

직능단체별 처우개선 요구서

구분	소속	제안안건	page
노인 복지	서울시노인복지협회	공공노인요양시설의 종사자에게 서울시사회복지시설 종사자 처우개선과 동일한 적용	12
		양로시설 프로그램비 증액 제안	14
	서울시노인종합복지관협회	노인맞춤돌봄서비스사업 수행인력 처우개선	15
	서울시재가노인복지협회	재가노인지원서비스센터 사례관리자 지원 및 신규 시설장(3급) 공개채용 기준 삭제	16
		서울형 좋은돌봄인증 데이케어센터 운영보조금 지원 현실화	18
	서울시니어클럽협회	노인일자리사업 안전관리를 위한 인력지원	20
		노인일자리 담당자(구 전담인력)처우개선	22
	서울시50플러스센터협의회	운영보조금 현실화	24
		종사자 처우개선 지원	26
아동· 청소년 복지	서울시아동복지협회	아동복지시설 사무원, 조리원, 관리인 승급기준 마련	28
		육아휴직 기간 발생한 연차휴가 수당 지급기준 마련	30
	서울아동청소년그룹홈협의회	아동그룹홈 시설장에 대한 직급기준 동일적용	31
	서울시지역아동센터협의회	종사자 휴가 및 교육시 대체교사 지원	33
		지역아동센터 종사자 직급 조정 요구	34
	서울시아동보호전문기관협회	종사자 처우개선 및 승진기준 마련	35
	서울시우리동네키움센터협의회	안정적인 고용보장 요구	37

구분	소속	제안안건	page
여성·가족 복지	서울시가족센터협회	건강가정 보조금 소속 종사자 경력 100%인정	38
	서울시한부모가족복지시설협회	종사자 제수당 현실화	40
		장기근속 시설종사자의 최소승급 소요연한을 두고 당연 승급지원 부여	42
	서울시여성폭력피해지원시설협의회	장기근속종사자 당연승진 도입 및 기본급 인상 요구	43
장애인 복지	서울시장래인복지관협회	장애인복지관 종사자 정원 조정 및 저연차 종사자들을 위한 처우개선 제안	46
	서울시장래인복지시설협회	장애인거주시설 종사자 승급체계 재구축 및 사무원 직급 조정	48
		근로기준법 준수를 위한 장애인공동생활가정 종사자 정규인력 배치	50
	서울시장래인주간보호단기거주시설협회	장애인주간보호·단기거주시설 종사자 직급체계 개선	52
		주간보호시설 사무원 등 추가 인력지원	54
	서울시장래인직업재활시설협회	장애인직업재활시설 종사자 급수체계 현실화	56
		상근 시설장 처우개선 현실화 반영	58
	서울시발달장애인평생교육센터협의회	안정적 고용 유지 및 운영을 위한 운영비 및 인건비 현실화	60
		발달장애인평생교육센터 운영 근거 명확화 및 서울시 사회복지시설 종사자 처우 적용 요구	62
정신 건강	서울시정신요양시설협회	정신요양시설과 장애인거주시설의 인력지원 및 제도의 기준 동일화	64
		안전관리인 및 사무원 직급상향	65
	서울정신재활시설협회	소규모시설 종사자 승급기회 보장	67
지역 복지	서울노숙인시설협회	시설 종사자 보편적 승진제도 마련	70
	서울시사회복지관협회	관리직, 기능직의 승급 최소 소요연한 근거 마련	72
		잔여 연가로 인한 인력 및 서비스 공백을 최소화 할 수 있는 연가보상비 지급	74
	서울지역자활센터협회	지역자활센터 계약직 직원 처우개선	76
		비교직급(공무원, 국비시설지원) 기준 현실화	78

공공노인요양시설의 종사자에게 서울시사회 복지시설 종사자 처우개선과 동일한 적용

서울시노인복지협회

1. 필요성

- 공공노인요양시설(시구립위탁시설, 비영리법인직영시설) '22년 말 기준 (97개소)는 사회복지시설임에도 불구하고, 서울시의 사회복지시설 종사자 처우개선 대상에서 제외되고 있음.
- 종사자 처우개선비 지급대상이 제한적이고 지원금액이 타 시도에 비해 낮은 수준임.

2. 현황 및 문제점

- 사회복지법인이 운영하는 노인요양시설의 돌봄종사자들은 서울시사회복지시설 종사자 처우 및 운영계획에 따른 처우개선을 받지 못하고 있음.(예, 종합건강검진의 혜택 등)
- 타 사회복지시설의 신규종사자는 생활임금을 기준으로 급여를 책정받고 있으나 노인요양시설의 신규종사자는 최저임금을 기준으로 급여를 책정받고 있음.
- 노인요양시설의 직원배치규정이 최소기준으로 되어 있어서 업무량이 너무 많아서 어르신돌봄에 어려움이 있음.(예, 입소자 100명당 사회복지사 1명 등)
- 현재 기초수급자 우선입소시설(16개소)과 일반시립요양시설(8개소)에 제한적으로 종사자 처우개선비가 지급되고 있으나, 처우개선비 지급시설과 비 지급시설간의 임금격차가 발생하여 근로의욕 저하를 초래하고 있음.
- 기관별로 상이한 임금체계는 노사갈등의 원인이 되고 있음.

3. 정책 대안

- 사회복지법인이 운영하는 노인요양시설의 돌봄종사자들도 서울시사회복지시설 종사자 처우 및 운영계획에 따른 처우개선을 동일하게 받을 수 있도록 요청 함.
- 공공노인요양시설의 직종별 종사자를 증원하고 이에 따른 급여 보조금 지급.
- 공공노인요양시설의 급여를 서울시생활임금체계로 개편하고 이에 따른 부족한 급여 보조금 지급.

● 종사자 처우개선비 확대

1안) 전체 공공노인요양시설로 처우개선비 확대(24개소→97개소)

2안) 서울형 인증요양시설로 처우개선비 확대(24개소→54개소)

* 처우개선비 대상 확대 시 추가 필요예산

☐ 1안) 전체 공공노인요양시설로 확대 97개소(4,460명)

• 97개소 중 기존지원시설 24개소 제외 73개소 종사자 2,666명

• 추가소요예산 : 5만원×12개월×2,666명 = 1,600백만원

☐ 2안) 서울형 인증요양시설로 확대 54개소(22년말 기준 2,969명)

• 54개소 중 기존지원시설 20개소 제외 34개소 종사자 1,570명

• 추가소요예산 : 5만원×12개월×1,570명 = 942백만원

II 양로시설 프로그램비 증액 제안

서울시노인복지협회

1. 필요성

- 여가프로그램 운영이나 외부강사섭외 등 프로그램사업비의 현실적 지원을 통해 입소 어르신의 삶의 질적 향상을 도모 하고자 함

2. 현황 및 문제점

- 현재 연간 1인 130,800(실비입소자 : 65,400원)으로 지원되는 사업비로는 어르신 눈높이에 맞는 질 높은 프로그램을 운영할 수 없음
- 물가 인상등의 이유로 지난해와 같은 계획의 외부 나들이 프로그램을 올해 운영했을 때 예산이 1.8배 정도로 증가한 현실임

3. 정책 대안

- 프로그램사업비를 130,800원에서 261,600원으로 100% 증액하여 편성해줄 것을 요구함
- 증액편성 시 필요예산

2023. 03. 28. 기준(단위 : 명/원)

기준	현재 프로그램사업비 보조금 예산	증액 요구예산안	증액에 따른 필요 예산
1인/년	1인/130,800	1인/261,600	1인/65,400
서울시 무료양로시설 6개소 입소인(238명)	(무료)204명*130,800 =26,683,200 (실비)34명*65,400 =2,223,600 계 : 28,906,800	(무료)204명*261,600 =53,366,400 (실비)34명*130,800 =4,447,200 계 : 57,813,600	28,906,800

1. 필요성

- 같은 실천현장에서 근무하는 정규직과 계약직 직원과의 임금 기준에 차이가 있으며, 특히, 계약직 직원 간 처우개선의 차이가 있어 개선이 필요함
※ 예) 노인사회활동지원사업 담당자 처우 향상
- 종사자의 사기진작 및 업무만족에 따른 서비스의 질적 향상 기대

2. 현황 및 문제점

- 계약직, 정규직 직원과의 급여기준 및 복리후생 차이로 계약직 직원의 사기 저하와 소속감 감소로 이어지며, 퇴사율이 높아지면서 이에 따른 돌봄 서비스의 질적 감소가 우려됨.
- 2023년부터 노인사회활동지원사업(구 노인일자리) 전담인력 처우개선비는 크게 개선되었음
 - 처우개선비(명월수당) : 기본급의 120%(1회 지급 시 60%)
 - ※ 2022년 1인 1,261천원 → 2023년 2,697천원으로 인상

3. 정책 대안

- 노인맞춤돌봄서비스 수행인력 처우개선을 위한 수행기관장 공청회 실시와 보건복지부와 서울시 주무부서와의 협의가 필요함
- 노인사회활동지원사업 전담인력에 준하는 처우개선비 지급 필요
※ 노인맞춤돌봄사업 수행인력 226명(광역포함)

재가노인지원서비스센터 사례관리자 지원 및 신규 시설장(3급) 공개채용 기준 삭제

서울시재가노인복지협회

1. 필요성

- 노인인구의 급격한 증가로 노인 돌봄의 사회적 필요성 강조
 - 베이비붐 세대 노인인구 진입과 급격한 증가로 인해 지역사회 내 저소득 독거어르신에 대한 즉각적 돌봄 역할과 보호를 수행하고 있는 재가노인지원서비스센터의 돌봄 및 사례관리 역할이 강조되어 강화가 필요
- 시설장 포함 4~5명 인력이 업무 수행 과부화로 사례관리 인력의 필요성
 - 종사자 배치가 최소기준으로 업무적 중압감이 크고 필요욕구에 대한 다양한 사례별 과부화 상태가 지속되어 사례관리자 지원 필요
- 신규 시설장 공개채용 기준(3급 시설장 15년 미만) 삭제 필요
 - 서울특별시에서 2021년 10월 25일 적용된 신규 시설장 공개채용 시 '3급 7년 이상 15년 미만' 기준이 현장에서 다양한 경력자 채용에 대한 고충이 발생하여 삭제가 필요

2. 현황 및 문제점

● 2023년 재가노인지원서비스센터 현황

구분	시설 수(개소)	관리대상자	종사자 수(명)
재가노인지원서비스센터	23	130명 이상	시설장 1, 사회복지사 2, 사무원 1
어르신돌봄통합지원센터	5	160명 이상	시설장 1, 사회복지사 3, 사무원 1
계	28	-	117

- 소규모 기관 제반업무 및 고유업무에 따른 인력 부족 문제
 - 28개소는 소규모 기관 최소인력으로 센터 운영에 필요한 제반업무(회계, 사무 등)와 고유업무를(대상자 상담 및 관리, 사례관리 등) 수행하고 있음

● 다양한 사례에 대한 사례관리 수행의 인력적 한계

- 실제 재가노인지원서비스센터 업무 수행인력이 최소기준으로 되어 있으며 2023년 기준 130명(통합 160명) 이상 대상자 사례별 욕구를 파악하기 위한 상담(재사정)이 연1회 이상 이루어져야 하나 많은 업무량으로 인력적 한계에 부딪히는 문제가 발생하여 업무수행에 한계가 따름
(종사자 1인당 60~70명 대상자 사례관리)

[2022년 주요실적]

(단위 : 명, 건)

실 인 원	예방적 사업						사회안전망 구축사업		
	일상 생활 지원	정서 지원	여가 활동 지원	사례 관리	위기 예방 교육	지역 사회 자원 개발	연계 지원	안전 지원	지역 사회 네트 워크
4,212	267,722	311,748	1,408	29,708	47,712	139,936	110,799	27,481	798

● 다양한 전문성의 경력 시설장 채용의 한계(3급 시설장 15년 미만)

- 공개채용 시 인건비 보조금 예산을 초과하지 않는 범위에서 채용을 해야 하나 3급 시설장(7년 이상 15년 미만) 기준으로 인해 다양한 전문성 시설장 채용을 제한하는 한계 및 문제가 발생함

3. 정책 대안

● 사례관리자(사회복지사) 지원 및 보조금 확보

- 재가노인지원서비스센터 1개소 당 1명 지원 (4명 → 5명)
- 사례관리자를 증원하고 이에 따른 보조금 지급 및 예산 확보(28개소)
(사회복지시설 종사자 처우개선 인건비 지급기준 5급 사회복지사)

● 신규 시설장 공개채용 기준(3급 시설장 15년 미만) 삭제

- 인건비 보조금 예산 범위에서 다양한 경력의 채용 지원자들이 경쟁할 수 있는 구조

서울형 좋은돌봄인증 데이케어센터 운영보조금 지원 현실화

서울시재가노인복지협회

1. 필요성

- 서울시에서는 어르신이 안심하고 보호서비스를 제공받을 수 있는 서울형 좋은돌봄 인증 데이케어센터의 운영지원을 통해 지역사회 돌봄을 구현하고자 지난 2009년부터 서울형인증제도를 도입하고 야간돌봄서비스 의무화, 기초수급자에 대한 급,간식비 무료지원, 종사자 처우개선을 위해 데이케어센터에 운영지원금을 지원하고 있습니다. 그러나 2018년 야간운영비 1,000천원 인상이외에 2009년부터 2023년 현재까지 운영보조금의 인상이 전무하여 종사자들의 처우와 시설운영에 어려움이 가중되고 있어, 운영보조금의 현실적인 인상이 절실한 상황임.

2. 현황 및 문제점

- 서울시에서는 지난 2019년 서울특별시 장기요양기관 좋은돌봄인증제 운영에 관한 조례를 제정하여 서울형좋은돌봄인증데이케어센터에 대한 재정지원과 종사자들에 대한 처우개선을 명문화하였음.

■ 서울특별시 장기요양기관 좋은돌봄인증제 운영에 관한 조례

제8조의2(인증기준) ① 인증기준에는 다음과 같은 사항을 포함하도록 한다. <개정 2021.3.25.>

3. 종사자의 근로조건, 인권보호 대책 등 시설 종사자의 인권 및 처우 개선에 관한 사항

제10조(인증기관 지원 등) ① 시장은 인증기관의 운영을 위하여 다음 각 호의 지원을 할 수 있다.

1. 인증기관에 대한 재정적 지원

그럼에도 불구하고 2009년부터 운영보조금이 동결되어 부족한 예산 규모로 사회복지사들은 ‘서울시 사회복지시설 종사자 인건비 지급기준’과 요양보호사를 비롯한 대부분의 종사자들은 ‘서울형 생활임금 기준’에도 못미치는 처우를 받는 상황임.

- 또한 서울형좋은돌봄인증 데이케어센터 운영지원계획에 따라 서울시 보조금 지원시설에 준하는 사회복지법인 등 재무회계규칙 준수, 외부 회계감사 실시, 서울복지카드 사용, 기초수급자에 대한 급식비 면제 등 서울시 사회복지시설 운영규정을 준수하고 있음에도 불구하고, 매년 운영보조금의 동

결이 10년 이상 이어지고 있는 것은 서울형좋은돌봄인증 데이케어센터에서 종사하는 종사자들의 사기를 저하시키고 나아가 돌봄서비스의 질적 하락을 피할 수 없는 현실에 이르렀음.

3. 정책 대안

● 제안배경

- 주,야간 종사자에 대한 처우개선 및 서울시 운영지원계획에 근거한 주·야간운영의 효율적이고 안정적인 운영을 위한 운영보조금 현실화
- 2010년 최저시급 4,110원 → 2023년 최저시급 9,620원 인상(인상율 2.2배 인상)에 따른 현실적인 야간 종사자 인건비 지급
- 2009년부터 2023년 현재 보조금 동결에 따른 운영의 어려움

구 분	2011년	2023년
주간운영비	53,651천원	53,000천원
야간운영비	34,300천원 (3인이상 기준)	36,000천원 (9인이상 기준)

● 소요예산

- **운영지원계획 주간운영비 연간 지원 금액**
14~21인 기준 53,000천원 → 66,000천원 증액
※ 산출근거 : 2010년~2023년 연도별 물가상승률에 비례한 25% 인상 (통계청, 연도별 물가상승률 참고)
- **운영지원계획 야간운영비 연간 지원 금액**
5~8명 26,000천원 → 35,800천원 증액
9명 이상 36,000천원 → 53,000천원 증액
※ 산출근거 : 2023년 시급 9,620원 x 야간인력 평균 4.5시간 x 필수 종사자 3명 + 운영비 7,200천원

- 서울형 좋은돌봄인증 데이케어센터는 공공성을 확보하고 서비스의 질을 높이며, 수요자 중심의 복지를 실현하기 위해 서울시 인증을 통해 시설이 운영되고 있습니다. 현재 서울형 좋은돌봄인증데이케어센터 종사자는 비현실적인 운영보조금으로 인해 타 사회복지시설에 근무하는 종사자들에 비해 상대적 박탈감을 매우 현실적으로 체감하고 있는 상황입니다. 이에 서울형 좋은돌봄인증데이케어센터의 종사자가 자신의 업무에 자긍심을 느끼고 일할 수 있는 좋은일자리와 서울시민을 위한 든든한 돌봄기관으로 거듭날 수 있도록 운영보조금 현실화를 요청하는 바입니다.

I 노인일자리사업 안전관리를 위한 인력지원

서울시니어클럽협회

1. 필요성

- 노인일자리사업의 중추적인 역할을 수행하고 있는 시니어클럽의 노인일자리사업에서 산업안전보건법과 중대재해처벌법 등 기준에 맞는 안전관리 체계 구축을 위한 ‘안전관리 담당사회복지사’에 대한 인력지원 필요함

2. 현황 및 문제점

- 노인일자리(공익활동형, 시장형, 사회서비스형)는 매해 증가하고 있고, 사업장 및 작업장, 수요처에서 근무하시는 어르신들의 안전사고도 증가하고 있음
- 증가하고 있는 노인일자리 참여어르신 만큼 사고의 빈도 및 위험도 점차 늘어나고 있으나 기관, 작업장, 수요처에 안전을 관리할 수 인력이 부재함. 이에, 안전사고예방을 위한 안전관리담당사회복지사의 인력이 절실히 필요함
- 기존인력은 노인일자리 업무만을 전담으로 하는 ‘노인일자리담당자’로, 현실상 정규직 종사자가 안전관리에 투입되어야 하나 기존의 정규직 종사자는 각 유형의 사업단 총괄, 노인일자리담당자 관리, 회계업무, 홍보, 기관운영 등의 업무로 안전관리를 수행할 여력이 없음

3. 정책 대안

- 시니어클럽에는 종사자 외 98% 이상이 어르신들이며 안전에 취약하여 이를 보완하고 전담할 수 있는 인력이 필요하며, 노인일자리사업을 전담으로 진행하는 각 시니어클럽에 안전관리 체계 구축을 위한 안전관리 담당사회복지사의 배치가 절실히 필요함

□ 사업예산(예시)

- 안전관리 담당사회복지사=군필자 신입 사회복지사 기준

(단위:원)

내용	산출내역		금액	비고
서울시 시니어 클럽 안전 관리 담당 사회 복지사 인건비	기본급	2,296,000원*12월=27,552,000	서울시 부담 60% 466,892,928원	‘23년 서울시사회복 지시설 종사자 인건비 지급기준’ (5급 3호봉 기준)
	정액급식비	100,000원*12월=1,200,000		
	사회보험	334,300원*2월=668,600 250,080원*10월=2,500,800		
	퇴직금	335,970원*2월=671,940 221,170원*10월=2,211,700		
	명절수당	1,377,600원*2회=2,755,200		
	연장근로수 당	257,940원*12월=3,095,280		
	복지포인트	300,000원*1회=300,000		
총계		40,955,520*19개소 =778,154,880		

1. 필요성

- 노인일자리 사업을 진행함에 따라 종사자들의 유사, 동일업무 진행에도 불구하고 노인일자리 담당자(구 전담인력) 종사자의 급여체계 별도 운영으로 종사자들간의 위화감 형성, 자존감 상실 및 노인일자리 담당자(구 전담인력) 종사자들의 사기저하 및 잦은 이직을 초래함.

2. 현황 및 문제점

- 노인일자리 담당자(구 전담인력)는 계약 기간 만료에 따라 무기직 전환에 현실적인 어려움이 있어, 계약 종료 후 같은 업무를 하기 위해 또 다른 기관에 재취업해야 하는 어려움과 겪고 있음.
- 같은 기관내에서 유사업무를 진행하고 있으나 정규직과 계약직으로 나누어져 급여체계의 차이가 나며, 연장근로수당(시간외수당)과 같은 처우개선등의 차이가 발생하고 있음

3. 정책 대안

- 노인일자리담당자의 급여수준을 생활임금 또는 정규직에 준하는 급여체계 마련
- 노인일자리담당자의 정규직 전환 및 연장근로수당(시간외수당)의 처우개선을 통한 업무 효율성 제고

□ 사업예산(예시)

- 서울시니어클럽소속 계약직 종사자수: 173명
- 생활임금과 노인일자리 담당자(계약직) 임금비교

(단위: 원)

구분	현 노인일자리담당자 1인 연간 지급액	생활임금 1인 연간 지급액	차액비교 1인
	월 2,011,000원	월 2,236,720원	
급여액	24,132,000	26,840,640	3,055,640
퇴직금	2,011,000	2,236,720	254,637
계	26,143,000	29,077,360	3,310,277

- 연장근무수당 지원발생액 (월 15시간 발생시)

(단위: 원)

구분	인원	연 수당액	금액
연장근무수당	173명	월 216,500원 * 12월 = 2,598,000	449,454,000

- 연간 추가지원액 3,310,277원 * 173명 = 572,677,921원
- 연장근무수당 추가지원액 2,598,000원 * 173명 = 449,454,000원

| 운영보조금 현실화

서울시50플러스센터협의회

1. 필요성

- 중장년기는 청년기에서 노년기로 넘어가는 중간시기로, 태어나서 청년에 이르기까지의 다양한 경험을 통하여 습득된 삶의 연륜과 지혜가 무르익은 시기이며, 이후 노년기의 삶의 질이 결정되는 중요한 시기
- 서울시50플러스세대는 **224만명**으로 서울시 인구의 **23%**나 되는 큰 인구집단이며, 10명 중 4명은 대학교 졸업 이상의 고학력자임¹⁾
- 또한 기술과 경험, 능력과 경제력까지 일궈낸 산업화 주도 세력으로 **중산층**이라는 자부심이 크며, 이러한 경험과 열정은 **이타적 사회공헌** 활동에 재 활용할 수 있는 소중한 자원
- 하지만 사회 기여가 가능하면서도 사회보장 지원 대상이라는 양면적 특성을 지닌 독특한 세대

2. 현황 및 문제점

- 중장년 세대를 위한 서울시50플러스센터는 '14년도에 도심권 센터가 처음 개관하였고, 현재('22년 12월 기준) 13개 센터가 운영 중에 있으며, 추후 6개 센터가 개관 예정
- 또한, 서울시50플러스센터를 벤치마킹하여 전국적(경기, 부산, 세종 등)으

1) 서울시50플러스재단(2021). 2021년 50+리포트 합본호.

로 확산 중에 있음

- 도심권 센터가 처음 개관한 이후 8년 동안 각 50플러스센터의 운영보조금은 3.5억원(시비) : 3.5억원(구비)으로 고착되었으며, 인건비 자연 상승(호봉 승급) 및 운영비의 물가상승분이 반영되고 있지 않음
- 현재 서울시50플러스센터 운영지침에 의하면 건립비 외 운영비 3.5억원 시비 지원과 구비 50% 이상 매칭으로, 자치구에서는 인건비 상승분 등 추가 지원이 가능하다고 되어 있으나, 자치구 상황에 따라 보조금이 일정치 않은 상황

3. 정책 대안

- 우리나라 최초로 인생이모작지원시설 운영을 통해 추진되었던 서울시50플러스센터의 사업이 안정적으로 자리 잡아 전국적으로 확산되고 있는 50플러스세대에 대한 관심과 지원이 성공적인 모델이 될 수 있기를 기대
- 이에, 인건비 및 운영비의 자연 상승분을 포함하여 일정률 이상 매년 운영비의 증가로, 안정적인 운영을 통해 다양한 기획사업의 확대에 50플러스사업 발전 추진 필요

서울시50플러스센터협의회

1. 필요성

- 현재 서울시50플러스센터의 관리 운영의 경우 강동센터는 구청에서 직접 운영, 도심권센터는 시립으로 위탁운영, 그 외 다수의 센터는 어르신 관련 부서에서 운영하고 있으나, 동작과 서대문센터는 일자리 관련 부서에서 운영 관리
- 이러한 운영방식과 담당 부서의 차이는 동일한 사업을 진행하는 서울시50플러스센터의 정체성 혼란을 야기하며, 종사자들의 경력관리 어려움으로 인한 잦은 이직의 원인으로, 질 높은 대면 서비스 제공에 어려움 초래

2. 현황 및 문제점

- 현재 운영 중인 서울시50플러스센터 중 절반 이상인 7개소에서 「노인복지법」의 노인여가복지시설(노인교실)로 등록하여 운영
- 또한, 서울시50플러스센터 정규직 종사자 104명 중 운영지원 인력을 제외한 사회복지사 자격증 소지자는 86명(82.7%)으로 종사자 대부분이 사회복지사로 구성

연번	소 속(운영방식)	정규직(명)	사회복지사(명)	비 고
1	도심권(위탁)-시립	8	7	인생이모작지원과(-)
2	동작(위탁)-구립	9	9	일자리정책과(노인교실)
3	영등포(위탁)-구립	10	8	어르신복지과(노인교실)
4	노원(위탁)-구립	10	10	어르신복지과(노인교실)
5	서대문(위탁)-구립	8	5	일자리경제과(-)
6	성북(위탁)-구립	8	8	어르신복지과(노인교실)
7	금천(위탁)-구립	9	8	어르신장애인과(노인교실)
8	강서(위탁)-구립	8	7	어르신복지과(노인교실)
9	서초(위탁)-구립	10	9	어르신행복과(노인교실)
10	강동(직영)-구립	10	5	어르신복지과(-)
11	양천(위탁)-구립	7	5	어르신복지과(-)
12	성동(위탁)-구립	7	5	어르신장애인과복지과(-)

3. 정책 대안

- 서울시50플러스센터는 재단과 캠퍼스와는 다르게 각 자치구의 특성을 반영한 사업을 진행하기 때문에 독립성이 보장되어야 할 필요 있음
- 또한, 서울시50플러스센터는 커뮤니티케어의 일환으로 지역사회 내 사회 복지시설과의 연계를 통해 취약계층에게 사회공헌활동을 지원하는 플랫폼 역할을 강조할 필요 있음
- 서울시50플러스센터 소관부서를 ‘어르신복지’ 관련 부서로 통일하고 ‘노인 여가복지시설’ 설치를 통해 운영하며, 종사자를 「서울시 사회복지시설 종사자 처우 및 운영계획」에 포함시킬 것을 요청
- 또한, 「서울시50플러스센터 운영지침(2020)」에 의거 서울시50플러스센터 정원을 10명(예: 일자리 전담팀 신설) 이상으로 운영할 수 있도록 요청

I 아동복지시설 사무원, 조리원, 관리인 승급기준 마련

서울시아동복지협회

1. 필요성

- 서울시의 경우 2017년부터 서울시사회복지시설 단일임금체제로 전환되면서, 아동복지시설 사무원은 5급에서 관리직(6급)으로, 취사원(조리원) 및 관리인은 6급에서 기능직(7급)으로 하향조정 됨.
- 아동복지시설에는 24시간 아동들이 생활하고 있으며, 행정과 회계업무를 담당하는 사무원과 3식의 식사 및 안전 전반을 관리하는 조리원 및 관리인이 시설 내 중요역할을 수행하고 있음.
- 해당분야의 전문 자격증을 소지하고 있음에도 불구하고 직책별 승급 근거가 없어 승진이 불가함은 역차별이며 이는 종사자의 직무만족도가 떨어지고 사기저하를 불러옴.

2. 현황 및 문제점

- 아동복지시설 사무원, 취사원(조리원), 관리인은 아동복지시설에 대한 전반적인 이해와 각 해당분야에 전문지식을 갖추고 있으며 오랜 기간 재직한 직원들이 대부분이지만 관리직(6급), 기능직(7급)에 머물러 있음.
- 하지만 현재 사무원, 취사원(조리원), 관리인의 승급 근거가 없기 때문에 재직 기간이 길더라도 승진이 불가능하고 타 직급과의 인건비 격차가 심하여 종사자들의 정서적 고충이 극대화 되고 있으며, 근로의욕이 상실되어 이직률의 심화되는 문제가 발생함.

3. 정책 대안

- 아동복지시설에서 중요한 업무를 맡고 전문자격증을 소지함에도 불구하고 재직기간과 무관하게 관리직(6급) 또는 기능직(7급)에만 머물러 승급의 기회가 없으므로 이에 대한 승급제도 마련을 요구함.
- 회계 및 사회복지사 자격증을 소지한 사무원의 경우 관리직(6급)에서 5급으로의 승급기회를 부여하고, 해당분야 전문자격증을 소지한 취사원(조리원) 및 관리인에게도 기능직(7급)에서 관리직(6급)으로의 승급기회를 제공하는 승급제도 시행을 요청함.

종사자 직종	승급(안)	승급기준
사무원	관리직(6급) → 5급	회계, 사회복지사 자격증 소지자
취사원 (조리원)	기능직(7급) → 관리직(6급)	조리원 자격증 소지자
관리인		안전관리 및 시설관리 관련 자격증 소지자

종사자 직종	승급기준	승급(안)
사무원	회계, 사회복지사 자격증 소지자	관리직(6급) → 5급
	회계, 사회복지사 자격증 미소지자	관리직(6급) 유지
취사원 (조리원)	조리원 자격증 소지자	기능직(7급) → 관리직(6급)
	조리원 자격증 미소지자	기능직(7급) 유지
관리인	안전관리 및 시설관리 자격증 소지자	기능직(7급) → 관리직(6급)
	안전관리 및 시설관리 자격증 미소지자	기능직(7급) 유지

1. 필요성

- 아동복지시설의 생활지도원은 대부분 여성이 근무하고 있으며, 시설당 육아휴직을 사용하는 인원이 지속적으로 발생하여 육아휴직 복직 이후 이월된 연차와 당해연도 연차 사용으로 24시간 보육서비스에 추가 공백이 발생하고 있어 연차휴가수당 지급기준 마련이 필요함

2. 현황 및 문제점

- 근로기준법 제60조에 따라 육아휴직 기간은 통상근로와 동일한 연차휴가 일수가 발생하며, 육아휴직 사용으로 인해 이미 발생한 연차휴가를 사용할 수 없게 된 경우 미사용일수만큼 수당을 지급해야하는데, 수당 지급기준이 없기에 노사 합의 하에 연차휴가를 이월하여 사용하고 있음.
- 아동복지시설은 이월된 연차(최소 15일)와 당해연도 연차(최소 15일) 사용으로 최소 1개월 이상의 추가 공백을 겪어야 하는 상황임.

3. 정책 대안

- 서비스 제공의 연속성은 아동 돌봄의 핵심 요소이기에 추가 공백이 발생하지 않도록 육아휴직 기간 발생한 연차에 대해 연차휴가수당 지급기준 마련을 요구함.

■ 소요예산

⇒ **1인당 3,244천원 x 육아휴직 복직자 수**

* 산출방법: 4,459천원/209시간=21,330원

21,330원x8(1일 근로시간)=170,720원

170,720원x19일(근속 10년차 휴가 일수)=3,243,680원

*산출기준: 2023년 서울시 사회복지시설 종사자 인건비, 5급 10호봉 기준

*육아휴직 복직자 수는 매년 상이할 수 있음

I 아동그룹홈 시설장에 대한 직급기준 동일적용

한국아동청소년그룹홈협의회 서울지부

1. 필요성

- 동일한 학대·방임아동 보호서비스를 제공하는 아동양육시설과 학대피해 아동쉼터의 경우 경력에 따라 승급이 적용되고 있으나 아동그룹홈의 경우 제외됨.

2. 현황 및 문제점

- 아래 표와 같이 시설종사자와 공무원 간 비교직급 기준이 다름.

공무원 비교직급	사회복지시설 종사자 직급·직위			비교직급 설정 기준	
	직급	이용시설	생활시설	종사자 규모	경력
5급	1급	관장,원장	원장	10인 이상	15년 이상
				<u>10인 미만</u>	<u>25년 이상</u>
6급	2급	관장,원장	원장	10인 이상	15년 미만
				<u>10인 미만</u>	<u>15년 이상</u> <u>25년 미만</u>
		부장	사무국장	10인 이상	13년 이상
7급	3급	관장,원장	원장	<u>10인 미만</u>	<u>15년 미만</u>
		부장	사무국장	10인 이상	13년 미만
		과장	과장	-	

- 경력인정 범위에 따라 시설장(원장)에 대한 급수적용을 동일하게 적용이 필요하나, 아동복지법 제52조 제1항 제4호에 따른 공동생활가정 내에 속해 있는 학대피해아동쉼터의 시설장은 적용되고 있으나, 아동그룹홈의 시설장은 적용되지 않고 있음. 같은 시설종류(공동생활가정)에서 적용의 여부가 다른 부분은 차별적 소지가 높음.

- 10인 미만(경력 15년 미만) 시설에 대한 3급 적용
- 10인 미만(경력 15~25년 미만) 시설에 대한 2급 적용
- 10인 미만(경력 25년 이상) 시설에 대한 1급 적용

3. 제안

● 아동그룹홈 시설장에 대한 직급기준 동일적용

=> 그룹홈에 소속된 학대피해아동쉼터 시설장은 경력 15년 이상 일 때 2급으로 승급 됨. 그룹홈 시설장은 제외되고 있음에 동일 적용되어야 함.

[별첨 1] 국가인권위원회 2019. 2. 27.자 결정 17진정0872300 「공동생활가정 종사자에 대한 임금차별」

주 문

피진정인에게, '사회복지시설 종사자 인건비 가이드라인(생활시설)'을 「아동복지법」 제52조에서 규정하고 있는 공동생활가정 종사자에게도 적용하여 아동양육시설 종사자와의 임금격차가 발생하지 않도록 할 것을 권고한다.

이 유

1. 진정요지

공동생활가정과 아동양육시설은 「아동복지법」 제52조에서 규정하고 있는 아동복지시설로 보건복지부 소관의 사회복지시설이다.

두 시설은 보호아동의 인원수만 다를 뿐 그 목적, 기능, 시설에 근무하는 종사자의 자격요건이 동일함에도 불구하고 피진정인은 아동양육시설 종사자에게는 호봉제가 적용이 되는 '사회복지시설 종사자 인건비 가이드라인(이하 '가이드라인'이라고 한다)'을 적용하도록 하고, 공동생활가정 종사자에게는 가이드라인을 적용하지 않고 매년 인건비 금액을 특정하여 지원함으로써 공동생활가정 종사자는 호봉도 인정받지 못하고 아동양육시설 종사자의 인건비 보다 낮은 인건비를 받고 있다.

1. 필요성

- 지역아동센터의 법정 종사자는 2명 또는 3명으로 구성되어 있어, 자유로운 휴가 사용이 어려운 상황임. 따라서, 지역아동센터 종사자의 적절한 휴가 사용은 쉽의 기회가 될 뿐만 아니라, 자기계발 등의 역량강화로 이어질 수 있음.
- 종사자의 휴가 사용 시 대체교사 지원을 통해 아동 돌봄 공백을 최소화하여 안정적인 돌봄을 제공하고, 지역아동센터의 원활한 운영을 지원할 수 있음.

2. 현황 및 문제점

- 종사자의 휴가 사용 시 다른 종사자가 그 공백을 온전히 감당해야 하므로 휴가 사용 대상자 및 타 종사자 모두가 부담을 느끼게 되는 상황이 반복됨.
- 지역아동센터는 방학이 없어 종사자들이 번갈아가며 짧은 휴가를 사용하지만, 이것은 누적된 피로를 해소하기에 턱없이 부족한 상황임. 특히, 여름휴가와 같이 긴 휴가는 거의 사용하지 못하는 것이 현실임.

3. 정책 대안

- 대체교사 인력풀을 활용한 대체교사 지원 시스템 구축 필요
- 예산 : 총 421,848,000원
 - 대체교사 인력풀 관리비 : $2,342,000\text{원} \times 2\text{명} \times 12\text{개월} = 56,208,000\text{원}$
 - 대체교사 지급 수당 : $91,410\text{원} \times 20\text{일} \times 200\text{기관} = 365,640,000\text{원}$
(대체교사 지급 수당에 대한 4대 보험 기관부담금은 시설에서 부담)

1. 필요성

- 지역아동센터 종사자의 단일임금 지급시 서울시 사회복지사들에게 적용하고 있는 단일한 기준의 직급을 적용하여 서울시 소속 사회복지사로서의 소속감을 확인할 수 있어야 함.
- 단일임금 제도가 신설될 때부터 불합리하게 낮은 직급을 적용받게 되면서 기존 지역아동센터와 같은 소규모 시설 종사자들의 사기가 매우 떨어짐.

2. 현황 및 문제점

- 서울시 사회복지사 단일임금제 적용 안에 따르면 현재 지역아동센터 시설장은 10인 미만 시설의 장으로 3급 적용을 받는 것이 타당함.
- 30인 이상 시설은 생활복지사가 2명 이므로 그에 따른 직을 구분하여 적용하는 것이 필요하나 서울시는 현재 지역아동센터 시설장을 4급(선임복지사직)으로 분류하고 생활복지사는 5급(일선사회복지사직)으로 일괄 분류하고 있음.

3. 정책 대안

- 지역아동센터 시설장은 10인 미만 시설의 장과 같은 3급 적용
- 지역아동센터 생활복지사 경력에 따른 4,5급 급수 적용 및 승진 기회 제공
- 예산 : 총 340,578,000원
 - 시설장 : (450기관*법인 70%*357,000원)+기관부담금 22,491,000원
 - 생활복지사 : (450기관*법인 70%*272,000원*2명)+기관부담금 34,272,000원
 (10호봉 기준 변경 적용시의 차액으로 산출. 기관부담금은 각 금액의 20%로 산정. 명절수당 및 가족수당 제외)

I 종사자 처우개선 및 승진기준 마련

서울시아동보호전문기관협회

1. 필요성

- 2022년 6월 21일 아동복지법 시행령 개정을 통해 아동보호전문기관에서 3년 이상 상담원으로 근무한 경력자를 선임상담원으로 배치하도록 하고 있으며, 서울시에서는 2023년부터 기존 3급 TO 3개를 2개로 축소하고 4급 TO를 2개 신설하여 선임상담원 처우를 적용하고 있음.
- TO 제한을 완화하고 아동보호전문기관의 상황에 맞는 승진연한 및 제도를 도입하여 상담원의 근속을 장려하고 전문성이 유지되어 원활한 사업진행을 할 수 있는 개선이 필요함.
- 치료사와 사무원의 승급 기준 마련을 통해 장기근속을 유도하고 전문성을 갖춘 사업 역량이 유지될 필요가 있음.

2. 현황 및 문제점

- 서울시립 7개 민간위탁 아동보호전문기관은 2020년 국비지원시설 종사자 단일임금체계 적용 시 3급 TO 3명(팀장) 외 나머지 종사자는 5급으로 적용하여 인건비를 지급하였으며, 2023년부터 3급(시설 만 8년) 2명, 4급(시설 만 3년) 2명 TO를 적용하고 있음.
- 2023년 4월 1일 기준 4급 적용 인원은 14명이나 실제 만 3~7년 경력에 해당하는 인원은 30명으로 TO가 현실적으로 너무 적음.
- 현재 3, 4급에 적용하는 근속 기준은 일반적인 이용시설(종합사회복지관)과 유사하나 아동보호전문기관은 업무 특성 상 빠른 소진과 잦은 이직으로 종사자 평균 근속 연수가 3년이 되지 않아 전문성을 갖춘 선임상담원을 다수 배치하기가 어려운 상황임.

- 아동보호전문기관마다 배치된 치료사와 사무원은 길게는 2015년 1월부터 근무를 시작하여 8년간 근속하고 있으나 서울시 기준으로 동일한 직급으로 호봉만 상승하고 있는 상황임.

<참고자료> 2023년 4월 현재 각 기관별 종사자 배치 현황

직책/ 직급	관장	3급			4급(선임상담원)			5급(상담원)		5급 (치료사)	(관리직) 사무원	정원
		배치 기준	실제 인원 ²⁾	차이	배치 기준	실제 인원	차이	배치 기준 ³⁾	실제 인원			
배치기준 ⁴⁾	1	2			2			-		1	1	
서울강서	1	2	2	-	2	8	6	10	4	1	1	17
서울동남권	1	2	1	-1	2	6	4	10	7	1	1	17
서울동부	1	2	1	-1	2	1	-1	13	15	1	1	20
서울마포	1	2	0	-2	2	2	-	14	12	1	1	17
서울북부	1	2	4	2	2	4	2	7	3	1	1	14
서울영등포	1	2	2	-	2	8	6	13	7	1	1	20
서울은평	1	2	4	2	2	1	-1	7	8	1	1	14
합계	7	14	14	0	14	30	16	74	56	7	7	119

3. 정책 대안

- 선임상담원 TO의 전향적인 확보를 통해 5급 종사자가 목표를 가지고 지속적으로 근무할 수 있는 안정적인 환경이 조성될 수 있도록 해야 함.
- 현재 4급 TO 2명을 4명으로 확대하여 적체되어있는 승진 예정자(4월 기준 16명) 승진을 통해 책임감 있는 중간관리자로서의 비전을 가지고 기관 운영에 기여할 수 있도록 해야 함(2명 확대 시 1개 기관 당 연 700~800만원 추가 소요되며, 7개 기관 적용 시 연 4,900만원~5,600만원 예상됨).
- 아동보호전문기관만의 승진연한과 제도 마련을 통해 4급에서 3급 연한이 단축되어야 함. 이를 통해 타 직능으로의 이직을 방지하고 장기근속을 통해 전문성을 갖춘 종사자가 지속적으로 확보되어 아동보호전문기관이 전문성을 꾸준히 쌓는 심층사례관리전담기관으로서의 역할을 할 수 있도록 해야 함.(5급→4급/만 3년, 4급→3급/만 4년)
- 사회복지사 외 직군 종사자의 장기근속을 유도하고 근속에 보람과 긍지를 가질 수 있도록 별도 승진 기준 마련이 필요함.

2) 만 8년 이상 종사자 수

3) 시설장(1), 팀장(2), 선임(2), 치료사(1), 사무원(1), 총 7명을 제외한 나머지 인원

4) 2023 국비지원시설 종사자 비교직급 배치기준(복지정책과)

| 안정적인 고용보장 요구

서울시우리동네키움센터협의회

1. 필요성

- 불과 3-4년 내에 220여개소가 넘는 키움센터가 확충되어 위탁 및 직영의 형태로 고용이 되고 있으나 실질적으로 1-2년 정도의 근로계약이 진행되어 종사자들의 고용에 대한 불안이 높고 이직률이 심화되어 지속적이며 원활한 아동 돌봄에 어려움을 겪고 있음.
- 처우개선과 복리후생의 가장 기본적인 요구는 고용의 안정에서 비롯될 수 있으며 종사자들이 오랜 시간동안 갖추어온 전문성과 노하우를 마음껏 펼칠 수 있는 안정적인 근로환경 조성이 시급함.

2. 현황 및 문제점

- 위탁의 경우에는 법인의 운영철학과 운영방식 등에 대한 종사자 상호간의 이해가 부족한 경우가 발생 시 강압적인 지시나 징계가 되어 퇴사하는 경우가 자주 발생하고 있으며, 직영의 경우에는 근로계약 자체가 1-2년에 불과하며 평가기준에 맞추어 평가를 하고 있지만 여전히 재계약에 대한 불안과 고민으로 종사자의 돌봄과 행정 업무에 상당한 지장이 발생되고 있음
- 특히 법인변경의 경우에는 일괄적으로 계약이 해지되며 고용승계가 되지 않는 문제가 발생되고 있음

3. 정책 대안

- 센터의 위·수탁 기간 내에 특별한 사유나 근무평가에 기준에 못 미치는 경우를 제외하고는 고용이 보장될 수 있는 근로계약을 하도록 원칙을 정해주는 것이 필요함.

I 건강가정 보조금 소속 종사자 경력 100%인정

서울시가족센터협회

1. 필요성

- 서울시 25개 자치구의 건강가정·다문화가족지원센터는 2022년 여성가족부 행정명령으로 가족센터로 기관명이 변경됨
- 2023년 가족사업안내(76쪽)에는 가족센터를 다문화가족지원센터(확대형)으로 분류하여 운영토록 안내함에 따라 현재 서울시 25개구 자치구에는 건강가정지원센터가 운영되고 있지 않음
- 서울시 단일임금 적용시 통합된 시설의 경력산정에 있어서 19년 이전 입사자의 경우 19년까지의 건강가정보조금 소속 종사자 경력을 80%만 인정하여 조직 내 경력산정의 불균형이 발생 됨에 따라 보조금 원천과 상관없이 모든 종사자의 경력 100% 인정이 요구됨

2. 현황 및 문제점

- 가족센터 추진현황
 - 2005년 건강가정지원센터 설치운영
 - 2006년 결혼이민자가족지원센터를 건강가정지원센터 내 설치운영
 - 2008년 다문화가족지원법 제정으로 결혼이민자가족지원센터의 명칭이 다문화가족지원센터로 변경
 - 2017년 건강가정·다문화가족지원센터로 명칭변경
 - 2022년 가족센터로 명칭변경
- 경력인정 현황
 - 2019년 서울시단일임금에 편입되면서 시설의 경력산정시 건강가정보조금 소속 직원 은 80%경력 인정, 다문화보조금 소속 직원은 100% 경력인정
 - 2023년 현재 건강가정보조금 소속 종사자 중 19년 이전 입사자는 19년까지 80% 경력 인정, 2020년부터 100% 경력인정

● 문제점

- 다문화가족지원센터(확장형)으로 흡수 통합된 건강가정지원센터의 경력 부분인정으로 인한 혼란과 행정업무 과중 발생
- 가족센터 내 종사자 간 경력확정 불균형에 따른 혼란과 갈등 조장
(건강가정 10호봉-> 단일임금 8호봉/다문화가족 8호봉-> 단일임금 8호봉)
- 장기근속자의 자발적 퇴사 발생의 근거로 작용
- 장기근속자의 근로욕구 및 사기 저하 등 위화감 조성

3. 정책 대안

- 서울시 복지정책과에서 매년 수립하는 계획 내 경력인정 방식 조정
- 건강가정보조금 소속 종사자의 근무경력 100% 인정

I 종사자 제수당 현실화

서울시한부모가족복지시설협회

1. 필요성

- 물가 인상에도 불가하고 2016년 이후로 7년간 인상 없이 급식비와 관리자 수당이 동결됨. 현실성 있는 지급 필요함.
- 본 협회 시설은 생활시설이면서 시설장 포함 종사자 2인~15인까지 근무하는 소규모시설임. 24시간 시설 안전과 원활한 운영을 위해서는 현 기준(월 15시간) 직원들의 시간외 수당 부족하며, 시설장의 시간외 수당 지급이 필요함.

2. 현황 및 문제점

- 공무원 정액급식비 월 14만원(1식 6,360원), 사회복지시설 종사자 정액급식비가 월 10만원(1식 4,550원)으로 공무원 수준 대비 매우 낮음.
전년도는 시설 생계비도 긴급으로 지급 될 만큼 물가 상승률이 심각했음.
그럼에도 불구하고, 2023년 종사자의 급식비는 동결되었다는 사실이 종사자의 사기를 저하시키고 있음.
- 입소 정원에 따라 시설 규모는 각기 다르나 평균적으로 종사자 인원은 시설별 시설장 포함 최소 2인 ~ 최대 5인인 시설이 26기관 중 18기관(69%)에 해당됨. 한부모가족복지시설 특성 상 0~19세 아동이 모 또는 부와 살고 있음. 최소 2인~5인은 주52 시간제에 맞춰 24시간 인력을 배치할 수 없기 때문에 밤, 주말, 공휴일 등은 시설이 종사자가 없이 비는 상황이 발생할 수 밖에 없음. 시설의 안전, 아동학대(방임) 발생 시 시설장은 비상대기조로 준비를 하고 있을 수 없는 상황임.
24시간 생활시설을 운영하기 위해서 입소자 및 종사자의 인권, 시설의 안전 등 시설장에게 요구되는 책무성은 점차 높아지고 있는 반면, 관리자 수당과 시간외 수당은 이러한 책무성에 뒷받침 되지 못하고 시설장은 열정페이로 요구 받고 있음.

성남, 전라남도, 전주시의 경우, 시설장에게 종사자와 동일하게 시간외 수당을 적용해서 지급하고 있음.

3. 정책 대안

● 정액급식비 수준을 공무원과 동일한 기준으로 적용 바람.

연도	2023년	2024년	인상율
종사자수	132명	132명	40%
산출내역	132명×100,000원×12월	132명×140,000원×12월	
예산	158,400,000원	221,760,000원	

● 관리자수당 기본급의 10%로 퍼센트 지급

※ 시설별 종사자 규모, 시설장 경력에 따른 급수 및 호봉이 다 다르므로 해당 예산은 2급 15호봉으로 산출함.

연도	2023년	2024년	인상율
시설장수	26명	26명	103.4%
산출내역	26명×200,000원×12월	26명×406,800원×12월	
예산	62,400,000원	126,922,000원	

● 생활시설 종사자 시간외 수당 월 15시간 → 월 20시간 증가. 시설장도 동일하게 적용 요청.

※ 종사자별 급수 및 호봉이 다 다르므로 해당 예산은 종사자는 4급 15호봉으로 시설장은 2급 15호봉 기준으로 산출함. (교대근무자는 시간외수당 월 40시간이므로 제외)

연도	2023년	2024년	인상율
시설장수	26명	26명	—
산출내역	—	[(4,068,000원+100,000원)/209×1.5배]×20시간×12월×26명	
예산	—	186,663,000원	
직원수	88명	88명	33.3%
산출내역	[(3,259,000원+100,000원)/209×1.5배]×15시간×12월×88명	[(3,259,000원+100,000원)/209×1.5배]×20시간×12월×88명	
	381,866,000원	509,154,000원	

장기근속 시설 종사자의 최소승급 소요연한을 두고 당연 승급 지원 부여

서울시한부모가족복지시설협회

1. 필요성

- 한부모가족지원법 제10조의2제2항과 관련 시행규칙 별표3 한부모가족복지시설 종사자의 직종과 수에 따르면 한부모가족복지시설 종사자 수는 26기관 중 24기관(92%)이 10인 미만임. 서울시 사회복지시설 종사자 처우개선 및 운영계획은 소규모시설에 대한 직원의 승진·승급의 기회가 막혀 있어, 장기 근속 시설 종사자 최고 승급 소요 연한을 두고 당연 승급제도를 마련할 필요가 있음.

2. 현황 및 문제점

- 한부모가족복지시설 종사자 수는 10인 미만으로 경력이 상승 되도 승진 기회는 막혀 있음. 이러한 문제는 종사자의 사기 저하와 장기근속에 대한 동기 부여가 낮아지고, 이직율을 높임. 소규모 시설로 높은 책임감과 전문성을 지닌 경력직원의 채용이 필요한 상황이나, 인력 채용에 어려움이 있으며, 이는 생활인들에 대한 전문적인 서비스 질 저하로 이어질 수 있음. 따라서, 장기근속 직원의 최소 승급 소요 연한을 두고 당연 승급 제도를 마련함으로써 소규모 시설의 조직·인사관리의 어려움을 해소할 수 있도록 안정적이고 체계적인 제도 마련이 시급함.

3. 정책 대안

- 직종 상관없이 사회복지시설 경력 기준으로 종사자 당연 승급 기회 부여

구분	5급→4급	4급→3급	비고
승급소요한	근속년수 만 5년 이상 사회복지직	근속년수 만 10년 이상 사회복지직	해당 직급에서의 근무경력 기준으로 적용

I 장기근속종사자 당연승진 도입 및 기본급 인상 요구

서울시여성폭력피해지원시설협의회

1. 필요성

- 폭력피해여성지원시설 종사자들은 현장에서의 심리·상담지원, 의료지원, 법률지원, 자활지원 등 종합적인 지원을 위해 365일 24시간 근무하고 있다.
- 폭력피해여성지원시설은 대부분 5인 미만이어서 시설장 1, 상담원 4~5명이 근무하고 있는데 입사 시 부터 정해진 급수가 10년, 20년 장기근속을 해도 5급이다.
- 폭력피해여성지원시설 종사자의 장기근속을 유도하여 이직율을 감소시키고 경력직 전문 인력을 확보하기 위해 장기근속자 당연 승진 제도 도입이 필요하다.
- 물가인상율을 반영과 업무강도에 따른 현실적인 기본급 인상이 필요하다.
- 2023년 대한민국의 물가인상율은 4.8%인데 서울시 사회복지시설 종사자 급여 인상율은 공무원과 동일하게 1.7% 인상하였다. 2022년에도 1.4% 인상으로 2년 연속 물가상승율을 따라가지 못하고 있다.
- 대기업을 제외하고 중소기업 급여 인상율은 평균 5.6%, 제조업 인상율은 8.5%나 되었다. 제조업이 중소기업보다 높은 것은 산업형태의 변화와 플랫폼 노동자들의 증가로 인력난이 심각하다는 반증이기도 하다.
- 사회복지현장도 제조업처럼 인력난이 심각해질 우려가 있다. 현재 이미 신규직원 채용하는데 어려움이 있고 생활시설은 3교대 근무와 높은 업무강도로 인해 이직이 증가하고 채용공백이 발생하고 있다.
- 대민서비스로 인한 어려움이 증가하고 있는 현장에 현실적인 급여가 반영되지 않으면 직원채용 공백이 서비스의 질 저하로 이어질 것이다.

2. 현황 및 문제점

- 여성폭력피해지원시설은 지적장애, 정신장애, 경계선지능을 지닌 복합적인 어려움을 지닌 여성들이 증가하면서 자해, 폭력 등의 위험에 노출된 상담원들의 안전이 우려되며 전문역량을 더 강화되어야 하는 상황이다.
- 폭력피해여성지원시설의 경우 365일 24시간 근무함에도 승진의 기회는 없고 과도한 업무로 사기가 저하되어 종사자들의 이직율이 높다.
- 여성폭력피해여성지원시설은 장기간 젠더폭력으로 인한 외상뿐 아니라 지적장애, 정신장애, 경계선 지능을 지닌 복합적인 어려움을 지닌 여성들이 증가추세이다. 이에 따라 사회복지 현장 주에서도 임상경험이 축적된 직원들의 전문성이 요구되는 현장이다. 그러나 승진의 기회도 없이 24시간 근무해야 하는 현실적인 어려움에서 장기근속으로 이어지지 않고 2~3년만 되면 퇴직을 한다.
- 최근에는 직원이 퇴사를 하면 이력서가 들어오지 않고 있으며 어렵게 채용을 하여도 하루 이틀 근무하고 안 나오기도 한다. 그러다 보니 정년이 2~3년 남은 50대를 채용하기도 한다.
- 사회복지사면서 젠더폭력, 심리상담 등 전문성을 가진 경력직 직원을 채용하려면 중소기업이나 플랫폼 노동자보다 기본급이 높아야 채용할 수 있다.

3. 정책 대안

- 여성폭력피해여성 상담원들에게도 만5년(6호봉 이상)시에 5급에서 4급으로 승진을 요구한다.

가. 장기근속(만5년-6호봉 이상) 종사자 인원 및 예산편성

(단위:천원)

구분	현근무지 근로연수(평균)	해당 인원	변경 전 (5급)적용	변경 후 (4급)적용
여성폭력지원시설 (1인기준)	8년	38명	33,922천 원	37,473천 원

※위 금액은 명절수당, 정액급식비 포함

나. 인건비 부족액

[산출] 3,551천원 × 38명 = 134,948천원

- 서울시 사회복지시설 종사자 기본급을 물가상승률과 업무강도에 맞게 현실 화해주기를 요청한다.

I 장애인복지관 종사자 정원 조정 및 저연차 종사자들을 위한 처우개선 제언

서울시장래인복지관협회

1. 필요성

- 서울시 장애인복지관 장기 근속자들의 정체로 인한 승진(승급) 기회 확대
- 서울시 장애인복지관 종사자(특히, 저연차)들의 사기 진작 및 업무 연속성 확보를 통해 이용자의 만족도와 서비스 질적 향상을 위해 처우개선 필요

2. 현황 및 문제점

- 장애인복지관에서 장기 근속하는 종사자들은 서울시 장애인복지 사업안내에 따른 직급별 종사자 정원으로 인해 승급의 기회가 없어 저임금으로 근무를 하고 있는 상황임. 따라서, 장애인복지 사업안내(2-1. 장애인복지관 운영 종사자 정원_별표2)에 대한 내용 수정이 요구됨.
- 2023년 상대적으로 처우 수준이 열악한 하위 실무직 공무원에 대한 처우가 개선되었음. <9급 초임(1호봉) 봉급액을 최저임금인상률인 5%만큼 인상하는 등 8,9급(상당) 일부 저연차 공무원의 봉급을 추가 인상, 9급 초임(1호봉) 봉급인상률은 공통인상분 1.7%에다 추가 인상분 3.3%임(출처: 법률저널 2023.01.03.일자)>.
- 상기와 같이 공무원 저연차를 위한 배려와 처우개선이 있듯이 장애인복지 현장 종사자 中, 저연차(하위직군)들에 대한 배려와 처우개선이 필요함.
- 장애인복지관은 이용자의 중증화와 고령화로 업무강도는 높아지나 인건비는 낮아서, 종사자 이직률이 해마다 높아지고 있는 반면, 입사지원자는 현격히 감소하고 있음. (기관마다 종사자 미채용 기간 증가)

3. 정책 대안

- 서울시 장애인복지관 정원 대비 2~4급 기관별 비율 조정 제안
 - 현재 정원대비 37%가 최대 비율이니 전체 기관 35~40%로 상향조정
- 5급에서 4급 당연 승급제(만 3년 재직기간 충족되면 당연 승급) 제안
- 종사자들의 부가급여제도(맞춤형 복지포인트 등) 상향 제안

I 장애인거주시설 종사자 승급체계 재구축 및 사무원 직급 조정

서울시장래인복지시설협회

1. 필요성

- 국비 지원시설로서 서울시 단일임금체계 적용에 따른 운영환경 한계
 - 직종(급)별 승급체계 한계로 인해 조직 내 인사관리에 어려움과 고충
 - 4급(선임생활복지사) 지위의 승급비율 확보 필요
 - ‘사무원’의 경우 사회복지사임에도 5급이 아닌 관리직(6급) 기준으로 지급되고 있으며 장애인거주시설의 회계, 행정업무를 전담하는 직원의 업무량과 책임과는 지원기준에 대한 개편 필요

2. 현황 및 문제점

- 장애인거주시설의 경우 보건복지부 기준 직종별 종사자 채용으로 인해 서울시 단일임금체계와 직종(급)별 체계가 상이한 상태로 일부 직군에 대한 승진이 제한되고 있는 상황임
 - 4급 연계구간인 선임생활복지사 승진 불가능
 - 6급 사무원의 경우 사회복지사로 채용됨에도 불구하고 진급 가능성에 제한
- 1) 현행의 4급에 포함되는 인력으로는 복지부 기준 생활지도원만 해당되며, 시설의 규모와 종사자의 수와는 무관하게 3교대인 경우 ‘선임생활지도원’을 3명 이내로 지정하도록 되어 있어 승진체계의 한계가 명확함
 - 예_ 생활지도원 60명 시설에서도 선임지도원 최대 3명
 - 생활지도원 15명 시설에서도 선임지도원 최대 3명
 - (3교대의 경우 동일하게 최대 3명)
- 2) ‘사무원’의 경우 사회복지사임에도 5급이 아닌 관리직(6급)으로의 배치되어 장애인거주시설의 회계원, 행정업무를 전담하는 직원의 업무량 및 책임과는 다르게 승급에 대한 기준없이 호봉만 상승하고 있으며, 이에 따른 근속의

이점이 없어 사기가 저하될 우려가 많음.

3. 정책 대안

- 국비 지원시설 종사자의 승급체계 재구축
 - 직종이 아닌 근무년수 등을 고려한 승진체계의 마련
 - 시설 내 규모를 고려, 비율 지정을 통한 종사자 승진체계 구축
- 장애인거주시설 ‘사무원’의 5급(사회복지사)으로의 반영과 조정수당 지급을 통한 시설 내 운영체계의 안정화 필요

근로기준법 준수를 위한 장애인공동생활가정 종사자 정규인력 배치

서울시장애인복지시설협회

1. 필요성

- 거주시설 소규모정책 및 거주시설에 대한 장애인당사자와 가족들의 인식이 변화되면서 공동생활가정에 대한 욕구는 늘어나고 있음. 그러나 공동생활가정은 90년대 시작된 이래부터 현재까지 운영·지원인력에 변화가 없어 장애당사자의 욕구에 부응할 수 있도록 그룹홈 지원체계 개선 필요
- 개정된 근로기준법 특례법안은 야간근로 인정과 휴게시간의 보장이 중점 사항임. 재가가정 및 탈시설 당사자의 지역사회 통합의 대안으로 생각하는 그룹홈의 운영이 안정되고 자립을 지원할 수 있도록 그룹홈 종사자의 근무여건 개선필요
- 장애인공동생활가정은 이용자 직접돌봄 서비스를 제공하고 있음에도 교대근무가 아니라는 사유로 시간외수당의 일반적 적용을 받고 있어 시간외수당 지급기준 개선 필요

2. 현황 및 문제점

- 중증과 고령이용자의 증가
 - 기존의 낮활동 가능한 경증장애인 위주의 지원 체계로는 중증·고령장애인의 주거생활 전반에 대한 서비스 지원에 한계가 있음
- 보호자 사망과 고령화로 이용자의 주말거주(365일)등 욕구 증가
- 종사자 1인의 업무과중으로 이용자 욕구 반영한 시설운영의 한계
 - ✓ 회계 및 행정: 예결산, 운영위원회, 인건비, 운영보조금관리등
 - ✓ 이용자 개별지원: 개별지원계획수립지원, 여가·문화·건강생활지원등
 - ✓ 일상적인 의식주지원: 식생활, 의생활, 주택관리, 시설내외부환경관리등
 - ✓ 시설안전관리: 안전교육, 전기·가스·소방시설물 정기점검등
 - ✓ 후원 및 지역사회자원관리: 후원금품관리, 후원관리, 지역사회자원개별등

● 근로기준법에 위배되는 종사자의 근로시간

- 그룹홈 종사자의 1일 근로시간은 통상적으로 당일 오후5시~익일 오전9시로, 16시간 중 야간 취침시간 8시간(당일오후10시~익일오전6시)을 휴게시간으로 명시하지만 근로지를 이탈할 수 없는 실제적인 근무 대기시간임
- 현행 종사자의 근로시간은 근로기준법에 위배되어 법적 분쟁의 소지가 있으며, 작금의 현실은 종사자 채용의 어려움으로 나타나고 있고 이로인해 시설폐지로 이어지는 경우 발생하고 있음(2022년 5개소 시설폐지)

3. 정책 대안

● 시설당 2명의 정규인력배치

※ 그룹홈은 사회재활교사외에 시설운영 형태에 따라, 비정규인력(야간운영 추가인력, 주말인력, 대체인력)이 지원되고 있음. 비정규인력의 규모만 커지고, 인력 채용과 관리에 어려움 많음. 비정규인력의 예산을 통합하여 그룹홈에 추가 정규인력 1명으로 예산 편성하는 방안 검토 필요

소요예산 총액	○ 6,340,505천원 (41,172,110원*154개소) * 산출기준 : 2023년 서울시사회복지시설 종사자 5급 5호봉 기준 / 162개소 중 자립형 8개소 제외 ※ 기존 야간대체인력 2023년 예산 1,194,084천원 ○ 추가 필요예산 5,146,421천원
--------------------	---

서울시장래인주간보호단기거주시설협회

1. 필요성

- 팬데믹과 당사자 욕구 및 사회복지 패러다임 변화로 개별지원과 소그룹 활동 증가, 이용인의 안전도모와 책임있는 업무수행 등 안정적 시설 운영을 위한 중간관리자의 역할수행이 필요
- 과중한 업무로 종사자의 이직이 높고, 채용시 현저히 지원자가 없는 사회적 현상이 서울시 전 지역 시설에서 나타나고 있음.

2. 현황 및 문제점

● 4급 관련 현황 (주간:총 101개소, 단기:총 38개소)

- 주간 4급 직원 유무: 55개소 유, 46개소 무
- 단기 4급 직원 유무: 26개소 유, 12개소 무

구 분	4급 (유)	4급(무)
주간	55개소(43%)	46개소(36%)
단기	26개소(70%)	12개소(0%)

- 중간관리자(4급, 시설당 1명) 승급기준: 현 시설 5년 이상 근무자 중 시설장이 추천한 자, 타시설유형대비 차별적인 기준 적용
- 중증 발달장애인의 장애특성상 종사자의 장기근속이 서비스 질에 절대적인 영향을 미치나 승급체계가 없어 장기근속유도에 어려움
- 현재 승급기준은 역량있는 종사자 채용에 어려움이 있음
- 서울시 주간보호·단기거주시설은 종사자 10인 이하 시설로 시설장 3급부터 적용, 종사자 승진 가능성이 원천적으로 힘든 상황임
- 시설장과 종사자의 상시 업무 강도가 매우 높음에도 소규모시설이라는 이유로 승급체계가 무시되고 있으며, 10인 이상 시설대비 차별적인 승급연한을 적용하여 근본적인 검토가 필요함

3. 정책 대안

- 보건복지부 지침을 무시한 서울시 종사자처우개선 재검토 요청
 - 서울시 종사자 처우개선의 기준이 되고 있는 종사자 10인 시설에 대한 근본적인 재검토와 보건복지부 지침을 반영한 사회적 재합의가 필요함
- 주간보호·단기거주시설 전시설 중간관리자 1인 지원과 장애인지역사회재활시설 이용시설 승급연한을 반영한 승급체계 개선요청
 - 사회복지시설 5년 이상 경력을 가진 자(전문학사 3년 이상)로 시설의 승진추천을 받은 자
 - 4급 직원퇴사시 위 제시된 기준을 따른 내부 적격자가 없을 경우 공개채용으로 중간관리자 채용
- 주간보호·단기거주시설 시설장과 중간관리자의 점진적 처우개선
 - 시설현장의 특성과 업무강도를 고려한 현실적인 승급체계 개선으로 사회복지사 처우 및 지위 향상

※ 승진 소요 근무연수

1급 승진	2급 승진	3급 승진	4급 승진
2급으로 5년 이상	3급으로 4년 이상	4급으로 3년 이상	5급으로 5년 이상 (다만, 전문학사의 경우 3년 이상)

※ 4급 임면자격이 있는 직원을 기관의 사정으로 5급으로 발령한 경우, 위의 4급 승진을 위한 소요 근무연수를 적용하지 않는다.

- 단, 기능직의 경우 승진소요 근무연수는 다음과 같음.

- 1종(일반직 4급상당) : 2종으로 3년 이상
- 2종(일반직 5급상당) : 3종으로 4년 이상

〈2023년 장애인복지시설 사업안내(제3권 271P)종사자 승진연한 관련〉

II 주간보호시설 사무원 등 추가 인력지원

서울시장래인주간보호단기거주시설협회

1. 필요성

- 상시 안전과 신변처리 등 절대적인 개별지원이 필요한 최중도 발달장애인 당사자의 다양한 욕구충족과 부과적인 업무 등 과중한 업무 강도로 종사자의 이직률이 높고, 심각한 구인난을 겪고 있음
- 소규모시설이라도 시설로서 요청되는 다양한 행정업무는 대형시설과 똑같이 요청되고 사회재활교사의 업무부담이 되고 있음
- 최중도 장애와 도전적 행동, 신변처리 및 상시보호 등 이용인의 장애특성상 돌봄 인력이 상시 요청되고 있음

2. 현황 및 문제점

- 장애인주간보호시설은 직접서비스 비중이 근무시간의 80%, 조리과 운전, 시설관리, 행정업무 등의 간접서비스가 가중되어 종사자 3~4인의 종사자가 감당하기에 직무강도가 매우 높음
- 회계와 행정분야 등 간접서비스 영역의 다양한 업무를 전담인력이 상시 감당하여 사회재활교사의 업무부담 경감 필요
- 보건복지부 종사자 배치기준(사무원 1명) 서울시 적용하지 않음

직종별	비 고
시설장	* 시설장은 상근을 원칙으로 한다. (단, 시설운영 현황에 따라 타시설과 겸임할 수 있다.)
사회재활교사	* 이용장애인 3인당 1인 배치
사무원	* 시설당 1인(지자체 협의)
기능직	* 시설운영에 필요한 기능직 1인 (단, 다른 직종이 겸직하는 경우 사회재활교사로 대체 배치 가능)

〈2023년 장애인복지시설 사업안내(제3권 273P) 주간보호시설 종사자 관련사항〉

3. 정책 대안

- 보건복지부 종사자 배치기준 적용: 회계와 행정사무직을 전담할 관리직을 수행하도록 시설당 1인의 사무원 배치
- 공공근로 등 다양한 공적 인적자원 활용으로 조리나 시설관리, 상시 돌봄지원 등 직·간접서비스 지원 돌봄인력 확충

2) 인력배치시 고려사항

- 지방자치단체의 장은 이용 장애인에게 원활한 사업 제공을 위하여 본 인력 배치를 준수해야 하며, 주간보호시설 이용 장애인의 욕구 및 장애 특성을 고려하여 추가인력을 배치하도록 노력하여야 한다.

※ 공공근로, 사회복지무요원 등 주간보호시설의 추가인력을 최우선적으로 배치하도록 적극 노력하여야 한다.

〈2023년 장애인복지시설 사업안내(제3권 280P) 주간보호시설 종사자 관련사항〉

소요예산 총액	○ 4,039,680천원(31,560천원 * 128개소) - 산출 기준: 2023년 서울사회복지시설 종사자 관리직 5호봉 기준 • 기본급 2,300,000원 * 12월 = 27,600,000원 • 명절수당(2회) 1,380,000원 * 2월 = 2,760,000원 • 급식비 100,000원 * 12월 = 1,200,000원 합계 = 31,560,000원
----------------	---

1. 필요성

- 장애인직업재활시설은 타 유형의 사회복지시설과는 차별적으로 재활 및 사례관리 사업뿐만 아니라 수익사업을 운영하여 근로장애인을 채용하는 만큼, 수익사업에 대한 전문적인 기술(생산, 영업 및 마케팅 등)이 필요로 하고 지속적인 기술개발이 필수적인 상황으로, 종사자의 기술 및 노하우 축적이 사업의 성과로 이어지기 때문에 시설장 및 사무국장(부장) 등 경력직 종사자에 대한 채용 및 장기근속 유도, 승진적체 현상을 해소할 수 있는 중간관리자 직급에 대한 근거마련 등 급수체계 현실화 방안 마련이 필요함

2. 현황 및 문제점

- 서울시는 2017년 1월 1일부터 사회복지시설 단일임금체계 적용하여 시설 유형 간의 종사자 임금을 단일화하고 있으나, 장애인직업재활시설의 특수성을 고려하지 못한 적용으로 인해 경력직 직원의 장기근속 유지와 신규 채용 시 경력직 채용의 어려움이 발생되고 있으며, 이는 서울시의 단일화된 임금체계의 취지에 부합되지 않는다고 판단됨
- 또한 상위법령인 장애인복지법 시행규칙에 명시된 종사자 배치기준과 서울시 단일임금체계의 배치기준이 상이함에 따라, 현장에서는 법적 종사자 배치 요구에 대한 어려움이 발생됨

직종	장애인복지법 시행규칙 별표	서울시 단일임금체계
사무국장 (2급, 3급)	V. 장애인직업재활시설의 설치·운영기준 4. 직원 배치기준 나. 사무국장 : 이용장애인 30명 이상인 경우 1명	○ 종사자 규모에 따른 배치기준 적용 - 종사자 10인 미만 시설의 경우, 사무국장 배치 근거 없음

3. 정책 대안

■ 1안

- 10인 미만의 장애인직업재활시설도 종사자 규모와 상관없이 사무국장/부장을 채용(3급) 및 승진(2급) 임용시킬 수 있는 근거 변경 필요

※ 2023년 사회복지시설 종사자 처우 및 운영 계획

기존				변경 요청			
구분	직위	종사자 규모	경력	구분	직위	종사자 규모	경력
1급	관장,원장	10인 이상	15년 이상	1급	관장,원장	10인 이상	15년 이상
		10인 미만	25년 이상			10인 미만	
2급	관장,원장	10인 이상	11년 이상 15년 미만	2급	관장,원장	10인 이상	11년 이상 15년 미만
		10인 미만	15년 이상 25년 미만			10인 미만	
	사무국장/ 부장	10인 이상	15년 이상	2급	사무국장/ 부장	10인 이상	15년 이상
		10인 미만				10인 미만	
3급	관장,원장	10인 미만	15년 미만	3급	관장,원장	10인 이상	11년 미만
		10인 이상	15년 미만			10인 미만	
	사무국장/ 부장	10인 이상	15년 미만	3급	사무국장/ 부장	10인 이상	15년 미만
		10인 미만				10인 미만	

■ 2안

- 서울시 단일임금체계 상 종사자 규모산정 기준(경상보조금 지원인력으로 제한)을 시설 전체 상시근로자 수 인정을 통한 종사자 10인 이상 규모 적용

구분	기존	변경 요청
시설종사자와 공무원간 비교직급 기준	※ 종사자 규모는 경상보조금 지원 인력 기준임	※ 종사자 규모는 기관(시설)과 근로계약을 체결한 상시근 로자 전체로 산정함

1. 필요성

- 사회복지시설 상근 시설장의 근로자성 인정 여부에 대한 논란은 최근 「2023년 사회복지시설 관리안내」에 명시된 내용으로 인해 일단락되는 추세로 보여짐
- 그러나 사회복지시설 상근 시설장이 근로자로서의 지위를 인정받는 것과 관련하여, 서울시 단일임금체계 상 상근 시설장에 대한 처우개선은 이를 뒷받침해주지 못하고 있는 실정임
- 서울시 단일임금체계 상 관리자 수당은 상근 시설장에게만 지급되는 수당으로써 시간외근무수당을 지급 받지 못하고 있는 상근 시설장에게 지급되는 임금 보전 성격의 대체 수당이나, 2015년 단일임금체계 수립 이후 현재까지 정액 20만원으로 동결되어 있는 상황임
- 이에 근로자성의 인정받은 상근 시설장에 대한 관리자 수당의 인상 또는 시간외근무수당 지급 등 처우개선 확대 실시가 필요함

2. 현황 및 문제점

- 2023년 장애인직업재활시설 종사자 수당 지원기준

수당명	지급대상	지급기준	지급시기	지급액	비고
시간외근무수당	소정근로시간 외(연장, 야간, 휴일) 초과하여 근무한자	연장·야간·휴일근로시간×통상임금×1/209×1.5	연장근로를 한 다음달 보수 지급일 (단, 12월은 당월 지급 권고)	일반직: 최대 월 15시간 2교대 근무자: 최대 월 40시간 ※ 시간외근로수당 예산 범위 내 지급	시설장 제외
관리자 수당	상근 시설장	정액 (200천원)	매월	200천원	-

● 3급 및 4급, 5급 종사자 간 수당 비교

- 3급 10호봉 / 기본급(3,276천원)+정액급식비(100천원)의 조건으로 월15시간의 시간외 근로를 한 경우 ⇒ 363,450원
- 4급 10호봉 / 기본급(2,919천원)+정액급식비(100천원)의 조건으로 월15시간의 시간외 근로를 한 경우 ⇒ 325,020원
- 5급 10호봉 / 기본급(2,647천원)+정액급식비(100천원)의 조건으로 월15시간의 시간외 근로를 한 경우 ⇒ 295,730원

※ 상근 시설장의 관리자 수당은 직급 및 호봉과 관계없이 정액으로(월20만원)지급되므로, 3급 10호봉과는 163,450원이, 4급 10호봉과는 120,020원, 5급 10호봉과는 95,730원의 차이가 있음

3. 정책 대안

● 임금·지가·물가상승률 등을 종합적으로 반영해 상근 시설장 관리자수당 인상 또는 시간외근무수당 지급

● 타 지방자치단체 사례* 검토를 통해, 상근 시설장이 상황에 맞게 인상된 관리자수당 또는 시간외근무수당 중 선택할 수 있도록 내용 변경

※ 경기도의 경우 상근 시설장이 관리업무수당(시군구별로 50~70만원) 또는 시간외 근무수당(시군구별로 25~40시간) 중 선택 가능

I | 안정적 고용 유지 및 운영을 위한 운영비 및 인건비 현실화

서울시발달장애인평생교육센터협의회

1. 필요성

- 발달장애인평생교육센터는 ‘집중지원이 필요한 발달장애인(고도비만, 중복장애, 문제행동 등)을 우선 선발’하도록* 되어 있어 최종증발달장애인의 지원하는 업무 특성상 종사자의 숙련도가 요구되며 발달장애인의 어려운 행동 지원을 위한 경력직 직원의 채용이 필요함.
- 사회복지시설 재무회계 규칙 및 서울시 사회복지시설 종사자 인건비 지급 기준 등을 사회복지시설의 규칙을 준용함에도 불구하고 비법정시설로 분류되어 보조금 지원 기준이 명확하지 않아 예산의 어려움으로 인한 경력직 직원의 안정적 고용이 어려움.
- 2016년 발달장애인평생교육센터의 첫 개소 시점부터 현재까지 8년여 시간이 흐르는 동안 예산지원의 동결로 센터 운영의 악순환 반복.

2. 현황 및 문제점

- 인건비 및 운영비를 분리 지원하고 있는 사회복지시설과 다르게 발달장애인평생교육센터는 2016년부터 시비 90%(450,000천원), 구비 10%(50,000천원)로 동결, 직원 호봉상승 및 인건비 상승에 따른 지원의 어려움.
- 필요 인건비도 적용이 어려운 상황에서 경력직 직원의 채용이 매우 어려움.
- 2023년 보조금 현황

(단위:천원)

구분	계	본예산	운영개선비	비고
계	555,000	500,000	55,000	90%
시비	500,000	450,000	50,000	10%
구비	55,000	50,000	5,000	

*운영개선비는 9월~10월경 지원이 되어 안정적이며 계획적인 지출이 되고있지 않음.
현재, 24개소 발달장애인평생교육센터의 인건비 현황이며 평균적으로 인건비가 60,000천원 정도의 부족분이 매회 발생함.

○ 2023년 인건비 현황

(단위:천원)

구분	평균	최대	최소	비고
인건비	559,320	599,099	499,830	
보조금 대비 비율 (인건비 및 운영비 500,000천원)	111.9%	119.8%	99.9%	

※ 평균인건비(559,320천원) 대비 보조금 약 60,000천원 부족 발생

3. 정책 대안

● 최소한 인건비는 시비에서 안정적 지원 필요

○ 서울시는 관내 발달장애인평생교육센터 종사자의 실질인건비 조사를 통해 인건비 파악과 보조금 확대를 통한 종사자 처우 지원 필요

1안) 2023년 평균 소요인건비 대비 부족 예산 시비 지원

- 시비 인건비 : 60,000천원×24개 센터 = 1,440백만원 소요

(단위: 천원)

구분	시비 본예산	운영개선비	계	비고
계(100%)	500,000	55,000	550,000	평균인건비 (560,000천원) 대비 60,000천원 부족
시비(90%)	450,000	50,000	500,000	
구비(10%)	50,000	5,000	55,000	

2안) 2024년 본예산(고정예산) 증액

- 비고정예산인 운영개선비 항목은 삭제하고 고정예산인 본예산에 포함시켜 인건비 예산의 안정성 확보

- 2024년 본예산 반영 시 2023년 시 보조금 5억(본예산+운영개선비) 외 5천만원 예산증액을 통해 센터당 총 5억5천만원 본예산에 반영

(단위: 천원)

구분	2023년			2024년(안)
	본예산	운영개선비	계	본예산
계(100%)	500,000	55,000	550,000	610,000
시비(90%)	450,000	50,000	500,000	550,000
구비(10%)	50,000	5,000	55,000	60,000

발달장애인평생교육센터 운영 근거 명확화 및 서울시 사회복지시설 종사자 처우 적용 요구

서울시발달장애인평생교육센터협의회

1. 필요성

- 『발달장애인 권리보장 및 지원에 관한 법률』 제26조(평생교육지원). 「서울특별시 발달장애인 권리보장 및 지원에 관한 조례」 제8조(평생교육센터 지정 및 지원)에 의거하여 설립됨.
- 발달장애인 평생교육센터가 시작한지 8년째를 맞이하고 있음. 그러나 여전히 센터 내의 명확한 기준선이 모호하며, 양적으로 많은 증가는 이루어 졌으나 소관부처의 불명확성으로 인한 교육 운영의 모호함이 발생되고 있는 상황으로 정체성의 혼선이 매우 깊음.
- 사회복지시설 또는 교육시설로의 어떤 곳에도 속해 있지 못하는 애매모호한 기관으로 인해 직원의 경력 인정 및 복리향상에 제외되는 경우가 많아 직원 채용 및 유지의 어려움을 겪고 있음. 이는 센터의 안정적인 운영에 큰 지장을 주고 있는 매우 어려운 상황임.

2. 현황 및 문제점

- 발달장애인 평생교육센터는 평생교육법과 발달장애인 권리보장 및 지원에 관한 법률을 근거로 설치되었으나, 발달장애인평생교육센터의 명칭 및 역할이 명시되어 있지 않음. 또한 발달장애인 평생교육 운영의 업무를 담당할 중앙부처가 부재하거나 명확하지 않아 예산、회계、노무 등이 모두 상이하여 센터운영에 혼선을 초래함.
- 발달장애인평생교육센터는 최종증의 발달장애인을 우선적⁵⁾으로 이용할 수 있도록 하고 있어 다각적인 접근이 필요함은 물론이거니와 종사자의 전문성이 요구되어짐. 그러나 발달장애인을 지원하는 모든 직원은 동종의 장애인복지기관의 경력 인정이 어렵고 같은 수준의 처우 및 복지도 제공받고 있지 못하는 상황에서 인력 수급의 어려움은 쉬이 해결하기 어려움.

5) 2021년 발달장애인 평생교육센터 사업안내서

구분	서울시 내 사회복지시설	타 지역 사회복지시설
이직 시 경력 인정 현황	80%	0%

● 서울시 사회복지시설 종사자 처우 미적용

발달장애인평생교육센터의 주 직원은 사회복지사로 평균 전직원의 80% 이상 종사하고 있음에도 「서울시 사회복지시설 종사자 처우」를 적용 받지 못하고 있음.

- 장기근속휴가
- 유급병가제도
- 대체인력지원사업
- 종사자 단체연수지원
- 종사자 건강보호를 위한 종합건강검진비 지원
- 종사자 안전과 인권보호를 위한 마음이음(심리지원)사업

- 최종증발달장애인(도전적행동, 신변처리어려움 등)을 상시 지원하는 발달장애인평생교육센터의 직원들의 경우 이용자의 어려운행동으로 인해 사건, 사고가 많이 발생하고 있는 상황에서 유급병가제 및 대체인력지원사업, 심리지원사업이 전혀 해당되지 않는 상황으로 고스란히 고통을 센터와 직원이 앓고 있는 상황임. 이로 인해 좋은 직원을 채용하거나 유지하기 어려우며, 잦은 이직이 발생되고 있어 악순환이 반복되고 있음.

3. 정책 대안

- 발달장애인평생교육센터는 사회복지사업법 등 사회복지 관계법 및 기준을 준용하여 운영되고 있고, 사회복지사업법상 사회복지사업의 범위에 발달장애인평생교육센터의 근거 법령인 발달장애인 권리보장 및 지원에 관한 법률이 포함되어 있는 바, 법령에 의해 설치된 발달장애인평생교육센터를 사회복지시설로 인정.

○ 사회복지시설로의 인정을 위한 관련법 개정

- 발달장애인평생교육센터 사업은 사회복지사업의 범위에 속하므로 「장애인복지법」 시행규칙 제41조(장애인복지시설의 종류와 사업) 제2항에 따른 <별표 4>와 <별표 5>에 세부사항 명시

- 최소한의 예산이 발생 되지 않는 부분이라도 먼저 적용 후 점진적 적용을 요구함. 센터 내 도전적행동이 있는 발달장애인을 지원하면서 발생하는 신체적 상해의 경우부터 우선 적용함. 유급병가제도 및 대체인력지원사업, 종사자의 마음을 지키고자 하는 심리지원사업부터 점진적 적용을 요구하는 바임.

I 정신요양시설과 장애인거주시설의 인력지원 및 제도의 기준 동일화

서울시정신요양시설협회

1. 필요성

- 정신요양시설과 장애인거주시설의 지원기준 차이로 서비스 격차발생

2. 현황 및 문제점

: 장애인거주시설에 비해 현격하게 뒤쳐지는 인력기준 및 설치기준

- 시설간 인력기준 차이

장애인거주시설	정신요양시설
지적장애인 5명당 1명 중증장애인 4.7명당 2명	임소인 80명당 10명 (8명당 1명)

- 시설간 시설기준 차이

	(지적)장애인거주시설	정신요양시설
1인당 생활면적	21.12㎡	3.3㎡

3. 정책 대안

: 정신요양시설과 장애인거주시설의 인력, 설치기준 지원 동일화

- 인력지원보강

1. 장애인 5인당 종사자 1명
2. 주 52시간 근무와 4조3교대 가능하도록 인력지원 보강
: 혼성시설은 생활인 인권(성)문제우려로 인해 근무자 추가지원 절실
3. 생활기능이 떨어지는 임소인의 생활지원을 위한 위생원 추가지원
4. 안전관리원 선임에 대한 수당지급

- 설치기준지원보강 및 조례의무화

1. 1실에 2-4인이 생활할 수 있는 설치기준으로 상향
: 1실 2인 시행시 부족한 생활인 공간확보를 위한 기능보강지원
: 임소인원 감소로 발생하는 운영비감소에 대한 충당지원
2. 정신요양시설 개별생활공간 설치기준을 조례로 의무화

II 안전관리원 및 사무원 직급상향

서울시정신요양시설협회

1. 필요성

- 자격증 및 전문성(책임성)을 갖춘 안전관리원 및 사무원의 직급 상향 필요.
(서울시 단일임금 기준 **관리직 ▶ 5급**)
- 소방안전, 회계업무 종사자 : 전문성, 업무강도, 중요도, 책임소재에 따른 부담이 높은 직군임에도 관리직으로 분류됨.
복지사나 간호사에 비해 처우가 매우 열악하여 이에 대한 지원이 필요.
 - 안전관리인 : 채용시 자격증소지가 필수조건이므로 전문인력에 해당.
 - 사무원 : 자격증 소지자는 5급으로 승급시키는 지원방법이 필요.
(사회복지사 자격증, 회계관련 자격증 등)
- 서울시의 단일임금제를 통해 도모되는 복지시설간의 형평성이 안전관리인과 사무원에게도 도입되어야 하며, 책임과 강도에 맞는 처우가 제공되어야 함.

2. 현황 및 문제점

- 안전관리원
 - 방화관리자 자격을 필수로 보유하고 있으며, 시설의 안전과 소방관리에 대한 업무를 전담하고, 안전사고에 대한 책임을 갖고 있음.
 - 하지만 복지시설 내에서 급여 및 처우가 가장 열악한 관리직으로 분류되어 근무하고 있음. 이에 능력 있는 종사자의 근로의욕 저하 및 신규인원의 채용이 어려우며 잦은 이직의 원인이 됨.
 - 이로 인해 시설에서 가장 중요한 부분 중 하나인 안전의 공백이 발생할 우려가 있음.
 - 또한, 과거 안전관리원의 경우 사회복지사보다 나은 처우를 받았음에도 불구하고 연봉제에서 호봉제로 전환하며 처우가 열악해짐.
- 사무원
 - 시설 전체 회계에 대한 실무, 책임감을 갖고 업무에 임하고 있음.
 - 지도점검을 비롯하여 시설전체의 예산을 관리하는 담당자로서 과중한 업

무와 책임을 갖고 있지만, 관리직으로 분류되어 시설에서 가장 열악한 처우를 받고 있음.

- 이에 우수한 인력의 이직, 근로의욕 저하, 신규입사자 채용난항 등 여러 가지 어려움을 겪고 있음.

3. 정책 대안

● 서울시 단일임금 기준 [관리직 ▶ 5급]으로 상향 조정 및 지원

- 서울시 단일임금제도에서 안전관리원과 사무원의 직급을 사회복지사와 동일한 5급으로 조정하여 단일임금 지급.
- 서울시 단일임금제도는 중앙부처보다 선제적으로 서울시 사회복지종사자들의 복지향상을 위한 선제적이고 모범인 정책이 되고 있음. 서울시와 협회에서 안전관리인과 사무원의 단일임금 적용직급을 5급으로 상향한다면 중앙부처보다 빠르게 시설의 어려움과 안전관리원, 사무원 등의 애로사항을 해결할 수 있고 전국적인 표준안이 될 수 있음.
- 안전관리원 및 사무원 : 시설당 1명~2명의 인력비율차지. 승급이 적용된다고 하여도 예산상으로 큰 부담이 되지 않음.

I 소규모시설 종사자 승급기회 보장

서울특별시정신재활시설협회

1. 필요성

- 정신재활시설의 대부분은 종사자 10인 미만 시설임. 10미만 시설 현행 직급체계 상 수많은 종사자들의 5급에서 4급 승급이 막혀 있거나, 많은 시설들이 2-3급 과장 및 국장 승급 기회가 주어지지 않는 상황임.
- 이는 사회복지현장 내 차별인식 등으로 종사자의 업무소진을 유발, 장기근속 동기와 여건악화, 경력직의 신규채용의 어려움 등을 낳고 있음.

2. 현황 및 문제점

- 협회 소속 정신재활시설 96개소 중 87개소가 10미만 시설임. 시설 유형 중 공동생활가정은 1~2명, 그 외의 시설은 대체로 3~9명인 상황임.
- 종사자 규모에 따른 시설 현황(2021.12 기준).

구분	기관수
종사자 1명~2명 기관	47개소
종사자 3명~4명 기관	10개소
종사자 5명~9명 기관	30개소
종사자 10명 이상 기관	9개소
합계	96개소

- 2인 근무 공동생활가정 종사자의 경우 4급 승급 기회가 없는 상황임. 그리고 정신건강전문요원 및 아동치료전문요원 외에 사회복지사, 간호사 등 일반 전문자격증 소유자의 경우 현재 관련자격과 정신재활시설 내 경력이 풍부함에도 불구하고 5급에서 4급으로의 최소한의 승급 기회에서도 배제되고 있음. 그 수는 전체 상근종사자 425명 중 123명(28.9%)에 달함.

- 공동생활가정을 제외한 대부분의 시설은 3-9인의 종사자로 구성되어 있는 상황에서 해당 시설 종사자의 '과장 또는 국장' 승급 기회가 봉쇄되어 있음.
- 2023년 서울시 정신재활시설 종사자 직책 및 직급 정원 기준표(원장 제외)

직책	직급	직급설정기준		공동생활가정(훈련형)	종사자 규모별 인력정원수				
		종사자규모	경력		5인 미만	5인 이상 ~ 10인 미만	10인 이상 ~ 15인 미만	15인 이상 ~ 20인 미만	20인 이상 ~ 25인 미만
국장	2	10인 이상	13년 이상	0	0	0	1	1	1
	3	10인 이상	13년 미만						
과장	3	-	-	0	0	1	2	3	4
대리	4	-	-	0					
정신건강전문요원, 사회복지사, 간호사 등	5	-	-	1					
사무원, 관리인 등	6	-	-						
취사원 등	7	-	-						

- 4급(대리) : 정신건강전문요원 및 아동치료전문요원 자격증 소지자로서 사회복지/정신건강 관련분야 경력이 만3년 이상인 자
- 5급 : 정신건강전문요원, 아동치료전문요원, 사회복지사, 간호사 등
 - ① 정신건강전문요원 및 아동치료전문요원 자격증 소지자로서 사회복지/정신건강 관련분야 경력이 만3년 미만인 자
 - ② 사회복지사, 간호사 등 정신건강 해당분야 관련 자격증 소지자

3. 정책 대안

- 전체 종사자 5급에서 최소 연한 근무 시 4급으로의 승급 보장
- 종사자 3~9명 시설의 2~3급 과장 및 국장 직급 보장

직책	직급	직급설정기준		공동생활가정(훈련형)	종사자 규모별 인력정원수				
		종사자 규모	경력		5인 미만	5인 이상 ~ 10인 미만	10인 이상 ~ 15인 미만	15인 이상 ~ 20인 미만	20인 이상 ~ 25인 미만
국장	2	-	13년 이상	0	1	1	1	1	1
	3	-	13년 미만						
과장	3	-	-	0	1	1	2	3	4
대리	4	-	-	1					
정신보건전문요원, 사회복지사, 간호사 등	5	-	-						

- 4급 자동승급 및 국, 과장 직급 보장시 소요 예산액(안)

구분	산출기초	소요액
4급 자동승급	3,927,000원×63명	247,401,000원
5인이상 ~ 10인미만 국장직급 추가	6,303,000원×8명	50,424,000원
3인이상 ~ 5인미만 과장직급 추가	8,854,000원×1명	8,854,000원
합계		306,679,000원

시설 종사자 보편적 승진제도 마련

서울노숙인시설협회

1. 필요성

- 노숙인시설 종사자의 잦은 이직과 이에 따른 인력 채용 어려움 상존
 - 노숙인시설 핵심인력의 안정적 근무여건, 서비스 향상을 위한 승진제도 마련으로 잦은 이직과 이에 따른 인력 채용 문제의 해결이 필요함
 - 타 사회복지시설과 노숙인시설 간 종사자 처우의 현저한 격차 지속
 - 노숙인 이용·생활시설은 상시 24시간 운영하고 있으나, 타 복지시설 종사자 대비 직급별 인력배치 기준과 종사자 처우에 대한 격차가 현저하여, 서비스 수준과 사기 저하가 지속되고 있음
 - 종사자의 직급별(3급~4급) ‘최소 소요연한’의 승진제도 마련이 필요함
- *노숙인시설의 3급, 4급 종사자가 퇴직 등으로 결원 발생시 서울시 방침은 5급 채용을 강제하고 있음

2. 현황 및 문제점

- 노숙인 등 서비스 제공 핵심 인력에 대한 보편적 승진 대상 현황
 - 노숙인시설 46개소로 615여 명의 사회복지사 등 직종별 전문인력이 노숙인 등 6,500여 명을 대상으로 자활 및 자립을 위한 서비스를 제공함.
 - 서비스 핵심인력에 속한 4~5급 종사자가 해당 직급에서 6년이상 장기 근속중인 종사자는 20%인 123여 명으로 추정됨
- 노숙인시설 직급별 배치기준의 장기근속자 승진 기회 문제 지속
 - 시설운영의 핵심인력(4급~5급, 관리 및 기능직)이 동일 직급에서 6년 이상 장기 근속한 종사자 대부분 승진 기회의 유리천장에 따른 근로의욕 상실과 이직 현상 심화로 노숙인 특성을 반영한 서비스 제공의 전문성 결여 문제가 심화되고 있음

3. 정책 대안

- 시설종사자 근속에 따른 기회균등의 보편적 원칙에 의거 승진기회 부여
-시설 유형별 종사자 배치 기준이 아닌 시설 운영의 핵심 인력(4급~5급)의 '최소 소요 연한' 승진 요건이 충족되게 보편적 기준의 제도 마련 필요

● 해당 직급별 '보편적(당연)승진 소요연한'기준(안)

구 분	3급	4급	관리직	기능직
당연승진 소요연한	4급→ 만 5년(6년차) 이상	5급→ 만 4년(5년차)이상	6~9등급제 마련	6~9등급제 마련

*근거: 2023년 사회복지시설 종사자 인건비 가이드라인(보건복지부, 별표 6,7)의 **이용 시설(사회복지직 등)의 직급별 승진 최소 소요 연한 적용 기준임**
 * 시설의 관리직 및 기능직도 공무원의 기능직처럼 등급제(6~9) 기준을 마련, 사기진작 필요

● '보편적 승진 소요 연한' 기준 마련시 인건비 상승분의 예산 편성 필요

- '24년 소요예산: 439,944,000원('23 서울시 인건비기준 직급별 7호봉기준)
- 산출근거
 - 1) 4급→3급 승진대상: 252,720,000원(월 324,000원x12개월x65명)
 - 2) 5급→4급 승진대상: 187,224,000원(월 269,000원x12개월x58명)
- *관리직 등은 등급제 제도 마련(예: 기능직 공무원의 경우 6~9등급 적용하고 있음)

I 관리직, 기능직의 승급 최소 소요연한 근거 마련

서울시사회복지관협회

1. 필요성

- 서울시의 경우 단일임금체제로 전환되면서 간호사, 조리사, 사무원, 운전기사, 안전관리인은 관리직으로 생활보조원, 취사원, 관리인, 환경미화원은 기능직에 해당 됨.
- 단일임금체계에서는 5급부터 최소 승진 소요 연한 적용, 관리직과 기능직의 경우에도 최소 승진 소요 연한 기준 마련이 필요함.

2. 현황 및 문제점

- 직책별 승진 최소 소요연한은 보건복지부 지침 일부준용 (17.9월 이후)

직급(직책)	5급 → 4급(대리)	4급(대리)→3급(과장)	3급(과장)→2급(부·국장)
연 한	만 3년(4년차 이상)	만 5년(6년차 이상)	만 7년(8년차 이상)

※ 승진에 필요한 “최소 소요연한”은 해당 직책에서의 실 근무경력을 말함

- 보건복지부의 경우 기본급 권고 기준에 의거 사회복지직, 의료직, 사무직, 관리직으로 구분되어 있으며 이에 따라 직위별 승진 최소 소요 연한이 사회복지직과 사회복지 외 직종으로 구분되어 있으나 서울시의 경우 5급부터 최소 승진 소요연한의 기준이 마련되어 있음. 이에 관리직과 기능직의 최소 승급 소요연한 기준 마련이 필요하며, 특히 안전관리인에 대한 승급 기준은 필히 마련되길 요청함.

- 특히, 관리직의 주 구성원인 안전관리인과 사무원의 경우 서울시 사회복지관에서 10년 이상 근무자는 안전관리인 49명, 사무원 21명임. 사무원의 경우 재직 중 사회복지사 자격 취득을 통해 사회복지사로 보직 이동이 가능해 승급 제한에 대안이 있는 반면, 안전관리인의 경우 필수 인력임에도 승급이 제한되어 있는 상황임.
- 최근 중대재해처벌법 실시로 안전관리인들에 대한 책임과 역할은 더욱 강화되고 있으나 사회복지시설 내 처우가 열악하다보니 퇴사가 잦으며, 응시하는 인력도 부족해 채용이 어려움. 이로 인해 안전관리인 미채용 기간동안 방화관리자자 없어 기관장이 방화관리자 자격증 취득을 하는 경우도 발생하고 있음.

3. 정책 대안

7. 사회복지이용시설(사회복지외 직종)의 직급별 승진 최소 소요 연한

직급	4급	3급	2급	1급
연한	만4년(5년차)이상	만6년(7년차)이상	만8년(9년차)이상	-

- 1) 승진에 필요한 “최소 소요연한”은 해당 직급에서의 실 근무경력을 말함.
- 2) 2013년 12월 31일 이전 기준(해당 직종에서의 실 근무경력)에 의해 승진한 경우 종전 자격 유지
- 3) 3급은 4급 “최소 소요연한”이 경과하면 당연직으로 보함.
- 4) 본 <별표10>의 직급별 승진 최소 소요연한은 관리직, 사무직, 의료직, 타 직종 등에 각각 적용하며 개별 지침상 별도 기준이 있는 경우 이를 적용

- 1안)
: 서울시사회복지시설의 직급별 승진 최소소요연한에 관리직, 기능직 포함
- 2안)
: 보건복지부 지침에 근거하여 관리직과 기능직의 별도 최소 소요 연한 기준 마련 필요.

잔여 연가로 인한 인력 및 서비스 공백을 최소화 할 수 있는 연가보상비 지급

서울시사회복지관협회

1. 필요성

- 현재 사회복지관 보조금 지원 규정 내에서는 직원들의 잔여 연가 처리시 연가보상비 지급을 보조금 예산안에서 지원할 수 없음. 대부분 연가보상비 지급시 자부담 재원에서 지급해야 하는 실정이므로 연가보상비 제도를 활용하기 보다 연가사용 촉진 제도를 사용하고 해당 연가를 다 촉진하도록 권장하고 있으나 연말 등 업무가 많은 시기에 남은 연가를 다 소진해야 하거나 직원 퇴사 시 잔여 연가 처리 등의 문제 발생.
- 서울시 사회복지관 보조금 지원 지침 내에서는 직원들의 잔여 연가 처리시 연가보상비 지급을 보조금 예산안에서 지원할 수 없으며, 인건비 보조금으로 기본인력 19명을 초과 불가로 인해 신규 인력 미채용.
- 근로기준법의 적용, 사회복지사의 처우개선 실시가 기관의 운영, 서비스 실시의 지속성도 함께 고려되어야 할 것임.

2. 현황 및 문제점

- 근로기준법상 1년 미만 근로자는 입사 후 1달 개근을 하면 1일의 연차가 발생하고 1년간 80% 이상의 출근을 한 경우에는 다음 해에 15일의 연차가 발생함. 직원 퇴사 시 퇴사자의 잔여 연가 발생과 동시에 신규 입사자 채용 절차로 인한 최대 15일(3주)간 인력 및 서비스 공백이 발생.
- 현 상황으로는 대체인력의 인수인계기간 뿐만 아니라 정규직 인력의 퇴사 사유 발생 시 잔여 휴가를 소진하고 후임 정규직 인력을 채용하는 시스템이기 때문에 잔여 휴가발생이 최소 7일 이상 발생할 경우 업무 공백이나 기관 운영에 어려움이 발생하고 있음.

- 또한, 서울시사회복지시설 처우개선 중 장기근속 휴가와 잔여 연가까지 합해지면 그 인력 및 서비스의 공백을 더 길어지는 상황이 발생함.

3. 정책 대안

1안) 최대 5일 연가 보상비 지급

- 보조금 지원체계에서 연가보상비 제도를 활용할 시 1년 중 10일 이상의 연가는 최대한 사용하는 것을 권고하고 직원 1명당 최대 1년에 5일 이내에서는 보조금 예산 내에서 연가보상비를 지급할 수 있도록 규정하여 서비스 및 업무의 공백이 생기는 것을 예방하고 사회복지시설에서 근무하는 근로자들의 사기진작을 위해서도 필요하다고 생각됨.

(※공무원 연가보상비 지급 규정 근거, 2023년 8급 5호봉의 경우 1일 60,500원 지급 가능)

2안) 퇴사자 발생 시에 한해 초과 인력에 따른 인건비 보조금 지원

- 서울시 사회복지관 운영지원 안내에는 인건비보조금 지원체계에서 출산 육아 휴직 대체인력 인수인계 기간 예외규정과 같은 기준을 적용하여 퇴사자 발생 시에도 인수인계기간 또는 휴가기간에는 기본인력을 초과하여 운영할 수 있도록 예외규정을 적용하고 있음.
- 기관 운영의 효율성 도모되고 퇴사자 발생으로 인한 업무 공백, 서비스 중단의 문제를 줄이고, 기관 운영의 효율성을 도모 할 수 있도록 퇴사자의 잔여 연가 기간 중 신규 인력을 채용할 수 있도록 기본인력 초과 발생 인정 지침 마련

[참고자료]

※ 상근·정규직의 출산·육아휴직 등에 따른 대체인력(임시·계약직) 채용시 인건비집행 가능
 - 대체인력 채용은 휴직에 따른 결원수를 초과할 수 없으며, 시설내부규정에 따라 급여수준을 정하되 휴직자의 급여총액(퇴직직립금, 사회보험부담금 포함)을 초과할 수 없음
 (단, 2개월 이내의 인수인계기간은 결원 수 초과 예외인정)

- 2023년 서울시 종합사회복지관 운영지원 안내 中
- 2017년 시행 (1개월 이내 초과 예외 인정)
- 2019년 확대 시행 (2개월 이내 초과 예외 인정)

I 지역자활센터 계약직 직원⁶⁾ 처우개선

서울지역자활센터협회

1. 필요성

- 서울시 사회복지시설 종사자 인건비를 조정수당으로 지원받는 정규직 직원⁷⁾과 동일한 업무를 수행하지만, 단일임금 미적용으로 인해 열악한 처우를 받고 있는 계약직 직원에 대한 처우개선을 통해 장기근속을 유도하여 자활사업 참여주민들에게 안정된 자립·자활을 지원할 수 있음

2. 현황 및 문제점

- 30개 지역자활센터 231명 정규직, 177명 계약직 직원(전체 직원의 43%)
 - 기관 운영비 부족으로 자활근로사업비에서 자활사업전문가 등을 채용
 - 사업비는 사업유형 따라 사용 비율 차등이 있어서 전문가 채용 제한 있음
- 지역자활센터 평균 19개 사업단·자활기업을 평균 8명의 정규직이 운영
 - 참여주민은 약 6.5천명으로 기관당 200명 이상, 직원 1인당 28명 담당
- 계약직 직원의 경우 정규직 직원과 동일한 사업단·기업 운영을 수행
 - 주민 관리(근태, 작업량 등), 매출 관리, 취·창업 지원, 사례 관리 등 사업단 운영을 위해 다양한 영역의 직무수행으로 인한 업무 강도 높음
- 낮은 급여 기준으로 장기근속 계약직 직원의 비율이 낮고 이직율 높음
 - 신규 채용 어려움(3년 이상 경력자 채용 등의 조건 있음)
- 고용노동부 근로감독관 지적 사항 : 정액급식비 계약직 직원 지급 필요

6) 자활사례관리사, 게이트웨이 전담관리자, 통장사례관리사, 자활사업전문가, 청년자립도전 전담관리자, 자활기업전문가 등

7) 센터 규모별(확대형, 표준형, 기본형, 최소형)에 따라 4~10명 근무

3. 정책 대안

- 계약직 직원 조정수당 지원(평균 4급 9호봉)
 - 필요예산(안) : 246천원 × 177명 × 12개월 = 522,504천원
- 계약직 직원 정액급식비 지원
 - 필요예산(안) : 140천원⁸⁾ × 177명 × 12개월 = 297,360천원

8) 공무원 수당 등에 관한 규정 제18조(정액급식비) 적용

1. 필요성

- 서울시 사회복지시설 종사자 인건비를 단일임금으로 적용받는 정규직 직원 중 ① 시설종사자와 공무원간 비교직급 기준 및 ② 국비지원시설 비교직급 배치 기준에 따라 복지부 직급과 다르게 조정수당을 지원받고 있어 현실화가 필요함

2. 현황 및 문제점

- 시설종사자와 공무원간 비교직급 기준에 따르면 경상보조금 인력 기준으로
 - 10인 미만 시설의 기준을 적용하고 있음
 - (경력에 따라 기관장 1,2,3급 및 실장 3급 적용이 가능함)
- 또한, 국비지원 이용시설 종사자 비교직급 배치 기준에 따르면
 - 센터장 1인(1,2,3급 중), 3급 1인, 4급 1인으로 제한되어있음
- 30개 지역자활센터 233명 정규직 중에서 111명이 복지부 직급보다 낮음
 - 복지부 기준 1급이나 서울시 기준 2,3급으로 떨어진 기관장이 19명,
 - 복지부 기준 2급이나 서울시 기준 3급으로 떨어진 중간관리자가 23명,
 - 복지부 기준 3급이나 서울시 기준 4급으로 떨어진 팀장이 13명,
 - 복지부 기준 4급이나 서울시 기준 5급으로 떨어진 인원이 56명에 이름
- 지역자활센터 규모별 평가(확대형, 표준형, 기본형, 최소형)에 따라 2024년부터 적용될 각 기관의 경상보조금 인력이 10인 이상으로 예상됨

3. 정책 대안

- 시설종사자와 공무원간 비교직급 기준
 - 종사자 규모 10인 이상 시설로 적용 요청
- 국비지원 이용시설 종사자 비교직급 배치 기준
 - 중간관리자 2,3급 1인 적용 및 3급 이하 복지부 직급 적용 요청