

研究報告書 2001-21

# 社會福祉人力的 需給 分析과 政策課題

姜惠圭

尹相龍

韓國保健社會研究院

## 머 리 말

최근 사회복지 실천현장에서는 서비스 제공을 專門化하기 위한 다양한 방안이 모색되고 있으며, 이에 적합한 복지서비스의 供給體系를 조성하는 일에 관심이 모아지고 있다. 서비스 제공을 담당할 적절한 人力을 확보하는 일은 이를 위해 중요한 과제이다. 사회복지 서비스는 擔當人力의 자질과 능력에 따라 그 성과가 좌우되며 이를 발휘할 환경이 조성될 때 그 효과가 나타날 수 있기 때문이다. 복지서비스의 質을 높이고 보다 효율적인 행정을 도모하기 위해서는 사회복지실천 人力의 資格, 役割 그리고 需給 計劃 마련에 대한 정책적 관심이 필요하다. 사회복지시설평가를 비롯한 사회복지관련협회 등의 조사를 통하여 人力관리 및 활용과 관련된 실태가 파악되고 있으나, 구체적인 人力운용방안 마련을 위해 활용할 資料는 매우 취약한 실정이다.

이에 본 연구는 우리나라 社會福祉實踐人力의 실태와 문제점을 종합적으로 정리하고 사회복지 人力의 수요와 공급에 영향을 미치는 요인들을 분석하여 향후 人力의 需給 計劃 樹立에 기여할 기초자료를 제공하려는 목적으로 진행되었다. 이를 위하여 수요와 공급을 규제하는 關聯制度를 분석하고 雇傭·供給의 실태를 파악하여 규모를 추정하였으며, 우리나라 복지인력의 需給構造를 개선하기 위한 정책과제를 제시하였다.

이는 사회복지분야 人力의 문제를 綜合的으로 검토한 첫 번째 시도로서 의미를 지니며, 人力의 需要와 供給에 대한 문제의식을 갖고 제시한 정책과제는 복지분야 서비스 제공체계 개선을 모색하는 과정에서 참고할 수 있는 가치 있는 자료가 될 것이다. 社會福祉 傳達體系

발전에 관심을 둔 정책담당자 및 연구자, 사회복지기관의 관련 실무자에게 필독을 권하고 싶다.

本 報告書는 본 연구원의 강혜규 책임연구원과 윤상용 연구원에 의해 완성되었다. 본 보고서의 작성과정에서 원고를 읽고 조언해 준 본원의 선우덕 책임연구원과 이현주 책임연구원, 서울신학대 남찬섭 교수에게 사의를 표하며, 이 연구가 가능하도록 실태조사에 참여해주신 사회복지 이용시설 및 생활시설의 시설장과 종사자 여러분께 진심으로 감사드린다.

끝으로 본 보고서에 수록된 모든 내용은 研究陣의 의견이며 본원의 公式的인 견해가 아님을 밝혀둔다.

2001年 12月  
韓國保健社會研究院  
院長 鄭 敬 培

# 目 次

要 約 .....	15
第1章 序 論 .....	36
第1節 研究의 必要性 및 目的 .....	36
第2節 研究 內容 및 方法 .....	42
第3節 研究 範圍 및 概念 .....	47
1. 社會福祉人力의 概念 .....	47
2. 研究 範圍 .....	49
第2章 韓國의 社會福祉人力 關聯 制度 .....	51
第1節 社會福祉人力의 資格基準 및 役割規程 .....	51
1. 公共福祉 人力 .....	51
2. 民間福祉 人力 .....	53
3. 社會福祉人力 資格制度 .....	58
第2節 社會福祉人力의 配置 規程 .....	62
1. 公共福祉 人力 .....	62
2. 民間福祉 人力 .....	63
第3章 社會福祉人力의 需要 分析 .....	68
第1節 社會福祉人力의 需要 現況 .....	69
1. 福祉人力 雇傭 施設 및 人力 現況 .....	69
2. 調查對象 施設 職員 現況 .....	74

第2節 社會福祉人力 需要의 影響要因	83
1. 採用 및 離職 人員	83
2. 勤勞時間	89
3. 業務 內容	91
4. 業務負擔	102
5. 配置基準 및 定員確保 程度	104
6. 追加 必要人力	107
第3節 社會福祉人力의 需要量 推定	112
第4章 社會福祉人力의 供給 分析	124
第1節 社會福祉人力의 供給體系	124
1. 社會福祉關聯 教育機關	124
2. 社會福祉士 養成課程	126
第2節 社會福祉人力 供給 分析 및 規模 推定	128
1. 社會福祉人力의 供給 規模	128
2. 社會福祉人力의 供給 規模 推定 및 影響 要因	132
第5章 外國의 社會福祉人力 現況 및 關聯制度 分析	136
第1節 英國	136
1. 社會福祉 人力 現況	136
2. 社會福祉人力의 現況	143
第2節 美國	152
1. 社會福祉人力의 現況	152
2. 社會福祉專門職 資格制度 및 教育機關	158

第3節 日本 .....	160
1. 社會福祉서비스 人力 現況 .....	160
2. 社會福祉人力 關聯 資格制度 및 教育機關 .....	164
3. 社會福祉人力의 專門性 提高 및 確保 對策 .....	169
第4節 各國 現況 및 關聯制度의 示唆點 .....	173
第6章 社會福祉人力 需給의 比較 및 政策課題 .....	177
第1節 社會福祉人力의 需要·供給 比較 .....	177
第2節 社會福祉 與件의 展望 .....	180
第3節 政策課題 .....	183
1. 政策 및 制度 改善 .....	183
2. 向後 研究課題 .....	187
參考文獻 .....	188
附 錄 .....	185

## 表目次

〈表 1- 1〉	調査対象 施設 種類	45
〈表 1- 2〉	調査対象 施設 母集団  및 標本數	46
〈表 1- 3〉	調査票 回收率	47
〈表 2- 1〉	公共部門 社會福祉人力의 體系	52
〈表 2- 2〉	社會福祉利用施設 社會福祉人力의 役割  및 資格基準	54
〈表 2- 3〉	社會福祉生活施設 社會福祉人力의 資格基準	57
〈表 2- 4〉	社會福祉士 等級別 資格 基準	60
〈表 3- 1〉	社會福祉專擔公務員의 年度別 配置 現況	71
〈表 3- 2〉	社會福祉生活施設 施設數·入所人員·從事者數 推移	72
〈表 3- 3〉	社會福祉生活施設 種別 施設數·入所人員·從事者數	73
〈表 3- 4〉	社會福祉利用施設 現況(1999.12)	74
〈表 3- 5〉	調査應答 施設種別 平均 職員數	75
〈表 3- 6〉	施設種別 社會福祉士 資格證 所持者 人員(施設長 應答)	76
〈表 3- 7〉	施設種別 非正規職員數(施設長 應答)	77
〈表 3- 8〉	調査應答者 職位分布	78
〈表 3- 9〉	調査應答者의 性別·年齡 現況	79
〈表 3-10〉	調査應答者의 結婚 與否	80
〈表 3-11〉	調査應答者의 學歷·專攻·資格證所持 現況	81
〈表 3-12〉	調査應答者의 經歷 現況	82
〈表 3-13〉	施設種別 年平均 新規採用 職員數(施設長 應答)	83
〈表 3-14〉	利用·生活施設 職員 採用 回收(施設長 應答)	84
〈表 3-15〉	利用·生活施設 採用 基準(施設長 應答)	84
〈表 3-16〉	利用·生活施設 職員 採用 經路(施設長 應答)	85

〈表 3-17〉	施設種別 年平均 退職 및 離職 人員(施設長 應答) ……	86
〈表 3-18〉	利用·生活施設 結婚·出産으로 인한 退職 與否 ……	87
〈表 3-19〉	利用·生活施設 應答者의 離·退職 考慮 理由 ……	88
〈表 3-20〉	利用·生活施設 應答者의 離職 希望 分野 ……	88
〈表 3-21〉	利用·生活施設 應答者 職位別 勤務時間 實態 및 意見 · 89	
〈表 3-22〉	施設種別 應答者의 勤務時間 實態 및 意見 ……	90
〈表 3-23〉	中間管理者 및 一線福祉人力의 業務 內容 ……	92
〈表 3-24〉	全體 應答者 中 業務 領域別 遂行人力의 比重 ……	93
〈表 3-25〉	利用·生活施設 應答者 職位別 福祉서비스 業務 內容 …	94
〈表 3-26〉	利用·生活施設 應答者 職位別 福祉行政 業務 內容 ……	95
〈表 3-27〉	利用·生活施設 應答者 職位別 機關行政 業務 內容 ……	95
〈表 3-28〉	施設種別 一線人力의 福祉서비스 業務 內容 ……	97
〈表 3-29〉	施設種別 一線人力의 福祉行政 業務 內容 ……	98
〈表 3-30〉	施設種別 一線人力의 機關行政 業務 內容 ……	98
〈表 3-31〉	社會福祉生活施設 生活指導員 및 生活補助員의 福祉士資格別 福祉서비스 業務 內容 ……	100
〈表 3-32〉	社會福祉生活施設 生活指導員 및 生活補助員의 福祉士資格別 福祉行政 業務 內容 ……	101
〈表 3-33〉	社會福祉生活施設 生活指導員 및 生活補助員의 福祉士 資格別 機關行政 業務 內容 ……	102
〈表 3-34〉	生活施設種別 應答者 擔當 入所者 數 ……	103
〈表 3-35〉	生活施設種別 生活指導員 및 補助員 法定配置基準 比較 ……	106
〈表 3-36〉	施設種別 社會福祉士資格證 所持者 希望人員 (施設長 應答) ……	108
〈表 3-37〉	生活施設種別 生活指導員 및 補助員 適正規模에 대한 見解 ……	110
〈表 3-38〉	生活施設種別 1個所當 適正 入所者 數에 대한 見解 …	110

〈表 3-39〉	生活施設種別 適正 配置基準에 대한 見解	111
〈表 3-40〉	社會福祉生活施設, 從事者, 入所人員 増減 推移 (1997~2000)	114
〈表 3-41〉	施設種別 年平均 新規採用 人員 및 離·退職 人員 比較	115
〈表 3-42〉	施設種別 年平均 新規採用人員 推定	116
〈表 3-43〉	利用·生活施設 福祉人力 適正人員 및 追加必要人員 推計	120
〈表 3-44〉	生活施設 福祉人力 適正人員 및 追加必要人員 推計	122
〈表 4- 1〉	大學校(大學院) 社會福祉分野 學科 및 學生數 (1999年 現在)	125
〈表 4- 2〉	社會福祉士 養成課程 修了者數	127
〈表 4- 3〉	社會福祉士 資格證 交付 現況(2001. 10)	129
〈表 4- 4〉	社會福祉士 資格證 取得者 増加 推移	130
〈表 4- 5〉	社會福祉 關聯 學科 設置 大學 및 入學定員 現況	131
〈表 4- 6〉	利用施設·生活施設 應答者의 職位別 年俸金額	133
〈表 4- 7〉	施設種別 應答者의 年俸金額	134
〈表 5- 1〉	英國의 職種別 社會福祉人力 勤務 現況	138
〈表 5- 2〉	英國 地方社會서비스局 職員 現況	140
〈表 5- 3〉	英國 地方自治團體 運營 成人生活施設 社會福祉人力 現況	141
〈表 5- 4〉	英國 民間 成人生活施設 社會福祉人力 現況	141
〈表 5- 5〉	英國 私的機關 및 自願機關 運營 成人生活施設 社會福祉人力(看護 및 生活補助 人力) 現況	142
〈表 5- 6〉	英國 兒童生活施設 社會福祉人力 現況	142
〈表 5- 7〉	社會福祉士(DipSW) 教育課程 登録者數 推移	147
〈表 5- 8〉	社會福祉士(DipSW) 資格取得者數 推移	147

〈表 5- 9〉	專門社會福祉士(PQSW/AASW) 教育課程 登錄者數  및 資格取得者數 推移 .....	149
〈表 5-10〉	美國 民間社會福祉人力의 雇傭 現況 向後 展望 .....	153
〈表 5-11〉	美國 民間社會福祉人力의 職種別 雇傭 現況  및 向後 展望 .....	154
〈表 5-12〉	美國 學士學位, 碩士學位, 博士學位 水準 社會福祉士 現況 .....	156
〈表 5-13〉	美國 NASW의 社會福祉專門職 資格要件 分類 .....	159
〈表 5-14〉	美國 AASSWB 主管 試驗應試資格基準  및 應試者 分布(1992) .....	159
〈表 5-15〉	美國 NASW의 資格證明의 틀 .....	160
〈表 5-16〉	日本의 機關 類型別 社會福祉人力의 現況(1999) .....	162
〈表 5-17〉	日本 社會福祉施設  및 從事者數 推移 .....	163
〈表 5-18〉	日本의 社會福祉施設 職種別 從事者數(1999) .....	164
〈表 5-19〉	日本 社會福祉士 資格證 取得 現況 .....	169
〈表 5-20〉	日本 福祉人材確保法의 主要 內容 .....	171
〈表 5-21〉	日本 福祉人材確保指針의 主要 內容 .....	172
〈表 6- 1〉	社會福祉人力 現員·追加必要人員·新規需要發生· 供給人員 比較 .....	178
〈表 6- 2〉	韓國, 日本, 英國의 入所施設 人力 比較 .....	179

## 圖目次

[圖 1-1]	研究 흐름도 .....	41
[圖 1-2]	研究 對象領域의 範圍 .....	48
[圖 5-1]	日本 社會福祉士の 資格要件 .....	167
[圖 5-2]	日本 介護福祉士の 資格要件 .....	168

## 附表目次

〈附表 1- 1〉	兒童福祉施設 従事者 配置基準	193
〈附表 1- 2〉	老人福祉住居施設 従事者 配置基準	195
〈附表 1- 3〉	老人醫療福祉施設 従事者 配置基準	196
〈附表 1- 4〉	老人餘暇福祉施設 従事者 配置基準	197
〈附表 1- 5〉	在家老人福祉施設 従事者 配置基準	198
〈附表 1- 6〉	障碍人福祉施設 従事者 配置基準	199
〈附表 1- 7〉	障碍人生活施設・職業再活・有料福祉施設 従事者 配置基準	200
〈附表 1- 8〉	母子福祉施設 従事者 配置基準	201
〈附表 1- 9〉	精神醫療機關 従事者 配置基準	202
〈附表 1-10〉	精神疾患 社會復歸施設 従事者 配置基準	203
〈附表 1-11〉	職員採用分野 施設類型別 評價結果	204
〈附表 1-12〉	勤務與件分野 施設類型別 評價結果	205
〈附表 1-13〉	教育訓練分野 施設類型別 評價結果	206

# 要 約

## I. 研究의 目的 및 方法

- 우리나라에서 사회복지 인력에 대한 관심은 公共扶助制度 집행을 위한 社會福祉專擔公務員, 사회복지생활시설의 운영을 위한 施設從事者, 전문직으로서의 위상을 확보하기 위한 社會福祉士 資格制度에 대한 논의 과정에서 확대되고 있음.
  - 전문직 위상 확보의 어려움, 공급과잉과 구인난의 간극, 사회복지인력의 실태 파악 및 수급 계획 등의 綜合的인 對策의 부재는 정책적으로 주목하여 대책을 마련해야 할 사안임.
- 본 연구는 이러한 점에 문제 의식을 갖고 사회복지 인력의 전반적인 실태와 문제점을 종합적으로 정리하고 사회복지 인력의 수요와 공급에 영향을 미치는 요인들을 분석하여, 향후 인력의 需給 計劃 樹立에 기여할 기초자료를 제공하고자 함.
  - 첫째, 사회복지인력 關聯 法과 制度, 外國의 현황 및 관련제도를 검토하여 수요·공급을 규제하는 관련 基準을 분석
  - 둘째, 사회복지 인력의 수요와 관련하여 기존 雇傭 規模 및 實態를 파악하고 필요수요의 규모를 추정
  - 셋째, 통계자료를 분석하여 전체 사회복지 인력의 供給 規模를 추정
  - 넷째, 현재 우리나라 복지인력의 수급 규모간 격차를 파악하고

需給構造를 개선하기 위한 政策課題를 제시

- 研究方法으로는 文獻研究로서 선행 연구와 국내외 사회복지인력 현황, 관련제도, 법적기준을 검토하고, 사회복지시설의 시설장 및 복지담당인력에 대한 實態調査를 통해서 사회복지인력의 수요 및 공급과 관련된 실태를 파악하고 복지인력의 의견을 수렴하였음.
  - 실태조사의 표본추출은 전체 사회복지시설 목록으로부터 體系的 標本抽出方法을 사용하여 30%의 시설을 선택, 利用施設은 모집단 총 792개소 중 247개소, 生活施設은 모집단 총 886개소 중 272개소를 선정하여, 총 519개소의 시설을 대상으로 하였음.
- 研究對象範圍는 사회복지인력으로서, 直·間接 복지서비스 提供 및 企劃·行政 업무를 담당하는 인력으로서, 간호사·물리치료사·영양사 등의 기타전문자격 소지자와 사무·일용 잡급직을 제외한 자로 규정하고자 함.
  - 본 연구에서 ‘社會福祉士’에 연구의 초점을 두지 않고, ‘사회복지인력’이란 용어를 사용하여 그 범위를 확대하고자 한 것은 사회복지시설에 종사하는 서비스 제공인력들이 사회복지사 자격을 소지하지 않은 경우, 명확한 자격 및 배치 기준이 없거나 사회복지사 자격 소지자가 아니라도 취업가능한 경우 등이 있으므로, 실제로 사회복지서비스를 담당하는 인력에 대한 전반적인 검토가 필요할 것이라고 판단되었기 때문임.
  - 이러한 정의에 따르면 사회복지인력으로는 公共福祉人力에는 사회복지전담공무원 및 아동복지지도원, 여성복지상담원이, 民間福祉人力에는 사회복지사업법에 근거하여 설치된 이용시설의 시설

장 및 총무(부장, 과장), 일선 사회복지사 그리고 생활시설의 시설장 및 총무, 생활지도원(사회재활교사), 상담요원, 생활보조원(생활재활교사, 보육사) 등이 해당됨.

## II. 韓國의 社會福祉人力 關聯 制度

### 1. 社會福祉人力의 資格基準 및 役割

□ 公共福祉 人力의 자격기준 및 역할은 다음과 같음.

- 社會福祉專擔公務員은 社會福祉士 資格證 所持者 중 선발시험을 통해 지방 사회복지직 5~9급으로 시·군·구청장이 임용하며, 국민기초생활보장수급권자 조사·선정 등의 公共扶助와 노인, 장애인, 소년소녀가장, 편부모가정 등에 대한 각종 社會福祉서비스를 담당하고 있음.
- 兒童福祉指導員은 사회복지전담공무원 또는 지방 별정직공무원으로 임용되며, 지방자치단체 및 지방자치단체에서 설치한 아동상담소에서 요보호아동에 대한 적절한 보호조치 및 상담 등의 업무를 담당하고 있음.
- 女性福祉相談員은 사회복지전담공무원 또는 지방 별정직공무원으로 임용되며, 지방자치단체 및 지방자치단체에서 설치한 여성복지상담소에서 요보호여성 발생 예방, 실태 파악, 가정 및 신상에 대한 조사·상담, 직업알선 등의 업무를 담당하고 있음.

□ 民間福祉 人力의 자격기준 및 역할은 다음과 같음.

- 地域社會福祉館 및 障礙人福祉館 사회복지인력의 직급별 자격기준에 관하여는 관계법령에 명시되어 있으나, 老人福祉館의 경우는 서울시를 제외하고는 기관운영에 관한 지침이 마련되어 있지 않아 자격기준이 부재한 상황임.
- 生活施設 사회복지인력의 역할 및 자격기준에 관하여는 관계법령에 명시되어 있으며, 시설유형별로 사회복지인력에 관한 공식적인 명칭에는 차이가 있지만, 직종별 담당업무는 유사함.

□ 우리나라 사회복지인력관련 자격에는 國家資格인 社會福祉士 資格과 民間資格으로서 한국사회복지사협회가 관장하는 專門社會福祉士 資格 등이 있음.

- 社會福祉士 자격은 1970년 사회복지사업법 제정 당시 社會福祉事業從事者라는 명칭에서 1983년 법률 개정으로 사회복지사 자격으로 변경되었으며, 1997년에는 자격등급을 1·2·3급으로 구분되고 전문성 제고를 위해 1급의 경우에는 國家試驗을 통해 자격 취득이 가능하도록 한 제도가 2003년부터 시행됨.

## 2. 社會福祉人力의 配置規定

□ 사회복지시설의 社會福祉士 採用에 대한 규정으로는 사회복지사업법에 社會福祉法人 또는 社會福祉施設을 설치·운영하는 자는 당해 법인·시설에서 사회복지프로그램의 개발 및 운영업무, 시설거주자의 생활지도업무, 사회복지를 필요로 하는 사람에 대한 상담업무 등에 종사하는 자를 사회복지사로 채용하도록 규정하고 있음.

- 老人福祉法, 障碍人福祉法, 兒童福祉法 등 관계법령에서는 시설 종별로 설치기준과 시행령을 통해 종사자 배치기준을 제시하고 있음. 그러나 노인복지시설의 경우 시설장과 생활지도원, 정신요양시설은 작업지도원, 부랑인복지시설은 상담원, 생활지도원에 대해서 자격을 규정하고 있을 뿐 다른 인력에 관하여는 별도의 자격기준이 없음.

### Ⅲ. 社會福祉人力の 需要 分析

#### 1. 社會福祉人力の 需要 現況

- 현재 우리나라에서 사회복지인력이 어떤 기관에서 어느 정도나 근무하고 있는지에 관한 公定力 있고 客觀的인 자료는 없으며, 따라서 기존 유사 자료를 가지고 推定할 수밖에 없음.
  - 2000년에 韓國社會福祉士協會에서 실시한 韓國社會福祉士實態調査에 의하면, 한국의 사회복지현장에서 근무하고 있는 사회복지사는 총 15,000명으로 추정되고 있음.
- 본 연구의 대상으로 삼고 있는 공공부문의 사회복지전담공무원과 아동복지지도원·여성복지상담원, 그리고 민간부문의 사회복지서비스 제공과 관련된 업무를 담당하고 있는 人力들의 規模를 파악해 본 결과, 공공복지 인력 약 6,300여 명, 민간복지 인력 약 18,000여 명이 근무하고 있는 것으로 나타나 현재 우리나라의 사회복지인력은 대략 24,000여 명으로 추산되고 있음

- 公共福祉 人力의 경우, 2001년 현재 약 5,500여 명의 사회복지전담공무원이 시·군·구 및 읍·면·동사무소에 근무하고 있으며, 그 외 별정직인 여성복지상담원과 아동복지지도원이 약 800여 명 정도 있는 것으로 파악되고 있음.
  - 民間福祉 人力의 경우, 老人·障碍人·兒童·女性·浮浪人·精神療養施設 등 6종의 生活施設 총 수는 885개소이며 종사자 총 수는 17,771명으로 이 중 복지인력은 12,995명, 地域社會福祉館·老人福祉館·障碍人福祉館 등 3종의 利用施設 총 수는 542개소이며 5,300명 가량의 복지인력이 근무하는 것으로 파악되고 있음.
- 조사에 응답한 시설의 平均 職員 數는 시설장을 제외하고 20.5명이었음.
- 이용시설 중 종합사회복지관은 14.4명, 장애인·노인복지관 등 기타이용시설은 28.8명이었으며, 생활시설 중 노인시설은 21.9명, 아동시설은 11.3명, 여성시설은 6.6명, 장애인시설은 32.2명, 정신요양시설은 30.9명, 부랑인시설은 15.4명이었음.
- 조사에 응답한 社會福祉施設 人力은 1,229명으로서 이 중 이용시설 근무자가 541명, 생활시설 근무자가 688명임.
- 사회복지사 資格所持者는 전체의 68.9%로서, 이들의 급수별 구성비는 1급이 74%, 2급이 23.1%, 3급이 2.9%임.
  - 응답자의 學歷을 살펴보면, 고졸 이하자가 14.5%, 전문대 졸업자 20.7%, 대학교 이상 졸업자가 64.8%로 나타났으며, 이 중 전문대 졸업 이상자의 전공은 사회복지학이 전체의 69%로 가장 많았음.

- 응답자가 복지분야에 從事한 期間은 평균 5년 6개월, 현 직장에 재직하고 있는 기간은 4년 8개월로 나타났음.

## 2. 社會福祉人力의 需要 變化 影響要因

### 가. 採用 및 移·退職

- 연간 신규로 採用하는 職員の 수는 2명에서 8명 정도였으며, 연간 평균 직원 채용 횟수는 수시로 하는 경우가 과반수였고, 매년 1회 이상 하는 시설이 13.9%로 나타났음.
- 離·退職 인원은 연평균 3.2명으로 정년퇴직하는 인원은 1년에 1명 미만이었으며, 이직인원은 장애인시설이 7명, 정신요양시설이 6명으로 가장 많았고, 노인시설 2.5명, 아동, 여성, 부랑인생활시설은 1~2명, 사회복지관은 1.8명, 기타이용시설은 3명이었음.
- 이직이나 퇴직을 고려하는 경우가 전체 조사대상의 55.4%로서, 이용시설의 경우 59.1%, 생활시설 재직자의 52.5%로 나타남.

### 나. 勤勞時間

- 平均 勤務時間은 하루 10.8시간으로 나타났으며, 이용시설 중간관리자와 일선인력은 각각 9.5시간, 생활시설 중간관리자는 10.2시간, 일선인력은 12.3시간으로 이용시설과 생활시설간에 큰 차이를 보였음.

### 다. 業務 內容

- 응답자들의 업무 내용을 파악하기 위하여 수행하는 業務 領域을

福祉서비스 傳達, 福祉 行政, 機關 行政, 其他의 영역으로 구분하였음.

- 중간관리자와 일선인력의 업무 비중을 파악한 결과, 利用施設의 경우 중간관리자는 기관 행정(38.0%), 복지행정(33.2%), 복지서비스 전달(22.0%)의 순이었으며, 일선인력의 경우는 복지서비스 전달(37.9%), 복지 행정(36.3%), 기관 행정(16.6%)으로 나타났음.
- 生活施設의 경우는 중간관리자와 일선인력의 업무비중이 크게 달랐는데, 중간관리자의 경우 기관행정(42.5%)과 복지행정(31.1%)의 비중이 높은 반면, 일선인력의 경우 52.1%가 복지서비스 전달이었고, 복지행정업무가 24.6%, 기관행정업무가 14.9%로 나타났음.
- 생활시설 복지인력이 생활지도원, 생활보조원 등 각각 동일 직종일 경우 사회복지사 資格所持者의 級數別로는 업무 내용이 절반 다르지 않았으며 극히 일부 업무에 대하여 복지사 자격을 소지하지 않은 경우와 소지한 경우 차이가 있는 것으로 분석됨.

#### 라. 業務 負擔

□ 생활시설 재직자가 담당하고 있는 入所者 數는 각자가 담당하기에 適正하다고 생각하는 수의 3배 가량으로 나타났음.

- 현재 생활시설의 일선인력이 담당하는 입소자는 평균 60여 명, 적정한 담당규모는 20여 명으로 파악되었으며, 시설종별로 살펴보면, 각각 현재 담당하고 있는 입소자 수와 비교하여 노인 시설은 35.3%, 아동시설은 42.4%, 여성시설은 45.3%, 장애인시

설은 34.6%, 정신요양시설은 25.7%, 부랑인시설은 26.9%의 입  
소자 수가 적당할 것이라고 응답하였음.

마. 配置基準 및 定員 確保

- 시설종별로 인력의 직급별, 직종별 資格基準의 補完이 필요함.
  - 생활시설의 현행 배치기준과 본 조사에서 적정 배치기준으로 파악된 시설인력 당사자들의 견해간의 차이가 있었으므로 이를 고려하여 배치기준을 조정할 필요가 있음.
- 생활시설의 경우 國庫支援基準과 배치기준이 달라 예산 확보의 어려움을 겪고 있으며, 사회복지 인력의 定員을 확보하지 못한 시설이 다수인 것으로 나타나고 있음.
  - 특히 생활보조원, 보육사의 경우 임금, 근로시간, 지리적 여건, 장래 비전 등의 문제로 求人이 어려운 것으로 알려지고 있음.

바. 必要人力 規模

- 현재 종사인력에 비해 어느 정도의 인력이 적정한 규모라고 생각하는지를 파악한 결과, 利用施設의 경우 현원 대비 사회복지관은 1.2배, 기타이용시설은 1.6배의 규모로 나타났음. 生活施設의 경우 생활지도원의 경우 현재의 208.5%로 현원의 2배 가량, 생활보조원의 비율도 200.8%로 현원의 2배 정도를 적정인원으로 보고 있음.
- 생활시설 인력의 適正한 配置基準이 어느 정도인가를 파악한 결과, 生活指導員(사회재활교사)의 경우 노인시설은 25명, 아동시설은 23명, 여성시설은 16명, 장애인시설은 25명, 정신요양시설은 28

명, 부랑인시설은 28명이 적정한 1인 배치기준의 입소자 수로 제시되었음.

- 生活補助員(보육사·생활재활교사)의 경우는 노인시설 8.5명, 아동시설 9.1명, 여성시설 17명, 장애인시설 5.5명, 정신요양시설 21.7명, 부랑인시설 18.6명이 적정한 1인 배치기준으로 제시됨.

### 3. 社會福祉人力의 需要量의 推定

□ 본 보고서에서는 수요 변화를 예측하여 향후 필요한 인력을 추계하지 않고, 우선 인력 수요를 발생시키는 직접적인 요인들을 살펴본 후, 현재의 고용기관의 인력이 판단한 필요도를 근거로 하여 현재 必要規模와 不足率을 산출하고자 함.

－ 民間 社會福祉 利用施設 및 生活施設에 신규 채용되는 인력의 규모는 연간 3,000여 명으로 추정됨.

－ 현재 모든 조건이 고정된 것으로 전제하고, 추가로 필요한 인원과 부족 규모를 파악하기 위하여 現在の 雇傭機關의 人力이 판단한 필요도를 근거로 하여 세 가지 측면에서 추계해 본 결과는 다음과 같음.

#### • 1안) 追加 必要時間 基準(全體施設)

모든 복지인력이 1일 8시간 근로가 가능하도록 하고, 업무의 질을 높이기 위해서 필요한 인력은 이용시설 4,844명, 생활시설 5,039명으로, 각각 충원했을 때 이용시설 복지인력은 12,296명, 생활시설 복지인력은 12,791명이 됨.

- 2안) 追加 必要人員 基準(全體施設)
 

현재의 복지인력이 응답한 적정 인력을 기준으로 하여 추가 인력을 산출한 결과, 이용시설은 3,169명, 생활시설의 생활지도원 823명, 생활보조원 5,391명을 포함하여 6,214명 등 총 9,383명으로 추정되었음.
- 3안) 適正 擔當規模 基準(生活施設)
 

생활지도원 및 생활보조원 1인당 적정 입소자 수를 기준으로 추가 인력을 추계한 결과, 생활지도원 1,639명, 생활보조원 11,763명의 인력이 추가로 필요한 것으로 나타났음.
- 1안과 2안의 결과를 비교해보면, 總 必要人員에서 500여명의 차이가 나타나 유사한 결과를 보이고 있으며, 이에 따르면 2001년 말 현원 15,000여명의 1.6배 정도의 인원이 추가로 필요함.

#### IV. 社會福祉人力의 供給 分析

##### 1. 社會福祉人力의 供給 體系

- 공식적으로 사회복지인력을 양성하는 교육기관은 다음과 같음.
  - 정규교육기관의 경우, 1947년 이화여대에 사회사업학과가 개설된 이래 1995년부터 사회복지전공이 급격히 증가하여 현재에는 전국 200여 大學 260여 專攻을 통해 年間 약 10,000명이 卒業하여 사회복지사 자격증을 취득하고 있는 것으로 파악되고 있음.
  - 1971년부터 시작된 社會福祉士 養成過程은 사회복지관련 학과를 설치한 학교가 불과 몇 개에 지나지 않아 사회복지인력 양성 및

수급에 어려움을 겪던 시대 상황을 반영한 것으로서, 6주(公務員) 및 12주·24주반(民間社會福祉機關 從事者)의 3개 과정으로 운영되고 있으며, 2001년 현재 사회복지사양성과정의 수료자 총 수는 5,642명인 것으로 파악되고 있음.

## 2. 社會福祉人力 供給의 影響要因 및 規模 推定

- 사회복지 관련 인력의 供給을 推定할 수 있는 指標로서 사회복지 관련학과 졸업자 및 사회복지사 자격취득자의 연도별 증가 추이와 분포를 분석하여 그 규모를 추정하고자 함.
  - 현재 社會福祉士 資格證 取得者 총 수는 50,000명을 상회하고 있으며, 특히 '90년대 후반 이후에는 연간 자격 취득자 수가 매년 20% 이상씩 增加하고 있음.
  - 한국사회복지사협회에서 집계한 사회복지관련학과 현황자료를 분석한 결과, 전국 사회복지관련학과(부)는 총 247개였으며, 이 중 專門大學이 62개, 大學校 103개, 大學院 82개로 나타났음.
    - 최근 6년간 사회복지관련학과가 新規 設置된 곳이 145개소로 95년 이전 학교 규모의 2.5배로 증가하였으며, 특히 사회복지관련학과를 설치한 대학(전문)의 수는 무려 6배로 증가하였음.
    - 신설학과가 졸업생을 배출하는 2003~2005년경에는 매년 총 18,000여 명의 사회복지 有資格者가 배출될 것으로 전망됨.
- 2001년 현재 약 14,000여 명의 사회복지관련 학과 졸업자 중 사회복지사 자격증을 取得한 人員이 9,900여 명임을 볼 때(이 중 사회복지사 2급 및 3급 자격자가 1급으로 昇級한 경우와 사회복지사양

성과정 修了者 300여 명은 제외하면), 정규교육기관 입학자의 65% 가량이 사회복지사 자격증을 받고 사회복지관계 업종에 종사하려는 潜在的 供給人力으로 볼 수 있음.

- 사회복지인력의 공급에 직접적으로 영향을 미치는 부분으로서 教育機關의 增設 혹은 減少와 社會福祉士 資格制度의 改編 등을 들 수 있음.

## V. 外國의 社會福祉人力 現況 및 關聯制度 分析

### 1. 英國

□ 영국의 사회복지인력은 대략 약 1,000,000명으로 추산되는데, 이 중 1/3이 약 150개소의 지방정부(local authority) 사회복지서비스국 등의 公共 機關에서 활동하고 있으며, 나머지 2/3는 약 25,000개소의 民間 機關(independent sector)과 소규모의 私的(private) 機關과 資源(voluntary)機關에서 활동하고 있는 것으로 파악되고 있음.

- 이들 중 사회복지관련 자격소지자는 약 20%에 불과하고, 나머지 80%는 비자격자로서 근무하고 있음.
- 사회복지시설 가운데 대표적으로 성인생활시설(residential homes for adults)과 아동생활시설(residential homes for child)에서 근무하고 있는 사회복지인력들의 현황을 살펴보면,
  - 成人生活施設에 근무하는 사회복지인력의 총 수는 680,994명으로서, 지방정부 운영 성인생활시설 근무자 51,360명, 민간 성인

생활시설 근무자 416,582명, 소규모의 사적기관 및 자원기관 운영 성인생활시설 근무자 213,052명으로 파악되고 있음.

- 兒童生活施設에서 활동하고 있는 사회복지인력의 총 수는 20,955명으로서, 지방정부 운영 아동생활시설 근무자 14,031명, 민간 아동생활시설 근무자 6,924명으로 파악되고 있음.

□ 영국의 사회복지인력을 양성하는 교육 및 훈련프로그램에는 현대적 도제제도 및 국가 수련제도(Modern Apprenticeship and National Traineeships), 국가 직업 자격증(S/NVQs)과정, 사회복지사(DipSW; The Diploma in Social Work) 제도, 전문사회복지사(PQSW/AASW) 제도 등이 있음.

- DipSW 프로그램의 종류에는 학사이상과정(Postgraduate route), 학위취득과정(Undergraduate route), 비학위과정(Non-graduate route), 직장인과정(Employment route)이 있음.
- 사회복지사 자격취득을 위한 교육과정 등록자 수 및 자격취득자 수는 '90년대 중반 이후 감소하고 있는데, 이러한 경향은 특히 비학위과정(non-graduate)에서 두드러지고 있음.
- 사회복지사의 雇傭展望과 관련하여 고용증가율을 살펴보면, 1991년에서 1998년까지 연평균 3.4%를 나타냈던 고용증가율은 1998년부터 2004년까지는 평균 2.7%로, 수요 증가율은 2004년까지 연평균 2.5% 수준일 것이며, 직종의 缺員率은 6.0%일 것으로 전망되고 있음.

□ 영국은 사회복지인력의 원활한 수급과 전문성을 제고하기 위한 政府次元의 中長期 計劃(2000~2005)을 발표하여 추진중임.

- 사회복지 인력의 향후 수요를 파악하기 위해서는 특정인력의 부족(skill shortage), 서비스 기술의 부족(skill gap) 그리고 개별 직종에서의 각종 자격의 혼재(skill mix)를 고려해야 함.

## 2. 美國

- 미국의 사회복지인력은 크게 社會福祉士(social workers)와 對人奉仕員 및 補助者(social and human service assistants)로 구별됨.
  - 사회복지사의 일자리는 2000년 현재 약 468,000개로서 이 중 약 1/3의 일자리는 주, 카운티, 시 정부의 보건 및 대인봉사, 정신보건, 사회복지서비스, 아동복지, 주택, 교육, 교정국)에 속해 있는 기관들이며, 대부분의 민간부문 일자리는 사회복지기관, 병원, 요양원, 가정보건시설, 그리고 보건센터 또는 임상에 있음.
  - 대인봉사원 및 보조자들의 일자리는 2000년 현재 약 271,000개로 파악되고 있으며, 이들 중 약 절반은 민간 사회복지기관이나 대인봉사 기관에서 근무하고 있고, 약 1/3은 주나 지방정부에 고용되어 있는 것으로 추정되고 있음.
- 社會福祉士 資格制度로서 1929년 캘리포니아 주에서 상정된 법안을 효시로 하여 1994년을 기준으로 모든 주에서 社會事業(social work practice)에 대한 資格證制度(licensing), 登錄申告制度(registration), 公認制度(certification) 등을 운영하고 있음.
  - 자격증 취득은 교육정도, 학위취득 후의 실무경력, 시험으로 이루어지는데, 자격증은 고급(advanced licensed clinical social worker), 중급(licensed clinical social worker), 초급(social worker)

사회복지사로 구분되어 있으며, 자격증의 구분 및 취득절차는 州政府別로 상이하게 운영되고 있음.

### 3. 日本

- 일본의 社會福祉従事者는 최근 사회복지시책이 확충됨에 따라 매년 꾸준히 증가하여 1999년 현재 약 80만명에 이르고 있음.
  - 이를 근무기관별로 살펴보면, 사회복지시설 근무자가 540,000여명, 복지사무소 근무자가 60,900여명, 아동상담소 등의 4,300여명, 사회복지협의회 근무자가 20,500여명 그리고 방문개호원이 157,700여명으로 파악되고 있음.
  - 2000년 현재 일본의 사회복지시설 총 수는 53,676개소이며, 여기에서 근무하고 있는 종사자 수는 651,871명으로 파악되고 있음.
- 일본의 사회복지전문직 자격제도로는 전문적 사회복지인력으로서 社會福祉士 資格制度和 보조적 사회복지인력으로서 介護福祉士 資格制度가 운용되고 있음.
  - 社會福祉士 자격 취득을 위해서는 關聯 教育機關 卒業등을 통해 자격시험에 응시할 수 있는 요건을 충족한 후, 國家에서 시행하는 資格試驗에 반드시 합격해야만 함.
  - 2001년 6월 현재 일본의 사회복지사 資格取得者 數는 29,692명으로 파악되고 있음.
  - 介護福祉士는 사회복지사와 달리 자격취득 과정이 二元化되어 있는데, 즉 개인의 학력과 경력에 따라 다양하게 되어 있는 각

중 개호복지사 養成施設을 修了함으로써 자격을 취득하는 방법과 일정기간의 실무 경험 후 개호복지사 國家資格試驗에 응시하여 자격을 취득하는 방법이 있음.

- 1999년 9월 현재 일본의 개호복지사 자격취득자 수는 167,322명(국가시험 합격자 93,607명, 양성시설 수료자 73,715명)으로 파악되고 있음.

- 일본은 사회복지인력의 확보를 위하여 1990년 후생성에 保健醫療福祉人力對策本部를 설치하여 필요한 인재대책을 강구하는 한편, 1992년에는 「사회복지사업법 및 사회복지시설직원 등 퇴직수당 공제법의 일부를 개정하는 법률」(福祉人才確保法)을 제정함.

#### 4. 各國 社會福祉人力 現況 및 關聯制度의 示唆點

- 사회복지인력과 관련한 제도 및 정책 방안과 관련하여 英國의 현황은 사회복지인력에 대한 政府의 政策的 觀心과 객관적인 현황 파악에 근거한 中長期 運用 計劃이 樹立이 필요하다는 사실을 시사하고 있음.
- 엄격한 기준과 과정을 통해 사회복지인력의 자격의 취득 및 유지를 제어하고 있는 美國의 教育 訓練 시스템은 사회복지인력의 전문성 제고를 위한 본보기가 될 수 있으며, 미국 사회복지인력의 多樣한 職種은 현재 사회복지인력의 진출분야 및 관련 직종이 극히 제한되어 사회복지사 자격 취득 후에도 관련 분야로의 취업이 어려운 우리나라의 현실을 감안할 때, 시사하는 바가 큼.

- 日本의 경우에도 현재 추진되고 있는 복지인력대책의 내용과 추진 과정은 보다 체계적인 인력에 대한 고려가 필요하고, 우리 사회의 인구 고령화 속도가 일본보다 빠르다는 점을 감안할 때 綜合적이고 長期的인 안목에서 시급한 福祉人力對策의 수립이 요청되고 있음을 시사함.

## VI. 社會福祉人力 需給의 比較 및 政策課題

### 1. 社會福祉人力의 需要·供給 比較 및 展望

- 현재(2001. 10) 민간 복지이용시설 및 생활시설에는 본 연구에서 정의한 社會福祉人力이 총 15,000여 명으로 추정되며, 제도의 변화를 감안하지 않은 현재의 조건에서 업무부담과 서비스의 질을 고려하여 追加로 必要한 人力은 9,383~9,883명으로 추계됨.
- 供給人員을 推計한 결과, 2003년 이전에는 정규교육기관을 통해 매년 9,100명 정도의 사회복지사 자격취득자가 공급될 것이며, 이 중 신규 수요를 통해 3,000~6,400명이 흡수된다고 할 때, 약 2,700~6,100명의 고용잠재인력이 발생하게 될 것으로 전망됨.
  - 국가시험을 통해 1급 자격의 진입을 통제한다고 해도 매년 사회복지 유자격자의 수가 증가할 것이므로 공급을 소화하지 못하고 있는 현재의 상태는 점차 심화될 수 것이며, 사회복지사 자격 없이 고용되고 있는 복지인력에 대한 고려가 병행되어야 함.
- 현재 우리나라 사회복지 인력의 規模는 선진외국과 비교할 때, 매

우 작은 수준이라 할 수 있음.

- 韓國, 日本, 英國의 入所施設을 중심으로 사회복지인력 규모를 比較한 결과, 인구 100만명당 入所施設 從事者 數는 우리나라가 369명, 일본은 4,263명, 영국은 8,939명으로, 한국에 비해 일본은 12배, 영국은 24배 규모의 인력이 고용되어 있는 것으로 나타났음.
- 특별히 본 연구에서 정의한 사회복지인력의 범주에 포함되는 인력(한국의 경우 총무, 생활지도원, 생활보조원; 일본의 경우 생활지도원, 보육사, 요모, 영국의 경우, 중간관리자, 생활보조원, 보육사 등)의 수를 비교한 결과, 인구 100만명당 福祉人力의 數는 일본이 한국의 6.7배, 영국이 30배에 이르렀음.

## 2. 社會福祉 與件의 展望 및 政策課題

□ 사회복지 분야 인력의 문제는 시장의 조절을 통한 해결이 어려운 특성이 있으며 따라서 정책적 개입이 필요한 몇 가지 쟁점을 제시하면 다음과 같음.

- 첫째, 供給과 관련된 문제로서, 專門性이 요구되는 특정 인력의 공급이 부족한 경우와 생활보조원 및 보육사와 같이 저임금의 장시간 근무가 요구되는 직종에 대한 공급 대책이 필요함.
- 둘째, 人力의 質(quality)의 管理와 統制에 관한 문제로서, 기존 인력의 전문성이 발휘되지 않고 변화에 적응하지 못하고 있거나, 새롭게 발생하는 수요에 대응할 인력의 양성이 미흡함.
- 셋째, 사회복지 實踐領域이 선진국에 비해 협소하고, 공공·민간의 서비스 공급기관의 절대 수도 작을뿐더러 기관당 雇傭人員의

규모도 작아 기본적인 사회복지인력에 대한 수요가 제한적임.

- 현재 노인인구의 증가와 함께 가족의 보호제공 기능을 대체할 사회적 서비스의 수요가 증가함에 따라 專門性을 갖춘 복지인력이 다양한 분야에서 要求될 것임.
  - 또한 사회복지 인력에 관한 정책으로서 國家試驗制度가 실시될 것이고 전문직으로서의 위상을 제고하려는 하나의 방향과 함께, 한편에서는 사회복지사의 의무 고용을 완화하고 전문성의 인정을 유보하려는 資格解除의 움직임이 나타나고 있음.
- 위와 같은 변화에 대처할 수 있는 정책 과제로서는 長·短期 人力計劃의 樹立 및 管理, 사회복지 수요에 대응하는 職種 開發 및 資格 規定, 사회복지인력의 供給 및 養成體系의 改善, 사회복지인력의 勤務 與件 改善 등이 있음.
  - 長·短期 人力計劃의 樹立 및 管理를 위해서는 인력의 수요와 공급 현황에 대한 지속적 파악, 사회복지 인력의 수급 정책 및 분야별 관리계획의 수립 및 시설종별, 클라이언트 특성별, 지역별 수요를 반영한 대책의 수립이 이루어져야 함.
  - 사회복지 수요에 대응하는 職種 開發 및 資格 規定을 위해서는 사회복지인력의 자격기준의 재검토와 함께 현행 사회복지사 제도를 보완 및 개선하고, 직무분석에 기반한 시설별 종사자 배치기준의 설정 등이 이루어져야 함.
  - 供給 및 養成體系의 改善을 위해서는 사회복지인력의 양성교육 및 종사자 보수교육의 내실화, 자격급수에 따른 역할분담을 내용으로 하는 자격체계의 개선 등이 이루어져야 함.

- 社會福祉人力의 勤務 與件 改善을 위해서는 복무 및 인사관리 규정의 제정 및 직원의 숙지, 규정 위반시 불이익이 부여되도록 하는 것을 내용으로 한 사회복지사업법 등의 개정, 국고 및 지방비 보조 인건비 증액, 생활보조원 2교대 근무의 확대 실시 등이 이루어져 함.
- 向後 研究課題로서는 본 보고서에 포함되지 않은 공공부문 및 사회복지 미신고 시설 등의 인력까지 研究範圍를 擴大하고 직종별 인력의 職務分析에 기반한 좀 더 객관성 있는 需要 推計 등이 이루어져야 하며, 사회복지 인력의 범위와 명칭을 포함하여 역할에 따른 상세한 정의를 도출하고 합의를 구할 필요가 있음.

# 第 1 章 序 論

## 第 1 節 研究의 必要性 및 目的

사회복지서비스의 專門化는 모든 선진 복지국가들이 성취하고자 하는 중요한 목표 중 하나이다. 우리나라에서도 전문직으로서의 사회사업의 개념은 해방직후에 도입되어 사회복지제도 확립이전에 이미 전문 사회사업가 양성을 목표로 하는 대학교육이 시작되었다. 이제 지속적인 경제성장의 결과로 사회보장과 함께 사회복지서비스에 대한 수요가 크게 증가하고 사회복지서비스의 체계화가 요구되고 있다. 특히 도시화와 핵가족화, 인구 노령화는 대인복지서비스(personal social services)<sup>1)</sup>의 본격적인 制度化를 필요로 하고 있다(이혜경, 1993:385~386).

'80년대 사회복지사업의 근간을 이루는 사회복지사업 관련법을 제정하고 4대 사회보험제도를 도입함으로써 사회보장제도의 틀을 갖춘 우리나라는 '90년대에 들어 사회복지서비스 즉, 소득보장이나 물질적 급여만으로는 해결할 수 없는 복지 욕구에 대하여 사회적 제도를 통

---

1) 대인복지서비스(personal social service)는 개개인의 적절한 사회화와 적응을 돕는 제도적 장치로 정의될 수 있으며, 경제적 안정을 통해서 해결될 수 없는 성장, 발달, 자기실현 욕구에 대해 개별적(personal)으로 접근하는 서비스라는 고유한 성격을 가짐. 다른 사람을 다르게 취급하는 것을 정의(justice)라고 여기며, 자원도 개인과 집단의 차이를 기준으로 배분하고 집단의 공통된 욕구뿐만 아니라 개인의 욕구와 권리도 함께 존중하며, 표준화된 서비스가 아니라 개인 욕구에 따른 맞춤형(tailored) 서비스를 제공하는 것을 의미함. 서비스 전달의 개별화(individualization)를 위한 실천가와의 대면적 만남(face-to-face meeting)을 필요로 하기 때문에 사회사업 실천을 매개로 하게 됨(한혜경, 1993:6~7).

해 공동의 노력으로 대처해야 할 필요성에 공감대를 형성하게 되었다. 對人福祉서비스는 산업자본주의의 성숙이나 민주주의의 실현, 사회보장제도의 정착만으로는 해결하기 힘든 문제들에 관한 중요한 과제이며 보편적 욕구를 대상으로 하는 사회보장제도에 비해 고유한 사회문제, 문화적 관념, 역사적 사건에 의해 영향받을 수밖에 없는 제도라는 점(한혜경, 1993)에서 사회적으로 명확히 합의된 간략한 정의를 내리는 데 어려움이 있다. 이러한 이유로 인하여 사회사업 실천, 대인 복지서비스를 담당하는 人力의 業務와 正體性을 확립하는 일 역시 어려운 과제로 남겨져 있다.

이와 같이 인간과 환경의 상호작용에 개입하며 각 사람이 각기 다른 기술을 사용하여 같은 문제 같은 클라이언트라 해도 담당 인력에 따라 다른 투입과 다른 산출이 나올 수 있는 사회사업(이창호, 1994: 20~21)의 성격을 감안할 때, 서비스를 실천하는 인력의 중요성은 매우 크다. 그러나 사회의 요구와 필요에 의한 중요성에도 불구하고, 이를 고유의 영역으로 확보하고 인정받아야 하는 社會福祉專門職位相의 문제에 대해 논란이 지속되어 왔다.

우리나라에서 사회복지 인력에 대한 관심은 공공부조제도 집행을 담당하는 專擔公務員의 문제, 사회복지생활시설의 운영을 위한 施設從事者의 문제, 전문직으로서의 위상을 확보하기 위한 社會福祉士制度 개선방안 마련 등에 대한 논의 과정에서 확대되고 있다. 특히 생활시설 종사자의 처우가 열악하고 이러한 문제가 답보상태에 있다는 사실은 사회복지계의 쟁점이며, 최근 사회복지 서비스의 효율성 및 전문성 향상을 목표로 사회복지 시설의 평가가 실시되면서, 사회복지 인력에 대한 처우와 자질 개발, 인력 활용 및 인사 관리 등의 문제에 더욱 관심이 증대되었다.

2001년 2월부터 일부 생활시설에 대해 생활보조원 2交代制가 실시되고 있으며 이는 오랫동안 정체상태이던 사회복지 인력의 근무여건 향상에 일정정도 기여한 것으로 평가되고 있다. 그러나, 아직은 사회복지 종사인력의 適正 規模 採用과 專門性을 담보한 사회복지인력의 확보라는 과제가 어떻게 해결되어야 할지 그 누구도 책임있는 해답을 갖고 있지 않다. 사회복지사업기관에 대한 국고지원의 효율화 즉, 투입예산의 축소를 꾀하는 정부의 입장과 기초보장의 차원에서 제공되는 취약계층의 주거 및 이용서비스는 국가가 전적으로 부담해야 한다는 일부의 목소리간에 쉽게 좁혀질 수 없는 간극이 존재한다. 이는 대체로 국고지원을 통해 이루어지고 있는 사회복지담당 인력의 확보에 영향을 미치는 요인이 되고 있다. 보다 중요한 문제는 정부 차원에서 사회복지 인력 실태를 파악하고 수요, 공급, 관리를 위한 綜合的 政策을 수립한 적이 없다는 것이다.

또한 이러한 문제를 지적하고 개선방안을 제안하는 사회복지인력의 수급에 관한 既存 研究도 매우 미흡하다. 사회복지인력 수요·공급의 규모나 요인을 분석한 선행연구는 찾아볼 수 없으며, 사회복지인력의 實態 把握을 중심으로 한 몇 가지 조사보고서와 학위논문, 정책보고서 등에 한정된다. 사회복지사 실태를 조사한 연구는 1997년 한국사회복지사협회에서 발간한 『한국 사회복지사의 실태』 조사보고서, 서울대 사회복지연구소에서 수행한 조사결과를 포함한 『사회복지전문직과 교육제도』, 2000년 한국사회복지사협회에서 조사한 『한국 사회복지사 기초실태조사 보고서』 등이 있다.<sup>2)</sup> 한국보건사회연구원의 『사회

2) 1997년 한국사회복지사협회의 보고서에서는 1996년 사회복지전문요원, 복지관·수용시설·병원·단체 등에 근무하는 사회복지사를 대상으로 조사하여 1,014명의 응답을 분석하고 있으며, 사회복지사들의 근무조건(취업, 교육 및 직무배치, 업무특성), 조직환경(급여 및 승진구조, 근로조건 및 사내복지, 이직), 사회복지사 조직화 등에

복지시설 거주자의 건강증진을 위한 보건환경 개선방안』(1999), 『사회복지시설 평가』(1999, 2000, 2001) 보고서에서는 사회복지시설의 전반적인 검토과정에서 담당인력의 문제를 다루고 있으며, 『공공·민간 지역 복지인력의 직무분석을 통한 전달체계 효율화방안』(2000) 보고서는 사회복지실천현장의 사회복지인력의 근무실태를 파악하여 개선방안을 제시하고 있으나 인력의 수요·공급·관리에 대한 종합적인 고려가 이루어지고 있지 않다.

社會福祉專門職의 確立을 위한 문제제기 및 전문성에 대한 고찰을 시도한 논문(김태성 외, 1998; 박종우·이인재 등)이 발표되어 왔으나, 사회복지 실천현장을 포괄적으로 다룬 연구는 찾아보기 어려우며, 사회복지종사자의 직무 관련연구는 사회복지전문요원을 대상으로 직무 실태를 개괄적으로 검토하거나, 주로 업무만족, 성과, 소진(burn-out) 등에 초점을 둔 것이었다.<sup>3)</sup>

---

대한 내용을 포함하고 있음. 2000년 한국사회복지사협회의 사회복지사 기초실태 조사에서는 2000년 1년간 사회복지사 5만명을 대상으로 조사표를 우편발송 후 회수된 7,865명(15.7%)의 응답을 분석하고 있으며, 사회복지사들의 고용 및 자격현황(자격증, 직업분야, 고용형태, 입사경로), 직장근무현황(직위, 경력, 연봉액, 담당업무 및 대상), 근무만족도, 기타(희망업무 및 필요 교육, 건의사항) 등의 내용을 포함하고 있음.

- 3) 사회복지 인력을 주제로 한 선행연구를 1) 사회복지 전문직 확립, 2) 사회복지사 역할 및 직무, 3) 사회복지사 직무 만족, 4) 사회복지사 자격제도, 5) 사회복지 교육제도에 관한 연구 등의 범주로 구분하여 살펴보면 다음과 같음. 1) 사회복지전문직 확립에 관한 연구로는 김태성·최일섭·조홍식·윤현숙·김혜란(1998), 이현주·이상균(1998), 박종우(1994), 이창호(1994), 박종삼(1993), 정태신(1993), 이창호(1990), 구혜영(1989), 최성재(1988), 정현모(1984), 김정기(1982), 김태성(1981), 김순란(1980), 유수현(1978), 김기성(1976), 2) 사회복지사 역할 및 직무에 관한 연구로는 김성한(1998), 김기환·서진환·최선희(1997), 이인재(1993), 이정호(1992), 주정미(1991), 신재휴(1991), 이용교(1990), 김현숙(1990), 송효인(1986), 이정호 외(1986), 3) 사회복지사 직무만족에 관한 연구로는 신원정(1991), 오혜경(1991), 윤혜미(1991), 윤혜미(1990), 오혜경(1981) 4) 사회복지사 자격제도에 관한 연구로는 신섭중(1996), 전광현(1996), 최재성·김재엽(1996), 윤혜미·김근식(1991) 5) 사회복지 교육제도에 관한 연구로는

또한 사회복지인력의 需給 분석에 참고하기 위한 선행연구 검토과정에서 사회복지서비스 隣接領域의 인력 수급에 관한 연구로서, 한국보건사회연구원에서 1998년 실시한 『의약인력의 수급전망과 정책과제: 의사, 한의사, 치과의사, 간호사, 약사』<sup>4)</sup>연구와 『가정간호사 인력 수급에 관한 연구』<sup>5)</sup> 결과를 참고하였다. 그러나 사회복지인력을 주제로 수급 분석을 한 연구는 없었으며 따라서 사회복지 영역에 적합한 연구방법과 분석 틀을 모색해야 했다.

본 연구는 이러한 점에 문제 의식을 갖고 사회복지 인력의 수요, 공급과 관련된 전반적인 실태와 문제점을 綜合적으로 정리하고 사회

---

한인영(1998), 박종우(1992), 김용일(1988), 김용일(1987), 이해경(1986), 남세진(1985), 남세진(1979) 등이 있음.

- 4) 이 보고서의 연구목적은 의사, 한의사, 치과의사, 간호사, 약사 인력의 1997년까지 공급 및 수요분석을 기반으로 2012년까지의 예상 공급 및 수요를 추계하여 의약인력 공급계획안을 제시함으로써 21세기 의약인력의 중장기수급에 필요한 정책자료를 제공하는 것으로서, 공급 분석(의약인력 양성기관수, 입학정원수, 졸업자수, 국가시험 합격 현황, 국가시험 합격자의 인구학적 특성: 연령분포, 성, 국가면허 등록 현황, 기존 의약인력의 인구학적 특성: 연령분포, 성, 기존 의약인력의 취업현황)을 실시하고, 대체추계 및 인구학적 방법을 사용하여 공급 추계(장래 의약인력 양성 및 공급능력, 의약인력 손실 수 추계: 사망, 은퇴, 해외이주, 장래 의약인력 취업을 추계)를 함. 또한, 수요 분석(연도별 의료보험, 의료보호 적용인구 및 의료이용율: 내원, 재원일수, 의약인력 1인이 하루에 서비스를 제공하는 평균환자수)을 실시하고, 수요 추계(장래 의료이용율 추계, 장래 인구 추계)를 의료이용량을 이용한 회귀분석방법, 인구대비 방법, 의사인력대비 방법으로 실시하여 의약인력 1인이 하루에 서비스를 제공하는 평균환자수 추계와 의약인력수를 추계함. 이러한 결과를 토대로 수급 비교를 통해 각 직종별 공급추계결과와 수급추계결과를 비교하고 OECD 국가와의 각 직종별 인구 10만명당 인력공급을 비교함.
- 5) 가정간호사의 인력 수요를 건강수요방법을 중심으로 추계한 고일선의 박사학위논문은 수요를 병의원 의료이용량으로 한정하였고, 가정간호사의 공급은 현재 상황을 유지하면서 향후 인력을 추정하는 기초추계방법을 기반으로 추계함. 국민의 의료이용 중 병의원의 의료수요를 통해 병의원 간호인력 수요를 파악하고, 65세이상 만성질환 노인환자를 위한 가정간호사 수요를 분석·추계함. 공급은 현재의 가정간호사 수와 가정간호사의 질, 가정간호사 교육기관과 배출되는 가정간호사 분포를 분석하였고, 추계된 가정간호사 수요와 공급을 비교 분석함.

복지 인력의 수요와 공급에 영향을 미치는 要因들을 분석하여, 향후 사회복지분야 인력 需給計劃 수립에 기여할 기초자료를 제공하고자 한다. 이러한 연구를 시도하게 된 背景을 다음과 같이 정리해볼 수 있다.

첫째, 사회복지실천 인력에 대해 實態를 파악하여, 종합적인 장·단기 福祉人力政策을 樹立할 필요가 있다. 다양한 전공과 기술수준의 사회복지분야 종사인력(사회복지사 자격증 소지자, 자격증은 없으나 시설에 따라 배치하게 되어있는 인력, 기타 전문자격증 소지자)에 대한 자격기준의 적합성을 검토하고, 전문인력과 실천전담인력 등에 대한 적절한 업무부여가 이루어지도록 인력 정책 전반에 대한 검토가 요청되고 있다.

둘째, 사회복지현장에서 나타나고 있는 어려운 구인 실태와 공급과잉상태의 간극을 메꾸는 걱정 需給對策이 요청되고 있다. 사회복지분야의 인력은 행정기관과 민간복지기관에 다양한 형태로 종사하고 있으나 필요인력의 규모가 파악되지 않고 있으므로 이와 관련한 기초적인 수요와 함께 급증하고 있는 사회복지 교육기관 졸업자의 공급규모를 파악할 필요가 있다.

셋째, 사회복지실천 인력에 대하여 시설 특성을 반영한 실효성 있는 管理方案의 마련이 요구되고 있다. 사회복지 직무는 다양한 상황을 고려하여 문제에 대처해야 함에 따라 같은 문제 같은 클라이언트라 해도 그 담당인력의 가치와 판단, 기술에 따라 다른 투입과 다른 산출이 나오는 등 담당인력의 자질과 능력에 따라 그 성과가 좌우되며, 이를 발휘할 수 있는 환경이 견비될 때 그 효과가 나타날 수 있다. 또한 실천현장에서는 서비스 제공의 專門化 요구가 증가하고 있으며, 사회복지사 급수별, 사회복지사 자격증 소지여부별로 적정한 업

무를 부여할 업무분담의 체계화가 요청되고 있다. 최근 사회복지시설 평가 및 사회복지시설협회 등을 통하여 시설별 근무여건 등의 인사제도들이 파악되고 있으나, 구체적인 인력관리방안 마련을 위한 자료로는 매우 미흡하다.

이러한 배경에서 본 연구는 다음과 같은 목적으로 진행되었다. 첫째, 민간분야의 사회복지시설을 중심으로 이에 종사하는 실천인력의 분야별 雇傭 實態와 교육·양성기관을 통한 供給 推移를 파악한다. 둘째, 사회복지 인력관련 제도 및 법적 기준을 통해 인력수급에 영향을 미치는 要因과 關聯政策을 분석한다. 셋째, 현재 必要人力의 규모를 추정하고 현원과 공급잠재인력간의 不均衡 狀態를 파악한다. 넷째, 사회복지 인력관련 制度 改善과 政策 開發을 위한 과제를 제시한다.

이 연구는 다음과 같이 活用될 수 있을 것으로 기대된다. 첫째, 장·단기 사회복지인력 수급정책의 기초자료로 활용하는 것이다. 둘째, 적정 인력 수급 및 인력관리제도 개선을 도모하여 이에 따른 복지전달의 전문화, 효율화에 기여하는 것이다. 셋째, 적정 인력 공급을 위한 교육체계, 자격관리체계 개선의 기초자료를 제공하는 것이다. 넷째, 전문인력 활용의 효율성을 제고함으로써 결과적으로 클라이언트에 대한 서비스의 질과 충분성을 향상시키고자 하는 것이다.

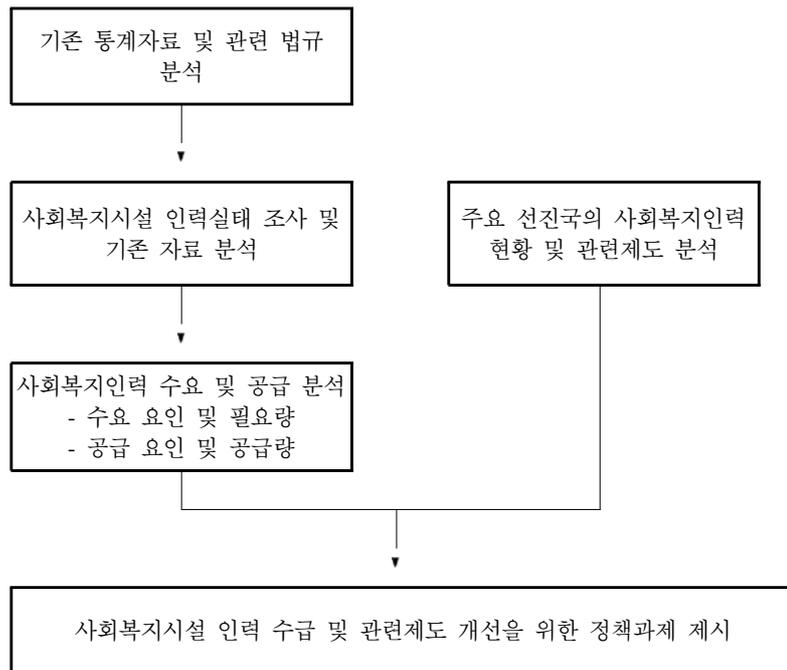
## 第 2 節 研究 內容 및 方法

본 연구의 주요 내용은 크게 네 부분으로 구성한다. 우선 사회복지인력 관련 法的 基準과 關聯制度, 外國의 현황 및 관련제도를 검토하여 수요·공급을 규제하는 관련 基準을 분석하고, 둘째, 사회복지 인력의 수요와 관련하여, 기존 雇傭 規模 및 實態를 파악하고 필요수요의

규모를 추정하며, 셋째, 통계자료를 분석하여 전체 사회복지 인력의 供給 規模를 추정한다. 넷째, 현재 우리나라 복지인력의 수급 규모간의 격차를 파악하고 需給構造를 개선하기 위한 政策課題를 제시하고자 한다.

이러한 과정을 통하여 사회복지 인력 관련 현황과 문제점을 정리하고, 인력의 수요·공급 규모를 분석, 추계하며 수급균형을 모색하기 위한 관련제도의 개선 과제를 제시하고자 한다.

[圖 1-1] 研究 흐름도



본 연구의 研究方法으로는 먼저 文獻研究를 통해 선행 연구와 사회복지시설 및 인력 관련 조사연구 자료를 검토하고, 외국(영국, 미국, 일본 등)의 사회복지시설인력 규모 및 관련 제도를 분석한다. 또한 우리나라의 관련 제도 및 법규를 검토한다.

다음으로는 이용시설, 생활시설 시설장 및 복지담당인력에 대한 標本調査를 통해서 복지인력의 수요·공급에 영향을 미치는 근무여건 및 시설의 고용 實態를 파악하고 복지인력의 의견을 수렴하였다.

본 연구를 위하여 社會福祉施設에서 근무하는 사회복지 인력을 대상으로 실시한 調査方法을 구체적으로 살펴보면 다음과 같다. 조사 대상은 전국에 있는 사회복지생활시설 및 이용시설에 종사하는 남녀 社會福祉人力과 施設長으로, 업무수행 실태와 근무환경, 인력 규모 및 인사관리제도에 대한 의견 등을 파악하는 설문을 시설장과 종사자 각 입장에 따라 응답하여 실태를 파악할 수 있도록 두 종류의 설문지를 구성하였으며, 구조화된 조사표를 응답자가 자기기입방식으로 작성하도록 하였다. 이는 2001년 10월 8일에 우편으로 발송하고 우편과 직접방문으로 회수하여 10월 27일까지 도착한 조사표를 분석에 사용하였다.

조사의 標本抽出은 보건복지부 각 관련 과에서 작성된 사회복지생활시설 및 이용시설 목록으로부터 체계적 표본추출방법(systematic sampling)을 사용하여 각 시설종별로 30%의 시설을 선택하였다.

이용시설로서 종합사회복지관, 장애인복지관, 아동상담소, 노인복지회관, 여성회관, 여성복지상담소가 포함되었으며, 생활시설로는 노인시설(무료양로, 무료요양, 전문요양, 실비양로, 실비요양, 유료주택), 아동시설(양육·직업훈련·보호치료·자립지원·일시보호), 여성시설(모자보호·모자자립·모자일시·미혼모·선도보호·성폭력보호), 장애인시설(지체·시

각·청각·언어·정신지체·중증요양·장애영유아), 정신요양시설, 부랑인 시설(부랑인, 부랑아)이 포함되었다.

시·도별 모집단의 30%를 추출한 標本은 총 519개소로서 利用施設은 모집단 총 792개소 중 247개소(시설당 시설장 1인, 사회복지인력 3인 추출), 生活施設은 모집단 총 886개소 중 272개소(시설당 시설장 1인, 사회복지인력 3인 추출)가 포함되었다. 각 시·도별로 모집단이 1개소씩 있는 곳은 표본 1개로 over-sampling하여 표본의 크기는 전체 모집단의 30%가 조금 넘게 추출되었다.

〈表 1-1〉 調査對象 施設 種類

구분		시설종류
이용시설		종합사회복지관, 장애인복지관, 노인복지회관 아동상담소, 여성회관, 여성복지상담소
생활 시설	노인시설	무료양로, 무료요양, 전문요양, 실비양로, 실비요양, 유료주택
	아동시설	양육, 직업훈련, 보호치료, 자립지원, 일시보호
	여성시설	모자보호, 모자자립, 모자일시, 미혼모, 선도보호, 성폭력보호
	장애인시설	지체, 시각, 청각·언어, 정신지체, 장애요양
	정신요양시설	정신요양
	부랑인시설	부랑인, 부랑아

〈表 1-2〉 調査對象 施設 母集團 및 標本數

(단위: 개소)

	구분	모집단	표본수
이용 시설	종합사회복지관	348	104
	장애인복지관	79	26
	노인복지회관	109	35
	아동상담소	39	14
	여성회관	90	29
	여성복지상담소	127	39
	합 계	792	247
생활 시설	노인시설	250	75
	아동시설	271	81
	여성시설	74	23
	장애인시설	193	59
	정신요양시설	55	18
	부랑인시설	43	16
	합 계	886	272

註: 1) 장애인복지관, 아동상담소, 노인복지회관, 여성회관, 여성복지상담소, 장애인생활시설, 여성생활시설, 정신질환생활시설, 부랑인생활시설에서 각 시도별로 모집단이 1개소씩 있는 곳은 표본 1개소로 over-sampling 하였음. 그러므로 전체 모집단의 30%가 넘게 추출되었음.

각 시설의 應答者는 시설장 1명과 중간관리자급 1인, 그리고 일반 사회복지인력 남, 녀 각 1인6(종사자 3인)을 선정하여(유의추출법) 설문조사에 응하도록 서면 및 전화통화를 통해서 요청하였다. 따라서 총 調査對象 시설장수는 519명(이용시설 247명, 생활시설 272명), 사회복지인력수는 1,560명(이용시설 741명, 생활시설 819명)이다.

조사표 回收率은 시설장의 경우 80.9%, 복지인력의 경우 78.8%로

- 6) 본 조사는 본 원에서 실시한 여성 사회복지인력의 지위향상방안 연구(2001)와 공동으로 실시한 바, 일선 사회복지인력의 경우 여성 비율이 높은 현실을 감안하여 남성 종사자의 의견 수집 및 실태가 누락되지 않도록 시설별 종사자의 규모 및 성별과 무관하게 남성과 여성 종사자 각 1명이 응답하는 유의추출을 하였음. 따라서 본 조사의 표본은 전체 시설종사자 수의 30%가 아니라 전체 시설의 30%로서 대표성을 가지는 것임.

매우 높았다. 조사과정에서 회수율을 높이기 위하여 접근이 어려운 오지를 제외하고 조사원이 직접 기관을 방문해서 조사표를 수거했으며, 전화를 통해 사회복지인력의 조사 참여를 독려했다.

〈表 1-3〉 調査票 回收率

구 분	배포부수	회수부수	회수율
시설장	이용시설: 247명 생활시설: 272명	이용시설: 194명 생활시설: 226명	80.9%
소 계	519명	420명	
종사자	이용시설: 247개소×3명=741명 생활시설: 272개소×3명=819명	이용시설: 541명 생활시설: 688명	78.8%
소 계	1,560명	1,229명	

### 第 3 節 研究 範圍 및 概念

#### 1. 社會福祉人力的 概念

사회복지사(social worker)를 법적 자격으로 규정하고 있는 국가에서도 포괄적으로 社會福祉 擔當人力에 대해 명확히 합의된 정의와 범주를 갖고 있는 경우는 드물다.

우리나라의 경우 각각 내포한 의미는 상이하지만 사회복지종사자, 사회복지실천가, 사회복지실천인력, 사회복지사라는 용어가 별다른 구분없이 혼용되고 있으며, 외국의 경우에는 ‘human service’, ‘personal social service’, ‘social work’, ‘care’ 등의 사회복지를 의미하는 용어와 ‘worker’, ‘personnel’, ‘manpower’, ‘staff’ 등의 인력을 가리키는 용어가 조합되어 사용되고 있다(human service worker, personal social service personnel, care

staff 등). 이 중 ‘social worker’는 대부분의 서구 선진국에서 공식적인 資格制度로 규정하고 있는 사회복지 전문인력을 지칭하고 있는 용어로 널리 쓰이고 있으며, 일본이나 우리나라의 경우에는 이에 준하는 인력을 가리키는 용어로서 ‘社會福祉士’라는 명칭을 사용하고 있다.

사회복지인력은 활동하고 있는 영역, 업무의 범위, 자격증 소지여부에 따라 그 범위가 달라질 수 있다. 즉, ‘사회복지인력’이라 함은 사회복지영역에 종사하고 있는 사람들 전체를 일컬을 수도 있고, 이 중 사회복지사업 관련법률에 근거하여 정부로부터 補助金을 받는 기관에 근무하는 직원만을 가리킬 수도 있다. 또한 업무범위를 제한하여 클라이언트를 直接的으로 상대하여 사회복지서비스를 제공하는 인력을 의미할 때도 있으며, 더욱 범위를 제한하여 이들 중 사회복지사 資格을 소지한 자들만을 지칭할 때 사용되기도 한다.

본 보고서에서 합의된 대상인 ‘사회복지사’에 연구의 초점을 두지 않고, ‘사회복지인력’이란 용어를 사용하여 좀 더 그 범위를 확대하고자 하는 것은 현재 사회복지시설을 중심으로 사회복지현장에서 서비스를 실천하고 있는 사회복지서비스 제공인력들이 사회복지사 자격을 소지하지 않은 경우가 많고 법적 기준 또한 명확한 자격 및 배치 기준이 없거나 있어도 사회복지사 자격 소지자가 아니라도 고용가능한 경우가 많으므로, 실제로 사회복지서비스를 담당하는 인력에 대한 전반적인 검토가 필요할 것이라고 판단되었기 때문이다.

따라서 사회복지인력을 정의할 때 핵심은 업무의 성격에 두고 直·間接 복지서비스 提供 및 企劃·行政업무를 담당하는 인력으로서, 간호사·물리치료사·영양사 등의 기타전문자격 소지자와 사무·일용 잡급직을 제외한 자로 규정하고자 한다.

이렇게 할 경우, 사회복지인력은 크게 公共福祉人力과 民間福祉人

力으로 나눌 수 있으며, 민간복지인력은 다시 利用施設 인력과 生活施設 인력으로 나뉘는데, 우선 지방자치단체 등에 소속되어 사회복지에 관한 업무를 담당하고 있는 인력과 사회복지사업 관련법률에 근거하여 설치된 사회복지시설에 근무하는 자가 해당된다. 공공복지인력에는 社會福祉專擔公務員 및 兒童福祉指導員, 女性福祉相談員이 해당되며, 민간복지인력에는 社會福祉事業法 제2조 1항에 명시된 14개 사회복지사업<sup>7)</sup> 관계 법령에 근거하여 설치된 사회복지시설에 종사하고 있는 자 중 이용시설의 시설장 및 총무(부장, 과장), 일선 사회복지사 그리고 생활시설의 시설장 및 총무, 생활지도원(사회재활교사), 상담요원, 생활보조원(생활재활교사, 보육사) 등이 해당된다.

## 2. 研究 範圍

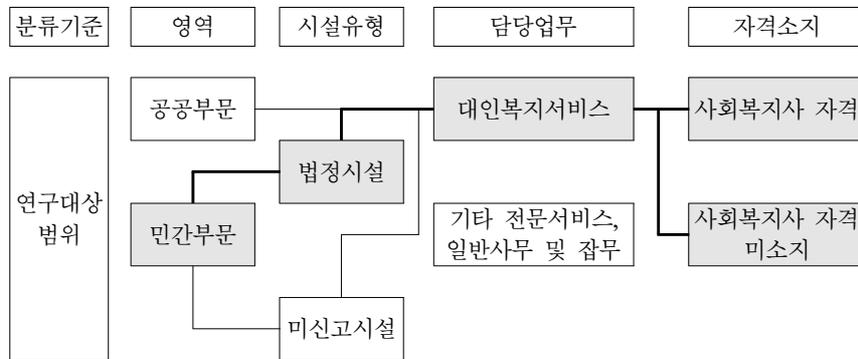
본 연구는 사회복지인력이라는 모호한 개념을 활용하여 연구대상으로 하되 연구의 범위는 분석가능한 영역으로 제한하고, 사회복지실천 현장에서 直接 對人서비스를 제공하는 인력의 실태 파악과 관리 및 수급방안에 중점을 둘 것이다. [그림 1-2]에 제시된 바와 같이, 본 연구의 對象은 사회복지사 자격소지 여부에 관계없이 민간부문 법정시설에서 대인복지서비스를 담당하는 인력이 된다. 단, 기타 전문자격증 소지자인 물리치료사, 의사, 간호사, 직업훈련교사 등은 분석대상에서 제외하고자 한다. 이와 함께 공공부문의 복지담당공무원<sup>8)</sup>이나 민간시

7) 이러한 사회복지사업은 국민기초생활보장법, 아동복지법, 노인복지법, 장애인복지법, 모자복지법, 영유아보육법, 윤락행위등방지법, 정신보건법, 성폭력범죄의처벌및 피해자보호등에관한법률, 입양촉진및절차에관한특례법, 일제하일본군위안부에대한 생활안정지원법, 사회복지공동모금법, 장애인·노인·임산부등의편의증진보장에관한 법률, 가정폭력방지및피해자보호등에관한법률 등에 의한 것임.

8) 공공인력에 대한 분석을 제외함. 본 원에서 사회복지전담공무원의 필요인력의 규모를 산출한 기존 연구가 수행되었고(변재관·강혜규 외, 2000), 행정기관의 인력관

설의 일반사무 및 잡무 담당인력, 미신고시설의 사회복지인력은 제외된다. 이에 따르면 이용시설의 총무(부장, 과장), 일선 사회복지인력 그리고 생활시설의 총무, 생활지도원(사회재활교사), 상담요원, 생활보조원(생활재활교사, 보육사) 등이 해당된다.

[圖 1-2] 研究 對象領域의 範圍



리 및 수급에 대한 정책방안은 서비스제공기관과는 별도로 추진될 수 있을 것임.

## 第 2 章 韓國의 社會福祉人力 關聯 制度

### 第 1 節 社會福祉人力의 資格基準 및 役割規程

#### 1. 公共福祉 人力<sup>9)</sup>

社會福祉專擔公務員은 생활보호대상자, 노인, 장애인 등 저소득 취약계층에게 전문적인 복지서비스를 제공하기 위하여 1987년부터 저소득 밀집지역 읍·면·동사무소에 배치된 대표적인 공공부문 사회복지인력으로서, 1987년 別定職 社會福祉專門要員으로 최초 배치된 이후 1999년 9월부터 一般職 社會福祉職으로 직렬이 변경되어 현재에 이르고 있다.

사회복지전담공무원은 사회복지사 자격증 소지자들 중 공무원 임용시험을 통해 지방 사회복지직 7급, 8급 또는 9급으로 시·군·구청장이 임용하며, 국민기초생활보장 수급권자 조사·선정·급여제공 등의 公共扶助와 노인, 장애인, 소년소녀가장, 편부모가정 등에 대한 각종 사회복지서비스 제공을 담당하고 있다.

兒童福祉指導員은 사회복지전담공무원 또는 지방 별정직공무원으로 임용되며(아동복지법 시행령 제2조), 별정직공무원의 경우 고등교육법에 의한 대학 또는 이와 동등 이상의 학교에서 보건복지부령이 정하는 아동복지 또는 사회복지 관련 교과목을 이수하고 졸업한 자 중 당해 지방자치단체의 장이 임용하도록 되어 있다.

9) 본 연구에서는 민간부문의 사회복지시설 종사인력을 주요 연구대상으로 하지만 우리나라의 전반적인 사회복지인력의 현황을 파악하기 위하여 공공부문 인력과 관련한 제도 및 현황을 검토함.

〈表 2-1〉 公共部門 社會福祉人力의 體系

명칭	업무	자격	법적근거	비고
사회복지 전담공무원	복지에 관한 사 항을 상담·지도	사회복지사 3급 이상	사회복지사 업법 동시행령	지방일반직 5~9급
여성복지 상담원	(수석)윤락 및 요보호여성에 관한 사항을 상담·지도, 일반상담원 업무지도 및 감독	1. 사회복지사 2급 이상의 자격증을 소 지한 자 2. 일반상담원으로 5년 이상 근무한 경 력이 있는 자	윤락행위등 방지법 동시행령	지방별정직 공무원
	(일반)윤락 및 요보호여성에 관한 사항을 상담·지도	1. 사회복지사 3급 이상의 자격증을 소 지한 자 2. 초등학교·중학교 또는 고등학교에서 2년 이상 교원으로 근무한 경력이 있 는 자 3. 고등학교졸업자 또는 이와 동등이상 의 학력을 가진 일반직공무원으로서 국가 또는 지방자치단체에서 사회복지 지에 관한 행정에 5년 이상 근무한 경력이 있는 자		
아동복지 지도원	아동복지에 관한 사항을 상담·지도	고등교육법에 의한 전문대학 또는 이와 동등 이상의 학교에서 보건복지부령이 정하는 아동복지 또는 사회복지 관련 교과목을 이수하고 졸업한 자	아동복지법 동시행령	지방별정직 공무원

아동복지지도원은 地方自治團體(광역자치단체 및 기초자치단체) 및 지방자치단체에서 설치한 兒童相談所에서 근무하며, 보호를 필요로 하는 아동에 대한 적절한 보호조치, 아동 및 그 가족 또는 관계인에 대한 상담, 아동지도에 필요한 가정환경의 조사, 아동에 관한 전문적·기술적 지도를 필요로 하는 경우의 개별지도·집단지도 및 그 알선, 아동복지시설 또는 보호를 필요로 하는 아동에 대한 조사·지도 및 감독, 아동을 위한 지역사회자원의 활용알선, 지역사회 학교 부적응아, 비행 청소년에 대한 예방·지도 및 원조, 기타 아동의 복지증진 및 육성에 관한 업무 등의 업무를 담당하도록 되어 있다.

女性福祉相談員은 사회복지전담공무원 또는 지방 별정직 공무원으로 임용되며, 首席相談員과 一般相談員 두 직급으로 나뉘어진다(윤락 행위등방지법 시행령 제15조). 수석상담원은 사회복지사 2급 이상의 자격을 가진 자나 일반상담원으로 5년 이상 근무한 경력을 가진 자 중에서 임용되며, 일반상담원은 사회복지사 3급 이상의 자격증을 소지한 자, 초등학교·중학교 또는 고등학교에서 2년 이상 교원으로 근무한 경력이 있는 자, 그리고 고등학교졸업자 또는 이와 동등이상의 학력을 가진 일반직공무원으로서 국가 또는 지방자치단체에서 사회복지에 관한 행정예 5년 이상 근무한 경력이 있는 자 중에서 임용한다. 수석상담원은 특별시·시·도의 廣域自治團體에 배치되어 일반상담원의 감독 및 지도 등의 업무를 담당하며, 일반상담원은 基礎自治團體 및 지방자치단체에서 설치한 女性福祉相談所에 요보호여성 발생 예방, 실태 파악, 가정 및 신상에 대한 조사·상담, 직업알선 등의 업무를 담당한다.

## 2. 民間福祉 人力

### 가. 利用施設

민간부문 중 地域社會福祉館·障 碍人福祉館·老人福祉館 등에서 클라이언트를 대상으로 사회복지서비스 제공 등의 업무를 담당하고 있는 館長, 事務局長(部長), 社會福祉士 등이 이용시설의 사회복지인력이라고 할 수 있다.

지역사회복지관 및 장애인복지관 사회복지인력의 직급별 자격기준에 관하여는 각각 社會福祉館 設置·運營 規定(保健福祉部 訓令) 및 障 碍人福祉法 施行規則에 명시되어 있으나, 노인복지관의 경우에는 서울시를 제외하고는 복지관 운영에 관한 지침조차 마련되어 있지 않아

사실상 직원의 자격기준이 부재한 상황이다. 사회복지관과 장애인복지관의 사회복지인력에 관한 자격기준은 <表 2-2> 와 같다.

종합사회복지관과 장애인복지관 모두 관장을 비롯한 부장, 과장급 인력의 자격기준이 사회복지사 자격소지자, 공무원, 관련기관 근무자, 교사자격증 소지자, 법인이사회 혹은 운영위원회의 동등자격인정자가 각 소요근무연수가 다를 뿐 각각 자격을 지니고 있다. 따라서, 종합사회복지관의 사회복지사를 제외하고는 사회복지사 자격 소지자가 아니더라도 이들 기관의 전문인력으로서 종사할 기회가 개방되어 있는 것으로 보인다.

<表 2-2> 社會福祉利用施設 社會福祉人力の 役割 및 資格基準

구분	종합사회복지관	장애인복지관
관장	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 사회복지사 자격증 소지자로서 사회복지사업에 10년 이상 근무한 자</li> <li>2. 사회복지관 등 관련단체에서 부장급 이상의 직에 5년 이상 근무한 자</li> <li>3. 6급 이상의 공무원으로 사회복지분야에 5년 이상 근무한 자</li> <li>4. 교사 자격증 소지자로서 10년 이상 근무한 자</li> <li>5. 법인이사회의 동등 자격 인정자</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 6급 이상의 공무원으로 5년 이상 근무한 자</li> <li>2. 장애인재활관련 자격증<sup>1)</sup> 소지자로서 해당분야에서 8년 이상 근무한 자</li> <li>3. 대학 졸업후 장애인복지분야에서 10년 이상 근무한 자</li> <li>4. 장애인복지관련 분야 박사학위취득자 또는 대학의 전임강사로 2년 이상 근무한 자</li> <li>5. 운영위원회의 동등 자격 인정자</li> </ol>
부장 (사무국장)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 사회복지사 자격증 소지자로서 사회복지사업에 7년 이상 근무한 자</li> <li>2. 사회복지관 등 관련단체에서 과장급 이상의 직에 3년 이상 근무한 자</li> <li>3. 7급 이상의 공무원으로 사회복지분야에 3년 이상 근무한 자</li> <li>4. 교사 자격증 소지자로서 7년 이상 근무한 자</li> <li>5. 법인이사회의 동등 자격 인정자</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 7급 이상의 공무원으로 5년 이상 근무한 자</li> <li>2. 장애인재활관련 자격증<sup>1)</sup> 소지자로서 해당분야에서 6년 이상 근무한 자</li> <li>3. 대학 졸업 후 장애인복지분야에서 8년 이상 근무한 자</li> <li>4. 운영위원회의 동등 자격 인정자</li> </ol>

〈表 2-2〉 계속

구분	지역사회복지관	장애인복지관
과장 (1·2급)	1. 사회복지사 자격증 소지자로서 사회복지사업에 3년 이상 근무한 자 2. 사회복지관 등 관련단체에서 3년 이상 근무한 자 3. 공무원으로 사회복지분야에 3년 이상 근무한 자 4. 교사 자격증소지자로서 3년 이상 근무한 자 5. 법인이사회의 동등 자격 인정자	(1급) 1. 7급 이상의 공무원으로 사회복지분야에 3년 이상 근무한 자 2. 장애인재활관련 자격증 <sup>1)</sup> 소지자로서 해당분야에서 4년 이상 근무한 자 3. 대학 졸업 후 장애인복지분야에서 6년 이상 근무한 자 4. 운영위원회의 동등 자격 인정자
		(2급) 1. 8급 이상의 공무원으로 사회복지분야에 3년 이상 근무한 자 2. 장애인재활관련 자격증 소지자로서 해당분야에서 3년 이상 근무한 자 3. 대학 졸업 후 장애인복지분야에서 4년 이상 근무한 자 4. 운영위원회의 동등 자격 인정자
사회복지사 (3·4·5급)	1. 사회복지사 자격증소지자로서 3월이상 사회복지관 사업에 관한 임상실습을 거친 자 2. 사회복지사 자격증소지자로서 사회복지사업에 1년이상 실무경력이 있는 자	(3급) 1. 8급 이상의 공무원으로 사회복지분야에 1년 이상 근무한 자 2. 장애인재활관련 자격증 소지자로서 해당분야에서 2년 이상 근무한 자 3. 대학 졸업 후 장애인복지분야에서 3년 이상 근무한 자 4. 운영위원회의 동등 자격 인정자
		(4급) 1. 9급 이상의 공무원으로 사회복지분야에 3년 이상 근무한 자 2. 장애인재활관련 자격증 소지자 3. 대학 졸업 후 장애인복지분야에서 2년 이상 근무한 자 4. 운영위원회의 동등 자격 인정자
		(5급) 고등학교 졸업 이상의 학력자

註: 1) 사회복지사·특수교육교사·치료사 등을 말함.  
 資料: 보건복지부, 『사회복지관 설치 운영 규정』, 2001.  
 \_\_\_\_\_, 『2001 장애인복지사업 안내』, 2001.

## 나. 生活施設

생활시설 사회복지인력은 老人·障礙人·兒童·女性·浮浪人·精神療養 등 총 6종의 생활시설에서 근무하는 종사자 중에서 클라이언트에게 직접적인 사회복지서비스를 제공하는 업무를 담당하는 施設長, 總務(事務局長), 生活指導員(社會再活教師, 相談員) 및 生活補助員(保育士, 生活再活教師)을 의미한다. 시설유형별로 사회복지인력에 관한 공식적인 명칭에는 조금씩 차이가 있지만, 직종별 담당업무는 대개 비슷하다고 할 수 있다.

시설장은 시설 운영의 총 책임자로서 시설의 전반적인 운영을 총괄·조정하는 업무를 담당하고, 총무는 중간관리자로서 시설의 예산집행 등 행정 업무의 총괄과 생활지도원 및 생활보조원을 지도·감독하며, 생활지도원은 입소자들의 건강유지·재활·여가 선용 등 복지증진에 관하여 상담·지도하는 업무를 담당하며, 생활보조원은 입소자에게 일상생활의 편의를 제공하는 역할을 담당한다. 각 생활시설의 사회복지인력의 역할 및 자격기준에 관하여는 개별 사업과 관계된 법령에 명시되어 있다(표 2-3 참조).

노인복지시설의 경우에는 시설장은 사회복지사 2급 이상 자격소지자, 생활지도원은 사회복지사 3급 이상 자격소지자로 규정되어 있고, 다른 인력에 관하여는 별도의 자격기준이 없으며, 정신요양시설은 작업지도원에 한해서만 작업치료사·사회복지사·간호사 또는 간호조무사의 자격을 가진 자로 규정하고 있을 뿐 다른 인력에 관하여는 별도의 자격기준이 없다. 부랑인복지시설은 상담원은 사회복지사 1급 소지자, 생활지도원은 사회복지사 3급 이상 소지자로 규정하여 자격기준을 제시하고 있다.

〈表 2-3〉 社會福祉生活施設 社會福祉人力의 資格基準

구분	장애인시설	아동시설	여성시설
시설장	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 의사로서 장애관련분야에 3년 이상 진료경력이 있는 자</li> <li>2. 특수학교 교장(교감), 특수교육 교사 자격증 소지자로서 시설 입소장애인의 교육에 3년 이상 종사한 자</li> <li>3. 사회복지사 2급 이상 자격소지자로서 5년 이상 경력자</li> <li>4. 동등 자격 인정자</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 사회복지사 2급 이상 자격소지자로서 3년 이상 경력자</li> <li>2. 학대아동보호사업 관련 기관에서 3년 이상 근무한 자</li> <li>3. 7급 이상 공무원으로 사회복지 업무에 3년 이상 근무한 자</li> <li>4. 의사로서 3년 이상 진료경력이 있는 자</li> <li>5. 정신보건전문요원 자격소지자로서 5년 이상 경력자</li> <li>6. 보육교사 1급 자격소지자로서 5년 이상 경력자</li> <li>7. 유치원·초등학교 교사자격소지자로서 5년 이상 경력자</li> <li>8. 직업훈련교사, 간호사, 영양사로서 5년 이상 경력자</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 사회복지사 자격 소지자</li> <li>2. 사회복지관련기관 임직원 또는 사회복지행정분야 공무원으로 5년 이상 근무한 자</li> <li>3. 종교단체가 인정하는 종무에 종사하는 자로서 보건복지부장관이 정하는 자</li> </ol>
총 무	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 사회복지사 2급 이상 자격소지자</li> <li>2. 동등 자격 인정자</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 사회복지사 3급 이상 자격소지자로서 1년 이상 경력자</li> <li>2. 학대아동보호사업 관련 기관에서 1년 이상 근무한 자</li> <li>3. 9급 이상 공무원으로 사회복지 업무에 3년 이상 근무한 자</li> <li>4. 정신보건전문요원 자격소지자로서 3년 이상 경력자</li> <li>5. 보육교사 1급 자격소지자로서 3년 이상 경력자</li> <li>6. 유치원·초등학교 교사자격소지자로서 5년 이상 경력자</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 사회복지사 자격 소지자</li> <li>2. 사회복지관련기관 임직원 또는 사회복지행정분야 공무원으로 3년 이상 근무한 자</li> </ol>
생활 지도원	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 사회복지사 자격증 소지자</li> <li>2. 전문대학 이상에서 심리학·교육학·장애인재활관련학을 전공하고 졸업한 자</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 사회복지사 2급 이상 자격소지자</li> <li>2. 유치원·초등학교 교사 자격소지자</li> <li>3. 보육교사 1급 자격 소지자</li> <li>4. 아동복지지도원이 될 수 있는 자격을 가진 자</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 사회복지사 자격 소지자</li> <li>2. 초·중·고등학교에서 2년 이상 교원으로 근무한 자</li> <li>3. 고졸 이상의 학력을 가진 일 반직공무원으로서 사회복지행정분야에 3년 이상 근무한 자</li> <li>4. 상담소에서 상담업무에 근무한 자</li> <li>5. 대졸 이상 학력소지자로서 심리학·교육학·여성학·사회학·사회사업학·법학·신학·의학·간호학 또는 사회복지학 등을 전공하고 졸업한 자</li> </ol>

〈表 2-3〉 계속

구분	장애인시설	아동시설	여성시설
생활 보조원		1. 사회복지사 3급 이상 자격 소지자 2. 보육교사 자격 소지자 3. 고졸 이상 학력 소지자 4. 유치원·초등학교 교사 자격 소지자	

資料: 보건복지부, 『아동복지법 시행령』; 『모자복지법 시행규칙』, 『장애인복지법 시행규칙』, 『노인복지법 시행규칙』, 『정신요양시설의 설치 기준 및 운영등에 관한 규칙』, 『부랑인복지시설 운영규칙』.

6종의 시설유형별 従事者 資格基準을 비교해 보면, 장애인·아동·여성 복지시설은 직종별로 자격증 소지 및 해당 분야 실무 경험 등 비교적 구체적이고 명확한 자격기준을 제시하고 있어 시설운영 및 입소자를 대상으로 한 서비스 제공에 있어서 최소한의 専門性을 확보하려는 노력을 기울이고 있음을 알 수 있는 반면, 노인 및 부랑인·정신요양 시설의 경우에는 단지 몇 개 직종만 자격증 소지자로 제한하고 있을 뿐 전반적으로는 자격기준이 거의 부재하다고 할만큼 취약한 상황이다.

### 3. 社會福祉人力 資格制度

우리나라 사회복지인력관련 자격 중 가장 대표적인 것은 사회복지사업법에 명시되어 있는 國家資格인 社會福祉士 자격제도이다. 그 외에 民間資格으로서 한국사회복지사협회가 관장하는 專門社會福祉士 (advanced social worker)<sup>10)</sup> 자격제도가 실시되고 있는데, 이는 실무 및

10) 전문사회복지사란 개인·가족·집단·지역사회의 사회심리적 기능 수행상의 문제를 예방·해결하고, 그 기능을 재활할 수 있도록 원조하는 전문적인 사회복지실천가로 정의하고 있음.

교육현장 사회복지사들의 전문성 향상과 권익 증진을 위한 것으로, 초기 臨床社會福祉士(clinical social worker) 자격제도를 전문사회복지사 자격제도로 발전시켰으며, 6개의 선택분야를 도입하였다. 또한 최근에 들어서 협회는 슈퍼바이저 자격, 자원봉사관리자 자격, 케어관리자 자격, 최고관리자 자격과정을 신설하여 사회복지분야의 전문자격화를 도모하고 있다.

이 중 법적 근거를 갖고 제도화된 국가자격으로서 사회복지사 제도에 대해 살펴보면 다음과 같다.

#### 가. 資格制度의 意義 및 歷史

사회복지사 자격은 1970년대 초 社會福祉事業法이 제정되었을 당시에는 社會福祉事業從事者라는 명칭을 사용하였으며, 사회복지사업에 7년 이상의 실무경험이나 정부의 사회사업훈련기관에서 8개월 이상의 훈련 이수만으로도 사회복지사업종사자 자격을 취득할 수 있어 소위 전문직으로서의 자격제도는 아니었다. 그 후 사회복지사업종사자 자격제도는 1983년 5월 사회복지사업법이 전면 개정되면서 社會福祉士 자격제도로 명칭을 개정하고 자격기준을 강화하였으며, 1997년에는 사회복지사 자격을 1·2·3등급으로 법에 규정하고, 사회복지사의 전문성을 제고시키기 위하여 사회복지사 1급은 國家試驗에 합격한 자로 하며, 국가시험의 관리에 필요한 사항을 신설하였다(사회복지사업법 제11조 및 제12조). 현재 韓國社會福祉士協會가 보건복지부로부터 사회복지사 자격증 교부대행 및 관리업무를 맡고 있다.

#### 나. 資格基準

사회복지사 等級은 1·2·3급으로 나누어져 있으며, 각각의 자격 기

준이 사회복지사업법 시행령에 명시되어 있는데, 2003년 1월 1일 이후 자격기준이 대폭 변경된다(표 2-9 참조).

〈表 2-4〉 社會福祉士 等級別 資格 基準

등급	2002년 12월 31일까지 적용	2003년 1월 1일부터 적용
1급	<ul style="list-style-type: none"> <li>고등교육법에 의한 대학원에서 사회복지학 또는 사회사업학을 전공하고 석사학위 또는 박사학위를 취득한 자</li> <li>고등교육법에 의한 대학에서 보건복지부령이 정하는 사회복지학 전공교과목과 사회복지관련 교과목을 이수하고 학사학위를 취득한 자</li> <li>고등교육법에 의한 대학과 동등이상의 학력이 있다고 교육부장관이 인정하는 학교에서 보건복지부령이 정하는 사회복지학 전공교과목과 사회복지관련 교과목을 이수하고 졸업한 자</li> <li>사회복지사 2급 자격증 소지자로서 3년 이상 사회복지사업의 실무경험이 있는 자</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>사회복지사 1급 국가시험에 합격한 자(필수 6과목, 선택 2과목)</li> </ul>
2급	<ul style="list-style-type: none"> <li>고등교육법에 의한 전문대학에서 보건복지부령이 정하는 사회복지학 전공교과목과 사회복지관련 교과목을 이수하고 졸업한 자</li> <li>고등교육법에 의한 대학을 졸업하거나 이와 동등 이상의 학력이 있는 자로서 보건복지부장관이 지정하는 교육훈련기관에서 12주 이상 사회복지사업에 관한 교육훈련을 이수하는 자</li> <li>사회복지사 3급 자격증 소지자로서 3년 이상 사회복지사업의 실무경험이 있는 자</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>고등교육법에 의한 대학원에서 사회복지학 또는 사회사업학을 전공하고 석사학위 또는 박사학위를 취득한 자</li> <li>고등교육법에 의한 대학에서 보건복지부령이 정하는 사회복지학 전공교과목과 사회복지관련 교과목을 이수하고 학사학위를 취득한 자</li> <li>고등교육법에 의한 대학과 동등이상의 학력이 있다고 교육부장관이 인정하는 학교에서 보건복지부령이 정하는 사회복지학 전공교과목과 사회복지관련 교과목을 이수하고 졸업한 자</li> <li>고등교육법에 의한 전문대학에서 보건복지부령이 정하는 사회복지학 전공교과목과 사회복지관련 교과목을 이수하고 졸업한 자</li> <li>고등교육법에 의한 대학을 졸업하거나 이와 동등 이상의 학력이 있는 자로서 보건복지부장관이 지정하는 교육훈련기관에서 12주 이상 사회복지사업에 관한 교육훈련을 이수하는 자</li> <li>사회복지사 3급 자격증 소지자로서 3년 이상 사회복지사업의 실무경험이 있는 자</li> </ul>

〈表 2-4〉 계속

등급	2002년 12월 31일까지 적용	2003년 1월 1일부터 적용
3급	<ul style="list-style-type: none"> <li>고등교육법에 의한 전문대학을 졸업한 자로서 보건복지부장관이 지정하는 교육훈련기관에서 12주 이상 사회복지사업에 관한 교육훈련을 이수한 자</li> <li>고등학교를 졸업하거나 이와 동등 이상의 학력이 있는 자로서 보건복지부장관이 지정하는 교육훈련기관에서 24주 이상 사회복지사업에 관한 교육훈련을 이수한 자</li> <li>7년 이상 사회복지사업의 실무경험이 있는 자로서 보건복지부장관이 지정하는 교육훈련기간에서 24주 이상 사회복지사업에 관한 교육훈련을 이수하는 자</li> <li>사회복지업무에 8급 또는 8급 상당 이상으로 3년 이상 종사한 공무원으로서 보건복지부장관이 지정하는 교육훈련기관에서 4주 이상 사회복지사업에 관한 교육훈련을 이수한 자</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>고등교육법에 의한 전문대학을 졸업한 자로서 보건복지부장관이 지정하는 교육훈련기관에서 12주 이상 사회복지사업에 관한 교육훈련을 이수한 자</li> <li>고등학교를 졸업하거나 이와 동등 이상의 학력이 있는 자로서 보건복지부장관이 지정하는 교육훈련기관에서 24주 이상 사회복지사업에 관한 교육훈련을 이수한 자</li> <li>7년 이상 사회복지사업의 실무경험이 있는 자로서 보건복지부장관이 지정하는 교육훈련기간에서 24주 이상 사회복지사업에 관한 교육훈련을 이수하는 자</li> <li>사회복지업무에 8급 또는 8급 상당 이상으로 3년 이상 종사한 공무원으로서 보건복지부장관이 지정하는 교육훈련기관에서 4주 이상 사회복지사업에 관한 교육훈련을 이수한 자</li> </ul>

달라지는 내용의 핵심은 1급 國家試驗의 導入으로서 기존 대학이나 대학원에서 자격취득에 필요한 관련 교과목만 이수하고 졸업하면 1급을 취득할 수 있었으나, 대학이나 대학원에서 사회복지학을 전공하였다더라도 별도의 국가시험에 합격해야만 1급을 취득할 수 있게 되었다. 이는 사회복지사의 專門性을 한층 제고하기 위한 방안으로 풀이된다.

한편 현행 사회복지사 자격제도는 1·2·3급으로 분류되어 있지만 정작 자격급수에 따른 역할이 정립되어 있지 않아 실제 직무분담에 있어서 등급구분은 별반 의미가 없다는 점이 문제로 지적되고 있다.

## 第 2 節 社會福祉人力的 配置 規程

### 1. 公共福祉 人力

社會福祉專擔公務員의 배치에 관하여는 社會福祉事業法 제14조에 명시되어 있다. 동 법률은 시·도, 시·군·구 및 읍·면·동 등에 사회복지전담공무원을 둘 수 있도록 규정하고 있으나, 각 지자체별로 확보해야 할 전담공무원의 배치 기준에 관하여는 언급하고 있지 않다. 이에 관한 사항으로서 2001년 5월, 700명의 사회복지직공무원을 추가 선발하면서 제시된 行政自治部의 사회복지직공무원 확대배치지침(2001. 5. 2)을 살펴보면, 모든 읍·면·동에 기본적으로 1명씩을 배치하는 원칙은 고수하되, 전담공무원 배치기준으로서 기초생활보호대상 200가구, 기타 저소득층 450가구당 1명으로 우선 기초생활보호대상가구수를 고려하고 기초생활보호대상 및 기타 저소득층 가구의 증감추세 등을 감안하여 배치하도록 하고 있다.

兒童福祉指導員의 배치에 관하여는 兒童福祉法 施行令 제2조에 명시되어 있으며, 특별시·광역시·도·시·군·구(자치구를 말함) 및 아동상담소(지방자치단체가 설치한 아동상담소에 한함)에 각각 1인 이상의 아동복지지도원을 두도록 되어 있다.

女性福祉相談員의 배치는 淪落行爲等防止法 施行令 제15조에서 규정하고 있다. 이에 따르면, 수석상담원은 특별시·광역시·도에 각 1인을 두도록 되어 있고, 일반상담원은 시·군·구(자치구에 한함)에는 각 1인 이상을, 시·도지사 또는 시장·군수·구청장이 설치한 상담소에는 각 3인 이상을 두도록 되어 있다.

## 2. 民間福祉 人力<sup>11)</sup>

### 가. 利用施設

지역사회복지관, 장애인복지관, 노인복지관 등의 이용시설의 직원 배치 기준에 관하여는 장애인복지관의 경우에만 매년 보건복지부에서 발행하는 『障 碍 人 福 祉 事 業 案 內』에 직원 배치 기준이 명시되어 있고, 지역사회복지관과 노인복지관의 경우에는 직원 배치에 관한 명확한 규정이나 지침이 없다고 할 수 있다. 특히 노인복지관의 경우에는 노인복지관 운영에 관한 지침이 마련되어 있지 않은 관계로, 직원 배치 기준 역시 부재한 상황이다.

장애인복지관 직원 배치 기준을 살펴보면, 2001년 현재 81개 장애인복지관에 관장 81명, 사무국장 81명, 1~3급 642명, 4~5급 1,260명, 기능직·고용직 375명 등 총 2,439명의 직원이 배치되어야 하는 것으로 명시되어 있다(2001년 장애인복지사업안내, 보건복지부). 이는 國庫 支 援 金 지원 직원 배치 기준으로서 각 복지관들은 이 범위내에서 자율적으로 인력을 배치하고 있다.

지역사회복지관의 경우 1999년부터 보건복지부의 사회복지관 운영 지침에서 최저인력 배치 기준이 삭제 된 이후 현재에는 개별 복지관이 『社 會 福 祉 館 設 置 · 運 營 規 定』에 근거하여 자율적으로 인력을 배치하고 있다. 사회복지관 설치·운영규정에서는 사회복지관 유형별로 갖추어야 할 조직을 제시하고 있으며, 관장 및 부장 각 1인과 가정복지·아동복지·지역복지 등 각 사업담당을 사회복지사 중에서 임명하도록 규정하고 있다.

---

11) 부록 표 참고

## 나. 生活施設

사회복지시설의 사회복지사 채용에 대한 규정으로는 사회복지사업법(제13조, 시행령 제6조)에 社會福祉法人 또는 社會福祉施設을 설치·운영하는 자는 당해 법인·시설에서 사회복지프로그램의 개발 및 운영 업무, 시설거주자의 생활지도업무, 사회복지를 필요로 하는 사람에 대한 상담업무 등에 종사하는 자를 사회복지사로 채용하도록 하고 있다.<sup>12)</sup> 노인복지법, 장애인복지법, 아동복지법 등 관계법령에서는 시설종별로 설치기준과 시행령을 통해 종사자 배치기준을 제시하고 있는데 이를 살펴보면 다음과 같다.

### 1) 兒童福祉施設

아동복지법 시행령에는 아동양육시설·아동일시보호시설·아동단기보호시설의 경우 보육사 배치기준을 0~2세까지는 아동 3인당 1인(3인 초과시 1인 추가), 3~6세까지는 아동 7인당 1인(7인초과시 1인 추가), 7세이상은 아동 10인당 1인(10인초과시 1인 추가)을 배치하고, 생활지도원의 경우는 아동 50인 이상 1인(50인 초과시 1인 추가)을 배치하도록 하고 있다.

아동보호치료시설과 아동직업훈련시설에는 보육사를 아동 20인까지 1인(20인초과시 1인 추가), 생활지도원 1인을 배치하여야 한다. 이밖에 자립지원시설, 아동상담소, 아동전용시설, 아동복지관 등에는 보육사

12) 노인복지법에 의한 노인여가복지시설(노인복지회관 제외), 장애인복지법에 의한 점자도서관과 점서 및 녹음서 출판시설, 영유아보육법에 의한 보육시설, 윤락행위등 방지법에 의한 여성복지상담소·일시보호소 및 자립자활시설, 정신보건법에 의한 정신질환자사회복귀시설 및 정신요양시설, 성폭력범죄의처벌및피해자보호등에관한 법률에 의한 성폭력피해상담소 등은 제외함.

와 생활지도원 배치가 의무화되어 있지 않다.

## 2) 老人福祉施設

노인복지시설은 주거, 의료, 여가, 재가복지시설로 구분되는데, 먼저 노인주거복지시설로서 양로시설, 실비양로시설, 유료양로시설에는 총무 1인과 생활지도원(여자를 수용하는 시설에는 여자생활지도원) 1인, 생활보조원(입소자 20인당 1인 이상) 1인을 배치하도록 하고 있으며, 실비노인복지주택과 유료노인복지주택에는 상담지도원 1인의 배치가 의무화되어 있다.

노인의료복지시설에는 모두 생활지도원(여자를 수용하는 시설에는 여자생활지도원) 1인을 배치하도록 하고 있으며, 생활보조원은 노인요양시설과 실비노인요양시설에는 입소자 7인당 1인 이상 배치, 유료노인요양시설에는 입소자 5인당 1인 이상 배치, 노인전문요양시설 및 유료노인전문요양시설에는 입소자 3인당 1인 이상 배치를 규정하고 있다.

노인여가복지시설로서 노인복지회관에는 상담지도원 2인 이상, 그 밖에 경로당, 노인교실, 노인휴양소에는 배치 의무규정이 없다.

재가노인복지시설 중 가정봉사원 파견시설에는 사회복지사 1인을 이용자 80인당 1인 이상을 두되, 다만 결연된 노인을 500인 이상 확보한 때에는 전담직원 1인 이상을 별도로 두도록 하고 있고, 주간보호시설과 단기보호시설에는 사회복지사 1인 이상을 배치하도록 하되 이용정원이 10인 이하인 시설은 두지 않을 수 있도록 하고 있다. 또한 생활보조원의 경우 주간보호시설에는 이용자 10인당 1인 이상을 두되, 치매·중풍 등의 노인을 주 이용대상으로 하는 시설은 이용노인 5인당 1인 이상을 배치하도록 하고 있고, 단기보호시설에는 이용자 5

인당 1인 이상을 두되, 치매·중풍 등의 노인을 주 이용 대상으로 하는 시설은 이용노인 5인당 1인 이상을 두도록 하고 있다.

### 3) 障碍人福祉施設

장애인복지시설에는 생활보조원의 배치 기준을 시설거주자가 18세 이상의 성인의 경우는 10인당 1인 이상을, 아동 및 정신지체 또는 발달장애인의 경우에는 시설거주자 5인당 1인 이상을, 각 장애인의 경우에는 시설거주자 4인당 1인 이상을, 중증장애인요양시설 및 장애영유아생활시설의 경우 시설거주자 3인당 1인 이상을 두되, 장애인유료복지시설의 경우에는 장애인 생활시설에 두어야 할 인원보다 1.5배 이상의 인원을 두어야 한다고 규정하고 있다.

사회재활교사는 시설당 1인 이상을 배치하도록 하되, 시각장애인을 위한 시설의 경우에는 점자해독이 가능한 자로, 여성장애인이 생활하는 시설에는 적어도 1인 이상은 여성교사를 두도록 하고 있다.

### 4) 母子福祉施設·浮浪人福祉施設·精神療養施設

모자복지시설의 사회복지인력 배치 및 채용에 관한 구체적인 내용을 살펴보면, 모자보호·모자자립·미혼모·일시보호시설 공히 상담원 및 생활지도원의 경우 시설당 1인을 두도록 되어 있고 총무는 모자자립시설은 제외하고 모자보호·미혼모·일시보호 시설 1개소 당 한 1명씩 두도록 명시되어 있다.

부랑인복지시설의 종사자 배치 기준은 보건복지부 훈령인 『부랑인복지시설 운영 규칙』에 근거하고 있는데, 18세 이상의 성인부랑인시설과 18세 미만의 아동부랑인 시설의 규정이 각기 다르다. 먼저 성인

부랑인시설부터 살펴보면, 한 시설 당 총무 1인, 상담원 1인 이상, 그리고 생활지도원 및 보조원은 입소자 50인당 1인 이상씩 두도록 되어 있다. 또한 아동부랑인시설의 경우에는 한 시설당 총무 1인, 상담원 1인 이상 그리고 보육사는 입소자 10인당 1인 이상을 두도록 명시되어 있다.

정신요양시설의 경우에는 『정신요양시설의 설치기준 및 운영등에 관한 규칙』에 근거하여 종사자 배치가 이루어지고 있다. 정신요양시설의 사회복지인력 배치 및 채용에 관한 구체적인 내용을 살펴보면, 한 시설당 총무 1인과 정신보건전문요원 및 작업지도원 1인 이상 그리고 보조원은 입소자 25인당 1인을 두도록 명시되어 있다.

### 第3章 社會福祉人力的 需要 分析

노동의 수요는 일반적으로 노동시장을 전제로 하여 노동력의 가격에 의해 변화하는 구인 요구로서, 재화 또는 서비스 생산에 근로자들이 기여하기를 기대하고 채용됨을 의미한다. 그러나 현재 사회복지인력의 경우 일정정도 정부에 의해 노동력의 가격이 결정되고 있으므로 이러한 경제학적 관점을 전적으로 적용하기 곤란한 점이 있다. 따라서 사회복지인력의 공급은 근본적으로 클라이언트의 욕구의 의해 결정될 것이지만 현재의 고용조건, 즉 인력의 수요를 직접적으로 발생시키는 고용기관의 요인이 보다 큰 영향력을 가질 것이다.

사회복지 인력에 대한 需要는 사회복지서비스가 제공되는 현장 즉, 社會福祉施設을 통해 이루어지고 이는 서비스 제공을 필요로 하는 클라이언트의 수요가 반영된 派生需要라 할 수 있다. 클라이언트의 欲求는 인력의 수요를 창출하는 근본적인 요인이며, 이들에 대한 서비스, 서비스 제공을 가능하게 하는 조건으로서 이를 규정하는 제도와 서비스 제공기관의 여건이 인력의 수요를 발생시킨다. 보다 거시적으로 노동시장의 조건 즉, 이러한 기관들의 분포와 근로시간, 업무량 등의 근로조건, 관련 대체직종의 존재 등은 인력에 대한 수요량을 조절할 수 있는 조건이 된다.

실제로 사회복지 인력의 수요를 보다 정확히 분석·예측하기 위해서는 이와 같이 다양한 要因에 대한 고려가 이루어져야 한다. 社會的 欲求는 사회복지 인력이 종사하는 일의 대상이 되는 인구의 특성에 따라 정의되는 것으로서 복지인력의 수요를 창출한다. 둘째, 복지 프

로그램(制度)은 일의 내용과 방식을 규정하게 되는 조건으로서 그 범위와 유형에 따라 인력의 수요를 좌우하게 된다. 셋째, 일을 할 물리적 조건으로서 서비스 提供機關의 규모, 형태, 근로조건, 현재 인력의 질과 규모는 인력의 수요량에 영향을 미치는 보다 직접적인 요인이 된다.

이와 같은 수요에 영향을 미치는 요인을 정치하게 파악하는 것은 사회복지의 광범위한 영역과 다양한 대상 및 욕구를 감안할 때 쉽지 않은 작업이다. 본 연구에서는 자료 수집 및 파악이 가능한 부분으로서 직접적으로 고용 창출이 이루어지는 서비스 제공기관과 관련한 요인을 중심으로 사회복지 인력의 수요를 분석하고자 한다.

먼저 사회복지인력의 需要 現況을 파악하기 위하여, 사회복지 인력의 주요 고용기관인 복지시설의 현황과 인력고용규모, 실태조사를 통한 시설의 고용실태와 고용인력의 특성을 살펴보고, 다음으로는 사회복지인력 수요 변화에 影響을 미치는 要因으로서, 채용 및 이·퇴직, 근로시간, 업무내용, 업무부담, 배치기준 및 정원확보 정도, 추가필요인력 등을 검토·분석한다. 이를 통하여 사회복지인력에 대한 수요를 발생하거나 수요의 발생을 통제하는 요인들과 需要量을 파악하고자 한다.

## 第 1 節 社會福祉人力의 需要 現況

### 1. 福祉人力 雇傭 施設 및 人力 現況

현재 우리나라에서 사회복지분야에 종사하고 있는 총인원은 公式統計로 集計되지 않고 있다. 따라서 이를 파악하기 위해서는 기존 개별 자료를 통해 추정해야 한다. 2000년에 韓國社會福祉士協會에서 실시

한 한국 사회복지사 실태조사에 의하면, 한국의 사회복지현장에서 근무하고 있는 사회복지사는 총 15,000명으로 추정되고 있다. 회수된 설문지 중 사회복지분야 근무자 6,167명의 내용을 분석한 결과, 사회복지전담공무원이 차지하는 비율이 32%로 가장 높고, 다음으로는 지역 사회복지관 12.4%, 장애인복지시설 9.5%, 협회·협의회·재단이 6.7% 순으로 나타났다. 상대적으로 부랑인 복지시설이나 정신요양시설, 여성복지시설에서 근무하는 사회복지사의 비율은 각각 1.8%, 1.2%, 1%로 매우 낮게 나타났다(한국사회복지사협회, 2000).

1999년 韓國保健社會研究院의 연구에 따르면, 2000년 현재 총 334개소에 달하는 종합사회복지관에 근무하고 있는 사회복지사가 기관장을 제외하고 약 2,300명이며(변재관·강혜규 외, 2000), 보육시설을 제외한 754개소의 生活施設에는 사회복지사 1급 자격증 소지자 704명을 포함한 1,523명의 사회복지사가 종사하고 있는 것으로 파악되고 있다. 이 밖에 醫療機關에 약 200여명의 사회복지사가, 社會福祉團體나 協會, 協議會 등에도 다수의 사회복지사가 종사하고 있는 것(김태성 외, 1998)으로 파악되고 있다.

공공부문의 사회복지전담공무원과 아동복지지도원·여성복지상담원, 그리고 본 연구의 대상인 민간부문의 사회복지서비스 제공과 관련된 업무를 담당하고 있는 인력들의 규모를 파악해 본 결과, 공공복지 인력 약 6,300여 명, 민간복지 인력 약 18,000여 명이 근무하고 있는 것으로 나타나 현재 우리나라의 사회복지인력은 대략 24,000여 명으로 추산되고 있다. 그 구체적인 내용은 다음과 같다.

#### 가. 公共部門 社會福祉人力 勤務 現況

1970년에 사회복지사업법이 제정·공포되면서 社會福祉士(당시에는

社會事業從事者) 자격증제도가 실시되었다. 당시 민간 사회복지법인 및 사회복지시설에서 직원총수의 일정비율을 사회복지사 자격증 소지자로 채용하도록 규정하였으나, 공적 사회복지분야에는 채용의무규정이 없어서 실제 사회복지시설을 지도·감독하는 공무원은 사회복지사 자격이 없는 모순적인 상황이 발생하였다. 1987년 社會福祉專門要員 제도가 도입된 이후 비로소 공공 부문에 전문 사회복지인력이 투입되기 시작하였는데, 1999년 9월 기존 별정직 사회복지전문요원에서 사회복지직으로 일반직 전환이 이루어졌으며, 2000년 국민기초생활보장 제도의 도입 이후 매년 꾸준히 증가하여 2001년 현재 약 5,500여 명의 社會福祉專擔公務員이 일부 시·군·구청 및 읍·면·동사무소에 근무하고 있으며, 2002년까지는 7,200명이 배치될 예정이다. 그 외 별정직인 女性福祉相談員과 兒童福祉指導員이 약 800여 명이 배치된 것으로 파악되고 있다.

〈表 3-1〉 社會福祉專擔公務員의 年度別 配置 現況

(단위: 명)

구분	1987	1988	1990	1991	1992	1994	1999	2000	2001.7
신규 (누계)	49 (49)	47 (96)	228 (324)	1,676 (2,000)	481 (2,481)	519 (3,000)	1,200 (4,200)	600 (4,800)	640 (5,440)

註: 1) 2001년 7월을 기준으로 전국의 사회복지전담공무원의 수를 파악한 결과, 배치된 사회복지전담공무원 현원은 총 4,552명임.

資料: 1) 보건복지통계연보, 보건복지부, 2000.

2) 보건복지부 내부자료, 2001.

#### 나. 民間部門 社會福祉人力 勤務 現況

현재 우리나라의 주요 민간 사회복지 현장 즉, 사회복지사업법 및 기타 법령에서 규정하고 있는 社會福祉施設數는 2001년 현재 노인·장

애인·아동·여성·부랑인·정신요양시설 등 6종의 생활시설수가 885개소이고, 지역사회복지관·노인복지관·장애인복지관 등 3종의 이용시설이 556개소인 것으로 나타났다.

우선 생활시설 사회복지인력의 경우, 매년 생활시설수가 꾸준히 증가하고 있으며, 입소자수와 함께 종사자수도 계속 늘어나고 있음을 알 수 있다. 2001년 12월 현재 사회복지 생활시설 총 수는 885개소이며, 이 곳에 근무하고 있는 종사자 총 수는 17,283명으로 집계되고 있다(표 3-2 참조). 이 중에서 본 연구의 대상으로 하고 있는 사회복지인력 즉, 소수의 직업보도요원, 의사, 간호사, 영양사를 제외한 총무, 생활지도원, 사회재활교사, 보육사, 생활보조원, 생활재활교사 등의 수는 12,995명에 이르는 것으로 추정된다.

〈表 3-2〉 社會福祉生活施設 施設數·入所人員·從事者數 推移

(단위: 개소, 명)

연 도	시설수	종사자수	입소인원
1992	734	-	77,748
1993	749	-	77,642
1994	756	-	76,803
1995	778	-	76,860
1996	806	-	77,411
1997	816	11,354	77,204
1998	847	11,528	78,211
1999	904	12,457	82,590
2001	885	17,283	78,380

資料: 1) 보건복지부, 『보건복지통계연보』, 1993~2000.

2) 보건복지부 내부자료, 2001.

한편 社會福祉 利用施設 즉, 지역사회복지관과 장애인복지관, 노인복지관에 근무하고 있는 사회복지인력 현황을 살펴보면(표 3-3 참조), 우선 지역사회복지관 343개소의 관장, 총무 및 사회복지사 인원은

〈表 3-3〉 社會福祉生活施設 種別 施設數·入所人員·從事者數(2001.12)

(단위: 명)

구분	계	아동	노인	장애인	여성	부랑인	정신요양
시설수	885	271	252	205	59	43	55
입소자수	77,514	19,005	13,907	17,257	3,137	11,532	12,676
종사자수							
시설장	853	254	218	172	100	45	64
총무	843	264	214	194	61	46	64
생활지도원	535	72	41	194	-	228	-
생활보호조원	11,617	2,195	2,147	5,972	445	297	561
상담요원	234	5	-	-	152	77	-
직업보도·훈련교사	55	21	-	-	22	12	-
의사	335	-	95	148	-	28	64
간호사	662	89	212	205	10	61	85
영양사	271	-	-	172	2	33	64
물리치료사	260	-	95	165	-	-	-
사무원	110	-	-	69	17	24	-
세탁원	519	42	187	206	10	10	64
취사원	764	246	187	206	14	47	64
관리·경비·보안요원	201	24	-	-	67	54	56
계	17,283	2,810	2,420	4,613	900	1,086	962

註: 1) 생활지도원에는 사회재활교사, 생활보호조원에는 보육사와 생활재활교사, 상담요원에는 임상심리상담원을 포함함.

2) 아동시설 중 31개소 402명, 노인시설 중 124개소 976명, 장애인시설 205개소 3,114명 등 총 360개소 4,492명이 2001년 2교대제 실시로 증원된 수치임.

3) 시설수, 입소자수는 2001. 10 현재 자료임.

資料: 보건복지부 내부자료, 2001.

2,529명(한국사회복지관협회, 2000) 장애인복지관 80개소의 관장 및 사무국장, 1~5급 인원은 2,056명(한국장애인복지관협회, 2001) 그리고 노인복지관 133개소(보건복지부, 2001)에 근무하고 있는 사회복지인력 665명(1개소당 평균 5명)<sup>13)</sup>으로서 총 556개 기관에서 약 5,300여 명의

13) 노인복지관 인력의 집계된 자료를 구할 수 없어서, 서울 노인종합복지관 현황에 관한 자료(서경석, 2001)와 한국보건사회연구원에서 조사한 자료를 이용하였음. 서울의 노인종합복지관 기본인력이 23명 중 부장 1인을 포함하여 복지업무를 담당하는

사회복지인력이 종사하고 있는 것으로 추산된다.

〈表 3-4〉 社會福祉利用施設 現況(1999.12)

(단위: 개소)

구 분	종 류	수
지역복지	종합사회복지관	343
	재가복지봉사센터	205
아동	아동상담소	38
노인	노인복지회관	133
	주간보호·단기보호시설 (경로당)	- 38,452
	(노인교실)	527
장애인	장애인복지관	80
	재활의료시설	15
	체육관	17
여성	여성회관	86
	여성복지상담소(간이)	134(62)

註: 1) 노인복지회관과 장애인복지관수는 2001년 수치임.

2) 주간보호사업은 노인복지시설 부설로, 단기보호시설은 실비노인요양시설 부설로 운영중인 경우가 있음.

資料: 보건복지부, 2000년도 주요업무참고자료, 2000.

## 2. 調査對象 施設 職員 現況

### 가. 從事人力 規模

조사에 응답한 시설의 平均 職員數는 시설장을 제외하고 20.5명이었다. 전체 직원분포를 시설종별로 살펴 본 결과는 다음 〈表 3-5〉와 같

복지과장 1인, 재가복지담당 2인, 사회교육담당 2인, 주간보호담당 1인, 상담홍보 담당 1인 등 복지인력이 8명정도로 나타났으며, 한국보건사회연구원 조사(정경희 외, 1999)에서는 전국 노인복지(회)관의 평균직원수가 10.7명, 사회복지사가 평균 2.9명으로 조사되었음. 따라서 사회복지인력을 평균 5명정도로 추정하였음.

다. 먼저 이용시설로서 장애인복지관, 노인복지관 등이 포함된 기타이용시설의 직원은 28.8명, 종합사회복지관의 직원은 14.4명이었고, 생활시설로서 노인시설은 21.9명, 아동시설은 11.3명, 여성시설은 6.6명, 장애인시설은 32.3명, 정신요양시설은 30.9명, 부랑인 시설은 15.4명이었다.

〈表 3-5〉 調査應答 施設種別 平均 職員數

(단위: 명, 개소)

	이용시설		생활시설					
	사회복지관	기타 이용시설	노인	아동	여성	장애인	정신요양	부랑인
총무/부장	0.9	1.3	1.0	1.2	0.7	1.2	1.3	1.2
과장/팀장	1.9	2.8	0.7	0.3	0.6	1.6	1.5	1.1
이용시설 복지인력	5.6	6.1	-	-	-	-	-	-
이용시설 기타 직원	1.5	4.8	-	-	-	-	-	-
생활시설 생활지도원	-	-	0.7	0.8	1.6	2.7	1.8	4.7
생활시설 생활보조원	-	-	11.0	5.3	1.4	18.4	14.1	3.2
기타 전문자격소지자	2.3	5.1	3.5	1.2	0.8	3.6	7.2	2.7
일반사무·잡급직	2.2	8.6	4.1	2.6	1.4	4.9	5.0	2.6
계	14.4	28.8	21.9	11.3	6.6	32.3	30.9	15.4
(응답시설)	(94)	(88)	(62)	(63)	(22)	(40)	(24)	(13)

총무 혹은 부장, 과장 혹은 팀장의 수는 대부분의 시설에서 1명 이상이었으나, 노인·장애인복지관 등 기타 이용시설의 경우 과장(팀장)이 평균 2.8명이었고, 노인·아동·여성 생활시설의 경우 과장(팀장)의 평균 인원은 1명이 안되는 것으로 나타났다.

이용시설의 경우 사회복지관의 평균 社會福祉士數는 5.6명, 기타 직원수는 1.9명이었으며, 기타 이용시설은 각각 6.1명, 4.8명이었다. 생활시설의 경우 생활지도원(사회재활교사)과 생활보조원(보육사, 생활재활교사)의 수는 각각 노인시설의 경우 0.7명, 11명, 아동시설 0.8명, 5.3명, 여성시설 1.6명, 1.4명, 장애인시설 2.7명, 18.4명, 정신요양시설

1.8명, 14.1명, 부랑인시설 4.7명, 3.2명으로, 생활지도원의 경우 부랑인 시설에서 가장 많았으며, 생활보조원의 경우 장애인 시설이 가장 많았고, 정신요양시설, 노인시설의 순으로 나타났다.

한편 전문자격증 소지자는 기타 이용시설(5.1명)과 정신요양시설(7.2명)이 가장 많은 것으로 나타났다.

직원 가운데 이용시설의 社會福祉人力 數를 파악한 결과 종합사회복지관에는 평균 8.2명, 기타이용시설에서는 7.5명으로 나타났다.

조사대상 시설의 社會福祉士 資格證 所持者는 전체 평균 6.6명으로서, 전체 직원 중 41.3%를 차지하였다(표 3-6 참조). 이를 시설종별로 파악한 결과, 사회복지관이 59.6%로 사회복지사 비율이 가장 높았고, 다음으로는 여성시설이 54.5%, 아동시설이 43.1%, 기타이용시설이 39.2%였으며, 정신요양시설은 21.7%, 노인요양시설은 24.7%에 불과했다.

〈表 3-6〉 施設種別 社會福祉士 資格證 所持者 人員(施設長 應答)

(단위: 명, %)

	이용시설			생활시설							전체
	사회 복지관	기타 이용시설	소계	노인	아동	여성	장애인	정신 요양	부랑인	소계	
전체	8.2	7.5	7.6	4.3	4.3	4.3	9.8	6.0	7.8	5.9	6.6
남	3.3	2.4	2.8	0.9	1.4	1.0	1.7	2.2	4.2	1.5	2.1
여	4.9	5.1	4.8	3.4	2.9	3.3	8.1	3.8	3.6	4.4	4.5
전체직원대비 복지사 비율	59.6	39.2	49.1	24.7	43.1	54.5	33.2	21.7	37.7	34.6	41.3
응답시설 수	92	81	173	58	62	21	38	24	12	215	388

<表 3-7> 施設種別 非正規職員數(施設長 應答)

(단위: 명)

	이용시설		생활시설					
	사회복지관	기타 이용시설	노인	아동	여성	장애인	정신요양	부랑인
비정규직원수	3.24 (79)	2.73 (60)	4.43 (46)	1.40 (43)	0.86 (14)	2.04 (28)	0.83 (18)	1.40 (10)

註: 1) ( )안은 응답자수임.

한편 사회복지시설 직원 중 非正規職員의 數를 시설종별로 살펴보면(표 3-7 참조), 노인 생활시설이 4.4명으로 가장 많았고, 다음으로는 이용시설이 3명정도로 노인시설을 제외한 다른 생활시설보다 많았다. 사회복지 이외의 영역에서 비정규직원의 수가 증가하고 있는데, 그와 비교할 때 낮은 비율을 나타내고 있었다.

#### 나. 從事人力 特性

##### 1) 年齡 및 性別

본 연구에서 실시한 조사에 응답한 사회복지시설 인력은 1,229명으로서, 性別 분포를 보면 사회복지이용시설의 여성 재직자 354명, 남성 재직자 187명과 사회복지생활시설의 여성 재직자 479명, 남성 재직자 209명이 포함되었다. 이들의 職位別 분포를 보면 중간관리자에 해당하는 부장, 과장, 총무가 31.6%, 이용시설의 일선 사회복지사와 생활시설의 생활지도원 및 보육사를 비롯한 팀장을 포함하는 일선 인력<sup>14)</sup>이 68.4%로 나타나고 있다.<sup>15)</sup>

14) 이들을 일선 복지인력이라 총칭하여 서술할 것임.

15) 조사표 배부시 시설별로 중간관리자급 1명, 일선 복지인력 남, 녀 각 1명이 작성하도록 하였으며, 응답자의 職位別 분포는 <표 3-8>과 같음.

〈表 3-8〉 調査應答者 職位分布

(단위: %, 명)

	이용시설	생활시설	전체
중간관리자			
부장	5.1	1.3	3.0
과장	12.0	3.3	7.1
총무	2.6	19.7	12.2
일선인력			
팀장	14.3	5.3	9.3
사회복지사	51.2	10.2	27.1
생활지도원(사회재활교사)	-	13.0	7.7
생활보조원(보육사, 생활재활교사)	-	35.7	20.7
기타	14.8	11.5	13.0
계	100.0 (541)	100.0 (688)	100.0 (1229)

시설당 1명씩 응답하도록 한 중간관리자의 성별 분포를 보면, 이용시설의 경우 여성 95명, 남성 86명, 생활시설의 경우 여성 93명, 남성 107명으로서 이용시설에는 여성이, 생활시설에는 남성이 10%정도씩 더 많은 것으로 나타났다.

응답자의 平均年齡은 33세였으며, 20대가 43.3%, 30대가 34.5%로 다수를 차지했다. 平均 연령을 살펴 본 결과 이용시설의 중간관리자급은 35.1세, 일선 복지인력은 30세였으며, 생활시설의 중간관리자급은 40.4세, 일선 복지인력은 33.2세로 이용시설보다 생활시설 종사인력의 平均 연령이 높은 것으로 나타났다. 연령대별 분포를 보면, 이용시설 중간관리자의 경우 30대가 77.9%, 일선인력은 20대가 60.7%로 나타났고, 생활시설 중간관리자는 30대가 40.1%, 40대가 31.5%, 일선인력은 20대가 45.8%로 다수를 차지하고 있었다. 따라서 상대적으로 젊은 층이 두터운 경우는 이용시설의 일선인력이었고, 연령대가 높은 경우는 생활시설의 중간관리자군이였다.

〈表 3-9〉 調査應答者の 性別·年齡 現況

(단위: %)

		이용시설		생활시설		전체
		중간 관리자	일선 인력	중간 관리자	일선 인력	
성별	여성	43.8	70.8	42.7	78.1	67.7
	남성	56.2	29.2	57.3	21.9	32.3
	계	100.0 (105)	100.0 (428)	100.0 (164)	100.0 (512)	100.0 (1209)
연령	평 균	35.1	30.0	40.4	33.2	33.2
	20대	8.7	60.7	11.7	45.8	43.3
	30대	77.9	29.5	40.1	28.1	34.5
	40대	10.6	8.2	31.5	20.2	16.6
	50대 이상	2.9	1.6	16.7	5.9	5.6
	계	100.0 (104)	100.0 (427)	100.0 (162)	100.0 (506)	100.0 (1199)

註: 1) 일선 인력의 경우 조사시 시설당 각각 남, 녀 1명씩 응답하도록 하였으나, 회수된 조사표를 분석한 결과 여성인력이 응답한 경우가 많았음.

한편 응답자들의 結婚 與否를 파악한 결과 전체 응답자의 반수정도가 미혼인 것으로 나타났다(표 3-10 참조). 이는 연령에 영향을 받을 것으로 감안해야 하겠으나, 이용시설 중간관리자의 경우는 16.5%가 미혼, 생활시설 중간관리자는 21.6%가 미혼이나, 이용시설 일선인력의 경우는 59%, 생활시설 일선인력의 경우는 54.8%가 미혼으로서, 일선인력의 경우 이용시설보다 생활시설 인력의 평균 연령이 높은 것을 감안하면, 생활시설 종사자의 경우 결혼한 상태가 상대적으로 적은 것으로 보인다.

〈表 3-10〉 調査應答者の結婚 與否

(단위: %)

		이용시설		생활시설		전체
		중간 관리자	일선 인력	중간 관리자	일선 인력	
결혼 상태	미혼	16.5	59.0	21.6	54.8	48.5
	결혼	80.6	41.0	77.2	41.0	49.3
	이혼·별거·사별	2.9	0.0	1.2	4.2	2.2
	계	100.0 (103)	100.0 (422)	100.0 (162)	100.0 (507)	100.0 (1194)

## 2) 學歷 및 資格所持

시설 종사자의 전문성 정도를 가늠할 수 있는 社會福祉士 資格 所持 여부와 사회복지 專攻 여부를 파악한 결과는 다음 〈표 3-11〉과 같다.

學歷은 고졸 이하가 14.5%, 전문대수학이 20.7%, 나머지는 대학수학 이상의 학력을 갖고 있었다. 이를 이용시설과 생활시설의 중간관리자급과 일선인력으로 구분하여 분석한 결과 이용시설의 경우 중간관리자급은 대학원졸업자가 33%에 이르렀으며, 일선인력의 경우 80%가량이 일반대학교 이상의 학력인 것으로 나타났다. 생활시설의 경우는 20%정도의 고졸이하의 학력을 가진 인력을 고용하고 있는 것으로 나타났다.

전문대 수학 이상자의 專攻은 사회복지인 경우가 전체의 69%였고, 이는 이용시설과 생활시설 응답자간에 큰 차이를 보여 이용시설 중간관리자와 일선인력은 대졸자 중 각각 78.2%, 79.8%가 사회복지전공자인 반면, 생활시설의 경우는 중간관리자의 59.1%, 일선인력의 5%만이 사회복지를 전공한 것으로 나타났다.

〈表 3-11〉 調査應答者の 學歷·專攻·資格證所持 現況

(단위: %)

		이용시설		생활시설		전체
		중간 관리자	일선 인력	중간 관리자	일선 인력	
학력	고졸이하	3.8	6.1	18.1	22.4	14.5
	전문대중퇴/졸업	4.9	14.6	16.9	30.6	20.7
	대학중퇴/졸업	58.3	69.2	51.3	39.8	53.4
	대학원졸	33.0	10.1	13.8	7.2	11.4
	계	100.0 (104)	100.0 (427)	100.0 (162)	100.0 (506)	100.0 (1209)
전공	사회복지학	78.2	79.8	59.1	5.0	69.0
	인문사회과학	13.9	9.7	21.2	11.8	12.4
	기타	7.9	89.5	29.7	83.2	18.6
	계	100.0 (101)	100.0 (392)	100.0 (132)	100.0 (390)	100.0 (1015)
자격증 소지	1급	76.0	70.1	47.9	30.8	51.0
	2급	6.7	11.1	16.6	21.6	15.9
	3급	0.0	2.1	3.1	2.0	2.0
	없음	17.3	16.7	32.5	45.6	31.1
	계	100.0 (104)	100.0 (4257)	100.0 (1632)	100.0 (504)	100.0 (1196)

이와 함께 社會福祉士 資格 所持 여부 및 資格級數를 파악한 결과, 전체 평균 자격을 소지하지 않은 경우는 31.1%, 1급 소지자는 51%, 2급 15.9%, 3급 2%로 나타났다. 이용시설의 경우는 중간관리자와 일선 복지인력의 17.3%, 16.7%가 자격증을 소지하지 않았고, 76%, 70.1%가 1급 자격을 소지하고 있었으나, 생활시설의 경우는 중간관리자의 경우 32.5%, 일선인력의 45.6%가 자격증이 없었고, 각각 47.9%, 30.8%만이 1급 자격을 소지한 것으로 나타났다.

## 3) 經歷

한편 응답자가 福祉分野에 從事한 기간은 평균 5년 6개월, 現 職場에 在職하고 있는 기간은 4년 8개월로서, 복지분야에 종사한 기간과 현재의 직장에 재직한 기간이 이용시설의 경우 중간관리자는 7년, 4년 8개월, 일선인력은 4년 5개월, 3년, 생활시설 중간관리자는 10년, 7년 3개월, 일선인력은 4년 9개월, 2년 9개월로 나타났다. 경력은 평균연령에서 나타난 바와 같이 이용시설보다 생활시설 종사자가 긴 것으로 나타났다.

〈表 3-12〉 調査應答者の 經歷 現況

(단위: %)

		이용시설		생활시설		전체
		중간 관리자	일선 인력	중간 관리자	일선 인력	
복지분야 종사기간	평균	7년	4년5월	10년	4년9월	5년6월
	1년 이하	22.2	52.2	24.7	53.7	48.6
	~2년	9.3	12.7	16.9	15.0	13.9
	~3년	11.1	12.4	13.0	7.1	10.0
	~4년	5.6	5.8	10.4	6.1	6.3
	~5년	22.2	6.9	14.3	7.9	9.0
	~6년	7.4	6.3	15.6	6.4	7.2
	6년 초과	22.2	3.7	5.2	3.8	5.1
계	100.0 (54)	100.0 (347)	100.0 (77)	100.0 (393)	100.0 (871)	
현 직 장 재직기간	평균	4년8월	3년	7년3월	2년9월	4년8월
	1년이하	50.6	67.7	52.4	66.4	64.2
	~2년	8.9	8.2	14.6	10.7	10.0
	~3년	7.6	9.3	11.7	6.4	8.1
	~4년	6.3	4.0	6.8	3.3	4.2
	~5년	15.2	4.0	6.8	5.2	5.7
	~6년	5.1	4.8	5.8	5.5	5.2
	6년초과	6.3	2.1	1.9	2.6	2.6
계	100.0 (79)	100.0 (378)	100.0 (103)	100.0 (422)	100.0 (982)	

## 第 2 節 社會福祉人力 需要의 影響要因

### 1. 採用 및 離·退職 人員

#### 가. 採用

##### 1) 年平均 採用人員

조사대상 기관에서 한해 新規로 採用하는 職員の 수를 파악한 결과는 다음 <表 3-13> 과 같다. 이용시설에서는 장애인복지관, 노인복지관, 여성상담소 등이 포함된 기타 이용시설에서 평균 3.8명을 채용하였고, 사회복지관에서는 2명을 채용하는 것으로 나타났다. 생활시설은 편차가 크게 나타났는데, 장애인시설이 8.1명으로 가장 많았고, 정신요양시설이 4.7명, 부랑인시설이 4.2명, 여성시설의 경우에는 1.5명에 불과했다.

<表 3-13> 施設種別 年平均 新規採用 職員數(施設長 應答)

(단위: 명)

	이용시설		생활시설					
	사회복지관 (X)	기타이용 시설(Y)	노인 (A)	아동 (B)	여성 (C)	장애인 (D)	정신 요양(E)	부랑인 (F)
신규채용 직원수	2.0 (85)	3.8 (61)	3.4 (48)	2.5 (56)	1.5 (15)	8.1 (34)	4.7 (18)	4.2 (10)

註: 1) 괄호 안은 응답자수임.

2) F=3.370\*\*, \*\*p<.006 C-D집단간 통계적으로 유의한 차이를 보임(p<.000).

한편 시설에서 한해 평균 직원을 채용하는 횟수를 질문한 결과 수시로 하는 경우가 과반수였고, 특히 생활시설의 경우는 54.8%였다. 매년 1회 이상 하는 시설이 13.9%로 나타났다.

〈表 3-14〉 利用·生活施設 職員 採用 回収(施設長 應答)

(단위: 명, %)

구분	이용시설	생활시설	전 체
매년 1회	6.4	5.0	5.7
1년 2회	6.4	5.9	6.2
1년 3회 이상	1.1	2.7	2.0
수시로	50.8	54.8	53.0
기타	35.3	31.5	33.3
계	100.0 (187)	100.0 (219)	100.0 (406)

註: 1) 이용시설과 생활시설간 통계적으로 유의한 차이를 보이지 않았음( $\chi^2=2.551$ ).

## 2) 採用基準 및 經路

시설장이 응답한 사회복지인력의 採用基準을 보면 인성을 우선순위로 지정한 경우가 54.0%에 달했다. 이는 이용시설과 생활시설에서 차이를 보였는데, 생활시설에서 인성을 더 중요한 기준으로 고려하는 반면(60.9%), 이용시설에서는 인성(45.6%)과 함께 전공(39.4%)을 지정한 경우가 많이 나타났다.

〈表 3-15〉 利用·生活施設 採用 基準(施設長 應答)

(단위: 명, %)

구분	이용시설	생활시설	전 체
학력	2.2	5.9	4.3( 17)
경력	6.7	9.5	8.3( 33)
전공	39.4	20.0	28.8(115)
인성	45.6	60.9	54.0(217)
성별	1.1	1.4	1.3( 5)
기타	5.0	2.3	3.5( 14)
계	100.0 (180)	100.0 (220)	100.0(400)

註:  $\chi^2=23.656$  \*\*\* p<.001

사회복지인력의 주요 採用 經路는 TV, 신문, 인터넷 등 매체 광고를 통해서(54.8%) 이루어지는 경우가 가장 많은 것으로 나타났다(표 3-16). 주로 학교나 사회복지협의회 등에 의뢰한다는 시설이 13.3%, 사회복지관련 홍보지를 통해서 채용하는 경우가 12.6%의 순으로 나타났다. 친분으로 채용하거나 실습생 혹은 자원봉사자 중 채용하는 비공식적인 경로는 10여% 정도였다.

이용시설과 생활시설로 구분하여 주요 채용 경로를 파악한 결과, TV, 신문, 인터넷을 통한 경우가 이용시설(49.5%)과 생활시설(58.2%) 모두 가장 많았다. 특히 이용시설과 생활시설간에 차이를 보인 부분은 생활시설의 경우 친분있는 사람의 소개에 의한 경우가 12.5%로 나타나 이용시설(3.7%)과 차이를 보였으며, 실습생·자원봉사자 중 채용하는 경우가 이용시설은 4.9%, 생활시설은 1.3%였다.

〈表 3-16〉 利用·生活施設 職員 採用 經路(施設長 應答)

(단위: %, 명)

구분	이용시설	생활시설	전 체
사회복지관련	12.7	12.5	12.6( 52)
TV·신문·인터넷	49.5	58.2	54.6(225)
학교·사회복지협의회 의뢰	16.5	10.7	13.3( 55)
친분있는 사람 소개	3.7	12.5	8.5( 35)
실습생·자원봉사자 중 채용	4.9	1.3	2.9( 12)
기타	12.7	4.0	8.0( 33)
계	100.0 (188)	100.0 (224)	100.0(412)

註:  $\chi^2=27.441$  \*\*\*  $p<.001$

## 나. 離·退職

### 1) 離·退職 人員 規模

시설에서 직원이 연중 退職하거나 離職하는 인원은 약 3.16명으로 나타났다. 정년퇴직하는 인원은 1년에 1명 미만이었으며, 이직인원을 시설종별로 비교 분석한 결과(표 3-17 참조), 장애인시설이 7명, 정신요양시설이 6명으로 가장 많았으며, 노인생활시설이 2.5명, 아동, 여성, 부랑인 생활시설은 연평균 1~2명이 이직하는 것으로 나타났다. 이용시설의 경우 사회복지관은 1.8명, 기타이용시설의 경우 3명 정도였다.

〈表 3-17〉 施設種別 年平均 退職 및 離職 人員(施設長 應答)

(단위: 명)

	이용시설		생활시설					
	사회 복지관 (X)	기타 이용시설 (Y)	노인 (A)	아동 (B)	여성 (C)	장애인 (D)	정신 요양(E)	부랑인 (F)
연평균 정년퇴직 인원	0.2 (30)	0.8 (24)	0.7 (25)	0.6 (22)	0.3 (4)	0.8 (18)	0.8 (11)	0.1 (8)
연평균 이직 인원	1.8 (83)	3.0 (55)	2.5 (52)	2.0 (52)	1.3 (12)	7.0 (36)	6.3 (19)	1.7 (10)

註: 1) ( )안은 응답자수임.

離職이나 退職을 考慮하고 있는지를 질문한 결과, 있다고 응답한 경우가 전체 응답자의 55.4%를 차지하고 있었다. 이용시설의 경우 전체의 59.1%, 생활시설 재직자의 52.5%가 이·퇴직 의향이 있는 것으로 응답하여 시설유형간에 통계적으로 유의한 차이를 보였다( $\chi^2=5.052^*$  \* $p<.05$ ).

또한 시설 종사자의 근무여건을 파악하기 위하여 結婚이나 出産으로 인한 퇴직이 행해지고 있는가를 파악하였다(표 3-22 참조). 결혼한

경우 퇴직해야 한다고 응답한 경우는 전체 응답자의 11.9%로 나타났다. 생활시설 재직자(17.5%)가 이용시설(5.1%)보다 많았으며 통계적으로 유의한 차이를 보였다.

출산한 경우 퇴직해야 한다고 응답한 경우는 전체의 11.5%였다. 결혼으로 인한 퇴직과 마찬가지로 이용시설(4.8%)보다 생활시설(17.1%)의 응답자가 많아 통계적으로 유의한 차이를 보였다.

〈表 3-18〉 利用·生活施設 結婚·出産으로 인한 退職 與否

(단위: %, 명)

	이용시설	생활시설	전체
결혼으로 인한 퇴직 <sup>2)</sup>	5.1 (27)	17.5 (113)	11.9 (140)
출산으로 인한 퇴직 <sup>3)</sup>	4.8 (25)	17.1 (110)	11.5 (135)

註: 1) 결혼으로 인해, 출산으로 인해 퇴직해야 한다고 응답한 경우의 비율로서 괄호 안은 응답자수임.

2)  $\chi^2 = 42.654^{***}$  \*\*\* $p < .001$

3)  $\chi^2 = 42.061^{***}$  \*\*\* $p < .001$

## 2) 離·退職 意思 및 理由

離·退職을 고려하고 있는 理由를 파악한 결과는 〈表 3-19〉와 같다. 낮은 임금(22.3%)이 가장 많이 지적되었으며, 전망이 없어서(15.3%), 과도한 업무(11.5%), 열악한 근무환경(10.7%), 직장내 인간관계(10.5%), 업무의 불만족(9.7%)의 순이었다. 기타의 이유도 20%를 차지했는데 그 내용을 살펴보면 건강, 학업 등 개인사정과 육아·출산·결혼 문제가 다수를 차지하였고, 고용의 불안정으로, 다른 분야로 옮기고 싶어서, 적성에 맞지 않아서, 승진기회가 적어서, 휴식을 원해서, 휴일이 없어서, 거리가 멀어서, 자기발전을 위해서 등의 이유로 나타났다.

이용시설과 생활시설 응답자의 차이를 살펴보면, 생활시설 응답자

가 이용시설 응답자보다 열악한 근무환경과 직장내 인간관계의 문제로 이직하는 경우가 많았으며, 전망이 없어서, 과도한 업무 때문에 이직을 고려하는 경우는 이용시설이 더 많았다.

〈表 3-19〉 利用·生活施設 應答者의 離·退職 考慮 理由

(단위: %, 명)

	이용시설	생활시설	전체
낮은 임금	22.7	22.0	22.3
전망이 없어서	16.7	13.9	15.3
과도한 업무	12.7	10.4	11.5
열악한 근무환경	8.0	13.1	10.7
직장내 인간관계	6.0	14.5	10.5
업무의 불만족	10.4	9.2	9.7
기타	23.4	16.9	20.0
계	100.0 (299)	100.0 (337)	100.0 (636)

註:  $\chi^2=19.826^{***}$   $^{***}p<.003$

〈表 3-20〉 利用·生活施設 應答者의 離職 希望 分野

(단위: %, 명)

	이용시설		생활시설		전체
	중간 관리자	일선 인력	중간 관리자	일선 인력	
동종의 사회복지생활시설	1.6	2.3	15.8	6.8	5.7
다른 종류의 사회복지생활시설	1.6	3.6	14.5	9.4	7.1
동종의 사회복지이용시설	22.6	18.1	5.3	14.1	15.3
다른 종류의 사회복지이용시설	12.9	20.4	13.2	15.0	16.5
사회복지관련 협회나 단체	9.7	6.8	9.2	13.2	9.9
사회복지관련 개인 사업·활동	19.4	15.4	22.4	14.5	16.4
비사회복지분야	32.3	33.5	19.7	26.9	29.0
계	100.0 (62)	100.0 (221)	100.0 (76)	100.0 (234)	100.0 (593)

註:  $\chi^2=57.995^{***}$   $^{***}p<.000$

이직을 원하는 分野는 비사회복지분야가 29.0%로 가장 많았고, 다른 종류의 사회복지이용시설 16.5%, 사회복지관련 개인사업 및 활동 16.4%, 동종의 사회복지이용시설 15.3%의 순으로 조사되었다. 동종이나 이종의 사회복지생활시설을 원하는 응답자는 12.8%에 불과하다.

## 2. 勤勞時間

이용시설과 생활시설 종사인력의 근무시간을 분석한 결과는 <表 3-21> 과 같다. 평일 평균 근무시간<sup>16)</sup>은 10.8시간으로 나타났으며, 이용시설 중간관리자는 9.45시간, 일선인력은 9.5시간, 생활시설 중간관리자는 10.2시간, 일선인력은 12.3시간으로 이용시설과 생활시설간에 큰 차이를 보였다. 그러나 하루에 근무시간으로 적정하다고 생각하는 시간에 대해서는 전체 응답자가 8시간 정도로 동일하게 응답하였다.

<表 3-21> 利用·生活施設 應答者 職位別 勤務時間 實態 및 意見

(단위: 시간, 명)

	이용시설		생활시설		전체
	중간관리자	일선인력	중간관리자	일선인력	
평일 근무시간 <sup>2)</sup>	9.45 (105)	9.46 (425)	10.21 (161)	12.30 (498)	10.75 (1189)
1일 적정 근무시간 <sup>4)</sup>	8.01 (105)	8.03 (424)	8.06 (159)	8.16 (486)	8.09 (1174)
1일 추가 필요시간 <sup>5)</sup>	2.15 (93)	2.27 (320)	2.80 (120)	2.53 (258)	2.42 (791)

註: 1) 괄호 안은 응답자수임.

2)  $F_{값}=47.575^{***}$   $***p < .000$  D-A, B, C집단간 통계적으로 유의한 차이가 나타남 ( $p < .05$ ).

3)  $F_{값}=1.679$

4)  $F_{값}=2.221$

16) 근무하는 평일날 점심 혹은 저녁시간을 포함한 근무시간을 기재하도록 함.

또한 이들이 담당하고 있는 일을 충분히 수행하기 위해 하루에 추가로 必要한 時間을 질문한 결과 전체 응답자 평균 2.42시간으로 나타났다. 이는 시설유형별, 직위별로 통계적으로 유의한 차이가 없었으나, 이용시설보다는 생활시설 응답자의 필요시간이 많은 것으로 나타났다.

한편 응답자 재직 시설종별로 근무시간을 비교분석한 결과는 <表 3-22> 와 같다. 근무시간은 전반적으로 이용시설보다 생활시설이 1시간에서 6시간까지 많았고, 아동생활시설 종사자의 근무시간이 15.8시간으로 가장 길어 다른 집단들과 통계적으로 유의한 차이를 보였다.

<表 3-22> 施設種別 應答者의 勤務時間 實態 및 意見

(단위: 시간, 명)

	이용시설		생활시설					
	사회복지관(X)	기타이용시설(Y)	노인(A)	아동(B)	여성(C)	장애인(D)	정신요양(E)	부랑인(F)
평일 근무시간 <sup>2)</sup>	9.67 (221)	9.15 (200)	10.05 (129)	15.82 (153)	10.26 (42)	11.43 (103)	10.97 (37)	10.93 (27)
1일 적정 근무시간 <sup>3)</sup>	8.23 (220)	7.82 (199)	7.87 (126)	8.63 (150)	7.93 (43)	7.89 (101)	8.06 (35)	8.32 (25)
1일 추가 필요시간 <sup>4)</sup>	2.49 (179)	2.00 (140)	2.31 (65)	3.25 (69)	1.43 (28)	2.35 (57)	2.67 (18)	2.94 (17)

註: 1) 괄호 안은 응답자수임.

2)  $F_{값}=48.566^{***}$   $***p < .000$  B-X, Y, A, C, D, E, F집단간 통계적으로 유의한 차이가 나타남( $p < .05$ )

3)  $F_{값}=10.400^{***}$   $***p < .000$  B-X, A, C, D집단간 통계적으로 유의한 차이가 나타남( $p < .05$ )

4)  $F_{값}=3.167^{***}$   $***p < .003$  C-X집단간 통계적으로 유의한 차이가 나타남( $p < .05$ )

사회복지 인력의 평균 근무시간은 10.8시간으로 법정 근로시간인 8시간을 초과하고 있었다. 특히 생활시설의 일선인력의 근무시간은 12.3시간으로 2교대제 실시 이후 조사한 자료임에도 불구하고, 근무조

건이 매우 열악한 것으로 보인다. 특히 아동생활시설 종사자는 근무 시간은 15.8시간에 달했다.

### 3. 業務 內容

응답자들의 업무 내용을 파악하기 위하여 수행하는 업무 영역을 복지서비스 전달, 복지 행정, 기관 행정, 기타의 영역으로 구분하고, 각 영역이 어느 정도의 비중을 차지하는지 기록하도록 하였다. 또한 각 영역별로 어떤 직무가 수행되고 있는지를 파악하기 위하여 다음과 같이 구분하여 담당하고 있는 직무의 비중을 기록하도록 하였다. 첫째, 福祉서비스 傳達을 위한 업무로서, 대상자 돌보기, 상담, 재활 및 치료, 교육 프로그램 실시, 재가서비스 관리, 정보 제공 및 서비스 의뢰, 복지자원 발굴(후원자 개발 등), 둘째, 福祉 行政 업무로서, 기안·결재, 서비스 제공관련 일지 정리, 사업 기획, 프로그램 개발, 자원봉사자 교육, 관련기관 협조 등, 셋째, 機關 行政 업무로서, 직원 관리(수퍼비전 등), 예산 및 문서 행정, 시설관리 등이다.

#### 가. 職級別 業務內容

먼저 中間管理者와 一線人力의 업무 비중을 파악한 결과는 <表 3-23> 과 같다. 이용시설의 경우 중간관리자의 업무 비중은 기관 행정(38.0%), 복지행정(33.2%), 복지서비스 전달(22.0%)의 순이었으며, 일선 인력의 경우는 복지서비스 전달(37.9%), 복지 행정(36.3%), 기관 행정(16.6%)으로, 복지서비스 전달과 기관 행정영역 업무비중에서 통계적으로 유의한 차이를 보였다. 생활시설의 경우는 중간관리자와 일선 인력의 업무비중이 크게 달랐는데, 중간관리자의 경우 기관행정(42.5%) 과 복지행정(31.1%)의 비중이 높은 반면, 일선인력의 경우 52.1%가 복

지서비스 전달이었고, 복지행정업무가 24.6%, 기관행정업무가 14.9%로 나타났다.

이용시설과 생활시설의 중간관리자의 경우 기관행정업무가 가장 많고 복지행정업무와 복지서비스 전달업무의 순으로 그 비중이 유사하게 나타났으나, 일선인력의 경우는 이용시설 종사자의 경우 복지서비스 전달과 복지행정의 비율이 비슷하게 나타나 본 연구에서 복지행정 영역으로 구분한 업무 중 많은 부분을 주 업무로 삼고 있는 것으로 볼 수 있으며, 생활시설 종사자의 경우 클라이언트에 대한 직접서비스 업무를 더 많이 담당하고 있는 것으로 볼 수 있다.

〈表 3-23〉 中間管理者 및 一線福祉人力의 業務 內容

(단위: %, 명)

	이용시설			생활시설			전체
	중간 관리자	일선 인력	T값	중간 관리자	일선 인력	T값	
복지서비스 전달	22.0	37.9	-7.484***	19.9	52.1	-16.720***	20.7
복지 행정	33.2	36.3	-1.832	31.1	24.6	3.923***	31.9
기관 행정	38.0	16.6	9.339***	42.5	14.9	14.650***	40.7
기 타	6.9	13.0	-1.114	6.6	8.4	-1.754*	6.7
계	100.0 (104)	100.0 (417)	-	100.0 (161)	100.0 (483)	-	100.0 (1165)

註: 1) 전체 업무를 100으로 하여 각 하위업무를 수행하는 비중을 적도록 하고, 이용시설 및 생활시설별로 여성·남성응답자간 T-Test한 결과임.

각 업무영역별로 업무를 수행하는 인력이 전체 응답자 가운데 차지하는 비중을 살펴본 결과는 다음과 같다. 이는 현재 복지시설 종사자가 중간관리자와 일선 인력 모두 명확한 업무영역 및 성격별로 업무를 분담하고 있지 않으며 몇 가지 업무를 혼재하여 담당하고 있는 경우가 대부분이므로 특정 영역의 업무만을 담당하고 있다고 할 수 없고, 이 영역의 업무들을 수행하고 있는지를 파악하였기 때문에, 전체

인력 중 많은 수가 수행하는 업무에 현재 인력 투입이 중점적으로 이루어지고 있는 것으로 해석할 수 있을 것이다.

이용시설 중간관리자의 경우 기관행정을 수행하는 인력이 87.5%, 복지행정을 80.8%, 복지서비스 전달을 71.2%가 수행하고 있었으며, 이용시설 일선 인력은 복지행정을 수행하는 경우가 88.7%로 가장 많았고, 복지서비스 전달을 84.4%, 기관행정은 68.6%의 인력이 수행하고 있었다.

생활시설 중간관리자의 경우는 복지행정을 수행하는 경우가 가장 많았고(80.2%), 복지서비스전달, 기관행정을 각각 75.9%가 수행하고 있었다. 생활시설 일선인력 가운데 복지서비스 전달을 수행하는 경우가 88%였으며, 복지행정(65.6%), 기관행정(44.9%)을 수행하는 경우는 상대적으로 적었다.

〈表 3-24〉 全體 應答者 中 業務 領域別 遂行人力의 比重

	이용시설				생활시설				전체	
	중간관리자		일선인력		중간관리자		일선인력			
	수	비율	수	비율	수	비율	수	비율	수	비율
복지서비스 전달	74	71.2	352	84.4	123	75.9	425	88.0	974	83.6
복지 행정	84	80.8	370	88.7	130	80.2	317	65.6	901	77.3
기관 행정	91	87.5	286	68.6	147	75.9	217	44.9	741	63.6
전체응답자	104		417		162		483		1165	

福祉서비스業務 분야의 細部 內容의 수행 실태를 분석한 결과는 다음 〈表 3-25〉와 같다. 복지서비스를 수행하고 있는 중간관리자의 경우 이용시설과 생활시설에서 상담업무 수행비중이 가장 높았으며(각 18.4%, 17.4%), 다음으로 이용시설의 경우 교육 프로그램 실시(16.8%)와 복지자원 발굴(16.8%), 생활시설 중간관리자는 대상자직접 돌보지(16.6%), 정보 제공 및 서비스 의뢰(15.4%)의 순이었다. 일선 인력의 경우는 상담(19.7%), 교육 프로그램 실시(17.6%), 대상자 직접 돌보기

(13.4%) 등으로 그 비중이 중간관리자와 유사한 반면, 생활시설 일선 인력은 대상자 직접 돌보기(29.6%), 대상자 돌볼 준비(16.3%), 상담(14.8%) 등으로 차이를 보였다.

〈表 3-25〉 利用·生活施設 應答者 職位別 福祉서비스 業務 內容

(단위: %, 명)

	이용시설		생활시설		전체
	중간관리자 (A)	일선인력 (B)	중간관리자 (C)	일선인력 (D)	
대상자 직접 돌보기	6.0	13.4	16.6	29.6	20.3
대상자 돌볼 준비	2.9	5.0	6.4	16.3	10.0
상담	18.4	19.7	17.4	14.8	17.2
재활 및 치료	4.5	4.1	3.1	6.2	4.9
교육 프로그램 실시	16.8	17.6	11.6	11.3	14.1
재가서비스(자원봉사자) 관리	7.7	10.0	6.0	5.7	7.4
정보 제공 및 서비스 의뢰	14.9	11.8	15.4	5.9	9.9
복지자원 발굴(후원자 개발)	16.8	9.1	12.7	4.9	8.3
기 타	12.0	9.3	10.8	5.5	8.0
계 (응답자)	100.0 (74)	100.0 (352)	100.0 (123)	100.0 (425)	100.0 (974)

註: 일원분산분석의 사후검증 결과 1) A-B, C집단간, D-A, B, C집단간, 2) D-A, B, C집단간, 3) B-D집단간, 4) B-D집단간, 5) B-C, D집단간, 6) B-C, D집단간, 7) B-C집단간, D-A, B, C집단간, 8) A-B집단간, D-A, B, C집단간, 9) D-A, B, C집단간 유의한 차이를 보임.

福祉行政業務는 이용시설 중간관리자의 경우 기안 및 결재(23%), 사업 기획(20.2%), 프로그램 개발(18.7%), 관련외부기관 협조(14.9%) 등의 순이었으며, 이용시설 일선인력은 기안 및 결재(22.3%), 서비스 제공일지 정리(21.4%), 사업 기획(16.5%), 프로그램 개발(15%)의 순으로 나타났다. 생활시설 중간관리자는 기안 및 결재(30.7%), 사업 기획(17.6%), 서비스제공 일지정리(13.8%), 관련외부기관 협조(13.4%), 일선 인력은 서비스제공 일지정리(30.5%), 기안 및 결재(19.5%), 프로그램 개발(15%), 사업 기획(10.1%)으로 나타났다.

이러한 결과를 감안할 때 중간관리자의 업무는 이용시설과 생활시설이 매우 유사했으나, 이용시설의 프로그램 개발업무 비중과 생활시설의 서비스제공 일지정리 등의 업무 비중이 각각 차이를 보였다. 일선인력의 복지행정업무는 이용시설과 생활시설에서 그 비중이 비슷한 양상을 보였으나 사업기획과 관련기관 외부협조업무는 이용시설 일선인력의 수행비중이 생활시설보다 높게 나타났다.

〈表 3-26〉 利用·生活施設 應答者 職位別 福祉行政 業務 內容  
(단위: %, 명)

	이용시설		생활시설		전체
	중간관리자 (A)	일선인력 (B)	중간관리자 (C)	일선인력 (D)	
기안 및 결재	23.0	22.3	30.7	19.5	22.6
서비스제공관련일지 정리등	11.4	21.4	13.8	30.5	22.6
사업 기획	20.2	16.5	17.6	10.1	14.8
프로그램 개발	18.7	15.0	11.9	15.0	14.9
자원봉사자 등 교육	6.8	8.3	7.1	8.4	8.0
관련외부기관 협조	14.9	10.0	13.4	7.7	10.1
기 타	5.0	6.5	5.4	8.7	7.0
계 (응답자)	100.0 (84)	100.0 (370)	100.0 (130)	100.0 (317)	100.0 (901)

註: 일원분산분석의 사후검증 결과 1) C-A, B, D집단간, 2) B-A, C, D집단간, D-A, C집단간, 3) D-A, B, C집단간, 4) A-C집단간, 6) B-A, C, D집단간, D-A, C집단간 통계적으로 유의한 차이를 보임,

〈表 3-27〉 利用·生活施設 應答者 職位別 機關行政 業務 內容  
(단위: %, 명)

	이용시설		생활시설		전체
	중간관리자 (A)	일선인력 (B)	중간관리자 (C)	일선인력 (D)	
직원 관리(수퍼비전 등)	35.4	18.0	25.9	17.4	21.5
예산 및 문서 행정	39.2	45.5	43.5	37.8	42.1
시설 관리	17.0	22.0	23.7	29.4	23.9
기타	8.4	14.5	6.9	15.3	12.5
계 (응답자)	100.0 (91)	100.0 (286)	100.0 (147)	100.0 (217)	100.0 (741)

註: 일원분산분석의 사후검증결과 1) A-B, C, D집단간, D-B, 집단간, 2) B-D집단간, 3) D-A, B집단간, 4) D-B집단간 통계적으로 유의한 차이를 보였음.

機關行政業務를 분석한 결과 예산 및 문서행정의 수행비중이 가장 높았는데, 이용시설 중간관리자는 39.2%, 일선인력은 45.5%, 생활시설 중간관리자는 43.5%, 일선인력은 37.8%였으며, 직원 관리(슈퍼비전 등)를 수행하는 경우는 이용시설 중간관리자(35.4%)의 비중이 생활시설 중간관리자(25.9%)보다 높아 차이를 보였다.

#### 나. 施設種別 業務內容 比較

한편 이용시설과 생활시설 類型別로 복지인력이 수행하고 있는 업무 내용에 차이가 있는가를 파악하기 위하여, 복지서비스, 복지행정, 기관행정영역별로 세부 업무의 수행비중을 분석하였다.

먼저 福祉서비스 業務를 살펴본 결과(표 3-28 참조), 재활 및 치료 업무를 제외하고는 시설간 통계적으로 유의한 차이를 보였다. 먼저 대상자 직접 돌보기는 대부분의 생활시설에서 이용시설 보다 수행비중이 높았고, 대상자 돌봄 준비업무는 노인, 아동생활시설이 특히 여성생활시설, 기타이용시설보다 그 비중이 높았다.

반면, 상담업무는 여성생활시설과 기타이용시설이 타 시설에 비해 수행비중이 높았으며, 교육 프로그램의 실시는 이용시설의 비중이 높은 편이었다. 재가서비스 관리는 사회복지관의 비중이 특히 높았고, 정보제공 및 서비스 의뢰는 사회복지관과 기타이용시설이, 복지자원 발굴은 사회복지관의 비중이 생활시설에 비해서 높았다.

이와 같은 결과로 볼 때, 이용시설과 생활시설은 서비스 업무 수행 내용에 많은 차이가 있으나, 생활시설종별로는 여성시설이 다른 시설 보다 상담의 비중이 높았고, 노인시설과 아동시설이 대상자 돌봄준비에 해당하는 업무 비중이 높은 것을 제외하면 별반 큰 차이가 없는 것으로 해석할 수 있다.

〈表 3-28〉 施設種別 一線人力의 福祉서비스 業務 內容

(단위: %, 명)

	이용시설		생활시설					
	사회 복지관 (X)	기타이 용시설 (Y)	노인 (A)	아동 (B)	여성 (C)	장애인 (D)	정신 요양(E)	부랑인 (F)
대상자 직접 돌보기 <sup>1)</sup>	15.0	11.8	29.2	32.1	30.3	25.5	32.7	23.5
대상자 돌볼 준비 <sup>2)</sup>	6.1	4.4	19.8	18.9	3.7	13.6	14.2	9.8
상담 <sup>3)</sup>	16.3	22.6	12.5	15.0	33.5	10.1	12.9	23.9
재활 및 치료	4.1	4.2	8.4	3.7	1.4	8.3	10.9	4.3
교육 프로그램 실시 <sup>5)</sup>	16.2	19.0	12.0	9.4	10.2	13.8	13.1	9.1
재가서비스 관리 <sup>6)</sup>	11.8	8.1	5.6	5.2	4.3	7.6	5.0	4.3
정보제공·서비스의뢰 <sup>7)</sup>	11.7	12.0	4.3	4.8	9.9	7.9	3.8	10.0
복지자원 발굴 <sup>8)</sup>	10.9	7.2	3.7	4.4	1.9	7.0	3.7	11.3
기 타	7.9	10.8	4.6	6.4	4.7	6.1	3.7	3.7
계 (응답자)	100.0 (185)	100.0 (164)	100.0 (101)	100.0 (146)	100.0 (36)	100.0 (86)	100.0 (27)	100.0 (23)

註: 일원분산분석의 사후검증결과 1) X-A, B, C, D, E집단간, Y-A, B, C, D, E집단간, 2) X-A, B, D집단간, C-A, B집단간, 3) X-A, B,D집단간, C-Y, A, B, D, E집단간, 5) C-X, Y집단간, 6) Y-A, B, C집단간, 7) X-A, B집단간, Y-A, B집단간, 8) Y-A, B, C집단간 통계적으로 유의한 차이를 보였음.

福祉行政業務를 살펴보면(표 3-29 참조), 서비스 제공일지 정리업무의 경우 특히 노인, 아동생활시설의 경우 기타이용시설에 비해 높은 비중을 차지하였으며, 사업 기획업무는 이용시설에서 노인, 아동생활시설보다 높은 비중으로 나타났다.

機關行政業務 가운데 직원관리 및 슈퍼비전업무 비중이 높게 나타난 시설은 장애인생활시설로서 이는 특히 여성생활시설과 큰 차이를 보였다. 또한 아동시설의 경우 시설관리 업무의 비중이 높게 나타났다(표 3-16 참조).

〈表 3-29〉 施設種別 一線人力의 福祉行政 業務 內容

(단위: %, 명)

	이용시설		생활시설					
	사회 복지관 (X)	기타이 용시설 (Y)	노인 (A)	아동 (B)	여성 (C)	장애인 (D)	정신 요양(E)	부랑인 (F)
기안 및 결재	22.9	21.7	19.7	17.5	21.3	21.3	11.8	23.3
서비스제공일지정리 <sup>1)</sup>	23.5	19.1	32.5	31.7	28.3	29.3	28.4	30.0
사업 기획 <sup>2)</sup>	15.9	17.2	10.5	6.8	9.2	12.4	13.2	11.4
프로그램 개발	13.9	16.3	14.8	13.6	18.1	14.4	22.2	11.2
자원봉사자 등 교육	8.5	7.9	9.3	10.4	4.5	6.6	12.5	6.0
관련외부기관 협조	10.1	9.9	5.7	7.6	10.0	8.4	7.3	9.5
기 타	5.3	7.8	7.5	12.3	8.6	7.5	4.5	8.6
계 (응답자)	100.0 (193)	100.0 (175)	100.0 (81)	100.0 (84)	100.0 (32)	100.0 (72)	100.0 (22)	100.0 (21)

註: 일원분산분석의 사후검증결과 1) X-A, B집단간, 2) X-A, B집단간, Y-B집단간 통계적으로 유의한 차이를 보였음.

〈表 3-30〉 施設種別 一線人力의 機關行政 業務 內容

(단위: %, 명)

	이용시설		생활시설					
	사회 복지관 (X)	기타이 용시설 (Y)	노인 (A)	아동 (B)	여성 (C)	장애인 (D)	정신 요양(E)	부랑인 (F)
직원 관리·슈퍼비전 <sup>1)</sup>	16.1	18.9	21.9	11.4	8.3	26.1	20.3	12.3
예산 및 문서 행정	43.2	49.1	34.5	33.5	44.3	39.8	37.5	40.0
시설 관리 <sup>2)</sup>	26.6	16.8	26.3	41.4	27.2	20.3	27.5	31.5
기타	14.1	15.2	17.4	13.6	20.2	13.7	14.8	16.2
계 (응답자)	100.0 (148)	100.0 (135)	100.0 (47)	100.0 (59)	100.0 (23)	100.0 (51)	100.0 (20)	100.0 (13)

註: 일원분산분석의 사후검증결과 1) C-D집단간, 2) C-X, Y, D집단간 통계적으로 유의한 차이를 보였음.

#### 다. 社會福祉士 資格等級 및 所持與否別 業務內容 比較

사회복지사 2급과 3급소지자 혹은 사회복지사 자격 미소지자가 다

수 종사하는 생활시설 인력의 경우 社會福祉士 資格證 所持與否가 실제 업무 수행 내용에 영향을 미치는가를 파악하기 위하여 사회복지사 자격 등급과 소지여부별로 업무 비중을 비교하였다. 특히 생활지도원과 생활보조원의 경우 사회복지사 1급자격 소지자, 사회복지사 2급과 3급자격 소지자, 사회복지사 자격 미소지자의 세집단이 어떻게 차이가 나는가를 업무 영역에 따라 비교한 결과는 다음과 같다.

먼저 福祉서비스 業務의 경우(표 3-31 참조), 생활지도원은 대상자 돌봄 준비의 업무가 사회복지사 1급 소지자의 경우 5.9%, 사회복지사 2·3급 소지자의 경우 3.7%, 복지사자격이 없는 경우 15.8%로 자격미소지자의 수행비율이 월등히 높았다. 생활보조원 역시 1급 소지자 15.4%, 2·3급 소지자 25.2%, 미소지자 24.2%로 1급 소지자의 수행비중이 낮아 對象者 돌봄 準備 업무의 경우 사회복지사 자격소지 유무 및 자격등급에 따라 영향을 받고 있는 것으로 볼 수 있다. 또한 생활보조원의 相談 업무도 각각 1급 14.2%, 2·3급 7.9%, 미소지자 8.3%로 1급 소지자의 상담업무 비중이 높게 나타났으며 통계적으로 유의한 차이를 보였다.

〈表 3-31〉 社會福祉生活施設 生活指導員 및 生活補助員의 福祉士資格別 福祉서비스 業務 內容

(단위: %, 명)

	생활지도원			생활보조원		
	복지사 1급 (A)	복지사 2·3급 (B)	복지사자 격 없음 (C)	복지사 1급 (D)	복지사 2·3급 (E)	복지사자 격 없음 (F)
대상자 직접 돌보기	18.7	22.8	31.9	33.9	40.1	37.8
대상자 돌볼 준비 <sup>1)</sup> 상담 <sup>2)</sup>	5.9	3.7	15.8	15.4	25.2	24.2
재활 및 치료	20.7	22.8	16.5	14.2	7.9	8.3
교육 프로그램 실시	3.5	5.1	5.0	4.5	4.8	5.2
재가서비스 관리	22.3	17.0	10.4	10.5	11.7	8.0
정보제공·서비스의뢰	10.4	10.2	1.2	4.6	4.1	4.0
복지자원 발굴	6.5	5.9	7.3	4.9	3.0	3.4
기 타	4.8	7.2	6.5	5.8	1.7	4.0
계 (응답자)	100.0 (30)	100.0 (27)	100.0 (13)	100.0 (33)	100.0 (49)	100.0 (125)

註: 1) 생활지도원 F=5.965\*\* \*\*p< .004 일원분산분석의 사후검증결과 C-A, B집단간 통계적으로 유의한 차이를 보였으며, 생활보조원 F=3.592\* \*p< .029 일원분산분석의 사후검증결과 A-C집단간 통계적으로 유의한 차이를 보였음.

2) 생활보조원 F=6.238\*\* \*\*p< .002 일원분산분석의 사후검증결과 A-B, C집단간 통계적으로 유의한 차이를 보였음.

福祉行政業務 수행비중을 비교 분석한 결과는 다음 〈표 3-32〉와 같다. 생활지도원의 경우 복지사자격소지 여부에 따라 통계적으로 유의한 차이를 보인 업무는 없었으며, 생활보조원의 경우 서비스제공일 지정리업무의 경우 복지사 1급이 44.8%, 복지사 2·3급이 53.0%, 복지사자격 미소지자가 34.3%로 복지사 2·3급 소지자와 미소지자간에 통계적으로 유의한 차이를 보였다. 또한 기타업무도 복지사자격이 없는 경우는 12.6%, 복지사 1급은 3.3%, 2·3급은 2.5%로 차이를 보였다.

〈表 3-32〉 社會福祉生活施設 生活指導員 및 生活補助員의 福祉士資格別 福祉行政 業務 內容

(단위: %, 명)

	생활지도원			생활보조원		
	복지사 1급 (A)	복지사 2·3급 (B)	복지사 자격없음 (C)	복지사 1급 (D)	복지사 2·3급 (E)	복지사 자격없음 (F)
기안 및 결재	16.2	19.6	28.9	13.7	12.4	20.7
서비스제공일지정리 <sup>2)</sup>	21.0	22.6	17.8	44.8	53.0	34.3
사업 기획	12.9	13.8	6.7	12.3	5.5	6.5
프로그램 개발	19.3	16.4	15.0	11.7	12.7	11.1
자원봉사자 등 교육	11.0	10.6	8.9	8.1	9.3	8.7
관련외부기관 협조	9.2	7.9	9.4	6.2	4.7	6.1
기 타 <sup>3)</sup>	10.3	9.1	13.3	3.3	2.5	12.6
계 (응답자)	100.0 (29)	100.0 (25)	100.0 (9)	100.0 (26)	100.0 (30)	100.0 (68)

註: 1) 생활지도원의 경우 모든 복지행정업무에서 A, B, C집단간 통계적으로 유의한 차이를 보이지 않았음.

2) 생활보조원 F=4.057\* \*p< .020 일원분산분석의 사후검증결과 B-C 집단간 통계적으로 유의한 차이를 보였음.

3) 생활보조원 F=4.425\* \*p< .014 일원분산분석의 사후검증결과 B-C 집단간 통계적으로 유의한 차이를 보였음.

기관행정업무의 경우도 생활지도원은 사회복지사자격 소지여부별로 차이를 보이는 업무가 나타나지 않았으며, 생활보조원의 경우는 사회복지사 1급 소지자가 42.5%, 2·3급 소지자가 2.8%, 복지사자격 미소지자가 36.9%로 통계적으로 유의한 차이를 보였다.

〈表 3-33〉 社會福祉生活施設 生活指導員 및 生活補助員の 福祉士 資格別 機關行政 業務 內容

(단위: %, 명)

	생활지도원			생활보조원		
	복지사 1급 (A)	복지사 2·3급 (B)	복지사자 격 없음 (C)	복지사 1급 (D)	복지사 2·3급 (E)	복지사자 격 없음 (F)
직원 관리·수퍼비전	24.3	17.4	13.5	17.5	9.8	15.0
예산 및 문서 행정	37.8	40.9	49.0	32.8	24.3	32.4
시설 관리 <sup>2)</sup>	18.3	17.9	23.5	42.8	63.1	36.9
기타	19.8	23.8	14.0	6.9	2.8	15.7
계 (응답자)	100.0 (20)	100.0 (17)	100.0 (10)	100.0 (16)	100.0 (16)	100.0 (42)

註: 1) 생활지도원의 경우 모든 복지행정업무에서 A, B, C집단간 통계적으로 유의한 차이를 보이지 않았음.

2) 생활보조원 F=3.493\* \*p< .036 일원분산분석의 사후검증결과 B-C 집단간 통계적으로 유의한 차이를 보였음.

이와 같은 결과를 감안할 때, 생활시설 복지인력이 동일 직종일 경우 사회복지사 자격소지자의 급수별로는 업무 내용이 별반 다르지 않으며 극히 일부 업무에 대하여 복지사 자격을 소지하지 않은 경우와 소지한 경우 차이가 있는 것으로 보인다.

#### 4. 業務負擔

생활시설 재직자가 擔當하고 있는 入所者數를 파악하여 시설종별로 분석하여 살펴 본 결과는 다음 〈표 3-34〉와 같다. 현재 擔當하고 있는 입소자수는 정신요양시설 201.0명, 부랑인시설 121.1명, 노인시설 56.7명, 장애인시설 55.8명, 여성시설 41.7명, 아동시설 31.1명의 순으로, 정신요양시설과 부랑인시설은 다른 시설들에 비해 1명의 복지인력이 擔當하고 있는 입소자수가 많았으며, 통계적으로 유의한 차이를 보였다.

1인이 擔當하기에 適正한 規模에 대한 견해는 현재의 부담을 반영하는 것으로 볼 수 있는데, 생활시설 재직자가 담당하고 있는 입소자 수는 각자가 담당하기에 적정하다고 생각하는 수의 3배 가량으로 나타났다. 현재 생활시설의 일선인력이 담당하는 인력은 평균 60여 명, 적절한 담당규모는 20여 명이었다.

현재의 담당규모에 비하여 노인시설은 35.3%, 아동시설은 42.4%, 여성시설은 45.3%, 장애인시설은 34.6%, 정신요양시설은 25.7%, 부랑인 시설은 26.9% 정도의 입소자를 담당하는 것이 적절한 규모라고 응답하였다. 이는 비율이 낮게 나온 경우 업무 성격이나 근무여건이 어렵다는 현실을 반영한 것일 수 있는데, 아동시설, 부랑인시설의 경우 현재 담당인원의 반수 정도가 적정하다고 여기고 있었다.

〈表 3-34〉 生活施設種別 應答者 擔當 入所者 數

(단위: 명, %)

	노인 (A)	아동 (B)	여성 (C)	장애인 (D)	정신 요양 (E)	부랑인 (F)	전체
현재 담당 입소자 수 <sup>2)</sup>	56.7 (112)	31.1 (144)	41.7 (35)	55.8 (92)	201.0 (31)	121.1 (26)	60.9 (440)
1인담당 적정 입소자 수 <sup>3)</sup>	20.0 (107)	13.2 (147)	18.9 (36)	19.3 (92)	51.7 (29)	32.6 (24)	20.3 (435)
적정 입소자 수 대비 현담당 입소자 수 비율	283.5	235.6	220.6	289.1	388.8	371.5	300.0

註: 1) 괄호 안은 응답자 수입.

2)  $F_{값}=36.021^{***}$   $***p < .000$  E-A, B, C, D, F집단간, F-A, B, C, D집단간 통계적으로 유의한 차이를 보임( $p < .000$ ).

3)  $F_{값}=10.000^{***}$   $***p < .000$  E-A, B, C, D집단간 통계적으로 유의한 차이를 보임( $p < .01$ ).

한편 생활시설의 경우 2交代制 實施에 따라 310개 시설에 생활보조원과 보육사를 4,500여 명을 추가로 채용하였고, 2002년에는 아동, 노

인시설에 영양사 359명 및 보육사 2교대를 위해 223명을 증원할 예정으로 알려지고 있다. 그러나 이에 따라 시설의 업무분담 및 위계체계가 흔들리고, 증가한 보조원을 지도·관리하는 生活指導員의 업무가 과중한 것으로 나타나고 있다. 따라서 사회복지서비스의 기획과 프로그램 개발 등을 담당할 생활지도원의 규모를 보조원의 증가에 비례하여 확대할 필요가 있다.

##### 5. 配置基準 및 定員確保 程度

시설종별로 고용할 인력의 職級別, 職種別 資格基準을 보완하여 명시할 필요가 있다. 우선 이용시설 인력의 자격기준에 관한 문제로서 이용시설 종별로 적용되는 공통적인 자격기준이 부재하다. 지역사회복지관 및 장애인복지관 사회복지인력의 직급별 자격기준은 ‘사회복지관 설치·운영 규정’(보건복지부 훈령) 및 ‘장애인복지법 시행규칙’에 명시되어 있으나, 노인복지관의 경우 서울시가 종합사회복지관 자격기준을 따르고 있는 것을 제외하고는 자격기준에 대한 제시가 없다.

또한 생활시설의 경우 장애인·아동·여성 복지시설은 직종별로 자격증 소지 및 해당 분야 실무 경험 등 비교적 구체적이고 명확한 자격기준을 제시하고 있으나, 노인 및 부랑인·정신요양 시설의 경우에는 몇 개 직종만 자격증 소지자로 제한하고 있을 뿐 전반적으로 자격기준이 부재하다고 할 수 있다. 이는 앞에서 제시한 바와 같이 조사대상 시설의 전체 직원 중 사회복지사자격 소지자 비율이 노인, 정신요양시설의 경우 상대적으로 낮게 나타나, 이러한 기준이 반영되어 나타난 결과인 것으로 보인다.

한편 配置基準의 문제로서 생활시설의 현행 배치기준과 본 조사에서 시설 인력 당사자들이 적정 배치기준에 대하여 제시한 견해간에

차이가 나타났으므로 이를 고려하여 配置基準을 調整할 需要가 있다. 직접 업무를 담당하고 있는 복지인력들의 응답은 서비스의 수준을 높일 수 있는 업무내용과 부담을 감안한 것으로 볼 수 있는데, 전반적으로 현행 배치 인력의 증가를 희망하고 있었다.

아동복지시설의 경우 시설 유형 및 입소아동 연령에 따라 보육사(아동 3인~20인당 1인)와 생활지도원(50인당, 20인당 1인) 배치기준이 크게 다르며, 일부시설(자립지원시설, 아동상담소, 아동전용시설, 아동복지관)에는 보육사와 생활지도원 배치가 의무화되어 있지 않다. 본 조사에서 현장의 인력들의 의견은 생활지도원 아동 23명당 생활지도원 1명, 보육사는 9명당 1명의 배치가 적절한 것으로 제시되었다.

노인복지시설의 경우 노인주거, 의료복지시설의 경우 생활지도원 1인 배치와 시설유형에 따라 생활보조원 3인~20인당 1인 배치, 노인복지주택에는 상담지도원 1인을 의무화하고 있으나, 본 조사에서 생활지도원은 입소자 25인당 1인 배치, 생활보조원은 8.5명당 1인 배치를 원하고 있었다.

장애인복지시설에는 사회재활교사의 경우 시설당 1인 이상, 생활보조원은 입소자 연령 및 장애종류, 이용비 부담여부에 따라 3~10인당 1인을 배치하도록 하고 있는데, 본 연구에서는 사회재활교사는 입소자 25명당 1명, 생활보조원(생활재활교사)은 5.5명당 1명을 원하고 있었다. 모자복지시설은 상담원, 생활지도원, 총무(모자자립시설 제외)를 시설당 1인 두도록 하고 있으나, 본 조사에서는 여성생활시설의 경우 입소자 16명당 생활지도원 1인, 17명당 생활보조원 1인의 배치가 적절하다고 생각하는 것으로 나타났다. 정신요양시설은 총무 1인, 정신보건전문요원 및 작업지도원 1인 이상, 보조원은 입소자 25인당 1인을 두도록 하고 있는데, 본 조사에서는 생활지도원의 배치를 입소자

28명당 1명, 보조원은 22명당 1명이 적절하다고 응답하였다. 부랑인시설은 아동과 성인기준에 따라 시설당 총무 1인과 생활지도원 및 보조원은 10인당 혹은 50인당 1인을 두도록 하고 있는데, 본 조사에서는 생활지도원은 입소자 28명당 1인, 생활보조원은 입소자 19명당 1인의 배치를 원하고 있었다.

〈表 3-35〉 生活施設種別 生活指導員 및 補助員 法定配置基準 比較

	생활지도원		생활보조원	
	현행	적정	현행	적정
노인생활시설	노인주거, 의료복지시설 시설당 1인	입소자 25인당	입소자 3~20인당	입소자 8.5인당
아동생활시설	아동 50인 혹은 20인당	입소자 23인당	아동 3~20인당	입소자 9인당
여성생활시설	시설당 1인	입소자 16인당	-	입소자 17인당
장애인생활시설	시설당 1인 이상,	입소자 25인당	입소자 3~10인당	입소자 5.5인당
정신요양시설	총무 1인, 정신보건전문요원 및 작업지도원 1인이상	입소자 28인당	입소자 25인당	입소자 22인당
부랑인생활시설	성인 10인당 아동 50인당	입소자 28인당	성인 10인당 아동 50인당	입소자 19인당

註: 각 시설별 배치기준으로서 생활지도원과 생활보조원 1인을 입소자 몇 명당 혹은 시설당 몇 명을 배치하도록 되어있는가의 현행기준과 본 연구의 조사에서 파악한 종사자들의 견해를 비교한 것임.

이와 관련하여 현재 사회복지 인력의 배치기준이 정해진 생활시설의 경우 國庫支援基準과 배치기준이 달라 예산 확보의 어려움을 겪고 있으며, 따라서 사회복지 인력의 정원을 확보하지 못한 시설이 다수인 것으로 나타나고 있다. 2000년 社會福祉施設 評價 자료에 따르

면<sup>17)</sup>, 정원을 확보하지 못한 시설이 노인요양시설 68.3%, 부랑인시설 57.6%, 영아시설 35.7%, 정신지체시설 36.5%인 것으로 나타났다.

또한 법정기준으로 제시된 법정종사자 인원 대비 현원은 아동시설 59.2%, 노인시설 62%, 장애인시설 65% 등으로 법정인원 약 19,000명에 비해 실제 사회복지시설 종사자는 70%인 12,000명 정도에 불과한 것으로 알려지고 있다(정무성 외, 2001: 39)

이는 관련 규정에 제시하고 있는 배치기준과 인건비의 국고지원기준이 일치하지 않아 발생하는 문제이며 특히 생활보조원, 보육사의 경우 임금 및 근로시간, 지리적 여건, 장래 비전 등의 문제로 구인이 어려운 것으로 알려지고 있다.

## 6. 追加 必要人力

현재 사회복지 업무에 종사하고 있는 중간관리자 및 이용시설의 사회복지사, 생활시설의 생활지도원 및 생활보조원 등의 일선 인력과 시설운영자인 시설장이 현재 필요한 인력에 대해 어떻게 생각하고 있는가를 파악하여 사회복지시설의 수요를 추정하고자 하였다. 이를 위하여 각각 해당 직위의 인력이 얼마나 추가로 필요한지 즉, 어느 정도가 해당기관에 적정한 인력이라고 생각하는지, 담당하는 입소자 수는 어느 정도가 적당하다고 생각하는지, 그래서 각 직위 인력의 배치를 위하여 어떤 기준으로 해야하는지를 질문하였다.

### 가. 必要人力

먼저 어느 정도가 해당기관에 적정한 인력이라고 생각하는가를 파

---

17) 부록 2 참조.

악하였다. 먼저 각 시설에서 필요로 하는 사회복지사자격증 소지 인력에 대한 필요정도를 질문한 결과, 이용시설에 필요한 適正 社會福祉士 數는 사회복지관의 경우 평균 9.3명(종사자 응답 9.5명), 장애인복지관 등의 기타 이용시설의 경우 평균 11.5명(종사자 응답 10.9명)이 필요한 것으로 나타났다. 이는 각 시설의 사회복지사 현원 대비 사회복지관은 1.1배, 기타이용시설은 1.5배의 규모이다. 생활시설의 경우는 희망하는 사회복지사의 수와 현원대비 비율이 각각 노인시설은 5.5명, 1.3배, 아동시설은 6.4명, 1.5배, 여성시설은 4.3명으로 현재와 다르지 않았고, 장애인시설은 13.7명, 1.4배, 정신요양시설은 9.3명, 1.6배, 부랑인시설은 8.2명으로 현재와 거의 다르지 않았다.

〈表 3-36〉 施設種別 社會福祉士資格證 所持者 希望人員(施設長 應答)  
(단위: 명, %, 개소)

	이용시설			생활시설						
	사회 복지관	기타 이용시설	소계	노인	아동	여성	장애인	정신 요양	부랑 인	소계
사회복지사 희망 배치인원	9.3	11.5	10.3	5.5	6.4	4.3	13.7	9.3	8.2	7.7
사회복지사 현원	8.2	7.5	7.6	4.3	4.3	4.3	9.8	6.0	7.8	5.9
현원 대비 희망인원 비율	113	153	136	128	149	100	140	155	105	131
응답시설 수	92	81	173	58	62	21	38	24	12	215

다음은 생활시설에서 追加로 必要한 生活指導員(사회재활교사)과 生活補助員(보육사, 생활재활교사)이 어느 정도 되는가를 파악하기 위하여 적정 인원 수를 질문한 결과는 다음 〈表 3-37〉 과 같다.

이에 대하여 시설장과 종사자가 응답한 결과를 모두 살펴보면, 적정 생활지도원의 수는 노인, 아동, 여성시설의 경우 모두 한 시설당 2~3명 정도로 나타났고, 장애인시설은 5~6명, 정신요양시설과 부랑시설은 7명 내외인 것으로 나타났다.

생활보조원의 경우는 노인시설이 15명, 아동시설 8~9명, 여성시설이 2~3명, 장애인시설인 27~28명, 정신요양시설이 11~23명, 부랑인시설이 10명가량으로 나타났다.

이와 같이 생활지도원 및 생활보조원으로 적정하다고 생각하는 인원이 각 시설의 현원에 비해 어느 정도 규모인가를 분석해 보았다.<sup>18)</sup> 필요로 하는 생활지도원의 비율은 현재의 208.5% 즉 현원의 2배가량으로 나타났다. 생활보조원의 비율도 200.8%로 생활지도원과 마찬가지로 현원의 2배 정도를 적정인원으로 보고 있었다.

시설종별로는 노인시설의 경우 현원의 2.2배, 1.6배, 아동시설은 2.0배, 2.1배, 여성시설은 1.3배, 1.5배, 장애인시설은 2.1배, 1.4배, 정신요양시설은 3배, 3.9배, 부랑인 시설은 1.6배, 1.9배로 나타났으며, 이러한 결과로 볼 때 정신요양시설의 인력이 가장 부족하며, 노인, 아동, 장애인시설은 상대적으로 현원 대비 필요인력의 규모가 크지 않았다.

18) 시설장의 응답을 기준으로 하였으며, 정신요양시설의 생활보조원을 제외하고는 시설장과 종사자의 응답결과가 대체로 1명 이상의 차이를 보이지 않았음.

〈表 3-37〉 生活施設種別 生活指導員 및 補助員 適正規模에 대한 見解  
(단위: %, 명)

	노인 (A)		아동 (B)		여성 (C)		장애인 (D)		정신요양(E)		부랑인 (F)		전체	
	시설장	종사자	시설장	종사자	시설장	종사자	시설장	종사자	시설장	종사자	시설장	종사자	시설장	종사자
적정 생활지 도원 수 <sup>3)</sup>	2.5 (58)	2.6 (151)	1.9 (54)	2.1 (171)	2.3 (21)	2.0 (44)	5.7 (39)	4.4 (128)	7.0 (22)	7.5 (33)	7.6 (12)	8.1 (35)	3.7 (206)	3.4 (562)
현원대비 적 정비율	220.5		196.8		134.9		212.7		303.8		162.4		208.5	
적정 생활보 조원 수 <sup>4)</sup>	15.0 (59)	15.5 (154)	9.2 (60)	8.2 (190)	2.9 (17)	2.2 (45)	28.1 (35)	26.9 (124)	23.2 (23)	11.3 (33)	10.1 (13)	11.5 (33)	15.1 (207)	14.0 (579)
현원대비 적 정비율	158.4		214.0		157.6		141.2		388.2		186.7		200.8	

註: 1) 시설별로 시설장의 응답과 종사인력의 응답을 각각 제시하였으며, 괄호 안은 응답자 수임.  
 2) 각 현원대비 비율은 시설장 응답을 기준으로 하였음.  
 3) 시설장 F값=3.056\* \*p< .011  
 종사자 F값=24.255\*\*\*p< .000 A-D, E, F집단간, B-D, E, F집단간, C-D, E, F집단간 통계적으로 유의한 차이를 보임(p< .05).  
 4) 시설장 F값=12.250\*\*\* \*\*p< .000 E-B, C집단간, D-A, B, C, F집단간 통계적으로 유의한 차이를 보임 (p< .05).  
 종사자 F값=45.395\*\*\* \*\*p< .000 A-B, C집단간, D-A, B, C, E, F집단간 통계적으로 유의한 차이를 보임(p< .000).

생활시설 1개소의 적정 규모에 대한 견해를 파악하기 위하여 시설장과 종사자 모두에게 適正 入所者 數는 어느 정도라고 생각하는가를 질문한 결과, 시설장과 종사자의 응답결과가 유사하게 나타났다.

〈表 3-38〉 生活施設種別 1個所當 適正 入所者 數에 대한 見解  
(단위: 명)

	노인 (A)		아동 (B)		여성 (C)		장애인 (D)		정신요양 (E)		부랑인 (F)	
	시설장	종사자	시설장	종사자	시설장	종사자	시설장	종사자	시설장	종사자	시설장	종사자
1개소당 적정 일소자 수	74.8 (63)	72.0 (120)	75.0 (63)	65.9 (149)	49.6 (22)	44.6 (35)	79.8 (40)	80.9 (99)	231.3 (23)	219.0 (33)	244.5 (13)	214.8 (27)

註: 1) 시설별로 시설장과 종사자의 응답을 비교하여 제시하였으며, 괄호 안은 응답자 수임.  
 2) 시설장: F값=24.232\*\*\* \*\*p< .000 E-A, B, C, D집단간, F-A, B, C, D집단간 통계적으로 유의한 차이를 보임(p< .000).  
 3) 종사자: F값=58.126\*\*\* \*\*p< .000 E-A, B, C, D집단간, F-A, B, C, D집단간 통계적으로 유의한 차이를 보임(p< .000)

노인시설의 경우는 72~75명, 아동시설은 66~75명, 여성시설은 45~50명, 장애인시설은 80명, 정신요양시설은 219~231명, 부랑인시설은 215~245명이었다. 이는 현재의 규모를 반영하는 결과임을 감안해야 할 것이나, 현장 종사자들은 부랑인시설과 정신요양시설은 200여명, 노인, 아동, 장애인 시설은 70~80명 정도의 시설 규모가 적절할 것으로 보고 있었다.

나. 配置基準

入所者 數를 기준으로 복지인력의 배치기준이 규정되고 있는 생활시설의 경우, 인력의 適正한 配置基準이 어느 정도인가를 파악하였다. 생활시설종별로 이를 분석한 결과(표 3-39 참조), 生活指導員(사회재활교사)은 평균 입소자 24명당 1인이 적절하다고 응답한 것으로 나타났다.

〈表 3-39〉 生活施設種別 適正 配置基準에 대한 見解

(단위: 명)

	노인 (A)	아동 (B)	여성 (C)	장애인 (D)	정신 요양(E)	부랑인 (F)
생활지도원 1인당 적정 입소자 수 <sup>2)</sup>	25.1 (103)	23.1 (121)	16.1 (27)	24.8 (90)	27.6 (31)	28.2 (22)
생활보조원 1인당 적정 입소자 수 <sup>3)</sup>	8.5 (110)	9.1 (138)	17.0 (25)	27.6 (31)	21.7 (29)	18.6 (21)
사회복지사 1인당 적정 입소자 수 <sup>4)</sup>	19.2 (108)	14.4 (123)	15.3 (34)	21.7 (29)	34.0 (31)	26.1 (23)

註: 1) ( )안은 응답자 수임.

2) F값=1.528

3) F값=31.152\*\*\* \*\*\*p< .000 A-C, E, F집단간, C-C, D, E, F집단간, D-C, E, F집단간 통계적으로 유의한 차이를 보임(p< .000)

4) F값=9.498\*\*\* \*\*\*p< .000 E-A, B, C, D집단간 통계적으로 유의한 차이를 보임(p< .01).

노인시설은 25명, 아동시설은 23명, 여성시설은 16명, 장애인시설은 25명, 정신요양시설은 28명, 부랑인시설은 28명이었으며 각 시설간에는 통계적으로 유의한 차이를 보이지 않았다. 이는 생활지도원의 업무가 시설의 유형과 입소자의 특성에 크게 영향받기보다는 생활시설 공통적으로 전체 입소자 및 보조원의 규모에 따라 배치될 수 있음을 의미하는 것으로 볼 수 있다.

生活補助員(보육사·생활재활교사)의 경우는 평균 이틀 1인이 평균적으로 입소자를 10명정도 담당하는 것이 적절하다고 생각하고 있었다. 시설별로 살펴보면, 노인시설 8.5명, 아동시설 9.1명, 여성시설 17명, 장애인시설 27.6명, 정신요양시설 21.7명, 부랑인시설 18.6명으로, 장애인, 노인, 아동시설의 적정 담당 입소자수가 적게 나타났다.

시설별로 社會福祉士 資格 所持者 1인이 담당할 적정 입소자 인원을 파악한 결과 아동시설(14.4명), 여성시설(15.3명), 장애인시설(21.7명), 노인시설(19.2명)이 정신요양시설(34명)이나 부랑인시설(26.1명)보다 사회복지사가 적은 인원을 담당하는 것이 바람직할 것으로 응답하였다. 즉, 전자의 시설에서 사회복지사 배치가 더 필요한 것으로 인식하고 있었다.

### 第 3 節 社會福祉人力의 需要量 推定

본 연구에서는 사회복지분야에서 예상되는 여러 가지 변화 즉, 대상자 규모 및 특성에 따른 복지수요의 다양화 및 증가와 이에 따른 정책 변화를 고려하지 않고, 현재 시점을 기준으로 必要 人力을 産出하는 규범적 방법을 통해 사회복지 인력의 需要量을 추정해보고자 한다.<sup>19)</sup>

사회복지 인력에 대한 수요에 영향을 미치는 요인은 다양하다. 인구수 및 분포, 연령구조, 성비 등의 인구학적 요인, 수입, 의료비 등의 경제적 요인, 교육수준, 의식수준을 포함하는 사회문화적 요인, 건강상태, 서비스 접근가능성, 자원의 가용성, 자원의 생산성, 관련 기술의 발달 등을 들 수 있다.

그러나 본 보고서에서는 수요 변화를 예측하여 향후 필요한 인력을 추계하지 않고, 우선 인력 需要를 發生시키는 직접적인 요인들을 살펴본 후, 현재의 고용기관의 인력이 판단한 필요도를 근거로 하여 현재 必要 規模와 不足率을 산출하고자 한다.

최근 몇 년간 사회복지생활시설의 경우는 종사자가 增加하고 있는 것을 볼 수 있다(표 3-4 참조). 생활시설의 수는 1999년에서 2000년

---

19) 보건의료인력의 수요 산출방법을 연구한 Hall과 Mejfa는 규범적 방법인 건강요구 방법과 서비스목표방법, 예측적 방법인 건강수요방법, 규범적이고 동시에 예측적인 인구-인력대비방법 등의 4가지로 그 방법을 구분하였는데(고일선, 1998), 그 내용을 살펴보면 다음과 같음. 먼저 건강요구방법은 국민의 요구에 상관없이 전문가가 필요하다고 판단한 서비스를 결정하는 것으로, 예를 들면 국민의 질병군별 유병률을 파악하여 서비스에 필요한 인력을 산출함. 따라서 예방 프로그램 개발에 적절하지만 유병률에 대한 자료 불충분, 요구되는 서비스의 관리 능력 부족, 정부 통제가 부적절할 때는 적용하기 어려움. 둘째, 서비스목표방법은 인력보다는 서비스를 만들고 전달하는 상황이 주된 초점으로 사건을 예견하기 보다 만들어가면서 정책을 집행할 때 활용됨. 따라서 인력의 생산성을 증진하고 그 중요성을 인식하게 하는 데 적극적일 수 있으나 전달체계에 대한 정부의 조절능력이 부족할 때에는 생산한 서비스 활용에 제한적임. 셋째, 건강수요방법은 현재 국민이 어떤 서비스를 어느 정도 이용하는가를 기반으로 국민의 연령, 성, 수입, 서비스 이용가능성 등의 변수와의 관계성을 볼 수 있는 현실적 방법으로서, 서비스 이용을 증진·저하시키는 역동성에 대한 견해를 가질 수 있으며 정부는 수동적으로 예견하는 역할을 하게 됨. 넷째, 인구-인력대비방법은 간단하고 비용이 적게드는 반면 수요 증진·저하 요인이 무엇인지 알 수 없으며 인구를 직접인력으로 산출하므로 서비스에 초점을 맞추지 못하므로 인력의 생산성 증진 방법에 거의 관심을 두지 않게 되는 단점이 있다. 이러한 4가지 방법 가운데 규범적 방법은 정부가 능동적 역할을 할 때 적절하며, 예측적 방법은 인력수요를 수정할 필요없이 향후 추이를 추계하는 데 적절한 방법임.

감소하였고, 입소인원도 5.1% 감소하였으나, 생활시설 2교대제의 실시로 종사자수는 40.7% 증가하였다. 2교대제 실시로 채용한 4,500여 명을 제외하고도 순증은 4.7%로서, 시설수 및 입소인원 비율은 감소하였으나 종사자 규모의 증가 추이를 볼 수 있다.

〈表 3-40〉 社會福祉生活施設, 従事者, 入所人員 増減 推移(1997~2000)  
(단위: 개소, 명, %)

연도	시설수 (증가율)	입소인원 (증가율)	종사자수 (증가율)
1997	816	77,204	11,354
1998	847( 3.8)	78,211( 1.3)	11,528( 1.5)
1999	904( 6.7)	82,590( 5.6)	12,457( 8.1)
2000	891(-1.4)	78,380(-5.1)	17,533(40.7)

현재 사회복지시설에서 연간 新規로 採用하는 人員은 실태조사 결과를 통해 살펴 본 바와 같이(표 3-13 참조), 이용시설 2.8명, 생활시설 4.2명으로 나타났으며, 離·退職 人員은 연평균 3.2명으로, 정년 퇴직하는 인원은 1년에 1명 미만이었다(표 3-17 참조)

퇴직 인원과 신규 채용인원을 비교해보면 민간 사회복지부문의 주요 고용시장에 어느 정도 進入이 이루어질 것이며, 전체 규모가 어느 정도 増加하고 있는가를 가늠할 수 있다. 다음 〈表 3-41〉은 시설종별 연평균 신규채용 인원과 이·퇴직 인원의 추이를 보이고자 한 것이다. 특히 신규채용인원과 이·퇴직인원의 차이를 보면, 이용시설의 경우는 그 규모가 같아서 거의 増員이 아니라, 自然減少人員을 充員하고 있는 것으로 해석할 수 있다. 이를 인원 규모로만 보면, 생활시설 가운데는 노인시설, 장애인시설, 부랑인시설이 이·퇴직 인원보다 신규 채용을 많이 했으며, 아동, 여성, 정신요양시설은 이·퇴직 인원을 채

우지 않은 것으로 나타났다.

따라서 전체 사회복지생활시설 종사자수 증원이 '98년에서 '99년 900여명, '99년에서 2000년에는 2교대제 실시에 따른 증원인원을 제외하고 500명 정도였는데, 실제 이러한 결과에 근거하면 전반적으로 자연 감소인원의 충원을 제외하고는 사회복지부문의 '복지인력'의 고용을 유발하는 기관의 人員 擴充이 매우 미흡한 것으로 볼 수 있다.

〈表 3-41〉 施設種別 年平均 新規採用 人員 및 離·退職 人員 比較

(단위: 명)

	신규채용(A)	이·퇴직(B)	A-B
사회복지관	2.0	2.0	0
기타 이용시설	3.8	3.8	0
노인생활시설	3.4	3.2	0.2
아동생활시설	2.5	2.6	-0.1
여성생활시설	1.5	1.6	-0.1
장애인생활시설	8.1	7.8	0.3
정신요양시설	4.7	7.1	-2.3
부랑인생활시설	4.2	1.8	2.4

註: 기타 이용시설에는 장애인복지관, 노인복지관, 여성상담소 등이 포함됨.

이러한 결과를 토대로 민간 사회복지 이용·생활시설에 진입하는 인원이 어느 정도 되는가는 파악하기 위하여, 우리나라의 각 분야의 시설 수에 조사된 평균 新規採用人員 數를 곱하여 그 전체규모를 추산하였다(표 3-42 참조). 그 결과 총 6,025명(사회복지관 696명, 장애인·노인복지관 등 1,687명, 노인생활시설 850명, 아동생활시설 678명, 여성생활시설 111명, 장애인생활시설 1,563명, 정신요양시설 259명, 부랑인생활시설 181명)으로 나타났는데, 직장을 옮기는 이직인원이 포함되어 있겠으나, 현 직장 재직기간이 전체 복지분야 종사기간의 50% 이

상인 것을 감안할 때 1회정도 이직을 한다고 보아 채용인원의 半數 이상은 新規 採用者로 볼 수 있을 것이다. 그렇다면 연간 3,000명 이상의 신규 진입자에 대한 수요가 있을 것으로 보인다.

〈表 3-42〉 施設種別 年平均 新規採用人員 推定

(단위: 명)

	시설 수 (A)	연평균 1개시설 신규채용인원 (B)	연평균 신규채용인원 (A×B)
사회복지관	348	2.0	696
기타 이용시설	444	3.8	1,687
노인생활시설	250	3.4	850
아동생활시설	271	2.5	678
여성생활시설	74	1.5	111
장애인생활시설	193	8.1	1,563
정신요양시설	55	4.7	259
부랑인생활시설	43	4.2	181
계	1,678		6,025

註: 1) 시설 수는 조사시점을 기준으로 함.

2) 기타 이용시설은 장애인복지관, 노인복지관, 여성상담소 등이 포함됨.

마지막으로 현재 모든 조건이 고정된 것으로 전제하고, 추가로 필요한 인원과 부족 규모를 파악하기 위하여 현재의 고용기관의 인력이 판단한 필요도를 근거로 하여 다음의 세 가지 방법으로 추계해 보았다. 구체적인 직무분석이 이루어지지 않은 상태에서 적정업무부담과 그에 따른 필요 인력 규모를 산출하는 것은 불가능한 일이며, 이를 간접적으로 파악할 수 있는 代理指標로서, 현재 업무를 가장 잘 파악하고 있는 당사자들의 認識에 근거하여 適正 水準을 가늠하고자 한

다. 必要 人力量 산출에 이용할 지표를 정리하면 다음과 같다.

－ 첫째, 追加 必要時間 및 法定勤勞時間 (全體施設)

- 담당하고 있는 일을 충분히 수행하기 위해 하루에 추가로 필요한 시간을 파악
- 현재 10.8시간 근무, 추가 필요시간 2.4시간(1일 근무시간의 22%)

－ 둘째, 必要 人力 規模 (全體施設)

- 사회복지관의 필요 인력 현원의 117%
- 기타이용시설의 필요 인력 현원의 159%
- 생활시설 필요 인력

	생활지도원	생활보조원
노인시설	현원의 220.5%	현원의 158.4%
아동시설	196.8%	214.0%
여성시설	134.9%	157.6%
장애인시설	212.7%	141.2%
정신요양시설	303.8%	388.2%
부랑인시설	162.4%	186.7%

－ 셋째, 適正 擔當클라이언트 規模 (生活施設)

- 담당서비스 제공을 충실히 하기 위해 적정한 담당 클라이언트 규모로서, 현재 전체 담당 클라이언트의 1/3 규모
- 시설종별로 현재 담당인원과 적정 규모의 비율을 비교한 결과 현재 인원이 적정인원의 300%. 따라서 이를 담당할 인력은 현재 인원의 300%가 필요

노인시설	283.5%
아동시설	235.6%
여성시설	220.6%
장애인시설	289.1%
정신요양시설	388.8%
부랑인시설	371.5%

#### 1안) 追加 必要時間 基準

본 연구에서 규정한 복지인력은 현재 이용시설(부장, 과장, 사회복지사 등) 7,452명<sup>20)</sup>, 생활시설(총무, 생활지도원, 생활보조원) 7,752명으로서,<sup>21)</sup> 이들이 충분히 담당하고 있는 업무를 수행하기 위해 추가로 필요한 시간이 2.4시간으로서 현재 근무시간 10.8시간에 이를 더해 13.2시간을 일해야 하는 것이다.

이를 모든 복지인력이 1일 8시간 근로가 가능하도록 하기 위해서 필요한 인력을 산출하면 다음과 같다.

먼저 이용시설과 생활시설 각 현원에 추가로 필요하다고 응답한 시간과 현재 근로시간을 곱한 후, 법정근로시간인 8시간 근로가 가능하도록 나누어 준다.

따라서, 근로시간을 조정하고 업무의 질을 높이기 위해서는 다음과 같이 이용시설 4,844명, 생활시설 5,039명이 충원되어야 한다. 또한 각각 충원했을 때 이용시설 복지인력은 12,296명, 생활

20) 사회복지이용시설의 인력은 공식 통계가 산출되고 있지 않으므로 본 실태조사 과정에서 표본추출을 위해 입수한 시설목록에서 집계한 시설수(사회복지관 348개, 노인복지관 및 장애인복지관 등 기타 이용시설 444개)에 실태조사 결과 나타난 응답시설의 직원 중 평균 복지인력(부장, 과장, 사회복지사 등)의 인원인 8.4명, 10.2명을 환산하여 얻은 수치임.

21) 현원은 조사시점인 2001년 10월을 기준으로 하였으므로, 2001년 12월 현재 현원인 <표 3-3> 과 차이가 있음.

시설 복지인력은 12,791명이 된다.

- 이용시설

현재 근로시간조건 7,452명 × 13.2시간 = 98,366.4시간

8시간 근로조건 98,366.4 ÷ 8시간 = 12,296명

추가 필요인원은 12,296명 - 7,452명 = 4,844명

- 생활시설

현재 근로시간조건 7,752명 × 13.2시간 = 102,326.4시간

8시간 근로조건 102,326.4 ÷ 8시간 = 12,791명

추가 필요인원은 12,791명 - 7,752명 = 5,039명

## 2안) 追加 必要人員 基準

앞에서 제시한 바와 같이 이용시설과 생활시설 종별로 복지인력 당사자가 각 기관에 필요한 적정 인력으로 제시한 수를 평균하여 기준으로 삼고, 현원<sup>22)</sup>에 대해 필요한 인력을 산출하였다.

이에 따르면 사회복지관의 사회복지사 필요 인력은 현원의 117%인 3,420명, 장애인·노인복지관 등의 필요인력은 현원의 159%인 7,201명 등 각각 497명, 2,672명의 인력이 추가로 확보되어야 한다.

또한 생활시설의 경우 노인시설의 생활지도원은 현원의 220.5%인 249명, 생활보조원은 158.4%인 1,676명, 아동시설의 생활지도원은 현원의 196.8%인 167명, 생활보조원은 214.0% 3,445명, 장

22) 사회복지이용시설의 인력은 공식 통계가 산출되고 있지 않으므로 본 실태조사 과정에서 표본추출을 위해 입수한 시설목록에서 집계한 시설수(사회복지관 348개, 노인복지관 및 장애인복지관 등 기타 이용시설 444개)에 실태조사 결과 나타난 응답시설의 직원 중 평균 복지인력(부장, 과장, 사회복지사 등)의 인원을 환산하여 얻은 수치임.

〈表 3-43〉 利用·生活施設 福祉人力 適正人員 및 追加必要人員 推計  
(단위: 명)

	현원 (A)	적정인력 추정 근거	적정인원 (B)	추가필요인원 (B-A)	
이용 시설	사회복지관 복지인력				
	2,923	× 1.17	3,420	497	
	장애인·노인복지관 등 복지인력				
	4,529	× 1.59	7,201	2,672	
계	7,452		10,621	3,169	
생활 시설	생활지도원				
	노인	113	× 2.205	249	136
	아동	85	× 1.968	167	82
	여성	(59) <sup>1)</sup>	× 1.349	80	80
	장애인	193	× 2.127	411	218
	정신요양	(55) <sup>1)</sup>	× 3.038	167	167
	부랑인	224	× 1.624	364	140
	소계	615		1,438	823
	생활보조원				
	노인	1,058	× 1.584	1,676	618
	아동	1,610	× 2.140	3,445	1,835
	여성	(59) <sup>1)</sup>	× 1.576	93	93
	장애인	2,858	× 1.412	4,035	1,177
	정신요양	508	× 3.882	1,972	1,464
	부랑인	235	× 1.867	439	204
	소계	6,269		11,660	5,391
	계	6,884		13,098	6,214

註: 1) 현재 해당 직종이 고용되지 않은 여성시설과 정신요양시설은 시설당 1명이 존재하는 것으로 보고 현재 인력수 대신 시설수를 곱하여 계산하였음.  
2) 현원은 조사시점인 2001년 10월을 기준으로 하였으므로, 2001년 12월 현재 현원인 〈표 3-3〉과 차이가 있음.

애인시설의 생활지도원은 현원의 212.7%인 411명, 생활보조원은 141.2%인 4,035명, 정신요양시설의 생활지도원은 현원의 303.8%

인 167명, 생활보조원은 388.2%인 1,972명, 부랑인시설의 생활지도원은 현원의 162.4%인 364명, 생활보조원은 186.7%인 439명이었으며, 현재 생활지도원과 생활보조원의 수가 집계되지 않은 여성시설은 한 개의 시설에 1명이 있는 것으로 추정하여 생활지도원은 134.9%인 80명, 생활보조원은 157.6%인 93명으로 계산되었다.

이러한 결과와 현원과의 차이는 곧 신규로 확보해야 할 인원이 되는데, 이용시설은 3,169명, 생활시설의 생활지도원 823명, 생활보조원 5,391명을 포함하여 6,214명 등 총 9,383명으로 추정된다.

### 3안) 適正 擔當規模 基準

업무를 충실히 수행하기 위해서 적정한 담당 입소자 인원을 파악하여, 현재 담당인원과의 비율을 산출한 후, 추가로 필요한 인력을 추계하였다. 이는 담당인원의 산출이 가능한 생활시설에 한정하였다. 적정한 인력은 노인시설은 현원의 283.5%로 생활지도원 320명, 생활보조원 2,999명, 아동시설은 현원의 235.6%로 생활지도원 200명, 생활보조원 3,793명, 여성시설은 현원의 220.6%로 생활지도원 130명, 생활보조원 130명, 장애인시설은 현원의 289.1%로 생활지도원 558명, 생활보조원 8,262명, 정신요양시설은 현원의 388.8%로 생활지도원 214명, 생활보조원 1,975명, 부랑인시설은 현원의 371.5%로 생활지도원 832명, 생활보조원 873명으로 계산되었다.

따라서 추가로 확보되어야 할 인원은 생활지도원 1,639명, 생활보조원 11,763명으로 총 13,402명으로 추정된다.

〈表 3-44〉 生活施設 福祉人力 適正人員 및 追加必要人員 推計

(단위: 명)

	현원 (A)	적정인력 추정 근거	적정인원 (B)	추가필요인원 (B-A)
생활지도원				
노인	113	× 2.835	320	207
아동	85	× 2.356	200	115
여성	(59) <sup>1)</sup>	× 2.206	130	130
장애인	193	× 2.891	558	365
정신요양	(55) <sup>1)</sup>	× 3.888	214	214
부랑인	224	× 3.715	832	608
소계	615		2,254	1,639
생활보조원				
노인	1,058	× 2.835	2,999	1,941
아동	1,610	× 2.356	3,793	2,183
여성	(59) <sup>2)</sup>	× 2.206	130	130
장애인	2,858	× 2.891	8,262	5,404
정신요양	508	× 3.888	1,975	1,467
부랑인	235	× 3.715	873	638
소계	6,269		18,032	11,763
계	6,884		20,286	13,402

註: 1) 현재 해당 직종이 고용되지 않은 여성시설과 정신요양시설은 시설당 1명이 존재하는 것으로 보고 현재 인력수 대신 시설수를 곱하여 계산하였음.

2) 현원은 조사시점인 2001년 10월을 기준으로 하였으므로, 2001년 12월 현재 현원인 〈표 3-3〉과 차이가 있음.

앞에서 산출한 필요인력 추계 결과를 비교해보면, 특히 전체 시설의 복지인력을 대상으로 한 1안과 2안의 두 가지 추계결과에서, 必要時間을 기준으로 한 첫 번째 결과는 이용시설 4,844명, 생활시설

5,039명 등 9,883명, 必要人員을 기준으로 한 두 번째 결과는 이용시설 3,169명, 생활시설 6,214명 등 총 9,383명으로 500명의 차이가 나타나 매우 유사한 결과를 보이고 있다. 이러한 결과에 따르면 2001년 12월 현재 복지인력 15,000여 명이 1.5~1.6배 정도의 인원이 추가로 필요한 것으로 볼 수 있다.

이와 같은 인력 추계 방법은 몇 가지 限界를 가진다. 우선 생활시설 인력의 경우 첫 번째 안에서는 총무, 생활지도원, 생활보조원이 포함되었고, 두 번째 안에서는 생활지도원과 생활보조원만 포함되어 그 결과를 해석할 때 주의가 필요하며, 이용시설의 경우 현원에 대한 집계된 자료를 구할 수 없어 본 실태 조사결과 추정된 수를 사용하였음을 고려할 필요가 있다. 또한 추계의 근거로서 가급적 현실을 반영하는 자료를 구하기 위하여 실태조사를 통한 사회복지인력의 의견을 사용하였는데, 이는 객관성의 문제가 있을 수 있으며, 향후 이를 보완하기 위한 보다 과학적인 연구결과에 의거한 추계가 수행되어야 할 것으로 보인다.

## 第 4 章 社會福祉人力的 供給 分析

### 第 1 節 社會福祉人力的 供給體系

앞서 언급하였듯이 본 연구에서 대상으로 삼고 있는 사회복지인력을 사회복지사를 포함하는 사회복지서비스 제공 관련 인력이라고 규정하였을 때, 우리나라에서 公式적으로 사회복지인력을 양성하는 교육기관은 곧 社會福祉士 養成 教育機關이라 할 수 있다. 현재 사회복지사를 양성하는 교육기관은 크게 전문대학 이상의 정규교육기관과 보건복지부장관이 지정하는 교육훈련기관인 한국보건사회연구원의 사회복지사 양성과정이 있다.

본 연구에서는 사회복지사 資格을 所持하지 않고 사회복지업무를 담당하고 있는 인력에 대한 수요를 함께 다루었으나, 공급에 대한 검토에서는 사회복지사 자격 취득이라는 경로를 통한 공급을 분석하게 됨에 따라 그밖에 다양한 資格基準과 특별한 자격기준 없이 채용되고 있는 생활보조원 등의 인력의 공급에 대해서는 다루지 못하는 한계를 가진다.

#### 1. 社會福祉關聯 教育機關

먼저 正規教育機關을 살펴보면, 1947년 이화여대에 사회사업학과가 개설된 이래 1995년부터 사회복지전공이 급격히 증가하여 현재에는 전국 200여 대학 260여 전공을 통해 연간 약 10,000명이 졸업하여 사회복지사 자격증을 취득하고 있는 것으로 보고하는 자료가 있으며(한국사회복지사협회, 2001), 2000년도 보건복지통계연보에서는 전문대학

을 제외한 전국의 대학의 80여 개 사회복지관련학과(사회복지학과, 사회사업학과, 노인복지학과, 아동복지학과) 졸업자수는 1999년 현재 1,892명이며, 대학원(복지행정학과, 사회복지정책학과, 사회복지전공, 사회복지학과, 사회사업학과, 도시사회복지학과, 아동복지학과) 재학생은 석사과정 4,346명, 박사과정 169명으로 밝히고 있어, 현재 실제로 사회복지 자격을 취득하게 되는 교육기관 卒業者의 수가 정확하게 파악되지 않고 있는 실정이다(표 4-1 참조).

이들 사회복지관련학과 졸업생들이 취득하게 되는 사회복지사 자격 급수는 전문대 졸업자의 경우 2급을, 4년제 대학 이상 졸업자는 1급을 취득하게 되지만(2002년 12월 31일까지만 적용됨), 사회복지사업법의 개정으로 인해 2003년 1월 1일 이후 졸업자부터는 전문대, 대학, 대학원의 구분 없이 2급을 취득하게 되며, 1급은 국가시험을 통과해야만 취득할 수 있다.

〈表 4-1〉 大學校(大學院) 社會福祉分野 學科 및 學生數(1999年 現在)  
(단위: 개, 명)

대학교					대학원				
구 분	학과수	학생수			구 분	학과수	학생수		
		계	남	여			계	남	여
계	76	9,426	2,804	6,622	계	83	4,542	776	3,766
사회복지학과	63	7,853	2,566	5,287	복지행정학과	2	216	106	110
사회사업학과	3	291	82	209	사회복지정책학과	1	71	29	42
노인복지학과	1	147	75	72	사회복지전공	3	85	35	50
아동복지학과	9	1,135	81	1,054	사회복지학과	65	3,505	436	2,069
					사회사업학과	5	304	108	196
					도시사회복지학과	1	58	28	30
					아동복지학과	6	303	34	269

資料: 보건복지부, 『보건복지통계연보』, 2000.

## 2. 社會福祉士 養成課程

한편 1971년부터 시작된 사회복지사양성과정(당시에는 사회사업종사자양성훈련)은 사회복지사업법에 근거한 社會福祉人力 養成 短期 프로그램으로서 사회복지관련 학과를 설치한 학교가 불과 몇 개에 지나지 않아 사회복지인력 양성 및 수급에 어려움을 겪던 당시의 시대적 상황을 반영한 것이라고 할 수 있다. 초기 ‘국립사회사업지도자훈련원’(서울시 삼청동 소재)을 거쳐 1976년부터 ‘국립사회복지연수원’(서울시 성수동 소재)에서 운영해 온 사회복지사 양성과정은 1998년 말 국립사회복지연수원이 폐원된 이후 1999년부터 정부출연기관인 한국보건사회연구원으로 위탁되어 운영되고 있다.

사회복지사양성과정의 教育對象은 비전공 사회복지인력으로서 3년 이상 사회복지업무를 담당할 자격이 있는 8급 상당 이상의 공무원, 또는 일선 사회복지기관에서 1년 이상 근무하고 있는 종사자, 또는 기관장의 추천을 받은 종사예정자들이다. 이들은 서류전형과 필기 및 면접시험에 이르는 일련의 선발과정을 거쳐 6주(공무원과정), 12주·24주(민간 사회복지기관 종사자 과정)의 교육을 통해 사회복지사 자격을 취득하게 된다.

1971년 이후 2001년까지 사회복지사양성과정의 修了者 총 수는 5,642명인 것으로 나타나고 있다(표 4-2 참조). 사회복지사양성과정 수료자들이 취득하게 되는 사회복지사 자격 급수는 공무원 대상인 6주 과정의 경우 학력에 관계없이 3급을 취득하게 되며, 12주과정과 24주 과정의 경우 전문대졸 이하자는 3급을, 대졸 이상자는 2급을 취득하게 된다.

〈表 4-2〉 社會福祉士 養成課程 修了者數

(단위: 명)

연도	과정			계	연도	과정			계
	24주	12주	6주			24주	12주	6주	
1971 <sup>1)</sup>	32	8	11	51	1987	79	60	-	139
1972 <sup>2)</sup>	35	24	31	90	1988	80	112	-	192
1973	20	-	28	48	1989	139	80	-	219
1974	-	-	-	-	1990	78	77	-	155
1975	-	-	-	-	1991 <sup>3)</sup>	79	80	322	481
1976	49	-	-	49	1992	89	223	-	312
1977	58	40	-	98	1993	100	140	-	240
1978	56	-	-	56	1994	98	120	59	277
1979	63	53	-	116	1995	101	100	155	356
1980	65	48	-	113	1996	98	100	159	357
1981	74	56	-	130	1997	99	99	136	334
1982	78	51	-	129	1998	100	100	160	360
1983	59	23	-	82	1999	95	100	149	344
1984	60	33	-	93	2000	99	100	149	348
1985	75	-	-	75	2001	100	99	63	262
1986	78	58	-	136	계	2,236	1,984	1,422	5,642

註: 1) 1971년은 사회복지사 양성과정이 24주과정, 16주과정, 4주과정이었음.

2) 1972년부터 16주과정이 12주과정으로 바뀌었음.

3) 1991년 6주과정은 교육기간이 12주였으며, 최초의 공무원 과정이었음.

## 第 2 節 社會福祉人力 供給 分析 및 規模 推定

### 1. 社會福祉人力 供給 規模

앞서 살펴 본 바와 같이 현재 사회복지인력을 전문적으로 양성하는 기관은 교육기관으로서 대학교, 대학, 대학원과 기존 시설종사자에 대한 자격 부여를 목적으로 하는 국가 위탁 사회복지사 양성과정이 있다.

사회복지 관련 인력의 공급을 추정할 수 있는 지표는 자격시험제도가 실시되고 있지 않으므로, 教育機關의 卒業者 규모와 社會福祉士 養成課程 修了者의 규모이다. 또한 사회복지학과 졸업자의 취업률이 파악되지 않고 있어 이 경우도 직접 지표로 활용할 수 없다. 따라서, 졸업자 및 자격취득자의 연도별 增加 推移와 分布를 분석하되, 현행 인력체계가 변화하지 않는다는 가정하에 基礎推計하는 방법으로 그 규모를 추정하고자 한다.<sup>23)</sup>

#### 가. 社會福祉士 資格 取得 推移

현재 사회복지사 資格證 所持者는 50,000명을 상회하고 있는데, <표 4-3>에 제시된 바와 같이 1985년부터 2001년 10월 현재까지 사회복지사 자격증을 교부받은 사람이 총 52,198명이다. 이 중 남자가

23) 인력의 공급을 분석하고 추계할 때 다음과 같은 점을 고려할 수 있음. 인력의 공급은 인력 양성, 손실, 활용에 대한 구체적 가정에 따라 주어진 시점, 미래의 자원 및 서비스 접근 가능성·특성과 관계가 있음. 이는 현재의 공급, 장래의 인력 증가, 장래의 추계된 인력 손실 등 세 가지로 구성될 수 있음. 공급의 사정, 평가는 일정 시점에 이용 가능한 인력의 수를 추정하는 것으로서, 기초추계, 대체추계, 예측의 3가지 방법을 설명할 수 있다. 기초추계는 현행 인력체계를 변화시키지 않는다는 가정 하에서 장래의 인력을 추계하는 것이고, 대체추계는 인력의 양성과 손실의 규모에 영향을 미칠만한 변화를 가정한 후 장래의 인력을 추정하는 것임. 예측은 인력체계의 양성, 손실, 자연적 추세, 향후 이에 미칠 정책 등 사용 가능한 자료를 이용하여 장래 인력을 추계하는 것임.

13,756명, 여자가 38,442명으로 전체 자격증 발급자수에서 女性이 73%로 압도적 다수를 차지하고 있었으며, 한국사회복지사협회에서는 자격증 미신청자까지 포함하여 약 8만명으로 추정하고 있었다.

〈表 4-3〉 社會福祉士 資格證 交付 現況(2001. 10)

구분	총 계			1급			2급			3급			
	계	남	여	계	남	여	계	남	여	계	남	여	
1980 <sup>2)</sup>	4,002	1,265	2,737	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
1985 <sup>3)</sup>	2,493	932	1,561	547	278	269	623	260	363	1,323	394	929	
1990	7,804	2,818	4,986	3,501	1,389	2,112	1,816	747	1,069	2,487	682	1,805	
1995	18,586	6,106	12,480	9,490	3,371	6,119	3,850	1,425	2,425	5,246	1,310	3,936	
1996	21,244	6,753	14,491	10,863	3,732	7,131	4,193	1,548	2,645	6,188	1,473	4,715	
1997	24,468	7,590	16,878	12,713	4,260	8,453	4,525	1,672	2,853	7,230	1,658	5,572	
1998	28,619	8,644	19,975	15,176	4,975	10,201	4,855	1,801	3,054	8,588	1,868	6,720	
1999	35,138	10,061	25,077	19,325	6,034	13,291	6,955	2,105	4,850	8,858	1,922	6,936	
2000	42,292	11,575	30,717	23,748	7,157	16,591	9,447	2,435	7,012	9,097	1,983	7,114	
2001	당분기	9,909	1,834	7,044	5,143	1,255	3,888	3,647	538	3,099	88	31	57
	교부누계	52,198	13,756	38,442	28,891	8,412	20,479	13,094	2,973	10,111	9,185	2,014	7,171

註: 1) 교부인원은 누계임.  
 2) 1980년도는 사회복지사업종사자 자격증 등록상황임.  
 3) 1985년도 이후는 사회복지사 자격증 교부상황임.

資料: 1) 보건복지부, 『보건복지통계연보』, 2000.  
 2) 한국사회복지사협회 내부자료

한편 사회복지사 자격증 소지자의 增加 推移를 살펴 보면(표 4-4 참조), '96년 2,658명, '97년 3,244명, '98년 4,151명 등 점차 그 절대 인원

이 증가하였으며, 90년대 후반이후 매년 20% 이상 그 인원이 증가하여 2001년에는 10월까지 총 9,900여명이 자격증을 취득한 것으로 나타났다.

대학이상 졸업자가 대부분인 1급 취득자가 전체 취득자의 56% 정도를 차지하고 있으며, 2급 취득자가 25%, 3급 취득자가 19%를 차지하고 있다. 배출되고 있는 사회복지사 자격증 소지자의 구성은 학부 전공 이상의 자격을 갖춘 인력이 1/2 이상, (전문)대학 수준의 자격자가 1/4, 시설 종사 경험과 양성과정 교육을 통해 자격을 취득하는 인력이 1/10 가량되는 것으로 추산할 수 있다. 그러나 이는 현재까지 누적된 인력의 구성으로서, 교육기관을 통한 배출은 증가하고 양성과정 배출자는 제한적이기 때문에 이러한 구성은 점차 변화할 것으로 보인다.

〈表 4-4〉 社會福祉士 資格證 取得者 增加 推移

구분	총 계			1급		2급		3급	
	누적	당해년도	증가율	계	증가율	계	증가율	계	증가율
1980	4,002		-	-	-	-	-	-	
1985	2,493		-	547	-	623	-	1,323	-
1990	7,804	5311	213.0	3,501	540.0	1,816	191.5	2,487	87.3
1995	18,586	10,782	138.1	9,490	171.1	3,850	112.0	5,246	110.9
1996	21,244	2,658	14.3	10,863	14.5	4,193	8.9	6,188	18.0
1997	24,468	3,224	15.2	12,713	17.0	4,525	7.9	7,230	16.8
1998	28,619	4,151	17.0	15,176	19.4	4,855	7.3	8,588	18.8
1999	35,138	3,519	22.8	19,325	27.3	6,955	43.3	8,858	3.1
2000	42,292	7,154	20.4	23,748	22.9	9,447	35.8	9,097	2.7
2001	52,198	9,906	23.4	28,891	21.7	13,094	38.6	9,185	1.0

註: 1) 1980년도 수치는 누계임.

2) 1980년도는 사회복지사업종사자 자격증 등록상황임.

3) 1985년도 이후는 사회복지사 자격증 교부상황임.

나. 社會福祉關聯學科 卒業者 推移

한국사회복지사협회에서 수집한 사회복지관련학과 현황자료를 입수하여 분석한 결과 전국 대학, 대학교, 대학원의 社會福祉關聯學科 設置 및 定員 현황은 다음 <표 4-5> 와 같다.

전국 사회복지관련학과(부)는 247개였으며, 대학(전문) 62개, 대학교 103개, 대학원 82개(일반대학원 25개, 특수대학원 57개)로 나타났다. 이를 設置年度別로 구분해보면, 1995년 이전에 설치된 과가 102개였으며, 1996년에서 1997년 설치된 곳이 52개, 1998년에서 1999년 설치된 곳이 51개로 1995년 이전에 비해 이후 5년간 약 2배로 증가하였으며, 2000년 이후 설치된 학교가 42개로 나타나, 최근 6년간 사회복지관련학과가 신규 설치된 곳이 145개소로 95년 이전 학교 규모의 2.5배로 증가하였다. 특히 사회복지관련학과를 설치한 대학(전문)의 수는 무려 6배로 증가하였다.

<表 4-5> 社會福祉 關聯 學科 設置 大學 및 入學定員 現況

	1995년이전 설치		1996~97 설치		1998~99년 설치		2000년이후 설치		계	
	학과 수	입학정원	학과 수	입학정원	학과 수	입학정원	학과 수	입학정원	학과 수	입학정원
대학	9	1,260	13	1,517	19	2,657	21	1,924	62	7,358
대학교	55	4,158	18	1,414	19	1,115	11	587	103	7,274
일반대학원	14	545	4	37	1	6	6	89	25	677
특수대학원	24	1,167	17	872	12	419	4	100	57	2,858
계	102	7,430	52	3,840	51	4,197	42	2,700	247	18,167

註: 1) 주간과정과 야간과정의 설치 시기가 다른 경우 먼저 설치된 연도를 기준으로 계산하였으며, 자료 중 일부학교는 학부제에 따라 사회복지전공자만을 구분해낼 수 없는 경우를 제외함.

資料: 한국사회복지사협회 내부 자료로 재집계함.

학교를 통해 배출되고 있는 사회복지 인력의 규모를 예측하기 위하여 일반적으로 졸업자수를 이용하고 있으나, 현재 졸업생을 배출하지 않은 신설학과가 다수를 차지하므로 入學定員을 지표로 삼았다. <表 4-5>의 진한 테두리안의 수치는 이미 졸업생을 배출한 학교의 입학정원수로서 최근 배출된 졸업생이 연간 14,000여 명에 이를 것으로 파악된다.

新設學科가 졸업생을 배출하는 2003~2005년경에는 매년 총 18,000여명의 사회복지 유자격자가 배출되는 것이다.

## 2. 社會福祉人力의 供給 規模 推定 및 影響 要因

앞서 분석한 바에 따르면 올해를 기준으로 14,000여 명의 사회복지학과 졸업자가(입학정원에 따라 졸업한다고 가정함) 발생한다. 또한 올해 사회복지사 자격증을 취득한 인원은 9,900여 명으로서, 사회복지사 2급 및 3급 자격자가 1급을 취득한 경우나 양성과정 수료자 300여 명을 제외하고 계산할 때, 正規教育機關 入學者의 68% 가량이 사회복지사 자격증을 받은 것으로 보인다. 이와 같이 정규교육기관 졸업자의 사회복지사 자격 취득은 사회복지분야에 종사할 수 있는 잠재적 가능성을 지니고 있는 것으로 해석할 수 있을 것이며, 이는 사회복지부문 취업률이 전무한 상태에서 관계 업종에 종사하려는 의지를 가진 인력을 의미하는 대리지표로 사용할 수 있을 것으로 판단된다.

따라서 사회복지학과 입학자 중 약 65%를 潛在的 供給可能人力로 보면, 사회복지사 2급과 3급 자격을 소지한 약 9,100명의 인력이 매년 배출될 것으로 전망된다.

한편 사회복지인력의 공급에 직접적으로 영향을 미치는 부분으로서 는 첫째, 첫째, 고용유인으로서 賃金水準, 둘째, 教育機關의 增設 혹은 減少, 둘째, 사회복지사 資格制度의 改編 등의 요인을 들 수 있다.

우선 사회복지시설의 인력들이 받는 賃金 수준에 따라 사회복지현장에 종사하려는 공급인력의 규모는 영향을 받을 것이다. 본 연구의 실태조사를 통해 그 금액을 파악한 결과, 상여금 및 수당을 포함함 年俸金額이 평균 1518만원으로 나타났으며, 이용시설 중간관리자급은 1846만원, 일선인력은 1514만원, 생활시설 중간관리자급은 1755만원, 일선인력은 1380만원으로 나타났다. 일원분산분석의 사후검증 결과 이용시설 일선인력과 나머지 세 집단, 생활시설 일선인력과 나머지 세 집단간에 통계적으로 유의한 차이를 보였으며, 특히 생활시설 일선인력의 임금은 매우 낮았다.

한편 재직 시설종별로 연봉금액을 분석한 결과, 장애인복지관·노인복지관 등의 기타이용시설(1621만원)의 연봉액이 타 시설 종사자에 비해 많았으며, 사회복지관을 비롯한 다른 생활시설들간에는 통계적으로 유의한 차이가 나타나지 않았다.

〈表 4-6〉 利用施設·生活施設 應答者의 職位別 年俸金額 (단위: 만원, 명)

	이용시설		생활시설		전체
	중간관리자	일선인력	중간관리자	일선인력	
연봉금액	1846 (101)	1514 (407)	1755 (154)	1380 (475)	1518 (1137)

註: 1) 괄호 안은 응답자수임.  
 2) F=58.705\*\*\*, \*\*\*p<.000 B-A, C, D집단간, D-A, B, C집단간 통계적으로 유의한 차이를 보임(p<.000)

〈表 4-7〉 施設種別 應答者の 年俸金額

(단위: 만원, 명)

	이용시설		생활시설					
	사회 복지관 (X)	기타 이용시설 (Y)	노인 (A)	아동 (B)	여성 (C)	장애인 (D)	정신 요양(E)	부랑인 (F)
연봉금액	1,403 (208)	1,621 (196)	1,337 (118)	1,394 (152)	1,475 (41)	1,315 (99)	1,471 (35)	1,516 (25)

註: 1)  $F_{값}=11.077^{***}$   $***p < .000$  일원분산분석의 사후검증 결과 X-Y, A, B, D집단간 통계적으로 유의한 차이를 보임( $p<.000$ ).

사회복지인력이 타 분야 전문인력에 비해 매우 열악한 처우를 받고 있다는 것은 선행연구들에서도 빈번하게 언급되어 왔다. 2000년에 실시된 한국사회복지사협회의 사회복지사 실태조사에서는 사회복지사가 현재 받고 있는 年俸額을 조사하였는데, 전체 평균 1671만원으로 1200만원에서 1500만원이 1,744명(32%), 1500만원에서 2000만원이 1,611명(29.5%), 2000만원에서 2500만원이 923명(16.9%)순으로 나타났다. 평균연봉은 총 직장경력이 평균 9.6년임을 고려하면 매우 낮은 수준임을 알 수 있다.

첫째 教育機關 設置의 增減은 국가 전반의 교육정책에 영향을 받을 것이지만, 최근 사이버대학이 신설되면서 사회복지사 자격을 부여하는 과가 증설되고 아직 졸업생을 배출하지 않은 신설된 학교들이 다수 있으므로 대학 관련과를 졸업한 경우 사회복지사 2급, 3급이 주어지는 현행 제도가 지속되는 한 현재의 배출규모가 향후 몇 년간 유지될뿐더러 사이버대학의 증가 규모에 따라 배출도 확대될 것으로 보인다. 한편 학부제로 전환됨에 따라 社會福祉 專攻을 어느 정도 選擇하는가가 또하나의 변수가 될 수 있는데 이는 사회복지분야에 대한 就業率이 영향을 미치게 될 것이다. 즉 사회복지영역의 확대, 사회복지고용기회의 확대에 따라 전공을 선택하는 경우가 증가할 것이다.

둘째, 社會福祉士 資格制度에 대한 부분으로서, 2003년부터 시행되는 사회복지사 1급 국가시험제도는 사회복지인력의 전문성을 향상시키고자 도입되었는데, 일단은 기존 자격 소지자나 2급, 3급 소지자의 경우 응시가 가능하므로 전체 공급 규모를 크게 변화시키지 않을 것으로 판단된다. 그러나 대학 이상의 사회복지 전공을 통해 자격을 취득하는 현행 제도로 수요가 충족되지 않는 生活補助員 및 保育士 등의 직종에 대해 적절하게 훈련된 인력을 공급할 수 있는 양성체계가 요구되므로 이러한 변화가 반영될 경우 正規教育機關 中心 공급체계가 변모하고, 사회복지인력의 공급 양상이 바뀔 수 있을 것이다. 현재의 사회복지사 양성과정은 기존 사회복지시설 종사자의 자격부여를 목적으로 하고 있을 뿐 새로운 공급 발생량은 매우 미미하기 때문이다.

## 第5章 外國의 社會福祉人力 現況 및 關聯制度 分析

### 第1節 英國

#### 1. 社會福祉 人力 現況

영국에서 대인복지서비스가 제5의 사회적 서비스로 독자적 전달체계를 얻게 된 1970년까지, 대인복지서비스의 중추적 인력을 구성하는 사회복지사들의 역할과 위상도 변화해왔다. 1950년까지는 전문훈련을 받은 사회사업 종사자는 찾아볼 수 없었는데, 2차대전 이후 빈곤과 보호(care)욕구가 분화되면서, 금전적 공적부조와는 별도로 대상자별 전문화(specialized)된 기능적 보호서비스 영역으로 나누어지게 되었다. 이후 1960년대 경제적 위기를 겪고 1968년 발표된 씨봄보고서에는 가족중심, 지역사회중심서비스라는 보편주의적 접근을 지향하면서, 一般社會事業(generic social work)을 강조하였다. 1990년대에는 다시 보호대상자 중심의 선별주의 원칙이 강화되고 이에 따라 대인복지서비스 인력도 專門家(specialist)의 역할을 강조하는 방향의 움직임을 발견하게 된다(이혜경, 1993:385~412).

영국의 사회복지서비스 인력은 대략 약 1,000,000명으로 추산되는데, 이 중 1/3이 150여 개소의 지방정부(local authority)의 사회복지서비스국 등의 公共 機關에서 활동하고 있으며, 나머지 2/3는 약 25,000개소의 民間 機關(independent sector), 소규모의 私的(private) 機關, 自願(voluntary) 機關에서 활동하고 있는 것으로 파악되고 있다. 전체 사

회복지기관 종사자 중 사회복지관련 자격소지자는 약 20%에 불과하고, 나머지 80%는 비자격자로서 근무하고 있다(TOPSS England, 1999).

사회복지인력들이 주로 활동하는 영역들은 다음과 같다(문진영, 2001).

- 지방정부 사회복지서비스 국(local authority social service: 잉글랜드와 웨일즈), 사회사업부(social work departments: 스코틀랜드), 보건 및 사회복지서비스 위원회(health and social service boards: 북아일랜드)
- 교육관련부서(education department), 도서관 위원회(library boards, 북아일랜드), 특수학교(special schools)
- 생활시설(residential care homes), 주간보호시설(day care centre), 방문 및 지역사회 프로젝트(drop-in and community projects)
- 복지재단, 병원, 보건의료 팀(multi-disciplinary health team)
- 아동학대방지 전국 연합회(National Society for the Prevention of Cruelty to Children: NSPCC), 가정복지 서비스 기구(Family Service Units), 소수인종을 위한 특수 프로젝트 등
- 청소년 비행 예방 및 선도활동 팀
- 지방자치단체 범죄예방 및 선도(스코틀랜드)
- 보호관찰(probation) 서비스(북아일랜드)

사회복지인력의 教育 및 訓練 전담기구로서 설치된 TOPSS(Training Organisation for Personal Social Services)에서는 직종별 사회복지 인력의 규모, 근무처, 자격 소지 등의 개괄적인 現況을 把握하고 있으며 그 내용은 아래의 <표 5-1> 과 같다(TOPSS, 1999).

〈表 5-1〉 英國의 職種別 社會福祉人力 勤務 現況

직종	근무 현황	자격 관련 이슈
조사 및 관리 인력	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 13개 지자체 조사국 및 90개 보건국</li> <li>· 1399명의 지방자치단체 조사담당 인력 중 사회복지사 55%, 간호사 16%, 교사 9%, 간호사 20%</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 기존인력의 경우 각종 자격소지자가 혼재</li> <li>· 소수 대학에서만 독자적으로 인력 양성</li> <li>· 합의된 자격 기준 및 공식 진출 경로 부재</li> </ul>
성인생활시설 시설장 및 중간관리자	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 민간기관 인력 대 지방정부 소속 인력 비율 8:1</li> <li>· 비자격자수: 지자체 5,000명, 민간기관 15,000명</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 대부분 낮은 수준의 자격소지자</li> <li>· 협력관계구축, 조직발전, 직원채용 및 관리 등의 기술 부족</li> <li>· 공식 진출 경로 부재</li> </ul>
아동생활시설 시설장 및 중간관리자	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 지자체소속 생활시설인력 10,600명(1998)</li> <li>· 민간기관소속 인력 약 7,900명</li> <li>· 이직률: 지자체소속 13.4%, 민간기관 19.2%</li> <li>· 지자체소속 시설장의 85%가 사회복지사 자격 소지자, 11%는 비자격자</li> <li>· 민간기관 중간관리자의 28.5%가 사회복지사 자격소지자, 25%가 비자격자</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 대부분 낮은 수준의 관리 및 보호 자격소지자</li> <li>· 아동지도, 조직발전, 협력관계구축 등의 기술 부족</li> <li>· 공식 진출 경로 부재</li> </ul>
성인생활시설 서비스 제공 담당인력	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 지자체 소속 생활보조원 중 35,000명, 민간기관 소속인력 중 240,000명이 비자격자</li> <li>· 대부분이 파트타임 여성 인력</li> <li>· 자격취득과정에 등록중인 인력은 전체의 13%, 대부분이 국가직업 자격취득 교육과정에 등록</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 대부분 낮은 수준의 국가직업자격증 취득과정에 등록, 실제 자격취득자는 많지 않음</li> <li>· 낮은 임금수준</li> <li>· 폭력 등의 위험 행동, 치매 등의 특별한 욕구에 대한 대처기술 부족 및 협력관계 구축 기술 부족</li> <li>· 합의된 자격 기준 및 공식 진출 경로 부재</li> </ul>
아동생활시설 서비스 제공 담당 인력	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 지자체 소속 81%, 민간기관 소속 74%가 비자격자</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 폭력, 공격적 행동, 감각 손상등 특별욕구에 대한 대처기술과 협력관계구축 기술 부족</li> <li>· 공식 진출 경로 부재</li> </ul>
주간보호센터 소장 및 중간관리자	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 정신건강센터 소장 450명 중 13.3%가 사회복지사, 13.3%가 간호자격소지자, 9.3%가 관리자자격소지자</li> <li>· 지자체 소속 학습장애 주간보호센터 중간관리자 중 90%, 부소장의 54%가 비자격자</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 정보관리, 기획, 연계서비스 관리 등의 기술 부족</li> <li>· 합의된 자격 기준 및 공식 진출 경로 부재</li> </ul>

〈表 5-1〉 계속

직종	근무 현황	자격 관련 이슈
기타 주간보호센터 인력	· 지자체 소속 학습장에 주간보호 센터 서비스 담당 인력 중 85% 가 비자격자	· 작업치료사 부족, 학습장애전문 간호사의 역할 부족 · 폭력, 공격적 행동, 감각 손상등 특별육구에 대한 대처기술과 협력관계구축 기술 부족 · 공식 진출 경로 부재
재가보호 서비스 인력(재가보호 담당 총책임자 및 보조책임자, 서비스 제공 인력)	· 지방정부 소속 풀타임 인력 6000 명, 파트타임 인력 64,000명, 총 책임자의 56.1%, 보조책임자의 64.6%가 비자격자 · 민간기관의 경우 약 200,000~ 300,000명의 파트타임 여성 인력 이 근무하고 있는 것으로 추정 · 이직률 20%	· 합의된 자격기준 부재 · 직업적 기준 부재 · 공식 진출 경로 부재 · 인력의 교육훈련 및 평가에 대한 어려움
사회복지사	· 최근 사회복지사 자격취득 교육 과정 등록자수 감소(특히 비학위 과정) · ‘수준 높은 보호’(quality protect) 정책의 실시로 인한 공급의 부족	· ‘수준 높은 보호’ 담당 인력 부족 · 사정, 직접적인 개입, 증거에 입각한 실천 기술 등의 부족

TOPSS는 영국의 사회복지인력을 調査 및 管理 인력, 成人生活施設  
과 兒童生活施設 각각의 시설장 및 중간관리자 그리고 서비스 제공  
담당인력, 週間保護센터의 소장 및 중간관리자와 기타 인력, 在家保護  
서비스 인력으로서 총책임자 및 보조책임자, 서비스 제공 인력 그리  
고 社會福祉士 등으로 구분하여 勤務 現況과 資格 關聯 爭點을 정리  
하여 보고하고 있다. 거의 모든 직종에 있어서 합의된 자격 기준 및  
공식 진출 경로가 부재하고, 효과적인 서비스 제공에 필요한 기술(협력  
관계 구축, 연계서비스, 정보관리 기획 등)이 부족하며, 낮은 수준의 관  
리 및 보호 자격소지의 문제가 있으며, 특히 성인생활시설 서비스 제공

인력의 경우 낮은 임금 수준이 문제가 있는 것으로 나타나고 있다.

영국의 地方정부 社會서비스局 職員 현황을 살펴보면(표 5-2 참조), 1997년 현재 229,000명으로 지역사무소 직원이 전체 전일제 고용직원의 절반 가량(115,000명)을 차지하고 있다. 1994년 이후로 지방정부가 직접 고용하는 시설 직원은 감소해 왔는데, 주간보호 혹은 중앙의 전략본부 직원의 수는 별다른 변화를 보이지 않고 있다.

〈表 5-2〉 英國 地方社會서비스局 職員 現況(全日 雇傭, 1997. 9)

(단위: 천명)

구 분	1994	1995	1996	1997
지역사무소 및 필드 담당	117	117	116	115
시설보호담당	72	69	68	65
주간보호담당	31	31	32	31
중앙의 전략본부 직원	15	15	16	16
기타 직원	3	2	2	2
계	238	234	234	229

資料: <http://www.doh.go.uk/HPSSS/TBL-D8HTML>. 1999. 3.2.

사회복지시설 가운데 대표적으로 成人生活施設(residential homes for adults)과 兒童生活施設(residential homes for child)에서 근무하고 있는 사회복지인력들의 현황을 살펴보면 아래의 〈표 5-3〉과 같다. 지방자치단체에서 운영하고 있는 성인생활시설의 경우 총 51,360명의 사회복지인력들이 활동하고 있는데 이 중에서 施設長이 5,084명, 中間管理者가 6,156명, 그리고 生活補助員이 40,120명으로 파악되고 있다.

그리고 〈표 5-4〉에 제시된 바와 같이 민간 성인생활시설에서 활동하고 있는 사회복지인력이 416,582명, 소규모의 사적기관 및 자원봉사기관에서 운영하고 있는 성인생활시설에서 활동하고 있는 인력이

213,052명으로서 성인생활시설에서 근무하고 있는 사회복지인력의 총 수는 680,994명으로 추정할 수 있다.

〈表 5-3〉 英國 地方自治團體 運營 成人生活施設 社會福祉人力 現況  
(단위: 명)

구분	시설장	중간관리자	생활보조원	계	비자격자		계
					관리자	생활보조원	
노인시설	3,375	3,610	28,756	35,741	2,867	24,703	27,570
장애인시설	151	138	813	1,102	106	598	704
학습장애인시설	1,287	1,937	9,348	12,572	1,696	8,403	10,999
정신장애인시설	271	471	1,203	1,945	293	1,010	1,303
계	5,084	6,156	40,120	51,360	4,962	34,714	39,676

資料: TOPSS England, 1999.

〈表 5-4〉 英國 民間 成人生活施設 社會福祉人力 現況  
(단위: 명)

구분	관리자	간호사	생활보조원	계	비자격자		계
					관리자	생활보조원	
생활시설	40,738	6,544	163,801	211,083	13,891	128,747	142,638
중증장애인시설	6,165	17,936	55,967	80,068	690	44,997	45,687
요양시설	11,916	31,107	82,408	125,431	1,370	66,338	67,708
계	58,819	55,587	302,176	416,582	15,591	240,082	256,033

資料: TOPSS England, 1999.

〈表 5-5〉英國 私的機關 및 自願機關 運營 成人生活施設 社會福祉人力  
(看護 및 生活補助 人力) 現況

(단위: 명)

구분	사적기관	자원봉사기관	계
노인시설	141,873	15,013	156,886
장애인시설	1,552	5,353	6,905
학습장애인시설	20,476	18,497	38,973
정신요양시설	6,160	4,128	10,288
계	170,061	42,991	213,052
(비자격자)	(111,053)	(28,632)	(139,685)

資料: TOPSS England, 1999.

다음으로 兒童生活施設에서 활동하고 있는 사회복지인력의 현황을 살펴보면, 지방정부에서 운영하고 있는 시설에 근무하는 사회복지인력이 14,023명, 민간에서 운영하고 있는 시설에 근무하는 인력이 6,924명으로 총 20,955명이 아동생활시설에서 근무하고 있는 것으로 파악되고 있다.

〈表 5-6〉英國 兒童生活施設 社會福祉人力 現況

(단위: 명)

구분	시설장	중간관리자	보육사	교사	지원인력	총계
지자체 운영시설	1,695	2,260	7,268	130	2,678	14,023
민간시설	1,376		3,212	534	1,802	6,924
계	5,331		10,480	664	4,480	20,955

資料: TOPSS England, 1999.

## 2. 社會福祉人力의 現況

### 가. 供給 現況

현재 영국의 사회복지관련 敎育 및 訓練프로그램은 고용주인 기관 입장에서 볼 때, 프로그램 種類에 있어서 다양성이 결여되어 있을 뿐만 아니라 그 水準에 있어서도 기대에 미치지 못하는 것으로 여겨지고 있다. 반면에 敎育생들은 자신들이 원하는 시간과 장소에서, 자신들이 원하는 다양한 방식(예를 들면, 자신들의 생활패턴에 부합하는 원거리 敎育이나 컴퓨터의 활용 등을 통한 수업방식)으로 敎育받기를 계속적으로 요구하고 있다. 결국 이러한 상황은 특정 자격의 범위를 너무 狹小하게 하여 새로운 정책적 욕구에 부합하는 인력 양성을 어렵게 하는 결과를 낳고 있다. 국가 자격의 틀을 개선하기 위한 資格 및 敎科課程委員會(Qualifications and Curriculum Authority)는 국가 직업 기준에 기초한 프로그램이나 국가 자격 틀이 아닌 경우 자격과정을 강화해야 한다고 지적하고 있다.

영국의 사회복지 인력을 공급하는 각 프로그램의 내용을 구체적으로 살펴보면 다음과 같다.

#### 1) 國家 職業 資格證(S/NVQs)

1999년 3월말까지 국가 직업 자격증(S/NVQ) 과정의 등록자수는 57,094명, 자격취득자수는 14,057명이다.

총 57,094명의 登錄者를 敎育과정 수준별로 살펴보면, 전체의 75.3%가 레벨 2, 23.2%가 레벨 3, 1.5%가 레벨 4 과정에 등록한 것으로 나타났다. 또한 자립생활지원이나 아동 및 청소년 보호와 같은 새로운 보호 서비스 관련 자격과정 등록자수는 4,418명으로 파악되었다.

## 2) 現代的 徒弟制度 및 國家 修鍊制度(Modern Apprenticeship and National Traineeships)

보건 및 사회복지 분야의 徒弟制度 登錄者數 추이를 보면, 타 분야 도제제도에 비해 몇 가지 뚜렷한 특징을 지니고 있다. 전체 도제제도 등록자 중 보건 및 사회복지 분야 등록자가 차지하는 비율은 5.8%로서, 타 분야 도제제도에 비해 등록자의 나이가 비교적 많은 편이며(16세 등록자가 3.6%, 20세 이상 등록자가 56.2%), 16~18세의 就業率도 전체 평균인 28.7%보다 매우 낮다. 또한 여성 등록자 대 남성 등록자 비율이 약 9:1로서 女性 등록자의 압도적인 우위를 보여주고 있다.

## 3) 社會福祉士(DipSW; The Diploma in Social Work) 制度

DipSW는 영국에서 사회복지사로 일하거나 혹은 북아일랜드에서 보 호관찰사로 일하기 위해서는 반드시 취득해야 할 자격증이다. 따라서 DipSW 프로그램의 내용은 전 영국에 걸쳐서 기본적으로는 거의 유사한데, 프로그램의 형태가 다양성을 가질 수 있다. 일반적으로 DipSW 프로그램은 大學校와 社會福祉機關이 연계체계(partnership)를 이루어, 학생들을 선발, 교육, 평가하며 프로그램의 내용을 변화시킨다. DipSW은 사회복지 교육·훈련을 위한 중앙위원회(The Central Council for Education and Training in Social Work: 이하 CCETSW)에서 수여하며, 최소한 22세 이상이 되어야 이 자격증을 받을 수 있다.

이러한 DipSW 프로그램은 일반적인 사회복지사에게 필요한 技術과 經驗을 제공하며, 특정한 要求를 가진 집단들, 예를 들면 아동과 가정(children and family), 생활시설보호(residential care), 지역사회보호(communit y care), 범죄자 및 청소년 선도보호(criminal and youth justice), 정신보건(mental health) 및 지각 손상자(sensory impairment)에

대한 서비스를 제공할 수 있는 능력을 배양할 기회를 제공한다. 일반적으로 이 프로그램은 2년 과정으로 이루어져 있는데, 대학교 프로그램(undergraduate programme)은 3년이 소요된다. 이외에도 DipSW 자격증을 취득할 수 있는 방법은 다양한 편인데, 고용되어 있는 직장과의 연계 프로그램(employment-based)을 이용하거나 파트 타임으로 훈련을 받거나 혹은 개방(open) 훈련 프로그램, 원거리(distance) 교육 프로그램을 이용할 수 있다.

이 프로그램을 이수하는 학생들은 교육과정의 반은 대학이나 전문대학에서 전문적인 지식을 습득하고, 나머지 기간은 자격 있고 경험이 있는 사회복지사의 슈퍼비전을 받으면서 실제 서비스가 이루어지는 實習地(workplace)에서 훈련을 받는다.

이러한 DipSW 프로그램에 입학하여 전문적인 사회복지사 교육을 받을 수 있는 방법을 정리하면 다음과 같다.

- Postgraduate route(학사이상과정): 학사수준 이상의 학위를 가지고 있거나, 이에 해당하는 자격을 가진 사람들은 Postgraduate route를 통하여 입학하여 교육받을 수 있다.
- Undergraduate route(학위취득과정): 이 방법은 학위를 취득하는 과정(degree courses)으로 21세 이하의 지원자들은 다음의 조건을 만족시켜야 한다.
  - ① 2 A Levels(대학입학 자격시험), 3 GCSE(General Certificate of Secondary Education: 고등교육 일반자격증)
  - ② 스코틀랜드에서 실시하는 교육자격증(Scottish Certificate in Education) 시험에서 5영역에 합격한 사람(이 중 3영역은 고수준의 평점을 받아야 함)
  - ③ CCETSW에서 인정한 자격증 취득자. 예를 들면, NVQ(National

Vocational Qualifications: 국가직업자격증), SVQ(Scottish Vocational Qualifications: 스코틀랜드 직업자격증)의 3 Level 혹은 GNVQ(General National Vocational Qualifications: 일반 국가 직업자격증), GSVQ(General Scottish Vocational Qualifications, 스코틀랜드 일반직업자격증)의 3 Level

- Non-graduate route(비학위과정): DipSW 프로그램은 공식적인 학위나 자격증은 없지만 높은 수준의 교육을 받을 수 있다고 인정되는 나이 많은 지원자들을 받는다.
- Employment route(직장인과정): 직장(주로 사회복지관련기관)에서 파트타임으로 일하면서 DipSW 프로그램을 이수할 수 있다. 여기에서 직장의 고용주는 DipSW 프로그램의 파트너가 된다(문진영, 2001).

DipSW 자격취득을 위한 教育課程 登録者數 및 資格取得者數의 최근 추이를 살펴보면(표 5-7 참조), '90년대 중반 이후 전반적으로 교육과정 등록자수나 자격취득자의 수가 감소하고 있는 경향을 발견할 수 있는데, 교육과정 등록자 총 수는 1993년 5,512명에서 1998년 4,789명으로 나타나고 있으며, 자격취득자수는 4,245명에서 3,903명으로 감소하였다. 이러한 경향은 특히 비학위과정(non-graduate)에서 두드러지고 있다.

〈表 5-7〉 社會福祉士(DipSW) 教育課程 登錄者數 推移

(단위: 명)

프로그램 종류	학사이상과정		학위취득과정		비학위과정		계	
	수	비율	수	비율	수	비율	수	비율
1993/4	1,396	25.3	432	7.8	3,685	66.9	5,513	100.0
1994/5	1,320	25.3	475	9.1	3,416	65.6	5,211	100.0
1995/6	1,330	26.1	557	11.0	3,203	62.9	5,090	100.0
1996/7	1,292	25.7	711	14.2	3,015	60.1	5,018	100.0
1997/8	1,271	25.3	844	16.8	2,905	57.9	5,020	100.0
1998/9	1,279	28.6	861	17.7	2,649	53.7	4,789	100.0

資料: TOPSS England, 1999.

〈表 5-8〉 社會福祉士(DipSW) 資格取得者數 推移

(단위: 명)

프로그램 종류	학사이상과정		학위취득과정		비학위과정		계	
	수	비율	수	비율	수	비율	수	비율
1993/4	1,098	25.8	368	8.7	2,779	65.5	4,245	100.0
1994/5	1,186	24.6	435	9.0	3,202	66.4	4,823	100.0
1995/6	1,295	27.7	283	6.1	3,091	66.2	4,669	100.0
1996/7	1,190	26.3	399	8.8	2,930	64.9	4,519	100.0
1997/8	1,269	28.4	443	9.9	2,753	61.7	4,465	100.0
1998/9	1,158	29.7	418	10.7	2,327	59.6	3,903	100.0

資料: TOPSS England, 1999.

그러나 사회복지사의 최근 雇傭 動向을 살펴보면, 오히려 고용이 늘어나고 있는 것을 발견할 수 있는데, 1991년 지방자치단체에 고용된 사회복지사의 수가 43,500명이었던 비해 1998년에는 53,900명으로

24%이상 증가하였으며, 같은 기간 내 이들이 담당하고 직종의 수도 47,600개에서 58,600개로 23%이상 증가하였다. 또한 같은 기간 내 직종의 缺員率도 8.6%에서 8.0%로 감소한 것으로 나타났다.

勤勞 可能한 사회복지사의 총 수도 1991년에 68,900명에서 1998년에는 87,200명으로 약 27% 증가한 것으로 추정되는데, 1991년의 경우 근로 가능 사회복지사의 약 94%가 지방정부 및 민간기관 등에 고용되어 있으며, 활동을 하고 있지 않은 사회복지사는 겨우 6%에 불과한 것으로 파악되었다. 우선 雇傭增加率을 살펴보면, 1991년에서 1998년까지 연평균 3.4%를 나타냈던 고용증가율은 1998년부터 2004년까지는 평균 2.7%로 약간 감소할 것으로 전망되고 있는데 이는 향후 자격 취득자의 수가 매년 10%정도 감소할 것이라는 예측을 반영한 결과이다.

한편 사회복지사의 需要 展望을 살펴보면, 1991년부터 1998년까지의 年平均 需要(사회복지사의 직종) 增加率 3.3%가 2004년까지 계속된다면, 직종의 결원율은 2004년에는 11.4%에 이를 것으로 전망된다. 반면에 1990년대 초반에 비해 다소 둔화되는 경향을 보여주었던 1990년대 후반의 수요 증가율(연평균 1.5%)이 계속된다면, 직종의 결원율은 1.6%에 머무를 것으로 예상할 수 있다. 결국 이를 종합해 보건대, 향후 2004년까지 수요 증가율은 연평균 2.5% 수준일 것이며, 직종의 결원율은 6.0%가 될 것으로 전망되고 있다.

#### 4) 專門社會福祉士(PQSW/AASW) 制度

영국의 PQSW(Post Qualifying Award in Social Work) 및 AASW(Advanced Award in Social Work) 제도는 전문적인 사회사업 자격증으로서 이를 취득하기 위해서는 높은 수준의 교육을 이수하도록 요구하고 있다. 일반적으로 DipSW 자격증을 취득한 사회복지사들이 PQSW 교육과정에 등록하도록 추천하고 있다. 자격증 취득은 ‘학점적

립과 이전(credit accumulation and transfer: CATS)'제도에 기반하고 있는데, 職業現場 教育(work based learning)이나 學點을 履修하는 認可 받은 프로그램(accredited programme), 혹은 양자를 결합하는 방식으로 자격증을 취득할 수 있다. 이 자격증은 어느 사회복지의 현장에서도 사용될 수 있는 일반적인(generic) 자격증이라고 할 수 있다(문진영, 2001). 1990년대 이후 전문 사회복지사 자격 취득을 위한 교육과정 등록자수 및 자격취득자수의 추이는 아래의 <표 5-9>와 같다.

<表 5-9> 專門社會福祉士(PQSW/AASW) 教育課程 登錄者數 및 資格 取得者數 推移

(단위: 명)

구분	PQSW		AASW		계	
	등록자수	자격취득자수	등록자수	자격취득자수	등록자수	자격취득자수
1993/4	52	0	16	0	68	0
1994/5	181	6	75	0	256	6
1995/6	1,615	49	720	1	2,335	50
1996/7	877	97	409	12	1,286	109
1997/8	1,135	220	380	113	1,515	333
1998/9	1,268	219	482	110	1,750	329

資料: TOPSS England, 1999.

#### 나. 社會福祉 人力 需給 計劃 및 考慮事項

영국 TOPSS 보고서에서는 인력 수급계획을 추진하는 과정에서 사회복지 인력의 향후 수요를 파악하기 위해서는 다음의 3가지 측면을 고려하도록 제시하고 있다. 特定人力의 不足(skill shortage), 서비스 技術의 不足(skill gap) 그리고 個別 職種에서의 各種 資格의 混在(skill mix)가 바로 그것인데, 이를 자세히 살펴보면 다음과 같다.

사회복지인력의 적절한 수요를 파악하기 위해서는 현재 수요에 비해 供給이 不足한 직종과 새로운 정책의 실시에 따라 新規 및 追加로 배치되는 인력의 규모를 감안해야 한다. 공급 부족 직종으로는 작업 치료사, 생활시설 등의 파트타임 근무 인력을 뽑을 수 있으며 새로운 정책(예를 들면 quality protect)의 실시에 따라 수요가 발생한 인력으로는 사회복지사, 알코올 및 약물 남용 전문가, 노인 및 아동전문 보호 인력을 뽑을 수 있다.

적절한 수요 파악을 위한 두 번째 고려사항인 서비스 기술의 부족은 인력의 專門性에 관한 것으로서, 클라이언트에게 효과적인 서비스를 제공하기 위해서 개선·발전되어야 할 기술을 의미한다. 보완되어야 할 技術 目錄에는 관리 및 운영 기술, 리더십, 정보 관리, 정보 통신, 폭력적이고 도전적인 행동의 제어, 타 분야와의 연계서비스 제공을 위한 협력관계 구축 등을 꼽을 수 있다.

수요 추계시 마지막으로 고려해야 할 요소인 자격의 혼재는 특정 직종으로의 진출시 반드시 갖추어야 할 資格 基準에 대한 合意의 不在로 말미암아 동일 직종에 다양한 자격 소지자가 뒤섞여 있음을 의미하는 것이다. 대표적인 직종으로 가정간호 담당 인력, 생활시설 및 요양시설 인력, 생활시설 시설장, 지역사회보호 담당 인력, 주간보호 센터 인력 등을 꼽을 수 있다.

TOPSS는 영국의 사회복지인력의 원활한 需給과 專門性을 제고하기 위한 中長期 計劃(2000-2005)을 발표하였는데, 주요 내용은 다음과 같다.

첫째, 서비스 계획, 직무의 정의, 서비스 기술의 진단 및 평가, 교육 훈련의 제공 및 서비스 수행의 승인에 이르기까지 사회복지서비스의 모든 과정을 國家職業資格 基準에 부합하도록 한다.

둘째, 국가직업자격 기준에 부합하는 정도의 개별 사회복지 인력의 役割들을 규정하는 包括的인 체계를 갖춘다.

셋째, 국가(national), 지방정부(local), 지역(regional) 차원의 인력 및 교육훈련 전략은 定期的인 技術 評價에 기초하여 수립한다.

넷째, 전략 수립시 사회복지 인력의 年齡, 性, 人種, 障 碍 등의 특성은 公 平하게 반영되어야 한다.

다섯째, 전체 인구에서 小數 人種이 차지하는 비율을 감안하여, 각 수준별 사회복지인력 수급 및 교육훈련계획에 이를 반영한다.

여섯째, 모든 新 規 人 力은 국가적 기준에 부합하며 전문성의 제고를 달성하도록 구조화된 과정을 이수하도록 한다.

일곱째, 사회복지기관의 25%는 2005년까지 중장기계획의 投 資 者로 확보되어야 하며, 모든 사회복지인력들은 전문성 향상을 위해 지속적으로 훈련하도록 해야 한다.

여덟째, 모든 고용주들은 국가적 자격 기준에 부합하는 정도의 기술을 갖추도록 교육훈련 기회를 제공하고 이를 規 程에 明 示하도록 한다.

아홉째, 모든 고용주들은 2005년까지 사회복지인력의 교육 훈련에 관계되는 費 用의 3%를 부담하도록 한다.

열째, 기관에 고용된 사회복지인력들은 2005년까지 資 格 取 得 비용의 15%를 부담하도록 한다.

열한 번째, 모든 사회복지 인력이 각자의 분야에서 합의된 정도의 자격을 갖추 수 있도록 국가적인 수준에서의 年 次 別 計 劃이 수립되어야 한다.

열두 번째, 모든 사회복지인력의 교육 훈련 전략은 連 繫 서비스의 욕구를 충족할 수 있도록 한다.

## 第 2 節 美國

### 1. 社會福祉人力的 現況

미국의 노동통계청에서 발간하는 職業案内書(Career Guide to Industries)에 의하면, 사회복지서비스를 개인 및 기타서비스(Individual and miscellaneous social services), 시설보호서비스(Residential care), 직업 훈련 및 관련서비스(Job training and related services), 아동보호서비스까지 포함하여 4가지 영역으로 구분되어 있으나, 아동보호서비스를 담당하고 있는 인력의 직종을 살펴본 결과, 유치원교사, 교사 보조원, 부모 등이 대부분인 관계로, 본 보고서에서는 제외하였다. 이들 서비스들의 주요 특징을 살펴보면, 다음과 같다.

個人 및 其他 서비스를 제공하는 기관들은 주로 개인을 상대로 상담, 주간보호, 도시락 제공, 건강관리 등의 서비스를 제공한다. 이러한 기관 중에는 입양, 아동 주간보호 등의 서비스를 제공하는 兒童專門機關도 있으며, 위기개입센터처럼 결혼, 양육, 기타 가정의 문제에 관하여 相談서비스를 제공하는 기관도 있다. 또한 지역사회 개발과 사회의 변화에 목적을 두고 寄附金の 조성과 분배에 관한 활동을 하는 기관도 포함된다. 政府機關들도 이러한 개인 및 기타서비스의 공급주체로서 참여하고 있으며, 각종 복지 급여, 주택 보조금, 식품구입권 등의 분배에 관한 서비스를 제공하고 있다.

施設保護서비스를 제공하는 기관들은 주로 아동이나 노인, 그리고 독립적인 생활이 불가능한 장애인 등을 대상으로 입소서비스를 제공하는 업무를 담당하는 기관을 의미한다. 이 영역에는 알코올 및 약물 중독자 치료 센터, 그룹홈, 중도시설(halfway houses)도 포함된다.

職業訓練 및 關聯서비스를 제공하는 기관들은 실업자나 취업준비

자, 장애인, 그리고 노동시장에서 결함이 있는 사람들을 대상으로 직업훈련, 직업평가 등의 서비스를 제공하고 있다.

직업안내서에 의하면, 1997년 현재 民間 社會福祉機關의 수는 약 102,000개소인 것으로 파악되었다. 이러한 민간 기관에 雇傭되어 있는 인력의 총 수는 2000년 현재 약 2,200,000명에 이르고 있으며, 이 중 약 50% 이상이 개인 및 기타서비스 영역에 고용되어 있는 것으로 나타났다. 향후 雇傭 展望을 살펴보면, 2010년까지 민간 사회복지서비스 기관의 고용은 꾸준히 증가하여 2010년에는 2000년 대비 42%의 고용이 증가할 것으로 추정된다. 이는 같은 기간 전 산업의 평균 고용 증가율 15%의 3배에 이르는 수치이다. 특히 시설보호서비스 분야의 고용 증가율이 64%에 달하여 사회복지서비스 부문의 향후 고용 증가를 주도할 것으로 전망되고 있다.

〈表 5-10〉 美國 民間社會福祉人力의 雇傭 現況 向後 展望

(단위: 천명, %)

	2000년 고용 현황		2000~2010 고용증가율
	고용자수	비율	
개인 및 기타서비스	1,005	45.9	29.3
시설보호서비스	806	36.8	63.5
직업훈련 및 관련서비스	380	17.3	31.7
계	2,191	100.0	42.2

資料: <http://www.bls./oco/cg/cgs040.htm>

민간 사회복지기관에 고용되어 있는 사회복지인력 외 聯邦政府(federal government)나 州 및 地方政府(state and local governments)에서 사회복지관련 업무를 담당하고 있는 公共福祉人力의 수도 상당수에 이르고 있다. 연방정부에서 사회복지관련 업무를 담당하고 부처는 保

健福祉部(Department of health and human services)와 社會保障廳(Social security administration)으로서 이들 기관에 소속되어 있는 公務員數는 2000년 현재 156천명인 것으로 파악되고 있다. 또한 50개의 주정부와 87,000개의 지방정부에 소속되어 있는 사회복지사(social worker) 및 대인봉사원·보조자(social and human service assistants)의 수는 각각 71,000명, 118,000명인 것으로 나타났다.

사회복지기관에 종사하는 사회복지 관련 인력이 모두 전문가로만 구성되어 있는 것은 아니다. 민간 사회복지인력의 직종을 살펴보면, 사회복지사와 대인봉사원 및 보조자, 상담가 등으로 대표되는 專門職 및 관련 직종이 전체의 약 1/3을 차지하고 있으며, 개인 및 가정도우미(personal and home care aides), 간병 및 방문간호원(nursing or home health aides) 등으로 대표되는 서비스 관련 직종이 전체의 4/10을 차지하고 있는 것으로 파악되고 있다. 그 외 직종으로 회계, 접수처 요원, 비서 등의 사무직과 건물의 유지 및 보수를 담당하는 관리직, 운송직 등이 있다.

〈表 5-11〉 美國 民間社會福祉人力的 職種別 雇傭 現況 및 向後 展望

(단위: 천명, %)

구분	2000년 고용 현황		2000~2010 고용증가율
	고용자수	비율	
관리, 경영, 재정직	262	12.0	33.7
전문직	684	31.2	45.6
서비스직	853	38.9	50.3
판매직	22	1.0	31.4
사무 및 행정직	245	11.2	21.7
건물 유지 및 관리직	21	1.0	35.0
생산직	36	1.6	28.0
운송 및 운반직	64	2.9	30.0
계	2,191	100.0	42.3

資料: <http://www.bls./oco/cg/cgs040.htm>

이렇듯 소속과 역할에 따라 다양한 사회복지인력 중 여기에서는 社會福祉 實踐 人力이라고 규정할 수 있는 사회복지사와 대인봉사원 및 보조자의 기능 및 고용 현황 등에 대하여 좀 더 구체적으로 살펴보고자 한다.

미국 노동청에서 발간하는 또 다른 보고서인 職業展望案内書(occupational outlook handbook)에 따르면, 사회복지사는 대부분 사회사업 學士學位 이상을 요구하는 직업으로 분류된다. 사회복지사는 병원이나 정신치료시설, 정신보건 및 지역센터, 학교, 사회복지기관, 재활기관, 요양원, 고용과 관련된 기관, 법정 및 교정시설 등 다양한 場(setting)에서 활동하고 있고, 직접 開業을 하여 활동(private practice)하기도 한다. 대부분의 사회복지사는 실천 영역에 따라 전문화되어 있으며, 주로 클라이언트와 상호작용을 통한 실천 영역을 선호한다. 여기에서 사회복지사가 하는 일을 살펴보면, ① 클라이언트와 相談 및 諮問을 통해 그들에게 필요한 서비스 조치(arrange), ② 클라이언트들을 다른 전문가에게 依賴해 주고, 서비스가 그들에게 도움이 되는지, 적절히 이용하고 있는지에 대한 책임, ③ 이외에도 자격 조건에 대한 심사, 신청양식서 작성 돕기, 클라이언트에 대한 방문, 위기사 지지 제공 등의 역할을 한다(변재관·김성한 외, 2000).

실천영역은 學位와 관련이 있는데, 博士들은 지역사회조직, 기획, 직장사회사업 영역에서 일하는 경향이 높았고, 學士학위 소지자는 공공부조, 노인관련 작업, 정신지체 및 발달장애를 가진 사람들의 업무에 주목하였다. 경험이 많은 사회복지사들은 정신건강, 직장사회복지, 의료클리닉에서 일하고 있었고, 경험이 적은 사람들은 노인, 아동, 발달장애 관련 분야, 공공부조, 약물남용의 영역에서 일하고 있었다(NASW, 1995:2622).

〈表 5-12〉 美國 學士學位, 碩士學位, 博士學位 水準 社會福祉士 現況

(단위: %)

사회복지사의 특성	BSW	MSW	DSW
여성	90.8	75.9	55.0
소수 인종집단	11.3	10.5	13.6
고용기관			
사회서비스기관	46.4	22.7	11.4
병원	13.7	21.5	10.7
요양원/ 호스피스	11.5	1.9	0.9
정신건강 외래이용시설	8.7	17.9	9.7
그룹홈/ 수용시설	6.3	2.1	0.4
정신의료기관	4.4	2.9	1.7
법률/교정 기관	2.8	1.4	0.8
초등/ 중등학교	2.1	6.5	3.4
개인개업	0.9	17.4	21.5
대학	0.6	2.8	36.7
운영주체			
공공기관	45.6	36.5	43.5
비영리민간기관	38.5	39.2	32.3
영리민간기관	16.0	24.3	24.2
기본적 실천영역			
아동 및 청소년	18.9	16.4	12.1
노인서비스	16.5	4.2	4.2
가족서비스	13.7	11.5	9.0
의료 및 보건	12.8	12.6	7.8
정신건강	9.9	33.6	35.9
발달 장애 및 정신지체	9.6	2.8	2.1
알콜 및 약물 남용	3.2	4.0	3.3
공공부조 및 복지	3.1	0.7	0.8
교정복지	2.7	1.1	1.2
학교사회사업	1.4	4.8	3.7
기본적 고용기능			
직접 서비스 제공	80.9	69.7	39.1
관리/행정	8.2	16.4	17.3
지도 및 감독	6.6	6.3	3.0
교육 및 훈련	2.2	2.8	31.9

資料: Morales &amp; Sheafor(1995), p.50.

미국 사회복지사의 학위별 종사현장을 파악한 자료를 살펴보면 다음 〈표 5-12〉와 같다. 학사학위 소지자들은 46.4%가 대인서비스기관에서, 석사학위소지자는 대인서비스기관 22.7%, 병원 21.5%, 정신건강이용시설 17.9%, 개인기업 17.4%의 순이었고, 박사학위 소지자는 36.7%가 학교, 21.5%가 개인기업에서 일하고 있었다. 학사학위 소지자의 실천영역은 아동 및 청소년(18.9%), 노인(16.5%), 가족(13.7%), 의료 및 보건(12.8%), 석사학위와 박사학위 소지자는 정신건강(33.6%, 35.9%), 아동 및 청소년(16.4%, 12.1%)으로 나타났다.

직업전망안내서에 의하면, 사회복지사의 일자리는 2000년 현재 약 468,000개<sup>24)</sup>로서 이 중 약 1/3의 일자리는 주, 카운티, 시 정부의 보건 및 대인봉사, 정신보건, 사회복지서비스, 아동복지, 주택, 교육, 교정국(department) 소속기관들이며, 대부분의 민간부문 일자리는 사회복지기관, 병원, 요양원, 가정보건시설, 그리고 보건센터 또는 임상에 있다.

한편, 對人奉仕員 및 補助者는 사회복지서비스 보조자(social service assistant), 사례관리 보조자(case management aide), 사회사업 보조자(social work assistant), 지역사회지원가(community support worker), 알코올 또는 약물남용 상담원, 정신보건 보조자(mental health aide), 지역사회 출장원(community outreach worker), 생활상담원(life skill counselor), 노인 보조자(gerontology aide) 등을 포함한 다양한 직업명을 가진 사람들에게 대한 일반적인 명칭이다. 이들은 주로 다양한 분야의 전문가의 지휘, 감독 아래 일을 수행하는데 사회사업 분야 이외에도 간호학, 정신치료, 심리학, 재활 및 물리치료 등의 전문직의 지휘, 감독도 받는다. 대인봉사와 보조자들은 전문직이 아니므로 이전에는 학사 학위도 요구하지 않았다. 다만 점차 관련 분야의 유경험자나 고등학교 이상의 학력을 요구하는 추세인데, 대부분의 고용주들은 사회사업, 대

24) <http://www.bls./oco/cg/cgs060.htm>

인봉사, 사회과학 또는 행동과학과 관련된 학문에서의 修了證明書(certificate)나 準學士(associate)를 요구한다. 더욱이 이들이 승진하기 위해서는 상담이나 재활, 사회사업, 대인봉사 관리 또는 이와 연관된 분야에서의 學士나 碩士學位를 필요로 한다. 이들이 종사하는 기관은 주로 주간성인보호, 집단급식소, 위기개입, 상담, 직업훈련 등을 제공하는 사회복지기관이나 대인봉사기관이다. 직업전망안내서에 의하면, 대인봉사와 보조자들의 일자리는 2000년 현재 약 271,000개<sup>25)</sup>로 파악되고 있으며, 이들 중 약 절반은 민간 사회복지기관이나 대인봉사 기관에서 근무하고 있고, 약 1/3은 주나 지방정부에 고용되어 있는 것으로 추정되고 있다(변재관·김성한 외, 2000).

## 2. 社會福祉專門職 資格制度 및 教育機關

미국의 사회복지사에 대한 전문직 규제는 1929년 캘리포니아 주에서 상정된 법안을 효시로 하여 1994년 이후 모든 주에서 사회사업실천(social work practice)에 대한 資格證制度(licensing), 登錄申告制度(registration), 公認制度(certification) 등을 운영하고 있다. 全美社會事業家協會(NASW)의 154,000여명의 회원 중 절반 이상이 최소한 1개 이상의 공인자격증을 갖고 있는 것으로 파악되고 있다. 자격증 취득은 교육정도, 학위취득 후의 실무경력, 시험으로 이루어지는데, 자격증은 高級(advanced licensed clinical social worker), 中級(licensed clinical social worker), 初級(social worker) 사회복지사로 구분할 수 있다. 자격증의 구분 및 취득절차는 주정부별로 상이하게 운영되고 있다(최재성·김재엽, 1996:32~34).

NASW는 1981년 사회사업에 대한 다양한 진입지점을 명료화하고,

25) <http://www.bls./oco/cg/cgs059.htm>

각 수준에 따른 교육과 실천의 자격요건을 정의하기 위해 다음과 같은 분류체계를 발전시켰다(Morales & Bradford, 1995:47~48).

〈表 5-13〉 美國 NASW의 社會福祉專門職 資格要件 分類

전문직	자격요건
기초 전문직 (Basic Professional)	CSWE에서 인정하는 프로그램 이수한 학사학위 수여자
특화된 전문직 (Specialized Professional)	CSWE에서 인정하는 프로그램 이수한 석사학위 수여자
독립적 전문직 (Independent Professional)	인정된 사회사업석사학위(MSW)나 적절한 전문 지도감독아래서 석사 후 최소 2년 이상의 경력을 가진 자(이 기준과 ACSW 자격 match)
고급 전문직 (Advanced Professional)	인접 사회과학영역이나 사회사업에서 박사학위를 통하여 보다 진전된 사회복지연구 수행능력이나 특정 이론, 실천, 행정, 정책의 능숙함을 지닌 자

資料: Morales. & Sheafor(1995), pp.47~48.

자격증 취득을 위한 시험은 1979년 설립된 全美 州政府社會事業委員會 聯合會(American Association of State Social Work Board: AASSWB)가 全國單位의 機關으로서 관리한다. 다음의 4가지 시험 유형은 응시자의 교육 경력 및 실무경력에 따라 초급에서 고급으로 분류되며, 주정부 실정에 맞는 시험을 적용할 수 있다(최재성·김재엽, 1996:34~35).

〈表 5-14〉 美國 AASSWB 主管 試驗應試資格基準 및 應試者 分布(1992)

전문직	응시자격기준	응시자 분포율(%)
초급사회복지사(basic)	전공학부 졸업	37.5
중급사회복지사(intermediate)	초급 + 경력 전공대학원 졸업	32.5
고급사회복지사(advanced)	전공대학원 졸업 + 경력	10.0
임상사회복지사(clinical)	전공대학원 졸업 + 임상경력	20.0

資料: 최재성·김재엽(1996), p.35.

또한 전문직 내부의 自發的 規制로서 NASW에 의해 운영되는 공인 사회복지사학회(Academy of Certified Social Workers: ACSW)는 미국에서 운영되는 자발적 사회사업 자격증프로그램 중 가장 규모가 크며 60,000명 이상이 자격증을 소지한 것으로 알려지고 있다. 이 제도는 시험을 통과하면 회원의 자격이 주어지는데, 전문사회사업가 채용공고에서 ACSW 소지를 자격요건으로 하는 사례가 많아, 전문자격증의 역할을 하고 있다(최재성·김재엽, 1996:35~36).

1990년 能力點檢委員會(Competence Certification Commision: CCC)는 임상사회복지사로 최소한의 자격을 갖춘 臨床家를 규정하기 위한 새로운 적정 임상사회복지사 증명을 정의하였고, 이러한 사회사업 증명의 발전을 위한 새로운 틀은 다음과 같다(NASW, 1995:1990).

〈表 5-15〉 美國 NASW의 資格證명의 틀

학위	2년 미만	2~5년	5년 이상
사회사업학사	등록 <sup>1)</sup>	학사학위공인사회복지사학회(ACBSW)	ACBSW와 전문성에 있어서의 추가 자격요건 <sup>2)</sup> 전문성이 높은 전문가(diplomate)
사회사업석사 또는 박사	등록	공인사회복지사(ACSW) 학회 generalist 또는 specialist	

註: 1) 등록은 전문직의 경험에 비춘 완성도에 근거하여 적합한 학교에의 자격증명이나 입학에 위한 지원자의 학문적 능력을 평가

2) 전문성은 사회사업학교, 임상사회사업, 사회사업관리 등을 포함

資料: NASW(1995), p.1991.

### 第 3 節 日本

#### 1. 社會福祉서비스 人力 現況

일본의 사회복지종사자는 최근 사회복지시책이 확충됨에 따라 매년

꾸준히 증가하여 1999년 현재 약 800,000명에 이르고 있다. 이를 근무 기관별로 살펴보면 다음 〈표 5-16〉과 같다.

社會福祉施設에 근무 인력의 職種에는 시설장, 생활지도원, 아동지도원, 교호, 보호, 직업지도원, 심리판정원, 직능판정원, 의사, 보건부, 조산부, 간호부, 물리치료사, 작업치료사, 영양사, 조리원, 사무직원 등이 있으며, 福祉事務所 직종에는 소장, 사찰지도원, 신체장애자복지사, 정신박약자복지사, 노인복지지도주사, 가정아동복지주사, 현업원, 면접상담원, 가정상담원, 囑託醫, 사무직원 등이 있다. 또한 아동상담소, 신체장애자갱생상담소, 부인상담소 및 정신박약자갱생상담소 직종에는 소장, 아동복지사, 상담원, 장애판정원, 직능판정원, 아동지도원, 보호, 의사, 보건부, 간호부, 사무직원 등이 있으며, 각종 相談員 직종에는 신체장애자상담원, 부인상담원, 정신박약자상담원, 모자상담원이 있다. 방문개호원(홈헬퍼) 직종에는 심신장애아 방문개호원, 신체장애자 방문개호원, 노인 방문개호원 등이 있다. 그리고 社會福祉協議會 근무인력의 직종에는 전국단위의 기획지도원, 도도부현 및 지정도시의 복지활동지도원, 시정촌 복지활동전문원 등이 있다.

社會福祉施設 근무자가 540,000여 명, 福祉事務所 근무자가 60,900여 명, 兒童相談所 등의 4,300여 명, 社會福祉協議會 근무자가 20,500여 명 그리고 訪問介護員이 157,700여 명으로 파악되고 있다. 일본의 사회복지인력 중 가장 많은 부분을 차지하는 것은 사회복지시설 종사자로서 전체의 약 69%를 차지하고 있으며, 다음으로는 방문개호원(홈헬퍼)이 20.1%, 복지사무소 종사자가 7.8%, 사회복지협의회 직원이 1.7%, 아동복지상담소 등 종사자가 0.6%를 차지하고 있는 것으로 나타났다.

〈表 5-16〉 日本의 機關 類型別 社會福祉人力의 現況(1999)

기관	인력의 종류	수(비율)
사회복지 시설 <sup>1)</sup>	시설장, 생활지도원, 아동지도원, 아동자립지원전문원, 寮母, 보육사, 아동자립생활지원원, 직업지도원, 심리판정원, 직능판정원, 의사, 보건부, 조산부, 간호부, 물리치료사, 작업치료사, 영양사, 조리원, 사무직원 등	540,039(68.9)
복지 사무소	소장, 사찰지도원, 신체장애자복지사, 정신박약자복지사, 노인복지지도주사, 가정아동복지주사, 현업원, 면접상담원, 가정상담원, 촉탁의, 사무직원 등	60,912( 7.8)
방문 개호원	심신장애아 홈헬퍼, 신체장애자 홈헬퍼, 노인 홈헬퍼	157,711(20.1)
아동복지 상담소 등	소장, 아동복지사, 심리판정원, 직능판정원, 아동지도원, 보조, 케이스워커, 의사, 보건부, 간호부, 사무직원, 신체장애자상담원, 부인상담원, 정신박약자상담원, 모자상담원	4,305( 0.6)
사회복지 협의회	기획지도원(전국), 복지활동지도원(도도부현), 복지활동전문원(시정촌)	20,554(2.6)
계		783,521(100.0)

註: 1) 사회복지시설 중 일일보육소 시설은 제외하였음.

資料: 1) 변재관·심재호 외, 공공·민간 지역복지전문인력의 직무분석을 통한 사회복지전달체계 효율화 방안 연구, 2000.

2) 일본전국사회복지협의회, 2000社會福祉の動向, 2000.

가장 많은 수를 차지하고 있는 社會福祉施設 従事者 현황을 구체적으로 살펴보면(표 5-17 참조), 매년 사회복지시설의 꾸준한 증설에 따라 종사자수도 계속적으로 증가해 왔음을 알 수 있다. 2000년 현재 일본의 사회복지시설 총 수는 53,676개소이며, 여기에서 근무하고 있는 종사자수는 651,871명으로 파악되고 있다.

〈表 5-17〉 日本 社會福祉施設 및 從事者數 推移

(단위: 개소, 명)

연도	사회복지시설수	종사자수
1990	28,303	302,451
1995	36,298	412,538
1996	38,759	443,499
1997	41,163	462,335
1998	43,518	501,120
1999	46,581	540,039
2000	53,676	651,871

資料: 厚生省, 『平成12年版 厚生白書』, 2000.

일본의 사회복지시설은 보호시설, 노인복지시설, 신체장애자갱생원 호시설, 부인보호시설, 아동복지시설, 지적장애자원호시설, 모자복지시설, 정신장애자사회복귀시설 그리고 기타시설의 총 9종으로 구분되는데, 시설 유형별로 종사자수는 아래의 표와 같다.

이를 직종별로 살펴보면, 1999년 사회복지시설 종사자 540,039명 중 시설장 68,024명, 생활지도원 69,443명, 직업·작업지도원 18,074명, 보육사 18,356명, 아동후생원 13,152명, 모자지도원 538명이었으며, 전문직으로서 의사 50,655명, 치료전문가 7,471명, 물리치료사 3,514명, 작업치료사 1,804명, 심리·직능판정원 287명, 보건·조산부·간호사 48,161명, 보조인력으로서 요모 155,279명, 영양사 19,215명, 조리원 97,443명, 사무원 40,947명, 기타 직원 67,919명 등이 포함되었다. 이 중 寮母가 15만5천여명으로 전체의 28.8%를 차지하여 가장 많았고, 다음으로 조리원 18.0%, 생활지도원 12.9%, 시설장 12.6% 등의 순서로 나타났다.

〈表 5-18〉 日本의 社會福祉施設 職種別 従事者數(1999)

(단위: 명)

구분	총수	보호 시설	노인 복지시설	산체장애자 갱생원호시설	부인 보호시설	아동 복지시설	자립장애자 원호시설	모자 복지시설	정신장애자 사회복귀시설	기타
총수	540,039	6,761	305,878	36,000	590	83,745	69,630	560	2,913	33,962
시설장	68,024	270	21,820	1,668	51	10,361	2,884	91	473	8,131
생활지도원	69,443	908	21,837	3,667	162	10,776	29,731	5	919	1,438
직업·작업지도원	18,074	272	312	2,969	20	356	12,945	11	471	718
보육사	18,356	-	-	-	-	15,506	-	22	-	2,828
아동후생원	13,152	-	-	-	-	13,152	-	-	-	-
모자지도원	538	-	-	-	-	538	-	-	-	-
의사	50,655	285	7,853	1,444	37	3,442	2,712	-	377	1,286
치료전문가	7,471	18	2,841	1,376	-	2,773	164	-	139	160
물리치료사	3,514	10	1,619	703	-	1,046	52	-	-	84
작업치료사	1,804	6	546	345	-	708	58	-	112	29
기타	2,153	2	676	328	-	1,019	54	-	27	47
삼타·작업관정원	287	9	26	145	10	-	64	-	28	5
보관·조산부 간호사	48,161	338	30,143	2,307	20	7,611	2,026	5	70	1,278
요모	155,279	2,703	136,391	11,646	15	-	288	-	19	4,217
영양사	19,215	202	7,467	755	24	1,419	1,979	4	25	403
조리원	97,443	868	31,690	3,126	111	5,456	7,992	51	47	2,181
사무원	40,947	501	18,474	2,947	76	4,302	5,095	162	169	4,292
기타 직원	67,919	387	27,024	3,950	64	8,053	3,750	209	176	7,025

資料: 厚生省, 『平成12年版 厚生白書』, 2000.

## 2. 社會福祉人力 關聯 資格制度 및 教育機關

일본의 사회복지전문직 자격제도로는 社會福祉士 자격제도와 介護福祉士 자격제도를 꼽을 수 있다. 사회복지사는 전문적 지식 및 기술을 갖고 신체 혹은 정신상의 장애가 있는 경우, 환경상의 이유로 일상생활 영위에 지장이 있는 경우에 복지에 관한 상담, 조언, 지도, 원조를 하는 사람을 말하며, 개호복지사는 전문적 지식 및 기술로 신체 혹은 정신상의 장애로 일상생활 영위에 지장이 있는 경우에 대하여

목욕, 배설, 식사 등의 보호와 그 보호자에 대하여 지도를 하도록 하고 있다(日本全國社會福祉協議會, 1997:359). 다시 말해서 사회복지사는 專門의 사회복지인력이며, 개호복지사는 補助的 사회복지인력이라 할 수 있다.

일본 사회복지전문직의 法制化 과정을 살펴보면(전광현, 1996:56~57), 1950년 복지사무소의 주요 인력으로서 사회복지주사제도가 가장 먼저 도입되었다. 사회복지주사는 복지사무소에서 생활곤란자에 대한 지원업무를 담당하였으며, 사회복지 전공자가 아니더라도 3과목(기초과목, 관련과목, 전공과목)을 이수하면 사회복지주사 자격을 획득할 수 있었으므로, 이들의 전문성에 관한 시비가 끊이지 않았다. 그 후 1970년부터 시작된 사회복지시설 긴급정비 5개년 계획에 따라 노인복지시설, 신체장애자시설, 아동복지시설 등의 증설이 긴급과제로 제시되어 시설에서 근무할 직원으로서 ‘保姆’의 역할이 중요하게 평가되었다. 이와 관련하여 ‘社會福祉事業法制定試案’이 논의되며 시설 직원 및 사회복지 종사자의 자격을 제도화하려고 하였으나 법제화되지는 않았다. 1980년대에는 高齡者 보호문제에 대한 전문적 접근과 在家福祉의 과제가 대두됨으로써 사회복지사 및 개호복지사제도가 구상되었고, 1987년에 立法化되었다.

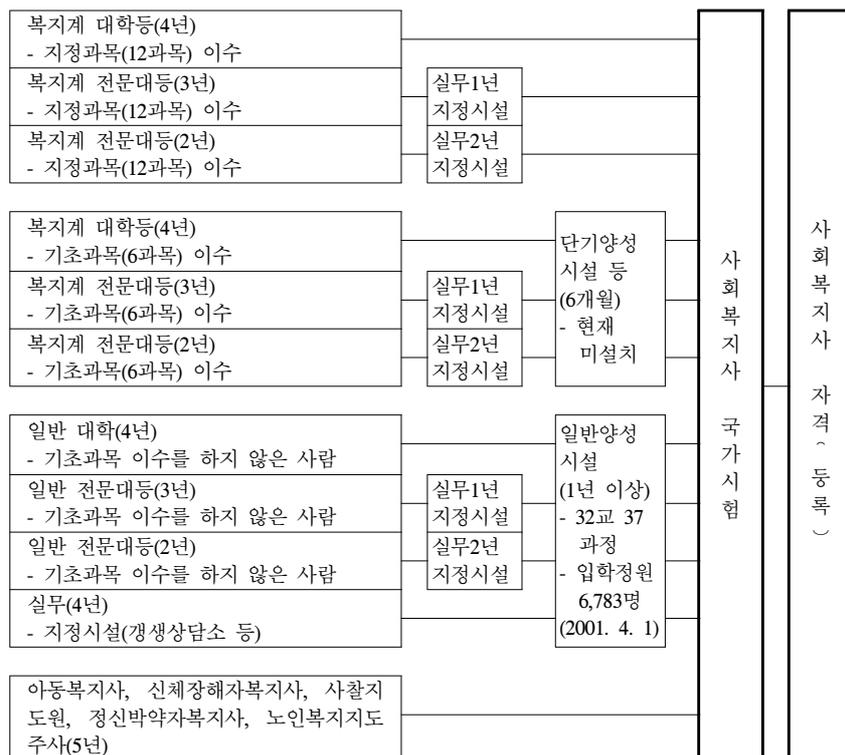
이렇듯 1950년 사회복지주사제도에서 1987년 사회복지사제도가 도입되기까지 사회복지 전문직의 법제화의 필요성으로는 다음과 같은 이유가 제기되었다(日本全國社會福祉協議會, 1996:355~358; 전광현, 1996:56~57).

첫째, 高齡化와 福祉 需要 增大에 따른 전문적 대응의 필요성이다. 복지관계 8법개정과 골드 플랜, 市町村 노인복지계획 등의 시도와 관련하여 전문적 복지인력의 양성과 확보가 전제조건이 된다. 둘째, 다양한 복지수요에 대한 적절한 서비스 선택으로 원조해야 할 필요성의

대두이다. 相談 및 援助活動에 있어 고도의 전문적 평가나 판단 등의 전문적 기능이 강하게 요구되고 있다. 셋째, 在宅介護體制의 정비와 관련하여 가족이 안심하고 개호할 수 있고 전문적 지식과 기술을 갖추고 일상생활에서 개호와 가족을 원조하는 人才養成이 시급하다는 것이다. 넷째, 民間部門 실버서비스의 건전 육성을 위하여 고령자 서비스에 대한 윤리와 질을 확보하기 위하여 고도의 전문 지식과 기술, 직업윤리를 갖춘 인재 양성과 확보가 필요하다. 다섯째, 1986년 국제사회복지사회의를 통해 사회복지주사나 보육사 자격이외에 전문적 자격이 없다는 지적이 있어 福祉專門職에 대한 토의와 검토가 진행되었다.

1987년 5월에 제정된 ‘社會福祉士 및 介護福祉士法’에 의해 국가자격으로서 사회복지사 및 개호복지사 제도가 도입되었는데, 각각의 자격 취득 요건을 살펴보면 다음과 같다. 먼저 사회복지사 자격의 경우, 자격을 취득하기 원하는 사람은 우선 자격시험에 응시할 수 있는 요건을 충족한 후, 국가에서 시행하는 資格試驗에 반드시 합격해야만 비로소 사회복지사 자격을 취득할 수 있도록 되어 있다. 사회복지사 자격시험에 응시하기 위해서는 반드시 2년제나 4년제 대학을 졸업해야 하는 것은 아니다. 갱생상담소 등에서의 실무경력 1년과 복지계 전문대학에서 3년간 지정과목 12과목을 이수하거나 또는 실무경력 2년과 복지계 전문대학에서 2년간 지정과목 12과목을 이수하면 자격시험에 응시할 수 있다. 이 밖에도 公務員들이 아동복지사나 신체장애자복지사, 노인복지사 등 관련 분야에서 5년간 근무를 하면 사회복지사 자격시험에 응시할 수 있도록 되어 있다(한국사회복지사협회, 2001).

[圖 5-1] 日本 社會福祉士의 資格要件

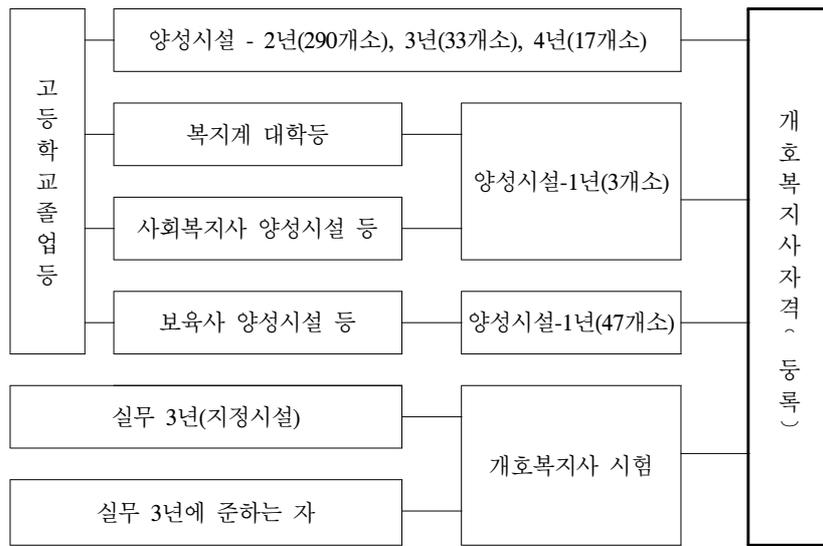


資料: 厚生省, 『平成12年版 厚生白書』, 2000.

개호복지사 자격의 경우, 사회복지사와는 달리 자격취득 과정이 二元化되어 있다. 즉 개인의 학력과 경력에 따라 다양하게 되어 있는 각종 개호복지사 養成施設을 수료함으로써 자격을 취득하는 방법과 일정기간의 實務 經驗 후 개호복지사 國家資格試驗에 응시하여 자격을 취득하는 방법으로 나뉜다. 이를 구체적으로 살펴보면 다음 [그림 5-2] 와 같다. 먼저 양성시설 수료를 통해 자격을 취득하는 경로에는 2~4년 과정 개호복지사 양성시설을 수료하거나, 사회복지사 양성

시설이나 보육사 양성시설의 해당 교육과정을 이수한 자는 1년 과정 개호복지사 양성시설에서 교육을 이수하면 개호복지사 자격을 취득할 수 있으며(이상 고등학교 졸업의 학력을 갖추어야 함), 복지계 대학 졸업자는 1년 과정 양성시설을 수료하면 개호복지사 자격을 취득하게 된다. 그리고 학력에 상관없이 실무 3년 이상의 경력을 갖춘 자는 개호복지사 자격시험에 응시하여 합격해야만 개호복지사 자격을 취득할 수 있다.

[圖 5-2] 日本 介護福祉士の 資格要件



資料: 厚生省, 『平成12年版 厚生白書』, 2000.

2001년 6월 현재 일본의 사회복지사 자격취득자 수는 29,692명, 1999년 9월 현재 개호복지사 자격취득자수는 167,322명(국가시험 합격자 93,607명, 양성시설 수료자 73,715명)으로 파악되고 있다(한국사회

복지사협회, 2001; 후생백서, 2000).

〈表 5-19〉 日本 社會福祉士 資格證 取得 現況

(단위: 명)

구분	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000
신규 (누계)	168 (168)	359 (527)	506 (1,033)	840 (1,873)	910 (2,783)	1,018 (3,801)	1,508 (5,309)	2,176 (7,485)	2,782 (10,267)	3,383 (13,650)	4,725 (18,375)	5,631 (24,006)

### 3. 社會福祉人力의 專門性 提高 및 確保 對策

후생성은 고령사회에서 증가하는 복지수요에 대응하기 위하여 제도 및 시설 정비뿐만 아니라 담당인력의 질적 향상과 양적 확충도 중요하다. 판단하여 1990년 8월에 保健醫療福祉人力對策本部를 설치하고, 1991년 3월 중간보고서를 제출하였다. 이는 보건의료복지인력에 대한 기본적인 문제제기로서 인력수급 상황, 서비스의 특성 및 국민적 과제로서의 필요성 제기, 인재확보 필요직종 검토, 예산 및 시급히 대응해야 될 사항을 제시하고 있다.

정부는 중간보고서를 반영하여 필요한 인재대책을 강구하고 중장기적으로 대응하기 위하여 1992년 6월 「사회복지사업법 및 사회복지시설직원 등 퇴직수당 공제법의 일부를 개정하는 법률」(福祉人才確保法)을 제정하였다. 이러한 움직임과 더불어 社會福祉基礎構造改革의 추진과정에서도 인력의 문제가 중요하게 다루어지고 있다. 1998년 10월에 나온 中央社會福祉審議會 사회복지구조개혁분과회의 「사회복지기초구조개혁에 대하여」에는 사회복지사업의 추진, 질과 효율성의 확보, 지역복지의 확립 등 3가지 과제가 제시되었는데 이 가운데 질과 효율성의 확보 분야에서 인재양성과 확보를 위하여 개혁조치가 필요하다고 제시한 바 있다.

일본의 복지인력대책으로서 福祉人材確保法은 사회복지사업법과 사회복지시설직원 등 퇴직수당 공제법 등 2개 법의 일부를 개정하여 인력의 질과 양을 확보하고자 했다(표 5-20 참조). 1993년 4월 복지인재 확보법에 근거하여 ‘사회복지사업에 종사자를 확보하기 위한 조치에 관한 기본지침’(일명 복지인재확보지침)이 발표되었다(표 5-21 참조).

복지인재확보법을 근거로 사회복지사업법에 도도부현과 중앙의 福祉人材센터가 법제화되었는데, 복지인재센터는 직원의 처우개선, 자질 향상 등 사회복지사업 경영자가 행할 조치에 관한 상담 원조, 취업경험이 있는 복지인재의 발굴과 취업원조, 사회복지사업종사자에 대한 연수실시를 주요업무로 한다. 복지인재센터의 업무는 公共性이 높기 때문에 각 도도부현마다 한 개씩의 사회복지법인을 지정하여 둘 수 있고, 각 도도부현 사회복지협의회가 복지인재센터로 지정될 수 있다. 또한 도도부현 복지인재센터가 행하는 취업원조에 관해서는 직업안정법에 규정된 労働大臣의 허가를 받아서 無料 직원소개사업을 행한다.

중앙 복지인재센터는 도도부현 복지인재센터의 업무에 관한 連絡調整과 指導 등을 업무로 하는 전국의 유일한 지정법인이며, 이는 사회복지사업 종사자를 확보하기 위해서는 매력있는 직장을 만들 필요가 있고 급여나 근무시간 및 복리후생을 충실히 하는 것이 중요하다는 인식을 배경으로 하고 있다.

한편 사회복지사업 경영자가 독자적으로 복리후생을 도모하기가 어려운 민간 사회복지사업 경영자가 공동으로 복리후생사업을 실시하도록 하기 위하여, 복지인재확보법에 전국 1개의 지정법인으로 福利厚生센터를 규정하였고, 민간의 사회복지사업 종사자의 건강, 여가, 생활지원 등에 대한 복리후생사업을 실시하도록 하고 있다(변재관·심재호 외, 2000).

〈表 5-20〉 日本 福祉人材確保法の 主要 內容

<p>1. 사회복지사업법의 일부 개정</p> <p>1) 기본지침의 책정</p> <p>가. 후생대신은 사회복지사업 종사자의 확보 및 국민의 사회복지에 관한 활동 참가 촉진을 도모하는 조치에 관한 기본지침을 정하도록 한다.</p> <p>나. 기본지침의 내용</p> <p>① 사회복지종사자의 취업동향</p> <p>② 사회복지사업경영자가 행해야 될 사회복지사업종사자의 처우개선, 자질향상, 신규사회복지사업종사자의 확보, 기타 사회복지사업종사자의 확보조치</p> <p>③ 사회복지사업경영자가 ②의 조치를 적절하게 실시하기 위하여 국가와 지방정부가 강구해야 될 조치</p> <p>④ 사회복지에 대한 국민의 참가를 촉진하기 위하여 필요한 조치</p> <p>2) 복지인재센터</p> <p>가. 都道府縣 福祉人材센터: 도도부현 지사는 다음의 업무를 행하기 위한 도도부현 복지인재센터를 지정할 수 있다.</p> <p>① 사회복지사업에 종사하려는 자의 취업지원(무료직업소개도 포함)</p> <p>② 사회복지사업의 업무에 관한 연수</p> <p>③ 지침에 근거하여 경영자가 행할 조치에 관한 상담, 기타의 원조</p> <p>④ 사회복지사업 종사자의 확보에 관한 조사연구</p> <p>⑤ 사회복지사업에 관한 계발활동</p> <p>나. 中央 福祉人材센터: 후생대신은 도도부현 복지인재센터의 업무에 대하여 개발, 연락조정, 지도, 정보제공 등을 담당하는 중앙 복지인재센터를 지정할 수 있다.</p> <p>3) 福利厚生센터</p> <p>후생대신은 사회복지종사자의 복리후생 공동사업을 실시하는 복리후생센터를 지정할 수 있다.</p> <p>2. 사회복지시설지원 퇴직수당 공제법의 일부 개정</p> <p>가. 적용대상에 홈헬퍼 등을 추가</p> <p>나. 기간통산제도의 정비</p>
--

〈表 5-21〉 日本 福祉人材確保指針의 主要 內容

<p>1. 현 상태와 장래에 대한 예측</p> <p>1) 복지서비스의 질적 향상과 양적 확충을 위한 인재확보가 필수적이다.</p> <p>2) 앞으로 젊은 노동력 인구의 감소가 예상되므로 사회복지 분야에서의 노동력 수요는 급증할 것이다.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 사회복지사업 전체를 보면 1990년 현재 75만명의 종사자가 있는데 2000년에는 111만명 정도를 확보해야 될 필요가 있다.</li> <li>- 골드플랜의 실시에 따라 개호인력은 18만명 정도 증가시켜야 된다.</li> <li>- 장애인 상담지도직원, 물리치료사, 작업치료사의 양성·확보가 필요하다.</li> <li>- 전문적·지도적 보육직원의 양성과 확보가 필요하다.</li> <li>- 지역복지를 종합적으로 제공하기 위하여 코디네이터의 양성과 확보가 필요하다.</li> </ul> <p>2. 사회복지사업 종사자 조차확보의 목표</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>1) 전문적 지식과 기술 및 인간성을 갖춘 높은 자질의 인재를 시급히 양성한다.</li> <li>2) 처우개선 등을 통해 매력있는 직장을 만들어 필요한 인재를 확보하도록 한다.</li> <li>3) 이를 통해 국민의 수요에 대응하는 적절한 서비스를 제공한다.</li> </ul> <p>3. 구체적 조치</p> <p>경영자는 인재확보를 위한 조치에 적극적으로 응하도록 한다. 이와 관련하여 국가와 지방정부는 조치비의 개선, 복지인재센터 사업의 확충, 복리후생센터 설립 등 지원조치를 강구한다.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>1) 양성능력의 강화, 종사자의 자질향상 <ul style="list-style-type: none"> <li>- 개호복지사 등 복지전문직의 양성을 강화</li> <li>- 전 생애에 걸친 연수체계를 확립</li> </ul> </li> <li>2) 직무난이도, 전문성을 적절히 평가하여 임금, 노동시간, 복리후생 등 개선 <ul style="list-style-type: none"> <li>- 적절한 급여수준의 확보                      - 주 40시간 노동제의 실시</li> <li>- 연차 유급휴가의 완전 취득                - 야간근무, 공휴일 근무의 부담 경감</li> </ul> </li> <li>3) 업무체제의 재검토, 업무의 성역화, 서비스의 향상 <ul style="list-style-type: none"> <li>- 야근, 숙직근무만을 담당하는 개호직원 채용</li> <li>- 단시간 근무, 특정시간 근무 등 다양한 근무체제의 정비</li> <li>- 복지서비스의 평가기준 확립과 업무의 표준화 및 효율화</li> <li>- 개호기기의 활용, 사무의 전산화</li> </ul> </li> <li>4) 취업의 촉진 <ul style="list-style-type: none"> <li>- 복지인재센터를 통하여 취업사정, 인재발굴 촉진,</li> <li>- 남성의 참가 촉진</li> </ul> </li> <li>5) 종사자의 사회적 평가 향상</li> <li>6) 사회복지법인의 경영 다각화, 경영기반의 강화</li> </ul>
--

#### 第 4 節 各國 現況 및 關聯制度의 示唆點

세 개 국가의 사회복지인력 현황 및 관련 제도를 통해 공통적으로 발견할 수 있었던 것은 무엇보다 사회복지인력에 대한 政府의 적극적인 관심과 정부 주도의 개입이 필요함을 인식하고 있다는 사실이다. 국가별로 차이는 있으나 고령화를 비롯한 사회복지의 수요 증대에 대응하는 과정에서 사회복지의 전문화가 진행되거나 대인복지서비스 부분에서 서비스의 수준과 질 향상이 강조되고 있으며, 이러한 복지서비스 정책의 변화는 보다 체계적으로 사회복지서비스 제공 인력을 활용하기 위한 정책적 개입을 요구하고 있는 것이다. 이는 곧 국가 전반의 복지인력에 計劃 樹立과 教育의 強化를 위한 새로운 組織을 설립하거나 법적 기반을 마련하는 등 가시적인 조치들로 나타나고 있다.

영국에서는 사회복지인력의 교육 및 훈련을 전담하는 TOPSS (Training Organisation for Personal Social Services)가 다양한 사회복지 실천현장에서 종사하는 사회복지인력의 기본 현황 파악과 전문성 제고 및 원활한 인력 수급을 위한 巨視的 運用計劃을 수립하고 있으며, 이는 다양한 직종의 사회복지인력의 규모, 근무처, 자격 소지 현황을 일목요연하게 기술하고 이러한 객관적인 현황 파악에 근거하여 사회복지인력의 수급계획을 제시하고 있다. 특히 사회복지인력의 需要에 미치는 요소로서 특정 인력의 부족(skill shortage), 서비스 기술의 부족(skill gap) 그리고 개별 직종에서의 각종 자격의 혼재(skill mix) 등의 상황을 고려하여 각 정부수준별(국가, 지방정부, 지역)로 사회복지인력의 수급방안 및 전문성 제고를 위한 中長期 計劃을 제시하는 일련의 과정은 사회복지인력의 수급계획 수립에 관한 유용한 지침으로 참고할 수 있을 것이며, 사회복지인력의 정확한 규모조차 가늠하기 힘든 우리 나라의 현실에 비추어 볼 때, 공신력있는 기관에 의해서 사회복지

지인력의 기본 현황에 관한 구체적이고 신뢰할 만한 資料를 生産하는 작업이 이루어져야 한다는 사실을 제시해 주고 있다.

일본에서도 '90년대 이후 사회복지인력의 질적 향상과 양적 확보를 위하여 정부 차원의 노력을 기울이고 있었는데, 영국의 경우 TOPSS 라는 공신력 있는 기관이 중심으로 인력의 운용과 훈련계획을 수립하고 정부가 이를 적극적으로 검토·지원하는 체제인 반면, 일본은 政府가 직접 사회복지인력의 확보에 관한 立法을 단행하고 주도적으로 추진하고 있었다. 일본 정부는 福祉人才確保法 및 福祉人才確保指針에 근거하여 복지인재센터 및 복리후생센터 등의 복지인력 확보를 위한 實務 機構를 설치하여 인력의 발굴 및 취업 지원, 사회복지사업 경영자에 대한 자문, 종사자에 대한 연수 교육 및 종사자의 건강, 여가, 생활지원 등에 대한 복리후생사업을 실시하도록 하고 있으며, 이에 필요한 豫算도 지원하고 있다.

이와 같이 두 국가의 사례를 통해 볼 때, 무엇보다 사회복지 인력의 수급과 관련하여 필요한 인력과 부족한 인력의 실태를 파악하고 그 규모를 가늠하여 장래를 예측하는 일, 인력의 자질과 종사기관의 여건 조성을 위해 규제의 기준과 기반을 마련하는 일은 국가 차원에서 이루어져야 할 것으로 보인다.

둘째로 외국의 사례를 통해 우리가 고려할 수 있는 점은 미국이나 영국의 경우 사회복지인력의 進出分野가 다양하고 광범위하다는 점이다.<sup>26)</sup> 이는 사회복지서비스의 발전 역사와 문화적, 경제적 상황에 따

26) 미국 職業名 辭典(dictionary of occupational titles)에는 다양한 사회복지인력의 직종이 명시되어 있음. 이에 따르면, 개별사회복지사(case worker), 집단사회복지사(social group worker), 사회복지사(social worker), 교정치료전문가(correctional-treatment specialist), 보호관찰관(probation-and-parole officer), 사회복지행정가, 개별사회복지사 슈퍼바이저(casework supervisor), 지역사회조직 사회복지사(community organization worker), 공공주거와 관련된 지역사회관계 및 서비스 자문가, 지도자(director), 재활센터 관리자, 알코올 및 약물남용 원조프로그램 행정가, 집단지도프로그램 보조자,

라 상이할 수 있겠으나, 사회복지서비스 공급이 체계화되고 이를 담당하는 사회복지인력에 대한 사회적 인식이 우리에게 비해 상대적으로 높다는 사실을 반증하는 것으로 보인다. 현재 사회복지인력의 진출분야 및 관련 직종이 극히 제한되어 사회복지사 자격 취득 후에도 관련 분야로의 취업이 어려운 우리의 현실을 감안한다면, 미국 사회복지인력의 다양한 직종을 고려하여 사회복지인력이 새롭게 역할을 담당할 영역을 개발할 필요가 있다.

셋째, 미국의 사회복지인력 관련 제도의 특징은 專門化라 할 수 있는데, 미국은 이미 오래 전부터 전문가 기구인 NASW를 통해 사회복지사 자격을 강화하기 위해 노력해 왔고 오늘날 하와이주를 제외한 전 북미지역에서 사회복지사 자격에 관한 법적 규정을 두고 있다(한국사회복지사협회, 2001). 미국은 전문인력으로서 사회복지사 자격에 대해서는 높은 학력 수준을 요구하고 있는데 대부분 學士 학위 이상이고 많은 주에서 사회사업 碩士 학위 이상의 학력과 實務經驗을 요구하고 있다. 영국을 비롯한 일본과 우리 나라가 사회복지사 자격 취득에 최소한의 학력과 실무경험을 인정하고 있는 것과는 비교되는 사항이다. 미국의 사회복지사업의 전통과 문화는 우리와 상이하지만 엄격한 기준과 과정을 통해 자격의 취득 및 유지를 제어하고 있는 미국의 정비된 교육 훈련 시스템은 우리에게 시사하는 바가 있다.

이와 더불어 간병을 비롯한 보호(care)서비스를 제공할 수 있는 보조원 성격의 인력에 대한 자격을 부여하고 훈련하는 체계 특히 일본

---

레크리에이션 리더, 가정치료 교사(home therapy 분야의 teacher), 자격심사워커(eligibility worker), 환자 자원 및 상환 관리자(patient-resources-and-reimbursement agent), 아동지원관(child support officer), 사례보조자(case aide), 관리보조자(management aide), 지역사회워커(communitiy worker), 식품관리보조자(food-management aide), 가석방관련 상담보조자(preparole-counseling aide), 레크리에이션 보조자, 사회복지서비스 보조자 등이 제시되고 있음(변재관·김성한 외, 2001).

의 개호복지사제도에 대한 사례를 참고할 필요가 있다.

본 장에서 검토한 외국의 사례는 서비스의 질적 수준 유지는 말할 것도 없고, 양적인 측면에서도 서비스 수요에 비추어 턱없이 부족한 우리 나라 사회복지인력의 현실을 감안할 때, 우선 그 수를 늘리는 것이 일차적 관심사가 되어야겠지만, 동시에 이들의 專門性을 提高할 수 있는 방안, 필요한 기능에 대응하는 다양한 자격제도의 도입을 모색할 필요가 있음을 주지하고 있다.

## 第 6 章 社會福祉人力 需給의 比較 및 政策課題

### 第 1 節 社會福祉人力의 需要·供給 比較

본 절에서는 앞서 분석한 현황 자료와 조사결과를 근거로 하여, 현재 시점의 사회복지 인력의 공급현황과 고용기관 인력수요의 隔差 (gap)가 어느 정도인가를 파악하고자 한다.

현재(2001년 10월) 민간 복지이용시설 및 생활시설에는 본 연구에서 정의한 社會福祉人力이 총 15,204명이 고용되어 있는 것으로 추정되었다. 3장과 4장에서 추계한 결과에 따르면 수요나 제도의 변화를 감안하지 않은 현재의 조건에서 업무부담과 서비스의 질을 고려하여 追加로 必要한 人力은 9,383~9,883명으로 추계되었다. 또한 각 시설별 이·퇴직 및 신규수요에 따른 연평균 採用規模는 매년 3,000~6,000명 정도로 나타났다.

供給人員을 추계한 결과에 따르면 배출 졸업인원이 급증하는 2003년 이전에는 정규교육기관을 통해 매년 9,100여 명의 社會福祉 資格者가 공급될 것이며, 이 중 신규 수요를 통해 3,000~6,000명<sup>27)</sup>이 흡수된다고 할 때, 약 3,100~6,100명의 일자리를 얻지 못한 余餘인력 즉, 雇傭潛在人力이 발생하는 것이다. 또한 그간 사회복지사 자격을 취득하고 사회복지현장에 종사하고 있지 않은 30,000명 가량의 인력이 존재하고 있음을 잠재인력의 규모에 고려해야 할 것이다.

27) 이와 같이 편차가 크게 나는 것은 사회복지시설의 채용은 타 업종에 비해 이직, 전직을 통해 이루어지고 있는 경우가 많은 것으로 보아 이를 반영했기 때문임.

이에 따라 국가시험을 통해 1급 자격의 진입을 통제한다고 해도 매년 누적되는 사회복지 유자격자의 수가 증가할 것이고 매년 증가인원의 규모가 커질 것이기 때문에, 공급을 소화하지 못하고 있는 현재의 상태는 점차 심화될 것으로 보인다. 이와 함께 자격증을 소지하지 않은 채 고용되는 복지인력에 대한 고려가 병행되어야 할 것이다.

〈表 6-1〉 社會福祉人力 現員·追加必要人員·新規需要發生·供給人員 比較

현원 <sup>2)</sup> (A) 추가시 총인원 (A+B)	총 15,204명: 이용시설 7,452명 생활시설 7,752명  24,587명~25,087명
추가필요인원 <sup>3)</sup> (B)	1) 추가 필요시간 기준 총 9,883명: 이용시설 4,844명, 생활시설 5,039명 2) 추가 필요인원 기준 총 9,383명: 이용시설 3,169명, 생활시설 6,214명
신규수요인원 (C) 공급잠재인력 (D-C)	매년 3,000~6,000명  매년 3,100~6,100명
공급인원 (D)	매년 9,100여명

註: 1) 민간 이용·생활시설 복지인력을 중심으로 하였으며, 조사시점(2001. 10) 집계된 인력현황을 기준으로 하였으므로 2001년 12월 자료(표 3-3)와 차이가 있음.  
2) 현원은 사회복지이용시설 인력은 공식 통계가 산출되고 있지 않으므로 실태조사를 위해 각 시설종별 목록에서 집계한 전체시설 수(사회복지관 348개, 노인복지관 및 장애인복지관 등 기타 이용시설 444개)에 실태조사 결과 나타난 평균 복지인력(부장, 과장, 사회복지사 등)의 인원을 환산하여 얻었으며, 생활시설 인력은 생활지도원과 생활보조원 6,884명과 총무 868명을 포함함.  
3) 신규수요 발생인원은 조사결과에 따라 연평균 신규채용인원을 기준으로 하였으며, 이·전직 인원을 고려하였음.  
4) 공급인원은 졸업인원 14,000여 명 중 사회복지사 자격을 취득하는 65%의 인원으로 추정하였음.

한편 현재 우리나라 복지 인력의 확보수준은 몇 가지 지표를 통해 先進外國과 비교할 때, 그 규모가 매우 작은 것을 할 수 있다. 비교가 가능한 준거집단을 찾기 위하여 자료수집이 가능한 한국, 일본, 영국의 입소(성인, 아동 거주)시설을 중심으로 인력 규모를 비교하였다(표 6-2 참조).

우선 入所施設 數는 인구규모를 통제하기 위하여 인구 100만당 시설 수를 비교하였는데, 입소시설의 개념과 규모가 다를 수 있겠으나, 한국은 19개소, 일본 368개소, 영국 1,126개소로 매우 큰 편차를 보였다. 사회복지입소시설 從事者 數를 비교한 결과, 인구 100만명당 한국은 369명, 일본은 4,263명, 영국은 8,939명으로, 한국에 비해 일본은 12배, 영국은 24배 규모의 인력이 고용되어 있는 것으로 나타났다.

〈表 6-2〉 韓國, 日本, 英國의 入所施設 人力 比較

	한국 (2001년)	일본 (1999년)	영국 (1999년)
전체 인구 수(1999년)	4,687만명	1억2,669만명	5,950만명
입소시설 수 인구 100만명당 시설 수	885개소 19개소	46,581개소 368개소	66,974개소 1,126개소
전체 입소시설 종사자 수 인구 100만명당 종사자 수	17,283명 369명	540,039명 4,263명	531,888명 8,939명
복지인력 수 <sup>1)</sup> 인구 100만명당 복지인력 수	12,995명 277명	235,083명 1,856명	483,753명 8,130명
입소자 수 인구 100만명당 입소자 수 종사자 1인당 입소자(정원) 수	77,514명 1,654명 4.5명	816,056명 6,441명 1.5명	- - -

註: 1) 복지인력은 한국의 경우 총무, 생활지도원, 생활보조원(2001년 12월 현황); 일본의 경우 생활지도원, 보육사, 요모(1999년 현황); 영국의 경우, 중간관리자, 생활보조원, 보육사(1999년 현황) 등이 포함됨.

특별히 본 연구에서 정의한 사회복지인력의 범주에 포함되는 인력으로서, 한국의 경우 총무, 생활지도원, 생활보조원, 일본의 경우 생활지도원, 보육사, 요모, 영국의 경우, 중간관리자, 생활보조원, 보육사 등의 수를 비교하였다. 인구 100만명당 福祉人力의 數는 일본이 한국의 6.7배, 영국이 30배에 이르렀다.

인구 100만명당 入所施設의 數도 일본이 우리나라의 20배가 되었고, 100만명당 입소자수는 4배정도여서, 일본의 시설이 소규모임을 짐작할 수 있었다. 종사자(시설 전체 직원) 1인당 입소자수는 한국이 4.5명, 일본이 1.5명이었다.

앞서 살펴 본 내용을 종합해 볼 때 우리나라의 사회복지인력에 대한 수급현황은 필요수요를 소화하지 못하고 있으며, 그 상대적 규모도 매우 작은 편이므로 인력 수요를 확대하고 공급을 조절할 수 있는 방안의 모색이 요청된다.

## 第 2 節 社會福祉 與件의 展望

사회복지인력의 수요를 파악하여 공급량을 조절하고, 공급체계를 감안하여 인력 수요에 대응하기 위해서는 政策的 介入이 필요하다. 현행 복지서비스 전달체계에서는 사회복지서비스의 供給이 일정정도 정부의 의지를 통해 이루어지고 있으며 특히 사업운영 및 인건비의 國庫支援 의존도가 높기 때문에 더욱 그러할 것이다. 본 보고서에서 분석한 바와 같이, 현재 우리나라의 사회복지 인력 수급은 매우 불균형하다. 사회복지 인력의 雇傭需要는 급증하는 공급과 서비스에 대한 클라이언트의 欲求를 충족시키지 못하고 있다.

사회복지 인력의 수요를 발생시키는 것은 무엇보다 클라이언트 특성의 변화라 할 수 있다. 노인, 장애인을 비롯한 기존 대상 인구가 증가하고 새로운 복지욕구가 발생하고 있다. 이에 따라 각종 복지서비스제도가 도입되고 있으며 이를 위한 서비스 提供體系가 재편되고 있고 또한 새로운 사회복지 영역이 확대되고 있다. 그러나 長期的 計劃 없이 교육기관의 증설되어 양산되고 있는 사회복지사 자격자의 규모는 앞서 살펴 본 바와 같이 비교할 수 없이 큰 실정이다.

사회복지인력의 수급 역시 雇傭市場과 勤勞條件의 영향을 받는다. 따라서 시장의 상황에 따라 자격증 취득 기준을 강화하면 진입이 어려워지고 인력의 공급이 제한되어 가격 상승, 즉 임금의 상승을 유발할 수 있다. 이는 사회복지의 전공 혹은 사회복지직종에 대한 취업의사를 감소시켜 자연적인 공급규모의 축소를 유발할 수 있다. 또한 임금을 비롯한 근로조건은 향상은 제한된 예산규모를 전제할 때 인력확충에 부정적인 작용을 할 수 있다. 그러나 사회복지서비스의 수급은 이와 같이 시장의 조절기능에 전적으로 의존하기 어려운 특성이 있음을 유의할 필요가 있다.

따라서 정책적 개입을 통해 문제를 인력의 수요와 공급의 문제 해결을 지원할 수 있는 다양한 방안의 모색이 필요하다. 이와 관련하여 사회복지 분야 인력과 관련하여 쟁점이 되고 있는 문제를 정리해 보면 다음과 같다. 첫째, 供給과 관련된 문제로서, 專門性이 요구되는 특정 인력의 공급이 부족한 경우와 勤勞條件이 적절한 수요처를 찾지 못하여 잦은 이직과 실업상태에 있는 인력의 문제, 생활보조원 및 보육사와 같이 저임금의 장시간 근무가 요구되는 직종에 대한 공급 대책이 필요하다.

둘째, 人力의 質(quality)의 管理와 統制에 관한 문제로서, 기존 인력

의 전문성이 발휘되지 않고 변화에 적응하지 못하고 있거나, 새롭게 발생하는 수요에 대응할 인력의 양성이 미흡하다는 것이다. 또한 사회복지 인력에 대하여 인정되는 자격의 종류가 제한적이어서, 다양한 수요에 대응할 전문기술을 지니도록 강제하지 못하고 있다. 사회복지 사자격의 경우도 현장에서 업무부여가 이루어질 경우 1, 2, 3급의 級數 구분이 거의 유명무실하며, 전문 자격을 필요로 하는 직종과 자격을 소지하지 않고 담당할 수 있는 業務의 區分이 모호하다.

셋째, 사회복지 實薦領域이 선진국에 비해 협소하고, 공공·민간의 서비스 공급기관의 절대 수도 작을뿐더러 기관당 雇傭人員의 규모도 작아 기본적인 사회복지인력에 대한 수요가 제한적이다. 또한 정부 지원에 의존하고 있는 예산구조상 사회복지서비스 욕구 증가에 대응하는 적절한 인력 확충이 용이하지 않다는 것이다.

현재 노인인구의 증가와 함께 가족의 보호제공 기능을 대체할 사회적 서비스의 需要가 증가하고 있다. 따라서 복지서비스 제공자 나아가 專門性을 갖춘 복지인력이 다양한 분야에서 요구될 것이다. 전문직의 위상이나 그 기준의 엄격성과는 무관하게 다양한 사회문제에 대응하여 서비스 제공이 이루어져야 하는 현실을 감안할 때, 전문성을 필요로 하는 분야는 확대될 수 있을 것이다. 우리나라의 경우 사회복지서비스에 대한 認識이 아직 보편화되고 있지 않으나, 사회복지 領域의 擴大는 대세라 할 수 있다. 가족이 아닌 사회적 서비스 제공자를 통한 보살핌(care)을 필요로 하는 인구가 증가하고, 학교사회사업을 통한 청소년 문제의 대처, 알코올 및 약물 남용 문제, 정신보건 영역의 확대 등 고령화사회의 진입과 함께 경제사회적 여건 변화를 겪고 있는 바, 선진국과 마찬가지로 사회복지사의 개입을 요구하는 일이 증가하고 있으며, 재가서비스의 증가와 소규모, 민간기관의 확대가 예

상되는 등 서비스제공기관의 유형이 변화하고 있다. 또한 사회복지 인력에 관한 정책으로서 국가시험제도가 실시될 것이고 전문직으로서의 위상을 제고하려는 하나의 방향과 함께, 한편에서는 사회복지사의 의무 고용을 완화하고 전문성의 인정을 유보하려는 자격해제의 움직임이 병행되고 있다.<sup>28)</sup>

따라서, 이와 같은 변화에 대처할 수 있는 政策이 수립되어야 한다. 본 절에서는 이를 위하여 고려해야할 과제를 제시하고자 한다.

### 第 3 節 政策課題

#### 1. 政策 및 制度 改善

##### 가. 長·短期 人力 計劃의 樹立 및 管理

첫째, 인력의 수요와 공급 현황에 대한 구체적이고 정확한 파악이 지속적으로 이루어져야 한다. 福祉需要 豫測은 사회복지 인력 수급 정책을 세우는데 가장 기초적인 자료이다. 복지수요 예측을 위해서는 인구의 고령화, 가족구조의 변화, 장애발생의 증가, 실업자수 증가 등 복지수요에 영향을 미치는 요인들을 엄밀히 분석하여야 한다. 그리고 현재 사회복지인력의 供給實態도 면밀히 분석하여 복지 수요에 맞게 적절한 공급 규모 및 공급방안을 마련해야 한다. 생산적, 비용-효과적

28) 국가에 따라 다를 수 있으나, 사회복지영역 내부의 자격강화의 움직임과 타 관련 분야 및 정책적인 여건의 자격해제의 시도는 지속적으로 갈등을 빚어낼 것임. 미국의 경우 정부와 민간기관에 의해 사회복지전문직에 대한 자격해제(declassification)는 지속될 것으로 예측되고 있음. 서비스의 질과 무관하게 자격해제는 자원을 절약할 수 있기 때문임(NASW, 1995:2620~2628).

인 사회복지 인력 공급은 국가의 총량적인 복지 비용을 절감하는 데 기여할 것이다.

둘째, 사회복지 인력의 需給 政策 및 분야별 管理計劃이 수립되어야 한다. 이를 위해서는 인력관련 정책을 지속적으로 협의할 수 있는 정부의 주무 과를 비롯하여 사회복지사협회, 학계, 사회복지현장을 아우르는 민간·정부의 協議機構가 필요하다.

셋째, 시설종별, 클라이언트 특성별, 지역별 수요를 반영하는 대책을 수립해야 한다. 동시에 인력의 고용기관 및 역할에 따라 인력 관리의 주체와 공공·민간, 중앙·지방정부의 役割을 명확히 하고 人件費負擔 구조를 개선해야 할 것이다.

#### 나. 社會福祉 需要에 대응하는 職種 開發 및 資格 規程

첫째, 사회복지인력의 資格基準을 재검토하고, 현행 사회복지사 제도를 보완, 개선해야 한다. 본 연구에서 규정한 사회복지인력은 현재는 사회복지관련 자격을 소지하지 않고도 진입할 수 있지만, 일정한 훈련과 자격 확보가 요구되는 직무를 담당하는 인력이 많은 부분을 차지하고 있다. 사회복지 서비스의 핵심적인 역할을 담당함으로써 사회복지의 전문성의 확보 정도에 따라 인력의 질(quality)이 결정되고 이는 곧 서비스의 수준으로 연결된다. 따라서 현행 사회복지 실천 인력이 담당하고 있는 역할에 따라 적절한 자격을 부여할 수 있도록 하고, 전문인력과 사회복지전담인력의 역할을 모호하게 포괄하고 있는 ‘사회복지사’에 대한 규정을 전문성의 수준과 역할에 따라 細分化하는 방안을 마련한다. 따라서 향후 사회복지서비스의 질적 향상과 체계적인 사회복지서비스 제공을 위하여 사회복지사 등급별 사회복지사

의 고유 業務 및 資格을 명확히 구분해야 할 것이다. 이때 서비스 실천인력의 다수를 차지하고 있는 補助員에 대한 訓練 및 資格附與의 문제를 심층적으로 고려해야 할 것이다.

둘째, 시설별로 사회복지인력을 비롯한 종사자 전반의 配置基準을 검토해야 한다. 이는 사회복지시설별, 직종별로 면밀한 職務分析을 실시해야 가능한 일이다. 이를 통해 필요인력 추정의 근거자료 확보가 가능하며, 복지인력의 전문성 발휘를 가능하게 할 기본 業務指針(매뉴얼)의 구성이 가능할 것이다.

#### 다. 供給 및 養成體系의 改善

첫째, 대다수의 사회복지인력을 배출하고 있는 정규교육기관의 팽창이 매우 급속히 이루어지고 있고 이에 따라 양산되고 있는 사회복지사 자격 소지자에 대해 다양한 역할을 훈련시킬 수 있는 教育의 內室화가 요구된다. 또한 사회복지사 자격을 취득한 후에도 정기적으로 補修教育을 받을 수 있는 체계를 마련하여 전문성을 제고하도록 해야 할 것이다. 이를 위해서는 사회복지사업법에 보수교육에 관한 사항이 명시되어야 하며, 학교 및 사회복지기관간에 유기적인 協助 體系가 구축되어야 한다.

둘째, 이와 관련하여 자격증을 취득하고 타 분야에 종사하다가 사회복지 부문에 다시 취업할 수 있도록 진입기회를 개방할 필요가 있다. 특히 인력 공급이 용이하지 않은 補助員의 경우 탄력적 근무제도를 마련하고 기혼자 혹은 연령이 높은 유경험자 및 유자격자가 지원할 수 있도록 하는 방안을 고려하도록 한다. 이를 위해서는 평생교육의 개념으로 사회복지 인력에 대한 재교육을 실시하는 등 현재 정규

교육기관을 통해 배출되고 있는 인력으로 확충하지 못하는 직종에 대하여 보다 포괄적인 체계를 모색할 필요가 있다.

셋째, 현행 사회복지사 養成課程은 일단 무자격으로 시설에 진입하여 일선에서 경력을 쌓은 후 자격을 받는 체계이므로 훈련되지 않은 인력이 서비스를 제공하는 모순이 존재하고 있다. 따라서, 사회복지업무 전문성의 정도에 따라 세분하고 역할을 명확하게 규정한 후 이에 따라 다양한 수준의 자격이 부여될 수 있도록 자격체계를 개선해야 할 것이다.

#### 라. 社會福祉人力의 勤務 與件 改善

사회복지시설 평가 결과에 따르면, 직원 인사관리규정, 복무규정, 및 업무분장이 체계적으로 명확히 구축되어 있고 제대로 이행되는 시설의 비율이 그리 높지 않은 것으로 나타났다. 이는 사회복지기관 스스로 전문인력으로서의 권위를 상실하는 행태이자 직원의 사기를 저하시켜 궁극적으로 서비스의 질에까지 부정적인 영향을 미치는 요인이다. 이를 방지하기 위해서는 기관운영주체가 반드시 服務 및 人事管理 規程 등을 제정하여 직원으로 하여금 숙지하도록 해야 하며, 규정의 위반시에는 불이익이 주어지도록 사회복지사업법 등의 개정 및 지도감독기관의 명확한 指針이 있어야 한다.

또한 사회복지시설종사자의 경우 국·공립시설 종사의 68%, 특수학교 교사의 57% 수준에 불과할 정도로 열악한 사회복지인력 처우 개선과 관련하여, 무엇보다 정부는 국고 및 지방비 보조 인건비를 증액하여야 하며, 사회적 지위 향상과 서비스의 질적 수준을 제고하기 위해 생활보조원 2교대 근무를 모든 사회복지생활시설에 확대해야 할

것이다.

## 2. 向後 研究課題

본 연구는 다음과 같은 몇 가지 限界를 가진다. 따라서 이를 보완할 수 있는 연구가 지속적으로 이루어져야 할 것이다.

우선 복지부문에 종사하는 인력 전체가 아닌 ‘사회복지인력’의 일부 직종에 한정하였고, 인력 수요 분석에서는 민간 법정시설을 중심으로 하였다. 따라서, 다양한 전문자격을 소지한 필요인력에 대한 고려가 이루어지지 않았고, 공공부문 인력에 대한 수요와 함께 미신고시설, 병원 등의 2차 기관, 관련단체·협회, 시민단체 등에서 활동하는 인력에 대한 논의<sup>29)</sup>가 이루어지지 않았다. 따라서 多樣的 職種의 인력과 公共部門을 포괄한 연구가 수행되어야 할 것이다.

둘째, 본 연구에서 실시한 인력 수요의 추계는 從事者의 견해를 중심으로 이루어졌다. 이는 현실을 반영한 의견이 될 수 있으나 객관성을 담보할 수 있는 자료의 확보가 필요하고, 이를 보완하기 위해서는 인력수요 추정에 수반되는 職務分析이 시설별, 직종별로 실시되어야 할 것이다.

셋째, 사회복지 인력의 範圍와 名稱을 포함하여 역할에 따른 상세한 정의를 도출하고 이에 대한 합의를 구할 필요가 있다. 또한 사회복지의 인접 영역에 종사하는 인력에 대한 검토와 비교분석을 통해 사회복지분야 인력 수급 및 관리제도의 개선방안을 마련하는 데 참고해야 할 것이다.

29) 공공부문 인력의 대다수를 차지하는 사회복지전담공무원에 대한 연구 결과는 변재관·강혜규 외, 『공공·민간 지역 복지전문인력의 직무분석을 통한 복지전달체계 효율화방안』, 2000. 을 참고

## 參 考 文 獻

- 고일선, 「가정간호사 인력 수급에 관한 연구: 만성질환 노인환자를 중심으로」, 연세대학교 대학원 간호학과 박사학위 논문, 1994.
- 김성한, 「사회복지사의 이직의도 결정요인에 관한 연구」, 서울대 박사학위논문, 1998.
- 김태성·최일섭·조홍식·윤현숙·김혜란, 『사회복지전문직과 교육제도』, 소화, 1998.
- 문진영, 「영국의 사회복지사 자격증제도에 관한 연구」, 『사회복지사 1급 국가시험제도의 시행방안 공청회 자료집』, 한국사회복지사협회, 2001. 11.23.
- 박중우, 「사회사업가의 전문직업적 정체성 연구」, 서울대 박사학위논문, 1994.
- 박태영, 「사회복지시설 인사관리의 효율화 방안」, 『한국사회복지행정학회 2001년 춘계학술대회 자료집: 사회복지 인력관리의 쟁점과 패러다임 모색』, 2001. 5.
- 변용찬 외, 『사회복지시설 거주자의 건강증진을 위한 보건환경 개선 방안 연구』, 한국보건사회연구원, 1999.
- 변재관·강혜규·이현주·이윤경·김성한·심재호, 『공공민간 지역 복지인력의 직무분석을 통한 전달체계 효율화방안』, 한국보건사회연구원, 2000.
- 보건복지부, 『사회복지관 설치운영규정』, 2001.
- \_\_\_\_\_, 아동복지법 시행령, 모자복지법 시행규칙, 장애인복지법 시행규칙, 노인복지법 시행규칙, 정신요양시설의 설치 기준 및 운영등에 관한 규칙, 부랑인복지시설 운영규칙, 2001.

- \_\_\_\_\_, 『'99주요업무자료』, 2000.
- \_\_\_\_\_, 『보건복지통계연보』, 1990~2000.
- 서경석, 「노인복지관의 운영효율화를 위한 정책개발」, 『노인복지시설·기관의 효율적 운영을 위한 정책개발 세미나 자료집』, 서울시사회복지협의회, 2001. 6.
- 이인재, 『사회복지실무자의 직무성과 결정요인』, 서울대 박사학위논문, 1993.
- 이창호, 「사회복지종사자의 전문직 활성화 방안」, 『충북사회복지연구』 3호, 충북대, 1994.
- 이혜경, 「사회복지사무소와 사회사업전문직: 영국의 선택」, 난사 김중옥박사 정년퇴임기념논문집, 『전문사회사업의 실천: 이론적 쟁점과 제도적 맥락』, 기념논문집간행위원회, 1993.
- 전광현, 「일본 사회복지사제도의 고찰」, 『사회복지』 '96 여름호, 1996.
- 정경희·변재관·오영희·이운경, 『노인교육기관 및 교육프로그램 연계 구축 및 활용방안 연구』, 한국보건사회연구원, 2000.
- 정무성·고은숙, 『사회복지사제도의 발전적 운영을 위한 연구』, 한국사회복지사협회, 2001.
- 최은영·조재국·김진수·이우백, 『의약인력의 수급전망과 정책과제: 의사, 한의사, 치과의사, 간호사, 약사』, 한국보건사회연구원, 1998.
- 최재성·김재엽, 「전문직에 대한 규제특성의 측면에서 본 미국의 사회복지사제도」, 『사회복지』 '96 여름호, 1996.
- 한혜경, 『한국의 개별적 사회서비스 발달에 관한 연구』, 이화여대 박사학위논문, 1993.
- 日本全國社會福祉協議會, 『社會福祉の動向』, 1997~1999.
- 日本厚生省, 『厚生白書: 國民生活と社會福祉』, 1999.

Department of Health, *Health and Personal Social Services Statistics for England*, 1995 edition, HMSO, 1996.

Gilbert, Neil & Harry Specht, *Handbook of the Social Services*, Prentice-Hall, 1981.

Morales, Armando T. & Bradford W. Sheafor, *Social Work: A Profession of Many Faces*, 7th edition, Allyn and Bacon, 1995.

NASW, *Encyclopedia of Social Work* 19th ed., 1995.

Training Organisation for Personal Social Services, *Modernising the Social Care Workforce(the first national training strategy for England)*, 1999.

<http://www.bls.gov/oco/cg/cgs040.htm>, [cgs041.htm](http://www.bls.gov/oco/cg/cgs041.htm) 및 [cgs042.htm](http://www.bls.gov/oco/cg/cgs042.htm)(미국 Career Guide to Industries)

<http://www.bls.gov/oco/ocos059.htm> 및 [ocos060.htm](http://www.bls.gov/oco/ocos060.htm)

# 附 錄

---

附錄 1. 社會福祉施設 従事者の 職種別 配置基準

附錄 2. 2000年 社會福祉施設評價 人力關聯부문 結果

附錄 3. 調査票

## 附錄 1. 社會福祉施設 從事者의 職種別 配置基準

〈附表 1-1〉 兒童福祉施設 從事者 配置基準

보육사	시 설 장	총무 (아동 30인 이상인 경우)	의 사 (또는 축탁 의사)	간호사 또는 간호 조무사	사무원 (아동 50인 이상인 경우)	영양사 (아동 50인 이상인 경우)
아동양육 시 설	1인	1인	1인	1인 (아동 30인 이상)	1인	1인
아동일시 보호시설	1인	1인	1인	1인 (아동 30인 이상)	1인	1인
아동보호 치료시설	1인	1인	1인	1인 (아동 30인 이상)	1인	1인
아동직업 훈련시설	1인	1인	1인	1인 (아동 30인 이상)	1인	1인
자립지원 시 설	1인	1인	-	-	1인	-
아동단기 보호시설	1인	1인	1인	1인 (아동 30인 이상)	1인	1인
아동상담소	1인	1인	-	1인	1인	-
아 동 전용시설	1인	-	-	-	1인	-
아동복지관	1인	-	-	-	1인	-

〈附表 1-1〉 계속

보육사	생 활 지도원	직 업 훈 련 교 사	상 담 요 원	임 상 심 리 상 담 원	취 사 원 (아 동 30인 이 상)	세 탁 원 (아 동 30인 이 상)	보 안 요 원
· 0~2세까지 : 아동 3인당 1인 (3인초과시 1인 추가) · 3~6세까지 : 아동 7인당 1인 (7인초과시 1인 추가), · 7세이상 : 아동 10인당 1인 (10인초과시 1인 추가)	아동 50인 이 상 1인 (50인 초과시 1인 추가)	-	필요 인원	1인 (아동 50인 이 상)	1인	1인	-
· 0~2세까지 : 아동 3인당 1인 (3인초과시 1인 추가) · 3~6세까지 : 아동 7인당 1인 (7인초과시 1인 추가), · 7세이상 : 아동 10인당 1인 (10인초과시 1인 추가)	아동 50인이상 1인 (50인 초과시 1인추가)	-	필요 인원	1인 (아동 50인 이 상)	1인	1인	-
아동 20인까지 1인 (20인초과시 1인 추가)	1인	필요 인원	-	1인	1인	-	2인 (아동 40인 이 상 4인)
아동 20인까지 1인 (20인초과시 1인 추가)	1인	필요 인원	-	-	1인	-	-
-	-	-	1인	-	-	-	-
· 0~2세까지 : 아동 3인당 1인 (3인초과시 1인 추가) · 3~6세까지 : 아동 7인당 1인 (7인초과시 1인 추가), · 7세이상 : 아동 10인당 1인 (10인초과시 1인 추가)	아동 50인이상 1인 (50인 초과시 1인추가)	-	필요 인원	-	1인	1인	-
	-	-	필요 인원	1인	-	-	-
-	필요인원	-	-	-	-	-	-
-	-	-	1인	1인	-	-	-

〈附表 1-2〉 老人福祉住居施設 従事者 配置基準

구분	양로시설	실비 양로시설	유료 양로시설	실비노인 복지주택	유료노인 복지주택
시설장	1인	1인	1인	1인	1인
총무	1인	1인	1인	-	-
상담지도원	-	-	-	1인	1인
생활지도원 (여자를 수용하 는 시설에는 여 자생활지도원)	1인	1인	1인	-	-
생활보조원 (입소자 20인당 1인 이상)	1인	1인	1인	-	-
의사 (또는 축탁의사)	1인	1인	1인	-	-
간호사 또는 간 호조무사	1인 (입소자 50인 당 1인이상)	1인 (입소자 50 인당 1인이 상)	1인 (입소자 40 인당 1인이 상)	-	-
사무원	1인 (입소자 100인 이상)	1인 (입소자 100인 이상)	1인	1인	1인
영양사	1인 (입소자 50인 이상)	1인 (입소자 50인 이상)	1인 (입소자 50인 이상)	1인	1인
취사부 (입소자 50인당 1인이상)	1인	1인	1인	-	-
세탁부 (입소자 50인당 1인이상)	1인	1인	1인 (세탁물전량 을 위탁처리 하는 경우에 는 두지 아니할수 있 다)	-	-
관리인	-	-	1인	1인	1인

〈附表 1-3〉 老人醫療福祉施設 従事者 配置基準

구분	노인 요양시설	실비노인 요양시설	유료노인 요양시설	노인전문 요양시설	유료노인 전문요양시설
시설장	1인	1인	1인	1인	1인
총무	1인	1인	1인	1인	1인
생활지도원 (여자를 수용하는 시설에는 여자생 활지도원)	1인	1인	1인	1인	1인
생활보조원	1인 (입소자 7인당 1인이상)	1인 (입소자 7인당 1인이상)	1인 (입소자 5인당 1인이상)	1인 (입소자 3인당 1인이상)	1인 (입소자 3인당 1인이상)
전담의사 (또는 촉탁의사)	1인	1인	1인	1인	1인
간호사 또는 간호 조무사	1인 (입소자 25인당 1인이상, 다만 그중 1인이상 은 간호사)	1인 (입소자 25인당 1인이상, 다만 그중 1인이상 은 간호사)	1인 (입소자 25인당 1인이상, 다만 그중 1인이상 은 간호사)	1인 (입소자 20인당 1인이상, 다만 그중 1인이상 은 간호사)	1인 (입소자 20인당 1인이상, 다만 그중 1인이상 은 간호사)
물리치료사 (1인 이상을 두되, 입소자가 100인을 초과할 때마다 1인 씩 더둔다)	1인	1인	1인	1인	1인
사무원 (입소자 100인 이상)	1인	1인	1인	1인	1인
영양사 (입소자 50인이상)	1인	1인	1인	1인	1인
취사부 (입소자 50인당 1인이상)	1인	1인	1인	1인	1인
세탁부 (입소자 50인당 1인이상)	1인	1인	1인 (세탁물전량 위 탁처리하는 경 우에는 두지 아니할수 있다)	1인	1인 (세탁물전량 위 탁처리하는 경 우에는 두지 아니할수 있다)
관리인			1인	1인 (입소자 50인이상)	1인

〈附表 1-4〉 老人餘暇福祉施設 従事者 配置基準

구분	노인 복지회관	경로당	노인교실	노인 휴양소
시설장	1인	-	1인	1인
상담지도원	2인이상	-	-	-
사무원	1인	-	-	-
물리치료사	1인	-	-	-
강사	-	-	1인 (외부강사 포함)	-
취사부	1인	-	-	-
관리인	1인	-	-	1인

〈附表 1-5〉 在家老人福祉施設 従事者 配置基準

구분	가정봉사원 파견시설	주간보호 시설	단기보호 시설
시설장	1인	1인	1인
사회복지사	1인 (이용자 80인당 1인이상, 결연된 노인을 500인 이상확보한 때에는 전담직원 1인이상을 별도로 두어야한다)	1인 (시설당 1인이상을 두어야 한다. 다만, 이용정원이 10인 이하인 시설은 두지 아니할 수 있다)	1인 (시설당 1인이상을 두어야한다. 다만, 이용정원이 10인 이하인 시설은 두지 아니할 수 있다)
사무원	1인	1인 (이용정원 10인이하인 시설은 두지 아니할 수 있다)	-
생활보조원	-	1인 (이용자 10인당 1인이상을 두어야하되, 치매·중풍등의 노인을 주 이용대상으로 하는 시설은 이용노인 5인당 1인이상)	1인 (이용자 5인당 1인이상을 두어야하되, 치매·중풍 등의 노인을 주 이용대상으로하는 시설은 이용노인 5인당 1인이상)
간호사 또는 간호조무사	-	-	1인 (이용자 25인당 1인이상, 치매·중풍 등의 노인을 주 이용대상으로하는 시설은 이용자 20인당 1인이상)
물리치료사	-	1인	1인 (이용자 30인 이상)
가정봉사원	사업대상자 8인당 1인이상	-	-
취사부	-	1인	1인
세탁부	-	-	1인 (이용자 50인이, 다만, 세탁물 전량을 위탁처리하는 경우에는 두지 아니할 수 있다)
보조원 또는 운전기사	-	1인	-
	다만, 사회복지시설(수용인원이 10인 미만인 시설을 제외한다)에 병설하는 경우에는 사회복지사 및 가정봉사원외의 직원은 사업에 지장이 없는 범위안에서 당해 사회복지시설의 직원이 겸임할 수 있다.	다만, 사회복지시설(수용인원이 10인미만인 시설을 제외한다)에 병설하는 경우에는 사회복지사·생활보조원·물리치료사 및 간호조무사외의 직원은 사업에 지장이 없는 범위안에서 당해 사회복지시설의 직원이 겸임할 수 있다.	다만, 사회복지시설(수용인원이 10인미만인 시설을 제외한다)에 병설하는 경우에는 사회복지사·생활보조원·물리치료사 및 간호조무사외의 직원은 사업에 지장이 없는 범위안에서 당해 사회복지시설의 직원이 겸임할 수 있다.

〈附表 1-6〉 障礙人福祉施設 従事者 配置基準

구분	장애인복지시설
시설장	1인
총무	1인
의사 또는 촉탁의사 (시간제 계약에 의한의사 포함)	1인이상(다만, 시설의 장이 의사인 경우에는 따로 두지 아니할 수 있다)
간호사	1인이상(다만, 중증장애인요양시설과 장애영유아생활시설의 경우에는 시설거주자 50인당 1인 이상)
생활보조원	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 시설거주자가 18세 이상의 성인의 경우는 10인당 1인이상</li> <li>• 아동 및 정신지체 또는 발달장애인의 경우에는 시설거주자 5인당 1인 이상</li> <li>• 시각장애인의 경우에는 시설거주자 4인당 1인 이상</li> <li>• 중증장애인요양시설 및 장애영유아생활시설의 경우 시설거주자 3인당 1인이상.</li> </ul> 다만, 장애인유료복지시설의 경우에는 장애인 생활시설에 두어야 할 인원보다 1.5배 이상의 인원을 두어야 한다
영양사	1인 이상
사무원	1인 이상. 다만, 시설거주자가 100인 이상인 시설의 경우
사회재활교사	1인이상. 다만, 시각장애인을 위한 시설의 경우에는 점자해독한 자이어야 하며 여성 장애인이 생활하는 시설에는 적어도 1인의 여성교사를 두어야 한다.
직업훈련교사	직업훈련 또는 작업과목에 따라 필요한 인원
시설관리기사	1인이상. 다만, 입소하여 생활하는 장애인이 200인 이상인 시설의 경우
취사원	1인. 다만, 시설거주자가 50인 이상인 시설의 경우에는 매 50인을 초과하는 때마다 1인을 추가
세탁원	1인. 다만, 시설거주자가 50인 이상인 시설의 경우에는 매 50인을 초과하는 때마다 1인을 추가



〈附表 1-8〉 母子福祉施設 従事者 配置基準

구분	모자보호 시 설	모자자립 시 설	미혼모 시 설	일시보호 시 설
시설장	1인	1인 (입소세대가 상시 5세대이하인 경우를 제외함)	1인	1인
총무	1인	-	1인	1인
간호사 또는 간호조무사	-	-	1인	-
영양사	-	-	1인 (입소정원이 50인 이상인 경우에 한함)	1인 (입소정원이 50인 이 상인 경우에 한함)
취사원	-	-	1인	1인 (입소정원이 20인 이상인 경우에 한함)
상담원	1인	1인 (입소세대가 상시 10 세대 이하인 경우를 제외함)	3인	1인
사무원 또는 보조원	1인 (입소정원이 50인 이상인 경우에 한함)	-	1인 (입소정원이 50인 이상인 경우에 한함)	1인 (입소정원이 50인 이상인 경우에 한함)
경비원	1인	-	1인	1인 (입소정원이 20인 이상인 경우에 한함)

〈附表 1-9〉 精神醫療機關 従事者 配置基準

구분	종사자의 수	
	정신병원과 병원급 이상의 의료기관에 설치된 정신과	정신과 의원
정신과 전문의	입원환자 60인당 1인을 두되, 그 단수에는 1인을 추가한다. 이 경우 정신과전공의는 이를 정신과 전문의 0.5인으로 본다	정신병원과 같음
간호사	입원환자 13인당 1인을 두되, 그 단수에는 1인을 추가한다. 이 경우 간호사 정원의 2분의 1의 범위안에서 간호조무사를 간호사로 같음할 수 있다.	정신병원과 같음
전문요원	입원환자 100인당 1인을 두되, 그 단수에는 1인을 추가한다. 이 경우 전문요원의 자격취득을 위하여 수련중인 자로서 수련기간이 1년을 경과한 자는 이를 전문요원 0.5인으로 본다.	

- 비고: 1. 외래환자 3인을 이를 입원환자 1인으로 본다.  
 2. 정신과 전문의의 인력기준은 2002년 12월 30일까지는 입원환자 70인당 1인으로 한다.

〈附表 1-10〉 精神疾患 社會復歸施設 従事者 配置基準

구분	정신질환자생활훈련시설, 작업훈련시설, 종합훈련시설	정신질환자 주거시설
시설장	1인(시설장은 국가 및 지방자치단체가 설치·운영하는 시설인 경우를 제외하고는 정신과전문의, 정신보건전문요원, 사회복지법인 기타 비영리법인의 대표이어야한다.)	1인
정신과 전문의	1인. 다만, 다음각목의 1에 해당하는 전문의가 있는 경우에는 정신과전문을 두지 아니할 수 있다. <ul style="list-style-type: none"> <li>• 시설장이 전문의인 경우</li> <li>• 시설장이 촉탁의를 둔 경우</li> <li>• 당해 시설의 소재지를 관할하는 시장·군수·구청장이 위촉한 자문의의 자문을 얻을 수 있는 경우</li> <li>• 정신의료기관과 협력하여 당해 정신의료기관에 근무하는 전문의의 자문을 얻을 수 있는 경우</li> </ul>	
정신보건 전문요원	입소자 정원 15인당 1인을 두되, 그 단수에는 1인을 추가한다.	
보조원	입소자 정원 10인당 1인을 두되, 그 단수에는 1인을 추가한다.	
영양사	1인(상시 1회 50인 이상에게 식사를 제공하는 시설에 한한다)	
관리인	-	정신보건전문요원 1인 이상을 두되 시설의 설치자 또는 시설장이 정신과전문의 또는 정신보건전문요원인 경우에는 관리인을 두지 아니할 수 있다

## 附錄 2. 2000年 社會福祉施設評價 人力關聯部門 結果

〈附表 1-11〉 職員採用分野 施設類型別 評價結果

구분	시설유형	평가결과
직원선발 기준 및 방법	정신지체	자격기준 명시, 채용절차 명문화, 공개적 공고, 직원 선발위원회 구성 등 절차확보 중 2 가지 시행하는 시설이 38.5%, 3가지 시행 시설이 30.8%임
	부랑인	자격기준 명시 및 공개채용 절차를 준수하는 시설이 42.4%, 자격기준은 있으나 제한적 인 공개채용을 이용하는 시설이 54.5%임
	영아	공개채용을 하는 시설이 71.4%, 추천 등의 제한적 공개채용을 하는 시설이 28.6%임.
	노인요양	공개채용을 하는 시설이 61.7%, 추천 등의 제한적 공개채용을 하는 시설이 61.7%임.
	사회복지관	3년 동안 공개채용을 한 기관이 35.5%, 1년 이상 공제한 기관이 38.5%임.
	여성	채용기준 명시와 완전공개채용을 하는 시설이 30%, 비공개로 직원을 채용하는 시설이 50%임.
	정신요양	공개채용을 하는 시설이 전체의 2/3이상임.
관리자의 전문성	정신지체	시설장과 사무국장 모두 상위 자격기준을 갖추고 있는 시설이 40.4%, 시설장과 사무국 장 중 한 사람은 최소 자격기준을 갖추고 다른 한 사람은 상위 자격기준을 갖추고 있 는 경우가 36.5%임.
	노인요양	시설장이 사회복지전문종사이거나 실무 경험이 5년 이상인 시설이 78.3%, 사회복지사 자 격이 있거나 3년 이상의 실무 경험이 있는 시설이 15.0%임.
	사회복지관	부장(과장)의 학력이 전공 대학원 재학 이상이며, 1급으로 경력이 매우 풍부한 기관이 30.5%, 부장(과장)의 학력이 전공 대졸자이고 1급으로 경력이 기준에 적합한 기관이 48.7%임.
	여성	사회복지사 자격소지자 및 사회복지학 전공 대학(원) 재학중인 직원의 비율이 높은 시 설이 45.9%, 비교적 높은 시설이 37.8%임.
	정신요양	정신보건전문요원의 확보율이 전체의 15%에 불과함.
서비스담당 직원의 전문자격 보유	장애인	생활재활교사 중 사회복지 관련 전문자격 소지 비율이 40%이상인 시설인 30.8%, 30~ 39%인 시설이 13.5%임.
	부랑인	종사자 총수의 1/2이상인 사회복지사자격증 소지자이고 그 중 2/5이상인 1급 자격증 소 지자인 시설이 24.2%, 종사자 총수의 1/3이상인 사회복지사자격증 소지자이고 그 중 1/5 이상인 1급 또는 2급 자격증 소지자인 시설이 30.3%임.
	영아	시설당 평균 자격증 소지자 수는 8.11명임(대도시 소재 영아시설평균 10.42명, 중소도시 이하 소재 영아시설 평균 6.38명).
	사회복지관	사회복지사의 비율이 매우높은 기관이 70.1%, 비교적높은 기관이 19.8%임.
	정신요양	사회복지사 1인당 입소자 수가 88명 이상인 50% 이상임.
직원정원 이상 확 보	정신지체	정원을 확보하지 못한 시설이 36.5%, 정원에 맞게 확보한 시설이 36.5%임.
	부랑인	정원을 확보하지 못한 시설이 57.6%, 정원에 맞게 확보한 시설이 24.2%임.
	영아	정원을 확보하지 못한 시설이 35.7%, 정원에 맞게 확보한 시설이 28.6%임.
	노인요양	정원을 확보하지 못한 시설이 68.3%, 정원에 맞게 확보한 시설이 16.7%임.

註: 1) 여성복지시설은 모자보호 및 자립지원시설임.

〈附表 1-12〉 勤務與件分野 施設類型別 評價結果

구분	시설유형	평가결과
복무규정 마련	정신지체	직원들이 복무규정을 잘 알고 있고 그대로 이행되는 시설이 42.3%, 직원들이 복무규정을 잘 알고 있는 시설이 32.7%임.
	영아	복무규정이 있고 규정대로 잘 운영되고 있는 시설이 전체의 78.6%, 복무규정은 있으나 체계화되어 있지 않고 잘 운영되고 있지 않은 시설이 17.9%임.
	노인요양	공개채용을 하는 시설이 61.7%, 추천 등의 제한적 공개채용을 하는 시설이 61.7%임.
고충 처리	정신지체	고충 등을 처리하는 공식체계가 없는 시설이 40.4%, 공식적인 체계가 있지만 그 기능 수행 정도를 확인하기 어려운 시설이 30.8%임.
	영아	지난 1년간 개별 직원의 고충 사항을 파악하기 위한 면담 및 간담회 등의 기록이 없는 시설이 64.3%, 2회 이상의 면담 및 간담회 등을 통하여 고충 처리를 위해 적극적으로 노력한 시설이 10.7%임.
	노인요양	시설장이 사회복지전문공사이거나 실무 경험이 5년 이상인 시설이 78.3%, 사회복지사 자격이 있거나 3년 이상의 실무 경험이 있는 시설이 15.0%임.
후생 복지	정신지체	규정된 휴가실시, 휴식공간 마련, 숙소 제공, 포상제도 실시 등이 모두 만족스럽게 실시된 시설이 25.0%, 2가지가 만족스럽게 실시되는 시설이 34.6%임.
	영아	지난 1년간 직원복무규정에 따른 전체 직원의 휴가일수 합계 중 실제로 집행된 휴가일수 합계의 비율이 80%이상인 시설이 85.7%임.
	노인	급여외 수당이 있는 시설이 30%, 규정에 따른 연·월차 휴가 사용이 가능한 시설이 94.0%임(무료요양시설).
	사회복지관	경제적 또는 비경제적 포상체계가 완벽하게 갖춰진 기관이 20.3%, 어느 정도 잘 정비되어 있는 기관이 45.2%임.
	여성	직원휴가가 규정대로 비교적 잘 이루어지고 있는 시설이 46.2%, 규정대로 전혀 이루어지지 않고 있는 시설이 10.3%임.
직원상조 회	정신지체	직원상조회가 구성되어 있고 활동도 활발한 시설이 46.2%, 상조회가 구성은 되어 있으나 활동이 활발하지 못한 시설이 28.8%임.
	부랑인	정원을 확보하지 못한 시설이 57.6%, 정원에 맞게 확보한 시설이 24.2%임.
	영아	지난 1년간 직원의 단합을 위한 공식적 프로그램을 2회 이상 실시한 시설이 42.9%, 1회 이상 실시한 시설이 35.7%임

註: 1) 여성복지시설은 모자보호 및 자립지원시설임.

〈附表 1-13〉 教育訓練分野 施設類型別 評價結果

구분	시설유형	평가결과
교육훈련 계획 (자체 교육)	정신지체	매년 직원교육훈련 계획이 수립되고 계획에 따라 50% 이상 실행되는 시설이 32.7%, 계획조차 마련되어 있지 않은 시설이 50%임.
	부랑인	자체교육이 있고 외부강사에 의한 교육이 연간 1회 이상 실시되고 있는 시설이 60.6%, 자체교육이 전혀 없는 시설이 24.2%임.
	영아	지난 1년간 외부강사를 초빙하여 교육훈련을 1회 이상 실시한 시설이 46.4%, 실시한 적이 없는 시설이 53.4%임.
	여성	자체교육훈련이 있으며 외부강사에 의한 교육훈련이 반기별 1회 이하 실시되고 있는 시설이 10.3%, 자체교육훈련조차 없는 시설이 69.2%임.
	정신요양	외부강사에 의한 자체교육을 실시하고 있는 시설이 42%임.
교육훈련 기회 (외부 교육)	정신지체	직원의 국비·지방비 보조 정원 기준으로 평균 연간 1회 이상 참여하고 있거나, 1인당 평균 8시간 이상 참여하고 있는 시설이 55.8%, 평균 연간 0.7회 이상 참여하고 있거나, 1인당 평균 6시간 이상 참여하고 있는 시설이 9.6%임.
	부랑인	지난 1년간 외부교육에 직원의 1/2 이상이 참여한 시설이 54.5%, 1/3 이상이 참여한 시설이 15.2%임.
	영아	체계적인 직원 교육훈련계획에 따라 지난 1년간 외부교육에 1/3이상의 직원이 규준하게 참여한 시설이 21.4%, 체계적인 교육훈련계획이 없으며, 지난 1년간 외부교육에 1/5 미만의 직원이 참여한 시설이 53.6%임.
	노인요양	모든 직원이 연 1회 이상 교육을 받고 있는 시설이 52.0%, 직원의 50%가 1회 이상 교육을 받고 있는 시설이 30%임.
	사회복지관	직원의 교육훈련 참여실적이 비교적 많은 편인 기관이 61.9%, 참여실적이 거의 없는 기관이 14.7%임.
	여성	지난 1년간 전체 직원 대비 외부교육 1회 이상 참여한 직원의 비율이 50%이상인 시설이 82.1%, 10% 미만인 시설이 2.6%임.

註: 1) 여성복지시설은 모자보호 및 자립지원시설임.

### 附錄 3. 調查票

## 사회복지인력에 대한 설문: 종사자

안녕하십니까?

국무총리실 산하 출연연구기관인 한국보건사회연구원에서는 보건복지부의 의뢰를 받아 사회복지인력의 지위향상 방안에 관한 연구를 하고 있습니다. 이를 위해 본 연구원에서는 사회복지인력을 대상으로 설문조사를 실시하고자 합니다.

이 설문은 사회복지시설의 종사자 (총무, 부장, 과장, 사회복지사, 생활지도원, 사회재활교사, 보육사, 생활재활교사, 생활보조원)를 대상으로 사회복지인력의 직무환경, 복리후생 여건을 파악하고자 합니다. 귀하의 의견은 사회복지인력의 지위향상을 위한 정책 수립에 중요한 기초자료가 될 것입니다. 조사 결과는 정책 마련을 위한 통계처리에만 사용되고, 절대로 다른 목적에는 사용되지 않을 것을 약속드립니다. 설문과 관련한 문의사항은 아래로 연락주시면 친절하게 답변해 드리겠습니다.

감사합니다.

2001년 10월

보건복지부·한국보건사회연구원

※ 다음의 문항들을 읽으시고 생각하시는 것과 가장 근접한 항목을 하나만 골라 각 번호 앞의 박스(  )에 V로 체크하거나 해당란에 기록해 주십시오.

A. 입사동기 및 채용

1. 귀하는 어떻게 현 직장에 입사하게 되셨습니까?  
 ① 학교에서 소개 혹은 추천으로  ② 친구 혹은 선배의 소개로  
 ③ 신문이나 인터넷 등의 광고를 통해서  
 ④ 실습 및 자원봉사활동을 통해서  
 ⑤ 직업소개기관을 통해  ⑥ 가족 및 친인척의 소개로  
 ⑦ 기타(구체적으로\_\_\_\_\_)
2. 귀하의 입사방법은 무엇이었습니까?  
 ① 공개채용  ② 추천  ③ 특별채용  
 ④ 기타(\_\_\_\_\_)
3. 귀하의 고용형태에 해당되는 것은 어느 것입니까?  
 ① 정규직-상근(full-time)  ② 정규직-파트타임(part-time)  
 ③ 계약직-상근(full-time) (문 3-1) ↓  
 ④ 계약직-파트타임(part-time) (문 3-1로) ↓  
 ⑤ 기타(구체적으로\_\_\_\_\_)

3-1. 계약직으로 근무하시는 경우 현재의 계약기간은 어느 정도입니까? (\_\_\_\_\_)개월

4. 현재 귀하가 사회복지업무에 종사하게 된 이유는 무엇입니까?  
 ① 사회복지가 보람이 있어서  
 ② 사회복지업무가 적성에 맞아서  
 ③ 여성(남성)의 직업으로서 적합하다고 생각하기 때문에  
 ④ 주위의 권유로  
 ⑤ 기타(구체적으로\_\_\_\_\_)

**B. 근무조건 및 실태**

1. 주중 휴무일은 일요일을 포함하여 몇 일입니까? (한 곳에만 기입해 주십시오)  
 매주 (\_\_\_\_\_)일 혹은 2주에 (\_\_\_\_\_)일 혹은 한달 (\_\_\_\_\_)일
2. 귀하는 2교대제 혹은 3교대제 근무를 하고 계십니까?  
 ① 2교대제       ② 3교대제       ③ 상근 숙식  
 ④ 출퇴근한다
3. 귀하의 평일 평균 근무시간은 약 몇 시간입니까?  
 약 (\_\_\_\_\_)시간/ 1일 (식사시간을 제외한 실제 근무시간)
4. 귀하는 업무 및 기타(가사노동)시간을 제외하고 개인적으로 활용할 수 있는 여가시간은 1주일에 약 몇 시간정도입니까? (여가시간이란, 학습을 위해 투자하거나 영화 및 기타 문화활동 등으로 활용할 수 있는 시간을 말함)      약 (\_\_\_\_\_)시간 / 1주
5. 사회복지업무를 보람있는 일로 즐겁게 하기 위해서 하루 적절한 근무시간은 몇 시간이어야 한다고 생각하십니까?  
 1일 적정 근무시간 (\_\_\_\_\_) 시간
6. 현재 담당하고 계신 일을 충분히 수행하기 위해서는 하루 평균 어느 정도의 시간이 추가로 필요하다고 보십니까?  
 1일 추가로 필요한 근무시간 (\_\_\_\_\_) 시간
7. 현재 귀하의 연봉금액(상여금 및 수당 포함)은 얼마나 되십니까?  
 약 (\_\_\_\_\_)만원 / 1년
8. 귀하의 연봉액수는 업무에 비해 어떻다고 생각하십니까?  
 ① 매우 많은 편       ② 많은 편     ③ 적당한 편  
 ④ 적은 편 (문 8-1로) ↓     ⑤ 매우 적은 편 (문 8-1로) ↓

8-1. 연봉액이 적다고 생각하신다면 얼마가 적당하다고 보십니까?  
 적정연봉액 (\_\_\_\_)만원/1년

9. 귀하의 바로 위 상급자는 여성입니까? 남성입니까?  
 ① 여성             ② 남성
10. 귀 기관에서는 바로 위 직급으로 승진되기 위해서 소요되는 연수는  
 평균 어느 정도나 됩니까?    약 (\_\_\_\_)년
11. 귀하는 위 직급으로 승진되기 위해서 소요되는 연수가 어떻다고 생각  
 하십니까?  
 ① 매우 빠름     ② 빠른 편     ③ 적당한 편  
 ④ 느린 편       ⑤ 매우 느림
12. 귀하의 하루 평균 근무시간을 100으로 놓을 때 다음 각각의 업  
 무는 어느 정도의 비중을 차지 합니까? (수행하시는 부분에는 그  
 비중을 수치로 기입하시고, 수행하지 않는 부분에는 '0'으로 기입  
 하셔서 전체 합계가 100이 되도록 하여 주십시오)

구 분	업무 비중
1) 복지서비스 전달 대상자 돌보기, 상담, 재활 및 치료, 교육 프로그램 실시, 정보 제공 및 서비스 의뢰, 복지자원 발굴(후 원자 개발 등)	_____ %
2) 복지 행정 기안·결재, 서비스 제공관련 일지 정리 등, 사업 기 획, 프로그램 개발, 자원봉사자 교육, 관련기관 협조 등	_____ %
3) 기관 행정 직원 관리(수퍼비전 등), 예산 및 문서 행정, 시설 관리	_____ %
4) 기 타 (어떤 업무 _____)	_____ %
<b>합 계</b>	<b>100%</b>

13. 복지서비스 전달을 수행하시는 경우 각 세부업무의 비중을 기입해주시기 바랍니다.

구 분	업무 비중
1) 대상자 직접 돌보기(직접 대면하여 정서적 지지 등)	_____%
2) 대상자 돌볼 준비(빨래, 식사, 청소, 시장보기 등 )	_____%
3) 상담	_____%
4) 재활 및 치료	_____%
5) 교육 프로그램 실시	_____%
6) 정보 제공 및 서비스 의뢰	_____%
7) 복지자원 발굴(후원자 개발 등)	_____%
8) 기타(어떤 업무_____)	_____%
<b>합 계</b>	<b>100%</b>

14. 복지행정업무를 수행하시는 경우 각 세부업무의 비중을 기입해주시기 바랍니다.

구 분	업무 비중
1) 기안 및 결재	_____%
2) 서비스 제공 관련 일지 정리 등	_____%
3) 사업 기획	_____%
4) 프로그램 개발	_____%
5) 자원봉사자 등 교육	_____%
6) 관련외부기관 협조	_____%
7) 기타(어떤 업무_____)	_____%
<b>합 계</b>	<b>100%</b>

15. 기관의 일반행정업무를 수행하시는 경우 각 세부업무의 비중을 기입해주시기 바랍니다.

구 분	업무 비중
1) 직원 관리(수퍼비전 등)	_____%
2) 예산 및 문서 행정	_____%
3) 시설 관리	_____%
4) 기타(어떤 업무_____)	_____%
합 계	100%

16. **(이용시설의 경우)** 귀 기관에 필요한 적정 사회복지사 수는 어느 정도라고 생각하십니까? (\_\_\_\_)명
17. **(생활시설의 경우)** 귀 기관의 적정 정원수는 어느 정도라고 생각하십니까? (\_\_\_\_)명
18. **(생활시설의 경우)** 귀 기관에 필요한 다음 각 인력의 적정 수는 어느 정도라고 생각하십니까?  
 생활지도원/사회재활교사 (\_\_\_\_)명  
 생활보조원/보육사/생활재활교사 (\_\_\_\_)명  
 사회복지사 자격 소지자 (\_\_\_\_)명
19. **(생활시설의 경우)** 귀 기관의 경우 다음 각 인력의 적정한 배치 기준은 어떠해야 한다고 생각하십니까?  
 입소자 (\_\_\_\_)명당 생활지도원/사회재활교사 1인  
 입소자 (\_\_\_\_)명당 생활보조원/보육사/생활재활교사 1인  
 입소자 (\_\_\_\_)명당 사회복지사 자격 소지자 1인

C. 근무 환경

1. 직업생활과 관련하여 귀하에게 보람을 주는 가장 중요한 요소는 무엇이라고 생각하십니까?  
 ① 업무  ② 보수  ③ 승진  ④ 클라이언트의 변화  
 ⑤기타(\_\_\_\_\_)

2. 귀하는 직장생활과 관련하여 다음 항목들에 대하여 어느 정도 만족하십니까?

항 목	① 매우 만족	② 만족	③ 그저 그렇다	④ 불만족	⑤ 매우 불만족
1) 업무의 내용					
2) 업무량					
3) 보수수준					
4) 직장 동료와의 관계					
5) 직장 상사와의 관계					
6) 휴식공간 식당등 부대시설					
7) 복리후생 등 근무여건					
8) 보수교육					

3. 귀하가 하시는 일은 다음과 같은 사항을 어느 정도나 충족시킨다고 생각하십니까?

항 목	① 매우 많이	② 많이	③ 보통	④ 적게	⑤ 매우 적게
1) 사회적 인정					
2) 업무의 자율성					
3) 의사결정에 참여					
4) 장래 비전					
5) 도전					
6) 자기발전					

4. 직장 내에서 실시되는 다음 사항에 대해서 얼마나 공정하다고 생각하십니까?

항 목	① 매우 공정	② 공정	③ 보통	④ 불공정	⑤ 매우 불공정
1) 채용					
2) 승진					
3) 보수					
4) 업무 분담					

5. 귀하가 여성(남성)이기 때문에 다음 사항에 대하여 불공정한 대우를 받으신 적이 있으십니까?

항 목	① 매우 많다	② 많은 편이다	③ 보통 이다	④ 없는 편이다	⑤ 전혀 없다
1) 채용					
2) 승진					
3) 보수					
4) 업무 분담					
5) 기타(_____)					

6. 다음은 사회복지 관련 업무를 크게 ① 복지서비스 전달, ② 복지행정, ③ 기관 일반행정 등 셋으로 구분하였습니다. 각 업무를 수행하는데 어느 성이 더 적합하다고 생각하십니까?

1) 복지서비스 전달			
대상자 돌보기(수발)	<input type="checkbox"/> ① 남	<input type="checkbox"/> ② 여	<input type="checkbox"/> ③ 남녀 동일
상담	<input type="checkbox"/> ① 남	<input type="checkbox"/> ② 여	<input type="checkbox"/> ③ 남녀 동일
재활 및 치료	<input type="checkbox"/> ① 남	<input type="checkbox"/> ② 여	<input type="checkbox"/> ③ 남녀 동일
교육 프로그램 실시	<input type="checkbox"/> ① 남	<input type="checkbox"/> ② 여	<input type="checkbox"/> ③ 남녀 동일
정보 제공 및 서비스 의뢰	<input type="checkbox"/> ① 남	<input type="checkbox"/> ② 여	<input type="checkbox"/> ③ 남녀 동일
복지자원 발굴(후원자 개발 등)	<input type="checkbox"/> ① 남	<input type="checkbox"/> ② 여	<input type="checkbox"/> ③ 남녀 동일
2) 복지 행정			
사업 기획	<input type="checkbox"/> ① 남	<input type="checkbox"/> ② 여	<input type="checkbox"/> ③ 남녀 동일
프로그램 개발	<input type="checkbox"/> ① 남	<input type="checkbox"/> ② 여	<input type="checkbox"/> ③ 남녀 동일
자원봉사자 등 교육	<input type="checkbox"/> ① 남	<input type="checkbox"/> ② 여	<input type="checkbox"/> ③ 남녀 동일
관련외부기관 협조	<input type="checkbox"/> ① 남	<input type="checkbox"/> ② 여	<input type="checkbox"/> ③ 남녀 동일
3) 기관 일반행정			
직원 관리(수퍼비전 등)	<input type="checkbox"/> ① 남	<input type="checkbox"/> ② 여	<input type="checkbox"/> ③ 남녀 동일
예산 및 문서 행정	<input type="checkbox"/> ① 남	<input type="checkbox"/> ② 여	<input type="checkbox"/> ③ 남녀 동일
시설 관리	<input type="checkbox"/> ① 남	<input type="checkbox"/> ② 여	<input type="checkbox"/> ③ 남녀 동일

7. 귀하의 직장에서 다음과 같은 복지후생제도가 규정되어 있는지, 이 규정들이 실제 시행되고 있는지 말씀해 주시기 바랍니다.

구분	규 정			실제 이용		
	① 있다	② 없다	③ 모른다	① 거의 이용 불가능	② 업무조정하면 이용 가능	③ 자유롭게 이용
1) 생리휴가						
2) 연차휴가						
3) 월차휴가						
4) 산전-후출산휴가						

8. 귀하는 1년중 연차휴가를 몇 일까지 사용할 수 있습니까?  
1년 간 (\_\_\_\_)일

9. 귀하가 실제로 사용하는 연차휴가 일수는 몇 일이나 됩니까?  
1년 간 (\_\_\_\_)일

10. 산전-후 출산휴가는 몇 일까지 사용할 수 있습니까?  
(\_\_\_\_)일

10-1. (산전-후 출산휴가를 사용하신 경우만) 몇 일을 사용하셨습니까?  
(\_\_\_\_)일

11. 귀 기관에서는 결혼으로 인하여 퇴직해야 하는 경우가 있습니까?  
 ① 있다  ② 없다

12. 귀 기관에서는 임신 혹은 출산으로 인하여 퇴직해야 하는 경우가 있습니까?  
 ① 있다  ② 없다

13. 귀하는 이직 혹은 퇴직을 생각해보신 적이 있으십니까?  
 ① 있다 (문 13-1로) ↓  ② 없다

13-1. 이·퇴직을 생각하셨다면, 가장 큰 이유는 무엇 때문입니까?  
(하나만 선택)

① 업무의 불만족  ② 낮은 임금  ③ 과도한 업무  
 ④ 직장내 인간관계  ⑤ 전망이 없어서  
 ⑥ 열악한 근무환경  ⑧ 기타(\_\_\_\_\_)

13-2. 이직을 하신다면 어떤 분야를 고려하고 계십니까?

① 동종의 사회복지생활시설  ② 다른 종류의 사회복지생활시설  
 ③ 동종의 사회복지이용시설  ④ 다른 종류의 사회복지이용시설  
 ⑤ 사회복지관련 협회나 기관  ⑥ 사회복지관련 개인 사업  
 ⑦ 기타(구체적으로\_\_\_\_\_)

14. 다음은 귀하께서 수행하시는 업무 및 직무여건과 관련된 내용입니다. 제시된 각 문장에 대하여 선생님께서 생각하시는대로 선택하여 주시기 바랍니다.

항 목	① 매우 그렇 다	② 그렇 다	③ 보통	④ 그렇 지 않 다	⑤ 전혀 그렇 지 않 다
1) 나는 일 때문에 정신적으로 지쳐있다고 느낀다					
2) 나는 일 때문에 완전히 기진맥진한 상태에 있다고 느껴진다					
3) 사람들을 직접 대하면서 일한다는 것이 나에게서 매우 큰 스트레스가 된다					
4) 내가 클라이언트를 비인격적으로 대하고 있다고 느낀다					
5) 나는 클라이언트에게 무슨 일이 일어나는지에 대해 별 관심이 없다					
6) 나는 클라이언트의 문제를 매우 효과적으로 다룬다					
7) 직업을 통해 내가 다른 사람들의 삶에 긍정적인 영향을 주고있다고 느낀다					
8) 내 직업을 통해 가치있는 많은 일들을 성취해 왔다					
9) 나는 둘 이상의 사람들에게 양립불가능한 요구를 받는 경우가 있다					
10) 나는 나의 책임이 어디까지인지 알고 있다					
11) 나의 업무는 내가 교육받은 것과 나의 능력으로 가능한 일들이다					
12) 내 일을 수행하는 데 시간이 충분히 주어진다					
13) 나는 한 사람이 하기에는 너무 많은 일을 하고 있다고 느껴질 때가 있다					
14) 일을 하다보면 다른 여가 활동을 할 시간이 별로 없는 편이다					
15) 나는 짧은 시간 내에 너무 많은 일을 해야한다					
16) 나의 업무는 나를 당황스럽게 하는 적이 종종 있다.					
17) 나의 업무는 사회복지의 전문지식과 기술을 필요로 하는 일이다					
18) 나의 상사는 나의 업무와 관련하여 충분한 조언을 해준다					

15. 귀하는 귀하의 직업에 대해 전반적으로 어느 정도 만족하고 계십니까?

- ① 매우 만족       ② 만족       ③ 보통  
 ④ 불만족       ⑤ 매우 불만족

16. 귀하께서는 최근 3년간 업무와 관련하여 보수교육을 받으신 경험이 있습니까?

- ① 있다(문 17-1로) ↓       ② 없다

16-1. 보수교육을 받으신 적이 있다면 몇 회 정도 됩니까?  
 지난 3년간 (\_\_\_\_)회

16-2. 보수교육은 업무 수행에 어느 정도 도움이 되었습니까?

- ① 매우 도움된다       ② 조금 도움된다  
 ③ 그저 그렇다  
 ④ 별로 도움되지 않는다       ⑤ 전혀 도움되지 않는다

17. 보수교육은 어떤 내용이 필요하다고 생각하십니까?

#### D. 복리후생

1. 고용형태를 선택할 수 있다면, 귀하가 희망하는 고용형태는 무엇입니까?

- ① 정규직-상근(full-time)       ② 정규직-파트타임(part-time)  
 ③ 계약직-상근(full-time)       ④ 계약직-파트타임(part-time)  
 ⑤ 기타(구체적으로\_\_\_\_\_)

2. 사회복지인력을 보다 적극적으로 활용하기 위해서 다음 제도를 도입하는 것에 대해 어떻게 생각하십니까?

항 목	① 매우 찬성	② 찬성	③ 그저 그렇다	④ 반대	⑤ 매우 반대
1) 재택근무제도*					
2) 탄력적 근무제도*					
3) 탄력적 고용제도*					
4) 사내 보육시설*					

- \* 재택근무제도: 직장에 나오지 않고 집에서 업무를 보는 제도
- \* 탄력적 근무제도: 종사자가 원하는 시간에 직장에 나와서 일하는 제도
- \* 탄력적 고용제도: 고용시 계약제나 시간제 고용 등을 선택할 수 있는 제도
- \* 사내 보육시설: 직장 내에 보육시설을 두는 제도

3. (생활시설에 계신 경우) 현재 담당하고 계신 클라이언트 수는 몇 명입니까? ( )명

4. (생활시설에 계신 경우) 자신의 업무에 열중하기 위해서는 담당할 적정 클라이언트의 수는 몇 명이라고 생각하십니까? ( )명

5. (생활시설에 계신 경우) 귀 기관에 기숙사의 설치 필요성을 얼마나 느끼고 계십니까?

- ① 매우 필요     ② 필요                     ③ 보통
- ④ 불필요         ⑤ 전혀 불필요     ⑥ 설치되어 있음

6. 사회복지인력의 지위 향상을 위해 가장 시급한 사안은 무엇이라고 생각하십니까?

- ① 인력을 늘린다                     ② 보수수준을 조정한다
- ③ 업무량을 줄인다                   ④ 승진기회를 늘린다
- ⑤ 휴가일수를 늘린다                 ⑥ 교대제를 개선한다
- ⑦ 전문성을 발휘한 직무를 담당하도록 한다
- ⑧ 기타(구체적으로 \_\_\_\_\_)

7. 사회복지인력의 지위향상을 위해 정부에 건의하고 싶으신 의견이 있으시면 말씀해 주십시오.

8. 특히 여성 사회복지인력의 지위향상을 위해 정부에 건의하실 의견이 있으시면 적어주십시오.

### E. 일반 사항

1. 귀하의 성별은?       ① 여성                       ② 남성

2. 귀하의 연령은?      만(\_\_\_\_\_)세

3. 귀하의 학력은?

- ① 고졸이하                       ② 초대중퇴/초대졸 (문 3-1로) ↓  
 ③ 대학중퇴/졸업 (문 3-1로) ↓       ④ 대학원졸 (문 3-1로) ↓  
 ⑤ 기타

3-1. 귀하의 전공은 무엇입니까?

- ① 사회복지학       ② 인문사회과학(사회복지학 제외)  
 ③ 자연과학(공학 포함)       ④ 예체능학       ⑤ 기타

4. 귀하의 종교는?

- ① 기독교       ② 천주교       ③ 불교       ④ 무교  
 ⑤ 기타(\_\_\_\_\_)

5. 귀하의 현 직위는 어떻게 되십니까?

- ① 부장       ② 과장                       ③ 총무       ④ 팀장  
 ⑤ 일선 사회복지사                       ⑤ 보육사  
 ⑥ 생활지도원(사회재활교사)       ⑦ 생활보조원

6. 귀하는 사회복지사 자격을 갖고 계십니까?

- ① 사회복지사 1급       ② 사회복지사 2급  
 ③ 사회복지사 3급       ④ 없다

7. 귀하의 결혼 여부는?

- ① 미혼       ② 결혼 (문 6-1로) ↓       ③ 별거/이혼  
 ④ 사별

7-1. (결혼하신 경우) 귀하의 배우자도 직업을 갖고 계십니까?

- ① 예       ② 아니오

8. 다음 중 귀하가 일하시는 곳을 하나만 표시하여 주십시오.

이용시설		<input type="checkbox"/> ①종합사회복지관 <input type="checkbox"/> ②장애인복지관 <input type="checkbox"/> ③아동상담소 <input type="checkbox"/> ④노인복지회관 <input type="checkbox"/> ⑤여성회관 <input type="checkbox"/> ⑥여성복지상담소 <input type="checkbox"/> ⑦기타(_____)
생활 시설	노인	<input type="checkbox"/> ①무료양로 <input type="checkbox"/> ②무료요양 <input type="checkbox"/> ③전문요양 <input type="checkbox"/> ④실비양로 <input type="checkbox"/> ⑤실비요양 <input type="checkbox"/> ⑥유료주택
	아동	<input type="checkbox"/> ①양육 <input type="checkbox"/> ②직업훈련 <input type="checkbox"/> ③보호치료 <input type="checkbox"/> ④자립지원 <input type="checkbox"/> ⑤일시보호
	여성	<input type="checkbox"/> ①모자보호 <input type="checkbox"/> ②모자자립 <input type="checkbox"/> ③모자일시 <input type="checkbox"/> ④미혼모 <input type="checkbox"/> ⑤선도보호 <input type="checkbox"/> ⑥성폭력보호
	장애인	<input type="checkbox"/> ①지체 <input type="checkbox"/> ②시각 <input type="checkbox"/> ③청각·언어 <input type="checkbox"/> ④정신지체 <input type="checkbox"/> ⑤장애요양
	정신요양	<input type="checkbox"/> ①정신요양
	부랑인	<input type="checkbox"/> ①부랑인 <input type="checkbox"/> ②부랑아

9. 귀하는 현 직장을 포함하여 사회복지분야에서 얼마동안 일해오셨습니까? (\_\_\_\_)년 (\_\_\_\_)개월

10. 현 직장에서는 얼마 동안 일하셨습니까? (\_\_\_\_)년 (\_\_\_\_)개월

**바쁘신 중에도 끝까지 응답해 주셔서 대단히 감사합니다.**

## 사회복지시설 인력실태에 대한 설문: 시설장

안녕하십니까?

국무총리실 산하 출연연구기관인 한국보건사회연구원에서는 보건복지부의 의뢰를 받아 사회복지인력의 지위향상 방안에 관한 연구를 하고 있습니다. 이를 위해 본 연구원에서는 사회복지인력을 대상으로 설문조사를 실시하고자 합니다.

이 설문은 사회복지시설의 시설장을 대상으로 사회복지인력의 직무환경, 복리후생 여건을 파악하고 인력관리제도 개선방안에 관한 의견을 수렴하고자 합니다. 귀하의 의견은 사회복지인력의 지위향상을 위한 정책 수립에 중요한 기초자료가 될 것입니다.

조사 결과는 정책 마련을 위한 통계처리에만 사용되고, 절대로 다른 목적에는 사용되지 않을 것을 약속드립니다.

설문과 관련한 문의사항은 아래 연락처로 연락주시면 친절하게 답변해 드리겠습니다.

감사합니다.

2001년 10월

보건복지부·한국보건사회연구원

※ 다음의 문항들을 읽으시고 생각하시는 것과 가장 근접한 항목을 하나만 골라 각 번호 앞의 박스( □ )에 √로 체크하거나 해당란에 기록해 주십시오.

A. 기관 일반사항

1. 귀 기관의 전체 직원 수와 남, 녀 각각의 직원 수를 다음 칸에 기입해 주시기 바랍니다. (간호사, 물리치료사 등과 일반 사무·잡급직(취사원, 세탁원 등)을 제외함)

구 분			남자	여자	합계
관리직 (총부/부장)			_____명	_____명	_____명
과장/팀장급			_____명	_____명	_____명
사회 복지 인력	이용시설의 경우	사회복지사	_____명	_____명	_____명
		기 타(복지사 자격 미소지자)	_____명	_____명	_____명
	생활시설의 경우	생활지도원, 사회재활교사*	_____명	_____명	_____명
		생활보조원, 생활재활교사, 보육사*	_____명	_____명	_____명
기타 전문 자격 소지자			_____명	_____명	_____명
일반 사무·잡급직 등			_____명	_____명	_____명
전체직원 합계			_____명	_____명	_____명

\* 사회복지사 포함

2. (이용시설의 경우)

귀 기관에 필요한 적정 사회복지사 수는 어느 정도라고 생각하십니까? (\_\_\_\_\_)명

3. **(생활시설의 경우)** 귀 기관의 적정 정원 수는 어느 정도라고 생각하십니까? (\_\_\_\_)명
4. **(생활시설의 경우)** 귀 기관에 필요한 다음 각 인력의 적정 수는 어느 정도라고 생각하십니까?  
 생활지도원/사회재활교사 (\_\_\_\_)명  
 생활보조원/보육사/생활재활교사 (\_\_\_\_)명  
 사회복지사 자격 소지자 (\_\_\_\_)명
5. **(생활시설의 경우)** 귀 기관의 경우 다음 각 인력의 적정한 배치기준은 어떠해야 한다고 생각하십니까?  
 입소자 (\_\_\_\_)명당 생활지도원/사회재활교사 1인  
 입소자 (\_\_\_\_)명당 생활보조원/보육사/생활재활교사 1인  
 입소자 (\_\_\_\_)명당 사회복지사 자격 소지자 1인
6. 귀 기관의 사회복지인력 채용은 주로 어떤 경로를 통해 이루어집니까?  
 ① 사회복지관련 홍보지를 통해서  
 ② TV, 신문, 인터넷 등 매체 광고를 통해서  
 ③ 학교나 사회복지협의회 등에 의뢰해서  
 ④ 친분이 있는 사람의 소개를 통해  
 ⑤ 실습생이나 자원봉사자 중 채용  
 ⑥ 기타(구체적으로\_\_\_\_\_)
7. 귀 기관의 직원 채용 횟수는 어떻게 됩니까?  
 ① 매년 1회                       ② 1년 2회  
 ③ 1년 3회 이상  
 ④ 수시로                           ⑤ 기타(\_\_\_\_\_)
8. 귀 기관의 연평균 신규 채용 직원 수는 얼마나 됩니까?  
 연평균 (\_\_\_\_)명

9. 귀 기관의 인력채용 시 **가장** 중시하는 채용기준은 무엇입니까?

- ① 학력    ② 경력    ③ 전공    ④ 인성  
 ⑤ 성별    ⑥ 기타(\_\_\_\_\_)

10. 귀 기관 사회복지인력 중 비정규직 직원은 몇명이나 됩니까?

(\_\_\_\_\_)명

11. 귀 기관 직원의 퇴직 및 이직 인원은 연간 몇명이나 됩니까?

정년퇴직      연평균 약 (\_\_\_\_\_)명

이직           연평균 약 (\_\_\_\_\_)명

12. 이·퇴직 인원 가운데 여성의 비율은 약 몇 %나 됩니까?

약 (\_\_\_\_\_)%

13. 귀 기관은 정년제도가 있습니까?

- ① 있다 (문 13-1로) ↓       ② 없다

13-1. (정년제도가 있는 경우만) 취업규칙 및 내규에서 정하고 있는 여성의 정년연령은 남성과 비교하여 어떻습니까?  
 ① 남녀 동일하다       ② 여성이 낮다       ③ 여성이 높다

13-2. 귀 기관의 정년연령은 몇 세입니까?  
 여성 (\_\_\_\_)세, 남성 (\_\_\_\_)세

14. 귀 기관 남녀직원의 평균 근속년수의 차이는 어떠합니까?

- ① 남녀가 거의 같다  
 ② 여성의 평균 근속년수는 남성보다 짧다  
 ③ 여성의 평균 근속년수는 남성보다 길다

B. 직원 관리
----------

1. 귀 기관은 직원에 대한 업무 평가를 어떻게 시행하고 있습니까?
- ① 상급자의 인사고과\*를 통하여(인사고과란 직원의 근무상태, 성적, 업적을 종합적으로 관찰하여 평정하는 일을 말함)
- ② 인사권자의 관찰을 통하여
- ③ 일정한 평가기준에 의하여
- ④ 평가하지 않음
- ⑤ 기타(구체적으로\_\_\_\_\_)
2. 귀 기관 직원의 승진을 결정하는 데 가장 중요하게 고려하는 요소는 무엇입니까? 번호를 골라 순서대로 세 가지를 기입하여 주십시오. 첫째 \_\_\_\_\_, 둘째 \_\_\_\_\_, 셋째 \_\_\_\_\_

- |                |                  |
|----------------|------------------|
| ① 업무능력         | ② 업무경력 및 재직연한    |
| ③ 학력 및 학벌      | ④ 전공에 대한 전문지식 여부 |
| ⑤ 리더십 등 인력관리능력 | ⑥ 성별             |
| ⑦ 인화력          | ⑧ 기타(_____)      |

3. 귀 기관의 업무를 크게 ① 복지서비스 전달, ② 복지행정, ③ 기관행정 등 셋으로 구분하였습니다. 각 업무를 수행하는 데 남, 녀 직원 중 누가 더 적합하다고 생각하십니까?

복지서비스 전달	1) 대상자 돌보기(수발)	<input type="checkbox"/> ① 남	<input type="checkbox"/> ② 여	<input type="checkbox"/> ③ 남녀 동일
	2) 상담	<input type="checkbox"/> ① 남	<input type="checkbox"/> ② 여	<input type="checkbox"/> ③ 남녀 동일
	3) 재활 및 치료	<input type="checkbox"/> ① 남	<input type="checkbox"/> ② 여	<input type="checkbox"/> ③ 남녀 동일
	4) 교육 프로그램 실시	<input type="checkbox"/> ① 남	<input type="checkbox"/> ② 여	<input type="checkbox"/> ③ 남녀 동일
	5) 정보 제공 및 서비스 의뢰	<input type="checkbox"/> ① 남	<input type="checkbox"/> ② 여	<input type="checkbox"/> ③ 남녀 동일
	6) 복지자원 발굴(후원자 개발 등)	<input type="checkbox"/> ① 남	<input type="checkbox"/> ② 여	<input type="checkbox"/> ③ 남녀 동일
복지행정	1) 사업 기획	<input type="checkbox"/> ① 남	<input type="checkbox"/> ② 여	<input type="checkbox"/> ③ 남녀 동일
	2) 프로그램 개발	<input type="checkbox"/> ① 남	<input type="checkbox"/> ② 여	<input type="checkbox"/> ③ 남녀 동일
	3) 자원봉사자 등 교육	<input type="checkbox"/> ① 남	<input type="checkbox"/> ② 여	<input type="checkbox"/> ③ 남녀 동일
	4) 관련 외부기관 협조	<input type="checkbox"/> ① 남	<input type="checkbox"/> ② 여	<input type="checkbox"/> ③ 남녀 동일
기관행정	1) 직원 관리(수퍼비전 등)	<input type="checkbox"/> ① 남	<input type="checkbox"/> ② 여	<input type="checkbox"/> ③ 남녀 동일
	2) 예산 및 문서 행정	<input type="checkbox"/> ① 남	<input type="checkbox"/> ② 여	<input type="checkbox"/> ③ 남녀 동일
	3) 시설 관리	<input type="checkbox"/> ① 남	<input type="checkbox"/> ② 여	<input type="checkbox"/> ③ 남녀 동일

4. 다음 각각의 사안을 운영하시는 과정에서 현실적으로 남성과 여성의 차이가 있습니까?

항 목	① 매우 크다	② 있는 편이다	③ 보통이다	④ 없는 편이다	⑤ 전혀 없다
1) 고용					
2) 승진					
3) 보수					
4) 부서배치					
5) 퇴직연령					

5. 다음에 제시된 사회복지인력의 업무수행능력과 관련된 각각의 특성들은 남성과 여성 중 누구에 더 가깝다고 생각하십니까?

항 목	① 남성	② 여성	③ 동일
1) 결석, 조퇴가 적다			
2) 주어진 업무에 성실하다			
3) 상사에게 순종적이다			
4) 타인을 배려한다			
5) 책임감이 강하다			
6) 일처리에 빈틈이 없다			
7) 클라이언트에게 친절하다			
8) 훈련된 전문인력이 많다			

6. 귀 기관에서는 직원을 위한 다음 항목의 제도들이 실제 시행되고 있습니까? (산전-후 출산휴가는 몇 일인지 기입해 주시기 바랍니다).

항 목	①시행되고 있다	②시행되지 않고 있다
1) 월차휴가		
2) 연차휴가		
3) 생리휴가		
4) 산전-후 출산휴가		
5) 보육시설 운영		
6) 기타 시행되는 제도 (_____)		

7. 사회복지업무를 수행하는 데 있어서 여성의 단점은 무엇이라고 생각하십니까?

- ① 직무성격상 여성이 업무를 수행하기 힘들다
- ② 결혼후 가사, 육아 등으로 업무를 소홀히 한다
- ③ 산전-후 휴가 등 모성보호비용이 소요된다
- ④ 조직몰입도가 낮다
- ⑤ 조기퇴직이 많다
- ⑥ 기타 (\_\_\_\_\_)

8. 사회복지 인력, 특히 여성인력의 적극적인 활용을 위하여 귀 기관에서는 다음 제도들의 도입에 대해 어떻게 생각하십니까?

항 목	① 매우 찬성	② 찬성	③ 그저 그렇다	④ 반대	⑤ 매우 반대
1) 재택근무제도*					
2) 탄력적 근무제도*					
3) 탄력적 고용제도*					
4) 사내 보육시설*					
5) 기숙사 설치					

- \* 재택근무제도: 직장에 나오지 않고 집에서 업무를 보는 제도
- \* 탄력적 근무제도: 종사자가 원하는 시간에 직장에 나와서 일하는 제도
- \* 탄력적 고용제도: 고용시 계약제나 시간제 고용 등을 선택할 수 있는 제도
- \* 사내 보육시설: 직장 내에 보육시설을 두는 제도

9. 시설장으로서 기관의 운영 및 관리에 대한 가장 어려운 점은 무엇입니까?

- ① 직원관리                       ② 예산 및 재정 관리
- ③ 시설관리                       ④ 프로그램 개발 등
- ⑤ 기타(\_\_\_\_\_)

10. 시설장으로서 직무를 수행하시는 데 만족도는 어느 정도입니까?

- ① 매우 만족     ② 만족     ③ 보통
- ④ 불만족       ⑤ 매우 불만족

11. 귀 시설은 시설장의 정년제가 있습니까?

- ① 있다 (문 12-1로) ↓     ② 없다

11-1. (정년제가 있는 경우만) 시설장의 정년은 만 몇 세입니까?  
(만\_\_\_\_\_세)

12. 시설장의 입장에서 특히 여성 사회복지인력의 처우 개선을 위해 정부에 건의하시기 원하는 사항이 있으시면 자유롭게 적어 주시기 바랍니다.

---

C. 일반 사항
----------

1. 귀하의 성별은?             ① 여성             ② 남성
2. 귀하의 연령은?            만 \_\_\_\_\_ 세
3. 귀하의 학력은?
 

<input type="checkbox"/> ① 고졸이하	<input type="checkbox"/> ② 초대졸/대학중퇴	<input type="checkbox"/> ③ 대졸
<input type="checkbox"/> ④ 대학원졸	<input type="checkbox"/> ⑤ 기타	
4. 귀하의 전공은?
 

<input type="checkbox"/> ① 사회복지학	<input type="checkbox"/> ② 인문사회과학(사회복지학 제외)
<input type="checkbox"/> ③ 자연과학 (공학 포함)	<input type="checkbox"/> ④ 예체능학
<input type="checkbox"/> ⑤ 기타(_____)	<input type="checkbox"/> ⑥ 전공 없음
5. 귀하의 종교는?
 

<input type="checkbox"/> ① 기독교	<input type="checkbox"/> ② 천주교	<input type="checkbox"/> ③ 불교	<input type="checkbox"/> ④ 무교
<input type="checkbox"/> ⑤ 기타(_____)			
6. 귀하의 연봉은 어느 정도나 되는지요?
 

<input type="checkbox"/> ① 1500만원 미만	<input type="checkbox"/> ② 1500 ~ 2000만원 미만
<input type="checkbox"/> ③ 2000 ~ 2500만원 미만	<input type="checkbox"/> ④ 2500 ~ 3000만원 미만
<input type="checkbox"/> ⑤ 3000 ~ 3500만원 미만	<input type="checkbox"/> ⑥ 3500 ~ 4000만원 미만
<input type="checkbox"/> ⑦ 4000 ~ 4500만원 미만	<input type="checkbox"/> ⑧ 4500만원 이상
7. 귀 기관의 운영주체는?
 

<input type="checkbox"/> ① 사회복지법인	<input type="checkbox"/> ② 사단(재단)법인	<input type="checkbox"/> ③ 학교법인
<input type="checkbox"/> ④ 종교단체	<input type="checkbox"/> ⑤ 임의단체	<input type="checkbox"/> ⑥ 기타
8. 귀 기관의 설립년도는?    19(\_\_\_\_)년

9. 다음 중 귀하가 일하시는 곳을 **하나만** 표시하여 주십시오.

이용시설	<input type="checkbox"/> ①종합사회복지관 <input type="checkbox"/> ②장애인복지관 <input type="checkbox"/> ③아동상담소 <input type="checkbox"/> ④노인복지회관 <input type="checkbox"/> ⑤여성회관 <input type="checkbox"/> ⑥여성복지상담소 <input type="checkbox"/> ⑦기타(_____)		
	노인	<input type="checkbox"/> ①무료양로 <input type="checkbox"/> ②무료요양 <input type="checkbox"/> ③전문요양 <input type="checkbox"/> ④실비양로 <input type="checkbox"/> ⑤실비요양 <input type="checkbox"/> ⑥유료주택	
생활 시설	아동	<input type="checkbox"/> ①양육 <input type="checkbox"/> ②직업훈련 <input type="checkbox"/> ③보호치료 <input type="checkbox"/> ④자립지원 <input type="checkbox"/> ⑤일시보호	
	여성	<input type="checkbox"/> ①모자보호 <input type="checkbox"/> ②모자자립 <input type="checkbox"/> ③모자일시 <input type="checkbox"/> ④미혼모 <input type="checkbox"/> ⑤선도보호 <input type="checkbox"/> ⑥성폭력보호	
	장애인	<input type="checkbox"/> ①지체 <input type="checkbox"/> ②시각 <input type="checkbox"/> ③청각·언어 <input type="checkbox"/> ④정신지체 <input type="checkbox"/> ⑤장애요양	
	정신 요양	<input type="checkbox"/> ①정신요양	
	부랑인	<input type="checkbox"/> ①부랑인 <input type="checkbox"/> ②부랑아	

10. 귀하는 현 직장을 포함하여 사회복지분야에서 얼마동안 일해오셨습니까? (\_\_\_\_)년 (\_\_\_\_)개월

11. 현 직장에서는 얼마 동안 일하셨습니까?  
(\_\_\_\_)년 (\_\_\_\_)개월

12. 시설장으로 재직하신 기간은 어느 정도 되십니까?  
(\_\_\_\_)년 (\_\_\_\_)개월

**바쁘신 중에도 응답해주셔서 대단히 감사합니다.**

□ 著者 略歷 □

---

• 姜 惠 圭

延世大學校 大學院 社會福祉學科 博士課程 修了

延世大學校 社會福祉學科 卒業

現 韓國保健社會研究院 責任研究員

〈主要 著書〉

『地域社會 中心의 保健福祉 統合서비스體系 模型開發』,  
韓國保健社會研究院, 2001. (共著)

『公共民間 地域 福祉專門人力의 職務分析을 통한 傳達體系 效率化方案』, 韓國保健社會研究院, 2000. (共著)

---

• 尹 相 龍

延世大學校 社會福祉學科 卒業

現 韓國保健社會研究院 研究員

---

