

조사연구위원회  
연구결과보고서

# 사회복지시설 종사자 복리후생 증진방안

2023. 12.

제주특별자치도사회복지협의회



# 사회복지시설 종사자 복리후생 증진방안 연구 결과보고서를 제출합니다.

**2023. 12. 31.**

연구 책임 : 김홍철 (사단법인 가치있다 이사장)

공동 연구 : 고창우 (우리야 아동청소년정신건강지원시설장)

김도영 (제주국제대학교 상담복지학과 교수)

김은정 (제주연구원 제주사회복지연구센터 전문연구원)

문현주 (제주한라대학교 사회복지학과 교수)

오종철 (지평경영컨설팅그룹주식회사 대표이사)

진은설 (사단법인 청소년과 미래 이사장)

이 결과 보고서는 연구자의 의견으로써,  
제주사회복지협의회의 입장과 다를 수 있습니다.

 목 차**I 서론**

- 1. 연구의 필요성 ..... 3
- 2. 연구 내용 및 방법 ..... 5

**II 이론적 배경**

- 1. 복리후생의 개념 ..... 11
- 2. 사회복지시설 종사자의 개념 및 범위 ..... 15
- 3. 사회복지시설 종사자의 복리후생 관련 제도 ..... 17
- 4. 사회복지시설 종사자의 복리후생 관련 선행연구 ..... 30
- 5. 소결 ..... 32

**III 면접조사**

- 1. 조사 개요 ..... 35
- 2. 면적조사(FGI) 분석 결과 ..... 36
- 3. 소결 ..... 48

**IV 설문조사**

- 1. 조사 개요 ..... 51
- 2. 조사 결과 ..... 51
- 3. 소결 ..... 191

**V 제언 ..... 195****VI 참고문헌 ..... 201**



## 표 목 록

<표1> 연구 구조 .....	6
<표2> 법정 외 복지비용의 세부 내용 .....	12
<표3> 복리후생제도의 예시 .....	13
<표4> 본 연구에서의 복리후생 항목 .....	14
<표5> 사회복지시설의 종사자 인력구성 .....	15
<표6> 광역시·도별 사회복지시설 종사자의 복리후생제도 .....	17
<표7> 사회복지사 등의 처우 및 지위향상을 위한 조례 비교 .....	23
<표8> 초점집단면접 참여자 특성 .....	35
<표9> 초점집단면접 분석 결과 .....	36
<표10> 조사대상자의 연령대 및 성별 .....	52
<표11> 조사대상자의 결혼 유무 및 자녀 수 .....	52
<표12> 시설 구분 .....	54
<표13> 근로계약 .....	55
<표14> 조사대상자의 직위 및 경력 .....	56
<표15> 취업규칙 열람 가능 정도 .....	57
<표16> 연차 유급휴가 부여 여부 .....	59
<표17> 연차 유급휴가 사용 권한 .....	61
<표18> 지난해 연차 사용 여부 .....	64
<표19> 휴가 미사용 여부 .....	67
<표20> 휴가 최대 평균 사용 일수 .....	69
<표21> 희망하는 최대휴가 평균 일수 .....	70
<표22> 교육 이수 경험 .....	72
<표23> 이수한 교육 직무수행 도움 여부 .....	75
<표24> 교육 기회 제공 여부 .....	78
<표25> 교육 기회 내부규정 .....	81
<표26> 교육내용 직무반영 여부 .....	83

<표27> 교육비 지원 여부 .....	86
<표28> 보수교육 참가 시 출장 및 공가처리 유무 .....	88
<표29> 연간교육비 지원 여부 .....	93
<표30> 정시퇴근 유무 .....	96
<표31> 휴일사용 여부 .....	99
<표32> 추가 근무 여부 .....	103
<표33> 회식불참 허용 여부 .....	106
<표34> 가족 돌봄 여부 .....	109
<표35> 탄력적 출퇴근 허용 여부 .....	113
<표36> 복리후생제도 만족도 .....	116
<표37> 외부컨설팅 경험 .....	118
<표38> 외부컨설팅 자문 만족도 .....	121
<표39> 복리후생제도의 시설 적용 유무, 이용 경험, 중요성, 시급성 .....	124
<표40> 복리후생제도의 중요성과 보장 또는 도입의 시급성 차이 분석 .....	128
<표41> 현행 복지포인트 지급사업에 대한 만족도 .....	154
<표42> 성별에 따른 현행 복지포인트 지급사업에 대한 만족도 .....	154
<표43> 세대에 따른 현행 복지포인트 지급사업에 대한 만족도 .....	155
<표44> 시설 유형에 따른 현행 복지포인트 지급사업에 대한 만족도 .....	156
<표45> 시설 분야에 따른 현행 복지포인트 지급사업에 대한 만족도 .....	157
<표46> 시설 규모에 따른 현행 복지포인트 지급사업에 대한 만족도 .....	157
<표47> 근무 형태에 따른 현행 복지포인트 지급사업에 대한 만족도 .....	158
<표48> 고용 형태에 따른 현행 복지포인트 지급사업에 대한 만족도 .....	158
<표49> 직위에 따른 현행 복지포인트 지급사업에 대한 만족도 .....	159
<표50> 총시설 경력에 따른 현행 복지포인트 지급사업에 대한 만족도 .....	160
<표51> 현재 시설 경력에 따른 현행 복지포인트 지급사업에 대한 만족도 .....	161
<표52> 현행 복지포인트 지급사업에 대해 불만족하는 이유 .....	162
<표53> 성별에 따른 현행 복지포인트 지급사업에 대해 불만족하는 이유 .....	162
<표54> 세대에 따른 현행 복지포인트 지급사업에 대해 불만족하는 이유 .....	163

<표55> 시설 유형에 따른 현행 복지포인트 지급사업에 대해 불만족하는 이유 .....	163
<표56> 시설 분야에 따른 현행 복지포인트 지급사업에 대해 불만족하는 이유 .....	164
<표57> 시설 규모에 따른 현행 복지포인트 지급사업에 대해 불만족하는 이유 .....	165
<표58> 근무 형태에 따른 현행 복지포인트 지급사업에 대해 불만족하는 이유 .....	165
<표59> 고용 형태에 따른 현행 복지포인트 지급사업에 대해 불만족하는 이유 .....	166
<표60> 직위에 따른 현행 복지포인트 지급사업에 대해 불만족하는 이유 .....	166
<표61> 전체 시설경력에 따른 현행 복지포인트 지급사업에 대해 불만족하는 이유 .....	167
<표62> 현재 시설경력에 따른 현행 복지포인트 지급사업에 대해 불만족하는 이유 .....	168
<표63> 제주지역 종사자의 복리후생제도를 제안할 수 있는 시스템의 필요성 .....	169
<표64> 종사자 복리후생 향상을 제안할 수 있는 시스템 주체 .....	169
<표65> 성별에 따른 종사자 복리후생 향상을 제안할 수 있는 시스템의 주체 .....	170
<표66> 세대에 따른 종사자 복리후생 향상을 제안할 수 있는 시스템 주체 .....	170
<표67> 시설 유형에 따른 종사자 복리후생 향상을 제안할 수 있는 시스템 주체 .....	171
<표68> 시설 분야에 따른 종사자 복리후생 향상을 제안할 수 있는 시스템 주체 .....	172
<표69> 시설 규모에 따른 종사자 복리후생 향상을 제안할 수 있는 시스템 주체 .....	173
<표70> 근무 형태에 따른 종사자 복리후생 향상을 제안할 수 있는 시스템 주체 .....	173
<표71> 고용 형태에 따른 종사자 복리후생 향상을 제안할 수 있는 시스템 주체 .....	174
<표72> 직위에 따른 종사자 복리후생 향상을 제안할 수 있는 시스템 주체 .....	175
<표73> 전체 시설경력에 따른 종사자 복리후생 향상을 제안할 수 있는 시스템 주체 .....	176
<표74> 현재 시설경력에 따른 종사자 복리후생 향상을 제안할 수 있는 시스템 주체 .....	177
<표75> 사회복지사 등의 처우개선위원회 인식 여부 .....	177
<표76> 사회복지사 등의 처우개선위원회가 가장 시급하게 처리해야 할 정책 .....	178
<표77> 성별에 따른 사회복지사 등의 처우개선위원회가 가장 시급하게 처리해야 할 정책 .....	178
<표78> 세대에 따른 사회복지사 등의 처우개선위원회가 가장 시급하게 처리해야 할 정책 .....	179
<표79> 시설유형에 따른 사회복지사 등의 처우개선위원회가 가장 시급하게 처리해야 할 정책 ...	180
<표80> 시설 분야에 따른 사회복지사 등의 처우개선위원회가 가장 시급하게 처리해야 할 정책 ...	181
<표81> 시설 규모에 따른 사회복지사 등의 처우개선위원회가 가장 시급하게 처리해야 할 정책 ...	182
<표82> 근무 형태에 따른 사회복지사 등의 처우개선위원회가 가장 시급하게 처리해야 할 정책 ...	182



<표83> 고용 형태에 따른 사회복지사 등의 처우개선위원회가 가장 시급하게 처리해야 할 정책 ...	183
<표84> 직위에 따른 사회복지사 등의 처우개선위원회가 가장 시급하게 처리해야 할 정책 .....	184
<표85> 전체 시설경력에 따른 사회복지사 등의 처우개선위원회가 가장 시급하게 처리해야 할 정책 .....	185
<표86> 현재 시설경력에 따른 사회복지사 등의 처우개선위원회가 가장 시급하게 처리해야 할 정책 .....	187
<표87> 이직 경험 유무 .....	187
<표88> 이직 이유 .....	188
<표89> 이직 의사 유무 .....	189
<표90> 이직 의사 갖은 이유 .....	189
<표91> 이직하고 싶은 분야 .....	190



## 그림 목록

[그림1] 복리후생제도의 중요성-제도 보장 또는 도입의 시급성 .....	131
[그림2] 복리후생제도의 중요성-제도 보장 또는 도입의 시급성(여자) .....	132
[그림3] 복리후생제도의 중요성-제도 보장 또는 도입의 시급성(남자) .....	134
[그림4] 복리후생제도의 중요성-제도 보장 또는 도입의 시급성(청년) .....	135
[그림5] 복리후생제도의 중요성-제도 보장 또는 도입의 시급성(중년) .....	137
[그림6] 복리후생제도의 중요성-제도 보장 또는 도입의 시급성(장년) .....	138
[그림7] 복리후생제도의 중요성-제도 보장 또는 도입의 시급성(교대근무) .....	140
[그림8] 복리후생제도의 중요성-제도 보장 또는 도입의 시급성(비교대근무) .....	141
[그림9] 복리후생제도의 중요성-제도 보장 또는 도입의 시급성(5년(60개월) 이하) .....	143
[그림10] 복리후생제도의 중요성-제도 보장 또는 도입의 시급성 (5년(6개월)~10년(120개월)) .....	144
[그림11] 복리후생제도의 중요성-제도 보장 또는 도입의 시급성 (10년(120개월)~15년(180개월)) .....	146
[그림12] 복리후생제도의 중요성-제도 보장 또는 도입의 시급성(15년(181개월) 초과) .....	147
[그림13] 복리후생제도의 중요성-제도 보장 또는 도입의 시급성(2년(24개월 이하) .....	149
[그림14] 복리후생제도의 중요성-제도 보장 또는 도입의 시급성 (2년(25개월)~5년(60개월)) .....	150
[그림15] 복리후생제도의 중요성-제도 보장 또는 도입의 시급성 (5년(61개월)~10년(120개월)) .....	152
[그림16] 복리후생제도의 중요성-제도 보장 또는 도입의 시급성(10년(121개월) 초과) .....	153

## 1. 서론

- 저출생과 고령화, 가족구조의 변화 및 기능의 약화 등의 급격한 사회변화로 인해 발생한 문제해결과 욕구 충족을 위한 요구는 사회서비스 및 사회복지시설 종사자 양적팽창을 야기 했다. 특히 사회복지시설의 기능과 영역이 확대되면서 전문성을 갖추고 서비스를 제공하는 종사자의 역할이 강조되고 있다.
- 사회서비스를 직접적으로 제공하는 사회복지시설 종사자의 전문성은 사회서비스의 질과 밀접한 관련이 있으며, 인건비를 비롯한 고용안정, 교육 및 휴식 보장, 근로환경 등 열악한 처우는 전문성을 약화시키는 주요 원인이라 할 수 있다.
- 최근에는 열악한 처우로 인해 직업을 이탈하거나 더 나은 처우를 제공하는 사회복지시설로 이직이 발생하면서 전문성을 갖춘 인력확보에 어려움을 겪고 있다. 따라서 사회서비스의 질을 향상하기 위해서는 사회복지시설 종사자의 전문성 강화 및 안정적인 인력확보가 되어야 하며, 그러기 위해서는 그들의 처우개선이 뒷받침되어야 한다. 즉 처우개선은 단순히 사회복지시설 종사자만을 위한 것이 아니며 사회서비스의 질 향상을 위해 반드시 이루어져야 할 과제이다.
- 이에 사회복지시설 종사자의 인건비 및 복리후생 등 처우개선은 오래전부터 논의되어왔으며, 법과 제도를 보완하는 등 성과도 있었으나 임의규정과 지방자치단체가 별도로 운영할 수 있어 지역과 시설에 따라 격차가 발생한다. 또한 대부분의 처우개선은 보수체계 개편에 집중되면서 복리후생을 포함한 전반적인 처우개선에는 한계를 지닌다.
- 따라서 본 연구를 통해, 제주지역 사회복지시설 종사자에게 직접적으로 제공하는 금전적 보상인 인건비가 아닌, 근로환경, 휴식 및 교육 보장, 권익옹호 등 직간접적으로 제공되는 복리후생제도의 실태 파악과 이들의 욕구를 조사하고자 한다. 이를 통해 제주지역 사회복지시설 종사자의 복리후생제도 증진을 위한 기초자료 제공 및 정책적 제안을 하고자 한다.

## 2. 이론적 배경

- 복리후생은 조직이 근로자에게 제공하는 간접적이거나 비현물성 급여를 총칭하는 말로, 본 연구에서는 선행연구들을 바탕으로 휴가제도, 학자금지원, 건강관리지원, 휴게공간 운영, 교육지원, 포상, 안전, 금전적 지원, 기타 등의 항목을 중심으로 조사하였다.
- 광역시·도별 사회복지 시설 종사자의 복리후생제도를 살펴본 결과, 서울시, 경기도, 광주광역시 등 지역에서 인건비, 복리후생, 근무환경 개선 등을 포괄하는 ‘사회복지시설 종사자 처우개선 및 운영계

획'을 발표하여 사회복지시설 종사자의 복리후생을 지원하고 있다. 그러나 제주특별자치도는 사회복지시설 종사자들의 복리후생에 대한 계획이 아닌 사회복지시설 종사자 인건비 지원 가이드라인을 발표하는 정도에 그치고 있다.

- 광역시·도들은 복리후생에 있어 장기근속 휴가제, 유급병가제, 자녀돌봄 휴가제, 상해보험비 등을 지원하는 것뿐만 아니라 마음 건강지원, 힐링캠프 등 소진 예방 워크숍 등 심리적인 고충을 해소하기 위한 지원도 추가로 운영되고 있다.
- 지역별 사회복지 등의 처우 및 지위 향상을 위한 법률 및 조례에서는 관련 실태조사를 3년 등의 주기로 강행하도록 하고 있으나 제주특별자치도의 경우에는 임의조항으로 규정하고 있어 사회복지시설 종사자들의 복리후생에 대해 구체적으로 파악하고 적용에 어려움이 있다.
- 마지막으로 사회복지시설에서 제공하는 복리후생제도를 시설에서 일괄적으로 제시하기보다 종사자들의 욕구에 따라 선택할 수 있는 카페테리아 방식의 선택적 복리후생제도를 도입할 필요가 있다.

### 3. 면접조사

- 시설유형, 근로형태, 근로계약 등을 고려한 사회복지시설 종사자 11명을 대상으로 현재 기관에서 시행되고 있는 복리후생제도를 알아보고 복리후생을 포함한 처우개선을 위하여 필요한 사항들을 살펴보았다.
- 복리후생의 경우 건강관리를 위한 지원, 시간외 수당, 복지포인트 지급 확대 등 실질적으로 종사자들이 체감할 수 있는 방향으로 지원이 되기를 원하였고, 사회복지시설 종사자의 지위 향상을 위하여 교육에 대한 욕구와 지원을 이야기하였다.
- 현재 사회복지시설마다 복리후생제도가 상이하게 제공되고 있어서, 표준화된 복리후생제도의 필요성을 이야기하였다.
- 장기근속자에 대한 장기근속휴가 제도에 대한 관심과 욕구가 높게 나타났으며, 장기근속휴가를 제공할 경우 업무 공백이 발생하지 않도록 적절한 대체인력 파견이 필요하다고 하였다.
- 사회복지시설 종사자에 대한 복리후생이 실현되기 위해서는 제도적인 뒷받침도 중요하지만, 기관장의 인식변화가 선행되어야 한다.

### 4. 설문조사

- 사회복지시설 종사자의 복리후생의 실태와 욕구를 확인하기 위하여, 현재 사회복지시설에서 근무하고 있는 364명을 대상으로 복리후생제도 유형별 이용경험, 중요성, 도입의 시급성 등에 대해 조사하였다.
- 조사결과, 법적으로 보장되는 복리후생제도의 미적용 또는 미사용에 대한 원인 파악과 해결 방안 마련이 필요하다. 특히 다양한 휴가(돌봄, 생리, 연가 등) 미사용 및 미적용 현황을 파악하여 보완이 필요하다.
- 복리후생제도의 중요성과 보장 또는 도입의 시급성에 대한 4분면 매트릭스 분석결과(매트릭스분석 틀 활용)를 보면, 전체적으로 휴가 관련 요인이 중요성과 시급성이 높은 결과를

보이고 세대별 차이도 나타나고 있다. 따라서 맞춤형 복리후생제도 적용 및 확대가 필요하다.

- 복지포인트 지급사업에 대해 제한된 자격 기준, 낮은 포인트 등으로 불만족이 비율이 높게 나타났다. 따라서 복지포인트 지급사업에 대한 개선 방안 마련이 필요하다.
- 사회복지시설 종사자가 복리후생제도를 제안할 수 있는 시스템이 필요하며, 시스템의 주체는 지방자치단체(처우개선위원회)와 사회복지협의회 또는 사회복지사협회의 비중이 높게 나타났다.
- 사회복지사 등의 처우개선위원회가 운영 및 역할에 대해 잘 모르고 있다. 또한 시급하게 처리해야 할 정책으로 제주지역 사회복지사 보수수준 및 지급 실태조사와 사회복지사 등의 처우개선과 복지증진을 위한 지원계획 수립의 비중이 높게 나타난 결과로 보아 현재도 산발적으로 시행되고 있지만 이러한 항목이 높게 나타난 것은 처우개선위원회가 본래의 취지대로 충실한 역할을 제대로 수행할 필요가 있음을 보여준다.

## 5. 제언

- 사회복지시설 종사자의 복리후생 증진을 위해서는 관련 조례 개정과 지원계획 수립이 필요하다. 관련 조례의 경우 임의규정이 다수 존재하지만 강제성이 없는 선언적 규정이기 때문에 강제성을 부여하는 강행규정으로 개정이 필요하다. 또한 인건비 가이드라인이 복리후생을 포괄하는데 한계를 지니고 있어 인건비와 복리후생 등을 포괄하는 종합계획 및 연차별 시행계획을 수립하고 관리가 중요하다.
- 처우개선위원회의 인지도 향상과 적극적인 역할이 필요하다. 처우개선위원회는 지원계획 수립, 실태조사, 지원사업, 처우개선에 관한 사항 등 처우개선에 대한 전반적인 업무를 처리한다. 하지만 사회복지시설 종사자의 인지도가 낮고 역할도 축소되어 있다. 따라서 처우개선위원회의 홍보와 더불어 소극적 역할에서 벗어나 사회복지시설 종사자의 복리후생 등을 위해 적극적인 역할이 필요하며, 사회복지시설 종사자와 행정을 연결하는 소통창구로서의 역할이 중요하다.
- 복리후생 관련 안내 자료(가이드) 제작과 배포가 필요하다. 유능한 인력을 유입시키고, 유지하며 일에 몰입하기 위해서는 임금과 함께 복리후생제도가 중요하다. 따라서 복리후생제도의 중요성에 대한 인식강화가 필요하며, 다양한 복리후생제도의 도입과 활용을 위한 관련 정보를 제공할 필요가 있다. 또한 기관마다 복리후생제도가 상이하게 제공되지 않도록 사회복지시설 종사자를 위한 복리후생을 포함한 처우에 대한 표준 가이드라인 수립이 중요하다.
- 복지포인트 제도에 대한 개선 방안 마련이 필요하다. 복지포인트가 근속기간에 따라 세분화되지 않았으며, 낮은 포인트, 지원 방법(신청 및 사용처 등), 과도한 증빙서류로 인한 행정력 낭비 등으로 만족도가 낮다. 또한 대체인력은 복지포인트에서 지원을 제외하고 있다. 따라서 총 복지포인트 인상과 근속기간에 따른 복지포인트 지급의 세분화, 행정절차의 간소화, 근로형태 등에 따른 차이가 없도록 제도 개선이 필요하다.

- 휴가보장과 확대를 위한 지원방안 마련이 필요하다. 복리후생제도별 중요성과 도입(확대) 시급성에서 휴가영역이 높게 나타나고 있지만, 업무 공백과 경직된 조직 분위기 등으로 휴가 사용에 어려움을 겪고 있다. 완전한 휴가를 보장하기 위해서는 대체인력 지원 확대가 필요하며, 조직에서 필요시 언제든지 자유롭게 휴가를 쓸 수 있도록 유연한 조직 분위기 조성이 필요하다. 또한 사회복지시설 종사자의 소진 예방과 정신적·정서적 치유와 안정을 위해 장기근속자에 대한 장기근속휴가 제도 도입이 필요하다.
- 사회복지시설 종사자의 직무역량을 강화하기 위한 교육 및 연수기회 확대에 대한 욕구가 높음에 따라 지원방안 마련이 필요하다. 특히 교육기관에서 개설되는 직무교육이 업무시간 중에 개설되면서 수강에 부담을 주고 있다. 이에 직무관련 교육 수강에 대해서 공가 또는 출장 등의 편의를 제공하며 교육비 지원으로 부담을 경감시킬 수 있도록 제도 개선이 이뤄져야 한다. 또한 교육이 제주도 동지역에서 이뤄지면서 서귀포시 및 제주시 읍면(동서부권)지역 사회복지시설 종사자의 접근성을 낮추고 있다. 따라서 온라인 교육의 확대뿐만 아니라 지역별 교육프로그램 운영을 통해 거리적 접근성을 높일 수 있도록 해야 한다.
- 일·가정 양립을 위한 지원 확대가 필요하다. 일·가정 양립을 위한 기본적인 복리후생제도를 모든 사회복지시설에서 필요시 자유롭게 쓸 수 있도록 하는 환경조성이 필요함을 말한다. 환경조성을 위해서 관련 복리후생제도 의무도입 및 업무 공백이 생기지 않도록 대체인력 지원 확대가 필요할 것이다. 특히 자녀를 두거나 출산을 앞둔 종사자뿐만 아니라 부모 등 가족 돌봄을 위한 대상까지 자유롭게 사용할 수 있도록 할 필요가 있다. 그리고 휴가뿐만 아니라 근로 특성 및 종사자의 환경 등을 고려하여 탄력적 근로시간제 도입과 확대 등의 노력이 필요하다.
- 카페테리아식(선택적) 복리후생제도 도입을 위한 검토가 필요하다. 현재의 복리후생제도는 휴가(공가), 복지포인트 등 표준화된 서비스를 일괄적으로 제공하는 형식을 취하고 있다. 특히 영유아 돌봄을 중심으로 한 복리후생제도가 최근 증가하면서 영유아 돌봄을 제공하지 않는 종사자의 불만 증가와 세대별 복리후생에 대한 욕구가 뚜렷한 차이를 보인다. 따라서 사회복지시설 종사자 특성(성별, 결혼, 연령 등)을 고려해, 복리후생제도의 유연성을 높여 종사자의 선택권을 높이는 카페테리아 복리후생제도(core cafeteria plan)를 도입을 검토해야 한다.

# I. 서론

1. 연구의 필요성
2. 연구 내용 및 방법





## I. 서론

### 1. 연구의 필요성

저출생과 고령화, 가족구조의 변화와 기능 약화 등의 급격한 사회변화로 인해 발생한 문제해결과 욕구 충족을 위한 요구는 사회서비스 및 사회복지시설 종사자의 양적팽창을 야기했다. 특히, 사회복지시설의 기능과 영역이 확대되면서 서비스를 제공하는 종사자의 역할이 강조되고 있다.

사회복지는 문제와 욕구를 가진 사람을 대상으로 하는 휴먼서비스이다. 사회복지시설 종사자는 그들이 필요로 하는 다양하고 복합적인 문제와 욕구를 해결 또는 예방하기 위해서 개인 또는 지역맞춤형 서비스를 제공하기 위해 노력하고 있다. 이때 사회서비스 이용자의 기대에 부응하고 문제해결과 욕구 충족을 위해서는 전문성을 갖춘 사회복지시설 종사자의 적합하고 적절한 서비스 제공이 중요하다.

사회서비스를 직접적으로 제공하는 사회복지시설 종사자의 전문성은 사회서비스의 질과 밀접한 관련이 있으며, 인건비를 비롯한 고용안정, 교육 및 휴식 보장, 근로환경 등 열악한 처우가 전문성을 약화시키는 주요 원인이라 할 수 있다. 최근에는 열악한 처우로 인해 직업을 이탈하거나 더 나은 처우를 제공하는 사회복지시설로 이직이 발생하면서 전문성을 갖춘 인력확보에 어려움을 겪고 있다. 따라서 사회서비스의 질을 향상하기 위해서는 사회복지시설 종사자의 전문성을 강화 및 안정적인 인력확보가 되어야 하며, 그러기 위해서는 그들의 처우개선이 뒷받침되어야 한다. 즉 처우개선은 단순히 사회복지시설 종사자만을 위한 것이 아니며 사회서비스의 질 향상을 위해 반드시 이루어져야 할 과제이다.

이에 사회복지시설 종사자의 인건비 및 복리후생 등 처우개선은 오래전부터 논의 되어왔다. 참여정부 시절 사회복지사 급여 수준을 공무원 수준으로 향상한다는 공약과 함께 2005년 인건비 가이드라인이 제시되면서 본격적으로 처우개선이 시작되었다. 특히, 2011년에는 사회복지사 등에 대한 처우를 개선하고 신분보장을 강화하여 사회복지사 등의 지위를 향상하도록 함으로써 사회복지 증진에 이바지하는 것을 목적으로 「사회복지사 등의 처우 및 지위 향상을 위한 법률」이 제정되었다. 이로 인해 사회복지사 등의 처우개선과 신분보장을 위한 노력과 함께 처우개선위원회와 한국사회복지공

제회 운영이 시작되었다. 하지만 사회복지사 인건비 가이드라인 자체가 강제수준이 아니며 지방자치단체가 별도 지침으로 운영할 수 있어 지역과 시설에 따라 격차가 발생하고 있다.

제주지역에서도 2013년 「제주특별자치도 사회복지사 등의 처우 및 지위 향상을 위한 조례」를 제정하고, 사회복지사 등의 처우개선 및 지위 향상을 위하여 근무환경 개선, 휴식과 직무능력 회복을 위한 사업, 비정규직 사회복지사 등의 처우개선을 위한 사업 등과 지원계획을 수립하도록 하고 있다. 하지만 제주에서도 시설 간 격차가 발생하고 있으며 서울시, 인천시, 울산시, 광주시, 경기도 등과 같이 사회복지시설 종사자 처우개선 지원계획이 수립되는 것이 아닌, 인건비 중심의 ‘사회복지시설 종사자 인건비 가이드라인’만 제시되면서 복리후생을 포함한 처우개선에는 한계를 지닌다.

결국 사회복지시설 종사자 처우개선과 관련된 법률과 조례에 따라, 처우개선은 사회서비스 제공에 대한 중앙정부와 지방정부의 책무성이 존재하는 정책영역으로 인건비뿐 아니라 종사자의 복리후생을 포함한 처우개선이 이뤄져야 한다. 제주지역의 경우 인건비 중심의 처우개선이 진행되면서 근로환경, 휴식보장, 권익옹호 등 복리후생 개선의 노력은 부족하다. 따라서 사회복지시설 종사자의 처우개선을 위해서는 인건비뿐만 아니라 복리후생에도 관심을 두어야 한다.

따라서 본 연구를 통해, 제주지역 사회복지시설 종사자에게 직접적으로 제공하는 금전적 보상인 인건비가 아닌, 근로환경, 휴식 및 교육보장, 권익옹호 등 직간접적으로 제공되는 복리후생제도의 실태 파악과 이들의 욕구를 조사하고자 한다. 이를 통해 제주지역 사회복지시설 종사자의 복리후생제도 증진을 위한 기초자료 활용제공 및 정책적 제안을 하고자 한다.

## 2. 연구 내용 및 방법

### 가. 연구 내용

#### 1) 사회복지시설 종사자의 복리후생제도 관련 연구

- 복리후생제도의 개념 정의와 본 연구에서의 조사수행을 위한 복리후생 항목 구성하였다.
- 사회복지시설 종사자의 개념과 범위를 고찰하고, 이를 바탕으로 본연구에서의 조사 대상을 확정하였다.
- 광역시·도별 사회복지시설 종사자의 복리후생 관련 제도와 법을 조사하였다.

#### 2) 사회복지시설 종사자의 복리후생제도 증진방안 면접조사

- 면접조사는 소속기관의 종사자 처우에 대한 내용, 종사자 처우 중 복리후생·지위 향상·근무환경 관련 증진방안, 다른 사회복지시설과의 차이 등으로 구성하면서, 복리후생뿐만 아니라 지위향상, 근무환경 관련 증진방안 등 포괄적으로 구성하여 질문을 구성하였다.

#### 3) 사회복지시설 종사자의 복리후생제도 증진방안 설문조사

- 설문 구성은 복리후생제도 운영 실태 및 욕구 등에 대한 질문으로 구성하였다. 주요 문항으로는 일반적 특성(시설 유형, 시설 분야, 시설의 종사자 수, 근무형태, 고용형태, 현재 직위, 사회복지 경력 등), 휴가, 교육, 일·가정 양립, 복지포인트, 처우개선위원회, 복리후생제도, 복리후생제도별 시설 적용 및 이용여부, 제도의 중요성 및 도입의 시급성, 전반적인 만족도, 이직경험, 이직 이유 등으로 구성하였다.

#### 4) 사회복지시설 종사자의 복리후생제도 증진방안 마련을 위한 제언

- 사회복지시설 종사자의 복리후생제도 증진방안 마련을 위해 관련 제도와 법, 타 시도 사례, 면접조사(FGI), 설문조사의 결과를 반영하여 제언을 제시하였다.

### 나. 연구 방법

#### 1) 연구 기간 및 대상

- 본 연구는 사회복지시설 종사자의 복리후생제도 증진방안 마련을 위한 기초조사로써 2023년 4월부터 2023년 12월까지 제주사회복지협의회 조사연구위원회가 수행하였다.
- 본 연구의 주요 대상은 현재 제주특별자치도 소재 사회복지시설(기관·단체 포함)에서 6개월 이상 근로 중인 종사자로 한정하였다.

## 2) 연구 구조

<표1> 연구 구조

		문헌조사	
조사방법		<ul style="list-style-type: none"> <li>• 학술 및 연구보고서</li> <li>• 법령(법, 조례)</li> <li>• 광역시도 처우개선(복리후생) 지원계획 등</li> </ul>	
조사내용		<ul style="list-style-type: none"> <li>• 복리후생의 개념 정의</li> <li>• 복리후생의 범위(항목 등) 정의</li> <li>• 광역 도·시별 지원계획 정의 비교 정리</li> <li>• 법과 광역 도·시별 조례 비교 정리</li> </ul>	
		면접조사	설문조사
조사지역		<ul style="list-style-type: none"> <li>• 제주특별자치도</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 제주특별자치도</li> </ul>
모집단		<ul style="list-style-type: none"> <li>• 제주도내 사회복지시설 종사자</li> <li>• 이용 및 생활시설 종사자</li> <li>• 시설 유형(장애인, 노숙인, 아동, 청소년, 노인 등)별 종사자</li> <li>• 정규직 및 비정규직 종사자</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 제주도내 사회복지시설 종사자</li> <li>• 실무경력 6개월 이상</li> </ul>
표본크기		<ul style="list-style-type: none"> <li>• 11명</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 364명</li> </ul>

## 3) 연구 진행

- 문헌조사
  - 광역시도별 사회복지시설 종사자 처우개선(또는 복리후생) 지원계획 및 관련 법과 조례를 비교 분석하였으며, 기존 연구 등 문헌을 참고하여 개념과 범위를 정의하였다.
- 면접조사
  - 고용형태(정규직, 비정규직), 시설분야(아동, 청소년, 청년, 노인, 노숙인, 장애

인 등), 시설유형(이용시설, 생활시설) 등을 고려하여 현재 다양한 사회복지시설에서 근무하고 있는 종사자를 대상으로 복리후생제도를 포함한 처우개선 등에 관해 조사하여 정리하였다.

○ 설문조사

-복리후생제도 증진방안 설문은 현재 사회복지시설에서 대표자를 제외한 6개월 이상 근로 중인 종사자를 대상으로 하였으며, 각 사회복지시설에 설문지를 배부하고 수거하여 분석하였다.



## Ⅱ. 이론적 배경

1. 복리후생의 개념
2. 사회복지시설 종사자의 개념 및 범위
3. 사회복지시설 종사자의 복리후생 관련 제도
4. 사회복지시설 종사자의 복리후생 관련 선행연구
5. 소결





## II. 이론적 배경

### 1. 복리후생의 개념

복리후생은 조직이 종업원이나 그 가족들에게 제공하는 집단 멤버십 형태의 간접적인 보상으로써 임금과 같이 직접적이고 금전적인 보상이 아니라, 종업원과 그 가족에게까지 혜택이 가는 간접적인 보상방법이다(김성수, 2008). 또한 복리후생은 조직이 근로자에게 제공하는 간접적이거나 비현물성 급여를 총칭하는 말로, 근로자의 충성심을 높이고, 직무만족도를 제고하여 이직을 낮추는 것을 목적으로 한다(Klonoski, 2016).

근로자에 대한 복리후생은 기업복지의 일부로써 지원되며, 근로자와 그 가족들에게 기업복지의 일환으로 복리후생을 제공함으로써 기업의 사회적 책임을 수행하고, 근로자의 생산성과 능률을 향상시키는 동시에 노동에 대한 비화폐적 보상을 통해 근로자의 책임 완수를 장려하는 데에 목적이 있다(김명일, 신혜리, 이민아, 2019).

고용노동부(2023)에서 발간한 2021 회계연도 기업체 노동비용 조사보고서의 내용을 살펴보면 크게 기업체에 대한 사항과 노동비용에 관한 사항으로 구분한다. 이 중 노동비용은 아래 7가지를 의미한다.

- ① 임금총액(정액급여 및 초과급여, 상여금 및 성과급)
- ② 임금지급 연인원
- ③ 퇴직급여 등의 비용(일시금 지급액, 중간정산 지급액, 퇴직연금 연간 적립액, 해고예고 수당)
- ④ 법정 노동비용(국민연금, 건강보험, 고용보험, 산재보험, 장애인고용부담금, 재해보상비)
- ⑤ 법정 외 복지비용(주거, 건강·보건, 식사, 교통·통신, 보육, 보험료, 자녀 학비보조, 휴양·문화·체육·오락, 우리사주제도 지원금, 사내근로복지기금 출연금, 기타)
- ⑥ 채용 관련 비용
- ⑦ 교육훈련 비용

위의 7가지 노동비용 중 ‘법정 외 복지비용’이 복리후생 관련 비용이라고 할 수 있

다. 법정 외 복지비용은 기업체에서 사업주가 소속 근로자의 복지를 위하여 자율적으로 부담하는 비용으로 주거, 건강보건, 식사, 보육지원 등의 비용을 말하고, 물적 시설의 시설·장비 비용으로 자체 소유인 경우 감가상각비, 임차한 경우 임차비용을 포함하며, 유지보수비용 및 전담관리 인력의 인건비 등 관리비용 등을 포함한다.

<표2> 법정 외 복지비용의 세부 내용

항 목	내 용
주거 비용	기업이 소유하거나 임차하여 근로자에게 제공하는 사원용 주택, 독신자주택(기숙사 포함) 등의 시설·장비 비용 또는 임차비용, 유지보수 비용, 관리비용 및 근로자 주택구입 지원에 관한 비용을 포함 - 임차비용: 전세금의 경우에는 전세보증금에 대한 이자비용(간주임차료) - 근로자 주택구입비용 지원: 근로자의 주택건축·구입비(증·개축 포함)를 보조한 경우 그 보조금액. 기업이 주택·택지를 신축, 조성하여 여기에 소요된 비용보다 저렴하게 근로자에게 분양한 경우 기업부담분만 해당
건강 ·보건 비용	근로자를 위하여 직접 운영하는 병원, 의원, 진료소 등의 시설·장비 비용, 유지보수 비용, 관리비용 등과 의약품 구입 비용, 기업이 부담한 건강진료 비용, 근로자가 자율적으로 실시한 각종 건강진료, 질병치료 등에 대하여 기업이 지원한 비용
식사 비용	기업체에서 급식시설을 직접 운영하는 경우 시설·장비 비용, 유지보수 비용, 관리 비용, 급식시설을 임차한 경우 임차비용, 외부기관에 위탁한 경우 지불한 위탁비용 등 ※근로자의 식사제공을 위해 지출된 재료비 및 인건비, 근로자에게 외부 급식업체가 주문·생산한 식사를 제공하거나 특정식당을 지정하여 근로자가 해당 식당을 이용하는 경우 기업이 부담한 지원금 또는 식권 등의 비용을 포함
교통·통신 지원비용	통근버스 운영비(인건비 포함), 교통비·주차비 지원비용, 통근정기승차권을 구입하여 지급한 비용 등의 교통지원비용, 업무수행과 직접 관련성이 없는 통신비 지원비용, 휴대폰 등을 구입하여 지급한 통신지원비용 등
보육 지원금	탁아 및 육아비용, 보육시설 유지비, 보육교사 및 종사원의 인건비 등
보험료 지원금	기업이 근로자를 피보험자로 하여 생명보험 또는 상해보험 등 보험료의 일부 또는 전부를 부담하고 있는 경우의 지원금
자녀 학비 보조 비용	근로자 자녀의 학자금을 보조한 금액 (용자의 경우 회사에서 부담한 순수 이자 부분만 기입)
휴양·문화 ·체육·오락 비용	시설유지비용(도서관, 오락실, 운동장, 체육관 등의 시설·장비 비용, 유지보수 비용, 관리비용 등으로 근로자 부담분을 제외한 금액), 임차 비용(근로자를 위한 휴양소, 콘도미니엄 등의 임차금), 보조금 및 지원금(체육대회, 문화제 등 각종 행사와 관련된 기업체 부담액 및 동호회 활동 보조금, 직무와 관련이 없는 교양

항 목	내 용
	교육 등 소요 비용 또는 이러한 교육을 수강하는 근로자에게 지원하는 지원금)
우리사주 제도 지원금	회사출연금을 제외한 우리사주조합 운영 지원금
사내근로 복지기금 출연금	회사에서 회계기간 1년 동안 사내근로복지기금으로 신규 또는 추가로 출연한 금액 (근로자에게 보조·응자한 금액은 제외)
기 타	경조비용(결혼·출산축하금, 장기근속표창금, 재해위로금, 상병위로금, 퇴직전별금, 사망조의금 등으로 지출한 금액), 이·미용실, 구판장, 매점, 휴게소 등의 유지 및 운영비용, 피복비(직무상 착용이 의무적인 것은 제외), 전근에 따른 이사비 지원금, 사보(社報)에 관한 비용, 표창, 근로자의 날 행사 지원 등에 관한 비용 등 달리 분류되지 않은 근로자의 복지를 위해 소요된 비용

보건복지부와 한국보건사회연구원(2009)의 연구에서는 복리후생제도의 운영 여부를 체크 하도록 하였는데, 세부 내용은 다음과 같다.

<표3> 복리후생제도의 예시

항 목	세 부 내 용
초과근무 수당	초과근무, 현장근무에 대한 임금 이외의 별도 수당 지급
주거비 보조	임대주택(사택), 기숙사, 주택구입자금 대여, 전월세 자금 지원 등
건강보건 관련 비용 지출 지원	의료서비스, 건강검진 등
식사비 보조	급식시설 운영, 외부식당 이용, 식권 제공 등
문화·체육·오락비용 보조	도서관, 휴게실, 운동장, 체육관 샤워시설, 사내동호회 지원 등
사보험료 지원	근로자를 피보험자로 하는 생명보험, 개인연금 등의 사보험료 지원
경조비	결혼·출산 축의금, 사망 조의금, 상병 위로금, 퇴직 전별금 등
자녀학비 보조	근로자 자녀의 정규 학교 학자금 등
보육 지원	탁아 및 육아비 지원, 직장보육시설 설치 등
근로자 휴양	휴양소, 콘도미니엄, 상여에 포함되지 않는 하계 휴가비 등

항 목	세 부 내 용
지원	
통근 비용	통근버스, 주차비 지원 등
자기계발 지원	근로자 본인의 학자금, 수강비 등
근로자 상담	상담전문가에 의한 고충상담, 부부상담, 가족상담 등
탄력근무제	근무시간(출퇴근시간)의 범위를 자율적으로 결정하는 제도
기 타	기타

위에서 제시한 연구들을 바탕으로 본 연구에서는 기존 복리후생에 대한 개념과 유형을 종합한 후에 연구진 회의를 거쳐 최대한 적용 가능한 복리후생제도를 포함하여 질문을 구성하였다.

<표4> 본 연구에서의 복리후생 항목

항 목	세 부 내 용
휴가제도	연차유급휴가, 보건생리휴가(무급, 유급 구분), 출산전후휴가, 유산·사산 휴가, 유·무급병가제도, 돌봄휴가제도, 육아휴직, 창립일 휴가, 안식휴가 제도, 교육공가, 건강검진공가, 프로젝트휴가
학자금 지원	본인학자금, 자녀학자금
건강관리 지원	체력단련비, 체력단련실 운영, 건강검진비 지원
휴게공간 운영	직원휴게시설, 수유실
교육지원	교육훈련비 지원, 멘토링지원(슈퍼비전), 소진 예방 프로그램 운영
포 상	직원포상제도, 해외연수, 프로젝트 성과금
안전	상해보험지원, 비상경보장치지원
금전적 지원	근로자대출, 경조사지원, 의복지원, 중식지원, 교통비지원, 복지포인트
기타	노사협의회 운영, 상조회 운영, 탄력근무제

## 2. 사회복지시설 종사자의 개념 및 범위

사회복지시설은 「사회복지사업법」 제2조 제1호에 따라 사회복지사업을 실행할 목적으로 설치된 시설을 의미한다. 즉 “보호·선도 또는 복지에 관한 사업과 사회복지상담, 직업지원, 무료 숙박, 지역사회복지, 의료복지, 재가복지, 사회복지관 운영, 정신질환자 및 한센병력자의 사회복지에 관한 사업 등 각종 복지사업과 이와 관련된 자원봉사활동 및 복지시설의 운영 또는 지원을 목적으로 하는 사업”을 수행하기 위해 설치된 시설을 말한다.

사회복지시설 종사자는 이와 같은 사회복지시설에 종사하는 자를 의미하며, 주로 이용시설과 생활시설로 구분하여 종사자를 제시할 수 있다. 2023년 사회복지시설 종사자 인건비 가이드라인(보건복지부, 2023)에는 이용시설의 경우, 관장, 사무국장, 부장, 과장, 선임사회복지사, 사회복지사 등으로 종사자를 구분하고 있으며 생활시설의 경우, 원장, 사무국장, 과장, 생활복지사, 선임 생활지도원, 생활지도원, 관리직, 기능직 등으로 구분하고 있다. 이를 대략적으로 나타내면 다음과 같다.

<표5> 사회복지시설의 종사자 인력구성

직 위	노 인	장애인	아 동	정 신	여성
원장	시설장	시설장	시설장	시설장	시설장
사무국장	사무국장 총무	사무국장 총무	사무국장	사무국장 총무 정신건강전문요원	팀장
과장 생활복지사	과장 생활복지사 상담지도원 간호사 영양사 물리치료사	과장 사회재활교사 간호사 영양사 물리치료사 작업치료사 청능치료사 언어치료사 보행훈련사 상담평가요원	과장 생활복지사 상담지도원 간호사 영양사 직업훈련교사 임상심리 상담원 자립지원전담요원	과장 생활복지사 간호사 영양사 작업지도원	가족생활 지도사 다문화가족 사례관리사
생활지도원	생활지도원 사무원	생활지도원 사무원	생활지도원 사무원	생활지도원 간호조무사 사무원	사무원 보조원

사회복지시설 종사자 복리후생 증진방안

직 위	노 인	장애인	아 동	정 신	여성
관리직	관리인 경비원	관리인 경비원	안전관리원 경비원	관리인 경비원	관리인
기능직	조리원 위생원	조리원 위생원	조리원 위생원	조리원 위생원	취사원

\*출처: 김유경 외(2014), 김유경 외(2020), 보건복지부(2023).

본 연구에서는 위에서 제시한 사회복지시설 종사자들 중에서 사회복지사 자격증 소지자들을 중심으로 시설장을 제외한 근무경력 6개월 이상의 실무자를 대상으로 조사를 실시하였다.

### 3. 사회복지시설 종사자의 복리후생 관련 제도

#### 1) 광역시·도별 사회복지 시설 종사자의 복리후생제도

서울특별시, 경기도, 광주광역시를 중심으로 ‘2023년 사회복지 시설 종사자 처우개선 및 운영계획’에 제시된 복리후생의 내용을 살펴보면 다음과 같다. 우선 서울특별시는 휴가의 경우 장기근속 휴가제, 유급병가제, 자녀돌봄 휴가제, 건강검진 휴가제를 도입하고 있다. 부가급여의 경우, 맞춤형 복지포인트, 종합 건강검진비 지원, 마음건강 지원을, 그 외에 대체인력 지원, 단체연수비 지원을 시행하고 있다.

경기도는 휴가의 경우, 종사자 휴가, 자녀돌봄휴가, 유급병가를 시행하고 있으며 그 외 처우개선비, 상해보험비, 보수교육비, 특수근무수당을 도입하고 있다.

광주광역시는 휴가의 경우, 자녀돌봄 휴가제, 장기근속 휴가제, 대체인력 지원, 유급병가를 실시하고 있으며, 종사자의 안전과 건강권을 보장하기 위해 상해보험료 지원, 감정노동 관리 및 고충처리, 힐링캠프 등 소진예방 워크숍을 지원하고 있다. 이외에도 종사자의 직무능력 향상과 사기진작을 위해 보수교육비 지원, 역량강화교육 내실화, 법률·노무·회계분야 컨설팅 지원, 우수종사자 표창 및 해외 선진지 견학을 실시하고 있다.

<표6> 광역시·도별 사회복지시설 종사자의 복리후생제도

지역	영역		내용				
서울시 (2023)	휴가	장기근속 휴가제	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 서울시 소관 시설 5년 이상 근속자 5~10일 유급휴가 부여 (현 소속 시설 재직기간)</li> <li>- 종사자의 장기근속 휴가 시 서울시 대체인력 지원사업 적극 활용</li> </ul>				
			근속기간	5년 이상~ 10년 미만	10년 이상~ 20년 미만	20년 이상~ 30년 미만	30년 이상
			휴가일수	5일	10일	10일	10일
		유급병가제	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 병가사유 발생 시 연 60일 이내 유급휴가 부여</li> <li>- 병가로 인한 인력 공백 ‘서울시 대체인력 지원사업’ 활용</li> <li>- 서울특별시 공무원 복무 조례 일부 준용</li> </ul>				
		자녀돌봄 휴가제	○ 미성년 자녀를 둔 종사자 등에 연 2~3일 유급휴가 부여				
	건강검진 휴가제	○ 국민건강보험법에 따른 건강검진 당일 유급휴가 부여					
	부가 급여	맞춤형복지 포인트	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 정규직원: 10호봉 이상 400포인트, 10호봉 미만 300포인트</li> <li>○ 서울형 인증 어르신데이케어센터 및 노인의료복지시설:</li> </ul>				

사회복지시설 종사자 복리후생 증진방안

지역	영역		내용									
			300포인트 ○ 비정규직(보조사업 전담인력): 300포인트									
		종합 검진비 지원	○ 30세 이상, 서울시 소관 시설 경력 5년 이상 재직자에 매 4년마다 1회 지원 ○ 연령대별 차등 지원 50대 40만원, 40대 30만원, 30대 20만원									
		마음건강 지원	○ 심리적 외상 경험 종사자에 심리지원 - 심리상담 및 치료비 지원 등 - 1인당 최대 1백만원(1회당 10만원씩 10회기)									
	기타	대체인력 지원	○ 종사자의 병가, 휴가 등 사유로 업무 공백 발생 시 대체인력 지원									
		단체연수비 지원	○ 사회복지시설 견학 등 국내연수비 지원									
경기도 (2023)	처우개선비		○ 지급액 : 1인 월 50천원(연간 600천원) - 정규직·비정규직, 직급(관장, 시설장, 부장 포함)과 관계 없이 동일금액 지급									
	상해보험비		○ 정부(10천원)+경기도(5천원)+시·군(5천원) - 시설에서 급여를 지급하고 4대보험 중 하나 이상 가입자 - 단기근로자 제외									
	보수교육비		○ 주 5일 40시간 이상 근무(기간제, 비정규직, 단위 사업 및 특화사업 종사자 포함) / 단기간 근로자는 제외									
	휴가	종사자 휴가	○ 장기근속 기간에 따른 유급휴가 제도 실시 - 현 소속시설 재직기간 5년 이상 정규직(기계약직 포함) 장기근속자 - 정규직 종사자: 전일제(주 40시간 이상 근무) 및 사회보험(4대보험) 가입자 - 비정규직이라도 하더라도 전일제 및 현 시설 5년 이상 근무시 지원 가능									
			<table border="1"> <thead> <tr> <th>근속기간</th> <th>5년 이상~ 10년 미만</th> <th>10년 이상~ 20년 미만</th> <th>20년 이상~ 30년 미만</th> <th>30년 이상</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>휴가일수</td> <td>5일</td> <td>10일</td> <td>10일</td> <td>10일</td> </tr> </tbody> </table>	근속기간	5년 이상~ 10년 미만	10년 이상~ 20년 미만	20년 이상~ 30년 미만	30년 이상	휴가일수	5일	10일	10일
		근속기간	5년 이상~ 10년 미만	10년 이상~ 20년 미만	20년 이상~ 30년 미만	30년 이상						
	휴가일수	5일	10일	10일	10일							
	자녀돌봄 휴가	○ 정규직 및 기간제 종사자(시설장 포함) ○ 자녀돌봄 대상(고등학교 이하) 자녀에 대해 연간 2일(3명 이상 3일) ○ 자녀가 장애인이거나, 한부모 종사자의 경우 자녀가 1명이더라도 연간 3일 부여										
유급병가		○ 질병 또는 부상으로 인하여 직무를 수행할 수 없을 때 ○ 병가기간 : 연 60일 범위 내										



지역	영역	내용									
	특수근무수당	○ 1인 월 50천원 ~ 290천원(담당 부서별 차이)									
광주시 (2021 ~2023)	일과 휴식이 조화를 이루는 근로환경 조성	자녀돌봄 휴가제 도입	○ 지원대상 : 국·시비시설 정규직 종사자 - 기본 2일, 자녀가 장애인이거나 한부모 종사자는 1일 추가하여 연간 3일 사용, 돌봄대상 자녀가 셋 이상일 경우에도 1일씩 추가 부여								
		장기근속 휴가제 도입	○ 사회복지시설 10년 이상 장기 근속자 - 장기 근속기간에 따른 유급휴가 지원 <table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td>근속기간</td> <td>10년 이상~ 20년 미만</td> <td>20년 이상~ 30년 미만</td> <td>30년 이상</td> </tr> <tr> <td>휴가일수</td> <td>5일</td> <td>10일</td> <td>10일</td> </tr> </table>	근속기간	10년 이상~ 20년 미만	20년 이상~ 30년 미만	30년 이상	휴가일수	5일	10일	10일
		근속기간	10년 이상~ 20년 미만	20년 이상~ 30년 미만	30년 이상						
	휴가일수	5일	10일	10일							
	대체인력 지원사업 (확대)	○ 자녀돌봄휴가, 장기근속휴가 도입 및 유급병가제 확대 등으로 결원 발생 시 대체인력 지원 ○ 돌봄서비스 직접제공 시설→모든 사회복지시설									
	종사자의 안전과 건강권 보장	유급병가제 확대	○ 국·시비시설 정규직 ○ 연 60일 범위 내								
		상해 보험료 지원	○ 사회복지시설 인건비 지급시설 종사자 - 한국사회복지공제회 “정부지원 단체상해공제”제도를 통하여 지원 - 연 보험료 20천원 = 정부(10천원) + 시(10천원)								
		감정노동 관리 및 고충처리 강화	○ 사회복지시설 쉼 종사자(기간제 등 포함) ○ 종사자 감정노동 실태조사를 통한 보호방안 마련 <table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td>구분</td> <td>2021년</td> <td>2022년</td> <td>2023년</td> </tr> <tr> <td>감정노동 관리 지원</td> <td>실태조사 30백만원</td> <td>매뉴얼 개발·보급 15백만원</td> <td>교육 및 캠페인 15백만원</td> </tr> </table>	구분	2021년	2022년	2023년	감정노동 관리 지원	실태조사 30백만원	매뉴얼 개발·보급 15백만원	교육 및 캠페인 15백만원
		구분	2021년	2022년	2023년						
	감정노동 관리 지원	실태조사 30백만원	매뉴얼 개발·보급 15백만원	교육 및 캠페인 15백만원							
힐링캠프 등 소진예방 워크숍	○ 사회복지시설 우수 종사자 50명 내외 - 복지시설 3년 이상 근무한 공로를 인정받아 표창받은 자 - 우수시설 탐방, 힐링캠프, 쉼프로그램 운영 및 특강 등										
종사자의 직무 능력 향상과 사기 진작	사회복지사 보수 교육비 지원	○ 시설·법인에 6개월 이상 근무하는 사회복지사 자격증 소지자 - 2022년 : 1인당 보수교육비(56천원) 부담액의 50% 지원 ※ 타시도 현황: 울산, 전남(전액 지원), 서울, 인천, 대전, 대구, 부산 (50% 지원)									
	역량강화 교육 내실화	○ 사회복지시설 운영지도 점검 매뉴얼 제작 및 종사자 교육 ○ 종합사회복지관 종사자 역량강화 워크숍 ○ 사회복지시설 종사자 교육 ○ 복지협치 역량강화 교육									

지역	영역	내용
		<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 노인복지시설 종사자 합동 워크숍 및 종사자 교육</li> <li>○ 함께하는 시민·사회복지 종사자 교육</li> <li>○ 장애인시설 종사자 인권교육 및 발달장애인 교육기관 지원</li> </ul>
	법률·노무·회계분야 컨설팅 지원	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 사회복지시설 쉼 종사자                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 시설 맞춤형 실질적인 도움을 위한 찾아가는 자문서비스 제공</li> <li>- 테마별 외부 전문가를 활용한 집합 컨설팅 실시</li> <li>- 복지현장의 주요 이슈사항 및 정보 공유</li> </ul> </li> </ul>
	우수종사자 표창 및 해외 선진지 견학	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 우수종사자 표창</li> <li>○ 사회복지종사자 해외 선진지 견학(2022년부터)</li> </ul>

## 2) 사회복지시설 종사자의 복리후생 관련 법과 제도

사회복지시설 종사자의 복리후생 관련한 법과 제도를 살펴보면 복리후생만을 별도로 규정하기보다는 법과 제도 내의 일부분으로 복리후생제도를 언급하고 있다. 그중에 가장 대표적인 법률은 ‘사회복지사 등의 처우 및 지위 향상을 위한 법률’이며, 이 법률을 근거로 광역시·도 및 기초자치단체에서 제정한 조례가 있다.

「근로기준법」 제2조에서는 근로자를 ‘직업의 종류와 관계없이 임금을 목적으로 사업이나 사업장에 근로를 제공하는 사람’으로 정의하고 있다. 사회복지시설 종사자도 사업장인 사회복지시설에서 임금을 목적으로 근로를 제공하는 사람이므로 당연히 근로기준법의 적용(5인 미만 사업장의 경우, 일부 미적용)을 받는다. 또한 근로자에 해당하기 때문에 「근로기준법」 뿐만 아니라 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」, 「최저임금법」, 「산업안전보건법」, 「고용보험법」 등 노동관계 법령의 적용을 받는다.

여기서는 이중 복리후생제도와 관련된성이 있는 「근로기준법」, 「남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률」, 「고용보험법」을 중심으로 근로관계 법령을 살펴보았다.

### (1) 사회복지사 등의 처우 및 지위 향상을 위한 법률 및 조례

사회복지사 등의 처우 및 지위 향상을 위한 법률과 전국 17개 광역시·도의 조례에 대하여 법령/조례명, 적용대상, 단체장 책무, 계획수립, 지원사업, 실태조사, 위원회, 신변안전 보호, 기타로 구분하여 비교하였다.

법률과 조례의 명칭은 ‘사회복지사 등의 처우 및 지위 향상을 위한~’, ‘사회복지사 등의 처우 및 지위 향상을 위한 지원~’, ‘사회복지사 등의 처우 및 지위 향상에 관한~’등으로 수식어가 일부 다르지만, 사회복지사의 처우 및 지위 향상을 규정한다는 점은 공통적으로 포함하고 있다.

적용 대상은 본 법률과 조례가 사회복지사 등의 처우 및 지위 향상에 관한 것인 만큼 ‘사회복지사 등의 처우 및 지위 향상을 위한 법률’에서 정의한 사회복지법인, 사회복지시설, 그 밖에 대통령령으로 정하는 사회복지 관련 단체 또는 기관에서 사회복지 사업에 종사하는 사람을 대상으로 하고 있다.

단체장의 책무는 광역시·도별로 약간의 차이가 있지만 사회복지시설 종사자의 보수가 사회복지 전담공무원의 보수수준에 도달하도록 노력하도록 규정하고, 안정적인 직무환경 조성에 노력하도록 규정하고 있으며, 이는 임의규정으로 강제성이 없으며 선언적 규정으로의 역할을 하고 있다. 경상남도에서는 보수교육 운영기관 운영비, 보수교육비, 수당 등을 지원하도록 강행규정으로 두고 있었으며, 제주특별자치도에서는 단체장의 책무 중 보수에 관한 규정은 임의규정으로도 두고 있지 않았다. 다만, 별도의 조문으로 사회복지 전담공무원 보수수준에 준하는 적절한 보수를 받아야 한다고 규정하고 있다.

종합계획수립에 관해서는 지원계획, 종합계획, 처우개선계획 등 광역시·도마다 명칭이 다르기는 하나 공통적으로 3년마다 종합계획을 수립하도록 강행규정으로 정하고 있다.

지원사업은 광역시·도의 재량에 따라 다르게 규정할 수 있는 부분으로 근무환경 개선, 교육훈련 등의 사업을 추진하도록 규정하고 있다. ‘인천광역시’는 임의규정이기는 하나 특수지근무수당, 복지점수, 기타 수당을 지원할 수 있다는 규정을 정하고 있으며, ‘부산광역시’는 사회복지사 등의 신분보장에 관하여 사회복지기관의 운영주체가 변경되어도 고용상태는 안정적으로 보장되도록 노력하여야 한다고 명시적인 임의규정을 두고 있다.

실태조사는 모든 광역시·도에서 시행하도록 강행규정으로 정하고 있으며, 시행시기는 3년으로 규정하거나 규정하지 않은 경우도 있다. 다만, ‘제주특별자치도’는 실태조사를 필요한 경우에 실시할 수 있다고 임의규정으로 정하고 있으며, 실태조사의 주기도 조례에 규정하고 있지 않다.

처우개선위원회는 ‘사회복지사 등의 처우 및 지위 향상을 위한 법률’에서 규정하고 있는 것처럼 모든 광역시·도의 조례에도 설치하도록 규정되어 있다.

일부 광역시·도는 조례에 신변안전보호에 관한 규정을 별도의 조문으로 정하고 있으며, 신변안전 보호를 위한 시설 및 장비, 보험가입, 법률상담 등의 내용을 담고 있다.

본 규정은 광역시·도의 재량에 따라 강행규정 또는 임의규정으로 정하고 있으며, ‘제주 특별자치도’는 필요한 경우 경비를 지원할 수 있도록 임의규정으로 정하고 있다. ‘대구 광역시’에서는 ‘대구광역시 사회복지사 등의 안전 및 인권보호에 관한 조례’를 별도로 규정하여 운영하고 있다.

그 이외에 광역시·도별 사회복지사에 대한 포상을 규정하거나 실제 설치되어 운영하고 있는지는 논외로 하더라도 사회복지사지원센터, 권익옹호지원센터에 대한 설치 및 운영에 대한 규정을 정한 곳도 있다.

<표7> 사회복지사 등의 처우 및 지위향상을 위한 조례 비교

광역 시·도	법령/조례명	적용 대상	단체장 책무	계획 수립	지원사업	실태 조사	위원회	신변안전 보호 등	기타
서울 특별시	사회복지사 등의 처우 및 지 위향상에 관한 조례	사회복 사 지 등	(임의) 보수가 사회복지진 담공무원 보수수준 도달 노력 (임의) 안정적인 직무환경 조성노력	(강행) 3년마다 종합계획 수립	(강행) 보수체계 일 원화, 교육훈련 (강행) 비정규직처 우개선 등	(강행) 3년마다	처 우 개 선 위 원 회	-	
인천 광역시	사회복지사 등의 처우 및 지 위향상을 위한 조례	사회복 사 지 등	(임의) 보수가 사회복지진 담공무원 보수수준 도달 노력 (임의) 안정적인 직무환경 조성노력	(강행) 3년마다 종합계획 수립	(강행) 근무환경 개 선 등 (임의) 특수지근무 수당, 복지집수 등	(강행) 3년마다	사 회 복 지 사 처 우 개 선 위 원 회	-	
대구 광역시	사회복지사 등의 처우 및 지 위향상에 관한 조례	사회복 사 지 등	(임의) 보수가 사회복지진 담공무원 보수수준 도달 노력	(강행) 3년마다 처우개신 계획 수립	(강행) 근무환경 개 선, 교육훈련 등 (강행) 고용유지	(강행) 3년마다	사 회 복 지 사 처 우 개 선 위 원 회	-	
대전 광역시	사회복지사 등의 처우 및 지 위향상을 위한 조례	사회복 사 지 등	(임의) 공무원 보수 수 준 지급 노력	(강행) 3년마다 지원계획 수립	(강행) 근무환경 개 선, 교육훈련 등	(강행) 3년마다	사 회 복 지 사 처 우 개 선 위 원 회	(강행) 시설장비, 보험 보함	(임의) 사회복지사 지원센터 등

광역 시·도	법령/조례명	적용 대상	단체장 채무	계획 수립	지원사업	실태 조사	위원회	신변안전 보호 등	기타
부산 광역시	사회복지사 등의 처우 및 지 위 향상을 위한 지원 조례	사회복 지 사 등	(임의) 보수가 사회복지진 담공무원 보수수준 도달 노력	(강행) 3년마다 지원계획 수립	(강행) 근무환경 개 선, 교육훈련 등 (임의) 고용유지	(강행) 3년마다	사 회 복 지 사 처 우 개 선 위원회	(강행) 보험, 법률상담	(임의) 사회복지사 등 지원센터, 포상
울산 광역시	사회복지사 등의 처우 및 지 위 향상에 관한 조례	사회복 지 사 등	(임의) 보수가 사회복지진 담공무원 보수수준 도달 노력	(강행) 3년마다 종합계획 수립	(강행) 근무환경 개 선, 교육훈련 (강행) 휴식과 직무 능력회복 등	(강행) 3년마다	사 회 복 지 사 처 우 개 선 위원회	(강행) 시설장비, 보험, 법률상담	(임의) 포상
세종 특별 자치시	사회복지사 등의 처우 및 지 위 향상에 관한 조례	사회복 지 사 등	(임의) 보수가 사회복지진 담공무원 보수수준 도달 노력	(강행) 3년마다 종합계획 수립	(강행) 근무환경 개 선, 교육훈련 (강행) 경력관리지 도, 보수체계 일원 화 (강행) 대체인력지 원 등	(강행) 3년마다	처 우 개 선 위 원 회	-	
강원도	사회복지사 등의 처우 및 지	사회복 지 사 등	(임의) 보수가 사회복지진 담공무원 보수수준 도달	(강행) 종합계획	(강행) 근무환경 개 선, 교육훈련	(강행) 실태조사	강 원 도 사 회 복	-	

광역 시·도	법령/조례명	적용 대상	단체장 채우	계획 수립	지원사업	실태 조사	위원회	신변안전 보호 등	기타
	위 향상에 관한 조례	등	노력 (임의) 안정적인 직무환경 조성노력	수립	(강행) 경력관리지 도, 보수체계일원화 (강행) 처우개선비, 복지정보제공 등		지 종사 자 처우 개선 위원회		
경기도	사회복지사 등의 처우 및 지 위 향상에 관한 조례	사회복지사 등	(임의) 보수가 사회복지진담공무원 보수수준 도달 노력 (임의) 안정적인 직무환경 조성노력	(강행) 3년마다 종합계획 수립	(강행) 근무환경 개선, 교육훈련 (강행) 경력관리지 도, 보수체계일원화 (강행) 대체인력지원 등	(강행) 실태조사	경기도 사회복지 종사 자 처우 개선 위원회	-	
경상남도	사회복지사 등의 처우 및 지 위 향상에 관한 조례	사회복지사 등	(임의) 보수가 사회복지진담공무원 보수수준 도달 노력 (임의) 안정적인 직무환경 조성노력 (강행) 보수교육 운영기관 운영비, 보수교육비, 수당 등 지원	(강행) 3년마다 종합계획 수립	(강행) 근무환경 개선, 교육훈련 (강행) 경력관리지 도, 심리지원 등	(강행) 3년마다	사회복지사 처우개선위원회	(임의) 시설장비, 보함, 법률상담	(임의) 사회복지사 지원센터
경상북도	사회복지사 등의 처우 및 지 위 향상에 관한 조례	사회복지사 등	(임의) 보수가 사회복지진담공무원 보수수준 도달 노력 (임의) 안정적인 직무환경 조성노력	(강행) 처우개선 계획	(강행) 근무환경 개선, 교육훈련 (강행) 경력관리지 도, 고충처리 및 회	(강행) 3년마다	처우 및 향 지 위 향상 위원회	(임의) 시설장비, 보함, 법률상담	(임의) 경상북도 사회복지법인 인권센터

광역 시·도	법령/조례명	적용 대상	단체장 채무	계획 수립	지원사업	실태 조사	위원회	신변안전 보호 등	기타
			조성노력		복지원 (강행) 포상 및 표 창 등				
전라 남도	사회복지사 의 처우 및 지 위 향상에 관한 조례	사회복 사 지 등	(임의) 보건복지부 인건비 기준 준수 노력	(강행) 3년마다 처우개선 종합계획 수립	(강행) 근무환경 개 선, 교육훈련 (강행) 경력관리지 도 (강행) 포상 및 표 창 등	(강행) 3년마다	처우개 선 위 회	-	
전라 북도	사회복지사 의 처우 및 지 위 향상을 위한 조례	사회복 사 지 등	(임의) 보수가 사회복지진 담공무원 보수수준 도달 노력 (임의) 보건복지부 인건비 기준 준수노력 (임의) 안정적인 직무환경 조성노력	(강행) 3년마다 지원계획 수립	(강행) 근무환경 개 선, 교육훈련 (강행) 경력관리지 도 (강행) 사기진작행 사 등	(강행) 3년마다	지 원 협 의회	(강행) 장비, 보험, 법률상담	(임의) 포상
충청 남도	사회복지사 의 처우 및 지 위 향상을 위한 조례	사회복 사 지 등	(임의) 보수가 사회복지진 담공무원 보수수준 도달 노력	(강행) 3년마다 지원계획 수립	(강행) 근무환경 개 선, 교육훈련 (강행) 심리지원사 업 등	(강행) 3년마다	처우개 선 위 회	-	(임의) 포상



광역 시·도	법령/조례명	적용 대상	단체장 책무	계획 수립	지원사업	실태 조사	위원회	신변안전 보호 등	기타
충청북도	사회복지사 등의 처우 및 지위향상에 관한 조례	사회복지사 등	(임의) 보수가 사회복지진담공무원 보수수준 도달 노력	(강행) 3년마다 종합계획 수립	(강행) 교육훈련 (강행) 소진예방휴식 (강행) 포상 및 표창, 근무환경개선 등	(강행) 3년마다	처우개선위원회	(임의) 필요한 경우 경비 지원	(임의) 권익옹호지원센터, 시상 (임의) 사회복지사 등의 의무 (강행) 사회복지전담공무원 보수수준에 준하는 적정한 보수 (임의) 자격수당, 위협수당 등
제주특별자치도	사회복지사 등의 처우 및 지위향상을 위한 조례	사회복지사 등	(임의) 안정적인 직무환경 조성 노력	(강행) 3년마다 지원계획 수립	(강행) 근무환경 개선, 교육훈련 (강행) 휴식과 직무능력회복 (강행) 비정규직 처우개선, 복리후생제도개선, 사회복지사의 날 행사지원 등	(임의) 실태조사	처우개선위원회	(임의) 필요한 경우 경비 지원	(임의) 권익옹호지원센터, 시상 (임의) 사회복지사 등의 의무 (강행) 사회복지전담공무원 보수수준에 준하는 적정한 보수 (임의) 자격수당, 위협수당 등

## (2) 근로관계법령

위에서 제시한 바와 같이 ‘근로기준법’, 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률’, ‘고용보험법’을 중심으로 ‘근로관계법령’을 살펴보았다. 우선 ‘근로기준법’은 근로관계법령의 기본법에 해당한다고 말할 수 있을 정도로 근로에 관련하여 가장 기본적이며 최소한도를 규정해 놓았다. 복리후생제도와 관련한 별도의 장을 구성하고 있지는 않지만 본 연구에서 연구 범위로 정한 복리후생 항목과 관련한 부분을 찾아보았다.

휴가제도와 관련해서 근로기준법은 연차 유급휴가를 규정하고 있으며, 1년간 80퍼센트 이상 출근한 근로자에게는 15일의 유급휴가가 부여되고, 3년 이상 계속하여 근로한 경우에는 매 2년에 대하여 최대 25일의 한도 내에서 1일의 유급휴가가 가산된다는 것이 주요 내용이다. 또한 휴가는 근로자가 원하는 시기에 사용할 수 있도록 근로자의 휴가 사용시기의 권리를 보장하고 있다. 그리고 ‘남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률’에 따른 육아휴직으로 휴업한 기간을 출근한 기간으로 보아 육아휴직 후 연차 유급휴가가 육아휴직으로 인하여 감소하지 않도록 규정하고 있다.

근로시간과 관련하여 야간근로와 휴일근로에 대한 제한사항을 두어 임신부의 경우 오후 10시부터 오전 6시까지의 시간 및 휴일에 근로를 시키지 못하도록 규정하고 있다. 다만, 예외적으로 고용노동부장관의 인가를 받아 야간 또는 휴일근로는 하는 경우에도 근로자의 건강 및 모성 보호를 위하여 성실하게 협의하도록 하고 있다.

다음으로 ‘남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률’도 복리후생제도와 관련한 별도의 장을 두고 있지는 않으나, 복리후생과 관련한 부분을 살펴볼 수 있다.

본 법률에는 육아휴직, 육아기 근로시간 단축, 직장어린이집 설치, 근로자의 가족 돌봄 등을 위한 지원, 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축 등에 대하여 규정하고 있다. 육아기 근로시간 단축은 2007년에 신설되어 여러 차례 개정되며 현재까지 유지되고 있으며, 근로자의 가족 돌봄 등을 위한 지원 또한 2007년에 신설되었으며, 신설 당시에는 가족을 돌보기 위한 휴직에 대한 규정 뿐이었으나, 2019년 가족돌봄을 위한 휴가 규정이 신설되면서 가족의 질병, 사고, 노령, 자녀의 양육으로 긴급하게 가족을 돌보기 위한 휴가를 신청할 수 있게 되었다. 또한 2019년 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축제도가 시행되면서 일·가정 양립을 위한 더 나은 여건이 마련되었다.

‘고용보험법’은 실업의 예방, 고용의 촉진 및 근로자 등의 직업능력의 개발과 향상을 꾀하고, 국가의 직업지도와 직업소개 기능을 강화하며, 근로자 등이 실업한 경우에 생활에 필요한 급여를 실시하여 근로자 등의 생활안정과 구직 활동을 촉진하기 위해 제정된 법률로 다른 노동관계법률과 마찬가지로 복리후생과 관련된 별도의 장을 두고 있지는 않으나, 복리후생과 관련된 조항을 살펴볼 수 있다.

앞서 살펴본 ‘남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률’에서 육아휴직, 육아기

근로시간 단축 등 복리후생과 관련된 사항을 규정한 부분이 있다. 그러나 육아휴직, 육아기 근로시간 단축 등 제도가 마련되더라도 해당 휴직 등 기간에 소득이 발생하지 않는다면 해당 제도를 활용하기는 현실적으로 불가능할 것이다. ‘고용보험법’에서는 해당 제도를 실질적으로 활용할 수 있도록 하기 위하여 육아휴직 기간에 육아휴직 급여를 지급하고, 육아기 근로시간 단축 기간에 육아기 근로시간 단축급여를 지급할 수 있는 근거조항을 마련하고 있다.

또한 출산전후휴가의 경우 근로기준법에는 휴가기간 중 최초 60일만 유급으로 규정하고 있어, 나머지 기간은 무급휴가에 해당한다. 따라서 근로기준법에 의해서만은 현실적으로 최초 60일 이후에는 소득이 발생하지 않게 되어 휴가 사용이 어려워질 우려가 있다. 고용보험법에서는 출산전후휴가 기간 동안 출산전후휴가 급여를 지급하도록 규정하고 있어 출산전후휴가의 실질적인 사용을 보장하고 있다고 볼 수 있다.

#### 4. 사회복지시설 종사자의 복리후생 관련 선행연구

기존 사회복지시설 종사자들을 대상으로 한 복리후생제도와 관련한 연구는 별도의 복리후생제도를 주제로 다루기보다 주로 사회복지시설 종사자들의 근로환경 및 처우 개선의 한 부분으로 연구가 이루어졌다.

현명이(2022)는 서울시 사회복지시설 1,296개소, 종사자 6,176명을 대상으로 사회복지시설 종사자들의 처우개선 수준을 분석하였다. 종사자들의 응답을 기준으로 보면, 사회복지시설에서 제공하는 복리후생제도를 조사한 결과, 출산휴가, 교육훈련비 지원, 경조사비 지원 등이 다른 복리후생제도에 비해 높게 나타났고, 실제 복리후생제도를 이용한 직원이 있는 경우는 교육훈련비 지원, 경조사비 지원, 체력단련비 지원, 해외연수 지원 등이 높게 나타났다. 이 외에도 맞춤형 복지포인트 제도, 유급병가제, 건강검진휴가제 등도 높게 나타났다. 이와 같은 복리후생제도는 해를 거듭할수록 사용 인원이 많아지는 것으로 나타났으며, 특히 비정규직 종사자들이 맞춤형 복지포인트 등 각종 복리후생제도에서 배제되고 있어 이에 대한 처우개선이 필요하다고 제안하였다.

오민수, 김주연, 장다현(2023)이 부천시 사회복지시설 141개소를 대상으로 1년 이상의 만근자 699명 전수조사를 실시하여 처우개선 방안 연구를 수행하였다. 종사자들은 법정 의무교육과 직무관련교육 등 주로 법정 의무교육만 받고 있으며, 업무량이 많아 외부교육 참석이 자유롭지 않다는 응답이 78% 이상으로 나타났다. 초과근무 수당, 연간 총 휴가일수 사용여부는 60% 이상이 받고 있다고 하였고, 법정휴일 근무는 12%가 해당경험이 있으며 그에 따른 대체휴무나 수당 등으로 받은 것으로 나타났다. 일·가정 양립에 대한 실태에서는 100점 만점에 평균 78점으로 종사자들이 대체로 만족하는 것으로 조사되었다. 조사결과를 바탕으로 부천시 사회복지시설 종사자 처우개선 사업 종합계획(안)을 발표하였다. ‘근무 환경개선 영역’에서는 건강 검진 공제, 유급병가제, 장기근속 특별휴가제, 자녀 돌봄 휴가, 상해보험료 지원, ‘교육 및 훈련영역’에서는 선진지 국내외연수, 사회복지사 보수교육지원, 복지시설 종사자 학습동아리 지원, ‘보수수준 개선’영역에서는 부천시 생활임금 지원, 경기도 처우개선 수당 지원, 경기도 특수근무 수당 매칭 지원, ‘지위향상’영역에서는 폭력피해 사회복지업무, 담당자 심리상담치료지원, 처우개선위원회 구성 및 운영, 시설/종사자 법률상담 지원을 제시하였다.

한편, 이용갑(2015)은 274명의 인천광역시 사회복지시설 종사자들을 대상으로 사회복지시설 종사자의 복리후생제도 개선을 위한 실태조사를 수행하였다. 이 연구에서는 종사자들의 복리후생제도로, 상해 보험 가입 및 비용지원, 사내동호회 운영 및 지원, 경조사 지원, 노동조합/노사협의회, 명절/기념일 지원, 의료/건강(건강검진, 진료비 지원, 건강상담, 무료 진료), 출산/육아(수유실, 어린이집, 산전후휴가, 육아휴직, 남성 출

산/육아휴직), 장애인 편의시설 제공, 아침/점심/저녁 식사 제공, 식비/식권 지원, 구내 식당, 간식, 유연근무제, 출퇴근 선택시간제, 교육/훈련 지원에 대해 필요도를 조사하였다. 그 결과 의료/건강, 출산/육아, 교육/훈련 부문에서 높게 응답하였고, 근로환경개선을 위한 대안으로 선택적 복리후생제도의 도입을 1순위로 꼽았다. 이를 바탕으로 카페테리아 방식의 선택적 복리후생제도의 다양화, 근무시간 단축, 상사·동료·클라이언트의 인권침해와 스트레스에 대한 지원, 정기적인 실태조사 실시와 이를 근거로 한 조례 제·개정을 제시하였다.

이 밖에도 사회복지시설 종사자를 대상으로 한 복리후생 관련 연구들은 직무만족도, 이직의도와와의 관계를 살펴보기도 하였는데, 김명일, 신혜리, 이민아(2019)의 연구에서는 사회복지시설 종사자의 복리후생 수준이 높을수록 직무만족도가 높아졌으나, 이직의도에는 유의한 영향을 보이지 않았다. 강철희와 이종화(2019)는 사회복지사의 이직의도에 관한 연구에서 복리후생 및 근무환경에 대해 불만족할수록 이직의도가 높아진다고 하였다. 이들은 상대적으로 열악한 근무환경과 업무 스트레스, 그리고 직무 및 조직에 대한 기대와 실제의 차이가 이직영역에 상관없이 이직행동의 가능성을 높인다고 하였다. 이와같이, 복리후생은 종사자들의 근무만족과 이직의도까지 영향을 끼쳐 결국 사회복지시설 조직과 클라이언트에게도 영향을 줄 수 있다. 따라서 사회복지시설 종사자들의 복리후생제도 조사뿐만 아니라 이를 바탕으로 실제로 개선할 수 있는 것들을 하나씩 개선해 나가야 할 것이다.

## 5. 소결

- 복리후생은 조직이 근로자에게 제공하는 간접적이거나 비현물성 급여를 총칭하는 말로, 본 연구에서는 선행연구들을 바탕으로 휴가제도, 학자금지원, 건강관리지원, 휴게공간 운영, 교육지원, 포상, 안전, 금전적 지원, 기타 등의 항목을 중심으로 조사하였다.
- 서울시, 경기도, 인천광역시를 중심으로 광역시·도별 사회복지 시설 종사자의 복리후생제도를 살펴본 결과, 매해 ‘사회복지시설 종사자 처우개선 및 운영계획’을 발표하여 사회복지시설 종사자의 복리후생을 지원하고 있었다. 그러나 제주특별자치도는 사회복지시설 종사자들의 복리후생에 대한 계획이 아닌 사회복지시설 종사자 인건비 지원 가이드라인을 발표하는 정도에 그치고 있어 실제적인 종사자들의 복리후생에 대한 관심과 지원이 적을 수 밖에 없다. 따라서 복리후생을 지원하기 위한 별도의 운영계획을 마련하고 사회복지시설 종사자들의 복리후생을 지원할 수 있는 방안이 필요하다.
- 광역시·도들은 복리후생에 있어 장기근속 휴가제, 유급병가제, 자녀돌봄휴가제, 상해보험비 등을 지원하는 것뿐만 아니라 마음건강지원, 힐링캠프 등 소진예방워크숍 등 심리적인 고충을 해소하기 위한 지원도 추가로 운영되고 있다. 이에 사회복지시설 종사자들의 복리후생제도에 있어 업무 중 발생하는 심리적인 어려움을 극복할 수 있도록 하는 지원이 추가되어야 한다.
- 지역별 사회복지 등의 처우 및 지위 향상을 위한 법률 및 조례에서는 관련 실태조사를 3년 등의 주기로 강행하도록 하고 있으나 제주특별자치도의 경우에는 임의조항으로 규정하고 있어 사회복지시설 종사자들의 복리후생에 대해 구체적인 파악과 적용에 어려움이 있다. 따라서 ‘제주특별자치도 사회복지사 등의 처우 및 지위향상을 위한 조례’를 개정하여 정기적으로 사회복지시설 종사자들의 처우 및 지위향상을 위한 실태조사를 강행할 수 있도록 해야 할 것이다.
- 마지막으로 사회복지시설에서 제공하는 복리후생제도를 시설에서 일괄적으로 제시하기 보다 종사자들의 욕구에 따라 선택할 수 있는 카페테리아 방식의 선택적 복리후생제도를 도입할 필요가 있다. 기업에서는 오래전부터 이미 직원들이 스스로 선택할 수 있도록 하는 방식의 선택적 복리후생제도를 실시하고 있다. 앞에서 제시한 인천광역시의 경우에도 근로환경개선을 위한 대안으로 선택적 복리후생제도의 도입을 1순위로 꼽았다. 다양한 욕구를 가진 종사자들이 존재하는 만큼 그에 따른 복리후생제도 역시 구성원들이 원하는 방법을 선택할 수 있도록 할 필요가 있다.

## Ⅲ. 면접조사

(FGI, Focus Group Interview)

1. 조사 개요
2. 면접조사(FGI) 분석결과
3. 소결





### III. 면접조사(FGI, Focus Group Interview)

#### 1. 조사개요

- 면접조사(FGI, Focus Group Interview) 질문은 기관특성 및 기관 내 본인의 업무에 대한 소개, 소속 기관의 종사자 처우에 대한 내용, 종사자 처우 중 복리후생/지위향상/근무환경 관련 증진방안, 다른 사회복지기관과의 차이, 처우개선 방안이 시행되기 위한 지원, 예산이 들지 않는 처우개선 방안 등으로 구성하였다.
- 본 연구가 복리후생에 초점을 두고 진행되었지만, 면접조사에서는 처우개선에 초점을 두어 복리후생뿐만 아니라 지위향상, 근무환경 관련 증진방안 등 포괄적으로 살펴보았다.
- 면접조사는 정규직과 비정규직/ 장애인, 청년, 노인, 아동, 청소년, 노숙인 등/ 이용시설, 생활시설과 같이 다양한 기관에서 근무하는 사회복지종사자들을 참여시켜 다양한 목소리를 듣고자 하였다.

<표8> 초점집단면접 참여자 특성

구분	성별	소속		소속기관 근무경력	총 경력
정규직					
A-1	여	장애인	이용시설	12년	24년
A-2	여	청년	생활시설	3년	15년
A-3	여	노인	이용시설	10년	10년
A-4	남	아동	이용시설	7년	8년
A-5	여	청소년	생활시설	16년	16년
A-6	여	아동	생활시설	4년	4년
A-7	여	기타	이용시설	12년	18년
A-8	남	노숙인	생활시설	7년	18년
비정규직					
B-1	여	종합사회복지관	이용시설	1년 미만	14년
B-2	여	장애인	이용시설	7년	7년
B-3	여	기타	이용시설	2년	9년

## 2. 면접조사(FGI) 분석 결과

- 초점집단면접 분석 결과, 7개의 범주와 22개의 하위범주로 정리할 수 있었다. 7개의 범주에는 소속기관의 종사자 처우, 복리후생 관련 증진방안, 지위향상 관련 증진방안, 근무환경 관련 증진방안, 기관별 처우의 차이, 처우개선이 시행되기 위한 선행요건, 기타가 포함되었으며, 하위범주의 내용은 <표9>와 같다.

<표9> 초점집단면접 분석 결과

범주	하위범주
소속기관의 종사자 처우	자유로운 휴가 사용
	힐링 및 심리정서적 프로그램
	워크숍, 해외연수 지원
	우수직원 포상, 연말 포상
복리후생 관련 증진방안	건강관리를 위한 지원
	미혼자를 위한 복지 확대
	대체휴무가 아닌 시간 외 수당 지급
	복지포인트 지급 확대
지위향상 관련 증진방안	장기근속휴가 제공
	연차별 승진이 아닌 평가를 통한 승진 체계
	사회복지와 관련되지 않은 자격증 취득도 지원
근무환경 관련 증진방안	지역의 접근성을 고려한 교육 실시
	탄력근무제 확대
기관별 처우의 차이	안전을 위한 CCTV 확대 및 장치 지원
	장기근속 및 연말 포상의 차이
처우개선이 시행되기 위한 선행요건	교육비 지원의 차이
	종사자에 대한 행정, 기관장의 관점과 철학
	모든 시설의 인건비 규정 통일
기타	예산 수반
	비정규직과 정규직의 급여일 통일
	처우 관련 가이드라인 보급
	대체인력 교육

가. 소속기관의 종사자 처우

- 소속기관의 종사자 처우는 휴가, 복지포인트 등 복리후생 관련 처우와 교육비 지원, 워크숍 및 해외연수 지원 등의 지위향상 관련 처우, 업무 실적 포상이나 힐링 프로그램 제공 등의 근무환경 관련 처우로 나눌 수 있다.
- 또한 기관에 따라 제공되는 처우의 종류와 범위가 상이하였으며, 정규직과 비정규직 간의 처우 차이는 없는 것으로 확인되었다.

1) 자유로운 휴가 사용

- 법적으로 보장된 휴가는 근무에 지장이 없는 경우에 자유롭게 사용가능하다. 휴가사용을 자제시키는 분위기는 아니지만, 휴가를 사용할 때 다른 직원들의 업무에 지장이 되지 않는 선에서 사용하고 있다.

육아휴직이나 육아기 단축근무 신청 시 예전에 눈치 보면서 쓸까 말까 쓸까 말까 이런 직원들 되게 많았었는데 이제는 당연히 이제 쓸 수 있다는 어떤 분위기 자체가 조금 그렇게 바뀌었고요. (A-3)

휴가라든지 그런 거에 좀 자유롭게 사용할 수 있도록 이렇게 적극적으로 하고 있고. 아이가 있는 일이 급하게 생겼을 때는 외출이라든지 그런 것 좀 허락하고 있습니다. (A-5)

선생님들끼리 문제만 없다면 조율이 된다면 언제든지 연차라든지 휴가라든지 (중략) 그 거에 대해서는 사무실에서는 절대 어떤 터치도 없고 왜냐하면 근무에 이상만 없으면 그 부분에 대해서는 어떤 터치를 하지 않습니다. (A-6)

2) 힐링 및 심리정서적 프로그램

관 안에서 사회복지사들을 위한 힐링 및 심리정서적 프로그램을 진행하고 있다.

종사자 간의 관계나 이런 걸 위해서 저희도 <힐링 메이트>라고 이제 일 년에 한 번씩 이렇게 조별로 해서 문화 활동을 하는 게 있고요. 그다음에 <화목 데이>라고 해서 이제 화목만큼은 무조건 칼퇴. 관장님도 나서서 빨리 가세요. 이렇게 하는 그런 문화가 좀 있고요. (B-1)

직원들이 이제 힐링 프로그램을 해서 저희 직원들끼리 조를 나눠서 <소확행>이라는 프로그램을 운영하고 있어요. 그래서 하루 날 잡아서 그 조에 해당하는 팀원들이 같이 영화를 보러 가고 있어요. 영화를 보고 식사하고 아니면 도서관에 간다든지 이런 식으로

해서 그런 프로그램 같이 운영하고 있습니다. (B-2)

### 3) 워크숍, 해외연수 지원

- 역량강화를 위한 기관 자체의 워크숍 혹은 해외연수에 대한 지원이 있다.

직원 전체 연수를 1년에 한 번씩 직원 전체 연수를 통해서 조직력을 좀 강화하기도 하고 팀장들이 팀 연수를 별도로 갑니다. 그래서 별도로 가는 연수에는 예산도 지원이 되고 시간도 지원이 되고 있고요. (A-1)

역량 강화 워크숍 하는 부분도 있고요. (A-7)

해외 연수 가게 되면 자부담 비용을 기관에서 지원해 주고 있고. (B-1)

종사자 역량 강화 교육 그리고 벤치마킹 연수 타 지역에 있는 사회복지시설이라든지 (중략) 배울 만한 점들을 배울 수 있는 연수 다니는 것도 있고. (B-2)

### 4) 우수직원 포상, 연말 포상

- 외부 프로포절에 당선되었을 때에 금액별 포상이 있거나 우수직원에 대한 평정을 통한 포상 등을 진행하고 있다.

공모 포상이라는 게 있어요 프로포절을 써서 공모 당선이 되고 그거에 이제 공모 금액에 따라서 비율을 두어 가지고 공모 포상제도 운영을 하고 있고. 그다음에 상하반기로 해서 상반기 하반기 사업 평가를 통해서 우수 사업에 대한 포상도 포상비로 지급하고 있습니다. (A-1)

### 나. 복리후생 관련 증진방안

- 건강관리를 위한 운동시간 보장과 미혼자에 대한 복리후생 확대를 원하는 것으로 조사되었다.
- 식대의 경우도 실제 물가를 반영하지 못한다는 평가가 있었다.

#### 1) 건강관리를 위한 지원

- 건강검진을 할 때 공가처리를 하는 부분과 건강관리를 위한 운동시간 보장을 원하고 있었

다.

- 또한 감정노동이 많은 특성을 반영하여 심리적인 건강관리를 위한 지원이 필요함을 이야기 하였다.

사회복지사가 감정 노동이 굉장히 많잖아요. 그래서 저는 개인적으로 제가 좀 많이 좀 아팠었어서 이걸 꼭 한번 제안을 드리고 싶은데, 일정 시간이 지나면 그러니까 5년이면 5년 이렇게 딱 연도를 정해서 종합 검진을 받을 수 있는 그런 지원 체계가 마련돼 있으면 어떨까 싶어서... (A-2)

제일 부러웠던 거 종합건강검진 받을 때 저희들 그거 없어요. (A-6)

## 2) 미혼자를 위한 복지 확대

- 복리후생제도가 기혼자 위주로 수당 등이 지원되는 부분이 있어 미혼자를 위한 복리후생제도 마련이 요구되었다.

보통 자녀 등록금 결혼 축하금 육아휴직 등 기혼자를 위한 복지가 많잖아요. 근데 더를 가도 미혼자를 위한 복지는 거의 없는 것 같아요. 비혼을 선언했을 때 혼자들과 같은 복리후생을 제공하고 출산을 한 기혼자 같은 경우에도 자녀가 없을 수도 있잖아요. 대신 반려동물을 키우는 세대가 많이 늘고 있는 추세인데. 예를 들어서 반려동물 상이라든지 아니면 반려동물이 사망했을 때 1일에 유급 휴가 요새는 장례도 치른다고 하는데 그런 경우도 있으면 좋을 것 같다는 생각이 들었고. 어쨌든 기혼자랑 비슷한 미혼자를 위한 복지도 있으면 좋겠다는 생각이 들었고요. (B-2)

## 3) 대체휴무가 아닌 시간외 수당 지급

- 대체휴무가 아닌 시간외 수당으로 지급받기를 원하였는데, 대체휴무의 경우 소진하지 못하는 경우가 많기 때문인 것으로 나타났다.

탄력제 얘기했었는데 저희는 급여가 작다 보니까 저는 시간 내 수당이 절실했거든요. 왜냐면 근무시간 외에 근무가 많아요. 추가적으로.. 그런데 저희는 수당이 안 나와요. 시간외 수당으로는 안 나오고 휴가로 나오죠. 좋죠, 휴가 나오는 건 좋은데 이게 다 못 써요. 연차도 있는데 휴무까지 언제 다 써요. (B-3)

## 4) 복지포인트 지급 확대

- 현재 지급되고 있는 복지포인트로는 충분한 복리후생을 영위할 수 없어 확대를 원하는 것으

로 조사되었으며, 급여가 낮다 보니 금액으로 보상되는 처우개선에 관심이 간다는 응답도 있었다.

복지포인트로 제가 아는 쪽은 진짜 최고로 40만 원까지 받긴 받는 데 많은데 저희도 40만 원까지 하는 데도 있어요. 기관마다 달라요. 근데 제가 아무리 연차가 쌓여도 많이 안 올라가요. 이 복지 포인트는요. 제가 여기는 입사한 지 얼마 안 됐는데 다른 쪽에서는 7년 8년 했었는데 해도 20만원 또 겨우 오르거든요. 너무 적어요. 요즘 물가가 올랐는데 이거 쓸 돈도 없어요. (B-3)

복지포인트 이어서 얘기하자면 제가 임기제 공무원으로 잠깐 일했었는데 최소 130에서 시작해요. 거기다가 플러스 장기근속에서 얼마 자녀 배우자 있어서 얼마 이렇게 붙거든요. 그런데 서울은 최대가 40인 거예요. 10호봉 이상이면 40만 원 주거든요. 그러니까 그 거에 절반도 못 미치는 수준인 거예요. (B-1)

#### 5) 장기근속휴가 제공

- 장기근속휴가에 대한 욕구가 높았으며, 기관 재량으로 실시할 것이 아니라 문서로 명시하여 모든 기관에서 실시할 수 있도록 하자는 의견이 있었다. 유급휴가가 불가능하다면 무급휴가라도 갈 수 있게 해달라는 요청이 있을 만큼 장기근속휴가에 대한 욕구가 큰 것으로 확인되었다.

(장기근속 휴가가) 없어서요. 저희 연가 더 많이 주는 거 말고는 없어요. 연가 더 많이 주는 건 법정으로 주는 거 말고는 그건 없습니다. 장기 근속자에 대한 건 없어서 저희가 계속해서 얘기하고 있는데 안식월을 줘라... 지금 (A-1)

장기 근속자들 휴가 보내주는 부분 저는 한 5년 10년 단위로 생각했었는데, 종사자들은 3년 버티기도 힘든 거예요, 369로 그때 3일씩 6일씩 9일씩 그거 아니어도 되죠 한 며칠이라도 그렇게 해서 주게 되면 아무래도 사기도 진작이 될 거고 (A-3)

아무래도 장기근속했을 때 그런 사업 성과들이 유지가 되고 그런 모범 사례들이 나올 수 있는 여지가 기본 기반이 마련되는 것 같아서...이전 기관에서 5년이라면 이제 5일의 포상휴가와 50만 원이 나왔고 10년 장기 근속하면 10일의 포상휴가와 100만 원을 주었어요. 그래서 그 정도는 아니더라도 좀 그런 제도는 단 5만 원이라도 단 10만 원이라도 있으면 좋겠어요. (B-1)

#### 다. 지위향상 관련 증진방안

- 승진의 경우 연차가 아닌 근무평정을 통한 승진을 요구하고 있었다.

- 지위향상을 위한 다양한 자격취득을 위한 지원과 기관의 특성, 지역적인 특성을 고려한 교육지원을 요구하였다.

1) 연차별 승진이 아닌 평가를 통한 승진 체계

- 연차별 승진이 아닌 근무평가를 통한 승진 체계 마련에 대한 욕구가 확인되었다.

보통 연차 순에 따른 순차적인 승진을 하는데 이거는 경쟁력을 조금 떨어뜨리는 것 같아요. 근무 평가로 해서 진행한 승진은 직원들끼리 사기 증진은 되겠지만 좀 사이가 조금 애매모호한 관계가 될 수 있는 부분이라 가지고 이 두 가지를 조금 적절하게 섞어서 해주면 어떨까... (B-2)

2) 사회복지와 관련되지 않은 자격증 취득도 지원

- 사회복지와 관련이 적은 자격증 취득도 지원해 주기를 원하였다.

내부적인 슈퍼비전 체계를 이제 저 같은 경우에는 한 달에 한 번씩 월 팀장이나 부장 슈퍼비전 진행을 했었거든요. 그래서 연간 슈퍼비전 계획을 세워서 그 안에 한 직원에 대한 역량 강화를 어떤 영역을 하고 어느 시간과 어느 정도 비용을 투입해서 1년 안에 그런 성장 계획을 세우고 또 그 외에 사업 점검하는 것도 어떤 시기별로 점검할 건지 나중에 이제 연말에 다시 또 그런 슈퍼비전과 자기의 성장 계획이 어느 정도 됐는지 목표 달성했는지 점검하는 게 있어서 좀 그런 것들은 보완되면 좀 좋겠다는 생각이 들고요. (B-1)

직원들도 자격증이나 업무 능력 향상을 위해서 스스로 노력할 수 있게끔 자격증을 사회복지 관련 자격증도 좋지만, 그 외에 솔직히 저희가 평생 사회복지 쪽만 일한다고 생각할 순 없잖아요. 이제 다른 쪽 자격증도 딸 수 있게끔 지원해 주시거나 정기적인 인사위원회 회의도 필요하다는 생각이 듭니다.

수어통역사자격증은 사회복지사 자격증하고 별개로 돼 있어서 수어통역자격증 취득을 위한 대비반 운영 중이고요. (B-2)

3) 지역의 접근성을 고려한 교육 실시

- 대부분의 교육이 제주시에서 실시되고 있는데, 서귀포시에서 근무하고 있는 사회복지종사자의 접근성을 고려하여 서귀포시에서도 교육이 실시되기를 원하였다.
- 기관 내부의 슈퍼비전 체계가 필요하다. 직원 업무 능력 향상을 위한 성장 계획이나 연간 계획 마련이 필요하다.

어떨 때는 가끔 훌륭하신 분들이 와서 좋은 강의나 컨설팅해 주셨으면 하는 바람이 있었어요. 근데 그게 제가 얘기했다고 해서 되는 것도 아니고 그래서 뭔가 분명히 기관마다 뭔가 있을 텐데 전문가분들 혹시나 그러면 요청 창구를 마련해 주시면 아마 문제가 해결될 것 같아서 일단 제일 그게 필요할 것 같습니다. (A-8)

제가 서귀포시에 위치하다 보니까 역량 강화 관련해서 많은 교육이 무조건 열리는 곳은 다 제주시인 거예요. 장소가 그러니까 사실 듣고 싶다가도 제주시네 그러면 또 저는 아이를 키우니까 왔다 갔다가 하면 아이를 또 데리러 갈 시간이 안 돼버리는 거예요. 그래서 포기하고. 이래서 어떻게 종사자 역량 강화가 되겠습니까? 그래서 제주시와 서귀포시에 이런 접근성을 고려했을 때도 역량 강화하는 진행하는 장소가 서귀포시에서도 좀 많이 열렸으면 좋겠어요. (B-1)

#### 라. 근무환경 관련 증진방안

- 탄력근무제에 대한 요구가 있었고 종사자의 안전을 위한 지원을 요구하였다.

##### 1) 탄력근무제 확대

- 탄력근무제 또는 출퇴근 시간 조정 등 자유로운 출퇴근 시간에 대한 욕구가 있는 것으로 확인되었다.

그런 것처럼 유연근무제 관련한 건 8시부터 20시 사이에 선택적으로 근무할 수 있는 것들을 좀 사회복지의 업무 특성상 그런 것들을 적용하면 어떻겠냐는 그런 얘기들이 있었습  
니다. (A-1)

출퇴근 유연제 생각을 많이 계속했었거든요. 단 30분 만이라도 저희가 좀 30분만 좀 일  
찍 오고 일찍 가더라도... (A-3)

##### 2) 안전을 위한 CCTV 확대 및 장치 지원

- 종사자의 안전을 보장하기 위해 CCTV 확대나 바디캠 지급 등의 안전장치 마련이 필요하다. 사무실을 포함한 근무공간에 사각지대가 있기 때문에 이에 대한 점검이 있어야 하며, 모든 기관이 녹음이 가능한 전화기를 사용할 수 있도록 지원해줄 것을 요청하기도 하였다.
- 특히 장애인 시설의 경우, 장애의 특성에 맞는 장치(LED 센서나 LED 알람벨 등) 설치가 필요하다는 의견 있었다.



특히나 사무실 내에는 반드시 사각지대가 없게끔 CCTV를 좀 설치하게끔 의무화하면 좋겠어요. 그리고 요즘은 바디캠이라고 해서 사례관리 상담 나가는 아예 그걸 차고 가게끔 또 하거든요. 그거 역시도 그냥 사실 또 기관 재량이에요. 예산을 들여서 살 수 있는 기간만 하는 거고 아니면 그냥 내 맨몸으로 가서 부딪혀야 하는 거예요. 그래서 좀 사회복지시설에 안전을 위해서 이런 것도 좀 의무화해서 좀 보급해 주면 좋겠어요. 그리고 이제 녹음하는 기능... 녹음해서 좀 부당한 일을 좀 당하지 않게끔 보호해 줄 수 있는 그런 시스템도 있으면 좋겠다고 생각해요. (B-2)

저희는 청각장애인들이 같이 근무하는 곳이라 곳이다 보니까 출입문에 센서 설치를 해서 예를 들면 택배만 오는 것 또 저희 같은 경우에는 푹푹하면 들리지만, 이분들은 안 들리시거든요. 사무실에 저희가 무조건 있으리라는 보장이 없으니 이분들만 있었을 때도 누가 문을 벌컥 열면 모를 수도 있고 진짜 누가 왔다 갔는지도 모를 수도 있는 부분이라서 이런 거 출입문에 센서 led 센서 같은 게 따로 있거든요. 이제 그런 것도 설치해 주셨으면 좋을 것 같고. 저희 화장실 같은 경우에 저희는 푹푹하고 안에서 푹푹 하면 사람이 있구나 하지만 청각장애인들은 덜컹덜컹해서 문이 안 열리면 '사람이 있구나.' 이런 식이어서 안에 있는 저희 같은 경우에는 깜짝깜짝 놀라요. 문이 열릴 것 같아요. 아니면 불을 켜다 켜다가 하세요. (B-2)

#### 마. 기관별 처우의 차이

- 기관별로 장기근속, 연말포상, 사협회 회비납부나 교육비 지원 등에 대한 차이가 있었다.

##### 1) 장기근속 및 연말 포상의 차이

- 기관의 특성에 따라 인센티브나 연말포상 유무와 규모에 차이가 있었다. 소규모 시설의 경우

다른 선생님들 말 들으면서 제일 부러웠던 게 이제 프로포절 관련해서 인센티브였거든요. 근데 이제 정말 액수가 많은 건 아니지만 한 1년에 대략 따온 프리포즈를 계산하면 7~8천만 원을 항상 넘는 것 같아요 매년. 근데 어떤 인센티브 같은 거는 단 한 번도 이제 있을 수도 없고요. 그리고 당당하게 센터장님한테 요구하려고 해도 이미 저희 센터 후원금이라든가 그런 내역들을 저도 알고 있어서 차마 말씀도 못 드려요. 차라리 진짜 몰라버렸으면 좋았을 텐데... (A-4)

##### 2) 교육비 지원

- 교육비나 사회복지사협회 회비납부 등 지원의 경우 규정이 없어 기관 재량으로 지원 금액이

결정되기 때문에 기관마다 차이가 있다.

보수교육 갈 때 휴가로 처리하고 있고 보수교육비도 지원해 주고 있습니다. (A-1)

교육비 같은 경우에는 다 약간 정해져 있는 공통된 사회복지시설의 공통된 기준이 없잖아요. 다 기관 제량이고 전입금이 어느 정도 있냐에 따라 이제 약간 좀 좌지우지되는 것 같아요. 교육이나 교육 시간이 이제 제가 일할 때는 좀 몇 년 오래되긴 했는데 최소 30이었거든요. 1년간 1인 교육비 지원되는 그 기준이. 이제 그것도 직급마다 이제 팀장은 4, 50 이렇게 좀 달랐었거든요. 그래서 기준 비교했을 때 아직 많이 부족하지 않나 생각이 들고요. 이제 그런 지위향상 관련해서 역량강화 차원에서 슈퍼비전 체계라는 게 각 기관의 개별적으로 선택해서 하는 게 아니라 공통적인 기준이 있어서.. (B-1)

#### 바. 처우개선이 시행되기 위한 선행요건

- 처우개선을 위하여 가장 큰 요건은 기관장의 의지가 중요했고 사회복지기관과 사회복지사를 바라보는 행정의 관점이 변화해야 한다.
- 또한 사회복지관련기관에 대한 인건비 규정을 통일하도록 하고 예산이 확보되어야 한다.

#### 1) 종사자에 대한 행정, 기관장의 관점과 철학

- 종사자에 대한 행정과 기관장의 관점, 철학이 중요함. 기관원을 존중하는 인식이 필요하며, 이를 위해 기관장 필수 교육으로 제안하기도 했다. 행정에서도 종사자를 대하는 공무원에 대한 교육이 선행될 필요가 있으며, 특히 의사소통기술과 대인관계기술이 필요하다는 의견이 있었다.
- 종사자 업무를 존중하는 인식 개선이 필요하다.

기관장님이 올해 바뀌면서 분위기도 많이 바뀌었습니다. 그래서 휴가 시에 대체 인력 지원으로 종사자가 언제든 이제 유급 휴가를 사용할 수 있게끔 분위기가 조금 그렇게 됐고요. 종사자 역량 강화를 위한 교육 여비도 굉장히 많이 확대했습니다. (A-3)

처우개선은 사회복지종사자에 대해서 어떠한 관점을 갖고 있냐 행정에서. 그리고 이제 기관을 운영하는 기관장들이 어떠한 관점을 갖고 있냐 어떤 철학을 갖고 있냐가 되게 중요한 것 같아요. 그래서 저는 우선 종사자들을 존엄하게 생각하고 존중하고 대우하면 사실 물론 이제 급여나 이런 실질적인 제도들도 중요한데, 결국은 태도가 뒷받침되는 게 우선이지 않나. 결국은 감정이 상하면 사실 아무리 좋은 복지 제도가 있다고 한들 그 기관을 이제 퇴사하게 되잖아요. 그래서 우선 기관장들에 대한 그런 종사자들을 존엄하게 귀하게 대하는 그런 관점과 철학에 대한 교육을... 이제 요즘 인권 교육 많은데

모르겠어요 그게 얼마나 실질적인지 모르겠고 대부분 인권 교육은 사회복지시설 종사자들이 만나는 주민들에 대한 것들 이런 중심이잖아요. 근데 그것 플러스 기관장들의 필수적인 걸로 해서 종사자들을 어떻게 좀 귀하게 대해야 하는지 어떠한 존재로 인식해야 하는지 그게 선행되어야 한다고 생각합니다. (B-1)

사회복지시설이 행정이란 밑접하게 소통하면서 할 수밖에 없잖아요. 그런데 이제 공무원들에 대한 이런 교육도 좀 필요할 것 같다. 제가 이제 시청에서도 이제 일해 봤고 이제 사회복지시설에도 일해 봤는데 공무원들 얘기하는 건 의미가 있나 싶긴 한데 보통 대인 관계 기술들이 좀 많이 떨어지더라고요. 기본적으로 어떠한 일을 하더라도 사람간에 일을 할 수밖에 없는데 이러한 의사소통 기술 회의 기술 그런 상대에 대한 공감이나 그런 알아차리고 이런 것들이 좀 현격히 떨어져서 사실 업무할 때 좀 어려움이 있더라고요. 그래서 이런 것들은 좀 개선이 되면 좋겠다 강화하고 공무원 대상의 교육이 잘 이루어지면 좋겠다는 이런 생각을 좀 했습니다. (B-1)

## 2) 모든 시설의 인건비 규정 통일

- 인건비 가이드라인이 마련되어 있으나, 기관별 급여가 상이하다.. 모든 기관에서 동일한 인건비 가이드라인을 적용하는 것이 필요하다.

가이드라인에 따라서 모든 사회복지시설 규정을 다 똑같이 해서 통일시키는 것도 나쁘지 않다고 생각하고요. 왜 하필 규정을 따로 만들어서 여기는 수당을 받는데 왜 우리는 못 받아, 여기는 이런 게 있는데 우리가 여기 복지가 없어라고 생각할 수도 있으니까. 물론 나쁜 부분은 통일시켰을 때 우리도 똑같이 수당을 못 받을 수도 있겠지만 좋은 부분으로만 했을 때 그런 거는 꼭 통일시켜서 다른 어디를 가도 그런 규정에 통일시켜서 받을 수 있게끔 해주시면 좋을 것 같아요. (B-2)

## 3) 예산 수반

- 처우개선을 위해서는 예산이 수반되어야 한다.

저는 사실 예산이 들지 않는 처우개선이라는 질문 보고 그냥 너무한 거 아닌가. 그러니까 그게 실질적으로는 휴가 말고는 사실 없잖아요. 반드시 예산이 바탕이 돼야 한다 생각합니다. (B-1)

### 사. 기타

- 처우관련 가이드라인을 도 차원에서 마련하여 각 기관에 배부하는 것이 필요하다.
- 자리를 비었을 때 업무에 지장이 있을 경우 자유로운 휴가사용이나 교육 수강이 어렵기 때문에 이를 지원할 수 있도록 전문적인 대체인력 파견이 필요하다.

#### 1) 비정규직과 정규직의 급여일 통일

- 정규직과 비정규직의 처우의 차이는 크게 없는 것으로 확인되었으나, 급여일에 차이가 있어 이로 인한 차별을 느끼고 있는 것으로 확인되었다.

저는 그동안 계속 정규직으로 일했으니까 매월 25일에 급여를 받았고 모든 지출이 다 25일에 맞춰져 있어요. 전 기관에서는 비정규직 정규직 다 월급날이 동일했거든요. 근데 여기 왔더니 비정규직은 30일인 거예요. 그래서 그게 말이 되냐 이거 차별이다. 근데 대부분이 다 그렇게 하고 있어요. 저희 기관 말고도, 명백한 차별이거든요. 왜냐하면 그럼 비정규직은 왜 5일은 일 안 하고 25일에 나가는 거고 비정규직은 한 달을 다 일해야 급여를 주는 거잖아요. 그래서 그 구성원 안에서 결국은 의도하지 않았지만 25일 월급 받는다 이러는데 나는 아직 월급 받으려면 5일이나 남았네. 이거 자체가 차별이고 그 구성원으로서의 소외감을 느끼게 해요. 이 부분은 점검하셔서 통일시켜줘서 권고사항으로 내려주면 좋겠다 말씀을 드리고요. (B-3)

#### 2) 처우 관련 가이드라인 보급

- 처우 관련 규정집이나 매뉴얼 제작에 대해 건의하였다.

공무원은 복무규정이 아예 법으로 돼 있고 해마다 그거를 모아놓은 매뉴얼 같은 게 나와요. 정말 상세하게 급여 복지포인트라든가 이런 게 다 있거든요. 육아 시간 쓸 수 있는 거나 이렇게 다 정리되어서 쓰면 안 되는 예외 사항부터 사례까지 다 쓰여 있어요. 그래서 그것만 보면 되고 되게 편하거든요. 근데 저희도 이게 어느 정도 실제 기간에서 시행되기 위해서는 그러한 법 그리고 그런 매뉴얼이나 가이드라인 이런 것들을 책자화 해서 협의회 차원에서 보급해서 이렇게 하라고 내리지 않는 이상 기관에서 이게 아무리 좋은 방안이 있어도 시행하기 쉽지 않겠다는 생각이 듭니다. (B-1)

#### 3) 대체인력 교육

- 파견되는 대체인력에 대한 교육 필요하다.

대체인력 선생님이 어떤 성향의 선생님이 오시냐에 따라서 차이는 있는 것 같아요. 이게

득이 되냐 실이 되냐? 근데 문제는 이 기관에서 도움이 되는 건 분명히 맞습니다. 당연 하죠. 공백이 없이 팀원이 4명이 하던 거 3명이 하는 것보다 당연히 말씀하신 대로 다른 업무를 난이도가 5 정도 되는 업무만 해 주신다고 하더라도 도움이 되는 건 맞는데 (A-1)

저희가 대체인력이 두 번인가 오신 적이 있었는데 한 분은 정말 너무 좋았거든요. 근데 수어를 모르셔도 어쩔 수 없지만 오셔서 전화를 받아서 그냥 넘겨주는 정도로도 해주실 수 있잖아요. 메모를 넘겨주던지 그런데 전화도 안 받으세요. 그냥 진짜 자리매김하고 온 느낌으로 오셔서 그냥 벨이 울려도 그냥 가만히 쳐다만 보세요. 저희 입장에서는 감히 저희가 어떻게 시키겠어요. 전화 좀 받아주세요라고 하기도 좀, 그래서 기본적인 업무 태도나 응대 같은 부분은 교육받고 왔으면 좋겠어요. (B-2)

### 3. 소결

- 다양한 기관에서 근무하고 있는 사회복지종사자를 대상으로 현재 기관에서 시행되고 있는 복리후생제도를 알아보고 복리후생을 포함한 처우개선을 위하여 필요한 사항들을 살펴보았다.
- 복리후생의 경우 건강관리를 위한 지원, 시간 외 수당, 복지포인트 지급 확대 등 실질적으로 종사자들이 체감할 수 있는 방향으로 지원이 되기를 원하고 있었다.
- 사회복지시설 종사자의 지위향상을 위하여 교육에 대한 욕구와 지원을 이야기하였고, 이를 위해 기관에서의 적극적인 교육비 지원과 시간 할애와 함께 지역의 접근성을 고려하여 서귀포에서도 교육을 진행하는 것이 필요하다.
- 기관마다 복리후생이 상이하게 제공되지 않도록 복리후생을 포함한 처우에 대한 가이드라인을 제작하여 배포하는 것이 필요하다.
- 장기근속휴가제도에 대한 욕구가 높아, 제주도 차원에서 기관에 권고할 수 있는 장기근속휴가제도를 도입하고 관련 지침을 만들어서 발표할 필요가 있다. 사회복지시설에서도 종사자에 대한 장기근속휴가를 제공할 경우 업무 공백이 발생하지 않도록 적절한 대체인력을 파견하는 제도가 있어야 한다.
- 사회복지시설 종사자에 대한 복리후생이 실현되기 위해서는 제도적인 뒷받침도 중요하지만 기관장의 인식변화가 선행되어야 한다.

## IV. 설문조사

1. 조사 개요
2. 조사 결과
3. 소결





## IV. 설문조사

### 1. 조사 개요

본 조사는 제주특별자치도 내 아동·청소년, 장애인, 노인, 다문화·여성·가족, 지역복지 업무를 수행하는 이용시설 및 생활시설을 대상으로 제주지역 사회복지시설 종사자의 복리후생 증진방안을 모색하기 위하여 2023년 9월 18일 ~ 2023년 10월 20일까지 370명을 대상으로 설문조사를 실시하였다.

설문 대상은 사회복지시설 편람(제주특별자치도사회복지협의회)에 수록된 기관에 6개월 이상 종사하는 사회복지사로써 시설대표자는 제외하였으며, 전체 기관에 설문요청 후 회수하는 방법을 통해 진행하였다. 설문지는 120개소에 450부수를 배포하여 370부를 회수하여 82.2%의 회수율을 보였으며, 회수된 설문지를 검토한 결과 불성실한 응답 6부를 제외하고 364부를 최종 분석에 사용하였다. 또한 문항별 무응답 사례는 결측 처리하여 분석하였다.

### 2. 조사 결과

#### 가. 조사대상자 일반적 특성

##### 1) 조사대상자 연령 및 성별

본 조사에 참여한 조사대상자의 연령 및 성별은 <표10>과 같다. 연령대별로 보면 청년 28.6%(104명), 중년 49.2%(179명), 장년 22.3%(81명)이며, 평균연령은 40.9세로 나타났다. 성별을 보면 여성 62.4%(227명), 남성 37.6%(137명)로 여성이 남성보다 높게 조사되었다.

<표10> 조사대상자의 연령대 및 성별

구분		빈도(명)	비율(%)	기타
연령대	청년(34세 이하)	104	28.6	평균=40.9세
	중년(35~49세)	179	49.2	
	장년(50세 이상)	81	22.3	
	합계	364	100.0	
성별	여성	227	62.4	
	남성	137	37.6	
	합계	364	100.0	

## 2) 조사대상자 결혼 및 자녀

조사대상자의 결혼 유무를 보면, 미혼 35.6%(129명), 기혼 61.0%(221명), 기타 3.3%(12명)로 조사 되었다. 또한 조사대상자 중 209명이 현재 자녀가 있으며, 자녀 수가 1명은 18.2%(38명), 자녀 수가 2명은 63.2%(132명), 자녀 수가 3명은 15.3%(32명), 자녀 수가 4명 이상은 3.3%(7명)로 나타났다.

<표11> 조사대상자의 결혼 유무 및 자녀 수

구분		빈도(명)	비율(%)
결혼유무	미혼	129	35.6
	기혼	221	61.0
	기타	12	3.3
합계		364	100.0
자녀유무	1명	38	18.2
	2명	132	63.2
	3명	32	15.3
	4명 이상	7	3.3
합계		209	100.0

## 나. 시설 및 근로형태

### 1) 조사대상자 근무시설 특성

본 조사에 참여한 대상자가 근무하고 있는 시설의 유형을 보면, 이용시설

56.2%(203명), 생활시설 28.3%(102명), 기타(단체, 법인 등) 15.5%(56명)로 나타났다. 성별로 보면, 여성은 이용시설 55.1%(124명), 생활시설 31.6%(71명), 기타(단체, 법인 등) 13.3%(30명), 남성은 이용시설 58.1%(79명), 생활시설 22.8%(31명), 기타(단체, 법인 등) 19.1%(26명)로 나타났다. 세대별로 보면, 청년은 이용시설 61.2%(63명), 생활시설 14.6%(15명), 기타(단체, 법인 등) 24.3%(25명), 중년은 이용시설 56.5%(100명), 생활시설 29.9%(53명), 기타(단체, 법인 등) 13.6%(24명), 장년은 이용시설 49.4%(40명), 생활시설 42.0%(34명), 기타(단체, 법인 등) 8.6%(7명)로 나타났다.

대상자의 시설 분야를 보면, 아동·청소년복지 14.9%(54명), 노인복지 6.9%(25명), 지역복지 14.6%(53명), 장애인복지 47.8%(173명), 다문화·여성·가족복지 6.1%(22명), 기타분야 9.7%(35명)로 나타났다. 성별로 보면, 여성은 아동·청소년복지 19.4%(44명), 노인복지 7.5%(17명), 지역복지 13.7%(31명), 장애인복지 42.7%(97명), 다문화·여성·가족복지 9.7%(22명), 기타분야 7.0%(16명), 남성은 아동·청소년복지 7.4%(10명), 노인복지 5.9%(8명), 지역복지 16.3%(22명), 장애인복지 56.3%(76명), 다문화·여성·가족복지 0.0%(0명), 기타분야 14.1%(19명)로 나타났다. 세대별로 살펴보면, 청년은 아동·청소년복지 16.5%(17명), 노인복지 8.7%(9명), 지역복지 25.2%(26명), 장애인복지 35.9%(37명), 다문화·여성·가족복지 2.9%(3명), 기타분야 10.7%(11명), 중년은 아동·청소년복지 17.4%(31명), 노인복지 6.2%(11명), 지역복지 11.2%(20명), 장애인복지 50.6%(90명), 다문화·여성·가족복지 5.6%(10명), 기타분야 9.0%(16명), 장년은 아동·청소년복지 7.4%(6명), 노인복지 6.2%(5명), 지역복지 8.6%(7명), 장애인복지 56.8%(46명), 다문화·여성·가족복지 11.1%(9명), 기타분야 9.9%(8명)로 나타났다.

대상자의 시설 규모를 보면, 10인 이하 시설 28.1%(102명), 11인 이상 시설 71.9%(261명)로 나타났다. 성별로 보면, 여성은 10인 이하 시설 29.5%(67명), 11인 이상 시설 70.5%(160명), 남성은 10인 이하 시설 25.7%(35명), 11인 이상 시설 74.3%(101명)로 나타났다. 세대별로 보면, 청년은 10인 이하 시설 28.8%(30명), 11인 이상 시설 71.2%(74명), 중년 10인 이하 시설 24.7%(44명), 11인 이상 시설 75.3%(134명), 장년은 10인 이하 시설 34.6%(28명), 11인 이상 시설 65.4%(53명)로 나타났다.

<표12> 시설 구분

(단위, 명(%))

구분		성별		세대			전체
		여성	남성	청년	중년	장년	
시설 유형	이용시설	124 (55.1)	79 (58.1)	63 (61.2)	100 (56.5)	40 (49.4)	203 (56.2)
	생활시설	71 (31.6)	31 (22.8)	15 (14.6)	53 (29.9)	34 (42.0)	102 (28.3)
	기타(단체, 법인 등)	30 (13.3)	26 (19.1)	25 (24.3)	24 (13.6)	7 (8.6)	56 (15.5)
시설 분야	아동·청소년복지	44 (19.4)	10 (7.4)	17 (16.5)	31 (17.4)	6 (7.4)	54 (14.9)
	노인복지	17 (7.5)	8 (5.9)	9 (8.7)	11 (6.2)	5 (6.2)	25 (6.9)
	지역복지	31 (13.7)	22 (16.3)	26 (25.2)	20 (11.2)	7 (8.6)	53 (14.6)
	장애인복지	97 (42.7)	76 (56.3)	37 (35.9)	90 (50.6)	46 (56.8)	173 (47.8)
	다문화·여성·가족복지	22 (9.7)	0 (0.0)	3 (2.9)	10 (5.6)	9 (11.1)	22 (6.1)
	기타분야	16 (7.0)	19 (14.1)	11 (10.7)	16 (9.0)	8 (9.9)	35 (9.7)
시설 규모	10인 이하 시설	67 (29.5)	35 (25.7)	30 (28.8)	44 (24.7)	28 (34.6)	102 (28.1)
	11인 이상 시설	160 (70.5)	101 (74.3)	74 (71.2)	134 (75.3)	53 (65.4)	261 (71.9)

## 2) 조사대상자의 근로계약 특성

본 조사에 참여한 대상자의 근무 형태별로 보면, 교대근무 25.3%(92명), 비교대근무 74.7%(271명)로 나타났다. 성별로 보면, 여성은 교대근무 27.3%(62명), 비교대근무 72.7%(165명), 남성은 교대근무 22.1%(30명), 비교대근무 77.9%(103명)로 나타났다. 세대별로 청년은 교대근무 13.5%(14명), 비교대근무 86.5%(90명), 중년은 교대근무 25.8%(46명), 비교대근무 74.2%(132명), 장년은 교대근무 39.5%(32명), 비교대근무 60.5%(49명)로 나타났다.

대상자의 고용 형태별로 보면, 정규직 91.7%(333명), 비정규직 8.3%(30명)로 나타났다. 성별로 여성은 정규직 90.3%(205명), 비정규직 9.7%(22명), 남성은 정규직 94.1%(128명), 비정규직 5.9%(8명)로 나타났다. 세대별로 청년은 정규직 90.4%(94명), 비정규직 9.6%(10명), 중년은 정규직 94.4%(168명), 비정규직 5.6%(10명), 장년은 정규직 87.7%(71명), 비정규직 12.3%(10명)로 나타났다.

대상자의 근로계약서 작성 여부를 보면, 작성 99.4%(361명), 미작성 0.6%(2명으로 나타났다. 성별로 보면 여성은 작성 99.1%(225명), 미작성 0.9%(2명), 남성은 100.0%(136명) 모두가 작성한 것으로 나타났다. 세대별로 보면 청년 100.0%(104명), 장년 100.0%(81명) 모두가 작성하고 있으나, 중년은 작성 98.9%(176명), 미작성 1.1%(2명)로 나타났다.

<표13> 근로계약

(단위, 명(%))

구분		성별		세대별			전체
		여성	남성	청년	중년	장년	
근무형태	교대근무	62 (27.3)	30 (22.1)	14 (13.5)	46 (25.8)	32 (39.5)	92 (25.3)
	비교대근무	165 (72.7)	103 (77.9)	90 (86.5)	132 (74.2)	49 (60.5)	271 (74.7)
고용형태	정규직	205 (90.3)	128 (94.1)	94 (90.4)	168 (94.4)	71 (87.7)	333 (91.7)
	비정규직	22 (9.7)	8 (5.9)	10 (9.6)	10 (5.6)	10 (12.3)	30 (8.3)
근로계약 작성	작성	225 (99.1)	136 (100.0)	104 (100.0)	176 (98.9)	81 (100.0)	361 (99.4)
	미작성	2 (0.9)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (1.1)	0 (0.0)	2 (0.6)

### 3) 조사대상자의 직위 및 경력

본 조사에 참여한 대상자의 시설에서의 직위를 보면, 사무국장 8.8%(32명), 부장 4.1%(15명), 팀장(과장) 28.4%(103명), 선임 사회복지사(대리) 8.0%(29명), 기타 11.0%(40명)로 나타났다. 성별로 보면 여성은 사무국장 8.4%(19명), 부장 2.6%(6명), 팀장(과장) 25.6%(58명), 선임 사회복지사 8.4%(19명), 사회복지사 41.4%(94명), 기타 13.7%(31명), 남성은 사무국장 9.6%(13명), 부장 6.6%(9명), 팀장(과장) 33.1%(45명), 선임 사회복지사(대리) 7.4%(10명), 사회복지사 36.8%(50명), 기타 6.6%(9명)로 나타났다. 세대별로 청년은 사무국장 1.0%(1명), 부장 1.0%(1명), 팀장(과장) 9.6%(10명), 선임 사회복지사(대리) 9.6%(10명), 사회복지사 67.3%(70명), 기타 11.5%(12명), 중년은 사무국장 9.0%(16명), 부장 6.7%(12명), 팀장(과장) 36.5%(65명), 선임 사회복지사(대리) 7.9%(14명), 사회복지사 28.7%(51명), 기타 11.2%(20명), 장년은 사무국장 18.5%(15명), 부장 2.5%(2명), 팀장(과장) 34.6%(28명), 선임 사회복지사(대리) 6.2%(5명), 사회복지사 28.4%(23명), 기타

9.9%(8명)로 나타났다.

전체 시설경력을 성별로 보면, 여성은 5년(60개월 이하) 32.1%(70명), 5년(61개월)~10년(120개월) 22.5%(49명), 10년(121개월)~15년(180개월) 22.5%(49명), 15년(181개월) 초과 22.9%(50명), 남성은 5년(60개월 이하) 29.1%(39명), 5년(61개월)~10년(120개월) 23.9%(32명), 10년(121개월)~15년(180개월) 23.1%(31명), 15년(181개월) 초과 23.9%(32명)로 나타났다. 세대별로 보면 청년은 5년(60개월 이하) 63.5%(66명), 5년(61개월)~10년(120개월) 32.7%(34명), 10년(121개월)~15년(180개월) 2.9%(3명), 15년(181개월) 초과 1.0%(1명), 중년은 5년(60개월 이하) 18.4%(32명), 5년(61개월)~10년(120개월) 16.1%(28명), 10년(121개월)~15년(180개월) 33.9%(59명), 15년(181개월) 초과 31.6%(55명), 장년은 5년(60개월 이하) 14.9%(11명), 5년(61개월)~10년(120개월) 25.7%(19명), 10년(121개월)~15년(180개월) 24.3%(18명), 15년(181개월) 초과 35.1%(26명)로 나타났다.

현재 시설경력을 성별로 보면, 5년(60개월 이하) 28.4%(57명), 5년(61개월)~10년(120개월) 26.9%(54명), 10년(121개월)~15년(180개월) 22.9%(46명), 15년(181개월) 초과 21.9%(44명), 여성은 5년(60개월 이하) 25.4%(33명), 5년(61개월)~10년(120개월) 23.1%(30명), 10년(121개월)~15년(180개월) 25.4%(33명), 15년(181개월) 초과 26.2%(34명)로 나타났다. 세대별로 청년은 5년(60개월 이하) 38.8%(38명), 5년(61개월)~10년(120개월) 34.7%(34명), 10년(121개월)~15년(180개월) 24.5%(24명), 15년(181개월) 초과 2.0%(2명), 중년은 5년(60개월 이하) 24.7%(40명), 5년(61개월)~10년(120개월) 17.9%(29명), 10년(121개월)~15년(180개월) 25.3%(41명), 15년(181개월) 초과 32.1%(50명), 장년층 5년(60개월 이하) 16.9%(12명), 5년(61개월)~10년(120개월) 29.6%(21명), 10년(121개월)~15년(180개월) 19.7%(14명), 15년(181개월) 초과 33.8%(24명)로 나타났다.

<표14> 조사대상자의 직위 및 경력

(단위, 명(%))

구분	성별		세대별			전체	
	여성	남성	청년	중년	장년		
직위	사무국장	19 (8.4)	13 (9.6)	1 (1.0)	16 (9.0)	15 (18.5)	32 (8.8)
	부장	6 (2.6)	9 (6.6)	1 (1.0)	12 (6.7)	2 (2.5)	15 (4.1)
	팀장(과장)	58 (25.6)	45 (33.1)	10 (9.6)	65 (36.5)	28 (34.6)	103 (28.4)
	선임사회복지사 (대리)	19 (8.4)	10 (7.4)	10 (9.6)	14 (7.9)	5 (6.2)	29 (8.0)

구분		성별		세대별			전체
		여성	남성	청년	중년	장년	
	사회복지사	94 (41.4)	50 (36.8)	70 (67.3)	51 (28.7)	23 (28.4)	144 (39.7)
	기타	31 (13.7)	9 (6.6)	12 (11.5)	20 (11.2)	8 (9.9)	40 (11.0)
전체 시설 경력	5년(60개월) 이하	70 (32.1)	39 (29.1)	66 (63.5)	32 (18.4)	11 (14.9)	109 (31.0)
	5년(61개월)~ 10년(120개월)	49 (22.5)	32 (23.9)	34 (32.7)	28 (16.1)	19 (25.7)	81 (23.0)
	10년(121개월)~ 15년(180개월)	49 (22.5)	31 (23.1)	3 (2.9)	59 (33.9)	18 (24.3)	80 (22.7)
	15년(181개월) 초과	50 (22.9)	32 (23.9)	1 (1.0)	55 (31.6)	26 (35.1)	82 (23.3)
현재 시설 경력	2년(24개월) 이하	57 (28.4)	33 (25.4)	38 (38.8)	40 (24.7)	12 (16.9)	90 (27.2)
	2년(25개월)~ 5년(60개월)	54 (26.9)	30 (23.1)	34 (34.7)	29 (17.9)	21 (29.6)	84 (25.4)
	5년(61개월)~ 10년(120개월)	46 (22.9)	33 (25.4)	24 (24.5)	41 (25.3)	14 (19.7)	79 (23.9)
	10년(121개월) 초과	44 (21.9)	34 (26.2)	2 (2.0)	52 (32.1)	24 (33.8)	78 (23.6)

#### 4) 취업규칙

본 조사에 참여한 대상자의 시설에서의 취업규칙 열람 정도를 살펴본 결과 취업규칙이 있으며 언제나 열람 가능함 77.3%(279명), 취업규칙이 있으며 요청 시에만 열람 가능함 5.3%(19명)로 나타났다. 또한 취업규칙에 대해 잘 모름 12.2%(44명), 취업규칙이 없음 5.3%(19명)로 나타났다.

취업규칙 준수 정도를 살펴보면, 준수하고 있음 91.2%(279명), 일부만 준수하고 있음 2.6%(8명), 준수하지 않음 0.3%(1명), 잘 모름 5.9%(18명)로 나타났다.

<표 15> 취업규칙 열람 가능 정도

구분		빈도(명)	비율(%)
취업규칙 열람 정도	있으며 언제나 열람 가능함	279	77.3
	있으며 요청 시에만 열람 가능함	19	5.3
	없음	19	5.3
	잘 모름	44	12.2

	구분	빈도(명)	비율(%)
취업규칙 준수 정도	준수하고 있음	279	91.2
	일부만 준수하고 있음	8	2.6
	준수하지 않음	1	0.3
	잘 모름	18	5.9

## 다. 휴가

### 1) 연차 유급휴가 부여 여부

연차 유급휴가 부여 여부에 대한 조사결과, 성별로는 여성 모두부여 93.8%(211명), 해당없음 4.0%(9명), 일부부여 2.2%(5명) 순으로 나타났고, 남성 모두부여 97.8%(133명), 해당없음 1.5%(2명), 일부부여 0.7%(1명)순으로 나타났다.

세대별 청년세대는 모두부여 95.2%(99명), 일부부여 2.9%(3명), 해당없음이 1.9%(2명)순으로 나타났고, 중년세대는 모두부여 95.5%(168명), 해당없음 3.4%(6명), 일부부여 1.1%(2명)순이며, 장년세대는 모두부여 95.1%(77명), 해당없음 3.7%(4명) 일부부여 1.2%(1명)순으로 나타났다.

시설유형별, 이용시설은 모두부여 95.5%(193명), 해당없음 2.5%(5명), 일부부여 2.0%(4명) 순이며, 생활시설은 모두부여 98.0%(99명), 일부부여, 해당없음이 동일하게 1.0%(1명)으로 나타났고, 기타(단체, 법인 등)로는 모두부여 89.1%(49명), 해당없음 9.1%(5명), 일부부여 1.8%(1명) 순으로 나타났다.

시설분야별로 살펴보면, 아동청소년복지는 연차유급휴가 모두부여가 100%(53명)이며, 노인복지는 모두부여 92%(23명), 일부부여 8.0%(2명)이며, 지역복지는 94.3%(50명), 일부부여 3.8%(2명), 해당없음 1.9%(1명)순이며, 장애인복지는 95.3%(164명), 해당없음 3.5%(6명), 일부부여 1.2%(2명) 순이고, 다문화여성가족복지분야는 86.4%(19명) 모두부여로 나타났다.

시설규모로 보면, 10인이하 시설에서는 연차유급휴가 모두부여가 89.1%(90명), 해당없음 7.9%(8명), 일부부여 3.0%(3명)이며, 11인이상 시설에서는 모두부여가 97.7%(253명)이며, 일부부여 및 해당없음은 1.2%(3명)로 동일하게 나타났다.

근무형태로 살펴보면 교대근무 97.8%(89명), 비교대근무가 94.4%(254명)이며, 고용형태는 정규직 96.4%(318명), 비정규직 83.3%(25명)로 나타났다.

직위별로 연차 유급휴가 부여 여부 중 모두부여를 살펴보면, 사무국장 93.5%(29명), 부장 100%(15명), 팀장 97%(98명), 선임사회복지사(대리) 96.6%(28명) 사회



복지사 94.4%(136명) 로 나타났다.

총 복지분야 근무경력 중 5년(60개월) 이하 경력에서 모두부여 95.4%(104명), 일부부여 2.8%(3명), 해당없음 1.8%(2명)이며, 5년(61개월)~10년(120개월) 경력에서 모두부여 96.3%(78명), 해당없음 2.5%(2명), 일부부여 1.2%(1명)이고, 10년(121개월)~15년(180개월)에서 모두부여 91.0%(71명), 해당없음 7.7%(6명), 일부부여 1.3%(1명)이며, 15년(181개월) 초과에서 97.5%(79명)가 연차유급휴가를 부여받고 있다고 나타났다.

현 시설 근무경력 기간별 유급휴가를 살펴보면, 2년(24개월) 이하 근무경력에서 모두부여 92.2%(83명), 해당없음 4.4%(4명) 일부부여 3.3%(3명)순이며, 2년(25개월)~5년(60개월)경력에서는 모두부여가 97.6%(81명), 일부부여 및 해당없음 1.2%(1명)동일하며, 5년(61개월)~10년(120개월) 근무경력에서는 모두부여 93.5%(72명) 해당없음 3.9%(3명), 일부부여 2.6%(2명)순이며, 10년(121개월) 초과 근무경력에서는 모두부여 97.4%(76명), 해당없음 2.6%(2명)로 나타났다.

<표16> 연차 유급휴가 부여 여부

(단위, 명(%))

구분		모두부여	일부부여	해당없음	총계
성별	여성	211(93.8)	5(2.2)	9(4.0)	225(100.0)
	남성	133(97.8)	1(0.7)	2(1.5)	136(100.0)
세대	청년	99(95.2)	3(2.9)	2(1.9)	104(100.0)
	중년	168(95.5)	2(1.1)	6(3.4)	176(100.0)
	장년	77(95.1)	1(1.2)	4(3.7)	81(100.0)
시설유형	이용시설	193(95.5)	4(2.0)	5(2.5)	202(100.0)
	생활시설	99(98.0)	1(1.0)	1(1.0)	101(100.0)
	기타(단체, 법인 등)	49(89.1)	1(1.8)	5(9.1)	55(100.0)
시설분야	아동청소년복지	53(100)	-	-	53(100.0)
	노인복지	23(92.0)	2(8.0)	-	25(100.0)
	지역복지	50(94.3)	2(3.8)	1(1.9)	53(100.0)
	장애인복지	164(95.3)	2(1.2)	6(3.5)	172(100.0)
	다문화여성가족복지	19(86.4)	-	3(13.6)	22(100.0)
	기타분야	33(97.1)	-	1(2.9)	34(100.0)
시설규모	10인이하 시설	90(89.1)	3(3.0)	8(7.9)	101(100.0)
	11인이상 시설	253(97.7)	3(1.2)	3(1.2)	259(100.0)
근무형태	교대근무	89(97.8)	1(1.1)	1(1.1)	91(100.0)
	비교대근무	254(94.4)	5(1.9)	10(3.7)	269(100.0)

구분		모두부여	일부부여	해당없음	총계
고용형태	정규직	318(96.4)	4(1.2)	8(2.4)	330(100.0)
	비정규직	25(83.3)	2(6.7)	3(10)	30(100.0)
직위	사무국장	29(93.5)	-	2(6.5)	31(100.0)
	부장	15(100)	-	-	15(100.0)
	팀장	98(97.0)	1(1.0)	2(2.0)	101(100.0)
	선임사회복지사(대리)	28(96.6)	1(3.4)	-	29(100.0)
	사회복지사	136(94.4)	3(2.1)	5(3.5)	144(100.0)
	기타	37(92.5)	1(2.5)	2(5.0)	40(100.0)
	총 복지분야 근무경력	5년(60개월) 이하	104(95.4)	3(2.8)	2(1.8)
5년(61개월)~10년(120개월)		78(96.3)	1(1.2)	2(2.5)	81(100.0)
10년(121개월)~15년(180개월)		71(91.0)	1(1.3)	6(7.7)	78(100.0)
15년(181개월) 초과		79(97.5)	1(1.2)	1(1.2)	81(100.0)
현 시설 근무경력	2년(24개월) 이하	83(92.2)	3(3.3)	4(4.4)	90(100.0)
	2년(25개월) 5년(60개월)	81(97.6)	1(1.2)	1(1.2)	83(100.0)
	5년(61개월)~10년(120개월)	72(93.5)	2(2.6)	3(3.9)	77(100.0)
	10년(121개월) 초과	76(97.4)	-	2(2.6)	78(100.0)

## 2) 연차 유급휴가 사용 권한

연차 유급휴가 사용 권한 여부에 대한 조사결과, 여성이 자유롭게 연차를 쓸 수 있다고 응답한 사람이 96.9%(217명)이며, 자유롭게 쓸 수 없음이 3.1%(7명)로 나타났고, 남성은 97.1%(132명)가 자유롭게 사용하고 있고, 2.9%(4명)가 자유롭게 쓸 수 없음으로 나타났다.

세대별 청년세대를 살펴보면 자유로운 연차유급휴가 사용이 94.2%(97명)이고, 자유롭게 사용을 못하는 경우가 5.8%(6명)로 나타났으며, 중년세대는 99.4%(175명)가 주도적 연차유급휴가 사용을 하고 있고, 0.6(1명)이 자유롭게 사용을 못 하고 있으며, 장년세대는 95.1%(77명)가 자유롭게 연차유급휴가를 사용하며, 5.8%(6명)는 자유롭게 못하다고 나타났다.

시설유형별 연차유급휴가 사용 권한은 이용시설은 자유롭게 쓸 수 있음이 95.5%(192명), 반면, 자유롭게 쓸 수 없음이 4.5%(9명)로 나타났고, 생활시설은 주도적 연차유급휴가 사용이 98.0%(100명), 자유롭게 쓸 수 없음이 2.0%(2명)로 나타났고, 기타(단체, 법인 등)로 100%(54명)가 자유롭게 유급휴가를 사용하고 있다고 나타났다.

시설 분야별로 살펴보면, 아동청소년복지에서 연차유급휴가를 자유롭게 쓸 수 있음이 96.3%(52명)이며, 노인복지는 92.0%(23명)이며, 지역복지는 96.2%(51명), 장애인복지는 98.8%(170명), 다문화여성가족복지는 94.7%(19명)로 나타났다.

시설 규모로 보면, 10인 이하 시설에서 자유롭게 연차유급휴가를 94.9%(93명) 사용하고 있고, 11인 이상 시설에서는 97.7%(255명)가 자유롭게 연차유급휴가를 사용하고 있다고 나타났다.

근무 형태별로 연차유급휴가를 자유롭게 쓸 수 있음을 살펴보면, 교대근무 96.7%(89명), 비교대근무 97.0%(259명)로 나타났고, 고용 형태로는 정규직 97.3%(323명), 비정규직이 93.0%(25명)가 연차유급휴가를 자유롭게 사용하고 있는 것으로 나타났다.

직위별로 연차를 자유롭게 사용할 수 있는지 살펴보면, 사무국장 100.0%(32명), 부장 100%(15명), 팀장 95.1%(98명), 선임사회복지사(대리) 96.6%(28명), 사회복지사 97.2%(138명)로 나타났다.

총 복지분야 근무경력 중 연차 자유사용은 5년(60개월) 이하 경력에서 96.3%(104명), 5년(61개월)~10년(120개월) 경력에서 95.0%(76명), 10년(121개월)~15년(180개월) 경력에서 98.7%(77명), 15년(181개월) 이상 경력에서 97.6%(80명)로 나타났다

현 시설 근무경력별 연차유급휴가를 자유롭게 주도적으로 사용할 수 있는지 살펴보면, 2년(24개월) 이하 경력에서 98.9%(86명), 2년(25개월)~5년(60개월) 경력에서는 94.0%(79명), 5년(61개월)~10년(120개월) 근무경력에서는 94.9%(74명), 10년(121개월) 초과 경력에서는 98.7%(77명)가 자유롭게 연차유급휴가를 사용하고 있다고 조사되었다.

<표17> 연차 유급휴가 사용 권한

(단위, 명(%))

구분		자유롭게 쓸수있음	자유롭게 쓸수없음	총계
성별	여성	217(96.9)	7(3.1)	224(100.0)
	남성	132(97.1)	4(2.9)	136(100.0)
세대	청년	97(94.2)	6(5.8)	103(100.0)
	중년	175(99.4)	1(0.6)	176(100.0)
	장년	77(95.1)	4(4.9)	81(100.0)
시설유형	이용시설	192(95.5)	9(4.5)	201(100.0)
	생활시설	100(98.0)	2(2.0)	102(100.0)
	기타(단체, 법인 등)	54(100.0)	-	54(100.0)

구분		자유롭게 쓸수있음	자유롭게 쓸수없음	총계
시설분야	아동청소년복지	52(96.3)	2(3.7)	54(100.0)
	노인복지	23(92.0)	2(8.0)	25(100)
	지역복지	51(96.2)	2(3.8)	53(100.0)
	장애인복지	170(98.8)	2(1.2)	172(100.0)
	다문화여성가족복지	18(94.7)	1(5.3)	19(100.0)
	기타분야	33(94.3)	2(5.7)	35(100.0)
시설규모	10인이하 시설	93(94.9)	5(5.1)	98(100.0)
	11인이상 시설	255(97.7)	6(2.3)	261(100.0)
근무형태	교대근무	89(96.7)	3(3.3)	92(100.0)
	비교대근무	259(97.0)	8(3.0)	267(100.0)
고용형태	정규직	323(97.3)	9(2.7)	332(100.0)
	비정규직	25(93.0)	2(7.0)	27(100.0)
직위	사무국장	32(100.0)	-	32(100.0)
	부장	15(100.0)	-	15(100.0)
	팀장	98(95.1)	5(4.9)	103(100.0)
	선임사회복지사(대리)	28(96.6)	1(3.4)	29(100.0)
	사회복지사	138(97.2)	4(2.8)	142(100.0)
	기타	37(97.4)	1(2.6)	38(100.0)
총 복지분야 근무경력	5년(60개월) 이하	104(96.3)	4(3.7)	108(100.0)
	5년(61개월)~10년(120개월)	76(95.0)	4(5.0)	80(100.0)
	10년(121개월)~15년(180개월)	77(98.7)	1(1.3)	78(100.0)
	15년(181개월) 초과	80(97.6)	2(2.4)	82(100.0)
현 시설 근무경력	2년(24개월) 이하	86(98.9)	1(1.1)	87(100.0)
	2년(25개월) 5년(60개월)	79(94.0)	5(6.0)	84(100.0)
	5년(61개월)~10년(120개월)	74(94.9)	4(5.1)	78(100.0)
	10년(121개월) 초과	77(98.7)	1(1.3)	78(100.0)

### 3) 지난해 연차 사용 여부

지난해 연차 사용 여부에 대한 조사결과, 성별로는 여성 모두사용 85.3%(186명), 일부 사용 14.7%(32명)로 나타났으며, 남성 모두 사용 93.4%(127명), 일부 사용 6.6%(9명)로 조사되었다.

세대별 청년세대는 모두 사용 91.0%(91명), 일부 사용 9.0%(9명)로 나타났고, 중년세대는 모두 사용 87.4%(152명), 일부 사용 12.6%(22명)이며, 장년세대는 모두 사용 87.5%(70명), 일부 사용 12.5%(10명)로 나타났다.

시설유형별 지난해 연차 사용 여부를 보면, 이용시설은 모두 사용 88.4%(175명), 일부 사용 11.6%(23명), 생활시설은 모두 사용 90.9%(90명), 일부 사용 9.1%(9명)이며, 기타(단체, 법인 등)는 모두 사용 83.3%(45명), 일부 사용 16.7%(9명)로 나타났다.

시설 분야별로 지난해 연차 사용 여부를 살펴보면, 아동청소년복지는 모두 사용이 77.4%(41명), 일부 사용 22.6%(12명)이며, 노인복지는 모두 사용 96.0%(24명), 일부 사용 4.0%(1명)이며, 지역복지는 모두 사용 82.7%(43명), 일부 사용이 17.3%(9명)이며, 장애인복지는 모두 사용 91.7%(154명), 일부 사용 8.3%(14명)이고, 다문화여성가족복지는 모두 사용 84.2%(16명), 일부 사용 15.8%(3명)로 나타났다.

시설 규모별로 연차 사용 여부를 보면, 10인 이하 시설에서 모두 사용 90.7%(88명), 일부 사용 9.3%(9명)이며, 11인 이상 시설에서는 모두 사용이 87.5%(224명)이며, 일부 사용이 12.5%(32명)로 나타났다.

근무 형태별로 살펴보면 교대근무 모두 사용이 92.1%(82명), 일부 사용이 7.9%(7명)이며, 비교대근무 모두 사용이 87.1%(230명), 일부 사용이 12.9%(34명)로 나타났고, 고용 형태별로 살펴보면, 정규직 중 지난해 연차 모두 사용자는 88.7%(290명), 일부 사용이 11.3%(37명)이며, 비정규직 모두 사용이 85.0%(22명), 일부 사용자 15.0%(4명)로 나타났다.

직위별로 지난해 연차 사용 여부를 살펴보면, 사무국장 모두 사용 81.3%(26명), 일부 사용 18.8%(6명), 부장은 모두 사용 80.0%(12명), 일부 사용 20.0%(3명), 팀장 모두 사용 97.3%(89명), 일부 사용 12.7%(13명), 선임사회복지사(대리) 모두 사용 86.2%(25명), 일부 사용 13.8%(4명), 사회복지사 모두 사용 90.5%(124명), 일부 사용 9.5%(13명)로 나타났다.

총 복지분야 근무경력별로 지난해 연차 사용 여부를 살펴보면, 5년(60개월) 이하 경력에서 모두 사용 99.5%(94명), 일부 사용 10.5%(11명)이며, 5년(61개월)~10년(120개월) 경력에서 모두 사용 87.3%(69명), 일부 사용 12.7%(10명)이고, 10년(121개월)~15년(180개월)에서 모두 사용 89.5%(68명), 일부 사용 10.5%(8명)이며, 15년(181개월) 초과에서 모두 사용 86.6%(71명), 일부 사용 13.4%(11명)로 조사되었다.

현 시설 근무경력 별로는 2년(24개월) 이하 근무경력에서 모두 사용 91.5%(75명), 일부 사용 8.5%(7명)이며, 2년(25개월)~5년(60개월) 경력에서 모두 사용 89.3%(75명), 일부 사용 10.7%(9명), 5년(61개월)~10년(120개월) 근무경력은 모두 사용 91.0%(71명), 일부 사용 9.0%(7명)이며, 10년(121개월) 초과 근무경력에서는 모두 사용 85.9%(67명), 일부 사용 14.1%(11명)로 나타났다.

<표18> 지난해 연차 사용 여부

(단위, 명(%))

구분		모두사용	일부사용	총계
성별	여성	186(85.3)	32(14.7)	218(100.0)
	남성	127(93.4)	9(6.6)	136(100.0)
세대	청년	91(91.0)	9(9.0)	100(100.0)
	중년	152(87.4)	22(12.6)	174(100.0)
	장년	70(87.5)	10(12.5)	80(100.0)
시설유형	이용시설	175(88.4)	23(11.6)	198(100.0)
	생활시설	90(90.9)	9(9.1)	99(100.0)
	기타(단체, 법인 등)	45(83.3)	9(16.7)	54(100.0)
시설분야	아동청소년복지	41(77.4)	12(22.6)	53(100.0)
	노인복지	24(96.0)	1(4.0)	25(100.0)
	지역복지	43(82.7)	9(17.3)	52(100.0)
	장애인복지	154(91.7)	14(8.3)	168(100.0)
	다문화여성가족복지	16(84.2)	3(15.8)	19(100.0)
	기타분야	33(94.3)	2(5.7)	35(100.0)
시설규모	10인이하 시설	88(90.7)	9(9.3)	97(100.0)
	11인이상 시설	224(87.5)	32(12.5)	256(100.0)
근무형태	교대근무	82(92.1)	7(7.9)	89(100.0)
	비교대근무	230(87.1)	34(12.9)	264(100.0)
고용형태	정규직	290(88.7)	37(11.3)	327(100.0)
	비정규직	22(85.0)	4(15.0)	26(100.0)
직위	사무국장	26(81.3)	6(18.8)	32(100.0)
	부장	12(80.0)	3(20.0)	15(100.0)
	팀장	89(87.3)	13(12.7)	102(100.0)
	선임사회복지사(대리)	25(86.2)	4(13.8)	29(100.0)
	사회복지사	124(90.5)	13(9.5)	137(100.0)
	기타	36(94.7)	2(5.3)	38(100.0)
총 복지 분야 근무경력	5년(60개월) 이하	94(89.5)	11(10.5)	105(100.0)
	5년(61개월)~10년(120개월)	69(87.3)	10(12.7)	79(100.0)
	10년(121개월)~15년(180개월)	68(89.5)	8(10.5)	76(100.0)
	15년(181개월) 초과	71(86.6)	11(13.4)	82(100.0)
현 시설 근무경력	2년(24개월) 이하	75(91.5)	7(8.5)	82(100.0)

구분		모두사용	일부사용	총계
	2년(25개월) 5년(60개월)	75(89.3)	9(10.7)	84(100.0)
	5년(61개월)~10년(120개월)	71(91.0)	7(9.0)	78(100.0)
	10년(121개월) 초과	67(85.9)	11(14.1)	78(100.0)

### 3) 휴가 미사용 여부

휴가 미사용 여부에 대한 조사 결과를 성별로 살펴보면, 여성은 시설 서비스 업무공백 우려로 인해 휴가 미사용이 25.7%(9명), 대체인력 확보 어려움 및 동료직원 업무부담 가중이 각 17.1%(6명)로 나타났고, 남성은 시설서비스 업무 공백우려 50.0%(5명), 동료직원 업무부담 가중 20.0%(2명), 대체인력 확보 어려움 10.0%(1명) 순으로 나타났다.

세대별 휴가 미사용 사유를 살펴보면, 청년세대는 시설서비스 업무공백 우려 23.1%(3명), 동료직원 업무부담 가중 3.08%(4명), 대체 인력확보 어려움 7.7%(1명), 순으로 나타났고, 중년세대는 시설서비스 업무공백 우려 33.3%(7명), 동료직원 업무부담 가중 19.0%(4명), 대체 인력확보 어려움 14.3%(3명) 순으로 조사되었다. 또한 장년세대는 시설서비스 업무공백 우려 36.4%(4명), 대체 인력확보 어려움 27.3%(3명)로 응답하였지만, 동료직원 업무부담 가중에 대해서는 응답률이 나타나지 않았다.

시설유형별 휴가 미사용 사유를 살펴보면, 이용시설은 시설서비스 업무공백 우려가 32.0%(8명), 대체 인력확보 어려움 및 동료직원 업무부담 가중은 각 16.0%(4명)로 나타났고, 생활시설은 대체 인력확보 어려움 33.3%(3명), 시설서비스 업무공백 우려 22.2%(2명), 동료직원 업무부담 가중 11.1%(1명) 순으로 나타났으며, 기타(단체, 법인 등) 시설서비스 업무공백 우려 36.4%(4명), 동료직원 업무부담 가중 27.3%(3명)로 응답하였지만, 대체 인력확보 어려움에 대해서는 응답률이 나타나지 않았다.

시설 분야별로 휴가 미사용 사유를 살펴보면, 아동청소년복지는 시설 서비스 업무공백 우려가 27.3%(3명)이며, 대체 인력확보 어려움 및 동료직원 업무부담 가중은 각 18.2%(2명)로 동일하게 나타났고, 노인복지는 동료직원 업무부담 가중은 100.0%(1명)로 확인되었다. 지역복지는 시설 서비스 업무공백 우려가 40.0%(4명), 동료직원 업무부담 가중은 30.0%(3명)이며, 대체 인력확보 어려움 20.0%(2명) 순으로 나타났고, 장애인복지는 시설 서비스 업무공백 우려가 23.5%(4명), 대체 인력확보 어려움 17.6%(3명), 동료직원 업무부담 가중은 11.8%(2명) 순이며, 다문화여성가족복지는 기타 100.0%(3명)로 나타났다.

시설 규모별을 휴가 미사용 사유를 살펴보면, 10인 이하 시설에서는 대체 인력확보

어려움 30.0%(3명), 시설 서비스 업무공백 우려가 20.0%(2명), 동료직원 업무부담 가중 10.0%(1명) 순이며, 11인 이상 시설에서는 서비스 업무공백 우려가 34.3%(12명), 동료직원 업무부담 가중이 20.0%(7명), 대체 인력확보 어려움 11.4%(4명) 순으로 나타났다.

근무 형태별로 휴가 미사용 사유를 살펴보면 교대근무자 중 대체 인력확보 어려움 37.5%(3명), 시설 서비스 업무공백 우려 25.0%(2명), 동료직원 업무부담 가중 12.5%(1명)이며, 비교대근무는 대체인력 확보 어려움 32.4%(12명), 동료직원 업무부담 가중 18.9%(7명), 대체인력 확보 어려움 10.8%(4명)로 나타났다.

고용 형태별로 휴가 미사용 사유를 살펴보면, 정규직은 시설 서비스 업무공백 우려 32.5%(13명), 동료직원 업무부담 가중 17.5%(7명), 대체인력 확보 어려움 15.0%(6명) 순이며, 비정규직은 시설서비스 업무공백 우려, 대체 인력확보 어려움, 동료직원 업무부담 가중 각 20.0%(1명)로 동일하게 조사되었다.

직위별로 휴가 미사용 사유를 살펴보면, 사무국장 50.0%(3명), 부장 33.3%(1명), 팀장 41.7%(5명), 선임사회복지사(대리) 40.0%(2명)가 시설 서비스 업무공백 우려로 나타났고, 사회복지사 직위만 동료직원 업무부담 가중 31.3%(5명)로 나타났다.

총 복지분야 근무경력 중 휴가 미사용 여부를 살펴보면, 5년(60개월) 이하 경력에서 시설서비스 업무공백 우려가 33.3%(5명), 동료직원 업무부담 가중이 20.0%(3명), 대체인력 확보 어려움 13.2%(2명) 순이며, 5년(61개월)~10년(120개월) 경력에서 시설 서비스 업무공백 우려가 22.2%(2명), 대체인력 확보 어려움 및 동료직원 업무부담 가중이 동일하게 11.1%(1명)로 나타났고, 10년(121개월)~15년(180개월)에서 시설 서비스업무 공백 우려 40.0%(4명), 대체인력 확보 어려움 30.0%(3명), 동료직원 업무부담 가중 20.0%(2명)로 나타났으며, 15년(181개월) 초과에서 시설서비스 업무공백 우려 30.0%(3명), 동료직원 업무부담 가중 20.0%(2명), 대체 인력확보 어려움이 10.0%(1명)로 조사되었다.

현 시설 근무경력 기간별 휴가 미사용 사유를 살펴보면, 2년(24개월) 이하에서 시설 서비스업무 공백 우려가 22.2%(2명), 대체인력 확보 어려움이 22.2%(2명), 동료직원 업무부담 가중 11.1%(1명)이며, 2년(25개월)~5년(60개월)경력에서는 시설 서비스업무 공백 우려가 40.0%(4명), 대체인력 확보 어려움이 20.0%(2명), 동료직원 업무부담 가중 10.0%(1명)로 나타났다. 그리고 5년(61개월)~10년(120개월) 근무경력에서는 시설 서비스업무 공백 우려가 22.2%(2명), 대체인력 확보 어려움이 22.0%(2명), 동료직원 업무부담 가중이 22.0%(2명)로 나타났고, 10년(121개월) 초과 근무경력에서는 시설 서비스업무 공백 우려 6.0%(6명), 동료직원 업무부담 가중 20.0%(2명)로 조사되었다.



<표19> 휴가 미사용 여부

(단위, 명(%))

구분		시설 서비스 업무공백 우려	대체 인력 확보 어려움	동료직원 업무부담 가중	기타	총계
성별	여성	9(25.7)	6(17.1)	6(17.1)	14(40.0)	35(100.0)
	남성	5(50.0)	1(10.0)	2(20.0)	2(20.0)	10(100.0)
세대	청년	3(23.1)	1(7.7)	4(30.8)	5(38.5)	13(100.0)
	중년	7(33.3)	3(14.3)	4(19.0)	7(33.5)	21(100.0)
	장년	4(36.4)	3(27.3)	-	4(36.4)	11(100.0)
시설유형	이용시설	8(32.0)	4(16.0)	4(16.0)	9(36.0)	25(100.0)
	생활시설	2(22.2)	3(33.3)	1(11.1)	3(33.3)	9(100.0)
	기타(단체, 법인 등)	4(36.4)	-	3(27.3)	4(36.4)	11(100.0)
시설분야	아동청소년복지	3(27.3)	2(18.2)	2(18.2)	4(36.4)	11(100.0)
	노인복지	-	-	1(100.0)	-	1(100.0)
	지역복지	4(40.0)	2(20.0)	3(30.0)	1(10.0)	10(100.0)
	장애인복지	4(23.5)	3(17.6)	2(11.8)	8(47.1)	17(100.0)
	다문화여성가족복지	-	-	-	3(100.0)	3(100.0)
	기타분야	3(100.0)	-	-	-	3(100.0)
시설규모	10인이하 시설	2(20.0)	3(30.0)	1(10.0)	4(40.0)	10(100.0)
	11인이상 시설	12(34.3)	4(11.4)	7(20.0)	12(34.3)	35(100.0)
근무형태	교대근무	2(25.0)	3(37.5)	1(12.5)	2(25.0)	8(100.0)
	비교대근무	12(32.4)	4(10.8)	7(18.9)	14(37.8)	37(100.0)
고용형태	정규직	13(32.5)	6(15.0)	7(17.5)	14(35.0)	40(100.0)
	비정규직	1(20.0)	1(20.0)	1(20.0)	2(40.0)	5(100.0)
직위	사무국장	3(50.0)	-	-	3(50.0)	6(100.0)
	부장	1(33.3)	-	-	2(66.7)	3(100.0)
	팀장	5(41.7)	3(25.0)	2(16.7)	2(16.7)	12(100.0)
	선임사회복지사(대리)	2(40.0)	1(20.0)	1(20.0)	1(20.0)	5(100.0)
	사회복지사	3(18.8)	3(18.8)	5(31.3)	5(31.3)	16(100.0)
	기타	-	-	-	3(100.0)	3(100.0)
총 복지분야 근무경력	5년(60개월) 이하	5(33.3)	2(13.3)	3(20.0)	5(33.3)	15(100.0)
	5년(61개월)~10년(120개월)	2(22.2)	1(11.1)	1(11.1)	5(55.6)	9(100.0)
	10년(121개월)~15년(180개월)	4(40.0)	3(30.0)	2(20.0)	1(10.0)	10(100.0)

구분	시설 서비스 업무공백 우려	대체 인력 확보 어려움	동료직원 업무부담 가중	기타	총계	
	15년(181개월) 초과	3(30.0)	1(10.0)	2(20.0)	4(40.0)	10(100.0)
현 시설근무 경력	2년(24개월) 이하	2(22.2)	2(22.2)	1(11.1)	4(44.4)	9(100.0)
	2년(25개월) 5년(60개월)	4(40.0)	2(20.0)	1(10.0)	3(30.0)	10(100.0)
	5년(61개월)~10년(120개월)	2(22.2)	2(22.2)	2(22.2)	3(33.3)	9(100.0)
	10년(121개월) 초과	6(60.0)	-	2(20.0)	2(20.0)	10(100.0)

#### 4) 휴가 최대 평균 사용일 수

휴가 최대 평균 사용일 수 조사 결과를 성별로 살펴보면, 여성 5.53일, 남성 5.30일이며, 세대별로는 최대 평균 사용일 수는 장년세대 6.19일, 중년세대 5.37일, 청년세대 4.98일 순으로 나이가 들수록 휴가 최대 평균 사용 일수가 높음을 알 수 있다.

시설유형별 살펴보면 이용시설 5.78일, 생활시설 5.09일, 기타(단체, 법인 등) 4.98일 순으로 나타났고, 시설 분야별에서는 다문화여성가족복지 6.58일, 장애인복지 5.57일, 노인복지 5.44일, 아동청소년복지 5.42일, 지역복지 4.85일 순으로 나타났다.

시설규모별 평균 사용일 수를 살펴보면, 10인 이하 시설 4.58일, 11인 이상 시설 5.77일로 11인 이상 시설이 휴가 최대 평균 사용일 수가 높음을 알 수 있다.

근무형태로는 교대근무 5.35일, 비교대근무 5.48일이며, 고용 형태별로는 정규직 5.58일, 비정규직 4.25일로 정규직이 비정규직에 비해 휴가 평균 사용일 수가 높았다.

직위별로는 최대 평균 휴가 사용 일수는 선임사회복지사(대리) 8.34일, 팀장 6.14일, 부장 5.73일, 사무국장 5.13, 사회복지사 4.74일 순으로 나타났다.

총 복지분야 근무경력별로 살펴보면, 5년(60개월) 이하 경력에서 4.74일, 5년(61개월)~10년(120개월) 경력에서 5.55일, 10년(121개월)~15년(180개월)에서 5.49일, 15년(181개월) 초과에서 6.10일로 순으로 휴가 최대 평균 사용일 수가 증가함을 알 수 있다.

현 시설 근무경력별로 살펴보면, 2년(24개월) 이하에서 3.64일, 2년(25개월)~5년(60개월) 경력에서는 5.06일, 5년(61개월)~10년(120개월) 근무경력에서는 6.27일, 10년(121개월) 초과 근무경력에서는 6.82일로 현 시설 근속기간이 늘어남에 따라 휴가 최대 사용일도 늘어난다.

<표20> 휴가 최대 평균 사용일 수

(단위, 명(%))

구분		평균일수	총계
성별	여성	5.53	223
	남성	5.30	135
세대	청년	4.98	102
	중년	5.37	175
	장년	6.19	81
시설유형	이용시설	5.78	200
	생활시설	5.09	101
	기타(단체, 법인 등)	4.98	54
시설분야	아동청소년복지	5.42	53
	노인복지	5.44	25
	지역복지	4.85	52
	장애인복지	5.57	172
	다문화여성가족복지	6.58	19
	기타분야	5.26	35
시설규모	10인이하 시설	4.58	98
	11인이상 시설	5.77	259
근무형태	교대근무	5.35	92
	비교대근무	5.48	265
고용형태	정규직	5.58	330
	비정규직	4.25	27
직위	사무국장	5.13	32
	부장	5.73	15
	팀장	6.14	102
	선임사회복지사(대리)	8.34	29
	사회복지사	4.74	141
	기타	4.16	38
총 복지분야 근무경력	5년(60개월) 이하	4.74	107
	5년(61개월)~10년(120개월)	5.55	80
	10년(121개월)~15년(180개월)	5.49	78
	15년(181개월) 초과	6.10	81
현 시설 근무경력	2년(24개월) 이하	3.64	85
	2년(25개월) 5년(60개월)	5.06	84

구분	평균일수	총계
5년(61개월)~10년(120개월)	6.27	78
10년(121개월) 초과	6.82	78

### 5) 희망하는 최대휴가 평균 일수

희망하는 최대휴가 평균 일수 조사 결과를 살펴보면, 성별로 여성 6.48일, 남성 6.02일 이며, 세대별로는 장년세대 7.08, 중년세대 6.10일, 청년세대 6.04일 순으로 세대가 올라갈수록 희망하는 최대휴가 평균 일수가 높음을 알 수 있다.

시설유형별 살펴보면, 이용시설 6.50일, 생활시설 6.15일, 기타(단체, 법인 등) 5.92일 순으로 나타났고, 시설 분야별에서는 다문화여성가족복지 9.05일, 지역복지 6.86일 아동청소년복지 6.42일, 장애인복지 5.57일, 노인복지 5.59일 순으로 나타났다.

시설 규모별로 살펴보면, 10인 이하 시설 6.25일, 11인 이상 시설 6.32일로 11인 이상 시설이 희망하는 최대휴가 평균 일수가 높음을 알 수 있다.

근무 형태별로 살펴보면, 교대근무 6.45일, 비교대근무 6.25일이며, 고용 형태별로는 정규직 56.36일, 비정규직 5.54일로 정규직이 비정규직에 비해 희망하는 최대휴가 평균 일수가 높다. 또한 직위별로 살펴보면 선임사회복지사(대리) 6.69일, 부장 6.64일, 팀장 6.59일, 사무국장 및 사회복지사 각 6.10일로 동일하게 나타났다.

총 복지분야 근무경력별로 살펴보면, 15년(181개월) 초과에서 7.03일, 5년(61개월)~10년(120개월) 경력에서 6.54일, 10년(121개월)~15년(180개월)에서 6.42일, 5년(60개월) 이하 경력에서 5.51일 순이며, 현 시설 근무경력별 휴가 최대 평균 사용 일수를 살펴보면, 5년(61개월)~10년(120개월) 근무경력에서는 7.14일, 10년(121개월) 초과 근무경력에서는 6.70일, 2년(25개월)~5년(60개월) 경력에서는 6.37일, 2년(24개월) 이하에서 5.24일 순으로 조사되었다.

<표21> 희망하는 최대휴가 평균 일수

(단위, 명(%))

구분	평균일수	총계
성별	여성	211
	남성	130
세대	청년	99
	중년	166
	장년	76
시설유형	이용시설	191

구분		평균일수	총계
	생활시설	6.15	94
	기타(단체, 법인 등)	5.92	53
시설분야	아동청소년복지	6.42	48
	노인복지	5.59	22
	지역복지	6.86	51
	장애인복지	5.96	165
	다문화여성가족복지	9.05	19
	기타분야	5.91	34
시설규모	10인이하 시설	6.25	95
	11인이상 시설	6.32	245
근무형태	교대근무	6.45	86
	비교대근무	6.25	254
고용형태	정규직	6.36	314
	비정규직	5.54	26
직위	사무국장	6.10	31
	부장	6.64	14
	팀장	6.59	97
	선임사회복지사(대리)	6.69	26
	사회복지사	6.10	138
	기타	6.03	34
총 복지분야 근무경력	5년(60개월) 이하	5.51	105
	5년(61개월)~10년(120개월)	6.54	72
	10년(121개월)~15년(180개월)	6.42	73
	15년(181개월) 초과	7.03	79
현 시설 근무경력	2년(24개월) 이하	5.24	83
	2년(25개월) 5년(60개월)	6.37	82
	5년(61개월)~10년(120개월)	7.14	71
	10년(121개월) 초과	6.70	74

라. 교육훈련 지원제도

1) 교육 이수 경험

사회복지시설 종사자 복리후생 증진방안

교육 이수에 경험에 대해 조사 한 결과를 살펴보면, 성별로는 여성이 90.3%(204명), 남성은 95.6%(131명)가 교육 이수 경험이 있는 것으로 나타났다.

세대별 살펴보면 중년세대 92.2%(165명), 청년세대 92.3%(96명), 장년세대 92.5%(74명)가 교육 이수 경험이 있는 것으로 나타났다.

시설유형별로 살펴보면, 이용시설의 93.6%(190명), 생활시설 93.1%(95명). 기타(단체, 법인 등) 85.5%(47명)가 교육 이수 경험이 있는 것으로 나타났다.

시설 분야별로 살펴보면, 장애인복지 90.7%(156명), 아동청소년복지 96.3%(52명), 지역복지 92.5%(49명), 노인복지 96.0%(24명), 다문화여성가족복지 86.4%(19명) 순으로 교육 이수 경험이 높게 나타났다.

시설 규모별로 살펴보면, 10인 이하 시설 89.1%(90명), 11인 이상 시설 93.5%(244명)가 교육 이수 경험이 있었다.

근무 형태별로 살펴보면, 교대근무 92.4%(85명), 비교대근무 92.2%(249명)가 교육 이수 경험이 있었다.

고용 형태별로 살펴보면, 정규직 93.1%(309명), 비정규직 83.3%(25명)가 교육 이수 경험이 있었다.

직위별로 살펴보면 부장 100.0%(15명), 선임사회복지사(대리) 100.0%(25명), 팀장 97.1%(100명), 사무국장 90.6%(29명) 순으로 교육 이수 경험이 있는 것으로 나타났다.

총 복지분야 근무경력별로 살펴보면, 5년(61개월)~10년(120개월) 경력에서 93.8%(75명), 10년(121개월)~15년(180개월)에서 92.5%(74명), 15년(181개월) 초과에서 91.5%(75명), 5년(60개월) 이하 경력에서 90.8%(99명) 교육 이수 경험이 높게 나타났다.

현 시설 근무경력별 교육 이수 경험은 5년(61개월)~10년(120개월) 근무경력에서 97.5%(77명), 10년(121개월) 초과에서는 97.4%(76명), 2년(25개월)~5년(60개월) 경력에서는 94.0%(78명), 2년(24개월) 이하에서 83.3%(75명)가 교육 이수 경험이 있는 것으로 조사되었다.

<표22> 교육 이수 경험

(단위, 명(%))

구분		있음	없음	총계
성별	여성	204(90.3)	22(9.7)	226(100.0)
	남성	131(95.6)	6(4.4)	137(100.0)
세대	청년	96(92.3)	8(7.7)	104(100.0)
	중년	165(92.2)	14(7.8)	179(100.0)
	장년	74(92.5)	6(7.5)	80(100.0)

구분		있음	없음	총계
시설유형	이용시설	190(93.6)	13(6.4)	2.3(100.0)
	생활시설	95(93.1)	7(6.9)	102(100.0)
	기타(단체, 법인 등)	47(85.5)	8(14.5)	55(100.0)
시설분야	아동청소년복지	52(96.3)	2(3.7)	54(100.0)
	노인복지	24(96.0)	1(4.0)	25(100.0)
	지역복지	49(92.5)	4(7.5)	53(100.0)
	장애인복지	156(90.7)	16(9.3)	172(100.0)
	다문화여성가족복지	19(86.4)	3(13.6)	22(100.0)
	기타분야	33(94.3)	2(5.7)	35(100.0)
시설규모	10人以下 시설	90(89.1)	11(10.9)	101(100.0)
	11人以上 시설	244(93.5)	17(6.5)	261(100.0)
근무형태	교대근무	85(92.4)	7(7.6)	92(100.0)
	비교대근무	249(92.2)	21(7.8)	270(100.0)
고용형태	정규직	309(93.1)	23(6.9)	332(100.0)
	비정규직	25(83.3)	5(16.7)	30(100.0)
직위	사무국장	29(90.6)	3(9.4)	32(100.0)
	부장	15(100.0)	-	15(100.0)
	팀장	100(97.1)	3(2.9)	103(100.0)
	선임사회복지사(대리)	28(100.0)	-	28(100.0)
	사회복지사	130(90.3)	14(9.7)	144(100.0)
	기타	32(80.0)	8(20.0)	40(100.0)
총 복지분야 근무경력	5년(60개월) 이하	99(90.8)	10(9.2)	109(100.0)
	5년(61개월)~10년(120개월)	75(93.8)	5(6.3)	80(100.0)
	10년(121개월)~15년(180개월)	74(92.5)	6(7.5)	80(100.0)
	15년(181개월) 초과	75(91.5)	7(8.5)	82(100.0)
현 시설 근무경력	2년(24개월) 이하	75(83.3)	15(16.7)	90(100.0)
	2년(25개월) 5년(60개월)	78(94.0)	5(6.0)	83(100.0)
	5년(61개월)~10년(120개월)	77(97.5)	2(2.5)	79(100.0)
	10년(121개월) 초과	76(97.4)	2(2.6)	78(100.0)

2) 이수한 교육 직무수행 도움 여부

이수했던 교육이 직무수행에 도움이 되었는지를 조사한 결과를 살펴보면, 성별의 경우 여성 88.3%(174명)가 도움이 된 편이거나 매우 도움이 된 것으로 나타났으며, 남

성은 84.0%(105명)가 도움이 된 편이거나 매우 도움이 된 것으로 나타났다.

세대별로 살펴보면, 청년세대 84.9%(79명), 중년세대 84.8%(116명), 장년세대 93%(66명)가 도움이 된 편이거나 매우 도움이 된 것으로 나타났다.

시설유형별로 살펴보면 이용시설은 21.9%(40명)가 매우 도움이 되었고, 65.0%(119명)는 도움이 되었다. 한편 생활시설은 28.9%(26명)가 매우 도움이 되었고, 57.8%(52명)는 도움이 되었다. 그리고 기타(단체, 법인 등) 86.9%(40명)로 도움이 되었다고 나타났다.

시설 분야별로 살펴보면, 장애인복지에서 매우 도움이 된 편이 28.1%(27명), 지역복지에서 37.5%(18명), 아동청소년복지에서 26.0%(13명), 기타(단체, 법인 등)에서 34.4%(11명), 다문화여성가족복지에서 33.3%(6명), 노인복지에서 8.7%(2명) 순으로 조사되었다. 또한 도움이 된 편이 장애인 65.8%(98명), 아동청소년복지에서 58.0%(29명), 지역복지에서 54.2%(26명), 노인복지에서 87.0%(20명), 기타(단체, 법인 등) 56.3%(18명), 다문화여성가족복지 55.6%(10명)로 나타났다.

시설 규모별 살펴보면, 매우 도움이 된 편이 11인 이상 시설 24.8%(58명), 10인 이하 시설 21.8%(19명)로 조사되었다. 또한 도움이 된 편은 11인 이상 시설 62.4%(149명), 10인 이하 시설 64.4%(56명)로 나타났다.

근무 형태별로 살펴보면, 매우 도움이 되는 편이 교대근무 31.3%(25명), 비교대근무는 21.6%(52명), 도움이 되는 편이 교대근무 53.8%(43명), 비교대근무 66.0%(159명)로 나타났다.

고용 형태별로 살펴보면, 매우 도움이 되는 편이 정규직 23.6%(70명), 비정규직 28.0%(7명), 도움이 되는 편이 정규직 63.2%(187명), 비정규직 60.0%(15명)로 나타났다. 반면 정규직 11.5%(34명)가 이수한 교육이 직무에 도움이 되지 않은 편이고 답하였다.

직위별로 살펴보면, 매우 도움이 된 편이 사무국장 14.8%(4명), 부장 28.6%(4명), 팀장 31.2%(29명), 선임사회복지사(대리) 18.5%(5명), 사회복지사 22.5%(29명), 기타 직위 19.4%(6명)로 조사되었다. 도움이 된 편은 사무국장 77.8%(21명), 부장 71.4%(10명), 팀장 51.6%(48명), 선임사회복지사(대리) 74.1%(20명), 사회복지사 65.1%(84명)로 나타났다.

총 복지분야 근무경력별로 살펴보면, 매우 도움이 되는 편이 5년(60개월) 이하 경력에서 17.3%(17명), 5년(61개월)~10년(120개월) 경력에서 33.3%(24명), 10년(121개월)~15년(180개월) 경력에서 28.2%(20명), 5년(181개월) 초과 경력에서 21.7%(15명)로 조사되었다. 도움이 되는 편이 5년(60개월) 이하 경력에서 70.4%(69명), 5년(61개월)~10년(120개월) 경력에서 50.0%(36명), 10년(121개월)~15년(180개월) 경



력에서 63.4%(45명), 5년(181개월) 초과 경력에서 62.3%(43명)로 조사되었다. 반면 매우 도움이 안 되는 편이 팀장 1.1%(1명), 사회복지사 2.3%(3명), 기타 직위 6.5%(2명)로 나타났다.

현 시설 근무경력별로 살펴보면 매우 도움이 되는 편이 2년(24개월) 이하 경력에서 20.8%(15명), 2년(25개월)~5년(60개월) 경력에서 19.5%(15명), 5년(61개월)~10년(120개월) 경력에서 26.7%(20명), 10년(120개월) 초과 경력에서 31.4%(20명)로 조사되었다. 도움이 되는 편이 2년(24개월) 이하 경력에서 59.7%(43명), 2년(25개월)~5년(60개월) 경력에서 70.1%(54명), 5년(61개월)~10년(120개월) 경력에서 64.0%(48명), 10년(120개월) 초과 경력에서 52.9%(37명)로 나타났다.

<표23> 이수한 교육 직무수행 도움 여부

(단위, 명(%))

구분		매우 도움이 되지 않았음	도움이 되지 않은편임	도움이 된 편임	매우 도움이 됨	총계
성별	여성	3(1.5)	20(10.2)	135(68.5)	39(19.8)	197(100.0)
	남성	4(3.2)	16(12.8)	67(53.6)	38(30.4)	125(100.0)
세대	청년	3(3.2)	11(11.8)	60(64.5)	19(20.4)	93(100.0)
	중년	4(2.5)	20(12.7)	97(61.4)	37(23.4)	158(100.0)
	장년	-	5(7.0)	45(63.4)	21(29.6)	71(100.0)
시설유형	이용시설	3(1.6)	21(11.5)	119(65.0)	40(21.9)	183(100.0)
	생활시설	1(1.1)	11(12.2)	52(57.8)	26(28.9)	90(100.0)
	기타(단체, 법인 등)	2(4.3)	4(8.7)	29(63.0)	11(23.9)	46(100.0)
시설분야	아동청소년복지	-	8(16.0)	29(58.0)	13(26.0)	50(100.0)
	노인복지	-	1(4.3)	20(87.0)	2(8.7)	23(100.0)
	지역복지	1(2.1)	3(6.3)	26(54.2)	18(37.5)	48(100.0)
	장애인복지	2(1.3)	22(14.8)	98(65.8)	27(18.1)	149(100.0)
	다문화여성가족복지	1(5.6)	1(5.0)	10(55.6)	6(33.3)	187(100.0)
	기타분야	2(6.3)	1(3.1)	18(56.3)	11(34.4)	32(100.0)
시설규모	10인이하 시설	2(2.3)	10(11.5)	56(64.4)	19(21.8)	87(100.0)
	11인이상 시설	4(1.7)	26(11.1)	146(62.4)	58(24.8)	234(100.0)
근무형태	교대근무	1(1.3)	11(13.8)	43(53.8)	25(31.3)	80(100.0)
	비교대근무	5(2.1)	25(10.4)	159(66.0)	52(21.6)	241(100.0)
고용형태	정규직	5(1.7)	34(11.5)	187(63.2)	70(23.6)	296(100.0)
	비정규직	1(4.0)	2(8.0)	15(60.0)	7(28.0)	25(100.0)

구분		매우 도움이 되지 않았음	도움이 되지 않은편임	도움이 된 편임	매우 도움이 됨	총계
직위	사무국장	-	2(7.4)	21(77.8)	4(14.8)	27(100.0)
	부장	-	-	10(71.4)	4(28.6)	14(100.0)
	팀장	1(1.1)	15(16.1)	48(51.6)	29(31.2)	93(100.0)
	선임사회복지사(대리)	-	2(7.4)	20(74.1)	5(18.5)	27(100.0)
	사회복지사	3(2.3)	13(10.1)	84(65.1)	29(22.5)	129(100.0)
	기타	2(6.5)	4(12.9)	19(61.3)	6(19.4)	31(100.0)
총 복지분야 근무경력	5년(60개월) 이하	2(2.0)	10(10.2)	69(70.4)	17(17.3)	98(100.0)
	5년(61개월)~10년(120개월)	1(1.4)	11(15.3)	36(50.0)	24(33.3)	72(100.0)
	10년(121개월)~15년(180개월)	1(1.4)	5(7.0)	45(63.4)	20(28.2)	71(100.0)
	15년(181개월) 초과	2(2.9)	9(13.0)	43(62.3)	15(21.7)	69(100.0)
현 시설 근무경력	2년(24개월) 이하	2(2.8)	12(16.7)	43(59.7)	15(20.8)	72(100.0)
	2년(25개월) 5년(60개월)	1(1.3)	7(9.1)	54(70.1)	15(19.5)	77(100.0)
	5년(61개월)~10년(120개월)	2(2.7)	5(6.7)	48(64.0)	20(26.7)	75(100.0)
	10년(121개월) 초과	1(1.4)	10(14.3)	37(52.9)	22(31.4)	70(100.0)

### 3) 교육기회 제공 여부

직원의 능력개발을 위해 교육기회 제공 여부를 조사한 결과를 살펴보았다. 우선 성별로 보면, 매우 그렇다라고 응답한 여성은 37.8%(85명), 남성은 48.2%(66명), 그렇다라고 응답한 여성은 44.0%(99명), 남성은 43.1%(59명)로 나타났다. 반면 교육기회를 전혀 제공받지 못하는 여성이 1.3%(3명)가 있었다.

세대별로 살펴보면, 청년세대가 매우 그렇다 48.1%(50명), 그렇다 41.3%(43명)이며, 중년세대가 매우 그렇다 38.4%(68명), 그렇다 48.0%(85명)로 나타났다. 그리고 장년세대가 매우 그렇다 40.7%(33명), 그렇다 37.0%(30명)로 나타났다.

시설유형별로 살펴보면, 이용시설에서 매우 그렇다 43.6%(88명), 그렇다 43.1%(87명)이며, 전형 제공받지 못하는 비율도 1.0%(2명)가 있었다. 또한 생활시설에서 매우 그렇다 41.2%(42명), 그렇다 45.1%(46명)로 조사되었으며, 기타(단체, 법인 등)는 매우 그렇다 38.2%(21명), 그렇다 41.8%(23명)로 나타났다.

시설 분야별로 살펴보면, 장애인복지에서 매우 그렇다 50.0%(27명), 그렇다 38.9%(21명)로 조사되었다. 노인복지에서 매우 그렇다 24.0%(6명), 그렇다 56.0%(14명)이며, 전형 제공받지 못하는 경우가 4.0%(1명)로 나타났다. 지역복지에

서는 매우 그렇다 50.9%(27명), 그렇다 41.5%(22명)로 조사되었다. 장애인복지에서는 매우 그렇다 36.6%(63명), 그렇다 47.1%(81명)로 조사되었으나, 전혀 제공받지 못하는 경우도 1.2%(2명)로 나타났다. 다문화여성가족복지에서 매우 그렇다 45.5%(10명), 그렇다 40.9%(9명)로 나타났다. 마지막으로 기타분야에서 매우 그렇다 50.0%(17명), 그렇다 29.4%(10명)로 나타났다.

시설 규모별로 살펴보면, 11인 이상 시설에서 매우 그렇다 43.1%(112명), 그렇다 43.5%(113명), 10인 이하 시설에서 매우 그렇다 38.6%(39명), 그렇다 43.6%(44명)로 조사되었다. 반면 전혀 제공받지 못하는 경우도 10인 이하 시설에서 1.0%(1명), 11인 이상 시설에서 0.8%(2명)로 나타났다.

근무 형태별로 살펴보면, 비교대근무가 매우 그렇다 40.5%(109명), 그렇다 44.2%(119명), 교대근무는 매우 그렇다 45.7%(42명), 그렇다 41.3%(38명)로 나타났다. 반면 전혀 제공받지 못하는 경우도 비교대근무가 1.1%(1명), 교대근무는 0.7%(2명)로 나타났다.

고용 형태별로 살펴보면, 정규직이 매우 그렇다 42.3%(140명), 그렇다 43.2%(143명)이며, 비정규직에서는 매우 그렇다 36.7%(11명), 그렇다 46.7%(14명)로 나타났다. 반면 전혀 제공되지 않는 경우도 정규직에서 0.9%(3명)가 조사되었다.

직위별로 살펴보면, 사무국장에서 매우 그렇다 46.9%(15명), 그렇다 40.6%(13명), 부장에서 매우 그렇다 46.7%(7명), 그렇다 46.7%(7명), 팀장에서 매우 그렇다 38.8%(40명), 그렇다 45.6%(47명), 선임사회복지사(대리)에서 매우 그렇다 48.3%(14명), 그렇다 48.3%(14명), 사회복지사 매우 그렇다 42.7%(61명), 그렇다 41.3%(59명), 기타 직위에서 매우 그렇다 35.9%(14명), 그렇다 43.6%(17명)로 나타났다. 반면 전혀 제공되지 않은 경우는 사회복지사 1.4%(2명), 기타 직위 2.6%(1명)로 나타났다.

총 복지분야 근무경력별로 살펴보면, 5년(60개월) 이하에서 매우 그렇다 43.5%(47명), 그렇다 37.0%(40명), 5년(61개월)~10년(120개월)에서 매우 그렇다 45.7%(37명), 그렇다 42.0%(34명), 10년(121개월)~15년(180개월)에서 매우 그렇다 36.3%(29명), 그렇다 52.5%(42명), 15년(181개월) 초과에서 42.0%(34명), 그렇다 43.2%(35명)로 나타났다. 반면 교육기회가 전혀 제공되지 않는 경우도 5년(60개월) 이하에서 0.9%(1명), 5년(61개월)~10년(120개월)에서 1.2%(1명)로 나타났다.

현 시설 근무경력별로 살펴보면 2년(24개월) 이하 경력에서 매우 그렇다 40.9%(36명), 그렇다 34.1%(30명), 2년(25개월)~5년(60개월)에서 매우 그렇다 40.5%(34명), 그렇다 41.7%(35명), 5년(61개월)~10년(120개월)에서 매우 그렇다 40.5%(32명), 그렇다 41.7%(37명), 10년(121개월) 초과에서 매우 그렇다 44.9%(35명), 그렇다 48.7%(38명)로 나타났다. 반면 교육기회가 전혀 제공되지 않는 경우도 2년(24개월)

사회복지시설 종사자 복리후생 증진방안

이하에서 2.3%(2명), 5년(61개월)~10년(120개월)에서 1.3%(1명)로 나타났다.

<표24> 교육 기회 제공 여부

(단위, 명(%))

구분		전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다	총계
성별	여성	3(1.3)	7(3.1)	31(13.8)	99(44.0)	85(37.8)	225(100.0)
	남성	-	2(10.5)	10(7.3)	59(43.1)	66(48.2)	137(100.0)
세대	청년	1(1.0)	-	10(9.6)	43(41.3)	50(48.1)	104(100.0)
	중년	2(1.1)	4(2.3)	18(10.2)	85(48.0)	68(38.4)	177(100.0)
	장년	-	5(6.2)	13(16.0)	30(37.0)	33(40.7)	81(100.0)
시설 유형	이용시설	2(1.0)	5(2.5)	20(9.9)	87(43.1)	88(43.6)	202(100.0)
	생활시설	-	3(2.9)	11(10.8)	46(45.1)	42(41.2)	102(100.0)
	기타(단체, 법인 등)	-	1(1.8)	10(18.2)	23(41.8)	21(38.2)	55(100.0)
시설 분야	아동청소년복지	-	-	6(11.1)	21(38.9)	27(50.0)	54(100.0)
	노인복지	1(4.0)	-	4(16.0)	14(56.0)	6(24.0)	25(100.0)
	지역복지	-	-	4(7.5)	22(41.5)	27(50.9)	53(100.0)
	장애인복지	2(1.2)	8(4.7)	18(10.5)	81(47.1)	63(36.6)	172(100.0)
	다문화여성가족복지	-	1(4.5)	2(9.1)	9(40.9)	10(45.5)	22(100.0)
	기타분야	-	-	7(21.6)	10(29.4)	17(50.0)	34(100.0)
시설 규모	10인이하 시설	1(1.0)	4(4.0)	13(12.9)	44(43.6)	39(38.6)	101(100.0)
	11인이상 시설	2(0.8)	5(1.9)	28(10.8)	113(43.5)	112(43.1)	260(100.0)
근무 형태	교대근무	1(1.1)	4(4.3)	7(7.6)	38(41.3)	42(45.7)	92(100.0)
	비교대근무	2(0.7)	5(1.9)	34(12.6)	119(44.2)	109(40.5)	269(100.0)
고용 형태	정규직	3(0.9)	9(2.7)	36(10.9)	143(43.2)	140(42.3)	331(100.0)
	비정규직	-	-	5(16.6)	14(46.7)	11(36.7)	30(100.0)
직위	사무국장	-	1(3.1)	3(9.4)	13(40.6)	15(46.9)	32(100.0)
	부장	-	-	1(6.7)	7(46.7)	7(46.7)	15(100.0)
	팀장	-	4(3.9)	12(11.7)	47(45.6)	40(38.8)	103(100.0)
	선임사회복지사(대리)	-	-	1(3.4)	14(48.3)	14(48.3)	29(100.0)
	사회복지사	2(1.4)	3(2.1)	18(12.6)	59(41.3)	61(42.7)	143(100.0)
	기타	1(2.6)	1(2.6)	6(15.4)	17(43.6)	14(35.9)	39(100.0)
총 복지 분야 근무 경력	5년(60개월) 이하	1(0.9)	2(1.9)	18(16.7)	40(37.0)	47(43.5)	180(100.0)
	5년(61개월)~10년(120개월)	1(1.2)	2(2.5)	7(8.6)	34(42.0)	37(45.7)	81(100.0)
	10년(121개월)~15년(180개월)	-	2(2.5)	7(8.8)	42(52.5)	29(36.3)	80(100.0)

구분		전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다	총계
	15년(181개월) 초과	-	3(3.7)	9(11.1)	35(43.2)	34(42.0)	81(100.0)
현 시설 근무 경력	2년(24개월) 이하	2(2.3)	4(4.5)	16(18.2)	30(34.1)	36(40.9)	88(100.0)
	2년(25개월) 5년(60개월)	-	2(2.4)	13(15.5)	35(41.7)	34(40.5)	84(100.0)
	5년(61개월)~10년(120개월)	1(1.3)	3(3.8)	6(7.6)	37(46.8)	32(40.5)	79(100.0)
	10년(121개월) 초과	-	-	5(6.4)	38(48.7)	35(44.9)	78(100.0)

#### 4) 교육 기회 내부규정

교육 기회 제공에 대한 내부규정이 있는지에 대해 조사한 결과, 성별의 경우 여성은 매우 그렇다 25.9%(58명), 그렇다 44.6%(100명), 남성은 매우 그렇다 38.9%(53명) 그렇다 36.5%(50명)로 나타났다. 반면 전혀 그렇지 않다가 여성은 2.7%(6명), 남성은 1.5%(2명)로 나타났다.

세대별로 살펴보면, 청년은 매우 그렇다 29.8%(31명), 그렇다 39.4%(41명), 중년은 매우 그렇다 29.0%(51명), 그렇다 42.0%(74명), 장년은 매우 그렇다 35.8%(29명), 그렇다 43.2%(35명)로 나타났다. 반면 전혀 그렇지 않다가 청년 1.9%(2명), 중년 2.3%(4명), 장년 2.5%(2명)로 조사되었다.

시설유형별로 살펴보면, 이용시설에서 매우 그렇다 33.7%(68명), 그렇다 41.6%(84명), 생활시설에서 매우 그렇다 30.4%(31명), 그렇다 49.0%(50명), 기타(단체, 법인 등)에서 매우 그렇다 21.8%(12명), 그렇다 25.5%(14명)로 조사되었다. 반면 전혀 그렇지 않다가 이용시설에서 2.5%(5명), 기타(단체, 법인 등)에서 5.5%(3명)로 나타났다.

시설 분야별로 살펴보면, 아동청소년복지에서 매우 그렇다 37.0%(20명), 그렇다 37.0%(20명), 노인복지에서 매우 그렇다 20.8%(5명), 그렇다 54.2%(13명), 지역복지에서 매우 그렇다 37.7%(20명), 그렇다 43.4%(23명), 장애인복지에서 매우 그렇다 27.7%(48명), 그렇다 45.1%(78명), 다문화여성가족복지에서 매우 그렇다 19.0%(4명), 그렇다 38.1%(8명), 기타분야에서 매우 그렇다 41.2%(14명), 그렇다 20.6%(7명)로 나타났다. 반면 전혀 그렇지 않다가 장애인복지에서 4.0%(7명), 다문화여성가족복지에서 4.8%(1명)로 나타났다.

시설 규모별로 살펴보면, 10인 이하 시설에서 매우 그렇다 19.8%(20명), 그렇다 36.6%(37명), 11인 이상 시설에서 매우 그렇다 35.1%(91명), 그렇다 43.2%(112명)로 조사되었다. 반면 전혀 그렇지 않다가 10인 이하 시설에서 5.0%(5명), 11인 이상 시설에

서 1.2%(3명)로 나타났다.

근무 형태별로 살펴보면, 비교대근무에서 매우 그렇다 29.0%(78명), 그렇다 40.5%(109명), 교대근무에서 매우 그렇다 36.3%(33명), 그렇다 44.0%(40명)로 나타났다. 반면 전혀 그렇지 않다가 정규직에서 2.4%(8명)로 나타났다.

고용 형태별로 살펴보면, 정규직에서 매우 그렇다 31.5%(104명), 그렇다 41.5%(137명), 비정규직에서 매우 그렇다 23.4%(7명), 그렇다 40.0%(12명)로 조사되었다. 반면 전혀 그렇지 않다가 정규직에서 2.4%(8명)로 나타났다.

직위별로 살펴보면 사무국장은 매우 그렇다 37.5%(12명), 그렇다 28.1%(9명), 부장은 매우 그렇다 26.7%(4명), 그렇다 60.0%(0명), 팀장은 매우 그렇다 35.9%(37명), 그렇다 40.8%(42명), 선임사회복지사(대리)는 매우 그렇다 37.9%(11명), 그렇다 48.3%(14명), 사회복지사는 매우 그렇다 26.6%(38명), 그렇다 42.0%(60명), 기타 직위는 매우 그렇다 23.7%(9명), 그렇다 39.5%(15명)로 나타났다. 반면 전혀 그렇지 않다가 부장에서 6.7%(1명), 선임사회복지사(대리)에서 6.9%(2명), 사회복지사 2.8%(4명), 기타 직위에서 2.6%(1명)로 나타났다.

총 복지분야 근무경력별로 살펴보면, 5년(60개월) 이하 경력에서 매우 그렇다 25.9%(28명), 그렇다 39.8%(43명), 5년(61개월)~10년(120개월) 경력에서 매우 그렇다 35.8%(29명), 그렇다 37.0%(30명), 10년(121개월)~15년(180개월)에서 매우 그렇다 31.3%(25명), 그렇다 43.8%(35명), 15년(181개월) 초과에서 매우 그렇다 34.6%(25명), 그렇다 40.7%(33명)로 조사되었다. 반면 전혀 그렇지 않다가 5년(60개월) 이하 경력에서 0.9%(1명), 5년(61개월)~10년(120개월) 경력에서 6.2%(5명), 10년(121개월)~15년(180개월)에서 1.3%(1명), 15년(181개월) 초과에서 매우 그렇다 1.2%(1명)로 나타났다.

현 시설 근무경력별로 살펴보면, 2년(24개월) 이하 경력에서 매우 그렇다 23.9%(21명), 그렇다 39.8%(35명), 2년(25개월)~5년(60개월) 경력에서는 매우 그렇다 26.5%(22명), 그렇다 39.8%(33명), 5년(61개월)~10년(120개월) 경력에서 매우 그렇다 34.2%(27명), 그렇다 41.8%(33명), 10년(121개월) 초과 경력에서는 41.0%(32명), 그렇다 41.0%(32명)로 조사되었다. 반면 전혀 그렇지 않다가 2년(24개월) 이하 경력에서 4.5%(4명), 2년(25개월)~5년(60개월) 경력에서는 1.2%(1명), 5년(61개월)~10년(120개월) 경력에서 3.8%(3명)로 나타났다.

<표25> 교육 기획 내부규정

(단위, 명(%))

구분		전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다	총계
성별	여성	6(2.7)	16(7.1)	44(19.6)	100(44.6)	58(25.9)	224(100)
	남성	2(1.5)	7(5.1)	25(18.2)	50(36.5)	53(38.97)	137(100)
세대	청년	2(1.9)	3(2.9)	27(26.0)	41(39.4)	31(29.8)	104(100)
	중년	4(2.3)	14(8.0)	33(18.8)	74(42.0)	51(29.0)	176(100)
	장년	2(2.5)	6(7.4)	9(11.1)	35(43.2)	29(35.8)	81(100)
시설유형	이용시설	5(2.5)	10(5.0)	35(17.3)	84(41.6)	68(33.7)	202(100)
	생활시설	-	4(3.9)	17(16.7)	50(49.0)	31(30.4)	102(100)
	기타(단체, 법인 등)	3(5.5)	9(16.4)	17(30.9)	14(25.5)	12(21.8)	55(100)
시설분야	아동청소년복지	-	2(3.7)	12(22.2)	20(37.0)	20(37.0)	54(100)
	노인복지	-	3(12.5)	3(12.5)	13(54.2)	5(20.8)	24(100)
	지역복지	-	1(1.9)	9(17.0)	23(43.4)	20(37.7)	53(100)
	장애인복지	7(4.0)	8(4.6)	32(18.5)	78(45.1)	48(27.7)	173(100)
	다문화여성가족복지	1(4.8)	3(14.3)	5(23.8)	8(38.1)	4(19.0)	21(100.0)
	기타분야	-	6(17.6)	7(20.6)	7(20.6)	14(41.2)	34(100)
시설규모	10인이하 시설	5(5.0)	13(12.9)	26(25.7)	37(36.6)	20(19.8)	101(100)
	11인이상 시설	3(1.2)	10(3.9)	43(16.6)	112(43.2)	91(35.1)	259(100)
근무형태	교대근무	-	3(3.3)	15(16.5)	40(44.0)	33(36.3)	91(100)
	비교대근무	8(3.0)	20(7.4)	54(20.1)	109(40.5)	78(29.0)	269(100)
고용형태	정규직	8(2.4)	22(6.7)	59(17.9)	137(41.5)	104(31.5)	330(100)
	비정규직	-	1(3.3)	10(33.3)	12(40.0)	7(23.4)	30(100)
직위	사무국장	-	5(16.5)	6(18.8)	9(28.1)	12(37.5)	32(100)
	부장	1(6.7)	1(6.7)	-	9(60.0)	4(26.7)	15(100)
	팀장	-	9(8.7)	15(14.6)	42(40.8)	37(35.9)	103(100)
	선임사회복지사(대리)	2(6.9)	-	2(6.9)	14(48.3)	11(37.9)	29(100)
	사회복지사	4(2.8)	7(4.9)	34(23.8)	60(42.0)	38(26.6)	143(100)
	기타	1(2.6)	1(2.6)	12(31.6)	15(39.5)	9(23.7)	38(100)
총 복지분야 근무경력	5년(60개월) 이하	1(0.9)	5(4.6)	31(28.7)	43(39.8)	28(25.9)	108(100)
	5년(61개월)~10년(120개월)	5(6.2)	5(6.2)	12(14.8)	30(37.0)	29(35.8)	81(100)
	10년(121개월)~15년(180개월)	1(1.3)	6(7.5)	13(16.3)	35(43.8)	25(31.3)	80(100)
	15년(181개월) 초과	1(1.2)	7(8.6)	12(14.8)	33(40.7)	28(34.6)	81(100)

구분		전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다	총계
현 시설 근무경력	2년(24개월) 이하	4(4.5)	3(3.4)	25(28.4)	35(39.8)	21(23.9)	88(100)
	2년(25개월) 5년(60개월)	1(1.2)	8(9.6)	19(22.9)	33(39.8)	22(26.5)	83(100)
	5년(61개월)~10년(120개월)	3(3.8)	2(2.5)	14(17.7)	33(41.8)	27(34.2)	79(100)
	10년(121개월) 초과	-	7(9.0)	7(9.0)	32(41.0)	32(41.0)	78(100)

### 5) 교육내용 직무반영 여부

교육내용 직무에 반영 여부 결과를 살펴보면, 매우 그렇다는 여성 24.9%(56명), 남성 33.6%(46명)로 나타났고, 그렇다는 여성 47.1%(100명), 남성 40.9%(56명)로 조사 되었다. 반면 직무에 반영을 전혀 하지 않는 성별로 보면 여성 5.8%(13명), 남성 2.9%(4명)로 조사되었다.

세대별로 살펴보면, 중년은 매우 그렇다 26.0%(46명), 그렇다 48.0%(85명)로 나타났고, 청년은 매우 그렇다 26.9%(28명), 그렇다 45.2%(47명), 장년은 매우 그렇다 34.6%(28명), 그렇다 37.0%(30명)로 나타났다.

시설유형별로 살펴보면, 이용시설은 매우 그렇다 30.0%(61명), 그렇다 41.4%(84명), 생활시설은 매우 그렇다 26.7%(27명), 그렇다 53.5%(54명), 기타(단체, 법인 등)는 매우 그렇다 25.5%(14명), 그렇다 40.0%(22명)로 조사되었다. 반면 전혀 그렇지 않다가 이용시설에서 1.5%(3명)로 나타났다.

시설 분야별로 살펴보면 아동청소년복지에서 매우 그렇다 25.9%(14명), 그렇다 50.0%(27명), 노인복지에서 매우 그렇다 12.0%(3명), 그렇다 48.0%(12명), 지역복지에서 매우 그렇다 34.0%(18명), 그렇다 45.3%(24명), 장애인복지에서 매우 그렇다 27.2%(47명), 그렇다 46.8%(81명), 다문화여성가족복지에서 매우 그렇다 31.8%(7명), 그렇다 31.8%(7명), 기타분야에서 매우 그렇다 39.4%(13명), 그렇다 27.3%(9명)로 조사되었다. 반면 전혀 그렇지 않다가 노인복지에서 4.0%(1명), 장애인복지에서 1.7%(3명)로 나타났다.

시설 규모별로 살펴보면, 11인 이상 시설에서 매우 그렇다 31.2%(81명), 그렇다 44.2%(115명), 10인 이하 시설에서 매우 그렇다 20.8%(21명), 그렇다 35.5%(46명)라고 답하였고, 근무 형태별로 살펴보면, 비교대 근무자가 매우 그렇다 27.8%(75명), 그렇다 42.6%(115명), 교대 근무자가 매우 그렇다 29.7%(27명), 그렇다 50.5%(46명)라고 나타났다.

고용 형태별 교육내용 직무반영 유·무를 ‘매우 그렇다’, ‘그렇다’, ‘보통이다’가 정규직



94.9%(314명), 비정규직 100.0%(30명)가 교육을 직무에 반영하고 있고, 직위 별로 보았을 때 사회복지사(대리) 34.5%(10명), 사무국장 40.6%(13명), 팀장 29.1%(30명), 부장 40.0%(6명), 사회복지사 24.3%(35명)가 직무에 반영하는 것으로 조사되었다.

총 복지분야 근무경력별 교육훈련 지원 후 교육내용 직무반영에 대해 ‘매우 그렇다’, ‘그렇다’, ‘보통이다’를 전반적으로 살펴보면, 5년(60개월) 이하 경력에서 22.9%(25명) 44.0%(48명), 27.5%(30명), 5년(61개월)~10년(120개월) 경력에서 36.3%(29명), 41.3%(33명), 16.3%(13명), 10년(121개월)~15년(180개월) 경력에서 27.5%(22명), 35.0%(36명), 22.5%(18명), 15년(181개월) 초과 경력에서 30.9%(25명), 46.9%(38명), 22.2%(18명)로 나타났다.

현 시설 근무경력별로 교육내용 직무반영에 대해 ‘매우 그렇다’, ‘그렇다’, ‘보통이다’를 전반적으로 살펴보면, 2년(24개월) 이하 경력에서 21.3%(19명) 49.4%(44명), 26.6%(21명), 2년(25개월)~5년(60개월) 경력에서는 27.4%(23명), 35.7%(30명), 32.1%(27명), 5년(61개월)~10년(120개월) 근무경력에서 26.9%(21명), 48.7%(38명), 19.9%(14명), 10년(121개월) 초과 경력에서는 37.2%(29명), 41.0%(32명), 20.5%(16명)로 조사되었다.

<표26> 교육내용 직무반영 여부

(단위, 명(%))

구분		전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다	총계
성별	여성	3(1.3)	10(4.4)	50(22.2)	106(47.1)	56(24.9)	225(100)
	남성	1(0.7)	3(2.2)	31(22.6)	56(40.9)	46(33.6)	137(100)
세대	청년	1(1.0)	4(3.8)	24(23.1)	47(45.2)	28(26.9)	104(100)
	중년	2(1.1)	7(4.0)	37(20.9)	85(48.0)	46(26.0)	177(100)
	장년	1(1.2)	2(2.5)	20(24.7)	30(37.0)	28(34.6)	81(100)
시설유형	이용시설	3(1.5)	5(2.5)	50(24.6)	84(41.4)	61(30.0)	203(100)
	생활시설	-	3(3.0)	17(16.8)	54(53.5)	27(26.7)	101(100)
	기타(단체, 법인 등)	-	5(9.1)	14(25.5)	22(40.0)	14(25.5)	55(100)
시설분야	아동청소년복지	-	2(3.7)	11(20.4)	27(50.0)	14(25.9)	54(100)
	노인복지	1(4.0)	-	9(36.0)	12(48.0)	3(12.0)	25(100)
	지역복지	-	1(1.9)	10(18.9)	24(45.3)	18(34.0)	53(100)
	장애인복지	3(1.7)	8(4.6)	34(19.7)	81(46.8)	47(27.2)	173(100)
	다문화여성가족복지	-	1(4.5)	7(31.8)	7(31.8)	7(31.8)	22(100)

구분		전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다	총계
	기타분야	-	1(3.0)	10(30.3)	9(27.3)	13(39.4)	33(100)
시설규모	10인 이하 시설	1(1.0)	4(4.0)	29(28.7)	46(45.5)	21(20.8)	101(100)
	11인 이상 시설	3(1.2)	9(3.5)	52(20.0)	115(44.2)	81(31.2)	260(100)
근무형태	교대근무	1(1.1)	2(2.2)	15(16.5)	46(50.5)	27(29.7)	91(100)
	비교대근무	3(1.1)	11(4.1)	66(24.4)	115(42.6)	75(27.8)	270(100)
고용형태	정규직	4(1.2)	13(3.9)	72(21.8)	149(45.0)	93(28.1)	331(100)
	비정규직	-	-	9(30.0)	12(40.0)	9(30.0)	30(100)
직위	사무국장	-	-	6(18.8)	13(40.6)	13(40.6)	32(100)
	부장	-	-	3(20.0)	6(40.0)	6(40.0)	15(100)
	팀장	-	2(1.9)	25(24.3)	46(44.7)	30(29.01)	103(100)
	선임사회복지사(대리)	-	1(3.4)	7(24.1)	11(37.9)	10(34.5)	29(100)
	사회복지사	3(2.1)	7(4.9)	33(22.9)	66(45.8)	35(24.3)	144(100)
	기타	1(2.6)	3(7.9)	7(18.4)	19(50.0)	8(21.1)	38(100)
총 복지 분야 근무 경력	5년(60개월) 이하	2(1.8)	4(3.7)	30(27.5)	48(44.0)	25(22.9)	109(100)
	5년(61개월)~10년(120개월)	1(1.3)	4(5.0)	13(16.3)	33(41.3)	29(36.3)	80(100)
	10년(121개월)~15년(180개월)	-	4(5.0)	18(22.5)	36(45.0)	22(27.5)	80(100)
	15년(181개월) 초과	-	-	18(22.2)	38(46.9)	25(30.9)	81(100)
현 시설 근무경력	2년(24개월) 이하	3(3.4)	2(2.2)	21(23.6)	44(49.4)	19(21.3)	89(100)
	2년(25개월) 5년(60개월)	-	4(4.8)	27(32.1)	30(35.7)	23(27.4)	84(100)
	5년(61개월)~10년(120개월)	1(1.3)	4(5.1)	14(17.9)	38(48.7)	21(26.9)	78(100)
	10년(121개월) 초과	-	1(1.3)	16(20.5)	32(41.0)	29(37.2)	78(100)

### 6) 교육비 지원 여부

종사하는 시설에서 교육비 지원 여부에 대해 조사 한 결과를 살펴보면, 성별의 경우 여성이 매우 그렇다 41.3%(93명), 그렇다 44.9%(101명), 남성은 매우 그렇다 56.9%(78명), 그렇다 35.0%(48명)로 조사되었다. 반면 전혀 그렇지 않다가 여성이 0.4%(1명), 남성은 2.9%(4명)로 나타났다.

세대별로 살펴보면, 청년이 매우 그렇다 56.7%(59명), 그렇다 35.6%(37명), 중년은 매우 그렇다 40.1%(71명), 그렇다 48.0%(85명), 장년은 매우 그렇다 50.6%(28명), 그렇다 34.3%(27명)로 조사되었다. 반면 전혀 그렇지 않다가 청년 1.0%(1명), 중년 1.1%(2명), 장년 2.5%(2명)로 나타났다.

시설유형별로 살펴보면, 이용시설이 매우 그렇다 49.8%(101명), 그렇다 39.4%(80

명), 생활시설은 매우 그렇다 46.1%(47명), 그렇다 44.1%(45명), 기타(단체, 법인 등)에서 매우 그렇다 40.0%(22명), 그렇다 41.8%(23명)로 조사되었다. 반면 전혀 그렇지 않다가 이용시설 1.0%(2명), 생활시설 2.0%(2명), 기타(단체, 법인 등) 1.8%(1명)로 조사되었다.

시설 분야별로 살펴보면, 아동청소년복지에서 매우 그렇다 46.3%(25명), 그렇다 40.7%(22명), 노인복지에서 매우 그렇다 41.7%(10명), 그렇다 50.0%(12명), 지역복지에서 매우 그렇다 62.3%(33명), 그렇다 34.0%(18명), 장애인복지에서 매우 그렇다 46.2%(80명), 그렇다 42.2%(73명), 다문화여성가족복지에서 매우 그렇다 27.3%(6명), 그렇다 50.0%(11명), 기타분야에서 매우 그렇다 47.1%(16명), 그렇다 38.2%(13명)로 조사되었다. 반면 전혀 그렇지 않다는 장애인복지에서 2.3%(4명), 다문화여성가족복지에서 4.5%(1명)로 나타났다.

시설 규모별로 살펴보면, 10인 이하 시설에서 매우 그렇다 38.6%(39명), 그렇다 45.5%(46명), 11인 이상 시설에서 매우 그렇다 50.4%(131명), 그렇다 39.6%(103명)로 조사되었다. 반면 전혀 그렇지 않다가 10인 이하 시설은 4.0%(4명), 11인 이상 시설은 0.4%(1명)로 나타났다.

근무 형태별로 살펴보면 교대근무는 매우 그렇다 48.4%(44명), 그렇다 41.1%(111명), 비교대근무가 매우 그렇다 46.7%(126명), 그렇다 41.1%(111명)로 조사되었다. 반면 전혀 그렇지 않다는 교대근무에서 2.2%(2명), 비교대근무에서 1.1%(3명)로 나타났다.

고용 형태별로 살펴보면 정규직에서 매우 그렇다 48.3%(160명), 40.8%(135명), 비정규직 33.3%(10명), 46.7%(14명)로 조사되었다. 반면 전혀 그렇지 않다가 정규직에서 1.5%(5명)로 나타났다.

직위별로 살펴보면, 사무국장은 매우 그렇다 46.9%(15명), 그렇다 50.0%(16명), 부장은 매우 그렇다 53.3%(52명), 그렇다 40.0%(6명), 팀장은 매우 그렇다 50.5%(52명), 그렇다 35.0%(36명), 선임사회복지사(대리)는 매우 그렇다 55.2%(16명), 그렇다 44.8%(13명), 사회복지사 매우 그렇다 43.1%(62명), 그렇다 42.4%(61명), 기타 직위에서 매우 그렇다 44.7%(17명), 그렇다 44.7%(17명)로 조사되었다. 반면 전혀 그렇지 않다는 부장 6.7%(1명), 팀장 1.0%(1명), 사회복지사 2.1%(3명)로 나타났다.

총 복지분야 근무경력별로 살펴보면, 5년(60개월) 이하 경력에서 매우 그렇다 46.8%(51명), 그렇다 36.7%(40명), 5년(61개월)~10년(120개월) 경력에서 매우 그렇다 51.9%(42명), 그렇다 38.3%(31명), 10년(121개월)~15년(180개월) 경력에서 매우 그렇다 45.0%(36명), 그렇다 47.5%(38명), 15년(181개월) 초과 경력에서 매우 그렇다 46.9%(38명), 그렇다 43.2%(35명)로 조사되었다. 반면 전혀 그렇지 않다가 5

사회복지시설 종사자 복리후생 증진방안

년(60개월) 이하에서 2.8%(3명), 15년(181개월) 초과에서 2.5%(2명)로 나타났다.

현 시설 근무경력별로 살펴보면, 2년(24개월) 이하 경력에서 매우 그렇다 43.3%(39명), 그렇다 37.5%(33명), 2년(25개월)~5년(60개월) 경력에서는 매우 그렇다 44.0%(37명), 그렇다 39.3%(33명), 5년(61개월)~10년(120개월) 경력에서 매우 그렇다 49.4%(39명), 그렇다 41.8%(33명), 10년(121개월) 초과 경력에서는 매우 그렇다 51.3%(40명), 그렇다 44.9%(9명)로 조사되었다. 반면 전혀 그렇지 않다가 2년(24개월) 이하 2.3%(2명), 2년(25개월)~5년(60개월) 1.2%(1명), 5년(61개월)~10년(120개월) 2.5%(2명)로 나타났다.

<표27> 교육비 지원 여부

(단위, 명(%))

구분		전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다	총계
성별	여성	1(0.4)	14(6.2)	16(7.1)	101(44.9)	93(41.3)	225(100)
	남성	4(2.9)	-	7(5.1)	48(35.0)	78(56.9)	137(100)
세대	청년	1(1.0)	-	7(6.7)	37(35.6)	59(56.7)	104(100)
	중년	2(1.1)	7(4.0)	12(6.8)	85(48.0)	71(40.1)	177(100)
	장년	2(2.5)	7(8.6)	4(4.9)	27(34.3)	41(50.6)	81(100)
시설유형	이용시설	2(1.0)	9(4.4)	11(5.4)	80(39.4)	101(49.8)	203(100)
	생활시설	2(2.0)	2(2.0)	6(5.9)	45(44.1)	47(46.1)	102(100)
	기타(단체, 법인 등)	1(1.8)	3(5.5)	6(10.9)	23(41.8)	22(40.0)	55(100)
시설분야	아동청소년복지	-	4(7.4)	3(5.6)	22(40.7)	25(46.3)	54(100)
	노인복지	-	1(4.2)	1(4.2)	12(50.0)	10(41.7)	24(100)
	지역복지	-	-	2(3.8)	18(34.0)	33(62.3)	53(100)
	장애인복지	4(2.3)	6(3.5)	10(5.8)	73(42.2)	80(46.2)	173(100)
	다문화여성가족복지	1(4.5)	2(9.1)	2(9.1)	11(50.0)	6(27.3)	22(100)
	기타분야	-	1(2.9)	4(11.8)	13(38.2)	16(47.1)	34(100)
시설규모	10인 이하 시설	4(4.0)	6(5.9)	6(5.9)	46(45.5)	39(38.6)	101(100)
	11인 이상 시설	1(0.4)	8(3.1)	17(6.5)	103(39.6)	131(50.4)	260(100)
근무형태	교대근무	2(2.2)	3(3.3)	4(4.4)	38(41.8)	44(48.4)	91(100)
	비교대근무	3(1.1)	11(4.1)	19(7.0)	111(41.1)	126(46.7)	270(100)
고용형태	정규직	5(1.5)	13(3.9)	18(5.4)	135(40.8)	160(48.3)	331(100)
	비정규직	-	1(3.3)	5(16.7)	14(46.7)	10(33.3)	30(100)
직위	사무국장	-	1(3.1)	-	16(50.0)	15(46.9)	32(100)
	부장	1(6.7)	-	-	6(40.0)	8(53.3)	15(100)

구분		전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다	총계
	팀장	1(1.0)	6(5.8)	8(7.8)	36(35.0)	52(50.5)	103(100)
	선임사회복지사(대리)	-	-	-	13(44.8)	16(55.2)	29(100)
	사회복지사	3(2.1)	6(4.2)	12(8.3)	61(42.4)	62(43.1)	144(100)
	기타	-	1(2.6)	3(7.9)	17(44.7)	17(44.7)	38(100)
총 복지분야 근무경력	5년(60개월) 이하	3(2.8)	4(3.7)	11(10.1)	40(36.7)	51(46.8)	109(100)
	5년(61개월)~10년(120개월)	-	3(3.7)	5(6.2)	31(38.3)	42(51.9)	81(100)
	10년(121개월)~15년(180개월)	-	3(3.8)	3(3.8)	38(47.5)	36(45.0)	80(100)
	15년(181개월) 초과	2(2.5)	3(3.7)	3(3.7)	35(43.2)	38(46.9)	81(100)
현 시설 근무경력	2년(24개월) 이하	2(2.3)	4(4.5)	10(11.4)	33(37.5)	39(43.3)	88(100.0)
	2년(25개월) 5년(60개월)	1(1.2)	5(6.0)	8(9.5)	33(39.3)	37(44.0)	84(100)
	5년(61개월)~10년(120개월)	2(2.5)	1(1.0)	4(5.1)	33(41.8)	39(49.4)	79(100)
	10년(121개월) 초과	-	2(2.6)	1(1.3)	35(44.9)	40(51.3)	78(100)

### 7) 보수교육 참가시 출장 및 공가처리 유무

보수교육 참가 시 출장 및 공가처리 유무에 대해 결과를 살펴보면, 매우그렇다가 여성 55.8%(125명), 남성 69.1%(94명)로 나타났고, 그렇다가 여성 35.3%(79명), 남성 19.9%(27명)로 조사 되었다.

세대별로 살펴보면, 청년세대가 매우 그렇다 67.0%(67명), 그렇다 22.3%(22명), 중년세대는 매우그렇다 58.8%(104명), 그렇다 32.8%(58명)로 나타났고, 장년세대는 매우 그렇다 57.5%(46명), 그렇다 31.3%(25명)로 나타났다.

시설유형별로 살펴보면, ‘매우 그렇다’, ‘그렇다’, ‘보통이다’를 포괄하여 살펴보면, 이 용시설 근무자는 97.0%(196명)가 생활시설 근무자는 90.1%(89명) 보수교육 참가 시 출장 및 공가처리를 하고 있다. 반면 이용시설 6.0%(3명), 생활시설 11.9%(12명)는 교육 참여 시 출장 및 공가처리를 못 받고 있다고 나타났다.

시설 분야별로 살펴보면, 매우 그렇다가 아동청소년복지 64.2%(34명), 노인복지 62.5%(15명), 지역복지 67.9%(36명), 장애인복지 56.4%(97명), 다문화여성가족복지 59.1%(13명)로 나타났고, 그렇다는 아동청소년복지 22.6%(12명), 노인복지 37.5%(9명), 지역복지 30.2%(16명), 장애인복지 29.7%(51명), 다문화여성가족복지 36.4%(8명)로 나타났다.

시설 규모별로 살펴보면, 11인 이상 시설에서 매우 그렇다 60.6%(157명), 그렇다 31.3%(81명), 10인 이하 시설에서는 매우 그렇다 61.0%(60명), 그렇다 25.0%(25명)로

나타났다.

근무 형태별로 살펴보면, 비교대근무가 매우 그렇다 63.6%(171명), 그렇다 29.4%(79명), 교대근무는 매우 그렇다 52.2%(47명), 그렇다 30.0%(27명)로 나타났다.

고용 형태별로 살펴보면, 매우 그렇다가 정규직 62.0%(204명), 비정규직 46.7%(14명), 그렇다는 정규직 29.2%(96명), 비정규직 33.3%(10명), 보통이라는 정규직 3.0%(10명), 비정규직 13.4%(4명)로 나타났다.

직위별로 살펴보면, 매우 그렇다가 사회복지사(대리) 62.1%(18명), 사무국장 62.5%(20명), 팀장 70.6%(72명), 부장 66.7%(10명), 사회복지사 54.5%(78명)로 나타났고, 그렇다는 사회복지사(대리) 37.9%(11명), 사무국장 31.3%(10명), 팀장 23.5%(24명), 부장 20.0%(3명), 사회복지사 30.8%(44명)로 나타났다.

총 복지분야 근무경력별로는 매우 그렇다가 5년(60개월) 이하 경력에서 55.6%(60명), 5년(61개월)~10년(120개월) 경력에서 62.5%(50명), 10년(121개월)~15년(180개월) 경력에서 66.3%(53명), 15년(181개월) 초과 경력에서 63.0%(51명), 그렇다는 5년(60개월) 이하 경력에서 32.4%(35명), 5년(61개월)~10년(120개월) 경력에서 28.8%(23명), 10년(121개월)~15년(180개월) 경력에서 22.5%(18명), 15년(181개월) 초과 경력에서 32.1%(26명), 보통이라는 5년(60개월) 이하 경력에서 7.4%(8명), 5년(61개월)~10년(120개월) 경력에서 1.3%(1명), 10년(121개월)~15년(180개월) 경력에서 3.8%(3명), 15년(181개월) 초과 경력에서 1.2%(1명)로 나타났다.

현 시설 근무경력별로는 매우 그렇다가 2년(24개월) 이하 경력에서 54.0%(47명), 2년(25개월)~5년(60개월) 경력에서는 61.9%(52명), 5년(61개월)~10년(120개월) 경력에서 60.3%(47명), 10년(121개월) 초과 경력에서는 71.5%(56명)를 보였고, 그렇다는 2년(24개월) 이하 경력에서 26.4%(23명), 2년(25개월)~5년(60개월) 경력에서는 29.8%(25명), 5년(61개월)~10년(120개월) 경력에서 32.1%(25명), 10년(121개월) 초과 경력에서는 24.4%(19명) 나타났다, 또한 보통이라는 2년(24개월) 이하 경력에서 12.6%(11명), 2년(25개월)~5년(60개월) 경력에서는 2.4%(2명), 5년(61개월)~10년(120개월) 경력에서 1.3%(1명), 10년(121개월) 초과 경력에서는 무응답으로 조사되었다.

<표28> 보수교육 참가 시 출장 및 공가처리 유무

(단위, 명(%))

구분	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다	총계
성별						
여성	5(2.2)	8(3.6)	7(3.1)	79(35.3)	125(55.8)	224(100)

구분		전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다	총계
	남성	4(2.9)	4(2.9)	7(5.1)	27(19.9)	94(69.1)	136(100)
세대	청년	4(3.9)	1(1.0)	6(5.8)	23(22.3)	69(67.0)	103(100)
	중년	2(1.1)	7(4.0)	6(3.4)	58(32.8)	104(58.8)	177(100)
	장년	3(3.8)	4(5.0)	2(2.5)	25(31.3)	46(57.5)	80(100)
시설유형	이용시설	3(1.5)	3(1.5)	6(3.0)	58(28.7)	132(65.3)	202(100)
	생활시설	3(3.0)	9(8.9)	4(4.0)	30(29.7)	55(54.5)	101(100)
	기타(단체, 법인 등)	3(5.5)	-	4(7.3)	17(30.9)	31(56.4)	55(100)
시설분야	아동청소년복지	1(1.9)	5(9.4)	1(1.9)	12(22.6)	34(64.2)	53(100)
	노인복지	-	-	-	9(37.5)	15(62.5)	24(100)
	지역복지	-	-	1(1.9)	16(30.2)	36(67.9)	53(100)
	장애인복지	7(4.1)	7(4.1)	10(5.8)	51(29.7)	97(56.4)	172(100)
	다문화여성가족복지	1(4.5)	-	-	8(36.4)	13(59.1)	22(100)
	기타분야	-	-	1(2.9)	10(29.4)	23(67.6)	34(100)
시설규모	10인 이하 시설	6(6.0)	4(4.0)	4(4.0)	25(25.0)	61(61.0)	100(100)
	11인 이상 시설	3(1.2)	8(3.1)	10(3.9)	81(31.3)	157(60.6)	259(100)
근무형태	교대근무	3(3.3)	10(11.1)	3(3.3)	27(30.0)	47(52.2)	90(100)
	비교대근무	6(2.2)	2(0.7)	11(4.1)	79(29.4)	171(63.6)	269(100)
고용형태	정규직	8(2.4)	11(3.3)	10(3.0)	96(29.2)	204(62.0)	329(100)
	비정규직	1(3.3)	1(3.3)	4(13.4)	10(33.3)	14(46.7)	30(100)
직위	사무국장	1(3.1)	1(3.1)	-	10(31.3)	20(62.5)	32(100)
	부장	1(6.7)	1(6.7)	-	3(20.0)	10(66.7)	15(100)
	팀장	1(1.0)	2(2.0)	3(2.9)	24(23.5)	72(70.6)	102(100)
	선임사회복지사(대리)	-	-	-	11(37.9)	18(62.1)	29(100)
	사회복지사	4(2.8)	8(5.6)	9(6.3)	44(30.8)	78(54.5)	143(100)
	기타	2(5.3)	-	2(5.3)	14(36.8)	20(52.6)	38(100)
총 복지분야 근무경력	5년(60개월) 이하	1(0.9)	4(3.7)	8(7.4)	35(32.4)	60(55.6)	108(100)
	5년(61개월)~10년(120개월)	4(5.0)	2(2.5)	1(1.3)	23(28.8)	50(62.5)	80(100)
	10년(121개월)~15년(180개월)	3(3.8)	3(3.8)	3(3.8)	18(22.5)	53(66.3)	80(100)
	15년(181개월) 초과	1(1.2)	2(2.5)	1(1.2)	26(32.1)	51(63.0)	81(100)
현 시설 근무경력	2년(24개월) 이하	3(3.4)	3(3.4)	11(12.6)	23(26.4)	47(54.0)	87(100)
	2년(25개월) 5년(60개월)	1(1.2)	4(4.8)	2(2.4)	25(29.8)	52(61.9)	84(100)
	5년(61개월)~10년(120개월)	3(3.8)	2(2.6)	1(1.3)	25(32.1)	47(60.3)	78(100)
	10년(121개월) 초과	1(1.3)	2(2.6)	-	19(24.4)	56(71.5)	78(100)

### 8) 연간교육비 지원여부

직원 1인당 연간교육비 지원에 대한 결과를 살펴보면, 성별의 경우 여성 50만원 이상 지원 10.6%(19명), 41~50만원 이상 지원 1.7%(3명), 31~40만원 이상 지원 6.1%(11명), 21~30만원 이상 지원 14.4%(26명), 11~20만원 이상 지원 23.9%(43명), 10만원 이하 지원 35.6%(64명), 지원없음 7.8%(14명)로 나타났으며, 남성 50만원 이상 지원 8.2%(9명), 41~50만원 이상 지원 5.5%(6명), 31~40만원 이상 지원 4.5%(5명), 21~30만원 이상 지원 18.2%(20명), 11~20만원 이상 지원 28.2%(31명), 10만원 이하 지원 30.0%(33명), 지원없음 5.5%(6명)로 조사되었다.

세대별로 살펴보면, 청년세대 50만원 이상 지원 12.5%(11명), 41~50만원 이상 지원 2.3%(2명), 31~40만원 이상 지원 3.4%(3명), 21~30만원 이상 지원 15.9%(14명), 11~20만원 이상 지원 27.3%(24명), 10만원 이하 지원 35.2%(31명), 지원없음 3.4%(3명)로 나타났으며, 중년세대 50만원 이상 지원 9.6%(13명), 41~50만원 이상 지원 1.5%(2명), 31~40만원 이상 지원 7.4%(10명), 21~30만원 이상 지원 15.4%(21명), 11~20만원 이상 지원 24.3%(33명), 10만원 이하 지원 35.3%(48명), 지원없음 6.6%(9명)로 조사되었다. 또한 장년세대 50만원 이상 지원 6.1%(4명), 41~50만원 이상 지원 7.6%(5명), 31~40만원 이상 지원 4.5%(3명), 21~30만원 이상 지원 16.7%(11명), 11~20만원 이상 지원 25.8%(17명), 10만원 이하 지원 27.3%(18명), 지원없음 12.1%(8명)로 나타났다.

시설유형별로 살펴보면, 이용시설은 50만원 이상 지원 9.8%(17명), 41~50만원 이상 지원 2.9%(5명), 31~40만원 이상 지원 4.6%(8명), 21~30만원 이상 지원 20.2%(35명), 11~20만원 이상 지원 28.9%(50명), 10만원 이하 지원 27.7%(48명), 지원없음 5.8%(10명)이며, 생활시설은 50만원 이상 지원 10.8%(8명), 41~50만원 이상 지원 2.7%(2명), 31~40만원 이상 지원 8.1%(6명), 21~30만원 이상 지원 10.8%(8명), 11~20만원 이상 지원 21.6%(16명), 10만원 이하 지원 41.9%(31명), 지원없음 4.1%(3명)이며, 기타(단체, 법인등) 기관들은 50만원 이상 지원 7.5%(3명), 41~50만원 이상 지원 5.0%(2명), 31~40만원 이상 지원 2.5%(1명), 21~30만원 이상 지원 7.5%(3명), 11~20만원 이상 지원 17.5%(7명), 10만원 이하 지원 45.0%(18명), 지원없음 15.0%(6명)로 나타났다.

시설 분야별로 살펴보면, 아동청소년복지 50만원 이상 지원 21.4%(9명), 41~50만원 이상 지원 %(0명), 31~40만원 이상 지원 %(0명), 21~30만원 이상 지원 16.7%(7명), 11~20만원 이상 지원 19.0%(8명), 10만원 이하 지원 35.7%(15명), 지



원없음 7.1%(3명)로 나타났으며, 노인복지 50만원 이상 지원 0%(0명), 41~50만원 이상 지원 0%(0명), 31~40만원 이상 지원 0%(0명), 21~30만원 이상 지원 31.8%(7명), 11~20만원 이상 지원 27.3%(6명), 10만원 이하 지원 31.8%(7명), 지원없음 9.1%(2명)로 조사되었다. 또한 지역복지 50만원 이상 지원 25.0%(11명), 41~50만원 이상 지원 9.1%(4명), 31~40만원 이상 지원 9.1%(4명), 21~30만원 이상 지원 15.9%(7명), 11~20만원 이상 지원 18.2%(8명), 10만원 이하 지원 22.7%(10명), 지원없음 0%(명)로 나타났으며, 장애인복지 50만원 이상 지원 4.4%(6명), 41~50만원 이상 지원 4.0%(4명), 31~40만원 이상 지원 6.7%(9명), 21~30만원 이상 지원 14.8%(20명), 11~20만원 이상 지원 28.1%(38명), 10만원 이하 지원 37.0%(50명), 지원없음 5.9%(8명)로 조사되었다. 그리고 다문화여성가족복지 50만원 이상 지원 0%(0명), 41~50만원 이상 지원 0%(0명), 31~40만원 이상 지원 5.6%(1명), 21~30만원 이상 지원 16.7%(3명), 11~20만원 이상 지원 33.3%(6명), 10만원 이하 지원 27.8%(5명), 지원없음 16.7%(3명)로 조사 되었다.

시설 규모별 살펴보면, 11인 이상 시설에서 50만원 이상 지원 12.6%(26명), 41~50만원 이상 지원 3.4%(7명), 31~40만원 이상 지원 7.7%(16명), 21~30만원 이상 지원 19.8%(41명), 11~20만원 이상 지원 21.7%(45명), 10만원 이하 지원 29.0%(60명), 지원없음 5.8%(12명)이며, 10인 이하 시설에서 50만원 이상 지원 2.4%(2명), 41~50만원 이상 지원 2.4%(2명), 31~40만원 이상 지원 0%(0명), 21~30만원 이상 지원 6.1%(5명), 11~20만원 이상 지원 34.1%(28명), 10만원 이하 지원 45.1%(37명), 지원없음 9.8%(8명)로 나타났다.

고용 형태별로 살펴보면, 정규직 50만원 이상 지원 9.4%(25명), 41~50만원 이상 지원 3.0%(8명), 31~40만원 이상 지원 5.4%(14명), 21~30만원 이상 지원 16.2%(43명), 11~20만원 이상 지원 26.4%(70명), 10만원 이하 지원 32.8%(87명), 지원없음 6.8%(18명)이며, 비정규직 50만원 이상 지원 12.5%(3명), 41~50만원 이상 지원 4.2%(1명), 31~40만원 이상 지원 8.3%(2명), 21~30만원 이상 지원 12.5%(3명), 11~20만원 이상 지원 12.5%(3명), 10만원 이하 지원 41.7%(10명), 지원없음 8.3%(2명)로 조사되었다.

직위별로 살펴보면, 사무국장은 50만원 이상 지원 3.3%(1명), 41~50만원 이상 지원 0%(0명), 31~40만원 이상 지원 0%(0명), 21~30만원 이상 지원 23.3%(7명), 11~20만원 이상 지원 36.7%(11명), 10만원 이하 지원 33.3%(10명), 지원없음 3.3%(1명)이며, 부장은 50만원 이상 지원 7.7%(1명), 41~50만원 이상 지원 15.4%(2명), 31~40만원 이상 지원 15.4%(2명), 21~30만원 이상 지원 7.7%(1명), 11~20만원 이상 지원 15.4%(2명), 10만원 이하 지원 23.1%(3명), 지원없음

15.4%(2명)로 조사되었다. 또한 팀장은 50만원 이상 지원 11.5%(10명), 41~50만원 이상 지원 3.4%(3명), 31~40만원 이상 지원 10.3%(9명), 21~30만원 이상 지원 17.2%(15명), 11~20만원 이상 지원 21.8%(19명), 10만원 이하 지원 27.6%(24명), 지원없음 8.0%(7명)이며, 선임사회복지사(대리)는 50만원 이상 지원 21.7%(5명), 41~50만원 이상 지원 8.7%(2명), 31~40만원 이상 지원 4.3%(1명), 21~30만원 이상 지원 17.4%(4명), 11~20만원 이상 지원 21.7%(5명), 10만원 이하 지원 26.1%(6명), 지원없음 0%(0명)로 나타났다. 그리고 사회복지사는 50만원 이상 지원 10.2%(11명), 41~50만원 이상 지원 1.9%(2명), 31~40만원 이상 지원 0.9%(1명), 21~30만원 이상 지원 15.7%(17명), 11~20만원 이상 지원 25.9%(28명), 10만원 이하 지원 37.0%(40명), 지원없음 8.3%(9명)로 나타났다.

총 복지분야 근무경력별 살펴보면, 5년(60개월) 이하 경력에서 50만원 이상 지원 8.3%(7명), 41~50만원 이상 지원 2.4%(2명), 31~40만원 이상 지원 3.6%(3명), 21~30만원 이상 지원 11.9%(7명), 11~20만원 이상 지원 23.8%(20명), 10만원 이하 지원 41.7%(35명), 지원없음 8.3%(7명)이며, 5년(61개월)~10년(120개월)경력에서 50만원 이상 지원 14.1%(9명), 41~50만원 이상 지원 3.1%(2명), 31~40만원 이상 지원 6.3%(4명), 21~30만원 이상 지원 10.9%(7명), 11~20만원 이상 지원 25.0%(16명), 10만원 이하 지원 34.4%(22명), 지원없음 6.3%(4명)로 조사되었다. 또한 10년(121개월)~15년(180개월) 경력에서 50만원 이상 지원 7.7%(5명), 41~50만원 이상 지원 4.6%(3명), 31~40만원 이상 지원 4.6%(3명), 21~30만원 이상 지원 15.4%(10명), 11~20만원 이상 지원 33.8%(22명), 10만원 이하 지원 30.8%(20명), 지원없음 3.1%(2명)이며, 15년(181개월) 초과 경력에서 50만원 이상 지원 10.4%(7명), 41~50만원 이상 지원 3.0%(2명), 31~40만원 이상 지원 9.0%(6명), 21~30만원 이상 지원 22.4%(15명), 11~20만원 이상 지원 19.4%(13명), 10만원 이하 지원 26.9%(18명), 지원없음 9.0%(6명)로 조사되었다.

현 시설 근무경력별로 살펴보면, 2년(24개월) 이하 경력에서 50만원 이상 지원 9.0%(6명), 41~50만원 이상 지원 3.0%(2명), 31~40만원 이상 지원 3.0%(2명), 21~30만원 이상 지원 10.4%(7명), 11~20만원 이상 지원 23.9%(16명), 10만원 이하 지원 41.8%(28명), 지원없음 9.0%(6명)이며, 2년(25개월)~5년(60개월) 경력에서는 50만원 이상 지원 6.1%(4명), 41~50만원 이상 지원 4.5%(3명), 31~40만원 이상 지원 3.0%(2명), 21~30만원 이상 지원 9.1%(6명), 11~20만원 이상 지원 25.8%(17명), 10만원 이하 지원 40.9%(27명), 지원없음 10.6%(7명)로 나타났다. 또한 5년(61개월)~10년(120개월) 경력에서 50만원 이상 지원 14.9%(10명), 41~50만원 이상 지원 1.5%(1명), 31~40만원 이상 지원 9.0%(6명), 21~30만원 이상 지원 19.4%(13

명), 11~20만원 이상 지원 25.4%(17명), 10만원 이하 지원 25.4%(17명), 지원없음 4.5%(3명)이며, 10년(121개월) 초과 경력에서는 50만원 이상 지원 7.9%(5명), 41~50만원 이상 지원 4.8%(2명), 31~40만원 이상 지원 9.5%(6명), 21~30만원 이상 지원 23.8%(15명), 11~20만원 이상 지원 28.6%(18명), 10만원 이하 지원 22.2%(14명), 지원없음 3.2%(2명)로 나타났다.

<표29> 연간교육비 지원 여부

(단위, 명(%))

구분		10만원 이하	11~20만원	21~30만원	31~40만원	41~50만원	50만원 이상	지원 없음	총계
성별	여성	64(35.6)	43(23.9)	26(14.4)	11(6.1)	3(1.7)	19(10.6)	14(7.8)	180(100)
	남성	33(30.0)	31(28.2)	20(18.2)	5(4.5)	6(5.5)	9(8.2)	6(5.5)	110(100)
세대	청년	31(35.2)	24(27.3)	14(15.9)	3(3.4)	2(2.3)	11(12.5)	3(3.4)	88(100)
	중년	48(35.3)	33(24.3)	21(15.4)	10(7.4)	2(1.5)	13(9.6)	9(6.6)	136(100)
	장년	18(27.3)	17(25.8)	11(16.7)	3(4.5)	5(7.6)	4(6.1)	8(12.1)	66(100)
시설유형	이용시설	48(27.7)	50(28.9)	35(20.2)	8(4.6)	5(2.9)	17(9.8)	10(5.8)	173(100)
	생활시설	31(41.9)	16(21.6)	8(10.8)	6(8.1)	2(2.7)	8(10.8)	3(4.1)	74(100)
	기타(단체, 법인등)	18(45.0)	7(17.5)	3(7.5)	1(2.5)	2(5.0)	3(7.5)	6(15.0)	40(100)
시설분야	아동청소년복지	15(35.7)	8(19.0)	7(16.7)	-	-	9(21.4)	3(7.1)	42(100)
	노인복지	7(31.8)	6(27.3)	7(31.8)	-	-	-	2(9.1)	22(100)
	지역복지	10(22.7)	8(18.2)	7(15.9)	4(9.1)	4(9.1)	11(25.0)	-	44(100)
	장애인복지	50(37.0)	38(28.1)	20(14.8)	9(6.7)	4(4.0)	6(4.4)	8(5.9)	135(100)
	다문화여성가족복지	5(27.8)	6(33.3)	3(16.7)	1(5.6)	-	-	3(16.7)	18(100)
	기타분야	10(37.0)	7(25.9)	2(7.4)	2(7.4)	-	2(7.4)	4(14.8)	27(100)
시설규모	10인 이하 시설	37(45.1)	28(34.1)	5(6.1)	-	2(2.4)	2(2.4)	8(9.8)	82(100)
	11인 이상 시설	60(29.0)	45(21.7)	41(19.8)	16(7.7)	7(3.4)	26(12.6)	12(5.8)	207(100)
근무형태	교대근무	26(38.2)	15(22.1)	6(8.8)	7(10.3)	2(2.9)	7(10.3)	5(7.4)	68(100)
	비교대근무	71(32.1)	58(26.2)	40(18.1)	9(4.1)	7(3.2)	21(9.5)	15(6.8)	221(100)
고용형태	정규직	87(32.8)	70(26.4)	43(16.2)	14(5.4)	8(3.0)	25(9.4)	18(6.8)	265(100)
	비정규직	10(41.7)	3(12.5)	3(12.5)	2(8.3)	1(4.2)	3(12.5)	2(8.3)	24(100)
직위	사무국장	10(33.3)	11(36.7)	7(23.3)	-	-	1(3.3)	1(3.3)	30(100)
	부장	3(23.1)	2(15.4)	1(7.7)	2(15.4)	2(15.4)	1(7.7)	2(15.4)	13(100)
	팀장	24(27.6)	19(21.8)	15(17.2)	9(10.3)	3(3.4)	10(11.5)	7(8.0)	87(100)
	선임사회복지사(대리)	6(26.1)	5(21.7)	4(17.4)	1(4.3)	2(8.7)	5(21.7)	-	23(100)
	사회복지사	40(37.0)	28(25.9)	17(15.7)	1(0.9)	2(1.9)	11(10.2)	9(8.3)	108(100)
	기타	14(50.0)	8(28.6)	2(7.1)	3(10.7)	-	-	1(3.6)	28(100)

구분		10만원 이하	11~20만원	21~30만원	31~40만원	41~50만원	50만원 이상	지원 없음	총계
총 복지분야 근무경력	5년(60개월) 이하	35(41.7)	20(23.8)	10(11.9)	3(3.6)	2(2.4)	7(8.3)	7(8.3)	84(100)
	5년(6개월)~10년(120개월)	22(34.4)	16(25.0)	7(10.9)	4(6.3)	2(3.1)	9(14.1)	4(6.3)	64(100)
	10년(12개월)~15년(180개월)	20(30.8)	22(33.8)	10(15.4)	3(4.6)	3(4.6)	5(7.7)	2(3.1)	65(100)
	15년(181개월) 초과	18(26.9)	13(19.4)	15(22.4)	6(9.0)	2(3.0)	7(10.4)	6(9.0)	67(100)
현 시설 근무경력	2년(24개월) 이하	28(41.8)	16(23.9)	7(10.4)	2(3.0)	2(3.0)	6(9.0)	6(9.0)	67(100)
	2년(25개월)~5년(60개월)	27(40.9)	17(25.8)	6(9.1)	2(3.0)	3(4.5)	4(6.1)	7(10.6)	66(100)
	5년(6개월)~10년(120개월)	17(25.4)	17(25.4)	13(19.4)	6(9.0)	1(1.5)	10(14.9)	3(4.5)	67(100)
	10년(121개월) 초과	14(22.2)	18(28.6)	15(23.8)	6(9.5)	2(4.8)	5(7.9)	2(3.2)	63(100)

#### 마. 일·가정 양립 현황

##### 1) 정시퇴근 유무

정시퇴근 유무에 대해 조사 한 결과를 성별로 보면 여성의 경우 매우 그렇다 46.7%(106명), 그렇다 36.6%(83명), 보통이다 9.7%(22명), 그렇지 않다 6.2%(14명), 전혀 그렇지 않다 0.9%(2명), 남성은 매우 그렇다 59.9%(82명), 그렇다 31.4%(43명), 보통이다 6.6%(9명), 그렇지 않다 1.5%(2명), 전혀 그렇지 않다 0.7%(1명)로 나타났다.

세대별로 정시퇴근 여부를 살펴보면, 청년세대는 매우 그렇다 52.9%(55명), 그렇다 36.5%(38명), 보통이다 8.7%(9명), 그렇지 않다 1.9%(2명), 전혀 그렇지 않다 0%(0명), 중년세대는 매우 그렇다 48.6%(87명), 그렇다 36.3%(65명), 보통이다 9.5%(17명), 그렇지 않다 4.5%(8명), 전혀 그렇지 않다 1.1%(2명), 장년세대는 매우 그렇다 56.8%(46명), 그렇다 28.4%(23명), 보통이다 6.2%(5명), 그렇지 않다 7.4%(6명), 전혀 그렇지 않다 1.2%(1명)로 나타났다.

시설유형별 정시퇴근 여부를 살펴보면, 이용시설은 매우 그렇다 51.2%(104명), 그렇다 32.5%(66명), 보통이다 10.3%(21명), 그렇지 않다 4.9%(10명), 전혀 그렇지 않다 1.0%(2명), 생활시설은 매우 그렇다 55.9%(57명), 그렇다 34.3%(35명), 보통이다 5.9%(6명), 그렇지 않다 2.9%(3명), 전혀 그렇지 않다 1.0%(1명)로 나타났다.

시설 분야별 정시퇴근 유무에 대해서 살펴보면, 아동청소년복지에서 매우 그렇다 59.3%(32명), 그렇다 27.8%(15명), 보통이다 5.6%(3명), 그렇지 않다 7.4%(4명), 전혀 그렇지 않다 0%(0명), 노인복지는 매우 그렇다 52.0%(13명), 그렇다 32.0%(8명), 보통이다 8.0%(2명), 그렇지 않다 4.0%(1명), 전혀 그렇지 않다 4.0%(1명), 지

역복지는 매우 그렇다 43.4%(23명), 그렇다 34.0%(18명), 보통이다 17.0%(9명), 그렇지 않다 5.7%(3명), 전혀 그렇지 않다 0%(0명), 장애인복지는 매우 그렇다 51.4%(89명), 그렇다 37.6%(65명), 보통이다 6.9%(12명), 그렇지 않다 2.9%(5명), 전혀 그렇지 않다 1.2%(5명), 다문화여성가족복지는 매우 그렇다 50.0%(11명), 그렇다 27.3%(6명), 보통이다 9.1%(2명), 그렇지 않다 13.6%(3명), 전혀 그렇지 않다 0%(0명)로 나타났다.

시설 규모별 정시퇴근 여부를 살펴보면, 10인 이하 시설은 매우 그렇다 50.0%(51명), 그렇다 35.3%(36명), 보통이다 9.8%(10명), 그렇지 않다 4.9%(5명), 전혀 그렇지 않다 0%(0명), 11인 이상 시설은 매우 그렇다 52.5%(137명), 그렇다 34.5%(90명), 보통이다 7.7%(20명), 그렇지 않다 4.2%(11명), 전혀 그렇지 않다 1.1%(3명)로 나타났다.

근무 형태별로 정시퇴근 여부를 살펴보면, 교대근무 매우 그렇다 57.6%(53명), 그렇다 32.6%(30명), 보통이다 5.4%(5명), 그렇지 않다 3.3%(3명), 전혀 그렇지 않다 1.1%(1명), 비교대근무는 매우 그렇다 49.8%(135명), 그렇다 35.4%(96명), 보통이다 9.2%(25명), 그렇지 않다 4.8%(13명), 전혀 그렇지 않다 0.7%(2명)로 나타났다.

고용 형태로 정시퇴근 여부에 대해 살펴보면, 정규직은 매우 그렇다 51.1%(170명), 그렇다 35.4%(118명), 보통이다 8.4%(28명), 그렇지 않다 4.2%(14명), 전혀 그렇지 않다 0.9%(3명), 비정규직은 매우 그렇다 60.0%(18명), 그렇다 26.6%(8명), 보통이다 6.7%(2명), 그렇지 않다 6.7%(2명), 전혀 그렇지 않다 0%(0명)로 나타났다.

직위별로 정시퇴근 여부를 살펴보면, 사무국장은 매우 그렇다 62.5%(20명), 그렇다 34.4%(11명), 보통이다 3.1%(1명), 그렇지 않다 0%(0명), 전혀 그렇지 않다 0%(0명), 부장은 매우 그렇다 60.0%(9명), 그렇다 13.3%(2명), 보통이다 26.7%(4명), 그렇지 않다 0%(0명), 전혀 그렇지 않다 0%(0명), 팀장은 매우 그렇다 57.3%(59명), 그렇다 26.2%(27명), 보통이다 6.8%(7명), 그렇지 않다 8.7%(9명), 전혀 그렇지 않다 1.0%(1명), 선임사회복지사(대리)는 매우 그렇다 41.4%(12명), 그렇다 48.3%(14명), 보통이다 6.9%(2명), 그렇지 않다 3.4%(1명), 전혀 그렇지 않다 0%(0명), 사회복지사는 매우 그렇다 46.5%(67명), 그렇다 38.9%(56명), 보통이다 11.1%(16명), 그렇지 않다 2.1%(3명), 전혀 그렇지 않다 1.4%(2명)로 조사되었다.

총 복지분야 근무경력별 정시퇴근 여부를 살펴보면, 5년(60개월) 이하 경력에서 매우 그렇다 45.0%(49명), 그렇다 38.5%(42명), 보통이다 9.2%(10명), 그렇지 않다 5.5%(6명), 전혀 그렇지 않다 1.8%(2명), 5년(61개월)~10년(120개월) 경력에서 매우 그렇다 54.3%(44명), 그렇다 34.6%(28명), 보통이다 3.7%(3명), 그렇지 않다 7.4%(6명), 전혀 그렇지 않다 0%(0명), 10년(121개월)~15년(180개월) 경력에서 매

우 그렇다 55.0%(44명), 그렇다 30.0%(24명), 보통이다 11.3%(9명), 그렇지 않다 3.8%(3명), 전혀 그렇지 않다 0%(0명), 15년(181개월) 초과 경력에서 매우 그렇다 56.1%(46명), 그렇다 32.9%(27명), 보통이다 8.5%(7명), 그렇지 않다 1.2%(1명), 전혀 그렇지 않다 1.2%(1명)로 나타났다.

현 시설 근무경력별 정시퇴근 여부를 보면, 2년(24개월) 이하 경력에서 매우 그렇다 40.0%(36명), 그렇다 41.1%(37명), 보통이다 11.1%(10명), 그렇지 않다 5.6%(5명), 전혀 그렇지 않다 2.2%(2명), 2년(25개월)~5년(60개월) 경력에서는 매우 그렇다 53.6%(45명), 그렇다 32.1%(27명), 보통이다 9.5%(8명), 그렇지 않다 4.8%(4명), 전혀 그렇지 않다 0%(0명), 5년(61개월)~10년(120개월) 경력에서 매우 그렇다 48.1%(38명), 그렇다 35.4%(28명), 보통이다 8.9%(7명), 그렇지 않다 7.6%(6명), 전혀 그렇지 않다 0%(0명), 10년(121개월) 초과 경력에서는 매우 그렇다 66.7%(52명), 그렇다 26.9%(21명), 보통이다 5.1%(4명), 그렇지 않다 0%(0명), 전혀 그렇지 않다 1.3%(1명)로 조사되었다.

<표30> 정시퇴근 유무

(단위, 명(%))

구분		전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다	총계
성별	여성	2(0.9)	14(6.2)	22(9.7)	83(36.6)	106(46.7)	227(100)
	남성	1(0.7)	2(1.5)	9(6.6)	43(31.4)	82(59.9)	137(100)
세대	청년	-	2(1.9)	9(8.7)	38(36.5)	55(52.9)	104(100)
	중년	2(1.1)	8(4.5)	17(9.5)	65(36.3)	87(48.6)	179(100)
	장년	1(1.2)	6(7.4)	5(6.2)	23(28.4)	46(56.8)	81(100)
시설유형	이용시설	2(1.0)	10(4.9)	21(10.3)	66(32.5)	104(51.2)	203(100)
	생활시설	1(1.0)	3(2.9)	6(5.9)	35(34.3)	57(55.9)	102(100)
	기타(단체, 법인 등)	-	(5.4)	3(5.4)	24(42.9)	26(46.4)	56(100)
시설분야	아동청소년복지	-	4(7.4)	3(5.6)	15(27.8)	32(59.3)	54(100)
	노인복지	1(4.0)	1(4.0)	2(8.0)	8(32.0)	13(52.0)	25(100)
	지역복지	-	3(5.7)	9(17.0)	18(34.0)	23(43.4)	53(100)
	장애인복지	2(1.2)	5(2.9)	12(6.9)	65(37.6)	89(51.4)	173(100)
	다문화여성가족복지	-	3(13.6)	2(9.1)	6(27.3)	11(50.0)	22(100)
	기타분야	-	-	2(5.7)	14(40.0)	19(54.3)	35(100)
시설규모	10인 이하 시설	-	5(4.9)	10(9.8)	36(35.3)	51(50.0)	102(100)

구분		전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다	총계
	11인 이상 시설	3(1.1)	11(4.2)	20(7.7)	90(34.5)	137(52.5)	261(100)
근무형태	교대근무	1(1.1)	3(3.3)	5(5.4)	30(32.6)	53(57.6)	92(100)
	비교대근무	2(0.7)	13(4.8)	25(9.2)	96(35.4)	135(49.8)	271(100)
고용형태	정규직	3(0.9)	14(4.2)	28(8.4)	118(35.4)	170(51.1)	333(100)
	비정규직	-	2(6.7)	2(6.7)	8(26.6)	18(60.0)	30(100)
직위	사무국장	-	-	1(3.1)	11(34.4)	20(62.5)	32(100)
	부장	-	-	4(26.7)	2(13.3)	9(60.0)	15(100)
	팀장	1(1.0)	9(8.7)	7(6.8)	27(26.2)	59(57.3)	103(100)
	선임사회복지사(대리)	-	1(3.4)	2(6.9)	14(48.3)	12(41.4)	29(100)
	사회복지사	2(1.4)	3(2.1)	16(11.1)	56(38.9)	67(46.5)	144(100)
	기타	-	3(7.5)	-	16(40.0)	21(52.5)	40(100)
총 복지분야 근무경력	5년(60개월) 이하	2(1.8)	6(5.5)	10(9.2)	42(38.5)	49(45.0)	109(100)
	5년(61개월)~10년(120개월)	-	6(7.4)	3(3.7)	28(34.6)	44(54.3)	81(100)
	10년(121개월)~15년(180개월)	-	3(3.8)	9(11.3)	24(30.0)	44(55.0)	80(100)
	15년(181개월) 초과	1(1.2)	1(1.2)	7(8.5)	27(32.9)	46(56.1)	82(100)
현 시설 근무경력	2년(24개월) 이하	2(2.2)	5(5.6)	10(11.1)	37(41.1)	36(40.0)	90(100)
	2년(25개월) 5년(60개월)	-	4(4.8)	8(9.5)	27(32.1)	45(53.6)	84(100)
	5년(61개월)~10년(120개월)	-	6(7.6)	7(8.9)	28(35.4)	38(48.1)	79(100)
	10년(121개월) 초과	1(1.3)	-	4(5.1)	21(26.9)	52(66.7)	78(100)

## 2) 휴일 사용 여부

휴일 사용 여부(법정공휴일, 토요일, 일요일)에 대해서 성별로 조사한 결과, 여성은 매우 그렇다 44.9%(102명), 그렇다 33.0%(75명), 보통이다 10.1%(23명), 그렇지 않다 8.4%(19명), 전혀 그렇지 않다 3.5%(8명)로 조사되었으며, 남성은 매우 그렇다 59.1%(81명), 그렇다 27.7%(38명), 보통이다 6.6%(9명), 그렇지 않다 2.9%(4명), 전혀 그렇지 않다 3.6%(5명)로 나타났다.

세대별로 휴일 사용에 대해서 살펴보면, 청년세대가 매우 그렇다 55.8%(58명), 그렇다 26.0%(27명), 보통이다 7.7%(8명), 그렇지 않다 5.8%(6명), 전혀 그렇지 않다 4.8%(5명), 중년세대는 매우 그렇다 44.7%(80명), 그렇다 34.6%(62명), 보통이다 11.7%(21명), 그렇지 않다 6.7%(12명), 전혀 그렇지 않다 2.2%(4명), 장년세대

는 매우 그렇다 55.6%(45명), 그렇다 29.6%(24명), 보통이다 3.7%(3명), 그렇지 않다 6.2%(5명), 전혀 그렇지 않다 4.9%(4명)로 나타났다.

시설유형별 휴일 사용에 대해서 이용시설과 생활시설, 기타(단체, 법인 등)을 살펴본 결과, 이용시설은 휴일 사용에 있어서 매우 그렇다 57.1%(116명), 그렇다 29.1%(59명), 보통이다 6.4%(13명), 그렇지 않다 4.4%(9명), 전혀 그렇지 않다 3.0%(6명), 생활시설은 매우 그렇다 35.3%(36명), 그렇다 32.4%(33명), 보통이다 14.7%(15명), 그렇지 않다 10.8%(11명), 전혀 그렇지 않다 6.9%(7명), 기타(단체, 법인 등) 매우 그렇다 53.6%(30명), 그렇다 35.7%(20명), 보통이다 7.1%(4명), 그렇지 않다 3.6%(2명), 전혀 그렇지 않다 0%(0명)로 나타났다.

시설 분야별 휴일 사용에 대해서 살펴보면, 아동청소년복지가 매우 그렇다 40.7%(22명), 그렇다 31.5%(17명), 보통이다 13.0%(7명), 그렇지 않다 9.3%(5명), 전혀 그렇지 않다 5.6%(3명), 노인복지는 매우 그렇다 52.0%(13명), 그렇다 24.0%(6명), 보통이다 12.0%(3명), 그렇지 않다 8.0%(2명), 전혀 그렇지 않다 4.0%(1명)며, 지역복지분야는 매우 그렇다 50.9%(27명), 그렇다 37.7%(20명), 보통이다 3.8%(2명), 그렇지 않다 4.0%(7명), 전혀 그렇지 않다 3.5%(5명), 장애인복지는 매우 그렇다 50.9%(88명), 그렇다 33.5%(58명), 보통이다 8.1%(14명), 그렇지 않다 4.0%(7명), 전혀 그렇지 않다 3.5%(6명), 다문화여성가족복지 매우 그렇다 54.4%(12명), 그렇다 13.6%(3명), 보통이다 18.2%(4명), 그렇지 않다 13.6%(3명), 전혀 그렇지 않다 0%(0명)로 나타났다.

시설 규모별 휴일 사용에 대해서 살펴보면, 10인 이하 시설은 매우 그렇다 45.1%(46명), 그렇다 31.4%(32명), 보통이다 7.8%(8명), 그렇지 않다 8.8%(9명), 전혀 그렇지 않다 6.9%(7명), 11인 이상 시설은 매우 그렇다 52.5%(137명), 그렇다 31.0%(81명), 보통이다 9.2%(24명), 그렇지 않다 5.0%(13명), 전혀 그렇지 않다 2.3%(6명)로 나타났다.

근무 형태별로 살펴보면, 교대근무가 매우 그렇다 32.6%(30명), 그렇다 31.5%(29명), 보통이다 15.2%(14명), 그렇지 않다 13.0%(12명), 전혀 그렇지 않다 7.6%(7명), 비교대근무는 매우 그렇다 56.5%(153명), 그렇다 31.0%(6.6명), 보통이다 6.6%(18명), 그렇지 않다 3.7%(10명), 전혀 그렇지 않다 2.2%(6명)로 나타났다.

고용 형태로 휴일 사용 여부에 대해 살펴본 결과, 정규직은 매우 그렇다 49.8%(166명), 그렇다 31.8%(106명), 보통이다 9.0%(30명), 그렇지 않다 5.4%(18명), 전혀 그렇지 않다 3.9%(13명), 비정규직은 매우 그렇다 56.7%(17명), 그렇다 23.3%(7명), 보통이다 6.7%(2명), 그렇지 않다 13.3%(4명), 전혀 그렇지 않다 0%(0명)다.

직위별 휴일 사용 여부를 살펴보면, 사무국장이 매우 그렇다 62.5%(20명), 그렇다



31.3%(10명), 보통이다 6.3%(2명), 그렇지 않다 0%(0명), 전혀 그렇지 않다 0%(0명), 부장은 매우 그렇다 33.3%(5명), 그렇다 40.0%(6명), 보통이다 26.7%(4명), 그렇지 않다 0%(0명), 전혀 그렇지 않다 0%(0명), 팀장 직위는 매우 그렇다 56.3%(58명), 그렇다 27.2%(28명), 보통이다 6.8%(7명), 그렇지 않다 7.8%(8명), 전혀 그렇지 않다 1.9%(2명), 선임사회복지사(대리)는 매우 그렇다 48.3%(14명), 그렇다 41.4%(12명), 보통이다 3.4%(1명), 그렇지 않다 0%(0명), 전혀 그렇지 않다 6.9%(2명), 사회복지사는 매우 그렇다 48.6%(70명), 그렇다 32.6%(47명), 보통이다 7.6%(11명), 그렇지 않다 5.6%(8명), 전혀 그렇지 않다 5.6%(8명)로 나타났다.

총 복지분야 근무경력에 따른 휴무 사용 여부를 살펴보면, 5년(60개월) 이하 경력에서 매우 그렇다 45.0%(49명), 그렇다 33.0%(39명), 보통이다 10.1%(11명), 그렇지 않다 6.4%(7명), 전혀 그렇지 않다 5.5%(6명), 5년(61개월)~10년(120개월) 경력에서 매우 그렇다 58.0%(47명), 그렇다 24.7%(20명), 보통이다 4.9%(4명), 그렇지 않다 9.9%(8명), 전혀 그렇지 않다 2.5%(2명), 10년(121개월)~15년(180개월) 경력에서 매우 그렇다 50.0%(40명), 그렇다 32.5%(26명), 보통이다 10.0%(8명), 그렇지 않다 2.5%(2명), 전혀 그렇지 않다 5.0%(4명), 15년(181개월) 초과 경력에서 매우 그렇다 51.2%(42명), 그렇다 31.7%(26명), 보통이다 11.0%(9명), 그렇지 않다 4.9%(4명), 전혀 그렇지 않다 1.2%(1명)로 조사되었다.

현 시설 근무경력별 휴일 사용 여부를 보면, 2년(24개월) 이하 경력에서 매우 그렇다 37.8%(34명), 그렇다 36.7%(33명), 보통이다 10.0%(9명), 그렇지 않다 11.1%(10명), 전혀 그렇지 않다 4.4%(4명), 2년(25개월)~5년(60개월) 경력에서 매우 그렇다 51.2%(43명), 그렇다 31.0%(26명), 보통이다 8.3%(7명), 그렇지 않다 4.8%(4명), 전혀 그렇지 않다 4.8%(4명), 5년(61개월)~10년(120개월) 경력에서 매우 그렇다 53.2%(42명), 그렇다 26.6%(21명), 보통이다 11.4%(9명), 그렇지 않다 6.3%(5명), 전혀 그렇지 않다 2.5%(2명), 10년(121개월) 초과 매우 그렇다 59.0%(46명), 그렇다 28.2%(22명), 보통이다 9.0%(7명), 그렇지 않다 2.6%(2명), 전혀 그렇지 않다 1.3%(1명)로 조사되었다.

<표31> 휴일 사용 여부

(단위, 명(%))

구분		전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다	총계
성별	여성	8(3.5)	19(8.4)	23(10.1)	75(33.0)	102(44.9)	227(100)
	남성	5(3.6)	4(2.9)	9(6.6)	38(27.7)	81(59.1)	137(100)
세대	청년	5(4.8)	69(5.8)	89(7.7)	27(26.0)	58(55.8)	104(100)

사회복지시설 종사자 복리후생 증진방안

	중년	4(2.2)	12(6.7)	21(11.7)	62(34.6)	80(44.7)	179(100)
	장년	4(4.9)	5(6.2)	3(3.7)	24(29.6)	45(55.6)	81(100)
시설유형	이용시설	6(3.0)	9(4.4)	13(6.4)	59(29.1)	116(57.1)	203(100)
	생활시설	7(6.9)	11(10.8)	15(14.7)	33(32.4)	36(35.3)	102(100)
	기타(단체, 법인 등)	-	2(3.6)	4(7.1)	20(35.7)	30(53.6)	56(100)
시설분야	아동청소년복지	3(5.6)	5(9.3)	7(13.0)	17(31.5)	22(40.7)	54(100)
	노인복지	1(4.0)	2(8.0)	3(12.0)	6(24.0)	13(52.0)	25(100)
	지역복지	1(1.9)	3(5.7)	2(3.8)	20(37.7)	27(50.9)	53(100)
	장애인복지	6(3.5)	7(4.0)	14(8.1)	58(33.5)	88(50.9)	173(100)
	다문화여성가족복지	-	3(13.6)	4(18.2)	3(13.6)	12(54.5)	22(100)
	기타분야	2(5.7)	2(5.7)	2(5.7)	9(25.7)	20(57.1)	35(100)
시설규모	10인 이하 시설	7(6.9)	9(8.8)	8(7.8)	32(31.4)	46(45.1)	102(100)
	11인 이상 시설	6(2.3)	13(5.0)	24(9.2)	81(31.0)	137(52.5)	261(100)
근무형태	교대근무	7(7.6)	12(13.0)	14(15.2)	29(31.5)	30(32.6)	92(100)
	비교대근무	6(2.2)	10(3.7)	18(6.6)	84(31.0)	153(56.5)	271(100)
고용형태	정규직	13(3.9)	18(5.4)	30(9.0)	106(31.8)	166(49.8)	33(100)
	비정규직	-	4(13.3)	2(6.7)	7(23.3)	17(56.7)	30(100)
직위	사무국장	-	-	2(6.3)	10(31.3)	20(62.5)	32(100)
	부장	-	-	4(26.7)	6(40.0)	5(33.3)	15(100)
	팀장	2(1.9)	8(7.8)	7(6.8)	28(27.2)	58(56.3)	103(100)
	선임사회복지사(대리)	2(6.9)	-	1(3.4)	12(41.4)	14(48.3)	29(100)
	사회복지사	8(5.6)	8(5.6)	11(7.6)	47(32.6)	70(48.6)	144(100)
	기타	1(2.5)	6(15.0)	7(17.5)	10(25.0)	16(40.0)	40(100)
총 복지분야 근무경력	5년(60개월) 이하	6(5.5)	7(6.4)	11(10.1)	36(33.0)	49(45.0)	109(100)
	5년(61개월)~10년(120개월)	2(2.5)	8(9.9)	4(4.9)	20(24.7)	47(58.0)	81(100)
	10년(121개월)~15년(180개월)	4(5.0)	2(2.5)	8(10.0)	26(32.5)	40(50.0)	80(100)
	15년(181개월) 초과	1(1.2)	4(4.9)	9(11.0)	26(31.7)	42(51.2)	82(100)
현 시설 근무경력	2년(24개월) 이하	4(4.4)	10(11.1)	9(10.0)	33(36.7)	34(37.8)	90(100)
	2년(25개월) 5년(60개월)	4(4.8)	4(4.8)	7(8.3)	26(31.0)	43(51.2)	84(100)
	5년(61개월)~10년(120개월)	2(2.5)	5(6.3)	9(11.4)	21(26.6)	42(53.2)	79(10)
	10년(121개월) 초과	1(1.3)	2(2.6)	7(9.0)	22(28.2)	46(59.0)	78(100)

### 3) 추가 근무 여부

추가 근무 여부에 대해 조사한 결과를 살펴보면, 성별의 경우 여성은 매우 그렇다 34.5%(78명), 그렇다 44.2%(100명), 보통이다 13.7%(31명), 그렇지 않다 5.3%(12명), 전혀 그렇지 않다 2.2%(5명), 남성은 매우 그렇다 52.6%(72명), 그렇다 33.6%(46명), 보통이다 11.7%(16명), 그렇지 않다 2.2%(3명), 전혀 그렇지 않다 0%(0명)로 나타났다.

세대별로 살펴보면, 청년세대 매우 그렇다 50.0%(52명), 그렇다 27.9%(29명), 보통이다 18.3%(19명), 그렇지 않다 1.9%(2명), 전혀 그렇지 않다 1.9%(2명), 중년세대는 매우 그렇다 37.1%(66명), 그렇다 48.3%(86명), 보통이다 9.6%(17명), 그렇지 않다 3.4%(6명), 전혀 그렇지 않다 1.7%(3명), 장년세대는 매우 그렇다 39.5%(32명), 그렇다 38.3%(31명), 보통이다 13.6%(11명), 그렇지 않다 8.6%(7명), 전혀 그렇지 않다 0%(0명)로 나타났다.

시설유형별로 살펴보면, 매우 그렇다 42.9%(87명), 그렇다 36.9%(75명), 보통이다 14.8%(30명), 그렇지 않다 3.4%(7명), 전혀 그렇지 않다 2.0%(4명), 생활시설은 매우 그렇다 34.3%(35명), 그렇다 48.0%(49명), 보통이다 11.8%(12명), 그렇지 않다 4.9%(5명), 전혀 그렇지 않다 1.0%(1명)이며, 기타(단체, 법인 등)은 매우 그렇다 48.2%(27명), 그렇다 39.3%(22명), 보통이다 8.9%(5명), 그렇지 않다 3.6%(2명), 전혀 그렇지 않다 0%(0명)로 나타났다.

시설 분야별로 살펴보면, 아동청소년복지가 매우 그렇다 44.4%(24명), 그렇다 35.2%(19명), 보통이다 13.0%(7명), 그렇지 않다 3.7%(2명), 전혀 그렇지 않다 3.7%(2명), 노인복지는 매우 그렇다 45.8%(11명), 그렇다 29.2%(7명), 보통이다 16.7%(4명), 그렇지 않다 8.3%(2명), 전혀 그렇지 않다 0%(0명)로 나타났다. 또한 지역복지는 매우 그렇다 37.7%(20명), 그렇다 37.7%(20명), 보통이다 20.8%(11명), 그렇지 않다 3.8%(2명), 전혀 그렇지 않다 0%(0명), 장애인복지 매우 그렇다 39.9%(69명), 그렇다 47.4%(82명), 보통이다 9.8%(17명), 그렇지 않다 2.3%(4명), 전혀 그렇지 않다 0.6%(1명), 다문화여성가족복지는 매우 그렇다 36.4%(8명), 그렇다 40.9%(9명), 보통이다 4.5%(1명), 그렇지 않다 13.6%(3명), 전혀 그렇지 않다 4.5%(1명)로 조사되었다.

시설 규모별로 살펴보면, 10인 이하 시설은 매우 그렇다 42.2%(43명), 그렇다 40.2%(41명), 보통이다 9.8%(10명), 그렇지 않다 6.9%(7명), 전혀 그렇지 않다 1.0%(1명), 11인 이상 시설은 매우 그렇다 41.2%(107명), 그렇다 40.4%(105명), 보통이다 14.2%(37명), 그렇지 않다 2.7%(7명), 전혀 그렇지 않다 1.5%(4명)로 나타났다.

근무 형태별로 살펴보면, 교대근무는 매우 그렇다 34.1%(31명), 그렇다 49.5%(45명),

보통이다 11.0%(10명), 그렇지 않다 4.4%(4명), 전혀 그렇지 않다 1.1%(1명), 비교대 근무는 매우 그렇다 43.9%(119명), 그렇다 37.3%(101명), 보통이다 13.7%(37명), 그렇지 않다 3.7%(10명), 전혀 그렇지 않다 1.5%(4명)로 나타났다.

고용 형태별로 살펴보면, 정규직은 매우 그렇다 40.4%(134명), 그렇다 41.0%(136명), 보통이다 13.3%(44명), 그렇지 않다 3.9%(13명), 전혀 그렇지 않다 1.5%(5명)이며, 비정규직은 매우 그렇다 53.4%(16명), 그렇다 33.3%(10명), 보통이다 10.0%(3명), 그렇지 않다 3.3%(1명), 전혀 그렇지 않다 0%(0명)로 나타났다.

직위별로 살펴보면, 사무국장은 매우 그렇다 46.9%(15명), 그렇다 43.8%(14명), 보통이다 9.4%(3명), 그렇지 않다 0%(0명), 전혀 그렇지 않다 0%(0명), 부장은 매우 그렇다 40.0%(6명), 그렇다 60.0%(9명), 보통이다 0%(0명), 그렇지 않다 0%(0명), 전혀 그렇지 않다 0%(0명), 팀장은 매우 그렇다 46.4%(48명), 그렇다 31.1%(32명), 보통이다 15.5%(16명), 그렇지 않다 5.8%(6명), 전혀 그렇지 않다 1.0%(1명), 선임 사회복지사(대리)는 매우 그렇다 31.0%(9명), 그렇다 44.8%(13명), 보통이다 17.2%(5명), 그렇지 않다 6.9%(2명), 전혀 그렇지 않다 0%(0명), 사회복지사는 매우 그렇다 40.3%(58명), 그렇다 42.4%(61명), 보통이다 13.2%(19명), 그렇지 않다 2.1%(3명), 전혀 그렇지 않다 2.1%(3명)로 나타났다.

총 복지분야 근무경력별로 살펴보면, 5년(60개월) 이하 경력에서 매우 그렇다 39.4%(43명), 그렇다 37.6%(41명), 보통이다 17.4%(19명), 그렇지 않다 3.7%(4명), 전혀 그렇지 않다 1.8%(2명)이며, 5년(61개월)~10년(120개월) 경력에서 매우 그렇다 38.8%(31명), 그렇다 47.5%(38명), 보통이다 8.8%(7명), 그렇지 않다 2.5%(2명), 전혀 그렇지 않다 2.5%(2명)로 나타났다. 또한 10년(121개월)~15년(180개월) 경력에서 매우 그렇다 38.8%(31명), 그렇다 47.5%(38명), 보통이다 8.8%(7명), 그렇지 않다 2.5%(2명), 전혀 그렇지 않다 2.5%(2명)이며, 15년(181개월) 초과 경력에서 매우 그렇다 40.2%(33명), 그렇다 42.7%(35명), 보통이다 13.4%(11명), 그렇지 않다 3.7%(3명), 전혀 그렇지 않다 0%(0명)로 나타났다.

현 시설 근무경력별 살펴보면, 2년(24개월) 이하 경력에서 매우 그렇다 34.8%(31명), 그렇다 43.8%(39명), 보통이다 15.7%(14명), 그렇지 않다 3.4%(3명), 전혀 그렇지 않다 2.2%(2명)이며, 2년(25개월)~5년(60개월) 경력에서 매우 그렇다 41.7%(35명), 그렇다 41.7%(35명), 보통이다 11.9%(10명), 그렇지 않다 3.6%(3명), 전혀 그렇지 않다 1.2%(1명)로 조사되었다. 또한 5년(61개월)~10년(120개월) 경력에서 매우 그렇다 41.8%(33명), 그렇다 36.7%(29명), 보통이다 12.7%(10명), 그렇지 않다 7.6%(6명), 전혀 그렇지 않다 1.3%(1명)이며 10년(121개월) 초과 매우 그렇다 47.4%(37명), 그렇다 38.5%(30명), 보통이다 12.8%(10명), 그렇지 않다

0%(0명), 전혀 그렇지 않다 1.3%(1명)로 나타났다.

<표32> 추가 근무 여부

(단위, 명(%))

구분		전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다	총계
성별	여성	5(2.2)	12(5.3)	31(13.7)	100(44.2)	78(34.5)	226(100)
	남성	-	3(2.2)	16(11.7)	46(33.6)	72(52.6)	137(100)
세대	청년	2(1.9)	2(1.9)	19(18.3)	29(27.9)	52(50.0)	104(100)
	중년	3(1.7)	6(3.4)	17(9.6)	86(48.3)	66(37.1)	178(100)
	장년	-	7(8.6)	11(13.6)	31(38.3)	32(39.5)	81(100)
시설유형	이용시설	4(2.0)	7(3.4)	30(14.8)	75(36.9)	87(42.9)	203(100)
	생활시설	1(1.0)	5(4.9)	12(11.8)	49(48.0)	35(34.3)	102(100)
	기타(단체, 법인 등)	-	2(3.6)	5(8.9)	22(39.3)	27(48.2)	56(100)
시설분야	아동청소년복지	2(3.7)	2(3.7)	7(13.0)	19(35.2)	24(44.4)	54(100)
	노인복지	-	2(8.3)	4(16.7)	7(29.2)	11(45.8)	24(100)
	지역복지	-	2(3.8)	11(20.8)	20(37.7)	20(37.7)	53(100)
	장애인복지	1(0.6)	4(2.3)	17(9.8)	82(47.4)	69(39.9)	173(100)
	다문화여성가족복지	1(4.5)	3(13.6)	1(4.5)	9(40.9)	8(36.4)	22(100)
	기타분야	1(2.9)	1(2.9)	7(20.0)	9(25.7)	17(48.6)	35(100)
시설규모	10인 이하 시설	1(1.0)	7(6.9)	10(9.8)	41(40.2)	43(42.2)	102(100)
	11인 이상 시설	4(1.5)	7(2.7)	37(14.2)	105(40.4)	107(41.2)	260(100)
근무형태	교대근무	1(1.1)	4(4.4)	10(11.0)	45(49.5)	31(34.1)	91(100)
	비교대근무	4(1.5)	10(3.7)	37(13.7)	101(37.3)	119(43.9)	271(100)
고용형태	정규직	5(1.5)	13(3.9)	44(13.3)	136(41.0)	134(40.4)	332(100)
	비정규직	-	1(3.3)	3(10.0)	10(33.3)	16(53.4)	30(100)
직위	사무국장	-	-	3(9.4)	14(43.8)	15(46.9)	32(100)
	부장	-	-	-	9(60.0)	6(40.0)	15(100)
	팀장	1(1.0)	6(5.8)	16(15.5)	32(31.1)	48(46.6)	103(100)
	선임사회복지사(대리)	-	2(6.9)	5(17.2)	13(44.8)	9(31.0)	29(100)
	사회복지사	3(2.1)	3(2.1)	19(13.2)	61(42.4)	58(40.3)	144(100)
	기타	1(2.6)	3(7.7)	4(10.3)	17(43.6)	14(35.9)	39(100)
총 복지분야	5년(60개월) 이하	2(1.8)	4(3.7)	19(17.4)	41(37.6)	43(39.4)	109(100)

근무경력	5년(61개월)~10년(120개월)	1(1.2)	5(6.2)	7(8.6)	27(33.3)	41(50.6)	81(100)
	10년(121개월)~15년(180개월)	2(2.5)	2(2.5)	7(8.8)	38(47.5)	31(38.8)	80(100)
	15년(181개월) 초과	-	3(3.7)	11(13.4)	35(42.7)	33(40.2)	82(100)
현 시설 근무경력	2년(24개월) 이하	2(2.2)	3(3.4)	14(15.7)	39(43.8)	31(34.8)	89(100)
	2년(25개월) 5년(60개월)	1(1.2)	3(3.6)	10(11.9)	35(41.7)	35(41.7)	84(100)
	5년(61개월)~10년(120개월)	1(1.3)	6(7.6)	10(12.7)	29(36.7)	33(41.8)	79(100)
	10년(121개월) 초과	1(1.3)	-	10(12.8)	30(38.5)	37(47.4)	78(100)

#### 4) 회식불참 허용 유무

개인사정이 있을 때 회식에 참여하지 않아도 되는 허용적인 분위기에 대해 조사 한 결과를 살펴보면, 성별의 경우 여성은 매우 그렇다 40.5%(92명), 그렇다 44.5%(101명), 보통이다 11.9%(27명), 그렇지 않다 2.6%(6명), 전혀 그렇지 않다 0.4%(1명), 남성은 매우 그렇다 55.5%(76명), 그렇다 33.6%(46명), 보통이다 10.2%(14명), 그렇지 않다 0.7%(1명), 전혀 그렇지 않다 0%(0명)로 나타났다.

세대별로 살펴보면, 청년세대가 매우 그렇다 52.9%(55명), 그렇다 28.8%(30명), 보통이다 16.3%(17명), 그렇지 않다 1.9%(2명), 전혀 그렇지 않다 0%(0명), 중년세대는 매우 그렇다 4.6%(7명), 그렇다 46.4%(83명), 보통이다 7.3%(13명), 그렇지 않다 2.2%(4명), 전혀 그렇지 않다 0.6%(1명), 장년세대는 매우 그렇다 43.2%(35명), 그렇다 42.0%(34명), 보통이다 13.6%(11명), 그렇지 않다 1.2%(1명), 전혀 그렇지 않다 0%(0명)로 나타났다.

시설유형별로 살펴보면, 매우 그렇다 47.3%(96명), 그렇다 34.5%(70명), 보통이다 14.3%(29명), 그렇지 않다 3.4%(7명), 전혀 그렇지 않다 0.5%(1명), 생활시설은 매우 그렇다 41.2%(42명), 그렇다 50.0%(51명), 보통이다 8.8%(9명), 그렇지 않다 0%(0명), 전혀 그렇지 않다 0%(0명)로 나타났다.

시설 분야별로 살펴보면, 아동청소년복지 매우 그렇다 51.9%(28명), 그렇다 40.7%(22명), 보통이다 5.6%(3명), 그렇지 않다 1.9%(1명), 전혀 그렇지 않다 0%(0명)이며, 노인복지는 매우 그렇다 32.0%(8명), 그렇다 36.0%(9명), 보통이다 28.0%(7명), 그렇지 않다 4.0%(1명), 전혀 그렇지 않다 0%(0명)로 나타났다. 또한 지역복지 매우 그렇다 50.9%(27명), 그렇다 37.7%(20명), 보통이다 7.57%(4명), 그렇지 않다 3.8%(2명), 전혀 그렇지 않다 0%(0명)이며, 장애인복지 매우 그렇다 42.2%(73명), 그렇다 46.8%(81명), 보통이다 9.8%(17명), 그렇지 않다 1.2%(2명), 전혀 그렇지 않다 0%(0명)이며, 다문화여성가족복지 매우 그렇다 50.0%(11명), 그렇다 22.7%(5명), 보통이다 22.7%(5명), 그렇지 않다 4.5%(1명), 전혀 그렇지 않다

0%(0명)로 나타났다. 그리고 기타는 매우 그렇다 54.3%(19명), 그렇다 28.6%(10명), 보통이다 14.3%(5명), 그렇지 않다 0%(0명), 전혀 그렇지 않다 2.9%(1명)로 나타났다.

시설 규모별로 살펴보면, 10인 이하 시설은 매우 그렇다 50.0%(51명), 그렇다 39.2%(40명), 보통이다 7.8%(8명), 그렇지 않다 2.0%(2명), 전혀 그렇지 않다 1.0%(1명)이며, 11인 이상 시설은 매우 그렇다 44.4%(116명), 그렇다 41.0%(107명), 보통이다 12.6%(33명), 그렇지 않다 1.9%(5명), 전혀 그렇지 않다 0%(0명)로 나타났다.

근무 형태별로 살펴보면, 교대 근무자는 매우 그렇다 43.5%(40명), 그렇다 47.8%(44명), 보통이다 7.6%(7명), 그렇지 않다 1.1%(1명), 전혀 그렇지 않다 0%(0명)이며, 비교대근무는 매우 그렇다 46.9%(127명), 그렇다 38.0%(103명), 보통이다 12.5%(34명), 그렇지 않다 2.2%(6명), 전혀 그렇지 않다 0.4%(1명)로 나타났다.

고용 형태별로 살펴보면, 정규직은 매우 그렇다 46.5%(155명), 그렇다 40.8%(136명), 보통이다 10.5%(35명), 그렇지 않다 1.8%(6명), 전혀 그렇지 않다 0.3%(1명)이며, 비정규직은 매우 그렇다 40.0%(12명), 그렇다 36.7%(11명), 보통이다 20.0%(6명), 그렇지 않다 3.3%(1명), 전혀 그렇지 않다 0%(0명)로 나타났다.

직위별로 살펴보면, 사무국장은 매우 그렇다 50.0%(16명), 그렇다 37.5%(12명), 보통이다 12.5%(4명), 그렇지 않다 0%(0명), 전혀 그렇지 않다 0%(0명)이며 부장은 매우 그렇다 53.5%(8명), 그렇다 40.0%(6명), 보통이다 6.7%(1명), 그렇지 않다 0%(0명), 전혀 그렇지 않다 0%(0명)로 나타났다 또한 팀장은 매우 그렇다 49.5%(51명), 그렇다 38.8%(40명), 보통이다 9.7%(10명), 그렇지 않다 1.9%(2명), 전혀 그렇지 않다 0%(0명)이며, 선임사회복지사(대리)는 매우 그렇다 44.8%(13명), 그렇다 37.9%(11명), 보통이다 17.2%(5명), 그렇지 않다 0%(0명), 전혀 그렇지 않다 0%(0명)로 나타났다. 그리고 사회복지사는 매우 그렇다 44.8%(13명), 그렇다 37.9%(11명), 보통이다 17.2%(5명), 그렇지 않다 0%(0명), 전혀 그렇지 않다 0%(0명)로 나타났다.

총 복지분야 근무경력별로 살펴보면, 5년(60개월) 이하 경력에서 매우 그렇다 41.3%(45명), 그렇다 38.5%(42명), 보통이다 17.4%(19명), 그렇지 않다 2.8%(3명), 전혀 그렇지 않다 0%(0명)이며, 5년(61개월)~10년(120개월) 경력에서 매우 그렇다 51.9%(42명), 그렇다 33.3%(27명), 보통이다 11.1%(9명), 그렇지 않다 3.7%(3명), 전혀 그렇지 않다 0%(0명)로 나타났다. 또한 10년(121개월)~15년(180개월) 경력에서 매우 그렇다 46.3%(37명), 그렇다 46.3%(37명), 보통이다 6.3%(5명), 그렇지 않다 0%(0명), 전혀 그렇지 않다 1.3%(1명)이며 15년(181개월) 초과 경력에서 매우 그렇다 47.6%(39명), 그렇다 42.7%(35명), 보통이다 8.5%(7명), 그렇지 않다 1.2%(1명), 전

사회복지시설 종사자 복리후생 증진방안

혀 그렇지 않다 0%(0명)로 나타났다.

현 시설 근무경력별로 살펴보면, 2년(24개월) 이하 경력에서 매우 그렇다 41.1%(37명), 그렇다 43.3%(39명), 보통이다 11.1%(10명), 그렇지 않다 4.4%(4명), 전혀 그렇지 않다 0%(0명)이며, 2년(25개월)~5년(60개월) 경력에서 매우 그렇다 39.3%(33명), 그렇다 40.5%(34명), 보통이다 17.9%(15명), 그렇지 않다 1.2%(1명), 전혀 그렇지 않다 1.2%(1명)로 나타났다. 5년(61개월)~10년(120개월) 경력에서 매우 그렇다 49.4%(39명), 그렇다 38.0%(30명), 보통이다 10.1%(8명), 그렇지 않다 2.5%(2명), 전혀 그렇지 않다 0%(0명)이며 10년(121개월) 초과 매우 그렇다 56.4%(44명), 그렇다 35.9%(28명), 보통이다 7.7%(6명), 그렇지 않다 0%(0명), 전혀 그렇지 않다 0%(0명)로 나타났다.

<표33> 회식 불참 허용 유무

(단위, 명(%))

구분		전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다	총계
성별	여성	1(0.4)	6(2.6)	27(11.9)	101(44.5)	92(40.5)	227(100)
	남성	-	1(0.7)	14(10.2)	46(33.6)	76(55.5)	137(100)
세대	청년	-	2(1.9)	17(16.3)	30(28.8)	55(52.9)	104(100)
	중년	1(0.6)	4(2.2)	13(7.3)	83(46.4)	78(43.6)	179(100)
	장년	-	1(1.2)	11(13.6)	34(42.0)	35(43.2)	81(100)
시설유형	이용시설	1(0.5)	7(3.4)	29(14.3)	70(34.5)	96(47.3)	203(100)
	생활시설	-	-	9(8.8)	51(50.0)	42(41.2)	102(100)
	기타(단체, 법인 등)	-	-	3(5.4)	25(44.6)	28(50.0)	56(100)
시설분야	아동청소년복지	-	1(1.9)	3(5.6)	22(40.7)	28(51.9)	54(100)
	노인복지	-	1(4.0)	7(28.0)	9(36.0)	8(32.0)	25(100)
	지역복지	-	2(3.8)	4(7.57)	20(37.7)	27(50.9)	53(100)
	장애인복지	-	2(1.2)	17(9.8)	81(46.8)	73(42.2)	173(100)
	다문화여성가족복지	-	1(4.5)	5(22.7)	5(22.7)	11(50.0)	22(100)
	기타분야	1(2.9)	-	5(14.3)	10(28.6)	19(54.3)	35(100)
시설규모	10인 이하 시설	1(1.0)	2(2.0)	8(7.8)	40(39.2)	51(50.0)	102(100)
	11인 이상 시설	-	5(1.9)	33(12.6)	107(41.0)	116(44.4)	261(100)
근무형태	교대근무	-	1(1.1)	7(7.6)	44(47.8)	40(43.5)	92(100)
	비교대근무	1(0.4)	6(2.2)	34(12.5)	103(38.0)	127(46.9)	271(100)
고용형태	정규직	1(0.3)	6(1.8)	35(10.5)	136(40.8)	155(46.5)	333(100)



구분		전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다	총계
	비정규직	-	1(3.3)	6(20.0)	11(36.7)	12(40.0)	30(100)
직위	사무국장	-	-	4(12.5)	12(37.5)	16(50.0)	32(100)
	부장	-	-	1(6.7)	6(40.0)	8(53.3)	15(100)
	팀장	-	2(1.9)	10(9.7)	40(38.8)	51(49.5)	103(100)
	선임사회복지사(대리)	-	-	5(17.2)	11(37.9)	13(44.8)	29(100)
	사회복지사	-	4(2.8)	21(14.6)	60(41.7)	59(41.0)	144(100)
	기타	1(2.5)	1(2.5)	-	18(45.0)	20(50.0)	40(100)
	총 복지분야 근무경력	5년(60개월) 이하	-	3(2.8)	19(17.4)	42(38.5)	45(41.3)
	5년(61개월)~10년(120개월)	-	3(3.7)	9(11.1)	27(33.3)	42(51.9)	81(100)
	10년(121개월)~15년(180개월)	1(1.3)	-	5(6.3)	37(46.3)	37(46.3)	80(100)
	15년(181개월) 초과	-	1(1.2)	7(8.5)	35(42.7)	39(47.6)	82(100)
현 시설 근무경력	2년(24개월) 이하	-	4(4.4)	10(11.1)	39(43.3)	37(41.1)	90(100)
	2년(25개월) 5년(60개월)	1(1.2)	1(1.2)	15(17.9)	34(40.5)	33(39.3)	84(100)
	5년(61개월)~10년(120개월)	-	2(2.5)	8(10.1)	30(38.0)	39(49.4)	79(100)
	10년(121개월) 초과	-	-	6(7.7)	28(35.9)	44(56.4)	78(100)

### 5) 가족돌봄 여부

가족을 돌보아야 하는 일이 생기면 나의 일정을 조절해 주는 것에 대해 조사한 결과를 살펴보면, 성별의 경우 여성은 매우 그렇다 38.8%(88명), 그렇다 48.9%(11명), 보통이다 10.1%(23명), 그렇지 않다 1.8%(4명), 전혀 그렇지 않다 0.4%(1명)이며 남성은 매우 그렇다 58.4%(80명), 그렇다 32.8%(45명), 보통이다 7.3%(10명), 그렇지 않다 0.7%(1명), 전혀 그렇지 않다 0.7%(1명)로 나타났다.

세대별로 살펴보면, 청년세대가 매우 그렇다 54.8%(57명), 그렇다 35.6%(37명), 보통이다 9.6%(10명), 그렇지 않다 0%(0명), 전혀 그렇지 않다 0%(0명), 중년세대는 매우 그렇다 42.5%(76명), 그렇다 45.3%(81명), 보통이다 10.1%(18명), 그렇지 않다 1.7%(3명), 전혀 그렇지 않다 0.6%(1명), 장년세대는 매우 그렇다 43.2%(35명), 그렇다 46.9%(38명), 보통이다 6.2%(5명), 그렇지 않다 2.5%(2명), 전혀 그렇지 않다 1.2%(1명)로 나타났다.

시설유형별로 살펴보면, 매우 그렇다 47.3%(96명), 그렇다 37.4%(76명), 보통이다 12.8%(26명), 그렇지 않다 1.5%(3명), 전혀 그렇지 않다 1.0%(2명)이며, 생활시설은

매우 그렇다 45.1%(46명), 그렇다 49.0%(50명), 보통이다 3.9%(4명), 그렇지 않다 2.0%(2명), 전혀 그렇지 않다 0%(0명)로 나타났다.

시설 분야별로 살펴보면, 아동청소년복지에서는 매우 그렇다 53.7%(29명), 그렇다 40.7%(22명), 보통이다 3.7%(2명), 그렇지 않다 1.9%(1명), 전혀 그렇지 않다 0%(0명)이며, 노인복지에서는 매우 그렇다 36.0%(9명), 그렇다 52.0%(13명), 보통이다 12.0%(3명), 그렇지 않다 0%(0명), 전혀 그렇지 않다 0%(0명)로 나타났다. 또한 지역복지에서는 매우 그렇다 49.1%(26명), 그렇다 43.4%(23명), 보통이다 7.5%(4명), 그렇지 않다 0%(0명), 전혀 그렇지 않다 0%(0명)이며, 장애인복지에서는 매우 그렇다 42.8%(74명), 그렇다 43.9%(76명), 보통이다 9.8%(17명), 그렇지 않다 2.3%(4명), 전혀 그렇지 않다 1.2%(2명)로 나타났다. 그리고 다문화여성가족복지에서는 매우 그렇다 50.0%(11명), 그렇다 40.9%(9명), 보통이다 9.1%(2명), 그렇지 않다 0%(0명), 전혀 그렇지 않다 0%(0명)로 나타났다.

시설 규모별로 살펴보면 10인 이하 시설은 매우 그렇다 52.0%(53명), 그렇다 36.3%(37명), 보통이다 10.8%(11명), 그렇지 않다 1.0%(1명), 전혀 그렇지 않다 0%(0명)이며, 11인 이상 시설은 매우 그렇다 44.1%(115명), 그렇다 45.2%(118명), 보통이다 8.4%(22명), 그렇지 않다 1.5%(4명), 전혀 그렇지 않다 0.8%(2명)로 나타났다.

근무 형태별로 살펴보면, 교대근무는 매우 그렇다 46.7%(43명), 그렇다 47.8%(44명), 보통이다 4.3%(4명), 그렇지 않다 1.1%(1명), 전혀 그렇지 않다 0%(0명)이며, 비교대근무는 매우 그렇다 46.1%(125명), 그렇다 41.0%(111명), 보통이다 10.7%(29명), 그렇지 않다 1.5%(4명), 전혀 그렇지 않다 0.7%(2명)로 나타났다.

고용 형태로 살펴보면, 정규직은 매우 그렇다 47.4%(158명), 그렇다 41.7%(139명), 보통이다 8.7%(29명), 그렇지 않다 1.5%(5명), 전혀 그렇지 않다 0.6%(2명)이며, 비정규직은 매우 그렇다 33.4%(10명), 그렇다 53.3%(16명), 보통이다 13.3%(4명), 그렇지 않다 0%(0명), 전혀 그렇지 않다 0%(0명)로 나타났다.

직위별로 살펴보면, 사무국장은 매우 그렇다 53.1%(17명), 그렇다 37.5%(12명), 보통이다 9.4%(3명), 그렇지 않다 0%(0명), 전혀 그렇지 않다 0%(0명)이며, 부장은 매우 그렇다 46.7%(7명), 그렇다 46.7%(7명), 보통이다 6.7%(1명), 그렇지 않다 0%(0명), 전혀 그렇지 않다 0%(0명)로 나타났다. 또한 팀장은 매우 그렇다 49.5%(51명), 그렇다 37.9%(39명), 보통이다 8.7%(9명), 그렇지 않다 3.9%(4명), 전혀 그렇지 않다 0%(0명)이며, 선임사회복지사(대리)는 매우 그렇다 48.3%(14명), 그렇다 48.3%(14명), 보통이다 3.4%(1명), 그렇지 않다 0%(0명), 전혀 그렇지 않다 0%(0명)로 나타났다. 사회복지사는 매우 그렇다 41.0%(59명), 그렇다 45.8%(66명),

보통이다 11.1%(16명), 그렇지 않다 0.7%(1명), 전혀 그렇지 않다 1.4%(2명)로 나타났다.

총 복지분야 근무경력별로 살펴보면 5년(60개월) 이하 경력에서 매우 그렇다 45.9%(50명), 그렇다 46.2%(46명), 보통이다 10.1%(11명), 그렇지 않다 0.9%(1명), 전혀 그렇지 않다 0.9%(1명)이며, 5년(61개월)~10년(120개월) 경력에서 매우 그렇다 49.4%(40명), 그렇다 38.3%(31명), 보통이다 9.9%(8명), 그렇지 않다 2.5%(2명), 전혀 그렇지 않다 0%(0명)로 나타났다. 또한 10년(121개월)~15년(180개월) 경력에서는 매우 그렇다 46.3%(37명), 그렇다 43.8%(35명), 보통이다 7.5%(6명), 그렇지 않다 1.3%(1명), 전혀 그렇지 않다 1.3%(1명)이며, 15년(181개월) 초과 경력에서 매우 그렇다 48.8%(40명), 그렇다 43.8%(35명), 보통이다 7.5%(6명), 그렇지 않다 1.3%(1명), 전혀 그렇지 않다 1.3%(1명)로 나타났다.

현 시설 근무경력별로 살펴보면 2년(24개월) 이하 경력에서 매우 그렇다 41.1%(37명), 그렇다 43.3%(39명), 보통이다 11.1%(10명), 그렇지 않다 2.2%(2명), 전혀 그렇지 않다 2.2%(2명)이며, 2년(25개월)~5년(60개월) 경력에서 매우 그렇다 46.4%(39명), 그렇다 41.7%(35명), 보통이다 9.5%(8명), 그렇지 않다 2.4%(2명), 전혀 그렇지 않다 0%(0명)로 나타났다. 5년(61개월)~10년(120개월) 경력에서 매우 그렇다 45.6%(36명), 그렇다 43.0%(34명), 보통이다 10.1%(8명), 그렇지 않다 1.3%(1명), 전혀 그렇지 않다 0%(0명)이며, 10년(121개월) 초과에서는 매우 그렇다 55.1%(43명), 그렇다 38.5%(30명), 보통이다 6.4%(5명), 그렇지 않다 0%(0명), 전혀 그렇지 않다 0%(0명)로 나타났다.

<표34> 가족 돌봄 여부

(단위, 명(%))

구분		전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다	총계
성별	여성	1(0.4)	4(1.8)	23(10.1)	11(48.9)	88(38.8)	227(100)
	남성	1(0.7)	1(0.7)	10(7.3)	45(32.8)	80(58.4)	137(100)
세대	청년	-	-	10(9.6)	37(35.6)	57(54.8)	104(100)
	중년	1(0.6)	3(1.7)	18(10.1)	81(45.3)	76(42.5)	179(100)
	장년	1(1.2)	2(2.5)	5(6.2)	38(46.9)	35(43.2)	81(100)
시설유형	이용시설	2(1.0)	3(1.5)	26(12.8)	76(37.4)	96(47.3)	203(100)
	생활시설	-	2(2.0)	4(3.9)	50(49.0)	46(45.1)	102(100)
	기타(단체, 법인 등)	-	-	3(5.4)	28(50.0)	25(44.6)	56(100)
시설분야	아동청소년복지	-	1(1.9)	2(3.7)	22(40.7)	29(53.7)	54(100)

사회복지시설 종사자 복리후생 증진방안

구분		전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다	총계
	노인복지	-	-	3(12.0)	13(52.0)	9(36.0)	25(100)
	지역복지	-	-	4(7.5)	23(43.4)	26(49.1)	5(100)
	장애인복지	2(1.2)	4(2.3)	17(9.8)	76(43.9)	74(42.8)	173(100)
	다문화여성가족복지	-	-	2(9.1)	9(40.9)	11(50.0)	22(100)
	기타분야	-	-	5(14.3)	11(31.4)	19(54.3)	35(100)
시설규모	10인 이하 시설	-	1(1.0)	11(10.8)	37(36.3)	53(52.0)	102(100)
	11인 이상 시설	2(0.8)	4(1.5)	22(8.4)	118(45.2)	115(44.1)	261(100)
근무형태	교대근무	-	1(1.1)	4(4.3)	44(47.8)	43(46.7)	92(100)
	비교대근무	2(0.7)	4(1.5)	29(10.7)	111(41.0)	125(46.1)	271(100)
고용형태	정규직	2(0.6)	5(1.5)	29(8.7)	139(41.7)	158(47.4)	333(100)
	비정규직	-	-	4(13.3)	16(53.3)	10(33.4)	30(100)
직위	사무국장	-	-	3(9.4)	12(37.5)	17(53.1)	32(100)
	부장	-	-	1(6.7)	7(46.7)	7(46.7)	15(100)
	팀장	-	4(3.9)	9(8.7)	39(37.9)	51(49.5)	103(100)
	선임사회복지사(대리)	-	-	1(3.4)	14(48.3)	14(48.3)	29(100)
	사회복지사	2(1.4)	1(0.7)	16(11.1)	66(45.8)	59(41.0)	144(100)
	기타	-	-	3(7.5)	17(42.5)	20(50.0)	40(100)
총 복지분야 근무경력	5년(60개월) 이하	1(0.9)	1(0.9)	11(10.1)	46(46.2)	50(45.9)	109(100)
	5년(61개월)~10년(120개월)	-	2(2.5)	8(9.9)	31(38.3)	40(49.4)	81(100)
	10년(121개월)~15년(180개월)	1(1.3)	1(1.3)	6(7.5)	35(43.8)	37(46.3)	80(100)
	15년(181개월) 초과	-	1(1.2)	8(9.8)	33(40.2)	40(48.8)	82(100)
현 시설 근무경력	2년(24개월) 이하	2(2.2)	2(2.2)	10(11.1)	39(43.3)	37(41.1)	90(100)
	2년(25개월)~5년(60개월)	-	2(2.4)	8(9.5)	35(41.7)	39(46.4)	84(100)
	5년(61개월)~10년(120개월)	-	1(1.3)	8(10.1)	34(43.0)	36(45.6)	79(100)
	10년(121개월) 초과	-	-	5(6.4)	30(38.5)	43(55.1)	78(100)

6) 탄력적 출퇴근 허용 여부

자녀 양육과 교육을 위해 출퇴근 시간을 탄력적으로 적용해 주는 것에 대해서 조사한 결과, 성별의 경우 여성은 매우 그렇다 19.0%(43명), 그렇다 24.8%(56명), 보통이다 19.9%(45명), 그렇지 않다 23.5%(53명), 전혀 그렇지 않다 12.8%(29명), 남성은 매우 그렇다 35.6%(48명), 그렇다 25.9%(35명), 보통이다 21.5%(29명), 그렇지

않다 11.1%(15명), 전혀 그렇지 않다 5.9%(8명)로 나타났다.

세대별로 살펴보면 청년세대는 매우 그렇다 34.3%(35명), 그렇다 23.5%(24명), 보통이다 22.5%(23명), 그렇지 않다 11.8%(12명), 전혀 그렇지 않다 7.8%(8명)이며 중년세대는 매우 그렇다 19.7%(35명), 그렇다 21.9%(39명), 보통이다 23.6%(41명), 그렇지 않다 23.0%(41명), 전혀 그렇지 않다 11.8%(21명)로 나타났다. 그리고 장년세대는 매우 그렇다 25.9%(21명), 그렇다 34.6%(28명), 보통이다 11.1%(9명), 그렇지 않다 18.5%(15명), 전혀 그렇지 않다 9.9%(8명)로 나타났다.

시설유형별로 살펴보면, 매우 그렇다 26.2%(52명), 그렇다 21.3%(43명), 보통이다 22.8%(46명), 그렇지 않다 17.8%(36명), 전혀 그렇지 않다 11.9%(24명)이며, 생활시설은 매우 그렇다 24.0%(24명) 그렇다 35.0%(35명), 보통이다 17.0%(17명), 그렇지 않다 21.0%(21명), 전혀 그렇지 않다 3.0%(3명)로 나타났다.

시설 분야별로 살펴보면, 아동청소년복지는 매우 그렇다 27.5%(14명), 그렇다 27.5%(14명), 보통이다 23.5%(12명), 그렇지 않다 11.8%(6명), 전혀 그렇지 않다 9.8%(5명)이며, 노인복지는 매우 그렇다 8.0%(2명), 그렇다 24.0%(6명), 보통이다 16.0%(4명), 그렇지 않다 52.0%(13명), 전혀 그렇지 않다 0%(0명)로 나타났다. 또한 지역복지에서는 매우 그렇다 32.1%(17명), 그렇다 30.2%(16명), 보통이다 22.6%(12명), 그렇지 않다 3.8%(2명), 전혀 그렇지 않다 11.6%(20명)이며, 장애인복지는 매우 그렇다 22.5%(39명), 그렇다 2.1%(40명), 보통이다 20.2%(35명), 그렇지 않다 22.5%(39명), 전혀 그렇지 않다 11.6%(20명)로 나타났다. 그리고 다문화여성가족복지에서는 매우 그렇다 40.9%(9명), 그렇다 27.3%(6명), 보통이다 9.1%(2명), 그렇지 않다 13.6%(3명), 전혀 그렇지 않다 8.6%(3명)로 나타났다.

시설 규모별로 살펴보면, 10인 이하 시설은 매우 그렇다 25.0%(25명), 그렇다 24.0%(24명), 보통이다 21.0%(21명), 그렇지 않다 22.0%(22명), 전혀 그렇지 않다 8.0%(8명)이며, 11인 이상 시설은 매우 그렇다 25.4%(66명), 그렇다 25.8%(67명), 보통이다 20.4%(53명), 그렇지 않다 17.7%(46명), 전혀 그렇지 않다 10.8%(28명)로 나타났다.

근무 형태별로 살펴보면, 교대근무는 매우 그렇다 27.8%(25명), 그렇다 32.2%(29명), 보통이다 15.6%(14명), 그렇지 않다 23.3%(21명), 전혀 그렇지 않다 1.1%(1명)이며, 비교대근무는 매우 그렇다 24.4%(66명), 그렇다 23.0%(62명), 보통이다 22.2%(60명), 그렇지 않다 17.4%(47명), 전혀 그렇지 않다 13.0%(35명)로 나타났다.

고용 형태별로 보면, 정규직은 매우 그렇다 25.5%(84명), 그렇다 23.3%(77명), 보통이다 20.6%(68명), 그렇지 않다 19.7%(65명), 전혀 그렇지 않다 10.9%(36명)이며, 비정규직은 매우 그렇다 23.3%(7명), 그렇다 46.7%(14명), 보통이다 20.0%(6

명), 그렇지 않다 10.0%(3명), 전혀 그렇지 않다 0%(0명)로 나타났다.

직위별로 살펴보면, 사무국장은 매우 그렇다 21.9%(7명), 그렇다 18.8%(6명), 보통이다 28.1%(9명), 그렇지 않다 21.9%(7명), 전혀 그렇지 않다 9.4%(3명)이며, 부장은 매우 그렇다 33.3%(5명), 그렇다 20.0%(3명), 보통이다 13.3%(2명), 그렇지 않다 26.7%(4명), 전혀 그렇지 않다 6.7%(1명)로 나타났다 또한 팀장은 매우 그렇다 27.5%(28명), 그렇다 19.6%(20명), 보통이다 19.6%(20명), 그렇지 않다 21.6%(22명), 전혀 그렇지 않다 11.8%(12명)이며, 선임사회복지사(대리)는 매우 그렇다 41.4%(12명), 그렇다 13.8%(4명), 보통이다 20.7%(6명), 그렇지 않다 20.7%(6명), 전혀 그렇지 않다 3.4%(1명)로 나타났다. 그리고 사회복지사는 매우 그렇다 21.8%(31명), 그렇다 30.3%(43명), 보통이다 22.5%(32명), 그렇지 않다 16.2%(23명), 전혀 그렇지 않다 9.2%(13명)로 나타났다.

총 복지분야 근무경력별로 살펴보면, 5년(60개월) 이하 경력에서 매우 그렇다 25.9%(28명), 그렇다 27.8%(30명), 보통이다 22.2%(24명), 그렇지 않다 12.0%(13명), 전혀 그렇지 않다 12.0%(13명)이며, 5년(61개월)~10년(120개월) 경력에서 매우 그렇다 30.0%(24명), 그렇다 22.5%(18명), 보통이다 18.8%(15명), 그렇지 않다 23.8%(19명), 전혀 그렇지 않다 5.0%(4명)로 나타났다. 또한 10년(121개월)~15년(180개월) 경력에서 매우 그렇다 24.1%(19명), 그렇다 26.6%(21명), 보통이다 19.0%(15명), 그렇지 않다 21.5%(17명), 전혀 그렇지 않다 8.9%(7명)이며, 15년(181개월) 초과 경력에서 매우 그렇다 23.2%(19명), 그렇다 20.7%(17명), 보통이다 23.2%(19명), 그렇지 않다 18.3%(15명), 전혀 그렇지 않다 14.6%(12명)로 나타났다.

현 시설 근무경력별로 살펴보면, 2년(24개월) 이하 경력에서 매우 그렇다 21.6%(19명), 그렇다 27.3%(24명), 보통이다 22.7%(20명), 그렇지 않다 14.8%(13명), 전혀 그렇지 않다 13.6%(12명)이며, 2년(25개월)~5년(60개월) 경력에서 매우 그렇다 23.8%(20명), 그렇다 34.5%(26명), 보통이다 15.5%(13명), 그렇지 않다 17.9%(15명), 전혀 그렇지 않다 8.3%(7명)로 나타났다. 또한 5년(61개월)~10년(120개월) 경력에서 매우 그렇다 30.8%(24명), 그렇다 16.7%(13명), 보통이다 25.6%(20명), 그렇지 않다 20.5%(16명), 전혀 그렇지 않다 6.4%(5명)이며, 10년(121개월) 초과 매우 그렇다 28.2%(22명), 그렇다 23.1%(18명), 보통이다 16.7%(13명), 그렇지 않다 21.8%(17명), 전혀 그렇지 않다 10.3%(8명)로 나타났다.

<표35> 탄력적 출퇴근 허용 여부

(단위, 명(%))

구분		전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다	총계
성별	여성	29(12.8)	53(23.5)	45(19.9)	56(24.8)	43(19.0)	226(100)
	남성	8(5.9)	15(11.1)	29(21.5)	35(25.9)	48(35.6)	135(100)
세대	청년	8(7.8)	12(11.8)	23(22.5)	24(23.5)	35(34.3)	102(100)
	중년	21(11.8)	41(23.0)	42(23.6)	39(21.9)	35(19.7)	178(100)
	장년	8(9.9)	15(18.5)	9(11.1)	28(34.6)	21(25.9)	81(100)
시설유형	이용시설	24(11.9)	36(17.8)	46(22.8)	43(21.3)	52(26.2)	202(100)
	생활시설	3(3.0)	21(21.0)	17(17.0)	35(35.0)	24(24.0)	100(100)
	기타(단체, 법인 등)	9(16.1)	10(17.9)	11(19.6)	13(23.2)	13(23.2)	56(100)
시설분야	아동청소년복지	5(9.8)	6(11.8)	12(23.5)	14(27.5)	14(27.5)	51(100)
	노인복지	-	13(52.0)	4(16.0)	6(24.0)	2(8.0)	25(100)
	지역복지	6(11.3)	2(3.8)	12(22.6)	16(30.2)	17(32.1)	53(100)
	장애인복지	20(11.6)	39(22.5)	35(20.2)	40(2.1)	39(22.5)	173(100)
	다문화여성가족복지	2(9.1)	3(13.6)	2(9.1)	6(27.3)	9(40.9)	22(100)
	기타분야	3(8.6)	5(14.3)	9(25.7)	8(22.9)	10(28.6)	35(100)
시설규모	10인 이하 시설	8(8.0)	22(22.0)	21(21.0)	24(24.0)	25(25.0)	100(100)
	11인 이상 시설	28(10.8)	46(17.7)	53(20.4)	67(25.8)	66(25.4)	260(100)
근무형태	교대근무	1(1.1)	21(23.3)	14(15.6)	29(32.2)	25(27.8)	90(100)
	비교대근무	35(13.0)	47(17.4)	60(22.2)	62(23.0)	66(24.4)	270(100)
고용형태	정규직	36(10.9)	65(19.7)	68(20.6)	77(23.3)	84(25.5)	330(100)
	비정규직	-	3(10.0)	6(20.0)	14(46.7)	7(23.3)	30(100)
직위	사무국장	3(9.4)	7(21.9)	9(28.1)	6(18.8)	7(21.9)	32(100)
	부장	1(6.7)	4(26.7)	2(13.3)	3(20.0)	5(33.3)	15(100)
	팀장	12(11.8)	22(21.6)	20(19.6)	20(19.6)	28(27.5)	102(100)
	선임사회복지사(대리)	1(3.4)	6(20.7)	6(20.7)	4(13.8)	12(41.4)	29(100)
	사회복지사	13(9.2)	23(16.2)	32(22.5)	43(30.3)	31(21.8)	142(100)
	기타	6(15.0)	6(15.0)	5(12.5)	15(37.5)	8(20.0)	40(100)
총 복지분야 근무경력	5년(60개월) 이하	13(12.0)	13(12.0)	24(22.2)	30(27.8)	28(25.9)	108(100)
	5년(61개월)~10년(120개월)	4(5.0)	19(23.8)	15(18.8)	18(22.5)	24(30.0)	80(100)
	10년(121개월)~15년(180개월)	7(8.9)	17(21.5)	15(19.0)	21(26.6)	19(24.1)	79(100)

구분		전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다	총계
	15년(181개월) 초과	12(14.6)	15(18.3)	19(23.2)	17(20.7)	19(23.2)	82(100)
현 시설 근무경력	2년(24개월) 이하	12(13.6)	13(14.8)	20(22.7)	24(27.3)	19(21.6)	88(100)
	2년(25개월)~5년(60개월)	7(8.3)	15(17.9)	13(15.5)	29(34.5)	20(23.8)	84(100)
	5년(61개월)~10년(120개월)	5(6.4)	16(20.5)	20(25.6)	13(16.7)	24(30.8)	78(100)
	10년(121개월) 초과	8(10.3)	17(21.8)	13(16.7)	18(23.1)	22(28.2)	78(100)

## 바. 복리후생제도 만족도

### 1) 복리후생제도 만족도

현재 근무하고 있는 시설에서 시행 중인 복리후생 지원제도 전반적인 만족도를 조사한 결과를 살펴보면 성별의 경우 여성은 매우 만족 8.9%(20명), 만족 44.9%(101명), 보통 36.9%(83명), 불만족 8.0%(18명), 매우 불만족 1.3%(3명)이고, 남성은 매우 만족 24.1%(33명), 만족 46.0%(63명), 보통 23.4%(32명), 불만족 5.1%(7명), 매우 불만족 1.5%(2명)로 나타났다.

세대별로 살펴보면, 청년세대는 매우 만족 16.5%(17명), 만족 46.6%(48명), 보통 33.0%(34명), 불만족 2.9%(3명), 매우 불만족 0.6%(1명), 중년세대는 매우 만족 15.7%(28명), 만족 44.9%(80명), 보통 32.0%(57명), 불만족 6.7%(12명), 매우 불만족 0.6%(1명), 장년세대는 매우 만족 9.9%(8명), 만족 43.4%(36명), 보통 29.6%(24명), 불만족 12.3%(10명), 매우 불만족 3.7%(3명)로 나타났다.

시설유형별로 살펴보면, 이용시설은 매우 만족 17.2%(35명), 만족 44.3%(90명), 보통 29.6%(60명), 불만족 6.9%(14명), 매우 불만족 2.0%(4명)이며, 생활시설은 매우 만족 11.8%(12명), 만족 49.0%(50명), 보통 31.4%(32명), 불만족 6.9%(7명), 매우 불만족 1.0%(1명)로 나타났다.

시설 분야별로 살펴보면, 아동청소년복지가 매우 만족 14.8%(8명), 만족 42.6%(23명), 보통 35.2%(19명), 불만족 7.4%(7명), 매우 불만족 0%(0명)이며, 노인복지는 매우 만족 8.3%(2명), 만족 25.0%(6명), 보통 58.3%(14명), 불만족 8.3%(2명), 매우 불만족 0%(0명)로 나타났다. 또한 지역복지가 매우 만족 15.4%(8명), 만족 50.0%(26명), 보통 30.8%(16명), 불만족 1.9%(1명), 매우 불만족 1.9%(1명)이며, 장애인복지는 매우 만족 14.5%(25명), 만족 49.7%(86명), 보통 26.6%(46명), 불만족 7.5%(13명), 매우 불만족



1.7%(3명)이며, 다문화여성가족복지는 매우 만족 18.2%(4명), 만족 27.3%(6명), 보통 45.5%(10명), 불만족 4.5%(1명), 매우 불만족 4.5%(1명)로 나타났다.

시설 규모별로 살펴보면, 10인 이하 시설은 매우 만족 17.6%(18명), 만족 35.3%(36명), 보통 30.4%(31명), 불만족 14.7%(15명), 매우 불만족 2.0%(2명)이며, 11인 이상 시설은 매우 만족 13.5%(35명), 만족 49.4%(128명), 보통 32.0%(83명), 불만족 3.9%(10명), 매우 불만족 1.2%(3명)로 나타났다.

근무 형태별로 살펴보면, 교대근무가 매우 만족 12.1%(11명), 만족 50.5%(46명), 보통 29.7%(7명), 불만족 6.6%(6명), 매우 불만족 1.1%(1명)이며, 비교대근무는 매우 만족 15.6%(42명), 만족 43.7%(118명), 보통 32.2%(87명), 불만족 7.0%(19명), 매우 불만족 1.5%(4명)로 나타났다.

고용 형태별로 살펴보면 정규직은 매우 만족 14.8%(49명), 만족 46.1%(153명), 보통 30.4%(101명), 불만족 7.2%(24명), 매우 불만족 1.5%(5명)이며, 비정규직은 매우 만족 13.8%(4명), 만족 37.9%(11명), 보통 44.8%(13명), 불만족 3.5%(1명), 매우 불만족 0%(0명)로 나타났다.

직위별로 살펴보면, 사무국장은 매우 만족 12.5%(4명), 만족 50.0%(16명), 보통 31.3%(10명), 불만족 6.3%(2명), 매우 불만족 0%(0명)이며, 부장은 매우 만족 26.7%(4명), 만족 33.3%(5명), 보통 33.3%(5명), 불만족 6.7%(1명), 매우 불만족 0%(0명)로 나타났다. 또한 팀장은 매우 만족 15.7%(16명), 만족 46.1%(47명), 보통 26.5%(27명), 불만족 8.8%(9명), 매우 불만족 2.9%(3명)이며, 선임사회복지사(대리)는 매우 만족 6.9%(2명), 만족 62.1%(18명), 보통 27.6%(8명), 불만족 0%(0명), 매우 불만족 3.4%(1명)이며, 사회복지사는 매우 만족 15.3%(22명), 만족 43.8%(63명), 보통 34.0%(49명), 불만족 6.3%(9명), 매우 불만족 0.7%(1명)로 나타났다.

총 복지분야 근무경력별로 살펴보면, 5년(60개월) 이하 경력에서 매우 만족 11.9%(13명), 만족 42.2%(46명), 보통 40.4%(44명), 불만족 5.5%(6명), 매우 불만족 0%(0명)이며, 5년(61개월)~10년(120개월) 경력에서 매우 만족 17.5%(14명), 만족 42.5%(34명), 보통 28.8%(23명), 불만족 7.5%(6명), 매우 불만족 1.3%(1명)로 나타났다. 또한 10년(121개월)~15년(180개월) 경력에서 매우 만족 13.8%(11명), 만족 53.8%(43명), 보통 23.8%(19명), 불만족 7.5%(6명), 매우 불만족 1.3%(1명)이며, 15년(181개월) 초과 경력에서 매우 만족 15.9%(13명), 만족 45.1%(37명), 보통 29.3%(24명), 불만족 8.5%(7명), 매우 불만족 1.2%(1명)로 나타났다.

현 시설 근무경력별로 살펴보면, 2년(24개월) 이하 경력에서 매우 만족 14.6%(13명), 만족 37.1%(33명), 보통 39.3%(35명), 불만족 7.9%(7명), 매우 불만족 1.1%(1명)이며, 2년(25개월)~5년(60개월) 경력에서 매우 만족 12.0%(10명), 만족

사회복지시설 종사자 복리후생 증진방안

49.4%(41명), 보통 30.1%(25명), 불만족 8.4%(7명), 매우 불만족 0%(0명)로 나타났다. 또한 5년(61개월)~10년(120개월) 경력에서 매우 만족 15.2%(12명), 만족 40.5%(32명), 보통 30.4%(24명), 불만족 10.1%(8명), 매우 불만족 3.8%(3명)이며, 10년(121개월) 초과 매우 만족 16.7%(13명), 만족 57.7%(45명), 보통 23.1%(18명), 불만족 1.3%(1명), 매우 불만족 1.3%(1명)로 나타났다.

<표36> 복리후생제도 만족도

(단위, 명(%))

구분		매우 불만족	불만족	보통	만족	매우 만족	총계
성별	여성	3(1.3)	18(8.0)	83(36.9)	101(44.9)	20(8.9)	225(100)
	남성	2(1.5)	7(5.1)	32(23.4)	63(46.0)	33(24.1)	137(100)
세대	청년	1(1.0)	3(2.9)	34(33.0)	48(46.6)	17(16.5)	103(100)
	중년	1(0.6)	12(6.7)	57(32.0)	80(44.9)	28(15.7)	178(100)
	장년	3(3.7)	10(12.3)	24(29.6)	36(43.4)	8(9.9)	81(100)
시설유형	이용시설	4(2.0)	14(6.9)	60(29.6)	90(44.3)	35(17.2)	203(100)
	생활시설	1(1.0)	7(6.9)	32(31.4)	50(49.0)	12(11.8)	102(100)
	기타(단체, 법인 등)	-	4(7.1)	22(39.3)	24(42.9)	6(10.7)	56(100)
시설분야	아동청소년복지	-	4(7.4)	19(35.2)	23(42.6)	8(14.8)	54(100)
	노인복지	-	2(8.3)	14(58.3)	6(25.0)	2(8.3)	24(100)
	지역복지	1(1.9)	1(1.9)	16(30.8)	26(50.0)	8(15.4)	52(100)
	장애인복지	3(1.7)	13(7.5)	46(26.6)	86(49.7)	25(14.05)	173(100)
	다문화여성가족복지	1(4.5)	1(4.5)	10(45.5)	6(27.3)	4(18.2)	22(100)
	기타분야	-	4(11.4)	9(25.7)	16(45.7)	6(17.1)	35(100)
시설규모	10인 이하 시설	2(2.0)	15(14.7)	31(30.4)	36(35.3)	18(17.6)	102(100)
	11인 이상 시설	3(1.2)	10(3.9)	83(32.0)	128(49.4)	35(13.5)	259(100)
근무형태	교대근무	1(1.1)	6(6.6)	27(29.7)	46(50.5)	11(12.1)	91(100)
	비교대근무	4(1.5)	19(7.0)	87(32.2)	118(43.7)	42(15.6)	270(100)
고용형태	정규직	5(1.5)	24(7.2)	101(30.4)	153(46.1)	49(14.8)	332(100)
	비정규직	-	1(3.5)	13(44.8)	11(37.9)	4(13.8)	29(100)
직위	사무국장	-	2(6.3)	10(31.3)	16(50.0)	4(12.5)	32(100)
	부장	-	1(6.7)	5(33.3)	5(33.3)	4(26.7)	15(100)
	팀장	3(2.9)	9(8.8)	27(26.5)	47(46.1)	16(15.7)	102(100)
	선임사회복지사(대리)	1(3.4)	-	8(27.6)	18(62.1)	2(6.9)	29(100)

구분		매우 불만족	불만족	보통	만족	매우 만족	총계
	사회복지사	1(0.7)	9(6.3)	49(34.0)	63(43.8)	22(15.3)	144(100)
	기타	-	4(10.3)	15(38.5)	15(38.5)	5(12.8)	39(100)
총 복지분야 근무경력	5년(60개월) 이하	-	6(5.5)	44(40.4)	46(42.2)	13(11.9)	109(100)
	5년(61개월)~10년(120개월)	3(3.8)	6(7.5)	23(28.8)	34(42.5)	14(17.5)	80(100)
	10년(121개월)~15년(180개월)	1(1.3)	6(7.5)	19(23.8)	43(53.8)	11(13.8)	80(100)
	15년(181개월) 초과	1(1.2)	7(8.5)	24(29.3)	37(45.1)	13(15.9)	82(100)
현 시설 근무경력	2년(24개월) 이하	1(1.1)	7(7.9)	35(39.3)	33(37.1)	13(14.6)	89(100)
	2년(25개월)~5년(60개월)	-	7(8.4)	25(30.1)	41(49.4)	10(12.0)	83(100)
	5년(61개월)~10년(120개월)	3(3.8)	8(10.1)	24(30.4)	32(40.5)	12(15.2)	79(100)
	10년(121개월) 초과	1(1.3)	1(1.3)	18(23.1)	45(57.7)	13(16.7)	78(100)

### 사. 외부 자문·컨설팅 경험

#### 1) 외부컨설팅경험

근무하는 시설에서 종사자 복리후생 증진을 위해 외부로부터 자문, 컨설팅 경험 여부에 대해 살펴보았다. 우선 시설유형별로 보면, 이용시설이 있음 22.4%(43명), 없음 47.4%(91명), 모름 30.2%(58명)이며 생활시설은 있음 40.2%(37명), 없음 31.5%(29명), 모름 28.3%(26명)로 나타났다.

시설 분야별로 살펴보면, 아동청소년복지는 있음 39.6%(19명), 없음 31.3%(15명), 모름 29.2%(14명)이며, 노인복지는 있음 12.5%(3명), 없음 45.8%(11명), 모름 41.7%(10명)로 나타났다. 또한 지역복지가 있음 13.7%(7명), 없음 47.1%(24명), 모름 39.2%(20명)이며, 장애인복지는 있음 26.2%(43명), 없음 46.3%(76명), 모름 27.4%(45명)로 나타났다. 그리고 다문화여성가족복지는 있음 28.6%(6명), 없음 47.6%(10명), 모름 23.8%(5명)로 나타났다.

시설 규모별로 살펴보면, 10인 이하 시설은 있음 10.5%(10명), 없음 66.3%(63명), 모름 23.2%(22명)이며, 11인 이상 시설은 있음 30.9%(76명), 없음 35.8%(88명), 모름 33.3%(82명)로 나타났다.

근무 형태별로 살펴보면, 교대근무가 있음 49.4%(42명), 없음 25.9%(22명), 모름 24.7%(21명)로, 비교대근무는 있음 17.2%(44명), 없음 50.4%(129명), 모름 32.4%(83명)로 나타났다.

사회복지시설 종사자 복리후생 증진방안

고용형태로 살펴보면, 정규직은 있음 26.0%(82명), 없음 44.1%(139명), 모름 29.8%(94명)이며, 비정규직은 있음 15.4%(4명), 없음 46.2%(12명), 모름 38.4%(10명)로 나타났다.

직위별로 살펴보면, 사무국장이 있음 25.8%(8명), 없음 67.7%(21명), 모름 6.5%(2명)이며, 부장은 있음 28.6%(4명), 없음 64.3%(9명), 모름 7.1%(1명)로 나타났다. 또한 팀장이 있음 31.9%(30명), 없음 45.7%(43명), 모름 22.3%(21명)이며, 선임사회복지사(대리)는 있음 29.6%(8명), 없음 37.0%(10명), 모름 33.3%(9명)이며, 사회복지사는 있음 21.2%(29명), 없음 38.7%(53명), 모름 40.1%(55명)로 나타났다.

총 복지분야 근무경력별로 살펴보면, 5년(60개월) 이하 경력에서 있음 13.3%(14명), 없음 39.0%(41명), 모름 47.6%(50명)이며, 5년(61개월)~10년(120개월) 경력에서 있음 25.7%(19명), 없음 48.6%(36명), 모름 25.7%(19명)로 나타났다. 또한 10년(121개월)~15년(180개월) 경력에서 있음 36.0%(27명), 없음 40.0%(30명), 모름 20.8%(16명)이며, 15년(181개월) 초과 경력에서 있음 29.9%(23명), 없음 49.4%(38명), 모름 20.8%(16명)로 나타났다.

현 시설 근무경력별로 살펴보면, 2년(24개월) 이하 경력에서 있음 17.2%(15명), 없음 46.0%(40명), 모름 36.8%(32명)이며, 2년(25개월)~5년(60개월) 경력에서 있음 15.4%(12명), 없음 46.2%(36명), 모름 38.5%(30명)로 나타났다. 또한 5년(61개월)~10년(120개월) 경력에서 있음 29.7%(22명), 없음 45.9%(34명), 모름 24.3%(18명)이며, 10년(121개월) 초과 경력에서 있음 43.1%(31명), 없음 36.1%(26명), 모름 20.8%(15명)로 나타났다.

<표37> 외부컨설팅 경험

(단위, 명(%))

구분		있음	없음	모름	총계
성별	여성	51(24.1)	95(44.8)	66(31.1)	212(100)
	남성	35(26.9)	57(43.8)	38(29.2)	130(100)
세대	청년	16(15.8)	39(38.6)	46(45.5)	101(100)
	중년	45(26.3)	81(47.4)	45(26.3)	171(100)
	장년	25(35.7)	32(45.7)	13(18.6)	70(100)
시설유형	이용시설	43(22.4)	91(47.4)	58(30.2)	192(100)
	생활시설	37(40.2)	29(31.5)	26(28.3)	92(100)
	기타(단체, 법인 등)	6(10.9)	30(54.5)	19(34.5)	55(100)
시설분야	아동청소년복지	19(39.6)	15(31.3)	14(29.2)	48(100)
	노인복지	3(12.5)	11(45.8)	10(41.7)	24(100)

구분		있음	없음	모름	총계
	지역복지	7(13.7)	24(47.1)	20(39.2)	51(100)
	장애인복지	43(26.2)	76(46.3)	45(27.4)	164(100)
	다문화여성가족복지	6(28.6)	10(47.6)	5(23.8)	21(100)
	기타분야	8(25.0)	15(46.9)	9(28.1)	32(100)
시설규모	10인이하 시설	10(10.5)	63(66.3)	22(23.2)	95(100)
	11인이상 시설	76(30.9)	88(35.8)	82(33.3)	246(100)
근무형태	교대근무	42(49.4)	22(25.9)	21(24.7)	85(100)
	비교대근무	44(17.2)	129(50.4)	83(32.4)	256(100)
고용형태	정규직	82(26.0)	139(44.0)	94(29.8)	315(100)
	비정규직	4(15.4)	12(46.2)	10(38.4)	26(100)
직위	사무국장	8(25.8)	21(67.7)	2(6.5)	31(100)
	부장	4(28.6)	9(64.3)	1(7.1)	14(100)
	팀장	30(31.9)	43(45.7)	21(22.3)	94(100)
	선임사회복지사(대리)	8(29.6)	10(37.0)	9(33.3)	27(100)
	사회복지사	29(21.2)	53(38.7)	55(40.1)	137(100)
	기타	7(18.4)	15(39.5)	16(42.1)	38(100)
총 복지분야 근무경력	5년(60개월) 이하	14(13.3)	41(39.0)	50(47.6)	105(100)
	5년(61개월)~10년(120개월)	19(25.7)	36(48.6)	19(25.7)	74(100)
	10년(121개월)~15년(180개월)	27(36.0)	30(40.0)	18(24.0)	75(100)
	15년(181개월) 초과	23(29.9)	38(49.4)	16(20.8)	77(100)
현 시설 근무경력	2년(24개월) 이하	15(17.2)	40(46.0)	32(36.8)	87(100)
	2년(25개월)~5년(60개월)	12(15.4)	36(46.2)	30(38.5)	78(100)
	5년(61개월)~10년(120개월)	22(29.7)	34(45.9)	18(24.3)	74(100)
	10년(121개월) 초과	31(43.1)	26(36.1)	15(20.8)	72(100)

2)외부컨설팅 자문 만족도

근무하는 시설에서 종사자 복리후생 증진을 위해 외부로부터 컨설팅 자문 만족도 여부에 대해 조사한 결과를 살펴보면, 성별의 경우 여성은 매우 만족 9.8%(6명), 만족 41.0%(25명), 보통 32.8%(20명), 불만족 14.8%(9명), 매우 불만족 1.6%(1명)이며, 남성은 매우 만족 22.5%(9명), 만족 47.5%(19명), 보통 20.0%(8명), 불만족 7.5%(3명), 매우 불만족 2.5%(1명)로 나타났다.

세대별로 살펴보면, 청년세대가 매우 만족 15.0%(3명), 만족 50.0%(10명), 보통

15.0%(3명), 불만족 15.0%(3명), 매우 불만족 5.0%(1명)이며, 중년세대는 매우 만족 16.0%(8명), 만족 44.0%(22명), 보통 24.0%(12명), 불만족 14.0%(7명), 매우 불만족 2.0%(1명)로 나타났다. 또한 장년세대는 매우 만족 12.9%(4명), 만족 38.7%(12명), 보통 41.9%(13명), 불만족 6.5%(2명), 매우 불만족 0%(0명)로 나타났다.

시설유형별로 살펴보면, 이용시설이 매우 만족 19.6%(11명), 만족 35.7%(20명), 보통 21.4%(12명), 불만족 21.4%(12명), 매우 불만족 1.8%(1명)이며, 생활시설은 매우 만족 5.3%(2명), 만족 55.3%(21명), 보통 36.8%(14명), 불만족 0%(0명), 매우 불만족 2.6%(1명)로 나타났다.

시설 분야별로 살펴보면, 아동청소년복지가 매우 만족 4.5%(1명), 만족 54.5%(12명), 보통 36.4%(8명), 불만족 4.5%(1명), 매우 불만족 0%(0명)이며, 노인복지는 매우 만족 20.0%(1명), 만족 40.0%(2명), 보통 20.0%(1명), 불만족 20.0%(1명), 매우 불만족 0%(0명)로 나타났다. 또한 지역복지가 매우 만족 36.4%(4명), 만족 27.3%(3명), 보통 18.2%(2명), 불만족 9.1%(1명), 매우 불만족 9.1%(1명)이며, 장애인복지는 매우 만족 10.2%(5명), 만족 42.9%(21명), 보통 26.5%(13명), 불만족 18.4%(9명), 매우 불만족 2.0%(1명)이며, 다문화여성가족복지는 매우 만족 33.3%(2명), 만족 16.7%(1명), 보통 50.0%(3명), 불만족 0%(0명), 매우 불만족 0%(0명)로 나타났다.

시설 규모별로 살펴보면, 10인 이하 시설은 매우 만족 16.7%(3명), 만족 22.2%(4명), 보통 33.3%(6명), 불만족 27.8%(5명), 매우 불만족 0%(0명)이며, 11인 이상 시설은 매우 만족 14.5%(12명), 만족 48.2%(40명), 보통 26.5%(22명), 불만족 8.4%(7명), 매우 불만족 2.4%(2명)로 나타났다.

근무 형태별로 살펴보면, 교대근무는 매우 만족 7.3%(3명), 만족 53.7%(22명), 보통 36.6%(15명), 불만족 0%(0명), 매우 불만족 2.4%(2명)이며, 비교대근무는 매우 만족 20.0%(12명), 만족 36.7%(22명), 보통 21.7%(13명), 불만족 20.0%(12명), 매우 불만족 1.7%(1명)로 나타났다.

고용 형태별로 살펴보면, 정규직은 매우 만족 13.7%(13명), 만족 46.3%(44명), 보통 25.3%(24명), 불만족 12.6%(12명), 매우 불만족 2.1%(2명)이며, 비정규직은 매우 만족 33.3%(2명), 만족 0%(0명), 보통 66.7%(4명), 불만족 0%(0명), 매우 불만족 0%(0명)로 나타났다.

직위별로 살펴보면, 사무국장이 매우 만족 0%(0명), 만족 55.6%(5명), 보통 33.3%(3명), 불만족 11.1%(1명), 매우 불만족 0%(0명)이며, 부장은 매우 만족 25.0%(1명), 만족 75.0%(3명), 보통 0%(0명), 불만족 0%(0명), 매우 불만족 0%(0명)로 나타났다. 또한 팀장이 매우 만족 16.2%(6명), 만족 40.5%(15명), 보통 27.0%(10명), 불만족 13.5%(5명), 매우 불만족 2.7%(1명)이며, 선임사회복지사(대

리)는 매우 만족 20.0%(2명), 만족 60.0%(6명), 보통 10.0%(1명), 불만족 10.0%(1명), 매우 불만족 0%(0명)로 나타났다. 그리고 사회복지사는 매우 만족 12.1%(4명), 만족 33.3%(11명), 보통 36.4%(12명), 불만족 15.2%(5명), 매우 불만족 3.0%(1명)로 나타났다.

총 복지분야 근무경력별로 살펴보면 5년(60개월) 이하 경력은 매우 만족 11.1%(2명), 만족 33.3%(6명), 보통 27.8%(5명), 불만족 22.2%(4명), 매우 불만족 5.6%(1명)이며, 5년(61개월)~10년(120개월) 경력에서 매우 만족 27.3%(6명), 만족 40.9%(9명), 보통 27.3%(6명), 불만족 4.5%(1명), 매우 불만족 0%(0명)로 나타났다. 또한 10년(121개월)~15년(180개월) 경력에서 매우 만족 10.0%(3명), 만족 43.3%(13명), 보통 30.0%(9명), 불만족 13.3%(4명), 매우 불만족 3.3%(1명)이며, 15년(181개월) 초과 경력에서 매우 만족 14.8%(4명), 만족 51.9%(14명), 보통 25.9%(7명), 불만족 7.4%(2명), 매우 불만족 0%(0명)로 나타났다.

현 시설 근무경력별로 살펴보면 2년(24개월) 이하 경력에서 매우 만족 22.2%(4명), 만족 22.2%(4명), 보통 22.2%(4명), 불만족 27.8%(5명), 매우 불만족 5.6%(1명)이며, 2년(25개월)~5년(60개월) 경력에서 매우 만족 5.6%(1명), 만족 38.9%(7명), 보통 44.4%(8명), 불만족 11.1%(2명), 매우 불만족 0%(0명)로 나타났다. 또한 5년(61개월)~10년(120개월) 경력에서 매우 만족 25.0%(6명), 만족 45.8%(11명), 보통 16.7%(4명), 불만족 8.3%(2명), 매우 불만족 4.1%(1명)이며, 10년(121개월) 초과는 매우 만족 8.6%(3명), 만족 57.1%(20명), 보통 31.4%(11명), 불만족 2.9%(1명), 매우 불만족 0%(0명)로 나타났다.

<표38> 외부컨설팅 자문 만족도

(단위, 명(%))

구분		매우 불만족	불만족	보통	만족	매우 만족	총계
성별	여성	1(1.6)	9(14.8)	20(32.8)	25(41.0)	6(9.8)	61(100)
	남성	1(2.5)	3(7.5)	8(20.0)	19(47.5)	9(22.5)	40(100)
세대	청년	1(5.0)	3(15.0)	3(15.0)	10(50.0)	3(15.0)	20(100)
	중년	1(2.0)	7(14.0)	12(24.0)	22(44.0)	8(16.0)	50(100)
	장년	-	2(6.5)	13(41.9)	12(38.7)	4(12.89)	31(100)
시설유형	이용시설	1(1.8)	12(21.4)	12(21.4)	20(35.7)	11(19.6)	56(100)
	생활시설	1(2.6)	-	14(36.8)	21(55.3)	2(5.3)	38(100)
	기타(단체, 법인 등)	-	-	1(16.7)	3(50.0)	2(33.3)	6(100)
시설분야	아동청소년복지	-	1(4.5)	8(36.4)	12(54.5)	1(4.5)	22(100)
	노인복지	-	1(20.0)	1(20.0)	2(40.0)	1(20.0)	5(100)

사회복지시설 종사자 복리후생 증진방안

구분		매우 불만족	불만족	보통	만족	매우 만족	총계
	지역복지	1(9.1)	1(9.1)	2(18.2)	3(27.3)	4(36.4)	11(100)
	장애인복지	1(2.0)	9(18.4)	13(26.5)	21(42.9)	5(10.2)	49(100)
	다문화여성가족복지	-	-	3(50.0)	1(16.7)	2(33.3)	6(100)
	기타분야	-	-	1(12.5)	5(62.5)	2(25.0)	8(100)
시설규모	10인 이하 시설	-	5(27.8)	6(33.3)	4(22.2)	3(16.7)	18(100)
	11인 이상 시설	2(2.4)	7(8.4)	22(26.5)	40(48.2)	12(14.5)	43(100)
근무형태	교대근무	1(2.4)	-	15(36.6)	22(53.7)	3(7.3)	41(100)
	비교대근무	1(1.7)	12(20.0)	13(21.7)	22(36.7)	12(20.0)	60(100)
고용형태	정규직	2(2.1)	12(12.6)	24(25.3)	44(46.3)	13(13.7)	95(100)
	비정규직	-	-	4(66.7)	-	2(33.3)	6(100)
직위	사무국장	-	1(11.1)	3(33.3)	5(55.6)	-	9(100)
	부장	-	-	-	3(75.0)	1(25.0)	4(100)
	팀장	1(2.7)	5(13.5)	10(27.0)	15(40.5)	6(16.2)	37(100)
	선임사회복지사(대리)	-	1(10.0)	1(10.0)	6(60.0)	2(20.0)	10(100)
	사회복지사	1(3.0)	5(15.2)	12(36.4)	11(33.3)	4(12.1)	33(100)
	기타	-	-	2(25.0)	4(50.0)	2(25.0)	8(100)
총 복지분야 근무경력	5년(60개월) 이하	1(5.6)	4(22.2)	5(27.8)	6(33.3)	2(11.1)	18(100)
	5년(61개월)~10년(120개월)	-	1(4.5)	6(27.3)	9(40.9)	6(27.3)	22(100)
	10년(121개월)~15년(180개월)	1(3.3)	4(13.3)	9(30.0)	13(43.3)	3(10.0)	30(100)
	15년(181개월) 초과	-	2(7.4)	7(25.9)	14(51.9)	4(14.8)	27(100)
현 시설 근무경력	2년(24개월) 이하	1(5.6)	5(27.8)	4(22.2)	4(22.2)	4(22.2)	18(100)
	2년(25개월)~5년(60개월)	-	2(11.1)	8(44.4)	7(38.9)	1(5.6)	18(100)
	5년(61개월)~10년(120개월)	1(4.1)	2(8.3)	4(16.7)	11(45.8)	6(25.0)	24(100)
	10년(121개월) 초과	-	1(2.9)	11(31.4)	20(57.1)	3(8.6)	35(100)

아. 복리후생제도의 시설 적용 유무, 이용 경험, 중요성, 시급성

1) 복리후생제도의 시설 적용 유무와 이용 경험 유무

복리후생제도의 시설 적용 유무에 대해 조사한 결과 중에서 주목할만한 부분을 살펴 보면, 연차유급휴가 없음이 3.4%(12명)로, 무급생리휴가 없음이 55.9%(179명), 유급생리휴가 있음이 23.2%(71명)로 나타났고, 출산전후휴가 없음이 10.9%(37명), 유산·



사산휴가 없음이 28.0%(90명), 무급병가제도 없음이 22.3%(74명), 돌봄휴가제도 없음이 35.3%(117명), 유아휴직 없음이 9.8%(33명)로 조사되었으며, 창립일 휴가 있음이 23.9%(80명), 안식휴가제도 있음이 21.7%(72명), 교육공가 있음이 83.4%(282명), 프로젝트 휴가 있음이 10.1%(33명), 탄력근무제 있음이 43.5%(145명), 본인학자금 있음이 5.1%(17명), 자녀학자금 있음이 7.8%(26명), 근로자 대출 있음이 11.8%(39명), 체력단련비 있음이 7.2%(24명), 체력단련실 있음이 13.8%(46명), 수유실 운영 있음이 10.9%(36명), 건강검진비 지원 있음이 20.4%(68명)로 확인되었다. 복지포인트 없음이 37.8%(130명), 노사협의회 운영 없음이 49.4%(168명), 비상경보장치 지원 있음이 28.7%(96명), 프로젝트 성과금 있음이 20.4%(68명)로 나타났다.

복리후생 제도의 이용 경험유무에 대해 조사한 결과 중에서 주목할만한 부분을 살펴보면, 연차유급휴가 이용 경험 없음이 4.8%(17명)로 나타났고, 남자를 제외하여 분석한 결과, 무급생리휴가 없음이 57.1%(117명), 유급생리휴가 이용 경험 있음이 19.1%(37명), 출산전후휴가 이용 경험 없음이 10.7%(23명), 유산·사산휴가 이용 경험 없음이 28.1%(57명)로 조사되었으며, 교육공가 이용 경험 있음이 29.7%(101명), 탄력근무제 이용 경험 있음이 19.1%(63명), 건강검진비 이용 경험 있음이 13.4%(44명), 비상경보장치 이용 경험 있음이 16.1%(53명), 프로젝트 성과금 이용 경험 있음이 13.9%(46명)로 확인되었다.

## 2) 복리후생제도의 중요성과 제도의 보장 또는 도입의 시급성 차이 분석

복리후생제도의 중요성과 제도의 보장 또는 도입의 시급성 차이 분석 결과, 중요성은 평균 3.38점, 시급성은 평균 3.30점으로 중요성이 조금 높게 나타났고, 복리후생 영역 중에서 연차유급휴가의 중요성과 시급성의 평균차이(0.22)가 가장 큰 것으로 조사되었으며, 차이 분석 결과 연차유급휴가, 의복 지원, 교통비 지원을 제외하고 전 영역에서 유의미한 차이가 있는 것으로 확인되었다.

<표39> 복리후생제도의 시설 적용 유무, 이용 경험, 중요성, 시급성

(단위 : 명, %, 점)

세부내용	시설 적용		이용 경험		중요성				시급성				평균 (표준 편차)	
	없음	있음	없음	있음	매우 중요 하지 않음	중요 하지 않음	중요함	매우 중요함	평균 (표준 편차)	매우 시급 하지 않음	시급 하지 않음	시급함		매우 시급함
연차유급휴가	12 (3.4)	343 (96.6)	17 (4.8)	335 (95.2)	3 (0.9)	1 (0.3)	44 (12.5)	303 (86.3)	3.84 (0.44)	17 (5.1)	0 (0.0)	92 (27.5)	225 (67.4)	3.62 (0.58)
무급생리휴가*	179 (55.9)	141 (44.1)	117 (57.1)	88 (42.9)	17 (5.3)	42 (13.1)	130 (40.5)	132 (41.1)	3.17 (0.85)	18 (5.6)	70 (21.9)	111 (34.8)	120 (37.6)	3.04 (0.91)
유급생리휴가*	235 (64.6)	71 (23.2)	157 (80.9)	37 (19.1)	9 (2.8)	37 (11.5)	127 (39.3)	150 (46.4)	3.29 (0.78)	14 (4.4)	61 (19.2)	107 (33.6)	136 (42.8)	3.15 (0.88)
출산전후휴가*	37 (10.9)	304 (89.1)	23 (10.7)	191 (89.3)	4 (1.2)	3 (0.9)	78 (23.1)	252 (74.8)	3.72 (0.54)	3 (0.9)	17 (5.2)	96 (29.3)	212 (58.2)	3.58 (0.64)
유산·사산휴가*	90 (28.0)	231 (72.0)	57 (28.1)	146 (71.9)	3 (0.9)	2 (0.6)	96 (28.7)	233 (69.8)	3.67 (0.54)	3 (0.9)	15 (4.6)	106 (32.7)	200 (61.7)	3.55 (0.63)
유급병가제도	78 (23.4)	256 (70.3)	228 (67.9)	108 (32.1)	2 (0.6)	0 (0.0)	95 (28.3)	239 (71.1)	3.70 (0.50)	1 (0.3)	11 (3.3)	104 (31.6)	213 (64.7)	3.61 (0.57)
무급병가제도	74 (22.3)	258 (77.7)	286 (86.7)	44 (12.1)	11 (3.3)	10 (3.0)	116 (34.8)	196 (58.9)	3.49 (0.71)	14 (4.3)	26 (8.0)	109 (33.7)	174 (53.9)	3.37 (0.81)
돌봄휴가제도	117 (35.3)	214 (64.7)	301 (88.5)	39 (11.5)	5 (1.5)	6 (1.8)	102 (30.3)	224 (66.5)	3.62 (0.60)	4 (1.2)	20 (6.1)	105 (31.9)	200 (60.8)	3.52 (0.67)
육아기근로시간 단축제도	121 (37.0)	206 (63.0)	318 (95.2)	16 (4.8)	1 (0.3)	14 (4.2)	125 (37.5)	193 (58.0)	3.53 (0.59)	2 (0.6)	26 (8.0)	115 (35.5)	181 (55.9)	3.47 (0.67)
육아 휴직	33 (9.8)	305 (90.2)	291 (84.8)	52 (15.2)	1 (0.3)	3 (0.9)	108 (32.0)	226 (66.9)	3.65 (0.51)	1 (0.3)	16 (4.9)	111 (33.8)	200 (61.0)	3.55 (0.60)
창립일 휴가	255 (76.1)	80 (23.9)	272 (81.0)	64 (19.0)	5 (1.5)	73 (21.7)	111 (33.0)	147 (43.8)	3.19 (0.83)	8 (2.4)	80 (24.2)	104 (31.5)	138 (41.8)	3.13 (0.86)

세부내용	시설 적용		이용 경험		중요성				시급성					
	없음	있음	없음	있음	매우 중요하지 않음	중요하지 않음	중요함	매우 중요함	평균 (표준 편차)	매우 시급하지 않음	시급함	매우 시급함	평균 (표준 편차)	
안식휴가제도	260 (78.3)	72 (21.7)	301 (90.7)	31 (9.3)	5 (1.5)	39 (11.6)	128 (38.1)	164 (48.8)	3.34 (0.74)	7 (2.1)	51 (15.6)	123 (37.7)	145 (44.5)	3.25 (0.79)
교육공가	56 (16.6)	282 (83.4)	101 (29.7)	239 (70.3)	1 (0.3)	9 (2.7)	124 (36.7)	204 (60.4)	3.57 (0.56)	3 (0.9)	23 (7.1)	118 (36.3)	181 (55.7)	3.47 (0.67)
건강검진공가	114 (33.4)	227 (66.6)	171 (50.1)	170 (49.9)	17 (5.0)	123 (36.4)	0 (0.0)	198 (58.6)	3.54 (0.59)	1 (0.3)	24 (7.3)	121 (36.7)	184 (55.8)	3.48 (0.64)
프로젝트휴가	295 (89.9)	33 (10.1)	315 (95.7)	14 (4.3)	4 (1.2)	69 (20.8)	139 (42.0)	119 (36.0)	3.13 (0.78)	7 (2.2)	85 (26.4)	118 (36.6)	112 (34.8)	3.04 (0.84)
탄력근무제	188 (56.5)	145 (43.5)	267 (80.9)	63 (19.1)	1 (0.3)	32 (9.7)	144 (43.8)	152 (46.2)	3.36 (0.67)	1 (0.3)	44 (13.7)	134 (41.7)	142 (44.2)	3.30 (0.71)
본인확자금	314 (94.9)	17 (5.1)	327 (99.1)	3 (0.9)	7 (2.1)	73 (22.3)	136 (41.5)	112 (34.1)	3.08 (0.80)	12 (3.7)	82 (25.3)	121 (37.3)	109 (33.6)	3.01 (0.86)
자녀확자금	306 (92.2)	26 (7.8)	320 (97.6)	8 (2.4)	8 (2.4)	68 (20.6)	131 (39.7)	123 (37.3)	3.12 (0.82)	13 (4.0)	73 (22.5)	121 (37.2)	118 (36.3)	3.06 (0.86)
근로자 대출	291 (88.2)	39 (11.8)	313 (95.4)	15 (4.6)	10 (3.0)	70 (21.2)	119 (36.1)	131 (39.7)	3.12 (0.85)	18 (5.6)	79 (24.5)	112 (34.7)	114 (35.3)	3.00 (0.91)
경조사 지원	81 (24.0)	256 (76.0)	173 (51.0)	166 (49.0)	2 (0.6)	17 (5.0)	127 (37.7)	191 (56.7)	3.50 (0.62)	3 (0.9)	27 (8.4)	128 (39.6)	165 (51.1)	3.41 (0.68)
체력단련비	309 (92.8)	24 (7.2)	316 (95.5)	15 (4.5)	9 (2.7)	69 (20.8)	128 (38.6)	126 (38.0)	3.12 (0.83)	13 (4.0)	80 (24.5)	108 (33.0)	126 (38.5)	3.06 (0.89)
체력단련실	287 (86.2)	46 (13.8)	306 (93.0)	23 (7.0)	15 (4.6)	82 (25.1)	118 (36.1)	112 (34.3)	3.00 (0.88)	20 (5.5)	98 (30.2)	101 (31.2)	105 (32.4)	2.90 (0.93)
수유실 운영	293 (89.1)	36 (10.9)	318 (97.0)	10 (3.0)	12 (3.6)	67 (20.2)	128 (38.7)	124 (37.5)	3.10 (0.85)	15 (4.6)	84 (25.8)	117 (36.0)	109 (33.5)	2.98 (0.88)

세부내용	시설 적용		이용 경험		중요성				시급성					
	없음	있음	없음	있음	매우 중요하지 않음	중요하지 않음	중요함	매우 중요함	평균 (표준 편차)	매우 시급하지 않음	시급함	매우 시급함	평균 (표준 편차)	
직원휴게시설	164 (48.5)	174 (51.5)	192 (56.8)	146 (43.2)	4 (1.2)	17 (5.0)	135 (39.9)	182 (53.8)	3.46 (0.65)	3 (0.8)	25 (7.5)	137 (41.0)	169 (50.6)	3.41 (0.67)
상해보험 지원	88 (26.3)	247 (73.7)	215 (64.6)	118 (35.4)	1 (0.9)	8 (2.4)	131 (38.8)	198 (58.6)	3.56 (0.56)	3 (0.8)	15 (4.1)	119 (36.7)	187 (57.7)	3.51 (0.63)
건강검진비 지원	265 (79.6)	68 (20.4)	285 (86.6)	44 (13.4)	3 (0.9)	25 (7.5)	138 (41.3)	168 (50.3)	3.41 (0.67)	2 (0.6)	30 (9.2)	134 (41.0)	161 (49.2)	3.39 (0.68)
교육훈련비 지원	75 (22.3)	262 (77.7)	122 (36.5)	212 (63.5)	9 (2.7)	0 (0.0)	131 (39.0)	196 (58.3)	3.56 (0.55)	3 (0.9)	19 (5.8)	130 (39.9)	174 (53.4)	3.46 (0.65)
의복 지원	220 (66.1)	113 (33.9)	219 (67.0)	108 (33.0)	14 (4.2)	61 (18.4)	131 (39.5)	126 (38.0)	3.11 (0.85)	17 (5.2)	70 (21.5)	113 (31.0)	125 (34.3)	3.06 (0.90)
중식 지원	225 (67.6)	108 (32.4)	233 (70.6)	97 (29.4)	4 (1.2)	32 (9.6)	121 (36.2)	177 (53.0)	3.41 (0.71)	6 (1.8)	34 (10.5)	116 (35.7)	169 (52.0)	3.38 (0.75)
교통비 지원	250 (74.4)	86 (25.6)	246 (74.3)	85 (25.7)	2 (0.6)	35 (10.4)	130 (38.7)	169 (50.3)	3.39 (0.70)	5 (1.5)	38 (11.6)	117 (35.6)	169 (51.4)	3.37 (0.75)
복지포인트	130 (37.8)	214 (62.2)	143 (41.7)	200 (58.3)	2 (0.6)	8 (2.3)	115 (33.6)	217 (63.5)	3.60 (0.57)	3 (0.9)	12 (3.6)	111 (33.7)	203 (61.7)	3.56 (0.61)
직원포상제도	116 (33.9)	226 (66.1)	190 (55.7)	151 (44.3)	12 (3.5)	128 (37.5)	0 (0.0)	201 (58.9)	3.55 (0.56)	2 (0.6)	21 (6.4)	132 (40.1)	174 (52.9)	3.45 (0.64)
해외연수	167 (48.8)	175 (51.2)	240 (70.8)	99 (29.2)	5 (1.5)	46 (13.4)	155 (45.1)	138 (40.1)	3.24 (0.73)	10 (3.0)	63 (18.7)	131 (38.9)	133 (39.5)	3.15 (0.83)
노사협의회 운영	168 (49.4)	172 (50.6)	212 (62.9)	125 (37.1)	3 (0.9)	39 (11.4)	140 (41.1)	159 (46.6)	3.33 (0.71)	4 (1.2)	61 (18.3)	116 (34.8)	152 (45.6)	3.25 (0.79)
상조회 운영	88 (25.4)	258 (74.6)	122 (35.5)	222 (64.5)	6 (1.7)	38 (11.0)	147 (42.4)	156 (45.0)	3.31 (0.73)	8 (2.4)	52 (15.6)	130 (38.9)	144 (43.1)	3.23 (0.80)

세부내용	시설 적용		이용 경험		중요성				시급성					
	없음	있음	없음	있음	매우 중요하지 않음	중요하지 않음	중요함	매우 중요함	매우 시급하지 않음	시급하지 않음	시급함	매우 시급함	평균 (표준 편차)	
비상경보장치 지원	239 (71.3)	96 (28.7)	276 (83.9)	53 (16.1)	8 (2.4)	57 (17.0)	140 (41.8)	130 (38.8)	3.17 (0.79)	7 (2.1)	68 (20.6)	123 (37.3)	132 (40.0)	3.15 (0.82)
멘토링 지원(슈퍼비전)	175 (52.6)	158 (47.4)	215 (64.4)	119 (35.6)	4 (1.2)	31 (9.2)	158 (46.7)	145 (42.9)	3.31 (0.69)	5 (1.5)	44 (13.4)	146 (44.4)	134 (40.7)	3.24 (0.74)
소진예방 프로그램	215 (64.0)	121 (36.0)	236 (70.0)	101 (30.0)	4 (1.2)	37 (10.9)	136 (40.0)	163 (47.9)	3.35 (0.72)	6 (1.8)	42 (12.7)	127 (38.4)	156 (47.1)	3.31 (0.76)
프로젝트 성과급	266 (79.6)	68 (20.4)	286 (86.1)	46 (13.9)	4 (1.2)	40 (11.8)	146 (43.2)	148 (43.8)	3.30 (0.72)	8 (2.5)	49 (15.0)	129 (39.6)	140 (42.9)	3.23 (0.79)

※ 이용 경험 중 \* 표시를 한 부분은 남자를 제외하여 분석함.

3) 복리후생제도의 중요성과 보장 또는 도입의 시급성 차이 분석

복리후생제도의 중요성과 보장 또는 도입의 시급성 차이 분석 결과, 만족 40.2% (133명), 보통 36.3%(120명), 매우 만족 11.8%(39명) 순으로 나타나 전체적으로 응답자의 52%가 만족하는 것으로 나타났고, 구체적으로 살펴보면 성별로는 남자의 경우 보통 38.3%(49명), 만족 36.7%(47명), 매우 만족 13.3%(17명) 순으로, 여자의 경우 만족 42.4%(86명), 보통 35.0%(71명), 매우 만족 10.8%(22명) 순으로 응답하였다.

<표40> 복리후생제도의 중요성과 보장 또는 도입의 시급성 차이 분석

(N=348)

영역	복리후생 제도의 중요성	복리후생 제도의 보장 또는 도입의 시급성	평균차	t
	평균(M)	평균(M)		
연차유급휴가	3.84	3.62	0.22	.943
무급생리휴가	3.17	3.04	0.13	14.942***
유급생리휴가	3.29	3.15	0.15	7.377***
출산전후휴가	3.72	3.58	0.14	26.356***
유산·사산휴가	3.67	3.55	0.12	23.718***
유급병가제도	3.70	3.61	0.09	16.381***
무급병가제도	3.49	3.37	0.12	24.150***
돌봄휴가제도	3.62	3.52	0.09	19.721***
육아기근로시간 단축제도	3.53	3.47	0.07	20.535***
육아 휴직	3.65	3.55	0.10	30.895***
창립일 휴가	3.19	3.13	0.06	3.022**
안식휴가제도	3.34	3.25	0.10	5.608***
교육공가	3.57	3.47	0.10	5.893***
건강검진공가	3.54	3.48	0.06	7.701***
프로젝트휴가	3.13	3.04	0.09	3.459**
탄력근무제	3.36	3.30	0.06	9.376***
본인학자금	3.08	3.01	0.07	3.711***
자녀학자금	3.12	3.06	0.06	4.126***
근로자 대출	3.12	3.00	0.13	3.980***
경조사 지원	3.50	3.41	0.10	10.022***
체력단련비	3.12	3.06	0.06	2.009*

영역	복리후생 제도의 중요성	복리후생 제도의 보장 또는 도입의 시급성	평균차	t
	평균(M)	평균(M)		
체력단련실	3.00	2.90	0.10	4.872***
수유실 운영	3.10	2.98	0.12	4.867***
직원휴게시설	3.46	3.41	0.05	4.330***
상해보험 지원	3.56	3.51	0.04	13.129***
건강검진비 지원	3.41	3.39	0.02	3.370**
교육훈련비 지원	3.56	3.46	0.10	6.261***
의복 지원	3.11	3.06	0.05	-.179
중식 지원	3.41	3.38	0.03	2.204*
교통비 지원	3.39	3.37	0.02	.755
복지포인트	3.60	3.56	0.04	2.009*
직원포상제도	3.55	3.45	0.10	8.827***
해외연수	3.24	3.15	0.09	8.289***
노사협의회 운영	3.33	3.25	0.09	6.053***
상조회 운영	3.31	3.23	0.08	4.875***
비상경보장치 지원	3.17	3.15	0.02	5.585***
멘토링 지원(슈퍼비전)	3.31	3.24	0.07	5.185***
소진예방 프로그램	3.35	3.31	0.04	3.337**
프로젝트 성과금	3.30	3.23	0.07	3.967***
<b>전체 평균(M)</b>	<b>3.38</b>	<b>3.30</b>	<b>0.08</b>	-

※ 입력값은 5점 만점 평균값임.

※ \*p<.05 \*\*p<.01 \*\*\*p<.001

#### 4) 복리후생 제도의 중요성과 보장 또는 도입의 시급성에 대한 4분면 매트릭스 분석

##### 가) 전체

매트릭스 분석 방법은 일반적으로 평균값을 통하여 4사분면의 매트릭스를 이용하여 분석하는 기법이다. 매트릭스분석 틀을 활용한 복리후생제도의 중요성과 보장 또는 도입의 시급성에 대한 4분면 매트릭스 분석결과를 복리후생 제도의 중요성 전체 평균

(3.38)과 보장 또는 도입의 시급성 전체 평균(3.30)을 기준으로 각 영역의 점수가 어느 사분면에 분포하는지에 따라 우선 시행, 유지강화, 점진적 개선, 현상 유지로 구분하여 분석하였다.

결과를 살펴보면, 제1사분면(우선 시행)에는 연차유급휴가, 유급병가제도, 복지포인트, 육아휴직, 출산전후휴가, 유산사산휴가, 상해보험지원, 건강검진공가, 돌봄휴가, 육아기근로시간 단축제도, 교육공가, 교육훈련비 지원, 직원휴게시설, 경조사 지원, 직원포상제도, 교통비 지원, 중식 지원, 무급병가제도, 건강검진비 지원 총 19개의 영역이 도출되었고, 제2사분면(유지강화)에는 멘토링지원(수퍼비전), 소진예방 프로그램 총 2개의 영역이 도출되었으며, 제3사분면(점진적 개선)에는 탄력근무제, 노사협의회 운영, 안식휴가, 프로젝트 성과금, 상조회 지원, 비상경보장치 지원, 무급생리휴가, 유급생리휴가, 창립일 휴가, 해외연수, 체력단련비 지원, 체력단련실 운영, 자녀학자금, 본인학자금, 의복 지원, 프로젝트 휴가, 근로자 대출, 수유실 운영 총 18개의 영역이 도출되었고, 제4사분면(현상 유지)에는 총 0개의 영역이 도출되었다.

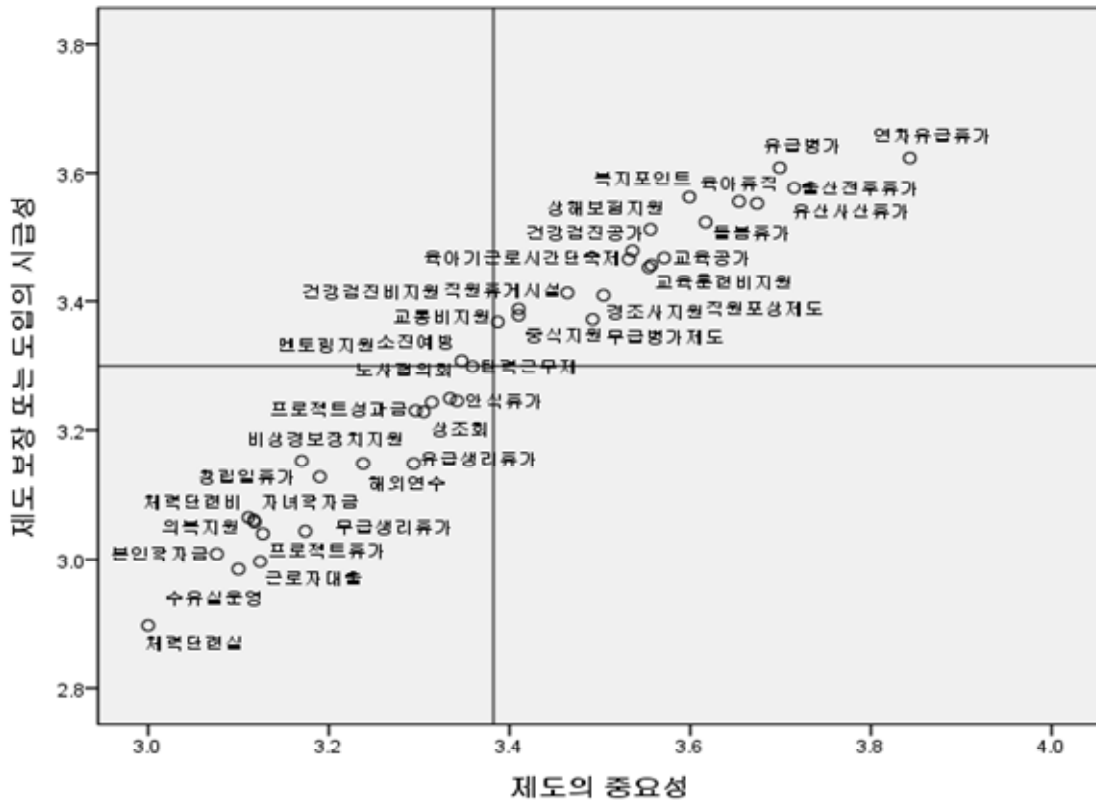
제1사분면(우선 시행)에 포함된 연차유급휴가, 유급병가제도, 복지포인트, 육아휴직, 출산전후휴가, 유산사산휴가, 상해보험지원, 건강검진공가, 돌봄휴가, 육아기근로시간 단축제도, 교육공가, 교육훈련비 지원, 직원휴게시설, 경조사 지원, 직원포상제도, 교통비 지원, 중식 지원, 무급병가제도, 건강검진비 지원 총 19개의 영역은 우선적으로 시행될 수 있도록 지원을 강화해야 함을 시사하고 있음. 특히 연차유급휴가가 가장 높게 나온 점을 주목해야 할 것이다.

제2사분면(유지강화)에 포함된 멘토링지원(수퍼비전), 소진예방 프로그램 총 2개의 영역에 대해서 시급성을 요하지만 중요성이 낮다는 결과는 현재 영역을 유지강화 할 필요가 있음을 보여주었다.

제3사분면(점진적 개선)에 포함된 탄력근무제, 노사협의회 운영, 안식휴가, 프로젝트 성과금, 상조회 지원, 비상경보장치 지원, 무급생리휴가, 유급생리휴가, 창립일 휴가, 해외연수, 체력단련비 지원, 체력단련실 운영, 자녀학자금, 본인학자금, 의복 지원, 프로젝트 휴가, 근로자 대출, 수유실 운영 총 18개의 영역에 대해서는 비록 시급성과 중요성이 낮게 나타났지만 점진적으로 개선될 수 있도록 노력해야 함을 보여주었다.

제4사분면(현상 유지)에는 총 0개의 영역이 도출되었다.





[그림1] 복리후생제도의 중요성-제도 보장 또는 도입의 시급성

나) 성별

○ 여자

성별에 있어 우선 여자의 분석 결과를 보면 제1사분면(우선 시행)에는 연차유급휴가, 유급병가제도, 무급병가제도, 복지포인트, 육아휴직, 출산전후휴가, 유산사산휴가, 상해보험지원, 건강검진공가, 건강검진비 지원, 돌봄휴가, 육아기근로시간 단축제도, 교육공가, 교육훈련비 지원, 직원휴게시설, 경조사 지원, 직원포상제도, 교통비 지원, 중식 지원 총 19개의 영역이 도출되었고, 제2사분면(유지강화)에는 소진예방 프로그램 총 1개의 영역이 도출되었으며, 제3사분면(점진적 개선)에는 멘토링지원(수퍼비전), 탄력근무제, 노사협의회 운영, 안식휴가, 프로젝트 성과금, 상조회 지원, 비상경보장치 지원, 유급생리휴가, 무급생리휴가, 창립일 휴가, 해외연수, 체력단련비 지원, 자녀학자금, 본인학자금, 의복 지원, 프로젝트 휴가, 근로자 대출, 수유실 운영, 체력단련실 운영 총 19개의 영역이 도출되었고, 제4사분면(현상 유지)에는 총 0개의 영역이 도출되었다.

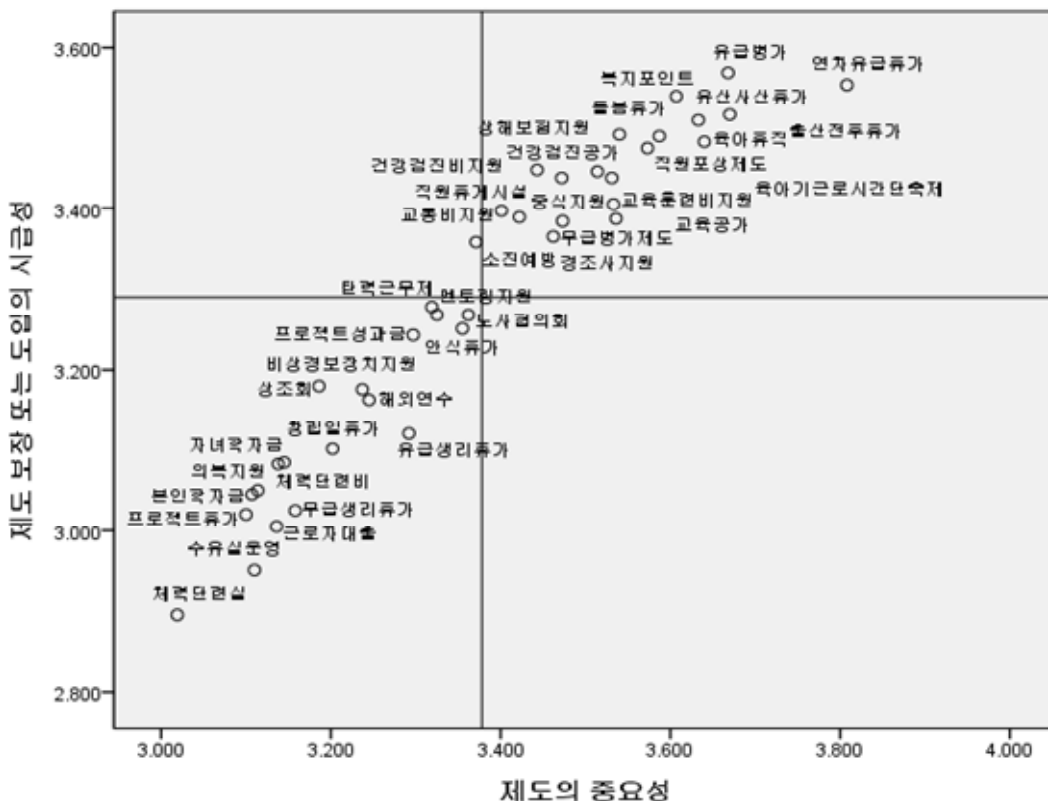
제1사분면(우선 시행)에 포함된 연차유급휴가, 유급병가제도, 무급병가제도, 복지포인트, 육아휴직, 출산전후휴가, 유산사산휴가, 상해보험지원, 건강검진공가, 건강검진비

지원, 돌봄휴가, 육아기근로시간 단축제도, 교육공가, 교육훈련비 지원, 직원휴게시설, 경조사 지원, 직원포상제도, 교통비 지원, 중식 지원 총 19개의 영역은 우선적으로 시행될 수 있도록 지원을 강화해야 함을 시사하고 있다.

제2사분면(유지강화)에 포함된 소진예방 프로그램 총 1개의 영역에 대해서 시급성을 요하지만 중요성이 낮다는 결과는 현재 영역을 유지강화 할 필요가 있음을 보여주었다.

제3사분면(점진적 개선)에 포함된 멘토링지원(수퍼비전), 탄력근무제, 노사협의회 운영, 안식휴가, 프로젝트 성과금, 상조회 지원, 비상경보장치 지원, 유급생리휴가, 무급생리휴가, 창립일 휴가, 해외연수, 체력단련비 지원, 자녀학자금, 본인학자금, 의복 지원, 프로젝트 휴가, 근로자 대출, 수유실 운영, 체력단련실 운영 총 19개의 영역에 대해서는 비록 시급성과 중요성이 낮게 나타났지만 점진적으로 개선될 수 있도록 노력해야 함을 보여주었다.

제4사분면(현상 유지)에는 총 0개의 영역이 도출되었다.



[그림2] 복리후생제도의 중요성-제도 보장 또는 도입의 시급성(여자)

○ 남자

성별에 있어 남자의 분석결과를 보면 제1사분면(우선 시행)에는 연차유급휴가, 유급 병가제도, 무급병가제도, 복지포인트, 육아휴직, 출산전후휴가, 유산사산휴가, 상해보험 지원, 건강검진공가, 돌봄휴가, 육아기근로시간 단축제도, 교육공가, 교육훈련비 지원, 직원휴게시설, 경조사 지원, 직원포상제도, 탄력근무제 총 18개의 영역이 도출되었다. ‘중식 지원’은 제1사분면과 제2사분면 중간에 위치하는 것으로 확인되었다.

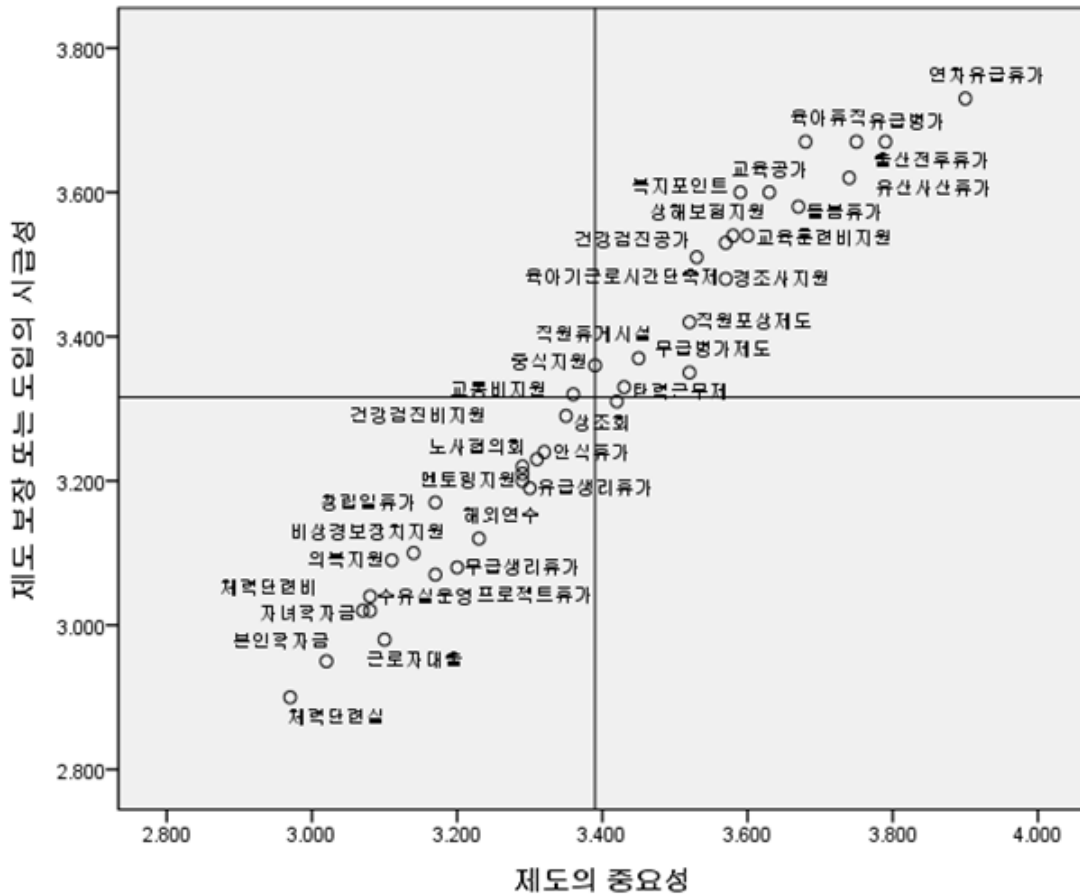
제2사분면(유지강화)에는 교통비 지원 총 1개의 영역이 도출되었으며, 제3사분면(점진적 개선)에는 건강검진비 지원, 소진예방 프로그램, 멘토링지원(수퍼비전), 노사협의회 운영, 안식휴가, 프로젝트 성과금, 비상경보장치 지원, 유급생리휴가, 무급생리휴가, 창립일 휴가, 해외연수, 체력단련비 지원, 자녀학자금, 본인학자금, 의복 지원, 프로젝트 휴가, 근로자 대출, 수유실 운영, 체력단련실 운영 총 18개의 영역이 도출되었고, 제4사분면(현상 유지)에는 상조회 지원 총 1개의 영역이 도출되었다.

제1사분면(우선 시행)에 포함된 연차유급휴가, 유급병가제도, 무급병가제도, 복지포인트, 육아휴직, 출산전후휴가, 유산사산휴가, 상해보험지원, 건강검진공가, 돌봄휴가, 육아기근로시간 단축제도, 교육공가, 교육훈련비 지원, 직원휴게시설, 경조사 지원, 직원포상제도, 탄력근무제 총 18개의 영역은 우선적으로 시행될 수 있도록 지원을 강화해야 함을 시사하고 있다.

제2사분면(유지강화)에 포함된 교통비 지원 총 1개의 영역에 대해서 시급성을 요하지만 중요성이 낮다는 결과는 현재 영역을 유지강화 할 필요가 있음을 보여주었다.

제3사분면(점진적 개선)에 포함된 건강검진비 지원, 소진예방 프로그램, 멘토링지원(수퍼비전), 노사협의회 운영, 안식휴가, 프로젝트 성과금, 비상경보장치 지원, 유급생리휴가, 무급생리휴가, 창립일 휴가, 해외연수, 체력단련비 지원, 자녀학자금, 본인학자금, 의복 지원, 프로젝트 휴가, 근로자 대출, 수유실 운영, 체력단련실 운영 총 18개의 영역에 대해서는 비록 시급성과 중요성이 낮게 나타났지만 점진적으로 개선될 수 있도록 노력해야 함을 보여주었다.

제4사분면(현상 유지)에 포함된 상조회 지원 총 1개의 영역에 대해서는 시급성은 낮지만 중요성이 높은 영역으로서 현상 유지해야 함을 보여주었다.



[그림3] 복리후생제도의 중요성-제도 보장 또는 도입의 시급성(남자)

다) 세대

○ 청년

세대에 있어 청년의 분석결과를 보면 제1사분면(우선 시행)에는 연차유급휴가, 유급 병가제도, 복지포인트, 육아휴직, 출산전후휴가, 유산사산휴가, 상해보험지원, 건강검진 공가, 건강검진비 지원, 돌봄휴가, 육아기근로시간 단축제도, 교육공가, 교육훈련비 지원, 직원휴게시설, 경조사 지원, 직원포상제도, 교통비 지원, 중식 지원 총 18개의 영역이 도출되었고, 제2사분면(유지강화)에는 소진예방 프로그램 총 1개의 영역이 도출 되었으며, 제3사분면(점진적 개선)에는 멘토링지원(수퍼비전), 탄력근무제, 노사협의회, 안식휴가, 프로젝트 성과금, 창조회 지원, 비상경보장치 지원, 유급생리휴가, 무급 생리휴가, 창립일 휴가, 해외연수, 체력단련비 지원, 자녀학자금, 본인학자금, 의복 지원, 프로젝트 휴가, 근로자 대출, 수유실 운영, 체력단련실 운영 총 19개의 영역이 도 출되었고, 제4사분면(현상 유지)에는 무급병가제도 총 1개의 영역이 도출되었다.

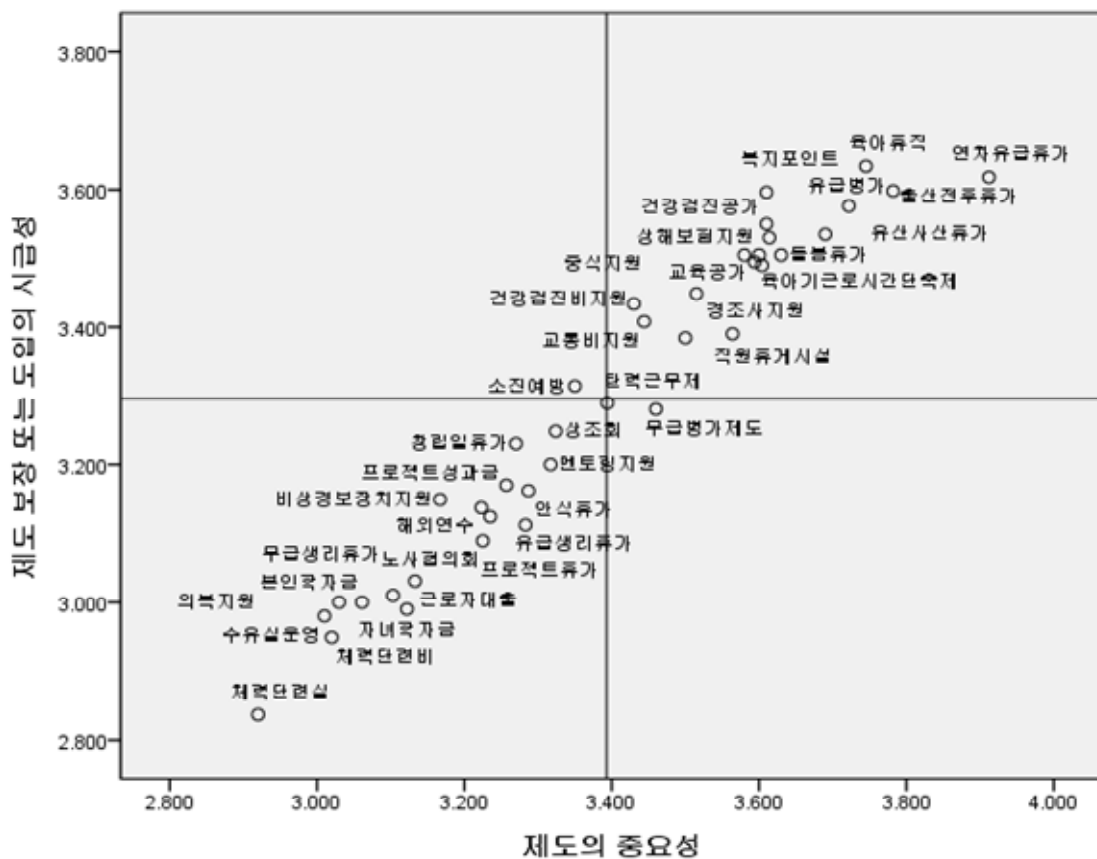
제1사분면(우선 시행)에 포함된 연차유급휴가, 유급병가제도, 복지포인트, 육아휴직,

출산전후휴가, 유산사산휴가, 상해보험지원, 건강검진공가, 건강검진비 지원, 돌봄휴가, 육아기근로시간 단축제도, 교육공가, 교육훈련비 지원, 직원휴게시설, 경조사 지원, 직원포상제도, 교통비 지원, 중식 지원 총 18개의 영역은 우선적으로 시행될 수 있도록 지원을 강화해야 함을 시사하고 있다.

제2사분면(유지강화)에 포함된 소진예방 프로그램 총 1개의 영역에 대해서 시급성을 요하지만 중요성이 낮다는 결과는 현재 영역을 유지강화 할 필요가 있음을 보여주었다.

제3사분면(점진적 개선)에 포함된 멘토링지원(수퍼비전), 탄력근무제, 노사협의회, 안식휴가, 프로젝트 성과금, 상조회 지원, 비상경보장치 지원, 유급생리휴가, 무급생리휴가, 창립일 휴가, 해외연수, 체력단련비 지원, 자녀학자금, 본인학자금, 의복 지원, 프로젝트 휴가, 근로자 대출, 수유실 운영, 체력단련실 운영 총 19개의 영역에 대해서는 비록 시급성과 중요성이 낮게 나타났지만 점진적으로 개선될 수 있도록 노력해야 함을 보여주었다.

제4사분면(현상 유지)에 포함된 무급병가제도 총 1개의 영역에 대해서는 시급성은 낮지만 중요성이 높은 영역으로서 현상 유지해야 함을 보여주었다.



[그림4] 복리후생제도의 중요성-제도 보장 또는 도입의 시급성(청년)

### ○ 중년

세대에 있어 중년의 분석결과를 보면 제1사분면(우선 시행)에는 연차유급휴가, 유급 병가제도, 무급병가제도, 복지포인트, 육아휴직, 출산전후휴가, 유산사산휴가, 상해보험 지원, 건강검진공가, 돌봄휴가, 육아기근로시간 단축제도, 교육공가, 교육훈련비 지원, 직원휴게시설, 경조사 지원, 직원포상제도, 탄력근무제, 노사협의회 운영 총 18개의 영역이 도출되었다.

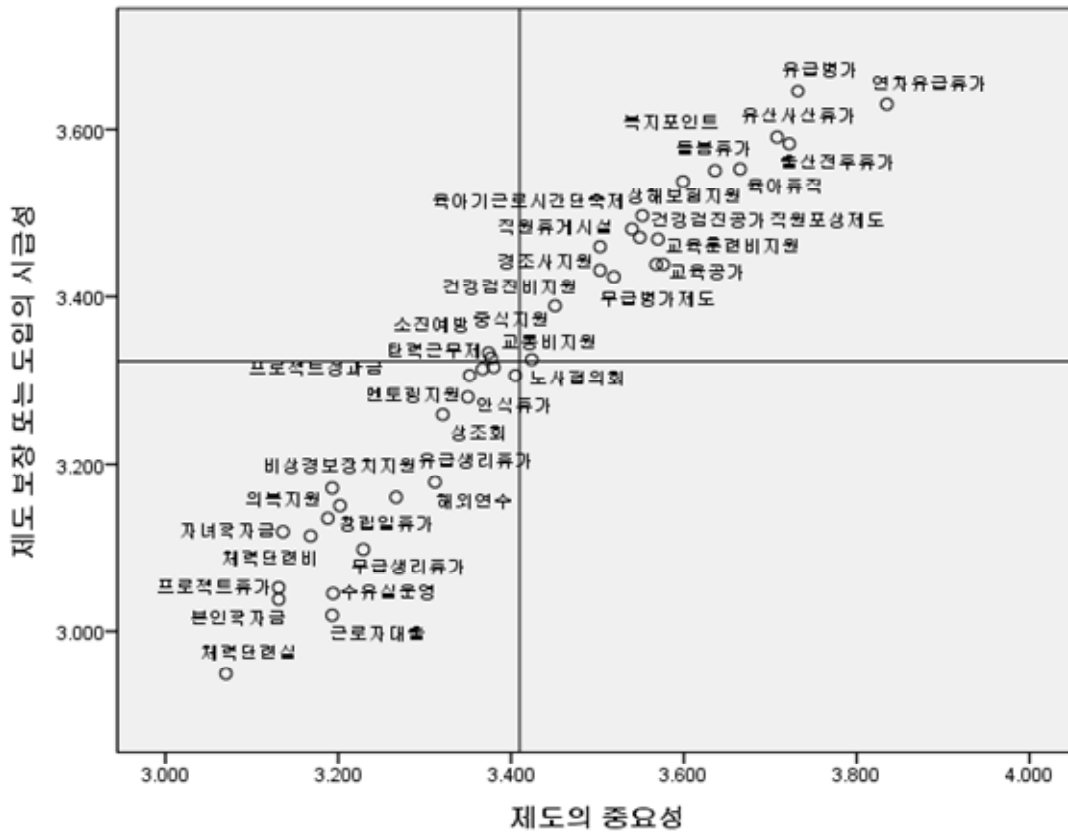
제2사분면(유지강화)에는 중식 지원, 소진예방 프로그램 총 2개의 영역이 도출되었으며, 제3사분면(점진적 개선)에는 교통비 지원, 건강검진비 지원, 멘토링지원(수퍼비전), 안식휴가, 프로젝트 성과금, 비상경보장치 지원, 유급생리휴가, 무급생리휴가, 창립일 휴가, 해외연수, 체력단련비 지원, 자녀학자금, 본인학자금, 의복 지원, 프로젝트 휴가, 근로자 대출, 수유실 운영, 체력단련실 운영, 상조회 지원 총 19개의 영역이 도출되었고, 제4사분면(현상 유지)에는 총 0개의 영역이 도출되었다.

제1사분면(우선 시행)에 포함된 연차유급휴가, 유급병가제도, 무급병가제도, 복지포인트, 육아휴직, 출산전후휴가, 유산사산휴가, 상해보험지원, 건강검진공가, 돌봄휴가, 육아기근로시간 단축제도, 교육공가, 교육훈련비 지원, 직원휴게시설, 경조사 지원, 직원포상제도, 탄력근무제, 노사협의회 운영 총 18개의 영역은 우선적으로 시행될 수 있도록 지원을 강화해야 함을 시사하고 있다.

제2사분면(유지강화)에 포함된 교중식 지원, 소진예방 프로그램 총 2개의 영역에 대해서 시급성을 요하지만 중요성이 낮다는 결과는 현재 영역을 유지강화 할 필요가 있음을 보여주었다.

제3사분면(점진적 개선)에 포함된 교통비 지원, 건강검진비 지원, 멘토링지원(수퍼비전), 안식휴가, 프로젝트 성과금, 비상경보장치 지원, 유급생리휴가, 무급생리휴가, 창립일 휴가, 해외연수, 체력단련비 지원, 자녀학자금, 본인학자금, 의복 지원, 프로젝트 휴가, 근로자 대출, 수유실 운영, 체력단련실 운영, 상조회 지원 총 19개의 영역에 대해서는 비록 시급성과 중요성이 낮게 나타났지만 점진적으로 개선될 수 있도록 노력해야 함을 보여주었다.

제4사분면(현상 유지)에는 총 0개의 영역이 도출되었다.



[그림5] 복리후생제도의 중요성-제도 보장 또는 도입의 시급성(중년)

○ 장년

세대에 있어 장년의 분석결과를 보면 제1사분면(우선 시행)에는 연차유급휴가, 유급 병가제도, 무급병가제도, 복지포인트, 육아휴직, 출산전후휴가, 유산사산휴가, 상해보험 지원, 건강검진공가, 돌봄휴가, 육아기근로시간 단축제도, 교육공가, 교육훈련비 지원, 직원휴게시설, 경조사 지원, 직원포상제도, 중식 지원, 교통비 지원 총 18개의 영역이 도출되었다.

제2사분면(유지강화)에는 소진예방 프로그램, 노사협의회 운영, 건강검진비 지원, 탄력근무제 총 4개의 영역이 도출되었으며, 제3사분면(점진적 개선)에는 멘토링지원(수퍼비전), 안식휴가, 프로젝트 성과금, 비상경보장치 지원, 유급생리휴가, 무급생리휴가, 창립일 휴가, 해외연수, 체력단련비 지원, 자녀학자금, 본인학자금, 의복 지원, 프로젝트 휴가, 근로자 대출, 수유실 운영, 체력단련실 운영 총 16개의 영역이 도출되었고, 제4사분면(현상 유지)에는 총 0개의 영역이 도출되었다.

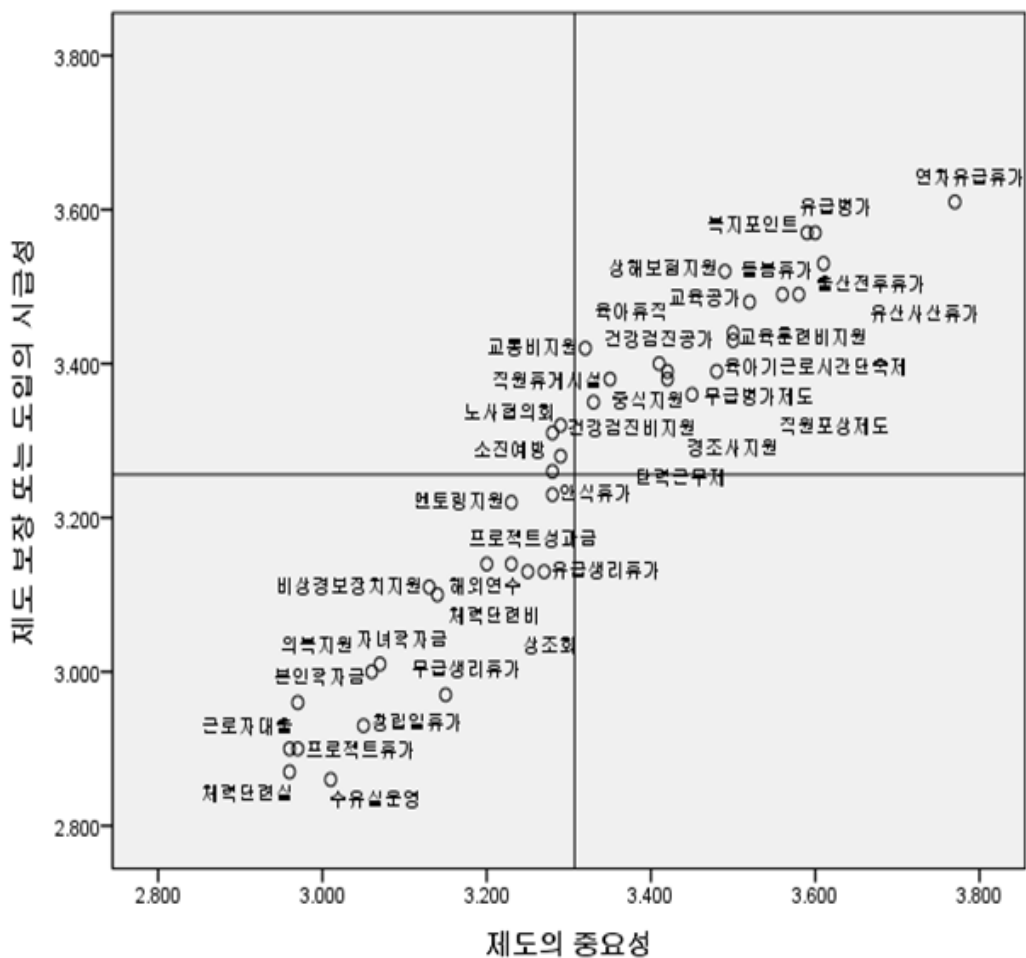
제1사분면(우선 시행)에 포함된 연차유급휴가, 유급병가제도, 무급병가제도, 복지포인트, 육아휴직, 출산전후휴가, 유산사산휴가, 상해보험지원, 건강검진공가, 돌봄휴가,

육아기근로시간 단축제도, 교육공가, 교육훈련비 지원, 직원휴게시설, 경조사 지원, 직원포상제도, 중식 지원, 교통비 지원 총 18개의 영역은 우선적으로 시행될 수 있도록 지원을 강화해야 함을 시사하고 있다.

제2사분면(유지강화)에 포함된 소진예방 프로그램, 노사협의회 운영, 건강검진비 지원, 탄력근무제 총 4개의 영역에 대해서 시급성을 요하지만 중요성이 낮다는 결과는 현재 영역을 유지강화 할 필요가 있음을 보여주었다.

제3사분면(점진적 개선)에 포함된 멘토링지원(수퍼비전), 안식휴가, 프로젝트 성과금, 비상경보장치 지원, 유급생리휴가, 무급생리휴가, 창립일 휴가, 해외연수, 체력단련비 지원, 자녀학자금, 본인학자금, 의복 지원, 프로젝트 휴가, 근로자 대출, 수유실 운영, 체력단련실 운영 총 16개의 영역에 대해서는 비록 시급성과 중요성이 낮게 나타났지만 점진적으로 개선될 수 있도록 노력해야 함을 보여주었다.

제4사분면(현상 유지)에는 총 0개의 영역이 도출되었다.



[그림6] 복리후생제도의 중요성-제도 보장 또는 도입의 시급성(장년)



라) 근무 형태

○ 교대근무

근무 형태에 있어 교대근무의 분석결과를 보면 제1사분면(우선 시행)에는 연차유급휴가, 유급병가제도, 무급병가제도, 복지포인트, 육아휴직, 출산전후휴가, 유산사산휴가, 상해보험지원, 건강검진공가, 건강검진비 지원, 돌봄휴가, 육아기근로시간 단축제도, 교육공가, 교육훈련비 지원, 직원휴게시설, 경조사 지원, 직원포상제도, 소진예방 프로그램 총 18개의 영역이 도출되었다. ‘중식 지원’은 제1사분면과 제2사분면 중간에 위치하는 것으로 확인되었다.

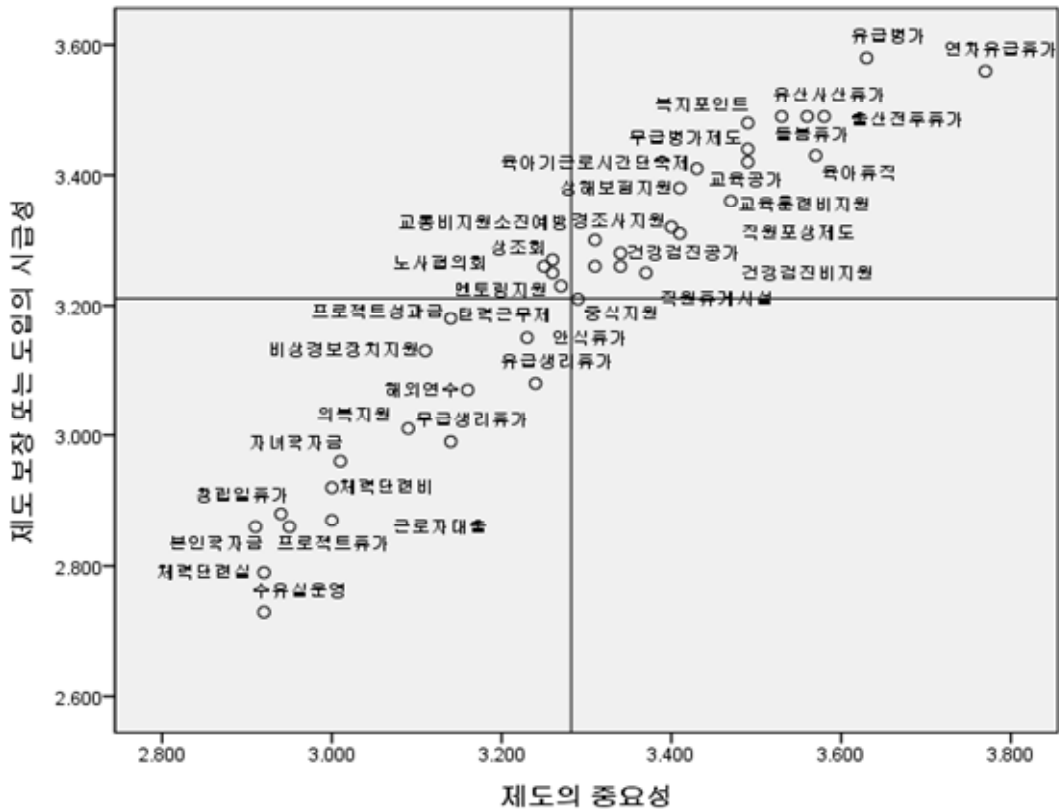
제2사분면(유지강화)에는 교통비 지원, 노사협의회 운영, 멘토링지원(수퍼비전), 탄력근무제 총 4개의 영역이 도출되었으며, 제3사분면(점진적 개선)에는 안식휴가, 프로젝트 성과금, 상조회 지원, 비상경보장치 지원, 유급생리휴가, 무급생리휴가, 창립일 휴가, 해외연수, 체력단련비 지원, 자녀학자금, 본인학자금, 의복 지원, 프로젝트 휴가, 근로자 대출, 수유실 운영, 체력단련실 운영 총 16개의 영역이 도출되었고, 제4사분면(현상 유지)에는 총 0개의 영역이 도출되었다.

제1사분면(우선 시행)에 포함된 연차유급휴가, 유급병가제도, 무급병가제도, 복지포인트, 육아휴직, 출산전후휴가, 유산사산휴가, 상해보험지원, 건강검진공가, 건강검진비 지원, 돌봄휴가, 육아기근로시간 단축제도, 교육공가, 교육훈련비 지원, 직원휴게시설, 경조사 지원, 직원포상제도, 소진예방 프로그램 총 18개의 영역은 우선적으로 시행될 수 있도록 지원을 강화해야 함을 시사하고 있다.

제2사분면(유지강화)에 포함된 교통비 지원, 노사협의회 운영, 멘토링지원(수퍼비전), 탄력근무제 총 4개의 영역에 대해서 시급성을 요하지만 중요성이 낮다는 결과는 현재 영역을 유지강화 할 필요가 있음을 보여주었다.

제3사분면(점진적 개선)에 포함된 안식휴가, 프로젝트 성과금, 상조회 지원, 비상경보장치 지원, 유급생리휴가, 무급생리휴가, 창립일 휴가, 해외연수, 체력단련비 지원, 자녀학자금, 본인학자금, 의복 지원, 프로젝트 휴가, 근로자 대출, 수유실 운영, 체력단련실 운영 총 16개의 영역에 대해서는 비록 시급성과 중요성이 낮게 나타났지만 점진적으로 개선될 수 있도록 노력해야 함을 보여주었다.

제4사분면(현상 유지)에는 총 0개의 영역이 도출되었다.



[그림7] 복리후생제도의 중요성-제도 보장 또는 도입의 시급성(교대근무)

○ 비교대근무

근무 형태에 있어 비교대근무의 분석결과를 보면 제1사분면(우선 시행)에는 연차유급휴가, 유급평가제도, 무급평가제도, 복지포인트, 육아휴직, 출산전후휴가, 유산사산휴가, 상해보험지원, 건강검진공가, 건강검진비 지원, 돌봄휴가, 육아기근로시간 단축제도, 교육공가, 교육훈련비 지원, 직원휴게시설, 경조사 지원, 직원포상제도, 중식 지원, 교통비 지원 총 19개의 영역이 도출되었다.

제2사분면(유지강화)에는 총 0개의 영역이 도출되었으며, 제3사분면(점진적 개선)에는 탄력근무제, 소진예방 프로그램, 멘토링지원(수퍼비전), 노사협의회 운영, 안식휴가, 프로젝트 성과금, 비상경보장치 지원, 유급생리휴가, 무급생리휴가, 창립일 휴가, 해외연수, 체력단련비 지원, 자녀학자금, 본인학자금, 의복 지원, 프로젝트 휴가, 근로자 대출, 수유실 운영, 체력단련실 운영, 상조회 지원 총 20개의 영역이 도출되었고, 제4사분면(현상 유지)에는 총 0개의 영역이 도출되었다.

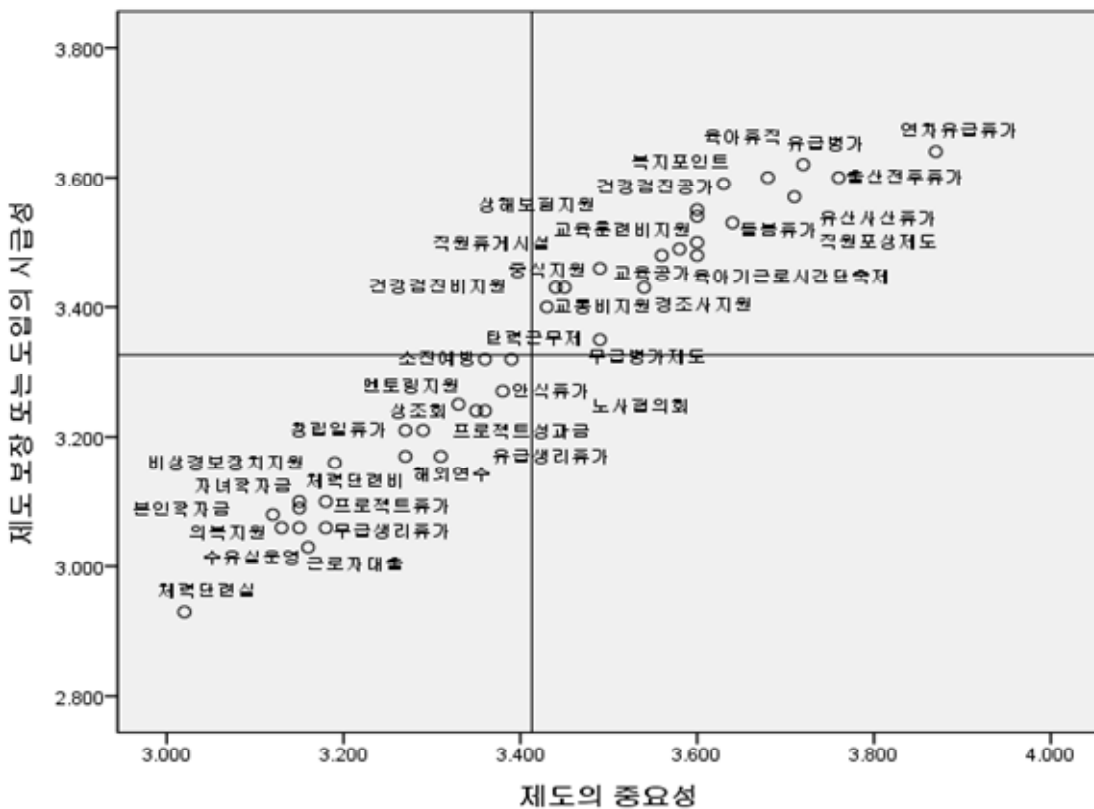
제1사분면(우선 시행)에 포함된 연차유급휴가, 유급평가제도, 무급평가제도, 복지포인트, 육아휴직, 출산전후휴가, 유산사산휴가, 상해보험지원, 건강검진공가, 건강검진비

지원, 돌봄휴가, 육아기근로시간 단축제도, 교육공가, 교육훈련비 지원, 직원휴게시설, 경조사 지원, 직원포상제도, 중식 지원, 교통비 지원 총 19개의 영역은 우선적으로 시행될 수 있도록 지원을 강화해야 함을 시사하고 있다.

제2사분면(현상 유지)에는 총 0개의 영역이 도출되었다.

제3사분면(점진적 개선)에 포함된 탄력근무제, 소진예방 프로그램, 멘토링지원(수퍼비전), 노사협의회 운영, 안식휴가, 프로젝트 성과금, 비상정보장치 지원, 유급생리휴가, 무급생리휴가, 창립일 휴가, 해외연수, 체력단련비 지원, 자녀학자금, 본인학자금, 의복 지원, 프로젝트 휴가, 근로자 대출, 수유실 운영, 체력단련실 운영, 상조회 지원 총 20개의 영역에 대해서는 비록 시급성과 중요성이 낮게 나타났지만 점진적으로 개선될 수 있도록 노력해야 함을 보여주었다.

제4사분면(현상 유지)에는 총 0개의 영역이 도출되었다.



[그림8] 복리후생제도의 중요성-제도 보장 또는 도입의 시급성(비교대근무)

마) 총 근무 경력

○ 5년(60개월) 이하

총 근무경력에 있어 5년(60개월) 이하의 분석결과를 보면 제1사분면(우선 시행)에는 연차유급휴가, 유급병가제도, 복지포인트, 육아휴직, 출산전후휴가, 유산사산휴가, 상해보험지원, 건강검진공가, 건강검진비 지원, 돌봄휴가, 육아기근로시간 단축제도, 교육공가, 교육훈련비 지원, 직원휴게시설, 경조사 지원, 직원포상제도, 교통비 지원, 탄력근무제, 중식 지원 총 19개의 영역이 도출되었다.

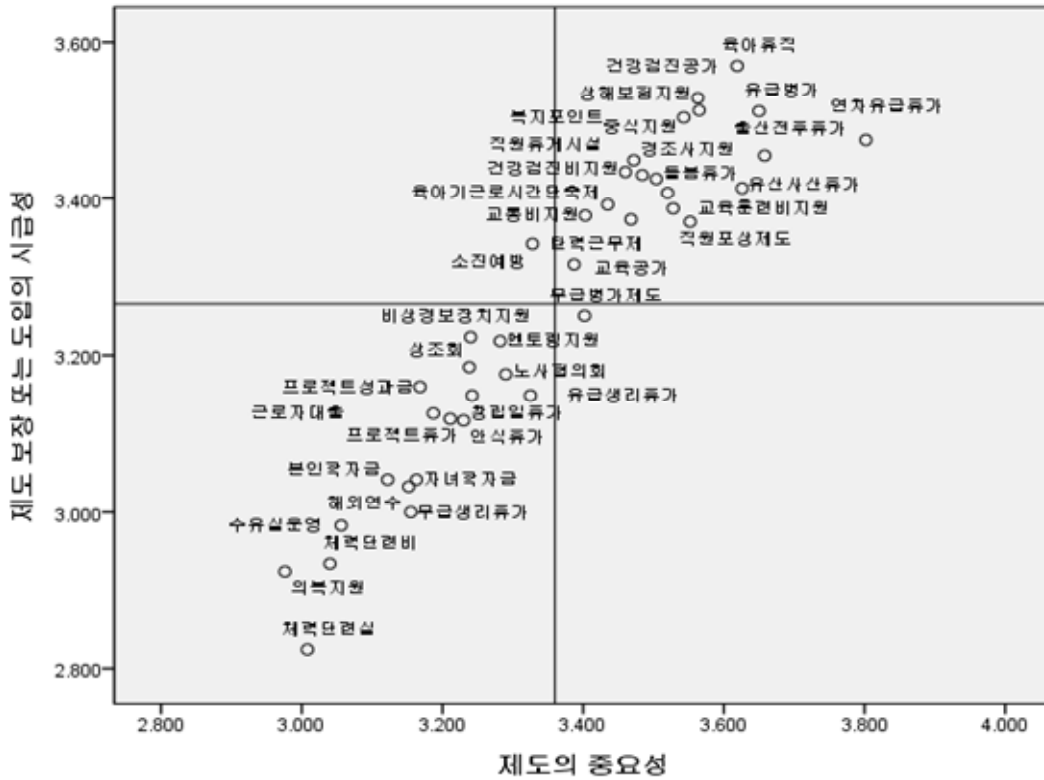
제2사분면(유지강화)에는 소진예방 프로그램 총 1개의 영역이 도출되었으며, 제3사분면(점진적 개선)에는 노사협의회 운영, 멘토링지원(수퍼비전), 안식휴가, 프로젝트 성과금, 상조회 지원, 비상경보장치 지원, 유급생리휴가, 무급생리휴가, 창립일 휴가, 해외연수, 체력단련비 지원, 자녀학자금, 본인학자금, 의복 지원, 프로젝트 휴가, 근로자 대출, 수유실 운영, 체력단련실 운영 총 18개의 영역이 도출되었고, 제4사분면(현상 유지)에는 무급병가제도 총 1개의 영역이 도출되었다.

제1사분면(우선 시행)에 포함된 연차유급휴가, 유급병가제도, 복지포인트, 육아휴직, 출산전후휴가, 유산사산휴가, 상해보험지원, 건강검진공가, 건강검진비 지원, 돌봄휴가, 육아기근로시간 단축제도, 교육공가, 교육훈련비 지원, 직원휴게시설, 경조사 지원, 직원포상제도, 교통비 지원, 탄력근무제, 중식 지원 총 19개의 영역은 우선적으로 시행될 수 있도록 지원을 강화해야 함을 시사하고 있다.

제2사분면(유지강화)에 포함된 소진예방 프로그램 총 1개의 영역에 대해서 시급성을 요하지만 중요성이 낮다는 결과는 현재 영역을 유지강화 할 필요가 있음을 보여주었다.

제3사분면(점진적 개선)에 포함된 노사협의회 운영, 멘토링지원(수퍼비전), 안식휴가, 프로젝트 성과금, 상조회 지원, 비상경보장치 지원, 유급생리휴가, 무급생리휴가, 창립일 휴가, 해외연수, 체력단련비 지원, 자녀학자금, 본인학자금, 의복 지원, 프로젝트 휴가, 근로자 대출, 수유실 운영, 체력단련실 운영 총 18개의 영역에 대해서는 비록 시급성과 중요성이 낮게 나타났지만 점진적으로 개선될 수 있도록 노력해야 함을 보여주었다.

제4사분면(현상 유지)에 포함된 무급병가제도 총 1개의 영역에 대해서는 시급성은 낮지만 중요성이 높은 영역으로서 현상 유지해야 함을 보여주었다.



[그림9] 복리후생제도의 중요성-제도 보장 또는 도입의 시급성(5년(60개월) 이하)

○ 5년(60개월)~10년(120개월)

총 근무경력에 있어 5년(60개월)~10년(120개월)의 분석결과를 보면 제1사분면(우선 시행)에는 연차유급휴가, 유급병가제도, 무급병가제도, 복지포인트, 육아휴직, 출산 전후휴가, 유산사산휴가, 상해보험지원, 건강검진공가, 돌봄휴가, 육아기근로시간 단축 제도, 교육공가, 교육훈련비 지원, 직원휴게시설, 경조사 지원, 직원포상제도, 중식 지원 총 17개의 영역이 도출되었다.

제2사분면(유지강화)에는 건강검진비 지원, 교통비 지원 총 2개의 영역이 도출되었으며, 제3사분면(점진적 개선)에는 탄력근무제, 소진예방 프로그램, 멘토링지원(수퍼비전), 노사협의회 운영, 안식휴가, 프로젝트 성과금, 비상경보장치 지원, 유급생리휴가, 무급생리휴가, 창업일 휴가, 해외연수, 체력단련비 지원, 자녀학자금, 본인학자금, 의복 지원, 프로젝트 휴가, 근로자 대출, 수유실 운영, 체력단련실 운영, 상조회 지원 총 20개의 영역이 도출되었고, 제4사분면(현상 유지)에는 총 0개의 영역이 도출되었다.

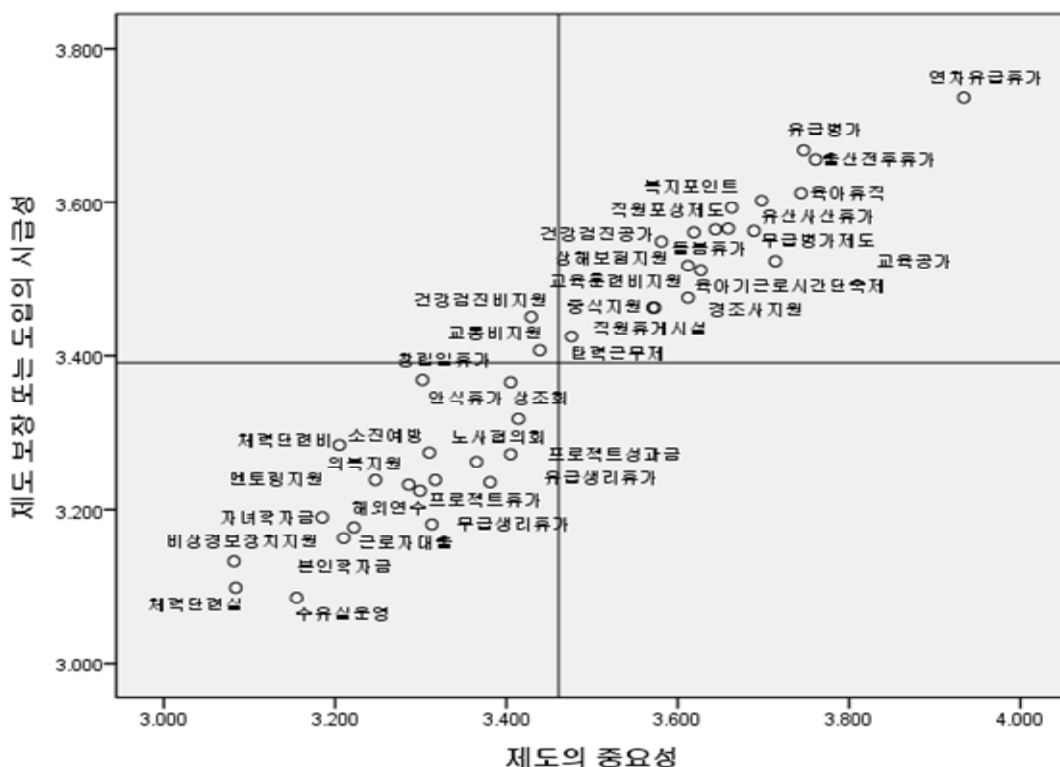
제1사분면(우선 시행)에 포함된 연차유급휴가, 유급병가제도, 무급병가제도, 복지포

인트, 육아휴직, 출산전후휴가, 유산사산휴가, 상해보험지원, 건강검진공가, 들봄휴가, 육아기근로시간 단축제도, 교육공가, 교육훈련비 지원, 직원휴게시설, 경조사 지원, 직원포상제도, 중식 지원 총 17개의 영역은 우선적으로 시행될 수 있도록 지원을 강화해야 함을 시사하고 있다.

제2사분면(유지강화)에 포함된 건강검진비 지원, 교통비 지원 총 2개의 영역에 대해서 시급성을 요하지만 중요성이 낮다는 결과는 현재 영역을 유지강화 할 필요가 있음을 보여준다.

제3사분면(점진적 개선)에 포함된 탄력근무제, 소진예방 프로그램, 멘토링지원(수퍼비전), 노사협의회 운영, 안식휴가, 프로젝트 성과금, 비상경보장치 지원, 유급생리휴가, 무급생리휴가, 창립일 휴가, 해외연수, 체력단련비 지원, 자녀학자금, 본인학자금, 의복 지원, 프로젝트 휴가, 근로자 대출, 수유실 운영, 체력단련실 운영, 상조회 지원 총 20개의 영역에 대해서는 비록 시급성과 중요성이 낮게 나타났지만 점진적으로 개선될 수 있도록 노력해야 함을 보여준다.

제4사분면(현상 유지)에는 총 0개의 영역이 도출되었다.



[그림10] 복리후생제도의 중요성-제도 보장 또는 도입의 시급성(5년(60개월)~10년(120개월))

○ 10년(120개월)~15년(180개월)

총 근무경력에 있어 10년(120개월)~15년(180개월)의 분석결과를 보면 제1사분면(우선 시행)에는 연차유급휴가, 유급병가제도, 복지포인트, 육아휴직, 출산전후휴가, 유산사산휴가, 상해보험지원, 건강검진공가, 건강검진비 지원, 돌봄휴가, 육아기근로시간 단축제도, 교육공가, 교육훈련비 지원, 직원휴게시설, 경조사 지원, 직원포상제도, 교통비 지원 총 17개의 영역이 도출되었다.

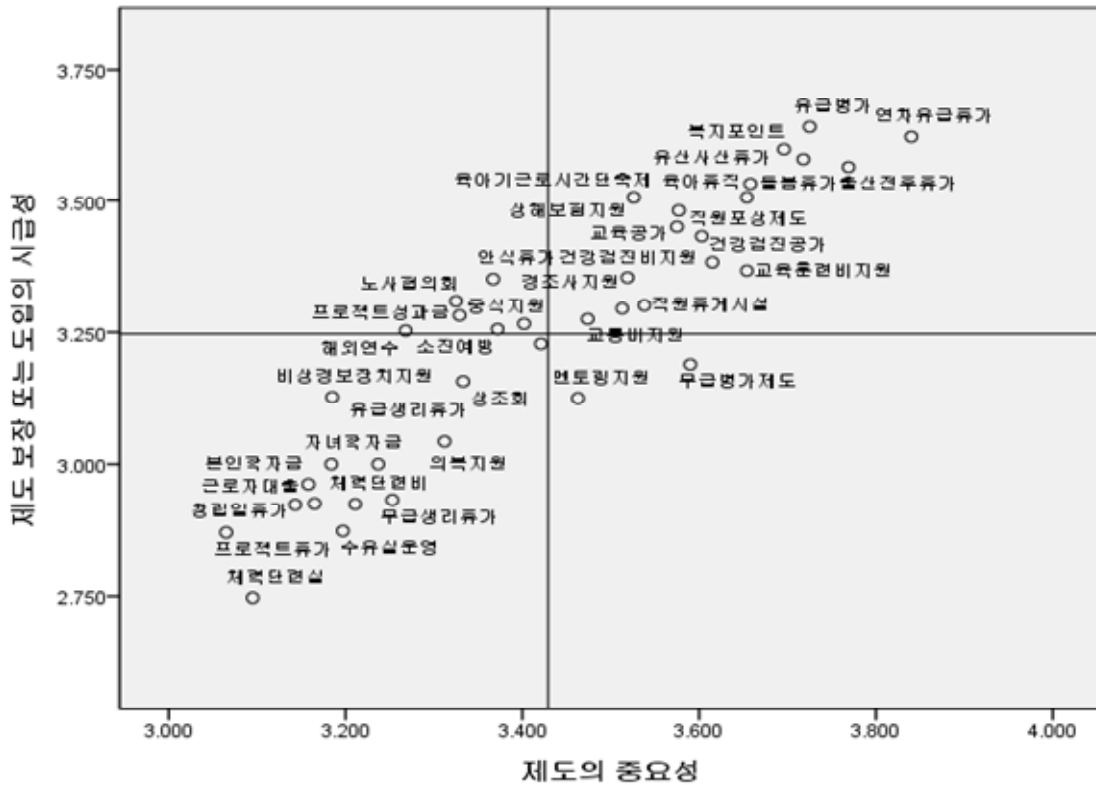
제2사분면(유지강화)에는 소진예방 프로그램, 중식 지원, 노사협의회 운영, 프로젝트 성과금, 해외연수, 안식휴가 총 6개의 영역이 도출되었으며, 제3사분면(점진적 개선)에는 탄력근무제, 상조회 지원, 비상경보장치 지원, 유급생리휴가, 무급생리휴가, 창립일 휴가, 체력단련비 지원, 자녀학자금, 본인학자금, 의복 지원, 프로젝트 휴가, 근로자 대출, 수유실 운영, 체력단련실 운영 총 14개의 영역이 도출되었고, 제4사분면(현상 유지)에는 멘토링지원(수퍼비전), 무급병가제도 총 2개의 영역이 도출되었다.

제1사분면(우선 시행)에 포함된 연차유급휴가, 유급병가제도, 복지포인트, 육아휴직, 출산전후휴가, 유산사산휴가, 상해보험지원, 건강검진공가, 건강검진비 지원, 돌봄휴가, 육아기근로시간 단축제도, 교육공가, 교육훈련비 지원, 직원휴게시설, 경조사 지원, 직원포상제도, 교통비 지원 총 17개의 영역은 우선적으로 시행될 수 있도록 지원을 강화해야 함을 시사하고 있다.

제2사분면(유지강화)에 포함된 소진예방 프로그램, 중식 지원, 노사협의회 운영, 프로젝트 성과금, 해외연수, 안식휴가 총 6개의 영역에 대해서 시급성을 요하지만 중요성이 낮다는 결과는 현재 영역을 유지강화 할 필요가 있음을 보여준다.

제3사분면(점진적 개선)에 포함된 탄력근무제, 상조회 지원, 비상경보장치 지원, 유급생리휴가, 무급생리휴가, 창립일 휴가, 체력단련비 지원, 자녀학자금, 본인학자금, 의복 지원, 프로젝트 휴가, 근로자 대출, 수유실 운영, 체력단련실 운영 총 14개의 영역에 대해서는 비록 시급성과 중요성이 낮게 나타났지만 점진적으로 개선될 수 있도록 노력해야 함을 보여준다.

제4사분면(현상 유지)에 포함된 멘토링지원(수퍼비전), 무급병가제도 총 2개의 영역에 대해서는 시급성은 낮지만 중요성이 높은 영역으로서 현상 유지해야 함을 보여준다.



[그림11] 복리후생제도의 중요성-제도 보장 또는 도입의 시급성(10년(120개월)~15년(180개월))

○ 15년(181개월) 초과

총 근무경력에 있어 15년(181개월) 초과의 분석결과를 보면 제1사분면(우선 시행)에는 연차유급휴가, 유급병가제도, 복지포인트, 육아휴직, 출산전후휴가, 유산사산휴가, 상해보험지원, 건강검진공가, 건강검진비 지원, 돌봄휴가, 육아기근로시간 단축제도, 교육공가, 교육훈련비 지원, 직원휴게시설, 소진예방 프로그램, 경조사 지원, 직원포상제도, 무급병가제도, 중식 지원 총 17개의 영역이 도출되었다.

제2사분면(유지강화)에는 탄력근무제, 멘토링지원(수퍼비전), 교통비 지원 총 3개의 영역이 도출되었으며, 제3사분면(점진적 개선)에는 프로젝트 성과금, 해외연수, 상조회 지원, 비상경보장치 지원, 유급생리휴가, 무급생리휴가, 창업일 휴가, 체력단련비 지원, 자녀학자금, 본인학자금, 의복 지원, 프로젝트 휴가, 근로자 대출, 수유실 운영, 체력단련실 운영 총 15개의 영역이 도출되었고, 제4사분면(현상 유지)에는 노사협의회 운영, 안식휴가 총 2개의 영역이 도출되었다.

제1사분면(우선 시행)에 포함된 연차유급휴가, 유급병가제도, 복지포인트, 육아휴직, 출산전후휴가, 유산사산휴가, 상해보험지원, 건강검진공가, 건강검진비 지원, 돌봄휴가,

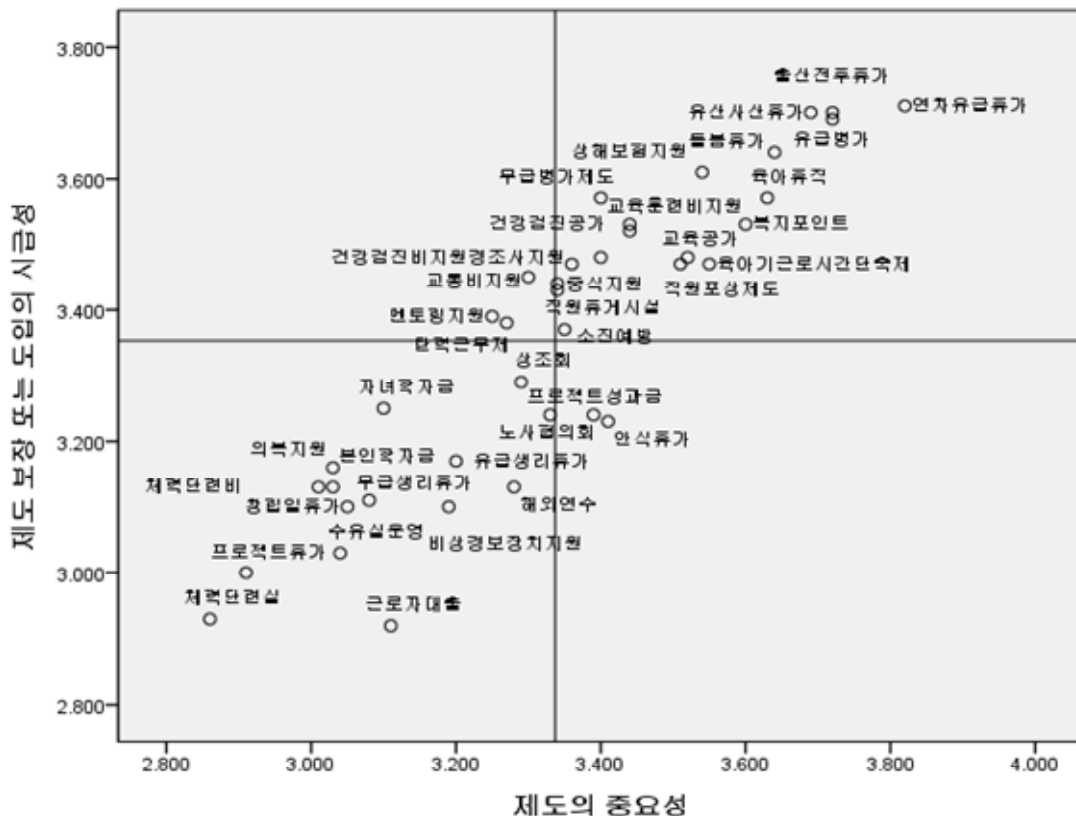


육아기근로시간 단축제도, 교육공가, 교육훈련비 지원, 직원휴게시설, 소진예방 프로그램, 경조사 지원, 직원포상제도, 무급병가제도, 중식 지원 총 17개의 영역은 우선적으로 시행될 수 있도록 지원을 강화해야 함을 시사하고 있다.

제2사분면(유지강화)에 포함된 탄력근무제, 멘토링지원(수퍼비전), 교통비 지원 총 3개의 영역에 대해서 시급성을 요하지만 중요성이 낮다는 결과는 현재 영역을 유지강화 할 필요가 있음을 보여준다.

제3사분면(점진적 개선)에 포함된 프로젝트 성과금, 해외연수, 상조회 지원, 비상경보장치 지원, 유급생리휴가, 무급생리휴가, 창립일 휴가, 체력단련비 지원, 자녀학자금, 본인학자금, 의복 지원, 프로젝트 휴가, 근로자 대출, 수유실 운영, 체력단련실 운영 총 15개의 영역에 대해서는 비록 시급성과 중요성이 낮게 나타났지만 점진적으로 개선될 수 있도록 노력해야 함을 보여준다.

제4사분면(현상 유지)에 포함된 노사협의회 운영, 안식휴가 총 2개의 영역에 대해서는 시급성은 낮지만 중요성이 높은 영역으로서 현상 유지해야 함을 보여준다.



[그림12] 복리후생제도의 중요성-제도 보장 또는 도입의 시급성(15년(181개월) 초과)

## 바) 현시설 근무경력

### ○ 2년(24개월) 이하

현시설 근무경력에 있어 2년(24개월) 이하의 분석결과를 보면 제1사분면(우선 시행)에는 연차유급휴가, 유급병가제도, 복지포인트, 육아휴직, 출산전후휴가, 유산사산휴가, 상해보험지원, 건강검진공가, 건강검진비 지원, 돌봄휴가, 육아기근로시간 단축제도, 교육공가, 교육훈련비 지원, 직원휴게시설, 경조사 지원, 직원포상제도, 교통비 지원, 중식 지원 총 18개의 영역이 도출되었다.

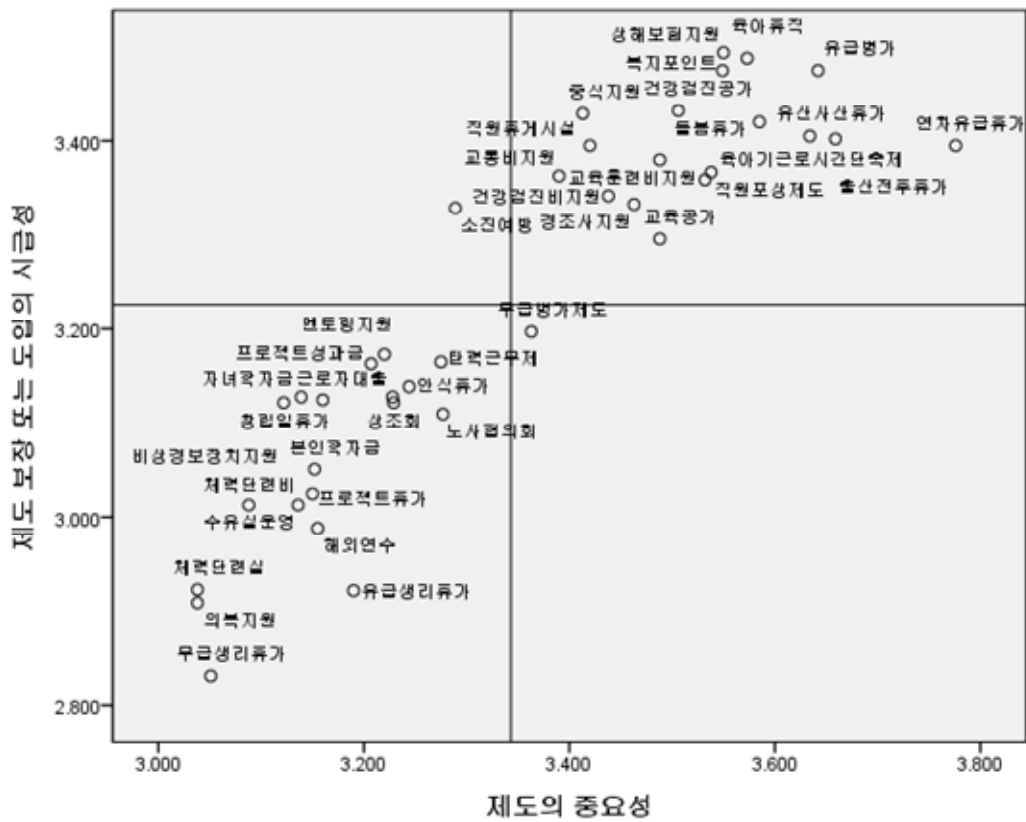
제2사분면(유지강화)에는 소진예방 프로그램 총 1개의 영역이 도출되었으며, 제3사분면(점진적 개선)에는 탄력근무제, 노사협의회 운영, 멘토링지원(수퍼비전), 안식휴가, 프로젝트 성과금, 상조회 지원, 비상경보장치 지원, 유급생리휴가, 무급생리휴가, 창립일 휴가, 해외연수, 체력단련비 지원, 자녀학자금, 본인학자금, 의복 지원, 프로젝트 휴가, 근로자 대출, 수유실 운영, 체력단련실 운영 총 19개의 영역이 도출되었고, 제4사분면(현상 유지)에는 무급병가제도 총 1개의 영역이 도출되었다.

제1사분면(우선 시행)에 포함된 연차유급휴가, 유급병가제도, 복지포인트, 육아휴직, 출산전후휴가, 유산사산휴가, 상해보험지원, 건강검진공가, 건강검진비 지원, 돌봄휴가, 육아기근로시간 단축제도, 교육공가, 교육훈련비 지원, 직원휴게시설, 경조사 지원, 직원포상제도, 교통비 지원, 중식 지원 총 18개의 영역은 우선적으로 시행될 수 있도록 지원을 강화해야 함을 시사하고 있다.

제2사분면(유지강화)에 포함된 소진예방 프로그램 총 1개의 영역에 대해서 시급성을 요하지만 중요성이 낮다는 결과는 현재 영역을 유지강화 할 필요가 있음을 보여준다.

제3사분면(점진적 개선)에 포함된 탄력근무제, 노사협의회 운영, 멘토링지원(수퍼비전), 안식휴가, 프로젝트 성과금, 상조회 지원, 비상경보장치 지원, 유급생리휴가, 무급생리휴가, 창립일 휴가, 해외연수, 체력단련비 지원, 자녀학자금, 본인학자금, 의복 지원, 프로젝트 휴가, 근로자 대출, 수유실 운영, 체력단련실 운영 총 19개의 영역에 대해서는 비록 시급성과 중요성이 낮게 나타났지만 점진적으로 개선될 수 있도록 노력해야 함을 보여준다.

제4사분면(현상 유지)에 포함된 무급병가제도 총 1개의 영역에 대해서는 시급성은 낮지만 중요성이 높은 영역으로서 현상 유지해야 함을 보여준다.



[그림13] 복리후생제도의 중요성-제도 보장 또는 도입의 시급성(2년(24개월) 이하)

○ 2년(25개월)~5년(60개월)

현시설 근무경력에 있어 2년(25개월)~5년(60개월)의 분석결과를 보면 제1사분면(우선 시행)에는 연차유급휴가, 유급병가제도, 복지포인트, 육아휴직, 출산전후휴가, 유산사산휴가, 상해보험지원, 건강검진공가, 돌봄휴가, 육아기근로시간 단축제도, 교육공가, 교육훈련비 지원, 직원휴게시설, 경조사 지원, 직원포상제도, 중식 지원, 교통비 지원 총 17개의 영역이 도출되었다.

제2사분면(유지강화)에는 건강검진비 지원, 탄력근무제 총 2개의 영역이 도출되었으며, 제3사분면(점진적 개선)에는 소진예방 프로그램, 멘토링지원(수퍼비전), 노사협의회 운영, 안식휴가, 프로젝트 성과금, 비상경보장치 지원, 유급생리휴가, 무급생리휴가, 창립일 휴가, 해외연수, 체력단련비 지원, 자녀학자금, 본인학자금, 의복 지원, 프로젝트 휴가, 근로자 대출, 수유실 운영, 체력단련실 운영, 상조회 지원 총 19개의 영역이 도출되었고, 제4사분면(현상 유지)에는 무급병가제도 총 1개의 영역이 도출되었다.

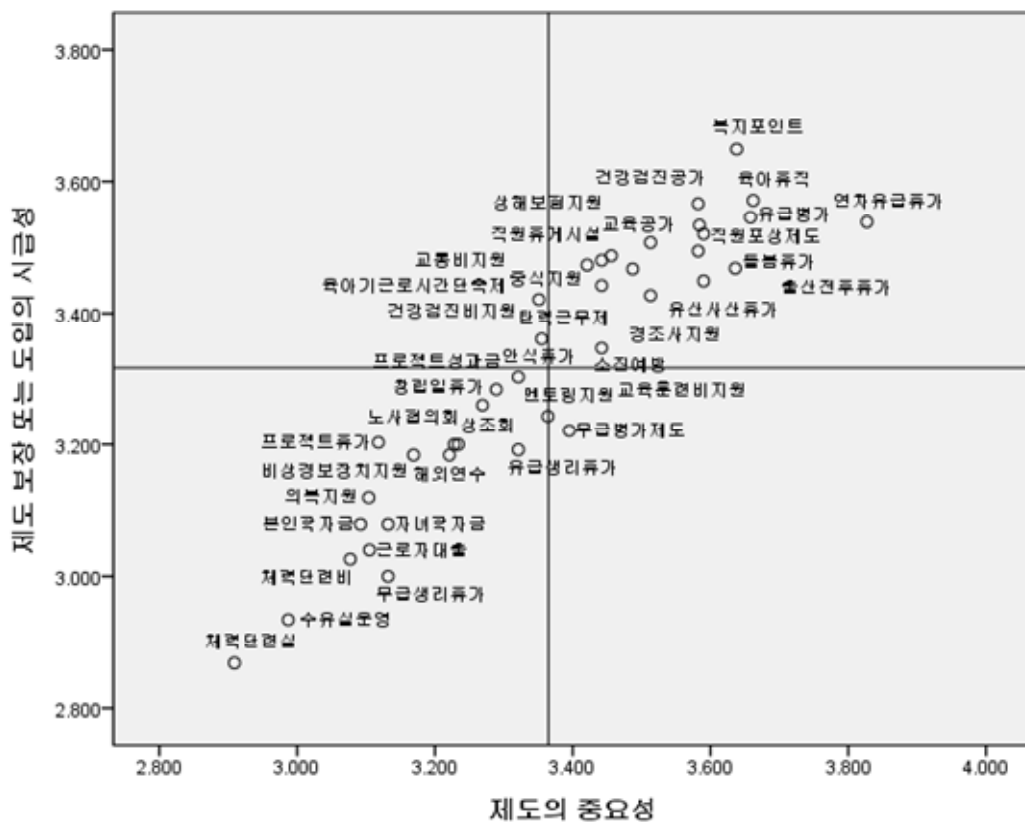
제1사분면(우선 시행)에 포함된 연차유급휴가, 유급병가제도, 복지포인트, 육아휴직,

출산전후휴가, 유산사산휴가, 상해보험지원, 건강검진공가, 돌봄휴가, 육아기근로시간 단축제도, 교육공가, 교육훈련비 지원, 직원휴게시설, 경조사 지원, 직원포상제도, 중식 지원, 교통비 지원 총 17개의 영역은 우선적으로 시행될 수 있도록 지원을 강화해야 함을 시사하고 있다.

제2사분면(유지강화)에 포함된 건강검진비 지원, 탄력근무제 총 2개의 영역에 대해서 시급성을 요하지만 중요성이 낮다는 결과는 현재 영역을 유지강화 할 필요가 있음을 보여준다.

제3사분면(점진적 개선)에 포함된 소진예방 프로그램, 멘토링지원(수퍼비전), 노사 협의회 운영, 안식휴가, 프로젝트 성과금, 비상경보장치 지원, 유급생리휴가, 무급생리휴가, 창립일 휴가, 해외연수, 체력단련비 지원, 자녀학자금, 본인학자금, 의복 지원, 프로젝트 휴가, 근로자 대출, 수유실 운영, 체력단련실 운영, 상호회 지원 총 19개의 영역에 대해서는 비록 시급성과 중요성이 낮게 나타났지만 점진적으로 개선될 수 있도록 노력해야 함을 보여준다.

제4사분면(현상 유지)에 포함된 무급병가제도 총 1개의 영역에 대해서는 시급성은 낮지만 중요성이 높은 영역으로서 현상 유지해야 함을 보여준다.



[그림14] 복리후생제도의 중요성-제도 보장 또는 도입의 시급성(2년(25개월)~5년(60개월))

○ 5년(61개월)~10년(120개월)

현시설 근무경력에 있어 5년(61개월)~10년(120개월)의 분석결과를 보면 제1사분면(우선 시행)에는 연차유급휴가, 유급병가제도, 복지포인트, 육아휴직, 출산전후휴가, 유산사산휴가, 상해보험지원, 건강검진공가, 건강검진비 지원, 돌봄휴가, 육아기근로시간 단축제도, 교육공가, 교육훈련비 지원, 경조사 지원, 중식 지원, 무급병가제도, 직원포상제도 총 17개의 영역이 도출되었다.

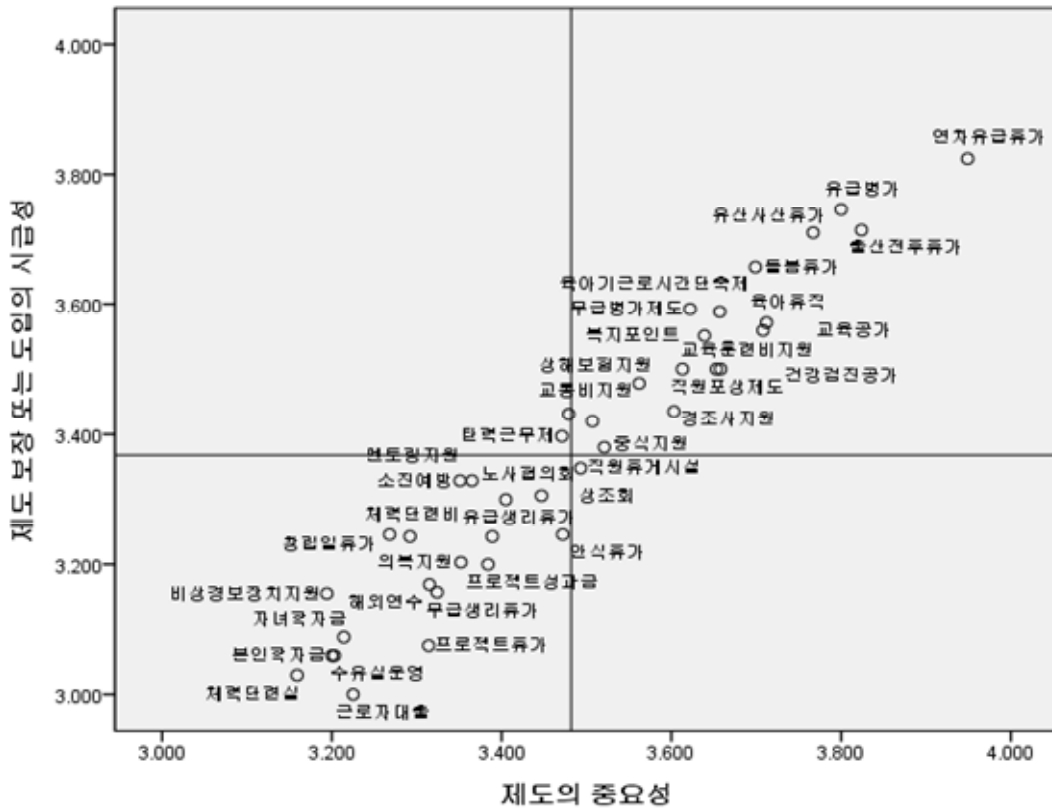
제2사분면(유지강화)에는 교통비 지원, 탄력근무제 총 2개의 영역이 도출되었으며, 제3사분면(점진적 개선)에는 노사협의회 운영, 프로젝트 성과금, 해외연수, 안식휴가, 소진예방 프로그램, 상조회 지원, 비상경보장치 지원, 유급생리휴가, 무급생리휴가, 창립일 휴가, 체력단련비 지원, 자녀학자금, 본인학자금, 의복 지원, 프로젝트 휴가, 근로자 대출, 수유실 운영, 멘토링지원(수퍼비전), 체력단련실 운영 총 19개의 영역이 도출되었고, 제4사분면(현상 유지)에는 직원휴게시설 총 1개의 영역이 도출되었다.

제1사분면(우선 시행)에 포함된 연차유급휴가, 유급병가제도, 복지포인트, 육아휴직, 출산전후휴가, 유산사산휴가, 상해보험지원, 건강검진공가, 건강검진비 지원, 돌봄휴가, 육아기근로시간 단축제도, 교육공가, 교육훈련비 지원, 경조사 지원, 중식 지원, 무급병가제도, 직원포상제도 총 17개의 영역은 우선적으로 시행될 수 있도록 지원을 강화해야 함을 시사하고 있다.

제2사분면(유지강화)에 포함된 교통비 지원, 탄력근무제 총 2개의 영역에 대해서 시급성을 요하지만 중요성이 낮다는 결과는 현재 영역을 유지강화 할 필요가 있음을 보여준다.

제3사분면(점진적 개선)에 포함된 노사협의회 운영, 프로젝트 성과금, 해외연수, 안식휴가, 소진예방 프로그램, 상조회 지원, 비상경보장치 지원, 유급생리휴가, 무급생리휴가, 창립일 휴가, 체력단련비 지원, 자녀학자금, 본인학자금, 의복 지원, 프로젝트 휴가, 근로자 대출, 수유실 운영, 멘토링지원(수퍼비전), 체력단련실 운영 총 19개의 영역에 대해서는 비록 시급성과 중요성이 낮게 나타났지만 점진적으로 개선될 수 있도록 노력해야 함을 보여준다.

제4사분면(현상 유지)에 포함된 직원휴게시설 총 1개의 영역에 대해서는 시급성은 낮지만 중요성이 높은 영역으로서 현상 유지해야 함을 보여준다.



[그림15] 복리후생제도의 중요성-제도 보장 또는 도입의 시급성(5년(61개월)~10년(120개월))

○ 10년(121개월) 초과

현시설 근무경력에 있어 10년(121개월) 초과의 분석결과를 보면 제1사분면(우선 시행)에는 연차유급휴가, 유급병가제도, 복지포인트, 육아휴직, 출산전후휴가, 유산사산휴가, 상해보험지원, 건강검진공가, 돌봄휴가, 육아기근로시간 단축제도, 교육공가, 교육훈련비 지원, 직원휴게시설, 탄력근무제, 경조사 지원, 직원포상제도, 무급병가제도, 상조회 지원, 노사협의회 운영 총 19개의 영역이 도출되었다.

제2사분면(유지강화)에는 건강검진비 지원 총 1개의 영역이 도출되었으며, 제3사분면(점진적 개선)에는 중식 지원, 교통비 지원, 멘토링지원(수퍼비전), 프로젝트 성과금, 해외연수, 비상경보장치 지원, 유급생리휴가, 무급생리휴가, 창립일 휴가, 체력단련비 지원, 자녀학자금, 본인학자금, 의복 지원, 프로젝트 휴가, 근로자 대출, 수유실 운영, 체력단련실 운영 총 17개의 영역이 도출되었고, 제4사분면(현상 유지)에는 소진예방 프로그램, 안식휴가 총 2개의 영역이 도출되었다.

제1사분면(우선 시행)에 포함된 연차유급휴가, 유급병가제도, 복지포인트, 육아휴직,

출산전후휴가, 유산사산휴가, 상해보험지원, 건강검진공가, 돌봄휴가, 육아기근로시간 단축제도, 교육공가, 교육훈련비 지원, 직원휴게시설, 탄력근무제, 경조사 지원, 직원포상제도, 무급병가제도, 상조회 지원, 노사협의회 운영 총 19개의 영역은 우선적으로 시행될 수 있도록 지원을 강화해야 함을 시사하고 있다.

제2사분면(유지강화)에 포함된 건강검진비 지원 총 1개의 영역에 대해서 시급성을 요하지만 중요성이 낮다는 결과는 현재 영역을 유지강화 할 필요가 있음을 보여준다.

제3사분면(점진적 개선)에 포함된 중식 지원, 교통비 지원, 멘토링지원(수퍼비전), 프로젝트 성과금, 해외연수, 비상경보장치 지원, 유급생리휴가, 무급생리휴가, 창립일 휴가, 체력단련비 지원, 자녀학자금, 본인학자금, 의복 지원, 프로젝트 휴가, 근로자 대출, 수유실 운영, 체력단련실 운영 총 17개의 영역에 대해서는 비록 시급성과 중요성이 낮게 나타났지만 점진적으로 개선될 수 있도록 노력해야 함을 보여준다.

제4사분면(현상 유지)에 포함된 소진예방 프로그램, 안식휴가 총 2개의 영역에 대해서는 시급성은 낮지만 중요성이 높은 영역으로서 현상 유지해야 함을 보여준다.

## 5) 복지포인트 제도

### 가) 현행 복지포인트 지급사업에 대한 만족도

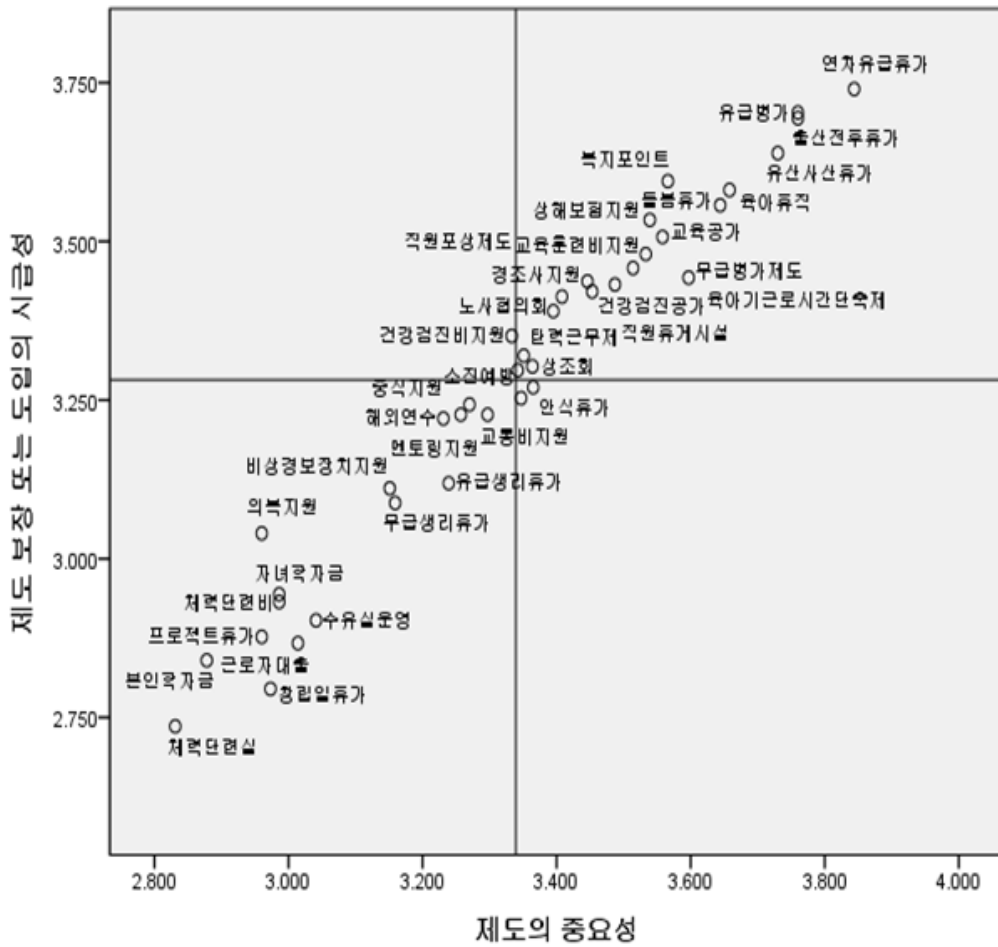
#### ○ 전체

현행 복지포인트 지급사업에 대한 만족도 조사 결과, 평균 2.68점으로 나타났고, 빈도 분석 결과를 보면 매우 불만족 22.9%(82명), 불만족 29.6%(106명), 보통 16.8%(60명), 만족 17.9%(64명), 매우 만족 12.8%(46명)로 조사되었다. 복지포인트 지급사업에 있어 만족보다 불만족이 높게 나타났다.

<표41> 현행 복지포인트 지급사업에 대한 만족도

구분	빈도(명)	비율(%)	평균(점)
매우 불만족	82	22.9	2.68
불만족	106	29.6	
보통	60	16.8	
만족	64	17.9	
매우 만족	46	12.8	
<b>전체</b>	<b>358</b>	<b>100.0</b>	

※ 5점 만점 평균값임.



[그림16] 복리후생제도의 중요성-제도 보장 또는 도입의 시급성(10년(121개월) 초과)

○ 성별에 따른 현행 복지포인트 지급사업에 대한 만족도

성별에 따른 현행 복지포인트 지급사업에 대한 만족도 조사 결과, 여성은 매우 불만족 22.5%(50명), 불만족 30.2%(67명), 보통 16.7%(37명), 만족 20.7%(46명), 매우 만족 9.9%(22명)로 조사되었고, 남성은 매우 불만족 23.5%(32명), 불만족 28.7%(39명), 보통 16.9%(23명), 만족 13.2%(18명), 매우 만족 17.6%(24명)로 나타났으며, 여성과 남성 모두 만족보다 불만족 비율이 높게 나타났고, 여성과 남성을 비교하면 만족과 불만족 비율이 유사하게 나타났다.

<표42> 성별에 따른 현행 복지포인트 지급사업에 대한 만족도

구분		매우 불만족	불만족	보통	만족	매우 만족	총계
여성	빈도(명)	50	67	37	46	22	222
	비율(%)	22.5	30.2	16.7	20.7	9.9	100.0



구분		매우 불만족	불만족	보통	만족	매우 만족	총계
남성	빈도(명)	32	39	23	18	24	136
	비율(%)	23.5	28.7	16.9	13.2	17.6	100.0
총계	빈도(명)	82	106	60	64	46	358
	비율(%)	22.9	29.6	16.8	17.9	12.8	100.0

○ 세대에 따른 현행 복지포인트 지급사업에 대한 만족도

세대에 따른 현행 복지포인트 지급사업에 대한 만족도 조사 결과, 청년은 매우 불만족 23.1%(24명), 불만족 35.6%(37명), 보통 14.4%(15명), 만족 16.3%(17명), 매우 만족 10.6%(11명)로 조사되었고, 중년은 매우 불만족 22.3%(39명), 불만족 24.0%(42명), 보통 16.6%(29명), 만족 19.4%(34명), 매우 만족 17.7%(31명)로 나타났으며, 장년은 매우 불만족 24.1%(19명), 불만족 34.2%(27명), 보통 20.3%(16명), 만족 16.5%(13명), 매우 만족 5.1%(4명)로 확인되었다.

청년, 중년, 장년 모두 만족보다 불만족 비율이 높게 나타났고, 청년과 중년에 비해 장년의 만족 비율이 낮게 나타났다.

<표43> 세대에 따른 현행 복지포인트 지급사업에 대한 만족도

구분		매우 불만족	불만족	보통	만족	매우 만족	총계
청년	빈도(명)	24	37	15	17	11	104
	비율(%)	23.1	35.6	14.4	16.3	10.6	100.0
중년	빈도(명)	39	42	29	34	31	175
	비율(%)	22.3	24.0	16.6	19.4	17.7	100.0
장년	빈도(명)	19	27	16	13	4	79
	비율(%)	24.1	34.2	20.3	16.5	5.1	100.0
총계	빈도(명)	82	106	60	64	46	358
	비율(%)	22.9	29.6	16.8	17.9	12.8	100.0

○ 시설유형에 따른 현행 복지포인트 지급사업에 대한 만족도

시설유형에 따른 현행 복지포인트 지급사업에 대한 만족도 조사 결과, 이용시설은 매우 불만족 12.4%(25명), 불만족 35.1%(71명), 보통 15.8%(32명), 만족 21.3%(43명), 매우 만족 15.3%(31명)로 조사되었고, 생활시설은 매우 불만족 37.4%(37명), 불만족 21.2%(21명), 보통 17.2%(17명), 만족 16.2%(16명), 매우 만족 8.1%(8명)

로 나타났으며, 기타(단체, 법인 등)는 매우 불만족 34.5%(19명), 불만족 25.5%(14명), 보통 20.0%(11명), 만족 9.1%(5명), 매우 만족 10.9%(6명)로 확인되었다.

이용시설, 생활시설, 기타(단체, 법인 등) 모두 만족보다 불만족 비율이 높게 나타났고, 이용시설과 생활시설에 비해 기타(단체, 법인 등)의 만족 비율이 낮게 나타났다.

<표44> 시설 유형에 따른 현행 복지포인트 지급사업에 대한 만족도

구분		매우 불만족	불만족	보통	만족	매우 만족	총계
이용 시설	빈도(명)	25	71	32	43	31	202
	비율(%)	12.4	35.1	15.8	21.3	15.3	100.0
생활 시설	빈도(명)	37	21	17	16	8	99
	비율(%)	37.4	21.2	17.2	16.2	8.1	100.0
기타 (단체, 법인 등)	빈도(명)	19	14	11	5	6	55
	비율(%)	34.5	25.5	20.0	9.1	10.9	100.0
총계	빈도(명)	81	106	60	64	45	356
	비율(%)	22.8	29.8	16.9	18.0	12.6	100.0

○ 시설 분야에 따른 현행 복지포인트 지급사업에 대한 만족도

시설 분야에 따른 현행 복지포인트 지급사업에 대한 만족도 조사 결과, 아동청소년 복지 분야는 매우 불만족 22.6%(12명), 불만족 35.8%(19명), 보통 11.3%(6명), 만족 18.9%(10명), 매우 만족 11.3%(6명)로 조사되었고, 노인복지 분야는 매우 불만족 43.5%(10명), 불만족 21.7%(5명), 보통 4.3%(1명), 만족 17.4%(4명), 매우 만족 13.0%(3명)로 나타났으며, 지역복지 분야는 매우 불만족 20.8%(11명), 불만족 26.4%(14명), 보통 20.8%(11명), 만족 18.9%(10명), 매우 만족 13.2%(7명)로 확인되었다.

장애인복지 분야는 매우 불만족 25.6%(44명), 불만족 29.7%(51명), 보통 18.6%(32명), 만족 16.3%(28명), 매우 만족 9.6%(17명)로 조사되었고, 다문화여성 가족복지 분야는 매우 불만족 0.0%(0명), 불만족 31.8%(7명), 보통 18.2%(4명), 만족 31.8%(7명), 매우 만족 18.2%(4명)로 나타났으며, 기타 분야는 매우 불만족 12.1%(4명), 불만족 30.3%(10명), 보통 18.2%(6명), 만족 15.2%(5명), 매우 만족 24.2%(8명)로 확인되었다.

다문화여성가족복지 분야를 제외한 모든 복지 분야에서 만족보다 불만족 비율이 높게 나타났고, 노인복지 분야가 불만족 비율이 높게 나타났다.

<표45> 시설 분야에 따른 현행 복지포인트 지급사업에 대한 만족도

구분		매우 불만족	불만족	보통	만족	매우 만족	총계
아동 청소년복지	빈도(명)	12	19	6	10	6	53
	비율(%)	22.6	35.8	11.3	18.9	11.3	100.0
노인 복지	빈도(명)	10	5	1	4	3	23
	비율(%)	43.5	21.7	4.3	17.4	13.0	100.0
지역 복지	빈도(명)	11	14	11	10	7	53
	비율(%)	20.8	26.4	20.8	18.9	13.2	100.0
장애인 복지	빈도(명)	44	51	32	28	17	172
	비율(%)	25.6	29.7	18.6	16.3	9.9	100.0
다문화여성 가족 복지	빈도(명)	0	7	4	7	4	22
	비율(%)	0.0	31.8	18.2	31.8	18.2	100.0
기타 분야	빈도(명)	4	10	6	5	8	33
	비율(%)	12.1	30.3	18.2	15.2	24.2	100.0
총계	빈도(명)	81	106	60	64	45	356
	비율(%)	22.8	29.8	16.9	18.0	12.6	100.0

○ 시설 규모에 따른 현행 복지포인트 지급사업에 대한 만족도

시설 규모에 따른 현행 복지포인트 지급사업에 대한 만족도 조사 결과, 10인 이하 시설은 매우 불만족 16.8%(17명), 불만족 28.7%(29명), 보통 14.9%(15명), 만족 20.8%(21명), 매우 만족 18.8%(19명)로 조사되었고, 11인 이상 시설은 매우 불만족 25.4%(65명), 불만족 30.1%(77명), 보통 17.6%(45명), 만족 16.8%(43명), 매우 만족 10.2%(26명)로 나타남. 10인 이하 시설과 11인 이상 시설 모두 만족보다 불만족 비율이 높게 나타났고, 11인 이상 시설이 불만족 비율이 높게 나타났다.

<표46> 시설 규모에 따른 현행 복지포인트 지급사업에 대한 만족도

구분		매우 불만족	불만족	보통	만족	매우 만족	총계
10인 이하 시설	빈도(명)	17	29	15	21	19	101
	비율(%)	16.8	28.7	14.9	20.8	18.8	100.0
11인 이상 시설	빈도(명)	65	77	45	43	26	256
	비율(%)	25.4	30.1	17.6	16.8	10.2	100.0

구분		매우 불만족	불만족	보통	만족	매우 만족	총계
총계	빈도(명)	82	106	60	64	45	357
	비율(%)	23.0	29.7	16.8	17.9	12.6	100.0

○ 근무 형태에 따른 현행 복지포인트 지급사업에 대한 만족도

근무 형태에 따른 현행 복지포인트 지급사업에 대한 만족도 조사 결과, 교대근무는 매우 불만족 36.0%(32명), 불만족 25.8%(23명), 보통 16.9%(15명), 만족 15.7%(14명), 매우 만족 5.6%(5명)로 조사되었고, 비교대근무는 매우 불만족 18.7%(50명), 불만족 31.0%(83명), 보통 16.8%(45명), 만족 18.7%(50명), 매우 만족 14.9%(40명)로 나타남. 교대근무와 비교대근무 모두 만족보다 불만족 비율이 높게 나타났고, 교대근무가 불만족 비율이 높게 나타났다.

<표47> 근무 형태에 따른 현행 복지포인트 지급사업에 대한 만족도

구분		매우 불만족	불만족	보통	만족	매우 만족	총계
교대근무	빈도(명)	32	23	15	14	5	89
	비율(%)	36.0	25.8	16.9	15.7	5.6	100.0
비교대근무	빈도(명)	50	83	45	50	40	268
	비율(%)	18.7	31.0	16.8	18.7	14.9	100.0
총계	빈도(명)	82	106	60	64	45	357
	비율(%)	23.0	29.7	16.8	17.9	12.6	100.0

○ 고용 형태에 따른 현행 복지포인트 지급사업에 대한 만족도

고용 형태에 따른 현행 복지포인트 지급사업에 대한 만족도 조사 결과, 정규직은 매우 불만족 22.6%(74명), 불만족 31.2%(102명), 보통 14.7%(48명), 만족 18.7%(61명), 매우 만족 12.8%(42명)로 조사되었고, 비정규직은 매우 불만족 26.7%(8명), 불만족 13.3%(4명), 보통 40.0%(12명), 만족 10.0%(3명), 매우 만족 10.0%(3명)로 나타남. 정규직과 비정규직 모두 만족보다 불만족 비율이 높게 나타났고, 정규직이 불만족 비율이 높게 나타났다.

<표48> 고용 형태에 따른 현행 복지포인트 지급사업에 대한 만족도

구분		매우 불만족	불만족	보통	만족	매우 만족	총계
정규직	빈도(명)	74	102	48	61	42	327
	비율(%)	22.6	31.2	14.7	18.7	12.8	100.0

구분		매우 불만족	불만족	보통	만족	매우 만족	총계
비정규직	빈도(명)	8	4	12	3	3	30
	비율(%)	26.7	13.3	40.0	10.0	10.0	100.0
총계	빈도(명)	82	106	60	64	45	357
	비율(%)	23.0	29.7	16.8	17.9	12.6	100.0

○ 직위에 따른 현행 복지포인트 지급사업에 대한 만족도

직위에 따른 현행 복지포인트 지급사업에 대한 만족도 조사 결과, 사무국장은 매우 불만족 23.3%(7명), 불만족 33.3%(10명), 보통 16.7%(5명), 만족 23.3%(7명), 매우 만족 3.3%(1명)로 조사되었고, 부장은 매우 불만족 35.7%(5명), 불만족 14.3%(2명), 보통 7.1%(1명), 만족 35.7%(5명), 매우 만족 7.1%(1명)로 나타났으며, 팀장(과장)은 매우 불만족 25.7%(26명), 불만족 34.7%(35명), 보통 13.9%(14명), 만족 10.9%(11명), 매우 만족 14.9%(15명)로 확인되었다.

선임사회복지사(대리)는 매우 불만족 37.9%(11명), 불만족 20.7%(6명), 보통 10.3%(3명), 만족 13.8%(4명), 매우 만족 17.2%(5명)로 조사되었고, 사회복지사는 매우 불만족 18.1%(26명), 불만족 29.9%(43명), 보통 20.8%(30명), 만족 19.4%(28명), 매우 만족 11.8%(14명)로 나타났으며, 기타는 매우 불만족 17.9%(7명), 불만족 25.6%(10명), 보통 17.9%(7명), 만족 23.1%(9명), 매우 만족 15.4%(6명)로 확인되었다.

모든 직위에서 만족보다 불만족 비율이 높게 나타났고, 팀장(과장)이 불만족 비율이 조금 높게 나타났다.

<표49> 직위에 따른 현행 복지포인트 지급사업에 대한 만족도

구분		매우 불만족	불만족	보통	만족	매우 만족	총계
사무 국장	빈도(명)	7	10	5	7	1	30
	비율(%)	23.3	33.3	16.7	23.3	3.3	100.0
부장	빈도(명)	5	2	1	5	1	14
	비율(%)	35.7	14.3	7.1	35.7	7.1	100.0
팀장(과장)	빈도(명)	26	35	14	11	15	101
	비율(%)	25.7	34.7	13.9	10.9	14.9	100.0
선임사회복지사(대리)	빈도(명)	11	6	3	4	5	29
	비율(%)	37.9	20.7	10.3	13.8	17.2	100.0

구분		매우 불만족	불만족	보통	만족	매우 만족	총계
사회 복지사	빈도(명)	26	43	30	28	17	144
	비율(%)	18.1	29.9	20.8	19.4	11.8	100.0
기타	빈도(명)	7	10	7	9	6	39
	비율(%)	17.9	25.6	17.9	23.1	15.4	100.0
총계	빈도(명)	82	106	60	64	45	357
	비율(%)	23.0	29.7	16.8	17.9	12.6	100.0

○ 총 시설 경력에 따른 현행 복지포인트 지급사업에 대한 만족도

총 시설 경력에 따른 현행 복지포인트 지급사업에 대한 만족도 조사 결과, 5년(60개월) 이하는 매우 불만족 17.4%(19명), 불만족 35.8%(39명), 보통 19.3%(21명), 만족 19.3%(21명), 매우 만족 8.3%(9명)로 조사되었고, 5년(61개월)~10년(120개월)는 매우 불만족 23.8%(19명), 불만족 32.5%(26명), 보통 11.3%(9명), 만족 15.0%(12명), 매우 만족 17.5%(14명)로 나타났으며, 10년(121개월)~15년(180개월) 매우 불만족 20.5%(16명), 불만족 23.1%(18명), 보통 14.1%(11명), 만족 26.9%(21명), 매우 만족 15.4%(12명)로 확인됨. 15년(181개월) 초과 매우 불만족 32.1%(26명), 불만족 25.9%(21명), 보통 23.5%(19명), 만족 8.6%(7명), 매우 만족 9.9%(8명)로 조사되었다.

<표50> 총시설 경력에 따른 현행 복지포인트 지급사업에 대한 만족도

구분		매우 불만족	불만족	보통	만족	매우 만족	총계
5년(60개월) 이하	빈도(명)	19	39	21	21	9	109
	비율(%)	17.4	35.8	19.3	19.3	8.3	100.0
5년(61개월) ~ 10년 (120개월)	빈도(명)	19	26	9	12	14	80
	비율(%)	23.8	32.5	11.3	15.0	17.5	100.0
10년 (121개월) ~ 15년(180개월)	빈도(명)	16	18	11	21	12	78
	비율(%)	20.5	23.1	14.1	26.9	15.4	100.0
15년(181개월) 초과	빈도(명)	26	21	19	7	8	81
	비율(%)	32.1	25.9	23.5	8.6	9.9	100.0
총계	빈도(명)	80	104	60	61	43	348
	비율(%)	23.0	29.9	17.2	17.5	12.4	100.0

○ 현재 시설 경력에 따른 현행 복지포인트 지급사업에 대한 만족도

현재 시설 경력에 따른 현행 복지포인트 지급사업에 대한 만족도 조사 결과, 2년(24개월) 이하는 매우 불만족 18.0%(16명), 불만족 36.0%(32명), 보통 16.9%(15명), 만족 13.5%(12명), 매우 만족 15.7%(14명)로 조사되었고, 2년(25개월)~5년(60개월)는 매우 불만족 24.1%(20명), 불만족 31.3%(26명), 보통 16.9%(14명), 만족 20.5%(17명), 매우 만족 7.2%(6명)로 나타났으며, 5년(61개월)~10년(120개월) 매우 불만족 19.5%(15명), 불만족 27.3%(21명), 보통 9.1%(7명), 만족 22.1%(17명), 매우 만족 22.1%(17명)로 확인됨. 10년(121개월) 초과 매우 불만족 32.5%(25명), 불만족 28.6%(22명), 보통 16.9%(13명), 만족 15.6%(12명), 매우 만족 6.5%(5명)로 조사되었다.

<표51> 현재 시설 경력에 따른 현행 복지포인트 지급사업에 대한 만족도

구분		매우 불만족	불만족	보통	만족	매우 만족	총계
2년(24개월) 이하	빈도(명)	16	32	15	12	14	89
	비율(%)	18.0	36.0	16.9	13.5	15.7	100.0
2년(25개월) ~ 5년(60개월)	빈도(명)	20	26	14	17	6	83
	비율(%)	24.1	31.3	16.9	20.5	7.2	100.0
5년(61개월) ~ 10년(120개월)	빈도(명)	15	21	7	17	17	77
	비율(%)	19.5	27.3	9.1	22.1	22.1	100.0
10년(121개월) 초과	빈도(명)	25	22	13	12	5	77
	비율(%)	32.5	28.6	16.9	15.6	6.5	100.0
총계	빈도(명)	76	101	49	58	42	326
	비율(%)	23.3	31.0	15.0	17.8	12.9	100.0

나) 현행 복지포인트 지급사업에 대해 불만족하는 이유

○ 전체 조사대상에 따른 현행 복지포인트 지급사업에 대해 불만족하는 이유

현행 복지포인트 지급사업에 대해 만족하지 않는다고 응답한 대상자에게 불만족한 이유에 대해 조사한 결과, 낮은 포인트 63.7%(137명), 제한된 자격기준 21.9%(47명), 기타 6.5%(14명) 순으로 응답하였다.

<표52> 현행 복지포인트 지급사업에 대해 불만족하는 이유

(단위 : 명, %)

구분	빈도(명)	비율(%)
낮은 포인트	137	63.7
사용범위 제한	9	4.2
사용 방법의 불편함	8	3.7
제한된 자격기준	47	21.9
기타(청소년 기관은 포인트 지급 안 됨, 계약직이라 아직 없음 등)	14	6.5
총계	215	100.0

○ 성별에 따른 현행 복지포인트 지급사업에 대해 불만족하는 이유

성별에 따른 현행 복지포인트 지급사업에 대해 불만족하는 이유를 조사한 결과, 여성은 낮은 포인트 61.5%(83명), 사용범위 제한 4.4%(6명), 사용 방법의 불편함 3.7%(5명), 제한된 자격기준 23.0%(31명), 기타 7.4%(10명)로 조사되었고, 남성은 낮은 포인트 67.5%(54명), 사용범위 제한 3.8%(3명), 사용 방법의 불편함 3.8%(3명), 제한된 자격기준 20.0%(16명), 기타 5.0%(4명)로 나타났다.

<표53> 성별에 따른 현행 복지포인트 지급사업에 대해 불만족하는 이유

구분		낮은 포인트	사용범위 제한	사용 방법의 불편함	제한된 자격기준	기타	총계
여성	빈도(명)	83	6	5	31	10	135
	비율(%)	61.5	4.4	3.7	23.0	7.4	100.0
남성	빈도(명)	54	3	3	16	4	80
	비율(%)	67.5	3.8	3.8	20.0	5.0	100.0
총계	빈도(명)	137	9	8	47	14	215
	비율(%)	63.7	4.2	3.7	21.9	6.5	100.0

○ 세대에 따른 현행 복지포인트 지급사업에 대해 불만족하는 이유

세대에 따른 현행 복지포인트 지급사업에 대해 불만족하는 이유를 조사한 결과, 청년은 낮은 포인트 69.6%(48명), 사용범위 제한 5.8%(4명), 사용 방법의 불편함 2.9%(2명), 제한된 자격기준 15.9%(11명), 기타 5.8%(4명)로 나타났고, 중년은 낮은 포인트 64.6%(62명), 사용범위 제한 2.1%(2명), 사용 방법의 불편함 4.2%(4명), 제한된 자격기준 22.9%(22명), 기타 6.3%(6명)로 조사되었으며, 장년은 낮은 포인트 54.0%(27명), 사용범위 제한 6.0%(3명), 사용 방법의 불편함 4.0%(2명), 제한된 자격기준 28.0%(14명), 기타 8.0%(4명)로 확인되었다.



<표54> 세대에 따른 현행 복지포인트 지급사업에 대해 불만족하는 이유

구 분		낮은 포인트	사용범위 제한	사용 방법의 불편함	제한된 자격기준	기타	총계
청년	빈도(명)	48	4	2	11	4	69
	비율(%)	69.6	5.8	2.9	15.9	5.8	100.0
중년	빈도(명)	62	2	4	22	6	96
	비율(%)	64.6	2.1	4.2	22.9	6.3	100.0
장년	빈도(명)	27	3	2	14	4	50
	비율(%)	54.0	6.0	4.0	28.0	8.0	100.0
총계	빈도(명)	137	9	8	47	14	215
	비율(%)	63.7	4.2	3.7	21.9	6.5	100.0

○ 시설유형에 따른 현행 복지포인트 지급사업에 대해 불만족하는 이유

시설유형에 따른 현행 복지포인트 지급사업에 대해 불만족하는 이유에 대해 조사한 결과, 이용시설은 낮은 포인트 87.7%(100명), 사용범위 제한 2.6%(3명), 사용 방법의 불편함 2.6%(3명), 제한된 자격기준 5.3%(6명), 기타 1.8%(2명)로 조사되었고, 생활시설은 낮은 포인트 39.3%(24명), 사용범위 제한 4.9%(3명), 사용 방법의 불편함 6.6%(4명), 제한된 자격기준 37.7%(23명), 기타 11.5%(7명)로 나타났으며, 기타(단체, 법인 등)는 낮은 포인트 30.8%(12명), 사용범위 제한 7.7%(3명), 사용 방법의 불편함 2.6%(1명), 제한된 자격기준 46.2%(18명), 기타 12.8%(5명)로 확인되었다.

<표55> 시설 유형에 따른 현행 복지포인트 지급사업에 대해 불만족하는 이유

구 분		낮은 포인트	사용범위 제한	사용 방법의 불편함	제한된 자격기준	기타	총계
이용 시설	빈도(명)	100	3	3	6	2	114
	비율(%)	87.7	2.6	2.6	5.3	1.8	100.0
생활 시설	빈도(명)	24	3	4	23	7	61
	비율(%)	39.3	4.9	6.6	37.7	11.5	100.0
기타 (단체, 법인 등)	빈도(명)	12	3	1	18	5	39
	비율(%)	30.8	7.7	2.6	46.2	12.8	100.0
총계	빈도(명)	136	9	8	47	14	214
	비율(%)	63.6	4.2	3.7	22.0	6.5	100.0

○ 시설분야에 따른 현행 복지포인트 지급사업에 대해 불만족하는 이유

시설분야에 따른 현행 복지포인트 지급사업에 대해 불만족하는 이유에 대해 조사한

결과, 아동청소년복지는 낮은 포인트 76.3%(29명), 사용범위 제한 5.3%(2명), 사용 방법의 불편함 5.3%(2명), 제한된 자격기준 10.5%(4명), 기타 2.6%(1명)로 조사되었고, 노인복지는 낮은 포인트 56.3%(9명), 사용범위 제한 6.3%(1명), 사용 방법의 불편함 0.0%(0명), 제한된 자격기준 37.5%(6명), 기타 0.0%(0명)로 나타났으며, 지역복지는 낮은 포인트 62.5%(20명), 사용범위 제한 3.1%(1명), 사용 방법의 불편함 0.0%(0명), 제한된 자격기준 28.1%(9명), 기타 6.3%(2명)로 확인되었다.

장애인복지는 낮은 포인트 58.0%(58명), 사용범위 제한 2.0%(2명), 사용 방법의 불편함 5.0%(5명), 제한된 자격 기준 25.0%(25명), 기타 10.0%(10명)으로 조사되었고, 다문화여성가족복지는 낮은 포인트 77.8%(7명), 사용범위 제한 11.1%(1명), 사용 방법의 불편함 11.1%(1명), 제한된 자격기준 0.0%(0명), 기타 0.0%(0명)로 나타났으며, 기타분야는 낮은 포인트 68.4%(13명), 사용범위 제한 10.5%(2명), 사용 방법의 불편함 0.0%(0명), 제한된 자격기준 15.8%(3명), 기타 5.3%(1명)로 확인되었다.

<표56> 시설분야에 따른 현행 복지포인트 지급사업에 대해 불만족하는 이유

구 분		낮은 포인트	사용범위 제한	사용 방법의 불편함	제한된 자격기준	기타	총계
아동 청소년 복지	빈도(명)	29	2	2	4	1	38
	비율(%)	76.3	5.3	5.3	10.5	2.6	100.0
노인 복지	빈도(명)	9	1	0	6	0	16
	비율(%)	56.3	6.3	0.0	37.5	0.0	100.0
지역 복지	빈도(명)	20	1	0	9	2	32
	비율(%)	62.5	3.1	0.0	28.1	6.3	100.0
장애인 복지	빈도(명)	58	2	5	25	10	100
	비율(%)	58.0	2.0	5.0	25.0	10.0	100.0
다문화 여성가족 복지	빈도(명)	7	1	1	0	0	9
	비율(%)	77.8	11.1	11.1	0.0	0.0	100.0
기타	빈도(명)	13	2	0	3	1	19
	비율(%)	68.4	10.5	0.0	15.8	5.3	100.0
총계	빈도(명)	136	9	8	47	14	214
	비율(%)	63.6	4.2	3.7	22.0	6.5	100.0

○ 시설규모에 따른 현행 복지포인트 지급사업에 대해 불만족하는 이유

시설규모에 따른 현행 복지포인트 지급사업에 대해 불만족하는 이유를 조사한 결과, 10인 이하 시설은 낮은 포인트 68.3%(41명), 사용범위 제한 5.0%(3명), 사용 방법의 불편함 6.7%(4명), 제한된 자격기준 18.3%(11명), 기타 1.7%(1명)로 조사되었고,

11인 이상 시설은 낮은 포인트 61.9%(96명), 사용범위 제한 3.9%(6명), 사용 방법의 불편함 2.6%(4명), 제한된 자격기준 23.2%(36명), 기타 8.4%(13명)로 나타났다.

<표57> 시설규모에 따른 현행 복지포인트 지급사업에 대해 불만족하는 이유

구 분		낮은 포인트	사용범위 제한	사용 방법의 불편함	제한된 자격기준	기타	총계
10인 이하 시설	빈도(명)	41	3	4	11	1	60
	비율(%)	68.3	5.0	6.7	18.3	1.7	100.0
11인 이상 시설	빈도(명)	96	6	4	36	13	155
	비율(%)	61.9	3.9	2.6	23.2	8.4	100.0
총계	빈도(명)	137	9	8	47	14	215
	비율(%)	63.7	4.2	3.7	21.9	6.5	100.0

○ 근무형태에 따른 현행 복지포인트 지급사업에 대해 불만족하는 이유

근무형태에 따른 현행 복지포인트 지급사업에 대해 불만족하는 이유를 조사한 결과, 교대근무는 낮은 포인트 44.1%(26명), 사용범위 제한 6.8%(4명), 사용 방법의 불편함 6.8%(4명), 제한된 자격기준 33.9%(20명), 기타 8.5%(5명)로 조사되었고, 비교대근무는 낮은 포인트 71.2%(111명), 사용범위 제한 3.2%(5명), 사용 방법의 불편함 2.6%(4명), 제한된 자격기준 17.3%(27명), 기타 5.8%(9명)로 나타났다.

<표58> 근무 형태에 따른 현행 복지포인트 지급사업에 대해 불만족하는 이유

구 분		낮은 포인트	사용범위 제한	사용 방법의 불편함	제한된 자격기준	기타	총계
교대 근무	빈도(명)	26	4	4	20	5	59
	비율(%)	44.1	6.8	6.8	33.9	8.5	100.0
비교대 근무	빈도(명)	111	5	4	27	9	156
	비율(%)	71.2	3.2	2.6	17.3	5.8	100.0
총계	빈도(명)	137	9	8	47	14	215
	비율(%)	63.7	4.2	3.7	21.9	6.5	100.0

○ 고용형태에 따른 현행 복지포인트 지급사업에 대해 불만족하는 이유

고용형태에 따른 현행 복지포인트 지급사업에 대해 불만족하는 이유를 조사한 결과, 정규직은 낮은 포인트 63.8%(127명), 사용범위 제한 4.0%(8명), 사용 방법의 불편함 3.5%(7명), 제한된 자격기준 21.6%(43명), 기타 7.0%(14명)로 조사되었고, 비정규

직은 낮은 포인트 62.5%(10명), 사용범위 제한 6.3%(1명), 사용 방법의 불편함 6.3% (1명), 제한된 자격기준 25.0%(4명), 기타 0.0%(0명)로 나타났다.

<표59> 고용 형태에 따른 현행 복지포인트 지급사업에 대해 불만족하는 이유

구 분		낮은 포인트	사용범위 제한	사용 방법의 불편함	제한된 자격기준	기타	총계
정규직	빈도(명)	127	8	7	43	14	199
	비율(%)	63.8	4.0	3.5	21.6	7.0	100.0
비 정규직	빈도(명)	10	1	1	4	0	16
	비율(%)	62.5	6.3	6.3	25.0	0.0	100.0
총계	빈도(명)	137	9	8	47	14	215
	비율(%)	63.7	4.2	3.7	21.9	6.5	100.0

○ 직위에 따른 현행 복지포인트 지급사업에 대해 불만족하는 이유

직위에 따른 현행 복지포인트 지급사업에 대해 불만족하는 이유에 대해 조사한 결과, 사무국장은 낮은 포인트 55.6%(10명), 사용범위 제한 5.6%(1명), 사용 방법의 불편함 5.6%(1명), 제한된 자격기준 33.3%(6명), 기타 0.0%(0명)로 조사되었고, 부장은 낮은 포인트 33.3%(2명), 사용범위 제한 0.0%(0명), 사용 방법의 불편함 0.0%(0명), 제한된 자격기준 66.7%(4명), 기타 0.0%(0명)로 나타났으며, 팀장(과장)은 낮은 포인트 62.5%(40명), 사용범위 제한 3.1%(2명), 사용 방법의 불편함 1.6%(1명), 제한된 자격기준 25.0%(16명), 기타 7.8%(5명)로 확인되었다.

선임사회복지사(대리)는 낮은 포인트 42.1%(8명), 사용범위 제한 5.3%(1명), 사용 방법의 불편함 0.0%(0명), 제한된 자격 기준 36.8%(7명), 기타 15.8%(3명)으로 조사되었고, 사회복지사는 낮은 포인트 74.1%(63명), 사용범위 제한 4.7%(4명), 사용 방법의 불편함 5.9%(5명), 제한된 자격기준 9.4%(8명), 기타 5.9%(5명)로 나타났으며, 기타는 낮은 포인트 60.9%(14명), 사용범위 제한 4.3%(1명), 사용 방법의 불편함 4.3%(1명), 제한된 자격기준 26.1%(6명), 기타 4.3%(1명)로 확인되었다.

<표60> 직위에 따른 현행 복지포인트 지급사업에 대해 불만족하는 이유

구 분		낮은 포인트	사용범위 제한	사용 방법의 불편함	제한된 자격기준	기타	총계
사무 국장	빈도(명)	10	1	1	6	0	18
	비율(%)	55.6	5.6	5.6	33.3	0.0	100.0
부장	빈도(명)	2	0	0	4	0	6

구 분		낮은 포인트	사용범위 제한	사용 방법의 불편함	제한된 자격기준	기타	총계
	비율(%)	33.3	0.0	0.0	66.7	0.0	100.0
팀장 (과장)	빈도(명)	40	2	1	16	5	64
	비율(%)	62.5	3.1	1.6	25.0	7.8	100.0
선임사회복지사 (대리)	빈도(명)	8	1	0	7	3	19
	비율(%)	42.1	5.3	0.0	36.8	15.8	100.0
사회 복지사	빈도(명)	63	4	5	8	5	85
	비율(%)	74.1	4.7	5.9	9.4	5.9	100.0
기타	빈도(명)	14	1	1	6	1	23
	비율(%)	60.9	4.3	4.3	26.1	4.3	100.0
총계	빈도(명)	137	9	8	47	14	215
	비율(%)	63.7	4.2	3.7	21.9	6.5	100.0

○ 전체 시설경력에 따른 현행 복지포인트 지급사업에 대해 불만족하는 이유

전체 시설경력에 따른 현행 복지포인트 지급사업에 대해 불만족하는 이유에 대해 조사한 결과, 5년(60개월) 이하는 낮은 포인트 72.1%(49명), 사용범위 제한 5.9%(4명), 사용 방법의 불편함 4.4%(3명), 제한된 자격기준 11.8%(8명), 기타 5.9%(4명)로 조사되었고, 5년(61개월)~10년(120개월)은 낮은 포인트 61.5%(32명), 사용범위 제한 5.8%(3명), 사용 방법의 불편함 3.8%(2명), 제한된 자격기준 21.2%(11명), 기타 7.7%(4명)로 나타났으며, 10년(121개월)~15년(180개월)은 낮은 포인트 66.7%(30명), 사용범위 제한 4.4%(2명), 사용 방법의 불편함 2.2%(1명), 제한된 자격기준 22.2%(10명), 기타 4.4%(2명)로 조사되었고, 15년(181개월) 초과는 낮은 포인트 52.2%(24명), 사용범위 제한 0.0%(0명), 사용 방법의 불편함 4.3%(2명), 제한된 자격기준 34.8%(16명), 기타 8.7%(4명)로 확인되었다.

<표61> 전체 시설경력에 따른 현행 복지포인트 지급사업에 대해 불만족하는 이유

구 분		낮은 포인트	사용범위 제한	사용 방법의 불편함	제한된 자격기준	기타	총계
5년(60개월) 이하	빈도(명)	49	4	3	8	4	68
	비율(%)	72.1	5.9	4.4	11.8	5.9	100.0
5년(61개월) ~ 10년(120개월)	빈도(명)	32	3	2	11	4	52
	비율(%)	61.5	5.8	3.8	21.2	7.7	100.0
10년(121개월) ~ 15년(180개월)	빈도(명)	30	2	1	10	2	45
	비율(%)	66.7	4.4	2.2	22.2	4.4	100.0

구 분		낮은 포인트	사용범위 제한	사용 방법의 불편함	제한된 자격기준	기타	총계
15년(181개월) 초과	빈도(명)	24	0	2	16	4	46
	비율(%)	52.2	0.0	4.3	34.8	8.7	100.0
총계	빈도(명)	135	9	8	45	14	211
	비율(%)	64.0	4.3	3.8	21.3	6.6	100.0

○ 현재 시설경력에 따른 현행 복지포인트 지급사업에 대해 불만족하는 이유

현재 시설경력에 따른 현행 복지포인트 지급사업에 대해 불만족하는 이유에 대해 조사한 결과, 2년(24개월) 이하는 낮은 포인트 68.4%(39명), 사용범위 제한 3.5%(2명), 사용 방법의 불편함 3.5%(2명), 제한된 자격기준 19.3%(11명), 기타 5.3%(3명)로 조사되었고, 2년(25개월)~5년(60개월)은 낮은 포인트 66.0%(35명), 사용범위 제한 3.8%(2명), 사용 방법의 불편함 3.8%(2명), 제한된 자격기준 22.6%(12명), 기타 3.8%(2명)로 나타났으며, 5년(61개월)~10년(120개월)은 낮은 포인트 67.4%(29명), 사용범위 제한 4.7%(2명), 사용 방법의 불편함 2.3%(1명), 제한된 자격기준 25.5%(12명), 기타 4.7%(2명)로 조사되었고, 10년(121개월) 초과는 낮은 포인트 59.6%(28명), 사용범위 제한 2.1%(1명), 사용 방법의 불편함 4.3%(2명), 제한된 자격기준 25.5%(12명), 기타 8.5%(4명)로 확인되었다.

<표62> 현재 시설경력에 따른 현행 복지포인트 지급사업에 대해 불만족하는 이유

구 분		낮은 포인트	사용범위 제한	사용 방법의 불편함	제한된 자격기준	기타	총계
2년(24개월) 이하	빈도(명)	39	2	2	11	3	57
	비율(%)	68.4	3.5	3.5	19.3	5.3	100.0
2년(25개월) ~ 5년(60개월)	빈도(명)	35	2	2	12	2	53
	비율(%)	66.0	3.8	3.8	22.6	3.8	100.0
5년(61개월) ~ 10년(120개월)	빈도(명)	29	2	1	9	2	43
	비율(%)	67.4	4.7	2.3	20.9	4.7	100.0
10년(121개월) 초과	빈도(명)	28	1	2	12	4	47
	비율(%)	59.6	2.1	4.3	25.5	8.5	100.0
총계	빈도(명)	131	7	7	44	11	200
	비율(%)	65.5	3.5	3.5	22.0	5.5	100.0

6) 복리후생제도를 제안 시스템

가) 제주지역 종사자의 복리후생 제도를 제안할 수 있는 시스템의 필요성

제주지역 종사자의 복리후생 제도를 제안할 수 있는 시스템의 필요성에 대해 조사한 결과, 필요함은 97.2%(345명), 필요하지 않음 2.8%(10명)로 나타났다.

<표63> 제주지역 종사자의 복리후생 제도를 제안할 수 있는 시스템의 필요성

구 분	빈도(명)	비율(%)
필요함	345	97.2
필요하지 않음	10	2.8
총계	355	100.0

나) 종사자 복리후생 향상을 제안할 수 있는 시스템의 주체

○ 전체 조사대상자에 따른 복리후생 향상을 제안할 수 있는 시스템 주체

종사자 복리후생 향상을 제안할 수 있는 시스템의 주체에 대해 조사한 결과, 지방자치단체(처우개선위원회) 44.3%(152명), 사회복지협의회 또는 사회복지사협회 41.4%(142명), 직능협회 2.3%(8명), 시설 운영법인 또는 시설 내부 조직 9.9%(34명), 기타 2.0%(7명)로 조사되었다.

<표64> 종사자 복리후생 향상을 제안할 수 있는 시스템의 주체

구 분	빈도(명)	비율(%)
지방자치단체(처우개선위원회)	152	44.3
사회복지협의회 또는 사회복지사협회	142	41.4
직능협회	8	2.3
시설 운영법인 또는 시설 내부 조직	34	9.9
기타	7	2.0
총계	343	100.0

○ 성별에 따른 종사자 복리후생 향상을 제안할 수 있는 시스템의 주체

성별에 따른 종사자 복리후생 향상을 제안할 수 있는 시스템의 주체에 대해 조사한 결과, 여성은 지방자치단체(처우개선위원회) 44.6%(95명), 사회복지협의회 또는 사회복지사협회 39.9%(85명), 직능협회 2.3%(5명), 시설 운영법인 또는 시설 내부 조직 11.3%(24명), 기타 1.9%(4명)로 나타났고, 남성은 지방자치단체(처우개선위원회) 43.8%(57명), 사회복지협의회 또는 사회복지사협회 43.8%(57명), 직능협회 2.3%(3명), 시설 운영법인 또는 시설 내부 조직 7.7%(10명), 기타 2.3%(3명)로 나타났다.

<표65> 성별에 따른 종사자 복리후생 향상을 제안할 수 있는 시스템의 주체

구 분		지방자치단체 (처우개선위원회)	사회복지협 의회 또는 사회복지사 협회	직능협회	시설 운영법인 또는 시설 내부 조직	기타	총계
여성	빈도(명)	95	85	5	24	4	213
	비율(%)	44.6	39.9	2.3	11.3	1.9	100.0
남성	빈도(명)	57	57	3	10	3	130
	비율(%)	43.8	43.8	2.3	7.7	2.3	100.0
총계	빈도(명)	152	142	8	34	7	343
	비율(%)	44.3	41.4	2.3	9.9	2.0	100.0

○ 세대에 따른 종사자 복리후생 향상을 제안할 수 있는 시스템의 주체

세대에 따른 종사자 복리후생 향상을 제안할 수 있는 시스템의 주체에 대해 조사한 결과, 청년은 지방자치단체(처우개선위원회) 40.8%(40명), 사회복지협의회 또는 사회복지사협회 43.9%(43명), 직능협회 2.0%(2명), 시설 운영법인 또는 시설 내부 조직 11.2%(11명), 기타 2.0%(2명)로 나타났고, 중년은 지방자치단체(처우개선위원회) 45.6%(77명), 사회복지협의회 또는 사회복지사협회 39.6%(67명), 직능협회 3.0%(5명), 시설 운영법인 또는 시설 내부 조직 10.7%(18명), 기타 1.2%(2명)로 조사되었고, 장년은 지방자치단체(처우개선위원회) 46.1%(35명), 사회복지협의회 또는 사회복지사협회 42.1%(32명), 직능협회 1.3%(1명), 시설 운영법인 또는 시설 내부 조직 6.6%(5명), 기타 3.9%(3명)로 확인되었다.

<표66> 세대에 따른 종사자 복리후생 향상을 제안할 수 있는 시스템의 주체

구 분		지방자치단체 (처우개선위원회)	사회복지협 의회 또는 사회복지사 협회	직능협회	시설 운영법인 또는 시설 내부 조직	기타	총계
청년	빈도(명)	40	43	2	11	2	98
	비율(%)	40.8	43.9	2.0	11.2	2.0	100.0
중년	빈도(명)	77	67	5	18	2	169
	비율(%)	45.6	39.6	3.0	10.7	1.2	100.0
장년	빈도(명)	35	32	1	5	3	76
	비율(%)	46.1	42.1	1.3	6.6	3.9	100.0
총계	빈도(명)	152	142	8	34	7	343
	비율(%)	44.3	41.4	2.3	9.9	2.0	100.0



○ 시설유형에 따른 종사자 복리후생 향상을 제안할 수 있는 시스템의 주체

시설유형에 따른 종사자 복리후생 향상을 제안할 수 있는 시스템의 주체에 대해 조사한 결과, 이용시설은 지방자치단체(처우개선위원회) 41.0%(80명), 사회복지협의회 또는 사회복지사협회 42.1%(82명), 직능협회 2.1%(4명), 시설 운영법인 또는 시설 내부 조직 13.8%(27명), 기타 1.0%(2명)로 나타났고, 생활시설은 지방자치단체(처우개선위원회) 49.0%(47명), 사회복지협의회 또는 사회복지사협회 40.6%(39명), 직능협회 3.1%(3명), 시설 운영법인 또는 시설 내부 조직 4.2%(4명), 기타 3.1%(3명)로 조사되었고, 기타(단체, 법인 등)는 지방자치단체(처우개선위원회) 46.0%(23명), 사회복지협의회 또는 사회복지사협회 42.0%(21명), 직능협회 2.0%(1명), 시설 운영법인 또는 시설 내부 조직 10.0%(34명), 기타 2.1%(7명)로 확인되었다.

<표67> 시설유형에 따른 종사자 복리후생 향상을 제안할 수 있는 시스템의 주체

구 분		지방자치단체 (처우개선위원회)	사회복지협의회 또는 사회복지사협회	직능협회	시설 운영법인 또는 시설 내부 조직	기타	총계
이용 시설	빈도(명)	80	82	4	27	2	195
	비율(%)	41.0	42.1	2.1	13.8	1.0	100.0
생활 시설	빈도(명)	47	39	3	4	3	96
	비율(%)	49.0	40.6	3.1	4.2	3.1	100.0
기타 (단체, 법인 등)	빈도(명)	23	21	1	3	2	50
	비율(%)	46.0	42.0	2.0	6.0	4.0	100.0
총계	빈도(명)	150	142	8	34	7	341
	비율(%)	44.0	41.6	2.3	10.0	2.1	100.0

○ 시설분야에 따른 종사자 복리후생 향상을 제안할 수 있는 시스템의 주체

시설분야에 따른 종사자 복리후생 향상을 제안할 수 있는 시스템의 주체에 대해 조사한 결과, 아동청소년복지는 지방자치단체(처우개선위원회) 49.1%(26명), 사회복지협의회 또는 사회복지사협회 41.5%(22명), 직능협회 1.9%(1명), 시설 운영법인 또는 시설 내부 조직 7.5%(4명), 기타 0.0%(0명)로 나타났고, 노인복지는 지방자치단체(처우개선위원회) 56.5%(13명), 사회복지협의회 또는 사회복지사협회 34.8%(8명), 직능협회 0.0%(0명), 시설 운영법인 또는 시설 내부 조직 8.7%(2명), 기타 0.0%(0명)로 조사되었고, 지역복지는 지방자치단체(처우개선위원회) 34.0%(18명), 사회복지협의회 또는 사회복지사협회 45.3%(24명), 직능협회 5.7%(3명), 시설 운영법인 또는 시설 내부 조직 11.3%(6명), 기타 3.8%(2명)로 확인되었다.

장애인복지는 지방자치단체(처우개선위원회) 46.9%(76명), 사회복지협의회 또는 사

회복지사협회 42.0%(68명), 직능협회 2.5%(4명), 시설 운영법인 또는 시설 내부 조직 6.8%(11명), 기타 1.9%(3명)로 나타났고, 다문화여성가족복지는 지방자치단체(처우개선위원회) 28.6%(6명), 사회복지협의회 또는 사회복지사협회 33.3%(7명), 직능협회 0.0%(0명), 시설 운영법인 또는 시설 내부 조직 38.1%(8명), 기타 0.0%(0명)로 조사되었고, 기타분야는 지방자치단체(처우개선위원회) 37.9%(11명), 사회복지협의회 또는 사회복지사협회 44.8%(13명), 직능협회 0.0%(0명), 시설 운영법인 또는 시설 내부 조직 10.3%(3명), 기타 6.9%(2명)로 확인되었다.

<표68> 시설 분야에 따른 종사자 복리후생 향상을 제안할 수 있는 시스템의 주체

구 분		지방자치단체 (처우개선 위원회)	사회복지협 의회 또는 사회복지사 협회	직능협회	시설 운영법인 또는 시설 내부 조직	기타	총계
아동 청소년 복지	빈도(명)	26	22	1	4	0	53
	비율(%)	49.1	41.5	1.9	7.5	0.0	100.0
노인 복지	빈도(명)	13	8	0	2	0	23
	비율(%)	56.5	34.8	0.0	8.7	0.0	100.0
지역 복지	빈도(명)	18	24	3	6	2	53
	비율(%)	34.0	45.3	5.7	11.3	3.8	100.0
장애인 복지	빈도(명)	76	68	4	11	3	162
	비율(%)	46.9	42.0	2.5	6.8	1.9	100.0
다문화 여성가족 복지	빈도(명)	6	7	0	8	0	21
	비율(%)	28.6	33.3	0.0	38.1	0.0	100.0
기타	빈도(명)	11	13	0	3	2	29
	비율(%)	37.9	44.8	0.0	10.3	6.9	100.0
총계	빈도(명)	150	142	8	34	7	341
	비율(%)	44.0	41.6	2.3	10.0	2.1	100.0

○ 시설규모에 따른 종사자 복리후생 향상을 제안할 수 있는 시스템의 주체

시설규모에 따른 종사자 복리후생 향상을 제안할 수 있는 시스템의 주체에 대해 조사한 결과, 10인 이하 시설은 지방자치단체(처우개선위원회) 44.2%(42명), 사회복지협의회 또는 사회복지사협회 41.1%(39명), 직능협회 2.1%(2명), 시설 운영법인 또는 시설 내부 조직 11.6%(11명), 기타 1.1%(1명)로 나타났고, 11인 이상 시설은 지방자치단체(처우개선위원회) 44.1%(109명), 사회복지협의회 또는 사회복지사협회 41.7%(103명), 직능협회 2.4%(6명), 시설 운영법인 또는 시설 내부 조직 9.3%(23명), 기타 2.4%(6명)로 나타났다.

<표69> 시설 규모에 따른 종사자 복리후생 향상을 제안할 수 있는 시스템의 주체

구 분		지방자치단체 (처우개선위원회)	사회복지협의회 또는 사회복지사협회	직능협회	시설 운영법인 또는 시설 내부 조직	기타	총계
10인 이하 시설	빈도(명)	42	39	2	11	1	95
	비율(%)	44.2	41.1	2.1	11.6	1.1	100.0
11인 이상 시설	빈도(명)	109	103	6	23	6	247
	비율(%)	44.1	41.7	2.4	9.3	2.4	100.0
총계	빈도(명)	151	142	8	34	7	342
	비율(%)	44.2	41.5	2.3	9.9	2.0	100.0

○ 근무형태에 따른 종사자 복리후생 향상을 제안할 수 있는 시스템의 주체

근무형태에 따른 종사자 복리후생 향상을 제안할 수 있는 시스템의 주체에 대해 조사한 결과, 교대근무는 지방자치단체(처우개선위원회) 47.7%(41명), 사회복지협의회 또는 사회복지사협회 39.5%(34명), 직능협회 3.5%(3명), 시설 운영법인 또는 시설 내부 조직 5.8%(5명), 기타 3.5%(3명)로 나타났고, 비교대근무는 지방자치단체(처우개선위원회) 43.0%(110명), 사회복지협의회 또는 사회복지사협회 42.2%(108명), 직능협회 2.0%(5명), 시설 운영법인 또는 시설 내부 조직 11.3%(29명), 기타 1.6%(4명)로 나타났다.

<표70> 근무 형태에 따른 종사자 복리후생 향상을 제안할 수 있는 시스템의 주체

구 분		지방자치단체 (처우개선위원회)	사회복지협의회 또는 사회복지사협회	직능협회	시설 운영법인 또는 시설 내부 조직	기타	총계
교대 근무	빈도(명)	41	34	3	5	3	86
	비율(%)	47.7	39.5	3.5	5.8	3.5	100.0
비교대 근무	빈도(명)	110	108	5	29	4	256
	비율(%)	43.0	42.2	2.0	11.3	1.6	100.0
총계	빈도(명)	151	142	8	34	7	342
	비율(%)	44.2	41.5	2.3	9.9	2.0	100.0

○ 고용형태에 따른 종사자 복리후생 향상을 제안할 수 있는 시스템의 주체

고용형태에 따른 종사자 복리후생 향상을 제안할 수 있는 시스템의 주체에 대해 조사한 결과, 정규직은 지방자치단체(처우개선위원회) 45.1%(142명), 사회복지협의회 또는

사회복지시설 종사자 복리후생 증진방안

사회복지사협회 41.6%(131명), 직능협회 2.2%(7명), 시설 운영법인 또는 시설 내부 조직 9.5%(30명), 기타 1.6%(5명)로 나타났고, 비정규직은 지방자치단체(처우개선위원회) 33.3%(9명), 사회복지협의회 또는 사회복지사협회 40.7%(11명), 직능협회 3.7%(1명), 시설 운영법인 또는 시설 내부 조직 14.8%(4명), 기타 7.4%(2명)로 나타났다.

<표71> 고용 형태에 따른 종사자 복리후생 향상을 제안할 수 있는 시스템의 주체

구 분		지방자치단체 (처우개선위원회)	사회복지협의회 또는 사회복지사협회	직능협회	시설 운영법인 또는 시설 내부 조직	기타	총계
정규직	빈도(명)	142	131	7	30	5	315
	비율(%)	45.1	41.6	2.2	9.5	1.6	100.0
비 정규직	빈도(명)	9	11	1	4	2	27
	비율(%)	33.3	40.7	3.7	14.8	7.4	100.0
총계	빈도(명)	151	142	8	34	7	342
	비율(%)	44.2	41.5	2.3	9.9	2.0	100.0

○ 직위에 따른 종사자 복리후생 향상을 제안할 수 있는 시스템의 주체

직위에 따른 종사자 복리후생 향상을 제안할 수 있는 시스템의 주체에 대해 조사한 결과, 사무국장은 지방자치단체(처우개선위원회) 38.7%(12명), 사회복지협의회 또는 사회복지사협회 54.8%(17명), 직능협회 3.2%(1명), 시설 운영법인 또는 시설 내부 조직 3.2%(1명), 기타 0.0%(0명)로 나타났고, 부장은 지방자치단체(처우개선위원회) 42.9%(6명), 사회복지협의회 또는 사회복지사협회 35.7%(5명), 직능협회 7.1%(1명), 시설 운영법인 또는 시설 내부 조직 14.3%(2명), 기타 0.0%(0명)로 조사되었고, 팀장(과장)은 지방자치단체(처우개선위원회) 45.9%(45명), 사회복지협의회 또는 사회복지사협회 38.8%(38명), 직능협회 2.0%(2명), 시설 운영법인 또는 시설 내부 조직 12.2%(12명), 기타 1.0%(1명)로 확인되었다.

선임사회복지사(대리)는 지방자치단체(처우개선위원회) 46.4%(13명), 사회복지협의회 또는 사회복지사협회 46.4%(13명), 직능협회 3.6%(1명), 시설 운영법인 또는 시설 내부 조직 3.6%(1명), 기타 0.0%(0명)로 나타났고, 사회복지사는 지방자치단체(처우개선위원회) 43.3%(58명), 사회복지협의회 또는 사회복지사협회 41.0%(55명), 직능협회 1.5%(2명), 시설 운영법인 또는 시설 내부 조직 10.4%(14명), 기타 3.7%(5명)로 조사되었고, 기타분야는 지방자치단체(처우개선위원회) 45.9%(17명), 사회복지협의회 또는 사회복지사협회 37.8%(14명), 직능협회 2.7%(1명), 시설 운영법인 또는 시설 내부 조직 10.8%(4명), 기타 2.7%(1명)로 확인되었다.

<표72> 직위에 따른 종사자 복리후생 향상을 제안할 수 있는 시스템의 주체

구 분		지방자치단체 (처우개선위원회)	사회복지협의회 또는 사회복지사협회	직능협회	시설 운영법인 또는 시설 내부 조직	기타	총계
사무국장	빈도(명)	12	17	1	1	0	31
	비율(%)	38.7	54.8	3.2	3.2	0.0	100.0
부장	빈도(명)	6	5	1	2	0	14
	비율(%)	42.9	35.7	7.1	14.3	0.0	100.0
팀장 (과장)	빈도(명)	45	38	2	12	1	98
	비율(%)	45.9	38.8	2.0	12.2	1.0	100.0
선임사회 복지사 (대리)	빈도(명)	13	13	1	1	0	28
	비율(%)	46.4	46.4	3.6	3.6	0.0	100.0
사회 복지사	빈도(명)	58	55	2	14	5	134
	비율(%)	43.3	41.0	1.5	10.4	3.7	100.0
기타	빈도(명)	17	14	1	4	1	37
	비율(%)	45.9	37.8	2.7	10.8	2.7	100.0
총계	빈도(명)	151	142	8	34	7	342
	비율(%)	44.2	41.5	2.3	9.9	2.0	100.0

○ 전체 시설경력에 따른 종사자 복리후생 향상을 제안할 수 있는 시스템의 주체

전체 시설경력에 따른 종사자 복리후생 향상을 제안할 수 있는 시스템의 주체에 대해 조사한 결과, 5년(60개월) 이하는 지방자치단체(처우개선위원회) 39.6%(40명), 사회복지협의회 또는 사회복지사협회 45.5%(46명), 직능협회 1.0%(1명), 시설 운영법인 또는 시설 내부 조직 9.9%(10명), 기타 4.0%(4명)로 조사되었고, 5년(61개월)~10년(120개월)은 지방자치단체(처우개선위원회) 48.1%(37명), 사회복지협의회 또는 사회복지사협회 33.8%(26명), 직능협회 1.3%(1명), 시설 운영법인 또는 시설 내부 조직 14.3%(11명), 기타 2.6%(2명)로 나타났으며, 10년(121개월)~15년(180개월)은 지방자치단체(처우개선위원회) 46.8%(36명), 사회복지협의회 또는 사회복지사협회 39.0%(30명), 직능협회 5.2%(4명), 시설 운영법인 또는 시설 내부 조직 9.1%(7명), 기타 0.0%(0명)로 조사되었고, 15년(181개월) 초과는 지방자치단체(처우개선위원회) 46.2%(36명), 사회복지협의회 또는 사회복지사협회 42.3%(33명), 직능협회 2.6%(2명), 시설 운영법인 또는 시설 내부 조직 7.7%(6명), 기타 1.3%(1명)로 확인되었다.

<표73> 전체 시설경력에 따른 종사자 복리후생 향상을 제안할 수 있는 시스템의 주체

구 분		지방자치 단체 (처우개선 위원회)	사회복지 협의회 또는 사회복지 사협회	직능협회	시설 운영법인 또는 시설 내부 조직	기타	총계
5년(60개월) 이하	빈도(명)	40	46	1	10	4	101
	비율(%)	39.6	45.5	1.0	9.9	4.0	100.0
5년(61개월) ~ 10년(120개월)	빈도(명)	37	26	1	11	2	77
	비율(%)	48.1	33.8	1.3	14.3	2.6	100.0
10년(121개월) ~ 15년(180개월)	빈도(명)	36	30	4	7	0	77
	비율(%)	46.8	39.0	5.2	9.1	0.0	100.0
15년(181개월) 초과	빈도(명)	36	33	2	6	1	78
	비율(%)	46.2	42.3	2.6	7.7	1.3	100.0
총계	빈도(명)	149	135	8	34	7	333
	비율(%)	44.7	40.5	2.4	10.2	2.1	100.0

○ 현재 시설경력에 따른 종사자 복리후생 향상을 제안할 수 있는 시스템의 주체

현재 시설경력에 따른 종사자 복리후생 향상을 제안할 수 있는 시스템의 주체에 대해 조사한 결과, 2년(24개월) 이하는 지방자치단체(처우개선위원회) 43.4%(36명), 사회복지협의회 또는 사회복지사협회 44.6%(37명), 직능협회 2.4%(2명), 시설 운영법인 또는 시설 내부 조직 9.6%(8명), 기타 0.0%(0명)로 조사되었고, 2년(25개월)~5년(60개월)은 지방자치단체(처우개선위원회) 46.2%(36명), 사회복지협의회 또는 사회복지사협회 35.9%(28명), 직능협회 0.0%(0명), 시설 운영법인 또는 시설 내부 조직 10.3%(8명), 기타 7.7%(6명)로 나타났으며, 5년(61개월)~10년(120개월)은 지방자치단체(처우개선위원회) 44.0%(33명), 사회복지협의회 또는 사회복지사협회 37.3%(28명), 직능협회 2.7%(2명), 시설 운영법인 또는 시설 내부 조직 14.7%(11명), 기타 1.3%(1명)로 조사되었고, 10년(121개월) 초과는 지방자치단체(처우개선위원회) 47.4%(36명), 사회복지협의회 또는 사회복지사협회 43.4%(33명), 직능협회 2.6%(2명), 시설 운영법인 또는 시설 내부 조직 6.6%(5명), 기타 0.0%(0명)로 확인되었다.

<표74> 현재 시설경력에 따른 종사자 복리후생 향상을 제안할 수 있는 시스템의 주체

구 분		지방자치 단체 (처우개선 위원회)	사회복지 협의회 또는 사회복지 사협회	직능협회	시설 운영법인 또는 시설 내부 조직	기타	총계
2년(24개월) 이하	빈도(명)	36	37	2	8	0	83
	비율(%)	43.4	44.6	2.4	9.6	0.0	100.0
2년(25개월) ~ 5년(60개월)	빈도(명)	36	28	0	8	6	78
	비율(%)	46.2	35.9	0.0	10.3	7.7	100.0
5년(61개월) ~ 10년(120개월)	빈도(명)	33	28	2	11	1	75
	비율(%)	44.0	37.3	2.7	14.7	1.3	100.0
10년(121개월) 초과	빈도(명)	36	33	2	5	0	76
	비율(%)	47.4	43.4	2.6	6.6	0.0	100.0
총계	빈도(명)	141	126	6	32	7	312
	비율(%)	45.2	40.4	1.9	10.3	2.2	100.0

### 7) 처우개선위원회

#### 가) 사회복지사 등의 처우개선위원회 인식 여부

사회복지사 등의 처우개선위원회 인식 여부에 대해 조사한 결과, 잘 알고 있음은 8.9%(32명), 들어본 적은 있으나 잘 모름 48.5%(175명), 모름 42.7%(154명)로 나타났다.

<표75> 사회복지사 등의 처우개선위원회 인식 여부

구 분	빈도(명)	비율(%)
잘 알고 있음	32	8.9
들어본 적은 있으나 잘 모름	175	48.5
모름	154	42.7
총계	355	100.0

#### 나) 사회복지사 등의 처우개선위원회가 가장 시급하게 처리해야 할 정책

○ 전체 조사대상자에 따른 사회복지사 등의 처우개선위원회가 가장 시급하게 처리해

**야 할 정책**

사회복지사 등의 처우개선위원회가 가장 시급하게 처리해야 할 정책에 대해 조사한 결과, 제주지역 사회복지사 보수수준 및 지급실태조사 41.6%(149명), 사회복지사 등의 처우개선과 복지증진을 위한 지원계획 수립 35.8%(128명), 사회복지사 등의 처우 및 지위향상을 위한 조례 개정 21.2%(76명), 기타 1.4%(5명)로 조사되었다.

<표76 > 사회복지사 등의 처우개선위원회가 가장 시급하게 처리해야 할 정책

구 분	빈도(명)	비율(%)
제주지역 사회복지사 보수수준 및 지급실태조사	149	41.6
사회복지사 등의 처우개선과 복지증진을 위한 지원계획 수립	128	35.8
사회복지사 등의 처우 및 지위향상을 위한 조례 개정	76	21.2
기타(단순 조사계획수립에 그치지 말고 실질적 반영이 필요함)	5	1.4
총계	358	100.0

**○ 성별에 따른 사회복지사 등의 처우개선위원회가 가장 시급하게 처리해야 할 정책**

성별에 따른 사회복지사 등의 처우개선위원회가 가장 시급하게 처리해야 할 정책에 대해 조사한 결과, 여성은 제주지역 사회복지사 보수수준 및 지급실태조사 38.3%(35명), 사회복지사 등의 처우개선과 복지증진을 위한 지원계획 수립 39.2%(87명), 사회복지사 등의 처우 및 지위향상을 위한 조례 개정 20.3%(45명), 기타 2.3%(5명)로 나타났고, 남성은 제주지역 사회복지사 보수수준 및 지급실태조사 47.1%(64명), 사회복지사 등의 처우개선과 복지증진을 위한 지원계획 수립 30.1%(41명), 사회복지사 등의 처우 및 지위향상을 위한 조례 개정 22.8%(31명), 기타 0.0%(0명)로 나타났다.

<표77> 성별에 따른 사회복지사 등의 처우개선위원회가 가장 시급하게 처리해야 할 정책

구 분		제주지역 사회복지사 보수수준 및 지급 실태조사	사회복지사 등의 처우개선과 복지증진을 위한 지원계획 수립	사회복지사 등의 처우 및 지위 향상을 위한 조례 개정	기타	총계
여성	빈도(명)	85	87	45	5	222
	비율(%)	38.3	39.2	20.3	2.3	100.0
남성	빈도(명)	64	41	31	0	136
	비율(%)	47.1	30.1	22.8	0.0	100.0
총계	빈도(명)	149	128	76	5	358
	비율(%)	41.6	35.8	21.2	1.4	100.0



○ 세대에 따른 사회복지사 등의 처우개선위원회가 가장 시급하게 처리해야 할 정책

세대에 따른 사회복지사 등의 처우개선위원회가 가장 시급하게 처리해야 할 정책에 대해 조사한 결과, 청년은 제주지역 사회복지사 보수수준 및 지급실태조사 53.9% (55명), 사회복지사 등의 처우개선과 복지증진을 위한 지원계획 수립 39.2%(40명), 사회복지사 등의 처우 및 지위향상을 위한 조례 개정 6.9%(7명), 기타 0.0%(0명)로 나타났고, 중년은 제주지역 사회복지사 보수수준 및 지급실태조사 34.1%(60명), 사회복지사 등의 처우개선과 복지증진을 위한 지원계획 수립 36.4%(64명), 사회복지사 등의 처우 및 지위향상을 위한 조례 개정 28.4%(50명), 기타 1.1%(2명)로 조사되었고, 장년은 제주지역 사회복지사 보수수준 및 지급실태조사 42.5%(34명), 사회복지사 등의 처우개선과 복지증진을 위한 지원계획 수립 30.0%(24명), 사회복지사 등의 처우 및 지위향상을 위한 조례 개정 23.8%(19명), 기타 3.8%(3명)로 확인되었다.

<표78> 세대에 따른 사회복지사 등의 처우개선위원회가 가장 시급하게 처리해야 할 정책

구 분		제주지역 사회복지사 보수수준 및 지급 실태조사	사회복지사 등의 처우개선과 복지증진을 위한 지원계획 수립	사회복지사 등의 처우 및 지위 향상을 위한 조례 개정	기타	총계
청년	빈도(명)	55	40	7	0	102
	비율(%)	53.9	39.2	6.9	0.0	100.0
중년	빈도(명)	60	64	50	2	176
	비율(%)	34.1	36.4	28.4	1.1	100.0
장년	빈도(명)	34	24	19	3	80
	비율(%)	42.5	30.0	23.8	3.8	100.0
총계	빈도(명)	149	128	76	5	358
	비율(%)	41.6	35.8	21.2	1.4	100.0

○ 시설유형에 따른 사회복지사 등의 처우개선위원회가 가장 시급하게 처리해야 할 정책

시설유형에 따른 사회복지사 등의 처우개선위원회가 가장 시급하게 처리해야 할 정책에 대해 조사한 결과, 이용시설은 제주지역 사회복지사 보수수준 및 지급실태조사 40.6%(82명), 사회복지사 등의 처우개선과 복지증진을 위한 지원계획 수립 38.6%(78명), 사회복지사 등의 처우 및 지위향상을 위한 조례 개정 19.3%(39명), 기타 1.5%(3명)로 나타났고, 생활시설은 제주지역 사회복지사 보수수준 및 지급실태조사 41.4%(41명), 사회복지사 등의 처우개선과 복지증진을 위한 지원계획 수립 31.3%(31명), 사회복지사 등의 처우 및 지위향상을 위한 조례 개정 25.3%(25명), 기타 2.0%(2명)로 조사

사회복지시설 종사자 복리후생 증진방안

되었고, 기타(단체, 법인 등)는 제주지역 사회복지사 보수수준 및 지급실태조사 45.5%(25명), 사회복지사 등의 처우개선과 복지증진을 위한 지원계획 수립 34.5%(19명), 사회복지사 등의 처우 및 지위향상을 위한 조례 개정 20.0%(11명), 기타 0.0%(0명)로 확인되었다.

<표79> 시설유형에 따른 사회복지사 등의 처우개선위원회가 가장 시급하게 처리해야 할 정책

구 분		제주지역 사회복지사 보수수준 및 지급 실태조사	사회복지사 등의 처우개선과 복지증진을 위한 지원계획 수립	사회복지사 등의 처우 및 지위 향상을 위한 조례 개정	기타	총계
이용 시설	빈도(명)	82	78	39	3	202
	비율(%)	40.6	38.6	19.3	1.5	100.0
생활 시설	빈도(명)	41	31	25	2	99
	비율(%)	41.4	31.3	25.3	2.0	100.0
기타 (단체, 법인 등)	빈도(명)	25	19	11	0	55
	비율(%)	45.5	34.5	20.0	0.0	100.0
총계	빈도(명)	148	128	75	5	356
	비율(%)	41.6	36.0	21.1	1.4	100.0

○ 시설분야에 따른 사회복지사 등의 처우개선위원회가 가장 시급하게 처리해야 할 정책

시설분야에 따른 사회복지사 등의 처우개선위원회가 가장 시급하게 처리해야 할 정책에 대해 조사한 결과, 아동청소년복지는 제주지역 사회복지사 보수수준 및 지급실태조사 42.0%(21명), 사회복지사 등의 처우개선과 복지증진을 위한 지원계획 수립 34.0%(17명), 사회복지사 등의 처우 및 지위향상을 위한 조례 개정 24.0%(12명), 기타 0.0%(0명)로 나타났고, 노인복지는 제주지역 사회복지사 보수수준 및 지급실태조사 29.2%(7명), 사회복지사 등의 처우개선과 복지증진을 위한 지원계획 수립 41.7%(10명), 사회복지사 등의 처우 및 지위향상을 위한 조례 개정 16.7%(4명), 기타 12.5%(3명)로 조사되었고, 지역복지는 제주지역 사회복지사 보수수준 및 지급실태조사 34.0%(18명), 사회복지사 등의 처우개선과 복지증진을 위한 지원계획 수립 43.4%(23명), 사회복지사 등의 처우 및 지위향상을 위한 조례 개정 22.6%(12명), 기타 0.0%(0명)로 확인되었다.

장애인복지는 제주지역 사회복지사 보수수준 및 지급실태조사 47.4%(82명), 사회복지사 등의 처우개선과 복지증진을 위한 지원계획 수립 32.9%(57명), 사회복지사 등의

처우 및 지위향상을 위한 조례 개정 19.7%(34명), 기타 0.0%(0명)로 나타났고, 다문화여성가족복지는 제주지역 사회복지사 보수수준 및 지급실태조사 22.7%(5명), 사회복지사 등의 처우개선과 복지증진을 위한 지원계획 수립 50.0%(11명), 사회복지사 등의 처우 및 지위향상을 위한 조례 개정 22.7%(5명), 기타 4.5%(1명)로 조사되었고, 기타 분야는 제주지역 사회복지사 보수수준 및 지급실태조사 47.1%(16명), 사회복지사 등의 처우개선과 복지증진을 위한 지원계획 수립 29.4%(10명), 사회복지사 등의 처우 및 지위향상을 위한 조례 개정 20.6%(7명), 기타 2.9%(1명)로 확인되었다.

<표80> 시설 분야에 따른 사회복지사 등의 처우개선위원회가 가장 시급하게 처리해야 할 정책

구 분		제주지역 사회복지사 보수수준 및 지급 실태조사	사회복지사 등의 처우개선과 복지증진을 위한 지원계획 수립	사회복지사 등의 처우 및 지위 향상을 위한 조례 개정	기타	총계
아동 청소년 복지	빈도(명)	21	17	12	0	50
	비율(%)	42.0	34.0	24.0	0.0	100.0
노인 복지	빈도(명)	7	10	4	3	24
	비율(%)	29.2	41.7	16.7	12.5	100.0
지역 복지	빈도(명)	18	23	12	0	53
	비율(%)	34.0	43.4	22.6	0.0	100.0
장애인 복지	빈도(명)	82	57	34	0	173
	비율(%)	47.4	32.9	19.7	0.0	100.0
다문화 여성가족 복지	빈도(명)	5	11	5	1	22
	비율(%)	22.7	50.0	22.7	4.5	100.0
기타	빈도(명)	16	10	7	1	34
	비율(%)	47.1	29.4	20.6	2.9	100.0
총계	빈도(명)	149	128	74	5	356
	비율(%)	41.9	36.0	20.8	1.4	100.0

○ 시설규모에 따른 사회복지사 등의 처우개선위원회가 가장 시급하게 처리해야 할 정책  
 시설규모에 따른 사회복지사 등의 처우개선위원회가 가장 시급하게 처리해야 할 정책에 대해 조사한 결과, 10인 이하 시설은 제주지역 사회복지사 보수수준 및 지급실태조사 39.4%(39명), 사회복지사 등의 처우개선과 복지증진을 위한 지원계획 수립 36.4%(36명), 사회복지사 등의 처우 및 지위향상을 위한 조례 개정 21.2%(21명), 기타

사회복지시설 종사자 복리후생 증진방안

3.0%(3명)로 나타났고, 11인 이상 시설은 제주지역 사회복지사 보수수준 및 지급실태 조사 42.6%(110명), 사회복지사 등의 처우개선과 복지증진을 위한 지원계획 수립 35.7%(92명), 사회복지사 등의 처우 및 지위향상을 위한 조례 개정 20.9%(54명), 기타 0.8%(2명)로 나타났다.

<표81> 시설 규모에 따른 사회복지사 등의 처우개선위원회가 가장 시급하게 처리해야 할 정책

구 분		제주지역 사회복지사 보수수준 및 지급 실태조사	사회복지사 등의 처우개선과 복지증진을 위한 지원계획 수립	사회복지사 등의 처우 및 지위 향상을 위한 조례 개정	기타	총계
10인 이하 시설	빈도(명)	39	36	21	3	99
	비율(%)	39.4	36.4	21.2	3.0	100.0
11인 이상 시설	빈도(명)	110	92	54	2	258
	비율(%)	42.6	35.7	20.9	0.8	100.0
총계	빈도(명)	149	128	75	5	357
	비율(%)	41.7	35.9	21.0	1.4	100.0

○ 근무형태에 따른 사회복지사 등의 처우개선위원회가 가장 시급하게 처리해야 할 정책

근무형태에 따른 사회복지사 등의 처우개선위원회가 가장 시급하게 처리해야 할 정책에 대해 조사한 결과, 교대근무는 제주지역 사회복지사 보수수준 및 지급실태조사 42.0%(37명), 사회복지사 등의 처우개선과 복지증진을 위한 지원계획 수립 33.0%(29명), 사회복지사 등의 처우 및 지위향상을 위한 조례 개정 22.7%(20명), 기타 2.3%(2명)로 나타났고, 비교대근무는 제주지역 사회복지사 보수수준 및 지급실태조사 41.6%(112명), 사회복지사 등의 처우개선과 복지증진을 위한 지원계획 수립 36.8%(99명), 사회복지사 등의 처우 및 지위향상을 위한 조례 개정 20.4%(55명), 기타 1.1%(3명)로 나타났다.

<표82> 근무 형태에 따른 사회복지사 등의 처우개선위원회가 가장 시급하게 처리해야 할 정책

구 분		제주지역 사회복지사 보수수준 및 지급 실태조사	사회복지사 등의 처우개선과 복지증진을 위한 지원계획 수립	사회복지사 등의 처우 및 지위 향상을 위한 조례 개정	기타	총계
교대	빈도(명)	37	29	20	2	88

구 분		제주지역 사회복지사 보수수준 및 지급 실태조사	사회복지사 등의 처우개선과 복지증진을 위한 지원계획 수립	사회복지사 등의 처우 및 지위 향상을 위한 조례 개정	기타	총계
근무	비율(%)	42.0	33.0	22.7	2.3	100.0
비교대 근무	빈도(명)	112	99	55	3	269
	비율(%)	41.6	36.8	20.4	1.1	100.0
총계	빈도(명)	149	128	75	5	357
	비율(%)	41.7	35.9	21.0	1.4	100.0

○ 고용형태에 따른 사회복지사 등의 처우개선위원회가 가장 시급하게 처리해야 할 정책

고용형태에 따른 사회복지사 등의 처우개선위원회가 가장 시급하게 처리해야 할 정책에 대해 조사한 결과, 정규직은 제주지역 사회복지사 보수수준 및 지급실태조사 41.6%(136명), 사회복지사 등의 처우개선과 복지증진을 위한 지원계획 수립 35.5%(116명), 사회복지사 등의 처우 및 지위향상을 위한 조례 개정 21.7%(71명), 기타 1.2%(4명)로 나타났고, 비정규직은 제주지역 사회복지사 보수수준 및 지급실태조사 43.3%(13명), 사회복지사 등의 처우개선과 복지증진을 위한 지원계획 수립 40.0%(12명), 사회복지사 등의 처우 및 지위향상을 위한 조례 개정 13.3%(4명), 기타 3.3%(1명)로 나타났다.

<표83> 고용 형태에 따른 사회복지사 등의 처우개선위원회가 가장 시급하게 처리해야 할 정책

구 분		제주지역 사회복지사 보수수준 및 지급 실태조사	사회복지사 등의 처우개선과 복지증진을 위한 지원계획 수립	사회복지사 등의 처우 및 지위 향상을 위한 조례 개정	기타	총계
정규직	빈도(명)	136	116	71	4	327
	비율(%)	41.6	35.5	21.7	1.2	100.0
비 정규직	빈도(명)	13	12	4	1	30
	비율(%)	43.3	40.0	13.3	3.3	100.0
총계	빈도(명)	149	128	75	5	357
	비율(%)	41.7	35.9	21.0	1.4	100.0

○ 직위에 따른 사회복지사 등의 처우개선위원회가 가장 시급하게 처리해야 할 정책

직위에 따른 사회복지사 등의 처우개선위원회가 가장 시급하게 처리해야 할 정책에

대해 조사한 결과, 사무국장은 제주지역 사회복지사 보수수준 및 지급실태조사 28.1%(9명), 사회복지사 등의 처우개선과 복지증진을 위한 지원계획 수립 37.5%(12명), 사회복지사 등의 처우 및 지위향상을 위한 조례 개정 34.4%(11명), 기타 0.0%(0명)로 나타났고, 부장은 제주지역 사회복지사 보수수준 및 지급실태조사 26.7%(4명), 사회복지사 등의 처우개선과 복지증진을 위한 지원계획 수립 46.7%(7명), 사회복지사 등의 처우 및 지위향상을 위한 조례 개정 26.7%(4명), 기타 0.0%(0명)로 조사되었고, 팀장(과장)은 제주지역 사회복지사 보수수준 및 지급실태조사 31.7%(32명), 사회복지사 등의 처우개선과 복지증진을 위한 지원계획 수립 36.6%(37명), 사회복지사 등의 처우 및 지위향상을 위한 조례 개정 29.7%(30명), 기타 2.0%(2명)로 확인되었다.

선임사회복지사(대리)는 제주지역 사회복지사 보수수준 및 지급실태조사 31.0%(9명), 사회복지사 등의 처우개선과 복지증진을 위한 지원계획 수립 37.9%(11명), 사회복지사 등의 처우 및 지위향상을 위한 조례 개정 27.6%(8명), 기타 3.4%(1명)로 나타났고, 사회복지사는 제주지역 사회복지사 보수수준 및 지급실태조사 53.1%(76명), 사회복지사 등의 처우개선과 복지증진을 위한 지원계획 수립 35.0%(50명), 사회복지사 등의 처우 및 지위향상을 위한 조례 개정 11.9%(17명), 기타 0.0%(0명)로 조사되었고, 기타분야는 제주지역 사회복지사 보수수준 및 지급실태조사 51.4%(19명), 사회복지사 등의 처우개선과 복지증진을 위한 지원계획 수립 29.7%(11명), 사회복지사 등의 처우 및 지위향상을 위한 조례 개정 13.5%(5명), 기타 5.4%(2명)로 확인되었다.

<표84> 직위에 따른 사회복지사 등의 처우개선위원회가 가장 시급하게 처리해야 할 정책

구 분		제주지역 사회복지사 보수수준 및 지급 실태조사	사회복지사 등의 처우개선과 복지증진을 위한 지원계획 수립	사회복지사 등의 처우 및 지위 향상을 위한 조례 개정	기타	총계
사무국장	빈도(명)	9	12	11	0	32
	비율(%)	28.1	37.5	34.4	0.0	100.0
부장	빈도(명)	4	7	4	0	15
	비율(%)	26.7	46.7	26.7	0.0	100.0
팀장(과장)	빈도(명)	32	37	30	2	101
	비율(%)	31.7	36.6	29.7	2.0	100.0
선임사회복지사(대리)	빈도(명)	9	11	8	1	29
	비율(%)	31.0	37.9	27.6	3.4	100.0
사회복지사	빈도(명)	76	50	17	0	143
	비율(%)	53.1	35.0	11.9	0.0	100.0

구 분		제주지역 사회복지사 보수수준 및 지급 실태조사	사회복지사 등의 처우개선과 복지증진을 위한 지원계획 수립	사회복지사 등의 처우 및 지위 향상을 위한 조례 개정	기타	총계
기타	빈도(명)	19	11	5	2	37
	비율(%)	51.4	29.7	13.5	5.4	100.0
총계	빈도(명)	149	128	75	5	357
	비율(%)	41.7	35.9	21.0	1.4	100.0

○ 전체 시설경력에 따른 사회복지사 등의 처우개선위원회가 가장 시급하게 처리해야 할 정책

전체 시설경력에 따른 사회복지사 등의 처우개선위원회가 가장 시급하게 처리해야 할 정책에 대해 조사한 결과, 5년(60개월) 이하는 제주지역 사회복지사 보수수준 및 지급 실태조사 56.5%(61명), 사회복지사 등의 처우개선과 복지증진을 위한 지원계획 수립 31.5%(34명), 사회복지사 등의 처우 및 지위향상을 위한 조례 개정 12.0%(13명), 기타 0.0%(0명)로 조사되었고, 5년(61개월)~10년(120개월)은 제주지역 사회복지사 보수수준 및 지급실태조사 48.1%(38명), 사회복지사 등의 처우개선과 복지증진을 위한 지원계획 수립 39.2%(31명), 사회복지사 등의 처우 및 지위향상을 위한 조례 개정 10.1%(8명), 기타 2.5%(2명)로 나타났으며, 10년(121개월)~15년(180개월)은 제주지역 사회복지사 보수수준 및 지급실태조사 30.8%(24명), 사회복지사 등의 처우개선과 복지증진을 위한 지원계획 수립 37.2%(29명), 사회복지사 등의 처우 및 지위향상을 위한 조례 개정 29.5%(23명), 기타 2.6%(2명)로 조사되었고, 15년(181개월) 초과는 제주지역 사회복지사 보수수준 및 지급실태조사 26.8%(22명), 사회복지사 등의 처우개선과 복지증진을 위한 지원계획 수립 35.4%(29명), 사회복지사 등의 처우 및 지위향상을 위한 조례 개정 36.6%(30명), 기타 1.2%(1명)로 확인되었다.

<표85> 전체 시설경력에 따른 사회복지사 등의 처우개선위원회가 가장 시급하게 처리해야 할 정책

구 분		제주지역 사회복지사 보수수준 및 지급 실태조사	사회복지사 등의 처우개선과 복지증진을 위한 지원계획 수립	사회복지사 등의 처우 및 지위 향상을 위한 조례 개정	기타	총계
5년(60개월) 이하	빈도(명)	61	34	13	0	108
	비율(%)	56.5	31.5	12.0	0.0	100.0

구 분		제주지역 사회복지사 보수수준 및 지급 실태조사	사회복지사 등의 처우개선과 복지증진을 위한 지원계획 수립	사회복지사 등의 처우 및 지위 향상을 위한 조례 개정	기타	총계
5년(61개월) ~ 10년(120개월)	빈도(명)	38	31	8	2	79
	비율(%)	48.1	39.2	10.1	2.5	100.0
10년(121개월) ~ 15년(180개월)	빈도(명)	24	29	23	2	78
	비율(%)	30.8	37.2	29.5	2.6	100.0
15년(181개월) 초과	빈도(명)	22	29	30	1	82
	비율(%)	26.8	35.4	36.6	1.2	100.0
총계	빈도(명)	145	123	74	5	347
	비율(%)	41.8	35.4	21.3	1.4	100.0

○ 현재 시설경력에 사회복지사 등의 처우개선위원회가 가장 시급하게 처리해야 할 정책

현재 시설경력에 따른 사회복지사 등의 처우개선위원회가 가장 시급하게 처리해야 할 정책에 대해 조사한 결과, 2년(24개월) 이하는 제주지역 사회복지사 보수수준 및 지급 실태조사 52.9%(24명), 사회복지사 등의 처우개선과 복지증진을 위한 지원계획 수립 28.7%(25명), 사회복지사 등의 처우 및 지위향상을 위한 조례 개정 18.4%(16명), 기타 0.0%(0명)로 조사되었고, 2년(25개월)~5년(60개월)은 제주지역 사회복지사 보수수준 및 지급실태조사 52.4%(43명), 사회복지사 등의 처우개선과 복지증진을 위한 지원계획 수립 26.8%(22명), 사회복지사 등의 처우 및 지위향상을 위한 조례 개정 15.9%(13명), 기타 4.9%(4명)로 나타났으며, 5년(61개월)~10년(120개월)은 제주지역 사회복지사 보수수준 및 지급실태조사 33.3%(26명), 사회복지사 등의 처우개선과 복지증진을 위한 지원계획 수립 47.4%(37명), 사회복지사 등의 처우 및 지위향상을 위한 조례 개정 17.9%(14명), 기타 1.3%(1명)로 조사되었고, 10년(121개월) 초과는 제주지역 사회복지사 보수수준 및 지급실태조사 25.6%(20명), 사회복지사 등의 처우개선과 복지증진을 위한 지원계획 수립 38.5%(30명), 사회복지사 등의 처우 및 지위향상을 위한 조례 개정 35.9%(28명), 기타 0.0%(0명)로 확인되었다.



<표86> 현재 시설경력에 따른 사회복지사 등의 처우개선위원회가 가장 시급하게 처리해야 할 정책

구 분		제주지역 사회복지사 보수수준 및 지급 실태조사	사회복지사 등의 처우개선과 복지증진을 위한 지원계획 수립	사회복지사 등의 처우 및 지위 향상을 위한 조례 개정	기타	총계
2년(24개월) 이하	빈도(명)	46	25	16	0	87
	비율(%)	52.9	28.7	18.4	0.0	100.0
2년(25개월) ~ 5년(60개월)	빈도(명)	43	22	13	4	82
	비율(%)	52.4	26.8	15.9	4.9	100.0
5년(61개월) ~ 10년(120개월)	빈도(명)	26	37	14	1	78
	비율(%)	33.3	47.4	17.9	1.3	100.0
10년(121개월) 초과	빈도(명)	20	30	28	0	78
	비율(%)	25.6	38.5	35.9	0.0	100.0
총계	빈도(명)	135	114	71	5	325
	비율(%)	41.5	35.1	21.8	1.5	100.0

## 8) 이직의사 및 경험

### 가) 이직경험

#### ○ 이직경험 유무

과거 이직경험에 대해 조사한 결과, 이직경험이 있음이 63.1%(226명), 이직경험이 없음이 36.9%(132명)로 나타났다. 즉 3명 중 2명이 이직 경험이 있는 것으로 조사되었다.

<표87> 이직 경험 유무

구분	빈도(명)	비율(%)
있음	226	63.1
없음	132	36.9
총계	358	100.0

#### ○ 이직사유

이직 경험이 있는 응답자를 대상으로 그 이유를 조사한 결과 1순위로 낮은 급여가 15.6%(34명)로 가장 높았으며, 과도한 업무 12.8%(28명), 조직의 리더십 문제 8.7%(19명), 근무형태에

대한 불만족 7.8%(17명), 조직의 발전 전망 부족 7.3%(16명) 등의 순으로 나타났으며, 이용자로부터 위협을 느껴서라는 이유로 퇴사하는 경우는 없다.

이직 경험의 이유 2순위 응답으로는 과도한 업무가 16.9%(31명)로 가장 높았고, 낮은 급여 10.0%(40명), 조직의 발전 전망 부족 9.7%(39명), 조직의 리더십 문제 8.2%(33명), 근무형태에 대한 불만족 7.0%(28명) 등의 순으로 나타났다.

이직 경험 이유 1순위와 2순위 응답을 다중응답 처리하여 분석한 결과, 과도한 업무가 14.7%(59명)로 가장 높게 나타났으며, 낮은 급여 10.0%(40명), 조직의 발전 전망 부족 9.7%(39명), 조직의 리더십 문제 8.2%(33명), 근무형태에 대한 불만족 7.0%(28명) 등의 순으로 나타났다.

<표88> 이직 이유

구분	1순위		2순위		다중응답 처리	
	빈도(명)	비율(%)	빈도(명)	비율(%)	빈도(명)	비율(%)
낮은 급여	34	15.6	6	3.3	40	10.0
과도한 업무	28	12.8	31	16.9	59	14.7
업무가 적성에 맞지 않음	14	6.4	12	6.6	26	6.5
긴 근로시간	9	4.1	12	6.6	21	5.2
근무형태에 대한 불만족	17	7.8	11	6.0	28	7.0
조직의 리더십 문제	19	8.7	14	7.7	33	8.2
의사결정 비민주성	6	2.8	7	3.8	13	3.2
조직의 발전 전망 부족	16	7.3	23	12.6	39	9.7
교육기회 부족	1	0.5	2	1.1	3	0.7
일.가정양립지원 부족	10	4.6	7	3.8	17	4.2
직원 간 불화	6	2.8	11	6.0	17	4.2
이용자로부터의 위협을 느껴서	-	-	3	1.6	3	0.7
인사평가의 불공정성	1	0.5	2	1.1	3	0.7
인권(권익)을 보장받지 못해서	4	1.8	6	3.3	10	2.5
시설의 부당한 요구	5	2.3	8	4.4	13	3.2
차별(성, 연령, 종료 등)	1	0.5	1	0.5	2	0.5
건강상의 문제	6	2.8	3	1.6	9	2.2
학업상의 문제	3	1.4	2	1.1	5	1.2
계약 종료	15	6.9	10	5.5	25	6.2
기타	23	10.6	12	6.6	35	8.7
총계	218	100.0	183	100.0	401	100.0

나) 이직 의사

○ 이직 의사 유무

현재 이직 의사가 있는지에 대해 조사한 결과, 이직 의사가 있음이 26.5%(93명), 없음이 73.5%(258명)으로 나타났으며, 이는 4명 중 1명가량이 현재 이직 의사를 갖고 있다.

<표89> 이직 의사 유무

구분	빈도(명)	비율(%)
있음	93	26.5
없음	258	73.5
총계	351	100.0

○ 이직 의사 이유

현재 이직 의사가 있는 응답자를 대상으로 그 이유를 조사한 결과 1순위로 낮은 급여 33.0%(31명)와 과도한 업무 22.3%(21명)로 다른 선택항목에 비해 상대적으로 매우 높게 나타났으며, 인권(권익)을 보장받지 못해서, 학업상의 문제, 교육기회 부족, 이용자로부터의 위협을 느껴서, 시설의 부당한 요구, 차별(성, 연령, 종교 등)로 인한 이직 의사는 나타나지 않았다.

이직 의사 이유 2순위 응답으로는 과도한 업무가 23.5%(19명)로 다른 선택항목에 비해 상대적으로 매우 높았고, 업무가 적성에 맞지 않음 13.6%(11명), 근무형태에 대한 불만족 9.9%(8명) 등이 높게 나타났으며, 계약종료, 교육기회 부족, 이용자로부터의 위협을 느껴서, 시설의 부당한 요구, 차별(성, 연령, 종교 등)로 인한 이직 의사는 나타나지 않았다.

이직 의사 이유 1순위와 2순위 응답을 다중응답 처리하여 분석한 결과, 낮은 급여 22.9%(37명)와 과도한 업무 21.1%(37명)로 다른 선택항목에 비해 매우 높게 나타나고 있다.

<표90> 이직 의사 갖은 이유

구분	1순위		2순위		다중응답 처리	
	빈도(명)	비율(%)	빈도(명)	비율(%)	빈도(명)	비율(%)
낮은 급여	31	33.0	6	7.4	37	21.1
과도한 업무	21	22.3	19	23.5	40	22.9
업무가 적성에 맞지 않음	5	5.3	11	13.6	16	9.1
긴 근로시간	2	2.1	2	2.5	4	2.3
근무형태에 대한 불만족	3	3.2	8	9.9	11	6.3
조직의 리더십 문제	7	7.4	6	7.4	13	7.4

사회복지시설 종사자 복리후생 증진방안

의사결정 비민주성	1	1.1	5	6.2	6	3.4
조직의 발전 전망 부족	7	7.4	6	7.4	13	7.4
일.가정양립지원 부족	3	3.2	1	1.2	4	2.3
직원 간 불화	4	4.3	3	3.7	7	4.0
인사평가의 불공정성	3	3.2	3	3.7	6	3.4
인권(권익)을 보장받지 못해서	-	-	2	2.5	2	1.1
건강상의 문제	1	1.1	3	3.7	4	2.3
학업상의 문제	-	-	1	1.2	1	0.6
계약 종료	1	1.1	-	-	1	0.6
기타	5	5.3	5	6.2	10	5.7
총계	94	100.0	81	100.0	175	100.0

다) 이직하고 싶은 분야

현재 의직 의사가 있는 응답자를 대상으로 이직하게 된다면, 어느 분야로 이직하고 싶은지에 대해 조사한 결과, 사회복지시설이 아닌 다른 분야가 59.1%(52명) 매우 높게 나타나고 있으며, 현재와 다른 분야의 사회복지시설 28.4%(25명), 현재와 동일 분야의 사회복지시설 12.5%(11명)로 나타났다.

<표91> 이직하고 싶은 분야

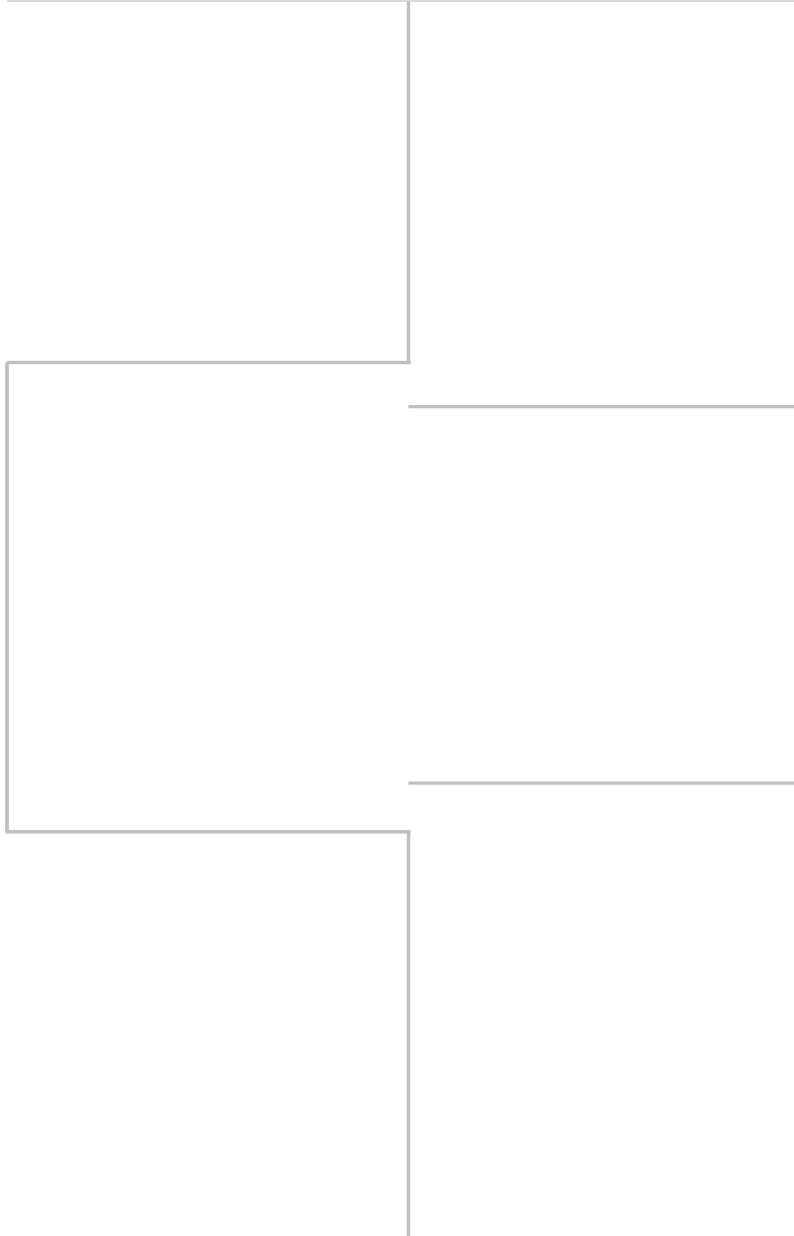
구분	빈도(명)	비율(%)
현재와 동일 분야의 사회복지시설	11	12.5
현재와 다른 분야의 사회복지시설	25	28.4
사회복지시설이 아닌 다른 분야	52	59.1
총계	88	100.0

### 3. 소결

- 사회복지시설 종사자의 복리후생의 실태 및 욕구를 확인하기 위하여, 현재 사회복지시설 및 단체에서 근무 364명을 대상으로 복리후생제도 유형별 이용경험, 중요성, 도입의 시급성 등에 대해 조사하였다.
- 복리후생제도의 미적용 또는 미사용에 대한 원인 파악과 해결방안 마련이 필요하다. 이는 법적으로 필수적으로 적용해야 하는 복리후생제도가 미적용 또는 미사용되는 것으로 예측되기 때문이다. 예를 들어 무급생리휴가 같은 경우는 왜 미적용 또는 미사용되고 있는지에 대한 원인 파악이 필요하고 이를 통해 해결 방안을 마련할 필요가 있다. 제도 이용에 따른 시설의 눈치 때문인지 아니면 여성 종사자가 이용하기에 꺼끄러운 용어 때문인지 등 파악이 필요하다. 용어 자체에 성차별적인 요소는 없는지 검토할 필요가 있다.
- 맞춤형 복리후생제도 적용 및 확대가 필요하다. 매트릭스분석 틀을 활용한 복리후생제도의 중요성과 보장 또는 도입의 시급성에 대한 4분면 매트릭스 분석결과를 보면, 전체적으로 휴가 관련 요인이 중요성과 시급성이 높은 결과를 보인다. 하지만 세대별로 구분하여 조사한 결과를 보면 예를 들어 청년과 장년은 제1사분면에 교통비와 중식 지원이 포함되고 탄력근무제가 제2, 3사분면에 포함되어 있지만 중년은 제1사분면에 탄력근무제가 포함된 결과는 세대 등에 따라 추구하는 복리후생제도에 차이가 있는 것으로 보여지기 때문에 맞춤형 복리후생제도의 적용과 확대가 필요하다.
- 복지포인트 지급사업에 대한 개선 방안 마련이 필요하다. 이는 현행 복지포인트 지급사업에 대해 50% 이상의 불만족을 하고 있고, 이유로는 낮은 포인트가 60% 이상, 제한된 자격기준 21% 이상인 결과를 보면 현행 복지포인트 지급사업에 대한 개선 방안을 시급히 마련할 필요가 있다.
- 종사자가 복리후생제도를 제안할 수 있는 시스템 구축이 필요하다. 제주지역 종사자의 복리후생제도를 제안할 수 있는 시스템의 필요성이 97% 이상인 결과와 시스템 주체로는 지방자치단체(처우개선위원회)와 사회복지협의회 또는 사회복지사협회의 비중이 85% 이상인 결과를 보면, 시급히 시스템 구축해야 하고 시스템의 주체에 대해서는 종사자에게 유리한 형태로 구성할 필요가 있다.
- 사회복지사 등의 처우개선위원회의 홍보와 충실한 역할이 필요하다. 조사결과 사회복지사 등의 처우개선위원회에 대해 92% 이상이 잘 모르고 있고, 시급하게 처리해야 할 정책으로 제주지역 사회복지사 보수수준 및 지급실태조사와 사회복지사 등의 처우개선과 복지증진을 위한 지원계획 수립의 비중이 높게 나타난 결과로 보아

현재도 산발적으로 시행되고 있지만 이러한 항목이 높게 나타난 것은 처우개선위원회가 본래의 취지대로 충실한 역할을 제대로 수행할 필요가 있음을 보여주고 있다.

## V. 제언







## V. 제언

### 1. 지원계획 수립 및 조례 개정

사회복지시설 종사자의 복리후생 증진을 위해서는 관련 조례 개정과 지원계획 수립이 필요하다. 우선 사회복지시설 종사자의 복리후생 지원 기본적 근거가 되는 「제주특별자치도 사회복지사 등의 처우 및 지위향상을 위한 조례(이하, 조례)」에는 ‘~할 수 있다’라는 임의규정(실태조사, 처우개선위원회 의견 청취 등)이 다수 존재하지만, 강제성이 없는 선언적 규정으로의 역할로 인해 한계가 존재한다. 따라서 임의규정을 강행규정으로 개정하여 강제성을 부여해야 한다.

또한 조례에서 ‘도지사는 사회복지사 등의 처우개선 및 지위향상을 위하여 제주특별자치도 사회복지사 등에 대한 지원계획을 3년마다 수립하여야 한다.’라고 강행규정으로 정하고 있다. 하지만 조례에서 말하는 사회복지사 등의 처우개선 및 지위향상을 위한 기본방향과 기본계획 수립, 안전한 근무환경 보장계획 등을 포괄하는 기본계획 수립이 아닌, 보수 수준 향상을 위한 연차적 계획인 ‘제주특별자치도 인건비 지원 가이드라인’만 수립되고 있다. 따라서 서울시, 경기도, 광주광역시, 인천광역시 등과 같이 인건비뿐만 아니라 사회복지사의 처우, 근무환경, 복리후생을 포괄하는 종합계획과 연차별 시행계획을 수립해야 한다.

마지막으로 종합계획과 연차별 시행계획을 수립하기 위해서는 정보생성 및 관리가 중요하다. 조례에서는 ‘지원계획의 수립하기 위하여 필요한 경우 사회복지사 등에 대한 실태조사를 실시할 수 있다.’라고 규정하고 있다. 따라서 사회복지시설 종사자의 복리후생 실태와 욕구를 정기적으로 조사하여 데이터를 구축하고 분석하여 지원계획 수립에 활용할 필요가 있다. 또한 정형화된 사회복지시설 종사자 처우관련 통계표 작성 후 연도별 변화상태를 공개하고 공론화할 필요가 있다.

### 2. 처우개선위원회 인지도 향상 및 적극적인 역할 필요

현재 「사회복지사 등의 처우 및 지위 향상을 위한 법률」 및 「제주특별자치도 사회복지사 등의 처우 및 지위향상을 위한 조례」에 의해, 제주특별자치도 사회복지사 등 처우개선위원회(이하, 처우개선위원회)를 두고 있다. 처우개선위원회는 지원계획 수립, 실태조사, 지원사업, 처우개선에 관한 사항 등 처우개선에 대한 전반적인 업무를

처리한다. 하지만 본 연구에 실시한 조사에서 사회복지시설 종사자는 처우개선위원회 존재에 대해 잘 모르고 있으며, 알고 있어도 정확한 역할에 대해서는 모르고 있었다. 따라서 사회복지시설 종사자들이 처우개선위원회의 운영과 역할을 인지할 수 있도록 홍보가 우선 이뤄져야 한다.

또한 사회복지시설 종사자의 경우 처우개선위원회의 역할로 앞서 이야기했던 보수 수준과 지급 실태조사, 처우개선과 복지증진을 위한 지원계획 수립, 사회복지사 등의 처우 및 지위 향상을 위한 조례 개정 등을 시급히 원하고 있다. 그밖에 사회복지시설 종사자의 의견을 청취하고 시설유형 및 규모, 고용형태 등에 따른 차이가 발생하지 않도록 제도적 지원이 필요하다고 하고 있다. 따라서 처우개선위원회의 소극적 역할에서 벗어나 사회복지시설 종사자의 복리후생 등을 위해 적극적인 역할이 필요하며, 사회복지시설 종사자와 행정을 연결하는 소통창구로서 역할이 필요하다.

### 3. 복리후생 관련 안내 자료(가이드) 제작 및 배포

근로자가 하는 일에 대한 보상은 금전적 보상(보수)과 복리후생과 같은 비금전적 보상으로 나뉘어 설명할 수 있다. 그동안 사회복지 영역은 금전적 보상인 보수체계의 개선에 중심을 두면서 비금전적 보상인 복리후생제도 개선의 필요성에 대해서는 상대적으로 인식이 낮았다. 하지만 유능한 인력을 유입시키고, 유지하며 일에 몰입하기 위해서는 임금과 함께 복리후생제도가 중요하다. 따라서 복리후생제도의 중요성에 대한 인식강화가 필요하며, 다양한 복리후생제도의 도입과 활용을 위한 관련 정보를 제공할 필요가 있다. 또한 기관마다 복리후생제도가 상이하게 제공되지 않도록 사회복지시설 종사자를 위한 복리후생을 포함한 처우에 대한 표준 가이드라인 수립이 필요하다.

### 4. 복지포인트 제도에 대한 개선 방안 마련 필요

현재 「사회복지사 등의 처우 및 지위 향상을 위한 법률」과 「제주특별자치도 사회복지사 등의 처우 및 지위 향상에 관한 조례」에 근거하여 사회복지시설 종사자의 자기계발, 문화생활 등 여가생활을 위한 복지포인트 지원사업을 시행하고 있다. 이를 통해 사회복지시설 종사자의 처우개선 및 사기진작을 도모하고 있다. 하지만 사회복지시설 총 근무기간을 인정하여 10년 미만 100포인트(1포인트 1,000원), 10년 이상 근무자는 200포인트를 지원하고 있는데, 근속기간에 따라 세분화되지 않은 체계와 낮은 포인트, 지원방법(신청 및 사용처 등), 과도한 증빙서류로 인한 행정력 낭비 등으로 만족도가 낮다. 또한 대체인력은 복지포인트에서 지원을 제외하고 있다. 따라서 총 복지포인트 인상과 근속기간에 따른 복지포인트 지급의 세분화, 행정절차의 간소화, 근로형태 등에 따른 차이가 없도록 제도 개선이 필요하다.

## 5. 휴가보장과 확대를 위한 지원방안 마련 필요

일과 생활의 균형(Work & Life Balance)에 관한 사회적 논의 확산과 휴식과 재교육 등으로 휴가, 공가의 보장뿐만 아니라 확대가 중요해졌다. 본 연구를 위한 조사에서도 복리후생제도별 중요성과 도입(확대) 시급성에서 휴가영역이 높게 나타났다. 하지만 업무 공백과 경직된 조직 분위기 등으로 휴가 사용에 어려움을 겪고 있다. 완전한 휴가를 보장하기 위해서는 업무 공백과 동료직원에게 업무부담을 가중시키지 않기 위해 대체인력 지원 확대가 필요하며, 조직에서 필요시 언제든지 자유롭게 휴가를 쓸 수 있도록 유연한 조직 분위기 조성이 필요하다.

특히, 사회복지시설 종사자의 소진 예방과 정신적·정서적 치유와 안정을 위해 장기근속자에 대한 장기근속휴가제도 도입이 필요하다. 전문성을 갖춘 우수한 종사자의 이직률을 낮추고 근속율을 높이기 위해서는 시급히 도입되어야 한다. 현재 서울시, 광주광역시, 경기도 등에서 근속 현 기관에서의 근속기간(5년, 10년, 20년, 30년)별 5~10일 장기근속 휴가제도를 도입하고 있다.

이처럼 휴가보장 및 확대를 위해서는 업무 공백이 발생하지 않도록 하는 것이 중요하다. 그러기 위해서는 종사자 대체인력지원사업이 확대되어야 한다. 단순히 인력지원에서 그치기보다는 사회복지시설의 종류와 서비스 대상자들의 특성을 고려하여 적절하게 대체 가능한 인력풀이 구성되어야 할 것이다. 특히 거리적 환경 등으로 대체인력 파견이 어려운 지역 또는 사회복지시설에는 대체인력에 대한 추가 인건비를 지원하는 사업도 검토가 필요하다.

## 6. 교육 및 연수 기회 확대

일과 학습균형(Work-Learning Balance)의 조직문화가 중요해지면서 직무관련 교육수강의 욕구가 증가하고 있다. 본 연구를 위한 조사에서도 사회복지시설 종사자의 직무역량을 강화하기 위한 교육 및 연수기회 확대에 대한 욕구가 높음에 따라 지원방안 마련이 필요하다. 특히 교육기관에서 개설되는 직무교육이 업무시간 중에 개설되면서 수강에 부담을 주고 있다. 따라서 직무관련 교육 수강에 대해서 공가 또는 출장 등의 편의를 제공하며 교육비 지원으로 부담을 경감시킬 수 있도록 제도개선이 이뤄져야 한다.

그리고 사회복지시설 종사자들이 자신의 역량을 개발하고, 이를 다시 자신의 업무에 적용할 수 있도록 현장성 및 직종별 특수성을 반영한 교육주제 발굴과 다양한 콘텐츠를 활용한 교육시스템 구축이 필요하다. 또한 사회복지시설 종사자들의 교육을 위한 거리적 접근성에 대한 부담을 갖고 있다. 이는 대부분의 교육이 제주도 동지역에서 이

뤄지면서 서귀포시 및 제주시 읍면(동서부권)지역 사회복지시설 종사자의 접근성을 낮추고 있다. 따라서 온라인 교육의 확대뿐만 아니라 지역별 교육프로그램 운영을 통해 거리적 접근성을 높일 수 있도록 해야 한다.

### 7. 일·가정 양립지원 확대

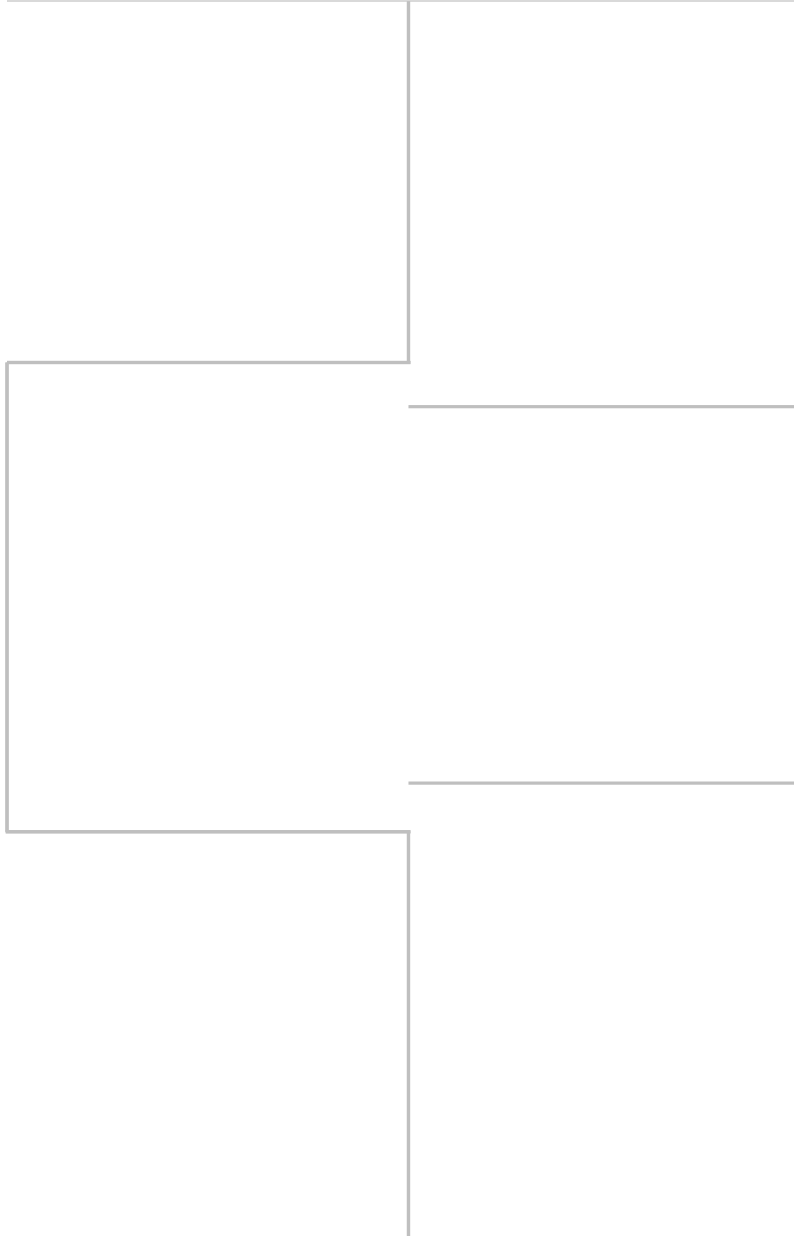
본 연구를 위한 조사에서 복리후생제도의 중요성과 도입(확대) 시급성이 높게 나타난 영역으로 육아휴식, 돌봄휴가, 출산전후 휴가, 유산·사산휴가, 육아기근로시간 단축이다. 이는 일·가정 양립을 위한 기본적인 복리후생제도로 모든 사회복지시설에서 필요시 자유롭게 쓸 수 있도록 하는 환경조성이 필요함을 말한다. 환경조성을 위해서 관련 복리후생제도 의무도입과 업무 공백이 생기지 않도록 대체인력 지원 확대가 필요할 것이다. 특히 자녀를 두거나 출산을 앞둔 종사자뿐만 아니라 부모 등 가족 돌봄을 위한 대상까지 자유롭게 사용할 수 있도록 할 필요가 있다. 그리고 휴가뿐만 아니라 근로 특성 및 종사자의 환경 등을 고려하여 탄력적 근로시간제 도입 및 확대 등의 노력이 필요하다.

### 8. 카페테리아식(선택적) 복리후생제도 도입 검토 필요

현재의 복리후생제도는 휴가(공가), 복지포인트 등 표준화된 서비스를 일괄적으로 제공하는 형식을 취하고 있다. 특히 영유아 돌봄을 중심으로 한 복리후생제도가 최근 증가하면서 영유아 돌봄을 제공하지 않는 종사자의 불만 증가와 세대별 복리후생에 대한 욕구가 뚜렷한 차이를 보인다. 따라서 사회복지시설 종사자 특성(성별, 결혼, 연령 등)을 고려한 복리후생제도 도입이 필요하다.

최근 기업에서도 이런 문제를 감안해 유연성을 높여 종사자의 만족도를 이끌어 내는 방법으로 카페테리아 복리후생제도(core cafeteria plan)를 도입하고 있다. 카페테리아 복리후생제도는 종사자들이 자신에게 필요한 복리후생제도를 선택하여 사용할 수 있도록 다양한 프로그램을 마련하여 운영하는 방식이다. 이는 카페에서 자신이 원하는 메뉴를 선택하여 주문하는 것과 유사한 방식으로 자신에게 주어진 포인트(금액) 내에서 다양한 복리후생 프로그램을 자신이 원하는 것으로 맞춤 설계하는 것이다. 이를 통해 종사들에게 복리후생제도의 선택권을 부여하며, 복리후생 비용절감 및 효율성을 향상시킬 수 있을 것이다.

## 참고문헌





## 참고문헌

- 고용노동부(2023). 2021 회계연도 기업체노동비용조사보고서.
- 김명일, 신혜리, 이민아(2019). 사회복지시설의 복리후생 수준과 사회복지시설 종사자의 이직의도와의 관계: 직무만족도와 인권보장 인식수준의 다중 매개효과 검증. 한국사회복지행정학 21-1, 83-104.
- 김성수(2008). 21세기형 신인적자원관리. 서울: 삼영사.
- 김유경, 김미숙, 박경수, 윤덕찬, 정희선, 김가희(2014). 사회복지시설 종사자 보수수준 및 근로여건 실태조사. 세종: 보건복지부, 한국보건사회연구원.
- 김유경, 조성호, 박경수, 윤덕찬, 임성은, 김유희, 정희선(2020). 사회복지 종사자의 보수수준 및 근로여건 실태조사. 세종: 보건복지부, 한국보건사회연구원.
- 박용순(2002) 『사회복지개론』. 제2판. 서울: 학지사.
- 보건복지부(2023). 2023년 사회복지시설 종사자 인건비 가이드라인.
- 보건복지가족부, 한국보건사회연구원(2009). 사회서비스산업의 공급 실태조사 및 발전방안 연구 - 사회복지서비스 사업체를 중심으로-.
- Klonoski. R.. 2016. "Defining Employee Benefits: A Managerial Perspective", International Journal of Human Resource Studies, 6(2), 52-72.





# 부록

제주특별자치도 사회복지시설 종사자  
복리후생 증진방안 연구 설문지



**제주특별자치도 사회복지시설<sup>1)</sup> 종사자 복리후생<sup>2)</sup> 증진방안 연구**

안녕하십니까?

제주특별자치도사회복지협의회에서는 제주지역 사회복지시설 종사자의 복리후생 증진방안을 모색하기 위해 본 설문조사를 실시하고 있습니다.

다소 설문 문항이 많다고 느낄 수 있습니다만, 제주지역 사회복지시설 종사자 복리후생 증진방안을 마련하기 위한 연구 취지를 감안하시어 한 문항도 빠트리지 않고 설문  
에 응답하여 주시길 부탁드립니다.

본 조사를 통해 얻은 결과는 오직 연구 목적으로만 사용되므로 솔직하고 정확하게  
답변해 주시면 감사하겠습니다.

**\*설문조사 대상: 제주도내 사회복지시설 종사자**  
(설문조사 제외: 시설장 및 사회복지시설 총 경력 1년 미만 종사자)

2023. 9.

**제주특별자치도사회복지협의회(조사연구위원회)**

문의 : 제주특별자치도사회복지협의회  
기획팀(070-4725-8823)

**\* 모바일 쿠폰발행을 위해 응답자의 휴대폰 번호를 기입해주시기 바랍니다.**

(            -            -            )

**I. 응답자의 일반현황**

1. 귀하의 출생년도는 어떻게 되십니까? \_\_\_\_\_ 년

2. 귀하의 성별은 어떻게 되십니까?

① 여성

② 남성

1) 원활한 설문을 위해 시설.단체.기관을 '시설'이라고 통칭함.

2) 복리후생: 시설 종사자와 그 가족의 생활 수준을 향상시켜 근무 효율성을 높이고자 인건비 외 (보험급여, 휴가제도, 유연한 업무스케줄, 훈련과 개발 등)에 마련하는 여러 복지정책.







20. 귀하께서 연속으로 사용해 본 연차 유급휴가의 최대 일수는 며칠입니까?

( \_\_\_\_\_ 일)

21. 귀하께서 희망하는 연속사용<sup>3)</sup> 최대 휴가 일수는 며칠입니까?

( \_\_\_\_\_ 일)

22. 귀하는 지난해 교육(법정 의무교육 외)을 이수한 경험이 있습니까?

- ① 있음 (22-1번 문항으로)      ② 없음 (23번 문항으로)

22-1. 귀하께서 지난해 이수한 교육(법정 의무교육 외)은 직무를 수행하는데 도움이 되었다고 생각하십니까?

- ① 매우 도움이 되지 않았음 (22-2번 문항으로)    ② 도움이 되지 않은 편임 (22-2번 문항으로)  
 ③ 도움이 된 편임 (23번 문항으로)              ④ 매우 도움이 됨 (23번 문항으로)

22-2. 귀하께서 이수한 교육이 도움이 되지 않은 이유는 무엇입니까?

- ① 내가 맡은 직무에 적합한 내용이 아니므로  
 ② 교육내용이 시설 현장과 괴리가 있어서  
 ③ 매년 같은 내용의 교육이기 때문에  
 ④ 교육을 받아도 직무에 반영할 내용이 없기 때문에  
 ⑤ 평가를 위한 형식적인 교육이기 때문에  
 ⑥ 기타( \_\_\_\_\_ )

3) 연속사용: 시설의 눈치를 보지 않고, 한번 휴가에 며칠까지 연속하여 사용할 수 있는지를 의미함.

23. 귀하께서 근무하는 시설의 교육훈련 지원제도에 관한 질문입니다. 각 질문에 해당되는 것에 √표를 해주십시오.

항 목	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
23-1. 우리 시설은 직원의 능력개발을 위해 교육기회를 제공한다.	①	②	③	④	⑤
23-2. 우리 시설은 교육에 관한 내부 규정이 있다.	①	②	③	④	⑤
23-3. 우리 시설은 교육내용을 기관 내 직무에 반영한다.	①	②	③	④	⑤
23-4. 우리 시설은 의무교육 외 외부교육 참가비를 지원한다.	①	②	③	④	⑤
23-5. 우리 시설은 보수교육 참가시 공가 또는 출장처리 한다.	①	②	③	④	⑤
23-6. 귀 시설에서 외부교육 참가비를 지원하는 경우 직원 1인당 연간 교육비는 얼마입니까?	① 10만원 이하      ② 11 ~ 20만원 ③ 21 ~ 30만원      ④ 31 ~ 40만원 ⑤ 41 ~ 50만원      ⑥ 51만원 이상 ⑦ 지원 없음				

24. 귀하께서 근무하는 시설의 일·가정 양립 현황에 관한 질문입니다. 각 질문에 해당되는 것에 √표를 해주십시오.

항 목	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
24-1. 나는 정시퇴근을 할 수 있다.	①	②	③	④	⑤
24-2. 법정공휴일, 토요일, 일요일을 모두 쉴 수 있다.	①	②	③	④	⑤
24-3. 정규 업무 시간외 추가 근무를 시키지 않으려고 노력한다.	①	②	③	④	⑤
24-4. 개인사정이 있을 때는 회식에 참여하지 않아도 되는 허용적인 분위기이다.	①	②	③	④	⑤
24-5. 가족을 돌보아야 하는 일이 생기면 나의 일정을 조정해 준다.	①	②	③	④	⑤
24-6. 자녀 양육과 교육을 위해 출퇴근 시간을 탄력적으로 적용할 수 있다.	①	②	③	④	⑤



25. 귀하는 현재 근무하고 있는 시설에서 시행 중인 복리후생 지원제도에 대해 전반적으로 어떻게 생각하고 계십니까?

- ① 매우 불만족                      ② 불만족                              ③ 보통  
 ④ 만족                                  ⑤ 매우 만족

26. 귀하께서 근무하는 시설에서는 종사자 복리후생 증진을 위해 외부로부터 자문, 컨설팅 등의 도움을 받은 적이 있습니까?

외부로부터 자문·컨설팅 경험	외부로부터 받은 자문·컨설팅 만족도(*해당 있을 경우 응답)				
	매우 불만족	불만족	보통	만족	매우 만족
<input type="checkbox"/> 있음 <input type="checkbox"/> 없음 <input type="checkbox"/> 모름					

27. 귀하가 인식하는 복리후생제도의 시설적용, 이용경험, 제도의 중요성, 제도 보장 또는 도입의 시급성에 대하여 해당하는 항목을 표시해주시기 바랍니다.

\*시설적용: 현재 관련 제도가 기관에서 시행되고 있는지?

\*\*이용경험: 관련 제도를 현재 기관에서 이용해본 경험이 있는지?

\*\*\*제도의 중요성 : 제도 자체가 얼마나 중요한가?

\*\*\*\*제도 보장 또는 도입의 시급성 : 제도 보장 또는 도입이 얼마나 시급한가?

세부내용	* 시설 적용		** 이용경험		*** 제도의 중요성				**** 제도 보장 또는 도입의 시급성			
	없음	있음	없음	있음	매우 중요 하지 않음	중요 하지 않음	중요 함	매우 중요 함	매우 시급 하지 않음	시급 하지 않음	시급 함	매우 시급 함
27-1. 연차유급휴가												
27-2. 보건생리휴가(무급)												
27-3. 보건생리휴가(유급)												
27-4. 출산전후휴가												
27-5. 유산·사산휴가												
27-6. 유급병가제도												
27-7. 무급병가제도												
27-8. 돌봄휴가제도												

세부내용	* 시설 적용		** 이용경험		*** 제도의 중요성				**** 제도 보장 또는 도입의 시급성			
	없음	있음	없음	있음	매우중요하지않음	중요하지않음	중요함	매우중요함	매우시급하지않음	시급하지않음	시급함	매우시급함
27-9. 육아기근로시간단축제												
27-10. 육아휴직												
27-11. 창립일 휴가												
27-12. 안식휴가제도												
27-13. 교육공가												
27-14. 건강검진공가												
27-15. 프로젝트휴가												
27-16. 탄력근무제												
27-17. 본인학자금												
27-18. 자녀학자금												
27-19. 근로자대출												
27-20. 경조사지원 (휴가, 물품, 금전 등)												
27-21. 체력단련비												
27-22. 체력단련실운영												
27-23. 수유실운영												
27-24. 직원휴게시설												
27-25. 상해보험지원												
27-26. 건강검진비지원												
27-27. 교육훈련비지원												
27-28. 의복지원												
27-29. 증식지원												
27-30. 교통비 지원												

세부내용	* 시설 적용		** 이용경험		*** 제도의 중요성				**** 제도 보장 또는 도입의 시급성			
	없음	있음	없음	있음	매우 중요하지 않음	중요하지 않음	중요함	매우 중요함	매우 시급하지 않음	시급하지 않음	시급함	매우 시급함
27-31. 복지포인트												
27-32. 직원포상제도												
27-33. 해외연수												
27-34. 노사협의회운영												
27-35. 상조회 운영												
27-36. 비상경보장치지원												
27-37. 멘토링지원(슈퍼비전)												
27-38. 소진예방프로그램												
27-39. 프로젝트성과금												

28. 제주에서는 ‘인건비 가이드라인내 사회복지시설’ 종사자를 대상으로 「복지포인트 지급사업」이 시행되고 있습니다. 이와 관련하여 현행 복지포인트 지급사업에 대해 어떻게 생각하십니까?

- ① 매우 불만족 (28-1번 문항으로)    ② 불만족 (28-1번 문항으로)    ③ 보통 (29번 문항으로)  
 ④ 만족 (29번 문항으로)    ⑤ 매우 만족 (29번 문항으로)

28-1. 귀하께서 현행 「복지포인트 지급사업」에 대해 가장 불만족한 이유는 무엇입니까?

- ① 낮은 포인트(적은 금액)    ② 사용범위 제한  
 ③ 사용 방법의 불편함    ④ 제한된 자격기준(인건비가이드라인 내 시설)  
 ⑤ 기타 ( )

29. 귀하께서는 제주지역 종사자의 복리후생제도를 제안할 수 있는 시스템이 필요하다고 생각하십니까?

- ① 필요함 (29-1번 문항으로)    ② 필요하지 않음 (30번 문항으로)

29-1. 종사자 복리후생 향상을 제안할 수 있는 시스템이 필요하다면 주체는 어디가 되어야 한다고 생각하십니까?

- ① 지방자치단체(처우개선위원회)
- ② 사회복지협의회 또는 사회복지사협회
- ③ 직능협회
- ④ 시설 운영법인 또는 시설내부 조직
- ⑤ 기타( )

30. 정부와 지방자치단체는 「사회복지사 등의 처우 및 지위 향상을 위한 법률」에 근거해 '사회복지사 등의 처우개선위원회'를 설치하여야 합니다. 귀하께서는 '사회복지사 등의 처우개선위원회'에 대해 알고 계십니까?

- ① 잘 알고 있음
- ② 들어본 적은 있으나 잘 모름
- ③ 모름

31. 제주특별자치도는 '사회복지사 등의 처우개선위원회'를 운영하고 있습니다. 귀하께서는 '사회복지사 등의 처우개선위원회'가 가장 시급하게 처리해야 할 정책이 무엇이라고 생각하십니까?

- ① 제주지역 사회복지사 보수수준 및 지급실태조사
- ② 사회복지사 등의 처우개선과 복지증진을 위한 지원계획 수립
- ③ 사회복지사 등의 처우 및 지위향상을 위한 조례 개정
- ④ 기타( )



33-2. 이직하게 된다면, 어느 분야로 이직하고 싶으십니까?

- ① 현재와 동일 분야의 사회복지시설
- ② 현재와 다른 분야의 사회복지시설
- ③ 사회복지시설이 아닌 다른 분야

34. 사회복지시설 종사자 복리후생제도 개선을 위해 제안하고 싶으신 사항이 있으면 자유롭게 기술하여 주시기 바랍니다.

(인건비 관련 제외)

■ 설문 응답에 끝까지 참여해 주셔서 진심으로 감사드립니다. ■