

제333회
서울특별시의회 임시회
제7차 보건복지위원회

**서울특별시 사회복지사 등의 처우 및 지위향상에 관한 조례
일부개정조례안**
검토보고서
(의안번호 : 2418)

2025. 12. 18.

**보건복지위원회
수석전문위원**

【이병도 의원 대표발의】

의안번호 2418

I. 조례안 개요

1. 제안경위

- 가. 제 안 자 : 이병도 의원 외 30인
- 나. 제안일자 : 2025년 02월 03일
- 다. 회부일자 : 2025년 02월 06일

2. 제안이유

- 사회복지사 등은 복지수요 증가로 인한 업무과다와 현장에서 겪는 언어·물리적 폭력, 인권침해 등에 의해 심각한 소진 상태에 이르는 경우가 많음.
이에 '사회복지사 등의 신체적·정신적 건강보호 사업' 근거를 마련하여 건강 유지와 회복을 지원하고, 지속가능한 근무환경 조성과 복지서비스의 질적 향상을 도모하고자 함.
- 또한, 사회복지사 등 처우 개선의 구체적 범위를 제한적으로 명시한 기준 목적 규정을 종합적이고 포괄적으로 개정하여, 사회복지사 등의 처우 개선과 지위 향상을 위한 보다 다양한 정책적 접근이 이루어질 수 있도록 함.

3. 주요내용

- 가. 사회복지사 등의 처우개선 사업에 '사회복지사 등의 신체적·정신적 건강보호를 위한 사업'을 추가함.(안 제8조제1항제7호 신설)

4. 참고사항

가. 관계법령 : 「사회복지사 등의 처우 및 지위 향상을 위한 법률」

II. 검토의견 (수석전문위원 임영미)

1 개정안의 취지

- 본 개정안은 서울시장이 사회복지사 등 사회복지 종사자를 위해 신체적·정신적 건강보호를 위한 사업을 추진할 수 있도록 명시적 근거를 신설해, 이들의 처우를 개선하고자 발의되었음.

2 개정안의 주요내용 검토

가. 개정안의 제안배경

- 본 조례는 「사회복지사 등의 처우 및 지위 향상을 위한 법률」 제2조¹⁾에 따른 사회복지사업에 종사하는 자²⁾ 등을 대상으로 이들의 처우 및 지위를 개선함으로써 서울특별시의 사회복지를 증진하고자 하는 것을 그 목적으로 하고 있음.
- 사회복지사는 휴먼서비스 전문가 중에서도 특별히 소진에 취약한 측면이 있음. 이는 사회복지사는 열악한 처우와 근무환경에 처해있고, 사회복지조직의 가용자원 부족으로 클라이언트의 욕구를 충족시키기 어려우며, 다양한 클라이언트와 장시간 대면하여 일하면서 감정노동 수행 정도도 높기 때문임.³⁾

1) 「사회복지사 등의 처우 및 지위 향상을 위한 법률」 2조(정의) “사회복지사 등”이란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 법인 등(이하 “사회복지법인 등”이라 한다)에서 사회복지사업에 종사하는 자를 말한다.

1. 「사회복지사업법」 제16조에 따라 사회복지사업을 행할 목적으로 설립된 사회복지법인
2. 「사회복지사업법」 제2조에 따라 사회복지사업을 행할 목적으로 설치된 사회복지시설
3. 그 밖에 대통령령으로 정하는 사회복지 관련 단체 또는 기관

2) 사회복지시설 종사자는 사회복지관, 노인관련 시설(생활시설, 이용시설), 장애인관련시설(생활시설, 이용시설), 노숙인 관련 시설(생활시설, 이용시설), 사회복귀시설, 여성관련시설, 가족관련 시설 등에서 근무하는 사람으로 시설장, 사회복지사, 정신 보건사회복지사, 상담원, 상담사, 직업재활사, 교사, 간호사, 조리원, 영양사, 보육사, 사무원, 기능직, 운전기사, 강사, 생활 관리사, 환경관리원, 생산관리원, 요양보호사 등이 해당됨. (현명이 외, 2016년 사회복지시설 종사자 실태조사, 서울시복지재단)

3) 최정숙, 김희수, 양혜원. (2023). 지역사회복지관 사회복지사 소진 경험에 관한 질적 연구. *사회과학연구*, 34(4), 161-200. 10.16881/jss.2023.10.34.4.161

- 2023년 보건복지부에서 실시한 “사회복지시설 종사자 보수수준 및 근로여건 실태조사”에 따르면, 사회복지시설 종사자들은 현 일자리에 대해 보통 이상으로 만족(5점 만점에 3.5점)하고 있으나, 낮은 보수와 과도한 업무량으로 인해 이직 의사가 31.6%에 달하는 것으로 나타남.
 - 동 조사에서 사회복지시설 종사자들은 인건비가이드라인 수준 향상(51.3%), 임금체계 개선(11.7%), 단일임금체계 구축(11.6%) 등 보수 수준에 관한 내용을 시급한 과제로 꼽고 있음.
 - 또한, 동 조사에서 근무 중 신체적 건강 문제가 발생했다고 대답한 비율은 3.6%, 정신적 건강 문제가 발생했다고 대답한 비율도 8%로 나타남.
- 한편, 서울시복지재단에서 서울시 사회복지종사자를 대상으로 실시한 “사회복지종사자 실태조사 및 처우개선 방안연구”의 결과에 따르면, 사회복지종사자 중 96.3%는 폭력에 대한 경험 이 있었으며, 폭력의 유형은 신체적 폭력을 경험한 비율이 12.3%, 성적 폭력 경험 5.4%, 정서적 폭력을 경험한 비율이 20.3%로 나타남.⁴⁾
- 클라이언트의 폭력은 개인에게 부정적인 심리적 또는 정서적 그리고 신체적 영향을 미칠 뿐만 아니라 사회복지 조직행동 및 태도에도 부정적인 영향을 미치며 결국 사회복지서비스를 제공받는 클라이언트에게 부정적 영향을 미치게 되는 악순환이 이루어질 수 있음⁵⁾.

4) 현명이(2022). 2022년 사회복지종사자 실태조사 및 처우개선 방안 연구. 서울시복지재단

5) 주경희·우수명. (2022). 사회복지사의 클라이언트 칙·간접 폭력 피해경험과 위험인식이 심리사회적 후유증에 미치는 영향. 인문사회 21, 13(5)

- 본 개정조례안은 이러한 관점에서 시장이 사회복지사 등 사회복지시설 종사자들에게 신체적·정신적 건강보호를 위한 사업을 지원할 수 있게하도록 명시함으로써 이들에 대한 처우를 개선하고, 나아가서 서울시의 복지서비스를 개선하는 효과가 있을 것으로 판단됨.

나. 서울시 사회복지시설 종사자 처우개선사업 추진 현황

- 2024년 12월 기준 서울시의 사회복지시설⁶⁾은 총 1,927개소(58개 유형)로 총 16,036명이 업무에 종사하고 있음.
- 서울시는 「사회복지사 등의 처우 및 지위향상을 위한 법률」 및 동 조례에 근거해 사회복지종사자 처우를 개선하기 위하여 2013년부터 지속적으로 노력을 기울여왔으며, 주요 성과로 일과 휴식의 양립을 위한 근무여건 개선 지원사업 지속 추진, 단일임금체계 100% 달성, 종사자의 안전보장 및 인권보호 제도 신설 등을 들 수 있음.

〈표〉 서울시 사회복지시설 종사자 처우개선 주요 추진경과

2014년	· 종사자 직급별 공무원과의 비교직급 설정으로 종사자 급여기준 마련
2017년	· 기존 시설간 11~13종의 수당체계를 5종으로 통일 및 간소화 · 맞춤형 복지포인트, 장기근속휴가, 대체인력 지원, 단체연수비 지원
2019년	· 유급병가 제도 도입
2020년	· 국비시설에 시 단일임금체계 단계적 적용, 종사자 임금체계 통일방안 마련 · 자녀돌봄휴가 제도 도입
2021년	· 국비시설-서울시비 사회복지시설 단일임금체계 완성
2022년	· 사회복지종사자의 안전보장 및 인권보호를 위한 제도 신설 - 마음이음지원사업, 종합건강검진비지원사업
2024년	· 정액급식비 월 12만원, 종합건강검진비 대상 확대

6) 사회복지사업법 제2조의 사회복지사업을 행할 목적으로 개별 법령에 의거 시설 설치 및 지원 근거가 있는 시설에 근무하는 종사자

- 2025년 서울시에서 수립한 사회복지시설 종사자 처우개선을 위한 14개 세부추진 과제는 다음과 같음.

〈표〉 2025년 서울시 사회복지시설 종사자 처우개선 세부추진 과제

분야	사업명	주요 내용
① 인건비	1. 시비지원시설	- 봉급 인상을 3% 969개소 10,367여명
	2. 국시비지원시설	- 봉급 인상을 3% 958개소 5,939여명
	3. 보조금 지원기준	- 종사자 공개채용 및 시설장 채용 시 최소경력 기준 적용
② 휴가	4. 장기근속휴가	- 서울시 소관 시설 5년 이상 근속자 5~10일 유급휴가 부여
	5. 유급병가	- 병가사유 발생 시 연 60일 이내 유급휴가 부여
	6. 가족돌봄휴가 확대	- 가족 중 돌봄이 필요한 전 종사자에게 유급휴가 3일 부여
	7. 건강검진휴가	- 국민건강보험법에 따른 건강검진 당일 유급휴가 부여
	8. 퇴직준비휴가 신설	- 서울시 소관 시설 15년 근속 정년퇴직자에게 연 10일 유급휴가 부여
③ 부가급여	9. 복지포인트	- 정규직원 : 10호봉 이상 400P, 10호봉미만 300P - 서울형 인증 어르신데이케어센터, 비정규직 (보조사업 전담인력) 등 : 300p
	10. 건강검진비 지원 확대	- 시설에서 3년 이상 근무한 만 30세 이상의 재직자를 대상으로 2년주기로 지원
	11. 마음건강 지원	- 직장내 스트레스 등 심리상담 및 치료비 지원
	12. 연가보상비 지원 신설	- 서울시가 인건비를 지원하는 시설종사자에게 연 3일 범위 내 지급 가능
④ 처우개선 지원사업	13. 대체인력 지원 확대	- 종사자의 병가, 휴가 등 사유로 업무 공백 발생 시 대체인력 지원
	14. 단체연수비 지원	- 사회복지시설 견학 등 국내연수비 지원

다. 개정안 주요내용 검토

1) 조례의 목적 포괄화 (안 제1조)

- 서울시의회는 2012년 열악한 환경에서 복지업무를 수행하는 사회복지사 등의 사기 진작과 처우개선을 위하여 「서울특별시 사회복지사 등의 처우 및 지위향상에 관한 조례」를 제정하고, 이들의 처우를 개선하기 위해 노력해왔음.

- 해당 조례의 제1조는 조례의 목적조항으로, 「사회복지사 등의 처우 및 지위 향상을 위한 법률」(이하 「사회복지사법」)에 따라 사회복지사 등의 보수수준을 사회복지전담공무원 수준으로 도달하는 등 처우 및 지위를 향상하도록 있다고 규정하고 있음.
 - 본 개정조항은 현재 조문에 명시되어 있는 목적을 보다 포괄적으로 개정하고자 하는 것임.

〈표〉 신·구조문 대비표

- 법제처에서 발간한 『자치법규 입안길라잡이』(2022)에 따르면 목적규정은 자치법규의 입법목적을 간결하고 명확하게 요약한 문장을 말하는 것으로, 목적규정은 해당 법규의 해석 지침이 되므로 목적규정을 입안할 때에는 입법취지나 목적이 종합적·포괄적으로 나타나도록 서술해야한다고 밝히고 있음.

- 본 조례의 상위법인 「사회복지사법」의 경우 법률의 목적을 사회복지사 등에 대한 처우를 개선하고 신분보장을 강화하여 사회복지사 등의 지위를 향상하도록 함으로써 사회복지 증진에 이바지하는 것이라고 규정하고 있음.
- 본 개정안은 조례의 목적에 명시된 사회복지사 등 처우 개선을 위한 구체적이고 제한적인 규정을 포괄적으로 개정하고자 하는 것으로, 이는 조례의 목적규정은 해당 조례의 입법취지를 보다 포괄적이고 종합적으로 명시해야한다는 측면에서 타당한 것으로 판단됨.

2) 신체적·정신적 건강보호를 위한 사업 근거조항 신설 (안 제8조제1항제7호)

- 동 개정조례안에서는 제8조 시장이 사회복지사 등의 처우개선 등을 위하여 추진하여야하는 사업에 신체적·정신적 건강보호를 위한 사업을 추가하였음.

〈표〉 신·구조문 대비표

현 행	개 정 안
제8조(처우개선 등 사업) ① 시장은 사회복지사 등의 처우개선 등을 위하여 다음 각 호의 사업을 추진하여야 한다.	제8조(처우개선 등 사업) ① ----- ----- ----- -----.
1. ~ 6. (생 략) <u><신 설></u>	1. ~ 6. (현행과 같음) 7. <u>사회복지사 등의 신체적·정신적 건강보호를 위한 사업</u>
7. (생 략) ② (생 략)	8. (현행 제7호와 같음) ② (현행과 같음)

- 서울시는 현재 동 조례 제8조제5호⁷⁾를 근거로, 사회복지시설 종사자를 대상으로 ‘종합건강검진비 사업’과 ‘마음건강 사업’을 추진하고 있음.

〈표〉 2025년도 종합건강검진비 지원 사업 현황

- | |
|--|
| ○ 지원대상 : 서울시가 보조금을 지원하는 시설의 근무 경력이 만 3년 이상으로 나이가 30세 이상인 자 |
| ○ 지원주기 : 개인별 매 2년 이상 주기로 1회 ※ ’24.11.1부터 변경 |
| - 국가건강검진 연도와 상관없이 원하는 2년 이상 주기에 해당하는 연도에 검진 |
| ○ 지원금액 : 연령대별 차등 지원(30대 20만원, 40대 30만원, 50대 이상 40만원) |
| ○ 지원방법 : 종합검진비 선(先) 지출 → 수행기관에 환급 신청 → 지급 |
| - 지원한도 초과액은 종사자가 부담, 한도액 미달액은 실제 검진비용으로 지원 |
| - 건강검진비와 관련 없는 치료비, 예방 접종비 등의 비용은 지원하지 않음 |
| ○ 수행기관 : 서울시사회복지협의회(’25년 공모 선정) |
| ○ 소요예산 : 653,303천원 (검진비 607백만원 + 전담인력 인건비 등 46백만원) |

7) 제8조(처우개선 등 사업) ① 시장은 사회복지사 등의 처우개선 등을 위하여 다음 각 호의 사업을 추진하여야 한다.

1. 사회복지사 등의 보수체계 일원화를 위한 사업
 2. 사회복지사 등의 처우개선 및 지위향상을 위한 조사·연구사업
 3. 사회복지사 등의 역량강화를 위한 교육 및 훈련지원 사업
 4. 비정규직 사회복지사 등의 처우개선을 위한 사업
 5. 사회복지사 등의 안전보장을 위한 사업
 6. 사회복지사 등의 권익보호를 위한 사업
 7. 그 밖에 사회복지사 등의 복지증진을 위하여 시장이 필요하다고 인정하는 사업
- ② 시장은 제1항의 사업을 추진하는 데 필요할 경우 전문기관이나 단체에 위탁할 수 있으며, 이 경우 예산의 범위에서 경비를 지원할 수 있다.

〈표〉 2025년도 마음건강 지원사업 현황

- | |
|--|
| ○ 지원대상 : 서울시가 인건비를 지원하고 있는 시설 종사자 |
| ○ 지원내용 : 사회복지 현장에서 이용자의 폭언 및 폭력, 사망, 직장 내 스트레스로 회복이 필요한 종사자의 심리상담 및 의료비 지원 |
| ○ 지원기준 : 1인 최대 1,000천원 범위 내(심리상담 10회기 기준) |
| ○ 지원절차 : 신청 → 초기상담 및 선정 → 상담의료기관 선택 → 심리검사 및 상담서비스 제공 → 의료기관에 직접 지원 |
| - 협약기관 이용 또는 희망하는 상담기관 및 정신건강의료기관 선택 가능 |
| - 필요시 심리 검사비, 약제비(원내처방일 경우만) 지원 |
| - 지원한도 초과액은 종사자가 부담, 한도액 미달액은 실제 검진비용으로 지원 |
| ○ 수행기관 : 서울시사회복지사협회('25년 공모 선정) |
| ○ 소요예산 : 200,000천원 ('24년과 동일) |
- 해당 조례개정안은 ‘종합건강검진비 사업’과 ‘마음건강사업’과 같이 집행기관에서 기시행 중인 사업에 대한 추진 근거를 보다 명확히 하고자 하는 것으로 별도의 쟁점 사항은 없는 것으로 판단됨.

라. 집행기관 의견 : 원안동의

- 집행기관에서도 현재 시행 중인 사업을 구체적으로 규정함으로써 해당 사업을 실질적으로 지속하기 위한 명확한 근거를 마련한다는 점에서 원안에 동의함.

3 종합의견

- 사회복지종사자의 근무환경 및 처우를 개선하는 것은 시민들의 복지서비스의 제고와 관련이 있음. 직접적인 대인서비스가 주 업무인 사회복지는 종사자의 전문성이 이용자의 서비스에 직접적인 영향을 미치므로 종사자의 근로조건과 환경은 서비스의 질과 연관되어 매우 중요하다고 할 수 있음.⁸⁾
- 종합건강검진비 지원사업과 마음건강 지원사업의 '25년 11월 말 기준 집행률은 각각 99%, 96%로 나타남.
- 본 조례 개정안은 조례의 목적에 명시된 사회복지사 등 처우 개선을 위한 구체적이고 제한적인 규정을 포괄적으로 개정하고, 사회복지시설 등의 종사자를 대상으로 신체적·정신적 건강보호를 위한 지원사업을 시장이 추진할 수 있는 근거를 마련하여 이들의 처우를 개선하려 한다는 점에서 의미가 있음.

전문위원 김소은	02-2180-8144
입법조사관 도미화	02-2180-8147

8) 조상미·정희수·한예선.(2020). 사회복지 종사자의 근로조건: 무엇이 변화되고 그 경험은 어떠한가?. *한국사회복지학*, 72(3). 85-107.

□ 종합건강검진비 지원사업 ※ 2022년 5월 신규사업

구 분	2022년	2023년	2024년	2025년 11월	비고
예산액(천원)	910,000	910,612	911,528	653,303	종합건강검진 주기 변경 : 4년→2년 ('24.10월)
집행액(천원)	596,279	399,312	383,913	646,770	
지원인원(명)	1,929	1,266	1,214	1,989	
연령 (명)	30대	559	436	394	486
	40대	653	407	393	616
	50대 이상	717	423	427	887

※ 2025년 예산액 : 653,303천원('24년 대비 28.3% 감액)

□ 마음건강 지원사업 ※ 2022년 5월 신규사업

구 분	2022년	2023년	2024년	2025년 11월	비고
예산액(천원)	200,000	200,000	200,000	200,000	
집행액(천원)	81,670	154,774	129,226	192,000	
지원인원	82명	151명	136명	187명	
선정 사유	대상자의 폭력 및 상실 등	28명	41명	26명	36명
	직장내 스트레스	54명	110명	110명	151명
참여자 선정	선정 방법	내·외부 심 사 회의(자문 단를 통한 참여자 선정	담당자 초기 상담을 통한 적합사유 판단 및 접수	담당자 초기 상담을 통한 적합사유 판단 및 접수	담당자 초기 상담을 통한 적합사유 판단 및 접수
	신청인원	123명	128명	125명	220명
	지원인원	82명	151명	136명	187명

※ '직장내 괴롭힘을 당한 종사자'에서 '직장내 스트레스 종사자'로 확대(2023년)