

※ 입찰을 돕기 위한 예시 자료이며, 추후 변동가능성 있음

사회복지시설 종사자 보수수준 및 근로여건
실태조사(종사자용)

관리 사항 (작성하지 마십시오)	
조사시설 코드	
조사표 번호	
조사자 코드	
설문지 파일 다운로드	
문의처	

안녕하십니까?

본 조사는 『사회복지사 등의 처우 및 지위 향상에 관한 법률』에 따라 매 3년마다 실시하는 조사로서, 사회복지시설 종사자의 처우수준에 관한 기초자료를 수집하여 향후 사회복지시설 종사자 처우개선 정책을 수립하는 데 근거로 활용하고자 합니다.

국가 정책 수립을 위한 기초자료를 수집하는 본 조사의 중요성을 감안하시어 바쁘시더라도 질문에 답변해주시면 감사하겠습니다. 응답 내용은 통계법에 의하여 통계 자료로만 활용되고, 개인의 정보는 절대 비밀이 보장됩니다.

응답하신 설문지는 방문 조사원, 전자메일 및 우편 중에서 가장 편리한 방법을 선택하여 전달하여 주십시오. 감사합니다.

보건복지부·한국보건사회연구원

□ 조사대상 시설 일반사항

시설명	시설 주소

* 조사대상 시설에 근무하는 모든 종사자께서는 작성해 주시기 바랍니다.

1. 근로환경과 보수지급

【1-1. 근로환경】

1. 귀하께서는 현재 근무하시는 시설에서 얼마동안 재직하고 계십니까?

_____년 _____개월

2. 귀하의 사회복지 총 종사 경력은 어떻게 됩니까?

_____년 _____개월

※ 20페이지 <직종에 따른 경력환산>을 참고하여 작성하여 주십시오.

3. 귀하의 고용형태는 무엇입니까?

- ☐ 1) 정규직 ☐ 2) 무기계약직 ☐ 3) 비정규직-기간제 계약직
☐ 4) 비정규직-파트타임 ☐ 5) 비정규직-기타

4. 귀하의 실질적인 주당 평균 근로 일수는 며칠입니까? (2019년 기준)

주당 평균 _____일

5. 귀하의 1일 근무 중 휴게시간은 몇 시간입니까? (점심시간 포함)(2019년 기준)

1일 평균 _____시간 _____분

휴게시간이란 근로자가 근로시간 도중에 사용자의 지휘·감독으로부터 벗어나 자유로이 이용할 수 있는 시간으로 대기시간(작업은 하지 않지만 조속한 시간 내에 근무에 임할 것을 근로자가 예상하고 있거나 사용자로부터 언제 근로의 요구가 있을지 불분명한 상태에서 기다리는 시간)과 구분됨

6. 귀하는 실질적으로 주당 평균 몇 시간을 근로하십니까? (휴게시간, 수면시간 제외)(2019년 기준)

주당 평균 _____시간 _____분

7. 귀하는 초과근무를 주당 몇 회, 주당 총 몇 시간 정도 하십니까? (2019년 기준)

주당 _____회 (주당 총 _____시간)

8. 귀하의 사용가능한 연간 총 법정 휴가 일수 및 실제 사용한 법정 휴가 일수는 각각 며칠입니까?
(2019년 기준)

법정 휴가 일수	사용한 법정 휴가 일수
총 _____일	총 _____일

9. 귀하가 현재 근무하시는 시설에는 승진에 대한 내부 규정(인사규정)이 있습니까?

☐ 1) 있음

☐ 2) 없음

10. 귀하는 입사이후 지금까지 승진을 한 경험이 있습니까? (※ 승진에 해당되지 않는 사례는 동일 법인 내의 타 시설로 직위 및 보수의 변동과 함께 이동하는 경우, 직위 및 보수의 변동이 없는 보직발령의 경우 등이 포함됩니다.)

☐ 1) 있음 (→ 문10-1로 갈 것)

☐ 2) 없음 (→ 문11로 갈 것)

☐ 3) 해당 없음(소규모 시설: 5인 미만의 승진할 직급이 없는 경우) (→ 문11로 갈 것)

10-1. (승진한 경험이 있는 경우) 승진에 소요된 기간은 몇 년입니까? 가장 최근에 승진한 것을 기준으로 아래 표에 작성해 주십시오. (※ 직급은 직급제도가 없는 경우 작성하지 않으셔도 됩니다.)

승진 전 직급 및 직위			승진 후 직급 및 직위		소요 연수
직급: _____ 급	직위: _____	⇒	직급: _____ 급	직위: _____	_____ 년

【1-2. 시설 안전사고 실태】

11. 시설에서 발생하는 안전사고란 화재, 전기, 가스, 위생, 시설물, 감염병, 자연재난 등으로 인해 발생하는 사고를 말합니다. 귀하께서는 최근 3년간(2017년~2019년) 귀 시설에서 발생한 안전사고를 경험하였습니까? 경험하였다면 총 몇 회입니까?

☐ 1) 예 (_____ 회) (→ 문11-1로 갈 것)

☐ 2) 아니오 (→ 문12로 갈 것)

11-1. (경험한 경우) 귀하가 경험한 안전사고는 무엇입니까? 해당되는 것에 모두 표시해 주십시오.

☐ 1) 화재

☐ 2) 전기

☐ 3) 가스

☐ 4) 위생

☐ 5) 시설물

☐ 6) 감염병

☐ 7) 자연재난

☐ 8) 기타(적을 것: _____)

12. 귀하가 현재 근무하는 시설에는 안전사고 발생에 대응하기 위한 안전관리 매뉴얼 또는 지침이 마련되어 있습니까?

☐ 1) 예 (→ 문12-1로 갈 것)

☐ 2) 아니오 (→ 문13으로 갈 것)

12-1. (마련되어 있는 경우) 귀하는 안전관리 매뉴얼 또는 지침을 어느 정도 알고 있습니까?

☐ 1) 전혀 모른다

☐ 2) 모르는 편이다

☐ 3) 보통이다

☐ 4) 알고 있는 편이다

☐ 5) 잘 알고 있는 편이다

13. 귀하는 최근 1년간(2019년) 안전관리 교육·훈련을 받았습니까? 받았다면 총 몇 회입니까?

- ☐ 1) 예 (총 _____ 회) ☐ 2) 아니오

14. 귀하는 귀 시설의 안전상태 및 관리가 전반적으로 어느 정도라고 생각하십니까?

- ☐ 1) 전혀 안전하지 않다 ☐ 2) 안전하지 않은 편이다 ☐ 3) 보통이다
☐ 4) 안전한 편이다 ☐ 5) 매우 안전하다

15. 귀하는 종사자의 안전사고 예방을 위해 가장 필요한 과제가 무엇이라고 생각하십니까? 한 가지만 표시해 주십시오.

- ☐ 1) 시설에 맞는 안전관리 매뉴얼 또는 지침 마련
☐ 2) 안전관리 대응을 위한 시설내외 조직체계 마련
☐ 3) 안전관리 전문 인력 확보
☐ 4) 정기적인 안전관리 교육·훈련
☐ 5) 안전관리 대비 시설기능 보강 및 물품구입을 위한 예산 지원
☐ 6) 기타 (적을 것: _____)

다음은 코로나바이러스감염증-19와 관련된 질문입니다.

16. 귀하는 코로나바이러스감염증-19 확진판정을 받은 적이 있습니까?

- ☐ 1) 예 (→ 문16-1로 갈 것) ☐ 2) 아니오 (→ 문17로 갈 것)

16-1. (코로나-19 확진판정을 받은 경우) 귀하는 코로나바이러스감염증-19 확진판정으로 인해 어떠한 어려움을 경험하였습니까? 우선순위로 3가지만 작성해 주십시오.

1순위 () 2순위 () 3순위 ()

- ☐ 1) 시설폐쇄/코호트 격리로 업무가 중단됨
☐ 2) 확진자의 격리를 위한 별도 공간이 부재함
☐ 3) 대체인력 부재로 서비스 공백과 중단을 초래함
☐ 4) 장기간 업무중단에 따른 수당감소로 실제소득이 감소함
☐ 5) 장기간 격리 또는 재택근무로 우울감을 경험함
☐ 6) 시설폐쇄 및 서비스 중단으로 동료 및 이용자에 대한 책임감 및 죄책감을 경험함
☐ 7) 기타 (적을 것: _____)

17. 코로나바이러스감염증-19 유행이 장기적으로 지속될 것으로 예측됩니다. 귀하는 이러한 감염병 대응 행에 대응하여 가장 필요한 과제가 무엇이라고 생각하십니까? 우선순위로 3가지만 작성해 주십시오.

1순위 () 2순위 () 3순위 ()

- ☐ 1) 신속한 감염병 대응을 위한 컨트롤 타워 마련
- ☐ 2) 감염병 대응을 위한 시설 매뉴얼 마련
- ☐ 3) 감염차단을 위한 확진자 격리 공간 마련
- ☐ 4) 서비스 공백 최소화를 위한 대체인력풀 확보
- ☐ 5) 신속한 응급의료 제공을 위한 응급처치인력 확보 및 연계망 마련
- ☐ 6) 감염예방을 위한 개인 보호장비(마스크 포함), 방역물품의 공급망 마련
- ☐ 7) 감염병 대유행 기간 동안 감소한 소득보전을 위한 지원금 제공
- ☐ 8) 재택근무 환경기반조성을 위한 사무기기(노트북, 컴퓨터 등) 제공 및 지원
- ☐ 9) 우울감 및 심리적 죄책감 해소를 위한 심리·정서적 치료 연계
- ☐ 10) 기타 (적을 것: _____)

【1-3. 보수실태】

18. 귀하께서는 보수를 어떠한 형태로 지급받습니까?

- ☐ 1) 월급 ☐ 2) 일급 ☐ 3) 시급
☐ 4) 기타 (적을 것: _____)

19. 귀하의 월 평균 보수는 어느 정도입니까? (2019년 기준, 세전 급여이며 각종 수당을 포함한 금액)

보수 총액 월 만 원(세전),

기본급 월 만 원(세전), 기본급 외 수당 월 만 원(세전)

20. 귀하께서는 자신의 직위나 직무를 고려할 때 적절한 보수수준은 어느 정도라고 생각하십니까?
(세전 급여이며, 각종 수당을 포함한 금액)

월 평균 만 원(세전)

21. 귀하는 현재 사회복지시설 종사자 보수체계에서 가장 큰 문제점이 무엇이라고 생각하십니까?
우선순위로 3가지만 작성해 주십시오.

1순위 () 2순위 () 3순위 ()

- ☐ 1) 보수수준 자체가 낮음
 ☐ 2) 직렬간 급여 차이가 부적절함
☐ 3) 직급간 급여 차이가 부적절함
 ☐ 4) 직급 내 호봉 간 급여차이가 부적절함
☐ 5) 사회복지시설 유형별 보수 격차가 부적절함
☐ 6) 보건복지부(여성가족부) 인건비 가이드라인이 의무사항이 아니라 권고사항임
☐ 7) 기타 (적을 것:)

II. 종사자 처우수준 및 욕구

【II-1. 보수처우 욕구】

22. 다음 각 문항에 귀하의 의견을 체크해 주시기 바랍니다.

	내용	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다
1)	나의 직무나 업무강도에 비해 보수수준은 적당하다.	①	②	③	④	⑤
2)	나의 보수수준은 다른 유사직군 종사자(사회복지전담공무원 등)들과 비교하여 적당하다.	①	②	③	④	⑤

23. 사회복지시설 종사자의 처우를 공무원 수준에 맞춘다고 할 때, 귀하는 다음 직위별 비교대상에 얼마나 동의하십니까?

경력과 시설 규모 기준: 관장/원장급 5~7급, 국장/부장급 6~7급, 과장급 7급,
대리/선임생활지도원급 8급, 사회복지사/생활지도원급 9급

- ☐ 1) 매우 동의함 (→ 문24로 갈 것) ☐ 2) 대체로 동의함 (→ 문24로 갈 것)
☐ 3) 보통임 (→ 문24로 갈 것) ☐ 4) 대체로 동의하지 않음 (→ 문23-1로 갈 것)
☐ 5) 절대 동의하지 않음 (→ 문23-1로 갈 것)

〈참조〉 시설종사자와 공무원간 비교직급 기준

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

주) 본 기준은 2020년 서울시 기준입니다.

※ 9급(96%)는 9급 공무원 보수기준의 96%, 9급(93%)는 9급 공무원 보수기준의 93%를 의미함.

23-1. (동의하지 않는 경우) 만약 공무원 비교직급 기준에 동의하지 않으신다면 그 이유는 무엇입니까? 해당되는 것에 모두 표시해 주십시오.

- ☐ 1) 공무원에 비해 종사자의 경력기준이 낮다
- ☐ 2) 공무원에 비해 종사자의 경력기준이 높다
- ☐ 3) 시설의 종사자 규모에 따른 기준(10인)이 비합리적이다
- ☐ 4) 시설의 종사자 규모 기준에 따라 차이를 두는 것은 비합리적이다
- ☐ 5) 기타 (적을 것: _____)

24. 귀하는 사회복지시설 종사자의 처우개선을 위하여 어떤 것이 가장 시급하게 해결되어야 한다고 생각하십니까? 우선순위로 3가지만 작성해 주십시오.

1순위 () 2순위 () 3순위 ()

- ☐ 1) 보건복지부(여성가족부) 인건비 가이드라인 수준 상향 및 준수 의무화
- ☐ 2) 사회복지시설 단일 급여체계 구축을 통해 시설 간 종사자 보수수준 격차 최소화
- ☐ 3) 사회복지시설에 대한 정부(지방자치단체)의 보조금 지급방식을 포괄보조금방식에서 분리 지급 방식(사업운영비와 인건비 분리)으로 변경
- ☐ 4) 적은 기본급과 다수의 수당체제로 이루어진 임금체계 개선
- ☐ 5) 보조금 지급 주체를 지방정부에서 중앙정부로 전환
- ☐ 6) 사회복지시설 운영 법인의 종사자 인건비에 대한 추가지원 의무화
- ☐ 7) 종사자 인건비와 관련하여 현장 종사자와 협의할 수 있는 시스템 마련
- ☐ 8) 사회복지 분야별로 상이한 경력인정 지침의 통일성 확보
- ☐ 9) 시설별 최소 승진연한 기준 마련 및 직급별 자격기준 강화
- ☐ 10) 각종 필요 수당의 신설
- ☐ 11) 법정수당의 보조금 집행 인정(연차 수당, 시간외 수당 등)
- ☐ 12) 기타 (적을 것: _____)

【II-2. 근무환경 욕구】

25. 다음은 귀하의 직업에 대한 항목별 만족도를 알아보기 위한 문항입니다. 해당되는 것에 표시해 주십시오. (※ 1인 시설의 경우 3)~7)은 표시하지 마시오)

문항	매우 불만족	불만족	보통	만족	매우 만족
1) 일 (담당업무내용, 업무량 포함)	①	②	③	④	⑤
2) 보수 (수당 및 보너스 포함)	①	②	③	④	⑤
3) 상급자와의 관계	①	②	③	④	⑤
4) 동료와의 관계	①	②	③	④	⑤
5) 하급자와의 관계	①	②	③	④	⑤
6) 시설장 및 중간관리자와의 의사소통	①	②	③	④	⑤
7) 종사자 간 의사소통	①	②	③	④	⑤

문항	매우 불만족	불만족	보통	만족	매우 만족
8) 고용안정 (정규직, 정년보장, 장기근속 등)	①	②	③	④	⑤
9) 승진 기회	①	②	③	④	⑤
10) 업무와 관련된 교육·훈련 기회	①	②	③	④	⑤
11) 원하는 부서에 근무 여부	①	②	③	④	⑤
12) 부대시설 (쉼터, 휴게실, 도서실 등)	①	②	③	④	⑤
13) 중요한 결정에 발휘하는 영향력	①	②	③	④	⑤
14) 맡은 업무에 대한 소신성 및 책임성	①	②	③	④	⑤
15) 후생복지	①	②	③	④	⑤
16) 담당하는 일에 대한 보람	①	②	③	④	⑤
17) 여가나 가족생활을 할 시간적 여유	①	②	③	④	⑤
18) 휴일에 근무해야 하는 것	①	②	③	④	⑤

26. 직업과 관련된 모든 사항들을 고려할 때, 귀하는 자신의 직업에 대해 전반적으로 어느 정도 만족하고 계십니까?

- ☐ 1) 매우 불만족한다 ☐ 2) 불만족한다 ☐ 3) 보통이다
☐ 4) 만족한다 ☐ 5) 매우 만족한다

27. 귀하께서는 귀 시설에서 경험하는 고충 또는 어려움을 주로 어떤 방식으로 해결하였습니까?
한 가지만 표시해주시요.

- ☐ 1) 시설에 마련된 공식적인 절차(운영위원회, 고충처리위원회, 노사협의회)를 통해 해결하였다
☐ 2) 시설장(중간관리자)에게 개인적으로 고충(어려움)을 의논하여 해결하였다
☐ 3) 동료상담을 통해서 해결하였다
☐ 4) 외부기관(민원제도, 상담센터)에 도움을 요청하여 해결하였다
☐ 5) 고충(어려움)을 해결하지 않고 무조건 참았다
☐ 6) 기타 (적을 것: _____)

28. 귀하께서는 현재 직장에서 이직 의사가 있습니까?

- ☐ 1) 그렇다 (→ 문28-1로 갈 것) ☐ 2) 아니다 (→ 문29로 갈 것)

28-1. 현재 이직의사가 있다면 그 사유를 우선순위로 3가지만 작성해 주십시오.

1순위 () 2순위 () 3순위 ()

- ☐ 1) 업무가 적성에 맞지 않아서 ☐ 2) 업무량이 많아서
☐ 3) 근로시간이 길어서 ☐ 4) 직원 간의 관계가 나빠서
☐ 5) 보수가 낮아서 ☐ 6) 조직상하 간 의사소통이 잘 안돼서
☐ 7) 인권을 보장 받지 못해서 ☐ 8) 상·하급자나 동료 및 이용자로부터 위협을 느껴서
☐ 9) 학업·결혼·임신·출산·질병 등 개인 사유로 ☐ 10) 승진의 기회가 없어서
☐ 11) 기타 (적을 것: _____)

29. 입사부터 지금까지 귀하가 실제로 사용한 법정휴가제도는 무엇입니까? 그리고 얼마나 사용하셨습니까? 해당되는 것을 모두 작성해 주십시오.

- ☐ 1) 연차유급휴가 (2019년: ____ 일) ☐ 2) 생리휴가 (2019년: ____ 일)
☐ 3) 출산전후휴가 (____ 개월) ☐ 4) 유산·사산휴가 (____ 일)
☐ 5) 모두 사용안함

30. 만약 귀하가 법정휴가제도 사용을 희망하였으나 보장받지 못한 것이 있다면 그것은 무엇이며 이유는 무엇입니까?

30-1. 보장받지 못한 법정휴가제도(29번 응답문항에서 선택): _____

30-2. 법정휴가제도를 보장받지 못한 이유는 무엇입니까? 해당되는 것에 모두 표시해 주십시오.

- ☐ 1) 과도한 업무량/업무공백
☐ 2) 기관·상사·동료 간에 눈치가 보여서
☐ 3) 급여삭감·실적 하향 등 불이익
☐ 4) 법정 휴가제도에 대해 모름
☐ 5) 개인연차 및 공휴일로 대체사용
☐ 6) 1년 미만 근무·개인 및 5인 이하 사업장
☐ 7) 기관에서 휴가사용 거부·축소시행
☐ 8) 기타 (적을 것: _____)

31. 다음은 일·가정 양립 지원제도입니다. 귀 시설에서는 이들 제도를 실시합니까? 귀하는 이들 제도를 사용한 경험이 있습니까? 아래 표에 작성하여 주십시오. (※ 귀 시설에서 제도를 시행하지 않는 경우는 사용 경험 여부 란에 해당 없음으로 표시)

구분	제도 시행 여부	사용 경험 여부
1) 육아휴직(급여)제도	☐ 1) 실시 ☐ 2) 미실시	☐ 1) 있음 ☐ 2) 없음 ☐ 3) 해당 없음
2) 동일자녀에 대한 육아휴직 총 2년 사용	☐ 1) 실시 ☐ 2) 미실시	☐ 1) 있음 ☐ 2) 없음 ☐ 3) 해당 없음
3) 아빠 육아휴직 보너스제	☐ 1) 실시 ☐ 2) 미실시	☐ 1) 있음 ☐ 2) 없음 ☐ 3) 해당 없음
4) 육아기 근로시간 단축 제도	☐ 1) 실시 ☐ 2) 미실시	☐ 1) 있음 ☐ 2) 없음 ☐ 3) 해당 없음
5) 유연근무제도	☐ 1) 실시 ☐ 2) 미실시	☐ 1) 있음 ☐ 2) 없음 ☐ 3) 해당 없음
6) 가족돌봄휴가·휴직제도	☐ 1) 실시 ☐ 2) 미실시	☐ 1) 있음 ☐ 2) 없음 ☐ 3) 해당 없음
7) 기타 (적을 것: _____)	☐ 1) 실시 ☐ 2) 미실시	☐ 1) 있음 ☐ 2) 없음 ☐ 3) 해당 없음

※ 22페이지 <일·가정 양립 지원제도 안내>를 참고하여 작성하여 주십시오.

32. 귀하께서 종사자를 위해 시행 및 반드시 적용되었으면 하는 휴가 및 복리후생제도는 무엇입니까?
우선순위로 3가지만 작성해 주십시오.

1순위 () 2순위 () 3순위 ()

- | | | |
|--|--|---|
| ☐ 1) 자녀 학자금 | ☐ 2) 본인 학자금 | ☐ 3) 근로자 대출 |
| ☐ 4) 경조사비 | ☐ 5) 체력단련비 | ☐ 6) 교육훈련비 |
| ☐ 7) 휴양시설 | ☐ 8) 직원휴게시설 | ☐ 9) 동호회 지원 |
| ☐ 10) 연차 휴가 | ☐ 11) 유급보전휴가 | ☐ 12) 출산전후휴가 |
| ☐ 13) 유산사산휴가 | ☐ 14) 육아휴직 | ☐ 15) 안식휴가제 |
| ☐ 16) 진료휴가(본인 및 가족) | ☐ 17) 임신기 근로시간 단축 | ☐ 18) 육아기 근로시간 단축 |
| ☐ 19) 직원포상제도 | ☐ 20) 상해보험가입지원 | ☐ 21) 기타 (적을 것: _____) |

【II-3. 교대제 근무 욕구】

다음은 교대제 근무에 관한 문항입니다. 생활시설에 근무하는 종사자만 응답하시고, 이용시설에 근무하는 종사자는 III. 종사자 역량개발로 가시오.

33. 귀 시설은 교대근무제를 실시합니까?

- ☐ 1) 예 (→ 문33-1로 갈 것) ☐ 2) 아니오 (→ 문34로 갈 것)

33-1. 귀 시설의 교대제 근무형태는 다음 중 어떠한 형태입니까?

- ☐ 1) 2조 격일제(24시간 근무하고 다음날 24시간 휴무)
☐ 2) 2조 2교대(2개의 근무조가 1일을 전후반기로 나누어 근무)
☐ 3) 3조 2교대(3개의 근무조가 1일을 전후반기로 나누어 근무하고 1조는 휴무)
☐ 4) 3조 3교대(3개의 근무조가 1일을 3조로 나누어 근무)
☐ 5) 4조 3교대(4개의 근무조가 1일을 3조로 나누어 근무하고 1조는 휴무)
☐ 6) 기타 (적을 것: _____)

33-2. 귀하는 주 1회 유급휴일을 부여받고 있습니까?

- ☐ 1) 모두 부여 ☐ 2) 때때로 부여 ☐ 3) 부여받지 못함

33-3. 귀하는 교대제 근무형태의 문제점은 무엇이라고 생각하십니까? 한 가지만 표시해주십시오.

- ☐ 1) 시설의 특수성을 고려할 때 근로기준법에 따른 휴일, 휴게, 야간 및 휴일근로 등을 준수하기 어려움
☐ 2) 정부의 연장근로수당 보조금 지원의 수준이 낮음
☐ 3) 생활지도원 1인이 담당하는 이용자 수의 과다
☐ 4) 양질의 인력 채용의 어려움
☐ 5) 기타 (적을 것: _____)

34. 귀하께서는 귀 시설에 4조 3교대제(4개의 근무조가 1일을 3조로 나누어 근무하고 1조는 휴무) 근무형태 도입이 얼마나 필요하다고 생각하십니까?

- ☐ 1) 전혀 불필요 (→ 문34-2로 갈 것)
- ☐ 2) 불필요 (→문34-2로 갈 것)
- ☐ 3) 보통 (→ 문35로 갈 것)
- ☐ 4) 필요 (→ 문34-1로 갈 것)
- ☐ 5) 매우 필요 (→ 문34-1로 갈 것)
- ☐ 0) 도입함 (→ 문35로 갈 것)

34-1. (필요한 경우) 귀 시설에 4조 3교대제 근무형태가 도입될 경우 우려되는 점은 무엇입니까?

34-2. (불필요한 경우) 귀 시설에 4조 3교대제 근무형태 도입이 불필요하다는 이유는 무엇입니까?

Ⅲ. 종사자 역량개발

【Ⅲ-1. 교육·훈련】

35. 귀하는 최근 2년간(2018년~2019년) 교육(법정의무교육, 직무교육, 자격관련 보수교육)을 이수한 경험이 있습니까?

- ☐ 1) 예 (→ 문35-1로 갈 것)
- ☐ 2) 아니오 (→ 문35-2로 갈 것)

35-1. (교육 이수한 경험이 있는 경우) 귀하가 최근 2년간(2018년~2019년) 이수한 교육현황을 아래 표에 작성하여 주십시오. (※ 교육장소와 교육방법, 교육비 부담은 가장 많이 받은 것 선택)

구분		2018년				
		교육받은 회수	교육받은 시간	교육장소	교육방법	교육비 부담
법정의무교육		총 _____ 회	총 _____ 시간	☐ 1) 시설내부 ☐ 2) 외부기관 ☐ 3) 기타(_____)	☐ 1) 집체교육 ☐ 2) 온라인교육 ☐ 3) 기타(_____)	☐ 1) 본인 부담 ☐ 2) 기관 부담 ☐ 3) 본인+기관 부담 ☐ 4) 무료 교육 ☐ 5) 기타(_____)
직무교육	필수	총 _____ 회	총 _____ 시간	☐ 1) 시설내부 ☐ 2) 외부기관 ☐ 3) 기타(_____)	☐ 1) 집체교육 ☐ 2) 온라인교육 ☐ 3) 기타(_____)	☐ 1) 본인 부담 ☐ 2) 기관 부담 ☐ 3) 본인+기관 부담 ☐ 4) 무료 교육 ☐ 5) 기타(_____)
	선택	총 _____ 회	총 _____ 시간	☐ 1) 시설내부 ☐ 2) 외부기관 ☐ 3) 기타(_____)	☐ 1) 집체교육 ☐ 2) 온라인교육 ☐ 3) 기타(_____)	☐ 1) 본인 부담 ☐ 2) 기관 부담 ☐ 3) 본인+기관 부담 ☐ 4) 무료 교육 ☐ 5) 기타(_____)
자격관련 보수교육		총 _____ 회	총 _____ 시간	☐ 1) 시설내부 ☐ 2) 외부기관 ☐ 3) 기타(_____)	☐ 1) 집체교육 ☐ 2) 온라인교육 ☐ 3) 기타(_____)	☐ 1) 본인 부담 ☐ 2) 기관 부담 ☐ 3) 본인+기관 부담 ☐ 4) 무료 교육 ☐ 5) 기타(_____)

구분		2019년				
		교육받은 회수	교육받은 시간	교육장소	교육방법	교육비 부담
법정의무교육		총 _____ 회	총 _____ 시간	☐ 1) 시설내부 ☐ 2) 외부기관 ☐ 3) 기타(_____)	☐ 1) 집체교육 ☐ 2) 온라인교육 ☐ 3) 기타(_____)	☐ 1) 본인 부담 ☐ 2) 기관 부담 ☐ 3) 본인+기관 부담 ☐ 4) 무료 교육 ☐ 5) 기타(_____)
직무교육	필수	총 _____ 회	총 _____ 시간	☐ 1) 시설내부 ☐ 2) 외부기관 ☐ 3) 기타(_____)	☐ 1) 집체교육 ☐ 2) 온라인교육 ☐ 3) 기타(_____)	☐ 1) 본인 부담 ☐ 2) 기관 부담 ☐ 3) 본인+기관 부담 ☐ 4) 무료 교육 ☐ 5) 기타(_____)
	선택	총 _____ 회	총 _____ 시간	☐ 1) 시설내부 ☐ 2) 외부기관 ☐ 3) 기타(_____)	☐ 1) 집체교육 ☐ 2) 온라인교육 ☐ 3) 기타(_____)	☐ 1) 본인 부담 ☐ 2) 기관 부담 ☐ 3) 본인+기관 부담 ☐ 4) 무료 교육 ☐ 5) 기타(_____)
자격관련 보수교육		총 _____ 회	총 _____ 시간	☐ 1) 시설내부 ☐ 2) 외부기관 ☐ 3) 기타(_____)	☐ 1) 집체교육 ☐ 2) 온라인교육 ☐ 3) 기타(_____)	☐ 1) 본인 부담 ☐ 2) 기관 부담 ☐ 3) 본인+기관 부담 ☐ 4) 무료 교육 ☐ 5) 기타(_____)

※ 22페이지 <교육현황 안내>를 참고하여 작성하여 주십시오.

교육현황에서 법정의무교육만 이수한 경우는 질문 36번으로, 직무필수교육을 이수한 경우는 35-1-1로, 직무선택교육을 이수한 경우는 35-1-2로, 교육을 이수하지 않는 경우는 35-2로 가시오.

35-1-1. (직무필수교육을 이수한 경험이 있는 경우) 최근 2년간(2018년~2019년) 귀하가 이수한 직무필수교육은 직무를 수행하는 데 도움이 되었다고 생각하십니까?

- ☐ 1) 전혀 도움이 되지 않았다 (→ 문35-1-1-1로 갈 것)
- ☐ 2) 도움이 되지 않은 편이다 (→ 문35-1-1-1로 갈 것)
- ☐ 3) 보통이다 (→ 문36으로 갈 것)
- ☐ 4) 도움이 된 편이다 (→ 문36으로 갈 것)
- ☐ 5) 매우 도움이 되었다 (→ 문36으로 갈 것)

35-1-1-1. (도움이 되지 않은 경우) 귀하가 이수한 직무필수교육이 직무수행에 도움이 되지 않은 이유는 무엇입니까? 한 가지만 표시해 주십시오.

- ☐ 1) 내가 맡은 직무에 적합한 내용이 아니므로
- ☐ 2) 교육내용이 시설 현장과는 괴리가 있어서
- ☐ 3) 매년 같은 내용의 교육이기 때문에
- ☐ 4) 교육을 받아도 직무에 반영할 내용이 없어서
- ☐ 5) 평가를 위한 형식적인 교육이기 때문에
- ☐ 6) 기타 (적을 것: _____)

35-1-2. (직무선택교육을 이수한 경험이 있는 경우) 귀하는 어떤 경로로 직무선택교육을 이수하게 되었습니까?

- ☐ 1) 자신이 선택해서
- ☐ 2) 시설장 추천으로
- ☐ 3) 외부 교육전문가 추천으로
- ☐ 4) 기타(적을 것: _____)

35-2. (교육 경험이 없는 경우) 귀하가 최근 2년간(2018년~2019년) 교육을 이수하지 못한 이유는 무엇입니까? 우선순위로 2가지만 작성해 주십시오.

1순위 () 2순위 ()

- ☐ 1) 과도한 업무로 인한 교육시간 배정의 어려움
- ☐ 2) 대체인력이 없어서
- ☐ 3) 교육내용이 적절한 것이 없어서(직무에 적합한 프로그램이 아니거나 없어서)
- ☐ 4) 교육비용이 부담스러워서
- ☐ 5) 교육장소가 멀어서 불편함
- ☐ 6) 교육정보의 부족으로
- ☐ 7) 기타(적을 것: _____)

36. 입사이후 지금까지 귀하가 이수한 교육실적이 승진 등의 인사고과에 반영된 적이 있습니까?

- ☐ 1) 전혀 반영되지 않는다
- ☐ 2) 거의 반영되지 않는다
- ☐ 3) 보통이다
- ☐ 4) 일부 반영된다
- ☐ 5) 매우 많이 반영된다
- ☐ 6) 해당 없음(교육을 이수한 경험이 없음)
- ☐ 7) 모르겠음

37. 귀하는 이수한 교육 실적이 처우 향상에 반영되려면 어떤 점이 개선되어야 한다고 생각하십니까?

우선순위로 2가지만 작성해 주십시오.

1순위 () 2순위 ()

- ☐ 1) 교육실적의 인사고과 반영 등 교육에 대한 인정과 보상이 보장되어야 함
- ☐ 2) 현장성 및 직무별 특수성을 반영한 다양한 직무교육이 개설 및 제공되어야 함
- ☐ 3) 종사자가 희망하는 교육을 받을 수 있도록 대체인력 제공 등 근무환경이 조성되어야 함
- ☐ 4) 법정 의무교육의 질적·양적 확대를 통한 종사자의 전문성이 강화되어야 함
- ☐ 5) 기타 (적을 것: _____)

【Ⅲ-2. 경력개발】

경력개발은 종사자의 적성, 희망, 능력 등을 바탕으로 조직과 종사자에게 바람직한 경력을 쌓아갈 수 있도록 하는 체계적인 활동을 의미합니다. 경력개발 프로그램(CDP)은 ① 경력계획 및 상담(경력계획 수립과 실시를 위한 상담, 워크숍, 멘토링, 정보제공 등), ② 승진·보직관리(경력계획에 따른 이동을 가능하게 하는 승진 및 보직 경로), ③ 경력개발을 위한 직무순환·부서이동, ④ 경력목표와 경력단계에 맞는 교육훈련, ⑤ 경력목표와 경력단계에 맞는 슈퍼비전 등을 포함합니다.

38. 귀하가 근무하는 시설에서는 경력개발 프로그램(경력계획 및 상담, 승진·보직관리, 직무순환·부서이동, 교육훈련, 슈퍼비전 등)을 운영하고 있습니까?

- ☐ 1) 있음 (→ 문38-1로 갈 것) ☐ 2) 없음 (→ 문39로 갈 것)
- ☐ 3) 모르겠음 (→ 문39로 갈 것)

38-1. 귀하는 최근 1년간(2019년) 아래 표의 경력개발 프로그램을 경험한 적이 있습니까?

문항	경험함	경험하지 못함
1) 경력계획 및 상담(멘토링 포함)	①	②
2) 승진·보직관리	①	②
3) 직무순환·부서이동	①	②
4) 교육훈련	①	②
5) 슈퍼비전	①	②
6) 기타 (적을 것: _____)	①	②

39. 귀하는 어떤 경력개발 프로그램이 필요하다고 생각하십니까? 아래 표에 경력개발 프로그램의 필요정도를 작성해 주십시오.

문항	전혀 필요하지 않음	필요하지 않음	보통	필요함	매우 필요함
1) 경력계획 및 상담(멘토링 포함)	①	②	③	④	⑤
2) 승진·보직관리	①	②	③	④	⑤
3) 직무순환·부서이동	①	②	③	④	⑤
4) 교육훈련	①	②	③	④	⑤
5) 슈퍼비전	①	②	③	④	⑤
6) 기타 (적을 것: _____)	①	②	③	④	⑤

IV. 종사자 안전 실태

【IV-1. 종사자 인권】

인권이란 '인간으로서 누려야 할 기본적인 자유와 권리를 말하며, 인권에는 ① 정기적 유급휴가를 포함하여 휴식 및 여가를 누릴 권리, ② 노동시간의 합리적인 제한, ③ 의견과 표현의 자유를 누릴 권리, ④ 동등한 노동에 대하여 동등한 보수를 받을 권리, ⑤ 공정하고 유리한 노동조건을 확보 받을 권리, ⑥ 생활을 할 수 있는 공정하고 유리한 보수를 받을 권리, ⑦ 사상, 양심, 종교의 자유를 누릴 권리, ⑧ 일, 가족, 주거에 대해 함부로 간섭받거나 명예 및 신용에 대하여 공격받지 않아야 할 권리, ⑨ 자유 및 신체의 안전에 대한 권리, ⑩ 일, 가족, 주거에 대해 함부로 간섭받거나 명예 및 신용에 대하여 공격받지 않아야 할 권리, ⑪ 평화적인 집회 및 결사의 자유를 누릴 권리 등이 포함됩니다.

40. 귀하께서는 귀 시설에 근무하시면서 어느 정도 인권을 보장받고 있다고 생각하십니까?

- ☐ 1) 전혀 보장받지 못하는 편이다 (→문40-1로 갈 것)
- ☐ 2) 보장받지 못하는 편이다 (→문40-1로 갈 것)
- ☐ 3) 보통이다 (→문41로 갈 것)
- ☐ 4) 보장받는 편이다 (→문41로 갈 것)
- ☐ 5) 충분히 보장받는 편이다 (→문41로 갈 것)

40-1. (보장받지 못하는 경우) 귀하께서는 귀 시설에 근무하시면서 어떤 부분에서 인권을 보장받지 못하고 계십니까? 해당되는 것에 모두 표시해 주십시오.

- ☐ 1) 정기적 유급휴가를 포함하여 휴식 및 여가를 누릴 권리
- ☐ 2) 노동시간의 합리적인 제한
- ☐ 3) 의견과 표현의 자유를 누릴 권리
- ☐ 4) 동등한 노동에 대하여 동등한 보수를 받을 권리
- ☐ 5) 공정하고 유리한 노동조건을 확보 받을 권리
- ☐ 6) 생활을 할 수 있는 공정하고 유리한 보수를 받을 권리
- ☐ 7) 사상, 양심, 종교의 자유를 누릴 권리
- ☐ 8) 일, 가족, 주거에 대해 함부로 간섭받거나 명예 및 신용에 대하여 공격받지 않아야 할 권리
- ☐ 9) 자유 및 신체의 안전에 대한 권리
- ☐ 10) 일, 가족, 주거에 대해 함부로 간섭받거나 명예 및 신용에 대하여 공격받지 않아야 할 권리
- ☐ 11) 평화적인 집회 및 결사의 자유를 누릴 권리
- ☐ 12) 기타 (적을 것: _____)

41. 귀하는 최근 1년간(2019년) 인권교육을 받은 적이 있습니까? 받았다면 총 몇 회입니까?

- ☐ 1) 예(총 _____ 회) (→문41-1로 갈 것)
- ☐ 2) 아니오 (→문42로 갈 것)

41-1. (교육을 받은 경우) 귀하는 어디에서 주관하는 인권교육을 받았습니까? 해당되는 것에 모두 표시해 주십시오.

- ☐ 1) 국가인권위원회 ☐ 2) 국가기관·지자체·공공기관 ☐ 3) 관련 교육기관
☐ 4) 관련 협회 ☐ 5) 시설자체 ☐ 6) 기타 (적을 것:_____)

42. 귀하는 전반적으로 인권교육이 얼마나 필요하다고 생각하십니까?

- ☐ 1) 전혀 필요하지 않다 ☐ 2) 필요하지 않다 ☐ 3) 보통이다
☐ 4) 필요하다 ☐ 5) 매우 필요하다

43. 귀하는 종사자의 인권 보호 및 증진, 차별 해소를 위해 어떤 방법이 가장 필요하다고 생각하십니까? 우선순위로 2가지만 작성해 주십시오.

1순위 () 2순위 ()

- ☐ 1) 인권을 보호받고 존중받기 위해 고충처리제도를 적극적으로 활용한다
☐ 2) 시설 내 차별금지 등 인권보호를 위해 지침/제도 마련을 요구한다
☐ 3) 노동조합 등 외부 조직과의 연계를 통해 해결 창구 마련을 요구한다
☐ 4) 인권침해 발생 시 가해자와의 분리방안(부서이동, 업무공간 분리 등) 마련을 요구한다
☐ 5) 시설장 및 종사자를 대상으로 인권교육을 강화한다
☐ 6) 기타 (적을 것: _____)

【IV-2. 종사자 위험(폭력 포함)】

위험요인이란 ① 동료(상급자, 하급자 포함)들로부터의 부당한 대우(폭력, 무리한 업무요청, 반말, 의견묵살, 욕설 등 인격모독 행위 포함), ② 이용자(이용자의 가족 포함)로부터의 부당한 대우(폭력, 무리한 업무요청, 반말, 의견묵살, 욕설 등 인격모독 행위 포함), ③ 직업적 특성에 따른 신체적 질환(근골격계 질환 등) 등을 의미합니다.

44. 귀하께서는 귀 시설에 근무하시면서 위험(폭력 포함)을 어느 정도 경험하고 계십니까?

- ☐ 1) 전혀 경험하지 못하는 편이다 (→ 문45로 갈 것)
☐ 2) 경험하지 못하는 편이다 (→ 문45로 갈 것)
☐ 3) 보통이다 (→ 문45로 갈 것)
☐ 4) 경험하는 편이다 (→ 문44-1로 갈 것)
☐ 5) 자주 경험하는 편이다 (→ 문44-1로 갈 것)

44-1. (경험하는 경우) 귀하께서는 어떠한 위험(폭력 포함)을 경험하고 계십니까? 해당되는 것을 모두 표시해 주십시오.

- ☐ 1) 상급자로부터의 부당한 대우 ☐ 2) 동료로부터의 부당한 대우
☐ 3) 하급자로부터의 부당한 대우 ☐ 4) 이용자(이용자의 가족 포함)로부터의 부당한 대우
☐ 5) 직업적 특성에 따른 신체적 질환 ☐ 6) 기타 (적을 것: _____)

다음은 폭력에 대한 질문입니다. 폭력은 신체적, 언어적·정서적, 성적 폭력을 모두 포함합니다. 신체적 폭력이란 신체적 상해 시도 혹은 신체적 피해를 입히려는 공격을 가하거나 공격을 시도하는 것을 의미합니다. 언어적·정서적 폭력이란 종사자의 존엄성에 부정적인 영향을 미치도록 욕설, 비하 발언, 모욕, 협박 등으로 괴롭히는 것을 의미합니다. 성적 폭력은 이용자가 종사자를 신체접촉, 강제추행 등과 같이 성적으로 괴롭히는 것을 의미합니다.

45. 귀하께서는 최근 3년간(2017년~2019년) 귀 시설에 근무하시면서 폭력 피해를 경험하였습니까?

- ☐ 1) 있음 (→ 문45-1로 갈 것) ☐ 2) 없음 (→문 46으로 갈 것)

45-1. (경험한 경우) 귀하께서는 어떤 유형의 폭력 피해를 경험하였습니까? 해당되는 것에 모두 표시해 주십시오.

- ☐ 1) 신체적 폭력 ☐ 2) 언어적·정서적 폭력
☐ 3) 성적 폭력 ☐ 4) 기타 (적을 것: _____)

45-2. (경험한 경우) 귀하에게 폭력을 행한 가해자는 누구였습니까? 해당되는 것에 모두 표시해 주십시오.

- ☐ 1) 상급자 ☐ 2) 동료 ☐ 3) 하급자
☐ 4) 이용자 및 이용자의 가족 ☐ 5) 기타 (적을 것: _____)

45-3. (경험한 경우) 귀하는 폭력 피해에 대해 주로 어떻게 대처했습니까? 한 가지만 표시해주십시오.

- ☐ 1) 대처하지 않았음 ☐ 2) 조용히 수습하려는 등 소극적 대처
☐ 3) 동료나 상급자에게 도움 요청 ☐ 4) 가해자에게 엄중히 경고하거나 항의
☐ 5) 기관에 보고 ☐ 6) 법적 대응 등 적극적 대처
☐ 7) 기타 (적을 것: _____)

45-4. (경험한 경우) 귀하의 폭력 피해에 대해 어떤 사후관리가 이루어졌습니까? 해당되는 것에 모두 표시해 주십시오.

- ☐ 1) 사실관계 및 주요내용 기록 및 즉시 보고
☐ 2) 시설 내 정보공유 및 해결책 논의
☐ 3) 심리상담 및 의료서비스 지원, 휴직 제공
☐ 4) 외부기관(상담센터 등)을 통한 지원
☐ 5) 고소·고발 등 법적조치
☐ 6) 기타 (적을 것: _____)

46. 귀하는 시설 내 폭력에 대해 어떤 대응방법이 필요하다고 생각하십니까? 우선순위로 3가지만 작성해 주십시오.

1순위 () 2순위 () 3순위 ()

- ☐ 1) 예방교육 강화
- ☐ 2) 관련 규정과 매뉴얼 정비
- ☐ 3) 시설 내 고충처리제도 등 공식절차 강화
- ☐ 4) 피해자 대상 심리 및 의료 지원 체계 강화
- ☐ 5) 피해자 보호를 위한 부서 이동 및 임시휴가 조치
- ☐ 6) 시설 내 안전을 위한 비상벨 등 인프라 강화
- ☐ 7) 시설 내 조직문화 개선
- ☐ 8) 기타 (적을 것: _____)

다음은 성희롱에 대한 질문입니다. 성희롱이란 ① 지위를 이용하거나 업무 등과 관련하여 성적 언동 또는 성적 요구 등으로 상대방에게 성적 굴욕감이나 혐오감을 느끼게 하는 행위, ② 상대방이 성적 언동 또는 요구에 대한 불응을 이유로 불이익을 주거나 그에 따르는 것을 조건으로 이익 공여의 의사표시를 하는 행위를 의미합니다.

47. 귀하는 최근 3년간(2017년~2019년) 직장 내 성희롱·성폭력(이하 '성희롱'이라 함) 피해 경험 이 있습니까?

- ☐ 1) 있음 (→ 문47-1로 갈 것) ☐ 2) 없음 (→ 문48로 갈 것)

47-1. (경험한 경우) 귀하가 경험한 성희롱 유형은 어떤 것이었습니까? 해당되는 것에 모두 표시해 주십시오.

- ☐ 1) 언어적 성희롱(외모평가, 성적농담 등)
- ☐ 2) 육체적 성희롱(신체접촉, 노출 등)
- ☐ 3) 성적 괴롭힘(술따르기 강요, 관계요구, 성적유인 행위 등)
- ☐ 4) 간접적 불이익(성적요구 조건으로 고용, 평가 등의 이익 또는 불이익 등)
- ☐ 5) 기타 (적을 것: _____)

47-2. (경험한 경우) 귀하에게 성희롱을 행한 가해자는 누구였습니까? 해당되는 것에 모두 표시해 주십시오.

- ☐ 1) 상급자 ☐ 2) 동료 ☐ 3) 하급자
- ☐ 4) 이용자 및 이용자의 가족 ☐ 5) 기타 (적을 것: _____)

47-3. (경험한 경우) 귀하는 성희롱 피해에 대해 주로 어떠한 대처를 하였습니까? 한 가지만 표시 해주십시오.

- ☐ 1) 참고 넘어감
- ☐ 2) 행위자에게 사과요구 등 개인적으로 처리함
- ☐ 3) 동료에게 알리고 의논함
- ☐ 4) 상급자에 알리고 상의함
- ☐ 5) 사내 기구를 통해 공식적으로 신고함
- ☐ 6) 외부 기관을 통해 공식적으로 신고함
- ☐ 7) 기타 (적을 것: _____)

48. 귀하는 직장 내 성희롱 방지를 위해 우선적으로 필요한 정책은 무엇이라고 생각하십니까? 우선 순위로 2가지만 작성해 주십시오.

1순위 () 2순위 ()

- ☐ 1) 조직문화 개선
- ☐ 2) 예방교육 강화
- ☐ 3) 공정한 처벌
- ☐ 4) 2차 피해 방지
- ☐ 5) 기관장의 개선 의지
- ☐ 6) 고충상담원의 전문성(상담창구 활성화)
- ☐ 7) 기타 (적을 것: _____)

V. 일반사항

49. 귀하의 연령은 어떻게 되십니까?

만 _____ 세 (출생 년 월 _____ 년 _____ 월)

50. 귀하의 성별은 무엇입니까?

- ☐ 1) 여자
- ☐ 2) 남자

51. 귀하의 결혼상태는 어떻게 되십니까?

- ☐ 1) 기혼
- ☐ 2) 미혼

52. 귀하의 최종학력은 어떻게 되십니까?

- ☐ 1) 고졸 미만 (→ 문53으로 갈 것)
- ☐ 2) 고등학교 졸업 (→ 문53으로 갈 것)
- ☐ 3) 2~3년제 대학졸업 (→ 문52-1로 갈 것)
- ☐ 4) 4년제 대학졸업 (→ 문52-1로 갈 것)
- ☐ 5) 대학원졸업 이상 (→ 문52-1로 갈 것)

52-1. (최종학력이 2~3년제 대학졸업 이상인 경우) 귀하의 전공은 무엇입니까? (※ 여러 전공자의 경우 최종학력의 전공 기입)

- | | | |
|--|---|----------------------------------|
| ☐ 1) 사회복지 | ☐ 2) 아동·청소년 | ☐ 3) 특수교육 |
| ☐ 4) 장애인 재활상담(직업재활) | ☐ 5) 물리치료 | ☐ 6) 언어재활 |
| ☐ 7) 교육학 | ☐ 8) 심리학 | ☐ 9) 가정학 |
| ☐ 10) 식품영양 | ☐ 11) 간호학 | ☐ 12) 회계학 |
| ☐ 13) 전산학 | ☐ 14) 기타 (적을 것: _____) | |

53. 귀하가 직무와 관련하여 소지하고 있는 자격증은 무엇입니까? 해당되는 것에 모두 표시해 주십시오.

- | | |
|---|--|
| ☐ 0) 자격증 없음 | |
| ☐ 1) 사회복지사 1급 | ☐ 2) 사회복지사 2급 |
| ☐ 3) 정신보건사회복지사 1~2급 | ☐ 4) 의료사회복지사 |
| ☐ 5) 학교사회복지사 | ☐ 6) 특수교사 |
| ☐ 7) 청소년지도사 | ☐ 8) 장애인 재활상담사(직업재활사) |
| ☐ 9) 간호사 | ☐ 10) 간호조무사 |
| ☐ 11) 물리치료사 | ☐ 12) 요양보호사 1~2급 |
| ☐ 13) 정신보건간호사 | ☐ 14) 정신보건임상심리사 |
| ☐ 15) 의사 | ☐ 16) 영양사 |
| ☐ 17) 치료사(심리, 언어, 작업 등) | ☐ 18) 보육교사 |
| ☐ 19) 상담원(가정폭력, 성폭력) | ☐ 20) 전문상담사 1~2급 |
| ☐ 21) 통번역사 | ☐ 22) 언어재활사 |
| ☐ 23) 시설관리관련자격(방화관리자, 조리사, 전기, 운전기사 등) | |
| ☐ 24) 기타 (적을 것: _____) | |

54. 근무하고 계시는 시설에서 귀하의 직위는 무엇입니까?

- | | |
|--|---|
| ☐ 1) 최고관리자(원장, 관장, 센터장, 소장 등) | ☐ 2) 상급관리자(사무국장, 부장, 실장 등) |
| ☐ 3) 중간관리자(과장, 팀장 등) | ☐ 4) 초급관리자(선임, 주임, 대리 등) |
| ☐ 5) 실무직원(직위가 없는 모든 직원) | ☐ 6) 기타 (적을 것: _____) |

55. 근무하고 계시는 시설에서 귀하의 직종은 무엇입니까?

- | | | |
|---|--|--|
| ☐ 1) 사회복지직(생활지도원 포함) | ☐ 2) 일반직, 사무직 | ☐ 3) 기능직, 시설관리직 |
| ☐ 4) 보건 의료직 | ☐ 5) 기타 (적을 것: _____) | |

56. 귀하의 주요 업무내용은 무엇입니까? 한 가지만 표시해 주십시오.

- | |
|---|
| ☐ 1) 직접적인 서비스 제공(프로그램 개발 실행, 서비스 대상자 관리 등) |
| ☐ 2) 운영지원(서무·회계, 시설관리, 운전, 취사, 환경미화 등) |
| ☐ 3) 관리(시설관리 및 운영, 종사자 관리 및 수퍼비전 등) |

- 질문에 응답해 주셔서 대단히 감사합니다 -

〈참고〉 직종에 따른 경력환산

구분	환산율	인정대상경력
사회복지 시설경력	100%	1. 사회복지시설에 근무한 경력 → 사회복지시설 설치 근거 법령 또는 개별 시설 지침에 따른 고유사업 수행 및 인적기준을 충족시키기 위해서 채용된 자에 한하며, 정규직 여부와 무관하게 동일한 경력으로 인정 2. 2002년 이후 조건부시설로 신고한 시설에서 종사자로 근무한 경력(단, '05.7.31까지의 근무 경력만 인정) 3. 사회복지시설 종사자 대체인력으로 근무한 경력
유사경력	80%	1. 물리(작업)치료사, 간호(조무)사, 요양보호사, 정신보건전문요원, 사회복지사, 영양사, 조리사 ① 의료법에 의한 의료기관, 「지역보건법」에 의한 보건소(보건의료원 포함)에서 관련자격(면허)증을 소지하고 동종 직종에 근무한 경력 ② 「초중등교육법」, 「고등교육법」, 「평생교육법」, 「장애인 등에 대한 특수교육법」 등의 법률에 의한 각급 학교에서 관련 자격(면허)증을 소지하고 동종 직종에 근무한 경력 ③ 법령에 의해 채용이 의무화된 사업장에서 관련 자격(면허)증을 소지하고 동종 직종에 근무한 경력 2. 특수학교교사 자격증 취득 후 특수학급에 근무한 경력 3. 공무원으로서 사회복지사업관련 부서에 근무한 경력 4. 가정위탁지원센터에서 직원의 자격으로 채용되어 근무한 경력 5. 소정의 자격을 소지하고 보건복지부 보건복지콜센터에 근무한 경력 6. 아동보호전문기관에서 직원의 자격으로 채용되어 근무한 경력 7. 아동·청소년 성교육 전문기관에서 직원의 자격으로 채용되어 근무한 경력 8. 청소년쉼터·자립지원관·치료재활센터에서 직원의 자격으로 채용되어 근무한 경력(사회복지시설로 인정되기 전의 근무경력) 9. 드림스타트 민간전문인력(직원)으로 채용되어 근무한 경력 10. 사회복지협의회에서 직원의 자격으로 채용되어 근무한 경력 11. 한국사회복지사협회에서 직원의 자격으로 채용되어 근무한 경력 12. 기부식품제공사업장에서 사회복지사 자격증으로 소지하고 근무한 경력 13. 전국자원봉사센터에서 사회복지사 자격증을 소지하고 근무한 경력 14. 사회복지통합서비스전문요원(통합사례관리사)로 통합사례관리업무를 수행한 경력 15. 지역사회복지협의체에서 사회복지사 자격증을 소지하고 상근간사로 근무한 경력 16. 보건복지부 장관의 허가를 받아 설립된 법인으로서 사회복지사업법 제2조의 사회복지사업을 수행하는 사단·재단법인에서 직원으로 상근한 경력 17. 사회복지사 처우향상 법률에 따라 한국사회복지공제회에서 사회복지사 자격증을 소지하고 근무한 경력 18. 장애인법에 따라 활동지원기관에서 전담인력으로 채용되어 근무한 경력 19. 청소년상담복지센터에서 직원의 자격으로 채용되어 근무한 경력 20. 사회복지사업법에 따라 사회복지법인에서 직원의 자격으로 채용되어 근무한 경력 21. 국민기초생활법에 따라 광역자활센터에서 직원의 자격으로 채용되어 근무한 경력 22. 정신보건법에 따른 정신보건전문요원 자격증을 소지하고 정신보건센터(정신건강증진센터)에서 근무한 경력 23. 노인복지법에 따른 노인일자리지원기관에서 직원의 자격으로 채용되어 근무한 경력 24. 장애인복지법에 따른 장애인권익옹호기관에서 직원의 자격으로 채용되어 근무한 경력

구분	환산율	인정대상경력																								
		25. 장애인복지법에 따른 피해장애인쉼터에서 직원의 자격으로 채용되어 근무한 경력(사회복지시설로 인정되기 전의 근무경력) 26. 입양특례법에 따른 입양기관에서 직원의 자격으로 채용되어 근무한 경력 27. 북한이탈주민법에 따른 지역적응센터에서 사회복지사 자격을 보유하고 전담인력으로 근무한 경력 28. 사업수행기관(지역센터)에서 저점응급안전관리요원 또는 응급관리요원으로 채용되었던 자로, 수행기관이 발행한경력증명서상 직무가 '저점응급관리요원 또는 응급관리요원'으로 명시된 근무경력 29. 아래와 같이 취약 독거노인에 대해 지원하는 돌봄 사업에 채용되어 근무한 경력 <table border="1"> <thead> <tr> <th>연도</th><th>사업명</th><th>직종</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2007</td><td>독거노인 생활지도사 파견사업</td><td>서비스관리자, 독거노인생활지도사</td></tr> <tr> <td>2008</td><td>독거노인 생활관리사 파견사업</td><td>서비스관리자, 독거노인생활관리사</td></tr> <tr> <td>2009~2011</td><td>노인돌봄기본서비스사업</td><td>노인돌봄서비스관리자, 노인돌보미</td></tr> <tr> <td>2012</td><td>독거노인돌봄기본서비스사업</td><td>독거노인서비스관리자, 독거노인돌보미</td></tr> <tr> <td>2013</td><td>노인돌봄기본서비스사업</td><td>노인돌봄서비스관리자, 노인돌보미</td></tr> <tr> <td>2014~2019</td><td>노인돌봄기본서비스사업</td><td>서비스관리자, 독거노인생활관리사</td></tr> <tr> <td>2020~</td><td>노인돌봄기본서비스사업</td><td>전담사회복지사, 생활지원사</td></tr> </tbody> </table> 30. 건강가정기본법에 따른 건강가정지원센터에서 직원의 자격으로 채용되어 근무한 경력 (사회복지시설로 인정되기 전의 근무경력) 31. 발달장애인 권리보장 및 지원에 관한 법률에 따른 중앙발달장애인지원센터 및 지역발달장애인지원센터에서 직원으로 채용되어 근무한 경력	연도	사업명	직종	2007	독거노인 생활지도사 파견사업	서비스관리자, 독거노인생활지도사	2008	독거노인 생활관리사 파견사업	서비스관리자, 독거노인생활관리사	2009~2011	노인돌봄기본서비스사업	노인돌봄서비스관리자, 노인돌보미	2012	독거노인돌봄기본서비스사업	독거노인서비스관리자, 독거노인돌보미	2013	노인돌봄기본서비스사업	노인돌봄서비스관리자, 노인돌보미	2014~2019	노인돌봄기본서비스사업	서비스관리자, 독거노인생활관리사	2020~	노인돌봄기본서비스사업	전담사회복지사, 생활지원사
연도	사업명	직종																								
2007	독거노인 생활지도사 파견사업	서비스관리자, 독거노인생활지도사																								
2008	독거노인 생활관리사 파견사업	서비스관리자, 독거노인생활관리사																								
2009~2011	노인돌봄기본서비스사업	노인돌봄서비스관리자, 노인돌보미																								
2012	독거노인돌봄기본서비스사업	독거노인서비스관리자, 독거노인돌보미																								
2013	노인돌봄기본서비스사업	노인돌봄서비스관리자, 노인돌보미																								
2014~2019	노인돌봄기본서비스사업	서비스관리자, 독거노인생활관리사																								
2020~	노인돌봄기본서비스사업	전담사회복지사, 생활지원사																								
군의무 복무기간		「병역법」에 따른 의무복무를 이행한 다음의 자에 대해 실복무 경력 중 3년까지만 인정함. 단, 해군(해군 상륙병과(해병)는 제외) 또는 공군에서 의무복무를 한 경우에는 3년 6월 기간 내에서 인정함. ☞ 현역병(지원에 의하지 않고 임용된 하사 포함) ☞ 학군무관후보생과정을 마친 자로서 현역의 장교 또는 부사관으로 편입된 자 ☞ 의무·법무·군종·수의장교 및 5급 공개채용시험 합격 후 장교로 편입된 자																								

〈참고〉 일·가정 양립 지원제도 안내

구분	내용
육아휴직(급여)제도	만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 가진 근로자 육아휴직을 사용할 경우, 첫 3개월은 월 통상임금의 80%(상한 150만원, 하한 70만원), 나머지 9개월은 월 통상임금의 50%(상한 120만원, 하한 70만원)에 해당하는 급여를 최대 1년간 지원하는 제도
동일자녀에 대한 육아휴직 총 2년 사용	만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 가진 근로자의 경우 최대 1년 육아휴직을 사용할 수 있으며, 부모가 모두 근로자인 경우 한 자녀당 부모가 각각 1년(총 2년) 사용할 수 있는 제도
아빠 육아휴직 보너스제	만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하를 자녀를 가진 근로자가 같은 자녀에 대해 부모가 모두 육아휴직을 하는 경우, 두 번째 사용자(주로 아빠)의 첫 3개월 급여를 통상 임금의 100%(상한 250만원)로 상향하여 지원하는 제도
육아기 근로시간 단축 제도	만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 가진 근로자가 자녀를 양육하기 위하여 최대 1년 간 근로시간을 15~35시간으로 단축하여 근무할 수 있는 제도
유연근무제도	일·가정 양립 환경개선을 지원하기 위한 제도로 시차출퇴근제, 선택근무제, 재택근무제, 원격근무제가 있음. 시차출퇴근제는 기존의 소정근로시간을 준수하면서 출퇴근 시간을 조정하는 제도, 선택근무제는 1개월 이내의 정산기간을 평균하여 1주 소정근로시간이 40시간을 초과하지 않는 범위에서 1주 또는 1일 근무시간을 조정하는 제도, 재택근무제는 근로자가 정보통신기기 등을 활용하여 주거지에 업무공간을 마련하여 근무하는 제도, 원격근무제는 주거지, 출장지 등과 인접한 원격근무용 사무실에서 근무하거나 사무실이 아닌 장소에서 모바일기기를 이용하여 근무하는 제도
가족돌봄휴가·휴직제도	근로자가 조부모, 부모, 배우자, 배우자의 부모, 자녀 또는 손자녀의 질병, 사고, 노령으로 인하여 그 가족을 돌보기 위하여 휴가(연간 최장 10일) 또는 휴직(연간 최장 90일)을 신청할 수 있는 제도

〈참고〉 교육현황 안내

구분	정의	예시
법정의무교육	• 근로자를 고용하고 있는 사업장을 대상으로 법에서 정하는 의무교육과 사회복지 관련 법령(사회복지사업법, 아동복지법, 노인복지법, 장애인복지법 등)에 명시된 의무교육을 말함.	• 직장 내 법정의무교육: 개인정보보호교육, 산업안전보건교육, 직장내성희롱예방교육, 장애인 인식개선교육, 퇴직연금교육 등 • 시설별 부과되는 의무교육: 노인학대 예방 교육 및 인권교육, 아동학대 예방 및 신고의무 교육, 장애인학대 및 장애인 대상 성범죄 예방교육, 성폭력 예방교육, 가정폭력 예방교육 등
직무필수교육	• 종사자의 직무와 관련하여 관련 법령 및 사업안내 등에서 필수(의무)교육으로 지정하고 있는 교육을 말함.	• 팀장직무교육, 업무인수교육, 응급처치 안전교육, 인권보호교육, 행정실무, 기획실무, 예산실무 등
직무선택교육	• 직무필수교육 외에 종사자가 역량강화를 위해 직접 교육과목을 선택하여 이수하는 교육을 말함.	• 슈퍼비전교육, 사례관리교육, 심리치료교육, 치매전문교육, 인사관리, 회계실무, 세무실무 등
자격관련 보수교육	• 자격증 취득자에게 해당자격의 변화된 내용과 기술정보를 제공/보충하는 교육으로 주기적/계속적으로 실시하는 교육을 말함.	• 사회복지사 보수교육, 요양보호사 보수교육, 간호사 보수교육, 간호조무사 보수교육, 활동지원사 보수교육, 물리치료사/작업치료사 보수교육 등