

정책보고서 2022-86

발 간 등 록 번 호
11-1352000-003367-01



사람을
생각하는
사람들

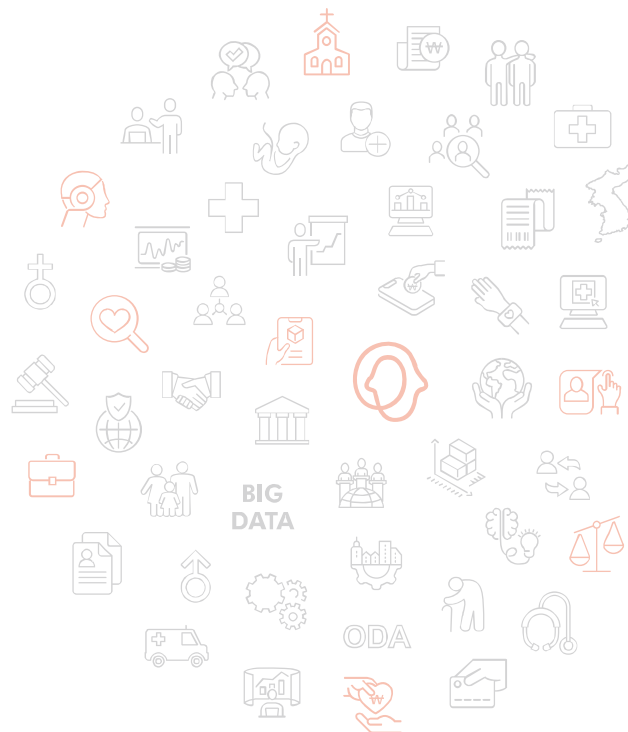


KOREA INSTITUTE FOR HEALTH AND SOCIAL AFFAIRS

사회복지시설 종사자 등 사회서비스 일자리 제도개선 연구 : 사회서비스 일자리 자격 기준과 신규 직업 분석을 중심으로

김유휘

이정은·권진·한기명·안수란



■ 연구진

연구책임자	김유휘	한국보건의사회연구원 부연구위원
공동연구진	이정은	한국보건의사회연구원 전문연구원
	권 진	예명대학원대학교 교수
	한기명	한국장애인개발원 부연구위원
	안수란	한국보건의사회연구원 연구위원

본 보고서는 한국보건사회연구원이 보건복지부의 연구용역을 의뢰받아 수행한 연구 결과입니다. 보고서의 내용은 연구진의 의견이며, 보건복지부의 공식적인 입장이 아님을 밝힙니다.

제|출|문

보건복지부 장관 귀하

본 보고서를 귀부와 용역계약(2022. 8. 19.)한 「사회복지시설 종사자 등 사회서비스 일자리 제도개선 연구 - 사회서비스 일자리 자격 기준과 신규 직업 분석을 중심으로」의 보고서로 제출합니다.

2022년 11월
한국보건사회연구원 원장
이 태 수



제1장 서론	1
제1절 연구 필요성 및 목적	3
제2절 주요 연구 내용 및 방법	6
제2장 사회서비스 일자리 현황	11
제1절 사회서비스 일자리 및 정책 동향	13
제2절 사회서비스 일자리 통계 분석	22
제3장 공공 사회서비스 일자리에 대한 직무 및 자격 분석	53
제1절 주요 개념	55
제2절 공공 사회서비스 사업 인력의 직무 분석	65
제3절 공공 사회서비스 사업 인력의 자격 요건 분석	82
제4장 직무별 사회서비스 일자리의 자격관련 쟁점 : 돌봄/보육, 사회복지, 정신건강/상담	101
제1절 돌봄/보육 직무 : 재가 영역 중심으로	104
제2절 사회복지 직무 : 사례관리, 학대조사 업무 중심으로	122
제3절 정신건강/상담 직무	150
제5장 사회서비스 분야 신규 직업(신직업) 분석	169
제1절 신직업 관련 연구 동향	171
제2절 사회서비스 분야의 신직업 기준	177
제3절 사회서비스 분야의 신직업 선정 및 활성화 방향	188
제4절 소결	207



제6장 결론	211
제1절 연구결과 요약	213
제2절 사회서비스 일자리 자격 및 신규 직업 관련 정책 제언	215
참고문헌	225

표 목차

KOREA INSTITUTE FOR HEALTH AND SOCIAL AFFAIRS



〈표 2-1〉 KSIC 분류에 따른 사회서비스 관련 산업 구분	23
〈표 2-2〉 사회서비스산업 특수분류(SSISC) 기준 KSIC 세세분류 연계	26
〈표 2-3〉 사회서비스 사업체 수 변화	28
〈표 2-4〉 사회서비스 산업군별 종사자 수 변화	29
〈표 2-5〉 사회서비스 핵심 산업군의 산업 소분류별 사업체 수 변화	29
〈표 2-6〉 사회서비스 연관 산업군의 산업 대분류별 사업체 수 변화	30
〈표 2-7〉 사회서비스 핵심 산업군의 산업 소분류별 종사자 수 변화	31
〈표 2-8〉 사회서비스 연관 산업군의 산업 대분류별 종사자 수 변화	32
〈표 2-9〉 사회서비스 영역별 종사자 수 변화	33
〈표 2-10〉 사회서비스 핵심 산업군의 성별 종사자 수 변화	34
〈표 2-11〉 사회서비스 핵심 산업군의 산업 소분류별 여성 종사자 비중 변화	35
〈표 2-12〉 사회서비스 연관 산업군의 성별 종사자 수 변화	36
〈표 2-13〉 사회서비스 연관 산업군의 산업 대분류별 여성 종사자 비중 변화	36
〈표 2-14〉 사회서비스 핵심 산업군의 종사상 지위별 종사자 수 변화	37
〈표 2-15〉 사회서비스 연관 산업군의 종사상 지위별 종사자 수 변화	38
〈표 2-16〉 지역별 고용조사 조사항목	39
〈표 2-17〉 KSIC 소분류에 따른 사회서비스 관련 산업 구분	40
〈표 2-18〉 사회서비스 산업군별 취업자 수 변화	41
〈표 2-19〉 사회서비스 산업군별 상위 출현 20개 직업(2021년 기준)	42
〈표 2-20〉 사회서비스 핵심 산업군의 연도별 상위 출현 20개 직업	44
〈표 2-21〉 사회서비스 연관 산업군의 연도별 상위 출현 20개 직업	46
〈표 2-22〉 사회서비스 핵심 산업군의 교육수준별 취업자 수 변화(2021년 기준)	48
〈표 2-23〉 사회서비스 연관 산업군의 교육수준별 취업자 수 변화(2021년 기준)	50
〈표 2-24〉 사회서비스 직업 소분류별 임금근로자 평균 근속기간	52
〈표 3-1〉 국가직무표준(NCS) 대분류	57
〈표 3-2〉 보건복지부 소관 자격(면허) 현황	61
〈표 3-3〉 사회서비스 관련 KSIC 중분류 사업별 해당하는 주요 공공 사회서비스 영역	66
〈표 3-4〉 공공 사회서비스 영역별 서비스 제공방식 및 주요 대상/기능	67
〈표 3-5〉 공공 사회서비스 영역별 주요 사업 및 서비스	68
〈표 3-6〉 사회서비스 일자리 직무 구분을 위한 참고자료	70
〈표 3-7〉 사회서비스 직무 대분류(안)	71

〈표 3-8〉 세부 영역의 종사자 직무(종사자 규모 추정치 기준)	74
〈표 3-9〉 공공 사회서비스의 종사자 직업분류	77
〈표 3-10〉 세부 영역의 종사자 직업분류(종사자 규모 추정치 기준)	79
〈표 3-11〉 직무 대분류별 주요 직업분류(3자리)	81
〈표 3-12〉 사업자료 기준 인력별 자격 요건 정보	82
〈표 3-13〉 사회서비스 인력별 자격 요건 난이도 단계(안)	84
〈표 3-14〉 사회서비스 분야 국가자격 현황	89
〈표 4-1〉 국가직무능력표준(NCS) 돌봄 관련 직무	104
〈표 4-2〉 재가 영역 돌봄 종사자의 업무 내용	105
〈표 4-3〉 재가 영역 돌봄 종사자의 자격 기준	107
〈표 4-4〉 노인맞춤돌봄서비스 생활지원사 필수교육	109
〈표 4-5〉 노인맞춤돌봄서비스 생활지원사 임금 현황	110
〈표 4-6〉 장기요양서비스, 장애인활동지원 종사자 업무 내용 비교	112
〈표 4-7〉 장애인활동지원사업 활동보조 급여비용별 가산수당	114
〈표 4-8〉 재가 영역 돌봄 종사자의 임금 기준 비교(2021년 기준)	117
〈표 4-9〉 「사회보장급여의 이용·제공 및 수급권자 발굴에 관한 법률 시행규칙」 사례관리 관련 사항	123
〈표 4-10〉 「의료급여법 시행규칙」 의료급여관리사 관련 사항	128
〈표 4-11〉 아동 대상 사례관리 주요 내용	129
〈표 4-12〉 아동통합사례관리사 담당 분야 및 업무	130
〈표 4-13〉 자립지원통합서비스 주요 내용	130
〈표 4-14〉 아동통합사례관리사 자격 요건	131
〈표 4-15〉 자립지원전담인력 자격 요건	132
〈표 4-16〉 아동통합사례관리사 필수/선택교육	134
〈표 4-17〉 노인맞춤돌봄서비스 주요 업무	135
〈표 4-18〉 노인맞춤돌봄서비스 전담사회복지사 자격 요건	136
〈표 4-19〉 노인맞춤돌봄서비스 제공인력 기본급 기준	136
〈표 4-20〉 노인맞춤돌봄서비스 교육기준	137
〈표 4-21〉 노인보호전문기관 주요 업무 내용	138
〈표 4-22〉 장애인권익옹호기관 주요 업무 내용	139
〈표 4-23〉 2022년 한국보건복지인재원 노인보호서비스 관련 과정	140
〈표 4-24〉 노인보호전문기관 종사자의 교육훈련 경험	141



〈표 4-25〉 장애인권익옹호기관 종사자 자격 요건	142
〈표 4-26〉 2020년 지역 장애인권익옹호기관 종사자 교육과정	143
〈표 4-27〉 지역 장애인권익옹호기관 종사자 교육훈련 경험 및 시간	144
〈표 4-28〉 한국보건복지인재원 사례관리 관련 교육(2022년 기준)	148
〈표 4-29〉 정신건강전문요원, 임상심리사 업무 범위	152
〈표 4-30〉 한국상담학회 전문상담사 역할	153
〈표 4-31〉 한국상담심리학회 상담심리사 업무	153
〈표 4-32〉 2022년 심리상담 관련 발의 법안 비교	157
〈표 4-33〉 상담인력 주요 자격 기준	159
〈표 4-34〉 부산지역사회서비스 제공인력 자격 기준(아동청소년심리치유서비스/아동정서발달지원서비스)	165
〈표 5-1〉 유형별 신직업 선정 기준	175
〈표 5-2〉 사회서비스 일자리의 가치와 신직업 선정의 기준	182
〈표 5-3〉 사회서비스 사업 영역 분류표	182
〈표 5-4〉 사회서비스 신직업 후보군	185
〈표 5-5〉 사회서비스 분야 신직업 후보군의 타당성 판단 질문	188
〈표 5-6〉 사회서비스 영역 신직업 후보군의 활성화 판단 질문	189
〈표 6-1〉 직무의 숙련 요구도, 서비스 시장의 특징에 따른 일자리 양성전략(안)	217
〈표 6-2〉 주요 영역별 사회서비스 특성을 고려한 인적 역량 강화 전략(안)	219
〈표 6-3〉 직접일자리 사업의 유형별 자격 기준 등의 전략(안)	221
〈표 6-4〉 사회서비스 분야 신규 일자리 양성 전략(안)	223

그림 목차

[그림 1-1] 연구 목표 및 내용	8
[그림 2-1] 연도별 사회서비스 산업 종사자 수(2007~2017년)	14
[그림 2-2] 취업자 증가 상위 10대 산업(중분류)	15
[그림 2-3] 2020~2035년 기준전망 대비 혁신전망의 취업자 변화	16
[그림 2-4] KSIC-SSISC-사회서비스 일자리 사업 간의 관계	21
[그림 3-1] 자격 유형 구분 절차	59
[그림 4-1] 통합사례관리 프로세스	125
[그림 4-2] 드림스타트 슈퍼바이저 양성 절차	133
[그림 5-1] 사회서비스 일자리 정책의 개념적 구성과 지향점	180

사람을
생각하는
사람들



KOREA INSTITUTE FOR HEALTH AND SOCIAL AFFAIRS



제1장

서론

제1절 연구 필요성 및 목적
제2절 주요 연구 내용 및 방법

제 1 장 서론

제1절 연구 필요성 및 목적

1. 연구 필요성

- 사회서비스 전문화·활성화 방향에 발맞춘 양질의 일자리 창출 기대
 - 향후 사회적 돌봄의 수요 확대와 사회서비스 욕구 다양화에 대응하여 사회 서비스 분야의 양질의 인력 확보 필요성이 더욱 커질 것으로 예상됨.
 - 서비스 양적 확대와 질적 수준 담보를 동시에 달성하기 위해서는 공공의 관리 역할이 전제되어야 함.
 - 민간 중심으로 사회서비스 사업이 확대되고 일자리가 증가할 때 서비스 질을 담보하기 위해서 공공 관리체계가 기능해야 함. 즉, 사회서비스 활성화를 위해 정부의 서비스 품질관리를 위한 기준 설정 및 관리 역할이 강화되어야 함.
 - 사회서비스 전문화·고도화를 위해 주요 투입자원에 해당하는 인력에 대한 체계적 관리가 필요하고, 양질의 일자리 창출 또한 인력관리체계에 기반하여 달성 가능
- 사회서비스 일자리 정책에서 일자리에 대한 질적 관리 강화 필요
 - 기존 사회서비스 사업에 대해서는 수요 변화에 근거한 공급 관리(추가 일자리 창출 등), 양질의 서비스 제공을 위한 일자리 질 관리 등이 이루어져야 함.
 - 새로운 사회서비스 수요 변화에 대응하여 양질의 신규 일자리를 창출하기 위해 잠재적 수요에 기반하여 서비스를 발굴하고 적정 수준의 서비스 제공을 위한 인력 기준을 제시할 수 있어야 함.
 - 현재 사회서비스산업 특수분류 체계(Social Service Industrial Special Code; SSISC)를 제정하여 전체 사회서비스 일자리의 규모 및 특성을 파악하고 있음.

○ 한편, 사회서비스 일자리 사업은 전체 사회서비스 일자리(노동시장)의 부분에 해당하며, 정부는 사회서비스 일자리 사업을 목록화하여 주로 규모 중심으로 관리해왔음.

- 사회서비스 일자리 사업의 범위는 보건·복지를 포함한 국민 삶의 질이 향상될 수 있도록 지원할 수 있는 다양한 분야의 사회서비스 사업이며, 사회서비스를 직접 생산 혹은 제공하거나 직접 서비스 제공을 간접적으로 지원하는 사업을 포괄함.

○ 양질의 사회서비스 일자리 창출을 위해 사회서비스 일자리의 양적 측면뿐만 아니라 질적 측면의 관리 강화가 필요함.

- 특히 기존 사회서비스 일자리 공급 관리 및 질 개선을 위해 사회서비스 일자리 사업(공공 직접제공 혹은 재정지원)의 규모뿐만 아니라 질적 수준에 대한 현황 파악과 관리가 필수적임.
- 적정 역량을 갖춘 인력 확보·유지를 위해서는 수행하는 직무에 기반한 적정 자격 요건, 공정한 보상 수준, 역량강화 기회가 전제되어야 함.

○ 따라서, 기존 사회서비스 일자리 공급 관리 및 질 개선, 신규 사회서비스 일자리 발굴 측면에서 직무에 근거한 자격 요건, 보상 수준, 경력개발(승급 등) 등이 체계화될 필요성이 있음.

□ 사회서비스 일자리에 대한 직업 및 직무 중심의 접근 필요

○ 사회서비스 일자리 전반의 전문성 강화와 신규 일자리 개발을 위해서 종사자가 수행하고 있는 일, 즉 직업 또는 직무 중심의 접근이 보완되어야 함.

○ 사회서비스 일자리의 전문성 강화를 목표로 사회서비스 일자리 사업 현황을 점검하고 발전 방향을 설정할 때 개별 사업/서비스별 일자리 관리방식은 한계가 있음.

- 현재 사회서비스 일자리가 어떤 일을 수행하는 일자리로 구성되어 있는지, 일자리의 직능 수준은 어떠한지 등을 파악하고, 기존 일자리에서 직능·기술 수준별 어떠한 개선이 필요하고 향후 어떤 일자리를 발굴하고 확대할지 등을

논의하기 위해서는 직업 및 직무 중심의 접근이 필요함.

- 더욱이 직업 및 직무 중심의 접근 방식은 전체 사회서비스 노동시장 내에서 공공 분야에 해당하는 사회서비스 일자리 사업의 양적·질적 수준을 파악하는 등에도 유용할 수 있음.

□ 사회서비스 일자리의 자격 요건 등에 대한 체계적 관리 필요

- 사회서비스 일자리의 질적 수준은 근로조건(임금 등의 처우 수준)뿐만 아니라 자격(학력, 경력, 자격·면허 등) 요건, 역량강화 기준 등을 포함하여 파악·관리되어야 함.
 - 기존 사회서비스 일자리의 적정 근로조건, 자격 요건 등은 양질의 신규 사회서비스 일자리 창출에도 영향을 미칠 수 있음.
 - 사회서비스 일자리 사업의 경우 개별 사업/서비스별로 일자리 규모, 직무, 자격 요건, 근로조건 등이 결정되고 관리되고 있어 사회서비스 인력의 서비스 내용, 필요 역량, 자격 요건, 인력배치, 승급체계, 역량강화, 보상 수준 등을 연속성을 가지고 관리하기에 한계가 있음.
- 연속성 있는 인적자원관리(HRM)를 위해 자격 요건은 주요 기준점이 될 수 있으나, 현재 사회서비스 일자리 사업에서 자격 요건(학력, 경력, 자격·면허 등)은 사업별로 분절적으로 관리되고 있어 공통의 원칙이나 기준점 등이 미비함.
 - 공공 사회서비스를 제공하기 위한 자격 요건의 적절성은 개별 영역이나 사업별로 논의되어 왔음(예컨대 아이돌보미 국가자격화 등).
- 사회서비스 인력의 자격 요건 등에 대한 관리체계 개선 필요성이 있음.

2. 연구 목적

- 본 연구는 직업·직무 중심의 관점에서 사회서비스 일자리 사업의 자격 기준과 사회서비스 신규 직업(신직업)을 분석하고 사회서비스 일자리 관리체계에 대한 개선방안을 제시하고자 함.

- 첫째, 직무·직업에 초점을 맞춰 사회서비스 일자리 사업의 자격 요건(학력, 경력, 자격 및 면허 등)을 분석하고 체계적 관리방안을 마련하고자 함.
- 둘째, 사회서비스 분야 신규 직업(신직업)을 파악하고 자격 기준 등을 포함한 활성화 방향을 모색하고자 함.

제2절 주요 연구 내용 및 방법

1. 주요 연구 내용

□ 사회서비스 일자리 동향 분석

- 사회서비스 일자리 동향 및 일자리 정책 변화
- 사회서비스 일자리 통계 분석

□ 공공 사회서비스 일자리 분석

- 공공 사회서비스 사업의 인력 기준 및 관련 직무 파악
 - 공공이 사회서비스를 직접 생산·제공하거나 서비스 제공을 간접 지원하는 사업을 기준으로 연구범위를 설정하여 법령, 사업안내, 지침 등에 근거하여 개별 시설/사업/서비스의 인력 기준 파악
 - 기존 사회서비스 산업 및 직업 관련 기준 등을 바탕으로 사회서비스 직무 대분류 기준을 정하고 공공 사회서비스 사업의 세부 영역별 인력에 해당하는 주요 직무 및 직업 분석
 - 정책자료 기준 종사자가 수행하는 업무 관련 정보를 파악하여 직무내용의 상관성, 서비스 제공업무 우선 등의 원칙에 근거하여 직무 분류
- 공공 사회서비스의 세부 영역별 인력의 자격 요건 분석
 - 법령, 사업안내, 지침 등의 정책자료를 바탕으로 개별 사업/시설별, 인력별 자격 요건(학력, 경력, 자격/면허, 교육 등)에 대한 기초 데이터 구축

- 사회서비스 일자리 사업의 세부 영역별, 직무별 자격 요건 분석

□ 공공 사회서비스 일자리의 직무별 자격관련 쟁점 분석

- 공공 사회서비스 일자리에서 자격 기준 및 역량강화 관련 심층분석의 필요성이 있는 직무(대분류)를 선정하여 각각의 직무별 자격 기준 및 역량강화 관련 현황과 쟁점 분석
 - (돌봄/보육) 재가 영역을 중심으로 자격 등의 쟁점을 파악하고 개선방안을 제안
 - (사회복지) 사례관리, 학대조사 업무를 중심으로 자격 등 쟁점을 파악하고 종사자 역량강화를 위한 개선방안 제안
 - (정신건강/상담) 심리상담 자격에 관한 법 개정 현황 등을 포함한 자격 기준 관련 쟁점을 파악하고 서비스 질과 전문성 제고를 위한 자격 기준 개선방안 제안

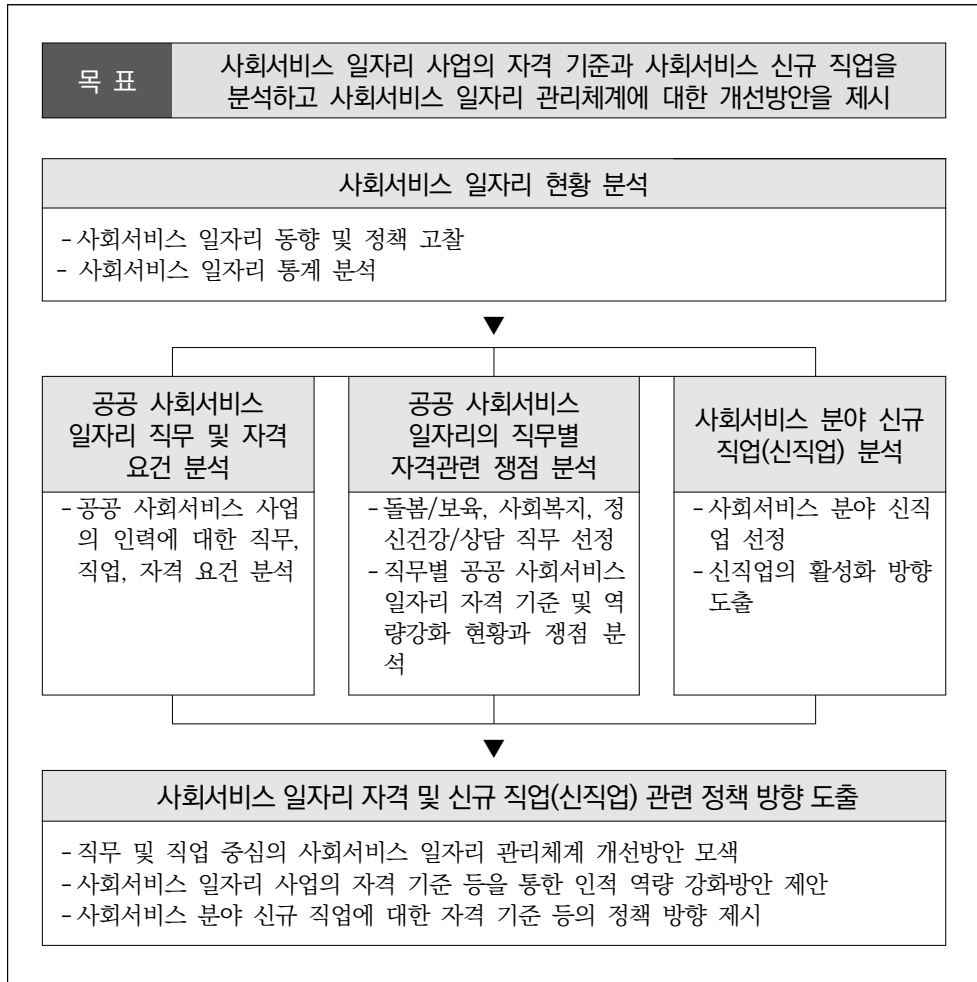
□ 사회서비스 분야 신규 직업(신직업) 분석

- 문헌고찰, 전문가 자문 등을 바탕으로 사회서비스 분야 신규 직업(신직업) 선정
 - (1단계) 문헌고찰을 바탕으로 사회서비스 분야 신직업 후보군 발굴
 - (2단계) 사회서비스 전문가 자문 및 관련 정책자료 분석을 바탕으로 사회서비스 분야 유망 신직업 선정하고 활성화 수준을 파악
- 미래 유망 서비스 또는 직업으로써 사회서비스 분야 신직업의 정책적 활성화 방안 도출

□ 사회서비스 일자리 사업의 자격 및 사회서비스 신규 직업(신직업)에 대한 정책 방향 도출

- 직무 및 직업 중심의 사회서비스 일자리 관리체계 개선방안 모색
- 사회서비스 일자리 사업의 자격 기준 등을 통한 인적 역량 강화방안 제안
- 사회서비스 분야 신직업에 대한 자격 기준 등의 정책 방향 제시

[그림 1-1] 연구 목표 및 내용



2. 연구방법

□ 문헌조사

- 사업체 조사, 지역별 고용조사 등의 데이터를 활용하여 사회서비스 일자리 현황 분석
- 사회서비스 일자리, 직무, 자격 관련 학술지 논문, 연구보고서 고찰
- 사회서비스 일자리 관련 행정자료, 정책자료 등의 수집 및 분석

- 사회서비스 일자리 사업 관련 행정자료, 정책자료 등의 수집 및 분석
- 사회서비스 분야 개별 사업/시설별 행정자료, 자격 관련 법령, 사업안내, 지침 등의 수집 및 분석

○ 신규 직업 관련 연구보고서 등의 고용·노동 분야 자료 수집 및 분석

○ 국가직무능력표준(NCS) 등의 직종·직무 관련 자료 수집 및 분석

□ 전문가 자문회의(1차)

- (목적) 사회서비스 일자리 정책 관련 전문가 의견수렴
- (대상) 사회서비스 전반, 사회서비스 일자리 관련 전문가 및 관계자
- (내용) 직업/직무 중심의 사회서비스 일자리 사업 관리체계 개선방안, 사회서비스 일자리 사업의 자격 요건에 대한 관리방안 등

□ 전문가 자문회의(2차)

- (목적) 사회서비스 신직업 관련 분야별 전문가 의견수렴
- (대상) 사회서비스 분야별 학계 전문가
- (내용) 분야별 사회서비스 신직업 관련 정책적 활용 가능성 및 정책 방향에 대한 의견

사람을
생각하는
사람들



KOREA INSTITUTE FOR HEALTH AND SOCIAL AFFAIRS



제2장

사회서비스 일자리 현황

제1절 사회서비스 일자리 및 정책 동향

제2절 사회서비스 일자리 통계 분석

제2장 사회서비스 일자리 현황

제1절 사회서비스 일자리 및 정책 동향

1. 사회서비스 일자리 동향

□ 사회서비스 일자리 범위

○ 국내 사회서비스 범위는 개별 법령별로 일부 차이가 있으며 「사회보장기본법」은 포괄적인 서비스 범위를 제시하고 있음.

- 「사회보장기본법」 제3조제4항에서 사회서비스는 "복지, 보건의료, 교육, 고용, 주거, 문화, 환경 등의 분야에서 인간다운 생활을 보장하고 상담, 재활, 돌봄, 정보의 제공, 관련 시설의 이용, 역량 개발, 사회참여 지원 등을 통하여 국민의 삶의 질이 향상되도록 지원하는 제도"로 정의

○ 사회서비스 고용 혹은 일자리 규모는 한국표준산업분류(Korean Standard Industrial Classification, KSIC)와 한국표준직업분류(Korea Standard Classification of Occupations; KSCO)를 기준으로 파악하고 있음.

- 사회서비스 고용 관련 통계는 한국표준산업분류(KSIC) 보건업 및 사회복지서비스업(Q) 기준이나 사회서비스산업 특수분류 체계(Social Service Industrial Special Code; SSISC)를 기준으로 생산되고 있음.

□ 사회서비스 일자리의 확대

○ 사회서비스에 대한 국민의 욕구 증가와 제도화에 따라 일자리가 함께 확대되어 왔음.

- 삶의 질과 행복, 건강에 대한 국민의 관심이 높아짐에 따라 개인이나 가구의 사회서비스 욕구가 증대됨.
- 고령화 및 가족구조 변화 등으로 인한 돌봄 욕구가 증가하였으며, 돌봄 영역

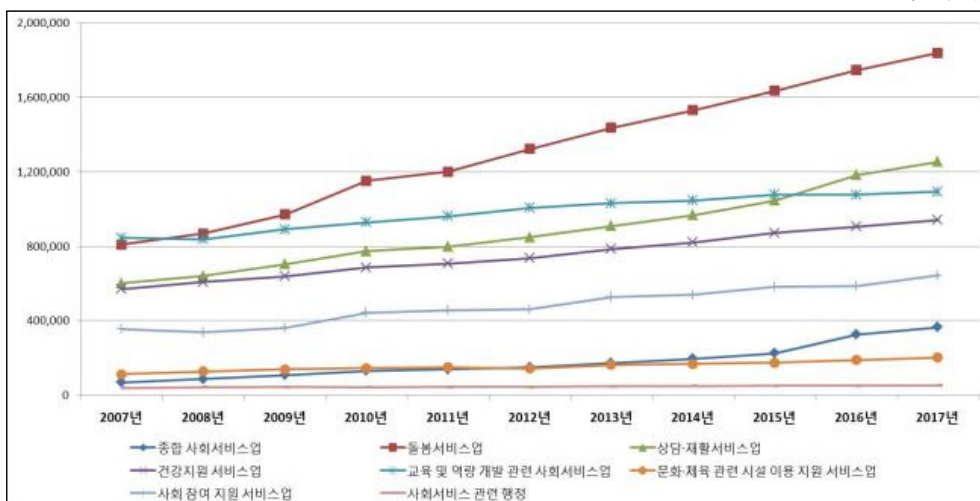
제도화에 따라 일자리가 크게 확대됨.

○ 사회서비스 일자리는 2000년대 중반 이후 크게 확대되었음.

- 위의 사회서비스산업 특수분류(SSISC) 기준으로 종사자 규모 변동을 파악한 결과, 사회서비스 종사자는 2008년 2,251,256명에서 2017년 3,761,381명으로 확대되었음(안수란 외, 2019).
- 특히 돌봄서비스업, 상담·재활서비스업 종사자 수가 가장 크게 증가하였는데, 돌봄서비스업은 돌봄 수요 증가와 관련 제도의 확대(장기요양제도, 사회서비스 바우처 사업)로 인해 방문형 일자리를 중심으로 확대되었음.

[그림 2-1] 연도별 사회서비스 산업 종사자 수(2007~2017년)

(단위: 명)



자료 : 안수란 외. (2019). 사회서비스 종사자의 고용 변화 연구, p. 119 [그림 4-2-6].

○ 보건 및 사회복지 서비스업을 기준으로도 일자리 규모가 크게 증가하였음.

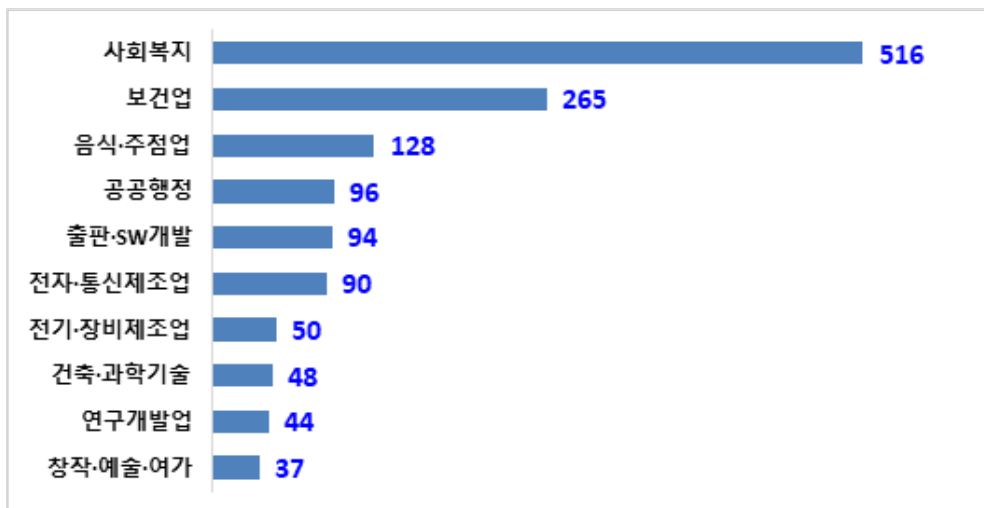
- 한국표준산업분류(KSIC)의 “보건업 및 사회복지 서비스업”(86~87) 종사자 규모는 2006년 734,896명에서 2021년 2,357,153명으로 세 배 넘게 증가하였음(통계청, n.d.).
- OECD 기준 인구 1,000명당 보건 및 사회복지 종사자 수는 2008년 17.3명에서 2020년 45.1명까지 크게 확대됨(OECD, n.d.).

□ 국내 사회서비스 분야 일자리 확대 전망

- 사회서비스 분야의 핵심 산업이라고 볼 수 있는 보건복지업을 중심으로 향후 인력 수요 증가할 것으로 예상
- 「2020~2030 중장기 인력수급 전망」에서 보건복지 관련 일자리 증가 예상
 - 산업별 인력 전망에서 보건복지업은 급속한 고령화로 돌봄 수요가 지속적으로 늘어나면서 가장 큰 폭 증가(78.1만 명)할 것으로 전망함(고용노동부, 2022).

[그림 2-2] 취업자 증가 상위 10대 산업(중분류)

(단위: 천 명)



자료: 고용노동부. (2022). 중장기 인력수급전망, p.6.

- 기술혁신(디지털혁신)을 반영한 인력수요 전망(2020~2035년)의 직업별 전망에서도 성공적인 디지털 혁신과 고령화로 관련 전문직, 보건복지 서비스 직이 증가할 것으로 예상
- 특히 돌봄, 보건 및 개인 생활 서비스직, 보건·사회복지 및 종교 관련직의 취업자 수가 증가할 것으로 전망됨.

[그림 2-3] 2020~2035년 기준전망 대비 혁신전망의 취업자 변화

(단위 : 천 명)



자료 : 고용노동부. (2022). 중장기 인력수급전망, p.10.

□ 미국과 유럽에서도 사회서비스 일자리 확대 전망

○ 맥킨지 글로벌 연구소의 유럽 일자리 변화에 대한 전망에서 사회서비스 관련 일자리 확대가 예상됨.

- 유럽 노동시장에서 향후 과학 기술과 함께 사회 및 정서 관련 기술에 대한 수요가 성장할 것으로 예상됨(Smit et al., 2020, p.24).
- 직업 분야별로 미래에 확대되는 직업과 감소하는 직업을 전망한 결과, 2018년부터 2030년까지 잠재적 순 일자리가 증가할 것으로 예상되는 직업에 건강 관련 보조/전문인력 및 웰니스 인력(Health aides, technicians, and wellness), 교육 및 인력훈련 인력(Education and workforce training), 건강 전문가(Health professionals)가 포함됨(Smit et al., 2020, p.21).
- 2030년까지 증가할 것으로 예상되는 직업 중 사회서비스 분야의 개인 간병인, 건강 관련 전문가, 교육 전문가가 포함됨(Smit et al., 2020, p.32).

○ 미국 일자리 변화에 대한 전망에서도 사회서비스 관련 일자리 확대가 예상됨.

- 유럽과 마찬가지로 미국 노동시장에서 향후 과학 기술과 함께 사회 및 정서 관련 기술에 대한 수요가 성장할 것으로 전망됨(Lund et al., 2019, p.44).
- 직업 분야별로 미래 전망을 파악한 결과, 2017년부터 2030년까지 잠재적 순 일자리가 증가할 것으로 예상되는 직업에 건강 전문가(Health professionals), 건강 관련 보조/전문인력 및 웰니스 인력(Health aides, technicians, and wellness), 교육 및 인력훈련 인력(Education and workforce training)이 모두 포함됨(Lund et al., 2019, p.40).
- 빠르게 성장할 것으로 예상되는 직업 예시에 보건의료 인력, 사회정서적 지원 인력(사회서비스 관리자, 작업치료 보조원, 교육 및 개발 전문가, 상담/심리학자, 주거 컨설턴트)이 포함됨(Lund et al., 2019, p.41).
- 또한 위 직업 중에서 건강 전문가와 교육 및 인력훈련 직업의 경우 고임금 일자리의 비중이 증가할 것으로, 건강 관련 보조/전문인력 및 웰니스 인력의 경우 저임금 일자리의 비중이 증가할 것으로 예상됨(Lund et al., 2019, p.42).

2. 국내 사회서비스 일자리 정책

□ 고용복지 측면의 사업에서 일자리 사업으로의 발전

○ 한국에서 사회적 일자리 개념은 고용복지 차원에서 처음으로 논의되기 시작하였음.

- 사회적 일자리 개념은 1997년 IMF 외환위기에 대응하는 실업대책과 관련하여 등장하였음(황덕순 외, 2004). 당시 사회안전망이 미비한 상황이었기에 대량실업에 대응하여 공공근로사업을 시행하고자 하였음. 공공근로사업은 저소득층의 생계보호를 위한 임시적 일자리를 제공하기 위함이었음.
- 이후 공공근로사업은 자활지원사업의 방식으로 자리매김하는 한편, 해외의 유사한 사례를 총칭하는 개념으로써 “사회적 일자리” 개념이 제시되었음(황덕순 외, 2004). 사회적 일자리 개념은 실업자 지원과 관련하여 공공의 영역에서 논의되기 시작하였음.

○ 이후 참여정부의 국정과제에 사회적 일자리 창출이 포함되어 사회적 일자리 관련 사업이 시행되기 시작하였음.

□ 일자리 창출 전략으로써 사회서비스 확대

○ 노무현 정부는 2006년 ‘사회서비스 일자리 확충 전략’을 발표하고 사회복지, 교육, 보육, 공공행정 등의 부문에서 인력공급을 확대하는 방향을 제시하였음.

- ‘사회서비스 좋은 일자리 창출 보고회’에서 2007년부터 2010년까지 매년 20만 명씩 사회서비스 인력공급을 확대 계획을 발표함(보건복지부 보도자료, 2006.09.20).
- 국민들의 욕구에 대응하는 사회서비스 공급확충 정책인 동시에 고용창출의 전략으로써 ‘사회서비스 일자리 확충 전략’이 제시됨.
- 이후 노인장기요양보험제도 시행, 사회서비스 전자바우처 사업 실시 및 확대 등으로 사회서비스 산업과 일자리가 확대됨.

○ 이명박 정부에서는 ‘사회서비스산업 선진화’ 차원에서 시장 활성화를 통한

사회서비스 일자리 창출 전략을 제시함(안수란 외, 2021).

- 2010년 ‘사회서비스육성 및 선진화 방안’을 발표하여 “시장에서 지속가능한 유망 사회서비스 일자리 창출”을 목표로 규제 완화, 제도 개선 등을 통한 사회서비스 시장 형성 방향을 제시함(관계부처 합동, 2010).
- 5대 유망 사회서비스 산업(간병서비스, 돌봄서비스, 보육서비스, 장기요양 서비스, 지역사회서비스) 육성을 정책과제로 제시함.

○ 박근혜 정부에서는 이전 정부에 이어 서비스 산업의 선진화를 목표로 사회서비스 창출 방안을 제시하였음.

- 2013년 ‘고부가가치사회서비스 일자리 창출 방안’을 발표하여 2017년까지 고용률 70% 달성 및 국민행복 실현을 목표로 한 양질의 일자리 확충 전략을 제시함(보건복지부 보도자료, 2013.07.10).
- 기존 영세사업체 및 비영리조직 중심의 재정사업에서 벗어나 사회서비스 사업지원 및 산업 기반구축, 품질관리체계 구축, 사회적 경제 활성화 등을 통한 양질의 시장형 일자리 창출 방향을 제시함.
- 생애주기별 유망 사회서비스 확충, 사회서비스 일자리의 질 제고 등을 제안 함으로써 기존 양적 확대 중심의 일자리 패러다임의 전환을 강조함(안수란 외, 2021).

○ 문재인 정부는 ‘사회서비스 공공인프라 구축과 일자리 확충’을 국정과제로 채택 하고 일자리정책 로드맵에 따른 사회서비스 일자리 창출 전략을 제시하였음.

- 보육, 요양, 보건 등의 분야를 1단계로 하여 17만 개 일자리를 창출하고, 안전, 여가, 생활편의 등 국민체감형 사회서비스와 은퇴세대 및 경력단절여성 등 고용취약계층 맞춤형 일자리를 2단계로 하여 17만 개를 창출하고자 하였음 (일자리위원회·관계부처 합동, 2017).
- 이후 2019년 ‘포용사회를 위한 사회서비스 선진화 계획’에서 사회서비스 확충과 질적 선진화를 추진 방향을 발표함(보건복지부 보도자료, 2019. 09. 19). 특히 이 계획에는 최저임금이 보장되는 양질의 사회서비스 일자리 창출 등을 포함하고 있어 일자리 질 차원의 정책 방향까지 명시하고 있음.

□ 위와 같이 사회서비스 일자리 정책은 사회서비스 확대와 일자리 창출을 모두 포괄하는 전략으로 수행되었음.

○ 사회서비스 일자리 정책은 일자리 창출을 통한 성장과 사회서비스 확충을 통한 복지 증진의 선순환을 달성하고자 하였음(안수란 외, 2021).

○ 사회서비스 정책 측면에서는 생애주기별 맞춤형 서비스 제공을 통한 국민 삶의 질 제고가 궁극적 목적이며, 한편, 일자리 정책으로써 일자리의 양적 확대를 중시하는 측면과 일자리의 질적 개선을 중시하는 측면이 혼합됨(안수란 외, 2021).

- 사회서비스는 주요 투입자원인 제공자의 역량에 따라 서비스 질이 결정되기 때문에 양질의 일자리는 결국 서비스 질에 긍정적으로 영향을 미치고 양질의 서비스가 신규 수요를 유인하여 다시 고용량 증대로 이어지는 선순환적 구조가 가능해짐.

□ 사회서비스 일자리 사업에 대한 관리

○ '17년부터 '22년까지 양질의 사회서비스 일자리 34만 개 창출 목표하에 사회 서비스 일자리 사업을 목록화하여 관리하였음.

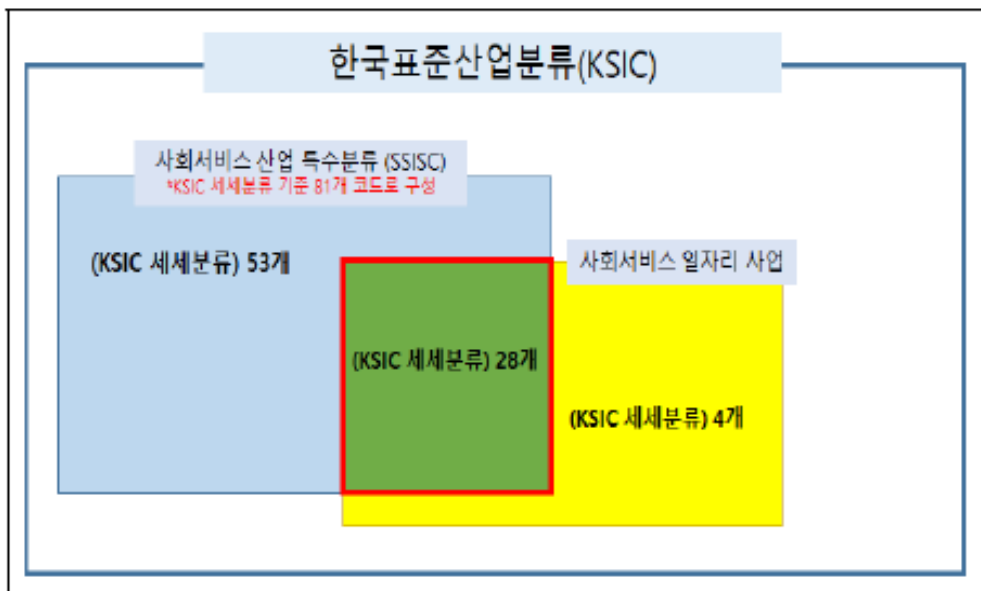
- 사회서비스 일자리 사업은 사회서비스를 직접 생산 혹은 제공하거나 직접 서비스 제공을 간접적으로 지원하는 사업을 기준으로 함.
 - 국가 재정(국비, 지방비 등)이 투입되는 사업이며 사업수행의 주체는 공공(국가 혹은 지자체 직접 수행)과 민간을 모두 포괄함.
- 개별 사업을 노인·아이돌봄, 취업지원, 취약계층, 환경·안전, 보건의료, 문화·여가, 여성·가족·청소년, 생활편의의 8개 분야로 분류하고 있음.

□ 산업분류 체계와 사회서비스 일자리 사업

○ 박세경 외(2022)의 연구에서 사회서비스 일자리 사업 내용을 파악하여 사회서비스 산업 특수분류 체계(SSISC)와 한국표준산업분류(KSIC) 연계하여 분석함.

- 144개 사회서비스 일자리 사업을 사회서비스산업 특수분류 체계(SSISC)의 대분류, 중분류 연계하고, 다음으로 한국표준산업분류(KSIC) 세세분류로 연계하는 작업을 수행함.
- [그림 2-4]와 같이 사회서비스 일자리 사업의 대부분은 사회서비스산업 특수분류 체계(SSISC)에 포괄됨.

[그림 2-4] KSIC-SSISC-사회서비스 일자리 사업 간의 관계



자료 : 박세경 외. (2020). 사회서비스 일자리 정책통계 구축방안 연구. p.86 [그림 3-10].

제2절 사회서비스 일자리 통계 분석

1. 사회서비스 일자리 통계 분석 개요

□ 본 절에서 사회서비스 일자리 현황을 파악하기 위한 목적으로 사회서비스 영역별 일자리 규모, 주요 직업 등을 파악하고자 함.

○ 본 연구는 사회서비스 일자리 통계 관련 선행연구(박세경 외, 2019; 안수란 외, 2019; 이승호, 박찬임, 양난주, 2019; 최현수, 안수인, 2019; 안수란, 하태정, 2021)에서 활용하고 있는 사회서비스산업 특수분류 체계(Social Service Industrial Special Code, 이하 SSISC)를 활용

○ SSISC는 한국표준산업분류(Korean Standard Statistical Classification, 이하 KSIC)를 기반으로 사회서비스 산업 분야에 해당하는 항목을 선정한 것임(통계청, 2013). 해당 자료는 사회서비스 관련 산업의 정책 수립을 위한 기초 통계 작성 수단으로 활용되고 있음(통계청, 2013).

□ 본 연구는 가장 최근에 수행된 사회서비스 일자리 통계 생산 연구(안수란, 하태정, 2021)에서 제시한 사회서비스의 핵심 산업군과 연관 산업군에 따라 일자리 규모와 주요 직업을 파악하고자 하였음.

○ 핵심 산업군은 KSIC의 산업 대분류에서 Q(보건업 및 사회복지 서비스업)에 해당하는 산업으로, 사회서비스 일자리 관련 국제 비교 연구에서 일반적으로 활용되고 있음.

○ 연관 산업군은 KSIC의 산업 대분류에서 N(사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업), O(공공행정, 국방 및 사회보장 행정), P(교육 서비스업), R(예술, 스포츠 및 여가 관련 서비스업), S(협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업), T(가구내 고용활동 및 달리 분류되지 않은 자가소비 생산활동)에 해당하는 산업으로 연구자마다 다르게 정의하고 있으나, 가장 최근 수행된 연구(안수란, 하태정, 2021)의 분류를 따랐음.

〈표 2-1〉 KSIC 분류에 따른 사회서비스 관련 산업 구분

핵심 산업군		연관 산업군	
KSIC 분류	산업 분류 정의	KSIC 분류	산업 분류 정의
861	병원	751	고용알선 및 인력공급업
86101	종합병원	75110	고용알선업
86102	일반병원	75121	임시 및 일용 인력 공급업
86103	치과병원	75122	상용 인력 공급 및 인사관리서비스업
86104	한방병원	842	사회 및 산업정책 행정
86105	요양병원	84211	교육 행정
862	의원	84212	문화 및 관광 행정
86201	일반의원	84213	환경 행정
86202	치과의원	84214	보건 및 복지 행정
86203	한의원	84221	노동 행정
86204	방사선 진단 및 병리 검사 의원	84219	기타 사회서비스 관리 행정
863	공중보건 의료업	845	사회보장 행정
86300	공중보건 의료업	84500	사회보장 행정
869	기타 보건업	851	초등교육기관
86901	앰불런스 서비스업	85110	유아 교육기관
86902	유사의료업	85120	초등학교
86909	그 외 기타 보건업	852	중등교육기관
871	거주 복지시설 운영업	85211	중학교
87111	노인 요양 복지시설 운영업	85212	일반고등학교
87112	노인 양로 복지시설 운영업	85221	상업 및 정보산업 특성화 고등학교
87121	신체부자유자 거주 복지시설 운영업	85222	공업 특성화 고등학교
87122	정신질환, 정신지체 및 약물 중독자 거주 복지시설 운영업	85229	기타 특성화 고등학교
87131	아동 및 부녀자 거주 복지시설 운영업	853	고등교육기관
87139	그 외 기타 거주 복지시설 운영업	85301	전문대학
872	비거주 복지시설 운영업	85302	대학교
87210	보육시설 운영업	85303	대학원
87292	종합복지관 운영업	854	특수학교, 외국인 학교 및 대안학교
87293	방문 복지서비스 제공업	85410	특수학교
87294	사회복지 상담서비스 제공업	85420	외국인학교
87299	그 외 기타 비거주 복지서비스업	85430	대안학교
969	그 외 기타 서비스업	856	기타 교육기관
96993	개인 간병인 및 유사 서비스업	85614	청소년 수련시설 운영업
		85640	사회교육시설
		85650	직원훈련기관
		85699	그 외 기타 분류안된 교육기관
		901	창작 및 예술 관련 서비스업
		90110	공연시설 운영업
		90121	연극단체

핵심 산업군		연관 산업군	
KSIC 분류	산업 분류 정의	KSIC 분류	산업 분류 정의
		90122	무용 및 음악단체
		90123	기타 공연단체
		90131	공연예술가
		90132	비공연예술가
		90191	공연기획업
		90192	공연 및 제작관련 대리업
		90199	그 외 기타 창작 및 예술관련 서비스업
		902	도서관, 사적지 및 유사 여가관련서비스업
		90211	도서관 및 기록보존소 운영업
		90221	박물관 운영업
		90222	사적지 관리 운영업
		90231	식물원 및 동물원 운영업
		90232	자연공원 운영업
		90290	기타 유사 여가 관련 서비스업
		911	스포츠 서비스업
		91131	종합 스포츠시설 운영업
		91132	체력단련시설 운영업
		91133	수영장 운영업
		912	유원지 및 기타 오락 관련 서비스업
		91292	체육공원 및 유사 공원 운영업

자료 : 안수란, 하태정. (2021). 사회서비스 일자리 통계 생산 연구. pp.22-24.

- KSIC는 유엔통계처(UNSD)의 국제표준산업분류(ISIC)의 원칙을 준수하는 범위 내에서 국내 경제 구조 및 환경 변화를 반영하여 제·개정을 실시하고 있으며, 2007년(9차 개정)과 2017년(10차 개정)에 개정된 바 있음.
- 위 분류는 한국표준산업분류 10차 기준 코드이며, 본 연구에서는 9차와 10차 모두를 활용함에 따라 아래와 같이 해당 차수별 산업세세분류의 5자리 코드 변동을 확인하고, 반영하였음.
 - (핵심 산업군) 일반병원(86102)에서 병상 수가 50개 이상인 정신병원과 노인 병원이 제외되고, 요양병원(86105) 코드가 신설되었음. 이를 통해 돌봄 서비스업 분류에서 요양병원 운영업을 구분할 수 있게 됨.
 - (핵심 산업군) 9차에서 그 외 기타 비거주 복지 서비스업(87299)으로 통합하여 관리되던 코드가 종합복지관 운영업(87292), 방문 복지서비스 제공업

(87293), 사회복지 상담서비스 제공업(87294)으로 세분되었고, 이를 제외한 기관만 포함되도록 분류되었음.

- (연관 산업군) 인력공급업(75120)은 삭제되고, 임시 및 일용 인력 공급업(75121)과 상용 인력 공급 및 인사관리 서비스업(75122)으로 구분하게 되었음. 임시 및 일용 인력 공급업 내에는 연극, 영화 등 단역배우 공급을 포함하는 공연 및 제작 관련 대리업(90192)도 포함되었음.
- (연관 산업군) 스포츠 교육기관(85611)의 경우, 태권도 및 무술 교육기관(85611)과 그 외 기관(85612)으로 구분되었으며, 레크레이션 교육기관의 코드가 85612에서 85613으로 변경되었음.
- (연관 산업군) 청소년수련시설 운영업(55114)은 교육서비스가 중심인 숙박형 및 비숙박형 청소년수련시설, 야영장(기타 관광 숙박시설 운영업: 55119)을 모두 포함하는 것으로 변경되면서 코드가 85614로 변경되어 사회서비스 분야로 추가됨.
- (연관 산업군) 예술학원(85620)은 입시용 학원을 제외한 음악학원(85621), 미술학원(85622), 기타 예술학원(85629)으로 세분되었음.
- (연관 산업군) 그 외 기타 교육기관 일부 명칭 변경 없이 코드만 변경
 - 외국어학원(85502→85631), 기타 일반 교습학원(85509→85632), 사회 교육시설(85630→85640), 직원훈련기관(85640→85650), 운전학원(85651→85661), 기타 기술 및 직업훈련 학원(85659→85669)

□ 사회서비스 영역별 일자리 규모 및 주요 직업을 살펴보기 위해 위 KSIC 세세분류 코드를 SSISC 소분류와 연계하여 살펴보고자 하였음.

○ SSISC의 소분류 구분에 따른 KSIC 세세분류를 재정리하면 아래와 같음.

- 요양병원(86105)의 경우에는 요양 및 돌봄서비스업과 보건의료서비스 제공 병의원 내에 모두 포함되는 항목이나, 본 연구에서는 요양 및 돌봄서비스업으로 분류하여 집계하였음.

〈표 2-2〉 사회서비스산업 특수분류(SSISC) 기준 KSIC 세세분류 연계

핵심 산업군		연관 산업군	
KSIC 분류코드	KSIC 분류명	KSIC 분류코드	산업 분류 정의
1. 종합 사회서비스업		4. 교육 및 역량 개발 관련 사회서비스업	
1-1. 종합사회서비스 제공업		4-1. 교육 관련 서비스업	
87292	종합복지관 운영업	85110	유아 교육기관
1-2. 그 외 기타 복지서비스업		85120	초등학교
87299	그 외 기타 비거주 복지서비스업	85211	중학교
2. 돌봄서비스업		85212	일반고등학교
2-1. 요양 및 돌봄서비스업		85221	상업 및 정보산업 특성화 고등학교
87111	노인 요양 복지시설 운영업	85222	공업 특성화 고등학교
86105	요양병원*	85229	기타 특성화 고등학교
96993	개인 간병인 및 유사 서비스업	85301	전문대학
87210	보육시설 운영업	85302	대학교
87293	방문 복지서비스 제공업	85303	대학원
2-2. 주거보호서비스업		85410	특수학교
87112	노인 양로 복지시설 운영업	85420	외국인학교
87131	아동 및 부녀자 거주 복지시설 운영업	85430	대한학교
87121	신체부자유자 거주 복지시설 운영업	4-2. 역량 개발 관련 사회서비스업	
87122	정신질환, 정신지체 및 약물 중독자 거주 복지시설 운영업	85640	사회교육시설
87139	그 외 기타 거주 복지시설 운영업	85650	직원훈련기관
3. 건강지원 서비스업		85614	청소년 수련시설 운영업
3-1. 보건의료서비스 제공 병의원		85699	그 외 기타 분류안된 교육기관
86101	종합병원	5. 문화체육 관련 시설 이용의 지원 서비스업	
86102	일반병원	5-1. 문화 관련 사회서비스업	
86103	치과병원	90211	도서관 및 기록보존소 운영업
86104	한방병원	90221	박물관 운영업
86105	요양병원*	90222	사적지 관리 운영업
86201	일반의원	90231	식물원 및 동물원 운영업
86202	치과의원	90232	자연공원 운영업
86203	한의원	90290	기타 유사 여가 관련 서비스업
86204	방사선 진단 및 병리 검사 의원	90110	공연시설 운영업
3-2. 공공보건 및 기타 보건업		90121	연극단체
86300	공중보건 의료업	90122	무용 및 음악단체
86901	앰뷸런스 서비스업	90123	기타 공연단체
86902	유사의료업	90131	공연예술가
86909	그 외 기타 보건업	90132	비공연예술가
3-3. 상담 및 재활서비스업		90191	공연기획업
87294	사회복지 상담서비스 제공업	90192	공연 및 제작관련 대리업
		90199	그 외 기타 창작 및 예술관련 서비스업
		5-2. 체육 관련 사회서비스업	

핵심 산업군		연관 산업군	
KSIC 분류코드	KSIC 분류명	KSIC 분류코드	산업 분류 정의
		91131	종합 스포츠시설 운영업
		91132	체력단련시설 운영업
		91133	수영장 운영업
		91292	체육공원 및 유사 공원 운영업
		6. 사회 참여 지원 서비스업	
		6-1. 고용지원서비스업	
		75110	고용알선업
		75121	임시 및 일용 인력 공급업
		75122	상용 인력 공급 및 인사관리서비스업
		87291	직업재활원 운영업
		85669	기타 기술 및 직업훈련기관
		7. 사회서비스 관련 행정	
		7-1. 사회서비스 관리 행정	
		90211	교육 행정
		90221	문화 및 관광 행정
		90222	환경 행정
		90231	보건 및 복지 행정
		90232	노동 행정
		90232	기타 사회서비스 관리 행정
		7-2. 사회보장 행정	
		90232	사회보장 행정

주 : * 표시된 코드는 중복을 의미함.

자료 : 안수란, 하태정. (2021). 사회서비스 일자리 통계 생산 연구. pp.22-24.

2. 사회서비스 일자리 규모 추이 분석

□ 사회서비스 일자리 규모를 파악하기 위해 전국사업체조사 데이터를 활용하였으며, 사회서비스 일자리의 변화 양태를 살펴보기 위해 2008년, 2012년, 2016년, 2019년의 현황을 분석하였음.

○ 전국사업체조사는 1993년부터 전국의 모든 사업체를 대상으로 KSIC의 세세 분류 단위 산업분류 및 조직형태, 종사자 규모 등을 조사하고 있음.

○ 산업 세세분류는 2008년, 2012년, 2016년 자료의 경우 KSIC 9차 코드를 기준으로 집계하였으며, 2019년만 KSIC 10차 코드를 기준으로 집계하였음.

가. 전체 사회서비스 산업의 사업체 수 및 종사자 수 변화

□ 전국 사회서비스 산업 관련 사업체 수

- 2019년 기준 사회서비스 산업 관련 전국 사업체 수는 232,107개이며, 그 중 핵심 산업군은 150,167개로 연관 산업군에 비해 핵심 산업군의 비중이 더욱 큰 상황임.
- 2008년 대비 2019년 증감률을 살펴보면, 핵심 산업군의 증감률(62.4%)에 비해 연관 산업군의 증감률(70.4%)이 높게 나타나서 두 집단 모두 꾸준히 증가하고 있음을 확인할 수 있음.

〈표 2-3〉 사회서비스 사업체 수 변화

(단위: 개, %)

구분	2008년	2012년	2016년	2019년	증감률
전체	140,546 (100.0)	182,154 (100.0)	199,614 (100.0)	232,107 (100.0)	65.1
핵심 산업군	92,452 (65.8)	121,197 (66.5)	139,196 (69.7)	150,167 (64.7)	62.4
연관 산업군	48,094 (34.2)	60,957 (33.5)	60,418 (30.3)	81,940 (35.3)	70.4

주 : 증감률은 2008년 대비 2019년의 증감률임. (2019년 수치 - 2008년 수치)/2008년 수치*100
 자료 : 통계청. (2008, 2012, 2016, 2019). 전국사업체조사[데이터파일] 재분석

□ 전국 사회서비스 산업 관련 종사자 수

- 2019년 기준 전국 사회서비스 산업 관련 종사자 수는 3,906,247명이며, 그 중 핵심 산업군은 1,972,720명으로 전체의 절반 수준임.
- 2008년 대비 2019년 증감률을 살펴보면, 연관 산업군의 증감률(76.7%)에 비해 핵심 산업군의 증감률이 약 2배 높은 수준(153.6%)으로 증가하여 2019년 기준으로 종사자 수가 유사한 수준임.

〈표 2-4〉 사회서비스 산업군별 종사자 수 변화

(단위: 명, %)

구분	2008년	2012년	2016년	2019년	증감률
전체	1,871,767 (100.0)	2,523,115 (100.0)	3,020,880 (100.0)	3,906,247 (100.0)	108.7
핵심 산업군	777,738 (41.6)	1,124,444 (44.6)	1,482,502 (49.1)	1,972,720 (50.5)	153.6
연관 산업군	1,094,029 (58.4)	1,398,671 (55.4)	1,538,378 (50.9)	1,933,527 (49.5)	76.7

주 : 증감률은 2008년 대비 2019년의 증감률임. (2019년 수치 - 2008년 수치)/2008년 수치*100
 자료 : 통계청. (2008, 2012, 2016, 2019). 전국사업체조사[데이터파일] 재분석

나. 산업 소분류에 따른 사업체 수 및 종사자 수 변화

□ 사회서비스 핵심 산업군의 사업체 수

- 2019년 기준 사회서비스 핵심 산업군의 사업체 수는 150,167개이며, 그 중 가장 큰 비중을 차지하는 사업체는 비거주 복지시설 운영업(43.0%)이며, 의원의 비중이 유사한 수준(42.2%)으로 나타남.
- 2008년 대비 2019년 증감률을 살펴보면, 거주 복지시설 운영업(286.2%)이 가장 크게 증가하였으며, 기타 보건업(143.6%), 병원(120.0%) 순으로 증가하였음.

〈표 2-5〉 사회서비스 핵심 산업군의 산업 소분류별 사업체 수 변화

(단위: 개, %)

구분	2008년	2012년	2016년	2019년	증감률
전체	92,452 (100.0)	121,197 (100.0)	139,196 (100.0)	150,167 (100.0)	62.4
병원(861)	1,731 (1.9)	2,624 (2.2)	3,062 (2.2)	3,808 (2.5)	120.0
의원(862)	50,465 (54.6)	55,047 (45.4)	60,471 (43.4)	63,444 (42.2)	25.7
공중보건 의료업(863)	3,322 (3.6)	3,347 (2.8)	3,412 (2.5)	3,569 (2.4)	7.4
기타 보건업(869)	1,995 (2.2)	3,011 (2.5)	4,410 (3.2)	4,860 (3.2)	143.6
거주 복지시설 운영업(871)	2,333 (2.5)	4,954 (4.1)	7,612 (5.5)	9,011 (6.0)	286.2

구분	2008년	2012년	2016년	2019년	증감률
비거주 복지시설 운영업(872)	32,049 (34.7)	49,584 (40.9)	59,492 (42.7)	64,528 (43.0)	101.3
그 외 기타 서비스업(969)	557 (0.6)	2,630 (2.2)	737 (0.5)	947 (0.6)	70.0

주: 1) 증감률은 2008년 대비 2019년의 증감률임. (2019년 수치 - 2008년 수치)/2008년 수치*100

2) 비거주 복지시설 운영업(872)에서 직업재활원 운영업은 제외됨.

자료: 통계청. (2008, 2012, 2016, 2019). 전국사업체조사[데이터파일] 재분석

□ 사회서비스 연관 산업군의 사업체 수

○ 2019년 기준 사회서비스 연관 산업군의 사업체 수는 81,940개이며, 그 중 가장 큰 비중을 차지하는 업종은 교육서비스(50.2%)임.

○ 2008년 대비 2019년 증감률을 살펴보면, 공공행정, 국방 및 사회보장행정 분야가 2019년 기준으로 가장 낮은 비중을 차지하지만, 크게 증가하였음(860%). 그 다음으로 보건업 및 사회복지 서비스 분야(262.4%), 예술, 스포츠 및 여가 관련 서비스 분야(202.0%) 순임.

〈표 2-6〉 사회서비스 연관 산업군의 산업 대분류별 사업체 수 변화

(단위: 개, %)

구분	2008년	2012년	2016년	2019년	증감률
전체	48,094 (100.0)	60,957 (100.0)	60,418 (100.0)	81,940 (100.0)	70.4
사업시설 관리, 사업 지원 및 임대서비스업(N)	8,611 (17.9)	12,849 (21.1)	14,022 (23.2)	15,865 (19.4)	84.2
공공행정, 국방 및 사회보장행정(O)	70 (0.1)	56 (0.1)	72 (0.1)	672 (0.8)	860.0
교육서비스(P)	31,465 (65.4)	36,641 (59.6)	28,312 (46.9)	41,166 (50.2)	30.8
보건업 및 사회복지 서비스업(Q)	391 (0.8)	749 (1.2)	1,091 (1.8)	1,417 (1.7)	262.4
예술, 스포츠 및 여가 관련 서비스업(R)	7,557 (15.7)	10,962 (18.0)	16,921 (28.0)	22,820 (27.8)	202.0

주: 1) 증감률은 2008년 대비 2019년의 증감률임. (2019년 수치 - 2008년 수치)/2008년 수치*100

2) 비거주 복지시설 운영업(872)에서 직업재활원 운영업은 제외됨.

자료: 통계청. (2008, 2012, 2016, 2019). 전국사업체조사[데이터파일] 재분석

□ 사회서비스 핵심 산업군의 종사자 수

- 2019년 기준 사회서비스 핵심 산업군의 종사자 수는 총 1,972,720명으로 그 중 가장 많은 종사자가 포함된 업종은 비거주 복지시설 운영업(39.0%)이며, 그 다음으로 병원(29.3%), 의원(19.7%) 순으로 비중이 높음.
- 2008년 대비 2019년 증감률을 살펴보면, 모든 업종에서 평균 171.1% 수준으로 증가한 것을 확인할 수 있음. 특히 거주 복지시설 운영업(308.5%)이 가장 크게 증가하였는데, 이는 가장 낮은 증감률이 나타난 의원(44.9%)의 약 6배 수준임.
- 2008년 대비 2019년에 가장 두드러지게 증가한 업종은 거주 및 비거주 복지시설 운영업과 기타 보건업임. 해당 업종은 노인장기요양보험제도 확대에 따라 자연스럽게 증가한 것으로 볼 수 있음.

〈표 2-7〉 사회서비스 핵심 산업군의 산업 소분류별 종사자 수 변화

(단위: 명, %)

구분	2008년	2012년	2016년	2019년	증감률
전체	777,738 (100.0)	1,124,444 (100.0)	1,482,502 (100.0)	1,972,720 (100.0)	153.6
병원(861)	214,710 (27.6)	290,372 (25.8)	357,921 (24.1)	577,382 (29.3)	168.9
의원(862)	267,824 (34.4)	301,595 (26.8)	351,268 (23.7)	387,983 (19.7)	44.9
공중보건 의료업(863)	19,704 (2.5)	20,088 (1.8)	23,162 (1.6)	34,759 (1.8)	76.4
기타 보건업(869)	6,073 (0.8)	10,023 (0.9)	17,771 (1.2)	22,453 (1.1)	269.7
거주 복지시설 운영업(871)	40,733 (5.2)	83,747 (7.4)	131,208 (8.9)	166,412 (8.4)	308.5
비거주 복지시설 운영업(872)	221,247 (28.4)	370,360 (32.9)	589,698 (39.8)	768,384 (39.0)	247.3
그 외 기타 서비스(969)	7,447 (1.0)	48,259 (4.3)	11,474 (0.8)	15,347 (0.8)	106.1

주 : 증감률은 2008년 대비 2019년의 증감률임. (2019년 수치 - 2008년 수치)/2008년 수치*100
 자료 : 통계청. (2008, 2012, 2016, 2019). 전국사업체조사[데이터파일] 재분석

□ 사회서비스 연관 산업군의 종사자 수

- 2019년 기준 사회서비스 연관 산업군의 종사자 수는 총 1,933,527명으로 그 중 가장 많은 종사자가 포함된 업종은 교육서비스업(59.9%)으로 절반 이상의 비중을 차지하고 있음. 그 다음으로 사업시설 관리, 사업 지원 및 임대서비스업의 비중이 25.7%이며, 그 외 분야의 비중은 10% 미만임.
- 지난 10년간 사회서비스 연관 산업군의 비중은 유지되고 있으나, 2008년 대비 2019년 증감률을 살펴볼 때 보건업 및 사회복지 서비스업(1423.9%)으로 가장 크게 증가하였음.
- 또한 공공행정, 국방 및 사회보장행정 분야(490.9%), 예술, 스포츠 및 여가 관련 서비스업(198.4%) 순으로 증가 폭이 크게 나타남.

〈표 2-8〉 사회서비스 연관 산업군의 산업 대분류별 종사자 수 변화

(단위: 명, %)

구분	2008년	2012년	2016년	2019년	증감률
전체	1,094,029 (100.0)	1,398,671 (100.0)	1,538,378 (100.0)	1,933,527 (100.0)	76.7
사업시설 관리, 사업 지원 및 임대서비스업(N)	280,422 (25.6)	407,248 (29.1)	493,639 (32.1)	497,080 (25.7)	77.3
공공행정, 국방 및 사회보장행정(O)	9,184 (0.8)	9,133 (0.7)	10,053 (0.7)	54,272 (2.8)	490.9
교육서비스업(P)	749,299 (68.5)	895,946 (64.1)	898,383 (58.4)	1,157,394 (59.9)	54.5
보건업 및 사회복지 서비스업(Q)	4,920 (0.4)	14,853 (1.1)	33,540 (2.2)	74,975 (3.9)	1423.9
예술, 스포츠 및 여가 관련 서비스업(R)	50,204 (4.6)	71,491 (5.1)	102,763 (6.7)	149,806 (7.7)	198.4

주 : 증감률은 2008년 대비 2019년의 증감률임. (2019년 수치 - 2008년 수치)/2008년 수치*100
 자료 : 통계청. (2008, 2012, 2016, 2019). 전국사업체조사[데이터파일] 재분석

다. 사회서비스산업 특수분류(SSISC) 기준에 따른 종사자 수 변화

□ 다음으로, 사회서비스 종사자 수 변화를 사회서비스산업 특수분류(SSISC) 기준으로 살펴보았음.

- 2019년 기준으로 사회서비스산업 분야의 종사자 수 중 가장 높은 비중을 차지하는 산업은 교육 및 역량 개발 관련 사회서비스업(연관 산업군)이며, 건강지원 서비스업(핵심 산업군), 돌봄서비스업(핵심 산업군) 순으로 높게 나타나고 있음.
- 사회서비스산업 특수분류 기준에 따른 종사자 수 변화를 살펴보면, 사회서비스 관련 행정 분야가 가장 적은 비중을 차지하지만, 2008년 대비 2019년의 증가 수준이 가장 두드러지게 나타나고 있음. 그 다음으로 돌봄서비스업, 문화, 체육 관련 시설 이용의 지원 순으로 나타남.
- 2016년까지는 연관 산업군의 종사자 수가 더 많았으나, 핵심 산업군 내 돌봄 서비스업 등의 종사자 수가 급증하면서 2019년에는 핵심 산업군의 비중이 더 높게 나타남. 핵심 산업군의 비중은 점차 높아질 것으로 예측됨.

〈표 2-9〉 사회서비스 영역별 종사자 수 변화

(단위: 명, %)

구분	2008년	2012년	2016년	2019년	증감률
전체	1,871,767 (100.0)	2,523,115 (100.0)	3,020,880 (100.0)	3,906,247 (100.0)	108.7
핵심 산업군 소계(중복제외)	777,738 (41.6)	1,124,444 (44.6)	1,482,502 (49.1)	1,972,720 (50.5)	153.6
1. 종합 사회서비스업	58,956 (3.1)	111,509 (4.4)	111,839 (3.6)	157,095 (4.0)	166.5
2. 돌봄서비스업	210,471 (11.2)	390,857 (15.5)	607,315 (19.8)	898,298 (23.5)	326.8
3. 건강지원 서비스업	508,311 (27.2)	622,078 (24.7)	763,348 (24.8)	1,042,999 (27.3)	105.2
연관 산업군 소계(중복제외)	1,094,029 (58.4)	1,398,671 (55.4)	1,538,378 (50.9)	1,933,527 (49.5)	76.7
4. 교육 및 역량 개발 관련 사회서비스업	749,299 (40.0)	895,946 (35.5)	918,880 (30.4)	1,120,240 (29.3)	49.5

34 사회복지시설 종사자 등 사회서비스 일자리 제도개선 연구

구분	2008년	2012년	2016년	2019년	증감률
5. 문화·체육 관련 시설 이용의 지원 서비스업	50,204 (2.7)	71,491 (2.8)	102,763 (3.4)	149,806 (3.9)	198.4
6. 사회 참여 지원 서비스업	285,342 (15.2)	422,101 (16.7)	559,043 (18.5)	609,209 (15.9)	113.5
7. 사회서비스 관련 행정	9,184 (0.5)	9,133 (0.4)	10,053 (0.3)	54,272 (1.4)	490.9

주: 1) 증감률은 2008년 대비 2019년의 증감률임. (2019년 수치 - 2008년 수치)/2008년 수치*100

2) 비거주 복지시설 운영업(872)에서 직업재활원 운영업은 제외됨.

자료: 통계청. (2008, 2012, 2016, 2019). 전국사업체조사[데이터파일] 재분석

라. 산업분류에 따른 성별 종사자 수 변화

□ 사회서비스 핵심 산업군의 성별 종사자 수

○ 2019년 기준 사회서비스 핵심 산업군의 성별 종사자 수는 남녀 비중이 2:8 수준으로 유지되고 있으나, 남성의 비중이 점차 감소하고 있음.

○ 2008년 대비 2019년 증감률은 여성 종사자 수의 증가세가 약 3배 수준으로 매우 크게 증가하였음.

〈표 2-10〉 사회서비스 핵심 산업군의 성별 종사자 수 변화

(단위: 명, %)					
구분	2008년	2012년	2016년	2019년	증감률
전체	777,738 (100.0)	1,124,444 (100.0)	1,482,502 (100.0)	1,972,720 (100.0)	153.6
남성	182,316 (23.4)	220,776 (19.6)	268,322 (18.1)	362,192 (18.4)	98.7
여성	595,422 (76.6)	903,668 (80.4)	1,214,180 (81.9)	1,610,528 (81.6)	170.5

주: 증감률은 2008년 대비 2019년의 증감률임. (2019년 수치 - 2008년 수치)/2008년 수치*100

자료: 통계청. (2008, 2012, 2016, 2019). 전국사업체조사[데이터파일] 재분석

□ 사회서비스 핵심 산업군의 산업 소분류별 여성 종사자 비중

○ 2019년 기준 사회서비스 핵심 산업군 중 여성 종사자 비중은 81.6%이었음.

- 산업 소분류별 여성 비중을 살펴보면, 개인간병서비스가 포함되는 그 외 기타 서비스업에 여성 비중이 가장 높았음. 그 다음으로 비거주 복지시설 운영업, 거주 복지시설 운영업 순으로 높음. 주로 돌봄과 관련한 업종에서 여성의 비중이 약 90% 수준을 차지하는 것을 확인할 수 있으며, 이는 2008년부터 계속 유지되고 있음.
- 산업 소분류별 모든 업종에서 여성의 비중이 증가함을 확인할 수 있으며, 특히 기타 보건업에서의 여성 비중이 2008년 대비 가장 크게 증가하였음.

〈표 2-11〉 사회서비스 핵심 산업군의 산업 소분류별 여성 종사자 비중 변화

(단위: %)

구분	2008년	2012년	2016년	2019년	증감률
전체	76.6	80.4	81.9	81.6	6.6
병원(861)	70.8	73.6	75.1	74.6	5.3
의원(862)	72.5	73.7	74.6	75.2	3.8
공중보건 의료업(863)	69.7	73.2	73.0	76.9	10.4
기타 보건업(869)	62.7	73.3	77.2	72.8	16.1
거주 복지시설 운영업(871)	78.1	82.0	83.7	83.6	7.0
비거주 복지시설 운영업(872)	87.3	89.6	90.2	90.0	3.1
그 외 기타 서비스(969)	92.9	93.8	96.5	96.0	3.3

주 : 증감률은 2008년 대비 2019년의 증감률임. (2019년 수치 - 2008년 수치)/2008년 수치*100
 자료 : 통계청. (2008, 2012, 2016, 2019). 전국사업체조사[데이터파일] 재분석

□ 사회서비스 연관 산업군의 성별 종사자 수

- 2019년 기준 사회서비스 연관 산업군의 성별 종사자 수는 남녀 비중이 4:6 수준으로 유지되고 있으며, 핵심 산업군에 비해 남성의 비중이 높음.
- 2008년 대비 2019년 증감률은 사업체 수의 증가에 따라 남녀 모두 2배 가까이 증가하였음.

〈표 2-12〉 사회서비스 연관 산업군의 성별 종사자 수 변화

(단위: 명, %)

구분	2008년	2012년	2016년	2019년	증감률
전체	1,094,029 (100.0)	1,398,671 (100.0)	1,538,378 (100.0)	1,933,527 (100.0)	76.7
남성	472,876 (43.2)	577,712 (41.3)	629,516 (40.9)	809,013 (41.8)	71.1
여성	621,153 (56.8)	820,959 (58.7)	908,862 (59.1)	1,124,514 (58.2)	81.0

주 : 증감률은 2008년 대비 2019년의 증감률임. (2019년 수치 - 2008년 수치)/2008년 수치*100
 자료 : 통계청. (2008, 2012, 2016, 2019). 전국사업체조사[데이터파일] 재분석

□ 사회서비스 연관 산업군의 산업 대분류별 여성 종사자 비중

- 2019년 기준 사회서비스 연관 산업군 중 여성 종사자 비중은 58.2%이며, 여성 비중은 2008년부터 크게 변화하지 않았음.
- 산업 대분류별 여성 종사자 비중을 살펴보면, 보건업 및 사회복지서비스업이 가장 높았으며, 교육서비스업, 공공행정, 국방 및 사회보장행정 순이었음.
 - 2008년에는 교육서비스업에서 여성의 비중이 가장 높았는데, 2008년 이후 노인장기요양보험제도, 장애인활동지원제도 등 돌봄서비스 관련 제도 도입 이후부터는 보건업 및 사회복지서비스업 분야의 여성 비중이 지속적으로 증가하였음.
- 또한 공공행정, 국방 및 사회보장행정 분야의 증감률이 35.5%p로 가장 높았으며, 그 다음으로 보건업 및 사회복지서비스업의 증감률(14.6%p)이 높게 나타남.

〈표 2-13〉 사회서비스 연관 산업군의 산업 대분류별 여성 종사자 비중 변화

(단위: %)

구분	2008년	2012년	2016년	2019년	증감률
전체	56.8	58.7	59.1	58.2	2.4
사업시설 관리, 사업 지원 및 임대서비스업(N)	45.9	49.4	49.3	48.2	5.2
공공행정, 국방 및 사회보장행정(O)	39.8	40.7	48.2	54.0	35.5
교육서비스(P)	62.0	64.1	65.7	63.5	2.5
보건업 및 사회복지 서비스업(Q)	58.2	65.5	66.1	66.7	14.6
예술, 스포츠 및 여가 관련 서비스업(R)	43.4	45.2	47.0	47.0	8.4

주 : 증감률은 2008년 대비 2019년의 증감률임. (2019년 수치 - 2008년 수치)/2008년 수치*100
 자료 : 통계청. (2008, 2012, 2016, 2019). 전국사업체조사[데이터파일] 재분석

마. 산업분류에 따른 종사상 지위별 종사자 수 변화

□ 사회서비스 핵심 산업군의 종사상 지위별 종사자 수

- 2019년 기준 사회서비스 핵심 산업군의 종사상 지위별 종사자 수는 상용근로자의 비중이 82.1%로 가장 많은 분포를 차지하며, 임시일용근로자, 자영업자, 기타 순임.
- 2008년 대비 2019년 증감률은 기타로 분류된 종사자 수가 가장 큰 폭으로 증가하였고 그 다음으로 임시일용근로자 증가폭이 컸음. 기타 종사자 증가는 노인 장기요양보험제도의 도입 이후 관련 사업체가 증가하면서 기존에 통용되던 종사상 지위로 분류되기 어려운 종사자 수가 늘어난 것으로 추정할 수 있음.
 - 장기요양기관의 단시간 근로자나 거주 및 비거주시설 운영업종의 출퇴근 시간 이동 지원, 봉사 형태로 일하는 종사자를 그 예로 들 수 있음.

〈표 2-14〉 사회서비스 핵심 산업군의 종사상 지위별 종사자 수 변화

(단위: 명, %)

구분	2008년	2012년	2016년	2019년	증감률
전체	777,738 (100.0)	1,124,444 (100.0)	1,482,502 (100.0)	1,972,720 (100.0)	153.6
상용근로자	634,525 (81.6)	904,870 (80.5)	1,189,089 (80.2)	1,619,524 (82.1)	155.2
임시일용근로자	54,334 (7.0)	89,737 (8.0)	132,515 (8.9)	172,492 (8.7)	217.5
자영업자	76,624 (9.9)	100,952 (9.0)	111,286 (7.5)	111,699 (5.7)	45.8
무급가족종사자	2,101 (0.3)	3,047 (0.3)	3,733 (0.3)	2,226 (0.1)	5.9
기타	10,154 (1.3)	25,838 (2.3)	45,879 (3.1)	66,779 (3.4)	557.7

주 : 증감률은 2008년 대비 2019년의 증감률임. (2019년 수치 - 2008년 수치)/2008년 수치*100
 자료 : 통계청. (2008, 2012, 2016, 2019). 전국사업체조사[데이터파일] 재분석

□ 사회서비스 연관 산업군의 종사상 지위별 종사자 수

- 2019년 기준 사회서비스 연관 산업군의 종사상 지위별 종사자 수는 핵심 산업군과 유사한 수준으로 상용근로자의 비중이 77.4%로 가장 많음.

○ 2008년 대비 2019년 증감률은 핵심 산업군과 유사하게 기타로 분류된 종사자 수가 가장 큰 폭으로 증가하였음.

〈표 2-15〉 사회서비스 연관 산업군의 종사상 지위별 종사자 수 변화

(단위: 명, %)

구분	2008년	2012년	2016년	2019년	증감률
전체	1,094,029 (100.0)	1,398,671 (100.0)	1,538,378 (100.0)	1,933,527 (100.0)	76.7
상용근로자	865,005 (79.1)	1,057,068 (75.6)	1,193,824 (77.6)	1,496,895 (77.4)	73.1
임시일용근로자	174,135 (15.9)	268,908 (19.2)	260,016 (16.9)	322,037 (16.7)	84.9
자영업자	22,316 (2.0)	27,547 (2.0)	25,287 (1.6)	37,376 (1.9)	67.5
무급가족종사자	2,832 (0.3)	2,986 (0.2)	2,873 (0.2)	3,111 (0.2)	9.9
기타	29,741 (2.7)	42,162 (3.0)	56,378 (3.7)	74,108 (3.8)	149.2

주 : 증감률은 2008년 대비 2019년의 증감률임. (2019년 수치 - 2008년 수치)/2008년 수치*100
 자료 : 통계청. (2008, 2012, 2016, 2019). 전국사업체조사[데이터파일] 재분석

3. 사회서비스 일자리 주요 직업 분석

□ 사회서비스 일자리 주요 직업의 변화 양태를 살펴보기 위해 지역별고용조사를 활용하여 2009년부터 2021년까지 4년 단위로 일자리 현황을 분석하였음.

○ 지역별고용조사는 2008년 10월에 최초로 실시하였으며, 2010년까지는 매년 실시하다가 2010년 12월부터 분기 조사로 전환함. 그러나 2013년부터 반기 조사로 전환하여 2021년 하반기 조사 결과까지 발표되었음.

- 해당 조사는 인터넷조사 혹은 면접조사를 통한 CAPI 방식으로 진행되며, 하반기 조사의 경우 10월 15일 기준으로 만 15세 이상인 자를 대상으로 경제활동 상태를 확인하는 조사임(통계청, 2021).
- 또한 체류의 목적이나 체류 상태의 불법 여부와 관계없이 3개월 이상 국내에 거주하고 있는 외국 국적을 소지하고 있는 외국인도 조사 대상에 포함하고 있음(통계청, 2021).

〈표 2-16〉 지역별 고용조사 조사항목

구분	조사항목 (총 34개)
인적사항(6개)	① 성명 ② 가구주와의 관계 ③ 성별 ④ 생년월일 ⑤ 교육정도 ⑥ 혼인상태
일에 관한 사항(16개) ※ 부가항목 ⑬~⑳	⑦ 수입이 있는 일 여부 ⑧ 무급가족 일 여부 ⑨ 일시 휴직 여부 ⑩ 다른 일 여부 ⑪ 주당 취업시간 ⑫ 산업 ⑬ 종사자 규모 ⑭ 직업 ⑮ 현 직장 취업시기 ⑯ 종사상지위 ⑰ 고용계약기간 ⑱ 3개월 평균임금 ⑲ 이직횟수 및 이전직장소재지 ⑳ 이직사유 ㉑ 비동거 배우자의 경제활동상태 및 주당취업시간 ㉒ 비동거사유
구직 관련 사항(4개)	㉓ 구직활동 여부 ㉔ 취업가능성 ㉕ 구직방법 및 경로 ㉖ 구직기간
기타 활동 관련 사항(4개)	㉗ 구직활동 ㉘ 비구직 사유 ㉙ 지난 1년간 구직경험 여부 ㉚ 주된 활동상태
이전 직장 관련 사항(6개)	㉛ 전직 유무 및 이직 시기 ㉜ 이직 사유 ㉝ 산업 ㉞ 종사자규모 ㉟ 직업 ㊱ 종사상지위

자료 : 통계청. (2021). 2021년 하반기 지역별고용조사 조사지침서.

○ 이에 본 연구는 2009년 자료의 경우에는 1년에 한 번 실시(조사시기: 10월)하는 연간자료를 활용하였으며, 2013년, 2017년, 2021년 자료의 경우에는 2009년의 조사 시기와 동일하게 10월에 진행된 하반기 조사 자료 중 산업코드 소분류에 대한 정보가 제공되는 B형 자료를 기준으로 분석하였음.

- 해당 조사는 산업코드의 소분류까지만 제공되므로 아래와 같이 산업 소분류를 기준으로 핵심 산업군과 연관 산업군을 구분하였음.
- 전체 취업자 수의 경우에는 산업군 구분별 전체 종사자 수를 제시하였으며, 산업군 구분별 상위 출현 직업의 경우에는 KSIC 산업 소분류를 기준으로 상위 출현 직업을 20개를 선별하여 집계하였음.

〈표 2-17〉 KSIC 소분류에 따른 사회서비스 관련 산업 구분

핵심 산업군		연관 산업군	
KSIC 소분류	산업 분류 정의	KSIC 소분류	산업 분류 정의
861	병원	751	고용알선 및 인력공급업
862	의원	842	사회 및 산업정책 행정
863	공중보건 의료업	845	사회보장 행정
869	기타 보건업	851	초등교육기관
871	거주 복지시설 운영업	852	중등교육기관
872	비거주 복지시설 운영업	853	고등교육기관
		854	특수학교, 외국인 학교 및 대안학교
		856	기타 교육기관
		901	창작 및 예술 관련 서비스업
		902	도서관, 사적지 및 유사 여가관련서비스업
		911	스포츠 서비스업
		912	유원지 및 기타 오락 관련 서비스업
		969	그 외 기타 서비스업

자료 : 안수란, 하태정. (2021). 사회서비스 일자리 통계 생산 연구. p.25. 〈표 2-2-3〉

□ 또한 본 연구는 주요 직업의 교육수준과 근속기간을 추가 분석하였음.

○ 기존 사회서비스 일자리 관련 통계에서 사회서비스 종사자 개인의 역량이나 숙련을 파악하기에는 한계가 있었음.

○ 2021년 지역별고용조사의 경우 변수에 취업자의 교육수준과 근속기간을 포함하고 있음. 제한적이거나 종사자 숙련 관련 현황을 파악하기 위한 목적에서 주요 직업의 교육수준과 근속기간을 분석하였음.

가. 사회서비스 산업군별 취업자 수 변화

□ 2021년 기준 사회서비스 관련 산업의 취업자 수는 총 5,697,092명으로, 2009년 대비 52.6% 증가하였음.

○ 산업군별로 구분해보면, 핵심 산업군의 증가 수준이 높아 두 집단 간의 격차는 2009년 42.8%에서 2021년 5% 수준까지 좁혀졌음.

〈표 2-18〉 사회서비스 산업군별 취업자 수 변화

(단위: 명, %)

구분	2009년	2013년	2017년	2021년	증감률
전체	3,732,748 (100.0)	4,459,350 (100.0)	5,033,747 (100.0)	5,697,092 (100.0)	52.6
핵심 산업군	1,066,524 (28.6)	1,624,105 (36.4)	1,989,968 (39.5)	2,705,198 (47.5)	153.6
연관 산업군	2,666,224 (71.4)	2,835,245 (63.6)	3,043,779 (60.5)	2,991,894 (52.5)	12.2

주 : 증감률은 2009년 대비 2021년의 증감률임. (2021년 수치 - 2009년 수치)/2009년 수치*100
 자료 : 통계청. (2009, 2013, 2017, 2021). 지역별고용조사[데이터파일] 재분석

나. 사회서비스 산업군별 상위 출현 20개 직업 변화

□ 각 연도별 사회서비스 산업에 해당하는 취업자를 직업 소분류(3자리)별로 취업자 수를 파악함으로써, 사회서비스 산업의 상위 출현 직업을 분석하였음.

□ 2021년 기준 산업군별 상위 출현 직업

- 2021년 기준 핵심 산업군의 상위 출현 직업(간접 지원 행정직, 주요 서비스 제공자가 아닌 경우 모두 제외)은 돌봄 및 보건 서비스 종사자(421), 청소원 및 환경미화원(941), 사회복지 관련 종사자(247), 보건의료 관련 종사자(246), 간호사(243) 등의 순이었음.
- 한편, 연관 산업군의 상위 출현 직업(간접 지원 행정직, 주요 서비스 제공자가 아닌 경우 모두 제외)은 학교 교사(252), 청소원 및 환경미화원(941), 문리·기술 및 예능 강사(254), 여가 서비스 종사자(432), 스포츠 및 레크리에이션 관련 전문가(286) 등의 순이었음.
- 핵심 산업군과 연관 산업군 모두 경영 관련 사무원(312), 여행안내 및 접수 사무원(392), 비서 및 사무 보조원(314), 행정 사무원(311), 회계 및 경리 사무원(313)과 같은 간접 지원 행정직이 상위 출현 직업에 다수 포함됨.

42 사회복지시설 종사자 등 사회서비스 일자리 제도개선 연구

〈표 2-19〉 사회서비스 산업군별 상위 출현 20개 직업(2021년 기준)

(단위: 명, %)

핵심 산업군		연관 산업군	
구분	취업자 수	구분	취업자 수
상위 출현 20개 직업 전체	2,548,536 (100.0)	상위 출현 20개 직업 전체	2,283,111 (100.0)
돌봄 및 보건 서비스 종사자(421)	535,400 (100.0)	학교 교사(252)	407,752 (100.0)
청소원 및 환경미화원(941)	292,900 (100.0)	청소원 및 환경미화원(941)	259,856 (100.0)
사회복지 관련 종사자(247)	425,520 (100.0)	문리·기술 및 예능 강사(254)	256,677 (100.0)
보건의료 관련 종사자(246)	234,318 (100.0)	행정 사무원(311)*	126,961 (100.0)
간호사(243)	274,528 (100.0)	여가 서비스 종사자(432)	139,365 (100.0)
치료·재활사 및 의료기사(245)	194,849 (100.0)	경영 관련 사무원(312)*	147,730 (100.0)
기타 서비스 관련 단순 종사자(999)	94,666 (100.0)	건물 관리원 및 검표원(942)*	126,137 (100.0)
의료 진료 전문가(241)	109,183 (100.0)	스포츠 및 레크리에이션 관련 전문가(286)	130,772 (100.0)
조리사(441)	63,547 (100.0)	대학교수 및 강사(251)	120,193 (100.0)
경영 관련 사무원(312)*	90,714 (100.0)	조리사(441)	62,497 (100.0)
기타 돌봄·보건 및 개인 생활 서비스 종사자(429)	30,218 (100.0)	기타 서비스 관련 단순 종사자(999)	79,303 (100.0)
음식 관련 단순 종사자(952)	50,854 (100.0)	돌봄 및 보건 서비스 종사자(421)	73,384 (100.0)
여행안내 및 접수 사무원(392)*	32,512 (100.0)	유치원 교사(253)	57,614 (100.0)
자동차 운전원(873)**	18,977 (100.0)	비서 및 사무 보조원(314)*	54,024 (100.0)
농림어업 관련 단순 종사자(991)	9,082 (100.0)	자동차 운전원(873)**	50,361 (100.0)
비서 및 사무 보조원(314)*	25,091 (100.0)	고객 상담 및 기타 사무원(399)*	50,202 (100.0)
가사 및 육아 도우미(951)	17,557 (100.0)	기타 돌봄·보건 및 개인 생활 서비스 종사자(429)	33,755 (100.0)
고객 상담 및 기타 사무원(399)	25,204 (100.0)	사회복지 관련 종사자(247)	30,359 (100.0)
행정 사무원(311)*	11,198 (100.0)	연구·교육 및 법률 관련 관리자(131)*	47,017 (100.0)
회계 및 경리 사무원(13)*	12,217 (100.0)	음식 관련 단순 종사자(952)	29,152 (100.0)

주: 1) * 표시(간접 지원 행정직)

2) ** 표시(주요 서비스 제공자는 아님)

자료 : 통계청. (2021). 지역별고용조사(하반기 B형)[데이터파일] 재분석

□ 사회서비스 핵심 산업군의 상위 출현 20개 직업 변화

○ 약 10년간 사회서비스 핵심 산업군의 상위 출현 10개 직업은 거의 유사한 비율로 유지되고 있으며, 특히 돌봄 및 보건 서비스 종사자(421) 및 사회복지 관련 종사자(247), 보건의료 관련 종사자(246)의 비중이 가장 높음.

- 2009년과 2013년에는 사회복지 관련 종사자(247)의 비율이 가장 높게 나타났으나, 2017년과 2021년에는 돌봄 및 보건 서비스 종사자(421)의 비율이 가장 높게 나타났음.
- 청소원 및 환경미화원(941)의 비율이 2009년 2.5%에서 2021년 19.1%까지 증가하였으며, 기타 서비스 관련 단순 종사자(999)의 비율 또한 0.6%에서 3.7%까지 증가하였음.
- 음식 관련 단순 종사자(952)는 직업분류상 주방보조원을 포함하는데, 2009년 1.1%에서 2021년 2.0%까지 증가하였음.
- 농림어업 관련 단순 종사자(991)는 2017년과 2021년에 0.8% 수준의 비중을 차지하고 있는데, 이는 직업분류상 산불감시원(사회서비스 일자리 사업)이 포함되어 있기 때문임.
- 고객 상담 및 기타 사무원(399)에는 의료서비스 상담종사원이 포함되며 의료기관 증가에 따라 관련 기관 종사자 수도 증가한 것으로 추정됨.

44 사회복지시설 종사자 등 사회서비스 일자리 제도개선 연구

〈표 2-20〉 사회서비스 핵심 산업군의 연도별 상위 출현 20개 직업

구분	2009년	2013년	2017년	2021년
1	사회복지 관련 종사자(247)	사회복지 관련 종사자(247)	돌봄 및 보건 서비스 종사자(421)	돌봄 및 보건 서비스 종사자(421)
2	돌봄 및 보건 서비스 종사자(421)	돌봄 및 보건 서비스 종사자(421)	사회복지 관련 종사자(247)	청소원 및 환경미화원(941)
3	간호사(243)	간호사(243)	보건의료 관련 종사자(246)	사회복지 관련 종사자(247)
4	보건의료 관련 종사자(246)	보건의료 관련 종사자(246)	간호사(243)	보건의료 관련 종사자(246)
5	치료·재활사 및 의료기사(245)	치료·재활사 및 의료기사(245)	치료·재활사 및 의료기사(245)	간호사(243)
6	의료 진료 전문가(241)	의료 진료 전문가(241)	청소원 및 환경미화원(941)	치료·재활사 및 의료기사(245)
7	경영 관련 사무원(312)*	경영 관련 사무원(312)*	의료 진료 전문가(241)	기타 서비스 관련 단순 종사자(999)
8	조리사(441)	청소원 및 환경미화원(941)	경영 관련 사무원(312)*	의료 진료 전문가(241)
9	청소원 및 환경미화원(941)	조리사(441)	조리사(441)	조리사(441)
10	여행안내 및 접수 사무원(392)*	여행안내 및 접수 사무원(392)*	여행안내 및 접수 사무원(392)*	경영 관련 사무원(312)*
11	자동차 운전원(873)**	음식 관련 단순 종사자(952)	음식 관련 단순 종사자(952)	기타 돌봄보건 및 개인 생활 서비스 종사자(429)
12	가사 및 육아도우미(951)	기타 서비스 관련 단순 종사자(999)	기타 서비스 관련 단순 종사자(999)	음식 관련 단순 종사자(952)
13	행정 사무원(311)*	자동차 운전원(873)**	기타 돌봄보건 및 개인 생활 서비스 종사자(429)	여행안내 및 접수 사무원(392)*
14	보건 및 사회복지 관련 관리자(133)	가사 및 육아도우미(951)	자동차 운전원(873)**	자동차 운전원(873)**
15	회계 및 경리 사무원(313)*	기타 교육 전문가(254)	행정 사무원(311)*	농림어업 관련 단순 종사자(991)
16	음식 관련 단순 종사자(952)	행정 사무원(311)*	가사 및 육아도우미(951)	비서 및 사무보조원(314)*
17	비서 및 사무보조원(314)*	회계 및 경리 사무원(313)*	기타 교육 전문가(254)	가사 및 육아도우미(951)
18	기타 교육 전문가(254)	영양사(244)	농림어업 관련 단순 종사자(991)	고객 상담 및 기타 사무원(399)
19	유치원 교사(253)	비서 및 사무보조원(314)*	비서 및 사무보조원(314)*	행정 사무원(311)*
20	기타 서비스 관련 단순 종사자(999)	보건 및 사회복지 관련 관리자(133)	영양사(244)	회계 및 경리 사무원(313)*

주: 1) * 표시(간접 지원 행정직)

2) ** 표시(주요 서비스 제공자는 아님)

자료 : 통계청. (2009, 2013, 2017, 2021). 지역별고용조사[데이터파일] 재분석

□ 사회서비스 연관 산업군의 상위 출현 20개 직업 변화

○ 사회서비스 연관 산업군 내에서 높은 비중을 차지하는 직업 순으로 살펴보면, 상위 출현 10개 직업은 거의 유사한 비율로 유지되고 있으며, 특히 학교 교사(252) 및 문리·기술 및 예능 강사(254), 청소원 및 환경미화원(941), 여가 서비스 종사자(432)의 비중이 가장 높음.

- 학교 교사(252)는 사회서비스 연관 산업군 중 가장 비율이 높게 나타난 직업으로, 2009년에 비해 2021년에는 소폭 증가하였음에도 불구하고 가장 높은 비율을 유지하고 있음.
- 문리·기술 및 예능 강사(254)는 2009년부터 2017년까지는 기타 교육 전문가(254)라는 명칭으로 분류되었으나, 2018년 개정 이후에는 직업분류상 명칭이 변경되었음. 사회서비스 연관 산업군 중 취업자 수의 평균 7% 수준의 비율이 유지되고 있음.
- 청소원 및 환경미화원(941)의 비율은 사회서비스 핵심 산업군에도 포함되는 직업이며, 사회서비스 연관 산업군의 취업자 수도 유사하게 점차 증가하고 있음.
- 사회서비스 연관 산업군 내에도 사회복지 관련 종사자(247)는 포함되는데, 2009년에는 1.9% 수준이었으나, 2013년에는 절반 수준으로 감소하였다가 점차 증가하고 있음.

○ 또한 사회서비스 관련 기관이 증가하면서 간접 지원 행정직 등의 인력도 증가하고 있음.

- 경영 관련 사무원(312)과 행정 관련 사무원(311), 건물 관리원 및 검표원(942), 비서 및 사무 보조원(399)과 같은 간접 지원 행정직에 속하는 인력 뿐 아니라 조리사(441), 자동차 운전원(412) 등 사회서비스 관련 기관에 종사하는 보조 인력에 대한 증가도 두드러지게 나타나고 있음.

〈표 2-21〉 사회서비스 연관 산업군의 연도별 상위 출현 20개 직업

구분	2009년	2013년	2017년	2021년
1	학교 교사(252)	학교 교사(252)	학교 교사(252)	학교 교사(252)
2	기타 교육 전문가(254)	기타 교육 전문가(254)	기타 교육 전문가(254)	청소원 및 환경미화원(941)
3	여가 서비스 종사자(432)	청소원 및 환경미화원(941)	청소원 및 환경미화원(941)	문리·기술 및 예능 강사(254)
4	청소원 및 환경미화원(941)	여가 서비스 종사자(432)	여가 서비스 종사자(432)	행정 사무원(311)*
5	경영 관련 사무원(312)*	행정 사무원(311)*	행정 사무원(311)*	여가 서비스 종사자(432)
6	행정 사무원(311)*	경영 관련 사무원(312)*	경영 관련 사무원(312)*	경영 관련 사무원(312)*
7	건물 관리원 및 검표원(942)*	건물 관리원 및 검표원(942)*	건물 관리원 및 검표원(942)*	건물 관리원 및 검표원(942)*
8	조리사(441)	대학교수 및 강사(251)	조리사(441)	스포츠 및 레크리에이션 관련 전문가(286)
9	대학교수 및 강사(251)	조리사(441)	대학교수 및 강사(251)	대학교수 및 강사(251)
10	유치원 교사(253)	돌봄 및 보건 서비스 종사자(421)	스포츠 및 레크리에이션 관련 전문가(286)	조리사(441)
11	스포츠 및 레크리에이션 관련 전문가(286)	스포츠 및 레크리에이션 관련 전문가(286)	돌봄 및 보건 서비스 종사자(421)	기타 서비스 관련 단순 종사자(999)
12	가사 및 육아도우미(951)	유치원 교사(253)	기타 서비스 관련 단순 종사자(999)	돌봄 및 보건 서비스 종사자(421)
13	자동차 운전원(873)**	기타 서비스 관련 단순 종사자(999)	유치원 교사(253)	유치원 교사(253)
14	사회복지 관련 종사자(247)	가사 및 육아도우미(951)	비서 및 사무 보조원(314)*	비서 및 사무 보조원(314)*
15	비서 및 사무 보조원(314)*	비서 및 사무 보조원(314)*	자동차 운전원(873)**	자동차 운전원(873)**
16	기타 교육 전문가(259)	자동차 운전원(873)**	가사 및 육아도우미(951)	고객 상담 및 기타 사무원(399)*
17	음식 관련 단순 종사자(952)	기타 돌봄·보건 및 개인 생활 서비스 종사자(429)	사회복지 관련 종사자(247)	기타 돌봄·보건 및 개인 생활 서비스 종사자(429)
18	기타 돌봄·보건 및 개인 생활 서비스 종사자(429)	고객 상담 및 기타 사무원(399)*	고객 상담 및 기타 사무원(399)*	사회복지 관련 종사자(247)
19	연구·교육 및 법률 관련 관리자(131)*	음식 관련 단순 종사자(952)	음식 관련 단순 종사자(952)	연구·교육 및 법률 관련 관리자(131)*
20	회계 및 경리 사무원(313)*	연구·교육 및 법률 관련 관리자(131)*	매장 판매 종사자(521)**	음식 관련 단순 종사자(952)

주 : 1) * 표시(간접 지원 행정직)

2) ** 표시(주요 서비스 제공자는 아님)

자료 : 통계청. (2009, 2013, 2017, 2021). 지역별고용조사[데이터파일] 재분석

다. 상위 출현 20개 직업의 교육수준별 취업자 수(2021년 기준)

□ 사회서비스 핵심 산업군의 상위 출현 20개 직업의 교육수준별 취업자 수

- 2021년 기준 사회서비스 산업군 전체의 교육수준별 취업자 수는 전문대졸 이상이 54.3%로 가장 많고, 고졸(25.1%), 중졸 이하(20.5%) 순으로 많으며, 핵심 산업군 상위 출현 20개 직업 전체의 교육수준 비중도 거의 유사한 수준임.
- 가장 큰 비중을 차지하는 돌봄 및 보건 서비스 종사자(421)는 고졸의 비중이 49.8%로 가장 높고, 중졸 이하(26.6%)와 전문대졸 이상(23.6%)은 유사한 비중을 차지하고 있음.
- 의료 진료 전문가(241)는 의사가 포함된 직업분류로 전문대졸 이상이 100%이며, 간호사(243)는 간호조무사를 포함하고 있으므로 고졸 이상이 100%임.
- 사회복지 관련 종사자(247), 치료·재활사 및 의료기사(245)와 같이 일정 수준의 자격을 요구하는 직업의 경우 중졸 이하의 비율은 0.1% 수준이며, 전문대졸 이상의 비중이 90% 이상을 차지하고 있음.
- 행정 사무원(311)과 회계 및 경리 사무원(313)도 모두 고졸 이상임.
- 청소원 및 환경미화원(941)이나 농림어업 관련 단순 종사자(991), 기타 돌봄 보건 및 개인 생활 서비스 종사자(429)의 경우, 중졸 이하의 비중이 가장 높고, 전문대졸 이상의 비중이 10% 미만 수준으로 낮음.

〈표 2-22〉 사회복지서비스 핵심 산업군의 교육수준별 취업자 수 변화(2021년 기준)

(단위: 명, %)

구분	전체	중졸 이하	고졸	전문대졸 이상
사회서비스 핵심 산업군 직업 전체	2,705,197 (100.0)	555,525 (20.5)	679,414 (25.1)	1,470,258 (54.3)
핵심 산업군 상위 출현 20개 직업 전체	2,548,536 (100.0)	527,387 (20.7)	639,755 (25.1)	1,381,393 (54.2)
돌봄 및 보건 서비스 종사자(421)	535,400 (100.0)	142,462 (26.6)	266,513 (49.8)	126,425 (23.6)
청소원 및 환경미화원(941)	292,900 (100.0)	238,459 (81.4)	48,310 (16.5)	6,132 (2.1)
사회복지 관련 종사자(247)	425,520 (100.0)	459 (0.1)	35,828 (8.4)	389,233 (91.5)
보건의료 관련 종사자(246)	234,318 (100.0)	385 (0.2)	136,569 (58.3)	97,364 (41.6)
간호사(243)	274,528 (100.0)	0 (0.0)	981 (0.4)	273,547 (99.6)
치료·재활사 및 의료기사(245)	194,849 (100.0)	196 (0.1)	4,211 (2.2)	190,442 (97.7)
기타 서비스 관련 단순 종사자(999)	94,666 (100.0)	56,187 (59.4)	27,534 (29.1)	10,946 (11.6)
의료 진료 전문가(241)	109,183 (100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	109,183 (100.0)
조리사(441)	63,547 (100.0)	18,334 (28.9)	36,455 (57.4)	8,759 (13.8)
경영 관련 사무원(312)*	90,714 (100.0)	246 (0.3)	11,715 (12.9)	78,753 (86.8)
기타 돌봄보건 및 개인 생활 서비스 종사자(429)	30,218 (100.0)	22,958 (76.0)	4,791 (15.9)	2,468 (8.2)
음식 관련 단순 종사자(952)	50,854 (100.0)	31,303 (61.6)	16,339 (32.1)	3,212 (6.3)
여행안내 및 접수 사무원(392)*	32,512 (100.0)	554 (1.7)	13,405 (41.2)	18,553 (57.1)
자동차 운전원(873)**	18,977 (100.0)	3,209 (16.9)	8,874 (46.8)	6,894 (36.3)
농림어업 관련 단순 종사자(991)	9,082 (100.0)	7,480 (82.4)	1,300 (14.3)	302 (3.3)
비서 및 사무 보조원(314)*	25,091 (100.0)	586 (2.3)	8,488 (33.8)	16,016 (63.8)
가사 및 육아 도우미(951)	17,557 (100.0)	3,718 (21.2)	8,732 (49.7)	5,107 (29.1)
고객 상담 및 기타 사무원(399)	25,204 (100.0)	852 (3.4)	6,882 (27.3)	17,470 (69.3)
행정 사무원(311)*	11,198 (100.0)	0 (0.0)	933 (8.3)	10,265 (91.7)
회계 및 경리 사무원(313)*	12,217 (100.0)	0 (0.0)	1,895 (15.5)	10,322 (84.5)

주: 1) * 표시(간접 지원 행정직)

2) ** 표시(주요 서비스 제공자는 아님)

자료: 통계청. (2021). 지역별고용조사(하반기 B형)[데이터파일] 재분석

□ 사회서비스 연관 산업군의 상위 출현 20개 직업의 교육수준별 취업자 수

- 2021년 기준 사회서비스 연관 산업군 전체의 교육수준별 취업자 수는 전문대졸 이상이 60.3%로 가장 많고, 고졸(28.0%), 중졸 이하(11.7%) 순으로 많으며, 연관 산업군 상위 출현 20개 직업 전체의 교육수준 비중과 유사함.
- 가장 큰 비중을 차지하는 학교 교사(252)는 전문대졸 이상(99.8%)이 대부분으로 구성되어 있으며, 유사 직종인 대학교수 및 강사(251)와 유치원 교사(253)의 경우에는 전문대졸 이상이 각각 100%, 98.3%로 나타남.
- 사회복지 관련 종사자(247), 스포츠 및 레크리에이션 관련 전문가(286)와 같이 일정 수준의 자격을 요구하는 직업의 경우 핵심 산업군과 유사하게 중졸 이하의 비율은 매우 낮은 수준이고 전문대졸 이상의 비중이 높음.
- 또한 핵심 산업군과 유사하게 청소원 및 환경미화원(941)의 경우, 중졸 이하의 비중이 58.8%로 가장 높고, 전문대졸 이상의 비중이 5.6%로 매우 낮음.

〈표 2-23〉 사회서비스 연관 산업군의 교육수준별 취업자 수 변화(2021년 기준)

(단위: 명, %)

구분	전체	중졸 이하	고졸	전문대졸 이상
사회서비스 연관 산업군 직업 전체	2,991,895 (100.0)	349,396 (11.7)	838,931 (28.0)	1,803,568 (60.3)
연관 산업군 상위 출현 20개 직업 전체	2,283,111 (100.0)	266,869 (11.7)	570,487 (25.0)	1,445,755 (63.3)
학교 교사(252)	407,752 (100.0)	0 (0.0)	918 (0.2)	406,834 (99.8)
청소원 및 환경미화원(941)	259,856 (100.0)	152,732 (58.8)	92,528 (35.6)	14,596 (5.6)
문리·기술 및 예능 강사(254)	256,677 (100.0)	892 (0.3)	25,964 (10.1)	229,821 (89.5)
행정 사무원(311)*	126,961 (100.0)	94 (0.1)	17,634 (13.9)	109,233 (86.0)
여가 서비스 종사자(432)	139,365 (100.0)	10,701 (7.7)	79,948 (57.4)	48,716 (35.0)
경영 관련 사무원(312)*	147,730 (100.0)	816 (0.6)	29,233 (19.8)	117,681 (79.7)
건물 관리원 및 검표원(942)*	126,137 (100.0)	35,959 (28.5)	63,057 (50.0)	27,121 (21.5)
스포츠 및 레크리에이션 관련 전문가(286)	130,772 (100.0)	1,559 (1.2)	42,392 (32.4)	86,820 (66.4)
대학교수 및 강사(251)	120,193 (100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	120,193 (100.0)
조리사(441)	62,497 (100.0)	6,219 (10.0)	44,752 (71.6)	11,527 (18.4)
기타 서비스 관련 단순 종사자(999)	79,303 (100.0)	19,878 (25.1)	42,099 (53.1)	17,325 (21.8)
돌봄 및 보건 서비스 종사자(421)	73,384 (100.0)	8,440 (11.5)	29,154 (39.7)	35,790 (48.8)
유치원 교사(253)	57,614 (100.0)	0 (0.0)	1,000 (1.7)	56,615 (98.3)
비서 및 사무 보조원(314)*	54,024 (100.0)	437 (0.8)	23,863 (44.2)	29,724 (55.0)
자동차 운전원(873)**	50,361 (100.0)	6,438 (12.8)	26,991 (53.6)	16,933 (33.6)
고객 상담 및 기타 사무원(399)	50,202 (100.0)	2,331 (4.6)	20,869 (41.6)	27,002 (53.8)
기타 돌봄·보건 및 개인 생활 서비스 종사자(429)	33,755 (100.0)	9,953 (29.5)	16,061 (47.6)	7,741 (22.9)
사회복지 관련 종사자(247)	30,359 (100.0)	16 (0.1)	897 (3.0)	29,447 (96.9)
연구·교육 및 법률 관련 관리자(131)*	47,017 (100.0)	0 (0.0)	67 (0.1)	46,950 (99.9)
음식 관련 단순 종사자(952)	29,152 (100.0)	10,403 (35.7)	13,063 (44.8)	5,686 (19.5)

주: 1) * 표시(간접 지원 행정직)

2) ** 표시(주요 서비스 제공자는 아님)

자료: 통계청. (2021). 지역별고용조사(하반기 B형)[데이터파일] 재분석

라. 상위 출현 20개 직업의 평균 근속기간(2021년 기준)

□ 사회서비스 산업군 내 임금근로자의 전체 평균 근속기간은 63.4개월이며, 핵심 산업군 내 임금근로자의 전체 평균 근속기간(69개월)에 비해 연관 산업군 내 임금근로자의 전체 평균 근속기간(89.8개월)이 높게 나타남.

○ 핵심 산업군 내 임금근로자 전체 평균과 연관 산업군 내 임금근로자 전체 평균의 격차는 20.8개월인 반면, 상위 출현 20개 직업군의 핵심 산업군과 연관 산업군의 임금근로자 평균 근속기간의 격차는 2배 이상(52.8개월)으로 더 큰 격차를 보이고 있음.

- 간접 지원 행정직과 주요 서비스 제공자가 아닌 직업을 제외하면, 핵심 산업군 평균 근속기간은 간호사(243) 86.9개월, 의료 진료 전문가(241) 78.7개월, 치료·재활사 및 의료기사(245) 69.9개월, 보건의료 관련 종사자(246) 60.2개월 등의 순으로 높았음. 즉, 보건의료 관련 직업의 근속기간이 상대적으로 높음.

- 핵심 산업군 내에서 가장 큰 비중을 차지하는 돌봄 및 보건 서비스 종사자(421)의 평균 근속기간이 40.9개월이었음.

- 한편, 연관 산업군의 경우 간접 지원 행정직과 주요 서비스 제공자가 아닌 직업을 제외하면, 가장 큰 비중을 차지하는 학교 교사(252)의 평균 근속기간은 174.3개월로 근속기간이 가장 높았으며, 교사, 교수 등의 교육서비스 종사자의 근속기간이 상대적으로 높았음.

○ 연관 산업군 내 교육 관련 종사자의 평균 근속기간이 높아 핵심 산업군에 비해 연관 산업군의 평균 근속기간이 높은 것으로 나타남.

- 다만, 핵심 산업군과 연관 산업군 모두 청소원 및 환경미화원의 비중이 동일하게 높은 비중을 차지하고 있는데 연관 산업군에 속한 경우에 3배 이상 근속기간이 높았음.

- 이는 돌봄 및 보건 서비스 종사자(421)와 기타 돌봄보건 및 개인 생활 서비스 종사자(429)의 경우에도 유사하게 나타남.

〈표 2-24〉 사회복지서비스 직업 소분류별 임금근로자 평균 근속기간

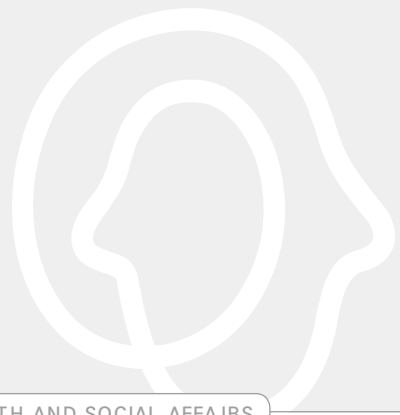
(단위: 개월)

핵심 산업군		연관 산업군	
직업 구분	평균	직업 구분	평균
사회서비스 핵심 산업군 직업 전체	69.0	사회서비스 연관 산업군 직업 전체	89.8
핵심 산업군 상위 출현 20개 직업 전체	43.9	연관 산업군 상위 출현 20개 직업 전체	96.7
돌봄 및 보건 서비스 종사자(421)	40.9	학교 교사(252)	174.3
청소원 및 환경미화원(941)	11.4	청소원 및 환경미화원(941)	42.0
사회복지 관련 종사자(247)	53.2	문리·기술 및 예능 강사(254)	47.8
보건의료 관련 종사자(246)	60.2	행정 사무원(311)*	166.3
간호사(243)	86.9	여가 서비스 종사자(432)	42.9
치료·재활사 및 의료기사(245)	69.9	경영 관련 사무원(312)*	96.3
기타 서비스 관련 단순 종사자(999)	11.1	건물 관리원 및 검표원(942)*	47.0
의료 진료 전문가(241)	78.7	스포츠 및 레크리에이션 관련 전문가(286)	43.7
조리사(441)	49.9	대학교수 및 강사(251)	131.4
경영 관련 사무원(312)*	96.6	조리사(441)	100.6
기타 돌봄보건 및 개인 생활 서비스 종사자(429)	13.9	기타 서비스 관련 단순 종사자(999)	28.8
음식 관련 단순 종사자(952)	18.1	돌봄 및 보건 서비스 종사자(421)	51.7
여행안내 및 접수 사무원(392)*	50.0	유치원 교사(253)	71.4
자동차 운전원(873)**	54.1	비서 및 사무 보조원(314)*	59.2
농림어업 관련 단순 종사자(991)	9.5	자동차 운전원(873)**	56.8
비서 및 사무 보조원(314)*	37.3	고객 상담 및 기타 사무원(399)	45.8
가사 및 육아 도우미(951)	42.4	기타 돌봄·보건 및 개인 생활 서비스 종사자(429)	31.9
고객 상담 및 기타 사무원(399)	55.9	사회복지 관련 종사자(247)	61.7
행정 사무원(311)*	182.6	연구·교육 및 법률 관련 관리자(131)*	328.4
회계 및 경리 사무원(313)*	73.6	음식 관련 단순 종사자(952)	35.1

주: 1) * 표시(간접 지원 행정직)

2) ** 표시(주요 서비스 제공자는 아님)

자료: 통계청. (2021). 지역별고용조사(하반기 B형)[데이터파일] 재분석



제3장

공공 사회서비스 일자리에 대한 직무 및 자격 분석

제1절 주요 개념

제2절 공공 사회서비스 사업 인력의 직무 분석

제3절 공공 사회서비스 사업 인력의 자격 요건 분석

제3장 공공 사회서비스 일자리에 대한 직무 및 자격 분석

제1절 주요 개념

1. 직업과 직무

□ 직업(occupation)

- 생산적인 경제활동에 종사하는 종사자 개인들이 수행해야 할 각종 직무를 그 수행되는 일의 형태에 따라 체계적으로 유형화한 것
- 개별 종사자가 수행하는 주된 업무로 구성되며, 종사자가 특정 일을 수행하는데 필요한 직무수행능력이 반영됨.

□ 한국표준직업분류

- 직업은 유사성을 갖는 직무를 지속적으로 수행함, 경제적 거래관계가 성립하는 활동, 윤리성, 사회성 등의 특징을 가짐(통계청, 2017).
 - 개인에게 직업은 생계유지와 역량 발휘 등을 목적으로 수행하는 유사성을 가지고 있는 직무 묶음이라 할 수 있음.
- 한국표준직업분류(Korea Standard Classification of Occupations; KSCO)는 국제노동기구의 국제표준직업분류(ISCO-88)를 바탕으로 구성됨.
 - 직업분류는 개인이 하고 있는 일을 체계적으로 유형화한 것
 - 직업분류의 목적은 통계 및 행정자료를 통해 수립되는 직업정보를 분류 및 집계하기 위함이며, 직업정보에 대한 국내 통계를 국제적으로 비교 가능하게 함(통계청, 2017).
- 분류체계는 직능의 유형과 직능에 해당하는 기술 수준 등을 반영하고 있음.
 - 직업 대분류는 (1) 관리자, (2) 전문가 및 관련 종사자, (3) 사무 종사자, (4)

서비스 종사자, (5) 판매 종사자, (6) 농림 어업 숙련 종사자, (7) 기능원 및 관련 기능 종사자, (8) 장치·기계 조작 및 조립 종사자, (9) 단순노무 종사자로 구분됨.

□ 직무

- 개인이 직업으로써 수행하는 일(직책이나 직업에서 책임을 지고 담당으로 수행하는 일)을 의미함.
- 국제표준직업분류(ISCO-08)에서 직무(job)는 “자영업을 포함하여 특정한 고용주를 위하여 개별 종사자들이 수행하거나 또는 수행해야 할 일련의 업무와 과업(tasks and duties)”으로 명시함(통계청, 2017).
 - 업무 및 과업 단위로 세분화된 직무를 기준으로 유사 직무 묶음의 집합이 직업이 될 수 있음.

□ 국가직무표준

- 국가직무표준(National Competency Standards; 이하 NCS)은 산업현장에서 직무 수행에 필요한 능력을 표준화한 기준임.
- 국가직무능력표준의 분류는 직무의 유형(Type)을 중심으로 국가직무능력표준의 단계적 구성을 나타냄.
 - 한국고용직업분류(Korean Employment Classification of Occupations; KECO)를 중심으로, 한국표준직업분류, 한국표준산업분류 등을 참고하여 직무의 유형을 대분류(24개), 중분류(81개), 소분류(269개), 세분류(NCS, 1,064개)의 단계로 구성
 - 세분류 직무에 해당하는 능력단위를 구성
- <표 3-1>과 같이 24개 대분류는 산업분야 기준으로 구분됨.

〈표 3-1〉 국가직무표준(NCS) 대분류

대분류 코드	대분류명	대분류 코드	대분류명
01	사업관리	13	음식서비스
02	경영·회계·사무	14	건설
03	금융·보험	15	기계
04	교육·자연·사회과학	16	재료
05	법률·경찰·소방·교도·국방	17	화학·바이오
06	보건·의료	18	섬유·의복
07	사회복지·종교	19	전기·전자
08	문화·예술·디자인·방송	20	정보통신
09	운전·운송	21	식품가공
10	영업판매	22	인쇄·목재·가구·공예
11	경비·청소	23	환경·에너지·안전
12	이용·숙박·여행·오락·스포츠	24	농림어업

자료 : NCS국가직무능력표준. (n.d.). NCS 및 학습모듈 검색.

<https://www.ncs.go.kr/unity/th03/ncsSearchMain.do>에서 2022.11.01. 인출.

2. 자격과 인적 관리

□ 자격(qualification)

- 광의의 자격 개념은 특정한 일을 수행하는 데 필요한 지식, 기술, 역량을 갖추었음을 공식적으로 인정(accreditation)받는 것을 의미함.
 - 「자격기본법」 제2조에 의하면 “자격”은 “직무수행에 필요한 지식·기술·소양 등의 습득정도가 일정한 기준과 절차에 따라 평가 또는 인정된 것”
 - 개인이 구체적 표준에 맞는 지식, 기술, 역량을 습득하였다고 관계기관이 판단하였을 때 부여되는 것(OECD, 2007)
 - “산업현장에서 요구하는 직업역량을 인정하여 나타내는 체계”(관계부처 합동, 2022)
 - 따라서 광의의 자격 개념에서 특정 업무를 수행하기 위한 자격 있음을 인증하는 기준은 교육훈련과정 이수, 시험 합격 혹은 통과, 현장훈련 이수, 일정 기간 이상의 업무경력 등과 같이 다양할 수 있음.

○ 한편, 협의의 자격 개념은 국가 정책에서 관리되는 자격을 의미함.

- 자격은 국가자격, 국가공인 민간자격, 민간자격으로 구분됨.
- 국가자격은 법령에 근거하여 국가가 신설하여 관리 및 운영하는 자격으로 신뢰도와 체계도가 높음.
- 민간자격은 개인, 단체, 법인 등이 신설하여 운영하는 자격이며, 무분별한 민간자격 신설 등의 문제를 방지하기 위해 2007년 민간자격 등록제(자격기본법 제17조)를 도입함.
- 민간자격 중에서도 국가공인 민간자격은 일정 기준을 충족한 자격에 대해 심사를 거쳐 공인한 자격임.
- 협의의 자격 개념에서도 “자격 있음”을 인증하는 세부 기준은 시험 통과, 관련 학위 소지 여부, 승급교육 여부, 현장훈련 여부, 경력 여부 등임.

□ 국가의 자격 기준 관리

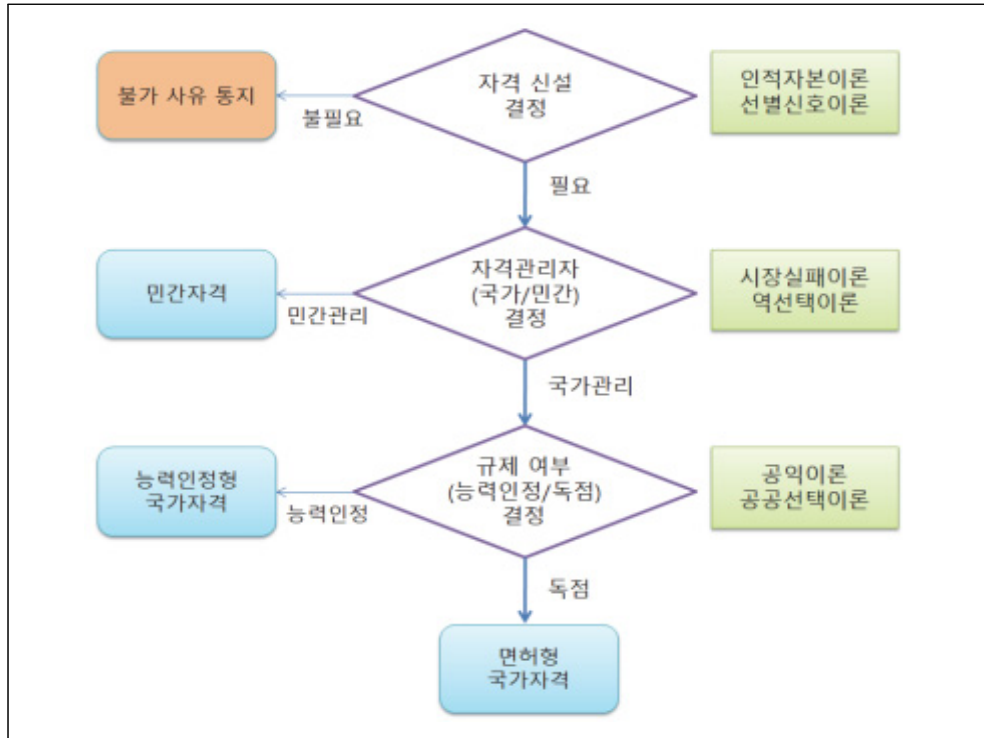
○ 자격 관련 법령으로 「자격기본법」에서 자격에 대한 기본적인 사항, 자격제도의 관리 및 운영 등에 대한 사항을 명시하고 있음.

- 2007년 「자격기본법」 개정에서 자격관리·운영 기본계획을 수립하도록 함에 따라 이후 제1~3차 자격관리·운영 기본계획이 수립·시행되었음.
- 「자격기본법」 외에도 자격 관련 법령으로 「국가기술자격법」, 「기술사법」, 「근로자직업능력개발법」, 「숙련기술장려법」 등이 있음.

○ 특정 분야 및 업무에 대한 자격은 관련 법령 등에 근거하여 제한되거나 규정되고 있음.

- 자격기본법 제17조 2호를 통해 국민 생명·건강·안전·국방에 직결되는 분야의 민간자격 신설을 금하고 있음.
- 특정 분야 업무(의료, 안전, 법)의 경우 관련 법령에서 독점적 자격(면허형 자격)을 제시하기도 함.
 - 의료인력(의료법 등에 근거), 의사, 변호사, 법무사, 세무사, 변리사, 건축사, 기관사, 운항사, 조종사 등

[그림 3-1] 자격 유형 구분 절차



자료 : 김상진 외. (2019). 자격정책의 통합 평가 방안 연구 - 성과평가를 중심으로. p.18.

○ 국가 차원에서 자격 관련 제도를 통해 노동시장에 필요한 인력의 양성과 인적 자원 개발을 할 수 있음.

- 자격 제도는 신호 기능을 통해 교육훈련과 노동시장을 연계하는 인프라로 기능할 수 있음(관계부처 합동, 2022).
- 기술 및 사회 변화에 따른 직무 및 역량 요구 변화를 고려하여 자격을 설계 가능하게 함.
- 국가 차원에서 전문인력 양성 등에 대한 정책을 수립 가능하게 함.

□ 민간의 자격 기준 활용

○ 민간 시장에서 공인된 자격은 사업체가 인적자원 수준을 개선할 수 있는 기제이며, 채용 및 인적자원 관리 측면에서 자격(광의의 범위)이 활용됨.

- 공공에서 직·간접적으로 지원·규제하는 분야 외에 민간 노동시장에서는 사용자가 인력 채용과 관리의 측면에서 내부 기준을 정하고 이를 구인이나 인력관리에 활용하고 있음.
- 따라서 공인된 자격(광의) 기준은 인력 채용의 기준에 포함되거나 채용 과정에서 유리한 조건이 될 수 있음.
- 또한 사업체에서 공인된 자격(광의) 기준은 승진, 평가 등의 제도와 결합하여 기존 인적자원의 관리를 위한 기준으로 활용될 수 있음.

○ 한편, 노동자는 채용, 승급, 승진 등의 목적으로 공인된 자격(광의)의 취득할 수 있음. 노동자는 자신의 숙련 또는 역량을 공인된 자격을 기준으로 증명하고 이에 따른 업무를 수행하고 해당하는 보상을 얻을 수 있음.

□ 공공의 자격 관련 개입을 통한 인적자원의 질 관리

- 서비스를 산출하는 산업에서 인력은 주요 투입요소이며, 인력에 대한 자격 기준은 서비스 전문성을 관리하기 위한 기제이자 종사자의 역량강화를 유인하고 이를 보상하기 위한 기본적 도구로 활용될 수 있음.
- 공공은 자격제도에 대한 개입을 통해 인적자원 질 관리를 할 수 있고, 개입 수준은 분야별 제공기관 특성이나 서비스의 숙련 수준 등에 따라 상이할 수 있음.
- 첫째, 특정 전문인력의 경우 자격취득 규모(인력공급)를 직접적으로 통제함으로써 서비스와 제공인력 질을 관리할 수 있음.
 - 의사, 변호사 등과 같이 특정 서비스를 수행할 수 있는 자격(면허)을 제한하는 방식은 진입 단계에서는 해당 자격 취득자 규모를 관리하는 방식임.
 - 예를 들어 의사, 변호사 등의 직업은 대학 입학정원과 국가자격시험의 선발 인원을 제한하는 방식으로 제공인력 질을 관리하고 있음.
 - 자격취득 후 주기적인 보수교육 이수와 활동 신고 등의 의무를 부과하여 해당 전문인력의 질을 관리함.
- 둘째, 공공 재정지원 분야에서 인력에 대한 자격 기준을 제시하는 방식으로 일정 수준 서비스 질을 확보할 수 있음.

- 공공이 재정을 지원하거나 직접 제공하는 사회서비스 영역의 경우 관련 법령, 사업안내, 지침 등을 통해 자격(광의의 범위) 관련 기준을 제시함.
- 사회서비스 분야에서 광의의 자격은 관련 부처 소관의 자격·면허(〈표 3-2〉 참고)뿐만 아니라 사업안내/지침 등에 근거한 학력, 경력, 기타(교육 이수 등) 조건을 포괄할 수 있음.
- 특성 일자리 입직을 위한 최저 기준을 제시하고 자격 유지를 위한 기준(보수 교육 등)을 부과함으로써 인력의 질을 관리함.
- 공공이 직간접적으로 지원하는 영역에서 자격 기준의 설정은 일정 수준의 서비스 질을 담보하기 위한 기제로 작용함.

〈표 3-2〉 보건복지부 소관 자격(면허) 현황

구분			세부 내용
국가자격	국가 자격 ¹⁾	면허	(관련 행정기관에 의해 특정업무 수행을 해당 면허 소지자에게 허가) 의사, 치과의사, 한의사, 간호사, 조산사, 임상병리사, 방사선사, 물리치료사, 작업치료사, 치과기공사, 치과위생사, 보건의료정보관리사, 안경사, 위생사, 영양사, 약사, 한약사
		자격	(면허를 제외한 보건복지부 소관 국가자격) 전문의(전문의, 치과 의사전문의, 한의사전문의), 전문간호사, 정신건강전문요원(정신건강임상심리사, 정신건강간호사, 정신건강사회복지사), 한약조제, 임상영양사, 간호조무사, 응급구조사, 의지·보조기 기사/보조공학사, 언어재활사, 장애인재활상담사, 의무기록사, 안마사, 보건교육사, 한약업사, 장례지도사, 보육교직원(보육교사, 어린이집원장), 사회복지사, 요양보호사
	국가기술자격		의공, 의료전자, 이용, 미용(일반, 피부, 네일, 메이크업), 세탁, 임상심리사, 국제의료관광코디네이터
민간자격	공인자격		점역 교정사(1~3급), 병원행정사, 보행지도사, 수화통역사
	등록자격		보건위생, 생활보호, 자활지원, 사회보장, 보험심사, 아동·노인·장애인 및 보건산업기술 관련 6,093개 자격('21년 9월 기준)

주 : 국가기술자격법 시행규칙 [별표 7]; 교육부. (2021.09.15). 보도자료 “민간자격 제도의 방향, 국민의 생각을 듣습니다”; 한국직업능력개발원. (2022). 공인민간자격등록현황의 내용을 재구성함.
 자료 : 김유휘 외. (2022). 보건복지 종사자교육 실태조사 수행방안 연구, p.46 〈표 III-2〉.

1) 의료인 등에 대한 면허, 자격 등은 한국보건의료인국가시험원에서 관리함.

- 셋째. 민간 사업체 중심으로 서비스가 제공되는 분야라면 공공은 적정 자격 기준 설정과 체계화 등을 통해 인적자원 질을 담보할 수 있음.
 - 국가자격화 등의 자격 기준 관리, 정부 공인 자격인증제도 도입과 같이 적정 인적자원 기준 제시
 - 민간 사업체에 대해 자격인증제도 참여를 유인하거나 인적자원 정보공개를 유도하는 등 사업체가 자체적으로 적정 수준 인력을 확보할 수 있도록 유인
- 넷째. 공공이 인적자원 양성에 직접 투자함으로써 민간 시장에 우수 인력을 공급할 수 있음.
 - 국가/민간 자격관리체계와 관련 교육훈련체계 관리 등을 통해 인적자원 양성체계 관리
 - 서비스 활성화 초기 단계의 경우 특정 자격 인력의 육성에 대한 직접적 지원 가능

3. 사회서비스 분야 직무 및 직업분류

- 사회서비스 인력의 역량 강화 측면에서 종사자가 수행하는 일을 중심으로 현황을 파악하고 개선방안이 모색되어야 함. 따라서 본 연구는 직무, 직업 등과 같이 수행하고 있는 업무 중심 개념을 활용하여 종사자 자격 요건 등을 파악하고자 함.
- 사회서비스 직업과 한국표준직업분류(KSCO)
 - 위에서 제시한 한국표준직업분류(KSCO) 대분류 기준에서 사회서비스 일자리는 주로 전문가 및 관련 종사자, 서비스 종사자에 해당함.
 - 제2장 제2절에서 살펴본 바와 같이 사회서비스 일자리의 직업 소분류는 주로 돌봄 및 보건 서비스 종사자(421), 사회복지 관련 종사자(247), 보건의료 관련 종사자(246)로 파악됨.
 - 더 구체적으로 세분류 또는 세세분류 단위로 사회서비스 일자리를 파악하면 직업분류명은 보건복지부 소관 국가자격증 명과 일치하는 경우가 많았음. 이는 수행인력의 전문성이 요구되는 특정 직역에 대해 각각의 자격증이 도입되었기 때문임.

- 의사, 간호사, 물리치료사, 작업치료사, 임상심리사, 사회복지사, 요양보호사, 청소년지도사 등

□ 사회서비스 직업과 직무 분류

○ 국가직무능력표준(NCS)의 24개 대분류 중 사회서비스와 관련이 있는 대분류는 “06.보건·의료”, “07.사회복지·종교”라고 볼 수 있으며, 나머지 대분류 직무와 관련된 사회서비스도 존재함.

- 예를 들어 역량 개발 관련 직무는 “04. 교육·자연·사회과학” 등에 부분적으로 포함되고, 문화 및 여가 관련 사회서비스 직무는 “08. 문화·예술·디자인·방송”에 부분적으로 포함됨.

○ 사회서비스 영역에서는 예를 들어 보건, 복지, 공공복지행정, 돌봄 등의 영역에서 영역별 또는 서비스별 직무를 분석하는 연구들이 수행된 바 있으나, 사회서비스 전체의 직무 분류에 활용할 수 있는 체계가 부재함.

□ 본 장의 사회서비스 일자리 자격에 대한 분석기준으로써 직업 및 직무 분류체계를 아래와 같이 검토하였음.

○ 종사자가 하는 일을 중심으로 자격, 역량강화 등을 논의하기 위해서는 유사한 업무 내에서 기술 또는 역량 수준에 따른 분류체계를 필요로 함.

○ 한국표준직업분류의 직업 소분류(3자리)는 직능 유형과 직능의 기술 수준에 따라 분류되는데, 사회서비스 분야에 초점을 맞추면 소분류 간에 직능 유형이 충분히 구분되지 못하고 직능의 기술 수준으로 분류되고 있기에 분석의 기준으로 활용하기에는 한계가 있음.

- 사회복지 관련 종사자(247) 내에 사회복지사, 보육교사, 상담 전문가, 직업상담사, 청소년지도사가 모두 포함되어 있음.
- 유사한 보육 관련 업무 종사자가 기술 수준에 따라 사회복지 관련 종사자(247), 돌봄 및 보건 서비스 종사자(421)로 분류됨.

○ 다음으로, 한국표준직업분류의 직업 세분류(4자리)는 너무 세분화된 직업으로

분류되어 있어 사회서비스 종사자의 자격 기준 등의 분석틀로 활용하기에 어려움이 있음. 또한 세부 사업/시설별 하나의 인력에 대해 하나의 직업 세분류(4자리)를 정하여 매칭하기에 어려움이 있음.

- 예를 들어 직업훈련교사의 경우 고용서비스/직업훈련으로 업무가 명확히 구분되지만 이에 해당되는 직업 세분류를 찾기 어려움.
- 또한 의료급여관리사의 경우처럼 직업 세분류 상으로는 간호사이나 수행 업무는 사회복지 업무인 경우도 있었음.

○ 한편, 기존 직무 분류체계 또한 본 장의 목적에 맞게 활용하기에 한계가 있음.

○ 국가직무능력표준(NCS)에서 사회서비스 분야의 직무를 파악하기 위해서는 어느 정도 동일한 분류 단위로 파악되어야 하나 세분화된 분류 단위의 수준 차이가 있음.

- 보건의료는 대분류였으나 사회복지, 상담, 보육은 중분류였으며, 다른 사회 서비스 분야는 더 세분화된 분류 단위에 포함되어 있음.
- 또한 임상심리는 보건의료 대분류 하의 세분류 단위로 분류된 반면, 심리 상담은 종교·사회복지 대분류 하에 소분류로 직업상담서비스, 청소년지도와 묶여 있음.

○ 이외에 사회서비스 분야의 직무를 구분하는 공신력 있는 체계가 미비하여 본 장의 분석에서 기존 분류체계를 활용하기 어려웠음.

□ 따라서 본 연구에서는 사회서비스 분야 직무 대분류(안)를 도출하여 이를 기준으로 공공 사회서비스 일자리의 인력 현황과 자격 기준을 분석해보는 작업을 시도하고자 함.

○ 직무 대분류(안)를 자격 분석의 틀로 정하여 공공 사회서비스 일자리 현황을 분석하고 또한 직업 소분류(3자리) 기준으로도 공공 사회서비스 일자리 현황을 파악하고자 함.

제2절 공공 사회서비스 사업 인력의 직무 분석

1. 분석개요

가. 분석대상 범위

□ 공공 사회서비스 영역에 대한 검토

- 공공 사회서비스 일자리 사업은 사회서비스를 직접 생산 혹은 제공하거나 직접 서비스 제공을 간접적으로 지원하는 사업을 의미함.
 - 국가 재정(국비, 지방비 등)이 투입되는 사회서비스 사업으로 정의하였으며, 사업수행의 주체는 공공(국가 혹은 지자체) 또는 민간임.
- 공공 사회서비스 영역은 공공이 사업의 수행에 일정 부분 개입 가능한 영역임. 인력의 경우에는 업무의 범위가 제도자료 상으로 어느 정도 한정된 경우가 많고 특히 자격 기준은 법령, 사업안내 등에서 지정하고 있는 경우가 다수임.
- 사회서비스 관련 한국산업분류체계(KSIC)를 활용하여 공공 사회서비스 영역의 범위를 아래와 같이 파악함.
 - 한국산업분류체계(KSIC) 중분류 중 사회서비스 관련 산업을 정리한 후 각 중분류 산업에 해당하는 주요 공공 사회서비스 영역을 매핑함.
 - 사회서비스산업 특수분류 체계(SSISC), 한국산업분류체계(KSIC), 김유휘 외(2022) 연구의 보건복지 종사자 범위, '17년~'22년 기준 사회서비스 일자리 사업 목록 등을 참고
- 사회서비스 일자리 자격 요건 등의 분석을 목적으로 분석대상인 공공 사회서비스 영역을 정함.
 - KSIC 기준 사회복지 서비스업(87)의 공공 사회서비스 영역을 모두 분석 범위에 포함함.
 - 상대적으로 인력의 직업/자격 구분이 명확한 영역, 자격 분석의 정책적 함의가 낮을 것으로 예상되는 영역, 관련 사업/시설 정보가 부족한 영역을

제외함(병의원, 유아교육기관, 초중고 교육기관, 기타 교육훈련 관련 기관).

○ <표 3-3>과 같이 음영으로 표시된 영역을 본 절의 분석대상으로 설정함.

<표 3-3> 사회서비스 관련 KSIC 중분류 사업별 해당하는 주요 공공 사회서비스 영역

구분	KSIC 중분류	산업 분류 정의	공공 사회서비스 영역(사업/시설)	비고 (연관 산업군의 사회서비스 해당하는 소분류)
핵심 산업군	86	보건업	병의원	-
			보건기관 (보건소, 보건지소, 건강생활센터 등)	
			지역보건사업 (통합건강증진사업, 정신건강복지센터, 중독관리통합지원센터, 자살예방센터, 치매안심센터)	
	87	사회복지 서비스업	사회복지시설	-
			보육시설	
			장기요양기관	
			사회서비스 전자바우처 사업	
			기타 사회서비스 (노인맞춤돌봄, 장애아가족 양육지원)	
연관 산업군	75	사업 지원 서비스업	-	고용알선 및 인력공급업(751)
	84	공공 행정, 국방 및 사회보장 행정	공공 복지행정 조직 (공무원 제외)	사회 및 산업정책 행정(842), 사회보장 행정(845)
			고용서비스 사업*	
	85	교육 서비스업	유아교육기관	초등교육기관(851), 중등교육기관(852), 고등교육기관(853), 특수학교, 외국인 학교 및 대한학교(854), 기타 교육기관(856)
			초중고 교육기관 및 특수학교 등	
			기타 교육/훈련 관련 사회서비스 사업 (청소년 수련시설, 직업훈련 기관 등)	
	90	창작, 예술 및 여가관련 서비스업	문화관련 사회서비스 사업	창작 및 예술 관련 서비스업(901), 도서관, 사적지 및 유사 여가관련서비스업(902)
	91	스포츠 및 오락관련 서비스업	체육관련 사회서비스 사업	스포츠 서비스업(911), 유원지 및 기타 오락 관련 서비스업(912)
	96	기타 개인서비스업	-	그 외 기타 서비스업(969)

주 : 실업/고용 정책 및 노동관련 일반 행정을 수행하는 기관이 “노동 행정”(84221로 분류됨에 따라 고용서비스 사업을 중분류 “84”로 분류

자료 : 박세경 외(2020) 연구의 사회서비스 산업과 사회서비스 일자리 사업 연계작업 결과(pp. 80-86), 김유휘 외 (2022) 연구의 보건복지 분야 종사자 범위 검토 결과(pp. 65-76), ‘17~22년 기준 사회서비스 일자리 사업 목록을 참고하여 연구진 작성

□ 공공 사회서비스 영역의 분석범위 구체화

○ 본 절의 분석대상인 공공 사회서비스 영역을 아래 <표 3-4>와 같이 재분류 하였음.

○ 본 장에서 아래 공공 사회서비스 영역을 기준으로 종사자의 직무 및 자격 요건을 분석하고자 함.

<표 3-4> 공공 사회서비스 영역별 서비스 제공방식 및 주요 대상/기능

산업분류 정의	공공 사회서비스 영역(사업/시설)	서비스 제공방식*	주요 대상/기능
보건업	지역보건사업 (치매안심센터, 정신건강복지센터, 중독관리통합지원센터, 자살예방센터 등)	이용/재가방문	건강증진, 치매, 정신건강
사회복지 서비스업	보건복지부 사회복지시설 (어린이집, 장기요양기관 제외)	생활	노인, 아동, 장애인, 정신질환, 노숙인, 결핵/한센
		이용	노인, 아동, 장애인, 자활
	여성가족부 사회복지시설 및 사업	생활	성폭력/가정폭력/성매매, 가족, 청소년
		이용	성폭력/가정폭력/성매매, 가족, 청소년
	보육시설	이용	아동
	장기요양기관	시설(생활)	-
		재가(주야간/단기 포함)	-
	사회서비스 전자바우처 사업	이용/재가방문	돌봄, 비돌봄
공공 행정, 국방 및 사회보장 행정	공공 복지행정 조직 (공무원 제외)	이용	-
	고용서비스 사업	이용	-
창작, 예술 및 여가관련 서비스업	문화/체육 관련 사회서비스 사업	이용	-
스포츠 및 오락관련 서비스업			

주 : 서비스 제공인력이 센터/기관을 방문하여 서비스를 제공하는 경우 이용으로 분류함.

자료 : 연구진 작성.

○ 공공 사회서비스 세부 영역에 해당하는 주요 시설 및 사업 현황은 아래와 같음.

〈표 3-5〉 공공 사회서비스 영역별 주요 사업 및 서비스

공공 사회서비스 영역(사업/시설)	서비스 제공방식*	관련 시설 및 사업
지역보건사업	이용/ 재가방문	치매안심센터, 정신건강복지센터, 중독관리통합지원센터, 자살예방센터, 보건소 방문건강관리사업 등
보건복지부 사회복지시설 (어린이집, 장기요양기관 제외)	생활	노인주거복지시설, 학대피해노인전용쉼터, 공동생활가정(쉼터 포함), 아동보호치료시설, 아동양육시설, 아동일시보호시설, 자립지원시설, 장애영유아 거주시설, 장애유형별 거주시설, 장애인공동생활가정, 장애인단기 거주시설, 중증장애인 거주시설, 피해장애인쉼터, 노숙인요양시설, 노숙인일시보호시설, 노숙인자활시설, 노숙인재활시설, 정신요양시설, 정신재활시설 등
	이용	노인일자리지원기관, 노인보호전문기관, 재가노인복지시설, 다함께돌봄센터, 아동보호전문기관, 아동상담소, 지역아동센터, 장애인 복지관, 장애인 생활이동지원센터, 장애인 재활치료시설, 장애인 주간보호시설, 장애인권익옹호기관, 장애인생산품판매시설, 장애인직업재활시설, 점자도서관, 노숙인일시보호시설, 노숙인종합지원센터, 쪽방상담소, 지역자활센터, 정신재활시설 등
여성가족부 사회복지시설 및 사업	생활	가정폭력피해자보호시설, 성매매피해자지원시설, 성폭력피해자보호시설, 한부모가족복지시설, 청소년 자립지원관, 청소년 회복지원시설, 청소년쉼터 등
	이용	가정폭력상담소, 성매매피해상담소, 성폭력피해상담소, 성폭력피해자통합지원센터, 여성긴급전화 1366센터, 가족센터, 청소년상담복지센터, 청소년수련시설, 학교 밖 청소년 지원센터 등
보육시설	이용	어린이집
장기요양기관	시설	노인요양시설, 노인요양공동생활가정
	재가	단기보호, 주야간보호, 방문간호, 방문목욕, 방문요양 등
사회서비스 전자바우처 사업	이용/ 재가방문	가사간병 방문지원 사업, 산모·신생아 건강관리 지원사업, 아이돌봄 지원사업, 장애인활동지원사업, 지역사회서비스투자사업 등
기타 사회서비스	재가방문	노인맞춤돌봄, 장애아가족 양육지원 등
공공 복지행정 조직	이용	희망복지지원단, 드림스타트, 아동보호서비스 등
고용서비스 사업	이용	새일센터, 대학일자리센터, 중증장애인 지역 맞춤형 취업지원, 중장년일자리희망센터, 장애인 근로지원인 지원 등
문화/체육 관련 사회서비스 사업	이용	디지털배움터, 생활체육지도자 사업, 작은도서관 순회사서 지원사업, 사립박물관 전문인력 지원사업 등

자료 : 연구진 작성

나. 분석자료 구성

□ 공공 사회서비스 세부 영역별 인력 기준을 아래와 같이 정리함.

- 세부 영역별(〈표 3-4〉 참고)로 개별 사업/시설별 인력 기준²⁾을 목록화하고 이를 키(key)값으로 하여 직무, 직업분류, 자격 요건 정보를 매칭하고자 함.
- 아래 경우는 분석대상에서 제외함.
 - 법령/사업안내/지침에서 인력 관련 정보가 부족한 경우
 - 사회복지관, 결핵한센시설(생활시설), 복합노인복지시설, 노인여가복지시설, 노숙인진료시설, 한부모가족복지상담소, 청소년치료재활센터, 자살예방센터 등을 제외함.
 - 직무, 자격 등의 요건을 확인하기 어려운 일자리 사업
 - '22년 신규 실시 사업, 시범사업
 - 중앙 단위 지원조직, 광역 단위 지원조직, 사업단 인력

□ 본 장의 분석에서 활용하기 위한 사회서비스 직무 대분류(안)를 도출함.

- 본 장에서 인력별 직무(대분류)는 각각의 세부 영역별 인력이 주로 담당하고 수행하는 업무를 의미함.
 - 개인의 직무는 소속 기관 또는 사업의 주요 기능/역할과 일치할 수도 있고 불일치할 수도 있음.
- 기존 사회서비스 산업 및 직업 관련 기준 등을 바탕으로 사회서비스 직무 대분류 기준을 정하고자 함.
 - 사회서비스 분야에서 합의된 직무 분류 기준이 부재하기 때문에 사회서비스 정의, 사회서비스 일자리 통계의 상위 출현 직업분류, 선행연구의 사회서비스 사업 영역 분류, 직무능력표준(NCS)의 “보건/의료”, “사회복지/종교”의 소분류 및 세분류 기준 등을 참고하여 사회서비스 직무(대분류) 기준을 제시하고자 함.

2) 예를 들어 아동복지시설의 경우 보육사, 생활복지사/상담지도원, 직업훈련교사, 임상심리상담원, 자립지원전담요원 등임.

〈표 3-6〉 사회복지서비스 일자리 직무 구분을 위한 참고자료

구분	주요 내용	출처
사회서비스 정의	상담, 재활, 돌봄, 정보의 제공, 관련 시설의 이용, 역량 개발, 사회 참여 지원	사회보장기본법 제3조(정의) 제4항
사회서비스 산업 상위 출현 직업	<p>(핵심 산업군)</p> <p>돌봄 및 보건 서비스 종사자(421) 사회복지 관련 종사자(247) 간호사(243) 청소원 및 환경미화원(941) 보건 의료 관련 종사자(246) 치료·재활사 및 의료기사(245) 의료 진료 전문가(241) 경영 관련 사무원(312) 기타 서비스 관련 단순 종사자(999) 조리사(441)</p> <p>(연관 산업군)</p> <p>학교 교사(252) 청소원 및 환경미화원(941) 문리·기술 및 예능 강사(254) 경영 관련 사무원(312) 여가 서비스 종사자(432) 행정 사무원(311) 건물 관리원 및 검표원(942) 스포츠 및 레크리에이션 관련 전문가(286) 대학교수 및 강사(251) 기타 서비스 관련 단순 종사자(999)</p>	안수란, 하태정. (2021). 사회복지서비스 일자리 통계 생산 연구.
사회서비스 사업 영역 분류표	1. 성인 돌봄 : 노인, 장애인, 기타 성인 돌봄 및 보호 서비스 2. 아동 돌봄 : 출산지원, 보육, 방과 후 돌봄, 아동/청소년보호 서비스 3. 신체 건강 : 건강증진 및 재활 서비스 4. 정신 건강 : 상담 및 심리지원 서비스 5. 교육 및 정보제공 : 아동 및 성인 교육지원, 정보제공 서비스 6. 고용 : 고용지원, 직업훈련, 창업지원 서비스 7. 문화 : 문화 및 여가 서비스 8. 주거 : 주거제공 및 지원 서비스 9. 환경 : 환경 서비스	안수란 외. (2022). 2022년 사회복지서비스 공급 실태조사.
국가직무능력표준	<p>(보건/의료)</p> <p>1. 보건 1-1. 보건지원 : 병원안내, 병원행정, 보건교육, 의료시설위생관리, 지역사회위생관리 1-2. 의료기술지원 : 요양지원, 의료기기관리, 의료정보관리, 의지 보조기제작·관리, 임상심리, 청각관리</p> <p>(사회복지/종교)</p> <p>1. 보육 1-1. 보육 : 보육, 산후육아지원, 아이돌봄 2. 사회복지 2-1. 사회복지서비스 : 사회복지면담, 사회복지사례관리, 사회복지 프로그램운영, 일상생활기능지원 2-2. 사회복지정책 : 공공복지, 사회복지조직운영, 지역사회복지개발 3. 상담 3-1. 심리상담 : 심리상담 3-2. 직업상담서비스 : 전직지원, 직업상담, 취업알선 3-3. 청소년지도 : 진로지원, 청소년상담복지, 청소년활동</p>	NCS국가직무능력표준. (n.d.). NCS 분류.

주 : 공무원은 별도 채용제도를 통해 입직하고 공무원 인사관리제도를 통해 관리되기 때문에 분석에서 제외함.
 자료 : 연구진 작성

○ 사회서비스 직무 대분류(안)

- 돌봄/보육, 사회복지, 보건의료, 재활, 정신건강/상담, 직업상담/청소년지도, 교육/역량개발, 문화/여가, 정보제공, 기타로 구분함.

〈표 3-7〉 사회서비스 직무 대분류(안)

구분	주요 내용
돌봄/보육	아동, 노인, 장애인 등을 대상으로 하는 돌봄 및 보호 업무
사회복지	사회복지 면담, 사례관리, 프로그램 운영, 사회복지조직 운영, 지역사회복지 개발 등의 사회복지 관련 업무 ※학대 관련 조사·사례관리 업무 포함
보건의료	의료서비스, 보건교육, 위생관리, 의료기술지원, 의료기기관리, 약무 등의 업무
재활	작업치료, 물리치료, 운동치료, 언어치료, 직업재활 등의 치료 및 재활 서비스
정신건강/상담	임상심리 관련 업무, 심리상담 서비스
직업상담/청소년지도	청소년 대상 지도 및 상담 업무, 직업상담 및 취업 알선 업무
교육/역량개발	아동 및 성인 대상 교육서비스
문화/여가	문화예술 관련 업무, 여가 및 스포츠 제공 업무, 단순 운동 및 건강관리 서비스 등 ※문헌정보관리 관련 업무 포함
정보제공	법률 지원 업무, 세무·노무 관련 업무, 재무설계, 노후설계 등
기타	위 직무에 해당하지 않는 직무를 기타로 구분함. ·행정/사무, 시설관리 등의 업무 ·음식, 위생, 안전 관련 업무 ·통번역, 출판, 홍보, 운전, 판매 등의 업무

자료 : 연구진 작성

□ 세부 영역별 인력에 대한 직무(대분류) 정보를 입력함.

○ 사회서비스 직무 대분류(안)를 활용하여 개별 사업/시설의 각각의 인력 기준 (key 값)별로 직무(대분류) 정보 입력

- 세부 영역의 사업/시설별 인력의 업무에 근거하여 해당하는 직무(대분류)를 입력하였음.
- 정책자료(사업안내 등) 상의 제공서비스 정보와 자격 요건 정보 등 참고
- 관리자(시설장/기관장/원장/센터장/소장/부소장 등), 행정/사무 인력, 시설 관리인력은 위 직무 대분류(안)에 따라 “기타”로 분류됨.

□ 세부 영역별 인력에 대한 직업(소분류) 정보를 입력함.

○ 개별 사업/시설별 인력에 해당하는 제7차 한국표준직업분류(KSCO) 기준의 직업(소분류) 정보를 입력하였음.

- 개별 사업/시설별 인력의 직무, 사업/시설의 기능, 인력에 요구하는 자격증, 실제 인력 현황 등을 고려하여 하나의 인력(key 값)에 대해 하나의 직업(한국표준직업분류의 소분류, 3자리 기준)을 입력함.
- 정책자료(사업/서비스별 사업안내, 지침 등), 선행연구, 직업·직무 관련 자료(직업분류체계, 국가직무능력표준) 등을 참고함.

2. 공공 사회서비스 종사자의 주요 직무(대분류) 및 직업분류 분석

가. 공공 사회서비스 종사자의 주요 직무(대분류) 현황

□ 관련 시설/사업의 종사자 규모 추정치를 활용하여 종사자 비중이 높은 직무를 주요 직무로 파악함.

○ 사업자료에서 추출한 인력 목록만으로는 주로 어떤 직무의 종사자들이 있는지 파악하기 어려움. 따라서 본 장에서 개별 사업/서비스의 인력(key 값)별 현원 규모를 추정한 후, 종사자 규모 추정치를 적용했을 때 각 세부 영역별 종사자 비중이 높은 직무(대분류)를 주요 직무로 파악하고자 함.

- 개별 사업/시설별 시설 수 현황, 인력배치 기준, 관련 통계 및 선행연구 등을 근거로 종사자 수를 추정함.
 - 개별 사업/시설별 종사자 규모가 100인 이하인 경우 규모 추정에서 제외
- 대부분 관련 자료에서 현원 규모를 제시하지 않아 인력배치 기준 등에 근거하여 현원 규모를 추정한 후 종사자 비중을 산출한 것이기 때문에, 본 장의 분석에서는 개별 세부 영역별 비중만을 활용하였음. 추정 자료라는 점에서 해석에 주의할 필요가 있음.

□ 본 절의 분석범위 내에서 종사자 비중이 큰 직무 대분류는 “기타”(관리직, 행정직

등)를 제외하고 돌봄/보육, 사회복지, 재활, 보건의료였음.

○ 이는 분석범위 내에서 장기요양기관, 보육시설 종사자의 규모가 크기 때문임.

□ 지역보건사업

○ 종사자 비중 상위 직무는 보건의료, 사회복지, 정신건강/상담이었음.

□ 보건복지부 사회복지시설

○ 생활시설의 종사자 비중 상위 직무는 사회복지, 돌봄/보육이었음.

○ 이용시설의 경우, 종사자 직무는 다른 영역에 비해 다양하게 구성되어 있음. 그 중 종사자 비중 상위 직무는 사회복지, 직업상담/청소년지도였음.

□ 여성가족부 사회복지시설 및 사업

○ 생활시설의 종사자 비중 상위 직무는 사회복지, 정신건강/상담이었음.

○ 이용시설과 지원사업의 종사자 비중 상위 직무는 정신건강/상담, 사회복지, 직업상담/청소년지도였음.

□ 보육시설

○ 보육시설 종사자의 직무는 돌봄/보육이었음.

□ 장기요양기관

○ 시설 영역의 직무별 종사자 비중은 돌봄/보육, 보건의료, 사회복지 순이었음. 보건의료가 사회복지보다 비중이 큰 이유는 급여유형을 시설로 한정할 때 의사 및 간호인력의 규모가 사회복지사보다 크기 때문임.

○ 재가 영역 종사자 비중 상위 직무는 돌봄/보육, 사회복지였음.

□ 사회서비스 전자바우처 사업 및 기타 사회서비스

○ 사회서비스 전자바우처 사업 종사자 비중 상위 직무는 돌봄/보육, 정신건강/상담이었음. 이는 돌봄 관련 사업의 규모가 가장 크고, 다음으로 아동심리지원

등의 서비스 규모가 컸기 때문임.

- 노인맞춤돌봄, 장애아가족 양육지원의 종사자 비중 상위 직무는 돌봄/보육이었음.

□ 공공 복지행정

- 공공 복지행정 관련 종사자(공무원 제외)의 직무는 사회복지였음. 해당 영역은 희망복지지원단, 드림스타트, 방문건강관리사업 등으로 구성되었기 때문에 사회복지 직무 내에서도 사례관리 역할을 필요로 하는 영역임.

□ 고용 및 문화체육 관련 사회서비스

- 고용서비스의 종사자 직무는 직업상담/청소년지도였음.
- 문화체육 관련 사회서비스의 종사자 직무는 교육/역량개발, 문화/여가였음.

〈표 3-8〉 세부 영역의 종사자 직무(종사자 규모 추정치 기준)

(단위 : %)

세부 영역		직무	종사자 비중 (종사자 규모 추정치)
지역보건사업	이용/ 재가방문	보건의료	41.5
		사회복지	25.7
		정신건강/상담	21.5
		기타	5.7
		재활	5.5
보건복지부 사회복지시설 (어린이집, 장기요양기관 제외)	생활	사회복지	43.7
		기타	26.7
		돌봄/보육	13.1
		보건의료	7.7
		재활	7.7
		정신건강/상담	1.1
	이용	사회복지	39.0
		기타	35.6
		직업상담/청소년지도	10.9
		교육/역량개발	9.2
		돌봄/보육	3.6

세부 영역		직무	종사자 비중 (종사자 규모 추정치)
여성가족부 사회복지시설 및 사업	생활	기타	34.8
		사회복지	29.8
		정신건강/상담	29.4
		직업상담/청소년지도	5.1
	이용	기타	25.9
		정신건강/상담	24.0
		사회복지	21.4
		직업상담/청소년지도	19.6
		교육/역량개발	7.8
		보건의료	1.2
보육시설	이용	돌봄/보육	78.6
		기타	21.1
장기요양기관	시설	돌봄/보육	65.8
		기타	14.3
		보건의료	11.1
		사회복지	6.8
		재활	2.0
	재가	돌봄/보육	87.1
		기타	6.1
		사회복지	5.1
사회서비스 전자바우처 사업	이용/ 재가방문	보건의료	1.5
		돌봄/보육	74.7
		기타	7.7
		정신건강/상담	6.4
		사회복지	5.7
기타 사회서비스 (노인맞춤돌봄, 장애아가족 양육지원)	재가방문	재활	4.5
		돌봄/보육	91.5
		사회복지	6.6
공공 복지행정 조직 (공무원 제외)	이용	기타	2.0
고용서비스	이용	사회복지	100.0
문화/체육 관련 사회서비스	이용	직업상담/청소년지도	100.0
		교육/역량개발	54.3
		문화/여가	45.7

주 : 1) 종사자 규모 추정은 개별 사업/시설별 시설 수 현황, 인력배치 기준, 관련 통계 및 선행연구 등을 근거로 종사자 수를 추정함 값임.

2) 직무(대분류)의 비중이 1% 이하인 경우 모두 표에서 제외함.

3) 지역사회서비스투자사업의 아동 대상 발달 및 역량강화 서비스의 경우 정신건강/상담 직무로 분류함.

4) 장애인 직업훈련, 직업재활 인력을 직업상담/청소년지도 직무로 분류함.

자료 : 연구진 작성

나. 공공 사회서비스 종사자의 주요 직업 현황

□ 관련 시설/사업의 종사자 규모 추정치를 활용하여 종사자 비중이 높은 직업(소분류)을 파악함.

○ 위 주요 직무 대분류 분석과 동일하게 종사자 규모 추정치를 적용했을 때 종사자 비중이 높은 직업 소분류를 파악함.

- 직무가 “기타”인 경우는 분석에서 제외하였음.
 - 관리자, 행정/사무 담당자, 시설관리 담당자
 - 음식, 위생, 안전 관련 업무 담당자
 - 통번역, 출판, 홍보, 운전, 판매 등의 업무 담당자

□ 본 절의 분석범위 내에서 종사자 비중이 큰 직업은 <표 3-9>와 같이 돌봄 및 보건 서비스 종사자(421), 사회복지 관련 종사자(247), 치료·재활사 및 의료기사(245), 간호사(243) 및 보건 의료 관련 종사자(246)였음.

○ 돌봄 및 보건 서비스 종사자(421)에 해당하는 직업을 세분화하여 세분류(4자리)로 파악한 결과, 요양보호사, 돌봄 서비스 종사원, 보육 및 교사 보조 서비스 종사원 등이었음.

○ 사회복지 관련 종사자(247)에 해당하는 직업을 세분화하여 세분류(4자리)로 파악한 결과, 사회복지사, 보육교사, 기타 사회복지 관련 종사원, 상담 전문가, 직업상담사, 청소년지도사 등이었음.

○ 치료·재활사 및 의료기사(245)에 해당하는 직업을 세분화하여 세분류(4자리)로 파악한 결과, 기타 치료·재활사 및 의료기사, 임상심리사, 물리치료사, 작업 치료사 등이었음.

○ 간호사(243) 또는 보건 의료 관련 종사자(246)에 해당하는 직업을 세분류(4자리)는 각각 간호사, 간호조무사였음.

○ <표 3-9>의 돌봄 및 보건 서비스 종사자(421), 사회복지 관련 종사자(247), 치료·재활사 및 의료기사(245), 간호사(243) 및 보건 의료 관련 종사자(246), 스포츠

및 레크리에이션 관련 전문가(286), 문리·기술 및 예능 강사(254)은 모두 제2장 제2절의 사회서비스 주요 직업 분석의 상위출현 직업이었음.

- 제2장 제2절 사회서비스 핵심 산업군의 상위출현 직업은 돌봄 및 보건 서비스 종사자(421), 청소원 및 환경미화원(941), 사회복지 관련 종사자(247), 보건 의료 관련 종사자(246), 간호사(243), 치료·재활사 및 의료기사(245), 기타 서비스 관련 단순 종사자(999), 의료 진료 전문가(241) 등이었음.
- 본 장의 분석대상 범위에서 의료기관이 제외되었기 때문에 간호사(243) 및 보건 의료 관련 종사자(243), 의료 진료 전문가(241)의 순위가 상대적으로 낮게 나타남.
- 본 장에서는 청소원 및 환경미화원(941)을 기타 직무로 분류하여 직업 분류에서 제외하고 분석하였음.

〈표 3-9〉 공공 사회서비스의 종사자 직업분류

직업분류(3자리)
돌봄 및 보건 서비스 종사자(421)
사회복지 관련 종사자(247)
치료·재활사 및 의료기사(245)
간호사(243) / 보건 의료 관련 종사자(246) ²⁾
스포츠 및 레크리에이션 관련 전문가(286)
문리·기술 및 예능 강사(254)
의료 진료 전문가(241)
기타 교육 전문가(259)
경영 관련 사무원(312)
학예사·사서 및 기록물 관리사(282)
유치원 교사(253)

주 : 1) 종사자 비중(종사자 규모 추정치) 기준으로 직업을 내림차순으로 정렬함.

2) 인력 기준이 간호사 또는 간호조무사인 경우를 반영하여 간호사(243) / 보건 의료 관련 종사자(246)를 하나의 항목으로 제시함.

자료 : 연구진 작성

□ 세부 영역별 종사자 비중 상위 직업(소분류)을 파악한 결과는 아래와 같음.

□ 지역보건사업

- 종사자 비중 상위 직업(소분류)을 파악한 결과, 간호사(243), 치료·재활사 및 의료기사(245), 사회복지 관련 종사자(247)의 순이었음.

□ 보건복지부 사회복지시설

- 생활시설의 종사자 비중 상위 직업(소분류)은 사회복지 관련 종사자(247), 치료·재활사 및 의료기사(245)였음.
- 이용시설의 경우, 직업(소분류)이 다른 영역에 비해 다양하게 구성되어 있었으며, 종사자 비중이 가장 큰 직업은 사회복지 관련 종사자(247)였음.

□ 여성가족부 사회복지시설 및 사업

- 생활시설의 종사자 비중 상위 직업(소분류)은 사회복지 관련 종사자(247)였으며, 이들은 주로 사회복지사, 상담 전문가였음.
- 이용시설의 종사자 비중 상위 직업(소분류) 또한 사회복지 관련 종사자(247)였으며, 이들은 주로 상담 전문가, 사회복지사, 청소년지도사 등이었음.

□ 보육시설

- 종사자 비중이 가장 큰 직업은 사회복지 관련 종사자(247)였고, 이들은 주로 보육교사였음.

□ 장기요양기관

- 시설 영역의 종사자 비중 상위 직업(소분류)은 돌봄 및 보건 서비스 종사자(421), 간호사(243) 및 보건 의료 관련 종사자(246)였음. 이들은 요양보호사와 간호인력이었음,
- 재가 영역의 종사자 비중 상위 직업(소분류)은 돌봄 및 보건 서비스 종사자(421)였으며, 이들은 요양보호사였음.

□ 사회서비스 전자바우처 사업 및 기타 사회서비스

- 사회서비스 전자바우처 사업의 종사자 비중 상위 직업(소분류)은 돌봄 및 보건 서비스 종사자(421), 치료·재활사 및 의료기사(245)였음. 전자바우처 사업 내에서도 돌봄서비스 종사자의 규모가 크고 비돌봄 서비스에서는 정신건강/상담 인력의 비중이 높기 때문으로 보임.
- 노인맞춤돌봄, 장애아가족 양육지원의 종사자 비중 상위 직업(소분류)은 돌봄 및 보건 서비스 종사자(421)였음.

□ 공공 복지행정

- 공무원을 제외한 공공 복지행정 관련 종사자의 상위 직업(소분류)은 사회복지 관련 종사자(247), 간호사(243)였음. 간호사는 의료급여관리사에 해당함.

□ 고용 및 문화체육 관련 사회서비스

- 고용서비스의 직업(소분류)은 사회복지 관련 종사자(247)였으며, 이들은 주로 기타 사회복지 관련 종사원, 직업상담사였음.
- 문화체육 관련 사회서비스의 종사자 비중 상위 직업(소분류)은 스포츠 및 레크리에이션 관련 전문가(286), 문리·기술 및 예능 강사(254), 기타 교육 전문가(259)였음.

〈표 3-10〉 세부 영역의 종사자 직업분류(종사자 규모 추정치 기준)

(단위 : %)

세부 영역		직업분류(3자리)	종사자 비중 (종사자 규모 추정치)
지역보건사업	이용/ 재가방문	간호사(243)	44.1
		치료·재활사 및 의료기사(245)	28.7
		사회복지 관련 종사자(247)	27.2
보건복지부 사회복지시설 (어린이집, 장기요양기관 제외)	생활	사회복지 관련 종사자(247)	75.0
		치료·재활사 및 의료기사(245)	11.1
		간호사(243) 또는 보건 의료 관련 종사자(246)	4.7
		의료 진료 전문가(241)	4.3
		돌봄 및 보건 서비스 종사자(421)	3.0
		간호사(243)	1.8

세부 영역		직업분류(3자리)	종사자 비중 (종사자 규모 추정치)
	이용	사회복지 관련 종사자(247)	81.7
		문리·기술 및 예능 강사(254)	5.7
		돌봄 및 보건 서비스 종사자(421)	5.6
		경영 관련 사무원(312)	5.5
		치료·재활사 및 의료기사(245)	1.3
		간호사(243) 또는 보건 의료 관련 종사자(246)	0.2
		학예사·사서 및 기록물 관리사(282)	0.1
여성가족부 사회복지시설 및 사업	생활	사회복지 관련 종사자(247)	98.5
		간호사(243) 또는 보건 의료 관련 종사자(246)	1.4
		문리·기술 및 예능 강사(254)	0.1
	이용	사회복지 관련 종사자(247)	96.0
		간호사(243)	1.7
		유치원 교사(253)	1.2
		치료·재활사 및 의료기사(245)	0.8
		문리·기술 및 예능 강사(254)	0.4
보육시설	이용	사회복지 관련 종사자(247)	99.6
		간호사(243)	0.4
장기요양기관	시설	돌봄 및 보건 서비스 종사자(421)	76.8
		간호사(243) 또는 보건 의료 관련 종사자(246)	10.7
		사회복지 관련 종사자(247)	8.0
		치료·재활사 및 의료기사(245)	2.3
		의료 진료 전문가(241)	2.2
	재가	돌봄 및 보건 서비스 종사자(421)	92.8
		사회복지 관련 종사자(247)	5.5
		간호사(243) 또는 보건 의료 관련 종사자(246)	1.6
		치료·재활사 및 의료기사(245)	0.1
사회서비스 전자바우처 사업	이용/ 재가방문	돌봄 및 보건 서비스 종사자(421)	81.0
		치료·재활사 및 의료기사(245)	11.8
		사회복지 관련 종사자(247)	6.2
		스포츠 및 레크리에이션 관련 전문가(286)	1.0
기타 사회서비스 (노인맞춤돌봄, 장애아가족 양육지원)	재가방문	돌봄 및 보건 서비스 종사자(421)	93.3
		사회복지 관련 종사자(247)	6.7
공공 복지행정 조직 (공무원 제외)	이용	사회복지 관련 종사자(247)	78.5
		간호사(243)	21.5
고용서비스	이용	사회복지 관련 종사자(247)	100.0
문화/체육 관련 사회서비스	이용	스포츠 및 레크리에이션 관련 전문가(286)	41.1
		문리·기술 및 예능 강사(254)	27.6
		기타 교육 전문가(259)	26.7
		학예사·사서 및 기록물 관리사(282)	4.6

주 : 1) 종사자 규모 추정은 개별 사업/시설별 시설 수 현황, 인력배치 기준, 관련 통계 및 선행연구 등을 근거로 종사자 수를 추정함 값임.

2) 복지부 사회복지시설(이용)의 경영 관련 사무원(312)은 장애인직업재활시설의 생산 및 판매관리 기사임.

자료 : 연구진 작성

□ 다음으로, 직무 대분류(안)별로 주요 직업분류를 살펴보았음.

○ 사회복지 관련 종사자(247) 내에 사회복지사, 보육교사, 상담 전문가, 직업상담사, 청소년지도사가 모두 포함되어 있어 사회복지 직무 외에도 여러 직무의 주요 직업으로 나타남.

○ 치료·재활사 및 의료기사(245)의 경우 물리치료사, 작업치료사 외에도 임상심리사를 포함하기 때문에 정신건강/상담 직무와 재활 직무의 직업으로 나타남.

〈표 3-11〉 직무 대분류별 주요 직업분류(3자리)

직무 대분류	주요 직업분류(3자리)
돌봄/보육	돌봄 및 보건 서비스 종사자(421)
	사회복지 관련 종사자(247)
사회복지	사회복지 관련 종사자(247)
	간호사(243)
보건의료	간호사(243) / 보건 의료 관련 종사자(246)
	의료 진료 전문가(241)
정신건강/상담	치료·재활사 및 의료기사(245)
	사회복지 관련 종사자(247)
재활	치료·재활사 및 의료기사(245)
	사회복지 관련 종사자(247)
직업상담/청소년지도	사회복지 관련 종사자(247)
	문리·기술 및 예능 강사(254)
	경영 관련 사무원(312)
교육/역량개발	사회복지 관련 종사자(247)
	문리·기술 및 예능 강사(254)
	기타 교육 전문가(259)
문화/여가	스포츠 및 레크리에이션 관련 전문가(286)
	학예사·사서 및 기록물 관리사(282)

주 : 종사자 비중(종사자 규모 추정치) 기준으로 직업을 내림차순으로 정렬하여 상위 직업을 제시함.

자료 : 연구진 작성

제3절 공공 사회서비스 사업 인력의 자격 요건 분석

1. 분석 개요

□ 공공 사회서비스 세부 영역별 인력에 대한 자격 요건 데이터 구성

- 사업/시설별 정책자료(법령, 사업안내, 지침 등)를 바탕으로 세부 영역의 인력에 대한 종사자 자격 요건 기초 데이터 구축에 대한 기초 데이터 구축
- 개별 사업/시설의 인력 기준(key 값)별 자격 요건(학력, 경력, 자격/면허, 교육 등) 정보 입력
 - 신규 인력이 진입하기 위해 갖춰야 하는 자격 요건에 대한 공식 기준 파악하기 위한 목적으로 법령, 사업자료 등에 명시된 구체적인 자격 정보를 반영하였음.
 - 지자체장이나 위원회 등의 인정, 다른 자격 요건과 유사한 수준 등의 자격 요건 기준은 분석에서 제외

〈표 3-12〉 사업자료 기준 인력별 자격 요건 정보

구분	항목
학력	학력 여부, 관련 학과 학위 여부
자격증	자격증 소지 여부, 자격증 구분(국가, 민간공인, 민간등록) ※국가자격인 경우 자격증 명, 자격증 취득 기준, 시험 여부 등을 추가 파악
교육이수	교육이수 여부, 교육시간, 교육이수 기준, 실습 여부
경력	경력 여부, 경력기간

자료 : 연구진 작성

□ 취득 조건에 근거한 자격 요건의 유형

- 특정 업무를 수행할 수 있는 역량(지식, 기술, 경험)의 인증은 시험 통과, 교육 과정(학위과정 포함) 이수, 연수/수련/훈련 이수, 경력 인정 등에 해당함.
- 사회서비스 분야의 자격 요건은 관련 고등교육과정 이수(학위 취득, 교과목 이수, 학점은행), 별도 교육과정 이수, 관련 자격시험 통과, 연수/수련 여부,

관련 경력 등으로 구분할 수 있음.

- 사업자료(법령, 사업안내/지침)에서 명시된 인력별 자격 요건을 일차적으로 검토한 결과, 주로 국가자격을 제시하고 있으며, 그 다음으로 경력 기준을 제시하는 경우가 많았음.
- 민간등록자격의 경우, 상담심리사2급(한국상담심리학회), 전문상담사2급(한국상담학회), 인터넷정보관리사, 창업보육매니저를 제외하면 사업자료에서 구체적인 자격명을 제시하는 경우는 없었음.

○ 국가자격의 자격취득 요건을 고등교육 이수, 교육과정 이수, 시험 통과, 연수/수련, 경력으로 세분화하여 살펴본 결과, 사회서비스 종사자의 입직을 위한 자격 요건은 대부분 고등교육 이수, 교육과정 이수, 시험, 연수/수련, 경력 등이 혼합된 것으로 파악됨.

○ 또한 자격 요건으로 복수의 자격증을 제시하는 경우가 많아 하나의 인력에 대해 복수의 자격 요건 유형이 존재할 수 있음. 이에 따라 본 연구의 분석범위 전체를 기준으로 자격 요건 유형을 파악하기에 한계가 있음. 따라서 본 절에서는 사회서비스 분야 국가자격을 중심으로 자격 요건의 유형을 파악하고자 함.

□ 인력별 자격 요건의 난이도 수준

○ <표 3-13>과 같이 인력별 자격 요건의 난이도 단계(안)를 도출하였음.

- 사회서비스 산업에서 자격 요건의 난이도 및 수준을 판단하는 기준이 부재함. 따라서 본 연구는 자격취득에 소요될 것으로 추정되는 시간, 국가자격시험 여부 등을 고려하여 자격취득의 난이도를 0~7단계로 분류하였음.
 - 하나의 자격 요건이 복합적으로 구성된 경우 각각의 요소(학위 이수, 별도 교육과정 이수, 연수/수련, 경력 등)별로 소요될 것으로 예상되는 기간을 합산하여 추정함.
 - 하나의 자격 요건이 복수의 취득 경로를 가진 경우 가장 소요시간이 짧은 기준으로 난이도 단계를 정함.
 - 전공무관 학력은 소요기간에 반영하지 않았음. 다만 국가자격시험을 통해

취득되는 자격 중 학력만을 제시하는 경우 시험 소요기간에 대해 가중치를 부과함. (공인노무사, 경영지도사, 임상심리사2급, 준학예사 등)

- 사업자료의 인력 자격 요건에 자격명이 명시된 민간등록자격(주로 정신 건강/상담 관련)의 경우 주관단체가 정한 자격 요건과 관련 교육과정 등을 고려하여 취득기간을 추정하였음.

○ 개별 사업/시설의 하나의 인력에 대해 하나의 자격 요건 난이도를 입력하였음.

- 하나의 인력에 대해 복수의 자격 요건을 제시하는 경우 자격 요건 중 가장 낮은 난이도 단계를 해당 인력의 자격 요건의 난이도로 판단함.

〈표 3-13〉 사회서비스 인력별 자격 요건 난이도 단계(안)

구분	자격 요건
7단계	<ul style="list-style-type: none"> • 관련 박사학위 • 관련 석사학위 + 시험 (국가자격 취득 기준 포함) • 관련 석사학위 + 1년이상 연수/수련/경력 (국가자격 취득 기준 포함) • 관련 학사학위 + 3년이상 연수/수련/경력 (국가자격 취득 기준 포함) • 관련 전문학위 + 5년이상 연수/수련/경력 (국가자격 취득 기준 포함) • 관련 학사학위 + 2년이상 연수/수련/경력 + 시험 (국가자격 취득 기간 포함) • 6년이상 연수/수련/경력 + 시험 (국가자격 취득 기준 포함) • 7년이상 경력
6단계	<ul style="list-style-type: none"> • 관련 학위(5년제, 석사, 석사수료) • 관련 학사학위 + 시험 (국가자격 취득 기준 포함) • 관련 학위과정과 연수/수련/경력 기간 합산이 5년이상 7년미만 (국가자격 취득 기간 포함) • 관련 학위과정/교육과정과 연수/수련/경력 기간 합산이 4년이상 6년미만 + 시험 (국가자격 취득 기간 포함) • 5년이상 7년미만 경력
5단계	<ul style="list-style-type: none"> • 관련 학위과정/교육과정과 연수/수련/경력 기간 합산이 4년이상 5년미만 (국가자격 취득 기간 포함) • 관련 학위과정/교육과정과 연수/수련/경력 기간 합산이 3년이상 4년미만 + 시험 (국가자격 취득 기간 포함) • 4년이상 5년미만 경력 • ※국가자격 임상심리사2급(4년제 학력소지자가 2년이상 경력+시험으로 취득 가능) 포함
4단계	<ul style="list-style-type: none"> • 관련 학위과정/교육과정과 연수/수련/경력 기간 합산이 3년이상 4년미만 (국가자격 취득 기간 포함) • 관련 학위과정/교육과정과 연수/수련/경력 기간 합산이 2년이상 3년미만 + 시험 (국가자격 취득 기간 포함) • 3년이상 4년미만 경력
3단계	<ul style="list-style-type: none"> • 관련 학위(2년제) 및 교육과정(2년) • 교육(1년) + 1년이상 2년미만 연수/수련/경력 (국가자격 취득 기준 포함) • 교육(1년) + 국가자격시험 • 2년이상 3년미만 경력 • ※공인노무사, 경영지도사, 1년이상 경력 직업상담사2급 포함

구분	자격 요건
2단계	<ul style="list-style-type: none"> • 국가자격시험 + 연수 • 교육(6개월이상) + 국가자격시험 • 교육수료(1년) 요건의 국가자격 • 1년이상 2년미만 경력 • ※직업상담사2급 포함
1단계	<ul style="list-style-type: none"> • 교육(6개월미만) + 국가자격시험 • 교육수료(1년미만) 요건의 국가자격 • 국가자격시험(학위/연수/수련/경력/교육과정에 해당하는 응시자격 부재) • 민간공인자격시험
0단계	<ul style="list-style-type: none"> • 교육(1년미만) • 학력(전공무관) • 학위/국가자격/민간자격/경력/교육과정 요건 부재

주 : 의과대학 학위는 석사이상으로 분류함.

자료 : 연구진 작성

2. 사회서비스 분야 국가자격의 자격 요건의 유형

□ 앞에서 설명한 바와 같이 세부 사업/서비스의 인력별 자격 요건 유형을 분석하기에는 한계가 있었음. 사업자료에서 인력에 대한 자격 요건은 주로 국가자격이었다는 점에 주목하여 본 연구범위에서 파악된 국가자격을 중심으로 자격 요건 유형을 아래와 같이 분석함.

□ 본 장의 분석범위에 해당하는 국가자격 정보를 바탕으로 <표 3-14>와 같이 사회서비스 국가자격을 목록화하고 관련 직무, 자격 요건 유형 등을 정리하였음. 직무별 국가자격증의 특징은 아래와 같음.

○ 돌봄/보육 관련 국가자격증은 요양보호사, 보육교사였음.

- 보육교사3급과 요양보호사는 모두 양성교육 중심의 자격이며, 요양보호사의 경우 교육시간이 상대적으로 짧은 대신 별도의 자격시험을 통과해야 함.

○ 사회복지 관련 국가자격증은 사회복지사였음.

- 1~2급 체계로 운영되고 있는 고등교육 중심의 자격으로, 1급을 취득하기 위해서는 추가로 자격시험을 통과해야 함.
- 관련 현장에서 일하는 경우 자격을 유지하기 위한 보수교육 의무가 있음.

- 보건의료 관련 국가자격증은 주로 의료인이었고 의료기사, 간호조무사, 보건교육사 등을 포함함.
 - 의료인 면허의 경우 취득 요건이 관련 학위와 자격시험 통과이며, 다른 직무의 자격증과 비교할 때 상대적으로 자격시험의 난도가 높은 수준임.
 - 특히 전문의의 경우 고졸 이상인 자를 기준으로 자격취득에 소요되는 최소 기간을 추정했을 때 10년이 넘는 기간으로 추정되며, 학위과정 입학, 국가 시험 통과와 난도가 높은 수준임.
 - 대부분 면허/자격 유지를 위한 보수교육 의무가 부과됨.
- 재활 관련 국가자격증은 물리치료사, 작업치료사, 언어재활사, 장애인재활상담사였음.
 - 자격취득 요건은 주로 관련 학위와 자격시험 통과이며, 장애인재활상담사의 경우 경력자가 자격시험을 통과하는 경로도 가능함.
 - 자격증 유지를 위한 보수교육 의무가 부과됨.
- 정신건강/상담 관련 국가자격증은 임상심리사, 정신건강전문요원 등임.
 - 정신건강/상담 관련 국가자격증은 1~2급의 체계로 운영되고 있음. 대부분 2급 취득을 위해 고등교육과 수련이 필요하고 1급 취득을 위해서는 경력까지 요구됨.
 - 임상심리사의 경우 2급 취득 조건이 학위, 수련 및 경력, 시험 통과임.
 - 다른 직무의 국가자격과 비교할 때 대부분 최소 1년 이상이 수련 또는 현장 경력을 요구함. 즉, 현장 중심의 훈련과 지도가 중요한 직무임.
 - 정신건강전문요원은 정신건강임상심리사, 정신건강간호사, 정신건강사회복지사, 정신건강작업치료사로 구분되며, 2급 취득 경로는 ① 관련 학위 소지자가 일정기간 수련을 마친 경우, ② 관련 자격 보유자가 일정기간 수련을 마친 경우임.
- 직업상담/청소년지도 관련 국가자격증은 청소년상담사, 청소년지도사, 직업능력개발훈련교사, 직업상담사였음.

- 청소년상담사, 청소년지도사 자격을 취득하기 위해서는 학위 또는 경력을 갖춘 자가 시험을 통과하고 관련 연수를 받아야 함. 또한 자격 유지를 위해 보수교육 의무가 부과됨.
- 직업능력개발훈련교사는 고등교육과 경력을 요구하는 자격인 반면, 직업상담사는 자격시험 중심의 자격임.

○ 교육/역량개발 관련 국가자격증은 정교사, 평생교육사이며, 자격취득 요건이 고등교육 중심인 유형임.

- 정교사는 유치원, 초등학교, 중등학교, 특수학교로 세분화되어 1~2급 체계로 운영됨. 2급의 자격취득 기준은 학위로, 별도의 시험 기준이 없음.
- 평생교육사는 1~3급 체계로 운영됨. 3급의 경우 별도의 시험이 없이 학위 기준만 있음.

○ 문화/여가 관련 국가자격증은 운동 지도 관련 자격, 문화예술교육 관련 자격, 사서 자격을 포함함.

- 운동 지도 관련 자격은 스포츠지도사, 건강운동관리사로 모두 자격시험을 통과하고 관련 연수를 이수해야 함.
- 스포츠지도사는 목적, 대상에 따라 생활스포츠, 전문스포츠, 장애인스포츠, 노인스포츠, 유소년스포츠로 구분됨.
- 사서는 3단계의 등급으로 운영되고 있음.

○ 정보제공 관련 국가자격증은 변호사, 공인노무사였음.

- 변호사 자격을 취득하기 위해서는 관련 고등교육, 자격시험 통과, 연수가 요구되며, 공인노무사의 경우 자격시험을 통과하고 연수를 받아야 함.

□ 사회서비스 분야 국가자격 중 급수별로 운영되는 자격이 다수 존재함.

○ 해당 국가자격이 종사자 입직을 위한 자격 요건으로 활용될 때 낮은 급의 자격을 기준으로 함.

- 예를 들어 자격 요건이 “사회복지사”인 경우 “사회복지사2급” 소지자부터 지원가능함.

- 사회서비스 영역에서 1급 자격은 입직보다는 관리자를 포함한 상위직급으로의 승진이나 채용에 활용될 수 있음.
- 높은 급수의 자격을 취득하기 위해서는 학위과정, 경력, 연수/수련 등의 기준으로 일정기간 이상의 숙련을 쌓도록 설계됨.
 - 보육교사. 정교사의 경우 1급을 취득하기 위해서 2급을 필수로 취득해야 함. 즉, 1~2급을 계단식으로 취득하도록 설계되어 있음.
 - 정신건강전문요원의 경우 1급 자격취득을 위해 2급 자격취득 기간보다 최소 4년 이상의 시간을 필요로 함.

〈표 3-14〉 사회서비스 분야 국가자격 현황

자격종명	관련 직무	자격 요건의 유형	주요 자격취득 기준	시험 여부	비고
보육교사1급	돌봄/보육	고등교육 + 경력	<ul style="list-style-type: none"> 2급+경력(3년)+승급교육 2급+학위(석사)+경력(1년)+승급교육 	X	
보육교사2급	돌봄/보육	고등교육 또는 교육+경력	<ul style="list-style-type: none"> 학위 교육(1년)+경력(2년)+승급교육 	X	학위는 교과목 이수 포함
보육교사3급	돌봄/보육	교육	<ul style="list-style-type: none"> 교육(1년) 	X	교육과정에 실습 포함
사회복지사1급	사회복지	고등교육 + 시험	<ul style="list-style-type: none"> 학위+시험 2급+경력(1년) 	O	
사회복지사2급	사회복지	고등교육	<ul style="list-style-type: none"> 학위 	X	학위는 교과목 이수 포함
요양보호사	돌봄/보육	교육 + 시험	<ul style="list-style-type: none"> 교육(240시간)+시험 	O	교육과정에 실습 포함
청소년상담사1급	직업상담/ 청소년지도	고등교육/경력 + 시험(연수포함)	<ul style="list-style-type: none"> 학위(박사)+시험+연수 학위(석사)+경력(4년)+시험+연수 2급+경력(3년)+시험+연수 	O	
청소년상담사2급	직업상담/ 청소년지도	고등교육/경력 + 시험(연수포함)	<ul style="list-style-type: none"> 학위(석사)+시험+연수 학위+경력(3년)+시험+연수 3급+경력(2년)+시험+연수 	O	
청소년상담사3급	직업상담/ 청소년지도	고등교육/경력 + 시험(연수포함)	<ul style="list-style-type: none"> 학위(4년)+시험+연수 학위(2년)+경력(2년)+시험+연수 경력(5년)+시험+연수 	O	
청소년지도사1급	직업상담/ 청소년지도	고등교육 + 경력 + 시험(연수포함)	<ul style="list-style-type: none"> 2급+경력(3년)+시험+연수 	O	
청소년지도사2급	직업상담/ 청소년지도	고등교육/경력 + 시험(연수포함)	<ul style="list-style-type: none"> 학위(4년)+시험+연수 경력(2~8년)+시험+연수 3급+경력(2년)+시험+연수 	O	학력 수준에 따라 경력기간 2~8년으로 차등
청소년지도사3급	직업상담/ 청소년지도	고등교육/경력 + 시험(연수포함)	<ul style="list-style-type: none"> 학위(2년)+시험+연수 경력(2~3년)+시험+연수 	O	학력 수준에 따라 경력기간 2~3년으로 차등
유치원정교사1급	교육/역량 개발	고등교육 + 경력	<ul style="list-style-type: none"> 2급+경력(3년)+자격연수 2급+학위(석사)+경력(1년) 	X	

자격증명	관련 직무	자격 요건의 유형	주요 자격취득 기준	시험 여부	비고
유치원정교사2급	교육/역량 개발	고등교육	• 학위	X	
초등학교정교사1급	교육/역량 개발	고등교육 + 경력	• 2급+경력(3년)+자격연수 • 2급+학위(석사)+경력(1년)	X	
초등학교정교사2급	교육/역량 개발	고등교육	• 학위	X	중등/특수 정교사2급은 보수교육 이수 후 취득 가능
중등학교정교사1급	교육/역량 개발	고등교육 + 경력	• 2급+경력(3년)+자격연수 • 2급+학위(석사)+경력(1년)	X	
중등학교정교사2급	교육/역량 개발	고등교육	• 학위	X	초등/특수 정교사2급은 보수교육 이수 후 취득 가능
특수학교정교사1급	교육/역량 개발	고등교육 + 경력	• 2급+경력(3년)+자격연수 • 2급+학위(석사)+경력(1년)	X	초등/중등 정교사1급은 보수교육 이수 후 취득 가능
특수학교정교사2급	교육/역량 개발	고등교육	• 학위	X	초등/중등 정교사2급은 보수교육 이수 후 취득 가능
평생교육사1급	교육/역량 개발	고등교육 + 경력 + 교육	• 학위+경력(5년)+승급교육 • 학위+경력(8년)+승급교육	X	학위는 교과목 이수 포함
평생교육사2급	교육/역량 개발	고등교육	• 학위 • 3급+경력(3년)+승급교육	X	학위는 교과목 이수 포함
평생교육사3급	교육/역량 개발	고등교육	• 학위	X	학위는 교과목 이수 포함
전문상담교사1급	정신건강/상담	고등교육 + 경력	• 교사자격(2급이상)+경력(3년)+양성교육(대학원) • 2급+경력(3년)+자격연수	X	
전문상담교사2급	정신건강/상담	고등교육	• 학위(만립학과+교직이수) / 학위(석사)	X	학위는 관련학과
의사	보건의료	고등교육 + 시험	• 학위+시험	O	
전문요	보건의료	고등교육 + 수련 + 시험	• 학위+시험+수련(5년)+보수교육	O	
간호사	보건의료	고등교육 + 시험	• 학위+시험	O	

자격종명	관련 직무	자격 요건의 유형	주요 자격취득 기준	시험 여부	비고
간호조무사	보건의료	교육 + 시험	<ul style="list-style-type: none"> • 학위+시험 • 교육(1년)+시험 	○	
약사	보건의료	고등교육 + 시험	<ul style="list-style-type: none"> • 학위(6년)+시험 	○	
위생사	보건의료	고등교육/경력 + 시험	<ul style="list-style-type: none"> • 학위+시험 • 경력(1~3년)+시험 	○	학력에 따라 경력기간 1~3년으로 차등
치과위생사	보건의료	고등교육 + 시험	<ul style="list-style-type: none"> • 학위+시험+보수교육 	○	
언어재활사1급	재활	고등교육 + 경력 + 시험	<ul style="list-style-type: none"> • 학위(석사)+경력(1년)+시험 • 학위+경력(3년)+시험 	○	
언어재활사2급	재활	고등교육 + 시험	<ul style="list-style-type: none"> • 학위+시험 	○	학위는 교과목 이수 포함
물리치료사	재활	고등교육 + 시험	<ul style="list-style-type: none"> • 학위+시험 	○	
작업치료사	재활	고등교육 + 시험	<ul style="list-style-type: none"> • 학위+시험 	○	
보조공학사	보건의료	고등교육 + 시험	<ul style="list-style-type: none"> • 학위+시험 	○	
의지·보조기기사	보건의료	고등교육 + 시험	<ul style="list-style-type: none"> • 학위+시험 	○	
보건교육사1급	보건의료	고등교육 + 경력 + 시험	<ul style="list-style-type: none"> • 2급+경력(3년)+시험 • 학위(석사이상)+경력(2년)+시험 	○	
보건교육사2급	보건의료	고등교육 + 시험	<ul style="list-style-type: none"> • 학위+시험 	○	학위는 교과목 이수 포함
보건교육사3급	보건의료	고등교육/경력 + 시험	<ul style="list-style-type: none"> • 경력(3년)+시험 • 학위+시험 	○	학위는 교과목 이수 포함
안마사	재활 문화/여가	교육	<ul style="list-style-type: none"> • 교육(2년) 	○	
장애인재활상담사1급	재활	고등교육/경력 + 시험	<ul style="list-style-type: none"> • 학위(학사 이상)+시험 • 2급+경력(3년)+시험 • 사회복지사+경력(5년)+시험 	○	
장애인재활상담사2급	재활	고등교육/경력 + 시험	<ul style="list-style-type: none"> • 학위(전문학사)+시험 • 사회복지사+경력(3년)+시험 	○	
임상심리사1급	정신건강/ 상담	고등교육 + 수련/경력 + 시험	<ul style="list-style-type: none"> • 학위(석사)+수련(2년)+시험 • 학위(석사)+경력(4년)+시험 • 2급+경력(5년)+시험 	○	

자격증명	관련 직무	자격 요건의 유형	주요 자격취득 기준	시험 여부	비고
임상심리사2급	정신건강/상담	고등교육 + 수련/경력 + 시험	<ul style="list-style-type: none"> • 학력(4년)+수련(1년)+시험 • 학력(4년)+경력(2년)+시험 	○	
정신건강전문요원1급	정신건강/상담	고등교육 + 수련/경력	<ul style="list-style-type: none"> • 학위(석사)+수련(3년) • 2급+경력(5년) 	△	
정신건강전문요원2급	정신건강/상담	고등교육 + 수련	<ul style="list-style-type: none"> • 학위+수련(1년) • 관련자격+수련(1년) 	△	
정신보건임상심리사1급	정신건강/상담	고등교육 + 수련/경력	<ul style="list-style-type: none"> • 학위(석사)+수련(3년) • 2급+경력(5년) • 임상심리사1급+수련(3년) 	X	
정신보건임상심리사2급	정신건강/상담	고등교육 + 수련	<ul style="list-style-type: none"> • 학위+수련(1년) • 임상심리사2급+수련(1년) 	X	
정신건강사회복지사1급	정신건강/상담	학위/관련자격 + 수련/경력	<ul style="list-style-type: none"> • 학위(석사)+수련(3년) • 2급+경력(5년) 	△	
정신건강사회복지사2급	정신건강/상담	관련자격 + 수련	<ul style="list-style-type: none"> • 사회복지사1급+수련(1년) 	○	시험은 사회복지사1급 자격취득 시험임
정신건강간호사1급	정신건강/상담	학위/관련자격 + 수련/경력	<ul style="list-style-type: none"> • 간호사+학위(석사)+수련(3년) • 2급+경력(5년) • 2급+교원경력(5년) 	○	시험은 간호사 면허 취득 시험임
정신건강간호사2급	정신건강/상담	관련자격 + 수련	<ul style="list-style-type: none"> • 간호사+수련(1년) • 정신전문간호사(전문대학원 이수) 	△	시험은 간호사 면허 취득 시험임
정신건강작업치료사1급	정신건강/상담	학위/관련자격 + 수련/경력	<ul style="list-style-type: none"> • 작업치료사+학위(석사)+수련(3년) • 2급+경력(5년) 	○	시험은 간호사 면허 취득 시험임
정신건강작업치료사2급	정신건강/상담	관련자격 + 수련	<ul style="list-style-type: none"> • 작업치료사+수련(1년) 	○	시험은 작업치료사 면허 취득 시험임
직업능력개발훈련교사1급	직업상담/청소년지도	고등교육 + 경력	<ul style="list-style-type: none"> • 2급+교육훈련경력(3년) 	X	
직업능력개발훈련교사2급	직업상담/청소년지도	고등교육 + 경력	<ul style="list-style-type: none"> • 3급+교육훈련경력(3년) • 기술사/기능장+훈련 	X	

자격종명	관련 직무	자격 요건의 유형	주요 자격취득 기준	시험 여부	비고
직업능력개발훈련교사3급	직업상담/ 청소년지도	고등교육 + 경력	<ul style="list-style-type: none"> • 학위(기술교육대학) • 학위+경력(2년) • 학위+중등학교정교사2급 • 기술/기능자격+경력(1~2년) • 경력(5년) 	X	
직업상담사1급	직업상담/ 청소년지도	경력 + 시험	<ul style="list-style-type: none"> • 경력(3년)+시험 • 2급+경력(2년)+시험 	O	
직업상담사2급	직업상담/ 청소년지도	시험	<ul style="list-style-type: none"> • 시험 	O	
생활스포츠지도사1급	문화/여가	경력 + 시험(연수포함)	<ul style="list-style-type: none"> • 2급+경력(3년)+시험+연수 	O	타종목 자격, 관련 자격, 국가대표선수 여부에 따라 필기, 실기(구술), 연수 등이 면제됨
생활스포츠지도사2급	문화/여가	시험(연수포함)	<ul style="list-style-type: none"> • 시험+연수 	O	타종목 자격 및 관련 자격 여부에 따라 필기, 실기(구술), 연수 등이 면제됨
전문스포츠지도사1급	문화/여가	고등교육/경력 + 시험(연수포함)	<ul style="list-style-type: none"> • 2급+경력(3년)+시험+연수 	O	국가대표선수 여부에 따라 필기 면제
전문스포츠지도사2급	문화/여가	고등교육/경력 + 시험(연수포함)	<ul style="list-style-type: none"> • 경력(4년)+시험+연수 • 학위+시험+연수 	O	타종목 자격, 체육교사 경력, 국가대표선수, 프로선수 여부에 따라 필기, 실기(구술), 연수 등이 면제됨
장애인스포츠지도사1급	문화/여가	경력 + 시험(연수포함)	<ul style="list-style-type: none"> • 2급+경력(3년)+시험+연수 	O	국가대표선수 여부에 따라 필기/실기(구술) 면제
장애인스포츠지도사2급	문화/여가	시험(연수포함)	<ul style="list-style-type: none"> • 시험+연수 	O	타종목 자격, 체육교사 경력, 국가대표선수, 경력 여부에 따라 필기, 실기(구술), 연수 등이 면제됨
노인스포츠지도사	문화/여가	시험(연수포함)	<ul style="list-style-type: none"> • 시험+연수 	O	타종목 자격 및 관련 자격 여부에 따라 필기, 실기(구술), 연수 등이 면제됨
유소년스포츠지도사	문화/여가	시험(연수포함)	<ul style="list-style-type: none"> • 시험+연수 	O	타종목 자격, 체육교사 경력, 관련 자격 여부에 따라 필기, 실기(구술), 연수 등이 면제됨

자격종명	관련 직무	자격 요건의 유형	주요 자격취득 기준	시험 여부	비고
건강운동관리사	문화/여가	고등교육 + 시험(연수포함)	• 학위+시험+연수	○	
사서(정사서1급)	문화/여가	고등교육 또는 고등교육 + 경력	• 학위(박사) • 2급+기타학위(박사) • 2급+기타학위(석사)+경력(6년) • 2급+경력(9년)+교육	X	
사서(정사서2급)	문화/여가	고등교육	• 학위(4년)	X	
준사서	문화/여가	고등교육	• 학위(전문) • 학력(전문)+교육(1년)	X	
준학예사	문화/여가	경력 + 시험	• 학력(학사)+경력(1년)+시험 • 학력(전문)+경력(2~3년)+시험 • 경력(5년)+시험	○	전문학사는 학력에 따라 경력기간 2~3년으로 차등
문화예술평교육사2급	문화/여가 교육/역량개발	교육	• 교육과정(600시간) • 국가무형문화재 이수자	X	관련 학위자는 교육과정 일부 과목 면제
번호사	정보제공	고등교육 + 시험(연수포함)	• 학위(석사)+시험+연수(6개월)	○	
공인노무사	정보제공	시험(연수포함)	• 시험+연수(6개월)	○	
속기사	기타	시험	• 시험	○	한글속기3급 기준
식품기사	기타	고등교육/경력 + 시험	• 산업기사+경력(1년)+시험 • 기능사+경력(3년)+시험 • 학위+시험 • 경력(4년)	○	
식품산업기사	기타	고등교육/경력 + 시험	• 학위(전문학사)+시험 • 동종기사자격+시험 • 기능사+경력(1년)+시험 • 경력(2년)	○	
영양사	기타-음식/ 위생/안전	고등교육 + 시험	• 학위+시험	○	
조리사	기타-음식/ 위생/안전	시험	• 시험	○	한식조리기능사 기준

자료 : 연구진 작성

3. 직무(대분류)별 자격 요건의 난이도

□ 위 직무 및 직업분류 분석과 마찬가지로 종사자 규모 추정치를 활용하여 직무(대분류)별 자격 요건의 난이도를 파악함.

○ 직무(대분류)별, 자격 요건 난이도 단계별 종사자 비중을 고려하여 분석함.

□ 돌봄/보육

○ 보육 직무 종사자의 자격 요건의 난이도는 2~4단계로 파악됨. 보육교사3급 취득 조건은 1년간의 교육과정(975시간의 교육과정과 240시간의 보육실습) 이수이기 때문에 2단계 수준임.

- 입직을 위한 최저 기준은 3급이지만 실제 현장에서는 대부분 2급 이상 자격을 취득한 인력들이 일하고 있음.³⁾

○ 돌봄의 경우 자격난이도가 0~1단계로 낮은 수준임.

- 관련 자격들이 학위 취득을 요구하지 않고 자격취득 소요기간(교육과정 이수, 또는 교육과정 이수 후 자격시험 통과)이 다른 직무 대비 짧은 수준임.

○ 동일 직무 내에서도 세부 영역에 따라 자격 요건의 난이도 차이가 나타남.

- 같은 돌봄/보육 직무 종사자임에도 영역별로 자격 난이도에 차이가 있어 사회 서비스 전자바우처 사업과 기타 사회서비스의 경우 0단계, 장기요양기관은 1단계, 보육시설은 2단계 수준임.

- 돌봄은 전반적으로 자격 난이도가 낮음에도 불구하고 해당 세부 직무 종사자 내에서도 장기요양기관과 나머지 영역의 자격 난이도 차이가 있었음.

□ 사회복지

○ 사회복지 직무 종사자의 자격 요건 난이도는 0단계, 2~6단계에 걸쳐있음. 이는 사회복지 직무 내에 다양한 제공인력이 존재하고 각각의 자격 요건이 다양하기 때문임.

3) 2021년 보육통계에 의하면 보육교직원 중 보육교사3급 자격 소지자는 1.4% 수준에 불과함.

- 사회복지 내에서도 대상자 발굴과 사정 및 서비스 연계, 프로그램 진행, 생활 시설에서의 지도 감독 등으로 업무 내용이 분화됨.
 - 사회복지 업무 내에서 사례관리는 상대적으로 전문성이 요구되는 업무라 할 수 있음. 공공 복지행정 인력의 경우 사례관리 업무를 수행하고 있고, 실질적으로 업무 내용에서 사례관리에 준하는 업무를 수행하는 것으로 파악되는 인력들도 존재함(자립지원전담요원, 가정위탁지원센터 상담원 등).
 - 개별 시설 유형이나 사업/서비스별로 자격 요건이 정해지고 필요시 개선되는 방식으로 운영되어 왔기 때문에 사회복지 직무 내에서 자격 요건이 세분화된 업무의 차이를 반영하기에 한계가 있음.
 - 개별 사업/시설별로 인력의 자격 요건 기준에 다양함. 예를 들어 한부모가족 복지시설 생활지도원과 같이 고졸 이상의 학력 외에 별도의 자격 요건을 요구하지 않는 경우가 있는 반면, 인력의 자격 요건으로 5년 이상의 사회복지사를 요구하는 사업도 있었음.
- 사회복지사 자격을 요구하는 경우가 많기 때문에 자격 요건 난이도 3단계에 해당하는 종사자 비중이 약 72%로 높은 수준이었음.
- 동일한 사회복지 직무 내에서도 소속된 세부 영역에 따라 난이도 수준의 차이 발생함.
- 보건복지부 사회복지시설(이용)의 경우 사회복지 직무 종사자의 인력 기준과 자격 요건이 다양하여 자격 난이도가 2~4단계까지 걸쳐있고 다만 3단계에 해당하는 종사자 비중이 가장 큰 편이었음.
 - 한편, 보건복지부 사회복지시설(생활)의 경우 상대적으로 2단계의 비중이 높았는데 이는 생활지도원의 복수의 자격 요건 중에서 최저 기준이 보육교사3급이었기 때문임.
 - 장기요양기관, 사회서비스 전자바우처 사업, 여성가족부 사회복지시설 및 사업의 경우 자격 난이도는 주로 3단계였음.
 - 지역보건사업의 경우 난이도는 대부분 3단계였고, 치매안심센터와 같이 사회복지사1급을 요구하는 경우는 난이도가 소폭 높았음.

- 기타 사회서비스는 난이도가 4단계 수준이었는데 이는 노인맞춤돌봄의 전담사회복지사 자격 요건이 경력을 갖춘 사회복지사를 요구하기 때문임.
- 공공 복지행정의 경우 동일한 사회복지 직무 종사자 내에서도 자격 난이도가 6단계 수준으로 다른 영역에 비해 높은 수준이었음. 이는 해당 영역은 주로 사례관리를 수행하는 인력으로 사회복지사 등의 국가자격 외에도 2년 이상의 경력을 요구하기 때문임.

□ 보건의료

- 보건의료 직무 종사자의 자격 요건 난이도는 주로 3단계, 6~7단계로 파악됨. 이는 보건의료 직무 내에서도 자격 기준이 간호조무사인 경우와 간호사, 의사인 경우가 모두 존재하기 때문임.
- 단계별 종사자 비중을 살펴보면, 6~7단계가 절반가량을 차지하고 있음. 다른 직무에 비해 자격 난이도가 높은 것으로 파악됨.
- 세부 영역별 간호인력의 기준이나 의사 인력 여부에 의해 난이도 차이가 있음.
 - 예를 들어 보육시설의 간호인력은 간호사 또는 간호조무사로 정하기 때문에 지역보건사업과 비교할 때 상대적으로 난이도가 낮은 편이었음.

□ 재활

- 재활 직무 종사자의 자격 요건 난이도는 주로 3단계, 5단계로 파악됨.
 - 재활 직무 종사자의 자격 요건은 주로 작업치료사, 물리치료사, 언어치료사 등의 국가자격 취득을 기준으로 함. 자격취득의 유형은 주로 학위+시험으로 난이도가 5단계 수준임.
 - 자격 난이도가 3단계인 경우는 재활 직무를 수행하나 작업치료사, 물리치료사 외의 자격 요건을 허용하는 경우임.
 - 발달재활서비스 제공인력의 자격 요건에 대학 등에서 관련 교육과정을 이수한 경우가 포함됨.
 - 정신재활시설의 재활활동요원의 경우 복수의 자격 요건 중에 사회복지사가

포함되어 있음.

○ 세부 영역별로는 사회서비스 전자바우처 사업을 제외하고는 재활 직무 종사자의 자격 요건 난이도는 유사한 수준이었음.

- 장기요양기관, 지역보건사업, 보건복지부 사회복지시설(생활)은 작업치료사, 물리치료사를 기준으로 하기 때문에 자격 난이도가 5단계 수준이었음.
- 반면, 사회서비스 전자바우처 사업의 재활 직무 종사자는 발달재활서비스 제공인력인데 위와 같이 최저 자격 요건 기준이 상대적으로 낮은 편임.

□ 정신건강/상담

○ 정신건강/상담 직무 종사자의 자격 요건 난이도는 0단계, 2~7단계에 걸쳐 있어 자격 요건 난이도의 범위가 넓은 편임.

- 정신요양시설의 경우처럼 정신건강전문요원 등 국가자격을 명확히 규정하는 경우도 있었으나, “상담 관련 자격증 소지자”라고만 명시하여 수많은 민간 등록자격증을 모두 포괄하는 경우도 있기 때문임.
- 또한 여성가족부 폭력피해자 지원시설 상담원의 경우 사회복지사 등의 자격이나 관련 분야 경력을 갖춘 자가 교육과정을 이수하고 입직할 수 있음. 최저자격 기준은 전문학사 이상의 학위(전공무관) 소지자가 관련 100시간을 교육을 이수한 경우임.
- 자격 요건 난이도가 7단계인 경우는 정신건강전문요원 등의 국가자격을 요구하거나, 국가자격 및 민간자격(관련 학회 주관)에 경력까지 갖추도록 요구하는 경우임. 자격 요건은 석사 이상의 학위나 다년간의 수련 또는 경력 등으로 구성됨.

○ 단계별 종사자 비중을 살펴보면, 2단계의 종사자 비중이 가장 높게 나타나 보건의료, 재활 직무와 비교할 때 상대적으로 자격 난이도가 낮은 편임.

○ 동일한 정신건강/상담 직무 내에서도 세부 영역별로 난이도 수준은 각각 다른 수준으로 나타남.

- 지역보건사업의 경우 난이도가 6단계 수준으로 높았음. 지역보건사업에 해당

하는 정신건강복지센터, 중독관리통합지원센터는 정신건강 관련 업무를 주요 업무로 수행하는 전달체계이다 보니 인력의 자격 요건을 정신건강 전문요원으로 정하고 있기 때문이다.

- 여성가족부 소관 사회복지시설 및 사업의 정신건강/상담 직무 종사자의 자격 요건 난이도는 0단계, 2~6단계에 걸쳐있음. 위에서 제시한 것처럼 폭력 피해자 지원시설 상담원의 경우 입직을 위한 최저 자격 기준이 낮은 편임.
 - 다만 폭력피해자 지원시설 내에서도 성폭력피해자통합지원센터(해바라기 센터)의 상담원은 상대적으로 자격 요건의 난이도가 높은 수준임.
- 사회서비스 전자바우처 사업에서 정신건강/상담 직무 종사자는 지역사회 서비스투자사업의 인력임. 관련 사업안내 상에서 제공인력에 대한 복수의 자격 요건을 제시하는데 관련 민간자격 취득 후 경력 소지자를 포함하고 있어 상대적으로 자격 요건 난이도가 낮은 편이었음.
 - 다만, 일부 사업의 경우 부가 요건을 추가함으로써 강화된 자격 요건을 제시함. 예를 들어 정신건강 토탈케어 서비스의 경우 민간자격 요건에 관련 학과(4년제) 졸업을 추가로 부과함.

□ 직업상담/청소년지도

○ 직업상담/청소년지도 직무 종사자의 자격 요건 난이도는 주로 0단계, 2~3 단계로 파악됨.

- 0단계에 장애인 근로지원인이 포함되어 있는데, 근로지원인 내에서도 1 유형의 자격 요건은 “근로지원 업무가 가능한 자”가 관련 양성교육을 이수한 경우로 정해져 있어 자격 요건 난이도가 낮은 것으로 분석됨.
- 또한 장애인직업재활시설 생산 및 판매관리 기사나 노인일자리지원기관 직원의 경우 사업안내 기준으로 구체적인 자격 요건을 제시하지 않아 자격 난이도가 낮은 것으로 분류됨.
- 국가자격별로 보면 직업상담사 자격은 주로 2단계 수준이며, 청소년상담사나 청소년지도사 자격은 난이도가 상대적으로 높아 4단계, 6단계 수준임.

- 다만 직업상담/청소년지도 직무 인력의 자격 요건에 대부분 사회복지사 등이 포함되어 있어 청소년 관련 국가자격의 난도가 높음에도 불구하고 직업상담/청소년지도 직무의 자격 난이도가 2~3단계 수준으로 나타난 것임.

○ 영역별로 청소년지도, 직업상담, 직업훈련 지원 등의 업무 차이에 따른 난이도 차이가 있음.

- 보건복지부 사회복지시설에 비해 여성가족부 사회복지시설 및 사업의 자격 난이도가 상대적으로 높았는데 이는 보건복지부 사회복지시설(이용)의 경우 주로 직업상담 관련 인력이고, 여성가족부 사회복지시설 및 지원사업의 경우 청소년 지원 시설/사업의 인력이기 때문임.
- 한편 고용서비스의 경우 주로 직업상담 관련 인력이나 장애인근로지원인 사업까지 포함되어 있어 다른 세부 영역에 비해 난이도 수준이 낮았음.

□ 교육/역량개발

○ 교육/역량개발 직무 종사자의 자격 요건 난이도는 주로 0단계, 3~4단계로 파악되며, 종사자 비중을 살펴보면 4단계의 비중이 높았음.

- 0단계에 해당하는 인력은 디지털배움터 사업의 서포터즈이며, “관련 소양 및 역량을 갖춘 자”로 정하고 있어 자격 난이도가 낮게 분류됨.
- 3단계는 디지털배움터 사업의 전문 강사로 관련 전문학사 학위 또는 2년 경력을 요구함. 다음으로 4단계는 지역아동센터 파견교사임.

□ 문화/여가

○ 문화/여가 직무 종사자의 자격 요건 난이도는 주로 2단계로 다른 직무와 비교할 때 상대적으로 자격 난이도가 낮은 편임.

- 2단계는 주로 스포츠지도사 등의 자격이며, 관련 자격시험을 통과하고 연수를 마치면 취득할 수 있음.



제4장

직무별 사회서비스 일자리의 자격관련 쟁점 : 돌봄/보육, 사회복지, 정신건강/상담

제1절 돌봄/보육 직무 : 재가 영역 중심으로

제2절 사회복지 직무 : 사례관리, 학대조사 업무 중심으로

제3절 정신건강/상담 직무

제4 장

직무별 사회서비스 일자리의 자격관련 쟁점 : 돌봄/보육, 사회복지, 정신건강/상담

- 본 장은 제3장의 분석결과와 기존 사회서비스 관련 선행연구 등을 바탕으로 아래와 같이 세 직무를 선정하여 각각의 자격 요건, 직급체계, 교육훈련 기준의 현황과 쟁점을 파악하고자 함.
- 돌봄/보육 직무에서 재가 영역 돌봄은 유사한 업무 특성에도 불구하고 개별 사업별로 자격 요건 수준의 차이가 존재함. 사회서비스 시장에서 종사자 규모가 크고 처우 개선의 논의가 필요한 영역이라는 점에서 재가 영역 돌봄 인력의 자격 및 역량강화 관련 쟁점을 파악하고 개선방안을 제안하고자 함.
 - 다음으로 사회복지 직무는 제3장 제3절에서 살펴본 바와 같이 시설/사업별로 업무 내용의 차이가 있고 자격 요건에서도 난이도 수준의 편차가 있음. 사회복지 직무 내에서도 업무의 전문성과 특이성을 고려하여 사례관리 업무와 학대조사 업무를 중심으로 자격 요건, 직급체계 등의 쟁점을 파악하고 종사자 역량강화를 위한 개선방안을 제안하고자 함.
 - 제3장에서 정신건강/상담 직무를 직업상담/청소년지도 직무와 구분된 직무로 분류하고 공공 사회서비스 영역의 자격 요건을 분석한 결과, 직업상담/청소년 지도를 분리하였음에도 불구하고 인력의 자격 요건 기준이 다양하고 상대적으로 난이도 편차가 컸음. 정신건강/상담 자격과 관련하여 최근 법 개정 논의와 자격체계 관련 현황을 파악하고 서비스 질과 전문성 제고를 위한 자격 관련 개선방안을 제안하고자 함.

제1절 돌봄/보육 직무 : 재가 영역 중심으로

1. 돌봄/보육 직무 및 서비스 현황

□ 돌봄/보육 직무

○ 국가직무능력표준(NCS)에서 직무정의 등을 기준으로 돌봄/보육 관련 직무를 파악한 결과, <표 4-1>과 같이 사회복지, 보건, 보육의 하위 세분류에 해당함.

- 일상생활기능지원 직무, 영양지원 직무, 산후육아지원 직무, 아이돌봄 직무

<표 4-1> 국가직무능력표준(NCS) 돌봄 관련 직무

중분류	소분류	세분류	직무정의
사회복지	사회복지서비스	일상생활 기능지원	• 대상자의 보호·자립을 위해 일상생활 기능을 유지 및 향상시키기 위한 전문서비스를 제공하는 일
보건	의료기술지원	영양지원	• 효율적인 진료 및 간호의 지원업무를 위하여 진료지원 보조, 물품전달, 환자이송지원, 일상생활수행지원, 신체 청결지원, 물품세척, 오염물처리, 사고예방지원, 영양보호제도 준수, 인지활동지원보조 등을 수행하는 일
보육	보육	산후 육아지원	• 출산 전 임신부와 출산 후 산모와 신생아가 적절한 신체적·정서적 건강상태를 유지할 수 있도록 상담하고, 관찰하여 신체관리, 정서지원, 위생관리, 수유관리, 일상생활 지원과 같은 서비스를 제공하는 일
		아이돌봄	• 가정을 기반으로 만 12세 이하의 아동에게 개별적으로 보호 및 양육서비스를 제공하는 일

자료 : 김유휘 외. (2021). 돌봄서비스 종사자 자격조건 연계 등을 통한 개편방안 연구. p.25. <표 2-4>.

□ 재가 영역 돌봄서비스

○ 공공 사회서비스의 재가 영역 돌봄은 노인, 장애인, 아동 등의 대상별로 구분되는데 주요 사업은 장기요양서비스, 노인맞춤돌봄서비스, 장애인활동지원사업, 장애아동가족지원사업, 산모·신생아 건강관리 지원사업, 아이돌봄 지원사업임.

- 장기요양서비스, 장애인활동지원사업의 업무내용을 살펴보면, 신체활동지원 및 일상생활지원 등의 공통점이 있음.
- 노인맞춤돌봄서비스는 장기요양서비스와 비교할 때 일상생활 지원 외에도

안전지원, 자원 연계 등의 특징이 있음.

- 장애아가족양육지원사업, 아이돌봄지원사업은 아동에 대한 보호, 놀이지원, 이동지원 등의 공통점이 있음.
- 산모·신생아건강관리지원사업은 건강관리라는 차원에서 다른 돌봄서비스와의 차이점이 있음.

〈표 4-2〉 재가 영역 돌봄 종사자의 업무 내용

구분	주요 서비스
장기요양서비스(방문) 요양보호사	<ul style="list-style-type: none"> • 신체활동지원 • 일상생활지원 • 개인활동지원 • 정서지원 • 방문목욕 등
노인맞춤돌봄서비스 생활지원사	<ul style="list-style-type: none"> • 직접서비스 : 안전지원, 사회참여, 생활교육, 일상생활 지원 • 자원 연계 등 • 특화서비스
장애인활동지원사업(활동보조) 활동지원사	<ul style="list-style-type: none"> • 신체활동지원 • 가사활동지원 • 사회활동지원 등
장애아가족양육지원사업 장애아돌보미	<ul style="list-style-type: none"> • 학습·놀이활동, 안전·신변보호 처리, 외출지원 등 • 장애아 가족에 대한 고충상담 등
산모·신생아건강관리지원사업 건강관리사	<ul style="list-style-type: none"> • 산모건강관리 • 신생아 건강관리 • 산모 정보제공 • 가사활동 지원 • 정서지원 등
아이돌봄지원사업 아이돌보미	<ul style="list-style-type: none"> • 종일제 서비스: 영아 돌봄과 관련된 활동 전반, 아동의 관찰사항 전달 • 시간제 서비스 (기본형) 임시보육, 놀이활동, 준비된 식사/간식 챙겨주기, 등하원 동행 (종합형) 기본형 돌봄에 아동 관련 가사 추가 • 질병감염아동 지원서비스 • 기관 연계 서비스

자료 : 연구진 작성

2. 재가 영역 돌봄 자격 기준, 직급체계, 교육훈련 기준

가. 재가 영역 돌봄

□ 재가 영역 돌봄서비스 자격 기준

○ 재가 영역 돌봄 인력의 입직을 위한 자격 요건은 국가자격 취득, 관련교육 이수였음.

- 사회복지, 정신건강/상담 등의 직무와 비교할 때 학위, 연수/수련, 경력 등의 조건을 부과하지 않아 상대적으로 입직을 위한 자격 요건의 난이도가 낮은 편임.
- 개별 사업별로 인력 자격을 규정·관리함에 따라 동일한 재가 영역 돌봄 내에서도 자격취득의 난이도 차이가 있음. 장기요양서비스(방문요양) 요양보호사의 경우 국가자격증으로 자격시험을 통과하였을 때 취득 가능한 반면, 나머지 인력의 경우 관련 법령/사업안내에서 정하고 있는 교육이수를 자격 기준으로 삼고 있음.

○ 자격 유지를 위한 기준은 보수교육이며, 장애아가족양육지원사업, 아이돌봄 지원사업의 경우 종사자에게 보수교육을 의무로 부과하고 있음.

- 장기요양서비스도 '23년부터 전체 장기요양기관 근무하는 요양보호사까지 자격 유지를 위한 보수교육(8시간) 의무 이수가 확대될 예정임('22년 발표).
- 장애인활동지원의 경우 서비스 제공기관에 보수교육 제공 의무를 부과하고 있음.

〈표 4-3〉 재가 영역 돌봄 종사자의 자격 기준

구분	자격 기준	자격수여 요건	교육과정 구성	자격 유지 의무규정
장기요양서비스(방문요양) 요양보호사	요양보호사 자격	교육과정 수료 후 국가자격시험 합격	이론, 실기, 실습(총 240시간)	보수교육 ·'23년부터 이수 의무화
노인맞춤돌봄서비스 생활지원사	별도 조건 없음 (사회복지사/요양보호사 우대)	※제공인력 대상 교육(연간) 이수	※제공인력 필수교육: 약 30분씩 18차시(온라인)	없음 ※연간 필수교육 부과
장애인활동지원(활동보조) 활동지원사	관련교육 이수	교육과정 수료	이론, 실기, 실습(총 50시간)	기관의 보수교육 의무 ·매년 보수교육 실시 ·2년 이상 미활동 인력 채용시 4시간 보수교육 실시
장애아가족양육지원사업 장애아돌보미			이론, 실습(총 40시간)	보수교육 ·연 8시간 중 7시간 이상 필수 참석
산모·신생아건강관리 지원사업 건강관리사			이론, 실기(총 60시간)	기관의 보수교육 의무 ·연 8시간 이상
아이돌봄지원사업 아이돌보미			이론(80시간), 실습(2~20시간)	보수교육 ·연속 3회 이상 미이수 시 자격 정지

자료 : 김유휘 외. (2021). 돌봄서비스 종사자 자격조건 연계 등을 통한 개편방안 연구. p.35 〈표 2-10〉을 2022년 기준으로 수정·보완함.

나. 노인돌봄

□ 노인돌봄 자격 현황

○ 장기요양서비스 제도 도입과 함께 요양보호사 자격 등장함.

- 장기요양보험 도입 전까지 가족구성원이 노인 대상 돌봄을 제공하였으며, 가족 외 영역에서 가정봉사원, 간병인, 간병도우미, 케어복지사 등의 인력이 노인돌봄을 제공하였음(유선주 외, 2003).
- 2002년 기준 가정봉사원(유급), 간병도우미 신규참여자는 40시간 교육을 이수한 후 관련 사업에서 활동할 수 있었음.
- 2008년 장기요양제도 도입과 함께 관련 전담인력으로 요양보호사 제도가 되었으며, 초기에는 240시간 교육 이수시 요양보호사 자격증이 주어졌음.

- 2010년 요양보호사 국가자격시험제도가 도입되고 교육기관 지정제로 바뀌는 등 양성체계에 대한 공공의 역할이 강화됨(양난주, 2010).

○ 노인맞춤돌봄서비스 자격 기준

- 생활지원사의 경우 별도의 자격 기준이 부재하며 필수교육의 경우 상대적으로 교육시간이 짧고 온라인 교육의 한계점이 있음.
- 다만, 관련 자격 보유자를 우대하고 있어 2021년 기준 전체 생활지원사 중 요양보호사 보유자가 약 61%로 파악됨(독거노인종합지원센터 내부 자료, 김유휘 외, 2021에서 재인용).

○ 장기요양서비스 요양보호사 자격 기준

- 교육시간 확대와 교육과정 개편 필요성이 제기되었으며, '23년 교육시간을 320시간으로 확대하고 현장 요구를 반영한 교육과정 확충할 계획임.
- 요양보호사 양성교육 제공기관에 대한 품질관리 필요성이 대두되고 있음. 특히 실습기관의 선정과 현장실습에 대한 개선 필요성 지적되고 있음(김유휘 외, 2021).
- 소규모 영세 요양보호사 교육기관이 난립하여 안정적인 교육서비스 제공이나 양질의 교육기관 진입과 성장을 저해하고 있음(강은나 외, 발간예정).
- 요양보호사 교육기관의 교육시간 이수 관리, 증명서 발급, 실습관리 등의 부실 문제가 지속적으로 발생하고 있음.

□ 노인돌봄 분야 교육훈련 현황

○ 장기요양서비스 요양보호사 대상 직무 관련 교육은 주로 국민건강보험공단에서 실시함.

- 2013년 12월부터 국민건강보험공단에서 요양보호사 대상 직무교육 시행해왔음(강은나 외, 발간예정).
- 방문요양 혹은 방문목욕서비스 합산 월 60시간 이상을 월 1회 이상 제공한 요양보호사(고용보험가입자) 대상
- 고용노동부 직업능력개발훈련과정으로 인정받은 교육기관이 국민건강

보험공단으로부터 직무교육기관으로 지정받아 교육과정(고용보험 훈련 비용 환급과정) 제공

- 또한 국민건강보험공단 방문요양기관, 주·야간보호기관, 치매전담형기관에서 근무하는 요양보호사 대상으로 치매전문교육을 제공한 바 있음.

○ 노인맞춤돌봄서비스 생활지도사의 경우 중앙노인돌봄지원기관(독거노인종합지원센터)에서 실시하는 필수교육에 참여해야 함.

- 해당과정은 신규자 과정과 경력자(재직 경력 1년 이상자로 직무교육을 1회 이상 이수한 자) 과정으로 구분됨.
- 온라인 교육으로 실시되며 교육이수 차시는 아래와 같음.

〈표 4-4〉 노인맞춤돌봄서비스 생활지원사 필수교육

구분		생활지원사
기초교육		18차시
심화교육	신규자	18차시
	경력자	9차시

주 : 1차시는 온라인 교육 회기 단위로 약 30분에 해당함.
 자료 : 보건복지부. (2022). 2022년 노인맞춤돌봄서비스 사업안내. p.93.

□ 노인돌봄 영역의 자격과 직급 및 보상 체계

○ 장기요양서비스의 경우 기본적으로 시간제 수가를 기준으로 임금을 책정함.

- 별도의 직급체계가 부재하기 때문에 직급에 따른 보수체계가 부재하고 호봉을 적용하지 않음.
- 다만 업무강도를 반영한 가산, 경력을 반영한 수당을 제공함.
 - 요양보호사가 1등급 또는 2등급 수급자에게 방문요양을 1회 180분 이상 제공하는 경우 수급자 1인당 일 3,000원을 가산(장기요양급여 제공기준 및 급여비용 산정방법 등에 관한 고시 제19조의2)
 - 동일 기관에서 하나의 직종으로 근무하는 종사자에 대해 장기근속수당을 36개월 이상 60개월 미만의 경우 5만원, 60개월 이상 84개월 미만의

경우 6만원, 84개월 이상의 경우 7만원 지원(장기요양급여 제공기준 및 급여비용 산정방법 등에 관한 고시 제11조의4)

- '23년 이후 시설 중심으로 장기요양 현장의 중간관리자(요양관리자) 제도 도입을 고려하고 있음(강은나 외, 발간예정).
- 5년 이상 실무경력을 갖추고 승급교육과정을 이수한 요양보호사에게 중간관리자(요양관리자) 자격 부여
- 중간관리자(요양관리자)는 직접서비스 제공과 동시에 요양보호사·실습생에 대한 지도·지원 등에 초점을 맞춘 업무를 수행할 계획
- 요양보호사 승급체계 운영을 위한 승급교육과정 운영 예정

○ 노인맞춤돌봄서비스 생활지원사의 경우 사업안내 기준으로 선임생활지원사를 지정하여 활용 가능함을 명시함.

- 사업안내에서 선임생활지원사는 생활지원사 경력 3년 이상인 자 중에서 지정하도록 권고하고 있고, 별도의 업무 추가 수행 시 수당을 지급할 수 있음.
- 단, 수행기관 내 해당 경력자가 없는 경우 시·군·구 승인하에 3년 미만의 경력자도 지정 가능
- 다만 노인맞춤돌봄서비스가 2020년 개편되었다는 점에서 경력 3년 이상의 선임생활지원사 제도의 적극적 활용은 아직 기대하기 어려움.

〈표 4-5〉 노인맞춤돌봄서비스 생활지원사 임금 현황

구분	임금 현황
생활지원사	기본급 1,194,470원
선임생활지원사	기본급 1,194,470원 수당 70,000원(별도 업무 추가 수행 시 지급 가능)

자료 : 보건복지부. (2022). 2022년 노인맞춤돌봄서비스 사업안내. pp.83, 107.

다. 장애인돌봄

□ 장애인돌봄 자격 현황⁴⁾

○ 2007년 장애인활동보조지원사업을 시행하면서 서비스 제공인력 대상 60시간 교육을 부과하였음.

- 2000년대 초반까지만 하더라도 장애인에 대한 사회적 인식 수준이 높지 않았고 장애인활동지원제도는 자립생활패러다임에 기반하여 장애인 당사자의 선택과 통제를 강조하였기에 제도 초기 활동지원사 교육이 크게 강조되지 않았던 것으로 보임(한국보건사회연구원 내부자료, 2022.12.20).
- 이후 양성교육의 내용이나 실습 방식 등은 변경되어 왔으나 입직을 위한 자격으로써 양성교육 수준(시간)은 크게 변화하지 않았음.

○ 제도 발전 과정에서 장애인활동지원과 장기요양제도 간의 제공인력 이동이 발생하고 있음.

- 장애인활동지원과 장기요양서비스의 세부 서비스 일부의 유사성이 있고 수급자의 고령화로 인해 두 제도 간 인력 이동이 발생하고 있음.
- 아래 <표 4-6>과 같이 장기요양서비스(재가)의 요양보호사 업무과, 장애인활동지원사업의 활동보조 업무는 세부 서비스가 일부(신체활동지원, 일상생활지원 등) 유사함.
- 장애인활동지원 수급자가 만65세 이후 장기요양등급을 판정받으면 장기요양서비스 수급자로 전환됨에 따라 수급자의 이동에 따라 활동지원사가 요양보호사 자격을 취득하고 장기요양제도로 이동하여 서비스를 제공하는 경우 발생하였음.

4) 관련 선행연구의 양성교육 현황과 문제점을 요약함(김유휘 외, 2021; 박선아, 2021; 심석순, 2017; 황주희 외, 발간예정).

〈표 4-6〉 장기요양서비스, 장애인활동지원 종사자 업무 내용 비교

구분	주요 서비스	세부 내용
장기요양서비스 (방문)	신체활동지원	세면 도움, 구강관리, 머리 감기기, 몸 단장, 옷 갈아입히기, 목욕 도움, 식사 도움, 체위 변경, 이동 도움, 신체기능의 유지증진, 화장실 이용 돕기
	일상생활지원	취사, 청소 및 주변 정돈, 세탁
	개인활동지원	외출 시 동행, 일상 업무 대행
	정서지원	말벗/격려/위로, 생활상담, 의사소통 도움
	방문목욕	방문목욕
장애인활동지원 (활동보조)	신체활동지원	개인위생 관리, 신체기능 유지 증진, 식사 도움, 실내 이동 도움
	가사활동지원	청소 및 주변정돈, 세탁, 취사
	사회활동지원	등하교 및 출퇴근 지원, 외출시 동행

자료 : 보건복지부. (2019). 2019년 요양보호사 양성 표준교재. p.48 〈표 1-14〉; 보건복지부. (2021). 2021 장애인 활동지원 사업 안내. p.329를 바탕으로 작성함.

- 현장에서 요구되는 역량 대비 자격교육 시간이 짧아 현장에서 업무수행에 도움이 되기 위해서는 교육시간 강화 및 교육과목 확대 필요
 - 이론/실기 교육 40시간과 실습 10시간만으로 15개 장애유형을 이해하고 현장에서 바로 일하기에는 한계가 있고, 특히 장애유형별, 상황별 서비스를 충분히 경험하기 어려움.
 - 이용자, 제공기관, 전문가 모두 양성교육 강화 필요성이 있음을 지적함.
- 제도 시행 초기와 비교할 때 최근 구직 인력들은 상대적으로 업무난이도가 낮은 업무를 선호하는 경향이 있는데 짧은 교육시간은 신규 입직자들이 신체활동 지원 등의 서비스를 수행하기 더욱 어렵게 만들고 있음.
 - 최근 입직한 활동지원사들의 경우 중증장애인 이용자, 신체활동지원 서비스에 대한 거부감과 부담감이 있어 이용자를 매칭하기 어려우며, 상대적으로 업무난이도가 낮은 사회활동지원(이동서비스)을 선호하는 경향이 있음.
- 양성교육의 실습 시간과 내용 모두 강화 필요함.
 - 장애유형과 특성, 장애정도, 장애인의 도전적 행동 등 업무 수행에 필요한 내용으로 실습교육 확대 및 강화 필요

○ 양성교육체계 개선 및 교육강사 자격 요건 강화가 필요함.

□ 장애인돌봄 분야 교육훈련 현황

○ 장애인활동지원 사업안내에서 서비스 제공기관이 활동지원사에게 매년 주기적으로 다음과 같이 보수교육을 실시하도록 명시함(보건복지부, 2022, p.131).

- (연 2회 이상) 장애유형 및 정도에 따른 활동지원급여 제공방법, 제공기준 및 절차의 이해, 응급처치요령, 부정수급 예방을 위한 청렴교육 등
- (연 1회 이상) 장애인 인권 및 장애인·활동지원사 재난대응 교육

○ 현장에서는 보수교육 등의 기존 제공인력에 대한 교육훈련 강화 필요성이 지적되고 있음.

- 활동지원사의 보수교육 의무화, 현장 욕구를 반영한 보수교육 내용 개편, 전문 교육기관 중심의 보수교육 제공 등이 필요하다는 의견이 제기되고 있음(황주희 외, 발간예정).

□ 장애인돌봄 영역의 자격과 직급 및 보상 체계

○ 장애인활동지원사업의 경우 기본적으로 시간별 서비스 단가의 75% 이상을 임금으로 지급하도록 함.

○ 현재 활동지원사 내에서 별도의 직급체계가 부재하기 때문에 직급에 따른 보수체계가 부재하고 호봉을 적용하지 않음.

○ 인력수급 어려움을 고려한 중증가산 제도를 운영하고 있으나, 적용대상이 제한적이고 가산 수준이 낮아 중증장애인 기피 현상이 개선되지 못하고 있음.

- 활동지원사 연계에 어려움을 겪는 것으로 인정되는 수급자를 대상으로 서비스를 제공하는 활동지원사에게 아래 표와 같이 시간당 가산수당 2~3,000원을 지원함.
- (1순위 대상 수급자) 서비스 지원 종합조사 결과 기능제한 영역 합산점수 성인 446점 이상, 아동 347점 이상인 경우
- (2순위 대상 수급자) 인정점수 갱신 후 1순위에서 제외된 경우나 서비스

제공의 어려움이 있는 발달장애인이거나 와상 등의 경우이고, 활동지원사 연계가 어려운 수급자를 지자체에서 결정(2개월 이상 활동지원사 연계가 되지 않거나 3개월간 6회 이상 활동지원사가 교체된 수급자)

- 요약하자면, 활동지원사의 자격-직급-보상 체계는 시급제로 단일화되어 있어 업무 전문성이나 강도를 반영하지 못함.

〈표 4-7〉 장애인활동지원사업 활동보조 급여비용별 가산수당

구분	시간당 금액
① 매일 일반적으로 제공하는 경우	14,800원 가산수당 2,000원
② 22시 이후 6시 이전 심야에 제공하는 경우	22,200원
③ 공휴일과 근로자의 날에 제공하는 경우	가산수당 3,000원

자료 : 보건복지부. (2022). 2022년 장애인활동지원 사업안내. p.59.

라. 아동돌봄

□ 아동돌봄 자격 현황

- 2007년 아이돌보미 지원사업을 신규 시행한 후 초기에는 아이돌보미 양성교육 50시간으로 운영하였음.
- 아이돌봄서비스 제공인력 자격 기준 강화 필요성이 지속적으로 제기됨.
- 특히 아이돌보미에 의한 아동학대 등의 사건이 발생하는 경우 자격관리 강화 요구가 확대되었음(유해미 외, 2019).
 - 서비스 질 강화와 양질의 일자리 차원에서 아이돌보미 국가자격제도 도입이 논의되었음(최윤영, 2022).
- 2022년 7월 새정부 여성가족부 업무보고에서 아이돌보미 국가자격제도 도입 계획이 보고됨.
- 다만 현장에서는 국가자격제도 도입이 실질적 처우 개선 및 전문성 신장과 함께 이루어져야 한다고 보고 있음.

- 2019년 아이돌보미 대상 조사에서 국가자격제도 도입시 참여 의향이 있는 경우 그 이유는 근로여건 향상과 사회적 인식 제고에 대한 기대로 조사됨(유해미 외, 2019).
- 2021년 아이돌보미 대상 조사에서도 전반적으로 국가자격제도 도입에 대한 찬성 의견이 부정적 의견보다 우세하게 나타남(최윤영, 2022).

□ 아동돌봄 분야 교육훈련 현황

- 아이돌봄지원사업의 아이돌보미 보수교육은 양성교육기관에서 병행하여 제공하며 장소 등은 서비스 제공기관과 협의하여 진행함(여성가족부, 2022).
 - 보수교육은 총 16시간(기본과정 8시간, 특화과정 8시간)으로 진행
 - 집합교육 실시가 원칙이나 감염병 등으로 실시가 어려운 경우 온라인 교육으로 진행 가능

□ 아동돌봄 영역의 자격과 직급 및 보상 체계

- 아이돌봄 지원사업의 경우 아이돌보미를 대상으로 최저임금을 준용한 기본시급을 기준으로 임금으로 지급하도록 함.
 - 2022년 기준 기본시급은 9,170원이며(주휴일, 시간외 근로, 연차유급휴가 등의 법정 제수당 지급), 서비스 종류에 따른 가산수당을 지급함(여성가족부, 2022).
 - 시간제서비스 종합형 : 3,170원
 - 질병감염아동지원서비스 : 2,750원
 - 기관연계서비스 : 6,850원
 - 아동 추가 : (2명) 4,585원, (3명) 9,170원
 - 또한 처우개선 목적으로 명절상여금 연 20만원과 추가 경력가산상여금을 지급하도록 사업안내에서 명시하고 있음.
- 현재 아이돌보미 내에서 별도의 직급체계가 부재하기 때문에 직급에 따른 보수체계가 부재하고 호봉을 적용하지 않음. 입직 후 보상체계와 연계될 수 있는

교육 등의 기준이 부재함.

- 직급체계 없이 기본시급으로 임금을 지급하고 서비스 종류에 따른 가산 수당의 경우에도 제공인력에 대한 별도의 교육 등의 조건을 요구하지 않음.

3. 쟁점 요약 및 개선방안

□ 자격 기준과 업무 난이도

- 재가 영역 돌봄 자격취득을 위한 조건은 40~240시간의 교육과정, 국가자격시험(요양보호사)으로, 자격취득을 위한 시간 등의 투자 수준은 낮은 편임.
 - 자격취득 규모에 대한 관리가 부재하며, 다만 아이돌봄서비스, 장애아동양육 지원의 경우 채용과정을 통해 선발된 인원에 대해 교육과정을 이수하도록 하고 있어 자격취득자가 바로 현장으로 연결되고 있음.
 - 장애인활동지원의 경우 자격 보유자가 재진입하는 경우에 대한 보수교육 부과함.
- 돌봄이라는 유사한 직무를 수행하고 있으나 서비스 대상의 특성과 제도의 발전 과정에 따라 자격 기준의 설정은 영역별로 상이함. 재가 영역 내에서 자격의 수준과 업무의 난이도가 체계화되어 있지 않음.

□ 자격 기준과 보상체계

- 재가 영역 전반적으로 인력의 직급체계가 부재함.
 - 다만 노인맞춤돌봄서비스의 경우 수행기관이 선임생활지도사를 활용할 수 있음. 장기요양서비스 요양보호사 중간관리자 제도 시범 적용은 시설 중심으로 논의되고 있어 재가 영역에는 해당하지 않음.
 - 두 제도 모두 선임급 인력에 직접서비스 제공 외의 부가적인 역할을 부과하고, 일정 수준 이상의 경력 등을 요구함,
 - 요양보호사 중간관리자는 요양보호사/실습생 지도 등을, 선임생활지도사는 전임사회복지사 업무 지원 등의 추가적인 역할을 부과함.

- 승급을 위한 조건으로 요양보호사 중간관리자는 경력과 승급교육을, 선임 생활지도사는 경력을 요구함.

○ 재가 영역 돌봄의 자격 수준과 업무 난이도가 체계화되어 있지 않으며, 관련 사업안내 등의 기준에서 최저임금을 지키는 수준으로 시간당 임금이 책정되고 있음.

- 서비스별 임금 기준과 현장의 채용공고 등을 파악한 결과 돌봄 영역 종사자의 시간당 임금은 주휴수당을 반영한 최저임금(약 1만원) 수준임.
- 다만 4주간 평균 15시간 이하로 근무하는 아이돌보미의 경우, 최저임금 기준으로 임금을 받음.

〈표 4-8〉 재가 영역 돌봄 종사자의 임금 기준 비교(2021년 기준)

제공인력	임금 기준
(재가)요양보호사	직종별, 급여구분별 인건비 비율이 상이함(49.3%~56.6%)
	요양보호사 방문요양급여(86.6%) 8시간 근무시(휴게시간 1시간 포함) - 8시간 기준 : 104,490원 x 86.6% = 90,488원
장애인활동지원사	서비스 단가의 75%이상 임금으로 지급
	서비스단가 14,020원의 75% 적용 - 8시간 기준 : 8시간 x 10,515원 = 84,120원
장애아돌보미	서비스 제공시간에 따라 지급단가(시간당 8,720원) 기준으로 지급
	- 기본시급 : 8,720원
산모신생아도우미	서비스 단가의 75%이상 임금으로 지급 제공인력 역량(경력, 전문성, 서비스태도, 기타)에 따라 1.5%~9.2% 가산 지급
	1일 기준 - 단태아 114,000 x 75% = 85,500원 - 쌍태아 : 148,000 x 75% = 111,000원 - 삼태아 이상(2인 이상 인력) : 230,000 x 75% = 172,500원
아이돌보미	기본임금(활동수당) : 기본시급 8,730원(1주 소정근로일 개근시 주휴수당 별도 지급) 변동수당 : 연장근로, 휴일근로, 야간근로 수당(사유발생시) 가산수당 : 시간제 종합형, 질병감염아동지원, 기관연계, 아동추가 기타수당 : 명절상여금, 정기집담회, 법정교육 등
	- 기본시급 8,730원(4주 평균 주15시간 근무시 주휴수당 반영)

주 : 서비스별 장기근속수당, 중증 등에 대한 가산수당, 원거리교통비 등은 제외함.

자료 : 경승구 외. (2021). 요양보호사 근로환경 변화 탐색 연구. p.119 〈표 2-15〉를 기준으로 여성가족부. (2021). 2021년 아이돌봄지원사업 노무매뉴얼 안내. pp.21,36; 보건복지부. (2021). 장애아동가족지원 사업안내, p.365의 내용을 반영함.

○ 즉, 재가 영역 내에서도 자격 수준이나 업무 난이도가 임금 수준과 연결된다고 보기 어려움.

- 서비스 내에서도 교육여부나 경력에 따른 직급체계나 직무역량 기준이 없기 때문에 보상의 차이가 존재하지 않음.
- 일부 사업은 서비스 유형이나 이용자 특성(중증 여부)에 따른 가산을 적용하지만, 제공인력의 역량 수준(별도 자격증 여부, 교육이수 여부, 경력 등)과는 무관함.
- 장기요양의 장기근속장려금, 아이돌봄지원의 명절상여금은 경력을 반영하고 있으나 이는 처우개선의 목적이 더 큼.
 - 장기요양서비스에서 인지활동형 방문요양급여에 대한 가산금 제도(치매 전문교육을 이수한 요양보호사가 인지활동형 프로그램을 제공하고 관련 가산금을 받음)를 운영한 바 있는데 '20년 가산금 폐지가 결정되어 '21년 까지 지급 후 일몰됨.

□ 입직 후 역량강화 기준

- 서비스별 사업안내 등에서 보수교육, 필수직무교육(노인맞춤돌봄)을 통해 역량 강화 관련 기준을 제시하고 있음.
 - 아이돌봄사업의 보수교육의 경우 다른 서비스에 비해 교육시간이 긴 편임.
- 보수교육 외에 종사자 개인과 제공기관의 자체적인 역량강화를 유인하기 어려움. 종사자가 보수교육 외의 역량강화 노력을 통해 얻을 수 있는 이점이 낮고, 특히 수가 방식의 이용자 지원 제도에서 제공기관이 서비스 질 강화 목적으로 역량강화에 투자하기에는 예산 등 여건상의 한계가 있음.

□ 양질의 인력 양성을 위한 자격 기준 체계화 필요

- 돌봄이라는 유사한 직무를 수행하고 있으나 서비스 대상의 특성과 제도의 발전 과정에 따라 자격 기준의 설정은 영역별로 상이함.
- 공공 사회서비스 분야에서 돌봄 종사자의 자격 기준에 현장 중심 훈련을 강조

하는 공통의 원칙 필요

- 돌봄 영역의 자격취득 과정은 이론 중심 교육(이론, 실기) + 현장 중심 교육(실습, 현장훈련)으로 구성하도록 공통의 원칙으로 정하고 현행 기준에서 현장 중심 교육 강화

○ 유관 영역을 중심으로 상대적으로 취득 난이도가 낮은 자격 기준을 상향시키고 교육과정에서 공통적인 내용은 공통과정으로 맞추는 작업 필요

- 별도 자격 기준이 부재하거나(노인맞춤돌봄) 소정시간 교육이수인 경우(장애인활동지원 등) 교육시간 확대 등을 통해 자격 기준을 상향시킬 필요성이 있음.
- 돌봄노동의 가치, 돌봄 제도와 서비스, 직업윤리, 인권, 보건의료 기초지식 등 돌봄 인력에게 공통적으로 필요한 내용을 공통과목으로 개별 서비스/사업의 양성교육 커리큘럼에 반영하도록 함. 현재 양성교육 시간이 길지 않은 사업의 경우 영역별 필요한 지식/기술과 위 공통과정을 모두 반영하려면 교육시간을 확대할 수밖에 없음.

○ 재가 영역에서 성인돌봄과 아동돌봄을 구분하여 자격 기준 체계화 필요

- 성인돌봄 영역은 서비스 일부(가사지원)가 중첩되고 고령 장애인 대상 제도가 중첩되는 지점이 있어 현장에서 종사자의 이동이 발생함.
- 아동돌봄은 노인돌봄 간에는 서비스 내용의 차이가 있고 서비스 대상과 내용에 대한 종사자의 선호가 강하게 작용하여 현장에서 종사자 이동은 활발하지 않음.
- 따라서 장기요양, 노인맞춤돌봄, 장애인활동지원을 성인돌봄으로, 아이돌봄, 산모신생아건강관리지원, 장애아양육지원은 아동돌봄으로 분류할 수 있음.
 - 장애아양육지원은 교육과정과 서비스 내용에서 장애인이라는 특성이 두드러지지만, 양육에 초점을 맞추고 있기 때문에 아동돌봄으로 분류할 수 있음.

○ 성인돌봄 영역에서는 입직을 위한 자격 기준의 체계성을 갖출 수 있어야 함.

- 성인돌봄 영역은 임금 수준은 유사하고 업무 내용에서도 각각의 공통되는 지점이 있으나, 자격 기준에 해당하는 교육과정 수준에서는 차이가 있음.

- 장기요양서비스와 노인맞춤돌봄서비스는 노인 대상 돌봄이라는 공통점이 있고, 장기요양서비스와 장애인활동지원은 신체활동 및 일상생활지원이라는 업무내용 상의 공통점이 있음.
 - '23년부터 요양보호사 자격취득을 위한 교육과정 시간이 320시간으로 확대됨에 따라 장기요양서비스와 나머지 서비스의 양성교육 수준의 격차는 더욱 확대될 것
 - 장기적으로 성인돌봄 분야 자격취득 기준이 요양보호사 자격에 준하도록 교육시간 확대, 교육내용 강화, 국가자격화 등의 개선방안을 고려할 필요가 있음.
 - 다만 자격 기준을 단시간에 대폭 강화하기에는 한계가 있기 때문에 점진적으로 자격 기준 강화가 진행되어야 함. 인력의 수급을 고려하면서도 적정 인력의 양성을 위해 입직자 대상 교육훈련을 강화하는 방향도 가능할 것.
 - 장애활동지원사업의 경우 양성교육 시간을 확대하고 현장훈련이나 입직 후 훈련을 강화하는 방식으로 양성교육 수준을 강화시킬 필요성이 있음.
 - 노인맞춤돌봄서비스의 경우 중간단계로 요양보호사 자격을 취득하지 않은 생활지원사 신규 입직자에 대해 별도의 교육과정을 부과하는 방안이 가능할 것.
 - 입직한 인력 대상 교육훈련 기준 강화를 위해서는 교육 의무 강화를 지침에 반영하고 기관과 종사자를 유인할 수 있도록 교육시간에 대한 근로시간 인정, 교육비 지원 등의 지원이 동시에 이루어져야 함.
 - 또한 장기적으로 요양보호사 교육과 활동지원사 교육에서 공통적으로 필요한 과목을 공통 기본 과목으로 구성하는 방안을 고려할 필요가 있음.
 - 김윤희 외(2021)의 연구에서 노인과 장애인 대상 성인돌봄 공통 기본과정 과목을 제안한 바 있음.
- 아동돌봄 분야의 경우 아이돌보미 국가자격제도 도입에 발맞춰 전반적으로 교육시간을 확대하는 동시에 국가자격제도의 과정을 준용하여 공통과목 커리큘럼 연계 등을 검토할 필요가 있음.

- 산모신생아건강관리지원사업에 대해서도 전문성 강화를 위한 국가자격화나 별도의 자격증 체계 도입 등이 제안된 바 있음(강현옥 외, 2020; 이재희 외, 2020).
- 산모신생아건강관리지원이나 장애아동양육지원의 경우에도 아이돌보미 국가자격제도 도입에 맞춰 제공인력 양성교육 시간 확대와 내용 확충 필요
- 인력수급 문제로 인해 교육과정의 획기적 강화가 어렵다면 입직자 대상 교육훈련을 강화하는 방향도 가능할 것.
- 입직자 대상 교육훈련 기준 강화를 위해서는 위 성인돌봄과 마찬가지로 교육 의무 지침 반영, 기관과 종사자 유인 방안(교육시간의 근로시간 인정, 교육비 지원 등)이 필요함.

□ 인적 역량 강화를 목적으로 재가 영역 돌봄 종사자의 직급체계 등 검토 필요

- 현장에서 돌봄을 제공하는 업무보다 더 전문화된 업무를 수행하는 상위 직급을 마련하여 이를 위한 승진 기준, 전문화된 업무 내용, 상향된 보수 수준을 연동하는 것임.
- 종사자 역량 및 숙련에 근거한 직급체계는 인적자원 전문성 강화와, 경력사다리 제시를 통한 처우 개선에 기여할 수 있음.
- '23년 요양보호사 중간관리자 제도를 시범 운영의 결과, 선임생활지원사 제도 운용 결과를 바탕으로 향후 재가 영역에 반영할 수 있는 승급체계 모색 필요
- 재가 영역에서도 실습교육 강화와 연계하여 승급체계를 실습/지도 업무 중심으로 설계 가능할 것.

제2절 사회복지 직무 : 사례관리, 학대조사 업무 중심으로

1. 사례관리

가. 사례관리 업무

□ 사례관리 직무

- 국가직무능력표준(NCS)에서 사회복지사는 중분류에 해당하며 사회복지정책, 사회복지서비스의 중분류로 구분됨.
- 소분류 사회복지서비스가 좀 더 직접서비스 제공인력의 직무에 해당하며, 해당 분류는 아래와 같이 4개 세분류로 구분됨. 하위 세분류에 사회복지사례관리가 포함됨.
 - 01. 사회복지프로그램운영
 - 02. 일상생활기능지원
 - 03. 사회복지면담
 - 04. 사회복지사례관리

□ 사례관리 사업

- 공공부문 사례관리로 대표적인 통합사례관리사업을 비롯하여 「사회보장급여의 이용·제공 및 수급권자 발굴에 관한 법률 시행규칙」 제2조4의 제2항에서 보건복지부령으로 정하는 사례관리 사업을 제시함.
- 본 절은 사례관리 사업 중 주요 사업을 중심으로 각 사업별 사례관리 업무를 담당하는 종사자의 업무내용, 자격 기준, 직급체계, 교육훈련 등을 정리하였음.

〈표 4-9〉 「사회보장급여의 이용·제공 및 수급권자 발굴에 관한 법률 시행규칙」 사례관리 관련 사항

「사회보장급여의 이용·제공 및 수급권자 발굴에 관한 법률 시행규칙」 제2조4의 제2항

- ② 법 제24조의2 제2항 제5호에서 “「아동복지법」 제37조에 따른 통합서비스, 「지역보건법」 제11조 제5호에 따른 지역보건의료서비스 등 보건복지부령으로 정하는 사례관리 사업”이란 다음 각 호의 사례관리 사업을 말한다.
1. 「국민기초생활 보장법」 제15조에 따른 자활급여에 관한 사례관리
 2. 「노인복지법」 제27조의2에 따른 홀로 사는 노인에게 대한 지원에 관한 사례관리
 3. 「아동복지법」 제22조의4 제4항에 따른 피해아동사례관리계획의 수립·시행, 같은 법 제37조에 따른 통합서비스, 같은 법 제38조에 따른 자립지원 및 같은 법 제49조에 따른 가정위탁지원센터의 업무에 관한 사례관리
 4. 「의료급여법」 제5조의2에 따른 수급권자의 건강관리 능력 향상 등에 관한 사례관리
 5. 「자살예방 및 생명존중문화 조성을 위한 법률」 제12조의2에 따른 자살시도자 등의 사후관리에 관한 사례관리
 6. 「정신건강증진 및 정신질환자 복지서비스 지원에 관한 법률」 제3조 제3호의 정신건강복지센터 및 같은 법 제15조의3에 따른 중독관리통합지원센터의 사업에 관한 사례관리
 7. 「지역보건법」 제11조 제1항 제5호에 따른 지역보건의료서비스의 제공에 관한 사례관리
 8. 그 밖에 보건복지부장관이 사례관리 사업 간 연계 및 협력이 필요하다고 인정하는 사례관리 사업

□ 사례관리 수요 확대

○ 공공 복지행정 영역을 중심으로 사회복지 직무 내에서 사례관리 수행인력의 수요가 확대될 것으로 전망됨.

- 지역의 내 복지행정의 역할이 현금성 급여에서 현물 방식의 사회서비스로 확대됨에 따라 사례 발굴과 이용자 맞춤형 서비스 중심의 지원 필요성이 커지고 있음.
- 복지급여 관리행정 중심에서 이용자 지원 및 관리 기능, 시설/단체 관리·지도·감독의 기능이 더욱 강화되어야 하며, 이용자 지원 및 관리 기능에서 사례관리의 역할 더욱 강화될 것(김희성 외, 발간예정)

○ 공공 복지행정 외에도 사회복지 분야 전반에서 이용자 맞춤형 서비스 제공과 서비스의 효과성 관리 차원에서 사례관리 강화 필요성 커지고 있음.

- 특히 최근 지역사회 통합돌봄(커뮤니티 케어)의 확대에 의해 사례관리, 케어 매니지먼트 수행인력의 필요성이 높아지고 있음.
- 대상자 스크리닝 및 욕구 사정, 지원계획 수립 및 관리, 서비스 의뢰 및 연계, 서비스 모니터링 및 점검, 종결 등을 포괄하는 업무를 수행함.

- 사례관리는 사회복지 직무 내에서 상대적으로 수행 난이도가 높은 업무임.
 - 지자체 사회복지 공무원 직무 실태 분석에서 읍면동 업무별 숙련 요구 기간을 물어본 결과 사례관리 업무는 다른 업무 대비 긴 숙련기간이 필요한 것으로 나타났음(김희성 외, 발간예정)
 - 종합사회복지관 직무분석에서도 사례관리가 전문성과 업무난이도가 가장 높은 직무로 조사됨(권승 외, 2010).

나. 사례관리 수행인력의 자격 기준, 직급체계, 교육훈련 기준

□ 아래에서는 관련 사업안내/지침 등에서 제공인력의 업무에 사례관리가 명확하게 제시된 인력을 중심으로 업무 내용, 자격 기준, 교육훈련 기준 등을 살펴보겠음.

- 민간 복지시설(사회복지관, 노인복지관 등)에서도 사회복지사가 사례관리 업무를 수행하고 있으나 관련 사업안내/지침 등에서 사례관리 업무 규정이나 관련 자격 기준이 명시되지 않음.

□ 통합사례관리사⁵⁾

- 「사회보장급여의 이용·제공 및 수급권자 발굴에 관한 법률」 제42조 2의 1항에 따르면 ‘지원대상자의 사회보장 수준을 높이기 위하여 지원대상자의 다양하고 복합적인 특성에 따른 상담과 지도, 사회보장에 대한 욕구조사, 서비스 제공 계획의 수립을 실시하고, 그 계획에 따라 지원대상자에게 보건·복지·고용·교육 등에 대한 사회보장급여 및 민간 법인·단체·시설 등이 제공하는 서비스를 종합적으로 연계·제공하는 통합사례관리를 실시할 수 있다’고 규정하고 있음.
- 동법 제2항과 제4항에 따라 통합사례관리를 실시하기 위해 통합사례사를 둘 수 있도록 하고 있으며, 대부분 시군구 단위의 희망복지지원단에 통합사례관리사를 배치하고 있음.
 - 희망복지지원단은 복합적 욕구를 가진 지역주민을 대상으로 통합사례관리를

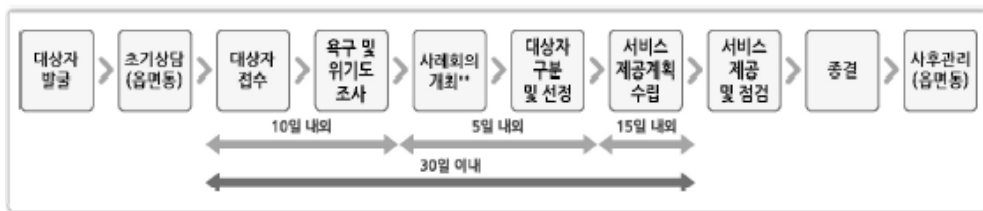
5) 이하는 보건복지부. (2021). 희망복지지원단 업무안내를 참고하여 작성함.

제공하고, 지역 내 자원 및 방문형서비스 사업 등을 총괄·관리함으로써 지역단위 통합서비스 제공의 중추적 역할을 수행하는 전담조직임.

○ 통합사례관리사의 업무

- 「사회보장급여의 이용·제공 및 수급권자 발굴에 관한 법률 시행규칙」 제7조의2의 2항에 따른 통합사례관리사의 업무는 다음과 같음.
 - 지원대상자에 대한 상담·지도 및 사회보장에 대한 욕구조사
 - 서비스 제공 계획의 수립과 그에 따른 사회보장급여 및 서비스의 연계
 - 보장기관과 민간 법인·단체·시설 등이 제공하는 서비스의 관리·점검
 - 그 밖에 통합사례관리에 필요한 사항으로서 보건복지부장관이 정하는 사항

[그림 4-1] 통합사례관리 프로세스



자료 : 보건복지부. (2022). 2022 희망복지지원단 업무 안내. p.20.

- 「희망복지지원단 업무안내」 매뉴얼에 따르면, 통합사례관리사는 주 사례관리자로서 복합적 욕구를 가진 지역주민을 대상으로 통합사례관리 실시하는 일련의 과정에서 업무를 수행하며, 구체적 업무는 아래와 같음.
 - 찾아가는 보건·복지서비스 추진 읍·면·동의 사례관리 교육, 슈퍼비전 제공, 역량 강화 수행
 - 통합사례관리를 위한 시·군·구 단위의 자원 발굴 및 읍·면·동간 자원 불균형 조정
 - 이관콜 업무 수행 : 보건복지상담센터(129)와 연계한 상담시스템을 통해 보건복지상담센터와 시·군·구 희망복지지원단 내 통합사례관리사 간 상담전화·데이터 이관을 통한 종합 상담 및 서비스 연계·대상자 모니터링

- 읍·면·동에서 의뢰된 고난도 사례(긴급·위기가구 포함) 수행

○ 통합사례관리사의 자격 요건(「사회보장급여의 이용·제공 및 수급권자 발굴에 관한 법률 시행규칙」 제7조의2 제1항)

- 통합사례관리사의 자격 및 경력기준은 아래와 같으며, 지자체 여건을 고려하여 사회복지서비스 연계·사례관리 업무 수행에 필요한 현장경험과 자격(사회복지사 등) 있는 자를 채용함.
 - 사회복지사 1급 자격증을 취득한 후 사회복지분야 근무 경력이 2년 이상인 사람
 - 사회복지사 2급 자격증을 취득한 후 사회복지분야 근무 경력이 4년 이상인 사람
 - 정신건강사회복지사 2급 이상 자격증을 취득한 후 사회복지분야 또는 보건분야 근무 경력이 2년 이상인 사람
 - 간호사 면허증을 취득한 후 사회복지분야 또는 보건분야 근무경력이 2년 이상인 사람

○ 통합사례관리사의 직급체계

- 「공공부문 비정규직 근로자 정규직 전환 가이드라인」(‘17.7.20.)에 따라 통합사례관리사는 지방자치단체가 채용하는 상시적, 지속적 업무 종사자로서 정규직(무기계약직) 전환 대상임.
- 즉, 통합사례관리사는 공무원으로 보건복지부의 통합사례관리사업을 전담하는 공무원임. 공무원 규정에 적용은 받지 않으며, 복지부 소관부서에서 일부 예산을 지원하고 지자체가 추가 예산 지원 및 관리를 담당하는 형태로 운영됨(오민수, 조해진, 2019).
 - 이에 따라 사업을 지자체에서 자체적으로 운영하고 있으며, 직급은 없고 임금은 고정급제로 운영되는 것이 일반적임.
 - 일부 지자체의 경우 호봉제를 적용하는 등 지자체간 차이가 있음.
 - 공무원의 임금체계 내에서 호봉승급 구조는 있지만 호봉승급률이 일반직에 비해 낮고, 사례관리 인력 내에서도 숙련도에 대한 보상체계(승진 및

호봉상승률)가 부족함.

○ 통합사례관리사의 교육훈련

- 통합사례관리사 1인당 의무교육을 포함하여 연 3회 이상 교육을 이수하도록 권고하고 있음.
- 신규 통합사례관리사의 경우 한국보건복지인력개발원 통합사례관리 기본과정 필수 이수(의무교육)
- 5년 이상 경력자의 경우 한국보건복지인력개발원 통합사례관리 심화과정 필수 이수(의무교육)
- 통합사례관리사 개인정보 보호 교육 연 1회 이상 필수 이수(의무교육)
- 기타 소진예방 교육, 통합사례관리 컨퍼런스, case-study, 컨설팅, 한국사례관리학회 등 외부 기관 사례관리 업무 관련 교육 등을 추천함.
- 지자체의 수요 및 욕구에 맞춰 교육계획을 수립하고, 교육 수요조사를 실시하며, 한국보건복지인력개발원, 한국사회보장정보원(사례관리 정책지원센터)의 교육과정이 마련되어있음.
- 통합사례관리사의 전문성을 제고하기 위해 지역 내 민간기관 등 외부기관에서 실시하는 교육과정에 참여하기 위한 비용(교육비, 관련 교육여비)을 지급할 수 있으며, 통합사례관리사 1인당 의무교육을 포함한 연 3회 이상 교육 이수를 위한 예산을 편성하도록 권고하고 있음(의무교육 예산은 필수 편성)(p.154).

□ 건강분야 : 의료급여관리사⁶⁾

○ 업무

- 의료급여관리사는 의료급여법 시행규칙 제2조의3 제3항에 따라 수급권자의 건강관리능력 향상을 위한 교육 및 상담, 의료급여제도 안내 및 의료기관 이용 상담, 의사의 의뢰와 보건지도 및 약사의 복약지도에 대한 수급권자의 이행여부 모니터링 등 요양방법의 지도, 수급권자와 보장시설 등 보건복지

6) 이하는 보건복지부. (2022). 2022년 의료급여 사업안내를 참고하여 작성함.

자원과의 연계 등 의료급여 사례관리사업을 담당함.

〈표 4-10〉 「의료급여법 시행규칙」 의료급여관리사 관련 사항

(1) 시·도 의료급여관리사	
①	시·도 특성을 고려한 사례관리사업 계획수립 및 결과보고
②	시·군·구 의료급여사례관리사업 수행 지원
③	시·군·구 사례관리사업 현장점검 실시 및 결과보고
④	시·군·구 사례관리 실적관리·모니터링 실시
⑤	의료급여관리사 수퍼비전 제공 및 신규 의료급여관리사 교육
⑥	장기입원 사례관리 수행 및 지원 : 요양병원 신규입원자, 관외입원자 관리, 심사연계 중재 등
⑦	시·도 특성을 고려한 지역 특화사업
⑧	사례관리 간담회, 사례검토회의 등 개최
⑨	사례관리사업 홍보
⑩	보건복지부, 의료급여사례관리사업지원단, 시·군·구와 업무 협력
(2) 시·군·구 의료급여관리사	
①	시·군·구 특성을 고려한 사례관리사업 계획수립 및 결과보고
②	의료급여사례관리 수행 : 신규수급자, 외래이용자, 장기입원자(심사연계 중재) 등
③	의료급여일수 연장승인 관리, 조건부 승인(선택의료급여기관)
④	상해요인조사, 중복청구 업무 등
⑤	실적보고 및 자체평가 실시
⑥	사례검토회의, 유관부서와 연계회의 등 개최
⑦	시·군·구 특성을 고려한 지역 특화사업
⑧	사례관리사업 홍보 및 교육

○ 자격 요건

- 의료급여관리사는 의료급여법 시행규칙 제2조의3 제2항에 따라 의료법 기준 의료인(의사, 치과의사, 한의사, 조산사, 간호사)으로서 의료기관에서 2년 이상 근무한 경력을 가진 사람으로 함.

- 시·도에 1인 (관할 시·군·구의 수가 15개를 초과하는 경우 1명 추가 배치), 시·군·구에 1명 배치하는 것이 보통이며, 2022년 기준 17개 시·도청 31명, 228개 자치구 시·군·구청 645명이 근무하고 있음.

○ 직급체계

- 의료급여관리사는 지자체 공무원으로 공무원 임금체계 내의 호봉승급 구조는 있지만 호봉승급률이 일반직에 비해 낮고, 사례관리 인력 내에서도 숙련도에 대한 보상체계(승진 및 호봉상승률)가 부족함(오민수, 조해진, 2019).
- 의료급여관리사의 개별 업무 실적에 대한 성과평가를 시행하고 그에 따라

인센티브를 지급하고 있다는 점이 특징적임. 성과지표의 50% 이상이 ‘진료비 감소실적’이나 ‘장기입원 퇴원율’과 같은 의료비 절감과 관련된 것으로 (고영 등, 2015), 사례관리에 따른 대상자의 삶의 질 증진이 아닌, 비용억제에만 집중된 성과지표라는 비판을 받기도 함(정성식, 김창엽, 2020).

○ 교육훈련

- 의료급여관리사는 「의료급여법」 시행규칙 제2조의3에 따라 교육훈련 시간은 연간 12시간 이상으로 하고 있으며, 경력 의료급여관리사는 연 1회 이상, 신규 의료급여관리사도 연 1회 이상의 이론 및 현장 실무 교육을 이수해야 함.

□ 아동 대상 사례관리 : 아동통합사례관리사, 자립지원전담인력, 아동보호전담요원⁷⁾

○ 업무

- 아동통합사례관리사는 시·군·구 청사 내 드림스타트 전담조직에서 근무하며, 만 12세 이하(초등학생 이하) 취약계층 아동 및 가족, 임산부를 대상으로 통합 사례관리 및 서비스 연계를 실시함.
- 주된 업무는 크게 아동통합사례관리, 자원관리, 아동복지서비스의 통합 및 조정으로 구분할 수 있으며 주요 업무는 아래와 같음.

〈표 4-11〉 아동 대상 사례관리 주요 내용

분야	담당 업무
아동통합사례관리	<ul style="list-style-type: none"> - 가정방문 상담을 통한 사례관리 대상아동(위기아동 등) 발굴 - 취약계층 아동(가구)에 대한 문제 및 욕구 파악을 통한 계획 수립 - 아동별 맞춤형 통합서비스 제공(서비스 연계) 및 점검 - 사례관리 기초기록 관리 및 아동별 데이터베이스 구축
자원관리	<ul style="list-style-type: none"> - 대상자에게 필요한 서비스 제공을 위해 주기적 자원 현황 파악 및 신규 자원 발굴 - 사회보장정보시스템(행복e음) 내 등록된 자원의 총괄 관리
아동복지서비스 통합 및 조정	<ul style="list-style-type: none"> - 타 사업 간(지역아동센터, 아동보호전문기관, 희망복지지원단, 찾아가는 보건복지상담팀, 공공 사례관리 사업 등) 사례관리 협력체계 구축을 통한 서비스 통합 및 조정 - 단편적인 욕구가 있어 단기간 개입 및 서비스 연계 등으로 상황 호전이 가능한 경우 아동통합사례관리사가 아닌 ‘서비스 연계’ 실시

7) 이하는 보건복지부. (2022). 2022 아동분야 사업안내 2; 보건복지부, 아동권리보장원. (2022). 2022 드림스타트 사업안내를 참고하여 작성함.

- 드림스타트 내에는 최소 3인의 공무원과 4인의 아동통합사례관리사가 근무하며, 아동통합사례관리사의 담당 분야 및 업무는 아래 표와 같음.

〈표 4-12〉 아동통합사례관리사 담당 분야 및 업무

분야	담당 업무	분야	담당 업무
슈퍼비전	- 아동통합사례관리 및 서비스 연계 - 내부 슈퍼비전 운영(교육·중재·지지 등)	보건(간호)	- 아동통합사례관리 및 서비스 연계 - 건강, 영양 등 방문 보건프로그램 지원
사회복지	- 아동통합사례관리 및 서비스 연계 - 정서 및 사회성 발달 프로그램 지원	보육(교육)	- 아동통합사례관리 및 서비스 연계 - 보육/조기교육 프로그램 지원 - 가정방문 조기교육 수행/관리 등

- 자립지원전담인력은 시도 자립지원전담기관에 소속되어 아동복지시설, 가정위탁 보호종료 5년 이내 자립준비청년 중 초기상담을 거쳐 자립지원통합서비스 대상으로 선정된 대상자에게 자립지원통합서비스를 제공한다.

〈표 4-13〉 자립지원통합서비스 주요 내용

분야	담당 업무
자립상담	- 자립지원 전담인력은 대상자 선정 후 1주일 이내 자립상담 개시 - 대상자별 최소 월 1회 상담 진행하되, 대상자 의사 고려해 상담주기 조정 - 대상자 욕구, 자립역량, 환경 등 파악 및 사례관리 서비스 제공계획 수립·점검 - 방문상담, 내방상담을 원칙으로 하되, 대상자 의사·여건 등을 고려해 비대면 상담 대체 가능 - 대상자 선정 시 연락체계 유지 등을 위해 개인정보동의서, 서약서 작성
통합사례관리	- 자립상담 결과를 토대로 대상자의 자립에 도움이 될 자립지원 서비스 제공 및 복지급여·서비스 연계 실시 - 1인당 사례관리비 지원 한도 내 생활, 주거, 교육, 취업, 의료, 심리정서 등 서비스 이용 및 물품 구매 지원
긴급의료비지원	- 사례관리비로 비용 충당이 어려운 과도한 비용이 소요되는 경우 긴급 의료비 지원 및 공적자원 등 연계 추진 - 질병·부상의 심각성, 의료비 지출 정도, 경제적 상황 등을 종합적으로 고려하여 추가 지원이 필요한 경우 1인당 연간 총 100만원 한도에서 긴급 의료비 지원
자원연계	- (복지제도 연계) 기초생활보장 급여, 국가장학금 제도, 청년 주택·일자리 지원, 국민취업지원제도, 긴급복지 및 저소득층 생활용자금 등 - (민간 자원연계) 외부 장학금·후원금, 민간 모금기관·학교·기업 실시 사업 및 후원, 자원봉사 연계 등 - (의료지원 연계) 긴급복지 의료비지원, 본인부담액상한제, 재난적의료비 지원사업, 희귀질환자 의료비지원 사업, 보건소 보건사업 등 ※ 공공, 민간 자립지원 서비스 발굴을 위해 지역사회 내 자원 공유 체계 구축

- 자립지원 전담인력의 주요 업무는 아래와 같음.

- ① 자립준비청년 사후관리 : 보호종료 5년 이내 자립준비청년 대상 자립수준 평가 등 사후관리, 사후관리 데이터 입력·관리 등
 - ② 맞춤형 자립지원통합서비스 제공 : 초기상담을 통한 대상자 선정 및 사례 관리 제공, 민간자원 발굴·연계 등
 - ③ 자립지원전담요원 지원 업무 : 아동복지시설, 가정위탁지원센터 자립지원 전담요원 역량 강화 지원 및 보호아동 자립지원계획 수립 상담 등
 - ④ 기타 보호아동 및 자립준비청년의 자립지원과 관련된 업무
 - ⑤ 비품 및 회계관리 등 자립지원 관련 행정 업무
- 아동보호전담요원은 보호대상 아동에 대한 국가 및 지자체의 책임을 강화하기 위한 아동복지법 개정에 따른 아동보호체계의 개편에 따라 2020년 등장함.
- 아동학대전담공무원과 함께 학대아동을 대상으로 가정외 보호 필요 아동을 대상으로 초기상담, 아동사정, 가정환경조사, 원가정 복귀 지원, 개별보호 계획수립 및 사례회의, 보호아동 양육상황점검 등의 업무 담당함.
 - 2022년 4월 기준 전국 시군구에 492명이 배치되어 있으며, 2022년 말까지 총 715명 배치 예정임(강은미 의원실 보도자료, 2022.10.20).

○ 자격 요건

- 아동통합사례관리사는 직무분야 자격증(간호, 복지, 보육(교육))을 취득한 후 해당 분야의 현장 경력의 조건이 있음.

〈표 4-14〉 아동통합사례관리사 자격 요건

분야	자격 기준	자격 요건
보건	간호사	- 간호사 자격을 취득한 후, 해당 분야(보건) 근무경력이 2년 이상인 자
복지	사회복지사	- 사회복지사 1급을 취득한 후, 해당 분야(복지) 근무경력이 2년 이상인 자 - 사회복지사 2급을 취득한 후, 해당 분야(복지) 근무경력이 4년 이상인 자
보육(교육)	보육교사, 정(준)교사	- 보육교사 1급, 정교사 자격을 취득한 후, 해당 분야(보육, 교육) 근무경력이 2년 이상인 자 - 보육교사 2급, 준교사 자격을 취득한 후, 해당 분야(보육, 교육) 근무경력이 4년 이상인 자

- 자립지원전담인력은 시·도에서 위탁을 받은 자립지원전담기관에 소속되며, 자립지원전담인력의 채용 역시 해당 자립지원전담기관에서 담당하며 2022년 6월 아동복지법 시행령을 통해 선발요건을 마련함.

〈표 4-15〉 자립지원전담인력 자격 요건

<p>나. 자립지원전담기관의 자립지원 전담인력은 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 사람으로 한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) 「사회복지사업법」에 따른 사회복지사 1급 자격취득 후 사회복지 업무에 2년 이상 종사한 경력이 있는 사람 2) 「사회복지사업법」에 따른 사회복지사 2급 자격취득 후 사회복지 업무에 4년 이상 종사한 경력이 있는 사람 3) 「정신건강증진 및 정신질환자 복지서비스 지원에 관한 법률」에 따른 정신건강전문요원 2급 자격취득 후 사회복지 또는 보건 업무에 2년 이상 종사한 경력이 있는 사람 4) 「의료법」에 따른 간호사 면허 취득 후 사회복지 또는 보건 업무에 2년 이상 종사한 경력이 있는 사람 5) 초등학교 또는 중등학교 교사 자격취득 후 사회복지 업무에 2년 이상 종사한 경력이 있는 사람 6) 「청소년 기본법」에 따른 청소년지도사 2급 자격 또는 청소년상담사 3급 자격취득 후 사회복지 업무에 4년 이상 종사한 경력이 있는 사람
--

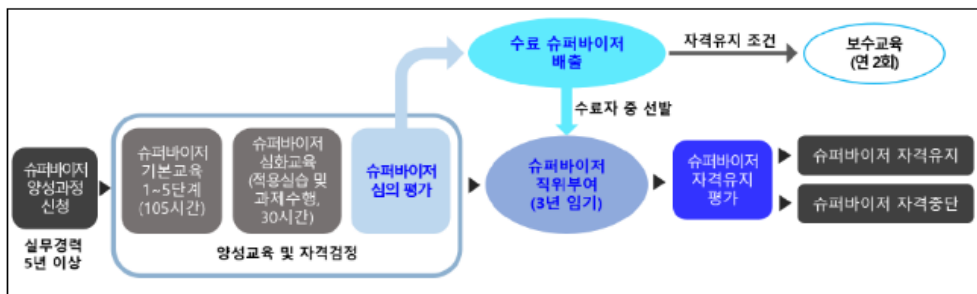
- 아동보호전담요원은 지침이나 규정 내에서 명확하게 자격이 규정되고 있지 않음.
- 지침이나 보도자료 등에서는 아동보호전담요원이라 칭하고 있으나 아동복지법 제13조 4항에서는 지자체의 아동복지전담공무원의 업무를 지원하기 위해 ‘민간전문인력’을 둘 수 있다는 것으로만 규정하고 있음(김예원, 2021.08.02).
- 아동복지법 시행규칙 제4조에 따르면 ‘민간전문인력’은 1) 「사회복지사업법」 제11조에 따른 사회복지사 1급 자격증을 취득한 후 사회복지 분야의 근무경력이 2년 이상인 사람, 2) 「사회복지사업법」 제11조에 따른 사회복지사 2급 자격증을 취득한 후 사회복지 분야의 근무경력이 4년 이상인 사람을 의미함.
- 현재 대부분의 지자체에서 해당 기준에 따라 채용이 이루어지고 있는 것으로 확인되었으며, 아동보호 관련 업종 근무자를 추가 우대하고 있는 정도임.

○ 직급체계

- 아동통합사례관리사는 공공부문 비정규직 근로자의 정규직 전환에 따라 정규직(무기계약직)으로 채용됨. 사업예산의 범위 내에서 보수가 결정되며, 그 밖의 추가 보수 지급, 실비보상 등은 지자체 예산에 따라 차등 지급됨.

- 다만 아동통합사례관리사의 경우, 2020년부터 공공슈퍼비전을 제도화 하여(보건복지부 보도자료, 2020.07.01) 슈퍼바이저 직위를 신설하고 (현장 또는 선임슈퍼바이저) 슈퍼바이저 인력 1인을 배치하도록 규정함에 따라 근속기간 및 전문성에 상응하는 상향이동이 가능하다고 볼 수 있음.
- 슈퍼바이저는 슈퍼비전 업무의 공식화로 직무 활동을 보장받고 업무부담 경감, 직무급식 임금체계 도입을 추진하고 있음.

[그림 4-2] 드림스타트 슈퍼바이저 양성 절차



- 자립지원전담인력의 경우, 채용 이후의 보수나 승진 등에 관한 사항은 아직 지침이 마련되어있지 않으며, 개별 시도 자립지원전담기관의 기준을 적용하고 있는 것으로 확인됨.
- 내부적 승급제도 존재 여부는 확인되지 않으나, 선임 자립지원전담인력 (팀장급)과 일반 자립지원전담인력으로 구분되어있는 경우(경기, 인천, 광주 등)가 있음.
- 아동보호전담요원의 경우, 2022년 4월 기준 492명의 아동보호전담요원 중 시간선택제임기제가 67.5%, 공무원직이 29.3% 일반임기제 0.6%, 기타 2.6%로 나타나 아동보호전담요원 68.1% 계약직 신분인 것으로 확인됨 (강은미 의원실 보도자료, 2022.10.20).
- 난이도나 경력 등을 구분한 직급체계는 현재 마련되지 않은 것으로 보임.

○ 교육훈련

- 아동통합사례관리사의 직무교육은 보건복지부 직무교육과 슈퍼바이저

자격검정과정, 외부기관 직무관련 교육, 아동학대교육 및 자살예방 교육과 같은 의무교육 등으로 구성됨.

- 보건복지부 직무교육은 필수교육과 선택교육으로 나뉘며 기본교육은 연 1회, 전문교육은 연 1~2회 운영되며 아동통합사례관리사를 지도·지원하는 드림스타트 내부 슈퍼바이저 양성을 위해 특성화교육(1~5단계) 이수자 대상으로 연 1회 실시함. 기본교육은 아동권리보장원, 전문화교육 및 특성화 교육은 한국보건복지인력개발원 주관으로 진행함.

〈표 4-16〉 아동통합사례관리사 필수/선택교육

구분	필수교육		선택교육
	기본교육	전문화교육	특성화교육(슈퍼바이저기본교육)
대상	- 신규 사례관리 담당인력 - 2년차 이하 아동통합사례관리사	- 신규/경력 팀장, 전담공무원 - 3년차 이상 아동통합사례관리사	- 근무경력 5년(60개월) 이상의 아동통합사례관리사 ※ 휴직기간 제외
교육 주기	- 매년 필수 이수	- 팀장, 전담공무원 매년 필수 이수 - 3년차 이상 아동통합사례관리사 입사년도에 따라 격년 필수 이수	

- 자립지원전담인력의 교육은 아동권리보장원 및 시·도 자립지원전담기관에서 담당하고 있으며, 필수교육(아동권리보장원), 선택교육(시·도 자립지원전담기관)으로 구성됨.
- (과목 예시) 자립지원 사업의 이해, 사후관리 현장 실무 공유, 통합사례 관리의 이해, 아동인권, 성인지 감수성, 진로 및 취업지도 관련 교육, 소진 예방 교육 등
- 필수교육은 시·도 자립지원전담기관 인력 채용 일정에 따라 연 4회 이상 운영되며, 1회 수강하고 수료증을 제출하면 이수를 인정받을 수 있음.
- 선택교육은 시·도 자립지원전담기관 내 전담인력의 욕구에 따라 자체 교육 실시하는 형태임.
- 아동보호전담요원을 대상으로 한 교육과정은 한국보건복지인재원에서 진행하는 아동보호전담요원 기본교육과 보수교육 과정으로 구분되어 진행됨 (보건복지부, 한국보건복지인재원, 2022).

□ 노인 대상 사례관리 : 노인맞춤돌봄서비스의 전담사회복지사⁸⁾

○ 전담사회복지사 업무

- 노인맞춤돌봄서비스는 기존 노인돌봄서비스의 한계를 보완하고 서비스 질을 제고하고 욕구 중심의 맞춤형 서비스를 제공하기 위해 실시함.
- 노인맞춤돌봄서비스의 대상자 중 고립, 우울, 자살생각 등이 높은 노인을 대상으로 노인맞춤돌봄서비스 수행기관에 소속된 전담사회복지사가 개별 맞춤형 사례관리를 실시하고 있음.
- 전담사회복지사는 서비스 신청자(또는 대상자) 가정방문 등을 통해 선정 조사를 실시하며, 서비스 제공계획 수립을 위한 서비스 상담을 실시함.
- 전담사회복지사가 서비스 내용, 서비스 방법, 제공빈도, 담당 생활지원사 배정 등을 포함한 구체적인 서비스 제공계획을 수립하면, 생활지원사는 서비스 제공계획에 따라 서비스를 제공함.

〈표 4-17〉 노인맞춤돌봄서비스 주요 업무

담당	수행업무
일반 및 중점 전담 사회복지사	<ul style="list-style-type: none"> - 노인맞춤돌봄서비스 수행기관 사업계획 수립 및 추진 - 생활지원사 교육·관리 및 업무 배정·조정, 업무분장 - 노인맞춤돌봄서비스 대상자 관리 * 노인맞춤돌봄서비스 대상자 중 지역사회 요보호 대상자 관리 방안 마련 필요 ① 노인맞춤돌봄서비스 대상자 선정조사, 서비스 상담 및 서비스 제공계획 수립 ② 서비스 제공현황 모니터링 및 재사정·종결 등 업무처리 ③ 노인맞춤돌봄서비스 이용대기자 및 사후관리대상자 관리 ④ 대상자 보호대책(혹한기, 혹서기 등) 이행 - 집단프로그램 기획 및 운영 - 지역자원 발굴·연계, 후원금품 모집·배분 - 사업 추진실적 관리 - 노인맞춤돌봄협의체 심의 참석 및 안전보고 - 노인맞춤돌봄서비스 실무협의회 운영 및 참석 - 기타 시·군·구가 관련하여 필요하다고 인정하는 사업
특화서비스 전담 사회복지사	<ul style="list-style-type: none"> - 일반 및 중점 전담 사회복지사와 동일하나 '생활지원사 교육·관리 및 업무 배정·조정, 업무분장' 업무 대신 특화서비스 제공 및 대상자 관리 업무가 추가

주 : 생활지원사는 제1절과 같이 돌봄 및 안전확인 등의 제공인력으로 사례관리 수행인력에서는 제외함.

8) 이하는 보건복지부. (2022). 2022년 노인맞춤돌봄서비스 사업안내를 참고하여 작성함.

○ 전담사회복지사 자격 요건

- 전담사회복지사는 위탁으로 운영되는 노인맞춤돌봄서비스 수행기관에 소속되며, 채용자격은 보건복지부에서 지침으로 규정하고 있음. 부가기준은 지자체, 사업수행기관에서 자율적으로 선정 가능함.
- 2021년 1월 기준, 전국에 2,089명의 전담사회복지사가 근무하고 있음(독거노인종합지원센터, 2021).

〈표 4-18〉 노인맞춤돌봄서비스 전담사회복지사 자격 요건

담당	자격 요건
전담 사회복지사	노인맞춤돌봄서비스(특화서비스 포함) 중간관리자급 역량을 갖춘 자 - (자격 요건) 사회복지사업 근무경력*이 있는 사회복지사 자격증 소지자 * 「사회복지사업법」 제2조제1호에 따른 사회복지사업 근무기간으로 산정함 * 사회복지사 자격증 소지 외 별도 부가기준은 지역별 여건을 고려하여 시·군·구 및 사업수행기관에서 조정 가능

○ 전담사회복지사 직급체계

- 전담사회복지사는 기간제 근로자로서 인건비는 보건복지부의 사업예산에 준하여 책정됨.
- 1년 단위로 근로계약을 체결한 경우, 계속근로를 희망하는 수행인력에 대해서는 근무평가 등을 고려하여 수행기관 사업위탁기간 내에서 근로계약 가능하나, 수행인력의 계속 고용기간이 2년을 넘기더라도 무기근로계약을 체결한 것으로 보지 않음.
- 전담사회복지사는 경력에 따른 기본급의 차이가 있음.

〈표 4-19〉 노인맞춤돌봄서비스 제공인력 기본급 기준

구분	기본급	비고
전담사회복지사 (경력 4년 이상)	2,278,600원	4대 보험 본인부담금 포함
전담사회복지사 (경력 2년 이상 ~ 4년 미만)	2,170,000원	
전담사회복지사 (경력 1년 이상 ~ 2년 미만)	2,070,000원	

○ 전담사회복지사 교육훈련

- 전담사회복지사와 생활지도사의 경우 중앙노인돌봄지원기관(독거노인종합지원센터)에서 실시하는 노인맞춤돌봄서비스 업무수행을 위한 필수 교육에 참여해야 함.
- 신규자 과정과 경력자 과정으로 구분되며, 신규자 과정은 노인맞춤돌봄서비스 재직 경력 1년 미만자이며, 경력자 과정은 노인맞춤돌봄서비스 재직 경력 1년 이상자로 직무교육을 1회 이상 이수한 자로 정하고 있음.
- 교육은 종사자 개별 온라인 교육으로 실시되며 교육이수 차시는 아래와 같음.

〈표 4-20〉 노인맞춤돌봄서비스 교육기준

구분		전담사회복지사	
		광역, 일반 및 중점	특화서비스
기초교육		17차시	24차시
심화교육	신규자	29차시	22차시
	경력자	11차시	11차시
소계	신규자	46차시	46차시
	경력자	28차시	35차시

주 : 1차시는 온라인 교육 회기 단위로 약 30분에 해당함.

2. 학대조사

가. 학대조사 업무

□ 학대조사 직무

- 국가직무능력표준(NCS)에서 학대조사 관련 직무는 부재하였으나 세분류 보육의 능력 단위로 아동학대 대응이 포함됨.
- 학대 및 폭력에 대응하는 보호서비스(protective service)는 기존 사회복지 주요 업무와 비교할 때 업무 특성이나 전문성에서 차이가 있는 업무임.

- 특히 노인보호전문기관과 장애인권익옹호기관의 경우 제공기관 인력들이 개인가구와 기관/시설에서 발생하는 학대사태에 대한 조사업무까지 수행한다는 점에서 사회복지 직무 중 특수한 업무라고 할 수 있음.
- 보호서비스에서 상담, 자원연계 등의 업무에 비해 기관 대상 조사업무는 업무 난이도가 상대적으로 높은 것으로 조사됨(박세경 외, 2020).

□ 업무

○ 아동보호전문기관 상담원의 경우 2020년 아동복지법 개정에 따른 아동보호 체계의 개편에 따라 현장조사의 업무를 지자체로 이관한 반면, 노인보호전문기관의 경우 여전히 현장조사부터 사례판정위원회, 사례회의 개최 등의 업무를 수행하고 있음.

- 노인보건복지사업안내 기준으로 노인보호전문기관의 상담원은 아래의 표와 같이 사례 접수, 현장조사, 상담, 자원연계, 교육까지 다양한 업무를 수행하고 있음.

〈표 4-21〉 노인보호전문기관 주요 업무 내용

<ul style="list-style-type: none"> - 노인학대 신고전화의 운영 및 사례접수 - 노인학대 의심사태에 대한 현장조사 <ul style="list-style-type: none"> * 현장조사 시 필요에 따라 경찰관서에 동행 요청 및 학대피해노인, 그 보호자 또는 노인학대 행위자에 대한 신분조치를 할 경우에는 신분조치 요청서를 작성하여 관계 행정기관의 장에게 요청 - 학대피해노인 노인 및 학대행위자에 대한 상담 - 학대피해노인가족 관련자와 관련 기관에 대한 상담 - 상담 및 서비스제공에 따른 기록과 보관 - 운영위원회, 지역노인학대사례판정위원회, 자체사례회의 운영 - 학대피해노인의 의료기관 치료의뢰 및 노인복지시설 입소의뢰 - 학대피해노인 사후관리 및 노인학대행위자를 대상으로 한 재발방지 교육 <ul style="list-style-type: none"> * 재학대 발생의 위험요인이 존재하는 사례에 대한 통합적 사후관리 서비스 지원 - 학대피해노인에 대한 법률 지원의 요청 - 노인학대 피해자 지원을 위한 자원개발 및 연계 - 지역사회의 보건복지서비스가 피해노인 등에게 제공될 수 있도록 관련기관과의 협력체계 구축 - 지역단위 노인학대 예방을 위한 교육 및 홍보 - 일반인을 대상으로 한 노인학대 예방교육 - 노인학대신고의무자 등에 대한 노인학대 예방교육 - 노인복지시설 및 장기요양기관 설치·운영자와 그 종사자를 대상으로 노인인권교육 <ul style="list-style-type: none"> * 노인인권교육 시·군·구 집합교육 운영 및 양성된 인권강사 운영(방문교육) - 노인학대 예방 및 방지 등을 위해 보건복지부장관 또는 시·도지사가 위탁한 사업의 수행 - 매년 사업계획서, 예산서 및 결산보고서를 보건복지부, 관할 시·도, 중앙노인보호전문기관으로 제출

○ 장애인권익옹호기관 종사자 역시 노인보호전문기관 상담원과 마찬가지로 아래의 표와 같이 사례 접수, 현장조사, 상담, 자원연계, 교육까지 다양한 분야의 업무를 수행하고 있는 것으로 확인됨.

- 장애인복지 사업안내에 의하면 장애인학대 사례지원 단계별 업무를 수행하며, 사례지원이란 사례의 신고접수, 학대조사, 응급조치, 피해 회복 지원, 사후 모니터링에 이르는 전 과정을 의미함.

〈표 4-22〉 장애인권익옹호기관 주요 업무 내용

- 장애인학대의 신고접수, 현장조사 및 응급보호
- 피해장애인과 그 가족, 장애인학대행위자에 대한 상담 및 사후관리
- 장애인학대 예방 관련 교육 및 홍보
- 장애인학대사례판정위원회 설치·운영
- 피해장애인의 보호 및 피해 회복
 - 상담·교육, 고발, 서비스 연계 등
- 관계 기관·법인·단체·시설 간 협력체계의 구축 및 교류
- 장애인학대 사건 조사 현황 및 결과 등에 관한 정보제공 요청 등 중앙장애인권익 옹호기관의 요청에 따른 업무
 - 장애인학대 신고·현장조사·응급조치 현황 및 처리 결과 보고
 - 장애인학대사례판정위원회 구성, 회의 개최 현황 및 결과 보고
 - 월별 실적, 주요 활동(홍보, 교육 등), 주요 학대사례 보고
 - 사업계획서 공유 기타 요청에 따른 업무

나. 학대조사 수행인력의 자격 기준, 직급체계, 교육훈련 기준

□ 노인보호전문기관 상담원의 인력 기준

- 지역노인보호전문기관은 주로 위탁으로 운영되며 상담원의 자격 기준에 따라 지역노인보호전문기관에서 자체적으로 채용을 실시함.
- 상담원은 「노인복지법 시행령」 제20조의5에 따라 아래의 자격조건 중 하나라도 해당하여야 하며 노인학대 예방교육을 수료해야 근무가 가능함.
 - 「사회복지사업법」에 따른 사회복지사
 - 7급 이상 공무원 또는 고위공무원단에 속하는 일반직공무원으로서 국가 또는 지방자치단체에서 사회복지사업에 관한 행정업무에 5년 이상 종사한 경력이 있는 사람
 - 「의료법」에 따른 의료인

- 「정신건강증진 및 정신질환자 복지서비스 지원에 관한 법률」에 따른 정신건강전문요원
- 지역노인보호전문기관은 관장, 중간관리자, 나머지 인력은 상담원으로 하며, 「노인복지법 시행령」에 따라 상담원은 6인 이상 배치하도록 정하고 있음.
- ‘사회복지시설(이용시설) 인건비 가이드라인’을 준용해서 직급에 따른 호봉 적용하며, 종사자는 계약직이 아닌 정규직으로 채용하는 것으로 명시하고 있음.
- 관련 법령과 사업안내 상으로는 별도의 직급체계가 규정되지 않음.
 - 인력기준 상으로 중간관리자가 있으나 중간관리자에 대한 자격, 교육 등의 규정을 제시하지 않음.

□ 노인보호전문기관 상담원의 교육훈련

- 상담원은 「노인복지법 시행령」 제20조의5 별표 1의2 규정에 의거 보건복지부장관이 정하는 노인학대 예방교육을 수료하도록 함.
 - 보건복지부장관이 정하는 노인학대 예방교육을 수료한 경우 상담원으로 일할 수 있음.
- 2022년 기준 한국보건복지인재원에서 개설한 노인보호전문기관 종사자 관련 교육과정은 아래와 같음.
 - 교육과정 이수 의무를 부과하지 않고 사업안내에서 가능한 신규직원 중심으로 교육을 이수할 수 있도록 적극 협조하도록 명시하는 정도임.

〈표 4-23〉 2022년 한국보건복지인재원 노인보호서비스 관련 과정

구분	노인보호전문기관 직무기본과정	노인보호전문기관 직무심화과정
교육대상	노인보호전문기관 신규종사자	노인보호전문상담원기본과정 수료자 및 노인보호전문상담원 3년 이상 경력자
교육목표	- 노인의 특성, 어려움(심리적, 경제적, 정신적)에 대한 이해 및 직무에 필요한 상담기술, 사례관리 절차를 익혀 노인학대 사례를 위한 문제해결과 방법을 제시할 수 있다.	- 자신의 상담기법을 성찰하고, 사례별 상담실습을 통해 상담역량을 강화한다. - 노인학대예방 및 지역사회 내 학대피해 노인지원을 위한 사례관리역량을 강화한다.

구분	노인보호전문기관 직무기본과정	노인보호전문기관 직무심화과정
	- 소양교육을 통해 업무 스트레스를 줄이고, 업무관련 노하우를 익혀 업무를 수행할 수 있다.	
주요내용	- 마음헤아림 - 자기이해를 통한 업무관리 - 사회환경변화에 따른 노인의 이해 - 노인복지정책과 노인학대 - 노인보호의 법적절차 및 대응 - 노인학대 상담 및 사례관리 프로세스 및 실습 - 노인학대사례 협력체계 - 노인학대 민원예방 및 대처방법 - 선배가 들려주는 업무 노하우	- 코로나시대 노인학대 대응방향 - 노인학대 사례관리 슈퍼비전-시설학대를 중심으로 - 중독문제가 있는 학대행위자 상담기법과 슈퍼비전 - 정신질환이 있는 노인학대 사례에 대한 개 입기법과 슈퍼비전
교육시간/횟수	36시간(5일) /1회	16시간(2일) /1회
교육인원(정원)	기당 30명	기당 20명
비용	200,000원	80,000원

자료 : 보건복지부, 한국보건복지인재원. (2022). 2022 한국보건복지인재원 교육안내, pp. 80-81.

○ 박세경 외(2020)의 연구에서 실시한 노인보호전문기관 종사자 실태조사의 결과를 보면 법정교육뿐만 아니라 근무지 혹은 외부에서 실시하는 교육훈련에 적극적으로 참여하는 것으로 확인됨.

〈표 4-24〉 노인보호전문기관 종사자의 교육훈련 경험

(단위: %, 시간)

구분	교육훈련 경험(n=247)		평균 교육시간
	있다	없다	
해당 자격을 유지하기 위한 법정교육	87.9	12.1	11.7
법정교육 외 현재 근무기관에서 제공하는 교육	74.5	25.5	13.3
법정교육 외 외부기관에서 제공하는 교육	66.0	34.0	13.2
전문성 향상을 위해 개인이 선택, 참여한 교육	51.8	48.2	17.6
현장교육(OJT)	28.3	71.7	14.0

주 : 평균 교육시간은 교육훈련 경험이 있는 응답자를 대상으로 질문하였고 응답자 수는 각각 상이함.
자료 : 박세경 외. (2020). 사회복지 보호(Protective)서비스 인력의 수급실태와 운영제도 연구.

□ 장애인권익옹호기관 종사자의 인력 기준

○ 「장애인복지법 시행령」 제36조의9에 따라 다음의 어느 하나에 해당하는 자격을 가진 사람이어야 함

- 「사회복지사업법」 제11조제1항에 따른 사회복지사
- 「장애인 등에 대한 특수교육법」 제2조제4호에 따른 특수교육교원
- 「국가기술자격법」 제9조제2호 및 같은 법 시행령 제12조의2제1항·별표 1에 따른 임상심리사
- 「정신건강증진 및 정신질환자 복지서비스 지원에 관한 법률」 제17조제1항에 따른 정신건강전문요원
- 변호사
- 그 밖에 장애인복지 또는 인권 분야에 종사한 경험이 있는 사람으로서 보건
- 복지부장관이 정하는 요건에 해당하는 자

〈표 4-25〉 장애인권익옹호기관 종사자 자격 요건

구분	자격조건
기관장	<ul style="list-style-type: none"> - 사회복지사, 특수교육교원, 임상심리사, 정신건강전문요원의 자격증(이하 '관련 자격증'이라 함)이 있으며 장애인복지 또는 인권 관련 분야 경력 10년 이상인 자 - 박사학위 소지자로서 관련 자격증이 있으며 장애인복지 또는 인권 관련 분야 경력 5년 이상인 자 - 법학 박사학위 소지자로서 장애인복지 또는 인권 관련 분야 경력 5년 이상인 자 - 변호사로서 장애인복지 또는 인권 관련 분야 경력 7년 이상인 자
팀장	<ul style="list-style-type: none"> - 관련 자격증이 있으며 장애인복지 또는 인권 관련 분야 경력 4년 이상인 자 - 박사학위 소지자로서 관련 자격증이 있으며 장애인복지 또는 인권 관련 분야 경력 2년 이상인 자 - 변호사로서 장애인복지 또는 인권 관련 분야 경력 2년 이상인 자
사원 (상담 등)	<ul style="list-style-type: none"> - 관련 자격증이 있는 자 - 변호사 - 장애인복지 또는 인권 관련 분야 경력 3년 이상인 자
사원 (운영지원)	<ul style="list-style-type: none"> - 운영지원 또는 전산통계 관리 관련 경력자 우대 - 장애인복지 또는 인권 관련 기관 종사 경력자 우대

○ 박세경 외(2020)의 연구에서 실시한 장애인권익옹호기관 실태조사 결과를 보면 15개 기관의 83명의 종사자 중 92.8%에 해당하는 77명이 사회복지사 자격증을 소지한 것으로 나타남.

- 임상심리사, 정신건강전문요원 자격증을 소지한 종사자는 없었으며, 5명이 변호사인 것으로 나타남.

○ 사원 내에서 직급체계는 부재하나 위와 같이 팀장 직위가 있기 때문에 사원에서 경력을 쌓아 팀장으로 승진하는 경로 가능함.

- 다만 종사자 보수는 '사회복지이용시설(장애인) 종사자 기본급 권고 기준(일반직)'을 참고하여 시도지사가 정하도록 되어 있어 팀장급 인력의 보수 기준은 지역과 기관별로 다를 것으로 보임.

□ 장애인권익옹호기관 종사자의 교육훈련

○ 장애인권익옹호기관의 주요 사항을 안내하는 장애인 복지사업 지침에는 이들의 보수교육과 직무훈련에 관한 의무 규정은 없음.

○ 다만 「장애인복지법」 제59조의11에 중앙장애인권익옹호기관의 업무 중 '장애인 학대 예방 관련 전문인력의 양성 및 능력개발'을 규정하고 있어, 종사인력에 대한 교육이 정기적으로 실시되고 있는 것으로 확인됨(박세경 외, 2019).

- 실제로 중앙장애인권익옹호기관의 활동보고서에 따르면 지역 장애인권익옹호기관 종사자의 역량강화를 위한 교육과정을 운영하고 있음을 확인할 수 있음(중앙장애인권익옹호기관, 2020).
- 2020년 기준, 중앙장애인권익옹호기관에서 운영한 지역 장애인 권익옹호 과정은 아래와 같음.

〈표 4-26〉 2020년 지역 장애인권익옹호기관 종사자 교육과정

과정명	교육명	인원	이수 시간	교육내용
기본교육	장애인 권익옹호기관 역량강화과정 (1회)	25	36	장애인복지정책변화와 권익옹호, 사례지원 개념과 절차, 사례연구(발달장애인, 정신장애인, 이슈별 토의), 형사절차의 이해, 사건수사 이해, 성년후견인제도, 일상생활 워크숍, 장애인권익옹호 전문가 정체성 유지방안
심화교육	장애인 권익옹호기관 최고관리자 과정 (1회)	18	14	형사절차의 지원, UN장애인권리협약과 장애인학대, 장애학(장애를 바라보는 새로운 사회적 관점), 유쾌한 화법을 위한 DiSC 소통리더십, 친절한 의회 활용법

과정명	교육명	인원	이수 시간	교육내용
	장애인학대 대응 전문가과정 (2회)	18/22	14	형사절차의 지원, 자살예방교육, 장애인 진솔조력의 이해, 트라우마 심리적 후유증의 이해, 장애인학대 피해자 상담의 원리와 기법, 장애인학대 피해자 심리적 응급조치 실습, 장애인권익옹호기관 업무수행 글쓰기

자료 : 중앙장애인권익옹호기관. (2020c). 장애인권익옹호기관 종사자 교육 실적. 중앙장애인권익옹호기관 내부자료, 박세경 외. (2020). 사회복지 보호(Protective)서비스 인력의 수급실태와 운영제도 연구에서 재인용.

○ 박세경 외(2020)의 연구에서 실시한 장애인권익옹호기관 종사자 실태조사의 결과를 보면 노인보호전문기관 종사자에 비해 교육훈련 참여 경험은 낮은 것으로 확인됨.

- 다만 이는 장애인권익옹호기관이 2017년 처음 개소하여 2020년 말에야 전국 시도에 1개소 이상 설치되었던 상황을 고려하여 해석할 필요가 있음.

〈표 4-27〉 지역 장애인권익옹호기관 종사자 교육훈련 경험 및 시간

(단위: 명, %, 시간)

구분	빈도	비율	교육시간 평균
해당 자격을 유지하기 위한 법정교육	40	53.3	21.1
법정교육 외 현재 근무기관에서 제공하는 교육	48	64.0	15.7
법정교육 외 외부기관에서 제공하는 교육	30	40.0	12.9
전문성 향상을 위해 개인이 선택, 참여한 교육	45	60.0	23.8
현장교육(OJT)	16	21.3	18.8

자료 : 박세경 외. (2020). 사회복지 보호(Protective)서비스 인력의 수급실태와 운영제도 연구.

3. 쟁점 요약 및 개선방안

□ 자격 기준과 업무 난이도

○ 사례관리 인력의 자격은 사회복지사 등의 자격 소지자가 일정 기간 경력을 갖춘 경우로 정하고 있고, 학대조사 업무의 경우에도 사회복지사 등의 자격으로 정하고 있음. 즉, 최소 관련 학위과정 이수 이상의 시간을 요구하고 있음.

- 특히 사례관리의 경우 관련 지식/기술(학위과정/자격시험)과 경력을 모두 요구하고 있음.

- 사업에 따라 사회복지사 외에도 정신건강사회복지사, 의료인(간호사 등), 재활 인력, 간호조무사, 보육교사, 청소년지도사 등의 자격까지 인력기준으로 정하고 있음.
 - 사회복지사 2급과 간호사는 자격증만 보면 취득 난이도의 차이가 있으나 자격 요건에서는 사회복지사 2급에 더 긴 경력을 요구함.
 - 아동보호전담요원은 중앙 단위의 자격 규정이 부재하며, 지역에서는 사회복지사 자격과 경력을 기준으로 채용하는 것으로 파악됨.
- 보호서비스(학대조사 등) 인력의 경우 복수의 자격 기준을 제시하나 현장에서는 주로 사회복지사 인력이 일하고 있음. 다만 아동, 노인, 장애인 보호서비스의 학대조사 업무 등의 난이도는 비교된 바 없고 관련 인력의 자격 기준이 업무 난이도를 반영한다고 보기 어려움.
 - 아동, 노인, 장애인에 대한 보호서비스 전달체계 중에서도 학대조사 업무는 아동보호서비스 전달체계에서 수행하지 않고, 노인과 장애인 보호서비스 전달체계의 상담원/사원의 경우 학대조사 업무까지 수행하고 있음. 보호서비스 인력에 대한 직무 비교분석은 실시되지 않았으나 노인과 장애인 전달체계에서 학대조사라는 특수성이 있는 업무까지 수행하고 있음.
 - 노인보호전문기관 상담원과 장애인권익옹호기관 사원의 자격 기준을 살펴 보면 공통적으로 사회복지사, 정신건강전문요원이 포함되며, 노인보호전문기관 상담원 자격 기준에는 의료인이, 장애인권익옹호기관 직원 자격 기준에는 임상심리사, 변호사까지 포함됨. 두 전달체계의 상담원/직원 자격 기준에 사회복지사가 포함되어 있어 입직을 위한 최저 자격 난이도는 유사함.
 - 한편, 아동보호서비스 관련한 인력은 노인과 장애인 자격 기준에 비해 자격 난이도가 높은 편임.
 - 아동보호전담요원은 학대조사 업무가 아닌 사례관리 업무를 수행하기 때문에 본 절에서는 사례관리 인력으로 분류하였음. 아동보호전담요원은 사회복지사 자격에 경력까지 요구하고 있어 노인과 장애인 보호서비스 상담원/직원보다 자격 기준이 높은 편임.

- 아동보호전문기관 상담원의 자격 기준은 사회복지사1급, 대학 등에서 심리학(복지심리학과 포함) 졸업한 사람 또는 아동복지/사회복지 관련 교과목을 이수하고 졸업한 사람을 기준으로 하고 있어 노인과 장애인 보호서비스의 자격 기준(사회복지사2급)에 비해 자격 난이도가 소폭 높은 수준임.

○ 유사한 사례관리 직무 내에서도 사업이나 소속 시설 유형 등에 따라 업무 난이도는 상이할 수 있음. 즉, 각 영역별 경력과 현장 중심의 훈련 필요성이 큰 직무라 할 수 있음.

□ 자격과 직급 및 보상 체계

○ 앞에서 제시한 공공사업의 사례관리 전문인력은 사업안내, 지침상으로는 대부분 직급체계는 부재하고 지역에 따라 호봉제가 적용될 수 있음.

- 호봉제 적용 여부와 상승률 수준 등은 지자체에 따라 상이한 것으로 파악됨.

○ 입직 후 경력에 대한 호봉제 방식의 보상 외에는 전문성 향상에 따른 승진이나 차등화된 보수체계는 대부분 부재함.

- 다만 아동통합사례관리사의 경우 슈퍼바이저 직위(5년 이상의 경력과 교육)를 신설하였고, 자립지원전담인력의 경우 지자체 단위에서 승급제도 운영하는 경우도 있음.

○ 공공 분야 사례관리 인력의 경우 고용형태, 근로조건 등의 문제가 지적된 바 있음.

- 통합사례관리사, 의료급여관리사, 아동통합사례관리사 등 공공부문 사례관리사의 경우 국고보조사업을 전담하는 공무원 신분이며, 이에 따른 문제점들이 제기됨(오민수, 조해진, 2019).

- 사례관리 업무를 수행하는 국고보조 공무원의 경우 해당 시군구 내 매우 소수인력(약 3~4명)이기 때문에 공무원 임금협상에 참여가 미흡하고 인사부서에서 임의해석에 따라 직종을 배치하는 실정임.
- 국고보조사업에 의한 공무직은 유사 업무를 수행하더라도 각 보조사업별로 별도의 채용자격이 설정되고, 순환배치가 불가하고 지역간 임금 차이가

발생하고 있음.

- 이에 전국적으로 통일된 직군분류 기준을 제시하여 통합적인 전문직군으로 개선할 필요성이 주장됨.
- 노인맞춤돌봄서비스 전담사회복지사의 경우, 불안정한 계약직 신분에서 따른 열악한 근무환경에 대한 문제가 지속적으로 제기되었음(이민홍, 전용호, 2018).
- 낮은 고용조건은 전문성이 부족한 전담사회복지사의 유입으로 이어지며, 충분한 교육훈련이 이루어지지 않고 사정도구 역시 적절하게 마련되지 않음에 따라 사례관리에 어려움이 큰 것으로 확인됨(전용호, 2020; 임효정, 2021).

○ 노인 및 장애인 보호서비스의 확대조사 인력은 사회복지시설에 소속되기 때문에 호봉제를 적용받으며, 장애인권익옹호기관의 경우 팀장으로 승진 가능함.

□ 입직 후 역량강화

- 사례관리의 경우 대부분 관련 사업안내 등에서 직무교육의 내용을 제시하고 필수교육을 정하고 있음.
- 공공 및 민간 사례관리 수행인력에 대해 대표적으로 한국보건복지인재원에서 <표 4-28>과 같이 교육과정을 제공하며, 시도 지원기관이나 중앙 단위의 지원 기관에서 관련 교육과정을 제공함.
- 한국사회보장정보원(사례관리 정책지원센터), 건강관리 분야는 시도 통합 건강증진사업 지원단, 아동 분야는 아동권리보장원 및 시도 자립지원전담 기관, 노인 분야는 중앙노인돌봄지원기관(독거노인종합지원센터) 등

〈표 4-28〉 한국보건복지인재원 사례관리 관련 교육(2022년 기준)

구분	교육과정	대상
복지 행정	사례관리실천우수사례연구	공공 및 민간 영역 사례관리업무 종사자
	통합사례관리 현장슈퍼바이저기본과정	희망복지지원단 통합사례관리사
	통합사례관리 현장슈퍼바이저심화과정	
	통합사례관리강사양성과정	
	희망복지지원단 통합사례관리사	
	통합사례관리심화과정-고난도사례개입(정신장애)	
	통합사례관리심화과정-고난도사례개입(중독)	
	통합사례관리심화과정-고립/저장장애	
	통합사례관리심화과정-당사자와의의사소통	
	통합사례관리심화과정-자살위기가구지원	
	희망복지지원단담당자교육	희망복지지원단 담당 공무원/팀장
	희망복지지원단팀장교육	
노인 복지	노인상담사례관리기본과정	노인복지관 사회복지사 및 노인상담업무종사자
	노인복지관사례관리역량강화심화과정	노인상담사례관리기본과정 수료자
	노인요양시설사례관리 역량강화심화과정	
건강 증진	광역치매센터사례관리과정	치매안심센터 종사자, 광역치매센터 사회복지사
	치매안심센터사례관리과정	치매안심센터 종사자(사회복지사)
	치매안심센터사례관리심화과정	
	지역사회간호사사례관리역량강화과정	지역사회 공공부문 간호사
특화 교육	부산시민관협력 공동사례관리과정	부산광역시 구군 통합사례관리사, 사회복지시설 종사자 등
	사례관리통합솔루션 역량향상과정	지자체 사례관리 담당 공무원, 민간(아동보호전 문기관, 종합사회복지관, 중독관리센터, 정신보건센터 사례관리자 등)
이러 닝	사례관리실천우수사례연구	전국 지자체, 복지관 사례관리사 및 사회복지 예 비종사자(대학생) 등
	우수사례로보는사례관리실천	사례관리 담당자, 사례관리실천 이해가 필요한 일반인(대학생)
	지역사회통합돌봄의사례관리절차와핵심과업	공무원 및 민간

자료 : 보건복지부, 한국보건복지인재원. (2022). 2022 한국보건복지인재원 교육안내.

○ 보호서비스(학대조사) 인력의 경우 사업안내에서 직무교육 정보를 제시하고 기관의 노력을 요구하지만, 교육 관련 의무 규정이 부재함.

- 보호서비스 인력에 대한 교육 또한 한국보건복지인재원에서 제공하며, 중앙 단위의 지원기관에서 관련 교육과정을 제공함.

□ 현장 중심의 숙련을 갖춘 인력을 양성할 수 있도록 역량강화 기준이 강화되고 관련 지원이 확충되어야 함.

○ 사례관리, 보호서비스(학대조사 업무) 모두 사회복지 직무 내에서도 전문성을 요하고 현장 중심의 숙련이 필요한 영역이기 때문에 직무교육 이수에 대한 적극적 지원과 함께 전반적으로 슈퍼비전 중심의 역량강화가 필요함.

○ 사례관리 인력의 입직시 관련 학위와 경력 기준은 현행대로 유지하되, 입직 후 교육과 슈퍼비전 중심의 역량강화 지원 강화가 필요함.

- 의료급여관리사, 건강관리사, 아동통합사례관리사의 경우 입직 후 교육 시간과 내용 강화 필요

- 슈퍼비전 지원 기준을 강화하고 슈퍼바이저 기본 요건을 강화할 필요성이 있음.

• 소속 조직 내부에서 슈퍼비전이 어려운 경우 외부 슈퍼비전 제공을 현재 보다 더욱 활성화할 필요성이 있음. 구체적으로는 사례관리 인력이 외부 슈퍼비전을 원활히 이용할 수 있도록 기회를 제공하고(슈퍼비전 연계체계 마련, 활용 기회 보장, 정보안내 등) 시간과 비용 차원의 지원을 강화하는 등의 방안을 고려하도록 함.

• 장기적으로는 승급 가능한 직급체계를 마련하여 상위 직급 사례관리 인력에게 슈퍼바이저 역할 부여하고 보상 차등화하는 방안 검토 필요

○ 또한 사례관리, 학대조사(또는 보호서비스 포함)의 처우 개선, 승급체계 모색 등을 위해서는 해당 직무의 수행 현황과 난이도 등을 파악하고 이를 바탕으로 자격-업무-처우가 체계화될 필요성이 있음.

- 장기적으로 직무 난이도에 따른 적절한 입직 기준과 처우, 승급체계 도입시 승급을 위한 자격 기준과 수행업무 및 이에 대한 상향된 임금 등이 체계화될 필요성이 있음.

- 특히 공공 분야 사례관리 인력의 경우 사례관리 직군으로 통일하여 자격 기준 및 역량강화 체계, 처우, 승급체계(통합된 사례관리 직군 기준) 등을 통합화하는 방안을 장기적으로 검토해볼 필요가 있음.

- 보호서비스(학대조사 등) 인력의 경우 자격 기준 및 교육훈련 활동 강화 필요함.
 - 자격 외에 경력이나 교육의무 부과 필요하며, 적어도 모든 신규 입사자 대상 교육을 의무화하는 것을 우선적으로 적용 가능할 것
- 종사자와 소속 조직/기관의 역량강화 노력을 유인하기 위한 실질적 지원 강화 필요함.
 - 교육 참여 유인 방안은 교육기회 제공, 교육시간 확보, 교육비 지원 등으로 구분되는데 특히 사회복지 현장에서 교육이수를 실질적으로 지원하기 위해서는 대체인력 및 교육비 지원 필요

제3절 정신건강/상담 직무

1. 상담의 개념 및 관련 직무

□ 상담의 개념과 범위

- 안수정 외(2021)는 "상담"을 "전문적·인간적 자질, 공인된 자격, 사회·윤리적 책임의식"을 갖춘 전문가가 "정서적 지원, 적극적 안내, 인지적 이해, 변화의 지렛대, 관여적 상담파트너" 역할을 수행함으로써 "문제를 호소하는 내담자의 주관적 세계가 변화하고 회복되도록 조력하는 과정"으로 정의하였음.
- 하지만 현장에서 "상담", "심리상담" 개념에 대해 합의하고 있는 혹은 통용되는 일관성 있는 범위나 기준이 부재함.
 - "상담", "심리상담" 등의 용어부터 일관성있는 기준이 부재함.
- 심리상담에 초점을 맞추면, 관련 서비스 제공기관은 심리평가, 심리상담, 심리치료, 심리재활, 심리교육, 심리자문 등의 서비스를 제공하고 있음.

□ 국가직무능력표준(NCS) 상으로 "상담" 관련 직무

- 국가직무능력표준(NCS) 대분류 사회복지·종교(07) 중 중분류 상담(02)은 "직업상담서비스", "청소년지도", "심리상담"이라는 소분류로 구분됨.

- 직업상담서비스: 직업상담, 취업알선, 전직지원
- 청소년지도: 청소년활동, 청소년상담복지, 진로지원
- 심리상담

○ 소분류 “심리상담”(03)의 구체적인 능력단위를 살펴보면, 상담안내, 접수상담, 내담자 의뢰·연계, 개인심리치료상담, 집단상담 프로그램 운영, 관계자 상담, 위기상담, 심리상담 교육, 심리검사 활용, 심리상담 자료관리, 심리상담 자문, 상담자 훈련의 능력단위를 포함함.

○ 다음으로 대분류 보건·의료(06) 중 중분류 보건(01)의 소분류 의료기술지원(01)의 세분류에 “임상심리”(13)에 고기술의 심리 관련 능력이 포함됨.

- 능력단위 명칭은 임상심리업무지원, 지도감독, 심리재활, 임상심리연구, 심리교육, 심리자문, 심리치료, 심리평가

○ 또한 사회복지·종교(07) 중 중분류 사회복지(01)의 능력단위를 보면 사회복지면담으로 집단/가족/개인상담이 포함됨.

□ 제3장 사회서비스 직무 대분류(안)과 마찬가지로 본 절에서는 직업상담, 청소년 지도를 제외하고 “심리상담”, “임상심리”에 해당하는 정신건강/상담 직무의 자격 관련 쟁점을 파악하고자 함.

□ 정신건강/상담 제공인력의 역할

○ 자격 운영 주체에 따라 서비스 제공인력에 대해 정신건강전문요원, 임상심리사, 전문상담사, 상담심리사 등의 서로 다른 표현을 사용하고 있음. 정신건강전문요원과 임상심리사는 국가자격이고, 전문상담사와 상담심리사는 관련 학회에서 운영하는 민간자격(등록)임.

○ 정신건강전문요원 제도는 1995년 12월 도입된 이후 수련기관을 지정하여 전문인력을 양성해왔음(이상훈, 2020).

- 정신건강전문요원의 업무 범위는 「정신건강증진 및 정신질환자 복지서비스 지원에 관한 법률」 시행령 [별표 2]에 아래와 같이 명시됨.

- 공통적으로는 정신질환자 등에 대한 훈련 실시 및 지도, 활동 지원, 진단 및 보호 신청, 재활 지원 활동을 수행하도록 명시함.
 - 개별 업무로는 상담 및 안내, 심리평가 및 심리교육, 작업치료/건강증진 등의 활동/서비스 기획 및 수행 등을 수행함.
- 2019년 기준 누적 인원은 총 16,449명이며, 정신건강간호사(8,486명), 정신건강사회복지사(5,043명), 정신건강임상심리사(2,920명)의 순이었음 (국립정신건강센터, 2019a, 이상훈, 2020에서 재인용).

○ 임상심리사는 심리평가 및 심리검사, 심리상담, 프로그램 개발 및 실시, 교육 및 자문 등을 수행함.

〈표 4-29〉 정신건강전문요원, 임상심리사 업무 범위

구분	업무 범위	
정신 건강 전문 요원	공통	가. 정신재활시설의 운영 나. 정신질환자들의 재활훈련, 생활훈련 및 작업훈련의 실시 및 지도 다. 정신질환자등과 그 가족의 권익보장을 위한 활동 지원 라. 법 제44조제1항에 따른 진단 및 보호의 신청 마. 정신질환자등에 대한 개인별 지원계획의 수립 및 지원 바. 정신질환 예방 및 정신건강복지에 관한 조사·연구 사. 정신질환자들의 사회적응 및 재활을 위한 활동 아. 정신건강증진사업등의 사업 수행 및 교육 자. 그 밖에 제1호부터 제8호까지의 규정에 준하는 사항으로 보건복지부장관이 정하는 정신건강증진 활동
	개별	가. 정신건강임상심리사 1) 정신질환자등에 대한 심리 평가 및 심리 교육 2) 정신질환자등과 그 가족에 대한 심리 상담 및 심리 안정을 위한 서비스 지원 나. 정신건강간호사 1) 정신질환자등의 간호 필요성에 대한 관찰, 자료수집, 간호 활동 2) 정신질환자등과 그 가족에 대한 건강증진을 위한 활동의 기획과 수행 다. 정신건강사회복지사 1) 정신질환자등에 대한 사회서비스 지원 등에 대한 조사 2) 정신질환자등과 그 가족에 대한 사회복지서비스 지원에 대한 상담·안내 라. 정신건강작업치료사 1) 정신질환자등에 대한 작업 수행 평가, 정신질환자등의 신체적·정신적 기능 향상을 위한 작업치료 2) 정신질환자등과 그 가족에 대한 작업치료 교육과 작업치료 서비스 기획·수행
임상 심리사		인간의 심리적 건강 및 효과적인 적응을 다루어 궁극적으로는 심신의 건강 증진을 돕고, 심리적 장애가 있는 사람에게 심리평가와 심리검사, 개인 및 집단 심리상담, 심리재활프로그램의 개발과 실시, 심리학적 교육, 심리학적 지식을 응용해 자문을 실시함.

자료 : 「정신건강증진 및 정신질환자 복지서비스 지원에 관한 법률」 시행령 [별표 2]; Q-Net. (n.d.). 국가자격 종목별 상세정보를 바탕으로 연구진 작성.

○ 다음으로, 한국상담학회는 전문상담사의 역할을 개인이나 집단의 정신건강 증진을 위한 조력 및 지도, 개인이나 집단에 대한 진단, 평가 및 개입, 연구 및 상담 프로그램 운영 등으로 명시함.

- 1급 전문상담사의 경우 위 역할 외에 프로그램 개발 및 평가, 상담기관의 설립 및 운영과 전문상담인력의 양성을 위한 교육 및 훈련 등의 역할을 수행함.

〈표 4-30〉 한국상담학회 전문상담사 역할

구분	의미와 역할	
1급	의미	전문적 상담 능력과 상담자 교육 및 훈련 능력을 보유한 최고 전문가
	역할	① 다양한 전문영역에서 개인 및 집단의 정신건강 증진을 위한 전문적 조력 및 지도 ② 다양한 전문영역에서 심리적 장애를 겪는 개인 및 집단에 대한 진단, 평가 및 개입 ③ 상담 및 심리치료에 대한 연구와 상담 프로그램의 개발, 보급 및 평가 ④ 상담기관의 설립 및 운영과 전문상담인력의 양성을 위한 교육 및 훈련 ⑤ 국가, 지역사회, 기업체 등 조직의 상담활동에 대한 정책적 참여와 자문
2급	의미	전문적 상담 업무를 수행할 수 있는 실무 능력을 보유한 전문가
	역할	① 개인 및 집단의 정신건강 증진을 위한 조력 및 지도 ② 심리적 장애를 겪는 개인 및 집단에 대한 진단, 평가 및 개입 ③ 상담 및 심리치료에 대한 연구와 상담 프로그램의 운영 ④ 상담에 관한 전반적인 업무(접수면접, 사례관리, 상담행정 등) 수행

자료 : 한국상담학회 자격검정위원회. (2022). 2022년도 (사)한국 상담학회 전문상담사 자격검정 시행공고.

○ 한국상담심리학회는 상담심리사의 업무를 개인 또는 집단의 심리적 성숙과 사회적 적응능력 향상을 위한 조력 및 지도, 심리적 부적응을 겪는 개인 또는 집단에 대한 심리평가 및 상담, 사회병리적 문제에 대한 예방활동 및 재난후유증에 대한 심리상담, 상담 관련 연구 및 교육 등으로 명시함.

- 1급은 상담실 운영, 전문인력 교육지도 및 자문 등의 업무까지 수행함.

〈표 4-31〉 한국상담심리학회 상담심리사 업무

구분	업무
1급	① 상담실 책임운영 ② 상담심리사(1, 2급)의 교육지도와 자문 ③ 상담전문가(1, 2급) 수련내용 평가 인준 및 자격추천
1/2급 공통	① 개인 또는 집단의 심리적 성숙과 사회적 적응능력 향상을 위한 조력 및 지도 ② 심리적 부적응을 겪는 개인 또는 집단에 대한 심리평가 및 상담 ③ 지역사회 상담교육, 사회병리적 문제에 대한 예방활동 및 재난후유증에 대한 심리상담 ④ 기업체 내의 인간관계 자문 및 심리교육 ⑤ 상담 및 심리치료에 관한 연구

자료 : 한국상담학회 홈페이지. (n.d.). 상담심리사 자격증소개. https://kr CPA.or.kr/user/sub02_6.asp

- 업무 현장에서 정신건강/상담 인력으로 일하는 경우나 혹은 정신건강/상담 자격을 갖춘 인력을 채용한 경우에도 실제로는 심리상담 업무뿐만 아니라 다양한 역할이 요구되고 있음.
 - 현장에 따라 상담인력이 클라이언트 옹호나 서비스 연계 등의 역할을 수행하기도 함.
 - 미국의 경우 “사회정의 상담(social justice counseling)”이 상담 패러다임의 한 흐름으로 등장하였는데 이는 사회경제적 약자인 클라이언트에 대한 옹호 역할과 지역사회 정책에 대한 수행 등을 포괄하고 있음.

2. 정신건강/상담 관련 자격 기준 현황

- 정신건강/상담 직무 자격은 민간자격 중심으로 확대되었음.
 - 정신건강임상심리사, 임상심리사 등을 제외한 대부분의 자격증은 법인, 단체, 개인 등이 발급하는 민간자격임.
 - 민간자격 등록제에 근거하여 상담 관련 민간자격을 관리·운영하려는 국가 이외의 법인, 단체 또는 개인은 누구든지 주무부처장관에게 민간자격을 등록(자격기본법 제17조)함으로써 해당 자격의 신설/등록을 할 수 있음.
 - 이와 같은 쉬운 민간자격 등록과 체계적 관리 부재는 정신건강/상담 관련 민간자격증이 과도하게 발급되는 주요 원인이 됨(박종성 외, 2017).
 - 상담 관련 민간자격을 중심으로 현행 제도의 한계점이 지적되었음.
 - 상담 관련 용어를 사용한 민간자격의 신규 등록 규모는 2010년 50개를 기점으로 매년 증가하여 2015년 886개, 2016년 813개, 2017년 695개, 2018년 9월 507개 수준임(김인규, 장숙희, 2019).
 - 이와 같이 몇백 개가 넘는 민간자격증이 매년 새롭게 등록되지만 이에 대한 관리는 부실한 실정임(성현모, 이상민, 2022).
 - 국가자격의 경우 독점적 자격의 부재, 실무능력 향상을 위한 훈련 및 검정의 부족, 체계적 관리체제 부족 등의 문제가, 민간자격에 대해서는 서비스 질을

담보하는 자격 기준의 부재, 자격관리체제 부재 등의 문제가 지적됨(김인규, 2018).

- 상담 분야 민간자격 관련하여 민간자격 등록에 대한 엄격한 기준 및 절차 마련, 민간자격 관리 및 운영체제 전반에 대한 합의된 기준 마련, 민간자격 관리체계의 단일화, 국가직무능력개발(NCS) 등을 활용한 민간자격 검정 과정 기준 마련, 민간자격 취득을 위한 최저 교육수준 및 전공 기준 논의, 상담전문가 양성의 표준 모델 개발 등의 필요성이 지적되었음(김인규, 장숙희, 2019).

□ 상담 자격 관련 법·제도 개선 추진 과정

○ '21년 1월 제2차 정신건강복지기본계획 발표(관계부처 합동, 2021)

- 심리상담 수요가 증가 중이나 민간에서 신뢰성이 담보되지 않는 기관들이 난립하고 있음이 문제점으로 지적됨에 따라, 기본계획에 심리상담 분야 법적 근거 마련 추진이 포함됨.

○ '22년 심리상담 관련 4건의 법안 발의

- (3월) 심리상담사법안(의안번호 2114984, 민주당 최종윤 의원 대표 발의), 국민 마음건강증진 및 심리상담지원에 관한 법률안(의안번호 2115039, 국민의힘 전봉민 의원 대표 발의)
- (4월) 심리사법안(의안번호 2115453, 국민의힘 서정숙 의원 대표 발의)
- (7월) 상담사법안(의안번호 2116456, 정의당 심상정 의원 대표 발의)

○ '22년 5월 심리상담 분야 유관 학회·협회가 포함된 <심리서비스 활성화를 위한 논의 협의체> 구성

○ 위 심리상담 관련 4개 법안은 서로 다른 자격 명칭을 제시하고 있고 자격 시험, 응시자격 제한(심리학, 상담학 전공 등), 경과규정 등의 쟁점을 포함함.

- 심리상담 업무를 수행할 수 있는 일관성 있는 자격 기준 명시
- 자격취득의 구체적 조건 부과(국가자격, 특정 분야 전공, 수련 및 임상 경험 등)
- 현장의 혼란을 최소화하면서도 전문성을 담보할 수 있도록 경과규정 설정

○ 위 4개 법안의 업무 규정과 자격 기준은 아래 <표 4-32>와 같음.

- 업무 범위를 정리하면 심리검사 및 평가, 심리상담, 심리치료, 심리재활, 심리자문, 프로그램 개발 및 평가, 연구 및 교육·정보제공, 서비스 제공기관 설립 및 운영 등을 포괄함.
- 자격 기준은 대학 및 대학원 관련 학과 학위 이수를 기본으로 제시하되, 법에 따라 실무수련, 국가자격시험을 명시하고 있음.
 - 심리사법안의 경우 학위 기준을 심리학 중심으로 제시함.

○ 심리학과, 교육학, 상담학, 아동학, 사회복지학 등의 여러 학제에서 심리상담 교육을 제공하고 인력을 양성하며 현장에서 서비스를 제공하고 있기 때문에, 법안 발의 과정에서 관련 학계의 입장이나 의견에서 차이가 존재함.

- 심리학회는 “심리사”를, 상담학회는 “심리상담사”를 제안
- 대한의사협회는 자격취득 기준에 의학적 수련 고려할 것을 주장
- 종교계는 기존 상담 제공 주체의 위법화 우려

□ 관련 선행연구를 고찰하고 전문가 자문회의를 실시한 결과 심리상담 법안과 관련하여 아래와 같이 개선방안이 제안됨.

○ 학계 전문가들은 심리상담 자격의 기준을 관련 분야 학과의 석사 이상을 정하되 등급을 두어 1급은 학사 취득자도 진입 가능하도록 하는 방향이 적절한 것으로 응답함.

○ 안성희 외(2022)는 최종윤 의원의 심리상담사법안, 서정숙 의원의 심리사법안 관련하여 심리상담사 자격 관련 방안을 아래와 같이 제안함.

- 법제화 초기에는 자격 시험 응시에 대한 진입장벽은 낮추고(공인회계사 선발·양성 모형 참고) 자격시험의 선발인원을 제한하여 역량을 갖춘 심리상담사를 양성하도록 함.
- 자격취득 후에 실무교육에 대한 기간과 내용을 법률에 포함하도록 함.

〈표 4-32〉 2022년 심리상담 관련 발의 법안 비교

구분	심리상담 정의	업무 규정	자격 기준
심리상담사별안 (최종윤)	(제2조 제1호) 심리상담사가 전문적 지식과 기술을 가지고 심리적 갈등이나 사회적 부적응 등으로 도움을 필요로 하는 자에게 대인관계 및 사회생활에 대한 이해를 증진시키기 위하여 인지적·정서적·행동적 상담전략과, 대면·비대면 대화로 문제해결에 도움을 주거나 일상생활의 기능을 향상시키는 활동	(제3조) 심리상담사 : 심리검사 및 심리평가, 개인상담, 집단상담, 가족상담 등 서비스 제공, 심리자문, 그 밖에 대통령령으로 정하는 심리상담에 관한 사항 등	(제10조에서 심리상담사 시험 응시자격을 다음과 같이 명시) 1. 「고등교육법」에 따른 대학원대학이나 교육부장관이 이와 같은 수준 이상의 학력이 있다고 인정하는 학교에서 상담학, 심리학 등 대통령령으로 정하는 과목을 이수하고 졸업한 사람, 2. 대통령령으로 정하는 심리상담 관련 시설에서 5년 이상 심리상담 업무에 종사한 경력이 있는 사람
국민 마음건강 증진 및 심리상담지원에 관한 법률안(전봉민)	(제2조 제1호) 일상 다각도에서 어려움을 겪고 있어 상담을 필요로 하는 자에게 일상생활의 안정을 도모할 수 있도록 전문적 기술과 지식을 바탕으로 유무형의 자원과 원조를 제공하는 활동	(제3조) 심리적 도움을 필요로 하는 자에게 심리상담 서비스를 제공하고 마음의 건강에 관한 지식 보급을 위한 연구 개발, 교육, 정보제공, 홍보 등	(제8조에서 심리상담사 시험 응시자격을 다음과 같이 명시) 1. 대학원에서 상담학, 심리학 등 대통령령으로 정하는 과목을 이수하고 졸업한 자 기타 그에 준하는 자로서 대통령령으로 정하는 자 2. 대학(학사) 졸업자의 경우 추가적인 심리상담 시설 업무종사 경력이 3년 이상인 자
심리사별안 (서정숙)	(제2조) - 심리서비스 : 심리적 지식과 원리에 근거하여 심리적 문제를 해결하기 위한 심리검사 및 심리평가, 심리상담/심리치료, 심리교육, 심리자문, 심리연구 및 개발, 그 밖에 이에 준하는 심리학적 행위 - 심리상담/심리치료 : 개인의 심리적 고통이나 부적응을 야기하는 다양한 문제를 해결하거나 완화하기 위한 방법을 제시하는 심리학적 행위	(제3조) 심리서비스의 각 영역과 더불어 심리서비스제공기관의 설립 및 운영, 그 밖에 국민의 심리적 건강 증진을 위하여 필요한 심리서비스를 수행	(제5조에서 심리사 국가시험 응시 자격을 다음과 같이 명시) 1. 「고등교육법」 제11조의2에 따른 인정기관의 심리사 교육과정 인증을 받은 대학 등에서 보건복지부령으로 정하는 심리학 관련 과목을 이수하여 학사와 석사를 취득하고 2년 이상 3,000시간이상의 실무수련을 마치거나, 석사와 박사 학위를 취득한 후 1년 이상 1,000시간 이상의 실무수련을 마친 자 2. 보건복지부장관이 정하여 고시하는 인정 기준에 해당하는 외국의 대학원에서 심리학 관련 학문을 전공하고 졸업하여 외국의 심리사 자격을 가진 자

구분	심리상담 정의	업무 규정	자격 기준
상담사법안 (심상정)	(제2조 제1호) 상담 : 도움을 필요로 하는 사람의 대인관계 및 사회생활에 대한 이해를 증진시키기 위하여 인지적·정서적·행동적 상담전략 등으로 문제해결에 도움을 주거나 일상생활의 기능을 향상시키는 활동	(제3조) 1. 개인상담, 집단상담, 가족상담 등 상담서비스 제공 2. 상담자문 및 상담 프로그램 개발 등 3. 그 밖에 상담에 관한 사항으로서 대통령령으로 정하는 사항	(제5조, 제7조) - 2급 상담사 자격 1. 「고등교육법」에 따른 대학 또는 대학원에서 상담학 및 심리학 등 대통령령으로 정한 과목을 이수한 후 졸업하고, 제8조에 따른 수련(2천 시간 이상)을 받은 사람 2. 제2호에 상응하는 자격을 지닌 사람으로서 대통령령으로 정하는 사람 - 1급 상담사 자격 : 아래 응시자격을 갖춘 자가 국가시험을 합격하고 수련(5천 시간 이상)을 받은 경우 취득 1. 2급 상담사 자격을 취득한 후 3년 이상 상담사 업무에 종사한 경력이 있는 사람 2. 제1호에 상응하는 자격을 지닌 사람으로서 대통령령으로 정하는 사람

자료 : 성현모, 이상민, (2022). 마음건강증진을 위한 심리상담 관련 법안 비교 연구; 상담사법안(심상정의원 등 10인) 의안원문을 바탕으로 연구진 작성함.

□ 정신건강/상담 인력의 주요 자격 기준

- 제3장에서 살펴본 바와 같이 공공 사회서비스 영역에서 정신건강/상담 직무 인력의 자격은 국가자격, 학회(심리학회/상담학회 등) 주관 민간자격, 기타 민간자격, 관련 교육이수 등으로 구분할 수 있음.
 - 정신건강전문요원, 임상심리사, 상담심리사, 전문상담사, 폭력피해자 대상 상담원 등까지 자격 요건 난이도의 차이가 큼.
- 국가자격(정신건강전문요원 등)과, 심리학회/상담학회가 주관하는 민간자격은 대부분 등급체계를 운영하고 있으며, 1급 이상의 인력은 대부분 석사학위 이상이고 연수/수련/경력을 갖춘 인력이라 볼 수 있음(〈표 4-33〉 참고).
 - 위 주요 민간자격 외에 나머지 민간자격(등록)의 경우 난이도가 천차만별이며 취득의 난이도가 낮은 경우도 다수임.
- 위 자격들은 주로 학위과정과 연수/수련, 경력 등의 기준 통과시 자격을 부여하는 방식임. 이 중 일부는 자격시험까지 부과하기도 함.
- 위 국가자격과 심리학회/상담학회 주관 민간자격은 전반적으로 학위과정을 통해 지식/기술(관련 학과 학사 이상)과 현장에서 습득한 지식/기술/경험(연수/수련)을 요구하고 있음.
 - 정신건강전문요원의 세부 분류는 의료, 재활, 사회복지의 특화된 인력을 포괄하고 있음.

〈표 4-33〉 상담인력 주요 자격 기준

구분		내용
정신건강전문요원	정신건강임상심리사 1급	1. 심리학에 대한 석사학위 이상을 소지한 사람)으로서 법 제17조제1항에 따른 정신건강전문요원 수련기관에서 3년(2급 자격취득 기간 제외) 이상 수련을 마친 사람 2. 2급 정신건강임상심리사 자격취득 후 정신건강증진시설, 보건소 또는 국가나 지방자치단체로부터 정신건강증진사업등을 위탁받은 기관이나 단체에서 5년 이상 근무한 경력이 있는 사람 3. 임상심리사 1급 자격 소지자로서 보건복지부장관이 지정한 수련기관에서 3년(2급 자격취득 기간 제외) 이상 수련을 마친 사람
	정신건강임상심리사 2급	1. 심리학에 대한 학사학위 이상을 소지한 사람으로서 수련기관에서 1년(1급 자격취득 기간 제외) 이상 수련을 마친 사람

구분		내용
		2. 임상심리사 2급 자격 소지자로서 수련기관에서 1년(1급 자격취득 기간 제외 이상 수련을 마친 사람
	정신건강간호사 1급	1. 간호사 면허를 취득하고 간호학 석사학위 이상을 소지한 사람으로서 보건복지부장관이 지정한 수련기관에서 3년(2급 자격취득 기간 제외) 이상 수련을 마친 사람 2. 2급 정신건강간호사 자격취득 후 정신건강증진시설, 보건소 또는 국가나 지방자치단체로부터 지역사회 정신건강증진사업등을 위탁받은 기관이나 단체에서 5년 이상 근무한 경력이 있는 사람 3. 2급 정신건강간호사 자격 소지자로서 간호대학에서 5년 이상 정신간호분야의 조교수 이상의 직에 있거나 있었던 사람
	정신건강간호사 2급	1. 간호사 면허를 가진 자로서 수련기관에서 1년(1급 자격취득 기간 제외) 이상 수련을 마친 사람 2. 「의료법」에 따른 정신전문간호사 자격이 있는 사람
	정신건강사회복지사 1급	1. 사회복지학 또는 사회사업학 석사학위 이상 소지자로서 보건복지부장관이 지정한 수련기관에서 3년(2급 자격취득 기간 제외) 이상 수련을 마친 사람 2. 2급 정신건강사회복지사 자격취득 후 정신건강증진시설, 보건소 또는 국가나 지방자치단체로부터 정신건강증진사업등을 위탁받은 기관이나 단체에서 5년 이상 근무한 경력이 있는 사람
	정신건강사회복지사 2급	사회복지사 1급 자격을 소지한 사람으로서 수련기관에서 1년(1급 자격취득 기간 제외) 이상 수련을 마친 사람
	정신건강작업치료사 1급	1. 작업치료사 면허를 취득하고, 작업치료학에 대한 석사학위 이상을 취득한 후 수련기관에서 3년(2급 자격취득 기간 제외) 이상 수련을 마친 사람 2. 2급 정신건강작업치료사 자격취득 후 정신건강증진시설, 보건소 또는 국가나 지방자치단체로부터 정신건강증진사업등을 위탁받은 기관이나 단체에서 5년 이상 근무한 경력이 있는 사람
	정신건강작업치료사 2급	작업치료사 면허를 가진 사람으로서 수련기관에서 1년(1급 자격취득 기간 제외) 이상 수련을 마친 사람
임상심리사	임상심리사 1급	아래 응시자격을 득한 자가 국가자격시험(필기/실시)을 통과한 경우 - 임상심리와 관련하여 2년 이상 실습수련을 받은 자 또는 4년 이상 무예 종사한 자로서 심리학 분야에서 석사학위 이상의 학위를 취득한 자 및 취득 예정자 등
	임상심리사 2급	아래 응시자격을 득한 자가 국가자격시험(필기/실시)을 통과한 경우 - 임상심리와 관련한 실습수련을 1년 이상 받은 자 또는 2년 이상 실무에 종사한 자로서 대학졸업자 및 졸업예정자 등
학회 주관 민간 자격 (등록)	임상심리전문가 (한국임상심리학회)	아래 응시자격을 득한 자가 자격시험(필기/면접)을 통과한 경우 - 임상심리학 전공 석사학위 또는 박사학위 취득자로서 학회가 인정하는 임상심리전문가의 감독하에 3년(박사과정은 2년, 박사취득자는 1년)의 수련을 마친 자
	상담심리사 1급 (한국상담심리학회)	상담경력 및 과목이수 충족, 자격시험, 최소수련기준 충족, 자격심사를 모두 통과한 경우 - 시험 응시자격은 상담관련분야 석사졸업이상, 최소상담경력 3년이상

구분		내용
	상담심리사 2급 (한국상담심리학회)	상담경력 및 과목이수 충족, 자격시험, 최소수련기준 충족, 자격심사를 모두 통과한 경우 - 시험 응시자격은 상담관련분야 석사재학이상, 최소상담경력 1년이상
	전문상담사 1급 (한국상담학회)	수련자격심사, 필기시험, 수련요건심사, 면접시험, 자격취득연수를 모두 통과한 경우 - 시험 응시자격은 상담관련분야 석사졸업이상임. ⁹⁾
	전문상담사 2급 (한국상담학회)	수련자격심사, 필기시험, 수련요건심사, 면접시험, 자격취득연수를 모두 이수한 경우 - 시험 응시자격은 상담관련분야 학부재학이상임. ¹⁰⁾
기타	성폭력피해상담원	대학교 이상 졸업자 중 아래 기준을 충족하고 상담원 교육과정(100시간)을 이수한 자 - 「사회복지사업법」 제11조에 따른 사회복지사의 자격을 취득한 사람 - 「사회복지사업법」 제2조제3호 및 제4호에 따른 사회복지법인, 사회복지시설 또는 사회복지단체의 임직원으로 성폭력방지 관련 업무에 3년 이상 근무한 경력이 있는 사람 - 공무원으로 성폭력방지 관련 업무에 3년 이상 근무한 경력이 있는 사람 - 「장애인복지법」 제58조에 따른 장애인복지시설 또는 장애인 관련 단체의 임직원으로 2년 이상 상담 및 보호업무에 근무한 경력이 있는 사람(장애인을 대상으로 하는 상담원의 경우만 해당)
	가정폭력피해상담원 (상담소/보호시설)	대학교 이상 졸업자 중 아래 기준을 충족하고 상담원 교육과정(100시간)을 이수한 자 - 「사회복지사업법」 제11조에 따른 사회복지사의 자격을 취득한 사람 - 사회복지시설·사회복지단체의 임직원 또는 공무원으로서 가정폭력 방지 업무에 3년 이상 종사한 경력(단순노무자로 근무한 경력은 제외한다)이 있는 사람 - 외국인 관련 단체 또는 시설에서 2년 이상 종사한 경력이 있는 사람(외국인보호시설만 해당한다) - 장애인 관련 단체 또는 시설에서 2년 이상 종사한 경력이 있는 사람(장애인보호시설만 해당한다)

자료 : 연구진 작성

○ 위와 같이 정신건강/상담 자격 내에서 여러 자격 간의 인정 수준이나 난이도 등을 고려한 체계는 부재함.

- 어떤 자격이 상대적으로 상위의 자격인지에 대해 합의되거나 통용되는 기준이 부재함.

○ 다만 이동귀 외(2013)의 연구에서 병영생활전문상담관 선발 시 민간자격증에

9) 석사학위 취득자는 12학점(5개영역) 이상 이수, 박사재학이상은 36학점(4개영역) 이상 이수

10) 대학에서 상담관련 36학점(4개영역) 이상 이수 또는 대학원에서 상담관련 12학점(4개영역) 이상 이수

대한 가점부여 기준 마련을 목적으로 상담 관련 자격증의 수준에 대한 평가를 실시한 바 있음.

- 600여 종의 자격증에 대해 개인상담, 집단상담, 심리평가, 슈퍼비전, 시험, 기관 등 6개 영역을 기준으로 점수를 산출하고 일정 점수를 초과한 자격증에 대해 등급을 부여함.
- 평가 결과 임상심리전문가, 상담심리사 1급, 정신보건임상심리사 1급이 A 등급으로 평가됨.

3. 쟁점 요약 및 개선방안

□ 자격 기준과 업무 난이도

- 정신건강/상담 업무의 범위는 상담안내, 심리검사, 상담, 심리치료, 프로그램 운영, 자문, 관련 교육, 관련 행정까지 업무의 범위가 넓으며, 다만 사회서비스 내에서도 현장에 따라 수행하는 업무의 범위와 수준에는 차이가 있음.
 - 학계 전문가 대상 자문회의를 실시한 결과, 관련 전문가들은 석사 이상 학위와 1년 이상의 수련/경력의 자격을 갖춘 인력이라면 앞에서 나열한 업무범위(슈퍼비전이나 교육 제외)를 대부분 수행가능하다는 의견이었음.
- 보건의료를 제외한 다른 사회서비스 직무와 비교할 때 정신건강/상담의 경우 자격취득에 요구되는 시간이 길고 전문가에 해당하는 수준이라 볼 수 있음.
- 정신건강/상담 분야의 자격 기준은 국가자격(정신건강전문요원 등), 민간등록 자격, 법령/사업안내 등에 근거한 자격 기준으로 자격 수준의 편차가 큼.
 - 국가자격과 심리학회/상담학회가 주관하는 민간자격의 경우 학위 이수과 수련 또는 경력으로 조합된 자격 기준이고 등급체제로 운영되고 있음.
- 공공 사회서비스 일자리의 정신건강/상담 자격의 경우 기준이 체계화되어 있지 않고 관련 사업에 따라 난이도 차이가 발생함.
 - 사회복지시설 내에서도 폭력피해자 지원시설의 상담원 등의 경우 상담 업무를 수행하지만 자격 요건은 관련 사회복지사 또는 관련 경력자가 교육

과정 이수한 경우로 상대적으로 자격취득의 난이도가 낮음.

- 지역사회서비스투자사업과 같이 민간 중심으로 서비스를 제공하고 있는 경우 지역별 자격 기준을 충족하는 인력을 채용하고 있음. 다만 중앙정부 사업 안내의 표준모델 기준 자격 요건(복수)에 “민간자격 취득 후 실무경력 1년 이상인 자”가 포함되어 있어 자격 난이도가 높다고 보기 어려움.
- 서비스 질 향상을 위해 노력하는 사업체의 경우 상대적으로 취득 난이도가 높은 자격을 소지한 인력이나 경력자를 고용할 가능성이 있으나, 사업체가 자체적으로 높은 수준의 자격이나 경력을 갖춘 인력을 채용하도록 유인할 수 있는 기제는 미비함.

□ 자격 기준과 직급 및 보상체계

- 학계 전문가들은 현재 정신건강/상담 시장에서 종사자의 자격 수준이 임금 등의 보상체계의 차이와 크게 연결되지 않음을 지적하였음.
- 공공 사회서비스 영역의 경우 자격 수준과 임금체계의 연결 수준은 종사자의 소속기관 특성이나 영역별로 상이함. 정신건강/상담 인력에서도 소속기관이 공공 전달체계이거나 사회복지시설에 해당하는 경우 사업안내/지침 기준, 사회복지시설 임금 가이드라인 등을 적용하여 직급별 호봉제를 적용받고 있음.
 - 예를 들어 정신건강복지센터(입직 자격은 정신건강전문요원)의 경우 정신건강사업안내 기준 팀장과 같은 직위는 있으나 팀원 내에 별도의 직급체계는 부재하며 호봉제 기준을 적용받고 있음.
 - 다만 정신건강복지센터 정신건강전문요원의 경우 고용불안, 의료기관 대비 상대적으로 낮은 임금과 근로조건 등이 지적된 바 있음(김종진, 2016, 이상훈, 2020에서 재인용).
 - 사회복지시설의 임상심리사는 사회복지시설 종사자 인건비 가이드라인 기준에서 의료직에 포함되어 1~4급의 직급별 호봉제를 적용받을 수 있음.
- 공공 사회서비스 영역에 해당하는 사업/서비스의 사업안내/지침을 파악한 결과, 대부분 정신건강/상담 인력의 자격 수준(난이도 또는 등급)이 직급 및 보상 체계에 직접적으로 영향을 주지 않고 있음.

○ 한편, 지역사회서비스투자사업의 경우 기관 지원이 아닌 이용자 지원 체계이므로 임금에 대한 공공의 기준은 제시하기 어렵고 민간 제공기관이 사업 운영 가능한 수준에서 인건비를 제공함.

- 따라서 제공기관별로 직급 적용이나 경력 인정 등의 인적자원 관리 방식이 다르기 때문에, 직급 및 보상체계에 대한 자격 수준의 반영 여부는 기관에 따라 상이할 것임.
- 지역의 인력 수급 현황, 지역 내 상담 인력의 인건비 수준, 제공기관의 여건 및 전문성에 대한 의지 등이 직급 및 보상체계에 작용할 것으로 예상됨.

□ 입직 후 역량강화 기준

○ 정신건강/상담 분야는 기본 수준의 지식/기술을 습득한 후에 수련체계를 통해 인력의 전문성을 강화하는 영역이기 때문에, 종사자의 역량강화에서 슈퍼비전 수준이 중요함.

○ 또한 각 자격별로 자격유지를 위한 기준(보수교육 등)이 상이하며, 관련 민간 단체 및 협회를 중심으로 직무 관련 교육과정이 제공됨.

- 국가자격의 경우 자격 유지를 위한 보수교육이 부과되기 때문에 사업안내/지침 등에서 별도의 교육훈련 의무 등을 명시하지 않음.

□ 정신건강/상담 직무의 자격 기준 체계화 필요

○ 정신건강/상담 관련 자격에 대한 법·제도 기준을 체계화하고 전반적으로 자격 기준을 강화시킬 필요성이 있음. 특히 공공 사회서비스 영역의 경우 심리상담 자격 법제화 진행에 발맞춰 기존 자격 기준을 강화할 필요가 있음.

○ 공공 사회서비스 영역에서도 사업/시설의 주요 목적이 정신건강/상담인 경우 법제화 수준을 고려하여 기존 자격 기준을 검토하고 기준 상향이 필요한 경우 관련 사업안내/지침 등을 개정하도록 함.

- 국가자격, 특정 민간자격(상담심리사, 전문상담사, 임상심리전문가 등), 민간 자격에 조건(관련 전공 학위, 경력 등) 추가 등의 기준 상향안 고려 가능

- 예를 들어 부산시 지역사회서비스투자사업의 아동청소년심리치유서비스, 아동정서발달지원서비스 사례를 살펴보면, 중앙정부 사업안내의 표준 모델보다 더 강화된 기준을 제시함으로써 제공인력의 자격 요건을 강화 적용하고 있음.

〈표 4-34〉 부산지역사회서비스 제공인력 자격 기준(아동청소년심리치유서비스/아동정서발달지원서비스)

구분	내용
아동청소년 심리치유 서비스 ¹¹⁾	① 언어재활사, 청소년상담사, 전문상담교사 및 특수학교 정교사, 정신건강전문요원, 임상심리사, 작업치료사 ② 심리·상담, 아동청소년학·사회복지학, 가족학, 교육학(상담·심리 석사학위자), 특수교육학·특수교육학, 재활학(언어·음악·미술·행동·놀이재활학 작업치료학) 등 영유아·아동·청소년 발달·심리지원 관련 전공자로서 다음의 요건을 충족한 자 1. 전문학사학위 소지자로서 발달·심리지원 관련 실무경력 24개월 이상 2. 학사학위 소지자로서 발달·심리지원 관련 실무경력 12개월 이상 3. 석사학위 소지자로서 발달·심리지원 관련 실무경력 6개월 이상 4. 석사학위 소지자로서 발달·심리지원 관련 임상경력 300시간 이상
아동 정서발달 지원서비스 ¹²⁾	<정서프로그램 제공인력> ① 음악심리(재활), 미술심리(재활), (통합)예술심리(재활), 행동심리(재활), 놀이심리(재활), 특수교육학, 심리상담학 관련 학과 학사 이상 전공자로 임상경력 300시간(경력증명서 상 시간간이 기재되지 않은 경우 경력 6개월로 인정) 이상 보유자 ② 가족·사회 복지학, 교육학, 유아교육학, 초등교육학, 예체능교육학, 재활학 학사학위 이상자로 「자격기본법」 제7조에 의한 음악, 미술, 재활, (통합)예술재활 등 심리상담 관련 민간자격증 소지자 ③ 공예 순수 응용 미술 또는 음악, 음악 및 미술 교육학 분야 전문학사 이상자로 「자격기본법」 제7조에 의한 음악, 미술재활, (통합)예술재활 등 심리상담 관련 민간자격증 소지자 <기능프로그램 제공인력> - 공예, 순수, 응용 미술 또는 음악, 음악 및 미술 교육학 분야 전문학사 이상자로 「자격기본법」 제7조에 의한 음악, 미술재활, (통합)예술재활 등 심리상담 관련 민간자격증 소지자

자료 : 부산지역사회서비스지원단. (2022). 2022년 부산지역사회서비스 투자사업 안내.

- 11) 중앙정부 사업안내 아동·청소년 심리지원서비스의 제공인력 자격 기준은 아래와 같음.
- 언어재활사, 청소년상담사, 전문상담 교사 및 특수학교 정교사, 정신건강전문요원, 임상심리사
 - 관련 민간자격 취득 후 아동청소년심리지원서비스 관련 실무경력 1년 이상인 자
 - 관련 전공자로서 다음중 하나의 요건을 충족하는 자
 - ① 전문학사 이상 학위 취득 후 관련 실무경력 1년 이상
 - ② 학사 이상 학위 취득 후 관련 실무경력 6개월 이상
 - ③ 석사 이상 학위 취득 후 관련 실무경력 3개월 이상
- 12) 중앙정부 사업안내 아동·청소년정서발달지원서비스의 정서프로그램 제공인력 자격 기준은 아래와 같음.
- 음악·미술·예술·놀이 재활(심리 또는 상담) 관련 민간자격 취득 후 관련 실무경력 1년 이상인 자
 - 관련 분야를 전공한 자로서 다음 중 하나의 요건을 충족하는 자
 - ① 전문학사 이상 학위 취득 후 아동청소년의 정서발달 관련 실무경력 1년 이상
 - ② 학사 이상 학위 취득 후 아동청소년의 정서발달 관련 실무경력 6개월 이상
 - ③ 석사 이상 학위 취득 후 아동청소년의 정서발달 관련 실무경력 3개월 이상
 - 관련 학과 석사 이상 학위 취득 후 실무경력 300시간 이상 보유한 자

○ 사업/시설의 주요 목적이 정신건강/상담이 아닌 영역의 경우에도 수행업무가 정신건강/상담에 해당한다면 장기적으로 자격 기준 점검 후 필요시 기준을 상향할 필요성이 있음.

- 다만 현재 현장 제공인력의 자격 보유 현황을 파악하고 자격 기준의 상향 조정에 대한 유예기간을 두는 방안을 고려할 필요가 있음.

- 예를 들어 가정폭력상담소 종사자의 경우 전체의 약 45%가 석사학위 이상을 보유하고 있으며, 심리치료사/임상심리사 자격 보유자는 전체의 10.5%, 정신건강전문요원 자격 보유자는 전체의 1.7% 수준이었음(박세경 외, 2020).

- 또한 기존 인력이 상향된 기준을 충족시키지 못하는 경우에 대해 유예기간 중 교육훈련 지원 등을 고려할 필요가 있음.

○ 장기적으로 직무체계에 기반한 자격 운영 필요

- 상담 인적자원개발위원회가 주도하여 심리상담 분야의 직무맵(안)을 도출한 바 있으나(고용노동부 외, 2022), 아직 관련 체계가 제도화되지는 못함.

- ① 심리상담 기획·행정, ② 심리상담 교육·자문, ③ 심리상담 연구·개발, ④ 일반 심리상담, ⑤ 위기심리상담, ⑥ 부부 및 가족 심리상담, ⑦ 중독 심리상담으로 직무 구분하고 세부 직무별 직무수준 도출
- 세부 직무별 직무수준과 직급(행정원, 실무 상담사, 선임 상담사, 책임상담사(팀장), 상담부장, 기관장)을 연결하여 경력이동체계도(안) 제시

○ 정신건강/상담 인력을 양성하는 대학 교육과정에 대한 인증 등의 강화 필요

- 교육과정의 최저 기준 차원에서 학위과정의 범위가 되는 교육인증제도(고등직업교육평가인증원 참고), 표준교육과정(안) 등을 모색하도록 함.

○ 자격 기준 법제화에 발맞춰 정신건강/상담 분야 슈퍼비전 체계화 필요

- 정신건강/상담 분야 훈련체계를 강화하기 위해 슈퍼바이저 역할과 자격에 대한 공통 기준을 정하고 통합된 슈퍼비전 체계를 모색할 필요성이 있음.

○ 또한 정신건강/상담 인력에 대해서는 공통적으로 범죄이력 정기적 조회 의무화

등의 결격사유 관리체계를 강화할 필요성이 있음.

- 사회복지시설의 경우 종사자 동의를 얻어 2년 이하 범위에서 주기적 조회 가능하도록 사회복지사업법 일부개정법률안이 '21년 발의되었으나 계류 중임.



제5장

사회서비스 분야 신규 직업(신직업) 분석

제1절 신직업 관련 연구 동향

제2절 사회서비스 분야의 신직업 기준

제3절 사회서비스 분야의 신직업 선정 및 활성화 방향

제4절 소결

제5 장

사회서비스 분야 신규 직업(신직업) 분석

제1절 신직업 관련 연구 동향

1. 신직업 개념과 필요성

□ 신(新)직업의 개념

- 기존 신직업 관련 연구를 살펴보면, 협의의 개념으로써의 신직업은 새롭게 등장한 직업, 신생 직업을 의미함(김동규 외, 2021).
- 한편, 광의의 개념으로써의 신직업은 선진국에는 존재하지만, 국내에는 존재하지 않거나 아직 정착 초기 단계인 직업이며, 국내에서 일자리 창출이 가능할 것으로 보이는 직업으로 정의됨(김동규 외, 2021).
- 김중진 외(2020)의 연구에서는 신직업 개념을 국내에 존재하지 않거나 또는 국내에서의 인지도는 낮지만 국외에서 안착되거나 전문화된 직업, 현재 태동하고 있는 직업, 향후 성장이 예상되는 기존 직업, 국내에 있으나 전문화, 제도화가 필요한 직업으로 유형화하였음.

□ 신직업 제시의 필요성

- 정부는 매년 유망 신직업을 선정하여 활성화 방안을 발표하고 있으며, 이는 신직업 도입 및 민간 활성화를 통해 일자리를 창출하고자 하는 목적임.
- 아울러 신직업 제시는 대국민적 진로 설계의 대안을 제시하고, 창업 및 창직의 아이템을 제공함.
- 또한 신직업이 활성화될 수 있도록 관련 법·제도 정비를 비롯하여 정부의 육성 지원을 재고하는 등 궁극적으로 일자리 창출뿐만 아니라 직업적 안정과 활성화를 지원하게 됨.

2. 신직업 기준에 대한 논의

□ 신직업의 기준

○ 최영순 외(2008)의 연구는 사회서비스 분야에서 신직업을 제시한 바 있음. 이 연구에서는 해외직업 사례를 통하여 사회서비스 분야의 일자리 창출 방안을 제시하였으며, 이는 당시 미국, 영국, 일본에 비하여 한국의 사회서비스 고용 비중이 현저히 낮았기 때문이었음.

- 사회서비스 범위에는 공공행정, 국방, 의료, 교육, 사회복지, 오락/문화, 사업 서비스 일부가 포함되었으며 총 55개의 직업이 발굴되었음.
- 이 연구에서는 각각의 직업을 복지, 의료보건, 교육, 환경, 기타 분야로 구분 하였으며, 주요 직무, 작업환경, 교육훈련 및 관련 자격, 고용 및 임금, 국내 현황에 관한 내용을 수록하였음.
- 연구에서 제시된 신직업의 기준은 다음 4가지로 분류됨.
 - 별도의 자격이나 면허가 없으며, 비교적 단시간의 교육훈련을 토대로 빠른 시일 내 일자리 창출이 가능한 직업
 - 기존의 유사 직무에 대하여 일정 기간의 추가 교육을 실시한 후 도입이 가능한 직업
 - 법 개정 또는 자격 및 면허제도 신설이 필요한 직업
 - 인식과 문화적 차이로 인하여 직업 정착에 장시간이 소요될 것으로 전망 되는 직업

○ 이대창 외(2013)의 연구는 ‘신직업 활성화를 통한 일자리 창출’이라는 국정 과제를 지원하기 위하여 실시된 연구로써, 외국의 직업을 검토한 후 우리나라 로의 도입 및 확대 가능성에 대해 논의하였음. 사회서비스 영역을 넘어서서 전반적인 영역을 살펴보았으며, 이 연구에서는 다음의 네 가지 기준을 가지고 신직업을 선정하였음.

- 도입되었을 때 일자리 창출 규모가 큰 직업
- 국가 정책에 부합하는 직업

- 향후 출현하거나 확대될 것으로 예상되는 직업
- 순기능 측면이 강한 직업

○ 김중진과 박봉수(2013)의 연구는 청년층의 창직을 지원하는 목적으로 다음의 여섯 가지 기준을 제시하였음. 다만 이상의 여섯 가지 기준은 상호 충돌의 가능성이 있기 때문에 모든 조건을 다 만족시킬 필요는 없는 것으로 논의하였음.

- 참신성 : 지식, 기술, 능력, 작업 활동이 기존의 것과 다른 직업
- 지속가능성 : 시장의 잠재적 수요가 있는 직업
- 실현 가능성 : 법이나 제도로 제한되지 않는 직업
- 용이성 : 타겟 대상층에게 용이한 직업
- 낮은 전문성 : 진입장벽이 낮아 누구나 가능한 직업
- 자유업 가능성 : 프리랜서로 활동하다가 시장 확대에 따라 창업이 되는 것

○ 김중진 외(2019)의 연구에서는 네거티브 방식으로 신직업에 대한 다음의 다섯 가지 기준을 제시하였음. 즉 아래 제시된 내용에 부합하는 직업이라면 신직업으로 분류하기 어렵다는 것임.

- 정부 지원의 필요성이 낮은 직업 : 기존 교육제도를 통하여 인력이 배출되고 있는 경우
- 신직업으로 보기 어려운 직업 : 기존 직업과 차별성이 없거나, 공공에서 시행하는 일자리 사업의 일환으로 추진되는 직무
- 국내 현실에서 적용 불가능한 직업 : 향후 필요성이 인정되기는 하지만, 우리나라의 여건에 적용하기 어려운 경우
- 성장 가능성이 낮은 직업 : 직업적 필요성은 갖추고 있지만 국내의 시장 규모가 작고 정부 지원에 의존도가 높은 경우(예 : 해외취업상담원)
- 직업이라고 하기 어려운, 자격에 가까운 경우 : 민간자격증을 토대로 하여 직업이라고 보기는 어려운 경우

○ 김중진 외(2020)에서는 김중진 외(2019)의 연구에서 더 확장하여 신직업의 유형을 네 가지로 제시하였으며, 각각의 개념에 따른 고려사항을 다음과 같이

세부적으로 정리하였음(〈표 5-1〉 참조).

- 국내에 존재하지 않으며 인지도가 없는 직업으로, 해외에서는 비교적 안정화되었거나 전문화된 직업
 - 민간 시장의 수요
 - 일자리 창출 가능성과 그 규모
 - 정부의 육성지원 관련 여부
 - 사회적 필요성
 - 기존의 직업과의 차별성 및 충돌 가능성
 - 도입 시 법·제도적 문제점
 - 인력양성 필요성
- 현재 태동 중인 직업
 - 민간 시장의 수요, 민간에서 자체 성장 가능성
 - 일자리 창출 가능성과 그 규모
 - 정부의 육성지원 관련 여부
 - 사회적 필요성
 - 기존의 직업과의 차별성 및 충돌 가능성, 기존 직업에서의 분화 여부
 - 도입 시 법·제도적 문제점, 유행으로 그칠지 여부
 - 인력양성 필요성
- 기존 직업으로써 향후 성장이 예상되는 직업
 - 시장 규모 커지고 있는지 여부
 - 일자리 창출 가능성과 그 규모
 - 정부지원 등을 통하여 성장 가능성
 - 인력양성 확대 필요성
- 국내에 존재하나 제도화, 전문화 등으로 육성이 필요한 직업
 - 국내 관련 직업(직무) 존재 여부

〈표 5-1〉 유형별 신직업 선정 기준

유형	국내에 없는 직업, 또는 국내에는 인지도가 없으나 해외에서는 상대적으로 안착되거나 전문화된 직업	현재 태동하고 있는 직업	기존 직업으로 성장이 예상되는 직업 (기존 직업의 분화, 전문화 등을 통해 파생 가능한 직업)	현재 국내에 있거나 전문화, 제도화가 필요한 직업
기준				
시장 수요가 있는지?	○	○		
시장 규모가 커지고 있는지?			○	
일자리 창출이 가능한지? 또는 규모는?	○	○	○	
정부의 육성지원과 관련된 분야인지(신성장분야 등)?	○	○		
정부지원(규제 완화, 제도화) 등을 통해 성장 가능한지?			○	
일자리 규모와 관계없이 사회적으로 필요한 직업인지?	○	○		
전문성이 있는 직업인지? 교육훈련이 필요한지?	○	○		
기존 직업과 차별성은 있는지?	○	○		
기존 직업과 충돌 가능성은 없나?	○	○		
도입 시 법·제도적 문제는 없나?	○	○		
인력양성 필요성이 제기된 분야인지?	○	○		
인력양성 확대 필요성이 제기된 직업인지?			○	
기존 직업에서 분화된 직업인지?		○		
유행으로 그칠 것인지?		○		
민간에서도 자체 성장이 가능한가?		○		
현재 국내에 관련 직업(직무)이 있는지?				○

자료 : 김동규 외, (2021). 미래 유망 신직업 발굴 및 국내 활성화 방안 연구, p.17 〈표 2-2〉.

□ 신직업 관련 선행연구 정리

- 앞서 정리한 바와 같이 정부 주도의 신직업 발굴 및 활성화 방안을 제시하는 노력은 일자리 및 소득 보장의 관점에서도 중요하게 다루어지고 있음.
- 분야를 통틀어 신직업을 발굴하고 활성화 방안을 제시한 결과, 해가 갈수록 신직업 발굴 개수는 줄어들고 있었으며, 신직업의 신(新)이 의미하듯이 예측하기 어려운 부분이 많기 때문에 활성화 방안에도 있어서도 변수가 많이 존재함(김동규 외, 2021, p.102).
- 기존에 축적된 연구를 종합해 보면 신직업의 개념이나 필요성에 대해서는 대체로 일관된 논의가 있으나, 신직업 선정에 대한 기준은 대상자나 영역별로 상이한 부분들이 발견됨.
 - 초기의 연구에서는 신직업의 발굴 기준과 관련하여 일자리의 양적 성장을 비교적 중요하게 다루고 있었음.
 - 특히 최영순 외(2008)의 연구에서는 ‘별도의 자격이나 면허가 없으며, 비교적 단시간의 교육훈련을 토대로 빠른 시일 내 일자리 창출이 가능한 직업’ 기준과, ‘기존의 유사 직무에 대하여 일정 기간의 추가 교육을 실시한 후 도입이 가능한 직업’ 기준을 제시하여 사회서비스 영역에서의 일자리 증대가 중요한 이슈임을 방증함.
 - 이대창 외(2013)의 연구에서도 신직업의 도입 기준 네 가지 중에서 ‘도입 되었을 때 일자리 창출 규모가 큰 직업’, ‘향후 출현하거나 확대될 것으로 예상되는 직업’의 기준을 제시하여 일자리의 창출과 확대에 대한 논의가 주요하게 다루어지고 있었음.
 - 이에 비해 최근의 연구들은 일자리로써 양적 성장 가능성에 대하여 보다 면밀하게 검토하고 있었으며, 신직업을 도입하거나 도입 후 성장동력에 대한 영역을 민간과 공공으로 구분하여 살펴보는 등 보다 세밀한 검토 기준이 도입되고 있었음.
- 또한 사회서비스 분야에서도 사회서비스 일자리 창출 측면에서 유망 직업을 파악하려는 연구가 이루어졌음. 다만 사회서비스 미래 유망 분야 관련 일자리를

파악하는 연구였기 때문에 위의 “신직업” 연구의 기준과는 차이를 보이고 있었음.

- 김영선 외(2017)의 연구에서 사회서비스 일자리 창출 유망 분야로 영양 서비스, 주거서비스, 헬스케어서비스, 이동서비스, 케어서비스를 제시하였음.
- 안수란 외(2021)의 경우는 인구구조 변화, 사회경제적 변화, 기술·노동 변화, 환경 변화의 요인별로 미래 유망·필요 사회서비스 산업과 일자리를 파악하였음.

○ 본 연구는 사회서비스 분야에서 신규 직업(이하 신직업)을 발굴하고 활성화 방안을 제시하고자 함. 앞서 살펴본 바와 같이 분야를 막론하고 나타난 신직업의 기준과 다음 절에서 살펴볼 사회서비스 분야 직업에 대한 논의를 토대로 하여 사회서비스 분야 신직업 발굴의 기준을 마련하였음.

제2절 사회서비스 분야의 신직업 기준

1. 사회서비스 분야의 일자리 정책과 신직업 발굴의 함의

□ 사회서비스의 개념

○ 광의의 사회서비스 개념

- 사회서비스의 개념은 국가별, 학자별로 다양하게 정의되고 있음. 넓은 범위에서 보면 개인 또는 사회 전체의 복지 증진 및 삶의 질을 높이기 위하여 사회적으로 제공하는 서비스를 통칭함.
- 영역으로 보면 사회복지, 보건의료, 교육, 문화, 주거, 고용 환경 등을 폭넓게 포괄함.

○ 협의의 사회서비스 개념

- 사회서비스를 좁게 정의하자면 노인, 아동, 장애인 등 취약계층을 대상으로 한 돌봄서비스를 총칭하는 개념임.

○ 협의의 개념에 따르면 돌봄서비스가 사회서비스의 핵심임. 한편 현재 사회

서비스는 돌봄서비스 외에도 보건의료서비스, 교육서비스, 문화서비스 등 사회보장의 여러 영역에 걸쳐 제공되고 있는바, 현실에서는 광의의 사회서비스 개념이 폭넓게 사용되고 있음.

- 본 연구에서도 현 상황에 맞추어 광의의 사회서비스 개념을 적용, 사회서비스 신직업 발굴에 있어서 넓은 범위를 적용하였음.
- 한편 개념적 범위를 넓게 적용하더라도 신직업과 관련된 논의를 위해 보다 현실적이고 구체적인 속성을 정의할 필요가 있음(김영선 외, 2017).
 - 기본적으로 서비스는 4가지 특징을 가짐. 첫 번째는 재화의 생산이나 분배가 아닌 ‘대인(personal)’적 속성을 가진다는 것임.
 - 두 번째로 사회서비스는 신체적 또는 지적인 욕구보다 사회적 욕구에 초점을 두어 서비스를 제공함. 이러한 면에서 교육이나 보건의료, 상담과는 구분이 되는 측면이 있음.
 - 세 번째로 사회서비스는 공공재이기 때문에 비경합성과 비배제성의 특성이 있음. 즉, 공공재로서 정부의 정책을 기반으로 제공되기 때문에 서비스 수혜에 대한 경합성이나 비용의 부담으로 인해서 서비스대상자가 배제되지 않는 원리임. 그럼에도 불구하고 완벽한 공공재적 성격을 가지지 않기 때문에 완화된 차원의 준공공재라고 볼 수 있음.
 - 마지막으로 개별화의 특성 가짐. 이는 서비스가 표준적으로 제공되기 어려우며 서비스 이용자의 개별 특성에 따라 내용과 수준이 매우 다르게 나타난다는 점임.
 - ‘사회적’인 의미에 있어서 중요한 것은 ‘사회적 상호관계’의 속성이라고 할 수 있으며 이는 사람에 의해서 사람에게 전달된다는 것임. 즉, 공공서비스로서 교육, 보건의료, 상담의 영역은 사회보장적 성격의 서비스적 내용을 가지고 직접적으로 사람에게 전달되어야 한다는 속성이 충족되었을 때 사회서비스 직업의 영역으로 볼 수 있음.

□ 사회서비스 일자리 정책의 발전

- 사회서비스 일자리 정책은 일자리 제공 측면의 정책으로 등장하여, 사회서비스 관련 일자리의 창출 및 내실화 등의 정책으로 발전해왔음.
- 사회서비스 정책 차원에서는 욕구에 맞는 서비스를 창출하는 것이며, 일자리 정책 차원에서는 고용 창출을 통해 경제활동 참여를 높이는 것임. 더 나아가 일자리 내실화를 통해 고용의 질을 개선하는 내용까지 포함하고 있음.
- 사회서비스 일자리 정책이 일자리를 통한 복지 측면과 고용의 측면에서 발전함에 따라 일자리의 양적 증가로 이어졌다는 점에서 장점을 보였으나, 사회서비스 일자리가 돌봄서비스를 중심으로 하여 수준 낮은 일자리라는 인식의 확대로도 나타났음.
- 또한 사회서비스 개념의 모호성으로 인하여 사회서비스 일자리 사업에 대한 기준이 부재하거나, 사업의 신설, 변동, 폐지라는 변화가 자주 나타났음.

□ 이러한 맥락에서 보면 사회서비스 분야의 신직업 발굴은 일반적인 신직업 발굴과는 다르게 공공의 개입과 책임성, 사회적 효과성과 좋은 일자리로서의 요소와 같이 공공성이라는 가치를 충족해야 한다는 부담이 존재함.

□ 그간 정책적으로 양적 확대에 주된 목표를 두면서 질적인 제고에 대한 목소리가 높아지는 상황임을 고려하면, 사회서비스의 신직업을 제시함에 있어서도 질적인 부분에 대한 다각적인 검토가 이루어져야 함.

2. 사회서비스 분야의 신직업 기준 설정

□ 사회서비스 일자리의 방향성(안수란 외, 2021)

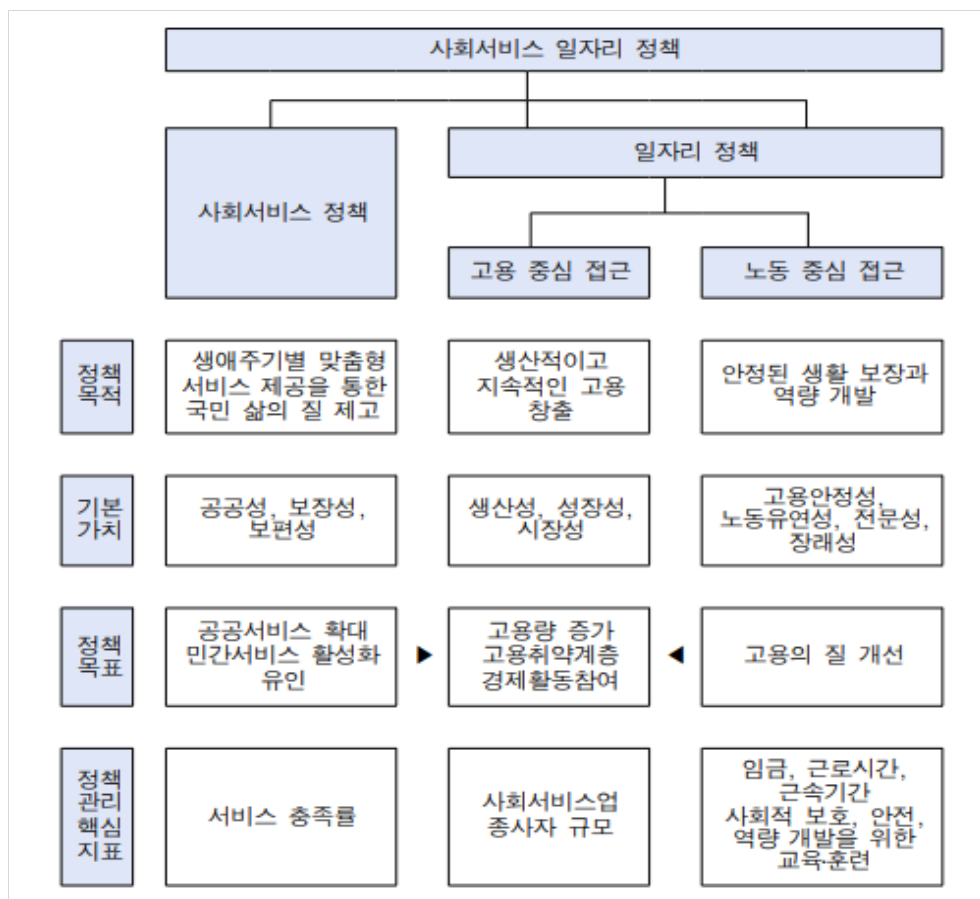
- 사회서비스 일자리는 사회서비스라는 개념과 일자리의 개념이 혼합되어 있으며, 사회서비스의 목적성을 달성함과 동시에 일자리로서도 좋은 일자리의 성격을 갖추는 것이 필요함.
- 사회서비스로서 갖추어야 할 가치는 ‘공공성’, ‘보장성’, ‘보편성’이라고 할 수

있음. 일자리로서는 고용의 측면과 노동의 측면이 모두 고려되어야 함. 고용의 관점에서 ‘생산성’, ‘성장성’, ‘시장성’이 담보되어야 하고, 노동의 관점에서는 ‘고용안정성’, ‘노동유연성’, ‘전문성’, ‘장래성’의 가치가 중시됨.

○ 이상의 총 10가지의 가치는 그간 사회서비스 일자리가 양적인 확대에 치중된 고용 중심의 정책적 관점에서 진일보하여 일자리로서 양질의 수준으로 나아가고자 하는 의지적 성격의 가치라고도 볼 수 있음.

○ 사회서비스로서의 목적 달성과 함께 노동 중심의 관점을 종합적으로 고려하여 신직업으로서의 사회서비스 일자리 발굴에 고려해야 함.

[그림 5-3] 사회서비스 일자리 정책의 개념적 구성과 지향점



자료 : 안수란 외. (2021). 미래 사회서비스 일자리 발굴 연구, p.33 [그림 2-3-1].

□ 사회서비스 영역에서의 신직업 후보군 발굴 기준안

- 본 연구는 선행연구의 광의의 신직업 개념을 준용하여 신직업의 개념을 국내에 없거나, 인지도가 낮지만 해외에서 활성화되었거나 유명한 직업, 최근 태동하고 있는 정착 초기 단계의 직업, 향후 국내에 존재하나 향후 성장 가능성이나 제도화 필요성이 있는 직업으로 정의함.
- 본 연구는 아래 <표 5-2>와 같이 김중진 외(2020)의 연구의 신직업 발굴의 세부적인 선정 기준과 사회서비스 일자리에서 요구되는 10가지 가치를 재구성하여 사회서비스 신직업을 선정하고자 하였음.
 - 사회서비스 중심 가치는 공공성, 보장성, 보편성임. 다양한 신직업 중에서도 가장 핵심적인 부분은 사회서비스의 범주에 대한 포함 여부임. 사회서비스라는 영역 자체로서 공공성과 보편성을 담보한다고 볼 수 있겠으며, 사회서비스 영역으로 인정될 경우 정부 지원 등을 통하여 직업으로서의 성장 가능성, 사회적 필요성을 함께 고려해야 함.
 - 고용 중심 가치는 생산성, 성장성, 시장성임. 해당 직업과 관련하여 시장에서 수요가 있는지, 시장의 규모가 커지고 있는지 등을 확인하고, 기존 직업과의 차별성이나 충돌 가능성을 고려해야 함.
 - 노동 중심 가치는 고용안정성, 노동유연성, 전문성, 장래성임. 전문성이 있는 직업인지, 교육훈련이 필요한지(역량 강화), 임금과 근로환경이 적정하게 구조화될 수 있는지를 살펴보아야 함.
- 아래 <표 5-2>는 사회서비스 일자리의 가치와 신직업 선정의 기준을 매칭시켜 정리한 것임. 사회서비스 일자리의 가치는 규범적 지향에 가까운 바, 이를 질문의 형태로 나타낸 신직업 기준과 매칭시켜 사회서비스 영역의 신직업 선정에 적용하였음.

〈표 5-2〉 사회서비스 일자리의 가치와 신직업 선정의 기준

구 분		
사회서비스 중심 가치	공공성	사회서비스 범주에 포함되는가?
	보장성	정부의 지원 등을 통해 성장 가능한가?
	보편성	사회적으로 필요한 직업인가?
고용 중심 가치	생산성	시장수요가 있는가?
	성장성	시장규모가 커지고 있는가?
	시장성	기존 직업과의 차별성 / 충돌 가능성이 있는가?
노동 중심 가치	고용안정성	전문성이 있는 직업인가? 교육훈련이 필요한가? 임금과 근로환경이 적정하게 구조화되는가?
	노동유연성	
	전문성	
	장래성	

주: 연구진 작성

○ 가장 우선되는 ‘사회서비스 범주에 포함되는가?’의 기준은 “2022년도 사회 서비스 공급 실태조사”에서 구분한 ‘사회서비스 사업 영역 분류표’를 참고함.

〈표 5-3〉 사회서비스 사업 영역 분류표

구분		사회서비스 세부 내용
1. 성인 돌봄	노인, 장애인, 기타 성인 돌봄 및 보호 서비스	재가방문서비스 주간보호·야간보호·단기보호 서비스 간호 및 간병 서비스 복지용품·보장구 지급(침대, 휠체어, 보행기, 응급안전알림장비, AI 스피커 등) 식사제공 서비스(경로식당, 도시락 및 밑반찬 배달) 가사지원 서비스(청소, 식사준비, 빨래 등) 이동지원 서비스(차량지원, 병원 및 외출 동행) 학대 예방 및 보호지원 서비스 등
2. 아동 돌봄	출산지원, 보육, 방과 후 돌봄, 아동·청소년보호 서비스	임신·출산지원 서비스(임신·출산 바우처, 임신부 철분제 지원 등) 임산부·신생아 영양관리 서비스 산후조리서비스, 산모신생아 건강관리 서비스 아이돌봄 서비스, 방과후돌봄 서비스 학교부적응, 위기청소년 지원, 청소년 보호지원 서비스 아동 학대 예방 및 보호 지원 서비스 가정위탁, 아동입양 관련 서비스 등
3. 신체 건강	건강증진 및 재활 서비스 ※ 일반의료, 건강검진은 제외	금연, 절주, 식생활 등 건강관리 서비스 건강관리 상담 및 교육 서비스 생활체육 서비스 작업치료, 물리치료, 운동치료, 언어치료 등 재활 서비스 등

구분		사회서비스 세부 내용
4. 정신 건강	상담 및 심리지원 서비스	상담서비스(아동상담, 부부상담, 가족상담 등) 음악·놀이·미술 등 특수심리치료 서비스 알코올·약물·인터넷·게임 중독 관리 서비스 우울 및 자살 등 예방을 위한 교육 및 상담서비스 학대 및 폭력 피해자(아동, 노인, 성·가족·학교 등) 심리지원 서비스 등
5. 교육 및 정보제공	아동 및 성인 교육지원, 정보제공 서비스	아동 학습지원, 방과후학교 서비스 평생교육 및 사회교육 서비스 재무설계·노후설계 지원 서비스 세무·법률지원 서비스 등
6. 고용	고용지원, 직업훈련, 창업지원 서비스	취업알선 서비스, 구직지원 및 상담 서비스 직업훈련 서비스, 재취업 교육 서비스 창업 공간지원 서비스, 창업 교육 및 컨설팅 서비스 등
7. 문화	문화 및 여가 서비스	문화예술관람 및 문화예술교육 서비스 여행, 관광 등 여가지원서비스 등
8. 주거	주거제공 및 지원 서비스	주거지(주거공간) 제공서비스 주거환경 개선 서비스(주택 내 무상수리 및 부품교체 등) 에너지 효율 개선 서비스(단열, 창호교체, 난방용품 설치 또는 교체 등) 주택 개보수 및 집수리, 이사지원 주거상담 및 정보제공, 주거관련 교육서비스 청소 및 방역 서비스 등
9. 환경	환경 서비스	환경 변화 대응 서비스(라돈 측정기, 공기청정기, 마스크 등 물품 지원) 친환경 물품 지원 서비스 환경성 질환 예방 서비스 석면피해자 지원 서비스 등

자료 : 안수란 외. (발간예정). 2022년 사회서비스 공급 실태조사.

□ 사회서비스 신직업 발굴 관련하여 검토한 국내외의 자료원은 다음과 같음.

○ 국내 자료

- 한국고용정보원 발굴 신직업
- 서울산업진흥원 발굴 신직업
- 농촌진흥청 신직업 100선
- 제4차 산업혁명시대 미래직업 가이드북
- 함께 할 미래 for 2030 신직업, 함께 할 미래 for 5060 신직업
- 디지털 뉴딜 연관 신직업
- 정부 부처 제안 신직업

○ 해외 자료

- 세계경제포럼 발표 신성장 직업
- Cognizant 발표 미래 유망 신직업
- O*NET Resource Center 보고서의 신규 혹은 부상하는 직업
- LinkedIn 선정 미국 부상하는 직업 상위 15개
- Deloitte 미래 정부 일자리 디자인
- 기타 해외 진로·직업 관련 웹사이트

□ 사회서비스 신직업 후보군 선정 프로세스

○ 위에 제시한 국내외 문헌의 신직업, 유망 직업, 미래 직업 등을 검토하고 연구진 2인이 직업정보를 바탕으로 사회서비스 신직업 후보군을 선정하였음.

○ 아래 단계를 통해 기존 문헌의 다양한 신직업 중 사회서비스 분야에 해당되는 직업을 추출함.

- (1단계) 위와 같이 ‘사회서비스 사업 영역 분류표’와 ‘대인(personal)’적 속성을 고려하여 해당하는 직업을 추출
- (2단계) ‘19년까지 정부육성 신직업으로 발표된 직업, 공공 사회서비스 영역에서 이미 활성화된 직업으로 판단되는 경우는 제외함.
- (3단계) 지원 대상, 수행 기능 등이 유사한 것으로 보이는 직업을 하나의 신직업으로 통합함.

○ 위 단계를 거쳐 총 74개 사회서비스 분야 신직업 후보군을 도출하였음. (하단 <표 5-4> 참고)

- 사회서비스 영역별로 살펴보면, 교육/정보제공(28개), 정신건강(16개), 신체 건강(14), 성인돌봄(4개) 등의 순이었음. 즉, 주로 교육 및 정보제공, 건강 관련 직업으로 파악되었음.

○ 사회서비스 신직업 후보군에 대한 개별 직업별 직업정보를 파악함.

- 직업별 관련 문헌자료, 웹페이지 검색 결과 등을 활용하여 개별 직업별 직업

정보를 파악하였음.

- 사회서비스 신직업 후보군의 직업명과 직업정보를 종합적으로 파악했을 때 노인 관련 직업이 다수 포함되었음.
- 제3장에서 제시한 사회서비스 직무 대분류(안)를 기준으로 신직업 후보군의 관련 직무를 파악한 결과, 신직업 후보군은 주로 정보제공, 정신건강/상담, 교육/역량개발, 보건의료 직무와 관련된 직업이었음.
 - 제2장 제1절에서 살펴본 해외 사회서비스 일자리 확대 전망에서도 건강 및 웰니스 관련 인력, 교육 및 인력훈련 인력이 증가할 것으로 예상함.
- 사회서비스 신직업 후보군은 기존 사회서비스를 고도화하여 제공하는 직업, 기존 사회서비스를 특정 대상에 맞춰 세분화된 서비스로 제공하는 직업, 비대면/온라인 방식을 활용함에 따라 기존 직업과 차별화되는 직업, 새로운 수요에 대응하는 직업으로 구분할 수 있었음.

〈표 5-4〉 사회서비스 신직업 후보군

연번	직업명	영역	관련 직무(대분류)
1	가사컨시어지	성인돌봄	돌봄/보육
2	고령자교통지원코디네이터	성인돌봄	돌봄/보육
3	노노케어 매니저	성인돌봄	돌봄/보육
4	방문미용사	성인돌봄	돌봄/보육
5	다문화 산후관리사	아동돌봄	돌봄/보육
6	병원아동보호사	아동돌봄	돌봄/보육
7	개인영양관리사	신체건강	기타
8	건강관리 지원 직업/건강보호사	신체건강	보건의료, 문화/여가
9	고령자맞춤식단개발자	신체건강	기타
10	뇌훈련전문가	신체건강	보건의료
11	로봇활용재활치료사	신체건강	재활
12	모바일 건강관리코치	신체건강	보건의료, 문화/여가
13	물리 치료 보조사	신체건강	재활
14	산후요리지도사	신체건강	기타
15	신경심리학자	신체건강	정신건강/상담

연번	직업명	영역	관련 직무(대분류)
16	어린이헬스지도자	신체건강	보건의료, 문화/여가
17	원격진료코디네이터	신체건강	보건의료
18	웰니스디자이너	신체건강	보건의료, 문화/여가
19	재활 및 교육돌보미/재활보조기술 상담사	신체건강	재활
20	헬스케어코디네이터	신체건강	보건의료, 문화/여가
21	(PTSD 등의 재난대응)심리상담사	정신건강	정신건강/상담
22	감정노동상담사	정신건강	정신건강/상담
23	댄스매개치유사	정신건강	정신건강/상담
24	동물매개치유사	정신건강	정신건강/상담
25	범죄피해자심리전문요원	정신건강	정신건강/상담
26	병원아동생활전문가	정신건강	사회복지, 정신건강/상담
27	부부갈등상담가	정신건강	정신건강/상담
28	사별애도상담원	정신건강	정신건강/상담
29	아동보호조사관/아동진술분석관	정신건강	사회복지
30	영적돌봄전문가(호스피스)	정신건강	보건의료
31	웰다잉전문가	정신건강	보건의료, 교육/역량개발
32	직장생활상담사/산업카운슬러	정신건강	직업상담/청소년지도
33	청소년 사이버 범죄재활 상담원	정신건강	정신건강/상담
34	케어팜운영자	정신건강	정신건강/상담, 문화/여가
35	해양치유사 및 해양치유지도사	정신건강	정신건강/상담, 문화/여가
36	행동건강기사	정신건강	정신건강/상담
37	갭이어(자기성장기간)기획가	교육/정보제공	직업상담/청소년지도
38	고령온전자전문강사	교육/정보제공	교육/역량개발
39	귀농지원 상담 및 설계사	교육/정보제공	정보제공
40	노년플래너	교육/정보제공	정보제공
41	노인복지서비스코디네이터	교육/정보제공	사회복지, 정보제공
42	놀이 코디네이터	교육/정보제공	교육/역량개발
43	다양한가족 대상 상담사	교육/정보제공	정신건강/상담
44	디지털/원격서비스 이용도우미	교육/정보제공	교육/역량개발
45	디지털활용교육강사	교육/정보제공	교육/역량개발
46	반려동물 행동교정사	교육/정보제공	기타
47	반려식물전문가	교육/정보제공	교육/역량개발

연번	직업명	영역	관련 직무(대분류)
48	발달장애인 라이프코치	교육/정보제공	교육/역량개발, 정보제공
49	사이버폭력 대응 사례관리사	교육/정보제공	사회복지
50	사회적 관계 지원 전문가	교육/정보제공	사회복지, 교육/역량개발
51	생활코치	교육/정보제공	사회복지, 교육/역량개발
52	수확체험 코디네이터	교육/정보제공	교육/역량개발
53	시니어디지털금융교육강사	교육/정보제공	교육/역량개발
54	온라인튜터/원격교육코디네이터	교육/정보제공	교육/역량개발
55	외국인유학생생활상담사	교육/정보제공	정보제공
56	재능기부컨설턴트	교육/정보제공	정보제공
57	재무/금융 상담 컨설턴트	교육/정보제공	정보제공
58	조부모-손자녀유대관계전문가	교육/정보제공	정보제공, 정신건강/상담
59	청년층협업지원컨설턴트	교육/정보제공	정보제공
60	평등관리 사무원	교육/정보제공	정보제공
61	평생학습 코디네이터	교육/정보제공	정보제공
62	학교부모 코디네이터	교육/정보제공	정보제공
63	한국문화적응지원사	교육/정보제공	정보제공
64	홈쿨코디네이터	교육/정보제공	교육/역량개발, 정보제공
65	문화복지사	문화	문화/여가
66	트래블헬퍼(여행도우미)	문화	문화/여가
67	독거노인공동주택코디네이터	주거	정보제공, 사회복지
68	시니어이주컨설턴트	주거	정보제공
69	주거 코디네이터	주거	정보제공
70	가정예코컨설턴트	환경	정보제공
71	환경프로그램강사	환경	교육/역량개발
72	공공갈등관리전문가	기타	정보제공, 기타
73	유품정리사	기타	기타
74	장례지도사	기타	기타

자료 : 연구진 작성

제3절 사회서비스 분야의 신직업 선정 및 활성화 방향

1. 전문가 조사 개요

□ 사회서비스 분야의 신직업을 선정하고 관련 정책 방향을 모색하기 위한 목적으로 전문가 대상 서면조사 및 자문회의를 실시하였음.

○ (참여자) 사회서비스 세부 영역별 전문가 총 14인

- 사회서비스 분야 신직업 후보군의 분포를 고려하여 사회서비스 세부 영역별 전문가 선정

○ (주요 내용) 신직업 후보군의 타당성과 활성화 방향에 대한 의견

□ 위에서 제시한 사회서비스 신직업 기준에 근거하여 다음의 내용을 중심으로 의견 수렴하였음.

○ (1단계) 사회서비스 중심 가치, 고용 중심 가치, 노동 중심 가치를 중심으로 신직업 후보군의 직업적 타당성에 대한 의견을 확인하였음.

- 총 74개의 사회서비스 영역 신직업 후보군에 대하여 아래 <표 5-5>에 제시된 질문을 적용하여 동의 여부를 조사하였음.

<표 5-5> 사회서비스 분야 신직업 후보군의 타당성 판단 질문

질문		고려 요인
1	사회적으로 필요한 직업인가?	사회적 필요성
2	시장 수요가 있는가?	생산성 및 성장성
3	시장 규모가 커질 것으로 예상되는가?	
4	기존 직업과의 차별성이 있는가?	안정성 및 전문성
5	기존 직업과의 충돌 가능성이 있는가?	
6	전문적인 교육훈련이 필요한가?	
7	양질의 일자리로의 성장 가능성이 있는가?	일자리 질

주: 연구진 작성

○ (2단계) 신직업으로서의 타당성이 있는 유망 직업에 대해 정책적 개입 필요성과 활성화 방안 등에 대한 의견을 수렴하였음.

- 1단계의 과정을 거쳐 사회서비스 영역 신직업에 해당하는 유망 직업을 선정 한 후,
- 개별 직업별로 관련 법·제도적 기준 마련, 자격 신설 및 정비, 교육훈련 과정 개발 및 지원, 신규 서비스/사업을 통한 인력 확대, 기존 서비스/사업 인력 으로 연계, 정보플랫폼 구축 등의 필요성을 파악하고자 전문가 대상 인터뷰를 실시하였음.

〈표 5-6〉 사회서비스 영역 신직업 후보군의 활성화 판단 질문

질문	
1-1	신직업으로서 유망하다고 판단되는 5가지 직업을 우선순위에 따라 제시해주십시오.
1-2	정부의 정책적 지원으로 해당 직업의 개발 및 확대가 필요한 이유가 무엇이라고 보십니까?
2-1	해당 직업이 정부의 어떠한 정책 또는 사업과 연관되어 있습니까?
2-2	(연관되어 있다면) 해당 직업의 활성화를 위하여 어떠한 제도적 지원책이 필요하겠습니까?
2-3	(연관되지 않는다면) 해당 직업의 활성화를 위하여 어떠한 제도적 지원책이 필요하겠습니까?
3-1	해당 직업의 태동 단계에서 가장 중요한 정책적 지원이 무엇이라고 보십니까?
3-2	해당 직업의 발전 및 안정 단계에서 가장 중요한 정책적 지원이 무엇이라고 보십니까?
4	제시된 사회서비스 분야 신직업 외에 다른 신직업을 추천해주신다면 어떠한 직업을 추천하시겠습니까?

주 : 연구진 작성

2. 전문가 조사 결과

□ 전문가를 대상으로 사회서비스 분야 신직업의 타당성과 정책적 활성화 방향을 파악한 결과, 사회서비스 분야 신직업 후보군 중 미래 신직업으로서 양성을 지원 하거나 사업화할 수 있는 몇 가지 직업에 대한 의견이 모아졌음.

○ 신직업 후보군 중에서는 별도의 직업으로서 분화되기보다는 기존 직업에 직무나 서비스를 추가하는 방식으로 활성화 가능한 직업도 있었음.

□ 1단계 조사의 주요한 결과는 다음과 같았음.

- 신직업 후보군 74개에 대한 전문가들의 응답에서 사회적 필요성에 대한 응답은 대부분의 직업에서 동의 정도가 높았음. 가장 동의 정도가 높은 직업은 ‘독거 노인공동주택 코디네이터’였으며, 가장 낮은 직업은 ‘산후요리지도사’였음.
- 시장수요 및 규모의 성장과 관련해서는 ‘반려동물행동교정사’, ‘모바일건강관리 코치’, ‘장례지도사’, ‘심리상담사’에 대한 동의도가 높았음.
- 전문적인 교육훈련의 필요성에 대해서는 ‘심리상담사’와 ‘모바일건강관리코치’, ‘반려동물행동교정사’에 대한 동의도가 높았음.
- 양질의 일자리로의 성장 가능성에 대해서는 ‘로봇활용재활치료사’, ‘모바일건강 관리코치’, ‘원격진료코디네이터’, ‘헬스케어코디네이터’, ‘심리상담사’, ‘동물 매개치유사’에 대한 동의 정도가 높았음.

□ 2단계로 사회서비스 전문가 대상 인터뷰를 실시한 결과는 다음과 같음.

- 예측되는 인구구조적 변화나 사회경제적 변화를 중심으로 주요한 이슈에 따라 몇 가지 주요 영역으로 재분류 할 수 있었음.
- 재분류된 영역은 ‘건강관리(코칭) 및 의료’, ‘생애말기 서비스’, ‘일상 및 여가 문화 지원’, ‘생애경력 서비스’, ‘상담 및 치유’임. 각 영역별로 선정된 직업의 선정 배경과 활성화 방안에 대한 의견을 수렴하였음.
- 활성화 방안의 경우 신직업의 명확한 정의나 직무기술 등의 내용이 이루어지지 않은 관계로 향후 사회서비스 분야의 신직업 활성화의 방향성을 제시하는 수준으로 논의되었음.
- 각 영역별로 선정된 주요 신직업과 전문가 의견 내용은 다음과 같았음.

가. 건강관리(코칭) 및 의료 영역

□ 주요 직업으로 모바일건강관리코치, 원격진료코디네이터, 발달장애인 라이프코치, 병원아동보호사가 선정됨.

□ 모바일건강관리코치

- (정의) 모바일기기를 활용하여 건강 관련(운동, 영양, 심리 등) 상담 및 교육을 수행하는 직업
- (선정 배경) 크게 보면 라이프코치의 영역으로 볼 수 있는데, 현대사회에서 점차 중요하게 여겨지는 것이 정신건강 및 심리적 건강과 같은 부분임.
 - 전세계적으로 디지털 헬스케어, 스마트 헬스케어 등에 대한 관심이 높아지고 있음.
 - 특히 건강정책의 영역은 건강불평등의 완화나 건강수명 연장의 방향성이 필요함.
 - 이러한 맥락에서 건강을 관리해주고 코칭을 해주는 역할이 매우 필요한 상황인데, 영양, 운동, 심리적인 부분에 대해서 모바일이라는 수단을 활용한 건강 관리자가 앞으로 유망할 것으로 여겨짐.
 - 대형병원의 경우 환자를 대상으로 식이조절이나 치료요법에 대한 설명과 소통을 중점으로 하는 설명간호사를 두기도 함. 일상에서는 피트니스지도사 같은 역할이라고 볼 수 있음.
 - 설명간호사의 경우 간호사라는 전문적 역량을 갖춘 의료인의 수준이기 때문에 고도의 전문성을 갖추고 있으나, 모바일건강관리코치는 높은 전문성까지는 아니더라도 일상에 대한 관리와 모바일 활용에 대한 부분이 함께 고려되어야 하는 영역임.
 - 비슷한 맥락에서 헬스케어코디네이터 같은 역할이 있을 수 있음. 중요한 것은 건강과 관련된 ‘코칭’에 중점을 둔 직업이라는 것임. 따라서 반드시 의료인일 필요는 없으며, 약간의 의료적 지식을 비롯한 교육훈련이 필요할 것으로 보임.
- (활성화 방안) 해당 직업은 건강관리의 기능, 모바일 활용 및 이용자에 대한 모바일 활용 교육, 너무 높지 않은 수준의 의료적 지식을 갖춘 인력이 필요하므로 직업의 성격을 명확하게 이해하고 정의한 후 활성화의 방안을 마련하는 것이 필요하겠음.
 - 현재 보건의료 관련 자격이나 건강운동관리사 자격을 제외하고 건강관리

자격은 대부분 민간자격임. 장기적으로는 건강관리 분야 자격 기준을 체계화할 필요가 있으며, 단기적으로는 간호조무사나 건강운동관리사 자격에 모바일 활용 관련 교육을 부과하는 방식으로 확대 가능할 것임.

□ 원격진료코디네이터

- (정의) 진료, 교육, 연구 등의 분야에서 원격의료서비스를 효율적으로 전달하기 위한 기획, 조정, 지원 등을 수행하는 직업
- (선정 배경) 원격진료 분야는 앞으로도 계속 확대될 것으로 보이는 분야로, 원격진료코디네이터의 역할이 중요해질 것임.
 - 원격진료는 재가서비스일 수도 있고 지역 1차 의료기관을 통한 원격진료일 수도 있겠음. 수요자 대부분이 고령자일 것으로 예측되며 이러한 원격진료 환경에 대해 익숙하지 않을 것이기 때문에 코디네이터의 역할이 필수적임.
 - 원격진료의 경우에 의료적인 판단이 필요할 경우가 많기 때문에, 앞서 제시된 모바일건강관리코치와는 다르게 의료인이라는 전제하에서 출발하는 것이 바람직할 것임.
- (활성화 방안) 원격진료 분야는 이미 진행되고 있기 때문에 원격진료 기술의 발달과 함께 해당 기술을 충분히 활용할 수 있는 전문가(의료인)를 양성하는 방향성이 필요하겠음.
 - 따라서 자격 기준 또한 기존 의료인 국가자격을 중심으로 하되, 학위과정 내의 관련 과목 이수, 별도의 교육과정 이수 등의 기준을 고려할 수 있음.

□ 발달장애인 라이프코치

- (정의) 발달장애인의 자립을 위한 개인별 가사, 건강, 금전관리, 여가 등을 관리하는 등 상시적 일상생활지원을 제공하는 직업
- (선정 배경) 지역사회에서 거주하고 있는 (발달)장애인에 대해 사례관리 개념의 관리를 지원하는 인력이 필요함.
 - 기존에 제공되고 있는 사례관리자나 활동지원사와는 다르게, 발달장애인이

일상생활 전반을 계획하고, 나아가 미래에 대한 설계를 할 수 있도록 도움을 주는 전문가가 필요함.

- 현재 사례관리자는 공적 급여나 민간서비스를 연계해주는 차원에서만 주로 서비스가 이루어지고 있으며, 활동지원사의 경우 계획이나 설계와 같은 역할에 있어서는 주도적이거나 전문적이지 못한 한계성이 있음.
- 노인 관련 직업과 같이 생애주기나 대상별 라이프코치 서비스의 한 부분으로 발전시킬 필요성이 있음.

○ (활성화 방안) 라이프코치의 역할은 장애인에 대한 지원서비스 역할과 크게 다르다고 할 수는 없음. 다만 사례관리자나 활동지원사와 차별화가 필요한데, 발달장애인 지원과 관련된 경력을 갖추고 양성과정을 통해서 직업으로서 역할 정립이 필요함.

- 발달장애인 라이프코칭을 전문가의 개입 서비스로 보는 것은 다소 무리가 있음. 발달장애인 당사자와의 편안한 대화, 발달장애인이자 지역주민으로서 더 나은 삶을 살도록 일상의 영역과 관련된 코칭이 주를 이루어야 한다고 보기 때문임.
- 궁극적으로 탈시설에 대한 지원이나 자립생활 지원에 있어서 훨씬 더 밀착 되게 지역사회 정착과 일상생활 영위에 도움을 주는 준 전문가적 역할을 부여할 필요가 있음.
- 현재 진행 중인 '장애인 지역사회 자립지원 시범사업'과 관련하여 라이프 코치의 역할을 함께 시범적으로 시행하는 방안 등을 고려할 필요가 있겠음.
- 관련 자격 기준은 발달장애인 지원 관련 경력과 라이프코치 관련 양성교육 과정 또는 경력으로 경력과 양성교육을 혼합하는 방식을 고려할 수 있음.

□ 병원아동보호사

○ (정의) 병원에 입원한 아동을 대상으로 간병, 교육, 놀이 등 보호서비스를 제공하는 직업

○ (선정 배경) 아동이 줄어들고 노인이 늘어나는 인구구조적 변화를 고려하였을

때 병원아동보호사에 대한 수요가 크게 확대될 상황은 아님. 그럼에도 불구하고 아동이 병원에 입원했을 때 부모가 계속 병원에 같이 있기가 어렵고, 돌보는 사람이 아무도 없을 때 아동이 느낄 스트레스 등을 고려하면 사회적 필요성이 높은 직업임.

- 아동의 특성을 이해하고 의료기관 내에서 의학적 치료 등을 받을 수 있도록 지원하는 직업으로, 주로 성인을 대상으로 하는 간병인의 역할이 아동 특성에 맞추어 변형된 직업으로 볼 수 있음.

○ (활성화 방안) 크게는 의료기관 현장에서 의료서비스가 아닌 돌봄/보호 서비스 직업에 대한 체계화가 필요함.

- 예를 들어 간병인이라고 한다면 아동이나 노인의 특성에 맞는 교육을 전문적으로 받아서 해당 계층에 대한 전문적 서비스를 제공할 수 있는 인력으로 인정받아야 함.
- 현재 간병인에 대해 관련 협회나 일하고 있는 의료기관에서 자체적인 교육을 하는 수준으로 교육훈련이 이루어지고 있음.
- 마치 요양보호사의 경우처럼 치매에 대한 교육훈련을 수료하였을 경우 건강보험에서 수가를 더 받는 방식으로 접근하는 방법도 생각해볼 수 있음.
- 한편 병원아동보호사라는 직업은 요양보호사보다 간병인에 가까우면서도 공적 전달체계 내에서 존재하는 전문인력으로 활성화할 필요가 있음. 따라서 별도의 양성과정을 통해 직업화되는 것이 보다 바람직할 것임.
- 자격 기준은 기존 돌봄/보육 직무의 자격 소지자나 경력자에 대해 관련 교육과정(병원 현장에 대한 이해를 높이기 위함)을 부과하는 방식으로 설계할 수 있을 것임.

나. 생애말기 서비스 영역

□ 웰다잉전문가, 영적돌봄전문가(호스피스), 유품관리사가 선정되었음.

□ 웰다잉전문가

- (정의) 유언장 작성, 엔딩노트 작성, 묘비명 써보기, 묘지 탐방 등의 활동을 통해 개인이 삶을 아름답게 마무리하고 존엄하게 맞이하는 죽음을 준비하며 삶에 대해 깊이 성찰할 수 있도록 관련 교육이나 상담, 프로그램을 기획 및 운영함(고용노동부, 한국고용정보원, 2021b).
- (선정 배경) 초고령화를 앞둔 상황에서 노인에 대한 다양한 서비스가 필요한데, 존엄한 죽음, 죽음 준비 등 관련 전문가의 양성이 필요함. 현재는 웰다잉을 주제로 하는 민간의 프로그램이 거의 대부분임.
 - 민간에서 웰다잉과 관련된 협회의 활동이나 웰다잉 캠페인 사업 등이 이루어지고 있음. 웰다잉 캠페인 사업에서는 ‘죽음에 대한 두려움을 불식시키고 편안한 마음으로 아름다운 죽음을 맞이하기 위함’이라는 사업목적 하에, 웰다잉 준비 프로그램, 웰다잉 체험프로그램을 운영하고 있음(한국장례지원센터, n.d.).
 - 민간단체를 중심으로 웰다잉 강의/지도 인력을 양성하고 있음. 관련 민간 자격(등록)으로 웰다잉지도사, 웰다잉심리상담사, 웰다잉교육지도사 등이 발급되고 있음. 예를 들어 웰다잉협회에서는 웰다잉에 대한 기본교육 30시간, 심화교육 30시간을 토대로 웰다잉 지도사/전문강사를 양성하고 있음(대한웰다잉협회, n.d.).
 - 제4차(2021~2025년) 치매관리종합계획에서 ‘웰다잉의 제도적 기반 마련’이 포함되어 있음(보건복지부, 2020, p.21). 2020년 노인실태조사에 웰다잉 관련 설문항목을 추가하였고, 해당 설문에서 웰다잉에 대한 노인의 인식, 욕구 등(노인이 생각하는 좋은 죽음, 죽음준비, 장례방법, 연명의료에 대한 생각 등)을 파악하고자 하였음. 추후 웰다잉 교육 프로그램을 개발하고 노인 복지관이나 경로당 등을 통해 보급하려는 계획임.

○ (활성화 방안) 위 치매관리종합계획에 따르면 노인 대상 복지시설에 단계적으로 웰다잉 관련 프로그램의 확대가 예상됨. 이를 위해서 제공인력 명칭을 명확히 하고 유관 민간자격 양성교육을 파악하여 적절한 제공인력 양성 기준을 명시할 필요성이 있음.

- 향후 웰다잉 서비스가 전문화된다는 가정하에 교육 및 프로그램 제공, 노인 및 가족 대상 상담과 같이 세분화된 서비스로 전문화할 수 있을 것임.
- 자격 기준 또한 위와 같이 세분화된 서비스별로 설계 가능
 - 교육 및 프로그램 제공을 수행하는 인력의 경우 자격 기준은 교육/역량개발 관련 자격이나 경력, 관련 별도 교육과정 등을 설계 가능하며, 상담 업무를 수행하는 인력은 정신건강/상담 관련 기존 자격 기준을 활용할 수 있음.

□ 영적돌봄전문가(호스피스)

○ (정의) 죽음을 앞둔 환자가 삶을 돌아보고 잘 마무리하도록 환자와 그 가족의 심리적 안정을 지원하는 직업

○ (선정 배경) 노인인구가 증가하고 존엄한 죽음에 대한 인식이 높아지면서 영적 돌봄전문가(호스피스)에 대한 수요는 점차 늘어날 것으로 보임.

- 호스피스 이용 환자 수는 '08년 5,046명에서 '21년 19,228명까지 확대됨 (국립암센터 중앙호스피스센터, n.d.a). 증가하는 수요에 비해 호스피스 전문기관 수는 부족한 것으로 평가됨.
- 현재 완화의료전문기관의 전문인력(의사, 간호사, 사회복지사 1급)을 대상으로 표준교육과정(이론교육, 실무교육), 추가교육, 보수교육을 제공함 (국립암센터 중앙호스피스센터, n.d.b).

○ (활성화 방안) 현재 완화의료에 포함되어 있어 의료기관 의사 중심의 서비스임. 수요나 사업성의 한계로 현재 활성화되지 못한 상황이므로 사회적 논의를 통해서 활성화 방안을 모색하는 것이 바람직할 것임. 의료서비스는 의료기관을 통해서 주로 제공되지만 최근 들어 점차 방문의료서비스에 대한 중요성이 높아지고 있는 추세임.

- 특히 기존 호스피스 제도 내에서도 가정형 호스피스에 대한 수요가 확대될 것으로 예상되기 때문에, 관련하여 방문진료의 확대나 가정간호서비스의 활성화와 더불어 호스피스 서비스가 제공되는 방식을 고려해볼 수 있음.
- 윤리적, 제도적으로 논의되어야 할 부분이 많이 있으나 선진국 사례를 보면 호스피스에 대한 수요가 늘어나는 것이 사실이며 한국이 예외가 되기는 어려움.
- 고도의 전문적인 수준에서 호스피스 서비스를 바라보기 보다는, 고통에 대한 완화적 치료접근이기 때문에 보다 넓은 범위에서 다양한 직업군이 서비스를 제공할 수 있도록 진입장벽을 낮추는 것을 고려해볼 필요가 있음. 즉, 전문 의료인의 지시와 관리·감독 하에 의료적 역량을 갖춘 사회복지사나 자원 봉사자들을 양성하는 방식으로 초기의 접근이 필요해 보임.
- 위와 같이 사회복지사나 자원봉사자를 양성하는 방식으로 서비스를 확대한다면 자격 기준은 관련 양성교육과정과 경력을 혼합하여 제시하는 방식으로 설정할 수 있을 것임.

□ 유품정리사

- (정의) 고인과 유족을 위해 사망 현장을 청소하고 고인의 유품, 재산 등을 정리하는 직업
- (선정 배경) 인구 고령화, 가족 해체와 1인 가구의 증가, 고독사 문제 등과 관련되어 향후 필요성이 커질 것으로 예상됨.
 - 고독사와 관련성이 높은 편이나, 가족과 오랜 시간 단절되어 있다가 사망하는 등의 무연고 사망 사례들이 점차 늘어나고 있어 향후 수요가 커질 것으로 예측됨.
 - 민간에서는 주로 청소서비스 업체에서 유품정리 서비스를 제공하고 있으며, 공공에서는 일부 지자체에서 취약층(무연고 등) 장례 관련 지원 서비스 등이 이루어지고 있음.
 - 현재 “유품정리”와 관련된 국가자격, 민간자격은 부재함. 다만 청소 또는 정리

수납 관련 민간 업체에서 해당 서비스를 제공하고 있어 이 경우 관련 자격으로 청소 관련 민간자격(등록)과 정리수납 관련 민간자격(등록)이 있음.

○ (활성화 방안) 고독사 관련된 중앙 또는 지자체 사업과 관련하여 유품정리에 대한 서비스 연계가 가능할 것임.

- 서울시의 경우 사단법인 ‘나눔과 나눔’과 같은 단체에서 무연고 장례를 지원하고 있음.
- 가족이 없거나 또는 가족이 경제적 어려움 등을 이유로 시신 인수를 포기한 경우 무연고 사망자로 장례를 치르는 일을 하고 있으며(나눔과 나눔, n.d.), 이러한 단체들과 민관협력의 시스템을 구축하여 직업 창출 및 활성화 방향을 고려해 볼 수 있겠음.
- 자격 기준의 경우 기존 청소 및 정리수납 민간자격을 참고하여 별도 자격을 도입하는 등의 자격 기준 개선이 필요함. 기존 유품정리 수행인력이나 청소·정리수납 전문가가 유품정리 관련 지식·기술을 포함한 교육과정을 이수하고 자격을 득하는 것이 가능할 것임.

다. 일상 및 여가문화 지원 영역

□ 트래블헬퍼(여행도우미), 케어팜 운영자, 가사컨시어지가 선정되었음.

□ 트래블헬퍼(여행도우미)

- (정의) 고령자, 장애인 등을 대상으로 하는 여행을 기획 및 지원하고 여행에 동행하는 직업
- (선정 배경) 유사 사업으로 지역사회서비스투자사업의 노인 및 장애인 대상 돌봄여행 모델을 들 수 있으며, 현 정부의 국정과제 61번 ‘여행으로 행복한 국민’과도 밀접하게 관련성이 있음. 또한 일본에서 신산업으로 활성화되고 있음.
 - 관련하여 단독으로 여행을 즐기기 어려운 노령층이나 장애인에 대한 지원이 중요할 것으로 보임.
 - 노인이나 장애인의 경우 해당 계층에게 맞는 여행지의 선정에서부터 안전

하고 편안한 이동, 현지에서의 다양한 변수에 대한 사전 예측 및 대처 등의 전반적이고 세밀한 수준의 계획수립이 가능해야 함.

○ (활성화 방안) 일반적으로 여행사들이 하는 일이기 때문에 아주 새로운 직업은 아님. 다만 노인인구가 늘어나고 후천적 장애인구가 늘어난다는 인구구조 변화와 함께, 여행과 같은 여가문화활동에 취약한 계층에 대한 민감성을 키우는 것이 중요한 부분임.

- 문화산업 측면에서도 이제까지 지역사회에만 머물러 있을 수밖에 없었던 노인/장애인이 여행을 많이 가게 된다면 경제적인 효과성도 있을 것으로 보임.
- 자격 기준은 사회복지 인력에 해당하는 자격 요건을 준용하는 방안 등을 고려해볼 수 있음.

□ 케어팜 운영자

○ (정의) 치매노인, 정신장애인의 재활이나 정신적, 신체적 건강 회복을 돕기 위해 농장 및 관련 농업 활동을 지원하는 직업

○ (선정 배경) 케어팜 운영은 두 가지 측면에서 직업적 필요성이 대두됨.

- 첫 번째는 케어팜에서의 농장 체험활동을 통하여 심리적 치료의 효과성을 가진다는 것임. 동물매개치유나 식물매개치유와 같이 세부 직업군이 있기는 하지만, 결국 어떠한 대상으로부터 위로를 얻거나 돌봄을 직접적으로 체험함으로써 삶의 의미를 찾느냐에서 본질적으로 유사함. 또는 그 대상 자체로 새로운 희망을 주기도 하는데, 케어팜의 경우 정서적인 안정감이나 소일 거리를 통한 삶의 의미에 있어서도 중요한 매개체가 될 것임.
- 두 번째는 케어팜을 통한 소득의 효과성임. 장애인 일자리와 관련해서 케어팜이 도움이 될 수 있음. 케어팜은 일반 농업에 비해서 관리나 노동의 내용이 간소화되고 안전한 측면이 있을 것임. 이미 설계된 농업 환경이기 때문에 장애인 일자리로 발전 가능성이 큼.

○ (활성화 방안) 케어팜은 인프라 구축에 있어서 국가적인 지원이 필요하며, 초기의 시스템 구축, 운영방안 등에 대한 컨설팅이 매우 중요한 부분임. 또한 어떠한

목적성을 가지느냐에 따라서 어떠한 농장이 될지도 달라지기 때문에 목적성을 명확하게 하고 접근할 수 있는 교육시스템이 우선적으로 필요할 것임. 아울러 국가 차원에서 케어팜 생산물에 대한 판로 개척이나 공공기관 구매처 연결과 같이 안정성을 확보할 수 있는 제도적 기반이 마련되어야 할 것으로 보임.

- 케어팜 활성화 방식에 따라 자격 기준이 서로 다르게 설정될 수 있음. 심리 치료 차원에서 접근한다면 기존 정신건강/상담 관련 자격을 준용할 수 있을 것이며, 장애인 일자리 차원이라면 직업상담(직업재활 관련) 관련 국가자격과 경력을 혼합하는 방식으로 설정 가능할 것임.

□ 가사컨시어지

- (정의) 고령층 대상자의 다양한 요구에 대응하여 가사와 관련된 필요한 서비스를 포괄적으로 지원하는 직업
- (선정 배경) 초고령 노인인구를 비롯하여 일상생활에서 삶의 질을 유지하기 위한 서비스 지원이 절실한 계층이 늘어나고 있음. 특히 거동이 불편한 경우에 일상 생활에 상당한 불편을 겪을 것이며, 농어촌 지역의 상대적으로 열악한 인프라 인 지역에서 그러한 불편함이 더 클 것으로 보임. 일상에 필수적인 부분인 가사 서비스 같은 경우 찾아가는 서비스를 보편적으로 제공해야 할 필요성이 점차 커지고 있음.
- (활성화 방안) 북유럽 국가들에서는 공공에서 직접 가사돌봄의 역할을 제공하거나 정부가 민간에 외주를 주어 실행하고 있음. 대상을 노년으로만 국한할 필요는 없음. 도움이 필요한 중장년, 청년, 장애인을 대상으로 기존의 돌봄 서비스로 다 해결되지 못하는 가사의 문제를 해결할 수 있도록 별도의 직업으로 활성화하는 방향이 필요함.
 - 인력의 자격 기준은 기존 돌봄 영역 국가자격 및 민간의 가사 자격 등을 활용 가능할 것임.

라. 생애경력서비스 영역

□ 향후 전생애 전반에 걸친 생애경력서비스를 강화하여 생애단계별 전문가들이 경력 관리를 지원할 필요성 있음. 평생학습코디네이터, 캡이어기획가, 노년플래너가 선정되었음.

□ 평생학습코디네이터

○ (정의) 평생 학습자에 대한 데이터를 수집하여 학습 프로필을 구축하며, 학습자에게 적합한 학습 방법을 선택할 수 있도록 지원하는 직업

○ (선정 배경) 생애경력서비스 차원에서 평생학습코디네이터는 전생애에 초점을 둔다는 점에서 그 역할이 확대 적용될 필요가 있음.

- 현재 교육이나 경력과 관련된 서비스들은 대체로 노동시장 진입이나 유지 등에만 주로 초점이 맞추어져 있음. 노동시장 진입 전이나 그 이후에 대한 전체적인 계획을 수립하는 것이 중요함.

- 더욱이 노동시장에 진입하더라도 전통적인 인식에 기반한 표준적인 생애 과정(평생 직장)을 가지는 것은 점점 더 어려워지고 있음. 즉 개개인별로 다양하고 변화가 큰 생애 과정을 경험할 가능성이 높은 사회임.

- 즉, 생애 전반에 걸친 진로설계나 학습, 상담 기능을 두루 갖춘 직업으로써 평생학습코디네이터가 중요할 것으로 보임. 나아가 생애경력서비스로써 사례관리자처럼 서비스를 지원하는 역할까지도 부여할 가능성이 있겠음.

○ (활성화 방안) 현재 국내에서는 중장년 대상 지원사업에서 유사한 서비스가 일부 시행되고 있으며, 관련 서비스가 내실화되어 있는 해외사례를 참고할 필요가 있겠음.

- 프랑스의 경우 '미래 일자리 선택의 자유를 위한 법'이 2018년 5월에 개정되어 시행되고 있음. 이 법률에서는 45세 이상의 근로자들이 의무적인 성격의 직업상담 기회를 가지며, 능력진단을 통하여 생애 설계가 가능하도록 하였음 (이수정 외, 2019, p.5).

- 특히 40세 이후의 삶을 제3연령기라고 정의하고, 이 시기에 자신에 대한

정확한 파악과 함께 교육훈련을 통하여 역량의 개발 및 자아실현을 추구해야 함이 강조되기도 함(윌리엄 새들러, 2015, pp.14-16).

- 대표적인 자유주의 국가로 분류되는 미국은 노동시장 재진입과 관련된 세부적인 사업들이 더욱 발전해왔음. 참고할 만한 것은 TAA(Trade Adjustment Assistance) 프로그램으로써, 이 프로그램은 국제 시장경제와 관련하여 부정적인 영향을 받은 사람들을 대상으로 함. 이 프로그램의 목표는 세계화와 중국의 제조업 강세에 따라 약세를 보이는 미국 제조업 근로자들을 새로운 거시경제 흐름에 맞추어 교육훈련을 제공하는 것임.
- 2018년 노동부 보고서에 따르면 TAA 프로그램 참가자 중 77%가 6개월 이내에 새로운 직장을 얻었고, 약 65%는 비제조업 분야로 이직하였음 (이수정, 2019, p.105).
- 또한 인력의 자격 및 역량 수준과 관련하여 기존 직업상담 관련 인력에 대한 자격 기준에서 경력 관련 기준을 상향시키는 방식으로 인력의 전문성을 강화할 필요가 있음.

□ 갭이어기획가

- (정의) 자기성장기간(gap-year) 활동에 참여하는 청소년, 대학생 등과 함께 활동프로그램을 수립을 지원하며, 참여자의 참여동기를 부여하고 진로가치관을 형성할 수 있도록 지원하는 직업
- (선정 배경) 평생학습코디네이터가 전생애를 총괄하는 개념이 강하다면, 갭이어 기획가는 중고등학교 시기부터 사회초년기까지 진로 탐색에 대한 진지한 고민을 전문적으로 돕고 구체적인 성과로 이어지도록 하는 개념임.
- (활성화 방안) 전생애 전반에 걸친 생애경력서비스 강화 차원에서 청소년 및 청년 지원 전달체계 중심의 확대 방안을 고려할 수 있음.
 - 인력의 자격은 기존 청소년지도 분야 인력의 자격 기준을 준용하는 방안 등을 고려할 수 있음.

□ 노년플래너

- (정의) 노인이 노후를 행복하게 보낼 수 있도록 건강, 가족관계, 일, 경제관리(재테크 등), 죽음관리 등에 대한 정보와 전문적인 조언을 제공하는 직업
- (선정 배경) 노년플래너는 생활 전반에 대한 포괄적인 지원을 제공하는 직업이며, 생애 경력 관점에서는 생애전환에 있어서 도움이 필요한 중장년 이상을 대상으로 지원할 수 있는 직업임.
 - 현재 중·노년을 대상으로 한 여러 생활 전반 또는 직업 등의 설계 서비스들이 늘어나는 추세임. 자연스러운 현상이지만 이를 원스탑으로 제공할 수 있는 전문가가 양성되는 것이 필요함.
 - 주된 역할은 노년의 삶에 대한 상담과 계획, 코디네이팅을 통해서 필요한 서비스들을 연결하는 것으로 볼 수 있음. 특히 돌봄, 금융, 주거 부문에서 노인의 특성과 개별화에 맞춘 종합적인 플래너의 역할이 중요할 것임.
- (활성화 방안) 현재는 본인 스스로 필요하다고 느끼는 경우에 신청을 통해서 인생이모작 등의 교육 또는 전직 지원 서비스를 받을 수 있음.
 - 한편 이러한 경력 관리 서비스를 국가에서 의료서비스인 건강검진처럼 의무화 한다면 개인이 겪을 불안감이나 혼란을 크게 줄일 수 있을 것으로 예상됨.
 - 일본의 경우 포괄지원센터와 같이 지역단위에서 전반적인 상담이나 컨설팅을 제공하는 센터를 두고 있으며, 북유럽의 경우에는 기초지자체 공무원들이 유사한 역할을 수행하고 있음.
 - 인력의 자격 기준은 기존 사회복지나 직업상담 관련 국가자격과 관련 교육 과정을 혼합하는 방안 등이 가능할 것임.

□ 생애경력을 관리하는 서비스의 경우 두 가지 관점에서 접근이 필요함.

- 첫 번째는 고령자를 전담하는 서비스 상담자가 필요하다는 점임.
 - 고령자의 특성을 고려한, 맞춤형 교육훈련 또는 맞춤형 상담이 필요하며 현재 제공되고 있는 취업서비스나 실업급여 관련 교육훈련서비스들이 보다

고령자에 특화된 방식으로 별도의 서비스로 발전되면 좋을 것으로 사료됨.

○ 두 번째는 평생직장의 개념이 점점 더 빠르게 사라지는 변화 속에서 노동전환과 관련된 전문가(직업)를 필요로 한다는 점임.

- 이러한 맥락에서 가장 큰 개념이 평생학습코디네이터이며, 깎이어기획이나 노년플래너 등은 대상별, 영역별 하위의 전문영역으로 볼 수 있음. 특히 이러한 관리 또는 상담 서비스는 본인 스스로 괜찮다고 생각하더라도 국민들이 한 번씩이라도 거쳐가도록 제도를 설계해서 마치 건강검진처럼 생애경력이 관리된다면 효과성이 더 클 것으로 보임.
- 산업의 변화 측면에서 보면 일자리의 감소나 소멸과 같은 큰 변화에서 개개인 별로 대응하기 어려움. 사라지는 일자리와 새로 만들어지는 일자리에서 구직자와 구인자의 미스매치를 해소하는 전문상담가의 역할이 필요함.
- 현재 관련 인력의 전문성 강화가 필요한 서비스이기 때문에 자격 기준으로 기존 사회복지나 직업상담 관련 국가자격과 교육과정을 혼합하는 방식을 고려해 볼 수 있음.

마. 상담 영역

□ 주요 직업으로 심리(갈등)상담가, 직장생활상담사, 아트테라피스트가 선정됨.

○ 74개 신직업 후보군 목록에는 부부갈등상담가, 조부모-손자녀유대관계전문가, 직장생활상담사 등의 갈등 관련 직업이 있었으며, 전문가 자문회의의 결과를 바탕으로 연구진이 심리(갈등)상담가를 별도의 직업으로 재분류하였음.

○ 아트테라피스트는 74개 신직업 후보군에는 포함되지 않았으나 자문회의에서 상담 분야와 문화 분야 전문가가 유망 신직업으로 선정한 직업임.

□ 심리(갈등)상담가

○ (정의) 가족, 세대, 학교, 직장 등의 다양한 영역에서 발생하는 갈등 문제에 개입하여 심리상담 서비스를 제공하는 직업

- (선정 배경) 심리상담과 관련된 명확한 국가자격은 아직 없으나 정신건강의 문제, 부부나 세대, 직장 내 갈등과 관련된 전문가의 역할이 점차 부각되고 있음.
 - 미국의 경우 심리(갈등)상담가가 인구 300명당 1명 정도 있는 것으로 파악되는데, 한국은 그에 비해서 심리상담적 역할을 하는 전문가가 적음.
 - 특히 인간중심 서비스로써 심리(갈등)상담은 AI로 대체되기 어려운 유망한 직종이자, 부부나 가족과 관련된 갈등의 문제가 한국사회 전반에서 대두되고 있음.
 - 기업에서는 고용지원서비스(Employee Assistance Program; EAP)를 통해서 갈등관리의 일부분에 대한 개입을 하기도 함. 이에 대한 제도가 도입되고 관련된 역량을 갖춘 전문가가 배출된다면 큰 시장으로 발전할 가능성이 높음.
- (활성화 방안) 심리상담과 관련된 여러 가지 민간자격증이 많이 있음. 제4장 제3절에서 제안한 바와 같이 이를 체계적으로 정리하고 관리할 수 있는 국가 제도가 우선 정비될 필요성이 있음. 한편 이러한 제도를 통해서 국가가 모든 것을 다 공공형 서비스로 제공하기보다 민간의 참여를 활성화시키는 방향으로 진행되는 것이 더 바람직함.

□ 직장생활상담사

- (정의) 직장 내에서 개인이 경험하는 인간관계에서의 갈등이나 심리적 어려움 등에 대한 상담 및 예방 교육, 심리검사 등을 실시하는 직업
- (선정 배경) 평생직장의 개념이 점차 사라지고 있기 때문에 근로자 입장에서는 직장에 근무하면서 새로운 교육(이직, 전직, 창업 등)을 받거나 직장생활과 관련된 상담, 갈등에 대한 대처 등과 같은 상담서비스가 필요함.
 - 일부 대기업의 경우 민간 고용지원서비스(EAP)를 제공하고 있으며, 공공 영역에서도 관련된 서비스를 제공하고 있기는 함.
 - 한편 이러한 서비스들은 1,000인 이상의 대기업을 중심으로 제한적으로 이루어지고 있으며, 개별 기업들이 근로자에 대한 내실있는 직장생활상담

이나 역량강화 교육을 시행하는 것에는 어려움이 따름.

- (활성화 방안) 중장기적인 관점에서 전문적인 역량을 갖춘 직장생활상담사에 대한 국가 차원의 서비스 제공이 필요할 것으로 보임.
- 인력의 전문성을 높이기 위해 국가자격 기준과 경력을 혼합하는 방식의 자격 기준을 설정할 수 있을 것임.

□ 아트테라피스트

- (정의) 음악, 미술, 드라마 등의 예술적 매개체를 바탕으로 개인의 심리를 치료하는 직업
- (선정 배경) 음악, 그림, 놀이, 댄스, 드라마 등 다양한 매개체를 통해서 자가 회복의 역량을 키우는 치유의 방식으로써, 일반적인 상담이나 약물의 한계점을 넘어서기 위한 시도임.
- 현재 일부 대학에서 예술치료학과, 예술심리치료학과, 미술치료학과, 음악치료학과 등을 신설하여 아트테라피 분야 인력을 양성하고 있음.
- (활성화 방안) 아트테라피의 경우 개별적인 자격증 영역에서 혼재되어 나타나기 보다, 대학의 전공과정을 통하여 보다 전문적인 인력을 양성하는 방향성이 바람직할 것임.
- 정서치유 영역이 커짐에 따라서 민간자격증을 통한 전문가가 양성되는 것은 자연스러운 부분이나, 민간을 통해서 활성화되어가는 각종 매개치유 전문가들에 비해서 보다 고도의 교육훈련이 필요한 부분임.
- 외국의 경우에 아트테라피에 속해있는 인력들은 대부분 예술 관련 전공자들이 상담을 추가적으로 배워서 고용되는 경우가 대부분일 정도로 두 가지 전공영역에 대한 심도있는 이해를 바탕으로 하고 있음.
- 따라서 관련 인력의 자격 기준은 별도의 학위과정을 중심으로 하되, 관련 학위와 수련을 최저 기준으로 하는 방식으로 설정 가능할 것임. 또한 학위 중심으로 자격 기준을 정한다면 관련 학위과정에 대한 질 관리가 병행될 필요성이 있음.

- 공공의 지원을 통해서 일자리가 생산되는 것보다는 점차 높아지고 세분화되어가는 개인의 취향에 맞는 정보의 연결, 또는 본인의 취향을 인지하고 찾아가는 기능을 중심으로 일자리 활성화의 방향성을 갖추는 것이 중요해보임.

제4절 소결

- 분야를 막론하고 신직업을 선정하고 유망성을 예측, 활성화 방안을 제시하는 것은 여러 측면에서 난해한 작업임.
- 본 연구의 서면조사와 자문회의에 참여한 전문가들은 신직업에 대한 유망성이나 활성화 방안을 제시함에 있어서 인구구조의 변화 추세나 사회경제적 변화의 거시적인 트렌드 변화를 기반으로 다음의 공통적인 의견을 제시하였음.
 - 전문가들의 세부적인 전문 분야를 막론하고 중장년~노년에 이르는 증가하고 있는 세대층과 관련된 직업들이 활성화 되어야 한다는 점에서 이견이 없었음.
 - 연구진이 제시한 사회서비스 분야 신직업 후보군 중에서 노년이나 중장년과 관련된 직업들에 대해서 여러 가지 의견이 있었으나, 결론적으로 ‘노년플래너’와 같이 전반적인 삶에 대한 코칭, 서비스 연결에 대한 종합적인 안내자가 필요하다는 의견으로 모아졌음.
 - 본 연구에서 여러 가지 자료를 기반으로 신직업으로 언급될만한 직업들을 조사하여 제시하였으나, 너무 좁은 의미의 세부 직종이거나 기존에 있는 직업들에서 사회적 변화에 맞는 기술이나 지식을 덧붙이면 되는 직업들이 많다는 의견이 중복적으로 나타났음.
 - 즉, 직업이 세부적으로 분화되기보다 노년플래너와 같이 여러 가지 영역을 종합적으로 다루고 사례를 관리할 수 있는 직업의 활성화가 필요할 것이라는 의견이었음.
 - 예를 들어 금융플래너에 대한 필요성이 현실에서 대두되고 있고 중요한

부분이지만, 서비스 대상자의 입장에서 금융이나 재무적인 부분이 삶의 전부가 아니기 때문에 또 다른 영역에서도 코칭을 받아야 한다는 한계점이 존재한다는 것임.

- 관련하여 중요한 이슈는 ‘돌봄’이나 ‘주거’와 같은 부분이었음. 즉 제시된 후보군에서 돌봄과 관련된 코칭이나 주거에 특화된 컨설팅은 전문영역으로 중요한 부분이면서도, 각각 파편적으로 제공될 경우 불편함이 클 것이라는 것이었음.
- 이러한 관점은 다른 직업에 대해서도 동일하게 적용되었음. 예를 들어 평생 학습코디네이터의 경우에 자격증 취득이나 새로운 지식을 전생애에 걸쳐 습득하도록 돕는 긍정적인 부분이 있으며, 더욱이 서비스 대상자들이 급격하게 변화하는 사회경제적 구조에 발맞추어 삶을 새롭게 설계하고 적응할 수 있도록 전생애적 관점에서 지원한다는 의미가 있음.

○ 중장년층부터 노년층을 비취약/취약 계층으로 구분하여 살펴보았을 때에도 신직업 측면에서 몇 가지 중요한 이슈들이 드러났음. 대표적으로 생애말기 서비스 영역에서 ‘독거’, ‘좋은 죽음’과 관련된 직업이었음.

- 일본을 비롯하여 서구 국가들의 경험을 비추어 보면, 1인가구의 증가와 거기에서 파생되는 고독사 등의 문제는 한국에서도 점점 더 심화될 것으로 보임.
- 기대수명이 증가하고 있고, 의료서비스에 대한 접근성은 좋아졌지만 건강 불평등의 문제가 점차 심각해지고 있음. 동시에 정신건강의 영역에서도 우울이나 자살에 대한 문제가 크게 나타나고 있음.
- 유품정리사의 경우 이러한 현실과 미래의 변화를 예측하여 강조되는 직업이었으며, 그 외 죽음을 준비하거나 존엄한 죽음을 위한 전문가의 양성 및 직업으로써의 활성화가 필요하다는 의견이 많았음.
- 다만 각각의 직업에서 쟁점이 다르게 나타났음. 호스피스스의 경우 필요성이나 향후 요구도는 상당히 높지만 제도적으로 서비스 제공에 대한 제한점이 크다는 점에서 사회적 토론 및 합의가 필요한 직업 영역이었음.
- 웰다잉전문가의 경우 중앙정부 차원의 치매관리종합계획에 언급된 만큼

현행 프로그램 수준의 서비스 제공에서 직업적 전문가의 활동 중심의 서비스로 전환될 필요성에 대해서 논의되었음.

□ 사회서비스 측면에서 종합적이고 일상에 밀착된 코칭의 중요성이 강조되기도 하였음.

- 대표적인 직업으로 모바일건강관리코치나 발달장애인 라이프코치, 가사컨시어지를 들 수 있음. 제3장의 직무 대분류(안)를 고려하면 정보제공 직무에 해당하는 직업임.
- 전문가들은 일상에서의 안정된 삶과 관련된 사회적 서비스의 중요성을 강조하였음. 모바일건강관리코치의 경우 건강할 때 건강을 지키도록 모바일이라는 수단을 통하여 조언하거나 관리하는 서비스를 제공하는 직업으로 인식되었는데, 이러한 직업은 삶에 대한 코칭으로써 그 중요성이 강조되었음.
- 사회경제적으로 안정된 계층은 건강 이슈를 비롯하여 다양한 정보에 대한 수집 능력이 비교적 높고, 인적 네트워크도 잘 갖춘 것으로 볼 수 있음. 그렇지 못한 계층은 건강과 관련된 지식수준이 낮고 건강하지 못한 습관을 가지고 있을 가능성이 높다는 점에서 보다 일상의 수준에서 관리와 지원이 필요함.
- 단적인 예로, 장애인에 대한 사회서비스가 이루어지고는 있으나 일상을 전반적으로 포괄하기는 어려우며 특히 진로나 생활에 대한 코칭이 이루어지는 일은 매우 드문 실정임. 지역사회에서 함께 살아가기 위한 구체적인 방법이나 주변 체계와의 적응 등에 있어서 옹호적 관점의 코칭과 조력이 절실함.
- 가사컨시어지의 경우 주로 취약계층과 관련되어 논의되긴 하였으나, ‘돌봄’이라는 이슈에 충분하게 포괄되지 못한 사회서비스의 한계점으로 언급되기도 하였음. 현재는 서비스를 제공하는 인력에 대해서 소위 파출부로 인식되는 어려움이 있으며, 처우나 사회적 인식의 열악함까지 겹쳐 있기 때문에 오히려 가사를 전담하는 영역과 구분하여 서비스를 전문화시키고 보다 구체적인 기능을 담당할 수 있도록 하는 방향성이 제시되었음.

□ 사회서비스 분야 신직업은 환경 변화에 따라 기존 사회서비스가 고도화 또는

세분화되는 경우와, 새로운 욕구에 대응하거나 새로운 방식으로 서비스가 확대 되는 경우로 구분될 수 있음.

- 모바일, 원격 관련 직업은 기술변화에 따라 기존 서비스 내에서 신직업이 등장 하는 것으로 파악됨. 새롭게 등장한 직업이 아니라 기존에 있는 직업에서 역량을 강화하는 차원이었음.

- 예를 들어 ‘로봇활용재활치료사’ 같은 직업은 기존에 재활치료사라는 직업 인이 치료대상자의 연령대나 성별, 장애 여부 등과 관련된 맞춤형으로써 어떠한 로봇을 활용하여 적용할 것인지에 대한 역량을 기르는 것이 중요함.

- 갈등전문가, 부부상담전문가, 직장생활상담사 등은 기존 상담서비스가 세분화 되고 전문화되는 경우라고 볼 수 있음.

- 웰다잉 전문가, 영적돌봄전문가, 유품정리사, 노년플래너 등은 기존 서비스 및 직업의 범위와 기능의 확대를 제안할 수 있는 경우임.

- 아트테라피스트, 케어팜 관리자, 트래블헬퍼의 경우는 새로운 욕구에 대응 하거나 차별화된 서비스 내용을 제공하는 경우라 볼 수 있음.

- 자격 기준의 경우 유관 사회서비스 분야의 유무, 유사 직무 직업의 유무를 기준으로 기존 자격 기준을 그대로 준용하거나 유관 분야의 자격 요건 유형을 고려하여 국가자격, 경력, 관련 교육 등의 자격 기준을 설정할 수 있음.

□ 사회서비스 신직업의 활성화와 관련하여 공공은 조정자로서 사회서비스 수요 변화를 파악하고 민간과의 적극적인 협력을 통해 양질의 일자리를 발굴하는 노력을 기울일 필요가 있음.

- 기존 사회서비스의 고도화와 신규 사회서비스 발굴에 따른 기존 직업의 활성화 및 고도화, 신규 직업의 발굴 및 활성화를 위해 공공의 관리와 조정의 역할이 중요할 것임.

- 또한 기존에 우후죽순으로 등록된 민간자격증에 대해 전문가들의 검토를 거쳐 일부 자격의 경우 상위 레벨의 직업적 자격증으로 상향하는 등 체계화 작업도 중요한 과제임.



제6장

결론

제1절 연구결과 요약

제2절 사회서비스 일자리 자격 및 신규 직업 관련 정책 제언

제6장 결론

제1절 연구결과 요약

- 본 연구는 직업 중심의 관점에서 사회서비스 일자리 자격 기준과 신규 직업을 분석하고 사회서비스 일자리 관리체계에 대한 개선방안을 제시하고자 함.
- 제2장에서 사회서비스 일자리 관련 정책과 현황을 분석하였음.
 - 사회서비스 일자리 동향과 기존 일자리 정책 변화를 분석하였음.
 - 다음으로 직업 중심의 관점에서 사회서비스 일자리 업종별 규모와 주요 직업을 분석하였음.
- 제3장에서 공공 사회서비스 일자리의 직무/직업을 파악하고 직무 관점에서 자격 기준을 분석하였음.
 - 본 연구에서 사회서비스 분야 직무 대분류(안)을 도출하여 이를 기준으로 공공 사회서비스 일자리의 직무 현황과 자격 기준 분석을 시도하였음.
 - 공공 사회서비스 사업을 연구범위로 정하여 법령, 사업안내, 지침 등에 근거한 인력의 직무(대분류) 및 직업 현황을 파악한 후, 직무(대분류)별로 자격 기준의 난이도 현황을 분석하였음.
- 제4장에서 세 개의 직무(대분류)를 선정하여 자격 요건, 직급체계, 교육훈련 기준의 현황과 쟁점을 파악하였음.
 - 돌봄/보육 직무의 경우 재가 영역 중심으로 인적 역량 강화를 위한 자격 기준 체계화, 직급체계 검토 등을 제안하였음.
 - 사회복지 직무의 경우 사례관리와 학대조사 업무를 중심으로 역량강화 기준 강화 및 관련 지원 확충 등을 제안하였음.

- 정신건강/상담 직무는 인력의 자격 요건이 다양하고 상대적으로 난이도 편차가 큰 영역이었으며, 정신건강/상담 분야 전반의 자격 체계화와, 공공 사회서비스의 자격 기준 강화를 제안하였음.
- 제5장에서는 사회서비스 분야 신규 직업(신직업) 탐색하고 활성화 방안을 제안하였음.
- 문헌고찰 등을 통해 사회서비스 분야 신직업 후보군을 도출하고 신직업의 타당성과 정책적 활성화 방향에 대한 전문가 자문을 실시함.
- ‘건강관리(코칭) 및 의료’, ‘생애말기 서비스’, ‘일상 및 여가문화 지원’, ‘생애 경력 서비스’, ‘상담 및 치유’ 관련 신직업을 선정하였으며, 각 영역별로 활성화 방안을 제시하였음.
- 중장년층 및 노년층 관련 직업들이 다수 포함되었으며, 사회서비스 측면에서 종합적이고 일상에 밀착된 코칭의 중요성이 강조되고 있음.
- 사회서비스 분야 신직업은 기존 사회서비스가 고도화 또는 세분화될 필요성에 따라 요구되는 직업과, 새로운 사회서비스 욕구에 기반하여 요구되는 직업으로 구분될 수 있음.

제2절 사회서비스 일자리 자격 및 신규 직업 관련 정책 제언

1. 직무, 자격 중심의 사회서비스 일자리 관리

- 사회서비스 분야는 다른 산업과 비교할 때 상대적으로 설비투자 요구는 낮으나 인력에 대한 투자를 필요로 하는 영역임.
- 사회서비스 일자리의 전문성 강화를 위해서 수행 업무를 중심으로 특성이나 숙련 수준을 고려할 필요가 있으며, 이를 위해 직무, 직업 관점의 접근이 필요함.
 - 사회서비스 일자리 전체를 세부 영역과 함께 직무 중심으로 조망하여 기존 인력의 역량강화와 신규인력의 양성 전략을 수립할 필요성이 있음.
 - 장기적으로 사회서비스 일자리의 직무별 특성과 사회적 필요성 등을 고려하여 특정 직무에 대해 유형이나 기술 수준 등을 고려한 자격체계를 구성하고 사회 서비스 인력의 역량강화에 이를 활용할 수 있을 것임.
 - 예를 들어 정신건강/상담의 경우 세분화된 직무 유형과 기술 수준이 현장의 신규인력 입직 및 승급제도와 연계함으로써 인력의 전문성 강화와 일자리 질 개선에 기여할 수 있음.
 - 이를 위해 본 연구에서 시도한 직무 대분류(안)보다 더 정교화된 직무 분류 기준을 도출하고 현장의 적용 가능성을 모색하는 후속 작업이 수행될 필요성이 있음.
- 장기적으로 사회서비스 인력의 수요-공급 관련해서도 직무 중심의 접근이 이루어져야 함.
 - 중앙 차원에서 사회서비스 분야 주요 직무/직업에 초점을 맞춰 사회서비스 인력의 수요-공급 현황을 관리할 필요성이 있음.
 - 특히 정책환경 변화에 따라 서비스를 전환하거나 태동 단계의 서비스 또는 신규 서비스를 활성화려는 경우, 인력에 대한 수요에 대응할 수 있는 인력양성 전략 수립이 중요함. 이에 대해서도 직무 중심으로 인력양성 전략을 수립할 필요성이 있음.

○ 인력의 수요-공급과 관련하여 중앙정부 차원에서 사회서비스 인력 현황을 파악하고 인력양성 전략을 수립·관리하는 역할을 강화할 필요성이 있음.

- 다만 인력 관리 및 전략 수립의 범위는 보건복지부 소관 공공 사회서비스 영역을 중심으로 하여 점진적으로 확대해나갈 필요가 있음. 이를 위해 관련 부처 간 실질적인 협력을 유도할 수 있는 협업구조가 마련되어야 함.

□ 서비스 분야의 특성과 시장에서 요구되는 숙련의 수준에 따라 자격 기준 설정을 포함한 인력양성 전략을 아래와 같이 구분되어 수립될 필요가 있음.

1. 서비스 수요 및 정책 등의 변화로 인력 투입 시급성이 높고 요구하는 숙련 수준이 높은 경우, 기존 유사 직무 전문인력에 대해 단기 교육과정을 부과하는 방식으로 자격 기준 설정
2. 서비스 수요 및 정책 등의 변화로 인력 투입 시급성이 높고 요구하는 숙련 수준이 낮은 경우, 단기 교육과정 이수 수준의 자격 기준 설정하고 입직 후 교육 훈련 의무 부과함. 특히 이 경우는 현장 수요와 교육제공이 연계될 수 있도록 양성체계 설계 필요함.
 - 현행 아이돌봄지원사업의 경우 면접을 통과한 인력이 교육과정 이수하도록 함.
3. 장기적으로 시장 수요에 대응하여 고도화된 수준의 서비스를 발전시키고자 하는 경우, 학위과정을 중심으로 장기적으로 고숙련의 인력을 양성하도록 함. 이 경우 기존 타사업 인력의 전직/전환을 유인하는 산업전환 전략도 연계 가능함.
4. 장기적으로 시장 수요에 대응하되 상대적으로 낮은 숙련을 요구하는 서비스인 경우, 유관 분야 경력과 교육과정 이수 중심의 자격 기준을 설정하도록 함. 마찬가지로 기존 타사업 인력의 전직/전환을 유인하는 산업전환 전략 연계 가능함.

〈표 6-1〉 직무의 숙련 요구도, 서비스 시장의 특징에 따른 일자리 양성전략(안)

입력 투입의 시급성 \ 직무의 숙련 수준	고숙련	저숙련
시급성 높음	<ul style="list-style-type: none"> • 기존 유사 직무 전문인력 유인 • 단기 교육과정 수준의 자격 기준 설정 	<ul style="list-style-type: none"> • 현장 중심의 인력 양성 • 단기 교육과정 이수 수준의 자격 기준 설정하고 입직 후 교육 훈련 의무 부과
시급성 낮음	<ul style="list-style-type: none"> • 관련 학위과정 중심으로 장기적 육성 	<ul style="list-style-type: none"> • 유관 경력, 교육과정 이수 중심의 자격 기준 설정

주 : 연구진 작성

2. 사회서비스 영역별 특성을 고려한 자격 기준 등 인적 역량 강화

□ 사회서비스 영역별 특성을 고려하여 공공이 인적 역량 강화에 개입할 수 있는 방식을 마련할 필요가 있음.

○ 사회서비스 영역별 서비스 내용, 인력 기준, 보상 및 승급체계에 공공이 개입할 수 있는 수준은 상이하며, 자격 기준 등을 포함한 인적자원 관리 전략을 설계할 때 이와 같은 차이를 고려할 필요가 있음.

□ 중앙정부에서 자격 기준 및 역량강화 관련하여 개입가능한 수준은 아래와 같음.

- 자격 제도에 대한 직접적 통제를 통해 인력 수요-공급 관리
- 자격 기준 설정과 역량강화 기준을 통한 서비스 질 관리
- 적정 인력 자격에 대한 최소한의 기준 제시
- 사업체와 종사자의 역량 강화 유인을 위한 제도 개선
- 사업체와 종사자의 역량 강화 유인을 위한 실질적 지원방안

□ 상대적으로 공공이 서비스 내용, 인력배치 기준, 보상체계에 개입 수준이 큰 영역의 경우 자격 기준을 포함하여 역량강화 기준 강화에 직접적 개입이 가능함. 반면, 공공의 개입 수준이 낮은 영역일수록 사업체의 자체적인 노력을 이끌어내기 위한 전략이 필요함.

- 사회복지시설 등에 대해서는 공공이 기존 인력 기준, 직급/승급체계에 대한 개입을 통해 인적 역량 강화를 시도할 수 있음.
- 이용자 지원 방식의 돌봄의 경우 기존 직급/보상체계가 역량강화를 반영하기 어렵기 때문에 자격 기준과 교육훈련 의무 등을 강화한다면 인센티브가 함께 고려되어야 함.
 - 예를 들어 역량강화를 반영한 보상 기준, 역량강화 활동에 대한 비용/시간 지원 등
- 지역사회서비스투자사업과 같이 민간의 재량이 큰 분야는 자격 기준 강화와 동시에 사업체의 인적자원 개발을 유인할 수 있는 전략이 필요함. 또한 서비스 품질관리(인적관리 포함)를 통한 자율 규제, 자격인증제 및 사업체 인적자원 정보공개제도 등을 고려해볼 수 있음.

구분	영역별 특징						인적 역량 강화 전략		
	공공의 서비스 개입 수준	공공의 지원 방식	사업체 구성	임금 기준	직급체계 현황	경력인정 기준	자격/경력과 서비스 연계	역량수준과 보상체계 연계	역량강화 기준 개선 및 지원
지역사회 서비스 투자사업	- 사업/서비스 범위 규정 - 인력 자격 요건 등 규정	이용자 지원	대부분 민간	사업체 자체 기준 ※서비스별, 단가 를 바탕으로 사업 체 사업 운영	사업체 자체 기준	사업체 자체 기준	현장의 서비스 고도 화와 역량강화 유인 가능	기관과 종사자 노 력을 유인하기 위 한 별도의 인센티 브 필요	- 자격 기준 강화와 동시에 기관대상 인센티브 마련 - 서비스품질관리 (인적관리 포함) 를 통한 자율 규제 - 자격인증제, 사업 체 인적자원 정보 공개제도
기타 민간 시장	- 노동법, 산업안전법 등의 규제 - 특정 서비스 제공 규제 (의료인 등)	-	민간	사업체 자체 기준	사업체 자체 기준	사업체 자체 기준	-	민간 시장에서 개별 사업체의 노력 유인 방안 필요	- 자격인증제 등 자 발적 품질개선 노 력 유인

주 : 연구진 작성

□ 직접일자리 사업에서도 사업유형에 따른 자격 기준 및 역량강화 전략 마련 필요

○ 본 연구에서는 직접일자리 사업에 해당하는 일자리에 대해서는 중점적으로 다루지 못하였으나 직접일자리 사업의 경우에도 유형에 따라 자격 기준 등의 원칙이 마련될 필요성이 있음.

○ <표 6-3>과 같이 직접일자리 사업의 목적과 특징을 고려하여 유형별 자격 기준 및 역량강화 지원 방향을 제안함.

- (1유형) 취업취약계층의 소득보장 목적의 사업의 경우 자격 기준을 단시간 교육과정 수준으로 설정
- (2유형) 사회참여 목적의 일자리 사업(예를 들어 경력활용, 재능기부 관련) 중에서도 참여자의 경력/역량과 일자리 업무 특성 연계 필요한 사업의 경우 자격 기준을 업무 관련 자격/경력과 단시간 교육과정(사업에 대한 이해 목적)으로 설정
- (3유형) 직업훈련 차원에서 일경험 목적으로 수행되는 일자리 사업(예를 들어 인턴형 일자리)은 입직 후 필수 교육과정 부과하고 현장 중심의 훈련(OJT) 지원
- (4유형) 전직/전환 목적의 일자리 사업의 경우 직무의 숙련 수준에 따른 자격 기준 설정 및 역량강화 지원 필요
 - 경력단절 중장년 및 여성 대상 일자리 사업의 경우도 4유형에 포함

<표 6-3> 직접일자리 사업의 유형별 자격 기준 등의 전략(안)

구분	목적	특징	자격 기준 및 역량강화 방향
1유형	소득보장	유연한 인력 배치 필요	단시간 교육과정 수준의 자격 기준 설정
2유형	사회참여	참여자의 경력/역량과 업무 특성 연계 필요	기존 자격/경력 기준과 단시간 교육과정 수준의 자격 기준
3유형	일경험	직업훈련 차원의 접근 필요	입직 후 필수 교육과정 부과하고 현장 중심의 훈련(OJT) 지원
4유형	전직/전환	참여자의 경력과 직무의 숙련 수준 고려 필요	(고숙련 직무) 유관 산업 인력을 타겟팅한 양성체계 마련 (저숙련 직무) 낮은 진입장벽과 입직 후 교육훈련 강화

주 : 연구진 작성

3. 사회서비스 분야 신규 일자리 양성전략

- 사회서비스 분야 신직업 활성화 전략은 신규 사회서비스 개발과 연계하여, 또는 일자리 창출의 전략으로 수립될 수 있음.
 - 사회서비스 신규 서비스 개발 또는 기존 서비스 전환 등에 따라 관련 신규 직업의 양성 계획이 수립될 수 있음.
 - 사회서비스 분야 일자리 창출의 전략으로써 미래 유망 직업을 발굴하고 양성하는 전략이 수립될 수 있음.
- 사회서비스의 특성과 직업의 특성을 반영하여 아래와 같은 신규 일자리 양성전략의 기준을 제안함.
 - 신규 서비스이고 기존 직업이 부재한 경우, 숙련 수준별 양성전략 수립 필요
 - 고숙련 직업의 경우 학제과정과 연계하여 자격 기준 신설하고 양성체계 활성화하여 장기육성(예 : 아트테라피스트)
 - 저숙련 직업의 경우 단기 교육과정 중심의 양성 후 단계적으로 자격 기준 및 역량강화 지원 강화
 - 신규 서비스이고 기존 유사 직업이 존재하는 경우, 신규 서비스에 적절한 자격 기준 신설하고 양질의 일자리로의 육성(예 : 갈등전문가, 부부상담전문가)
 - 초기 태동 단계의 직업인 경우 자격 기준 정비 및 인력 수급과 적정 서비스 질 고려한 자격 기준 신설(예 : 케어팜관리자)
 - 기존 서비스/사업 내에서 새로운 세부 서비스가 개발되고 관련 직업이 부재한 경우 기존 사업 틀에서 신직업에 대한 적정자격 신설 필요
 - 고숙련 직업이고 장기적 시장수요가 있는 경우 학제과정 연계한 장기육성 필요
 - 기존 서비스/사업 내에서 새로운 세부 서비스가 개발되고 관련 직업이 기존에 있는 경우 자격 기준 설정과 양질의 일자리로의 육성 필요
 - 첫째, 기존 서비스에 새로운 방식이나 특화된 서비스를 개발하는 것이라면 기존 사업 제공인력이 특화서비스 관련 교육 등의 자격을 갖추도록 하는

방식으로 인력 양성(예 : 모바일 건강관리사)

- 둘째, 기존 서비스에서 특화된 서비스이고 타 분야에 직업이 있는 경우, 타 분야 유사 직무 인력을 대상으로 기존 서비스 관련 교육과정 및 훈련을 부과하는 방식으로 인력 양성

〈표 6-4〉 사회서비스 분야 신규 일자리 양성 전략(안)

서비스 직업	신규 서비스 개발	태동 단계 서비스 활성화	기존 서비스 고도화
신규 직업	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 숙련 수준별 양성전략 수립 ▪ (고속련 직무) 학제과정과 연계하여 자격 기준 신설하고 양성체계 활성화하여 장기육성 ▪ (저숙련 직무) 단기 교육과정 중심의 양성 후 단계적으로 자격 기준 및 역량강화 지원 강화 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 자격 기준 정비 및 인력 수급과 적정 서비스 질 고려한 자격 기준 신설 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 기존 사업 틀에서 신규 직업에 대한 적정자격 신설 ▪ 고속련 직업이고 시장수요가 있는 경우 학제과정 연계한 장기육성 필요
기존 직업	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 신규 서비스에 적절한 자격 기준 신설 ▪ 양질의 일자리로의 육성 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 자격 기준 정비 및 기존 직업 활용한 적정 자격 기준 신설 ▪ 양질의 일자리로의 육성 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 두 가지 경로 발생 가능 ① 기존 사업 제공인력의 특화서비스로 개발 → 제공인력의 특화서비스 전문성 강화 ② 타 분야 유사 직무 인력 활용 → 기존 서비스 관련 교육과정 및 훈련 부과 ▪ 양질의 일자리로의 강화

주 : 연구진 작성

□ 위 자격 기준의 설정은 인력의 공급 수준과, 서비스에서 필요로 하는 숙련향상의 방법을 모두 고려할 필요가 있음.

- 예를 들어 현장 중심의 숙련을 필요로 하는 직무라면 입직 자격 기준을 낮은 난이도로 설정하되 입직 후 역량강화 제도를 지원하여 전문직으로 성장하는 경로를 제시해줄 수 있음.
- 또한 신규 사회서비스 개발이나, 기존 사회서비스에서 새로운 직무/제공인력으로 확대할 때 기존 유관 직무를 수행하는 직업의 자격 기준 고려하여 자격 기준 설정



- 강은나, 이윤경, 김세진, 김유희, 남궁은하, 어유경... 황라일. (발간예정). 제3차 장기요양기본계획 (2023~2027) 수립 연구. 세종: 보건복지부·한국보건사회연구원.
- 강은미 의원실 보도자료. (2022.10.20). 각 시군구 아동보호전담요원 68.1%가 임기제 불안정한 고용으로는 사업 지속성 기대하기 어려워.
- 강현옥, 김가빈, 정명재, 전유미, 이승미. (2020). 산모·신생아 건강관리 지원사업 교육개편 연구. 오송: 한국보건복지인력개발원.
- 경승구, 박세영, 이호용, 신예린. (2021). 요양보호사 근로환경 변화 탐색 연구. 원주: 국민건강보험공단 건강보험연구원.
- 고영 외. (2015). 의료급여사례관리사업 평가를 통한 개선방안: 사업수행인력의 직무분석 중심으로. 건강보험심사평가원.
- 고용노동부, 한국고용정보원. (2021a). 함께 할 미래 for 2030 신직업.
- 고용노동부, 한국고용정보원. (2021b). 함께 할 미래 for 5060 신직업.
- 고용노동부, 한국산업인력공단, 상담 인적자원개발위원회. (2022). 2022 심리상담 분야 산업인력현황 및 실태조사 분석보고서.
- 고용노동부. (2022). 중장기 인력수급전망.
- 관계부처 합동. (2010). 사회서비스 육성 및 선진화 방안 - 보건복지분야 5대 유망 서비스 중심 -.
- 관계부처 합동. (2020). 미래 산업·직업구조 대비 신직업활성화 방안.
- 관계부처 합동. (2021). 미래유망 신직업 발굴 및 활성화 방안.
- 관계부처 합동. (2022). 제4차 자격관리운영 기본계획(안) (2022~2026).
- 교육부, 한국직업능력개발원. (2018). 제4차 산업혁명시대 미래직업 가이드북.
- 국립암센터 중앙호스피스센터. (n.d.a). 열린광장 - 현황 및 통계.
<https://hospice.go.kr:8444/?menuno=23>에서 2022.12.30. 인출.
- 국립암센터 중앙호스피스센터. (n.d.b). 교육과정 소개.
<https://hospice.go.kr:8444/?menuno=25>에서 2022.12.30. 인출.
- 권승, 김두례, 채종현, 황소진. (2010). 사회복지시설 종사자 직무분석 연구. 부산: 부산복지개발원.
- 김동규, 김중진, 최영순, 신지선, 서민정. (2021). 미래 유망 신직업 발굴 및 국내 활성화 방안 연구. 충북 음성: 한국고용정보원.
- 김상진, 김덕기, 정지운, 김윤아. (2019). 자격정책의 통합 평가 방안 연구 - 성과평가를 중심으로,

한국직업능력개발원.

김영선, 신혜리, 박설우, 엄사랑, 최은영, 이광혁, 윤혜림. (2017). 미래 환경변화에 따른 사회 서비스 일자리 창출방안. 서울: 경희대학교.

김예원. (2021.08.02). 열악한 아동보호전담요원제. 경향신문

김유휘, 고든솔, 안수란, 어유경, 윤강재, 강혜규, 이주민. (2022). 보건복지 종사자교육 실태 조사 수행방안 연구. 오송: 한국보건복지인재원·한국보건사회연구원.

김유휘, 하태정, 어유경, 김은하, 전용호. (2021). 돌봄서비스 종사자 자격조건 연계 등을 통한 개편방안 연구. 세종: 보건복지부·한국보건사회연구원.

김인규, 장숙희. (2019). 국내 상담관련 민간자격의 현황과 발전방안. 교육종합연구, 17(2), 43-61.

김인규. (2018). 국내 상담자격의 현황과 발전방안. 한국심리학회지: 상담 및 심리치료, 30(3), 475-493.

김중진, 김동규, 김진관, 최기성, 최영순. (2019). 2019 국내외 직업 비교 분석을 통한 신직업 연구(환경 · 에너지 · 안전 · 보안 · 농림어업을 중심으로). 충북 음성: 한국고용정보원.

김중진, 박봉수. (2013). 창직, 신직업 발굴 및 가이드라인 개발. 충북 음성: 한국고용정보원.

김중진, 이랑, 이은수, 조인성, 최영순. (2020). 2020 국내외 직업 비교 분석을 통한 신직업 연구 (문화예술 분야를 중심으로). 충북 음성: 한국고용정보원.

김희성, 강혜규, 김유휘, 김이배, 이승모, 최지선... 이주민. (발간예정). 사회복지담당공무원 실태 조사 및 행정환경 변화에 따른 복지전달체계 강화방안 연구. 세종: 보건복지부·한국보건사회연구원.

나눔과 나눔. (n.d.) <http://goodn anum.or.kr>에서 2022.12.03. 인출.

농촌진흥청 국립농업과학원. (2018). 농촌경제를 이끄는 신규직업 - 알아두면 쓸모있는 농업·농촌 신규직업 100선.

대한웰다잉협회. (n.d). 교육안내.

http://www.daehanwelldying.org/bbs/page.php?hid=mm_04_01에서 2022.12.03. 인출.

박선아. (2021). 장애인활동지원사 양성과정의 이론교육과 현장실습 연계 모색. 인문사회 21, 12(6), 205-219.

박세경, 이정은, 김유휘, 이한나, 최선영, 서윤경... 제철웅. (2020). 사회복지 보호(Protective) 서비스 인력의 수급실태와 운영제도 연구. 세종: 한국보건사회연구원.

박세경, 이정은, 이주민, 함영진, 김유휘, 안수란... 이재윤. (2019). 2019년 사회서비스 수요·공급 실태조사. 세종: 보건복지부·한국보건사회연구원.

- 박세경, 하태정, 안수란, 이진면. (2020). 사회서비스 일자리 정책통계 구축방안 연구. 세종: 보건복지부·한국보건사회연구원.
- 박종성, 이동임, 김덕기, 정지운, 현지훈. (2017). 민간자격 효용성 평가연구 III. 서울: 한국직업능력개발원.
- 보건복지부 보도자료. (2006.09.20). 사회서비스 인력 공급, 매년 20만명씩 확대.
- 보건복지부 보도자료. (2013.07.10). 일자리 창출, 사회서비스에서 찾다.
- 보건복지부 보도자료. (2019.09.19). 포용 사회 도약을 위한 사회서비스 혁신.
- 보건복지부 보도자료. (2020.07.01). 보건복지부, 취약계층 아동의 건강한 성장을 돕는 공공 슈퍼비전 첫 제도화.
- 보건복지부, 한국보건복지인재원. (2022). 2022년 보건복지인재원 교육안내.
- 부산지역사회서비스지원단. (2022). 2022년 부산지역사회서비스 투자사업 안내.
- 서울산업진흥원. (2017). 미래를 여는 새로운 직업.
- 성현모, 이상민. (2022). 마음건강증진을 위한 심리상담 관련 법안 비교 연구. 상담학연구, 23(3), 19-38.
- 심석순. (2017). 장애인활동지원제도의 비판적 고찰: Gilbert 와 Terrell 의 정책분석모형과 활동지원서비스 기본원칙을 중심으로. 비판사회정책, (56), 237-268.
- 안성희, 성현모, 이상민. (2022). 최소 응시자격 논란: 어떻게 심리상담 전문가를 선발·양성해야 하는가?. 상담학연구, 23(4), 1-12.
- 안수란 외. (발간예정). 2022년 사회서비스 공급 실태조사. 세종: 보건복지부·한국보건사회연구원.
- 안수란, 김동진, 김은정, 어유경, 오옥찬, 이상정... 이주민. (2021). 미래 사회서비스 일자리 발굴 연구. 세종: 보건복지부·한국보건사회연구원.
- 안수란, 김유휘, 권지성, 박수지, 조동훈, 김용환... 하태정. (2019). 사회서비스 종사자의 고용 변화 연구. 세종: 한국보건사회연구원.
- 안수란, 하태정. (2021). 사회서비스 일자리 통계 생산 연구. 세종: 보건복지부·한국보건사회연구원.
- 안수정, 안하얀, 서영석. (2021). 상담전문가의 정체성 연구. 한국심리학회지: 상담 및 심리치료, 33(1), 113-158.
- 양난주. (2010). 한국 사회복지서비스의 변화. 한국사회복지학, 62(4), 79-102.
- 오민수, 조해진. (2019). 지방자치단체 국고보조사업 전담 공무원의 임금체계 개편 필요성에 관한 탐색적 연구: 4개 국고보조사업을 중심으로. 한국인사행정학회보, 18(4), 119~146.
- 유선주, 장현숙, 배성권. (2003). 장기요양보호 노인의 간병 일상활동 지원인력 수급 및 관리운영

- 체계 구축. 서울: 한국보건산업진흥원.
- 유해미, 권미경, 김근진, 이윤진, 이혜민. (2019). 아이돌보미 및 민간 육아도우미 자격관리 방안 연구. 서울: 육아정책연구소.
- 이대창, 김한준, 김중진, 김동규, 장재호, 이윤선, 강은영, 김준영, 한상근. (2013). 국내외 직업 비교 분석 및 분야별 창직연구(下). 충북 음성: 한국고용정보원.
- 이동귀, 김광식, 권해수 (2013). 병영생활 전문상담관 자격기준 재정립. 서울: 국방부.
- 이민홍, 전용호. (2018). 노인돌봄기본서비스 서비스관리자의 업무특성과 업무로 인한 부정적 결과. 노인복지연구, 73(1), 209-234.
- 이상훈. (2020). 정신건강인력의 현황과 과제. 보건복지포럼, 2020(4), 43-54.
- 이수정, 양정승, 송기원, 김윤정. (2019). 중·장년층 고용 연계를 위한 평생직업교육훈련 방안. 세종: 한국직업능력개발원.
- 이승호, 박찬임, 양난주. (2019). 사회서비스 활성화가 고용에 미치는 영향. 세종: 고용노동부·한국노동연구원.
- 이재희, 이정림, 엄지원, 김희선. (2020). 산모 및 신생아 건강 지원 서비스 개선 방안 연구. 서울: 육아정책연구소.
- 일자리위원회·관계부처 합동. (2017). 일자리정책 5년 로드맵.
- 임효정. (2021). 노인맞춤돌봄서비스 전담사회복지사의 사례관리 역할수행 인식이 직무만족에 미치는 영향. 공주대학교 대학원 사회복지학과 석사학위논문.
- 전용호. (2020). 노인맞춤돌봄서비스의 도입 의미와 과제. 한국노년학, 40(4), 599-616.
- 정성식, 김창엽. (2020). 의료급여사례관리에 대한 비판적 정치 분석, 비판사회정책, 68, 209-270.
- 중앙장애인권익옹호기관. (2020). 장애인권익옹호기관 활동보고서.
- 최영순, 김동규, 박가열, 이만기, 김은영, 박지연, 정성진. (2008). 해외 직업사례를 통한 사회서비스 일자리 창출방안. 충북 음성: 한국고용정보원.
- 최윤경. (2022). 아이돌봄인력 국가자격 도입에 관한 주요 쟁점. 육아정책포럼, -(72), 19-30.
- 최현수, 안수인. (2019). 사회서비스 일자리 통계 생산 및 정책 효과 연구. 세종: 보건복지부·한국보건사회연구원.
- 통계청 KOSIS. (n.d.). 보건및사회복지사업 종사자비율(시도/시/군/구).
https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=101&tblId=DT_1YL13101&conn_path=I2에서 2022.12.29. 인출.
- 통계청. (2008). 전국사업체조사.
- 통계청. (2009). 지역별고용조사.

- 통계청. (2012). 전국사업체조사.
- 통계청. (2013). 사회서비스산업 특수분류 제정(안).
- 통계청. (2013). 지역별고용조사.
- 통계청. (2016). 전국사업체조사.
- 통계청. (2017). 지역별고용조사.
- 통계청. (2017). 한국표준직업분류.
- 통계청. (2019). 전국사업체조사.
- 통계청. (2021). 2021년 하반기 지역별고용조사 조사지침서.
- 통계청. (2021). 지역별고용조사.
- 한국보건사회연구원 내부자료. (2022.12.20). 장애인 활동지원제도 고도화 위원회 회의 자료.
- 한국상담학회 자격검정위원회. (2022). 2022년도 (사)한국 상담학회 전문상담사 자격검정 시행
공고
- 한국장례지원센터. (n.d). 사업영역.
http://k-fac.org/theme/daontheme_business05/html/business/01.php에서
2022.12.03. 인출.
- 황덕순, 박찬임, 황준욱. (2004). 사회적 일자리 창출 사업 중장기 발전방안. 서울: 고용노동부·한국
노동연구원.
- 황주희 외. (발간예정). 장애인활동지원서비스 고도화 방안 연구. 세종: 보건복지부·한국보건
사회연구원.
- NCS국가직무능력표준. (n.d.). NCS 및 학습모듈 검색.
<https://www.ncs.go.kr/unity/th03/ncsSearchMain.do>에서 2022.11.01. 인출.
- NCS국가직무능력표준. (n.d.). NCS 분류.
<https://www.ncs.go.kr/th01/TH-102-001-02.scd>에서 2022.11.01. 인출.
- Center For The Future of Work. (2020). *An Evolving Profession: 21 New HR Jobs to Watch For*. Cognizant.
- Cognizant. (2021.06.09.). “Which jobs will top the post-pandemic jobs list and which roles are likely to emerge as top contenders in the post-COVID future?”
<https://www.cognizant.com/futureofwork/article/top-10-post-pandemic-jobs>에서 2022.10.11. 인출.
- Eggers, W. D. et al. (2018). *Designing future government jobs*. Deloitte

Development LLC.

OECD. (n.d.). Health Care Resources : Total health and social employment.

<https://stats.oecd.org/index.aspx?queryid=30169>에서 2022.12.29. 인출.

O*NET Resource Center. (2019). *Updating the O*NET-SOC Taxonomy: Incorporating the 2018 SOC Structure.*

<https://www.onetcenter.org/reports/Taxonomy2019.html>에서 2022.10.11. 인출.

O*NET Resource Center. (2020). O*NET-SOC 2019 Taxonomy Development.

<https://www.onetcenter.org/reports/TaxonomyDev2019.html>에서 2022.10.11. 인출.

LinkedIn. (n.d.). 2020 *Emerging Jobs Report.*

https://business.linkedin.com/content/dam/me/business/en-us/talent-solutions/emerging-jobs-report/Emerging_Jobs_Report_U.S._FINAL.pdf에서 2022.10.11. 인출

Lund, S., Manyika, J., Segel, L. H., Dua, A., Hancock, B., Rutherford, S., & Macon, B. (2019). *The future of work in America: People and places, today and tomorrow.* McKinsey Global Institute.

Smit, S., Tacke, T., Lund, S., Manyika, J., & Thiel, L. (2020). *The future of work in Europe.* McKinsey Global Institute.

World Economic Forum. (2020). *Jobs of Tomorrow Mapping Opportunity in the New Economy.*

〈사업안내 및 지침〉

고용노동부. 2022년 대학일자리센터 시행지침.

고용노동부. 2022년 중장년일자리희망센터 운영지침.

고용노동부. 2022년 중증장애인지역맞춤형 취업지원 사업지침.

교육부. 2022년 교원자격검정 실무편람.

보건복지부, 한국건강증진개발원. 2021년 지역사회 통합건강증진사업 안내: 방문건강관리.

보건복지부, 2022년 다함께돌봄사업안내.

보건복지부, 2022년 보육사업안내.

보건복지부, 아동권리보장원. 2022 자립지원 업무매뉴얼.

보건복지부, 중앙장애인권익옹호기관. 2021 장애인학대 현황보고서.

보건복지부, 한국건강증진개발원. 2021년 방문건강관리사업 안내서.

- 보건복지부, 한국보육진흥원, 사회보장정보원, 2022년 시간제보육 사업안내.
- 보건복지부. 2022 아동분야 사업안내 1.
- 보건복지부. 2022 아동분야 사업안내 2.
- 보건복지부. 2022 의료급여사업안내.
- 보건복지부. 2022 지역사회서비스투자사업 운영지침.
- 보건복지부. 2022 희망복지지원단 업무 안내.
- 보건복지부. 2022년 가사간병방문지원사업안내.
- 보건복지부. 2022년 노인맞춤돌봄서비스 사업안내.
- 보건복지부. 2022년 노인일자리 및 사회활동지원사업 운영안내.
- 보건복지부. 2022년 독거노인 장애인 응급안전안심서비스 사업안내.
- 보건복지부. 2022년 드림스타트 사업안내.
- 보건복지부. 2022년 발달장애인 활동서비스 사업안내.
- 보건복지부. 2022년 산모신생아 건강관리 지원사업 안내.
- 보건복지부. 2022년 자살예방사업안내.
- 보건복지부. 2022년 장애아동가족지원 사업안내.
- 보건복지부. 2022년 장애인복지 사업안내 2.
- 보건복지부. 2022년 장애인일자리 사업안내.
- 보건복지부. 2022년 장애인활동지원 사업안내.
- 보건복지부. 2022년 장애아동 가족지원 사업 안내.
- 보건복지부. 2022년 정신건강사업안내.
- 보건복지부. 2022년 청년사회서비스사업단 운영지침.
- 보건복지부. 2022년 치매정책 사업안내.
- 보건복지부, 아동권리보장원. 2022 드림스타트 사업안내.
- 보건복지부, 아동권리보장원. 2022 아동보호서비스 업무매뉴얼.
- 보건복지부. 2019년 요양보호사 양성 표준교재.
- 보건복지부. 2021년 장애아동 가족지원 사업 안내.
- 보건복지부. 재가의료급여 시범사업 매뉴얼.
- 보건복지부. 희망복지지원단 업무안내.
- 보건복지부 국립정신건강센터, 건강보험심사평가원, 한국보건사회연구원. 국가 정신건강현황 보고서 2020.
- 보건복지부 국립정신건강센터. 2022 전국 정신건강관련 기관 현황집.
- 여성가족부, 고용노동부. 2022년도 여성새로일하기센터 사업지침.

여성가족부. 2022년 가족사업 안내 1.
여성가족부. 2022년 가족사업 안내 2.
여성가족부. 2022년 아이돌봄지원사업안내.
여성가족부. 2022년 여성아동권익증진사업 운영지침.
여성가족부. 2022년 청소년사업 안내 2.
여성가족부. 2022년 해바라기센터 사업안내.
여성가족부. 2022년도 청소년수련시설 관리운영 지침.
여성가족부. 2021 청소년백서
여성가족부. .2021년 아이돌봄지원사업 노무매뉴얼 안내.
한국장애인고용공단. 근로지원인 지원 사업 안내.

〈행정통계〉

국립국어원. 한국어교원자격증 발급 현황(2022년 1차 기준).
문화체육관광부. 2021년 장애인생활체육지도자 배치 및 교육 계획.
문화체육관광부. 2022년 작은도서관 순회사서 지원사업 모집 안내.
문화체육관광부. 생활체육지도자 지역별 배치 현황(2019~2021).
보건복지부 내부자료. '정신건강복지센터 인력 현황' 관련 데이터.
보건복지부. 2021년 보육통계.
보건복지부. 2021년도 공동생활가정(그룹홈) 현황.
보건복지부. 2021년도 아동복지시설 현황.
보건복지부. 2022년 장애인복지시설 일람표.
보건복지부. 노인장기요양보험통계연보.
사회보장정보시스템 시설 및 종사자 수(2022년 12월 기준).
여성가족부. 2021년 해바라기센터 운영실적.
여성가족부. 2021년도 성폭력 피해 상담소·보호시설 등 지원실적 보고.
여성가족부. 2022년 한부모가족복지시설 현황.
여성가족부. 2022년도 상반기 가정폭력 피해자 지원시설 운영실적.

〈법령〉

국가기술자격법 시행령. 대통령령 제32951호.
국민체육진흥법. 법률 제18808호.
국방전직교육원법. 법률 제12746호.

노숙인 등의 복지 및 자립지원에 관한 법률 시행규칙. 보건복지부령 제808호.
 노인복지법 시행규칙. 보건복지부령 제919호.
 도서관법 시행령. 대통령령 제33023호.
 발달재활서비스 제공 인력의 자격 및 인정 절차 기준. 보건복지부고시 제2020-335호.
 아동복지법 시행령. 대통령령 제31843호.
 유아교육법 시행령. 대통령령 제32999호.
 자격기본법 시행령. 대통령령 제33112호.
 자격기본법. 법률 제18425호.
 장애인복지법 시행규칙. 보건복지부령 제932호.
 정신요양시설의 설치기준 및 운영 등에 관한 규칙. 보건복지부령 제672호.
 제대군인 지원센터 운영지침. 국가보훈처훈령 제1305호.
 청소년 기본법 시행령. 대통령령 제30375호.
 청소년복지 지원법 시행규칙. 여성가족부령 제174호.
 초·중등교육법. 법률 제18298호.

〈기타〉

과학기술정보통신부 보도자료. (2022.01.18). 2021년 디지털배움터 성과보고회 개최.
 독거노인종합지원센터. <http://www.1661-2129.or.kr>
 민간자격정보서비스. <https://www.pqi.or.kr>
 보건복지부 사회복지시설정보시스템. <http://www.w4c.go.kr>
 여성새로일하기센터. <https://saeil.mogef.go.kr>
 제7차 한국표준직업분류 해설서. <http://kssc.kostat.go.kr>
 NCS국가직무능력표준. <https://www.ncs.go.kr>
 Q-Net. <http://q-net.or.kr>

