

2018 수원시 사회복지시설 종사자 처우개선 방안 연구

민선 6기 성과와 향후 발전 방향을 중심으로



2018 수원시 사회복지시설 종사자 처우개선 방안 연구

민선 6기 성과와 향후 발전 방향을 중심으로

연구진

권혁성 (아주대학교 공공정책대학원 교수)

차종진 (아주대학교 법학연구소 전임연구원)



수원시지역사회보장협의체

요 약 문

I. 연구의 개요

1. 연구의 배경 및 필요성

- 사회복지 서비스 분야의 양적·질적 성장에 따라 서비스 공급 주체인 사회복지 시설 종사자 등의 전문화 및 지속적인 고용이 향후 사회복지 서비스 분야의 성장에 있어 본질적인 요인으로 인식되고 있음
- 그럼에도 사회복지시설 종사자의 처우에 관하여는 뚜렷한 개선이 이루어지지 않고 있으며, 여전히 다음과 같은 문제점이 지적되고 있는 실정임
 - 낮은 보수 수준 / 열악한 근무 환경 / 과중한 업무 부담 / 인격적 침해
- 이러한 문제점으로 말미암아 사회복지시설 종사자들의 사기가 저하되는 한편 종사자들의 잦은 이직 등 부작용으로 발생하고 있음
- 근본적으로 사회복지시설 종사자들의 열악한 처우는 수요자 측면에서 서비스 질을 하락시키는 요인이 될 수 있으며 결과적으로 전반적인 복지서비스의 질적 하락을 유발할 수 있다는 점에서 면밀한 분석을 통하여 시급히 개선되어야 할 점임

2. 연구의 목표

- 민선 6기 수원시 지방정부에서 실시한 처우개선 정책을 되돌아보고 그 성과를 평가하는 한편, 곧 꾸려질 민선 7기 수원시 사회복지정책 정립을 위하여 처우 개선 정책을 제언하는 것을 목표함
- 수원시 사회복지시설 종사자의 처우개선을 위하여 법제도적 보장 체계를 검토 하고 개선점을 도출하는 한편 향후 지속적인 발전방안을 제언하고자 함

3. 연구의 방법

- 2차 자료 및 문헌조사 : 연구 수행을 위해 기존 통계 자료 등 2차 자료, 선행연구 등 기존 자료를 활용함
- 입법론적 연구 : 연구를 수행함에 있어 법제도적 보장 체계를 기타 타 지자체와 비교하여 개선사항을 도출하고, 향후 법제도 정비를 위한 입법론을 제시함

- 현장 전문가 의견 수렴 : 현장 실무자들을 대상으로 FGI를 실시하여 수원시 정책추진의 성과 분석 및 제도 개선점 도출

II. 민선 6기 수원시의 추진성과 성과

- 수원시 사회복지시설 종사자 대상 집단면접을 실시한 결과 전반적으로 수원시의 처우 개선 정책 집행에 대하여 만족감을 나타내었음
- 특히 건강검진비 지급과 관련해서는 실질적으로 검진을 통하여 조기에 질병을 진단하고 치료한 사례가 있는 등 그 만족도가 매우 높았음

구 분	내 용
1. 처우개선비 지원 기준 마련	<ul style="list-style-type: none"> • 수당 지원의 기본적인 취지에는 공감함 • 수당 지원으로 인한 인건비 상승효과에 대하여 공감함
2. 건강검진비 증액	<ul style="list-style-type: none"> • 수원시의 특유한 정책으로 종사자들의 건강증진에 많은 도움이 되고 있으며, 적극적인 만족 의사를 표명 • 실제로 건강검진비를 수혜 받고 시행한 검진에서 암을 조기에 발견하여 치료한 사례가 있음
3. 상해보험비 지원	<ul style="list-style-type: none"> • 상해보험비 지원을 통하여 기관 부담이 경감한다는데 공감 • 특히 소규모 시설의 경우 상해보험비 지원으로 시설 재정에 실질적인 도움이 되고 있는 것으로 평가
4. 보수교육비 지원	<ul style="list-style-type: none"> • 보수 교육비 지원으로 보다 적극적으로 보수교육에 참여하는 동기를 유발하는 등 정책 집행의 효과에 공감함 • 교육비 지원으로 전반적으로 사회복지사 역량강화에 도움이 된다는데 공감함
5. 해외 연수 실시	<ul style="list-style-type: none"> • 연수를 다녀온 종사자의 만족도가 매우 높음 • 특히 해외연수 실시 전 사전 교육이나 해외 연수 후 이를 바탕으로 이루어지는 스터디 모임 등 종사자들의 역량강화에 매우 긍정적인 효과를 유발하고 있는 것으로 평가됨

Ⅲ. 「사회복지사 등의 처우 및 지위향상에 관한 조례」 개선

1. 종합계획 수립

- 지속적이고 계획적인 처우개선사업을 위하여 지방자치단체에 정기적으로 종합 계획 수립 의무를 부과할 필요가 있음
- 수원시 조례개정을 통하여 4년을 주기로 종합계획 수립 의무를 규정할 것을 제언함

현행조례	개정안
제6조(종합계획의 수립) ① 시장은 사회복지사 등의 처우개선과 복지 증진을 위하여 종합계획을 수립하여야 한다. ② (생략)	제6조(종합계획의 수립) ① 시장은 사회복지사 등의 처우개선과 복지 증진을 위하여 4년마다 종합계획을 수립하여야 한다. ② (현행과 같음)

2. 실태조사

- 실태조사는 종사자 처우의 실태를 조사하는 것으로 실태 개선을 위한 필수적인 자료로 활용되어야 됨에도 불구하고 임의적 실시규정으로 실태조사가 방만하게 이루어진다는 지적이 있음
- 이에 실태조사를 4년마다 의무적으로 실시하도록 수원시 조례를 개정할 것을 제언함

현행조례	개정안
제7조(실태조사) ① 시장은 종합계획을 수립할 때 필요한 경우에는 해당 공무원으로 하여금 사회복지사 등을 위하여 실태조사를 하도록 하여야 한다. ② (생략) ③ (생략)	제7조 ① 시장은 사회복지사 등의 보수 수준 및 지급실태 등에 관하여 4년마다 조사하여야 한다. ② (현행과 같음) ③ (현행과 같음)

3. 처우개선위원회

- 실질적인 처우개선사업을 위하여 수원시 위원회에 관한 조례를 개정할 것을 제언함
- 위원회 구성에 관한 규정 신설 / 위원회 심의 사항의 자세한 규정 / 상시적인 업무를 위한 간사 임명규정 신설 / 정례회의 소집에 관한 규정 신설



현행조례	개정안
<p>제9조(위원회 설치) ① (생략)</p> <p>② 위원회는 다음 각 호의 기능을 수행한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 종합계획 수립 및 시행에 관한 사항 2. 실태조사에 관한 사항 3. 처우 개선 등 사업에 관한 사항 4. 그 밖에 사회복지사 등 처우개선 및 지위 향상을 위하여 시장이 필요하다고 인정하는 사항 	<p>제9조(위원회 설치) ① (현행과 같음)</p> <p>② 위원회는 다음 각 호의 기능을 수행한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 종합계획 수립 및 시행에 관한 사항 2. 실태조사에 관한 사항 3. 각 시설유형별 적정 종사자 배치 기준 정립에 관한 사항 4. 종사자 처우개선을 위한 구체적인 정책 개발 및 처우 침해 사례 발굴에 관한 사항 5. 처우개선 정책의 실제 적용 상황 및 문제점에 대한 모니터링에 관한 사항 6. 종사자 인권 및 권리 침해 사례 감독, 상담 및 모니터링 등에 관한 사항 7. 그 밖에 사회복지사 등 처우개선 및 지위 향상을 위하여 시장이 필요하다고 인정하는 사항 <p>③ 위원회의 위원장은 시장이 되며, 위원장을 포함하여 15명 이내의 위원으로 구성한다.</p> <p>④ 위원은 시 관계공무원, 시의원, 사회복지사 등 종사자, 사회복지기관관계 인사, 관련 전문가 등으로 구성한다.</p> <p>⑤ 위원회는 정기회의로 분기 별 1회씩 개최하며, 위원장이 소집이 필요하다고 인정하는 경우 임시회의를 소집할 수 있다.</p> <p>⑥ 위원회의 효율적 운영을 위하여 간사 1명을 두며, 간사는 시 소속 공무원 중에서 위원장이 임명한다.</p>
③ 신설	
④ 신설	
⑤ 신설	
⑥ 신설	

IV. 수원시 사회복지시설 종사자 처우 개선을 위한 정책 제언

1. 경기도 단일임금체계(안)의 수용

- 현재 경기도 단일임금체계(안)의 제도적 기틀이 어느 정도 성안되고 있는바, 이를 적극 수용하여 경기도 내의 통일적인 임금체계 적용을 실현하는 한편, 수원시 사회복지시설 종사자의 처우를 개선할 필요가 있음
- 그러나 경기도 내 시설의 설치 및 운영의 1차적 주체는 시·군이며, 경기도의 행정적 권한과 재정적 수준이 제한적이라는 점에서 수원시의 적극적인 대응이 필

요하며, 이를 위하여 수원시는 제도 정립과정을 면밀히 모니터링하고 시의 입장을 적극적으로 반영하여야 하며, 시 차원에서 재정소요를 정확히 추계하는 한편 수혜 범위를 극대화하기 위한 정책을 마련할 필요가 있음

- 특히 수원시 관내의 국고지원시설 및 소규모시설과 수원시 조례에 의하여 설치된 시설에 대한 적용이 배제될 수 있는 가능성이 있는 만큼 이에 대하여 수원시 자체적인 지원 계획을 수립할 필요가 있음

2. 사회복지시설 종사자의 인권 및 안전보장 체계

- 사회복지시설 종사자가 근무환경에서 상시적인 위협과 클라이언트의 폭력에 노출되어 있다는 점은 여러 연구를 통하여 인정되고 있으며, 사회복지사의 안전과 질 높은 사회복지서비스 제공을 위하여 무엇보다도 사회복지사의 인권과 안전을 보장하는 제도적 개선이 시급하다고 판단됨
- 이에 사회복지사의 인권과 안전을 담보하기 위하여 「사회복지사법」을 개정하여 근거규정을 마련할 필요가 있으나 법개정의 현실적인 어려움을 고려한다면 수원시가 조례 제정 또는 지침 발령을 통하여 선제적인 제도적 기초를 마련할 필요가 있음
- 안전기준 마련을 위하여 선진국의 규범을 조사·연구하여 모델로 삼을 필요가 있음(예, 미국 연방법률/ OSHA 및 NASW의 가이드라인 등)

3. 수원시 대체인력지원 사업 도입

- 보건복지부 및 도의 대체인력지원사업에서 소외될 수 있는 관내 사회복지시설 지원을 위하여 도 지원과는 별도로 사회복지사협회와 업무협약을 체결하고 지원 사업을 영위할 필요성이 있음
- 수원시 대체인력사업은 ‘10인 이하 사회복지시설’에 대하여 최우선적 지원을 하는 것이 바람직함

4. 복지포인트의 지급 제도 도입

- 사회복지시설 종사자들의 복지 향상을 위하여 매년 일정액의 맞춤형 복지포인트를 지급할 필요가 있음
- 소요 예산을 추정하기 위하여 수원시 복지시설 종사자들의 경력 및 호봉에 대한 정확한 현황조사가 필요함



- 예산이 소요되는 만큼 면밀한 사전조사가 필요하며, 제도 초기에 지급되는 포인트가 소소하더라도 전반적인 지급을 통하여 지급 확대를 위한 기반을 마련하는 것이 중요하다고 판단됨

5. 장기근속자 휴가 제도의 도입

- 장기근속자에 대한 특별 휴가제도를 통한 휴식 및 재충전 기회 부여
- 휴가실시 방법
 - 효과 극대화를 위해 연가와 연계 사용 가능 / 시설의 업무공백을 방지하기 위하여 분기별 장기근속 휴가 계획을 작성하고 대체인력 투입 계획 수립 / 단, 특별한 사유가 있는 경우 예외적으로 휴가 실시 허용
- 대체인력사업과의 연계를 통한 시너지 효과 기대

목 차

I. 서론	13
1. 연구의 배경 및 필요성	13
2. 연구의 목적	15
3. 연구의 방법	16
II. 민선 6기 수원시의 추진과정과 성과	17
1. 2014년 수원시 사회복지시설 종사자 처우 개선방안 제언	17
2. 수원시의 정책추진 성과	18
1) 수원시의 정책추진 과정	18
2) 수원시의 정책추진 성과 평가	21
3. 우수사례 분석 (1) : 2018년 서울특별시 사회복지시설 종사자 처우개선 계획	22
4. 우수사례 분석 (2) : 2018년 부산광역시 사회복지시설 종사자 처우개선 결정사항	24
III. 「사회복지사 등의 처우 및 지위향상에 관한 조례」의 개선	26
1. 「사회복지사 등의 처우 및 지위 향상을 위한 법률」상 규율내용	26
2. 지방자치단체 조례 비교·분석	28
3. 수원시 조례 개선방안	32
IV. 수원시 사회복지시설 종사자 처우 개선을 위한 정책 제언	35
1. 보수체계의 개선	35
1) 보수체계의 비교분석	35



2) 단일임금체계의 도입	43
2. 사회복지시설 종사자의 인권 및 안전보장 체계	48
1) 필요성	48
2) 미국의 사례	48
3) 종사자 안전을 위한 제언	51
3. 대체인력지원 사업	52
1) 대체인력지원의 필요성	52
2) 보건복지부 대체인력지원 사업	52
3) 수원시 대체인력지원 사업 도입	53
4. 복지포인트의 지급 제도 도입	53
5. 장기근속자 휴가 제도의 도입	54

표 차례

표 1. 중앙정부의 사회복지시설종사자 처우개선 정책	14
표 2. 정책대상 사회복지시설 현황	18
표 3. 예산 투자 현황 및 투자계획	18
표 4. 연도별 성과지표 달성 현황	19
표 5. 종사자 집단면접 개요	21
표 6. 수원시 처우 개선정책에 대한 평가	21
표 7. 사회복지사법령 체계	26
표 8. 사회복지사법령 중 국가 또는 지방자치단체의 의무	27
표 9. 지방자치단체 조례 체계 비교	29
표 10. 종합계획 수립 관련 규정 비교	30

표 11. 실태조사 관련 규정 비교	30
표 12. 처우개선위원회 관련 규정 비교	31
표 13. 2018년 보건복지부 인건비 가이드라인 직위분류 예시	36
표 14. 2018년 보건복지부 인건비가이드라인 임금테이블	37
표 15. 서울시 비교직급 설정 기준	39
표 16. 2018년 서울시 사회복지시설 종사자 단일 임금테이블	40
표 17. 경기도 비교직급 설정 기준(안)	41
표 18. 경기도 사회복지시설 종사자 단일 임금테이블(안)	42
표 19. 서울시 단일임금체계 도입과정	45
표 20. 서울시 단일임금체계 미적용 시설	46
표 21. 수원시 단일임금체계 미적용 가능 시설	46
표 22. 수원시 조례에 의해 설립된 시설	47
표 23. 경기도(안) 미적용 시설에 대한 대안	47
표 24. OSHA 사회복지분야 종사자 안전 가이드라인	50
표 25. NASW 사회복지서비스 분야 종사자 안전 가이드라인	50
표 26. 경기도 대체인력지원사업 개요	52

I.

서론

1. 연구의 배경 및 필요성

○ 사회복지 서비스의 양적·질적 증대

- 사회발전과 함께 사회복지서비스의 사회적 중요성에 대한 광범위한 공감대가 형성되어 서비스 제공의 양적·질적 성장이 괄목할만한 수준에서 이루어졌음
- 나아가 사회복지 서비스 분야의 다양화·세분화가 이루어져 맞춤형 복지서비스가 제공되는 등 내용적 측면에서의 개선이 이루어져 왔음

○ 사회복지 서비스 주체인 업무 종사자의 처우 개선의 정제

- 사회복지 서비스 분야의 양적·질적 성장에 따라 서비스 공급 주체인 사회복지시설 종사자 등의 전문화 및 지속적인 고용이 향후 사회복지 서비스 분야의 성장에 있어 본질적인 요인으로 인식되고 있음
- 그럼에도 사회복지시설 종사자의 처우에 관하여는 뚜렷한 개선이 이루어지지 않고 있으며, 여전히 다음과 같은 문제점이 지적되고 있는 실정임

• 낮은 보수 수준

• 열악한 근무 환경

• 과다한 업무 부담

• 인격적 침해

- 이러한 문제점으로 말미암아 사회복지시설 종사자들의 사기가 저하되는 한편 종사자들의 잦은 이직 등 부작용으로 발생하고 있음
- 근본적으로 사회복지시설 종사자들의 열악한 처우는 수요자 측면에서 서비스 질을 하락시키는 요인이 될 수 있으며 결과적으로 전반적인 복지서비스의 질적 하락을 유발할 수 있다는 점에서 면밀한 분석을 통하여 시급히 개선되어야할 점임



○ 중앙정부의 정책추진

- 중앙정부 차원의 정책적인 노력 뿐 아니라 기존의 사회복지시설과 종사자에 대한 실태 조사와 처우 개선 연구는 중앙정부 혹은 광역자치단체를 대상으로 하거나 학술적인 연구가 대부분이었기 때문에 사회복지시설 종사자들의 실질적인 처우를 개선하기 위한 근거로는 부족하다는 지적이 꾸준히 제기 되었음
- 중앙정부나 광역지방자치단체 수준의 연구가 주를 이룸에 따라 기초지방자치단체 실정에 부합하는 실효성 있는 대안이 도출되는데 한계점을 노출하고 있다고 평가됨

표 1. 중앙정부의 사회복지시설종사자 처우개선 정책

시 기	내 용
참여정부	<ul style="list-style-type: none"> • 2004년 11월 「참여복지 5개년 계획 : 2004년~2008년」에서 사회복지 이력에 대한 제도 정비의 일환으로 사회복지 종사자 처우 개선을 위해 종사자 보수의 단계적 인상을 제시 • 2005년 보건복지부 연도별 보수 인상 기준안(생활시설 기본급 기준)을 권고하는 것으로 구체화됨 • 실제 지방의 사회복지 현장에서 실행되지 않는 사례가 발생하는 등 참여정부의 처우개선 방안은 소극적인 정책으로 평가됨 (원명순, 2009)
이명박 정부	<ul style="list-style-type: none"> • 100대 국정과제에 「사회복지 종사자의 처우 개선」을 포함시킴 • 종사자의 급여체계 개선안을 추진 • 사회복지시설 종사자 인건비의 중앙정부 지원, 급여체계 공통 가이드라인 마련 등과 같은 구체적인 방안들이 실현되지 못함 • 2011년 「사회복지사 등의 처우 및 지위 향상을 위한 법률」이 제정·공포되어 처우개선을 위한 법적 기초 마련
박근혜 정부	<ul style="list-style-type: none"> • 「복지 일자리 확충 및 처우 개선」을 국정과제로 채택 • 민간·공공 사회복지 인력 확충 및 사회복지시설 종사자 급여 인상 등 근로여건 개선 등의 추진 계획을 제시한 바 있음

○ 수원시의 정책추진

- 수원시는 2011년 연구용역을 바탕으로 수원시 사회복지시설 종사자 처우 개선 정책을 추진한 바 있음
- 수원시는 2014년 수원시지역사회보장협의체에서 제안한 「수원시 사회복지시설 종사자 처우개선 방안-민선 5기 성과와 향후 발전방안을 중심으로-」을 통하여 민선 6기 기간 동안 사회복지시설 종사자 처우 개선을 위한 다양한 정책을 수행하였음

2. 연구의 목적

○ 수원시 사회복지시설 종사자 처우개선 정책 추진 성과 분석

- 수원시는 2011년 연구용역을 바탕으로 수원시 사회복지시설 종사자 처우 개선을 위한 실질적인 집행을 추진해 온 바 있으며, 2014년 수원시 지역사회보장협의체는 사회복지시설 종사자 처우개선방안을 골자로 하는 정책 제언을 한 바 있음
- 이에 민선 6기 수원시 지방정부에서 실시한 처우개선 정책을 되돌아보고 그 성과를 평가하는 한편, 곧 꾸려질 민선 7기 수원시 사회복지정책 정립을 위하여 처우개선 정책을 제언하는 것을 목표함

○ 개선방안 도출

- 사회복지시설 종사자 처우개선의 공감대가 형성되었으며, 단일임금체제 도입 및 기타 제도 개선에 관한 논의도 성숙하여 여러 가지 측면에서 제도적 개선이 시도되고 있으며, 어느 정도 가시적인 성과가 소개되고 있는 실정임
- 사회복지시설 종사자 처우와 관련되어 기초자치단체의 독자적인 정책 추진에 한계가 있는 것으로 보이나, 중앙정부와 경기도의 정책 수립과정에 적극적인 참여하는 한편, 정책수립 과정을 면밀히 추적·검토하여 정책추진을 위한 만반의 준비가 필요할 것으로 보임
- 이에 수원시 사회복지시설 종사자의 처우개선을 위하여 법제도적 보장체계를 검토하고 개선점을 도출하는 한편 향후 지속적인 발전방안을 제언하고자 함



3. 연구의 방법

○ 2차 자료 및 문헌조사

- 연구 수행을 위해 기존 통계 자료 등 2차 자료, 선행연구 등 기존 자료를 활용함

○ 입법론적 연구

- 연구를 수행함에 있어 법제도적 보장 체계를 기타 타 지자체와 비교하여 개선사항을 도출하고, 향후 법제도 정비를 위한 입법론을 제시함

○ 현장 전문가 의견 수렴

- 이 연구에서 수원시의 정책 추진 과정 및 성과를 분석·평가하기 위해 시청 담당자들을 대상으로 면접을 실시하고, 객관적 분석 및 평가를 위해 사회 복지 현장 실무자들을 대상으로 FGI를 실시함

II.

민선 6기 수원시의 추진과정과 성과

1. 2014년 수원시 사회복지시설 종사자 처우 개선방안 제언

- 개요 : 2014년 수원시지역사회보장협의체는 민선 5기 수원시의 사회복지시설 종사자의 처우개선 정책추진 성과를 평가하고 향후 정책제언을 담은 「수원시 사회복지시설 종사자 처우개선 방안 - 민선 5기 성과와 향후 발전방안을 중심으로 - 」라는 제목으로 정책 제언서를 발간하고, 새로운 정책의 모색으로 다음과 같은 사항을 제언하였음
- 조례 개정을 통한 제도적 정비
 - 처우개선을 위한 조사 주기의 명문화
 - 처우개선위원회(가칭)의 설치 명문화
 - 처우개선위원회의 업무관장 확대 조항 신설
 - 실태조사에 관한 규정 신설
 - 종합계획 수립에 관한 자세한 사항 신설
- 상해 공제 가입비 지원
 - 성남시의 사례를 모델로 상해 공제 가입비 지원 방법 모색
 - 보건복지부가 “2015년 사회복지관 평가지표 관련 공청회”에서 평가지표 항목에 직원에 대한 상해보험(공제) 가입여부를 추가하는 등 이에 대한 적극적인 논의 요구
- 공무원 비교 직급 설정에 대한 논의
 - 법률상 처우 개선 기준이 사회복지 전담 공무원을 기준으로 논의되고 있는 바, 향후 실질적인 개선 논의를 위해 사회복지 종사자의 공무원 비교 직급 설정에 관한 논의 필요성 역설
 - 서울복지재단(2013)의 연구에서 비교 직급 설정 이후 공무원 급여체제와 유사한 형태로 적용하는 것이 바람직할 것이라는 의견 제시



○ 고용안정 및 인력지원에 관한 논의

- 위탁법인 변경시 고용승계관련 사항 준수 강화, 수탁자 변경 후 고용불안정 발생시 법인에 대한 제재, 사회복지사 인력기준 준수 및 강화 등이 필요하며, 특히 아동생활시설에서와 같이 사업 지침상 제시된 인력기준 조차 준수되고 있지 못한 점은 강력하게 시정되어야 한다는 의견제시

2. 수원시의 정책추진 성과

1) 수원시의 정책추진 과정

가. 사업개요

○ 사업기간 : 2015 ~ 2018

○ 수원시 정책은 수원시 보조금(인건비 등)을 지원받는 사회복지시설(기관) 종사자를 대상으로 하며 그 현황은 아래와 같음

표 2. 정책대상 사회복지시설 현황

(단위 : 개소, 명 기준 '18.03.15)

구분	계	사 회 복지과	여 성 정책과	노 인 복지과	장애인 복지과	보 육 아동과	복지허브 화추진단	교 육 청소년과	장안구 보건소
시설수	171	15	10	17	41	71	2	2	13
종사자	1,322	221	59	283	413	278	12	18	38

○ 수원시는 처우개선 사업으로 2014년부터 2018년 1분기까지 국비 약 11억, 도비 약 10억, 시비 약 140억을 집행하였음

표 3. 예산 투자 현황 및 투자계획

(단위 : 백만원)

구분	기투자	2014년		2015년		2016년		2017년		2018년		2019이후
		확보	집행	확보	집행	확보	집행	확보	집행	확보	집행	
계	16,830	3,461	3,461	4,430	3,932	4,907	4,492	4,945	4,945	4,997	1,245	5,071
국비	1,188	151	151	266	266	383	383	388	388	394	98	399
도비	1,050	234	234	211	212	301	301	303	303	305	76	310
시비	14,592	3,076	3,076	3,953	3,454	4,223	3,808	4,254	4,254	4,298	1,071	4,362
민간 자본												

- 수원시는 성과지표를 ‘종사자 처우개선 확대’로 서비스 전문성과 민주성 보장을 위한 기반구축’로 정하고 연도별 성과지표 달성율을 아래와 같이 조사하였음

표 4. 연도별 성과지표 달성 현황

성 과 지 표	단위	연도별 성과지표				
		2014년	2015년	2016년	2017년	2018년
종사자 처우개선 확대 서비스 전문성과 민주성 보장을 위한 기반구축	진도율 (%)	-	50	90	100	100

나. 성과지표별 추진현황(2018.1 분기 기준)

- 성과지표 : 종사자 처우개선 확대’로 서비스 전문성과 민주성 보장을 위한 기반구축
- 민선6기 사회복지종사자 처우개선 종합계획 수립 : 2015.07.31.
- 사회복지종사자 처우개선 및 지위향상에 관한 조례 일부개정 : 2016.06.14.
- 사회복지사 등의 처우개선 및 인권향상 토론회 개최 : 2016.06.10.
- 급여 지원 기준 개선 : 시간외 수당 기준 마련
- 처우개선비 지원 기준 마련

내용	<ul style="list-style-type: none"> • 급여 지원 기준 개선 : 시간외 수당 기준 마련 / 처우개선비 지원 기준 마련 • 특수근무수당(10년미만 10만원, 10년이상 15만원), • 기부식품 등 제공사업장, 청소년 쉼터 처우개선비 5만원(2018년 신설) 추가지원 • 건강검진비 증액(15년 20만원→ 16년 30만원)
----	---

- 사회복지시설 종사자, 상해보험 지원

내용	<ul style="list-style-type: none"> • 지원대상 : 신고(등록)된 사회복지시설 종사자 • 지원내용 : 업무 및 일상 생활중 발생할 수 있는 상해사고로 인한 의료비용 보상 (1인당 2만원의 보험료 중 1만원 지원) • 지원규모 : 총 누계 4,014명 (2016년~2017년 2,717명) / 2018년 1,297명
----	---



○ 사회복지시설의 사회복지사, 보수교육비 지원

내용	<ul style="list-style-type: none"> • 지원대상 : 사회복지시설에서 사회복지업무에 종사하는 사회복지사 • 지원내용 : 사회복지사에 대하여 직무능력유지 및 향상을 위한 교육을 실시 (1인당 교육비 48,000 원을 교육기관으로 지급) • 지원규모 : 총 누계 3,324명(2016년~2017년 2,275명) / 2018년 1,049명
----	---

○ 사회복지시설 종사자 역량강화 교육 지원

내용	<ul style="list-style-type: none"> • 지원대상 : 사회복지시설에서 사회복지업무에 종사하는 사회복지사 • 지원내용 : 역량강화 교육 실시(교육횟수 연4회) • 지원규모 : 630명(2014년~현재)
----	--

○ 사회복지시설 종사자 한마음 워크숍 실시

내용	<ul style="list-style-type: none"> • 지원대상 : 사회복지시설에서 사회복지업무에 종사하는 사회복지사 • 지원내용 : 역량강화 및 힐링의 시간 제공 • 지원규모 : 630명(2014년~현재)
----	--

○ 사회복지 사례 경진대회 실시

내용	<ul style="list-style-type: none"> • 지원대상 : 사회복지시설에서 사회복지업무에 종사하는 사회복지사 • 지원내용 : 사회복지 사례경진을 통한 역량강화 및 송년의 자리마련, 유공자 표창을 통한 자긍심 고취 • 지원규모 : 1,250명(2014년~현재) / 유공자표창 : 75명(2014년~현재)
----	--

○ 사회복지시설 모범 종사자 해외 연수(벤치마킹) 실시

내용	<ul style="list-style-type: none"> • 지원대상 : 사회복지시설에서 사회복지업무에 종사하는 사회복지사 • 지원내용 : 국외 복지 선진지 견학 및 사기진작과 자긍심 고취 • 지원규모 : 85명(2014년~현재) / 유공자표창 : 75명(2014년~현재)
----	--

○ 기타

- 수원시 식품등 기부활성화 및 지원에 관한 조례 제정(2018.02.12.)

2) 수원시의 정책추진 성과 평가

가. 사회복지시설 종사자 대상 집단면접 실시

표 5. 종사자 집단면접 개요

구 분	내 용
목 적	수원시 정책집행 성과 평가 및 처우개선에 대한 현장의 의견 수렴
일 시	2018년 4월 20일, 10:00 - 12:00, 15:00 - 17:00
장 소	수원시지역사회보장협의체 회의실
대 상	수원시 관내 사회복지시설 종사자 (총 11명)

나. 정책성과에 대한 평가

- 전반적으로 수원시의 처우 개선 정책 집행에 대하여 만족감을 나타내었음
- 특히 건강검진비 지급과 관련해서는 실질적으로 검진을 통하여 조기에 질병을 진단하고 치료한 사례가 있는 등 그 만족도가 매우 높았음
- 아래는 개별 정책에 대한 평가 내용을 요약한 것임

표 6. 수원시 처우 개선정책에 대한 평가

구 분	내 용
1. 처우개선비 지원 기준 마련	<ul style="list-style-type: none"> • 수당 지원의 기본적인 취지에는 공감함 • 수당 지원으로 인한 인건비 상승효과에 대하여 공감함
2. 건강검진비 증액	<ul style="list-style-type: none"> • 수원시의 특유한 정책으로 종사자들의 건강증진에 많은 도움이 되고 있으며, 적극적인 만족 의사를 표명 • 실제로 건강검진비를 수혜 받고 시행한 검진에서 암을 조기에 발견하여 치료한 사례가 있음
3. 상해보험비 지원	<ul style="list-style-type: none"> • 상해보험비 지원을 통하여 기관 부담이 경감한다는데 공감 • 특히 소규모 시설의 경우 상해보험비 지원으로 시설 재정에 실질적인 도움이 되고 있는 것으로 평가
4. 보수교육비 지원	<ul style="list-style-type: none"> • 보수 교육비 지원으로 보다 적극적으로 보수교육에 참여하는 동기를 유발하는 등 정책 집행의 효과에 공감함 • 교육비 지원으로 전반적으로 사회복지사 역량강화에 도움이 된다는데 공감함
5. 해외 연수 실시	<ul style="list-style-type: none"> • 연수를 다녀온 종사자의 만족도가 매우 높음 • 특히 해외연수 실시 전 사전 교육이나 해외 연수 후 이를 바탕으로 이루어지는 스터디 모임 등 종사자들의 역량강화에 매우 긍정적인 효과를 유발하고 있는 것으로 평가됨



다. 기타 의견

- 개별 정책집행과 관련하여 일부 종사자가 지원에서 배제되는 경우가 발생하고 있으므로, 이에 대한 대책이 필요하다는 의견이 있었음
- 건강검진비의 경우 활용도를 높이기 위하여 건강검진 외의 용도로 사용할 수 있도록 하는 방안(예, 예방접종, 치료비 등)이 필요하다는 의견이 있었음
- 보수교육과 관련해서는 경기도 외의 지역에서 이루어지는 교육프로그램을 선택하여 교육에 참여할 수 있도록 하는 것이 수요자의 입장에서 교육효과가 제고될 수 있다는 의견이 있었음

3. 우수사례 분석 (1) : 2018년 서울특별시 사회복지시설 종사자 처우개선 계획

1) 인건비 인상

- 적용시설 : 종사자 인건비를 서울시에서 지원하는 사회복지시설(국고사업제외)
- 상박하후 임금구조 개선 위해 직급 간 차등 적용
 - 상위직(1-3급) : 3.5%~4.2%
 - 하위직(4-7급) : 3.0%~4.5%
- 2016년부터 추진된 수당체계 간소화 추진 완료
 - 기말수당 연 200% 기본급화로 수당간소화 완료
 - 가족수당 중 둘째 자녀수당 인상분 반영(월 40천원 추가지원)

2) 국비보조전환시설 보전

- 지원대상 : 2005년 지방 이양된 시설 중 2015년 국비보조로 전환된 양로시설, 장애인거주시설, 정신요양시설 3종 시설 55개소
- 보전내용 : 서울시 지원기준과의 차액 일부 보전
 - 2017년 차액보전액의 4.28% 인상률 반영, 추가예산 확보

3) 보편적·통합형 정책 추진

가. 경력인정범위 확대

- 부서관 이상(장교, 준서관, 군간부 후보생 등 포함)의 군 경력 인정
- 보건복지부 공통 경력범 외 3개 경력 확대 인정
 - 여가부 장관의 허가를 특한 사단, 재단법인 근무경력
 - 건강가정지원센터 근무경력
 - 지자체 조례로 설립한 시설경력

나. 맞춤형 복지포인트 제도 추진

- 대상 : 전 사회복지시설 정규직 종사자 (총 1,600여개소, 1만 3천여명)
 - ※ 계약직, 시간제근로자 등의 경우 기관 자체비용부담으로 지원 권고
 - 지원기준 : 10호봉 미만 연 150 포인트/10호봉 이상 연 200 포인트
 - 사용기간 : 2018.1.1. ~ 11.30
 - 사용방법 : 지원기준에 의거 개인별로 복지항목을 선택 사용 후 기관에 환급 요청

다. 장기근속 휴가제도 운영

- 대상자 : 5년 이상 장기근속자
- 유급휴가일수

근속기간	5년 이상 - 10년 미만	10년 이상 - 20년 미만	20년 이상 - 30년 미만	30년 이상
휴가일수	5일	10일	10일	10일

라. 대체인력 지원

- 사업기간 : 2018.1 ~ 2018.12
- 지원대상 : 전 사회복지시설



○ 지원방법

- (서울시) 장기근속 휴가 및 단체연수 참가 등의 경우 대체인력 지원
- (복지부) 생활시설 돌봄종사자의 연차휴가, 보수교육, 경·조사시 대체인력 지원

마. 사회복지시설 종사자 단체연수비 지원

○ 수행기간 : 서울시사회복지사협회

○ 사업기간 : 2018.1~2018.12

○ 지원대상

- 전 사회복지시설 종사자 700여명(20명 이내 팀구성)
- 하위직급 실무직원 우선선발

바. 사회복지시설 종사자 채용 표준이력서(안) 사용(권고)

- 추진근거 : 「평등한 기회·공정한 과정을 위한 블라인드 채용 추진방안」
- 권고목적 : 사회복지시설 종사자 블라인드 채용정착

4. 우수사례 분석 (2) : 2018년 부산광역시 사회복지시설 종사자 처우개선 결정사항

1) 부산시 20개 유형 사회복지시설 단일임금체계 마련

- 내용 : 보건복지부 인거비가이드라인 100% 준수
- 대상 : 시비지원시설 354개소 2,782명

2) 장기근속 유급휴가 시행

- 대상 : 부산시(전체) 사회복지시설 종사자 중 기준 충족자
 - 시비보조금시설 354개소 2,782명
 - 국시비매칭시설 486개소 4,726명
- 휴가일수 : 현 소속시설 재직기간
 - 동일법인 내 인사발령으로 인한 시설별 재직기간은 합산

근속기간	5년 이상 - 10년 미만	10년 이상 - 20년 미만	20년 이상 - 30년 미만	30년 이상
휴가일수	5일	10일	10일	10일

3) 2018년 가족수당 보건복지부 가이드라인 기준 적용

기준	가이드라인 기준
<ul style="list-style-type: none"> • 부양가족 1인당 20,000원 • 배우자 40,000원 	<ul style="list-style-type: none"> • 부양가족 1인당 20,000원 • 배우자 40,000원 • 둘째자녀 60,000원 • 셋째이후 자녀 100,000원

4) 사회복지시설 전 종사자 정신건강프로그램 지원 확대

- 부산시 사회복지시설 전 종사자 정신건강 프로그램 이용 확대(예정)

5) 부산시 사회복지시설 대체인력지원사업 확대 운영

- 목적 : 연월차, 경조사 등 단기 결원 발생에 따른 보건복지부 사회복지시설 대체인력지원센터 이용 및 출산, 장기병가 등을 지원하기 위한 대체 인력지원사업 확대 운영
- 예산 : 477백만원(국비 236백만원, 시비 241백만원)
- 내용
 - 단기파견 : 국시비 시설의 사회복지사 및 부산시 시설 장단기 업무 공백 시 인력 파견 운영
 - 출산/병가 : 대체인력 파견 및 해당 시설 파견 지원금 지급



Ⅲ.

「사회복지사 등의 처우 및 지위향상에 관한 조례」의 개선

1. 「사회복지사 등의 처우 및 지위 향상을 위한 법률」상 규율내용

- 「사회복지사 등의 처우 및 지위 향상을 위한 법률(이하, 사회복지사법)」은 2012년부터 시행되었으며, “사회복지사 등에 대한 처우를 개선하고 신분보장을 강화하여 사회복지사 등의 지위를 향상하도록 함으로써 사회복지 증진에 이바지하는 것을 목적”으로 함
- 사회복지법의 시행을 위하여 동법 시행령이 제정되어 2014년 12월 9일부터 시행되고 있으며, 사회복지사 법령의 체계는 아래와 같음

표 7. 사회복지사법령 체계

사회복지사법	사회복지사법 시행령
제1조 목적	제1조 목적
제2조 정의	제2조 사회복지법인 등
제3조 사회복지사 등의 처우개선과 신분 보장	제3조 보수수준 및 지급실태 등의 조사
제4조 한국사회복지공제회	제4조 보수수준에 관한 권고기준
제4조의2 유사명칭의 사용 금지	제5조 정관
제4조의3 회원의 자격	제6조 회원의 자격
제5조 조직 등	제7조 회원의 권리와 의무
제6조 사업	제8조 대의원
제7조 재원	제9조 대의원회
제8조 예산과 결산, 준비금의 적립 등	제10조 이사회
제9조 행정조치 등	제11조 임원의 정수
제10조 과태료	제12조 임원의 선출 및 임기
	제13조 임원의 직무
	제14조 직원의 임면
	제15조 준비금의 적립
	제16조 순이익금의 처리
	제17조 과태료의 부과기준

- 특히 사회복지법 제3조와 동법 시행령 제3조는 사회복지사 등의 처우 개선 및 지위향상을 위하여 국가 및 지방자치단체에 일정한 의무를 부담시키고 있음

표 8. 사회복지사법령 중 국가 또는 지방자치단체의 의무

조 문	내 용
사회복지법 제3조	① 국가와 지방자치단체는 사회복지사 등의 처우를 개선하고 복지를 증진함과 아울러 그 지위 향상을 위하여 적극적으로 노력하여야 한다. ② 국가와 지방자치단체는 사회복지사 등의 보수가 사회복지전담공무원의 보수수준에 도달하도록 노력하여야 한다. ③ 보건복지부장관과 지방자치단체의 장은 사회복지사 등의 보수 수준 및 지급실태 등에 관하여 3년마다 조사하여야 한다. ④ 사회복지사 등은 사회복지법인 등의 운영과 관련된 위법·부당 행위 및 그 밖의 비리 사실 등을 관계 행정기관과 수사기관에 신고하는 행위로 인하여 징계 조치 등 신분상 불이익이나 근무조건상 차별을 받지 아니한다.
사회복지법 시행령 제3조	① 보건복지부장관과 지방자치단체의 장은 법 제3조제3항에 따른 사회복지사 등의 보수수준 및 지급실태 등에 관한 조사(이하 "실태조사"라 한다)에 필요한 경우 관계 공공기관 또는 사회복지법인 등의 장에게 필요한 자료의 제출을 요청할 수 있다. ② 제1항에 따른 요청을 받은 관계 공공기관 또는 사회복지법인 등의 장은 부득이한 사유가 없으면 요청에 따라야 한다. ③ 실태조사의 시기, 대상, 방법 등에 관하여 필요한 사항은 보건복지부장관이 정한다.

○ 사회복지사법 및 동법 시행령에 따라 사회복지시설 종사자들의 처우 개선 및 지위 향상을 위하여 국가 및 지방자치단체는 아래와 같은 의무를 부담함

- 사회복지사 등의 처우개선, 복지증진 및 지위향상을 위하여 적극적으로 노력할 의무
- 사회복지사 등의 보수를 사회복지전담공무원의 보수수준으로 향상하도록 노력할 의무
- 사회복지사 등의 보수 수준 및 지급실태 등에 관하여 3년마다 조사할 의무

○ 또한 사회복지사법 시행령 제4조에서는 보건복지부 장관이 실태조사 결과에 따라 사회복지 전담공무원의 보수수준과 비교하여 사회복지사 등의 보수수준에 관하여 권고기준을 정할 수 있다는 점을 규정하고, 이에 따라 보건복지부장관은 매년 ‘사회복지시설 종사자 가이드라인’을 작성하고 지방자치단체에 권고하고 있음



- 사회복지사법은 실상 ‘한국사회복지공제회’에 대한 규율에 집중하고 있으며, 실제로 사회복지사 등의 처우 및 지위에 관하여는 대강의 규정만을 두어, 규율 내용에 있어 미흡함을 지적할 수 있음
- 이에 따라 동법과 시행령은 자치법규에 의하여 구체화 되어야 하며, 실제로 많은 지방자치단체가 동법을 구체화한 자치법규를 마련하여 시행하고 있는 실정임

2. 지방자치단체 조례 비교·분석

- 현재 사회복지사법의 구체적 규율을 위하여 전국 181개의 광역 및 기초자치단체가 자치법규를 시행하고 있음
- 대부분의 조례는 다음과 같은 규율 내용으로 구성됨

• 목적	• 정의	• 타 조례 관계	• 책무
• 계획수립	• 실태조사	• 지원사업	• 신분보장
• 처우개선위원회	• 포상		

- 규율내용은 사회복지사법과 시행령을 구체화한 것으로 대동소이하지만, 아래에서는 특히 경기도, 수원시, 서울특별시와 서울특별시 양천구의 조례를 중심으로 규율상의 차이점에 관하여 간단히 살펴보고, 이를 비교·분석함
- 조례의 체계
 - 지방자치단체 조례는 사회복지사법에서 규정한 규율내용을 구체화 한 것으로 각 지방자치단체별로 뚜렷한 차별점이 나타나지는 않으며, 체계 또한 유사하게 구성되었음

표 9. 지방자치단체 조례 체계 비교

경기도	수원시	서울특별시	서울특별시 양천구
제1조 목적	제1조 목적	제1조 목적	제1조 목적
제2조 정의	제2조 정의	제2조 정의	제2조 정의
제3조 적용대상	제3조 적용대상	제3조 적용대상	제3조 적용대상
제4조 다른 조례 등과의 관계	제4조 다른 조례 등과의 관계	제4조 시장의 책무 제5조 사회복지사등 정 책자문위원회	제4조 다른 법률과의 관계 제5조 구청장의 책무 제6조 계획의 수립
제5조 도지사의 책무	제5조 시장의 책무	제6조 사회복지사등의 신분보장	제7조 지원사업 등 제8조 보수수준 및 지급 실태 등의 조사
제6조 종합계획의 수립	제5조의2 사회복지사 등의 신분 보장 및 인권 증진 제6조 종합계획의 수립	제7조 종합계획의 수립	제9조 신분보장
제7조 실태조사	제7조 실태조사	제8조 실태조사	제10조 포상
제8조 처우개선 등 사업	제8조 처우개선 사업 등 제9조 위원회 설치	제9조 처우개선 등 사업 제10조 다른 조례 등과의 관계	제11조 시행규칙
제9조 시행규칙	제10조 포상 제11조 회의수당 등 제12조 시행규칙	제11조 시행규칙	

○ 종합계획의 수립

- 비교대상 지방자치단체의 조례는 모두 자치단체의 장에게 종합계획을 수립할 의무를 부과하고 있으며, 그 내용으로 보수수준의 연차적 개선 계획을 포함하여 처우개선, 지위향상 및 근무여건 개선 계획 수립을 포함하고 있음
- 그러나 종합계획의 수립의 정기성에 대하여 규율 내용을 달리하고 있음
- 경기도와 서울특별시의 경우 정기적인 계획수립을 위하여 계획수립 시기를 ‘3년마다’라고 정하고 있음
- 서울특별시 양천구의 경우에는 4년마다 계획을 수립하나, 이를 사회복지사업법상 지역사업복지계획에 포함하여 수립·시행하도록 정하고 있음
- 수원시의 경우에는 정기적인 계획수립을 위한 기간에 관한 규정을 두고 있지 않음



표 10. 종합계획 수립 관련 규정 비교

규율	내용
법령	내용없음
경기도 (제6조)	① 도지사는 사회복지사 등의 처우개선과 복지 증진을 위하여 3년마다 종합계획을 수립하여야 한다.
수원시 (제6조)	① 시장은 사회복지사 등의 처우개선과 복지 증진을 위하여 종합계획을 수립하여야 한다.
서울특별시 (제7조)	① 시장은 사회복지사 등의 처우 및 지위 향상을 위하여 3년마다 종합계획을 수립 하여야 한다
서울시 양천구 (제6조)	① 구청장은 사회복지사 등의 처우개선과 복지 증진을 위하여 4년마다 양천구 사회복지사 등 처우 및 지위향상 계획을 수립하되, 법 제15조의3에 따른 양천구 지역사회복지계획에 포함하여 수립·시행해야 한다.

○ 실태조사

- 사회복지사법 제3조 제3항에서 사회복지사 등의 보수 수준 및 지급실태 등에 관하여 3년마다 조사를 실시할 의무를 보건복지부장관과 지방자치단체 장에게 부담하고 있음
- 조사대상 지방자치단체 조례에는 모두 ‘실태조사’에 관한 규정을 포함하고 있으나, 규율 내용은 다소 상이하게 나타나고 있음
- 서울특별시와 서울특별시 양천구의 경우에는 실태조사 주기를 ‘3년마다’라고 정해 정기적인 조사 실시 의무를 규정하고 있음
- 경기도와 수원시의 경우에는 ‘종합계획을 수립할 때 필요한 경우에’라고 하여 실태조사를 임의적으로 실시할 수 있도록 규정하고 있음

표 11. 실태조사 관련 규정 비교

규율	내용
사회복지사법 (제3조)	③ 보건복지부장관과 지방자치단체의 장은 사회복지사 등의 보수 수준 및 지급실태 등에 관하여 3년마다 조사하여야 한다.
경기도 (제7조)	① 도지사가 종합계획을 수립할 때 필요한 경우에 해당 공무원으로 하여금 사회복지사 등에 대한 실태조사를 하도록 하여야 한다.
수원시 (제7조)	① 시장은 종합계획을 수립할 때 필요한 경우에는 해당 공무원으로 하여금 사회복지사 등을 위하여 실태조사를 하도록 하여야 한다.
서울특별시 (제8조)	① 시장은 사회복지사 등의 처우 개선을 위하여 3년마다 정기적으로 실태조사를 실시하여야 한다.
서울시 양천구 (제8조)	① 구청장은 사회복지사 등의 보수수준 및 지급실태 등에 관하여 3년마다 실태조사를 해야 한다.

○ 처우개선위원회

- 지방자치단체의 조례가 실효적으로 집행되기 위하여 처우개선위원회를 설치하고 상시적인 활동을 보장하는 것이 중요하다고 보여짐
- 조사 대상 조례 중에는 서울특별시와 수원시가 위원회 설치 규정을 두고 있음
- 경기도와 서울특별시 양천구의 경우 위원회 설치 규정을 두고 있지 않음

표 12. 처우개선위원회 관련 규정 비교

규율	내용
사회복지사법	규정없음
경기도	규정없음
수원시 (제9조)	① 시장은 사회복지사 등의 처우 개선 및 지위향상 관련 시책을 자문하기 위하여 수원시 사회복지사등의처우개선위원회 (이하“위원회”라 한다)를 둘 수 있다. ② 위원회는 다음 각 호의 기능을 수행한다. 1. 종합계획 수립 및 시행에 관한 사항 2. 실태조사에 관한 사항 3. 처우 개선 등 사업에 관한 사항 4. 그 밖에 사회복지사 등 처우개선 및 지위 향상을 위하여 시장이 필요하다고 인정하는 사항<본조 신설 2016.06.14>
서울특별시 (제5조)	① 시는 사회복지사 등의 처우 개선 및 지위향상 시책에 관한 다음 각 호의 자문을 위하여 사회복지사등정책자문위원회 (이하 "위원회"라 한다)를 둘 수 있다. 1. 보수수준에 관한 사항 2. 종합계획 수립에 관한 사항 3. 실태조사에 관한 사항 4. 처우개선 등 사업에 관한 사항 5. 그 밖에 위원장이 필요하다고 인정하는 사항 ② 위원회는 위원장 1명을 포함하여 15명 이내에 위원으로 구성한다. ③ 위원은 시 관계공무원, 시의원, 사회복지사 등 종사자, 사회복지기관관계인사, 관련 전문가 등으로 구성한다. ④ 위원회의 회의에 출석한 위원에게는 예산의 범위에서 수당 등을 지급할 수 있다. 다만, 공무원인 위원이 그 소관 업무와 직접 관련되어 출석하는 경우에는 그러하지 아니한다. <개정 2017.1.5.> ⑤ 그 밖에 위원회의 구성 및 운영에 관한 세부적인 사항은 규칙으로 정한다.
서울시 양천구	규정없음



3. 수원시 조례 개선방안

○ 종합계획 수립

- 지속적이고 계획적인 처우개선사업을 위하여 지방자치단체에 정기적으로 종합계획 수립 의무를 부과할 필요가 있음
- 사회복지법에서는 종합계획 수립 의무를 부과하고 있지 않으나, 실질적인 사업주체가 될 수 있는 지방자치단체에 정기적인 종합계획 수립의무를 부과해 통일적이고 상시적인 처우개선사업을 영위할 필요가 있음
- 수원시 조례개정을 통하여 4년을 주기로 종합계획 수립 의무를 규정할 것을 제언함

현행조례	개정안
제6조(종합계획의 수립) ① 시장은 사회복지사 등의 처우개선과 복지 증진을 위하여 종합계획을 수립하여야 한다. ② (생략)	제6조(종합계획의 수립) ① 시장은 사회복지사 등의 처우개선과 복지 증진을 위하여 4년마다 종합계획을 수립하여야 한다. ② (현행과 같음)

기초자치단체 유사 입법례	
성남시	제8조(종합계획의 수립) ① 시장은 사회복지사 등의 처우개선과 복지 증진을 위하여 3년마다 종합계획을 수립하여야 한다.
광명시	제7조(종합계획의 수립) ① 시장은 사회복지사 등의 처우개선과 복지 증진을 위하여 3년마다 종합계획을 수립 하여야 한다.

○ 실태조사

- 사회복지법 제3조 제3항은 사회복지사 등의 보수 수준 및 지급실태 등에 관하여 3년마다 조사를 실시할 의무를 보건복지부장관과 지방자치단체 장에 부과하고 있음
- 경기도와 수원시 조례는 ‘종합계획을 수립할 때 필요한 경우’에 실태조사를 실시하도록 하여 임의적 실시를 규정하고 있음

- 실태조사는 종사자 처우의 실태를 조사하는 것으로 실태 개선을 위한 필수적인 자료로 활용되어야 됨에도 불구하고 임의적 실시규정으로 실태조사가 방만하게 이루어진다는 지적이 있음
- 이에 실태조사를 4년마다 의무적으로 실시하도록 수원시 조례를 개정할 것을 제언함

현행조례	개정안
제7조(실태조사) ① 시장은 종합계획을 수립할 때 필요한 경우에는 해당 공무원으로 하여금 사회복지사 등을 위하여 실태조사를 하도록 하여야 한다. ② (생략) ③ (생략)	제7조 ① 시장은 사회복지사 등의 보수 수준 및 지급실태 등에 관하여 4년마다 조사하여야 한다. ② (현행과 같음) ③ (현행과 같음)

기초자치단체 유사 입법례	
화성시	제7조(실태조사) ① 시장은 사회복지사 등의 보수수준 및 지급실태 등에 관하여 3년마다 조사(이하 “실태조사”라 한다)를 하여야 한다.
서울시 성동구	제9조(실태조사 등) ① 구청장은 사회복지사 등의 처우개선을 위하여 3년마다 정기적으로 실태조사를 실시하여야 한다.

○ 처우개선위원회

- 수원시는 ‘사회복지사등의처우개선위원회’에 관한 규정을 두고 있으나, 구성에 관한 명문의 규정을 두고 있지 않음
- 수원시 위원회는 실질적인 위원회 운영을 위한 간사직 임명에 관한 규정을 결하고 있음
- 실질적인 처우개선사업을 위하여 수원시 위원회에 관한 조례를 개정할 것을 제언함
 - 위원회 구성에 관한 규정 신설
 - 위원회 심의 사항의 자세한 규정
 - 상시적인 업무를 위한 간사 임명규정 신설
 - 정례회의 소집에 관한 규정 신설



현행조례	개정안
제9조(위원회 설치) ① (생략) ② 위원회는 다음 각 호의 기능을 수행한다. 1. 종합계획 수립 및 시행에 관한 사항 2. 실태조사에 관한 사항 3. 처우 개선 등 사업에 관한 사항 4. 그 밖에 사회복지사 등 처우개선 및 지위 향상을 위하여 시장이 필요하다고 인정하는 사항	제9조(위원회 설치) ① (현행과 같음) ② 위원회는 다음 각 호의 기능을 수행한다. 1. 종합계획 수립 및 시행에 관한 사항 2. 실태조사에 관한 사항 3. 각 시설유형별 적정 종사자 배치 기준 정립에 관한 사항 4. 종사자 처우개선을 위한 구체적인 정책 개발 및 처우 침해 사례 발굴에 관한 사항 5. 처우개선 정책의 실제 적용 상황 및 문제점에 대한 모니터링에 관한 사항 6. 종사자 인권 및 권리 침해 사례 감독, 상담 및 모니터링 등에 관한 사항 7. 그 밖에 사회복지사 등 처우개선 및 지위 향상을 위하여 시장이 필요하다고 인정하는 사항 ③ 위원회의 위원장은 시장이 되며, 위원장을 포함하여 15명 이내의 위원으로 구성한다. ④ 위원은 시 관계공무원, 시의원, 사회복지사 등 종사자, 사회복지기관관계 인사, 관련 전문가 등으로 구성한다. ⑤ 위원회는 정기회의로 분기 별 1회씩 개최하며, 위원장이 소집이 필요하다고 인정하는 경우 임시회의를 소집할 수 있다. ⑥ 위원회의 효율적 운영을 위하여 간사 1명을 두며, 간사는 시 소속 공무원 중에서 위원장이 임명한다.
③ 신설	
④ 신설	
⑤ 신설	
⑥ 신설	

IV.

수원시 사회복지시설 종사자 처우 개선을 위한 정책 제언

1. 보수체계의 개선

1) 보수체계의 비교분석

가. 보건복지부 가이드라인

- 「사회복지사법 시행령」 제4조는 “보건복지부장관은 실태조사 결과에 따른 사회복지사 등의 보수수준과 「사회복지사법」 제14조에 따른 사회복지 전담공무원의 보수수준을 비교하여 사회복지사 등의 보수수준에 관한 권고기준을 정할 수 있다”라고 정함
- 이에 따라 보건복지부장관은 ‘2018년 사회복지시설 종사자 인건비 가이드라인’을 권고기준을 제시하고 있음
- 직급을 사회복지직 5개 직급, 의료, 사무 및 기능직은 4개 직급으로 구별
- 직렬을 사회복지직, 의료직, 사무직 및 관리직 등으로 구별
- 시설유형을 생활시설과 이용시설로 구분하여 기준 제시
- 가이드라인은 시설관련 개별법령이 정한 종사자 배치기준에 의해 사회복지 시설에 근무하고 있는 자의 인건비를 보조하기 위한 기준으로 종사자 직위를 다음과 같이 분류하고 있음



표 13. 2018년 보건복지부 인건비 가이드라인 직위분류 예시

직 위	노 인	장 애 인	아 동	정 신
원장	시설장			
사무국장	총무	총무	사무국장	총무 정신보건 전문요원
과장 및 생활복지사	과장 생활복지사 상담지도원 간호사 영양사 물리치료사	과장 간호사 영양사 사회재활교사 직업훈련교사	과장 생활복지사 상담지도원 간호사, 영양사 직업훈련교사 임상심리상담원 자립지원전담요원	과장 생활복지사 간호사 영양사 작업지도원
생활지도원	생활지도원, 간호조무사, 사무원			
기능직	조리원, 위생원			
관리직	관리인, 경비원			

- 2018년 보건복지부 인건비가이드라인에서는 시설분류로 이용시설과 생활 시설을 구분하고, 직렬분류로 사회복지직, 의료직, 사무직 및 관리직 등으로 구별하여 총 7개의 임금테이블을 제시·권고하고 있음

표 14. 2018년 보건복지부 인건비가이드라인 임금테이블

2018년도 사회복지시설 종사자 (생활시설) 인건비가이드라인						
별표 1. 2018년 사회복지생활시설 종사자 기본급 권고 기준 (단위: 원/월)						
직위 (호봉)	연봉	사무국장	과장 및 생활복지사	간접 생활지도원	생활 지도원	관리직 기능직
1호봉	2,459,300	2,191,500	1,984,200	1,857,000	1,700,000	1,618,000
2호봉	2,554,700	2,272,500	2,053,000	1,918,000	1,758,500	1,632,000
3호봉	2,653,200	2,363,900	2,134,000	1,995,500	1,826,200	1,751,300
4호봉	2,754,800	2,462,400	2,228,400	2,073,500	1,893,900	1,816,000
5호봉	2,876,900	2,561,900	2,327,900	2,155,600	1,967,800	1,880,600
6호봉	2,998,900	2,672,700	2,432,600	2,245,900	2,047,800	1,965,800
7호봉	3,121,000	2,785,500	2,543,400	2,336,200	2,135,100	2,055,000
8호봉	3,244,200	2,904,600	2,655,200	2,427,500	2,225,300	2,131,000
9호봉	3,368,300	3,026,700	2,765,000	2,522,900	2,315,600	2,178,100
10호봉	3,486,300	3,143,600	2,870,700	2,613,200	2,400,800	2,257,200
11호봉	3,604,300	3,256,500	2,968,200	2,702,400	2,479,800	2,337,200
12호봉	3,720,200	3,355,000	3,056,400	2,777,300	2,544,400	2,410,000
13호봉	3,819,700	3,441,200	3,133,400	2,849,200	2,607,000	2,478,800
14호봉	3,905,900	3,527,300	3,208,300	2,917,900	2,668,600	2,538,300
15호봉	3,988,000	3,613,500	3,280,100	2,983,600	2,727,100	2,580,300
16호봉	4,066,000	3,690,500	3,347,800	3,047,200	2,787,600	2,630,600
17호봉	4,139,900	3,760,200	3,412,400	3,106,700	2,848,100	2,679,900
18호봉	4,208,600	3,830,000	3,475,000	3,164,100	2,905,600	2,729,100
19호봉	4,274,300	3,893,600	3,532,500	3,218,500	2,958,900	2,775,300
20호봉	4,335,800	3,952,100	3,588,900	3,272,900	3,010,200	2,820,400
21호봉	4,394,300	4,009,600	3,642,300	3,322,100	3,057,400	2,868,600
22호봉	4,449,700	4,062,900	3,692,500	3,370,400	3,103,600	2,923,000
23호봉	4,502,000	4,113,200	3,740,700	3,415,500	3,147,700	2,979,500
24호봉	4,550,300	4,160,400	3,787,900	3,460,600	3,190,800	3,031,800
25호봉	4,597,500	4,207,600	3,830,000	3,501,700	3,230,800	3,080,000
26호봉	4,639,500	4,248,600	3,873,100	3,543,800	3,266,700	3,122,100
27호봉	4,679,500	4,289,700	3,908,000	3,577,600	3,298,500	3,163,100
28호봉	4,714,400	4,324,500	3,940,800	3,610,400	3,328,300	3,197,000
29호봉	4,746,200	4,357,400	3,972,600	3,641,200	3,358,000	3,232,900
30호봉	4,778,000	4,389,200	4,003,400	3,671,000	3,386,800	3,259,600
31호봉	-	4,417,900	4,031,100	3,699,700	3,414,500	3,293,400

※ 육체노(사)복지시설(장애인) 종사자가 아니므로 상기 급여에서 별도 구분 기준과 비교기준: 2,765,500원
 ※ 기능직: 조리원, 위생원 등 / 관리직: 관리원, 경비원 등

2018년도 사회복지시설 종사자 (이용시설) 인건비가이드라인						
별표 3. 2018년 사회복지이용시설(사회·노인) 종사자 기본급 권고 기준(사회복지직)						
직위 (호봉)	연봉	복합	과장	행정지원복지사	간접 복지사	
1호봉	2,459,300	2,191,500	1,984,200	1,857,000	1,700,000	
2호봉	2,554,700	2,272,500	2,053,000	1,918,000	1,758,500	
3호봉	2,653,200	2,363,900	2,134,000	1,995,500	1,826,200	
4호봉	2,754,800	2,462,400	2,228,400	2,073,500	1,893,900	
5호봉	2,876,900	2,561,900	2,327,900	2,155,600	1,967,800	
6호봉	2,998,900	2,672,700	2,432,600	2,245,900	2,047,800	
7호봉	3,121,000	2,785,500	2,543,400	2,336,200	2,135,100	
8호봉	3,244,200	2,904,600	2,655,200	2,427,500	2,225,300	
9호봉	3,368,300	3,026,700	2,765,000	2,522,900	2,315,600	
10호봉	3,486,300	3,143,600	2,870,700	2,613,200	2,400,800	
11호봉	3,604,300	3,256,500	2,968,200	2,702,400	2,479,800	
12호봉	3,720,200	3,355,000	3,056,400	2,777,300	2,544,400	
13호봉	3,819,700	3,441,200	3,133,400	2,849,200	2,607,000	
14호봉	3,905,900	3,527,300	3,208,300	2,917,900	2,668,600	
15호봉	3,988,000	3,613,500	3,280,100	2,983,600	2,727,100	
16호봉	4,066,000	3,690,500	3,347,800	3,047,200	2,787,600	
17호봉	4,139,900	3,760,200	3,412,400	3,106,700	2,848,100	
18호봉	4,208,600	3,830,000	3,475,000	3,164,100	2,905,600	
19호봉	4,274,300	3,893,600	3,532,500	3,218,500	2,958,900	
20호봉	4,335,800	3,952,100	3,588,900	3,272,900	3,010,200	
21호봉	4,394,300	4,009,600	3,642,300	3,322,100	3,057,400	
22호봉	4,449,700	4,062,900	3,692,500	3,370,400	3,103,600	
23호봉	4,502,000	4,113,200	3,740,700	3,415,500	3,147,700	
24호봉	4,550,300	4,160,400	3,787,900	3,460,600	3,190,800	
25호봉	4,597,500	4,207,600	3,830,000	3,501,700	3,230,800	
26호봉	4,639,500	4,248,600	3,873,100	3,543,800	3,266,700	
27호봉	4,679,500	4,289,700	3,908,000	3,577,600	3,298,500	
28호봉	4,714,400	4,324,500	3,940,800	3,610,400	3,328,300	
29호봉	4,746,200	4,357,400	3,972,600	3,641,200	3,358,000	
30호봉	4,778,000	4,389,200	4,003,400	3,671,000	3,386,800	
31호봉	-	4,417,900	4,031,100	3,699,700	3,414,500	

※ 사회복지직: 사회복지사 1, 2, 3급 및 직 기능직을 통틀어 과장, 부장, 과장 등의 직위를 인정한다
 ※ 사회복지직: 사회복지사, 복지교사, 복지지도사, 전문지도사, 임상심리사 등
 ※ 최소 직급 부여: 간호사, 복지지도사, 복지교사 → 3급 / 간호교사 → 4급
 ※ 육체노(사)복지시설(장애인) 종사자가 아니므로 상기 급여에서 별도 구분 기준과 비교기준: 2,765,500원

2018년도 사회복지시설 종사자 (장애인) 인건비가이드라인						
별표 4. 2018년 사회복지이용시설(장애인) 종사자 기본급 권고 기준(일반직)						
직위 (호봉)	연봉	사무국장	1급	2급	3급	4급
1호봉	2,459,300	2,191,500	1,984,200	1,857,000	1,700,000	1,667,200
2호봉	2,554,700	2,272,500	2,053,000	1,918,000	1,758,500	1,746,200
3호봉	2,653,200	2,363,900	2,134,000	1,995,500	1,826,200	1,823,200
4호봉	2,754,800	2,462,400	2,228,400	2,073,500	1,893,900	1,889,800
5호봉	2,876,900	2,561,900	2,327,900	2,155,600	1,967,800	1,964,500
6호봉	2,998,900	2,672,700	2,432,600	2,245,900	2,047,800	2,036,400
7호봉	3,121,000	2,785,500	2,543,400	2,336,200	2,135,100	2,119,700
8호봉	3,244,200	2,904,600	2,655,200	2,427,500	2,225,300	2,207,900
9호봉	3,368,300	3,026,700	2,765,000	2,522,900	2,315,600	2,295,900
10호봉	3,486,300	3,143,600	2,870,700	2,613,200	2,400,800	2,358,700
11호봉	3,604,300	3,256,500	2,968,200	2,702,400	2,479,800	2,434,600
12호봉	3,720,200	3,355,000	3,056,400	2,777,300	2,544,400	2,504,400
13호봉	3,819,700	3,441,200	3,133,400	2,849,200	2,607,000	2,565,000
14호봉	3,905,900	3,527,300	3,208,300	2,917,900	2,668,600	2,613,200
15호봉	3,988,000	3,613,500	3,280,100	2,983,600	2,727,100	2,665,500
16호봉	4,066,000	3,690,500	3,347,800	3,047,200	2,787,600	2,711,700
17호봉	4,139,900	3,760,200	3,412,400	3,106,700	2,848,100	2,755,800
18호봉	4,208,600	3,830,000	3,475,000	3,164,100	2,905,600	2,809,100
19호봉	4,274,300	3,893,600	3,532,500	3,218,500	2,958,900	2,862,500
20호봉	4,335,800	3,952,100	3,588,900	3,272,900	3,010,200	2,915,800
21호봉	4,394,300	4,009,600	3,642,300	3,322,100	3,057,400	2,962,000
22호봉	4,449,700	4,062,900	3,692,500	3,370,400	3,103,600	3,005,100
23호봉	4,502,000	4,113,200	3,740,700	3,415,500	3,147,700	3,053,300
24호봉	4,550,300	4,160,400	3,787,900	3,460,600	3,190,800	3,095,400
25호봉	4,597,500	4,207,600	3,830,000	3,501,700	3,230,800	3,138,500
26호봉	4,639,500	4,248,600	3,873,100	3,543,800	3,266,700	3,178,500
27호봉	4,679,500	4,289,700	3,908,000	3,577,600	3,298,500	3,212,400
28호봉	4,714,400	4,324,500	3,940,800	3,610,400	3,328,300	3,242,100
29호봉	4,746,200	4,357,400	3,972,600	3,641,200	3,358,000	3,282,600
30호봉	4,778,000	4,389,200	4,003,400	3,671,000	3,386,800	3,283,200
31호봉	-	4,417,900	4,031,100	3,699,700	3,414,500	3,303,700

※ 육체노(사)복지시설(장애인) 종사자가 아니므로 상기 급여에서 별도 구분 기준과 비교기준: 2,765,500원



별표 6. 2018년 사회복지이용시설(사회, 노인) 종사자 기본급 권고 기준(사무직)

(단위: 원/월)

직위(호봉)	1급	2급	3급	4급
1호봉	1,823,200	1,780,100	1,734,900	1,667,200
2호봉	1,885,700	1,845,700	1,795,500	1,746,200
3호봉	1,950,400	1,909,300	1,872,400	1,823,200
4호봉	2,016,000	1,982,200	1,949,400	1,889,800
5호봉	2,089,900	2,059,100	2,015,000	1,954,500
6호봉	2,188,400	2,141,200	2,106,300	2,030,400
7호봉	2,302,300	2,240,700	2,181,200	2,119,700
8호봉	2,424,400	2,318,700	2,263,300	2,207,900
9호봉	2,529,000	2,394,600	2,338,200	2,285,900
10호봉	2,625,500	2,473,600	2,419,300	2,358,700
11호봉	2,710,600	2,548,500	2,481,800	2,434,600
12호봉	2,781,400	2,623,400	2,558,800	2,504,400
13호봉	2,838,900	2,697,300	2,617,300	2,565,000
14호봉	2,893,300	2,757,800	2,678,800	2,613,200
15호봉	2,940,500	2,812,200	2,728,100	2,665,500
16호봉	2,997,900	2,862,500	2,770,200	2,711,700
17호봉	3,048,200	2,911,700	2,816,300	2,755,800
18호봉	3,097,400	2,963,000	2,870,700	2,809,100
19호봉	3,147,700	3,015,400	2,917,900	2,862,500
20호봉	3,195,900	3,067,700	2,968,200	2,915,800
21호봉	3,247,200	3,114,900	3,018,400	2,962,000
22호봉	3,295,500	3,157,000	3,066,700	3,005,100
23호봉	3,346,800	3,205,200	3,110,800	3,053,300
24호봉	3,395,000	3,253,400	3,155,900	3,095,400
25호봉	3,440,100	3,300,600	3,205,200	3,138,500
26호봉	3,485,300	3,342,700	3,248,300	3,178,500
27호봉	3,532,500	3,380,600	3,295,500	3,212,400
28호봉	3,573,500	3,415,500	3,335,500	3,242,100
29호봉	3,620,700	3,444,200	3,365,200	3,262,600
30호봉	3,667,900	3,474,000	3,389,900	3,283,200
31호봉	3,712,000	3,504,800	3,415,500	3,303,700

※ 사무직 : 서무, 경리, 전산담당

별표 7. 2018년 사회복지이용시설(사회, 노인, 장애인) 종사자 기본급 권고 기준(관리직)

(단위: 원/월)

직위(호봉)	1급	2급	3급	4급(교용직)
1호봉	1,749,300	1,694,900	1,618,000	1,576,100
2호봉	1,811,900	1,764,700	1,690,800	1,632,000
3호봉	1,881,600	1,821,100	1,751,300	1,687,300
4호봉	1,938,100	1,876,500	1,816,000	1,749,300
5호봉	2,000,700	1,936,000	1,880,600	1,818,600
6호봉	2,100,200	2,009,900	1,965,800	1,886,500
7호봉	2,221,200	2,102,200	2,055,000	1,941,100
8호봉	2,332,000	2,186,400	2,131,000	2,015,000
9호봉	2,434,600	2,270,500	2,178,100	2,088,900
10호봉	2,530,100	2,345,400	2,257,200	2,181,200
11호봉	2,613,200	2,422,300	2,337,200	2,236,600
12호봉	2,687,000	2,497,200	2,410,000	2,300,200
13호봉	2,743,500	2,566,000	2,478,800	2,366,900
14호봉	2,796,800	2,626,500	2,538,300	2,420,300
15호봉	2,843,000	2,674,700	2,580,300	2,463,400
16호봉	2,895,300	2,724,000	2,630,600	2,511,600
17호봉	2,939,400	2,768,100	2,679,900	2,559,800
18호봉	2,986,600	2,815,300	2,729,100	2,632,700
19호봉	3,037,900	2,870,700	2,775,300	2,684,000
20호봉	3,094,400	2,919,900	2,820,400	2,727,100
21호봉	3,143,600	2,963,000	2,868,600	2,775,300
22호봉	3,197,000	3,017,400	2,923,000	2,831,700
23호봉	3,245,200	3,065,600	2,979,500	2,887,100
24호봉	3,295,500	3,102,600	3,031,800	2,941,500
25호봉	3,346,800	3,139,500	3,080,000	2,995,900
26호봉	3,404,200	3,177,500	3,122,100	3,048,100
27호봉	3,459,600	3,227,700	3,163,100	3,091,300
28호봉	3,515,000	3,276,000	3,197,000	3,125,100
29호봉	3,571,500	3,310,900	3,232,900	3,160,000
30호봉	3,624,800	3,342,700	3,259,600	3,189,800
31호봉	3,662,800	3,377,500	3,293,400	3,218,500

※ 관리직 : 노무, 분전기사, 교용직(물조, 취사 및 세탁 등) 담당자가 기용한 자, 장애인 복지관의 기술직, 교용직은 관리직을 준용하여 적용

별표 2. 2018년 사회복지생활시설 종사자 수당 기준

수당의 종류	지급대상	지급액	지급회수 및 지급일
명절 휴가비	세직 중인 종사자 (<u>육아휴직 병가휴직, 등</u> <u>장기휴직 제외</u>)	봉급액의 120%	봉급액의 60%씩 연 2회, 성과 추석이 속한 달의 보수지급일(또는 성과 추석 전 15일 이내에 시설장이 정한 날)
시간외 근무수당 등	규정된 근무시간 외에 연장근로를 한 종사자	연장근로시간당 [통상임금(보수월액) ×1/209×1.5]	연장근로를 한 다음달 보수 지급일 (단, 12월은 당월에 지급)
가족수당	부양가족이 있는 종사자	<u>부양가족 1인당 20,000원</u> (배우자 40,000원, 둘째자녀 60,000원, 셋째 이후 자녀 100,000원)	세부기준은 공무원기준 준용

※ 「선임 생활지도원」 승진 최소연환은 만5년(6년차)이상인 생활지도원 중에서 법인 및 시설의 제반여건 등을 감안 하여 인원을 선점하며, 소위 기간은 법인 내 시설 및 동일 시설 근무경력을 우선 적용

나. 서울특별시 보수체계

- 서울특별시는 2011년부터 사회복지시설 종사자 처우개선을 위한 본격적인 연구를 시작하여, 2014년 종사자 단일 급여 기준을 마련하였고, 단계적 시행을 통하여 실시하고 있음
- 서울시 시설종사자와 공무원간 비교직급 기준
- 서울시는 종사자 규모(10인 기준)와 종사자 호봉을 기준으로 총 7단계의 비교직급을 설정하였음

표 15. 서울시 비교직급 설정 기준

공무원 비교 직급	사회복지시설 종사자 직급·직위			비교직급 설정 기준	
	직급	이용시설	생활시설	종사자 규모	경력
5급	1급	관장, 원장	원장	10인 이상	15년 이상
				10인 미만	25년 이상
6급	2급	관장, 원장	원장	10인 이상	15년 미만
		부장	사무국장	10인 미만	15년~25년
7급	3급	관장, 원장	원장	10인 미만	15년 미만
		부장	사무국장	-	13년 미만
		과장	과장	-	-
8급	4급	대리	선임 생활 지도원	-	-
9급	5급	사회복지사, 간호사, 물리치료사, 작업치료사, 언어치료사, 영양사, 직업재활사, 임상심리사, 생활복지사, 상담지도원, 직업훈련교사, 상담원, 정신보건전문요원 등	생활 지도원	-	-
9급 (96%)	6급	간호조무사, 조리사 안전관리인, 사무원 운전기사	관리인	-	-
9급 (93%)	7급	생활보조원, 취사원 관리인, 환경미화원	기능직	-	-

- 서울시는 보건복지부와 달리 비교직급 설정 기준을 통하여 통일적인 직급 기준을 제시하고 각 직급에 대한 단일 임금테이블을 설정·적용하고 있음



표 16. 2018년 서울시 사회복지시설 종사자 단일 임금테이블

호봉 \ 직급	1급	2급	3급	4급	5급	6급	7급
1		2,737	2,314	2,036	1,926	1,916	1,906
2		2,796	2,366	2,079	1,949	1,928	1,918
3		2,858	2,430	2,142	1,956	1,939	1,930
4		2,919	2,490	2,187	1,968	1,956	1,942
5		2,973	2,548	2,247	2,006	1,968	1,954
6		3,118	2,679	2,380	2,139	2,091	1,975
7		3,198	2,762	2,465	2,216	2,170	2,041
8		3,286	2,847	2,534	2,284	2,248	2,115
9		3,364	2,933	2,618	2,366	2,332	2,191
10		3,457	3,018	2,690	2,434	2,400	2,281
11		3,541	3,100	2,783	2,524	2,482	2,351
12		3,596	3,146	2,818	2,563	2,529	2,401
13		3,641	3,190	2,872	2,613	2,575	2,440
14		3,695	3,246	2,916	2,654	2,619	2,494
15		3,744	3,292	2,963	2,700	2,668	2,537
16	4,138	3,793	3,337	3,009	2,749	2,715	2,587
17	4,184	3,839	3,388	3,055	2,792	2,755	2,635
18	4,230	3,894	3,435	3,102	2,835	2,801	2,685
19	4,287	3,939	3,490	3,153	2,885	2,850	2,732
20	4,334	3,992	3,533	3,199	2,931	2,899	2,777
21	4,387	4,037	3,585	3,248	2,978	2,947	2,828
22	4,441	4,091	3,637	3,298	3,028	2,995	2,879
23	4,499	4,141	3,689	3,344	3,074	3,042	2,928
24	4,546	4,196	3,738	3,394	3,124	3,092	2,983
25	4,601	4,253	3,793	3,434	3,167	3,137	3,029
26	4,654	4,306	3,845	3,489	3,215	3,188	3,084
27	4,711	4,360	3,896	3,539	3,264	3,238	3,135
28	4,766	4,414	3,952	3,598	3,329	3,288	3,187
29	4,823	4,468	4,000	3,649	3,379	3,340	3,238
30	4,873	4,521	4,054	3,703	3,427	3,389	3,288
31		4,574	4,106	3,757	3,482	3,440	3,339

다. 경기도 보수체계(안)

- 경기도는 단일임금체계 도입을 위한 연구용역을 통하여 단일임금체계(안)을 도출하였음

- 2018년 말까지 의견수렴 및 시·군 합의를 통해 재원마련하고 제도 시행 준비를 마무리할 계획임
- 경기도 역시 서울시와 마찬가지로 사회복지시설 종사자와 공무원간 비교직급을 설정하고 사회복지시설 종사자에게 적용되는 통일적인 직급 설정 기준을 제시하고 있음
- 경기도(안)은 서울시와 달리 종사자규모 기준을 10명이 아닌 5명으로 제시하고 있으며, 이는 서울시와 달리 경기도에 소규모 시설들이 보다 편중되어 있어 실질적인 형평성을 위한 것으로 판단됨

표 17. 경기도 비교직급 설정 기준(안)

사회복지시설 종사자 직급·직위			비교직급 설정 기준	
직급	이용시설	생활시설	종사자규모	경력
1급	관장, 원장	원장	5인 이상	15년 이상
			5인 미만	25년 이상
2급	관장, 원장	원장	5인 이상	15년 미만
			5인 미만	15년~25년
	부장, 사무국장	사무국장	-	13년 이상
3급	관장, 원장	원장	5인 미만	15년 미만
	부장	사무국장	-	13년 미만
	과장		-	
4급	선임			
5급	사회복지사, 간호사, 물리치료사, 영양사, 작업치료사, 언어치료사, 직업재활사, 임상심리사, 생활복지사, 직업훈련교사, 정신보건전문요원, 상담지도원, 생활시설 생활지도원(사회복지사 자격 유(有))		*3급까지 승진 가능 정신보건전문요원은 1호봉 인정 입직	
6급 (5급 96%)	생활시설 생활지도원(사회복지사 자격 무(無)), 간호조무사, 조리사, 사무원, 안전관리인, 운전기사			
7급 (5급 93%)	생활보조원, 조리원(취사원), 관리인, 환경미화원(위생원),			

- 경기도는 위의 비교직급 설정을 통하여 사회복지시설 종사자를 공무원 직급에 대별되는 1급~7급까지 분류하고 이에 대하여 호봉을 기준으로 단일임금 테이블을 제시하고 있음



표 18. 경기도 사회복지시설 종사자 단일 임금테이블(안)

단일임금 직급(안)	1	2	3	4	5	6	7
공무원 호봉	5급	6급	7급	8급	9급	9급 96%	9급 93%
1호봉	3,017	2,600	2,238	1,996	1,830	1,757	1,702
2호봉	3,141	2,721	2,340	2,092	1,914	1,837	1,780
3호봉	3,271	2,848	2,448	2,194	2,004	1,924	1,864
4호봉	3,407	2,979	2,563	2,299	2,100	2,016	1,953
5호봉	3,598	3,164	2,733	2,459	2,252	2,162	2,094
6호봉	3,743	3,304	2,857	2,573	2,356	2,262	2,191
7호봉	3,892	3,447	2,983	2,689	2,460	2,362	2,288
8호봉	4,044	3,591	3,112	2,802	2,563	2,460	2,384
9호봉	4,198	3,738	3,236	2,912	2,663	2,556	2,477
10호봉	4,365	3,888	3,368	3,028	2,771	2,660	2,577
11호봉	4,515	4,024	3,485	3,133	2,867	2,752	2,666
12호봉	4,633	4,135	3,579	3,217	2,945	2,827	2,739
13호봉	4,746	4,239	3,668	3,298	3,019	2,898	2,808
14호봉	4,851	4,338	3,754	3,375	3,092	2,968	2,876
15호봉	4,970	4,452	3,855	3,468	3,181	3,054	2,958
16호봉	5,063	4,541	3,933	3,540	3,248	3,118	3,021
17호봉	5,151	4,626	4,007	3,607	3,314	3,181	3,082
18호봉	5,233	4,706	4,078	3,671	3,375	3,240	3,139
19호봉	5,311	4,781	4,144	3,733	3,435	3,298	3,195
20호봉	5,414	4,883	4,238	3,823	3,522	3,381	3,275
21호봉	5,483	4,951	4,299	3,879	3,576	3,433	3,326
22호봉	5,548	5,016	4,356	3,934	3,628	3,483	3,374
23호봉	5,609	5,077	4,411	3,985	3,677	3,530	3,420
24호봉	5,666	5,134	4,464	4,035	3,725	3,576	3,464
25호봉	5,740	5,209	4,534	4,102	3,790	3,638	3,525
26호봉	5,790	5,261	4,581	4,148	3,831	3,678	3,563
27호봉	5,832	5,310	4,622	4,186	3,866	3,711	3,595
28호봉	5,873	5,352	4,660	4,223	3,900	3,744	3,627
29호봉	5,910	5,390	4,696	4,258	3,933	3,776	3,658
30호봉	5,946	5,429	4,731	4,292	3,965	3,806	3,687
31호봉		5,464	4,763	4,325	3,996	3,836	3,716

라. 비교·분석

- 보건복지부 가이드라인은 직급, 직렬 및 시설유형을 구분하여 직급별 호봉제를 실시하고 있음
 - 보건복지부 가이드라인에서 사회복지 전담공무원에 준하는 처우 개선을 위하여 임금테이블을 제시하고 있다는 점에서 처우 개선에 대한 중앙정부의 의지를 확인할 수 있다고 평가될 수 있음
 - 그러나 사회복지시설에서 국비 보조가 시설유형별로 각기 다르며 실질적으로는 기초자치단체의 예산 투입이 주를 이루고 있다는 점에서 중앙정부 차원에서의 임금 테이블은 권고 수준에 머무를 수 없다는 한계를 지니고 있음
 - 보건복지부 인건비 가이드라인의 취지에는 공감할 수 있으나, 임금 테이블을 시설유형, 직렬 및 직급 별로 세분화하고 있어 실제로 근무하는 시설의 유형에 따라 동일한 업무에 종사하는 경우에도 임금격차가 발생할 수 있다는 점에서 한계를 드러내고 있다고 평가됨
- 서울시 및 경기도(안)는 단일호봉제를 위하여 공무원 비교직급 설정을 통해 단일직위호봉제를 기초로 하고 있음
- 다만 경기도(안)는 서울시 임금체계를 개선하여 직급설정에 있어 종사원 수 기준을 10명이 아닌 5명으로 설정하고 있어 시설장 및 부장 등의 직급 변화가 보다 많을 것으로 예상되고 있음

2) 단일임금체계의 도입

가. 필요성

- 단일임금체계란 동일직종 내에서 하나의 호봉체계를 유지하여 경력에 따라 기본급 단가를 부여하는 급여체계임
- 단일임금체계 도입을 통하여 사회복지사법에서 권고한 대로 종사자의 급여수준을 사회복지전담공무원 수준의 정상화하는 것이 가장 시급한 문제임
- 단일임금체계의 장점 : 장기근속유도, 관련분야 전문성 향상, 낙하산 인사 억제 등



- 나아가 사회복지사법에서 규정한 대로 종사자의 급여수준을 사회복지전담 공무원 수준으로 정상화하는 방법으로 단일임금체계 도입에 대하여 지방자치단체, 학계 및 사회복지시설 종사자들 간에 충분한 공감대가 형성되어 있는 것으로 판단됨

나. 경기도 단일임금체계(안)의 수용

- 서울시에서는 꾸준한 처우개선 연구를 통하여 제도의 틀을 정립하여 2014년부터 실시하고 있으며, 경기도의 경우 2018년 말까지 제도 도입을 위한 의견수렴절차 진행을 계획하고 있음
- 현재 제도적 기틀을 다지기 위한 기초 작업은 어느 정도 마무리된 것으로 판단되며 올해 연말까지 집행 주체인 기초자치단체와 정책 수요자인 사회복지시설 종사자들로부터 광범위한 의견을 수렴하여 세부적인 정책안이 도출될 것이라 기대됨
- 경기도(안)를 적극적으로 수용함으로써 경기도 내의 통일적인 규정이 적용되고, 이를 통하여 도내 종사자들의 통일적인 처우개선을 기대할 수 있으며, 나아가 전 국가적인 단일임금체계 적용에 한발 더 다가갈 수 있을 것이라 기대됨
- 그러나 경기도 내 시설의 설치 및 운영의 1차적 주체는 시·군이며, 경기도의 행정적 권한과 재정적 수준이 제한적이라는 점에서 수원시의 적극적인 대응이 필요하다고 판단됨
- 따라서 수원시는 단일임금체계의 수립 및 도입 과정을 면밀히 모니터링하고 시의 입장을 적극적으로 반영할 필요가 있으며, 시 차원에서 재정소요를 정확히 추계하는 한편 수혜 범위를 극대화하기 위한 정책을 마련할 필요가 있음
- 특히 경기도(안)이 적용되는 경우에도 그 적용대상에서 배제되는 소규모시설 등에 대한 보완책을 마련하고 지원하는 방안을 적극적으로 탐색하여야 함
- 또한 단일임금체계는 지금까지 산발적으로 이루어진 처우체계를 통일화하는 것으로 제도의 완성에 이를 때까지 종사자들 간의 차별적 조치들이 이루어질 수 있으나, 장기간의 이익조정 과정을 통해서 단일한 임금체계 적용에 도달할 수 있을 것으로 예상됨

- 서울시의 경우 통일적인 임금테이블 적용까지 약 4년이라는 기간이 소요되었음 주목하고 서울시의 적용 절차를 분석하여 시사점을 도출할 필요성이 있음

표 19. 서울시 단일임금체계 도입과정

※ 서울시 단일임금체계 도입과정

- 2011년 본격적인 연구를 시작하여 매년 임금을 인상하여 2017년 이용시설, 거주시설, 소규모시설 단일임금체계를 실시함
- 서울시는 단일임금체계 제도 정립을 위하여 2번의 연구용역을 실시하였으며, 수회에 걸쳐 직능별 설명회, 토론회 등을 실시하였음
- 연도별 총액기준 임금인상률

연도	2012	2013	2014	2015
인상률	3.5%	5.7%	4.01%	3.7%

- 매년 임금인상이 있었으나 단일임금 테이블을 기준으로 기존의 임금격차를 감안하여 시설유형간, 직위간 임금인상률을 차등 적용
- 연도별 적용 과정

연도	적용과정
2012	- 이용시설, 거주시설 투트랙 임금체계 적용
2013	- 서울시 노숙인 시설 43개소 서울시 임금테이블 적용
2014	- 1,2,3 급 시설장 직원수 및 경력에 따른 임금테이블 적용 - 시설장 관리수당 10만원 지급 - 복지건강실 소속 986개 시설 8,753명에 임금테이블 적용
2015	- 시설장 관리수당 20만원으로 인상
2016	- 이용시설, 거주시설 수당 단일화 - 이용시설, 거주시설 4,5,6,7급 본봉표 단일화 적용
2017	- 이용시설, 거주시설, 소규모시설 단일임금체계 실시



다. 수원시 미적용 시설에 대한 보완 정책

- 경기도 단일임금체계(안)을 수용하는 경우에도 국고지원시설 또는 소규모 시설 등이 적용대상에서 배제될 수 있는 가능성이 있으며, 이에 대한 수원시의 보완적 제도 기초가 필요한 상황임
- 단일임금체계 도입에 선도적 지위에 있는 서울시 사례에서도 일부 시설이 미적용 대상임

표 20. 서울시 단일임금체계 미적용 시설

적용 여부	시설 유형	시설
적용	이용시설	사회복지관, 노인복지관, 장애인복지관, 재가노인지원시설, 노인여가복지시설, 시니어클럽, 장애인수화통역센터, 장애인심부름센터, 장애인의료재활시설, 장애인학습지원센터, 장애인주간보호시설, 장애인직업재활시설, 노숙인종합지원센터, 쪽방상담소, 사회복지귀시설, 정신건강증진센터, 사회복지귀시설, 일부 구립 시설, 50+재단, 50+센터 등
	생활시설	아동시설, 모자시설, 사회복지귀시설, 장애인단기거주시설, 자활노숙인시설, 노숙인일시보호시설, 노숙인재활시설, 노숙인응양시설, 성폭·가폭·성매매피해여성시설 등 여성폭력피해자지원시설 65 시설 중 250명 일부적용
미적용		장애인거주시설, 정신요양시설, 노인양로시설, 지역자활센터, 노숙인(구부랑인)시설, 지역아동센터, 아동청소년그룹홈, 다문화가족지원센터 등

(2017년 서울시사회복지협회자료)

- 수원시의 경우에도 경기도(안)이 적용될시 다수의 미적용 시설이 발생할 것이라 예상됨

표 21. 수원시 단일임금체계 미적용 가능 시설

구분	내용
여성가족부 관할 여성복지시설	건강가정지원센터, 다문화가족지원센터, 여성인력개발센터
장애인복지시설	공동생활가정, 직업재활시설
보건소 관할 시설	정신건강복지센터, 사회복지귀시설

- 또한 현재의 논의과정에서 경기도 조례에 설립된 복지시설 등에 관하여 단일 임금제 적용이 예정되어 있으나, 수원시를 포함한 기초자치단체 조례에 의하여 설치된 시설 등에 대하여는 그 적용에 관한 심도 깊은 논의가 이루어지지 않고 있으며, 이러한 상황에서 수원시 조례에 의하여 설립된 시설(아래 표 참조)에 대한 경기도 단일임금체계가 적용되지 않을 가능성을 배제할 수 없으며, 이에 대한 수원시 차원에서의 특별한 대책을 마련할 필요가 있음

표 22. 수원시 조례에 의해 설립된 시설

수원시 여성근로복지센터	수원시 여성문화공간 휴
수원시 외국인복지센터	수원시 글로벌청소년드림센터
수원시 휴먼서비스센터	수원시 가족여성회관
수원시 장애인가족지원센터	

- 국고 보조시설로 보건복지부 임금체계가 적용되지 않는 시설의 경우 단일 임금체계 편입시 상당한 임금 상승효과가 기대되나, 그에 따라 제도 초기에 예산 급증을 동반할 것이라 예상됨
- 이에 따라 국비 및 지방비, 도비 및 시비 등의 분담 비율에 관한 신중한 협의가 요구됨
- 이에 대한 대안으로 다음과 같은 안을 제시함

표 23. 경기도(안) 미적용 시설에 대한 대안

구분	내용
제1안	경기도 단일임금 테이블을 시에서 적용하되, 기존 경력으로 호봉을 인정하지 않고, 1호봉을 인정호봉으로 산정한 후 매년 이를 승격하는 방안(경기복지재단 오민수 박사님 제안)
제2안	단일임금 테이블을 적용하지 않고 보건복지부 가이드라인을 적용하되, 초기 차등 적용하고 차후 이를 승격하여 보건복지부 가이드라인에 근접하는 수준까지 끌어올리고, 이후 단일임금체계에 편입하는 방안으로 급격한 예산 증가를 상쇄하는 방안
제3안	경기도 임금 테이블과의 차액을 보전하기 위하여 특별수당을 도입하고 예산을 편성하여 지급하는 방안 등이 제시될 수 있음



2. 사회복지시설 종사자의 인권 및 안전보장 체계

1) 필요성

- 사회복지시설 종사자 등을 근무환경에서 상시적인 위험에 노출된 것으로 조사됨
 - 사회복지사 중 37.7%가 욕설을 비롯한 인격모욕적 발언, 본인과 가족, 기관, 동료 등에 대한 협박, 지속적인 불평 등과 같은 언어적 위험을, 22.7%가 정서적 위험, 22.1%가 신체적 위험을 경험한 것으로 조사됨 (2018년 2월 22일 서울시사회복지사협회 주체 ‘사회복지사의 안전은 보장되고 있는가?’ 토론회 발표내용)
 - 또한 2012년 한국사회복지사협회에서 발간한 ‘사회복지사의 클라이언트 폭력 피해 실태 및 안전 방안 연구’에 따르면 조사대상 중 약 65%가 직접 폭력을 경험한 것으로 조사되었음
- 클라이언트 폭력에 대한 대처
 - 신체적 위험을 경험한 종사자 중 66%만이 기관에 보고하고, 나머지는 개인적으로 참고 넘기거나, 주변 동료에게 하소연 하는 등 소극적 방법으로 대응하는 것으로 조사됨(서울시사회복지사협회 토론회)
- 사회복지시설 종사자의 인권보호와 안전보장을 위한 제도적 조치가 매우 미흡하다는 점이 지적되고 있음

2) 미국의 사례

가. 미국의 「테리제너 사회복지사 안전법(The Teri Zenner Social Worker Safety Act)」

- 2015년 미국 OSHA(Occupational Safety and Health Administration)의 보고에 따르면 사회서비스 분야 종사자 58%가 직접적인 폭력을 경험한 적이 있다고 답하는 등 미국에서도 사회복지분야 종사자가 업무 수행에 있어 매우 광범위하게 위험에 노출된 것으로 조사됨

- 2004년 규칙적인 가정방문을 통해 사회 서비스를 제공하던 26세의 사회복지사가 클라이언트에 의해 살해되는 사건이 사회복지서비스 분야 종사자의 안전보장을 위한 연방법 제정의 기폭제가 되었음
- 「테리제너 사회복지사 안전법」은 사회복지사의 안전보장을 위한 연방정부의 재정지원의 근거를 마련하고 있음
- 연방정부의 지원금은 아래와 같은 안전사업에 사용할 수 있음
 - GPS 추적 장치 GPS 휴대 전화와 같은 시설에서 직원의 위치를 확인하는데 도움을 주는 통신수단을 포함하는 안전 장비의 구매 및 설치와 기술 지원 및 안전통신에 대한 훈련
 - 자기 방어와 위기관리를 위한 훈련
 - 시설 안전 개선
 - 자기 방어를 위한 후추 스프레이(가스총) 공급
 - 언어적 훈련을 포함하여 문화적 역량에 대한 훈련과 변덕스러울 수 있는 상황을 축소시키는 전략적 훈련
 - 정신질환과 관련되어 서비스를 제공하는 사회복지사의 교육 훈련
 - 안전 인식조치가 필요한 종사자의 훈련을 위한 교재 또는 교구
 - 장관이 인정한 안전 훈련에 관한 활동

나. 사회복지 분야 종사자 안전 가이드라인

- 미국 OSHA는 사회복지 분야 종사자의 안전과 권리를 위하여 「건강관리 및 사회복지서비스 종사자를 위한 폭력예방 가이드라인(Guidelines for Preventing Workplace Violence for Healthcare and Social Service Workers)」 제정하고 적용하고 있음

표 24. OSHA 사회복지분야 종사자 안전 가이드라인

OSHA 가이드라인	주요내용
	<ul style="list-style-type: none"> ■ 경영자의 책임과 종사자의 참여 ■ 작업환경 분석 및 위험요인 식별 ■ 위험 예방과 통제 ■ 안전과 보건 교육 ■ 기록 관리와 프로그램 평가 ■ 작업장 폭력 프로그램 체크리스트 ■ 종사자의 권리 ■ OSHA의 지원, 서비스 및 프로그램 <p>※ 특히 체크리스트에서는 작업장 환경의 위험 평가를 위하여 환경에 대한 매우 구체적인 체크리스트가 적용되고 있음</p>

○ 미국사회복지사협회(National Association of Social Workers) 역시 사회복지서비스 분야 종사자의 인권 및 안전 보장을 위하여 가이드라인을 제정하여 제시하고 있음

표 25. NASW 사회복지서비스 분야 종사자 안전 가이드라인

NASW 가이드라인	주요내용
	<ul style="list-style-type: none"> ■ 안전과 보안의 조직 문화 ■ 예방 ■ 사무실 안전 ■ 안전기술 사용 ■ 휴대폰 사용 ■ 현장 방문에 대한 위해성 평가 ■ 클라이언트 운송 ■ 포괄적인 보고 실무 ■ 사후보고 및 대응 ■ 안전 교육 ■ 학생 안전

3) 종사자 안전을 위한 제언

가. 법적 근거의 마련

- 사회복지시설 종사자와 관련한 여러 법령 중 종사자의 인권과 안전을 담보하기 위한 직접적인 법적 근거는 존재하지 않음
- 확고한 제도 마련을 위하여 「사회복지사법」에 근거 규정을 신설하는 법개정에 적극적으로 대응할 필요가 있음
- 이를 통하여 법적 근거가 마련된다면 하위법령 내지는 조례로 구체적 규정을 마련해야 할 것임
- 그러나 현 시점에서 법개정 작업이 단기간에 해결될 수 없다고 예상되는바, 수원시 조례 개정을 통하여 선도적으로 종사자 인권 및 안전에 관한 규정을 신설하는 방안을 제언함

나. 안전 강화 방안

- 법적 초석을 마련하는데 짧은 시간이 소요됨이 예상되는바 수원시 자체적으로 「사회복지시설 종사자 안전 지침(가침)」을 제정하여 적용할 필요가 있음
- 선행연구와 해외 사례를 발굴·분석하여 수원시 환경에 적합한 실효적이고 구체적인 가이드라인을 제정할 필요성이 있음
- 이를 위하여 2012년 한국사회복지사협회에서 발간한 「사회복지사의 클라이언트 폭력 피해 실태 및 안전 방안 연구」에서 제시한 안전 방안이 참고될 수 있음
 - 인력충원 및 2인 이상의 서비스 제공 체계구축
 - 예방 교육·훈련 및 시설환경 개선
 - 행동요령에 관한 지침
 - 즉각적인 사후대처와 심리적 치료 지원
 - 폭력 위험성에 대한 사정절차 도입
 - 사회복지사와 클라이언트와의 관계 형성에 있어서 재량권 인정 등
- 무엇보다도 가이드라인 제정과 적용 경험이 있는 해외 사례를 발굴하여 종합적 검토를 통하여 실효적인 안전보장체계를 구축하는 것이 시급하다고 여겨짐



3. 대체인력지원 사업

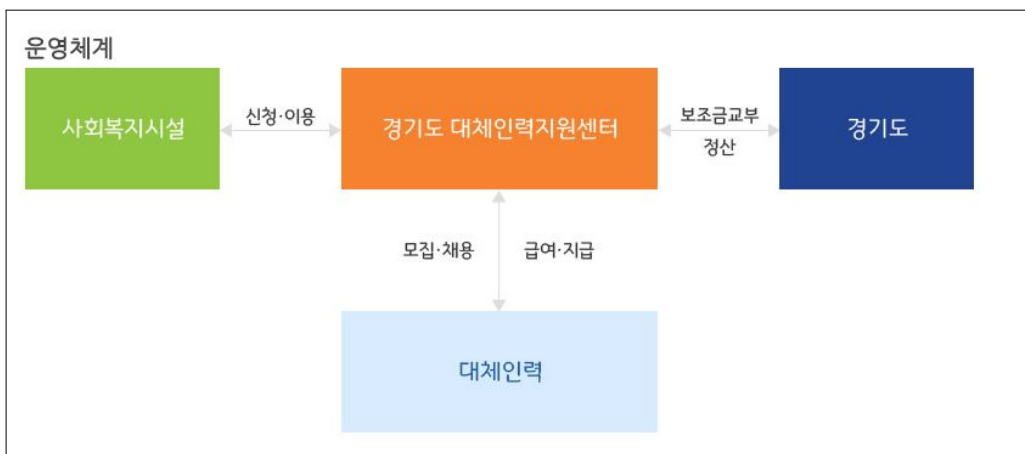
1) 대체인력지원의 필요성

- 사회복지시설 종사자의 경우 시설 내 대체인력 부족으로 인하여 휴가를 반납하거나, 원하는 시기에 휴가를 실시하지 못하는 경우가 빈번히 발생하고 있음
- 사회복지시설 종사자들의 휴가시 발생하는 업무공백에 대응하고, 나아가 종사자들의 휴가권 보장을 위하여 대체인력지원이 시급한 실정임

2) 보건복지부 대체인력지원 사업

- 보건복지부는 2018년 사회복지시설 등 종사자를 대상으로 한 대체인력지원 사업 실시를 위하여 전국 16개 광역 사회복지사협회를 사업 위탁기관으로 선정하였음
- 이에 서울시, 부산시 등의 광역자치단체는 현재 사회복지사협회와 업무협약을 체결하고 대체인력 지원 사업을 실시하고 있음
- 경기도의 경우 경기복지재단에서 해당 사업을 실행하고 있음
 - 국고지원 거주시설, 종사자 5인 이하 소규모시설을 우선지원 대상으로 하고 있음
 - 경기도 사회복지사협회의 경우 사업 시행을 준비하고 있는 것으로 확인됨

표 26. 경기도 대체인력지원사업 개요



3) 수원시 대체인력지원 사업 도입

- 현재 경기도 사회복지사협회가 대체인력지원 사업의 위탁기관이지만 사업 준비 중에 있는 것으로 확인됨
- 보건복지부 및 도 지원 사업에서 소외될 수 있는 관내 사회복지시설 지원을 위하여 도 지원과는 별도로 사회복지사협회와 업무협약을 체결하고 지원 사업을 영위할 필요성이 있음
- 수원시 대체인력사업은 ‘10인 이하 사회복지시설’에 대하여 최우선적 지원을 하는 것이 바람직함

4. 복지포인트의 지급 제도 도입

- 사회복지시설 종사자들의 복지 향상을 위하여 매년 일정액의 맞춤형 복지 포인트를 지급할 필요가 있음
- 복지포인트 지급 대상은 수원시 보조금을 지원받는 사회복지시설 전 정규직 종사자를 대상으로 하여 종사자들의 복지를 전반적으로 향상시킬 필요가 있음
- 지원은 호봉 기준으로 차별적으로 지급하는 방안을 제언함
(예, 서울시의 경우 10호봉 미만 연150포인트, 10호봉 이상 연200포인트 지급)
- 소요 예산을 추정하기 위하여 수원시 복지시설 종사자들의 경력 및 호봉에 대한 정확한 현황조사가 필요함
- 현황조사 후 소요 예산을 추정하고 예산에 반영하여 조속히 시행할 필요가 있음
- 예산이 소요되는 만큼 면밀한 사전조사가 필요하며, 제도 초기에 지급되는 포인트가 소소하더라도 전반적인 지급을 통하여 지급 확대를 위한 기반을 마련하는 것이 중요하다고 판단됨



5. 장기근속자 휴가 제도의 도입

- 장기근속자에 대한 특별 휴가제도를 통한 휴식 및 재충전 기회 부여
- 근속기간을 연속 근무 기간으로 차등화 시켜 휴가기간 차등 적용

예) 서울시 장기근속 휴가 일수

근속기간	5년 이상-10년 미만	10년 이상
휴가기간	5일	10일

- 휴가실시 방법
 - 효과 극대화를 위해 연가와 연계 사용 가능
 - 시설의 업무공백을 방지하기 위하여 분기별 장기근속 휴가 계획을 작성하고 대체인력 투입 계획 수립
 - 단, 특별한 사유가 있는 경우 예외적으로 휴가 실시 허용
- 대체인력사업과의 연계를 통한 시너지 효과 기대

2018 지역사회 복지정책 조사연구사업
(수원시 사회복지시설 종사자 처우개선 방안 연구)

발행처 | 수원시지역사회보장협의체

A. 수원시 권선구 권선로 768

T. 031-898-9851~4 F. 031-248-1906

H. www.swwelfare.org



수원시지역사회보장협의체