61.1)	21 (38.9)	31 (57.4)	23 (42.6)	50 (94.3)	3 (5.7)	21 (39.6)	32 (60.4)	42 (77.8)	12 (22.2)
	소계	4.64 (2.04)	190 (67.4)	92 (32.6)	105 (37.5)	175 (62.5)	257 (91.1)	25 (8.9)	67 (24.2)	210 (75.8)	227 (80.2)	56 (19.8)
합계		4.85 (1.85)	340 (72.5)	129 (27.5)	176 (38.0)	287 (62.0)	444 (93.5)	31 (6.5)	106 (23.1)	352 (76.9)	392 (82.9)	81 (17.1)

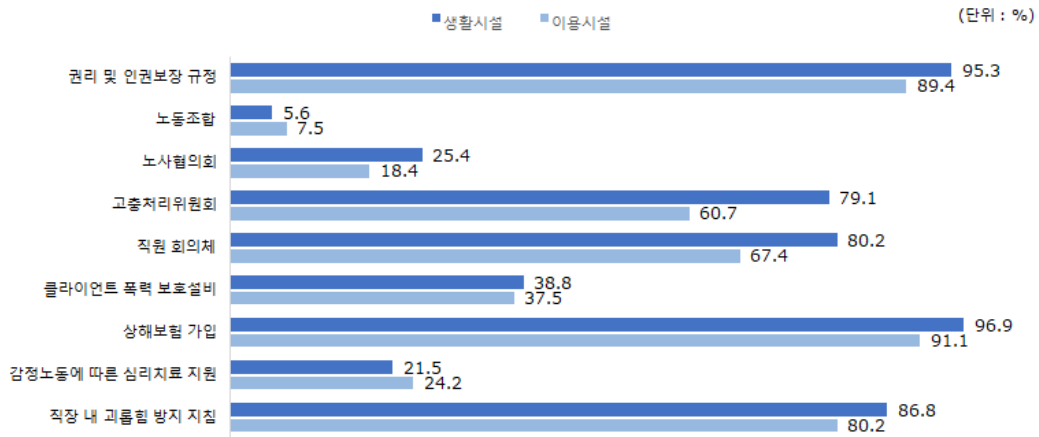


그림 3-31 고충 처리 및 종사자 보호

## 6) 시설에서 경험하는 어려움

시설에서 경험하는 어려움에 대하여 조사한 결과는 다음 **표 3-62** ~ **표 3-63**과 같다. 먼저, 시설 전체적으로 시설에서 경험하는 어려움 중 가장 큰 비중을 차지하는 것은 ‘인력의 부족(평균 3.80점)’이었고, 다음으로 ‘예산의 부족(평균 3.79점)’을 꼽았다. 뒤를 이어 ‘직원 승진의 제한(평균 3.43점)’, ‘홍보 및 자원개발의 어려움(평균 3.40점)’, ‘포괄보조금으로 인한 인건비 부족(평균 3.25점)’, ‘법률 개정으로 인한 경영 및 노동 환경 변화에 대한 적응 어려움(평균 3.12점)’ 순으로 나타났다.

시설유형별로 살펴보면 생활시설의 경우 ‘인력의 부족’이 평균 3.86점으로 가장 높았고, ‘예산의 부족’이 평균 3.78점으로 뒤를 이었다. 그 외에 ‘홍보 및 자원개발의 어려움’이 평균 3.47점, ‘직원 승진의 제한’이 평균 3.38점으로 나타났다.

이용시설의 경우 ‘예산의 부족’이 평균 3.80점으로 가장 큰 어려움으로 인식하였고, ‘인력의 부족’이 평균 3.76점으로 뒤를 이었다. 그 외에 ‘직원 승진의 제한’이 평균 3.46점, ‘홍보 및 자원개발의 어려움’이 평균 3.36점으로 나타났다.

**표 3-62** 시설 내 고충

(단위 : 개소, %)

구분			예산의 부족	재무관리 관련 행정능력 부족	홍보 및 자원개발 의 어려움	인력의 부족	직원 승진의 제한	조직내 의사소통 의 어려움	지역사회/ 클라이언 트와의 갈등
생활 시설	보건 복지부	평균 (표준편차)	3.78 (1.08)	2.48 (0.90)	3.50 (0.88)	3.91 (0.99)	3.33 (1.03)	2.60 (0.93)	2.41 (0.95)
	여성 가족부	평균 (표준편차)	3.77 (1.22)	2.30 (0.93)	3.38 (0.85)	3.72 (1.08)	3.51 (1.16)	2.45 (0.88)	2.49 (0.93)
	소계	평균 (표준편차)	3.78 (1.11)	2.43 (0.91)	3.47 (0.87)	3.86 (1.01)	3.38 (1.07)	2.56 (0.92)	2.43 (0.94)
이용 시설	보건 복지부	평균 (표준편차)	3.74 (1.09)	2.58 (0.97)	3.38 (0.93)	3.86 (0.98)	3.49 (1.14)	2.43 (0.94)	2.43 (0.94)
	여성 가족부	평균 (표준편차)	4.02 (1.13)	2.60 (0.96)	3.27 (0.87)	3.33 (1.08)	3.31 (1.18)	2.44 (1.09)	2.29 (0.89)
	소계	평균 (표준편차)	3.80 (1.10)	2.58 (0.97)	3.36 (0.92)	3.76 (1.02)	3.46 (1.15)	2.44 (0.97)	2.41 (0.93)
합계		평균 (표준편차)	3.79 (1.10)	2.52 (0.95)	3.40 (0.90)	3.80 (1.01)	3.43 (1.12)	2.49 (0.95)	2.42 (0.94)

\* 1점 전혀 그렇지 않다~5점 매우 그렇다

표 3-63 시설 내 고충

(단위 : 개소, %)

구분			공무원과의 관계 시 어려움	직원 이직 증가	재무관리, 인사관리 등 관련 지식 부족	포괄보조금 으로 인한 인건비 부족	법률 개정으로 경영 및 노동환경 변화에 대한 적응 어려움	자원봉사 모집의 어려움
생활 시설	보건 복지부	평균 (표준편차)	2.51 (0.86)	2.58 (0.99)	2.50 (0.81)	3.14 (1.25)	3.43 (0.96)	3.13 (1.03)
	여성 가족부	평균 (표준편차)	2.36 (0.82)	2.43 (0.97)	2.68 (1.02)	3.37 (1.47)	3.17 (0.99)	3.04 (1.06)
	소계	평균 (표준편차)	2.47 (0.85)	2.54 (0.98)	2.54 (0.87)	3.20 (1.31)	3.36 (0.97)	3.11 (1.04)
이용 시설	보건 복지부	평균 (표준편차)	2.53 (0.98)	2.52 (1.08)	2.61 (0.94)	3.16 (1.38)	3.02 (0.99)	2.83 (0.94)
	여성 가족부	평균 (표준편차)	2.31 (0.96)	2.50 (1.02)	2.63 (0.89)	3.85 (1.41)	2.65 (0.93)	2.60 (0.93)
	소계	평균 (표준편차)	2.49 (0.98)	2.52 (1.07)	2.61 (0.93)	3.29 (1.41)	2.95 (0.99)	2.79 (0.94)
합계		평균 (표준편차)	2.48 (0.93)	2.53 (1.03)	2.59 (0.90)	3.25 (1.37)	3.12 (1.00)	2.92 (0.99)

\* 1점 전혀 그렇지 않다~5점 매우 그렇다

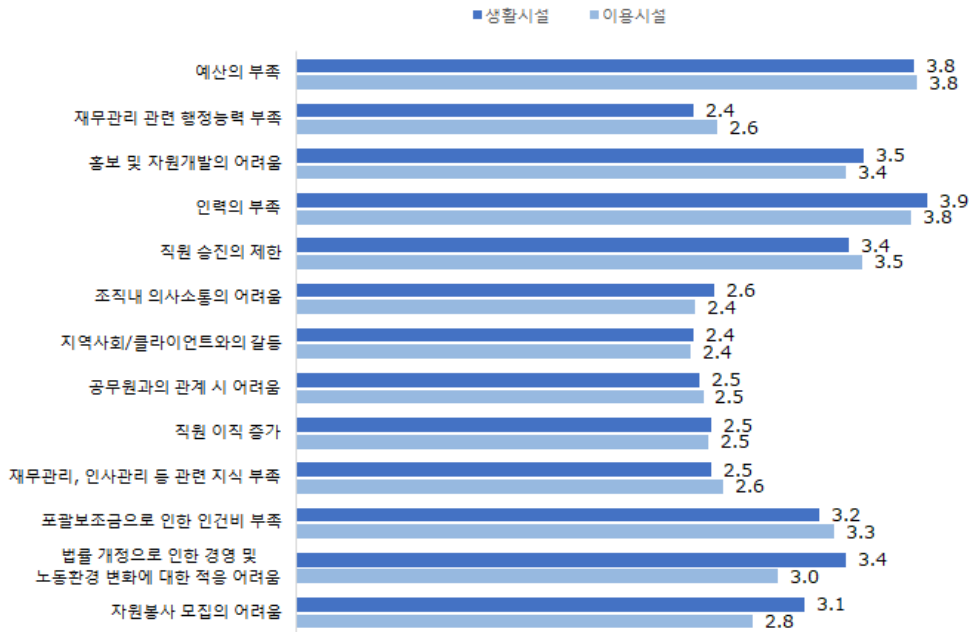


그림 3-32 시설내 어려움

## 7) 대외협력

시설에서 수행하는 대외협력에 대하여 조사한 결과는 다음 **표 3-64**와 같다. 먼저, 시설 전체의 대외협력 수행 수준을 보면, 전체 평균 3.56점으로 높게 나타났으며, 생활시설은 평균 3.34점, 이용시설은 평균 3.72점으로 시설유형별로 유사한 분포를 보였다.

다음으로 대외협력 수행 수준을 항목별로 보면, 주요 대외협력 업무는 '외부공모사업 수행'이 평균 3.95점으로 가장 높았으며, 다음으로 '공동 프로그램 서비스 개발과 관련하여 외부기관과의 협력(평균 3.71점)', '외부기관과의 사례회의 수행(평균 3.36점)', '정치적 이슈 및 클라이언트 옹호와 관련하여 외부기관과 협력(평균 3.23점) 순으로 나타났다.

시설유형별로 살펴보면 생활시설의 경우 '외부공모사업 수행'이 평균 3.83점으로 가장 높았고, '공동 프로그램 서비스 개발과 관련한 외부기관과의 협력'이 평균 3.47점으로 뒤를 이었다. 이용시설의 경우 '외부공모사업 수행'이 평균 4.03점으로 가장 높았고, '공동 프로그램 서비스 개발과 관련하여 외부기관과의 협력'이 평균 3.87점으로 나타났다.

**표 3-64** | 대외협력

(단위 : 개소, %)

구분			대외협력 (5점 평균)	외부공모사업을 수행	공동 프로그램 서비스 개발과 관련하여 외부기관과의 협력	외부기관과의 사례회의 수행	정치적 이슈 및 클라이언트 옹호와 관련하여 외부기관과 협력
생활 시설	보건 복지부	평균 (표준편차)	3.23 (0.86)	3.77 (1.07)	3.42 (1.12)	2.85 (1.02)	2.86 (1.02)
	여성 가족부	평균 (표준편차)	3.64 (0.73)	4.00 (0.92)	3.63 (1.02)	3.48 (1.01)	3.46 (0.87)
	소계	평균 (표준편차)	3.34 (0.85)	3.83 (1.04)	3.47 (1.09)	3.01 (1.05)	3.01 (1.02)
이용 시설	보건 복지부	평균 (표준편차)	3.69 (0.76)	4.07 (0.98)	3.87 (0.91)	3.53 (1.13)	3.30 (0.93)
	여성 가족부	평균 (표준편차)	3.83 (0.57)	3.85 (1.04)	3.85 (0.83)	3.88 (0.62)	3.73 (0.85)
	소계	평균 (표준편차)	3.72 (0.73)	4.03 (0.99)	3.87 (0.89)	3.60 (1.06)	3.37 (0.93)
합계		평균 (표준편차)	3.56 (0.80)	3.95 (1.01)	3.71 (1.00)	3.36 (1.10)	3.23 (0.98)

\* 1점 전혀 하지 않는 편이다 ~ 5점 매우 자주 하는 편이다

## 5. 코로나19 관련 사회복지시설 근로환경 변화

### 1) 코로나19 확진자 발생 혹은 방문 경험

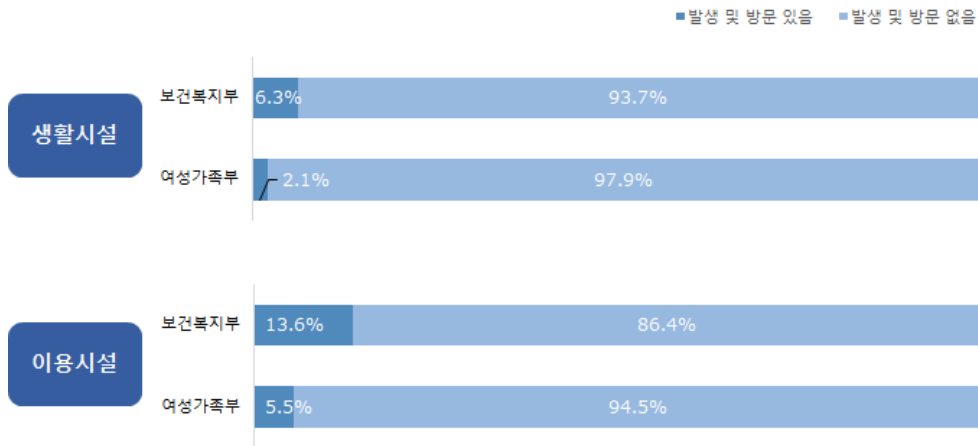
코로나19 확진자 발생 혹은 방문 경험에 대해 결과는 다음 **표 3-65**와 같다. 우선, 전체 응답 시설 중 9.1%(44개소)만이 확진자 발생 혹은 확진자의 방문 경험이 있었다. 시설유형별로 살펴보면, 보건복지부 소관 생활시설의 경우 6.2%(9개소)가 확진자 발생 혹은 방문 경험이 있었으며, 여성가족부 소관 생활시설의 경우 2.1%(1개소)만이 확진자 발생 혹은 방문 경험이 있는 것으로 나타났다.

보건복지부 소관 이용시설은 13.2%(31개소)가 확진자 발생 혹은 방문 경험이 있었으며, 여성가족부 소관 이용시설은 5.5%(3개소)가 확진자 발생 혹은 방문 경험이 있는 것으로 나타났다.

**표 3-65** 시설 내 코로나 확진자 발생 및 방문 여부

(단위 : 개소, %)

구분		사례수	그렇다	아니다
생활 시설	보건복지부	145 (100.0)	9 (6.2)	134 (92.4)
	여성가족부	48 (100.0)	1 (2.1)	47 (97.9)
	소계	193 (100.0)	10 (5.2)	181 (93.8)
이용 시설	보건복지부	234 (100.0)	31 (13.2)	197 (84.2)
	여성가족부	55 (100.0)	3 (5.5)	52 (94.5)
	소계	289 (100.0)	34 (11.8)	249 (86.2)
합계		482 (100.0)	44 (9.1)	430 (89.2)



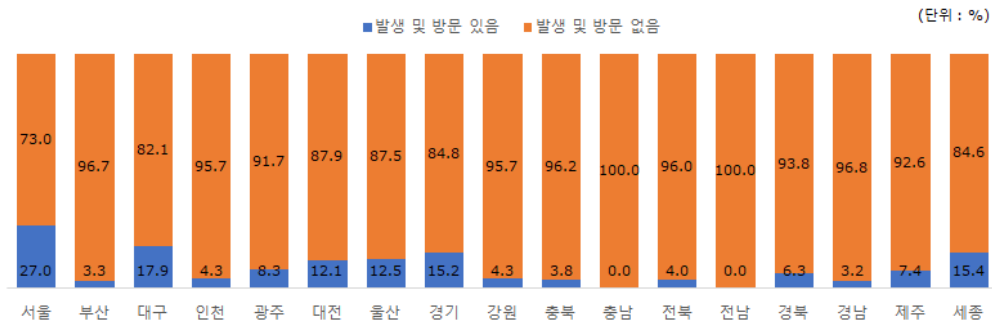
【그림 3-33】 시설 내 코로나 확진자 발생 및 방문 여부

코로나19 확진자 발생 혹은 방문 경험을 지역별로 살펴보면 다음 【표 3-66】과 같다. 확진자 발생 혹은 확진자의 방문 경험이 가장 높은 지역은 서울이 27.0%(10개소)로 가장 많았고, 다음으로 대구가 17.9%(7개소), 세종이 15.4%(2개소), 경기도가 15.2%(7개소)순으로 나타났다. 뒤를 이어, 울산이 12.5%(2개소), 대전이 12.1%(4개소), 광주가 8.3%(2개소), 제주가 7.4%(2개소), 경북이 6.3%(2개소)순으로 나타났다.

【표 3-66】 지역별 시설 내 코로나 확진자 발생 및 방문 여부

(단위 : 개소, %)

구분	사례수	그렇다	아니다
서울	37(100.0)	10(27.0)	27(73.0)
부산	30(100.0)	1(3.3)	29(96.7)
대구	39(100.0)	7(17.9)	32(82.1)
인천	23(100.0)	1(4.3)	22(95.7)
광주	24(100.0)	2(8.3)	22(91.7)
대전	33(100.0)	4(12.1)	29(87.9)
울산	16(100.0)	2(12.5)	14(87.5)
경기	46(100.0)	7(15.2)	39(84.8)
강원	23(100.0)	1(4.3)	22(95.7)
충북	26(100.0)	1(3.8)	25(96.2)
충남	22(100.0)	0(0.0)	22(100.0)
전북	25(100.0)	1(4.0)	24(96.0)
전남	27(100.0)	0(0.0)	27(100.0)
경북	32(100.0)	2(6.3)	30(93.8)
경남	31(100.0)	1(3.2)	30(96.8)
제주	27(100.0)	2(7.4)	25(92.6)
세종	13(100.0)	2(15.4)	11(84.6)
합계	474(100.0)	44(9.3)	430(90.7)



【그림 3-34】 지역별 시설 내 코로나 확진자 발생 및 방문 여부

## 2) 코로나19 확산으로 인한 시설의 영향

코로나19 확산으로 인한 시설의 영향에 대해 조사한 결과는 다음 【표 3-67】~【표 3-68】과 같다. 우선, 전체 응답 시설 중 ‘사업 중단’이 410개소(86.7%)로 가장 높았다.

그 뒤로는 ‘자원봉사 및 후원의 감소’이 381개소(80.9%), ‘서비스 및 프로그램의 다변화’가 359개소(77.4%)인 것으로 나타났다. 그 외로는 ‘개별화된 서비스 제공’이 346개소(74.6%), ‘소규모 모임 욕구 증가’이 328개소(71.0%), ‘온라인 서비스 이용 확대’가 318개소(68.2%), ‘기관휴관’이 178개소(38.4%)로 뒤를 이었다. 시설유형별로 살펴보면, 보건복지부 소관 생활시설의 경우 131개소(91.6%)로 ‘자원봉사 및 후원의 감소’ 영향을 가장 많이 받았다고 응답하였고, ‘사업 중단’이 118개소(83.7%)로 뒤를 이었다. 이와 달리, 여성가족부 소관 생활시설의 경우 ‘서비스 및 프로그램 다변화’가 40개소(88.9%)로 가장 높았고, ‘소규모 모임 욕구 증가’가 38개소(82.6%)로 뒤를 이었다.

이용시설의 경우 보건복지부 소관 이용시설은 ‘사업 중단’이 208개소(90.0%)로 가장 높았고, ‘자원봉사 및 후원의 감소’가 183개소(80.6%)로 뒤를 이었다. 반면 여성가족부 소관 이용시설의 경우에는 ‘서비스 및 프로그램 다변화’가 47개소(85.5%)로 가장 높은 비율로 나타났고, ‘사업 중단’이 46개소(85.2%)로 뒤를 이었다.

표 3-67 | 코로나19 확산으로 인한 시설의 영향 1

(단위 : 개소, %)

구분		기관휴관		사업 및 프로그램의 중단		자원봉사 및 후원의 감소		공공기관으로의 차출근무		계약직원의 해고	
		그렇다	아니다	그렇다	아니다	그렇다	아니다	그렇다	아니다	그렇다	아니다
생활 시설	보건복지부	8 (5.8)	130 (94.2)	118 (83.7)	23 (16.3)	131 (91.6)	12 (8.4)	5 (3.6)	134 (96.4)	1 (0.7)	137 (99.3)
	여성가족부	3 (6.7)	42 (93.3)	38 (80.9)	9 (19.1)	35 (74.5)	12 (25.5)	0 (0.0)	46 (100.0)	1 (2.2)	45 (97.8)
	소계	11 (6.0)	172 (94.0)	156 (83.0)	32 (17.0)	166 (87.4)	24 (12.6)	5 (2.7)	180 (97.3)	2 (1.1)	182 (98.9)
이용 시설	보건복지부	141 (62.1)	86 (37.9)	208 (90.0)	23 (10.0)	183 (80.6)	44 (19.4)	10 (4.5)	211 (95.5)	4 (1.8)	219 (98.2)
	여성가족부	26 (48.1)	28 (51.9)	46 (85.2)	8 (14.8)	32 (59.3)	22 (40.7)	2 (3.8)	51 (96.2)	1 (1.9)	52 (98.1)
	소계	167 (59.4)	114 (40.6)	254 (89.1)	31 (10.9)	215 (76.5)	66 (23.5)	12 (4.4)	262 (95.6)	5 (1.8)	271 (98.2)
합계		178 (38.4)	286 (61.6)	410 (86.7)	63 (13.3)	381 (80.9)	90 (19.1)	17 (3.7)	442 (96.3)	7 (1.5)	453 (98.5)

표 3-68 | 코로나19 확산으로 인한 시설의 영향 2

(단위 : 개소, %)

구분		서비스 및 프로그램의 다변화		온라인 서비스 이용 확대		개별화된 서비스 제공		소규모 모임 욕구 증가		아웃리치 등 방문 서비스 확대	
		그렇다	아니다	그렇다	아니다	그렇다	아니다	그렇다	아니다	그렇다	아니다
생활 시설	보건복지부	99 (71.2)	40 (28.8)	90 (63.8)	51 (36.2)	93 (66.9)	46 (33.1)	101 (72.1)	39 (27.9)	21 (15.3)	116 (84.7)
	여성가족부	40 (88.9)	5 (11.1)	30 (65.2)	16 (34.8)	36 (78.3)	10 (21.7)	38 (82.6)	8 (17.4)	15 (34.1)	29 (65.9)
	소계	139 (75.5)	45 (24.5)	120 (64.2)	67 (35.8)	129 (69.7)	56 (30.3)	139 (74.7)	47 (25.3)	36 (19.9)	145 (80.1)
이용 시설	보건복지부	173 (76.9)	52 (23.1)	153 (67.7)	73 (32.3)	176 (78.2)	49 (21.8)	154 (69.4)	68 (30.6)	118 (52.9)	105 (47.1)
	여성가족부	47 (85.5)	8 (14.5)	45 (84.9)	8 (15.1)	41 (75.9)	13 (24.1)	35 (64.8)	19 (35.2)	19 (35.2)	35 (64.8)
	소계	220 (78.6)	60 (21.4)	198 (71.0)	81 (29.0)	217 (77.8)	62 (22.2)	189 (68.5)	87 (31.5)	137 (49.5)	140 (50.5)
합계		359 (77.4)	105 (22.6)	318 (68.2)	148 (31.8)	346 (74.6)	118 (25.4)	328 (71.0)	134 (29.0)	173 (37.8)	285 (62.2)

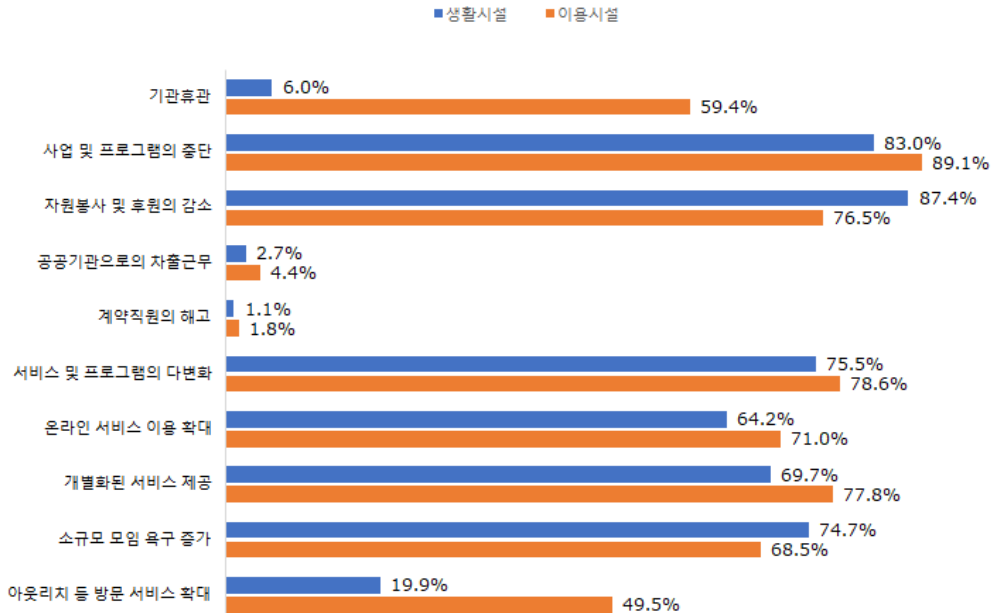


그림 3-35 | 코로나19 확산으로 인한 시설의 영향

코로나19 확진자 발생 혹은 방문 경험에 따른 코로나19 확산으로 인한 시설의 영향에 대해 조사한 결과 ‘사업중단’이 42개소(95.5%)로 가장 많았고, ‘서비스 및 프로그램의 다변화’가 38개소(86.4%), ‘개별화된 서비스 제공’이 34개소(77.3%), ‘자원봉사 및 후원 감소’가 31개소(73.8%) 순으로 나타났다. 이를 통해 확진자가 발생 혹은 방문경험이 있는 기관에서는 기관휴관, 사업 및 프로그램의 중단, 서비스 및 프로그램의 다변화, 개별화된 서비스 제공에 있어 확진자가 발생되지 않은 시설보다 영향을 받은 것으로 나타났다. 그중에서도 기관 휴관은 확진자가 발생되지 않은 기관보다 응답율의 차이가 25.5%로 나타나 가장 차이가 큰 것으로 확인되었다. 반면에, 자원봉사 및 후원의 감소, 소규모 모임 욕구 증가의 경우에는 확진자 발생 혹은 방문하지 않은 시설이 더 영향을 받은 것으로 나타났다. 마지막으로 코로나 확진자 발생 혹은 방문한 시설과 그렇지 않은 시설 간에 크게 영향을 미치지 않은 것으로 계약직원의 해고, 온라인 서비스 이용확대, 개별화된 서비스 제공, 아웃리치 등 방문 서비스 확대로 나타났다.

【 표 3-69 】 코로나19 확산으로 인한 시설의 영향 1

(단위 : 개소, %)

구분		기관휴관		사업 및 프로그램의 중단		자원봉사 및 후원의 감소		공공기관으로의 차출근무		계약직원의 해고	
		그렇다	아니다	그렇다	아니다	그렇다	아니다	그렇다	아니다	그렇다	아니다
확진자 여부별	발생	26 (61.9)	16 (38.1)	42 (95.5)	2 (4.5)	31 (73.8)	11 (26.2)	4 (9.8)	37 (90.2)	1 (2.4)	41 (97.6)
	미발생	151 (36.4)	264 (63.6)	363 (86.0)	59 (14.0)	343 (81.3)	79 (18.7)	13 (3.2)	398 (96.8)	6 (1.5)	405 (98.5)
합계		177 (38.7)	280 (61.3)	405 (86.9)	61 (13.1)	374 (80.6)	90 (19.4)	17 (3.8)	435 (96.2)	7 (1.5)	446 (98.5)

표 3-70 코로나19 확산으로 인한 시설의 영향 2

(단위 : 개소, %)

구분		서비스 및 프로그램의 다변화		온라인 서비스 이용 확대		개별화된 서비스 제공		소규모 모임 욕구 증가		아웃리치 등 방문 서비스 확대	
		그렇다	아니다	그렇다	아니다	그렇다	아니다	그렇다	아니다	그렇다	아니다
확진자 여부별	발생	38 (86.4)	6 (13.6)	30 (69.8)	13 (30.2)	34 (77.3)	10 (22.7)	27 (62.8)	16 (37.2)	16 (37.2)	27 (62.8)
	미발생	318 (77.0)	95 (23.0)	286 (68.8)	130 (31.3)	306 (74.1)	107 (25.9)	295 (71.6)	117 (28.4)	155 (38.0)	253 (62.0)
합계		356 (77.9)	101 (22.1)	316 (68.8)	143 (31.2)	340 (74.4)	117 (25.6)	322 (70.8)	133 (29.2)	171 (37.9)	280 (62.1)

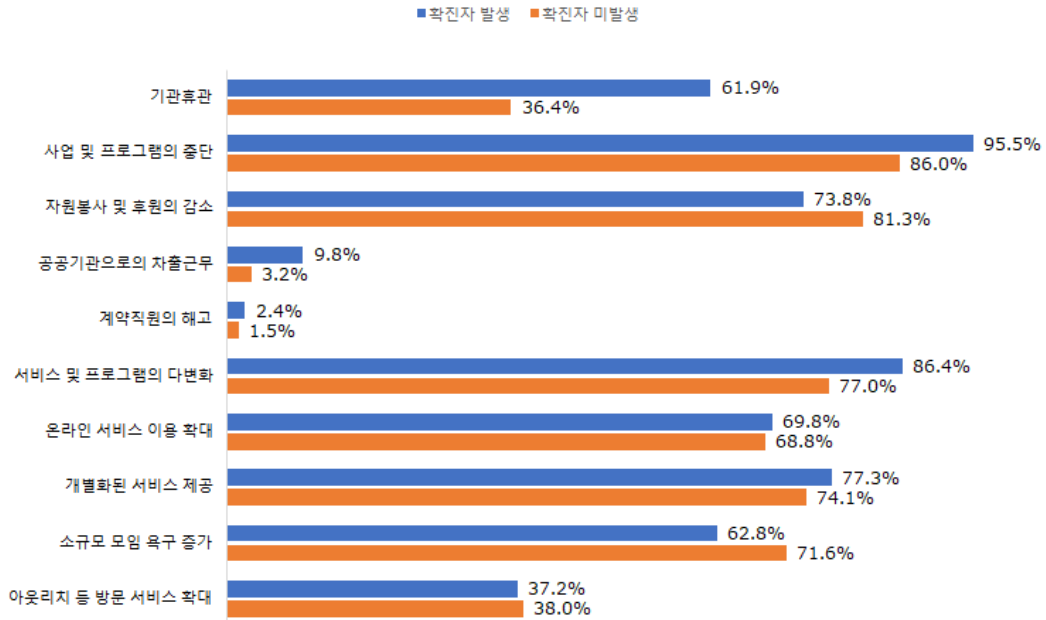


그림 3-36 확진자 발생에 따른 코로나19 확산으로 인한 시설의 영향

### 3) 코로나19로 인한 근무형태 변화

코로나19로 인한 근무형태 변화에 대해 조사한 결과는 다음 표 3-71 ~ 표 3-72와 같다. 전체 응답기관 중 283개소(58.7%)는 코로나19로 인한 근무형태의 변화가 없다고 응답하였다. 대안근무를 도입한 경험이 있는 199개 기관의 근무형태를 살펴보면, '유급휴직'이 95개소(55.6%)로 가장 많았다. 그 뒤를 이어 '원격·재택근무'가 82개소(47.7%), '유연

근무'가 69개소(42.3%)로 나타났다. 그 다음으로 '단축근무'가 41개소(25.3%)로, '보상휴가제 도입'이 24개소(15.3%), '유급휴직'이 18개소(11.0%)로 나타났다. 마지막으로 '차출근무'가 6개소(3.8%)로 가장 낮은 것으로 나타났다.

시설유형별로 살펴보면 보건복지부 소관 생활시설 중 '도입한 대안근무가 없다고' 응답한 시설은 90개소(100.0%)로 나타났으며, '대안근무를 도입한 경험이 있는 55개 기관들의 근무형태를 살펴보면, '유급휴직'이 32개소(71.1%)로 가장 많았다. 그 뒤를 이어 '보상휴가제'가 14개소(34.1%), '유연근무'가 11개소(26.8%)로 뒤를 이었다. 여성가족부 소관 생활시설 중 '도입한 대안근무가 없다고' 응답한 시설은 30개(100.0%)로 나타났으며, 보건복지부 소관 생활시설과 달리 '유연근무'가 10개소(62.5%)로 가장 많았다. 그 뒤를 이어 '원격·재택근무'가 7개소(38.9%), '유급휴직'이 6개소(37.5%) 순으로 나타났다. 보건복지부 소관 생활시설 중 136개소(100.0%)는 대안근무를 도입하지 않았다고 응답하였으며, 대안근무를 도입한 98개소(100.0%)기관의 근무형태를 살펴보면, '유급휴직'이 46개소(54.8%)로 가장 많았다. 그 뒤를 이어 '원격·재택근무'가 47개소(54.0%), '유연근무'가 40개소(49.4%) 순으로 나타났다. 여성가족부 소관 생활시설 중 27개소(100.0%)는 대안근무를 도입하지 않았다고 응답하였으며, 대안근무를 도입한 28개소 기관의 근무형태를 살펴보면, '원격·재택근무'가 21개소(77.8%)로 가장 많았다. 그 뒤를 이어 '유급휴직'이 11개소(42.3%), '단축근무' 10개소(41.7%) 순으로 나타났다.

표 3-71 코로나19로 인한 근무형태 변화 1

(단위 : 개소, %)

구분		무급휴직		유급휴직		단축근무		원격·재택근무	
		그렇다	아니다	그렇다	아니다	그렇다	아니다	그렇다	아니다
생활 시설	보건복지부	7 (16.7)	35 (83.3)	32 (71.1)	13 (28.9)	3 (7.5)	37 (92.5)	7 (17.5)	33 (82.5)
	여성가족부	0 (0.0)	15 (100.0)	6 (37.5)	10 (62.5)	5 (33.3)	10 (66.7)	7 (38.9)	11 (61.1)
	소계	7 (12.3)	50 (87.7)	38 (62.3)	23 (37.7)	8 (14.5)	47 (85.5)	14 (24.1)	44 (75.9)
이용 시설	보건복지부	10 (12.0)	73 (88.0)	46 (54.8)	38 (45.2)	23 (27.7)	60 (72.3)	47 (54.0)	40 (46.0)
	여성가족부	1 (4.3)	22 (95.7)	11 (42.3)	15 (57.7)	10 (41.7)	14 (58.3)	21 (77.8)	6 (22.2)
	소계	11 (10.4)	95 (89.6)	57 (51.8)	53 (48.2)	33 (30.8)	74 (69.2)	68 (59.6)	46 (40.4)
합계		18 (11.0)	145 (89.0)	95 (55.6)	76 (44.4)	41 (25.3)	121 (74.7)	82 (47.7)	90 (52.3)

표 3-72 코로나19로 인한 근무형태 변화 2

(단위 : 개소, %)

구분		차출근무		유연근무		보상휴가제 도입		도입한 대안 근무형태 없음	
		그렇다	아니다	그렇다	아니다	그렇다	아니다	그렇다	아니다
생활 시설	보건복지부	2 (4.9)	39 (95.1)	11 (26.8)	30 (73.2)	14 (34.1)	27 (65.9)	90 (62.1)	55 (37.9)
	여성가족부	0 (0.0)	15 (100.0)	10 (62.5)	6 (37.5)	0 (0.0)	15 (100.0)	30 (62.5)	18 (37.5)
	소계	2 (3.6)	54 (96.4)	21 (36.8)	36 (63.2)	14 (25.0)	42 (75.0)	120 (62.2)	73 (37.8)
이용 시설	보건복지부	3 (3.9)	74 (96.1)	40 (49.4)	41 (50.6)	8 (10.5)	68 (89.5)	136 (58.1)	98 (41.9)
	여성가족부	1 (4.0)	24 (96.0)	8 (32.0)	17 (68.0)	2 (8.0)	23 (92.0)	27 (49.1)	28 (50.9)
	소계	4 (3.9)	98 (96.1)	48 (45.3)	58 (54.7)	10 (9.9)	91 (90.1)	163 (56.4)	126 (43.6)
합계		6 (3.8)	152 (96.2)	69 (42.3)	94 (57.7)	24 (15.3)	133 (84.7)	283 (58.7)	199 (41.3)

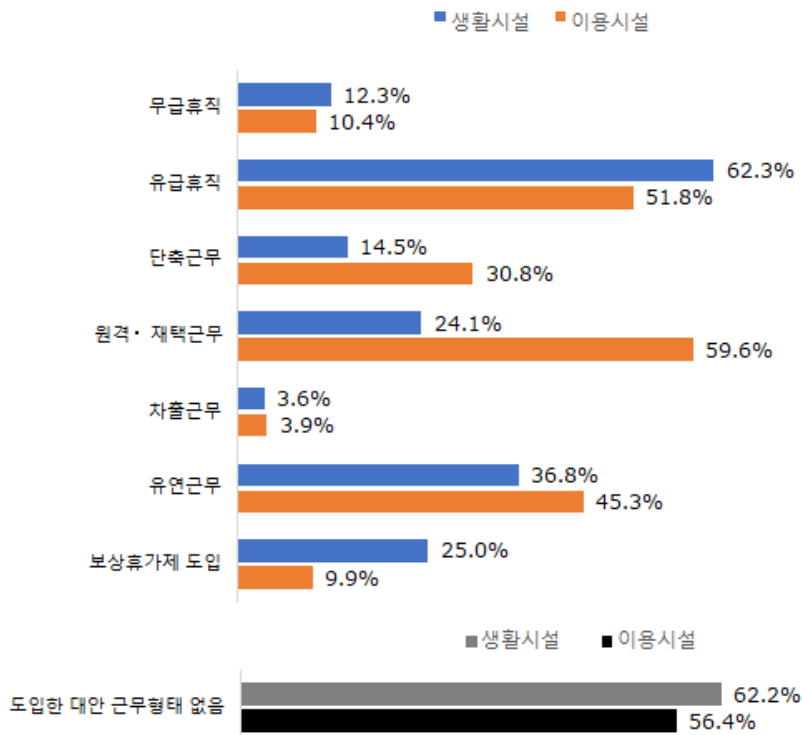


그림 3-37 | 코로나19로 인한 근무형태

#### 4) 시설 내 코로나19 관련 제공 사항

시설 내 코로나19 관련 제공 사항에 대해 조사한 결과는 다음 **표 3-73** ~ **표 3-74**와 같다. ‘시설 내/외부에 소독제 등 비품을 구비하여 비치함’이 481개소(100.0%)로 가장 많았고, ‘마스크 착용, 손 씻기 등과 같은 개인위생 관리를 철저히 하도록 교육함’이 480개소(99.8%)로 뒤를 이었다. 그 다음으로는 ‘종사자에게 마스크, 보호안경 등과 같은 업무에 필요한 감염 예방 비품을 지급함’이 460개소(95.8%)로 나타났다. ‘건강상태 혹은 이동 동선에 따라 업무 배제’가 404개소(84.7%), ‘백신 접종에 따른 유급 휴가 부여’가 343개소(72.8%), ‘확진 및 격리로 인한 유급 휴가 부여’가 315개소(68.0%)로 뒤를 이었다. 마지막으로 ‘감염예후 보일 시 유급 휴가 부여’가 316개소(67.8%)로 가장 낮은 비율로 조사되었다.

시설 유형별로 살펴보면, 생활시설의 경우 ‘시설 내/외부에 소독제 등 비품을 구비하여 비치함’과 ‘마스크 착용, 손 씻기 등과 같은 개인위생 관리를 철저히 하도록 교육함’이

각각 193개소(100.0%)로 가장 많은 응답을 보였다. 이용시설 역시 ‘시설 내/외부에 소독제 등 비품을 구비하여 비치함’이 288개소(100.0%), ‘마스크 착용, 손 씻기 등과 같은 개인위생 관리를 철저히 하도록 교육함’이 287개소(99.7%) 유사한 비율로 가장 많이 나타났다. 생활시설과 이용시설 모두 코로나19 대비와 관련하여 시설 내/외부에 비품의 비치 및 개인위생관리에 대한 철저한 교육이 가장 활발하게 이루어졌음을 확인할 수 있었다.

【 표 3-73 】 코로나19로 인한 종사자의 안전보장과 보호를 위한 대책 현황 1

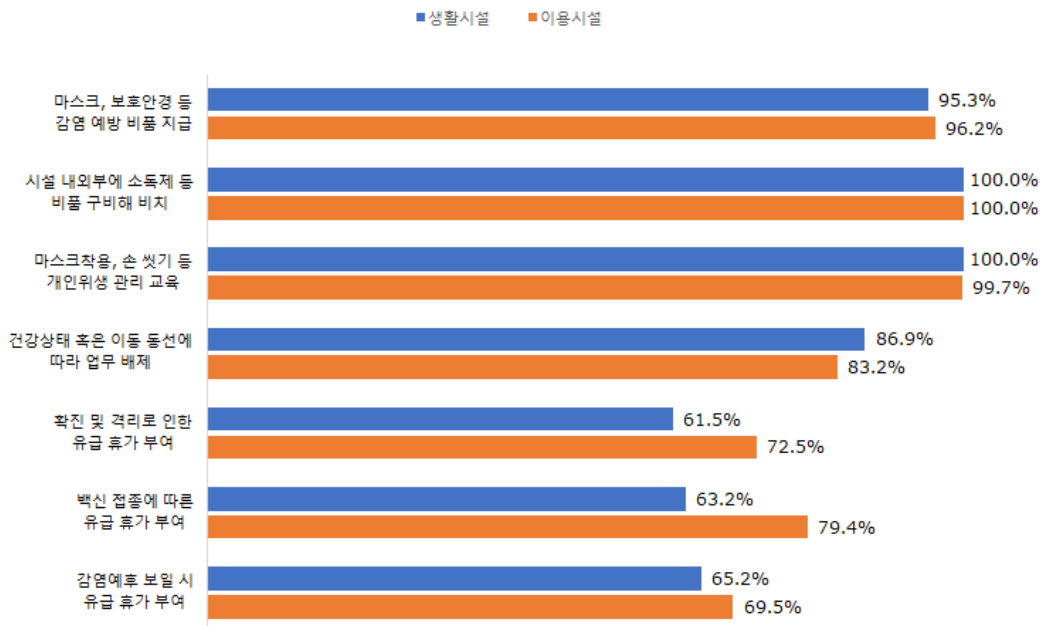
(단위 : 개소, %)

구분		마스크, 보호안경 등 감염 예방 비품 지급		시설 내외부에 소독제 등 비품 구비해 비치		마스크착용, 손 씻기 등 개인위생 관리 교육		건강상태 혹은 이동 동선에 따라 업무 배제	
		그렇다	아니다	그렇다	아니다	그렇다	아니다	그렇다	아니다
생활 시설	보건복지부	142 (97.9)	3 (2.1)	145 (100.0)	0 (0.0)	145 (100.0)	0 (0.0)	131 (91.0)	13 (9.0)
	여성가족부	42 (87.5)	6 (12.5)	48 (100.0)	0 (0.0)	48 (100.0)	0 (0.0)	35 (74.5)	12 (25.5)
	소계	184 (95.3)	9 (4.7)	193 (100.0)	0 (0.0)	193 (100.0)	0 (0.0)	166 (86.9)	25 (13.1)
이용 시설	보건복지부	224 (96.1)	9 (3.9)	233 (100.0)	0 (0.0)	233 (100.0)	0 (0.0)	196 (84.5)	36 (15.5)
	여성가족부	52 (96.3)	2 (3.7)	55 (100.0)	0 (0.0)	54 (98.2)	1 (1.8)	42 (77.8)	12 (22.2)
	소계	276 (96.2)	11 (3.8)	288 (100.0)	0 (0.0)	287 (99.7)	1 (0.3)	238 (83.2)	48 (16.8)
합계		460 (95.8)	20 (4.2)	481 (100.0)	0 (0.0)	480 (99.8)	1 (0.2)	404 (84.7)	73 (15.3)

【 표 3-74 】 코로나19로 인한 종사자의 안전보장과 보호를 위한 대책 현황 2

(단위 : 개소, %)

구분		확진 및 격리로 인한 유급 휴가 부여		백신 접종에 따른 유급 휴가 부여		감염예후 보일 시 유급 휴가 부여	
		그렇다	아니다	그렇다	아니다	그렇다	아니다
생활 시설	보건복지부	95 (67.9)	45 (32.1)	90 (63.4)	52 (36.6)	99 (70.7)	41 (29.3)
	여성가족부	20 (42.6)	27 (57.4)	30 (62.5)	18 (37.5)	23 (48.9)	24 (51.1)
	소계	115 (61.5)	72 (38.5)	120 (63.2)	70 (36.8)	122 (65.2)	65 (34.8)
이용 시설	보건복지부	164 (72.6)	62 (27.4)	187 (80.6)	45 (19.4)	162 (70.4)	68 (29.6)
	여성가족부	36 (72.0)	14 (28.0)	36 (73.5)	13 (26.5)	32 (65.3)	17 (34.7)
	소계	200 (72.5)	76 (27.5)	223 (79.4)	58 (20.6)	194 (69.5)	85 (30.5)
합계		315 (68.0)	148 (32.0)	343 (72.8)	128 (27.2)	316 (67.8)	150 (32.2)



【 그림 3-38 】 코로나19로 인한 종사자의 안전보장과 보호를 위한 대책 현황

코로나19 발생에 대비하거나 사후조치를 위해 지자체로부터 시설 유형별로 서비스 제공 매뉴얼을 제공받았는지를 조사한 결과는 다음 **표 3-75**와 같다. 전반적으로 466개소(97.1%)가 ‘코로나19 대비 지자체 매뉴얼을 제공’ 받았다고 응답하였으며, 287개소(59.8%)는 ‘코로나19에 대비하여 기관에서 자체 매뉴얼을 제작’하였다고 응답하였다.

시설별로 살펴보면, 생활시설의 경우 187개소(96.9%)가 ‘코로나19 대비 지자체 매뉴얼을 제공’ 받은 것으로 나타났으며, 118개소(61.1%)는 ‘코로나19에 대비하여 기관에서 자체 매뉴얼을 제작’한 것으로 나타났다. 이용시설 역시 279개소(97.2%)가 ‘코로나19 대비 지자체 매뉴얼을 제공’ 받은 것으로 나타났으며, 169개소(58.9%)는 ‘코로나19에 대비하여 기관에서 자체 매뉴얼을 제작’한 것으로 나타났다. 생활시설과 이용시설 모두 코로나19 대비하거나 사후조치를 위해 지자체로부터 서비스 제공 매뉴얼을 제공받았을 뿐 아니라 기관 자체적으로 매뉴얼을 제작함으로써 각별히 대비하고 있음을 확인할 수 있었다.

**표 3-75** 코로나19 대비 매뉴얼 제공 및 제작 여부

(단위 : 개소, %)

구분		코로나19 대비 지자체 매뉴얼 제공		코로나19 대비 기관자체 매뉴얼 제작	
		매뉴얼 제공받음	매뉴얼 제공받지 못함	매뉴얼 제작함	매뉴얼 제작하지 못함
생활 시설	보건복지부	141(97.2)	4(2.8)	97(66.9)	47(32.4)
	여성가족부	46(95.8)	2(4.2)	21(43.8)	26(54.2)
	소계	187(96.9)	6(3.1)	118(61.1)	73(37.8)
이용 시설	보건복지부	224(96.6)	8(3.4)	142(61.2)	89(38.4)
	여성가족부	55(100.0)	0(0.0)	27(49.1)	27(49.1)
	소계	279(97.2)	8(2.8)	169(58.9)	116(40.4)
합계		466(97.1)	14(2.9)	287(59.8)	189(39.4)



**그림 3-39** 코로나19 대비 매뉴얼 제공 및 제작 여부

### 5) 코호트 격리조치 및 추가적인 보상 및 보호 제공

코호트 격리조치 여부에 대하여 설문한 결과는 **표 3-76**과 같다. 생활시설과 이용시설의 93.3%(447개소)가 코호트 격리조치에 해당하지 않은 것으로 조사되었다. 시설유형별로 살펴보면, ‘격리조치에 해당하였음’이라고 응답한 경우는 생활시설이 28개소(14.5%)로 이용시설 4개소(1.4%)보다 격리조치가 더 많이 이루어진 것으로 나타났다.

**표 3-76** 코호트 격리조치 여부

(단위 : 개소, %)

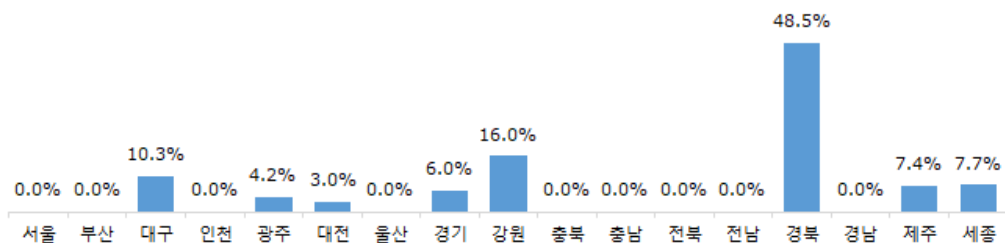
구분		사례수	격리조치가 이뤄진 적이 없음	격리조치가 이뤄진 적이 있음
생활 시설	보건복지부	145(100.0)	122(84.1)	23(15.9)
	여성가족부	47(100.0)	42(89.4)	5(10.6)
	소계	192(100.0)	164(85.4)	28(14.5)
이용 시설	보건복지부	233(100.0)	229(98.3)	4(1.7)
	여성가족부	54(100.0)	54(100.0)	0(0.0)
	소계	287(100.0)	283(98.6)	4(1.4)
합계		479(100.0)	447(93.3)	32(6.6)

지역별로 코호트 격리조치 경험이 있는 지역의 비율을 비교하여 살펴보면, 경북이 16개소(48.5%)로 가장 많았고, 다음으로 강원 4개소(16.0%), 대구 4개소(10.3%), 세종 1개소(7.7%)순으로 나타났다.

【표 3-77】 지역별 코호트 격리조치 여부

(단위 : 개소, %)

구분	사례수	격리조치가 이뤄진 적이 없음	격리조치가 이뤄진 적이 있음
서울	37(100.0)	37(100.0)	0(0.0)
부산	30(100.0)	30(100.0)	0(0.0)
대구	39(100.0)	35(89.7)	4(10.3)
인천	22(100.0)	22(100.0)	0(0.0)
광주	24(100.0)	23(95.8)	1(4.2)
대전	33(100.0)	32(97.0)	1(3.0)
울산	16(100.0)	16(100.0)	0(0.0)
경기	50(100.0)	47(94.0)	3(6.0)
강원	25(100.0)	21(84.0)	4(16.0)
충북	26(100.0)	26(100.0)	0(0.0)
충남	22(100.0)	22(100.0)	0(0.0)
전북	25(100.0)	25(100.0)	0(0.0)
전남	27(100.0)	27(100.0)	0(0.0)
경북	33(100.0)	17(51.5)	16(48.5)
경남	30(100.0)	30(100.0)	0(0.0)
제주	27(100.0)	25(92.6)	2(7.4)
세종	13(100.0)	12(92.3)	1(7.7)
합계	479(100.0)	447(93.3)	32(6.7)



【그림 3-40】 지역별 사회복지시설의 정부의 코호트 격리조치 포함에 대한 필요성

코로나19 확산에 따른 코호트격리 조치 여부에 대해 2020년도와 비교한 결과는 【표 3-78】과 같다. 2020년 실제 코호트 격리 조치가 시행된 시설은 전체 응답 시설 중 10.4%로 나타났고 2021년에는 그보다 낮은 수준인 6.6%로 나타나, 실제 코호트 격리조치가 시행된 비율이 높지 않은 것으로 확인되었다. 시설유형별로 살펴보면, 2020년에는 생활

시설이 16.0%, 이용시설이 5.7%로 나타났으며 2021년에는 생활시설이 14.5%, 이용시설이 1.4%로 나타나 2개년 모두 생활시설이 이용시설보다 코호트 격리조치가 더 많은 시행된 것으로 나타났다.

표 3-78 | 20년 대비 코호트 격리조치 여부

(단위 : 개소, %)

구분		2020년		2021년	
		격리조치가 이뤄진 적이 없음	격리조치가 이뤄진 적이 있음	격리조치가 이뤄진 적이 없음	격리조치가 이뤄진 적이 있음
생활 시설	보건복지부	148(82.2)	32(17.8)	122(84.1)	23(15.9)
	여성가족부	51(89.5)	6(10.5)	42(89.4)	5(10.6)
	소계	199(84.0)	38(16.0)	164(85.4)	28(14.5)
이용 시설	보건복지부	204(94.0)	13(6.0)	229(98.3)	4(1.7)
	여성가족부	61(95.3)	3(4.7)	54(100.0)	0(0.0)
	소계	265(94.3)	16(5.7)	283(98.6)	4(1.4)
합계		464(89.6)	54(10.4)	447(93.3)	32(6.6)

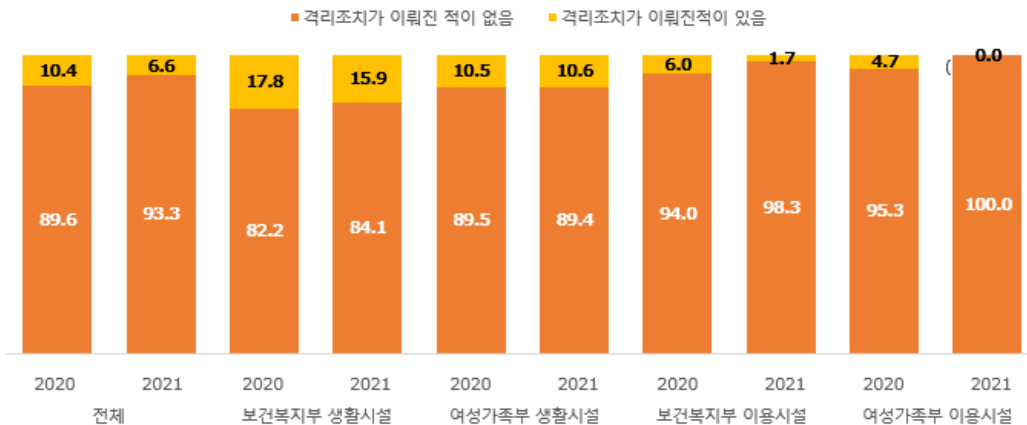


그림 3-41 | 20년 대비 코호트 격리조치 여부

코호트 시설격리에 따른 추가적인 보상 및 보호 제공 형태에 대하여 중복응답을 허용하여 조사한 결과는 다음 표 3-79와 같다. 먼저, '추가된 근무시간에 상당한 수당을 제공한다'가 46.9%(15개소)로 가장 많았고, '연장된 근로시간에 추가적인 휴가를 제공한다'와

‘현실적으로 추가적인 보상을 제공할 수 없다’가 각각 25.0%(8개소)로 그 뒤를 이었다. 그 다음으로는 ‘격리기간 동안 돌봄 및 보호가 필요한 종사자의 가족에게 별도의 지원을 제공하였다’와 ‘비공식적인 보상(휴가, 수당을 제외한 혜택 등)을 제공한다’가 각각 3.1%(1개소)로 가장 낮게 나타났다. 시설유형별로 살펴보면 생활시설의 경우 ‘추가된 근무시간에 상당한 수당을 제공한다’가 46.4%(13개소)로 가장 많았고, ‘연장된 근로시간에 추가적인 휴가를 제공한다’와 ‘현실적으로 추가적인 보상을 제공할 수 없다’가 각각 28.6%(8개소)가 뒤를 이었다. 이용시설 역시 ‘추가된 근무시간에 상당한 수당을 제공한다’가 50.0%(2개소)로 가장 높게 나타났다,

【표 3-79】 코호트 시설격리에 따른 추가적인 보상 및 보호 제공 형태(중복응답 허용)

(단위 : 개소, %)

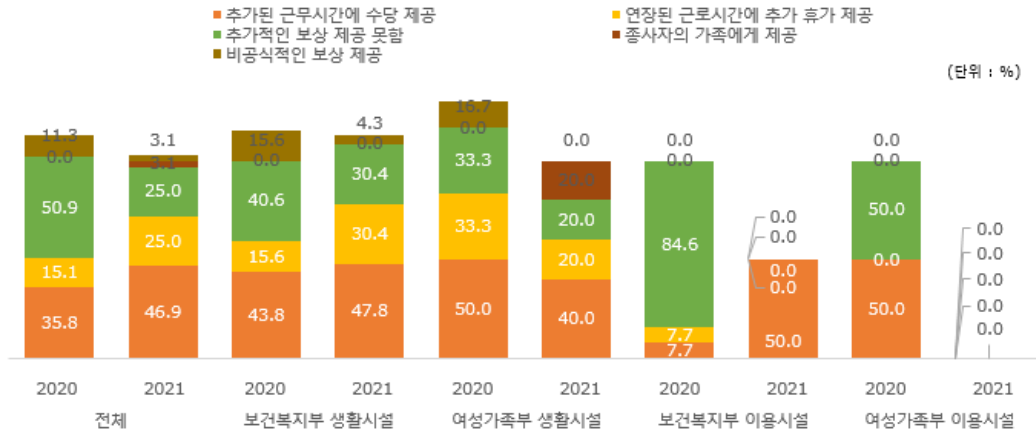
구분		현실적으로 추가적인 보상을 제공할 수 없었음 (중복응답X)	추가된 근무시간에 상당한 수당을 제공함	연장된 근로시간에 추가적인 휴가를 제공함	격리기간 동안 돌봄 및 보호가 필요한 종사자의 가족에게 별도의 지원을 제공함	비공식적인 보상(휴가, 수당을 제외한 혜택 등)을 제공함
생활 시설	보건복지부	7 (30.4)	11 (47.8)	7 (30.4)	0 (0.0)	1 (4.3)
	여성가족부	1 (20.0)	2 (40.0)	1 (20.0)	1 (20.0)	0 (0.0)
	소계	8 (28.6)	13 (46.4)	8 (28.6)	1 (3.6)	1 (3.6)
이용 시설	보건복지부	0 (0.0)	2 (50.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
	여성가족부	0 (.0)	0 (.0)	0 (.0)	0 (.0)	0 (.0)
	소계	0 (0.0)	2 (50.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
합계		8 (25.0)	15 (46.9)	8 (25.0)	1 (3.1)	1 (3.1)

코호트 시설격리에 따른 종사자 및 종사자 가족에 대한 추가적인 보상 및 보호에 대해 2020년도와 비교한 결과, 2020년에는 ‘현실적으로 보상을 제공할 수 없었음’의 응답이 50.9%로 가장 높게 나타난 반면, 2021년에는 ‘추가된 근무시간에 상당한 수당을 제공함’의 응답이 46.9%로 가장 높게 나타났다. 그 다음으로 높게 나타난 응답으로 2020년에는 ‘추가된 근무시간에 상당한 수당을 제공함’이 35.8%이며, 2021년에는 ‘연장된 근로시간에 추가적인 휴가를 제공함’과 ‘현실적으로 추가적인 보상을 제공할 수 없었음’이 25.0%씩 나타났다. 분석 결과 코로나19가 처음 확산되기 시작한 시점인 2020년도보다는 2021년에 코호트 시설 격리에 따른 종사자 및 종사자 가족에 대한 보상 및 보호 장치가 좀 더 마련된 것으로 보여진다.

【 표 3-80 】 코호트 시설격리에 따른 추가적인 보상 및 보호 제공 형태(중복응답 허용)

(단위 : 개소, %)

구분		2020년					2021년				
		추가적인 보상 제공 못함 (중복 응답X)	추가된 근무시간 에 수당 제공	연장된 근로시간 에 추가 휴가 제공	종사자의 가족에게 제공	비공식적 인 보상제공	추가적인 보상 제공 못함 (중복 응답X)	추가된 근무시간 에 수당 제공	연장된 근로시간 에 추가 휴가 제공	종사자의 가족에게 제공	비공식 적인 보상제공
생활 시설	보건복지부	13 (40.6)	14 (43.8)	5 (15.6)	0 (0.0)	5 (15.6)	7 (30.4)	11 (47.8)	7 (30.4)	0 (0.0)	1 (4.3)
	여성가족부	2 (33.3)	3 (50.0)	2 (33.3)	0 (0.0)	1 (16.7)	1 (20.0)	2 (40.0)	1 (20.0)	1 (20.0)	0 (0.0)
	소계	15 (39.5)	17 (44.7)	7 (18.4)	0 (0.0)	6 (15.8)	8 (28.6)	13 (46.4)	8 (28.6)	1 (3.6)	1 (3.6)
이용 시설	보건복지부	11 (84.6)	1 (7.7)	1 (7.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (50.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
	여성가족부	1 (50.0)	1 (50.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (.0)	0 (.0)	0 (.0)	0 (.0)	0 (.0)
	소계	12 (80.0)	2 (13.3)	1 (6.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (50.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
합계		27 (50.9)	19 (35.8)	8 (15.1)	0 (0.0)	6 (11.3)	8 (25.0)	15 (46.9)	8 (25.0)	1 (3.1)	1 (3.1)



■ 그림 3-42 ■ 코호트 시설격리에 따른 추가적인 보상 및 보호 제공 형태

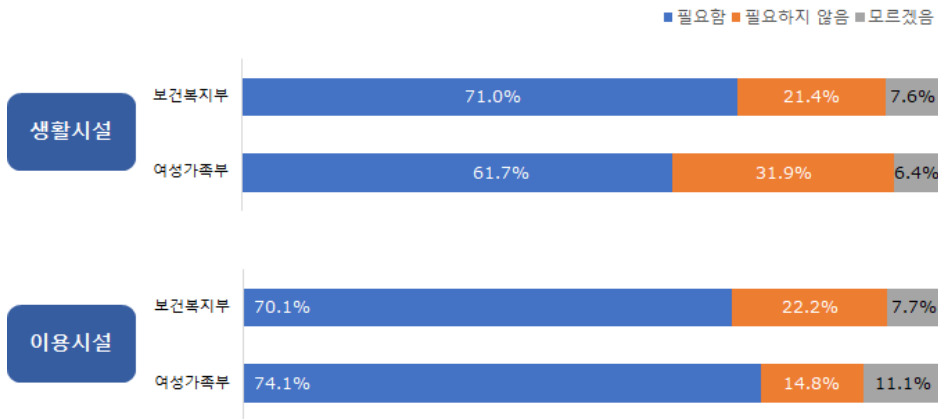
## 6) 사회복지시설의 정부의 코호트 격리조치 포함에 대한 필요성 인식

사회복지시설의 정부의 코호트 격리조치 포함에 대한 필요성 인식에 대해 설문한 결과는 다음의 **표 3-81**과 같다. 전체 응답한 시설 480개소 중 336개소(70.0%)가 '필요하다'고 응답하였다. 시설유형으로 살펴보면, 생활시설의 경우 132개소(68.8%)가 '필요하다', 46개소(24.0%)가 '필요하지 않다'고 응답하였다. 이용시설의 경우 204개소(70.8%)가 '필요하다' 60개소(20.8%)가 '필요하지 않다'고 응답하였다. 이를 통해, 사회복지시설 대부분이 코호트 격리가 필요하다고 인식하는 것으로 나타났으나, 실제 코호트 격리를 경험한 시설은 전체 응답 기관의 6.6%(32개소)로 대부분의 기관은 코호트 격리에 대한 실제적인 경험은 없지만 필요하다고 인식하고 있었다.

■ 표 3-81 ■ 사회복지시설의 정부의 코호트 격리조치 포함에 대한 필요성 인식

(단위 : 개소, %)

구분		사례수	필요함	필요하지 않음	모르겠음
생활 시설	보건복지부	145(100.0)	103(71.0)	31(21.4)	11(7.6)
	여성가족부	47(100.0)	29(61.7)	15(31.9)	3(6.4)
	소계	192(100.0)	132(68.8)	46(24.0)	14(7.3)
이용 시설	보건복지부	234(100.0)	164(70.1)	52(22.2)	18(7.7)
	여성가족부	54(100.0)	40(74.1)	8(14.8)	6(11.1)
	소계	288(100.0)	204(70.8)	60(20.8)	24(8.3)
합계		480(100.0)	336(70.0)	106(22.1)	38(7.9)



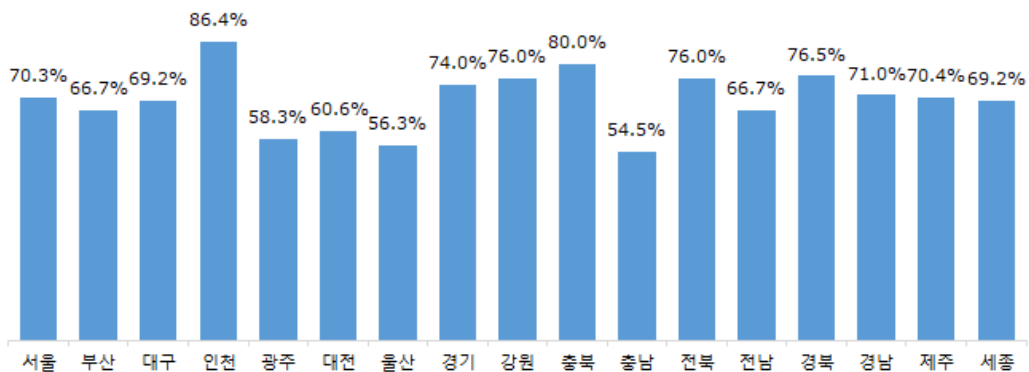
■ 그림 3-43 ■ 사회복지시설의 정부의 코호트 격리조치 포함에 대한 필요성

지역별 정부의 코호트 격리조치 대상 시설로 사회복지시설이 포함되는 것에 대한 필요성 인식을 비교하였으며 그 결과는 **표 3-82**와 같다. 조사 결과, 인천에 근무하는 사회복지사의 응답이 86.4%로 나타나 가장 높게 필요성을 인식하는 것으로 나타났고, 다음으로 충북(80.0%), 경북(76.5%), 강원(76.0%) 및 전북(76.0%), 경기(74.0%), 경남(71.0%), 제주(70.4%), 서울(70.3%) 등의 순으로 나타났다. 지역별로 코호트 격리조치에 대한 인식차이가 존재하는 것을 확인하였으며, 코호트 격리 경험이 가장 많은 경북과 강원을 제외하면, 인구밀도가 높은 대도시 단위의 인천, 경기, 서울 등의 지역에서 대부분 코호트 격리조치에 대한 필요성을 높게 인식하고 있는 것으로 나타났다.

【표 3-82】 지역별 사회복지시설의 정부의 코호트 거리조치 포함에 대한 필요성 인식

(단위 : 개소, %)

구분	사례수	필요함	필요하지 않음	모르겠음
서울	37(100.0)	26(70.3)	7(18.9)	4(10.8)
부산	30(100.0)	20(66.7)	6(20.0)	4(13.3)
대구	39(100.0)	27(69.2)	9(23.1)	3(7.7)
인천	22(100.0)	19(86.4)	3(13.6)	0(0.0)
광주	24(100.0)	14(58.3)	9(37.5)	1(4.2)
대전	33(100.0)	20(60.6)	10(30.3)	3(9.1)
울산	16(100.0)	9(56.3)	7(43.8)	0(0.0)
경기	50(100.0)	37(74.0)	11(22.0)	2(4.0)
강원	25(100.0)	19(76.0)	4(16.0)	2(8.0)
충북	25(100.0)	20(80.0)	2(8.0)	3(12.0)
충남	22(100.0)	12(54.5)	5(22.7)	5(22.7)
전북	25(100.0)	19(76.0)	4(16.0)	2(8.0)
전남	27(100.0)	18(66.7)	7(25.9)	2(7.4)
경북	34(100.0)	26(76.5)	8(23.5)	0(0.0)
경남	31(100.0)	22(71.0)	6(19.4)	3(9.7)
제주	27(100.0)	19(70.4)	5(18.5)	3(11.1)
세종	13(100.0)	9(69.2)	3(23.1)	1(7.7)
합계	480(100.0)	336(70.0)	106(22.1)	38(7.9)



【그림 3-44】 사회복지시설의 정부의 코호트 거리조치 포함에 대한 필요성

추가적으로 정부의 코호트 격리조치 대상 시설로 사회복지시설이 포함되는 것에 대한 필요성 인식을 2020년도와 비교한 결과를 살펴보면, 2020년에는 필요하다고 인식하는 응답 비율이 81.6%이나 2021년에는 70.0%를 차지하여 코호트 격리가 필요하다고 인식이 11.6% 감소하였다. 시설 유형별로 살펴보면, 생활시설은 필요하다고 인식 비율이 6.1% 낮아졌으며 이용시설은 16.4% 낮아져, 생활시설보다는 이용시설이 2020년 대비 필요성을 더 낮게 인식하고 있는 것으로 확인되었다. 이는 코호트 격리로 인한 종사자 및 시설 이용인들에 대한 인권과 안전 문제 등 다양한 요인이 작용했을 것으로 판단된다.

■ 표 3-83 ■ 20년 대비 정부의 코호트 격리조치 포함에 대한 필요성 인식

(단위 : 개소, %)

구분		2020년			2021년		
		필요함	필요하지 않음	모르겠음	필요함	필요하지 않음	모르겠음
생활 시설	보건복지부	132(74.2)	35(19.7)	11(6.2)	103(71.0)	31(21.4)	11(7.6)
	여성가족부	44(77.2)	8(14.0)	5(8.8)	29(61.7)	15(31.9)	3(6.4)
	소계	176(74.9)	43(18.3)	16(6.8)	132(68.8)	46(24.0)	14(7.3)
이용 시설	보건복지부	186(85.7)	15(6.9)	16(7.4)	164(70.1)	52(22.2)	18(7.7)
	여성가족부	59(92.2)	4(6.3)	1(1.6)	40(74.1)	8(14.8)	6(11.1)
	소계	245(87.2)	19(6.8)	17(6.0)	204(70.8)	60(20.8)	24(8.3)
합계		421(81.6)	62(12.0)	33(6.4)	336(70.0)	106(22.1)	38(7.9)

사회복지시설의 정부의 코호트 격리조치 포함이 필요하다고 응답한 기관을 대상으로 필요하다고 인식한 이유에 대해 중복응답을 허용하여 조사한 결과는 ■ 표 3-84 ■ 와 같다. 전체 응답한 시설 418개소 중 48.8%(204개소)가 ‘감염병 예방을 위한 선제적 조치로서 타당하다 생각한다’고 응답하였고, 40.4%(169개소)는 ‘안전취약계층을 위한 최선의 보호정책이기 때문이다’라고 비슷한 비율로 응답하였다. 시설유형으로 살펴보면, 생활시설의 경우 48.0%(82개소)가 ‘감염병 예방을 위한 선제적 조치로서 타당하다고 생각한다’, 40.9%(70개소)가 ‘안전취약계층을 위한 최선의 보호정책이기 때문이다’라고 응답하였다. 이용시설의 경우 49.4%(122개소)가 감염병 예방을 위한 선제적 조치로서 타당하다고 생각한다, 40.1%(99개소)가 ‘안전취약계층을 위한 최선의 보호정책이기 때문이다’라고 응답하였다.

**표 3-84**
 사회복지시설의 코호트 격리조치 포함 필요 사유(중복응답 허용)

(단위 : 개소, %)

구분		사례수	감염병 예방을 위한 선제적 조치로서 타당하다고 생각하기 때문에	안전취약 계층을 위한 최선의 보호 정책이기 때문에	국난 극복 과정에서 불가피한 면이기 때문에	기타
생활 시설	보건복지부	136 (100.0)	63 (46.3)	57 (41.9)	13 (9.6)	3 (2.2)
	여성가족부	35 (100.0)	19 (54.3)	13 (37.1)	3 (8.6)	0 (0.0)
	소계	171 (100.0)	82 (48.0)	70 (40.9)	16 (9.4)	3 (1.8)
이용 시설	보건복지부	200 (100.0)	99 (49.5)	82 (41.0)	18 (9.0)	1 (0.5)
	여성가족부	47 (100.0)	23 (48.9)	17 (36.2)	7 (14.9)	0 (0.0)
	소계	247 (100.0)	122 (49.4)	99 (40.1)	25 (10.1)	1 (0.4)
합계		418 (100.0)	204 (48.8)	169 (40.4)	41 (9.8)	4 (1.0)

사회복지시설의 정부의 코호트 격리조치 포함이 필요하지 않다고 응답한 기관을 대상으로 필요하지 않다고 인식한 이유에 대해 중복응답을 허용하여 조사한 결과는 다음의 **표 3-85**와 같다. 전체 응답한 시설 185개소 중 28.6%(53개소)가 '코호트강제 지정보다 잠재적 감염원과의 접촉 차단이 현실적인 방법이라고 생각한다'고 응답하였고, 21.6%(40개소)는 '시설생활인과 직원 그리고 가족의 인권에 대한 침해라고 생각한다'고 응답하였다. 그 뒤를 이어 '예방적 코호트 조치에 따라 해당시설이 위험구역으로 표현되어 사회적 혐오라는 인권 문제 발생이 우려된다'가 19.5%(36개소), '코호트 격리 이후 시설 내 분리 및 이동 경로 차단 등의 조치를 하여도 추가 확진자가 발생하기 때문이다'가 14.6%(27개소), '코호트 격리조치로 인한 기존 클라이언트에 대한 서비스 공백이 발생하기 때문이다'가 13.0%(24개소)순으로 나타났다. 시설유형으로 살펴보면, 생활시설의 경우 30.1%(25개소)가 '시설생활인과 직원 그리고 가족의 인권에 대한 침해라고 생각한다'고 응답하였고, '코호트강제 지정보다 잠재적 감염원과의 접촉 차단이 현실적인 방법이라고 생각한다'가

28.9%(24개소), '예방적 코호트 조치에 따라 해당시설이 위험구역으로 표현되어 사회적 혐오라는 인권 문제 발생이 우려된다'가 20.5%(17개소) 순으로 나타났다. 이용시설의 경우 28.4%(29개소)가 '코호트강제 지정보다 잠재적 감염원과의 접촉 차단이 현실적인 방법이라고 생각한다'고 응답하였고, '예방적 코호트 조치에 따라 해당시설이 위험구역으로 표현되어 사회적 혐오라는 인권 문제 발생이 우려된다'가 18.6%(19개소) '코호트 격리 이후 시설 내 분리 및 이동경로 차단 등의 조치를 하여도 추가 확진자가 발생한다'와 '코호트 격리조치로 인한 기존의 클라이언트에 대한 서비스 공백이 발생하기 때문이다'가 각각 16.7%(17개소) 순으로 나타났다.

【표 3-85】 사회복지시설의 코호트 격리조치 포함 불필요 사유(중복응답 허용)

(단위 : 개소, %)

구분		사례수	코호트 강제 지정보다 잠재적 감염원과의 접촉 차단이 현실적인 방법이기 때문에	시설 생활인과 직원 그리고 그 가족의 인권에 대한 침해가 될 수도 있기 때문에	예방적 코호트 조치에 따라 해당시설이 위험구역으로 표현됨으로써 사회적 혐오라는 인권	코호트 격리 이후 시설 내 분리 및 이동경로 차단등의 조치를 하였다 하더라도 추가 확진	코호트 격리조치로 인한 기존의 클라이언트에 대한 서비스 공백이 발생하기 때문에	기타
생활 시설	보건복지부	58 (100.0)	18 (31.0)	16 (27.6)	12 (20.7)	7 (12.1)	5 (8.6)	0 (0.0)
	여성가족부	25 (100.0)	6 (24.0)	9 (36.0)	5 (20.0)	3 (12.0)	2 (8.0)	0 (0.0)
	소계	83 (100.0)	24 (28.9)	25 (30.1)	17 (20.5)	10 (12.0)	7 (8.4)	0 (0.0)
이용 시설	보건복지부	86 (100.0)	26 (30.2)	12 (14.0)	14 (16.3)	14 (16.3)	15 (17.4)	5 (5.8)
	여성가족부	16 (100.0)	3 (18.8)	3 (18.8)	5 (31.3)	3 (18.8)	2 (12.5)	0 (0.0)
	소계	102 (100.0)	29 (28.4)	15 (14.7)	19 (18.6)	17 (16.7)	17 (16.7)	5 (4.9)
합계		185 (100.0)	53 (28.6)	40 (21.6)	36 (19.5)	27 (14.6)	24 (13.0)	5 (2.7)

코로나19 대응에 가장 필요한 과제를 우선순위대로 2순위까지 조사하였고, 1순위와 2순위 응답의 전체 통합 순위를 분석한 결과는 다음 **표 3-86**과 같다. 전체 응답 추이를 살펴보면, ‘감염병 발생에 따라 중앙 및 지방정부의 사회복지시설을 지원할 근거 규정 마련’이 61.4%(296개소)로 가장 많았고, ‘주요 돌봄 대상 (노인 장애인 등)에 대한 서비스가 중단되지 않도록 대처방안 마련’이 55.0%(265개소)으로 그 뒤를 이었다. 그 외에는 ‘감염병 유행과 관련하여 시설운영 보조비 지원’이 29.9%(144개소), ‘시설 유형에 맞는 감염병 대응 관련 매뉴얼 제작’이 21.4%(103개소), ‘비대면 관련 서비스 공백의 최소화를 위한 대체인력 확보’가 19.7%(95개소), ‘ICT 도입 등 융복합 사회복지서비스 개발’이 8.3%(40개소) 순으로 나타났다. 시설유형별로 살펴보면, 생활시설의 경우 ‘감염병 발생에 따라 중앙 및 지방정부의 사회복지시설을 지원할 근거 규정 마련’이 66.3%(128개소)로 가장 많았고, ‘주요 돌봄 대상 (노인 장애인 등)에 대한 서비스가 중단되지 않도록 대처방안 마련’이 45.6%(88개소)으로 그 뒤를 이었다. 그 외에는 ‘감염병 유행과 관련하여 시설운영 보조비 지원’이 35.8%(69개소), ‘시설 유형에 맞는 감염병 대응 관련 매뉴얼 제작’이 22.8%(44개소), ‘비대면 관련 서비스 공백의 최소화를 위한 대체인력 확보’가 22.3%(43개소), ‘ICT 도입 등 융복합 사회복지서비스 개발’이 4.1%(8개소) 순으로 나타났다. 이용시설의 경우 ‘주요 돌봄 대상 (노인 장애인 등)에 대한 서비스가 중단되지 않도록 대처방안 마련’이 61.2%(177개소)로 가장 많았고, ‘감염병 발생에 따라 중앙 및 지방정부의 사회복지시설을 지원할 근거 규정 마련’이 58.1%(168개소)으로 그 뒤를 이었다. 그 외에는 ‘감염병 유행과 관련하여 시설운영 보조비 지원’이 26.0%(75개소), ‘시설 유형에 맞는 감염병 대응 관련 매뉴얼 제작’이 20.4%(59개소), ‘비대면 관련 서비스 공백의 최소화를 위한 대체인력 확보’가 18.0%(52개소), ‘ICT 도입 등 융복합 사회복지서비스 개발’이 11.1%(32개소) 순으로 나타났다.

【 표 3-86 】 코로나19 대응에 가장 필요한 과제 (종합순위 기준)

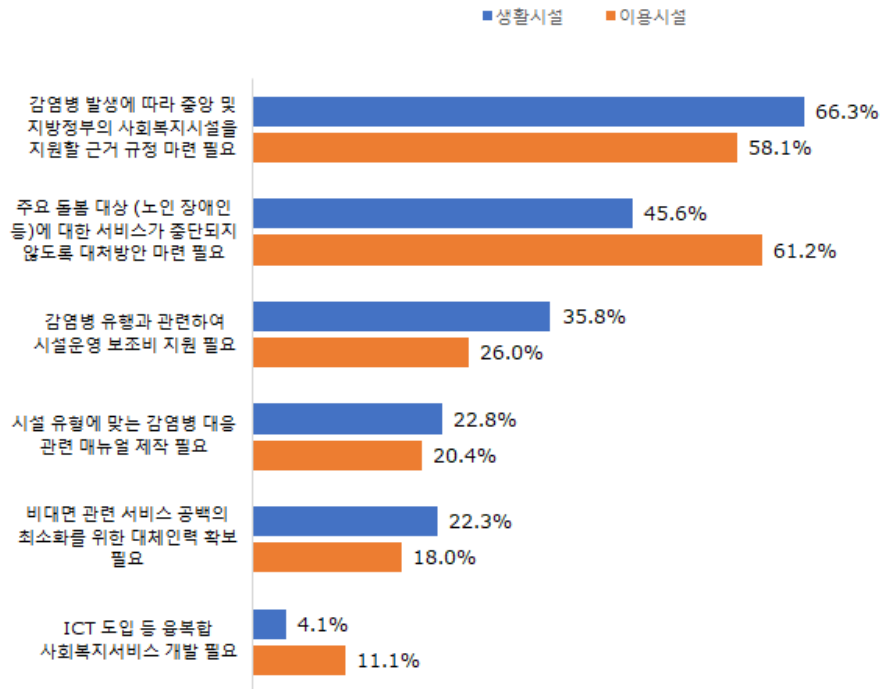
(단위 : 개소, %)

구분		감염병 발생에 따라 중앙 및 지방정부의 사회복지시설을 지원할 근거 규정 마련 필요	주요 돌봄 대상 (노인 장애인 등)에 대한 서비스가 중단되지 않도록 대처방안 마련 필요	감염병 유행과 관련하여 시설운영 보조비 지원 필요	시설 유형에 맞는 감염병 대응 관련 매뉴얼 제작 필요	비대면 관련 서비스 공백의 최소화를 위한 대체인력 확보 필요	ICT 도입 등 융복합 사회복지서비스 개발 필요
생활 시설	보건복지부	94(64.8)	72(49.7)	50(34.5)	32(22.1)	35(24.1)	4(2.8)
	여성가족부	34(70.8)	16(33.3)	19(39.6)	12(25.0)	8(16.7)	4(8.3)
	소계	128(66.3)	88(45.6)	69(35.8)	44(22.8)	43(22.3)	8(4.1)
이용 시설	보건복지부	137(58.5)	144(61.5)	63(26.9)	44(18.8)	46(19.7)	25(10.7)
	여성가족부	31(56.4)	33(60.0)	12(21.8)	15(27.3)	6(10.9)	7(12.7)
	소계	168(58.1)	177(61.2)	75(26.0)	59(20.4)	52(18.0)	32(11.1)
합계		296(61.4)	265(55.0)	144(29.9)	103(21.4)	95(19.7)	40(8.3)

【 표 3-87 】 코로나19 대응에 가장 필요한 과제 (1순위 기준)

(단위 : 개소, %)

구분		감염병 발생에 따라 중앙 및 지방정부의 사회복지시설을 지원할 근거 규정 마련 필요	주요 돌봄 대상 (노인 장애인 등)에 대한 서비스가 중단되지 않도록 대처방안 마련 필요	감염병 유행과 관련하여 시설운영 보조비 지원 필요	시설 유형에 맞는 감염병 대응 관련 매뉴얼 제작 필요	비대면 관련 서비스 공백의 최소화를 위한 대체인력 확보 필요	ICT 도입 등 융복합 사회복지서비스 개발 필요
생활 시설	보건복지부	58(40.0)	43(29.7)	21(14.5)	10(6.9)	12(8.3)	1(0.7)
	여성가족부	25(53.2)	6(12.8)	10(21.3)	3(6.4)	3(6.4)	0(0.0)
	소계	83(43.2)	49(25.5)	31(16.1)	13(6.8)	15(7.8)	1(0.5)
이용 시설	보건복지부	84(36.2)	84(36.2)	20(8.6)	20(8.6)	16(6.9)	8(3.4)
	여성가족부	19(35.8)	25(47.2)	4(7.5)	3(5.7)	2(3.8)	0(0.0)
	소계	103(36.1)	109(38.2)	24(8.4)	23(8.1)	18(6.3)	8(2.8)
합계		186(39.0)	158(33.1)	55(11.5)	36(7.5)	33(6.9)	9(1.9)



■ 그림 3-45 ■ 코로나19 대응에 가장 필요한 과제(종합순위)

## 제4장

# 개인용 연구결과

제1절 | 조사 개요

제2절 | 조사 결과



# 4

## 개인용 연구결과

### 제1절 조사 개요

사회복지사의 근무실태를 조사하기 위해 시설유형별로 소속 사회복지사들을 대상으로 조사를 실시하였고, 설문에 응답한 총 인원은 3,753명이었다. 전체 조사 대상자 중 약 2,950명(78.6%)은 사회복지시설에서 근무하고 있었으며, 그중에서 ‘생활시설’에서 근무하는 사회복지사는 1,169명(31.1%), ‘이용시설’에서 근무하는 사회복지사는 1,781명(47.5%)이었다. 설문 응답자 중에서 공공기관에서 근무하는 전담공무원은 436명(11.6%), 정신건강사회복지사, 의료사회복지사, 학교사회복지사가 포함된 영역별 사회복지사는 367명(9.8%)이 있었다.

개인용 설문조사는 크게 여덟 가지 영역으로 구분하여 조사하였다. 구체적으로 1. 응답자의 특성별 분포 2. 근로환경 및 보수수준 3. 직무만족도 및 이직 4. 사회복지사 건강 및 안전, 인권 실태 5. 사회복지사 법정 보수교육 6. 사회복지사의 정치참여 인식 7. 코로나 19 관련 근로환경 변화 8. 사회복지사 정책 관련 제언에 대해 살펴보았다.

### 제2절 조사 결과

#### 1. 응답자의 특성별 분포

##### 1) 근무환경 특성

응답자의 근무환경에 대한 조사 결과는 **표 4-1**과 같다. 기관유형을 기준으로 ‘생활시설’에서 종사하는 사회복지사는 1,169명(31.1%), ‘이용시설’에서 근무하는 사회복지사는 2,195명(47.5%)으로 나타나 전체 응답 대상자 중 약 78.6%가 사회복지시설에서 근무하는

것으로 조사되었다. 사회복지전담공무원은 436명(11.6%)이었고, 정신건강사회복지사, 의료사회복지사, 학교사회복지사가 포함된 영역별 사회복지사는 367명(9.8%)이 본 설문조사에 참여하였다. 고용형태와 관련하여 정규직이 2,502명(75.4%)으로 가장 많이 응답하였고, 비정규직 부문에서 기간제 계약직이 425명(12.8%), 무기계약직이 339명(10.2%), 일용직 근로자 및 기타가 11명(0.4%)으로 확인되었다.

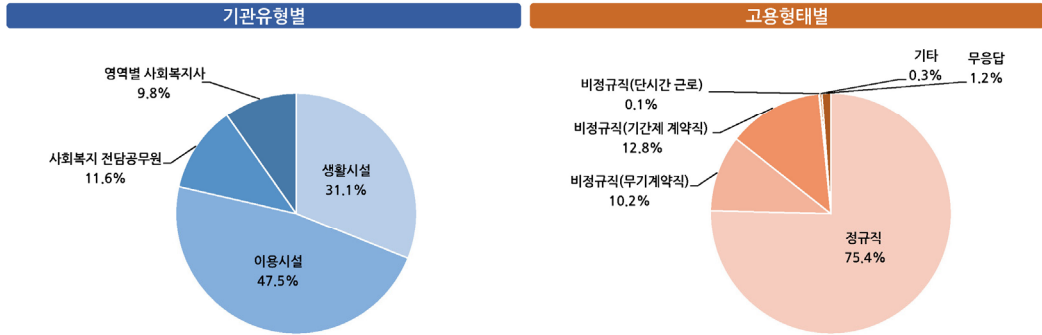
직위는 시설 사회복지사와 사회복지전담공무원을 구분하여 조사하였다. 먼저, 시설에서 근무하는 사회복지사의 직위는 최고관리자 232명(7.0%), 상급관리자 170명(5.1%), 중간관리자 604명(18.2%), 초급관리자 351명(10.6%), 실무직원 1,803명(54.4%), 기타 66명(2.0%)으로 응답자 중 실무직원 응답이 가장 높게 나타났다. 사회복지전담공무원의 경우에는 4급 2명(0.5%), 5급 17명(3.9%), 6급 78명(17.9%), 7급 141명(32.3%), 8급 123명(28.2%), 9급 75명(17.2%)으로 조사되었다.

현 직장의 재직기간은 5년 이하 1,912명(57.6%), 6년~10년 738명(22.2%), 11년~15년 361명(10.9%), 16년~20년 223명(6.7%), 21년~25년 50명(1.5%), 26년 이상 12명(0.4%)으로 나타났다. 근무지역은 경기도가 479명(12.8%)으로 가장 많았고, 다음으로 서울이 336명(9.0%), 대구 287명(7.6%), 부산 277명(7.4%), 대전 238명(6.3%) 순으로 응답하였다.

표 4-1 근무환경 특성

구분		사례수	백분율
전체		3,753	(100.0)
기관유형별	생활시설	1,169	(31.1)
	이용시설	1,781	(47.5)
	사회복지전담공무원	436	(11.6)
	영역별 사회복지사 (정신건강/의료/학교사회복지사)	367	(9.8)
고용형태	상용직 근로자(정규직)	2,502	(75.4)
	상용직 근로자(무기계약직)	339	(10.2)
	임시직 근로자(기간제, 계약직)	425	(12.8)
	일용직 근로자(1개월 미만)	2	(0.1)
	기타	9	(0.3)
	무응답	40	(1.2)

구분			사례수	백분율
직위	시설사회복지사 n=3,317	최고관리자	232	(7.0)
		상급관리자	170	(5.1)
		중간관리자	604	(18.2)
		초급관리자	351	(10.6)
		실무직원	1,803	(54.4)
		기타	66	(2.0)
		무응답	91	(2.7)
	사회복지전담 공무원 n=237	4급	2	(0.5)
		5급	17	(3.9)
		6급	78	(17.9)
		7급	141	(32.3)
		8급	123	(28.2)
		9급	75	(17.2)
현직장 재직기간		5년 이하	1,912	(57.6)
		6년 ~ 10년	738	(22.2)
		11년 ~ 15년	361	(10.9)
		16년 ~ 20년	223	(6.7)
		21년 ~ 25년	50	(1.5)
		26년 이상	12	(0.4)
		무응답	21	(0.6)
근무지역		서울	336	(9.0)
		부산	277	(7.4)
		대구	287	(7.6)
		인천	194	(5.2)
		광주	188	(5.0)
		대전	238	(6.3)
		울산	142	(3.8)
		경기	479	(12.8)
		강원	195	(5.2)
		충북	156	(4.2)
		충남	171	(4.6)
		전북	193	(5.1)
		전남	174	(4.6)
		경북	217	(5.8)
		경남	226	(6.0)
		제주	193	(5.1)
		세종	87	(2.3)



■ 그림 4-1 ■ 응답자의 근무환경 특성

## 2) 인구통계학적 특성

응답자의 인구통계학적 특성에 대한 조사 결과는 **표 4-2**와 같다. 전체 설문 응답자 3,753명(100.0%) 중 응답자의 성별은 남자 1,126명(30.0%), 여자 2,619명(69.8%)으로 나타났다. 연령대는 20대가 665명(17.7%), 30대가 1,241명(33.1%), 40대가 1,039명(27.7%), 50대가 704명(18.8%), 60대 이상이 56명(1.5%)인 것으로 조사되었다. 최종학력은 대학(4년제)졸업이 2,324명(61.9%)으로 가장 많았고, 뒤를 이어 전문대학 졸업자가 772명(20.6%), 대학원 석사 졸업자가 579명(15.4%)으로 나타났다. 사회복지분야 경력에 대한 응답 결과는 5년 이하 1,143명(34.5%), 6년~10년 945명(28.5%), 11년~15년 622명(18.8%), 16년~20년 371명(11.2%), 21년~25년 123명(3.7%), 26년 이상은 52명(1.6%)으로 확인되었다.

표 4-2 인구통계학적 특성

(단위 : 명, %)

구분		사례수	백분율
전체		3,753	(100.0)
성별	남자	1,126	(30.0)
	여자	2,619	(69.8)
	무응답	8	(0.2)
연령대	20대	665	1(7.7)
	30대	1,241	(33.1)
	40대	1,039	(27.7)
	50대	704	(18.8)
	60대 이상	56	(1.5)
	무응답	48	(1.3)
최종학력	고졸이하	25	(0.7)
	전문대학 졸업	772	(20.6)
	대학(4년제) 졸업	2,324	(61.9)
	대학원 석사졸업	579	(15.4)
	대학원 박사졸업	40	(1.1)
	무응답	13	(0.3)
사회복지분야 경력	5년 이하	1,143	(34.5)
	6년 ~ 10년	945	(28.5)
	11년 ~ 15년	622	(18.8)
	16년 ~ 20년	371	(11.2)
	21년 ~ 25년	123	(3.7)
	26년 이상	52	(1.6)
	무응답	61	(1.8)

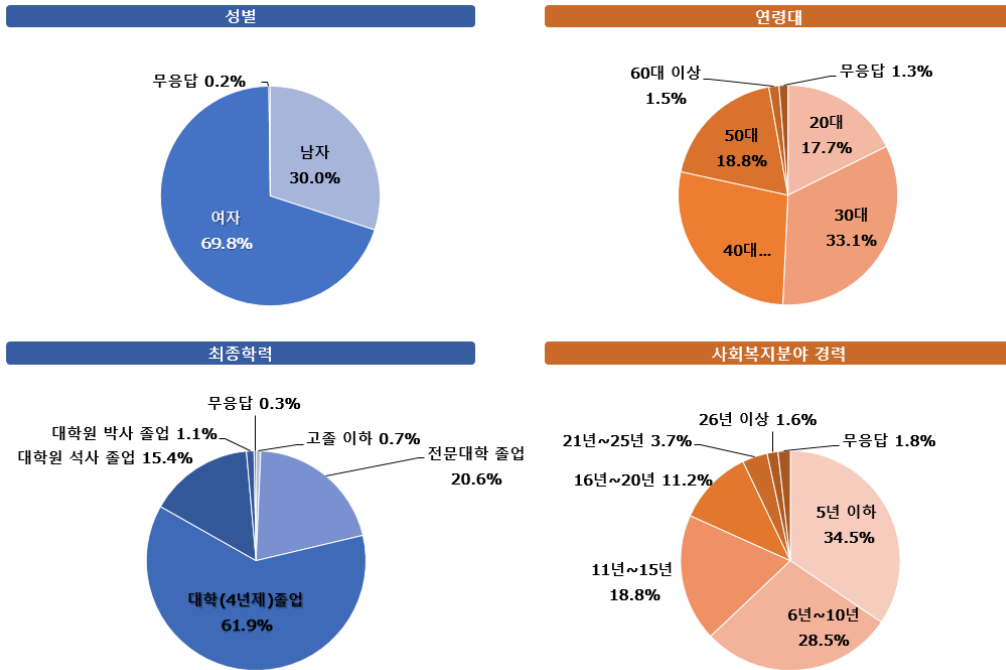


그림 4-2 | 응답자의 인구통계학적 특성

### 3) 사회복지사 자격증 급수 및 취득경로

#### 가. 사회복지사 자격증 급수

사회복지사 자격증 급수에 대한 현황은 다음 **표 4-3**과 같다. 전체 응답자의 사회복지사 자격증 급수 현황은 2급이 2,024명(54.4%)으로 가장 많았고, 1급이 1,688명(45.4%), 3급이 6명(0.2%)으로 나타났다. 직군별로 살펴보면 생활시설과 이용시설 모두 2급이 810명(70.3%), 1,010명(57.3%)으로 가장 높은 비율을 차지하였다. 반면 사회복지전담공무원은 1급이 255명(58.5%), 영역별 사회복지사는 1급이 344명(93.7%)으로 사회복지사 1급 소지자가 가장 많은 것으로 나타났다.

표 4-3 | 사회복지사 자격증 급수

(단위 : 명, %)

구분			사례수	1급	2급	3급
시설 사회 복지사	생활 시설	보건복지부	937	261	676	0
			(100.0)	(27.9)	(72.1)	(0.0)
		여성가족부	215	81	134	0
			(100.0)	(37.7)	(62.3)	(0.0)
		소계	1,152	342	810	0
			(100.0)	(29.7)	(70.3)	(0.0)
	이용 시설	보건복지부	1,361	626	732	3
			(100.0)	(46.0)	(53.8)	(0.2)
		여성가족부	402	121	278	3
			(100.0)	(30.1)	(69.2)	(0.7)
		소계	1,763	747	1,010	6
			(100.0)	(42.4)	(57.3)	(0.3)
사회복지전담공무원			436	255	181	0
			(100.0)	(58.5)	(41.5)	(0.0)
영역별 사회복지사			367	344	23	0
			(100.0)	(93.7)	(6.3)	(0.0)
합 계			3,718	1,688	2,024	6
			(100.0)	(45.4)	(54.4)	(0.2)

### 나. 사회복지사 자격증 취득경로

사회복지사 자격증 취득경로에 대해 3,656명(100.0%)의 응답자로부터 확인한 조사 결과는 **표 4-4**와 같다. 전체 응답자 중 ‘전문대학 및 4년제 대학 또는 대학원 졸업 후 2급 자격 취득’이 1,265명(34.6%)으로 가장 많이 응답하였으며, 다음으로 ‘대학(원) 졸업 후 사회복지사 자격시험 합격으로 1급 취득’이 1,237명(33.8%), ‘학점은행제 학점등록으로 2급 자격 취득’ 680명(18.6%), ‘대학(원) 졸업 후 무시험 1급 자격 취득’ 263명(7.2%), ‘학점은행제 학점등록으로 2급 자격 취득 후 자격시험으로 1급 취득’ 160명(4.4%), ‘기타’ 37명(1.0%), ‘사회복지사 3급 자격증 소지자로 3년 이상 실무경험으로 2급 자격 취득’ 14명(0.4%) 순으로 나타났다.

직군별로 살펴보면 생활시설의 경우 ‘전문대학 및 4년제 대학 또는 대학원 졸업 후 2급 자격 취득’이 526명(46.7%)으로 가장 많았고, ‘학점은행제 학점등록으로 2급 자격 취득’이 244명(21.7%)으로 뒤를 이었다. 이용시설의 경우 ‘전문대학 및 4년제 대학 또는 대학원 졸업 후 2급 자격 취득’이 640명(37.1%)으로 가장 높은 비율을 나타냈고, ‘대학(원) 졸업 후 사회복지사 자격시험 합격으로 1급 취득’이 606명(35.1%)으로 뒤를 이었다. 사회복지전담공무원의 경우에는 ‘대학(원) 졸업 후 사회복지사 자격시험 합격으로 1급 취득’이 145명(33.3%)으로 가장 높은 비율로 확인되었고, ‘학점은행제 학점등록으로 2급 자격 취득’이 96명(22.0%)으로 뒤를 이었다. 영역별 사회복지사 또한 ‘대학(원) 졸업 후 사회복지사 자격시험 합격으로 1급 취득’이 267명(72.8%)으로 가장 높았고, ‘대학(원) 졸업 후 무시험 1급 자격 취득’이 48명(13.1%)으로 뒤를 이었다.

【표 4-4】 사회복지사 자격증 취득 경로

(단위 : 명, %)

구분			사례수	대학(원) 졸업 후 무시험 1급 자격 취득	대학(원) 졸업 후 사회복지사 자격시험 합격으로 1급 취득	전무대학 및 4년제 대학 또는 대학원 졸업 후 2급 자격 취득	학점은행제 학점등록으 로 2급 자격 취득 후 자격시험으 로 1급 취득	학점은행제 학점등록으 로 2급 자격 취득	사회복지사 3급 자격증 소지자로 3년 이상 실무경험으 로 2급 자격 취득	기타
시설 사회 복지사	생활 시설	보건 복지부	914 (100.0)	49 (5.4)	163 (17.8)	435 (47.6)	42 (4.6)	208 (22.8)	11 (1.2)	6 (0.7)
		여성 가족부	212 (100.0)	12 (5.7)	56 (26.4)	91 (42.9)	10 (4.7)	36 (17.0)	0 (0.0)	7 (3.3)
		소계	1126 (100.0)	61 (5.4)	219 (19.4)	526 (46.7)	52 (4.6)	244 (21.7)	11 (1.0)	13 (1.2)
	이용 시설	보건 복지부	1,335 (100.0)	54 (4.0)	514 (38.5)	466 (34.9)	48 (3.6)	239 (17.9)	2 (0.1)	12 (0.9)
		여성 가족부	392 (100.0)	5 (1.3)	92 (23.5)	174 (44.4)	22 (5.6)	95 (24.2)	1 (0.3)	3 (0.8)
		소계	1727 (100.0)	59 (3.4)	606 (35.1)	640 (37.1)	70 (4.1)	334 (19.3)	3 (0.2)	15 (0.9)
	사회복지전담공무원		436 (100.0)	95 (21.8)	145 (33.3)	83 (19.0)	11 (2.5)	96 (22.0)	0 (0.0)	6 (1.4)
영역별 사회복지사		367 (100.0)	48 (13.1)	267 (72.8)	16 (4.4)	27 (7.4)	6 (1.6)	0 (0.0)	3 (0.8)	
합 계			3,656 (100.0)	263 (7.2)	1,237 (33.8)	1,265 (34.6)	160 (4.4)	680 (18.6)	14 (0.4)	37 (1.0)

## 2. 근로환경 및 보수수준

### 1) 근로환경

#### 가. 근무시간

먼저 근로환경의 첫 번째 요소인 근무시간에 대해서는 일주일 평균 근무시간 및 시간 외 근무시간과 월평균 주말, 공휴일 근무 현황을 조사하였다. 일주일 평균 근무시간을 조사한 결과는 【표 4-5】와 같다. 먼저 표 하단에 제시한 전체 응답자의 합계를 살펴보면, 일주일 평균 근무시간은 39.57시간으로 응답자 중 ‘40~44시간’이 1,911명(51.8%)으로

가장 많았으며, ‘45시간~49시간’이 571명(15.5%), ‘40시간 미만’이 541명(14.7%), ‘50시간~54시간’이 474명(12.8%), ‘55시간~59시간’이 84명(2.3%), ‘60시간 이상’이 110명(3.0%) 순으로 조사되었다. 직군별로 살펴보면, 통계적으로 유의미한 차이를 보였으며 생활시설의 평균 근무시간은 43.11시간으로 나타났고, 이용시설은 37.28시간으로 나타났다. 사회복지전담공무원의 경우 전체 시설 유형 중 평균 근무시간이 43.10시간으로 가장 높게 확인되었으며, 영역별 사회복지사는 다른 시설 유형보다 평균 근무시간이 35.65시간으로 가장 낮게 확인되었다.

【표 4-5】 일주일 평균 근무시간

(단위 : 명 / 시간, %)

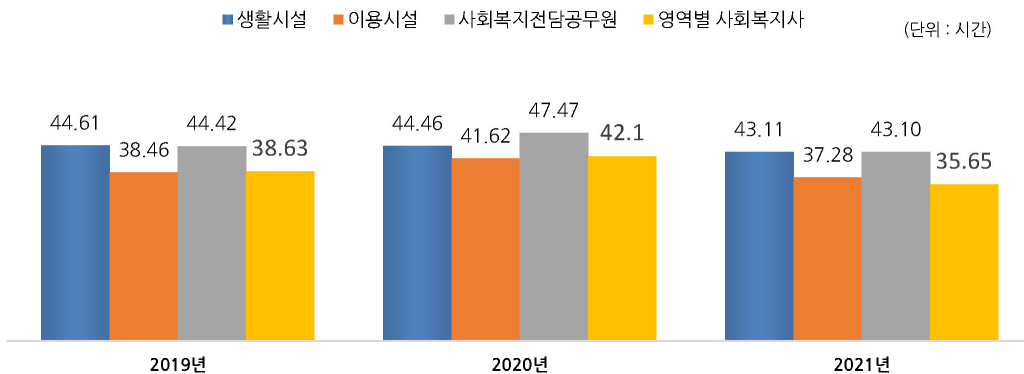
구분			사례수	평균 (표준 편차)	40시간 미만	40~44 시간	45~49 시간	50~54 시간	55~59 시간	60시간 이상	F-test
시설 사회 복지사	생활 시설	보건 복지부	909 (100.0)	43.20 (12.35)	80 (8.8)	340 (37.4)	221 (24.3)	223 (24.5)	22 (2.4)	23 (2.5)	38.23***
		여성 가족부	209 (100.0)	42.72 (9.95)	16 (7.7)	108 (51.7)	38 (18.2)	33 (15.8)	6 (2.9)	8 (3.8)	
		소계	1,118 (100.0)	43.11 (11.94)	96 (8.6)	448 (40.1)	259 (23.2)	256 (22.9)	28 (2.5)	31 (2.8)	
	이용 시설	보건 복지부	1,370 (100.0)	37.33 (12.84)	222 (16.2)	859 (62.7)	184 (13.4)	79 (5.8)	19 (1.4)	7 (0.5)	
		여성 가족부	400 (100.0)	37.09 (12.95)	67 (16.8)	281 (70.3)	33 (8.3)	15 (3.8)	0 (0.0)	4 (1.0)	
		소계	1,770 (100.0)	37.28 (12.86)	289 (16.3)	1,140 (64.4)	217 (12.3)	94 (5.3)	19 (1.1)	11 (0.6)	
사회복지전담공무원			436 (100.0)	43.10 (18.31)	85 (19.5)	82 (18.8)	63 (14.4)	107 (24.5)	32 (7.3)	67 (15.4)	
영역별 사회복지사			367 (100.0)	35.65 (13.43)	71 (19.3)	241 (65.7)	32 (8.7)	17 (4.6)	5 (1.4)	1 (0.3)	
합 계			3,691 (100.0)	39.57 (13.75)	541 (14.7)	1,911 (51.8)	571 (15.5)	474 (12.8)	84 (2.3)	110 (3.0)	

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



■ 그림 4-3 ■ 일주일 평균 근무시간

추가적으로 사회복지사의 3개년 일주일 평균 근무시간을 비교한 결과는 **■ 그림 4-4 ■**와 같다. 3개년 모두 생활시설 사회복지사와 사회복지전담공무원의 일주일 평균 근무시간이 이용시설 사회복지사와 영역별 사회복지사보다 모두 높게 나타났다.



■ 그림 4-4 ■ 3개년 일주일 평균 근무시간

일주일 평균 시간 외 근무시간에 대해 조사한 결과는 **■ 표 4-6 ■**과 같다. 먼저 전체 응답자의 일주일 평균 시간 외 근무시간은 7.23시간으로 나타났다. 세부적으로 살펴보면, ‘2시간 미만’에 대한 응답자가 965명(27.5%)으로 가장 높은 비율을 나타냈다. 다음으로 ‘2시간~4시간’ 888명(25.3%), ‘8시간~10시간’ 620명(17.7%), ‘11시간 이상’ 546명(15.6%), ‘5시간~7시간’ 486명(13.9%) 순으로 나타났다. 또한 직군별 일주일 평균 시간 외 근무시간을 비교 분석한 결과 통계적으로 유의미한 차이를 보였으며 생활시설의 경우 10.16시간

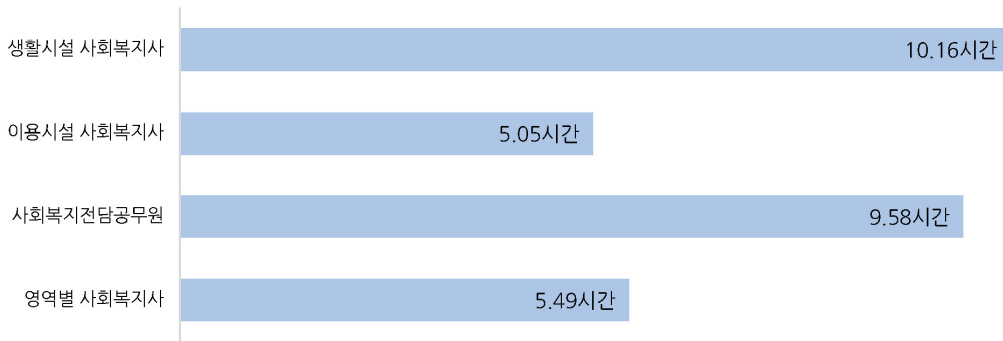
으로 이용시설의 5.05시간보다 약 2배 정도 높게 나타났다. 그중에서도 보건복지부 소관 생활시설은 10.46시간으로 가장 많은 시간 외 근무를 하고 있는 반면, 보건복지부 소관 이용시설이 가장 적은 시간 외 근무시간인 4.92시간이 확인되었다. 또한, 영역별 사회복지사의 경우 5.49시간으로 나타났으며, 사회복지전담공무원의 시간 외 근무시간은 일주일 동안 평균 9.58시간으로, 높은 수준으로 확인되었다.

표 4-6 일주일 평균 시간 외 근무시간

(단위 : 명 / 시간, %)

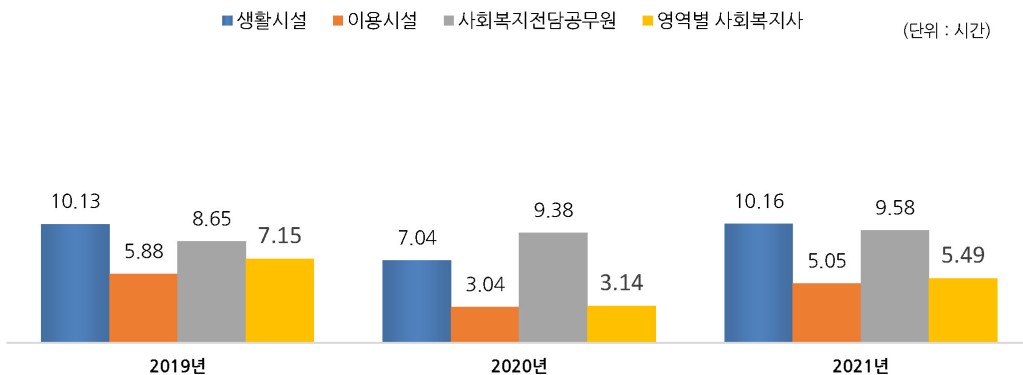
구분			사례수	평균 (표준편차)	2시간 미만	2~4 시간	5~7 시간	8~10 시간	11시간 이상	F-test
시설 사회 복지 사	생활 시설	보건복지부	877 (100.0)	10.46 (11.30)	88 (10.0)	127 (14.5)	173 (19.7)	258 (29.4)	231 (26.3)	41.57***
		여성가족부	200 (100.0)	8.85 (11.61)	41 (20.5)	52 (26.0)	34 (17.0)	37 (18.5)	36 (18.0)	
		소계	1,077 (100.0)	10.16 (11.37)	129 (12.0)	179 (16.6)	207 (19.2)	295 (27.4)	267 (24.8)	
	이용 시설	보건복지부	1,279 (100.0)	4.92 (8.60)	455 (35.6)	433 (33.9)	158 (12.4)	140 (10.9)	93 (7.3)	
		여성가족부	347 (100.0)	5.52 (9.71)	123 (35.4)	118 (34.0)	33 (9.5)	43 (12.4)	30 (8.6)	
		소계	1,626 (100.0)	5.05 (8.85)	578 (35.5)	551 (33.9)	191 (11.7)	183 (11.3)	123 (7.6)	
	사회복지전담공무원		436 (100.0)	9.58 (9.71)	55 (12.6)	96 (22.0)	54 (12.4)	118 (27.1)	113 (25.9)	
	영역별 사회복지사		366 (100.0)	5.49 (11.36)	203 (55.5)	62 (16.9)	34 (9.3)	24 (6.6)	43 (11.7)	
	합계		3,505 (100.0)	7.23 (10.34)	965 (27.5)	888 (25.3)	486 (13.9)	620 (17.7)	546 (15.6)	

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



■ 그림 4-5 ■ 일주일 평균 시간 외 근무시간

추가적으로 사회복지사의 3개년 일주일 평균 시간 외 근무시간을 비교한 결과는 **■ 그림 4-6 ■**과 같다. 일주일 평균 근무시간과 동일하게, 3개년 모두 생활시설 사회복지사와 사회복지전담공무원의 일주일 평균 시간 외 근무시간이 이용시설 사회복지사와 영역별 사회복지사보다 모두 높게 나타났다.



■ 그림 4-6 ■ 3개년 일주일 평균 시간 외 근무시간

월평균 주말, 공휴일 근무 일수를 조사한 결과는 **■ 표 4-7 ■**과 같다. 먼저 전체 응답자들은 주말, 공휴일 근무를 평균적으로 1.64일 근무하고 있는 것으로 나타났다. 세부적으로 살펴보면 월평균 주말, 공휴일 근무가 ‘없음’이라고 답한 응답자가 1,360명(41.0%)으로 가장 많았고, 월평균 주말, 공휴일 근무 일수가 ‘1일’라고 답한 응답자가 682명(20.5%)으로 뒤를 이었다. 다음으로는 ‘2일’ 471명(14.2%), ‘5일 이상’ 337명(10.2%), ‘4일’ 307명

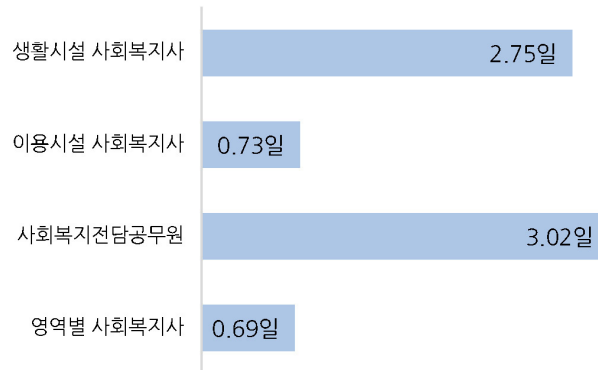
(9.2%), ‘3일’ 162명(4.9%) 순으로 나타났다. 직군별 월평균 주말, 공휴일 근무 일수의 통계적 차이를 확인해본 결과 평균 주말, 공휴일 근무 일수는 사회복지전담공무원이 월평균 3.02일로 가장 많았으며, 직군별 평균의 차이는 통계적으로 유의미한 것으로 분석되었다. 세부적으로 살펴보면, 생활시설 사회복지사는 월 평균 2.75일로 나타났으며 이용시설 사회복지사는 0.73일로 나타나 이용시설보다는 생활시설이 월평균 주말, 공휴일 근무 일수가 더 많은 것을 알 수 있다. 사회복지전담공무원의 경우 평균 근무 일수는 3.02회로 가장 높게 확인되었고, 영역별 사회복지사의 평균 근무 일수는 0.69일로 확인되었다.

【표 4-7】 월평균 주말, 공휴일 근무 일수

(단위 : 명, 횟수, %)

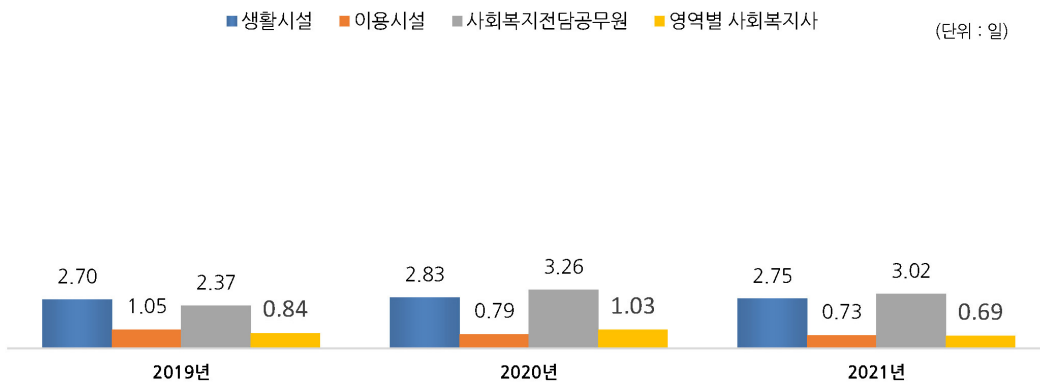
구분			사례수	평균 (표준 편차)	없음	1일	2일	3일	4일	5일 이상	F-test
시설 사회 복지사	생활 시설	보건복지부	814 (100.0)	2.89 (2.31)	110 (13.5)	154 (18.9)	173 (21.3)	53 (6.5)	149 (18.3)	175 (21.5)	246.37***
		여성가족부	192 (100.0)	2.18 (1.94)	36 (18.8)	37 (19.3)	58 (30.2)	22 (11.5)	23 (12.0)	16 (8.3)	
		소계	1,006 (100.0)	2.75 (2.26)	146 (14.5)	191 (19.0)	231 (23.0)	75 (7.5)	172 (17.1)	191 (19.0)	
	이용 시설	보건복지부	1,204 (100.0)	0.58 (1.12)	796 (66.1)	253 (21.0)	90 (7.5)	20 (1.7)	29 (2.4)	16 (1.3)	
		여성가족부	336 (100.0)	1.25 (1.88)	146 (43.5)	110 (32.7)	34 (10.1)	8 (2.4)	12 (3.6)	26 (7.7)	
		소계	1,540 (100.0)	0.73 (1.35)	942 (61.2)	363 (23.6)	124 (8.1)	28 (1.8)	41 (2.7)	42 (2.7)	
	사회복지전담공무원		436 (100.0)	3.02 (2.07)	45 (10.3)	70 (16.1)	87 (20.0)	54 (12.4)	88 (20.2)	92 (21.1)	
	영역별 사회복지사		337 (100.0)	0.69 (1.47)	227 (67.4)	58 (17.2)	29 (8.6)	5 (1.5)	6 (1.8)	12 (3.6)	
	합계		3,319 (100.0)	1.64 (2.07)	1,360 (41.0)	682 (20.5)	471 (14.2)	162 (4.9)	307 (9.2)	337 (10.2)	

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



■ 그림 4-7 ■ 월 평균 주말, 공휴일 근무 일수

추가적으로 사회복지사의 3개년 월평균 주말, 공휴일 근무 일수를 비교한 결과는 **■ 그림 4-8 ■**과 같다. 조사 결과, 3개년 모두 생활시설 사회복지사와 사회복지전담공무원의 월 평균 주말, 공휴일 근무 일수가 이용시설 사회복지사와 영역별 사회복지사보다 모두 높게 나타났다. 이는 앞서 진행된 일주일 평균 근무시간 및 시간 외 근무시간 분석 결과와 연결되는 내용으로, 생활시설 사회복지사와 사회복지전담공무원의 근로환경 개선이 마련되어야 함을 시사한다.



■ 그림 4-8 ■ 3개년 월 평균 주말, 공휴일 근무 일수

## 나. 근무형태

근무형태는 교대근무제와 비교대근무제 현황에 대해 조사하였고, 민간 사회복지시설 및 영역별 사회복지사만을 대상으로 조사 하였다. 먼저 교대근무제에 대한 응답 추이 합계를 살펴본 결과는 **표 4-8**과 같다. 교대근무제의 형태 중 '8시간 교대근무'를 실시하고 있다고 답한 응답자가 204명(37.1%)으로 가장 높은 비율을 보였다. 다음으로 '기타' 응답이 187명(34.0%)이고, '24시간 교대근무'가 67명(12.2%), '12시간 교대근무'가 57명(10.4%) 순으로 확인되었다. 시설 유형별로 살펴보면, 생활시설은 '8시간 교대근무'가 169명(35.8%), '기타'가 159명(33.7%), '24시간 교대'가 56명(11.9%), '12시간 교대'가 55명(11.4%) 순으로 나타났고, 이용시설 또한 '8시간 교대'가 30명(41.7%)으로 가장 높게 나타났다.

표 4-8 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	409 (100.0)	47 (11.5)	45 (11.0)	155 (37.9)	18 (4.4)	12 (2.9)	132 (32.3)
		여성 가족부	63 (100.0)	9 (14.3)	9 (14.3)	14 (22.2)	4 (6.3)	0 (0.0)	27 (42.9)
		소계	472 (100.0)	56 (11.9)	54 (11.4)	169 (35.8)	22 (4.7)	12 (2.5)	159 (33.7)
	이용 시설	보건 복지부	48 (100.0)	8 (16.7)	3 (6.3)	10 (20.8)	0 (0.0)	1 (2.1)	26 (54.2)
		여성 가족부	24 (100.0)	3 (12.5)	0 (0.0)	20 (83.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (4.2)
		소계	72 (100.0)	11 (15.3)	3 (4.2)	30 (41.7)	0 (0.0)	1 (1.4)	27 (37.5)
	영역별 사회복지사		6 (100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	5 (83.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (16.7)
	합 계		550 (100.0)	67 (12.2)	57 (10.4)	204 (37.1)	22 (4.0)	13 (2.4)	187 (34.0)

다음으로 교대근무를 시행하지 않는 비교대근무제 현황에 대한 분석 결과는 **표 4-9**와 같다. ‘주 5일 근무’가 전체 응답자 중 2,095명(82.4%)으로 가장 높은 비중을 차지하였고, 다음으로 ‘주 5일 근무 및 월 1회 토요일 근무’가 248명(9.8%)으로 나타났다. 다음으로는 ‘기타’ 근무 형태가 104명(4.1%), ‘격주 토요일 근무’ 55명(2.2%), ‘주 6일 근무’ 21명(0.8%), ‘주 7일 기관 상주’ 18명(0.7%) 순으로 나타났다.

**표 4-9** 근무형태 : 비교대근무제

(단위 : 명, %)

구분			사례수	비교대근무제					
				주 7일제 (기관 상주)	주 6일제	격주 토요일근무	주 5일제 (월1회 토요일근무)	주5일제	기타
시설 사회 복지사	생활 시설	보건 복지부	489 (100.0)	16 (3.3)	9 (1.8)	25 (5.1)	105 (21.5)	279 (57.1)	55 (11.2)
		여성 가족부	140 (100.0)	1 (0.7)	2 (1.4)	8 (5.7)	18 (12.9)	83 (59.3)	28 (20.0)
		소계	629 (100.0)	17 (2.7)	11 (1.7)	33 (5.2)	123 (19.6)	362 (57.6)	83 (13.2)
	이용 시설	보건 복지부	1,209 (100.0)	1 (0.1)	6 (0.5)	4 (0.3)	90 (7.4)	1,094 (90.5)	14 (1.2)
		여성 가족부	342 (100.0)	0 (0.0)	1 (0.3)	1 (0.3)	19 (5.6)	318 (93.0)	3 (0.9)
		소계	1,551 (100.0)	1 (0.1)	7 (0.5)	5 (0.3)	109 (7.0)	1,412 (91.0)	17 (1.1)
	영역별 사회복지사		361 (100.0)	0 (0.0)	3 (0.8)	17 (4.7)	16 (4.4)	321 (88.9)	4 (1.1)
합 계		2,541 (100.0)	18 (0.7)	21 (0.8)	55 (2.2)	248 (9.8)	2,095 (82.4)	104 (4.1)	

마지막으로 교대제 근무를 하고 있다고 응답한 대상자에게 교대제 근무형태의 문제점에 대해 조사한 결과, 다음 **표 4-10**과 같다. 본 설문 문항에 응답한 522명(100.0%) 중 '시설의 특수성을 고려할 때 근로기준법에 따른 휴일, 휴게, 야간 및 휴일근로 등을 준수하기 어려움'이 264명(50.6%)으로 가장 큰 문제점으로 꼽았다. 그 다음으로는 '정부의 연장근로수당 보조금 지원 수준이 낮음'이 97명(18.6%), '생활지도원 1인이 담당하는 이용자 수가 많아짐'이 71명(13.6%) 등의 순으로 높게 나타났다. 시설 사회복지사의 경우 생활 시설과 이용시설 모두 '시설의 특수성을 고려할 때 근로기준법에 따른 휴일, 휴게, 야간 및 휴일근로 등을 준수하기 어려움'에 대한 문제점이 가장 심각한 것으로 조사되었다.

**표 4-10** 교대제 근무형태의 문제점

(단위 : 명 / %)

구분			사례수	시설 특수성 고려	정부의 연장근로 지원금이 낮음	생활 지도원 1인당 이용자 수	양질의 인력 채용이 어려움	적정 근무조 편성의 어려움	기타
시설 사회 복지사	생활 시설	보건 복지부	390 (100.0)	187 (47.9)	70 (17.9)	68 (17.4)	27 (6.9)	13 (3.3)	25 (6.4)
		여성 가족부	62 (100.0)	36 (58.1)	14 (22.6)	1 (1.6)	3 (4.8)	2 (3.2)	6 (9.7)
		소계	452 (100.0)	223 (49.3)	84 (18.6)	69 (15.3)	30 (6.6)	15 (3.3)	31 (6.9)
	이용 시설	보건 복지부	40 (100.0)	20 (50.0)	9 (22.5)	2 (5.0)	2 (5.0)	1 (2.5)	6 (15.0)
		여성 가족부	24 (100.0)	18 (75.0)	4 (16.7)	0 (0.0)	2 (8.3)	0 (0.0)	0 (0.0)
		소계	64 (100.0)	38 (59.4)	13 (20.3)	2 (3.1)	4 (6.3)	1 (1.6)	6 (9.4)
	영역별 사회복지사		6 (100.0)	3 (50.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	3 (50.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
합계		522 (100.0)	264 (50.6)	97 (18.6)	71 (13.6)	37 (7.1)	16 (3.1)	37 (7.1)	

## 2) 휴가

## 가. 법정연차 보유 및 사용 현황

휴가에 대해서는 법정연차의 보유일과 사용일 그리고 연차 사용율에 대해 조사하였다. 먼저 **표 4-11**에서 2021년 기준으로 조사된 법정연차 보유 현황을 살펴보면, 응답자들은 평균적으로 15.95일의 연차를 보유한 것으로 나타났다. 응답을 항목별로 나누어 살펴보면 보유한 법정연차가 '15일~19일'이라고 응답한 사회복지사가 2,128명(57.7%)으로 가장 많았으며, 그 다음으로 '20일~24일'이 800명(21.7%), '10일~14일'이 375명(10.2%), '5일 미만'이 217명(5.9%), '5일~9일'이 102명(2.8%), '25일 이상'이 68명(1.8%) 순으로 나타났다. 직군별로는 생활시설의 경우, 평균 법정 연차 보유일이 16.69일로 나타났으며 이용시설은 14.78일로 확인되었다. 응답 항목과 관련해서는 생활시설과 이용시설 모두 '15일~19일'에 대한 비율이 가장 높은 것으로 나타났다. 영역별 사회복지사의 평균 법정 연차 보유일은 15.82일로 시설 사회복지사와 동일하게 '15일~19일'의 연차를 보유한 경우가 가장 많았다. 사회복지전담공무원은 가장 높은 평균 법정 연차 보유일인 18.81일로 나타났으며 응답 항목에서도 '20일~24일'의 연차를 보유했다는 응답이 295명(67.7%)으로 가장 높게 나타났다.

**표 4-11** 법정 연차 보유 현황(2021년 기준)

(단위 : 명 / 일, %)

구분			사례수	법정연차 보유일						
				평균 (표준편차)	5일 미만	5~9일	10~14일	15~19일	20~24일	25일 이상
시설 사회 복지 사	생활 시설	보건복지부	929 (100.0)	16.82 (5.12)	44 (4.7)	18 (1.9)	64 (6.9)	545 (58.7)	230 (24.8)	28 (3.0)
		여성가족부	214 (100.0)	16.10 (5.12)	12 (5.6)	3 (1.4)	18 (8.4)	132 (61.7)	43 (20.1)	6 (2.8)
		소계	1,143 (100.0)	16.69 (5.13)	56 (4.9)	21 (1.8)	82 (7.2)	677 (59.2)	273 (23.9)	34 (3.0)
	이용 시설	보건복지부	1,347 (100.0)	14.96 (5.32)	100 (7.4)	48 (3.6)	150 (11.1)	865 (64.2)	166 (12.3)	18 (1.3)
		여성가족부	397 (100.0)	14.19 (5.52)	40 (10.1)	20 (5.0)	38 (9.6)	272 (68.5)	21 (5.3)	6 (1.5)
		소계	1,744 (100.0)	14.78 (5.37)	140 (8.0)	68 (3.9)	188 (10.8)	1137 (65.2)	187 (10.7)	24 (1.4)

구분	사례수	법정연차 보유일						
		평균 (표준편차)	5일 미만	5~9일	10~14일	15~19일	20~24일	25일 이상
사회복지전담공무원	436 (100.0)	18.81 (4.30)	6 (1.4)	5 (1.1)	63 (14.4)	67 (15.4)	295 (67.7)	0 (0.0)
영역별 사회복지사	367 (100.0)	15.82 (4.59)	15 (4.1)	8 (2.2)	42 (11.4)	247 (67.3)	45 (12.3)	10 (2.7)
합 계	3,690 (100.0)	15.95 (5.28)	217 (5.9)	102 (2.8)	375 (10.2)	2,128 (57.7)	800 (21.7)	68 (1.8)

한편, 주어진 법정연차를 실제로 얼마나 사용하는지 2021년 기준으로 조사한 결과는 **표 4-12**와 같다. 응답자들은 평균적으로 13.01일의 법정 연차를 사용하는 것으로 나타났다. 전체 응답자 중에서 법정연차를 사용한 일수는 '15일~19일'이 1,635명(45.6%)으로 가장 높은 비율을 보였으며, '10일~14일'이 714명(19.9%), '5일 미만'이 473명(13.2%), '20일~24일'이 394명(11.0%), '5일~9일'이 333명(9.3%), '25일 이상'이 36명(1.0%) 순으로 나타났다. 시설유형에 따라 살펴보면 생활시설 사회복지사는 평균 14.80일의 연차를 사용하는 것으로 나타났으며, 이용시설 사회복지사는 13.11일, 영역별 사회복지사는 평균 11.13일의 연차를 사용하는 것으로 나타났다. 사회복지전담공무원은 평균 9.59일로 민간 부문의 사회복지사에 비해 더 많은 법정 연차를 보유하고 있으나 연차를 적게 사용하는 것으로 나타났다.

**표 4-12**
**실제 법정연차 사용 현황(2020년 기준)**

(단위 : 명 / 일, %)

구분			사례수	실제 법정연차 사용일						
				평균 (표준편차)	5일 미만	5~9일	10~14일	15~19일	20~24일	25일 이상
시설 사회 복지 사	생 활 시 설	보건 복지부	918 (100.0)	15.15 (6.08)	86 (9.4)	39 (4.2)	112 (12.2)	470 (51.2)	195 (21.2)	16 (1.7)
		여성 가족부	211 (100.0)	13.27 (6.48)	29 (13.7)	18 (8.5)	34 (16.1)	98 (46.4)	29 (13.7)	3 (1.4)
		소계	1,129 (100.0)	14.80 (6.20)	115 (10.2)	57 (5.0)	146 (12.9)	568 (50.3)	224 (19.8)	19 (1.7)
	이 용 시 설	보건 복지부	1,282 (100.0)	13.10 (5.98)	162 (12.6)	94 (7.3)	267 (20.8)	638 (49.8)	111 (8.7)	10 (0.8)
		여성 가족부	371 (100.0)	13.14 (5.89)	51 (13.7)	21 (5.7)	54 (14.6)	226 (60.9)	15 (4.0)	4 (1.1)
		소계	1,653 (100.0)	13.11 (5.96)	213 (12.9)	115 (7.0)	321 (19.4)	864 (52.3)	126 (7.6)	14 (0.8)
	사회복지전담공무원			436 (100.0)	9.59 (5.35)	74 (17.0)	108 (24.8)	179 (41.1)	42 (9.6)	33 (7.6)
영역별 사회복지사			367 (100.0)	11.13 (6.18)	71 (19.3)	53 (14.4)	68 (18.5)	161 (43.9)	11 (3.0)	3 (0.8)
합 계			3,585 (100.0)	13.01 (6.22)	473 (13.2)	333 (9.3)	714 (19.9)	1,635 (45.6)	394 (11.0)	36 (1.0)

법정연차 사용율을 직급별로 비교한 결과는 다음 **표 4-13**과 같다. 직급별 법정연차 사용율의 평균은 최고관리자는 80.30%이고 실무직원은 81.21%로 나타났으며, 이는 다른 직급의 모든 직원들의 평균 사용율보다 통계적으로 유의미한 수준에서 낮은 것으로 나타났다.

【표 4-13】 직급별 법정연차 사용율 비교

(단위 : 일, %)

구분	사례수	평균			F-test
		보유	사용	비율	
최고관리자	224	17.16	13.77	80.30	77.10***
상급관리자	165	18.04	16.11	88.11	
중간관리자	595	17.91	16.11	91.25	
초급관리자	344	16.70	15.42	91.55	
실무직원	1,678	14.18	11.92	81.21	

\* p&lt;0.05, \*\* p&lt;0.01, \*\*\* p&lt;0.001

고용형태에 따라 법정 연차 사용율을 비교한 결과는 【표 4-14】와 같다. 고용형태별 법정연차 사용율의 평균은 정규직은 87.11% 휴가를 사용하는데 반해, 비정규직은 75.75% 휴가를 사용하는 것으로 확인되었으며, 통계적으로 유의미한 차이가 있었다.

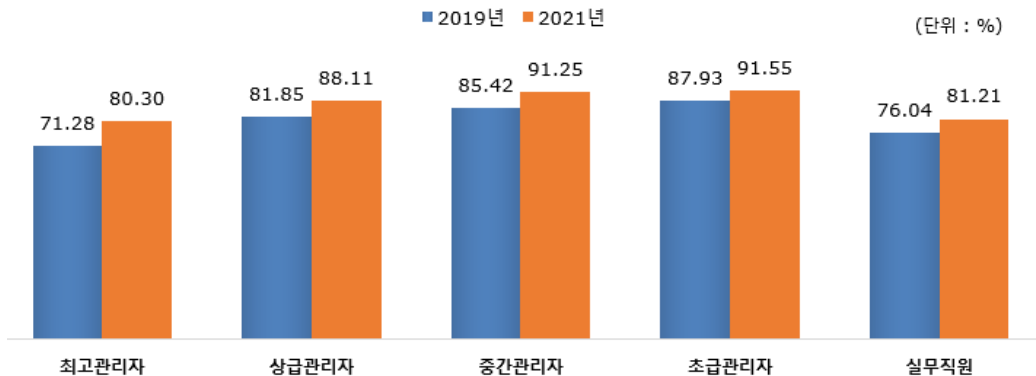
【표 4-14】 고용형태별 법정연차 사용율 비교

(단위 : 일, %)

구분	사례수	보유	사용	비율	T-test
정규직	2,395	16.24	14.36	87.11	14.31***
비정규직	716	13.38	10.47	75.75	

\* p&lt;0.05, \*\* p&lt;0.01, \*\*\* p&lt;0.001

추가적으로 2019년 대비 2021년 직급별 연차 사용률을 비교한 결과는 다음 【그림 4-9】와 같다. 조사 결과, 모든 직급에서 2019년 대비 2021년 연차 사용률이 평균 약 5% 이상 증가하였다. 직급별로 살펴보면, 2019년과 2021년 모두 초급관리자가 연차 사용률이 가장 높게 나타났고, 최고 관리자의 연차 사용률이 가장 낮게 나타났다.



■ 그림 4-9 ■ 2019년, 2021년 직급별 연차 사용률

#### 나. 연차사용에 대한 인식

자유로운 연차사용 가능 여부에 대해 조사한 결과는 **표 4-15**와 같다. 먼저 표 하단에 제시한 전체 응답자의 합계를 살펴보면, 3,104명(83.4%)이 자유롭게 연차를 사용할 수 있다고 답하였으며, 618명(16.6%)은 연차를 자유롭게 사용하지 못하는 것으로 확인되었다. 시설유형 중 생활시설은 215명(18.5%)이 연차를 자유롭게 사용하지 못하는 것으로 응답하였으며, 그중에서도 여성가족부 소관 생활시설이 57명(26.3%)으로 높게 나타났으며, 이용시설에 비해 생활시설이 자유롭게 연차를 사용할 수 없는 것을 알 수 있다.

영역별 사회복지사는 300명(81.7%)이 자유롭게 연차를 사용할 수 있다고 응답하였다. 한편, 사회복지전담공무원은 436명 중 279명(64.0%)만 연차사용이 자유롭다고 응답하고, 나머지 157명(36.0%)은 연차사용이 자유롭지 못하다고 응답하여 민간부문 사회복지사에 비해 연차사용에 제한이 있다고 인식하는 것으로 나타났다.

【표 4-15】 자유로운 연차사용 가능 여부

(단위 : 명, %)

구분			사례수	예	아니오
시설 사회 복지 사	생활 시설	보건복지부	945 (100.0)	787 (83.3)	158 (16.7)
		여성가족부	217 (100.0)	160 (73.7)	57 (26.3)
		소계	1,162 (100.0)	947 (81.5)	215 (18.5)
	이용 시설	보건복지부	1,361 (100.0)	1,219 (89.6)	142 (10.4)
		여성가족부	396 (100.0)	359 (90.7)	37 (9.3)
		소계	1,757 (100.0)	1,578 (89.8)	179 (10.2)
사회복지전담공무원		436 (100.0)	279 (64.0)	157 (36.0)	
영역별 사회복지사		367 (100.0)	300 (81.7)	67 (18.3)	
합계		3,722 (100.0)	3,104 (83.4)	618 (16.6)	

다음으로 연차를 자유롭게 사용하지 못하는 이유와 잔여휴가의 보상 실태에 대해 조사한 결과는 【표 4-16】과 같다. 먼저 연차를 자유롭게 사용하지 못하는 이유에 대해서는 전체 응답자 중 203명(33.3%)이 ‘동료직원의 업무 부담 가중’을 가장 주요한 이유로 꼽았고, 다음으로 ‘이용자들에 대한 서비스 공백 우려’가 174명(28.6%), ‘기관, 상사, 동료 간에 눈치가 보여서’가 108명(17.7%) 순으로 뒤를 이었다.

한편 잔여휴가의 처리방식에 대해 설문한 결과 가장 많은 인원인 1,114명(34.8%)이 ‘유급휴가 100% 사용으로 잔여휴가 발생 경험이 없음’이라고 응답하였다. 다음으로 높은 응답은 ‘잔여휴가가 발생하더라도 이월 또는 보상 없음’으로 1,044명(32.6%)이 응답하였다. ‘강제로 휴가를 부여하여 연중 모두 소진하도록 함’ 428명(13.4%), ‘잔여휴가일수 만큼 급여 보상’ 응답은 333명(10.4%)이었고, ‘기타’ 160명(5.0%), ‘잔여휴가일수를 차년도로 이월’ 122명(3.8%) 순으로 응답하였다.

표 4-16 연차사용이 자유롭지 못한 이유 및 잔여휴가 보상 실태

(단위 : 명, %)

구분		사례수	백분율
연차를 자유롭게 사용하지 못하는 이유	이용자들에 대한 서비스 공백 우려	174	(28.6)
	동료직원의 업무 부담 가중	203	(33.3)
	기관 상사 동료 간에 눈치가 보여서	108	(17.7)
	급여 삭감, 실적하향 등 불이익	0	(0.0)
	1년 미만 근무 또는 5인 이하 사업장	31	(5.1)
	단기간의 대체인력을 구하기 어려워 어쩔 수 없이	30	(4.9)
	기관에서 휴가사용 거부 또는 축소시행	12	(2.0)
	법정 휴가제도에 대해 모름	1	(0.2)
	기타	50	(8.2)
	합계	609	(100.0)
유급휴가 중 잔여휴가 발생 시 보상 실태	유급휴가 100% 사용으로 잔여휴가 발생 경험이 없음	1,114	(34.8)
	잔여휴가가 발생하더라도 이월 또는 보상 없음	1,044	(32.6)
	강제로 휴가를 부여하여 연중 모두 소진하도록 함	428	(13.4)
	잔여휴가일수 만큼 급여 보상	333	(10.4)
	잔여휴가일수를 차년도로 이월	122	(3.8)
	기타	160	(5.0)
	합계	3,201	(100.0)

### 3) 보수 및 보상

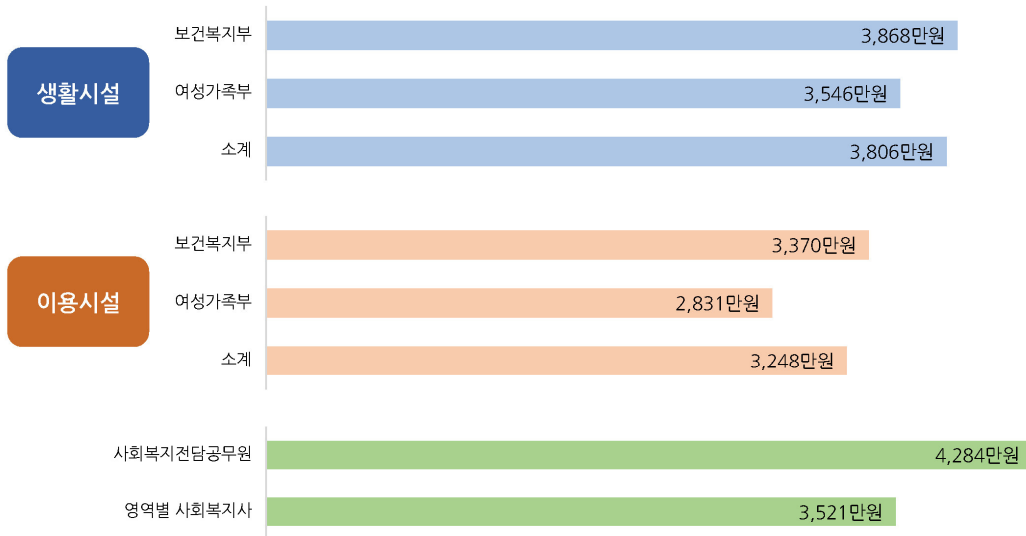
#### 가. 현재 연봉 실태

사회복지사의 2020년 연봉을 조사한 결과는 **표 4-17**과 같다. 전체 응답자의 세전 총액을 기준으로 연봉 평균 3,574만원으로 조사되었다. 직군별로는 사회복지전담공무원의 연봉 평균이 4,284만원으로 가장 높았으며, 다음으로 생활시설 사회복지사가 평균 3,805만원, 영역별 사회복지사가 평균 3,520만원, 이용시설 사회복지사가 평균 3,247만원 순으로 나타났다. 한편 소관부처에 따라 보건복지부 소관 생활시설의 연봉이 평균 3,867만원, 이용시설의 연봉이 평균 3,370만원으로 나타났고, 여성가족부 소관 생활시설의 연봉은 평균 3,546만원, 이용시설의 연봉은 평균 2,830만원으로 나타났다. 생활시설과 이용시설 모두 여성가족부 소관 시설의 평균 연봉이 보건복지부 소관시설에 비해 더 적은 것으로 나타났으며, 그 중 여성가족부 소관 이용시설의 평균 연봉은 전체 평균 연봉과의 차이가 큰 것으로 확인되었다.

**표 4-17** 현재 연봉(2020년 기준)

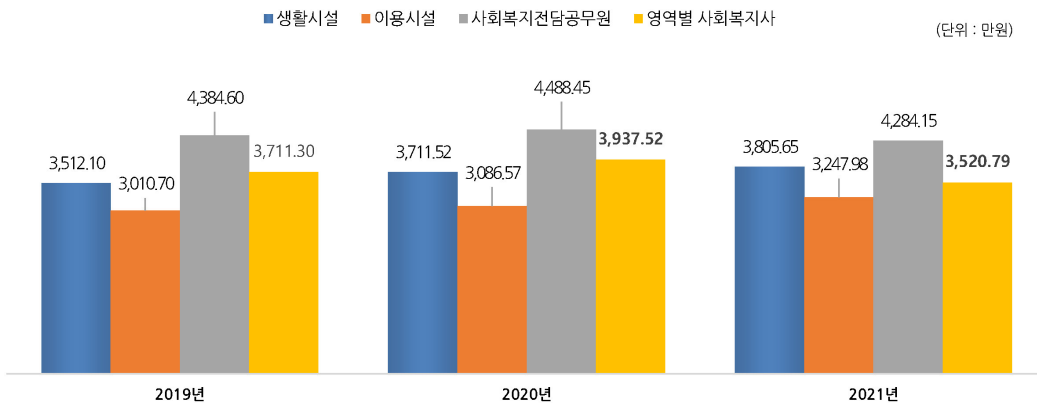
(단위 : 만원)

구분			사례수	최근 1년간 평균 연봉			
				평균	표준편차	최저	최고
시설 사회 복지 사	생활 시설	보건복지부	899	3,867.66	1,082.04	1,236	8,200
		여성가족부	215	3,546.38	1,199.02	1,860	7,320
		소계	1,114	3,805.65	1,112.27	1,236	8,200
	이용 시설	보건복지부	1,295	3,370.15	1,086.29	1,030	8,400
		여성가족부	379	2,830.54	617.37	1,537	5,564
		소계	1,674	3,247.98	1,024.62	1,030	8,400
사회복지전담공무원			436	4,284.15	1,755.86	1,000	9,900
영역별 사회복지사			365	3,520.79	1,101.42	1,200	9,300
합계			3,589	3,574.70	1,223.91	1,000	9,900



■ 그림 4-10 ■ 현재 연봉 실태

추가적으로 3개년 평균 연봉을 비교한 결과는 다음 **■ 그림 4-11 ■**과 같다. 조사 결과, 3개년 모두 사회복지전담공무원의 평균 연봉이 가장 높게 나타났고, 다음으로 영역별 사회복지사, 생활시설 사회복지사, 이용시설 사회복지사 순으로 나타났다. 시설 유형별로 살펴보면, 생활시설 사회복지사와 이용시설 사회복지사의 평균 연봉은 매년 조금씩 증가 추세를 보였으며, 사회복지전담공무원과 영역별 사회복지사의 평균 연봉은 일정하지 않게 나타났다.



■ 그림 4-11 ■ 3개년 현재 연봉 실태

## 나. 보수 및 보상에 대한 인식

응답 대상자에게 ‘현재 보수가 성과에 비추어 적정하다’고 생각하는지에 대해 조사한 결과는 **표 4-18** 과 같다. 전체 응답자 3,719명(100.0%) 중 ‘보통이다’ 라고 답한 응답자는 1,376명(37.0%)으로 가장 높은 것으로 나타났다. 전체 응답 중 성과 대비 보수 적정성에 대한 부정적인 인식에 대한 응답률은 1,647명(44.3%)이고, 긍정적인 인식에 대한 응답률은 696명(18.7%)으로 나타나, 다소 현재 보수가 성과에 비해 적당하지 않다고 인식하는 것으로 확인되었다. 직군별로 살펴보면, 생활시설과 이용시설에 근무하는 종사자의 부정적인 인식에 대한 응답률이 각각 431명(37.4%), 757명(43.0%)으로 나타나 성과 대비 보수가 적당하지 않다고 인식하고 있으며 생활시설보다 이용시설이 더 부정적으로 인식하고 있었다. 사회복지전담공무원과 영역별 사회복지사의 경우에도 ‘전혀 그렇지 않다’와 ‘그렇지 않다’에 대한 비율이 높은 것으로 보아 현재 보수가 적당하지 않다고 인식하는 것이 확인되었다.

**표 4-18** 보수와 보상에 대한 인식 : 업무성과 대비 보수적절성

(단위 : 명, %)

구분			사례수	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다
시설 사회 복지사	생활 시설 생활 시설	보건복지부	938 (100.0)	92 (9.8)	242 (25.8)	389 (41.5)	194 (20.7)	21 (2.2)
		여성가족부	216 (100.0)	24 (11.1)	73 (33.8)	63 (29.2)	45 (20.8)	11 (5.1)
		소계	1,154 (100.0)	116 (10.1)	315 (27.3)	452 (39.2)	239 (20.7)	32 (2.8)
	이용 시설	보건복지부	1,364 (100.0)	155 (11.4)	397 (29.1)	525 (38.5)	256 (18.8)	31 (2.3)
		여성가족부	398 (100.0)	61 (15.3)	144 (36.2)	146 (36.7)	42 (10.6)	5 (1.3)
		소계	1,762 (100.0)	216 (12.3)	541 (30.7)	671 (38.1)	298 (16.9)	36 (2.0)
사회복지전담공무원			436 (100.0)	105 (24.1)	135 (31.0)	151 (34.6)	44 (10.1)	1 (0.2)
영역별 사회복지사			367 (100.0)	83 (22.6)	136 (37.1)	102 (27.8)	43 (11.7)	3 (0.8)
합계			3,719 (100.0)	520 (14.0)	1,127 (30.3)	1,376 (37.0)	624 (16.8)	72 (1.9)

다음으로 응답 대상자에게 ‘현재 보수가 유사 업무를 수행하는 직군의 종사자와 비교할 때 적절한 수준이다’라고 생각하는지에 대하여 설문한 결과는 **표 4-19**와 같다. 전체 응답자 중 ‘그렇지 않다’가 1,104명(34.2%)으로 가장 높았으며 뒤를 이어 ‘보통이다’ 1,058명(32.7%), ‘전혀 그렇지 않다’ 571명(17.7%), ‘그렇다’ 443명(13.7%), ‘매우 그렇다’ 56명(1.7%) 순으로 나타나 응답자들은 현재 보수가 유사 업무를 수행하는 타 직군의 종사와 비교할 때 적절한 수준이 아니라고 인식하는 것으로 나타났다. 직군별로 살펴보면, 이용 시설에서 근무하는 응답자들은 ‘전혀 그렇지 않다’가 288명(16.6%), ‘그렇지 않다’가 617명(35.6%)으로 생활시설에 근무하는 종사자보다 보수수준에 대해 불만족하는 것을 알 수 있다. 영역별 사회복지사 또한 ‘전혀 그렇지 않다’ 96명(26.2%), ‘그렇지 않다’ 129명(35.1%)로 응답자의 절반 이상을 차지하여 유사직군 종사자 대비 보수 적정성에 대한 부정적인 인식이 높은 것으로 조사되었다.

**표 4-19** 보수와 보상에 대한 인식 : 유사직군 종사자 대비 보수적정성

(단위 : 명, %)

구분			사례수	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다
시설 사회 복지사	생활 시설	보건복지부	918 (100.0)	152 (16.6)	284 (30.9)	330 (35.9)	136 (14.8)	16 (1.7)
		여성가족부	213 (100.0)	35 (16.4)	74 (34.7)	69 (32.4)	27 (12.7)	8 (3.8)
		소계	1,131 (100.0)	187 (16.5)	358 (31.7)	399 (35.3)	163 (14.4)	24 (2.1)
	이용 시설	보건복지부	1,341 (100.0)	214 (16.0)	435 (32.4)	471 (35.1)	192 (14.3)	29 (2.2)
		여성가족부	393 (100.0)	74 (18.8)	182 (46.3)	103 (26.2)	33 (8.4)	1 (0.3)
		소계	1,734 (100.0)	288 (16.6)	617 (35.6)	574 (33.1)	225 (13.0)	30 (1.7)
	영역별 사회복지사		367 (100.0)	96 (26.2)	129 (35.1)	85 (23.2)	55 (15.0)	2 (0.5)
합계		3,232 (100.0)	571 (17.7)	1,104 (34.2)	1,058 (32.7)	443 (13.7)	56 (1.7)	

보수 및 보상에 대한 두 개의 설문 문항 중 업무성과 대비 보수 적절성에 대한 문항을 직군별로 평균을 비교한 결과는 **표 4-20**과 같다. 분석 결과, 직군별 업무성과 대비 보수 적절성 평균에는 통계적으로 유의미한 차이가 있었고, 그 중 사회복지전담공무원과 영역별 사회복지사는 다른 시설 직군과 비교하여 유의미한 수준에서 가장 낮은 점수(2.31점)로 확인되었으며, 사회복지시설 중에서는 여성가족부 소관 이용시설이 2.46점으로 보건복지부 소관 생활시설과 이용시설, 여성가족부 소관 생활시설 보다 낮게 나타났다.

**표 4-20** 직군별 보수와 보상에 대한 인식 비교

(단위 : 명, 점)

구분			사례수	평균	표준편차	F-test
시설 사회 복지사	생활시설	보건복지부	938	2.80	0.95	28.14***
		여성가족부	216	2.75	1.07	
	소계		1,154	2.79	0.97	
	이용시설	보건복지부	1,364	2.71	0.97	
		여성가족부	398	2.46	0.92	
	소계		1,762	2.66	0.97	
	사회복지전담공무원		436	2.31	0.96	
영역별 사회복지사		367	2.31	0.98		

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

마지막으로 현재 사회복지시설의 종사자 보수체계 문제점에 대해 조사한 결과, 다음 **표 4-21** ~ **표 4-22**와 같다. 본 설문 문항에 응답한 전체 3,231명(100.0%) 중 '보수 수준 자체가 낮음'이 1,607명(49.7%)으로 가장 큰 문제점으로 꼽았다. 그 다음으로는 '복지부(여가부) 인건비 가이드라인이 의무사항이 아닌 권고사항임'이 519명(16.1%), '사회복지시설 유형별 보수 격차가 부적절함'이 476명(14.7%), '기본급 이외에 수당체계가 부적절함'이 368명(11.4%)의 순으로 높게 나타났다. 직군별로 살펴보면, 전체 응답자가 가장 큰 문제점으로 꼽은 '보수 수준 자체가 낮음' 문항에 대해 영역별 사회복지사는 200명(54.5%), 이용시설 사회복지사는 927명(53.3%)으로 낮은 보수 수준에 대해 더 크게 문제로 인식하고 있음을 알 수 있다.

표 4-21 | 현 사회복지시설 종사자 보수체계의 문제점1

(단위 : 명, %)

구분			사례수	보수수준 자체가 낮음	직렬간 급여 차이가 부적절함	직급간 급여 차이가 부적절함	직급 내 호봉 간 급여차이가 부적절함
시설 사회 복지사	생활 시설	보건 복지부	915 (100.0)	400 (43.7)	11 (1.2)	14 (1.5)	22 (2.4)
		여성 가족부	211 (100.0)	80 (37.9)	4 (1.9)	4 (1.9)	1 (0.5)
		소계	1,126 (100.0)	480 (42.6)	15 (1.3)	18 (1.6)	23 (2.0)
	이용 시설	보건 복지부	1,341 (100.0)	723 (53.9)	13 (1.0)	26 (1.9)	30 (2.2)
		여성 가족부	397 (100.0)	204 (51.4)	6 (1.5)	2 (0.5)	7 (1.8)
		소계	1,738 (100.0)	927 (53.3)	19 (1.1)	28 (1.6)	37 (2.1)
	영역별 사회복지사		367 (100.0)	200 (54.5)	10 (2.7)	3 (0.8)	13 (3.5)
합계		3,231 (100.0)	1,607 (49.7)	44 (1.4)	49 (1.5)	73 (2.3)	

표 4-22 현 사회복지시설 종사자 보수체계의 문제점2

(단위 : 명, %)

구분			사례수	사회복지시설 유형별 보수 격차가 부적절함	기본급 이외에 수당체계가 부적절함	복지부(여가부) 인건비 가이드라인이 의무사항이 아닌 권고사항임	기타
시설 사회 복지사	생활 시설	보건 복지부	915 (100.0)	174 (19.0)	103 (11.3)	170 (18.6)	21 (2.3)
		여성 가족부	211 (100.0)	46 (21.8)	21 (10.0)	49 (23.2)	6 (2.8)
		소계	1126 (100.0)	220 (19.5)	124 (11.0)	219 (19.4)	27 (2.4)
	이용 시설	보건 복지부	1341 (100.0)	160 (11.9)	168 (12.5)	183 (13.6)	38 (2.8)
		여성 가족부	397 (100.0)	66 (16.6)	36 (9.1)	66 (16.6)	10 (2.5)
		소계	1738 (100.0)	226 (13.0)	204 (11.7)	249 (14.3)	48 (2.8)
	영역별 사회복지사		367 (100.0)	30 (8.2)	40 (10.9)	51 (13.9)	20 (5.4)
합계		3231 (100.0)	476 (14.7)	368 (11.4)	519 (16.1)	95 (2.9)	

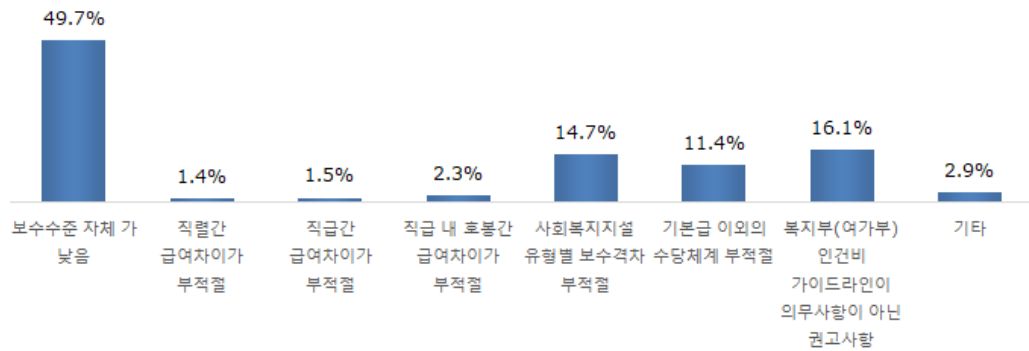


그림 4-12 사회복지시설 보수체계 문제점

#### 4) 대체인력 파견에 대한 인식

대체인력 파견의 필요성에 대해 조사한 결과 다음 **표 4-23**과 같다. 전체 응답자 중 3,290명(100.0%) 중 ‘보통이다’라고 답한 응답자는 1,209명(36.7%)으로 가장 높게 나타났다. ‘필요하다’ 985명(29.9%), ‘매우 필요하다’ 490명(14.9%), ‘불필요하다’ 461명(14.0%), ‘전혀 불필요하다’ 145명(4.4%)으로 나타나 응답자들은 대체인력 파견의 필요성을 높게 인식하는 것으로 확인되었다. 직군별로 살펴보면 생활시설은 ‘필요하다’와 ‘매우 필요하다’의 응답자가 615명(53.6%)로 대체인력 파견의 필요성이 높게 확인되었다. 이용시설은 대체인력 파견의 필요성에 대한 긍정적 의견이 전체 응답 중 700명(39.7%)으로 확인되었고 영역별 사회복지사는 155명(42.3%)으로 확인되어, 대체인력 파견에 필요성을 느끼고 있으나 생활시설 응답자보다는 낮게 인식하는 것으로 확인되었다.

**표 4-23** 대체인력 파견의 필요성

(단위 : 명, %)

구분			사례수	전혀 불필요하다	불필요하다	보통이다	필요하다	매우 필요하다
시설 사회 복지 사	생활 시설	보건복지부	945 (100.0)	31 (3.3)	109 (11.5)	270 (28.6)	332 (35.1)	203 (21.5)
		여성가족부	213 (100.0)	7 (3.3)	43 (20.2)	78 (36.6)	50 (23.5)	35 (16.4)
		소계	1,158 (100.0)	38 (3.3)	152 (13.1)	348 (30.1)	382 (33.0)	238 (20.6)
	이용 시설	보건복지부	1,366 (100.0)	51 (3.7)	165 (12.1)	567 (41.5)	398 (29.1)	185 (13.5)
		여성가족부	399 (100.0)	32 (8.0)	74 (18.5)	176 (44.1)	91 (22.8)	26 (6.5)
		소계	1,765 (100.0)	83 (4.7)	239 (13.5)	743 (42.1)	489 (27.7)	211 (12.0)
영역별 사회복지사			367 (100.0)	24 (6.5)	70 (19.1)	118 (32.2)	114 (31.1)	41 (11.2)
합계			3,290 (100.0)	145 (4.4)	461 (14.0)	1,209 (36.7)	985 (29.9)	490 (14.9)

대체인력 파견이 필요한 이유에 대해 조사한 결과는 **표 4-24**와 같다. 먼저 대체인력 파견이 필요한 이유로 '연차 유급휴가 사용을 위해'가 479명(32.7%)으로 가장 주요한 이유로 꼽았다. 다음으로 '기타'가 350명(23.9%)으로 나타났으며 '교육 및 훈련을 위해'가 216명(14.7%), '배우자 출산휴가 사용을 위해' 189명(12.9%), '병가 사용을 위해'가 189명(12.9%), '경조사 휴가 사용을 위해'가 44명(3.0%) 순으로 나타났다. 직군별로 살펴보면, 생활시설과 이용시설 모두 '연차유급휴가 사용을 위해'가 가장 높게 나타났으며, 그 다음으로 '기타'가 높게 나타났다. 영역별 사회복지사는 '교육 및 훈련을 위해' 대체 인력 파견이 필요하다는 응답이 가장 높았고, 그 다음으로 '기타'가 높게 나타났다.

**표 4-24** 대체인력 파견이 필요한 이유

(단위 : 명, %)

구분			사례수	연차 유급휴가 사용을 위해	배우자 출산휴가 사용을 위해	병가 사용을 위해	경조사 휴가 사용을 위해	교육 및 훈련을 위해	기타
시설 사회 복지 사	생활 시설	보건복지부	530 (100.0)	232 (43.8)	32 (6.0)	81 (15.3)	21 (4.0)	46 (8.7)	118 (22.3)
		여성가족부	84 (100.0)	35 (41.7)	8 (9.5)	8 (9.5)	2 (2.4)	10 (11.9)	21 (25.0)
		소계	614 (100.0)	267 (43.5)	40 (6.5)	89 (14.5)	23 (3.7)	56 (9.1)	139 (22.6)
	이용 시설	보건복지부	581 (100.0)	157 (27.0)	116 (20.0)	56 (9.6)	11 (1.9)	91 (15.7)	150 (25.8)
		여성가족부	117 (100.0)	25 (21.4)	18 (15.4)	15 (12.8)	5 (4.3)	29 (24.8)	25 (21.4)
		소계	698 (100.0)	182 (26.1)	134 (19.2)	71 (10.2)	16 (2.3)	120 (17.2)	175 (25.1)
영역별 사회복지사			155 (100.0)	30 (19.4)	15 (9.7)	29 (18.7)	5 (3.2)	40 (25.8)	36 (23.2)
합계			1,467 (100.0)	479 (32.7)	189 (12.9)	189 (12.9)	44 (3.0)	216 (14.7)	350 (23.9)

### 3. 직무만족도 및 이직

#### 1) 사회복지사 직무 및 조직에 관한 인식

##### 가. 직무만족도

사회복지사들의 직무만족도에 대해 설문 조사한 결과는 다음 **표 4-25**와 같다. 각 문항은 리커트 5점 척도로 측정하고 비교를 위해 100점으로 환산하여 제시하였으며, 직무만족도 문항의 응답은 점수가 높을수록 직무만족도가 높은 것으로 이해할 수 있다. 전체 응답자의 직무만족도 평균 점수는 100점 만점 중 65.1점으로 중간 보다 조금 높은 수준으로 직무에 대해서 약간 만족하는 것으로 나타났다. 다음으로 직무만족도에 대한 각 세부 문항을 살펴보면 ‘나는 나의 업무를 좋아한다’라는 문항이 100점 만점에 평균 67.9점으로 가장 높게 나타났고, ‘나는 전반적으로 나의 직무에 만족한다’라는 문항이 평균 65.3점으로 가장 높게 나타났고, ‘나는 우리 조직을 일하기 좋은 곳으로 추천할 수 있다’라는 문항이 평균 62.0점 순으로 나타났다. 직군별로 살펴보면 사회복지전담공무원의 경우 전제 직무만족도 평균이 47.5점으로 중간보다 낮은 직무만족을 나타내고 있으며 다른 시설 유형의 사회복지 종사자들보다도 만족도가 현저히 낮은 것으로 조사되었다. 반면 영역별 사회복지사는 다른 시설 유형의 사회복지 종사자들보다 높은 직무만족을 보이는 것으로 확인되었다.

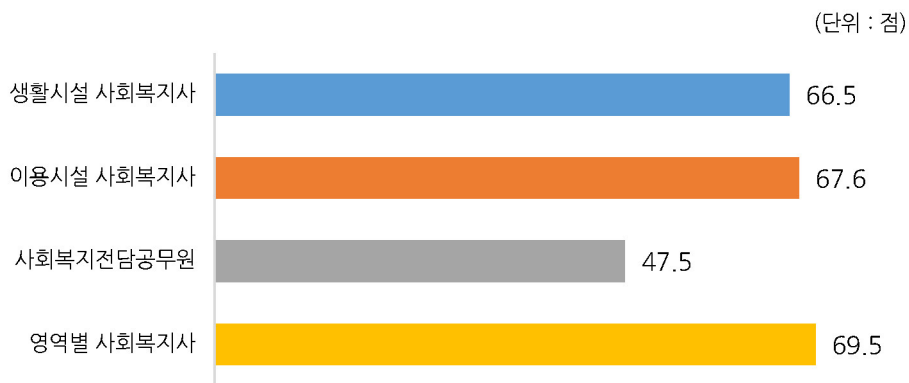
**표 4-25** | 직무만족도

(단위 : 점)

구분		평균 (표준 편차)	생활시설			이용시설			공공	영역	F-test
			계	보건 복지부	여성 가족부	계	보건 복지부	여성 가족부			
1	나는 전반적으로 나의 직무에 만족한다	65.3 (20.6)	66.8 (18.8)	66.3 (18.7)	68.6 (18.9)	67.1 (18.4)	67.0 (18.4)	67.4 (18.4)	49.7 (26.2)	71.2 (20.2)	65.37***
2	나는 나의 업무를 좋아 한다	67.9 (21.0)	69.1 (18.3)	68.7 (17.9)	70.8 (19.7)	69.9 (18.7)	69.8 (18.6)	70.5 (18.9)	49.6 (26.6)	76.4 (20.9)	92.55***
3	나는 우리 조직을 일하기 좋은 곳으로 추천할 수 있다	62.0 (25.1)	63.8 (22.5)	63.8 (21.9)	64.0 (24.8)	65.8 (23.7)	66.3 (23.3)	64.1 (24.9)	43.1 (27.6)	60.8 (26.1)	65.64***

구분	평균 (표준 편차)	생활시설			이용시설			공공	영역	F-test
		계	보건 복지부	여성 가족부	계	보건 복지부	여성 가족부			
직무만족도 전체	65.1 (19.2)	66.5 (17.2)	66.2 (16.9)	67.8 (18.4)	67.6 (17.0)	67.7 (16.9)	67.3 (17.4)	47.5 (23.6)	69.5 (18.7)	95.21***
사례수	3,753	1,169	951	218	1,781	1,377	404	436	367	

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



■ 그림 4-13 ■ 직무만족도

#### 나. 직무동기

사회복지사들의 직무동기는 크게 '내재적 및 외재적 동기' 그리고 '공공봉사동기' 3가지로 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 4-26**과 같다. 내재적 동기와 외재적 동기는 분리된 것으로서 각기 독립적으로 높거나 낮을 수 있다. 조사 결과에 따르면 전체 응답자의 '내재적 동기'의 평균 점수는 77.3점이고, '외재적 동기'의 평균점수는 68.7점으로 응답자들은 내재적 동기가 더 높은 것으로 나타났다. 다음으로 '내재적 동기'의 각 세부 문항을 살펴보면 '나는 사회복지사로서 나의 직무가 중요하다고 생각한다'라는 문항이 100점 만점에 평균 78.5점으로 가장 높았다. 뒤를 이어 '나는 사회복지사로서 나의 직무를 성공적으로 수행하였을 때 보람을 느낀다'라는 문항은

평균 77.6점, '나는 최선을 다하여 사회복지사로서의 직무를 수행하는 것에 자부심을 느낀다'라는 문항은 평균 75.8점 순으로 나타났다. 사회복지전담공무원의 경우 모든 문항에 대해 다른 유형의 사회복지사들보다 내재적 동기에 대한 점수가 낮았으며, 반면에 영역별 사회복지사는 가장 높은 평균 점수를 보이고 있다.

다음으로 '외재적 동기'와 관련한 세부 문항을 살펴보면 '나는 금전적 보상과 관련된 일이면 더 열심히 일을 할 것이다'라는 문항이 평균 73.0점으로 가장 높았고, '나는 타인의 인정과 관련된 일이면 더 열심히 일을 할 것이다'라는 문항이 평균 68.6점으로 나타났다. '나는 승진과 관련된 일이면 더 열심히 일을 할 것이다'라는 문항은 평균 64.6점으로 가장 낮았다. 내재적 동기와 마찬가지로 사회복지전담공무원의 외재적 동기의 각 문항에 대한 평균 점수가 전반적으로 낮은 분포를 보였으며, 영역별 사회복지사의 경우 모든 문항에 대해 평균 점수가 높게 나타났다.

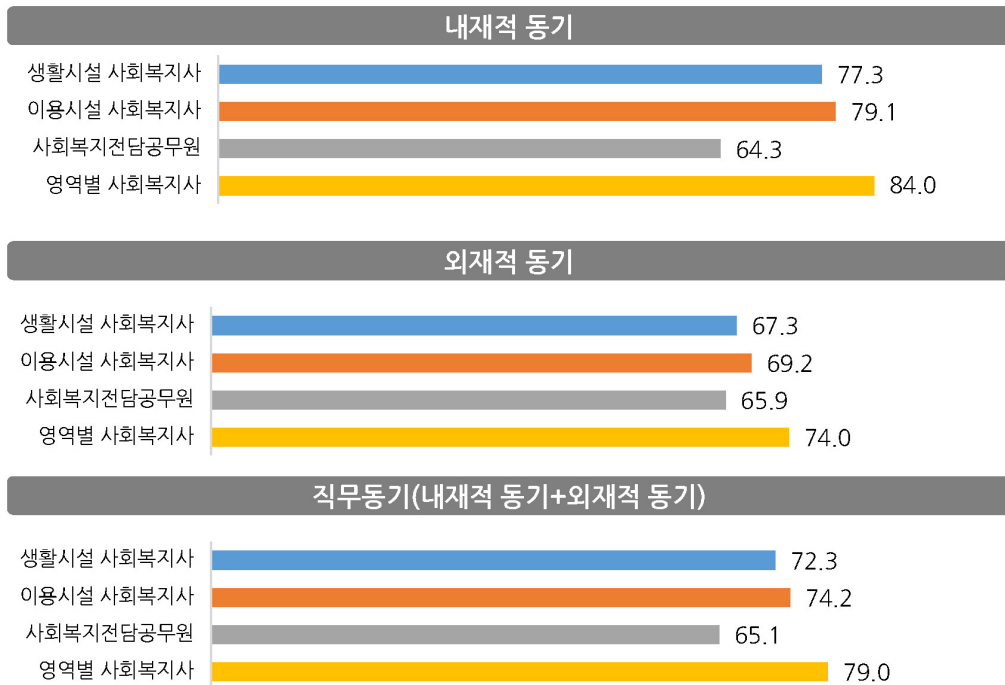
표 4-26 직무동기 : 내재적·외재적 동기

(단위 : 점)

구분	평균 (표준 편차)	생활시설			이용시설			공공	영역	F-test
		계	보건 복지부	여성 가족부	계	보건 복지부	여성 가족부			
1 나는 사회복지사로서 나의 직무를 성공적으로 수행 하였을 때 보람을 느낀다	77.6 (19.3)	77.6 (17.7)	76.6 (17.5)	81.7 (17.9)	80.1 (17.1)	79.8 (16.8)	80.8 (17.9)	62.5 (25.3)	84.3 (17.5)	77.46***
2 나는 사회복지사로서 나의 직무가 중요하다고 생각 한다	78.5 (18.4)	78.6 (17.3)	78.0 (17.2)	81.4 (17.2)	79.6 (16.9)	79.3 (16.6)	80.6 (17.7)	67.9 (23.1)	85.0 (17.7)	42.97***
3 나는 최선을 다하여 사회복지사로서의 직무를 수행하는 것에 자부심을 느낀다	75.8 (19.6)	75.9 (18.3)	75.1 (18.1)	79.7 (18.8)	77.7 (17.9)	77.3 (17.7)	78.8 (18.5)	62.4 (24.4)	82.8 (18.2)	59.49***
내재적 동기 전체	77.3 (17.3)	77.3 (16.1)	76.5 (16.0)	90.9 (16.1)	79.1 (15.4)	78.8 (15.1)	80.1 (16.2)	64.3 (22.1)	84.0 (16.3)	72.87***
1 나는 금전적 보상과 관련 된 일이면 더 열심히 일을 할 것이다	73.0 (22.5)	72.2 (22.3)	72.3 (22.3)	71.9 (22.5)	73.4 (21.8)	73.3 (21.7)	73.8 (22.2)	67.8 (24.4)	79.1 (22.1)	10.60***
2 나는 승진과 관련된 일이면 더 열심히 일을 할 것이다	64.6 (23.5)	62.3 (23.5)	61.9 (23.2)	64.0 (24.5)	64.9 (22.7)	65.2 (22.5)	63.9 (23.2)	65.5 (24.6)	69.3 (25.4)	5.88***
3 나는 타인의 인정과 관련된 일이면 더 열심히 일을 할 것이다	68.6 (22.1)	67.3 (22.2)	66.5 (22.0)	70.7 (22.5)	69.4 (20.9)	69.7 (20.7)	68.3 (21.7)	64.4 (24.0)	73.6 (23.7)	9.85***
외재적 동기 전체	68.7 (17.3)	67.3 (19.7)	66.9 (16.0)	68.9 (16.1)	69.2 (18.8)	69.4 (15.1)	68.6 (16.2)	65.9 (22.1)	74.0 (16.3)	9.20***
내재적·외재적 동기 전체	73.0 (15.1)	72.3 (14.7)	71.7 (14.6)	74.9 (14.8)	74.2 (13.8)	74.1 (13.6)	74.4 (14.4)	65.1 (17.9)	79.0 (14.6)	42.07***
사례수	3,753	1,169	951	218	1,781	1,377	404	436	367	

\* p&lt;0.05, \*\* p&lt;0.01, \*\*\* p&lt;0.001

(단위 : 점)



■ 그림 4-14 ■ 직무동기 : 내재적·외재적 동기

사회복지사들의 공공봉사동기에 대한 조사 결과는 다음 **표 4-27**과 같다. 응답자들의 공공봉사동기 전체 문항에 대한 평균은 100점 만점에 64.6점으로 보통 수준으로 나타났다. 각 문항을 세부적으로 살펴보면 ‘나에게 공공에 대한 봉사는 중요한 의미가 있다’라는 문항이 100점 만점에 평균 69.8점으로 가장 높았다. 다음으로 ‘나는 공공의 이익을 위해 나 자신을 희생할 마음을 가지고 있다’라는 문항은 평균 64.1점으로 나타났고, ‘나는 직무수행을 통해 개인의 성취를 이루는 것보다 사회에 기여하는 것이 더 중요하다’라는 문항은 평균 59.8점으로 가장 낮은 점수 분포를 보였다. 직군별로 살펴보면, 사회복지전담공무원의 경우 공공봉사동기에 대한 평균 점수 55.3점으로 가장 낮았고, 생활시설 사회복지사가 가장 높게 나타났다. 그 중 여성가족부 소관 생활시설 사회복지사의 공공봉사동기 평균이 70.6점으로 다른 사회복지사들에 비해 가장 높은 것으로 조사되었다.

표 4-27 직무동기 : 공공봉사 동기

(단위 : 점)

구분	평균 (표준 편차)	생활시설			이용시설			공공	영역	F-test
		계	보건 복지부	여성 가족부	계	보건 복지부	여성 가족부			
1 나에게 공공에 대한 봉사는 중요한 의미가 있다	69.8 (20.5)	70.6 (19.8)	69.6 (19.9)	75.0 (18.7)	71.0 (19.2)	70.0 (18.9)	74.2 (19.9)	60.4 (23.9)	72.4 (21.2)	27.11***
2 나는 공공의 이익을 위해 나 자신을 희생할 마음을 가지고 있다	64.1 (21.7)	67.4 (19.7)	66.8 (19.5)	70.0 (20.4)	64.9 (20.7)	64.2 (20.7)	67.3 (20.6)	53.2 (25.0)	63.0 (24.0)	31.15***
3 나는 직무수행을 통해 개인의 성취를 이루는 것보다 사회에 기여하는 것이 더 중요하다	59.8 (21.3)	61.6 (20.3)	60.5 (20.1)	66.5 (20.2)	60.7 (20.2)	60.5 (19.8)	61.5 (21.7)	52.3 (24.2)	58.4 (24.2)	16.64***
공공봉사 동기 전체	64.6 (18.8)	66.5 (17.6)	65.6 (17.6)	70.6 (17.5)	65.5 (17.5)	64.9 (17.2)	67.6 (18.3)	55.3 (22.3)	64.6 (20.6)	
사례수	3,753	1,169	951	218	1781	1377	404	436	367	

\* p&lt;0.05, \*\* p&lt;0.01, \*\*\* p&lt;0.001

(단위 : 점)

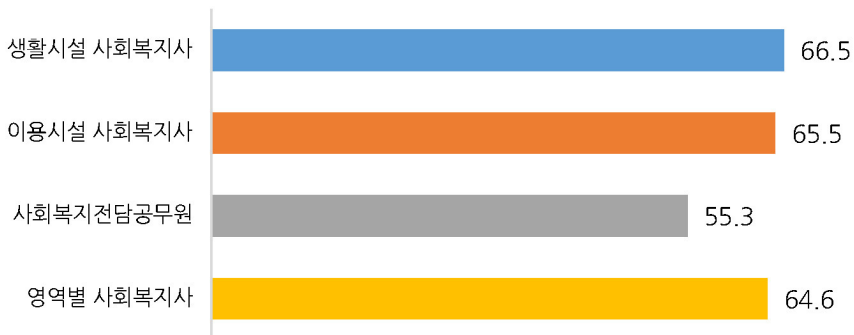


그림 4-15 직무동기 : 공공봉사동기

#### 다. 조직문화

조직 내 협업과 관련한 인식에 대한 조사 결과는 **표 4-28**과 같다. 각 문항은 리커트 5점 척도로 측정하고 비교를 위해 100점으로 환산하였다. 평균 점수가 높을수록 조직구성원 중심의 조직문화를 가지고 있음을 의미한다. 직군별 평균점수는 통계적으로 유의미한 차이가 있었으며 그 중 이용시설 사회복지사가 66.37점으로 가장 높은 점수를 나타냈으며, 사회복지전담공무원은 52.10점으로 조직문화 점수가 가장 낮게 확인되었다. 조직문화에 대한 각 문항을 세부적으로 살펴보면 '우리 조직은 야근을 강요하지 않고 워라벨을 강조하는 분위기이다'라는 문항이 100점 만점에 평균 65.29점으로 가장 높았다. 다음으로 '우리 조직은 조직 내 구성원 간의 친화를 강조하는 분위기이다'라는 문항이 평균 63.30점으로 높게 나타났다. 뒤를 이어 '우리 조직은 업무와 관련하여 직원의 의견을 우선시하며, 의사 결정시에도 직원에게 많은 권한을 부여한다'라는 문항이 평균 60.06점으로 나타났다. 직군별로 살펴보면 이용시설 사회복지사들은 3문항에 대해 각각 높은 평균 점수를 보여 이용시설 사회복지사들이 다른 유형의 사회복지사들보다 자신의 속한 조직을 좀 더 근로자 중심의 조직문화로 인식하고 있음이 확인되었다. 영역별 사회복지사는 '우리 조직은 야근을 강요하지 않고 워라벨을 강조하는 분위기이다'의 문항에서 가장 높은 평균 점수를 나타냈으며, 사회복지전담공무원은 '우리조직은 업무와 관련하여 직원의 의견을 우선시하며 의사 결정시에도 직원에게 많은 권한을 부여한다'의 문항에서 가장 낮은 평균 점수인 49.48점으로 나타나 다른 직군의 사회복지사들보다 조직 내 낮은 권한 의식을 가지고 있음을 확인하였다.

표 4-28 조직문화

(단위 : 점)

구분	평균 (표준 편차)	생활시설			이용시설			공공	영역	F-test
		계	보건 복지부	여성 가족부	계	보건 복지부	여성 가족부			
1) 우리 조직은 조직 내 구성원 간의 친화를 강조하는 분위기이다.	63.30 (22.68)	64.51 (22.39)	63.77 (22.04)	67.71 (23.66)	65.83 (21.80)	66.03 (21.70)	65.15 (22.14)	53.78 (23.12)	58.58 (23.69)	25.55***
2) 우리 조직은 야근을 강요하지 않고 워라밸을 강조하는 분위기이다.	65.29 (23.86)	62.53 (23.54)	62.41 (23.24)	63.08 (24.82)	69.21 (22.29)	70.05 (21.55)	66.33 (24.46)	53.04 (24.81)	69.69 (24.91)	41.78***
3) 우리 조직은 업무와 관련하여 직원의 의견을 우선시하며, 의사결정 시에도 직원에게 많은 권한을 부여한다.	60.06 (24.14)	58.48 (24.14)	57.51 (23.76)	62.67 (25.36)	64.06 (22.86)	64.59 (22.42)	62.25 (24.27)	49.48 (24.18)	58.38 (25.60)	31.21***
조직문화 전체	62.88 (19.08)	61.83 (18.65)	61.19 (18.23)	64.59 (20.21)	66.37 (17.66)	66.89 (17.19)	64.60 (19.11)	52.10 (21.05)	62.22 (19.35)	44.95***
사례수	3,753	1,169	951	218	1,781	1,377	404	436	367	

\* p&lt;0.05, \*\* p&lt;0.01, \*\*\* p&lt;0.001

(단위 : 점)

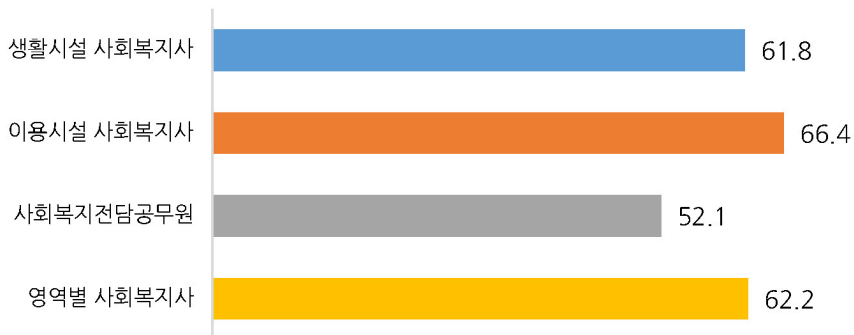


그림 4-16 조직문화

### 라. 조직 내 협업

조직 내 협업과 관련한 인식에 대한 조사 결과는 **표 4-29**와 같다. 각 문항은 리커트 5점 척도로 측정하고 비교를 위해 100점으로 환산하여 제시하였다. 조직 내 협업 점수가 높을수록 조직 구성원 간 긍정적인 협업 관계가 이루어지고 있음을 의미한다. 시설유형 간 평균점수의 통계적으로 유의미한 차이가 있었으며, 전체 시설 유형 중 이용시설 사회복지사가 70.27점으로 가장 높았으며 사회복지전담공무원은 59.77점으로 가장 낮게 나타났다. 이는 구성원 중심의 조직문화에 대한 문항 결과와 동일한 결과가 확인되었다. 다음으로 조직 내 협업에 대한 각 문항을 세부적으로 살펴보면 '나의 동료(들)은 업무를 완료하는 데 도움을 준다'라는 문항이 100점 만점에 평균 72.30점으로 가장 높게 나타나 응답자 대부분이 동료들과의 업무 협력이 원활하게 이루어지고 있음을 알 수 있다. 다음으로 '직장에서 내가 힘들 때 내가 힘들다는 것을 알아주고 이해해주는 사람이 있다'라는 문항이 평균 70.13점으로 높게 나타났다. 뒤를 이어 '나의 상사(들)는 업무를 완료하는 데 도움을 준다'라는 문항이 평균 68.67점, '우리 조직에서는 업무를 수행함에 있어 직원간(수평적) 의사소통이 원활하다'라는 문항이 평균 68.01점 등의 순으로 나타났다. 직군별로 살펴보면 이용시설은 '나의 동료(들)은 업무를 완료하는 데 도움을 준다'라는 문항에서 가장 높은 평균점수인 74.84점을 나타냈으며, 사회복지전담공무원의 경우 '우리조직에서의 업무를 수행함에 있어 상하간(수직적) 의사소통이 원활하다' 문항과 '우리조직에서는 업무를 수행함에 있어 직원간(수평적) 의사소통이 원활하다'의 문항에서 낮은 평균 점수를 보이고 있어 조직 내 의사소통에 대해 대부분 원활하지 않은 것으로 인식하고 있었다. 영역별 사회복지사는 전체문항 중 '직장에서 내가 힘들 때 내가 힘들다는 것을 알아주고 이해해주는 사람이 있다'는 문항에서 가장 높은 평균 점수를 나타내 조직 내 동료 간 긍정적 관계가 이루어지고 있는 것으로 확인되었다.

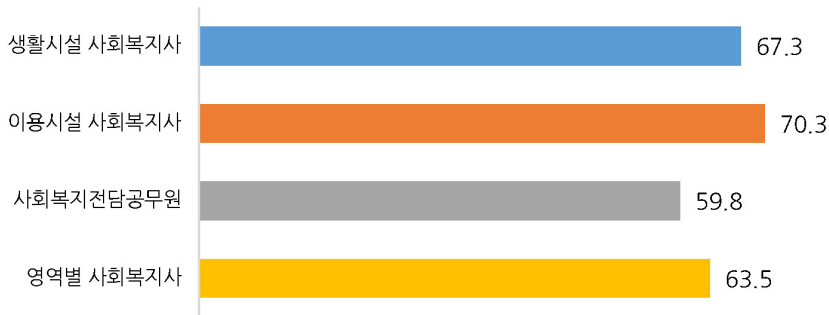
표 4-29 조직 내 협업

(단위 : 점)

구분	평균 (표준 편차)	생활시설			이용시설			공공	영역	F-test
		계	보건 복지부	여성 가족부	계	보건 복지부	여성 가족부			
1 우리 조직에서는 업무상 협조가 필요한 경우 팀별 협업이 대체로 원활하다	66.17 (21.40)	65.55 (20.50)	64.70 (20.23)	69.24 (21.28)	70.33 (19.80)	70.76 (19.26)	68.89 (21.51)	55.62 (23.06)	60.63 (23.73)	44.18***
2 우리 조직에서는 업무를 수행함에 있어 상하간(수직적) 의사소통이 원활하다	63.03 (22.78)	61.69 (22.47)	60.74 (22.05)	65.78 (23.85)	66.29 (21.85)	66.59 (21.19)	65.27 (23.96)	54.47 (22.30)	61.72 (25.45)	23.19***
3 우리 조직에서는 업무를 수행함에 있어 직원간(수평적) 의사소통이 원활하다	68.01 (19.95)	66.74 (19.30)	65.90 (18.91)	70.39 (20.60)	71.28 (18.50)	71.71 (17.82)	69.83 (20.61)	59.92 (21.18)	65.87 (23.49)	29.02***
4 우리 조직의 구성원들은 시설의 화합을 위해 때때로 개인이 희생해야 함을 알고 있다	67.04 (19.30)	68.85 (18.46)	68.04 (18.43)	72.35 (18.21)	68.59 (18.59)	68.84 (18.14)	67.75 (20.04)	60.67 (20.29)	61.44 (21.36)	22.61***
5 우리 조직의 구성원들은 개별적으로 일하기 보다는 구성원 간 협력을 위해 최선을 다한다	64.24 (20.68)	65.53 (20.02)	64.84 (20.05)	68.55 (19.66)	66.87 (19.51)	67.39 (19.08)	65.09 (20.84)	56.94 (20.81)	56.20 (23.90)	31.74***
6 나의 상사(들)는 업무를 완료하는 데 도움을 준다	68.67 (20.81)	68.20 (19.68)	67.49 (19.18)	71.30 (21.52)	71.76 (19.33)	71.82 (18.80)	71.56 (21.07)	61.35 (23.06)	63.96 (24.81)	24.36***
7 나의 동료(들)은 업무를 완료하는 데 도움을 준다	72.30 (18.11)	71.68 (17.63)	71.39 (17.15)	72.93 (19.58)	74.84 (16.66)	74.89 (16.31)	74.69 (17.83)	66.57 (20.04)	68.80 (21.33)	19.46***
8 직장에서 내가 힘들 때 내가 힘들다는 것을 알아주고 이해해주는 사람이 있다	70.13 (20.92)	70.13 (20.06)	69.88 (19.58)	71.20 (22.05)	72.21 (20.18)	72.11 (19.94)	72.56 (20.99)	62.61 (22.58)	69.07 (22.87)	15.41***
조직 내 협업 전체	67.45 (15.74)	67.29 (15.30)	66.62 (14.98)	70.22 (16.36)	70.27 (14.50)	70.51 (14.03)	69.44 (16.00)	59.77 (17.17)	63.46 (17.12)	41.09***
사례수	3,753	1,169	951	218	1,781	1,377	404	436	367	

\* p&lt;0.05, \*\* p&lt;0.01, \*\*\* p&lt;0.001

(단위 : 점)



■ 그림 4-17 ■ 조직 내 협업

#### 마. 기관 내 의사결정 참여도

기관 내 의사결정 과정에의 참여 정도를 조사하여 분석한 결과는 다음 **표 4-30**과 같다. 각 문항은 리커트 5점 척도로 측정하였으며 점수가 높을수록 기관 내 의사결정구조 참여도가 높은 것을 의미한다. 각 문항을 세부적으로 살펴보면, '우리 기관은 프로그램과 서비스 개발 시 직원들의 피드백을 반영한다'가 5점 만점 중 3.61점으로 가장 높게 나타나 전체 응답 사회복지사들의 기관은 업무 상 직원들의 의사를 잘 반영하고 있음을 확인되었다. 다음으로 '우리 기관은 조직의 의사결정과 발전과 관련해서 직원들과 충분히 의사소통을 한다' 3.52점, '나는 기관 내 조직활동과 의사결정기구에 적극적으로 참여한다' 2.82점, '나는 기관 내 이사회 또는 운영위원회에 참여하고 있다' 2.24점의 순으로 나타났다. 시설 유형별로 살펴보면, 통계적으로 유의미한 수준에서 차이를 보였으며, 우선 기관 내 이사회 또는 운영위원회 참여 관련 문항에서는 영역별 사회복지사가 2.41점으로 가장 높았다. 다음으로 기관 내 조직활동 및 의사결정기구 참여, 프로그램과 서비스 개발 시 직원들의 피드백 반영, 직원들과의 충분한 의사소통과 관련된 모든 항목에서 이용시설이 다른 시설유형들에 비해 가장 높게 나타났다.

**표 4-30**
 기관 내 직원의 의사결정 참여도

(단위 : 점)

구분		평균 (표준 편차)	생활시설			이용시설			영역	F-test
			계	보건 복지부	여성 가족부	계	보건 복지부	여성 가족부		
1	나는 기관 내 이사회 또는 운영위원회에 참여하고 있다.	2.24 (1.41)	2.17 (1.40)	2.06 (1.33)	2.65 (1.59)	2.26 (1.42)	2.29 (1.43)	2.16 (1.36)	2.41 (1.39)	10.44***
2	나는 기관 내 조직활동과 의 사결정기구에 적극적으로 참여한다.	2.82 (1.24)	2.76 (1.26)	2.69 (1.25)	3.10 (1.28)	2.88 (1.22)	2.94 (1.20)	2.67 (1.24)	2.70 (1.27)	11.10***
3	우리 기관은 프로그램과 서 비스 개발 시 직원들의 피드 백을 반영한다.	3.61 (0.94)	3.56 (0.96)	3.50 (0.96)	3.85 (0.87)	3.70 (0.89)	3.72 (0.87)	3.62 (0.93)	3.34 (1.09)	19.60***
4	우리 기관은 조직의 의사결 정과 발전과 관련하여 직원 들과 충분히 의사소통을 한다.	3.52 (0.96)	3.47 (0.98)	3.41 (0.98)	3.72 (0.94)	3.62 (0.91)	3.63 (0.90)	3.59 (0.94)	3.19 (1.06)	21.63***
사례수		3,317	1,169	951	218	1,781	1,377	404	367	

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

#### 바. 근로환경 및 업무로 인한 스트레스

사회복지사들의 스트레스에 대해 조사한 결과는 **표 4-31**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 의  
 미한다. 먼저 근로환경으로 인한 스트레스의 전체 평균은 중간값인 5점보다 높은 평균  
 5.21점이었다. 직군별로 유의미한 수준에서 차이가 있었고, 사회복지전담공무원이 평균  
 6.15점으로 가장 높게 나타났으며, 이용시설 사회복지사는 4.86점으로 다른 시설 유형들  
 에 비해 낮게 확인되었다.

이어서 업무로 인한 스트레스는 중간값인 5점보다 높은 평균 5.83점으로 나타났다.  
 특히 설문에 응답한 응답자들은 근로환경으로 인한 스트레스(5.21점)보다 업무로 인한  
 스트레스가 더 높은 것을 알 수 있었다. 다음으로 직군별로 유의미한 수준에서 차이가  
 있었고 사회복지전담공무원이 평균 7.34점으로 스트레스 수준이 가장 높게 나타났으며,  
 다음으로 특정역역사회복지사 5.92점, 이용시설 사회복지사 5.62점, 생활시설 사회복지  
 사가 5.56점 순으로 나타났다.

표 4-31 | 근로환경 및 업무로 인한 스트레스

(단위 : 명, 점)

구분			사례수	근로환경으로 인한 스트레스		업무로 인한 스트레스	
				평균	표준편차	평균	표준편차
시설 사회 복지사	생활 시설	보건복지부	951	5.34	2.42	5.55	2.31
		여성가족부	218	5.28	2.75	5.60	2.66
		소계	1,169	5.33	2.48	5.56	2.38
	이용 시설	보건복지부	1,377	4.79	2.53	5.62	2.43
		여성가족부	404	5.11	2.61	5.61	2.49
		소계	1,781	4.86	2.55	5.62	2.44
사회복지전담공무원			436	6.15	2.42	7.34	2.21
영역별 사회복지사			367	5.37	2.51	5.92	2.30
스트레스 전체			3,753	5.21	2.54	5.83	2.45
F-test			-	20.69***		40.79***	

\* p&lt;0.05, \*\* p&lt;0.01, \*\*\* p&lt;0.001

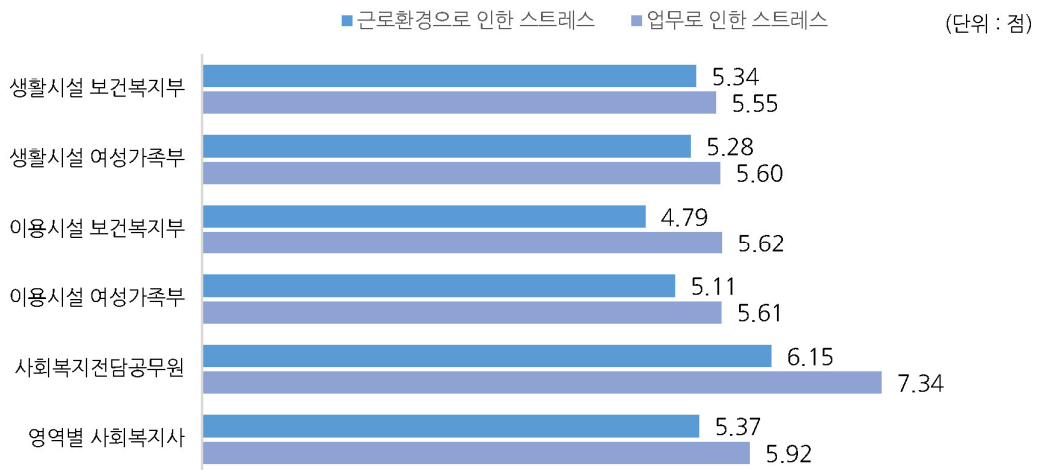


그림 4-18 | 근무환경 및 업무로 인한 스트레스

## 2) 이직

### 가. 이직 경험

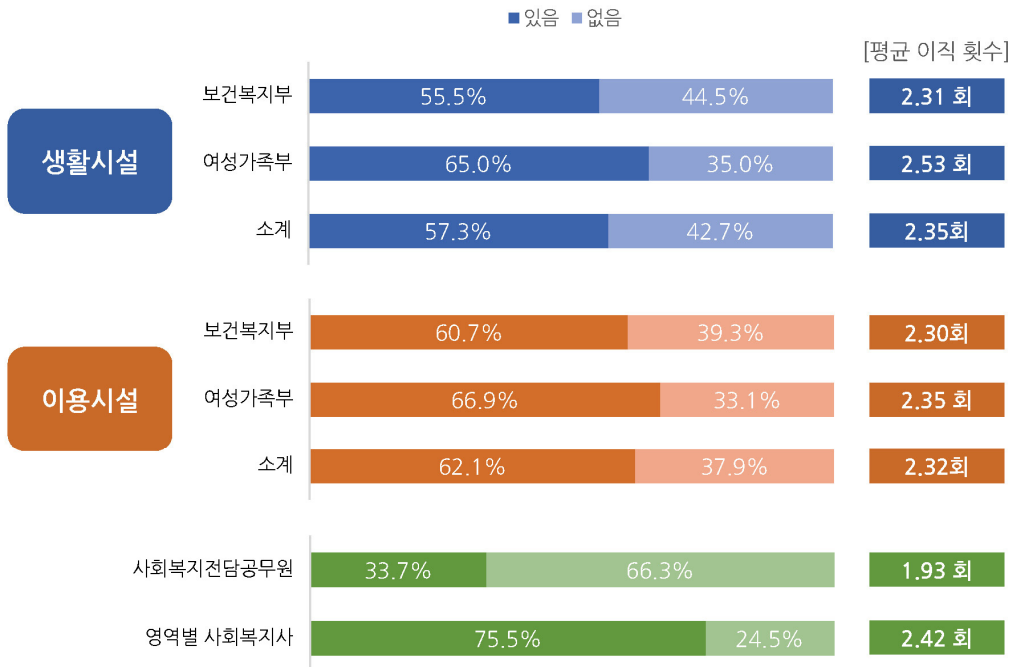
이직 경험에 대해 조사한 결과는 표 4-32와 같다. 전체 응답자 3,740명(100.0%) 중 2,191명(58.6%)이 이직 경험이 있다고 응답하였고, 1,549명(41.2%)는 이직 경험이 없

다고 응답하였다. 이어서 이직 경험이 있는 사회복지사를 대상으로 이직 횟수에 대해 조사한 결과 평균 2.32회의 이직 경험이 있는 것으로 나타났다. 직군별로 살펴보면 생활 시설 사회복지사는 전체 1,165명(100.0%) 중 667명(57.3%), 이용시설 사회복지사는 전체 1,772명(100.0%) 중 1,100명(62.1%)가 이직 경험이 있다고 응답하였다. 또한 이직 횟수에 대해서는 생활시설의 경우 평균 2.35회, 이용시설의 경우 평균 2.32회로 나타나 이직 횟수는 큰 차이가 없는 것으로 확인되었다. 한편, 사회복지전담공무원은 이직 경험과 횟수가 147명(33.7%), 1.93회로 다른 직군의 비해 낮은 반면, 영역별 사회복지사는 277명(75.5%), 2.42회로 타 직군에 비해 높게 조사되었다.

표 4-32 이직 경험 여부 및 횟수

(단위 : 명, %, 회)

구분			사례수	이직경험		이직횟수	
				있다	없다	평균	표준편차
시설 사회 복지사	생활 시설	보건복지부	948 (100.0)	526 (55.5)	422 (44.5)	2.31	1.52
		여성가족부	217 (100.0)	141 (65.0)	76 (35.0)	2.53	1.74
		소계	1,165 (100.0)	667 (57.3)	498 (42.7)	2.35	1.57
	이용 시설	보건복지부	1,370 (100.0)	831 (60.7)	539 (39.3)	2.30	1.39
		여성가족부	402 (100.0)	269 (66.9)	133 (33.1)	2.35	1.45
		소계	1,772 (100.0)	1,100 (62.1)	672 (37.9)	2.32	1.40
사회복지전담공무원			436 (100.0)	147 (33.7)	289 (66.3)	1.93	1.33
영역별 사회복지사			367 (100.0)	277 (75.5)	90 (24.5)	2.42	1.27
합계			3,740 (100.0)	2,191 (58.6)	1,549 (41.4)	2.32	1.44



■ 그림 4-19 ■ 이직 경험 여부 및 횟수

#### 나. 이전 직장에서의 전입 형태

이전 직장에서 현 직장으로 이직한 형태를 유형별로 조사한 결과는 **표 4-33** ~ **표 4-34**와 같다. 먼저, 시설 사회복지사와 영역별 사회복지사의 전체 응답을 기준으로 살펴보면, 가장 응답률이 높은 이직 형태는 ‘민간(타 복지시설)에서 현 직장’으로의 이직이 전체 2,021명(100.0%) 중 1,153명(57.1%)이 응답하여 대부분 사회복지 부문 내에서 이직이 높은 것으로 확인되었다. 해당 이직 형태는 생활시설에서 383명(58.4%)으로 가장 높았고, 이용시설에서는 631명(58.0%), 영역별 사회복지사는 139명(50.2%) 순으로 조사되었다. 그다음으로는 ‘영리(기업체 등)에서 현 직장’으로의 이직이 전체 중 234명(11.6%)이 응답하였고, 직군별로는 생활시설과 이용시설이 각각 81명(12.3%), 131명(12.0%)로 비슷한 수준으로 나타났다. 사회복지전담공무원의 조사 결과 사회복지부문 내에서 ‘민간(타 복지시설)에서 공공영역’에 대한 응답이 59명(38.1%)으로 가장 높게 나타났으며, 다음으로 영리(기업체 등)에서 공공영역의 이직 형태 또한 40명(27.2%)으로 높게 나타나 복지 부문 외에서의 이직형태가 시설 사회복지사와 영역별 사회복지사보다 높게 확인되었다.

표 4-33 이전 직장에서 현 직장으로 전입형태 1

(단위 : 명, %)

구분			사례수	사회복지부문 내에서의 이동			사회복지부문 외에서의 이동			
				공공 (전담 공무원) → 현 직장	민간 (타 복지 시설) → 현 직장	기타 → 현 직장	공공 (일반 행정직 등) → 현 직장	비영리 (시민단 체 등) → 현 직장	영리 (기업체 등) → 현 직장	기타 → 현 직장
시설 사회 복지사	생활 시설	보건복지부	516 (100.0)	5 (1.0)	310 (60.1)	36 (7.0)	9 (1.7)	27 (5.2)	68 (13.2)	61 (11.8)
		여성가족부	140 (100.0)	5 (3.6)	73 (52.1)	12 (8.6)	5 (3.6)	17 (12.1)	13 (9.3)	15 (10.7)
		소계	656 (100.0)	10 (1.5)	383 (58.4)	48 (7.3)	14 (2.1)	44 (6.7)	81 (12.3)	76 (11.6)
	이용 시설	보건복지부	824 (100.0)	3 (0.4)	503 (61.0)	52 (6.3)	24 (2.9)	57 (6.9)	105 (12.7)	80 (9.7)
		여성가족부	264 (100.0)	3 (1.1)	128 (48.5)	27 (10.2)	18 (6.8)	29 (11.0)	26 (9.8)	33 (12.5)
		소계	1,088 (100.0)	6 (0.6)	631 (58.0)	79 (7.3)	42 (3.9)	86 (7.9)	131 (12.0)	113 (10.4)
	영역별 사회복지사		277 (100.0)	11 (4.0)	139 (50.2)	35 (12.6)	17 (6.1)	30 (10.8)	22 (7.9)	23 (8.3)
	합계		2,021 (100.0)	27 (1.3)	1,153 (57.1)	162 (8.0)	73 (3.6)	160 (7.9)	234 (11.6)	212 (10.5)

표 4-34 이전 직장에서 현 직장으로 전입형태 2

(단위 : 명, %)

구분	사례수	사회복지부문 내에서의 이동			사회복지부문 외에서의 이동	
		공공 (일반 행정직 등) → 공공	민간 (타 복지 시설) → 공공	기타 → 공공	비영리 (시민 단체 등) → 공공	영리 (기업체 등) → 공공
사회복지전담공무원	147 (100.0)	8 (5.4)	56 (38.1)	37 (25.2)	6 (4.1)	40 (27.2)
합계	147 (100.0)	8 (5.4)	56 (38.1)	37 (25.2)	6 (4.1)	40 (27.2)

#### 다. 이직 결정 사유

이직 결정 사유에 대한 조사 결과는 **표 4-35** ~ **표 4-36** 과 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 2,111명(100.0%) 중 ‘기타’가 340명(16.1%)으로 가장 많았고, 그 다음으로 ‘조직의 발전 전망 및 비전 부족’과 ‘근무환경 및 복리후생제도 부족’이 266명(12.6%)으로 동일하게 높게 나타났다. 뒤를 이어 ‘계약 종료(담당 업무 및 프로젝트 등의 종료)’가 237명(11.2%), ‘임금 수준의 적정성문제’와 ‘개인적인 휴식 및 재충전’이 186명(8.8%), ‘의사소통 문제(직장상사, 동료 등)’가 179명(8.5%) 등의 순으로 조사되었다. 직군별로 살펴보면, 생활시설의 경우 ‘기타’가 133명(20.7%)으로 가장 높았고, 그 다음으로 ‘근무환경 및 복리후생제도 부족’이 76명(11.8%)으로 높게 꼽았다. 반면 이용시설의 경우 ‘기타’(168명, 16.1%) 다음으로 ‘조직의 발전 전망 및 비전 부족’이 151명(14.4%)으로 높게 나타나 생활시설과 이용시설의 이직 결정 사유가 확연히 다른 것을 확인할 수 있었다. 한편 사회복지전담공무원의 경우 ‘근무환경 및 복리후생제도 부족’이 49명(33.3%)으로 가장 많았고, 영역별 사회복지사는 ‘계약 종료(담당 업무 및 프로젝트 등의 종료)’로 인한 이직 경험이 56명(20.2%)으로 가장 높게 나타나 시설 유형별로 이직 결정 사유에 차이가 있음을 확인하였다.

표 4-35 이직 결정 사유1

(단위 : 명, %)

구분			사례수	임금 수준의 적정성 문제	근무환경 및 복리후생 제도 부족	의사소통 문제 (직장상사, 동료)	조직의 발전 전망 및 비전 부족	의사결정 구조의 비민주성	업무 내용의 부적절성	근무시간 문제
시설 사회 복지사	생활 시설	보건복지부	505 (100.0)	50 (9.9)	64 (12.7)	38 (7.5)	54 (10.7)	7 (1.4)	13 (2.6)	20 (4.0)
		여성가족부	137 (100.0)	12 (8.8)	12 (8.8)	14 (10.2)	14 (10.2)	8 (5.8)	1 (0.7)	5 (3.6)
		소계	642 (100.0)	62 (9.7)	76 (11.8)	52 (8.1)	68 (10.6)	15 (2.3)	14 (2.2)	25 (3.9)
	이용 시설	보건복지부	785 (100.0)	61 (7.8)	74 (9.4)	76 (9.7)	115 (14.6)	25 (3.2)	18 (2.3)	33 (4.2)
		여성가족부	260 (100.0)	13 (5.0)	30 (11.5)	19 (7.3)	36 (13.8)	10 (3.8)	2 (0.8)	13 (5.0)
		소계	1,045 (100.0)	74 (7.1)	104 (10.0)	95 (9.1)	151 (14.4)	35 (3.3)	20 (1.9)	46 (4.4)
	사회복지전담공무원		147 (100.0)	16 (10.9)	49 (33.3)	5 (3.4)	14 (9.5)	3 (2.0)	7 (4.8)	4 (2.7)
영역별 사회복지사		277 (100.0)	34 (12.3)	37 (13.4)	27 (9.7)	33 (11.9)	8 (2.9)	6 (2.2)	13 (4.7)	
합 계			2,111 (100.0)	186 (8.8)	266 (12.6)	179 (8.5)	266 (12.6)	61 (2.9)	47 (2.2)	88 (4.2)

표 4-36 | 이직 결정 사유2

(단위 : 명, %)

구분			사례수	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 복지사	생활 시설	보건복지부	505 (100.0)	11 (2.2)	31 (6.1)	57 (11.3)	31 (6.1)	18 (3.6)	111 (22.0)
		여성가족부	137 (100.0)	1 (0.7)	11 (8.0)	15 (10.9)	12 (8.8)	10 (7.3)	22 (16.1)
		소계	642 (100.0)	12 (1.9)	42 (6.5)	72 (11.2)	43 (6.7)	28 (4.4)	133 (20.7)
	이용 시설	보건복지부	785 (100.0)	13 (1.7)	49 (6.2)	66 (8.4)	101 (12.9)	33 (4.2)	121 (15.4)
		여성가족부	260 (100.0)	4 (1.5)	20 (7.7)	28 (10.8)	28 (10.8)	10 (3.8)	47 (18.1)
		소계	1,045 (100.0)	17 (1.6)	69 (6.6)	94 (9.0)	129 (12.3)	43 (4.1)	168 (16.1)
사회복지전담공무원			147 (100.0)	4 (2.7)	16 (10.9)	4 (2.7)	9 (6.1)	1 (0.7)	15 (10.2)
영역별 사회복지사			277 (100.0)	6 (2.2)	14 (5.1)	16 (5.8)	56 (20.2)	3 (1.1)	24 (8.7)
합 계			2,111 (100.0)	39 (1.8)	141 (6.7)	186 (8.8)	237 (11.2)	75 (3.6)	340 (16.1)

## 라. 이직 의사

응답 대상자에게 현재 근무하는 직장을 그만두고자 하는 이직 의사에 대해 크게 2개의 세부 항목으로 구분하여 조사하였고, 공무원의 경우 1개의 항목에 대해 추가 조사를 진행하였다.

이직의사에 대한 조사 결과는 표 4-37 ~ 표 4-39와 같다. 각 문항에 대해 세부적으로 살펴보면 ‘나는 요즘 이 조직을 그만두고 다른 사회복지 조직으로 이동하는 생각을 자주한다’라는 문항에 대해서는 ‘가끔 그렇다’가 1,380명(37.2%), ‘전혀 그렇지 않다’가 1,361명(36.7%)으로 다른 사회복지조직으로의 이직 의사가 높지 않은 것으로 확인되었다.

다음으로 ‘나는 요즘 사회복지 관련 일을 그만두고 다른 분야로 이동하는 생각을 자주한다’라는 문항에 대해서는 ‘전혀 그렇지 않다’가 1,375명(37.0%), ‘가끔 그렇다’가 1,312명(35.3%)으로 다른 분야로의 이직에 대한 의사 또한 높지 않은 것으로 확인되었다. 마지막

으로 공무원 대상으로 추가 설문을 진행한 ‘나는 요즘 현재 근무하는 조직 외에 다른 일자리를 찾고 있다’라는 문항에는 ‘전혀 그렇지 않다’가 198명(45.4%), ‘가끔 그렇다’가 116명(26.6%)으로 대다수의 사회복지전담공무원들이 현재 구직활동 경험 정도가 높지 않은 것으로 확인되었다. 또한 직군별 이직 의사를 비교하였으며, 5점 만점으로 ‘전혀 그렇지 않다’ 1점부터 ‘항상 그렇다’ 5점으로 환산하여 제시하였다. 전체 응답자의 이직의사 평균은 사회복지조직 내 이동이 평균 2.08점, 사회복지조직 외 이동이 평균 2.13점으로 나타나 보통보다 낮은 수준으로 이직 의사가 있는 것으로 나타났다. 또한 이직 의사를 각 항목별로 비교 분석한 결과 통계적으로 유의미한 차이를 보였으며, 사회복지전담공무원의 경우 다른 시설유형의 사회복지사보다 다른 사회복지조직으로의 이직 의사(2.64점)와 다른 분야로의 이직 의사(2.81점)가 더 높은 것으로 나타났다.

표 4-37 이직 의사 : 사회복지조직 내 이동

(단위 : 명, %)

구분			사례수	평균 (표준 편차)	1) 나는 요즘 이 조직을 그만두고 다른 사회복지 조직으로 이동하는 생각을 자주한다					F-test
					전혀 그렇지 않다	가끔 그렇다	대체로 그렇다	자주 그렇다	항상 그렇다	
시설 사회 복지사	생활 시설	보건복지부	938 (100.0)	1.91 (1.03)	393 (41.9)	360 (38.4)	91 (9.7)	65 (6.9)	29 (3.1)	34.26***
		여성가족부	212 (100.0)	1.91 (0.92)	79 (37.3)	94 (44.3)	21 (9.9)	16 (7.5)	2 (0.9)	
		소계	1,150 (100.0)	1.91 (1.01)	472 (41.0)	454 (39.5)	112 (9.7)	81 (7.0)	31 (2.7)	
	이용 시설	보건복지부	1,356 (100.0)	1.99 (1.07)	534 (39.4)	503 (37.1)	151 (11.1)	132 (9.7)	36 (2.7)	
		여성가족부	396 (100.0)	2.03 (1.09)	149 (37.6)	153 (38.6)	43 (10.9)	36 (9.1)	15 (3.8)	
		소계	1,752 (100.0)	2.00 (1.07)	683 (39.0)	656 (37.4)	194 (11.1)	168 (9.6)	51 (2.9)	
	사회복지전담공무원		436 (100.0)	2.64 (1.33)	102 (23.4)	136 (31.2)	66 (15.1)	82 (18.8)	50 (11.5)	
영역별 사회복지사		367 (100.0)	2.36 (1.24)	104 (28.3)	134 (36.5)	51 (13.9)	50 (13.6)	28 (7.6)		
합계			3,705 (100.0)	2.08 (1.13)	1,361 (36.7)	1,380 (37.2)	423 (11.4)	381 (10.3)	160 (4.3)	

【표 4-38】 이직 의사 : 사회복지조직 외 이동

(단위 : 명, %)

구분			사례수	평균 (표준 편차)	2) 나는 요즘 사회복지 관련 일을 그만두고 다른 분야로 이동하는 생각을 자주한다					F-test
					전혀 그렇지 않다	가끔 그렇다	대체로 그렇다	자주 그렇다	항상 그렇다	
시설 사회 복지사	생활 시설	보건복지부	939 (100.0)	1.94 (1.08)	399 (42.5)	344 (36.6)	78 (8.3)	87 (9.3)	31 (3.3)	41.45***
		여성가족부	214 (100.0)	1.96 (1.07)	87 (40.7)	83 (38.8)	16 (7.5)	22 (10.3)	6 (2.8)	
		소계	1,153 (100.0)	1.95 (1.08)	486 (42.2)	427 (37.0)	94 (8.2)	109 (9.5)	37 (3.2)	
	이용 시설	보건복지부	1,361 (100.0)	2.06 (1.11)	504 (37.0)	523 (38.4)	140 (10.3)	139 (10.2)	55 (4.0)	
		여성가족부	395 (100.0)	1.96 (1.08)	165 (41.8)	140 (35.4)	40 (10.1)	39 (9.9)	11 (2.8)	
		소계	1,756 (100.0)	2.04 (1.11)	669 (38.1)	663 (37.8)	180 (10.3)	178 (10.1)	66 (3.8)	
사회복지전담공무원			436 (100.0)	2.81 (1.41)	94 (21.6)	125 (28.7)	64 (14.7)	78 (17.9)	75 (17.2)	
영역별 사회복지사			367 (100.0)	2.38 (1.31)	126 (34.3)	97 (26.4)	47 (12.8)	72 (19.6)	25 (6.8)	
합계			3,712 (100.0)	2.13 (1.19)	1,375 (37.0)	1,312 (35.3)	385 (10.4)	437 (11.8)	203 (5.5)	

【표 4-39】 이직 의사 : 구직활동 정도

(단위 : 명, %)

구분	사례수 (명)	3) 나는 요즘 현재 근무하는 조직 외에 다른 일자리를 찾고 있다				
		전혀 그렇지 않다	가끔 그렇다	대체로 그렇다	자주 그렇다	항상 그렇다
사회복지전담공무원	436 (100.0)	198 (45.4)	116 (26.6)	62 (14.2)	39 (8.9)	21 (4.8)
합계	436 (100.0)	198 (45.4)	116 (26.6)	62 (14.2)	39 (8.9)	21 (4.8)

## 4. 건강 및 안전, 인권

### 1) 주관적 건강상태

사회복지사의 주관적 건강상태를 조사한 결과, 건강이 매우 좋지 않다(1점)부터 매우 건강하다(5점)까지 5점 만점으로 점수를 환산 한 결과, 전체 사회복지사의 주관적 건강상태는 3.14점으로 보통 수준으로 인식하는 것으로 나타났다. 직군별로 응답을 살펴보면 생활시설에서 근무하는 사회복지사의 경우 ‘건강한 편이다’ 370명(31.7%), 이용시설의 경우 ‘건강한 편이다’가 633명(35.6%)으로 응답하여 대체로 건강하다고 평가하였다. 반면 사회복지전담공무원의 경우, ‘건강하지 않은 편이다’가 165명(37.8%), ‘건강이 매우 좋지 않다’가 15명(3.4%)으로 다른 시설 유형과 달리, 건강하지 못하다고 느끼는 사회복지사가 상대적으로 많은 것으로 조사되었다.

표 4-40 주관적 건강 상태

(단위 : 명, %)

구분			사례수	평균 (표준 편차)	건강이 매우 좋지 않다	건강하지 않은 편이다	보통이다	건강한 편이다	매우 건강하다
시설 사회 복지사	생활 시설	보건복지부	950 (100.0)	3.15 (0.82)	17 (1.8)	177 (18.6)	437 (46.0)	287 (30.2)	32 (3.4)
		여성가족부	218 (100.0)	3.13 (0.85)	5 (2.3)	48 (22.0)	80 (36.7)	83 (38.1)	2 (0.9)
		소계	1,168 (100.0)	3.14 (0.83)	22 (1.9)	225 (19.3)	517 (44.3)	370 (31.7)	34 (2.9)
	이용 시설	보건복지부	1,376 (100.0)	3.23 (0.88)	26 (1.9)	261 (19.0)	535 (38.9)	485 (35.2)	69 (5.0)
		여성가족부	403 (100.0)	3.18 (0.87)	8 (2.0)	86 (21.3)	148 (36.7)	148 (36.7)	13 (3.2)
		소계	1,779 (100.0)	3.21 (0.88)	34 (1.9)	347 (19.5)	683 (38.4)	633 (35.6)	82 (4.6)
	사회복지전담공무원		436 (100.0)	2.80 (0.87)	15 (3.4)	165 (37.8)	157 (36.0)	91 (20.9)	8 (1.8)
영역별 사회복지사		367 (100.0)	3.17 (0.89)	7 (1.9)	83 (22.6)	135 (36.8)	126 (34.3)	16 (4.4)	
합 계			3,750 (100.0)	3.14 (0.87)	78 (2.1)	820 (21.9)	1,492 (39.8)	1,220 (32.5)	140 (3.7)

## 2) 근무환경에 대한 안전 인식

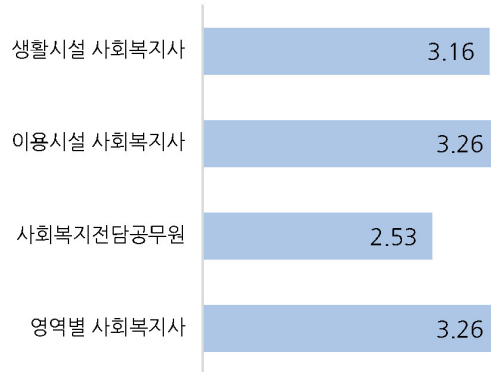
사회복지사가 주관적으로 평가한 근무환경의 안정성에 대한 설문 결과는 다음 **표 4-41**과 같다. 전혀 안전하지 못하다(1점)부터 매우 안전하다(5점)까지 5점 만점으로 점수를 환산한 결과, 전체 사회복지사의 주관적인 근무환경의 안정성은 3.14점으로 보통수준으로 인식하고 있었다. 하지만 전체 3,744명(100.0%) 중 근무환경을 안전하다고 느끼는 응답인 ‘안전하다’와 ‘매우 안전하다’의 응답에서 각각 1,211명(32.3%), 205명(5.5%)으로 조사되어 실질적으로 근무환경이 안전하다고 평가한 종사자들은 절반도 미치지 못하였다.

시설 유형별로 살펴보면, 영역별 사회복지사는 ‘안전하다’가 142명(38.7%), ‘매우 안전하다’가 29명(7.9%)으로 다른 시설 유형보다 근무환경의 안정성을 비교적 높게 평가한 반면, 사회복지전담공무원의 경우 ‘안전하다’가 68명(15.6%), ‘매우 안전하다’가 6명(1.4%)으로 다른 시설 유형들보다 근무환경에 대한 안정성을 낮게 평가하는 것이 확인되었다.

**표 4-41** | 주관적인 근무환경의 안정성

(단위 : 명, %)

구분			사례수	평균 (표준 편차)	전혀 안전하지 못하다	별로 안전하지 못하다	보통이다	안전하다	매우 안전하다
시설 사회 복지사	생활 시설	보건복지부	948 (100.0)	3.16 (0.90)	27 (2.8)	188 (19.8)	397 (41.9)	283 (29.9)	53 (5.6)
		여성가족부	217 (100.0)	3.16 (0.93)	7 (3.2)	44 (20.3)	87 (40.1)	65 (30.0)	14 (6.5)
		소계	1,165 (100.0)	3.16 (0.91)	34 (2.9)	232 (19.9)	484 (41.5)	348 (29.9)	67 (5.8)
	이용 시설	보건복지부	1,374 (100.0)	3.27 (0.88)	28 (2.0)	234 (17.0)	530 (38.6)	504 (36.7)	78 (5.7)
		여성가족부	402 (100.0)	3.21 (0.97)	15 (3.7)	83 (20.6)	130 (32.3)	149 (37.1)	25 (6.2)
		소계	1,776 (100.0)	3.26 (0.90)	43 (2.4)	317 (17.8)	660 (37.2)	653 (36.8)	103 (5.8)
사회복지전담공무원			436 (100.0)	2.53 (0.94)	52 (11.9)	179 (41.1)	131 (30.0)	68 (15.6)	6 (1.4)
영역별 사회복지사			367 (100.0)	3.26 (0.99)	12 (3.3)	79 (21.5)	105 (28.6)	142 (38.7)	29 (7.9)
합 계			3,744 (100.0)	3.14 (0.94)	141 (3.8)	807 (21.6)	1,380 (36.9)	1,211 (32.3)	205 (5.5)



■ 그림 4-20 ■ 주관적인 근무환경의 안정성 비교

### 3) 감정상태

사회복지사의 감정상태와 관련하여 해당 감정이 얼마나 자주 일어나는지 빈도에 대해 조사하였고, 4점 만점으로 점수가 높을수록 우울한 감정상태의 빈도가 높음을 의미한다. 조사결과, 전체 응답자의 감정상태는 4점 만점 중 평균 1.46점으로 약간 우울한 감정상태를 느끼고 있음을 확인하였다. 또한 모든 항목에서 직군별로 평균 점수의 차이가 통계적으로 유의미한 것으로 분석되었다. 항목별로 감정상태 점수를 살펴보면, ‘피곤하다고 느끼거나 기운이 거의 없다’에 대해서는 전체 평균 2.23점으로 가장 높게 조사되었고, 다음으로 ‘잠들기 어렵거나 자주 깬다. 혹은 기운이 거의 없다’ 1.94점, ‘때사에 흥미나 즐거움이 거의 없다’ 1.82점, ‘식욕이 줄었다. 혹은 너무 많이 먹는다’ 1.80점 등의 순으로 나타났다. 시설 유형별로 살펴보면, 생활시설 사회복지사의 감정상태 평균이 1.45점으로 조사되었고 이용시설 사회복지사는 1.46점으로 평균에 큰 차이가 없었다. 사회복지전담공무원은 평균 1.43점으로 나타났고 영역별 사회복지사는 1.48점으로 조사되었다.

표 4-42 감정상태(시설 사회복지사, 영역별 사회복지사)

(단위 : 점)

구분	평균 (표준 편차)	생활시설			이용시설			영역	F-test
		계	보건 복지부	여성 가족부	계	보건 복지부	여성 가족부		
1) 매사에 흥미나 즐거움이 거의 없다	1.82 (0.91)	1.76 (0.88)	1.73 (0.83)	1.86 (1.09)	1.78 (0.90)	1.79 (0.93)	1.72 (0.79)	1.69 (0.78)	28.03***
2) 기분이 가라앉거나 우울하거나 희망이 없다고 느낀다	1.66 (0.84)	1.58 (0.79)	1.58 (0.76)	1.60 (0.89)	1.61 (0.82)	1.62 (0.82)	1.60 (0.83)	1.62 (0.75)	30.61***
3) 잠들기 어렵거나 자주 깬다. 혹은 잠을 너무 많이 잔다	1.94 (1.04)	1.92 (1.04)	1.85 (1.03)	2.18 (1.05)	1.91 (1.05)	1.92 (1.05)	1.90 (1.03)	1.84 (0.94)	11.62***
4) 피곤하다고 느끼거나 기운이 거의 없다	2.23 (0.98)	2.12 (0.92)	2.07 (0.92)	2.35 (0.93)	2.22 (1.00)	2.24 (1.00)	2.16 (0.98)	2.18 (0.94)	16.57***
5) 식욕이 줄었다. 혹은 너무 많이 먹는다	1.80 (1.01)	1.71 (0.94)	1.69 (0.94)	1.83 (0.96)	1.81 (1.05)	1.83 (1.06)	1.75 (1.01)	1.71 (0.91)	11.51***
6) 내 자신이 실패자로 여겨지거나 자신과 가족을 실망시켰다고 느낀다	1.35 (0.75)	1.33 (0.71)	1.32 (0.68)	1.35 (0.84)	1.30 (0.74)	1.32 (0.76)	1.24 (0.66)	1.34 (0.68)	15.97***
7) 신문을 읽거나 TV를 보는 것과 같은 일상적인 일에 집중하기 어렵다	1.38 (0.78)	1.34 (0.77)	1.34 (0.73)	1.36 (0.93)	1.33 (0.75)	1.33 (0.76)	1.29 (0.69)	1.37 (0.70)	17.65***
8) 다른 사람들이 눈치 챌 정도로 평소보 다 말과 행동이 느리다 혹은 안절부 절 못해서 기만히 앉아 있을 수 없다	1.22 (0.61)	1.18 (0.56)	1.17 (0.53)	1.19 (0.68)	1.19 (0.58)	1.20 (0.59)	1.14 (0.54)	1.19 (0.55)	21.06***
9) 나는 지난 1년 내 자살하는 것에 대해 진지하게 생각한 적이 있다	1.14 (0.52)	1.11 (0.48)	1.10 (0.44)	1.14 (0.63)	1.10 (0.49)	1.11 (0.50)	1.08 (0.47)	1.19 (0.52)	14.86***
10) 자살 계획을 구체적으로 세워본 적이 있다	1.08 (0.46)	1.08 (0.49)	1.08 (0.46)	1.10 (0.61)	1.05 (0.40)	1.06 (0.40)	1.04 (0.42)	1.09 (0.38)	9.22***
11) 실제로 자살시도를 해 본 적이 있다	1.06 (0.43)	1.05 (0.39)	1.04 (0.33)	1.06 (0.56)	1.04 (0.45)	1.04 (0.35)	1.06 (0.69)	1.05 (0.29)	6.00***
감정상태 전체	1.46 (0.42)	1.45 (0.41)	1.44 (0.4)	1.52 (0.43)	1.46 (0.42)	1.47 (0.43)	1.43 (0.37)	1.48 (0.48)	3.01*
사례수	3,317	1,169	951	218	1,781	1,377	404	367	

\* p&lt;0.05, \*\* p&lt;0.01, \*\*\* p&lt;0.001

사회복지전담공무원의 경우 최근 2주 동안의 감정상태 경험을 기반으로 응답하도록 설문을 진행하였으며 점수가 높을수록 우울한 감정상태의 빈도가 높음을 의미한다. 그 결과는 다음 **표 4-43**과 같다. 사회복지전담공무원의 전체 응답자의 감정상태 평균은 4점 만점 중 1.80점으로 나타나 중간보다 낮은 우울한 감정상태를 느끼고 있음을 확인하였다. 항목별로 감정상태 점수를 살펴보면, ‘피곤하다고 느끼거나 기운이 거의 없다’에 대해서는 전체 평균 2.55점으로 가장 높게 조사되었고, 다음으로 ‘잠들기 어렵거나 자주 깬다. 혹은 기운이 거의 없다’ 2.23점, ‘매사에 흥미나 즐거움이 거의 없다’ 2.28점, ‘기분이 가라앉거나 우울하거나 희망이 없다고 느낀다’ 2.12점, ‘식욕이 줄었다. 혹은 너무 많이 먹는다’ 2.10점 등의 순으로 나타났다. 의욕이 없거나 피곤하고 식욕이 줄어드는 등 대부분 일상생활과 관련되어 보통 이상의 우울한 감정을 느끼고 있는 것으로 확인되었다.

표 4-43 | 감정상태 (전담공무원)

(단위 : 점)

구분			구분		
	평균	전담 공무원		평균	전담 공무원
1) 매사에 흥미나 즐거움이 거의 없다 (표준편차)	2.28 (0.97)		7) 신문을 읽거나 TV를 보는 것과 같은 일상 적인 일에 집중하기 어렵다 (표준편차)	1.70 (0.90)	
2) 기분이 가라앉거나 우울하거나 희망이 없다고 느낀다 (표준편차)	2.12 (0.98)		8) 다른 사람들이 눈치 챌 정도로 평소보다 말과 행동이 느리다 혹은 안 절부절 못해서 가만히 앉아 있을 수 없다 (표준편차)	1.49 (0.81)	
3) 잠들기 어렵거나 자주 깨다. 혹은 잠을 너무 많이 잔다 (표준편차)	2.23 (1.06)		9) 나는 지난 1년 내 자살 하는 것에 대해 진지 하게 생각한 적이 있다 (표준편차)	1.33 (0.71)	
4) 피곤하다고 느끼거나 기운이 거의 없다 (표준편차)	2.55 (0.99)		10) 자살 계획을 구체적으 로 세워본 적이 있다 (표준편차)	1.22 (0.60)	
5) 식욕이 줄었다. 혹은 너무 많이 먹는다 (표준편차)	2.10 (1.01)		11) 실제로 자살시도를 해 본 적이 있다 (표준편차)	1.16 (0.55)	
6) 내 자신이 실패자로 여겨지거나 자신과 가족을 실망시켰다고 느낀다 (표준편차)	1.64 (0.91)		감정상태 전체 (표준편차)	1.80 (0.65)	
			사례수	436	

#### 4) 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 5.70점으로 중간 보다 조금 높은 수준으로 나타났다. 시설 유형별로 살펴보면, 유의미한 수준에서 차이가 영역별 사회복지사가 평균 6.10으로

가장 높게 나타났으며, 사회복지전담공무원은 유의미한 수준에서 다른 사회복지시설 유형들과 비교하여 낮은 평균(4.51점)이 확인되어 사회복지전담공무원들은 사회복지사로서 본인의 인권이 충분히 보장받지 못하는 것으로 느끼는 것을 알 수 있다.

표 4-44 인권보장 인식

(단위 : 명, 점)

구분			사례수	평균	표준편차	F-test
시설 사회 복지사	생활시설	보건복지부	944	5.49	2.53	28.19***
		여성가족부	218	6.16	2.66	
		소계	1,162	5.62	2.57	
	이용시설	보건복지부	1,374	5.96	2.42	
		여성가족부	403	5.94	2.49	
		소계	1,777	5.95	2.43	
	사회복지전담공무원		436	4.51	2.62	
영역별 사회복지사		367	6.10	2.43		
인권보장 인식 전체		3,742	5.70	2.54		

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

#### 나. 기관의 부정부패

근무하고 있는 기관에서 조사 시점을 기준으로 지난 1년간 발생한 부정부패에 대해 조사한 결과는 표 4-45와 같다. 각 문항은 리커트 5점 척도로 측정하였고, 점수가 높을수록 기관의 부정부패가 심한 것으로 이해할 수 있다. 전체 응답 추이를 살펴보면 대부분의 평균이 2점 미만인 것으로 나타났다. 먼저, '동료에 대한 부당한 처우'가 평균 1.67점으로 가장 높게 나타났고, 다음으로 '클라이언트에 대한 부당한 처우'가 평균 1.43점, '사업 실적의 부정직한 보고'가 평균 1.38점, '기관 금전의 부적절한 사용'이 평균 1.36점 등의 순으로 나타났다. 시설 유형별로 살펴보면, 사회복지전담공무원은 '직장 내 종교 활동에 참여하도록 강요받음' 항목을 제외하고 모든 항목에 대해 전체 평균점수보다 높게 나타났으며, 유의미한 수준에서 다른 시설 유형들과 부정부패가 심각하다고 평가되고 있었다. 그 중 '클라이언트에 대한 부당한 처우'가 평균 1.84점, '동료에 대한 처우'가 평균 2.04점으로 높게 확인되었다.

표 4-45 | 기관의 부정부패

(단위 : 점)

구분	평균 (표준 편차)	생활시설			이용시설			공공	영역	통계적 차이 (F 값)
		계	보건 복지부	여성 가족부	계	보건 복지부	여성 가족부			
1) 기관 금전의 부적절한 사용	1.36 (0.73)	1.32 (0.68)	1.34 (0.68)	1.27 (0.66)	1.29 (0.67)	1.28 (0.66)	1.35 (0.72)	1.68 (0.88)	1.45 0.89	22.92***
2) 사업실적의 부정직한 보고	1.38 (0.70)	1.30 (0.61)	1.31 (0.61)	1.24 (0.62)	1.30 (0.63)	1.30 (0.63)	1.32 (0.63)	1.78 (0.89)	1.51 0.82	41.62***
3) 클라이언트에 대한 부당한 처우	1.43 (0.76)	1.40 (0.71)	1.40 (0.71)	1.37 (0.75)	1.33 (0.67)	1.33 (0.66)	1.36 (0.70)	1.84 (1.01)	1.53 0.85	33.54***
4) 동료에 대한 부당한 처우	1.67 (1.00)	1.56 (0.89)	1.58 (0.89)	1.48 (0.87)	1.59 (0.96)	1.56 (0.93)	1.69 (1.03)	2.04 (1.13)	1.95 1.20	25.15***
5) 특정 종교를 갖도록 강요받음	1.27 (0.65)	1.28 (0.64)	1.31 (0.67)	1.16 (0.46)	1.26 (0.66)	1.26 (0.66)	1.25 (0.65)	1.29 (0.63)	1.24 0.68	2.30*
6) 직장 내 종교 활동에 참여하도록 강요받음	1.30 (0.72)	1.35 (0.73)	1.36 (0.75)	1.27 (0.67)	1.30 (0.73)	1.30 (0.74)	1.27 (0.69)	1.29 (0.66)	1.23 0.67	2.24*
7) 종교 때문에 승진누락 등 부당처우를 받음	1.22 (0.57)	1.21 (0.54)	1.22 (0.54)	1.16 (0.55)	1.20 (0.55)	1.20 (0.55)	1.19 (0.54)	1.33 (0.71)	1.20 0.60	4.15**
8) 종교 때문에 따돌림을 받음	1.18 (0.49)	1.18 (0.47)	1.20 (0.50)	1.10 (0.35)	1.15 (0.44)	1.15 (0.44)	1.15 (0.44)	1.28 (0.64)	1.18 0.56	6.15***
사례수	3,753	1,169	951	218	1,781	1,377	404	436	367	.

\* p&lt;0.05, \*\* p&lt;0.01, \*\*\* p&lt;0.001

## 5) 디지털 노동

### 가. 퇴근 후 혹은 휴일 집에서의 업무 경험 여부

조사시점을 기준으로 지난 1개월간 퇴근 후 혹은 휴일 집에서 업무 경험 여부를 조사한 결과는 **표 4-46** 과 같다. 전체 응답자 3,753명 중 디지털 노동 경험이 있는 응답자는 1,479명(39.4%)이고 경험이 없다는 응답자가 2,257명(60.1%)으로 응답자 대부분 경험이 없다고 응답하였다. 직군별로 경험이 있다고 응답한 경우를 살펴보면, 이용시설의 경우 663명(37.2%)으로 나타났고, 생활시설 411명(35.2%)으로 나타나 비슷한 수준으로 확인되었다. 한편, 영역별 사회복지사는 197명(53.7%), 사회복지전담공무원은 208명(47.7%)이 퇴근 후 혹은 휴일 집에서 업무 경험이 있다고 응답하여 시설 사회복지사보다 높은 경험 이 있는 것으로 조사되었다.

**표 4-46** 디지털 노동 : 퇴근 후 혹은 휴일 집에서 업무와 관련된 일을 했다  
(단위 : 명, %)

구분			사례수	있다	없다	무응답
시설 사회 복지사	생활 시설	보건복지부	951 (100.0)	317 (33.3)	628 (66.0)	6 (0.6)
		여성가족부	218 (100.0)	94 (43.1)	121 (55.5)	3 (1.4)
		소계	1,169 (100.0)	411 (35.2)	749 (64.1)	9 (0.8)
	이용 시설	보건복지부	1,377 (100.0)	502 (36.5)	872 (63.3)	3 (0.2)
		여성가족부	404 (100.0)	161 (39.9)	238 (58.9)	5 (1.2)
		소계	1,781 (100.0)	663 (37.2)	1110 (62.3)	8 (0.4)
	사회복지전담공무원		436 (100.0)	208 (47.7)	228 (52.3)	0 (0.0)
	영역별 사회복지사		367 (100.0)	197 (53.7)	170 (46.3)	0 (0.0)
	합계		3,753 (100.0)	1479 (39.4)	2257 (60.1)	17 (0.5)

## 나. 퇴근 후 혹은 휴일 집에서의 업무 횟수 및 시간

퇴근 후 혹은 휴일 집에서 업무와 관련된 일을 한 경험 횟수에 대한 조사 결과는 **표 4-47**과 같다. 전체 평균 횟수는 월평균 3.99회로 조사되었으며, 직군별로 살펴보면 생활시설이 월평균 4.46회로 가장 높았고, 세부적으로는 여성가족부 소관 생활시설이 월평균 5.09회로 보건복지부 소관 생활시설보다 높았다. 한편, 이용시설은 월평균 4.03회로 생활시설 다음으로 디지털 노동 횟수가 높게 나타났고, 여성가족부 소관 이용시설이 월평균 4.41회로 보건복지부 이용시설보다 높게 나타났다. 그 다음으로 영역별 사회복지사 월평균 3.81회, 사회복지전담공무원이 월평균 3.19회 순으로 조사되었다

**표 4-47** 디지털 노동 : 퇴근 후 혹은 휴일 집에서의 업무 횟수

(단위 : 명, %)

구분			사례수	1회	2회	3회	4회	5회	평균 횟수
시설 사회 복지사	생활 시설	보건복지부	295 (100.0)	53 (18.0)	66 (22.4)	54 (18.3)	29 (9.8)	93 (31.5)	4.27
		여성가족부	85 (100.0)	16 (18.8)	14 (16.5)	12 (14.1)	9 (10.6)	34 (40.0)	5.09
		소계	380 (100.0)	69 (18.2)	80 (21.1)	66 (17.4)	38 (10.0)	127 (33.4)	4.46
	이용 시설	보건복지부	476 (100.0)	87 (18.3)	129 (27.1)	74 (15.5)	66 (13.9)	120 (25.2)	3.91
		여성가족부	150 (100.0)	29 (19.3)	26 (17.3)	25 (16.7)	21 (14.0)	49 (32.7)	4.41
		소계	626 (100.0)	116 (18.5)	155 (24.8)	99 (15.8)	87 (13.9)	169 (27.0)	4.03
사회복지전담공무원			208 (100.0)	67 (32.2)	51 (24.5)	29 (13.9)	26 (12.5)	35 (16.8)	3.19
영역별 사회복지사			190 (100.0)	37 (19.5)	51 (26.8)	30 (15.8)	29 (15.3)	43 (22.6)	3.81
합계			1,404 (100.0)	289 (20.6)	337 (24.0)	224 (16.0)	180 (12.8)	374 (26.6)	3.99

퇴근 후 혹은 휴일 집에서의 업무 시간에 대한 분석 결과는 다음 **표 4-48**과 같다. 전체 평균 업무 시간은 월평균 9.77시간으로 조사되었다. 직군별로 살펴보면, 생활시설은 월평균 12.17시간으로 가장 높게 나타났으며, 세부적으로 여성가족부 소관의 생활시설은

월평균 16.73시간으로 모든 유형중에서도 디지털 노동시간이 가장 높게 확인되었다. 이용시설은 월평균 11.02시간이며, 세부적으로 보건복지부 소관 이용시설보다 여성가족부 소관 이용시설이 11.39시간으로 더 높게 나타났다. 영역별 사회복지사와 사회복지공공봉사는 각각 월평균 6.14시간, 5.66시간으로 전체 평균보다 낮은 것으로 나타나 시설사회복지사의 디지털 노동이 다른 유형보다 더 많이 이루어지고 있음을 확인하였다.

【표 4-48】 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	277 (100.0)	53 (19.1)	95 (34.3)	30 (10.8)	21 (7.6)	78 (28.2)	10.88
		여성 가족부	78 (100.0)	15 (19.2)	18 (23.1)	8 (10.3)	6 (7.7)	31 (39.7)	16.73
		소계	355 (100.0)	68 (19.2)	113 (31.8)	38 (10.7)	27 (7.6)	109 (30.7)	12.17
	이용 시설	보건 복지부	425 (100.0)	45 (10.6)	149 (35.1)	66 (15.5)	24 (5.6)	141 (33.2)	10.91
		여성 가족부	128 (100.0)	21 (16.4)	38 (29.7)	12 (9.4)	6 (4.7)	51 (39.8)	11.39
		소계	553 (100.0)	66 (11.9)	187 (33.8)	78 (14.1)	30 (5.4)	192 (34.7)	11.02
	사회복지전담공무원		208 (100.0)	40 (19.2)	87 (41.8)	33 (15.9)	10 (4.8)	38 (18.3)	5.66
영역별 사회복지사		190 (100.0)	33 (17.4)	69 (36.3)	32 (16.8)	15 (7.9)	41 (21.6)	6.14	
합계			1,306 (100.0)	207 (15.8)	456 (34.9)	181 (13.9)	82 (6.3)	380 (29.1)	9.77

#### 다. 주된 업무지시 수단

조사시점을 기준으로 최근 1개월간 퇴근 후 혹은 휴일 집에서 업무지시를 받은 경험이 있는 1,420명을 대상으로 업무지시를 받은 주된 수단을 조사한 결과는 다음 【표 4-49】와 같다. 전체 응답의 추이를 살펴보면 ‘SNS’를 통해 업무지시를 받았다는 응답자가 643명(45.3%)으로 가장 많았다. 그 다음으로 ‘기타’가 387명(27.3%)으로 높게 나타났으며, ‘전화’

266명(18.7%), ‘문자’ 78명(5.5%), ‘외부접속을 통한 인트라넷 사용’ 24명(1.7%), ‘이메일’ 22명(1.5%) 순으로 조사되었다.

직군별로 구분하여 살펴보면, 생활시설의 경우 ‘SNS’가 197명(50.6%)으로 가장 높게 나타났으며, ‘전화’ 82명(21.1%), ‘기타’ 80명(20.6%) 등의 순으로 높았다. 이용시설 또한 ‘SNS’ 286명(45.7%), ‘기타’ 199명(31.8%), ‘전화’ 98명(15.7%) 등의 순으로 나타났으며, 다른 시설 유형들보다 기타의 비율이 높게 확인되었다. 영역별 사회복지사의 경우 ‘SNS’를 통한 업무 지시를 받았다는 응답자가 73명(37.1%), ‘전화’가 48명(24.4%)으로 다른 유형과 비교하여 ‘SNS’ 비율이 낮고 ‘전화’ 업무 지시 비율이 높게 나타났다. 사회복지전담 공무원은 ‘SNS’ 87명(41.8%), ‘기타’ 56명(26.9%), ‘전화’ 38명(18.3%) 등의 순으로 조사되었다.

【표 4-49】 디지털 노동 : 업무지시를 받는 주된 수단

(단위 : 명, %)

구분			사례수	SNS	E-mail	문자	전화	인트라넷 사용	기타
시설 사회 복지사	생활 시설	보건복지부	300 (100.0)	146 (48.7)	7 (2.3)	13 (4.3)	66 (22.0)	5 (1.7)	63 (21.0)
		여성가족부	89 (100.0)	51 (57.3)	0 (0.0)	4 (4.5)	16 (18.0)	1 (1.1)	17 (19.1)
		소계	389 (100.0)	197 (50.6)	7 (1.8)	17 (4.4)	82 (21.1)	6 (1.5)	80 (20.6)
	이용 시설	보건복지부	473 (100.0)	223 (47.1)	4 (0.8)	23 (4.9)	71 (15.0)	6 (1.3)	146 (30.9)
		여성가족부	153 (100.0)	63 (41.2)	0 (0.0)	7 (4.6)	27 (17.6)	3 (2.0)	53 (34.6)
		소계	626 (100.0)	286 (45.7)	4 (0.6)	30 (4.8)	98 (15.7)	9 (1.4)	199 (31.8)
	사회복지전담공무원		208 (100.0)	87 (41.8)	7 (3.4)	18 (8.7)	38 (18.3)	2 (1.0)	56 (26.9)
영역별 사회복지사		197 (100.0)	73 (37.1)	4 (2.0)	13 (6.6)	48 (24.4)	7 (3.6)	52 (26.4)	
합계			1,420 (100.0)	643 (45.3)	22 (1.5)	78 (5.5)	266 (18.7)	24 (1.7)	387 (27.3)

## 5. 사회복지사 법정 보수교육

### 1) 적절한 교육시간

사회복지사 법정 보수교육의 적정 교육시간을 조사한 결과는 **표 4-50** 과 같다. 전체 응답을 기준으로 연평균 적절한 교육시간은 8.21시간으로 조사되었다. 전체 3,317명(100.0%) 중 '5~9시간'에 대한 응답자는 2,274명으로 69.5%를 차지하였고, '5시간 미만'이 614명(18.8%)으로 그다음으로 높게 나타났다. 직군별로 비교해보면, 생활시설은 연평균 7.57시간으로 나타나 현행 8시간보다 낮게 나타난 것으로 확인되었다, 반면에, 영역별 사회복지사는 평균 9.57시간으로 모든 사회복지시설 유형 중 가장 높게 조사되었다.

**표 4-50** 적절한 교육시간

(단위 : 명, %)

구분			사례수	5시간 미만	5~9시간	10~14시간	15시간 이상	평균 (시간)
시설 사회 복지 사	생활 시설	보건복지부	951 (100.0)	232 (24.7)	633 (67.5)	9 (1.0)	64 (6.8)	7.58
		여성가족부	218 (100.0)	42 (19.7)	155 (72.8)	3 (1.4)	13 (6.1)	7.49
		소계	1,169 (100.0)	274 (23.8)	788 (68.5)	12 (1.0)	77 (6.7)	7.57
	이용 시설	보건복지부	1,377 (100.0)	233 (17.2)	959 (70.7)	30 (2.2)	135 (9.9)	8.35
		여성가족부	404 (100.0)	59 (14.9)	288 (72.7)	10 (2.5)	39 (9.8)	8.33
		소계	1,781 (100.0)	292 (16.7)	1,247 (71.1)	40 (2.3)	174 (9.9)	8.34
영역별 사회복지사			367 (100.0)	48 (13.1)	239 (65.1)	24 (6.5)	56 (15.3)	9.57
합계			3,317 (100.0)	614 (18.8)	2,274 (69.5)	76 (2.3)	307 (9.4)	8.21

### 2) 선호하는 강의 유형

사회복지사 법정 보수교육 강의 중 가장 선호하는 유형을 우선순위로 2순위까지 조사하였고, 1순위 응답과 2순위 응답의 전체 통합 순위로 분석한 결과는 다음 **표 4-51** 과

같다. 응답이 가장 높게 나타난 강의 유형은 온라인 교육 중에서도 ‘강사가 미리 녹화한 동영상 강의’가 1,518명(45.9%)으로 가장 많이 응답하였다. 그다음으로는 ‘온라인 교육(ZOOM등을 통한 실시간 원격 화상 강의)’ 1,439명(43.6%), ‘오프라인 교육(강사와 수강생이 함께 참여하는 강의)’ 1,277명(38.7%), ‘오프라인 교육(강사의 일방적 강의)’ 1,135명(34.4%) 등의 순으로 나타났다. 설문에 응답한 대부분의 사회복지사들이 온라인 교육을 더 선호하는 것으로 확인되었다. 직군별로 살펴보면, 생활시설은 ‘온라인 교육(강사가 미리 녹화한 동영상 강의)’이 700명(60.2%)으로 가장 높게 나타난 반면 이용시설은 ‘온라인 교육(ZOOM등을 통한 실시간 원격 화상 강의)’가 772명(43.5%)으로 가장 높게 나타났다. 영역별 사회복지사의 경우 ‘온라인 교육(ZOOM등을 통한 실시간 원격 화상 강의)’이 206명(56.1%)으로 가장 높게 나타나 이용시설의 사회복지사와 유사한 결과가 확인되었다.

표 4-51 선호하는 강의 유형 (종합순위 기준)

(단위 : 명, %)

구분			온라인 교육 (강사가 미리 녹화한 동영상 강의)	온라인 교육 (ZOOM 등을 통한 실시간 원격 화상 강의)	오프라인 교육 (강사와 수강생이 함께 참여하는 강의)	오프라인 교육 (강사의 일방적 강의)	상관없음	기타
시설 사회 복지 사	생활 시설	보건 복지부	599 (63.3)	377 (39.8)	276 (29.1)	305 (32.2)	157 (16.6)	18 (1.9)
		여성 가족부	101 (46.8)	84 (38.9)	90 (41.7)	77 (35.6)	43 (19.9)	3 (1.4)
		소계	700 (60.2)	461 (39.6)	366 (31.5)	382 (32.8)	200 (17.2)	21 (1.8)
	이용 시설	보건 복지부	556 (40.5)	565 (41.1)	561 (40.8)	527 (38.4)	287 (20.9)	17 (1.2)
		여성 가족부	156 (39.0)	207 (51.7)	163 (40.8)	119 (29.8)	78 (19.5)	8 (2.0)
		소계	712 (40.1)	772 (43.5)	724 (40.8)	646 (36.4)	365 (20.6)	25 (1.4)
	영역별 사회복지사		106 (28.9)	206 (56.1)	187 (51.0)	107 (29.2)	65 (17.7)	9 (2.5)
합계		1,518 (45.9)	1,439 (43.6)	1,277 (38.7)	1,135 (34.4)	630 (19.1)	55 (1.7)	

표 4-52 선호하는 강의 유형(1순위 기준)

(단위 : 명, %)

구분			온라인 교육 (강사가 미리 녹화한 동영상 강의)	오프라인 교육 (강사와 수강생이 함께 참여하는 강의)	오프라인 교육 (강사의 일방적 강의)	온라인 교육 (ZOOM 등을 통한 실시간 원격 화상 강의)	상관없음	기타
시설 사회 복지 사	생활 시설	보건 복지부	427 (45.1)	181 (19.1)	151 (15.9)	121 (12.8)	64 (6.8)	3 (0.3)
		여성 가족부	68 (31.5)	67 (31.0)	44 (20.4)	27 (12.5)	10 (4.6)	0 (0.0)
		소계	495 (42.6)	248 (21.3)	195 (16.8)	148 (12.7)	74 (6.4)	3 (0.3)
	이용 시설	보건 복지부	338 (24.6)	385 (28.0)	286 (20.8)	219 (15.9)	142 (10.3)	4 (0.3)
		여성 가족부	98 (24.5)	107 (26.8)	60 (15.0)	95 (23.8)	39 (9.8)	1 (0.3)
		소계	436 (24.6)	492 (27.7)	346 (19.5)	314 (17.7)	181 (10.2)	5 (0.3)
	영역별 사회복지사		57 (15.5)	116 (31.6)	60 (16.3)	98 (26.7)	34 (9.3)	2 (0.5)
합계		988 (29.9)	856 (25.9)	601 (18.2)	560 (16.9)	289 (8.7)	10 (0.3)	

### 3) 교육비 부담 주체

법정 보수교육의 교육비 부담 주체에 대해서는 전체 응답을 기준으로 ‘소속기관’이 1,708명(52.2%)으로 절반 이상을 차지하였다. 그다음으로는 ‘지자체(시군구포함)’이 715명(21.8%), ‘본인부담’이 683명(20.9%), ‘기타’가 167명(5.1%)으로 뒤를 이었다. 직군별로 살펴보면, 생활시설과 이용시설에서 ‘소속기관’이 부담하는 비율이 가장 높게 나타났고 그 다음으로 ‘지자체(시군구포함)’ 부담 비율이 높게 나타난 반면에, 영역별 사회복지사의 경우에는 ‘소속기관’ 다음으로 ‘본인부담’이 146명(39.8%)으로 높게 나타나 시설 사회복지사들보다 본인 부담에 대한 비율이 높은 것으로 확인되었다.

표 4-53 | 교육비 부담 주체

(단위 : 명, %)

구분			사례수	지자체 (시군구 포함)	소속기관	본인부담	기타
시설 사회 복지사	생활 시설	보건복지부	942 (100.0)	228 (24.2)	458 (48.6)	212 (22.5)	44 (4.7)
		여성가족부	214 (100.0)	49 (22.9)	117 (54.7)	41 (19.2)	7 (3.3)
		소계	1,156 (100.0)	277 (24.0)	575 (49.7)	253 (21.9)	51 (4.4)
	이용 시설	보건복지부	1,359 (100.0)	333 (24.5)	773 (56.9)	190 (14.0)	63 (4.6)
		여성가족부	391 (100.0)	75 (19.2)	191 (48.8)	94 (24.0)	31 (7.9)
		소계	1,750 (100.0)	408 (23.3)	964 (55.1)	284 (16.2)	94 (5.4)
영역별 사회복지사			367 (100.0)	30 (8.2)	169 (46.0)	146 (39.8)	22 (6.0)
합계			3,273 (100.0)	715 (21.8)	1,708 (52.2)	683 (20.9)	167 (5.1)

#### 4) 교육비 지원 수준

교육비 부담 주체 관련 문항에서 '소속기관'과 '지자체(시군구포함)'로 응답한 대상자에 한하여 교육비 지원 수준에 대해 추가 조사하였다. 전체 응답자 2,375명(100.0%)중 '전액'은 2,235명(97.1%)으로 응답자의 대다수가 사회복지사 보수교육 참여 시 교육비를 전액 지원 받고 있는 것으로 확인되었다. 시설 유형별로 살펴보면, 생활시설은 '전액'이 778명(93.4%), 이용시설은 '전액'이 1,283명(95.5%)으로 높게 나타났으나 영역별 사회복지사의 경우 '전액'이 174명(87.4%)로 시설 사회복지사들에 비해 낮게 나타났다.

표 4-54 교육비 지원 수준

(단위 : 명, %)

구분			사례수	전액	반액	기타
시설 사회 복지사	생활 시설	보건복지부	670 (100.0)	616 (91.9)	49 (7.3)	5 (0.7)
		여성가족부	163 (100.0)	162 (99.4)	1 (0.6)	0 (0.0)
		소계	833 (100.0)	778 (93.4)	50 (6.0)	5 (0.6)
	이용 시설	보건복지부	1,083 (100.0)	1,034 (95.5)	38 (3.5)	11 (1.0)
		여성가족부	260 (100.0)	249 (95.8)	6 (2.3)	5 (1.9)
		소계	1,343 (100.0)	1,283 (95.5)	44 (3.3)	16 (1.2)
	영역별 사회복지사		199 (100.0)	174 (87.4)	10 (5.0)	15 (7.5)
합계		2,375 (100.0)	2,235 (94.1)	104 (4.4)	36 (1.5)	

### 5) 법정 보수교육 개선사항

법정 보수교육의 개선사항을 우선순위대로 2순위까지 조사하였고, 1순위 응답과 2순위 응답의 전체 통합 순위로 분석한 결과는 표 4-55와 같다. 전체 응답을 살펴보면 '강사 역량' 개선이 1,623명(50.8%)으로 가장 높았고, '교과내용'이 1,470명(46.0%)으로 뒤를 이었다. 그 외에 '교육방법'이 1,018명(31.9%), '교육시간'이 839명(26.3%), '교육장소' 466명(14.6%) 등의 순으로 조사되었다. 직군별로 살펴보면, 전체 응답자와 동일하게 모든 시설 유형에서 '강사역량', '교과내용', '교육방법', '교육시간', '교육장소' 순으로 높게 나타났다. 그중 생활시설의 경우 개선 사항으로 '교육시간'이 365명(32.4%)로 다른 시설 유형보다 높게 나타났고, 이용시설은 '교과내용'이 836명(49.1%)으로 다른 시설유형보다 높았으며, 영역별 사회복지사의 경우 '강사역량'에 대한 개선이 213명(58.0%)으로 높은 수준으로 확인되었다.

표 4-55 | 법정 보수교육 개선사항(종합순위 기준)

(단위 : 명, %)

구분			사례수	강사 역량	교과 내용	교육 방법	교육 시간	교육 장소	교육장 시설 등 물리적 환경	교육 운영 기관의 관리	기타
시설 사회 복지사	생활 시설	보건 복지부	913 (100.0)	421 (46.1)	369 (40.4)	316 (34.6)	304 (33.3)	152 (16.6)	104 (11.4)	46 (5.0)	45 (4.9)
		여성 가족부	212 (100.0)	97 (45.8)	107 (50.5)	62 (29.2)	61 (28.8)	36 (17.0)	26 (12.3)	12 (5.7)	9 (4.2)
		소계	1,125 (100.0)	518 (46.0)	476 (42.3)	378 (33.6)	365 (32.4)	188 (16.7)	130 (11.6)	58 (5.2)	54 (4.8)
	이용 시설	보건 복지부	1,313 (100.0)	664 (50.6)	632 (48.1)	384 (29.2)	333 (25.4)	176 (13.4)	149 (11.3)	92 (7.0)	70 (5.3)
		여성 가족부	391 (100.0)	228 (58.3)	204 (52.2)	117 (29.9)	86 (22.0)	47 (12.0)	34 (8.7)	21 (5.4)	12 (3.1)
		소계	1,704 (100.0)	892 (52.3)	836 (49.1)	501 (29.4)	419 (24.6)	223 (13.1)	183 (10.7)	113 (6.6)	82 (4.8)
	영역별 사회복지사		367 (100.0)	213 (58.0)	158 (43.1)	139 (37.9)	55 (15.0)	55 (15.0)	41 (11.2)	34 (9.3)	19 (5.2)
합계		3,196 (100.0)	1,623 (50.8)	1,470 (46.0)	1,018 (31.9)	839 (26.3)	466 (14.6)	354 (11.1)	205 (6.4)	155 (4.8)	

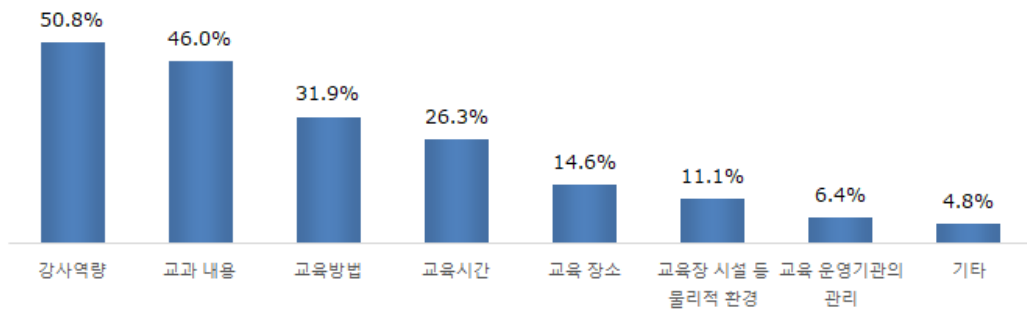


그림 4-21 | 법정 보수교육 개선사항 종합순위

표 4-56 법정 보수교육 개선사항(1순위 기준)

(단위 : 명, %)

구분			강사 역량	교과 내용	교육 시간	교육 방법	교육 장소	교육장 시설 등 물리적 환경	교육 운영 기관의 관리	기타
시설 사회 복지 사	생활 시설	보건 복지부	301 (33.0)	164 (18.0)	188 (20.6)	127 (13.9)	54 (5.9)	40 (4.4)	25 (2.7)	14 (1.5)
		여성 가족부	69 (32.5)	41 (19.3)	43 (20.3)	26 (12.3)	14 (6.6)	10 (4.7)	5 (2.4)	4 (1.9)
		소계	370 (32.9)	205 (18.2)	231 (20.5)	153 (13.6)	68 (6.0)	50 (4.4)	30 (2.7)	18 (1.6)
	이용 시설	보건 복지부	442 (33.7)	316 (24.1)	186 (14.2)	145 (11.0)	82 (6.2)	61 (4.6)	43 (3.3)	38 (2.9)
		여성 가족부	160 (40.9)	97 (24.8)	41 (10.5)	45 (11.5)	22 (5.6)	13 (3.3)	7 (1.8)	6 (1.5)
		소계	602 (35.3)	413 (24.2)	227 (13.3)	190 (11.2)	104 (6.1)	74 (4.3)	50 (2.9)	44 (2.6)
	영역별 사회복지사		138 (37.6)	86 (23.4)	28 (7.6)	45 (12.3)	25 (6.8)	13 (3.5)	16 (4.4)	16 (4.4)
	합계		1,110 (34.7)	704 (22.0)	486 (15.2)	388 (12.1)	197 (6.2)	137 (4.3)	96 (3.0)	78 (2.4)

## 6) 직무수행에 도움 정도

법정 보수교육이 직무수행에 도움을 주는 정도를 분석한 결과는 표 4-57과 같다. 전체 3,180명(100.0%)에 대한 응답을 살펴보면, 직무수행에 도움 정도가 '보통이다'라는 응답자는 1,713명(53.9%)으로 가장 높게 나타났다. 그 다음으로 '그렇다'의 응답이 980명(30.8%), '그렇지 않다' 274명(8.6%), '매우 그렇다' 109명(3.4%), '전혀 그렇지 않다' 104명(3.3%) 순으로 조사되었다. 직군별로 살펴보면, 도움이 된다는 응답의 비중이 상대적으로 높게 나타난 유형은 생활시설로, '그렇다' 363명(32.2%), '매우 그렇다' 49명(4.3%)으로 조사되었다. 이용시설의 경우 '그렇다'가 512명(30.4%), '매우 그렇다'가 47명(2.8%)으로 나타났다. 영역별 사회복지사의 경우 '그렇다' 105명(28.6%), '매우 그렇다' 13명(3.5%)으로 나타나 시설유형 중 도움 정도가 상대적으로 가장 낮게 조사되었다.

표 4-57 | 직무수행에 도움 정도

(단위 : 명, %)

구분			사례수	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다
시설 사회 복지 사	생활 시설	보건복지부	919 (100.0)	39 (4.2)	79 (8.6)	475 (51.7)	291 (31.7)	35 (3.8)
		여성가족부	209 (100.0)	4 (1.9)	20 (9.6)	99 (47.4)	72 (34.4)	14 (6.7)
		소계	1,128 (100.0)	43 (3.8)	99 (8.8)	574 (50.9)	363 (32.2)	49 (4.3)
	이용 시설	보건복지부	1,309 (100.0)	35 (2.7)	131 (10.0)	741 (56.6)	376 (28.7)	26 (2.0)
		여성가족부	376 (100.0)	12 (3.2)	19 (5.1)	188 (50.0)	136 (36.2)	21 (5.6)
		소계	1,685 (100.0)	47 (2.8)	150 (8.9)	929 (55.1)	512 (30.4)	47 (2.8)
영역별 사회복지사			367 (100.0)	14 (3.8)	25 (6.8)	210 (57.2)	105 (28.6)	13 (3.5)
합계			3,180 (100.0)	104 (3.3)	274 (8.6)	1,713 (53.9)	980 (30.8)	109 (3.4)

## 6. 사회복지전담공무원 대상 일반 교육 (보수교육 제외)

### 1) 교육훈련 참여 현황

사회복지전담공무원 대상으로 일반 교육에 대해 조사를 진행하였으며, 일반교육과 관련된 문항에 응답한 436명의 연간 참여한 교육 횟수와 시간을 분석한 결과는 **표 4-58**과 같다. 사회복지전담공무원 전체 응답자의 일반 교육의 연간 교육 횟수는 평균 9.55회이고 연간 교육 시간은 평균 46.34시간으로 나타났다.

**표 4-58** 교육 참여 횟수 및 시간

(단위 : 명, %)

구분	사례수	연간 교육 횟수		연간 교육 시간	
		평균	표준편차	평균	표준편차
사회복지전담공무원	436	9.55	8.57	46.34	61.70
합계	436	9.55	8.57	46.34	61.70

### 2) 직무수행에 도움 정도

일반교육이 직무수행에 도움을 주는 정도를 분석한 결과는 **표 4-59**와 같다. 전체 응답자 436명(100.0%)에 대한 응답을 살펴보면, '보통이다'라는 응답자가 217명(49.8%)으로 가장 높게 나타났다. 또한 도움이 된다는 응답인 '그렇다'와 '매우 그렇다'가 116명(26.6%)이고, 도움이 되지 않는다는 응답인 '그렇지 않다'와 '전혀 그렇지 않다'는 103명(23.6%)으로 비슷한 수준으로 확인되었다.

**표 4-59** 교육훈련의 직무수행에 도움정도

(단위 : 명, %)

구분	사례수	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다
사회복지전담공무원	436 (100.0)	35 (8.0)	68 (15.6)	217 (49.8)	98 (22.5)	18 (4.1)
합계	436 (100.0)	35 (8.0)	68 (15.6)	217 (49.8)	98 (22.5)	18 (4.1)

### 3) 슈퍼비전

#### 가. 업무에 대한 조언 대상

슈퍼비전과 관련하여 업무에 대한 조언 대상을 조사한 결과는 **표 4-60**과 같다. 전체 응답자 436명(100.0%)에 대한 응답을 살펴보면, ‘부서 내 다른 사회복지전담공무원’이 233명(53.4%)으로 가장 높게 나타났다. 그 다음으로 ‘직속상관’ 96명(22.0%), ‘타부서 사회복지전담공무원’ 71명(16.3%), ‘부서 내 일반공무원’ 23명(5.3%), ‘기타’ 13명(3.0%) 순으로 조사되었다.

**표 4-60** | 업무에 대한 조언 대상

(단위 : 명, %)

구분	사례수	직속상관	부서내 다른 사회복지전 담공무원	부서내 일반공무원	타부서 사회복지전 담공무원	기타
사회복지전담공무원	436 (100.0)	96 (22.0)	233 (53.4)	23 (5.3)	71 (16.3)	13 (3.0)
합계	436 (100.0)	96 (22.0)	233 (53.4)	23 (5.3)	71 (16.3)	13 (3.0)

#### 나. 슈퍼비전 빈도

조직 내 슈퍼비전이 제공되는 빈도에 대해 조사한 결과는 **표 4-61**과 같다. 전체 응답자 436명(100.0%)에 대한 응답을 살펴보면, ‘한달에 1회’ 진행이 142명(32.6%)으로 가장 높게 나타났다. 그 다음으로 ‘1주일 1회’ 진행이 105명(24.1%), ‘기타’가 68명(15.6%), ‘3~4일에 1회’ 진행이 67명(15.4%), ‘매일’이 54명(12.4%) 순으로 조사되었다.

**표 4-61** | 슈퍼비전 빈도

(단위 : 명, %)

구분	사례수	매일	3~4일에 1회	1주일에 1회	한달에 1회	기타
사회복지전담공무원	436 (100.0)	54 (12.4)	67 (15.4)	105 (24.1)	142 (32.6)	68 (15.6)
합계	436 (100.0)	54 (12.4)	67 (15.4)	105 (24.1)	142 (32.6)	68 (15.6)

#### 다. 슈퍼비전 시기

조직 내 슈퍼비전이 제공되는 시기에 대해 조사한 결과는 다음 **표 4-62**와 같다. 전체 응답자 436명(100.0%)에 대한 응답을 살펴보면, '결재나 보고시 수시로' 진행이 191명(43.8%)으로 가장 높게 나타났다. 그 다음으로 '거의 진행되지 않음' 이 103명(23.6%)으로 확인되었으며, '수퍼비전 업무 발생시' 85명(19.5%), '회의 및 교육시간' 47명(10.8%), '기타' 10명(2.3%)의 순으로 조사되었다.

**표 4-62** 슈퍼비전 시기

(단위 : 명, %)

구분	사례수	회의 및 교육 시간	결재나 보고 시 수시로	수퍼비전 업무 발생 시	거의 진행되지 않음	기타
사회복지전담공무원	436 (100.0)	47 (10.8)	191 (43.8)	85 (19.5)	103 (23.6)	10 (2.3)
합계	436 (100.0)	47 (10.8)	191 (43.8)	85 (19.5)	103 (23.6)	10 (2.3)

#### 라. 수퍼바이저

조직 내 수퍼바이저에 대해 조사한 결과는 다음 **표 4-63**과 같다. 전체 응답자 436명(100.0%)에 대한 응답 추이를 살펴보면, 조직 내 수퍼바이저를 '직속상관'이라고 응답한 응답자가 290명(66.5%)으로 가장 높았으며 다음으로 '기타' 84명(19.3%), '부서장' 62명(14.2%)순으로 나타났다.

**표 4-63** 수퍼바이저

(단위 : 명, %)

구분	사례수	직속상관	부서장	기타
사회복지전담공무원	436 (100.0)	290 (66.5)	62 (14.2)	84 (19.3)
합계	436 (100.0)	290 (66.5)	62 (14.2)	84 (19.3)

### 마. 수퍼비전 내용

조직 내 수퍼비전 내용에 대해 조사한 결과는 **표 4-64**와 같다. 전체 응답자 436명(100.0%)에 대한 응답을 살펴보면, 수퍼비전 내용을 ‘일반적인 복지업무’로 응답한 응답자가 263명(60.3%)으로 가장 높았으며 다음으로 ‘사례관리’ 66명(15.1%), ‘전문지식이나 기술’ 44명(10.1%), ‘기타’ 33명(7.6%) 등의 순으로 조사되었다.

**표 4-64** 수퍼비전 내용

(단위 : 명, %)

구분	사례수	일반적인 복지업무	개인성장 및 인간관계	전문지식이나 기술	사례관리	실천 윤리와 가치	기타
사회복지전담공무원	436 (100.0)	263 (60.3)	27 (6.2)	44 (10.1)	66 (15.1)	3 (0.7)	33 (7.6)
합계	436 (100.0)	263 (60.3)	27 (6.2)	44 (10.1)	66 (15.1)	3 (0.7)	33 (7.6)

### 바. 직무수행에 도움정도

수퍼비전이 직무수행에 도움을 주는 정도를 분석한 결과는 **표 4-65**와 같다. 전체 응답자 436명(100.0%)에 대한 응답을 살펴보면, 직무수행에 도움이 된다고 평가한 ‘그렇다’의 응답이 187명(42.9%)으로 가장 높게 나타났다. 그 다음으로 ‘보통이다’ 150명(34.4%), ‘매우 그렇다’ 41명(9.4%), ‘전혀 그렇지 않다’ 33명(7.6%), ‘그렇지 않다’ 25명(5.7%) 순으로 조사되었으며 사회복지전담공무원의 과반수 이상은 수퍼비전이 직무수행에 도움이 된다고 평가하고 있었다.

**표 4-65** 수퍼비전의 직무수행에 도움정도

(단위 : 명, %)

구분	사례수	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다
사회복지전담공무원	436 (100.0)	33 (7.6)	25 (5.7)	150 (34.4)	187 (42.9)	41 (9.4)
합계	436 (100.0)	33 (7.6)	25 (5.7)	150 (34.4)	187 (42.9)	41 (9.4)

### 사. 수퍼비전이 도움이 되지 않는 이유

수퍼비전의 직무수행에 도움이 되지 않는다고 응답한 58명에게 그 이유를 조사한 결과는 **표 4-66**과 같다. 수퍼비전이 도움이 되지 않는 이유를 조사한 결과, ‘슈퍼바이저의 부재’가 18명(31.0%)으로 가장 높게 나타났으며, 그 다음으로 ‘수퍼비전에 대한 기관 및 관리자의 인식 및 동기부족’이 14명(24.1%), ‘기타’ 8명(13.8%), ‘슈퍼바이저의 지식기술 등의 부족’ 7명(12.1%) 등의 순으로 조사되었다.

**표 4-66** 수퍼비전이 도움이 되지 않는 이유

(단위 : 명, %)

구분	사례수	수퍼 바이저의 부재	수퍼비전 시간 부족	수퍼 바이저와 수퍼 바이저 관계상의 문제	수퍼 바이저의 지식 기술 등의 부족	수퍼 비전에 대한 기관 및 관리자의 인식 및 동기 부족	수퍼 비전에 대한 수퍼 바이저의 인식 및 동기 부족	기타
사회복지전담공무원	58 (100.0)	18 (31.0)	5 (8.6)	2 (3.4)	7 (12.1)	14 (24.1)	4 (6.9)	8 (13.8)
합계	58 (100.0)	18 (31.0)	5 (8.6)	2 (3.4)	7 (12.1)	14 (24.1)	4 (6.9)	8 (13.8)

## 7. 사회복지사의 정치참여 인식

### 1) 사회복지사의 정치참여 필요성

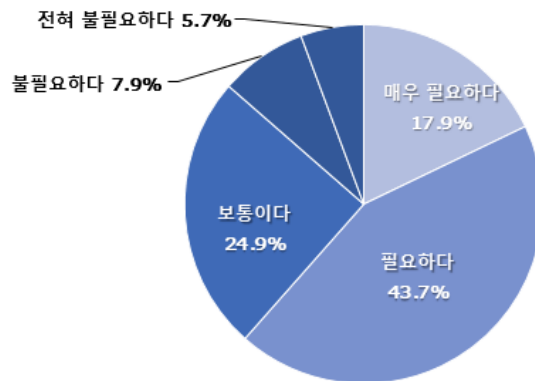
사회복지사의 정치참여 인식에 대해서는 정치참여의 필요성 및 이유, 경험 여부, 의사 결정구조 참여 여부, 사회복지 지출 인식, 개인의 사회경제적 지위 상승 가능성, 복지의식, 정치적 효능감 크게 7가지 항목에 대한 주관적인 평가를 조사하였다. 먼저 사회복지사의 정치참여 필요성에 대해 평가한 결과는 **표 4-67**과 같다. 전체 3,309명(100.0%) 중 사회복지사의 정치참여 필요성에 대한 긍정적인 인식인 “필요하다”와 “매우 필요하다”의 응답자는 2,038명(61.6%)으로 절반 이상을 차지하여 전반적으로 사회복지사의 정치참여가 필요하다는 의견이 높은 것으로 나타났다. 직군별로 살펴보면 생활시설은 ‘필요하다’

가 476명(40.8%), ‘매우 필요하다’가 195명(16.7%)으로 나타났다. 이용시설의 경우, ‘필요하다’가 801명(45.1%), ‘매우 필요하다’가 265명(14.9%), 영역별 사회복지사는 ‘필요하다’가 169명(46.0%), ‘매우 필요하다’가 132명(36.0%)으로 나타나, 시설 사회복지사보다는 영역별 사회복지사들이 정치참여 필요성에 대해 더 높게 인식하는 것으로 확인되었다.

【표 4-67】 사회복지사의 정치참여 필요성

(단위 : 명, %)

구분			사례수	전혀 불필요하다	불필요하다	보통이다	필요하다	매우 필요하다
시설 사회복지사	생활 시설	보건 복지부	949 (100.0)	60 (6.3)	80 (8.4)	285 (30.0)	368 (38.8)	156 (16.4)
		여성 가족부	217 (100.0)	7 (3.2)	15 (6.9)	48 (22.1)	108 (49.8)	39 (18.0)
		소계	1,166 (100.0)	67 (5.7)	95 (8.1)	333 (28.6)	476 (40.8)	195 (16.7)
	이용 시설	보건 복지부	1,373 (100.0)	93 (6.8)	118 (8.6)	328 (23.9)	624 (45.4)	210 (15.3)
		여성 가족부	403 (100.0)	26 (6.5)	36 (8.9)	109 (27.0)	177 (43.9)	55 (13.6)
		소계	1,776 (100.0)	119 (6.7)	154 (8.7)	437 (24.6)	801 (45.1)	265 (14.9)
	영역별 사회복지사		367 (100.0)	1 (0.3)	12 (3.3)	53 (14.4)	169 (46.0)	132 (36.0)
	합계		3,309 (100.0)	187 (5.7)	261 (7.9)	823 (24.9)	1,446 (43.7)	592 (17.9)



【그림 4-22】 사회복지사의 정치참여 필요성

## 2) 정치참여 필요성 이유

응답 대상자에게 정치참여 필요 이유에 대해 조사한 결과 **표 4-68**과 같다. 전체 응답자 중 2,028명(100.0%) 중 '시대 변화에 따라 복잡하고 다양한 복지욕구 발생에 따른 충분한 의사반영 때문에'라고 응답한 응답자는 698명(34.4%)으로 가장 높은 것으로 나타났다. 다음으로 '사회복지가 정치에 영향을 받는 영역으로 복지의 모든 의사결정은 정치 과정을 통해 이뤄지기 때문에'는 498명(24.6%), '증가하는 사회복지 예산에 따른 실효성 있는 정책수립이 필요하기 때문에'는 497명(24.5%)으로 높게 나타났다.

**표 4-68** 사회복지사의 정치참여 필요 사유

(단위 : 명, %)

구분			사례수	실효성 있는 정책 수립	충분한 의사 반영	복지 전문가의 역할 중요	의회에 전문사회복 지인 부족	사회복지에 대한 정치의 영향력이 큼
시설 사회 복지사	생활 시설	보건 복지부	518 (100.0)	140 (27.0)	201 (38.8)	19 (3.7)	48 (9.3)	110 (21.2)
		여성 가족부	147 (100.0)	35 (23.8)	55 (37.4)	9 (6.1)	11 (7.5)	37 (25.2)
		소계	665 (100.0)	175 (26.3)	256 (38.5)	28 (4.2)	59 (8.9)	147 (22.1)
	이용 시설	보건 복지부	831 (100.0)	213 (25.6)	280 (33.7)	54 (6.5)	77 (9.3)	207 (24.9)
		여성 가족부	231 (100.0)	55 (23.8)	81 (35.1)	19 (8.2)	24 (10.4)	52 (22.5)
		소계	1,062 (100.0)	268 (25.2)	361 (34.0)	73 (6.9)	101 (9.5)	259 (24.4)
	영역별 사회복지사		301 (100.0)	54 (17.9)	81 (26.9)	30 (10.0)	44 (14.6)	92 (30.6)
	합계		2,028 (100.0)	497 (24.5)	698 (34.4)	131 (6.5)	204 (10.1)	498 (24.6)

### 3) 정치참여 경험 여부

사회복지사의 정치참여 경험 여부를 항목별로 조사한 결과는 **표 4-69** ~ **표 4-72**와 같다. 사회복지사의 참여가 가장 많은 항목은 '2017년 대통령 선거 투표'가 3,144명(95.6%)으로 조사되었다. 다음으로는 '2020년 국회의원 선거 투표'가 3,100명(94.4%), '다른 이에게 투표 독려' 1,873명(57.1%), '법안 진행상황 모니터링' 1,719명(52.4%), '가족 및 동료와 정치 관련 토론' 1,450명(44.2%), '국회의원 이름 인지' 1,206명(36.7%), '정치 후원금 지원' 794명(24.2%) 등의 순으로 조사되었다. 이를 통해, 사회복지사의 대부분은 투표 참여 및 독려 등의 간접적인 참여형태의 활동과 관심 법안의 진행사항을 지켜보면서 최신 정보를 확보하기 위해 노력하는 형태로 주로 참여하는 것을 확인할 수 있었다. 이러한 간접적 참여형태의 활동을 제외한 나머지 항목들에 대해서는 정치참여 경험이 적은 것으로 나타났다.

**표 4-69** | 정치참여 경험 여부1

(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 복지 사	생 활 시 설	보건 복지부	116 (12.4)	821 (87.6)	888 (94.5)	52 (5.5)	865 (92.1)	74 (7.9)	455 (48.5)	484 (51.5)
		여성 가족부	41 (19.3)	171 (80.7)	208 (97.2)	6 (2.8)	202 (94.4)	12 (5.6)	135 (63.1)	79 (36.9)
		소계	157 (13.7)	992 (86.3)	1096 (95.0)	58 (5.0)	1067 (92.5)	86 (7.5)	590 (51.2)	563 (48.8)
	이 용 시 설	보건 복지부	228 (16.8)	1132 (83.2)	1306 (95.5)	62 (4.5)	1297 (94.9)	70 (5.1)	775 (56.8)	589 (43.2)
		여성 가족부	70 (17.8)	323 (82.2)	383 (96.2)	15 (3.8)	382 (96.0)	16 (4.0)	254 (63.8)	144 (36.2)
		소계	298 (17.0)	1455 (83.0)	1689 (95.6)	77 (4.4)	1679 (95.1)	86 (4.9)	1029 (58.4)	733 (41.6)
	영역별 사회복지사		109 (29.7)	258 (70.3)	359 (97.8)	8 (2.2)	354 (96.5)	13 (3.5)	254 (69.2)	113 (30.8)
합계		564 (17.3)	2,705 (82.7)	3,144 (95.6)	143 (4.4)	3,100 (94.4)	185 (5.6)	1,873 (57.1)	1,409 (42.9)	

표 4-70 정치참여 경험 여부2

(단위 : 명, %)

구분			현재 정당 활동		정치집회(행사) 참석		데모집단행동 등에 참가		사회운동단체 참가	
			네	아니오	네	아니오	네	아니오	네	아니오
시설 사회 복지 사	생 활 시 설	보건	65	874	86	853	70	870	81	858
		복지부	(6.9)	(93.1)	(9.2)	(90.8)	(7.4)	(92.6)	(8.6)	(91.4)
		여성	12	202	32	182	33	181	35	179
		가족부	(5.6)	(94.4)	(15.0)	(85.0)	(15.4)	(84.6)	(16.4)	(83.6)
	이 용 시 설	소계	77	1076	118	1035	103	1051	116	1037
			(6.7)	(93.3)	(10.2)	(89.8)	(8.9)	(91.1)	(10.1)	(89.9)
		보건	121	1243	137	1229	132	1234	136	1229
		복지부	(8.9)	(91.1)	(10.0)	(90.0)	(9.7)	(90.3)	(10.0)	(90.0)
	여성	39	359	51	347	70	328	69	329	
	가족부	(9.8)	(90.2)	(12.8)	(87.2)	(17.6)	(82.4)	(17.3)	(82.7)	
	소계	160	1602	188	1576	202	1562	205	1558	
		(9.1)	(90.9)	(10.7)	(89.3)	(11.5)	(88.5)	(11.6)	(88.4)	
영역별 사회복지사			75	292	75	292	91	276	74	293
			(20.4)	(79.6)	(20.4)	(79.6)	(24.8)	(75.2)	(20.2)	(79.8)
합계			312	2,970	381	2,903	396	2,889	395	2,888
			(9.5)	(90.5)	(11.6)	(88.4)	(12.1)	(87.9)	(12.0)	(88.0)

표 4-71 정치참여 경험 여부3

(단위 : 명, %)

구분			가족 및 동료와 정치 관련 토론		정치후원금 지원		국회의원 이름 인지	
			네	아니오	네	아니오	네	아니오
시설 사회 복지 사	생 활 시 설	보건	361	579	202	738	326	614
		복지부	(38.4)	(61.6)	(21.5)	(78.5)	(34.7)	(65.3)
		여성	111	103	48	166	85	129
		가족부	(51.9)	(48.1)	(22.4)	(77.6)	(39.7)	(60.3)
	이 용 시 설	소계	472	682	250	904	411	743
			(40.9)	(59.1)	(21.7)	(78.3)	(35.6)	(64.4)
		보건	590	775	335	1028	505	858
		복지부	(43.2)	(56.8)	(24.6)	(75.4)	(37.1)	(62.9)
	여성	177	221	79	319	132	266	
	가족부	(44.5)	(55.5)	(19.8)	(80.2)	(33.2)	(66.8)	
	소계	767	996	414	1347	637	1124	
		(43.5)	(56.5)	(23.5)	(76.5)	(36.2)	(63.8)	
영역별 사회복지사			211	156	130	237	158	209
			(57.5)	(42.5)	(35.4)	(64.6)	(43.1)	(56.9)
합계			1,450	1,834	794	2,488	1,206	2,076
			(44.2)	(55.8)	(24.2)	(75.8)	(36.7)	(63.3)

표 4-72 | 정치참여 경험 여부4

(단위 : 명, %)

구분			법안 진행상황 모니터링		정치집회 참가 독려		SNS에 정치적 견해 기재	
			네	아니오	네	아니오	네	아니오
시설 사회 복지 사	생 활 시 설	보건 복지부	455 (48.5)	484 (51.5)	59 (6.3)	880 (93.7)	98 (10.4)	841 (89.6)
		여성 가족부	136 (63.6)	78 (36.4)	24 (11.2)	190 (88.8)	30 (14.0)	184 (86.0)
		소계	591 (51.3)	562 (48.7)	83 (7.2)	1,070 (92.8)	128 (11.1)	1,025 (88.9)
	이 용 시 설	보건 복지부	667 (48.9)	698 (51.1)	97 (7.1)	1,267 (92.9)	152 (11.1)	1,212 (88.9)
		여성 가족부	218 (54.8)	180 (45.2)	31 (7.8)	367 (92.2)	47 (11.8)	351 (88.2)
		소계	885 (50.2)	878 (49.8)	128 (7.3)	1,634 (92.7)	199 (11.3)	1,563 (88.7)
	영역별 사회복지사		243 (66.2)	124 (33.8)	60 (16.3)	307 (83.7)	67 (18.3)	300 (81.7)
	합계		1,719 (52.4)	1,564 (47.6)	271 (8.3)	3,011 (91.7)	394 (12.0)	2,888 (88.0)

추가적으로 사회복지사들의 정치참여 경험의 추이를 살펴보기 위해 '2020 사회복지사 통계연감' 정치참여 경험 결과와 비교 분석하였으며, 그 결과는 표 4-73과 같다. 분석 결과, 2020년과 2021년 결과에서 동일하게 '2017년 대통령 선거 투표', '2020년 국회의원 선거투표'가 가장 높은 정치참여를 나타냈다. 또한 2020년 조사 결과와 대비하여 참여의 증가를 보인 활동 중 '현재 정당 활동'과 '정치후원금 지원'이 2021년에 각각 2.1%씩 증가를 보임에 따라 적극적 유형의 정치참여에 대한 관심이 증가하고 있음을 보였다. 그럼에도 불구하고 여전히 나머지 정치참여 유형에 대해서는 비슷한 수준으로 나타나거나 소폭 감소한 것으로 확인되었다.

표 4-73 정치참여 경험 비교

(단위 : 명, %)

구분	중앙 및 지방정부와 직간접 접촉		2017년 대통령 선거 투표		2020년 국회의원 선거 투표		다른 이에게 투표 독려	
	2020년	2021년	2020년	2021년	2020년	2021년	2020년	2021년
합계	782 (19.7)	564 (17.3)	3,847 (95.8)	3,144 (95.6)	3,790 (94.3)	3,100 (94.4)	2,527 (63.0)	1,873 (57.1)
구분	현재 정당 활동		정치집회(행사) 참석		데모(집단행동 등)에 참가		사회운동단체 참가	
	2020년	2021년	2020년	2021년	2020년	2021년	2020년	2021년
합계	296 (7.4)	312 (9.5)	531 (13.2)	381 (11.6)	569 (14.2)	396 (12.1)	477 (11.9)	395 (12.0)
구분	가족 및 동료와 정치 관련 토론		정치후원금 지원		국회의원 이름 인지			
	2020년	2021년	2020년	2021년	2020년	2021년	2020년	2021년
합계	1,948 (48.6)	1,450 (44.2)	885 (22.1)	794 (24.2)	1,532 (38.2)	1,206 (36.7)		
구분	법안 진행상황 모니터링		정치집회 참가 독려		SNS에 정치적 견해 기재			
	2020년	2021년	2020년	2021년	2020년	2021년	2020년	2021년
합계	2,096 (52.3)	1,719 (52.4)	339 (8.5)	271 (8.3)	510 (12.8)	397 (12.0)		

#### 4) 사회복지 지출 인식

한국의 사회복지 지출에 대한 인식을 조사하여 분석한 결과는 표 4-74와 같다. 전체 3,302명(100.0%) 중 사회복지 지출 확대가 필요하다고 인식하는 '다소 늘려야한다', '많이 늘려야한다'에 대한 응답이 총 2,390명(72.3%)으로 나타났다. 사회복지 지출을 줄여야 한다는 인식인 '다소 줄여야한다', '많이 줄여야한다'는 총 260명(7.8%)으로 나타나 사회복지사들은 사회복지지출에 대해 확대가 필요하다는 인식이 높은 것으로 나타났다.

표 4-74 | 사회복지 지출 인식

(단위 : 명, %)

구분			사례수	많이 줄여야 한다	다소 줄여야 한다	현재 수준을 유지해야 한다	다소 늘려야 한다	많이 늘려야 한다	모르겠다
시설 사회 복지사	생활 시설	보건 복지부	948 (100.0)	22 (2.3)	41 (4.3)	100 (10.5)	290 (30.6)	433 (45.7)	62 (6.5)
		여성 가족부	217 (100.0)	8 (3.7)	16 (7.4)	24 (11.1)	74 (34.1)	74 (34.1)	21 (9.7)
		소계	1,165 (100.0)	30 (2.6)	57 (4.9)	124 (10.6)	364 (31.2)	507 (43.5)	83 (7.1)
	이용 시설	보건 복지부	1,368 (100.0)	33 (2.4)	73 (5.3)	183 (13.4)	431 (31.5)	556 (40.6)	92 (6.7)
		여성 가족부	402 (100.0)	16 (4.0)	23 (5.7)	60 (14.9)	138 (34.3)	128 (31.8)	37 (9.2)
		소계	1,770 (100.0)	49 (2.8)	96 (5.4)	243 (13.7)	569 (32.1)	684 (38.6)	129 (7.3)
	영역별 사회복지사		367 (100.0)	5 (1.4)	23 (6.3)	54 (14.7)	125 (34.1)	141 (38.4)	19 (5.2)
합계		3,302 (100.0)	84 (2.5)	176 (5.3)	421 (12.7)	1,058 (32.0)	1,332 (40.3)	231 (7.0)	

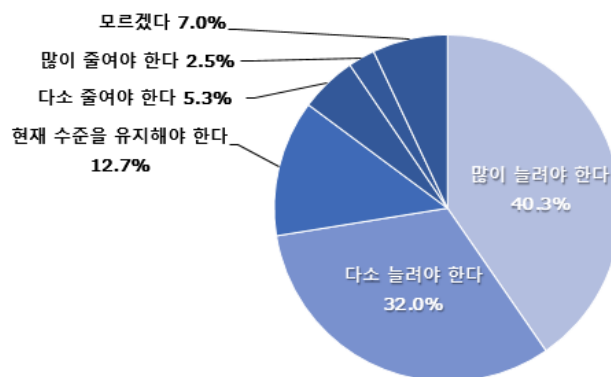


그림 4-23 | 사회복지 지출 인식

또한 사회복지지출인식에 대해 5점 리커트 척도로 ‘많이 줄여야 한다’ 1점부터 ‘많이 늘려야 한다’ 5점까지 환산하였으며 점수가 높을수록 사회복지 지출에 대한 확대 인식이 높음을 의미한다. 전체 응답자의 사회복지지출 인식은 5점 만점 중 4.23점으로 대부분의 사회복지사들이 사회복지지출이 확대되어야 함을 인식하고 있었다. 다음으로 직군별로 살펴보면, 유의미한 수준에서 통계적 차이가 나타났으며 생활시설 사회복지사의 사회복지 지출인식이 평균 4.30점으로 가장 높게 나타났고 다음으로 이용시설 사회복지사 평균 4.20점, 영역별 사회복지사 4.17점 순으로 조사되었다.

【표 4-75】 직군별 사회복지 지출 인식 평균

(단위 : 명, 점)

구분			사례수	평균	표준편차
시설 사회복지사	생활시설	보건복지부	948	4.33	1.05
		여성가족부	217	4.17	1.20
		소계	1,165	4.30	1.08
	이용시설	보건복지부	1,368	4.23	1.09
		여성가족부	402	4.12	1.19
		소계	1,770	4.20	1.11
영역별 사회복지사			367	4.17	1.04
전체			3,302	4.23	1.09
F-test			3.27*		

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

### 5) 개인의 사회경제적 지위 상승 가능성

사회복지사 3,308명을 대상으로 우리 사회에서 개인의 사회경제적 지위 가능성을 평가한 결과는 **표 4-76**과 같다. 전체 중 절반 이상의 응답자가 ‘그렇지 않다’ 1,409명(42.6%), ‘전혀 그렇지 않다’ 372명(11.2%)으로 응답하며, 사회경제적 지위 상승 가능성을 부정적으로 평가하였다. 반면, 지위 상승 가능성이 있다고 평가한 응답자는 ‘대체로 그렇다’가 1,040명(31.4%), ‘매우 그렇다’가 351명(10.6%)으로 조사되었다.

**표 4-76** 개인의 사회경제적 지위 상승 가능성

(단위 : 명, %)

구분			사례수	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	대체로 그렇다	매우 그렇다	잘 모르겠다
시설 사회 복지사	생 활 시 설	보건 복지부	950 (100.0)	104 (10.9)	367 (38.6)	337 (35.5)	103 (10.8)	39 (4.1)
		여성 가족부	218 (100.0)	23 (10.6)	96 (44.0)	69 (31.7)	23 (10.6)	7 (3.2)
		소계	1,168 (100.0)	127 (10.9)	463 (39.6)	406 (34.8)	126 (10.8)	46 (3.9)
	이 용 시 설	보건 복지부	1,373 (100.0)	130 (9.5)	584 (42.5)	425 (31.0)	165 (12.0)	69 (5.0)
		여성 가족부	400 (100.0)	60 (15.0)	183 (45.8)	113 (28.3)	32 (8.0)	12 (3.0)
		소계	1,773 (100.0)	190 (10.7)	767 (43.3)	538 (30.3)	197 (11.1)	81 (4.6)
영역별 사회복지사			367 (100.0)	55 (15.0)	179 (48.8)	96 (26.2)	28 (7.6)	9 (2.5)
합계			3,308 (100.0)	372 (11.2)	1,409 (42.6)	1,040 (31.4)	351 (10.6)	136 (4.1)

또한 사회경제적 지위 상승 가능성에 대해 4점 만점으로 환산하여 분석하였으며, 점수가 높을수록 사회경제적 지위상승 가능성에 대해 긍정적인 인식이 높음을 의미한다. 전체 응답자의 사회경제적 지위상승 가능성 인식은 5점 만점 중 2.43점으로 대부분의 사회복지사들이 사회경제적 지위상승 가능성에 대해 부정적인으로 인식하고 있었다. 직군별로 살펴보면, 유의미한 수준에서 통계적 차이가 나타났으며 생활시설 사회복지사가 평균 2.47점으로 가장 높게 나타났고, 다음으로 이용시설 2.44점, 영역별 사회복지사 2.27점 순으로 나타났다.

【표 4-77】 직군별 개인의 사회경제적 지위 상승 가능성 평균

(단위 : 명, 점)

구분			사례수	평균	표준편차
시설 사회복지사	생활시설	보건복지부	911	2.48	0.84
		여성가족부	211	2.44	0.83
		소계	1,122	2.47	0.84
	이용시설	보건복지부	1,304	2.48	0.84
		여성가족부	388	2.30	0.83
		소계	1,692	2.44	0.84
영역별 사회복지사			358	2.27	0.81
전체			3,172	2.43	0.84
F-test			7.57***		

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

## 6) 복지의식 성향에 대한 주관적 평가

사회복지사 스스로에 대한 복지의식 성향을 평가한 결과는 【표 4-78】과 같다. 전체 응답자 3,304명(100.0%) 중 1,808명(54.7%)이 자신의 복지의식 성향을 ‘중도적’이라고 평가하였다. 그 다음으로 ‘진보적’이라고 평가한 응답자가 941명(28.5%)으로 높게 나타났다. 그 뒤를 이어 ‘보수적’은 416명(12.6%), ‘매우 진보적’은 100명(3.0%), ‘매우 보수적’은 39명(1.2%)으로 조사되었다.

표 4-78 복지인식 성향에 대한 주관적 평가

(단위 : 명, %)

구분			사례수	매우 진보적	진보적	중도적	보수적	매우 보수적
시설 사회 복지사	생활 시설	보건 복지부	948 (100.0)	15 (1.6)	242 (25.5)	539 (56.9)	140 (14.8)	12 (1.3)
		여성 가족부	218 (100.0)	8 (3.7)	58 (26.6)	116 (53.2)	30 (13.8)	6 (2.8)
		소계	1,166 (100.0)	23 (2.0)	300 (25.7)	655 (56.2)	170 (14.6)	18 (1.5)
	이용 시설	보건 복지부	1,368 (100.0)	51 (3.7)	378 (27.6)	757 (55.3)	167 (12.2)	15 (1.1)
		여성 가족부	403 (100.0)	13 (3.2)	127 (31.5)	221 (54.8)	38 (9.4)	4 (1.0)
		소계	1,771 (100.0)	64 (3.6)	505 (28.5)	978 (55.2)	205 (11.6)	19 (1.1)
영역별 사회복지사			367 (100.0)	13 (3.5)	136 (37.1)	175 (47.7)	41 (11.2)	2 (0.5)
합계			3,304 (100.0)	100 (3.0)	941 (28.5)	1,808 (54.7)	416 (12.6)	39 (1.2)

## 7) 정치적 효능감

사회복지사들의 정치적 효능감에 대해 설문 조사한 결과는 표 4-79 ~ 표 4-80 과 같다. 각 문항은 리커트 5점 척도로 측정하였으며 점수가 높을수록 정치적 효능감이 높은 것으로 이해할 수 있다. 전체 응답자의 정치적 효능감 평균 점수는 5점 만점 중 3.21점으로 중간 보다 조금 높은 수준으로 나타났다. 다음으로 정치적 효능감에 대한 각 세부 문항을 살펴보면, ‘정치계에서는 시민의 의견을 반영해 개선해나가야 할 필요가 있다’는 응답이 평균 4.08점으로 가장 높게 나타났으며, 다음으로 ‘우리 사회 시민들은 다양한 방법으로 정치에 영향력을 미칠 수 있다’는 문항이 3.47점으로 높게 나타났다.

표 4-79 정치적 효능감

(단위 : 명, 점)

구분	평균 (표준 편차)	생활시설			이용시설			특정 영역
		계	보건 복지부	여성 가족부	계	보건 복지부	여성 가족부	
정치에 관한 내용은 이해하기 쉽다	2.82 (0.85)	2.83 (0.82)	2.88 (0.84)	2.84 (0.82)	2.79 (0.84)	2.78 (0.86)	2.78 (0.84)	2.92 (0.98)
나는 우리 사회의 정치적 이슈에 대해 어느 정도 이해하고 있다	3.28 (0.78)	3.20 (0.76)	3.43 (0.71)	3.24 (0.75)	3.28 (0.77)	3.27 (0.76)	3.28 (0.77)	3.40 (0.90)
나는 사회복지사로서 정치적 의사표명을 할 수 있다	3.00 (0.87)	2.95 (0.82)	3.16 (0.84)	2.99 (0.83)	2.97 (0.87)	2.98 (0.88)	2.97 (0.87)	3.23 (0.94)
나는 사회복지사로서 공직에서 일을 잘 할 수 있을 것이라고 생각한다	3.04 (0.93)	2.92 (0.89)	3.08 (0.90)	2.95 (0.90)	3.06 (0.92)	3.09 (0.92)	3.07 (0.92)	3.24 (1.03)
나는 대부분 사람들처럼 정치와 정부정책에 대해 잘 이해하고 있다	2.94 (0.82)	2.89 (0.78)	3.03 (0.78)	2.92 (0.78)	2.91 (0.82)	2.92 (0.79)	2.91 (0.82)	3.14 (0.93)
우리 사회 시민들은 다양한 방법으로 정치에 영향력을 미칠 수 있다	3.47 (0.87)	3.36 (0.89)	3.61 (0.85)	3.41 (0.89)	3.46 (0.83)	3.63 (0.82)	3.50 (0.83)	3.57 (0.96)
정권에 관계없이 최종 의사결정권은 시민에게 있다	3.24 (1.09)	3.23 (1.07)	3.27 (1.13)	3.23 (1.08)	3.22 (1.08)	3.35 (1.07)	3.25 (1.08)	3.24 (1.13)
정치계에서는 시민의 의견을 반영해 개선해 나가야 될 필요가 있다	4.08 (0.80)	3.95 (0.85)	4.22 (0.71)	4.00 (0.83)	4.10 (0.77)	4.21 (0.73)	4.12 (0.76)	4.13 (0.87)
나는 우리사회 시민으로서 정치에 대한 발언권이 충분하다고 생각한다	2.97 (0.96)	2.96 (0.93)	2.94 (1.00)	2.96 (0.94)	3.01 (0.95)	3.04 (0.99)	3.02 (0.96)	2.75 (1.00)
정치적 효능감 전체	3.21 (0.56)	3.17 (0.56)	3.14 (0.56)	3.29 (0.50)	3.21 (0.54)	3.20 (0.53)	3.25 (0.55)	3.29 (0.65)
사례수	3,308	1,168	950	218	1,773	1,371	402	367

다음으로 직군별 정치적 효능감 평균 점수를 비교한 결과 통계적으로 유의미한 수준에서 차이가 나타났다. 영역별 사회복지사의 정치적 효능감 평균 점수가 3.29점으로 시설 사회복지사보다 높게 나타났으며, 시설 사회복지사의 경우에는 생활시설 사회복지사의 평균이 3.17점, 이용시설 사회복지사는 3.21점으로 이용시설 사회복지사의 정치적 효능감이 더 높게 확인되었다.

【 표 4-80 】 직군별 정치적 효능감 비교

(단위 : 명, 점)

구분			사례수	평균	표준편차	F-test
시설 사회 복지사	생활시 설	보건복지부	950	3.14	0.56	7.20***
		여성가족부	218	3.29	0.50	
		소계	1,168	3.17	0.56	
	이용시 설	보건복지부	1,371	3.20	0.53	
		여성가족부	402	3.25	0.55	
		소계	1,773	3.21	0.54	
	영역별 사회복지사		367	3.29	0.65	

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

## 8. 코로나19 관련 근로환경 변화

### 1) 코로나19로 인한 업무 부담

코로나19로 인해 새롭게 발생하거나 변화된 업무에 대한 부담 정도를 조사한 결과는 **표 4-81** ~ **표 4-83**과 같다. 5점 리커트 척도로 코로나19 관련 방역업무와 사업관련 업무로 나누어 조사하였다. 전체 응답자에 대한 분석 결과, 방역업무에서 '선제적 코로나 검사실시'가 5점 만점 중 평균 3.18점으로 가장 많은 업무 부담을 느끼고 있었다. 다음으로 '시설 출입자 관리' 2.99점, '시설 수시 소독' 2.91점, '방역물품 구비' 2.80점으로 나타났다. 시설 유형별로 살펴보면, 생활시설은 '선제적 코로나 검사'가 평균 3.41점으로 가장 높게 나타났고, 이용시설 또한 생활시설과 동일하게 '선제적 코로나 검사 실시'가 평균 3.05점으로 가장 많은 업무 부담을 느끼고 있었다. 반면에, 사회복지전담공무원은 '방역물품 구비'가 평균 3.31점으로 가장 높게 나타났고, 영역별 사회복지사는 '시설 출입자 관리'가 3.03점으로 가장 부담되는 업무로 꼽았다.

**표 4-81** 직군별 코로나19 관련 방역 업무 평균 비교

(단위 : 명, %)

구분			방역 업무							
			방역물품 구비		선제적 코로나 검사 실시		시설 수시 소독		시설 출입자 관리	
			평균	표준편차	평균	표준편차	평균	표준편차	평균	표준편차
시설 사회 복지사	생활 시설	보건복지부	2.81	1.06	3.32	1.24	2.91	1.15	2.94	1.17
		여성가족부	2.88	1.03	3.78	1.21	3.20	1.10	3.21	1.10
		소계	2.82	1.06	3.41	1.25	2.96	1.15	2.99	1.17
	이용 시설	보건복지부	2.70	1.00	3.07	1.17	2.85	1.10	2.94	1.13
		여성가족부	2.71	0.98	2.97	1.14	2.84	1.10	2.88	1.13
		소계	2.70	0.99	3.05	1.16	2.84	1.10	2.92	1.13
사회복지전담공무원			3.31	1.20	3.29	1.22	3.19	1.21	3.29	1.19
영역별 사회복지사			2.59	1.16	2.94	1.27	2.76	1.19	3.03	1.29
전체			2.80	1.07	3.18	1.22	2.91	1.14	2.99	1.17
F-test			23.15***		20.50***		9.48***		8.36***	

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

다음으로 사업관련 업무에 대한 조사 결과, 전체 응답자들은 ‘가정방문 등 지역사회 돌봄 업무’(3.35점)에 가장 많은 업무 부담을 느끼고 있었다. 다음으로 ‘비대면 프로그램 운영’ 3.33점, ‘지역자원 개발 및 연계업무’ 3.33점, ‘개별상담’ 3.19점, ‘사회적 거리두기 지침으로 인한 면회업무’ 3.18점 등의 순으로 나타났다. 시설 유형별로 살펴보면, 생활시설은 ‘코호트 격리로 인한 업무’가 3.47점으로 가장 높게 나타났고, 이용시설은 ‘비대면 프로그램 운영’이 3.34점으로 가장 부담되는 업무로 확인되었다. 또한 사회복지전담공무원은 ‘사회적 거리두기 지침으로 인한 면회업무’가 3.29점으로 가장 높았으며, 영역별 사회복지사는 ‘비대면 프로그램 운영’이 3.60점으로 가장 높게 조사되었다. 분석 결과를 통해 코로나19와 관련한 방역업무 및 사업관련 업무 부담에 대해 직군별로 차이가 있음이 확인되었으며, 이에 따른 지원 또한 시설에 맞게 차별적으로 지원해야 함을 시사한다.

【 표 4-82 】 직군별 코로나19 사업 관련 업무 평균 비교 1

(단위 : 명, %)

구분			사업 관련 업무							
			코호트 격리로 인한 업무		사회적 거리두기 지침으로 인한 면회업무		코로나 관련 건강생활지원 프로그램 운영		비대면 프로그램 운영	
시설 사회 복지사	생활 시설	보건복지부	3.45	1.23	3.30	1.12	3.12	1.04	3.19	1.05
		여성가족부	3.58	1.34	3.46	1.14	3.39	1.11	3.51	1.06
		소계	3.47	1.25	3.32	1.12	3.17	1.06	3.25	1.06
	이용 시설	보건복지부	2.98	1.16	3.03	1.07	3.08	1.00	3.37	1.07
		여성가족부	2.93	1.15	3.11	1.04	3.04	0.99	3.26	1.08
		소계	2.97	1.15	3.05	1.07	3.07	1.00	3.34	1.07
사회복지전담공무원			3.16	1.34	3.29	1.26	3.08	1.23	3.23	1.23
영역별 사회복지사			2.79	1.32	3.14	1.32	3.25	1.27	3.60	1.25
전체			3.14	1.25	3.18	1.14	3.12	1.08	3.33	1.11
F-test			20.85***		8.35***		4.00**		8.87***	

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

표 4-83 직군별 코로나19 사업 관련 업무 평균 비교 2

(단위 : 명, %)

구분			사업 관련 업무							
			가정방문 등 지역사회 돌봄 업무		지역자원 개발 및 연계 업무		개별상담		후원물품 제공업무	
			평균	표준편차	평균	표준편차	평균	표준편차	평균	표준편차
시설 사회 복지사	생활 시설	보건복지부	3.07	1.10	3.23	1.06	2.89	1.01	2.82	1.01
		여성가족부	3.40	1.14	3.46	0.99	3.18	1.00	3.01	1.08
		소계	3.13	1.11	3.27	1.05	2.95	1.01	2.86	1.03
	이용 시설	보건복지부	3.34	1.05	3.36	1.01	3.19	1.03	3.06	1.03
		여성가족부	3.30	1.08	3.21	1.02	3.23	1.05	2.94	0.96
		소계	3.33	1.06	3.32	1.02	3.20	1.03	3.03	1.01
사회복지전담공무원			3.78	1.18	3.51	1.23	3.73	1.17	3.62	1.21
영역별 사회복지사			3.43	1.29	3.35	1.23	3.25	1.16	2.93	1.24
전체			3.35	1.13	3.33	1.08	3.19	1.08	3.04	1.09
F-test			20.24***		5.14***		34.40***		30.24***	

\* p&lt;0.05, \*\* p&lt;0.01, \*\*\* p&lt;0.001

추가적으로 방역업무와 사업관련업무 전체를 통합하여 코로나19 관련 업무에 대해 5점 만점으로 점수를 환산한 결과는 표 4-84와 같다. 조사 결과, 코로나19에 따른 업무 부담을 사회복지전담공무원이 5점 만점 중 4.29점으로 가장 많은 부담을 있었으며, 시설 사회복지사와 영역별 사회복지사와 비교한 결과 통계적으로 유의미한 차이가 있었다. 다음으로 영역별 사회복지사 4.00점, 생활시설 사회복지사 3.90점, 이용시설 사회복지사 3.89점 순으로 나타났으며, 모든 시설 유형에서 코로나19관련 업무에 대해 보통 이상의 업무 부담을 느끼고 있는 것으로 확인되었다.

【표 4-84】 직군별 코로나19 관련 업무 부담 비교

(단위 : 명 / 점)

구분			사례수	평균	표준편차	F-test
시설 사회 복지사	생활시설	보건복지부	942	3.87	0.90	5.85***
		여성가족부	216	4.06	0.81	
		소계	1,158	3.90	0.89	
	이용시설	보건복지부	1360	3.86	0.82	
		여성가족부	400	3.99	0.82	
		소계	1,760	3.89	0.82	
사회복지전담공무원			425	4.29	0.98	
영역별 사회복지사			364	4.00	0.90	

\* p&lt;0.05, \*\* p&lt;0.01, \*\*\* p&lt;0.001

## 2) 코로나19로 인한 어려움

코로나19로 인한 어려움을 우선순위로 3순위까지 조사하였고, 1순위 응답과 2순위 응답, 3순위 응답의 전체 통합 순위를 분석한 결과는 【표 4-85】 ~ 【표 4-88】과 같다. 응답이 가장 높게 나타난 문항으로 ‘코로나 감염의 두려움’이 2,213명(59.3%)으로 절반이상의 응답자가 코로나19로 인한 어려움으로 꼽았다. 그 다음으로 ‘집단 및 대면 프로그램 제공의 어려움’ 1,749명(46.9%), ‘시설 내 확진자 발생에 대한 언론보도 및 사회적 지탄에 대한 두려움’ 1,190명(31.9%), ‘신규 프로그램 개발에 대한 부담감’ 844명(22.6%), ‘코로나로 인한 클라이언트의 우울감’ 834명(22.3%) 등의 순으로 나타났다. 직군별로 살펴보면, 생활시설은 ‘코로나 감염의 두려움’ 821명(70.7%)이 가장 많은 응답을 하였으며, 다른 시설 유형과 비교하여 가장 높은 응답율이 확인되었다. 이용시설은 ‘코로나 감염의 두려움’ 1,009명(57.1%), ‘집단 및 대면 프로그램 제공의 어려움’ 995명(56.3%)으로 비슷한 수준으로 높게 나타났다. 사회복지전담공무원은 ‘코로나 감염의 두려움’ 235명(53.9%)으로 가장 높게 나타났고 다음으로 ‘시설 내 확진자 발생에 대한 언론보도 및 사회적 지탄에 대한 두려움’이 126명(28.9%)으로 나타났다. 반면 영역별 사회복지사는 ‘집단 및 대면 프로그램 제공의 어려움’이 193명(52.6%)로 가장 높게 나타났고, 다음으로 ‘코로나 감염의 두려움’이 148명(40.3%)으로 나타났다. 코로나19로 인한 어려움이 시설 유형별로 조금씩 상이함을 확인할 수 있었다.

표 4-85 코로나19로 인한 어려움 (종합순위 기준) 1

(단위 : 명, %)

구분			사례수	코로나 감염의 두려움	집단 및 대면 프로그램 제공의 어려움	시설 내 확진자 발생에 대한 언론보도 및 사회적 지탄에 대한 두려움	신규 비대면 프로그램 개발에 대한 부담감
시설 사회 복지사	생 활 시 설	보건 복지부	946 (100.0)	668 (70.6)	344 (36.4)	358 (37.8)	84 (8.9)
		여성 가족부	216 (100.0)	153 (70.8)	106 (49.1)	84 (38.9)	34 (15.7)
		소계	1,162 (100.0)	821 (70.7)	450 (38.7)	442 (38.0)	118 (10.2)
	이 용 시 설	보건 복지부	1,368 (100.0)	766 (56.0)	758 (55.4)	442 (32.3)	412 (30.1)
		여성 가족부	399 (100.0)	243 (60.9)	237 (59.4)	111 (27.8)	111 (27.8)
		소계	1,767 (100.0)	1,009 (57.1)	995 (56.3)	553 (31.3)	523 (29.6)
사회복지전담공무원			436 (100.0)	235 (53.9)	111 (25.5)	126 (28.9)	67 (15.4)
영역별 사회복지사			367 (100.0)	148 (40.3)	193 (52.6)	69 (18.8)	136 (37.1)
합계			3,732 (100.0)	2,213 (59.3)	1,749 (46.9)	1,190 (31.9)	844 (22.6)

표 4-86 | 코로나19로 인한 어려움 (종합순위 기준) 2

(단위 : 명, %)

구분			사례수	코로나로 인한 클라이언트의 우울감	자원봉사자 등 외부 인력 활용에 대한 어려움	시설 직원의 방문 외박 외출의 단절에 따른 심리적 어려움에 의한 서비스 질 저하
시설 사회 복지사	생 활 시 설	보건 복지부	946 (100.0)	345 (36.5)	219 (23.2)	343 (36.3)
		여성 가족부	216 (100.0)	65 (30.1)	27 (12.5)	65 (30.1)
		소계	1,162 (100.0)	410 (35.3)	246 (21.2)	408 (35.1)
	이 용 시 설	보건 복지부	1,368 (100.0)	240 (17.5)	334 (24.4)	123 (9.0)
		여성 가족부	399 (100.0)	51 (12.8)	37 (9.3)	46 (11.5)
		소계	1,767 (100.0)	291 (16.5)	371 (21.0)	169 (9.6)
사회복지전담공무원		436 (100.0)	63 (14.4)	42 (9.6)	36 (8.3)	
영역별 사회복지사		367 (100.0)	70 (19.1)	96 (26.2)	49 (13.4)	
합계			3,732 (100.0)	834 (22.3)	755 (20.2)	662 (17.7)

표 4-87 코로나19로 인한 어려움 (종합순위 기준) 3

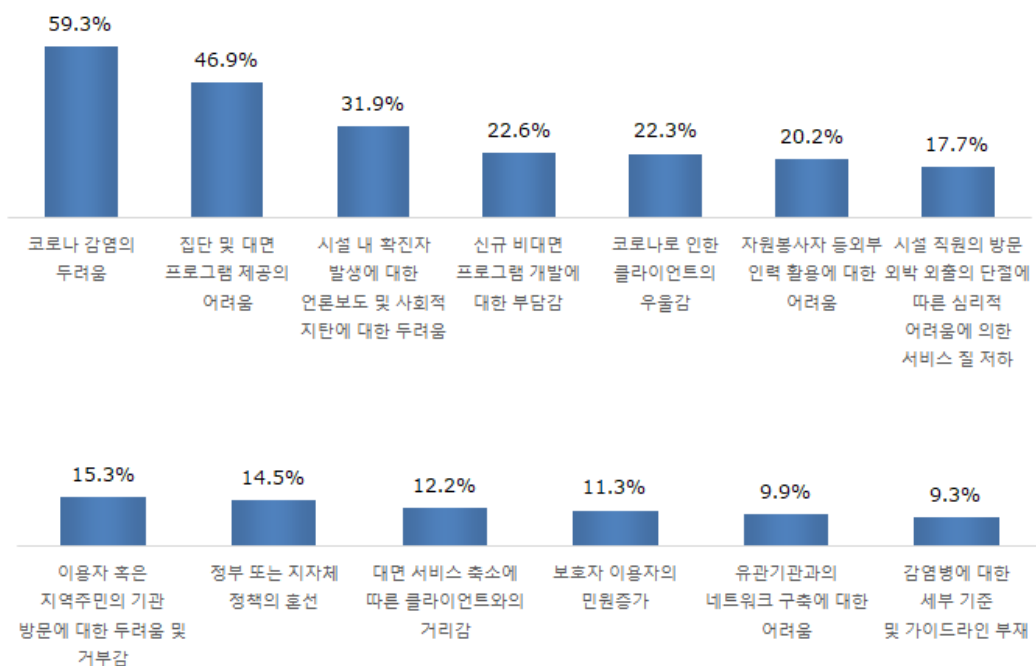
(단위 : 명, %)

구분			사례수	이용자 혹은 지역주민의기관 방문에 대한 두려움 및 거부감	정부 또는 지자체 정책의 혼선	대면 서비스 축소에 따른 클라이언트와의 거리감
시설 사회 복지사	생활 시설	보건 복지부	946 (100.0)	90 (9.5)	83 (8.8)	50 (5.3)
		여성 가족부	216 (100.0)	20 (9.3)	14 (6.5)	20 (9.3)
		소계	1,162 (100.0)	110 (9.5)	97 (8.3)	70 (6.0)
		이 용 시 설	1,368 (100.0)	241 (17.6)	156 (11.4)	188 (13.7)
	이 용 시 설	여성 가족부	399 (100.0)	97 (24.3)	46 (11.5)	82 (20.6)
		소계	1,767 (100.0)	338 (19.1)	202 (11.4)	270 (15.3)
	사회복지전담공무원		436 (100.0)	81 (18.6)	199 (45.6)	44 (10.1)
	영역별 사회복지사		367 (100.0)	41 (11.2)	43 (11.7)	71 (19.3)
	합계		3,732 (100.0)	570 (15.3)	541 (14.5)	455 (12.2)

표 4-88 코로나19로 인한 어려움 (종합순위 기준) 4

(단위 : 명, %)

구분			사례수	보호자 이용자의 민원증가	유관기관과의 네트워크 구축에 대한 어려움	감염병에 대한 세부 기준 및 가이드라인 부재
시설 사회 복지사	생활 시설	보건 복지부	946 (100.0)	91 (9.6)	38 (4.0)	73 (7.7)
		여성 가족부	216 (100.0)	16 (7.4)	15 (6.9)	18 (8.3)
		소계	1,162 (100.0)	107 (9.2)	53 (4.6)	91 (7.8)
		이 용 시 설	1,368 (100.0)	111 (8.1)	139 (10.2)	114 (8.3)
	이 용 시 설	여성 가족부	399 (100.0)	20 (5.0)	56 (14.0)	35 (8.8)
		소계	1,767 (100.0)	131 (7.4)	195 (11.0)	149 (8.4)
	사회복지전담공무원		436 (100.0)	162 (37.2)	46 (10.6)	67 (15.4)
	영역별 사회복지사		367 (100.0)	23 (6.3)	76 (20.7)	39 (10.6)
	합계		3,732 (100.0)	423 (11.3)	370 (9.9)	346 (9.3)



■ 그림 4-24 ■ 코로나19로 인한 어려움

## 9. 사회복지사 정책 관련 제언

### 1) 사회복지사 전문성 향상 관련 정책 중요도 및 시급도

사회복지사 전문성 향상 관련 각 정책에 대한 중요도와 시급성을 조사하였으며 5점 만점을 기준으로 점수가 높을수록 가장 중요하고 시급하게 해결되어야 할 정책임을 의미한다. 각 정책별 중요도와 시급도의 평균 점수를 분석한 결과는 아래 **표 4-89**와 같다. 우선 중요도를 살펴보면, ‘인건비 가이드라인 준수를 통한 단일임금체계 실현’이 5점 만점 중 4.50점으로 가장 높게 나타났고 그 다음으로 ‘사회복지시설 운영 법인인력 인건비에 대한 추가지원 의무화’ 4.32점, ‘보조금 지급 방식 변경’ 4.22점, ‘사회복지사 경력관리 시스템 구축’ 4.09점 등의 순으로 나타났다. 다음 시급도를 살펴보면, 중요도와 동일하게 ‘인건비 가이드라인 준수를 통한 단일임금체계 실현’이 5점 만점 중 4.47점으로 가장 높게 확인되었고 다음으로 ‘사회복지시설 운영 법인인력 인건비에 대한 추가지원 의무화’ 4.30점, ‘보조금 지급 방식 변경’ 4.21점, ‘사회복지사 경력관리 시스템 구축’ 4.04점 등의 순으

로 나타났다. 중요도와 시급도를 종합하여 가장 높게 나타난 정책은 ‘인건비 가이드라인 준수를 통한 단일임금 체계실현’으로 정책 중요도와 시급도에서 역시 1순위로, 순위에 큰 차이가 없었다. 즉, 사회복지사가 중요하다고 인식하는 정책일 경우 시급도 또한 높은 것을 확인할 수 있었다.

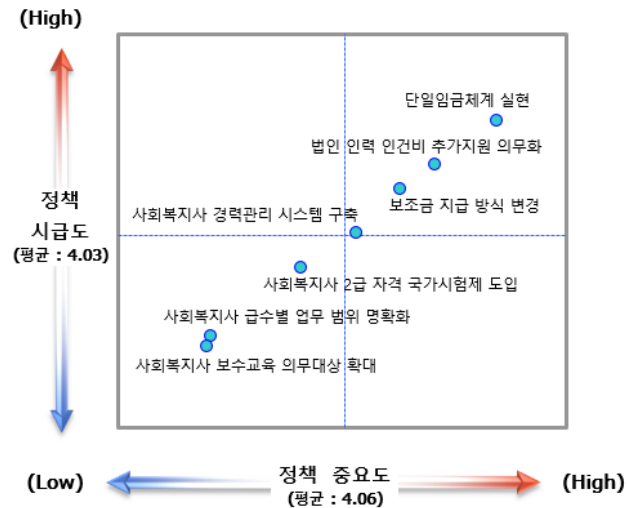
표 4-89 사회복지사의 관련 정책 중요도 및 시급도

(단위 : 점, %)

구분		생활시설			이용시설			영역별 사회 복지 사	합계	중요도 순위 시급도 순위	총합 순위
		보건 복지 부	여성 가족 부	소계	보건 복지 부	여성 가족 부	소계				
인건비 가이드라인 준수를 통한 단일임금체계 실현	중요도 평균	4.54	4.61	4.55	4.43	4.77	4.51	4.29	4.50	1	1
	시급도 평균	4.54	4.57	4.55	4.40	4.82	4.50	4.11	4.47	1	
보조금 지급 방식 변경	중요도 평균	4.21	4.36	4.24	4.14	4.38	4.20	4.27	4.22	3	3
	시급도 평균	4.23	4.36	4.25	4.16	4.42	4.22	4.02	4.21	3	
사회복지시설 운영 법인 인력 인건비에 대한 추가지원 의무화	중요도 평균	4.36	4.18	4.32	4.28	4.58	4.34	4.22	4.32	2	2
	시급도 평균	4.39	4.17	4.35	4.26	4.56	4.33	3.97	4.30	2	
사회복지사 2급 자격 국가시험제 도입	중요도 평균	3.84	3.79	3.83	3.94	3.94	3.94	4.17	3.93	5	5
	시급도 평균	3.90	3.68	3.86	3.92	3.98	3.93	3.93	3.91	5	
사회복지사 급수별 업무 범위 명확화	중요도 평균	3.66	3.46	3.63	3.57	3.69	3.60	4.18	3.67	6	6
	시급도 평균	3.72	3.44	3.67	3.53	3.72	3.57	3.93	3.65	6	
사회복지사 경력관리시스템 구축	중요도 평균	3.98	3.97	3.97	4.07	4.26	4.11	4.38	4.09	4	4
	시급도 평균	4.02	3.92	4.00	4.01	4.23	4.06	4.09	4.04	4	
사회복지사 보수교육 의무대상 확대	중요도 평균	3.56	3.49	3.54	3.60	3.85	3.65	4.02	3.66	7	7
	시급도 평균	3.59	3.46	3.57	3.55	3.86	3.62	3.71	3.61	7	

또한 추가적으로 각 정책의 중요도와 시급도를 각각의 평균을 기준으로 IPA(Importance Performance Analysis) 분석을 한 결과는 **그림 4-25**와 같다. 시급도와 중요도가 전체 평균보다 높게 나타난 정책은 ‘단일임금체계 실현’, ‘법인 인력 인건비 추가지원 의무화’, ‘보조금 지급 방식 변경’과 같은 인건비 및 예산 확보를 통한 처우개선을 위한 정책이 우선적으로 필요하다고 인식하는 것으로 나타났다. 다음으로 ‘사회복지사 경력관리 시스

템 구축'과 '사회복지사 2급 자격 국가시험제 도입', '사회복지사 급수별 업무 범위 명확화', '사회복지사 보수교육 의무대상자 확대'를 통해 사회복지사의 전문성 향상을 위한 정책의 시행이 필요하다고 인식하는 것으로 나타났다.



■ 그림 4-25 ■ 사회복지사 전문성 향상 관련 정책 중요도 및 시급도



## 제5장

# 결론 및 제언

제1절 | 주요 결과

제2절 | 제언



# 5

## 결론 및 제언

### 제1절 주요결과

본 연구는 사회복지사의 근로환경 및 근로실태에 대해 파악하고자 조사되었으며, 이를 통해 사회복지분야 전문인력의 업무환경을 파악하여 처우개선을 위한 기초자료를 확보하고자 하였다. 이를 위해 사회복지사 개인의 인식을 조사할 뿐만 아니라 개인을 둘러싼 근무환경을 파악하기 위해 시설과 개인을 구분하여 연구를 실시하였으며, 2021년 사회복지사 통계연감의 주요 분석 결과는 다음과 같다.

#### 1. 시설용 주요 결과

시설용 분석 결과 시설의 일반현황, 시설의 재무현황, 시설의 고용 및 보상, 조직 운영 및 관리, 코로나19 관련 근로환경 변화 등을 파악하였으며, 재무현황과 시설의 고용 및 보상과 관련하여 최근 3년 동안의 추이 및 직군별·지역별·인건비 지급기준에 따른 임금 체계, 근로시간, 법정수당, 연차 등 근로환경의 동향을 다양하게 살펴보았다.

첫째, 본 조사에 참여한 482개소 중 22.9%가 서울과 경기, 인천 등 수도권에 소재하고 있었으며, 생활시설은 193개소(40.0%), 이용시설은 289개소(60.0%)로 분포하고 있다. 전체 시설 중 49.9%는 사회복지법인이 운영하는 시설이며, 57.6%는 민간이 직접 운영하는 형태였다. 응답시설의 규모를 보면, 시설당 종사자는 평균 16명이었으며, 이용자수는 평균 64명이며, 코로나19로 인한 비대면 프로그램 일일 이용자수는 평균 26명으로 조사되었다.

둘째, 시설의 재무현황을 보면, 기관의 세입 및 세출의 추이에 있어 직군별 변화를 확인할 수 있었다. 우선 세입에 있어 생활시설은 2019년~2020년까지 전반적으로 세입이 확대되는 경향을 보이고 있으며, 2021년의 경우 세입이 약간 감소하였다. 이용시설은 2019

년~2020년까지 세입의 확대를 보이다가 2021년에 급격히 감소하는 경향을 보였다. 세출에 있어 생활시설은 2019년~2020년까지 전반적으로 세출이 증가하는 경향을 보이고 있으며, 2021년의 경우 세출이 약간 감소하였다. 이용시설은 2019년~2020년까지 세출이 증가하다가 2021년에 세출이 급격하게 감소하는 것을 확인하였다. 전반적으로 생활시설의 경우 세입과 세출 모두 2019년과 비교하면 증가하는 양상을 보이고 있으나 이용시설의 경우는 세입과 세출 모두 2019년과 비교하면 감소한 것을 확인할 수 있다. 이는 이용시설의 경우 방역조치에 따른 기관휴관 및 대면서비스 중단으로 인해 강사 등 인력의 감축 및 대면서비스 중단에 따른 영향으로 예측된다. 좀 더 구체적으로 항목별 세입의 규모를 살펴보면, 생활시설의 경우 2019년~2021년까지 보조금지원이 가장 큰 비중을 차지하며 증가하는 추세를 보이는 반면 후원금, 입소비용, 그리고 과년도 수입은 감소하였다. 이용시설의 경우 2019년~2021년까지 보조금지원이 가장 큰 비중을 차지하고, 비슷한 수준을 유지하는 추세를 보이는 반면 사업비, 후원금, 과년도 수입이 감소하는 경향을 보이고 있다. 항목별 세출의 규모를 살펴보면, 생활시설의 경우 인건비와 사업비가 세출 예산에서 차지하는 비중이 점차 감소하고 있으며, 대신 시설비의 비중이 증가하는 추세를 보였다. 이용시설의 경우 세출 예산에서 인건비가 차지하는 비중이 점차 감소하고 있으며, 대신 운영비와 사업비의 비중이 증가하는 추세를 보였다.

다음으로, 인건비 재원규모를 살펴보면, 생활시설과 이용시설 모두 정부(중앙/광역/기초)보조금이 가장 큰 비중을 차지하고 있었다. 그 중 생활시설은 중앙보조금의 지원 비중이 가장 크며 이용시설은 광역정부보조금의 지원 비중이 가장 크다. 시설유형별로 인건비 지급기준을 분석한 결과, 생활시설(49.7%)과 이용시설(56.6%)의 경우 대체로 보건복지부 가이드라인을 따르고 있었다. 지역별로 인건비 지급기준을 분석한 결과, 대부분의 지자체가 보건복지부 가이드라인을 가장 많이 채택하고 있으나, 서울과 인천의 경우는 지역별 개별기준을 적용하고 있음을 확인할 수 있었다. 이를 통해 사회복지사의 인건비 지급기준이 시설 유형과 지역에 따라 상이함을 확인할 수 있었다.

셋째, 시설의 고용 및 보상을 보면, 시설의 평균 고용인원은 12.1명이며, 이중 정규직은 9.3명, 비정규직은 2.7명으로 나타났다. 근로기준법 개정(연장근로 및 휴일근로 수당)의 현황을 살펴본 결과, 연장근로수당은 생활시설과 이용시설 모두 공통적으로 실제 근로시간에 따른 가산급여를 지급하는 경우가 가장 많았으나, 여성가족부 가이

드라인과 시설자체기준을 따른 시설의 경우 연장근로수당을 지급하지 않는 시설이 가장 많았고, 그 외 나머지 기준을 따르는 시설은 실제 근로시간에 따라 연장근로수당을 가산하여 지급하는 경우가 가장 많았다. 휴일근로수당의 경우 생활시설과 이용시설 모두 공통적으로 실제 근로시간에 따른 가산급여를 지급하거나 휴일로 전환하여 인정하고 있었으나, 보건복지부, 지방자치단체 그리고 시설자체 지급기준을 따르는 경우 휴일근로수당을 지급하지 않는 경우가 가장 많게 나타났고, 그 외는 휴일로 전환하여 지급하는 경우가 가장 많은 것으로 나타났다. 동일하게 사회복지서비스를 제공함에도 불구하고 사회복지 인력의 경우 인건비 지급기준에 따라 인정 받을 수 있는 연장근로 수당의 정도에 차이가 있었다. 연월차 휴가사용에 있어 시설 유형에 관계 없이 대체로 '잔여 휴가 발생 시 강제로 휴가를 부여하여 연중 모두 소진(45.1%)'이 가장 많았으나, 시설유형별로 차이가 나는 부분은 생활시설의 경우는 매월 고정액을 지급하는 경우가 많았고, 이용시설은 휴일로 전환하는 경우가 많았다. 또한 인건비 지급기준별로는 대체로 '강제로 휴가를 부여하여 연중 모두 소진(44.7%)'이 가장 많았으나, 지방자치단체 가이드라인을 따르는 경우만 유일하게 '잔여 휴가 발생에 따른 보상이 없음'이 가장 많았다.

넷째, 조직 운영 및 관리 현황을 보면, 424개소의 시설의 신규채용 평균 인원은 평균 1.5명이며, 시설의 96.9%(251개소)가 코로나19로 인해 채용축소 및 연기를 하지 않았다고 응답하였다. 시설의 89.4%(414개소)는 인사위원회 운영을 통해 공정하게 채용을 운영하고 있으며, 인사위원회의 인적 구성은 71.0%(320개소)가 내부직원과 외부위원을 혼합하여 구성하고 있었다. 기관의 이직현황을 보면, 시설의 총 이직자수는 평균 2.22명이며, 이중 자발적 이직은 평균 1.52명, 비자발적 이직은 평균 0.51명으로 나타났다. 시설의 성과관리 및 평가의 결과<sup>9)</sup>를 보면, 사업계획 및 운영 평가에 대해서는 평균 4.12점, 인사평가는 평균 1.84점, 평가결과에 대한 보상은 0.79점으로 나타남에 따라 인사평가 및 평가결과에 대한 보상에 대해서는 성과관리가 미흡함을 확인할 수 있었다. 종사자 보호와 관련하여, 고충처리 및 종사자 보호에 대한 평가<sup>10)</sup>는 평균 4.85점으로 9가지 항목 중 5가지 정도만

9) 사회복지시설의 성과관리 및 평가는 사업계획 및 운영평가, 인사평가, 평가 결과에 대한 보상 항목을 조사하였고, 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 변환함.

10) 종사자의 고충처리 및 보호는 9개의 세부 문항에 대해 '그렇다' 또는 '아니다'의 형태로 응답하였으며 '그렇다'라고 응답한 경우에는 1점, '아니다'라고 응답한 경우에 0점으로 환산하여 9점 만점의 척도로 변환함.

시행되고 있으며, 시설에서 경험하는 어려움 중 가장 큰 비중을 차지하는 것은 ‘인력의 부족(평균 3.80점)’이었고, 다음으로 ‘예산의 부족(평균 3.79점)’으로 나타났다.

다섯째, 코로나19로 인한 기관의 영향을 살펴보면, 전체 응답 시설 중 9.1%만이 확진자 발생 혹은 방문의 경험이 있는 것으로 나타났다<sup>11)</sup>. 코로나19로 인한 시설의 영향은 대부분 사업중단(86.7%), 자원봉사 및 후원의 감소(80.9%), 서비스 및 프로그램의 다변화(77.4%)순으로 나타났으며, 근무형태의 변화를 도입한 기관들의 경우 유급휴직(55.6%)<sup>12)</sup>, 원격·재택근무(47.7%), 유연근무(42.3%) 순으로 나타났다. 코로나19를 경험하면서 생활시설과 이용시설 모두 코로나19 대비를 위해 시설 내/외부에 방역 관련 비품의 비치 및 개인위생관리에 대한 철저한 교육이 가장 활발하게 이루어졌다. 또한 생활시설과 이용시설 모두 코로나19에 대비하거나 사후조치를 위해 서비스 제공 매뉴얼을 지자체를 통해 거의 모든 기관이 제공 받았으며, 자체적으로 매뉴얼을 제작한 기관 역시 절반 이상으로 나타났다. 이를 통해 대부분의 사회복지시설에서는 코로나19로 인해 사업중단과 같은 어려움을 경험함과 동시에 코로나를 극복하기 위해 자체적으로 근무형태의 변화 및 자체 매뉴얼 제작 등과 같은 적극적인 노력을 취해온 것을 확인하였다. 또한 코호트 격리에 사회복지시설이 포함될 필요성에 대해 응답기관의 70.0%가 필요성이 있다고 인식하였으나, 실제로 코호트 격리를 경험한 시설이 전체 기관의 6.6%(32개소)라는 점에서 코호트 격리조치의 필요성은 코호트 격리를 경험했던 기관의 경험을 고려하여 신중하게 판단할 필요가 있을 것이다. 코호트 격리가 불필요하다는 이유로는 코호트강제 지정보다 잠재적 감염원과의 접촉 차단이 현실적이며, 시설생활인과 직원 그리고 가족의 인권침해라고 생각하기 때문으로 나타났다.

11) 조사 당시 코로나19 확진자가 발생하거나 방문의 경험이 있는 기관의 경우 코호트 격리 등의 사유로 설문조사에 응하기 어려운 상황에 놓여져 있었을 가능성이 있으며, 조사결과는 코로나19 확진자 발생에 대한 시설의 경험에 대한 경향을 살펴보고자 함

12) 코로나19로 인한 기관휴관 및 자가격리로 인한 유급 보상의 부분을 의미할 것으로 추정됨에 따라 유급휴직에 대한 해석 시 주의가 필요함.

## 2. 개인용 주요 결과

개인용 설문에서는 응답자 특성, 근로환경 및 보수수준, 직무만족 및 이직, 건강 및 안전, 인권, 정치참여, 코로나19로 인한 근로환경 변화, 그리고 처우 및 전문성 향상을 위한 제언을 조사하였으며, 근로환경 및 보수수준에 대해 직군별·소관부처별 보수 수준의 변화를 분석하였다. 또한 현재의 보수에 대한 사회복지사의 인식과 직무만족도 및 이직현황을 조사하였고, 이밖에도 사회복지사의 정치참여 인식 및 정치참여 유형의 변화를 살펴 보았다. 마지막으로 사회복지사 처우 및 전문성 향상을 위한 정책들의 중요성과 시급성을 중심으로 정책 실현의 우선순위를 분석하였다.

첫째, 응답자 특성을 보면, 생활시설 사회복지사는 31.1%, 이용시설 사회복지사는 47.5%, 사회복지전담공무원은 11.6%, 영역별 사회복지사 9.8%의 분포를 보였다. 응답자의 재직기간은 '5년미만'이 57.6%(1,912명)로 가장 많았고, 사회복지분야 경력은 '10년 이하'가 63.0%(2,088명)로 가장 많았다. 응답자의 69.8%는 여성이었고, 60.8%가 30대~40대로 가장 많았고, 사회복지사 2급자격증 소지자는 54.4%로 분포하였다.

둘째, 사회복지사의 근로환경 및 보수수준을 보면, 근로환경은 직군 및 고용형태에 따라 차이가 있음을 확인할 수 있었다. 우선 근무시간을 비교한 결과, 2021년 전체 사회복지사의 평균 주당 근무시간은 40시간으로 나타났으며, 생활시설 사회복지사는 평균 43시간, 사회복지전담공무원은 평균 43시간으로 이용시설과 영역별 사회복지사보다 주당 근무시간이 더 많았다. 시간외 근무시간의 경우, 2021년 전체 사회복지사의 평균 시간외 근무시간은 7시간으로 나타났으며, 생활시설 사회복지사는 평균 10시간, 사회복지전담공무원 평균 10시간으로 이용시설과 영역별 사회복지사보다 시간외 근무시간이 더 길었다. 월평균 주말(공휴일) 근무횟수의 경우, 전체 사회복지사는 평균 2회로 나타났으며, 생활시설 사회복지사 3회, 사회복지전담공무원 3회로 이용시설과 영역별 사회복지사 보다 더 주말 근무횟수가 더 많은 것으로 나타났다. 3개년의 근무시간 추이를 살펴본 결과에서도 생활시설 사회복지사와 사회복지전담공무원은 타 직군과 비교하여 주당 근무시간, 주당 시간외 근무시간, 주말 및 공휴일 근무 횟수가 더 높은 것으로 나타났다. 근무형태에 있어 교대제 근무를 시행하는 기관에 종사하는 경우 8시간 교대제 근무 형태가 37.1%로 가장 많았고, 교대제 근무의 문제점에 대해서는 시설 특수성을 고려할 때 근로기준법에 따른 휴일,

휴게, 야간 및 휴일근로 등을 준수하기 어렵다는 의견이 50.6%로 가장 많았다. 전체 사회복지사의 법정연차는 평균 16일이었으며, 법정연차 사용 일수는 평균 13일로 법정연차 사용률은 약 81%정도로 나타났다. 법정연차 사용률을 고용형태로 구분하여 분석한 결과, 정규직은 평균 87%이고, 비정규직은 76%로 평균 사용률에도 미치지 못하는 것으로 나타났다. 연차를 자유롭게 사용하지 못하는 이유에 대해서는 동료직원의 업무 부담이 가중되어서(33.3%)와 이용자에 대한 서비스 공백이 걱정되어서(28.6%)로 나타났다.

다음으로, 보수에 대해 2021년 사회복지사의 보수 수준을 소관부처에 따라 비교하여 살펴보면, 보건복지부 소관 생활시설의 연봉은 3,876만원, 보건복지부 소관 이용시설의 연봉은 3,370만원이었으며, 여성가족부 소관 생활시설의 연봉은 3,546만원, 여성가족부 소관 이용시설의 연봉은 2,830만원으로 소관부처 및 시설유형에 따른 보수의 차이를 확인할 수 있었다.<sup>13)</sup> 2019년~2021년간의 보수 수준의 추이를 살펴본 결과, 3개년 동안 모든 직군에서 평균 연봉이 상승하는 추세를 보였으며, 직군중에는 사회복지전담공무원의 연봉이 3개년동안 가장 높았고, 이용시설 사회복지사의 연봉이 3개년 동안 가장 낮음을 확인할 수 있었다. 현재의 보수수준에 대한 인식을 보면, 업무성과 대비 보수의 적정성에 대해 긍정적으로 인식하는 비율은 18.7%였고, 유사업무 대비 보수의 적정성에 대해 긍정적으로 인식하는 비율은 15.4%로 대체로 현재의 보수수준이 적정하지 않다고 인식함을 알 수 있었다. 현재의 보수체계의 문제점으로는 응답자의 50%정도가 보수수준 자체가 낮아서 문제라고 지적하였다.

셋째, 직무 만족도 및 이직 현황을 보면, 직무만족도와 직무동기의 경우 직군별로 차이를 보였다. 사회복지사 전체 직무만족도는 65점, 직무동기는 73점이었으며, 사회복지전담공무원의 직무만족도는 47점, 직무동기는 65점으로 타 직군과 달리 유일하게 평균 보다 낮았다. 스트레스를 보면, 전체 사회복지사의 근로환경 스트레스는 평균 5.2점과 업무스트레스는 평균 5.8점으로 나타났으며, 사회복지전담공무원의 근로환경 스트레스는 평균 6.2점, 업무스트레스는 평균 7.3점으로 타 직군보다 높게 나타났다. 전체 응답자의 58.6%(2,191명)가 이직 경험이 있었으며, 이직경험이 있는 대상자의 이직 횟수는 평균 2.32회로 나타났다. 이전 직장의 형태에 대해서 시설과 영역별 사회복지사의 57.1%(1,153명)는 민간에서 현직

13) 보수에 대한 조사는 개인이 직접 기입하는 방식으로 기관의 규모와 응답자의 특성에 따라 보수 수준의 차이가 발생할 수 있어 조사결과를 통해 전반적인 동향을 파악하고자 하며 해석에 주의가 필요함

장으로 이동하였으며, 사회복지전담공무원은 38.1%(56명)는 민간에서 공공으로 이동하였다. 이직결정 사유에 대해서는 ‘조직의 발전 전망 및 비전 부족’과 ‘근무환경 및 복리후생제도 부족’이 12.6%(266명)로 동일하게 높게 나타났다. 이직의사에 있어서는 직군별 차이를 보였는데, 사회복지전담공무원과 영역별 사회복지사 모두 시설 사회복지사보다 다른 사회복지조직으로의 이직 의사와 다른 분야로의 이직 의사가 더 높은 것으로 나타났다.

넷째, 사회복지사의 건강 및 안전현황을 보면, 사회복지사의 36.2%(1,360명)만이 자신의 건강상태를 건강하다고 평가하였고, 근무환경에 대해서는 사회복지사의 37.8%(1,416명)만 현재의 근무환경이 안전하다고 평가함에 따라 자신의 건강상태에 대해 건강하며, 근로환경이 안전하다고 인식하는 사회복지사는 절반에도 미치지 못하였다. 또한 사회복지사의 인권보장 수준은 평균 5.7점(10점 만점)으로 보통 정도 수준으로 인식하고 있었다. 직군별로 보면, 영역별 사회복지사가 평균 6.1점으로 가장 높았고, 사회복지전담공무원은 평균 4.5점으로 가장 낮게 나타남에 따라 직군별로 인권보장 수준에 차이가 있음을 확인할 수 있었다. 사회복지사의 감정상태와 관련하여 해당 감정이 얼마나 자주 일어나는지 빈도를 조사한 결과, 감정상태는 4점 만점 중 평균 1.46점으로 나타나 약간의 우울한 감정상태를 느끼고 있음을 확인하였다. 사회복지전담공무원 역시 최근 2주 동안의 경험을 기반으로 감정상태를 조사한 결과, 4점 만점 중 평균 1.80점으로 나타나 다소 우울한 감정상태를 느끼고 있었다.

다섯째, 사회복지사 법정 보수교육 현황을 보면, 보수교육의 연평균 적정 교육시간은 8.21시간으로 조사되었으며, 온라인 교육 중에서도 ‘강사가 미리 녹화한 동영상 강의’가 (45.9%)를 가장 선호하였다. 법정 보수교육의 교육비는 소속기관에서 부담하는 것을 응답자의 52.2%가 원하였고, 법정 보수교육의 개선사항으로는 ‘강사역량’ 개선(50.8%)과 ‘교과내용’ 개선(46.0%)을 가장 원하고 있었다. 보수교육 의무대상자가 아닌 사회복지전담공무원을 대상으로 일반교육에 대해 조사한 결과, 사회복지전담공무원은 연간 평균 9.6회의 교육을 받고 있으며, 연간 교육시간은 평균 46.3시간으로 나타났다.

여섯째, 사회복지사의 정치참여 인식을 보면, 전체 사회복지사의 61.6%가 정치참여가 필요하다고 인식하였으며, 정치참여가 필요한 이유에 대해서는 시대 변화에 따라 복잡하고 다양한 복지욕구가 발생하고 있음에 따라 충분한 의사 반영이 필요하기 때문(34.4%)과 사회복지가 정치에 영향을 크게 받는 영역이며, 복지의 모든 의사결정은 정치과정을 통해

이뤄지기 때문(24.6%)에 필요하다고 하였다. 사회복지사가 인식하는 정치참여의 필요성과 함께 2020년~2021년의 정치참여의 유형 변화를 살펴보면, 최근 2년동안 '2017년 대통령 선거 투표', '2020년 국회의원 선거투표'가 가장 높았고, '현재 정당 활동'과 '정치후원금 지원'이 2021년에 각각 2.1%씩 증가하였다. 사회복지사의 정치적 효능감의 평균은 5점 만점 중 3.21점으로 보통 수준으로 조사되었으며, 이는 사회복지사의 소극적 정치참여가 대부분인 상황에서 정치 과정에서 발휘되는 역량이나 내적 신념이 높지 않기 때문으로 보여진다. 한국의 사회복지 지출에 대해서는 응답자의 72.3%가 사회복지 지출 확대가 필요하다고 인식하였으며, 생활시설 사회복지사의 사회복지 지출 인식이 평균 4.30점으로 가장 높았다.

일곱째, 코로나19로 인한 근로환경의 변화를 보면, 방역관련 업무의 부담에서는 선제적 코로나 검사 실시가 평균 3.18점으로 가장 부담이 높았고, 생활시설과 이용시설은 선제적 코로나 검사 실시에 있어 부담이 컸고, 사회복지전담공무원은 방역물품을 구비함에 있어 업무에 대한 부담이 높았고, 영역별 사회복지사는 시설 출입자 관리가 가장 부담이 큰 것으로 나타나 직군별로 업무부담의 차이를 보였다. 사업관련 업무의 부담에서는 가정방문 등 지역사회 돌봄 업무가 평균 3.35점으로 가장 부담이 컸고, 생활시설은 코호트 격리로 인한 업무의 부담이 가장 높았고, 이용시설은 비대면프로그램 운영으로 인한 업무의 부담을 가장 크게 인식했고, 사회복지전담공무원은 사회적 거리두기 지침으로 인한 면회 업무의 부담이 높았고, 영역별 사회복지사는 비대면 프로그램 운영으로 인한 부담이 가장 높게 타나 직군별로 업무가 상이하며 이로 인한 부담 역시 차이를 보였다.

일곱째, 사회복지사의 처우 및 전문성 향상을 위한 전반적인 정책 제안을 시급성과 중요성을 기준으로 우선순위를 조사한 결과, 사회복지사의 보수 및 예산지원이 가장 필요하다고 인식하고 있었으며 1순위가 단일임금체계 실현, 2순위가 법인인력 인건비 추가지원 의무화, 3순위가 보조금 지급 방식의 변경으로 나타났다. 다음으로 자격관리 및 직무에 대한 제안으로 4순위가 사회복지사 경력관리 시스템 구축, 5순위가 사회복지사 2급 자격 국가시험제 도입, 6순위가 사회복지사 급수별 업무 범위 명확화로 나타났다. 마지막으로 사회복지사 보수교육 의무대상 확대로 나타났다.

## 제2절 제언

본 조사는 사회복지사의 근로환경과 처우에 관한 인식 및 주요 항목, 그리고 사회복지사의 정치참여 및 처우 및 전문성 향상을 위한 정책에 대한 인식 등을 조사하였다. 이를 통하여 사회복지사 인적자원 특성의 동향과 추이를 동태적으로 조사하고 분석하였으며 사회복지사의 처우 및 전문성 향상을 위한 제언은 다음과 같다.

첫째, 기관의 운영 측면에서 2020년 대비 세입과 세출은 모두 감소하는 추세를 보였으며, 생활시설보다는 이용시설의 감소폭이 더 크게 나타났다. 이는 코로나19로 인해 사회복지 시설의 기관 휴관 및 대면서비스의 중단 등에 의한 영향으로 예측된다. 또한, 세입 중에서 보조금지원 비중이 2020년 다소 감소하였으나 2021년 다시 증가하여 2019년도 유사한 수준으로 회복하거나 약간 상회하는 경향을 확인할 수 있었다. 또한 생활시설의 경우 최근 3년간 입소비용과 후원금이 감소함에 따라 보조금 의존 비중이 더 커지고 있었으며, 이용시설의 경우 후원금과 과년도 수입이 감소함에 따라 보조금의 비중이 증가하였고, 생활시설과 달리 사업수입이 증가하는 경향을 보였다.

세출 중에는 인건비 비중이 가장 컸으며, 3개년 동안 인건비 비중은 감소하였는데, 특히 이용시설의 경우 2020년에 인건비 감소가 가장 컸으나 2021년에는 회복하는 경향을 보였다. 세출에 있어 눈에 띄는 점은 생활시설의 경우 시설비와 교육비가 상대적으로 증가하고 있으며, 이용시설의 경우는 사업비가 증가하였다는 점이다. 즉, 2020년에 이어서 코로나19가 2021년에도 지속됨에 따라 이용시설의 경우 대면서비스를 비대면서비스로 전환함에 따라 사업비가 증가한 반면 강사 등의 인건비는 감소한 것으로 보여진다. 생활시설의 경우 코로나19에 따른 방역대책 기준에 맞춘 환경구축과 시설 정비로 인해 시설비의 증가가 있었을 것으로 예측된다. 즉, 코로나19로 인한 기관 휴관 등의 상황에서 기관의 역할이 축소되거나 업무가 줄었다고 오인되는 상황에서 오히려 거리두기 하에서 실천 가능한 안부전화, 필요물품 제공, 온라인 프로그램 수행 등 사회복지현장은 그 어느 때보다 더 바쁘고 더욱 도전받는 시기를 경험하고 있다(윤민화, 2021; 김지혜·이인정, 2021)<sup>14)</sup>. 전반적으로 코로나19로 인한 서비스 욕구와 수요가 높아지고 있음에도 불구하고

14) 윤민화 (2021). 코로나 19 상황에서의 사회복지실천경험: 대구지역 사회복지관 사회복지사 실천경험을 중심으로. 한국사회복지질적연구, 15(1), 41-68.

고 세입과 세출이 감소하고 있어 사회복지시설 유형에 따른 다양한 방식의 예산지원을 고려할 필요가 있다. 또한 서비스 제공과 관련한 지출의 비중이 증가하는 가운데 사회복지시설의 인건비 비중의 감소 경향은 사회복지 서비스를 제공하는 전문 인력의 업무의 과중을 의미할 수 있어 이들에 대한 처우 개선을 위한 노력이 더 필요한 지점이다.

둘째, 사회복지인력의 보수 수준과 보상에 관련하여 기관의 인건비 재원을 보면, 정부보조금이 가장 큰 비중을 차지하고 있으며, 최근 3년 동안 정부보조금은 지속적으로 증가하였다. 2021년 보수수준을 비교하면, 보건복지부 소관시설의 경우 생활시설 사회복지사 연봉은 3,876만원이고, 이용시설 사회복지사 연봉은 3,370만원이었다. 여성가족부 소관시설의 경우, 생활시설 사회복지사의 연봉은 3,546만원이고, 이용시설 사회복지사의 연봉은 2,830만원으로 소관부처 및 시설유형에 따른 보수의 차이를 확인할 수 있었다.<sup>15)</sup> 즉, 사회복지제공인력의 보수 수준이 소관부처 및 시설유형에 따라 상이하게 차이가 발생하는 문제는 인건비 재원의 가장 큰 비중이 정부보조금에 의존하고 있다는 점에서 정부의 의지를 통한 단일임금제 도입으로 해결이 가능할 것으로 보여진다.

또한 법정수당(연장근로 및 휴일근로 수당)과 연차사용에 있어 인건비 지침에 따라 차이를 보였다. 연장근로수당의 경우 여성가족부 인건비 지침과 시설자체기준을 따르는 경우 연장근로수당을 지급하지 않는 시설이 가장 많았고, 연장근로를 인정하는 경우 인건비 지침에 따라 인정 시간이 최대 25시간~최소 17시간까지 차이가 있었다. 휴일근로수당 역시 보건복지부·지방자치단체·시설자체 기준을 따르는 경우 지급하지 않는 경우가 많았다. 동일하게 사회복지서비스를 제공하고 있음에도 불구하고 소별부처별·시설유형별·인건비지급기준에 따라 보수와 보상의 차이가 발생하지 않도록 방안을 고려할 필요가 있다.

셋째, 사회복지 근로환경 측면에서 근로실태를 비교한 결과, 근무시간이 평균 주당 40시간으로 나타남에 따라 개정된 근로기준법을 잘 준수하고 있음이 확인되었다. 그럼에도 불구하고 직군별로 근무시간 등에 차이가 있었는데, 주당 근무시간, 시간 외 근무시간, 주말 및 휴일 근무 횟수에 있어 다른 직군과 비교하여 사회복지전담공무원과 생활시설 사회복지사의 업무시간이 더 높았다. 이러한 결과는 사회복지전담공무원의 경우 20년

김지혜, 이인정(2021) 코로나19 상황에서의 사회복지실천, 사회복지사는 안전한가?: 감염위험과 소진을 중심으로, 2021 사회복지 고등학술대회. 207-228.

15) 보수에 대한 조사는 개인이 직접 기입하는 방식으로 기관의 규모와 응답자의 특성에 따라 보수 수준의 차이가 발생할 수 있어 조사결과를 통해 전반적인 동향을 파악하고자 하며 해석에 주의가 필요함

기준 17개 부처의 359개 업무를 담당하고 있어 공공복지의 최일선에서 업무의 가중치 타 직군에 비해 가중된다는 결과와 같다(복지국가실천연대, 2021<sup>16)</sup>).

또한 근무형태에 있어 교대제 근무를 시행하는 기관 역시 8시간 교대제 근무가 가장 많았으나, 교대제 근무의 문제로 시설 특수성을 고려할 때 근로기준법에 따른 휴게, 야간 및 휴일근로 등을 준수하기 어렵다는 의견이 다수를 차지하였다. 생활시설의 경우 근로기준법 준수시 생활지도원 1인당 담당하는 이용자 수가 과대해짐에 따라 업무의 과중이 발생하고 있다(복지국가실천연대, 2021). 더불어 전체 사회복지사의 법정연차 사용률은 약 81%정도 이며, 고용형태별로는 정규직은 평균 87%, 비정규직은 76%로 비정규직의 연차 사용률은 평균에도 미치지 못하는 것으로 나타났다. 연차를 사용하지 못하는 가장 큰 이유는 동료직원의 업무 부담가중과 이용자에 대한 서비스 공백이 걱정되어서로 나타났다. 즉, 근로기준법 개정으로 주 52시간 근무제 시행에 따라 일과 생활의 균형을 보장 받을 수 있도록 사회복지사의 근로시간의 변화가 이루어졌으나, 시설의 현실적인 상황이 반영되지 못함에 따라 여전히 업무 과중으로 인한 어려움을 경험하고 있다. 이를 위해서는 시설의 특수성을 고려한 사회복지 인력의 적정배치 기준을 마련하는 것과 함께 타 직군과 비교하여 업무의 부담이 상당히 큰 사회복지전담공무원을 확충하는 방안을 고려할 필요가 있다. 더불어 정규직보다 적은 복리후생 등의 근로환경의 차이가 발생하는 비정규직 사회복지인력의 정규직화를 통해 사회복지 좋은 일자리 확보를 위한 노력이 함께 이루어져 할 것이다.

넷째, 사회복지인력의 인권보장 측면에서 사회복지사의 37.8%만이 현재의 근무환경이 안전하다고 느끼고 있었으며, 사회복지사의 인권보장 수준은 평균 5.7점(10점 만점)으로 보통 정도로 인식하고 있었다. 직군별로 보면, 영역별 사회복지사가 평균 6.1점으로 가장 높았고, 사회복지전담공무원은 평균 4.5점으로 가장 낮게 나타남에 따라 직군별로 인권보장 수준에 차이가 있음을 확인 할 수 있었다. 또한 정신건강 및 직무태도를 보면, 전체 사회복지사의 근로환경 스트레스는 평균 5.2점(10점만점), 업무스트레스는 평균 5.8점(10점만점)으로 나타났으며, 사회복지전담공무원의 근로환경 스트레스는 평균 6.2점, 업무스트레스는 평균 7.3점으로 타 직군보다 높게 나타났다. 이는 직무만족도와 직무동기에도 영향을 주어 직군별로 직무만족도의 차이를 보였다, 전체 직무만족도는 65점, 직무동기는

16) 복지국가실천연대(2021) 제20대 대통령선거 복지정책제언집. 한국사회복지사협회

73점이었는데, 사회복지전담공무원의 직무만족도는 47점, 직무동기는 65점으로 타 직군과 달리 유일하게 평균보다 낮았다. 이는 사회복지사의 70.7%가 언어·정서·신체 등의 폭력을 경험하는 등 안전하지 않은 근무환경에 노출되어 있으며, 이러한 폭력 경험은 사회복지사의 정신건강(PTSD, 우울)과 정서적 소진에 부정적인 영향을 미친다는 결과와 유사하다(한국사회복지사협회, 2021<sup>17)</sup>). 이러한 결과를 통해, 사회복지인력의 근무환경에 대한 안정성 확보 및 인권보장을 통한 정서적 소진 극복 및 정신건강 증진을 위한 사회복지인력 안전관련 법률 보완 및 권익증진센터의 설치 등의 방안을 마련할 필요가 있다.

다섯째, 코로나19로 인한 시설의 영향은 대부분 사업중단(86.7%), 자원봉사 및 후원의 감소(80.9%)가 가장 많았고, 도입한 근무형태의 변화로는 유급휴직(55.6%), 원격·재택근무(47.7%), 유연근무(42.3%) 순으로 나타났다. 코로나19에 대비하거나 사후조치를 위해 서비스 제공 매뉴얼을 지자체로부터 거의 모든 기관이 제공 받았으며, 기관 자체적으로 매뉴얼을 제작한 경우 역시 절반 이상으로 나타났다. 코로나19에 대비하기 위해 기관 자체적으로 시설 내/외부에 방역 관련 비품의 비치 및 개인위생관리에 대한 교육이 가장 활발하게 이루어졌다.

사회복지시설은 여전히 코로나로 인해 업무에 있어 부담을 느끼고 있으며, 세부적으로 방역관련 업무에 있어서는 생활시설과 이용시설 모두 선제적 코로나 검사 실시에 있어 부담이 컸고, 사회복지전담공무원은 방역물품을 구비하는 것에 대한 부담이 높았고, 영역별 사회복지사는 시설 출입자 관리가 가장 부담이 되는 것으로 나타나 유형별로 업무부담의 차이를 보였다. 사업관련 업무의 부담에서는 생활시설은 코호트 격리로 인한 업무의 부담이 가장 높았고, 이용시설은 비대면프로그램 운영으로 인한 부담을 가장 크게 느꼈다, 사회복지전담공무원은 사회적 거리두기 지침으로 인한 면회업무의 부담이 높았고, 영역별 사회복지사는 비대면프로그램 운영으로 인한 부담이 가장 높게 타나 유형별로 부담되는 업무의 차이를 보였다. 더불어 코로나19로 인한 어려움에 대해 전반적으로는 코로나 감염의 두려움이 가장 큰 것으로 나타났으나, 영역별 사회복지사의 경우는 집단 및 대면 프로그램 제공의 어려움이 가장 큰 것으로 나타났다. 즉, 코로나19로 인한 근로환경의 많은 변화에도 불구하고 사회복지현장에서는 이러한 변화를 극복하기 위해 노력하

17) 유조안, 오승환, 김혜미, 김혜정, 임수경, 손영은, 김유경(2021) 사회복지사 안전 확보를 위한 폭력 경험 등에 관한 종합 실태조사 연구. 한국사회복지사협회

고 있음을 알 수 있었다. 그러나 여전히 업무의 부담을 느끼고 있다는 점에서 코로나19 이후 변화하는 서비스의 욕구와 수요에 부응하기 위해 시설의 특성을 반영한 다양한 지원을 고려할 필요가 있다.

여섯째, 전체 사회복지사의 61.6%가 정치참여가 필요하다고 인식하였으며, 정치참여가 필요한 이유에 대해서는 시대 변화에 따라 복잡하고 다양한 복지 욕구가 발생하고 있음에 따라 충분한 의사 반영이 필요하기 때문(34.4%)과 사회복지가 정치에 영향을 크게 받는 영역이며, 복지의 모든 의사결정은 정치과정을 통해 이뤄지기 때문(24.6%)에 필요하다고 하였다. 최근 2년 동안의 정치참여 유형의 변화를 살펴보면, 2020년도와 동일하게 '2017년 대통령 선거 투표' 참여와 '2020년 국회의원 선거투표' 참여가 가장 많았다. 2020년과 대비하여, '현재 정당 활동' 참여와 '정치후원금 지원' 이 2021년에 각각 2.1%씩 증가함에 따라 점차 적극적인 형태의 정치참여에 대한 관심이 늘어나고 있음을 알 수 있었다. 이러한 연구 결과는 서울시 사회복지사를 대상으로 한 조사에서 투표형(92.3%)과 권유/설득형(78.2%)이 가장 높다고 밝힌 선행연구의 결과와 동일한 결과이다(이태수 외, 2015<sup>18)</sup>). 즉, 대체로 사회복지사들의 정치참여 유형은 투표에 참여하거나 타인에게 투표를 독려하는 수준의 소극적 수준에 머물고 있으나, 정당활동 참여하거나 정치후원금을 지원하는 형태의 참여가 조금씩 증가하고 있다는 점에서 사회복지사의 적극적인 정치참여의 중요성을 알리고 참여를 독려할 수 있는 방안을 마련하는 것이 필요하다.

이외에도 사회복지사의 처우 및 전문성 향상을 위해 필요한 정책으로 1순위 단일임금 체계 실현, 2순위 법인인력 인건비 추가지원 의무화, 3순위 보조금 지급방식의 변경을 가장 중요한 우선순위로 제안하였다. 이러한 정책들은 모두 사회복지사의 처우 개선과 관련된 것으로 사회복지사가 가장 중요하게 인식하였으며, 이를 위해서는 복지정책의 의사결정 과정에 참여하는 등 사회복지사의 적극적 정치참여를 통해 처우 개선을 한발 더 앞당길 수 있을 것이다.

마지막으로 질 높은 사회복지서비스의 제공은 사회복지 인력의 질적 수준에 의해 영향을 받는다는 점에서 통계연감의 결과를 통해 제시된 제안들이 향후 지속적인 정책 개선을 위한 기초자료로써 본 조사의 결과가 폭넓게 활용되기를 기대한다.

---

18) 이태수, 최혜지, 김형용, 홍영준(2015). 사회복지사의 정치참여 현황 및 유형에 관한 탐색적 연구: 서울시 사회복지사를 중심으로. 민주사회와 정책연구, 27(27), 133-171



## 부록

1. 표본 추출 현황
2. 사회복지사 자격, 실습, 보수교육  
관련 주요 통계



## 표본 추출현황

(단위 : 개소)

• 255

## 2. 사회복지사 통계연감 표본 시설 : 보건복지부 소관 이용시설

(단위 : 개소)

구분	노인복지 시설	아동복지 시설	장애인복지 시설	정신보건 시설	노숙인시설	사회복지관	지역자활 센터	총합계
서울	26	14	12	4	3	5	4	68
부산	9	8	6	3	3	4	3	36
대구	8	8	6	3	3	4	1	33
인천	11	7	5	3	1	3	1	31
광주	9	10	5	3	1	3	1	32
대전	7	6	5	3	3	4	1	29
울산	5	5	5	0	0	3	1	19
경기	33	22	13	3	3	5	2	81
강원	9	7	6	1	2	3	2	30
충북	8	7	5	2	0	3	1	26
충남	9	9	5	3	0	3	1	30
세종	4	3	3	0	0	2	1	13
전북	10	10	6	3	0	3	2	34
전남	12	13	6	1	0	3	2	37
경북	11	9	7	1	0	3	2	33
경남	12	9	7	3	0	4	2	37
제주	4	5	4	3	1	3	1	21
합계	187	152	106	39	20	58	28	590

## 3. 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	4	0	9
부산	2	1	1	2	2	8
대구	1	1	1	2	1	6
인천	1	1	1	2	1	6
광주	1	1	1	2	1	6
대전	1	0	1	2	1	5
울산	1	1	1	2	1	6
경기	2	1	2	2	2	9
강원	1	1	2	1	1	6
충북	0	1	1	1	1	4
충남	1	0	2	2	1	6
세종	0	0	0	0	0	0
전북	1	1	1	2	1	6
전남	1	0	1	2	1	5
경북	1	0	1	2	1	5
경남	1	0	2	2	1	6
제주	1	1	1	2	1	6
합계	18	11	21	32	17	99

## 4. 사회복지사 통계연감 표본 시설 : 여성가족부 소관 이용시설

(단위 : 개소)

구분	성매매피해 지원시설	성폭력피해 보호시설	가정폭력 보호시설	한부모가족 복지시설	다문화가족지 원센터	총합계
서울	2	3	3	1	3	12
부산	1	2	2	0	2	7
대구	2	2	2	0	2	8
인천	1	2	2	0	2	7
광주	1	2	2	0	2	7
대전	1	2	2	1	2	8
울산	1	2	2	0	2	7
경기	2	3	5	0	3	13
강원	1	2	1	0	3	7
충북	1	2	1	1	2	7
충남	1	2	1	0	2	6
세종	0	1	1	0	1	3
전북	1	2	1	0	2	6
전남	2	2	1	0	3	8
경북	1	2	3	0	3	9
경남	1	2	2	0	3	8
제주	1	2	2	0	1	6
합계	20	35	33	3	38	129



## 부록 2

## 사회복지사 자격, 실습, 보수교육 관련 주요 통계<sup>19)</sup>

### 1. 사회복지사 자격증

#### 1) 사회복지사 1급 국가시험

■ 부록표-1 ■ 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
제19회	2021년	35,598	28,391	17,158	11.1	79.8	60.4
합 계		417,832	363,637	124,840	평 균	80.7	38.9

19) 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

■ 부록표-2 ■ 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	99,061	1,206,180	8,427	162,293	90,631	1,030,319	3	13,568
2021년 <sup>20)</sup>	93,233	1,299,413	16,356	178,649	76,871	1,107,190	6	13,574

## 3) 시·도별 발급 현황

■ 부록표-3 ■ 사회복지사 자격증 시·도별 발급 현황

(단위: 건, %)

구분	1급	2급	3급	소계	비율
서울	3,948	12,152	3	16,103	17.27%
부산	1,265	5,314	1	6,580	7.06%
대구	878	4,516	0	5,394	5.79%
인천	933	3,925	2	4,860	5.21%
광주	543	3,674	0	4,217	4.52%
대전	563	2,814	0	3,377	3.62%
울산	306	1,598	0	1,904	2.04%
세종	98	486	0	584	0.63%
경기	3,395	16,622	0	20,017	21.47%
강원	548	2,199	0	2,747	2.95%
충북	478	2,925	0	3,403	3.65%
충남	547	2,898	0	3,445	3.70%
전북	618	3,687	0	4,305	4.62%
전남	420	3,021	0	3,441	3.69%
경북	878	5,437	0	6,315	6.77%
경남	739	4,726	0	5,465	5.86%
제주	199	877	0	1,076	1.15%
합계	16,356	76,871	6	93,233	100%

20) 2021년 자격증 발급현황은 12월 24일을 기준으로 추출한 데이터임

## 4) 성별 발급 현황

■ 부록표-4 ■ 사회복지사 자격증 성별 발급 현황

(단위 : 건, %)

성별	급수	1급		2급		3급		소계	
	단위	건	(%)	건	(%)	건	(%)	건	(%)
남성		4,302	4.61%	17,357	18.62%	0	0.00%	21,659	23.23%
여성		12,054	12.93%	59,514	63.83%	6	0.01%	71,574	76.77%
소계		16,356	17.54%	76,871	82.45%	6	0.01%	93,233	100.00%

## 5) 학력별 발급 현황

■ 부록표-5 ■ 사회복지사 자격증 학력별 발급 현황

(단위 : 건, %)

학력	급수	1급		2급		3급		소계	
	단위	건	(%)	건	(%)	건	(%)	건	(%)
정규 교육 과정	전문대학	1,383	1.48%	10,372	11.12%	0	0.00%	11,755	12.61%
	대학교	5,439	5.83%	8,869	9.51%	1	0.00%	14,309	15.35%
	대학원	231	0.25%	385	0.41%	0	0.00%	616	0.66%
	외국대학	5	0.01%	12	0.01%	0	0.00%	17	0.02%
	소계	7,058	7.57%	19,638	21.06%	1	0.00%	26,697	28.63%
학점 은행	전문대학	708	0.76%	4,733	5.08%	0	0.00%	5,441	5.84%
	대학교	504	0.54%	3,683	3.95%	0	0.00%	4,187	4.49%
	시간제	2,670	2.86%	21,379	22.93%	0	0.00%	24,049	25.79%
	소계	3,882	4.16%	29,795	31.96%	0	0.00%	33,677	36.12%
양성교육		26	0.03%	44	0.05%	1	0.00%	71	0.08%
기타		5,390	5.78%	27,394	29.38%	4	0.00%	32,788	35.17%
합계		16,356	17.54%	76,871	82.45%	6	0.01%	93,233	100.00%

## 2. 사회복지현장실습

### 1) 사회복지현장실습 기관<sup>21)</sup>

■ 부록표-6 ■ 사회복지현장실습기관 유형 구분

(단위 : 개소)

구분	사회복지시설	기타 사회복지분야	소계
합계	6,437	366	6,803

■ 부록표-7 ■ 사회복지현장실습기관 유형 구분 - 사회복지시설(소관부처 및 시설유형별)

(단위 : 개소, %)

구분		개소	비율(%)
소관부처	보건복지부	6,112	95
	여성가족부	325	5
	소계	6,437	100.0
시설유형	생활시설	2,128	33
	이용시설	4309	67
	소계	6,437	100.0

■ 부록표-8 ■ 사회복지현장실습기관 유형 구분 - 지역별

(단위 : 개소)

구분	기관수	구분	기관수
서울	959	충북	266
부산	396	충남	313
대구	382	세종	31
인천	307	전북	387
광주	305	전남	360
대전	283	경북	452
울산	151	경남	417
경기	1,389	제주	120
강원	270	비공개시설	15
합계	4,442	합계	2,361

21) 본 통계는 2021.12.20. 기준임

**■ 부록표-9 ■** 사회복지현장실습기관 유형 구분 - 사회복지시설(대상자별)

(단위 : 개소, %)

구분	개소	비율(%)
노인복지시설	1909	30
아동복지시설	1665	26
장애인복지시설	1593	25
정신보건시설	200	3
노숙인시설	83	1
사회복지관	445	7
결핵,한센시설	3	0
지역자활센터	80	1
성매매피해지원시설	10	0
성폭력피해보호시설	31	0
가정폭력보호시설	62	1
한부모가족복지시설	38	1
다문화가족지원센터	112	2
청소년복지시설	72	1
(기타)사회복지시설	103	2
광역자활센터	1	0
활동지원기관	30	0
<b>합계</b>	<b>6,437</b>	<b>100</b>

**■ 부록표-10 ■** 사회복지현장실습기관 유형 구분 - 기타 사회복지분야(사회복지시설 제외)

(단위 : 개소, %)

구분	개소	비율(%)
사회서비스제공기관	5	1
공공기관	1	0
사회복지법인	71	19
비영리법인 또는 비영리민간단체	193	53
병원	81	22
사회적협동조합	4	1
평생교육센터	1	0
자원봉사센터	10	3
<b>합계</b>	<b>366</b>	<b>100</b>

## 2) 사회복지현장실습 지도자

■ 부록표-11 ■ 사회복지현장실습 지도자 평균

(단위 : 명)

구분	실습 지도자 수 평균
전체 실습 지도자 평균	2.6명
표준편차	1.42216
최소값 및 최대값	2 / 20

■ 부록표-12 ■ 사회복지현장실습 지도자 등록 현황 - 지역별

(단위 : 개소)

구분	2명	3~4명	5~7명	8~10명	11명 이상	합계
합계	4,872 (71.6%)	1,412 (20.8%)	390 (5.7%)	95 (1.4%)	35 (0.5%)	6,803 (100.0%)
서울	653	205	75	13	13	959
부산	248	112	27	4	5	396
대구	242	96	26	12	6	382
인천	226	64	13	4	1	307
광주	232	59	9	4	1	305
대전	185	69	26	2	1	283
울산	105	39	7	0	0	151
경기	980	291	88	24	6	1,389
강원	209	49	12	0	0	270
충북	209	45	10	1	1	266
충남	235	54	19	5	0	313
세종	26	4	1	0	0	31
전북	289	73	14	10	1	387
전남	276	67	16	1	0	360
경북	346	85	19	2	0	452
경남	308	80	20	9	0	417
제주	88	20	8	4	0	120
비공개	15	0	0	0	0	15

## 3) 사회복지현장실습 기관 실습비

■ 부록표-13 ■ 사회복지현장실습 기관 실습비

(단위 : 개소, %)

구분	개소	비율(%)
실습비 없음	54	0.8
1~5만원	162	2.4
6~10만원	4,814	70.8
11~15만원	1,040	15.3
16~20만원	625	9.1
20만원 초과	108	1.6
합계	6,803	100.00

■ 부록표-14 ■ 사회복지현장실습 기관 실습비 평균

(단위 : 원)

구분	실습비 평균
전체 실습비 평균	115,565원
표준편차	41493.97
최소값 및 최대값	0 / 300,000

■ 부록표-15 ■ 사회복지현장실습 기관 실습비 - 지역별

(단위 : 개소)

구분	실습비없음	1~5만원	6~10만원	11~15만원	16~20만원	20만원 초과	합계
서울	12	36	677	128	86	20	959
부산	0	3	258	69	59	7	396
대구	0	1	300	75	4	2	382
인천	5	3	193	49	48	9	307
광주	6	5	227	53	12	2	305
대전	3	2	210	51	15	2	283
울산	0	0	3	132	14	2	151
경기	10	27	925	226	175	26	1,389
강원	1	6	202	32	23	6	270
충북	0	8	212	23	20	3	266
충남	1	10	215	38	45	4	313
세종	2	1	19	7	2	0	31
전북	1	4	279	77	25	1	387
전남	2	14	281	35	24	4	360
경북	4	4	314	89	30	11	452
경남	3	8	306	52	42	6	417
제주	4	29	75	8	1	3	120
비공개	0	1	12	2	0	0	15
합계	54	162	4,708	1,146	625	108	6,803

## 3. 사회복지사 보수교육

**부록표-16** 사회복지사 보수교육 의무·희망대상자 - 연도별

(단위: 명)

구분		총 인원(명)	의무대상자 <sup>22)</sup>	희망대상자 <sup>23)</sup>
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	대상자	118,916	63,911	55,005
	이수자	88,649	57,303	31,346
	미이수자	30,267	6,608	23,659
2021년 <sup>24)</sup>	대상자	126,261	68,788	57,473
	이수자	92,674	60,863	31,811
	미이수자	33,587	7,925	25,662

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

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

24) 본 통계는 2021.12.20. 기준임

**부록표-17** | 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	88,649	27,821	60,828
2021년	92,674	28,697	63,977

**부록표-18** | 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	88,649	29,015	59,572	62
2021년	92,674	31,983	60,647	44

**부록표-19** 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	88,649	15,386	23,714	25,325	19,633	4,591
2021년	92,674	18,088	24,118	26,561	19,821	4,086

**부록표-20** 사회복지사 보수교육 이수자 - 지역별

(단위: 명)

구분	2012년	2013년	2014년	2015년	2016년	2017년	2018년	2019년	2020년	2021년
서울	8,049	8,616	8,870	9,588	10,476	10,795	11,427	13,577	14,040	15,198
부산	2,788	3,026	3,058	3,514	3,718	3,797	4,074	4,781	5,097	5,379
대구	2,210	2,413	2,578	2,818	3,068	3,251	3,391	3,911	4,180	4,366
인천	2,098	2,230	2,384	2,661	2,860	2,974	3,213	3,982	4,230	4,398
광주	1,724	1,879	2,064	2,204	2,361	2,475	2,636	3,110	3,294	3,457
대전	1,623	1,848	1,955	2,110	2,248	2,311	2,462	2,840	2,967	3,060
울산	1,002	988	1,062	1,165	1,247	1,316	1,403	1,650	1,710	1,749
경기	8,546	9,446	10,075	11,225	12,895	13,893	15,045	17,679	18,860	19,764
강원	1,798	1,963	2,074	2,267	2,693	2,768	3,130	3,789	3,916	4,188
충남	2,159	2,407	2,527	2,838	3,235	3,326	3,559	4,096	4,336	4,393
충북	2,044	2,235	2,432	2,629	2,778	2,851	3,036	3,570	3,699	3,755
전남	2,485	2,722	2,916	3,163	3,327	3,507	3,783	4,380	4,816	4,873
전북	2,487	2,646	2,737	3,031	3,352	3,429	3,755	4,284	4,419	4,709
경남	2,825	3,096	3,191	3,434	3,617	3,837	4,082	4,795	5,167	5,414
경북	2,943	3,194	3,393	3,715	4,017	4,313	4,675	5,504	5,908	5,856
제주	971	985	1,056	1,121	1,201	1,216	1,278	1,551	1,622	1,705
세종	-	-	25	74	199	221	247	321	388	410
계	45,752	49,694	52,397	57,557	63,292	66,280	71,196	83,820	88,649	92,674

**부록표-21** 사회복지사 보수교육 교육 실시기관 - 시도별

(단위: 개소)

연도 시도	2013년	2014년	2015년	2016년	2017년	2018년	2019년	2020년	2021년
합계	44	44	39	42	44	38	41	38	38
증감률(%)	2.2	-	11.4	7.6	4.7	13.6	8	-7.3	-
서울	19	19	17	18	21	15	16	15	16
부산	1	1	1	1	1	1	1	1	1
대구	2	2	1	1	1	1	1	2	1
인천	1	1	1	2	1	1	1	1	1
광주	2	2	2	2	2	2	2	2	2
대전	2	2	1	1	2	2	2	2	2
울산	1	1	1	1	1	1	1	1	1
경기	2	2	2	2	2	2	3	2	2
강원	1	1	1	1	1	1	2	2	2
충북	2	2	1	2	2	2	2	1	1
충남	2	2	2	2	1	1	1	1	1
전북	2	2	2	2	2	2	2	1	1
전남	2	2	2	2	2	2	2	2	2
경북	2	2	2	2	2	2	2	2	2
경남	2	2	2	2	2	2	2	1	1
제주	1	1	1	1	1	1	1	1	1
세종	-	-	-	-	-	-	-	1	1

**부록표-22** 사회복지사 보수교육 교육영역 현황

(단위: 개)

구분	2013년	2014년	2015년	2016년	2017년	2018년	2019년	2020년	2021년
사회복지 윤리와 가치	405	372	413	342	422	288	1,270	1,027	1,203
사회복지 실천	748	624	685	715	585	679	928	896	299
사회복지 정책과제와 법	319	82	82	75	133	105	406	179	872
사회복지 조사연구	20	17	8	21	40	12	12	6	310
사회복지 행정	323	194	190	157	216	212	142	290	152
사회복지 인권	119	101	102	177	278	313	1,266	1,027	1,203
특별분야	299	689	775	935	743	1,012	1,086	426	1,001
계	2,233 <sup>25)</sup>	2,079 <sup>26)</sup>	2,255 <sup>27)</sup>	2,422 <sup>28)</sup>	2,413 <sup>29)</sup>	2,621 <sup>30)</sup>	5,110 <sup>31)</sup>	3,851 <sup>32)</sup>	5,040 <sup>33)</sup>

**부록표-23**
 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
2021년	421	11	83	203	124
누 계 <sup>34)</sup>	5,317	290	1,158	2,087	1,782

- 25) 개설 교육과정 890개 / 교육영역별 강의 2,233개  
 26) 개설 교육과정 925개 / 교육영역별 강의 2,079개  
 27) 개설 교육과정 1,007개 / 교육영역별 강의 2,255개  
 28) 개설 교육과정 1,097개 / 교육영역별 강의 2,422개  
 29) 개설 교육과정 1,079개 / 교육영역별 강의 2,413개  
 30) 개설 교육과정 1,117개 / 교육영역별 강의 2,621개  
 31) 개설 교육과정 1,478개 / 교육영역별 강의 5,110개  
 32) 개설 교육과정 1,089개 / 교육영역별 강의 3,851개  
 33) 개설 교육과정 1,206개 / 교육영역별 강의 5,040개  
 34) 2009년부터 2021년 누계임

# 설문지

통계연감 설문지(개인용)  
통계연감 설문지(시설용)



개인용 설문지

ID							-						
----	--	--	--	--	--	--	---	--	--	--	--	--	--



## 2021년 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 41문항으로 구성되어 있으며, 약 20분 정도가 소요됩니다. 바쁘신 중에도 협조하여 주셔서 진심으로 감사드립니다.

2021년 6월

한국사회복지사협회 회장 오승환

### ※ 작성요령

- 각 문항마다 해당되는 보기에 V 표시하거나, 해당 숫자를 기입해 주십시오. 마지막 문항까지 빠짐없이 응답해주시기를 바랍니다. 별도의 표시가 없다면 2021년을 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 정책기획본부 통계연감 연구담당자 (02-786-0845) /kayokai2030@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 부착후 폐기할 예정입니다.

## I

## 일반적 특성

2021년 사회복지사 통계연감 : 사회복지사 근로환경 실태조사 (사회복지사용(개인용))

<b>1 직무</b>	① 사회복지사 ② 사회복지사 아님(설문종료)		<b>2 성별</b>	① 남자 ② 여자
<b>3 연령</b>	(만)	세	<b>4 혼인상태</b>	① 배우자 없음 ② 배우자 있음
<b>5 학력</b>	① 고졸 이하                      ② 전문대학 졸업                      ③ 대학(4년제) 졸업 ④ 대학원 석사 졸업            ⑤ 대학원 박사 졸업			
<b>6 고용형태</b>	① 상용직 근로자(정규직)          ② 상용직 근로자(무기계약직)          ③ 임시직 근로자(기간제,계약직) ④ 일용직 근로자(1개월 미만)    ⑤ 기타			
<b>7 직위</b>	① 최고관리자(시설장)            ② 상급관리자(사무국장/부장급)          ③ 중간관리자(과장/팀장급) ④ 초급관리자(선임/대리급)      ⑤ 실무직원(직위 없음)                  ⑥ 기타			
<b>8 근무연한</b>	8-1. 사회복지분야 경력 <input type="text"/> <input type="text"/> 년 <input type="text"/> <input type="text"/> 개월 * 현 직장 재직기간을 포함, 사회복지 분야에서 업무를 수행한 총 기간을 기입해 주십시오. * 8-1. 사회복지분야의 경력은 8-2. 현 직장 재직기간보다 길거나 같아야 합니다. 8-2. 현 직장 재직기간 <input type="text"/> <input type="text"/> 년 <input type="text"/> <input type="text"/> 개월			
<b>9 자격증</b>	9-1. 사회복지사 급수          ① 1급                  ② 2급                  ③ 3급 9-2. 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			
<b>10 근무지역</b>	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			
<b>11 시설 유형</b>	① 생활시설                      ② 이용시설			
<b>12 시설 종류</b>	① 노인복지시설                  ② 아동복지시설                  ③ 장애인복지시설 ④ 정신보건시설                  ⑤ 노숙인시설                      ⑥ 사회복지관 ⑦ 결핵·한센센터                  ⑧ 지역자활센터                  ⑨ 다함께돌봄센터 ⑩ 성매매피해지원시설          ⑪ 성폭력피해보호시설          ⑫ 가정폭력보호시설 ⑬ 한부모가족복지시설          ⑭ 다문화가족지원센터          ⑮ 건강가정지원센터 ⑯ 청소년복지시설			

## II

### 근로환경 및 보수수준

13

#### 사회복지사 근무현황

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

일주일 평균   시간

13-2 귀하의 시간 외 근무시간은 일주일 평균 몇 시간입니까?

일주일 평균   시간

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

월 평균  일

14

#### 교대근무제

14-1 귀하께서는 교대근무제를 실시하고 있습니까?

- ① 시행 (☞ 문14-2로 이동)      ② 미시행 (☞ 문14-4로 이동)

14-2 (문14-1의 ① 응답자만) 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 ① 응답자만) 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 ② 응답자만) 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?(2021년 기준)

연   일

\* 연차가 없는 경우 '0' 기입

## 15-2 귀하의 전년도 실제 법정 연차 사용일은?(2020년 기준)

연   일

## 15-3 귀하께서는 원하는 시기에 자유롭게 연차를 사용할 수 있습니까?

- ① 예 (☞ 문15-5로 이동)      ② 아니오 (☞ 문15-4로 이동)

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

- ① 이용자들에 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 경험이 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 현재 연봉은 어느 정도입니까?

     만원

(연봉산출예시) 연봉 = 기본급 × 12개월 + 상여금(수당 등)

\* 2020년 기준으로 1년(12개월 합산) 세전 연봉 작성요망(수당 및 상여금 포함)

16-2 귀하는 보수 및 보상에 대한 다음의 각 항목에 대해 어떻게 생각하십니까?

항목	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	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(사회복지전담 공무원 등)와 비교할 때 적절한 수준이다.	①	②	③	④	⑤

16-3 귀하는 현재 사회복지시설 종사자 보수체계에서 가장 큰 문제점이 무엇이라고 생각하십니까?

- ① 보수수준 자체가 낮음
- ② 직렬간 급여 차이가 부적절함
- ③ 직급간 급여 차이가 부적절함
- ④ 직급 내 호봉 간 급여차이가 부적절함
- ⑤ 사회복지시설 유형별 보수 격차가 부적절함
- ⑥ 기본급 이외에 수당체계가 부적절함
- ⑦ 복지부(여가부) 인건비 가이드라인이 의무사항이 아닌 권고사항임
- ⑧ 기타( )

17 귀 조직에 대체인력 파견이 얼마나 필요하다고 보십니까?

- ① 전혀 불필요하다 (문18로 이동)
- ② 불필요하다 (문18로 이동)
- ③ 보통이다 (문18로 이동)
- ④ 필요하다 (문17-1로 이동)
- ⑤ 매우 필요하다 (문17-1로 이동)

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

## III

## 직무 만족도 및 이직

2021년 사회복지사 통계연감 : 사회복지사 근로환경 실태조사 (사회복지사용(개인용))

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

구분	세부항목	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
직무만족	1) 나는 전반적으로 나의 직무에 만족한다.	①	②	③	④	⑤
	2) 나는 나의 업무를 좋아한다.	①	②	③	④	⑤
	3) 나는 우리조직을 일하기 좋은 곳으로 추천할 수 있다.	①	②	③	④	⑤
내재적 동기	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
외재적 동기	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
공공봉사 동기	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

## 19 귀하께서는 근무하시는 조직 문화 및 협업과 관련한 다음 각 항목에 대해 어떻게 생각하십니까?

구분	세부항목	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
조직문화	1) 우리 조직은 조직 내 구성원 간의 친화를 강조하는 분위기이다.	①	②	③	④	⑤
	2) 우리 조직은 야근을 강요하지 않고 워라밸을 강조하는 분위기이다.	①	②	③	④	⑤
	3) 우리 조직은 업무와 관련하여 직원의 의견을 우선시하며, 의사 결정시에도 직원에게 많은 권한을 부여한다.	①	②	③	④	⑤
조직내 협업	4) 우리 조직에서는 업무상 협조가 필요한 경우 팀별 협업이 대체로 원활하다.	①	②	③	④	⑤
	5) 우리 조직에서는 업무를 수행함에 있어 상하간(수직적) 의사소통이 원활하다.	①	②	③	④	⑤
	6) 우리 조직에서는 업무를 수행함에 있어 직원간(수평적) 의사소통이 원활하다.	①	②	③	④	⑤
	7) 우리 조직의 구성원들은 시설의 화합을 위해 때때로 개인이 희생해야 함을 알고 있다.	①	②	③	④	⑤
	8) 우리 조직의 구성원들은 개별적으로 일하기 보다는 구성원 간 협력을 위해 최선을 다한다.	①	②	③	④	⑤
	9) 나의 상사(들)는 업무를 완료하는 데 도움을 준다.	①	②	③	④	⑤
	10) 나의 동료(들)는 업무를 완료하는 데 도움을준다.	①	②	③	④	⑤
	11) 직장에서 내가 힘들 때 내가 힘들다는 것을 알아주고 이해해주는 사람이 있다.	①	②	③	④	⑤



## IV

## 사회복지사 인권실태

2021년 사회복지사 통계연감 : 사회복지사 근로환경 실태조사 (사회복지사용(개인용))

## 23 귀하의 건강상태를 주관적으로 평가하신다면?

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

## 24 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

## 25 귀하께서는 감정상태와 관련한 다음 항목에 대해 어떻게 생각하십니까?

세부항목	전혀없음	매일동안	1주일 이상	거의 매일
1) 매사에 흥미나 즐거움이 거의 없다.	①	②	③	④
2) 기분이 가라앉거나 우울하거나 희망이 없다고 느낀다.	①	②	③	④
3) 잠들기 어렵거나 자주 깨다. 혹은 잠을 너무 많이 잔다.	①	②	③	④
4) 피곤하다고 느끼거나 기운이 거의 없다.	①	②	③	④
5) 식욕이 줄었다. 혹은 너무 많이 먹는다.	①	②	③	④
6) 내 자신이 실패자로 여겨지거나 자신과 가족을 실망시켰다고 느낀다.	①	②	③	④
7) 신문을 읽거나 TV를 보는 것과 같은 일상적인 일에 집중하기 어렵다.	①	②	③	④
8) 다른 사람들이 눈치 챌 정도로 평소보다 말과 행동이 느리다. 혹은 안절부절 못해서 가만히 앉아 있을 수 없다.	①	②	③	④
9) 나는 지난 1년 내 자살하는 것에 대해 진지하게 생각한 적이 있다.	①	②	③	④
10) 자살 계획을 구체적으로 세워본 적이 있다.	①	②	③	④
11) 실제로 자살시도를 해 본 적이 있다.	①	②	③	④

## 26 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

**27** 본인의 경험과 관계없이 지난 1년간 귀하께서 현재 일하고 있는 조직에서 아래 현상이 발생한 적이 있는지 응답해 주십시오.

세부항목	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

**28** 디지털 노동

**28-1** 귀하께서는 지난 1개월 사이 퇴근 후 혹은 휴일 집에서 업무와 관련된 일을 한 경험이 있습니까?

- ① 있다 (☞ 문28-2로 이동)      ② 없다 (☞ 문29로 이동)

**28-2** (문28-1의 ① 응답자만) 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

**28-3** (문28-1의 ① 응답자만) 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



## 사회복지사 법정 보수교육

2021년 사회복지사 통계연감 : 사회복지사 근로환경 실태조사 사회복지사용(개인용)

29

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

29-1 귀하가 생각하는 <사회복지사 보수교육>의 적절한 교육시간(현행 8시간)은 연간 몇시간입니까?

연간 총   시간

29-2 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 상관없음
- ⑥ 기타

29-3 <사회복지사 보수교육> 참가시 교육비는 주로 누가 부담합니까?

- ① 지자체(시군구 포함) (문29-4로 이동)
- ② 소속기관 (문29-4로 이동)
- ③ 본인부담 (문29-5로 이동)
- ④ 기타 (문29-5로 이동)

29-4 (문29-4의 ①, ② 응답자만) 교육비를 지원받는다면 어느정도의 지원을 받으십니까?

- ① 전액
- ② 반액
- ③ 기타( )

29-5 (전체응답) <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

29-6 (전체응답) 2020년도에 이수한 <사회복지사 보수교육>은 귀하의 직무수행에 도움이 되었습니까?

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

VI

사회복지사의 정치참여

30

귀하는 사회복지사의 정치참여가 필요하다고 보십니까?

① 전혀 불필요하다 (문32로 이동)

② 불필요하다 (문32로 이동)

③ 보통이다 (문32로 이동)

④ 필요하다 (문31로 이동)

⑤ 매우 필요하다 (문31로 이동)

31

(문30의 ④, ⑤ 응답자만) 귀하는 사회복지사의 정치참여가 왜 필요하다고 생각하십니까?

① 지속적으로 증가하고 있는 사회복지 예산에 따른 실효성 있는 정책 수립이 필요하기 때문에

② 시대 변화에 따라 복잡하고 다양한 복지욕구가 발생하고 있음에 따른 충분한 의사 반영이 필요하기 때문에

③ 시민 중심의 복지서비스 구현을 위해 사회복지전문가의 역할이 중요하기 때문에

④ 의회에 현장경험이 풍부한 전문사회복지인이 턱없이 부족한 상황이기 때문에

⑤ 사회복지가 정치에 영향을 크게 받는 영역이며, 복지의 모든 의사결정은 정치과정을 통해 이뤄지기 때문에

32

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

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

**33** 귀하는 기관 내 직원의 의사결정구조에 참여여부 관련 귀하의 의견을 체크해 주십시오.

세부항목	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
1) 나는 기관 내 이사회에 참여하고 있다.	①	②	③	④	⑤
2) 나는 기관 내 조직활동과 의사결정기구에 적극적으로 참여한다.	①	②	③	④	⑤
3) 우리 기관은 프로그램과 서비스 개발시 직원들의 피드백을 반영한다.	①	②	③	④	⑤
4) 우리 기관은 조직의 의사결정과 발전과 관련하여 직원들과 충분히 의사소통을 한다.	①	②	③	④	⑤

**34** 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

**35** 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

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

- ① 매우 진보적      ② 진보적      ③ 중도적      ④ 보수적      ⑤ 매우 보수적

**37** 정치적 효능감과 관련하여 귀하의 의견을 아래의 해당사항에 체크해 주십시오.

세부항목	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
1) 정치에 관한 내용은 이해하기 쉽다.	①	②	③	④	⑤
2) 나는 우리 사회의 정치적 이슈에 대해 어느 정도 이해하고 있다.	①	②	③	④	⑤
3) 나는 사회복지사로서 정치적 의사표명을 할 수 있다.	①	②	③	④	⑤
4) 나는 사회복지사로서 공직에서 일을 잘 할 수 있을 것이라고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
5) 나는 대부분 사람들처럼 정치와 정부정책에 대해 잘 이해하고 있다.	①	②	③	④	⑤
6) 우리 사회 시민들은 다양한 방법으로 정치에 영향력을 미칠 수 있다.	①	②	③	④	⑤
7) 정권에 관계없이 최종 의사결정권은 시민에게 있다.	①	②	③	④	⑤
8) 정치계에서는 시민의 의견을 반영해 개선해 나가야 될 필요가 있다.	①	②	③	④	⑤
9) 나는 우리사회 시민으로서 정치에 대한 발언권이 충분하다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤

VII

코로나-19(COVID-19)관련 근로환경 변화

38 귀하의 직장에서 코로나19로 인해 새롭게 발생하거나 변화된 업무와 관련한 부담감은 어느 정도 입니까?

세부항목		전혀 부담되지 않음	부담되지 않음	보통	부담됨	매우 부담됨	해당사항 없음
방역 업무	1) 방역물품 구비	①	②	③	④	⑤	⑥
	2) 선제적 코로나 검사 실시	①	②	③	④	⑤	⑥
	3) 시설 수시 소독	①	②	③	④	⑤	⑥
	4) 시설 출입자 관리(체온체크, 손소독 등)	①	②	③	④	⑤	⑥
사업 관련 업무	5) 코호트 격리로 인한 업무	①	②	③	④	⑤	⑥
	6) 사회적 거리두기 지침으로 인한 면회업무	①	②	③	④	⑤	⑥
	7) 코로나 관련 건강생활지원 프로그램 운영	①	②	③	④	⑤	⑥
	8) 비대면 프로그램 운영	①	②	③	④	⑤	⑥
	9) 가정방문 등 지역사회 돌봄 업무	①	②	③	④	⑤	⑥
	10) 지역자원 개발 및 연계 업무	①	②	③	④	⑤	⑥
	11) 개별상담	①	②	③	④	⑤	⑥
	12) 후원물품 제공업무	①	②	③	④	⑤	⑥

39 귀하의 직장에서 코로나19 발생 이후 서비스를 제공하는데 가장 큰 어려움은 무엇입니까?

1순위(     ), 2순위(     ), 3순위(     )

- ① 코로나 감염의 두려움
- ② 시설 내 확진자 발생에 대한 언론보도 및 사회적 지탄에 대한 두려움
- ③ 코로나로 인한 클라이언트의 우울감
- ④ 이용자 혹은 지역주민의 기관 방문에 대한 두려움 거부감
- ⑤ 감염병에 대한 세부 기준 및 가이드라인 부재
- ⑥ 집단 및 대면 프로그램 제공의 어려움
- ⑦ 대면 서비스 축소에 따른 클라이언트와의 거리감
- ⑧ 신규 비대면 프로그램 개발에 대한 부담감
- ⑨ 보호자, 이용자의 민원증가
- ⑩ 자원봉사자 등 외부 인력 활용에 대한 어려움
- ⑪ 유관기관과의 네트워크 구축에 대한 어려움
- ⑫ 시설 직원의 방문, 외박, 외출의 단절에 따른 심리적 어려움에 의한 서비스 질 저하
- ⑬ 정부 또는 지자체 정책의 혼선

40 귀하의 직장에서 코로나19 발생 이후 서비스를 제공하기 위해서 개선되어야 할 부분은 무엇입니까?

## VIII

## 사회복지사 정책관련 제언

2021년 사회복지사 통계연감 : 사회복지사 근로환경 실태조사 사회복지사응답(개인용)

41

다음 보기 중 사회복지사 처우개선 및 전문성 향상과 관련하여 어떠한 정책이 가장 중요하고, 시급하게 해결되어야 한다고 생각하십니까?

세부항목	중요도					시급도				
	전혀 중요하지 않음	보통	매우 중요함			전혀 시급하지 않음	보통	매우 시급함		
	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
1) 인건비 가이드라인 준수를 통한 단일임금체계 실현	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
2) 보조금 지급 방식 변경 (포괄보조금 방식에서 사업비와 인건비의 분리지급 방식으로 변경)	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
3) 사회복지시설 운영 법인 인력 인건비에 대한 추가지원 의무화	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
4) 사회복지사 2급 자격 국가시험제 도입	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
5) 사회복지사 급수별 업무 범위 명확화	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
6) 사회복지사 경력관리시스템 구축	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
7) 사회복지사 보수교육 의무대상 확대 (사회복지시설 및 법인 종사자에서 자격소지자 전체로 확대)	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤

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



감 사 합 니 다

시설용 설문지

ID							-					
----	--	--	--	--	--	--	---	--	--	--	--	--



## 2021년 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 조사대상은 전국의 사회복지시설 중 약 6%인 시설이며, 귀 시설이 2021년 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 부장/과장/총무 담당자 중 관리자 한 분이 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 29문항으로 구성되어 있으며, 약 20분 정도가 소요됩니다. 바쁘신 중에도 협조하여 주셔서 진심으로 감사드립니다.

2021년 6월

한국사회복지사협회 회장 오 승 환

### ※ 작성요령

- 본 시설용 설문지는 부장/과장/총무 담당자 중 관리자 한 분이 작성해주시고 시설당 1부만 회신하시면 됩니다.
- 각 문항마다 해당되는 보기에 V 표시하거나, 해당 숫자를 기입해 주십시오. 마지막 문항까지 빠짐없이 응답해주시기를 바랍니다. 별도의 표시가 없다면 현재 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 정책기획본부 통계연감 연구담당자 (02-786-0845) / kayokai2030@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

## 일반현황

2021년 사회복지사 통계연감 : 사회복지사 근무환경 실태조사 **사회복지 시설용 설문지**

<b>1</b> 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
<b>2</b> 운영주체	① 사회복지법인                      ② 사단법인                      ③ 재단법인 ④ 학교법인                          ⑤ 의료법인                      ⑥ 종교법인 ⑦ 비법인민간단체                  ⑧ 개인운영                      ⑨ 국·공·지방자치단체 ⑩ 기타(                                  )	
<b>3</b> 운영 현황	3-1. 운영형태	① 민간 위탁운영(☞ 문3-2로 이동)    ② 국가 및 지방자치단체 직접 운영(☞ 문3-3으로 이동) ③ 민간 직접운영(☞ 문3-3으로 이동)    ④ 기타(                                  )(☞ 문3-3으로 이동)
	3-2. 위탁 시점	(문3-1의 '① 민간 위탁운영' 응답자만) 해당 시설을 위탁받은 시점은? □□□□년 (위탁 심사 주기 □□년)
	3-3. 운영주체 변화	최근 3년 이내에, 운영주체의 변경이 발생했는가? ① 예    ② 아니요
	3-4. 시설장의 변화	최근 3년 이내에, 시설장의 변경이 발생했는가? ① 예    ② 아니요
<b>4</b> 시설 연한	귀 시설의 설립연도는? □□□□년	
<b>5</b> 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 귀 시설 취임 연도는? □□□□년
<b>6</b> 시설 규모	※ 6번에 대한 응답은 2020. 1. 1. ~ 12. 31. 기준으로 작성해 주십시오.	
	6-1. 직원 수	귀하께서 속한 시설 내 구성원(직원)의 수는 몇 명입니까? ☞ 2020.12.31. 기준으로 응답해 주십시오. _____명
	6-2. 이용자 수	귀하께서 속한 시설에 직접 방문하여 이용하는 일일 평균 이용자(회원)의 수는 몇 명입니까? ☞ 비대면(온라인) 이용자 수는 제외합니다. _____명
	6-3. 비대면 이용자 수	코로나-19로 인한 비대면(온라인) 프로그램 일일 평균 이용자(회원)의 수는 몇 명입니까? _____명
<b>7</b> 시설 유형	7-1. 시설 유형	① 생활시설                      ② 이용시설
	7-2. 시설 종류	① 노인복지시설                      ② 아동복지시설                      ③ 장애인복지시설 ④ 정신보건시설                      ⑤ 노숙인시설                      ⑥ 사회복지관 ⑦ 결핵·한센센터                      ⑧ 지역자활센터                      ⑨ 다함께돌봄센터 ⑩ 성매매피해지원시설                  ⑪ 성폭력피해보호시설                  ⑫ 가정폭력보호시설 ⑬ 한부모가족복지시설                  ⑭ 다문화가족지원센터                  ⑮ 건강가정지원센터 ⑯ 청소년복지시설

II

재무현황

8

귀 시설의 2020년 세입 및 세출 현황을 항목별로 기입해 주십시오.  
※ 2020년 결산 (2020. 1. 1. ~ 12. 31.) 기준으로 작성해 주십시오.(천원 단위로 작성 요망)

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.  
※ 2020년 결산 (2020. 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 '문8-2. 세출'의 '1) 인건비'와 동일해야 합니다

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

- ① 보건복지부 가이드라인 (※ 문10으로 이동)  
② 여성가족부 가이드라인 (※ 문10으로 이동)  
③ 지방자치단체 가이드라인 (※ 문10으로 이동)  
④ 직능단체 권고안 (※ 문9-3으로 이동)  
⑤ 법인자체기준 (※ 문9-3으로 이동)  
⑥ 시설자체기준 (※ 문9-3으로 이동)  
⑦ 기타(구체적으로 작성 : ) (※ 문9-3으로 이동)

9-3 (문9-2의 ④, ⑤, ⑥, ⑦ 응답자만) 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

※ 2021년 6월(현재) 기준으로 작성해 주십시오.

☞ 사회복지사 외 인력(실습생, 자원봉사자 등)은 제외합니다.

☞ 해당 유형의 사회복지사가 없는 경우 '0'을 기입해 주십시오.

☞ 육아휴직자를 대신해 채용된 대체인력은 육아휴직자와 동일하게 인정하여 작성해 주십시오.

☞ 문10-1과 문10-2의 합계가 일치해야 합니다.

## 10-1 고용형태에 따른 사회복지사 인원

구분	인원
① 정규직	( )명
② 비정규직(무기계약직)	( )명
③ 비정규직(기간제, 계약직)	( )명
④ 비정규직(단시간: 주 40~44시간 전후보다 짧은 근로시간)	( )명
⑤ 기타(실습생 및 자원봉사자 제외)	( )명
합계 (①+②+③+④+⑤)	( )명

## 10-2 직급에 따른 사회복지사 인원

구분	인원
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(실습생 및 자원봉사자 제외)	( )명
합계 (①+②+③+④+⑤+⑥)	( )명

합계가 일치해야 함

주. 사회복지사 : 사회복지사 자격증을 소지하고 있으며, 사회복지직종으로 채용되어 근무하고 있는 사람

11

법정수당

※ 시설의 법정수당 현황에 대해 작성해 주십시오.

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

- ① 지급하지 않음 (☞ 문11-3으로 이동)
- ② 매월 고정액 지급(시설에서 자체적으로 정한 금액) (☞ 문11-2로 이동)
- ③ 실제 연장근로시간에 비례하여 통상임금의 일부를 가산하여 지급 (☞ 문11-2으로 이동)
- ④ 수당을 지급하는 대신 휴가, 연가 등의 형태로 휴일 전환 (☞ 문11-2으로 이동)
- ⑤ 연장 및 휴일근로를 실시하지 않음 (☞ 문12-1로 이동)
- ⑥ 기타 (☞ 문11-2로 이동)

11-2 (문11-1의 ②, ③, ④, ⑥ 응답자만) 연장근로수당을 지급할 경우, 월 최대 몇 시간을 인정합니까?

월 최대 ( ) 시간      ③ 제한없이 연장근로를 한 만큼 모두 지급

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

- ① 지급하지 않음 (☞ 문12-1로 이동)
- ② 매월 고정액 지급(시설에서 자체적으로 정한 금액) (☞ 문11-4로 이동)
- ③ 실제 연장근로시간에 비례하여 통상임금의 일부를 가산하여 지급 (☞ 문11-4로 이동)
- ④ 수당을 지급하는 대신 휴가, 연가 등의 형태로 휴일 전환 (☞ 문11-4로 이동)
- ⑤ 휴일근로를 실시하지 않음 (☞ 문12-1로 이동)
- ⑥ 기타 (☞ 문11-4로 이동)

11-4 (문11-3의 ②, ③, ④, ⑥ 응답자만) 휴일근로수당을 지급할 경우, 월 최대 몇 일을 인정합니까?

월 최대 ( ) 일      ③ 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 (☞ 문12-2로 이동)
- ② 잔여휴가일수를 차년도로 이월 (☞ 문13으로 이동)
- ③ 잔여휴가 발생 시 강제로 휴가를 부여하여 연중 모두 소진하도록 함 (☞ 문13으로 이동)
- ④ 잔여휴가가 발생하더라도 이월 또는 보상 없음 (☞ 문12-3로 이동)
- ⑤ 기타 (☞ 문13으로 이동)

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

월 최대 ( ) 일      ③ 제한없이 잔여휴가 발생 일 수 만큼 모두 지급

## 12-3 (문12-1의 ④ 응답자만) 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 복리후생

## 13-1 금전적 지원

항목	지급	미지급	항목	지급	미지급
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	지급	미지급	항목	지급	미지급
1) (유급)질병휴가	①	②	8) 난임휴가	①	②
2) 연차 유급휴가	①	②	9) 가족돌봄휴가·휴직	①	②
3) 생리휴가	①	②	10) 경조휴가	①	②
4) 출산전후휴가	①	②	11) 특별휴가	①	②
5) 육아휴직	①	②	12) 포상휴가	①	②
6) 배우자 출산휴가	①	②	13) 안식월/안식년	①	②
7) 유산·사산 휴가	①	②	14) 대체휴일제	①	②

## 13-3 복지제도

항목	지급	미지급	항목	지급	미지급
1) (유급)수유시간 보장	①	②	7) 직장보육시설	①	②
2) 수유공간 제공 및 이용	①	②	8) 직원휴게시설	①	②
3) 태아검진휴가	①	②	9) 정기건강진단	①	②
4) 임신부 단축근로제도	①	②	10) 동호회지원	①	②
5) 육아기 단축근로제도	①	②	11) 해외탐방기회	①	②
6) 가족돌봄근로시간단축	①	②	12) 복지포인트	①	②

## IV

### 조직운영 및 관리

#### 14 채용

##### 14-1 전년도 신규 채용 규모

구분	인원
1) 2020년(2020. 1. 1. ~ 12. 31. 기준) 신규채용 사회복지사 수	( )명
2) 코로나-19로 인해 채용규모가 축소·연기되었다	① 그렇다 ② 아니다
3) 향후 채용규모를 확대할 계획이다	① 그렇다 ② 아니다

##### 14-2 공정한 채용제도 운영

구분	그렇다	아니다
1) 인사위원회가 운영되고 있다	①	②
2) 공개적인 모집경로를 활용한다	①	②
3) 선발과 관련된 심사기준과 채용근거가 보관된다	①	②
4) 지난 1년간 채용과 관련해 법인 및 시설장과의 친인척 관계인 직원은 채용되지 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 (2020. 1. 1. ~ 12. 31. 기준, 없을 경우 0 기입)

구분	인원
1) 2020년도 총 이직자 수(A + B + C)	( )명
(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(성과급)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 슈퍼비전 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 시설 내 고충

항목	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
1) 예산의 부족	①	②	③	④	⑤
2) 재무관리 관련 행정능력 부족	①	②	③	④	⑤
3) 홍보 및 자원개발의 어려움	①	②	③	④	⑤
4) 인력의 부족	①	②	③	④	⑤
5) 직원 승진의 제한	①	②	③	④	⑤
6) 조직내 의사소통의 어려움	①	②	③	④	⑤
7) 지역사회 또는 클라이언트와의 갈등	①	②	③	④	⑤
8) 공무원과의 관계 시 어려움	①	②	③	④	⑤
9) 직원 이직 증가	①	②	③	④	⑤
10) 재무관리, 인사관리 등 관련 지식 부족	①	②	③	④	⑤
11) 포괄보조금으로 인한 인건비 부족	①	②	③	④	⑤
12) 법률 개정으로 인한 경영 및 노동환경 변화에 대한 적응 어려움	①	②	③	④	⑤
13) 자원봉사자 모집의 어려움	①	②	③	④	⑤

20 대외협력

항목	전혀 하지않는 편이다	하지않는 편이다	보통 이다	가끔하는 편이다	매우 자주하는 편이다
1) 외부공모사업을 수행	①	②	③	④	⑤
2) 공동 프로그램, 서비스 개발과 관련하여 외부기관의 협력	①	②	③	④	⑤
3) 외부기관과의 사례회의 수행	①	②	③	④	⑤
4) 정치적 이슈 및 클라이언트 옹호와 관련하여 외부기관과 협력	①	②	③	④	⑤

V

코로나-19 관련 사회복지시설 대응 및 근로환경 변화

21 귀 시설에서는 코로나-19 확진자가 발생하였거나, 확진자가 방문한 경우가 있습니까?

- ① 그렇다                      ② 아니다

22 귀 시설에서는 코로나-19의 확산으로 인해 받은 영향에 대해 응답하여 주시기 바랍니다.

항목	그렇다	아니다	항목	그렇다	아니다
1) 기관휴관	①	②	6) 서비스 및 프로그램의 다변화	①	②
2) 사업 및 프로그램의 중단	①	②	7) 온라인 서비스 이용 확대	①	②
3) 자원봉사 및 후원의 감소	①	②	8) 개별화된 서비스 제공	①	②
4) 공공기관으로의 차출근무	①	②	9) 소규모 모임 욕구 증가	①	②
5) 계약직원의 해고	①	②	10) 아웃리치 등 방문 서비스 확대	①	②

**23** 귀 시설에서는 코로나19로 인해 시행한 근무 형태에 대해 응답하여 주시기 바랍니다.

항목	그렇다	아니다	항목	그렇다	아니다
1) 무급휴직	①	②	5) 차출근무	①	②
2) 유급휴직	①	②	6) 유연근무	①	②
3) 단축근무	①	②	7) 보상휴가제 도입	①	②
4) 원격·재택근무	①	②	8) 도입한 대안 근무형태 없음 (※ 다른 항목과 중복응답 불가)	①	

**24** 코로나-19로 인한 종사자의 안전보장과 보호를 위한 대책으로 귀 시설에서 제공한 사항들에 대하여 응답하여 주시기 바랍니다.

항목	그렇다	아니다
1) 종사자에게 마스크, 보호안경 등과 같은 업무에 필요한 감염 예방 비품을 지급함	①	②
2) 시설 내/외부에 소독제 등 비품을 구비하여 비치함	①	②
3) 마스크 착용, 손씻기 등과 같은 개인위생 관리를 철저히 하도록 교육함	①	②
4) 종사자의 건강 상태 혹은 이동 동선에 따른 업무 배제	①	②
5) 코로나-19 확진 및 격리로 인한 유급 휴가 부여	①	②
6) 코로나-19 백신 접종에 따른 유급 휴가 부여	①	②
7) 감염질환 여부를 보이는 직원에 대한 유급 휴가 부여	①	②

**25** 코로나-19 발생에 대비하거나 사후조치를 위하여 시설 유형별로 지자체로부터 서비스 제공 매뉴얼을 제공 받으셨습니까?

- ① 매뉴얼을 제공받음      ② 매뉴얼을 제공받지 못함

**26** 코로나-19 발생에 대비하거나 사후조치를 위하여 기관 자체적으로 서비스 제공 매뉴얼을 제작하였습니까?

- ① 매뉴얼을 제작함      ② 매뉴얼을 제작하지 못함

**27** 최근 코로나19 확산 방지를 위한 정부의 코호트 격리조치에서 사회복지시설이 포함된 것에 대해 그 필요성이 있다고 생각하십니까?

- ① 필요함(※ 문27-1로 이동)      ② 필요하지 않음(※ 문27-2로 이동)      ③ 모르겠음

**27-1** (문27의 ① 응답자만) 정부의 코호트 격리조치 대상시설로 사회복지시설이 포함되어야 하는 이유는 무엇입니까?  
(중복응답 가능)

- ① 안전취약계층을 위한 최선의 보호 정책이기 때문에  
 ② 감염병 예방을 위한 선제적 조치로서 타당하다고 생각하기 때문에  
 ③ 국난 극복 과정에서 불가피한 면이기 때문에  
 ④ 기타( )

27-2 (문27의 ② 응답자만) 정부의 코호트 격리조치 대상시설로 사회복지시설이 포함될 필요가 없다고 생각하는 이유는 무엇입니까?(중복응답 가능)

- ① 시설 생활인과 직원 그리고 그 가족의 인권에 대한 침해가 될 수도 있기 때문에
- ② 코호트 강제 지정보다 잠재적 감염원과의 접촉 차단이 현실적인 방법이기 때문에
- ③ 예방적 코호트 조치에 따라 해당시설이 위험구역으로 표현됨으로써 사회적 혐오라는 인권 문제 발생 우려
- ④ 코호트 격리 이후 시설 내 분리 및 이동경로 차단등의 조치를 하였다 하더라도 추가 확진자는 발생
- ⑤ 코호트 격리조치로 인한 기존의 클라이언트에 대한 서비스 공백이 발생하기 때문에
- ⑥ 기타( )

28 귀 시설은 코로나-19 확산에 따른 코호트 격리조치가 이뤄졌습니까?

- ① 격리조치가 이뤄진 적이 없음(☞ 문29로 이동)
- ② 격리조치가 이뤄진 적이 있음(☞ 문28-1로 이동)

28-1 (문28의 ② 응답자만) 코호트 시설격리에 따라 종사자 및 종사자 가족에 대한 추가적인 보상 및 보호가 어떻게 제공되었습니까?(중복응답 가능)

- ① 현실적으로 추가적인 보상을 제공할 수 없었음 (☞ 다른 항목과 중복응답 불가능)
- ② 연장된 근무시간에 추가적인 휴가를 제공함
- ③ 추가된 근무시간에 상당한 수당을 제공함
- ④ 비공식적인 보상(휴가, 수당을 제외한 혜택 등)을 제공함
- ⑤ 격리기간 동안 돌봄 및 보호가 필요한 종사자의 가족에게 별도의 지원을 제공함

29 귀 시설은 코로나19 감염병 대응행에 대응해 가장 필요한 과제가 무엇이라고 생각하십니까?  
아래의 내용 중 중요하게 생각하는 항목을 순위별로 선택해 주십시오

\* 1순위( ), 2순위( )

- ① 감염병 발생에 따라 중앙 및 지방정부의 사회복지시설을 지원할 근거 규정 마련 필요
- ② 주요 돌봄 대상(노인, 장애인 등)에 대한 서비스가 중단되지 않도록 대처방안 마련 필요
- ③ 비대면 관련 서비스 공백의 최소화를 위한 대체인력 확보 필요
- ④ 감염병 유행과 관련하여 시설운영 보조비 지원 필요
- ⑤ 시설 유형에 맞는 감염병 대응 관련 매뉴얼 제작 필요
- ⑥ ICT 도입 등 융복합 사회복지서비스 개발 필요

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



감 사 합 니 다



## 2021년 사회복지사 통계연감

발 행 | 2021년 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

편집·인쇄 | 리드릭 02-2269-1919

- 사전 승인없이 보고서 내용의 무단 전재 및 복제를 금함.