

연구보고서 2024-33

광역자치단체 복지행정의 조직 체계 및 인력 운영 진단 연구

김희성

고은아·이정은·김유휘·박세경·김이배·채현탁·황정윤



사람을
생각하는
사람들



KOREA INSTITUTE FOR HEALTH AND SOCIAL AFFAIRS



한국보건사회연구원

KOREA INSTITUTE FOR HEALTH AND SOCIAL AFFAIRS



연구진

연구책임자	김희성	한국보건사회연구원 연구위원
공동연구진	고은아	한국보건사회연구원 연구원
	이정은	한국보건사회연구원 부연구위원
	김유휘	한국보건사회연구원 부연구위원
	박세경	한국보건사회연구원 선임연구위원
	김이배	대한민국시장군수구청장협의회 전문위원
	채현탁	대구사이버대학교 교수
	황정운	연세대학교 공공문제연구소 전문연구원

연구보고서 2024-33

광역자치단체 복지행정의 조직 체계 및 인력 운영 진단 연구

발행일	2024년 12월
발행인	강혜규
발행처	한국보건사회연구원
주소	[30147]세종특별자치시 시청대로 370 세종국책연구단지 사회정책동(1~5층)
전화	대표전화: 044)287-8000
홈페이지	http://www.kihasa.re.kr
등록	1999년 4월 27일(제2015-000007호)
인쇄처	(주)에이치에이엔컴퍼니

© 한국보건사회연구원 2024
ISBN 979-11-7252-050-2 [93330]
<https://doi.org/10.23060/kihasa.a.2024.33>

발|간|사

빈곤-소득보장 중심의 복지체계를 새로운 사회적 위험 대응체계로 전환하는 과정에서, 사회 환경 변화와 복합·다면화하는 복지 욕구에 지자체가 주도적으로 대응하는 지역사회보장 정책의 중요성이 부상하고 있다. 보충성과 현지성의 원리에 부합하는 지역사회보장 정책의 발전을 위해서는 지자체의 기획력과 집행력이 확보되어야 한다. 그러나 지자체의 복지행정은 여전히 국고보조사업의 대행적 집행에 치중하고, 지역사회보장의 지역 간 불균형이 심화하며, 지자체의 특성과 문제에 부합하는 지역 주민 욕구 기반의 사회서비스 발전은 지체되고 있다.

이 연구는 지역사회보장체계의 질적 내실화를 견인하는 데 있어 광역자치단체의 역할 증대가 필수적인 과제라는 문제 의식에서 출발한다. 그러나 광역자치단체 정책 추진의 주도성·전문성·지속가능성에 영향을 미치는 제도적 여건과 조직 및 인력 기반은 취약한 상황이다. 사회복지 사무의 분담체계 측면에서 보면 광역자치단체의 법적 사무는 모호성과 제한성으로 특징지어진다. 광역자치단체 복지행정의 직제 및 인력 기반 또한 발전이 지체되어 있다. 그간 지방자치단체 공공복지 전달체계 개편 과정에서 광역자치단체는 정책적 관심의 대상에서 배제되어 왔다.

이러한 배경에서 이 연구는 정책 환경과 복지 수요의 변화에 대응하는 조직의 정합성 제고에 초점을 두면서, 광역자치단체 복지행정의 조직 체계 및 인력 운용 전반에 대한 체계적인 진단을 통해 광역자치단체의 자율성과 책무성을 강화하기 위한 정책 과제를 도출하는 것이 목적이다. 이를 위해 광역자치단체 복지 사무 수행과 관련된 조직 및 인사 운영 현황을 체계적으로 파악하고, 광역자치단체 업무 여건 및 업무수행과 관련된 직무조사를 통해 직무 실태 전반을 분석하며, 광역자치단체 복지행정의 발전 방향과 정책 과제를 제시하고자 했다.

이 보고서는 김희성 연구위원의 책임하에 본원의 박세경 선임연구원, 김유휘 부연구원, 이정은 부연구원, 고은아 연구원이 연구진으로 참여하였으며, 채현택 대구사이버대학교 사회복지학과 교수와 김이배 대한민국시장군수구청장협의회 전문위원, 연세대학교 공공문제연구소 황정윤 전문연구원이 외부 필진으로 집필에 참여하였다. 모든 연구진의 노고에 감사드린다. 연구 과정 전반에서 유익한 의견을 주신 본원의 안수란 연구위원, 서울시복지재단의 오문준 연구위원, 그리고 익명의 평가자에게도 감사의 마음을 전한다. 여러 가지 귀중한 조언을 아끼지 않고 베풀어 주신 한국사회복지행정연구회의 이용규 회장과 이정은 사무총장, 최우진 경북행복재단 사무총장에게 깊은 감사의 뜻을 전한다. 한국사회복지행정연구회 관계자분들의 적극적인 협조와 지원 덕분에 이 연구에 활용된 기초자료 수집이 원활하게 진행될 수 있었다. 진심으로 감사드린다. 본 보고서의 내용은 본원의 공식적인 의견이 아님을 밝힌다.

2024년 12월

한국보건사회연구원장 직무대행

강혜규





요약	1
제1장 서론	9
제1절 연구의 배경 및 목적	11
제2절 연구의 내용 및 방법	14
제2장 선행 연구 및 법적 제도 검토	21
제1절 정부 간 관계와 광역자치단체	23
제2절 광역자치단체 사무와 재정체계 검토	30
제3절 광역자치단체 조직 및 인사 관련 법적 제도 검토	57
제3장 광역자치단체 복지 부문 관련 현황 분석	95
제1절 복지 지출 현황 분석	97
제2절 복지 직제 현황 분석	129
제3절 복지 인력 현황 분석	178
제4장 광역자치단체 조직 및 인력 이슈 진단	227
제1절 복지행정 진단 틀	229
제2절 복지행정 전반의 이슈 진단	234
제3절 정책영역별 이슈 진단	244

제5장 광역자치단체 복지행정 직무 분석	283
제1절 분석 개요 및 분석 방법	285
제2절 광역 복지행정 발전 방향 인식 분석	295
제3절 직무량 및 증원 소요인력 분석	345
제4절 인력 운용 인식 분석	420
제6장 결론	483
제1절 주요 연구 결과 요약	485
제2절 광역자치단체 복지행정 발전 방향 및 정책 과제	499
참고문헌	509
부록	521
[부록 1] 2024년 광역자치단체 복지 부문 직무실태 조사표	521
[부록 2] 2024년 기초자치단체 복지공무원 대상 광역자치단체의 복지행정에 관한 인식 조사표	530
Abstract	537

표 목차

KOREA INSTITUTE FOR HEALTH AND SOCIAL AFFAIRS



〈표 1-2-1〉 광역자치단체 복지 부문 현황 분석의 분석 내용 및 자료 출처	15
〈표 1-2-2〉 전·현직 시·도 복지국장 인터뷰	16
〈표 1-2-3〉 광역자치단체 복지행정 발전 모색을 위한 관계자 포럼 개요	16
〈표 1-2-4〉 시·도 복지 부서 팀 단위 서면조사 표본 현황	17
〈표 1-2-5〉 시·도 복지 부서 팀 단위 서면조사 조사 내용	17
〈표 1-2-6〉 시·도 복지 부서 팀 단위 인터뷰	17
〈표 1-2-7〉 광역자치단체 복지 부서 직무실태조사 표본 현황	18
〈표 1-2-8〉 광역자치단체 복지 부서 직무실태조사 내용	18
〈표 1-2-9〉 기초자치단체 사회복지직 대상 광역 복지행정에 관한 인식조사 표본 현황 ..	19
〈표 1-2-10〉 기초자치단체 복지공무원 대상 광역 복지행정에 관한 인식조사 내용	19
〈표 2-1-1〉 자치권의 구조	25
〈표 2-1-2〉 지방자치단체 현황	25
〈표 2-2-1〉 지방자치단체의 사무의 구분	31
〈표 2-2-2〉 중앙-지방정부 간 사무 배분 기준	33
〈표 2-2-3〉 정부 간 사무 배분 기준	34
〈표 2-2-4〉 법령상 사무 배분 원칙 및 기준 정리	34
〈표 2-2-5〉 지방자치단체의 종류별 사무 배분 기준	35
〈표 2-2-6〉 연도별 사무조사 결과 비교(국가사무 및 자치사무)	36
〈표 2-2-7〉 시·도 사무 현황(2022년 기준)	37
〈표 2-2-8〉 사회보장에서의 광역 지자체의 기능과 역할	41
〈표 2-2-9〉 지방이양 대상 기능 목록	44
〈표 2-2-10〉 복지 사무의 유형과 주요 내용	46
〈표 2-2-11〉 중앙·광역·기초의 역할에 근거한 복지 사무 분담체계 개편 방안	47
〈표 2-2-12〉 국가예산 대비 지방예산 비율	49
〈표 2-2-13〉 세입 측면 지방자치단체별 예산 규모	50
〈표 2-2-14〉 세출 측면 지방자치단체별 예산 규모	50
〈표 2-2-15〉 연도별 지방재정자립도 추이	51

〈표 2-2-16〉 기능별 재원별 구성 비교	52
〈표 2-2-17〉 사회복지 분야 자치단체 국고보조금 연도별 현황	53
〈표 2-2-18〉 세출 구조별 순계 결산 규모	54
〈표 2-2-19〉 국고보조 의무지출의 대응지방비 추이: 2012~2022년	54
〈표 2-3-1〉 시기별 전달체계 관련 주요 정책 추진 내용	58
〈표 2-3-2〉 지방자치단체 조직 및 인력 관련 법령	60
〈표 2-3-3〉 지방자치법 제125조	60
〈표 2-3-4〉 지방자치단체의 행정기구와 정원기준 등에 관한 규정 제3조 제1항	61
〈표 2-3-5〉 지방자치단체의 행정기구와 정원기준 등에 관한 규정 제5조	62
〈표 2-3-6〉 지방자치단체의 행정기구와 정원기준 등에 관한 규정 제6조	62
〈표 2-3-7〉 지방자치단체의 행정기구와 정원기준 등에 관한 규정 제34조	63
〈표 2-3-8〉 지방자치단체의 행정기구와 정원기준 등에 관한 규정 제9조	64
〈표 2-3-9〉 본청의 실장·국장·본부장의 직급 기준	65
〈표 2-3-10〉 본청의 담당관·과장의 직급 기준	66
〈표 2-3-11〉 일반직 공무원의 직급표	67
〈표 2-3-12〉 사회보장기본법 제29조	67
〈표 2-3-13〉 사회보장급여법 제43조	68
〈표 2-3-14〉 사회보장급여법 제42조	68
〈표 2-3-15〉 사회보장급여법 제40조	69
〈표 2-3-16〉 지방자치단체의 행정기구와 정원기준 등에 관한 규정 제23조	71
〈표 2-3-17〉 지방자치단체의 행정기구와 정원기준 등에 관한 규정 제22조 제1항	72
〈표 2-3-18〉 지방자치단체의 행정기구와 정원기준 등에 관한 규정 제24조	72
〈표 2-3-19〉 정원관리제도 변천 개요	73
〈표 2-3-20〉 총액인건비제와 기준인건비제 비교	74
〈표 2-3-21〉 총액인건비제와 기준인건비제 비교	75
〈표 2-3-22〉 지방공무원법 제30조의 5	77
〈표 2-3-23〉 지방공무원 임용령 제7조	78



〈표 2-3-24〉 지방공무원 임용령 제7조의 2	78
〈표 2-3-25〉 지방공무원 임용령 제7조의 3	79
〈표 2-3-26〉 필수보직기간	79
〈표 2-3-27〉 지방공무원 교육훈련법 제3조 제1항	80
〈표 2-3-28〉 지방공무원 교육훈련법 시행령 제10조	81
〈표 2-3-29〉 지방공무원 교육훈련법 제16조	81
〈표 2-3-30〉 지방공무원 교육훈련법 시행령	81
〈표 2-3-31〉 지방공무원 교육훈련법 시행령 제7조 및 제12조	82
〈표 2-3-32〉 지방공무원 장기교육훈련 과정	83
〈표 2-3-33〉 사회보장급여의 이용·제공 및 수급권자 발굴에 관한 법률 제43조	84
〈표 2-3-34〉 사회보장급여법 시행규칙 제8조	85
〈표 2-3-35〉 2023년 시·군·구 공무원 직렬별 직급별(4~6급) 현황	87
〈표 2-3-36〉 보직관리의 원칙	88
〈표 2-3-37〉 한국보건복지인재원법 제6조 제1항	91
〈표 3-1-1〉 연도별 중앙정부 및 지자체 본예산 기준 총지출 규모의 변화	100
〈표 3-1-2〉 연도별 지방자치단체별 통합재정지출 규모 비교	101
〈표 3-1-3〉 연도별 일반 재정자립도 추이(당초예산 기준)	102
〈표 3-1-4〉 지방자치단체별 재정자립도 수준의 분포(2015년 vs 2023년)	103
〈표 3-1-5〉 시·도별 재정자립도 현황(2023년 기준)	104
〈표 3-1-6〉 2024년도 보건복지부 예산 및 기금운용(안)	106
〈표 3-1-7〉 지난 10년간 정부지출 프로그램 예산체계에 따른 16대 분야별 지출 규모 변화 추이	107
〈표 3-1-8〉 2023년도 지방자치단체 예산 규모(순계 기준)	108
〈표 3-1-9〉 지방자치단체 시·도별 순계예산의 변동 추이	109
〈표 3-1-10〉 지방자치단체 연도별 예산(순계)의 변화 추이	110
〈표 3-1-11〉 지방자치단체 기능별 순계예산 구성(2023년 기준)	111
〈표 3-1-12〉 2013년 대비 2023년도 사회복지 지출 비중 변화	112

〈표 3-1-13〉 시·도별 분야별 세출예산 순계(2023년도 기준)	114
〈표 3-1-14〉 지방자치단체 유형별 사회복지 세부 영역 예산 규모와 비중(2023)	117
〈표 3-1-15〉 시·도별 사회복지 영역별 세출예산 규모(2023년 기준)	119
〈표 3-1-16〉 시·도별, 사회복지 세부 영역별 예산 비중(2023년 기준)	120
〈표 3-1-17〉 정부 총지출 대비 지방자치단체 국고보조금 비중	123
〈표 3-1-18〉 지방자치단체 유형별 정책사업과 자체사업의 비중(2023)	123
〈표 3-1-19〉 지방자치단체 사회복지 분야 세출 구조별 예산 규모	124
〈표 3-1-20〉 제5기 시·도 지역사회보장계획의 사회보장 영역별 사업 수	126
〈표 3-1-21〉 제5기 시·도 지역사회보장계획의 사회보장 사업의 예산 규모	127
〈표 3-2-1〉 시·도 본청 복지 관련 실·국 및 과·단·관 기준	129
〈표 3-2-2〉 시·도 본청 전체 부서(실·국) 현황(2012~2024년)	131
〈표 3-2-3〉 시·도 본청 복지 부서(실·국) 현황(2012~2024년)	132
〈표 3-2-4〉 시·도 본청 복지 관련 부서(실·국)의 비중 변화(2012~2024년)	133
〈표 3-2-5〉 시·도 본청 전체 부서(과·단·관) 현황(2012~2024년)	136
〈표 3-2-6〉 시·도 본청 복지 부서(과·단·관) 현황(2012~2024년)	137
〈표 3-2-7〉 시·도 본청 복지 관련 부서(과·단·관)의 비중 변화(2012~2024년)	138
〈표 3-2-8〉 시·도 본청 복지 관련 부서(실·국, 과·단·관)의 변화	142
〈표 3-2-9〉 시·도 본청 복지 관련 실·국, 과·단·관 및 팀 기준	154
〈표 3-2-10〉 시·도 본청 복지 관련 부서 현황(2024년 8월 기준)	156
〈표 3-2-11〉 기능 및 욕구 중심의 팀 구성 사례	159
〈표 3-2-12〉 시·도 본청 복지 관련 부서의 구성(2024년 8월)	162
〈표 3-2-13〉 시·도 복지 분야 중간지원조직 현황(2024년 8월 기준)	170
〈표 3-2-14〉 시·도 사회서비스원 본부 조직 및 인력 현황	172
〈표 3-2-15〉 시·도 복지 관련 재단 본부 조직 및 인력 현황	174
〈표 3-2-16〉 시·도 중간지원조직의 복지 관련 연구 인력 현황	176
〈표 3-3-1〉 광역자치단체 공무원 현황(2023년 12월 31일 현원 기준)	179
〈표 3-3-2〉 광역자치단체 복지인력 현황(2023년 12월 31일 기준)	181



〈표 3-3-3〉 광역자치단체 복지인력 정원 변화(2014~2023년)	184
〈표 3-3-4〉 2014년 대비 2023년 복지인력 증감률	184
〈표 3-3-5〉 광역자치단체 사회복지직 공무원 비율 변화	185
〈표 3-3-6〉 광역자치단체별 복지인력 정원 변화(2014~2023년)	186
〈표 3-3-7〉 시·도 본청 사회복지직 정원	190
〈표 3-3-8〉 시·도 인구 대비 본청 복지인력 정원 규모	192
〈표 3-3-9〉 시·도 본청 직급별 사회복지직 정원(5급 이하): 시 지역	194
〈표 3-3-10〉 시·도 본청 직급별 사회복지직 정원(5급 이하): 도 지역	196
〈표 3-3-11〉 시·도 본청 실·국별 정원 현황	199
〈표 3-3-12〉 시·도 본청 복지 관련 실·국별 사회복지직 정원	201
〈표 3-3-13〉 시·도 본청 복지 외 실·국별 사회복지직 정원: 시 지역	202
〈표 3-3-14〉 사회복지직의 복지 외 부서 배정 현황: 시 지역	204
〈표 3-3-15〉 시·도 본청 복지 외 실·국별 사회복지직 정원: 도 지역	205
〈표 3-3-16〉 사회복지직의 복지 외 부서 배정 현황: 도 지역	207
〈표 3-3-17〉 시·도 본청 주요 직렬별 현원(5급 이하)	208
〈표 3-3-18〉 시·도 본청 사회복지직 정원 대비 사회복지직 현원(5급 이하)	210
〈표 3-3-19〉 타 직렬 대비 사회복지직 현원(5급 이하): 시 지역	212
〈표 3-3-20〉 시·도 본청 직급별 사회복지직 현원(5급 이하): 도 지역	214
〈표 3-3-21〉 시·도 본청 사회복지직 관리자 현황: 시 지역	217
〈표 3-3-22〉 시·도 본청 사회복지직 관리자 현황: 도 지역	220
〈표 3-3-23〉 2023년 지자체 사회복지담당공무원 교육훈련 과정 실적	223
〈표 3-3-24〉 시·도 본청 전입자 현황(시·군·구→시·도: 2020~2024년 합산)	224
〈표 4-1-1〉 광역자치단체 복지행정의 표준직무분류체계	232
〈표 4-1-2〉 광역자치단체 복지행정의 진단 틀	234
〈표 4-2-1〉 중앙부처-광역자치단체 간의 사무 조정 관련 주요 이슈	236
〈표 4-2-2〉 광역자치단체-기초자치단체 간의 역할 분담 및 소통 부족 관련 주요 이슈	238
〈표 4-2-3〉 광역자치단체의 조직 운영 관련 주요 이슈	239

〈표 4-2-4〉 광역자치단체의 인력 운영 관련 주요 이슈	242
〈표 4-3-1〉 복지 정책영역의 정부 간 관계 관련 주요 이슈	246
〈표 4-3-2〉 복지 정책영역의 조직 운영 관련 주요 이슈	248
〈표 4-3-3〉 복지 정책영역의 인력 운영 관련 주요 이슈	250
〈표 4-3-4〉 노인복지 영역의 정부 간 관계 관련 주요 이슈	252
〈표 4-3-5〉 노인복지 영역의 조직 운영 관련 주요 이슈	254
〈표 4-3-6〉 노인복지 영역의 인력 운영 관련 주요 이슈	257
〈표 4-3-7〉 장애인복지 영역의 정부 간 관계 관련 주요 이슈	259
〈표 4-3-8〉 장애인복지 영역의 조직 운영 관련 주요 이슈	261
〈표 4-3-9〉 장애인복지 영역의 인력 운영 관련 주요 이슈	263
〈표 4-3-10〉 가족복지 영역의 정부 간 관계 관련 주요 이슈	266
〈표 4-3-11〉 가족복지 영역의 조직 운영 관련 주요 이슈	268
〈표 4-3-12〉 가족복지 영역의 인력 운영 관련 주요 이슈	271
〈표 4-3-13〉 아동보육 영역의 정부 간 관계 관련 주요 이슈	273
〈표 4-3-14〉 아동보육 영역의 조직 운영 관련 주요 이슈	275
〈표 4-3-15〉 아동보육 영역의 인력 운영 관련 주요 이슈	276
〈표 4-3-16〉 청년복지 영역의 정부 간 관계 관련 주요 이슈	278
〈표 4-3-17〉 청년복지 영역의 조직 운영 관련 주요 이슈	279
〈표 4-3-18〉 청년복지 영역의 인력 운영 관련 주요 이슈	280
〈표 5-1-1〉 광역자치단체 복지행정 표준직무분류체계	287
〈표 5-1-2〉 1인당 연간 적정근무 가능 시간(2024년)	290
〈표 5-1-3〉 광역자치단체 복지행정 직무조사 표본 현황	291
〈표 5-1-4〉 광역자치단체 복지행정 직무조사 응답자 현황	292
〈표 5-1-5〉 기초자치단체 광역 복지행정 인식조사 표본 현황	294
〈표 5-1-6〉 기초자치단체 광역 복지행정 인식조사 응답자 현황	294
〈표 5-2-1〉 광역자치단체 역할 방향	296
〈표 5-2-2〉 광역자치단체 총괄적 기획·조정 역할 활성화	297



〈표 5-2-3〉 광역자치단체 자체사업 기획·추진 활성화	298
〈표 5-2-4〉 기초 간 지역사회보장 격차에 대한 조정·지원 강화	299
〈표 5-2-5〉 기초의 재정 상황 및 복지 수요 등 지역별 특성 고려 강화 노력 필요성 ..	301
〈표 5-2-6〉 새로운 사회적 위험에 대한 광역 차원의 대응 강화 필요성	303
〈표 5-2-7〉 광역 복지행정 역할 방향 설정·견인을 위한 복지 거버넌스 활성화	304
〈표 5-2-8〉 광역-기초 간 소통·협력	305
〈표 5-2-9〉 광역자치단체의 중앙정부 사업(사무)에 대한 시·군·구 전달 원활성	306
〈표 5-2-10〉 중앙정부 사업지침에 대한 안내·가이드	308
〈표 5-2-11〉 광역 자체·교유 복지사업 정보의 기초에 대한 공유	309
〈표 5-2-12〉 기초와의 의견수렴 및 협의·조정	310
〈표 5-2-13〉 광역-기초 간 소통·의견 조율 채널 구축	312
〈표 5-2-14〉 광역자치단체 복지인력의 역량 및 전문성	313
〈표 5-2-15〉 광역 복지담당 공무원 교육·훈련 지원 강화	314
〈표 5-2-16〉 실무 중심 전문적 자문체계	315
〈표 5-2-17〉 중앙-광역 간 정기적 인사교류 활성화	317
〈표 5-2-18〉 광역-기초 간 정기적 인사교류 활성화	318
〈표 5-2-19〉 전문직위 지정·운영	320
〈표 5-2-20〉 중앙-광역-기초 간 복지분권	321
〈표 5-2-21〉 중앙 복지 사무의 광역 이양	322
〈표 5-2-22〉 광역-기초 간 복지 사무 배분 적절성	323
〈표 5-2-23〉 국고보조사업 중앙-광역 재정분담	324
〈표 5-2-24〉 국고보조사업 광역-기초 재정분담	326
〈표 5-2-25〉 자체사업 광역-기초 재정분담 적절성	327
〈표 5-2-26〉 복지 업무 추진 직제 규모·구성	329
〈표 5-2-27〉 광역 복지 부문 인력 규모	330
〈표 5-2-28〉 사회복지직 직렬 비중 확대	331
〈표 5-2-29〉 광역자치단체 역할 충분성	333

〈표 5-2-30〉 광역자치단체 역할 강화 필요성	333
〈표 5-2-31〉 광역과 기초 간 소통·협력 수준	335
〈표 5-2-32〉 광역과 기초 간 소통·협력 강화 필요성	335
〈표 5-2-33〉 광역자치단체 복지인력의 역량 및 전문성 지원 인식	337
〈표 5-2-34〉 광역자치단체 복지인력의 역량 및 전문성 지원 강화 필요성	337
〈표 5-2-35〉 중앙-광역-기초 복지분권 수준	338
〈표 5-2-36〉 광역자치단체 역할 방향	340
〈표 5-2-37〉 광역-기초 간 소통·협력	342
〈표 5-2-38〉 광역자치단체 복지인력 역량·전문성	342
〈표 5-2-39〉 중앙-광역-기초 복지분권	345
〈표 5-3-1〉 정책기능별 직무량 총괄: A지역	346
〈표 5-3-2〉 정책기능별 직무량 세부: A지역	347
〈표 5-3-3〉 정책영역별 직무량 총괄: A지역	350
〈표 5-3-4〉 정책영역별 직무량 세부: A지역	350
〈표 5-3-5〉 정책기능별 및 정책영역별 직무량 세부: A지역 복지 정책영역	354
〈표 5-3-6〉 정책기능별 및 정책영역별 직무량 세부: A지역 노인 영역	357
〈표 5-3-7〉 정책기능별 및 정책영역별 직무량 세부: A지역 장애인 영역	359
〈표 5-3-8〉 정책기능별 및 정책영역별 직무량 세부: A지역 여성 영역	362
〈표 5-3-9〉 정책기능별 및 정책영역별 직무량 세부: A지역 아동/보육 영역	365
〈표 5-3-10〉 정책기능별 및 정책영역별 직무량 세부: A지역 청소년/가족/다문화 영역 ...	367
〈표 5-3-11〉 정책기능별 및 정책영역별 직무량 세부: A지역 청년 영역	370
〈표 5-3-12〉 정책기능별 직무량 총괄: B지역	373
〈표 5-3-13〉 정책기능별 직무량 세부: B지역	373
〈표 5-3-14〉 정책영역별 직무량 총괄: B지역	376
〈표 5-3-15〉 정책영역별 직무량 세부: B지역	377
〈표 5-3-16〉 정책기능별 및 정책영역별 직무량 세부: B지역 복지 정책영역	379
〈표 5-3-17〉 정책기능별 및 정책영역별 직무량 세부: B지역 노인 영역	382



〈표 5-3-18〉 정책기능별 및 정책영역별 직무량 세부: B지역 장애인 영역	385
〈표 5-3-19〉 정책기능별 및 정책영역별 직무량 세부: B지역 여성 영역	388
〈표 5-3-20〉 정책기능별 및 정책영역별 직무량 세부: B지역 아동/보육 영역	390
〈표 5-3-21〉 정책기능별 및 정책영역별 직무량 세부: B지역 청소년/가족/다문화 영역	393
〈표 5-3-22〉 정책기능별 직무량 총괄: C지역	396
〈표 5-3-23〉 정책기능별 직무량 세부: C지역	397
〈표 5-3-24〉 정책영역별 직무량 총괄: C지역	399
〈표 5-3-25〉 정책영역별 직무량 세부: C지역	400
〈표 5-3-26〉 정책기능별 및 정책영역별 직무량 세부: C지역 복지 정책영역	402
〈표 5-3-27〉 정책기능별 및 정책영역별 직무량 세부: C지역 노인 영역	405
〈표 5-3-28〉 정책기능별 및 정책영역별 직무량 세부: C지역 장애인 영역	407
〈표 5-3-29〉 정책기능별 및 정책영역별 직무량 세부: C지역 여성 영역	410
〈표 5-3-30〉 정책기능별 및 정책영역별 직무량 세부: C지역 아동/보육 영역	413
〈표 5-3-31〉 정책기능별 및 정책영역별 직무량 세부: C지역 청소년/가족/다문화 영역	415
〈표 5-3-32〉 지역별 직무량 총괄	418
〈표 5-3-33〉 지역별 적정 소요인력 및 증원 소요인력 규모 추계	418
〈표 5-3-34〉 증원 소요인력 영역별 배분·배치 기준: A지역	419
〈표 5-3-35〉 증원 소요인력 영역별 배분·배치 기준: B지역	419
〈표 5-3-36〉 증원 소요인력 영역별 배분·배치 기준: C지역	420
〈표 5-4-1〉 담당 인력의 적절성: A지역	422
〈표 5-4-2〉 담당 인력의 적절성: B지역	425
〈표 5-4-3〉 담당 인력의 적절성: C지역	428
〈표 5-4-4〉 담당 인력의 적절성: 사회복지직 응답	432
〈표 5-4-5〉 담당 인력의 적절성: 사회복지직 이외 응답	434
〈표 5-4-6〉 업무 파악 및 적응 기간: A지역	437
〈표 5-4-7〉 업무 파악 및 적응 기간: B지역	440
〈표 5-4-8〉 업무 파악 및 적응 기간: C지역	443

〈표 5-4-9〉 업무 파악 및 적응 기간: 사회복지직 응답	446
〈표 5-4-10〉 업무 파악 및 적응 기간: 사회복지직 외 응답	448
〈표 5-4-11〉 내외부 교육·훈련 지원 충분성: A지역	451
〈표 5-4-12〉 내외부 교육·훈련 지원 충분성: B지역	453
〈표 5-4-13〉 내외부 교육·훈련 지원 충분성: C지역	456
〈표 5-4-14〉 내외부 교육·훈련 지원 충분성: 사회복지직 응답	458
〈표 5-4-15〉 내외부 교육·훈련 지원 충분성: 사회복지직 외 응답	460
〈표 5-4-16〉 검토·지지·지원·자문 충분성: A지역	463
〈표 5-4-17〉 검토·지지·지원·자문 충분성: B지역	465
〈표 5-4-18〉 검토·지지·지원·자문 충분성: C지역	467
〈표 5-4-19〉 검토·지지·지원·자문 충분성: 사회복지직 응답	470
〈표 5-4-20〉 검토·지지·지원·자문 충분성: 사회복지직 외 응답	471
〈표 5-4-21〉 지역별 인력 운용 분석 결과 제시 및 해석 기준: 지역별 합의 수준	474
〈표 5-4-22〉 지역별 인력 운용 분석 결과 제시 및 해석 기준: 직렬별 합의 수준	475
〈표 5-4-23〉 인력 운용 분석 결과 종합 (1): 숙련 요구 정도	477
〈표 5-4-24〉 인력 운용 분석 결과 종합 (2): 전문성 강화 지원 필요성	480
〈표 6-1-1〉 전반적인 수준에서 복지행정의 주요 쟁점 사항	493
〈표 6-1-2〉 정책영역별 복지행정의 주요 쟁점 사항	493
〈표 6-1-3〉 광역 복지행정 발전 방향 인식조사 결과 종합	495
〈표 6-1-4〉 정책기능별 실제 기준 직무량 분석 결과 종합	496
〈표 6-1-5〉 정책영역별 실제 기준 직무량 분석 결과 종합	496
〈표 6-1-6〉 정책기능별 증원 소요인력 분석 결과 종합	497
〈표 6-1-7〉 정책영역별 증원 소요인력 분석 결과 종합	497
〈표 6-2-1〉 광역자치단체 복지행정 발전 방향 및 정책 과제 총괄	499
〈표 6-2-2〉 8대 정책 과제 주요 내용	500

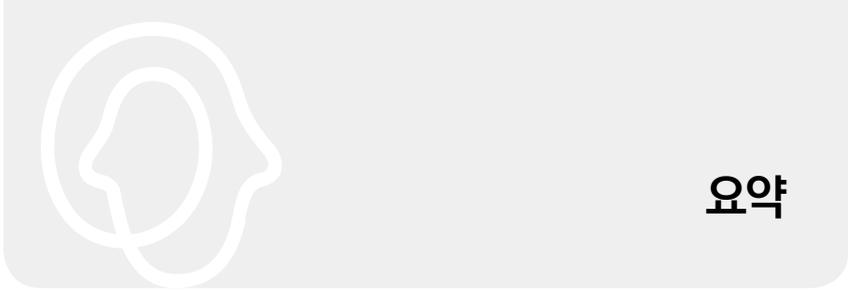
그림 목차

KOREA INSTITUTE FOR HEALTH AND SOCIAL AFFAIRS



[그림 1-2-1] 연구의 구성 체계	20
[그림 3-1-1] 지방재정의 구성	98
[그림 3-1-2] 지방자치단체 재정의 구성 및 흐름(2023년 기준)	99
[그림 3-1-3] 시·도별 사회복지 예산(순계)의 세부 영역별 비중 비교(2023)	121
[그림 3-2-1] 시·도 분청 복지 관련 부서(실·국)의 비중 변화(2012~2024년)	134
[그림 3-2-2] 시·도 분청 복지 관련 부서(과·단·관)의 비중 변화(2012~2024년)	139
[그림 3-2-3] 복지 부서(과·단·관) 개수 및 증가율 분포	140
[그림 3-2-4] 복지 부서(과·단·관) 비중 및 증감 분포	140
[그림 3-2-5] 서울특별시 복지 관련 실·국 및 소속 과·단·관 변화(2012~2024년 7월) ..	147
[그림 3-2-6] 경기도 복지 관련 실·국 및 소속 과·단·관 변화(2012~2024년 7월) ..	149
[그림 3-2-7] 광주광역시 복지 관련 실·국 및 소속 과·단·관 변화(2012~2024년 7월) ..	151
[그림 3-2-8] 경상북도 복지 관련 실·국 및 소속 과·단·관 변화(2012~2024년 7월) ..	153
[그림 5-1-1] 연구 수행 프레임워크	287

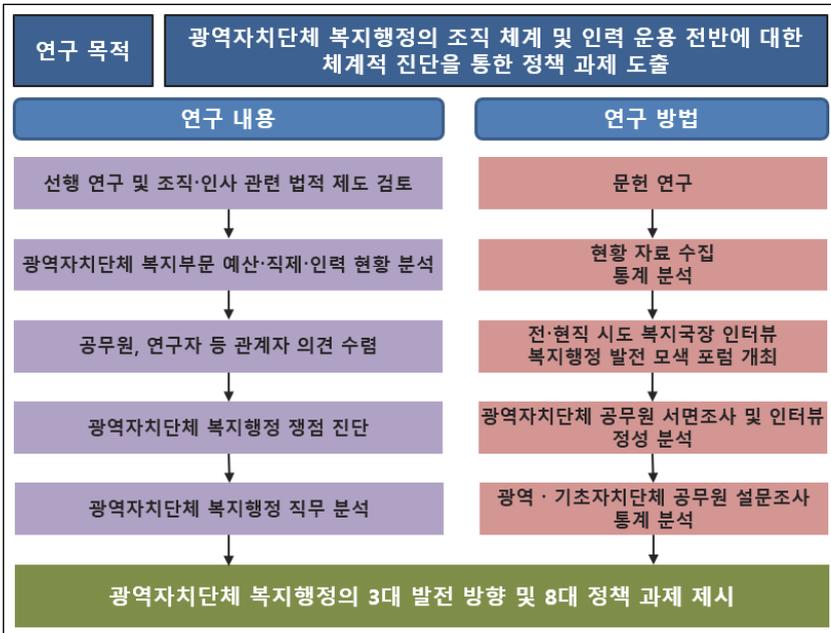




요약

1. 연구의 필요성 및 목적

이 연구는 광역자치단체 복지행정의 조직 체계 및 인력 운용 전반에 대한 체계적인 진단을 통해 광역자치단체의 자율성과 책무성을 강화하기 위한 정책 과제를 도출하는 데 그 목적이 있다. 이를 위해 관련 선행 연구 고찰과 지자체의 조직 및 인사 관련 제도 검토, 광역자치단체의 복지 부문 관련 예산·직제·인력 현황 분석, 조직 체계 및 인사 운영 관련 이슈 진단, 복지행정 직무 분석 등을 제시했다. 주요 연구 결과는 다음과 같다.



2. 광역자치단체의 조직 및 인사 관련 법적 제도 검토

지방자치단체의 조직 관련 법적 제도는 크게 기구 및 조직 설치에 관한 일반적인 제도와 복지행정 조직에 관한 제도로 구분할 수 있으며, 지방자치단체의 인력 관련 법적 제도는 크게 인력 운용계획, 정원관리, 보직관리, 교육훈련 등에 관한 일반적인 제도와 사회복지전담공무원에 관한 제도로 구분할 수 있다. 현재 광역자치단체를 포함한 지방자치단체 복지행정의 조직 및 인력과 관련해 포괄적이고 직접적으로 규정하는 법령이 없다는 점은 제도의 근본적인 쟁점 사항이다. 주요 쟁점 사항은 다음과 같다.

첫째, 사회보장 전담기구 및 전담인력 관련 법적 규정이 미흡하다. 둘째, 기준인건비 산정 모형은 지자체의 복지행정 수요를 체계적으로 반영하고 있지 못하고 있다. 셋째, 사회복지전담인력과 사회복지담당인력을 구분하는 명확한 법적 근거가 부재한 가운데, 적정 인력 산정에 대한 제도적 장치가 부재하다. 넷째, 사회복지전담공무원에 대한 체계적인 보직 관리가 취약하다. 다섯째, 광역자치단체와 기초자치단체 간 사회복지직 인사 교류의 개선이 필요하다. 여섯째, 복지행정 업무수행의 연속성과 안정성을 확보하기 위한 인력 운용이 취약하다. 마지막으로, 사회복지담당 공무원에 대한 교육훈련체계가 미흡하다.

3. 광역자치단체 복지 부문 관련 예산·직제·인력 현황 분석

먼저, 광역자치단체를 포함한 지방자치단체 예산의 현황을 분석한 주요 결과는 다음과 같다. 첫째, 중앙정부 및 지방자치단체의 통합재정지출 규모와 관련하여, 중앙정부는 2015년 375.4조 원에서 2023년 638.7조 원으로 70.1% 증가하였고, 지방자치단체는 같은 기간 168.1조 원에서 300.7조 원으로 78.9% 증가하였다. 이 가운데 2023년 기준 광역자치단체

의 통합재정지출 규모는 91.6조 원(30.5%), 기초자치단체는 209조 원(69.5%)이다. 둘째, 지방자치단체의 재정자립도를 보면, 2023년 기준 광역자치단체의 재정자립도 평균은 49.3%, 기초자치단체 평균은 27.7%이다. 셋째, 지방자치단체의 일반회계와 특별회계의 당초예산 기준 세출예산은 2015년 173.3조 원에서 2023년 305.4조 원으로 76.2% 증가하였다. 끝으로, 지방자치단체의 예산 중 가장 큰 비중을 차지하는 사회복지 예산은 지속적으로 증가해왔다. 지방자치단체의 일반회계와 특별회계의 당초예산 기준으로 사회복지 지출 비중을 보면, 최근 10년간 시·도의 평균 사회복지 지출은 2013년 16%에서 2023년 21.5%로 5.5%p 증가하였다.

다음으로, 광역자치단체의 복지행정 직제 현황을 파악한 결과는 다음과 같다. 첫째, 시·도 복지 관련 실·국 부서의 수 평균은 2012년 1.2개에서 2024년 1.4개로 16.7% 증가하였지만, 전체 실·국 대비 복지 관련 실·국의 비중은 2012년 12.5%에서 2024년 9.7%로 2.8%p 감소하는 경향을 보였다. 둘째, 과·단·관 기준으로는 시·도 평균은 2012년 4.4개에서 2024년 6.8개로 약 56.8% 증가하였고, 전체 대비 복지 관련 과·단·관의 비중 또한 2012년 8%에서 2024년 8.9%로 소폭 증가하였지만, 시·도별로 직제 확충에는 상당한 편차가 있는 것으로 나타났다. 셋째, 2024년 8월 현재 복지 관련 팀 단위 현황이다. 시·도 전체 기준으로 평균 29.4개이며, 전체 부서의 팀 중 8.7%를 차지하고 있고, 팀의 규모 또한 시·도별로 상당한 편차가 있는 것으로 확인되었다.

끝으로, 광역자치단체 사회복지담당공무원 인력 현황 분석 결과는 다음과 같다. 첫째, 지자체 사회복지담당공무원은 2014년 20,450명에서 2023년에 45,460명으로 지난 10년간 49.3% 증가했고, 이 가운데 시·도 사회복지담당공무원은 2014년 2,009명에서 2023년 2,412명으로 20.1%로 증가했다. 둘째, 사회복지담당공무원 중 행정직 등을 제외한 사

4 광역자치단체 복지행정의 조직 체계 및 인력 운영 진단 연구

회복지직 인력 규모 현황이다. 시·도 사회복지직 인력은 2014년 443명(전체의 22.1%)에서 2023년 858명(35.6%)으로 증가하였다. 셋째, 시·도 본청의 사회복지직 정원 기준 직급별 분포이다. 전체 시·도 본청의 일반직 공무원 중 5급 비율은 22.0%, 6급은 39.9%, 7급은 31.7%이다. 반면, 사회복지직 단수 비중은 5급 4.1%, 6급 41.1%, 7급 48.9%이다. 넷째, 타 직렬 대비 직급별 분포를 상세히 파악하기 위해 행정직, 시설직, 보건직 등과 비교한 사회복지직 현원 기준 5급의 분포이다. 전체 시·도에서 5급 사회복지직은 16.5%이고, 반면에 5급 행정직은 22.9%, 시설직은 18.1%, 보건직은 20.8%로 나타나 시·도 본청에 배치된 사회복지직 5급 비중이 낮은 수준임을 확인할 수 있었다. 끝으로, 사회복지 관련 부서에서 사회복지직 관리자의 실제 배치 현황을 파악한 결과이다. 2024년 7월 말 기준, 전국 시·도 본청에서 사회복지직 실·국장은 존재하지 않았다. 과 및 팀 단위로 보면, 시 지역의 경우 전체 63개 복지 관련 과 중에서 사회복지직 과장이 배치된 과는 9개(14.3%)에 불과했고, 전체 259개의 팀 중에 사회복지직 팀장이 배치된 팀은 53개(20.5%)였다.

종합하면, 2012년부터 2024년까지 실·국 단위에서 전체 대비 복지 부서 비중은 오히려 감소하는 경향을 보이는 가운데, 과·단·관 단위에서는 복지 관련 부서의 수가 늘어났고, 전체 대비 비중 또한 소폭 증가하였다. 또한 과·단·관 혹은 팀 단위에서 복지 부서의 규모와 비중이 있어 시·도 별로 상당한 편차가 있다는 점도 특징적이다. 지난 10년간 시·도 사회복지담당공무원 확충이 더디게 추진된 가운데, 사회복지직 비중이 현저하게 작고 사회복지직 중간 관리자의 배치 또한 매우 제한적인 점에도 주목할 필요가 있다. 시·도 사회복지 지출 비중이 전체 예산의 21.5%에 달하는 점을 고려할 때 시·도 복지행정의 조직적·인적 기반은 취약하다고 판단된다.

4. 조직 체계 및 인사 운영 관련 이슈 진단

광역 복지행정 이슈 분석 틀은 진단 대상을 전반적 진단과 정책영역별 진단으로 구분했으며, 진단 영역은 정부 간 관계 측면, 조직 운영 측면, 인력 운영 측면으로 구분하였다. 이는 복지 부서 담당자 서면조사 및 인터뷰를 통해 수집한 자료에 기초한 것이다.

전반적인 복지행정과 관련하여, 정부 간 관계 측면과 조직 운영 측면, 인력 운영 측면에서 제기된 쟁점과 6대 정책영역별(복지 정책, 노인복지, 장애인복지, 여성·가족·청소년, 아동보육, 청년복지) 제기된 공통적인 주요 쟁점 사항의 요약 내용은 다음과 같다.

진단 대상	진단 영역	주요 이슈
전반적 측면	정부 간 관계	<ul style="list-style-type: none"> · 중앙부처의 광역자치단체의 역할에 대한 인식 부족 · 중앙-광역 간 역할 분담 불명확, 광역 담당 부서 불분명 · 중앙-광역 간 소통 부족 · 중앙의 광역에 대한 예산 지원 부족
	조직 운영	<ul style="list-style-type: none"> · 광역자치단체의 역할 미흡 · 복지 수요 증가에도 조직 미확대 · 광역의 기획·중재·조정 역할 미흡 · 기초로 광역의 업무 및 재정 부담 떠넘기기 현상 존재
	인력 운영	<ul style="list-style-type: none"> · 인력 부족하나 증원 설득 어려운 상황 · 매우 낮은 사회복지직 배치 비율 · 복지 전문성을 갖춘 관리자 부족 · 복지 부서 주요 업무에 사회복지직 배치 및 확대 필요
정책영역별 측면	정부 간 관계	<ul style="list-style-type: none"> ■ 중앙-광역 간 조정 <ul style="list-style-type: none"> · 중앙부처 차원의 명확한 정책 방향 제시 · 중앙-광역 간의 활발한 소통 필요 · 광역자치단체의 주도적인 역할 필요성 제기 ■ 광역-기초 간 조정 <ul style="list-style-type: none"> · 기초 지원을 위한 광역의 기능과 역할 확대 · 광역-기초 간 협력적 역할 배분 필요 · 광역-기초 간 활발한 소통 필요
	조직 운영	<ul style="list-style-type: none"> ■ 신설 필요 사업(사무) <ul style="list-style-type: none"> · 정책영역별 복지 수요 발생에 따른 대응 필요성 제기 · 전담부서 신설 필요(법인 관리, 통합돌봄, 장애인자립지원, 돌봄서비스 제공인력 등) · 복지 수요에 대응하는 신규 서비스 발굴 및 추진

6 광역자치단체 복지행정의 조직 체계 및 인력 운영 진단 연구

진단 대상	진단 영역	주요 이슈
		<ul style="list-style-type: none"> ■ 기존 사업(사무) 강화 <ul style="list-style-type: none"> · 정책영역별 기존 사업(사무) 확충 및 고도화 ■ 기존 사업(사무) 효율화 <ul style="list-style-type: none"> · 정책영역별 복지행정 사무 분장의 합리화 · 정책영역별 서비스 수급 및 질 관리 · (노인) 관련 단체 및 기관 협력 활성화 · (장애인) 장애인 전담부서 조정·협력 강화 · (가족) 가족 관련 전담부서 개편 필요성 제기
	인력 운영	<ul style="list-style-type: none"> ■ 인력 운용 및 증원 <ul style="list-style-type: none"> · 합리적인 인력 운용 필요 · 전문인력 배치 필요 · 추가인력 배치 필요 ■ 전문역량 강화 <ul style="list-style-type: none"> · 관리역량 강화 · 실무역량 강화 · 민원 대응역량 강화

5. 광역자치단체 복지행정 직무 분석

광역자치단체의 복지행정 직무 분석은 크게 세 가지로 구성되어 있다. 광역 복지행정 발전 방향에 관한 인식 분석, 직무량 및 증원 소요인력 분석, 그리고 인력 운용 인식 분석이다.

먼저, 3개 시·도 사회복지담당공무원(N=184)과 시·군·구 사회복지직 공무원(N=225)을 대상으로 조사한 자료에 기초하여 광역 복지행정 발전 방향 인식을 분석한 결과이다. 첫째, 광역의 역할 강화 필요성과 관련하여 시·도와 시·군·구 공무원의 동의 수준이 높게 형성되어 있었다. 둘째, 광역-기초 간 소통·협력과 관련하여, 시·군·구 공무원은 시·도 공무원에 비해 상대적으로 부정적으로 평가하는 경향이 지배적이었다. 셋째, 교육·훈련, 인사교류 등 광역 복지인력 역량·전문성 강화를 위한 과제와 관련하여, 시·도와 시·군·구 공무원의 동의 수준이 대체로 높게 형성되어 있었다. 끝으로 정부 간 관계에서 복지 사무 배분과 재정 분담의 적절성, 광역 복지 부분 직제와 인력의 적절성에 대해 부정적인 인식이 지배적이며,

사회복지직 인력 확대 필요성에 대해서 동의 수준이 높게 나타났다.

다음으로, 3개 시·도 5급 이하 사회복지담당공무원(N=184) 대상 조사 자료에 기초한 직무량 및 증원 소요인력 분석 결과이다. 우선 정책기능 및 정책영역에 따른 실제 직무량의 분포는 다음과 같다. 정책기능별로 보면, 이 연구에서 조사 대상으로 선정한 세 지역(A지역, B지역, C지역) 모두 국고보조사업 운영 및 관리, 자체사업 운영 및 관리, 일반행정 업무의 비중이 각각 약 20% 내외로 가장 많은 가운데, 정책 기획 및 조정 업무, 시설 관리 및 종사자 지원, 단체·법인·위원회 관리, 지역보호체계 운영 등의 직무량이 비슷하게 분포되어 있었다. 정책영역별 직무량 분석 결과는 지역별로 다소 차이가 있는 것으로 나타났다.

증원 소요인력 분석 결과, 세 개 지역 모두 업무 충실성을 강화하고 미충족 욕구에 대응하기 위해서 인력 확충이 필요함을 확인할 수 있었다. 실제 인력 규모인 직무량과 적정 소요인력 규모를 비교하면, A지역의 증원 소요인력은 42.4명(실제 인력 대비 145.1% 증가), B지역 33명(154.1%), C지역 13.6명(117.2%)이다. 정책기능별로는 A지역과 B지역에서는 정책 기획 및 조정 업무에 대한 증원 소요인력 규모가 크게 나타났다고, 단체/법인/위원회 관리 업무 또한 B지역과 C지역에서 상대적으로 많은 인력 증원이 필요한 것으로 나타났다. 정책영역별로는 A지역은 장애인 관련 업무에서, B지역에서는 복지 정책과 아동/보육, C지역에서는 아동/보육과 여성 쪽에서 증원 소요인력이 상대적으로 크게 나타났다.

마지막으로, 광역자치단체의 인력 운용에 관한 인식에 대한 분석이다. 업무별 숙련 요구 정도(업무별로 배치 직렬의 적절성, 업무 파악 및 적응 소요 기간)와 전문성 강화 지원 필요성(내외부 교육·훈련 지원의 충분성, 검토·지지·지원·자문의 충분성)에 대한 응답 결과를 지역별·직렬별 합인 수준으로 비교 분석한 결과이다. 전반적으로 볼 때 광역자치단체의 복지

행정 인력 운용에 있어 숙련 요구 정도 및 전문성 강화 지원 필요성의 요구가 높은 수준임을 확인할 수 있었다. 구체적으로 보면 표준직무분류체계의 중분류 수준에서 숙련에 대한 요구가 지역별·직렬별로 두드러지게 나타나는 업무는, 복지사업의 총괄적 기획·조정, 개별 자체사업 계획 수립, 시·군·구 공공전달체계 지원, 복지 사각지대 발굴 및 지원, 지역자원 연계, 사회복지법인 지원 및 관리, 비영리법인/관련 단체 지원/지도/관리, 직영시설 설치 운영·지도·감독, 위탁시설 설치 운영 및 관리, 시설·단체 지원 기관 운영 관리, 사회복지시설 등 종사자 지원·관리 업무이다.

6. 광역자치단체 복지행정 발전 방향 및 정책 과제

지자체의 조직 및 인사 관련 제도 검토, 광역자치단체의 복지 부문 관련 예산·직제·인력 현황 분석, 조직 체계 및 인사 운영 관련 이슈 진단, 복지행정 직무 분석 등의 결과를 토대로, 광역자치단체 복지행정의 3대 발전 방향으로 ❶ 복지행정 중점 기능 및 역할 명확화, ❷ 조직·인력 확충 및 상향 평준화, ❸ 지역사회보장 거버넌스 체계 확립을 제시하고, 8대 정책 과제를 다음과 같이 제시했다.

발전 방향	정책 과제
❶ 복지행정 중점 기능 및 역할 명확화	❶ 총괄적 정책 기획 및 조정 역할 강화
	❷ 광역 사무 관리 체계 고도화
	❸ 중앙-광역-기초 관계에서 광역 주도성 제고
❷ 조직·인력 확충 및 상향 평준화	❹ 복지 직제 설치 기준 공식화
	❺ 적정 인력 배치 기준 정립 및 근무환경 개선
	❻ 전문성 강화 지원체계 마련
❸ 지역사회보장 거버넌스 체계 확립	❼ 광역-기초 상향식 정책 과정 운영
	❽ 지역사회보장 균형발전 적극 견인

주요 용어: 광역자치단체, 복지행정, 인사조직, 사회복지담당공무원

사람을
생각하는
사람들



KOREA INSTITUTE FOR HEALTH AND SOCIAL AFFAIRS



제 1 장

서론

제1절 연구의 배경 및 목적

제2절 연구의 내용 및 방법



제 1 장 서론

제1절 연구의 배경 및 목적

빈곤-소득보장 중심의 복지체계를 새로운 사회적 위험 대응체계로 전환하는 과정에서, 사회 환경 변화와 복합·다면화하는 복지 욕구에 지자체가 주도적으로 대응하는 지역사회보장 정책의 중요성이 부상하고 있다. 보충성과 현지성의 원리에 부합하는 지역사회보장 정책의 발전을 위해서는 지자체의 기획력과 집행력이 확보되어야 한다. 그러나 그간 사회복지 공공전달체계의 점진적 개편에도 불구하고, 지자체의 복지행정은 여전히 국고보조사업의 대행적 집행 및 민간 위탁 관련 사업 관리 업무를 수행하는 데 치중하는 한계를 노정하고 있다. 또한 지역사회보장 정책 추진에 있어 지자체의 정책적 노력과 성과 창출의 지역 간 불균형이 심화되어 이를 해소할 수 있는 정책 대안 마련 또한 시급한 시점이다. 중앙정부가 추진하는 일률적이고 표준화된 사회서비스 정책을 보완하는, 지자체의 특성과 문제에 부합하는 지역 주민 욕구 기반의 사회서비스 발전에 대한 적극적인 모색도 요구되는 상황이다.

이 연구는 지역사회보장체계의 질적 내실화를 견인하는 데 있어 광역자치단체의 역할 증대가 필수적인 과제라는 문제 의식에서 출발한다. 그러나 광역자치단체 정책 추진의 주도성·전문성·지속가능성에 영향을 미치는 제도적 여건과 조직 및 인력 기반은 취약한 상황이다.

먼저 사회복지 사무의 분담체계 측면에서 보면 광역자치단체의 법적 사무는 모호성과 제한성으로 특징지어진다. 대표적으로 정홍원 외(2020)는 사회복지 분야 61개 법률의 총 1,368개 조문 목록에 대한 내용 분석

을 통해 복지 사무의 담당 주체와 내용, 중첩성 여부 등을 고려하여 복지 사무를 유형화한 결과를 제시하였다(정홍원 외, 2020). 전반적으로 중앙·광역·기초의 동일 사무가 521개로 비중이 큰 가운데, 광역의 사무는 중앙·광역 동일 사무 38개, 광역·기초 동일 사무 138개로 타 행정주체와 중첩성이 매우 크고 전담사무는 33개로 지극히 제한적인 것으로 나타났다(정홍원 외, 2020).

광역자치단체 복지행정의 직제 및 인력 기반 또한 발전이 지체되어 있다. 직제와 관련해 2022년 기준 전국 시·도 본청의 복지 관련 부서는 실·국은 평균 2개, 과·단·관은 평균 7개, 팀은 평균 27개이며, 시·도 본청 전체 직제 대비 복지 부서 비중은 실·국의 경우 13.3%, 과·단·관의 경우 8.3%, 팀의 경우 7.9% 수준에 불과한 실정이다(김희성 외, 2022). 복지 인력과 관련해 전국 시·도 본청의 사회복지담당공무원의 정원 규모는 2017년 2,090명에서 2021년 2,418명으로 4년간 328명(15.7%) 증가하였고, 같은 기간 사회복지담당공무원 중 사회복지직 비중은 28%에서 34.1%로 증가하였다(김희성 외, 2022). 이는 시·군·구의 상황과 대조된다. 전국 시·군·구는 사회복지담당공무원이 2017년 35,116명에서 2021년 41,211명으로 6,095명(17.4%)으로 증가하였고, 같은 기간 사회복지담당공무원 중 사회복지직의 비중은 63%에서 69.8%로 증가하였다(김희성 외, 2022).

그간 지자체의 기능과 조직 개편, 인력 확충, 정보시스템 고도화 등 지방자치단체 공공복지 전달체계 개편 과정에서 광역자치단체는 정책적 관심의 대상에서 배제되어 왔었다는 점도 고려할 필요가 있다. 시군구 주민생활지원서비스 개편(2007년), 사회복지통합관리망 구축 및 운영(2010년), 사회보장정보시스템 기능 및 운영 확대(2013년), 지자체 복지인력 7천 명 증원 추진(2011~2012년), 시군구 희망복지지원단 설치(2012년),

읍면동 복지허브화 추진(2016~2017년), 지자체 복지인력 6천 명 증원 추진(2014~2017년), 주민자치형 공공서비스 추진(2017년~), 지자체 보건복지인력 1.5만 명 확충 추진(2018~2022년), 지역사회 통합돌봄 선도 사업 추진(2019년~), 스마트복지 안전공동체 추진(2023년~) 등 중앙정부가 주도해왔던 일련의 공공복지 전달체계 개편은 기초자치단체를 중심으로 이루어졌다(행정안전부, 보건복지부, 2024).

이러한 배경에서 이 연구는 정책 환경과 복지 수요의 변화에 조응하는 조직의 정합성 제고에 초점을 두면서, 광역자치단체 복지행정의 조직 체계 및 인력 운용 전반에 대한 체계적인 진단을 통해 광역자치단체의 자율성과 책무성을 강화하기 위한 정책 과제를 도출하고자 한다. 세부 목적은 다음과 같다. 첫째, 광역자치단체 복지 사무 수행과 관련된 조직 및 인사 운영 현황을 체계적으로 파악한다. 둘째, 광역자치단체 업무 여건 및 업무수행과 관련된 직무조사를 통해 직무 실태 전반을 분석한다. 셋째, 광역자치단체 복지행정의 발전 방향과 정책 과제를 제시한다.

이 연구는 자치조직권의 시각에서 광역자치단체 복지행정에 대해 접근한다. 지방자치단체의 복지분권과 관련된 제도적 축을 재정·사무·자치조직으로 구분해 본다면, 그간 재정분권과 사무분권의 관점에서 진행된 정책 연구에 비해 자치조직권의 시각에서 광역자치단체의 기능과 역할, 직제와 인력을 포함하는 복지행정에 관한 연구는 극히 제한적인 실정이기 때문이다(강영주, 최지민, 2019; 김가희 외 2022; 문순영, 2008 등).

또한 그간 지자체의 사회복지 전달체계, 복지 사무, 복지 국고보조사업 개편, 복지 거버넌스 등을 주제로 한 선행 연구의 대다수는 기초자치단체를 연구 대상으로 수행되어 왔다는 점을 고려할 필요가 있다(강혜규 외, 2016; 강혜규 외, 2017; 강혜규 외, 2018; 강혜규 외, 2019; 김형용 외, 2020; 김희성 외 2018; 김희성 외 2020; 김희성 외, 2021 등; 정홍원

외, 2019; 정홍원 외, 2020 등). 이 연구는 광역자치단체 복지행정의 조직 체계 및 인력 운용 전반을 본격적으로 조망하면서 보다 일반화된 이해와 정책적 시사점을 제공한다는 점에서 기존 연구와 차이가 있다.

제2절 연구의 내용 및 방법

이 연구는 관련 선행 연구 고찰과 지자체 조직 및 인사 관련 법적 제도 검토, 광역자치단체 복지 부문 관련 예산·직제·인력 현황 분석, 조직 체계 및 인사 운영 관련 이슈 진단, 복지행정 직무 분석, 광역자치단체 복지행정 발전 방향 및 정책 과제 도출 등으로 구성되어 있다. 연구의 주요 내용과 방법은 다음과 같다.

첫째, 문헌 검토를 통해 선행 연구를 고찰하고 조직 및 인사 관련 법적 제도를 논의했다. 먼저, 선행 연구 고찰에서는 정부 간 관계에서 광역자치단체의 일반적 성격을 살펴보고, 복지분권 차원에서 광역자치단체의 위상에 대한 전반적인 평가를 제시했다. 또한, 광역자치단체의 사무 배분, 광역자치단체 복지 부문의 기능 및 역할, 광역자치단체 복지 부문의 사무분담 등을 포함하는 사무체계에 관련된 선행 연구를 논의했다. 그리고 광역자치단체의 재정 구조를 개괄하면서 사회복지 국고보조금의 쟁점과 관련된 선행 연구를 정리했다. 선행 연구 고찰에 이어 광역자치단체를 포함하는 지방자치단체 조직 및 인사 관련 법적 제도를 개괄하고 쟁점 사항을 논의했다.

둘째, 광역자치단체 복지 부문 관련 예산·직제·인력 현황과 관련하여, 자료 구득이 가능한 범위에서 시계열적 추이 분석과 시·도별 비교 분석을 제시하였다. 먼저, 예산 현황 분석은 국가 및 지자체의 재정 규모와 구성,

지자체 재정자립도 등 전반적인 현황을 분석하고 지자체 복지 지출 규모와 구성에서의 추이와 세부 현황 등을 분석하였다. 직제 현황 분석에서는 시·도 본청 복지 부문의 직제 규모의 변화 추이와 그 특징을 제시하고, 최근 시점에서 직제 규모와 구성의 세부 현황을 분석하였다. 직제 분석에서는 또한 복지 부문 중간지원조직의 조직 및 인력에 관한 일반 현황을 개괄하였다. 그리고 인력 현황 분석에서는 지자체 및 시·도 본청의 복지인력 규모 변화와 세부 현황을 분석하였고, 사회복지직 관리자 현황을 제시하고, 교육 훈련 및 인사교류 현황 등을 분석하였다.

〈표 1-2-1〉 광역자치단체 복지 부문 현황 분석의 분석 내용 및 자료 출처

구분		내용
예산	분석 내용	- 국가 및 지자체의 재정 규모, 구성, 지자체 재정자립도 등 - 국가 및 지자체의 복지 지출 규모와 구성, 추이 등
	자료 출처	- 행정안전부, 지방자치단체 통합재정개요(2013~2023년) - 지방재정 365 지방재정통합공개시스템, 지방재정연감(2015~2023년) - 열린재정 재정정보공개시스템, 재정통계(2015~2023년)
직제	분석 내용	- 시·도 본청 복지 부문 직제 규모의 현황 추이와 주요 변화 및 특징 - 시·도 본청 복지 부문 직제 규모 및 구성의 세부 현황 - 시·도 복지 관련 중간지원조직(사회서비스원, 재단, 연구원)의 조직 및 인력 현황
	자료 출처	- 시·도 행정기구 설치 조례 및 시행규칙(2012~2024년) - 시·도 본청 홈페이지 - 시·도 사회서비스원·재단·연구원 홈페이지
인력	분석 내용	- 지자체 복지인력 현황 추이 및 세부 현황 - 시·도 본청 복지인력 규모 및 세부 현황(정원, 직급, 부서) - 사회복지직 관리자 현황(타 직별 대비 현황, 국장·과장·팀장 배치 현황) - 복지 부서 외 사회복지직 인력 배치 현황, 교육훈련 및 인사교류 현황
	자료 출처	- 17개 시·도 대상 정보공개청구 - 행정안전부, 지방자치단체 공무원 인사통계(한국사회복지행정연구회 제공)

셋째, 광역자치단체 복지행정의 주요 맥락과 쟁점 및 과제에 대한 전반적인 이해를 도모하기 위해 전·현직 시·도 복지국장과 인터뷰를 진행하였고, 시·도 복지 정책 연구자(5인)와 시·도 사회복지직 선임급 주무관(6

16 광역자치단체 복지행정의 조직 체계 및 인력 운영 진단 연구

인), 시·군·구 사회복지직 공무원(5인)을 대상으로 광역자치단체 복지행정 발전 방향을 주제로 세 차례의 포럼을 진행하였다.

〈표 1-2-2〉 전·현직 시·도 복지국장 인터뷰

구분	일자	참여자	내용
1차	7/4	전직 시·도 사회복지직 복지국장	광역자치단체 복지행정 전반의 쟁점 사항 논의 등
2차	8/8	현직 시·도 복지국장	광역자치단체 직제 구성 및 인력 운영 관련 논의 등

〈표 1-2-3〉 광역자치단체 복지행정 발전 모색을 위한 관계자 포럼 개요

구분		내용
1차	참석자	- 참석자: 시·도 연구기관 복지 정책 연구자 5인 (업무 경력 평균 17.6년)
	논의사항	- 광역자치단체 복지 부문의 기능 및 역할에 대한 평가 - 조직·인력 관련 쟁점 및 과제 논의 등
2차	참석자	- 참석자: 시·도 사회복지직 선임급 주무관 6인 (공무원 경력 평균 22.2년, 시·도 본청 업무 경력 평균 13.5년)
	논의사항	- 광역 복지행정 전반의 현실과 쟁점, 고충 사항 - 광역 복지행정에서 강화가 필요한 기능 및 역할 - 광역 복지조직과 인력 운용의 문제점과 우선 개선 과제 등
3차	참석자	- 참석자: 시·군·구 사회복지직 팀장 5인 (업무 경력 평균 20.2년)
	논의사항	- 기초자치단체 입장에서 광역 복지행정의 현실, 쟁점, 고충 사항 - 기초자치단체 입장에서 광역 복지행정의 강화가 필요한 기능 및 역할 - 기초자치단체 입장에서 광역 복지조직과 인력 운용의 문제점과 우선 개선 과제 등

넷째, 광역자치단체 복지행정의 쟁점 사항을 도출하기 위해 복지행정 전반과 정책영역별로 구분하고 정부 간 관계·조직 운영·인력 측면에 대해 논의했다. 이는 복지 부서 팀 단위 서면조사(3개 시·도의 40개 팀)와 복지 부서 팀 단위 인터뷰(2개 시·도의 35개 팀)를 통해 수집한 자료에 기초한 것이다. 서면조사 및 인터뷰의 주된 내용은 정책 환경 변화와 대

응, 업무수행 고충 사항 및 개선 과제, 광역자치단체가 중점을 두어야 할 사무(사업), 인력 운영, 기초자치단체와의 소통·협력 등이다.

〈표 1-2-4〉 시·도 복지 부서 팀 단위 서면조사 표본 현황

(단위: 팀, %)

구분	A지역	B지역	C지역
목표 표본	22	14	18
응답 표본	20	7	13
응답률	90.9	50.0	72.2
조사 기간	6/17~8/26		

〈표 1-2-5〉 시·도 복지 부서 팀 단위 서면조사 조사 내용

구분	내용
정책 환경 변화와 대응	- 팀 사업(사무)에 영향을 미치는 사회환경 변화와 정책기조 변화 - 정책 환경 변화 대응 방안 및 지체·미흡 사유
고충 사항 및 개선 과제	- 팀 사업(사무) 수행에서의 주된 고충 사항 - 업무 추진 효율화가 필요한 사업(사무)과 그 사유
광역 중점 사무(사업)	- 광역자치단체로서 강화가 필요한 기존 사업(사무) - 광역자치단체로서 신설이 필요한 사업(사무)
인력 운영	- 팀 수행 인력 충분성 인식 - 추가 인력 배치가 필요한 사업(사무) 및 그 사유
기초자치단체와의 소통·협력	- 기초자치단체와의 소통·협력에서의 고충 사항 - 기초자치단체와의 소통·협력 활성화를 위한 지원 과제

〈표 1-2-6〉 시·도 복지 부서 팀 단위 인터뷰

지역	일자	인터뷰 팀 수	참여자	내용
A지역	7/9~7/10	6개 과 21개 팀	팀별 2인(팀장 및 선임급 주무관)	서면조사 내용 관련 추가 질의
B지역	8/8~8/9	4개 과 14개 팀		

18 광역자치단체 복지행정의 조직 체계 및 인력 운영 진단 연구

끝으로, 광역자치단체 복지행정 직무 분석이다. 이를 통해 광역 복지행정 발전 방향에 관한 인식을 파악하고, 표준직무분류체계에 근거한 정책 기능별·정책영역별 직무량 및 증원 소요인력 규모를 실증적으로 분석하며, 직무별 숙련 요구 정도와 전문성 지원에 관한 인력 운용 인식을 파악하고자 했다. 이 분석은 광역자치단체 5급 이하 사회복지담당공무원을 대상으로 실시한 복지 부서 직무실태조사(3개 시·도 총 184명 응답)와 기초자치단체 사회복지직을 대상으로 실시한 인식조사(15개 시·도 총 225명 응답)에 기초한 것이다.

근무 시간과 직무량, 인력 운용 인식, 광역 복지행정 발전 방향 인식 등을 포함하는 광역자치단체 복지 부서 직무실태조사는 조사표 설계 시 시·도 사회복지직 팀장 및 선임급 주무관 4인의 자문 의견을 수렴하여 반영함으로써 측정의 타당성을 제고하고자 하였다.

〈표 1-2-7〉 광역자치단체 복지 부서 직무실태조사 표본 현황

(단위: 명, %)

구분	목표 표본	응답 표본	응답률
전체	246	184	74.8
A지역	100	81	81.0
B지역	64	43	67.2
C지역	82	60	73.2
조사 기간	7/12~8/26		

〈표 1-2-8〉 광역자치단체 복지 부서 직무실태조사 내용

구분	내용
응답자 일반 현황	- 직위, 직급, 직렬, 성별, 근무경력, 현재 담당 업무 및 수행 기간, 이전 담당 업무 - 기초자치단체 소속 근무 여부 및 복지행정 업무수행 기간
근무 시간	- 현 보직 근무 시작 월, 휴일 근무일수, 휴일 하루 평균 근무 시간, 휴가 사용 일수, 월평균 초과근무 시간

구분	내용
직무 실태	- 담당 업무 유형 및 업무량 비중, 추가 투입 필요 정도 - 담당 인력 직렬의 적절성, 숙련 요구 기간 - 교육·훈련 지원 충분성, 검토·지지·지원·자문 충분성
광역 복지행정 발전 방향 인식	- 광역자치단체 역할 방향(6개 항목) - 복지분권(8개 항목) - 광역-기초 간 소통·협력(5개 항목) - 광역자치단체 복지인력 역량 및 전문성(5개 항목)

다음으로 기초자치단체 사회복지직 대상 인식조사는 광역자치단체 직무실태조사의 내용인 광역 복지행정 발전 방향에 관한 조사 항목을 동일하게 구성하여 시·도 및 시·군·구 공무원의 인식을 상호 비교할 수 있도록 설계하였다. 한국사회복지행정연구회의 협조를 통해 조사 대상자 명단을 확보하여 진행하였고 조사표 설계 시에도 자문 의견을 반영하였다.

〈표 1-2-9〉 기초자치단체 사회복지직 대상 광역 복지행정에 관한 인식조사 표본 현황

(단위: 명, %)

구분	목표 표본	응답 표본	응답률
전체	252	225	89.3
조사 기간	8/19~9/2		

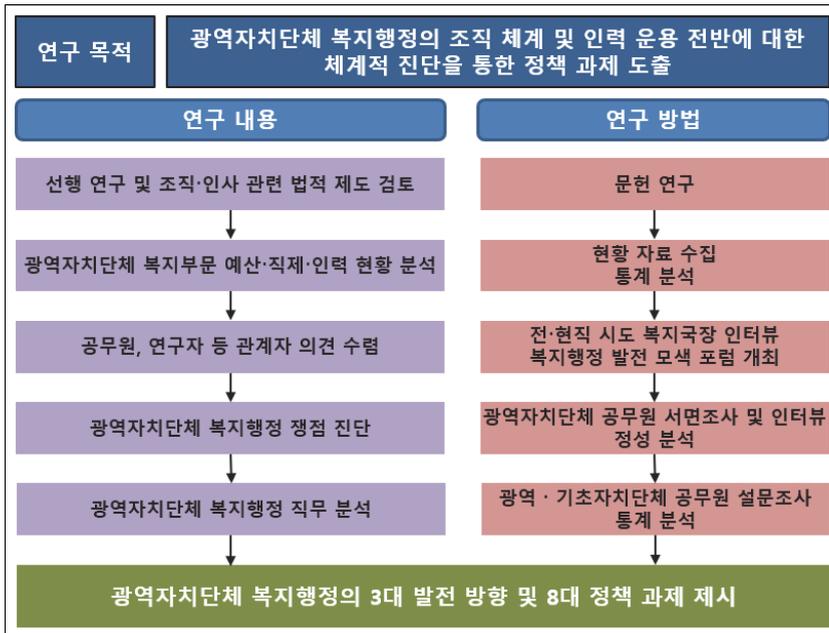
〈표 1-2-10〉 기초자치단체 복지공무원 대상 광역 복지행정에 관한 인식조사 내용

구분	내용
응답자 일반 현황	- 소속, 직위, 직급, 성별, 근무경력, 담당 업무수행 기간
광역자치단체 역할 방향	- 광역자치단체 역할 충분성 인식 정도(6개 항목) - 광역자치단체 역할 강화 필요성 동의 정도(6개 항목)
복지분권	- 복지분권에 대한 충분성 및 필요성 인식(9개 항목)
광역-기초 간 소통·협력	- 광역과 기초 간 소통·협력에 대한 인식(6개 항목) - 광역과 기초 간 소통·협력의 강화 필요성 동의 정도(6개 항목)
광역자치단체 복지인력 역량 및 전문성	- 광역자치단체 복지인력의 역량 및 전문성 지원 인식(7개 항목) - 광역자치단체 복지인력의 역량 및 전문성 지원 강화 필요성 동의 정도(7개 항목)

20 광역자치단체 복지행정의 조직 체계 및 인력 운영 진단 연구

이상의 선행 연구 및 조직·인사 관련 법적 제도 검토, 광역자치단체 복지 부문 관련 예산·직제·인력 현황 분석, 광역자치단체 복지행정 관계자 의견수렴, 광역자치단체 복지행정 쟁점 진단, 그리고 광역자치단체 복지행정 직무 분석의 내용을 기반으로 광역자치단체 복지행정의 3대 발전 방향과 8대 정책 과제를 도출하였다.

[그림 1-2-1] 연구의 구성 체계





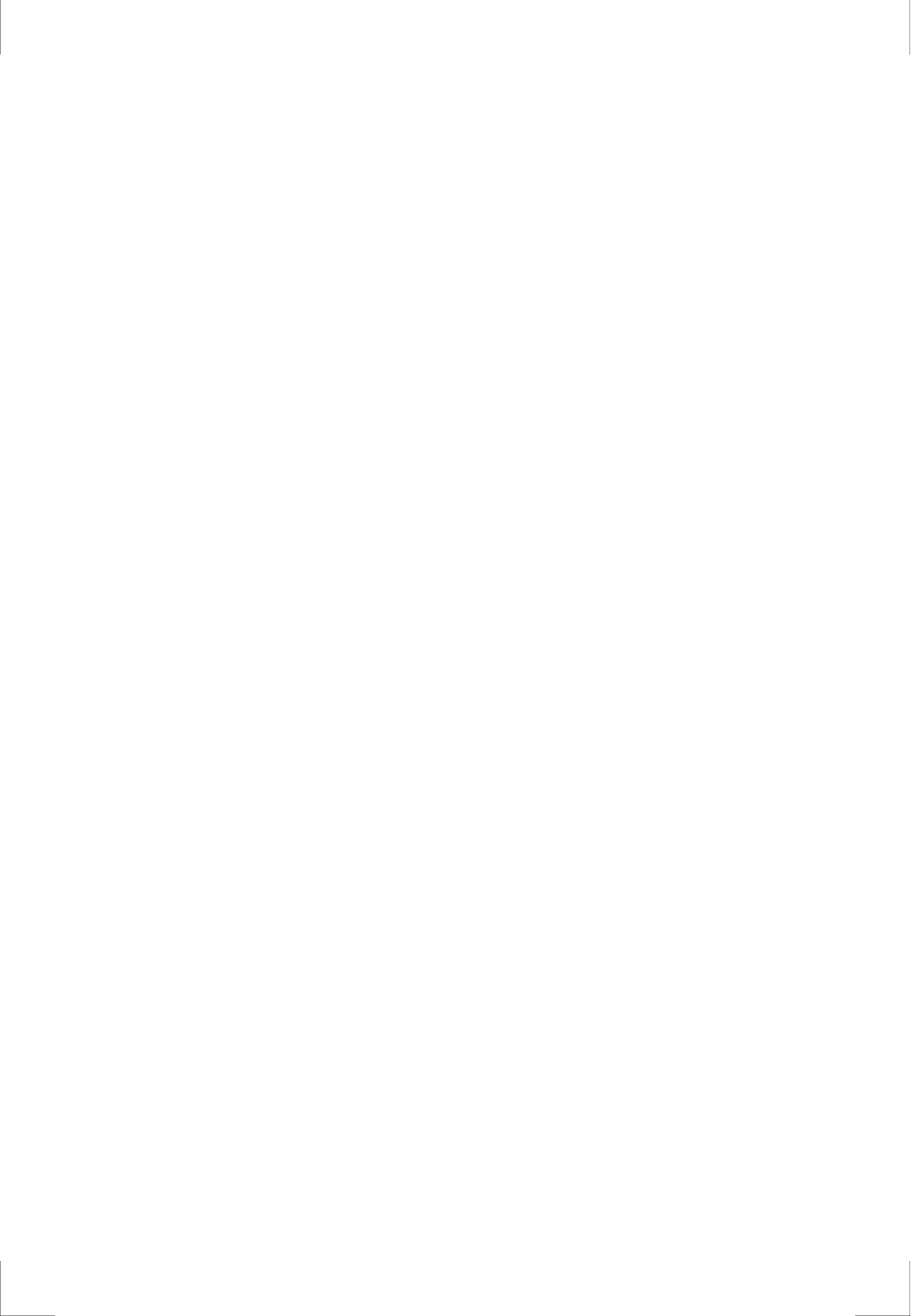
제2장

선행 연구 및 법적 제도 검토

제1절 정부 간 관계와 광역자치단체

제2절 광역자치단체 사무와 재정체계 검토

제3절 광역자치단체 조직 및 인사 관련 법적 제도 검토



제 2 장 선행 연구 및 법적 제도 검토

제1절 정부 간 관계와 광역자치단체

본 절에서는 광역자치단체의 역할을 파악하기 위해 첫째, 중앙-광역-기초 간의 정부 간 관계에서 고려해야 할 지점을 살펴보았다. 둘째, 광역자치단체의 일반적 현황 및 성격 파악을 위해 법률적 측면을 검토하였다. 셋째, 복지분권 관점에서 복지 사무, 복지재정, 복지행정 영역을 검토하였다.

1. 정부 간 관계의 이해

광역자치단체를 이해하기 위해서는 정부 간 관계를 먼저 이해할 필요가 있다.

중앙과 지방 정부 간 관계 혹은 중앙-지방 간 관계(Intergovernmental Relations, IGR)는 ‘한 국가 내에서 중앙정부와 일정 수준의 자율성을 지닌 단일 또는 복수 계층의 지방정부 간에 형성되어 있는 관계’를 말한다(김병준, 2012). 정부 간 관계를 이해하기 위해서는 지방자치에 대한 이해, 자치권에 대한 이해가 전제되어야 한다. 이에 대한 이해에 기반하지 않으면, 국가와 지방자치단체의 관계에 대한 올바른 방향을 설정하기가 어렵다(김남철 외, 2022).

지방자치는 다양한 개념적 정의가 있지만 ‘공법상 법인격을 가진 지방자치단체가 자기 지역의 사무를 그 구성원의 의사결정에 따라 자기책임하에서 수행하는 특수한 행정 형태’를 말한다. 지방자치의 기능은 여러

가지가 있으나 이를 크게 두 가지로 구분할 수 있는데, 첫째는 정치적 기능이다. 지방자치를 통해 주민들이 민주주의를 체험하고 구현하는 것이다. 지방자치를 ‘풀뿌리 민주주의’라고 규정하는 것이 여기에 해당한다. 둘째는 경제적 기능이다. 지방자치가 공공서비스 제공의 효율성을 높인다는 것이다. 특히 복잡하고 다양화된 사회에서는 중앙정부의 기능이 과부화될 수 있기 때문에 효율적인 국가 운영을 위해 하위정부로 정부 기능의 분권(分權, decentralization)이 요구된다. 그러므로 지방자치는 사실상 지방분권(地方分權)과 긴밀하게 연결된다. 분권은 일반적으로 ‘중앙정부에 집중되어 있는 권한을 지방정부와 나누고, 그 권한을 지방정부 스스로 결정하고 행사하는 것을 의미’한다. 지방자치가 목적이라면, 지방분권은 그 수단이 된다.

정부 간 관계에 있어 핵심은 지방자치단체의 자치권이다. 우리나라는 오랫동안 중앙집권 국가로 운영해 온 역사적 배경이 있다. 우리나라의 지방자치는 1949년 「지방자치법」이 제정되고 1952년 지방의회가 구성되면서 시작되었으나, 정치적 격동기를 거치며 약 30년간 중단되었다가 1990년대에 들어와 비로소 본격적으로 실시되었다. 1991년 지방의회의원 선거, 1995년 지방자치단체장 선거가 치러지면서 지방자치 시대가 개막되었다. 지방자치제도는 1995년을 기점으로 하면 2024년도에는 약 30년 정도 경과한 것이다.

지방자치권은 지방자치단체가 그 존립 목적을 실현하기 위하여 가지는 일정한 범위의 권리 또는 권한을 말한다. 지방자치권의 내용을 보면, 자치입법권, 자치행정권, 자치조직권, 자치재정권을 주요 내용으로 한다. 이러한 지방자치권은 지방분권의 핵심적 내용이 된다.

〈표 2-1-1〉 자치권의 구조

영역	내용
자치입법권	자치법규의 자율적 제·개정 권한
자치행정권	관장사무의 자율적 처리 권한
자치조직권	행정기구와 정원 등의 자율적 결정 권한
자치재정권	필요 재원의 자율적 조달·사용 권한

출처: “지방자치 30년 평가와 자치분권 미래비전 및 추진전략”, 금창호 외, 2021, 한국지방행정연구원, p.756.

지방자치는 헌법에 보장된 권리이며, 지방분권은 중앙정부의 권한을 지방정부와 나누거나 지방정부로 이양하는 것이다. 쟁점은 여기서 중앙정부와 지방정부 간 갈등이 발생하며, 자치권 실행을 위한 사무, 조직, 재정 등에 대한 범위와 권한에 대해 논란이 발생한다. 권한을 놓지 않으려는 중앙정부와 권한을 확보하려는 지방정부 간의 갈등이다. 현재까지 지방자치제도의 운영 과정에서 지방자치단체의 자치권은 일부 확대되고 있으나, 여전히 미진하고 한계가 많다는 것이 일반적인 평가이다(금창호 외, 2021).

2. 광역자치단체의 성격

광역자치단체는 지방자치단체의 한 종류로 「지방자치법」 제2조 1항이 정한 특별시, 광역시, 도, 특별자치시, 특별자치도를 말한다.

〈표 2-1-2〉 지방자치단체 현황

(단위: 개)

광역(17)	특별시(1)	광역시(6)	특별자치시(1)	도(6)	특별자치도(3)
기초(226)	자치구(25)	자치구(44) 군(5)	-	시(62) 군(58)	시(13) 군(19)

출처: “지방자치단체 행정구역 및 인구현황(2023.12.31. 현재)”, 행정안전부, 2024b, 행정안전부.

광역자치단체는 지방자치제도의 일부분으로 존재하며, 지방자치제도는 헌법 제117조와 제118조에서 규정하고 있다. 우리나라는 행정체계가 중앙정부-시·도-시·군·구라는 3단계 구조를 가지고 있는데, 이에 대해 중앙정부-지방정부(시·도-시·군·구)라는 2단계 구조로 언급하는 경우도 있다. 2단계 구조로 언급하는 것은 중앙정부와 대조되는 관점에서 지칭하는 것이며, 지방자치제도나 복지분권의 관점에서는 3단계 구조로 접근하는 것이 바람직하다.

지방자치단체는 광역자치단체와 기초자치단체로 구성된다. 지방자치단체 간 관계는 원칙적으로 대등 관계이며, 상하관계가 존재하지 않는다. 기초자치단체는 시, 군, 구가 있다. 구(자치구)는 특별시와 광역시의 관할 구역의 구만을 말한다. 관행적으로 시와 군은 일정 수준 구분되는 독립된 경제생활 공동체로 인정되나, 자치구는 개별적 성격보다 대도시(특광역시)의 일부로 간주하는 경향이 있다. 그러므로 시·군에 비해 자치구는 자치권이 상대적으로 낮다는 평가이다. 그러나 광역과 기초는 지방자치단체로 묶일 수 있으나 사실상 매우 큰 차이를 가지고 있다. 또한 기초자치단체도 시·군·구로 묶을 수 있으나 실질적으로 매우 상이한 구조를 가지고 있다.

지방자치단체는 「지방자치법」 제3조에서 법인(法人)으로 규정하고 있다. 이론적으로 볼 때 지방자치단체는 '일정한 구역의 공간적 영역과 그 구성원으로 가입된 주민으로 형성된 지역적 공법상 법인으로서 지역법인'이다(송상훈 외, 2017). 이에 대해 중앙정부와 대등한 지방정부가 아닌, 법인으로서 '단체'에 불과하다는 지적이 있다(대한민국시도지사협의회, 2019). 헌법상 지방자치제도에 관한 규정이 모호하고, 이어 지방자치법도 시대적 흐름을 반영하지 못하고 있다는 평가이다. 심지어 중앙에 권한을 집중하려는 의도에 따라 '지방정부'라는 명칭 사용을 금기시하였다

는 지적도 있다. 그러므로 시대적 변화를 고려하여 ‘단체’보다는 ‘정부’라는 명칭이 더 적합하며, ‘지방정부’ 혹은 ‘지역정부’라는 명칭을 제안하기도 한다(송상훈 외, 2017). 또한 정주영(2023)은 현재와 같은 광역의 지위나 기능이 불명확한 문제점을 개선하기 위해 헌법 개정을 통해 다른 나라와 같이 국가와 광역지방자치단체 간의 관계를 명확하게 설정하고, 고도의 자치권을 부여하는 방안을 제안하고 있다.

일반적으로 광역자치단체 혹은 광역지방자치단체, 기초자치단체 혹은 기초지방자치단체라고 부르고 있으나 이는 법률상 용어가 아니다. 향후 개선이 요구되는 사항이다.

3. 복지분권 관점에서의 검토

복지분권은 ‘사회복지 분야의 분권’을 의미하며, 분권은 ‘지방자치단체가 중앙정부와 적정하게 권한과 재원을 분담하고 이를 자율적으로 실행하는 것’을 말한다.

지방자치 시대 강화에 따라 2005년 중앙사무가 지방사무로 이양되면서 본격적으로 사회복지 분야에서의 분권이 실행되었다. 하지만 결과적으로 당시의 이양 방식은 문제가 많은 것으로 정리되며, 현재까지 그 구조가 지속되고 있다. 일반적인 분권에 대한 평가도 그렇게 우호적이지 않다. 지방자치 시대가 본격적으로 시작된 지 30여 년에 불과하고, 법적, 재정적 분권이 제대로 진행되지 않았기 때문이다.

분권은 중앙정부의 권한이 광역자치단체나 기초자치단체로 이동하는 것을 의미하는데, 결과적으로 정부 간 합리적 역할 분담을 지향한다.

일반적으로 복지분권에서는 주로 사무분권, 재정분권, 행정분권 중심으로 논의가 진행되어 왔는데, 이 세 영역은 서로 밀접하게 연계되어 있

기 때문이다. 효율적인 업무수행을 위해 담당 업무가 명확하게 나누어져 있어야 하며, 사무에 상응하는 자원 배분이 병행되어야 하고, 사무를 수행하기 위해서는 이를 집행할 조직과 인력이 수반되어야 하기 때문이다(김이배, 2024). 복지분권 관점에서 광역자치단체를 검토하면 다음과 같다.

우선 사무분권 차원에서 본다면, 특정 사무에 대해 중앙정부와 지방자치단체, 광역자치단체와 기초자치단체 중 누가 그 업무를 담당할 것인가 하는 것인데, 사무 구분, 사무 배분, 사무조사 등에서 모호하게 운영되고 있기 때문에 주체와 책임의 문제가 해소되고 있지 않다. 사무 배분 기준이 불명확하고, 중앙과 지방의 기능과 역할이 중첩되며, 이 때문에 복지사업 분담체계상 현황을 파악하기 곤란한 상황이다. 더구나 정부 간 사업의 책임 소재와 자원 분담 간에 일관성이 있어야 하지만 실제 재정 운영 과정에서 적용되고 있지 않다. 중앙과 지방 간 그리고 광역과 기초 간의 사무(기능) 재조정이 요청된다(정홍원 외, 2020).

재정분권의 경우, 분권 영역에서 가장 치열하게 논의되는 영역으로, 복지재정은 일반 지방재정에 속해 있는데, 일반적으로 재정분권 수준은 미흡하다는 평가이다. 특히 세입분권과 세출분권 모두에서 취약한 상황으로, 이러한 문제는 지방복지재정에 악영향을 미치고 있으며, 세입은 적으나 세출은 많아 그 차액을 중앙정부로부터 받는 이전재원으로 충당하고 있다. 지자체의 사회복지예산의 경우, 예산의 90% 이상이 국고보조사업에 지출되므로 역시 지방재원을 징발하고 지방세출을 왜곡시키고 있다는 평가이다. 지방자치제도가 발전하면서 광역자치단체의 복지사업이 확대되었고 지역 특성에 맞는 다양한 복지사업을 발굴하고 확대하는 추세이다. 그러나 자체사업은 예산상 10% 내외 수준으로 이루어지고 있어서 '자치'가 무색하다는 평가이며, 사실상 중앙사무의 대행 구조라고 볼 수 있다. 지방자치제도가 지역 특성에 부합하는 사무를 중요하게 고려한다

고 볼 때, 이러한 측면이 취약하다는 평가이다. 사무분권에서 언급했듯이 정부 간 명확한 책임 부재에서 시작된 문제가 재정지출 문제까지 영향을 미치고, 결과적으로 지자체의 재정 운영을 비효율적으로 만들고 있는 것이다.

행정분권의 경우, 주로 조직과 인력 운영체계를 중심으로 논의되고 있는데, 자치조직권에 대한 것으로 ‘지방자치단체의 행정기구 및 정원에 관한 규정’에 근거한 규제와 정원관리 기준인 기준인건비 내용을 중심으로 논의되고 있다. 이러한 방식의 지자체 조직 통제는 매우 경직적으로 운영되고 있어 지자체의 자율성과 책임성을 강화하지 못하고 있다는 평가이다. 복지 전달체계와 관련해서 공통적으로 언급하는 문제는 복지 업무의 과중함에 비해, 관련 조직이 미흡하고 인력이 부족하다는 것이다. 또한 일반 관료제 관점에서 사회복지 업무는 여러 행정 업무 중의 하나에 불과하므로, 조직 내에 복지 업무의 특수성을 반영하기 어렵고 그렇기 때문에 다양한 측면에서 비효율적인 업무 관행이 유지되고 있다는 것이다(김희성 외, 2022).

사무, 재정, 행정 분권은 상호보완적인 관계에 있으며, 어느 한 가지라도 부족하면 실질적인 자치권 행사에 어려움이 발생한다. 따라서 복지분권이 제대로 실행되려면 복지 사무분권(기능 재조정과 구체적인 역할설정), 복지재정분권(세원의 재배분과 국고보조사업 개혁), 복지행정분권(지자체의 자율성과 책임성 확보)을 조화 있고 끈질기게 추진할 필요가 있다. 이를 위해 중앙정부 차원의 종합적 로드맵과 지방정부의 역량 강화 노력도 병행되어야 할 것이다.

제2절 광역자치단체 사무와 재정체계 검토

본 절에서는 광역자치단체의 사무 현황과 재정체계를 살펴본다. 첫째, 광역자치단체의 사무 구분, 사무 배분, 사무조사 등 사무 현황을 살펴본다. 둘째, 광역자치단체의 복지 부문에서의 기능과 역할을 선행 연구 중심으로 살펴본다. 셋째, 광역자치단체의 복지 부문 사무분담 방안을 정리한다. 마지막으로 광역자치단체의 재정 구조를 검토한다.

1. 광역자치단체의 사무 배분 논의

가. 정부 간 사무 배분 논의

정부 간 사무 배분, 기능 배분에 대한 광범위한 연구들이 있다(김남철 외, 2022; 최봉석 외, 2015; 한부영, 박재희, 2019 등). 한 국가에서 수행하는 공공사무 중에서 중앙정부가 담당할 사무와 지방정부(광역과 기초)가 담당할 사무가 있는데 이를 일정한 원칙에 따라 배분하는 것을 사무분권, 사무 배분 또는 기능 배분이라고 한다.

이러한 중앙과 지방 간의 사무 및 기능 배분의 문제는 ‘지방자치 본질인 주민복지 구현을 위해 국가가 무엇을 할 것인가?’라는 것과 ‘주민복지를 구현하기 위한 사무를 각급 정부가 어떻게 분담해야 하는가?’의 문제를 말한다(조성호 외, 2018).

사무분권을 실행하기 위해서는 몇 가지 전제 사항이 있는데 우선, ① 중앙정부와 지방정부의 역할을 구분하는 것이다. 어떤 업무를 어느 정부가 실행하는 것이 효율적이고 효과적인지 검토가 필요하다. 그다음에는 필수적으로 ② 사무의 구분과 ③ 사무의 배분 과정이 필요하다.

나. 사무 구분 논의

광역자치단체의 기능은 광역자치단체의 사무와 직접적으로 관련된다. 우선, 공공사무 혹은 행정사무는 국가사무와 자치사무로 구분할 수 있으며, 국가사무는 다시 국가전담사무와 위임사무로 구분할 수 있다. 따라서 지방자치단체가 담당하는 사무(이하 지방사무)는 자치사무와 위임사무이며, 후자는 다시 단체위임사무와 기관위임사무로 구분된다. 또한 법령에는 없지만 국가와 지방자치단체가 동시에 수행하는 공동사무가 있다(김필두 외, 2009).

〈표 2-2-1〉 지방자치단체의 사무의 구분

구분	자치사무	단체위임사무	기관위임사무
법적 근거	· 지방자치법 제9조 제1항 전단 및 제2항 · 제103조	· 지방자치법 제9조 제1항 후단 및 제2항 · 제103조	· 지방자치법 제102조, 제104조, 제108조 · 정부조직법 제6조 제1항
경비 부담	· 법령에 명문의 규정이 없거나 있더라도 보조할 수 있는 사무(지방자체 지원+국가장려 보조금)	· 사업비의 일부를 국가가 부담하는 사무(지방자체 재원+국가부담금)	· 전액 국비보조로서 교부금의 성격을 가진 사무(국가 전액부담)
국가 감독	· 기준: 소극적 감독(합법성 여부) · 수단: 법률에 규정된 감독 수단 한정 · 기관: 행정안전부, 시도지사	· 기준: 소극적 감독 및 제한된 범위의 감독 · 수단: 법정수단 + 지시 등 · 기관: 주무부처	· 기준: 소극적 감독과 적극적 감독(합법성+합목적성) · 수단: 취소정지, 예방적 감독(지시 등) · 기관: 주무부처
지방의회 관여	허용	허용	사무 수행에 필요한 경비 부담에 한하여 관여
조례 제정	조례 제정	조례 제정	조례 제정
국가배상 주체	지방자치단체	국가	국가
중앙정부와 소송	허용	불허용(법률로 예외)	불허용(법률로 예외)
단체장 지위	자치단체 기관적 지위	자치단체 기관 + 간접적 국가기관적 지위	국가기관적 지위

출처: “국가와 지방자치단체 간 사무배분 원칙과 기준 재정립 방안 연구”, 한부영, 박재희, 2019, 한국지방행정연구원, p.26.

분권을 실행하기 위해서는 사무 구분이 필수적이거나 문제는 국가사무와 지방자치단체의 사무를 구분하는 데 어려움이 존재한다는 점이다. 법령상 규정만으로는 국가사무와 지방사무, 그리고 기관위임사무, 단체위임사무, 공동사무를 구별하기가 어렵다. 지방사무도 시·도의 사무인지, 시·군·구의 사무인지 구분이 모호한 실정이다.

사무의 정의와 구분이 불명확할 경우, 부정적인 파급효과가 발생한다. 국가사무와 위임사무, 자치사무의 구분이 모호하면 사무 처리의 주체가 모호해지고, 이는 책임 의식을 약화시켜 사무 처리 주체 간의 갈등과 비효율을 초래한다(임승빈, 이기우, 2008). 또한 모호한 위임사무로 인해 지방자치단체의 실정을 고려하지 않고 기관위임사무가 증가하는 경향이 생겨 지방의 재정 부담을 가중시키는 한편, 지방자치단체의 존립 목적과 직결된 고유사무의 처리가 위축되는 부작용이 발생하게 된다(안영훈, 2009).

안영훈(2009)은 사무 구분 체계를 규정한 법령상의 쟁점을 포괄적으로 논의한 바 있다. 논의 결과를 정리하면 다음과 같다. 첫째, 정부가 「법령상 사무총조사」에서 활용해 왔던 단위사무 설정 기준이 모호하다. 둘째, 지방자치법상 지방 사무를 나타내는 사무 용어 및 명칭과 실제 사무의 관련성이 불명확하다. 셋째, 자치사무의 개념과 법적 근거가 모호하다. 넷째, 위임사무의 개념 및 법적 근거가 모호하다. 끝으로, 개별 법령상에서 사무 구분을 나타내는 법문 표현의 통일성과 명확성이 결여되어 있다. 한마디로 광역의 사무 범위가 매우 유동적이기 때문에 사무 구분의 명확성이 요구된다고 볼 수 있다.

이러한 문제점에 대한 개선 방안은 여러 연구자에 의해 제안되었다(김영주, 1995; 손진상, 김창승, 2002; 안영훈, 2009; 이기우, 1996; 정창화, 한부영, 2006; 하재룡, 1996 등). 예를 들어, 최홍석 외(2008)는 단

체위임사무는 기관위임사무와 달리 지방의회의 관여 등 자치사무로 간주할 여지가 있으므로 자치사무로 간주하고 단체위임사무 구분은 폐지하자는 것이다. 또한 현행 지방자치법상 자치사무에 관한 열거적 예시를 폐지하고 개별 법률에서 정비하는 것, 국가사무와 시·도 사무의 범위와 내용을 명확히 한정함으로써 기초자치단체의 자치사무 범위를 확대하는 방향으로 자치사무와 관련된 규정을 정비하는 것, 모호한 성격의 공동사무가 남발되는 것을 피하기 위해 공동사무 관련 법령 및 시행령을 정비하는 것, 재정 지원 및 비용 부담 규정을 정비하는 것 등을 제시하였다.

다. 사무 배분 논의

사무 배분이란 국가와 지방자치단체 간 권한과 책임의 배분을 의미하며, 사무 배분에 따라 재정 배분의 문제가 연결되어 있기에 매우 중요하다.

사무 배분과 관련된 연구의 주된 주제는 크게 두 가지로, 사무 배분의 원칙 및 기준에 관한 논의와 그간 정부가 추진한 사무이양과 관련된 쟁점에 대한 진단 및 개선 방안으로 구분된다.

정부 계층 간 사무 배분의 원칙은 여러 연구자에 의해 연구되었다. 대표적인 사례를 제시하면 다음과 같다.

〈표 2-2-2〉 중앙-지방정부 간 사무 배분 기준

구분	사무 내용
국가 사무 기준	<ul style="list-style-type: none"> · 국가로서의 존립에 관계되는 기능 · 전국적·통일적으로 운영되는 것이 바람직한 사무 · 전국적 규모·관점에서 시행되어야 하는 시책 및 사업
시·도 사무 기준(광역)	<ul style="list-style-type: none"> · 국가와 시·군·구 사이의 연락·조정사무 · 해당 지역 기초자치단체의 지역기본계획에 대한 감독·조정·권고 ※ 광역적 기준에 일치하지 않는 도시계획 등 · 관할 범위가 광역적인 사무 ※ 전염병 관리, 정신질환 관리, 공공부조 등

34 광역자치단체 복지행정의 조직 체계 및 인력 운영 진단 연구

구분	사무 내용
시·군·구 사무 기준(기초)	<ul style="list-style-type: none"> · 지역 인접성·현지성이 강한 사무 ※ 지역주택개발, 주거환경 관련 사무 등 · 주민 밀착성·주민 관련성이 강한 사무 ※ 주민들의 개인적 생활과 직접적으로 관련되는 사무

출처: “지방이양추진 기본계획”, 지방이양추진위원회, 지방이양지원팀, 2000, <https://www.pa.go.kr/research/contents/policy/index09.jsp?poMode=view&policySeq=2138>, p.219.

〈표 2-2-3〉 정부 간 사무 배분 기준

사무 구분	국가사무	광역사무	기초사무
주요 개념	국가통합성	광역성	주민편의성
판별 기준	<ul style="list-style-type: none"> ① 국가 존립 ② 전국 통일성 ③ 고도의 전문성 ④ 기타 	<ul style="list-style-type: none"> ① 영향력의 범위 ② 집행의 효율성 ③ 광역적 전문성 ④ 기타 	<ul style="list-style-type: none"> ① 현지성 ② 대응성 ③ 기타

출처: “지방이양백서: 1999~2003”, 지방이양추진위원회, 2003.

〈표 2-2-4〉 법령상 사무 배분 원칙 및 기준 정리

구분	사무 배분 원칙	사무 배분 및 이양 기준
지방자치법	<ul style="list-style-type: none"> · 중복 배제 원칙 · 보충성 원칙 · 포괄적 배분 원칙 	
지방분권법	<ul style="list-style-type: none"> · 중복 배제 원칙 · 보충성 원칙 · 포괄적 배분 원칙 	<ul style="list-style-type: none"> · 특별지방행정기관(사무)의 정비 기준: 보충성, 효율성, 중복 배제 · 이양체계 정비: 행·재정적 지원, 기구·인력 배치, 예산 조정
자치분권 사전협의 지침	<ul style="list-style-type: none"> · 보충성 원칙 · 중복 배제 원칙 · 포괄적 배분 원칙 · 명확성의 원칙 	<ul style="list-style-type: none"> · 사무 배분 기준: 지역성, 범국가적 이해관계 및 전국적 통일성 · 사무이양 검토 기준: 사무 배분의 원칙과 기준에 비추어 지방이양이 타당한지, 포괄적 이양인지, 사무이양에 행·재정적 지원 방안을 마련했는지, 사무이양에 대한 지방자치단체 의견수렴 절차를 거쳤는지

출처: “국가-시도-시군구 간 사무배분 기준 정립 및 시군구 사무이양 확대방안 연구”, 김남철 외, 2022, 한국공법학회, p.IX.

라. 지방자치단체 상호 간 사무 배분 논의

중앙과 지방 간 사무 배분뿐만 아니라 지방정부인 광역정부(시·도)와 기초정부(시·군·구) 간의 사무 배분도 논쟁거리이다. 「지방자치법」 제14조에는 지방자치단체의 종류별로 사무 배분의 기준을 제시하고 있다. 여기에서 지방자치단체 상호 간 사무 배분의 원칙도 불경합성의 원칙과 보충성의 원칙을 적용하고 있다.

〈표 2-2-5〉 지방자치단체의 종류별 사무 배분 기준

제14조(지방자치단체의 종류별 사무 배분 기준) ① 제13조에 따른 지방자치단체의 사무를 지방자치단체의 종류별로 배분하는 기준은 다음 각 호와 같다. 다만, 제13조 제2항 제1호의 사무는 각 지방자치단체에 공통된 사무로 한다.

1. 시·도

가. 행정처리 결과가 2개 이상의 시·군 및 자치구에 미치는 광역적 사무

나. 시·도 단위로 동일한 기준에 따라 처리되어야 할 성질의 사무

다. 지역적 특성을 살리면서 시·도 단위로 통일성을 유지할 필요가 있는 사무

라. 국가와 시·군 및 자치구 사이의 연락·조정 등의 사무

마. 시·군 및 자치구가 독자적으로 처리하기 어려운 사무

바. 2개 이상의 시·군 및 자치구가 공동으로 설치하는 것이 적당하다고 인정되는 규모의 시설을 설치하고 관리하는 사무

2. 시·군 및 자치구

제1호에서 시·도가 처리하는 것으로 되어 있는 사무를 제외한 사무. 다만, 인구 50만 이상의 시에 대해서는 도가 처리하는 사무의 일부를 직접 처리하게 할 수 있다.

② 제1항의 배분기준에 따른 지방자치단체의 종류별 사무는 대통령령으로 정한다.

③ 시·도와 시·군 및 자치구는 사무를 처리할 때 서로 겹치지 아니하도록 하여야 하며, 사무가 서로 겹치면 시·군 및 자치구에서 먼저 처리한다.

그러나 광역지방자치단체와 기초지방자치단체 간 사무 배분에도 몇 가지 문제점이 있다. 시·도와 시·군·구 간 사무 배분이 획일적으로 이루어지고 있어 시·군·구의 특수성이나 도농 간의 수요 차이, 행정적·재정적 능력 등이 반영되지 않는 점, 시·군의 사무를 도가 처리하지 않는 사항이라고 하고 시·도의 사무 구분 기준으로 광역사무, 보완대행사무, 연락조

정사무, 지도·감독사무만을 제시하고 있어 기준이 명확하지 않다는 것이다(최봉석 외, 2015).

마. 사무조사 현황

정부는 주기적으로 사무조사를 실시해왔다. 연도별 사무조사 결과를 제시하면 다음 <표 2-2-6>과 같다.

<표 2-2-6> 연도별 사무조사 결과 비교(국가사무 및 자치사무)

연도	국가사무(건)				자치사무(건)			
	총 계	계	국가 사무	국가위임 (국가→ 자치단체)	계	시·도 사무	시·도 위임 (시·도→ 시·군·구)	시·군·구 사무
1994	15,774 (100%)	13,664 (86.62%)	11,744 (74.45%)	1,920 (12.17%)	2,110 (13.38%)	-	-	-
2002	48,303 (100%)	35,297 (73.07%)	33,986 (70.36%)	1,311 (2.71%)	13,006 (26.93%)	7,325 (15.16%)	128 (0.26%)	5,553 (11.50%)
2009	47,119 (100%)	33,741 (71.61%)	32,649 (69.29%)	1,092 (2.32%)	13,378 (28.39%)	6,644 (14.10%)	162 (0.34%)	6,572 (13.95%)
2013	46,005 (100%)	31,161 (67.73%)	30,143 (65.52%)	1,018 (2.21%)	14,844 (32.27%)	7,587 (16.49%)	114 (0.25%)	7,143 (15.53%)
2019	76,053 (100%)	50,497 (66.40%)	49,531 (65.13%)	966 (1.27%)	25,556 (33.60%)	13,118 (17.25%)	137 (0.18%)	12,301 (16.17%)
2022	77,242 (100%)	49,046 (63.50%)	48,247 (62.46%)	799 (1.03%)	28,196 (36.50%)	14,623 (18.93%)	139 (0.18%)	13,434 (17.39%)

출처: “2022년 법령상 사무총조사”, 박재희, 2022, 한국지방행정연구원, p.85.

연도별 사무조사 결과를 보면 국가사무는 축소되고, 자치사무는 확대 되는 경향이 있음을 알 수 있다.

2022년 기준 사무조사 현황을 보면, 2022.5.1. 기준 시행 중인 4,339 개 법령(법 1,443개, 시행령 1,675개, 시행규칙 1,221개)으로부터 총

60,114개의 단위사무를 추출하고 분석한 결과, 총 60,114개 사무 중 국가사무 41,911개(약 69.7%), 국가-지방자치단체 공동사무 7,135개(약 11.9%), 자치사무 11,068개(지방자치단체 간 공동사무 4,480개 포함, 18.4%)로 도출되었다. 국가사무, 자치사무, 지방자치단체 간 공동사무를 국가사무와 지방자치단체 사무로 이원화할 경우, 총 사무 77,242개 중 국가사무 48,247개(기관위임사무 799개 포함 63.5%), 자치사무 28,196개(36.5%)로 분석되었다(박재희, 2022).

다음으로 시·도 사무 현황을 살펴보면 다음 <표 2-2-7>과 같다.

<표 2-2-7> 시·도 사무 현황(2022년 기준)

구분	자치사무 총계	자치단체 간 공동사무				자치단체 간 공동사무	자치사무		
		시·도 사무	시·도 직접처리	시·도 위탁사무	시·군·구 위임사무		시·군·구 사무	시·군·구 직접처리	시·군·구 위탁사무
사무수	11,068	3,342	3,018	185	139	4,480	3,246	3,085	161
(%)	(100%)	(30.2%)	(27.3%)	(1.7%)	(1.3%)	(40.5%)	(29.3%)	(27.9%)	(1.5%)

출처: “2022년 법령상 사무총조사”, 박재희, 2022, 한국지방행정연구원, p.89.

자치사무는 총 11,068개로 전체 법령상의 사무 중 약 18.4%에 해당된다. 지방자치단체별로 살펴보면 시·도의 단독 사무는 3,342개(약 30.2%), 법령상 관할 대상 및 범위의 구분 없이 시·도와 시·군·구가 공동으로 수행하도록 규정된 지방자치단체 간 공동사무는 4,480개(약 40.5%), 시·군·구의 단독 사무는 3,246개(약 29.3%)로 도출되었다. 시·도 사무를 유형별로 살펴보면 시·도지사가 직접 수행하거나, 그 소속·산하기관에서 수행하는 시·도 직접처리 사무는 3,018개로 전체 자치사무 중 27.3%를 차지하였다. 시·도가 자신의 사무를 행정의 효율성 등을 이유로 재단·사단법인 등 민간에 위탁하는 사무는 총 185개로 전체 자치사

무 중 1.7%를 차지하였고, 이 외에 시행령 등을 통하여 시·도지사의 사무를 시장·군수·구청장에 위임한 사무는 총 139개로 전체 자치사무 중 약 1.3%를 차지하였다(박재희, 2022).

2. 광역자치단체의 복지 부문 기능 및 역할 논의

지방자치제도 실시 이후로 복지분권과 관련하여 지방자치단체의 복지 부문 기능 및 역할에 관한 논의가 진행되어 왔으나, 광역과 기초로 구분하여 논의가 발전되지는 못하였다.

지방자치제도가 본격적으로 시행되기 전 시기에, 정경배 외(1993)는 처음으로 중앙과 지방의 사회복지행정 기능 배분에 대해 검토하였는데, 결론적으로 향후 기능 배분은 다음과 같은 개선이 요구된다고 제안하였다. 첫째, 현행 중앙의 사회복지행정 기능 중 기획 및 통일적 기준 설정이나 국가적 예산지원이 필요한 업무를 제외하고 관리, 집행적인 기능은 과감하게 지방으로 이양하거나 위임하여 지역의 특성을 살려서 복지행정의 기능을 수행하도록 하여야 한다. 둘째, 사회복지 행정 기능 배분의 법적 근거를 명확히 하여 책임 있는 행정을 수행하도록 하며, 기관위임사무의 경우 단체위임사무로 전환하여 현재 자치단체장에게 위임되고 있는 기관 위임사무를 자치단체에 위임하여 실질적으로 지방 수준에서 독자적인 복지시책 및 서비스를 개발하고 발전시킬 수 있도록 해야 한다. 셋째, 현행 사회복지 행정 기능 중 유사, 중복된 업무는 통합, 조정하여 행정의 효율성을 높여야 하며, 동시에 민간이 보다 효율적으로 수행할 수 있는 기능은 점진적으로 민간부문으로 이양하도록 하여야 한다. 넷째, 사회복지 행정 기능 배분에 있어서 중요한 관건은 기능 배분을 효과적으로 뒷받침할 수 있는 재원의 확보이다. 따라서 사회복지 행정 기능의 지방이양에 따라

늘어나는 재정적 수요를 충당하기 위하여 별도의 재원조달 방안이 강구되어야 한다. 다섯째, 지방자치 시대를 맞이하여 지방의 특성에 따라 다양한 복지 욕구가 표출될 것이며, 보호 위주의 사회복지 행정에 대한 요구는 더욱 거세어질 것이 예상되므로 사회복지행정은 본래의 목적에 맞게 '규제'가 아닌 '보호' 위주로 이루어져야 한다.

문순영(2008)의 경우, 광역지방정부의 복지 사무 수행에 있어 역할 개선 방안을 검토하면서 다음과 같이 정리하고 있다. 광역정부의 역할은 복지 각 영역에 대한 중·장기발전계획 및 종합계획의 수립 및 실행, 평가, 공공부조와 사회복지서비스에 대한 기초정부의 서비스 공급에 필요한 일정 부분 비용 부담, 각종 복지시설 및 기관의 설치 운영, 그리고 이에 대한 조사, 지도·감독, 복지시설에 대한 설치허가 및 신고, 그리고 운영의 정지 및 폐쇄, 시설운영이 잘못되는 경우 과태료 부과 등의 사무들로 조사되었다. 그러나 이러한 사무들 중에서 중·장기발전계획 및 종합계획의 수립, 복지 공급을 위한 정부 보조금의 일부 부담, 의료급여 기금의 운용 등을 제외한 대부분의 사무들이 법령상으로 볼 때 처리권자가 지방정부 단위 둘 이상이다. 즉, 지역 주민에 대한 급여 제공이나 서비스의 직접적 전달, 민간 사회복지기관에 대한 관리, 지도, 감독 등의 활동들이 광역정부뿐 아니라 기초자치단체에서도 수행 가능하도록 법령들에 규정되어 있다고 지적했다. 이러한 특성은 지방자치법의 분석에서 드러난 광역정부와 지방정부 간의 시설 설치와 운영의 역할 혼재가 사회복지 관련 법에서도 그대로 적용되고 있음은 물론이고 복지시설이나 기관에 대한 관리, 지도, 감독 등의 활동들까지도 광역과 기초 정부에서 혼재하고 있다고 지적한다. 그러므로 광역정부의 역할 확대에 있어서 현재의 광역정부의 사회복지 서비스 직접 제공 기능은 축소시키고, 민간 부분 서비스 제공자나 기초자치단체의 사업에 대한 품질관리와 성과관리 주체로서의 역할과 기능의

확대가 필요하다고 제언한다. 직접 서비스 전달은 수요자와 가장 가까이 있는 기초자치단체와 민간단체들을 활용하도록 하고, 광역은 지역 상황에 맞추어 사회서비스의 양적, 질적 규제의 틀을 마련하고, 성과지표를 만들어서 기초자치단체와 민간단체들의 서비스에 대한 실질적인 품질을 측정하고 모니터링하는 역할이 필요하다고 제시한다. 그리고 이를 수행할 전문기관은 독립적이고 객관적으로 수행할 수 있도록 제삼자 기관으로 설치하는 것을 고려할 필요가 있고, 이렇게 되면 광역정부가 지역적 여건과 수요에 맞는 서비스가 생산되고 공급될 수 있도록 기초자치단체를 이끌어 갈 수 있으며, 기초자치단체 간의 균형적인 복지 발전을 이루어낼 수 있을 것이라고 제언하였다.

강영주, 최지민(2019)은 광주광역시를 대상으로 광역자치단체 사회복지 기능 개편 방안을 제시한 바 있다. 광주광역시의 사회복지 기능 수행 현황을 파악하기 위하여 수직적 전달체계상의 복지 수행 현황 및 유사 지자체의 조직을 비교 분석하였다. 연구 결과, 광주광역시는 중앙정부에 비해 기획·계획 기능은 약하고 기초자치단체에 비해 집행 사무의 포괄 범위가 좁은 반면, 광역도에 비해 광역시의 경우 관리·감독 기능에 대한 강화 수요가 더 높은 경향을 보였다. 이에, 기획 기능 강화 및 관리·감독 기능을 강화할 필요가 있다고 제언했다. 또한 여타 광역자치단체와 기구 및 인력 규모를 비교한 결과, 광주광역시는 평균 기구 수 4.6개에 못 미치고, 사회복지 직렬 인력 수도 평균에 비해 낮은 편이므로, 자치분권 강화에 부합하는 사회복지 기능 재설계, 보건복지 기능 재설계에 부합하는 광역자치단체 기구-인력 운용 방안을 제안하였다.

이태수 외(2019)의 경우는 사회서비스 전달체계 개편과 관련하여 시도 등 광역자치단체에는 사회서비스국(특별시, 광역시) 또는 사회서비스기획과(광역도)를 두고 각 영역별로 중앙의 서비스별 산하기관에 대응하

는 지원 기관을 설치하여 공무원의 전문성을 보완하고 시·군·구에 대한 지원 기능을 수행하도록 해야 한다고 제안하였다. 그러나 광역자치단체 중에서도 특별시나 광역시의 경우는 도에 비해 기초자치단체에 대한 복지사업의 행정적·재정적 지원 여지가 더 크므로 국 차원의 부서를 두며, 도는 과 단위의 부서를 설치하는 방식으로 차별화해야 한다고 제시하였다.

김가희 외(2022)는 사회보장에서 광역자치단체의 역할을 세부적으로 논의하면서 크게 자치행정의 효율성, 지역 간 조정 그리고 지역의 정책 참여 차원으로 정리하였다.

〈표 2-2-8〉 사회보장에서의 광역 지자체의 기능과 역할

광역 지자체의 기능과 역할의 차원	사회보장에서의 기능과 역할
자치행정의 효율성	<ul style="list-style-type: none"> · 시·도 단위 사회보장정책의 총괄 및 필요한 사회서비스의 추진 · 기초 지자체의 사회보장사업에 대한 지도·감독 및 평가 · 정책과 인력의 전문성에 대한 지원
지역 간 조정	<ul style="list-style-type: none"> · 예산 등의 자원과 인프라의 배분 · 사회보장사업의 기초 지자체 간 조정과 연계·협력 · 인접 시·도 간 사회보장사업에 대한 연계·협력
지역의 정책 참여	<ul style="list-style-type: none"> · 중앙-기초 지자체 간 정책 협의 · 지역 욕구의 공공 재정 반영 창구 · 시·도 차원의 민관 거버넌스 운영

출처: “지역사회보장 기반 강화를 위한 시·도 사회보장위원회 운영현황 분석과 과제”, 김가희 외, 2022, 한국보건사회연구원, p.37.

지방행정의 효율성 차원에서 살펴보면, 광역 지자체는 시·도 단위 사회보장정책의 총괄 및 필요한 사회서비스의 추진, 기초 지자체의 사회보장사업에 대한 지도·감독 및 평가, 정책과 인력의 전문성에 대한 지원 등을 수행할 수 있다. 기초 지자체의 관할 지역 범위를 넘어서는 등 기초 지자체 차원에서 추진하기 부적합하거나 감당하기 어려운 광역 차원의 사회보장정책을 추진하고 사회서비스 공급을 담당하며, 광역 차원에서 일관성 있게 추진해야 하는 정책을 제시하고 이끌어가는 기능과 역할이 필요

하다. 또한 중앙정부의 정책적 차원이나 보편적인 기본권 보장, 인권보호, 안전 등 전국적 차원에서 일정 수준의 일관성을 유지하거나 관리가 필요한 사회보장정책이나 서비스의 경우에도, 중앙정부가 직접 전국 시·군·구를 상대하기보다는 시·도 지자체가 관할 지역의 시·군·구에 대해 지도·감독의 역할을 수행하거나 평가를 통해 관리하는 역할을 더 효과적으로 수행할 수 있다. 시·군·구의 경우 사회보장사업에 필요한 전문성을 충분히 확보하기 어려운 부분이 있으므로 시·도 차원에서 이를 보완하고 컨설팅, 교육·훈련 등을 지원하는 역할을 맡을 필요성도 있다.

지역 간 조정의 차원에서 보면, 지역 간 격차의 문제는 사회보장 영역에서 더욱 두드러질 수 있으므로 이에 대한 시·도의 기능과 역할의 필요성은 더욱 크다고 할 수 있다. 즉, 예산 등의 자원과 인프라의 배분, 사회보장사업의 기초 지자체 간 조정과 연계·협력, 인접 시·도 간 사회보장사업에 대한 연계·협력 등이 필요하다. 우리나라는 아직 재정체계에 있어서 지자체의 자체 재원보다 중앙정부가 지자체에 할당하는 몫이 크기 때문에 광역 지자체는 기초 지자체 간의 욕구와 지역적 환경에 따른 차이를 반영하여 적절하게 배분하는 역할을 해야 한다. 또한 사회서비스의 경우 공급 인프라 역시 지역 간 편차가 크게 발생할 수 있는 부분이므로 이 역시 광역 지자체의 역할이 요구되는 부분이다. 또한 행정에서처럼 일부 기초 지자체에 업무 등 부담이 편중되지 않게 하거나 지역 간 역할의 조정이나 연계, 협력이 필요한 경우 광역 지자체가 그 역할을 수행해야 한다. 관내 기초 지자체 간 협력뿐 아니라 인접 시·도 차원의 연계와 협력 역시 시·도에서 수행해야 하는 기능이라고 할 수 있다.

마지막으로, 지역의 정책 참여 차원에 있어서는 중앙-기초 지자체 간 정책협의, 지역 욕구의 공공 재정 반영 창구, 시·도 차원의 민관 거버넌스 운영 등의 기능과 역할이 필요하다. 기본적으로 시·도는 중앙의 정책이

시·군·구로 전달되는 통로임과 동시에 반대로 시·군·구의 정책적 요구나 의견이 중앙으로 전달될 수 있는 통로이기도 하다. 특히 최근 대통령과 국무총리 등 중앙정부와 시·도지사가 참여하는 중앙지방협력회의가 법제 화됨에 따라서 이러한 기능과 역할은 더욱 중요해지고 있다. 지역적 욕구의 특수성이 큰 사회서비스 영역에서는 국가가 일관된 기준으로 지역의 욕구를 파악하기보다는 지역에서 진단된 욕구가 국가 예산 등 재정에 반영될 수 있도록 하는 역할이 핵심적이다. 또한 사회서비스에서는 지자체 뿐만 아니라 공단 등 별도의 전달체계를 갖추고 있는 경우도 많고, 서비스 공급에 있어서는 민간영역의 역할이 크며, 이들이 보건의료, 교육, 고용, 주거, 환경 등 다양한 영역을 포괄하고 있으므로 이와 같은 다양한 주체들이 함께 참여하는 시·도 차원의 거버넌스 운영의 필요성 역시 중요하다고 제언했다.

3. 광역자치단체의 복지 부문 사무분담 논의

광역자치단체의 복지 부문 사무분담에 대한 구체적인 실증연구는 많지 않은 상황이다. 시기별 사무총조사에서 부분적으로 다루어져 왔고, 최근 에 관련 연구가 진행되었다.

한부영 외(2016)의 연구는 생활자치 구현을 목적으로 보건, 복지, 여성, 가족 분야를 중심으로 하여 시도-시군구-읍면동의 기능조정 방안 연구를 수행한 바 있다. 지방자치단체의 보건, 복지, 여성, 가족 관련 법령 사무 1,855건 중에서 지방자치단체 담당 공무원과 전문가들이 이관의 필요성을 제기한 사무를 살펴보면, 광역지방자치단체의 사무 중 392건은 시·군·구로, 읍·면·동으로 이관이 필요한 사무는 391건을 발굴하였다. 생활자치 기능 중 보건, 복지, 여성, 가족 분야는 서비스 대상이 지역을

44 광역자치단체 복지행정의 조직 체계 및 인력 운영 진단 연구

기반으로 이루어지는 특징을 가지고 있으며, 시·도·시·군·구 간 기능 배분상의 권한과 책임이 모호하여 책임행정을 구현하는 데 어려움이 있기에, 주민에 가까운 시·군·구에서 완결성을 가지고 수행하는 방향으로 기능 재배분이 필요하다고 제언하였다.

서왕진 외(2017)의 연구에서는, 중앙정부와 서울시 간 기능이 중첩되는 업무 중 지방이양이 필요한 보건복지부의 업무는 약 42개 기능으로 정리하였다. 그 내용을 정리하면 <표 2-2-9>와 같다.

<표 2-2-9> 지방이양 대상 기능 목록

연번	부처명	과명	지방이양 대상 기능
1	보건 복지부	지역복지과	읍면동 복지허브화, 읍면동 복지센터
2			복지 전달체계 개편(지자체)
3			지역복지사업 평가
4			지역사회보장협의체
5			지자체 복지인력 확충 및 관리
6			허브화 현장소통 및 우수사례 발굴 및 보급
7			시·도 사회보장위원회
8			시·군·구, 읍·면 지역 사회보장협의체
9		사회서비스정책과	사회서비스 품질관리
10		사회서비스사업과	가사간병 방문 지원사업
11			지역사회서비스 투자사업
12			지역자율형 사회서비스 투자사업 및 현장점검
13		사회서비스자원과	사회복지시설 평가
14			민간 전달체계 개선
15			사회복지관 지원·육성
16			사회복지시설 안전점검·관리
17			지역축제 연계 나눔 활성화
18		사회서비스 일자리과	사랑나눔실천운동(지자체)
19			나눔문화 확산 및 혁신 홍보(지자체)
20			기부식품 제공사업
21			사회서비스 종사자 처우개선(지자체)
22		아동권리과	지역아동센터 운영지원
23			방과 후 돌봄 연계체계 구축·운영
24			결식아동 급식지원
25		노인정책과	독거노인 응급안전 돌봄서비스 운영
26			노인여가

연번	부처명	과명	지방이양 대상 기능	
27		노인지원과	노인일자리 사업	
28		보육정책과	직장·공공형 어린이집 운영·관리	
29		보육사업기획과	시간제 보육사업	
30			맞춤형 보육 자격관리·사후관리	
31		보육기반과	어린이집 평가인증	
32			부모 모니터링단, 부모참여	
33			어린이집 안전업무	
34			어린이집 반편성, 운영시간	
35			어린이집운영위원회 설치	
36			시간연장형 및 방과 후 어린이집	
37			어린이집 지원·지도·점검, 기능보강	
38			어린이집 환경개선·용자지원	
39			급식위생, 안전, 건강, 통학차량	
40			금연지원사업, 금연캠프	
41			건강증진과	보건소 금연클리닉 관리 및 운영
42				찾아가는 금연지원서비스

주: 직제는 예전 직제를 따름

출처: “국가-지방자치단체 기능배분 체계 개선방안- 서울특별시를 중심으로”, 서왕진 외, 2017, 서울특별시.

또한, 김필두, 한부영(2017)의 연구는 노인복지에 관한 총 44개의 법률을 대상으로 1,424개의 사무를 규정하는 법률조항을 범위로 하여 전문가를 중심으로 분석을 시도한 바 있다. 조사 결과, 중앙의 사무로 총 48개 사무가 분류되었으며, 광역자치단체의 사무로 12개의 사무, 기초자치단체의 사무로 424개의 사무가 분류되었으며, 사무 분류가 모호한 사무는 629개였다. 그 외의 331개 사무는 중앙-지방 간 사무 배분에서 일방적이거나, 모호한 수준으로 분류되지 않은 사무라고 정리되었다.

마지막으로, 정홍원 외(2020)의 연구는 사회복지 분야 61개 법률의 내용을 분석하여 지방자치단체가 집행을 담당하는 복지 사무의 목록을 정리하고 시행 주체별, 영역별, 대상자별로 구분하여 복지 사무 분담체계를 정리하였다.

복지 사무 현황과 분담체계의 경우, 법령에서 규정하고 있는 복지 사무

46 광역자치단체 복지행정의 조직 체계 및 인력 운영 진단 연구

는 총 1,368개 조문으로 정리할 수 있으며, 8개 유형으로 구분되었다. 이 중 중앙정부 전담사무는 363개 조문, 광역자치단체 전담사무는 33개 조문, 그리고 기초자치단체 전담사무는 195개 조문으로 파악되었다. 이를 복지 사무 담당 주체, 복지 사무 내용, 그리고 주체별 역할의 중첩성 여부의 3가지 측면을 고려하여 복지 사무를 구분하고, <표 2-2-10>과 같이 8개의 유형으로 정리하였다.

<표 2-2-10> 복지 사무의 유형과 주요 내용

복지 사무 유형	조문 수	복지 사무 내용
① 중앙·광역·기초 동일 사무	521	사회복지 원칙·방향성 제시, 책임·의무 명시 사회복지 시책·사업·대책 등 강구 및 시행
② 중앙·광역 동일 사무	38	종합·기본계획의 시행계획 수립·시행 중앙·광역 단위 사회복지시설·기관 설치 예방교육 및 일부 종사자 교육 훈련
③ 중앙·기초 동일 사무	30	일부 급여 신청에 따른 조사, 관련 정보 제공
④ 광역·기초 동일 사무	138	지방자치단체 단위 위원회 구성·운영 일부 급여·서비스, 대상자의 변동 관리 일부 사회복지시설 설치·운영, 관리·감독
⑤ 중앙·광역·기초 개별 사무	50	지역사회보장계획 관련 업무 서비스이용권(바우처) 관련 업무 운영 및 위탁 관리
⑥ 중앙 전담사무	363	종합·기본계획의 수립·추진, 시행계획 평가 실태조사, 급여기준 설정 및 급여 적정성 평가 중앙기관 운영, 정보시스템, 전문인력 자격증 관리
⑦ 광역 전담사무	33	어린이집 보육료 결정, 광역 단위 복지기관 운영 사회복지법인 설립 및 관리·감독
⑧ 기초 전담사무	195	급여의 신청접수, 조사, 결정, 지급 및 관리 사회복지시설 설치·운영, 관리·감독
합계	1,368	

출처: “중앙·지방, 광역·기초자치단체 사회복지사무 분담체계 개선에 관한 연구”, 정홍원 외, 2020, 한국보건사회연구원, p.152.

복지 사무 분담 현황을 보면, 중앙정부는 계획 수립, 기준 설정, 실태조사, 인프라 구축 및 인력 등의 사무를 전담하며, 정책 결정과 인프라 구축의 역할을 담당하고 있다. 광역자치단체는 보육시설의 보육료 결정, 사회

복지 담당 인력 중 일부에 대한 자격증 관리 등의 사무를 담당하고 있으며, 사회복지법인 관련 사무를 전담하고 있다. 기초자치단체는 사회복지 급여·서비스의 지급과 관리, 사회복지시설 운영 및 관리·감독 등 집행 사무 중심의 역할을 담당하고 있다.

이를 통해, 중앙, 광역, 기초의 기능과 역할 정립을 전제로 복지 사무 분담체계를 제안하였다.

〈표 2-2-11〉 중앙·광역·기초의 역할에 근거한 복지 사무 분담체계 개편 방안

구분	중앙정부	광역자치단체	기초자치단체
정책 결정·기획	종합계획/기본계획 수립 각종 실태조사 서비스 품질관리 연구·분석·평가	시행계획 수립 및 시행 시행계획 추진실적 평가 지역별 복지 수요 파악 연구·분석·평가	관할구역 사회복지계획
정책 집행	급여·서비스 수준 설정 대상자 기준 설정 이의신청 검토·결정	관할구역 급여·서비스 공급 (량) 조정 이의 신청 검토·결정	신청접수, 조사 대상자 선정 및 관리 급여 지급 및 변동 관리 서비스 제공 및 변동 관리
복지 자원	재원 총량 결정 재원 조달	재원 분담 관할구역 내 재정조정	재원 분담
기반 조성	정보시스템 구축·운영 개인정보 보호·관리	개인정보 보호·관리	개인정보 보호·관리
법인·시설·기관	중앙 단위 전담기관 운영	법인·시설의 개폐 제공기관 인증/인가 사회복지시설 평가	사회복지시설 운영·관리 서비스제공기관 관리
인력	전문인력 자격 관리	담당 인력의 수급 종사자 교육훈련 서비스 제공인력 자격 관리	시설 종사자 임면

출처: “중앙·지방, 광역·기초자치단체 사회복지사무 분담체계 개선에 관한 연구”, 정홍원 외, 2020, 한국보건사회연구원, p.7.

이를 보면, 중앙정부는 사회복지 정책을 결정하는 주체로, 담당할 복지 사무로는 포괄적 성격의 종합계획 또는 기본계획의 수립과 시행, 사회복지 급여 및 서비스 정보시스템 구축·운영, 전국적 차원의 각종 실태조사, 사회복지 급여·서비스 제공을 담당하는 전문인력 자격 관리, 사회복지제도 및 정책 평가와 서비스 품질관리, 사회복지 재원 총량 결정과 재원조달의 책임, 사회복지 급여 및 서비스 수준 및 급여 대상자 선정기준 설정 등이 있다.

광역자치단체는 정책 조정과 총괄 집행관리 주체로서, 담당할 복지 사무로는 종합계획·기본계획에 따른 지역 단위 시행계획 수립 및 추진실적 평가, 사회복지시설 설치·폐지, 사회복지법인 인가·취소, 사회복지 급여·서비스 제공을 담당하는 인력의 수급 및 역량 제고, 재원 분담, 관할구역 내 기초자치단체의 복지재정 조정, 관할구역 내 사회복지 급여·서비스 수요 파악, 관할구역 내 사회복지 급여·서비스의 공급(량) 조정, 기초자치단체의 급여 및 대상자 선정에 대한 이의신청 검토와 결정 등이 있다.

기초자치단체는 사회복지 정책의 집행 주체로서, 담당해야 할 복지 사무로는 관할구역 단위 사회복지계획 수립 및 시행, 지역 주민 대상 상담 및 정보 제공, 사회복지 급여·서비스의 대상자 선정, 사회복지 급여액 및 서비스 내용 결정 및 제공, 급여·서비스 신청에 따른 조사, 급여·서비스 변동 및 관리, 대상자(변동) 관리, 사례관리, 사회복지시설 및 서비스 제공기관 운영·관리, 급여·서비스 제공인력의 임면 등이 있다.

요약하면, 다음과 같은 정부 간 분담체계가 요구된다. 중앙정부는 급여·서비스 수준, 대상자 선정기준 결정, 광역의 결정 및 처분에 대한 이의신청을 검토하고, 광역자치단체는 관할구역 내 급여·서비스 공급량 조정·조율, 기초의 처분 및 결정에 대한 이의신청을 검토하며, 기초자치단체는 급여·서비스 신청 접수, 조사, 수급자 선정 및 관리, 급여의 지급과 관리 등을 담당한다.

4. 광역자치단체의 재정 구조 논의

광역자치단체의 재정 구조를 간략하게 살펴본다. 2023년 기준, 국가예산 대비 지방예산 비율을 보면, 중앙정부가 484.4조 원 규모(61.3%)이고, 지방정부가 305.4조 원 규모(38.7%)이다.

〈표 2-2-12〉 국가예산 대비 지방예산 비율

(단위: 조 원, %)

구 분		2018	2019	2020	2021	2022	2023
예산액	계	514.4	592.8	639.4	734.5	744.1	789.8
	중앙정부	330.8	361.8	386.2	417.4	455.8	484.4
	자치단체	210.6	231.0	253.2	263.1	288.3	305.4
구성비(%)	중앙정부	61.1	61.0	60.4	56.8	61.3	61.3
	자치단체	38.9	39.0	39.6	43.2	38.7	38.7

주: 1) 작성 기준일은 매년 1월 1일이며, 매년 당초예산 기준임.

2) 지방예산에 지방교육재정은 포함하지 않음.

출처: "2023년도 지방자치단체 통합재정 개요", 행정안전부, 2023, p.24.

세입과 세출 측면에서 지방자치단체의 예산 규모를 살펴보면 다음과 같다. 2023년 기준, 세입 측면에서 본 지방자치단체의 예산 규모는 305조 4,109억 원 규모이다. 광역자치단체는 197조 6,305억 원(64.7%)이며, 기초자치단체는 107조 7,804억 원(35.3%) 수준이다. 세입 측면에서 광역자치단체의 규모가 큰 이유는 광역자치단체와 기초자치단체 간의 중복 부분이 대부분 보조금으로, 이를 받는 기관인 기초자치단체의 세입에서 공제하기 때문이다. 세입 기준으로 광역과 기초의 기능적 역할은 대략 6.5:3.5 구조이다. 그러나 세출 측면에서는 매우 다르다.

50 광역자치단체 복지행정의 조직 체계 및 인력 운영 진단 연구

〈표 2-2-13〉 세입 측면 지방자치단체별 예산 규모

(단위: 억 원, %)

단체별	예산 규모	구성비	일반회계	구성비	특별회계	구성비
계	3,054,109	100.0	2,697,149	88.3	356,960	11.7
소계	1,976,305	64.7	1,734,182	56.8	242,123	7.9
특별시	394,185	12.9	313,292	10.3	80,892	2.6
광역시	547,403	17.9	456,885	15.0	90,518	3.0
특별자치시	18,932	0.6	15,951	0.5	2,981	0.1
도	948,770	31.1	889,343	29.1	59,427	1.9
특별자치도	67,015	2.2	58,710	1.9	8,305	0.3
소계	1,077,804	35.3	962,967	31.5	114,837	3.8
시	626,360	20.5	532,364	17.4	93,996	3.1
군	294,081	9.6	282,823	9.3	11,258	0.4
자치구	157,362	5.2	147,780	4.8	9,582	0.3

출처: "2023년도 지방자치단체 통합재정 개요", 행정안전부, 2023, p.27.

2023년 기준, 세출 측면에서 지방자치단체의 내역을 살펴보면, 광역자치단체가 94조 8,925억 원(31.1%), 기초자치단체가 210조 5,184억 원(68.9%)이다. 세입 측면과 달리 세출 측면에서 기초자치단체의 규모가 큰 이유는 광역자치단체와 기초자치단체의 중복 부분이 대부분 보조금으로, 이를 주는 기관인 광역자치단체의 세출에서 공제하기 때문이다. 세출 기준 광역과 기초의 기능적 역할은 대략 3:7 구조이다.

〈표 2-2-14〉 세출 측면 지방자치단체별 예산 규모

(단위: 억 원, %)

단체별	예산 규모	구성비	일반회계	구성비	특별회계	구성비
계	3,054,109	100.0	2,499,426	81.8	554,683	18.2
소계	948,925	31.1	571,597	18.7	377,328	12.4
특별시	246,041	8.1	112,921	3.7	133,119	4.4
광역시	312,195	10.2	191,483	6.3	120,712	4.0
특별자치시	18,932	0.6	14,869	0.5	4,063	0.1
도	304,741	10.0	197,138	6.5	107,603	3.5
특별자치도	67,015	2.2	55,186	1.8	11,830	0.4

단체별	예산 규모	구성비	일반회계	구성비	특별회계	구성비
소계	2,105,184	68.9	1,927,829	63.1	177,355	5.8
시	1,089,978	35.7	958,002	31.4	131,976	4.3
군	492,046	16.1	457,860	15.0	34,186	1.1
자치구	523,160	17.1	511,968	16.8	11,193	0.4

출처 : “2023년도 지방자치단체 통합재정 개요”, 행정안전부, 2023, p.29.

이렇게 보면, 광역은 197조 6,305억 원에서 94조 8,925억 원을 공제한 102조 7,380억 원이 기초자치단체로 이전되고 있음을 알 수 있다. 이를 보면, 예산 기준으로 광역자치단체의 기능 중 대략 절반 정도가 예산 분배 기능임을 알 수 있다.

또한 지방재정자립도를 보면, 2023년 기준, 특·광역시와 경우는 61.2%, 도·특자치도는 39.2% 수준으로 큰 차이를 보이고 있다.

〈표 2-2-15〉 연도별 지방재정자립도 추이

(단위: %)

구 분	2018	2019	2020	2021	2022	2023
전국 평균(순계 규모)	53.4	51.4	50.4	48.7	49.9	50.1
특·광역시·특별자치시(총계 규모)	65.7	62.7	60.9	58.9	61.0	61.2
도, 특별자치도(총계 규모)	39.0	36.9	39.4	36.5	40.0	39.2
시(총계 규모)	37.9	36.8	33.5	32.3	31.8	32.3
군(총계 규모)	18.5	18.3	17.3	17.3	15.9	16.6
자치구(총계 규모)	30.3	29.8	29.0	28.5	28.3	29.0

주: 1) 적용회계: 일반회계

* 전국 평균 순계예산 규모, 자치단체별 평균은 총계예산 규모로 산출

2) 재정자립도 = (지방세 + 세외수입) × 100 / 자치단체 예산 규모

출처 : “2023년도 지방자치단체 통합재정 개요”, 행정안전부, 2023, p.278.

세출을 기준으로 지방자치단체의 기능별 재원별 구성 내역을 살펴보면 다음과 같다. 전체 305조 4,109억 원 중 국비가 76조 9,825억 원(25%), 시도비가 99조 1,875억 원(32%), 시군구비가 122조 1,658억 원(40%)을 차지하고 있다.

52 광역자치단체 복지행정의 조직 체계 및 인력 운영 진단 연구

복지예산 분야만 보았을 때, 전체 96조 3,192억 원(31.5%) 중에서 국비가 55조 3,295억 원(57%), 시도비가 23조 3,765억 원(24%), 시군구비가 17조 5,536억 원(18%)을 차지하고 있다.

〈표 2-2-16〉 기능별 자원별 구성 비교

(단위: 억 원)

분야	계	비중	국비	시도비	시군구비	기타
계	3,054,109	100.0	769,825	991,875	1,221,658	70,751
일반공공행정	166,086	5.4	3,205	55,938	106,847	96
공공질서 및 안전	58,568	1.9	10,249	29,917	18,402	-
교육	161,886	5.3	342	136,273	25,268	3
문화 및 관광	142,778	4.7	14,534	46,385	81,842	16
환경	293,022	9.6	51,460	74,694	166,133	734
사회복지	963,192	31.5	553,295	233,765	175,536	596
보건	53,674	1.8	16,707	15,896	21,071	-
농림해양수산	203,673	6.7	61,437	42,739	99,123	374
산업·중소기업 및 에너지	83,312	2.7	10,476	40,152	32,644	41
교통 및 물류	246,100	8.1	22,451	122,547	101,050	52
국토 및 지역개발	171,657	5.6	18,884	54,632	97,467	673
과학기술	3,824	0.1	357	3,206	259	2
예비비	46,423	1.5	92	10,606	35,714	11
인력 운영비	365,314	12.0	6,183	117,426	241,668	36
기본경비 등	94,600	3.1	153	7,698	18,633	68,116

주: '기타'는 광역자치단체와 기초자치단체 간의 이전재원에 대한 예산 편성액의 차액(유보재원)임
출처: "2023년도 지방자치단체 통합재정 개요", 행정안전부, 2023. pp.12-13.

지방자치단체 사업의 재원은 국가, 광역단체 및 기초단체가 나누어 부담한다. 중앙정부가 복지사업을 확대함에 따라 광역자치단체의 세출에서 사회복지 분야가 차지하는 비중이 확대되고 있으며, 무엇보다 국고보조금이 핵심을 이룬다.

국고보조금은 국가가 시책상 또는 자치단체의 재정 사정상 필요하다고

인정될 때에 예산의 범위 안에서 용도를 측정하여 교부하는 자금이다. 2023년 당초예산 순계 기준 지방자치단체 국고보조금 규모는 총 77조 7,973억 원으로, 2022년 당초예산 대비 6.2% 증가하였다. 지방재정 총 수입 대비 국고보조금 비중은 25.5%로, 최근 7년간 지방재정 총수입 대비 국고보조금 비중은 22.8~26.4% 수준이다(국회예산정책처, 2023).

또 다른 자료에 따르면, 2024년 기준 사회복지 분야 국고보조금은 전체 지방자치단체 국고보조금에서 약 70.4%를 차지하고 있다(정홍원 외, 근간).

〈표 2-2-17〉 사회복지 분야 자치단체 국고보조금 연도별 현황

(단위: 조 원, %)

연도	지방자치단체 국고보조금(A)	사회복지 분야 국고보조금(B)	비율(B/A)
2015	45.9	25.6	55.7
2016	47.3	27.1	57.3
2017	47.8	29.0	60.6
2018	50.6	32.3	63.8
2019	61.7	40.1	65.0
2020	86.7	49.4	56.9
2021	85.7	49.3	57.5
2022	79.5	52.0	65.4
2023	83.1	57.7	69.4
2024	89.3	62.9	70.4

주: 2015~2021년은 결산 기준이며, 2022~2024년은 본예산 기준임.

출처: “사회복지 국고보조사업 보조율 산정 기준의 타당성 분석과 재원 분담구조 개선 방안”, 정홍원 외, 근간, 한국보건사회연구원.

또한 사회복지 지출액 중 국고보조사업과 자체사업 비중을 보면, 보조사업의 비중이 매우 높고 자체사업은 매우 낮은 수준을 보여준다.

54 광역자치단체 복지행정의 조직 체계 및 인력 운영 진단 연구

〈표 2-2-18〉 세출 구조별 순계 결산 규모

(단위: 조 원, %)

연도별	사회복지 지출				
	총액	정책사업			
		보조사업	비중	자체사업	비중
2010	227,475	197,896	88.3	26,189	11.7
2011	235,294	208,021	89.3	24,919	10.7
2012	261,017	232,077	89.8	26,317	10.2
2013	302,690	272,003	90.7	27,841	9.3
2014	341,004	308,511	91.5	28,842	8.5
2015	384,841	350,560	91.9	30,715	8.1
2016	406,618	367,701	91.4	34,710	8.6
2017	436,972	388,238	89.7	44,626	10.3
2018	487,821	433,922	89.6	50,509	10.4
2019	590,713	527,304	89.9	59,252	10.1
2020	779,616	701,795	91.2	67,689	8.8

출처: “지방자치단체 복지비 부담 변화 전망과 시사점”, 김필현 외, 2022, 한국지방세연구원, p.20.

또한 국고보조금의 증가는 국가예산의 증가뿐만 아니라 이에 대응되는 지방비도 증가되었음을 뜻하는데, 2022년 국고보조 의무지출에 대한 대응지방비는 11.7조 원으로 연평균 증가율 7.2%로 지속적으로 확대되고 있다(김필현 외, 2022).

〈표 2-2-19〉 국고보조 의무지출의 대응지방비 추이: 2012~2022년

(단위: 억 원, %)

구분	2012 (A)	2014	2016	2018	2020	2021	2022 예산안 (B)	증가액 (B-A)	연평균 증가율
합 계	58,275	62,236	71,425	81,591	112,047	114,584	117,163	58,888	7.2
교육급여	351	281	330	297	219	216	246	-105	-3.5
생계급여	6,166	6,397	8,101	8,293	9,628	10,001	10,677	4,511	5.6
의료급여	12,537	14,152	15,365	17,416	23,138	25,321	26,803	14,266	7.9
주거급여	1,345	1,846	2,460	2,680	3,871	4,181	4,342	2,997	12.4
해산 장제급여	39	54	53	56	70	72	71	32	6.2

구분	2012 (A)	2014	2016	2018	2020	2021	2022 예산안 (B)	증가액 (B-A)	연평균 증가율
기초연금	10,089	17,229	24,399	27,194	36,315	39,167	39,264	29,175	14.6
영유아 보육료 지원	24,105	17,381	14,686	15,828	16,978	15,393	13,828	-10,277	-5.4
아동수당 지급	0	0	0	2,568	7,933	7,321	7,522	4,954	30.8
장애인 연금	1,435	2,277	2,717	2,956	3,867	4,067	4,099	2,664	11.1
장애수당 (기초)	525	259	385	373	381	394	402	-123	-2.6
장애인 활동지원	1,464	2,036	2,535	3,526	8,640	7,320	8,457	6,993	19.2
한부모 가족 자녀 양육비	119	174	244	304	819	981	1,312	1,193	27.1
살처분 보상금	100	150	150	100	188	150	140	40	3.4

출처: “지방자치단체 복지비 부담 변화 전망과 시사점”, 김필현 외, 2022, 한국지방세연구원, p.37.

요약하면, 광역자치단체의 사회복지사업 상당수가 국고보조사업을 수행하는 데 집중하고 있고, 이 과정에서 광역 ‘자치’ 단체의 기능보다, 국가사업 ‘대행’ 기능이 강하여 본래 지방자치제도의 운영과는 다른 결과를 나타내고 있다고 정리할 수 있다.

현행 사회복지 국고보조금 운영체계의 문제점은 여러 선행 연구(김성주, 2013; 유태현 외, 2017; 이재원 외, 2015; 이재원, 2021 등)에서 반복적으로 지적하고 있다.

첫째, 사회적 변화에 둔감하게 운영하는 운영 방향성의 문제이다. 1980년대 중반의 낡은 기준보조율체계는 지난 40년간의 사회경제적 환경변화를 고려하지 못하고 있다. 재정 구조상 자치분권이 어렵고 재원 투

입에 따른 성과나 문제해결을 위한 접근도 미흡하다.

둘째, 지방재원을 징발하고 지방세출을 왜곡하고 있다. 중앙정부가 복지사업을 확대하면서 지방재정에서 복지보조금의 규모가 지속적으로 증가하고 있는데, 지방자치단체의 일반재원 증가율을 상회하는 복지보조금 증가와 재원 징발이 진행되고 있다. 의무복지 지출사업에 지자체 가용 재원이 우선 충당되면서 지자체의 자체사업에 대한 재원 배분 계획들이 정상적으로 집행되지 못하는 결과를 가져오고 있는 것이다(김중예, 임현정, 2020; 한재명, 신우진, 2017).

셋째, 보조율 체계가 취약하여 기준보조율, 차등보조율 문제를 야기하고 있다. 주요 국고보조사업에 대한 기준보조율이 「보조금관리에 관한 법 시행령」 [별표 1]에 규정되어 있으나, 동일 유형의 재정 특성이나 사업 특성이 있는 국고보조사업에서 기준보조율의 일관성이 유지되지 않고 있다. 특히 사업을 시행하던 초기에 설정된 기준보조율 수준이 사업환경 변화를 반영하지 않고 여전히 과거 수준에 머무르고 있으며, 중앙정부의 추가적인 재정 부담을 가능한 한 억제하려는 국고 관리 중심의 재정 관점에 국한하여 고착된 상태가 지속되고 있다. 복지 보조사업에 대한 지방비 부담을 부분적으로 해소하기 위해 2007년도에 차등보조율 제도가 도입되었으나, 차등보조 수준을 결정하는 차등화 지표의 적절성이 취약하다.

넷째, 관리적 측면에서 중앙-광역-기초 간 중층 관리 구조를 가져 비효율적이다. 대부분의 국고보조사업들이 중앙-광역-기초의 3층 체계로 운영되면서 재정관리의 비효율성이 있고, 사업 성과에 관한 책임 주체의 불명확성에 대한 쟁점이 지속되고 있다.

다섯째, 지방자치단체의 의사 반영이 미흡하다. 해당 사업에 대한 의사 결정 과정에서 지방자치단체의 유의미한 참여 권한이 보장되지 않고 있다. 지방 입장에서는 재정은 부담하되 참여는 곤란한 구조로 운영되고 있다.

끝으로, 광역-기초 간 국고보조사업 운영도 문제가 있다. 국고보조사업의 지방비 부담분에 대한 광역-기초 간 분담 비율이 「지방재정법」 제28조, 「지방재정법 시행령」 제33조, 「지방재정법 시행령」 제33조 제1항의 규정에 의한 「지방자치단체 경비부담의 기준 등에 관한 규칙」 등에 제시되어 있으나, 현재의 기준은 일부 국고보조사업만을 대상으로 하고 있어 전체 국고보조사업을 포괄하지 못하는 한계를 가지고 있다. 또한 [별표]에서 규정하고 있는 기준부담률과 시·도의 실제 부담률에 대한 비교·검토를 하면(홍근석, 김성주, 2018), 보건복지 분야의 경우 실제 부담률에 대한 자료가 제시된 24개 사업 중 9개 사업(37.5%)이 기준부담률을 준수하지 않는 것으로 제시된다.

제3절 광역자치단체 조직 및 인사 관련 법적 제도 검토

본 절에서는 광역자치단체의 조직 및 인사 관련 제도 및 쟁점들을 총괄적으로 살펴본다. 이를 위해 첫째, 광역자치단체의 복지행정 조직과 인력 관련 제도들을 개괄적으로 살펴본다. 둘째, 광역자치단체 복지행정 조직 관련 주요 제도들을 정리한다. 셋째, 광역자치단체 복지행정 인력 관련 주요 제도들을 살펴본다.

1. 광역자치단체 복지행정 조직·인력 관련 제도 개괄

사회복지사업은 크게 사회보험 및 공공부조와 사회복지서비스 영역으로 구분되는데, 사회보험은 별도의 독립된 준정부기관(국민연금공단과 국민건강보험공단)을 통해 수행되는 데 비해, 공공부조와 사회복지서비스

스는 보건복지부-광역자치단체-기초자치단체-읍·면·동의 일반 지방행정기관을 통해 제공된다. 이 과정에서 광역자치단체의 복지행정 조직 및 인력의 역할이 중요하다.

그럼에도 일반적으로 공공복지 전달체계는 주로 주민과 직접적인 만남이 이루어지는 기초자치단체를 중심으로 변화가 있었다.

〈표 2-3-1〉 시기별 전달체계 관련 주요 정책 추진 내용

주요 정책	세부 내용
지자체 주민생활지원 기능 강화 개편 (2006~2009)	<ul style="list-style-type: none"> · 복지사업 이양 등 지방화의 본격 추진(2005년 이후) · 지역사회복지계획 수립, 지역사회복지협의체 운영 등 시·군·구 중심 복지 운영기반 마련(2005년 이후) · 시·군·구 주민생활지원 기능 강화 개편(2006~2007)
사회복지통합관리망 구축(2010) 사회보장정보시스템 운영(2013)	<ul style="list-style-type: none"> · 사회복지통합관리망 구축(2009) · 사회보장정보시스템 구축: 16개 부처 사회보장사업의 자격수급이력 통합 DB
지자체 복지인력 증원 추진 (2011~2018)	<ul style="list-style-type: none"> · 지자체 복지인력 7,000명 증원 결정(2011) · 복지인력 6,000명 증원 추진(2013)
통합사례관리사업 실시 (2010~)	<ul style="list-style-type: none"> · 시·군·구 서비스연계팀 '위기가구 사례관리사업' 실시(2010) · 시·군·구 본청에 '희망복지지원단' 설치·운영(2012) · '통합사례관리(지자체 중심)'를 복지 업무로 공식화
읍면동 복지허브화 추진 (2015~)	<ul style="list-style-type: none"> · 국정과제로 '수요자 맞춤형 전달체계' 추진 · '동 주민센터의 복지허브화' 추진 - 읍면동 복지허브화 시범사업(2014.7~2015) - 동을 주민복지센터로 변경 추진: 맞춤형복지 전담팀 설치(2016년 700개/ 2018년 전체 읍면동) · '고용복지플러스센터' 확대 추진
읍면동 찾아가는 보건복지서비스 (2017)	<ul style="list-style-type: none"> · 주민자치형 공공서비스 구축 사업의 일환으로 실시 · 찾아가는 보건·복지와 더불어 행정혁신, 마을공동체 역량 강화 등 종합적시각의 읍면동 기능개선 사업을 수행 · 2018~2022년 보건복지인력 1.5만 명을 확충하여 읍면동에 배치 추진 * 「일자리정책 5년 로드맵」: 2017~2022년 1.9만 명
지역사회 통합돌봄 선도사업(2019~)	<ul style="list-style-type: none"> · 시·군·구 역할 - 지역케어회의 구성운영, 대상별 통합 케어플랜 수립 및 서비스 연계 의뢰, 지역사회 돌봄서비스 목록 작성 및 서비스 품질관리, 서비스 제공에 따른 비용 지급, 심층 사례관리를 위한 케어매니저 채용, 배치, 복무관리

주요 정책	세부 내용
	<ul style="list-style-type: none"> · 읍면동 역할 - 읍면동 케어안내창구 설치 운영, 돌봄 대상자 및 돌봄자의 접근성을 고려한 서비스 신청접수, 시·군·구 사례 연계, 지역사회 돌봄자원 발굴 및 연계
사회서비스원	<ul style="list-style-type: none"> · 사회서비스 공공성 향상 및 일자리 질적 수준 제고를 위해 공공부분의 사회서비스 직접 제공자로서 사회서비스원 설립·운영 · 시·도 단위의 '사회서비스원' 설립 (~2022년까지 17개소) <ol style="list-style-type: none"> ① 국공립 시설 직접 수탁 운영 (어린이집, 요양시설 포함) ② '종합재가센터' 설립하여 각종 재가서비스 통합·연계 제공 ③ 그 밖에 민간 제공기관에 대한 대체인력 파견 및 시설 안전점검 지원과, 지자체의 사회서비스 수급계획 수립 지원 등 수행

출처: “복지전달체계 강화 시범사업 평가 및 컨설팅 연구”, 민소영 외, 2021, 보건복지부, pp.17-18.

이에 반해, 광역자치단체는 공공복지 전달체계의 개편 과정에서 큰 변화가 없었다.¹⁾ 대신에 중앙정부의 정책 변화 그리고 기초자치단체의 전달체계 개편에 따라 이를 관리하고 지원하는 기능에 있어 질적인 측면에서 변화가 있어 왔다. 복지 대상자가 확대되고 복지행정이 복잡화되고 전문화되는 과정에서 이를 관리하고 지원하는 기능에서도 이러한 측면이 요구되었기 때문이다.

현재 광역자치단체를 포함한 지방자치단체 복지행정의 조직 및 인력을 포괄적이고 직접적으로 규정하는 법령은 없다. 일반적인 지방자치단체 조직 및 인력에 관하여 지방자치법, 지방공무원법, 지방공무원 교육훈련법 등에서 규정하고 있는데 그에 적용을 받고 있다. 그 외 지방자치단체 복지행정에 관해 사회보장급여의 이용·제공 및 수급권자 발굴에 관한 법률, 사회보장기본법, 사회복지사업법, 한국보건복지인재원법 등에서 산발적으로 규정하고 있다.

1) 일부 광역자치단체가 전달체계 개편을 시도한 바 있다. 서울시 찾아가는 동주민센터, 경기도 무한돌봄, 대전시 희망터움, 부산시 다복동 등이 실시된 바 있다(김이배, 2021).

〈표 2-3-2〉 지방자치단체 조직 및 인력 관련 법령

구분	법령 제명	주요 내용	비고
법령	지방자치법	지방자치단체의 행정기구와 공무원에 대해 규정	
	지방자치단체의 행정기구와 정원기준 등에 관한 규정	지방자치단체의 조직과 인력에 관한 제도적 원칙을 제시	대통령령
	지방공무원법	지방자치단체의 공무원에게 적용할 인사행정의 기본사항을 규정	
	지방공무원 교육훈련법	지방공무원의 교육훈련과 관련된 기본사항을 규정	
	사회보장급여법	사회복지전담공무원에 대해 규정	
	사회보장기본법	사회보장 전달체계에 대해 규정	
	사회복지사업법	사회복지사업에 대한 기본적 사항을 규정	
	한국보건복지인재원법	보건복지 관련 업무종사자 교육 사업 규정	
자치법규	행정기구 설치 조례	행정기구 설치 상세사항 규정	지방의회
	지방공무원 정원 조례	지방공무원 정원 상세사항 규정	지방의회
	공무원 인사 규칙	공무원 인사 상세사항 규정	단체장

지방자치법은 지방자치단체의 행정기구와 공무원에 대해 규정함으로써 지방자치단체의 기구설치와 정원관리 제도를 제시하고 있으며, 그 내용은 다음과 같다(지방자치법 제125조).

〈표 2-3-3〉 지방자치법 제125조

<p>제125조(행정기구와 공무원) ① 지방자치단체는 그 사무를 분장하기 위하여 필요한 행정기구와 지방공무원을 둔다.</p> <p>② 제1항에 따른 행정기구의 설치와 지방공무원의 정원은 인건비 등 대통령령으로 정하는 기준에 따라 그 지방자치단체의 조례로 정한다.</p> <p>③ 행정안전부장관은 지방자치단체의 행정기구와 지방공무원의 정원이 적절하게 운영되고 다른 지방자치단체와의 균형이 유지되도록 하기 위하여 필요한 사항을 권고할 수 있다.</p> <p>④ 지방공무원의 임용과 시험·자격·보수·복무·신분보장·징계·교육·훈련 등에 관한 사항은 따로 법률로 정한다.</p>
--

지방자치법의 규정에 따라 「지방자치단체의 행정기구와 정원기준 등에 관한 규정」(대통령령, 제34370호, 2024. 3. 29., 일부개정)에서 지방자치단체의 조직과 인력에 관한 제도적 원칙을 제시하고 있으며, 지방자치단체별로 ‘행정기구 및 정원 조례’, ‘공무원 정원 조례’, ‘행정기구 설치조례’ 등이 제정·운영되고 있다.

「지방자치단체의 행정기구와 정원기준 등에 관한 규정」은 지방자치단체의 장이 지방자치단체의 행정기구와 지방공무원의 정원을 관리할 때 따라야 할 기준을 다음과 같이 관리 목표로 제시하고 있다(지방자치단체의 행정기구와 정원기준 등에 관한 규정 제3조 제1항).

〈표 2-3-4〉 지방자치단체의 행정기구와 정원기준 등에 관한 규정 제3조 제1항

제3조(기구와 정원의 관리목표) ① 지방자치단체의 장은 지방자치단체의 행정기구(이하 “기구”라 한다)와 지방공무원의 정원(이하 “정원”이라 한다)을 관리할 때 다음 각 호의 기준에 따라야 한다.

1. 소관 행정사무를 효율적으로 수행할 수 있도록 지역 여건·업무의 성질과 양 등에 따라 정원을 적정하게 관리하여야 한다.
2. 지방행정기관의 조직은 서로 기능상의 중복이 없도록 하여야 하며, 종합적이고 체계적으로 편성하여야 한다.
3. 지방행정기관의 기능과 업무량이 변경될 경우에는 그에 따라 지방행정기관의 조직과 정원도 조정하여야 한다.

2. 광역자치단체 복지행정 조직 관련 주요 제도 내용

가. 지자체 조직 관련 법적 제도 개괄

지방자치단체의 조직 관련 법적 제도는 크게 기구 및 조직 설치에 관한 일반적인 제도와 복지행정 조직에 관한 제도로 구분할 수 있다.

지방자치단체의 장이 기구를 설치·개편하려는 때에는 다음 사항을 고려해야 한다(지방자치단체의 행정기구와 정원기준 등에 관한 규정 제5조).

62 광역자치단체 복지행정의 조직 체계 및 인력 운영 진단 연구

〈표 2-3-5〉 지방자치단체의 행정기구와 정원기준 등에 관한 규정 제5조

제5조(기구의 설치 시 고려사항) ① 지방자치단체의 장이 기구를 설치하거나 개편하려는 때에는 다음 각 호의 사항을 고려하여야 한다. <개정 2024. 3. 29.>

1. 기구의 목적과 기능의 명확성·독자성·계속성
2. 기구가 수행하여야 할 사무 또는 사업의 성질과 양에 따른 규모의 적정성
3. 규모와 기능이 유사한 다른 기관과의 균형성
4. 주민편의, 행정능률 등을 고려한 효율성
5. 통솔범위, 기능의 중복 유무 등 기구의 능률성
6. 사무의 위탁 가능성
7. 행정안전부장관이 산정하여 통보하는 행정수요의 변화율

지방자치단체 기구설치의 일반 요건은 다음과 같다(지방자치단체의 행정기구와 정원기준 등에 관한 규정 제6조).

〈표 2-3-6〉 지방자치단체의 행정기구와 정원기준 등에 관한 규정 제6조

제6조(기구설치의 일반요건) ① 국은 소관 업무의 성질이나 양이 4개 과 이상의 하부조직이 필요한 경우에 설치한다. 다만, 긴급히 발생하는 행정수요에 대처하거나 일정 기간 후에 끝나는 사업을 수행하는 등 지방자치단체의 장이 업무의 특성상 필요하다고 인정하는 경우에는 그러하지 아니하다. <개정 2024. 3. 29.>

② 실·본부[본부는 특별시·광역시·특별자치시·도나 특별자치도(이하 “시·도”라 한다)에 한한다]는 업무의 성질상 국으로서 그 목적 달성이 곤란하다고 인정되는 경우에 설치한다. 이 경우 실·본부 밑에는 국 또는 과를 둘 수 있다.

③ 제2항에도 불구하고 시·군·자치구(이하 “시·군·구”라 한다)는 업무의 성질상 과로서는 그 목적달성이 곤란하다고 인정되는 경우에 실을 설치한다.

④ 담당관은 전문적 지식을 활용하여 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 업무에 관하여 기관장이나 보조기관(국장은 제외한다. 이하 이 항에서 같다)을 보좌하기 위하여 필요한 경우에 설치하되, 특별한 경우를 제외하고는 기획업무를 담당하는 실장 밑에 설치하며, 담당관(과장에 상당하는 담당관은 제외한다) 밑에는 업무수행에 필요한 최소한의 범위에서 하부조직(과는 제외한다)을 둘 수 있다.

⑤ 과는 다음 각 호의 요건을 갖춘 경우로서 특별한 경우 외에는 12명[시·도는 5급 4명 이상, 시·군·구는 6급 4명 이상 포함] 이상의 정원이 필요한 업무량이 있는 경우에 한하여 설치한다.

1. 국의 소관 업무(국이 설치되지 아니한 시·군·구의 경우에는 그 소관 사무를 말한다)를 업무의 양이나 성질에 따라 여러 개로 분담하여 수행할 필요가 있을 것

2. 업무의 한계가 분명하고 업무의 독자성과 계속성이 있을 것

⑥ 지방자치단체의 본청에 설치하는 실·국과 실·과·담당관은 그 행정사무를 총괄하는 부단체장(시의 경우에는 행정부시장, 도의 경우에는 행정부지사를 말한다)의 지휘·감독하에 둔다.

⑦ 지방자치단체는 정책기획기능과 집행기능을 함께 수행하는 보조·보좌기관인 실·

국과 실·과·담당관을 폐지하고 그 폐지된 기관과 같은 기능을 수행하는 별도의 사업소를 신설하여서는 아니 된다.

⑧ 실·국 및 과·담당관의 명칭은 제1항부터 제5항까지의 규정에도 불구하고 실·국은 본부·단·부로, 과·담당관은 팀으로 각각 달리 정할 수 있다. 이 경우 명칭을 달리 정한 보조기관 또는 보좌기관은 이 영을 적용함에 있어서 실·국 또는 과·담당관으로 본다.

그 외, 지방자치단체 조직 분석 및 진단 등(지방자치단체의 행정기구와 정원기준 등에 관한 규정 제34조)의 규정이 있다.

〈표 2-3-7〉 지방자치단체의 행정기구와 정원기준 등에 관한 규정 제34조

제34조(조직분석·진단 등) ① 행정안전부장관은 행정안전부령으로 정하는 바에 따라 지방자치단체의 기구와 정원의 관리·운영 상황을 분석하고, 그 결과 조직운용의 효율성이 지나치게 낮은 지방자치단체에 대하여는 조직진단을 실시하여야 한다.

② 행정안전부장관은 제1항의 조직분석·진단 결과를 공개할 수 있다.

③ 행정안전부장관은 제1항에 따른 조직분석·진단 결과 필요하다고 인정하는 경우에는 해당 지방자치단체에 대하여 조직개편 등이 포함된 조직관리개선계획을 수립하여 시행하도록 할 수 있다.

④ 행정안전부장관과 특별시장·광역시장·도지사·특별자치도지사(제주특별자치도지사는 제외한다)는 기구와 정원이 효율적으로 관리·운영되도록 하기 위하여 필요한 경우에는 지방자치단체 기관의 행정수요와 업무량 분석, 기능 배분과 정원 배정의 적정성 분석·평가 등 정원관리실태에 관한 감사를 실시할 수 있으며, 그 결과에 따라 시정할 필요가 있다고 판단되는 경우에는 해당 지방자치단체에 대하여 즉시 시정조치를 명하여야 한다.

⑤ 생략

⑥ 생략

⑦ 지방자치단체의 장은 효율적인 조직 관리 및 운영을 위하여 해당 기관에 대한 조직분석·진단을 실시할 수 있다. 이 경우 지방자치단체의 장은 행정안전부장관에게 조직분석·진단에 필요한 지원을 요청할 수 있다.

⑧ 행정안전부장관은 재정의 건전화화를 꾀하고 조직의 효율적 운용을 기한 지방자치단체에 대하여는 행정적·재정적인 우대를 할 수 있다.

나. 시·도 행정기구의 설치

시·도의 실·국·본부 설치기준은 다음과 같다(지방자치단체의 행정기구와 정원기준 등에 관한 규정 제9조).

〈표 2-3-8〉 지방자치단체의 행정기구와 정원기준 등에 관한 규정 제9조

제9조(시·도의 기구설치기준) ① 시·도 본청에 두는 실·국·본부의 설치와 그 분장사무는 해당 지방자치단체의 조례로 정하되, 재난안전 업무를 담당하는 실·국·본부를 두어야 한다. <개정 2024. 3. 29.>

② 시·도 본청에는 조례로 정하는 바에 따라 「공공감사에 관한 법률」 제5조에 따른 자체감사기구를 두어야 한다. <신설 2024. 3. 29.>

③ 지방자치단체의 장은 실·국·본부의 개편, 명칭 변경과 사무분장을 할 때 중앙행정조직과 지방행정 조직 간의 연계성 등을 고려하여 합리적으로 정하여야 한다. <개정 2024. 3. 29.>

본 규정이 개정되기 이전에는 시·도 실·국·본부의 설치 기준이 관련 법령 별표에 별도로 존재했으나, 2024. 3. 29일 개정으로 폐지되었고, 이로 인해 시·도의 자치조직권이 강화되었다. 자치조직권은 지방자치단체 자치권의 핵심적인 요소이다. 과거에는 지역 특성 및 행정 수요에 관계없이 인구 규모에 따라 실·국·본부 수를 제한하였다. 이로 인해 적극적인 행정 대응이 어려웠고, 이질적인 기능의 통합으로 업무수행에 문제점이 있었다. 시대 변화에 따라 지자체의 행정기구는 인구수가 아닌 직무에 따라 정해지는 것이 바람직하며, 획일적인 기준보다 지역의 특수성을 반영해야 한다는 주장이 설득력을 얻게 되었다. 이로 인해 상위 법령이 아닌 지자체의 조례로 정할 수 있도록 개정된 것이다.

본청의 실장·국장·본부장·담당관·과장 등의 직급 기준(지방자치단체의 행정기구와 정원기준 등에 관한 규정 제10조[별표 2])은 다음과 같다.

〈표 2-3-9〉 본청의 실장·국장·본부장의 직급 기준

구분	기획 담당 실장	실·국·본부장
서울특별시	「국가공무원법」 제2조의 2에 따라 고위공무원단에 속하는 일반직 공무원	1급 또는 2급 일반직 지방공무원(4명)
		2급 또는 3급 일반직 지방공무원(14명)
		3급 일반직 지방공무원
부산광역시		2급 일반직 지방공무원(1명)
		2급 또는 3급 일반직 지방공무원(2명)
		3급 일반직 지방공무원
대구광역시 인천광역시 울산광역시		3급 일반직 지방공무원
광주광역시 대전광역시		3급 일반직 지방공무원
세종특별자치시		3급 일반직 지방공무원
경기도	2급 또는 3급 일반직 지방공무원 (2명, 이 중 1명은 행정(2)부지사 밑에 두는 기획 담당 실·국장)	
	3급 일반직 지방공무원	
강원특별자치도 충청북도 충청남도 전북특별자치도 전라남도 경상북도 경상남도	3급 일반직 지방공무원	

출처: “지방자치단체의 행정기구와 정원기준 등에 관한 규정”, 대통령령 제34370호, 2024.

66 광역자치단체 복지행정의 조직 체계 및 인력 운영 진단 연구

〈표 2-3-10〉 본청의 담당관·과장의 직급 기준

구분	기획 담당 담당관	담당관	과장
서울특별시	2급 또는 3급 일반직 지방공무원	3급 일반직 지방공무원 (5명, 이 중 1명은 재난안전업무 수행) 4급 일반직 지방공무원	4급 일반직 지방공무원
부산광역시	3급 일반직 지방공무원	3급 일반직 지방공무원(4명) 4급 일반직 지방공무원	4급 일반직 지방공무원
인천광역시	3급 또는 4급 일반직 지방공무원	3급 또는 4급 일반직 지방공무원 (2명, 감사업무 및 비상기획업무 수행) 4급 일반직 지방공무원	4급 일반직 지방공무원
대구광역시 광주광역시 대전광역시 울산광역시	3급 또는 4급 일반직 지방공무원	3급 또는 4급 일반직 지방공무원 (1명, 감사업무 수행) 4급 일반직 지방공무원	4급 일반직 지방공무원
세종특별자치시	3급 또는 4급 일반직 지방공무원	4급 일반직 지방공무원	4급 일반직 지방공무원
경기도	3급 일반직 지방공무원	3급 일반직 지방공무원 (4명, 이 중 1명은 비상기획업무 수행) 3급 또는 4급 일반직 지방공무원(1명) 4급 일반직 지방공무원	4급 일반직 지방공무원
강원특별자치도	3급 또는 4급 일반직 지방공무원	3급 또는 4급 일반직 지방공무원 (1명, 비상기획업무 수행) 4급 일반직 지방공무원	4급 일반직 지방공무원
충청북도 충청남도 전라남도 경상북도 경상남도	3급 또는 4급 일반직 지방공무원	3급 또는 4급 일반직 지방공무원 (1명, 감사업무 수행) 4급 일반직 지방공무원	4급 일반직 지방공무원
전북특별자치도	3급 또는 4급 일반직 지방공무원	4급 일반직 지방공무원	4급 일반직 지방공무원

출처: “지방자치단체의 행정기구와 정원기준 등에 관한 규정”, 대통령령 제34370호, 2024.

또한 제10조 제1항에 따른 시·도 본청에 두는 보조·보좌기관의 직급은 해당 지방자치단체의 규칙으로 정하고 있다.

참고로, 공무원 임용령 제3조 제1항 관련 [별표 1]을 보면, 일반직 공무원의 직급표가 제시되어 있는데, 사회복지직은 행정직군 내 행정직렬로 편제되어 있고, 5~9급까지는 사회복지 직렬로 유지되지만 4급(서기관)부터는 직렬이 통합되는 구조를 가진다.²⁾

〈표 2-3-11〉 일반직 공무원의 직급표

직군	직렬	직류	계급 및 직급						
			3급	4급	5급	6급	7급	8급	9급
행정	행정	일반 행정	부이사관	서기관	행정 사무관	행정 주사	행정 주사보	행정 서기	행정 서기보
	사회 복지	사회 복지			사회 복지 사무관	사회 복지 주사	사회 복지 주사보	사회 복지 서기	사회 복지 서기보

출처: “공무원 임용령”, 대통령령 제34608호 제3조 제1항 관련 [별표 1], 2024.

이는 5급까지는 직렬의 특성을 고려한 업무수행을 고려하고, 4급부터는 인력 운영의 탄력성과 자율성을 높이기 위해 직렬 구분이 없어지기에 행정 전반에 대한 총괄관리의 역할이 중요함을 의미하며, 소수 직렬의 승진 기회를 확대한다는 의미를 포함한다.

다. 지방자치단체 복지행정 조직

사회보장기본법에는 효율적인 사회보장 전달체계 구축과 운영을 위해 지방자치단체의 조직, 인력, 예산 등에 대해 규정하고 있다(사회보장기본법 제29조).

〈표 2-3-12〉 사회보장기본법 제29조

제29조(사회보장 전달체계) ① 국가와 지방자치단체는 모든 국민이 쉽게 이용할 수 있고 사회보장급여가 적시에 제공되도록 지역적·기능적으로 균형잡힌 사회보장 전달체계를 구축하여야 한다.

② 국가와 지방자치단체는 사회보장 전달체계의 효율적 운영에 필요한 조직, 인력, 예산 등을 갖추어야 한다.

③ 국가와 지방자치단체는 공공부문과 민간부문의 사회보장 전달체계가 효율적으로 연계되도록 노력하여야 한다.

2) 일부 사회복지직에서는 5급 관리직에 승진하는 데 어려움이 있어서 5급부터 일반행정직과의 통합을 제안하기도 하였다(김이배, 2021).

또한, 사회보장급여의 이용·제공 및 수급권자 발굴에 관한 법률(약칭: 사회보장급여법)에서는 사회보장사무 전담기구에 사회복지전담공무원을 배치할 수 있다고 규정하고 있다(사회보장급여법 제43조).

〈표 2-3-13〉 사회보장급여법 제43조

<p>제43조(사회복지전담공무원) ① 사회복지사업에 관한 업무를 담당하게 하기 위하여 시·도, 시·군·구, 읍·면·동 또는 사회보장사무 전담기구에 사회복지전담공무원을 둘 수 있다.</p> <p>② 사회복지전담공무원은 「사회복지사업법」 제11조에 따른 사회복지사의 자격을 가진 사람으로 하며, 그 임용 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.</p> <p>③ 사회복지전담공무원은 사회보장급여에 관한 업무 중 취약계층에 대한 상담과 지도, 생활실태의 조사 등 보건복지부령으로 정하는 사회복지에 관한 전문적 업무를 담당한다.</p> <p>④ 국가는 사회복지전담공무원의 보수 등에 드는 비용의 전부 또는 일부를 보조할 수 있다.</p> <p>⑤ 시·도지사 및 시장·군수·구청장은 「지방공무원 교육훈련법」 제3조에 따라 사회복지전담공무원의 교육훈련에 필요한 시책을 수립·시행하여야 한다.</p>

다만, 사회보장급여법 제42조에 사회보장사무 전담기구에 대해 규정하면서도 시·도에 대한 언급이 누락되어 있다. 향후 광역자치단체인 특별시, 광역시, 도 그리고 특별자치도가 포함될 필요가 있다.

〈표 2-3-14〉 사회보장급여법 제42조

<p>제42조(사회보장사무 전담기구) ① 특별자치시장 및 시장·군수·구청장은 사회보장에 관한 업무를 효율적으로 수행하기 위하여 관련 조직, 인력, 관계 기관 간 협력체계 등을 마련하여야 하며, 필요한 경우에는 사회보장에 관한 사무를 전담하는 기구(이하 “사회보장사무 전담기구”라 한다)를 별도로 설치할 수 있다.</p> <p>② 사회보장사무 전담기구는 사회보장정보시스템을 활용하여 수급권자에게 필요한 정보를 종합 안내하고, 사회보장급여에 대한 신청 등이 편리하게 이루어질 수 있도록 운영되어야 한다.</p> <p>③ 사회보장사무 전담기구의 사무 범위, 조직 및 운영 등에 필요한 사항은 해당 특별자치시 및 시·군·구의 조례로 정한다.</p>
--

또한 사회보장급여법에서는 시·도에 사회보장위원회를 설치하도록 하고 있다(사회보장급여법 제40조).

〈표 2-3-15〉 사회보장급여법 제40조

<p>제40조(시·도사회보장위원회) ① 시·도지사는 시·도의 사회보장 증진을 위하여 시·도 사회보장위원회를 둔다.</p> <p>② 시·도사회보장위원회는 다음 각 호의 업무를 심의·자문한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 시·도의 지역사회보장계획 수립·시행 및 평가에 관한 사항 2. 시·도의 지역사회보장조사 및 지역사회보장지표에 관한 사항 3. 시·도의 사회보장급여 제공에 관한 사항 4. 시·도의 사회보장 추진과 관련한 중요 사항 5. 제41조 제7항에 따른 읍·면·동 단위 지역사회보장협의체의 구성 및 운영에 관한 사항(특별자치시에 한정한다) 6. 사회보장과 관련된 서비스를 제공하는 관계 기관·법인·단체·시설과의 연계·협력 강화에 관한 사항(특별자치시에 한정한다) 7. 그 밖에 위원장이 필요하다고 인정되는 사항 <p>③ 시·도사회보장위원회는 다음 각 호의 사람 중 시·도지사가 임명 또는 위촉한 사람으로 구성한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 사회보장에 관한 전문적 지식이나 경험을 가진 사람 2. 사회보장 관련 기관 및 단체의 대표자 3. 사회보장을 필요로 하는 사람의 이익 등을 대표하는 사람 4. 제41조 제3항에 따른 지역사회보장협의체의 대표자 5. 「비영리민간단체지원법」 제2조의 비영리민간단체에서 추천한 사람 6. 「사회복지공동모금회법」 제14조에 따른 사회복지공동모금지회에서 추천한 사람 7. 제41조 제7항에 따른 읍·면·동 단위 지역사회보장협의체의 위원장(특별자치시에 한정하며, 공동위원장이 있는 경우에는 민간위원 중에서 선출된 공동위원장을 말한다) 8. 사회보장에 관한 업무를 담당하는 공무원 <p>④ 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람은 시·도사회보장위원회의 위원이 될 수 없다. (내용 생략)</p> <p>⑤ 보장기관의 장은 시·도사회보장위원회의 효율적 운영을 위하여 필요한 운영비 등 경비를 지원할 수 있다.</p> <p>⑥ 시·도사회보장위원회의 조직·운영에 필요한 사항은 보건복지부령으로 정하는 바에 따라 해당 시·도의 조례로 정한다.</p>
--

그런데 「사회보장급여법」 제40조 5항에서 시·도 사회보장위원회 운영을 위한 운영비 등 경비를 지원할 수 있도록 하고 있으나, 경비에 대한 해석이 불분명함에 따라 조직이나 인력을 지원할 수 있는 근거로는 부족하다는 것이 지자체의 공통 의견이다. 그러므로 시·도 사회보장위원회의 실

행을 도울 수 있는 운영체계의 마련이 필요하다.³⁾

그 외에도 김희성 외(2022)에 따르면, 지방자치단체의 조직기구 및 인력에 대해 행정안전부 차원에서 일반적인 현황만 조사되고 있고, 복지행정 조직 및 인력의 실태에 관한 정보는 체계적으로 수집·관리되고 있지 못한 것으로 보고된다. 또한 사회보장급여법이 사회복지 전담기구(제42조) 및 사회복지 전담공무원(제43조)을 규정하고 있음에도 불구하고, 같은 법 시행령이나 시행규칙을 통해 전담기구 및 전담공무원 관련 계획 수립 등을 통한 체계적 관리 및 효율적 운영 등에 관한 별도의 규정이 없다고 평가한다.

3. 광역자치단체 복지행정 인력 관련 주요 제도 내용

지방자치단체의 인력 관련 법적 제도는 크게 인력 운용계획, 정원관리, 보직관리, 교육훈련 등에 관한 일반적인 제도와 복지전담공무원에 관한 제도로 구분할 수 있다.

가. 지자체 인력 운용계획 및 정원관리

1) 인력 운용계획

지방자치단체 인력 운용계획의 수립 및 시행은 다음과 같다(지방자치단체의 행정기구와 정원기준 등에 관한 규정 제23조).

3) 이를 위해서는 관계 법령의 재검토가 요구된다. 예를 들어, 「사회보장급여법」 제40조 5항의 운영비 등 경비를 지원한다는 조항을 제42조 5항과 같이 인력 및 운영비 등 재정을 지원할 수 있다고 개정한다면, 법령 해석의 모호함을 해소하여 시·도 사회보장위원회의 활성화 기반을 마련할 수 있다(김가희 외, 2022).

〈표 2-3-16〉 지방자치단체의 행정기구와 정원기준 등에 관한 규정 제23조

제23조(인력운용계획의 수립·시행) ① 지방자치단체의 장은 계획적이고 효율적인 인력운영을 위하여 중기기본인력운용계획(이하 “기본인력계획”이라 한다)을 수립·시행하여야 한다.

② 기본인력계획은 매년 1월 1일을 기준으로 하여 5년간의 연간계획으로 수립하되, 「지방재정법」 제33조에 따른 중기지방재정계획과 연계되도록 하여야 한다.

③ 기본인력계획을 수립할 때 시·도지사는 행정안전부장관과, 시장·군수·구청장은 특별시장·광역시장·도지사·특별자치도지사(제주특별자치도지사는 제외한다)와 협의하여야 하며, 특별시장·광역시장·도지사·특별자치도지사(제주특별자치도지사는 제외한다)는 시·군·구와의 협의결과를 행정안전부장관에게 보고하여야 한다.

④ 시·도지사나 시장·군수·구청장은 제3항에 따른 협의를 하기 이전에 기본인력계획을 해당 지방의회에 보고하여야 한다.

⑤ 제3항의 경우 행정안전부장관과 특별시장·광역시장·도지사·특별자치도지사(제주특별자치도지사는 제외한다)는 기본인력계획의 적정성 등을 검토하고 보완사항 등 협의결과를 알려야 하며, 협의결과를 통보받은 지방자치단체의 장은 협의결과에 따라 기본인력계획을 보완·운영하여야 한다.

⑥ 기본인력계획에 포함할 사항은 행정안전부령⁴⁾으로 정한다.

법에 따르면, 지방자치단체의 장은 계획적이고 효율적인 인력 운영을 위하여 중기기본인력운용계획을 수립·시행하여야 한다.

2) 정원책정 및 정원관리

지방자치단체 정원책정의 일반 기준은 다음과 같다(지방자치단체의 행정기구와 정원기준 등에 관한 규정 제22조 제1항).

4) 지방자치단체의 행정기구와 정원기준 등에 관한 규정 시행규칙(행정안전부령 제1호, 2017.7.26.) 제3조(중기기본인력운용계획의 내용 등). 지방자치단체의 장은 영 제23조 제1항에 따라 중기기본인력운용계획을 수립하는 경우에는 다음 각 호의 사항을 포함하여야 한다. 1. 정원관리기관별·직급별·기능별 인력 배치계획, 2. 신규인력 증원 분야와 인력 감축 분야 및 그 내용, 3. 인건비 관련 비용 현황, 4. 민간에 위탁하거나 공사(公社)나 공단으로 전환할 계획

72 광역자치단체 복지행정의 조직 체계 및 인력 운영 진단 연구

〈표 2-3-17〉 지방자치단체의 행정기구와 정원기준 등에 관한 규정 제22조 제1항

제22조(정원책정의 일반기준) ① 정원은 정원의 관리기관별로 직급을 정하여 책정하며, 다음 각 호의 기준에 따라야 한다.

1. 지방자치단체는 인구수 및 다른 지방자치단체와의 균형 등을 고려하여 정원을 책정하여야 한다.

2. 지방자치단체는 업무의 성질·난이도·책임도 등을 고려하여 직급별 정원을 책정하여야 한다.

3. 1개의 직위에는 1개의 직급을 부여한다. 다만, 업무의 성질상 일반관리업무가 전체 업무의 100분의 50을 넘는 직위는 동일 계급 내에서 행정직과 다른 일반직의 복수의 직렬로 할 수 있으며, 업무의 성격이 특수하거나 1개의 직위에 2개 이상의 이질적인 업무가 복합되어 있는 경우에는 4개의 직렬을 초과하지 아니하는 범위에서 복수의 직렬로 할 수 있다.

4. 1개의 직위에 대하여는 일반직과 별정직의 복수직을 부여할 수 없다. 다만, 이 영 또는 다른 법령에서 일반직 공무원에 갈음하여 별정직 공무원으로 임명할 수 있도록 한 직위에 대해서는 그러하지 아니하다.

5. 1개의 직위에 일반임기제 공무원을 임용하는 경우에는 그 일반임기제 공무원의 근무기간 동안 그 직위에 상응하는 직급의 정원을 결원으로 유지하여야 한다.

② 제1항에 따른 정원의 관리기관은 다음 각 호와 같다.

1. 시·도의 경우: 본청, 의회사무처, 합의제행정기관, 직속기관, 출장소, 사업소, 경제자유구역청

2. 시·군·구의 경우: 본청, 의회사무국·사무과, 합의제행정기관, 직속기관, 출장소, 사업소, 자치구가 아닌 구, 읍·면·동과 그 출장소

또한, 지방자치단체 정원의 관리에 관한 규정은 다음과 같다(지방자치단체의 행정기구와 정원기준 등에 관한 규정 제24조).

〈표 2-3-18〉 지방자치단체의 행정기구와 정원기준 등에 관한 규정 제24조

제24조(정원의 관리) ① 지방자치단체의 장은 조직 간의 균형 있고 합리적인 정원관리를 위하여 지방공무원 종류별로 정원책정기준에 따라 정원을 책정하여야 한다. 이 경우 공무원종류별 정원책정기준은 해당 지방자치단체의 조례로 정한다.

② 지방자치단체의 장은 매년 6월 30일과 12월 31일을 기준으로 정원의 적정 여부와 정원의 증원과 감축현황을 조사·확인하여야 하고, 시·도지사는 그 조사·확인결과를 지방자치단체별, 기관별, 직급별, 직렬별로 종합 작성한 후 다음 달 말일까지 행정안전부장관에게 보고하여야 한다.

③ 지방자치단체의 장은 새로운 증원수요가 발생한 경우에는 지방재정의 건전한 운영과 효율적인 인력관리를 위하여 우선적으로 해당 지방자치단체의 정원의 범위에서 자체조정을 통하여 이에 대처하여야 한다. 이 경우 조정 대상의 우선순위는 다음 각 호의 순서와 같다.

1. 여건의 변화로 인하여 업무의 필요성이 감소된 분야의 인력

2. 유사·중복되거나 지나치게 세분화된 기구에 소속된 인력
3. 업무의 성질상 법인, 그 밖의 단체 등에 위탁할 수 있는 업무분야의 인력
④ 특별시장·광역시장·도지사·특별자치도지사(제주특별자치도지사는 제외한다)는 해당 시·도와 관할 시·군·구간 또는 관할 시·군·구 상호 간의 지방공무원 정원을 조정할 필요가 있다고 인정하는 경우에는 그 지방자치단체의 장과 협의를 거쳐 정원을 조정할 수 있다. 이 경우 다른 지방자치단체로 조정되는 정원에 해당하는 현원은 가능한 한 그 정원이 조정되는 지방자치단체로 함께 이관하여야 한다.
⑤ 지방자치단체의 장은 효율적인 정원관리를 위하여 필요하다고 인정되는 경우에는 정원의 관리기관별 지방공무원의 정원을 조정할 수 있다.

3) 정원관리 제도와 기준인건비 제도

정원(定員)은 일정한 규정에 의하여 정한 인원을 의미하는데, 지방자치단체의 정원관리제도는 개별승인제 → 총정원제(1995년) → 표준정원제(1997년) → 총액인건비제(2007년) → 기준인건비제(2014년) → 기준인건비제 개선(2018년)의 형태로 변화되어 왔다. 제도 변천에 따른 내용 변화를 정리하면 다음 <표 2-3-19>와 같다.

<표 2-3-19> 정원관리제도 변천 개요

기간	제도 명칭	주요 내용
문민정부 이전	개별승인제 / 기준정원제 ('88)	· 내무부 장관의 개별적 승인 (개별승인에 의한 기준정원 책정)
문민정부	총정원제 ('95년)	· 인구·면적·행정구역 등을 고려하여 지자체별 총정원 산정 · 총정원의 범위 안에서 정원 책정·관리
문민정부	표준정원제 ('97)	· 기존 총정원 산정 변수 다양화 (결산액 등) · 자율성 부여를 위해 표준정원에 추가되는 보정정원을 적용하고 보정 정원과 표준정원의 차이는 교부세 미교부 ※ 시·도 4급 이상, 시·군·구 5급 이상, 한시정원 책정 등 권한 보유
국민의 정부	개별승인제 ('98) 표준정원제 ('03)	· IMF로 인한 지방 구조조정 추진을 위해 개별승인제 부활 · 지방 구조조정 마무리 이후 표준정원제 부활 ※ 자치조직권 제고를 위해 지자체 정원책정 권한 단계적 폐지 추진

74 광역자치단체 복지행정의 조직 체계 및 인력 운영 진단 연구

기간	제도 명칭	주요 내용
참여정부	총액인건비제도 (07)	<ul style="list-style-type: none"> · 총액 인건비 범위에서 정원운영에 관한 사항을 자율적으로 관리 ※ 한시정원 책정 등 행정자치부 승인사항 전부 폐지 및 이양
이명박 정부	총액인건비제도 (08)	<ul style="list-style-type: none"> · '08년 금융위기 극복을 위한 지방 구조조정 실시로 사실상 총액인건비제 중단, 총인건비와 기준인력(총정원제) 상한제를 도입
박근혜 정부	기준인건비제도 (14)	<ul style="list-style-type: none"> · 인건비 총액 기준만을 제시하고, “자율운영범위”를 제시하여 정원관 리의 자율성 및 탄력성 제고 ※ 지자체 재정 여건 등에 따라 총정원의 1~3% 자율범위 부여
문재인 정부	기준인건비제도 개선 (18)	<ul style="list-style-type: none"> · 기준인건비 한도를 초과하는 인건비 사용에 대한 보통교부세 감액을 개선, 이와 연계되는 기준인건비 자율 범위 폐지 ※ 방만화 방지를 위해 지자체의 기구 및 정원 관리·운영 현황에 대한 해당 지방의회 제출 의무화

출처: “지방자치 30년 평가와 자치분권 미래비전 및 추진전략”, 금창호 외, 2021, 한국지방행정연구원, p.83.

〈표 2-3-20〉 총액인건비제와 기준인건비제 비교

구분	총액인건비제	기준인건비제	기준인건비제 개선(18)
개념	<ul style="list-style-type: none"> · 행정자치부에서 총정원의 수와 총액의 한도를 이중으로 관리 	<ul style="list-style-type: none"> · 행정자치부에서 기준이 되는 인건비만을 제시하고 지자체별로 정원관리를 자율화 · 자율운영 범위 1~3% 추가 허용 	<ul style="list-style-type: none"> · 행정자치부에서 기준이 되는 인건비만을 제시하고 지자체별로 정원관리를 자율화 · 자율운영 범위 삭제
패널티 부여	<ul style="list-style-type: none"> · 총액 인건비 초과 시 부여 · 총정원 초과 시 부여 	<ul style="list-style-type: none"> · 기준인건비와 자율범위 초과 시 부여 	<ul style="list-style-type: none"> · 보통 교부세 감액 패널티 폐지
교부세 반영 여부	<ul style="list-style-type: none"> · 총액 인건비는 교부세 반영 	<ul style="list-style-type: none"> · 기준인건비에 한해 교부세 반영 · 자율 범위의 인건비는 미반영 	<ul style="list-style-type: none"> · 기준인건비에 한해 교부세 반영 · 자율 범위의 인건비는 미반영

출처: “지방자치 30년 평가와 자치분권 미래비전 및 추진전략”, 금창호 외, 2021, 한국지방행정연구원, p.84.

기준인건비 제도는 2014년 총정원 관리의 폐지 및 재정 여건에 따른 인건비 운영의 탄력성 부여를 목적으로 도입하였다. 기준인건비의 범위

내에서 자율적인 정원관리가 가능하며, 지방자치단체의 여건에 부합하게 적정 인력을 활용할 수 있도록 하였다. 이후 기준인건비제 개선(2018)을 통해 행정자치부에서 기준이 되는 인건비만을 제시하고 지자체별로 정원 관리를 자율화하였다.

현재 지방자치단체의 정원관리는 기준인건비제 운영을 통해 이루어지고 있다(지방자치단체의 행정기구와 정원기준 등에 관한 규정 제4조).

〈표 2-3-21〉 총액인건비제와 기준인건비제 비교

제4조(기준인건비제 운영) ① 지방자치단체는 기준인건비를 기준으로 기구와 정원을 자율적으로 운영하되, 자율성과 책임성이 조화되도록 운영하여야 한다.
 ② 행정안전부장관은 지방자치단체의 행정수요, 인건비 등을 고려하여 매년 기준인건비를 산정하고 전년도 12월 31일까지 각 지방자치단체의 장에게 통보하여야 한다.
 ③ 제2항의 기준인건비의 구성요소, 산정방법 등 기준인건비의 산정에 관한 구체적인 사항은 행정안전부장관이 정하는 바에 따른다.
 ④ 행정안전부장관은 지방자치단체의 기준인건비 운영에 대한 분석을 실시하고 그 결과를 다음 연도 기준인건비에 반영하는 등 필요한 조치를 할 수 있다.

기준인건비의 산정은 기본적으로 전년도의 기준인력에 행정 및 정책에 대한 수요를 고려하여 제시하며, 구체적인 산정방식은 다음과 같다.

- 기준인건비 = 기준 인력(공무원, 무기계약직) × 기준 단가(공무원, 무기계약직)
 - (T)년 기준 인력 = (T-1)년 기준 인력 + 행정수요 지표(10개) + 국가 정책 수요 + 지역 현안 수요 + 소방·복지 현장 인력 + 정원조정

T년도의 기준인력은 T-1년도 기준 인력 + 10개 행정수요 지표 값을 기반으로 한다. 10개의 행정수요 지표는 회귀분석을 통해 구성된 정원 수요함수에 따라 적정 인력을 산출한 후에 기준 인력과의 편차의 10%를 반영한다.

10개의 행정수요 지표는 ① 인구, ② 면적, ③ 주간인구, ④ 65세 이상 인구, ⑤ 사업체 수, ⑥ 자동차 수, ⑦ 장애인 수, ⑧ 법정민원 수, ⑨ 외국

인 인구, ⑩ 농경지 면적이다. 이외에 국가정책 수요, 지역현안 수요, 소방·복지 현장인력, 정원조정 및 기타 사항을 반영하여 행정안전부가 최종적으로 기준인건비를 산정하며, 보강인력 수요와 관련한 사회복지 분야는 다음을 포함한다.

사회복지 분야에서는 찾아가는 보건복지서비스 확대 등 주민복지 증진을 위한 읍·면·동 사회복지·방문간호·마을자치 인력, 국정 현안 분야에서 지역복지 강화 등 주요 국정 현안 전담인력, 지역 현안에서 아동노인 등 취약계층 지원 등 지역 현안 해결과 주민서비스 제고를 위한 역점사업 전담인력 등이다. 이러한 성격의 인력 결정 및 배정은 변화하는 복지 욕구에 대응하고 국정과제 실행을 위한 사업 인력을 배정하는 성격을 가진다.⁵⁾

이렇게 산정된 기준인력은 지방자치단체의 정원과는 다른 개념이다. 지방자치단체마다 상이하게 책정된 기준인건비 단가에 맞춰 실제 정원으로 반영되기 때문이다. 따라서 이 같은 후속 절차를 거치면 행정수요로 산정된 적정 인력⁶⁾과 기준 인력,⁷⁾ 그리고 기준인건비 단가가 고려된 지방자치단체의 정원⁸⁾ 간의 차이가 발생하게 된다(최지민, 유자영, 2023). 또한 이 정원도 실제 운영되는 인력인 현원⁹⁾과도 차이가 있다.

또한 기준인건비 제도는 다음의 다섯 가지의 구조적 한계점이 지적되었다(최지민, 유자영, 2023). 첫째, 행정수요 외 다양한 변수의 개입으로 인한 예측오차의 발생이다. 둘째, 예측인력 산정 변수 간 높은 상관성 및 인과관계 문제가 존재한다. 셋째, 지역 내 인구구조의 특성을 반영하기가

5) 최지민, 강영주(2020)에 따르면, 사업별 인력 결정 및 배정 절차는 기준인력에 의한 방식과 사업비에 의한 방식으로 이원화되어 있다고 정리한다. 이에 따르면 국정과제 실행의 경우 사업비에 의한 방식에 해당한다.
 6) 회귀식에 의해 산정된 인력
 7) 기준인건비를 반영한 행정안전부에 의한 인력
 8) 당해 연도 지자체의 실제 운영인력
 9) 현원은 휴직자 등 여러 이유로 실제 근무하고 있지 않은 결원 인력을 제외한 실제 인력. 일반적으로 정원보다 현원은 적게 운영된다.

어렵다는 것이다. 넷째, 회귀모형의 기반이 되는 선형관계 가정의 한계이다. 다섯째, 행정수요 지표의 지역별 차별적 영향력의 존재이다.

특히, 기준인건비 산정 모형은 지역적 차별성과 인구구조의 특성에 있어 복지행정 수요를 체계적으로 반영하고 있지 못한 한계가 있다. 단적으로 지방자치단체 기준인건비 산정 모형에 65세 이상 인구와 장애인 인구 수만 포함되어 지속적으로 증가하고 있는 복지행정 수요 반영이 미흡하다(김희성 외, 2022).

나. 지자체 공무원 보직관리 및 교육훈련

1) 보직관리

1인의 공무원에게 하나의 직급이나 직위에 임용하는 것을 ‘보직(補職)’이라 하며 이는 행정기관의 장이나 보조기관 등 직제에 나타나는 직위에 배치하는 행위뿐만 아니라 보조기관 내에서 일정한 업무를 분장받는 행위도 포함하는 개념이다(시도공무원교육원, 2024).

지방공무원 보직관리의 원칙은 다음과 같다(지방공무원법 제30조의 5).

〈표 2-3-22〉 지방공무원법 제30조의 5

제30조의 5(보직관리의 원칙) ① 임용권자는 법령에서 따로 정하는 경우 외에는 소속 공무원의 직급과 직종을 고려하여 그 직급에 상응하는 일정한 직위를 부여하여야 한다. 다만, 제4조 제2항 제1호에 따라 계급 구분 및 직군·직렬의 분류가 적용되지 아니하는 공무원에 대하여는 자격·경력 등을 고려하여 그에 상응하는 일정한 직위를 부여하여야 한다.
② 소속 공무원을 보직할 때에는 해당 공무원의 전공분야·훈련·근무경력·전문성 및 적성 등을 고려하여 적격한 직위에 임용하여야 한다. 이 경우 보직관리 기준에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

그에 따른 지방공무원 임용령에서는 보직관리의 기준을 다음과 같이 정하고 있다(지방공무원 임용령 제7조).

〈표 2-3-23〉 지방공무원 임용령 제7조

<p>제7조(보직관리의 기준) ① 임용권자는 법령에서 따로 정한 경우와 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우를 제외하고는 소속 공무원을 하나의 직급이나 직위에 임용해야 한다.</p> <p>② 임용권자는 다음 각 호의 요건을 종합적으로 고려하여 소속 공무원을 적재적소에 임용해야 하며, 제8조의 4에 따른 다면평가를 실시한 경우에는 그 결과를 임용에 반영할 수 있다.</p> <p>1. 직위의 직무요건 가. 직위의 주요 업무활동, 나. 직위의 성과책임, 다. 직무수행의 난이도, 라. 직무수행요건</p> <p>2. 공무원의 인적요건 가. 직렬 및 직류, 나. 윤리의식 및 청렴도, 다. 보유 역량의 수준, 라. 경력, 전공분야 및 훈련 실적, 마. 그 밖의 특기사항</p> <p>③ 임용권자는 직무의 곤란성과 책임도에 따라 직위를 등급화하고, 소속 공무원의 경력과 실적 등에 따라 능력을 적절히 발전시킬 수 있도록 보직하여야 한다.</p> <p>④ 「지방공무원 교육훈련법」 제19조에 따라 국외교육훈련을 받았거나 6개월 이상의 교육훈련을 받은 공무원은 특별한 사정이 없으면 그 교육훈련 내용과 관련되는 직위에 보직하여야 한다.</p> <p>⑤ 특수한 자격증이 있는 공무원은 특별한 사정이 없으면 그 자격증과 관련되는 직위에 보직하여야 한다.</p> <p>⑥ 임용권자는 보직관리 시 성별, 장애 유무 등을 이유로 소속 공무원을 차별해서는 안 된다.</p> <p>⑦ 임용권자는 법 제30조의 5와 이 영에서 정하는 바에 따라 소속 공무원에 대한 보직관리 기준을 제정하고 시행하여야 한다.</p>

또한 분야별 보직관리제를 운영하고 있다(지방공무원임용령 제7조의 2).

〈표 2-3-24〉 지방공무원 임용령 제7조의 2

<p>제7조의 2(분야별 보직관리) ① 지방자치단체의 장과 지방의회의 의장은 4급 이하 공무원(시·군 및 자치구의 경우에는 5급 이하 공무원)을 전문 분야별로 양성·관리하기 위하여 그 기관의 조직을 관련 업무 분야별로 구분하여 공무원의 전보 등 인사관리를 해야 한다.</p> <p>② 생략</p> <p>③ 제1항에 따른 전문 분야의 구분기준 및 보직관리방법 등 분야별 보직관리를 위하여 필요한 사항은 교육부장관 또는 행정안전부장관이 정하는 기준에 따라 해당 지방자치단체의 장이나 지방의회의 의장이 정한다.</p>
--

전문직위제도 운영에 대한 규정은 다음과 같다(지방공무원임용령 제7조의 3).

〈표 2-3-25〉 지방공무원 임용령 제7조의 3

제7조의 3(전문직위의 지정 등) ① 지방자치단체의 장과 지방의회의 의장은 해당 기관의 직위 중 전문성이 특히 요구되는 직위를 전문직위로 지정하여 관리할 수 있으며, 직무수행요건이나 업무분야가 동일한 전문직위의 군(群)을 전문직위군으로 지정하여 관리할 수 있다.

② 제1항에 따른 전문직위에 대해서는 일정한 직무수행요건을 설정하고 해당 직위의 직무수행요건을 갖춘 사람을 전문관으로 선발하여 임용하여야 한다.

③ 전문직위에 임용된 공무원은 특별한 사유가 없으면 임용된 날부터 3년이 경과하여야 다른 직위에 전보할 수 있으며, 전문직위군에서는 5년이 경과하여야 전문직위군 외의 직위로 전보할 수 있다. 다만, 직무수행요건이 같은 직위 간에는 전보할 수 있다.

④ 제1항에 따른 전문직위 및 전문직위군에 제3항에 따라 전보가 제한되는 기간 이상 근무한 경력에 대해서는 교육부령 또는 행정안전부령으로 정하는 바에 따라 평정에서 우대해야 하며, 전문직위 중 수당 지급이 필요한 직위에 대해서는 예산의 범위에서 「지방공무원수당 등에 관한 규정」으로 정하는 바에 따라 수당을 지급할 수 있다.

⑤ 전문직위 및 전문직위군의 지정, 전문관의 선발 등 전문직위 및 전문직위군의 운영에 필요한 사항은 교육부장관 또는 행정안전부장관이 정하는 기준에 따라 지방자치단체의 장이나 지방의회의 의장이 정한다.

전문직위제도는 잦은 순환보직에 따른 전문성 부족 문제를 해소하기 위해 보다 전문성이 요구되는 분야에 계속 근무할 수 있도록 하는 제도이다. 전문성이 요구되는 직위에 적합한 경력과 자격을 갖춘 자를 선발·보직하여 장기근무를 유도하는 것이다.

〈표 2-3-26〉 필수보직기간

구분	4, 5급 이하	과장급	실·국장
일반직위	3년	2년	2년
전문직위	4년	3년	2년
전문직위군	8년	6년	4년

출처: “공무원 장기재직 유도로 공직 전문성 제고” [보도자료], 인사혁신처, 2024. 1. 17., https://www.mpm.go.kr/mpm/comm/newsPress/newsPressRelease/?boardId=bbs_0000000000000029&mode=view&cntId=3815#

한편 전문직위제 운영에 따라 전문관으로 지정되면 승진, 전보의 불리 등 여러 가지 우려할 점이 있으므로 이에 대한 적절한 지원과 보상이 요구된다. 서울특별시(2017.9)의 경우, 전문관에 대한 인센티브는 ① 승진 심사시 동일 조건일 경우 우대, ② 근평 시 기존 본인이 받은 근평 이상을 보장하고, 시 조정 평정 시 우대, ③ 국내·외 교육훈련 대상자 중 일정 비율을 전문관에게 할애, ④ 해외 출장 및 단기 연수, 표창 등 우대, ⑤ 전문관이라는 명칭을 대외적으로 사용하는 것을 허용하는 것을 제시하였다.

2) 교육훈련

지방자치단체의 장은 소속 지방공무원의 교육훈련을 위하여 필요한 시책을 수립·시행하여야 한다(지방공무원 교육훈련법 제8조 제1항).

〈표 2-3-27〉 지방공무원 교육훈련법 제3조 제1항

제8조(교육훈련기관) ① 특별시장·광역시장·특별자치시장·도지사 및 특별자치도지사(이하 "시·도지사"라 한다) 소속 지방공무원, 시·도회의의 의장 소속 지방공무원과 시·도 관할구역의 시·군·자치구의 시장·군수·구청장 소속 지방공무원, 시·군·구의회의 의장 소속 지방공무원에 대한 교육훈련은 「지방자치법」 제126조에 따라 시·도지사 소속으로 설치한 교육훈련기관(이하 "지방공무원교육원"이라 한다)에서 실시한다.

② 생략

③ 제1항 및 제2항에도 불구하고 5급 이상 지방공무원(5급 승진후보자를 포함한다)에 대한 교육훈련 중 대통령령으로 정하는 교육훈련은 「공무원 인재개발법」 제4조 제1항에 따라 행정안전부장관 소속으로 설치한 전문교육훈련기관¹⁰⁾에서 실시한다.

이에 대해 지방공무원 교육훈련법 시행령(약칭: 지방공무원교육법 시행령)에는 관련 내용이 규정되어 있다.

10) 행정안전부 산하 지방자치인재개발원이 대표적이다.

〈표 2-3-28〉 지방공무원 교육훈련법 시행령 제10조

제10조(교육훈련기관) ① 생략

② 법 제8조 제3항에서 “대통령령으로 정하는 교육훈련”이란 다음 각 호의 교육훈련을 말한다.

1. 5급 승진후보자를 대상으로 한 기본교육훈련(시·도지사의 요청에 따라 행정안전부장관이 필요하다고 인정하는 경우는 제외한다)
2. 법 제19조 제2항에 따라 행정안전부장관이 수립하는 국내 위탁교육훈련계획에 의하여 실시하는 장기교육훈련
3. 그 밖에 전국적인 통합운영이 필요하다고 행정안전부장관이 인정하는 교육훈련

또한 행정안전부장관이 필요하다고 인정하는 경우에는 지방자치단체의 장에게 교육훈련기관별로 전문교육훈련 과정의 설치를 권고할 수 있다(지방공무원 교육훈련법 제16조).

그 외, 위탁훈련, 교육훈련 등에 관해서도 규정하고 있다.

〈표 2-3-29〉 지방공무원 교육훈련법 제16조

제19조(위탁교육훈련) ① 지방자치단체의 장과 지방의회의 의장은 국내외 위탁교육훈련계획을 수립하여 소속 지방공무원을 국내의 기관에 위탁하여 일정한 기간 교육훈련을 받게 할 수 있다.

제22조(교육훈련의 요청) 교육부장관 및 행정안전부장관은 원활한 정책 협조를 위하여 지방자치단체의 장 또는 지방의회의 의장에게 국가정책에 관련된 교육훈련을 실시할 것을 요청할 수 있다. 이 경우 요청을 받은 지방자치단체의 장 또는 지방의회의 의장은 이에 따라야 한다.

또한, 지방공무원 교육훈련법 시행령에는 교육훈련을 기본교육훈련, 전문교육훈련, 기타교육훈련으로 구분하고 있다.

〈표 2-3-30〉 지방공무원 교육훈련법 시행령

제4조(교육훈련의 구분) 교육훈련은 다음 각 호와 같이 구분한다.

1. 기본교육훈련: 신규임용후보자, 신규임용자, 승진후보자 및 승진한 사람에 대하여 공무원으로서 필요한 능력과 자질을 배양할 수 있도록 하기 위한 교육훈련

- 2. 전문교육훈련: 공무원이 담당하고 있거나 담당할 직무분야에 필요한 전문적인 지식 및 기술을 습득할 수 있도록 하기 위한 교육훈련
 - 3. 기타교육훈련: 제1호 및 제2호의 교육훈련에 속하지 아니한 교육훈련으로서 소속 기관의 장의 명에 의하거나 공무원 스스로 하는 직무 관련 학습 및 연구 활동
- 제5조(교육훈련의 방법) ① 교육훈련은 그 목적을 가장 효율적으로 달성할 수 있는 방법으로 실시하여야 한다.
- ④ 지방자치단체의 장과 지방의회의 의장은 필요하다고 인정하는 경우에는 중앙행정기관과 다른 지방자치단체 소속의 교육훈련기관이나 민간 교육훈련기관에서 실시하는 교육훈련 과정을 소속 공무원의 전문교육훈련 과정으로 지정할 수 있다.

공무원의 교육훈련은 승진에도 반영하고, 인사관리(지방공무원 교육훈련법 시행령 제7조 및 제12조)에도 반영해야 한다.

〈표 2-3-31〉 지방공무원 교육훈련법 시행령 제7조 및 제12조

- 제7조(교육훈련 이수시간의 승진 반영 등) ① 5급 이하 일반직 공무원에 대해서는 별표 1의 방법 및 기준에 따라 교육훈련 이수시간을 승진임용에 반영하여야 한다.
- ③ 제1항에 따라 승진임용에 적용할 연간 교육훈련 이수시간, 교육훈련의 내용, 그 밖에 교육훈련의 운영에 필요한 사항은 이 영 및 교육부장관과 행정안전부장관이 따로 정하는 범위에서 지방자치단체의 장과 지방의회의 의장이 정한다. 이 경우 지방자치단체의 장과 지방의회의 의장은 직렬 또는 직급 등 적정기준에 의한 구분 단위별로 그 내용을 달리 정할 수 있다.
- 제12조(교육훈련과 인사관리) ① 지방자치단체의 장(소속 기관의 장을 포함한다)과 지방의회의 의장은 신규임용후보자 및 신규임용자를 담당 직급과 직무에 보직(補職)할 때에는 그 직급과 직무분야에 상응하는 기본교육훈련 과정을 이수하게 한 후에 보직해야 한다.
- ② 지방자치단체의 장과 지방의회의 의장은 5급 공무원으로의 승진임용을 할 때에는 특별한 사유가 없으면 5급 승진후보자 기본교육훈련 과정을 이수한 사람 중에서 승진임용해야 한다.
- ③ 지방자치단체의 장과 지방의회의 의장은 특별한 사유가 없으면 교육훈련을 받은 지방공무원을 교육훈련 이수분야와 관련된 분야에 보직해야 한다.
- ④ 지방자치단체의 장과 지방의회의 의장은 위탁교육훈련을 실시할 때에는 교육훈련 이수 후의 보직 분야를 미리 지정하여 교육훈련을 실시하고, 교육훈련 이수 후에는 특별한 사유가 없으면 그 분야에 보직해야 한다.

그 외 지방공무원 교육훈련 운영지침에는 장기교육훈련이 규정되어 있다. 국내 위탁교육훈련(지방공무원 교육훈련법 제19조 및 지방공무원 교육훈련법 시행령 제30조)에 근거하며, 지방공무원 대상 장기교육훈련은

지방자치인재개발원, 통일교육원, 시도교육원, 민간위탁기관 등에서 이루어진다.

〈표 2-3-32〉 지방공무원 장기교육훈련 과정

기관	과 정 명	직 위	교육 대상	기간	연 령
지방 자치 인재 개발원	고위정책과정	시·도 국장, 시·군·구 부단체장	지방 3·4급	43주	만 56세 이하
	고급리더과정	시·도 과장, 시·군·구 국장	지방 4급	43주	만 56세 이하
	중견리더과정	시·도 계장, 시·군·구 과장	지방 5급	43주	만 55세 이하
	여성리더과정	지방6급 공무원	지방 6급	43주	만 53세 이하
	글로벌리더과정	지방5급 이하 공무원	지방 5급 이하	43주	만 52세 이하
통일 교육원	통일정책 지도자과정	시·도 국장 및 과장, 시·군·구 국장 및 부단체장	지방 3·4급	43주	만 53세 이하
	통일미래 기획과정	시·도 계장, 시·군·구 과장	지방 5급	6개월 (연 2회)	만 50세 이하
시·도 교육원			지방 6급 이하	만 53세 이하	1년 이내
○○○민간위탁			지방 6급 이하	만 53세 이하	1년 이내

다. 지자체 복지행정 인력

1) 사회복지전담공무원 제도

우리나라는 사회복지 업무를 전문적으로 수행하기 위하여 사회복지전담공무원제도를 운영하고 있다. 1970년 사회복지사업법 제정으로 만들어진 사회복지사 자격증 제도를 통해, 자격증을 취득한 전문인력이 1987년 사회복지전문요원(별정직 7급)으로 배치가 되었고, 2000년 기초생활보장제도 시행을 계기로 일반직(사회복지직)으로 전환되어 선발되고 있다.

사회복지 직렬 설치의 배경에는 민원 대상자의 특수성과 업무의 특수성이 있었다. 취약계층을 대상으로 하므로 이에 대한 윤리, 상담기술, 자활기술 등이 요구되었고, 대상자 선정에 대한 기술과 실태 파악 등의 효율적인 관리가 요구되었기 때문이다.

사회복지전담공무원은 사회(담당)공무원 혹은 사회복지공무원과는 구분된다. 사회복지직이 아니라도 사회복지 업무를 담당할 수 있기 때문이다. 사회복지전담공무원 제도 운영에 대한 평가는 공공복지행정 영역에 사회복지 전문직이 도입되어 복지행정의 전문성, 효율성, 지역 내 민관협력 등 국민의 복지증진에 기여하였다는 긍정적인 평가가 있다.

또한 사회복지전담공무원의 인건비는 2004년까지 국고에서 지원되었으나 2005년에 지방으로 이양되어 지자체가 전액 부담하고 있다.

현재 사회복지전담공무원(행정직군의 사회복지 직렬의 사회복지직류) 제도는 사회보장급여의 이용·제공 및 수급권자 발굴에 관한 법률(이하 ‘사회보장급여법’) 등에서 규정하고 있다(제43조).

〈표 2-3-33〉 사회보장급여의 이용·제공 및 수급권자 발굴에 관한 법률 제43조

제43조(사회복지전담공무원) ① 사회복지사업에 관한 업무를 담당하게 하기 위하여 시·도, 시·군·구, 읍·면·동 또는 사회보장사무 전담기구에 사회복지전담공무원을 둘 수 있다. ② 사회복지전담공무원은 「사회복지사업법」 제11조에 따른 사회복지사의 자격을 가진 사람으로 하며, 그 임용 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다. ③ 사회복지전담공무원은 사회보장급여에 관한 업무 중 취약계층에 대한 상담과 지도, 생활실태의 조사 등 보건복지부령으로 정하는 사회복지에 관한 전문적 업무를 담당한다. ④ 국가는 사회복지전담공무원의 보수 등에 드는 비용의 전부 또는 일부를 보조할 수 있다. ⑤ 시·도지사 및 시장·군수·구청장은 「지방공무원 교육훈련법」 제3조에 따라 사회복지전담공무원의 교육훈련에 필요한 시책을 수립·시행하여야 한다.
--

사회복지전담공무원 임용 등은 지방공무원 임용령에서 정하는 바에 따른다(사회보장급여법 시행령 제23조).

사회복지전담공무원이 담당하는 사회복지에 관한 전문적 업무는 다음과 같다(사회보장급여법 시행규칙 제8조).

〈표 2-3-34〉 사회보장급여법 시행규칙 제8조

제8조(사회복지전담공무원의 업무) 법 제43조 제3항에 따라 사회복지전담공무원이 담당하는 사회복지에 관한 전문적 업무는 다음 각 호와 같다. 1. 취약계층 발굴 및 상담과 지도, 사회복지에 대한 욕구조사, 서비스 제공 계획의 수립, 서비스 제공 및 점검, 사후관리 등 통합사례관리에 관한 업무 2. 사회복지사업 수행을 위한 취약계층의 소득·재산 등 생활실태의 조사 및 가정환경 등 파악 업무 3. 사회복지에 대한 종합적인 정보제공, 안내, 상담 업무
--

그러나 사회보장급여법 시행령(제23조) 및 같은 법 시행규칙(제8조)에 사회복지전담공무원의 임용 및 업무를 제시하고 있으나, 사회복지담당공무원과 구분되는 명확한 업무 분장 및 전담기구에서의 역할 등은 제시되어 있지 않다. 이로 인해 지방자치단체 복지행정의 전문성 저하 및 사회복지 전담인력의 사기가 저하되고 있다.

2) 임용

법령에 따르면, 임용이란 ‘신규임용, 승진임용, 전직(轉職), 전보, 겸임, 파견, 강임(降任), 휴직, 직위해제, 정직, 강등, 복직, 면직, 해임 및 파면’을 말한다(지방공무원 임용령 제2조(용어의 정의)).

신규임용은 적정 인력 확보에서 매우 중요하며 2가지 과제가 있다. 하나는 양적인 측면에서 적절성을 확보하는 것이고, 질적인 측면에서는 역량 있는 인력을 확보하는 것이다.

적정 인력 확보 문제는 여러 선행 연구에서 지적된 바 있다. 해당 문제가 발생하는 것은 무엇보다 적정 인력 산정에 대한 제도적 장치가 부재하

기 때문이다(김희성 외, 2022). 복지 수요의 증가 및 복지 제도의 확충에 따른 업무량의 지속적 증가에도 불구하고 적정 인력이 확보되지 못하고 있는데, 이를 해결하기 위해 지방자치단체 복지행정 적정 인력 산정의 제도적 장치가 마련될 필요가 있다.

사회복지직의 신규임용은 배치 인원에 대한 수요조사를 근거로 임용시험 공고를 통해 공개 경쟁을 거쳐 임용한다. 사회복지사 3급 이상의 자격증을 소지한 자에 한하여 제한경쟁 방식으로 진행되며, 과목 선택형 필기 시험을 거쳐 합격자를 임용한다. 다른 직렬과 달리 사회복지직의 경우, 주된 업무는 행정 과정에서 사회복지의 윤리와 가치를 구체적인 정책과 행정으로 실현시키는 일이며, 이러한 기술을 가진 사람들을 우선적으로 임용하고자 한다. 그러나 이러한 기대와는 달리 최근에는 취업난 등으로 인하여 여러 방식으로 사회복지사 자격증을 취득하고 공직에 진입하는 사례가 증가하고 있다. 이로 인해 다양한 배경을 가진 인력이 입문하는 장점이 있으나 한편으로 사회복지사로서의 정체성과 능력을 가진 인력을 선발하는 데 한계를 보이고 있다고 평가되기도 한다.¹¹⁾ 그렇기에 우수 인력 확보를 위한 채용제도의 개선이 요청된다. 현재와 같이 단순히 사회복지사 자격 소지자를 요건으로 하여 운영되는 것은 개선이 필요하다(최지선 외, 2021).

또한 시·도의 인력 충원은 시·군·구에서 전입 시험을 통해 이루어지고 있다. 이 때문에 시·군·구에서는 우수 인력 유출 문제가 발생하고 있다. 또한 8급 이하 위주로 인력을 충원하고 있어 현장 경험과 전문성이 있는 6~7급까지 확대할 필요성도 언급된다. 동시에 시·도와 시·군 간 인사교류의 확대도 제시되고 있다. 이러한 논의들이 시·도의 복지 기능을 강화

11) 신규 복지직의 경우, 낮은 복지 전공 비율(30% 내외 추정)과 복지 마인드의 부족 등 업무수행을 위한 지식과 기술에서 한계를 보이고 있다(한국보건복지인력개발원, 2016. 6.9.).

하고, 전문적인 인력을 확보하는 데 합리적인 방식인지 충분한 검토가 필요하다.

승진임용에서 승진이란 ‘하위계급에 재직 중인 공무원이 상위계급으로 임용되는 것’으로 이는 책임이 증가하고 보수가 높아지며, 보다 큰 명예나 지위를 갖는 효과가 있어 재직 공무원들의 최대 관심 사항 중 하나이다(시도공무원교육원, 2024). 승진이 관료제 내에서 중요한 이유는 다양하지만, 복지행정과 관련하여 핵심적인 사항은 업무통솔 과정에서 상급자가 가진 ‘의사결정권’ 때문이다. 중요한 판단과 결정이 필요할 경우, 전문적이고 효율적인 의사결정이 요청되며 그 판단에 따라 업무의 성격과 결과가 달라진다. 즉 승진을 통해 바람직한 의사결정권이 행사되어야 하는 것이다. 본래 공정한 승진은 객관적인 기준과 성과에 따라 나타나야 하지만 현실적으로 이러한 체계가 작동하지 않는 경우가 있다. 또한 하위 직급에서 상위직급으로 올라갈수록 직급은 제한적이기 때문에 개인 간 경쟁이 치열하다. 이뿐만 아니라, 직렬 간에는 조직 내 정치가 작동하여 불균형적인 결과가 나타나고 있다고 보고된다. 특히 시·군·구 사회복지직 관리직급(4~6급)의 경우 그러한 격차가 심한 것으로 보고된다.

〈표 2-3-35〉 2023년 시·군·구 공무원 직렬별 직급별(4~6급) 현황

(단위: 명)

직렬 구분	직렬별 총원	4급 (현원)	총원 대비 비율	5급 (현원)	총원 대비 비율	6급 (현원)	총원 대비 비율
행정	110,382	1,074	1%	7,804	7%	30,640	28%
사회 복지	29,604	61	0%	687	2%	5,289	18%
시설	31,893	265	1%	1,899	6%	8,661	27%
농업	7,422	35	0%	500	7%	2,130	29%

출처: 한국사회복지행정연구회(2023). 내부자료

직렬에 따라 격차가 발생하고 그 격차가 합리적 근거에 바탕을 둔 것이 아니라면 개인의 입장에서 적극적인 업무를 수행하기 어렵고, 직렬 전체에 부정적인 영향을 미치게 된다. 무엇보다 전문적인 판단과 결정을 요구하는 경우에도 일반행정적 관점이 우선적이면 그 결과는 최종적으로 시민에게도 부정적인 영향을 미치게 된다. 그러므로 조직 내 균형적인 인사 관리가 요청된다고 할 수 있다.

3) 보직관리

인사관리에서 보직관리는 매우 중요하다. ‘적재적소’의 원칙을 적용하는 것이 일반적이다. 그러나 복지 분야 인사관리 실태를 보면 이러한 원칙이 적용되지 않는 경우가 많은 것으로 보고된다.

〈표 2-3-36〉 보직관리의 원칙

직위의 직무요건	공무원의 인적요건
① 직무의 종류 및 전문성 ② 직무에 필요한 능력 수준 ③ 직무에 필요한 인격 특성 ④ 직무의 조직상의 비중 ⑤ 기타 당해 직무수행에 필요한 요건	① 직류 ② 경력·학력 및 전공분야 ③ 훈련실적 ④ 정책 판단 또는 업무추진 능력 ⑤ 통솔능력 ⑥ 성품 및 신망도, 청렴도, 건강 ⑦ 기타 특기사항

출처: “2024 공통교재 지방공무원 인사제도”, 시도공무원교육원, 2024, 행정안전부 지방자치인재개발원, 시도공무원교육원, p.92.

김보영(2021)에 따르면, 대표적인 것이 사회복지 업무 관리자나 담당자의 직무에 부합하여 인력을 배치하지 않는 것이다. 복지 정책부서 혹은 주무부서에 복지직이 아닌 인력을 배치한다든지, 복지팀장 직위에 타 직렬을 배치하는 경우이다. 현장 인터뷰에 따르면, 직무요건이나 인적 요건

이 아닌 승진 경로의 필수 과정으로 인력을 배치하거나, 그 외 비합리적인 이유로 인력을 배치하는 것을 포함한다.

또한, 보직관리와 관련해 특별히 쟁점이 되는 것은 복수 직렬제도이다(김이배, 2017). 일정 업무를 수행하는 1개의 직위에 담당 업무와 관련 있는 직렬들로 해당 직위의 정원을 복수로 책정하는 것이다. 이를테면, 특정 사회복지 업무에 사회복지 직렬도 일을 할 수 있고, 행정직렬도 일을 할 수 있게 하는 것이다. 또 다르게는 일반 행정 업무에도 사회복지 직렬이 근무할 수 있도록 하는 것이다.

정부에서 복수 직렬제도를 도입한 목적은 여러 가지가 있는데, 첫째, 가용 가능한 인력풀을 확대함으로써 더 우수한 인재를 적재적소에 활용할 수 있게 되어 인력 운용의 폭을 넓힐 수 있기 때문이다. 둘째, 획일화된 직류·직렬 개념을 탈피하여 내부 구성원 간 선의의 경쟁을 강화하여 역량 및 성과 중심의 합리적인 풍토를 확산시켜 궁극적으로 정부조직의 경쟁력 강화에 기여하기 위함이다. 그 외에 기술 인력의 공직 임용 확대 및 소수 직렬의 보호이다. 즉 기술직과 소수 직렬에게 개인 실적에 따라 승진·전보할 수 있는 자리를 확대하여 공직생활에 희망을 주기 위함이다. 결과적으로 본다면 복수 직렬제도의 목적은 인력 운영의 유연성을 확보하기 위한 것으로 볼 수 있다(한국행정학회, 2013).

사회복지 업무의 경우, 전문적 업무와 일반행정적 업무가 혼재되어 있기에 복수 직렬제도의 적용에 매우 취약하다고 평가된다. 일정 부분 인력 운영의 유연성을 위한다는 측면에서 활용할 수 있으나, 문제는 그것이 남용될 정도의 수준이기 때문이다. 이를테면, 광역 사회복지 관련 부서에 팀장(6급, 계장 혹은 담당이라고도 함)은 대부분 복수 직렬화되어 사회복지직과 기타 직렬(행정직 등)이 모두 진출할 수 있는 것처럼 되어 있으나, 실제 운영은 기타 직렬 중심으로 운영되고 있기 때문이다. 사회복지직 내

직급의 비율도 중요하지만 실제 수행하는 업무의 자리, 즉 보직에서의 질이 업무성과에 더 큰 영향을 미치기 때문에 복수 직렬제도는 극히 세심하게 활용될 필요가 있다(김이배, 2017).

또한 인력 배치가 협소하게 운영되고 있는 것도 개선이 필요하다. 사회 복지 업무가 확대됨에 따라 단순히 사회복지 업무 그 자체뿐 아니라 업무 관련성이 높은 예산, 회계, 조직, 감사, 의회, 교육, 보건 등의 분야에 사회복지직이 배치될 필요가 있다. 감사 분야의 배치 사례를 보면, 사회복지 분야의 경우, 사회복지 관련 지침이 매우 복잡하고 다양하여, 일반 행정직렬이 감사를 수행할 경우, 깊이 있는 감사를 수행하는 데 어려움을 보인다. 획일적인 회계감사에 그쳐 실질적인 상담 이행 정도나 사각지대 발굴의 적극성 등 본래의 사회복지 업무 이행에 대한 질적 감사가 이루어지지 않고 있는 실정이다. 이런 경우, 사회복지직이 감사를 하게 된다면 사회복지 업무에 대한 이해도가 높아 질적 감사가 가능하고, 예산 남용에 대한 깊이 있는 문제 파악과 제도 개선이 가능하게 될 것이다.

그 외에 관료제 특유의 ‘순환보직제’에 의해 인력 이동이 빈번하여 업무 안정성 및 책임성에 크게 저해되는 상황이므로, 직무의 성격에 따라 장기근속이 필요한 업무의 경우 및 보직 중요도에 따라 전문직위제도를 적극 활용할 필요가 있다.

4) 교육훈련

교육훈련과 관련하여, 시·도지사 및 시장·군수·구청장은 지방공무원 교육훈련법(제3조)에 따라 사회복지전담공무원의 교육훈련에 필요한 시책을 수립·시행하여야 한다(사회보장급여법 제43조 제5항).

그러나 지방자치인재개발원 및 시도 공무원교육기관에서 지방자치단

체 복지공무원(전담 및 담당)을 대상으로 하는 교육은 일부 전문 과정에 국한되어 있다.

공무원의 보건복지에 관한 교육훈련은 한국보건복지인재원법 및 한국 보건복지인재원법 시행령에 의거하여 보건복지인재원에서 이루어지고 있다.

한국보건복지인재원법은 한국보건복지인재원을 설립하여 보건복지에 관한 교육·훈련 등의 업무를 수행하게 함으로써 보건복지 관련 업무에 종사하는 자 등에게 전문성을 높이는 기회를 제공하고 보건복지 분야의 발전을 도모하여 국민의 삶의 질 향상에 이바지함을 목적으로 한다(제1조). 한국보건복지인재원이 수행하는 사업은 다음과 같다(한국보건복지인재원법 제6조 제1항).

〈표 2-3-37〉 한국보건복지인재원법 제6조 제1항

- | |
|--|
| <p>제6조(사업) ① 인재원은 다음 각 호의 사업을 수행한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 보건복지 분야 교육훈련 등에 관한 조사·연구 및 종합계획의 수립 2. 보건복지 관련 업무 종사자, 공무원 및 사회복지무원 등에 대한 교육훈련 3. 보건복지 분야 교육훈련 프로그램·콘텐츠의 개발·보급 및 관리 4. 보건복지 분야 전문가 및 교육훈련 강사의 양성 5. 보건복지 분야 교육훈련 등에 관한 품질관리 및 지원사업 6. 보건복지 분야 교육훈련 등에 관한 협력체계 구축·운영 및 국제협력사업 7. 보건복지 분야 교육훈련 등에 대한 통합정보시스템 구축 및 운영 8. 국내외 보건복지 관련 정보·자료의 수집·분석, 통계 작성 및 간행물 발간 9. 보건복지 분야 자격 관련 역량개발사업 10. 보건복지 정책에 대한 정보 제공 및 홍보 사업 11. 제1호부터 제10호까지의 사업과 관련한 위탁·수탁 및 부대사업 |
|--|

향후 한국보건복지인재원의 기능은 보다 강화될 필요성이 있다. 복지 정책 환경의 변화에 그에 따른 적극적인 대응을 위해서는 공무원의 역량 강화가 필수적이다. 특히 공무원 교육 위탁사업을 수행해오고 있지만 주로 시·군·구 공무원을 중심으로 운영되고 있어 시·도 공무원에 대한 교육

프로그램 강화가 요구되며, 광역 기능이 강화됨에 따라 직위와 직급별로 보다 전문적이고 세분화된 교육 프로그램 운영이 요구된다.

라. 지자체의 복지 조직 및 인력 관련 제도의 쟁점 종합

그간 중앙정부 주도의 사회복지 정책 확대 과정에서 공공복지 전달체계와 관련한 일련의 개편이 있었으나 주로 기초자치단체 중심으로 진행되어 광역자치단체 복지행정 체계에 대한 정책적 고려는 미흡했다. 또한 복지 업무가 확대되는 과정에서 복지행정 조직체계와 인력 운용에 대한 체계적이고 통합적 접근이 아닌 특정 사업 추진을 위한 임시적이고 개별적인 접근방식으로 추진된 점 또한 한계점으로 평가된다.

일반적인 지방자치단체 조직 및 인력에 관한 사항은 「지방자치법」, 「지방공무원법」, 「지방공무원 교육훈련법」 등에서 규정하고 있다. 그 외 지방자치단체의 복지행정에 관해 「사회보장기본법」, 「사회보장급여의 이용·제공 및 수급권자 발굴에 관한 법률」, 「사회복지사업법」, 「한국보건복지인재원법」 등에서 추상적 수준으로 산발적으로 규정하고 있다. 현재 광역자치단체를 포함한 지방자치단체 복지행정의 조직 및 인력과 관련해 포괄적이고 직접적으로 규정하는 법령이 없다는 점은 제도에 관한 근본적인 쟁점 사항이다. 지방자치단체 복지행정의 주요 쟁점 사항을 구체적으로 정리하면 다음과 같다.

첫째, 사회보장 전담기구 및 전담인력 관련 법적 규정이 미흡하다. 「사회보장급여법」이 사회보장사무 전담기구(제42조) 및 사회복지전담공무원(제43조)을 규정하고 있음에도 불구하고, 같은 법 시행령이나 시행규칙을 통해 전담기구 및 전담공무원과 관련하여 계획 수립 등을 통한 체계적 관리 및 효율적 운영 등에 관한 별도의 규정이 없으며, 사회보장사무 전

담기구(제42조)에는 시·도에 대한 규정 자체가 존재하지 않는다.

둘째, 기준인건비 산정 모형은 지자체의 복지행정 수요를 체계적으로 반영하지 못하고 있다. 광역자치단체의 복지행정 인력 관련 제도는 「지방자치단체의 행정기구와 정원기준 등에 관한 규정」에 따라 운영되며, 정원관리제도인 기준인건비 제도의 적용을 받고 있다. 그러나 기준인건비 산정의 구조적인 한계는 지자체 복지행정의 수요를 고려한 적정 인원을 확보하는 데 제약 요인으로 작용하고 있다.

셋째, 사회복지전담인력과 사회복지담당인력 구분의 명확한 법적 근거가 없는 가운데 적정 인력 산정에 대한 제도적 장치가 부재하다. 복지 수요의 증가 및 복지 제도의 확충에 따라 지방자치단체의 업무량이 지속적으로 증가함에도 불구하고 사회복지전담인력의 양적 확대가 이루어지지 않고 있을 뿐만 아니라 사회복지 업무의 전문성을 반영한 직위 및 역할 배분이 이루어지지 못하고 있다. 이로 인해 지방자치단체 복지행정의 전문성 저하 및 사회복지 전담인력의 사기가 저하되고 있다.

넷째, 사회복지전담공무원에 대한 체계적 보직관리가 취약하다. 지방공무원법과 지방공무원 임용령 등에 따라 보직관리를 하고 있으나 사회복지직의 경우 보직관리 원칙이 준수되지 않고 있다. 특히 인력 운용의 유연성과 효율성 제고라는 명분으로 도입된 복수 직렬제도는 실제 운영은 사회복지직 외 직렬의 승진경로로 활용되거나 인사 적체 해소 차원에서 운영되는 경우가 많은 것으로 보고된다. 향후 복수 직렬제도는 보다 신중하게 운영될 필요가 있고, 다양한 복지행정 업무 중 전문적이고 총괄적인 의사결정이 요구되는 보직의 경우, 가능하면 복지직을 배치하여 업무의 전문성과 효과성이 담보될 수 있도록 하는 인사관리가 요청된다.

다섯째, 광역자치단체와 기초자치단체 간 사회복지직 인사교류의 개선이 필요하다. 광역자치단체가 사회복지직 인력을 충원하는 주된 방식은

시·군·구의 사회복지직 인력 대상의 전입 시험이다. 시·군·구 입장에서는 우수 인력 유출 문제가 발생하고, 이로 인해 일부 시·군·구 단체장은 일방적인 전입 시험 폐지를 요구하거나 혹은 재정지원 등 우수 인력 유출에 따른 보상을 요구하기도 하였다. 또한 전입을 통한 충원 인력 급수도 8급 비중이 지배적이다. 8급 중심의 충원에서 벗어나 다양한 직급의 인력이 충원될 수 있도록 개선될 필요가 있다. 광역과 기초 간 인사교류 확대라는 방향은 바람직하지만, 광역과 기초 간 상시적인 소통 채널을 마련하여 인력 충원에 대한 협력을 모색할 필요가 있다.

여섯째, 복지행정 업무수행의 안정성을 확보하기 위한 인력 운용이 취약하다. 복지행정이 복잡해지고 전문화되고 있음에도 불구하고 일반적인 순환보직에 따른 인력 이동이 빈번하여 업무수행의 안정성과 책임성이 저하되고 있다. 전문직위제 등 인력 관리 제도를 적극 활용할 필요성이 제기된다.

일곱째, 사회복지담당공무원에 대한 교육훈련체계가 미흡하다. 사회복지담당공무원은 별도의 규정 없이 일반적인 지방공무원 교육훈련 체계가 적용되고 있어 업무수행에서의 전문성을 확보하기 위한 제도적 지원이 취약한 상황이다.



제3장

광역자치단체 복지 부문 관련 현황 분석

제1절 복지 지출 현황 분석

제2절 복지 직제 현황 분석

제3절 복지 인력 현황 분석



제 3 장

광역자치단체 복지 부문 관련 현황 분석

제1절 복지 지출 현황 분석¹²⁾

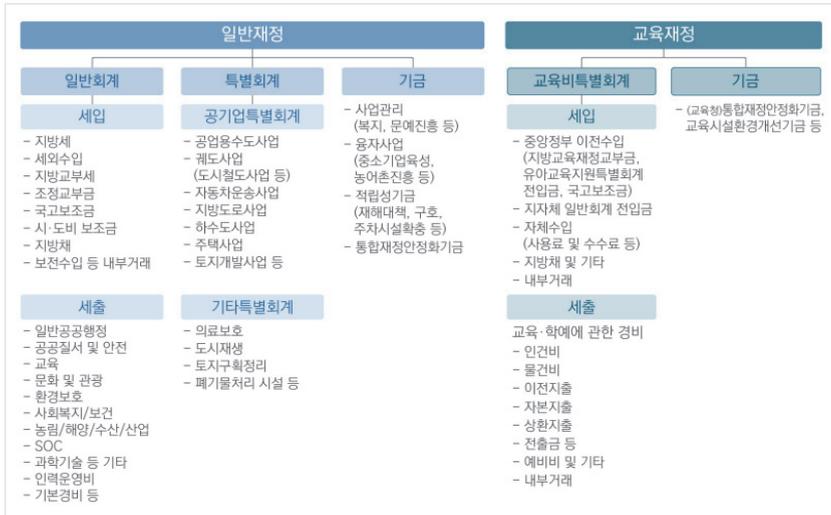
1. 중앙정부와 지방자치단체의 재정 규모

지방자치단체의 복지 지출 규모를 살펴보기에 앞서, 우선 중앙과 지방 정부의 재정 구조 및 규모 변화 추이를 간략하게 살펴본다. 「지방자치법」 제141조와 제159조 및 「지방재정법」 제9조에 따르면 지방자치단체의 회계는 일반회계와 특별회계, 그리고 필요시 설치운영할 수 있는 기금으로 구분된다. 지방정부의 일반재정은 일반회계와 특별회계(공기업특별회계, 기타특별회계) 및 기금으로 구성되며 교육자치단체의 교육재정은 교육비특별회계와 기금 등으로 구성된다. 일반재정의 일반회계와 특별회계, 그리고 기금을 합한 통합재정의 수입과 지출을 합한 금액에서 회계 간 또는 기금 간의 내부거래와 보전지출을 제외한 금액이 통합재정수입과 지출이다. 행정안전부가 발표하는 지방자치단체 통합재정개요(2023)에 따르면 2023년도 지방정부의 통합재정수입은 285.9조 원, 통합재정 지출은 300.7조 원 규모이다([그림 3-1-1] 참고). 이러한 지방자치단체의 재정 흐름은 [그림 3-1-2]와 같이 중앙정부로부터 이전되는 교부세와 국고보조금, 그리고 세외수입, 지방채, 보전수입 등으로 구성된다. 17개의 광역자치단체와 226개의 기초자치단체를 포함한 총 243개의 지방자

12) 본 절에서 논의하는 지방정부 재정 현황의 시계열 비교의 시점을 일관되게 유지하고자 하였으나, 자료의 출처에 따라, 또는 중앙-지방 간 재정 관계 규모를 통합재정, 재정사 용액, 예산 및 결산 기준 등에 의해 상이한 경우가 있어 일부 동일한 시계를 적용하지 못하였음.

치단체는 중앙정부에서 광역자치단체로, 다시 광역자치단체에서 기초자치단체로 재정이 배분되는 과정에서 도 단위와 시·군·구 단위에서 또는 특별시, 광역시와 자치구 간의 배분 등 다양한 양상이 나타날 수 있다.

[그림 3-1-1] 지방재정의 구성

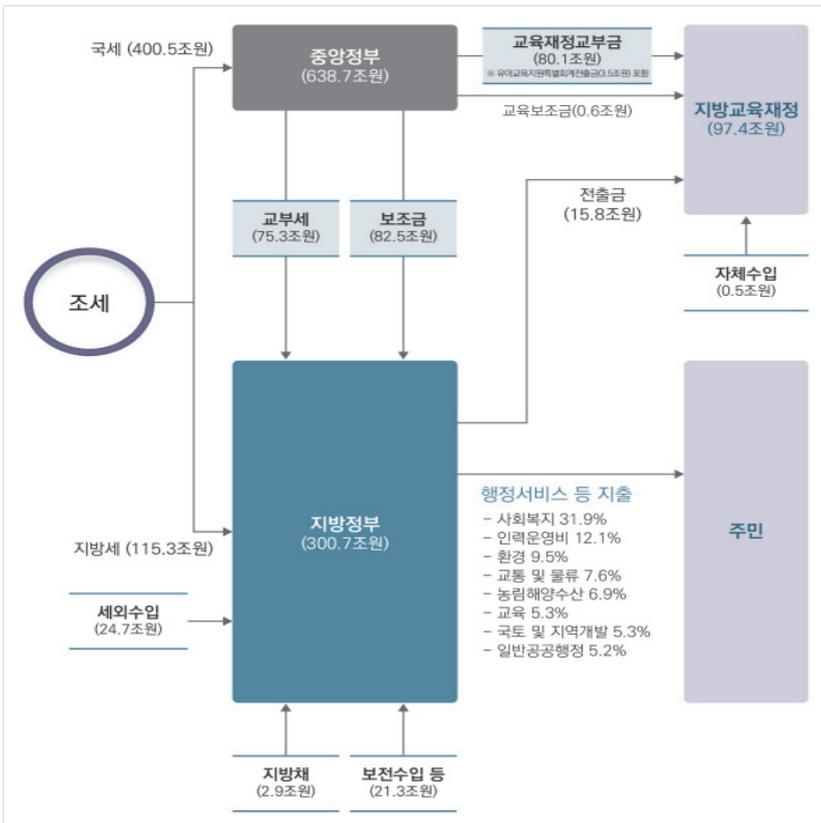


출처: “2023년 대한민국 지방재정”, 국회예산정책처, 2023, p.22, <https://nabo.go.kr/q/K49Ydvb5>

최근 10여 년간 중앙정부의 재정 규모는 꾸준히 증가하였으며 이와 동시에 지방자치단체의 재정 규모 역시 지속적인 증가 추세를 보인다. 본예산 기준 중앙정부의 2023년도 총지출 규모는 일반회계 예산 369.4조 원과 특별회계 71.6조 원, 기금 197.7조 원을 총합하여 638.7조 원에 이른다. 정부 재정정보공개시스템 열린재정 누리집에서는 2015년부터 자료를 공개하고 있는데, 2015년의 정부 총지출 규모 375.4조 원 대비 70.1%가 증가한 규모이다. 같은 기간에 지방자치단체의 총지출 규모는 2015년 168.1조 원에서 2023년에는 300.7조 원으로, 중앙정부 총지출

증가율보다 8.8%p 높은 78.9%로 증가하였다. 지난 10여 년간 지방자치단체와 중앙정부 모두 총지출 규모가 가파르게 상승한 것과 관련하여 박은형(2023)은 중앙정부의 경우 코로나19 대응 등을 위한 확장적 재정지출의 영향이 뚜렷하고, 지자체 재정은 지속적인 재정분권 추진에 따른 세율 인상과 자산의 가치상승 등에 기인한 것으로 보았다.

[그림 3-1-2] 지방자치단체 재정의 구성 및 흐름(2023년 기준)



출처: "2023년 대한민국 지방재정", 국회예산정책처, 2023, p.7, <https://nabo.go.kr/q/K49Ydvb5>

〈표 3-1-1〉 연도별 중앙정부 및 지자체 본예산 기준 총지출 규모의 변화

(단위: 조 원)

	2015	2017	2019	2021	2023
중앙정부(A)	375.4	400.5	469.6	558.0	638.7
일반회계	208.7	224.4	279.1	314.8	369.4
특별회계	51.4	50.2	49.8	60.2	71.6
기 금	115.3	125.9	140.7	182.9	197.7
지방자치단체(B)	168.1	190.2	252.7	259.4	300.7
지방교육(C)	54.3	59.1	69.3	71.9	97.4
통합재정 규모 (A+B+C)	597.8	649.8	791.6	889.2	1,036.9

주: 각 연도 통합재정 총지출액이며, 본예산 기준임.

출처: “재정통계 총지출”, 기획재정부, 2015-2023, 열린재정 재정정보공개시스템, <https://www.openfiscaldata.go.kr/op/ko/sm/UOPKOSMA07?acntYrFr=2015&acntYrTo=2023&langCd=ko> 자료를 재구성하여 제시

지방자치단체 유형별로 재정지출 규모의 변화를 살펴보기 위해 2015년부터 격년 단위로 총지출 규모와 그 비중을 〈표 3-1-2〉에 제시하였다. 2023년 기준으로 일반회계와 특별회계를 합한 통합재정지출 순계액 300.7조 원 가운데 광역자치단체의 지출이 91.6조 원(30.5%), 기초자치단체의 지출이 209조 원(69.5%)을 각각 차지한다. 반면 2015년 통합재정지출 순계액 168.1조 원 중에서 광역자치단체의 지출이 57.0조 원(33.9%), 기초자치단체의 지출이 111.1조 원(66.1%)을 각각 차지한다. 지방재정에서 광역과 기초자치단체의 비율은 대략 3:7의 구조를 유지하고 있으나 2015년 이후 광역의 비중이 점진적으로 감소하고 대신 기초자치단체의 지출 비중이 꾸준히 확대되고 있다. 기초자치단체의 통합재정지출은 시 지역이 기초자치단체 총지출 예산의 절반 가까이 차지하고 있다. 2023년 기준 기초자치단체 총지출 예산 209조 원 중에서 108.1조 원이 시 지역 예산이었고, 군 지역과 자치구 예산은 각각 48.6조 원과 52.3조 원을 차지한다.

〈표 3-1-2〉 연도별 지방자치단체별 통합재정지출 규모 비교

(단위: 조 원, %)

연도	광역자치단체				기초자치단체				합계	
	특별시	광역시	특별자치시	도	특별자치도	시	군	자치구		소계
2015	14.0 (8.3)	17.8 (10.6)	0.8 (0.5)	20.9 (12.4)	3.5 (2.1)	58.1 (34.6)	27.1 (16.1)	25.9 (15.4)	111.1 (66.1)	168.1 (100.0)
2017	15.8 (8.3)	18.9 (9.9)	1.2 (0.6)	22.4 (11.8)	4.2 (2.2)	67.2 (35.3)	30.4 (16.0)	30.0 (15.8)	127.6 (67.1)	190.2 (100.0)
2019	19.6 (8.5)	22.8 (9.9)	1.5 (0.7)	25.0 (10.8)	5.1 (2.2)	82.2 (35.6)	35.8 (15.5)	38.7 (16.8)	156.8 (67.9)	230.7 (100.0)
2021	20.6 (7.9)	25.8 (9.9)	1.5 (0.6)	27.1 (10.4)	5.4 (2.1)	92.9 (35.8)	42.0 (16.2)	44.1 (17.0)	179.0 (69.0)	259.4 (100.0)
2023	22.8 (7.6)	29.1 (9.7)	1.7 (0.6)	31.6 (10.5)	6.5 (2.2)	108.1 (35.9)	48.6 (16.2)	52.3 (17.4)	209.0 (69.5)	300.7 (100.0)

주: 1) 총지출(일반회계+특별회계+기금)을 통합한 세출 기준의 순계 규모) - 보전지출(지방재정상환, 차년도 이월금 등)

2) 괄호() 안은 통합재정지출 규모 대비 각 지자체 유형별 비율임.

출처: “지방자치단체 통합재정개요”, 행정안전부, 2015~2023, 지방재정 365 지방재정통합공개시스템, <https://www.lofin365.go.kr/portal/lf6000000.do?ntcaClsDvCd=FSL406>의 각 연도 자료를 재구성

이와 같은 재정 규모를 갖는 지방자치단체의 전체 재정 규모에서 자주재원의 비율을 의미하는 재정자립도를 살펴보자. 지방자치단체의 자주재원으로는 지방세와 세외수입이 포함되는데, 이를 통해 지방정부가 재정활동에 필요한 자금을 어느 정도 조달하고 있는가를 가늠할 수 있다. 특히 지방자치단체의 자율적 재정 운영 능력과 재정적 자립 수준을 판단하는 2023년 전국 평균 재정자립도는 50.1%였다. 지방정부 유형별로는 광역자치단체의 재정자립도 평균이 49.3%, 기초자치단체 평균은 27.7%로 특별시(79.4%)와 특별자치시(69.8%)를 제외하면 모두 50% 미만이다.

〈표 3-1-3〉 연도별 일반 재정자립도 추이(당초예산 기준)

(단위: %)

	2015	2017	2019	2021	2022	2023
광역자치단체	-	51.7	48.9	46.6	49.6	49.3
특별시	80.4	83.3	80.1	78.9	79.5	79.4
광역시	47.6	55.1	49.9	44.9	47.7	47.9
특별자치시	43.9	70.5	72.7	65.6	67.0	69.8
도	30.3	38.2	37.0	36.3	40.2	39.3
특별자치도	29.9	39.6	36.5	38.7	37.1	36.9
기초자치단체	-	32.0	30.5	27.7	27.1	27.7
시	31.1	39.2	36.8	27.8	31.8	32.3
군	11.6	18.8	18.3	17.3	15.9	16.6
자치구	25.8	30.8	29.8	28.5	28.3	29.0
전국 평균	50.6	53.7	51.4	48.7	49.9	50.1

주: 전국평균은 예산순계, 자치단체별 예산총계 기준임.

출처: “지방자치단체 통합재정개요”, 행정안전부, 2015-2023, 지방재정 365 지방재정통합공개시스템, <https://www.lofin365.go.kr/portal/LF6000000.do?ntcaClsDvCd=FSL406>의 연도별 자료를 이용하여 재구성

광역자치단체 중에서는 특별자치도의 재정자립도가 36.9%로 가장 낮았고, 기초자치단체의 경우 군의 평균 재정자립도가 16.6%로 가장 낮은 수준이다. 〈표 3-1-4〉에서 보는 바와 같이 지방자치단체의 재정자립도

수준별 분포를 2015년과 2023년을 비교했을 때, 재정자립도가 10% 미만인 지자체 수는 크게 감소하고 10~30% 수준에 속하는 지자체가 전체 243개 지자체의 66.7%를 차지하고 있다. 재정자립도가 30~50%에 속하는 지자체는 같은 기간에 7개, 50~100%에 속하는 지자체는 4개 지자체가 증가하였다(〈표 3-1-4〉 참고).

〈표 3-1-4〉 지방자치단체별 재정자립도 수준의 분포(2015년 vs 2023년)

(단위: 개)

구분	2015년					2023년				
	시·도	시	군	자치구	계	시·도	시	군	자치구	계
10% 미만	-	4	52	3	59	-	-	9	-	9
10~30% 미만	7	37	28	51	123	2	43	71	46	162
30~50% 미만	7	30	2	11	50	11	25	2	19	57
50~70% 미만	2	4	-	4	10	3	7	-	4	14
70~90% 미만	1	-	-	-	1	1	-	-	-	1
90% 이상	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
전 체	17	75	82	69	243	17	75	82	69	243

주: 1) 평균은 예산순계, 자치단체별은 예산총계 기준임.

2) 지방세 + 세외수입 / 자치단체 예산 규모 * 100

출처: “지방자치단체 통합재정개요”, 행정안전부, 2015-2023, 지방재정 365 지방재정통합공개시스템, <https://www.lofin365.go.kr/portal/LF6000000.do?ntcaClsDvCd=FSL406>의 각 연도 자료를 재구성

시·도별 재정자립도 현황을 살펴보면 2023년 전국 평균 재정자립도 50.1%를 상회하는 광역자치단체는 서울, 부산, 대구, 인천, 울산, 세종, 경기 7개이다. 강원, 전북, 전남, 경북 4개 광역자치단체는 재정자립도가 30% 수준을 하회하고 있다. 기초자치단체 중에서 부산과 울산, 대구 관할의 군 단위의 재정자립도가 각각 38.6%, 46.2%, 29.8%로 상대적으로 높지만, 나머지 군 지역 기초자치단체의 재정자립도는 경기도를 제외하고 모두 20% 미만의 수준이다. 또한 광역시 관할 자치구의 재정자립도가 광역 도의 군의 재정자립도보다 상대적으로 높은 것을 확인할 수 있다.

〈표 3-1-5〉 시·도별 재정자립도 현황(2023년 기준)

(단위: %)

	평균	특별시, 광역시 특별자치시	도, 특별자치도	시	군	자치구
서울	81.2	79.4	-	-	-	36.0
부산	53.2	47.1	-	-	38.6	24.3
대구	52.3	47.3	-	-	29.8	22.0
인천	59.6	56.4	-	-	12.8	27.2
광주	46.2	41.7	-	-	-	18.6
대전	46.4	41.5	-	-	-	19.4
울산	56.6	48.1	-	-	46.2	26.9
세종	69.7	69.8	-	-	-	-
경기	65.7	-	54.2	44.5	22.1	-
강원	29.4	-	31.9	19.7	14.6	-
충북	36.2	-	34.0	26.6	18.8	-
충남	37.9	-	36.0	28.9	14.9	-
전북	27.9	-	27.3	18.2	13.3	-
전남	28.7	-	30.3	25.3	12.6	-
경북	29.7	-	28.9	20.9	15.8	-
경남	38.8	-	36.8	28.0	16.9	-
제주	36.9	-	36.9	-	-	-
전국	50.1	61.2	39.2	32.3	16.6	29.0
		49.3		27.7		

주: 1) 평균은 예산순계, 자치단체별은 예산총계 기준임.

2) 지방세 + 세외수입 / 자치단체 예산 규모 * 100

출처: “지방자치단체 통합재정개요”, 행정안전부, 2015-2023, 지방재정 365 지방재정통합공개시스템, <https://www.lofin365.go.kr/portal/LF6000000.do?ntcaClsDvCd=FSL406>의 각 연도 자료를 재구성

2. 중앙정부의 복지 지출

지방자치단체의 복지 지출 현황을 짚어보기에 앞서 중앙정부의 지출 구조를 간략히 살펴본다. 정부의 재정지출 프로그램 예산체계는 지출 분야를 일반·지방 행정, 공공질서 및 안전, 통일·외교, 국방, 교육, 문화 및

관광, 환경, 사회복지, 보건, 농림수산, 산업·중소기업 및 에너지, 교통 및 물류, 통신, 국토 및 지역개발, 과학기술, 예비비의 16대 분야로 구분하고 있다.

정부지출의 16대 분야별 지출 구조의 세부 내용을 살펴보면 2023년도 본예산 총지출 기준 규모가 가장 큰 분야는 사회복지 분야로 총지출의 32.3%를 차지하는 206.0조 원이었다. 사회복지 분야의 지출 비중은 지난 2015년 28.1%(105.3조 원)에서 4.2%p 증가한 것으로 2015년 이후 지속적인 증가 추세를 보였다. 반면 보건 분야의 재정지출이 전체 정부지출에서 차지하는 비중은 2015년 4.4%에서 하락하여 2019년부터 3% 초 중반 수준을 유지하고 있다. 2015년 정부 지출에서 보건 분야의 지출 비중은 4.4%(16.4조 원)이었으나 2023년에는 3.3%(20.8조 원)로 1.1%p 감소하였다. 동 기간의 사회복지 분야의 지출 증가와는 뚜렷하게 대비되는 지출 비중이다. 중앙정부의 통합재정지출 규모는 2015년 375.4조 원 대비 70.1% 증가한 638.7조 원으로, 증가액 대부분이 사회복지 영역의 지출로 관련 사회복지 분야의 지출 증가에 따른 것으로 볼 수 있는데, 실제 사회복지 분야의 지출은 2015년 대비 95.6% 증가한 규모이다(〈표 3-1-6〉 참고).

한편, 사회복지 지출에서 대표적인 지출이 이루어지는 보건복지부의 2024년도 총지출 규모는 122조 원이며, 정부 총지출에서 보건복지부 총지출이 차지하는 비율은 17.1%로 확인된다. 보건복지부 총지출 가운데 사회복지 영역의 예산이 전체의 85.7%를 차지하고 보건 영역이 14.3%를 구성한다. 사회복지 예산 가운데에는 공적연금 영역의 지출은 전체의 42.3% 수준이며, 그 밖에 노인 영역 지출 24.4%, 기초생활보장 지출 17.1%, 아동 및 보육 영역 지출 10.4%, 취약계층 지원 4.9%, 그리고 사회복지 일반 예산이 1.0%의 순으로 나타난다(〈표 3-1-7〉 참고).

〈표 3-1-6〉 2024년도 보건복지부 예산 및 기금운용(안)

(단위: 억 원, %)

구 분	2023년 예산 (A)	2024년 예산 (B)	전년 대비	
			증감(B-A)	(증감률)
총 지출(A+B)	1,091,830	1,223,779	131,949	(12.1)
예 산 (A)	681,447	741,794	60,347	(8.9)
기 금 (B)	410,383	481,986	71,603	(17.4)
사회복지 ①	922,185	1,049,119	126,934	(13.8)
기초생활보장	164,059	179,197	15,138	(9.2)
취약계층 지원	46,112	51,068	4,956	(10.7)
공적연금	371,600	443,320	71,720	(19.3)
아동·보육	98,470	108,888	10,418	(10.6)
노인	232,289	256,483	24,194	(10.4)
사회복지 일반	9,655	10,163	508	(5.3)
보 건 ②	169,645	174,660	5,015	(3.0)
보건의료	45,543	37,590	△7,953	(17.5)△
건강보험	124,102	137,070	12,968	(10.4)

출처: “2024년 예산 122조 3,779억 원 확정” [보도자료], 보건복지부, 2023.12.21., p.5, https://www.mohw.go.kr/board.es?mid=a10503000000&bid=0027&list_no=1479433&act=view

〈표 3-1-7〉 지난 10년간 정부지출 프로그램 예산체계에 따른 16대 분야별 지출 규모 변화 추이

(단위: 조 원, %)

	2015		2017		2019		2021		2023	
	예산액	비중								
사회복지	105.3	(28.1)	119.1	(29.7)	148.9	(31.7)	185.0	(33.2)	206.0	(32.3)
일반·지방행정	58.0	(15.5)	63.3	(15.8)	76.6	(16.3)	84.7	(15.2)	112.2	(17.6)
교육	52.9	(14.1)	57.4	(14.3)	70.6	(15.0)	71.2	(12.8)	96.3	(15.1)
국방	36.7	(9.8)	39.0	(9.7)	45.3	(9.6)	51.4	(9.2)	55.3	(8.7)
산업 중공업 및 에너지	20.3	(5.4)	18.1	(4.5)	20.1	(4.3)	28.6	(5.1)	26.0	(4.1)
농림수산	19.3	(5.1)	19.6	(4.9)	20.0	(4.3)	22.7	(4.1)	24.4	(3.8)
교통 및 물류	16.9	(4.5)	16.0	(4.0)	18.8	(4.0)	22.3	(4.0)	22.9	(3.6)
보건	16.4	(4.4)	18.6	(4.6)	15.7	(3.3)	21.4	(3.8)	20.8	(3.3)
공공질서 및 안전	10.4	(2.8)	10.4	(2.6)	12.1	(2.6)	14.7	(2.6)	20.0	(3.1)
환경	7.6	(2.0)	6.9	(1.7)	7.4	(1.6)	10.6	(1.9)	12.2	(1.9)
과학기술	6.8	(1.8)	7.0	(1.7)	7.3	(1.6)	9.0	(1.6)	9.9	(1.6)
문화 및 관광	6.6	(1.8)	7.0	(1.7)	7.3	(1.6)	8.4	(1.5)	9.0	(1.4)
통신	6.1	(1.6)	6.9	(1.7)	7.2	(1.5)	8.5	(1.5)	8.6	(1.3)
통일외교	4.5	(1.2)	4.6	(1.1)	5.1	(1.1)	5.7	(1.0)	6.4	(1.0)
국토 및 지역개발	4.5	(1.2)	3.5	(0.9)	4.1	(0.9)	8.6	(1.5)	4.6	(0.7)
예비비	3.0	(0.8)	3.0	(0.7)	3.0	(0.6)	5.1	(0.9)	4.2	(0.7)
합 계	375.4	(100.0)	400.5	(100.0)	469.6	(100.0)	558.0	(100.0)	638.7	(100.0)
										70.1

주: 증가율은 2015년 총지출 규모 대비 2023년 총지출액의 증가율임

출처: “재정통계 분야별 지출”, 기획재정부, 2015-2023, 열린재정 재정정보공개시스템, <https://www.openfiscaldata.go.kr/op/ko/sm/UOPKOSMA08>

3. 지방자치단체의 복지 지출

앞에서 살펴본 중앙정부의 사회복지 지출 규모의 가파른 증가 추세는 지방자치단체도 예외는 아니다. 사회복지 지출을 살펴보기 전에 지방자치단체의 일반재정을 간략히 보면, 2023년도 일반재정 예산순계는 305.4조 원으로 전년 대비 5.9% 증가한 수준이다. 순계예산은 자치단체 내부 재정의 특별회계와 일반회계 간의 내부거래 및 시·도와 시·군·구 간의 외부거래에 의한 중복 계상분을 공제한 것이다(국회예산정책처, 2023). 순계예산 총규모 305.4조 원 가운데 광역자치단체의 예산은 197.6조 원으로 전체 세입예산 대비 비중은 64.7%를 차지한다. 기초자치단체의 세입예산 규모는 107.8조 원(35.3%)이다.

〈표 3-1-8〉 2023년도 지방자치단체 예산 규모(순계 기준)

(단위: 억 원, %)

구 분		세입		세출	
		순계예산	비중	순계예산	비중
광역 자치단체	특별시	394,185	12.9	246,041	8.1
	광역시/특별자치시	566,335	18.5	331,128	10.8
	도/특별자치도	1,015,785	33.3	371,755	12.2
	소 계	1,976,305	64.7	948,924	31.1
기초 자치단체	시	626,360	20.5	1,089,977	35.7
	군	294,081	9.6	492,046	16.1
	자치구	157,362	5.2	523,162	17.1
	소 계	1,077,803	35.3	2,105,185	68.9
전 체		3,054,109	100.0	3,054,109	100.0

주: 일반회계 및 특별회계 포함

출처: “2023년 대한민국 지방재정”, 국회예산정책처, 2023. <https://nabo.go.kr/q/K49Ydvb5>
자료를 재구성하여 제시

2023년 기준, 각 시·도별로 세출예산 규모와 비중을 살펴보면, 경기도 58.2조 원(19.1%), 서울 47.8조 원(15.7%), 경상북도 24.2조 원(7.9%), 경상남도 23.1조 원(7.6%), 전라남도 19.5조 원(6.4%), 부산광역시 16.8조 원(5.5%), 충청남도 16.6조 원(5.4%) 등의 순이다.

〈표 3-1-9〉 지방자치단체 시·도별 순계예산의 변동 추이

(단위: 억 원, %)

	2015	2017	2019	2021	2023	2015~2023 증가율
서울	257,990	299,613	364,276	407,403	478,118	85.3
부산	98,988	107,917	125,431	144,160	168,130	69.8
대구	66,069	75,103	89,920	101,255	116,282	76.0
인천	87,318	93,242	115,398	133,075	155,335	77.9
광주	40,052	42,364	53,284	65,767	75,522	88.6
대전	37,342	40,330	50,436	60,159	70,465	88.7
울산	33,772	41,998	44,573	48,653	56,447	67.1
세종	8,608	11,957	14,686	16,657	18,932	119.9
경기	331,205	387,701	469,700	514,547	581,975	75.7
강원	88,549	95,219	111,464	129,177	149,128	68.4
충북	70,492	74,264	87,312	102,504	120,501	70.9
충남	93,559	102,535	122,257	144,229	166,242	77.7
전북	92,005	97,842	118,914	139,898	161,488	75.5
전남	113,763	120,359	145,414	166,953	195,450	71.8
경북	141,777	156,047	175,756	201,105	241,723	70.5
경남	134,930	142,182	170,160	199,777	231,355	71.5
제주	36,170	42,859	51,170	55,598	67,015	85.3
전 국	1,732,590	1,931,532	2,310,152	2,630,917	3,054,109	76.3

주: 1) 일반회계 및 특별회계 포함하며, 당초예산(순계) 기준임.

2) 시·도별 규모는 시·도 본청과 시·군·구 예산을 합한 규모임.

출처: "2023년 지방자치단체 통합재정 개요(상)", 행정안전부, 2023의 자료를 재구성하여 제시

시·도별 순계예산 규모는 2015년 이후 꾸준한 증가 추세를 보이고 있으며, 2015년에서 2023년까지 기간에 순계예산의 증가율은 전국적으로는 76.3%였다. 순계예산 규모의 변화는 시·도에 따라 차이가 뚜렷한데, 같은 기간, 세종의 예산은 119.9% 증가하였고 대전 88.7%, 광주 88.6%, 서울 85.3%, 제주 85.3% 등의 순으로 증가하였다. 이러한 순계예산의 단체별 비율을 살펴보면 <표 3-1-10>에 제시된 바와 같이 전체 예산의 65% 내외가 광역자치단체의 예산이고 나머지 35% 내외가 기초자치단체의 예산이었다.

<표 3-1-10> 지방자치단체 연도별 예산(순계)의 변화 추이

(단위: 조 원)

	2015	2017	2019	2021	2023
광역자치단체	112.5 (64.9)	121.8 (63.0)	145.6 (63.0)	171.3 (65.1)	197.6 (64.7)
기초자치단체	60.8 (35.1)	71.4 (37.0)	85.4 (37.0)	91.8 (34.9)	107.8 (35.3)
순계예산 총 규모	173.3 (100.0)	193.2 (100.0)	231.0 (100.0)	263.1 (100.0)	305.4 (100.0)

주: 일반회계 및 특별회계 포함하며, 당초예산 순계 기준임.

출처: “지방재정연감(결산)”, 행정안전부, 2015-2023, 지방재정 365 지방재정통합공개시스템, <https://www.lofin365.go.kr/portal/LF6000000.do?ntcaClsDvCd=FSL411>의 자료를 재구성하여 제시

이러한 지방자치단체 예산(순계)의 기능별 구성 비율을 <표 3-1-11>에 제시하였다. 2023년 기준, 전체 예산 305.4조 원 가운데 사회복지 분야 예산이 96.3조 원으로 31.5%를 차지하고 있다. 광역자치단체의 경우 사회복지 분야 예산 비율은 22.2%이고 기초자치단체의 경우 35.7%로 예산 대비 복지 지출 비중은 기초자치단체에서 뚜렷하게 높다. 광역자치단체의 경우 교육 분야 예산이 14.2%, 교통 및 물류 분야 예산이 14.0%, 그리고 인력 운영비 12.6%를 차지하고 있다. 기초자치단체의 경우 사회

복지 분야 지출 이외 인력 운영비가 전체 예산의 11.7%, 환경 분야 예산이 10.5%를, 농림해양수산업 분야 8.3% 등의 순으로 광역자치단체와 예산 비중이 상이한 것을 확인할 수 있다. 그러나 광역과 기초자치단체 모두 사회복지 분야의 예산 규모가 가장 높은 예산 비중을 보이는 것은 동일하다.

〈표 3-1-11〉 지방자치단체 기능별 순계예산 구성(2023년 기준)

(단위: 억 원, %)

	순 계 예 산		광역자치단체		기초자치단체		
	예산	비중	예산	비중	예산	비중	
일반공공행정	166,086	(5.4)	55,096	(5.8)	110,990	(5.3)	
공공질서 및 안전	58,568	(1.9)	32,482	(3.4)	26,086	(1.2)	
교육	161,886	(5.3)	134,635	(14.2)	27,251	(1.3)	
문화 및 관광	142,778	(4.7)	38,978	(4.1)	103,800	(4.9)	
환경	293,022	(9.6)	71,779	(7.6)	221,243	(10.5)	
사회복지	963,192	(31.5)	210,712	(22.2)	752,480	(35.7)	
보건	53,674	(1.8)	11,268	(1.2)	42,406	(2.0)	
농림해양수산	203,673	(6.7)	29,364	(3.1)	174,309	(8.3)	
산업중소기업 및 에너지	83,312	(2.7)	39,909	(4.2)	43,403	(2.1)	
교통 및 물류	246,100	(8.1)	132,484	(14.0)	113,616	(5.4)	
국토 및 지역개발	171,657	(5.6)	48,738	(5.1)	122,918	(5.8)	
과학기술	3,824	(0.1)	3,387	(0.4)	437	(0.0)	
예비비	46,423	(1.5)	10,557	(1.1)	35,866	(1.7)	
기	인력 운영비	365,314	(12.0)	119,166	(12.6)	246,148	(11.7)
타	기본경비 등	94,600	(3.1)	10,369	(1.1)	84,231	(4.0)
합 계	3,054,109	(100.0)	948,925	(100.0)	2,105,184	(100.0)	

주: 1) 일반회계 + 특별회계 포함.

2) 기타는 광역자치단체와 기초자치단체 간의 이전재원에 대한 예산 편성액의 차액(유보재원)임.

3) 괄호()는 해당 예산이 차지하는 비중임.

출처: “2023년 지방자치단체 통합재정 개요(상)”, 행정안전부, 2023, p.189.

2023년도 일반+특별회계 예산(순계) 기준 지자체 사회복지 분야(기초생활보장, 취약계층 지원, 보육·가족 및 여성, 노인·청소년, 노동, 보훈, 주택, 사회복지 일반)의 지출 비중이 전체의 31.5%를 차지하고 있는 가운데, 지자체 유형별로 사회복지 분야 지출의 지난 10여 년의 변화를 살펴보면 <표 3-1-12>와 같다. 시·도별 지자체 평균을 기준으로 2013년 대비 2023년 일반+특별회계 기준 사회복지 지출 비중은 22.2%에서 31%로 8.8%p 증가하였다. 시·도는 같은 기간 16%에서 21.5%로 5.5%p 증가하였다. 시 단위는 같은 기간 22.8%에서 30.4%(7.6%p 증가), 군 단위는 17.7%에서 24.6%(6.9%p), 자치구 단위는 46.9%에서 56.2%(9.3%p)로 나타났다.

<표 3-1-12> 2013년 대비 2023년도 사회복지 지출 비중 변화

(단위: %)

	2013년(a)					2023년(b)					차이(b-a)
	시·도	시	군	구	전체	시·도	시	군	구	전체	시·도
서울	19.2	-	-	40.0	27.7	26.6	-	-	48.7	37.7	7.4
부산	14.2	-	22.1	46.4	27.0	19.6	-	35.4	56.7	38.8	5.4
대구	12.0	-	25.9	52.8	26.7	19.1	-	43.3	58.6	39.1	7.1
인천	9.2	-	13.1	47.2	22.7	16.0	-	20.5	56.0	34.6	6.8
광주	12.9	-	-	55.1	29.9	17.7	-	-	58.7	38.3	4.8
대전	13.7	-	-	49.8	28.4	17.1	-	-	60.3	39.3	3.4
울산	8.3	-	25.9	37.0	19.3	14.2	-	30.6	54.3	31.4	5.9
세종	18.7	-	-	-	18.7	28.7	-	-	-	28.7	10
경기	12.0	25.0	17.7	-	21.0	21.6	36.2	24.2	-	33.6	9.6
강원	16.1	21.7	13.8	-	17.9	20.3	31.8	18.8	-	25.4	4.2
충북	17.2	25.0	17.0	-	20.7	21.9	30.9	21.6	-	26.9	4.7
충남	15.5	18.9	16.2	-	17.7	20.6	28.4	22.2	-	26.1	5.1
전북	25.2	24.6	14.6	-	22.3	27.7	30.0	19.4	-	27.7	2.5
전남	19.3	24.3	15.6	-	18.9	20.7	29.7	20.2	-	23.3	1.4
경북	19.5	20.1	13.5	-	18.6	24.8	26.2	19.0	-	24.8	5.3
경남	19.4	22.4	17.0	-	20.8	26.3	29.7	20.4	-	27.7	6.9
제주	19.1	-	-	-	19.1	22.8	-	-	-	22.8	3.7
평균	16.0	22.8	17.7	46.9	22.2	21.5	30.4	24.6	56.2	31.0	5.5

주: 일반회계+특별회계, 예산순계 기준임.

출처: “2013년 지방자치단체 통합재정 개요”, “2023년 지방자치단체 통합재정 개요”, 행정안전부 자료를 재구성하여 제시

이어서 2023년 기준 시·도별 예산(순계) 기능별 구성 분포를 살펴보면, 앞서와 마찬가지로 사회복지 분야의 예산이 큰 비중을 차지하고 있다. 17개 시·도에서 사회복지 예산 비중이 가장 높은 지역은 세종(28.7%)이며, 그다음으로 전북(27.7%), 서울(26.6%), 경남(26.3%), 경북(24.8%) 등이다. 반면, 부산(19.6%), 대구(16%), 인천(16%), 광주(17.7%), 대전(17.1%), 울산(14.2%), 경기(21.6%), 강원(20.3%), 충북(21.9%), 충남(20.6%), 전남(20.7%)은 전국 평균인 22.2%를 하회하고 있다.

114 광역자치단체 복지행정의 조직 체계 및 인력 운영 진단 연구

〈표 3-1-13〉 시·도별 분야별 세출예산 순계(2023년도 기준)

(단위: 십억 원, %)

	서울		부산		대구	
	예산	비중	예산	비중	예산	비중
일반공공행정	1,302,316	(5.3)	502,657	(6.3)	310,190	(5.5)
공공질서 및 안전	489,964	(2.0)	185,703	(2.3)	190,839	(3.4)
교육	4,320,123	(17.6)	928,559	(11.7)	620,205	(11.0)
문화 및 관광	673,012	(2.7)	418,229	(5.3)	255,256	(4.5)
환경	2,194,863	(8.9)	840,972	(10.6)	611,940	(10.9)
사회복지	6,539,831	(26.6)	1,554,138	(19.6)	1,072,130	(16.0)
보건	274,069	(1.1)	53,895	(0.7)	63,445	(1.1)
농림해양수산	98,413	(0.4)	97,772	(1.2)	28,416	(0.5)
산업중소기업 및 에너지	491,866	(2.0)	376,925	(4.8)	548,441	(9.8)
수송 및 교통	4,831,362	(19.6)	1,332,813	(16.8)	944,624	(16.8)
국토 및 지역개발	1,046,047	(4.3)	471,670	(5.9)	155,503	(2.8)
과학기술	2,574	(0.0)	3,919	(0.0)	27,971	(0.5)
예비비	135,083	(0.5)	89,806	(1.1)	51,186	(0.9)
기 타	2,204,534	(9.0)	1,071,863	(13.5)	738,433	(13.1)
합 계	24,604,057	(100.0)	7,928,920	(100.0)	5,618,577	(100.0)

	인천		광주		대전	
	예산	비중	예산	비중	예산	비중
일반공공행정	313,806	(4.0)	133,351	(3.5)	124,717	(3.6)
공공질서 및 안전	190,792	(2.4)	78,650	(2.0)	80,101	(2.3)
교육	862,174	(11.0)	428,993	(11.1)	306,498	(8.9)
문화 및 관광	396,435	(5.1)	332,853	(8.6)	230,416	(6.7)
환경	945,357	(12.1)	380,684	(9.9)	523,770	(15.2)
사회복지	1,256,021	(16.0)	683,255	(17.7)	590,242	(17.1)
보건	38,111	(0.5)	26,914	(0.7)	23,563	(0.7)
농림해양수산	41,062	(0.5)	36,094	(0.9)	70,021	(2.0)
산업중소기업 및 에너지	319,836	(4.1)	339,285	(8.8)	221,106	(6.4)
수송 및 교통	1,232,190	(15.7)	696,968	(18.1)	413,208	(12.0)
국토 및 지역개발	1,308,385	(16.7)	189,203	(4.9)	246,411	(7.2)
과학기술	44,539	(0.6)	6,420	(0.2)	57,485	(1.7)
예비비	35,691	(0.5)	72,596	(1.9)	60,035	(1.8)
기 타	854,111	(10.9)	448,719	(11.6)	494,062	(14.4)
합 계	7,838,061	(100.0)	3,853,982	(100.0)	3,442,133	(100.0)

(표 3-1-13) 계 속

(단위: 십억 원, %)

	울산		세종		경기	
	예산	비중	예산	비중	예산	비중
일반공공행정	293,821	(11.6)	117,612	(6.2)	570,476	(5.3)
공공질서 및 안전	91,081	(3.6)	41,286	(2.2)	579,624	(5.4)
교육	283,277	(11.2)	93,394	(4.9)	3,156,000	(29.3)
문화 및 관광	145,686	(5.7)	85,952	(4.5)	295,141	(2.7)
환경	406,771	(16.0)	293,663	(15.5)	52,233	(0.5)
사회복지	359,521	(14.2)	543,465	(28.7)	2,333,926	(21.6)
보건	27,819	(1.1)	36,548	(1.9)	120,392	(1.1)
농림해양수산	19,034	(0.7)	84,308	(4.5)	359,093	(3.3)
산업중소기업 및 에너지	73,037	(2.9)	64,567	(3.4)	252,945	(2.3)
수송 및 교통	245,049	(9.7)	103,904	(5.5)	1,346,575	(12.5)
국토 및 지역개발	72,734	(2.9)	168,186	(8.9)	151,130	(1.4)
과학기술	84,068	(3.3)	7,079	(0.4)	34,760	(0.3)
예비비	40,143	(1.6)	12,323	(0.7)	80,000	(0.7)
기 타	395,834	(15.6)	240,960	(12.7)	1,457,218	(13.5)
합 계	2,537,876	(100.0)	1,893,247	(100.0)	10,789,511	(100.0)

	강원		충북		충남	
	예산	비중	예산	비중	예산	비중
일반공공행정	152,439	(6.2)	106,878	(5.3)	111,277	(4.2)
공공질서 및 안전	124,496	(5.1)	173,088	(8.6)	157,053	(5.9)
교육	311,355	(12.7)	254,869	(12.6)	387,773	(14.5)
문화 및 관광	109,353	(4.5)	59,543	(3.0)	89,516	(3.4)
환경	11,969	(0.5)	5,908	(0.3)	24,523	(0.9)
사회복지	495,148	(20.3)	441,587	(21.9)	550,836	(20.6)
보건	78,588	(3.2)	25,848	(1.3)	66,948	(2.5)
농림해양수산	167,153	(6.8)	140,653	(7.0)	225,578	(8.5)
산업중소기업 및 에너지	102,043	(4.2)	116,146	(5.8)	97,508	(3.7)
수송 및 교통	235,842	(9.6)	117,375	(5.8)	226,615	(8.5)
국토 및 지역개발	31,908	(1.3)	92,097	(4.6)	86,519	(3.2)
과학기술	7,747	(0.3)	0	(0.0)	19,690	(0.7)
예비비	47,423	(1.9)	34,465	(1.7)	43,265	(1.6)
기 타	569,064	(23.3)	446,845	(22.2)	582,167	(21.8)
합 계	2,444,531	(100.0)	2,015,301	(100.0)	2,668,998	(100.0)

116 광역자치단체 복지행정의 조직 체계 및 인력 운영 진단 연구

〈표 3-1-13〉 계 속

(단위: 십억 원)

	전북		전남		경북	
	예산	비중	예산	비중	예산	비중
일반공공행정	104,588	(4.2)	240,531	(8.1)	181,795	(5.1)
공공질서 및 안전	104,442	(4.2)	212,219	(7.1)	204,118	(5.7)
교육	221,667	(9.0)	232,977	(7.8)	352,487	(9.9)
문화 및 관광	132,798	(5.4)	152,650	(5.1)	102,878	(2.9)
환경	8,297	(0.3)	16,406	(0.6)	12,934	(0.4)
사회복지	684,559	(27.7)	616,059	(20.7)	883,990	(24.8)
보건	38,134	(1.5)	30,047	(1.0)	49,041	(1.4)
농림해양수산	197,188	(8.0)	201,792	(6.8)	223,016	(6.3)
산업중소기업 및 에너지	192,605	(7.8)	131,912	(4.4)	116,801	(3.3)
수송 및 교통	125,623	(5.1)	343,701	(11.6)	334,195	(9.4)
국토 및 지역개발	54,508	(2.2)	47,045	(1.6)	201,728	(5.7)
과학기술	15,204	(0.6)	3,376	(0.1)	19,708	(0.6)
예비비	59,712	(2.4)	91,381	(3.1)	64,778	(1.8)
기 타	528,714	(21.4)	650,816	(21.9)	815,159	(22.9)
합 계	2,468,040	(100.0)	2,970,912	(100.0)	3,562,627	(100.0)

	경남		제주		합계	
	예산	비중	예산	비중		
일반공공행정	207,432	(5.8)	735,679	(11.0)	5,509,565	(5.8)
공공질서 및 안전	140,838	(4.0)	203,904	(3.0)	3,248,198	(3.4)
교육	581,996	(16.4)	121,142	(1.8)	13,463,489	(14.2)
문화 및 관광	82,215	(2.3)	335,878	(5.0)	3,897,811	(4.1)
환경	9,256	(0.3)	838,604	(12.5)	7,177,880	(7.6)
사회복지	935,280	(26.3)	1,532,202	(22.8)	21,071,190	(22.2)
보건	40,867	(1.1)	132,613	(2.0)	1,126,842	(1.2)
농림해양수산	182,484	(5.1)	764,284	(11.4)	2,936,361	(3.1)
산업중소기업 및 에너지	228,350	(6.4)	317,818	(4.7)	3,990,741	(4.2)
수송 및 교통	215,813	(6.1)	502,561	(7.5)	13,248,418	(14.0)
국토 및 지역개발	175,629	(4.9)	375,127	(5.6)	4,873,830	(5.1)
과학기술	3,111	(0.1)	1,093	(0.0)	338,744	(0.4)
예비비	69,851	(2.0)	67,473	(1.0)	1,055,711	(1.1)
기 타	681,083	(19.2)	774,143	(19.2)	12,953,680	(13.7)
합 계	3,554,161	(100.0)	6,701,520	(100.0)	94,892,454	(100.0)

주: 일반회계+특별회계, 예산순계 기준임.

출처: "2023년 지방자치단체 통합재정 개요(상)", 행정안전부, 2023 자료를 이용하여 재구성

다음은 2023년 기준 일반+특별회계에서 지방자치단체의 사회복지 분야의 세부 기능별 예산의 비중을 살펴보았다. 시·도 본청의 사회복지 예산의 세부 기능별 구성을 살펴보면 기초생활보장 예산이 절반 가까이를 차지하고 있다(47.8%). 그다음으로 취약계층 지원이 16.9%, 주거 부문이 13.5%, 노인 및 청소년 부문 예산이 10.0% 등의 순이다. 시·군·구의 경우는 모두 노인 및 청소년 분야의 예산 비중이 가장 높아 각각 38.0%, 51.7%, 37.6%를 차지한다. 그다음으로 시 단위는 보육·가족 및 여성(29.9%), 취약계층 지원(14.2%), 기초생활보장(12.3%) 등의 순이다. 군 단위도 동일하게 보육·가족 및 여성(15.1%), 취약계층 지원(14.2%), 기초생활보장(10.7%) 등의 순이다. 마지막으로 자치구는 보육·가족 및 여성(25.9%), 기초생활보장(19.4%), 취약계층 지원(14.3%) 등의 순으로 나타났다.

〈표 3-1-14〉 지방자치단체 유형별 사회복지 세부 영역 예산 규모와 비중(2023)

(단위: 억 원, %)

	합계	시·도 본청	시	군	자치구
사회복지	963,192	210,712	360,499	105,919	286,063
기초생활보장	211,855	100,673	44,367	11,380	55,434
취약계층 지원	142,520	35,531	51,057	15,075	40,858
보육가족 및 여성	211,880	14,201	107,709	15,995	73,975
노인 및 청소년	320,401	21,113	136,953	54,750	107,585
노동	20,377	8,482	6,593	2,252	3,051
보훈	7,922	556	4,212	1,562	1,592
주택	32,852	28,476	1,829	1,387	1,160
사회복지 일반	15,385	1,680	7,778	3,519	2,409
전 체	3,054,109	948,925	1,089,978	492,046	523,160

	합계	시·도본청	시	군	자치구
사회복지	31.5	22.2	33.1	21.5	54.7
기초생활보장	(22.0)	(47.8)	(12.3)	(10.7)	(19.4)
취약계층 지원	(14.8)	(16.9)	(14.2)	(14.2)	(14.3)
보육가족 및 여성	(22.0)	(6.7)	(29.9)	(15.1)	(25.9)
노인 및 청소년	(33.3)	(10.0)	(38.0)	(51.7)	(37.6)
노동	(2.1)	(4.0)	(1.8)	(2.1)	(1.1)
보훈	(0.8)	(0.3)	(1.2)	(1.5)	(0.6)
주택	(3.4)	(13.5)	(0.5)	(1.3)	(0.4)
사회복지 일반	(1.6)	(0.8)	(2.2)	(3.3)	(0.8)
전 체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

주: 1) 일반회계+특별회계, 예산순계 기준임.

2) 괄호()의 비율은 사회복지 예산 대비 각 세부 영역별 예산이 차지하는 비율임.

출처: “2023년 지방자치단체 통합재정 개요(상)”, 행정안전부, 2023 자료를 이용하여 재구성

시·도별 사회복지 분야의 기초생활보장, 취약계층 지원, 보육·가족 및 여성, 노인·청소년, 노동, 보훈, 주택, 사회복지 일반 8대 세부 기능별 예산(순계) 규모와 비중을 <표 3-1-15>와 <표 3-1-16>에 제시하였다. 세부 영역별로는 기초생활보장의 경우, 경남이 92.3%로 가장 크고, 그다음으로 전남(91.6%), 전북(90.8%), 경기(89.6%), 경북(85%), 충북(79.3%) 등의 순이다. 취약계층 지원은 서울이 41.3%로 가장 크고, 그다음으로 세종과 제주(각각 17%), 울산(10.1%), 대전(8.8%), 대구(6.7%) 등의 순이다. 보육·가족 및 여성의 경우, 세종이 39.1%로 가장 크고, 그다음으로 제주(27.1%), 서울(7.3%), 대전(4.4%), 울산(3.8%), 인천(3.7%) 등의 순이다. 노인·청소년의 경우, 제주가 28.2%로 가장 크고, 그다음으로 세종(23.5%), 인천(22.4%), 대전(18.3%), 울산(17.8%), 대구(15.9%) 등의 순으로 나타났다. 노동의 경우, 강원이 12.8%로 가장 크고, 그다음으로 충북(10.1%), 충남(9.3%), 광주(9%), 경북(7.5%) 등의 순으로 나타났다.

〈표 3-1-15〉 시·도별 사회복지 영역별 세출예산 규모(2023년 기준)

(단위: 십억 원)

	기초생활보장	취약계층 지원	보육·가족 및 여성	노인청소년
서울	0	2,702,802	479,146	487,662
부산	1,214,714	60,376	29,553	219,247
대구	740,937	71,641	35,855	170,809
인천	797,252	15,237	46,207	281,531
광주	427,679	23,070	18,188	108,892
대전	354,822	52,136	25,738	107,849
울산	208,947	36,190	13,664	63,957
세종	20,740	92,369	212,282	127,519
경기	2,091,921	99,474	36,667	38,191
강원	384,459	12,883	16,302	10,011
충북	350,161	22,396	9,164	10,879
충남	419,260	21,084	13,685	9,695
전북	621,788	23,162	9,792	6,993
전남	564,300	12,393	19,797	10,100
경북	751,102	25,027	19,413	17,213
경남	863,407	22,638	19,881	8,227
제주	255,828	260,189	414,801	432,491
전 국	10,067,317	3,553,067	1,420,135	2,111,266

	노동	보훈	주택	사회복지 일반	전 체
서울	201,486	0	2,652,915	15,820	6,539,831
부산	27,863	2,385	0	0	1,554,138
대구	51,296	1,592	0	0	1,072,130
인천	66,053	5,614	19,800	24,327	1,256,021
광주	61,738	1,054	27,083	15,551	683,255
대전	15,907	2,378	10,236	21,176	590,242
울산	13,133	4,358	19,272	0	359,521
세종	9,635	3,029	10,987	66,904	543,465
경기	67,673	0	0	0	2,333,926
강원	63,595	2,754	4	5,140	495,148
충북	44,470	859	3,658	0	441,587
충남	51,141	1,772	27,426	6,773	550,836
전북	17,928	1,074	0	3,822	684,559
전남	0	1,018	0	8,451	616,059
경북	66,702	4,533	0	0	883,990
경남	19,571	1,533	23	0	935,280
제주	70,001	21,684	76,208	0	1,531,202
전 국	848,192	55,637	2,847,612	167,964	21,071,190

주: 일반회계+특별회계 예산순계 기준임.

출처: "통합재정개요 부문별 세출", 행정안전부, 2023, 지방재정 365 지방재정통합공개시스템, [https://www.lofin365.go.kr/portal/LF4100001.do#%20return%20false](https://www.lofin365.go.kr/portal/LF4100001.do#%20return%20false;);

120 광역자치단체 복지행정의 조직 체계 및 인력 운영 진단 연구

〈표 3-1-16〉 시·도별, 사회복지 세부 영역별 예산 비중(2023년 기준)

(단위: %)

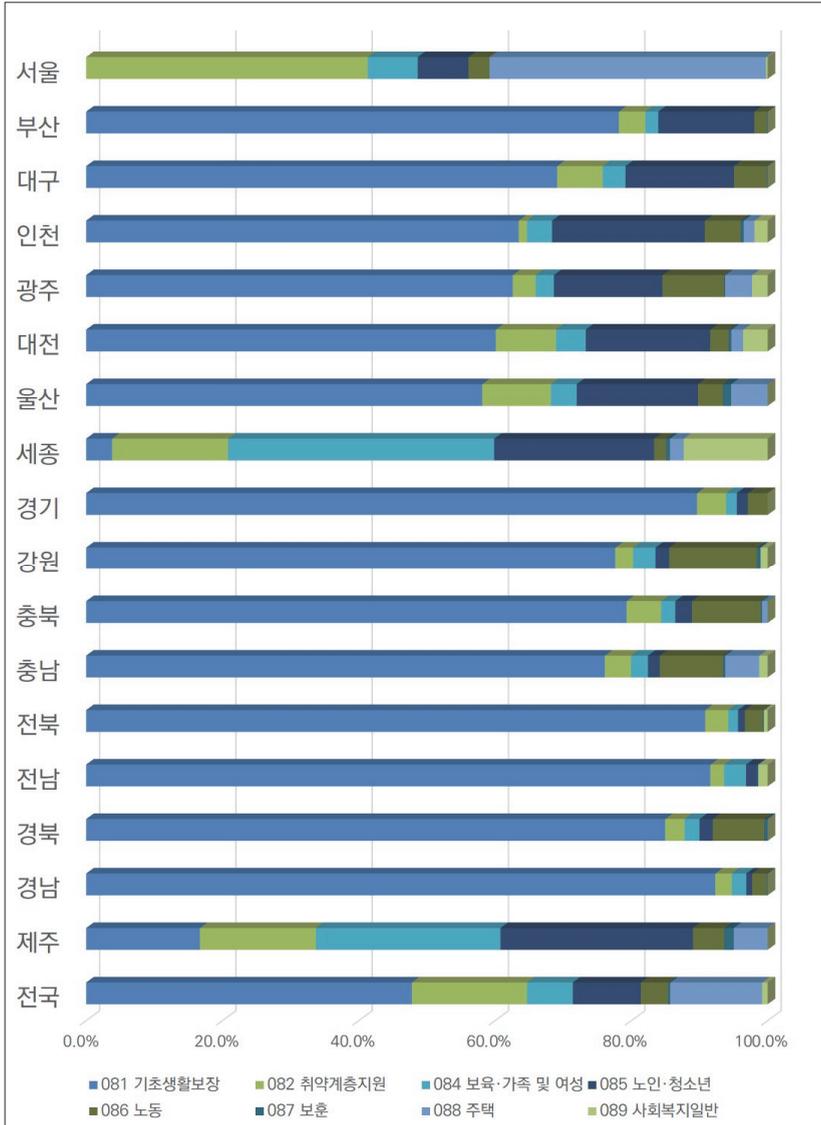
	기초생활보장	취약계층 지원	보육·가족 및 여성	노인청소년
서울	0.0	41.3	7.3	7.5
부산	78.2	3.9	1.9	14.1
대구	69.1	6.7	3.3	15.9
인천	63.5	1.2	3.7	22.4
광주	62.6	3.4	2.7	15.9
대전	60.1	8.8	4.4	18.3
울산	58.1	10.1	3.8	17.8
세종	3.8	17.0	39.1	23.5
경기	89.6	4.3	1.6	1.6
강원	77.6	2.6	3.3	2.0
충북	79.3	5.1	2.1	2.5
충남	76.1	3.8	2.5	1.8
전북	90.8	3.4	1.4	1.0
전남	91.6	2.0	3.2	1.6
경북	85.0	2.8	2.2	1.9
경남	92.3	2.4	2.1	0.9
제주	16.7	17.0	27.1	28.2
전 국	47.8	16.9	6.7	10.0

	노동	보훈	주택	사회복지 일반	전 체
서울	3.1	0.0	40.6	0.2	100.0
부산	1.8	0.2	0.0	0.0	100.0
대구	4.8	0.1	0.0	0.0	100.0
인천	5.3	0.4	1.6	1.9	100.0
광주	9.0	0.2	4.0	2.3	100.0
대전	2.7	0.4	1.7	3.6	100.0
울산	3.7	1.2	5.4	0.0	100.0
세종	1.8	0.6	2.0	12.3	100.0
경기	2.9	0.0	0.0	0.0	100.0
강원	12.8	0.6	0.0	1.0	100.0
충북	10.1	0.2	0.8	0.0	100.0
충남	9.3	0.3	5.0	1.2	100.0
전북	2.6	0.2	0.0	0.6	100.0
전남	0.0	0.2	0.0	1.4	100.0
경북	7.5	0.5	0.0	0.0	100.0
경남	2.1	0.2	0.0	0.0	100.0
제주	4.6	1.4	5.0	0.0	100.0
전 국	4.0	0.3	13.5	0.8	100.0

주: 일반회계+특별회계 예산순계 기준임.

출처: "통합재정개요 부문별 세출", 행정안전부, 2023. 지방재정 365 지방재정통합공시시스템, <https://www.lofin365.go.kr/portal/LF4100001.do#%20return%20false>;

[그림 3-1-3] 시·도별 사회복지 예산(순계)의 세부 영역별 비중 비교(2023)



주: 일반회계+특별회계 예산순계 기준임.

4. 지방자치단체 복지사업

지방자치단체의 국고보조사업은 국가에서 재원을 부담하는 경우도 있지만 대체로 국가와 지방이 분담하는 방식으로 추진된다. 중앙정부에서 지방자치단체로 교부하는 이전재원 가운데 용도를 지정하지 않은 지방교부세와 달리, 국고보조금의 경우 지방자치단체가 특정 목적에 맞게 집행하도록 사업별로 용도와 조건을 지정한다. 이때 국고보조금의 지원 규모는 정액으로 결정되기도 하지만 대응 지방비의 비율을 보조율에 따라 정하는 정률보조 방식이 일반적이다(김우림, 2021). 보조금 관리에 관한 법률 제9조에 따라 보조금의 예산계상 신청 및 예산편성 시 보조사업별로 적용하는 기준이 되는 기준보조율은 동법 시행령 <별표 1>에서 110개 사업 항목에 대해 명시하고 있다. 그 외의 사업에 대해서는 예산편성 지침에 따라 매년 정하도록 규정한다. 반면 차등보조율의 경우 지자체의 재정 상황 등을 고려하여 기준보조율에서 일정 비율을 가감하여 적용한다(보조금 관리에 관한 법률 제10조).

지방자치단체에 대한 회계별 국고보조금의 변화 추이를 살펴보면 일반회계를 통해 이전되는 보조금의 비중이 가장 크다. 2023년 기준 국고보조금의 규모는 102.3조 원으로 정부 총지출의 16.0%를 차지하고, 이 가운데 지자체 보조금이 차지하는 비율은 13.1%이다(김우림, 2021). <표 3-1-17>에서 보는 바와 같이 정부 총지출 대비 지방자치단체 국고보조금이 차지하는 비율은 2013년 10.7%에서 2023년에는 13.1%로 2.4%p 증가하였다.

지방자치단체의 총예산 중에서 행정운영경비와 재무활동 비용을 제외한 사업 추진을 위해 직간접적으로 소요되는 예산을 정책사업 예산으로 구분하는데, 2023년 기준 정책사업 예산(일반회계 + 특별회계)은 지방자치단체 총예산의 83.6%를 차지한다. 이 가운데 특별시, 광역시 및 특별

자치시의 정책사업 예산 비율이 80.3%이고 광역도는 87.8%였고, 기초 자치단체별로 시 단위 84.4%, 군 단위 83.8%, 그리고 자치구는 82.7%이다. 자치단체가 자율적으로 추진하는 자체사업 예산 비중은 지자체 총예산 대비 전국 평균 37.9%이고 특별시, 광역시, 특별자치시가 42.5%로 가장 높고, 자치구는 19.1%로 가장 낮다. 한편, 자치단체가 중앙 또는 상급 기관으로부터 재원을 보조받아 추진하는 보조사업 예산이 총예산에서 차지하는 비중은 자치구가 63.6%로 가장 높고, 특별시, 광역시 및 특별자치시의 경우가 37.8%로 가장 낮다.

〈표 3-1-17〉 정부 총지출 대비 지방자치단체 국고보조금 비중

(단위: 조 원, %)

	2013	2015	2017	2019	2021	2023
정부 총지출 (A)	342.0	375.4	400.5	469.6	558.0	607.7
총국고보조금(B)	49.2	58.4	59.6	77.9	97.9	102.3
지자체 국고보조금(C)	36.8	45.1	46.4	58.8	74.8	79.4
정부 총지출 대비 국고보조금 비율(B/A)	14.4	15.6	14.9	16.6	17.5	16.0
정부 총지출 대비 지자체 국고보조금 비율 (C/A)	10.7	12.0	11.6	12.5	13.4	13.1

주: 각 연도 본예산 기준.

출처: "사회복지 분야 지방자치단체 국고보조사업 분석", 김우림, 2021, 국회예산정책처, p.26의 표를 재구성하여 제시

〈표 3-1-18〉 지방자치단체 유형별 정책사업과 자체사업의 비중(2023)

(단위: %)

	평균	특별시 광역시 특별자치시	도 특별자치도	시	군	자치구
정책사업	83.6	80.3	87.8	84.4	83.8	82.7
자체사업	37.9	42.5	32.8	33.9	31.4	19.1
보조사업	45.8	37.8	54.9	50.5	52.3	63.6

주: 일반회계 + 특별회계 본예산(순계) 기준

출처: "2023년 지방자치단체 통합재정 개요", 행정안전부, 2023 자료를 재구성하여 작성

2023년도 지자체 총예산 중 정책사업비 규모는 255.4조 원으로 이 가운데 보조사업 예산이 139.8조 원(54.7%)이고 자체사업 예산은 115.6(45.3%)조 원이다. <표 3-1-19>는 지방자치단체의 전체 보조사업과 자체사업 예산 중 사회복지 분야의 세부 영역별 예산을 보여준다. 전체 보조사업 예산의 61.7%가 사회복지 예산이었고, 자체사업 예산의 사회복지 분야 예산이 차지하는 비중은 8.1%이다.

<표 3-1-19> 지방자치단체 사회복지 분야 세출 구조별 예산 규모

(단위: 억 원)

	정책사업		행정운영 경비	재무 활동	합 계
	보조사업	자체사업			
전체	1,398,192	1,156,103	388,473	111,341	3,054,109
사회복지	862,732	93,212	-	36,103	963,192
기초생활보장	208,117	3,248	-	11,937	211,855
취약계층 지원	124,279	17,409	-	15,240	142,520
보육가족 및 여성	196,729	15,065	-	133	211,800
노인청소년	289,875	30,145	-	433	320,401
노동	10,920	9,378	-	79	20,377
보훈	3,088	4,835	-	3	7,922
주택	18,577	9,071	-	7,467	32,852
사회복지 일반	11,147	4,063	-	810	15,385

주: 일반회계 + 특별회계, 세출예산 순계 기준임.

출처: “2023년 지방자치단체 통합재정 개요(상)”, 행정안전부, 2023 자료를 이용하여 재구성

지방자치단체의 사업 예산 중에서 사회복지 부문의 사업 현황을 파악하는 것은 방대한 사업자료의 분석을 필요로 한다. 지자체의 복지 사무를 기준으로 정리할 수는 있지만, 예산 등의 사업 규모를 파악하는 것이 불가능할 뿐만 아니라, 복지 사무를 정의하는 기준 또한 중앙과 광역자치단체, 그리고 기초자치단체 간의 일관성이 제한되어 있다. 이는 정부 간, 자치단체 간 사무 배분의 배타성이 결여된 중복 편제의 한계를 갖고 있기 때문이다(정홍원, 2019). 지자체 복지사업의 현황을 예산서 기준으로 정

책사업-단위사업-세부사업-내역사업의 체계로 분류하고, 사업시행의 권한 귀속 여부를 확인해 볼 수 있으나 매우 광범위한 작업으로 본 연구의 범위를 벗어난다. 이에 지자체의 복지사업을 간접적으로 확인해 볼 수 있는 지역사회보장계획상의 사업수행 현황을 살펴보았다.

지역사회보장계획은 「사회보장급여의 이용·제공 및 수급권자 발굴에 관한 법률」(이하 「사회보장급여법」) 제35조에 근거한 법정 계획으로서 지역단위 사회보장과 관련하여 4년마다 수립하고, 매년 연차별 시행계획을 수립하도록 하고 있다. 지역사회보장계획의 주요 내용으로는 ① 지역 사회보장 관련 수요의 측정, 목표 및 추진 전략 ② 지역사회보장 지표의 설정 및 목표 ③ 분야별 추진 전략, 중점 추진사업 및 연계 협력 방안 ④ 전달체계의 조직과 운영 ⑤ 사각지대 발굴 및 지원 방안 ⑥ 재원의 규모와 조달 방안 ⑦ 통계수집 및 관리 방안 ⑧ 부정수급 발생 현황 및 방지 대책 등을 포함하도록 한다.

최근 확인된 제5기 시·도 지역사회보장계획(2023~2026)의 영역별 세부사업은 총 951개로, 이 가운데 인프라 확충 관련 사업이 279개로 가장 많고, 영유아 및 아동과 성인돌봄 관련 사업이 129개, 교육 관련 사업 105개, 소득지원 및 자산형성 등 빈곤층 지원사업이 90개 등의 순으로 나타났다(김가희, 2023). 대부분의 지역에서 인프라 관련 사업 수가 가장 많은 것으로 나타났으나, 전북과 전남의 경우 성인돌봄 사업 수가 가장 많았고, 충북과 충남의 경우 교육 관련 사업 수가 가장 많았다. 이러한 사업 수행을 위한 예산은 20조 3,505억 원이다(〈표 3-1-21〉 참조). 인프라 확충 사업 예산이 5.9조 원으로 전체의 29.1%를 차지하고, 이어서 주거 관련 3.6조 원(17.8%), 건강 관련 2.7조 원(13.4%), 일자리 관련 1.9조 원(9.3%) 등의 순으로 나타났다. 돌봄 관련 예산은 사업 수에 비해 예산이 차지하는 비중은 상대적으로 낮아 아동돌봄 8.7%, 성인돌봄 5.0% 규모였다.

〈표 3-1-20〉 제5기 시·도 지역사회보장계획의 사회보장 영역별 사업 수

(단위: 개)

시·도	구분	빈곤 (소득 지원 자산 형성)	돌봄 (영유아, 아동)	돌봄 (성인, 노인, 장애인)	보호 안전	건강 (보건 의료)	교육	일자리 (고용)	주거	문화 여가	환경	인프라	기타 및 중복	계
	합계	평균												
전체	합계	90	41	88	38	80	105	63	40	32	3	279	92	951
	평균	5	2	5	2	5	6	4	2	2	0	16	5	56
서울		4	-	3	-	5	1	3	4	-	-	15	10	45
부산		5	1	-	-	2	-	2	2	-	-	31	7	50
대구		5	1	6	3	4	14	4	2	3	-	25	-	67
인천		8	1	2	4	9	9	3	1	3	1	13	5	59
광주		5	9	4	1	2	11	2	2	4	-	16	2	58
대전		5	4	2	2	6	4	3	3	7	1	8	9	54
울산		6	-	0	3	-	1	4	4	-	-	31	2	51
세종		6	-	1	1	1	11	2	4	2	-	20	1	49
경기		6	1	5	4	2	9	8	6	1	-	16	-	58
강원		3	4	3	5	7	-	5	1	2	-	36	-	66
충북		5	3	6	3	4	12	7	2	2	-	8	9	61
충남		4	6	2	5	8	9	6	3	4	1	2	7	57
전북		16	4	20	-	5	6	1	2	-	-	7	1	62
전남		4	2	14	2	14	1	-	2	2	-	14	8	63
경북		1	2	10	-	2	10	2	-	-	-	9	18	54
경남		5	3	6	-	5	5	8	1	2	-	9	13	57
제주		2	-	4	5	4	2	3	1	-	-	19	-	40

주: 도표에서 음영으로 처리된 부분은 시·도별 세부 사업 수가 가장 많은 영역을 나타냄.

출처: “제5기 지역사회보장계획의 수립 방향과 내용 분석-시도 제5기 지역사회보장계획을 중심으로”, 김가희 2023, 보건복지포럼, 326. p.14.

〈표 3-1-21〉 제5기 시·도 지역사회보장계획의 사회보장 사업의 예산 규모

(단위: 억 원)

		빈곤	아동 돌봄	성인돌봄	보호 안전	건강	교육
전체	합계	14,684	17,772	10,078	1,334	27,241	5,599
	평균	864	1,045	593	78	1,602	329
	서울	1,708	-	2,549	-	3,495	1,036
	부산	3,518	8	-	-	306	-
	대구	346	350	877	45	97	327
	인천	485	8	385	91	825	553
	광주	336	661	243	8	15	127
	대전	588	4,773	820	254	2,347	279
	울산	486	-	-	21	-	9
	세종	27	-	5	1	6	20
	경기	3,491	52	388	279	1,222	980
	강원	367	7,858	119	156	13,446	-
	충북	486	72	299	74	206	225
	충남	1,388	3,021	30	46	750	182
	전북	272	621	1,235	-	325	1,387
	전남	72	175	1,516	23	3,547	8
	경북	667	15	512	-	74	89
	경남	387	158	1,024	-	555	262
	제주	62	-	76	334	24	116

		일자리(고용)	주거	문화여가	환경	인프라	기타/중복	계
전체	합계	18,992	36,247	5,789	409	59,271	6,090	203,505
	평균	1,117	2,132	341	24	3,487	358	11,971
	서울	11,989	932	-	-	38,552	5	60,267
	부산	1,242	70	-	-	2,589	1,793	9,526
	대구	37	97	37	-	1,846	-	4,059
	인천	135	14	2,141	4	1,394	17	6,051
	광주	19	21	24	-	1,003	249	2,705
	대전	728	23,082	888	400	607	241	35,005
	울산	129	217	-	-	1,085	3	1,949
	세종	70	425	31	-	1,021	1	1,606
	경기	2,126	665	41	-	181	-	9,426
	강원	147	14	24	-	2,954	-	25,085
	충북	611	-	138	-	175	32	2,320
	충남	78	3,875	238	5	3	46	9,663
	전북	94	29	-	-	55	120	4,138
	전남	-	138	965	-	1,688	7	8,139
	경북	51	-	-	-	2,460	365	4,234
	경남	1,072	103	1,262	-	3,411	3,212	11,447
	제주	464	6,565	-	-	244	-	7,885

출처: “제5기 지역사회보장계획의 수립 방향과 내용 분석-시도 제5기 지역사회보장계획을 중심으로”, 김가희 2023, 보건복지포럼, 326. p.14.

지금까지 중앙과 지방자치단체의 재정 현황을 간략히 살펴보았다. 최근 10여 년간 중앙 및 지방자치단체의 재정 규모는 꾸준히 증가하고 있다. 2023년도 일반재정 세출 예산(순계) 305.4조 원 중 광역이 31.1%, 기초가 68.9%를 차지한다. 광역자치단체와 기초자치단체의 재정 비율은 대략 3:7의 비율을 유지하고 있으나, 2015년 이후 광역의 비중이 점진적으로 감소하는 추세를 보인다.

2023년 기준 지방자치단체의 전체 예산 중에서 사회복지 분야의 예산이 차지하는 비율이 31.5%를 차지하고 있다. 최근 10년간 시·도의 평균 사회복지 지출 비중은 2013년 16%에서 2023년 21.5%로 5.5%p 증가하였다. 2023년 기준 시·도의 사회복지 세부 영역별 예산 비중을 보면, 기초생활보장 영역의 예산 비중이 47.8%로 가장 크고, 그다음으로 취약계층 지원 16.9%, 주거 13.5%, 노인 및 청소년 10.0% 등의 순이다.

제5기 시·도 지역사회보장계획(2023~2026)을 중심으로 전국 광역자치단체의 자체 복지사업 현황을 살펴본 결과, 12개 영역별 세부사업은 총 951개로, 시·도별로는 평균 56개 세부사업을 수립하고 있었고, 예산 규모 총액은 20조 3,505억 원이며 평균 예산액은 1조 1,971억 원으로 나타났다.

제2절 복지 직제 현황 분석

본 절에서는 광역 지자체의 복지 직제 현황을 파악하기 위해 시·도 본청의 복지 관련 부서의 규모 및 구성의 변화와 현황을 분석하고, 광역 지자체의 사회복지 기획 및 수행을 지원하는 광역 단위 중간지원조직(사회서비스원 등) 현황을 파악하였다.

1. 시·도 복지 관련 조직의 변천

가. 시·도 복지 관련 조직의 규모 변화

복지 관련 부서의 변동을 파악하기 위해 2012년부터 2024년까지의 전체 부서 개수와, 복지 관련 부서의 개수를 실·국 및 과·단·관 단위로 파악하였다. 시·도 본청의 복지 관련 부서는 아래와 같이 정의하였고, 시·도별 행정기구 설치 조례 및 시행규칙의 정보를 기준으로 분석을 실시하였다.

〈표 3-2-1〉 시·도 본청 복지 관련 실·국 및 과·단·관 기준

구분	내용
실·국	· 복지 관련 실·국 · 여성가족 관련 실·국
과·단·관	· 복지/여성가족 관련 실·국의 과·단·관(보건의료/교육 제외) · 여성가족/청소년 과·단·관(여성가족정책, 성평등정책 포함) · 청년정책/청년사업 과·단·관(대학청년과, 청년기회과, 청년희망과 포함) ※ 노인 및 장애인 일자리 관련 과는 포함하고, 복지/여성가족 관련 실·국이 아닌 교육청소년과는 제외함.

〈표 3-2-3〉과 같이, 시·도 복지 관련 부서(실·국)의 수 평균은 2012년 1.2개에서 2024년 1.4개로 16.7% 증가하였다. 전체 실·국 규모와 대비하여 복지 관련 실·국의 비중을 살펴보면, 2012년 12.5%에서 2024년 9.7%로 2.8%p 감소하였다. 즉, 복지 관련 실·국의 수는 거의 늘지 않았으며, 전체 실·국 중 비중은 오히려 축소되어 실·국 단위의 복지 조직 발전이 정체된 것으로 보인다.

시 지역의 경우, 복지 관련 실·국의 평균 수는 2012년 1.3개에서 2021년 1.8개로 증가하였으나, 2023년부터 소폭 감소하여 2024년에는 1.6개로 나타났다. 반면, 도 지역은 전반적으로 변동이 크지 않고 2012년 1.2개에서 2024년 1.1개로 오히려 소폭 감소하였다. 전체 실·국 중 복지 관련 실·국의 비중을 살펴보면, 시 지역 평균은 2012년 13.3%에서 2023년에 11.2%로 감소하였으며, 도 지역 평균도 2012년 11.8%에서 2024년 8.2%로 하락하여 3.6%p 감소하였다. 도 지역의 복지 관련 실·국 수는 1개 수준을 유지하였고 전체 대비 비중 또한 시 지역보다 하락 폭이 큰 것으로 나타나 도 지역 실·국 단위 복지 조직의 발전이 상대적으로 더딘 것으로 파악된다.

시·도별로는 광주광역시의 복지 실·국 비중이 2012년에서 2024년까지 4.3%p 증가하여 시 지역 중에서 가장 큰 증가 폭을 보였다. 반면, 세종특별자치시는 같은 기간 15%p 감소하여 다른 시에 비해 감소 폭이 컸다. 한편, 모든 도 지역에서 복지 실·국 비중이 감소하였으며, 특히 경기도에서 10.5%p 감소하여 도 지역 중 하락 폭이 가장 큰 것으로 나타났다.

〈표 3-2-2〉 시·도 본청 전체 부서(실·국) 현황(2012~2024년)

(단위: 개, %)

구분	전체 부서(실·국) 수													증가 율
	2012 년	2013 년	2014 년	2015 년	2016 년	2017 년	2018 년	2019 년	2020 년	2021 년	2022 년	2023 년	2024 년	
시·도 평균	10.0	10.1	10.3	10.4	11.5	11.8	11.8	12.5	13.4	13.6	13.6	13.9	13.8	38.2
시 평균	10.0	10.0	10.0	10.1	11.6	12.3	12.5	13.1	13.9	14.3	14.3	14.5	14.1	41.3
서울특별시	14	14	14	14	18	18	19	19	19	19	19	18	17	21.4
부산광역시	12	12	12	12	15	16	16	16	18	18	19	20	18	50.0
대구광역시	10	10	10	10	11	12	13	14	14	15	15	16	16	60.0
인천광역시	13	13	13	10	12	13	13	14	14	14	13	14	13	-
광주광역시	10	10	10	10	10	11	11	13	13	13	13	13	14	40.0
대전광역시	9	9	9	10	11	11	11	11	12	13	13	12	12	33.3
울산광역시	8	8	8	10	10	10	10	11	12	13	13	13	13	62.5
세종특별자치시	4	4	4	5	6	7	7	7	9	9	9	10	10	1500
도 평균	10.0	10.2	10.6	10.6	11.3	11.4	11.2	11.9	12.9	13.0	13.1	13.4	13.6	35.6
경기도	15	15	15	16	16	17	18	19	21	21	21	21	21	40.0
강원특별자치도	9	9	9	9	10	10	10	10	12	12	12	13	13	44.4
충청북도	8	10	10	9	10	9	9	10	11	12	12	12	12	50.0
충청남도	9	9	10	10	11	11	11	11	12	12	12	10	10	11.1
전북특별자치도	9	9	9	10	11	11	11	12	12	12	12	12	13	44.4
전라남도	9	9	9	9	9	9	9	11	11	11	11	13	13	44.4
경상북도	10	10	11	11	12	12	9	9	11	11	11	12	12	20.0
경상남도	10	10	11	11	11	12	12	12	13	13	14	14	14	40.0
제주특별자치도	11	11	11	10	12	12	12	13	13	13	13	14	14	27.3

주: 1) 각 연도별 상반기 기준 부서 현황을 분석함.

2) 증가율은 2012년 대비 2024년 증가율임.

출처: “행정기구 설치 조례 시행규칙”, 국가법령정보센터, 2012-2024, <https://www.law.go.kr/>에서 17개 시·도별로 검색한 자료를 연구진이 재구성

〈표 3-2-3〉 시·도 본청 복지 부서(실·국) 현황(2012~2024년)

(단위: 개, %)

구분	복지 부서(실·국) 수													증가 율
	2012 년	2013 년	2014 년	2015 년	2016 년	2017 년	2018 년	2019 년	2020 년	2021 년	2022 년	2023 년	2024 년	
시·도 평균	1.2	1.2	1.2	1.2	1.3	1.3	1.3	1.4	1.5	1.5	1.5	1.4	1.4	9.5
시 평균	1.3	1.3	1.3	1.3	1.4	1.4	1.4	1.5	1.6	1.8	1.8	1.6	1.6	30.0
서울특별시	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	-
부산광역시	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1000
대구광역시	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1000
인천광역시	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	-
광주광역시	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1000
대전광역시	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	-
울산광역시	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	-
세종특별자치시	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	-
도 평균	1.2	1.2	1.2	1.2	1.2	1.2	1.2	1.2	1.3	1.3	1.3	1.2	1.1	-9.1
경기도	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	-333
강원특별자치도	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	-
충청북도	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	-
충청남도	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	-
전북특별자치도	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	-
전라남도	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	-
경상북도	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	-
경상남도	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	-
제주특별자치도	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	-

주: 1) 각 연도별 상반기 기준 부서 현황을 분석함.

2) 복지 관련 실·국: 복지 관련 실·국, 여성가족 관련 실·국

3) 증가율은 2012년 대비 2024년 증가율임.

출처: “행정기구 설치 조례 시행규칙”, 국가법령정보센터, 2012-2024, <https://www.law.go.kr/>에서 17개 시·도별로 검색한 자료를 연구진이 재구성

〈표 3-2-4〉 시·도 본청 복지 관련 부서(실·국)의 비중 변화(2012~2024년)

(단위: %)

구분	2012년	2013년	2014년	2015년	2016년	2017년	2018년	2019년	2020년	2021년	2022년	2023년	2024년	증감
시·도 평균	12.5	12.4	12.2	11.9	11.2	10.8	10.8	10.7	11.0	11.3	11.3	10.0	9.7	-2.8
시 평균	13.3	13.3	13.3	12.8	12.0	11.2	11.1	11.5	11.7	12.4	12.4	11.2	11.4	-1.9
서울특별시	14.3	14.3	14.3	14.3	11.1	11.1	10.5	10.5	10.5	10.5	10.5	11.1	11.8	-2.5
부산광역시	8.3	8.3	8.3	8.3	13.3	12.5	12.5	12.5	11.1	11.1	10.5	10.0	11.1	+2.8
대구광역시	10.0	10.0	10.0	10.0	9.1	8.3	7.7	14.3	14.3	13.3	13.3	12.5	12.5	+2.5
인천광역시	15.4	15.4	15.4	20.0	16.7	15.4	15.4	14.3	14.3	14.3	15.4	14.3	15.4	-
광주광역시	10.0	10.0	10.0	10.0	10.0	9.1	9.1	7.7	15.4	15.4	15.4	15.4	14.3	+4.3
대전광역시	11.1	11.1	11.1	10.0	9.1	9.1	9.1	9.1	8.3	15.4	15.4	8.3	8.3	-2.8
울산광역시	12.5	12.5	12.5	10.0	10.0	10.0	10.0	9.1	8.3	7.7	7.7	7.7	7.7	-4.8
세종특별자치시	25.0	25.0	25.0	20.0	16.7	14.3	14.3	14.3	11.1	11.1	11.1	10.0	10.0	-15.0
도 평균	11.8	11.5	11.2	11.1	10.4	10.3	10.5	9.9	10.4	10.4	10.2	9.0	8.2	-3.6
경기도	20.0	20.0	20.0	18.8	18.8	17.6	16.7	15.8	9.5	9.5	9.5	9.5	9.5	-10.5
강원특별자치도	11.1	11.1	11.1	11.1	10.0	10.0	10.0	10.0	8.3	8.3	8.3	7.7	7.7	-3.4
충청북도	12.5	10.0	10.0	11.1	10.0	11.1	11.1	10.0	9.1	8.3	8.3	8.3	8.3	-4.2
충청남도	11.1	11.1	10.0	10.0	9.1	9.1	9.1	9.1	8.3	8.3	8.3	10.0	10.0	-1.1
전북특별자치도	11.1	11.1	11.1	10.0	9.1	9.1	9.1	8.3	8.3	8.3	8.3	8.3	7.7	-3.4
전라남도	11.1	11.1	11.1	11.1	11.1	11.1	11.1	9.1	9.1	9.1	9.1	7.7	7.7	-3.4
경상북도	10.0	10.0	9.1	9.1	8.3	8.3	11.1	11.1	18.2	18.2	18.2	8.3	8.3	-1.7
경상남도	10.0	10.0	9.1	9.1	9.1	8.3	8.3	8.3	15.4	15.4	14.3	14.3	7.1	-2.9
제주특별자치도	9.1	9.1	9.1	10.0	8.3	8.3	8.3	7.7	7.7	7.7	7.7	7.1	7.1	-1.9

주: 1) 각 연도별 상반기 기준 부서 현황을 분석함.

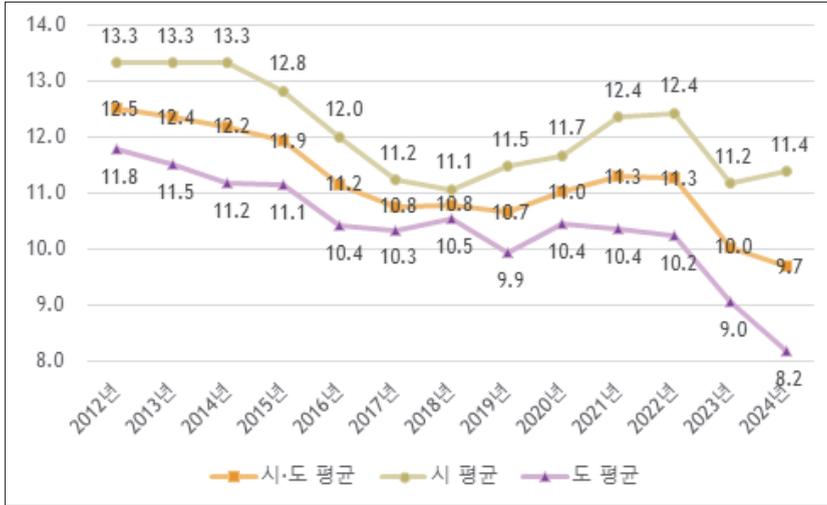
2) 복지 관련 실·국: 복지 관련 실·국, 여성가족 관련 실·국

3) 증감은 2012년 대비 2024년 증감 수준임.

출처: “행정기구 설치 조례 시행규칙”, 국가법령정보센터, 2012-2024, <https://www.law.go.kr/>에서 17개 시·도별로 검색한 자료를 연구진이 재구성

[그림 3-2-1] 시·도 본청 복지 관련 부서(실·국)의 비중 변화(2012~2024년)

(단위: %)



다음으로, 과·단·관을 단위로 복지 관련 부서 현황을 파악한 결과, 복지 관련 과·단·관 수는 2012년부터 2024년까지 꾸준히 증가하였다(〈표 3-2-6〉 참고). 시·도 평균은 2012년 4.4개에서 2024년 6.8개로, 56.8% 증가하였다. 또한, 전체 과·단·관 중 복지 관련 과·단·관의 평균 비중은 2012년 8%에서 2024년 8.9%로 증가하여 0.9%p 상승하였다(〈표 3-2-7〉 참고). 즉, 복지 관련 과·단·관이 늘어나고 전체 부서 대비 비중 또한 소폭 증가하였다.

시 지역 평균도 전체와 유사한 증가 추세를 보여, 2012년 4.5개에서 2024년 7.9개로 75% 증가하였으며, 전체 대비 비중 또한 2012년 7.9%에서 2024년 9.4%로 1.4%p 증가하였다. 특히 2018년에서 2021년 사이에 5.9개에서 7.8개로 급증하였는데, 이는 시 지역에서 복지 관련 부서가 확대된 시기로 파악된다. 도 지역에서도 복지 관련 과·단·관 수가

2012년 4.2개에서 2024년 5.9개로 39.5% 증가하였으며, 전체 부서 대비 비중은 2012년 8.1%에서 2024년 8.6%로, 0.5%p 상승하였다. 시 지역과 도 지역 모두 과·단·관 단위 복지 부서가 확대되었으며, 다만 시 지역의 증가폭이 더 높은 수준이었다.

시·도별로 살펴보면, 세종특별자치시는 2012년 대비 2024년 복지 관련 과·단·관 수가 1.5배 증가하였다. 이는 세종시의 공식 출범 이후 복지 관련 부서가 확충된 결과로 볼 수 있다. 그다음으로 대구광역시, 광주광역시에서도 복지 부서의 증가율이 133.3%로 높게 나타났다. 반면, 부산광역시는 2012년부터 2024년까지 복지 관련 과·단·관 수가 6~7개 수준을 유지하며 거의 변화가 없었다.

전체 부서 대비 복지 관련 부서(과·단·관) 비중의 증가폭은 광주광역시(3.6%p 증가)와 제주특별자치도(3.2%p 증가)에서 상대적으로 높았다. 반면, 경기도는 복지 관련 과·단·관 비중이 2012년 12.1%에서 2024년 8.8%로 3.3%p 감소하여 가장 큰 하락폭을 보였는데, 이는 복지 관련 과·단·관의 수는 정체된 반면, 전체 부서 수가 크게 증가한 결과로 보인다.

한편, 서울특별시의 경우 복지 관련 부서의 규모와 비중이 꾸준히 확대되어 왔으며, 과·단·관 수가 2012년 9개에서 2024년 16개로 77.8% 증가하였고, 비중 또한 2012년 8.1%에서 2024년 11%로 2.9%p 증가하였다.

〈표 3-2-5〉 시·도 본청 전체 부서(과·단·관) 현황(2012~2024년)

(단위: 개, %)

구분	전체 부서(과·단·관) 현황														증가 율
	2012 년	2013 년	2014 년	2015 년	2016 년	2017 년	2018 년	2019 년	2020 년	2021 년	2022 년	2023 년	2024 년		
시·도 평균	52.8	53.4	55.2	57.5	60.3	61.2	63.4	67.9	70.5	73.1	73.4	75.7	75.4	42.9	
시 평균	56.3	56.8	58.3	61.3	65.3	67.3	69.9	74.3	76.6	80.0	80.1	83.5	82.8	47.1	
서울특별시	111	115	116	123	127	126	134	143	143	144	142	147	146	31.5	
부산광역시	73	73	74	68	73	74	75	82	85	87	88	93	90	23.3	
대구광역시	47	47	50	55	63	70	73	74	75	82	82	82	83	76.6	
인천광역시	67	66	67	71	78	81	85	91	96	97	97	100	94	40.3	
광주광역시	43	44	46	49	51	52	52	61	60	64	65	65	66	53.5	
대전광역시	48	48	50	51	54	54	57	55	59	64	63	69	69	43.8	
울산광역시	38	38	40	45	46	49	48	49	52	56	56	58	60	57.9	
세종특별자치시	23	23	23	28	30	32	35	39	43	46	48	54	54	134.8	
도 평균	49.7	50.3	52.6	54.2	55.9	55.9	57.6	62.2	65.1	67.0	67.4	68.8	68.9	38.7	
경기도	91	94	102	105	104	104	108	121	127	131	131	135	136	49.5	
강원특별자치도	44	44	46	48	53	56	57	58	65	64	64	66	66	50.0	
충청북도	40	44	45	43	45	43	45	48	48	51	51	52	53	32.5	
충청남도	45	45	47	49	49	50	52	55	59	61	61	58	59	31.1	
전북특별자치도	42	42	44	49	52	51	53	55	55	58	58	57	59	40.5	
전라남도	41	43	45	44	44	44	45	50	50	54	54	61	61	48.8	
경상북도	56	53	54	56	60	59	54	56	62	63	63	65	65	16.1	
경상남도	47	47	48	49	50	51	56	62	65	65	69	68	64	36.2	
제주특별자치도	41	41	42	45	46	45	48	55	55	56	56	57	57	39.0	

주: 1) 각 연도별 상반기 기준 부서 현황을 분석함.

2) 하나의 실에 “복지정책과”와 “복지정책관(기획관)”이 있는 경우, 과·단·관 산정에서 제외함.

3) 증가율은 2012년 대비 2024년 증가율임.

출처: “행정기구 설치 조례 시행규칙”, 국가법령정보센터, 2012-2024, <https://www.law.go.kr/>에서 17개 시·도별로 검색한 자료를 연구진이 재구성

〈표 3-2-6〉 시·도 본청 복지 부서(과·단·관) 현황(2012~2024년)

(단위: 개, %)

구분	복지 부서(과·단·관) 현황													증가 율
	2012 년	2013 년	2014 년	2015 년	2016 년	2017 년	2018 년	2019 년	2020 년	2021 년	2022 년	2023 년	2024 년	
시·도 평균	4.4	4.4	4.4	4.8	5.0	5.2	5.2	5.9	6.6	6.9	7.1	6.8	6.8	56.8
시 평균	4.5	4.6	4.8	5.5	5.6	5.8	5.9	6.8	7.4	7.8	7.9	7.9	7.9	75.0
서울특별시	9	10	10	13	13	13	13	15	15	15	15	16	16	77.8
부산광역시	6	6	6	6	6	6	6	7	7	7	7	7	7	16.7
대구광역시	3	3	3	4	4	5	5	7	7	8	8	8	7	133.3
인천광역시	6	6	7	7	7	7	7	8	11	11	11	11	9	50.0
광주광역시	3	3	3	4	5	5	5	5	6	7	7	6	7	133.3
대전광역시	4	4	4	4	4	4	5	4	5	6	6	6	7	75.0
울산광역시	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	5	66.7
세종특별자치시	2	2	2	3	3	3	3	4	4	4	5	5	5	150.0
도 평균	4.2	4.1	4.1	4.1	4.4	4.7	4.7	5.2	6.0	6.2	6.3	5.9	5.9	39.5
경기도	11	11	11	11	11	13	13	11	12	12	12	12	12	9.1
강원특별자치도	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	4	4	33.3
충청북도	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	66.7
충청남도	4	4	4	4	4	4	4	6	6	6	6	5	5	25.0
전북특별자치도	4	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	25.0
전라남도	3	3	3	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	66.7
경상북도	4	4	4	4	5	5	5	5	7	7	7	5	5	25.0
경상남도	3	3	3	3	3	3	3	4	6	6	7	7	6	100.0
제주특별자치도	3	3	3	3	3	3	3	6	6	6	6	6	6	100.0

주: 1) 각 연도별 상반기 기준 부서 현황을 분석함.

2) 복지 관련 과·단·관: 복지/여성가족 관련 실·국의 과·단·관(보건의료/교육 제외), 여성가족/청소년 과·단·관(여성가족정책, 성평등정책 포함), 청년정책/청년사업 과·단·관(대학청년과, 청년기회과, 청년희망과 포함), 노인 및 장애인 일자리 관련 과(복지/여성가족 관련 실·국이 아닌 교육청소년과는 제외)

3) 하나의 실에 “복지정책과”와 “복지정책관(기획관)”이 있는 경우, 과·단·관 산정에서 제외함.

4) 증가율은 2012년 대비 2024년 증가율임.

출처: “행정기구 설치 조례 시행규칙”, 국가법령정보센터, 2012-2024, <https://www.law.go.kr/>에서 17개 시·도별로 검색한 자료를 연구진이 재구성

〈표 3-2-7〉 시·도 본청 복지 관련 부서(과·단·관)의 비중 변화(2012~2024년)

(단위: %)

구분	2012년	2013년	2014년	2015년	2016년	2017년	2018년	2019년	2020년	2021년	2022년	2023년	2024년	증감
시·도 평균	8.0	7.9	7.7	7.9	8.0	8.1	8.0	8.6	9.3	9.4	9.5	8.8	8.9	+0.9
시 평균	7.9	8.0	8.0	8.7	8.4	8.3	8.2	8.9	9.4	9.5	9.7	9.2	9.4	+1.4
서울특별시	8.1	8.7	8.6	10.6	10.2	10.3	9.7	10.5	10.5	10.4	10.6	10.9	11.0	+2.9
부산광역시	8.2	8.2	8.1	8.8	8.2	8.1	8.0	8.5	8.2	8.0	8.0	7.5	7.8	-0.4
대구광역시	6.4	6.4	6.0	7.3	6.3	7.1	6.8	9.5	9.3	9.8	9.8	9.8	8.4	+2.1
인천광역시	9.0	9.1	10.4	9.9	9.0	8.6	8.2	8.8	11.5	11.3	11.3	11.0	9.6	+0.6
광주광역시	7.0	6.8	6.5	8.2	9.8	9.6	9.6	8.2	10.0	10.9	10.8	9.2	10.6	+3.6
대전광역시	8.3	8.3	8.0	7.8	7.4	7.4	8.8	7.3	8.5	9.4	9.5	8.7	10.1	+1.8
울산광역시	7.9	7.9	7.5	6.7	6.5	6.1	6.3	8.2	7.7	7.1	7.1	6.9	8.3	+0.4
세종특별자치시	8.7	8.7	8.7	10.7	10.0	9.4	8.6	10.3	9.3	8.7	10.4	9.3	9.3	+0.6
도 평균	8.1	7.7	7.4	7.2	7.7	7.9	7.7	8.4	9.2	9.3	9.4	8.5	8.6	+0.5
경기도	12.1	11.7	10.8	10.5	10.6	12.5	12.0	9.1	9.4	9.2	9.2	8.9	8.8	-3.3
강원특별자치도	6.8	6.8	6.5	6.3	5.7	5.4	5.3	5.2	7.7	7.8	7.8	6.1	6.1	-0.8
충청북도	7.5	6.8	6.7	7.0	8.9	9.3	8.9	8.3	8.3	7.8	7.8	7.7	9.4	+1.9
충청남도	8.9	8.9	8.5	8.2	8.2	8.0	7.7	10.9	10.2	9.8	9.8	8.6	8.5	-0.4
전북특별자치도	9.5	7.1	6.8	6.1	5.8	5.9	5.7	5.5	5.5	8.6	8.6	8.8	8.5	-1.0
전라남도	7.3	7.0	6.7	6.8	9.1	9.1	8.9	10.0	10.0	9.3	9.3	8.2	8.2	+0.9
경상북도	7.1	7.5	7.4	7.1	8.3	8.5	9.3	8.9	11.3	11.1	11.1	7.7	7.7	+0.5
경상남도	6.4	6.4	6.3	6.1	6.0	5.9	5.4	6.5	9.2	9.2	10.1	10.3	9.4	+3.0
제주특별자치도	7.3	7.3	7.1	6.7	6.5	6.7	6.3	10.9	10.9	10.7	10.7	10.5	10.5	+3.2

주 1) 각 연도별 상반기 기준 부서 현황을 분석함.

2) 복지 관련 과·단·관: 복지/여성가족 관련 실·국의 과·단·관(보건의료/교육 제외), 여성가족/청소년 과·단·관(여성가족정책, 성평등정책 포함), 청년정책/청년사업 과·단·관(대학청년과, 청년기회과, 청년희망과 포함), 노인 및 장애인 일자리 관련 과(복지/여성가족 관련 실·국이 아닌 교육청소년과는 제외)

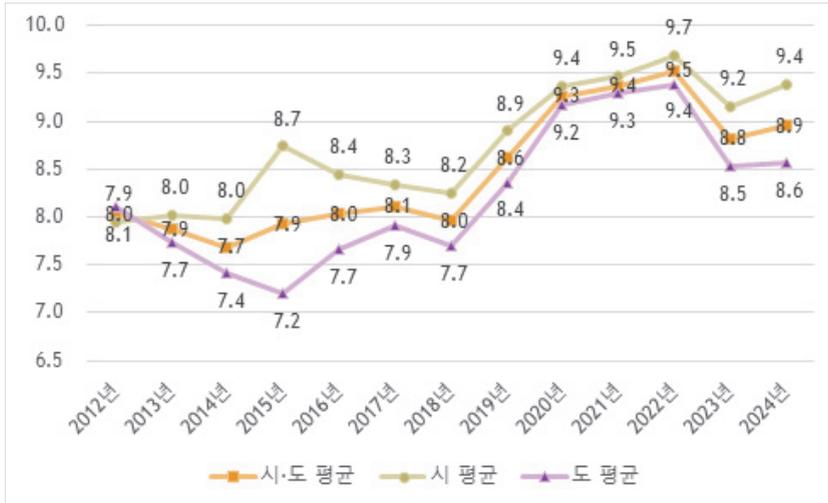
3) 하나의 실에 “복지정책과”와 “복지정책관(기획관)”이 있는 경우, 과·단·관 산정에서 제외함.

4) 증감은 2012년 대비 2024년 증감 수준임.

출처: “행정기구 설치 조례 시행규칙”, 국가법령정보센터, 2012-2024, <https://www.law.go.kr/>에서 17개 시·도별로 검색한 자료를 연구진이 재구성

[그림 3-2-2] 시·도 본청 복지 관련 부서(과·단·관)의 비중 변화(2012~2024년)

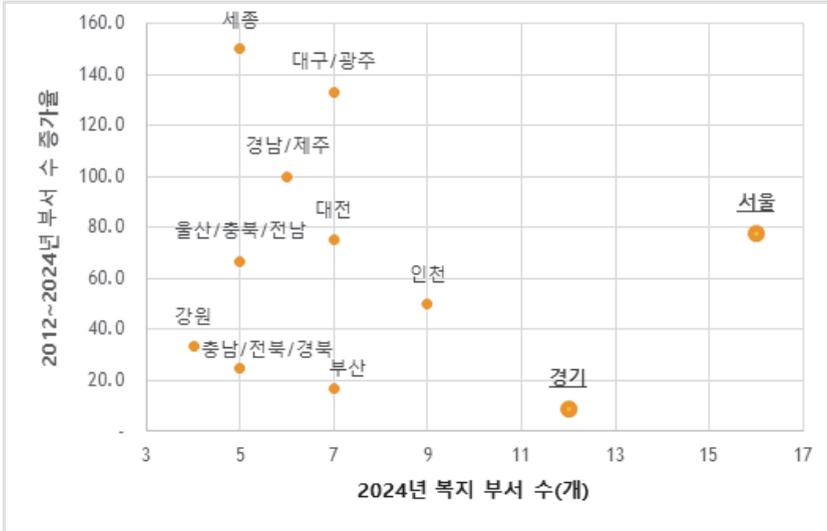
(단위: %)



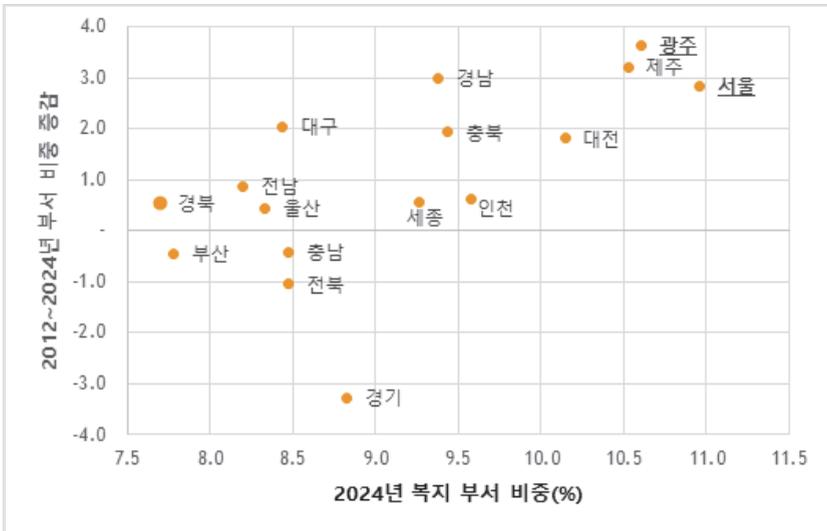
복지 부서(과·단·관) 규모 변화를 기준으로 시·도의 유형을 구분하면, [그림 3-2-3]과 같이 2024년 복지 부서(과·단·관)의 규모와 2024년까지의 증가율 모두 높은 지역은 서울특별시였다. 반면, 2024년 복지 부서의 규모는 크지만, 지난 증가율이 낮았던 지역은 경기도였다. 두 지역 모두 다른 지역과 비교하여 복지 조직 규모가 큰 편이나, 서울특별시는 지난 10여 년간 적극적인 복지 정책 변화와 이에 따른 조직 확대가 이루어졌던 반면, 경기도는 기존 복지 조직을 주로 유지해 온 것으로 해석된다.

복지 부서(과·단·관) 비중 변화를 기준으로 보면, [그림 3-2-4]와 같이 서울특별시, 광주광역시, 그리고 제주특별자치도의 2024년 복지 부서의 비중이 높았고, 동시에 2012년 대비 비중의 증가폭도 큰 편이었다.

[그림 3-2-3] 복지 부서(과·단·관) 개수 및 증기를 분포



[그림 3-2-4] 복지 부서(과·단·관) 비중 및 증감 분포



나. 시·도 복지 관련 조직의 구성 변천

시·도 본청 복지 관련 조직의 구성 변화를 파악하기 위해, 2012~2024년까지 실·국, 과·단·관 단위의 복지 관련 부서의 변천을 살펴보았다. 시·도별 복지 관련 실·국과 소속 과·단·관의 변천을 정리한 결과는 아래 <표 3-2-8>과 같다.

전반적으로 시·도별 복지 관련 부서가 정책의 대상별로 분화(전문적 분업화)되고 범위가 확장되는 경향을 보였다. 시·도에서 복지 조직이 발전하는 방향은, 첫째, 복지 실·국과 여성가족 실·국과 같이 2개 이상의 실·국 체계로 확대되는 것이며, 아동·돌봄 관련 조직과 성평등·가족 관련 조직이 여성가족 관련 실·국으로 개편되는 양상이었다. 대부분의 시·도에서 여성·가족 관련 정책을 다루는 부서가 확대되었으며, 부산광역시나 광주광역시에서는 여성 및 가족 관련 부서들이 ‘여성가족국’으로 개편되었다.

둘째, 복지와 보건의 하나의 실·국으로 편재되었다가 이후 복지 실·국이 별도로 분리되는 것이다. 서울특별시는 ‘복지건강실’에서 ‘복지본부’로 분리되었고, 부산광역시의 경우에도 ‘복지건강국’이 ‘사회복지국’으로 분리된 바 있다.

셋째, 2012년에 이미 존재하였던 노인·장애인 관련 과가 기능 및 대상에 따른 복수의 과로 분화되는 것이다. 예를 들어, 서울특별시의 경우 ‘장애인복지과’가 ‘장애인복지정책과’와 ‘장애인자립지원과’로 분리되었으며, 전북특별자치도에서는 ‘노인장애인과’가 ‘노인복지과’와 ‘장애인복지과’로 분리되었다.

넷째, 2012년 이후 아동, 청소년, 여성, 청년, 외국인 등의 대상별 조직이 신설되고, 돌봄과 같은 기능별 조직이 분화되는 것이다. 특히, 2010년

대 중반 이후 대부분의 시·도에서 청년정책을 다루는 부서가 신설되었으며, 이는 청년 일자리 문제와 복지 요구 증가를 반영하는 것이었다. 또한, 돌봄에 초점을 맞춘 조직이 신설되었던 경우는 서울특별시의 ‘지역돌봄복지과’, 대전광역시의 ‘가족돌봄과’ 등이었다.

〈표 3-2-8〉 시·도 본청 복지 관련 부서(실·국, 과·단·관)의 변화

구분	복지 관련 실·국, 과·단·관의 주요 변화
서울특별시	<ul style="list-style-type: none"> · 2012년: 복지건강실(복지정책관, 복지정책과, 노인복지과, 장애인복지과, 자활지원과), 여성가족정책실(여성정책담당관, 저출산대책담당관, 보육담당관, 아동청소년담당관) · 2014년: 여성가족정책실 출산육아담당관 신설 · 2015년: 복지건강실을 복지건강본부로 변경하여 복지정책과, 희망복지지원과, 어르신복지과 신설, 여성가족정책실 외국인다문화담당관 신설 · 2016년: 복지건강본부를 복지본부로 변경하고 인생이모작지원과 신설 · 2019년: 복지본부를 복지정책실로 변경 · 2020년: 복지정책실 어르신복지과 신설, 여성가족정책실 양성평등정책담당관 신설 · 2022년: 복지정책실 지역돌봄복지과 신설 · 2023년: 복지정책실 자활지원과 신설, 미래청년기획단 신설 · 2024년: 여성가족정책실 1인가구담당관 신설
부산광역시	<ul style="list-style-type: none"> · 2012년: 복지건강국(사회복지과, 고령화대책과), 여성정책담당관, 출산보육담당관, 아동청소년담당관 · 2014년 여성정책담당관을 여성가족담당관으로 변경, 장애인복지과 신설 · 2015년: 복지건강국에서 사회복지국으로 변경하고 노인복지과 신설 · 2016년: 기존 3개 관을 여성가족국(여성가족과, 출산보육과, 아동청소년과)으로 개편 · 2019년 복지건강국 복지정책과 신설, 청년희망정책과 신설
대구광역시	<ul style="list-style-type: none"> · 2012년: 사회복지여성국(복지정책관, 저출산고령사회과, 여성청소년가족과) · 2015년: 보건복지국(복지정책관, 어르신복지과, 장애인복지과), 여성가족정책관, 교육청소년정책관으로 조직 개편 · 2017년: 청년정책과 신설 · 2019년: 기존 2개 관을 여성청소년국(여성가족정책과, 청소년과, 출산보육과)으로 개편 · 2021년: 복지국(복지정책과, 어르신복지과, 장애인복지과, 희망복지과) 과 여성청소년교육국(여성가족정책과, 청소년과, 출산보육과)으로 개편 · 2023년: 여성청소년교육국을 청년여성교육국(여성가족정책과, 청소년과, 출산보육과, 청년정책과)으로 개편 · 2024년: 복지국을 보건복지국으로 변경
인천광역시	<ul style="list-style-type: none"> · 2012년: 보건복지국(사회복지봉사과, 장애인복지과), 여성가족국(여성정책과, 보육정책과, 아동청소년과, 노인정책과) · 2014년: 보건복지국에 다문화정책과 신설

구분	복지 관련 실·국, 과·단·관의 주요 변화
	<ul style="list-style-type: none"> • 2016년: 보건복지국 사회복지과를 사회복지봉사과로 변경 • 2017년: 다문화복지과를 보훈다문화봉사과로 변경, 사회복지봉사과를 사회복지정책과로 변경 • 2018년: 사회복지정책과를 공감복지과로 변경, 여성가족국 출산보육과 신설 • 2019년: 보건복지국 보훈다문화과 신설, 여성가족국의 출산보육과, 아동청소년과 및 노인정책과 신설, 청년정책과 신설 • 2020년: 보건복지국을 복지국으로 변경, 보훈다문화과를 보훈과로 변경, 보건복지국 자활증진과 신설, 여성가족국 가족다문화과, 육아지원과 신설 • 2021년: 복지국 생활보장과 신설 • 2022년: 생활보장과를 복지서비스과로 변경, 아동청소년과를 아동정책과 및 청소년정책과로 분리 • 2024년: 여성가족국의 인구가족과 신설
광주광역시	<ul style="list-style-type: none"> • 2012년: 복지건강국(사회복지과, 노인장애인복지과), 여성청소년가족정책관 • 2015년: 청년인재육성과 신설 • 2016년: 복지건강국 노인장애인복지과를 고령사회정책과와 장애인복지과로 분리, 여성청소년가족정책관: 청소년정책과 신설 • 2017년: 청년인재육성과를 청년정책과로 변경 • 2018년: 여성청소년가족정책관을 여성청소년정책관으로 변경 • 2019년: 여성청소년정책관을 여성가족정책관으로 변경 • 2020년: 장애인복지과를 장애인정책과로 변경, 여성가족국(여성가족과, 청년청소년과, 출산보육과) 신설 • 2021년: 청년청소년과를 교육청소년과로 변경 • 2023년: 여성가족국을 여성가족교육국으로 변경, 교육청소년과를 아동청소년과로 변경 • 2024년: 복지정책과를 돌봄정책과로 변경, 여성가족국 외국인주민과 신설
대전광역시	<ul style="list-style-type: none"> • 2012년: 보건복지여성국(복지정책과, 장애인복지과, 저출산고령사회과, 여성가족청소년과) • 2015년 보건복지여성국 노인보육정책과 신설 • 2016년: 노인보육정책과를 노인보육과로 변경 • 2018년: 청년정책담당관 신설 • 2019년: 보건복지여성국을 보건복지국으로 변경 • 2020년: 가족돌봄과 신설 • 2021년: 청년가족국(가족돌봄과, 교육청소년과, 청년정책과)으로 개편 • 2023년: 복지국(복지정책과, 노인복지과, 장애인복지화, 아동보육과, 여성가족청소년과, 청년정책과)으로 개편 • 2024년: 보훈정책추진단 신설
울산광역시	<ul style="list-style-type: none"> • 2012년: 복지여성국(복지정책과, 저출산고령사회과, 여성가족청소년과) • 2015년: 복지여성국 노인장애인복지과 신설, 복지정책과를 복지인구정책과로 변경 • 2019년: 복지여성건강국(복지인구정책과, 어르신복지과, 장애인복지과, 여성가족청소년과)로 개편

144 광역자치단체 복지행정의 조직 체계 및 인력 운영 진단 연구

구분	복지 관련 실·국, 과·단·관의 주요 변화
	<ul style="list-style-type: none"> · 2021년: 복지여성건강국을 복지여성국으로 변경 · 2024년: 복지여성국을 복지보훈여성국으로 수정, 어르신복지과를 보훈노인과로 수정, 복지인구정책과를 복지정책과로 수정, 인구청년담당관 신설
세종특별자치시	<ul style="list-style-type: none"> · 2012년: 행정복지국(행복나눔과, 사회복지과) · 2014년: 행정복지국을 안전행정복지국으로 변경 · 2015년: 안전행정복지국(복지정책과, 노인보건장애인과, 여성가족과)으로 개편 · 2017년: 여성가족과를 여성아동청소년과로 변경 · 2019년: 보건복지국(복지정책과, 노인장애인과, 아동청소년과, 여성가족과)으로 개편 · 2022년: 청년정책담당관 신설
경기도	<ul style="list-style-type: none"> · 2012년: 보건복지국(복지정책과, 노인복지과, 장애인복지과, 무한돌봄센터), 복지여성실(가족여성담당관, 보육청소년담당관, 사회복지담당관), 여성가족국(여성가족과, 보육정책과, 아동청소년과, 다문화가족과) · 2015년: 무한돌봄센터를 무한돌봄복지과로 변경, 보건복지국 사회적일자리과 신설 · 2017년: 무한돌봄복지과에서 복지정책과로 변경, 복지여성실 북부여성비전담당관 신설, 여성가족국 여성권익가족과, 여성정책과 신설 · 2019년: 보건복지국 청년복지정책과 신설 · 2020년: 복지국(복지정책과, 복지사업과, 노인복지과, 장애인복지과, 북부사회복지과), 여성가족국(여성정책과, 보육정책과, 아동돌봄과, 가족문화과, 북부여성가족과)으로 개편 · 2021년: 복지국 장애인자립지원과 신설, 여성가족국 일가정지원과 신설 · 2023년: 여성가족국 고용평등과 신설, 청년기회과 신설
강원특별자치도	<ul style="list-style-type: none"> · 2012년: 보건복지여성국(복지정책과, 경로장애인과, 여성청소년가족과) · 2020년: 여성장애인일자리과, 청년어르신일자리과 신설 · 2023년: 보건복지국(복지정책과, 노인복지과, 장애인복지과, 여성청소년가족과)로 개편
충청북도	<ul style="list-style-type: none"> · 2012년: 보건복지국(복지정책과, 노인장애인과), 여성정책관 · 2016년: 청년지원과 신설 · 2018년: 청년정책담당관 신설 · 2023년: 여성가족정책관을 양성평등정책관으로 변경, 청년정책담당관을 청년인재육성과로 변경 · 2024년: 보건복지국 장애인복지과 신설, 청년인재육성과에서 인구청년정책담당관으로 변경
충청남도	<ul style="list-style-type: none"> · 2012년: 복지보건국(사회복지과, 장애인복지과, 저출산고령화대책과), 여성가족정책관 · 2017년: 사회복지과를 복지정책과로 변경 · 2019년: 보건복지국을 저출산보건복지실(사회복지과, 노인복지과, 장애인복지과, 출산보육정책과)로 개편, 일자리노동청년과 신설 · 2020년: 일자리노동청년과를 청년정책과로 변경, 복지보건국: 출산보육정책과 유지 · 2023년: 보건복지국을 복지보건국(경로보훈과, 보육정책과, 장애인복

구분	복지 관련 실·국, 과·단·관의 주요 변화
	지과)으로 개편, 청년정책과를 청년정책관으로 변경
전북특별자치도	<ul style="list-style-type: none"> · 2012년: 복지여성보건국(사회복지과, 여성청소년과, 노인장애인복지과) · 2019년: 노인장애인복지과를 노인장애인과로 변경 · 2021년: 노인장애인과를 노인복지과와 장애인복지과로 구분, 대도약청년과 신설 · 2022년: 복지여성보건국을 보건복지여성국으로 변경 · 2023년: 대도약청년과를 청년정책과로 변경
전라남도	<ul style="list-style-type: none"> · 2012년: 보건복지여성국(사회복지과, 노인장애인과, 여성가족과) · 2015년: 보건복지국(사회복지과, 노인장애인과)과 여성가족정책관으로 개편 · 2016년: 청년정책담당관 신설 · 2019년: 노인장애인과를 노인복지과와 장애인복지과로 구분, 청년정책담당관을 인구청년정책관으로 변경
경상북도	<ul style="list-style-type: none"> · 2012년: 보건복지국(사회복지과, 노인복지과, 다문화행복과), 여성정책관 · 2015년: 복지건강국(사회복지과, 노인효복지과, 장애인복지과), 여성가족정책관으로 개편 · 2016년: 청년취업과 신설 · 2018년: 청년취업과를 일자리청년정책관으로 변경 · 2020년: 아이여성행복국(아이세상지원과, 여성가족행복과, 인구정책과) 신설, 노인복지과를 어르신복지과로 변경, 일자리청년정책관을 청년정책관으로 변경 · 2023년: 아이여성행복국이 여성아동정책관으로 축소 · 2024년: 저출생극복본부(저출생대응정책과, 아이돌봄과, 여성가족과, 청년정책과) 신설
경상남도	<ul style="list-style-type: none"> · 2012년: 복지보건국(복지노인정책과, 장애인복지과), 여성가족정책관 · 2017년: 복지노인정책과를 서민복지노인정책과로 변경 · 2020년: 복지보건국(복지정책과, 노인복지과, 장애인복지과), 여성가족청년국(가족지원과, 여성정책과, 청년정책추진단)으로 개편 · 2022년: 여성가족청년국을 여성가족아동국으로 변경, 여성가족아동국 아동청소년과 신설 · 2023년: 여성가족아동국을 여성가족국으로 변경, 청년정책추진단을 청년정책과로 변경 · 2024년: 복지여성국(복지정책과, 노인정책과, 장애인복지과, 보육정책과, 여성가족과)로 통합
제주특별자치도	<ul style="list-style-type: none"> · 2012년: 보건복지여성국(복지청소년과, 노인장애인복지과, 여성가족정책과) · 2017년: 여성가족정책과를 여성가족과로 변경 · 2019년: 보건복지여성국(복지정책과, 노인장수복지과, 장애인복지과, 여성가족청소년과)로 개편, 청년정책담당관 신설 · 2023년: 보건복지여성국을 복지가족국으로 변경, 노인장수복지과를 노인복지과로 변경

주: 2024년 1월 시행규칙을 기준으로 작성하였음.

출처: “행정기구 설치 조례 시행규칙”, 국가법령정보센터, 2012-2024, <https://www.law.go.kr/>에서 17개 시·도별로 검색한 자료를 연구진이 재구성

다음으로, 복지 조직의 구성 변천을 구체적으로 살펴보기 위해 4개 지역을 선정하였다. 앞에서 기술한 바와 같이 복지 부서 규모의 변화에서 각기 다른 특징을 보여준 서울특별시, 경기도, 광주광역시와 2024년 7월 기준 복지 부서가 확대된 경상북도를 선정하여 시·도별 복지 조직 구성의 변화를 아래와 같이 파악하였다.

서울특별시의 복지 조직의 변천은 [그림 3-2-5]와 같다. 먼저 실·국 단위를 살펴보면, 2012년부터 2024년까지 ‘복지실’과 ‘여성가족실’의 체계가 유지되었다. 2012년 ‘복지건강실’은 이후 ‘복지건강본부’, ‘복지본부’, ‘복지정책실’, ‘복지실’의 순으로 개편되어 왔으며, 이를 통해 보건 복지를 통합 담당하였던 조직이 복지 전담 조직으로 분리되었음을 알 수 있다.

주요 과로는 ‘복지정책과’, ‘어르신복지과’, ‘장애인복지과’가 계속 유지되었다. 2019년에는 ‘지역돌봄복지과’가 신설되면서 조직 구성에서 “돌봄” 기능의 중요성이 강조되기 시작하였다. 이후, 2023년에는 ‘1인가구담당관’이 신설되었고, 2024년 7월에는 ‘고독대응과’가 신설되었다. 이는 주요 복지 대상(아동, 노인, 장애인 등)별 부서가 아닌 욕구와 기능에 근거한 부서가 신설된 것이며, 1인 가구의 증가와 고립 문제의 발생 같은 사회적 변화를 반영하고 있다.

여성가족 실·국에 소속된 부서에서도 2019년 이후 대상 및 기능별로 분화되는 양상이 확인된다. 한편, 복지 관련 실·국에는 해당하지 않으나, 2015년부터 청년정책 관련 부서가 등장하여 2024년까지 유지되고 있다. 2015년 ‘청년정책담당관’이 신설되어, 이후 2019년 ‘청년청’으로 격상하는 등의 변화를 확인할 수 있다.

[그림 3-2-5] 서울특별시 복지 관련 실·국 및 소속 과·단·관 변화(2012~2024년 7월)

2012년	2013년	2015년	2016년	2019년	2022년	2023년	2024년 7월
복지건강실 복지정책과 희망복지지원과 노인복지과 장애인복지과 지활지원과	복지건강실 복지정책과 희망복지지원과 어르신복지과 장애인복지정책과 장애인복지지원과 지활지원과	복지건강본부 복지정책과 희망복지지원과 어르신복지과 인생이모작지원과 장애인복지정책과 장애인복지지원과 지활지원과	복지본부 복지정책과 희망복지지원과 어르신복지과 인생이모작지원과 장애인복지정책과 장애인복지지원과 지활지원과	복지정책실 복지정책과 지역돌봄복지과 어르신복지과 인생이모작지원과 장애인복지정책과 장애인복지지원과 지활지원과	복지정책실 복지정책과 지역돌봄복지과 어르신복지과 인생이모작지원과 장애인복지정책과 장애인복지지원과 지활지원과	복지정책실 복지정책과 인신돌봄복지과 인신소득추진과 어르신복지과 장애인복지정책과 장애인복지지원과 지활지원과	복지실 복지정책과 인신소득과 장애인복지과 지활지원과 어르신복지과 고독대응과 돌봄복지과 1인가구지원과
여성가족정책실 여성정책담당관 저출산대책담당관 보육담당관 이동청소년담당관	여성가족정책실 여성정책담당관 출산육아담당관 외국인다문화담당관 이동청소년담당관	여성가족정책실 여성정책담당관 보육담당관 가족담당관 외국인다문화담당관	여성가족정책실 여성정책담당관 보육담당관 가족담당관 외국인다문화담당관	여성가족정책실 여성정책담당관 보육담당관 가족담당관 외국인다문화담당관 여성권익담당관	여성가족정책실 여성정책담당관 보육담당관 가족담당관 외국인다문화담당관 권익보호담당관	여성가족정책실 여성정책담당관 영유아담당관 아동담당관 가족다문화담당관 1인가구담당관	여성가족실 저출산담당관 양성평등담당관 영유아담당관 아동담당관 아이돌봄담당관 가족담당관
기타 청년정책담당관 청소년담당관	기타 청년정책담당관 청소년담당관 외국인다문화담당관	기타 청년정책담당관 청소년담당관	기타 청년정책담당관 청소년담당관	기타 청년정책담당관 청소년정책과 청소년정책과	기타 미래청년기획단 양자외의동행추진단 청소년정책과	기타 미래청년기획단 양자외의동행추진단 청소년정책과	기타 청년정책담당관 청년사업담당관 약자동행담당관

주: 부서·과 신설·통합·분리 또는 격상된 경우 노란색으로, 부서 명칭이 일부 변경되거나 과·단·관 구분이 변경된 경우 파란색 폰트로 표기함.

경기도의 복지 조직의 변천은 [그림 3-2-6]과 같다. 먼저 실·국 단위를 살펴보면, 2012년 ‘보건복지국’, ‘여성가족국’, ‘복지여성실’ 체계가 2020년 ‘복지국’과 ‘여성가족국’의 2국 체계로 개편되었다. 서울시와 유사하게 ‘보건복지국’이 ‘복지국’으로 분리되었음을 확인할 수 있다.

주요 과로는 ‘노인복지과’, ‘장애인복지과’, ‘보육정책과’가 계속 유지되었으며, ‘복지정책과’의 경우 2015~2016년을 제외하고 계속 설치되어 있었다. 장애인 관련 부서는 ‘장애인복지과’에서 2021년 ‘장애인복지과’와 ‘장애인자립지원과’로 분화되었다. 또한 2012~2016년까지 ‘보건복지국’ 내에 “돌봄” 관련 부서가 운영되었다가 이후 삭제된 것이 확인된다. 또한, 청년 관련 부서로 2019년 ‘보건복지국’ 내에 ‘청년복지정책과’가 신설되었으며, 2023년 ‘사회적경제국’의 ‘청년기회과’로 개편되었다.

[그림 3-2-6] 경기도 복지 관련 실·국 및 소속 과·단·관 변화(2012~2024년 7월)

2012년	2015년	2017년	2019년	2020년	2021년	2023년	2024년 7월																																													
<table border="1"> <tr><td>보건복지국</td></tr> <tr><td>복지정책과</td></tr> <tr><td>노인복지과</td></tr> <tr><td>장애인복지과</td></tr> <tr><td>무한돌봄센터</td></tr> </table>	보건복지국	복지정책과	노인복지과	장애인복지과	무한돌봄센터	<table border="1"> <tr><td>보건복지국</td></tr> <tr><td>노인복지과</td></tr> <tr><td>장애인복지과</td></tr> <tr><td>무한돌봄복지과</td></tr> <tr><td>사회적일자리과</td></tr> </table>	보건복지국	노인복지과	장애인복지과	무한돌봄복지과	사회적일자리과	<table border="1"> <tr><td>보건복지국</td></tr> <tr><td>복지정책과</td></tr> <tr><td>노인복지과</td></tr> <tr><td>장애인복지과</td></tr> <tr><td>사회적일자리과</td></tr> </table>	보건복지국	복지정책과	노인복지과	장애인복지과	사회적일자리과	<table border="1"> <tr><td>보건복지국</td></tr> <tr><td>복지정책과</td></tr> <tr><td>노인복지과</td></tr> <tr><td>장애인복지과</td></tr> <tr><td>청년복지정책과</td></tr> </table>	보건복지국	복지정책과	노인복지과	장애인복지과	청년복지정책과	<table border="1"> <tr><td>복지국</td></tr> <tr><td>복지정책과</td></tr> <tr><td>복지사업과</td></tr> <tr><td>노인복지과</td></tr> <tr><td>장애인복지과</td></tr> <tr><td>청년복지정책과</td></tr> <tr><td>복부사회복지과</td></tr> </table>	복지국	복지정책과	복지사업과	노인복지과	장애인복지과	청년복지정책과	복부사회복지과	<table border="1"> <tr><td>복지국</td></tr> <tr><td>복지정책과</td></tr> <tr><td>복지사업과</td></tr> <tr><td>노인복지과</td></tr> <tr><td>장애인복지과</td></tr> <tr><td>청년복지정책과</td></tr> </table>	복지국	복지정책과	복지사업과	노인복지과	장애인복지과	청년복지정책과	<table border="1"> <tr><td>복지국</td></tr> <tr><td>복지정책과</td></tr> <tr><td>복지사업과</td></tr> <tr><td>노인복지과</td></tr> <tr><td>장애인복지과</td></tr> <tr><td>장애인복지지원과</td></tr> </table>	복지국	복지정책과	복지사업과	노인복지과	장애인복지과	장애인복지지원과	<table border="1"> <tr><td>복지국</td></tr> <tr><td>복지정책과</td></tr> <tr><td>복지사업과</td></tr> <tr><td>노인복지과</td></tr> <tr><td>장애인복지과</td></tr> <tr><td>장애인복지지원과</td></tr> </table>	복지국	복지정책과	복지사업과	노인복지과	장애인복지과	장애인복지지원과
보건복지국																																																				
복지정책과																																																				
노인복지과																																																				
장애인복지과																																																				
무한돌봄센터																																																				
보건복지국																																																				
노인복지과																																																				
장애인복지과																																																				
무한돌봄복지과																																																				
사회적일자리과																																																				
보건복지국																																																				
복지정책과																																																				
노인복지과																																																				
장애인복지과																																																				
사회적일자리과																																																				
보건복지국																																																				
복지정책과																																																				
노인복지과																																																				
장애인복지과																																																				
청년복지정책과																																																				
복지국																																																				
복지정책과																																																				
복지사업과																																																				
노인복지과																																																				
장애인복지과																																																				
청년복지정책과																																																				
복부사회복지과																																																				
복지국																																																				
복지정책과																																																				
복지사업과																																																				
노인복지과																																																				
장애인복지과																																																				
청년복지정책과																																																				
복지국																																																				
복지정책과																																																				
복지사업과																																																				
노인복지과																																																				
장애인복지과																																																				
장애인복지지원과																																																				
복지국																																																				
복지정책과																																																				
복지사업과																																																				
노인복지과																																																				
장애인복지과																																																				
장애인복지지원과																																																				
<table border="1"> <tr><td>복지여성실</td></tr> <tr><td>사회복지담당관</td></tr> <tr><td>가족여성담당관</td></tr> <tr><td>보육청소년담당관</td></tr> </table>	복지여성실	사회복지담당관	가족여성담당관	보육청소년담당관	<table border="1"> <tr><td>복지여성실</td></tr> <tr><td>사회복지담당관</td></tr> <tr><td>가족여성담당관</td></tr> <tr><td>보육청소년담당관</td></tr> <tr><td>복부여성비전담당관</td></tr> </table>	복지여성실	사회복지담당관	가족여성담당관	보육청소년담당관	복부여성비전담당관	<table border="1"> <tr><td>복지여성실</td></tr> <tr><td>사회복지담당관</td></tr> <tr><td>가족여성담당관</td></tr> <tr><td>보육청소년담당관</td></tr> <tr><td>복부여성비전담당관</td></tr> </table>	복지여성실	사회복지담당관	가족여성담당관	보육청소년담당관	복부여성비전담당관	<table border="1"> <tr><td>복지여성실</td></tr> <tr><td>사회복지담당관</td></tr> <tr><td>가족여성담당관</td></tr> <tr><td>보육청소년담당관</td></tr> </table>	복지여성실	사회복지담당관	가족여성담당관	보육청소년담당관	<table border="1"> <tr><td>여성가족국</td></tr> <tr><td>여성정책과</td></tr> <tr><td>가족다문화과</td></tr> <tr><td>보육정책과</td></tr> <tr><td>이동돌봄과</td></tr> <tr><td>고용평등과</td></tr> </table>	여성가족국	여성정책과	가족다문화과	보육정책과	이동돌봄과	고용평등과	<table border="1"> <tr><td>여성가족국</td></tr> <tr><td>여성정책과</td></tr> <tr><td>가족다문화과</td></tr> <tr><td>보육정책과</td></tr> <tr><td>이동돌봄과</td></tr> <tr><td>고용평등과</td></tr> </table>	여성가족국	여성정책과	가족다문화과	보육정책과	이동돌봄과	고용평등과	<table border="1"> <tr><td>여성가족국</td></tr> <tr><td>여성정책과</td></tr> <tr><td>가족다문화과</td></tr> <tr><td>보육정책과</td></tr> <tr><td>이동돌봄과</td></tr> <tr><td>고용평등과</td></tr> </table>	여성가족국	여성정책과	가족다문화과	보육정책과	이동돌봄과	고용평등과	<table border="1"> <tr><td>여성가족국</td></tr> <tr><td>여성정책과</td></tr> <tr><td>가족정책과</td></tr> <tr><td>보육정책과</td></tr> <tr><td>이동돌봄과</td></tr> <tr><td>고용평등과</td></tr> </table>	여성가족국	여성정책과	가족정책과	보육정책과	이동돌봄과	고용평등과			
복지여성실																																																				
사회복지담당관																																																				
가족여성담당관																																																				
보육청소년담당관																																																				
복지여성실																																																				
사회복지담당관																																																				
가족여성담당관																																																				
보육청소년담당관																																																				
복부여성비전담당관																																																				
복지여성실																																																				
사회복지담당관																																																				
가족여성담당관																																																				
보육청소년담당관																																																				
복부여성비전담당관																																																				
복지여성실																																																				
사회복지담당관																																																				
가족여성담당관																																																				
보육청소년담당관																																																				
여성가족국																																																				
여성정책과																																																				
가족다문화과																																																				
보육정책과																																																				
이동돌봄과																																																				
고용평등과																																																				
여성가족국																																																				
여성정책과																																																				
가족다문화과																																																				
보육정책과																																																				
이동돌봄과																																																				
고용평등과																																																				
여성가족국																																																				
여성정책과																																																				
가족다문화과																																																				
보육정책과																																																				
이동돌봄과																																																				
고용평등과																																																				
여성가족국																																																				
여성정책과																																																				
가족정책과																																																				
보육정책과																																																				
이동돌봄과																																																				
고용평등과																																																				
<table border="1"> <tr><td>여성가족국</td></tr> <tr><td>여성가족과</td></tr> <tr><td>보육정책과</td></tr> <tr><td>이동청소년과</td></tr> <tr><td>다문화가족과</td></tr> </table>	여성가족국	여성가족과	보육정책과	이동청소년과	다문화가족과	<table border="1"> <tr><td>여성가족국</td></tr> <tr><td>여성가족과</td></tr> <tr><td>보육정책과</td></tr> <tr><td>이동청소년과</td></tr> <tr><td>다문화가족과</td></tr> </table>	여성가족국	여성가족과	보육정책과	이동청소년과	다문화가족과	<table border="1"> <tr><td>여성가족국</td></tr> <tr><td>여성정책과</td></tr> <tr><td>여성권익가족과</td></tr> <tr><td>보육정책과</td></tr> <tr><td>이동청소년과</td></tr> <tr><td>다문화가족과</td></tr> </table>	여성가족국	여성정책과	여성권익가족과	보육정책과	이동청소년과	다문화가족과	<table border="1"> <tr><td>여성가족국</td></tr> <tr><td>여성정책과</td></tr> <tr><td>보육정책과</td></tr> <tr><td>이동돌봄과</td></tr> <tr><td>가족여성가족과</td></tr> </table>	여성가족국	여성정책과	보육정책과	이동돌봄과	가족여성가족과	<table border="1"> <tr><td>여성가족국</td></tr> <tr><td>여성정책과</td></tr> <tr><td>가족다문화과</td></tr> <tr><td>보육정책과</td></tr> <tr><td>이동돌봄과</td></tr> <tr><td>가족여성가족과</td></tr> </table>	여성가족국	여성정책과	가족다문화과	보육정책과	이동돌봄과	가족여성가족과	<table border="1"> <tr><td>여성가족국</td></tr> <tr><td>여성정책과</td></tr> <tr><td>가족다문화과</td></tr> <tr><td>보육정책과</td></tr> <tr><td>이동돌봄과</td></tr> <tr><td>일기정지원과</td></tr> </table>	여성가족국	여성정책과	가족다문화과	보육정책과	이동돌봄과	일기정지원과	<table border="1"> <tr><td>여성가족국</td></tr> <tr><td>여성정책과</td></tr> <tr><td>가족다문화과</td></tr> <tr><td>보육정책과</td></tr> <tr><td>이동돌봄과</td></tr> <tr><td>고용평등과</td></tr> </table>	여성가족국	여성정책과	가족다문화과	보육정책과	이동돌봄과	고용평등과	<table border="1"> <tr><td>기타</td></tr> <tr><td>청년기회과</td></tr> <tr><td>청소년과</td></tr> </table>	기타	청년기회과	청소년과			
여성가족국																																																				
여성가족과																																																				
보육정책과																																																				
이동청소년과																																																				
다문화가족과																																																				
여성가족국																																																				
여성가족과																																																				
보육정책과																																																				
이동청소년과																																																				
다문화가족과																																																				
여성가족국																																																				
여성정책과																																																				
여성권익가족과																																																				
보육정책과																																																				
이동청소년과																																																				
다문화가족과																																																				
여성가족국																																																				
여성정책과																																																				
보육정책과																																																				
이동돌봄과																																																				
가족여성가족과																																																				
여성가족국																																																				
여성정책과																																																				
가족다문화과																																																				
보육정책과																																																				
이동돌봄과																																																				
가족여성가족과																																																				
여성가족국																																																				
여성정책과																																																				
가족다문화과																																																				
보육정책과																																																				
이동돌봄과																																																				
일기정지원과																																																				
여성가족국																																																				
여성정책과																																																				
가족다문화과																																																				
보육정책과																																																				
이동돌봄과																																																				
고용평등과																																																				
기타																																																				
청년기회과																																																				
청소년과																																																				

주: 부서가 신설·통합·분리된 경우 노란색으로, 부서 명칭이 일부 변경되거나 과·단·관 구분이 변경된 경우 파란색 폰트로 표기함.

광주광역시의 복지 조직의 변천은 [그림 3-2-7]과 같다. 먼저 실·국 단위를 살펴보면, 2012년부터 2019년까지 ‘복지건강국’의 1국 체계가 유지되었다가, 2020년 ‘여성가족국’이 신설되어 이후 ‘복지국’과 ‘여성가족국’의 2국 체계가 유지되었다.

주요 과로는 ‘사회복지과’가 2023년 ‘복지정책과’로 명칭이 변경되었으며, 2024년에는 ‘돌봄정책과’로 변경되어 조직 구성에서 “돌봄”이 강조되기 시작하였다. 또한 ‘노인장애인복지과’는 2016년 ‘고령사회정책과’와 ‘장애인복지과’로 분화되었음이 확인된다.

2020년 기존 ‘여성가족정책관’이 ‘여성가족국’(여성가족과, 출산보육과, 청년청소년과)으로 개편되었다. 이후 2021년 청년 관련 기능은 별도 ‘청년정책관’으로 분리되어 2024년 7월까지 유지되었으며, ‘여성가족국’에는 2024년 ‘외국인주민과’가 신설되었다.

[그림 3-2-7] 광주광역시 복지 관련 실·국 및 소속 과·단·관 변화(2012~2024년 7월)

2012년	2015년	2016년	2017년	2019년	2020년	2021년	2023년	2024년	2024년 7월
복지건강국 사회복지과 노인장애인복지과	복지건강국 사회복지과 노인장애인복지과	복지건강국 사회복지과 고령사회정책과 장애인복지과	복지건강국 사회복지과 고령사회정책과 장애인복지과	복지건강국 사회복지과 고령사회정책과 장애인복지과	복지건강국 사회복지과 고령사회정책과 장애인복지과	복지건강국 사회복지과 고령사회정책과 장애인복지과	복지건강국 복지정책과 고령사회정책과 장애인복지과	복지건강국 복지정책과 고령사회정책과 장애인복지과	복지건강국 돌봄정책과 고령사회정책과 장애인복지과
여성가족정책관 여성가족정책과	여성가족정책관 여성가족정책과	여성가족정책관 여성가족정책과	여성가족정책관 여성가족정책과	여성가족정책관 여성가족정책과	여성가족과 여성가족과 출산보육과 청년청소년과	여성가족과 여성가족과 출산보육과 교육청소년과	여성가족과 여성가족과 이동청소년과	여성가족과 여성가족과 이동청소년과 외국인주민과	여성가족과 여성가족과 이동청소년과 외국인주민과
기타 청년인재육성과	기타 청년인재육성과	기타 청년정책과	기타 청년정책과	기타 청년정책과	기타 청년정책과	기타 청년정책과	기타 청년정책관	기타 청년정책관	기타 청년정책관

주: 부서가 신설·통합·분리된 경우 노란색으로, 부서 명칭이 일부 변경되거나 과·단·관 구성이 변경된 경우 파란색 폰트로 표기함.

경상북도의 복지 조직의 변천은 [그림 3-2-8]과 같다. 먼저 실·국 단위를 살펴보면, 2012년 ‘보건복지국’ 1국 체계에서 2020년 ‘보건건강국’과 ‘아이여성행복국’의 2국 체계로 개편되었다. ‘아이여성행복국’은 이후 2023년 ‘여성아동정책관’으로 축소되었다가 2024년 7월 다시 ‘저출생극복본부’와 소속 3개 과(여성가족, 아이돌봄, 청소년 관련 과) 체계로 재편되었다.

2015년부터 ‘복지건강국’은 ‘사회복지과’, ‘노인효복지과’, ‘장애인복지과’로 구성되었는데, 이후 명칭이 일부 변경되었지만, 사회복지, 노인, 장애인의 3개 과 구성은 2024년까지 유지되었다. 또한, 복지 관련 실·국에는 해당하지 않으나, 2016년부터 청년정책 관련 부서가 등장하여 2024년까지 유지되고 있다.

[그림 3-2-8] 경상북도 복지 관련 실·국 및 소속 과·단·관 변화(2012~2024년 7월)

2012년	2015년	2016년	2018년	2019년	2020년	2023년	2024년 7월
보건복지국 사회복지과 노인복지과 다문화행복과	복지건강국 사회복지과 노인돌복지과 장애인복지과	보건건강국 사회복지과 노인돌복지과 장애인복지과	보건건강국 사회복지과 노인돌복지과 장애인복지과	보건건강국 사회복지과 노인복지과 장애인복지과	보건건강국 사회복지과 어른신복지과 장애인복지과	보건건강국 사회복지과 어른신복지과 장애인복지과	복지건강국 사회복지과 어른신복지과 장애인복지과
여성정책관	여성가족정책관	여성가족정책관	여성가족정책관	여성가족정책관	아이여성행복국 여성가족행복과 아이세상지원과 인구정책과	여성이동정책관	저출생극복본부 저출생내응정책관 여성가족과 아이돌봄과 교육청소년과
	기타 청년취업과	기타 일자리창년정책관	기타 일자리창년정책관	기타 일자리창년정책관	기타 청년정책관	기타 청년정책과	기타 청년정책과

주: 부서가 신설·통합·분리된 경우 노란색으로, 부서 명칭이 일부 변경되거나 과·단·관 구분이 변경된 경우 파란색 폰트로 표기함.

2. 시·도 복지 관련 조직의 현황

가. 시·도 복지 관련 조직(실·국, 과·단·관, 팀)의 규모

2024년 현재 복지 관련 부서의 현황을 파악하기 위해 시·도 복지 관련 부서는 아래와 같이 정의하고, 시·도별 ‘행정기구 설치 조례 시행규칙’ 및 홈페이지에서 현황 정보를 추출하여 분석하였다.

〈표 3-2-9〉 시·도 본청 복지 관련 실·국, 과·단·관 및 팀 기준

구분	내용
실·국	· 복지 관련 실·국 · 여성가족 관련 실·국
과·단·관	· 복지/여성가족 관련 실·국의 과·단·관(보건의료/교육 제외) · 여성가족/청소년 과·단·관(여성가족정책, 성평등정책 포함) · 청년정책/청년사업 과·단·관(대학청년과, 청년기획과, 청년희망과 포함) ※ 노인 및 장애인 일자리 관련 과는 포함하고, 복지/여성가족 관련 실·국이 아닌 교육청소년과는 제외함.
팀	· 복지/여성가족 관련 실·국의 팀(보건의료/교육 제외) · 아동청소년/여성가족/청년정책 관련 팀(청년일자리/인구정책 제외, 이민사회정책 포함) · 주거복지 관련 팀

2024년 기준 시·도별 전체 부서 대비 복지 관련 부서(실·국, 과·단·관, 팀 단위)의 비중을 파악한 결과는 〈표 3-2-10〉과 같다. 시·도 평균을 기준으로 살펴보면, 복지 관련 부서의 개수는 실·국 1.4개, 과·단·관 6.8개, 팀 29.4개이며, 전체 부서 중 복지 관련 부서의 비중은 각각 실·국 9.7%, 과·단·관 8.9%, 팀 8.7%로 나타났다. 전체 부서 대비 복지 부서 비중은 실·국 단위에서 가장 높았으며, 가장 하위의 팀 단위에서 복지 부서 비중이 상대적으로 낮았다.

시 지역의 복지 관련 부서의 평균 개수는 실·국 1.6개, 과·단·관 7.9

개, 팀 33.3개로, 평균 비중은 실·국 11.4%, 과·단·관 9.4%, 팀 8.8%였다. 반면, 도 지역은 복지 관련 부서의 개수가 실·국 1.1개, 과·단·관 5.9개, 팀 26개로 나타났으며, 비중은 각각 실·국 8.2%, 과·단·관 8.6%, 팀 8.5%였다. 이처럼 시 지역이 도 지역보다 모든 부서 단위에서 복지 관련 부서의 비중이 높게 나타났다.

시·도별로도 복지 부서 비중의 격차는 상당한 수준이었다. 복지 관련 과·단·관 비중이 가장 높은 지역은 제주특별자치도(10.5%)였고, 가장 낮은 지역은 강원특별자치도(6.1%)였다. 팀 단위에서는 서울특별시의 복지 부서 비중이 11.2%로 가장 높았으며, 가장 낮은 지역은 강원특별자치도(6.7%)였다. 서울특별시는 전체 부서 대비 복지 관련 부서의 비중이 실·국 11.8%, 과·단·관 11%, 팀 11.2%로, 모든 항목에서 높은 편이었으며, 이는 다른 지자체에 비해 복지 관련 업무와 이를 수행하는 조직이 분화되어 있음을 시사한다. 반면, 강원특별자치도, 경상남도, 충청북도는 전반적으로 복지 관련 부서의 비중이 낮은 편이었다.

〈표 3-2-10〉 시·도 본청 복지 관련 부서 현황(2024년 8월 기준)

구분	전체 부서 수(개)			복지 관련 부서 수(개)			전체 중 복지 관련 부서 비중(%)		
	실·국	과·단·관	팀	실·국	과·단·관	팀	실·국	과·단·관	팀
시·도 평균	13.8	75.4	331.1	1.4	6.8	29.4	9.7	8.9	8.7
시 평균	14.1	82.8	360.9	1.6	7.9	33.3	11.4	9.4	8.8
서울특별시	17	146	759	2	16	85	11.8	11.0	11.2
부산광역시	18	90	399	2	7	32	11.1	7.8	8.0
대구광역시	16	83	340	2	7	33	12.5	8.4	9.7
인천광역시	13	94	407	2	9	34	15.4	9.6	8.4
광주광역시	14	66	249	2	7	25	14.3	10.6	10.0
대전광역시	12	69	276	1	7	22	8.3	10.1	8.0
울산광역시	13	60	229	1	5	17	7.7	8.3	7.4
세종특별자치시	10	54	228	1	5	18	10.0	9.3	7.9
도 평균	13.6	68.9	304.7	1.1	5.9	26.0	8.2	8.6	8.5
경기도	21	136	603	2	12	55	9.5	8.8	9.1
강원특별자치도	13	66	329	1	4	22	7.7	6.1	6.7
충청북도	12	53	232	1	5	17	8.3	9.4	7.3
충청남도	10	59	276	1	5	22	10.0	8.5	8.0
전북특별자치도	13	59	245	1	5	19	7.7	8.5	7.8
전라남도	13	61	203	1	5	22	7.7	8.2	10.8

(단위: 개, %)

구분	전체 부서 수(개)			복지 관련 부서 수(개)			전체 중 복지 관련 부서 비중(%)		
	실·국	과·단·관	팀	실·국	과·단·관	팀	실·국	과·단·관	팀
경상북도	12	65	295	1	5	29	8.3	7.7	9.8
경상남도	14	64	333	1	6	28	7.1	9.4	8.4
제주특별자치도	14	57	226	1	6	20	7.1	10.5	8.8

- 주: 1) 전체 부서는 TF 조직을 모두 포함
 2) 복지 관련 부서 기준은 아래와 같음.
 · 실·국: 복지/여성가족 관련 실·국
 · 과·단·관: 복지/여성가족 관련 실·국의 과·단·관(보건의료/교육 제외), 여성가족/청소년 과·단·관(여성가족정책, 성평등정책 포함), 청년정책/청년사업 과·단·관(대학청년과, 청년기회과, 청년희망과 포함), 노인 및 장애인 일자리 관련 과(복지/여성가족 관련 실·국이 아닌 교육·청소년과는 제외)
 · 팀: 복지/여성가족 관련 실·국의 팀(보건의료/교육 제외), 아동·청소년/여성가족/청년정책 관련 팀(청년일자리/인구정책 제외, 이민사회정책 포함), 주거 복지 관련 팀
 3) 하나의 실에 “복지정책과”와 “복지정책관(기획관)”이 있는 경우, 과·단·관 산정에서 제외함.
 출처: 실·국, 과·단·관 현황은 17개 시·도별 2024년 상반기 기준 행정기구 설치 조례 시행규칙을, 팀 현황은 2024년 8월 기준 시·도 홈페이지 조직도 정보를 추 출하여 분석함.

나. 시·도 복지 관련 조직(실·국, 과·단·관, 팀)의 구성

최근 시·도 본청의 복지 관련 부서 구성을 파악한 결과, 시·도 본청에는 공통적으로 복지 정책, 장애인복지, 노인복지, 아동·청소년 복지, 여성가족 관련 부서가 설치되어 있었다.

먼저 실·국 단위를 살펴보면, 시 지역의 복지 조직은 대부분 2개 실·국 체계(복지 관련 실·국 + 여성가족 관련 실·국)로 구성되어 있었으며, 반면 도 지역은 대체로 1국 체계로 파악되었다. 한편, 전체 시·도의 과반수가 보건과 복지 분야가 분리되지 않은 ‘보건복지국’(또는 ‘보건건강국’) 체계를 유지하고 있었다.

기획 기능을 수행하는 부서 현황을 보면, 모든 시·도에 복지 정책 부서가 설치되어 사회복지 정책을 총괄하는 역할을 하고 있었다. ‘노인정책팀’, ‘장애인정책팀’, ‘여성정책팀’, ‘아동정책팀’, ‘청년정책팀’은 모든 시·도에 설치되어 있었다. 정책 및 기획 업무를 수행하는 팀의 수는 서울특별시와 경기도에서 가장 많았고, 전체 복지 팀 대비 정책/기획 관련 팀의 비중은 약 16~17% 수준이었다.

시·도별 과 단위에서 부서가 기능별로 분화된 사례를 살펴보면, 서울특별시의 장애인 관련 부서가 ‘장애인복지과’(장애인복지정책팀, 장애인협력지원팀, 장애인거주시설팀, 장애인지역사회거주팀, 장애인권익보장팀)와 ‘장애인자립지원과’(장애인자립정책팀, 장애인일자리팀, 장애인이용시설팀, 장애인가족지원팀, 장애인편의증진팀)로 분화되어 있었으며, 경기도의 경우에도 ‘장애인복지과’(장애인정책팀, 장애인권익지원팀, 장애인재가복지팀, 장애인시설팀)와 ‘장애인자립지원과’(장애인자립정책팀, 장애인일자리팀, 발달장애인지원팀)로 구성되어 있다. 청년 관련 부서의 경우에도 서울특별시에서 ‘청년정책담당관’(청년정책팀, 청년참여팀, 청년

도약팀, 청년협력팀)과 ‘청년사업담당관’(청년활력팀, 청년공간팀, 청년생활지원팀, 청년금융팀)으로 분화되어 있었다.

전통적인 대상별 부서 구성이 아닌 기능 중심의 부서 구성도 확인되었다. 사회서비스 관련 부서를 운영하는 시·도를 파악하면, 서울특별시에는 ‘돌봄복지과’(돌봄정책팀, 복지사업팀, 복지시설팀, 민간지원팀)가, 광주광역시에는 ‘돌봄정책과’(복지정책팀, 통합돌봄팀, 법인시설관리팀, 생활보장팀)가 설치되어 있다. 팀 단위로는 경기도에는 ‘누구나돌봄팀’이, 전북특별자치도와 경상북도에는 ‘사회서비스팀’이, 대구광역시에는 ‘복지서비스팀’이 설치되어 있었다. 한편, 지역복지 관련 부서는 부산광역시, 대전광역시, 세종특별자치시, 강원특별자치도, 충청남도, 전라남도, 제주특별자치도에서 ‘지역복지팀’으로 확인되었으며, ‘복지정책과’ 또는 ‘복지사업과’에 소속되어 있었다.

1인 가구 증가와 고립 등의 사회적 변화를 반영한 부서도 있었다. 서울특별시에는 ‘1인가구지원과’(1인가구정책팀, 1인가구협력팀, 생활지원팀)와 ‘고독대응과’(고독대응정책팀, 고독고립보호팀, 어르신돌봄팀, 사회교류지원팀)가 별도 부서로 조직되어 있었고, 인천광역시와 경기도에도 ‘1인가구지원팀’이 설치되어 있었다. 이는 사회적 변화를 반영하는 동시에, 노인, 장애인, 아동 등 전통적인 대상 중심의 조직 구성에서 욕구 중심의 정책 수행을 가능하게 하는 조직 편제로 볼 수 있다.

〈표 3-2-11〉 기능 및 욕구 중심의 팀 구성 사례

구분	팀(소속)	담당 업무
전북특별자치도	사회서비스팀 (복지여성보건국 사회복지정책과)	지역자율형 사회서비스, 청년 사회서비스, 신취약청년 지원, 청년미래센터 운영지원, 재해구호 관련 업무, 자활 업무, 보호관찰대상자 사회복지지원 업무 등
경상북도	사회서비스팀 (복지건강국 사회복지과)	사회서비스, 행복e음, 사회복지협의회, 사회복지회관 건립 등

구분	팀(소속)	담당 업무
대구광역시	복지서비스팀 (보건복지국 복지정책과)	사회서비스 지역계획 수립, 지역자율형 사회서비스 투자사업, 지역사회 서비스지원단 및 청년 사회서비스사업단 운영 관리, 대구광역시행복진흥사회서비스원, 생명의전화, 기부식품 제공사업 등
경기도	누구나돌봄팀 (복지국 복지정책과)	누구나돌봄 사업, 일상돌봄 서비스 등 *경기도는 360도 돌봄사업을 제공하여 도민 전체를 대상으로 기본형 5개 분야 서비스, 확대형 7개 분야 서비스를 제공하고 있음
인천광역시	1인가구지원팀 (여성가족국 인구가족과)	1인 가구 지원 기본계획 수립 및 평가, 1인 가구 사회적 관계망 형성 지원사업, 1인 가구 지원 조례 및 포털 홈페이지 관리 등
경기도	1인가구지원팀 (여성가족국 가족정책과)	경기도 1인 가구 사업 지원 및 추진

주: 시·도별 홈페이지 조직도 상의 팀 단위 담당 업무의 기술 수준이 상이하.

출처: 2024년 8월 기준 시·도별 홈페이지 조직도 상의 팀별 업무 정보를 추출함.

또한, 아동 학대 문제가 점차 중요해지면서 아동보호 관련 부서가 별도로 구성된 지자체도 있었다. 서울특별시와 경기도는 ‘아동학대대응팀’과 ‘아동보호팀’을 모두 설치하여 운영하고 있으며, 인천광역시는 ‘아동학대대응팀’을, 대전광역시, 울산광역시, 세종특별자치시, 강원특별자치도, 전북특별자치도는 ‘아동보호팀’을 별도 팀으로 설치하였다.

기존 복지 대상 외에 새로운 대상을 지원하는 부서들도 신설되었는데, 이는 새로운 대상에 대한 정책 강화를 위한 조치로 볼 수 있다. 경기도는 외국인 주민 수가 많다는 지역적 특성에 맞춰 ‘이민사회국’¹³⁾을 신설하고, 단순히 외국인 관리 정책을 넘어 더 포괄적인 이민정책 관점에서 조직을 구성하여 이민자 대상 정책을 지원하는 팀까지 운영하고 있다. 전라남도 역시 ‘인구청년이민국’¹⁴⁾을 신설하여 인구정책 차원에서 외국인 지

13) 이민사회국은 이민사회정책과(이민사회정책팀, 이주노동권익팀장, 이민유치전략팀장)와 이민사회지원과(이민사회통합팀, 이민체류지원팀, 다문화가족지원팀)로 구성

14) 인구청년이민국은 인구정책과(인구정책팀, 귀농어귀촌지원팀, 출산지원팀), 청년희망과(청년정책팀, 청년지원팀, 청년일자리팀), 이민정책과(이민정책팀, 외국인지원팀, 다문화지원팀)로 구성

원 부서를 운영하고 있다. 또한 경상북도는 ‘지방시대정책국’ 내에 ‘외국인공동체과’(외국인정책팀, 외국인지원팀, 다문화정책팀)를, 광주광역시 는 ‘여성가족국’에 ‘외국인주민과’(외국인정책팀, 다문화지원팀, 이주민 지원팀)를 설치하고 있다.

시 지역과 도 지역을 비교하면, 시 지역이 전반적으로 더 분화된 조직 구성을 보이고 있다. 특히, 서울특별시는 복지와 관련된 부서가 매우 전문적으로 분업화되어 있다. 청년이나 장애인과 같은 기존 대상에 대해서도 복수의 과/관으로 조직을 구성하여 그 업무를 더욱 분화하여 운영하고 있으며, 고독, 1인 가구, 다문화 등 다양한 사회 문제에 대응하기 위해 부서를 세분화하여 설치하고 있다.

〈표 3-2-12〉 시·도 분청 복지 관련 부서의 구성(2024년 8월)

구분	구성	실·국	복지 관련 부서	
			과·단·관 및 팀	
서울특별시	2실 (2관)9과/6관 72팀 + 3관 13팀	복지실	복지 기획관	<ul style="list-style-type: none"> · 복지정책과: 복지정책팀, 복지협력팀, 생활보장팀, 보호복지팀, 복지정보팀, 범인시설팀 · 안심소득과: 안심소득정책팀, 안심소득협력팀, 미래복지팀 · 장애인복지과: 장애인복지정책팀, 장애인협력지원팀, 장애인거주시설팀, 장애인지역사회거주팀, 장애인권보호장팀 · 장애인자립지원과: 장애인자립정책팀, 장애인일자리팀, 장애인이용시설팀, 장애인가족지원팀, 장애인변의증진팀 · 자활지원과: 자활정책팀, 자활지원팀, 자활시설팀, 자활사업팀 · 어르신복지과: 고령사회정책팀, 노후준비지원팀, 어르신여가팀, 요양보호팀, 장사문화팀, 어르신시설확충팀 · 돌봄복지과: 돌봄정책팀, 복지사업팀, 복지시설팀, 민간지원팀 · 고독대응과: 고독대응정책팀, 고독고립보호팀, 어르신돌봄팀, 사회교류지원팀 · 1인가구지원과: 1인가구정책팀, 1인가구협력팀, 생활지원팀
			여성가족실	<ul style="list-style-type: none"> · 자출생담당관: 자출생정책팀, 자출생협력팀, 자출생사업1팀, 자출생사업2팀, 양육친화지원팀, 늘봄학교지원팀 · 양성평등담당관: 양성평등정책팀, 양성평등일자리팀, 안심사업팀, 안심보호팀, 권익사업팀, 권익보호팀 · 영유아담당관: 영유아정책팀, 영유아지원팀, 영유아기반팀, 보육사업팀, 특화보육팀, 보육관리팀 · 아동담당관: 아동정책팀, 아동학대대응팀, 아동보호팀, 아동지원팀, 아동시설팀 · 아이돌봄담당관: 키즈카페출발팀, 키즈카페사업팀, 키즈카페조성팀, 키움센터팀, 양육친화주거팀 · 가족담당관: 가족정책팀, 돌봄사업팀, 가족지원팀, 가족안심팀 · (미래청년기획관) 청년정책담당관: 청년정책팀, 청년참여팀, 청년노약팀, 청년협력팀 · (미래청년기획관) 청년사업담당관: 청년협력팀, 청년공간팀, 청년생활지원팀, 청년금융팀 · (기획조정실) 양자동행담당관: 동행정책팀, 동행지수관리팀, 동행가치확산팀, 동행협력팀 · (주택실 주택정책과) 청년수거안심팀

구분	복지 관련 부서	
	구성	실·국
부산광역시 부산광역시	2국 6과 27팀 + 1과 5팀	사회복지국
		여성가족국
	-	-
	복지정책과: 사회복지정책팀, 지역복지팀, 복지나눔팀, 법인시설지도팀, 생활보장팀, 자립지원팀 노인복지과: 노인정책팀, 노인시설팀, 노인지원팀, 장사문화팀, 50+지원팀 장애인복지과: 장애인복지기획팀, 장애인자립지원팀, 장애인권지원팀, 장애인일자리팀 여성가족과: 여성정책팀, 인가정안팀, 여성권인증진팀, 가족정책팀 출산보육과: 출산정책팀, 보육정책팀, 보육평가팀, 보육지원팀 아동청소년과: 청소년정책팀, 청소년지원팀, 아동친화팀, 아동복지팀 (청년산학국) 청년정책과: 청년정책팀, 청년생활팀, 청년문화팀, 청년활동팀 (주택건축국 주택정책과) 주거복지팀	
2국 7과 32팀 + 1팀	보건복지국	
	청년여성 교육국	
-	-	
대구광역시	2국 7과 32팀 + 1팀	보건복지국
인천광역시	2국 8과 31팀 + 1관 3팀	여성가족국
		-
-	-	-
복지정책과: 복지정책팀, 생활보장팀, 생활자립팀, 복지지원팀 장애인복지과: 장애인정책팀, 장애인복지팀, 장애인자립지원팀, 장애인서비스팀 여성정책과: 여성정책팀, 여성일자리팀, 여성지원팀, 여성권익팀 인구가족과: 인구정책팀, 가족지원팀, 1인가구지원팀 노인정책과: 노인정책팀, 행복한인생팀, 요양보호팀, 장사문화팀 영유아정책과: 1드림팀, 영유아정책팀, 영유아지원팀, 영유아기반팀, 출산지원팀 아동정책과: 아동정책팀, 아동돌봄팀, 아동복지팀, 아동학대대응팀 청소년정책과: 청소년정책팀, 청소년안전망팀, 청소년지원팀 청년정책담당관: 청년정책팀, 청년지원팀 (도시계획국 주택정책과) 주거복지팀		

구분	복지 관련 부서		실·국	구성	과·단·관 및 팀
	복지	관 및 팀			
광주광역시	복지건강국		복지건강국	2국 6과 21팀 + 1과 4팀	<ul style="list-style-type: none"> · 돌봄정책과: 복지정책팀 통합돌봄팀, 법인시설관리팀, 생활보장팀 · 고령사회정책과: 고령사회정책팀, 노인시설지원팀, 노인문화지원팀 · 장애인복지과: 장애인정책팀, 장애인시설팀, 장애인재활지원팀 · 여성가족과: 여성정책팀, 출생지원팀, 보육팀, 여성권익팀 · 아동청소년과: 아동친화팀, 아동복지팀, 청소년정책팀, 청소년복지팀 · 외국인주민과: 외국인정책팀, 다문화지원팀, 이주민지원팀 · (교육청년국) 청년정책과: 청년정책팀, 청년도전지원팀, 청년일자리팀 · (도시공간국) 주택정책과: 주거복지팀
	여성가족국		여성가족국		
대전광역시			-		<ul style="list-style-type: none"> · (교육정책전략국) 청년정책과: 청년정책팀, 청년활동팀, 청년지원팀 · (교육정책전략국) 여성가족청소년과: 성인지정책팀, 여성권익팀, 가족다문화팀, 청소년지원팀 · (도시주택국) 주택정책과) 주거복지팀
	복지국		복지국	1국 4과/1단 14팀 + 2과 8팀	<ul style="list-style-type: none"> · 복지정책과: 복지정책팀, 지역복지팀, 생활보장팀 · 노인복지과: 노인정책팀, 노인건강팀, 노인시설팀, 장사시설팀 · 장애인복지과: 장애인정책팀, 재활지원팀, 장애인시설팀 · 아동보육과: 아동정책팀, 아동보호팀, 보육지원팀, 보육관리팀 · 보훈정책추진단
울산광역시			-		<ul style="list-style-type: none"> · (교육정책전략국) 청년정책과: 청년정책팀, 청년활동팀, 청년지원팀 · (교육정책전략국) 여성가족청소년과: 성인지정책팀, 여성권익팀, 가족다문화팀, 청소년지원팀 · (도시주택국) 주택정책과) 주거복지팀
	복지보훈 여성국		복지보훈 여성국	1국 4과 16팀 + 1과 1팀	<ul style="list-style-type: none"> · 복지정책과: 복지기획팀, 출산보육팀, 아동복지팀, 아동보호팀, 생활보장팀 · 보훈노인과: 보훈팀, 고령사회팀, 노인지원팀, 노인일자리팀 · 장애인복지과: 장애인지원팀, 장애인재활팀, 장애인자립기반팀 · 여성가족청소년과: 여성정책팀, 가족복지팀, 청소년팀, 여성권익지원팀 · (미래전략국) 대학청년과: 청년정책팀
세종특별자치시			-		<ul style="list-style-type: none"> · (교육정책전략국) 청년정책과: 청년정책팀, 청년활동팀, 청년지원팀 · (교육정책전략국) 여성가족청소년과: 성인지정책팀, 여성권익팀, 가족다문화팀, 청소년지원팀 · (도시주택국) 주택정책과) 주거복지팀
	보건복지국		보건복지국	1국 4과 15팀 + 1관 3팀	<ul style="list-style-type: none"> · 복지정책과: 복지정책팀, 생활보장팀, 통합조사팀, 자립지원팀, 지역복지팀 · 노인장애인과: 노인복지팀, 노인시설팀, 장애인정책팀, 장애인자립지원팀 · 아동청소년과: 아동친화정책팀, 아동보호팀, 아동지원팀, 청소년팀 · 인구여성가족과: 인구정책팀, 여성정책팀 · (기획조정실) 청년정책담당관: 청년정책팀, 청년지원팀 · (건설교통국) 주택과) 주거복지팀

구분	복지 관련 부서	
	구성	실·국
경기도	2국 10과 44팀 + 2과 11팀	복지국 여성가족국
		<ul style="list-style-type: none"> · 복지정책과: 복지정책팀, 복지서비스팀, 누구나돌봄팀, 보훈지원팀, 법인지원팀 · 복지사업과: 복지사업팀, 희망복지팀, 기초생활보장팀, 자립지원팀, 복지안전망팀 · 노인복지과: 노인정책팀, 노인시설팀, 노인지원팀, 노인일자리팀 · 장애인복지과: 장애인정책팀, 장애인권익지원팀, 장애인재가복지팀, 장애인시설팀 · 장애인자립지원과: 장애인자립정책팀, 장애인일자리팀, 발달장애인지원팀 · 여성정책과: 여성기회팀, 양성평등정책팀, 여성폭력예방팀, 여성권익지원팀, 법인지원팀 · 가족정책과: 가족정책팀, 1인가구지원팀, 가족친화팀, 다문화지원팀 · 보육정책과: 보육정책팀, 보육지원팀, 보육기반팀, 보육건설팀, 보육품질관리팀 · 아동돌봄과: 아동정책팀, 아동돌봄팀, 인제나눔봄팀, 아동보호팀, 아동학대대응팀, 아동자립지원팀 · 고용평등과: 고용평등지원팀, 여성인자리지원팀, 경력보호여성지원팀 · (미래평생교육국) 청년기회과: 청년정책팀, 청년지원팀 · (미래평생교육국) 청소년과: 청소년정책팀, 청소년활동팀, 청소년안전망팀, 청소년자립보호팀 · (이민사회국 이민사회지원과) 이민사회통합팀, 이민재류지원팀, 다문화가족지원팀 · (이민사회국 이민사회정책과) 이민사회정책팀 · (도시주택실 주택정책과) 주거복지팀
강원특별자치도	1국 4과 20팀 + 2팀	보건복지국
		<ul style="list-style-type: none"> · 복지정책과: 복지기획팀, 보훈팀, 생활보호간담, 지역복지팀, 보육지원팀, 육아지원팀, 아동보호팀 · 노인복지과: 노인정책팀, 노인돌봄팀, 노인시설팀, 노인일자리팀 · 장애인복지과: 장애인정책팀, 장애인자립지원팀, 장애인시설팀, 장애인일자리팀 · 여성청소년가족과: 여성정책팀, 여성복지팀, 다문화가족팀, 청소년팀, 여성일자리팀 · (경제국 일자리청년과) 청년정책팀 · (건설교통국 간송과) 주거복지팀
충청북도	1국 3과 11팀 + 2관 6팀	보건복지국
		<ul style="list-style-type: none"> · 복지정책과: 복지보훈팀, 복지시설팀, 생활보장팀, 이동복지팀, 보육지원팀 · 노인복지과: 노인정책팀, 노인지원팀, 노인시설팀 · 장애인복지과: 장애인정책팀, 장애인재활팀, 장애인시설팀 · 양성평등가족정책관: 양성평등정책팀, 권익증진팀, 일가족지원팀, 청소년팀, 시설관리팀 · (기획관리실) 인구청년정책담당관: 청년지원팀

구분	복지 관련 부서		
	구상	실·국	
충청남도	1국 3과 14팀 + 2과 8팀	보건복지국	과·단·관 및 팀 · 복지보육정책과: 복지정책팀, 지역복지팀, 생활보장팀, 출산지원팀, 보육지원팀, 아동복지팀 · 경로보호과: 경로정책팀, 노인일자리를, 노인시설팀, 노인보호팀, 가족다문화팀 · 장애인복지과: 장애인복지팀, 장애인자립팀, 장애인시설팀, 장애인재활팀 · 여성가족정책과: 여성정책팀, 가족정책팀, 다문화 외국인주민팀, 권익보호팀, 청소년정책팀 · 청년정책관: 청년정책팀, 청년소통팀, 청년자립팀
		-	· 사회복지정책과: 복지정책팀, 사회복지서비스팀, 생활보장팀, 보육정책팀, 보훈복지팀 · 여성가족과: 여성정책팀, 여성권익팀, 아동보호팀, 가족다문화팀 · 고령친화정책과: 고령친화정책팀, 고령친화복지팀, 고령친화시설팀 · 장애인복지정책과: 장애인정책팀, 장애인복지지원팀, 장애인권익팀, 장애인시설안전팀 · (기회조장실) 청년정책과: 청년정책팀, 청년활동지원팀 · (건설교통국 주택건축과) 주거복지팀
전라남도	1국 4과 16팀 + 1과 3팀	복지여성 보건국	· 사회복지과: 복지정책팀, 생활지원팀, 지역복지팀, 보훈복지팀, 보훈선양팀 · 노인복지과: 노인정책팀, 노인일자리를, 노인시설팀 · 장애인복지과: 장애인복지팀, 장애인재활팀, 장애인시설팀 · 여성가족정책관: 여성정책팀, 보육지원팀, 아동복지팀, 여성권익팀, 가족행복팀 · (인구청년인민국) 청년희망과: 청년정책팀, 청년지원팀 · (인구청년인민국 이민정책과) 외국인지원팀, 다문화지원팀 · (인구청년인민국 인구정책과) 출산지원팀 · (인재육성교육국 희망인재육성과) 청소년지원팀 · (건설교통국 건축개발과) 주거복지팀
		-	· 사회복지과: 복지정책팀, 범인 및 사회복지시설 지원팀, 사회보장팀, 보훈선양팀, 사회서비스팀 · 어르신복지과: 어르신정책팀, 어르신보건팀, 노인복지시설팀 · 장애인복지과: 장애인정책팀, 장애인자립팀, 장애인시설팀 · 저출생대응정책과: 저출생총괄기획팀, 저출생복수사업팀, 인구정책팀, 출산장려팀 · 아이돌봄과: 아이돌봄정책팀, 아이돌봄사업팀, 아이돌봄사업팀 · 여성가족과: 여성정책팀, 양성평등팀, 가족복지팀 · 교육청소년과: 아동정책팀, 교육정책팀, 청소년팀 · (지방시대정책국) 청년정책과: 청년정책팀, 청년복지권익팀, 청년문화소통팀 · (지방시대정책국 외국인공동체과) 외국인지원팀, 다문화정책팀
경상북도	1국/1본부 7과 24팀 + 1과 5팀	복지건강국	· 사회복지과: 복지정책팀, 범인 및 사회복지시설 지원팀, 사회보장팀, 보훈선양팀, 사회서비스팀 · 어르신복지과: 어르신정책팀, 어르신보건팀, 노인복지시설팀 · 장애인복지과: 장애인정책팀, 장애인자립팀, 장애인시설팀
		저출생극복 본부	· 저출생대응정책과: 저출생총괄기획팀, 저출생복수사업팀, 인구정책팀, 출산장려팀 · 아이돌봄과: 아이돌봄정책팀, 아이돌봄사업팀, 아이돌봄사업팀 · 여성가족과: 여성정책팀, 양성평등팀, 가족복지팀 · 교육청소년과: 아동정책팀, 교육정책팀, 청소년팀 · (지방시대정책국) 청년정책과: 청년정책팀, 청년복지권익팀, 청년문화소통팀 · (지방시대정책국 외국인공동체과) 외국인지원팀, 다문화정책팀
-	-	-	

구분	복지 관련 부서	
	구성	실·국
경상남도	1국 5과 23팀 + 1과 5팀	복지여성국
	-	-
제주특별자치도	1국 4과 15팀 + 2과 5팀	복지가족국
	-	-

주: 복지 관련 부서 기준은 아래와 같음.
 · 실·국: 복지/여성가족 관련 실·국
 · 과·단·관: 복지/여성가족 관련 실·국의 과·단·관(보건의로/교육 제외), 여성가족/청소년과·단·관(여성가족정책, 성평등정책 포함), 청년정책/청년사업과·단·관(대학청년과, 청년기회과, 청년희망과 포함), 노인 및 장애인 일자리 관련 과(복지/여성가족 관련 실·국이 아닌 교육청소년과는 제외)
 · 팀: 복지/여성가족 관련 실·국의 팀(보건의로/교육 제외), 아동청소년/여성가족/청년정책 관련 팀(청년일자리/인구정책 제외, 이민사회정책 포함), 주거복지 관련 팀

출처: 2024년 8월 기준 17개 시·도 홈페이지에서 조직도 정보를 추출하여 분석

- 과·단·관 및 팀
- 복지정책과: 복지정책팀, 보훈지원팀, 복지지원파트, 기초생활팀, 복지지도파트
 - 노인정책과: 노인정책팀, 노인돌봄파트, 노인시설파트, 노인일자리파트
 - 장애인복지과: 장애인정책팀, 장애인권지원팀, 장애인일자리팀, 장애인활동지원팀
 - 여성가족과: 여성정책팀, 여성일자리파트, 여성권익팀, 가족정책팀, 다문화파트
 - 보육정책과: 아동정책파트, 출산지원파트, 보육팀, 아동시설파트, 청소년파트
 - (교육청년국) 청년정책과: 청년정책팀, 청년성공프로젝트파트, 청년참여파트, 인구정책팀
 - (도시주택국 건축주택과) 청년주택파트
 - 복지정책과: 복지정책팀, 지역복지팀, 생활보장팀, 가족친화팀
 - 노인복지과: 노인정책팀, 노인요양팀, 노인일자리팀, 양지공무원팀
 - 장애인복지과: 장애인정책팀, 장애인시설팀, 장애인자활팀, 장애인일자리팀
 - 아동보육청소년과: 아동친화팀, 보육정책팀, 청소년팀
 - 성평등여성정책관: 여성권익정책팀
 - (기획조정실) 청년정책담당관: 청년정책팀, 청년주권팀, 청년활동지원팀
 - (건설주택국 주택도시과) 주거복지팀

지금까지 시·도 본청의 복지 관련 부서의 규모 및 구성의 변화와 현황을 파악하였다. 2012년부터 2024년까지 가장 큰 실·국 단위에서 전체 대비 복지 부서 비중은 오히려 줄어든 경향이 보여 복지 조직의 발전이 정체되고 있는 것으로 보인다. 과·단·관 단위에서는 복지 관련 부서의 수가 늘어났고, 비중 또한 소폭 증가하였다. 그러나 이 장의 제2절에서 살펴본 것처럼, 시·도 본청의 사회복지 지출이 2013년 16%에서 2023년 21.5%로 확대되었음을 고려할 때 예산에서의 사회복지 비중의 변화에 비해 복지 조직의 확대는 상대적으로 더딘 것으로 판단된다.

또한 2024년 기준 도 지역의 복지 부서 규모와 비중은 시 지역에 비해 낮은 것으로 파악되었으며, 2012년 이후 과·단·관 단위의 복지 조직 발전 또한 도 지역에서 상대적으로 정체된 것으로 파악된다. 특히 복지 부서의 규모와 전체 대비 비중 모두에서 시·도별 격차가 존재하고 있다.

복지 조직의 구성에서는 2012년부터 현재까지 지속적으로 분화되고 전문화되는 경향이 확인되었다. 여성가족 관련 부서가 기존 복지 부서와 별도로 강화되어 왔으며, 복지와 보건 조직이 각각 독립된 실·국으로 분리되는 양상도 나타났다. 청년이나 이주민 같은 새로운 대상을 담당하는 부서가 신설되고, 돌봄이나 1인 가구와 같이 특화된 기능에 초점을 맞춘 부서도 새로 생겨났다. 이러한 변화는 사회적 요구와 문제에 대응하여 복지 조직의 구성이 더욱 분화된 결과로 해석된다. 다만 복지 부서의 규모 및 비중에서 나타난 것처럼, 복지 조직의 분화 수준 또한 시 지역과 도 지역의 차이가 있었으며, 시·도별로도 격차가 존재하고 있다.

3. 시·도 중간지원조직 분석

광역 단위의 사회서비스원과 복지재단은 지역에서 효율적인 복지서비스 제공을 지원하는 조직이다. 이들 조직은 급증하는 복지 수요를 분석하고 정책적으로 대응하여 신속하고 효과적인 복지서비스를 기획 및 제공하도록 지원하고 있다. 시·도의 중간지원조직은 지역 내 공공과 민간의 협력을 촉진하는 매개체로서 기능하며, 정책 연구와 개발을 통해 지역 맞춤형 정책을 연구하고 제안하는 역할을 수행한다. 즉, 시·도의 중간지원조직은 지방정부가 보다 전문적인 인력과 자원을 활용하여 효율적으로 복지서비스를 제공할 수 있도록 돕는다.

본 절에서 광역 복지행정의 주요 자원이라는 측면에서 시·도별 중간지원조직의 현황을 분석하고자 한다. 광역 단위 중간지원조직의 범위를 시·도 사회서비스원, 복지재단, 여성가족재단, 연구원으로 정하고 현황을 파악하였다.

전국 17개 시·도 중 16개 시·도는 사회서비스원을 설립하여 운영하고 있으며, 경상북도는 현재 사회서비스원을 운영하지 않고 있다. 재단(복지재단, 여성가족재단)이 운영되는 지역은 서울특별시, 경기도, 경상북도이다. 경기도는 사회서비스원, 복지재단 및 여성가족재단을 모두 설립·운영하는 지역이며, 경상북도의 경우 사회서비스원이 없지만 복지재단에서 지역의 복지 관련 사업을 수행하고 있다.

또한 대구광역시, 울산광역시, 충청남도는 사회서비스원을 관내의 다른 공공기관과 통합 운영하고 있다. 대구광역시는 사회서비스원, 여성가족재단, 청소년지원재단, 평생학습진흥원을 행복진흥사회서비스원으로 통합하였으며, 울산광역시는 사회서비스원과 여성가족개발원을 복지가족진흥사회서비스원으로 통합하였고, 충청남도는 사회서비스원, 청소년

진흥원, 여성가족연구원을 여성가족청소년사회서비스원으로 통합하였다.

시·도 연구원에서는 사회복지 분야를 포괄하는 연구 부서를 두고 있다. 예를 들어 “도시사회연구실”, “문화사회연구실” 등과 같은 명칭의 부서가 복지 분야 연구를 포함한 연구를 수행하고 있다.

〈표 3-2-13〉 시·도 복지 분야 중간지원조직 현황(2024년 8월 기준)

구분	사회서비스원	복지재단	여성가족재단	연구원 (복지 관련 부서명)
서울특별시	× ¹⁾	○	○	서울연구원 (도시사회연구실)
부산광역시	○	×	×	부산연구원 (문화복지연구실)
대구광역시	○ ²⁾	×	×	대구정책연구원 (사회복지팀)
인천광역시	○ ³⁾	×	○	인천연구원 (도시사회연구부)
광주광역시	○	×	○	광주연구원 (포용도시연구실)
대전광역시	○	×	×	대전세종연구원 (경제사회연구실)
울산광역시	○	×	×	울산연구원 (문화사회연구실)
세종특별자치시	○	×	×	대전세종연구원 (세종연구실)
경기도	○	○	○	경기연구원 (경제사회연구실, 전략연구센터)
강원특별자치도	○	×	×	강원연구원 (규제·공공팀)
충청북도	○	×	○	충북연구원 (사회정책연구부)
충청남도	○ ⁴⁾	×	×	충남연구원 (사회통합연구실)
전북특별자치도	○	×	○	전북연구원 (자치·복지·교육팀)
전라남도	○	×	○	전남연구원 (사회문화연구실)

구분	사회서비스원	복지재단	여성가족재단	연구원 (복지 관련 부서명)
경상북도	×	○	×	경북연구원 (사회문화연구실)
경상남도	○	×	○	경남연구원 (사회문화연구실)
제주특별자치도	○	×	×	제주연구원 (제주사회복지연구센터), 제주여성가족연구원 (가족연구연구부)

주: 1) 서울특별시 사회서비스원은 2024년 8월 기준 청산 절차 중에 있음.

2) 사회서비스원, 여성가족재단, 청소년지원재단, 평생학습진흥원을 행복진흥사회서비스원으로 통합

3) 사회서비스원과 여성가족개발원을 복지가족진흥사회서비스원으로 통합

4) 사회서비스원, 청소년진흥원, 여성가족연구원을 여성가족청소년사회서비스원으로 통합

출처: 시·도 사회서비스원, 시·도 재단, 시·도 연구원 홈페이지의 조직도를 수집하여 연구진 분석.

시·도 사회서비스원 본부의 조직 및 인력 현황을 파악한 결과는 <표 3-2-14>와 같다. 대구광역시, 광주광역시, 충청남도, 대전광역시, 전라남도가 상대적으로 사회서비스원의 부서 수가 많은 지역이었다. 인력 규모는 대구광역시가 61명으로 가장 많고, 그다음으로는 대전광역시(46명), 인천광역시(44명)가 다른 지역보다 인력 규모가 컸다. 다만, 대구광역시는 사회서비스원, 여성가족재단, 청소년지원재단, 평생학습진흥원이 통합된 조직임을 고려하여 해석할 필요가 있다.

조직 구성을 살펴보면, 대부분 지역에서 경영지원(경영관리) 부서와 정책연구 부서를 공통적으로 운영하고 있는데, 이는 각 지역의 사회서비스원이 목적에 적합하게 운영되기 위해서는 경영과 전략을 담당하는 부서와 사회서비스 정책 연구를 수행하는 부서가 필수적임을 보여준다. 서비스 운영 부서는 복지사업을 직접 수행하거나 민간 기관 등을 지원하는 역할을 담당하고 있다. 현재 사회서비스원의 조직은 사회서비스원법상의 시·도 서비스원의 사업¹⁵⁾ 내용에 따라, 국가 및 지자체에서 위탁받은 시

15) 사회서비스원법 제10조에서 시·도 서비스원의 사업을 아래와 같이 명시함.

설 및 사업의 운영, 지역의 욕구를 반영한 재가서비스 제공, 서비스 제공자(기관, 인력)에 대한 지원 등의 역할을 반영하고 있다. 향후 사회서비스원과 지자체의 협력 체계를 강화하고 지역 사회서비스 기획 및 관리의 역할이 현재보다 더 강화될 필요가 있으며, 조직 및 인력 구성 또한 이를 반영할 수 있어야 할 것이다.

〈표 3-2-14〉 시·도 사회서비스원 본부 조직 및 인력 현황

(단위: 개, 명)

구분	조직		인력 (현원)	조직도
	실·부	팀		
평균	2.7	4.3	30.5	-
부산광역시 사회서비스원 (2023.06. 기준)	2	4 ²⁾	22	· 사회서비스실: 혁신기획부, 사업운영부, 민간지원부 · 경영관리실: 경영관리부
대구광역시 행복진흥사회서비스원 (2023.12. 기준)	4	13	61	· 경영전략실: 경영기획팀, 인사노무팀, 재무회계팀, ESG지원팀 · 사회복지실: 사업운영팀, 시설운영팀 · 사회서비스실: 평생학습진흥팀, 평생교육사업팀, 여성가족사업팀, 청년청소년사업팀 · 정책연구실: 연구1팀, 연구2팀, 연구3팀
인천광역시 사회서비스원 (2024.08. 기준)	5	2	44	· 기획조정실, 경영지원실 · 시설운영부: 시설운영팀 · 돌봄사업부: 돌봄사업팀 · 정책연구실
광주광역시 사회서비스원 (2023.12. 기준)	2	7	36	· 경영기획실: 경영혁신팀, 기획운영팀, 인사노무팀 · 정책연구실 · 시설운영팀, 돌봄지원팀, 민간지원팀, 인권지원팀

1. 「재난 및 안전관리 기본법」 제3조 제1호에 따른 재난 등의 발생으로 아동·노인·장애인 등에게 돌봄 공백이 발생한 경우 긴급돌봄서비스의 제공
2. 국가 또는 지방자치단체로부터 위탁받은 국공립 사회서비스 제공기관 운영
3. 국가 또는 지방자치단체로부터 위탁받은 사회서비스 제공 또는 지원에 관한 사업
4. 사회서비스 수급자의 욕구에 따른 종합적인 재가서비스 제공을 위한 사업
5. 사회서비스 제공 및 운영 기관에 대한 재무·회계·법무·노무 등에 관한 각종 상담·자문
6. 사회서비스 종사자의 처우 개선 및 고용 안정성 제고를 위한 사업의 지원
7. 지역 내 사회서비스의 질 제고를 위한 연구·개발 및 교육사업의 지원
8. 지역 내 사회서비스 수급계획 수립의 지원
9. 새로운 사회서비스 도입을 위한 시범사업의 실시

구분	조직		인력 (현원)	조직도
	실·부	팀		
대전광역시 사회서비스원 (2023.12. 기준)	7	0	46	· 전략기획실, 대외협력실 · 경영지원부, 정책연구부, 서비스운영부, 아동돌봄부, 복지협력부
울산광역시 복지가족진흥사회서비스원 (2024.08. 기준)	1	4	25	· 경영지원실 · 복지가족정책 연구팀, 양성평등정책 연구팀, 복지협력팀, 복지서비스팀
세종특별자치시 사회서비스원 (2023.12. 기준)	4	0	31	· 전략사업실 · 경영기획부, 정책연구부, 사회서비스부
경기도 사회서비스원 (2023.12. 기준)	2 ³⁾	5	31	· 경영기획본부: 기획예산팀, 경영지원팀 · 사업지원본부: 전략사업팀, 서비스지원팀, 시설지원팀
강원도 사회서비스원 (2023.11. 기준)	0	3	20	· 경영지원팀, 사업운영팀, 기획전략팀, 정책연구실
충청북도 사회서비스원 (2024.01. 기준)	4	0	15	· 행정지원부, 경영지원부, 서비스지원부, 정책연구실
충청남도 여성가족청소년사회서비스원 (2023.02. 기준)	3	8	34	· 인사위원회, 자문위원회, 전략기획실(한시기구) · 경영기획실: 경영지원팀, 인사총무팀, 재정운영팀 · 서비스지원실: 사업운영팀, 시설운영팀, 온종일돌봄팀 · 정책연구실: 사회보장연구팀, 여성가족연구팀
전라북도 사회서비스원 (2023.02. 기준)	1	3	19	· 대외협력실 · 경영기획팀, 시설운영팀, 품질혁신팀
전라남도 사회서비스원 (2023.12. 기준)	2	6	33	· 지역복지실: 기획경영팀, 교육지원팀, 정책연구팀 · 사회서비스실: 민간지원팀, 돌봄지원팀, 시설운영팀
경상남도 사회서비스원 (2024.08. 기준)	0	4	17	· 경영기획팀, 시설운영팀, 민간지원팀, 복지정책연구팀
제주특별자치도 사회서비스원 (2023.12. 기준)	2 ³⁾	5	24	· 경영기획실: 기획예산팀, 인사노무팀 · 사업지원본부: 돌봄지원팀, 시설운영팀, 민간협력팀

주: 1) 직영 시설 및 센터, 위·수탁 기관 제외한 본부의 조직 및 인력 현황

2) '부'가 '실' 소속인 경우 '부'를 '팀'으로 파악함.

3) 복수의 '본부'로 구분되었거나 '실'과 같은 층위의 '본부'인 경우 '본부'를 '실·부'로 파악함.

출처: 시·도 사회서비스원 홈페이지의 조직도, 사업계획, 결산서, 임직원/운영인력 현황 등을 수집하여 연구진 분석.

다음으로, 사회서비스원과 유사하게 시·도의 복지사업을 기획·실행하는 역할을 수행하는 시·도 복지재단의 조직 및 인력 현황을 살펴보았다. 각 시·도의 조직 규모와 인력을 비교하면, 서울시 복지재단과 경기복지재단은 경북행복재단과 비교할 때, 조직과 인력 규모가 컸다. 특히, 서울시 복지재단은 5개 실과 2개 센터의 21개 팀, 186명의 인력으로 규모가 가장 컸으며, 조직도상 연구, 평가, 복지사업, 경영기획 등의 역할을 수행하는 팀이 다양하게 구성되어 있다.

시·도 사회서비스원과 마찬가지로 세 재단 모두 정책연구실(정책연구부)을 두고 있어, 지역 내 복지사업에 대한 연구, 기획, 평가 등을 수행하는 중요한 자원으로 활용될 것으로 보인다. 또한 조직도에서 모두 교육사업 수행 부서를 포함하고 있어, 복지 관련 교육과 인적자원 강화에도 기여하고 있는 것으로 파악된다.

〈표 3-2-15〉 시·도 복지 관련 재단 본부 조직 및 인력 현황

(단위: 개, 명)

시·도	조직 ¹⁾		인력 (현원)	조직도
	실·부·단	팀		
평균	4.3	12.3	92.0	-
서울 (서울시 복지재단)	5	21 ⁴⁾	186 ²⁾	1) 연구평가본부 · 정책연구실: 연구1팀, 연구2팀, 안심소득팀, 데이터관리팀 · 서비스품질관리실: 평가팀, 인증팀, 기능보강사업팀, 지역사회서비스팀 2) 사업1본부 · 복지사업실: 자산형성운영팀, 자산형성지원팀, 장애인전환지원팀, 가족돌봄청년지원팀 · 복지협력실: 스마트돌봄팀, 고립예방팀, 공공복지팀, 지역협력팀 · 서울복지교육센터 3) 사업2본부 · 서울금융복지상담센터: 운영총괄팀, 청년금융복지팀 · 서울사회복지공익법센터: 청년부상세대군인상담센터 4) 경영기획실 · 경영기획실: 기획조정팀, 인사팀, 재무팀, 안전관리팀, ESG소통팀

시·도	조직 ¹⁾		인력 (현원)	조직도
	실·부·단	팀		
경기 (경기복지재단)	4	10 ⁵⁾	71 ³⁾	<ul style="list-style-type: none"> · 혁신기획실: 전략기획팀, 경영지원팀 · 정책연구실: 정책연구팀, 연구사업팀 · 지역복지실: 교육협력팀, 복지사업팀, 청년통장사업팀 · 북부센터: 균형복지팀, 금융복지팀, 불법사금융피해 지원
경북 (경북행복재단)	4	6 ⁴⁾	19 ²⁾	<ul style="list-style-type: none"> · 감사실 · 경영기획실: 경영지원팀, 기획전략팀 · 정책연구부: 연구1팀, 연구2팀 · 보건복지사업부: 품질관리팀, 교육운영팀 · 청소년상담복지센터: 경영지원팀, 상담서비스팀, 위기지원팀, 미디어대응팀, 자립지원팀 · 청소년활동진흥센터: 활동정책팀, 활동안전팀, 활동협력팀, 활동지원팀 · 청소년 수련원: 관리부, 수련부

주: 1) 자료에서 위·수탁 기관을 구분하고 있는 경우 조직 및 인력 수에서 위·수탁 기관 제외

2) 2023년 12월 기준

3) 2024년 6월 기준

4) 부·실 단위의 '센터', 팀 단위의 '센터', '센터' 소속 '팀', '원'은 제외함.

5) '북부센터' 포함함.

출처: 재단별 홈페이지의 조직도, 사업계획, 결산서, 임직원/운영인력 현황 등을 수집하여 연구진 분석

시·도 지자체가 복지 정책을 효율적으로 계획하고 실행하기 위해서는 중간지원조직의 연구·평가·기획 관련 역량이 매우 중요한 역할을 수행하기 때문에, 시·도별 사회서비스원, 재단, 연구원의 연구 인력 현황을 파악하고자 하였다. 연구 인력은 연구위원 인력으로 한정하였으며, 홈페이지 조직도상으로 연구과제 총괄을 담당하고 있는 인력도 포함하였다. 사회서비스원과 재단의 경우 부서장 인력도 포함하였으며, 연구원 복지 관련 부서의 경우 연구 분야가 복지, 아동, 노인, 장애인, 청년, 가족, 돌봄 등 인 인력으로 한정하여 파악하였다. 사회서비스원과 재단의 연구 관련 부서 인력과, 연구원 내 복지 분야 인력은 <표 3-2-16>의 내용과 같다.

시·도별로 연구 인력 규모의 격차가 확인되었으며, 서울특별시와 경기도는 연구 인력이 상대적으로 많은 편이었다. 특히, 서울시 복지재단의 정책연구실에는 19명, 경기도 복지재단의 정책연구실에는 13명이 소속

되어 있어, 다른 지역에 비해 연구 수행 역량이 높은 것으로 파악되었다. 또한, 서울특별시는 복지재단과 연구원에서, 경기도는 복지재단, 여성가족재단, 연구원 등 다양한 기관에서 연구를 수행할 수 있는 조직과 인력을 고루 갖추고 있다.

반면, 충청남도, 강원특별자치도, 전북특별자치도, 세종특별자치시는 연구 인력 수가 적은 편이다. 충청남도와 강원특별자치도는 사회복지서비스원과 연구원에서 관련 인력이 있으나, 전체 연구 인력이 각각 3명과 4명에 불과하다. 전북특별자치도의 경우, 시 연구원에 복지 연구자들이 5명 소속되어 있지만, 사회복지서비스원과 재단에 연구 부서가 부재하여 복지사업에 특화된 연구를 수행하는 데 한계가 있을 수 있다. 부산광역시나 제주특별자치도 또한 시·도 연구원에는 복지인력이 있으나, 사회복지서비스원에는 연구 인력이 배치되지 않았다는 한계가 있다.

〈표 3-2-16〉 시·도 중간지원조직의 복지 관련 연구 인력 현황

구분	사회서비스원 (연구 부서)	재단		연구원 (복지 관련 부서)	총계 (명)
		복지재단 (연구 부서)	여성가족재단 (연구 부서)		
평균	-	-	-	-	10.7
서울특별시	×	정책연구실 (19명)	-	서울연구원 (포용도시연구실 7명)	26
부산광역시	-	×	×	부산연구원 (문화복지연구실 7명)	7
대구광역시	정책연구실 (12명)	×	×	대구정책연구원 (사회문화연구실 5명) ¹²⁾	17
인천광역시	정책연구실 (7명) ⁴⁾	×	정책연구실 (7명)	인천연구원 (도시사회연구부 2명)	16
광주광역시	정책연구실 (6명) ⁵⁾	×	-	광주연구원 (포용도시연구실 4명) ¹²⁾	10
대전광역시	정책연구부 (4명) ⁶⁾	×	×	대전세종연구원 (경제사회연구실: 2명)	6
울산광역시	정책연구팀 (9명) ⁷⁾	×	×	울산연구원 (문화사회연구실 2명)	11
세종특별자치시	정책연구부 (4명)	×	×	대전세종연구원 (세종연구실 1명)	5

구분	사회서비스원 (연구 부서)	재단		연구원 (복지 관련 부서)	총계 (명)
		복지재단 (연구 부서)	여성가족재단 (연구 부서)		
경기도	-	정책연구실 (13명)	정책연구실 (12명)	경기연구원 (경제사회연구실 2명, 전략연구센터 2명)	29
강원특별자치도	정책연구실 (3명)	×	×	강원연구원 (규제·공공팀 1명)	4
충청북도	정책연구실 (3명)	×	정책연구팀 (4명)	충북연구원 (사회정책연구부 2명)	9
충청남도	정책연구실 (1명)	×	×	충남연구원 (사회통합연구실 2명) ¹³⁾	3
전북특별자치도	-	×	-	전북연구원 (자치·복지·교육팀 2명, 인구·청년지원연구센터 3명) ¹²⁾	5
전라남도	정책연구팀 (5명) ⁸⁾	×	정책연구실 (3명) ¹⁰⁾	전남연구원 (사회문화연구실 2명)	10
경상북도	×	정책연구부 (5명) ¹¹⁾	×	경북연구원 (사회문화연구실 1명)	6
경상남도	복지정책연구팀 (1명) ⁹⁾	×	정책연구부 (8명)	경남연구원 (사회문화연구실 2명)	11
제주특별자치도	-	×	×	제주연구원 (제주사회복지연구센터 3명) 제주여성가족연구원 (가족인구연구부 4명)	7

주: 1) 해당 기관이 없는 경우 “×”, 연구 관련 부서가 없는 경우 “-” 표기(양성평등, 성별영향평가 관련 연구 부서는 제외)

2) 대구(행복진흥사회서비스원), 울산(복지가족진흥사회서비스원), 충남(여성가족청소년사회서비스원)은 통합 조직임을 참고

3) 연구 인력은 연구위원 인력으로 한정하였음. 사회서비스원과 재단의 경우 부서장 인력도 포함하였으며, 연구원 복지 관련 부서의 경우 연구 분야가 복지, 아동, 노인, 장애인, 청년, 가족, 돌봄 등인 인력으로 한정하여 파악하였음.

4) 연구과제 총괄 역할을 수행하는 차장/과장 6명을 포함함.

5) 연구과제 총괄 역할을 수행하는 연구원 5명을 포함함.

6) 연구과제 총괄 역할을 수행하는 선임연구원 3명을 포함함.

7) 연구과제 총괄 역할을 수행하는 인력 8명을 포함함.

8) 연구과제 총괄 역할을 수행하는 책임/선임연구원 4명을 포함함.

9) 연구과제 총괄 역할을 수행하고 박사급으로 확인되는 수석연구원을 포함함.

10) 연구과제 총괄 역할을 수행하는 연구원 2명을 포함함.

11) 연구과제 총괄 역할을 수행하는 팀원 2명을 포함함.

12) 연구 분야 정보가 제시되지 않아 관련 부서의 부서장 외 전원으로 파악함.

13) 연구과제 총괄 역할을 수행하는 책임연구원 1명을 포함함.

출처: 시·도 사회서비스원, 시·도 재단, 시·도 연구원 홈페이지의 조직도를 수집하여 연구진 분석 (2024년 10월 기준).

광역 단위 중간지원조직(사회서비스원 등) 현황을 파악한 결과, 전국 17개 시·도 중 서울특별시와 경상북도를 제외한 나머지 모든 시·도가 사회서비스원을 운영하고 있다. 또한 경기도는 사회서비스원, 복지재단, 여성가족재단을 모두 운영하는 반면, 경상북도는 사회서비스원 없이 복지재단이 복지사업을 담당한다.

시·도 사회서비스원의 조직은 대체로 경영지원과 정책연구 부서를 공통적으로 두고 있으며, 복지사업을 직접 수행하고 민간기관을 지원하는 부서가 운영되고 있다. 향후 사회서비스원의 지역 내 사회서비스 기획 및 관리, 지자체와의 협력 등의 역할이 강화될 필요가 있고, 이를 위한 조직 및 인력의 개선 또한 필요하다.

다음으로, 시·도별 연구 인력을 파악한 결과, 지역 간 인력 규모의 격차가 발생하고 있다. 이는 지역 내 복지사업의 기획과 평가 등에서 지자체별 역량 차이로 이어질 수 있다.

제3절 복지 인력 현황 분석

광역자치단체 복지 관련 부서 현황에 이어 해당 조직에서 복지 업무를 담당하고 있는 복지인력 실태를 분석하였다. 광역자치단체의 사회복지담당공무원의 규모와 특성, 지역별 차이 등을 진단함으로써 효과적인 복지 업무수행을 위한 인력 운용 방안을 제시하고자 한다.

1. 광역자치단체 사회복지담당공무원 현황

2023년 12월 31일 기준 전국 지방자치단체에 종사하고 있는 공무원의 규모는 313,296명이다. 이 중 광역자치단체에 종사하는 공무원은

57,269명으로 54,851명이 일반직, 2,163명은 특정직, 58명은 정무직, 197명은 별정직에 해당한다. 서울특별시에서 가장 많은 11,341명의 공무원이 종사하고 있으며, 세종특별자치시가 1,957명으로 공무원 규모가 가장 작은 것으로 나타났다.

〈표 3-3-1〉 광역자치단체 공무원 현황(2023년 12월 31일 현원 기준)

(단위: 명)

구분	전체				
	일반직	특정직	정무직	별정직	
지방자치단체 계	313,296	311,384	969	282	661
광역자치단체 계	57,269	54,851	2,163	58	197
시 소계	32,950	32,283	526	27	114
서울특별시	11,341	10,777	526	5	33
부산광역시	4,823	4,804	-	3	16
대구광역시	3,528	3,510	-	3	15
인천광역시	4,125	4,111	-	3	11
광주광역시	2,543	2,532	-	3	8
대전광역시	2,579	2,562	-	3	14
울산광역시	2,054	2,042	-	3	9
세종특별자치시	1,957	1,945	-	4	8
도 소계	24,319	22,568	1,637	31	83
경기도	4,742	4,718	-	5	19
강원특별자치도	2,361	2,307	42	4	8
충청북도	1,970	1,924	38	3	5
충청남도	2,309	2,252	46	3	8
전북특별자치도	1,991	1,979	-	3	9
전라남도	2,376	2,313	55	3	5
경상북도	2,450	2,401	38	3	8
경상남도	2,729	2,648	69	3	9
제주특별자치도	3,391	2,026	1,349	4	12

주: 1) 직속기관, 사업소, 의회, 기타 등을 포함한 수치임.

2) 행정안전부(2024) 인사통계 자료에서 제주특별자치도의 행정시 현원이 제주특별자치도 현원에 포함됨에 따라 제주특별자치도 인사운영통계자료에서 행정시 현원을 제외한 수치를 발췌하여 제시함.

출처: “지방자치단체 공무원 인사통계(2023.12.31. 기준)”, 행정안전부, 2024a, pp. 7-13.,

“인사통계 공무원 현원(행정시 미포함, 2023.12.31. 기준)”, 제주특별자치도, 2024, <https://www.jeju.go.kr/open/governmen/personnel.htm>

다음은 사회복지 업무를 담당하는 사회복지담당공무원 현황을 살펴보았다. 2023년 말 기준, 전국 광역자치단체에서 사회복지 업무를 담당하는 사회복지인력은 2,412명으로 광역자치단체 현원 대비 4.2%를 차지하는 것으로 나타났다. 이 중 직렬이 사회복지직인 공무원은 858명으로 1.5% 수준에 그치며, 사회복지 직렬이 아닌 행정직 등 타 직렬 공무원이 1,554명으로 2.7%를 차지하고 있다. 사회복지 업무를 담당하고 있는 인력을 기준으로 살펴보면, 사회복지직 공무원은 사회복지 업무를 담당하는 사회복지담당공무원의 35.6%에 해당하며 64.4%는 사회복지직 외 행정직 등 타 직렬 공무원이다.

시 지역의 경우 전체 공무원 대비 사회복지담당공무원이 차지하는 비중은 4.2%였으며, 사회복지직은 1.4%였다. 도 지역은 사회복지담당공무원의 비중은 시 지역과 동일한 4.2%였으나, 사회복지직 공무원 비중이 1.6%로 시 지역에 비해 다소 높았다.

시·도별로 살펴보면, 전체 공무원 현원 대비 사회복지담당공무원의 비중은 경기도가 6.2%로 가장 높았으며, 제주특별자치도가 2.2%로 가장 낮은 수준인 것으로 나타났다. 사회복지담당공무원 중 사회복지직 공무원이 차지하는 비중은 제주특별자치도가 72.6%로 가장 높았으며, 전라남도(70.4%), 세종특별자치시(67.8%), 경상남도(52.1%), 울산광역시(50.0%) 순으로 높았다. 한편 경기도의 경우 전체 공무원 중 사회복지 업무를 담당하는 공무원의 비중은 높았으나, 사회복지직 공무원 비중은 25.5%로 전국 평균(35.6%)보다 낮은 수준이었다. 경상북도(24.0%), 서울특별시(24.9%) 역시 사회복지담당공무원 중 사회복지직 배치 비율이 상대적으로 낮은 광역자치단체인 것으로 확인되었다.

〈표 3-3-2〉 광역자치단체 복지인력 현황(2023년 12월 31일 기준)

(단위: 명, %)

구분	전체 공무원 ¹⁾		사회복지 담당공무원		
			사회복지직 ²⁾	행정직 등 ³⁾	
계	57,269	(100.0)	2,412 (4.2) (100.0)	858 (1.5) (35.6)	1,554 (2.7) (64.4)
시 소계	32,950	(100.0)	1,388 (4.2)	462 (1.4)	926 (2.8)
시 평균	4,119		174	58	116
서울	11,341	(100.0)	394 (3.5) (100.0)	98 (0.9) (24.9)	296 (2.6) (75.1)
부산	4,823	(100.0)	207 (4.3) (100.0)	72 (1.5) (34.8)	135 (2.8) (65.2)
대구	3,528	(100.0)	189 (5.4) (100.0)	65 (1.8) (34.4)	124 (3.5) (65.6)
인천	4,125	(100.0)	162 (3.9) (100.0)	49 (1.2) (30.2)	113 (2.0) (69.8)
광주	2,543	(100.0)	135 (5.3) (100.0)	43 (1.7) (31.9)	92 (3.6) (68.1)
대전	2,579	(100.0)	136 (5.3) (100.0)	37 (1.4) (27.2)	99 (3.8) (72.8)
울산	2,054	(100.0)	78 (3.8) (100.0)	39 (1.9) (50.0)	39 (1.9) (50.0)
세종	1,957	(100.0)	87 (4.4) (100.0)	59 (3.0) (67.8)	28 (1.4) (32.2)
도 소계	24,319	(100.0)	1,024 (4.2)	396 (1.6)	628 (2.6)
도 평균	2,702		114	44	70
경기	4,742	(100.0)	294 (6.2) (100.0)	75 (1.6) (25.5)	219 (4.6) (74.5)
강원	2,361	(100.0)	103 (4.4) (100.0)	37 (1.6) (35.9)	66 (2.8) (64.1)
충북	1,970	(100.0)	83 (4.2) (100.0)	22 (1.1) (26.5)	61 (3.1) (73.5)
충남	2,309	(100.0)	87 (3.8) (100.0)	23 (1.0) (26.4)	64 (2.8) (73.6)
전북	1,991	(100.0)	77 (3.9) (100.0)	40 (2.0) (51.9)	37 (1.9) (48.1)
전남	2,376	(100.0)	71 (3.0) (100.0)	50 (2.1) (70.4)	21 (0.9) (29.6)
경북	2,450	(100.0)	96 (3.9) (100.0)	23 (0.9) (24.0)	73 (3.0) (76.0)
경남	2,729	(100.0)	140 (5.1) (100.0)	73 (2.7) (52.1)	67 (2.5) (47.9)

구분	전체 공무원 ¹⁾		사회복지 담당공무원	사회복지직 ²⁾	행정직 등 ³⁾
제주	3,391	(100.0)	73 (2.2) (100.0)	53 (1.6) (72.6)	20 (0.6) 20 (27.4)

주: 1) 행정안전부(2023) 인사통계 자료의 현원을 기준으로 파악하였으며, 제주특별자치도의 행정시 현원이 제주특별자치도 현원에 포함됨에 따라 제주특별자치도 인사운영통계자료에서 행정시 현원을 제외한 수치를 발췌하여 제시함.

2) 사회복지직 단수로 책정된 정원과 사회복지직을 포함하여 복수로 책정된 정원 중 실제 '사회복지직'이 배치된 정원을 의미함.

3) 사회복지 업무를 담당하는 정원 중 사회복지직 외 정원을 의미함(예: 사회복지 업무를 담당하는 행정직 혹은 토목직 등)

4) 직속기관, 사업소, 의회, 기타 등을 포함한 수치이며, 행정구·행정시는 시·군·구 인력에 포함함. 세종특별자치시의 읍·면·동 인력은 제외함.

출처: “지방자치단체 공무원 인사통계(2023.12.31. 기준)”, 행정안전부, 2024a, pp. 7-13.,

“인사통계 공무원 현원(행정시 미포함, 2023.12.31. 기준)”, 제주특별자치도, 2024, <https://www.jeju.go.kr/open/government/personnel.htm>,

“사회복지기능인력 인사통계” [비공개자료], 행정안전부, 2023, 한국사회복지행정연구회 제공

한편 지난 10여 년 동안 복지제도의 발전과 함께 지자체 복지인력 확충의 필요성이 강조되어 왔다. 실제로 2011년에서 14년까지 사회복지인력 7,000명이 증원되었으며, 2015~2017년에는 6,000명의 복지인력이 증원된 바 있다(김이배, 2017, p.67). 그러나 통합사례관리나 찾아가는 복지서비스 제공, 사각지대 발굴 등에 관한 정책적 관심은 시·군·구와 읍·면·동의 복지인력 확충으로 이어졌을 뿐, 광역자치단체의 인력 확충은 상대적으로 소홀하게 다루어졌다.

2014, 2019년, 2023년 말을 기준으로 시·도와 시·군·구, 읍·면·동 복지인력 정원 변화와 비교하여 제시한 <표 3-3-3>을 살펴보면, 전국 지방자치단체에서 사회복지 업무에 종사하고 있는 사회복지담당공무원은 2014년 20,450명, 2019년 41,269명, 2023년 45,460명으로 지난 10년간 49.3% 증가한 것을 알 수 있다. 광역자치단체 사회복지담당공무원 역시 2014년 2,009명이었으나 2019년에는 2,167명, 2023년은 2,412명으로 지난 10년간 꾸준히 증가했다. 하지만 광역자치단체 사회복지담당공무원의 증가율은 시·군·구나 읍·면·동에 비해 낮은 수준이다. 지난

10년간 시·군·구는 26.5%, 읍·면·동은 78.0%의 사회복지 담당 인력이 증가한 데 반해 광역자치단체 사회복지담당공무원의 증가율은 20.1%에 머무르고 있는 것이다.

사회복지담당공무원 중 사회복지직 비중 역시 시·군·구나 읍·면·동이 광역자치단체에 비해 높게 나타난다. 2023년을 기준으로 사회복지담당 공무원 중 사회복지직 배치율은 시·군·구가 69.0%, 읍·면·동이 75.4%로 나타나 사회복지담당공무원의 2/3 이상을 사회복지직 공무원이 차지하고 있었다. 이는 사회복지담당공무원의 35.6%만이 사회복지직 공무원으로 배치된 광역자치단체의 상황과는 대조적이다. 물론 상대적으로 주민 밀착형, 현지성이 강한 사무를 수행하는 시·군·구나 읍·면·동에서 사회복지직 배치의 필요성이 더욱 높을 수 있다. 하지만 광역자치단체의 복지 업무 강화를 위해서 사회복지직 추가 배치에 대한 고려 역시 필요한 시점이다. 다만 고무적이라면 광역자치단체의 사회복지직 공무원 배치율이 증가하고 있다는 점이다. 2014년 대비 2023년 광역자치단체의 사회복지직 정원 비율은 93.7% 증가한 것으로 나타났다. 이는 읍·면·동(122.3%) 보다는 낮으나 시·군·구(65.8%)보다는 높은 수치로 향후 광역자치단체의 사회복지 인력 변화에 대한 장기적인 관찰이 필요할 것으로 보인다.

〈표 3-3-3〉 광역자치단체 복지인력 정원 변화(2014~2023년)

(단위: 명, %)

구분		사회복지 담당공무원		
		사회복지직 ¹⁾	행정직 등 ²⁾	
2014	계	30,450 (100.0)	16,475 (54.1)	13,975 (45.9)
	시·도	2,009 (100.0)	443 (22.1)	1,566 (77.9)
	시·군·구	14,731 (100.0)	7,753 (52.6)	6,978 (47.4)
	읍·면·동	13,710 (100.0)	8,279 (60.4)	5,431 (39.6)
2019	계	41,269 (100.0)	26,076 (63.2)	15,193 (36.8)
	시·도	2,167 (100.0)	619 (28.6)	1,548 (71.4)
	시·군·구	16,885 (100.0)	10,052 (59.5)	6,833 (40.5)
	읍·면·동	22,217 (100.0)	15,405 (69.3)	6,812 (30.7)
2023	계	45,460 (100.0)	32,120 (70.7)	13,340 (29.3)
	시·도	2,412 (100.0)	858 (35.6)	1,554 (64.4)
	시·군·구	18,640 (100.0)	12,855 (69.0)	5,785 (31.0)
	읍·면·동	24,408 (100.0)	18,407 (75.4)	6,001 (24.6)

주: 1) 사회복지직 단수로 책정된 정원과 사회복지직을 포함하여 복수로 책정된 정원 중 실제 '사회복지직'이 배치된 정원을 의미함.

2) 사회복지 업무를 담당하는 정원 중 사회복지직 외 정원을 의미함(예: 사회복지 업무를 담당하는 행정직 혹은 토목직 등)

3) 각 연도 말 기준

4) 직속기관, 사업소, 의회, 기타 등을 포함한 수치이며, 행정구·행정시는 시·군·구 인력에 포함함. 세종특별자치시의 읍·면·동 인력은 제외함.

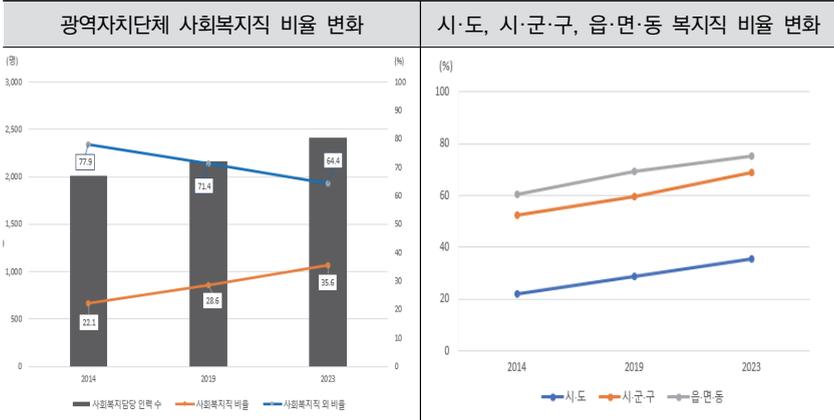
출처: "사회복지기능인력 인사통계" [비공개자료], 행정안전부, 2023, 한국사회복지행정연구회 제공

〈표 3-3-4〉 2014년 대비 2023년 복지인력 증감률

구분	사회복지 담당 공무원		
	사회복지직	행정직 등	
계	▲ 49.3	▽ 4.5	
시·도	▲ 20.1	▽ 0.8	
시·군·구	▲ 26.5	▽ 17.1	
읍·면·동	▲ 78.0	▲ 10.5	

출처: "사회복지기능인력 인사통계" [비공개자료], 행정안전부, 2023, 한국사회복지행정연구회 제공

〈표 3-3-5〉 광역자치단체 사회복지직 공무원 비율 변화



출처: “사회복지기능인력 인사통계” [비공개자료], 행정안전부, 2023, 한국사회복지행정연구회 제공

복지인력 증가율의 광역자치단체별 편차도 발견된다. 평균적으로 도 지역의 경우 전체 복지인력 증가율이 50.7%로 시 지역(47.2%)에 비해 높았으나, 광역 복지인력 증가율은 시 지역이 20.6%로 도 지역(19.4%)에 비해 다소 높았다. 시·군·구 복지인력 증가율은 도 지역이 27.3%로 시 지역(25.4%)에 비해 높았고, 읍·면·동 복지인력 증가율은 시 지역이 79.0%로 도 지역에 비해 높았다.

지역별로 살펴보면 세종특별자치시를 포함한 경상남도, 광주광역시, 강원특별자치도의 경우 광역자치단체 사회복지담당공무원 정원이 2014년 대비 2023년에 50.0% 이상 증가한 것으로 나타났다. 반면 인천광역시, 경기도, 충청북도의 경우 2014년 대비 2023년 사회복지담당공무원의 규모가 오히려 줄어든 것으로 나타나 지역 간 편차가 두드러졌다.

〈표 3-3-6〉 광역자치단체별 복지인력 정원 변화(2014~2023년)

(단위: 명, %)

구분		2014년			2023년			증감률 ³⁾
		사회복지 담당 공무원	사회 복지직 ¹⁾	행정직 등 ²⁾	사회복 지담당 공무원	사회 복지직 ¹⁾	행정직 등 ²⁾	
시 소계	계	12,142	6,315	5,827	17,869	12,610	5,259	47.2
	시·도	1,151	271	880	1,388	462	926	20.6
	시·군·구	5,957	2,900	3,057	7,472	4,795	2,677	25.4
	읍·면·동	5,034	3,144	1,890	9,009	7,353	1,656	79.0
시 평균	계	1,517.8	789.4	728.4	2,233.6	1,576.3	657.4	47.2
	시·도	143.9	33.9	110.0	173.5	57.8	115.8	20.6
	시·군·구	851.0	414.3	436.7	1,067.4	685.0	382.4	25.4
	읍·면·동	629.3	393.0	236.3	1,126.1	919.1	207.0	78.9
서울	계	5,138	2,319	2,819	7,529	5,360	2,169	46.5
	시·도	297	56	241	394	98	296	32.7
	시·군·구	2,548	947	1,601	3,083	1,783	1,300	21.0
	읍·면·동	2,293	1,316	977	4,052	3,479	573	76.7
부산	계	2,039	1,201	838	2,885	1,967	918	41.5
	시·도	173	46	127	207	72	135	19.7
	시·군·구	1,039	626	413	1,276	842	434	22.8
	읍·면·동	827	529	298	1,402	1,053	349	69.5
대구	계	1,443	814	629	1,848	1,330	518	28.1
	시·도	188	40	148	189	65	124	0.5
	시·군·구	628	364	264	774	532	242	23.2
	읍·면·동	627	410	217	885	733	152	41.1
인천	계	1,388	732	656	2,264	1,634	630	63.1
	시·도	178	34	144	162	49	113	-9.0
	시·군·구	754	379	375	1,000	673	327	32.6
	읍·면·동	456	319	137	1,102	912	190	141.7
광주	계	794	501	293	1,338	939	399	68.5
	시·도	84	24	60	135	43	92	60.7
	시·군·구	410	255	155	575	441	134	40.2
	읍·면·동	300	222	78	628	455	173	109.3
대전	계	740	422	318	1,052	709	343	42.2
	시·도	117	23	94	136	37	99	16.2
	시·군·구	330	203	127	442	304	138	33.9
	읍·면·동	293	196	97	474	368	106	61.8
울산	계	501	266	235	687	492	195	37.1
	시·도	65	17	48	78	39	39	20.0
	시·군·구	248	126	122	322	220	102	29.8
	읍·면·동	188	123	65	287	233	54	52.7

구분		2014년			2023년			증감률 ³⁾
		사회복지 담당 공무원	사회 복지직 ¹⁾	행정직 등 ²⁾	사회복 지담당 공무원	사회 복지직 ¹⁾	행정직 등 ²⁾	
세종	계	99	60	39	266	179	87	168.7
	시·도	49	31	18	87	59	28	77.6
	읍·면·동	50	29	21	179	120	59	258.0
도 소계	계	18,308	10,160	8,148	27,591	19,510	8,081	50.7
	시·도	858	172	686	1,024	396	628	19.3
	시·군·구	8,774	4,853	3,921	11,168	8,060	3,108	27.3
	읍·면·동	8,676	5,135	3,541	15,399	11,054	4,345	77.5
도 평균	계	2,034.2	1,128.9	905.3	3,065.7	2,167.8	897.9	50.7
	시·도	95.3	19.1	76.2	113.8	44.0	69.8	19.4
	시·군·구	974.9	539.2	435.7	1,240.9	895.6	345.3	27.3
	읍·면·동	964.0	570.6	393.4	1,711.0	1,228.2	482.8	77.5
경기	계	5,127	2,642	2,485	8,756	6,348	2,408	70.8
	시·도	296	32	264	294	75	219	-0.7
	시·군·구	2,757	1,418	1,339	3,820	2,734	1,086	38.6
	읍·면·동	2,074	1,192	882	4,642	3,539	1,103	123.8
강원	계	1,498	841	657	2,398	1,547	851	60.1
	시·도	66	21	45	103	37	66	56.1
	시·군·구	763	390	373	951	646	305	24.6
	읍·면·동	669	430	239	1,344	864	480	100.9
충북	계	1,316	603	713	1,740	1,030	710	32.2
	시·도	85	12	73	83	22	61	-2.4
	시·군·구	549	278	271	664	402	262	20.9
	읍·면·동	682	313	369	993	606	387	45.6
충남	계	1,635	919	716	2,407	1,755	652	47.2
	시·도	68	15	53	87	23	64	27.9
	시·군·구	733	444	289	952	736	216	29.9
	읍·면·동	834	460	374	1,368	996	372	64.0
전북	계	1,634	1,008	626	2,221	1,660	561	35.9
	시·도	62	24	38	77	40	37	24.2
	시·군·구	770	443	327	894	633	261	16.1
	읍·면·동	802	541	261	1,250	987	263	55.9
전남	계	2,015	1,217	798	2,809	2,268	541	39.4
	시·도	60	14	46	71	50	21	18.3
	시·군·구	925	527	398	1,071	865	206	15.8
	읍·면·동	1,030	676	354	1,667	1,353	314	61.8
경북	계	2,322	1,346	976	3,165	2,170	995	36.3
	시·도	83	22	61	96	23	73	15.7
	시·군·구	1,075	622	453	1,280	921	359	19.1
	읍·면·동	1,164	702	462	1,789	1,226	563	53.7

구분		2014년			2023년			증감률 ³⁾
		사회복지 담당 공무원	사회 복지직 ¹⁾	행정직 등 ²⁾	사회복 지담당 공무원	사회 복지직 ¹⁾	행정직 등 ²⁾	
경남	계	2,362	1,388	974	3,443	2,126	1,317	45.8
	시·도	84	18	66	140	73	67	66.7
	시·군·구	1,062	656	406	1,328	941	387	25.0
	읍·면·동	1,216	714	502	1,975	1,112	863	62.4
제주	계	399	196	203	652	606	46	63.4
	시·도	54	14	40	73	53	20	35.2
	시·군·구	140	75	65	208	182	26	48.6
	읍·면·동	205	107	98	371	371	0	81.0

주: 1) 사회복지직 단수로 책정된 정원과 사회복지직을 포함하여 복수로 책정된 정원 중 실제 '사회복지직'이 배치된 정원을 의미함.

2) 사회복지 업무를 담당하는 정원 중 사회복지직 외 행정직 등에 해당되는 정원을 의미함(예: 사회복지 업무를 담당하는 행정직 혹은 토목직 등)

3) '사회복지담당공무원'의 증가율을 의미함.

4) 각 연도 말 기준

5) 직속기관, 사업소, 의회, 기타 등을 포함한 수치이며, 행정구·행정시는 시·군·구 인력에 포함함. 세종특별자치시의 읍·면·동 인력은 제외함.

출처: "사회복지기능인력 인사통계" [비공개자료], 행정안전부, 2023, 한국사회복지행정연구회 제공

정리하면, 지난 10여 년간 지자체의 복지인력은 복지제도 확충에 따라 꾸준히 증가해 왔으나 여전히 광역자치단체 공무원의 4% 수준에 머무르고 있다. 이는 사회복지 기능의 확대나 급증하는 복지 예산을 고려할 때 매우 적은 수준이라 볼 수 있으며, 시·군·구나 읍·면·동의 복지인력의 증가 속도와 비교해 보았을 때도 상대적으로 낮은 수치이다. 특히 광역자치단체에서 사회복지 전문가인 사회복지직 공무원의 비중은 사회복지담당 공무원의 1/3 수준으로 전체 공무원의 1.5%에 불과하다. 이는 상대적으로 사회복지직 인력 확충이 이루어진 시·군·구나 읍·면·동에 비해 낮은 수치로서 광역자치단체에서 전문적인 사회복지 업무수행을 저해하는 하나의 요인이 될 것으로 예측된다.

2. 시·도 본청 사회복지직 현황

다음은 광역자치단체에 소속된 직속기관, 사업소, 의회 등을 제외한 시·도 본청에 소속된 사회복지직 현황을 직렬 및 직급, 부서별 특성을 중심으로 확인하였다. 이를 위해 본 연구에서는 시·도 본청 인사 담당자를 대상으로 소속 공무원의 정·현원 현황 자료와 함께 부서별 사회복지 직렬 배치 현황 등 인사통계자료에 관한 정보공개청구를 실시하였으며, 해당 결과를 분석에 활용하였다.¹⁶⁾

가. 시·도 본청 사회복지직 정원 현황

우선 시·도 본청의 사회복지직 정원 현황이다. 2024년 7월 31일 기준 전체 시·도 본청에 배정된 일반 공무원 정원은 28,437명이며, 사회복지직 정원은 일반 공무원 정원의 3.8%인 1,069명으로 확인되었다. 이는 사회복지 직렬만 배치할 수 있는 사회복지직 단수 정원과 사회복지직뿐 아니라 행정직, 보건의직 등 복수 직렬 배치가 가능한 복수 정원의 값을 합산한 수치이다. 사회복지 직렬만 배치할 수 있는 사회복지직 단수의 정원은 317명으로 전체 공무원의 1.1%, 사회복지직 전체 정원의 31.2%를 차지하고 있었다. 68.8%의 사회복지직 정원은 사회복지 직렬 외 타 직렬이 포함된, 복수 직렬에 해당하는 정원으로 확인되었다.

시 지역의 경우 전체 공무원 정원 대비 사회복지직 정원은 3.5%였으

16) 시·도 본청 복지인력 현황은 2024년 8월 6일 17개 시·도 본청을 대상으로 정보공개청구를 실시(접수번호 12821460, 12821472 외 15건), 8월 14일~9월 3일에 회신받은 시·도별 자료를 활용함. 청구 자료는 시·도 본청 복지인력의 정·현원 현황, 실/과/팀별 인력 배치 현황, 진입제도 운영 현황 등을 포함하고 있으며, 회신자료를 바탕으로 일부 불충분한 항목은 연구진이 직접 지자체에 질의, 수정하는 과정을 거쳐 최종 분석에 활용하였음.

며, 사회복지직 단수 정원 비율은 1.4%, 복수 정원은 1.9%로 나타났다. 도 지역은 사회복지직 정원 비율이 일반공무원 대비 4.1%로 나타나 시 지역에 비해 높았으나 복지직 단수 정원 비율은 0.8%로 시 지역보다 다소 낮았다.

시·도별로 살펴보면 전체 공무원 중 사회복지직 정원 비율이 가장 높은 지역은 세종특별자치시인 것으로 나타났는데, 이는 세종시가 기초자치단체가 없는 단층제 광역자치단체로서 광역과 기초사무를 동시에 수행함에 따른 것으로 유추해볼 수 있다. 세종특별자치시는 일반 공무원 중 사회복지직 정원 비중이 7.9%로 평균 대비 2배 이상 높았다. 반면 사회복지직 정원 비율이 가장 낮은 지역은 서울특별시로 2.0%의 정원만이 사회복지직에 배정되어 있었다. 한편 사회복지 직렬만 배치할 수 있는 사회복지직 단수 정원 비율은 부산광역시가 2.2%로 가장 높았으며, 제주특별자치도가 0.2%로 가장 낮았다.

〈표 3-3-7〉 시·도 본청 사회복지직 정원

(단위: 명, %)

구분	전체 공무원		사회복지직 정원			
			사회복지직 단수	사회복지직 복수		
계	28,437	(100.0)	1,069	(3.8)	699	(2.5)
			(100.0)	(31.2)	(68.8)	
시 소계	15,320	(100.0)	513	(3.5)	216	(1.4)
서울	4,471	(100.0)	90	(2.0)	53	(1.2)
부산	2,300	(100.0)	69	(3.0)	51	(2.2)
대구	1,744	(100.0)	50	(2.9)	15	(0.9)
인천	2,071	(100.0)	63	(3.0)	32	(1.5)
광주	1,261	(100.0)	41	(3.3)	21	(1.7)
대전	1,320	(100.0)	39	(3.0)	13	(1.0)
울산	1,151	(100.0)	52	(4.5)	13	(1.1)
세종	1,002	(100.0)	79	(7.9)	18	(1.8)
					61	(6.1)

구분	전체 공무원		사회복지직		
			정원	단수	복수
도 소계	13,117	(100.0)	533 (4.1)	101 (0.8)	432 (3.3)
경기	3,100	(100.0)	149 (4.8)	19 (0.6)	130 (4.2)
강원	1,385	(100.0)	35 (2.5)	13 (0.9)	22 (1.6)
충북	1,087	(100.0)	41 (3.8)	9 (0.8)	32 (2.9)
충남	1,241	(100.0)	53 (4.3)	6 (0.5)	47 (3.8)
전북	1,147	(100.0)	49 (4.3)	18 (1.6)	31 (2.7)
전남	1,252	(100.0)	41 (3.3)	10 (0.8)	31 (2.5)
경북	1,245	(100.0)	44 (3.5)	14 (1.1)	30 (2.4)
경남	1,541	(100.0)	74 (4.8)	10 (0.6)	64 (4.2)
제주	1,119	(100.0)	47 (4.2)	2 (0.2)	45 (4.0)

다음은 주민 수를 기준으로 광역자치단체별 공무원 정원의 차이를 확인하였다. 전국 평균 공무원 수는 인구 십만 명당 55.5명이었으며, 사회복지담당공무원은 인구 십만 명당 2.1명인 것으로 나타났다.

시 지역의 경우 인구 십만 명당 공무원 수가 68.5명으로 도 지역(45.4명)에 비해 높았으며, 사회복지담당공무원 수 역시 시 지역이 2.4명으로 1.8명인 도 지역에 비해 인구 대비 정원 규모가 큰 것을 알 수 있다.

광역자치단체별로 편차가 확인되었는데, 특별행정구역인 세종특별자치시와 제주특별자치도를 제외하면 울산광역시에서 인구 대비 공무원 수, 복지담당 공무원 수가 많은 것으로 나타났다. 반면 경기도의 경우 인구 대비 공무원 수와 사회복지담당공무원 수가 상대적으로 적은 것을 알 수 있다.

〈표 3-3-8〉 시·도 인구 대비 본청 복지인력 정원 규모

(단위: 명)

구분	총인구수	전체 공무원 수	인구		
			십만 명당 공무원 수	사회복지 담당공무원	인구 십만 명당 사회복지담당 공무원 수
전국	51,265,238	28,437	55.5	1,069	2.1
시 소계	22,359,866	15,320	68.5	536	2.4
서울	9,360,400	4,471	47.8	143	1.5
부산	3,278,280	2,300	70.2	69	2.1
대구	2,366,660	1,744	73.7	50	2.1
인천	3,012,997	2,071	68.7	63	2.1
광주	1,412,986	1,261	89.2	41	2.9
대전	1,439,889	1,320	91.7	39	2.7
울산	1,099,866	1,151	104.6	52	4.7
세종	388,788	1,002	257.7	79	20.3
도 소계	28,905,372	13,117	45.4	533	1.8
경기	13,669,469	3,100	22.7	149	1.1
강원	1,521,877	1,385	91.0	35	2.3
충북	1,591,182	1,087	68.3	41	2.6
충남	2,135,171	1,241	58.1	53	2.5
전북	1,744,661	1,147	65.7	49	2.8
전남	1,793,747	1,252	69.8	41	2.3
경북	2,542,072	1,245	49.0	44	1.7
경남	3,235,125	1,541	47.6	74	2.3
제주	672,068	1,119	166.5	47	7.0

출처: “주민등록인구현황 (2024년 7월 기준)”, 행정안전부, 2024, 국가통계포털, 2024. 10. 17. 검색, https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=101&tblId=DT_1B040A3&conn_path=12

다음은 시·도 본청 사회복지직 정원을 직급별로 구분하여 제시한 결과이다.¹⁷⁾ 전체 시·도 본청의 일반직 공무원 중 5급 비율은 22.0%, 6급은 39.9%, 7급은 31.7%, 8급은 5.7%, 9급은 0.7%였으며, 사회복지담당공무원의 경우 5급과 7급 공무원 비중이 일반 공무원 대비 높은 것으로 나타났다. 그러나 사회복지직 단수 정원으로 한정해보면, 5급 비율은 급격

17) 지방공무원의 경우 4급 이상 사회복지직은 사회복지직이 아닌 일반행정직으로 통합직렬이 됨에 따라 복지인력 정원에 계산되지 않음.

히 줄어 4.1%에 불과하며, 6급과 7급 비중이 41.1%, 48.9%로 높은 것을 알 수 있다.

한편 시 지역의 경우, 전체 일반직 공무원의 5급 비율은 21.7%, 6급은 42.1%, 7급은 31.0%, 8급은 4.9%로 확인되었다. 사회복지직 정원은 전체 공무원과 비슷한 비율로 나타났는데, 5급 정원은 22.0%, 6급 37.5%, 7급 35.3%, 8급은 4.7%로 나타났다. 그러나 사회복지직 단수 정원으로 한정해보면 5급 비율은 평균 6.0%로 일반직 공무원 5급 정원의 1/3에도 미치지 못하는 수준이다. 6급 비율은 41.7%로 일반직 공무원 비율과 유사한 수준이며, 7급 비율은 47.2%로 일반 공무원 대비 높은 수준으로 나타났다.

서울특별시, 인천광역시, 광주광역시의 경우 일반직 공무원 5급 비중 대비 사회복지직 5급 비중이 낮은 것으로 나타났다. 서울시의 경우 일반직 공무원 중 5급 정원 비율이 24.2%였으나 사회복지직 5급 정원은 16.1%를 차지하였으며, 인천광역시는 일반직 공무원 5급 정원 비율은 20.1%이나 사회복지직 5급 정원은 15.9%에 그쳤다. 광주광역시는 각각 21.0%, 17.1%로 사회복지직 5급 정원 비율이 낮은 것으로 나타나는 등 사회복지직 상급자 비율이 일반직 공무원에 비해 낮은 수준인 것으로 확인되었다.

사회복지 직렬만 배치할 수 있는 사회복지직 단수 정원으로 한정해보면 사회복지직 상급자 정원은 보다 낮게 나타난다. 대구광역시, 울산광역시, 세종특별자치시의 경우 사회복지직 단수 5급 정원은 배정되지 않았으며, 상대적으로 하위 직급인 7급 배치율은 광주광역시는 61.9%, 서울특별시는 47.2%, 인천광역시 46.9%로 높게 나타났다.

194 광역자치단체 복지행정의 조직 체계 및 인력 운영 진단 연구

〈표 3-3-9〉 시·도 본청 직급별 사회복지직 정원(5급 이하): 시 지역

(단위: 명, %)

구분		전체 공무원		사회복지직					
				정원	사회복지직 단수	사회복지직 복수			
전체	계	29,556	(100.0)	1,116	(100.0)	319	(100.0)	797	(100.0)
	5급	6,501	(22.0)	273	(24.5)	13	(4.1)	260	(32.6)
	6급	11,785	(39.9)	376	(33.7)	131	(41.1)	245	(30.7)
	7급	9,373	(31.7)	399	(35.8)	156	(48.9)	243	(30.5)
	8급	1,698	(5.7)	60	(5.4)	16	(5.0)	44	(5.5)
	9급	199	(0.7)	6	(0.5)	3	(0.9)	3	(0.4)
시 소계	계	15,320	(100.0)	536	(100.0)	216	(100.0)	320	(100.0)
	5급	3,325	(21.7)	118	(22.0)	13	(6.0)	105	(32.8)
	6급	6,445	(42.1)	201	(37.5)	90	(41.7)	111	(34.7)
	7급	4,756	(31.0)	189	(35.3)	102	(47.2)	87	(27.2)
	8급	752	(4.9)	25	(4.7)	9	(4.2)	16	(5.0)
	9급	42	(0.3)	3	(0.6)	2	(0.9)	1	(0.3)
시 평균	계	1,915.0	(100.0)	67.0	(100.0)	27.0	(100.0)	40.0	(100.0)
	5급	415.6	(21.7)	14.8	(22.0)	1.9	(6.0)	13.1	(32.8)
	6급	805.6	(42.1)	25.1	(37.5)	11.3	(41.7)	13.9	(34.7)
	7급	594.5	(31.0)	23.6	(35.3)	12.8	(47.2)	10.9	(27.2)
	8급	94.0	(4.9)	3.1	(4.7)	1.1	(4.2)	2.0	(5.0)
	9급	6.0	(0.3)	0.4	(0.6)	0.3	(0.9)	0.1	(0.3)
서울	계	4,471	(100.0)	143	(100.0)	53	(100.0)	90	(100.0)
	5급	1,082	(24.2)	23	(16.1)	4	(7.5)	19	(21.1)
	6급	1,958	(43.8)	61	(42.7)	24	(45.3)	37	(41.1)
	7급	1,302	(29.1)	59	(41.3)	25	(47.2)	34	(37.8)
	8급	125	(2.8)						
	9급	4	(0.1)						
부산	계	2,300	(100.0)	69	(100.0)	51	(100.0)	18	(100.0)
	5급	449	(19.5)	14	(20.3)	5	(9.8)	9	(50.0)
	6급	1,027	(44.7)	25	(36.2)	23	(45.1)	2	(11.1)
	7급	711	(30.9)	30	(43.5)	23	(45.1)	7	(38.9)
	8급	111	(4.8)						
	9급	2	(0.1)						
대구	계	1,744	(100.0)	50	(100.0)	15	(100.0)	35	(100.0)
	5급	356	(20.4)	17	(34.0)			17	(48.6)
	6급	735	(42.1)	18	(36.0)	8	(53.3)	10	(28.6)
	7급	585	(33.5)	15	(30.0)	7	(46.7)	8	(22.9)
	8급	65	(3.7)						
	9급	3	(0.2)						

구분		전체 공무원		사회복지직		
				정원	사회복지직 단수	사회복지직 복수
인천	계	2,071 (100.0)	63 (100.0)	32 (100.0)	31 (100.0)	
	5급	417 (20.1)	10 (15.9)	2 (6.3)	8 (25.8)	
	6급	903 (43.6)	27 (42.9)	13 (40.6)	14 (45.2)	
	7급	688 (33.2)	24 (38.1)	15 (46.9)	9 (29.0)	
	8급	61 (2.9)	2 (3.2)	2 (6.3)		
	9급	2 (0.1)				
광주	계	1,261 (100.0)	41 (100.0)	21 (100.0)	20 (100.0)	
	5급	265 (21.0)	7 (17.1)	1 (4.8)	6 (30.0)	
	6급	502 (39.8)	12 (29.3)	5 (23.8)	7 (35.0)	
	7급	402 (31.9)	18 (43.9)	13 (61.9)	5 (25.0)	
	8급	86 (6.8)	4 (9.8)	2 (9.5)	2 (10.0)	
	9급	6 (0.5)				
대전	계	1,320 (100.0)	39 (100.0)	13 (100.0)	26 (100.0)	
	5급	286 (21.7)	10 (25.6)	1 (7.7)	9 (34.6)	
	6급	563 (42.7)	16 (41.0)	6 (46.2)	10 (38.5)	
	7급	425 (32.2)	13 (33.3)	6 (46.2)	7 (26.9)	
	8~9급	46 (3.5)				
울산	계	1,151 (100.0)	52 (100.0)	13 (100.0)	39 (100.0)	
	5급	244 (21.2)	18 (34.6)		18 (46.2)	
	6급	472 (41.0)	18 (34.6)	8 (61.5)	10 (25.6)	
	7급	361 (31.4)	14 (26.9)	5 (38.5)	9 (23.1)	
	8급	73 (6.3)	2 (3.8)		2 (5.1)	
	9급	1 (0.1)				
세종	계	1,002 (100.0)	79 (100.0)	18 (100.0)	61 (100.0)	
	5급	226 (22.6)	19 (24.1)		19 (31.1)	
	6급	285 (28.4)	24 (30.4)	3 (16.7)	21 (34.4)	
	7급	282 (28.1)	16 (20.3)	8 (44.4)	8 (13.1)	
	8급	185 (18.5)	17 (21.5)	5 (27.8)	12 (19.7)	
	9급	24 (2.4)	3 (3.8)	2 (11.1)	1 (1.6)	

주: 소계와 평균 산정 시, 대전의 8~9급은 8급에 포함함.

다음은 도 지역이다. 도 지역은 일반직 공무원 중 5급 비율이 22.3%, 6급은 37.5%, 7급은 32.4%, 8급은 6.6%로 확인되었다. 사회복지직 5급 정원은 26.7%, 6급 30.2%, 7급 36.2%, 8급은 6.0%로 일반직 공무원 비율과 유사한 수준으로 나타났다. 그러나 사회복지직 단수 정원으로 한정해보면 도 지역에서 사회복지직 단수 5급은 배정된 지자체가 없었으며, 6

급은 39.8%, 7급은 52.4%, 8급은 6.8%를 차지하고 있는 것으로 나타나 절반 이상의 사회복지직 단수 정원이 상대적으로 하위직급인 7급에 배정된 것을 알 수 있다.

지역별로 살펴보면 제주특별자치도는 사회복지직 단수 정원의 100.0%가 7급으로 배정되었으며, 충청남도도 사회복지직 단수 정원의 83.3%가 7급으로 배정되어 있는 것으로 나타났다.

〈표 3-3-10〉 시·도 본청 직급별 사회복지직 정원(5급 이하): 도 지역

(단위: 명, %)

구분		전체 공무원		사회복지직		
				공무원	사회복지직 단수	사회복지직 복수
도 소계	계	14,236 (100.0)	580 (100.0)	103 (100.0)	477 (100.0)	
	5급	3,176 (22.3)	155 (26.7)		155 (32.5)	
	6급	5,340 (37.5)	175 (30.2)	41 (39.8)	134 (28.1)	
	7급	4,617 (32.4)	210 (36.2)	54 (52.4)	156 (32.7)	
	8급	946 (6.6)	35 (6.0)	7 (6.8)	28 (5.9)	
	9급	157 (1.1)	3 (0.5)	1 (1.0)	2 (0.4)	
도 평균	계	1,457.4 (100.0)	59.2 (100.0)	11.2 (100.0)	48.0 (100.0)	
	5급	326.6 (22.3)	15.8 (26.7)		15.8 (32.5)	
	6급	553.4 (37.5)	17.8 (30.2)	4.6 (39.8)	13.2 (28.1)	
	7급	466.1 (32.4)	21.7 (36.2)	5.8 (52.4)	15.9 (32.7)	
	8급	96.7 (6.6)	3.4 (6.0)	0.8 (6.8)	2.7 (5.9)	
	9급	14.7 (1.1)	0.3 (0.5)	0.1 (1.0)	0.2 (0.4)	
경기	계	3,100 (100.0)	149 (100.0)	19 (100.0)	130 (100.0)	
	5급	658 (21.2)	40 (26.8)		40 (30.8)	
	6급	1,240 (40.0)	54 (36.2)	8 (42.1)	46 (35.4)	
	7급	1,062 (34.3)	53 (35.6)	11 (57.9)	42 (32.3)	
	8급	137 (4.4)	2 (1.3)		2 (1.5)	
	9급	3 (0.1)				
강원	계	1,385 (100.0)	35 (100.0)	13 (100.0)	22 (100.0)	
	5급	336 (24.3)	10 (28.6)		10 (45.5)	
	6급	512 (37.0)	11 (31.4)	3 (23.1)	8 (36.4)	

구분		전체 공무원		사회복지직					
				공무원	단수	복수			
	7급	407	(29.4)	12	(34.3)	8	(61.5)	4	(18.2)
	8급	110	(7.9)	1	(2.9)	1	(7.7)		
	9급	20	(1.4)	1	(2.9)	1	(7.7)		
충북	계	1,087	(100.0)	41	(100.0)	9	(100.0)	32	(100.0)
	5급	235	(21.6)	12	(29.3)			12	(37.5)
	6급	443	(40.8)	11	(26.8)	5	(55.6)	6	(18.8)
	7급	351	(32.3)	13	(31.7)	3	(33.3)	10	(31.3)
	8급	57	(5.2)	3	(7.3)	1	(11.1)	2	(6.3)
	9급	1	(0.1)						
충남	계	1,241	(100.0)	53	(100.0)	6	(100.0)	47	(100.0)
	5급	283	(22.8)	13	(24.5)			13	(27.7)
	6급	445	(35.9)	11	(20.8)	1	(16.7)	10	(21.3)
	7급	335	(27.0)	22	(41.5)	5	(83.3)	17	(36.2)
	8급	138	(11.1)	5	(9.4)			5	(10.6)
	9급	40	(3.2)	2	(3.8)			2	(4.3)
전북	계	1,147	(100.0)	49	(100.0)	18	(100.0)	31	(100.0)
	5급	252	(22.0)	14	(28.6)			14	(45.2)
	6급	458	(39.9)	15	(30.6)	7	(38.9)	8	(25.8)
	7급	359	(31.3)	16	(32.7)	9	(50.0)	7	(22.6)
	8급	53	(4.6)	4	(8.2)	2	(11.1)	2	(6.5)
	9급	25	(2.2)						
전남	계	1,252	(100.0)	41	(100.0)	10	(100.0)	31	(100.0)
	5급	269	(21.5)	11	(26.8)			11	(35.5)
	6급	516	(41.2)	13	(31.7)	6	(60.0)	7	(22.6)
	7급	443	(35.4)	17	(41.5)	4	(40.0)	13	(41.9)
	8급	21	(1.7)						
	9급	3	(0.2)						
경북	계	1,245	(100.0)	44	(100.0)	14	(100.0)	30	(100.0)
	5급	313	(25.1)	10	(22.7)			10	(33.3)
	6급	453	(36.4)	14	(31.8)	7	(50.0)	7	(23.3)
	7급	369	(29.6)	17	(38.6)	5	(35.7)	12	(40.0)
	8급	108	(8.7)	3	(6.8)	2	(14.3)	1	(3.3)
	9급	2	(0.2)						
경남	계	1,541	(100.0)	74	(100.0)	10	(100.0)	64	(100.0)
	5급	356	(23.1)	19	(25.7)			19	(29.7)
	6급	555	(36.0)	16	(21.6)	4	(40.0)	12	(18.8)

구분		전체 공무원		사회복지직 공무원			
				사회복지직 단수	사회복지직 복수		
	7급	447	(29.0)	30	(40.5)	5 (50.0)	25 (39.1)
	8급	170	(11.0)	9	(12.2)	1 (10.0)	8 (12.5)
	9급	13	(0.8)				
제주	계	1,119	(100.0)	47	(100.0)	2 (100.0)	45 (100.0)
	5급	237	(21.2)	13	(27.7)		13 (28.9)
	6급	359	(32.1)	15	(31.9)		15 (33.3)
	7급	422	(37.7)	15	(31.9)	2 (100.0)	13 (28.9)
	8급	76	(6.8)	4	(8.5)		4 (8.9)
	9급	25	(2.2)				

다음은 사회복지 관련 실·국·본부 조직의 구성과 함께 조직별 정원 현황을 확인하였다. 전체 시·도 본청 평균 16.1개의 실·국·본부가 구성되어 있으며, 해당 실·국·본부에 종사하는 공무원 정원은 37,861명으로 시·도별 평균 2,227.1명인 것으로 나타났다. 이 중 사회복지 관련 실·국·본부는 평균 1.5개로 전체 실·국·본부의 9.2%에 해당되며, 사회복지 관련 실·국·본부 공무원 정원은 평균 158.2명으로 전체 실·국·본부에 종사하는 공무원 정원의 7.1%를 차지하는 것으로 나타났다.

시 지역의 경우 133개의 실·국·본부 중 사회복지 관련 실·국·본부는 13개였으며, 해당 실·국·본부 정원은 1,432명으로 전체 정원의 8.5%를 차지하고 있었다. 한편 도 지역은 140개 실·국·본부 중 사회복지 관련 실·국·본부가 12개였으며, 정원은 전체 실·국·본부 정원의 6.0%를 차지하는 것으로 나타나 시 지역에 비해 사회복지 관련 조직 및 정원 규모가 작은 것으로 나타났다.

시·도별로 살펴보면 사회복지 관련 실·국·본부 정원 비율은 대구광역시 12.6%로 가장 높았으며, 세종특별자치시(11.5%), 충청남도(11.2%), 인천광역시(10.9%), 광주광역시(10.8%), 경상북도(10.4%), 전라남도(10.0%) 순으로 높게 나타났다. 반면 대전광역시의 경우 사회복지

관련 실·국·본부 정원 비율은 4.8%였으며, 경기도의 경우 3.0%로 사회복지 관련 조직의 정원 비율이 낮은 것으로 나타났다.

〈표 3-3-11〉 시·도 분청 실·국별 정원 현황

(단위: 명, %)

구분	전체 실·국·본부		전체 실·국·본부 정원	
	실·국·본부	사회복지 관련 실·국·본부	실·국·본부 정원	사회복지 관련 실·국·본부 정원
계	273	25	37,861	2,689
계 평균	16.1	1.5	2,227.1 (100.0)	158.2 (7.1)
시 소계	133	13	16,920	1,432
시 평균	16.6	1.6	2,115.0 (100.0)	179.0 (8.5)
서울	22	2	5,584 (100.0)	413 (7.4)
부산	20	2	2,189 (100.0)	153 (7.0)
대구	12	2	1,678 (100.0)	212 (12.6)
인천	21	2	2,172 (100.0)	236 (10.9)
광주	15	2	1,393 (100.0)	150 (10.8)
대전	18	1	1,490 (100.0)	72 (4.8)
울산	14	1	1,351 (100.0)	74 (5.5)
세종	11	1	1,063 (100.0)	122 (11.5)
도 소계	140	12	20,941 (100.0)	1,257 (6.0)
도 평균	15.6	1.3	2,326.8	139.7
경기	27	2	9,075 (100.0)	271 (3.0)
강원	14	1	1,718 (100.0)	149 (8.7)
충북	13	1	1,263 (100.0)	93 (7.4)
충남	11	1	1,405 (100.0)	157 (11.2)
전북	14	1	1,431 (100.0)	127 (8.9)
전남	16	2	1,419 (100.0)	142 (10.0)
경북	14	2	1,467 (100.0)	153 (10.4)
경남	17	1	1,886 (100.0)	104 (5.5)
제주	14	1	1,277 (100.0)	61 (4.8)

주: 실, 국, 본부만 포함한 수치임.

다음은 좀 더 구체적으로 사회복지 관련 실·국·본부의 부서별 사회복지직 정원 배정 현황을 광역자치단체별로 확인하였다. 우선, 시 지역의 세종특별자치시의 경우 보건복지국의 122명 정원 중 73명인 59.8%가 사회복지직이었으며, 울산광역시 복지보훈여성국의 74명 정원 중 44명인 59.5%가 사회복지직인 것으로 나타나 높은 비율을 차지하였다. 복지업무 담당 부서가 복수인 부산광역시의 경우 복지 업무를 주로 담당하는 사회복지국과 여성가족국 정원의 46.4%가 사회복지직인 것으로 확인되어 복지직 정원 비중이 높은 것으로 나타났다. 특히 부산광역시는 사회복지직 단수 배정 비율이 사회복지국은 35.7%, 여성가족국은 40.6%로 높았다.

한편 도 지역에서도 복지 관련 부서 사회복지직 배치율의 지역 간 편차가 있었는데, 제주특별자치도의 경우 복지가족국 정원의 70.5%에 사회복지직이 배정되었으며, 경상남도의 경우 복지여성국 정원의 56.7%가 사회복지직인 것으로 나타났다. 복지 관련 부서가 복수인 경기도는 복지국 정원의 45.5%, 여성가족국 정원의 35.7%가 사회복지직이었으며, 전라남도는 여성가족정책관의 52.4%, 보건복지국의 29.8%가 사회복지직에 배정되었다. 반면 강원특별자치도의 경우 복지 관련 부서로 유일한, 보건복지국 정원의 21.4%만이 사회복지직인 것으로 나타나 상대적으로 사회복지직 배정 비율이 낮은 것으로 확인되었다.

(표 3-3-12) 시·도 본청 복지 관련 실·국별 사회복지직 정원

(단위: 명, %)

구분		정원		사회복지직			
				정원	단수	복수	
서울	복지실	208	(100.0)	47	(22.6)	47	(22.6)
	여성가족실	205	(100.0)	41	(20.0)	41	(20.0)
부산	사회복지국	84	(100.0)	39	(46.4)	30	(35.7)
	여성가족국	69	(100.0)	32	(46.4)	28	(40.6)
대구	보건복지국	128	(100.0)	27	(21.1)	10	(7.8)
	청년여성교육국	84	(100.0)	21	(25.0)	3	(3.6)
인천	보건복지국	122	(100.0)	27	(22.1)	13	(10.7)
	여성가족국	114	(100.0)	31	(27.2)	17	(14.9)
광주	복지건강국	95	(100.0)	24	(25.3)	10	(10.5)
	여성가족국	55	(100.0)	12	(21.8)	8	(14.5)
대전	복지국	72	(100.0)	34	(47.2)	11	(15.3)
울산	복지보훈여성국	74	(100.0)	44	(59.5)	12	(16.2)
세종	보건복지국	122	(100.0)	73	(59.8)	18	(14.8)
경기	복지국	145	(100.0)	66	(45.5)	12	(8.3)
	여성가족국	126	(100.0)	45	(35.7)	7	(5.6)
강원	보건복지국	140	(100.0)	30	(21.4)	8	(5.7)
충북	보건복지국	93	(100.0)	31	(33.3)	8	(8.6)
충남	여성가족정책관	24	(100.0)	7	(29.2)		
	복지보건국	133	(100.0)	40	(30.1)	6	(4.5)
	양평등가족정책관	25	(100.0)	5	(20.0)		
전북	복지여성보건국	127	(100.0)	42	(33.1)	18	(14.2)
전남	여성가족정책관	21	(100.0)	11	(52.4)	3	(14.3)
	보건복지국	121	(100.0)	36	(29.8)	6	(5.0)
경북	복지건강국	97	(100.0)	25	(25.8)	8	(8.2)
	저출생극복본부	56	(100.0)	8	(14.3)	3	(5.4)
경남	복지여성국	104	(100.0)	59	(56.7)	8	(7.7)
제주	복지가족국	61	(100.0)	43	(70.5)	2	(3.3)
	성평등여성정책관	12	(100.0)	2	(16.7)		

주: 실, 국, 본부 뿐 아니라 시·도(부)지사 직속부서도 포함하였음.

다음은 복지 외 부서에 배정된 사회복지직 현황을 정리한 결과이다. 사회복지직 공무원으로서 전문성을 발휘해야 한다는 측면에서 복지직의 사회복지 관련 부서의 배정은 우선되어야 한다. 다만 사회복지직 공무원이 일반 행정직 공무원이라는 점에서 일반 행정 업무수행을 위한 예산, 조

직, 기획 등 다양한 분야에서 업무 경험과 역량 강화를 위한 기회 역시 마련될 필요가 있다. 그러나 실제 시·도 본청의 복지 이외의 부서에 사회복지직 정원이 배정된 경우는 많지 않으며, 정원 역시 1~2명에 그치는 경우가 많았다.

우선, 시 지역을 살펴보면, 부산광역시와 울산광역시에서 복지 이외의 5개 부서에 사회복지직이 배정된 것으로 나타났는데, 부산광역시의 경우 권익보호담당관, 기획조정실, 시민안전실, 행정자치국, 주택건축국에 사회복지직이 배정되었으며, 울산광역시는 감사관, 건설주택국, 권익인권담당관, 기획조정실, 시민건강국에 복지직이 배정된 것으로 확인되었다. 다만 부산은 권익보호 담당관과 기획조정실, 울산은 감사관을 제외한 4개 부서는 복수 직렬 배정이 가능한 정원이었다는 점에서 실제 사회복지직 배치 여부는 상이할 수 있다.

〈표 3-3-13〉 시·도 본청 복지 외 실·국별 사회복지직 정원: 시 지역

(단위: 명, %)

구분	정원	사회복지직			
		정원	단수	복수	
서울	기획조정실	298 (100.0)	3 (1.0)	3 (1.0)	
	평생교육국	87 (100.0)	2 (2.3)	2 (2.3)	
	주택실	291 (100.0)	2 (0.7)	2 (0.7)	
부산	권익보호담당관	8 (100.0)	3 (37.5)		3 (37.5)
	기획조정실	149 (100.0)	1 (0.7)		1 (0.7)
	시민안전실	127 (100.0)	2 (1.6)	2 (1.6)	
	행정자치국	262 (100.0)	2 (0.8)	1 (0.4)	1 (0.4)
	주택건축국	86 (100.0)	2 (2.3)	2 (2.3)	
대구	도시주택국	172 (100.0)	2 (1.2)	2 (1.2)	
인천	감사관	49 (100.0)	2 (4.1)		2 (4.1)
	도시계획국	184 (100.0)	1 (0.5)	1 (0.5)	
	시민소통담당관	20 (100.0)	2 (10.0)	2 (10.0)	
	행정국	149 (100.0)	1 (0.7)		1 (0.7)

구분	정원	사회복지직			
		정원	단수	복수	
광주	경제창업국	67 (100.0)	1 (1.5)	1 (1.5)	
	기획조정실	145 (100.0)	1 (0.7)		1 (0.7)
	도시공간국	110 (100.0)	2 (1.8)	2 (1.8)	
	민주인권평화국	49 (100.0)	1 (2.0)		1 (2.0)
대전	교육정책전략국	62 (100.0)	2 (3.2)	1 (1.6)	1 (1.6)
	도시주택국	116 (100.0)	1 (0.9)	1 (0.9)	
	체육건강국	84 (100.0)	1 (1.2)		1 (1.2)
	행정자치국	169 (100.0)	1 (0.6)		1 (0.6)
울산	감사관	31 (100.0)	1 (3.2)	1 (3.2)	
	건설주택국	103 (100.0)	1 (1.0)		1 (1.0)
	권익인권담당관	11 (100.0)	1 (9.1)		1 (9.1)
	기획조정실	149 (100.0)	1 (0.7)		1 (0.7)
	시민건강국	48 (100.0)	4 (8.3)		4 (8.3)
세종	기획조정실	120 (100.0)	2 (1.7)	2 (1.7)	
	도시주택국	104 (100.0)	1 (1.0)	1 (1.0)	
	운영지원과	58 (100.0)	3 (5.2)	3 (5.2)	

주: 실, 국, 본부분 아니라 시·도(부)지사 직속부서도 포함하였음.

사회복지직이 배치된 복지 외 부서의 기능을 중심으로 정리해보았다. 지자체의 정책 추진에 있어 주요 부서라 할 수 있는 기획 및 조정, 행정, 감사와 함께 권익 및 소통, 교육, 산업 및 경제, 안전, 보건 및 건강, 문화 및 체육, 주택 및 건설 등으로 구분하여 제시하였다.

우선, 시 지역에서 기획·조정 업무를 수행하고 있는 부서에 사회복지직 정원이 배정된 경우는 대구광역시와 인천광역시를 제외한 6개 지역인 것으로 나타났다. 이 중 서울특별시도 사회복지 직렬만 배치할 수 있는 단수 배정 정원이었다. 다음으로 행정자치 관련 부서에는 부산광역시, 인천광역시, 대전광역시, 세종특별자치시가 사회복지직을 배정하고 있었으며, 부산광역시의 경우 7급 단수 사회복지직 정원을 배정하고 있었다. 감사 관련 부서에는 인천광역시와 울산광역시가 사회복지직 정원을 배정하고 있었으며, 울산광역시는 6급 단수 사회복지직 1인을 배정한 것으로 나

타났다. 사회복지직 정원 배정이 많은 것으로 확인된 실·국은 도시 및 주택 관련 분야로 나타났다. 전체 8개 시 지역에서 모두 도시 및 주택 관련 실·국에 사회복지직 정원이 배정되어 있었으며, 울산을 제외한 7개 시에서는 사회복지 직렬만 배치할 수 있는 단수로 배정된 정원인 것으로 확인되었다.

〈표 3-3-14〉 사회복지직의 복지 외 부서 배정 현황: 시 지역

(단위: 명)

분야	서울	부산	대구	인천	광주	대전	울산	세종
기획·조정	3(5,6,7)	1(7)			1(6)	1(5)	1(6)	2(6,8)
행정자치 (운영지원)		1(7) 1(6)		1(6)		1(6)		3(5,6,8)
감사관				2(6,7)			1(6)	
권익·소통		3(5,6,7)		6(1)	1(7)		1(5)	
평생교육· 교육정책	2(6)					1(6) 1(6)		
산업·경제					1(7)			
사법·안전	1(7)	2(6)						
보건·건강							1(5), 3(6)	
문화·체육						1(7)		
도시·주택· 건설	2(6,7)	2(7)	2(6,7)	1(7)	2(7,8)	1(7)	1(7)	1(7)

주: 1) 배정된 정원 수를 의미하며, 괄호 안의 숫자는 직급을 의미함.

2) 진하게 박스 처리된 분야는 사회복지직 단수 정원이 배정되었음을 의미함.

3) 실, 국, 본부뿐 아니라 시·도(부)지사 직속부서도 포함하였음.

다음은 도 지역 사회복지직 정원을 중심으로 복지 외 부서 배정 현황을 확인하였다. 경기도에서 감사관, 경기북부특별자치도 추진단, 경제실 등 13개 실·국에 사회복지직이 배정되었으나, 모두 사회복지직 외의 직렬도

배치 가능한 복수 정원 자리로 나타났다. 강원특별자치도와 충청남도의 경우는 보건복지국 외에 사회복지 직렬을 배정할 수 있는 부서는 건설교통국이 유일한 것으로 나타났으며 강원은 사회복지직 단수 정원으로, 충남은 복수 정원으로 배정되어 있었다. 경상남도의 경우 교육, 안전, 주택, 보건의료, 행정뿐 아니라 농정국에도 사회복지직에 복수 정원이 배정되어 있었다.

〈표 3-3-15〉 시·도 본청 복지 외 실·국별 사회복지직 정원: 도 지역

(단위: 명, %)

구분	전체	사회복지직		
		계	단수	복수
경기	감사관	133 (100.0)	7 (5.3)	7 (5.3)
	경기북부특별자치도추진단	100 (100.0)	1 (1.0)	1 (1.0)
	경제실	73 (100.0)	1 (1.4)	1 (1.4)
	균형발전기획실	216 (100.0)	1 (0.5)	1 (0.5)
	기획조정실	61 (100.0)	3 (4.9)	3 (4.9)
	도시주택실	84 (100.0)	1 (1.2)	1 (1.2)
	미래평생교육국	448 (100.0)	7 (1.6)	7 (1.6)
	보건건강국	338 (100.0)	3 (0.9)	3 (0.9)
	사회혁신경제국	70 (100.0)	4 (5.7)	4 (5.7)
	안전관리실	456 (100.0)	1 (0.2)	1 (0.2)
	이민사회국	30 (100.0)	5 (16.7)	5 (16.7)
	인권담당관	40 (100.0)	3 (7.5)	3 (7.5)
	자치행정국	1,838 (100.0)	1 (0.1)	1 (0.1)
강원	건설교통국	153 (100.0)	1 (0.7)	1 (0.7)
충북	감사관	31 (100.0)	2 (6.5)	2 (6.5)
	문화체육관광국	93 (100.0)	1 (1.1)	1 (1.1)
충남	건설교통국	94 (100.0)	1 (1.1)	1 (1.1)
전북	기획조정실	119 (100.0)	1 (0.8)	1 (0.8)
	자치행정국	127 (100.0)	1 (0.8)	1 (0.8)
	건설교통국	103 (100.0)	1 (1.0)	1 (1.0)
	특별자치교육협력국	49 (100.0)	4 (8.2)	4 (8.2)
전남	감사관	36 (100.0)	2 (5.6)	1 (2.8)
	안구청년이민국	36 (100.0)	2 (5.6)	2 (5.6)
경북	감사관	38 (100.0)	1 (2.6)	1 (2.6)

구분		전체	사회복지직		
			계	단수	복수
	기획조정실	113 (100.0)	2 (1.8)		2 (1.8)
	안전행정실	233 (100.0)	1 (0.4)		1 (0.4)
	지방시대정책국	61 (100.0)	5 (8.2)	3 (4.9)	2 (3.3)
	건설도시국	122 (100.0)	2 (1.6)		2 (1.6)
경남	교육청년국	64 (100.0)	2 (3.1)	1 (1.6)	1 (1.6)
	균형발전본부	36 (100.0)	2 (5.6)	1 (2.8)	1 (2.8)
	농정국	109 (100.0)	1 (0.9)		1 (0.9)
	도민안전본부	106 (100.0)	1 (0.9)		1 (0.9)
	도시주택국	104 (100.0)	1 (1.0)		1 (1.0)
	보건의료국	79 (100.0)	6 (7.6)		6 (7.6)
	행정국	184 (100.0)	2 (1.1)		2 (1.1)
제주	기획조정실	122 (100.0)	1 (0.8)		1 (0.8)
	경제활력국	116 (100.0)	1 (0.9)		1 (0.9)

주: 실, 국, 본부분 아니라 시·도(부)지사 직속부서도 포함하였음.

도 지역에서 사회복지 외의 부서에 사회복지직 정원을 배정한 현황 역시 부서의 기능 중심으로 정리해보면 다음과 같다. 기획 및 조정 분야에서 사회복지직 정원이 확인된 지역은 경기도, 충청남도, 전북특별자치도, 경상북도, 제주특별자치도인 것으로 나타났으며, 행정자치 분야에서 경기도, 충청남도, 전북특별자치도, 경상북도, 경상남도에 사회복지직 정원이 배정되어 있었다. 다만 이들 분야에서 사회복지직 정원은 단수가 아닌 타 직렬과 함께 배정된 복수 정원인 것으로 확인되었다. 감사관의 경우 경기도, 충청북도, 전라남도, 경상북도에 정원이 배정되어 있었으며, 전라남도의 경우 6급 사회복지직 1인 단수 정원이 배정된 것으로 나타났다. 도 지역 역시 도시·주택·건설 분야에 사회복지직이 배치된 지역이 6개 지역으로 가장 많은 것으로 나타났다. 강원특별자치도의 경우 7급 사회복지직 1인을 도시·주택·건설 관련 부서에 단수로 배정하고 있었다.

한편 도 지역의 경우 시 지역과 달리 균형발전에 관한 부서, 외국인이나 이민자 관련 부서 등에 사회복지직을 배정한 것으로 나타났는데, 경상

남도는 균형발전 관련 부서에 6급 사회복지직 단수 1인을, 경상북도에서는 외국인·이민자 관련 부서에 6급, 7급, 8급 각각 1인씩 총 3인을 배정한 것으로 확인되었다.

〈표 3-3-16〉 사회복지직의 복지 외 부서 배정 현황: 도 지역

(단위: 명)

분야	경기	강원	충북	충남	전북	전남	경북	경남	제주
기획·조정	1(5), 2(6)			3(5,6, 7)	1(7)		2(7)		1(6)
행정자치 (운영지원)	1(5)			1(7)	1(8)		1(7)	2(6,7)	
감사관	2(5), 4(6), 1(7)		2(6,7)			1(6) 1(6)	1(6)		
권익·소통	3 (5,6,7)								
평생교육· 교육정책	2(5), 1(6), 4(7)	1(7)			1(5), 1(6), 2(7)				
산업·경제	1(5), 1(5), 2(6)			1(7)					1(8)
사법·안전	1(7)							1(5)	
보건·건강	1(5), 2(7)							1(6), 4(7)	
문화·체육			1(7)						
도시·주택 ·건설	2(6)	1(7)		1(7)	1(7)		2(5,6)	1(7)	
균형발전	1(6)							1(5) 1(6)	
외국인· 이민	2(5), 3(7)					2(6,7)	3 (6,7,8) 3 (5,7,8)		
기타	1(6) 경기 북부 자치도 추진단							1(7) 농정국	

- 주: 1) 배정된 정원 수를 의미하며, 괄호 안의 숫자는 직급을 의미함.
 2) 진하게 박스 처리된 분야는 사회복지직 단수 정원이 배정되었음을 의미함.
 3) 실, 국, 본부뿐 아니라 시·도(부)지사 직속부서도 포함하였음.

나. 시·도 본청 사회복지직 배치 현황

다음은 2024년 7월 31일을 기준으로 실제 시·도 본청에 배치된 사회복지직 현원을 확인하였다. 유관 직렬인 행정직, 기술직의 시설 및 보건직의 배치 현황을 함께 제시하여 비교, 분석하였다.

전국 시·도 본청에 배치된 일반직 공무원 중 사회복지직은 1.7%로 나타났다. 이는 행정(43.3%), 시설(16.7%) 직렬에 비해 낮은 수준이며, 보건직렬(1.7%)과는 동일한 수준이다. 시 지역에서 일반직 공무원 대비 사회복지직 배치 비율은 1.7%로 도 지역(1.7%)의 사회복지직 배치율과 같은 수준으로 나타났다. 도 지역은 사회복지직 배치율보다 보건직 배치율이 다소 높게 나타나 시 지역과 차이를 보인다.

시·도별로 살펴보면, 세종특별자치시의 사회복지직 배치율이 6.0%로 가장 높았으며, 제주특별자치도(2.4%), 경상남도(2.2%), 광주광역시(2.0%) 순으로 높았다. 한편 서울특별시와 전라남도는 일반직 공무원 대비 1.2%만이 사회복지직인 것으로 나타나 상대적으로 사회복지직 배치율이 낮은 시·도로 확인되었다.

〈표 3-3-17〉 시·도 본청 주요 직렬별 현원(5급 이하)

(단위: 명, %)

	전체 공무원	주요 직렬별			
		일반행정직		기술직	
		사회복지	행정	시설	보건
계	44,997 (100.0)	757 (1.7)	19,478 (43.3)	7,499 (16.7)	745 (1.7)
시	27,303 (100.0)	457 (1.7)	11,364 (41.6)	4,911 (18.0)	369 (1.4)
소계	3,413	57	1,421	614	46
시 평균					
서울	9,281 (100.0)	108 (1.2)	3,563 (38.4)	1,674 (18.0)	78 (0.8)
부산	4,560 (100.0)	84 (1.8)	2,049 (44.9)	728 (16.0)	54 (1.2)

	전체 공무원	주요 직렬별			
		일반행정직		기술직	
		사회복지	행정	시설	보건
대구	3,043 (100.0)	53 (1.7)	1,364 (44.8)	610 (20.0)	44 (1.4)
인천	3,750 (100.0)	51 (1.4)	1,445 (38.5)	719 (19.2)	84 (2.2)
광주	2,025 (100.0)	41 (2.0)	921 (45.5)	382 (18.9)	31 (1.5)
대전	2,011 (100.0)	33 (1.6)	824 (41.0)	331 (16.5)	38 (1.9)
울산	1,670 (100.0)	29 (1.7)	771 (46.2)	279 (16.7)	22 (1.3)
세종	963 (100.0)	58 (6.0)	427 (44.3)	188 (19.5)	18 (1.9)
도 소계	17,694 (100.0)	300 (1.7)	8,114 (45.9)	2,588 (14.6)	376 (2.1)
도 평균	1,966	33	902	288	42
경기	3,652 (100.0)	71 (1.9)	1,782 (48.8)	627 (17.2)	90 (2.5)
강원	1,956 (100.0)	27 (1.4)	793 (40.5)	276 (14.1)	41 (2.1)
충북	1,488 (100.0)	19 (1.3)	719 (48.3)	193 (13.0)	33 (2.2)
충남	1,691 (100.0)	22 (1.3)	739 (43.7)	283 (16.7)	31 (1.8)
전북	1,621 (100.0)	30 (1.9)	658 (40.6)	186 (11.5)	43 (2.7)
전남	1,917 (100.0)	23 (1.2)	876 (45.7)	269 (14.0)	46 (2.4)
경북	1,764 (100.0)	24 (1.4)	856 (48.5)	218 (12.4)	26 (1.5)
경남	1,927 (100.0)	43 (2.2)	899 (46.7)	308 (16.0)	35 (1.8)
제주	1,678 (100.0)	41 (2.4)	792 (47.2)	228 (13.6)	31 (1.8)

앞에서 살펴본 시·도 본청의 사회복지직 정원 대비 현원의 차이를 <표 3-3-18>에 제시하였다. 전체 시·도 본청의 사회복지직 정원은 1,016명으로 사회복지직 단수 317명, 복수 699명이며, 2024년 7월 31일 기준으로 실제 시·도 본청에 종사하고 있는 사회복지직 현원은 757명으로 확인되었다. 이는 사회복지직 정원의 74.5%에 해당하는 수치로서 복수로 배정된 사회복지직 정원의 1/3은 타 직렬로 배치되었음을 확인할 수 있다.

시 지역으로 한정하면 사회복지직 정원은 483명이나 현원은 457명으로 정원과 유사한 수치의 사회복지직이 실제로 배치된 것으로 나타났다. 부산광역시가 정원 대비 현원의 비율이 121.7%로 가장 높았으며, 서울특

별시(120.0%), 대구광역시(106.0%)가 정원 이상의 사회복지직을 실제 배치하고 있는 것으로 확인되었다.

한편 도 지역은 533명의 사회복지직 정원이 배정되었으나 실제 근무하고 있는 현원은 300명으로 정원 대비 56.3%만이 사회복지직 배치가 이루어진 것으로 나타났다. 충청남도의 경우 사회복지직이 배정될 수 있는 정원이 53명이었으나, 실제로는 22명만이 배치되어 정원 대비 현원 비중이 41.5%로 나타나는 등, 도 지역의 사회복지직 배치는 시에 비해 다소 소극적으로 이루어졌음을 확인할 수 있다.

〈표 3-3-18〉 시·도 본청 사회복지직 정원 대비 사회복지직 현원(5급 이하)

(단위: 명, %)

	사회복지직 정원	사회복지직		사회복지직 현원	정원 대비 현원 비중
		단수	복수		
계	1,016	317	699	757	(74.5)
시 소계	483	216	267	457	(94.6)
시 평균	60.4	27.0	33.4	57.1	
서울	90	53	37	108	(120.0)
부산	69	51	18	84	(121.7)
대구	50	15	35	53	(106.0)
인천	63	32	31	51	(81.0)
광주	41	21	20	41	(100.0)
대전	39	13	26	33	(84.6)
울산	52	13	39	29	(55.8)
세종	79	18	61	58	(73.4)
도 소계	533	101	432	300	(56.3)
도 평균	59.2	11.2	48.0	33.3	
경기	149	19	130	71	(47.7)
강원	35	13	22	27	(77.1)
충북	41	9	32	19	(46.3)
충남	53	6	47	22	(41.5)
전북	49	18	31	30	(61.2)

	사회복지직 정원	사회복지직		사회복지직 현원	정원 대비 현원 비중
		단수	복수		
전남	41	10	31	23	(56.1)
경북	44	14	30	24	(54.5)
경남	74	10	64	43	(58.1)
제주	47	2	45	41	(87.2)

다음은 시·도청에 배치된 사회복지직 현원을 직급별로 구분하여 제시하였다. 전체 공무원 중 5급 비중은 17.3%, 6급은 38.2%, 7급은 30.7%, 8급은 10.0%, 9급은 3.8%로 나타났다. 반면 사회복지직의 경우 5급이 16.5%로 전체 공무원 평균보다 낮은 수치였으며, 행정이나 시설, 보건 직렬에 비해서도 낮은 수준인 것으로 나타났다.

우선, 시 지역의 일반직 공무원 중 5급 비율은 16.0%, 6급은 37.9%, 7급 32.2%, 8급 10.1%, 9급 3.8%로 나타났다. 상위 직급인 5~6급을 기준으로 직렬별 차이를 확인해보면 5급 사회복지직은 16.2%인 반면 5급 행정직 22.0%, 5급 시설직은 17.3%, 5급 보건직은 20.9%로 나타나 시·도 본청에 배치된 사회복지직 5급 비중이 타 직렬에 비해 낮은 수준인 것을 알 수 있다. 또한 사회복지직 현원 중 6급 배치율은 36.8%였으나, 시설직 6급 41.6%, 보건직 6급 42.5%로 나타나 사회복지직 배치 비중이 타 직렬 대비 낮았다.

지자체별로 살펴보면, 대전광역시 사회복지직의 24.2%, 울산광역시의 20.7%가 5급인 반면 서울특별시의 경우 사회복지직 현원 중 11.1%만이 5급으로 나타났으며, 대구광역시 역시 사회복지직 5급 비중이 13.2%로 낮은 것이 확인되어 지역 간 차이를 보인다.

212 광역자치단체 복지행정의 조직 체계 및 인력 운영 진단 연구

〈표 3-3-19〉 타 직렬 대비 사회복지직 현원(5급 이하): 시 지역

(단위: 명, %)

구분		전체 공무원		행정		사회복지		시설		보건	
계	계	44,997	100.0	19,478	100.0	757	100.0	7,499	100.0	745	100.0
	5급	7,806	17.3	4,457	22.9	125	16.5	1,356	18.1	155	20.8
	6급	17,168	38.2	7,031	36.1	288	38.0	3,121	41.6	317	42.6
	7급	13,803	30.7	5,971	30.7	262	34.6	2,250	30.0	168	22.6
	8급	4,520	10.0	1,543	7.9	57	7.5	592	7.9	66	8.9
	9급	1,700	3.8	476	2.4	25	3.3	180	2.4	39	5.2
시	계	27,303	100.0	11,364	100.0	457	100.0	4,911	100.0	369	100.0
	5급	4,370	16.0	2,495	22.0	74	16.2	848	17.3	77	20.9
	6급	10,337	37.9	4,152	36.5	168	36.8	2,044	41.6	157	42.5
	7급	8,792	32.2	3,700	32.6	162	35.4	1,569	31.9	90	24.4
	8급	2,753	10.1	824	7.3	37	8.1	349	7.1	21	5.7
	9급	1,051	3.8	193	1.7	16	3.5	101	2.1	24	6.5
시 평균	계	3,509.9	100.0	1,456.1	100.0	70.5	100.0	625.0	100.0	50.3	100.0
	5급	553.6	15.8	315.3	21.6	9.9	14.0	107.3	17.2	9.8	19.4
	6급	1,313.5	37.4	526.9	36.2	23.6	33.5	258.1	41.3	20.4	40.5
	7급	1,128.3	32.1	472.5	32.4	23.9	33.9	199.1	31.9	12.1	24.1
	8급	368.5	10.5	111.3	7.6	8.6	12.2	47.1	7.5	3.6	7.2
	9급	146.0	4.2	30.3	2.1	4.5	6.4	13.4	2.1	4.4	8.7
서울	계	9,281	100.0	3,563	100.0	108	100.0	1,674	100.0	78	100.0
	5급	1,392	15.0	807	22.6	12	11.1	264	15.8	19	24.4
	6급	3,584	38.6	1,427	40.1	41	38.0	754	45.0	43	55.1
	7급	2,884	31.1	1,184	33.2	33	30.6	557	33.3	15	19.2
	8급	854	9.2	92	2.6	10	9.3	82	4.9		
	9급	567	6.1	53	1.5	12	11.1	17	1.0	1	1.3
부산	계	4,560	100.0	2,049	100.0	84	100.0	728	100.0	54	100.0
	5급	715	15.7	419	20.4	15	17.9	124	17.0	8	14.8
	6급	1,733	38.0	702	34.3	28	33.3	309	42.4	28	51.9
	7급	1,604	35.2	754	36.8	37	44.0	272	37.4	18	33.3
	8급	455	10.0	172	8.4	4	4.8	22	3.0		
	9급	53	1.2	2	0.1			1	0.1		
대구	계	3,043	100.0	1,364	100.0	53	100.0	610	100.0	44	100.0
	5급	430	14.1	266	19.5	7	13.2	91	14.9	8	18.2
	6급	1,122	36.9	479	35.1	25	47.2	229	37.5	16	36.4
	7급	1,033	33.9	464	34.0	20	37.7	189	31.0	17	38.6
	8급	320	10.5	137	10.0	1	1.9	54	8.9	2	4.5
	9급	138	4.5	18	1.3			47	7.7	1	2.3

구분		전체 공무원		행정		사회복지		시설		보건	
인천	계	3,750	100.0	1,445	100.0	51	100.0	719	100.0	84	100.0
	5급	673	17.9	347	24.0	10	19.6	143	19.9	18	21.4
	6급	1,505	40.1	558	38.6	21	41.2	292	40.6	31	36.9
	7급	1,068	28.5	364	25.2	17	33.3	207	28.8	18	21.4
	8급	355	9.5	114	7.9	3	5.9	54	7.5	7	8.3
	9급	149	4.0	62	4.3			23	3.2	10	11.9
광주	계	2,025	100.0	921	100.0	41	100.0	382	100.0	31	100.0
	5급	320	15.8	185	20.1	6	14.6	64	16.8	6	19.4
	6급	742	36.6	340	36.9	12	29.3	145	38.0	11	35.5
	7급	654	32.3	292	31.7	18	43.9	115	30.1	5	16.1
	8급	230	11.4	66	7.2	3	7.3	52	13.6	2	6.5
	9급	79	3.9	38	4.1	2	4.9	6	1.6	7	22.6
대전	계	2,011	100.0	824	100.0	33	100.0	331	100.0	38	100.0
	5급	337	16.8	192	23.3	8	24.2	67	20.2	9	23.7
	6급	752	37.4	279	33.9	13	39.4	140	42.3	12	31.6
	7급	657	32.7	258	31.3	8	24.2	86	26.0	8	21.1
	8급	239	11.9	84	10.2	4	12.1	38	11.5	5	13.2
	9급	26	1.3	11	1.3					4	10.5
울산	계	1,670	100.0	771	100.0	29	100.0	279	100.0	22	100.0
	5급	291	17.4	179	23.2	6	20.7	48	17.2	5	22.7
	6급	645	38.6	261	33.9	13	44.8	130	46.6	12	54.5
	7급	575	34.4	238	30.9	9	31.0	86	30.8	4	18.2
	8급	149	8.9	92	11.9	1	3.4	15	5.4	1	4.5
	9급	10	0.6	1	0.1						
세종	계	963	100.0	427	100.0	58	100.0	188	100.0	18	100.0
	5급	212	22.0	100	23.4	10	17.2	47	25.0	4	22.2
	6급	254	26.4	106	24.8	15	25.9	45	23.9	4	22.2
	7급	317	32.9	146	34.2	20	34.5	57	30.3	5	27.8
	8급	151	15.7	67	15.7	11	19.0	32	17.0	4	22.2
	9급	29	3.0	8	1.9	2	3.4	7	3.7	1	5.6

도 지역의 직급별 현원을 살펴보면 시 지역과 유사한 분포를 보이는데, 도 지역 5급 이하 일반직 공무원 중 19.4%가 5급이었으며, 38.6%는 6급, 28.3%는 7급, 10.0%는 8급, 3.7%는 9급인 것으로 나타났다. 사회복지직의 경우 5급 비율이 17.0%로 행정직(24.2%), 보건직(20.7%), 시설직(19.6%)보다 낮은 수준인 것으로 확인되었다. 다만 사회복지직 6급 비율은 40.0%로 보건직(42.6%), 시설직(41.6%)에 비해 다소 낮으나 행정

직(35.5%)에 비해서는 높은 수준인 것으로 나타나 시 지역과 차이를 보인다.

지역별로는 전라남도에서 5급 비율이 21.7%로 가장 높았으며, 경상북도(20.8%), 전북특별자치도(20.0%)에서 높은 수준인 것으로 나타났다. 반면 충청북도는 사회복지직의 10.5%만이 5급인 것으로 확인되었다.

〈표 3-3-20〉 시·도 본청 직급별 사회복지직 현원(5급 이하): 도 지역

(단위: 명, %)

구분	전체		행정		사회복지		시설		보건		
	명	%	명	%	명	%	명	%	명	%	
도 소 계	계	17,694	100.0	8,114	100.0	300	100.0	2,588	100.0	376	100.0
	5급	3,436	19.4	1,962	24.2	51	17.0	508	19.6	78	20.7
	6급	6,831	38.6	2,879	35.5	120	40.0	1,077	41.6	160	42.6
	7급	5,011	28.3	2,271	28.0	100	33.3	681	26.3	78	20.7
	8급	1,767	10.0	719	8.9	20	6.7	243	9.4	45	12.0
	9급	649	3.7	283	3.5	9	3.0	79	3.1	15	4.0
도 평 면	계	1,966.0	100.0	901.6	100.0	33.3	100.0	287.6	100.0	41.8	100.0
	5급	381.8	19.4	218.0	24.2	5.7	17.0	56.4	19.6	8.7	20.7
	6급	759.0	38.6	319.9	35.5	13.3	40.0	119.7	41.6	17.8	42.6
	7급	556.8	28.3	252.3	28.0	11.1	33.3	75.7	26.3	8.7	20.7
	8급	196.3	10.0	79.9	8.9	2.2	6.7	27.0	9.4	5.0	12.0
	9급	72.1	3.7	31.4	3.5	1.0	3.0	8.8	3.1	1.7	4.0
경 기	계	3,652	100.0	1,782	100.0	71	100.0	627	100.0	90	100.0
	5급	722	19.8	419	23.5	11	15.5	118	18.8	13	14.4
	6급	1,463	40.1	656	36.8	30	42.3	277	44.2	42	46.7
	7급	1,160	31.8	561	31.5	26	36.6	164	26.2	25	27.8
	8급	150	4.1	33	1.9	1	1.4	52	8.3	8	8.9
	9급	157	4.3	113	6.3	3	4.2	16	2.6	2	2.2
강 원	계	1,956	100.0	793	100.0	27	100.0	276	100.0	41	100.0
	5급	403	20.6	225	28.4	5	18.5	58	21.0	6	14.6
	6급	751	38.4	274	34.6	7	25.9	114	41.3	19	46.3
	7급	400	20.4	194	24.5	7	25.9	33	12.0	2	4.9
	8급	258	13.2	85	10.7	5	18.5	42	15.2	7	17.1
	9급	144	7.4	15	1.9	3	11.1	29	10.5	7	17.1

구분		전체		행정		사회복지		시설		보건	
세양	계	1,488	100.0	719	100.0	19	100.0	193	100.0	33	100.0
	5급	286	19.2	156	21.7	2	10.5	38	19.7	9	27.3
	6급	569	38.2	292	40.6	7	36.8	80	41.5	14	42.4
	7급	472	31.7	221	30.7	7	36.8	60	31.1	5	15.2
	8급	104	7.0	24	3.3	2	10.5	9	4.7	5	15.2
	9급	57	3.8	26	3.6	1	5.3	6	3.1		
만안	계	1,691	100.0	739	100.0	22	100.0	283	100.0	31	100.0
	5급	336	19.9	175	23.7	4	18.2	52	18.4	7	22.6
	6급	611	36.1	253	34.2	11	50.0	109	38.5	9	29.0
	7급	475	28.1	169	22.9	7	31.8	95	33.6	10	32.3
	8급	201	11.9	99	13.4			23	8.1	4	12.9
	9급	68	4.0	43	5.8			4	1.4	1	3.2
전북	계	1,621	100.0	658	100.0	30	100.0	186	100.0	43	100.0
	5급	307	18.9	167	25.4	6	20.0	35	18.8	9	20.9
	6급	625	38.6	245	37.2	13	43.3	79	42.5	16	37.2
	7급	412	25.4	158	24.0	8	26.7	40	21.5	11	25.6
	8급	224	13.8	69	10.5	3	10.0	24	12.9	7	16.3
	9급	53	3.3	19	2.9			8	4.3		
전남	계	1,917	100.0	876	100.0	23	100.0	269	100.0	46	100.0
	5급	338	17.6	222	25.3	5	21.7	61	22.7	10	21.7
	6급	885	46.2	315	36.0	9	39.1	100	37.2	22	47.8
	7급	447	23.3	240	27.4	7	30.4	81	30.1	8	17.4
	8급	187	9.8	70	8.0	1	4.3	22	8.2	4	8.7
	9급	60	3.1	29	3.3	1	4.3	5	1.9	2	4.3
경북	계	1,764	100.0	856	100.0	24	100.0	218	100.0	26	100.0
	5급	369	20.9	222	25.9	5	20.8	46	21.1	7	26.9
	6급	696	39.5	300	35.0	9	37.5	90	41.3	12	46.2
	7급	516	29.3	221	25.8	10	41.7	68	31.2	7	26.9
	8급	163	9.2	110	12.9			7	3.2		
	9급	20	1.1	3	0.4			7	3.2		
경남	계	1,927	100.0	899	100.0	43	100.0	308	100.0	35	100.0
	5급	376	19.5	203	22.6	6	14.0	64	20.8	9	25.7
	6급	685	35.5	272	30.3	16	37.2	139	45.1	16	45.7
	7급	534	27.7	246	27.4	12	27.9	65	21.1	3	8.6
	8급	303	15.7	169	18.8	8	18.6	36	11.7	7	20.0
	9급	29	1.5	9	1.0	1	2.3	4	1.3		
제주	계	1,678	100.0	792	100.0	41	100.0	228	100.0	31	100.0
	5급	299	17.8	173	21.8	7	17.1	36	15.8	8	25.8
	6급	546	32.5	272	34.3	18	43.9	89	39.0	10	32.3
	7급	595	35.5	261	33.0	16	39.0	75	32.9	7	22.6
	8급	177	10.5	60	7.6			28	12.3	3	9.7
	9급	61	3.6	26	3.3					3	9.7

다. 사회복지직 관리자 배치 및 교육훈련 현황

사회복지 업무의 전문성을 발휘하기 위해 충분한 인력의 배치와 함께 복지직 관리자를 배치하는 것은 중요하다. 사회복지직 관리자는 복지 사무에 대한 전문적 이해와 경험을 바탕으로 업무를 효율적으로 수행할 수 있을 뿐 아니라 부서 내 직원들의 효과적인 업무수행을 지원할 수 있는 슈퍼바이저로서 역할 할 수 있다.

사회복지 유관 부서에 한정하여 해당 부서의 관리자 정보를 시·도별 정보공개청구를 통해 확인한 결과,¹⁸⁾ 2024년 7월 31일 기준으로 시 지역 사회복지 관련 실·국에 사회복지직 실장 혹은 국장은 존재하지 않았다. 과 단위에서도 사회복지직 과장의 비율은 매우 낮았는데, 전체 63개 복지 관련 과 중 복지직 과장이 배정된 과는 9개, 14.3%에 해당되는 것으로 나타났다. <표 3-3-21>에 음영으로 처리된 부분이 사회복지직 과장으로 부산광역시의 장애인복지과와 출산보육과, 대구광역시의 어르신복지과, 인천광역시의 장애인복지과와 아동정책과, 울산광역시의 보훈노인과의 장애인복지과, 세종특별자치시의 아동청소년과와 노인장애인과 등이 해당된다. 이들 지역에서 사회복지직 과장이 배치된 과는 주로 장애인복지과와 노인복지과로서 복지 정책의 기획이나 개발 등을 담당하는 주무부서인 복지정책과나 돌봄정책과에 사회복지직 과장이 배치된 경우는 확인할 수 없었다. 서울특별시, 광주광역시, 대전광역시는 사회복지직 과장이 배치되지 않은 것으로 나타났다.

팀 단위로 살펴보면, 전체 259개의 팀 중에 복지직 팀장은 53개로 약 20.5%의 비중을 차지하고 있었는데 서울특별시의 경우 사회복지 유관

18) 사회복지 유관 부서는 전통적인 복지 영역으로 취약계층을 중심으로 하는 노인, 장애인, 여성, 가족, 아동 등과 함께 인구, 청년도 포함함.

분야의 총 72개 팀 중에 복지직 팀장은 3개 팀인 것으로 확인되어 복지직 팀장 비율이 가장 낮은 것으로 나타났다. 반면 부산광역시나 대구광역시, 인천광역시에서 복지직 팀장 배치 비율이 타지역에 비해 높은 수준이었다. 부산광역시의 경우 사회복지국과 여성가족국의 복지 관련 과에 1개 이상 팀의 팀장은 사회복지직이 담당하고 있는 것으로 확인되었다.

〈표 3-3-21〉 시·도 분청 사회복지직 관리자 현황: 시 지역

(단위: 명, %)

시·도	실·국	과	복지직 과장 여부	팀			
				개수	복지직 팀장 수	복지직 팀장 비율	
서울	여성가족실	저출생담당관		6	0	(0.0)	
		양성평등담당관		6	0	(0.0)	
		영유아담당관		6	0	(0.0)	
		아이돌봄담당관		5	0	(0.0)	
		아동담당관		5	0	(0.0)	
		가족담당관		4	0	(0.0)	
	복지실	복지 기획 관	복지정책과		6	0	(0.0)
			안심소득과		3	0	(0.0)
			장애인복지과		5	1	(20.0)
			장애인자립지원과		5	1	(20.0)
		돌봄 고독 정책 관	자활지원과		4	0	(0.0)
			어르신복지과		6	0	(0.0)
			고독대응과		4	1	(25.0)
			돌봄복지과		4	0	(0.0)
		1인가구지원과		3	0	(0.0)	
부산	기획조정실	인구정책담당관		3	0	(0.0)	
	청년산학국	청년정책과		5	0	(0.0)	
	사회복지국	복지정책과		6	3	(50.0)	
		장애인복지과	√	4	1	(25.0)	
		노인복지과		5	1	(20.0)	
	여성가족국	여성가족과		4	1	(25.0)	
출산보육과		√	4	1	(25.0)		

218 광역자치단체 복지행정의 조직 체계 및 인력 운영 진단 연구

시·도	실·국	과	복지직 과장 여부	복지직			
				팀 개수	복지직 팀장 수	복지직 팀장 비율	
대구	보건복지국	아동청소년과		4	1	(25.0)	
		복지정책과		6	4	(66.7)	
		어르신복지과	√	4	0	(0.0)	
		장애인복지과		5	1	(20.0)	
	청년여성교육국	청년정책과		4	0	(0.0)	
		여성가족과		4	1	(25.0)	
		교육청소년과		5	1	(20.0)	
		출산보육과		4	0	(0.0)	
	인천	보건복지국	복지정책과		5	2	(40.0)
			장애인복지과	√	4	2	(50.0)
여성가족국		여성정책과		4	1	(25.0)	
		인구가족과		4	0	(0.0)	
		노인정책과		4	1	(25.0)	
		영유아정책과		4	0	(0.0)	
		아동정책과	√	4	1	(25.0)	
청년정책담당관		청년정책담당관		3	0	(0.0)	
광주		복지건강국	돌봄정책과		4	2	(50.0)
			고령사회정책과		3	1	(33.3)
	장애인복지과			3	1	(33.3)	
	여성가족국	여성가족과		3	1	(33.3)	
		아동청소년과		4	0	(0.0)	
	교육청년국	외국인주민과		3	0	(0.0)	
대전	복지국	청년정책과		3	0	(0.0)	
		복지정책과		3	2	(66.7)	
		노인복지과		4	2	(50.0)	
		장애인복지과		3	2	(66.7)	
		아동보육과		4	2	(50.0)	
	보훈정책추진단		1	0	(0.0)		
	교육정책전략국	청년정책과		3	0	(0.0)	
여성가족청소년과		4	0	(0.0)			

시·도	실·국	과	복지직 과장 여부	복지직 배치 현황		
				팀 개수	복지직 팀장 수	복지직 팀장 비율
울산	복지보훈여성국	복지정책과		5	2	(40.0)
		보훈노인과	√	4	1	(25.0)
		장애인복지과	√	3	1	(33.3)
		여성가족청소년과		4	1	(25.0)
	미래전략국	대학청년과		3	0	(0.0)
세종	보건복지국	복지정책과		5	3	(60.0)
		인구여성가족과		4	4	(100.0)
		아동청소년과	√	4	1	(25.0)
		노인장애인과	√	4	2	(50.0)
	기획조정실	청년정책담당관		4	0	(0.0)

도 지역에서도 2024년 7월 31일 기준, 사회복지 관련 실·국에 사회복지직 실장 혹은 국장은 확인되지 않았다. 사회복지직 과장의 비율 역시 73개의 복지 관련 과 중 8개 과인 11.0%로 나타나 시 지역보다 복지직 과장 비율이 낮은 것으로 나타났다.

〈표 3-3-22〉에 음영으로 처리된 바와 같이 강원특별자치도의 장애인복지과, 충청북도의 장애인복지과, 전라남도의 노인복지과, 경상남도의 노인정책과와 장애인복지과, 보육정책과, 제주특별자치도의 복지정책과와 장애인복지과의 8개 과에 사회복지직 과장이 배치된 것을 확인할 수 있었다. 도 지역도 주로 장애인복지과에 사회복지직 과장이 배치되었는데, 제주특별자치도가 전체 시·도 중 유일하게 사회복지정책과에 사회복지직 과장을 배정했다는 특징이 있다. 경기도, 충청남도, 전북특별자치도, 경상북도의 경우 복지직 과장이 배치된 과는 확인할 수 없었다.

한편 팀 단위로 살펴보면 팀장은 284개 팀 중 16.9%인 48개 팀의 팀장이 복지직이었다. 경상남도와 제주특별자치도의 경우 높은 복지직 과장 비율과 함께 복지직 팀장 배치율도 높게 나타났다. 경상남도 장애인복

지과와 제주특별자치도 복지정책과의 4개 팀 중 3개 팀의 팀장이 사회복지직인 것으로 확인되었다.

〈표 3-3-22〉 시·도 본청 사회복지직 관리자 현황: 도 지역

(단위: 명, %)

시·도	실·국	과	복지직 과장 여부	팀		
				개수	복지직 팀장 수	복지직 팀장 비율
경기	복지국	복지정책과		5	1	(20.0)
		복지사업과		5(1)	2	(40.0)
		노인복지과		4	1	(25.0)
		장애인복지과		4	0	(0.0)
		장애인자립지원과		3	1	(33.3)
	여성가족국	여성정책과		5	0	(0.0)
		가족정책과		4(1)	0	(0.0)
		보육정책과		5	1	(20.0)
		아동돌봄과		6	2	(33.3)
		고용평등과		3(1)	1	(33.3)
	미래평생교육국	청년기회과		4	0	(0.0)
		청소년과		4	0	(0.0)
	이민사회국	이민사회정책과		2	0	(0.0)
		이민사회지원과		3	0	(0.0)
	사회혁신경제국	베이비부머기회과		3	0	(0.0)
공동체지원과			3	0	(0.0)	
강원	기획조정실	지역소멸대응정책관		6	0	(0.0)
	보건복지국	복지정책과		7	1	(14.3)
		노인복지과		4	2	(50.0)
		장애인복지과	√	4	1	(25.0)
		여성청소년가족과		5	1	(20.0)
경제국	일자리청년과		4	0	(0.0)	
충북	양성평등가족정책관	양성평등가족정책관		5	0	(0.0)
	외국인정책추진단	외국인정책추진단		3	0	(0.0)

시·도	실·국	과	복지직 과장 여부			
				팀 개수	복지직 팀장 수	복지직 팀장 비율
	기획관리실	인구청년정책담당관		3	0	(0.0)
	보건복지국	복지정책과		5	1	(20.0)
		노인복지과		3	1	(33.3)
		장애인복지과	√	3	0	(0.0)
충남	여성가족정책관	여성가족정책관		5	1	(20.0)
	균형발전국	인구활력과		3	0	(0.0)
	청년정책관	청년정책관		4	0	(0.0)
	복지보건국	복지보육정책과		6	2	(33.3)
		경로보훈과		4	0	(0.0)
		장애인복지과		4	1	(25.0)
전북	기획조정실	청년정책과		4	0	(0.0)
	복지여성보건국	사회복지정책과		5	1	(20.0)
		여성가족과		4	1	(25.0)
		고령친화정책과		3	2	(66.7)
		장애인복지정책과		4	3	(75.0)
	대외국제소통국	외국인국제정책과		3	0	(0.0)
전남	여성가족정책관	여성가족정책관		5	0	(0.0)
	인구청년이민국	인구정책과		3	0	(0.0)
		청년희망과		3	0	(0.0)
		이민정책과		3	0	(0.0)
	인재육성교육국	희망인재육성과		4	0	(0.0)
	보건복지국	사회복지과		4	1	(25.0)
		노인복지과	√	3	1	(33.3)
장애인복지과			3	1	(33.3)	
경북	저출생극복본부	저출생대응정책과		4	0	(0.0)
		아이돌봄과		3	1	(33.3)
		여성가족과		3	0	(0.0)
		교육청소년과		3	0	(0.0)
	지방시대정책국	지방시대정책과		5	0	(0.0)
		청년정책과		4	0	(0.0)
		외국인공동체과		3	0	(0.0)

시·도	실·국	과	복지직 과장 여부	복지직		
				팀 개수	복지직 팀장 수	복지직 팀장 비율
	복지건강국	사회복지과		5	1	(20.0)
		어르신복지과		3	1	(33.3)
		장애인복지과		3	1	(33.3)
경남	교육청년국	청년정책과		4	0	(0.0)
	복지여성국	복지정책과		5	1	(20.0)
		노인정책과	√	4	1	(25.0)
		장애인복지과	√	4	3	(75.0)
		여성가족과		5	0	(0.0)
		보육정책과	√	5	1	(20.0)
제주	성평등여성 정책관	성평등여성정책관		3	0	(0.0)
	기획조정실	정책기획관		7	0	(0.0)
		청년정책담당관		4	0	(0.0)
	복지가족국	복지정책과	√	4	3	(75.0)
		아동보육청소년과		3	2	(66.7)
		노인복지과		4(1)	1	(25.0)
장애인복지과		√	4	2	(50.0)	

주: 음영으로 처리된 부분은 복지직 관리자(실·국장, 과장)를 의미하며 괄호 안의 숫자는 2024년 7월 31일 기준 팀장이 공석인 상태를 의미함.

이처럼 상당수의 사회복지 업무에 사회복지직 외의 직렬이 종사하고 있으며, 관리자 역시 다수가 사회복지 직렬이 아님에도 불구하고 시·도 사회복지 업무수행을 위한 별도의 교육 시스템은 부족한 것으로 나타났다.

다음 <표 3-3-23>은 2023년 2월부터 12월까지 약 10개월간 한국보건복지인재원이 보건복지부 지역복지과로부터 위탁받아 운영한 “2023년 지자체 사회복지담당공무원 교육훈련 사업(6억 6,000만 원)”의 교육훈련 실적이다. 대부분의 교육과정이 시·군·구 공무원을 대상으로 하는 교육 사업으로 운영되고 있으며, 지역사회보장계획 관련 교육을 제외하

고는 시·도 사회복지담당공무원이 참여할 수 있는 별도의 교육과정은 개설되어 있지 않았다. 실제로 2023년 사회복지담당공무원 교육훈련 과정에 참여한 전체 수료 인원 4,646명 중 시·도 담당자는 48명으로 1% 수준에 그치며, 이들 대부분이 지역사회보장계획 관련 교육을 수강했을 뿐 지역사회보장계획을 제외한 교육과정에 참여한 시·도 사회복지담당공무원은 5명으로 나타났다(한국보건복지인재원, 2023.12).

〈표 3-3-23〉 2023년 지자체 사회복지담당공무원 교육훈련 과정 실적

과정명		횟수	총인원(명)
합계		124	4,280
읍·면·동 복지 전달 체계	찾아가는복지읍면동장 과정	12	360
	찾아가는복지팀장 과정	18	540
	찾아가는복지실무자 과정	18	540
	읍면동 초기상담 과정	12	360
	읍면동 간호직 공무원 교육(기본)	6	180
	읍면동 간호직 공무원 교육(심화)	2	60
	소계	68	2,040
	직급별 교육	사회복지6급 필수역량강화 과정: 슈퍼비전	5
사회복지7급 필수역량강화 과정: 지역사회조직화		2	60
사회복지7급 필수역량강화 과정: 체계적인 사업 기획		3	90
사회복지공무원 역량강화 과정(3년차)		10	300
사회복지공무원 역량강화 과정(신규)		14	420
사회복지 슈퍼바이저 혁신교육(5급)		미실시	
소계		34	1,020
지역사회 보장계획	지역사회보장계획 담당자 교육(기본)	4	400
	지역사회보장계획 담당자 교육(심화)	2	60
	시군구 지역사회보장협의체 실무자 과정(기본)	2	60
	시군구 지역사회보장협의체 실무자 과정(심화)	1	30
	시군구 지역사회보장협의체 실무자 과정(전문)	1	20
	핵심만 꼭! 지역사회보장계획	1	500
	소계	11	1,070

과정명		횟수	총인원(명)
강사양성	지역복지강사 양성 과정	2	40
	통합사례관리 전문강사 양성 과정	1	50
	읍면동 초기상담강사 양성 과정	2	60
	지역복지 현장강사 역량강화 과정	미 실시	
	소계	5	150
위기가구 발굴	위기가구 발굴·지원 시군구 담당자 교육	미 실시	
	위기가구 발굴을 위한 인적안전망의 역할 (영상물)	영상물 배포	
	소계	-	-

출처: “2023년 지자체 사회복지담당공무원교육훈련 사업 운영결과보고” [내부자료], 한국보건복지인재원, 2023, p.5.

시·도 사회복지담당공무원의 역량 강화를 위한 교육뿐 아니라 사회복지직 공무원의 실무역량 강화를 위한 인사교류 제도 활용 등이 검토될 필요가 있다. 2020년부터 2024년 상반기까지 시·군·구에서 시·도 본청으로 전입한 3,744명의 7급 전입자 중 사회복지직 전입자는 72명으로 2.3%를 차지하고 있었으며 3,754명의 8급 전입자 중 사회복지직 전입자는 4.3%인 162명으로 나타났다. 시·도별로 사회복지직 전입 비율은 상당한 편차를 보이고 있는 점도 특징적이다. 시·도와 시·군·구의 인사교류 활성화를 위한 개선 조치가 필요함을 확인할 수 있다.

〈표 3-3-24〉 시·도 본청 전입자 현황(시·군·구→시·도: 2020~2024년 합산)

(단위: 명, %)

	7급 전입자	7급 전입자		8급 전입자	8급 전입자	
		사회복지직 전입자	비율		사회복지직 전입자	비율
계	3,144	72	(2.3)	3,754	162	(4.3)
시 소계	2,686	55	(2.0)	2,477	95	(3.8)
시 평균	336	6.9		354	13.6	
서울	1,322	2	(0.2)	679	0	(0.0)
부산	16	0	(0.0)	455	27	(5.9)

	7급 전입자			8급 전입자		
	7급 전입자	사회복지직 전입자	비율	8급 전입자	사회복지직 전입자	비율
대구	53	11	(20.8)	164	15	(9.1)
인천	630	16	(2.5)	-	-	-
광주	31	0	(0.0)	231	11	(4.8)
대전	529	12	(2.3)	695	12	(1.7)
울산	21	3	(14.3)	205	17	(8.3)
세종	84	11	(13.1)	48	13	(27.1)
도 소계	458	17	(3.7)	1,277	67	(5.2)
도 평균	57.3	2.1		141.9	7.4	
경기	84	2	(2.4)	261	17	(6.5)
강원	-	-	-	107	7	(6.5)
충북	44	2	(4.5)	262	10	(3.8)
충남	57	1	(1.8)	43	3	(7.0)
전북	49	4	(8.2)	72	8	(11.1)
전남	112	1	(0.9)	183	7	(3.8)
경북	9	0	(0.0)	152	8	(5.3)
경남	27	0	(0.0)	185	7	(3.8)
제주	76	7	(9.2)	12	0	(0.0)

분석 결과를 정리해보면, 시·도 본청 사회복지담당공무원 정원은 일반 공무원 정원의 4% 미만을 차지하는 낮은 비중에서 머물러 있었으며, 행정직 등을 제외한 사회복지직 공무원의 비중은 1% 내외로 보다 낮은 수준이었다. 더욱이 정원 대비 현원 비중이 70% 미만이라는 점에서 실제 사회복지 업무수행을 위한 적정 인력 운용에 관한 체계적 진단이 필요하다고 할 수 있다.

한편 시·도 사회복지직 공무원이 전문성을 발휘하기 어려운 구조라는 점을 확인할 수 있었는데, 상위 직급인 5~6급 사회복지직 공무원의 비율은 일반공무원의 1/3에도 미치지 못할 만큼 낮은 수준이었으며, 사회복지 유관 부서 내에서도 복지직 공무원의 배치는 정원의 20~30% 수준으로 높지 않았다.

이러한 환경에서 사회복지직 공무원이 관리자로서 역량을 강화하기란 쉽지 않을 것으로 예측된다. 사회복지직 공무원 역시 일반 행정직 공무원과 마찬가지로 행정 업무수행에 필요한 역량을 개발할 수 있는 예산, 조직, 기획 등 주요 행정부서에서의 업무 경험을 쌓는 것이 필요한데, 시·도 본청에서 사회복지직이 이들 주요 부서에서 근무할 수 있는 기회를 얻는 것은 어려운 구조였다. 다수의 시·도에서 기획이나 조정, 행정, 감사 등 주요 부서에 1인 정도의 사회복지직 정원을 배정하고 있었으나, 2~3개의 시·도를 제외한 대부분은 사회복지직이 당연 배치되어야 하는 단수가 아닌 복수 배정 정원으로 확인되어 실제 배치로 이어지지 않을 가능성이 높은 것으로 확인되었다. 또한 실제로 사회복지 유관 부서의 관리자로 배치되어 있는 사회복지직은 매우 소수인 것으로 나타났는데, 실이나 국 단위에서의 복지직 관리자는 확인되지 않았으며, 과장이나 팀장의 복지직 배치율 역시 20% 미만으로 낮은 비중을 차지하였다. 복지직 관리자가 배정되었더라도 복지 정책이나 기획 등과 같은 주무부서의 배치는 극히 드물게 이루어지고 있었다.

시·도 본청의 사회복지 업무를 효율적으로 수행하기 위하여 사회복지 담당공무원을 충분히 확보·배치하고, 이와 더불어 사회복지직 공무원이 사회복지 업무의 전문가로 인정받고 관리자로서 성장할 수 있도록 노력이 필요한 시점이다. 현재 시·군·구나 읍·면·동 중심으로 운영되는 사회복지담당공무원의 교육체계를 보완하여 시·도 복지 사무를 담당하는 사회복지담당공무원의 역량 강화를 지원할 수 있는 교육 과정을 마련해야 한다. 이와 함께 다양한 실무 경험을 가지고 있는 시·군·구 공무원들과의 활발한 인사교류를 바탕으로 사회복지직이 가진 전문성을 확장하고 실무역량을 강화할 필요가 있을 것이다.



제4장

광역자치단체 조직 및 인력 이슈 진단

제1절 복지행정 진단 틀

제2절 복지행정 전반의 이슈 진단

제3절 정책영역별 이슈 진단



제 4 장

광역자치단체 조직 및 인력 이슈 진단

제1절 복지행정 진단 틀

법과 제도에 따른 광역자치단체의 복지행정 관련 사업(사무)은 명확하지 않다. 중앙·광역·기초 동일 사무의 비중이 높은 상황에서 광역자치단체의 전문 사무는 지극히 제한적이며, 자치단체 간의 역할 분담도 제대로 이루어지는 않은 상황이다(정홍원 외, 2020). 이것은 우리나라 광역자치단체가 지방자치법(제2조 1항)에 따라 특별시, 광역시, 도·특별자치시, 특별자치도 같은 다양한 형태로 설치되어 표준화가 용이하지 않고, 정치권에서 이를 개편하기 위한 움직임과 복지행정의 역사가 그리 길지 않은 이유 등이 복합적으로 작동하고 있기 때문이다. 하지만 이것에 앞서 광역자치단체의 복지행정에 대한 지금까지의 관심과 체계화 필요성에 대한 인식 부족이 이와 관련한 변화의 시작을 어렵게 하고 있다.

한편, 지방자치가 부활하면서 사회보장 분야의 지방 분권에 관한 논의가 다양하게 이루어져 왔다. 이 과정에서 정부와 지자체 간의 역할 분담에 대한 논의도 이루어져 왔지만 그 초점은 사실상 기초자치단체였다(김가희 외, 2022). 이러한 연유로 기존 연구에서 광역자치단체의 명확한 사무를 가늠해 볼 수 있는 연구는 매우 제한적이다.

하지만 관련 연구는 크게 기초자치단체의 복지행정을 지원하기 위한 광역자치단체의 업무에 초점을 두거나 광역자치단체의 고유 사무를 탐색하는 것에 초점을 두는 것으로 대별된다.

전자와 관련한 이태수 외(2019)의 연구는 기초자치단체를 중심으로 한 사회서비스 전달체계의 개편 방안을 제안하면서 광역자치단체 단위로 사

회서비스 정책을 총괄할 수 있는 사회서비스국과 사회서비스과(도)를 들 것을 제안하였다. 더불어 사회서비스 영역별 지원기능관을 설치하여 전문성을 보완하고 기초자치단체를 지원하는 기능을 갖추어야 한다고 주장한다. 또한 김희성 외(2020, pp.211-212)는 복지 부분 민관협력 혁신 방안을 연구하면서 광역자치단체에서 지역복지사업에 대한 포괄적인 지휘·감독 권한을 이양받아야 한다고 주장한다. 그리고 평가에 있어서 중앙 정부와 협의하여 지역에 특화된 평가 기준이 반영될 수 있도록 관련 업무를 수행하여야 하며 기초자치단체 차원에서 확보하기 어려운 전문가 인력풀을 제공해야 한다고 제안한다.

반면 광역자치단체의 고유 사무에 초점을 둔 후자와 관련한 문순영(2008)의 연구에서는, 광역자치단체에는 복지 각 영역에 대한 중·장기발전계획 및 종합계획의 수립 및 실행, 평가, 그리고 공공부조와 사회복지 서비스에 대한 기초정부의 서비스 공급에 필요한 일정 부분의 비용 부담, 각종 복지시설 및 기관의 설치 운영, 이에 대한 조사, 지도·감독, 복지시설에 대한 설치 허가 및 신고, 그리고 운영의 정지 및 폐쇄, 시설운영이 잘 못되는 경우 과태료의 부과 등의 사무가 필요하다고 제안한다. 강영주, 최지민(2019)의 연구에서는 광역자치단체의 기획 및 관리 감독 사무를 강화할 때 사회복지 기능 개편이 용이하게 이루어질 수 있다고 주장하였다. 한편 김가희 외(2022)의 연구에서는 지방행정의 효율성 차원에서 광역자치단체는 시·도 단위 사회보장정책의 총괄 및 필요한 사회서비스의 추진, 기초자치단체의 사회보장사업에 대한 지도·감독 및 평가, 정책과 인력의 전문성에 대한 지원 사무가 필요하다고 주장하였다. 더불어 지역 간 조정의 차원에서 예산 등의 자원과 인프라의 배분, 사회보장사업의 기초자치단체 간 조정과 연계·협력, 인접 시·도 간 사회보장사업에 대한 연계·협력 사무의 필요성을 제시하였다. 또한 지역의 정책 참여 차원에 있

어서는 중앙-기초 지자체 간 정책협의, 지역 욕구의 공공 재정 반영 창구, 시·도 차원의 민관 거버넌스 운영 사무가 필요하다고 주장하였다.

이상의 연구들은 광역자치단체의 복지행정 사무에 대한 일부 모습을 보여주고 있으나 전체적인 모습을 조망하기에는 제한적이다. 이에 따라 광역자치단체의 복지행정 수행 사무를 구체화하는 활동이 필요하다.

본 연구에서는 이와 관련된 개괄적인 모습을 확인하기 위해 일부 광역자치단체를 대상으로 직무조사와 관계자 인터뷰를 실시하였고, 이에 기초하여 광역자치단체 복지행정의 표준직무분류체계를 설계하였다. 이를 통해 다음과 같은 7가지의 대분류와 이에 따른 30가지의 중분류 사무를 도출하였다.

첫째, 정책 기획 및 조정이다. 이것은 복지사업(사무) 총괄적 기획·조정, 개별 자치사업(시책사업) 계획 수립, 자치 법규 제·개정 같은 사무를 포함한다.

둘째, 국고보조사업 운영 및 관리이다. 여기에는 예산 및 기금 관리, 사업 진행 관리, 사업 평가 및 지도·감독, 사업 협의 및 시·군·구 지원 사무를 포함한다.

셋째, 자체사업 운영 및 관리이다. 이것은 예산 및 기금 관리, 사업 진행 관리, 사업 평가 및 지도·감독, 사업 협의 및 시·군·구 지원 사무를 포함한다.

넷째, 지역보호체계 운영이다. 여기에는 시·군·구 공공전달체계 지원, 복지 사각지대 발굴 및 지원, 지역자원 연계 사무를 포함한다.

다섯째, 단체·법인·위원회 관리이다. 지역복지 거버넌스 운영 및 지원, 각종 위원회 운영 및 지원, 출자·출연기관 관리 및 지도·감독, 사회복지법인 지원 및 관리, 비영리법인 및 관련 단체 등 지원 및 지도·관리 사무를 포함한다.

여섯째, 시설 관리 및 종사자 지원이다. 이것은 직영시설 설치·운영 및

지도·감독, 위탁시설 설치·운영 및 관리, 시설·단체지원기관 운영 관리, 사회복지시설 등 종사자 지원 및 관리 사무를 포함한다.

일곱째, 일반 행정이다. 여기에는 민원 대응, 통계 및 기록물 관리, 성과평가 업무 추진, 회계, 서무 및 보고 지원, 관련 행사 기획 및 추진, 행사 참여 사무를 포함한다. 이를 정리해 보면 다음과 같다.

〈표 4-1-1〉 광역자치단체 복지행정의 표준직무분류체계

대분류	중분류
정책 기획 및 조정	복지사업(사무) 총괄적 기획·조정
	개별 자체사업(시책사업) 계획 수립
	자치법규 제·개정
국고보조사업 운영 및 관리	예산 및 기금 관리
	사업 집행 관리
	사업 평가 및 지도·감독
	사업 협의 및 시·군·구 지원
자체사업 운영 및 관리	예산 및 기금 관리
	사업 집행 관리
	사업 평가 및 지도·감독
	사업 협의 및 시·군·구 지원
지역보호체계 운영	시·군·구 공공전달체계 지원
	복지 사각지대 발굴 및 지원
	지역자원 연계
단체·법인·위원회 관리	지역복지 거버넌스 운영 및 지원
	각종 위원회 운영 및 지원
	출자출연기관 관리 및 지도·감독
	사회복지법인 지원 및 관리
	비영리법인 및 관련 단체 등 지원 및 지도·관리
시설 관리 및 종사자 지원	직영시설 설치 운영 및 지도·감독
	위탁 시설 설치 운영 및 관리 지도·감독
	시설·단체 지원 기관 운영 관리
	사회복지시설 등 종사자 지원 및 관리
일반 행정	민원 대응
	통계 및 기록물 등 운영 관리
	성과평가 업무 운영 및 추진
	회계업무
	서무 및 보고 지원
	관련 행사 기획 및 추진 행사 참여

이러한 직무 영역은 광역자치단체 복지행정 전반과 정책영역별로 나누어져 실현된다. 또한 이것은 외부 조직과의 관계, 내부적으로는 조직과 인력을 기본 요소로 하여 구현된다.

광역자치단체 복지행정의 직무 영역은 대표적인 외부 조직인 중앙정부, 기초자치단체 간의 관계선상에 위치한다. 이러한 정부 간 관계는 광역 단위 행정조직이 가지는 특정한 위치이며 특별한 위상을 갖게 하는 기본전제이기도 하다. 직무는 중앙부처와의 사무 조정 혹은 기초자치단체와의 사무 조정 활동 속에서 수행된다.

한편 광역자치단체 복지행정의 내부적인 요인은 조직과 인력 요소이다. 조직은 복지행정을 수행하는 광역자치단체 내 국·과·팀 등을 의미한다. 이러한 조직은 복지행정 사업(사무)의 신설, 기존 사업(사무)의 강화와 효율화 과정에서 조직화된다. 또한 조직은 적정 인력과 역량을 가진 인력에 의해 직·간접적인 사무를 소화한다. 인력과 관련해서는 적정한 인력 운용 및 증원, 전문역량 강화 수준에 따라 사무가 수행된다.

따라서 본 연구는 광역자치단체 복지행정의 직무 영역별 사무를 복지행정 전반에 대한 진단과 정책영역별 진단을 위해 정부 간 관계, 조직 운영, 인력 운영 영역을 구체적으로 살펴보고자 한다. 이를 위한 구체적인 광역자치단체 복지행정의 진단 틀은 다음과 같이 정리해 볼 수 있다.

〈표 4-1-2〉 광역자치단체 복지행정의 진단 틀

직무 영역	진단 대상	진단 영역 및 요소
정책 기획 및 조정	복지행정 전반 진단	① 정부 간 관계 ② 조직 운영 ③ 인력 운영
국고보조사업 운영 및 관리		
자체사업 운영 및 관리		
지역보호체계 운영		
단체·법인·위원회 관리		
시설 관리 및 종사자 지원		
일반 행정		
	복지행정 정책영역별 진단	① 정부 간 관계 · 중앙-광역 간 조정 · 광역-기초 간 조정 <hr/> ② 조직 운영 · 신설 필요 사업(사무) · 기존 사업(사무) 강화 · 기존 사업(사무) 효율화 <hr/> ③ 인력 운영 · 인력 운용 및 증원 · 전문역량 강화

제2절 복지행정 전반의 이슈 진단

광역자치단체의 복지행정은 중앙정부의 복지 제도 및 정책의 변화, 이로 인한 전달체계의 변화 과정 속에서 다양한 부침을 만들어 왔다. 특히 우리나라 복지행정의 발전은 정치적 동기, 정치체계 변동에 따른 각종 사회복지 관련 법령의 제정과 불가분의 관계에 있으며(신복기 외, 2002, p. 37), 이 과정에서 공공영역 복지서비스전달체계의 변화 과정을 겪어 오고 있다. 이같이 우리나라 복지 관계 법령 제정, 복지서비스 전달체계 변화와의 관계 속에서 다양한 이슈들이 형성·변화·발전되어 왔다고 볼 수 있다.

이 절에서는 본 연구를 수행하기 위해 실시한 세 차례의 광역자치단체 복지행정 발전 모색을 위한 관계자 포럼에서 언급된 다양한 의견을 분석하여 제시하고자 한다. 이 포럼은 〈표 1-2-3〉과 같이 광역자치단체 복지

행정과 관련한 경험이 풍부한 광역자치단체, 기초자치단체, 지원조직의 관계자들이 참석하여 광역 복지행정의 현실, 쟁점, 고충 사항, 강화가 필요한 기능과 역할, 복지조직 및 인력 운영의 문제점과 우선 과제 등을 심도 있게 논의하였다. 앞에서 제시한 복지행정 진단틀, 즉 정부 간 관계, 조직 운영, 인력 운영이라는 3가지 측면에서 분석한 관련 이슈를 제시하면 다음과 같다.

1. 정부 간 관계

우선 광역자치단체와 중앙부처의 관계에서 중앙부처가 광역자치단체의 역할에 대한 인식이 부족하다는 이슈를 가장 많이 제기하였다. 우리나라 복지서비스 전달체계가 기초자치단체를 중심으로 추진되다 보니 광역자치단체의 역할이 소외되어 있고 중앙부처의 광역자치단체에 대한 권한 이양도 매우 부족하다고 보았다. 광역-기초-읍·면·동을 연계하는 광역자치단체의 거버넌스 역할이 미비하고 사업 기획의 독립성이 부족한 부분도 중앙부처에서 기능 및 역할을 제한적으로 부여하는 것과 맞물려 있다.

중앙부처와 광역자치단체 간의 역할 분담이 불명확하고 광역자치단체의 담당부서가 불분명한 점도 주요 이슈로 제기하였다. 양자 간의 업무 평평 현상이 발생하고 있다는 문제 제기는 이러한 단면을 잘 반영해 준다. 사무와 관련한 법적 역할의 미정리, 광역자치단체 사무의 불명확성, 중앙부처 사업과의 중복성과 연계 부족 문제 등도 양자 간의 사무 구분이 명확하지 않은 현실을 보여준다. 이 가운데 광역자치단체 복지 부문의 역할 모호성은 기존 연구(강영주, 최지민, 2019; 김가희 외, 2022; 문순영, 2008)에서도 꾸준히 제기되어 온 중요한 이슈이다.

또한 중앙부처와 광역자치단체 간의 소통이 부족한 점도 주요 이슈로

제기하였다. 중앙부처의 사무를 수행할 광역자치단체의 조직 미비, 일반적인 사업 하달과 사업 추진을 위한 인력 비용의 미산정, 중앙부처 업무에 대한 연구 없이 처리하기 바쁜 상황 등은 양자 간의 사무와 관련한 소통이 부족한 상황을 반영해 준다.

한편 중앙부처의 광역자치단체에 대한 예산 지원 부족 문제도 중요한 이슈로 제기하였다. 사업 추진을 위한 국비 부담률을 지방에 전가하거나 정부부처의 급작스러운 예산 삭감으로 인한 예산 마련 부담, 사회복지 대상자 증가에 따른 예산 확대의 어려움 등 중앙부처의 소극적인 예산 지원과 사업 추진 예산이 부족한 광역자치단체의 실정이 혼재되어 광역자치단체의 복지행정 추진을 어렵게 하고 있다.

〈표 4-2-1〉 중앙부처-광역자치단체 간의 사무 조정 관련 주요 이슈

주요 이슈	관련 내용
중앙부처의 광역자치 단체의 역할에 대한 인식 부족	<ul style="list-style-type: none"> · 복지부에서 법을 제·개정해오거나 제도 개편하면서 사실 조직, 인력에 대한 검토가 전혀 없었음(노인복지) · 복지 전달체계 측면에서 기초 위주의 전달체계 개선에 초점이 맞춰지다 보니 광역의 역할은 소외(장애인복지) · 거버넌스는 광역시 단위에서 많은 조직, 자원을 갖고 있음에도 불구하고, 정부가 광역 단위의 역할을 최소로 보고 있음. 특히, 광역-기초-읍·면·동이 연계하는 거버넌스 측면이 고려되지 않아서, 사업들이 본질적으로 시행되고 있는 상황. 거버넌스를 연결하는 고리를 광역 단위부터 시작 필요(지역복지) · 중앙부처에서 광역자치단체가 통합적이고 책임 있는 역할을 수행할 수 있는 권한 부여 부족(여성가족정책) <hr/> <ul style="list-style-type: none"> · 중앙정부, 기초자치단체와 비교하여 복지 분야에서 광역자치단체의 책임과 권한은 상대적으로 제한적인 범위에서 작동(지원조직) · 광역자치단체가 자체사업 기획 시 사회보장 신설변경에 대한 협의를 받은 후이나 추진이 가능하여 사업 기획의 독립성 부족(지원조직) · 중재·조정이라는 광역의 역할이 잘 수행될 수 있도록 중앙정부에서 어느 정도 권한 이양도 뒷받침될 필요(지원조직)
중앙-광역 간 역할 분담 불명확· 광역	<ul style="list-style-type: none"> · 복지 사무의 확대에 따른 중앙과 지방 간의 업무 팽팽 현상 발생(지역복지) · 중앙부처의 신설된 업무가 광역자치단체 단위로 내려올 때, 광역자치단체의 조직 자체가 완벽히 구축되어 있지 않기 때문에 사무의 명확성 문제 제기(지역복지)

주요 이슈	관련 내용
담당 부서 불분명	<ul style="list-style-type: none"> · 중앙과 광역 단위에서 사무와 관련한 법적 역할이 정리되어 있지 않아, 광역뿐만 아니라 시·군·구 단위까지 연계되는 데 있어 혼란함이 존재(지역복지) · 사무와 관련하여, 위임 조례 등에 관련 내용 없이 공문이 시달되면 무조건 해야 되는 탑다운 방식임. 사업 내용에 저소득·복지 등만 들어가면 복지 업무로 내려오는 상황임. 이는 위임사무에 대한 부분이 명확히 정리지 않아서 발생하는 지점으로 보임(기초 복지행정)
중앙-광역 간 소통 부족	<ul style="list-style-type: none"> · 광역자치단체는 정책의 도입에 관심이 집중되고 이후의 운영과 평가는 상대적으로 소홀하게 다룸. 이것은 기존 중앙정부 사업들과의 중복성과 연계가 제대로 되지 않는 것이 원인(지원조직)
중앙의 광역에 대한 예산 지원 부족	<ul style="list-style-type: none"> · 중앙은 사무 부분을 지방으로 이양하려는 추세가 있고 이양 시 조직과 관련된 부분은 연계되지 않아 혼란한 상황(지역복지) · 중앙 업무, 자료 요구 등이 증가하면서 기존 업무를 처내기에 급급한 상황. 업무를 맡으면 숙련되고 이해할 수 있는 시간적 여유 없이 실무에 투입되는 실정이라서, 담당자에게 업무 부담으로 다가오고 개인의 역량에 의존하게 되어 사회복지 업무의 발전 저해(아동청소년) · 중앙정부에서 사회보장 업무 추진 시 광역, 기초자치단체라는 각 단위별 역할에 대한 기본적인 방안 없이 무작정 내려보내는 게 문제인 상황(기초 행정복지) · 지방이양사업에 있어서 별도 재정을 투입해 광역시에 주기는 하지만, 실제적으로 사업과 관련된 국비 부담률을 지방에 전가하는 형태가 존재(지역복지) · 광역자치단체 출연기관의 업무 및 조직 확대에 따른 예산 마련 필요. 특히 사회서비스원의 정부 예산 삭감에 따른 광역자치단체의 예산 마련 필요(지역복지) · 기초생활보장 수급자 범위 확대에 따른 예산 대응 필요(기초 맞춤형복지) · 중앙에서 위임한 사무의 대부분이 인력, 재원이 투입되어야 하므로 지방자치단체가 사업을 기획하는 데 한계 상황(지원조직)

다음으로, 광역자치단체와 기초자치단체의 관계에서 양자 간의 역할 분담 미흡 및 소통 부족에 관한 이슈를 제기하였다. 중앙부처의 권한 위임이 필요하듯, 기초자치단체도 광역자치단체로부터 일정 부분의 권한 위임과 관련한 역할 분담이 필요하며, 양자 간의 소통 부족 문제를 해소하기 위해 광역자치단체의 조정·컨설팅 지원, 업무 교류 활동이 필요하다고 제시하였다.

〈표 4-2-2〉 광역자치단체-기초자치단체 간의 역할 분담 및 소통 부족 관련 주요 이슈

주요 이슈	관련 내용
광역-기초 간 역할 분담 부족	· 광역의 기초에 대한 일정 부분의 권한을 강화할 수 있는 방안 마련 필요. 기초에 대한 신설변경 권한은 광역에게, 광역과 정부부처의 신설변경은 지금처럼 사회보장위원회에서 진행하는 방안, 광역에 포괄예산을 내려주고 광역에서 시·군 예산을 조정·포괄할 수 있는 예산권의 강화에 대한 고민 필요(장애인복지)
광역-기초 간 소통 부족	· 광역은 소속 지자체에 평준화된 복지서비스를 공급하고 제공할 수 있도록 조정·컨설팅을 지원해 주는 역할 수행 필요. 이와 관련한 사무 도출 요청(장애인복지) · 개별 업무에만 매몰될 가능성이 있어 광역과 기초 간의 교류 필요. 광역은 기초자치단체의 현황, 실제 현장을 파악하기 위해, 기초 단위는 광역의 역할 조정, 복지부와의 정책 논의 상황 등을 경험하기 위해 업무교류 필요(장애인복지)

2. 조직 운영

조직 운영 측면에서는 우선 광역자치단체의 역할이 미흡하고 복지 수요 증가에도 조직이 확대되고 있지 않다는 이슈를 제기하였다. 최근의 복지 문제에 대응하는 광역 단위의 특수시책과 역할 부족, 예산이 미비한 상황은 복지행정의 취약성을 보여주고 있다. 더불어 지역의 복지 수요 증가, 중앙 차원의 복지 사무·재정 확대에 따라 조직 확대가 필요하나 추진되지 못하는 상황도 이러한 현실을 잘 보여주고 있다.

무엇보다 이 영역에서는 광역자치단체의 기획·중재·조정 역할이 미흡한 이슈를 다양하게 제시하였다. 광역자치단체의 중요한 역할이 기획·중재 역할이나 이와 관련해서는 광역 단위 행정조직 내 혹은 기초자치단체와의 관계에서도 적절하게 발휘되지 않고 있다고 주장하였다. 광역 차원의 고유 사무를 확대하고 기초자치단체의 균형 발전 지원 역할을 강화하는 주도적인 활동이 필요하다고 언급한 부분도 이러한 현실을 잘 반영해 주고 있다. 그리고 광역 단위에서 명확한 업무 기준을 마련하고 기초

자치단체를 지원하는 관점에서 복지기획 활동을 수행하며, 광역 차원의 기획, 조정 역할을 확대하는 등의 협력적인 활동이 필요하다고 언급하였다.

또한 광역자치단체에서 기초자치단체로 업무, 재정을 떠넘기는 현상이 있다는 이슈도 제기하였다. 양자 간에 협의 없는 일방적인 업무, 재정 떠넘기기 행태가 기초자치단체 활동을 제약하고 있다는 것이다. 이것은 중앙부처의 업무, 재정을 광역자치단체에 떠넘기는 관행이 확장된 형태이며 이미 관료조직에서 만성화되어 있는 현상을 반영하고 있다.

〈표 4-2-3〉 광역자치단체의 조직 운영 관련 주요 이슈

주요 이슈	관련 내용
광역자치단체의 역할 미흡	<ul style="list-style-type: none"> · 현재 복지 차원에서 광역자치단체의 역할 불충분. 기초자치단체에서 자살률을 줄이기 위해 지역사회보장협의체나 특수 시책을 만들고 있으나 정작 광역 단위에서는 역할 부재(기초 맞춤형복지). · 중앙부처에서 받아서 시·군에 내리는 단순 업무를 취합하는 성격만 강함. 시·군에서 문의하면 충분한 설명을 제공치 않고 전달·매개체 역할만 수행(기초 맞춤형복지). · 현재 광역의 큰 역할은 예산 편성, 정산인 듯함. 소프트웨어적인 콘텐츠 부분에서의 역할은 전무한 상황(기초 행정복지). · 광역 복지비의 대부분이 중앙정부 사업의 매칭 예산이고, 이를 제외하면 자체적으로 활용할 수 있는 예산이 부족(지원조직)
복지 수요 증가에도 조직 미확대	<ul style="list-style-type: none"> · 사회복지 영역에서의 사무, 재정은 확대되었음에도 불구하고, 조직은 따라가지 못하는 형국. 실질적으로 업무를 하는 데 있어서 마이너스가 되고 있는 상황(여성가족정책) · 최근 돌봄 업무 강화에 따라 인력, 조직 확대가 필요하나 기존 조직 내에서 인력을 단순히 증가시켜 수행하고 있어 적절한 업무수행 어려움(아동청소년) · 복지 수요에 맞춰 실제적으로 광역자치단체의 조직 개편 필요. 노인, 장애인, 아동 등에 흠어져 있는 돌봄 업무를 통합하는 작업이 요구되고, 연계 업무를 지원하는 역할로서 광역 단위의 복지조직 개편이 필요하나 추진되고 있지 않아 사업 추진 어려움(지역복지) · 광역의 역할은 중간자적 역할을 하면서 정책 개발·기획하거나 시·군과의 조정·기능 역할 수행 필요. 다만, 조직과 인력이 어느 정도 확보된 상태에서 가능하나, 여의치 않다 보니 단순 중간자·전달자 역할로 머물러 있는 것으로 보임(장애인복지)
	<ul style="list-style-type: none"> · 현재는 지자체가 영역별(노인, 장애인, 아동, 청년, 보육 등)로 지방비를 투자하고 있으며, 새로운 복지 수요에 대응하는 공약 다수 발표. 지역사회통합돌봄 사업의 경우 정부는 기초자치단체에 내리서 제한된 대상자에게 서

주요 이슈	관련 내용
<p>광역의 기획·중재· 조정 역할 미흡</p>	<p>비스를 제공하고 있으나, 효과적인 사업 수행을 위해 광역의 역할, 예산 지원도 필요한 부분이 있음. 광역 단위에서 사회서비스원과 같은 자원을 연계 해서 기초자치단체가 관련 사업을 원활하게 추진하도록 기획·조정 역할 확대 필요(지역복지)</p> <ul style="list-style-type: none"> · 광역에서 기획·중재자로서의 역할을 수행하길 바라나 미흡하여 오히려 기초 단위에서 민원인 혹은 중앙부처와 갈등을 빚는 상황이 다수 발생(기초 행정복지) · 광역의 역할은 중앙에서 내려오는 사업을 시·군·구에 전달하는 협의·조정 이 주를 이룰 것임. 정부 정책에 대한 시·도별 색깔을 입힐 수 있는 권한 내지 역할 강화 필요(기초 행정복지) · 시·도 자체사업 추진 시 시·군의 매칭 비율에 대한 탄력적 조정 혹은 논의는 전혀 이뤄지지 않음. 공문으로 일방적으로 시달되며, 변경되어서 내려오면 그대로 진행해야 하는 실정(기초 복지행정) · 광역에서의 고유 사무가 부족하므로 고유 사무 확대 희망(기초 맞춤형복지) · 광역자치단체의 중요한 역할은 광역 자체 업무이든, 중앙의 하달 업무이든 명확한 업무 기준을 해석하고 제시하는 역할 필요. 주기적으로 기초자치단체를 평가하고, 평가 결과에 따라 차년도 사업을 어떻게 할 것인지 계획을 수립하고, 기초자치단체가 제대로 일을 할 수 있도록 지원하는 게 가장 중요한 역할(기초 자활주거) · 단순히 복지기획이 아니라 개별 기초자치단체의 문제점을 컨설팅할 수 있는 관점에서 광역 단위의 복지기획 필요(기초 행정복지) · 국, 실, 과 등 관련 부서의 칸막이 현상으로 인해 창의적 사업 개발 어려움(지원조직) · 기초자치단체가 실제 서비스 제공에 초점을 둔다면, 광역자치단체는 지역민의 삶의 질 향상을 위한 사업의 기획, 관리의 체계화 집중 필요(지원조직) · 광역자치단체는 광역 자체로서의 복지기획 업무와 함께 시·군·구의 균형발전을 지원하기 위한 역할 강화 필요(지원조직)
<p>기초로 광역의 업무, 재정 부담을 떠넘기는 현상 존재</p>	<ul style="list-style-type: none"> · 광역자치단체에서 장애인복지관을 직영하고 있으나, 지도점검 등 운영상 어려움이 많으니 사업비 지원 없이 시·군으로 떠넘기는 실정(기초 맞춤형 복지) · 광역과 기초 간의 매칭 비율이 재정자립도를 고려치 않은 채 기초자치단체로만 떠넘겨 부담이 가중되는 실정. 정책적 이슈로 인한 예산 감액은 전혀 협의가 이뤄지지 않고 예산 편성도 전문적이지 않아서 사업을 운영할 때 예측이 어려운 상황(기초 복지행정) · 시설 업무와 관련하여 광역은 법인 등과 같은 시설 정기점검·관리를 수행, 기초는 일반시설의 운영 관리감독을 담당하고 있으나 접근성을 이유로 법인의 점검을 기초자치단체에 요청. 사무에 대한 구분이 없다 보니 중앙은 광역에, 광역은 기초에 떠넘겨져 오는 업무 발생(기초 행복나눔)

3. 인력 운영

인력 운영 측면에서 광역자치단체의 복지행정 이슈도 크게 광역 단위의 인력 운영과 관련한 문제를 지적하는 관점과 새로운 역할을 기대하는 관점이 교차하고 있다.

먼저, 광역 차원에서 조직 내 인력이 부족하다는 이슈를 제기하였다. 기초자치단체도 업무량이 지속적으로 증가해 왔으나 인력 배치가 이루어지지 않았고 조직 내 설득이 어려워 인력 충원이 어렵다고 하였다. 우리나라 전달체계가 기초자치단체 중심으로 이루어지고 있는 상황에서도 기초 단위의 인력 확대가 어려운데, 광역자치단체는 더욱 어려운 상황이라고 언급하였다.

조직 내 매우 적은 사회복지직 배치 문제는 가장 중요한 이슈로 제시하였다. 광역자치단체 복지행정 조직 내 사회복지직 비율이 일반행정군에 비해 현저히 낮다는 문제 제기이다. 더불어 복지 정책을 결정하는 상위직급에는 매우 제한적인 배치가 이루어지고 있다는 것이다. 이러한 불공정한 인사는 사회복지직은 승진 자리에는 배제되고 민원이 과중된 업무를 중심으로 배치되고 있는 현상으로 나타나고 있다고 언급하였다. 이 같은 복지행정에서 복지인력의 배제 문제는 기존 연구(김이배, 2017; 김보영, 2021; 최지민, 유자영, 2023)에서도 그 심각성이 강조되어 온 중요한 이슈이다.

광역자치단체 복지행정 관리자의 전문역량 부족 이슈도 제시하였다. 이것은 전문성과 업무 역량 모두를 포함하는 것으로 사회복지 전문지식과 기술이 부족한 인력을 배치하거나 전문성이 부족한 관리직 배치 문제를 언급하였다. 또한 기초자치단체에 대한 이해가 부족하고, 경험이 적은 인력의 배치와 관련 업무에 대한 전문 교육 부족 등은 업무역량이 부족한

현실을 보여주고 있다.

반면 광역자치단체 복지행정의 원활한 추진을 위해 복지 부서 주요 업무에 사회복지직 배치 및 확대가 필요하다는 기대도 반영하고 있다. 광역 차원의 복지 욕구 증가 및 연속적인 복지 사무의 특성을 감안한 업무 기획, 예산 수립을 위해 복지행정 업무에 사회복지직 배치를 우선해야 한다고 요구하였다. 특히 복지기획 업무 부서에 배치를 확대하는 일이 필요하고 승진체계에서도 사회복지직이 동등하게 대우받도록 하는 인사 개선을 요청하였다.

〈표 4-2-4〉 광역자치단체의 인력 운영 관련 주요 이슈

주요 이슈	관련 내용
인력 부족하나 증원 설득 어려운 상황	<ul style="list-style-type: none"> · 조직은 시·군·구, 읍·면·동 단위로 기존에 인력을 확대해 왔으나 부족한 실정임. 그러나 더 부족한 부분은 광역자치단체인 상황(지역복지) · 광역은 오히려 현장에서 벗어났다라고 생각해서인지 인력 충원이 어려움. 인력 충원 시 사회복지 업무에 대한 이해도가 굉장히 낮아서 설득하기가 어려움(노인복지) · 장기요양보험법이 2008년 도입되면서 장기요양시설이 천여 개 정도 신설되었으나 시설 담당 공무원은 1명인 수준이고 2019년 장기요양기관 지정경신제가 도입되면서 업무량이 급증(노인복지) · 업무조례, 사회보장 신설 협의 진행 시에도 비용추계와 같이 재원, 예산 부분은 논의되고 있으나, 인력 부분은 미검토(기초 행정복지)
매우 낮은 사회복지직 배치 비율	<ul style="list-style-type: none"> · 5대 광역시의 사회복지직 비율이 일반행정군에 비해 현저히 낮음. 사회복지직이 전체의 20%도 안 되는 실정이며 복지 정책을 결정할 수 있는 자리에도 도달하기 어려움(지역복지) · 사회복지 관련 부서의 사회복지직 비율은 39%이며 여전히 부족한 상황. 행정직렬은 사회복지 관련 부서를 기피하는 경향이 있고 4급, 5급에 사회복지 업무나 경험이 풍부한 사회복지 직렬 비율의 확대 필요(아동청소년) · 복지 관련 모든 주무팀장은 행정직렬임. 직원을 배치할 때도 민원상당이 필요하거나 민원 업무가 과중되는 업무(기초생활보장, 성폭력, 아동학대 등)에 사회복지직을 배치(아동청소년) · 사회복지를 전공한 사회복지직 비율이 매우 낮은 수준. 중앙부처에서 읍면동 복지허브화 추진 시 읍·면·동 복지팀장에 사회복지직 배치 의견을 제시하고 있으나 이를 감시하고 이행 여부를 검토해야 할 광역자치단체의 문제의식 부족(여성가족정책) · 광역자치단체 전체 공무원 중 사회복지직 비율이 1%대로 매우 낮은 수준. 중앙부처에서 복지정책사업을 만들 때 광역에 복지팀장, 복지공무원 배치와 관련한 최소한 권고 필요한 상황(장애인복지)

주요 이슈	관련 내용
	<ul style="list-style-type: none"> · 광역의 사회복지직 비율이 30%도 되지 않아서, 중앙에서 내려오는 업무의 이해도가 낮고 기초 단위에서 질의를 하면 역으로 질의하는 실정. 광역 단위의 사회복지직 비율이 적어도 80~90%는 되어야 복지 업무가 시·군·구로 정확하게 전달되고, 기초 단위도 광역의 도움이 필요할 때 적절한 지원 가능(기초 복지사업) · 사회복지 예산이 재정의 40%를 차지하고 있음에도 불구하고 사회복지 직렬 배치 정도는 현저히 낮은 상황. 감사팀 외에 인사, 예산 부서도 사회복지직 배치 필요(기초 복지행정) · 광역자치단체의 복지인력은 소수이고 상위 직급(3급)은 거의 찾아보기 어려워 복지 철학을 담은 광역자치단체의 복지 사무 추진 한계(지원조직)
복지 전문성을 갖춘 관리자 부족	<ul style="list-style-type: none"> · 일반행정직 팀장이 실천적 기법 없이 민원을 대응하거나, 행정 업무를 담당할 때 대상자가 서비스를 받지 못할 가능성 혹은 기존 혜택과의 중복 우려(여성가족정책) · 팀장이 사회복지직이 아닌 경우 정책의 필요성에 대해 설명하고 설득을 해야 하는 과정이 추가적으로 필요(아동청소년) · 자치구에 대한 이해가 낮고, 동의 실정을 전혀 모르는 상태. 자치구 경험이 있는 직원의 경우에도 과거에 비해 현재 복지 환경이 급격하게 변화했기 때문에 현장 이해가 부족한 실정(기초 자활주거) · 광역 업무를 수행하려면 많은 정보, 경험이 필요하지만 3년 차 이하인 공무원이 광역에 배치되어 민원 대응이 어렵고 오히려 민원을 야기시켜서 시·군·구로 내려보내는 경우가 허다함(기초 행정복지) · 광역에서 복지 업무를 수행하게 될 경우 전문교육 이행 필요. 코로나 이후 사업별 워크숍을 진행치 않는데, 집합교육, 티칭교육 등을 통해 광역 담당자들의 전문성 강화 필요(기초 행정복지) · 과장 혹은 주무부서인 복지팀장이 모두 행정직임. 의료돌봄에 대한 내용이나 각 사업을 묶어서 알아야 기획하고 추진할 수 있는데, 전문성이 부족하고 사업 자체를 전혀 이해하지 못하는 구조(지원조직) · 복지사업을 기획하고 운영할 수 있는 역량 부족, 행정직뿐만 아니라 복지전담인력의 역량도 부족한 상황(지원조직) · 사회복지 업무는 누구나 할 수 있는 업무라고 생각하는 편견 존재. 복지 관련 정보 및 지식 부족으로 실제 사업 추진에 어려움 상존(지원조직)
복지 부서 주요 업무에 사회복지직 배치 및 확대 필요	<ul style="list-style-type: none"> · 사회복지 욕구의 증가에 따라 사회복지의 특성을 반영하는 예산 수립 정책 필요. 사회복지 업무에 관한 이해가 부족한 예산 담당자의 경우 투입(예산) 대비 효과성 유무에 기초하여 접근하고 있어 예산 확보가 어려움. 예산이나 조직 관련 업무에 사회복지의 특성을 이해하고 반영할 사회복지직 배치가 필요하다는 의견 제기(아동청소년) · 사회복지 업무는 다른 행정 업무와 달리 분절적이지 않으므로 사회복지직과 행정직이 업무를 담당했을 때 차이가 있음. 사회복지 직렬의 확대, 팀과장급의 확대 필요(아동청소년) · 기본적으로 조직, 인력을 결정할 수 있는 자리 혹은 부서에서 사회복지 업무에 대한 이해가 필수적. 실제 복지 관련 전문역량이 필요한 부서에 비전문가, 복지 업무에 대한 이해도가 낮은 인력이 배치되어 있어 업무 추진 어려움(여성가족정책)

주요 이슈	관련 내용
	<ul style="list-style-type: none"> · 사회복지 업무를 총괄·조정할 수 있는 자리에 사회복지직이 배치되어야 정책적인 변화 가능(지역복지) · 복지허브화 사업을 통해 시·군·구에 사회복지 업무와 인력이 증가하였음. 광역시도를 통해 시·군·구에 업무가 내려가는 과정에서, 시·도 단위에서 업무를 수행하는 조직이나 인력에 비사회복지 공무원이 굉장히 많음. 이로 인해 중앙-광역-읍·면·동까지로 내려가는 데 있어서 중앙에서의 정책들이 단절되고 분절되는 경향이 굉장히 짙음(여성가족정책) · 미래에 영향을 미치는 업무는 복지 직렬에서 전반적인 수행 필요. 광역 단위에서 맡고 있는 일이 시·군으로 내려갈 때, 시·군 사회복지직의 어려움이 예측 가능하기 때문에 사회복지직 배치 필요(노인복지)
	<ul style="list-style-type: none"> · 광역자치단체에서 정책이나 신규 사업을 수립하는 과정은 속전속결이나, 현장의 실정을 감안하지 않지 않음. 사업을 기획하고 결정하는 자리에 경험치 있는 사회복지직 공무원 배치 필요(기초 자활주거)
	<ul style="list-style-type: none"> · 사회복지직이 복지국 내에서 복지기획 업무 등을 담당하는 주부과에 다수 배치되는 것이 필요. 복지국은 사회복지직을 배치할 수 있는 자리가므로, 더 나아가 사회복지직이 현재 광역자치단체 핵심 부서(중요 부서)에 배치될 수 있도록 TO 마련 필요(지원조직) · 행정직은 복지 업무를 수행하지만 복지직은 행정직 업무를 수행하지 못함. 승진체계에서도 복지직은 행정직과 동등하게 대우받지 못함(지원조직) · 광역자치단체의 복지사업 기획력을 강화하기 위해 5급 이상의 행정책임직위에 사회복지 전문가가 배치될 수 있도록 하고 사회복지 직렬을 단순히 복지국 내에 한정하지 않고 기획부서, 감사관실, 인권담당 부서 등에 배정하는 인사제도 개편 필요(지원조직)

제3절 정책영역별 이슈 진단

광역자치단체의 복지행정은 다양한 정책영역의 틀 안에서 추진된다. 이와 관련한 정책영역은 주로 복지 대상별로 구분되거나 기능별로 나누어져 광역자치단체 내 조직(혹은 기구) 형태로 구성된다. 가장 대표적인 복지 대상별 정책영역은 노인복지, 장애인복지, 여성복지, 가족복지, 청소년복지, 아동보육, 청년복지 등이다. 반면 기능별 정책영역은 복지기획, 복지 정책, 생활보장, 자립지원, 지역복지 등을 포함한다. 이 둘은 광역자치단체의 국·과·실·팀이라는 기구 내에서 여러 형태로 단독 혹은 혼

합되어 구현된다. 예를 들어, 복지정책과의 복지기획팀과 같은 기능 조직으로 구성되거나, 여성가족청소년과에 청소년팀과 같이 복지 대상 조직만으로 구성되기도 한다. 또한 노인복지과의 노인정책팀처럼 복지 대상과 기능이 혼합되어 구성되기도 한다.

이 절에서는 본 연구를 수행하기 위해 <표 1-2-5>, <표 1-2-6>에서 제시와 바와 같이 광역자치단체 복지행정 서면조사 및 인터뷰에서 언급된 다양한 의견을 분석하여 제시하고자 한다. 광역자치단체의 복지행정 관련 정책영역을 크게 복지 정책, 노인복지, 장애인복지, 가족복지(여성·가족·청소년), 아동보육, 청년복지라는 6가지 영역에서 분석한 관련 이슈를 제시하고자 한다. 앞에서 제시한 복지행정 진단틀을 고려한 구체적인 분석 내용은 다음과 같다.

1. 복지 정책

가. 정부 간 관계

복지 정책영역의 정부 간 관계에 관해 다음과 같은 의견이 있었다. 중앙부처와 광역자치단체 간 사업(사무)와 관련해서, 중앙부처 차원의 명확한 정책 방향 제시, 중앙부처의 유사·중복 사업의 정비와 통합, 중앙부처와 광역자치단체 간의 활발한 소통과 관련한 이슈를 제시하였다. 각종 복지 관련 제도의 변화에도 불구하고 중앙부처의 명확한 기준이 없어 혼란스럽고 다양한 중앙정부의 유사·중복사업의 통합 혹은 정비해야 한다고 강조하였다. 또한 중앙부처와 광역자치단체 간의 정책 논의 창구의 활성화를 요구하였다.

한편 광역자치단체와 기초자치단체 간의 사업(사무)과 관련해서는 기

초자치단체 지원을 위한 광역자치단체의 기능과 역할 확대, 광역자치단체와 기초자치단체 간의 활발한 소통 이슈를 제기하였다. 기초자치단체별 중복사업을 방지하고 복지 사무를 관리·조정·지원할 광역자치단체의 기능과 역할 확대가 필요하며, 복지 환경 및 조직 상황 변화에 따른 기초자치단체와의 소통 활성화를 요구하였다.

〈표 4-3-1〉 복지 정책영역의 정부 간 관계 관련 주요 이슈

구분	주요 이슈 및 관련 내용
중앙부처-광역자치단체 간의 조정	<p>[중앙부처 차원의 명확한 정책 방향 제시]</p> <ul style="list-style-type: none"> · 기초생활수급자 증가, 국민기초생활보장 관련 중앙부처 제도 변화 필요(기초생활보장) · 가족돌봄청년 지원사업 추진을 위한 중앙부처의 명확한 기준 미비(생활보장2) · 중앙부처의 고독사 관련 업무 체계가 잡히지 않아 기초자치단체뿐만 아니라 광역자치단체의 명확한 내용 전달도 어려움(생활보장3) · 자활사업의 번복점이 될 만한 중앙부처의 정책 방향 제시 필요(자립지원) · 지자체에서 수행하는 현장 밀착형 국고보조사업은 지방으로 이양하고 국비 지원 확대(기초생활보장) · 중앙 차원의 신뢰성을 찾을 사회서비스원 정책 제시(국비 지속 지원 및 확대 등) 필요(복지서비스) <p>[중앙부처의 유사·중복 사업의 정비와 통합 필요]</p> <ul style="list-style-type: none"> · 중앙정부의 유사·중복 사업 수행 및 책임소재 불분명으로 인한 어려움(복지 정책) · 중앙정부의 유사·중복사업 통합 정비 필요(생활보장) · 재난적 의료비, 긴급복지의료비 지원 등에 관한 중앙정부의 정리 필요(생활보장1) · 사업명이 다르나 비슷한 내용의 사용이 많아 중앙정부 차원의 통합 필요(생활보장3) · 복지서비스의 분절성 극복을 위한 중앙부처의 통합 노력 필요(복지기획) <p>[중앙부처와 광역자치단체 간의 활발한 소통 필요]</p> <ul style="list-style-type: none"> · 중앙부처의 적극적인 행정 지원 요청 및 기초자치단체 의견 반영 활성화 필요(지역복지2) · 중앙부처와 광역자치단체 간의 정책 논의 창구 활성화 필요(복지서비스) · 중앙-광역-기초자치단체 간 법령, 지침, 해석 등을 지원할 온·오프라인 창구 필요(기초생활보장) · 지자체의 현실과 사업 추진에 따른 어려움을 중앙부처에 이해시키고 지원을 이끌어내는 어려움 극복 필요(기초생활보장)

구분	주요 이슈 및 관련 내용
광역자치단체 -기초자치단체 간의 조정	<p>[기초자치단체 지원을 위한 광역자치단체의 기능과 역할 확대]</p> <ul style="list-style-type: none"> · 기초자치단체의 급여 변경·중지에 따른 광역자치단체의 조정 역할을 요구하는 민원 증가(생활보장1) · 기초자치단체의 복지 사무를 관리 조정할 수 있도록 광역자치단체의 기능과 역할 확대(기초생활보장) · 기초자치단체에서 동 찾아가는 보건복지팀에 간호직 인력을 미배치함으로써 광역자치단체에서 관련 활동 추진 어려움(지역복지1) · 기초자치단체별 신규 복지사업의 경쟁적 추진에 따른 중복 서비스 예방 노력 필요(생활보장) · 중앙부처 지방자치단체 합동평가의 원활한 추진을 위해 광역-기초자치단체 간의 적극적인 협력 및 광역자치단체 차원의 인정 보상 마련 필요(복지기획) · 시·군에 자료를 요청하면 빠른 회신이 불가하여 광역 차원의 시·군 관리가 필요(생활보장3) <p>[광역자치단체와 기초자치단체 간의 활발한 소통 필요]</p> <ul style="list-style-type: none"> · 지방이양사무의 대폭적인 증가로 광역자치단체-기초자치단체 간의 활발한 소통 필요(생활보장2) · 기초자치단체 복지 부서에 행정직 배치와 잦은 인사이동으로 인한 소통 어려움 극복 필요(생활보장1) · 광역자치단체 업무의 과다와 교통 불편으로 기초자치단체와 소통이 힘들. 광역자치단체-기초자치단체 담당자 간담회, 업무 연찬회 개최 필요(지역복지2)

나. 조직 운영

복지 정책영역의 조직 운영에 대해서는 다음과 같은 의견이 있었다. 신설이 필요한 사업(사무)과 관련해서, 새롭고 다양한 복지 수요 발생에 따른 대응 필요성 인식, 신규 업무를 지원할 총괄 부서 신설 필요, 복지 수요에 대응하는 서비스 발굴 및 확대 관련 이슈를 제기하였다. 이를 위해, 새로운 복지 수요 증가 및 다양한 복지 수요 발생에 따른 적절한 대응을 요구하였다. 또한, 새로운 사업(사무) 대응을 지원할 총괄부서의 신설, 그리고 신규 서비스 발굴 및 확대를 강조하였다.

기존 사업(사무) 강화와 관련해서는 광역자치단체 차원의 통합적 복지 행정 활동, 복지 수요에 대응하는 기본 활동 강화, 광역자치단체 차원의

특성화된 역할 수행 및 확대 이슈를 제기하였다. 복지행정 내 유사, 중복 사업의 통합 및 폐지가 이루어지지 않고 있으며, 기존 활동이 새롭고 다양한 복지 수요에 대응하지 못하는 현실을 보여준다는 것이다. 중앙정부의 정책 변화, 지방 이양사업의 경우에도 광역자치단체의 지역적 특성을 반영하려는 노력이 필요하다고 강조하였다.

기존 사업(사무) 효율화와 관련해서는 복지행정 사무 분장의 합리화 및 사무 간 협력, 사회서비스 수급 및 질 관리 이슈를 제기하였다. 광역자치단체 내 팀 간, 팀 내 업무의 조정 혹은 통합, 이관 등이 적절하게 진행될 수 있도록 조정·협력 활동이 필요하다고 했으며, 과학적인 조사에 기초한 사회서비스 개발, 새로운 문제해결 모델 개발의 필요성도 제시하였다.

〈표 4-3-2〉 복지 정책영역의 조직 운영 관련 주요 이슈

구분	주요 이슈 및 관련 내용
신설 필요 사업(사무)	<p>[복지 수요 발생에 따른 대응 필요성 제기]</p> <ul style="list-style-type: none"> · 다양한 복지 수요 발생, 복지의 공공성 확대 필요(복지 정책) · 저소득 청·중장년층의 증가에 따른 대응 필요(생활보장1) · 가족돌봄청년 지원 확대 관련 대응 요구(생활보장2) <p>[신규 업무를 지원할 총괄 부서 신설 필요]</p> <ul style="list-style-type: none"> · 부서 내 기존 통합돌봄 관련 업무를 전담할 운영팀 신설 필요(지역복지1) · 돌봄노동자 지원 총괄 부서 신설 필요(복지서비스) · 1인 가구 지원, 고독사 예방 관련 업무를 통합적으로 지원할 수행기관 신설 필요(지역복지1) <p>[복지 수요에 대응하는 서비스 발굴 및 확대]</p> <ul style="list-style-type: none"> · 급속한 초고령화, 저출산 극복 위해 돌봄서비스 확대 필요(복지서비스) · 기초생활 수급자 경제교육(경제관념, 경제지식 등) 실시(기초생활보장) · 광역의 특성을 반영한 사업 발굴과 지원 근거 마련을 위한 조례 제정 필요(생활보장2)
기존 사업(사무) 강화	<p>[광역자치단체 차원의 통합적 복지행정 활동]</p> <ul style="list-style-type: none"> · 통합적 사회복지 정책이 강조되나 실제 조직 구성상 적절한 대응 미비(복지기획) · 복지행정 내 유사·중복 사업의 통합 및 폐지(복지 정책)

구분	주요 이슈 및 관련 내용
	<p>[복지 수요에 대응하는 기존 활동 강화]</p> <ul style="list-style-type: none"> · 정부 지원을 받을 수 없는 취약계층에 대한 지원 강화 필요(생활보장1) · 광역자치단체 중심의 기초자치단체 복지 사각지대 발굴 지원과 관련 업무 범위의 확대 필요(복지기획) · 사회적 고립·고독사 예방을 위한 적극적인 역할 수행 필요(지역복지) · 지역사회보장협의체, 명예사회복지공무원 등의 민간협력사업 강화 필요(지역복지2) · 기존 돌봄노동자의 처우 개선 및 서비스 질 개선 방안 마련(복지서비스) <p>[광역자치단체 차원의 특성화된 역할 수행 및 확대]</p> <ul style="list-style-type: none"> · 중앙정부의 정책 변화 분석 및 광역자치단체의 대응과제 마련(기초생활보장) · 서비스 공급자가 아닌 자활사업 당사자 중심으로의 사업 개편 필요(자립지원) · 자활센터를 늘리는 방식보다 기존 시장에 고용되면 혜택을 주는 방식으로 정책 변화(자립지원) · 지방으로 이양된 사업(거리노숙인지원사업)에 대한 지역 특성을 반영한 사업 추진(자립지원)
기존 사업(사무) 효율화	<p>[복지행정 사무 분장의 합리화 및 사무 간 협력 확대]</p> <ul style="list-style-type: none"> · 복지행정 주무과 주무팀의 업무 총괄(조정 및 책임 부여) 역할 확대 (복지정책) · 복지기획팀(주무팀)과 지역복지팀 간의 업무 중첩으로 정체성 혼란(지역복지2) · 자활업무와 사회서비스원 업무는 타 부서로 이관하고 1인 가구, 고독사, 가족돌봄사업은 부서 사업에 포함하는 형태로 업무 조정(지역복지2) · 자활업무와 희망복지, 민관협력 간의 실제 논의·협조 필요(지역복지2) <p>[사회서비스 수급 및 질 관리]</p> <ul style="list-style-type: none"> · 다양하고 세분화된 사회서비스 발굴과 서비스 중복 문제 해결(지역복지2) · 돌봄노동시장 적정화에 관한 연구·조사로 관련 정책의 행정력 확장 요청(복지서비스) · 민관 협력에 기반한 자활 분야 문제해결 모델 마련 필요(자립지원)

다. 인력 운영

복지 정책영역의 인력 운영 가운데 인력 운용 및 증원과 관련해서, 합리적인 인력 운용, 전문인력 배치, 추가인력 배치 이슈를 제기하였다. 사업이 증가함에도 인력이 배치되지 않고 인력 1인당 책임 업무가 많은 상

황을 개선해야 한다고 제시하였다. 인력의 전문성 부족을 언급하였고, 사회복지직 배치가 매우 제한적으로 이루어지는 현실도 지적하였다. 또한 새로운 복지 수요에 대한 추가인력 배치를 강조하였다.

전문역량 강화와 관련해서는 관리역량 강화, 현장 이해도 증진과 실무역량 강화, 민원 대응역량 강화 이슈를 제기하였다. 법인, 시설의 증가에 따른 점검·지도 능력이 제한적이며 순환보직에 따른 낮은 현장 이해도 및 실무 능력은 다양한 역량 강화 활동을 요구하고 있다. 민원 증가에 따른 대응의 어려움도 상존하고 있어 이에 대한 대응도 필요하다고 강조하였다.

〈표 4-3-3〉 복지 정책영역의 인력 운영 관련 주요 이슈

구분	주요 이슈 및 관련 내용
인력 운용 및 증원	<p>[합리적인 인력 운용 필요]</p> <ul style="list-style-type: none"> · 노숙인 업무 특성상 근무 시간이 길고 기금 등을 총괄하고 있어 최근 2년간 5명이나 바뀌었으며 기초자치단체도 같은 악순환을 겪고 있어 개선 필요(자립지원) · 중앙부처의 신규 사업의 경우 광역자치단체 내 소관부서 지정, 인력 충원이 요구되나 불분명하여 업무 추진이 어려움(생활보장2) · 관련 정부사업 증가에도 팀인원은 기존 유지되고 있어 어려움. 자활사업 전담인력 배치(생활보장1) · 타 도시는 한 개 부서가 맡고 있는 노숙인지원사업을 한 명이 담당하고 있어 인력 충원(자립지원) · 사회복지서비스원의 인력 부족 해결을 위한 방안(추가 예산, 신규 직원생활관 확보 등) 강구(복지서비스) <p>[전문인력 배치 필요]</p> <ul style="list-style-type: none"> · 광역자치단체 내 복지직이 복지 관련 부서에 절반도 미치지 못하고 있으므로 복지 업무의 내실화, 연속성, 전문성 담보를 위해 복지직 증원이 절실히 필요(지역복지2) · 광역자치단체 담당부서가 보직 기간이 짧고 전문성이 부족하여 광역 차원의 주도적 변화를 모색하기 어려우므로 전문인력 배치 필요(자립지원) · 기초생활보장 관련 업무에 복지직 배치 확대(생활보장2) · 효율성 있는 업무 추진을 위해 사회복지 경력이 있는 행정직이나 사회복지직 배치 확대(생활보장3) · 신규 시설 건립 관련하여 시설직(건축) 인력의 시급한 배치 필요(복지 정책) <p>[추가 인력 배치 필요]</p> <ul style="list-style-type: none"> · 고독사 예방, 은둔형 외톨이 지원 관련 추가 인력의 시급한 배치 필요(지

구분	주요 이슈 및 관련 내용
	역복지1) • 지역사회보장계획의 전문성, 연속성 확보를 위한 신중한 추가 인력 배치 (복지기획) • 지역사회서비스투자사업 확대에 따라 추가 인력 배치(지역복지2)
전문역량 강화	[관리역량 강화] • 사회복지시설, 법인이 증가함에 따라 전문적인 점검·지도·감독이 필요하나 찾은 인사이동으로 전문성 확보 어려움이 있어 해결 필요(복지기획) • 법인 및 시설 지도·점검 시 순환보직에 따라 지침·기술이 미흡한 채 점검하고 있어 개선 필요(지역복지2) • 법인 및 시설 지도·점검을 심도 있게 진행하기 위한 교육이 절실히 필요. 중앙부처(보건복지부)의 광역자치단체 순회교육, 전문강사 초빙교육 필요(지역복지2) • 광역자치단체 단위 의료급여 사례관리 법률지원단을 구성하여 기초자치단체의 다양한 법률적 어려움 해결 활동 수행(기초생활보장) [현장 이해도 증진과 실무역량 강화] • 지역통합돌봄의 적극적인 수행을 위한 통합적인 정보제공 역량 배양(지역복지1) • 지나치게 고도화된 지역사회보장계획 업무 추진 어려움을 극복하기 위한 지원(복지기획) • 기초자치단체 지역사회보장계획 수립 지원, 컨설팅을 위한 역량 강화교육 필요(복지기획) • 자활 분야에 전문성이 있는 공무원 육성과 온·오프라인의 활발한 교류 필요(자립지원) • 자활사업 담당인력의 업무 역량 강화 필요(생활보장1) • 중앙 단위에서 개최하는 업무 워크숍, 타지역 벤치마킹 필요(생활보장2) • 기초생활보장 및 긴급 지원과 관련한 전문교육이 필수적으로 필요(생활보장3) • 현장 이해도가 높은 공무원으로 교체 필요(자립지원) • 매년 기초교육만 진행하고 있어 업무 역량 개선의 어려움이 있으므로 다양한 방안 모색(자립지원) • 현장 직원들의 요구와 필요한 부분을 담은 매뉴얼 개발(기초생활보장) [민원 대응역량 강화] • 정신문제를 동반한 민원인, 언어 폭력성 민원인 증가에 따른 대응 활동 필요(생활보장2) • 지침으로 처리할 수 없는 다양한 사례, 주민의식과 차이가 있는 현행 제도 적용으로 인해 민원이 발생하고 있어 적절한 대응 필요(기초생활보장)

2. 노인복지

가. 정부 간 관계

노인복지 영역의 정부 간 관계에서는 다음과 같은 의견이 있었다. 중앙부처와 광역자치단체 간 사업(사무)과 관련해서는 중앙정부 차원의 명확한 정책 방향 제시 및 지원 확대, 중앙부처와 광역자치단체 간의 활발한 소통, 중앙부처와의 관계 속에서 주체적인 광역자치단체의 역할 요구에 관한 이슈를 제기하였다. 중앙부처의 복지제도 변화에 따른 대응의 어려움을 해소하고, 복지서비스의 재정비와 국비 지원의 확대를 기대하고 있다. 중앙부처의 일방적인 사업 추진으로 인한 업무 혼선을 예방하고 사전 소통 및 조정 활동도 필요한 것으로 나타났다. 더불어 중앙정부와 기초자치단체 간의 수평적인 관계 정립 및 주체적인 역할 요구가 있었다.

한편 광역자치단체와 기초자치단체 간의 사업(사무)과 관련해서는 광역자치단체와 기초자치단체 간의 협력적인 역할 배분, 두 단체 간의 활발한 소통과 관련한 이슈를 제기하였다. 광역 단위 기초자치단체 간의 복지형평성, 기초자치단체로의 사업 이양, 예산 분담 등 두 단체 간의 협력적인 역할 배분 필요성을 제시하였다. 이 영역에서도 두 단체 간의 소통 부족을 개선하기 위한 정기적인 소통 창구도 요청하고 있다.

〈표 4-3-4〉 노인복지 영역의 정부 간 관계 관련 주요 이슈

구분	주요 이슈 및 관련 내용
중앙부처-광역자치단체 간의 조정	<p>[중앙부처 차원의 명확한 정책 방향 제시 및 지원 확대]</p> <ul style="list-style-type: none"> · 중앙정부 부처별 공모사업 추진에 차이가 있고 관련 사업 추진 이후 광역자치단체에 전적으로 사업 책임(인력, 예산 등)을 전가하고 있어 개선 필요(노인정책1) · 정부부처의 급작스러운 복지제도 변화에 따른 대응 어려움(노인정책1) · 중앙부처의 사업량 변동사항, 신규 일자리에 대한 업무지시 결정 기간이

구분	주요 이슈 및 관련 내용
	<p>오래 소요되어 어려움(노인일자리)</p> <ul style="list-style-type: none"> · 중앙정부 차원의 복지서비스 재정비 필요(노인건강) · 중앙부처 복지 정책 추진에 따른 국비 지원 및 기존 지원율 상향 필요(장사시설) <p>[중앙부처와 광역자치단체 간의 활발한 소통]</p> <ul style="list-style-type: none"> · 중앙정부(보건복지부)와의 소통 어려움으로, 기초자치단체의 질의에 적극적인 대응 부족(노인정책1) · 시장형노인일자리사업에 대한 중앙정부와 지자체 간 개념 차이와 실적 추가용 일처리 방식(노인정책1) · 중앙정부의 촉박하고 불분명한 업무 시달로 기초자치단체와 소통 어려움(노인건강) · 중앙부처의 일방적인 사업 추진으로 최일선 수행기관의 업무 혼선(노인일자리) · 중앙부처의 신규 사업 추진 시 사전 소통 및 조정 활동 필요(노인일자리) <p>[주체적인 광역자치단체의 역할 필요]</p> <ul style="list-style-type: none"> · 광역자치단체는 중앙부처와 기초자치단체의 가교 역할을 넘어 좀더 주체적인 역할 필요(노인돌봄) · 중앙부처와 광역자치단체 간의 쌍방향 소통과 협력을 위한 수평적 관계 정립이 중요(노인돌봄)
광역자치단체-기초자치단체 간의 조정	<p>[광역-기초자치단체 간 협력적 역할 배분 필요성 제기]</p> <ul style="list-style-type: none"> · 기초자치단체에 이양 가능한 사업 이관 필요(노인시설1) · 기초자치단체의 선거용 복지사업 난립으로 광역 단위의 복지 형평성 문제가 제기되고 있어 해소 노력 필요(노인정책3) · 무연고 사망자 장례 지원 시 국비 지원이 없고 기초자치단체 예산 확보가 어려워 장례 절차가 지남하게 진행되는 등 기초자치단체와의 협력적 활동에 한계가 있어 개선 필요(장사시설) · 기초자치단체 자체사업의 재정적 어려움으로 광역자치단체 지원과 예산 부담 요청(노인정책2) <p>[광역-기초자치단체 간의 활발한 소통 필요성 제기]</p> <ul style="list-style-type: none"> · 기초자치단체와 정기적인 간담회 개최 등 소통 창구 개설 필요(노인시설1) · 일자리 창출을 위한 중앙부처와 광역자치단체-기초자치단체 간의 소통 부족 개선 필요(노인일자리)

나. 조직 운영

노인복지 영역의 조직 운영 가운데 신설 필요 사업(사무)과 관련해서는 신규 노인복지 수요 발생에 따른 대응 필요성 인식, 노인복지 수요에 대

응하는 사업 발굴 및 확대 이슈를 제기하였다. 노인 인구 증가, 취약계층 노인의 돌봄 문제 확대에 따른 대응 필요성이 확대되었지만 제한적인 상황이며, 이러한 시대적 복지 수요에 적절하게 대응하는 다양한 노인복지 정책, 사업 개발 및 확대 요구가 집중적으로 나타났다.

기존 사업(사무) 강화와 관련해서는 복지 수요에 대응하는 기존 활동 강화와 관련한 다양한 이슈를 제기하였다. 노인서비스 대상자, 관련 종사자, 인프라, 네트워크 측면에서 제한적인 기존 활동을 보다 강화해야 한다고 제시하였다.

기존 사업(사무) 효율화와 관련해서, 노인복지행정 사무 분장의 합리화, 사무의 명확화, 노인서비스의 수급 및 질 관리, 관련 단체 및 기관과의 협력 관련 이슈를 제시하였다. 기존 사업 정리, 재설계와 조정뿐만 아니라 필요시 처리 부서의 일원화를 요구하였다. 노인 사무 가운데서 명확화, 구체화가 부족한 부분이 있어, 이를 개선해야 한다고 강조하였고, 노인서비스 추진 과정에서 기초자료 부족, 지역 특성의 미반영, 시설 간·지역 간의 형평성 부족, 개인적 이해관계에 의한 업무 추진 등과 같은 문제를 개선해야 한다고 제시하였다.

〈표 4-3-5〉 노인복지 영역의 조직 운영 관련 주요 이슈

구분	주요 이슈 및 관련 내용
신설 필요 사업(사무)	<p>[노인복지 수요 발생에 따른 대응 필요성 제기]</p> <ul style="list-style-type: none"> · 초고령화 디지털화 등 급변하는 사회변화에 대한 복지행정의 적극적인 대응 필요(노인정책1) · 취약계층 노인의 돌봄 문제 확대에 따른 대응 필요(노인건강) · 노인인구 증가에 따른 광역자치단체의 시급한 대응 정책 수립(노인시설2) · 저출산 고령화 시대에 복지 수요 증가, 맞춤형 노인복지 정책 수립 요구(노인정책3) · 일반 계층을 위한 보편적 복지사업 추진에 따라 광역자치단체의 대응 필요(노인건강) <p>[노인복지 수요에 대응하는 사업 발굴 및 확대]</p> <ul style="list-style-type: none"> · 초고령사회 진입, 베이비붐 세대의 노인층 진입으로 노인 맞춤형 서비스

구분	주요 이슈 및 관련 내용
	<p>확대 요구(노인정책1)</p> <ul style="list-style-type: none"> · 노령인구, 빈곤층 증가로 인한 노인시설의 활성화와 관련 서비스 확대(노인시설1) · 베이비붐 세대 노인인구의 증가로 사회서비스 확대, 결실 우려 노인 증가에 따른 급식 지원 확대 필요(노인정책2) · 노인복지시설 인력(수급) 관리 사무 신설 필요(노인시설1) · 고령친화산업복합단지 조성 추진 계획 수립 중이며 고령친화산업의 활성화 필요(노인정책2) · 세대 간 복지 이기주의를 해소할 수 있는 사업 발굴 필요(노인정책3) · 급속한 고령화, 1인 가구 증가 등 사회적 부양 부담과 복지 수요 증가로 지역의 특수성이 반영된 신규 맞춤형 정책사업 개발 필요(노인돌봄) · 민간시장형 일자리, 소득창출형 일자리 등 신규 일자리 시책 및 사업 발굴(노인일자리) · 국비사업, 의원 현안사업 이외의 지역 특성을 반영한 신규 사업 발굴 필요(노인정책3) · 화장 및 자연장 선호에 따른 장사시설 확충 및 공간 재구성(장사시설)
<p>기존 사업(사무) 강화</p>	<p>[복지 수요에 대응하는 기존 사업(사무) 강화]</p> <ul style="list-style-type: none"> · 장기요양등급 받기 전, 비(非)저소득층 노인층에 대한 서비스 지원 강화 필요(노인정책1) · 경로당 이용 노인의 급식서비스 확대 요청에 따른 지원 필요(노인시설1) · 화장 및 친환경적 장사시설 부족으로 인한 확충 필요(장사시설) · 노인요양시설(치매전담형) 확충 사업 추진(노인시설2) · 노인일자리 및 사회활동 지원사업 강화 필요. 특히 농촌에 맞는 노인일자리 필요(노인정책2) · 지자체 중심에서 민간 중심의 복지서비스 정책 확대 필요(노인시설1) · 지역사회 내 다양한 기관의 협력 강화 필요(노인정책1)
<p>기존 사업(사무) 효율화</p>	<p>[노인복지행정 사무 분장의 합리화]</p> <ul style="list-style-type: none"> · 사업의 내실화, 사업 문제점 해결, 백테이터화 등 기존 사업 재설계 필요(노인건강) · 노인복지사업의 사업량이 매년 확대되고 있어 평가 등을 통해 정리 필요(노인정책2) · 광역자치단체의 열악한 재정 여건 속에서 유관 기관의 무리한 사업비 확대, 비효율적인 지원사업 요청(단체 이기주의 팽배) 조정 필요(노인정책3) · 무연고 사망자 시신 처리에 따른 예산 지원 및 처리부서의 일원화(장사시설) <p>[노인복지행정 사무의 명확화]</p> <ul style="list-style-type: none"> · 법률, 사업지침의 명확화로 업무 혼선 줄이는 노력 필요(노인건강) · 사업 특성에 맞게 사무분장 명확화 및 구체화(매뉴얼) 필요(노인건강) · 노인업무 경계(특히 대상자 구분 등)가 모호한 사무의 개선 필요(노인정책2) <p>[노인서비스의 수급 및 질 관리]</p> <ul style="list-style-type: none"> · 관련 규정 신설 및 개정, 예산 편성 및 교부, 지도 점검 등 기존 사무 강화(노인시설1)

구분	주요 이슈 및 관련 내용
	<ul style="list-style-type: none"> · 중앙부처 주관 연구용역 자료들이 배포되어 신규 사업 추진에 기초자료로 활용 필요(노인일자리) · 농촌이 많은 지역 특성으로 사회서비스형·시장형 일자리 추진이 곤란하고 농촌지역의 경우 인구 감소에 따라 공공형 일자리 감축도 요청되어 업무 효율화 필요(노인정책2) · 민간기관장과 자치단체장의 개인적 친분 관계 강조로 사업 관리·감독 어려움 해소 필요(노인돌봄) · 사업 추진에 있어 승인, 예산편성, 수요조사·의견수렴 관련 긴 소요 시간, 이해관계 등으로 추진이 지체되는 어려움의 해소 필요(노인돌봄) · 지역 현안 사업(의원)의 효율적 추진을 위해 광역자치단체가 아닌 광역의 회에서 일괄 관리 필요(노인돌봄) · 2025년 장기요양기관 지정 갱신제에 따라 기존 장기요양기관이 사회복지 시설로 갱신됨에 따라 노인복지시설 및 종사자 증가. 시설 지원을 위해 타 복지시설과의 형평성 및 재정 검토 필요(노인시설2) · 선출직의 무리한 선거용 복지 수혜를 강력하게 차단하기 위해 광역자치단체 사회복지위원회의 협의제도 강화로 기초자치단체 간 복지 형평성 고려(노인정책3) <p>[관련 단체 및 기관과의 협력 활성화]</p> <ul style="list-style-type: none"> · 광역자치단체, 건강보험공단 간의 긴밀한 협조와 자료(장기요양기관 및 종사자 수 등) 공유 필요(노인시설2) · 기초자치단체 소재 법인 관리를 위한 광역-기초자치단체 간의 역할 분담과 협력 필요(노인시설2)

다. 인력 운영

노인복지 영역의 인력 운영 가운데 인력 운용 및 증원과 관련해서는 복지행정 영역과 같이 합리적인 인력 운용, 전문인력 배치, 추가인력 배치에 관한 이슈를 제기하였다. 실질적인 역량을 가진 직원 배치가 필요하고 복지 부서의 낮은 복지직 비율과 이들의 승진 소외 현상에 대한 지적도 있었다. 무엇보다 노인복지 영역은 사회복지직 배치를 요구하였고 시설 건축 업무에는 관계 전문 직렬이 필요하다는 의견도 제시하였다. 더하여 시설 증가, 변화하는 중앙정부의 관련 사업, 기존 사업의 강화를 위해서는 추가인력 배치를 강조하였다.

전문역량 강화와 관련해서는 관리역량 강화, 실무역량 강화, 민원 대응

역량 강화에 관한 이슈를 제기하였다. 기초자치단체의 사업 관리, 노인시설 점검을 위한 관리 및 광역-기초자치단체 간의 협력 등 관리역량 강화를 요구하였다. 법인, 시설 점검·지원을 위한 실무역량과 전반적인 전문성 강화를 요청하였고, 고령 대상자의 민원 해소를 위한 대응 역량 강화를 강조하였다.

〈표 4-3-6〉 노인복지 영역의 인력 운영 관련 주요 이슈

구분	주요 이슈 및 관련 내용
인력 운용 및 증원	<p>[합리적인 인력 운용 필요]</p> <ul style="list-style-type: none"> · 복지 부서 인사가 승진을 위한 자리 찾기가 아닌 실질적인 노하우와 역량을 가진 직원 배치 필요(노인시설2) · 잦은 인사발령으로 장기 사업 추진이 어렵고 기존 사업의 지속성 저해. 복지 부서 인사발령 시에는 최소 3년 근무 기간 보장 필요(노인일자리) · 복지 부서에 복지직 비율이 낮고 복지직의 승진 소외 현상. 일에 대한 낮은 만족도 개선 필요(노인시설2) <p>[전문인력 배치 필요]</p> <ul style="list-style-type: none"> · 복지직이 아닌 타 직렬(행정, 보건 등)이 복지 업무를 수행하는 경우가 많아 전반적인 복지사업 이해 교육 필요(노인건강) · 행정직이 시설 신축과 같은 건축업무를 수행하기 어려워 한시적으로 관련 직렬이 사업 수행 필요(노인정책3) <p>[추가인력 배치 필요]</p> <ul style="list-style-type: none"> · 신규 시설 증가에 따른 인력, 예산 대응 어려움 해소 필요(노인정책1) · 중앙정부 신규 사업 및 지자체 공약사업 증가, 일몰 사업 부재로 요양보호사교육기관 관리사업의 심도 있는 추진 불가함으로 전담 직원 필요(노인건강) · 고령친화산업복합단지 조성사업 추진을 위한 인력 충원(최소 2명) 필요(노인정책2) · 요양보호사 교육기관 지도·점검을 위한 인력 배치 시급(노인시설2) · 신규 일자리사업과 관련한 인력 충원 필요(노인일자리)
전문역량 강화	<p>[관리역량 강화]</p> <ul style="list-style-type: none"> · 기초자치단체의 선거용 복지수혜를 철저히 차단하여 광역지역 내 복지 형평성 유지 필요(노인정책3) · 지역 현안 사업(의원)의 경우 광역자치단체-기초자치단체 간 협의 없이 진행되는 경우가 많음. 예산 수립 전 수요조사, 신규 사업 발굴을 위한 간담회, 연찬회 필요(노인정책3) · 기초자치단체 보조사업의 경우 현지 점검 없이 형식적인 차원에서의 점검과 보조금 정산이 이루어지고 있어 개선 필요(노인돌봄)

구분	주요 이슈 및 관련 내용
	<ul style="list-style-type: none"> · 기초자치단체 시설 점검을 광역자치단체-기초자치단체가 합동으로 추진 하고 유기적으로 협력하려는 자세 필요(노인시설2) <p>[실무역량 강화]</p> <ul style="list-style-type: none"> · 주무관청의 재량권이 많은 법인 관련 업무 추진 어려움, 법인 업무수행의 전문성 강화 지원(노인정책1) · 법인의 기본재산 처분 및 정관 변경 인사 검토, 법인의 농지 취득 등의 업무역량 강화(노인시설2) · 법인 업무 추진 시 기본재산 처분 허가 등과 관련하여 제기된 민원 해소 필요(노인시설2) · 실질적이고 내실 있는 업무 현장적용교육 추진 필요(노인시설2) · 민간 복지시설 경력자를 전문관으로 채용하여 현장 적합형 복지 정책 발굴·추진 필요(노인시설1) · 노인의료, 요양, 재가, 여가복지시설 간의 네트워크 역량 필요(노인시설1) · 개발제한 구역 관리, 관련 시설 건축 등 전문기술분야 교육 필요(장사시설) · 시설 및 기관 등 민간위탁 사무, 보조금 사업과 관련한 전반적인 전문성 강화 필요(노인돌봄) · 최일선 사업수행기관의 행정에 대한 이해도가 낮아 예산 집행 등 회계처리 절차에 대한 수시 교육 절실(노인일자리) · 복지 전문 교육기관 일자리 관련 교육의 필수 이수(노인일자리) <p>[민원 대응역량 강화]</p> <ul style="list-style-type: none"> · 고령 대상자의 사업 이해도 부족 및 의사소통 어려움으로 반복적인 민원 해소 필요(노인건강) · 혐오(장사)시설 입지에 따른 지역 주민의 피해 보상과 갈등 관리(장사시설)

3. 장애인복지

가. 정부 간 관계

장애인복지 영역의 정부 간 관계에서 중앙부처와 광역자치단체 간 사업(사무)과 관련해서는 중앙정부 차원의 명확한 정책 방향 제시 및 지원 확대, 중앙부처와 광역자치단체 간의 활발한 소통, 주체적인 광역자치단체의 역할 요구에 관한 이슈를 제기하였다. 장애인시설과 관련한 세무 지침 마련 등 전반적인 제도 정비와 더불어 국비 지원이 절실하고 기피 업무로 인식되고 있는 장애인복지 사무에 대한 다양한 지원을 강조하였다.

중앙부처와 광역자치단체 간의 형식화된 정보채널을 활성화하기 위한 노력도 필요하며 광역자치단체의 역할 확대, 권한 강화 방안을 모색하는 일도 요청하였다.

한편 광역자치단체와 기초자치단체 간의 사업(사무)과 관련해서는 광역자치단체와 기초자치단체 간의 협력적인 역할 배분, 두 단체 간의 활발한 소통, 광역자치단체의 기초자치단체 지원 및 연계 같은 이슈를 제기하였다. 장애인복지시설 관리사무는 기초, 광역자치단체 모두에 연결되어 있으므로 두 단체 간의 합리적이고 협력적인 역할 배분이 필요하며 이를 통해 갈등 상황을 줄여나가길 기대하였다. 무엇보다 광역 차원에서 기초자치단체 상황을 적극적으로 고려하는 행정 지원, 소통 네트워크 구축이 필요하다고 강조하였다. 기초자치단체의 장애인복지 사무의 수월성 제고를 위한 장기 정책의 제시, 자원 네트워크 활동 등도 강조하였다.

〈표 4-3-7〉 장애인복지 영역의 정부 간 관계 관련 주요 이슈

구분	주요 이슈 및 관련 내용
중앙부처-광역자치단체 간의 조정	<p>[중앙부처 차원의 명확한 정책 방향 제시 및 지원 확대]</p> <ul style="list-style-type: none"> · 중앙부처에서 국비 신규 사업을 급하게 추진함으로써 인해 발생하는 혼란 예방 노력 필요(장애인자립지원) · 최근 지자체의 재정 악화로 광역, 기초자치단체가 각자의 부담을 줄이기 위해 주장만을 앞세워 업무 추진이 어려움. 중앙부처의 국비 지원 시 기초자치단체 매칭 비율의 명확화 필요(장애인권익) · 중앙부처에서 기초자치단체의 업무 실태를 인식하고 개선하려는 자세 필요(장애인정책2) · 중앙부처의 지역 여건에 따른 차별화된 사업에 대한 행·재정적 지원(장애인정책2) · 장애인복지 업무는 대부분 지역에서 기피 업무로 인식되고 있으므로 정부 부처에서 포상, 선진지 해외연수, 워크숍 등 지원 필요(장애인시설) · 중앙정부 차원에서 장애인시설과 관련한 세부 지침 마련 등 전반적인 제도 정비와 더불어 광역자치단체 지원 시설의 국비 지원이 절실히 필요(장애인시설) <p>[중앙부처와 광역자치단체 간의 활발한 소통]</p> <ul style="list-style-type: none"> · 상위기관의 촉박한 자료 요청으로 인한 기초자치단체와의 소통 어려움. 이를 해소하기 위한 소통 노력 필요(장애인정책1)

구분	주요 이슈 및 관련 내용
	<ul style="list-style-type: none"> · 중앙-광역-기초자치단체 간의 기존 정보채널이 형식화되어 있음. 오프라인에서 정기적인 교류와 온라인에서의 수시 소통 채널 활성화(장애인일자리2) <p>[주체적인 광역자치단체의 역할 필요]</p> <ul style="list-style-type: none"> · 광역자치단체 복지행정의 전문성 확보 방안 마련 필요(장애인자립지원) · 중앙부처의 권한 분산과 광역자치단체의 권한 강화방안 마련 필요(장애인자립지원) · 중앙-광역-기초자치단체의 역할 명확화 및 광역자치단체의 역할 확대, 연계 강화 필요(장애인일자리2) · 기초자치단체의 사회보장 신설변경 협의 시 광역자치단체의 1차 검토를 필수적으로 수행하도록 개선 요청(장애인자립지원)
광역자치단체-기초자치단체 간의 조정	<p>[광역-기초자치단체 간 협력적인 역할 배분 필요]</p> <ul style="list-style-type: none"> · 기초자치단체가 지도·점검하는 복지시설 민원을 광역자치단체에서 처리해야 하는 경우 갈등이 발생함. 광역·기초자치단체 간의 업무 구분을 명확하게 하는 등 갈등을 줄이는 노력 필요(장애인시설) <p>[광역-기초자치단체 간의 활발한 소통 필요]</p> <ul style="list-style-type: none"> · 기초자치단체 담당자의 담당사무 과다와 소통 창구 부재를 개선하기 위해 광역자치단체의 적정 담당인력 배치와 소통 네트워크 구축 필요(장애인자립지원) · 기초자치단체 상황을 적극적으로 고려한 사업량 및 예산액 결정 노력 필요(장애인일자리1) <p>[광역자치단체의 기초자치단체 지원 및 연계 필요]</p> <ul style="list-style-type: none"> · 광역자치단체는 장기적 관점에서 정책을 제시하고 중간전문조직 운영을 통해 모델을 개발하여 기초자치단체에 보급하는 활동 수행(장애인일자리2) · 자치단체 상호 간 협업 촉진 및 노하우 공유를 통한 복지서비스 품질 향상 관련 네트워크 구축, 기업·장애인단체 등과 연계(장애인일자리2) · 광역자치단체가 100% 지원하는 장애인시설의 경우 기초자치단체에서의 지도·감독도 요구되나 관련 활동이 미비하여 개선 필요(장애인시설)

나. 조직 운영

이 영역의 조직 운영 가운데 신설 필요 사업(사무)과 관련해서는 신규 장애인복지 수요 발생에 따른 대응 필요성 인식, 조직 외부의 장애인사업 신설 요구에 따른 대응, 장애인복지 수요에 대응하는 신규 서비스 추진, 장애인사업 확대에 따른 전담부서 신설 같은 이슈를 제기하였다. 탈시설화, 장애인 자립 지원 같은 사회적 기대에 부응하기를 기대하였다. 다른

영역과 다르게 이 영역에서는 조직 외부, 즉 장애인 기관 및 단체, 지방의회 의원 등의 장애인사업 신설 요구도 여러 가지 형태로 나타나고 있어 대응에 따른 어려움이 있다고 언급하였다. 장애인 주거지원 사업 같은 신규 서비스 추진, 자립지원팀, 일자리 전문지원 조직 등의 전담부서 신설 필요성도 제시하였다.

기존 사업(사무)의 강화와 관련해서는 복지 수요에 대응하는 기존 활동 강화와 관련한 다양한 이슈를 제기하였다. 보건의료서비스, 장애인식 개선, 일상생활돌봄, 일자리 지원, 장애인시설의 체계적인 운영 등에서 제한적인 기존 활동을 보다 강화하고 더불어 고도화해야 한다고 강조하였다.

기존 사업(사무)의 효율화에서는 장애인복지행정 사무의 명확화 및 사무 분장 합리화, 장애인 전담부서의 조정·협력 역할, 장애인서비스의 수급 및 질 관리 이슈를 제시하였다. 업무 재량 범위를 보다 명확화하고 장애인활동지원, 장애인자립생활 등의 업무는 이관할 것을 제시하였다. 장애인 자립 지원을 위한 컨트롤타워 기능 수행과 관련 공공기관과의 협력 네트워크 구축도 강조하였다. 이에 더하여 예산부서의 사업 운영 평가로 사업이 폐지·중단된 사례가 제기되어 대안 마련도 요청하였다.

〈표 4-3-8〉 장애인복지 영역의 조직 운영 관련 주요 이슈

구분	주요 이슈 및 관련 내용
신설 필요 사업(사무)	<p>[신규 장애인복지 수요 발생에 따른 대응 필요성 제기]</p> <ul style="list-style-type: none"> · 대상자 개인별 맞춤형 지원 요구 증가에 따른 대응 필요(장애인정책1) · 장애인의 지역사회 자립지원 수요 증가, 장애인의 주거결정권 보장 및 관련 생활환경 조성 요구 증가에 따른 대응 필요(장애인권익) · 장애인의 탈시설과 자립 강조(장애인시설) · 장애인복지 욕구의 다양화에 따른 대응 강조(장애인정책2) · 발달장애인 지원, 장애인 자립 지원에 따른 대응 필요(장애인자립지원) · 중증장애인 일자리 지원의 지역 필요성 강조(장애인일자리1) · 장애인구 고령화와 발달장애 인구의 신규 등록 증가, 장애인 자립 지원 욕구 변화에 다양하게 대응(장애인일자리2) · 장애인의 권리 보장, 접근성 개선, 정책 결정 과정에서 당사자 참여, 일자리 확대 등 대응 요구(장애인시설)

구분	주요 이슈 및 관련 내용
	<p>[조직 외부의 장애인사업 신설 요구에 따른 대응 필요성 제기]</p> <ul style="list-style-type: none"> · 민간기관(단체)의 지속적인 장애인 자립 지원 확대 요청에 따른 대응 필요(장애인자립지원) · 지역 현안 사업(의원) 관련 의원 요구에 따른 대응 어려움 해소 필요(장애인자립지원) <p>[장애인복지 수요에 대응하는 신규 서비스 추진 필요]</p> <ul style="list-style-type: none"> · 장애인 자립 지원을 위한 주거지원사업(장애인자립지원) <p>[장애인사업 확대에 따른 전담부서 신설 필요]</p> <ul style="list-style-type: none"> · 자립 지원 업무를 전담할 자립지원팀을 2024년 하반기 신설 예정(장애인시설) · 장애인일자리 전문지원조직 신설(장애인 일자리정책 지원위원회, 중증장애인고용지원센터, 장애인고용 지원위원회 등) 필요(장애인일자리2)
<p>기존 사업(사무) 강화</p>	<p>[장애인복지 수요에 대응하는 기존 활동 강화 및 고도화 필요]</p> <ul style="list-style-type: none"> · 장애친화 건강검진, 장애인 건강 주치의 사업 등 강화 필요(장애인정책1) · 사회복지법인 설립 및 관리 업무 강화(장애인시설) · 장애인식 개선사업, 특별교통수단의 광역화, 보건의료서비스 강화(장애인정책2) · 장애인 활동지원 등 일상생활돌봄사업 강화(장애인자립지원) · 중증장애인 일자리 지원사업 활성화(수행기관 인력 충원, 운영비 증액 등) 필요(장애인일자리1) · 현재 추진 중인 사업의 고도화가 중요(장애인정책2) · 기존 장애인시설의 체계적인 운영 강화 필요(장애인시설)
<p>기존 사업(사무) 효율화</p>	<p>[장애인복지행정 사무 명확화 및 사무분장 합리화]</p> <ul style="list-style-type: none"> · 업무 편람 및 지침에 기재되지 않은 사항의 재량 범위 설정에 따른 어려움 해소 필요(장애인정책2) · 기존 업무에서 추가된 장애인활동지원, 장애인자립생활 등 업무의 이관 필요(장애인권익) <p>[장애인 전담부서의 조정·협력 역할 필요]</p> <ul style="list-style-type: none"> · 장애인 자립 지원 컨트롤타워 기능 수행(자립지원사업 발굴, 기초자치단체 컨설팅 및 지원 등) 필요(장애인자립지원) · 소득보장정책과 연계된 장애인 일자리 전달체계 개선 필요(장애인일자리2) · 광역자치단체-기초자치단체, 한국장애인개발원이 협력하여 지역 특화 일자리 및 시장형 배치기관 개발 필요(장애인일자리1) <p>[장애인서비스 수급 및 질 관리]</p> <ul style="list-style-type: none"> · 예산부서 주관의 사업 운용 평가로 사업 폐지, 지원 중단 사례가 있어 대안 마련 필요(장애인정책) · 객관적인 데이터, 사업 대상자의 의견, 담당자의 합리적인 판단 등이 종합적으로 고려된 사업 추진 필요(장애인권익)

다. 인력 운영

장애인복지 영역의 인력 운영 가운데 인력 운용 및 증원과 관련해서는 앞서와 같이 합리적인 인력 운용, 전문인력 배치, 추가인력 배치 같은 이슈를 제기하였다. 이 영역이 공무원 기피 부서로 낙인되어 있고 업무량이 과다하며 잦은 인사로 업무 연속성이 부족한 상황을 합리적으로 개선하길 기대하였다. 무엇보다 전문인력으로, 복지직의 인력 증원을 요청하였다. 더불어 장애인 건강, 장애인 활동지원, 장애인자립생활, 장애인 학대 대응, 장애인일자리 지원, 법인 및 시설 등의 업무에 추가 인력의 배치를 강조하였다.

전문역량 강화와 관련해서도 앞과 같이 관리역량 강화, 실무역량 강화 같은 이슈를 제기하였다. 법인 관련한 적절한 민원 처리, 정보시스템 활발한 사용 같은 관리역량 강화를 요청하였다. 그리고 장애인복지 관련 기초역량 및 시설 운영, 기능 보강, 자원 연계 및 조정 보조금 집행 등에 관한 실무역량 강화 활동도 강조하였다.

〈표 4-3-9〉 장애인복지 영역의 인력 운영 관련 주요 이슈

구분	주요 이슈 및 관련 내용
인력 운용 및 증원	<p>[합리적인 인력 운용 필요]</p> <ul style="list-style-type: none"> · 기존 복지직 업무에 행정직의 배치 증가로 전문성·연속성 저하. 복지사업에는 복지직, 건강·의료 업무에는 보건·간호직 배치 필요(장애인정책1) · 공무원 기피 부서로 꼽히는 장애인복지 부서에 전문인력 장기 근무 유도를 위한 보상 마련 필요(장애인정책1) · 장애인 시설관리, 탈시설 자립업무를 추진하고 있어 직원 1인당 업무량이 많아 신속한 대응 어려움 해소 필요(장애인시설) · 잦은 인사로 인해 업무의 연속성이 부족하여 개선 필요(장애인정책2) · 조직 인적 자원 재배치 및 재구조화를 통한 업무조직 개선 검토(장애인일자리2) · 장애인시설 관련 업무량과 민원 과도로 기피 부서로 전락하여 정상적인 업무수행이 어려움(장애인시설)

구분	주요 이슈 및 관련 내용
	<p>[전문인력 배치 필요]</p> <ul style="list-style-type: none"> · 광역자치단체에 복지단체 및 취약계층 민원과 복지 욕구에 신속하고 적극적으로 대응할 인력이 적절하게 배치되지 않아 복지직 인력 증원이 반드시 필요(장애인일자리1) · 순환보직을 통한 업무수행으로 전문성 있는 사업 추진 어려워 대안 마련 필요(장애인일자리2) · 노인·장애인·아동 분야의 전문 복지직 공무원 양성을 위한 교육훈련체계 개발 필요(장애인일자리2) · 복잡한 예산, 다양한 시설 유형을 지원하기 때문에 업무 전문성이 요구됨. 이를 위해 전문경력관제 도입 필요(장애인시설) <p>[추가인력 배치 필요]</p> <ul style="list-style-type: none"> · 장애인 건강증진 관련 업무 인력 확충 필요(장애인정책1) · 기존 업무에서 인력 배치 없이 추가된 장애인활동지원, 장애인자립생활 업무의 추진이 어려워 신규 인력 배치 필요(장애인권익) · 장애인활동지원, 장애인자립생활 관련 업무량 증가로 인력 배치 필요(장애인권익) · 매년 증가하고 있는 장애인 학대 대응을 위해 전담공무원 필요(장애인권익) · 장애인 맞춤형 일자리 사업 등 개별화 지원 영역의 사업 개발 및 수행 인력 배치 필요(장애인일자리2) · 장애인복지 법인 및 시설 관리를 위한 인력 배치 시급(장애인시설)
전문역량 강화	<p>[관리역량 강화]</p> <ul style="list-style-type: none"> · 사회복지법인에 대한 지침 해석, 장애인복지시설의 인건비·운영비 인상 요청에 따른 민원 처리 필요(장애인시설) · 광역-기초자치단체 5·6급 공무원의 장기 교육체계 마련(장애인자립지원) · 광역-기초자치단체 간 정보시스템 권한이 상이함으로 적절하고 신속한 안내가 어려운 상황. 기초자치단체 담당자 대상의 시스템 사용방법, 예산·회계 등에 대한 지속적인 대면 교육 필요(장애인일자리1) <p>[실무역량 강화]</p> <ul style="list-style-type: none"> · 장애인복지 관련 전문성 강화, 복지직 외 담당 공무원의 기초역량 강화 필요(장애인정책1) · 장애인권익옹호기관의 적절한 운영을 위한 담당공무원 교육 필요(장애인권익) · 장애인복지시설 기능보강 업무수행을 위한 전문역량 강화 필요(장애인시설) · 돌발적 상황에 대처하는 방법에 관한 사례 공유 필요(장애인정책2) · 지역사회자원 연계 및 조정, 보조금 집행 및 계약 관련 법률 교육 등의 역량 강화 필요(장애인자립지원) · 장애인 일자리정책 이해 및 실무 교육과정 개발 필요(장애인일자리2)

4. 가족복지

가. 정부 간 관계

가족복지 영역의 정부 간 관계에서 중앙부처와 광역자치단체 간 사업(사무)과 관련해서도 앞과 같이 중앙부처 차원의 명확한 정책 방향 제시 및 지원 확대, 중앙부처와 광역자치단체 간의 활발한 소통, 주체적인 광역자치단체의 역할 요구에 관한 이슈를 제기하였다. 여성가족부 폐지 발표에 따른 여성권의 업무 위축, 일부 예산 감소, 일몰에 따른 사업 연속성 부재, 여성·가족·청소년 관련 중앙부처 차원의 사업 중복, 체계성·일관성 부족 등 사무 추진에 있어 불안 요소가 있다고 강조하였다. 중앙부처 사업 추진 시 광역, 기초자치단체 담당자의 의견을 반영하지 않은 사례도 언급하였다. 광역자치단체의 지역적 특성을 반영한 장기적인 관점에서 사업 추진이 필요하며 인구전략부와 여성가족부의 변화에 따른 광역자치단체 차원의 적극적인 대응도 기대하였다.

한편 광역자치단체와 기초자치단체 간의 사업(사무)과 관련해서는 광역자치단체와 기초자치단체 간의 협력적인 역할 배분, 두 단체 간의 활발한 소통, 광역자치단체의 적극적인 기초자치단체 지원 확대 같은 이슈를 제기하였다. 두 자치단체 간에 상충되는 시책이 발생하고 있어 조정이 필요하며, 자치단체별 업무 분담에 따른 효율적인 업무 추진을 요청하였다. 두 자치단체 간의 예산 매칭, 위수탁 업무 등에서 활발한 소통 필요성이 나타났다. 또한 기초자치단체마다 재정자립도가 달라 예산 마련 및 조정에 고충이 있고, 여성 관련 사업의 관심도가 달라 이를 보완해 줄 광역자치단체의 적극적인 지원이 필요하다고 강조하였다.

〈표 4-3-10〉 가족복지 영역의 정부 간 관계 관련 주요 이슈

구분	주요 이슈 및 관련 내용
<p>중앙부처-광역자치단체 간의 조정</p>	<p>[중앙부처 차원의 명확한 정책 방향 제시 및 지원 확대]</p> <ul style="list-style-type: none"> · 현재 복지 정책이 포화 상태로 관련 정책을 세밀하게 분석하여 정책성과 효과가 떨어지는 사업에 대한 지속·폐지·개선 분류 활동이 최우선 과제(성인지정책) · 여성가족부 폐지 발표에 따른 여성권의 업무가 위축되었고 일부 예산 감소, 일몰에 따른 사업 연속성 불안감이 존재(여성권익1) · 2023년 7월부터 스토킹 관련 방지법이 시행되고 있으나 중앙부처의 관련 사업이 초기여서 혼란한 상황(여성권익2) · 보건복지부와 여성가족부 간 인건비 가이드라인이 다르고 여성가족부 내 시설 간에도 인건비 기준이 달라 종사자들 간의 위화감 조성(여성권익2) · 중앙정부, 광역·기초자치단체별 복지의 중복과 복지서비스 사각지대 개선 필요(청소년보호) · 정부의 청소년 관련 부처별 유사사업 및 보수체계 일원화 필요(청소년) · 중앙부처의 여성 일자리 창출 지원 프로그램 개발과 확대가 중요하고 인구 감소 및 저출산 현상에 대응하는 정책 융합 필요(여성일자리) · 사회보장제도 신설·변경 협의 과정에 시간과 인력 소요가 많아서 예산 편성 및 사업 추진이 지연되는 일이 빈번히 발생하고 있으므로 개선 요청(가족다문화) <p>[중앙부처와 광역자치단체 간의 활발한 소통 필요]</p> <ul style="list-style-type: none"> · 중앙부처의 실적을 위해 시·도 및 시·군·구 담당자 의견을 배제하고 시·도에 예산을 교부하는 경우가 다수 발생(여성권익2) <p>[주체적인 광역자치단체의 역할 요구 필요]</p> <ul style="list-style-type: none"> · 중앙정부 정책이 급하게 시달되고 준비시간 없이 기초자치단체에서 수행하게끔 하고 있어 서비스 만족도가 떨어지는 결과 반복. 지역 특성에 맞는 정책 연구 시간 확보 필요(성인지정책) · 인구전략기획부의 신설과 저출생·아동돌봄 관련 여성가족부의 변화에 따른 적극적인 대응 필요(여성정책) · 광역자치단체가 중심이 되는 지역 특성과 필요에 맞춘 일자리사업 추진과 지역 격차 해소 필요(여성일자리) · 장기적인 관점에서 저출산 관련 정책 추진이 필요하나 단기적인 결과에만 초점을 두고 있어 개선 필요(가족친화)
<p>광역자치단체-기초자치단체 간의 조정</p>	<p>[광역-기초자치단체 간 협력적 역할 배분 필요]</p> <ul style="list-style-type: none"> · 기초-광역자치단체 간 서로 상충되는 시책이 발생하는 경우가 있어 조정 필요(청소년보호) · 기초-광역자치단체 간 업무 분담에 따른 효율적인 업무 추진 구조를 마련하고 기초자치단체가 보다 주체적으로 업무를 수행하도록 지원 필요(가족다문화) <p>[광역-기초자치단체 간의 활발한 소통 필요]</p> <ul style="list-style-type: none"> · 신규 정부사업 추진 시 광역-기초자치단체의 예산 매칭 등 사업 준비과정부터 적극적인 소통 필요(성인지정책) · 광역-기초자치단체 간 워크숍, 간담회 등과 같은 소통 창구 마련과 적극적인 참여 필요(여성정책)

구분	주요 이슈 및 관련 내용
	<ul style="list-style-type: none"> · 기초자치단체와 위수탁 관계에 있는 민간기관, 광역자치단체 담당부서 간의 소통 필요(여성정책) · 중앙부처, 광역자치단체의 관련 사업에 대한 기초자치단체의 적극적인 의견 개진 촉구(여성일자리) <p>[광역자치단체의 적극적인 기초자치단체 지원 확대]</p> <ul style="list-style-type: none"> · 기초자치단체 수행기관의 급여 수준이 낮아 광역자치단체에서 추가 지원을 통해 인력 수준을 높이기 위해 노력하고 있으나 제한적임. 향후 적극적인 개선 노력 필요(성인지정책) · 중앙정부, 광역, 기초자치단체의 충실한 개별적인 역할 수행과 광역자치단체, 중앙정부의 지원 역할 강화 필요(가족다문화) · 기초자치단체마다 재정자립도가 달라 예산 마련 및 조정에 고충이 있으므로 광역 차원의 합리적인 방안 모색 필요(청소년보호) · 기초자치단체 여성부서를 대상으로 한 사업 수요 신청 시 지역 산업, 일자리에 대한 분석이 미흡하여 광역자치단체 차원의 지원 필요(여성일자리) · 기초자치단체의 지역산업 특화 교육 발굴, 여성 구직활동 지원사업에 대한 관심이 낮아 새로운 방안 마련 필요(여성일자리)

나. 조직 운영

이 영역의 조직 운영 가운데 신설 필요 사업(사무)과 관련해서는 신규 가족복지 수요 발생에 따른 대응 필요성 인식, 가족복지 수요에 대응하는 신규 서비스 추진, 가족 관련 전담부서 신설 같은 이슈를 제기하였다. 저출산, 양성평등 문화 확산, 청년인구 감소, 위기 청소년의 증가, 디지털 폭력 문제 등 여성, 가족, 청소년 영역에서 가족복지 대응의 필요성을 다양하게 제시하였다. 성폭력·가정폭력 등 여성의 피해 정도를 고려한 서비스, 양육비가 부족한 한부모 지원 사업, 중장기적 관점에서 청소년 정책을 추진해야 한다고 언급하였다. 또한 저출산, 보육, 청소년 성장을 통합적으로 지원하는 통합돌봄과 조직의 신설, 여성 일자리를 포함한 모든 일자리 사업을 총괄하는 컨트롤타워 필요성도 요청하였다.

기존 사업(사무) 강화와 관련해서는 가족복지 수요에 대응하는 기존 활동 강화와 관련한 다양한 이슈를 제기하였다. 여성 일자리 활성화, 육아

휴직 제도의 활성화, 기업 노동환경 개선, 청소년시설 활성화 및 프로그램 개발, 저소득 한부모 지원 등과 관련하여 제한적인 기존 활동을 보다 강화하고 더불어 고도화할 것을 기대하였다.

기존 사업(사무) 효율화에서는 가족복지행정 사무 분장의 합리화, 가족 관련 전담부서의 조정·개편, 가족 관련 서비스의 질 관리 같은 이슈를 제기하였다. 여성, 청소년 분야의 중복 서비스, 부서 알력으로 인한 비합리적인 사업 재정, 낮은 서비스 만족도 등을 적극적으로 개선할 필요가 있는 것으로 나타났다. 조직의 업무 진단에 의한 조직 설계가 이루어지고 있지 않으며, 가족정책과 돌봄정책이 통합된 조직으로 개편되기를 기대하였다. 여성 일자리, 아이돌봄 등의 경우에는 담당 부서의 통합을 강조하였다. 또한 기존 가족 관련 서비스 추진에 있어 홍보, 지원 방식, 자치단체 외 민간기업 등 다양한 자원 출연처 마련 등과 관련한 업무 조정 및 활성화도 요청하였다.

〈표 4-3-11〉 가족복지 영역의 조직 운영 관련 주요 이슈

구분	주요 이슈 및 관련 내용
신설 필요 사업(사무)	<p>[신규 가족복지 수요 발생에 따른 대응 필요성 제기]</p> <ul style="list-style-type: none"> · 양성평등문화 확산으로 양질의 노동인력 공급, 저출산 대응 정책 확대 필요(성인지정책) · 디지털 성폭력, 교제 폭력, 스토킹 예방사업의 확대 필요(여성권익1) · 평균 초혼 연령 상승 및 출산율 감소, 지역의 청년인구 감소, 1인가구 증가에 따른 대응 필요(가족다문화) · 청소년 활동 활성화, 청소년의 시정 참여·정책 제안 활성화 필요(청소년 활동) · 다양하고 고도화되는 청소년 정책 활동사업에 비해 인력, 예산이 부족한 상황을 해결하기 위한 대안 마련 필요(청소년활동) · 학교 밖 청소년 등 위기 청소년의 증가로 건강한 성장·보호 지원 확대 필요(청소년보호) · 고립·은둔 청소년 증가에 따른 적극적인 대응 필요(청소년) · 디지털 기술 발전에 따른 여성의 사회 재진출과 일가정 양립 강조에 따른 대응 요청(여성일자리)

구분	주요 이슈 및 관련 내용
	<p>[가족복지 수요에 대응하는 신규 서비스 추진 필요성 제기]</p> <ul style="list-style-type: none"> · 성폭력·가정폭력 등 여성의 피해 정도를 고려하고 접근성을 높인 기관(서비스) 필요(여성권익1) · 양육비 미지급 한부모 지원 사업 추진(가족친화) · 광역자치단체 차원의 청소년 정책 중장기 계획 수립(청소년활동) <p>[가족 관련 전담부서 신설 필요]</p> <ul style="list-style-type: none"> · 저출산→보육→청소년 건전 성장의 선순환 지원을 위해 '통합돌봄과' 조직 신설 필요(성인지정책) · 여성 일자리뿐만 아니라 모든 일자리사업을 총괄할 수 있는 컨트롤타워 필요(여성정책) · 법인 관리지침의 불명확, 경험 부족으로 사회복지 업무 담당부서 신설 필요(여성권익2)
<p>기존 사업(사무) 강화</p>	<p>[가족복지 수요에 대응하는 기존 활동 강화 및 고도화 필요]</p> <ul style="list-style-type: none"> · 단순한 여성 일자리 문제, 육아 휴직제도의 활성화 미비, 부적절한 기업 노동환경 개선을 위하여 기존 관련 사업의 개선(성인지정책) · 청년부부 결혼장려금 지원사업 활성화, 저소득 한부모가정 가사지원서비스 사업 대상 확대에 따른 안정화 도모(가족다문화) · 청소년 정책 제안 내용이 수용률이 낮아 확대 필요(청소년활동) · 새일센터, 광역자치단체 운영시설, 새일센터가 없는 기초자치단체의 여성 일자리 발굴 및 관리 강화(여성정책) · 학교, 일반인 대상 신중 여성폭력·가정폭력·성폭력·성매매 등에 관한 최신훈련 폭력 방지 교육 추진(여성권익2) · 청소년복지시설 특성화, 청소년수련시설 활성화(청소년) · 시설의 청소년 선호를 고려한 프로그램 개발 및 활성화 지원 필요(청소년) · 여성 구직활동 지원사업에 대한 분석 및 대체 사업 개발 활동 필요(여성 일자리) · 지역 특화 여성전문인력 사업 분석 및 재편 필요(여성일자리) · 한부모 가정에 대한 지원 강화, 다자녀 우대 카드 혜택 확대(가족친화)
<p>기존 사업(사무) 효율화</p>	<p>[가족복지행정 사무 분장의 합리화]</p> <ul style="list-style-type: none"> · 낮은 서비스 만족도, 중복 서비스 등으로 인한 정책의 효율성 저하 문제 개선 필요(성인지정책) · 부서 간의 알력으로 인해 비합리적인 사업 배정이 이루어지고 있어 적극적인 개선 필요(성인지정책) · 팀 내 청소년복지, 청소년보호, 청소년활동(시설) 업무가 혼재되어 관리 업무가 과다하여 어려움(청소년) · 청소년복지와 관련한 중복되는 정책이 존재하여 조정 필요(청소년보호) <p>[가족 관련 전담부서의 개편 필요]</p> <ul style="list-style-type: none"> · 광역자치단체 내 신생부서 중심으로 조직 개편, 기존 조직에서 인력 차출하는 방식으로 조직 개편이 이루어져 불합리함. 업무량 측정, 업무 프로세스 진단에 기초한 조직 설계 필요(가족다문화) · 가족정책과 돌봄정책이 통합된 조직 개편 필요(가족다문화)

구분	주요 이슈 및 관련 내용
	<ul style="list-style-type: none"> · 광역자치단체 내 여성 일자리를 포함한 일자리 관련 컨트롤타워가 부재하여 사업 방향 잡기 어려움(여성정책) · 기존 부서를 청소년복지팀, 청소년활동동팀으로 나누어 소관 시설 운영 및 심도 있는 사업 추진·관리 필요(청소년) · 대시민 서비스 품질 제고 및 중복 방지를 위해 경력단절여성 일자리지원 사업을 일자리경제과에서 통합 추진 필요(성인지정책) · 아이돌봄 지원사업은 아동보육 담당 부서에서 통합 추진 필요(성인지정책) <p>[가족 관련 서비스의 질 관리 필요]</p> <ul style="list-style-type: none"> · 일자리 홍보를 위해 관련 프로그램에 대한 민간기관의 접근성 완화 필요(여성정책) · 무상 원조방식보다 서비스 형태로의 지원 방식 필요(가족친화) · 민간기업의 적극적 협력으로 재원(예산) 한계 극복 필요(가족친화)

다. 인력 운영

인력 운영 가운데 인력 운용 및 증원과 관련해서는 추가인력 배치에 관한 이슈를 제기하였다. 국비 지원 사업이 많은 여성 분야 사무를 제한된 인력으로 추진하고 있어 인력 증원이 필요하다고 언급하였다. 더불어 폭력 피해자 여성 지원, 한부모 지원, 청년부부 지원 등과 가족 시설·기관 관리, 각종 사업의 지도·점검을 수행하기 위한 인력 충원을 강조하였다.

전문역량 강화와 관련해서는 관리역량 강화, 실무역량 강화, 민원 대응역량 강화 같은 이슈를 제기하였다. 각종 단체·시설의 지도·감독, 민간위탁운영 등과 관련한 관리, 공무원의 고충, 근무 시간 초과, 이탈 현상 방지 등을 위한 관리역량 강화를 언급하였다. 그리고 양성평등 문화 확산, 여성 일자리 지원, 피해 여성 상담, 시설 관리 점검, 정책 홍보 등에 관한 실무역량 강화도 강조하였다. 민원인의 요구 증가로 어려움을 겪고 있어 민원 대응역량을 강화해야 한다는 일도 제시하였다.

(표 4-3-12) 가족복지 영역의 인력 운영 관련 주요 이슈

구분	주요 이슈 및 관련 내용
인력 운용 및 증원	<p>[추가인력 배치 필요]</p> <ul style="list-style-type: none"> · 국비 지원사업이 많아 제한된 인력으로 관련 사업을 수행하기 버거운 상황. 창의적 정책 수행과 적극적 행정을 위한 인력 증원 필요(성인지정책) · 신규 정책이 늘어나면 광역, 기초자치단체의 동반 인력 증원 조치 필요(성인지정책) · 조직 내 결원이 많고 신규 업무가 발생하여 인력 추가 배치 필요(여성권익2) · 폭력 피해를 입은 대상자를 돌보는 사업이어서 인력 증원 필요(여성권익1) · 한부모 지원 업무에 인력 충원 시급(가족친화) · 청년부부 결혼장려금 지원사업 관련 추가 인력 증원 필요(가족다문화) · 국비 보조사업 및 광역자치단체 자체사업 지도·점검 인력 충원 필요(여성정책) · 청소년기관·시설 과다, 민간위탁시설 관리, 각종 보조사업 운영 등 관리 업무가 과다하여 인력 충원 필요(청소년) · 여성일자리사업의 공격적 발굴, 사업 분석을 위한 인력 충원 필요(여성일자리)
전문역량 강화	<p>[관리역량 강화]</p> <ul style="list-style-type: none"> · 여성권익업무 담당 단체에 대한 지도·감독 부실(담당공무원의 전문성 부족 등) 우려(여성권익1) · 민간 위탁운영 방식의 사업 추진에서 오는 어려움(수탁기관 변경에 따른 고용 승계 등) 해소 필요(청소년활동) · 직장 내 고충 상담원의 실습교육, 2차 피해 발생 방지 활동 강화 필요(여성권익1) · 공무원 개인의 능력을 초과근무 시간으로 평가하는 태도 개선 필요(가족친화) · 공무원 처우 개선 부족으로 신입 직원들의 이탈 현상 발생하고 있어 개선 방안 마련 필요(가족친화) <p>[실무역량 강화]</p> <ul style="list-style-type: none"> · 양성평등문화 확산을 위한 학생, 마을, 기업 단위 교육 콘텐츠 지원 필요(성인지정책) · 여성 일자리 지원 분야의 전문성 제고 필요(성인지정책) · 여성일자리사업에 대한 데이터 분석, 다양한 이해관계자간의 소통과 네트워크 역량 강화 필요(여성일자리) · 구직의사가 부족한 사업 참여자들의 취업률 관리 어려움(여성일자리) · 특화상담소 지정에 따른 인건비 확보 및 종사자의 교육 기회 부족(여성권익1) · 폭력 피해 여성의 상담과 치료에서 가시적 성과 확인 등과 관련한 워크숍 기회 필요(여성권익1) · 사회복지시설 관리·점검 및 지침 관련 전문교육 필요(여성권익2) · 청소년 부모가구 등 지원이 필요한 가구의 각종 통계 파악이 어려워 예산 편성 및 사업 추진이 미비함. 통계 파악과 관련한 역량 증진 필요(가족다문화) · 일자리 정책, 유망직종 관련 정보 제공, 여성 일자리 관련 벤치마킹 등 역량 강화 필요(여성정책)

구분	주요 이슈 및 관련 내용
	<ul style="list-style-type: none"> · 광역자치단체 소유 청소년수련시설의 전문성 강화 지원 필요(청소년) · 정책 홍보, 관련 사업 추진을 위한 전문지식 함양(가족친화) · 경험이 부족한 담당공무원이 업무를 수행하고 있어 관련 역량 교육(특히 신중 범죄) 필요(여성권익1) <p>[민원 대응역량 강화]</p> <ul style="list-style-type: none"> · 행정 지원 역량이 부족한 상황에서 민원인의 요구 증가에 대한 어려움 해소 활동 요청(가족친화)

5. 아동보육

가. 정부 간 관계

아동보육 영역의 정부 간 관계에서 중앙부처와 광역자치단체 간 사업(사무)과 관련해서는 중앙정부 차원의 명확한 사업 추진 및 지침 마련, 중앙부처와 광역자치단체 간의 활발한 소통, 주도적인 광역자치단체의 역할 요구에 관한 이슈를 제기하였다. 중앙정부의 유보통합정책 추진이 더딘 상황에서 개별 부처의 독자적 사업과의 충돌로 현장 혼란이 지속화되고 있어 명확한 사업 추진이 필요한 상황이다. 정부부처 지침의 모호성 문제는 이 영역에서도 지속적으로 제시되었다. 아동보육 관련 추진 시 중앙부처(혹은 국회)에서 자치단체에 충분한 의견수렴 노력이 부족하고 사업 추진에 필요한 적정 시간을 할애하는 노력도 한계가 있어, 양자 간에 적극적인 소통이 필요한 시점이다. 무엇보다 아동보육 영역에서는 광역자치단체의 전문적인 조정 활동, 현장 요구사업의 적극적인 반영, 현장의 애로사항 해소, 필요 인력 및 예산 확보 등의 주도적인 역할이 필요하다고 강조하였다.

한편 광역자치단체와 기초자치단체 간의 사업(사무)과 관련해서는 광역자치단체와 기초자치단체 간의 활발한 소통, 광역자치단체의 기초자치

단체 지원 같은 이슈를 제기하였다. 아동 학대, 아동 보육 등의 분야에서 광역, 기초자치단체뿐만 아니라 관계기관과의 유기적인 협력을 위한 정기적인 소통의 중요성을 강조하였다. 또한 기초자치단체마다 상이한 민간시설 종사자의 호봉 문제로 민원이 발생하고 있어 이를 지원하기 위한 광역자치단체의 지원 역할도 요청하였다.

〈표 4-3-13〉 아동보육 영역의 정부 간 관계 관련 주요 이슈

구분	주요 이슈 및 관련 내용
중앙부처-광역자치단체 간의 조정	<p>[중앙부처 차원의 명확한 사업 추진 및 지침 마련 필요]</p> <ul style="list-style-type: none"> · 중앙정부의 유보통합이 추진되고 있지만 관련 활동은 진척이 더딘 상황이며 행정력 낭비 우려도 존재(보육지원) · 정부의 유보통합 정책으로 개별 부처가 독자적으로 추진하고 있는 사업의 충돌과 이로 인해 발생하는 민간기관의 피해 민원의 발생(아동보호2) · 중앙부처의 방과후돌봄 통합 거버넌스 구축 및 관련 업무의 일원화 시급(아동보호2) · 보건복지부의 법인 관련 명확한 지침 마련 중요(아동정책) · 지침상 광역, 기초자치단체의 업무의 모호성으로 입장 차가 발생하고 있으므로 이를 조정해 줄 워크숍, 간담회, 합동교육 등 필요(아동보호1) <p>[중앙부처와 광역자치단체 간의 활발한 소통 필요]</p> <ul style="list-style-type: none"> · 중앙부처(또는 국회) 차원의 신규 제도·사업 추진 시 자치단체의 충분한 의견수렴과 사업 추진에 필요한 적정 시간 고려 필요(아동보호3) · 중앙부처, 광역자치단체, 기초자치단체가 동일한 사업 추진 시 갈등 해소를 위해 연찬회 추진 필요(아동보호3) <p>[광역자치단체의 주도적인 역할 필요성 제기]</p> <ul style="list-style-type: none"> · 광역자치단체, 기초자치단체, 관계기관의 유기적 협력체계 구축과 전문적인 조정 활동 요구(아동보호1) · 유보통합으로 보육예산 편성이 더욱 어려운 상황이고 광역의 자체사업 추진 시 현장 필요사업이 우선순위에 밀리고 있어 현장 요구사업의 적극적인 추진 필요(보육지원) · 지속적인 영·유아 인구 감소로 어린이집 운영난 호소에 대응하고 있으나 제한적인. 현장의 어려움을 해소하기 위한 활동 필요(보육지원) · 출생통보제 및 보호출산제도와 관련하여 인력 및 예산 확보 시급(아동보호3)
광역자치단체-기초자치단체 간의 조정	<p>[광역자치단체와 기초자치단체 간의 활발한 소통 필요]</p> <ul style="list-style-type: none"> · 아동학대 대응에 따른 기초자치단체, 관계기관과의 유기적 협력 부족 시 어려움 해결 노력 필요(아동보호1) · 광역-기초자치단체 담당자 간 메신저 대화창 등을 통해 소통하고 보육담당자 간담회를 통해 정보 공유, 의견수렴을 하고 있으나 보다 활발한 추진 필요(보육지원)

구분	주요 이슈 및 관련 내용
	<ul style="list-style-type: none"> · 광역자치단체-기초자치단체 업무담당자의 업무 연찬 및 소통 필요(아동정책) · 광역-기초자치단체 간의 정기적인 소통을 위한 정례적 대면·비대면 회의 개최 필요(아동보호2) <p>[광역자치단체의 기초자치단체 지원 필요]</p> <ul style="list-style-type: none"> · 기초자치단체마다 상이한 민간시설 종사자들의 호봉 문제로 인한 민원이 발생하고 있어 지원 필요(아동보호2)

나. 조직 운영

이 영역의 조직 운영 가운데 신설이 필요한 사업(사무)과 관련해서는 신규 아동보육 수요 발생에 따른 대응 필요성 인식, 아동보육 수요에 대응하는 신규 서비스 추진 같은 이슈를 제기하였다. 저출산 및 양육 어려움, 아동 학대 예방 및 피해자 보호 등의 문제 상황에 경제적 지원 확대, 서비스 접근성 증진 같은 적극적인 대응을 강조하였다. 아동보육 수요에 대응하는 신규 서비스로 아동보호전문기관 추가 설치를 요청하였다. 기존 사업(사무) 강화와 관련해서는 아동보육 수요에 대응하는 기존 활동 강화와 관련한 이슈를 제기하였다. 결식우리아동 급식 지원, 아동 후원, 드림스타트·가정위탁 등 취약아동 지원, 어린이집 재원 외국인영유아 보육료 지원과 전문가 활용을 강화하는 차원에서 기존 활동 강화를 강조하였다.

기존 사업(사무) 효율화와 관련해서는 아동보육 복지행정 사무 분장의 합리화, 아동보육서비스의 질 관리와 같은 이슈를 제기하였다. 신규 돌봄 정책과 기존 돌봄체계의 충돌 상황, 부서 내 아동보호와 아동복지 업무의 혼재 상황을 해소하기 위한 사무 조정 활동을 요청하였다. 기초자치단체마다 차이가 있는 보육교직원 처우 수당을 재구조화하고 아동보육서비스의 접근성을 높이기 위한 다양한 활동이 필요하다고 강조하였다.

(표 4-3-14) 아동보육 영역의 조직 운영 관련 주요 이슈

구분	주요 이슈 및 관련 내용
신설 필요 사업(사무)	<p>[신규 아동보육 수요 발생에 따른 대응 필요성 제기]</p> <ul style="list-style-type: none"> · 저출산, 양육 문제에 따른 한계 상황 개선 필요(아동정책) · 아동학대 업무의 공적 역할 강조에 따른 적극적인 대응 필요(아동보호1) · 시설 중심 아동보호에서 가정 중심 아동보호로의 변화, 아동학대 예방과 학대피해자 보호·사례관리 강조(아동보호3) · 보호아동의 국고, 광역자치단체의 경제적 지원 확대 필요(아동보호3) · 복지서비스의 접근성을 높이는 환경 조성 필요(보육지원) <p>[아동보육 수요에 대응하는 신규 서비스 추진 필요]</p> <ul style="list-style-type: none"> · 아동보호전문기관 추가 설치(아동보호3)
기존 사업(사무) 강화	<p>[아동보육 수요에 대응하는 기존 활동 강화 필요]</p> <ul style="list-style-type: none"> · 결식우리아동 급식 지원, 아동 후원, 드림스타트·가정위탁 등 취약아동 지원사업의 강화(아동정책) · 어린이집 재원 외국인영유아 보육료 지원 검토(보육지원) · 사례 판단 시 자체 판단이 어려울 경우 전문가 적극 개입(아동보호1)
기존 사업(사무) 효율화	<p>[아동보육 복지행정 사무 분장의 합리화]</p> <ul style="list-style-type: none"> · 저출산·고령화 시대를 맞아 새롭게 시작한 돌봄정책과 기존 돌봄체계와의 충돌(아동보호2) · 팀 내 아동보호와 아동복지가 혼합되어 있어 새로운 업무분장 필요(아동보호2) <p>[아동보육서비스 질 관리 필요]</p> <ul style="list-style-type: none"> · 기초자치단체마다 차이가 있는 보육교직원 처우를 개선하기 위해 처우수당 재구조화 및 단순화(통합) 필요(보육지원) · 다양한 서비스의 접근성을 높이기 위해 빠른 정보 제공, 문턱이 낮은 관공서, 이해하기 쉬운 안내문, 다양한 채널의 신청 창구 마련이 중요(보육지원)

다. 인력 운영

인력 운영 가운데 인력 운용 및 증원과 관련해서는 합리적인 인력 운용, 전문인력 배치, 추가인력 배치에 관한 이슈를 제기하였다. 이 영역도 장애인 영역과 같이 기피 업무에 대한 강력한 인센티브 필요성을 제시하였고 담당자의 잦은 교체로 인한 업무 연속성 문제의 해소 필요성을 언급하였다. 이 영역에서 사회복지 업무 무경험자는 적응에 어려움이 많으며

로 전문인력 배치가 무엇보다 중요하다고 보고 있다. 특히 자립준비청년 지원 등 아동보육 사업, 예산의 지속적인 증가에 대응하기 위한 사회복지 전문인력의 배치가 중요하다고 제시하였다. 결식 우려 아동 급식·후원 지원, 아동 학대 등 위기아동 보호, 자립 준비청년 등의 업무량 증가로 인력 충원이 필요하다고 강조하였다.

전문역량 강화와 관련해서는 관리역량 강화, 실무역량 강화 같은 이슈를 제기하였다. 각종 시설의 지도·점검을 위한 관리역량을 강화해야 한다고 언급하였다. 그리고 취약아동 지원, 아동학대, 어린이집 운영, 정책 욕구조사 및 분석 등 전문성 있는 사업 추진을 위한 실무역량이 강화되어야 한다고 강조하였다.

〈표 4-3-15〉 아동보육 영역의 인력 운영 관련 주요 이슈

구분	주요 이슈 및 관련 내용
인력 운용 및 증원	<p>[합리적인 인력 운용 필요]</p> <ul style="list-style-type: none"> · 기피 업무에 대한 강력한 인센티브(승진, 근무성적 평정, 성과상여금 등) 필요(아동정책) · 다함께돌봄센터·지역아동센터 및 법인 업무 등에서 법적 소송이 잦아 담당자가 자주 교체되고 업무의 연속성 저하(아동정책) · 담당자의 잦은 교체로 업무 이해도 낮은 상황에서 사업 추진 어려움(아동보호3) <p>[전문인력 배치 필요]</p> <ul style="list-style-type: none"> · 사회복지 업무 무경험자는 적응에 어려움이 있으므로 업무보다 직렬에 초점을 둔 인력 배치 필요(아동정책) · 증가하고 있는 자립준비청년 지원을 위해 장기적 관점에서 전문관 신설 필요(아동보호2) · 복지예산·사업의 지속적인 증가에 대응하기 위한 사회복지 전문인력의 확대 배치 중요(아동정책) <p>[추가인력 배치 필요]</p> <ul style="list-style-type: none"> · 결식우려아동 급식 지원, 아동 후원, 드림스타트, 가정위탁 등의 업무를 추진할 인력 필요(아동정책) · 아동학대 업무의 증가로 인력 충원 필요(아동보호3) · 자립준비청년에 대한 사회적 관심과 정책 추진에 따른 업무량 증가로 전담인력 증원 필요(아동보호1)

구분	주요 이슈 및 관련 내용
전문역량 강화	<p>[관리역량 강화]</p> <ul style="list-style-type: none"> · 광역자치단체의 시설 지도·점검이 중요하나 제한적이어서 관리역량 필요 (아동정책) <p>[실무역량 강화]</p> <ul style="list-style-type: none"> · 취약아동 지원을 위한 역량 강화 필요(아동정책) · 아동학대 관련 업무는 전문성이 요구되므로 다양한 역량 강화 활동 필요 (아동보호1) · 어린이집 운영 관련 현장 사례 교육 필요(보육지원) · 다양한 이해관계자들의 정책 욕구조사 및 분석 역량 강화 필요(보육지원) · 전문성 있는 사업 추진을 위한 역량 강화 교육 필요(아동보호3)

6. 청년복지

가. 정부 간 관계

청년복지 영역의 정부 간 관계에서 중앙부처와 광역자치단체 간 사업(사무)과 관련해서는 중앙정부 차원의 명확한 정책 방향 제시 및 지원 확대에 관한 이슈를 제기하였다. 중앙정부 차원에서 청년정책에 대한 체계 확립과 지원 필요성을 제시하였다.

한편 광역자치단체와 기초자치단체 간의 사업(사무)과 관련해서는 광역자치단체와 기초자치단체 간의 협력적인 역할 배분, 두 단체 간의 활발한 소통 같은 이슈를 제기하였다. 기초자치단체에서 다양한 형태로 나타나고 있는 청년정책, 관련 예산의 조정 필요성과 사업 중복, 소통이 제한적인 상황을 해소하기 위한 활발한 소통과 협력을 요청하였다.

〈표 4-3-16〉 청년복지 영역의 정부 간 관계 관련 주요 이슈

구분	주요 이슈 및 관련 내용
중앙부처 -광역자치 단체 간의 조정	[중앙정부 차원의 명확한 정책 방향 제시 및 지원 확대] · 중앙정부 차원에서의 청년정책에 대한 체계 확립과 지원 필요(청년정책)
광역자치단체 -기초자치 단체 간의 조정	[광역-기초자치단체 간 협력적 역할 배분 필요] · 기초자치단체장의 의지와 개별 재정 여건에 따라 남발된 청년정책의 조정 필요(청년정책) [광역자치단체와 기초자치단체 간의 활발한 소통 필요] · 광역자치단체-기초자치단체 간에 관련 사업이 중복되고, 교류도 없는 상황이어서 상호 소통·협업체계 마련 필요(청년정책) · 기초자치단체의 자체적 예산 확보 노력이 부족한 상황에서 사업 수행을 위한 지속적인 예산 지원 요구가 있어 적극적인 소통 필요(청년활동) · 신규 사업 실시에 따른 기초자치단체의 불만 해소를 위해 기초 지자체와의 소통·협력 활성화(유사사업 통·폐합, 기초자치단체의 관련 역할 명확화, 충분한 의견 반영, 인센티브 제공 등) 필요(청년지원)

나. 조직 운영

조직 운영 가운데 신설이 필요한 사업(사무)과 관련해서는 장기적인 관점에서 신규 청년 문제의 대응 필요성 인식, 청년복지 수요에 대응하는 서비스 발굴 같은 이슈를 제기하였다. 임시방편적, 단기적 관점에서 추진되는 청년사업 추진의 한계를 극복하고 청년의 정책 개발 참여 확대, 청년 일자리, 청년주거 문제 해소에 초점을 둔 대응 필요성을 제시하였다. 청년의 역량을 증진시키기 위한 전문교육, 범죄 예방 교육, 일자리 사업의 신설 필요성도 언급하였다.

기존 사업(사무) 강화와 관련해서는 청년의 복지 수요에 대응하는 기존 활동 강화 같은 이슈를 제기하였다. 청년 활동 공간별 프로그램에 대한 예산 증액 필요성을 제시한 것이다.

기존 사업(사무) 효율화에서는 청년복지행정 사무 분장의 합리화와 업

무 환경 개선, 청년서비스의 질 관리 같은 이슈를 제시하였다. 청년정책의 제로 베이스 검토, 효율적인 업무 부여를 위한 소통을 강조하였다. 더불어 정보 업무시스템 개선, 개인정보 보호 등과 같은 사무 환경 개선 필요성을 제시하였다. 효과성이 의문시되거나 추상적인 목표를 가진 사업, 수치화된 성과 요청에 따른 행정의 비효율성을 해소하기 위한 합리적인 청년서비스 운영을 기대하였다.

〈표 4-3-17〉 청년복지 영역의 조직 운영 관련 주요 이슈

구분	주요 이슈 및 관련 내용
신설 필요 사업(사무)	<p>[장기적 관점에서 신규 청년 문제의 대응 필요성 인식]</p> <ul style="list-style-type: none"> · 청년 문제의 사회적 해결 노력보다 임시방편적 사업 추진으로 인한 한계 인식 필요(청년정책) · 청년정책은 장기적 관점에서의 접근이 필요하나 도로 및 시설 투자 등에 밀려 배제되는 상황(청년정책) · 청년들의 다양한 정책 요구 증대, 청년 주도의 정책 발굴을 위한 시정 참여 기회 확대 요구에 대응 필요(청년활동) · 다양한 저출산 정책 마련과 청년 일자리 확충 필요(청년활동) · 초저출산, 초고령사회 진입으로 관련 대책 추진 중이나 미흡한 상황이므로 이를 해소하기 위한 활동 필요(청년지원) · 청년주거 문제 지원을 위한 보다 세심한 정책 개발 필요(청년지원) · 광역자치단체의 재정 악화로 신규 사업 제한의 돌파구 마련(청년정책) <p>[청년복지 수요에 대응하는 서비스 발굴]</p> <ul style="list-style-type: none"> · 청년의 역량 증진을 위한 전문교육, 다양한 범죄 예방 교육, 좋은 일자리 사업 신설 필요(청년지원)
기존 사업(사무) 강화	<p>[청년의 복지 수요에 대응하는 기존 활동 강화]</p> <ul style="list-style-type: none"> · 청년 활동 공간별 프로그램에 대한 예산 증액 필요(청년정책)
기존 사업(사무) 효율화	<p>[청년복지행정 사무 분장의 합리화와 업무 환경 개선 필요]</p> <ul style="list-style-type: none"> · 대학의 위기, 실업의 장기화 등과 같은 사회문제에 따라가지 못하는 청년정책의 제로베이스 검토 필요(청년정책) · 획일적 업무 구분보다는 효율적인 업무 부여 및 업무 방향에 대한 소통 중요(청년활동) · 정보화에 뒤쳐진 업무 시스템 개선 필요(청년지원) · 개인정보를 활용한 정확한 지원 정책 수립과 더불어 개인정보 보호책 마련 필요(청년지원) · 서비스 이용자의 사업 접근성을 높이기 위해 UI/UX 디자인 연구 필요(청년지원) · 전산 소프트웨어 또는 사용권 구매에 대한 지원 필요(청년지원)

구분	주요 이슈 및 관련 내용
	<p>[청년서비스의 질 관리 필요]</p> <ul style="list-style-type: none"> · 추상적인 목표가 제시되거나, 효과 불명 사업 남발 방지 대책 마련(청년 지원) · 정책 효과 수량화 작업의 어려움 해소(청년정책) · 사업 추진에 따른 부작용을 고려한 대책 수립 필요(청년지원)

다. 인력 운영

인력 운영 가운데 인력 운용 및 증원과 관련해서는 전문인력 배치 같은 이슈를 제기하였다. 일반적인 교양 수준의 지식으로 관련 업무를 추진하기에 한계가 있으므로 전문적 시각을 가진 인력 배치가 필요하다고 언급하였다.

전문역량 강화와 관련해서는 실무역량 강화 같은 이슈를 제기하였다. 금융 및 부동산 분야의 전문지식, 통계 처리, 업무 협력자와의 관계 형성, 문제해결 역량 강화 등에 관한 실무역량을 강화하길 기대하였다.

〈표 4-3-18〉 청년복지 영역의 인력 운영 관련 주요 이슈

구분	주요 이슈 및 관련 내용
인력 운용 및 증원	<p>[전문인력 배치 필요]</p> <ul style="list-style-type: none"> · 일반공무원의 경우 경영 관련 경험 부족, 일자리 사업의 경우 실패 위험성이 높은 상황. 이로 인해 홍보성이 높고 위험도가 낮은 지원사업에만 치중, 순환 근무로 전문적 시각이 부족하여 대안 마련 필요(청년지원)
전문역량 강화	<p>[실무역량 강화]</p> <ul style="list-style-type: none"> · 금융 및 부동산 분야에 대한 전문지식 교육 필요(청년정책) · 통계 처리에 대한 전문역량 강화, 업무 관련 관계자와의 합리적인 관계 맺기 능력 강화, 문제 발견 및 해결 역량 강화 필요(청년지원)

지금까지의 내용을 종합해 볼 때, 중앙부처-광역자치단체-기초자치단체 간의 사업(사무)과 관련해서는 중앙부처 차원의 명확한 정책 방향 제시 및 지원 확대, 중앙정부의 유사·중복 사업의 정비와 통합, 중앙정부와의 관계 속에서 주체적인 광역자치단체의 역할 마련, 중앙부처와 광역자치단체 간의 활발한 소통에 대한 관심과 지원 확대가 필요하다. 이에 더하여 광역-기초자치단체 간의 협력적 역할 배분, 기초자치단체 지원을 위한 광역자치단체의 기능과 역할 확대, 광역자치단체와 기초자치단체 간의 활발한 소통, 기초자치단체 지원 및 연계 등에 관한 강화 방안 마련도 필요하다.

조직 운영을 위해서는 새롭고 다양한 복지 수요 발생에 따른 대응, 신규 업무를 지원할 총괄(전담) 부서 신설, 복지 수요에 대응하는 서비스 발굴 및 확대, 광역자치단체 차원의 통합적 복지행정 활동, 복지 수요에 대응하는 기존 활동 강화 및 고도화에 대한 관심과 지원 방안이 필요하다. 더불어 광역자치단체 차원의 특성화된 역할 수행 및 확대, 사무(업무)의 명확화와 분장의 합리화·사무 간 협력, 서비스 수급 및 질 관리, 관련 단체 및 기관과의 협력 등에 관한 강화 방안 마련도 필요하다.

또한 인력 운영을 위해서는 합리적인 인력 운영, 전문인력 배치, 추가 인력 배치, 관리역량 강화, 현장 이해도 증진과 실무능력 강화, 민원 대응 역량 강화 등에 관한 관심과 지원이 필요하다.





제5장

광역자치단체 복지행정 직무 분석

제1절 분석 개요 및 분석 방법

제2절 광역 복지행정 발전 방향 인식 분석

제3절 직무량 및 증원 소요인력 분석

제4절 인력 운용 인식 분석



제 5 장 광역자치단체 복지행정 직무 분석

제1절 분석 개요 및 분석 방법

1. 분석 개요

본 장에서는 광역자치단체 사회복지담당공무원의 업무 여건 및 업무수행 관련 직무조사를 통해 광역자치단체 복지행정의 인력 운용 전반에 대해 체계적으로 진단하고, 인력 운용 전반에 대해 살펴보고자 한다. 이는 광역자치단체 복지행정의 인력 운용에 대한 쟁점 사항을 진단함으로써 광역자치단체의 자율성과 책무성을 강화하기 위한 개선 과제를 도출하기 위함이다. 인력은 지역 특성과 복지 수요를 고려한 창의적 복지사업 기획 및 지속 가능한 집행력 확보를 통한 성과 창출에 영향을 미치는 필수적 요건이라는 점에서 매우 중요한 부분이다.

이를 위해 본 연구에서는 광역자치단체의 복지 직무 실태를 파악하여 복지 업무의 수행 여건을 진단하기 위한 기초자료 수집을 목표로 「광역자치단체 복지 부서 직무실태조사」 및 「기초자치단체 복지공무원 대상 광역 복지행정에 관한 인식조사」를 실시하였다. 조사는 전국 광역자치단체 17개 중 3곳을 대상으로 개인 단위 전수조사를 실시하였으며, 복지 정책, 노인, 장애인, 여성, 아동, 보육, 청소년, 가족, 다문화, 청년 등 업무 유관 부서가 해당된다.

「광역자치단체 복지 부서 직무실태조사」는 개인 단위 자기 응답 방식으로 2024년 7월 12일부터 8월 26일까지 웹 기반 온라인 설문조사 형태로 실시하였다. 조사 대상 담당자가 발송된 온라인 설문조사 링크에 접속

하여 응답 내용을 입력하는 방식으로 설문조사가 이루어졌다.

조사 내용은 응답자 일반 현황, 직무 실태, 인력 운용 인식 등이다. 구체적으로는 응답자 인적 사항(직위, 직급, 직렬, 성별, 근무경력, 현재 담당 업무 및 수행 기간, 이전 담당 업무, 기초자치단체 소속 근무 여부 및 복지행정 업무수행 기간), 근무 시간 관련(현 보직 근무 시작 월, 휴일 근무일수, 휴일 하루 평균 근무 시간, 휴가 사용 일수, 월평균 초과근무 시간), 직무 실태(담당 업무 유형 및 업무량 비중, 추가 투입 필요 정도, 담당 인력 직렬의 적절성, 숙련 요구 기간, 교육·훈련 지원 및 검토·지시·지원·자문 충분성), 광역 복지행정 발전 방향에 관한 인식(광역자치단체 역할 방향, 복지분권, 광역-기초 간 소통·협력, 광역자치단체 복지인력 역량·전문성)에 관한 내용이다.

「기초자치단체 복지공무원 대상 광역 복지행정에 관한 인식조사」는 2024년 8월 19일부터 9월 2일까지 웹 기반 온라인 설문조사 형태로 실시되었으며, 마찬가지로 조사 대상 담당자가 발송된 온라인 설문조사 링크에 접속하여 응답 내용을 입력하는 방식으로 이루어졌다. 조사 내용은 응답자 인적 사항(소속, 직위, 직급, 성별, 근무경력, 담당 업무수행 기간)과 광역 복지행정에 관한 충분성 및 필요성 인식(광역자치단체의 역할 방향, 복지분권, 광역-기초 간 소통·협력, 광역자치단체 복지인력 역량·전문성)이다.

이상의 내용을 바탕으로 본 연구는 광역자치단체의 발전 방향 인식 분석, 사회복지담당공무원 직무 분석, 직무 실태 분석의 3단계로 분석을 진행하였다. 먼저, 광역자치단체 및 기초자치단체의 복지공무원을 대상으로 한 인력 운용 인식을 분석·비교하고, 둘째, 광역자치단체 사회복지담당공무원을 대상으로 직무 분석을 실시하여 적정·증원 소요 인력을 산정하였으며, 마지막으로 복지 업무수행 실태 및 인력 운용 상황에 대한 분석·진단을 수행하였다.

[그림 5-1-1] 연구 수행 프레임워크

단계	과업	주요 내용
1	광역자치단체 복지행정 발전 방향 인식 분석	<ul style="list-style-type: none"> · 광역자치단체 역할 방향 · 복지분권 · 광역-기초 간 소통·협력 · 광역자치단체 복지인력 역량·전문성 인식 비교·분석
2	직무 분석 및 적정·증원 소요인력 산정	<ul style="list-style-type: none"> · 업무 유형별 실제 기준과 적정 기준 간 직무량 비교 · 정책 분야별 실제 기준과 적정 기준 간 직무량 비교 · 대상 광역자치단체 현원 대비 증원 인력 규모 산정
3	복지 업무수행 실태 및 인력 운용 상황 진단	<ul style="list-style-type: none"> · 담당 인력 직렬의 적절성 · 숙련 요구 기간 · 교육·훈련 지원 · 검토·지지·지원·자문 충분성에 대한 실태 분석

직무 분석에 앞서 업무량 분석의 기본 단위가 되는 직무분류체계는 광역자치단체에서 수행되는 복지 업무를 기능과 단위 업무로 표준화하였으며, 이를 대분류(7개)-중분류(30개)-세부 업무유형으로 구분하였다. 또한 광역자치단체의 정책영역별 분류체계는 복지 정책, 노인, 장애인, 여성, 아동/보육, 청소년/가족/다문화, 청년의 7개 영역으로 구성하였다.

〈표 5-1-1〉 광역자치단체 복지행정 표준직무분류체계

대분류	중분류	세부 업무유형
정책 기획 및 조정	복지사업(사무) 총괄적 기획·조정	과 단위 또는 팀 단위 총괄적 업무 기획 및 조정
	개별 자체사업(시책사업) 계획 수립	법정 계획 수립, 자체사업 추진방안 수립, 사회보장제도 신설·변경 협의 업무 등
	자치법규 제·개정	자치법규 제정 및 개정 관련 업무 등
국고보조사업 운영 및 관리	예산 및 기금 관리	예산 편성 및 결산, 각종 기금 관리 등
	사업 집행 관리	개별 사업 집행관리, 정산, 홍보 등
	사업 평가 및 지도·감독	사업 종합평가(중앙부처 평가 등), 성과관리, 지도·감독 등

대분류	중분류	세부 업무유형
	사업 협의 및 시·군·구 지원	중앙부처 협의, 시·군·구 사업 협의 및 의견수렴 등
자체사업 운영 및 관리	예산 및 기금 관리	예산 편성 및 결산, 각종 기금 관리 등
	사업 집행 관리	개별 사업 집행관리, 정산, 홍보 등
	사업 평가 및 지도·감독	사업 종합평가(자체평가, 중앙부처평가 등), 성과관리, 지도·감독 등
	사업 협의 및 시·군·구 지원	중앙부처 협의, 시·군·구 사업 협의 및 의견수렴 등
지역보호체계 운영	시·군·구 공공전달체계 지원	시·군·구 찾아가는 보건복지서비스, 희망복지지원단 등
	복지 사각지대 발굴 및 지원	
	지역자원 연계	결연기관 및 후원단체(사회복지공동모금회, 초록우산, 굿네이버스 등) 운영 지원, 협약, 기탁, 후원 및 기부 물품 등 관리 등
단체/법인/위원회 관리	지역복지 거버넌스 운영 및 지원	사회보장위원회 운영, 사회복지협의회 지원, 지역사회보장협의체 지원 등
	각종 위원회 운영 및 지원	개별 법령에 의한 관련 위원회 운영 및 지원(장애인복지위원회, 보육정책위원회, 청(소)년정책위원회, 폭력방지위원회 등)
	출자출연기관 관리 및 지도·감독	사회서비스원 운영 관리 지원, 여성가족재단 등 관리 및 지도·감독 등
	사회복지법인 지원 및 관리	사회복지법인 설립 허가 및 지도·감독, 기본재산 처분허가, 정관변경 인가 등
	비영리법인 및 관련 단체 등 지원 및 지도·관리	비영리법인(사단법인, 재단법인 등 포함) 및 단체 관리·지원, 법인허가 및 지도·감독 등
시설 관리 및 종사자 지원	직영시설 설치 운영 및 지도·감독	사회복지시설(장기요양기관 포함) 및 기타 시설 중 직영시설 설치 운영 및 지도·감독
	위탁 시설 설치 운영 및 관리 지도·감독	사회복지시설(장기요양기관 포함) 및 기타 시설 중 위탁 시설(법인 및 민간 시설 등)에 대한 설치 운영 및 지도·감독
	시설·단체 지원 기관 운영 관리	시설·단체 지원 기관 운영 관리(육아종합지원센터, 장기요양요원지원센터, 지역아동센터지원단, 장애인종합지원센터, 지역사회서비스지원단 등)
	사회복지시설 등 종사자 지원 및 관리	사회복지시설 등 종사자 처우개선 및 관리, 시설 종사자 교육, 자격 관리, 보수교육 추진 및 위탁교육기관 관리 등
일반행정 업무	민원 대응	민원 사항 처리, 불편 신고센터 운영, 정보공개 청구, 국민신문고 관리 등

대분류	중분류	세부 업무유형
	통계 및 기록물 등 운영 관리	정보시스템(행복e음, 보육통합정보시스템 등) 운영 및 지원, 복지통계 관리, 기록물 관리, 물품관리 등
	성과평가 업무 운영 및 추진	정부합동 평가업무, 성과평가(BSC), 직무성과 평가, 실적관리 등
	회계업무	일상경비 지출, 급여, 초과근무수당, 물품구매 등
	서무 및 보고 지원	업무계획 및 각종 회의자료 작성, 의회 업무 보고 및 추진, 교육훈련 관리 등
	관련 행사 기획 및 추진	기념사업 행사 추진, 축제 개최 등
	행사 참여	자체 행사 등 참여

2. 분석 방법

단위업무별 직무량은 「광역자치단체 복지 부서 직무실태조사」의 광역자치단체 복지행정 표준직무분류체계에 기초하여 실제 기준 직무량과 적정 기준 직무량을 인력 단위(manpower)로 산출하였다.

실제 기준 직무량은 법정 공휴일과 연간 평균 연가 사용일을 제외하고, 1년 동안 업무를 수행하는 데 실제로 투입한 근로시간을 총 근로시간으로 나눈 값으로 정의된다. 조사에 응답한 광역자치단체 복지인력의 연간 평균 근로시간은 2,219시간이다. 이와 달리 적정 기준 직무량은 실제 기준 직무량에 추가 투입 필요 시간을 합산한 후 연간 적정근무 가능시간으로 나눈 값으로 계산된다. 추가 투입 필요 시간은 업무 지침·규정을 준수하고 복지 수요에 충분히 대응하기 위한 시간으로 정의되며, 2024년을 기준으로 할 때 조사 대상 공무원의 연간 1인당 적정근무 가능시간은 1,949시간이다.

직무 분석에서 도출된 적정 인력 규모 결과에 기초하여, 업무 지침 및 규정을 준수하고 현재의 복지 수요에 충실히 대응하기 위해 각 광역자치

단체별로 필요한 복지행정 인력 규모인 적정 소요인력 규모를 추계하고 그 결과를 현원과 비교를 통해 증원 소요인력 규모를 산출한다. 적정 소요인력 규모는 복지 업무수행의 충실성 및 복지 수요 대응력을 강화한다는 것과 개별 광역자치단체의 환경적 여건이 차별적이라는 점을 반영한 것이라 볼 수 있다.

〈표 5-1-2〉 1인당 연간 적정근무 가능 시간(2024년)

(단위: 일, 시간)

법정공휴일 ¹⁾ (A)	사고일수* (B)	표준근무 가능일수(C) ²⁾ [C=366-(A+B)]
120	10.4	235.6
표준근무 가능시간대(D) [D=C*8h]	표준근무 가능시간(E) [E=D÷(1+여유율*)]	적정근무 가능시간(F) [F=E+적정OT*]
1,884.8	1,713	1,949

주: 1) 사고일수: 2024년 조사 대상 응답자의 연간 평균 연가 사용일을 소수점 둘째 자리에서 반올림

2) 적정OT: 일일 1시간 초과근무 가정

3) 여유율은 국제노동기구(ILO)에서 제시하는 작업자의 생리적 욕구 등으로 지연되는 시간의 비율(약 10%)

¹⁾ 2024년 법정공휴일은 10월 1일 임시공휴일을 포함

²⁾ 2024년은 총 366일임

다만, 광역자치단체의 적정 직무량을 측정하기 위해 개인 단위 전수조사를 실시하였으나 일부 대상자의 경우 조사에 응하지 않은 경우가 있었다. 대상자 중 일부가 조사에 응하지 않은 결측값의 경우 각 지역의 사회 복지담당공무원들의 업무를 총 7개 정책영역(복지 정책, 노인, 장애인, 여성, 아동/보육, 청소년/가족/다문화, 청년)으로 구분하고 정책영역별 응답자 1인당 평균 적정 직무량을 산출하였다. 결측값은 해당 평균 적정 직무량으로 대체하였으며, 이를 바탕으로 각 지역별 총직무량을 산출하였다.

3. 분석 자료

직무 분석 원자료는 「광역자치단체 복지 부서 직무실태조사」를 활용하였다. 이는 그간 본격적으로 파악된 적 없는 광역자치단체 복지 직무수행 실태에 대한 기초자료를 제공하는 유일한 자료이다. 조사는 전국 17개 광역자치단체 중 3개 지역에서 사회복지 업무를 담당하는 5급 이하 공무원 전체를 대상으로 하였다. 조사 대상 5급 이하 복지 업무 담당 공무원 현원 246명 중 184명의 응답 표본이 분석에 활용되었으며, 최종 응답률은 74.8%로 대표성을 확보했다고 판단할 수 있다.

〈표 5-1-3〉 광역자치단체 복지행정 직무조사 표본 현황

(단위: 명, %)

구분	응답 현황		
	전체	표본	비율
계	246	184	74.8
A지역	100	81	81.0
B지역	64	43	67.2
C지역	82	60	73.2

〈표 5-1-4〉는 광역자치단체 복지행정 실태조사에 대한 응답자 현황을 나타낸 것이다.¹⁹⁾ 전체 응답자 중 팀장이 20.1%, 팀원이 79.9%를 차지하고 있으며, 직급은 6급이 37.5%, 7급이 22.3%로 가장 높게 나타난다. 직렬의 경우 행정직이 57.1%로 가장 높은 비중을 차지하고 있으며 그다음으로 사회복지직이 32.1%로 나타난다. 응답 대상자들의 공무원 총경력력은 평균 15년이며, 기초자치단체에서 업무를 수행한 경험이 있는 응답자들은 전체의 54.3%이다.

19) 단, 직무 분석 및 적정·증원 소요인력 추계에서는 보훈 업무 담당 인력은 제외함.

〈표 5-1-4〉 광역자치단체 복지행정 직무조사 응답자 현황

(단위: 명, %)

일반 현황		표본	비중
전체		184	(100.0)
직위	팀장	37	(20.1)
	팀원	147	(79.9)
직급	5급	37	(20.1)
	6급	69	(37.5)
	7급	41	(22.3)
	8급	24	(13.0)
	9급	11	(6.0)
	해당 없음	2	(1.1)
직렬	사회복지직	59	(32.1)
	행정직	105	(57.1)
	보건직	5	(2.7)
	간호직	2	(1.1)
	토목직	2	(1.1)
	건축직	7	(3.8)
	공무직	1	(0.5)
성별	남성	69	(37.5)
	여성	115	(62.5)
경력 기간	공무원 총 경력 기간	평균 185.1개월	표준편차 127.5
기초자치단체 근무 경험	근무 경험 있음	100	(54.3)
	근무 경험 없음	84	(45.7)
수행 기간	현재 담당 업무수행 기간	평균 14.2개월	표준편차 11.2
	기초자치단체 복지 업무수행 기간	평균 86.2개월	표준편차 69.7
현재 담당 업무	복지기획, 복지 정책	25	13.6
	복지시설 및 단체 관리	17	9.2
	노인	29	15.8
	장애인	32	17.4
	여성	19	10.3
	아동	22	12.0

일반 현황		표본	비중
	청소년	8	4.3
	가족	5	2.7
	다문화	7	3.8
	청년	12	6.5
	보훈	9	4.9
	지역복지	12	6.5
	보육	12	6.5
	기타	14	7.6
이전 담당 업무	복지기획, 복지 정책	15	8.2
	복지시설 및 단체 관리	10	5.4
	노인	14	7.6
	장애인	18	9.8
	여성	11	6.0
	아동	14	7.6
	청소년	5	2.7
	가족	3	1.6
	다문화	5	2.7
	청년	3	1.6
	보훈	3	1.6
	지역복지	9	4.9
	보육	10	5.4
	기타	8	4.3

주: 현재 담당 업무 및 이전 담당 업무는 중복 응답을 고려한 것임

〈표 5-1-5〉와 〈표 5-1-6〉은 다음 절에서 논의될 광역 복지행정 발전 방향 분석에 활용된 기초자치단체 복지공무원 인식조사의 응답 현황을 나타낸 것이다.

294 광역자치단체 복지행정의 조직 체계 및 인력 운영 진단 연구

〈표 5-1-5〉 기초자치단체 광역 복지행정 인식조사 표본 현황

(단위: 명, %)

구분	응답 현황		
	전체	표본	비율
계	252	225	89.3
서울	36	34	94.4
부산	17	17	100.0
대구	11	10	90.9
인천	12	11	91.7
광주	11	11	100.0
대전	9	9	100.0
울산	-	-	-
세종	-	-	-
경기	29	24	82.8
강원	20	18	90.0
충북	11	8	72.7
충남	14	9	64.3
전북	14	12	85.7
전남	17	15	88.2
경북	27	26	96.3
경남	17	14	82.4
제주	7	7	100.0

주: 울산 및 세종 지역은 제외

〈표 5-1-6〉 기초자치단체 광역 복지행정 인식조사 응답자 현황

(단위: 명, %)

일반 현황		표본	비중
전체		225	(100.0)
직위	과장	3	(1.3)
	팀장	135	(59.7)
	팀원	88	(38.9)
직급	5급	3	(1.3)
	6급	150	(66.4)
	7급	69	(30.5)
	8급	4	(1.8)
성별	남성	96	(42.5)
	여성	130	(57.5)

일반 현황		표본	비중
경력 기간	공무원 총 경력 기간	평균 228.2개월	표준편차 81.4
수행 기간	현재 담당 업무수행 기간	평균 20.3개월	표준편차 36.2

제2절 광역 복지행정 발전 방향 인식 분석

본 절에서는 「2024년 광역자치단체 복지 부문 직무실태 조사」와 「2024년 기초자치단체 복지공무원 대상 광역자치단체의 복지행정에 관한 인식조사」 자료를 토대로 광역 복지행정의 역할 방향, 복지분권, 광역-기초 간 소통·협력 및 광역자치단체 복지인력 역량·전문성을 포함한 광역 복지행정 발전 방향에 대한 인식을 분석한다. 이후, 이를 기초자치단체 담당공무원 인식과 비교하여 주요 이슈 및 내용을 진단하고자 한다.

각 항목은 ① 전혀 그렇지 않다, ② 그렇지 않다, ③ 보통이다, ④ 그렇다, ⑤ 매우 그렇다의 5점 척도로 조사가 이루어졌다. 아래 분석에서는 ① 전혀 그렇지 않다에서 ⑤ 매우 그렇다를 각 1점에서 5점으로 환산하여 평균 점수를 분석하였으며, ① 전혀 그렇지 않다와 ② 그렇지 않음을 합산하여 '부정', ④ 그렇다와 ⑤ 매우 그렇다를 합산하여 '동의'로 제시하였다.

1. 광역자치단체의 역할 방향

광역자치단체의 예산, 조직, 인력의 우선 확대를 전제로 한 광역자치단체의 역할 방향에 대해 ① 전혀 그렇지 않다, ② 그렇지 않다, ③ 보통이다, ④ 그렇다, ⑤ 매우 그렇다의 5점 척도로 조사한 결과는 다음과 같다.

광역자치단체의 역할 방향에 대한 문항 중에서 광역자치단체의 자체사

업 수립 시 기초자치단체의 재정 상황, 복지 수요 등 지역별 특성을 고려하려는 노력이 강화되어야 한다는 응답이 전체 3.79점을 나타내어 가장 높은 수준이며, 그다음으로는 기초자치단체 간 지역사회보장 격차 조정·지원 강화가 3.64점으로 나타났다. 광역자치단체의 자체사업 기획·추진 활성화는 3.53점으로 다른 항목에 비해 소폭 낮은 수준이나, 전반적으로 광역자치단체의 역할 방향에 대한 응답에 유의미한 차이는 나타나지 않고 있다. 또한 모든 항목에서 동의 응답이 절반 이상의 비중을 차지하여, 대체로 광역자치단체의 역할이 현재보다 강화되어야 할 필요성을 인식하고 있음을 알 수 있다. 이하에서는 각 항목에 대한 지역별, 직위별, 직급별 및 직렬별 세부 분석 결과에 대해 살펴보고자 한다.

〈표 5-2-1〉 광역자치단체 역할 방향

(단위: 점, %)

구분	광역자치단체의 역할 방향				
	5점 평균	표준편차	부정 (①+②)	보통 (③)	긍정 (④+⑤)
총괄 기획·조정 활성화	3.60	0.98	9.2	34.8	56.0
자체사업 기획·추진 활성화	3.53	1.01	12.5	34.2	53.3
기초 간 격차 조정·지원 강화	3.64	0.86	7.6	33.7	58.7
지역별 특성 고려 노력 강화	3.79	0.81	4.9	27.2	67.9
새로운 사회적 위험 대응 강화	3.62	0.90	8.2	35.9	56.0
복지 거버넌스 활성화	3.69	0.90	8.2	31.5	60.3

가. 광역 차원의 총괄 기획·조정

지역사회보장정책에 대한 광역 차원의 총괄적 기획·조정 역할 활성화 필요성을 살펴보면, 전체 기준 평균 3.6점, 동의 응답 비율은 56%로 대체로 동의하는 것으로 나타난다. 지역별로 살펴보면 A지역의 응답 평균이

3.84점으로 가장 높았으며, 반면 C지역은 3.25점으로 가장 낮은 수준이다. 직위에 따른 차이는 유의미하지 않았으나, 직급별로는 5급~7급이 나머지에 비해 더 높은 동의 응답을 보였다.

직렬별로는 사회복지직 응답자의 평균이 3.85점으로 가장 높으며, 행정직의 평균 점수가 3.45로 가장 낮아 직렬 간 응답의 편차가 확인되고 있다. 특히 사회복지직 응답자들의 긍정 응답은 67% 이상인 데 반해, 행정직 응답자들의 긍정 응답은 절반이 채 되지 않아 광역자치단체의 총괄적 기획·조정 활성화 필요성에 대한 인식 차이가 유의미하게 발견되는 것을 알 수 있다.

〈표 5-2-2〉 광역자치단체 총괄적 기획·조정 역할 활성화

(단위: 점, %)

구분		광역의 총괄 기획·조정 활성화 필요성				
		5점 평균	표준편차	부정 (①+②)	보통 (③)	긍정 (④+⑤)
전체		3.60	0.98	9.2	34.8	56.0
지역	A지역	3.84	0.86	4.9	23.5	71.6
	B지역	3.63	0.93	7.0	39.5	53.5
	C지역	3.25	1.07	16.7	46.7	36.7
직위	팀장	3.68	1.00	8.1	29.7	62.2
	팀원	3.58	0.97	9.5	36.1	54.4
직급	5급	3.68	1.00	8.1	29.7	62.2
	6급	3.61	1.05	13.0	29.0	58.0
	7급	3.71	0.84	4.9	31.7	63.4
	8급	3.50	0.98	8.3	45.8	45.8
	9급	3.00	0.89	9.1	81.8	9.1
	해당 없음	4.00	0.00	0.0	0.0	100.0
직렬	사회복지직	3.85	1.19	10.17	22.03	67.80
	행정직	3.45	0.87	10.48	40.00	49.52
	그 외	3.65	0.67	0.00	45.00	55.00

나. 광역 차원의 자체사업 기획·추진

국고보조사업이 아닌 지역 특성에 부합하는 광역 차원의 지역사회보장 자체사업의 기획·추진 활성화 필요성을 살펴보면, 전체 기준 평균 3.53 점, 동의 응답 비율은 53.3%로 대체로 동의하는 것으로 나타난다. 지역 별로 살펴보면 A지역의 응답 평균이 3.68점으로 가장 높게 나타나며, 팀장급 응답이 3.68점으로 팀원급 응답에 비해 다소 높은 것을 알 수 있다. 직급별로는 5급 및 해당없음 직급의 응답이 가장 높은 반면, 9급의 응답 평균은 3.18점으로 낮은 수준이다.

〈표 5-2-3〉 광역자치단체 자체사업 기획·추진 활성화

(단위: 점, %)

구분		자체사업의 기획·추진 활성화 필요성				
		5점 평균	표준편차	부정 (①+②)	보통 (③)	긍정 (④+⑤)
전체		3.53	1.01	12.5	34.2	53.3
지역	A지역	3.68	1.00	8.6	29.6	61.7
	B지역	3.42	0.93	14.0	39.5	46.5
	C지역	3.42	1.06	16.7	36.7	46.7
직위	팀장	3.68	0.91	8.1	37.8	54.1
	팀원	3.50	1.03	13.6	33.3	53.1
직급	5급	3.68	0.91	8.1	37.8	54.1
	6급	3.57	1.13	17.4	24.6	58.0
	7급	3.56	0.90	9.8	34.1	56.1
	8급	3.29	1.00	12.5	45.8	41.7
	9급	3.18	0.98	9.1	63.6	27.3
	해당없음	4.00	0.00	0.0	0.0	100.0
직렬	사회복지직	3.69	1.24	15.25	23.73	61.02
	행정직	3.44	0.90	12.38	38.10	49.52
	그 외	3.55	0.76	5.00	45.00	50.00

직렬별로는 사회복지직 응답자의 평균이 3.69점으로 가장 높으며, 행정직 평균 점수가 3.44로 가장 낮다. 사회복지직 응답자들과 행정직 응답자의 긍정 비율 또한 11%p 이상 차이를 보이고 있어 행정직 직렬은 광역자치단체의 자체사업의 기획·추진 활성화 필요성에 대한 동의 인식이 다소 낮음을 알 수 있다. 다만 사회복지직의 경우 긍정 응답도 높고 부정 응답의 비율 또한 15.25%로 가장 높은 수준이다.

다. 기초 간 지역사회보장 격차 조정·지원

광역자치단체 차원에서 기초자치단체 간 지역사회보장 격차에 대해 조정과 지원의 강화 필요성을 살펴보면, 전체 기준 평균 3.64점, 동의 응답 비율은 58.7%로 대체로 동의하는 것으로 나타난다.

〈표 5-2-4〉 기초 간 지역사회보장 격차에 대한 조정·지원 강화

(단위: 점, %)

구분		기초 간 지역사회보장 격차 조정·지원 강화 필요성				
		5점 평균	표준편차	부정 (①+②)	보통 (③)	긍정 (④+⑤)
전체		3.64	0.86	7.6	33.7	58.7
지역	A지역	3.73	0.85	7.4	27.2	65.4
	B지역	3.56	0.85	7.0	39.5	53.5
	C지역	3.58	0.89	8.3	38.3	53.3
직위	팀장	3.76	0.72	2.7	32.4	64.9
	팀원	3.61	0.89	8.8	34.0	57.1
직급	5급	3.76	0.72	2.7	32.4	64.9
	6급	3.55	0.99	13.0	33.3	53.6
	7급	3.76	0.83	4.9	26.8	68.3
	8급	3.58	0.83	8.3	37.5	54.2
	9급	3.45	0.69	0.0	63.6	36.4
	해당없음	4.00	0.00	0.0	0.0	100.0

구분		기초 간 지역사회보장 격차 조정·지원 강화 필요성				
		5점 평균	표준편차	부정 (①+②)	보통 (③)	긍정 (④+⑤)
직렬	사회복지직	3.93	0.94	5.08	22.03	72.88
	행정직	3.48	0.82	10.48	39.05	50.48
	그 외	3.65	0.59	0.00	40.00	60.00

지역별로 살펴보면 A지역의 응답 평균이 3.73점으로 가장 높게 나타나며, B지역과 C지역은 그다지 차이를 보이지 않고 있다. 팀장급 응답은 3.76점으로 팀원급 응답인 3.61점에 비해 다소 높게 나타나, 기초 간 지역사회보장 격차에 대한 조정·지원 강화 필요성을 더 크게 인식하는 것을 알 수 있다. 직급별로는 5급, 7급 및 해당없음 직급의 인식 수준이 각각 3.76점, 3.76점, 4점으로 높게 나타난 반면, 9급의 응답 평균은 3.45점으로 낮은 수준이다.

직렬별로는 사회복지직 응답자의 평균이 3.93점으로 가장 높은 수준이다. 행정직의 경우 이보다 다소 낮은 3.48점이나, 전반적으로 모든 직렬에서 동의 응답이 절반 이상을 차지하고 있다.

라. 기초의 재정 상황 및 복지 수요 등 지역별 특성 고려 강화

광역자치단체의 자체사업 수립 시 기초자치단체의 재정 상황, 복지 수요 등 지역별 특성을 고려하려는 노력이 강화되어야 하는지에 대한 문항에서, 전체 기준 평균 3.79점, 동의 응답 비율은 67.9%로 대체로 동의하는 것으로 나타난다. 이는 광역자치단체의 역할 방향에 대한 문항 중 가장 응답 수준이 높은 것으로, 광역자치단체의 역할에 있어 기초자치단체의 지역별 특성을 고려하려는 노력이 크게 요구됨을 나타내는 것이자 광역자치단체의 복지행정 기능 수행의 복잡성을 보여주는 단면이라 할 수 있다.

지역별로 살펴보면 A지역과 C지역의 응답 평균이 각각 3.88점과 3.83점으로 나타나 높은 수준인 반면, B지역은 3.56점으로 상대적으로 낮은 수준이다. 직위에 따른 팀장 및 팀원급 응답, 그리고 직급 중 8급 및 9급을 제외한 나머지 응답은 모두 3.78점 이상으로 높은 수준인데, 이는 광역자치단체의 자체사업 수립 시 지역별 특성에 대한 고려가 이루어지는 것이 필요하다는 사회복지담당공무원들의 인식이 전반적으로 높음을 보여준다고 할 수 있다.

〈표 5-2-5〉 기초의 재정 상황 및 복지 수요 등 지역별 특성 고려 강화 노력 필요성

(단위: 점, %)

구분		지역별 특성 고려 노력 강화 필요성				
		5점 평균	표준편차	부정 (①+②)	보통 (③)	긍정 (④+⑤)
전체		3.79	0.81	4.9	27.2	67.9
지역	A지역	3.88	0.76	3.7	21.0	75.3
	B지역	3.56	0.88	9.3	34.9	55.8
	C지역	3.83	0.78	3.3	30.0	66.7
직위	팀장	3.81	0.70	2.7	27.0	70.3
	팀원	3.78	0.83	5.4	27.2	67.3
직급	5급	3.81	0.70	2.7	27.0	70.3
	6급	3.81	0.88	7.2	23.2	69.6
	7급	3.88	0.84	4.9	19.5	75.6
	8급	3.63	0.77	4.2	41.7	54.2
	9급	3.55	0.69	0.0	54.5	45.5
	해당없음	4.00	0.00	0.0	0.0	100.0
직렬	사회복지직	3.98	0.82	0.43	17.87	81.70
	행정직	3.70	0.82	3.87	22.42	73.71
	그 외	3.70	0.57	0.00	28.38	71.62

직렬별로는 사회복지직의 응답 평균이 3.98점인 데 반해, 행정직 및 그 외 직렬은 3.7점으로 소폭 낮은 수준이다. 다만 모든 직렬에서 동의 응답이 70%를 상회하고 있어 직렬과 관계없이 지역별 특성을 고려해야 한다고 생각한다는 것을 알 수 있다.

마. 새로운 사회적 위험에 대한 광역 차원의 대응 강화

기존에 수행하는 복지사업 외에 돌봄, 폭력·학대에 대한 대응, 고립·은둔, 1인 가구 등 새로운 사회적 위험의 증가와 그에 대한 광역 차원의 대응 강화 필요성을 살펴보면, 전체 기준 평균 3.62점, 동의 응답 비율은 56%로 대체로 동의하는 것으로 나타난다. 지역별로 살펴보면 A지역의 응답 평균이 3.72점으로 높게 나타나는 반면, B지역과 C지역은 각각 3.53점과 3.55점으로 상대적으로 낮은 수준이다. 개별 광역자치단체의 인구 구성 및 복지 수요에서 차이가 존재하며, 그에 따라 광역자치단체의 역할 방향도 달라질 수 있음을 시사하는 부분이다.

팀장급 응답은 3.76점으로 팀원급 응답인 3.59점에 비해 다소 높게 나타나 직위에 따른 차이가 존재하며, 5급 및 6급에 비해 7급 및 8급의 인식 수준이 낮게 나타나 직급에 따른 차이 또한 발견되고 있다. 담당 공무원의 관점이나 업무의 차이 등에 따라 광역자치단체의 역할 방향 설정에 대한 인식이 차이를 보이는 것을 알 수 있다.

직렬별로 살펴보면, 사회복지직 및 그 외 직렬의 응답 평균은 3.8점인 데 반해 행정직의 응답 평균은 3.49점으로 다소 낮은 수준이다. 동의 응답 또한 유일하게 행정직이 절반 이하를 보이고 있는데, 이는 광역자치단체의 새로운 사회적 위험에 대한 대응 강화 필요성에 대한 직렬별 인식 차이를 보이는 부분이라 하겠다.

〈표 5-2-6〉 새로운 사회적 위험에 대한 광역 차원의 대응 강화 필요성

(단위: 점, %)

구분		새로운 사회적 위험에 대한 광역 차원 대응 강화 필요성				
		5점 평균	표준편차	부정 (①+②)	보통 (③)	긍정 (④+⑤)
전체		3.62	0.90	8.2	35.9	56.0
지역	A지역	3.72	0.94	7.4	28.4	64.2
	B지역	3.53	0.96	14.0	30.2	55.8
	C지역	3.55	0.81	5.0	50.0	45.0
직위	팀장	3.76	0.83	5.4	32.4	62.2
	팀원	3.59	0.92	8.8	36.7	54.4
직급	5급	3.76	0.83	5.4	32.4	62.2
	6급	3.64	0.95	8.7	34.8	56.5
	7급	3.59	0.95	12.2	29.3	58.5
	8급	3.38	0.92	8.3	54.2	37.5
	9급	3.64	0.67	0.0	45.5	54.5
	해당없음	4.00	0.00	0.0	0.0	100.0
직렬	사회복지직	3.80	0.92	6.78	28.81	64.41
	행정직	3.49	0.91	10.48	40.00	49.52
	그 외	3.80	0.70	0.00	35.00	65.00

바. 광역 복지행정 역할 방향 설정·견인을 위한 복지 거버넌스 활성화

광역자치단체 복지행정의 역할 방향을 설정·견인하기 위한 복지 거버넌스 활성화 필요성을 살펴보면, 전체 기준 평균 3.69점, 동의 응답 비율은 60.3%로 대체로 동의하는 것으로 나타난다. 이러한 응답 결과는 앞의 지역별 특성 고려 노력 강화 필요성에 이어 두 번째로 높은 수준으로, 향후 광역자치단체의 복지행정 역할 및 기능 강화를 위한 복지 거버넌스의 활성화가 중요한 과제를 확인할 수 있다.

지역별 응답 결과를 살펴보면, A지역 3.84점, B지역 3.51점, C지역 3.62점으로 나타나 복지 거버넌스 활성화 필요성에 대한 인식이 지역별

로 유의미한 차이가 있음을 확인할 수 있다. 특히 A지역의 동의 응답은 70% 이상인 데 반해 B지역과 C지역의 동의 응답은 50%대로 나타나는 데, 이러한 결과는 광역자치단체의 복지행정 업무수행에 있어 복지 거버넌스의 기여 및 역할이 달라질 수 있음을 시사하는 것이기도 하다.

〈표 5-2-7〉 광역 복지행정 역할 방향 설정·견인을 위한 복지 거버넌스 활성화

(단위: 점, %)

구분		복지 거버넌스 활성화 필요성				
		5점 평균	표준편차	부정 (①+②)	보통 (③)	긍정 (④+⑤)
전체		3.69	0.90	8.2	31.5	60.3
지역	A지역	3.84	0.87	4.9	24.7	70.4
	B지역	3.51	0.96	14.0	32.6	53.5
	C지역	3.62	0.88	8.3	40.0	51.7
직위	팀장	3.84	0.73	2.7	27.0	70.3
	팀원	3.65	0.94	9.5	32.7	57.8
직급	5급	3.84	0.73	2.7	27.0	70.3
	6급	3.70	0.97	11.6	27.5	60.9
	7급	3.68	0.96	9.8	29.3	61.0
	8급	3.46	0.98	8.3	50.0	41.7
	9급	3.64	0.67	0.0	45.5	54.5
	해당없음	4.00	0.00	0.0	0.0	100.0
직렬	사회복지직	3.81	0.96	6.78	30.51	62.71
	행정직	3.62	0.91	10.48	30.48	59.05
	그 외	3.70	0.66	0.00	40.00	60.00

팀장급 응답은 3.84점으로 팀원급 응답인 3.65점과 다소 차이를 나타내며, 직급이 높을수록 복지 거버넌스 활성화의 필요성을 더욱 크게 인식하고 있음을 알 수 있다. 마찬가지로 5~9급 응답 결과 또한 직급이 높아질수록 복지 거버넌스 활성화의 필요성을 더욱 높게 인식하는 경향성을 보이고 있다. 직렬별로 살펴보면, 사회복지직 응답의 평균이 3.81점으로

가장 높고 행정직 응답이 3.62점으로 소폭 낮은 편이다. 다만 부정과 보통, 동의 응답의 분포에 있어 직렬 구분에 따른 유의미한 차이는 크게 발견되지 않고 있다.

2. 광역-기초 간 소통·협력

다음으로 광역자치단체와 기초자치단체의 소통 및 협력에 대해 ① 전혀 그렇지 않다, ② 그렇지 않다, ③ 보통이다, ④ 그렇다, ⑤ 매우 그렇다의 5점 척도로 조사한 결과는 다음과 같다.

〈표 5-2-8〉 광역-기초 간 소통·협력

(단위: 점, %)

구분	광역-기초 간 소통·협력				
	5점 평균	표준편차	부정 (①+②)	보통 (③)	긍정 (④+⑤)
중앙사업의 시·군·구 전달	3.61	0.82	7.1	34.2	58.7
중앙정부 사업지침 안내·가이드	3.71	0.79	7.6	25.5	66.8
자체·고유사업 기초 공유	3.43	0.87	12.5	38.6	48.9
기초 의견수렴 및 협의·조정	3.30	0.86	14.1	44.0	41.8
광역-기초 간 소통·의견 채널 구축	3.24	0.92	17.9	46.7	35.3

광역자치단체와 기초자치단체 간 소통 및 협력에 대한 문항 중에서는 광역자치단체가 중앙정부의 사업지침을 기초자치단체에 안내·가이드하는 것이 필요하다는 응답이 3.71점으로 가장 높은 수준이며, 기초자치단체와의 의견수렴 및 협의·조정이 적절한가에 대한 응답은 3.3점으로 가장 낮다. 이는 광역-기초 간 소통·협력이 일부 측면에서 부족하다는 것을 보여주는 결과이다.

가. 시·군·구에 대한 중앙정부 사업(사무) 전달의 원활성

중앙부처의 시책이나 신설된 업무 등과 관련하여 광역자치단체가 기초자치단체에 관련 사업 및 사무의 내용을 원활하게 전달하고 있는가에 대한 응답은 전체 기준 평균 3.61점, 동의 응답 비율은 58.7%로 나타나 대체로 동의하는 것으로 나타난다.

〈표 5-2-9〉 광역자치단체의 중앙정부 사업(사무)에 대한 시·군·구 전달 원활성

(단위: 점, %)

구분	중앙정부 사업(사무)의 시·군·구 전달 원활성					
	5점 평균	표준편차	부정 (①+②)	보통 (③)	긍정 (④+⑤)	
전체	3.61	0.82	7.1	34.2	58.7	
지역	A지역	3.49	0.84	9.9	39.5	50.6
	B지역	3.60	0.79	7.0	30.2	62.8
	C지역	3.77	0.79	3.3	30.0	66.7
직위	팀장	3.65	0.68	5.4	29.7	64.9
	팀원	3.60	0.85	7.5	35.4	57.1
직급	5급	3.65	0.68	5.4	29.7	64.9
	6급	3.61	0.86	10.1	29.0	60.9
	7급	3.61	0.74	2.4	39.0	58.5
	8급	3.54	1.02	8.3	45.8	45.8
	9급	3.64	0.92	9.1	36.4	54.5
	해당없음	3.50	0.71	0.0	50.0	50.0
직렬	사회복지직	3.75	0.84	5.08	30.51	64.41
	행정직	3.57	0.82	7.62	35.24	57.14
	그 외	3.40	0.68	10.00	40.00	50.00

지역별로 살펴보면 C지역은 3.77점으로 나타난 데 비해 A지역 3.49점으로 나타나 약 0.3점의 차이를 보이고 있다. 이는 복지 부문에서 지역별로 광역자치단체와 기초자치단체의 관계가 다른 모습을 보일 수 있음

을 일부 보여주는 대목이다. 반면 직위별, 직급별 응답에 있어 유의미한 차이는 발견되지 않고 있다. 직렬별로는 사회복지직의 응답 평균이 3.75점으로 가장 높고, 그 외 직렬이 3.4점으로 가장 낮은 수준이다. 행정직의 경우 사회복지직에 비해 평균 점수는 다소 낮으나 부정 응답이나 동의 응답 비중은 큰 차이를 보이지 않고 있다.

나. 중앙정부 사업지침에 대한 안내·가이드

광역자치단체 차원에서 중앙정부의 사업지침을 지역에 맞게 안내하고 매뉴얼 등을 통해 가이드하는 것이 필요한가에 대한 응답에서, 전체 기준 평균 3.71점, 동의 응답 비율은 66.8%로 나타나 전체의 2/3가 동의하는 것으로 나타난다. 이는 광역자치단체와 기초자치단체 간의 소통·협력과 관련한 문항 중 가장 응답 수준이 높은 것으로서, 광역자치단체의 안내·가이드를 통해 기초자치단체의 통일성 있는 사업 추진이 이루어지는 것이 필요함을 보여주는 부분이다.

지역별로는 A지역 3.75점, B지역 3.65점, C지역은 3.68점으로 그다지 차이를 보이고 있지 않으며, 마찬가지로 직위에 따른 유의미한 차이는 발견되지 않는다. 직급별로는 6급, 9급 및 해당없음 직급의 응답 수준이 비교적 높게 나타나며, 8급은 3.54점으로 가장 낮은 수준이다. 직렬별로는 그 외 직렬의 응답이 3.8점으로 가장 높고 행정직이 3.66점으로 가장 낮으나, 모든 직렬에서 동의 응답이 60% 이상의 높은 비율을 보이고 있어, 직렬과 무관하게 광역자치단체 차원에서 중앙정부의 사업지침을 지역에 맞게 안내하고 매뉴얼 등을 통해 가이드하는 것이 필요하다는 데 인식을 같이 하는 것으로 확인된다.

〈표 5-2-10〉 중앙정부 사업지침에 대한 안내·가이드

(단위: 점, %)

구분		중앙정부 사업지침 안내·가이드 필요성				
		5점 평균	표준편차	부정 (①+②)	보통 (③)	긍정 (④+⑤)
전체		3.71	0.79	7.6	25.5	66.8
지역	A지역	3.75	0.80	7.4	24.7	67.9
	B지역	3.65	0.78	9.3	25.6	65.1
	C지역	3.68	0.79	6.7	26.7	66.7
직위	팀장	3.68	0.67	8.1	18.9	73.0
	팀원	3.71	0.82	7.5	27.2	65.3
직급	5급	3.68	0.67	8.1	18.9	73.0
	6급	3.83	0.82	8.7	17.4	73.9
	7급	3.61	0.80	9.8	29.3	61.0
	8급	3.54	0.93	4.2	50.0	45.8
	9급	3.73	0.65	0.0	36.4	63.6
	해당없음	4.00	0.00	0.0	0.0	100.0
직렬	사회복지직	3.76	0.82	10.17	16.95	72.88
	행정직	3.66	0.82	7.62	30.48	61.90
	그 외	3.80	0.52	0.00	25.00	75.00

다. 광역 자체사업 및 고유 복지사업 정보의 기초에 대한 공유

기초자치단체에 대한 광역자치단체의 자체 및 고유 복지사업 정보가 잘 공유되고 있는지와 관련하여, 전체 기준 평균 3.43점, 동의 응답 비율은 48.9%로 나타나 전체의 절반 이상이 동의하지 않음을 알 수 있다. 이상의 내용은 광역자치단체의 사업과 관련한 광역-기초 간 소통·협력이 부족함을 일부 보여주는 것으로, 향후 원활한 복지행정 업무수행에 있어 광역자치단체와 기초자치단체 간의 정보 공유가 보다 강화되어야 할 필요성이 있음을 나타낸다.

(표 5-2-11) 광역 자체·고유 복지사업 정보의 기초에 대한 공유

(단위: 점, %)

구분		광역 자체·고유 사업의 기초 공유 원활성				
		5점 평균	표준편차	부정 (①+②)	보통 (③)	긍정 (④+⑤)
전체		3.43	0.87	12.5	38.6	48.9
지역	A지역	3.33	0.89	14.8	43.2	42.0
	B지역	3.40	0.95	16.3	37.2	46.5
	C지역	3.58	0.77	6.7	33.3	60.0
직위	팀장	3.65	0.79	8.1	29.7	62.2
	팀원	3.37	0.89	13.6	40.8	45.6
직급	5급	3.65	0.79	8.1	29.7	62.2
	6급	3.39	1.00	15.9	37.7	46.4
	7급	3.37	0.66	9.8	43.9	46.3
	8급	3.38	0.88	8.3	50.0	41.7
	9급	3.36	0.92	18.2	36.4	45.5
	해당없음	3.00	1.41	50.0	0.0	50.0
직렬	사회복지직	3.61	0.87	10.17	28.81	61.02
	행정직	3.38	0.87	11.43	44.76	43.81
	그 외	3.15	0.81	25.00	35.00	40.00

지역별로는 C지역이 3.58점으로 다른 지역에 비해 다소 높게 나타나며, A지역이 3.33점으로 가장 낮다. 직위에 따른 차이는 비교적 높은 수준인데, 팀장급 3.65점에 비해 팀원급의 응답은 3.37점으로 나타나 직위에 따라 광역-기초 간 소통·협력에서 차이가 존재할 수 있음을 유추할 수 있다. 유사한 맥락에서 5급의 응답은 3.65점으로 나타난 반면, 나머지 직렬은 모두 3.4점 이하를 나타내고 있어 직위·직급에 따른 광역-기초 간 소통·협력 인식이 다름을 알 수 있다. 직렬별로는 사회복지직 응답이 3.61로 높게 나타난 반면, 그 외 직렬은 3.15점으로 둘 간의 편차가 다소 큰 편이다. 사회복지직과 행정직의 경우 부정 응답의 차이는 유의미하지 않으나, 사회복지직의 동의 응답이 61% 이상으로 높은 수준을 보이고 있다.

라. 기초와의 의견수렴 및 협의·조정

광역자치단체의 복지사업 및 사무 수행에 있어 기초자치단체와의 의견 수렴과 협의·조정 적절성과 관련하여, 전체 기준 평균은 3.3점으로 다소 낮은 수준이며 동의 응답도 41.8%에 불과함을 알 수 있다. 이는 광역자치단체가 복지 업무를 수행하면서 기초자치단체와 소통·협력이 부족함을 나타내는 중요한 부분이다.

〈표 5-2-12〉 기초와의 의견수렴 및 협의·조정

(단위: 점, %)

구분		기초와의 의견수렴 및 협의·조정 적절성				
		5점 평균	표준편차	부정 (①+②)	보통 (③)	긍정 (④+⑤)
전체		3.30	0.86	14.1	44.0	41.8
지역	A지역	3.19	0.88	18.5	45.7	35.8
	B지역	3.33	0.89	11.6	46.5	41.9
	C지역	3.43	0.79	10.0	40.0	50.0
직위	팀장	3.30	0.81	16.2	43.2	40.5
	팀원	3.30	0.87	13.6	44.2	42.2
직급	5급	3.30	0.81	16.2	43.2	40.5
	6급	3.25	0.95	17.4	40.6	42.0
	7급	3.39	0.74	9.8	39.0	51.2
	8급	3.29	0.91	8.3	62.5	29.2
	9급	3.36	0.81	9.1	54.5	36.4
	해당없음	3.00	1.41	50.0	0.0	50.0
직렬	사회복지직	3.39	0.95	13.56	37.29	49.15
	행정직	3.25	0.84	15.24	46.67	38.10
	그 외	3.30	0.66	10.00	50.00	40.00

직위별, 직급별(해당없음 직급 제외), 직렬별 인식은 유의미한 차이를 보이지 않는 반면, 지역별로는 A지역이 3.19점으로 다른 지역에 비해 크게 낮은 수준이다. 개별 광역자치단체별로 기초자치단체와의 소통·협력에 큰 차이가 존재하며, 그에 따라 개별 지자체의 상황에 따라 기초자치단체와의 의견수렴 및 협의·조정에 추가적인 노력이 필요함을 알 수 있다.

마. 광역-기초 간 소통·의견 조율 채널의 구축

광역자치단체와 기초자치단체 간 정기적 또는 비정기적 소통이나 의견 조율을 위한 채널 구축 여부와 관련하여, 전체 기준 평균은 3.24점, 동의 응답은 35.3%로 나타나 다소 낮은 수준임을 알 수 있다. 특히 동의 응답은 전체의 1/3 수준으로, 광역-기초 간 소통·협력과 관련하여 가장 낮은 인식을 보였다. 직급별 응답은 8급 및 해당없음 직급의 응답 수준이 다소 낮으나, 지역 및 직위별 응답 수준은 유의미한 차이를 보이지 않고 있다. 직렬별 분석 결과 또한 사회복지직의 응답 평균이 다른 직렬에 비해 소폭 높게 나타나나 크게 유의미한 차이는 발견되지 않고 있다. 이는 전반적으로 지역이나 직급, 직렬 등과 무관하게 광역-기초 간 소통·협력을 위한 장치의 필요성을 보여주는 것이며, 향후 제도적 차원에서 광역-기초 간 소통과 의견 조율 채널의 구축이 시급히 마련되어야 함을 시사한다고 볼 수 있다.

〈표 5-2-13〉 광역-기초 간 소통·의견 조율 채널 구축

(단위: 점, %)

구분		광역-기초 간 소통·의견 조율 채널 구축				
		5점 평균	표준편차	부정 (①+②)	보통 (③)	긍정 (④+⑤)
전체		3.24	0.92	17.9	46.7	35.3
지역	A지역	3.27	0.94	19.8	43.2	37.0
	B지역	3.23	0.92	14.0	53.5	32.6
	C지역	3.20	0.90	18.3	46.7	35.0
직위	팀장	3.22	0.71	10.8	62.2	27.0
	팀원	3.24	0.96	19.7	42.9	37.4
직급	5급	3.22	0.71	10.8	62.2	27.0
	6급	3.28	1.07	21.7	36.2	42.0
	7급	3.29	0.72	12.2	48.8	39.0
	8급	3.08	1.02	25.0	50.0	25.0
	9급	3.27	1.01	18.2	54.5	27.3
	해당없음	3.00	1.41	50.0	0.0	50.0
직렬	사회복지직	3.37	1.08	18.64	37.29	44.07
	행정직	3.16	0.86	19.05	50.48	30.48
	그 외	3.25	0.64	10.00	55.00	35.00

3. 복지인력 역량 및 전문성

광역자치단체 복지인력의 역량 및 전문성에 대해 ① 전혀 그렇지 않다, ② 그렇지 않다, ③ 보통이다, ④ 그렇다, ⑤ 매우 그렇다의 5점 척도로 조사한 결과는 다음과 같다.

광역자치단체 복지인력의 역량 및 전문성에 대한 전체 문항을 살펴보면, 실무 중심의 전문적 자문체계의 필요성에 대한 응답이 3.96점으로 가장 높게 나타났으며, 복지 담당 공무원에 대한 교육·훈련 지원 강화의 필요성 또한 3.91점으로 높은 수준이다. 반면, 중앙-광역 간 인사교류 활성화나 광역-기초 간 인사교류 활성화의 필요성에 대한 응답 평균은 각각

3.52점과 3.51점으로 다소 낮은 편이다. 이하에서는 아래 각 항목에 대한 지역별, 직위별, 직급별 및 직렬별 세부 분석 결과에 대해 살펴보고자 한다.

〈표 5-2-14〉 광역자치단체 복지인력의 역량 및 전문성

(단위: 점, %)

구분	광역자치단체 복지인력의 역량 및 전문성				
	5점 평균	표준편차	부정 (①+②)	보통 (③)	긍정 (④+⑤)
담당 공무원 교육·훈련 지원 강화	3.91	0.72	3.3	19.6	77.2
실무 중심 전문 자문체계 필요성	3.96	0.75	3.8	18.5	77.7
중앙-광역 간 인사교류 활성화	3.52	1.01	15.2	32.6	52.2
광역-기초 간 인사교류 활성화	3.51	0.96	12.5	35.8	52.2
전문직위 지정·운영 필요성	3.65	1.01	12.0	25.0	63.0

가. 광역 복지담당 공무원 교육·훈련 지원 강화

광역자치단체 복지사업의 원활한 추진을 위해 광역자치단체 복지담당 공무원을 위한 교육·훈련 지원의 강화 필요성과 관련하여, 전체 기준 평균 3.91점, 동의 응답 비율은 77.2%로 나타나 대부분의 응답자가 교육·훈련 지원의 강화가 필요하다고 인식하는 것을 알 수 있다.

지역별로 살펴보면, A지역은 평균 4.01점인 반면 B지역은 3.67점으로 0.34점의 차이를 보이고 있는데, 이는 개별 광역자치단체에 따라 교육·훈련의 필요성에 대한 인식에도 차이가 있음을 보여주는 것이다. 특히 A지역의 동의 비율은 전체의 85.2%로 나타나 교육·훈련에 대한 높은 수요를 보이고 있다.

직위별로는 팀장급 3.78점에 비해 팀원급의 응답이 3.94점으로 나타나 팀원급에서 교육·훈련의 필요성을 더욱 크게 느끼고 있었으며, 직급별

로는 6~8급의 응답이 약 4점 수준으로 나타나 높은 인식을 나타내고 있었다. 직렬별로는 사회복지직의 응답 평균이 4.08점으로 가장 높고 행정직이 3.81점으로 다소 낮다. 다만 모든 직렬에서 동의 응답이 70% 이상을 보이고 있어 교육·훈련 지원 강화의 필요성에 대한 인식은 공통적인 부분임을 알 수 있다.

〈표 5-2-15〉 광역 복지담당 공무원 교육·훈련 지원 강화

(단위: 점, %)

구분		광역 복지담당 공무원 교육·훈련 지원 강화 필요성				
		5점 평균	표준편차	부정 (①+②)	보통 (③)	긍정 (④+⑤)
전체		3.91	0.72	3.3	19.6	77.2
지역	A지역	4.01	0.68	3.7	11.1	85.2
	B지역	3.67	0.81	7.0	25.6	67.4
	C지역	3.93	0.69	0.0	26.7	73.3
직위	팀장	3.78	0.67	5.4	18.9	75.7
	팀원	3.94	0.73	2.7	19.7	77.6
직급	5급	3.78	0.67	5.4	18.9	75.7
	6급	3.96	0.76	4.3	13.0	82.6
	7급	3.95	0.67	2.4	17.1	80.5
	8급	4.00	0.72	0.0	25.0	75.0
	9급	3.73	0.90	0.0	54.5	45.5
	해당없음	3.50	0.71	0.0	50.0	50.0
직렬	사회복지직	4.08	0.77	3.39	10.17	86.44
	행정직	3.81	0.69	3.81	23.81	72.38
	그 외	3.90	0.64	0.00	25.00	75.00

나. 실무 중심 전문적 자문체계

광역자치단체 복지사업의 원활한 추진에 있어 복지담당 공무원을 위한 실무 중심의 전문적 자문체계의 필요성과 관련하여, 전체 기준 평균 3.96

점, 동의 응답 비율은 77.7%로 나타나 대부분의 응답자가 전문적 자문체계가 필요하다고 인식하는 것을 알 수 있다. 이는 광역자치단체 복지인력의 역량 및 전문성과 관련한 응답 중 가장 높은 수준으로, 일선 현장에서 나타나는 복지행정 업무 처리의 어려움이 상당 부분 존재함을 시사하는 것이라 할 수 있다.

〈표 5-2-16〉 실무 중심 전문적 자문체계

(단위: 점, %)

구분		실무 중심 전문적 자문체계 필요성				
		5점 평균	표준편차	부정 (①+②)	보통 (③)	긍정 (④+⑤)
전체		3.96	0.75	3.8	18.5	77.7
지역	A지역	4.00	0.71	2.5	17.3	80.2
	B지역	3.81	0.73	7.0	16.3	76.7
	C지역	4.00	0.80	3.3	21.7	75.0
직위	팀장	3.89	0.70	2.7	21.6	75.7
	팀원	3.97	0.76	4.1	17.7	78.2
직급	5급	3.89	0.70	2.7	21.6	75.7
	6급	4.01	0.76	5.8	10.1	84.1
	7급	3.93	0.79	4.9	19.5	75.6
	8급	4.00	0.72	0.0	25.0	75.0
	9급	3.91	0.83	0.0	36.4	63.6
	해당없음	3.50	0.71	0.0	50.0	50.0
직렬	사회복지직	4.17	0.72	3.39	8.47	88.14
	행정직	3.88	0.77	4.76	21.90	73.33
	그 외	3.75	0.55	0.00	30.00	70.00

지역별로 살펴보면, A지역과 C지역은 평균 4점인 반면 B지역은 3.81점으로 다소 낮게 나타난다. 이는 개별 광역자치단체의 여건 및 상황에 따라 전문성 향상에 대한 수요가 다를 수 있음을 보여주는 것이다. 직위별 응답은 유의미한 차이를 보이지 않고 있으며, 마찬가지로 직급 또한

해당없음을 제외한 나머지 직급에서 그다지 차이를 보이지 않았다. 직렬 별로는 사회복지직의 응답이 4.17점으로 다른 직렬과 비교할 때 상당히 높은 수준이며, 이를 통해 사회복지직 직렬 응답자들에서 보다 높은 실무 중심 전문적 자문체계에 대한 요구가 존재함을 파악할 수 있다.

다. 중앙-광역 간 정기적 인사교류

광역자치단체 복지사업의 원활한 추진을 위해 중앙-광역 간 정기적 인사교류 활성화의 필요성과 관련하여, 전체 기준 평균 3.52점, 동의 응답 비율은 52.2%로 나타나 대체로 중앙-광역 간 정기적 인사교류의 활성화 필요성에 동의하는 것을 알 수 있다.

지역별 차이는 유의미하게 나타나지 않으나 직위별로 다소 차이를 보였다. 인사교류 활성화 필요성에 대해 팀장급은 평균 3.14점을 나타낸 반면, 팀원급은 3.62점으로 약 0.5점에 가까운 차이를 보이고 있어 상대적으로 낮은 직위에서 인사교류의 필요성을 더욱 느끼는 것을 알 수 있다. 동일한 맥락에서 직급별로도 6급 이하 응답자들의 평균 점수는 3.5점 이상으로 5급과 큰 차이를 보이는데, 상대적으로 낮은 직급에서 인사교류에 대한 수요가 더 높게 나타남을 알 수 있다. 직렬별 편차 또한 다소 발견되는데, 사회복지직의 응답 평균이 3.8점인 데 반해 행정직의 응답은 3.37점에 그치고 있다. 동의 응답 또한 사회복지직은 70%에 가까운 반면, 행정직은 절반 이하의 수준이다.

(표 5-2-17) 중앙-광역 간 정기적 인사교류 활성화

(단위: 점, %)

구분		중앙-광역 간 정기적 인사교류 활성화 필요성				
		5점 평균	표준편차	부정 (①+②)	보통 (③)	긍정 (④+⑤)
전체		3.52	1.01	15.2	32.6	52.2
지역	A지역	3.58	1.00	14.8	30.9	54.3
	B지역	3.51	1.03	11.6	32.6	55.8
	C지역	3.45	1.03	18.3	35.0	46.7
직위	팀장	3.14	1.03	27.0	35.1	37.8
	팀원	3.62	0.99	12.2	32.0	55.8
직급	5급	3.14	1.03	27.0	35.1	37.8
	6급	3.61	1.10	15.9	30.4	53.6
	7급	3.68	0.82	7.3	31.7	61.0
	8급	3.50	1.02	16.7	25.0	58.3
	9급	3.73	0.90	0.0	54.5	45.5
	해당없음	3.50	0.71	0.0	50.0	50.0
직렬	사회복지직	3.80	1.11	13.56	16.95	69.49
	행정직	3.37	0.96	17.14	40.00	42.86
	그 외	3.50	0.83	10.00	40.00	50.00

라. 광역-기초 간 정기적 인사교류

광역자치단체 복지사업의 원활한 추진을 위해 광역-기초 간 정기적 인사교류 활성화의 필요성과 관련하여, 전체 기준 평균 3.51점, 동의 응답 비율은 52.2%로 나타나 대체로 광역-기초 간 정기적 인사교류의 활성화 필요성에 동의하는 것을 알 수 있다. A지역 및 B지역의 응답은 각각 3.62점과 3.67점으로 나타나는 반면, C지역은 3.25점으로 나타나는데 이를 통해 광역-기초 간 인사교류 활성화 필요성에 대해서는 지역별로 다른 인식을 보임을 확인할 수 있다.

직위에 따른 인사교류 활성화 필요성 응답은 팀장급이 3.54점, 팀원급

이 3.50점으로, 유의미한 차이를 보이지는 않았다. 직급별로는 5급과 6급의 광역-기초 인사교류 활성화 필요성 인식이 다른 직급에 비해 높은 수준으로 나타난다. 직렬의 경우 행정직의 응답 평균이 3.4점으로 다른 직렬에 비해 소폭 낮은 수준이나, 크게 차이를 보이는 것은 아니다.

이상의 결과는 앞선 중앙-광역 간 정기적 인사교류 활성화 필요성 인식과는 대조적인 부분이다. 앞에서 중앙-광역 간 인사교류에 대해서 지역별로는 차이가 없으나 직위별, 직렬별로는 인사교류 수요에 다소 차이를 나타냈고, 반면에 광역-기초 간 인사교류 활성화 필요성에 대해서 지역별로는 일부 차이가 있으나 직위별, 직렬별로는 큰 차이를 보이지 않았다. 이러한 내용은 광역자치단체의 복지행정 업무 추진에 있어 중앙-광역 간 인사교류와 광역-기초 간 인사교류에 따른 효과가 서로 상이하게 작용할 수 있음을 보여주는 것이자, 광역자치단체의 역량 및 전문성 향상을 통한 원활한 복지사업 추진을 위해 중앙-광역-기초 간의 교류·협력 기제가 모두 요구됨을 시사하는 것이라 할 수 있다.

〈표 5-2-18〉 광역-기초 간 정기적 인사교류 활성화

(단위: 점, %)

구분		광역-기초 간 정기적 인사교류 활성화 필요성				
		5점 평균	표준편차	부정 (①+②)	보통 (③)	긍정 (④+⑤)
전체		3.51	0.96	12.5	35.8	52.2
지역	A지역	3.62	0.89	7.4	30.2	56.8
	B지역	3.67	0.94	9.3	38.3	60.5
	C지역	3.25	1.04	21.7	27.0	40.0
직위	팀장	3.54	1.02	16.2	37.4	56.8
	팀원	3.50	0.95	11.6	27.0	51.0
직급	5급	3.54	1.02	16.2	29.0	56.8
	6급	3.67	1.01	11.6	43.9	59.4
	7급	3.39	0.80	9.8	37.5	46.3

구분		광역-기초 간 정기적 인사교류 활성화 필요성				
		5점 평균	표준편차	부정 (①+②)	보통 (③)	긍정 (④+⑤)
	8급	3.29	1.04	16.7	63.6	45.8
	9급	3.36	0.92	9.1	50.0	27.3
	해당없음	3.50	0.71	0.0	28.0	50.0
직렬	사회복지직	3.66	1.09	16.95	20.34	62.71
	행정직	3.40	0.93	12.38	41.90	45.71
	그 외	3.65	0.67	0.00	45.00	55.00

마. 전문직위 지정·운영

광역자치단체 복지행정에서 높은 전문성이 요구되는 직위에 대한 전문직위 지정·운영 필요성과 관련하여, 전체 기준 평균 3.65점, 동의 응답 비율은 63.0%로 나타나 대체로 전문직위의 지정·운영 필요성에 동의하는 것을 알 수 있다.

지역별로 살펴보면 A지역 및 B지역의 전문직위 지정·운영 필요성 인식은 각각 3.79점과 3.74점으로 높은 수준이나, C지역은 3.40점에 그치고 있어 유의미한 차이를 보이고 있다. 그에 따라 개별 광역자치단체의 전문성 향상에 대한 요구 및 직제 구성의 필요성 인식의 차이가 존재함을 확인할 수 있다. 직위에 따른 인사교류 활성화 필요성 응답은 팀장급이 3.3점, 팀원급이 3.74점으로 다소 차이를 나타내며, 마찬가지로 직급별로도 5급 대비 나머지 직급의 전문직위 지정·운영 필요성 인식이 더 높은 수준임을 알 수 있다. 직렬별로 살펴보면, 사회복지직의 응답 평균이 3.9점으로 타 직렬 응답 평균에 비해 높은 수준이다. 긍정 응답 또한 사회복지직에서는 70% 이상을 보이고 있어 사회복지직 응답자들의 전문직위 지정·운영 필요성의 요구가 큰 것을 확인할 수 있다.

〈표 5-2-19〉 전문직위 지정·운영

(단위: 점, %)

구분		전문직위 지정·운영 필요성				
		5점 평균	표준편차	부정 (①+②)	보통 (③)	긍정 (④+⑤)
전체		3.65	1.01	12.0	25.0	63.0
지역	A지역	3.79	0.89	7.4	25.9	66.7
	B지역	3.74	0.88	7.0	25.6	67.4
	C지역	3.40	1.20	21.7	23.3	55.0
직위	팀장	3.30	1.10	24.3	21.6	54.1
	팀원	3.74	0.97	8.8	25.9	65.3
직급	5급	3.30	1.10	24.3	21.6	54.1
	6급	3.70	1.05	14.5	17.4	68.1
	7급	3.85	0.85	2.4	29.3	68.3
	8급	3.75	1.03	8.3	29.2	62.5
	9급	3.64	0.81	0.0	54.5	45.5
	해당없음	3.50	0.71	0.0	50.0	50.0
직렬	사회복지직	3.90	1.01	8.47	20.34	71.19
	행정직	3.53	1.05	15.24	25.71	59.05
	그 외	3.55	0.60	5.00	35.00	60.00

4. 중앙-광역-기초 간 복지분권

마지막으로 중앙-광역-기초 간 복지분권과 관련하여 ① 전혀 그렇지 않다, ② 그렇지 않다, ③ 보통이다, ④ 그렇다, ⑤ 매우 그렇다의 5점 척도로 조사한 결과는 다음과 같다.

중앙-광역-기초 간 복지분권에 대한 문항을 살펴보면, 전반적으로 복지분권의 필요성 및 적절성에 대한 부정적 견해가 우세한 것으로 나타난다. 그중에서도 광역 복지 업무의 인력 규모 적절성에 대한 응답 평균은 2.32점으로 가장 낮으며, 복지 업무 추진에 있어 직제 규모 및 구성의 적절성에 대한 응답 또한 2.41점으로 낮은 수준이다. 중앙-광역 간, 광역-

기초 간 재정분담이나 사무 배분에 대한 응답 또한 모두 3점 이하를 기록하고 있다. 반면 사회복지직 직렬의 비중을 확대해야 한다는 응답은 평균 3.68점으로 다소 높은 수준이다. 이러한 결과는 복지분권 측면에서 중앙-광역-기초 간 관계의 개선이 필요함을 보여주는 동시에, 광역자치단체 복지 부문의 직제 및 인력 규모와 구성이 재정립될 필요성을 시사하는 것이다. 이하에서는 아래 각 항목에 대한 지역별, 직위별, 직급별 및 직렬별 세부 분석 결과에 대해 살펴보고자 한다.

〈표 5-2-20〉 중앙-광역-기초 간 복지분권

(단위: 점, %)

구분	중앙-광역-기초 간 복지분권				
	5점 평균	표준편차	부정 (①+②)	보통 (③)	긍정 (④+⑤)
중앙 복지 사무의 광역 이양	2.73	1.10	46.2	28.3	25.5
광역-기초 간 복지 사무 배분	2.83	0.77	28.3	57.1	14.7
국고사업 중앙-광역 재정분담	2.56	1.00	46.2	36.4	17.4
국고사업 광역-기초 재정분담	2.80	0.90	31.5	47.3	21.2
자체사업 광역-기초 재정분담	2.78	0.84	32.6	49.5	17.9
복지 업무 직제 규모·구성	2.41	1.01	54.9	31.0	14.1
광역 복지 부문 인력 규모	2.32	1.05	60.9	25.0	14.1
사회복지직 직렬 비중 확대	3.68	1.14	14.1	27.2	58.7

가. 중앙 복지 사무의 광역 이양

광역자치단체의 조직과 인력 강화를 전제로 중앙 복지 사무의 광역 이양 필요성을 살펴보면, 전체 기준 평균 2.73점, 동의 응답 비율은 25.5%로 대부분 동의하지 않는 것으로 나타난다. 지역별로 살펴보면 다소 차이는 있으나 가장 높은 응답 수준을 보이는 C지역의 응답이 2.85점으로 나타나 전반적으로 중앙 복지 사무의 광역자치단체 이양에 대해 부정적 견해를 보이는 것을 알 수 있다.

〈표 5-2-21〉 중앙 복지 사무의 광역 이양

(단위: 점, %)

구분		중앙 복지 사무의 광역 이양 필요성				
		5점 평균	표준편차	부정 (①+②)	보통 (③)	긍정 (④+⑤)
전체		2.73	1.10	46.2	28.3	25.5
지역	A지역	2.60	1.04	50.6	28.4	21.0
	B지역	2.79	1.08	41.9	30.2	27.9
	C지역	2.85	1.18	43.3	26.7	30.0
직위	팀장	3.03	1.09	35.1	24.3	40.5
	팀원	2.65	1.09	49.0	29.3	21.8
직급	5급	3.03	1.09	35.1	24.3	40.5
	6급	2.70	1.13	46.4	30.4	23.2
	7급	2.63	0.99	51.2	26.8	22.0
	8급	2.42	1.14	58.3	29.2	12.5
	9급	2.91	1.14	36.4	36.4	27.3
	해당없음	3.00	1.41	50.0	0.0	50.0
직렬	사회복지직	2.64	1.23	50.85	25.42	23.73
	행정직	2.80	1.08	41.90	29.52	28.57
	그 외	2.60	0.75	55.00	30.00	15.00

직위별로 살펴보면, 팀장급 응답은 3.03점으로 중앙 복지 사무 광역 이양 필요성에 대해 보통의 견해를 보이는 반면, 팀원급의 응답은 2.65점으로 다소 부정적 입장을 취하고 있다. 직렬별 차이는 미미한 수준이나, 직급별로는 8급이 2.42점, 7급이 2.63점으로 가장 낮은 수준이다. 이는 중앙 복지 사무의 광역자치단체 이양 시 비교적 낮은 직위 및 직급에서의 업무부담이 과중될 수 있으며, 그로 인해 나타나는 부정적 입장이 반영된 것으로 추측할 수 있다.

나. 광역-기초 간 복지 사무 배분

광역-기초 간 복지 사무 배분의 적절성을 살펴보면, 전체 기준 평균 2.83점, 동의 응답 비율은 14.7%로 대부분의 응답자가 동의하지 않는 것으로 나타난다. 지역별로도 다소 차이가 있으나, 전반적으로 광역-기초 간 복지 사무 배분을 적절하지 않다고 인식하는 것을 알 수 있다. 직위별, 직렬별 차이는 유의미하지 않으나, 직급별 차이는 다소 두드러지고 있다. 상대적으로 8급 및 9급 직급에서 광역-기초 간 복지 사무 배분의 적절성에 대한 동의 수준이 높게 나타나는데, 이는 직급별 차이에 따른 수행 업무의 차이가 반영된 것으로 해석할 수 있다.

〈표 5-2-22〉 광역-기초 간 복지 사무 배분 적절성

(단위: 점, %)

구분		광역-기초 간 복지 사무 배분 적절성				
		5점 평균	표준편차	부정 (①+②)	보통 (③)	긍정 (④+⑤)
전체		2.83	0.77	28.3	57.1	14.7
지역	A지역	2.74	0.75	33.3	55.6	11.1
	B지역	2.79	0.80	27.9	60.5	11.6
	C지역	2.98	0.77	21.7	56.7	21.7
직위	팀장	2.86	0.59	24.3	64.9	10.8
	팀원	2.82	0.82	29.3	55.1	15.6
직급	5급	2.86	0.59	24.3	64.9	10.8
	6급	2.74	0.89	36.2	46.4	17.4
	7급	2.76	0.66	26.8	65.9	7.3
	8급	3.04	0.81	16.7	62.5	20.8
	9급	3.18	0.87	18.2	54.5	27.3
	해당없음	2.50	0.71	50.0	50.0	0.0
직렬	사회복지직	2.86	0.86	35.59	40.68	23.73
	행정직	2.83	0.77	25.71	61.90	12.38
	그 외	2.75	0.55	20.00	80.00	0.00

다. 국고보조사업 중앙-광역 재정분담

국고보조사업 수행에 있어 중앙과 광역의 재정분담 적절성을 살펴보면, 전체 기준 평균 2.56점, 동의 응답 비율은 17.4%로 대부분의 응답자가 동의하지 않는 것으로 나타난다.

〈표 5-2-23〉 국고보조사업 중앙-광역 재정분담

(단위: 점, %)

구분		국고보조사업의 중앙-광역 재정분담 적절성				
		5점 평균	표준편차	부정 (①+②)	보통 (③)	긍정 (④+⑤)
전체		2.56	1.00	46.2	36.4	17.4
지역	A지역	2.47	1.04	50.6	32.1	17.3
	B지역	2.63	0.93	41.9	44.2	14.0
	C지역	2.63	1.01	43.3	36.7	20.0
직위	팀장	2.35	0.86	54.1	43.2	2.7
	팀원	2.61	1.03	44.2	34.7	21.1
직급	5급	2.35	0.86	54.1	43.2	2.7
	6급	2.42	1.10	55.1	24.6	20.3
	7급	2.68	0.96	41.5	36.6	22.0
	8급	2.83	0.87	29.2	50.0	20.8
	9급	3.18	0.87	18.2	54.5	27.3
	해당없음	2.00	1.41	50.0	50.0	0.0
직렬	사회복지직	2.47	1.12	55.93	20.34	23.73
	행정직	2.61	0.94	41.90	43.81	14.29
	그 외	2.55	1.00	40.00	45.00	15.00

지역별로는 A지역의 응답이 2.47점으로 다소 낮게 나타나나 전반적으로 중앙-광역 간 재정분담이 적절하지 않다고 인식하는 것을 확인할 수 있다. 직위별로는 팀장급 인식이 2.35점으로 팀원급 2.61점에 비해 낮은 수준이며, 직급별로 살펴보면 해당없음 직급을 제외한 나머지는 직

급이 높아질수록 재정분담이 적절하지 않다고 인식하는 비중이 늘어나는 것을 알 수 있다. 직렬별로는 사회복지직 응답이 2.47점으로 가장 낮아 국고보조사업의 중앙-광역 재정분담 적절성에 대한 부정적 의견이 가장 크게 나타났다.

라. 국고보조사업 광역-기초 재정분담

국고보조사업 수행에 있어 광역과 기초의 재정분담 적절성을 살펴보면, 전체 기준 평균 2.8점, 동의 응답 비율은 21.2%로 대부분의 응답자가 동의하지 않는 것으로 나타난다. 다만 이 2.8점은 앞선 국고보조사업 수행에 있어 중앙-광역의 재정분담 적절성 응답 평균인 2.56점보다는 높은 것으로, 전반적으로 볼 때 광역-기초 간 재정분담에 비해 중앙-광역 간 재정분담의 적절성을 더욱 낮게 인식하는 것을 알 수 있다.

광역-기초 간 재정분담 적절성 인식은 C지역이 2.9점으로 다소 높게 나타나나 지역별로 큰 차이를 보이고 있지는 않다. 직위별 차이는 팀원급 2.85점에 비해 팀장급 응답이 2.59점으로 상대적으로 낮으며, 직급별로 볼 때도 해당없음 직급을 제외한 나머지는 직급이 높아질수록 광역-기초 간 재정분담 적절성에 대한 인식이 낮은 것을 확인할 수 있다. 직렬별로는 사회복지직 응답 평균이 2.71점으로 타 직렬에 비해 소폭 낮은 수준이다. 이러한 결과는 앞선 중앙-광역 재정분담 적절성 인식에서와 동일한 결과이다.

〈표 5-2-24〉 국고보조사업 광역-기초 재정분담

(단위: 점, %)

구분		국고보조사업의 광역-기초 재정분담 적절성				
		5점 평균	표준편차	부정 (①+②)	보통 (③)	긍정 (④+⑤)
전체		2.80	0.90	31.5	47.3	21.2
지역	A지역	2.73	0.96	35.8	42.0	22.2
	B지역	2.79	0.80	30.2	53.5	16.3
	C지역	2.90	0.90	26.7	50.0	23.3
직위	팀장	2.59	0.90	40.5	45.9	13.5
	팀원	2.85	0.90	29.3	47.6	23.1
직급	5급	2.59	0.90	40.5	45.9	13.5
	6급	2.70	0.96	39.1	39.1	21.7
	7급	2.98	0.88	24.4	46.3	29.3
	8급	2.92	0.78	16.7	66.7	16.7
	9급	3.27	0.79	9.1	63.6	27.3
	해당없음	2.50	0.71	50.0	50.0	0.0
직렬	사회복지직	2.71	1.03	37.29	37.29	25.42
	행정직	2.84	0.87	28.57	51.43	20.00
	그 외	2.85	0.67	30.00	55.00	15.00

마. 자체사업 재정분담

광역자치단체 자체사업 수행에 있어 광역과 기초의 재정분담 적절성을 살펴보면, 전체 기준 평균 2.78점, 동의 응답 비율은 17.9%로 대부분의 응답자가 동의하지 않는 것으로 나타난다. 대부분의 응답자가 국고보조사업에서의 광역-기초 재정분담이 적절하지 못하다고 인식하는 것과 동일한 맥락으로 자체사업의 광역-기초 재정분담 또한 적절하지 못하다고 인식하는 것을 확인할 수 있다. 앞서와 마찬가지로 직위가 높을수록, 직급이 높을수록(해당없음 제외), 사회복지직 직렬일수록 재정분담의 적절성에 대해 부정적인 의견이 더 높은 것을 알 수 있다.

〈표 5-2-25〉 자체사업 광역-기초 재정분담 적절성

(단위: 점, %)

구분		광역 자체사업의 광역-기초 재정분담 적절성				
		5점 평균	표준편차	부정 (①+②)	보통 (③)	긍정 (④+⑤)
전체		2.78	0.84	32.6	49.5	17.9
지역	A지역	2.73	0.85	35.8	46.9	17.3
	B지역	2.81	0.82	30.2	51.2	18.6
	C지역	2.83	0.85	30.0	51.7	18.3
직위	팀장	2.59	0.80	43.2	45.9	10.8
	팀원	2.83	0.85	29.9	50.3	19.7
직급	5급	2.59	0.80	43.2	45.9	10.8
	6급	2.70	0.91	40.6	39.1	20.3
	7급	2.93	0.79	24.4	53.7	22.0
	8급	2.96	0.75	12.5	70.8	16.7
	9급	3.09	0.83	18.2	63.6	18.2
	해당없음	2.50	0.71	50.0	50.0	0.0
직렬	사회복지직	2.69	0.90	38.98	42.37	18.64
	행정직	2.82	0.83	28.57	54.29	17.14
	그 외	2.85	0.75	35.00	45.00	20.00

이상의 내용은 광역자치단체의 복지사업 수행에 있어 중앙-광역-기초 간의 재정분담에 대한 문제점이 내재되어 있음을 보여주는 결과이다. 이는 곧 광역자치단체가 원활하게 복지사업을 추진하고자 할 때 복지분권, 특히 재정분권 차원의 문제가 해결되는 것이 중요하다는 점을 시사한다고 볼 수 있다.

바. 복지 업무 추진 직제 규모·구성

광역자치단체 복지 부문의 직제 규모 및 구성이 복지 업무를 추진하는데 적절한 수준인가에 대한 응답은, 전체 기준 평균 2.41점으로 낮은 수준이며, 동의 응답 비율 또한 14.1%로 대부분의 응답자가 동의하지 않는 것으로 나타난다. 지역별로는 C지역의 2.5점에 비해 A지역이 2.31점으로 나타나 지역 간 차이가 다소 존재하나 전반적으로 광역자치단체의 복지 업무 추진에 있어 직제의 규모 및 구성에 대한 변화 요구가 상당히 크게 나타남을 알 수 있다.

직위에 따른 차이는 크게 발견되지 않으나, 직급의 경우 상위 직급일수록 직제 규모·구성에 대한 부정적 인식이 높게 나타났다. 직렬의 경우 다소 편차를 보였는데, 사회복지직 응답 평균은 1.95점으로 2점이 채 되지 않는 반면, 행정직 및 그 외 직렬의 응답 평균은 2.6점 이상을 나타냈다. 이러한 내용은 현재 광역자치단체의 복지 업무 추진 직제 규모·구성의 적절성에 대해 해당 업무를 수행하는 담당자들의 직렬에 따라 인식의 차이가 있음을 보여주는 것이며, 향후 광역자치단체의 원활한 기능 및 역할 수행에 있어 인력 규모와 구성에 있어 개선이 필요함을 시사하는 부분이다.

〈표 5-2-26〉 복지 업무 추진 직제 규모·구성

(단위: 점, %)

구분		복지 업무 추진 직제 규모·구성 적절성				
		5점 평균	표준편차	부정 (①+②)	보통 (③)	긍정 (④+⑤)
전체		2.41	1.01	54.9	31.0	14.1
지역	A지역	2.31	0.90	59.3	30.9	9.9
	B지역	2.47	1.03	55.8	30.2	14.0
	C지역	2.50	1.14	48.3	31.7	20.0
직위	팀장	2.46	1.02	51.4	35.1	13.5
	팀원	2.39	1.02	55.8	29.9	14.3
직급	5급	2.46	1.02	51.4	35.1	13.5
	6급	2.23	0.96	63.8	24.6	11.6
	7급	2.32	0.88	61.0	29.3	9.8
	8급	2.63	1.17	37.5	41.7	20.8
	9급	3.18	1.25	27.3	36.4	36.4
	해당없음	2.50	0.71	50.0	50.0	0.0
직렬	사회복지직	1.95	1.06	61.74	18.26	20.00
	행정직	2.61	0.96	29.20	42.70	28.10
	그 외	2.70	0.73	24.07	61.11	14.81

사. 광역 복지 부문 인력 규모

광역자치단체 복지 부문의 인력 규모가 복지 업무를 추진하는 데 적절한 수준인가에 대한 응답은, 전체 기준 평균 2.32점으로 복지분권과 관련한 인식 중 가장 낮은 수준이다. 동의 응답 비율 또한 14.1%로 대부분의 응답자가 동의하지 않는 것으로 나타난다. 지역별로는 A지역이 2.2점으로 나타나 인력 규모가 부적절하다는 인식이 가장 높았으며, 직위별로는 팀원급에 비해 팀장급의 인력 규모 적절성 인식이 다소 낮았다. 직급별로는 상위 직급일수록 인력 규모 적절성에 대한 부정적 인식이 다소 높으며, 직렬별로는 행정직 및 타 직렬의 응답 평균이 약 2.5점 수준인 데 반

해 사회복지직의 응답 평균은 1.83점으로 큰 차이를 보였다. 이는 앞의 복지 업무 추진의 직제 규모 및 구성에 대한 적절성 인식과 그 궤를 함께 하는 것이다.

〈표 5-2-27〉 광역 복지 부문 인력 규모

(단위: 점, %)

구분		광역 복지 부문 인력 규모 적절성				
		5점 평균	표준편차	부정 (①+②)	보통 (③)	긍정 (④+⑤)
전체		2.32	1.05	60.9	25.0	14.1
지역	A지역	2.20	0.98	69.1	18.5	12.3
	B지역	2.42	1.03	58.1	25.6	16.3
	C지역	2.40	1.15	51.7	33.3	15.0
직위	팀장	2.24	0.89	62.2	29.7	8.1
	팀원	2.33	1.09	60.5	23.8	15.6
직급	5급	2.24	0.89	62.2	29.7	8.1
	6급	2.16	1.04	68.1	18.8	13.0
	7급	2.29	0.96	65.9	19.5	14.6
	8급	2.58	1.25	45.8	33.3	20.8
	9급	3.00	1.34	27.3	45.5	27.3
	해당없음	2.50	0.71	50.0	50.0	0.0
직렬	사회복지직	1.83	0.99	83.05	10.17	6.78
	행정직	2.56	1.04	51.43	28.57	20.00
	그 외	2.45	0.83	45.00	50.00	5.00

아. 사회복지직 직렬 비중

광역자치단체 복지 부문의 인력구조에서 사회복지직 직렬 비중 확대의 필요성을 살펴보면, 전체 기준 평균은 3.68점, 동의 응답 비율 또한 58.7%로 나타나 대체로 사회복지직 직렬 비중이 확대되어야 한다고 인식하는 것을 알 수 있다. 지역별로는 A지역이 3.83점으로 가장 높으며 C

지역이 3.5점으로 다소 낮는데, 지역별 여건과 상황의 차이에 따라 사회복지직 직렬에 대한 요구 또한 달라짐을 확인할 수 있는 부분이다.

〈표 5-2-28〉 사회복지직 직렬 비중 확대

(단위: 점, %)

구분		사회복지직 직렬 비중 확대 필요성				
		5점 평균	표준편차	부정 (①+②)	보통 (③)	긍정 (④+⑤)
전체		3.68	1.14	14.1	27.2	58.7
지역	A지역	3.83	1.02	8.6	24.7	66.7
	B지역	3.65	1.15	14.0	32.6	53.5
	C지역	3.50	1.27	21.7	26.7	51.7
직위	팀장	3.19	1.27	29.7	29.7	40.5
	팀원	3.80	1.08	10.2	26.5	63.3
직급	5급	3.19	1.27	29.7	29.7	40.5
	6급	3.86	1.13	11.6	23.2	65.2
	7급	3.71	1.12	12.2	29.3	58.5
	8급	3.79	1.02	8.3	25.0	66.7
	9급	3.82	0.87	0.0	45.5	54.5
	해당없음	4.00	0.00	0.0	0.0	100.0
직렬	사회복지직	4.42	1.04	8.47	5.08	86.44
	행정직	3.28	1.05	19.05	37.14	43.81
	그 외	3.60	0.75	5.00	40.00	55.00

직위별로는 팀장급은 3.19점, 팀원급은 3.8점으로 양자의 차이가 0.61점으로 나타나 광역자치단체 복지행정 인식에 있어 가장 큰 차이를 보였다. 마찬가지로 직급별로 살펴볼 때, 5급에 비해 나머지 직급에서 사회복지직 직렬 비중 확대에 대한 동의 응답이 높게 나타나는 것을 확인할 수 있다. 직렬별로는 사회복지직이 4.42점이며 행정직이 3.28점으로 양자의 차이가 1.14점으로 나타나는데, 사회복지직 직렬 비중의 확대 필요성에 대한 직렬 간에 큰 견해 차이가 자리하고 있음을 보여주는 부분이다.

앞에서 광역자치단체 복지인력의 역량 및 전문성과 관련하여 교육·훈련 지원의 강화, 실무 중심 전문적 자문체계 필요성에 대해 팀원급 및 비교적 낮은 직렬, 그리고 사회복지직에서 그 수요가 높게 나타난 것을 확인하였는데, 이와도 관련성이 있는 것으로 해석할 수 있다. 이상의 내용들은 전반적으로 광역자치단체의 원활한 복지 업무 추진에 있어 직제 및 인력 구조와 함께 중앙-광역-기초 간 재원 및 업무 배분 등 다양한 과제들이 해결되어야 함을 보여주는 결과이기도 하다.

5. 광역자치단체 복지행정에 대한 시·군·구 인식

광역자치단체 실태조사와 동일하게 광역자치단체의 역할, 광역-기초 간 소통·협력, 광역자치단체 복지인력의 역량·전문성, 중앙-광역-기초 간 복지분권과 관련하여 앞서와 마찬가지로 ① 전혀 그렇지 않다에서 ⑤ 매우 그렇다를 각 1점에서 5점으로 환산하여 평균 점수를 분석하였으며, ① 전혀 그렇지 않다와 ② 그렇지 않다가 합산하여 ‘부정’, ④ 그렇다와 ⑤ 매우 그렇다를 합산하여 ‘동의’로 제시하였다.

가. 광역자치단체 역할 방향

광역자치단체의 역할과 관련하여 충분성 수준을 살펴보면, 새로운 사회적 위험에 대한 광역 차원의 대응이 2.91점으로 가장 높게 나타나며, 그다음으로 광역 차원의 자체사업 기획·추진, 지역사회보장정책에 대한 총괄적 기획·조정 역할이 각각 2.86점과 2.85점으로 높게 나타났다. 그럼에도 불구하고 전반적으로 광역자치단체의 역할에 대한 부정적 응답이 동의 응답에 비해 높은 수준이다.

〈표 5-2-29〉 광역자치단체 역할 충분성

(단위: 점, %)

구분	5점 평균	표준편차	부정 (①+②)	보통 (③)	긍정 (④+⑤)
1) 총괄 기획/조정	2.85	0.88	35.4	42.5	22.1
2) 자체사업 기획/추진	2.86	0.82	34.1	44.7	21.2
3) 지역사회보장 격차 조정/지원	2.71	0.82	42.0	41.2	16.8
4) 기초 지역별 특성 고려	2.70	0.88	41.2	41.2	17.7
5) 새로운 사회적 위험 대응	2.91	0.89	34.1	39.4	26.5
6) 복지 거버넌스	2.67	0.86	43.4	41.6	15.0

〈표 5-2-30〉 광역자치단체 역할 강화 필요성

(단위: 점, %)

구분	5점 평균	표준편차	부정 (①+②)	보통 (③)	긍정 (④+⑤)
1) 총괄 기획/조정 활성화	3.77	0.79	7.5	21.7	70.8
2) 자체사업 기획/추진 활성화	3.73	0.89	10.2	21.7	68.1
3) 지역사회보장 격차 조정/지원 강화	3.96	0.73	3.5	17.7	78.8
4) 기초 지역별 특성 고려 강화	4.14	0.77	3.1	14.2	82.7
5) 새로운 사회적 위험 대응 강화	4.01	0.86	3.5	23.0	73.5
6) 복지 거버넌스 활성화	3.60	0.90	9.3	33.6	57.1

특히 광역 복지행정의 역할 방향 설정·견인을 위한 복지 거버넌스 작동의 충분성은 부정 응답(43.4%)과 긍정 응답(15.0%)의 차이가 28.4%p로 가장 높는데, 이는 광역-기초 간 복지 거버넌스의 확충이 향후 광역자치단체의 복지행정 기능 및 역할 설정에 있어 중요한 과제임을 보여주는 것이다.

반면 광역자치단체의 역할 강화 필요성을 살펴보면, 기초자치단체의 지역별 특성을 고려하려는 노력의 강화 필요성이 4.14점으로 가장 높게 나타났으며, 다음으로 새로운 사회적 위험에 대한 대응 강화 필요성이

4.01점, 지역사회보장 격차 조정·지원 강화 필요성이 3.96점으로 그다음 순으로 나타났다. 반면 복지 거버넌스의 역할 ‘충분성’은 부정적 인식이 높았음에도 불구하고 이를 활성화해야 할 필요성에 대한 인식은 평균 3.6점을 보이고 있어 가장 낮은 수준이라 볼 수 있다.

광역자치단체의 역할 충분성에 대한 모든 항목의 긍정 응답은 30% 미만인 반면, 광역자치단체의 역할이 강화되어야 한다는 긍정 응답이 50%를 상회하고 있는데, 이러한 결과는 기초자치단체 입장에서 현재에 비해 광역자치단체의 역할이 보다 확대되어야 한다는 인식이 전반적으로 높게 자리하고 있음을 보여주는 것이다.

나. 광역-기초 간 소통·협력

광역자치단체와 기초자치단체 간 소통·협력 수준을 살펴보면, 광역자치단체의 시·군·구에 대한 중앙정부 사업·사무 전달 원활성에 대한 인식은 3.37점, 중앙정부의 사업지침이 광역 차원에서 기초자치단체에 적절히 안내 및 가이드되고 있다는 응답은 3.12점으로 나타난 반면, 광역-기초 간 의견수렴 및 협의·조정적 적절성, 광역-기초 간 정기적 또는 비정기적 소통이나 의견 조율을 위한 채널의 구축 여부, 그리고 광역-기초 간 협의에 의한 지역사회보장계획 수립 여부에 대한 인식은 각각 2.69점, 2.77점, 2.78점으로 모두 2.8점 미만에 그치고 있다. 이러한 결과는 전반적으로 광역-기초 간 소통·협력 수준이 그 내용에 따라 차이가 있음을 보여주는 것이며, 사업의 안내나 지침 등을 넘어서 보다 실질적이고 활성화된 교류·협력·소통이 필요함을 보여주는 것이다.

〈표 5-2-31〉 광역과 기초 간 소통·협력 수준

(단위: 점, %)

구분	5점 평균	표준편차	부정 (①+②)	보통 (③)	긍정 (④+⑤)
1) 중앙정부 사업 시·군·구 전달 원활성	3.37	0.86	14.2	38.5	47.3
2) 중앙정부 사업지침의 안내 적절성	3.12	0.89	23.0	41.6	35.4
3) 고유 복지사업 기초 공유 수준	3.06	0.86	25.7	42.9	31.4
4) 광역-기초 간 의견수렴·협의 적절성	2.77	0.88	38.5	42.0	19.5
5) 광역-기초 소통 채널 구축 여부	2.69	0.89	41.6	42.5	15.9
6) 광역-기초 지역사회보장계획 수립	2.78	0.92	35.4	43.4	21.2

〈표 5-2-32〉 광역과 기초 간 소통·협력 강화 필요성

(단위: 점, %)

구분	5점 평균	표준편차	부정 (①+②)	보통 (③)	긍정 (④+⑤)
1) 중앙정부 사업 시·군·구 전달 필요성	4.00	0.65	1.3	16.8	81.9
2) 중앙정부 사업지침의 안내 강화	4.00	0.72	2.7	17.7	79.6
3) 고유 복지사업 기초 공유 강화	3.98	0.69	2.7	16.8	80.5
4) 광역-기초 의견수렴 및 협의 강화	4.04	0.70	2.2	15.9	81.9
5) 광역-기초 소통 채널 활성화	3.93	0.73	2.2	23.5	74.3
6) 광역-기초 지역사회보장계획 수립	3.76	0.77	4.4	29.6	65.9

광역-기초 간 소통·협력의 강화 필요성에 대해 시·군·구 사회복지담당 공무원들의 응답은 대부분 4점 이상 혹은 4점에 가까운 응답을 보이고 있으며, 동의 응답은 대부분 70% 수준 이상을 기록하고 있어 광역-기초 간 소통·협력 강화에 대한 수요가 높음을 확인할 수 있다. 광역-기초 간 협의에 의한 지역사회보장계획 수립 필요성에 대한 동의 수준은 그보다 다소 낮은 65.9%이나, 이 또한 전체 응답자의 약 2/3 정도가 광역-기초 간 협의의 필요성을 높게 인식한다는 점에서 여전히 의미가 있다.

다. 광역자치단체 복지인력 역량·전문성

광역자치단체 복지인력의 역량 및 전문성 지원 인식을 살펴보면, 모든 항목이 5점 척도를 기준으로 할 때 3점 미만을 기록하고 있어 복지인력의 역량 및 전문성이 미흡하다고 인식하는 것으로 나타났다. 구체적으로 살펴보면, 광역 복지사업의 원활한 추진을 위한 광역-기초 간 정기적 인사교류의 적절성에 대한 응답이 2.22점, 광역 복지행정에서 정책을 결정할 수 있는 상위직급에 복지 전문가(복지직 등)가 배치되어 있는지에 대한 응답이 2.24점, 그리고 중앙-광역 간 정기적 인사교류의 적절성에 대한 응답이 2.27점의 순으로 가장 낮게 나타나고 있다.

광역자치단체 복지인력의 역량 및 전문성과 관련한 모든 항목에서 동의 응답은 11% 수준 이하로 나타나는데, 이러한 내용은 광역자치단체의 원활한 복지행정 수행 및 역할 설정에 있어 인력의 역량과 전문성을 확대하는 것이 필요하다는 것을 보여주는 대목이다. <표 5-2-34>에서도 복지인력 역량·전문성 지원 강화에 대한 필요성에 있어 동의 응답이 모두 60% 이상을 보여주고 있다. 특히 광역 복지행정에서 정책을 결정할 수 있는 상위 직급에 복지 전문가(복지직 등)의 배치 확대에 대한 필요성 인식은 4.29점, 동의 응답은 85.8%로 나타나 시·군·구 사회복지담당공무원들이 인식하는 상위 직급 복지 전문가 배치 확대에 대한 요구가 높은 것을 알 수 있는데, 이상의 결과는 기초자치단체의 복지행정 업무수행에 있어 광역자치단체의 복지인력 전문성 강화가 중요한 과제에 해당함을 보여주는 것이다.

〈표 5-2-33〉 광역자치단체 복지인력의 역량 및 전문성 지원 인식

(단위: 점, %)

구분	5점 평균	표준편차	부정 (①+②)	보통 (③)	긍정 (④+⑤)
1) 광역 복지직 배치 충분성	2.42	0.90	53.5	35.8	10.6
2) 광역 복지직 교육·훈련 지원 충분	2.58	0.84	44.2	44.7	11.1
3) 실무 중심 전문적 자문체계 마련	2.41	0.84	54.4	37.2	8.4
4) 중앙-광역 간 정기 인사교류 적절성	2.27	0.86	58.4	35.4	6.2
5) 광역-기초 간 정기 인사교류 적절성	2.22	0.85	61.9	32.3	5.8
6) 높은 전문성 전문직위 지정·운영	2.35	0.86	57.1	34.5	8.4
7) 상위직급 복지 전문가 배치	2.24	0.90	63.7	28.3	8.0

〈표 5-2-34〉 광역자치단체 복지인력의 역량 및 전문성 지원 강화 필요성

(단위: 점, %)

구분	5점 평균	표준편차	부정 (①+②)	보통 (③)	긍정 (④+⑤)
1) 광역자치단체 복지직 배치 확대	4.19	0.69	0.4	15.0	84.5
2) 광역 복지직 교육·훈련 강화	4.15	0.65	0.9	12.4	86.7
3) 실무 중심 전문 자문체계 활성화	4.08	0.67	0.9	15.9	83.2
4) 중앙-광역 간 정기 인사교류 활성화	3.76	0.78	3.1	36.3	60.6
5) 광역-기초 간 정기 인사교류 활성화	3.88	0.76	1.8	30.1	68.1
6) 전문직위 지정·운영 강화	4.02	0.72	1.8	18.1	80.1
7) 상위직급 복지 전문가 배치 확대	4.29	0.75	1.8	12.4	85.8

라. 중앙-광역-기초 복지분권

중앙-광역-기초 간 복지분권 수준에 대해 살펴보면, 시·군·구 사회복지담당자들은 복지분권에 대해 전반적으로 부정적인 인식을 보이는 것으로 나타난다. 구체적으로 살펴보면, 광역자치단체의 자체사업 수행에 있

어 광역-기초의 재정분담 적절성에 대한 인식이 2.5점으로 가장 낮으며, 그다음으로 국고보조사업 수행에 있어 광역-기초의 재정분담 적절성이 2.51점, 광역 복지 부문의 인력 규모의 적절성이 2.51점의 순으로 낮게 나타났다. 특히 광역 복지 부문의 인력 규모 적절성에 대한 동의 인식은 8.8%로 전체의 1/10 미만에 불과하고 광역자치단체의 복지인력 구조의 재설계가 중요한 작업임을 나타낸다. 앞에서 광역자치단체 사회복지담당 공무원 실태조사에서도 복지인력 구조의 낮은 적절성과 그에 따른 인력 구조 재설계의 수요가 동일하게 존재함을 확인한 바 있다.

〈표 5-2-35〉 중앙-광역-기초 복지분권 수준

(단위: 점, %)

구분	5점 평균	표준 편차	부정 (①+②)	보통 (③)	긍정 (④+⑤)
1) 중앙의 복지 사무 광역 이양 필요	3.04	1.00	31.4	31.9	36.7
2) 광역-기초 간 복지 사무 배분 적절성	2.65	0.78	42.5	45.1	12.4
3) (국고보조) 중앙-광역 재정분담 적절성	2.58	0.84	48.7	37.6	13.7
4) (국고보조) 광역-기초 재정분담 적절성	2.51	0.84	50.0	38.9	11.1
5) (광역자체) 광역-기초 재정분담 적절성	2.50	0.89	49.6	38.5	11.9
6) 광역 복지 부문 직제·규모 구성 적절성	2.65	0.83	39.4	47.8	12.8
7) 광역 복지 부문 인력 규모 적절성	2.51	0.84	46.9	44.2	8.8
8) 광역 복지 사회복지직 비중 확대	4.02	0.85	4.9	15.0	80.1
9) 광역-기초 간 전달체계 구축 필요	3.63	1.06	15.0	24.3	60.6

동일한 맥락에서 광역자치단체의 사회복지직 직렬의 비중을 확대할 필요성에 대한 응답은 평균 4.02점, 동의 수준은 80.1%로 나타나 대부분의 응답자들이 사회복지직 직렬 확대의 필요성에 공감하고 있었다. 앞서 광역자치단체 실태조사에서도 사회복지직 직렬 확대에 대한 동의 응답 비

율은 58.7%로 대체로 사회복지직 직렬 비중이 확대되어야 한다고 인식하는 것으로 나타났는데, 이는 광역자치단체와 기초자치단체 모두 복지사무 수행에 있어 사회복지직 직렬 인력의 중요성을 보여주는 것이지 이들의 인력 충원이 광역-기초 복지행정에 있어 핵심적인 문제임을 시사한다고 하겠다.

6. 광역-기초 간 비교

아래에서는 지금까지 살펴본 내용을 바탕으로 광역자치단체 복지행정에 대한 광역자치단체 및 기초자치단체 사회복지담당공무원들의 인식을 비교해보고자 한다. 「광역자치단체 복지 부서 직무실태조사」 및 「기초자치단체 복지공무원 대상 광역 복지행정에 관한 인식조사」 자료 중 동일한 내용의 문항을 토대로 광역자치단체 및 기초자치단체의 응답을 비교·분석하고, 이를 통해 광역자치단체 복지행정의 발전 방향에 있어 주요 쟁점을 진단하고자 한다.

〈표 5-2-36〉부터 〈표 5-2-39〉까지는 광역자치단체 및 기초자치단체의 사회복지담당공무원들의 응답과 그 차이를 나타낸 것이다. 광역자치단체 응답 평균(A)과 기초자치단체 응답 평균(B)의 차이(A-B)가 양(+)의 값인 경우 광역자치단체 복지행정 담당자들이 평가하는 복지행정의 수준 및 필요성이 기초자치단체 담당자들의 평가 수준보다 더 높음을 의미하며, 반대로 음(-)의 값인 경우 기초자치단체 담당자들의 광역자치단체에 대한 복지행정 수준 및 필요성 인식이 더 높다고 해석할 수 있다.

가. 광역자치단체의 역할 방향

먼저, 광역자치단체의 역할 방향에 대한 내용을 살펴보면, 모든 항목에서 광역자치단체의 역할 방향에 대한 동의 수준이 높은 것으로 나타난다. 또한 대부분의 항목에서 기초자치단체 복지담당 공무원들의 광역자치단체의 역할 활성화 및 강화 필요성에 대한 동의 수준이 더 높은 것을 확인할 수 있다. 그중에서도 기초자치단체 담당자들은 광역 차원에서 새로운 사회적 위험에 대한 대응을 강화해야 할 필요성을 크게 인식하는 것으로 나타나며, 또한 기초자치단체 간 지역사회보장 격차를 조정·지원하고 자체사업 수립 시 기초자치단체의 지역별 특성을 고려하는 노력을 강화해야 한다는 인식이 광역자치단체 담당자들에 비해 높음을 알 수 있다.

〈표 5-2-36〉 광역자치단체 역할 방향

(단위: 점)

구분	광역자치단체 평균(A)	기초자치단체 평균(B)	차이 (A-B)
1) 광역 차원 총괄 기획·조정 활성화 필요성	3.60	3.77	-0.17
2) 광역 차원 자체사업 기획·추진 활성화 필요성	3.53	3.73	-0.20
3) 기초 간 지역사회보장 격차 조정/지원 강화	3.64	3.96	-0.32
4) 자체사업 수립 시 기초 지역별 특성 고려 강화	3.79	4.14	-0.35
5) 광역 차원의 새로운 사회적 위험 대응 강화	3.62	4.01	-0.39
6) 복지 거버넌스 활성화 필요성	3.69	3.60	0.09

이는 기초자치단체의 입장에서 광역이 기초자치단체 복지행정의 원활한 추진을 위해 기초자치단체의 여건 및 상황에 대한 특수한 고려를 주문하는 동시에, 광역 차원에서 보다 선제적으로 새로운 복지 수요에 대한 대응 및 대책 마련을 요구하는 것으로 풀이될 수 있다. 반면, 복지 거버넌

스의 활성화 필요성에 대해서는 광역자치단체 담당자들의 인식이 다소 높지만, 기초자치단체 담당자들의 인식과 유의미한 차이를 보이지는 않고 있다.

나. 광역-기초 간 소통·협력

다음으로 광역-기초 간 소통·협력에 대해 살펴보면, 광역자치단체 담당 공무원들이 인식하는 광역-기초 간 소통·협력 수준은 모두 3점 이상인 반면, 기초자치단체의 경우 그 내용에 따라 일부 차이를 보이고 있다. 또한 광역자치단체 담당공무원들이 생각하는 광역-기초 간 소통·협력 수준에 비해 기초자치단체 담당공무원들이 체감하는 소통·협력 수준이 크게 낮은 것을 확인할 수 있다. 그중에서도 중앙정부 사업지침의 안내·가이드의 적절성에서 나타나는 광역자치단체 및 기초자치단체 담당자들의 인식 차이가 0.59점으로 가장 크게 나타나며, 그다음으로 광역-기초 간 소통·의견 조율을 위한 채널 구축과 의견수렴 및 협의·조정 적절성 인식의 차이가 각각 0.55점과 0.53점으로 비슷하게 높은 수준이다. 반면 중앙정부 사업의 시·군·구 전달 원활성이나 복지사업 정보의 공유 등에 대한 인식은 다른 항목에 비해 상대적으로 그 차이가 적은 편이다.

이상의 내용으로 미루어 볼 때, 기초자치단체에 대한 사업이나 정보 등의 단순 전달·공유 등을 넘어 광역-기초 간 가이드, 의견 수렴 및 조율, 협의, 조정 등 보다 실질적인 형태의 광역-기초 간 소통·협력 요구가 기초자치단체에 존재함을 판단할 수 있다. 이는 향후 광역자치단체의 복지행정 방향 설정에 있어 기초자치단체와의 원활한 논의 및 협력을 위한 공식적·비공식적 채널 및 제도적 기반이 마련될 필요가 있음을 보여주는 것이라 하겠다.

〈표 5-2-37〉 광역-기초 간 소통·협력

(단위: 점)

구분	광역자치단체 평균(A)	기초자치단체 평균(B)	차이 (A-B)
1) 중앙정부 사업의 시·군·구 전달 원활성	3.61	3.37	0.24
2) 중앙정부 사업지침의 안내·가이드 적절성	3.71	3.12	0.59
3) 자체·고유 복지사업 정보의 기초 공유 수준	3.43	3.06	0.37
4) 광역-기초 간 의견수렴 및 협의·조정 적절성	3.30	2.77	0.53
5) 광역-기초 간 소통·의견 조율 채널 구축 여부	3.24	2.69	0.55

다. 광역자치단체 복지인력 역량·전문성

광역자치단체의 복지인력 역량·전문성에 대한 인식을 살펴보면, 전반적으로 광역자치단체 복지인력의 역량과 전문성에 대한 기초자치단체 복지행정 담당 공무원들의 기대가 존재하는 것으로 나타난다. 〈표 5-2-38〉을 살펴보면, 모든 항목에서 광역자치단체 담당자들이 인식하는 역량·전문성 강화 필요성에 비해 기초자치단체 담당자들이 인식하는 광역자치단체 복지인력의 역량·전문성 강화 필요성이 크게 나타나고 있다.

〈표 5-2-38〉 광역자치단체 복지인력 역량·전문성

(단위: 점)

구분	광역자치단체 평균(A)	기초자치단체 평균(B)	차이 (A-B)
1) 광역 사회복지담당공무원 교육·훈련 지원 강화 필요성	3.91	4.15	-0.24
2) 광역의 실무 중심 전문적 자문체계 마련 필요성	3.96	4.08	-0.12
3) 중앙-광역 간 정기적 인사교류 활성화 필요성	3.52	3.76	-0.24
4) 광역-기초 간 정기적 인사교류 활성화 필요성	3.51	3.88	-0.37
5) 광역 복지행정 전문직위 지정·운영 필요성	3.65	4.02	-0.37

특히 그중에서도 광역-기초 간 정기적 인사교류 활성화 필요성에 대한 기초자치단체 담당자들의 인식이 높은 수준이며, 이를 통해 광역자치단체 담당자들과 비교할 때 이들이 광역-기초 간 인사교류를 통한 역량·전문성의 강화를 보다 필요로 하는 것을 확인할 수 있다.

이는 광역자치단체의 복지행정 업무가 기초자치단체에 비해 보다 복잡하고 넓은 범위를 포괄하므로 이들의 전문성에 대한 기본적인 요구치가 높고, 동시에 기초자치단체 입장에서 볼 때 광역자치단체로부터의 원활한 가이드, 안내, 조정 등의 업무가 적절히 이루어지기 위해 보다 향상된 역량에 대한 수요가 존재한다고 해석할 수 있다.

또한 광역 복지행정에서 높은 전문성이 요구되는 직위를 전문직위로 지정·운영할 필요성에 대해서도 기초자치단체 담당자들의 인식이 높은 것(4.02점)을 알 수 있는데, 이는 광역자치단체의 복지인력 구조의 변화 필요성이 단순히 광역 차원의 요구를 넘어선 광역-기초 모두의 요구 및 대응 측면에서 중요하게 간주되어야 함을 보여주는 대목이다.

라. 중앙-광역-기초 간 복지분권

마지막으로, 중앙-광역-기초 간 복지분권에 대해 살펴보면, 전반적으로 광역자치단체와 기초자치단체 담당 공무원 모두 복지분권에 대해 부정적 인식이 다소 큰 것으로 나타난다. 아래 <표 5-2-39>의 1번 항목부터 5번 항목까지는 중앙-광역-기초 간의 사무와 재정 측면에서의 복지분권의 적절성을 나타내고 있는데, 1번 항목을 제외한 나머지 항목에서 광역자치단체와 기초자치단체 담당 공무원의 응답이 모두 3점(보통) 미만을 기록하고 있다. 그중에서도 광역-기초 간 복지 사무 배분의 적절성과 국고보조사업의 광역-기초 재정분담 적절성, 그리고 광역 자체사업의 광

역-기초 재정분담 적절성, 광역 자체사업의 광역-기초 재정분담 적절성에 대해서는 광역자치단체 담당자들의 평가가 기초자치단체 담당자들의 인식보다 더 높은 것으로 나타나는 반면, 중앙 복지 사무의 광역 이양 필요성과 국고보조사업의 중앙-광역 재정분담 적절성, 그리고 광역 복지 부문 직제 규모·구성의 적절성에 대해서는 기초자치단체 담당 공무원의 응답이 높게 나타나고 있다.

이러한 내용은 전반적으로 복지분권에 대해 구조적 측면에서 광역자치단체와 기초자치단체 모두 비판적 의식을 지니고 있음을 보여주는 중요한 결과이다. 또한 분석 결과에서는 현재의 광역-기초 간 복지재정 분담에 대한 문제점이나 적절성에 대한 의문이 기초자치단체에서 더 크게 제기된다고 볼 수 있는데, 이러한 부분은 향후 광역자치단체 복지행정의 원활한 추진을 위해 해결되어야 하나, 현실적 측면에서 보다 신중히 접근할 필요가 있다.

〈표 5-2-39〉의 6번부터 8번까지의 항목은 광역 복지 부문의 조직·인력 측면에서의 적절성에 대한 인식을 보여주고 있다. 앞서 복지분권의 내용과 마찬가지로 광역자치단체와 기초자치단체 모두 복지 부문의 직제 및 인력의 규모·구성에 대한 응답이 3점 미만으로 나타나 부정적인 견해를 보인 것으로 나타난다.

또한 광역 복지 부문의 사회복지직 직렬 확대 필요성과 중앙 복지 사무의 광역 이양 필요성에 대한 인식은 기초자치단체 담당자들에게서 더 높게 나타나고 있다. 광역자치단체보다 기초자치단체 담당자들이 복지 부문의 사회복지직 직렬 확대의 필요성에 대해 더 크게 인식하는 것이다. 이러한 결과는 앞서 광역자치단체 복지인력의 역량·전문성에 대한 응답 비교 결과와도 동일한 맥락이라 판단할 수 있다. 사회복지직 담당공무원의 역량·전문성의 강화와 인력 운용 체계의 변화가 이루어져야 광역자치

단체의 복지행정의 발전도 기대할 수 있다.

〈표 5-2-39〉 중앙-광역-기초 복지분권

(단위: 점)

구분	광역자치단체 평균(A)	기초자치단체 평균(B)	차이 (A-B)
1) 중앙 복지 사무의 광역 이양 필요성	2.73	3.04	-0.31
2) 광역-기초 간 복지 사무 배분 적절성	2.83	2.65	0.18
3) 국고보조사업의 중앙-광역 재정분담 적절성	2.56	2.58	-0.02
4) 국고보조사업의 광역-기초 재정분담 적절성	2.80	2.51	0.29
5) 광역 자체사업의 광역-기초 재정분담 적절성	2.78	2.50	0.28
6) 광역 복지 부문 직제 규모·구성의 적절성	2.41	2.65	-0.24
7) 광역 복지 부문 인력 규모 적절성	2.32	2.51	-0.19
8) 광역 복지 부문 사회복지직 직렬 확대 필요성	3.68	4.02	-0.34

제3절 직무량 및 증원 소요인력 분석

본 절에서는 「2024년 광역자치단체 복지 부문 직무실태 조사」 자료를 토대로 광역자치단체 복지인력 및 직무 실태에 대해 분석하고, 이를 토대로 증원 소요인력 규모와 인력 충원 방향에 대한 시사점을 도출하고자 한다. 이러한 직무량 및 증원 소요인력 분석은 광역자치단체의 인력 운영에서 나타나는 주요한 이슈를 진단하는 동시에, 향후 인력 규모 및 구조의 개편에 어떠한 전략이 필요한가를 파악하는 데 있어 매우 중요한 작업이다. 이를 위해 지역별 사회복지담당공무원이 수행하는 표준업무분류체계에 따른 정책기능별 직무량과 함께 광역자치단체 복지행정에서 다루는 정책영역을 중심으로 한 직무 분석 결과를 제시한다.

1. A지역 직무량 분석

가. 정책기능별 직무량 총괄 분석

A지역의 광역 복지행정 업무의 충실성을 강화하고 미충족 욕구에 대응하기 위한 적정 인력 규모를 분석한 결과, 실제 인력 규모인 94명보다 42.4명이 많은 136.4명이 필요한 것으로 파악되었다. A지역의 직무량 분석 결과, 실제 대비 적정 인력 규모의 비율은 1.45배 이상이다. 전체 업무 중 실제 인력 투입이 가장 크게 이루어지는 업무는 일반행정 업무(23.5명), 자체사업 운영 및 관리(21.9명), 국고보조사업 운영 및 관리(21.1명)의 순으로 나타났으며, 적정 기준 인력 규모 또한 마찬가지로 일반행정 업무(33.3명), 자체사업 운영 및 관리(31.7명), 국고보조사업 운영 및 관리(30.3명)의 순으로 나타났다. 광역자치단체 복지행정 업무수행에 있어 일반행정 업무에 대한 인력 투입 및 수요가 크다는 것을 확인할 수 있는 부분이다.

〈표 5-3-1〉 정책기능별 직무량 총괄: A지역

(단위: 명, %)

구분	실제 기준		적정 기준		실제 대비 적정	
	인력 규모 (A)	비중	인력 규모 (B)	비중	차이 (B-A)	비율 (B/A*100)
계	94.0	100.0	136.4	100.0	42.4	145.1
정책기획 및 조정	11.3	12.0	17.4	12.8	6.1	154.1
국고보조사업 운영 및 관리	21.1	22.4	30.3	22.2	9.2	143.7
자체사업 운영 및 관리	21.9	23.3	31.7	23.3	9.9	145.1
지역보호체계 운영	1.8	1.9	2.5	1.8	0.8	142.6
단체/법인/위원회 관리	5.2	5.5	7.4	5.4	2.2	141.8
시설 관리 및 종사자 지원	9.3	9.9	13.8	10.1	4.5	148.2
일반행정 업무	23.5	25.0	33.3	24.4	9.8	141.7

실제 대비 적정 인력 규모 차이가 가장 큰 업무유형은 ‘자체사업 운영 및 관리’로, 그 차이가 9.9명으로 확인되고 있다. 자체사업 운영 및 관리 업무의 충실성을 강화하고 미충족 욕구에 대응하기 위해서는 실제 인력 규모에 비해 9.9명이 더 충원되어야 한다는 의미이다. 세부 업무유형 중에서는 자체사업 운영 및 관리 중 ‘사업 집행 관리’ 업무의 실제 대비 적정 인력 규모의 차이가 5.0명으로 가장 큰 수준이다.

실제 대비 적정 인력 규모의 비율이 가장 높은 세부 업무는 사회복지법인 관리 및 지원(162.4%), 민원 대응(161.7%), 직영시설 설치 운영·지도·감독(160.5%)의 순으로 크게 나타난다. 반면 회계업무(125.0%), 행사 참여(126.5%), 관련 행사 기획/추진(131.5%)의 실제 대비 적정 인력 규모의 비중은 가장 낮은 편이다. 이는 일반행정 업무에서도 원활한 업무 추진을 위한 추가 투입 인력의 규모가 큰 차이를 보일 수 있음을 보여주는 것이다.

〈표 5-3-2〉 정책기능별 직무량 세부: A지역

(단위: 명, %)

구분		실제 기준		적정 기준		실제 대비 적정	
		인력 규모 (A)	비중	인력 규모 (B)	비중	차이 (B-A)	비율 (B/A*100)
계		94.0	100.0	136.4	100.0	42.4	145.1
정책 기획 및 조정	계	11.3	12.0	17.4	12.8	6.1	154.1
	복지사업 총괄적 기획·조정	4.7	5.0	7.4	5.4	2.7	158.0
	개별 자체사업 계획 수립	5.4	5.7	8.2	6.0	2.8	151.7
	자치법규 제·개정	1.2	1.3	1.8	1.3	0.6	150.0
국고 보조 사업 운영 및 관리	계	21.1	22.4	30.3	22.2	9.2	143.7
	예산/기금 관리	4.2	4.4	5.7	4.2	1.5	135.8
	사업 집행 관리	9.0	9.5	13.1	9.6	4.2	146.3
	사업 평가 및 지도·감독	4.0	4.3	6.0	4.4	2.0	150.0

348 광역자치단체 복지행정의 조직 체계 및 인력 운영 진단 연구

구분		실제 기준		적정 기준		실제 대비 적정	
		인력 규모 (A)	비중	인력 규모 (B)	비중	차이 (B-A)	비율 (B/A*100)
	사업 협의 및 시·군·구 지원	3.9	4.2	5.5	4.0	1.6	139.7
자체 사업 운영 및 관리	계	21.9	23.3	31.7	23.3	9.9	145.1
	예산/기금 관리	4.5	4.7	6.4	4.7	2.0	144.4
	사업 집행 관리	10.9	11.6	15.8	11.6	5.0	145.6
	사업 평가 및 지도·감독	3.9	4.2	5.9	4.3	2.0	149.8
	사업 협의 및 시·군·구 지원	2.6	2.7	3.5	2.6	1.0	137.3
지역 보호 체계 운영	계	1.8	1.9	2.5	1.8	0.8	142.6
	시·군·구 공공전달체계 지원	0.6	0.7	0.8	0.6	0.2	133.6
	복지 사각지대 발굴 및 지원	0.6	0.6	0.9	0.6	0.3	147.4
	지역자원 연계	0.6	0.6	0.8	0.6	0.3	147.9
단체/법인/위원회 관리	계	5.2	5.5	7.4	5.4	2.2	141.8
	지역복지 거버넌스 운영 및 지원	0.4	0.4	0.5	0.4	0.1	140.1
	각종 위원회 운영 및 지원	1.8	1.9	2.4	1.7	0.6	133.1
	출자출연기관 관리 및 지도·감독	1.8	1.9	2.5	1.8	0.7	140.0
	사회복지법인 자원 및 관리	1.0	1.1	1.6	1.2	0.6	162.4
	비영리법인/관련 단체 지원/지도/관리	0.3	0.3	0.4	0.3	0.1	136.4
시설 관리 및 종사자 지원	계	9.3	9.9	13.8	10.1	4.5	148.2
	직영시설 설치 운영·지도·감독	0.5	0.5	0.8	0.6	0.3	160.5
	위탁시설 설치 운영 및 관리	3.3	3.5	5.1	3.7	1.8	155.5
	시설·단체 지원 기관 운영 관리	3.7	4.0	5.3	3.9	1.6	141.8
	사회복지시설 등 종사자 지원·관리	1.8	2.0	2.7	2.0	0.8	145.1
일반 행정	계	23.5	25.0	33.3	24.4	9.8	141.7
	민원 대응	4.9	5.2	7.9	5.8	3.0	161.7

구분		실제 기준		적정 기준		실제 대비 적정	
		인력 규모 (A)	비중	인력 규모 (B)	비중	차이 (B-A)	비율 (B/A*100)
업무	통계 및 기록물 등 운영 관리	1.9	2.0	2.5	1.8	0.7	135.2
	성과평가 업무 운영 및 추진	3.3	3.5	4.5	3.3	1.3	138.3
	회계업무	3.0	3.2	3.8	2.8	0.8	125.0
	서무 및 보고 지원	5.7	6.1	8.5	6.2	2.8	148.1
	관련 행사 기획/추진	2.1	2.2	2.7	2.0	0.6	131.5
	행사 참여	2.7	2.8	3.4	2.5	0.7	126.5

나. 정책영역별 직무량 총괄 분석

A지역의 정책영역별로 직무량 분석 결과를 살펴보면, 아동/보육 영역의 실제 인력 규모가 17.0명으로 가장 큰 비중(18.1%)을 차지하고 있으며, 그다음으로 노인(17.0%), 복지 정책(16.0%)의 순이다. 실제 대비 적정 인력 규모의 차이가 가장 큰 영역은 노인(8.9명)이며, 가장 작은 영역은 청년(3.3명)으로 양자의 차이는 2.7배 수준에 달한다. 실제 대비 적정 인력 규모의 비율이 가장 높은 영역은 장애인(168.3%)으로 나타나는데, 이를 통해 장애인 영역에서의 미충족된 복지인력 수요가 크다는 것을 알 수 있다.

〈표 5-3-3〉 정책영역별 직무량 총괄: A지역

(단위: 명, %)

구분	실제 기준		적정 기준		실제 대비 적정	
	인력 규모 (A)	비중	인력 규모 (B)	비중	차이 (B-A)	비율 (B/A*100)
계	94.0	100.0	136.4	100.0	42.4	145.1
복지 정책	15.0	16.0	22.8	16.7	7.8	151.7
노인	16.0	17.0	24.9	18.3	8.9	155.9
장애인	12.0	12.8	20.2	14.8	8.2	168.3
여성	10.0	10.6	13.6	10.0	3.6	136.1
아동/보육	17.0	18.1	22.4	16.4	5.4	131.5
청소년/가족/다문화	13.0	13.8	18.2	13.3	5.2	140.0
청년	11.0	11.7	14.3	10.5	3.3	130.4

아래는 A지역의 정책영역별 직무량의 세부 분석 결과를 나타낸 것이다. 각 정책영역별 직무량을 살펴보면, 아동/보육 영역의 국고보조사업 운영 및 관리의 실제 인력 규모가 5.5명으로 가장 많으며, 그다음으로 청년 영역의 자체사업 운영 및 관리가 5.1명, 장애인 영역의 국고보조사업 운영 및 관리가 4.3명의 순으로 높게 나타나고 있다. 실제 대비 적정 인력 규모의 비율은 장애인 영역의 국고보조사업 운영 및 관리가 183.0%로 가장 높은 수준이다.

〈표 5-3-4〉 정책영역별 직무량 세부: A지역

(단위: 명, %)

구분	실제 기준		적정 기준		실제 대비 적정		
	인력 규모 (A)	비중	인력 규모 (B)	비중	차이 (B-A)	비율 (B/A*100)	
계	94.0	100.0	136.4	100.0	42.4	145.1	
복지 정책	계	15.0	16.0	22.8	16.7	7.8	151.7
	정책기획 및 조정	1.7	1.8	2.6	1.9	1.0	160.5
	국고보조사업 운영 관리	2.9	3.1	4.2	3.1	1.2	142.3

구분		실제 기준		적정 기준		실제 대비 적정	
		인력 규모 (A)	비중	인력 규모 (B)	비중	차이 (B-A)	비율 (B/A*100)
	자체사업 운영 관리	2.7	2.8	4.0	2.9	1.4	151.3
	지역보호체계 운영	0.7	0.7	1.1	0.8	0.4	156.7
	단체/법인/위원회 관리	1.5	1.6	2.4	1.8	0.9	162.8
	시설 관리/종사자 지원	0.5	0.5	0.8	0.6	0.2	148.9
	일반행정 업무	5.1	5.4	7.7	5.6	2.6	150.8
노인	계	16.0	17.0	24.9	18.3	8.9	155.9
	정책기획 및 조정	2.4	2.6	4.2	3.1	1.8	174.2
	국고보조사업 운영 관리	2.7	2.9	4.2	3.1	1.5	155.6
	자체사업 운영 관리	3.6	3.8	5.7	4.2	2.1	159.9
	지역보호체계 운영	0.4	0.4	0.5	0.4	0.1	128.5
	단체/법인/위원회 관리	0.4	0.5	0.7	0.5	0.3	161.0
	시설 관리/종사자 지원	3.3	3.5	4.8	3.5	1.5	145.9
	일반행정 업무	3.3	3.5	4.9	3.6	1.7	150.9
장애인	계	12.0	12.8	20.2	14.8	8.2	168.3
	정책기획 및 조정	0.4	0.5	0.7	0.5	0.2	158.5
	국고보조사업 운영 관리	4.3	4.6	7.9	5.8	3.6	183.0
	자체사업 운영 관리	2.2	2.3	3.7	2.7	1.5	167.9
	지역보호체계 운영	0.1	0.1	0.2	0.1	0.0	123.8
	단체/법인/위원회 관리	0.3	0.3	0.4	0.3	0.1	146.3
	시설 관리/종사자 지원	1.4	1.4	2.3	1.7	1.0	170.0
	일반행정 업무	3.3	3.5	5.0	3.7	1.8	153.4
여성	계	10.0	10.6	13.6	10.0	3.6	136.1
	정책기획 및 조정	0.6	0.6	0.9	0.6	0.3	148.4
	국고보조사업 운영 관리	2.3	2.5	3.0	2.2	0.7	130.8
	자체사업 운영 관리	2.1	2.2	2.8	2.0	0.6	130.3
	지역보호체계 운영	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	104.1
	단체/법인/위원회 관리	0.6	0.7	0.8	0.6	0.2	128.1
	시설 관리/종사자 지원	1.1	1.2	1.5	1.1	0.4	135.7
	일반행정 업무	3.2	3.4	4.6	3.4	1.4	143.5
아동/보육	계	17.0	18.1	22.4	16.4	5.4	131.5
	정책기획 및 조정	3.4	3.6	4.7	3.5	1.4	140.2
	국고보조사업 운영 관리	5.5	5.9	6.9	5.1	1.4	125.3

구분		실제 기준		적정 기준		실제 대비 적정	
		인력 규모 (A)	비중	인력 규모 (B)	비중	차이 (B-A)	비율 (B/A*100)
	자체사업 운영 관리	2.6	2.7	3.3	2.4	0.7	127.6
	지역보호체계 운영	0.3	0.3	0.5	0.3	0.1	146.6
	단체/법인/위원회 관리	0.9	1.0	1.4	1.0	0.4	149.3
	시설 관리/종사자 자원	1.6	1.7	2.3	1.7	0.7	145.1
	일반행정 업무	2.7	2.9	3.3	2.4	0.6	121.5
청소년/ 가족/ 다문화	계	13.0	13.8	18.2	13.3	5.2	140.0
	정책기획 및 조정	1.1	1.2	1.9	1.4	0.8	174.6
	국고보조사업 운영 관리	2.8	3.0	3.5	2.5	0.6	121.5
	자체사업 운영 관리	3.7	3.9	5.4	3.9	1.7	145.8
	지역보호체계 운영	0.2	0.2	0.3	0.2	0.1	138.2
	단체/법인/위원회 관리	0.6	0.7	0.8	0.6	0.2	130.9
	시설 관리/종사자 자원	1.3	1.4	1.9	1.4	0.6	148.0
	일반행정 업무	3.3	3.5	4.4	3.2	1.2	136.4
청년	계	11.0	11.7	14.3	10.5	3.3	130.4
	정책기획 및 조정	1.8	1.9	2.4	1.7	0.6	134.8
	국고보조사업 운영 관리	0.4	0.4	0.6	0.4	0.1	136.2
	자체사업 운영 관리	5.1	5.4	6.9	5.1	1.8	136.3
	지역보호체계 운영	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	103.2
	단체/법인/위원회 관리	0.8	0.9	0.9	0.6	0.0	103.8
	시설 관리/종사자 자원	0.3	0.3	0.3	0.2	0.1	134.7
	일반행정 업무	2.7	2.8	3.3	2.4	0.6	123.5

다. 정책영역별 및 정책기능별 직무량 세부 분석

앞에서 살펴본 복지행정 인력 규모를 정책영역별로 구분하여 살펴보는 것 또한 가능하다. 이를 통해 광역자치단체가 담당하는 다양한 복지 정책 영역별로 현재의 인력 투입 현황을 파악하는 동시에, 복지행정 업무 및 기능의 원활성 및 충실성 강화와 미충족 욕구에 대응하기 위한 영역별 적정 인력 규모를 파악함으로써 광역자치단체 복지행정 직무 및 인력 운용

의 쟁점을 진단하고 향후 발전 방향을 모색할 수 있다.

본 연구에서는 광역자치단체 복지행정에서 다루는 정책영역을 정책 대상의 특성 및 업무의 내용을 고려하여 크게 복지 정책, 노인, 장애인, 여성, 아동/보육, 청소년/가족/다문화, 청년의 7가지로 구분하였다. 아래에서는 각 정책영역별 실제 인력 규모 및 적정 소요인력 규모를 추계결과를 제시한다.

1) 복지 정책영역

A지역의 복지 정책영역을 중심으로 살펴보면, 복지 정책영역의 업무를 담당하는 실제 인력 규모는 총 15명이며, 적정 인력 규모는 이보다 7.8명이 많은 22.8명이 필요한 것으로 파악되었다. 실제 대비 적정 인력 규모의 비율은 1.51배로, 이는 현재의 복지 정책영역의 업무를 보다 충실히 수행하기 위해서는 현재의 절반 이상의 인력이 추가적으로 충원되어야 함을 의미하는 것이다.

구체적으로 살펴보면, 복지 정책영역에서 실제 인력 투입이 가장 크게 이루어지는 업무는 일반행정 업무(5.1명)이며, 그다음으로 국고보조사업 운영 및 관리(2.9명), 자체사업 운영 및 관리(2.7명)의 순으로 나타났다. 이와 달리 시설관리 및 종사자 지원(0.5명)이나 지역보호체계 운영(0.7명)은 실제 인력 규모의 수준이 낮은 편이다.

실제 대비 적정 인력 규모 차이가 가장 큰 업무유형 또한 '일반행정 업무'로 실제 인력 규모인 5.1명에 비해 2.6명이 더 필요한 7.7명이 적정 인력 규모로 나타났다. 실제 대비 적정 인력 규모의 비율이 가장 높은 세부 업무는 복지사업 총괄적 기획·조정(174.3%), 출자출연기관 관리 및 지도·감독(170.5%)과 위탁시설 설치 운영 및 관리(169.7%)의 순으로 나

타나며 그 차이는 1.7배에 달하고 있는데, 이는 해당 업무에 대한 인력 총원이 크게 이루어져야 함을 보여주는 것이다. 반면 일반행정 업무 중 회계업무(116.9%)나 각종 위원회 운영 및 지원(129.1%)은 비교적 낮은 비율을 나타내고 있는데, 이는 앞서와 마찬가지로 세부 업무유형에 따라 인력 투입 규모가 차별적으로 조정될 필요가 있음을 보여준다고 하겠다.

〈표 5-3-5〉 정책기능별 및 정책영역별 직무량 세부: A지역 복지 정책영역

(단위: 명, %)

구분		실제 기준		적정 기준		실제 대비 적정	
		인력 규모 (A)	비중	인력 규모 (B)	비중	차이 (B-A)	비율 (B/A*100)
계		15.0	100.0	22.8	100.0	7.8	151.7
정책기획 및 조정	계	1.7	11.0	2.6	11.6	1.0	160.5
	복지사업 총괄적 기획·조정	0.4	2.9	0.8	3.3	0.3	174.3
	개별 자체사업 계획 수립	1.0	6.6	1.6	7.0	0.6	159.0
	자치법규 제·개정	0.2	1.5	0.3	1.3	0.1	139.6
국고보조 사업 운영 및 관리	계	2.9	19.5	4.2	18.3	1.2	142.3
	예산/기금 관리	0.9	5.9	1.4	6.0	0.5	152.8
	사업 집행 관리	0.8	5.5	1.1	4.8	0.3	134.5
	사업 평가 및 지도·감독	0.7	4.5	1.0	4.2	0.3	141.6
	사업 협의 및 시·군·구 지원	0.5	3.6	0.8	3.3	0.2	138.1
자체사업 운영 및 관리	계	2.7	17.7	4.0	17.7	1.4	151.3
	예산/기금 관리	1.1	7.3	1.7	7.5	0.6	156.6
	사업 집행 관리	0.7	4.6	1.0	4.6	0.4	150.8
	사업 평가 및 지도·감독	0.5	3.4	0.7	3.2	0.2	144.6
	사업 협의 및 시·군·구 지원	0.4	2.5	0.5	2.4	0.2	145.4
지역보호 체계 운영	계	0.7	4.5	1.1	4.7	0.4	156.7
	시·군·구 공공전달체계 지원	0.1	0.9	0.2	0.9	0.1	150.7

구분		실제 기준		적정 기준		실제 대비 적정	
		인력 규모 (A)	비중	인력 규모 (B)	비중	차이 (B-A)	비율 (B/A*100)
	복지 사각지대 발굴 및 지원	0.3	1.8	0.4	1.9	0.2	157.6
	지역자원 연계	0.3	1.8	0.4	1.9	0.2	158.8
단체/법인/위원회 관리	계	1.5	9.9	2.4	10.6	0.9	162.8
	지역복지 거버넌스 운영 및 지원	0.1	0.9	0.2	1.0	0.1	163.3
	각종 위원회 운영 및 지원	0.1	0.7	0.1	0.6	0.0	129.1
	출자출연기관 관리 및 지도·감독	1.0	6.4	1.6	7.2	0.7	170.5
	사회복지법인 지원 및 관리	0.2	1.3	0.3	1.3	0.1	149.2
	비영리법인/관련 단체 자원/지도/관리	0.1	0.6	0.1	0.6	0.0	151.1
시설 관리 및 종사자 지원	계	0.5	3.4	0.8	3.3	0.2	148.9
	직영시설 설치 운영·지도·감독	0.0	0.0	0.0	0.0	-	-
	위탁시설 설치 운영 및 관리	0.1	0.5	0.1	0.5	0.0	169.7
	시설·단체 지원 기관 운영 관리	0.3	1.8	0.4	1.6	0.1	136.5
	사회복지시설 등 종사자 지원·관리	0.2	1.1	0.3	1.2	0.1	161.1
일반행정 업무	계	5.1	33.9	7.7	33.7	2.6	150.8
	민원 대응	0.9	6.1	1.3	5.7	0.4	143.1
	통계 및 기록물 등 운영 관리	0.4	2.5	0.5	2.4	0.2	145.4
	성과평가 업무 운영 및 추진	0.3	2.2	0.4	2.0	0.1	136.6
	회계업무	0.6	3.7	0.7	2.9	0.1	116.9
	서무 및 보고 지원	2.5	16.7	4.2	18.4	1.7	166.4
	관련 행사 기획/추진 행사 참여	0.2	1.1	0.2	1.0	0.1	138.6 132.2

2) 노인 영역

A지역의 노인 영역의 실제 인력 규모는 총 16명이며, 적정 인력 규모는 이보다 8.9명이 많은 24.9명이 필요한 것으로 파악되었다. 실제 대비 적정 인력 규모의 비율은 1.56배로 나타난다. 노인 영역에서 실제 인력 투입이 가장 크게 이루어지는 업무는 자체사업 운영 및 관리(3.6명)이며, 그다음으로 시설관리 및 종사자 지원(3.3명)과 일반행정 업무(3.3명)의 순이다. 이는 앞의 A지역 직무량 총괄 및 복지 정책영역에서 일반행정 업무의 인력 투입이 가장 크게 나타난 분석 결과와는 다른 부분이다. 적정 인력 규모 산출 결과에서도 자체사업 운영 및 관리가 5.7명, 일반행정 업무가 4.9명, 시설관리 및 종사자 지원이 4.8명의 순으로 크게 나타나고 있다.

실제 대비 적정 인력 규모의 비율이 가장 큰 세부 업무유형은 사회복지법인 지원 및 관리 업무(197%)로 적정 인력 규모가 실제 인력 규모의 약 2배를 차지하는 높은 수준이다. 민원 대응(180.7%), 개별 자체사업 계획 수립(179.8%), 복지사업 총괄적 기획·조정(176.1%), 직영시설 설치 운영·지도·감독(173.3%), 사회복지시설 등 종사자 지원·관리(171.0%) 업무 또한 실제 대비 적정 인력 규모의 비율이 1.7배 이상으로 나타나는데, 이는 노인 영역에서 전반적으로 사업 및 시설의 운영·관리를 담당하는 인력이 크게 충원되어야 함을 보여주는 결과라 볼 수 있다.

〈표 5-3-6〉 정책기능별 및 정책영역별 직무량 세부: A지역 노인 영역

(단위: 명, %)

구분		실제 기준		적정 기준		실제 대비 적정	
		인력 규모 (A)	비중	인력 규모 (B)	비중	차이 (B-A)	비율 (B/A*100)
계		16.0	100.0	24.9	100.0	8.9	155.9
정책기획 및 조정	계	2.4	15.1	4.2	16.9	1.8	174.2
	복지사업 총괄적 기획·조정	1.2	7.3	2.1	8.3	0.9	176.1
	개별 자체사업 계획 수립	1.0	6.0	1.7	6.9	0.8	179.8
	자치법규 제·개정	0.3	1.8	0.4	1.7	0.1	147.6
국고보조 사업 운영 및 관리	계	2.7	16.8	4.2	16.7	1.5	155.6
	예산/기금 관리	0.7	4.1	1.0	3.9	0.3	148.9
	사업 집행 관리	1.3	8.1	2.0	8.0	0.7	154.1
	사업 평가 및 지도·감독	0.2	1.2	0.3	1.1	0.1	147.7
	사업 협의 및 시·군·구 지원	0.6	3.5	0.9	3.8	0.4	169.7
자체사업 운영 및 관리	계	3.6	22.2	5.7	22.8	2.1	159.9
	예산/기금 관리	0.9	5.8	1.5	5.9	0.5	158.7
	사업 집행 관리	1.8	11.2	2.9	11.6	1.1	162.0
	사업 평가 및 지도·감독	0.6	3.6	0.9	3.6	0.3	153.4
	사업 협의 및 시·군·구 지원	0.3	1.7	0.4	1.8	0.2	164.3
지역보호 체계 운영	계	0.4	2.5	0.5	2.0	0.1	128.5
	시·군·구 공공전달체계 지원	0.2	1.5	0.3	1.2	0.0	120.1
	복지 사각지대 발굴 및 지원	0.1	0.9	0.2	0.8	0.1	142.6
	지역자원 연계	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	-
단체/ 법인/ 위원회 관리	계	0.4	2.7	0.7	2.8	0.3	161.0
	지역복지 거버넌스 운영 및 지원	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	-
	각종 위원회 운영 및 지원	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	-
	출자출연기관 관리	0.1	0.8	0.2	0.7	0.1	147.8

구분		실제 기준		적정 기준		실제 대비 적정	
		인력 규모 (A)	비중	인력 규모 (B)	비중	차이 (B-A)	비율 (B/A*100)
	및 지도·감독						
	사회복지법인 지원 및 관리	0.2	1.2	0.4	1.5	0.2	197.0
	비영리법인/관련 단체 지원/지도/관리	0.1	0.8	0.1	0.6	0.0	120.2
시설 관리 및 종사자 지원	계	3.3	20.4	4.8	19.1	1.5	145.9
	직영시설 설치 운영·지도·감독	0.2	1.2	0.3	1.3	0.1	173.3
	위탁시설 설치 운영 및 관리	0.7	4.2	0.9	3.8	0.3	139.4
	시설·단체 지원 기관 운영 관리	2.0	12.7	2.9	11.5	0.8	141.0
	사회복지시설 등 종사자 지원·관리	0.4	2.3	0.6	2.5	0.3	171.0
	계	3.3	20.4	4.9	19.7	1.7	150.9
일반행정 업무	민원 대응	1.2	7.3	2.1	8.5	0.9	180.7
	통계 및 기록물 등 운영 관리	0.2	1.5	0.4	1.5	0.2	164.3
	성과평가 업무 운영 및 추진	0.6	3.5	0.8	3.3	0.3	146.8
	회계업무	0.3	1.9	0.3	1.4	0.0	111.1
	서무 및 보고 지원	0.5	3.2	0.6	2.5	0.1	126.0
	관련 행사 기획/추진	0.3	1.9	0.4	1.5	0.1	124.3
	행사 참여	0.2	1.2	0.3	1.0	0.1	137.1

3) 장애인 영역

A지역의 장애인 영역의 직무량 분석 결과를 살펴보면, 실제 인력 규모는 12명, 적정 인력 규모는 20.2명으로 양자의 차이는 8.2명으로 나타난다. 장애인 영역의 실제 대비 적정 인력 규모의 비율은 1.68배로, A지역의 전체 정책영역 중 가장 높은 수준이다. 다시 말해, A지역의 경우 인력 부족이 가장 심각한 분야가 장애인 영역이라고 해석할 수 있다.

실제 인력 규모가 가장 큰 업무는 국고보조사업 운영 및 관리(4.3명), 일반행정 업무(3.3명), 자체사업 운영 및 관리(2.2명)의 순으로 나타나며, 반대로 지역보호체계 운영(0.1명), 단체/법인/위원회 관리(0.3명), 정책 기획 및 조정(0.4명)은 인력 투입이 비교적 낮은 수준이다. 실제 대비 적정 인력 규모의 차이가 가장 큰 업무 또한 국고보조사업 운영 및 관리(3.6명)로 나타나는데, 이는 장애인 영역에서 국고보조사업의 운영·관리 업무가 가장 중요한 위치를 차지함을 보여주는 것이다.

세부 업무유형별로 실제 대비 적정 인력 규모의 비율을 살펴보면, 국고보조사업 업무 중에서는 사업 평가 및 지도·감독 업무가 199.6%로 가장 높게 나타나며, 국고보조사업의 사업 집행 관리(193.2%), 위탁시설 설치 운영 및 관리(189.9%), 민원 대응(184.7%)의 순으로 높은 비율을 보였다. 반면 자치법규 제·개정(111.0%), 통계 및 기록물 등 운영 관리(112.3%), 지역자원 연계(118.3%) 등은 상대적으로 실제 대비 적정 인력 규모의 비율이 낮은 수준이다. 이는 각 정책영역별로 개별 업무의 중요성 및 인력 투입이 크게 달라질 수 있음을 보여주는 것이자, 광역자치단체의 인력 운용에 있어 다양한 업무 영역을 종합적으로 고려하는 노력이 필요함을 시사하는 부분이다.

〈표 5-3-7〉 정책기능별 및 정책영역별 직무량 세부: A지역 장애인 영역

(단위: 명, %)

구분		실제 기준		적정 기준		실제 대비 적정	
		인력 규모 (A)	비중	인력 규모 (B)	비중	차이 (B-A)	비율 (B/A*100)
계		12.0	100.0	20.2	100.0	8.2	168.3
정책기획 및 조정	계	0.4	3.6	0.7	3.3	0.2	158.5
	복지사업 총괄적 기획·조정	0.1	0.6	0.1	0.6	0.0	168.1
	개별 자체사업 계획 수립	0.3	2.9	0.5	2.7	0.2	158.5

360 광역자치단체 복지행정의 조직 체계 및 인력 운영 진단 연구

구분		실제 기준		적정 기준		실제 대비 적정	
		인력 규모 (A)	비중	인력 규모 (B)	비중	차이 (B-A)	비율 (B/A*100)
	자치법규 제·개정	0.0	0.1	0.0	0.1	0.0	111.0
국고보조 사업 운영 및 관리	계	4.3	36.1	7.9	39.3	3.6	183.0
	예산/기금 관리	0.6	5.2	1.0	4.8	0.3	153.8
	사업 집행 관리	1.8	14.9	3.5	17.1	1.7	193.2
	사업 평가 및 지도·감독	1.1	9.2	2.2	10.9	1.1	199.6
	사업 협의 및 시·군·구 지원	0.8	6.8	1.3	6.5	0.5	160.9
자체사업 운영 및 관리	계	2.2	18.3	3.7	18.3	1.5	167.9
	예산/기금 관리	0.7	5.7	1.0	4.9	0.3	146.3
	사업 집행 관리	0.6	5.2	1.0	5.1	0.4	165.7
	사업 평가 및 지도·감독	0.5	3.9	1.0	5.0	0.5	215.4
	사업 협의 및 시·군·구 지원	0.4	3.6	0.7	3.2	0.2	153.5
지역보호 체계 운영	계	0.1	1.1	0.2	0.8	0.0	123.8
	시·군·구 공공전달체계 지원	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	-
	복지 사각지대 발굴 및 지원	0.1	0.6	0.1	0.4	0.0	129.3
	지역자원 연계	0.1	0.6	0.1	0.4	0.0	118.3
단체/ 법인/ 위원회 관리	계	0.3	2.2	0.4	1.9	0.1	146.3
	지역복지 거버넌스 운영 및 지원	0.0	0.2	0.0	0.2	0.0	129.3
	각종 위원회 운영 및 지원	0.2	1.7	0.3	1.5	0.1	146.8
	출자출연기관 관리 및 지도·감독	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	-
	사회복지법인 지원 및 관리	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	-
	비영리법인/관련 단체 지원/지도/관리	0.0	0.3	0.1	0.3	0.0	155.2
시설 관리 및 종사자 지원	계	1.4	11.3	2.3	11.4	1.0	170.0
	직영시설 설치 운영·지도·감독	0.1	0.8	0.2	0.8	0.1	166.5
	위탁시설 설치 운영 및 관리	0.6	4.7	1.1	5.3	0.5	189.9

구분		실제 기준		적정 기준		실제 대비 적정	
		인력 규모 (A)	비중	인력 규모 (B)	비중	차이 (B-A)	비율 (B/A*100)
	시설·단체 지원 기관 운영 관리	0.3	2.9	0.6	2.8	0.2	163.9
	사회복지시설 등 종사자 지원·관리	0.4	3.0	0.5	2.6	0.2	145.8
일반행정 업무	계	3.3	27.3	5.0	24.9	1.8	153.4
	민원 대응	1.0	8.3	1.8	9.1	0.8	184.7
	통계 및 기록물 등 운영 관리	0.5	3.9	0.5	2.6	0.1	112.3
	성과평가 업무 운영 및 추진	0.5	4.0	0.8	3.7	0.3	157.0
	회계업무	0.4	3.6	0.7	3.2	0.2	153.8
	서무 및 보고 지원	0.5	4.1	0.7	3.3	0.2	135.0
	관련 행사 기획/추진	0.2	1.9	0.3	1.6	0.1	145.3
	행사 참여	0.2	1.6	0.3	1.3	0.1	136.7

4) 여성 영역

A지역의 여성 영역의 실제 인력 규모는 10명, 적정 인력 규모는 13.6명으로 나타난다. 실제 대비 적정 인력 규모의 차이는 3.6명, 비율은 1.36배로, 해당 영역의 업무를 충실히 처리하기 위해 현재에 비해 30% 이상의 인력 충원이 이루어져야 함을 보여주는 것이다.

실제 인력 규모가 가장 크게 나타나는 업무는 일반행정 업무(3.2명), 국고보조사업 운영 및 관리(2.3명), 자체사업 운영 및 관리(2.1명)의 순으로 나타나며, 세부 업무유형별로는 국고보조사업 운영·관리와 자체사업 운영·관리 업무에 대한 ‘사업 집행 관리’ 업무에 대한 인력 투입이 각각 1.3명으로 나타나 여성 영역에서 사업 집행을 관리하기 위한 노력이 가장 크게 이루어지고 있음을 확인할 수 있다.

실제 대비 적정 인력 규모의 비율이 가장 크게 나타나는 세부 업무유형

은 서무 및 보고 지원(160.8%), 자치법규 제·개정(156.1%), 국고보조사업의 사업 평가 및 지도·감독(144.6%)의 순으로 나타나는데, 이는 앞의 복지 정책이나 노인, 장애인 영역의 분석 결과와는 크게 차이를 보이는 부분이다. 특히 ‘국고보조사업 운영·관리’ 중에서 예산/기금 관리(98.7%), ‘지역보호체계 운영’에서 시·군·구 공공전달체계 지원(104.1%), ‘단체/법인 위원회 관리’에서 출자출연기관 관리 및 지도·감독(104.1%) 등의 업무는 실제 인력 규모와 적정 인력 규모의 차이가 거의 나타나지 않는데, 이를 통해 복지행정 인력 충원에 있어 개별 업무유형을 보다 면밀히 고려할 필요가 있음을 알 수 있다.

〈표 5-3-8〉 정책기능별 및 정책영역별 직무량 세부: A지역 여성 영역

(단위: 명. %)

구분		실제 기준		적정 기준		실제 대비 적정	
		인력 규모 (A)	비중	인력 규모 (B)	비중	차이 (B-A)	비율 (B/A*100)
계		10.0	100.0	13.6	100.0	3.6	136.1
정책기획 및 조정	계	0.6	5.9	0.9	6.4	0.3	148.4
	복지사업 총괄적 기획·조정	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	-
	개별 자체사업 계획 수립	0.2	2.3	0.3	2.3	0.1	136.4
	자치법규 제·개정	0.4	3.6	0.6	4.1	0.2	156.1
국고보조사업 운영 및 관리	계	2.3	23.1	3.0	22.2	0.7	130.8
	예산/기금 관리	0.2	2.1	0.2	1.6	0.0	98.7
	사업 집행 관리	1.3	12.9	1.7	12.7	0.4	134.8
	사업 평가 및 지도·감독	0.5	5.1	0.7	5.5	0.2	144.6
	사업 협의 및 시·군·구 지원	0.3	3.0	0.3	2.5	0.0	113.0
자체사업 운영 및 관리	계	2.1	21.1	2.8	20.2	0.6	130.3
	예산/기금 관리	0.3	2.6	0.3	2.2	0.0	117.4
	사업 집행 관리	1.3	13.3	1.8	13.1	0.4	133.7
	사업 평가 및 지도·감독	0.3	3.0	0.4	3.0	0.1	135.8

구분		실제 기준		적정 기준		실제 대비 적정	
		인력 규모 (A)	비중	인력 규모 (B)	비중	차이 (B-A)	비율 (B/A*100)
	사업 협의 및 시·군·구 지원	0.2	2.3	0.3	2.0	0.0	118.0
지역보호 체계 운영	계	0.0	0.4	0.0	0.3	0.0	104.1
	시·군·구 공공전달체계 지원	0.0	0.4	0.0	0.3	0.0	104.1
	복지 사각지대 발굴 및 지원	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	-
	지역자원 연계	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	-
단체/법인/위원회 관리	계	0.6	6.1	0.8	5.8	0.2	128.1
	지역복지 거버넌스 운영 및 지원	0.1	1.4	0.2	1.3	0.0	124.6
	각종 위원회 운영 및 지원	0.4	4.4	0.6	4.3	0.1	130.8
	출자출연기관 관리 및 지도·감독	0.0	0.3	0.0	0.2	0.0	104.1
	사회복지법인 지원 및 관리	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	-
	비영리법인/관련 단체 지원/지도/관리	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	-
시설 관리 및 종사자 지원	계	1.1	11.0	1.5	11.0	0.4	135.7
	직영시설 설치 운영·지도·감독	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	-
	위탁시설 설치 운영 및 관리	0.3	3.0	0.4	3.1	0.1	140.3
	시설·단체 지원 기관 운영 관리	0.4	4.3	0.6	4.3	0.2	135.4
	사회복지시설 등 종사자 지원·관리	0.4	3.7	0.5	3.6	0.1	132.5
일반행정 업무	계	3.2	32.3	4.6	34.0	1.4	143.5
	민원 대응	0.4	3.9	0.5	3.8	0.1	135.1
	통계 및 기록물 등 운영 관리	0.2	2.0	0.3	2.1	0.1	141.1
	성과평가 업무 운영 및 추진	0.5	4.7	0.7	5.3	0.3	153.4
	회계업무	0.6	6.4	0.9	6.5	0.2	138.1
	서무 및 보고 지원	0.8	7.9	1.3	9.3	0.5	160.8
	관련 행사 기획/추진	0.3	3.3	0.4	3.2	0.1	133.8
	행사 참여	0.4	4.1	0.5	3.8	0.1	124.4

5) 아동/보육 영역

A지역 아동/보육 영역의 실제 인력 규모는 17명, 적정 인력 규모는 22.4명으로 양자의 차이는 5.4명이며, 실제 대비 적정 인력 규모의 비율은 131.5%이다. 실제 인력 규모의 투입이 가장 크게 이루어지는 업무는 국고보조사업 운영 및 관리(5.5명), 정책기획 및 조정(3.4명), 일반행정 업무(2.7명)의 순이다. 실제 대비 적정 인력 규모의 차이가 가장 큰 업무는 국고보조사업 운영 및 관리(1.4명)와 정책기획 및 조정(1.4명), 자체사업 운영 및 관리(0.7명)와 시설 관리 및 종사자 지원(0.7명)의 순으로 나타났다. 아동/보육 영역의 경우 전반적으로 행정 업무보다는 사업 운영 관리와 정책 운영, 시설 관리 등 다양한 영역의 인력 투입이 추가적으로 이루어져야 한다고 해석할 수 있다. 단체/법인/위원회 관리의 경우 실제 인력 규모(0.9명)나 적정 인력 규모(1.4명)의 수준은 비교적 높지 않으나 그 비율이 1.49배 이상으로 가장 높게 나타났다.

실제 대비 적정 인력 규모의 비율이 가장 높게 나타나는 세부 업무유형은 사회복지법인 지원 및 관리(167.5%)로 나타나며, 그다음으로 시설·단체 지원 기관 운영 관리(149.3%), 시·군·구 공공전달체계 지원(146.3%), 직영시설 설치 운영·지도·감독(145.9%)의 순이다. 아동/보육 영역의 경우 세부 업무유형별 실제 대비 적정 인력 규모의 비율 편차가 다른 영역에 비해 상대적으로 고른 편에 해당한다. ‘일반행정 업무’ 중 ‘회계업무’의 경우 유일하게 실제 대비 적정 인력 규모가 100% 미만으로 나타났다.

〈표 5-3-9〉 정책기능별 및 정책영역별 직무량 세부: A지역 아동/보육 영역

(단위: 명, %)

구분	실제 기준		적정 기준		실제 대비 적정		
	인력 규모 (A)	비중	인력 규모 (B)	비중	차이 (B-A)	비율 (B/A*100)	
계	17.0	100.0	22.4	100.0	5.4	131.5	
정책기획 및 조정	계	3.4	19.8	4.7	21.1	1.4	140.2
	복지사업 총괄적 기획·조정	2.0	11.5	2.8	12.5	0.8	143.4
	개별 자체사업 계획 수립	1.2	6.8	1.6	7.0	0.4	136.5
	자치법규 제·개정	0.3	1.5	0.3	1.5	0.1	132.8
국고보조 사업 운영 및 관리	계	5.5	32.6	6.9	31.1	1.4	125.3
	예산/기금 관리	1.4	8.3	1.7	7.6	0.3	120.2
	사업 집행 관리	2.3	13.6	2.9	13.0	0.6	126.2
	사업 평가 및 지도·감독	0.8	4.5	0.9	4.2	0.2	122.8
	사업 협의 및 시·군·구 지원	1.0	6.2	1.4	6.2	0.3	132.0
자체사업 운영 및 관리	계	2.6	15.2	3.3	14.7	0.7	127.6
	예산/기금 관리	0.6	3.8	0.8	3.6	0.2	124.8
	사업 집행 관리	0.7	4.1	0.9	4.0	0.2	128.2
	사업 평가 및 지도·감독	0.5	3.2	0.7	3.1	0.1	126.0
	사업 협의 및 시·군·구 지원	0.7	4.0	0.9	4.0	0.2	131.0
지역보호 체계 운영	계	0.3	1.9	0.5	2.1	0.1	146.6
	시·군·구 공공전달체계 지원	0.2	1.2	0.3	1.3	0.1	146.3
	복지 사각지대 발굴 및 지원	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	-
	지역자원 연계	0.1	0.7	0.2	0.8	0.1	147.1
단체/ 법인/ 위원회 관리	계	0.9	5.4	1.4	6.1	0.4	149.3
	지역복지 거버넌스 운영 및 지원	0.0	0.1	0.0	0.1	0.0	119.7
	각종 위원회 운영 및 지원	0.5	2.8	0.6	2.8	0.2	135.3
	출자출연기관 관리 및 지도·감독	0.0	0.1	0.0	0.1	0.0	119.7
	사회복지법인 지원 및 관리	0.4	2.4	0.7	3.1	0.3	167.5

구분		실제 기준		적정 기준		실제 대비 적정	
		인력 규모 (A)	비중	인력 규모 (B)	비중	차이 (B-A)	비율 (B/A*100)
	비영리법인/관련 단체 지원/지도/관리	0.0	0.1	0.0	0.1	0.0	119.7
시설 관리 및 종사자 지원	계	1.6	9.2	2.3	10.1	0.7	145.1
	직영시설 설치 운영·지도·감독	0.2	1.2	0.3	1.3	0.1	145.9
	위탁시설 설치 운영 및 관리	0.8	4.6	1.1	5.1	0.3	143.2
	시설·단체 지원 기관 운영 관리	0.4	2.2	0.6	2.5	0.2	149.3
	사회복지시설 등 종사자 지원·관리	0.2	1.2	0.3	1.3	0.1	144.3
일반행정 업무	계	2.7	16.1	3.3	14.8	0.6	121.5
	민원 대응	0.4	2.5	0.6	2.7	0.2	138.5
	통계 및 기록물 등 운영 관리	0.1	0.8	0.2	0.8	0.0	134.2
	성과평가 업무 운영 및 추진	0.4	2.1	0.5	2.1	0.1	132.2
	회계업무	0.4	2.4	0.4	1.7	0.0	95.6
	서무 및 보고 지원	0.8	4.6	0.9	4.1	0.1	117.4
	관련 행사 기획/추진	0.3	1.8	0.4	1.7	0.1	126.5
	행사 참여	0.3	1.9	0.4	1.8	0.1	119.0

6) 청소년/가족/다문화 영역

A지역의 청소년/가족/다문화 영역을 살펴보면, 실제 인력 규모는 13명, 적정 인력 규모는 18.2명으로 양자의 차이는 5.2명이며, 실제 대비 적정 인력 규모의 비율은 1.4배이다. 실제 인력 규모가 가장 크게 나타나는 업무는 자체사업 운영 및 관리(3.7명)이며 일반행정 업무(3.3명), 국고 보조사업 운영 및 관리(2.8명)가 그 뒤를 잇고 있다. 반면 지역보호체계 운영(0.2명)이나 단체/법인/위원회 관리(0.6명)의 업무 비중은 낮은 편이다. 실제 대비 적정 인력 규모의 차이가 가장 큰 업무는 자체사업 운영 및

관리(1.7명), 일반행정 업무(1.2명). 정책기획 및 조정(0.8명)의 순이며, 반대로 지역보호체계 운영(0.1명), 단체/법인/위원회 관리(0.2명)는 그 차이가 비교적 미미한 수준이다. 실제 대비 적정 인력 규모의 비율이 가장 크게 나타나는 업무는 정책기획 및 조정(174.6%)이다.

세부 업무유형별로 살펴보면, ‘자체사업 운영 및 관리’ 중 ‘사업 집행 관리’에서 실제 대비 적정 인력 규모의 차이가 0.8명으로 나타나는데, 이는 해당 업무를 충실히 수행하기 위해 약 1명의 인력이 추가로 필요함을 보여주는 것이다. 실제 대비 적정 인력 규모의 비율이 가장 높은 세부 업무유형은 자치법규 제·개정(212.6%)으로 A지역의 모든 세부 업무유형 중 유일하게 실제 대비 적정 인력 규모가 2배를 넘어서고 있다. 그 외에도 개별 자체사업 계획 수립(184.3%), 민원 대응(173.7%), 위탁시설 설치 운영 및 관리(168.8%)의 순으로 높은 비율을 나타내고 있으며, 이와 달리 시설·단체 지원 기관 운영 관리(111.4%), ‘국고보조사업 운영·관리’의 사업 협의 및 시·군·구 지원(114.1%), 회계업무(115.6%) 등은 현재의 실제 인력 규모 대비 적정 인력 규모의 비율이 비교적 낮은 편이다.

〈표 5-3-10〉 정책기능별 및 정책영역별 직무량 세부: A지역 청소년/가족/다문화 영역
(단위: 명, %)

구분	실제 기준		적정 기준		실제 대비 적정		
	인력 규모 (A)	비중	인력 규모 (B)	비중	차이 (B-A)	비율 (B/A*100)	
계	13.0	100.0	18.2	100.0	5.2	140.0	
정책기획 및 조정	계	1.1	8.6	1.9	10.7	0.8	174.6
	복지사업 총괄적 기획·조정	0.5	3.6	0.7	4.0	0.3	155.4
	개별 자체사업 계획 수립	0.6	4.3	1.0	5.6	0.5	184.3
	자치법규 제·개정	0.1	0.7	0.2	1.1	0.1	212.6
국고보조사업	계	2.8	21.9	3.5	19.0	0.6	121.5

구분		실제 기준		적정 기준		실제 대비 적정	
		인력 규모 (A)	비중	인력 규모 (B)	비중	차이 (B-A)	비율 (B/A*100)
운영 및 관리	예산/기금 관리	0.3	2.6	0.4	2.1	0.1	116.3
	사업 집행 관리	1.2	9.3	1.6	8.5	0.3	128.7
	사업 평가 및 지도·감독	0.7	5.4	0.8	4.6	0.1	117.9
	사업 협의 및 시·군·구 지원	0.6	4.6	0.7	3.7	0.1	114.1
자체사업 운영 및 관리	계	3.7	28.3	5.4	29.5	1.7	145.8
	예산/기금 관리	0.7	5.0	0.9	5.1	0.3	142.3
	사업 집행 관리	1.4	10.6	2.1	11.8	0.8	156.0
	사업 평가 및 지도·감독	1.1	8.4	1.6	8.8	0.5	146.0
	사업 협의 및 시·군·구 지원	0.6	4.3	0.7	3.8	0.1	124.6
지역보호 체계 운영	계	0.2	1.4	0.3	1.4	0.1	138.2
	시·군·구 공공전달체계 지원	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	-
	복지 사각지대 발굴 및 지원	0.1	0.7	0.1	0.7	0.0	138.2
	지역자원 연계	0.1	0.7	0.1	0.7	0.0	138.2
단체/법인/위원회 관리	계	0.6	4.9	0.8	4.5	0.2	130.9
	지역복지 거버넌스 운영 및 지원	0.0	0.3	0.0	0.3	0.0	127.6
	각종 위원회 운영 및 지원	0.4	2.9	0.5	2.6	0.1	128.3
	출자출연기관 관리 및 지도·감독	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	-
	사회복지법인 지원 및 관리	0.2	1.7	0.3	1.7	0.1	135.8
	비영리법인/관련 단체 지원/지도/관리	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	-
시설 관리 및 종사자 지원	계	1.3	10.0	1.9	10.6	0.6	148.0
	지역시설 설치 운영·지도·감독	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	-
	위탁시설 설치 운영 및 관리	0.7	5.7	1.3	6.9	0.5	168.8
	시설·단체 지원 기관 운영 관리	0.2	1.4	0.2	1.1	0.0	111.4

구분		실제 기준		적정 기준		실제 대비 적정	
		인력 규모 (A)	비중	인력 규모 (B)	비중	차이 (B-A)	비율 (B/A*100)
	사회복지시설 등 종사자 지원·관리	0.4	2.9	0.5	2.5	0.1	124.7
일반행정 업무	계	3.3	25.0	4.4	24.4	1.2	136.4
	민원 대응	0.6	4.6	1.0	5.7	0.4	173.7
	통계 및 기록물 등 운영 관리	0.2	1.7	0.3	1.8	0.1	144.1
	성과평가 업무 운영 및 추진	0.7	5.7	0.9	4.9	0.2	120.9
	회계업무	0.3	2.1	0.3	1.8	0.0	115.6
	서무 및 보고 지원	0.1	1.0	0.2	0.9	0.0	119.7
	관련 행사 기획/추진	0.4	3.1	0.6	3.1	0.1	136.3
	행사 참여	0.9	6.7	1.1	6.3	0.3	131.2

7) 청년 영역

A지역의 청년 영역의 실제 인력 규모는 11명이며, 적정 인력 규모는 14.3명으로 양자의 차이는 3.3명이다. 실제 대비 적정 인력 규모의 비율은 1.3배로 나타나는데, 이는 A지역의 모든 정책영역 중 가장 낮은 수준이다. 이는 A지역의 다양한 정책영역 중 청년 영역의 추가 인력 투입의 우선순위가 상대적으로 크지 않을 수 있음을 시사한다.

구체적으로 살펴보면, 실제 인력 투입이 가장 크게 이루어지는 업무는 자체사업 운영 및 관리(5.1명), 일반행정 업무(2.7명), 정책기획 및 조정(1.8명)의 순으로 나타나고 있다. 청년 영역의 자체사업 운영 및 관리(5.1명) 인력이 전체 업무의 인력 투입(11명)에서 차지하는 비중은 절반 가까이 해당하는데, 이는 청년 업무의 상당 부분이 자체사업을 중심으로 이루어지고 있음을 보여주는 것이다. 지역보호체계 운영(0.0명), 시설 관리 및 종사자 지원(0.3명), 국고보조사업 운영 및 관리(0.4명) 등 타 업무에

대한 인력 투입은 상대적으로 미미한 수준이다. 실제 대비 적정 인력 규모의 차이 또한 자체사업 운영 및 관리 업무가 1.8명으로, 전체 인력 규모 차이인 3.3명의 절반 이상을 나타내고 있다.

세부 업무유형별로 실제 대비 적정 인력 규모의 비율을 살펴보면, ‘국고보조사업 운영 및 관리’ 중 예산/기금 관리(166.5%), 복지사업 총괄적 기획·조정(158.8%), 시설·단체 지원 기관 운영 관리(152.2%)의 순으로 큰 것을 알 수 있다. A지역의 경우 청년 영역 역시 아동/보육 영역과 유사하게 세부 업무유형별 실제 대비 적정 인력 규모의 비율 편차가 다른 영역에 비해 상대적으로 고르게 나타나고 있다.

〈표 5-3-11〉 정책기능별 및 정책영역별 직무량 세부: A지역 청년 영역

(단위: 명, %)

구분		실제 기준		적정 기준		실제 대비 적정	
		인력 규모 (A)	비중	인력 규모 (B)	비중	차이 (B-A)	비율 (B/A*100)
계		11.0	100.0	14.3	100.0	3.3	130.4
정책기획 및 조정	계	1.8	16.0	2.4	16.5	0.6	134.8
	복지사업 총괄적 기획·조정	0.6	5.5	1.0	6.6	0.4	158.8
	개별 자체사업 계획 수립	1.2	10.5	1.4	9.9	0.3	122.4
	자치법규 제·개정	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	-
국고보조 사업 운영 및 관리	계	0.4	3.7	0.6	3.9	0.1	136.2
	예산/기금 관리	0.0	0.5	0.1	0.6	0.0	166.5
	사업 집행 관리	0.3	2.4	0.4	2.6	0.1	141.6
	사업 평가 및 지도·감독	0.1	0.5	0.1	0.4	0.0	102.7
	사업 협의 및 시·군·구 지원	0.0	0.5	0.1	0.4	0.0	111.0
자체사업 운영 및 관리	계	5.1	46.1	6.9	48.2	1.8	136.3
	예산/기금 관리	0.2	1.8	0.2	1.5	0.0	111.0
	사업 집행 관리	4.4	39.7	6.0	42.1	1.7	138.3

구분		실제 기준		적정 기준		실제 대비 적정	
		인력 규모 (A)	비중	인력 규모 (B)	비중	차이 (B-A)	비율 (B/A*100)
	사업 평가 및 지도·감독	0.4	4.1	0.6	4.1	0.1	130.8
	사업 협의 및 시·군·구 지원	0.0	0.5	0.1	0.4	0.0	111.0
지역보호 체계 운영	계	0.0	0.1	0.0	0.1	0.0	103.2
	시·군·구 공공전달체계 지원	0.0	0.1	0.0	0.1	0.0	103.2
	복지 사각지대 발굴 및 지원	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	-
	지역자원 연계	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	-
단체/법인/위원회 관리	계	0.8	7.7	0.9	6.2	0.0	103.8
	지역복지 거버넌스 운영 및 지원	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	-
	각종 위원회 운영 및 지원	0.2	1.8	0.3	1.8	0.1	130.5
	출자출연기관 관리 및 지도·감독	0.6	5.9	0.6	4.3	0.0	95.6
	사회복지법인 지원 및 관리	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	-
	비영리법인/관련 단체 지원/지도/관리	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	-
시설 관리 및 종사자 지원	계	0.3	2.3	0.3	2.3	0.1	134.7
	직영시설 설치 운영·지도·감독	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	-
	위탁시설 설치 운영 및 관리	0.2	1.4	0.2	1.3	0.0	123.1
	시설·단체 지원 기관 운영 관리	0.1	0.9	0.2	1.1	0.1	152.2
	사회복지시설 등 종사자 지원·관리	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	-
일반행정 업무	계	2.7	24.1	3.3	22.8	0.6	123.5
	민원 대응	0.4	3.6	0.5	3.5	0.1	123.9
	통계 및 기록물 등 운영 관리	0.2	2.2	0.3	2.1	0.1	123.2
	성과평가 업무 운영 및 추진	0.3	3.0	0.4	2.8	0.1	123.2

구분	실제 기준		적정 기준		실제 대비 적정	
	인력 규모 (A)	비중	인력 규모 (B)	비중	차이 (B-A)	비율 (B/A*100)
회계업무	0.4	3.6	0.5	3.7	0.1	131.5
서무 및 보고 지원	0.5	4.8	0.7	4.7	0.1	127.7
관련 행사 기획/추진	0.3	3.0	0.4	2.8	0.1	121.3
행사 참여	0.4	3.8	0.5	3.3	0.1	112.3

2. B지역 직무량 분석

가. 정책기능별 직무량 총괄 분석

B지역의 광역 복지행정 업무의 충실성을 강화하고 미충족 욕구에 대응하기 위한 적정 인력 규모를 분석한 결과, 실제 인력 규모인 61명보다 33명이 많은 94명이 필요한 것으로 파악되었다. 실제 대비 적정 인력 규모의 비율은 1.54배로 분석 대상인 3개 지역 중 가장 높은 수준이다.

전체 업무 중 실제 인력 투입이 가장 크게 이루어지는 업무는 일반행정 업무(17.7명), 국고보조사업 운영 및 관리(12.9명), 자체사업 운영 및 관리(10.8명)의 순으로 나타났으며, 이와 달리 지역보호체계 운영(2.2명)은 실제 인력 투입 규모가 가장 낮은 수준으로 확인되었다. 적정 기준 인력 규모는 일반행정 업무가 27.9명으로, 실제 대비 적정 인력 규모의 차이가 10명 이상으로 다소 큰 수준이다. 국고보조사업 운영 및 관리(6.8명), 자체사업 운영 및 관리(5.1명) 또한 실제 대비 적정 인력 규모의 차이가 크게 나타나고 있다. 앞서 A지역에서 광역자치단체 복지행정 업무수행에 있어 일반행정 업무에 대한 인력 투입 및 소요가 크다는 것을 확인하였는데, 이러한 분석 결과가 B지역에도 동일하게 적용됨을 확인할 수 있는 부분이다.

〈표 5-3-12〉 정책기능별 직무량 총괄: B지역

(단위: 명, %)

구분	실제 기준		적정 기준		실제 대비 적정	
	인력 규모 (A)	비중	인력 규모 (B)	비중	차이 (B-A)	비율 (B/A*100)
계	61.0	100.0	94.0	100.0	33.0	154.1
정책기획 및 조정	5.3	8.6	8.6	9.2	3.4	163.6
국고보조사업 운영 및 관리	12.9	21.1	19.6	20.9	6.8	152.6
자체사업 운영 및 관리	10.8	17.8	16.0	17.0	5.1	147.4
지역보호체계 운영	2.2	3.5	3.0	3.2	0.8	138.4
단체/법인/위원회 관리	5.4	8.8	8.9	9.5	3.5	165.9
시설 관리 및 종사자 지원	6.8	11.1	10.0	10.6	3.2	147.2
일반행정 업무	17.7	29.1	27.9	29.7	10.2	157.3

세부 업무유형 수준에서 살펴보면, 실제 대비 적정 인력 규모의 비율이 가장 높은 세부 업무는 출자출연기관 관리 및 지도·감독이 203.6%로 2 배 이상을 보이고 있으며, 복지사업 총괄적 기획·조정(178.7%), 서무 및 보고 지원(170.8%)이 그 뒤를 차지하고 있다. 앞서 A지역 직무량 분석 결과에서는 사회복지법인 관리 및 지원, 민원 대응, 직영시설 설치 운영·지도·감독 등의 업무가 실제 대비 적정 인력 규모의 비율이 높은 것을 확인 하였는데, 이상의 내용은 인력 충원 및 배치에 있어 각 지역별 여건을 고려하는 작업이 필수적임을 재확인하는 결과라 볼 수 있다.

〈표 5-3-13〉 정책기능별 직무량 세부: B지역

(단위: 명, %)

구분	실제 기준		적정 기준		실제 대비 적정		
	인력 규모 (A)	비중	인력 규모 (B)	비중	차이 (B-A)	비율 (B/A*100)	
계	61.0	100.0	94.0	100.0	33.0	154.1	
정책기획 및 조정	계	5.3	8.6	8.6	9.2	3.4	163.6
	복지사업 총괄적 기획·조정	3.0	4.9	5.3	5.7	2.3	178.7

374 광역자치단체 복지행정의 조직 체계 및 인력 운영 진단 연구

구분		실제 기준		적정 기준		실제 대비 적정	
		인력 규모 (A)	비중	인력 규모 (B)	비중	차이 (B-A)	비율 (B/A*100)
	개별 자체사업 계획 수립	1.9	3.1	2.8	3.0	0.9	146.1
	자치법규 제·개정	0.4	0.6	0.5	0.6	0.1	133.7
국고보조 사업 운영 및 관리	계	12.9	21.1	19.6	20.9	6.8	152.6
	예산/기금 관리	3.0	5.0	4.6	4.9	1.5	150.6
	사업 집행 관리	5.1	8.4	7.5	8.0	2.4	146.6
	사업 평가 및 지도·감독	1.9	3.2	2.9	3.1	1.0	152.3
	사업 협의 및 시·군·구 지원	2.7	4.5	4.6	4.9	1.8	166.3
자체사업 운영 및 관리	계	10.8	17.8	16.0	17.0	5.1	147.4
	예산/기금 관리	2.1	3.4	3.1	3.3	1.0	150.4
	사업 집행 관리	4.5	7.4	6.5	6.9	2.0	144.7
	사업 평가 및 지도·감독	2.4	3.9	3.7	3.9	1.3	156.5
	사업 협의 및 시·군·구 지원	1.9	3.1	2.6	2.8	0.7	139.4
지역보호 체계 운영	계	2.2	3.5	3.0	3.2	0.8	138.4
	시·군·구 공공전달체계 지원	0.8	1.2	1.0	1.1	0.3	133.6
	복지 사각지대 발굴 및 지원	0.4	0.6	0.5	0.5	0.1	117.5
	지역자원 연계	1.0	1.7	1.5	1.6	0.5	150.2
단체/법인/위원회 관리	계	5.4	8.8	8.9	9.5	3.5	165.9
	지역복지 거버넌스 운영 및 지원	0.5	0.8	0.7	0.7	0.2	147.4
	각종 위원회 운영 및 지원	1.0	1.6	1.3	1.4	0.4	138.0
	출자출연기관 관리 및 지도·감독	1.4	2.3	2.9	3.1	1.5	203.6
	사회복지법인 지원 및 관리	0.5	0.9	0.9	1.0	0.4	168.4
	비영리법인/관련 단체 지원/지도/관리	2.0	3.2	3.1	3.3	1.1	156.2

구분		실제 기준		적정 기준		실제 대비 적정	
		인력 규모 (A)	비중	인력 규모 (B)	비중	차이 (B-A)	비율 (B/A*100)
시설 관리 및 종사자 지원	계	6.8	11.1	10.0	10.6	3.2	147.2
	직영시설 설치 운영·지도·감독	0.9	1.4	1.2	1.3	0.4	146.1
	위탁시설 설치 운영 및 관리	2.4	3.9	3.6	3.9	1.3	153.7
	시설·단체 지원 기관 운영 관리	1.4	2.4	2.1	2.3	0.7	147.8
	사회복지시설 등 종사자 지원·관리	2.1	3.4	2.9	3.1	0.8	140.1
일반행정 업무	계	17.7	29.1	27.9	29.7	10.2	157.3
	민원 대응	3.2	5.2	5.0	5.3	1.8	155.8
	통계 및 기록물 등 운영 관리	1.2	2.0	1.7	1.8	0.5	140.0
	성과평가 업무 운영 및 추진	2.5	4.0	4.1	4.4	1.7	168.0
	회계업무	1.2	1.9	1.7	1.9	0.6	150.5
	서무 및 보고 지원	6.9	11.3	11.8	12.5	4.9	170.8
	관련 행사 기획/추진	1.4	2.4	1.9	2.0	0.5	132.0
	행사 참여	1.4	2.3	1.7	1.8	0.3	122.0

나. 정책영역별 직무량 총괄 분석

정책영역별로 살펴보면, ‘복지 정책’ 영역의 실제 인력 규모가 17.0명으로 가장 큰 비중(27.9%)을 차지하고 있으며, 그다음으로 장애인(19.7%), 노인(18.0%)의 순이다. 실제 대비 적정 인력 규모의 차이가 가장 큰 영역은 ‘복지 정책’ 영역으로 11.7명의 차이를 보여주고 있으며, 반면 ‘청소년/가족/다문화’ 영역의 실제 대비 적정 직무량 차이는 0.6명에 불과해 약 20배에 가까운 차이를 보여주고 있다. 이는 개별 지역 내에서도 영역별 업무 비중 및 미충족 복지 수요가 크게 차별화될 수 있음을 보여주는 부분이다. 실제 대비 적정 인력 규모의 비율이 가장 높은 영역은

아동/보육(168.9%)으로 나타나는데, 이를 통해 아동/보육 영역에서의 미충족된 복지인력 수요가 크다는 것을 알 수 있다.

〈표 5-3-14〉 정책영역별 직무량 총괄: B지역

(단위: 명, %)

구분	실제 기준		적정 기준		실제 대비 적정	
	인력 규모 (A)	비중	인력 규모 (B)	비중	차이 (B-A)	비율 (B/A*100)
계	61.0	100.0	94.0	100.0	33.0	154.1
복지 정책	17.0	27.9	28.7	30.5	11.7	168.8
노인	11.0	18.0	15.3	16.3	4.3	139.5
장애인	12.0	19.7	17.8	18.9	5.8	148.1
여성	8.0	13.1	13.0	13.8	5.0	162.5
아동/보육	8.0	13.1	13.5	14.4	5.5	168.9
청소년/가족/다문화	5.0	8.2	5.6	6.0	0.6	112.7

주: B지역의 경우 청년 업무 담당 공무원은 조사에 참여하지 않음

정책영역별 세부 직무량을 살펴보면, 아동/보육 영역의 국고보조사업 운영 및 관리가 3.4명으로 실제 인력 규모가 가장 크며, 그다음으로 복지 정책영역의 국고보조사업 운영 관리가 2.8명, 노인 영역의 자체사업 운영 및 관리가 2.5명의 순으로 크게 나타나고 있다. 실제 대비 적정 인력 규모의 비율은 여성 영역의 정책기획 및 조정이 193.7%로 가장 높은 수준이다.

〈표 5-3-15〉 정책영역별 직무량 세부: B지역

(단위: 명, %)

구분		실제 기준		적정 기준		실제 대비 적정	
		인력 규모 (A)	비중	인력 규모 (B)	비중	차이 (B-A)	비율 (B/A*100)
계		61.0	100.0	94.0	100.0	33.0	154.1
복지 정책	계	17.0	27.9	28.7	30.5	11.7	168.8
	정책기획 및 조정	1.8	3.0	3.2	3.4	1.4	175.7
	국고보조사업 운영 관리	2.8	4.5	4.5	4.8	1.7	162.2
	자체사업 운영 관리	2.2	3.5	3.2	3.4	1.0	148.5
	지역보호체계 운영	1.0	1.7	1.6	1.7	0.6	156.6
	단체/법인/위원회 관리	1.4	2.3	2.3	2.4	0.9	162.7
	시설 관리/종사자 지원	1.3	2.1	2.0	2.1	0.7	158.3
	일반행정 업무	6.6	10.8	12.0	12.7	5.4	181.6
노인	계	11.0	18.0	15.3	16.3	4.3	139.5
	정책기획 및 조정	0.7	1.1	1.2	1.3	0.5	180.8
	국고보조사업 운영 관리	2.4	3.9	3.4	3.6	1.0	142.2
	자체사업 운영 관리	2.5	4.1	3.8	4.1	1.3	152.5
	지역보호체계 운영	0.2	0.3	0.2	0.2	0.1	136.1
	단체/법인/위원회 관리	0.6	1.1	0.9	0.9	0.2	137.2
	시설 관리/종사자 지원	1.4	2.4	1.8	2.0	0.4	128.1
	일반행정 업무	3.2	5.2	3.9	4.2	0.8	124.2
장애인	계	12.0	19.7	17.8	18.9	5.8	148.1
	정책기획 및 조정	1.3	2.2	1.9	2.0	0.6	141.8
	국고보조사업 운영 관리	1.6	2.6	2.0	2.1	0.4	127.2
	자체사업 운영 관리	1.7	2.8	2.4	2.6	0.7	139.6
	지역보호체계 운영	0.4	0.7	0.5	0.5	0.1	124.7
	단체/법인/위원회 관리	1.7	2.8	2.8	3.0	1.1	164.1
	시설 관리/종사자 지원	1.3	2.1	1.9	2.1	0.7	152.3
	일반행정 업무	4.0	6.5	6.2	6.6	2.2	156.4
여성	계	8.0	13.1	13.0	13.8	5.0	162.5
	정책기획 및 조정	0.7	1.1	1.4	1.4	0.7	193.7
	국고보조사업 운영 관리	1.9	3.2	2.9	3.1	0.9	148.1
	자체사업 운영 관리	1.8	2.9	2.6	2.8	0.8	147.3
	지역보호체계 운영	0.1	0.2	0.1	0.1	0.0	98.1

구분		실제 기준		적정 기준		실제 대비 적정	
		인력 규모 (A)	비중	인력 규모 (B)	비중	차이 (B-A)	비율 (B/A*100)
	단체/법인/위원회 관리	0.8	1.3	1.9	2.0	1.0	227.9
	시설 관리/종사자 지원	1.0	1.7	1.9	2.0	0.8	180.2
	일반행정 업무	1.6	2.7	2.3	2.5	0.7	143.3
아동/ 보육	계	8.0	13.1	13.5	14.4	5.5	168.9
	정책기획 및 조정	0.2	0.4	0.4	0.4	0.2	168.4
	국고보조사업 운영 관리	3.4	5.6	6.0	6.4	2.6	176.0
	자체사업 운영 관리	1.5	2.5	2.7	2.8	1.1	174.5
	지역보호체계 운영	0.3	0.5	0.4	0.4	0.1	121.1
	단체/법인/위원회 관리	0.3	0.5	0.5	0.5	0.2	166.1
	시설 관리/종사자 지원	0.9	1.4	1.3	1.4	0.5	153.0
	일반행정 업무	1.4	2.3	2.3	2.4	0.9	166.9
청소년/ 가족/ 다문화	계	5.0	8.2	5.6	6.0	0.6	112.7
	정책기획 및 조정	0.5	0.8	0.6	0.6	0.1	110.9
	국고보조사업 운영 관리	0.8	1.3	0.9	1.0	0.1	112.0
	자체사업 운영 관리	1.2	1.9	1.3	1.4	0.1	111.5
	지역보호체계 운영	0.1	0.2	0.1	0.2	0.0	116.3
	단체/법인/위원회 관리	0.5	0.8	0.6	0.6	0.1	116.3
	시설 관리/종사자 지원	0.9	1.4	1.0	1.0	0.1	110.4
	일반행정 업무	1.0	1.7	1.2	1.3	0.2	115.4

주: B지역의 경우 청년 업무 담당 공무원은 조사에 참여하지 않음

다. 정책영역별 및 정책기능별 직무량 세부 분석

1) 복지 정책영역

B지역의 복지 정책영역을 살펴보면, 실제 인력 규모는 17명, 적정 인력 규모는 28.7명으로, 양자의 차이는 11.7명으로 나타난다. 복지 정책 영역의 실제 대비 적정 인력 규모의 비율은 168.8%로 이는 아동/보육 영역과 더불어 가장 높은 수준에 해당한다.

구체적으로 살펴보면, 일반행정 업무(6.6명), 국고보조사업 운영 및 관리(2.8명), 자체사업 운영 및 관리(2.2명)의 순으로 실제 인력 규모가 크게 나타나고 있다. 반면 지역보호체계 운영(1.0명), 시설 관리 및 종사자 지원(1.3명), 단체/법인/위원회 관리(1.4명)의 인력 투입은 비교적 낮은 수준이다. 실제 대비 적정 인력 규모의 비율은 일반행정 업무가 181.6%로 가장 높게 나타나며, 정책기획 및 조정이 175.7%, 국고보조사업 운영 및 관리가 162.2%의 순으로 높다. 반면 자체사업 운영 및 관리는 148.5%로 가장 낮은 수준이다.

세부 업무유형별로 살펴보면, 실제 대비 적정 인력 규모의 비율이 가장 높은 세부 업무는 ‘국고보조사업 운영 및 관리’ 중 사업 평가 및 지도·감독(194.0%), 서무 및 보고 지원(190.0%), 성과평가 업무 운영 및 추진(188.0%), 민원 대응(182.4%)의 순이다. 전반적으로 B지역 복지 정책영역에서는 ‘일반행정 업무’에 대한 인력 총원 수요가 크다는 것을 확인할 수 있다.

〈표 5-3-16〉 정책기능별 및 정책영역별 직무량 세부: B지역 복지 정책영역

(단위: 명, %)

구분	실제 기준		적정 기준		실제 대비 적정		
	인력 규모 (A)	비중	인력 규모 (B)	비중	차이 (B-A)	비율 (B/A*100)	
계	17.0	100.0	28.7	100.0	11.7	168.8	
정책기획 및 조정	계	1.8	10.7	3.2	11.1	1.4	175.7
	복지사업 총괄적 기획·조정	1.3	7.9	2.4	8.3	1.0	176.4
	개별 자체사업 계획 수립	0.4	2.5	0.8	2.6	0.3	177.9
	자치법규 제·개정	0.0	0.3	0.1	0.2	0.0	130.0
국고보조 사업 운영 및 관리	계	2.8	16.2	4.5	15.6	1.7	162.2
	예산/기금 관리	0.6	3.7	1.0	3.4	0.3	154.1
	사업 집행 관리	1.2	7.2	2.0	7.0	0.8	162.5

380 광역자치단체 복지행정의 조직 체계 및 인력 운영 진단 연구

구분		실제 기준		적정 기준		실제 대비 적정	
		인력 규모 (A)	비중	인력 규모 (B)	비중	차이 (B-A)	비율 (B/A*100)
	사업 평가 및 지도·감독	0.4	2.1	0.7	2.4	0.3	194.0
	사업 협의 및 시·군·구 지원	0.5	3.2	0.8	2.8	0.3	150.1
자체사업 운영 및 관리	계	2.2	12.7	3.2	11.1	1.0	148.5
	예산/기금 관리	0.4	2.5	0.6	2.0	0.1	134.5
	사업 집행 관리	0.9	5.2	1.3	4.6	0.4	149.0
	사업 평가 및 지도·감독	0.4	2.1	0.6	2.2	0.3	181.1
	사업 협의 및 시·군·구 지원	0.5	2.9	0.7	2.4	0.2	136.5
지역보호 체계 운영	계	1.0	6.1	1.6	5.6	0.6	156.6
	시·군·구 공공전달체계 지원	0.4	2.1	0.5	1.9	0.2	152.4
	복지 사각지대 발굴 및 지원	0.0	0.3	0.1	0.2	0.0	118.2
	지역자원 연계	0.6	3.8	1.0	3.6	0.4	161.4
단체/법인/위원회 관리	계	1.4	8.2	2.3	7.9	0.9	162.7
	지역복지 거버넌스 운영 및 지원	0.4	2.1	0.6	1.9	0.2	157.2
	각종 위원회 운영 및 지원	0.1	0.7	0.2	0.5	0.0	137.2
	출자출연기관 관리 및 지도·감독	0.3	1.7	0.5	1.8	0.2	179.2
	사회복지법인 지원 및 관리	0.1	0.4	0.1	0.4	0.1	174.1
	비영리법인/관련 단체 지원/지도/관리	0.6	3.3	0.9	3.2	0.3	161.6
시설 관리 및 종사자 지원	계	1.3	7.4	2.0	7.0	0.7	158.3
	직영시설 설치 운영·지도·감독	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	-
	위탁시설 설치 운영 및 관리	0.5	3.1	0.9	3.0	0.3	163.2
	시설·단체 지원 기관 운영 관리	0.5	2.7	0.7	2.6	0.3	165.4
	사회복지시설 등 종사자 지원·관리	0.3	1.7	0.4	1.4	0.1	138.1

구분		실제 기준		적정 기준		실제 대비 적정	
		인력 규모 (A)	비중	인력 규모 (B)	비중	차이 (B-A)	비율 (B/A*100)
일반행정 업무	계	6.6	38.7	12.0	41.7	5.4	181.6
	민원 대응	0.5	2.8	0.9	3.0	0.4	182.4
	통계 및 기록물 등 운영 관리	0.5	2.7	0.7	2.5	0.3	158.6
	성과평가 업무 운영 및 추진	1.3	7.9	2.5	8.8	1.2	188.0
	회계업무	0.4	2.3	0.6	2.3	0.3	163.8
	서무 및 보고 지원	3.5	20.4	6.6	23.0	3.1	190.0
	관련 행사 기획/추진	0.2	1.2	0.3	1.1	0.1	152.9
	행사 참여	0.2	1.4	0.3	1.0	0.1	121.8

2) 노인 영역

B지역의 노인 영역을 살펴보면, 실제 인력 규모는 11명, 적정 인력 규모는 15.3명으로 양자의 차이는 4.3명이며, 실제 대비 적정 인력 규모의 비율은 약 1.4배이다. 실제 인력 규모가 가장 크게 나타나는 업무는 '일반행정 업무'(3.2명), 자체사업 운영 및 관리(2.5명), 국고보조사업 운영 및 관리(2.4명)의 순이며, 이와 달리 지역보호체계 운영(0.2명)이나 단체/법인/위원회 관리(0.6명), 정책기획 및 조정(0.7명)의 업무 비중은 낮은 편이다. 실제 대비 적정 인력 규모의 차이가 가장 큰 업무는 자체사업 운영 및 관리(1.3명), 국고보조사업 운영 및 관리(1.0명), 일반행정 업무(0.8명)의 순으로 나타났다. 실제 대비 적정 인력 규모의 비율이 가장 크게 나타나는 업무는 정책기획 및 조정(180.8%)인 반면, 인력 투입이 가장 크게 이루어지고 있는 일반행정 업무의 실제 대비 적정 인력 규모는 124.2%로 가장 낮은 수준이다. 즉, 일반행정 업무에서는 미실현된 복지인력 수요가 상대적으로 낮다고 해석할 수 있다.

세부 업무유형별로 살펴보면, 자체사업 운영 및 관리 중 사업 집행 관

리에서 실제 대비 적정 인력 규모의 차이가 0.9명으로 나타나는데, 이는 해당 업무를 충실히 수행하기 위해 약 1명의 인력이 추가로 필요함을 보여주는 것이다. 실제 대비 적정 인력 규모의 비율이 가장 높은 세부 업무 유형은 복지사업 총괄적 기획·조정(224.5%)으로 비교적 높은 수준을 기록하고 있다. 이는 복지사업의 총괄적 기획·조정 업무에 대한 인력 충원이 가장 시급히 이루어져야 한다고도 해석될 수 있다. 그 외에도 자체사업 운영 및 관리 중 사업 집행 관리(163.9%), 지역자원연계(161.6%)의 순으로 높은 비율을 나타내고 있으며, 이와 달리 출자출연기관 관리 및 지도·감독(106.7%)과 사회복지법인 지원 및 관리(106.7%), 서무 및 보고 지원(108.2%) 등은 현재의 실제 인력 규모 대비 적정 인력 규모의 비율이 비교적 낮은 편이다.

〈표 5-3-17〉 정책기능별 및 정책영역별 직무량 세부: B지역 노인 영역

(단위: 명, %)

구분	실제 기준		적정 기준		실제 대비 적정		
	인력 규모 (A)	비중	인력 규모 (B)	비중	차이 (B-A)	비율 (B/A*100)	
계	11.0	100.0	15.3	100.0	4.3	139.5	
정책기획 및 조정	계	0.7	6.1	1.2	7.9	0.5	180.8
	복지사업 총괄적 기획·조정	0.4	3.3	0.8	5.4	0.5	224.5
	개별 자체사업 계획 수립	0.3	2.8	0.4	2.6	0.1	128.4
	자치법규 제·개정	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	-
국고보조 사업 운영 및 관리	계	2.4	21.7	3.4	22.1	1.0	142.2
	예산/기금 관리	0.4	3.9	0.6	3.6	0.1	130.8
	사업 집행 관리	1.4	12.4	2.1	13.4	0.7	150.5
	사업 평가 및 지도·감독	0.3	2.3	0.3	2.2	0.1	129.8
	사업 협의 및 시·군·구 지원	0.3	3.0	0.4	2.8	0.1	132.2

구분		실제 기준		적정 기준		실제 대비 적정	
		인력 규모 (A)	비중	인력 규모 (B)	비중	차이 (B-A)	비율 (B/A*100)
자체사업 운영 및 관리	계	2.5	22.8	3.8	24.9	1.3	152.5
	예산/기금 관리	0.6	5.0	0.8	4.9	0.2	137.9
	사업 집행 관리	1.3	12.2	2.2	14.4	0.9	163.9
	사업 평가 및 지도·감독	0.3	2.8	0.4	2.9	0.1	143.1
	사업 협의 및 시·군·구 지원	0.3	2.8	0.4	2.7	0.1	137.7
지역보호 체계 운영	계	0.2	1.6	0.2	1.5	0.1	136.1
	시·군·구 공공전달체계 지원	0.1	1.3	0.2	1.3	0.0	131.9
	복지 사각지대 발굴 및 지원	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	-
	지역자원 연계	0.0	0.2	0.0	0.3	0.0	161.6
단체/ 법인/ 위원회 관리	계	0.6	5.9	0.9	5.8	0.2	137.2
	지역복지 거버넌스 운영 및 지원	0.1	1.1	0.1	0.9	0.0	119.0
	각종 위원회 운영 및 지원	0.2	1.8	0.3	1.7	0.1	134.9
	출자출연기관 관리 및 지도·감독	0.1	0.6	0.1	0.4	0.0	106.7
	사회복지법인 지원 및 관리	0.0	0.1	0.0	0.1	0.0	106.7
	비영리법인/관련 단체 지원/지도/관리	0.3	2.3	0.4	2.6	0.1	156.4
시설 관리 및 종사자 지원	계	1.4	13.1	1.8	12.0	0.4	128.1
	직영시설 설치 운영·지도·감독	0.3	3.1	0.4	2.7	0.1	121.5
	위탁시설 설치 운영 및 관리	0.7	6.7	1.0	6.3	0.2	132.5
	시설·단체 지원 기관 운영 관리	0.2	1.7	0.2	1.6	0.1	129.8
	사회복지시설 등 종사자 지원·관리	0.2	1.7	0.2	1.4	0.0	120.8
일반행정 업무	계	3.2	28.9	3.9	25.7	0.8	124.2
	민원 대응	1.0	9.2	1.3	8.4	0.3	127.1
	통계 및 기록물 등 운영 관리	0.2	1.7	0.2	1.3	0.0	108.9

구분		실제 기준		적정 기준		실제 대비 적정	
		인력 규모 (A)	비중	인력 규모 (B)	비중	차이 (B-A)	비율 (B/A*100)
	성과평가 업무 운영 및 추진	0.4	3.3	0.5	3.2	0.1	135.2
	회계업무	0.1	1.1	0.2	1.1	0.0	134.6
	서무 및 보고 지원	0.9	7.8	0.9	6.0	0.1	108.2
	관련 행사 기획/추진	0.2	2.2	0.4	2.5	0.1	155.3
	행사 참여	0.4	3.6	0.5	3.2	0.1	125.7

3) 장애인 영역

B지역 장애인 영역의 직무량 분석 결과를 살펴보면, 실제 인력 규모는 12명, 적정 인력 규모는 17.8명으로 5.8명의 추가인력 투입이 필요한 것으로 나타나고 있다. 실제 대비 적정 인력 규모의 비율은 1.48배 수준이다. 전체 업무 중에서는 일반행정 업무(4.0명), 단체/법인/위원회 관리(1.7명)와 자체사업 운영 및 관리(1.7명)에 비교적 높은 인력 투입이 이루어지고 있으며, 적정 인력 규모가 가장 큰 업무 또한 일반행정 업무(6.2명), 단체/법인/위원회 관리(2.8명)와 자체사업 운영 및 관리(2.4명)의 순으로 나타나고 있다. 실제 대비 적정 인력 규모의 비율이 가장 높은 업무는 단체/법인/위원회 관리(164.1%)이며, 가장 낮은 업무는 지역보호체계 운영(124.7%)이다.

세부 업무유형별로 살펴보면, 실제 대비 적정 인력 규모 비율이 가장 높은 업무유형은 비영리법인/관련 단체 지원/지도/관리(189.0%)이며, 그다음으로 회계업무(179.3%), 서무 및 보고 지원(172.6%)의 순을 보이고 있다. 앞에서 A지역의 일부 영역에서 회계업무의 실제 대비 적정 인력 규모 비율이 낮게 나타난 결과와는 대조되는 부분이다. 반면 국고보조사업 운영 및 관리의 사업 집행 관리(116.1%), 시·군·구 공공전달체계 지원

(113.0%), 복지 사각지대 발굴 및 지원(116.7%) 등은 실제 대비 적정 인력 규모의 비율이 비교적 낮은 수준임을 알 수 있다.

〈표 5-3-18〉 정책기능별 및 정책영역별 직무량 세부: B지역 장애인 영역

(단위: 명, %)

구분		실제 기준		적정 기준		실제 대비 적정	
		인력 규모 (A)	비중	인력 규모 (B)	비중	차이 (B-A)	비율 (B/A*100)
계		12.0	100.0	17.8	100.0	5.8	148.1
정책기획 및 조정	계	1.3	11.2	1.9	10.7	0.6	141.8
	복지사업 총괄적 기획·조정	0.7	5.6	0.9	5.3	0.3	141.0
	개별 자체사업 계획 수립	0.3	2.8	0.5	2.8	0.2	151.2
	자치법규 제·개정	0.3	2.9	0.5	2.6	0.1	134.2
국고보조 사업 운영 및 관리	계	1.6	13.1	2.0	11.3	0.4	127.2
	예산/기금 관리	0.3	2.7	0.4	2.4	0.1	130.8
	사업 집행 관리	0.7	5.6	0.8	4.4	0.1	116.1
	사업 평가 및 지도·감독	0.3	2.4	0.4	2.3	0.1	137.9
	사업 협의 및 시·군·구 지원	0.3	2.4	0.4	2.3	0.1	137.9
자체사업 운영 및 관리	계	1.7	14.4	2.4	13.6	0.7	139.6
	예산/기금 관리	0.3	2.2	0.4	2.3	0.1	155.5
	사업 집행 관리	0.6	5.3	0.8	4.4	0.1	121.6
	사업 평가 및 지도·감독	0.4	3.1	0.6	3.2	0.2	151.1
	사업 협의 및 시·군·구 지원	0.5	3.8	0.7	3.7	0.2	146.0
지역보호 체계 운영	계	0.4	3.3	0.5	2.8	0.1	124.7
	시·군·구 공공전달체계 지원	0.1	0.6	0.1	0.4	0.0	113.0
	복지 사각지대 발굴 및 지원	0.1	1.2	0.2	1.0	0.0	116.7
	지역자원 연계	0.2	1.6	0.3	1.4	0.1	135.2
단체/ 법인/ 위원회 관리	계	1.7	14.3	2.8	15.9	1.1	164.1
	지역복지 거버넌스 운영 및 지원	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	-

구분		실제 기준		적정 기준		실제 대비 적정	
		인력 규모 (A)	비중	인력 규모 (B)	비중	차이 (B-A)	비율 (B/A*100)
	각종 위원회 운영 및 지원	0.3	2.7	0.4	2.5	0.1	136.1
	출자출연기관 관리 및 지도·감독	0.5	3.9	0.7	4.0	0.3	154.2
	사회복지법인 지원 및 관리	0.4	3.2	0.6	3.6	0.2	163.9
	비영리법인/관련 단체 지원/지도/관리	0.5	4.6	1.0	5.8	0.5	189.0
시설 관리 및 종사자 지원	계	1.3	10.6	1.9	10.8	0.7	152.3
	직영시설 설치 운영·지도·감독	0.1	0.6	0.1	0.6	0.0	166.5
	위탁시설 설치 운영 및 관리	0.4	3.6	0.6	3.5	0.2	145.7
	시설·단체 지원 기관 운영 관리	0.3	2.6	0.5	2.6	0.1	148.2
	사회복지시설 등 종사자 지원·관리	0.5	3.9	0.7	4.2	0.3	158.9
일반행정 업무	계	4.0	33.0	6.2	34.9	2.2	156.4
	민원 대응	0.9	7.2	1.3	7.0	0.4	144.5
	통계 및 기록물 등 운영 관리	0.2	1.3	0.2	1.3	0.1	145.6
	성과평가 업무 운영 및 추진	0.3	2.3	0.4	2.5	0.2	159.1
	회계업무	0.1	0.6	0.1	0.7	0.1	179.3
	서무 및 보고 지원	1.9	15.6	3.2	18.1	1.4	172.6
	관련 행사 기획/추진	0.5	3.9	0.6	3.3	0.1	126.5
	행사 참여	0.3	2.1	0.3	1.9	0.1	131.0

4) 여성 영역

B지역의 여성 영역의 실제 인력 규모는 총 8명이며, 적정 인력 규모는 이보다 5명이 많은 13명이 필요한 것으로 파악되었다. 실제 대비 적정 인력 규모의 비율은 1.6배 이상으로, B지역의 다른 정책영역과 비교할 때 비교적 높은 수준에 해당한다. 여성 영역에서 실제 인력 투입이 가장 크게 이루어지는 업무는 국고보조사업 운영 및 관리(1.9명), 자체사업 운영 및 관리(1.8명), 일반행정 업무(1.6명)의 순이며, 지역보호체계 운영(0.1명), 정책기획 및 조정(0.7명), 단체/법인/위원회 관리(0.8명)는 비교적 낮은 수준이다. 반면 단체/법인/위원회 관리 업무의 경우 실제 투입 인력 규모는 크지 않은 데 비해 실제 대비 적정 인력 규모의 차이는 1명, 실제 대비 적정 인력 규모의 비율은 227.9%로 가장 높게 나타나는데, 이를 통해 B지역 여성 영역에서는 단체/법인/위원회 관리 업무의 미충족된 복지인력 수요가 크다는 것을 확인할 수 있다. 이와 달리 지역보호체계 운영은 실제 대비 적정 인력 규모 비율이 98.1%로 미충족된 복지인력 수요가 존재하지 않음을 유추할 수 있다.

실제 대비 적정 인력 규모의 비율이 가장 큰 세부 업무유형은 출자출연 기관 관리 및 지도·감독 업무(263.5%)로 B지역 정책영역의 모든 세부 업무유형 중 가장 높은 수준이다. 위탁시설 설치 운영 및 관리(229.8%), 복지사업 총괄적 기획·조정(197.6%) 또한 큰 차이를 보이고 있다. 반면 시·군·구 공공전달체계 지원(98.1%), 행사 참여(106.5%), 관련 행사 기획/추진(114.7%) 등은 그 비율이 낮은 수준임을 확인할 수 있다.

〈표 5-3-19〉 정책기능별 및 정책영역별 직무량 세부: B지역 여성 영역

(단위: 명.%)

구분		실제 기준		적정 기준		실제 대비 적정	
		인력 규모 (A)	비중	인력 규모 (B)	비중	차이 (B-A)	비율 (B/A*100)
계		8.0	100.0	13.0	100.0	5.0	162.5
정책기획 및 조정	계	0.7	8.8	1.4	10.4	0.7	193.7
	복지사업 총괄적 기획·조정	0.6	7.5	1.2	9.1	0.6	197.6
	개별 자체사업 계획 수립	0.1	1.3	0.2	1.3	0.1	170.2
	자치법규 제·개정	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	-
국고보조 사업 운영 및 관리	계	1.9	24.3	2.9	22.1	0.9	148.1
	예산/기금 관리	0.9	10.8	1.4	10.8	0.5	163.6
	사업 집행 관리	0.5	5.8	0.6	5.0	0.2	140.8
	사업 평가 및 지도·감독	0.4	4.5	0.5	3.7	0.1	132.6
	사업 협의 및 시·군·구 지원	0.3	3.2	0.3	2.6	0.1	131.0
자체사업 운영 및 관리	계	1.8	22.0	2.6	19.9	0.8	147.3
	예산/기금 관리	0.8	9.5	1.2	9.5	0.5	162.7
	사업 집행 관리	0.4	5.3	0.6	4.6	0.2	141.2
	사업 평가 및 지도·감독	0.3	4.0	0.4	3.3	0.1	132.1
	사업 협의 및 시·군·구 지원	0.3	3.2	0.3	2.6	0.1	131.0
지역보호 체계 운영	계	0.1	1.5	0.1	0.9	0.0	98.1
	시·군·구 공공전달체계 지원	0.1	1.5	0.1	0.9	0.0	98.1
	복지 사각지대 발굴 및 지원	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	-
	지역자원 연계	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	-
단체/법인/위원회 관리	계	0.8	10.3	1.9	14.4	1.0	227.9
	지역복지 거버넌스 운영 및 지원	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	-
	각종 위원회 운영 및 지원	0.2	2.8	0.3	2.2	0.1	130.9
	출자출연기관 관리 및 지도·감독	0.6	7.5	1.6	12.2	1.0	263.5

구분		실제 기준		적정 기준		실제 대비 적정	
		인력 규모 (A)	비중	인력 규모 (B)	비중	차이 (B-A)	비율 (B/A*100)
	사회복지법인 지원 및 관리	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	-
	비영리법인/관련 단체 지원/지도/관리	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	-
시설 관리 및 종사자 지원	계	1.0	13.0	1.9	14.4	0.8	180.2
	직영시설 설치 운영·지도·감독	0.3	4.0	0.6	4.4	0.3	180.4
	위탁시설 설치 운영 및 관리	0.2	2.5	0.5	3.5	0.3	229.8
	시설·단체 지원 기관 운영 관리	0.3	3.8	0.5	3.5	0.2	152.7
	사회복지시설 등 종사자 지원·관리	0.2	2.8	0.4	2.9	0.2	172.5
일반행정 업무	계	1.6	20.2	2.3	17.8	0.7	143.3
	민원 대응	0.1	1.8	0.2	1.7	0.1	159.2
	통계 및 기록물 등 운영 관리	0.2	2.0	0.3	1.9	0.1	156.4
	성과평가 업무 운영 및 추진	0.3	4.2	0.5	3.8	0.2	146.0
	회계업무	0.2	3.0	0.4	2.8	0.1	149.8
	서무 및 보고 지원	0.4	4.5	0.6	4.4	0.2	158.1
	관련 행사 기획/추진	0.2	2.8	0.3	1.9	0.0	114.7
	행사 참여	0.2	2.0	0.2	1.3	0.0	106.5

5) 아동/보육 영역

B지역 아동/보육 영역의 실제 인력 규모는 8명이며 적정 인력 규모는 이보다 5.5명 많은 13.5명으로, 실제 대비 적정 인력 규모의 비율은 168.9%이다. 이는 B지역의 전체 정책영역 중 ‘복지 정책’ 영역과 더불어 가장 높은 수준이라고 할 수 있다.

구체적으로 살펴보면, ‘국고보조사업 운영 및 관리’의 실제 인력 규모가 3.4명으로 나타나 가장 큰 비중을 차지하고 있으며, 그다음으로 자체

사업 운영 및 관리(1.5명), 일반행정 업무(1.4명)의 순이다. 반면 정책기획 및 조정(0.2명), 지역보호체계 운영(0.3명), 단체/법인/위원회 관리(0.3명)의 인력 투입은 비교적 낮은 편이다. 실제 대비 적정 인력 규모의 비율은 국고보조사업 운영 및 관리가 176.0%로 가장 높으며, 자체사업 운영 및 관리가 174.5%, 정책기획 및 조정은 168.4%로 높게 나타나고 있다. 특히 ‘국고보조사업 운영 및 관리 업무’의 경우 실제 인력 규모와 함께 실제 대비 적정 인력 규모의 비율 또한 가장 큰 것으로 나타나는데, 이를 통해 B지역 아동/보육 영역에서 ‘국고보조사업 업무’ 비중이 높은 동시에 향후 인력 충원의 우선순위 또한 높다고 판단할 수 있다.

세부 업무유형별로 살펴보면, 실제 대비 적정 인력 규모의 비율이 가장 높은 세부 업무는 민원 대응(224.2%)이며, 그다음으로 ‘국고보조사업 운영 및 관리’ 중 사업 협의 및 시·군·구 지원(206.6%), 사회복지법인 지원 및 관리(194.2%)의 순으로 확인되고 있다. 반면 시·군·구 공공전달체계 지원(120.7%)과 복지 사각지대 발굴 및 지원(120.7%), 관련 행사 기획/추진(121.2%) 등의 업무는 그 비율이 낮은 편이다.

〈표 5-3-20〉 정책기능별 및 정책영역별 직무량 세부: B지역 아동/보육 영역

(단위: 명, %)

구분		실제 기준		적정 기준		실제 대비 적정	
		인력 규모 (A)	비중	인력 규모 (B)	비중	차이 (B-A)	비율 (B/A*100)
계		8.0	100.0	13.5	100.0	5.5	168.9
정책기획 및 조정	계	0.2	3.0	0.4	3.0	0.2	168.4
	복지사업 총괄적 기획·조정	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	-
	개별 자체사업 계획 수립	0.2	3.0	0.4	3.0	0.2	168.4
	자치법규 제·개정	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	-
국고보조 사업 운영 및	계	3.4	42.4	6.0	44.2	2.6	176.0
	예산/기금 관리	0.8	10.0	1.2	9.0	0.4	152.2

구분		실제 기준		적정 기준		실제 대비 적정	
		인력 규모 (A)	비중	인력 규모 (B)	비중	차이 (B-A)	비율 (B/A*100)
관리	사업 집행 관리	1.0	12.8	1.6	12.0	0.6	158.4
	사업 평가 및 지도·감독	0.4	5.2	0.8	5.6	0.3	180.6
	사업 협의 및 시·군·구 지원	1.2	14.4	2.4	17.6	1.2	206.6
자체사업 운영 및 관리	계	1.5	19.0	2.7	19.6	1.1	174.5
	예산/기금 관리	0.1	1.0	0.1	1.1	0.1	187.2
	사업 집행 관리	0.5	5.8	0.8	5.9	0.3	172.1
	사업 평가 및 지도·감독	0.8	9.6	1.4	10.1	0.6	176.9
	사업 협의 및 시·군·구 지원	0.2	2.6	0.3	2.6	0.1	166.1
지역보호 체계 운영	계	0.3	3.8	0.4	2.7	0.1	121.1
	시·군·구 공공전달체계 지원	0.1	0.8	0.1	0.6	0.0	120.7
	복지 사각지대 발굴 및 지원	0.1	1.0	0.1	0.7	0.0	120.7
	지역자원 연계	0.2	2.0	0.2	1.4	0.0	121.4
단체/법인/위원회 관리	계	0.3	3.6	0.5	3.5	0.2	166.1
	지역복지 거버넌스 운영 및 지원	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	-
	각종 위원회 운영 및 지원	0.1	1.4	0.2	1.4	0.1	163.7
	출자출연기관 관리 및 지도·감독	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	-
	사회복지법인 지원 및 관리	0.1	1.0	0.2	1.1	0.1	194.2
	비영리법인/관련 단체 지원/지도/관리	0.1	1.2	0.1	1.0	0.0	145.3
시설 관리 및 종사자 지원	계	0.9	11.0	1.3	10.0	0.5	153.0
	직영시설 설치 운영·지도·감독	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	-
	위탁시설 설치 운영 및 관리	0.5	6.0	0.7	5.4	0.2	150.9
	시설·단체 지원 기관 운영 관리	0.1	1.0	0.1	0.7	0.0	120.7

구분		실제 기준		적정 기준		실제 대비 적정	
		인력 규모 (A)	비중	인력 규모 (B)	비중	차이 (B-A)	비율 (B/A*100)
	사회복지시설 등 종사자 지원·관리	0.3	4.0	0.5	3.9	0.2	164.1
일반행정 업무	계	1.4	17.2	2.3	17.0	0.9	166.9
	민원 대응	0.5	6.2	1.1	8.2	0.6	224.2
	통계 및 기록물 등 운영 관리	0.1	1.0	0.1	0.7	0.0	122.1
	성과평가 업무 운영 및 추진	0.0	0.6	0.1	0.5	0.0	148.4
	회계업무	0.3	3.2	0.4	2.7	0.1	141.0
	서무 및 보고 지원	0.1	1.6	0.2	1.5	0.1	161.3
	관련 행사 기획/추진	0.2	2.8	0.3	2.0	0.0	121.2
	행사 참여	0.1	1.8	0.2	1.3	0.0	122.8

6) 청소년/가족/다문화 영역

B지역의 청소년/가족/다문화 영역의 실제 인력 규모는 총 5명이며, 적정 인력 규모는 이보다 0.6명이 많은 5.6명이 필요한 것으로 파악되었다. 실제 대비 적정 인력 규모의 비율은 1.12배 수준으로, B지역의 다른 정책 영역과 비교할 때 실제 및 적정 직무량이 가장 낮은 수준이다. 특히 앞에서 아동/보육이나 복지 정책영역의 실제 대비 적정 인력 규모 비율이 1.7배 수준이었던 점을 고려하면, 정책영역 간의 직무량 투입 및 충원의 편차가 다소 존재함을 확인할 수 있다.

청소년/가족/다문화 영역에서 실제 인력 투입이 가장 크게 이루어지는 업무는 자체사업 운영 및 관리(1.2명)이며, 그다음으로 일반행정 업무(1.0명), 시설 관리 및 종사자 지원(0.9명)의 순이다. 적정 인력 규모 산출 결과에서도 동일하게 자체사업 운영 및 관리가 1.3명, 일반행정 업무가 1.2명, 시설관리 및 종사자 지원이 1.0명의 순으로 나타났다. 실제 대비

적정 인력 규모의 비율이 가장 큰 업무는 지역보호체계 운영(116.3%)과 단체/법인/위원회 관리(116.3%)이다.

실제 대비 적정 인력 규모의 비율이 가장 큰 세부 업무유형은 비영리법인/관련 단체 지원/지도/관리(116.3%)와 복지 사각지대 발굴 및 지원(116.3%)이며, 사회복지시설 등 종사자 지원·관리(108.8%), 국고보조사업 운영 및 관리 중 사업 집행 관리(109.2%), 자체사업 운영 및 관리 중 사업 집행 관리(109.8%)의 실제 대비 적정 인력 규모 비율은 비교적 낮은 편이다.

흥미로운 점은 B지역 청소년/가족/다문화 영역의 경우 실제 대비 적정 인력 규모의 비율이 모두 1.1배 전후를 보이고 있다는 점이다. 이는 B지역의 청소년/가족/다문화 영역의 경우 세부 업무유형별로 인력 충원 요구의 편차가 크지 않으며, 동시에 미충족된 복지인력에 대한 수요 및 요구가 상대적으로 높지 않음을 보여주는 결과로 해석될 수 있다.

〈표 5-3-21〉 정책기능별 및 정책영역별 직무량 세부: B지역 청소년/가족/다문화 영역
(단위: 명, %)

구분		실제 기준		적정 기준		실제 대비 적정	
		인력 규모 (A)	비중	인력 규모 (B)	비중	차이 (B-A)	비율 (B/A*100)
계		5.0	100.0	5.6	100.0	0.6	112.7
정책기획 및 조정	계	0.5	10.0	0.6	9.8	0.1	110.9
	복지사업 총괄적 기획·조정	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	-
	개별 자체사업 계획 수립	0.5	10.0	0.6	9.8	0.1	110.9
	자치법규 제·개정	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	-
국고보조 사업 운영 및 관리	계	0.8	16.0	0.9	15.9	0.1	112.0
	예산/기금 관리	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	-
	사업 집행 관리	0.4	7.5	0.4	7.3	0.0	109.2
	사업 평가 및 지도·감독	0.3	5.0	0.3	5.1	0.0	114.5

394 광역자치단체 복지행정의 조직 체계 및 인력 운영 진단 연구

구분		실제 기준		적정 기준		실제 대비 적정	
		인력 규모 (A)	비중	인력 규모 (B)	비중	차이 (B-A)	비율 (B/A*100)
	사업 협의 및 시·군·구 지원	0.2	3.5	0.2	3.6	0.0	114.5
자체사업 운영 및 관리	계	1.2	23.5	1.3	23.2	0.1	111.5
	예산/기금 관리	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	-
	사업 집행 관리	0.7	15.0	0.8	14.6	0.1	109.8
	사업 평가 및 지도·감독	0.3	5.0	0.3	5.1	0.0	114.5
	사업 협의 및 시·군·구 지원	0.2	3.5	0.2	3.6	0.0	114.5
지역보호 체계 운영	계	0.1	2.5	0.1	2.6	0.0	116.3
	시·군·구 공공전달체계 지원	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	-
	복지 사각지대 발굴 및 지원	0.1	2.5	0.1	2.6	0.0	116.3
	지역자원 연계	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	-
단체/법인/위원회 관리	계	0.5	10.0	0.6	10.3	0.1	116.3
	지역복지 거버넌스 운영 및 지원	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	-
	각종 위원회 운영 및 지원	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	-
	출자출연기관 관리 및 지도·감독	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	-
	사회복지법인 지원 및 관리	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	-
	비영리법인/관련 단체 지원/지도/관리	0.5	10.0	0.6	10.3	0.1	116.3
시설 관리 및 종사자 지원	계	0.9	17.5	1.0	17.1	0.1	110.4
	직영시설 설치 운영·지도·감독	0.1	2.5	0.1	2.5	0.0	114.5
	위탁시설 설치 운영 및 관리	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	-
	시설·단체 지원 기관 운영 관리	0.1	2.5	0.1	2.5	0.0	114.5
	사회복지시설 등 종사자 지원·관리	0.6	12.5	0.7	12.1	0.1	108.8
일반행정 업무	계	1.0	20.5	1.2	21.0	0.2	115.4
	민원 대응	0.2	4.0	0.2	4.1	0.0	115.6

구분		실제 기준		적정 기준		실제 대비 적정	
		인력 규모 (A)	비중	인력 규모 (B)	비중	차이 (B-A)	비율 (B/A*100)
	통계 및 기록물 등 운영 관리	0.2	4.0	0.2	4.1	0.0	115.6
	성과평가 업무 운영 및 추진	0.1	1.5	0.1	1.5	0.0	114.5
	회계업무	0.1	1.5	0.1	1.5	0.0	114.5
	서무 및 보고 지원	0.2	4.0	0.2	4.1	0.0	115.6
	관련 행사 기획/추진	0.1	1.5	0.1	1.5	0.0	114.5
	행사 참여	0.2	4.0	0.2	4.1	0.0	115.6

3. C지역 직무량 분석

가. 정책기능별 직무량 총괄 분석

C지역의 광역 복지행정 업무의 충실성을 강화하고 미충족 욕구에 대응하기 위한 적정 인력 규모를 분석한 결과, 실제 인력 규모는 79명, 적정 인력 규모는 92.6명으로 13.6명이 추가적으로 필요한 것으로 파악되었다. C지역의 실제 대비 적정 직무량의 비율은 1.17배 수준인데, 이는 앞에서 A지역과 B지역의 실제 대비 적정 인력 규모의 비율이 각각 1.45배, 1.54배라는 점과는 크게 상반된 결과이다. 이러한 결과 역시 광역자치단체별로 미충족 복지 욕구에 대응하기 위한 인력 운용 재설계에 있어 보다 신중한 접근이 요구됨을 보여주는 것이다.

〈표 5-3-22〉 정책기능별 직무량 총괄: C지역

(단위: 명, %)

구분	실제 기준		적정 기준		실제 대비 적정	
	인력 규모 (A)	비중	인력 규모 (B)	비중	차이 (B-A)	비율 (B/A*100)
계	79.0	100.0	92.6	100.0	13.6	117.2
정책기획 및 조정	9.4	11.9	10.6	11.4	1.2	112.6
국고보조사업 운영 및 관리	17.6	22.3	20.0	21.6	2.4	113.6
자체사업 운영 및 관리	19.4	24.6	21.8	23.5	2.4	112.3
지역보호체계 운영	1.4	1.7	1.6	1.7	0.2	116.1
단체/법인/위원회 관리	6.7	8.5	8.8	9.5	2.1	131.1
시설 관리 및 종사자 지원	6.2	7.8	7.8	8.4	1.6	126.6
일반행정 업무	18.3	23.2	22.0	23.7	3.7	120.1

실제 인력 규모를 기준으로 한 업무 비중을 살펴보면, 자체사업 운영 및 관리가 전체의 24.6%를 차지하고 있어 가장 큰 비중을 나타내고 있으며 그다음으로 일반행정 업무가 23.2%, 국고보조사업 운영 및 관리가 22.3%의 순으로 나타난다. 실제 대비 적정 인력 규모 차이가 가장 큰 업무는 일반행정 업무(3.7명), 자체사업 운영 및 관리(2.4명)와 국고보조사업 운영 및 관리(2.4명)이다. 실제 대비 적정 인력 규모의 비율은 단체/법인/위원회 관리가 131.1%로 가장 높으며, 자체사업 운영 및 관리가 112.3%로 가장 낮다.

실제 대비 적정 인력 규모의 비율이 가장 높은 세부 업무유형은 사회복지법인 지원 및 관리(147.5%)이며, 출자출연기관 관리 및 지도·감독(139.4%), 복지 사각지대 발굴 및 지원(137.1%) 등도 높은 수준이다. 반면 지역자원 연계(101.5%) 등의 실제 대비 적정 인력 규모의 비율은 낮은 편이다. 아울러 C지역의 경우 다른 지역들과 비교할 때 세부 업무유형에서 나타나는 실제 대비 적정 직무량 비율의 편차도 상대적으로 낮은 수준임을 확인할 수 있다.

(표 5-3-23) 정책기능별 직무량 세부: C지역

(단위: 명, %)

구분		실제 기준		적정 기준		실제 대비 적정	
		인력 규모 (A)	비중	인력 규모 (B)	비중	차이 (B-A)	비율 (B/A*100)
계		79.0	100.0	92.6	100.0	13.6	117.2
정책기획 및 조정	계	9.4	11.9	10.6	11.4	1.2	112.6
	복지사업 총괄적 기획·조정	5.2	6.6	5.6	6.0	0.4	107.5
	개별 자체사업 계획 수립	3.1	3.9	3.8	4.1	0.7	122.1
	자치법규 제·개정	1.1	1.4	1.2	1.3	0.1	109.6
국고보조 사업 운영 및 관리	계	17.6	22.3	20.0	21.6	2.4	113.6
	예산/기금 관리	4.6	5.8	5.1	5.5	0.5	111.5
	사업 집행 관리	7.1	9.0	8.0	8.6	0.9	112.3
	사업 평가 및 지도·감독	3.0	3.8	3.5	3.8	0.5	117.2
자체사업 운영 및 관리	계	19.4	24.6	21.8	23.5	2.4	112.3
	예산/기금 관리	4.1	5.2	4.8	5.2	0.7	117.0
	사업 집행 관리	7.5	9.5	8.2	8.9	0.8	110.2
	사업 평가 및 지도·감독	4.5	5.7	5.1	5.5	0.6	113.4
지역보호 체계 운영	계	1.4	1.7	1.6	1.7	0.2	116.1
	시·군·구 공공전달체계 지원	0.3	0.4	0.3	0.3	0.0	102.7
	복지 사각지대 발굴 및 지원	0.5	0.7	0.7	0.8	0.2	137.1
	지역자원 연계	0.5	0.6	0.5	0.5	0.0	101.5
단체/ 법인/ 위원회 관리	계	6.7	8.5	8.8	9.5	2.1	131.1
	지역복지 거버넌스 운영 및 지원	0.6	0.7	0.6	0.6	0.0	107.8
	각종 위원회 운영 및 지원	1.2	1.5	1.3	1.5	0.1	110.4
	출자출연기관 관리 및 지도·감독	1.2	1.6	1.7	1.8	0.5	139.4

구분		실제 기준		적정 기준		실제 대비 적정	
		인력 규모 (A)	비중	인력 규모 (B)	비중	차이 (B-A)	비율 (B/A*100)
	사회복지법인 지원 및 관리	2.1	2.6	3.1	3.3	1.0	147.5
	비영리법인/관련 단체 지원/지도/관리	1.7	2.1	2.1	2.3	0.5	127.3
시설 관리 및 종사자 지원	계	6.2	7.8	7.8	8.4	1.6	126.6
	직영시설 설치 운영·지도·감독	0.7	0.9	0.8	0.8	0.1	113.5
	위탁시설 설치 운영 및 관리	1.5	1.9	2.0	2.2	0.5	132.7
	시설·단체 지원 기관 운영 관리	2.0	2.5	2.5	2.7	0.5	125.9
	사회복지시설 등 종사자 지원·관리	2.0	2.5	2.5	2.7	0.5	126.9
일반행정 업무	계	18.3	23.2	22.0	23.7	3.7	120.1
	민원 대응	3.7	4.6	4.9	5.3	1.2	134.1
	통계 및 기록물 등 운영 관리	1.3	1.6	1.4	1.6	0.2	112.9
	성과평가 업무 운영 및 추진	3.1	3.9	3.3	3.6	0.2	107.8
	회계업무	2.3	2.9	2.7	2.9	0.4	116.6
	서무 및 보고 지원	3.6	4.5	4.7	5.0	1.1	129.5
	관련 행사 기획/추진	2.4	3.0	2.7	2.9	0.3	113.1
	행사 참여	2.0	2.5	2.3	2.5	0.3	113.5

나. 정책영역별 직무량 총괄 분석

정책영역별로 살펴보면, 복지 정책 및 노인 영역의 실제 인력 규모가 각각 16명으로 가장 큰 비중(20.3%)을 차지하고 있으며, 그다음으로 장애인(19.0%), 아동/보육(16.5%)의 순이다. 실제 대비 적정 인력 규모의 차이가 가장 큰 영역은 아동/보육 영역으로 3.3명의 차이를 보이고 있으며, 반면 청소년/가족/다문화 영역의 실제 대비 적정 직무량 차이는 0.8명에 그치고 있다. 실제 대비 적정 인력 규모의 비율이 가장 높은 영역은

아동/보육(125.3%)으로 나타나는데, 이는 앞선 B지역에서와 유사한 분석 결과라 볼 수 있다.

〈표 5-3-24〉 정책영역별 직무량 총괄: C지역

(단위: 명, %)

구분	실제 기준		적정 기준		실제 대비 적정	
	인력 규모 (A)	비중	인력 규모 (B)	비중	차이 (B-A)	비율 (B/A*100)
계	79.0	100.0	92.6	100.0	13.6	117.2
복지 정책	16.0	20.3	18.7	20.2	2.7	117.2
노인	16.0	20.3	18.1	19.5	2.1	113.1
장애인	15.0	19.0	17.1	18.4	2.1	113.7
여성	11.0	13.9	13.6	14.7	2.6	123.4
아동/보육	13.0	16.5	16.3	17.6	3.3	125.3
청소년/가족/다문화	8.0	10.1	8.8	9.5	0.8	110.5

주: C지역의 경우 청년 업무 담당 공무원은 조사에 참여하지 않음

C지역의 정책영역별 세부 직무량을 살펴보면, 실제 인력 규모는 ‘장애인’ 영역의 국고보조사업 운영 및 관리가 4.5명으로 가장 크게 나타나며, 그다음으로 ‘노인’ 영역의 국고보조사업 운영 및 관리가 4.2명, ‘복지 정책’ 영역의 일반행정 업무와 ‘여성’ 영역의 자체사업 운영 및 관리가 각 4.1명의 순으로 나타난다. 실제 대비 적정 인력 규모의 비율은 여성 영역의 시설 관리 및 종사자 지원이 146.0%로 가장 높으며, 장애인 영역의 지역보호체계 운영은 96.7%로 가장 낮은 수준이다.

구분		실제 기준		적정 기준		실제 대비 적정	
		인력 규모 (A)	비중	인력 규모 (B)	비중	차이 (B-A)	비율 (B/A*100)
	단체/법인/위원회 관리	0.9	1.2	1.3	1.4	0.4	139.4
	시설 관리/종사자 지원	0.3	0.4	0.5	0.5	0.2	146.0
	일반행정 업무	3.6	4.5	4.3	4.7	0.8	121.4
아동/ 보육	계	13.0	16.5	16.3	17.6	3.3	125.3
	정책기획 및 조정	1.1	1.3	1.4	1.5	0.3	132.8
	국고보조사업 운영 관리	2.6	3.3	3.2	3.5	0.6	124.6
	자체사업 운영 관리	2.8	3.6	3.4	3.7	0.6	119.7
	지역보호체계 운영	0.2	0.3	0.2	0.3	0.0	100.2
	단체/법인/위원회 관리	1.1	1.5	1.4	1.5	0.2	120.7
	시설 관리/종사자 지원	1.7	2.1	2.2	2.3	0.5	131.5
	일반행정 업무	3.5	4.4	4.5	4.8	1.0	128.3
청소 년/ 가족/ 다문 화	계	8.0	10.1	8.8	9.5	0.8	110.5
	정책기획 및 조정	2.2	2.8	2.2	2.4	0.0	97.9
	국고보조사업 운영 관리	1.7	2.2	2.0	2.2	0.3	115.9
	자체사업 운영 관리	1.5	1.9	1.6	1.7	0.1	106.8
	지역보호체계 운영	0.2	0.2	0.2	0.2	0.0	103.2
	단체/법인/위원회 관리	0.8	1.0	0.8	0.9	0.0	103.6
	시설 관리/종사자 지원	0.8	1.1	1.2	1.3	0.4	144.6
	일반행정 업무	0.8	1.0	0.9	1.0	0.1	113.8

주: C지역의 경우 청년 업무 담당 공무원은 조사에 참여하지 않음

다. 정책영역별 및 정책기능별 직무량 세부 분석

1) 복지 정책영역

C지역의 복지 정책영역의 실제 인력 규모는 총 16명이며, 적정 인력 규모는 이보다 2.7명이 많은 18.7명이 필요한 것으로 파악되었다. 실제 대비 적정 인력 규모의 비율은 117.2%이다.

C지역의 복지 정책영역에서 실제 인력 투입이 가장 크게 이루어지는

업무는 일반행정 업무(4.1명)이며, 그다음으로 국고보조사업 운영 및 관리(3.6명), 자체사업 운영 및 관리(3.2명)의 순이다. 마찬가지로 적정 인력 규모는 일반행정 업무가 4.9명으로 가장 많으며, 국고보조사업 운영 및 관리가 3.9명, 자체사업 운영 및 관리가 3.4명의 순으로 나타나고 있다. 실제 대비 적정 인력 규모는 단체/법인/위원회 관리가 137.7%로 가장 높으며, 시설 관리 및 종사자 지원이 133.7%, 지역보호체계 운영이 132.4%의 순으로 나타난다.

실제 대비 적정 인력 규모의 비율이 가장 큰 세부 업무유형은 사회복지 시설 등 종사자 지원·관리가 157.3%로 가장 높으며, 복지 사각지대 발굴 및 지원(154.5%)과 사회복지법인 지원 및 관리(145.9%)도 높은 편이다. 반면 자치법규 제·개정(98.5%), 성과평가 업무 운영 및 추진(102.4%), ‘자체사업 운영 및 관리’ 중 사업 협의 및 시·군·구 지원(102.5%) 등은 실제 대비 적정 직무량의 비율이 100% 전후 수준으로, 실제 인력 규모와 적정 인력 규모의 차이가 거의 나타나지 않고 있다.

〈표 5-3-26〉 정책기능별 및 정책영역별 직무량 세부: C지역 복지 정책영역

(단위: 명, %)

구분		실제 기준		적정 기준		실제 대비 적정	
		인력 규모 (A)	비중	인력 규모 (B)	비중	차이 (B-A)	비율 (B/A*100)
계		16.0	100.0	18.7	100.0	2.7	117.2
정책기획 및 조정	계	2.0	12.6	2.3	12.2	0.3	113.5
	복지사업 총괄적 기획·조정	1.6	10.1	1.8	9.7	0.2	113.3
	개별 자체사업 계획 수립	0.3	1.8	0.3	1.8	0.1	121.3
	자치법규 제·개정	0.1	0.8	0.1	0.6	0.0	98.5
국고보조 사업 운영 및 관리	계	3.6	22.2	3.9	20.8	0.3	109.8
	예산/기금 관리	0.9	5.5	0.9	4.9	0.0	104.5
	사업 집행 관리	1.6	9.8	1.9	9.9	0.3	117.9

구분		실제 기준		적정 기준		실제 대비 적정	
		인력 규모 (A)	비중	인력 규모 (B)	비중	차이 (B-A)	비율 (B/A*100)
	사업 평가 및 지도·감독	0.7	4.1	0.7	3.6	0.0	103.8
	사업 협의 및 시·군·구 지원	0.4	2.8	0.4	2.4	0.0	100.7
자체사업 운영 및 관리	계	3.2	20.0	3.4	18.2	0.2	106.5
	예산/기금 관리	1.0	6.0	1.1	5.7	0.1	110.9
	사업 집행 관리	1.0	6.0	1.0	5.6	0.1	108.9
	사업 평가 및 지도·감독	0.8	5.2	0.8	4.5	0.0	100.8
	사업 협의 및 시·군·구 지원	0.4	2.8	0.5	2.4	0.0	102.5
지역보호 체계 운영	계	0.7	4.1	0.9	4.6	0.2	132.4
	시·군·구 공공전달체계 지원	0.1	0.8	0.1	0.7	0.0	101.8
	복지 사각지대 발굴 및 지원	0.4	2.3	0.6	3.0	0.2	154.5
	지역자원 연계	0.2	1.0	0.2	0.9	0.0	105.0
단체/법인/위원회 관리	계	1.7	10.6	2.3	12.5	0.6	137.7
	지역복지 거버넌스 운영 및 지원	0.1	0.8	0.2	0.9	0.0	130.2
	각종 위원회 운영 및 지원	0.2	1.2	0.3	1.4	0.1	128.6
	출자출연기관 관리 및 지도·감독	0.6	3.5	0.7	3.9	0.2	131.6
	사회복지법인 지원 및 관리	0.6	4.0	0.9	5.0	0.3	145.9
	비영리법인/관련 단체 지원/지도/관리	0.2	1.2	0.3	1.4	0.1	142.5
시설 관리 및 종사자 지원	계	0.8	4.8	1.0	5.5	0.3	133.7
	직영시설 설치 운영·지도·감독	0.1	0.4	0.1	0.4	0.0	130.8
	위탁시설 설치 운영 및 관리	0.2	1.5	0.3	1.6	0.0	118.3
	시설·단체 지원 기관 운영 관리	0.2	1.5	0.3	1.7	0.1	128.7
	사회복지시설 등 종사자 지원·관리	0.2	1.4	0.3	1.9	0.1	157.3

구분		실제 기준		적정 기준		실제 대비 적정	
		인력 규모 (A)	비중	인력 규모 (B)	비중	차이 (B-A)	비율 (B/A*100)
일반행정 업무	계	4.1	25.6	4.9	26.1	0.8	119.6
	민원 대응	0.6	3.5	0.7	3.6	0.1	120.2
	통계 및 기록물 등 운영 관리	0.2	1.5	0.3	1.6	0.1	120.9
	성과평가 업무 운영 및 추진	1.0	6.4	1.0	5.6	0.0	102.4
	회계업무	0.5	3.1	0.6	3.2	0.1	122.8
	서무 및 보고 지원	1.0	6.2	1.3	6.9	0.3	132.1
	관련 행사 기획/추진	0.3	1.8	0.4	1.9	0.1	127.3
	행사 참여	0.5	3.2	0.6	3.3	0.1	121.2

2) 노인 영역

C지역의 노인 영역의 실제 인력 규모는 총 16명이며, 적정 인력 규모는 이보다 2.1명이 많은 18.1명으로 나타났다. 실제 대비 적정 인력 규모의 비율은 1.13배 수준이다. 구체적으로 살펴보면, 노인 영역 업무 중 실제 인력 투입이 가장 크게 이루어지는 업무는 국고보조사업 운영 및 관리(4.2명), 자체사업 운영 및 관리(4.1명), 일반행정 업무(3.8명)의 순으로 나타난 반면, 지역보호체계 운영 업무의 실제 인력 규모는 0.1명 수준에 불과하여 차이를 보이고 있다. 실제 대비 적정 인력 규모의 차이가 가장 큰 업무는 일반행정 업무(0.5명)이며, 지역보호체계 운영과 단체/법인/위원회 관리 업무의 경우 실제 인력 규모와 적정 인력 규모의 차이가 미미한 수준이다.

실제 대비 적정 인력 규모의 비율이 가장 큰 세부 업무유형은 사회복지법인 지원 및 관리로 실제 직무량 대비 1.85배를 기록하고 있다. 비영리법인/관련 단체 지원/지도/관리 또한 155.4%로 나타나는데, 단체/법인/위원회 관리 업무에 대한 미충족 복지인력 수요가 다소 존재함을 확인할 수 있다.

〈표 5-3-27〉 정책기능별 및 정책영역별 직무량 세부: C지역 노인 영역

(단위: 명, %)

구분		실제 기준		적정 기준		실제 대비 적정	
		인력 규모 (A)	비중	인력 규모 (B)	비중	차이 (B-A)	비율 (B/A*100)
계		16.0	100.0	18.1	100.0	2.1	113.1
정책기획 및 조정	계	1.8	11.5	2.0	11.3	0.2	110.7
	복지사업 총괄적 기획·조정	1.1	7.1	1.3	7.0	0.1	110.7
	개별 자체사업 계획 수립	0.5	3.1	0.6	3.1	0.1	110.8
	자치법규 제·개정	0.2	1.3	0.2	1.2	0.0	110.6
국고보조 사업 운영 및 관리	계	4.2	26.1	4.5	25.0	0.3	108.0
	예산/기금 관리	0.6	3.8	0.6	3.5	0.0	107.0
	사업 집행 관리	1.9	11.6	1.8	10.1	0.0	98.4
	사업 평가 및 지도·감독	0.8	4.7	0.9	5.1	0.2	121.7
	사업 협의 및 시·군·구 지원	1.0	6.0	1.1	6.2	0.2	116.4
자체사업 운영 및 관리	계	4.1	25.5	4.4	24.1	0.3	106.7
	예산/기금 관리	0.6	3.8	0.7	3.8	0.1	113.2
	사업 집행 관리	1.9	11.6	1.8	10.1	0.0	98.4
	사업 평가 및 지도·감독	0.7	4.1	0.7	4.0	0.1	110.2
	사업 협의 및 시·군·구 지원	1.0	6.0	1.1	6.2	0.2	116.4
지역보호 체계 운영	계	0.1	0.6	0.1	0.6	0.0	102.8
	시·군·구 공공전달체계 지원	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	-
	복지 사각지대 발굴 및 지원	0.1	0.6	0.1	0.6	0.0	102.8
	지역자원 연계	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	-
단체/ 법인/ 위원회 관리	계	1.0	6.2	1.6	9.0	0.6	162.1
	지역복지 거버넌스 운영 및 지원	0.1	0.6	0.1	0.6	0.0	104.3
	각종 위원회 운영 및 지원	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	-
	출자출연기관 관리 및 지도·감독	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	-

구분		실제 기준		적정 기준		실제 대비 적정	
		인력 규모 (A)	비중	인력 규모 (B)	비중	차이 (B-A)	비율 (B/A*100)
	사회복지법인 지원 및 관리	0.4	2.5	0.7	4.1	0.3	185.0
	비영리법인/관련 단체 지원/지도/관리	0.5	3.1	0.8	4.3	0.3	155.4
시설 관리 및 종사자 지원	계	1.0	6.4	1.2	6.6	0.2	117.8
	지역시설 설치 운영·지도·감독	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	-
	위탁시설 설치 운영 및 관리	0.2	1.4	0.2	1.2	0.0	101.7
	시설·단체 지원 기관 운영 관리	0.5	3.1	0.6	3.4	0.1	123.7
	사회복지시설 등 종사자 지원·관리	0.3	1.9	0.4	2.0	0.1	119.7
일반행정 업무	계	3.8	23.6	4.3	23.6	0.5	112.8
	민원 대응	0.8	4.7	1.0	5.3	0.2	125.0
	통계 및 기록물 등 운영 관리	0.4	2.5	0.4	2.4	0.0	106.8
	성과평가 업무 운영 및 추진	0.4	2.3	0.4	2.1	0.0	107.5
	회계업무	0.6	3.5	0.6	3.2	0.0	103.3
	서무 및 보고 지원	0.5	2.9	0.5	2.8	0.0	110.1
	관련 행사 기획/추진	0.6	3.6	0.7	3.6	0.1	113.8
	행사 참여	0.7	4.1	0.8	4.2	0.1	114.0

3) 장애인 영역

C지역 장애인 영역의 실제 인력 규모는 15명이며 적정 인력 규모는 이보다 2.1명 많은 17.1명으로, 실제 대비 적정 인력 규모의 비율은 1.14 배 수준이다. 구체적으로 살펴보면, 국고보조사업 운영 및 관리의 실제 인력 규모가 4.5명으로 나타나 가장 큰 비중을 차지하고 있으며, 그다음으로 자체사업 운영 및 관리(3.7명), 일반행정 업무(2.6명)의 순이다. 반면 지역보호체계 운영(0.2명)의 인력 투입은 낮은 수준이다. 실제 대비 적

정 인력 규모의 비율은 일반행정 업무가 120.9%로 가장 높으며, 단체/법인/위원회 관리가 117.2%, 국고보조사업 운영 및 관리가 114.6%로 상대적으로 높게 나타난다.

세부 업무유형별로 살펴보면, 실제 대비 적정 인력 규모의 비율이 가장 높은 세부 업무는 회계업무(149.0%)이며, 그다음으로 서무 및 보고 지원(146.0%), 사회복지법인 지원 및 관리(143.8%)의 순으로 나타나고 있다. 반면 지역자원 연계(93.2%), 복지 사각지대 발굴 및 지원(96.6%), 지역 복지 거버넌스 운영 및 지원(97.5%), 각종 위원회 운영 및 지원(98.9%), 비영리법인/관련 단체 지원/지도/관리(99.3%) 업무의 경우 실제 직무량과 적정 직무량이 거의 차이를 보이지 않아 추가 인력 충원에 대한 수요가 매우 미미한 것으로 확인되는데, 이러한 결과는 C지역 장애인 영역에서 세부 업무유형별 인력 충원 수요가 큰 편차를 보이고 있음을 시사하는 부분이다.

〈표 5-3-28〉 정책기능별 및 정책영역별 직무량 세부: C지역 장애인 영역

(단위: 명, %)

구분		실제 기준		적정 기준		실제 대비 적정	
		인력 규모 (A)	비중	인력 규모 (B)	비중	차이 (B-A)	비율 (B/A*100)
계		15.0	100.0	17.1	100.0	2.1	113.7
정책기획 및 조정	계	1.3	8.4	1.3	7.4	0.0	101.1
	복지사업 총괄적 계획·조정	0.4	2.6	0.4	2.2	0.0	95.7
	개별 자체사업 계획 수립	0.6	4.2	0.7	3.9	0.0	106.1
	자치법규 제·개정	0.2	1.5	0.2	1.3	0.0	96.3
국고보조 사업 운영 및 관리	계	4.5	29.8	5.1	30.0	0.7	114.6
	예산/기금 관리	1.8	11.7	2.0	11.9	0.3	115.2
	사업 집행 관리	1.5	10.1	1.7	10.2	0.2	114.0
	사업 평가 및 지도·감독	0.6	4.3	0.7	4.3	0.1	114.8

408 광역자치단체 복지행정의 조직 체계 및 인력 운영 진단 연구

구분		실제 기준		적정 기준		실제 대비 적정	
		인력 규모 (A)	비중	인력 규모 (B)	비중	차이 (B-A)	비율 (B/A*100)
	사업 협의 및 시·군·구 지원	0.5	3.6	0.6	3.7	0.1	114.1
자체사업 운영 및 관리	계	3.7	24.7	4.2	24.6	0.5	113.2
	예산/기금 관리	0.7	4.4	0.7	4.2	0.0	107.0
	사업 집행 관리	1.4	9.1	1.5	8.8	0.1	109.9
	사업 평가 및 지도·감독	1.1	7.3	1.4	8.0	0.3	124.6
	사업 협의 및 시·군·구 지원	0.6	3.9	0.6	3.6	0.0	106.7
지역보호 체계 운영	계	0.2	1.1	0.2	1.0	0.0	96.7
	시·군·구 공공전달체계 지원	0.0	0.2	0.0	0.2	0.0	103.8
	복지 사각지대 발굴 및 지원	0.1	0.5	0.1	0.4	0.0	96.6
	지역자원 연계	0.1	0.4	0.1	0.4	0.0	93.2
단체/법인/위원회 관리	계	1.2	8.1	1.4	8.4	0.2	117.2
	지역복지 거버넌스 운영 및 지원	0.1	0.4	0.1	0.4	0.0	97.5
	각종 위원회 운영 및 지원	0.1	0.8	0.1	0.7	0.0	98.9
	출자출연기관 관리 및 지도·감독	0.0	0.1	0.0	0.1	0.0	103.8
	사회복지법인 지원 및 관리	0.5	3.3	0.7	4.2	0.2	143.8
	비영리법인/관련 단체 지원/지도/관리	0.5	3.6	0.5	3.1	0.0	99.3
	비율						
시설 관리 및 종사자 지원	계	1.6	10.4	1.7	10.1	0.2	109.8
	직영시설 설치 운영·지도·감독	0.4	2.9	0.5	2.8	0.0	110.7
	위탁시설 설치 운영 및 관리	0.3	2.1	0.4	2.1	0.1	117.2
	시설·단체 지원 기관 운영 관리	0.3	2.1	0.3	1.8	0.0	98.0
	사회복지시설 등 종사자 지원·관리	0.5	3.4	0.6	3.4	0.1	111.8
	비율						
일반행정 업무	계	2.6	17.4	3.2	18.5	0.5	120.9
	민원 대응	0.5	3.6	0.6	3.3	0.0	104.4
	통계 및 기록물	0.3	1.9	0.3	2.0	0.0	116.7

구분		실제 기준		적정 기준		실제 대비 적정	
		인력 규모 (A)	비중	인력 규모 (B)	비중	차이 (B-A)	비율 (B/A*100)
	등 운영 관리						
	성과평가 업무 운영 및 추진	0.4	2.4	0.4	2.2	0.0	104.2
	회계업무	0.4	2.9	0.6	3.7	0.2	149.0
	서무 및 보고 지원	0.5	3.2	0.7	4.1	0.2	146.0
	관련 행사 기획/추진	0.3	2.2	0.4	2.1	0.0	107.8
	행사 참여	0.2	1.1	0.2	1.0	0.0	100.2

4) 여성 영역

C지역의 여성 영역의 실제 인력 규모는 총 11명이며, 적정 인력 규모는 이보다 2.6명이 많은 13.6명이 필요한 것으로 파악되었다. 실제 대비 적정 인력 규모의 비율은 1.2배 이상으로, C지역의 다른 정책영역과 비교할 때 비교적 높은 수준에 해당한다. 여성 영역에서 실제 인력 투입이 가장 크게 이루어지는 업무는 자체사업 운영 및 관리(4.1명), 일반행정 업무(3.6명), 국고보조사업 운영 및 관리(1.1명)의 순이며, 지역보호체계 운영(0.0명), 시설관리 및 종사자 지원(0.3명), 단체/법인/위원회 관리(0.9명)는 낮은 수준이다. 실제 대비 적정 인력 규모의 비율이 큰 업무는 시설 관리 및 종사자 지원(146.0%), 정책기획 및 조정(140.5%), 단체/법인/위원회 관리(139.4%)의 순이며, 지역보호체계 운영(110.4%), 자체사업 운영 및 관리(118.3%)는 비교적 낮은 수준이다.

실제 대비 적정 인력 규모의 비율이 가장 큰 세부 업무유형은 사회복지 시설 등 종사자 지원·관리(146.6%), 출자출연기관 관리 및 지도·감독(146.5%), 시설·단체 지원 기관 운영 관리(143.5%), 위탁시설 설치 운영 및 관리(143.5%), 사회복지법인 지원 및 관리(143.5%), 비영리법인/관련 단체 지원/지도/관리(143.5%) 등이다. 반면 행사 참여(101.7%), ‘자

체사업 운영 및 관리' 중 사업 협의 및 시·군·구 지원(107.6%), '국고보조 사업 운영 및 관리' 중 예산/기금 관리(108.1%) 등은 실제 직무량 대비 적정 직무량의 차이가 매우 미미한 수준이다.

〈표 5-3-29〉 정책기능별 및 정책영역별 직무량 세부: C지역 여성 영역

(단위: 명, %)

구분		실제 기준		적정 기준		실제 대비 적정	
		인력 규모 (A)	비중	인력 규모 (B)	비중	차이 (B-A)	비율 (B/A*100)
계		11.0	100.0	13.6	100.0	2.6	123.4
정책기획 및 조정	계	1.0	8.9	1.4	10.1	0.4	140.5
	복지사업 총괄적 기획·조정	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	-
	개별 자체사업 계획 수립	0.7	6.0	1.0	7.0	0.3	144.4
	자치법규 제·개정	0.3	2.9	0.4	3.1	0.1	132.4
국고보조 사업 운영 및 관리	계	1.1	10.1	1.3	9.3	0.2	113.7
	예산/기금 관리	0.4	3.6	0.4	3.1	0.0	108.1
	사업 집행 관리	0.2	1.9	0.2	1.5	0.0	101.6
	사업 평가 및 지도·감독	0.3	2.3	0.3	2.4	0.1	128.0
	사업 협의 및 시·군·구 지원	0.3	2.4	0.3	2.3	0.0	117.7
자체사업 운영 및 관리	계	4.1	37.1	4.8	35.6	0.7	118.3
	예산/기금 관리	0.9	7.9	1.1	8.2	0.3	129.5
	사업 집행 관리	1.5	14.0	1.9	13.7	0.3	120.6
	사업 평가 및 지도·감독	0.9	7.9	1.0	7.2	0.1	113.1
	사업 협의 및 시·군·구 지원	0.8	7.4	0.9	6.5	0.1	107.6
지역보호 체계 운영	계	0.0	0.3	0.0	0.3	0.0	110.4
	시·군·구 공공전달체계 지원	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	-
	복지 사각지대 발굴 및 지원	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	-
	지역자원 연계	0.0	0.3	0.0	0.3	0.0	110.4

구분		실제 기준		적정 기준		실제 대비 적정	
		인력 규모 (A)	비중	인력 규모 (B)	비중	차이 (B-A)	비율 (B/A*100)
단체/법인/위원회 관리	계	0.9	8.3	1.3	9.4	0.4	139.4
	지역복지 거버넌스 운영 및 지원	0.0	0.3	0.0	0.3	0.0	110.4
	각종 위원회 운영 및 지원	0.2	1.4	0.2	1.3	0.0	114.1
	출자출연기관 관리 및 지도·감독	0.7	6.0	1.0	7.1	0.3	146.5
	사회복지법인 지원 및 관리	0.0	0.3	0.0	0.3	0.0	143.5
	비영리법인/관련 단체 지원/지도/관리	0.0	0.3	0.0	0.3	0.0	143.5
시설 관리 및 종사자 지원	계	0.3	3.0	0.5	3.6	0.2	146.0
	직영시설 설치 운영·지도·감독	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	-
	위탁시설 설치 운영 및 관리	0.0	0.3	0.0	0.3	0.0	143.5
	시설·단체 지원 기관 운영 관리	0.0	0.3	0.0	0.3	0.0	143.5
	사회복지시설 등 종사자 지원·관리	0.3	2.4	0.4	2.9	0.1	146.6
일반행정 업무	계	3.6	32.3	4.3	31.8	0.8	121.4
	민원 대응	0.4	3.9	0.5	3.5	0.0	110.6
	통계 및 기록물 등 운영 관리	0.1	1.0	0.1	0.9	0.0	112.3
	성과평가 업무 운영 및 추진	0.7	6.0	0.8	6.0	0.2	123.3
	회계업무	0.4	3.6	0.4	3.2	0.0	109.1
	서무 및 보고 지원	1.1	10.0	1.5	11.3	0.4	138.9
	관련 행사 기획/추진	0.6	5.7	0.7	5.2	0.1	112.8
	행사 참여	0.2	2.1	0.2	1.8	0.0	101.7

5) 아동/보육 영역

C지역 아동/보육 영역의 실제 인력 규모는 13명이며 적정 인력 규모는 이보다 3.3명 많은 16.3명으로, 실제 대비 적정 인력 규모의 비율은 125.3%이다. 이는 C지역의 전체 정책영역 중 앞의 여성 영역과 더불어 가장 높은 수준이다. 구체적으로 살펴보면, 일반행정 업무의 실제 인력 규모가 3.5명으로 나타나 가장 큰 비중을 차지하고 있으며, 그다음으로 자체사업 운영 및 관리(2.8명), 국고보조사업 운영 및 관리(2.6명)의 순이다. 반면 지역보호체계 운영(0.2명), 정책기획 및 조정(1.1명), 단체/법인/위원회 관리(1.1명)에 대한 인력 투입은 비교적 낮은 편이다. 실제 대비 적정 인력 규모의 비율은 정책기획 및 조정이 132.8%로 가장 높으며, 그다음으로 시설 관리 및 종사자 지원(131.5%), 일반행정 업무(128.3%)의 순으로 나타나고 있다. 반면 지역보호체계 운영은 100.2%로 나타나 실제 인력 규모와 적정 인력 규모의 차이가 거의 존재하지 않음을 확인할 수 있다. 세부 업무유형별로 살펴보면, 실제 대비 적정 인력 규모의 비율이 가장 높은 세부 업무는 민원 대응(177.1%)이며, 그다음으로 개별 자체사업 계획 수립(150.5%), 위탁시설 설치 운영 및 관리(134.3%), 시설·단체 지원 기관 운영 관리(133.7%)의 순이다. 반면 지역자원 연계(100.2%), 지역복지 거버넌스 운영 및 지원(100.2%), 회계업무(101.0%) 등은 그 비율이 낮은 편이다.

(표 5-3-30) 정책기능별 및 정책영역별 직무량 세부: C지역 아동/보육 영역

(단위: 명, %)

구분		실제 기준		적정 기준		실제 대비 적정	
		인력 규모 (A)	비중	인력 규모 (B)	비중	차이 (B-A)	비율 (B/A*100)
계		13.0	100.0	16.3	100.0	3.3	125.3
정책기획 및 조정	계	1.1	8.2	1.4	8.7	0.3	132.8
	복지사업 총괄적 기획·조정	0.6	4.5	0.7	4.3	0.1	118.6
	개별 자체사업 계획 수립	0.5	3.6	0.7	4.4	0.2	150.5
	자치법규 제·개정	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	-
국고보조 사업 운영 및 관리	계	2.6	19.8	3.2	19.7	0.6	124.6
	예산/기금 관리	0.7	5.3	0.8	5.0	0.1	117.9
	사업 집행 관리	1.3	10.2	1.7	10.4	0.4	128.5
	사업 평가 및 지도·감독	0.2	1.4	0.2	1.4	0.1	128.9
	사업 협의 및 시·군·구 지원	0.4	3.0	0.5	2.9	0.1	121.3
자체사업 운영 및 관리	계	2.8	21.9	3.4	20.9	0.6	119.7
	예산/기금 관리	0.8	6.2	1.0	5.9	0.2	120.1
	사업 집행 관리	1.2	9.1	1.4	8.7	0.2	119.8
	사업 평가 및 지도·감독	0.6	4.6	0.7	4.5	0.1	120.9
	사업 협의 및 시·군·구 지원	0.3	2.0	0.3	1.8	0.0	115.1
지역보호 체계 운영	계	0.2	1.8	0.2	1.5	0.0	100.2
	시·군·구 공공전달체계 지원	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	-
	복지 사각지대 발굴 및 지원	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	-
	지역자원 연계	0.2	1.8	0.2	1.5	0.0	100.2
단체/ 법인/ 위원회 관리	계	1.1	8.8	1.4	8.5	0.2	120.7
	지역복지 거버넌스 운영 및 지원	0.2	1.8	0.2	1.5	0.0	100.2
	각종 위원회 운영 및 지원	0.2	1.8	0.3	1.6	0.0	112.9
	출자출연기관 관리 및 지도·감독	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	-

414 광역자치단체 복지행정의 조직 체계 및 인력 운영 진단 연구

구분		실제 기준		적정 기준		실제 대비 적정	
		인력 규모 (A)	비중	인력 규모 (B)	비중	차이 (B-A)	비율 (B/A*100)
	사회복지법인 지원 및 관리	0.4	3.2	0.5	3.3	0.1	129.8
	비영리법인/관련 단체 지원/지도/관리	0.3	2.0	0.3	2.1	0.1	132.0
시설 관리 및 종사자 지원	계	1.7	12.7	2.2	13.4	0.5	131.5
	직영시설 설치 운영·지도·감독	0.1	0.9	0.1	0.9	0.0	121.4
	위탁시설 설치 운영 및 관리	0.2	1.6	0.3	1.8	0.1	134.3
	시설·단체 지원 기관 운영 관리	0.8	6.5	1.1	6.9	0.3	133.7
	사회복지시설 등 종사자 지원·관리	0.5	3.7	0.6	3.8	0.1	128.9
일반행정 업무	계	3.5	26.7	4.5	27.4	1.0	128.3
	민원 대응	1.0	7.9	1.8	11.2	0.8	177.1
	통계 및 기록물 등 운영 관리	0.1	1.1	0.2	1.0	0.0	116.3
	성과평가 업무 운영 및 추진	0.6	4.5	0.6	3.8	0.0	103.4
	회계업무	0.4	3.2	0.4	2.6	0.0	101.0
	서무 및 보고 지원	0.6	4.4	0.6	3.8	0.0	108.5
	관련 행사 기획/추진	0.4	3.1	0.4	2.7	0.0	110.6
	행사 참여	0.3	2.5	0.4	2.3	0.1	115.5

6) 청소년/가족/다문화 영역

C지역의 청소년/가족/다문화 영역의 실제 인력 규모는 총 8명이며, 적정 인력 규모는 이보다 0.8명이 많은 8.8명이 필요한 것으로 파악되었다. 실제 대비 적정 인력 규모의 비율은 1.1배 수준으로, C지역의 다른 정책 영역과 비교할 때 실제 및 적정 직무량이 가장 낮은 수준이다. 앞서 B지역에서도 청소년/가족/다문화 영역의 실제 대비 적정 인력 규모 비율이 가장 낮은 것으로 나타났는데, 이는 두 지역의 인구분포 및 복지 수요에

있어 관련 영역 업무 및 기능에 대한 미충족 욕구가 상대적으로 낮은 편임을 보여주는 것이다.

청소년/가족/다문화 영역에서 실제 인력 투입이 가장 크게 이루어지는 업무는 국고보조사업 운영 및 관리(1.7명), 자체사업 운영 및 관리(1.5명), 시설 관리 및 종사자 지원(0.8명)의 순으로 나타났으며, 지역보호체계 운영(0.2명)에 투입되는 직무량이 가장 낮은 것으로 확인된다.

실제 대비 적정 인력 규모의 비율이 가장 큰 세부 업무유형은 시설·단체 지원 기관 운영 관리(167.8%), 위탁시설 설치 운영 및 관리(161.2%), ‘국고보조사업 운영 및 관리’ 중 사업 협의 및 시·군·구 지원(133.7%), 민원 대응(124.4%), ‘자체사업 운영 및 관리’ 중 예산/기금 관리(122.8%), ‘국고보조사업 운영 및 관리’ 중 사업 평가 및 지도·감독(121.4%) 등이다. 이상을 제외한 나머지 세부 업무유형들은 실제 대비 적정 직무량 비율이 대부분 100% 전후로 나타나, 실제 직무량과 적정 직무량의 차이가 상당히 적은 수준이다.

〈표 5-3-31〉 정책기능별 및 정책영역별 직무량 세부: C지역 청소년/가족/다문화 영역

(단위: 명, %)

구분		실제 기준		적정 기준		실제 대비 적정	
		인력 규모 (A)	비중	인력 규모 (B)	비중	차이 (B-A)	비율 (B/A*100)
계		8.0	100.0	8.8	100.0	0.8	110.5
정책기획 및 조정	계	2.2	28.0	2.2	24.8	0.0	97.9
	복지사업 총괄적 기획·조정	1.4	18.0	1.4	15.8	0.0	97.1
	개별 자체사업 계획 수립	0.6	7.0	0.6	6.4	0.0	100.5
	자치법규 제·개정	0.2	3.0	0.2	2.6	0.0	96.9
국고보조 사업 운영 및 관리	계	1.7	21.6	2.0	22.7	0.3	115.9
	예산/기금 관리	0.2	3.0	0.3	2.9	0.0	108.0
	사업 집행 관리	0.6	8.0	0.7	7.6	0.0	105.0

416 광역자치단체 복지행정의 조직 체계 및 인력 운영 진단 연구

구분		실제 기준		적정 기준		실제 대비 적정	
		인력 규모 (A)	비중	인력 규모 (B)	비중	차이 (B-A)	비율 (B/A*100)
	사업 평가 및 지도·감독	0.5	6.4	0.6	7.0	0.1	121.4
	사업 협의 및 시·군·구 지원	0.3	4.2	0.4	5.1	0.1	133.7
자체사업 운영 및 관리	계	1.5	18.6	1.6	18.0	0.1	106.8
	예산/기금 관리	0.2	3.0	0.3	3.3	0.1	122.8
	사업 집행 관리	0.6	7.0	0.6	6.6	0.0	104.1
	사업 평가 및 지도·감독	0.4	5.2	0.4	4.9	0.0	104.5
	사업 협의 및 시·군·구 지원	0.3	3.4	0.3	3.1	0.0	101.6
지역보호 체계 운영	계	0.2	2.0	0.2	1.9	0.0	103.2
	시·군·구 공공전달체계 지원	0.2	2.0	0.2	1.9	0.0	103.2
	복지 사각지대 발굴 및 지원	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	-
	지역자원 연계	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	-
단체/법인/위원회 관리	계	0.8	9.6	0.8	9.0	0.0	103.6
	지역복지 거버넌스 운영 및 지원	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	-
	각종 위원회 운영 및 지원	0.5	6.4	0.5	6.0	0.0	103.7
	출자출연기관 관리 및 지도·감독	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	-
	사회복지법인 지원 및 관리	0.1	1.4	0.1	1.3	0.0	104.8
	비영리법인/관련 단체 지원/지도/관리	0.1	1.8	0.1	1.7	0.0	102.3
시설 관리 및 종사자 지원	계	0.8	10.4	1.2	13.6	0.4	144.6
	직영시설 설치 운영·지도·감독	0.1	1.0	0.1	0.9	0.0	103.2
	위탁시설 설치 운영 및 관리	0.5	6.4	0.8	9.3	0.3	161.2
	시설·단체 지원 기관 운영 관리	0.0	0.6	0.1	0.9	0.0	167.8
	사회복지시설 등 종사자 지원·관리	0.2	2.4	0.2	2.4	0.0	111.6

구분		실제 기준		적정 기준		실제 대비 적정	
		인력 규모 (A)	비중	인력 규모 (B)	비중	차이 (B-A)	비율 (B/A*100)
일반행정 업무	계	0.8	9.8	0.9	10.1	0.1	113.8
	민원 대응	0.3	4.2	0.4	4.7	0.1	124.4
	통계 및 기록물 등 운영 관리	0.1	1.2	0.1	1.1	0.0	102.3
	성과평가 업무 운영 및 추진	0.1	1.2	0.1	1.1	0.0	102.3
	회계업무	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	-
	서무 및 보고 지원	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	-
	관련 행사 기획/추진	0.2	2.0	0.2	1.9	0.0	104.8
	행사 참여	0.1	1.2	0.1	1.3	0.0	115.3

4. 증원 소요인력 분석

지금까지 살펴본 3개 광역자치단체의 직무량 분석 결과를 정리하면 다음과 같다. A지역의 경우 실제 인력 규모는 94명, 적정 인력 규모는 136.4명으로 나타나며, 실제 대비 적정 인력 규모의 비율은 145.1%로 1.45배 이상이다. B지역의 경우 실제 인력 규모는 61명, 적정 인력 규모는 94명으로 나타나며, 실제 대비 적정 인력 규모의 비율은 154.1%로 3개 지역 중 가장 높은 수준이다. C지역의 경우 실제 인력 규모는 79명, 적정 인력 규모는 92.6명 수준이며, 실제 대비 적정 인력 규모의 비율은 117.2%로 조사 대상 3개 지역 중 가장 낮은 편이다.

이상의 내용은 광역 복지행정 업무의 충실성을 강화하고 미충족 욕구에 대응하기 위해 A지역은 42.4명, B지역은 33명, C지역은 13.6명의 인력이 충원되어야 함을 의미한다. 이는 조사 대상이 되는 3개 광역자치단체의 현재 인력 규모에 미충족 수요가 존재함을 보여주는 것이자 향후 복지행정의 원활한 수행을 위해 인력이 충원되어야 함을 보여주는 결과이다.

〈표 5-3-32〉 지역별 직무량 총괄

(단위: 명, %)

구분	실제 기준		적정 기준		실제 대비 적정	
	인력 규모 (A)	비중	인력 규모 (B)	비중	차이 (B-A)	비율 (B/A*100)
A지역	94.0	100.0	136.4	100.0	42.4	145.1
B지역	61.0	100.0	94.0	100.0	33.0	154.1
C지역	79.0	100.0	92.6	100.0	13.6	117.2

분석 결과를 종합하여 지역별 적정 소요인력 및 증원 소요인력을 산출하면 다음과 같다. A지역의 실제 인력 규모는 94명, 적정 소요인력은 136명으로, 광역 복지행정 업무의 충실성을 강화하고 미충족 욕구에 대응하기 위해서는 42명의 인력이 충원될 필요가 있다. 마찬가지로 B지역과 C지역의 실제 인력 규모와 적정 소요인력은 각각 61명과 79명, 94명과 93명으로 나타나, B지역은 33명, C지역은 14명의 인력 충원을 통해 미충족된 복지 수요에 대응하려는 노력이 이루어질 필요가 있다.

〈표 5-3-33〉 지역별 적정 소요인력 및 증원 소요인력 규모 추계

(단위: 명, %)

구분	실제 인력 규모 (A)	적정 소요인력 (B)	증원 소요인력 (B-A)
A지역	94	136	42
B지역	61	94	33
C지역	79	93	14

각 광역자치단체별로 정책영역에 따라 증원 소요인력의 배치 기준을 설정하고 배분 인력을 산정함으로써 단계적 증원 방안을 마련할 필요가 있다. 인력 배분·배치 기준은 개별 지역 복지행정에서의 업무 충실성 및 복지 수요 대응력 강화를 도모한 것으로, 직무 분석에서 도출된 실제 기준 대비 적정 기준 인력 규모의 차이와 비율에 근거하여 설정될 수 있다.

이는 실제 기준 대비 적정 기준 인력 규모의 비율에 근거하여 증원 요구도 우선순위를 산출한 후, 실제 기준 대비 적정 기준 인력 규모의 차이의 비중을 활용하여 증원 소요인력을 배분하는 과정으로 산출된다. 이 기준에 따라 광역자치단체의 정책영역별로 증원 소요인력을 배분한 결과는 <표 5-3-34>부터 <표 5-3-36>과 같다.

<표 5-3-34> 증원 소요인력 영역별 배분·배치 기준: A지역

(단위: 명, %)

구분	배치 기준		배분 기준	
	실제 대비 적정 인력 비율	증원 요구도 순위	증원 소요인력	배분 비중
계	145.1	-	42	100.0
장애인	168.3	1	8.1	19.3
노인	155.9	2	8.8	21.0
복지 정책	151.7	3	7.7	18.4
청소년/가족/다문화	140.0	4	5.2	12.3
여성	136.1	5	3.6	8.5
아동/보육	131.5	6	5.3	12.7
청년	130.4	7	3.3	7.8

<표 5-3-35> 증원 소요인력 영역별 배분·배치 기준: B지역

(단위: 명, %)

구분	배치 기준		배분 기준	
	실제 대비 적정 인력 비율	증원 요구도 순위	증원 소요인력	배분 비중
계	154.1	-	33	100.0
아동/보육	168.9	1	5.5	16.7
복지 정책	168.8	2	11.7	35.6
여성	162.5	3	5.0	15.2
장애인	148.1	4	5.8	17.6
노인	139.5	5	4.3	13.1
청소년/가족/다문화	112.7	6	0.6	1.8

〈표 5-3-36〉 증원 소요인력 영역별 배분·배치 기준: C지역

(단위: 명, %)

구분	배치 기준		배분 기준	
	실제 대비 적정 인력 비율	증원 요구도 순위	증원 소요인력	배분 비중
계	117.2	-	14	100.0
아동/보육	125.3	1	3.4	24.3
여성	123.4	2	2.7	19.1
복지 정책	117.2	3	2.8	19.9
장애인	113.7	4	2.2	15.4
노인	113.1	5	2.2	15.4
청소년/가족/다문화	110.5	6	0.8	5.9

제4절 인력 운용 인식 분석

본 절에서는 광역자치단체의 인력 운용과 관련한 배치 직렬의 적절성, 업무 파악 및 적응 기간, 내외부 교육·훈련 지원의 충분성, 검토·지지·지원·자문의 충분성에 대해 살펴보고, 광역 복지행정의 인력 운영에 대한 쟁점과 개선 사항을 파악하고자 한다.

1. 담당 인력 직렬의 적절성

담당 인력 직렬의 적절성은 업무별로 어떠한 직렬이 담당해야 적절할지에 대해 ① 모든 공무원(직렬·직급 무방), ② 사회복지직(복지 업무 경력자+무방), ③ 행정직, 보건직, 간호직 및 기타 등(복지 업무 경력자), ④ 행정직, 보건직, 간호직 및 기타 등(복지 업무 경력 무방), ⑤ 민간 전문 인력 채용, ⑥ 보조인력(행정도우미 등)의 6개 항목에 따라 구분하여 분석을 시도하였다.

가. 지역별 분석

1) A지역

A지역에서 업무별로 담당 인력 직렬의 적절성을 분석한 결과, 전체 기준 사회복지직 배치가 적절하다는 응답은 24.2%인 가운데, 상대적으로 직영시설 설치 운영·지도·감독(66.7%), 사회복지시설 등 종사자 지원·관리(61.9%), 지역자원 연계(60.0%), 지역복지 거버넌스 운영 및 지원(60.0%), 시설·단체 지원 기관 운영 관리(58.6%), 복지사업 총괄 기획·조정(56.3%), 복지 사각지대 발굴 및 지원(50.0%)에서 사회복지직 직렬 배치가 적절하다는 응답 비중이 절반 이상으로 높게 나타났다. 사회복지직 배치 적절성 대비 모든 공무원 배치 적절성 비중의 차이는 시·군·구 공공 전달체계 지원 16.6%p, 비영리법인/관련 단체 지원/지도/관리 16.6%p의 순으로 확인되었다. 사회복지직 직렬의 배치가 적절하다고 판단되는 업무들은 정책기획·조정, 지역보호체계 운영, 단체/법인/위원회 관리, 시설 관리 및 종사자 지원 등의 업무들이 주를 이루는 반면, 국고보조사업이나 자체사업의 운영 및 관리, 일반행정 업무 등은 사회복지직이 아닌 모든 공무원의 배치가 적절하다는 응답이 대부분 높게 나타났음을 확인할 수 있다.

422 광역자치단체 복지행정의 조직 체계 및 인력 운영 진단 연구

〈표 5-4-1〉 담당 인력의 적절성: A지역

(단위: 명, %)

구분	담당 인력 직렬의 적절성						사회 복지직 대비 모든 공무원 차이 (B-A)	
	모든 공무원 (직렬·직급 무방) (A)	사회복지직 (복지업무 경력자+무방) (B)	행정직 등 (복지업무 경력자)	행정직 등 (복지업무 경력 무방)	민간 전문 인력 채용	보조 인력 (행정도우미 등)		
계	440 (55.5)	192 (24.2)	71 (9.0)	67 (8.4)	16 (2.0)	7 (0.9)	-31.3	
정책 기획 및 조정	복지사업 총괄 기획조정	5 (31.3)	9 (56.3)	0 (0.0)	2 (12.5)	0 (0.0)	0 (0.0)	25.0
	개별 자체사업 계획 수립	14 (38.9)	13 (36.1)	4 (11.1)	4 (11.1)	1 (2.8)	0 (0.0)	-2.8
	자치법규 제·개정	10 (66.7)	1 (6.7)	0 (0.0)	1 (6.7)	3 (20)	0 (0.0)	-60.0
국고 보조 사업 운영 및 관리	예산/기금 관리	22 (64.7)	4 (11.8)	4 (11.8)	3 (8.8)	1 (2.9)	0 (0.0)	-52.9
	사업 집행 관리	25 (52.1)	12 (25.0)	6 (12.5)	5 (10.4)	0 (0.0)	0 (0.0)	-27.1
	사업 평가 및 지도·감독	16 (44.4)	13 (36.1)	3 (8.3)	3 (8.3)	1 (2.8)	0 (0.0)	-8.3
	사업 협의 및 시·군·구 지원	19 (50.0)	10 (26.3)	8 (21.1)	1 (2.6)	0 (0.0)	0 (0.0)	-23.7
자체 사업 운영 관리	예산/기금 관리	29 (72.5)	4 (10.0)	3 (7.5)	4 (10.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	-62.5
	사업 집행 관리	33 (60.0)	10 (18.2)	6 (10.9)	6 (10.9)	0 (0.0)	0 (0.0)	-41.8
	사업 평가 및 지도·감독	24 (55.8)	11 (25.6)	4 (9.3)	3 (7.0)	1 (2.3)	0 (0.0)	-30.2
	사업 협의 및 시·군·구 지원	19 (52.8)	9 (25.0)	6 (16.7)	2 (5.6)	0 (0.0)	0 (0.0)	-27.8
지역 보호 체계 운영	시·군·구 공공전달체계 지원	1 (16.7)	2 (33.3)	1 (16.7)	0 (0.0)	1 (16.7)	1 (16.7)	16.6
	복지 사각지대 발굴 및 지원	0 (0.0)	3 (50.0)	1 (16.7)	1 (16.7)	1 (16.7)	0 (0.0)	50.0
	지역자원 연계	1 (10.0)	6 (60.0)	2 (20.0)	1 (10.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	50.0

구분		담당 인력 직렬의 적절성						사회복지직 대비 모든 공무원 차이 (B-A)
		모든 공무원 (직렬·직급 무방) (A)	사회복지직 (복지업무 경력자 + 무방) (B)	행정직 등 (복지업무 경력자)	행정직 등 (복지업무 경력 무방)	민간 전문 인력 채용	보조 인력 (행정도우미 등)	
단체/법인/위원회 관리	지역복지 거버넌스 운영 및 지원	1 (20.0)	3 (60.0)	1 (20.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	40.0
	각종 위원회 운영 및 지원	13 (68.4)	2 (10.5)	2 (10.5)	2 (10.5)	0 (0.0)	0 (0.0)	-57.9
	출자출연기관 관리 및 지도·감독	5 (71.4)	2 (28.6)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	-42.8
	사회복지법인 지원 및 관리	7 (53.8)	5 (38.5)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (7.7)	0 (0.0)	-15.3
	비영리법인/관련 단체 지원/지도/관리	1 (16.7)	2 (33.3)	2 (33.3)	0 (0.0)	1 (16.7)	0 (0.0)	16.6
시설 관리 및 종사자 지원	직영시설 설치 운영·지도·감독	2 (33.3)	4 (66.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	33.4
	위탁시설 설치 운영·관리	9 (37.5)	11 (45.9)	3 (12.5)	1 (4.2)	0 (0.0)	0 (0.0)	8.4
	시설·단체 지원 기관 운영 관리	8 (27.6)	17 (58.6)	1 (3.4)	3 (10.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	31.0
	사회복지시설 등 종사자 지원·관리	4 (19.0)	13 (61.9)	2 (9.5)	2 (9.5)	0 (0.0)	0 (0.0)	42.9
일반 행정 업무	민원 대응	31 (60.8)	12 (23.5)	4 (7.8)	3 (5.9)	1 (2.0)	0 (0.0)	-37.3
	통계 및 기록물 등 운영 관리	17 (73.9)	1 (4.3)	1 (4.3)	2 (8.7)	0 (0.0)	2 (8.7)	-69.6
	성과평가 업무 운영 및 추진	26 (68.4)	3 (7.9)	2 (5.3)	5 (13.2)	2 (5.3)	0 (0.0)	-60.5
	회계업무	16 (80)	1 (5.0)	0 (0.0)	2 (10.0)	0 (0.0)	1 (5.0)	-75.0
	서무 및 보고 지원	26 (74.3)	1 (2.9)	1 (2.9)	6 (17.1)	0 (0.0)	1 (2.9)	-71.4
	관련 행사 기획/추진	21 (65.6)	5 (15.6)	2 (6.3)	2 (6.3)	2 (6.3)	0 (0.0)	-50.0
	행사 참여	35 (77.8)	3 (6.7)	2 (4.4)	3 (6.7)	0 (0.0)	2 (4.4)	-71.1

2) B지역

B지역에서 업무별로 담당 인력 직렬의 적절성을 분석한 결과, 전체 기준 사회복지직 배치가 적절하다는 응답은 33.2%로 A지역보다 다소 높게 나타났다. 그중에서도 사회복지법인 지원 및 관리(85.7%), 복지 사각지대 발굴 및 지원(66.7%), 개별 자체사업 계획 수립(60.0%), 시설·단체 지원 기관 운영 관리(56.3%), 지역자원 연계(54.5%), 자체사업의 사업 평가 및 지도·감독(54.2%), 복지사업 총괄 기획·조정(50.0%), 사회복지시설 등 종사자 지원·관리(50.05%)에서 사회복지직 직렬 배치가 적절하다는 응답 비중이 절반 이상으로 높게 나타났다. 사회복지직 배치가 적절하다는 응답이 모든 공무원 배치 적절성에 대한 응답률보다 높은 업무는 사회복지법인 지원 및 관리 71.4%p, 복지 사각지대 발굴 및 지원 50.0%p, 개별 자체사업 계획 수립 26.7%p, 복지사업 총괄 기획조정 21.4%p, 지역자원 연계 18.1%p, 자체사업 운영관리의 사업 평가 및 지도·감독 16.7%p, 시설·단체 지원 기관 운영 관리 12.5%p, 자체사업의 사업 집행 관리 3.6%p, 위탁시설 설치 운영·관리 0.1%p로 확인된다.

A지역과 마찬가지로 B지역에서도 정책기획·조정, 자체사업 운영 및 관리, 지역보호체계 운영, 시설 관리 및 종사자 지원 등의 업무들을 중심으로 사회복지직 직렬의 배치가 적절하다는 결과가 도출되었다. 그 외 국고보조사업 운영 및 관리나 일반행정 업무 등은 사회복지직이 아닌 모든 공무원의 배치가 적절하다는 응답이 대부분 높게 나타났다.

〈표 5-4-2〉 담당 인력의 적절성: B지역

(단위: 명, %)

구분	담당 인력 직렬의 적절성						사회 복지직 대비 모든 공무원 차이 (B-A)	
	모든 공무원 (직렬·직급 무방) (A)	사회복지직 (복지업무 경력자 + 무방) (B)	행정직 등 (복지업무 경력자)	행정직 등 (복지업무 경력 무방)	민간 전문 인력 채용	보조 인력 (행정도우미 등)		
계	287 (56.3)	169 (33.2)	25 (4.9)	20 (3.9)	2 (0.4)	7 (1.4)	-23.1	
정책 기획 및 조정	복지사업 총괄 기획조정	4 (28.6)	7 (50.0)	3 (21.4)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	21.4
	개별 자체사업 계획 수립	5 (33.3)	9 (60.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (6.7)	0 (0.0)	26.7
	자치법규 제·개정	7 (87.5)	1 (12.5)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	-75.0
국고 보조 사업 운영 및 관리	예산/기금 관리	14 (66.7)	3 (14.3)	2 (9.5)	2 (9.5)	0 (0.0)	0 (0.0)	-52.4
	사업 집행 관리	19 (57.6)	11 (33.3)	1 (3.0)	2 (6.1)	0 (0.0)	0 (0.0)	-24.3
	사업 평가 및 지도·감독	10 (45.5)	10 (45.5)	1 (4.5)	1 (4.5)	0 (0.0)	0 (0.0)	0.0
	사업 협의 및 시·군·구 지원	14 (51.9)	10 (37.0)	2 (7.4)	1 (3.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	-14.9
자체 사업 운영 관리	예산/기금 관리	11 (64.7)	3 (17.6)	1 (5.9)	2 (11.8)	0 (0.0)	0 (0.0)	-47.1
	사업 집행 관리	12 (42.9)	13 (46.5)	1 (3.6)	2 (7.1)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.6
	사업 평가 및 지도·감독	9 (37.5)	13 (54.2)	1 (4.2)	1 (4.2)	0 (0.0)	0 (0.0)	16.7
	사업 협의 및 시·군·구 지원	12 (48.0)	11 (44.0)	1 (4.0)	1 (4.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	-4.0
지역 보호 체계 운영	시·군·구 공공전달체계 지원	6 (85.7)	1 (14.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	-71.4
	복지 사각지대 발굴 및 지원	1 (16.7)	4 (66.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (16.7)	0 (0.0)	50.0
	지역자원 연계	4 (36.4)	6 (54.5)	1 (9.1)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	18.1
단체/ 법인/ 위원회	지역복지 거버넌스 운영 및 지원	3 (60.0)	2 (40.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	-20.0

426 광역자치단체 복지행정의 조직 체계 및 인력 운영 진단 연구

구분		담당 인력 직렬의 적절성						사회 복지직 대비 모든 공무원 차이 (B-A)
		모든 공무원 (직렬·직급 무방) (A)	사회복지직 (복지업무 경력자 + 무방) (B)	행정직 등 (복지업무 경력자)	행정직 등 (복지업무 경력 무방)	민간 전문 인력 채용	보조 인력 (행정도우미 등)	
관리	각종 위원회 운영 및 지원	13 (86.7)	1 (6.7)	1 (6.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	-80.0
	출자출연기관 관리 및 지도·감독	4 (66.7)	2 (33.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	-33.4
	사회복지법인 지원 및 관리	1 (14.3)	6 (85.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	71.4
	비영리법인/관련 단체 지원/지도/관리	8 (57.1)	5 (35.7)	1 (7.1)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	-21.4
시설 관리 및 종사자 지원	직영시설 설치 운영·지도·감독	3 (42.9)	3 (42.9)	1 (14.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0.0
	위탁시설 설치 운영·관리	10 (47.6)	10 (47.7)	1 (4.8)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0.1
	시설·단체 지원 기관 운영 관리	7 (43.8)	9 (56.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	12.5
	사회복지시설 등 종사자 지원·관리	8 (50.0)	8 (50.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0.0
일반 행정업무	민원 대응	16 (57.1)	10 (35.7)	1 (3.6)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (3.6)	-21.4
	통계 및 기록물 등 운영 관리	10 (62.5)	1 (6.3)	2 (12.5)	1 (6.3)	0 (0.0)	2 (12.5)	-56.2
	성과평가 업무 운영 및 추진	15 (68.2)	4 (18.1)	1 (4.5)	2 (9.1)	0 (0.0)	0 (0.0)	-50.1
	회계업무	11 (73.3)	0 (0.0)	1 (6.7)	2 (13.3)	0 (0.0)	1 (6.7)	-73.3
	서무 및 보고 지원	18 (75.0)	1 (4.2)	2 (8.3)	1 (4.2)	0 (0.0)	2 (8.3)	-70.8
	관련 행사 기획/추진	14 (77.8)	3 (16.7)	0 (0.0)	1 (5.6)	0 (0.0)	0 (0.0)	-61.1
	행사 참여	18 (81.8)	2 (9.0)	0 (0.0)	1 (4.5)	0 (0.0)	1 (4.5)	-72.8

3) C지역

C지역에서의 업무별 담당 인력 직렬의 적절성을 분석한 결과, 전체 기준 사회복지직 배치가 적절하다는 응답은 25.8%로 나타나 A지역과 비슷한 수준이다. 다만 C지역에서는 다른 지역과 비교할 때, 모든 공무원 배치보다 사회복지직 배치가 적절한 세부 업무유형의 수가 다소 적게 나타나는데, 시설·단체 지원 기관 운영 관리(66.6%), 사회복지법인 지원 및 관리(62.6%), 직영시설 설치 운영·지도·감독(60.0%), 비영리법인/관련 단체 지원/지도/관리(58.9%), 시·군·구 공공전달체계 지원(50.0%), 복지 사각지대 발굴 및 지원(50.0%)에서 사회복지직 직렬 배치가 적절하다는 응답 비중이 절반 이상으로 높게 나타났다. 그 외 나머지 업무는 모두 직렬과 직급에 상관없이 모든 공무원 배치가 적절하다는 응답률이 가장 높게 나타났다.

C지역에서 사회복지직 배치가 필요한 업무는 크게 지역보호체계 운영과 단체/법인/위원회 관리, 시설 관리 및 종사자 지원으로 압축된다. 이러한 내용은 A지역 및 B지역에서의 응답 결과와도 유사한 것으로, 전반적으로 세부 업무유형 중에서도 사회복지직 직렬의 배치가 필수적으로 요구되는 업무들을 중심으로 한 인력 운용이 중요한 작업임을 보여준다고 할 수 있다.

〈표 5-4-3〉 담당 인력의 적절성: C지역

(단위: 명, %)

구분	담당 인력 직렬의 적절성						사회 복지직 대비 모든 공무원 차이 (B-A)	
	모든 공무원 (직렬·직급 무방) (A)	사회복지직 (복지업무 경력자+무방) (B)	행정직 등 (복지업무 경력자)	행정직 등 (복지업무 경력 무방)	민간 전문 인력 채용	보조 인력 (행정도우미 등)		
계	426 (63.0)	174 (25.8)	36 (5.3)	33 (4.9)	5 (0.7)	2 (0.3)	-37.2	
정책 기획 및 조정	복지사업 총괄 기획조정	8 (47.1)	7 (41.2)	2 (11.8)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	-5.9
	개별 자체사업 계획 수립	14 (60.9)	6 (26.1)	1 (4.3)	1 (4.3)	1 (4.3)	0 (0.0)	-34.8
	자치법규 제·개정	11 (73.3)	2 (13.4)	0 (0.0)	1 (6.7)	1 (6.7)	0 (0.0)	-59.9
국고 보조 사업 운영 및 관리	예산/기금 관리	22 (73.3)	6 (20.0)	0 (0.0)	2 (6.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	-53.3
	사업 집행 관리	34 (75.6)	8 (17.7)	2 (4.4)	1 (2.2)	0 (0.0)	0 (0.0)	-57.9
	사업 평가 및 지도·감독	14 (45.2)	14 (45.2)	2 (6.5)	1 (3.2)	0 (0.0)	0 (0.0)	0.0
	사업 협의 및 시·군·구 지원	18 (56.3)	10 (31.3)	2 (6.3)	2 (6.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	-25.0
자체 사업 운영 관리	예산/기금 관리	25 (78.1)	4 (12.5)	1 (3.1)	2 (6.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	-65.6
	사업 집행 관리	30 (62.5)	11 (22.9)	3 (6.3)	3 (6.3)	1 (2.1)	0 (0.0)	-39.6
	사업 평가 및 지도·감독	21 (51.2)	14 (34.1)	3 (7.3)	3 (7.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	-17.1
	사업 협의 및 시·군·구 지원	20 (58.8)	9 (26.5)	3 (8.8)	2 (5.9)	0 (0.0)	0 (0.0)	-32.3
지역 보호 체계 운영	시·군·구 공공전달체계 지원	1 (25.0)	2 (50.0)	1 (25.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	25.0
	복지 사각지대 발굴 및 지원	2 (33.3)	3 (50.0)	1 (16.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	16.7
	지역자원 연계	5 (71.4)	2 (28.6)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	-42.8
단체/법인/	지역복지 거버넌스 운영	3	3	0	1	0	0	0.0

구분		담당 인력 직렬의 적절성						사회 복지직 대비 모든 공무원 차이 (B-A)
		모든 공무원 (직렬·직급 무방) (A)	사회복지직 (복지업무 경력자+무방) (B)	행정직 등 (복지업무 경력자)	행정직 등 (복지업무 경력 무방)	민간 전문 인력 채용	보조 인력 (행정도우미 등)	
위원회 관리	및 지원	(42.9)	(42.9)	(0.0)	(14.3)	(0.0)	(0.0)	
	각종 위원회 운영 및 지원	14 (82.4)	2 (11.8)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (5.9)	-70.6
	출자출연기관 관리 및 지도·감독	5 (100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	-100.0
	사회복지법인 지원 및 관리	5 (31.3)	10 (62.6)	1 (6.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	31.3
	비영리법인 /관련 단체 지원/지도/관리	6 (35.3)	10 (58.9)	1 (5.9)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	23.6
	직영시설 설치 운영·지도·감독	1 (20.0)	3 (60.0)	1 (20.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	40.0
시설 관리 및 종사자 지원	위탁시설 설치 운영·관리	7 (41.2)	7 (41.2)	1 (5.9)	2 (11.8)	0 (0.0)	0 (0.0)	0.0
	시설·단체 지원 기관 운영 관리	6 (28.6)	14 (66.6)	1 (4.8)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	38.0
	사회복지시설 등 종사자 지원·관리	6 (26.1)	15 (65.2)	1 (4.3)	1 (4.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	39.1
	민원 대응	28 (70.0)	6 (15.0)	2 (5.0)	2 (5.0)	2 (5.0)	0 (0.0)	-55.0
일반 행정업무	통계 및 기록물 등 운영 관리	17 (81.0)	1 (4.8)	1 (4.8)	1 (4.8)	0 (0.0)	1 (4.8)	-76.2
	성과평가 업무 운영 및 추진	21 (77.8)	2 (7.4)	2 (7.4)	2 (7.4)	0 (0.0)	0 (0.0)	-70.4
	회계업무	15 (83.3)	0 (0.0)	1 (5.6)	2 (11.1)	0 (0.0)	0 (0.0)	-83.3
	서무 및 보고 지원	19 (79.2)	1 (4.2)	1 (4.2)	3 (12.5)	0 (0.0)	0 (0.0)	-75.0
	관련 행사 기획/추진	22 (91.7)	1 (4.2)	1 (4.2)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	-87.5
	행사 참여	26 (89.7)	1 (3.4)	1 (3.4)	1 (3.4)	0 (0.0)	0 (0.0)	-86.3

나. 직렬별 분석

지역별 담당 인력 직렬의 적절성과 함께 직렬별 응답자의 차이에 따른 인력 배치의 적절성에 대해서도 분석을 시도하였다. A지역부터 C지역의 조사 대상 응답자의 직렬을 사회복지직 직렬과 그 외 직렬로 구분하고, 사회복지직 직렬 응답자들의 담당 인력 직렬 적절성과 그 외 직렬 응답자들의 담당 인력 직렬 적절성을 분석하였다. 먼저, 사회복지직 직렬의 응답 내용을 살펴보면, 전체 기준 사회복지직 배치가 적절하다는 응답은 37.4%로 나타나 다소 높은 수준이나 모든 공무원 직렬 배치가 적절하다는 응답인 44.6%에 비해서는 낮은 편이다.

이러한 직렬 배치의 적절성에 대해 사회복지직 직렬 응답자들의 응답 결과는 세부 업무유형별로 매우 큰 차이를 보였다. 전체 30개의 세부 업무유형 중에서 직렬과 직급에 관계없이 모든 공무원 배치가 적절하다는 응답률이 높은 업무는 14개에 불과하며, 나머지 16개 세부 업무유형에서는 모두 사회복지직 배치가 적절한 것으로 나타났다. 사회복지직 대비 모든 공무원 직렬 배치의 차이(B-A)가 양(+)의 값인 경우, 다시 말해 사회복지직 직렬 배치가 적절하다고 응답한 업무유형은 모두 그 응답 비중이 모두 50% 이상으로 절반을 넘게 차지하고 있다. 특히 그중에서도 지역보호체계 운영과 시설 관리 및 종사자 지원 업무의 경우 모든 세부 업무유형 항목에서 사회복지직 배치가 적절하다는 응답이 우세한 것으로 나타나는데, 이를 통해 지역보호체계 운영과 시설 관리 및 종사자 지원 업무가 다른 업무들에 비해 상대적으로 높은 전문성과 복잡성으로 인해 사회복지직 인력이 중심적으로 배치되어야 하는 업무임을 유추할 수 있다. 반면 일반행정 업무의 경우 모든 업무유형에서 직렬 직급과 상관없이 모든 공무원을 배치하여도 무방한 것으로 나타난다.

흥미로운 사실은 이러한 담당 인력 직렬의 적절성 인식이 사회복지직 이외 직렬 응답자들에게서는 완전히 다른 모습을 보이고 있다는 점이다. <표 5-4-5>를 살펴보면, 사회복지직 대비 모든 공무원 차이(B-A)가 유의미한 업무유형은 복지 사각지대 발굴 및 지원 16.7%p, 직영시설 설치 운영·지도·감독 16.7%p, 사회복지시설 등 종사자 지원·관리 8.3%p의 3가지에 불과하다. 이러한 내용으로 미루어볼 때, 어떠한 직렬의 인력이 업무를 수행하는가에 따라 업무 전반의 역량과 전문성이 달라질 수 있음을 추론해볼 수 있다.

432 광역자치단체 복지행정의 조직 체계 및 인력 운영 진단 연구

〈표 5-4-4〉 담당 인력의 적절성: 사회복지직 응답

(단위: 명, %)

구분		담당 인력 직렬의 적절성						사회 복지직 대비 모든 공무원 차이 (B-A)
		모든 공무원 (직렬·직급 무방) (A)	사회복지직 (복지업무 경력자 + 무방) (B)	행정직 등 (복지업무 경력자)	행정직 등 (복지업무 경력 무방)	민간 전문 인력 채용	보조 인력 (행정도우미 등)	
계		346 (44.6)	290 (37.4)	53 (6.8)	47 (6.1)	37 (4.8)	2 (0.3)	-7.2
정책 기획 및 조정	복지사업 총괄 기획조정	4 (21.1)	15 (78.9)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	57.9
	개별 자체사업 계획 수립	7 (23.3)	20 (66.7)	1 (3.3)	2 (6.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	43.3
	자치법규 제·개정	8 (72.7)	3 (27.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	-45.5
국고 보조 사업 운영 및 관리	예산/기금 관리	25 (58.1)	12 (27.9)	3 (7.0)	3 (7.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	-30.2
	사업 집행 관리	27 (57.4)	16 (34.0)	2 (4.3)	2 (4.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	-23.4
	사업 평가 및 지도·감독	11 (28.2)	25 (64.1)	1 (2.6)	2 (5.1)	0 (0.0)	0 (0.0)	35.9
	사업 협의 및 시·군·구 지원	15 (34.9)	22 (51.2)	4 (9.3)	2 (4.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	16.3
자체 사업 운영 관리	예산/기금 관리	22 (61.1)	8 (22.2)	3 (8.3)	3 (8.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	-38.9
	사업 집행 관리	22 (51.2)	17 (39.5)	2 (4.7)	2 (4.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	-11.6
	사업 평가 및 지도·감독	14 (31.1)	27 (60.0)	2 (4.4)	2 (4.4)	0 (0.0)	0 (0.0)	28.9
	사업 협의 및 시·군·구 지원	11 (28.9)	21 (55.3)	4 (10.5)	2 (5.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	26.3
지역 보호 체계 운영	시·군·구 공공전달체계 지원	1 (25.0)	3 (75.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	50.0
	복지 사각지대 발굴 및 지원	0 (0.0)	5 (83.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (16.7)	0 (0.0)	83.3
	지역자원 연계	3 (23.1)	9 (69.2)	1 (7.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	46.2

구분		담당 인력 직렬의 적절성						사회 복지직 대비 모든 공무원 차이 (B-A)
		모든 공무원 (직렬·직급 무방) (A)	사회복지직 (복지업무 경력자 +무방) (B)	행정직 등 (복지업무 경력자)	행정직 등 (복지업무 경력 무방)	민간 전문 인력 채용	보조 인력 (행정도우미 등)	
단체/법인/위원회 관리	지역복지 거버넌스 운영 및 지원	2 (33.3)	4 (66.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	33.3
	각종 위원회 운영 및 지원	16 (72.7)	3 (13.6)	2 (9.1)	1 (4.5)	0 (0.0)	0 (0.0)	-59.1
	출자출연기관 관리 및 지도·감독	4 (66.7)	2 (33.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	-33.3
	사회복지법인 지원 및 관리	4 (23.5)	13 (76.5)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	52.9
	비영리법인 /관련 단체 지원/지도/관리	3 (17.6)	11 (64.7)	3 (17.6)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	47.1
시설 관리 및 종사자 지원	직영시설 설치 운영·지도·감독	2 (33.3)	4 (66.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	33.3
	위탁시설 설치 운영·관리	10 (35.7)	18 (64.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	28.6
	시설·단체 지원 기관 운영 관리	3 (10.3)	25 (86.2)	0 (0.0)	1 (3.4)	0 (0.0)	0 (0.0)	75.9
	사회복지시설 등 종사자 지원·관리	4 (16.7)	19 (79.2)	0 (0.0)	1 (4.2)	0 (0.0)	0 (0.0)	62.5
일반 행정업무	민원 대응	22 (51.2)	15 (34.9)	3 (7.0)	2 (4.7)	1 (2.3)	0 (0.0)	-16.3
	통계 및 기록물 등 운영 관리	19 (70.4)	3 (11.1)	3 (11.1)	2 (7.4)	0 (0.0)	0 (0.0)	-59.3
	성과평가 업무 운영 및 추진	18 (60.0)	8 (26.7)	2 (6.7)	2 (6.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	-33.3
	회계업무	10 (66.7)	1 (6.7)	2 (13.3)	2 (13.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	-60.0
	서무 및 보고 지원	18 (66.7)	3 (11.1)	3 (11.1)	3 (11.1)	0 (0.0)	0 (0.0)	-55.6
	관련 행사 기획/추진	16 (61.5)	6 (23.1)	3 (11.5)	1 (3.8)	0 (0.0)	0 (0.0)	-38.5
	행사 참여	25 (71.4)	5 (14.3)	3 (8.6)	2 (5.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	-57.1

434 광역자치단체 복지행정의 조직 체계 및 인력 운영 진단 연구

〈표 5-4-5〉 담당 인력의 적절성: 사회복지직 이외 응답

(단위: 명, %)

구분		담당 인력 직렬의 적절성						사회 복지직 대비 모든 공무원 차이 (B-A)
		모든 공무원 (직렬·직급 무방) (A)	사회복지직 (복지업무 경력자+무방) (B)	행정직 등 (복지업무 경력자)	행정직 등 (복지업무 경력 무방)	민간 전문 인력 채용	보조 인력 (행정도우미 등)	
계		807 (67.9)	166 (14)	26 (2.2)	85 (7.2)	83 (7.0)	21 (1.8)	-54.0
정책 기획 및 조정	복지사업 총괄 기획조정	13 (46.4)	8 (28.6)	5 (17.9)	2 (7.1)	0 (0.0)	0 (0.0)	-17.9
	개별 자체사업 계획 수립	26 (59.1)	8 (18.2)	4 (9.1)	3 (6.8)	3 (6.8)	0 (0.0)	-40.9
	자치법규 제·개정	20 (74.1)	1 (3.7)	0 (0.0)	2 (7.4)	4 (14.8)	0 (0.0)	-70.4
국고 보조 사업 운영 및 관리	예산/기금 관리	33 (78.6)	1 (2.4)	3 (7.1)	4 (9.5)	1 (2.4)	0 (0.0)	-76.2
	사업 집행 관리	51 (64.6)	15 (19.0)	7 (8.9)	6 (7.6)	0 (0.0)	0 (0.0)	-45.6
	사업 평가 및 지도·감독	29 (58.0)	12 (20.4)	5 (10.0)	3 (6.0)	1 (2.0)	0 (0.0)	-34.0
	사업 협의 및 시·군·구 지원	36 (66.7)	8 (14.8)	8 (14.8)	2 (3.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	-51.9
자체 사업 운영 관리	예산/기금 관리	43 (81.1)	3 (5.7)	2 (3.8)	5 (9.4)	0 (0.0)	0 (0.0)	-75.5
	사업 집행 관리	53 (60.2)	17 (19.3)	8 (9.1)	9 (10.2)	1 (1.1)	0 (0.0)	-40.9
	사업 평가 및 지도·감독	40 (63.5)	11 (17.5)	6 (9.5)	5 (7.9)	1 (1.6)	0 (0.0)	-46.0
	사업 협의 및 시·군·구 지원	40 (70.2)	8 (14.0)	6 (10.5)	3 (5.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	-56.1
지역 보호 체계 운영	시·군·구 공공전달체계 지원	7 (58.3)	2 (16.7)	2 (16.7)	0 (0.0)	1 (8.3)	1 (8.3)	-41.7
	복지 사각지대 발굴 및 지원	3 (25.0)	5 (41.7)	2 (16.7)	1 (8.3)	1 (8.3)	0 (0.0)	16.7
	지역자원 연계	7 (46.7)	5 (33.3)	2 (13.3)	1 (6.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	-13.3

구분		담당 인력 직렬의 적절성						사회 복지직 대비 모든 공무원 차이 (B-A)
		모든 공무원 (직렬·직급 무방) (A)	사회복지직 (복지업무 경력자 + 무방) (B)	행정직 등 (복지업무 경력자)	행정직 등 (복지업무 경력 무방)	민간 전문 인력 채용	보조 인력 (행정 도우미 등)	
단체/법인/위원회 관리	지역복지 거버넌스 운영 및 지원	5 (45.5)	4 (36.4)	1 (9.1)	1 (9.1)	0 (0.0)	0 (0.0)	-9.1
	각종 위원회 운영 및 지원	24 (85.7)	2 (7.1)	1 (3.6)	1 (3.6)	0 (0.0)	1 (3.6)	-78.6
	출자출연기관 관리 및 지도·감독	10 (83.3)	2 (16.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	-66.7
	사회복지법인 지원 및 관리	9 (47.4)	8 (42.1)	1 (5.3)	0 (0.0)	1 (5.3)	0 (0.0)	-5.3
	비영리법인 /관련 단체 지원/지도/관리	12 (60.0)	6 (30.0)	1 (5.0)	0 (0.0)	1 (5.0)	0 (0.0)	-30.0
시설 관리 및 종사자 지원	직영시설 설치 운영·지도·감독	4 (33.3)	6 (50.0)	2 (16.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	16.7
	위탁시설 설치 운영·관리	16 (47.1)	10 (29.4)	5 (14.7)	3 (8.8)	0 (0.0)	0 (0.0)	-17.6
	시설·단체 지원 기관 운영 관리	18 (48.6)	15 (40.5)	2 (5.4)	2 (5.4)	0 (0.0)	0 (0.0)	-8.1
	사회복지시설 등 종사자 지원·관리	14 (38.9)	17 (47.2)	3 (8.3)	2 (5.6)	0 (0.0)	0 (0.0)	8.3
일반 행정업무	민원 대응	53 (70.7)	13 (17.3)	4 (5.3)	3 (4.0)	2 (2.7)	1 (1.3)	-53.3
	통계 및 기록물 등 운영 관리	25 (89.3)	0 (0.0)	1 (3.6)	2 (7.1)	0 (0.0)	5 (17.9)	-89.3
	성과평가 업무 운영 및 추진	44 (77.2)	1 (1.8)	3 (5.3)	7 (12.3)	2 (3.5)	0 (0.0)	-75.4
	회계업무	32 (88.9)	0 (0.0)	0 (0.0)	4 (11.1)	0 (0.0)	2 (5.6)	-88.9
	서무 및 보고 지원	45 (84.9)	0 (0.0)	1 (1.9)	7 (13.2)	0 (0.0)	3 (5.7)	-84.9
	관련 행사 기획/추진	41 (85.4)	3 (6.3)	0 (0.0)	2 (4.2)	2 (4.2)	0 (0.0)	-79.2
	행사 참여	54 (93.1)	1 (1.7)	0 (0.0)	3 (5.2)	0 (0.0)	3 (5.2)	-91.4

2. 업무 파악 및 적응 기간

해당 업무를 원활히 수행하기 위한 업무 파악 및 적응 기간이 얼마나 필요한지에 대해 ① 3개월 안에 원활히 수행 가능, ② 6개월 안에 원활히 수행 가능, ③ 1년 안에 원활히 수행 가능, ④ 2년 안에 원활히 수행 가능, ⑤ 2년 이상 필요의 5개 항목으로 구분하여 조사한 결과는 다음과 같다.

가. 지역별 분석

1) A지역

A지역 응답 결과를 살펴보면, 전체를 기준으로 3개월 안에(30.9%), 6개월 안에(32.4%), 1년 안에(24.3%) 업무 파악 및 적응이 가능하다는 응답이 비교적 고르게 나타나고 있다. 그중에서도 1년 안에 원활히 수행이 가능하다는 응답은 복지사업의 총괄적 기획·조정(37.5%), 국고보조사업의 예산/기금 관리(35.3%), 자치법규 제·개정(33.3%) 등에서 높게 나타나고 있어 상대적으로 업무 파악 및 적응 기간이 긴 것을 알 수 있다.

특히 지역복지 거버넌스 운영 및 지원 업무의 경우 2년 안에 원활히 수행 가능하다는 응답이 전체의 60%를 차지하고 있는 것으로 나타난다. 또한 복지사업의 총괄적 기획·조정, 개별 자체사업 계획 수립, 자치법규 제·개정, 지역자원 연계, 비영리법인/관련 단체 지원/지도/관리, 위탁시설 설치 운영 및 관리는 업무 파악 및 적응에 1년 또는 그 이상이 소요된다는 응답이 전체의 절반 이상을 차지하고 있는데, 이러한 내용은 전반적으로 거시적인 관점에서 업무를 처리해야 하거나, 업무수행 시 외부 기관·단체나 시설, 자원 등이 직접적으로 연계되기 때문에 적응 요구 기간

이 비교적 길게 필요할 수 있기 때문이라 추측해볼 수 있다. 반면 행사 참여(82.2%), 통계 및 기록물 등 운영 관리(52.2%), 서무 및 보고 지원(48.6%) 등의 업무는 업무 파악 및 적응 기간이 모두 3개월 이하로서, 비교적 전문성을 크게 요하지 않고 중요도가 적은 업무에 해당한다고 볼 수 있다. 이러한 내용은 세부 업무유형별로 요구하는 숙련의 정도가 다르며, 그에 따라 인력 배치에 있어 보다 신중한 접근이 요구되는 것이라 해석할 수 있다.

〈표 5-4-6〉 업무 파악 및 적응 기간: A지역

(단위: 명, %)

구분		업무 파악 및 적응 기간				
		3개월 안에 원활히 수행 가능	6개월 안에 원활히 수행 가능	1년 안에 원활히 수행 가능	2년 안에 원활히 수행 가능	2년 이상 필요
계		245 (30.9)	257 (32.4)	193 (24.3)	74 (9.3)	24 (3.0)
정책 기획 및 조정	복지사업 총괄적 기획·조정	2 (12.5)	6 (37.5)	6 (37.5)	0 (0.0)	2 (12.5)
	개별 자체사업 계획 수립	6 (16.7)	12 (33.3)	11 (30.6)	5 (13.9)	2 (5.6)
	자치법규 제·개정	4 (26.7)	3 (20.0)	5 (33.3)	2 (13.3)	1 (6.7)
국고 보조 사업 운영 및 관리	예산/기금 관리	9 (26.5)	11 (32.4)	12 (35.3)	2 (5.9)	0 (0.0)
	사업 집행 관리	16 (33.3)	16 (33.3)	15 (31.3)	1 (2.1)	0 (0.0)
	사업 평가 및 지도·감독	6 (16.7)	15 (41.7)	9 (25.0)	5 (13.9)	1 (2.8)
	사업 협의 및 시·군·구 지원	7 (18.4)	17 (44.7)	12 (31.6)	1 (2.6)	1 (2.6)
자체 사업 운영 및	예산/기금 관리	13 (32.5)	14 (35.0)	12 (30.0)	1 (2.5)	0 (0.0)
	사업 집행 관리	20 (36.4)	19 (34.5)	13 (23.6)	2 (3.6)	1 (1.8)

438 광역자치단체 복지행정의 조직 체계 및 인력 운영 진단 연구

구분		업무 파악 및 적응 기간				
		3개월 안에 원활히 수행 가능	6개월 안에 원활히 수행 가능	1년 안에 원활히 수행 가능	2년 안에 원활히 수행 가능	2년 이상 필요
관리	사업 평가 및 지도·감독	11 (25.6)	13 (30.2)	12 (27.9)	5 (11.6)	2 (4.7)
	사업 협의 및 시·군·구 지원	9 (25.0)	15 (41.7)	10 (27.8)	1 (2.8)	1 (2.8)
지역 보호 체계 운영	시·군·구 공공전달체계 지원	2 (33.3)	1 (16.7)	1 (16.7)	2 (33.3)	0 (0.0)
	복지 사각지대 발굴 및 지원	0 (0.0)	3 (50.0)	2 (33.3)	1 (16.7)	0 (0.0)
	지역자원 연계	3 (30.0)	1 (10.0)	3 (30.0)	3 (30.0)	0 (0.0)
단체/ 법인/ 위원회 관리	지역복지 거버넌스 운영 및 지원	1 (20.0)	1 (20.0)	0 (0.0)	3 (60.0)	0 (0.0)
	각종 위원회 운영 및 지원	9 (47.4)	3 (15.8)	5 (26.3)	2 (10.5)	0 (0.0)
	출자출연기관 관리 및 지도·감독	0 (0.0)	3 (42.9)	2 (28.6)	1 (14.3)	1 (14.3)
	사회복지법인 지원 및 관리	1 (7.7)	5 (38.5)	4 (30.8)	2 (15.4)	1 (7.7)
	비영리법인/관련 단체 지원/지도/관리	2 (33.3)	0 (0.0)	2 (33.3)	2 (33.3)	0 (0.0)
시설 관리 및 종사자 지원	직영시설 설치 운영·지도·감독	0 (0.0)	3 (50.0)	1 (16.7)	2 (33.3)	0 (0.0)
	위탁시설 설치 운영 및 관리	1 (4.2)	8 (33.3)	6 (25.0)	5 (20.8)	4 (16.7)
	시설·단체 지원 기관 운영 관리	6 (20.7)	13 (44.8)	4 (13.8)	5 (17.2)	1 (3.4)
	사회복지시설 등 종사자 지원·관리	4 (19.0)	7 (33.3)	4 (19.0)	6 (28.6)	0 (0.0)
일반 행정 업무	민원 대응	15 (29.4)	18 (35.3)	13 (25.5)	3 (5.9)	2 (3.9)
	통계 및 기록물 등 운영 관리	12 (52.2)	9 (39.1)	1 (4.3)	1 (4.3)	0 (0.0)
	성과평가 업무 운영 및 추진	12 (31.6)	11 (28.9)	10 (26.3)	3 (7.9)	2 (5.3)
	회계업무	5 (25.0)	7 (35.0)	5 (25.0)	2 (10.0)	1 (5.0)
	서무 및 보고 지원	17 (48.6)	8 (22.9)	7 (20.0)	2 (5.7)	1 (2.9)

구분		업무 파악 및 적응 기간				
		3개월 안에 원활히 수행 가능	6개월 안에 원활히 수행 가능	1년 안에 원활히 수행 가능	2년 안에 원활히 수행 가능	2년 이상 필요
	관련 행사 기획/추진	15 (46.9)	8 (25.0)	5 (15.6)	4 (12.5)	0 (0.0)
	행사 참여	37 (82.2)	7 (15.6)	1 (2.2)	0 (0.0)	0 (0.0)

2) B지역

B지역의 응답 결과를 살펴보면, 전체를 기준으로 3개월 안에(21.8%), 6개월 안에(29.4%), 1년 안에(26.7%) 업무 파악 및 적응이 가능하다는 응답이 비교적 고르게 나타나고 있다. 그중에서도 1년 안에 원활히 수행이 가능하다는 응답은 복지사업의 총괄적 기획·조정(50.0%), 시설·단체 지원 기관 운영 관리(43.8%), 국고보조사업 사업 평가 및 지도·감독(40.9%), 개별 자체사업 계획 수립(40.0%) 등의 순으로 높게 나타나고 있어 상대적으로 업무 파악 및 적응 기간이 긴 것을 알 수 있다.

B지역의 경우 6개월 내에 업무 숙련이 가능하다는 응답이 절반 미만인, 다시 말해 업무 파악 및 적응 기간에 1년 또는 그 이상의 비교적 높은 숙련 기간을 요구하는 업무 비중이 절반 이상인 세부 업무유형은 전체의 절반인 15개 업무로 나타난다. 이는 A지역과 비교할 때 많은 수준이며, 이를 통해 개별 업무 처리에 있어서도 지역별로 요구되는 숙련 기간에 차이가 존재할 수 있음을 알 수 있다. 이러한 결과가 나타나는 원인으로는 개별 광역자치단체의 여건에 따라 업무 파악 및 적응에 일부 차이가 있을 수 있으며, 해당 업무 및 지자체의 특성상 경력이 비교적 짧은 인력이 배치되었을 가능성에 대해 생각해 볼 수 있다.

특히 그중에서도 복지 사각지대 발굴 및 지원, 출자출연기관 관리 및 지도·감독, 사회복지법인 지원 및 관리는 2년 또는 그 이상의 업무 파악 및 적응 기간이 요구된다는 응답이 절반 이상을 차지하고 있어 업무의 난이도 및 숙련도가 높은 수준임을 짐작할 수 있다. 이는 앞의 A지역에서도 동일하게 나타난 결과이기도 하다. 반면 행사 참여(6.2%), 서무 및 보고 지원(48.6%), 통계 및 기록물 등 운영 관리(43.8%) 등의 업무는 업무 파악 및 적응 기간이 모두 3개월 이하로서, 비교적 전문성을 크게 요하지 않고 중요도가 적은 업무로 나타나고 있다.

〈표 5-4-7〉 업무 파악 및 적응 기간: B지역

(단위: 명, %)

구분		업무 파악 및 적응 기간				
		3개월 안에 원활히 수행 가능	6개월 안에 원활히 수행 가능	1년 안에 원활히 수행 가능	2년 안에 원활히 수행 가능	2년 이상 필요
계		111 (21.8)	150 (29.4)	136 (26.7)	60 (11.8)	53 (10.4)
정책 기획 및 조정	복지사업 총괄적 기획·조정	0 (0.0)	2 (14.3)	7 (50.0)	2 (14.3)	3 (21.4)
	개별 자체사업 계획 수립	0 (0.0)	5 (33.3)	6 (40.0)	0 (0.0)	4 (26.7)
	자치법규 제·개정	1 (12.5)	4 (50.0)	2 (25.0)	0 (0.0)	1 (12.5)
국고 보조 사업 운영 및 관리	예산/기금 관리	4 (19.0)	6 (28.6)	8 (38.1)	2 (9.5)	1 (4.8)
	사업 집행 관리	8 (24.2)	11 (33.3)	9 (27.3)	3 (9.1)	2 (6.1)
	사업 평가 및 지도·감독	3 (13.6)	6 (27.3)	9 (40.9)	3 (13.6)	1 (4.5)
	사업 협의 및 시·군·구 지원	7 (25.9)	6 (22.2)	10 (37.0)	3 (11.1)	1 (3.7)
자체 사업 운영 및	예산/기금 관리	3 (17.6)	6 (35.3)	4 (23.5)	3 (17.6)	1 (5.9)
	사업 집행 관리	7 (25.0)	10 (35.7)	6 (21.4)	3 (10.7)	2 (7.1)

구분		업무 파악 및 적응 기간				
		3개월 안에 원활히 수행 가능	6개월 안에 원활히 수행 가능	1년 안에 원활히 수행 가능	2년 안에 원활히 수행 가능	2년 이상 필요
관리	사업 평가 및 지도·감독	3 (12.5)	7 (29.2)	8 (33.3)	4 (16.7)	2 (8.3)
	사업 협의 및 시·군·구 지원	5 (20.0)	9 (36.0)	6 (24.0)	3 (12.0)	2 (8.0)
지역 보호 체계 운영	시·군·구 공공전달체계 지원	3 (42.9)	2 (28.6)	1 (14.3)	1 (14.3)	0 (0.0)
	복지 사각지대 발굴 및 지원	1 (16.7)	2 (33.3)	0 (0.0)	2 (33.3)	1 (16.7)
	지역자원 연계	2 (18.2)	4 (36.4)	2 (18.2)	1 (9.1)	2 (18.2)
단체/ 법인/ 위원회 관리	지역복지 거버넌스 운영 및 지원	0 (0.0)	3 (60.0)	1 (20.0)	1 (20.0)	0 (0.0)
	각종 위원회 운영 및 지원	4 (26.7)	4 (26.7)	3 (20.0)	2 (13.3)	2 (13.3)
	출자출연기관 관리 및 지도·감독	0 (0.0)	2 (33.3)	1 (16.7)	2 (33.3)	1 (16.7)
	사회복지법인 지원 및 관리	0 (0.0)	1 (14.3)	2 (28.6)	2 (28.6)	2 (28.6)
	비영리법인/관련 단체 지원/지도/관리	2 (14.3)	3 (21.4)	3 (21.4)	2 (14.3)	4 (28.6)
시설 관리 및 종사자 지원	직영시설 설치 운영·지도·감독	2 (28.6)	2 (28.6)	1 (14.3)	2 (28.6)	0 (0.0)
	위탁시설 설치 운영 및 관리	3 (14.3)	4 (19.0)	4 (19.0)	6 (28.6)	4 (19.0)
	시설·단체 지원 기관 운영 관리	1 (6.3)	3 (18.8)	7 (43.8)	3 (18.8)	2 (12.5)
	사회복지시설 등 종사자 지원·관리	1 (6.3)	6 (37.5)	4 (25.0)	2 (12.5)	3 (18.8)
일반 행정 업무	민원 대응	5 (17.9)	7 (25.0)	9 (32.1)	2 (7.1)	5 (17.9)
	통계 및 기록물 등 운영 관리	7 (43.8)	6 (37.5)	3 (18.8)	0 (0.0)	0 (0.0)
	성과평가 업무 운영 및 추진	2 (9.1)	7 (31.8)	6 (27.3)	4 (18.2)	3 (13.6)
	회계업무	5 (33.3)	4 (26.7)	5 (33.3)	1 (6.7)	0 (0.0)
	서무 및 보고 지원	11 (45.8)	8 (33.3)	4 (16.7)	0 (0.0)	1 (4.2)

구분		업무 파악 및 적응 기간				
		3개월 안에 원활히 수행 가능	6개월 안에 원활히 수행 가능	1년 안에 원활히 수행 가능	2년 안에 원활히 수행 가능	2년 이상 필요
	관련 행사 기획/추진	6 (33.3)	6 (33.3)	3 (16.7)	1 (5.6)	2 (11.1)
	행사 참여	15 (68.2)	4 (18.2)	2 (9.1)	0 (0.0)	1 (4.5)

3) C지역

C지역의 응답 결과를 살펴보면, 전체를 기준으로 3개월 안에(44.8%), 6개월 안에(35.8%) 업무 파악 및 적응이 가능하다는 응답이 높게 나타나는 반면, 그 외의 응답은 비중이 다소 낮은 편이다. 세부적으로 살펴보면, 1년 안에 원활히 수행이 가능하다는 응답이 가장 높은 업무유형은 출자출연기관 관리 및 지도·감독(40.0%) 하나에 불과하다. 특히 C지역의 경우 다른 지역과 다르게 모든 업무가 6개월 내에 파악 및 적응이 가능하다는 응답이 절반 이상을 차지하고 있는데, 이는 앞선 A지역 및 B지역의 응답 결과와 매우 대비되는 부분이다.

이러한 결과는 개별 지자체의 특수성이 반영된 결과이자, 복지인력 운용에 대한 전문성 및 숙련 요구 인식이 상당히 다르게 나타날 수 있음을 보여주는 대목이다. 나아가 이러한 결과가 도출된 것은 해당 지자체의 특성상 기존 경력이 많은 인력이 배치되어 요구되는 업무 파악 및 적응 기간이 비교적 낮게 나타났을 가능성을 무시할 수 없으므로, 해석에 보다 유의할 필요가 있다.

〈표 5-4-8〉 업무 파악 및 적응 기간: C지역

(단위: 명, %)

구분		업무 파악 및 적응 기간				
		3개월 안에 원활히 수행 가능	6개월 안에 원활히 수행 가능	1년 안에 원활히 수행 가능	2년 안에 원활히 수행 가능	2년 이상 필요
계		303 (44.8)	242 (35.8)	88 (13.0)	26 (3.8)	17 (2.5)
정책 기획 및 조정	복지사업 총괄적 기획·조정	5 (29.4)	5 (29.4)	3 (17.6)	1 (5.9)	3 (17.6)
	개별 자체사업 계획 수립	9 (39.1)	6 (26.1)	4 (17.4)	2 (8.7)	2 (8.7)
	자치법규 제·개정	7 (46.7)	7 (46.7)	1 (6.7)	0 (0.0)	0 (0.0)
국고 보조 사업 운영 및 관리	예산/기금 관리	13 (43.3)	11 (36.7)	2 (6.7)	2 (6.7)	2 (6.7)
	사업 집행 관리	21 (46.7)	17 (37.8)	5 (11.1)	1 (2.2)	1 (2.2)
	사업 평가 및 지도·감독	9 (29.0)	13 (41.9)	9 (29.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
	사업 협의 및 시·군·구 지원	15 (46.9)	12 (37.5)	5 (15.6)	0 (0.0)	0 (0.0)
자체 사업 운영 및 관리	예산/기금 관리	16 (50.0)	10 (31.3)	3 (9.4)	2 (6.3)	1 (3.1)
	사업 집행 관리	27 (56.3)	17 (35.4)	1 (2.1)	2 (4.2)	1 (2.1)
	사업 평가 및 지도·감독	13 (31.7)	18 (43.9)	8 (19.5)	2 (4.9)	0 (0.0)
	사업 협의 및 시·군·구 지원	16 (47.1)	12 (35.3)	5 (14.7)	1 (2.9)	0 (0.0)
지역 보호 체계 운영	시·군·구 공공전달체계 지원	2 (50.0)	2 (50.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
	복지 사각지대 발굴 및 지원	0 (0.0)	4 (66.7)	1 (16.7)	1 (16.7)	0 (0.0)
	지역자원 연계	1 (14.3)	5 (71.4)	1 (14.3)	0 (0.0)	0 (0.0)
단체/ 법인/ 위원회 관리	지역복지 거버넌스 운영 및 지원	2 (28.6)	4 (57.1)	1 (14.3)	0 (0.0)	0 (0.0)
	각종 위원회 운영 및 지원	14 (82.4)	3 (17.6)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)

구분		업무 파악 및 적응 기간				
		3개월 안에 원활히 수행 가능	6개월 안에 원활히 수행 가능	1년 안에 원활히 수행 가능	2년 안에 원활히 수행 가능	2년 이상 필요
	출자출연기관 관리 및 지도·감독	1 (20.0)	2 (40.0)	2 (40.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
	사회복지법인 지원 및 관리	2 (12.5)	9 (56.3)	2 (12.5)	2 (12.5)	1 (6.3)
	비영리법인/관련 단체 지원/지도/관리	2 (11.8)	7 (41.2)	4 (23.5)	3 (17.6)	1 (5.9)
시설 관리 및 종사자 지원	직영시설 설치 운영·지도·감독	2 (40.0)	3 (60.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
	위탁시설 설치 운영 및 관리	4 (23.5)	7 (41.2)	5 (29.4)	1 (5.9)	0 (0.0)
	시설·단체 지원 기관 운영 관리	5 (23.8)	9 (42.9)	6 (28.6)	1 (4.8)	0 (0.0)
	사회복지시설 등 종사자 지원·관리	5 (21.7)	10 (43.5)	7 (30.4)	1 (4.3)	0 (0.0)
일반 행정 업무	민원 대응	21 (52.5)	14 (35.0)	1 (2.5)	2 (5.0)	2 (5.0)
	통계 및 기록물 등 운영 관리	14 (66.7)	5 (23.8)	2 (9.5)	0 (0.0)	0 (0.0)
	성과평가 업무 운영 및 추진	17 (63.0)	5 (18.5)	3 (11.1)	2 (7.4)	0 (0.0)
	회계업무	11 (61.1)	5 (27.8)	2 (11.1)	0 (0.0)	0 (0.0)
	서무 및 보고 지원	14 (58.3)	7 (29.2)	2 (8.3)	0 (0.0)	1 (4.2)
	관련 행사 기획/추진	14 (58.3)	7 (29.2)	1 (4.2)	0 (0.0)	2 (8.3)
	행사 참여	21 (72.4)	6 (20.7)	2 (6.9)	0 (0.0)	0 (0.0)

나. 직렬별 분석

사회복지직 직렬 응답자와 그 외 직렬 응답자를 구분하여 복지행정 업무유형별로 업무 파악 및 적응 기간에 대해 조사한 결과, 사회복지직 직렬 응답자의 경우 3개월 내보다 6개월 이내에 업무 파악 및 적응이 필요

하다는 응답(32.8%)이 가장 높게 나타난 반면, 그 외 직렬 응답자의 경우 3개월 내 업무 파악 및 적응이 가능하다는 응답이 37.3%로 가장 큰 비중을 차지하였다.

사회복지직 직렬 응답자의 경우 1년 안에 원활히 수행이 가능하다는 응답이 가장 높게 나타난 업무는 개별 자체사업 계획 수립(40.0%), 자치법규 제·개정(36.4%), 직영시설 설치 운영·지도·감독, 사업평가 및 지도·감독(각 33.3%)의 순으로 나타난다. 사회복지직 외 응답자의 경우 복지사업 총괄적 기획·조정(35.7%), 국고보조사업 예산/기금 관리(35.7%), 자체사업 예산/기금 관리(30.2%), 비영리법인/관련 단체 지원/지도/관리(30.0%)의 순을 나타내고 있다. 약간의 차이는 있지만 사회복지직 직렬 응답자와 그 외 직렬 응답자 모두 전체를 기준으로 3개월 안에, 6개월 안에, 1년 안에 업무 파악 및 적응이 가능하다는 응답이 고르게 나타나고 있다는 점도 일부 유사한 측면이 있다.

다만 이러한 내용은 세부 업무유형에 따라 차이를 보이는 것으로 확인된다. 사회복지직 응답자의 경우 업무 파악 및 적응에 1년 또는 그 이상이 소요된다고 응답한 비중이 전체의 절반 이상을 차지하는 업무는 복지사업의 총괄적 기획·조정, 개별 자체사업 계획 수립, 사회복지법인 지원 및 관리, 직영시설 설치 운영·지도·감독, 위탁시설 설치 운영 및 관리, 시설·단체 지원 기관 운영 관리, 사회복지시설 등 종사자 지원·관리의 7개 업무가 해당된다. 특히 그중에서도 사회복지법인 지원 및 관리 업무의 경우 3개월 내(0.0%) 업무 파악 및 적응이 불가능한 것으로 나타난다. 또한 시설 관리 및 종사자 지원의 경우 모든 하위 업무가 숙련에 1년 또는 그 이상이 소요된다는 응답이 절반 이상을 차지하고 있어 업무에 요구되는 숙련도 및 중요도가 높음을 알 수 있다. 반면 사회복지직 이외의 직렬 응답자의 경우 모든 업무 유형에 있어 업무 파악 및 적응이 6개월 이내에 가능

하다는 응답이 절반 이상을 차지하고 있다. 이를 통해 사회복지직과 그 외 직렬에서 개별 업무에 부여하는 숙련도 및 중요도 요구가 서로 다르게 나타남을 다시 한번 확인할 수 있다.

〈표 5-4-9〉 업무 파악 및 적응 기간: 사회복지직 응답

(단위: 명, %)

구분		업무 파악 및 적응 기간				
		3개월 안에 원활히 수행 가능	6개월 안에 원활히 수행 가능	1년 안에 원활히 수행 가능	2년 안에 원활히 수행 가능	2년 이상 필요
계		210 (27.1)	254 (32.8)	171 (22.1)	76 (9.8)	64 (8.3)
정책 기획 및 조정	복지사업 총괄적 기획·조정	1 (5.3)	4 (21.1)	6 (31.6)	3 (15.8)	5 (26.3)
	개별 자체사업 계획 수립	2 (6.7)	8 (26.7)	12 (40.0)	3 (10.0)	5 (16.7)
	자치법규 제·개정	4 (36.4)	3 (27.3)	4 (36.4)	0 (0.0)	0 (0.0)
국고 보조 사업 운영 및 관리	예산/기금 관리	13 (30.2)	16 (37.2)	7 (16.3)	4 (9.3)	3 (7)
	사업 집행 관리	13 (27.7)	19 (40.4)	11 (23.4)	2 (4.3)	2 (4.3)
	사업 평가 및 지도·감독	4 (10.3)	18 (46.2)	13 (33.3)	2 (5.1)	2 (5.1)
	사업 협의 및 시·군·구 지원	7 (16.3)	19 (44.2)	13 (30.2)	2 (4.7)	2 (4.7)
자체 사업 운영 및 관리	예산/기금 관리	15 (41.7)	12 (33.3)	3 (8.3)	4 (11.1)	2 (5.6)
	사업 집행 관리	14 (32.6)	17 (39.5)	6 (14.0)	4 (9.3)	2 (4.7)
	사업 평가 및 지도·감독	6 (13.3)	17 (37.8)	14 (31.1)	5 (11.1)	3 (6.7)
	사업 협의 및 시·군·구 지원	6 (15.8)	17 (44.7)	9 (23.7)	3 (7.9)	3 (7.9)
지역 보호 체계 운영	시·군·구 공공전달체계 지원	1 (25.0)	2 (50.0)	0 (0.0)	1 (25.0)	0 (0.0)
	복지 시각지대 발굴 및 지원	1 (16.7)	2 (33.3)	1 (16.7)	1 (16.7)	1 (16.7)

구분		업무 파악 및 적응 기간				
		3개월 안에 원활히 수행 가능	6개월 안에 원활히 수행 가능	1년 안에 원활히 수행 가능	2년 안에 원활히 수행 가능	2년 이상 필요
	지역자원 연계	4 (30.8)	4 (30.8)	2 (15.4)	1 (7.7)	2 (15.4)
단체/ 법인/ 위원회 관리	지역복지 거버넌스 운영 및 지원	1 (16.7)	2 (33.3)	1 (16.7)	2 (33.3)	0 (0.0)
	각종 위원회 운영 및 지원	10 (45.5)	4 (18.2)	5 (22.7)	2 (9.1)	1 (4.5)
	출자출연기관 관리 및 지도·감독	0 (0.0)	1 (16.7)	3 (50.0)	1 (16.7)	1 (16.7)
	사회복지법인 지원 및 관리	0 (0.0)	5 (29.4)	5 (29.4)	4 (23.5)	3 (17.6)
	비영리법인/관련 단체 지원/지도/관리	0 (0.0)	5 (29.4)	3 (17.6)	6 (35.3)	3 (17.6)
	직영시설 설치 운영·지도·감독	1 (16.7)	2 (33.3)	2 (33.3)	1 (16.7)	0 (0.0)
시설 관리 및 종사자 지원	위탁시설 설치 운영 및 관리	3 (10.7)	6 (21.4)	8 (28.6)	6 (21.4)	5 (17.9)
	시설·단체 지원 기관 운영 관리	5 (17.2)	8 (27.6)	9 (31.0)	4 (13.8)	3 (10.3)
	사회복지시설 등 종사자 지원·관리	4 (16.7)	8 (33.3)	6 (25.0)	4 (16.7)	2 (8.3)
	직원 대응	11 (25.6)	14 (32.6)	9 (20.9)	4 (9.3)	5 (11.6)
일반 행정 업무	통계 및 기록물 등 운영 관리	13 (48.1)	11 (40.7)	3 (11.1)	0 (0.0)	0 (0.0)
	성과평가 업무 운영 및 추진	10 (33.3)	8 (26.7)	4 (13.3)	5 (16.7)	3 (10.0)
	회계업무	4 (26.7)	7 (46.7)	4 (26.7)	0 (0.0)	0 (0.0)
	서무 및 보고 지원	15 (55.6)	6 (22.2)	4 (14.8)	0 (0.0)	2 (7.4)
	관련 행사 기획/추진	13 (50.0)	5 (19.2)	3 (11.5)	2 (7.7)	3 (11.5)
	행사 참여	29 (82.9)	4 (11.4)	1 (2.9)	0 (0.0)	1 (2.9)

448 광역자치단체 복지행정의 조직 체계 및 인력 운영 진단 연구

〈표 5-4-10〉 업무 파악 및 적응 기간: 사회복지직 외 응답

(단위: 명, %)

구분		업무 파악 및 적응 기간				
		3개월 안에 원활히 수행 가능	6개월 안에 원활히 수행 가능	1년 안에 원활히 수행 가능	2년 안에 원활히 수행 가능	2년 이상 필요
계		449 (37.3)	395 (32.8)	246 (20.4)	84 (7.0)	30 (2.5)
정책 기획 및 조정	복지사업 총괄적 기획·조정	6 (21.4)	9 (32.1)	10 (35.7)	0 (0.0)	3 (10.7)
	개별 자체사업 계획 수립	13 (29.5)	15 (34.1)	9 (20.5)	4 (9.1)	3 (6.8)
	자치법규 제·개정	8 (29.6)	11 (40.7)	4 (14.8)	2 (7.4)	2 (7.4)
국고 보조 사업 운영 및 관리	예산/기금 관리	13 (31.0)	12 (28.6)	15 (35.7)	2 (4.8)	0 (0.0)
	사업 집행 관리	32 (40.5)	25 (31.6)	18 (22.8)	3 (3.8)	1 (1.3)
	사업 평가 및 지도·감독	14 (28.0)	16 (32.0)	14 (28.0)	6 (12.0)	0 (0.0)
	사업 협의 및 시·군·구 지원	22 (40.7)	16 (29.6)	14 (25.9)	2 (3.7)	0 (0.0)
자체 사업 운영 및 관리	예산/기금 관리	17 (32.1)	18 (34.0)	16 (30.2)	2 (3.8)	0 (0.0)
	사업 집행 관리	40 (45.5)	29 (33.0)	14 (15.9)	3 (3.4)	2 (2.3)
	사업 평가 및 지도·감독	21 (33.3)	21 (33.3)	14 (22.2)	6 (9.5)	1 (1.6)
	사업 협의 및 시·군·구 지원	24 (42.1)	19 (33.3)	12 (21.1)	2 (3.5)	0 (0.0)
지역 보호 체계 운영	시·군·구 공공전달체계 지원	6 (46.2)	3 (23.1)	2 (15.4)	2 (15.4)	0 (0.0)
	복지 사각지대 발굴 및 지원	0 (0.0)	7 (58.3)	2 (16.7)	3 (25.0)	0 (0.0)
	지역자원 연계	2 (13.3)	6 (40.0)	4 (26.7)	3 (20.0)	0 (0.0)
단체/ 법인/ 위원회 관리	지역복지 거버넌스 운영 및 지원	2 (18.2)	6 (54.5)	1 (9.1)	2 (18.2)	0 (0.0)
	각종 위원회 운영 및 지원	17 (58.6)	6 (20.7)	3 (10.3)	2 (6.9)	1 (3.4)

구분		업무 파악 및 적응 기간				
		3개월 안에 원활히 수행 가능	6개월 안에 원활히 수행 가능	1년 안에 원활히 수행 가능	2년 안에 원활히 수행 가능	2년 이상 필요
	출자출연기관 관리 및 지도·감독	1 (8.3)	6 (50.0)	2 (16.7)	2 (16.7)	1 (8.3)
	사회복지법인 지원 및 관리	3 (15.8)	10 (52.6)	3 (15.8)	2 (10.5)	1 (5.3)
	비영리법인/관련 단체 지원/지도/관리	6 (30.0)	5 (25.0)	6 (30.0)	1 (5.0)	2 (10.0)
시설 관리 및 종사자 지원	직영시설 설치 운영·지도·감독	3 (25.0)	6 (50.0)	0 (0.0)	3 (25.0)	0 (0.0)
	위탁시설 설치 운영 및 관리	5 (14.7)	13 (38.2)	7 (20.6)	6 (17.6)	3 (8.8)
	시설·단체 지원 기관 운영 관리	7 (18.9)	17 (45.9)	8 (21.6)	5 (13.5)	0 (0.0)
	사회복지시설 등 종사자 지원·관리	6 (16.7)	15 (41.7)	9 (25.0)	5 (13.9)	1 (2.8)
일반 행정 업무	민원 대응	30 (39.5)	25 (32.9)	14 (18.4)	3 (3.9)	4 (5.3)
	통계 및 기록물 등 운영 관리	20 (60.6)	9 (27.3)	3 (9.1)	1 (3.0)	0 (0.0)
	성과평가 업무 운영 및 추진	21 (36.8)	15 (26.3)	15 (26.3)	4 (7.0)	2 (3.5)
	회계업무	17 (44.7)	9 (23.7)	8 (21.1)	3 (7.9)	1 (2.6)
	서무 및 보고 지원	27 (48.2)	17 (30.4)	9 (16.1)	2 (3.6)	1 (1.8)
	관련 행사 기획/추진	22 (45.8)	16 (33.3)	6 (12.5)	3 (6.3)	1 (2.1)
	행사 참여	44 (72.1)	13 (21.3)	4 (6.6)	0 (0.0)	0 (0.0)

3. 교육·훈련 지원 충분성

아래 내용은 해당 업무를 원활히 수행하는 데 필요한 내외부 교육·훈련 지원이 충분한지에 대한 응답을 ① 전혀 충분하지 않다, ② 충분하지 않다, ③ 보통이다, ④ 충분하다, ⑤ 매우 충분하다는 5점 척도로 조사한 결과이다. ① 전혀 충분하지 않다에서 ⑤ 매우 충분하다는 각 1점에서 5점으로 환산하여 평균 점수 및 표준편차를 분석하는 한편, ① 전혀 충분하지 않다와 ② 충분하지 않다는 합산하여 '부정', ④ 충분하다와 ⑤ 매우 충분하다는 합산하여 '동의'로 제시하였다.

가. 지역별 분석

1) A지역

A지역에서 해당 업무를 수행하는 데 필요한 내외부 교육·훈련에 대한 지원이 충분한지에 대한 분석 결과, 전체 5점 만점에 2.63점으로 충분하지 않다(부정)는 응답(40.2%)이 높은 수준으로 나타났다. 세부 업무유형별로 살펴보면, 출자출연기관 관리 및 지도·감독(71.4%), 비영리법인/관련 단체 지원/지도/관리(66.7%), 복지사업의 총괄적 기획·조정(62.5%), 개별 자체사업 계획 수립(61.1%)의 순으로 교육·훈련의 충분성에 대한 부정적 응답이 높았으며, 출자출연기관 관리 및 지도·감독 업무의 평균 점수는 2.29점으로 가장 낮은 수준이다. 특히 복지사업 총괄적 기획·조정과 지역복지 거버넌스 운영 및 지원, 사회복지시설 등 종사자 지원·관리 업무의 경우 내외부 교육·훈련의 충분성에 대한 동의 응답이 0%로 나타나는데, 이러한 결과는 전반적으로 복지 업무수행에 있어 교육·훈련이

상당히 부족하며 그에 대한 수요가 크게 존재함을 보여주는 것이다.

반면 시·군·구 공공전달체계 지원, 행사 참여 업무의 경우 평균 점수가 각각 3.17점, 3.13점으로 높은 수준이며, 유일하게 교육·훈련 지원 충분성에 대한 동의 응답이 부정 응답의 비율보다 높게 나타난 것으로 확인된다.

〈표 5-4-11〉 내외부 교육·훈련 지원 충분성: A지역

(단위: 점, %)

구분		내외부 교육·훈련 지원 충분성				
		5점 평균	표준편차	부정 (①+②)	보통 (③)	동의 (④+⑤)
계		2.63	0.88	40.2	46.3	13.5
정책 기획 및 조정	복지사업 총괄적 기획·조정	2.31	0.60	62.5	37.5	0.0
	개별 자체사업 계획 수립	2.36	0.80	61.1	30.6	8.3
	자치법규 제·개정	2.47	0.83	46.7	46.7	6.7
국고 보조 사업 운영 및 관리	예산/기금 관리	2.79	0.84	29.4	52.9	17.6
	사업 집행 관리	2.58	0.85	43.8	43.8	12.5
	사업 평가 및 지도·감독	2.39	0.77	55.6	38.9	5.6
	사업 협의 및 시·군·구 지원	2.68	0.77	28.9	63.2	7.9
자체 사업 운영 및 관리	예산/기금 관리	2.75	0.78	30.0	57.5	12.5
	사업 집행 관리	2.58	0.81	43.6	45.5	10.9
	사업 평가 및 지도·감독	2.56	0.88	46.5	39.5	14.0
	사업 협의 및 시·군·구 지원	2.64	0.80	33.3	58.3	8.3
지역 보호 체계 운영	시·군·구 공공전달체계 지원	3.17	0.75	16.7	50.0	33.3
	복지 사각지대 발굴 및 지원	2.83	0.75	33.3	50.0	16.7
	지역자원 연계	2.60	0.84	40.0	50.0	10.0
단체/ 법인/	지역복지 거버넌스 운영 및 지원	2.40	0.55	60.0	40.0	0.0

452 광역자치단체 복지행정의 조직 체계 및 인력 운영 진단 연구

구분		내외부 교육·훈련 지원 충분성				
		5점 평균	표준편차	부정 (①+②)	보통 (③)	동의 (④+⑤)
위원회 관리	각종 위원회 운영 및 지원	3.00	0.75	26.3	47.4	26.3
	출자출연기관 관리 및 지도·감독	2.29	0.95	71.4	14.3	14.3
	사회복지법인 지원 및 관리	2.46	1.27	53.8	15.4	30.8
	비영리법인/관련 단체 지원/지도/관리	2.50	1.38	66.7	16.7	16.7
시설 관리 및 종사자 지원	직영시설 설치 운영·지도·감독	2.50	1.05	50.0	33.3	16.7
	위탁시설 설치 운영 및 관리	2.33	0.87	58.3	33.3	8.3
	시설·단체 지원 기관 운영 관리	2.59	0.78	37.9	55.2	6.9
	사회복지시설 등 종사자 지원·관리	2.48	0.75	38.1	61.9	0.0
일반 행정 업무	민원 대응	2.47	1.03	47.1	39.2	13.7
	통계 및 기록물 등 운영 관리	2.70	0.97	30.4	52.2	17.4
	성과평가 업무 운영 및 추진	2.68	0.93	39.5	44.7	15.8
	회계업무	2.35	0.88	50.0	45.0	5.0
	서무 및 보고 지원	2.77	0.97	31.4	45.7	22.9
	관련 행사 기획/추진	2.94	0.91	28.1	46.9	25.0
	행사 참여	3.13	0.94	15.6	57.8	26.7

2) B지역

B지역에서 해당 업무를 수행하는 데 필요한 내외부 교육·훈련에 대한 지원이 충분한지에 대한 분석 결과, 전체 5점 만점에 2.46점으로 충분하지 않다(부정)는 응답(51.6%)이 절반 이상을 차지하고 있다. 이는 A지역의 응답보다 더 낮은 수준의 결과에 해당한다.

세부 업무유형별로 살펴보면, 위탁시설 설치 운영 및 관리(71.4%)와 사회복지법인 지원 및 관리(71.4%), 시설·단체 지원 기관 운영 관리

(68.8%), 사업 평가 및 지도·감독(68.2%)의 순으로 교육·훈련의 충분성에 대한 부정적 응답이 높았으며, 사회복지법인 지원 및 관리 업무의 평균 점수는 2.14점으로 가장 낮은 수준이다. 전반적으로 B지역의 경우 A지역에 비해 교육·훈련 충분성에 대한 부정적 견해가 크게 자리하고 있음을 확인할 수 있다.

내외부 교육·훈련의 충분성에 대한 동의 응답이 0%인 업무는 자치법규 제·개정, 지역자원 연계, 지역복지 거버넌스 운영 및 지원, 출자출연기관 관리 및 지도·감독, 직영시설 설치 운영·지도·감독, 통계 및 기록물 등 운영 관리의 7가지 업무가 해당되는 것을 알 수 있다. 특히 B지역의 경우 A지역과 달리 모든 업무에서 평균 점수가 3점 이하로 나타나 교육·훈련 부족을 호소하고 있는데, 이러한 결과는 다양한 업무들을 포괄하는 종합적인 교육·훈련 지원이 B지역에 집중 제공될 필요가 있음을 시사하는 것이다.

〈표 5-4-12〉 내외부 교육·훈련 지원 충분성: B지역

(단위: 점, %)

구분		내외부 교육·훈련 지원 충분성				
		5점 평균	표준편차	부정 (①+②)	보통 (③)	동의 (④+⑤)
계		2.46	0.84	51.6	39.6	8.8
정책 기획 및 조정	복지사업 총괄적 기획·조정	2.36	1.08	57.1	35.7	7.1
	개별 자체사업 계획 수립	2.33	0.82	60.0	33.3	6.7
	자치법규 제·개정	2.25	0.71	62.5	37.5	0.0
국고 보조 사업 운영 및 관리	예산/기금 관리	2.38	0.86	47.6	47.6	4.8
	사업 집행 관리	2.52	0.83	45.5	45.5	9.1
	사업 평가 및 지도·감독	2.27	0.70	68.2	27.3	4.5
	사업 협의 및 시·군·구 지원	2.37	0.88	59.3	29.6	11.1

454 광역자치단체 복지행정의 조직 체계 및 인력 운영 진단 연구

구분		내외부 교육·훈련 지원 충분성				
		5점 평균	표준편차	부정 (①+②)	보통 (③)	동의 (④+⑤)
자체 사업 운영 및 관리	예산/기금 관리	2.41	0.80	52.9	41.2	5.9
	사업 집행 관리	2.46	0.74	53.6	39.3	7.1
	사업 평가 및 지도·감독	2.42	0.65	58.3	37.5	4.2
	사업 협의 및 시·군·구 지원	2.48	0.77	52.0	40.0	8.0
지역 보호 체계 운영	시·군·구 공공전달체계 지원	2.43	1.13	42.9	42.9	14.3
	복지 사각지대 발굴 및 지원	3.00	1.10	33.3	50.0	16.7
	지역자원 연계	2.55	0.52	45.5	54.5	0.0
단체/ 법인/ 위원회 관리	지역복지 거버넌스 운영 및 지원	2.20	0.84	60.0	40.0	0.0
	각종 위원회 운영 및 지원	2.40	0.83	53.3	40.0	6.7
	출자출연기관 관리 및 지도·감독	2.50	0.84	33.3	66.7	0.0
	사회복지법인 지원 및 관리	2.14	0.69	71.4	28.6	0.0
	비영리법인/관련 단체 지원/지도/관리	2.29	0.91	57.1	35.7	7.1
시설 관리 및 종사자 지원	직영시설 설치 운영·지도·감독	2.29	0.76	57.1	42.9	0.0
	위탁시설 설치 운영 및 관리	2.19	0.75	71.4	23.8	4.8
	시설·단체 지원 기관 운영 관리	2.38	0.89	68.8	25.0	6.3
	사회복지시설 등 종사자 지원·관리	2.56	0.89	56.3	25.0	18.8
일반 행정 업무	민원 대응	2.43	0.96	57.1	32.1	10.7
	통계 및 기록물 등 운영 관리	2.44	0.73	43.8	56.3	0.0
	성과평가 업무 운영 및 추진	2.73	0.98	40.9	40.9	18.2
	회계업무	2.67	0.90	33.3	53.3	13.3
	서무 및 보고 지원	2.79	1.10	41.7	29.2	29.2
	관련 행사 기획/추진	2.72	0.83	27.8	61.1	11.1
	행사 참여	2.64	0.85	31.8	59.1	9.1

3) C지역

C지역에서 해당 업무를 수행하는 데 필요한 내외부 교육·훈련에 대한 지원이 충분한지에 대한 분석 결과, 전체 5점 만점에 2.62점을 기록하고 있으며 충분하지 않다(부정)는 응답은 전체의 39.6%를 차지하고 있다. 상대적으로 다른 지역과 비교할 때 부정 응답의 비중이 다소 낮은 수준이나, A지역과 비교 시 동의 응답 비율은 더 낮게 나타난다.

세부 업무유형별로 살펴보면, 지역복지 거버넌스 운영 및 지원(85.7%)과 출자출연기관 관리 및 지도·감독(80.0%), 시·군·구 공공전달체계 지원(75.0%)의 순으로 부정적 응답이 매우 높게 나타나는데, 특히 세부 업무유형별로 부정적 응답의 비중이 적게는 20%에서 많게는 85.7%까지 4배 이상의 큰 편차를 보이고 있다. 업무유형별 평균점수 또한 출자출연기관 관리 및 지도·감독(2.00점)부터 자치법규 제·개정(2.93점)까지 편차가 큰 것을 확인할 수 있다. 이러한 내용으로 미루어 볼 때, B지역과 달리 C지역의 경우 비교적 높은 전문성과 중요성이 요구되는 업무들을 중심으로 교육·훈련을 우선 실시하는 등의 노력이 이루어질 필요가 있다고 볼 수 있다. 다만 C지역 역시 모든 업무유형에서 교육·훈련 지원 충분성의 평균 점수가 모두 3점 미만을 나타내고 있어 전반적인 교육·훈련 지원에 대한 수요가 매우 높음을 확인할 수 있다.

내외부 교육·훈련의 충분성에 대한 동의 응답이 0%인 업무는 시·군·구 공공전달체계 지원, 지역자원 연계, 지역복지 거버넌스 운영 및 지원, 각종 위원회 운영 및 지원, 출자출연기관 관리 및 지도·감독, 직영시설 설치 운영·지도·감독, 위탁시설 설치 운영 및 관리, 시설·단체 지원 기관 운영 관리, 사회복지시설 등 종사자 지원·관리, 관련 행사 기획/추진까지 총 10가지 업무가 해당되어 조사 대상 지역 중 가장 많은 수를 나타내고 있다.

456 광역자치단체 복지행정의 조직 체계 및 인력 운영 진단 연구

〈표 5-4-13〉 내외부 교육·훈련 지원 충분성: C지역

(단위: 점, %)

구분		내외부 교육·훈련 지원 충분성				
		5점 평균	표준편차	부정 (①+②)	보통 (③)	동의 (④+⑤)
계		2.62	0.77	39.6	51.2	9.2
정책 기획 및 조정	복지사업 총괄적 기획·조정	2.88	0.78	35.3	41.2	23.5
	개별 자체사업 계획 수립	2.57	0.79	43.5	47.8	8.7
	자치법규 제·개정	2.93	0.80	20.0	60.0	20.0
국고 보조 사업 운영 및 관리	예산/기금 관리	2.67	0.76	43.3	43.3	13.3
	사업 집행 관리	2.91	0.73	24.4	60.0	15.6
	사업 평가 및 지도·감독	2.68	0.87	38.7	45.2	16.1
	사업 협의 및 시·군·구 지원	2.59	0.80	40.6	50.0	9.4
자체 사업 운영 및 관리	예산/기금 관리	2.66	0.79	40.6	46.9	12.5
	사업 집행 관리	2.81	0.64	31.3	56.3	12.5
	사업 평가 및 지도·감독	2.56	0.78	46.3	43.9	9.8
	사업 협의 및 시·군·구 지원	2.65	0.81	38.2	50.0	11.8
지역 보호 체계 운영	시·군·구 공공전달체계 지원	2.25	0.50	75.0	25.0	0.0
	복지 사각지대 발굴 및 지원	2.83	0.75	33.3	50.0	16.7
	지역자원 연계	2.29	0.49	71.4	28.6	0.0
단체/ 법인/ 위원회 관리	지역복지 거버넌스 운영 및 지원	2.14	0.38	85.7	14.3	0.0
	각종 위원회 운영 및 지원	2.53	0.62	41.2	58.8	0.0
	출자출연기관 관리 및 지도·감독	2.00	0.71	80.0	20.0	0.0
	사회복지법인 지원 및 관리	2.19	0.91	62.5	31.3	6.3
	비영리법인/관련 단체 지원/지도/관리	2.06	0.97	64.7	29.4	5.9
시설 관리 및 종사자	직영시설 설치 운영·지도·감독	2.60	0.55	40.0	60.0	0.0
	위탁시설 설치 운영 및 관리	2.41	0.71	47.1	52.9	0.0

구분		내외부 교육·훈련 지원 충분성				
		5점 평균	표준편차	부정 (①+②)	보통 (③)	동의 (④+⑤)
지원	시설·단체 지원 기관 운영 관리	2.38	0.74	47.6	52.4	0.0
	사회복지시설 등 종사자 지원·관리	2.39	0.72	47.8	52.2	0.0
일반 행정 업무	민원 대응	2.35	0.83	52.5	42.5	5.0
	통계 및 기록물 등 운영 관리	2.76	0.70	28.6	61.9	9.5
	성과평가 업무 운영 및 추진	2.89	0.64	25.9	59.3	14.8
	회계업무	2.72	0.83	27.8	61.1	11.1
	서무 및 보고 지원	2.63	0.71	33.3	62.5	4.2
	관련 행사 기획/추진	2.63	0.65	29.2	70.8	0.0
	행사 참여	2.79	0.62	24.1	69.0	6.9

나. 직렬별 분석

사회복지직 직렬 응답자와 그 외 직렬 응답자를 구분하여 내외부 교육·훈련 지원의 충분성을 살펴본 결과, 사회복지직 직렬 응답자의 전체 평균 점수는 2.55점, 그 외 직렬 응답자의 평균 점수는 2.6점으로 나타나 사회복지직 직렬 응답자들의 교육·훈련에 대한 수요가 다소 높은 것을 알 수 있다. 다만 그 차이는 매우 적은 수준이므로, 광역 복지행정 측면에서 직렬별 요구와 관계없이 전반적인 교육·훈련 부족이 야기되고 있는 것으로 해석할 수 있다. 전체를 기준으로 할 때 부정 응답과 보통 응답, 동의 응답의 비율 또한 사회복지직 직렬과 그 외 직렬 간의 유의미한 차이는 크게 발견되지 않고 있다.

세부 업무유형별로 살펴보면, 사회복지직의 경우 사회복지법인 지원 및 관리(82.4%), 시·군·구 공공전달체계 지원(75.0%), 위탁시설 설치 운영 및 관리(71.4%) 업무의 순으로 부정적 응답이 높게 나타나며, 사회복지직 외 직렬의 경우 지역복지 거버넌스 운영 및 지원(81.8%), 출자출연

기관 관리 및 지도·감독(66.7%), 지역자원 연계(60.0%)의 순으로 부정적 응답이 높다. 전반적으로 지역보호체계 운영 업무와 단체/법인/위원회 관리 업무들에서 부정적 응답이 높게 형성되어 있음을 알 수 있다.

내외부 교육·훈련의 충분성에 대한 동의 응답이 0%인 업무는 사회복지직의 경우 6개 업무가 해당되는 반면, 그 외 직렬의 경우 3개 업무만이 해당되고 있다. 특히 세부 업무유형 중 사회복지법인 지원 및 관리 업무의 경우 사회복지직 응답의 평균 점수는 1.76점으로 가장 낮은 수준인 반면, 그 외 직렬의 응답 평균은 2.74점으로 약 1점에 가까운 큰 편차를 보였다. 이러한 결과는 해당 업무에 어떠한 직렬이 배치되는가에 따라 업무 수행에 필요한 교육·훈련 지원 요구가 다르게 나타날 수 있음을 보여주며, 동시에 복지행정 업무수행 주체에 따라 개별 업무의 전문성 및 중요도를 다르게 해석할 여지가 있음을 일부 시사하는 부분이라 하겠다.

〈표 5-4-14〉 내외부 교육·훈련 지원 충분성: 사회복지직 응답

(단위: 점, %)

구분		내외부 교육·훈련 지원 충분성				
		5점 평균	표준편차	부정 (①+②)	보통 (③)	동의 (④+⑤)
계		2.55	0.81	45.9	44.4	9.7
정책 기획 및 조정	복지사업 총괄적 기획·조정	2.37	0.90	52.6	36.8	10.5
	개별 자체사업 계획 수립	2.37	0.76	60.0	33.3	6.7
	자치법규 제·개정	2.45	0.69	45.5	54.6	0.0
국고 보조 사업 운영 및 관리	예산/기금 관리	2.67	0.84	37.2	48.8	14.0
	사업 집행 관리	2.62	0.71	38.3	55.3	6.4
	사업 평가 및 지도·감독	2.28	0.65	66.7	30.8	2.6
	사업 협의 및 시·군·구 지원	2.44	0.83	53.5	37.2	9.3
자체 사업 운영	예산/기금 관리	2.69	0.82	36.1	50.0	13.9
	사업 집행 관리	2.72	0.70	37.2	51.2	11.6

구분		내외부 교육·훈련 지원 충분성				
		5점 평균	표준편차	부정 (①+②)	보통 (③)	동의 (④+⑤)
및 관리	사업 평가 및 지도·감독	2.38	0.72	57.8	37.8	4.4
	사업 협의 및 시·군·구 지원	2.42	0.76	52.6	42.1	5.3
지역 보호 체계 운영	시·군·구 공공전달체계 지원	2.00	0.82	75.0	25.0	0.0
	복지 사각지대 발굴 및 지원	2.83	1.05	16.7	33.3	50.0
	지역자원 연계	2.69	0.63	38.5	53.9	7.7
단체/ 법인/ 위원회 관리	지역복지 거버넌스 운영 및 지원	2.33	0.82	50.0	50.0	0.0
	각종 위원회 운영 및 지원	2.59	0.67	50.0	40.9	9.1
	출자출연기관 관리 및 지도·감독	2.17	0.98	50.0	50.0	0.0
	사회복지법인 지원 및 관리	1.76	0.75	82.4	17.7	0.0
	비영리법인/관련 단체 지원/지도/관리	2.24	0.83	64.7	29.4	5.9
시설 관리 및 종사자 지원	직영시설 설치 운영·지도·감독	2.50	0.55	50.0	50.0	0.0
	위탁시설 설치 운영 및 관리	2.18	0.72	71.4	25.0	3.6
	시설·단체 지원 기관 운영 관리	2.31	0.87	55.2	37.9	6.9
	사회복지시설 등 종사자 지원·관리	2.38	0.77	54.2	41.7	4.2
일반 행정 업무	민원 대응	2.40	1.01	46.5	39.5	14.0
	통계 및 기록물 등 운영 관리	2.78	0.80	29.6	55.6	14.8
	성과평가 업무 운영 및 추진	2.60	0.91	40.0	43.3	16.7
	회계업무	2.80	0.77	26.7	60.0	13.3
	서무 및 보고 지원	2.85	0.86	29.6	48.2	22.2
	관련 행사 기획/추진	2.85	0.78	23.1	61.5	15.4
	행사 참여	2.91	0.66	11.4	74.3	14.3

<표 5-4-15> 내외부 교육·훈련 지원 충분성: 사회복지직 외 응답

(단위: 점, %)

구분		내외부 교육·훈련 지원 충분성				
		5점 평균	표준편차	부정 (①+②)	보통 (③)	동의 (④+⑤)
계		2.60	0.85	41.0	47.4	11.5
정책 기획 및 조정	복지사업 총괄적 기획·조정	2.50	0.84	50.0	39.3	10.7
	개별 자체사업 계획 수립	2.45	0.82	52.3	38.6	9.1
	자치법규 제·개정	2.67	0.88	37.0	48.2	14.8
국고 보조 사업 운영 및 관리	예산/기금 관리	2.62	0.82	40.5	47.6	11.9
	사업 집행 관리	2.67	0.88	36.7	46.8	16.5
	사업 평가 및 지도·감독	2.60	0.88	42.0	44.0	14.0
	사업 협의 및 시·군·구 지원	2.67	0.80	31.5	59.3	9.3
자체 사업 운영 및 관리	예산/기금 관리	2.62	0.77	39.6	50.9	9.4
	사업 집행 관리	2.60	0.77	43.2	46.6	10.2
	사업 평가 및 지도·감독	2.63	0.83	42.9	42.9	14.3
	사업 협의 및 시·군·구 지원	2.72	0.80	31.6	56.1	12.3
지역 보호 체계 운영	시·군·구 공공전달체계 지원	2.85	0.90	30.8	46.2	23.1
	복지 사각지대 발굴 및 지원	2.58	0.51	41.7	58.3	0.0
	지역자원 연계	2.33	0.62	60.0	40.0	0.0
단체/ 법인/ 위원회 관리	지역복지 거버넌스 운영 및 지원	2.18	0.40	81.8	18.2	0.0
	각종 위원회 운영 및 지원	2.72	0.84	31.0	55.2	13.8
	출자출연기관 관리 및 지도·감독	2.33	0.78	66.7	25.0	8.3
	사회복지법인 지원 및 관리	2.74	0.99	42.1	31.6	26.3
	비영리법인/관련 단체 지원/지도/관리	2.00	1.15	60.0	30.0	10.0
시설 관리 및 종사자	직영시설 설치 운영·지도·감독	2.42	0.90	50.0	41.7	8.3
	위탁시설 설치 운영 및 관리	2.41	0.82	50.0	44.1	5.9

구분		내외부 교육·훈련 지원 충분성				
		5점 평균	표준편차	부정 (①+②)	보통 (③)	동의 (④+⑤)
지원	시설·단체 지원 기관 운영 관리	2.49	0.73	43.2	54.1	2.7
	사회복지시설 등 종사자 지원·관리	2.53	0.77	41.7	52.8	5.6
일반 행정 업무	민원 대응	2.33	0.90	54.0	38.2	7.9
	통계 및 기록물 등 운영 관리	2.55	0.83	36.4	57.6	6.1
	성과평가 업무 운영 및 추진	2.70	0.85	33.3	50.9	15.8
	회계업무	2.47	0.89	42.1	50.0	7.9
	서무 및 보고 지원	2.61	0.97	37.5	44.6	17.9
	관련 행사 기획/추진	2.67	0.84	31.3	56.3	12.5
	행사 참여	2.66	0.95	27.9	54.1	18.0

4. 검토·지지·지원·자문 충분성

아래 내용은 해당 업무를 원활히 수행하는 데 필요한 검토·지지·지원·자문이 충분한지에 대한 응답을 ① 전혀 충분하지 않다, ② 충분하지 않다, ③ 보통이다, ④ 충분하다, ⑤ 매우 충분하다는 5점 척도로 조사한 결과이다. ① 전혀 충분하지 않다에서 ⑤ 매우 충분하다는 각 1점에서 5점으로 환산하여 평균 점수 및 표준편차를 분석하는 한편, ① 전혀 충분하지 않다와 ② 충분하지 않음을 합산하여 '부정', ④ 충분하다와 ⑤ 매우 충분하다는을 합산하여 '동의'로 제시하였다.

가. 지역별 분석

1) A지역

A지역에서 해당 업무를 수행하는 데 필요한 검토·지지·지원·자문이 충분한지에 대한 분석 결과, 전체 5점 만점에 평균 점수는 2.68점이며, 충분하지 않다(부정)는 응답의 비중이 38.0%를 차지하는 것으로 나타났다. 복지 사각지대 발굴 및 지원(3.33점), 행사 참여(3.13점), 자치법규 제·개정(3.07점), 각종 위원회 운영 및 지원(3.05점)의 네 가지 업무를 제외한 나머지 업무에서 모두 평균 점수가 3점 미만을 기록하고 있어 전반적으로 업무에 대한 검토·지지·지원·자문 충분성이 낮다고 평가할 수 있다.

세부 업무유형별로 살펴보면, 출자출연기관 관리 및 지도·감독 업무에 대한 부정적 응답이 71.4%로 나타나 가장 높으며, 반대로 각종 위원회 운영 및 지원의 부정 응답은 15.8%로 가장 낮게 나타난다. 검토·지지·지원·자문 충분성에 대한 동의 응답이 0%인 업무는 지역자원 연계와 지역 복지 거버넌스 운영 및 지원 업무이다. 다만 세부 업무유형 중 복지 사각지대 발굴 및 지원(50.0%)과 자치법규 제·개정(40.0%) 업무는 부정적 응답에 비해 동의 응답이 상대적으로 높은 편인데, 이를 통해 세부 업무별로 검토·지지·지원·자문에 대한 요구 및 지원이 다양하게 작용되고 있음을 확인할 수 있다.

〈표 5-4-16〉 검토·지지·지원·자문 충분성: A지역

(단위: 점, %)

구분		검토·지지·지원·자문 충분성				
		5점 평균	표준편차	부정 (①+②)	보통 (③)	동의 (④+⑤)
계		2.68	0.92	38.0	44.1	17.9
정책 기획 및 조정	복지사업 총괄적 기획·조정	2.88	0.62	25.0	62.5	12.5
	개별 자체사업 계획 수립	2.42	0.84	52.8	38.9	8.3
	자치법규 제·개정	3.07	0.96	26.7	33.3	40.0
국고 보조 사업 운영 및 관리	예산/기금 관리	2.65	0.95	38.2	44.1	17.6
	사업 집행 관리	2.71	0.92	35.4	45.8	18.8
	사업 평가 및 지도·감독	2.47	0.91	47.2	41.7	11.1
	사업 협의 및 시·군·구 지원	2.74	0.86	31.6	52.6	15.8
자체 사업 운영 및 관리	예산/기금 관리	2.63	0.87	47.5	35.0	17.5
	사업 집행 관리	2.67	0.98	41.8	38.2	20.0
	사업 평가 및 지도·감독	2.51	0.88	46.5	41.9	11.6
	사업 협의 및 시·군·구 지원	2.75	0.81	25.0	63.9	11.1
지역 보호 체계 운영	시·군·구 공공전달체계 지원	2.83	0.75	33.3	50.0	16.7
	복지 사각지대 발굴 및 지원	3.33	0.82	16.7	33.3	50.0
	지역자원 연계	2.40	0.70	50.0	50.0	0.0
단체/ 법인/ 위원회 관리	지역복지 거버넌스 운영 및 지원	2.40	0.89	40.0	60.0	0.0
	각종 위원회 운영 및 지원	3.05	0.78	15.8	57.9	26.3
	출자출연기관 관리 및 지도·감독	2.14	1.07	71.4	14.3	14.3
	사회복지법인 지원 및 관리	2.62	1.04	46.2	30.8	23.1
	비영리법인/관련 단체 지원/지도/관리	2.67	0.82	50.0	33.3	16.7

구분		검토·지지·지원·자문 충분성				
		5점 평균	표준편차	부정 (①+②)	보통 (③)	동의 (④+⑤)
시설 관리 및 종사자 지원	직영시설 설치 운영·지도·감독	2.50	1.05	50.0	33.3	16.7
	위탁시설 설치 운영 및 관리	2.46	1.02	50.0	33.3	16.7
	시설·단체 지원 기관 운영 관리	2.69	0.76	27.6	65.5	6.9
	사회복지시설 등 종사자 지원·관리	2.48	0.93	52.4	33.3	14.3
일반 행정 업무	민원 대응	2.63	0.94	41.2	47.1	11.8
	통계 및 기록물 등 운영 관리	2.74	1.01	30.4	47.8	21.7
	성과평가 업무 운영 및 추진	2.76	1.00	36.8	36.8	26.3
	회계업무	2.45	1.10	50.0	30.0	20.0
	서무 및 보고 지원	2.74	0.92	34.3	45.7	20.0
	관련 행사 기획/추진	2.78	0.97	34.4	40.6	25.0
	행사 참여	3.13	0.99	17.8	48.9	33.3

2) B지역

B지역에서 해당 업무를 수행하는 데 필요한 검토·지지·지원·자문이 충분한지에 대한 분석 결과, 전체 5점 만점에 평균 점수는 2.77점으로 A지역에 비해 소폭 높은 수준이다. 전체 기준 검토·지지·지원·자문이 충분하지 않다(부정)는 응답의 비중 또한 36.1%로 A지역의 응답 결과와 비슷한 수준이다.

세부 업무유형별로 살펴보면, 검토·지지·지원·자문 충분성에 대한 부정적 응답은 지역복지 거버넌스 운영 및 지원(80.0%), 개별 자체사업 계획 수립(66.7%), 사회복지법인 지원 및 관리(57.1%)의 순으로 높게 나타나고 있다. 지역복지 거버넌스 운영 및 지원의 경우 평균 점수가 2점으로 나타나 가장 낮은 수준이다. 또한 일반행정 업무의 회계업무, 서무 및 보

고 지원, 관련 행사 기획/추진의 3가지 업무를 제외한 나머지 업무에서 모두 부정 응답의 비중이 동의 응답의 비중과 같거나 이를 상회하는 것으로 나타나는데, 이를 통해 B지역 사회복지담당공무원들의 검토·지지·지원·자문의 수요가 다소 존재함을 추론할 수 있다. 이는 A지역과 마찬가지로 B지역 또한 전반적인 검토·지지·지원·자문의 필요성이 존재하는 동시에, 세부 업무유형별로 그 정도는 다를 수 있음을 시사하는 것이다.

〈표 5-4-17〉 검토·지지·지원·자문 충분성: B지역

(단위: 점, %)

구분		검토·지지·지원·자문 충분성				
		5점 평균	표준편차	부정 (①+②)	보통 (③)	동의 (④+⑤)
계		2.77	0.82	36.1	51.6	12.4
정책 기획 및 조정	복지사업 총괄적 기획·조정	2.43	0.76	57.1	35.7	7.1
	개별 자체사업 계획 수립	2.27	0.59	66.7	33.3	0.0
	자치법규 제·개정	2.63	0.52	37.5	62.5	0.0
국고 보조 사업 운영 및 관리	예산/기금 관리	2.76	0.89	28.6	61.9	9.5
	사업 집행 관리	2.91	0.77	24.2	60.6	15.2
	사업 평가 및 지도·감독	2.68	0.95	45.5	45.5	9.1
	사업 협의 및 시·군·구 지원	2.70	0.87	37.0	51.9	11.1
자체 사업 운영 및 관리	예산/기금 관리	2.82	0.81	23.5	70.6	5.9
	사업 집행 관리	2.89	0.79	25.0	60.7	14.3
	사업 평가 및 지도·감독	2.67	0.92	45.8	45.8	8.3
	사업 협의 및 시·군·구 지원	2.76	0.78	40.0	48.0	12.0
지역 보호 체계 운영	시·군·구 공공전달체계 지원	2.86	1.21	28.6	57.1	14.3
	복지 사각지대 발굴 및 지원	2.67	0.52	33.3	66.7	0.0
	지역자원 연계	3.00	0.89	27.3	54.5	18.2

구분		검토·지지·지원·자문 충분성				
		5점 평균	표준편차	부정 (①+②)	보통 (③)	동의 (④+⑤)
단체/ 법인/ 위원회 관리	지역복지 거버넌스 운영 및 지원	2.00	0.71	80.0	20.0	0.0
	각종 위원회 운영 및 지원	3.07	0.70	13.3	73.3	13.3
	출자출연기관 관리 및 지도·감독	2.50	0.55	50.0	50.0	0.0
	사회복지법인 지원 및 관리	2.71	0.95	57.1	14.3	28.6
	비영리법인/관련 단체 지원/지도/관리	2.57	0.85	50.0	35.7	14.3
시설 관리 및 종사자 지원	직영시설 설치 운영·지도·감독	3.00	1.00	28.6	57.1	14.3
	위탁시설 설치 운영 및 관리	2.48	0.75	57.1	33.3	9.5
	시설·단체 지원 기관 운영 관리	2.56	0.81	56.3	37.5	6.3
	사회복지시설 등 종사자 지원·관리	2.88	1.09	50.0	25.0	25.0
일반 행정 업무	민원 대응	2.68	0.72	46.4	39.3	14.3
	통계 및 기록물 등 운영 관리	2.81	0.54	25.0	68.8	6.3
	성과평가 업무 운영 및 추진	2.64	0.73	40.9	50.0	9.1
	회계업무	3.13	0.92	13.3	60.0	26.7
	서무 및 보고 지원	3.17	0.87	12.5	62.5	25.0
	관련 행사 기획/추진	2.94	0.73	22.2	66.7	11.1
	행사 참여	3.05	0.72	18.2	63.6	18.2

3) C지역

C지역에서 해당 업무를 수행하는 데 필요한 검토·지지·지원·자문이 충분한지에 대한 분석 결과, 전체 5점 만점에 평균 점수는 2.78점으로 다른 지역과 비교할 때 소폭 높은 수준이다. 충분하지 않다(부정)는 응답의

비중 또한 31.8%로 가장 낮은 수준인데, 이를 통해 C지역의 경우 검토·지지·지원·자문에 대한 수요가 다른 지역에 비해 상대적으로 낮은 편임을 확인할 수 있다.

다만 C지역 또한 전반적인 검토·지지·지원·자문은 충분하지 못하다고 평가되며, 세부 업무유형별로도 차이가 나타나고 있다. 출자출연기관 관리 및 지도·감독(80.0%), 시·군·구 공공전달체계 지원(75.0%), 복지 사각지대 발굴 및 지원(66.7%)의 순으로 부정 응답의 비중이 높으며, 자치법규 제·개정(33.3%), 서무 및 보고 지원(20.8%), 통계 및 기록물 등 운영 관리(19.0%)를 제외한 나머지 모든 업무유형에서 동의 응답보다 부정 응답의 비율이 높게 나타났다. 또한 자치법규 제·개정의 평균 점수는 3.13점인 반면, 출자출연기관 관리 및 지도·감독은 1.80점을 기록하고 있어 세부 업무유형별로 검토·지지·지원·자문 충분성에 대한 요구가 큰 편차를 보이는 것을 확인할 수 있다.

〈표 5-4-18〉 검토·지지·지원·자문 충분성: C지역

(단위: 점, %)

구분		검토·지지·지원·자문 충분성				
		5점 평균	표준편차	부정 (①+②)	보통 (③)	동의 (④+⑤)
계		2.78	0.78	31.8	52.5	15.7
정책 기획 및 조정	복지사업 총괄적 기획·조정	2.82	0.73	35.3	47.1	17.6
	개별 자체사업 계획 수립	2.57	0.84	47.8	39.1	13.0
	자치법규 제·개정	3.13	0.74	20.0	46.7	33.3
국고 보조 사업 운영 및 관리	예산/기금 관리	2.83	0.75	30.0	53.3	16.7
	사업 집행 관리	2.87	0.69	26.7	57.8	15.6
	사업 평가 및 지도·감독	2.81	0.87	29.0	51.6	19.4
	사업 협의 및 시·군·구 지원	2.84	0.85	31.3	46.9	21.9

468 광역자치단체 복지행정의 조직 체계 및 인력 운영 진단 연구

구분		검토·지도·지원·자문 충분성				
		5점 평균	표준편차	부정 (①+②)	보통 (③)	동의 (④+⑤)
자체 사업 운영 및 관리	예산/기금 관리	2.94	0.62	21.9	62.5	15.6
	사업 집행 관리	2.85	0.65	25.0	62.5	12.5
	사업 평가 및 지도·감독	2.68	0.85	36.6	48.8	14.6
	사업 협의 및 시·군·구 지원	2.76	0.82	35.3	47.1	17.6
지역 보호 체계 운영	시·군·구 공공전달체계 지원	2.25	0.50	75.0	25.0	0.0
	복지 사각지대 발굴 및 지원	2.33	1.03	66.7	16.7	16.7
	지역자원 연계	3.00	0.58	14.3	71.4	14.3
단체/ 법인/ 위원회 관리	지역복지 거버넌스 운영 및 지원	2.71	0.76	42.9	42.9	14.3
	각종 위원회 운영 및 지원	2.76	0.56	29.4	64.7	5.9
	출자출연기관 관리 및 지도·감독	1.80	0.84	80.0	20.0	0.0
	사회복지법인 지원 및 관리	2.50	0.97	43.8	43.8	12.5
	비영리법인/관련 단체 지원/지도/관리	2.29	0.99	58.8	29.4	11.8
시설 관리 및 종사자 지원	직영시설 설치 운영·지도·감독	2.40	0.55	60.0	40.0	0.0
	위탁시설 설치 운영 및 관리	2.71	0.59	35.3	58.8	5.9
	시설·단체 지원 기관 운영 관리	2.62	0.86	42.9	42.9	14.3
	사회복지시설 등 종사자 지원·관리	2.78	0.74	30.4	56.5	13.0
일반 행정 업무	민원 대응	2.65	0.86	40.0	45.0	15.0
	통계 및 기록물 등 운영 관리	3.00	0.71	14.3	66.7	19.0
	성과평가 업무 운영 및 추진	2.96	0.65	22.2	59.3	18.5
	회계업무	2.83	0.71	22.2	66.7	11.1
	서무 및 보고 지원	2.96	0.95	16.7	62.5	20.8
	관련 행사 기획/추진	2.83	0.82	33.3	45.8	20.8
	행사 참여	2.93	0.70	20.7	62.1	17.2

나. 직렬별 분석

사회복지직 직렬 응답자와 그 외 직렬 응답자를 구분하여 검토·지지·지원·자문의 충분성을 살펴본 결과, 사회복지직 직렬 응답자의 전체 평균 점수는 2.72점, 그 외 직렬 응답자의 평균 점수는 2.75점으로 나타나 양자 간의 차이는 미미한 수준으로 나타난다. 또한 전체를 기준으로 할 때 부정 응답과 보통 응답, 동의 응답의 비율 또한 사회복지직 직렬과 그 외 직렬 간의 유의미한 차이는 크게 발견되지 않고 있다.

세부 업무유형별로 살펴보면, 사회복지직의 경우 사회복지법인 지원 및 관리(76.5%), 출자출연기관 관리 및 지도·감독(66.7%), 직영시설 설치 운영·지도·감독(66.7%), 비영리법인/관련 단체 지원/지도/관리(64.7%)의 순으로 부정적 응답이 높게 나타나며, 사회복지직 외 직렬의 경우 출자출연기관 관리 및 지도·감독(66.7%), 지역복지 거버넌스 운영 및 지원(54.6%), 복지 사각지대 발굴 및 지원(50.0%)의 순으로 부정적 응답이 높다.

검토·지지·지원·자문 충분성에 대한 동의 응답이 0%인 업무는 사회복지직의 경우 시·군·구 공공전달체계 지원, 지역복지 거버넌스 운영 및 지원, 출자출연기관 관리 및 지도·감독, 직영시설 설치 운영·지도·감독의 4개 업무가 해당되는 반면, 그 외 직렬의 경우 없는 것을 확인할 수 있다. 또한 세부 업무유형별 평균 점수는 사회복지직 직렬이 2.00점(출자출연기관 관리 및 지도·감독)부터 3.33점(복지 사각지대 발굴 및 지원)까지 큰 편차를 보이는 반면, 그 외 직렬에서는 2.25점(출자출연기관 관리 및 지도·감독)에서, 3.07점(각종 운영회 운영 및 지원)으로 비교적 편차가 작은 수준이다. 다만 사회복지직과 그 외 직렬 응답자 모두 대부분의 업무에서 검토·지지·지원·자문 충분성에 대한 부정 응답보다 동의 응답이

낮게 나타나는데, 이는 직렬과 관계없이 광역 복지행정 전반에 검토·지
지·지원·자문의 부족 문제가 존재함을 보여주는 결과라 하겠다.

〈표 5-4-19〉 검토·지지·지원·자문 충분성: 사회복지직 응답

(단위: 점, %)

구분		검토·지지·지원·자문 충분성				
		5점 평균	표준편차	부정 (①+②)	보통 (③)	동의 (④+⑤)
계		2.72	0.85	38.8	44.4	16.8
정책 기획 및 조정	복지사업 총괄적 기획·조정	2.63	0.76	42.1	47.4	10.5
	개별 자체사업 계획 수립	2.47	0.68	56.7	36.7	6.7
	자치법규 제·개정	3.09	0.70	18.2	54.6	27.3
국고 보조 사업 운영 및 관리	예산/기금 관리	2.79	0.80	30.2	53.5	16.3
	사업 집행 관리	2.85	0.75	27.7	55.3	17.0
	사업 평가 및 지도·감독	2.51	0.91	48.7	41.0	10.3
	사업 협의 및 시·군·구 지원	2.74	0.88	39.5	39.5	20.9
자체 사업 운영 및 관리	예산/기금 관리	2.83	0.81	30.6	50.0	19.4
	사업 집행 관리	2.79	0.83	32.6	48.8	18.6
	사업 평가 및 지도·감독	2.56	0.94	46.7	40.0	13.3
	사업 협의 및 시·군·구 지원	2.68	0.81	42.1	42.1	15.8
지역 보호 체계 운영	시·군·구 공공전달체계 지원	2.25	0.96	50.0	50.0	0.0
	복지 사각지대 발굴 및 지원	3.33	0.82	16.7	33.3	50.0
	지역자원 연계	2.85	0.90	38.5	46.2	15.4
단체/ 법인/ 위원회 관리	지역복지 거버넌스 운영 및 지원	2.33	0.82	50.0	50.0	0.0
	각종 위원회 운영 및 지원	2.82	0.59	27.3	63.6	9.1
	출자출연기관 관리 및 지도·감독	2.00	0.89	66.7	33.3	0.0

구분		검토·지지·지원·자문 충분성				
		5점 평균	표준편차	부정 (①+②)	보통 (③)	동의 (④+⑤)
	사회복지법인 지원 및 관리	2.06	0.83	76.5	17.7	5.9
	비영리법인/관련 단체 지원/지도/관리	2.41	0.80	64.7	23.5	11.8
시설 관리 및 종사자 지원	직영시설 설치 운영·지도·감독	2.33	0.52	66.7	33.3	0.0
	위탁시설 설치 운영 및 관리	2.36	0.87	60.7	28.6	10.7
	시설·단체 지원 기관 운영 관리	2.52	0.69	44.8	51.7	3.5
	사회복지시설 등 종사자 지원·관리	2.50	0.98	62.5	20.8	16.7
일반 행정 업무	민원 대응	2.72	0.91	41.9	39.5	18.6
	통계 및 기록물 등 운영 관리	3.04	0.81	22.2	48.2	29.6
	성과평가 업무 운영 및 추진	2.83	0.91	36.7	36.7	26.7
	회계업무	2.73	1.03	33.3	53.3	13.3
	서무 및 보고 지원	2.96	0.85	22.2	51.9	25.9
	관련 행사 기획/추진	2.92	0.74	23.1	57.7	19.2
	행사 참여	3.26	0.70	11.4	54.3	34.3

〈표 5-4-20〉 검토·지지·지원·자문 충분성: 사회복지직 외 응답

(단위: 점, %)

구분		검토·지지·지원·자문 충분성				
		5점 평균	표준편차	부정 (①+②)	보통 (③)	동의 (④+⑤)
계		2.75	0.85	33.1	51.8	15.0
정책 기획 및 조정	복지사업 총괄적 기획·조정	2.79	0.69	35.7	50.0	14.3
	개별 자체사업 계획 수립	2.41	0.87	52.3	38.6	9.1
	자치법규 제·개정	2.96	0.85	29.6	40.7	29.6
국고 보조 사업	예산/기금 관리	2.69	0.92	35.7	50.0	14.3
	사업 집행 관리	2.80	0.84	30.4	53.2	16.5

472 광역자치단체 복지행정의 조직 체계 및 인력 운영 진단 연구

구분		검토·지지·지원·자문 충분성				
		5점 평균	표준편차	부정 (①+②)	보통 (③)	동의 (④+⑤)
운영 및 관리	사업 평가 및 지도·감독	2.74	0.90	34.0	50.0	16.0
	사업 협의 및 시·군·구 지원	2.78	0.84	27.8	59.3	13.0
자체 사업 운영 및 관리	예산/기금 관리	2.74	0.76	35.9	52.8	11.3
	사업 집행 관리	2.78	0.84	31.8	53.4	14.8
	사업 평가 및 지도·감독	2.65	0.83	39.7	49.2	11.1
	사업 협의 및 시·군·구 지원	2.81	0.79	26.3	61.4	12.3
지역 보호 체계 운영	시·군·구 공공전달체계 지원	2.85	0.90	38.5	46.2	15.4
	복지 사각지대 발굴 및 지원	2.50	0.80	50.0	41.7	8.3
	지역자원 연계	2.73	0.70	26.7	66.7	6.7
단체/ 법인/ 위원회 관리	지역복지 거버넌스 운영 및 지원	2.45	0.82	54.6	36.4	9.1
	각종 위원회 운영 및 지원	3.07	0.75	13.8	65.5	20.7
	출자출연기관 관리 및 지도·감독	2.25	0.87	66.7	25.0	8.3
	사회복지법인 지원 및 관리	3.05	0.85	21.1	47.4	31.6
	비영리법인/관련 단체 지원/지도/관리	2.50	1.00	45.0	40.0	15.0
시설 관리 및 종사자 지원	직영시설 설치 운영·지도·감독	2.83	1.03	33.3	50.0	16.7
	위탁시설 설치 운영 및 관리	2.68	0.77	38.2	50.0	11.8
	시설·단체 지원 기관 운영 관리	2.73	0.87	35.1	51.4	13.5
	사회복지시설 등 종사자 지원·관리	2.83	0.85	30.6	52.8	16.7
일반 행정 업무	민원 대응	2.61	0.83	42.1	47.4	10.5
	통계 및 기록물 등 운영 관리	2.70	0.77	24.2	69.7	6.1
	성과평가 업무 운영 및 추진	2.77	0.80	31.6	52.6	15.8

구분		검토·지지·지원·자문 충분성				
		5점 평균	표준편차	부정 (①+②)	보통 (③)	동의 (④+⑤)
	회계업무	2.79	0.93	29.0	50.0	21.1
	서무 및 보고 지원	2.91	0.96	23.2	57.1	19.6
	관련 행사 기획/추진	2.79	0.92	35.4	43.8	20.8
	행사 참여	2.93	0.91	23.0	57.4	19.7

5. 인력 운용 분석 결과 종합

본 장에서는 담당 인력 직렬 배치의 적절성, 업무 파악 및 적응 기간, 내외부 교육·훈련의 충분성 및 검토·지지·지원·자문의 적절성에 대한 분석 결과를 토대로 광역자치단체 복지행정 인력 운용의 시사점을 정리하고자 한다. 지금까지 살펴본 분석 결과를 토대로 지역별, 직렬별 복지행정 인력 운용의 한계 및 업무유형별 차이에 대해 정리하면 아래와 같다.

먼저, 지역별 인력 운용 분석 결과를 토대로, ① 사회복지직 배치 필요, ② 업무 파악 및 적응 기간이 1년 또는 그 이상, ③ 교육·훈련 충분성 부족, ④ 검토·지지·지원·자문 충분성 부족이 크게 관찰되는 세부 업무유형을 파악한다. 둘째, 직렬별 인력 운용 분석 결과를 토대로, 사회복지직 직렬과 사회복지직 외 직렬에서 인력 운용 인식 및 한계가 명확히 드러나는 업무 유형을 파악한다. 마지막으로 이상의 내용을 종합하여 3개 광역자치단체별, 그리고 직렬별로 나타나는 업무 숙련 요구 정도 및 전문성 강화 지원의 필요성에 대한 동의 또는 합의 수준을 분석하고 광역자치단체 인력 운용 여건 및 실태에 대한 분석 결과를 종합적으로 제시하였다. 구체적으로는, 각 지역별 및 직렬별로 해당 업무를 수행함에 있어 담당 인력의 사회복지직 배치가 적절하다는 응답이 전체의 50% 이상인 경우, 업무 파악 및 적응 기간이 1년 또는 그 이상이라는 응답이 전체의 50% 이상인 경우, 내·외부 교육·훈련 지원의 충분성에 대한 부정 응답이 전체의

50% 이상인 경우, 그리고 검토·지지·지원·자문의 충분성에 대한 부정 응답이 전체의 50% 이상인 경우에 해당할 경우 동의 수준 및 정도를 ●, ◐, ○로 나타내었다. 이를 통해 숙련 및 전문성 강화 지원에 대한 필요와 요구가 지역별, 직렬별로 공통적으로 높게 나타나는 개별 정책기능 및 업무 유형을 확인할 수 있다. 광역자치단체 복지행정의 조직·인력 운용에 대해 본 절에서 활용한 분석 결과의 제시 및 해석의 기준은 아래 <표 5-4-21> 및 <표 5-4-22>와 같다.

<표 5-4-21> 지역별 인력 운용 분석 결과 제시 및 해석 기준: 지역별 합의 수준

구분	지역별 합의 수준	
해당 업무에 대해 사회복지직 배치가 적절하다는 응답이 전체의 50% 이상	3개 지역 모두 동의	●
	2개 지역 동의	◐
	1개 지역만 동의	○
해당 업무에 대한 장기 업무 파악·적응 기간이 1년 또는 그 이상 소요된다는 응답이 전체의 50% 이상	3개 지역 모두 동의	●
	2개 지역 동의	◐
	1개 지역만 동의	○
해당 업무에 대한 교육·훈련 지원 강화의 충분성에 대한 부정 응답이 전체의 50% 이상	3개 지역 모두 동의	●
	2개 지역 동의	◐
	1개 지역만 동의	○
해당 업무에 대한 검토·지지·지원·자문의 충분성에 대한 부정 응답이 전체의 50% 이상	3개 지역 모두 동의	●
	2개 지역 동의	◐
	1개 지역만 동의	○

〈표 5-4-22〉 지역별 인력 운용 분석 결과 제시 및 해석 기준: 직렬별 합의 수준

구분		직렬별 합의 수준
해당 업무에 대해 사회복지직 배치가 적절하다는 응답이 전체의 50% 이상	사회복지직 및 그 외 직렬 모두 동의	●
	1개 직렬만 동의	◐
해당 업무에 대한 장기 업무 파악·적응 기간이 1년 또는 그 이상 소요된다는 응답이 전체의 50% 이상	사회복지직 및 그 외 직렬 모두 동의	●
	1개 직렬만 동의	◐
해당 업무에 대한 교육·훈련 지원 강화의 충분성에 대한 부정 응답이 전체의 50% 이상	사회복지직 및 그 외 직렬 모두 동의	●
	1개 직렬만 동의	◐
해당 업무에 대한 검토·지지·지원·자문의 충분성에 대한 부정 응답이 전체의 50% 이상	사회복지직 및 그 외 직렬 모두 동의	●
	1개 직렬만 동의	◐

〈표 5-4-23〉과 〈표 5-4-24〉는 이상의 내용을 정리하여 나타낸 것이다. 전반적으로 볼 때 대분류 수준에서는 정책 기획 및 조정과 지역보호 체계 운영, 단체/법인/위원회 관리와 시설 관리 및 종사자 지원 업무에서 숙련에 대한 요구 및 전문성 강화 지원의 필요성이 뚜렷이 관찰되고 있다.

먼저 〈표 5-4-23〉은 ‘숙련 요구 정도’에 대한 전반적 동의 및 합의의 수준을 나타낸 것이다. 중분류 수준에서 숙련에 대한 요구가 지역별, 직렬별로 두드러지게 나타나는 업무는 복지사업의 총괄적 기획·조정, 개별 자체사업 계획 수립, 시·군·구 공공전달체계 지원, 복지 사각지대 발굴 및 지원, 지역자원 연계, 사회복지법인 지원 및 관리, 비영리법인/관련 단체 지원/지도/관리, 직영시설 설치 운영·지도·감독, 위탁시설 설치 운영 및 관리, 시설·단체 지원 기관 운영 관리, 사회복지시설 등 종사자 지원·관리 업무이다.

세부적으로 살펴보면, 지역별, 그리고 직렬별로 해당 업무에 대한 사회복지직 직렬의 배치가 요구된다고 공통적으로 응답한 업무들은 정책 기

획 및 조정 업무 중 복지사업 총괄적 기획·조정과 개별 자체사업 계획 수립, 자체사업 운영 및 관리 중 사업 평가 및 지도·감독, 지역보호체계 운영 중 시·군·구 공공전달체계 지원과 복지 사각지대 발굴 및 지원, 지역 자원 연계 업무, 단체/법인/위원회 관리 중 지역복지 거버넌스 운영 및 지원, 사회복지법인 지원 및 관리, 비영리법인/관련 단체 지원/지도/관리, 시설 관리 및 종사자 지원에 해당하는 직영시설 설치 운영·지도·감독, 위탁시설 설치 운영 및 관리, 시설·단체 지원 기관 운영 관리, 사회복지시설 등 종사자 지원·관리 업무로 나타난다. 이 중에서도 지역보호체계 운영과 시설 관리 및 종사자 지원의 경우 중분류 업무 수준에서 지역별, 직렬별 사회복지직 배치에 대한 의견 합의가 공통적으로 나타나고 있다. 이는 해당 업무에 대한 전문 인력의 배치가 중요함을 보여주는 부분이라고 할 수 있다.

지역별, 그리고 직렬별로 장기적 업무 파악·적응이 크게 요구된다고 공통적으로 응답한 업무들은 정책기획 및 조정 중 복지사업의 총괄적 기획·조정, 개별 자체사업 계획 수립, 지역보호체계 운영 중 복지 사각지대 발굴 및 지원, 단체/법인/위원회 관리 중 지역복지 거버넌스 운영 및 지원, 출자출연기관 관리 및 지도·감독, 사회복지법인 지원 및 관리, 비영리법인/관련 단체 지원/지도/관리, 시설 관리 및 종사자 지원에 해당하는 직영시설 설치 운영·지도·감독, 위탁시설 설치 운영 및 관리, 시설·단체 지원 기관 운영 관리, 사회복지시설 등 종사자 지원·관리 업무로 나타난다. 특히 시설 관리 및 종사자 지원의 경우 중분류 업무 수준에서 지역별 및 직렬별로 모두 장기 업무 파악·적응에 대한 요구가 공통적으로 나타나고 있어 업무의 연속성이 보다 강조되는 것을 알 수 있다.

(표 5-4-23) 인력 운용 분석 결과 종합 (1): 숙련 요구 정도

구분		사회복지직 배치에 대한 합의 수준		장기 업무 파악·적응에 대한 합의 수준	
		지역별	직렬별	지역별	직렬별
정책 기획 및 조정	복지사업 총괄적 기획·조정	●	●	●	●
	개별 자체사업 계획 수립	○	●	●	●
	자치법규 제·개정			○	
국고 보조 사업 운영 및 관리	예산/기금 관리			○	
	사업 집행 관리				
	사업 평가 및 지도·감독		●	○	
	사업 협의 및 시·군·구 지원		●		
자체 사업 운영 및 관리	예산/기금 관리				
	사업 집행 관리	○			
	사업 평가 및 지도·감독	○	●	○	
	사업 협의 및 시·군·구 지원		●		
지역 보호 체계 운영	시·군·구 공공전달체계 지원	●	●	○	
	복지 사각지대 발굴 및 지원	●	●	●	●
	지역자원 연계	●	●	○	
단체/법인/ 위원회 관리	지역복지 거버넌스 운영 및 지원	○	●	○	●
	각종 위원회 운영 및 지원				
	출자출연기관 관리 및 지도·감독			●	●
	사회복지법인 지원 및 관리	●	●	●	●
	비영리법인/관련 단체 지원/지도/관리	●	●	●	●
시설 관리 및 종사자 지원	직영시설 설치 운영·지도·감독	●	●	○	●
	위탁시설 설치 운영 및 관리	○	●	●	●
	시설·단체 지원 기관 운영 관리	●	●	○	●
	사회복지시설 등 종사자 지원·관리	●	●	○	●

구분		사회복지직 배치에 대한 합의 수준		장기 업무 파악·적응에 대한 합의 수준	
		지역별	직렬별	지역별	직렬별
일반 행정 업무	민원 대응			○	
	통계 및 기록물 등 운영 관리				
	성과평가 업무 운영 및 추진			○	
	회계업무				
	서무 및 보고 지원				
	관련 행사 기획/추진				
	행사 참여				

다음으로 <표 5-4-24>는 개별 업무에 대한 ‘전문성 강화 지원의 필요성’ 인식 및 동의 수준을 나타낸 것이다. 중분류 수준에서 전문성 강화 지원에 대한 필요성이 지역별, 직렬별로 두드러지게 나타나는 업무는 복지사업의 총괄적 기획·조정, 개별 자체사업 계획 수립, 시·군·구 공공전달체계 지원, 지역자원 연계, 지역복지 거버넌스 운영 및 지원, 출자출연기관 관리 및 지도·감독, 사회복지법인 지원 및 관리, 비영리법인/관련 단체 지원/지도/관리, 직영시설 설치 운영·지도·감독, 위탁시설 설치 운영 및 관리, 시설·단체 지원 기관 운영 관리, 사회복지시설 등 종사자 지원·관리 업무이다.

세부적으로 살펴보면, 지역별, 그리고 직렬별로 해당 업무에 대한 교육·훈련 지원이 충분히 이루어지지 못한다고 공통적으로 응답한 업무들은 정책 기획 및 조정 업무 중 복지사업 총괄적 기획·조정과 개별 자체사업 계획 수립, 국고보조사업 운영 및 관리 중 사업 평가 및 지도·감독과 사업 협의 및 시·군·구 지원, 지역보호체계 운영 중 시·군·구 공공전달체계 지원과 지역자원 연계 업무, 단체/법인/위원회 관리 중 지역복지 거버넌스 운영 및 지원, 각종 위원회 운영 및 지원, 출자출연기관 관리 및 지

도·감독, 사회복지법인 지원 및 관리, 비영리법인/관련 단체 지원/지도/관리, 시설 관리 및 종사자 지원에 해당하는 직영시설 설치 운영·지도·감독, 위탁시설 설치 운영 및 관리, 시설·단체 지원 기관 운영 관리, 사회복지시설 등 종사자 지원·관리, 그리고 일반 행정 업무 중 민원 대응 업무로 나타난다. 이 중에서도 단체/법인/위원회 관리와 시설 관리 및 종사자 지원의 경우 중분류 업무 수준에서 지역별 그리고 직렬별로 교육·훈련에 대한 요구 및 수요가 크게 나타나고 있는데, 이는 해당 업무를 수행함에 있어 담당 공무원의 역량 향상을 위한 교육·훈련 지원의 확대와 강화가 중요함을 보여주는 것이다.

〈표 5-4-24〉 인력 운용 분석 결과 종합 (2): 전문성 강화 지원 필요성

구분		교육·훈련 지원 강화에 대한 합의 수준		검토·지시·지원·자문에 대한 합의 수준	
		지역별	직렬별	지역별	직렬별
정책 기획 및 조정	복지사업 총괄적 기획·조정	●	●	○	
	개별 자체사업 계획 수립	●	●	●	●
	자치법규 제·개정	○			
국고 보조 사업 운영 및 관리	예산/기금 관리				
	사업 집행 관리				
	사업 평가 및 지도·감독	○	●		
	사업 협의 및 시·군·구 지원	○	●		
자체 사업 운영 및 관리	예산/기금 관리	○			
	사업 집행 관리	○			
	사업 평가 및 지도·감독	○			
	사업 협의 및 시·군·구 지원	○			
지역 보호 체계 운영	시·군·구 공공전달체계 지원	○	●	○	●
	복지 사각지대 발굴 및 지원			○	●
	지역자원 연계	○	●	○	
단체/법인/ 위원회 관리	지역복지 거버넌스 운영 및 지원	●	●	○	●
	각종 위원회 운영 및 지원	○	●		
	출자출연기관 관리 및 지도·감독	●	●	●	●
	사회복지법인 지원 및 관리	●	●	○	●
	비영리법인/관련 단체 지원/지도/관리	●	●	●	●
시설 관리 및 종사자 지원	직영시설 설치 운영·지도·감독	●	●	●	●
	위탁시설 설치 운영 및 관리	●	●	●	●
	시설·단체 지원 기관 운영 관리	○	●	○	
	사회복지시설 등 종사자 지원·관리	○	●	●	●

구분		교육·훈련 지원 강화에 대한 합의 수준		검토·지지·지원·자문에 대한 합의 수준	
		지역별	직렬별	지역별	직렬별
일반 행정 업무	민원 대응	●	●		
	통계 및 기록물 등 운영 관리				
	성과평가 업무 운영 및 추진				
	회계업무	○		○	
	서무 및 보고 지원				
	관련 행사 기획/추진				
	행사 참여				

한편 검토·지지·지원·자문이 충분히 이루어지지 못한다고 공통적으로 응답한 업무들은 정책 기획 및 조정 업무 중 개별 자체사업 계획 수립, 지역보호체계 운영 중 시·군·구 공공전달체계 지원과 복지 사각지대 발굴 및 지원 업무, 단체/법인/위원회 관리 중 지역복지 거버넌스 운영 및 지원, 출자출연기관 관리 및 지도·감독, 사회복지법인 지원 및 관리, 비영리 법인/관련 단체 지원/지도/관리, 시설 관리 및 종사자 지원 중 직영시설 설치 운영·지도·감독, 위탁시설 설치 운영 및 관리, 사회복지시설 등 종사자 지원·관리 업무이다. 이러한 업무들을 중심으로 전문성 지원을 위한 요구와 필요성이 전반적으로 크게 관찰되고 있음을 알 수 있다.

전반적으로 볼 때 광역자치단체의 복지행정 인력 운용에 있어 숙련 요구 정도 및 전문성 강화 지원 필요성의 요구가 유의미하게 나타나고 있음을 확인할 수 있다. 이러한 결과를 종합할 때, 광역자치단체에서 복지행정을 원활하고 충실하게 수행하도록 하기 위해 조직 및 인력 차원의 변화와 개선, 지원과 노력이 크게 강화될 필요가 있음을 확인할 수 있다.





제6장

결론

제1절 주요 연구 결과 요약

제2절 광역자치단체 복지행정 발전 방향 및 정책 과제



제 6 장 결론

제1절 주요 연구 결과 요약

이 연구는 광역자치단체 복지행정의 조직 체계 및 인력 운용 전반에 대한 체계적인 진단을 통해 광역자치단체의 자율성과 책무성을 강화하기 위한 정책 과제를 도출하는 데 그 목적이 있다. 이를 위해 관련 선행 연구 고찰과 지자체의 조직 및 인사 관련 제도 검토, 광역자치단체의 복지 부문 관련 예산·직제·인력 현황 분석, 조직 체계 및 인사 운영 관련 이슈 진단, 복지행정 직무 분석 등을 제시했다. 주요 연구 결과는 다음과 같다.

1. 광역자치단체의 조직 및 인사 관련 법적 제도 검토

지방자치단체의 조직 관련 법적 제도는 크게 기구 및 조직 설치에 관한 일반적인 제도와 복지행정 조직에 관한 제도로 구분할 수 있으며, 지방자치단체의 인력 관련 법적 제도는 크게 인력 운용계획, 정원관리, 보직관리, 교육훈련 등에 관한 일반적인 제도와 사회복지전담공무원에 관한 제도로 구분할 수 있다.

일반적인 지방자치단체 조직 및 인력에 관한 사항은 「지방자치법」, 「지방공무원법」, 「지방공무원 교육훈련법」 등에서 규정하고 있다. 그 외 지방자치단체 복지행정에 관해 「사회보장기본법」, 「사회보장급여의 이용·제공 및 수급권자 발굴에 관한 법률」, 「사회복지사업법」, 「한국보건복지인재원법」 등에서 추상적 수준에서 산발적으로 규정하고 있다. 현재 광역자치단체를 포함한 지방자치단체 복지행정의 조직 및 인력과 관련해 포

괄적이고 직접적으로 규정하는 법령이 없다는 점은 제도의 근본적인 쟁점 사항이다. 주요 쟁점 사항은 다음과 같다.

첫째, 사회보장 전담기구 및 전담인력 관련 법적 규정이 미흡하다. 「사회보장급여법」이 사회보장사무 전담기구(제42조) 및 사회복지전담공무원(제43조)을 규정하고 있음에도 불구하고 같은 법 시행령이나 시행규칙을 통해 전담기구 및 전담공무원 관련 계획 수립 등을 통한 체계적 관리 및 효율적 운영 등에 관한 별도의 규정이 없으며, 사회보장사무 전담기구(제42조)에는 시·도에 대한 규정 자체가 존재하지 않는다.

둘째, 기준인건비 산정 모형은 지자체의 복지행정 수요를 체계적으로 반영하고 있지 못하고 있다. 광역자치단체의 복지행정 인력 관련 제도는 「지방자치단체의 행정기구와 정원기준 등에 관한 규정」에 따라 운영되며, 정원관리제도인 기준인건비 제도의 적용을 받고 있다. 그러나 기준인건비 산정 모형의 구조적인 한계는 지자체 복지행정의 수요를 고려한 적정 인원을 확보하는 데 제약 요인으로 작용하고 있다.

셋째, 사회복지전담인력과 사회복지담당인력을 구분하는 명확한 법적 근거가 부재한 가운데, 적정 인력 산정에 대한 제도적 장치가 부재하다. 복지 수요의 증가 및 복지 제도의 확충에 따라 지방자치단체의 업무량이 지속적으로 증가하고 있음에도 사회복지전담인력의 양적 확대뿐만 아니라 사회복지 업무의 전문성을 반영한 직위 및 역할 배분이 이루어지지 못하고 있다. 이로 인해 지방자치단체에서는 복지행정의 전문성 저하 및 사회복지 전담인력의 사기가 저하되고 있다.

넷째, 사회복지전담공무원에 대한 체계적인 보직관리가 취약하다. 지방공무원법과 지방공무원 임용령 등에 따라 보직관리를 하고 있으나 사회복지직의 경우 보직관리 원칙이 준수되고 있지 않고 있다. 특히 인력 운용의 유연성과 효율성 제고라는 명분으로 도입된 복수 직렬제도가 실

제 운영은 사회복지직 외 직렬의 승진경로로 활용되는 등 인사의 공정성에 관한 쟁점을 유발하고 있다. 복지행정에 있어 전문성과 효과성을 고려한 인사관리의 변화가 필요하다.

다섯째, 광역자치단체와 기초자치단체 간 사회복지직 인사교류의 개선이 필요하다. 광역자치단체의 사회복지직 인력 충원의 주된 방식은 시·군·구의 사회복지직 인력의 전입 시험이다. 이는 현장에 대한 이해도가 높은 인력을 충원할 수 있는 강점이 있지만, 시·군·구 입장에서는 우수 인력 유출 문제, 8급 중심의 제한적 교류 등의 쟁점이 있다. 광역과 기초 간 인사교류 확대라는 방향은 바람직하지만, 광역과 기초 간 상시적인 소통 채널을 마련하여 인력 충원에 대한 협력을 모색할 필요가 있다.

여섯째, 복지행정 업무수행의 연속성과 안정성을 확보하기 위한 인력 운용이 취약하다. 복지행정이 복잡해지고 전문화되고 있음에도 불구하고 일반적인 순환보직에 의해 인력 이동이 빈번하여 업무수행의 안정성과 책임성이 저하되고 있다. 전문직위제 지정 등의 인력 관리 제도를 적극 활용할 필요성이 제기된다.

마지막으로, 사회복지담당공무원에 대한 교육훈련체계가 미흡하다. 사회복지담당공무원은 별도의 규정 없이 일반적인 지방공무원 교육훈련 체계가 적용되고 있어 업무수행에서의 전문성을 확보하기 위한 제도적 지원이 취약한 상황이다.

2. 광역자치단체 복지 부문 관련 예산·직제·인력 현황 분석

가. 예산 현황 분석

광역자치단체를 포함한 지방자치단체 예산의 현황을 분석한 주요 결과는 다음과 같다. 첫째, 중앙정부 및 지방자치단체의 통합재정지출 규모와 관

런, 중앙정부는 2015년 375.4조 원에서 2023년 638.7조 원으로 70.1% 증가하였고, 지방자치단체는 같은 기간 168.1조 원에서 300.7조 원으로 78.9% 증가하였다. 이 가운데 2023년 기준 광역자치단체의 통합재정지출 규모는 91.6조 원(30.5%), 기초자치단체는 209조 원(69.5%)이다.

둘째, 지방자치단체의 재정자립도를 보면, 2023년 기준 광역자치단체의 재정자립도 평균은 49.3%, 기초자치단체 평균은 27.7%이다. 광역자치단체 중 서울특별시(79.4%)와 세종특별자치시(69.8%)는 상대적으로 높은 반면, 광역시(47.9%), 광역도(39.3%), 특별자치도(36.9%)는 50%를 하회하고 있다.

셋째, 지방자치단체의 일반회계와 특별회계의 당초예산 기준 세출예산은 2015년 173.3조 원에서 2023년 305.4조 원으로 76.2% 증가하였다. 같은 기간, 광역자치단체는 112.5조 원에서 197.6조 원으로 75.6%, 기초자치단체는 60.8조 원에서 107.8조 원으로 77.3% 증가하였다.

넷째, 지방자치단체의 예산 중 가장 큰 비중을 차지하는 사회복지 예산은 지속적으로 증가해왔다. 지방자치단체의 일반회계와 특별회계의 당초예산 기준으로 사회복지 지출 비중을 보면, 최근 10년간 시·도의 평균 사회복지 지출은 2013년 16%에서 2023년 21.5%로 5.5%p 증가하였다. 2023년 기준 시·도 본청의 사회복지 세부 영역별 예산 비중을 보면, 기초생활보장 영역의 예산 비중이 47.8%로 가장 크고, 그다음으로 취약계층 지원 16.9%, 주거 13.5%, 노인 및 청소년 10% 등의 순으로 나타났다.

끝으로, 제5기 시·도 지역사회보장계획(2023~2026)을 중심으로 전국 광역자치단체의 자체 복지사업 현황을 살펴본 결과이다. 12개 영역별 세부사업은 총 951개로, 시·도별로는 평균 56개 세부사업을 수립하고 있었다. 예산 규모 총액은 20조 3,505억 원이며 평균 예산액은 1조 1,971억 원으로 나타났다.

나. 직제 현황 분석

다음으로 광역자치단체의 복지행정 직제 현황을 파악한 결과는 다음과 같다. 첫째, 시·도 복지 관련 실·국 부서의 수 평균은 2012년 1.2개에서 2024년 1.4개로 16.7% 증가하였지만, 전체 실·국 대비 복지 관련 실·국의 비중은 2012년 12.5%에서 2024년 9.7%로 2.8%p 감소하는 경향을 보였다. 시 지역의 경우, 복지 관련 실·국의 평균 수는 2012년 1.3개(전체의 13.3%)에서 2024년에는 1.6개(11.2%)로 소폭 증가했고, 반면에 도 지역은 2012년 1.2개(11.8%)에서 2024년 1.1개(8.2%)로 소폭 감소하였다.

둘째, 과·단·관 기준으로는 시·도 평균은 2012년 4.4개에서 2024년 6.8개로 약 56.8% 증가하였고, 전체 대비 복지 관련 과·단·관의 비중 또한 2012년 8%에서 2024년 8.9%로 소폭 증가하였지만, 시·도별로 직제 확충에는 상당한 편차가 있는 것으로 나타났다. 시 지역의 경우, 복지 관련 과·단·관의 평균 수는 2012년 4.5개(전체의 7.9%)에서 2024년 7.9개(9.4%)로 증가하였고, 도 지역에서는 2012년 4.2개(전체의 8.1%)에서 2024년 5.9개(8.6%)로 증가하였다.

끝으로, 2024년 8월 현재 복지 관련 팀 단위 현황이다. 시·도 전체 기준 평균 29.4개이며, 전체 부서의 팀 중 8.7%를 차지하고 있고, 팀의 규모 또한 시·도별로 상당한 편차가 있는 것으로 확인되었다. 시 지역은 평균 33.3개(전체의 8.8%), 도 지역은 평균 26개(8.5%)로 나타났다.

종합하면 2012년부터 2024년까지 실·국 단위에서 전체 대비 복지 부서 비중은 오히려 감소 경향을 보이는 가운데, 과·단·관 단위에서는 복지 관련 부서의 수가 늘어났고, 전체 대비 비중 또한 소폭 증가하였다. 시·도 사회복지 지출 비중이 전체 예산의 21.5%에 달하는 점을 고려할 때 시·도 복지행정의 조직적 기반은 취약하다고 판단된다. 또한 과·단·관 혹은

팀 단위에서 복지 부서의 규모와 비중에 있어 시·도별로 상당한 편차가 있다는 점에도 주목할 필요가 있다. 이는 광역 복지행정 직제 구성에 있어 전문적 분업화 수준에서의 격차로 인해 복지행정의 기획력과 집행력의 편차가 발생할 수 있음을 시사한다.

다. 인력 현황 분석

다음으로 광역자치단체 사회복지담당공무원 인력 현황 분석 결과이다.

첫째, 지자체 사회복지담당공무원은 2014년 20,450명에서 2023년 45,460명으로 지난 10년간 49.3% 증가했고, 이 가운데 시·도 사회복지담당공무원은 2014년 2,009명에서 2023년 2,412명으로 20.1%로 증가했다. 시·군·구 증가율 26.5%, 읍·면·동 증가율 78.0%에 비교할 때 낮은 수준이며, 시·도별로도 증가율의 차이가 큰 것으로 나타났다.

둘째, 사회복지담당공무원 중 행정직 등을 제외한 사회복지직 인력 규모 현황이다. 시·도 사회복지직 인력은 2014년 443명(전체의 22.1%)에서 2023년 858명(35.6%)으로 증가하였다. 같은 기간 시·군·구는 7,753명(52.6%)에서 12,855명(69.0%), 읍·면·동은 8,279명(60.4%)에서 18,407명(75.4%)으로 증가하였다. 시·군·구와 읍·면·동에 비해 시·도는 사회복지직 비중이 현저하게 낮으며 시·도별로 사회복지직 인력의 비중 또한 상당한 편차가 있는 것으로 나타났다.

셋째, 시·도 본청의 사회복지직 정원 기준 직급별 분포이다. 전체 시·도 본청의 일반직 공무원 중 5급 비율은 22.0%, 6급 39.9%, 7급 31.7%이다. 반면, 사회복지직 단수 비중은 5급 4.1%, 6급 41.1%, 7급 48.9%이다. 시·도 팀장급인 5급 비중이 현저하게 낮음을 확인할 수 있었다. 시 지역의 경우 전체 일반직 공무원의 5급 비율은 평균 21.7%인 반면, 사회복지직 5급

단수 비율은 평균 6.0%에 불과하다. 도 지역은 일반직 공무원 중 5급 비율이 22.3%인 반면, 사회복지직 단수 5급 정원은 전혀 책정되어 있지 않다.

넷째, 타 직렬 대비 직급별 분포를 상세히 파악하기 위해 행정직, 시설직, 보건직 등과 비교한 사회복지직 현원 기준 5급의 분포이다. 전체 시·도에서 5급 사회복지직은 16.5%이고, 반면에 5급 행정직 22.9%, 시설직 18.1%, 보건직 20.8%로 나타나 시·도 본청에 배치된 사회복지직 5급 비중이 낮은 수준임을 알 수 있다. 이는 시·도 모두에서 동일한 경향성을 보이고 있다.

다섯째, 사회복지 관련 부서에서 사회복지직 관리자의 실제 배치 현황을 파악한 결과이다. 2024년 7월 말 기준 전국 시·도 본청에서 사회복지직 실·국장급은 존재하지 않았다. 과 및 팀 단위로 보면 시 지역의 경우 전체 63개 복지 관련 과 중 사회복지직 과장이 배치된 과는 9개(14.3%)에 불과했고, 전체 259개의 팀 중에 사회복지직 팀장이 배치된 팀은 53개(20.5%)였다. 도 지역의 경우 전체 73개의 복지 관련 과에서 사회복지직 과장이 배치된 과는 8개(11.0%)이며 전체 284개 팀 중에서 사회복지직 팀장이 배치된 팀은 48개(16.9%)였다.

여섯째, 사회복지직이 일반행정 업무 경력을 쌓을 수 있는 기회가 어느 정도 보장되어 있는지를 확인하기 위해 복지 부서 외 기획, 행정자치, 감사, 권익·소통 등 주요 부서에 사회복지직 정원 현황을 살펴본 결과, 전반적으로 시·도별로 큰 편차가 있는 것으로 나타났다.

일곱째, 시·도 사회복지담당공무원을 대상으로 한 중앙부처 차원의 교육훈련 지원 현황이다. 대표적인 보건복지부 사업인 “2023년 지자체 사회복지담당공무원 교육훈련 사업”의 경우, 전체 수료 인원 4,646명 중 시·도 담당자는 48명으로 1% 수준에 그치는 것으로 나타났다.

끝으로, 최근 5년간(2020~2024년) 시·군·구에서 시·도로의 사회복지

직 공무원 전입 현황을 분석한 결과이다. 3,744명의 7급 전입자 중 사회복지직 전입자는 72명(2.3%)이며, 3,754명의 8급 전입자 중 사회복지직 전입자는 162명(4.3%)으로 나타났고 시·도별로 상당한 편차를 보였다.

종합하면, 지난 10년간 시·도 사회복지담당공무원 확충은 시·군 및 읍·면·동에 비해 더디게 추진된 가운데, 사회복지직 비중이 현저하게 작고 사회복지직 중간 관리자의 배치 또한 매우 제한적임을 확인할 수 있었다. 또한 사회복지직의 경력 개발을 위한 주요 복지 외 부서에서의 직무 경험의 기회 또한 시·도별로 상당한 편차를 보이는 가운데, 중앙부처 차원의 교육·훈련 지원 강화가 필요하다. 끝으로 시·도 및 시·군·구 인사교류의 활성화를 모색해야 할 필요성이 제기된다. 광역 복지행정 인적 자원의 양적인 확충과 질적 전문성 제고를 위한 전반적인 개선이 필요하다.

3. 조직 체계 및 인사 운영 관련 이슈 진단

광역 복지행정 이슈 분석 틀은 진단 대상을 전반적 진단과 정책영역별 진단으로 구분했으며, 진단 영역은 정부 간 관계 측면, 조직 운영 측면, 인력 운영 측면으로 구분하였다. 복지 부서 담당자 서면조사 및 인터뷰를 통해 수집한 자료에 기초한 것이다.

전반적인 복지행정과 관련하여, 정부 간 관계 측면과 조직 운영 측면, 인력 운영 측면에서 제기된 쟁점은 <표 6-1-1>과 같다. <표 6-1-2>와 같이, 복지 정책, 노인복지, 장애인복지, 가족복지(여성·가족·청소년), 아동보육, 청년복지의 6대 정책영역별로 제기된 주요 쟁점 사항에서는 정책영역별로 세부 각론은 다르지만, 다수 영역에서 차이점보다는 공통적인 주제가 반복적으로 나타나는 경향을 확인할 수 있었다.

〈표 6-1-1〉 전반적인 수준에서 복지행정의 주요 쟁점 사항

진단 영역	주요 이슈
정부 간 관계	<ul style="list-style-type: none"> · 중앙부처의 광역자치단체의 역할에 대한 인식 부족 · 중앙-광역 간 역할 분담 불명확, 광역 담당 부서 불분명 · 중앙-광역 간 소통 부족 · 중앙의 광역에 대한 예산 지원 부족
조직 운영	<ul style="list-style-type: none"> · 광역자치단체의 역할 미흡 · 복지 수요 증가에도 조직 미확대 · 광역의 기획·중재·조정 역할 미흡 · 기초로 광역의 업무 및 재정 부담 떠넘기기 현상 존재
인력 운영	<ul style="list-style-type: none"> · 인력 부족하나 증원 설득 어려운 상황 · 매우 낮은 사회복지직 배치 비율 · 복지 전문성을 갖춘 관리자 부족 · 복지 부서 주요 업무에 사회복지직 배치 및 확대 필요

〈표 6-1-2〉 정책영역별 복지행정의 주요 쟁점 사항

진단 영역	진단 요소	주요 이슈
정부 간 관계	중앙-광역 간 조정	<ul style="list-style-type: none"> · 중앙부처 차원의 명확한 정책 방향 제시 · 중앙-광역 간의 활발한 소통 필요 · 광역자치단체의 주도적인 역할 필요성 제기
	광역-기초 간 조정	<ul style="list-style-type: none"> · 기초 지원을 위한 광역의 기능과 역할 확대 · 광역-기초 간 협력적 역할 배분 필요 · 광역-기초 간 활발한 소통 필요
조직 운영	신설 필요 사업(사무)	<ul style="list-style-type: none"> · 정책영역별 복지 수요 발생에 따른 대응 필요성 제기 · 전담부서 신설 필요(법인 관리, 통합돌봄, 장애인 자립지원, 돌봄서비스 제공인력 등) · 복지 수요에 대응하는 신규 서비스 발굴 및 추진
	기존 사업(사무) 강화	<ul style="list-style-type: none"> · 정책영역별 기존 사업(사무) 확충 및 고도화
	기존 사업(사무) 효율화	<ul style="list-style-type: none"> · 정책영역별 복지행정 사무 분장의 합리화 · 정책영역별 서비스 수급 및 질 관리 · (노인) 관련 단체 및 기관 협력 활성화 · (장애인) 장애인 전담부서 조정·협력 강화 · (가족) 가족 관련 전담부서 개편 필요성 제기
인력 운영	인력 운용 및 증원	<ul style="list-style-type: none"> · 합리적인 인력 운용 필요 · 전문인력 배치 필요 · 추가인력 배치 필요
	전문역량 강화	<ul style="list-style-type: none"> · 관리역량 강화 · 실무역량 강화 · 민원 대응역량 강화

4. 광역자치단체 복지행정 직무 분석

광역자치단체의 복지행정 직무 분석은 크게 세 가지로 구성되어 있다. 광역 복지행정 발전 방향에 관한 인식 분석, 직무량 및 증원 소요인력 분석, 그리고 인력 운용 인식 분석이다.

가. 광역 복지행정 발전 방향 인식 분석

먼저 3개 시·도 사회복지담당공무원(N=184)과 시·군·구 사회복지직 공무원(N=225)을 대상으로 조사한 자료에 기초하여 광역 복지행정 발전 방향 인식을 분석한 결과는 다음과 같다.

첫째, 광역의 역할 필요성과 관련하여 시·도와 시·군·구 공무원의 동의 수준이 높게 형성된 가운데, 상대적으로 시·도에 비해 시·군·구 사회복지직 공무원이 필요성에 대해 동의하는 수준이 더 높은 것으로 나타났다. 둘째, 광역-기초 간 소통·협력과 관련하여, 시·도 공무원은 비교적 보통 수준의 평가를 하고 있는 반면, 시·군·구 공무원은 상대적으로 부정적으로 평가하는 경향이 지배적이었다. 셋째, 광역 복지인력 역량·전문성 관련, 시·도와 시·군·구 공무원의 동의 수준이 대체로 높게 형성된 가운데, 상대적으로 시·도에 비해 시·군·구 사회복지직 공무원의 필요성에 대한 동의 수준이 더 큰 것으로 나타났다. 끝으로 정부 간 관계에서 복지 사무 배분 및 재정 분담에 대한 부정적인 평가가 지배적이다. 또한 광역 복지 부분 직제와 인력의 적절성에 대해 시·도와 시·군·구 모두 부정적으로 인식하는 가운데, 사회복지직 인력 확대 필요성에 대해서는 모두 동의 수준이 높게 나타났다.

〈표 6-1-3〉 광역 복지행정 발전 방향 인식조사 결과 종합

(단위: 점 / 5점 만점)

구분	세부 사항	시·도 평균	시·군·구 평균
광역 역할	1) 광역 차원 총괄 기획·조정 활성화 필요성	3.60	3.77
	2) 광역 차원 자체사업 기획·추진 활성화 필요성	3.53	3.73
	3) 기초 간 지역사회보장 격차 조정/지원 강화 필요성	3.64	3.96
	4) 자체사업 수립 시 기초 지역별 특성 고려 강화 필요성	3.79	4.14
	5) 광역 차원의 새로운 사회적 위험 대응 강화 필요성	3.62	4.01
	6) 복지 거버넌스 활성화 필요성	3.69	3.60
광역-기초 간 소통·협력	1) 중앙정부 사업의 시·군·구 전달 원활성	3.61	3.37
	2) 중앙정부 사업자침의 안내·가이드 적절성	3.71	3.12
	3) 자체·고유 복지사업 정보의 기초 공유 수준 적절성	3.43	3.06
	4) 광역-기초 간 의견수렴 및 협의·조정 적절성	3.30	2.77
	5) 광역-기초 간 소통·의견 조율 채널 구축 적절성	3.24	2.69
광역 복지인력 역량· 전문성	1) 광역 사회복지담당공무원 교육·훈련 지원 강화 필요성	3.91	4.15
	2) 광역의 실무 중심 전문적 자문체계 마련 필요성	3.96	4.08
	3) 중앙-광역 간 정기적 인사교류 활성화 필요성	3.52	3.76
	4) 광역-기초 간 정기적 인사교류 활성화 필요성	3.51	3.88
	5) 광역 복지행정 전문직위 지정·운영 필요성	3.65	4.02
중앙-광역 -기초 복지분권	1) 중앙 복지 사무의 광역 이양 필요성	2.73	3.04
	2) 광역-기초 간 복지 사무 배분 적절성	2.83	2.65
	3) 국고보조사업의 중앙-광역 재정분담 적절성	2.56	2.58
	4) 국고보조사업의 광역-기초 재정분담 적절성	2.80	2.51
	5) 광역 자체사업의 광역-기초 재정분담 적절성	2.78	2.50
	6) 광역 복지 부문 직제 규모·구성의 적절성	2.41	2.65
	7) 광역 복지 부문 인력 규모 적절성	2.32	2.51
	8) 광역 복지 부문 사회복지직 직렬 확대 필요성	3.68	4.02

나. 직무량 및 증원 소요인력 분석

다음으로 3개 시·도 5급 이하 사회복지담당공무원(N=184) 대상 조사 자료에 기초한 직무량 및 증원 소요인력 분석 결과이다. 우선 정책기능 및 정책영역에 따른 실제 직무량의 분포는 다음과 같다. 정책기능별로 보

면 세 지역 모두 국고보조사업 운영 및 관리, 자체사업 운영 및 관리, 일반행정 업무의 비중이 각각 약 20% 내외로 가장 많은 가운데, 정책 기획 및 조정 업무, 시설 관리 및 종사자 지원, 단체·법인·위원회 관리, 지역보호체계 운영 등의 직무량이 비슷하게 분포되어 있었다. 정책영역별 직무량 분석 결과는 지역별로 다소 차이가 있는 것으로 나타났다.

〈표 6-1-4〉 정책기능별 실제 기준 직무량 분석 결과 종합

(단위: 명, %)

구분	A지역		B지역		C지역	
	직무량	비중	직무량	비중	직무량	비중
계	94.0	100.0	61.0	100.0	79.0	100.0
정책기획 및 조정	11.3	12.0	5.3	8.6	9.4	11.9
국고보조사업 운영 및 관리	21.1	22.4	12.9	21.1	17.6	22.3
자체사업 운영 및 관리	21.9	23.3	10.8	17.8	19.4	24.6
지역보호체계 운영	1.8	1.9	2.2	3.5	1.4	1.7
단체/법인/위원회 관리	5.2	5.5	5.4	8.8	6.7	8.5
시설 관리 및 종사자 지원	9.3	9.9	6.8	11.1	6.2	7.8
일반행정 업무	23.5	25.0	17.7	29.1	18.3	23.2

〈표 6-1-5〉 정책영역별 실제 기준 직무량 분석 결과 종합

(단위: 명, %)

구분	A지역		B지역		C지역	
	직무량	비중	직무량	비중	직무량	비중
계	94.0	100.0	61.0	100.0	79.0	100.0
복지 정책	15.0	16.0	17.0	27.9	16.0	20.3
노인	16.0	17.0	11.0	18.0	16.0	20.3
장애인	12.0	12.8	12.0	19.7	15.0	19.0
여성	10.0	10.6	8.0	13.1	11.0	13.9
아동/보육	17.0	18.1	8.0	13.1	13.0	16.5
청소년/가족/다문화	13.0	13.8	5.0	8.2	8.0	10.1
청년	11.0	11.7	-	-	-	-

〈표 6-1-6〉 정책기능별 증원 소요인력 분석 결과 종합

(단위: 명, %)

구분	A지역		B지역		C지역	
	증원인력	증감률	증원인력	증감률	증원인력	증감률
계	42.4	145.1	33.0	154.1	13.6	117.2
정책기획 및 조정	6.1	154.1	3.4	163.6	1.2	112.6
국고보조사업 운영 및 관리	9.2	143.7	6.8	152.6	2.4	113.6
자체사업 운영 및 관리	9.9	145.1	5.1	147.4	2.4	112.3
지역보호체계 운영	0.8	142.6	0.8	138.4	0.2	116.1
단체/법인/위원회 관리	2.2	141.8	3.5	165.9	2.1	131.1
시설 관리 및 종사자 지원	4.5	148.2	3.2	147.2	1.6	126.6
일반행정 업무	9.8	141.7	10.2	157.3	3.7	120.1

〈표 6-1-7〉 정책영역별 증원 소요인력 분석 결과 종합

(단위: 명, %)

구분	A지역		B지역		C지역	
	증원인력	증감률	증원인력	증감률	증원인력	증감률
계	42.4	145.1	33.0	154.1	13.6	117.2
복지 정책	7.8	151.7	11.7	168.8	2.7	117.2
노인	8.9	155.9	4.3	139.5	2.1	113.1
장애인	8.2	168.3	5.8	148.1	2.1	113.7
여성	3.6	136.1	5.0	162.5	2.6	123.4
아동/보육	5.4	131.5	5.5	168.9	3.3	125.3
청소년/가족/다문화	5.2	140.0	0.6	112.7	0.8	110.5
청년	3.3	130.4	-	-	-	-

증원 소요인력 분석 결과, 세 개 지역 모두 업무 충실성을 강화하고 미충족 욕구에 대응하기 위해서 인력 확충이 필요함을 확인할 수 있었다. 실제 인력 규모인 직무량과 적정 소요인력 규모를 비교하면, A지역의 증원 소요인력은 42.4명(실제 인력 대비 145.1% 증가), B지역 33명(154.1%), C지역 13.6명(117.2%)이다. 정책기능별로는 A지역과 B에서는 정책 기획 및 조정 업무에 대한 증원 소요인력 규모가 크게 나타났고, 단체/법인/위원회 관리 업무 또한 B지역과 C지역에서 상대적으로 많은

인력 증원이 필요한 것으로 나타났다. 정책영역별로는 A지역은 장애인 관련 업무에서, B지역에서는 복지 정책과 아동/보육, C지역에서는 아동/보육과 여성 쪽에서 증원 소요인력이 상대적으로 크게 나타났다.

다. 인력 운용 인식 분석

마지막으로 광역자치단체의 인력 운용에 관한 인식에 대한 분석이다. 업무별 숙련 요구 정도(업무별로 배치 직렬의 적절성, 업무 파악 및 적응 소요 기간)와 전문성 강화 지원 필요성(내외부 교육·훈련 지원의 충분성, 검토·지지·지원·자문의 충분성)에 대한 응답 결과를 지역별·직렬별 합의 수준으로 비교 분석하여 종합한 결과이다.

전반적으로 볼 때 광역자치단체의 복지행정 인력 운용에 있어 숙련 요구 정도 및 전문성 강화 지원 필요성의 요구가 높은 수준임을 확인할 수 있었다. 구체적으로 보면 표준직무분류체계 중분류 수준에서 숙련에 대한 요구가 지역별·직렬별로 두드러지게 나타나는 업무는, 복지사업의 총괄적 기획·조정, 개별 자체사업 계획 수립, 시·군·구 공공전달체계 지원, 복지 사각지대 발굴 및 지원, 지역자원 연계, 사회복지법인 지원 및 관리, 비영리법인/관련 단체 지원/지도/관리, 직영시설 설치 운영·지도·감독, 위탁시설 설치 운영 및 관리, 시설·단체 지원 기관 운영 관리, 사회복지시설 등 종사자 지원·관리 업무이다.

다음으로 중분류 수준에서 전문성 강화 지원에 대한 필요성이 지역별·직렬별로 두드러지게 나타나는 업무는, 복지사업의 총괄적 기획·조정, 개별 자체사업 계획 수립, 시·군·구 공공전달체계 지원, 지역자원 연계, 지역복지 거버넌스 운영 및 지원, 출자출연기관 관리 및 지도·감독, 사회복지법인 지원 및 관리, 비영리법인/관련 단체 지원/지도/관리, 직영시설

설치 운영·지도·감독, 위탁시설 설치 운영 및 관리, 시설·단체 지원 기관 운영 관리, 사회복지시설 등 종사자 지원·관리 업무이다.

제2절 광역자치단체 복지행정 발전 방향 및 정책 과제

지자체의 조직 및 인사 관련 제도 검토, 광역자치단체의 복지 부문 관련 예산·직제·인력 현황 분석, 조직 체계 및 인사 운영 관련 이슈 진단, 복지행정 직무 분석 등의 결과를 토대로, 광역자치단체 복지행정의 3대 발전 방향으로 ① 복지행정 중점 기능 및 역할 명확화, ② 조직·인력 확충 및 상향 평준화, ③ 지역사회보장 거버넌스 체계 확립을 제시하고, 8대 정책 과제를 제언한다.

〈표 6-2-1〉 광역자치단체 복지행정 발전 방향 및 정책 과제 총괄

발전 방향	정책 과제
❶ 복지행정 중점 기능 및 역할 명확화	① 총괄적 정책 기획 및 조정 역할 강화
	② 광역 사무 관리 체계 고도화
	③ 중앙-광역-기초 관계에서 광역 주도성 제고
❷ 조직·인력 확충 및 상향 평준화	④ 복지 직제 설치 기준 공식화
	⑤ 적정 인력 배치 기준 정립 및 근무환경 개선
	⑥ 전문성 강화 지원체계 마련
❸ 지역사회보장 거버넌스 체계 확립	⑦ 광역-기초 상향식 정책 과정 운영
	⑧ 지역사회보장 균형발전 적극 견인

〈표 6-2-2〉 8대 정책 과제 주요 내용

정책 과제	주요 내용
❶ 복지행정 증점 기능 및 역할 명확화	
❶ 총괄적 정책 기획 및 조정 역할 강화	新복지 수요 대응력 강화 지역사회보장사업 기획력 제고 기초자치단체 간 조정과 연계·협력 활성화
❷ 광역 사무 관리 체계 고도화	기초자치단체 지역사회보장사업 평가 및 역량강화 지원 고도화 법인/시설/단체 지도·감독 및 운영 지원 내실화 서비스 수급관리 및 지원 강화
❸ 중앙-광역-기초 관계에서 광역주도성 제고	중앙-광역 공식협의체계 마련 광역-기초 공식협의체계 마련
❷ 조직·인력 확충 및 상향 평준화	
❹ 복지 직제 설치 기준 공식화	지역적 특성을 고려한 시·도 유형화 기준 마련 신설·강화 기능을 반영한 시·도 본청의 기본 조직 모형 설계 시·도 본청 조직 확충 촉진 방안 마련
❺ 적정 인력 배치 기준 정립 및 근무 환경 개선	전국적 수준 시·도 사회복지담당공무원 증원 소요인력 추계 사회복지직 인력 및 사회복지직 관리자 확대 방안 마련 복지행정 수요 체계적 반영 위한 기준인건비 산정 모형 개편 기피·격무 업무 담당자 인센티브 체계 마련
❻ 전문성 강화 지원체계 마련	광역-기초 인사교류 활성화 방안 마련 업무 연속성 및 전문성 제고 방안 마련 직급별·직렬별 교육훈련체계 개편 및 지원
❸ 지역사회보장 거버넌스 체계 확립	
❿ 광역-기초 상향식 정책 과정 운영	시·도 사회보장위원회 구조 체계화 및 정책기능 강화 시·도 사회보장위원회 사무국 설치 확대 시·도 사회보장위원회-시·군·구 지역사회보장협의체 연계 강화
⓫ 지역사회보장 균형발전 적극 결인	광역 차원 사회보장 특별지원구역 지정·운영 중앙부처 지역균형발전 국고보조사업과의 연계성 제고

첫 번째 발전 방향으로 제시한 복지행정 중점 기능 및 역할 명확화는 세 가지 정책 과제를 포함한다. 먼저 광역자치단체에서 총괄적 정책 기획 및 조정 역할 강화가 필요하다. 광역자치단체는 전통적인 사회적 위험분 아니라 신사회적 위험에 대한 광역의 역할을 적극적으로 모색해야 한다. 특히 기존의 복지사업의 효율성과 효과성을 높이는 노력 외에 돌봄, 폭력·학대 대응, 고립·은둔, 1인가구 등 이른바 新복지수요에 대한 대응력을 강화해야 할 것이다. 이를 위해서는 재정적 기반 확충을 전제로 광역자치단체 지역사회보장 사업의 기획력을 제고해야 한다. 광역자치단체는 지역적 특성을 고려하는 현지성의 원리에 충실하면서 차별화된 지역사회보장 사업을 마련하는 데 중점을 두어야 할 것이다.

또한 지역사회보장 사업의 구상 및 집행에 있어 기초자치단체 간 조정과 연계·협력을 활성화하기 위한 체계화된 노력이 요구된다. 원칙적 방향성은 지역사회보장 균형발전이다. 지역별로 상존하는 공공과 민간의 복지자원 격차를 완화하고, 기초자치단체의 관할 범위의 한계에서 비롯된 서비스 수급의 비효율성을 해소하며, 기초자치단체에서 경쟁적 자체사업 추진시 발생할 수 있는 급여 수준의 편차를 조정하는 것 등을 세부적인 방향으로 설정할 수 있을 것이다. 앞서 논의한 바와 같이, 광역 복지행정 발전 방향에 대한 인식 분석에서 광역자치단체의 총괄적 정책 기획·조정 역할의 활성화에 대해 시·도와 시·군·구 공무원의 동의 수준이 높게 형성되어 있었다는 점을 주지할 필요가 있다.

복지행정 중점 기능 및 역할의 명확화에서 고려해야 할 또 다른 정책 과제는 광역 사무 관리 체계의 고도화이다. 이는 광역자치단체의 고유사무에 주로 해당하는 것으로 기존 사무 추진에서 적극 행정이 요구되는 영역이다. 먼저 기초자치단체 지역사회보장사업 평가에서 형식적인 수준을 탈피하기 위해 평가 체계에 대한 보완이 필요하다. 또한 평가의 실효성을

제고하기 위한 평가의 환류 기능을 강화함으로써 기초자치단체의 사업 기획 및 집행에서 역량을 강화할 수 있도록 실질적인 지원이 이루어져야 할 것이다.

다음으로 법인·시설·단체의 지도·감독 및 운영 지원의 내실화가 필요하다. 사회보장체계의 발전에 따라 관련 법인·시설·단체가 크게 증가했음에도 이 사무를 담당하는 조직 및 인력에 대한 정책적 고려는 부족했다. 앞서 광역자치단체 조직 및 인사 이슈 진단에서 논의된 바와 같이, 시·도의 담당 공무원들은 지도·감독 업무의 심도 있는 추진이 필요함을 강조한 바 있다. 이 사무는 사회복지에 대한 전문성뿐만 아니라 감사, 회계, 안전 등 여러 행정 역량이 필요한 사무라는 점을 고려하여 전담 조직 구성과 업무 지침 개정, 전문 교육·훈련 지원 등 대책을 마련할 필요가 있다.

끝으로 광역 사무 관리 체계의 고도화에서 중점을 둘 과제는 서비스 수급관리 및 지원 강화이다. 우리나라 서비스 공급체계의 특징 중 하나는 민간전달체계에 크게 의존하고 있다는 점이다. 저소득, 노인, 장애인, 아동·가족·청소년 등에 대한 지원을 위해 사회복지사업법 상 다양한 사회복지시설이 설립·운영되고 있고, 광역자치단체는 사회복지시설에 대한 재정적 지원의 책임을 담당하고 있다. 이와 관련하여 광역자치단체에서 정책환경 변화에 부합하도록 사회복지시설 기능 및 역할의 재정립 방안을 검토하고, 서비스 제공 인력의 수급과 역량강화를 지원하며, 사회복지시설에서 제공하는 서비스의 질 제고를 위한 정책적 노력이 보다 활성화 되어야 할 것이다.

복지행정 중점 기능 및 역할의 명확화를 위한 마지막 정책 과제는 중앙-광역-기초 관계에서 광역자치단체의 주도성을 제고하는 것이다. 이 연구는 정부 간 관계 측면에서 광역자치단체의 권한과 책임을 대폭 확대하는 중앙정부의 기능 이양을 통해 복지분권을 전면적으로 제도화하는 것

에 대해 관점을 같이 하고 있다. 다만 재정과 사무 측면에서의 본격적인 복지분권 논의는 이 연구의 범위에서 벗어나므로, 현행 법적 제도하에서 광역자치단체의 주도성을 촉진하기 위한 제도적 기제를 마련하는 데 중점을 두고자 한다.

광역자치단체 조직 및 인력 이슈 진단에서 핵심적인 쟁점 사항 중 하나는 광역자치단체의 역할에 대한 중앙부처의 인식 부족에 대한 것이었다. 중앙부처와 광역자치단체 간의 불분명한 역할 분담, 중앙부처에서의 기초자치단체 중심 사업 추진으로 인한 광역자치단체와의 소통·협력 부족, 광역자치단체 전담 조직의 불명확성으로 인한 책임성 약화 등의 쟁점이 중요하게 논의된 바 있다. 광역-기초 간의 관계에서 광역자치단체의 미흡한 역할에 대한 논의도 주목할 대목이다. 국고보조사업의 예산 편성과 정산에 치중하고 중앙부처의 단순 중간자·전달자에 그치는 문제가 제기되었다. 또한 광역자치단체 복지행정 직무 분석 결과에서 광역-기초 간 소통·협력에 대해 시·군·구 공무원은 시·도 공무원에 비해 상대적으로 부정적으로 평가했다는 점도 유념할 대목이다. 이를 해결하기 위해 행정 주체 간의 소통·협력 활성화를 위한 정례화된 논의 구조를 마련할 필요가 있다. 중앙-광역 공식협력체제와 광역-기초 공식협력체제를 구축함으로써 정보 공유와 의견 수렴, 협의·조율 등의 기능을 구현해야 할 것이다.

두 번째 발전 방향으로 제시한 조직·인력 확충 및 상향 평준화는 세 가지 정책 과제를 포함한다. 첫째, 중앙정부 차원에서 광역자치단체 복지 직제 설치 기준을 공식화하는 것이다. 이를 위해서는 우선 지역적 특성을 고려한 시·도 유형화 기준을 마련하는 것이 필요하다. 광역자치단체는 「지방자치법」 제2조 1항이 정한 특별시, 광역시, 도, 특별자치시, 특별자치도로 구분된다. 그러나 동일한 유형에서 인구규모 등 상이한 정책환경이 반영되어 있지 않으므로 시·도 유형화를 좀 더 세분화하는 것이 필요

하다. 다음으로 돌봄, 폭력·학대 대응, 고립·은둔, 1인가구 등 정책수요에 대응력을 제고할 수 있도록 시·도 본청의 기본 조직 모형을 설계하는 것이 요구된다. 기본 모형에서는 세분화된 시·도 분류 유형에 따라 실·국과 과·단·관, 팀의 구성 방식과 적정 규모를 제시하여 광역자치단체 복지행정의 직제 규모와 수준을 상향 평준화하는 것을 유도해야 한다. 끝으로 중앙정부 차원에서 시·도 본청의 조직 확충을 촉진하는 방안을 마련해야 한다. 지방자치단체의 직제에 관한 사항은 지방자치단체장의 권한이며 중앙정부의 개입은 신중을 요하기에 조직 확충을 법적으로 의무화하는 방식은 적절치 않다. 현실적인 방안으로는 지방자치단체 합동평가 지표 반영 등 중앙정부의 지방자치단체 평가체계를 활용하는 것을 생각해 볼 수 있다.

두 번째 정책과제는 적정 인력 배치를 위한 기준을 정립하고 근무 환경 개선 방안을 마련하는 것이다. 이 연구에서는 3개 시·도를 대상으로 직무량 및 증원 소요인력 분석 결과를 제시했지만, 이를 일반화하여 전국적 수준의 증원 소요인력 규모를 추산하는 것은 한계가 있다. 표준직무분류 체계에 근거하여 17개 시·도 사회복지담당공무원 증원 소요인력을 추계하는 실증 연구가 필요하다. 사회복지담당공무원 인력 증원을 추진함에 있어 핵심적으로 고려해야 할 사항은 두 가지이다. 현재 사회복지직 비중이 현저하게 낮은 광역자치단체 직렬 구성에서 사회복지직 인력의 비중을 높여야 하며, 복지행정의 전문성과 지속성 향상을 위한 보직 관리를 체계화하기 위해 사회복지직 관리자를 확대하는 것이다.

이와 관련하여 기초자치단체 사회복지담당공무원의 적정 소요인력을 분석한 김희성 외(2022)는 사회복지직의 고유업무를 지정하고 해당 부서 관리자 직위(5급·6급)에 사회복지직 필수직위제(5급·6급)를 도입하자는 제안을 한 바 있다. 광역자치단체에서도 유사한 방식으로 부서 관리자 직

위(4급·5급)에 사회복지직 필수직위제 도입을 적극 검토해야 한다. 4급은 직렬이 통합되어 있으나 직위의 전문성을 고려한 인사가 필요하다. 끝으로 다음의 두 가지 제도적 조치가 병행된다면 인력 증원을 현실화하는데 효과적일 것이다. 기준인건비 산정 모형을 개편함으로써 지방자치단체 복지행정 수요를 체계적으로 반영하는 것과 복지행정에서 기피·격무 업무 담당자에게 인사상의 인센티브를 제공해 업무의 연속성이 유지될 수 있도록 지원하는 것이다.

조직·인력 확충 및 상향 평준화를 위한 마지막 정책 과제는 복지행정 전문성 강화를 위한 지원체계를 마련하는 것이다. 첫째, 광역-기초 인사교류를 활성화하기 위한 방안을 마련해야 한다. 현재 광역자치단체가 사회복지직 인력을 충원하는 주된 방식은 시·군·구의 사회복지직 인력을 대상으로 한 전입 시험이다. 앞서 논의한 바, 광역-기초 인사 교류에는 시·군·구 입장에서 우수 인력의 유출 문제와 8급 중심의 충원 인력 구조라는 한계가 제기되고 있다. 그럼에도 광역-기초 인사교류를 통해 지역 현장에서 실무경험이 풍부한 인력을 배치하는 것은 광역자치단체에서 지역 밀착형 복지행정을 구현하는 효과적인 수단이다. 이는 광역복지행정 발전방향 인식 조사에서 광역-기초 간 정기적 인사교류의 필요성에 대해 시·도 공무원과 시·군·구 공무원의 동의 수준이 높게 형성되어 있다는 점에서도 뒷받침된다. 따라서 광역-기초 간의 협력적 파트너십에 기초하여 인사교류 활성화 방안을 정교하게 설계할 필요가 있다.

둘째, 업무의 연속성 및 전문성을 제고하기 위한 방안을 마련해야 한다. 복지행정이 복잡해지고 전문화되고 있음에도 불구하고 일반적인 순환보직에 따른 인력 이동이 빈번하여 업무수행의 안정성과 책임성이 저하되고 있다. 이 연구에서는 현재 제도화되어 있는 전문직위제를 적극 활용하는 것이 현실적인 방안이라고 판단하고 있다. 그러나 전문성이 요구

되는 직위에 적합한 경력과 자격을 갖춘 자를 선발·보직하여 장기근무를 유도하는 전문직위제가 실효성을 거두지 못하고 있다는 점은 보완해야 한다. 해당자에게 승진과 전보에서 불리할 수 있다는 점, 소위 기피·격무 업무에 인력을 배치하기 위한 제도로 악용될 수 있다는 점 등의 문제가 제기되고 있기 때문이다. 전문직위제 운용에 따른 기존의 보상 방안을 면밀히 검토하여 보다 실질적인 지원체계를 강구할 필요가 있다.

마지막으로 직급별·직렬별 교육훈련체계를 마련해 지원해야 한다. 광역자치단체 인력 운용에 관한 인식 분석 결과에서 보듯, 3개 지역 모두 해당 업무를 수행하는 데 필요한 내외부 교육·훈련에 대한 지원이 충분한지에 대해 5점 만점에 2.5점 내외의 응답 결과가 나타났다. 즉, 광역자치단체의 복지행정 인력 운용에 있어 전문성 강화 지원 필요성의 요구가 높은 수준이다. 그럼에도 현재 시·도 사회복지담당공무원을 대상으로 한 중앙부처 차원의 교육훈련 지원은 사실상 전무한 상황이다. 따라서 사회복지담당공무원의 전문성 강화를 위해 시·도 단위 전문 교육기관을 지정·운영하고, 사회복지담당공무원 신규자 과정, 사회복지 관리자 리더십 전문 과정, 사회복지담당공무원 장기교육훈련 과정 등 직급·직위별 교육훈련을 체계화하며, 교육 과정별로 필수 교육 시간 및 교육 내용 등을 규정한 교육 필수이수제 도입을 적극 검토해야 한다(김희성 외, 2022).

마지막 발전 방향으로 제시한 지역사회보장 거버넌스 체계 확립은 두 가지 정책 과제를 포함한다. 우선, 광역-기초 상향식 정책 과정 운영을 제도화하는 것이다. 이는 「사회보장급여법」에 따른 법정 지역사회보장 거버넌스 기구인 시·도 사회보장위원회와 시·군·구 지역사회보장협의체 운영체계를 개편하는 것을 핵심으로 한다. 먼저 형식적 운영의 문제를 안고 있는 시·도 사회보장위원회 기구 구조의 체계화를 통해 정책 형성 기능을 강화해야 한다. 이를 위해서는 시·도 사회보장위원회에서 하부조직

인 실무위원회와 전문위원회의 설치·운영 및 사회보장위원회 지원조직인 전담기구(사무국)의 별도 설치·운영과 재정적 지원에 관한 법적 근거를 「사회보장급여법」에 명문화할 필요가 있다(오민수, 강보민, 2023). 기초자치단체의 의견을 체계적으로 수렴해 광역 단위에서 시·군·구 사회보장의 증진과 균형발전 지원을 모색하기 위해서는 시·도 사회보장위원회와 시·군·구 지역사회보장협의체 연계·협력 방안을 마련해야 한다. 이를 위해서는 시·도 사회보장위원회의 논의 구조에 시·군·구 지역사회보장협의체 대표협의체 민간위원장이 참여가 보장되어야 한다. 또한 시·도 사회보장위원회 전담기구(사무국)의 기능 및 역할에 시·군·구 지역사회보장협의체와의 협력 네트워크 구축과 기초자치단체 지원을 공식화하여 운영해야 할 것이다(정상기, 홍재봉, 2023).

다음으로 지역사회보장 균형발전을 견인하기 위한 사업 추진이 필요하다. 광범위한 정책 영역을 포괄하고 있는 지역사회보장 균형발전 정책은 폭넓은 논의를 필요로 하지만, 이 연구에서는 두 가지 접근 방식을 중심으로 제안하고자 한다. 먼저 공간 단위의 지원 정책에 대한 고려가 필요하다. 대표적인 사례가 사회보장 특별지원구역 지정·운영이다. 「사회보장급여법」 제48조에서는 사회보장 특별지원구역을 “「공공주택특별법」에 따른 영구임대주택단지, 저소득층 밀집 거주지, 그 밖에 보건, 복지, 고용, 주거, 문화 등 특정 분야의 서비스가 취약한 지역”으로 규정하고 있다. 이에 근거하여 보건복지부는 2020년부터 취약계층이 밀집한 읍면동을 단위로 “저소득층 밀집 등으로 복지 기반이 부족한 소규모 생활권(동네)이 지역 문제를 자체적으로 해결할 수 있도록 재정 지원을 포함하여 계획 수립 및 실행 과정에 대한 컨설팅 등 역량 강화를 지원”하는 국고보조사업을 추진 중에 있다(보건복지부, 2022).

광역자치단체 차원에서도 소규모 생활권(동네)에 대한 공간 단위의

핀셋(pincette)형 지원체계를 모색해야 한다. 일부 시·도에서 제도적 기반 조성 및 자체 사업 개발의 선도 사례가 있다. 경기도의 경우 기존 「경기도 사회보장 격차 해소에 관한 조례」(2016. 3. 22. 제정)를 전부 개정한 「경기도 사회보장 균형발전에 관한 조례」(2022. 12. 30. 시행)에서 사회보장 특별지원구역 운영(제10조)을 공식화하였고, 전라북도의 경우 제5기(2023~2026) 지역사회보장계획에 농촌형 사회보장 특별지원구역 지정 운영 사업을 포함하였다(김희성, 김진희, 이주민, 2024). 타 시·도에서도 소규모 생활권 단위에서의 밀착 지원 방식을 통해 지역사회보장 균형발전을 도모할 필요가 있다.

다음으로 지역사회보장 균형발전 정책을 기획·추진함에 있어 중앙정부의 지역균형발전 국고보조사업과의 연계성을 제고하는 것이다. 국토부의 도시재생사업, 지방시대위원회의 기획발전특구, 교육발전특구, 도심융합특구, 문화특구, 행안부의 지방소멸 대응 사업, 농림부의 농촌협약사업, 해수부의 어촌신활력증진 사업 등 여러 중앙부처에서 지역균형발전의 일환으로 다양한 국고보조사업을 추진 중이다. 광역자치단체의 소관 부서에서 해당 사업을 기획하는 단계부터 복지 부서가 참여해 협업하는 것을 장려할 필요가 있다. 지역사회보장 정책과 지역균형발전 정책과의 다각적인 연계를 통해 화학적 결합의 효과를 창출할 수 있을 것으로 기대된다.



- 강영주, 최지민. (2019). **자치분권시대에 대비한 광역지자체 사회복지기능 개편 방안**. 한국지방행정연구원.
- 강혜규, 김희성, 박세경, 오욱찬, 유재언, 김지연, 김진희, 최요석. (2019). **정책 환경 변화를 고려한 지역사회서비스 전달체계 개편방안 연구**. 보건복지부, 한국보건사회연구원.
- 강혜규, 박세경, 함영진, 이정은, 김태은, 최지선, 김보영, John Hudson, Aniel a Wenahm. (2016). **사회보장부문의 서비스 전달체계 연구-맞춤형 서비스를 위한 통합성 분석을 중심으로**. 한국보건사회연구원.
- 강혜규, 안수란, 류진아, 엄태영, 진재문, 홍재봉, 유애정, 권영빈. (2018). **공공 서비스 이용의 최적화를 위한 복지전달체계 연구(II)-지역 기반 거버넌스를 중심으로**. 한국보건사회연구원.
- 강혜규, 함영진, 이정은, 하태정, 이주민, 김보영, 김이배, 최지선. (2017). **지자체 복지 인력 현황 분석 및 수급방안 연구**. 보건복지부, 한국보건사회연구원.
- 국회예산정책처. (2023). **2023년 대한민국 지방재정**. <https://nabo.go.kr/q/K49Ydwb5>
- 금종예, 임현정. (2020). 기초연금 대응지방비가 기초자치단체의 세출 자율성에 미치는 영향. **지방정부연구**, 24(1), 1-24.
- 금창호, 강영주, 고경훈, 권오철, 김건위, 김성주, 김정숙, 김필두, 김현호, 박승규, 박재희, 박진경, 박해욱, 박현욱, 이병기, 이소영, 이재용, 전대욱, 전성만, ... 홍근석. (2021). **지방자치 30년 평가와 자치분권 미래비전 및 추진전략**. 한국지방행정연구원.
- 기획재정부. (2015-2023). **재정통계 분야별 지출**. 열린재정 재정정보공개시스템. <https://www.openfiscaldata.go.kr/op/ko/sm/UOPKOSMA08>
- 기획재정부. (2015-2023). **재정통계 총지출**. 열린재정 재정정보공개시스템. <https://www.openfiscaldata.go.kr/op/ko/sm/UOPKOSMA07?acntYrFr=2015&acntYrTo=2023&langCd=ko>

- 김가희. (2023). 제5기 지역사회보장계획의 수립 방향과 내용 분석-시도 제5기 지역사회보장계획을 중심으로. **보건복지포럼**, 326, 6-22.
- 김가희, 김보영, 김지민. (2022). **지역사회보장 기반 강화를 위한 시·도 사회보장위원회 운영현황 분석과 과제**. 한국보건사회연구원.
- 김남철, 임현, 방동희, 정주영, 김희진, 이은주, 임현종, 박정은. (2022). **국가-시도-시군구 간 사무배분 기준 정립 및 시군구 사무이양 확대방안 연구**. 한국공법학회.
- 김병준. (2012). **지방자치론**. 서울: 법문사.
- 김보영. (2021). 복지분권을 위한 기초자치단체 역량의 과제: 인적자원관리를 중심으로. **한국사회정책**, 28(1), 65-102.
- 김성주. (2013). **사회복지분야 국고보조금의 개선방안**. 한국지방행정연구원.
- 김영주. (1995). 중앙과 지방정부간 사무배분에 관한 비판적 분석·평가. **지방자치연구**, 7(2), 151-184.
- 김우림. (2021). **사회복지 분야 지방자치단체 국고보조사업 분석**. 국회예산정책처.
- 김이배. (2017). 사회복지전담공무원 인사행정 현황과 개선방안-부산광역시를 중심으로. **한국사회복지행정학**, 19(1), 63-99.
- 김이배. (2021). **공공복지전달체계의 한 측면에 관한 연구**. 신정.
- 김이배. (2024). **복지분권의 이해**. 박영스토리.
- 김필두, 김병국, 금창호, 이병기, 주재복, 강기홍, 김지현. (2009). **법령상 사무총조사**. 한국지방행정연구원.
- 김필두, 한부영. (2017). **고령사회 대비 중앙-지방 간 노인복지기능 분담방안 연구**. 한국지방행정연구원.
- 김필현, 박혜림, 김민정, 김경민. (2022). **지방자치단체 복지비 부담 변화 전망과 시사점**. 한국지방세연구원.
- 김형용, 김승연, 남기철, 박세경, 이재원. (2020). **사회서비스분야 기초자치단체 분담방안 연구**. 대한민국시장군수구청장협의회.
- 김희성, 강혜규, 함영진, 하태정, 김정숙, 황정윤. (2018). **지자체 사회복지공무원 직무분석 및 효율적 운영방안 연구**. 보건복지부, 한국보건사회연구원.

- 김희성, 김진희, 오욱찬, 채현탁, 황정윤. (2021). **복지부문 읍면동 동네거버넌스 체계 분석과 정책 과제**. 한국보건사회연구원.
- 김희성, 류진아, 오욱찬, 채현탁, 황정윤. (2020). **복지 부문의 민관 협력 성과와 혁신 연구-지역사회보장협의체 운영을 중심으로**. 한국보건사회연구원.
- 김희성, 이주민, 김유휘, 김이배, 황정윤, 이승모, 최지선, 강혜규. (2022). **사회복지담당공무원 실태조사 및 행정환경 변화에 따른 복지전달체계 강화방안 연구**. 보건복지부, 한국보건사회연구원.
- 김희성, 김진희, 이주민. (2024). **사회보장 특별지원구역 사업의 현황 및 성과**. **보건복지포럼**, 322, 4-24.
- 대한민국시도지사협의회. (2019). **처음 만나는 자치분권, 자치분권학개론**. 대한민국시도지사협의회.
- 문순영. (2008). **광역지방정부의 복지사무수행에 있어 역할 개선방안에 관한 연구**. **한국지역사회복지학**, 26, 1-29.
- 민소영, 김용득, 김이배, 성은미, 이혜진, 이현주, 장숙량, 조미형. (2021). **복지전달체계 강화 시범사업 평가 및 컨설팅 연구**. 보건복지부.
- 박은형. (2023). 「2023 대한민국 지방재정」 현황과 전망. **나보포커스 제62호**, 국회예산정책처.
- 박재희. (2022). **2022년 법령상 사무총조사**. 한국지방행정연구원.
- 보건복지부. (2022). **사회보장 특별지원구역 제2기 추진계획(안)** [내부자료].
- 보건복지부. (2023. 12. 21.). **2024년 예산 122조 3,779억 원 확정** [보도자료]. https://www.mohw.go.kr/board.es?mid=a10503000000&bid=0027&list_no=1479433&act=view
- 서왕진 외. (2017). **국가-지방자치단체 기능배분 체계 개선방안: 서울특별시를 중심으로**. 서울특별시
- 서울특별시. (2017.9). **전문직위 선정 및 전문관 선발 심사자료** [내부자료].
- 손진상, 김창승. (2002). **국가와 지방자치단체간의 사무배분에 관한 연구**. **지역발전연구**, 2(2), 133-159.
- 송상훈, 신원득, 김동성, 오재호, 김도균, 최성환, 이상미, 김진덕, 문현미, 정성

- 회, 천영석, 유보배, 김수란. (2017). **사회변화에 따른 지방정부의 개념과 기능**. 경기연구원.
- 시도공무원교육원. (2024). **2024 공통교재 지방공무원 인사제도**. 행정안전부 지방자치인재개발원, 시도공무원교육원.
- 신복기, 박경일, 장중탁, 이명현. (2002). **사회복지행정론**. 양서원.
- 안영훈. (2009). 우리나라 사무구분 체계 개선방안 연구. **지방정부연구**, 13(1), 149-171.
- 오민수, 강보민. (2023). **경기도 사회보장위원회 전담기구 설치 및 운영방안 연구**. 경기복지재단.
- 유태현, 이상호, 신우진, 이남형. (2017). **대규모 국고보조 복지사업 확대에 따른 지방재정 부담 분석**. 국회예산정책처.
- 이기우. (1996). 지방자치발전을 위한 사무배분의 과제. **지방자치연구**, 8(2), 9-36.
- 이재원. (2021). 국고보조금제도와 국고보조사업 재정운영체계 개편. 윤상호 외 (편), **지방재정 개혁과제**, 161-192, 한국지방세연구원.
- 이재원, 김혜영, 홍근석, 이상범, 이광홍, 조운석, 조영목, 정운호. (2015). **사회복지분야 국고보조금제도 개편방안**. 한국지방세연구원.
- 이태수, 남기철, 김형용. (2019). 문재인 정부 사회서비스 전달체계 개편의 쟁점과 과제-공공성 강화와 분권화를 중심으로. **사회복지정책**, 46(3), 63-92.
- 인사혁신처. (2024. 1. 17.). **공무원 장기재직 유도로 공직 전문성 제고** [보도자료]. https://www.mpm.go.kr/mpm/comm/newsPress/newsPressRelease/?boardId=bbs_000000000000029&mode=view&cntId=3815#
- 임승빈, 이기우. (2008). 우리나라의 국가와 지방간의 사무구분 체계 개선방안. **한국지방자치학회 2008년 하계학술대회 자료집**.
- 정경배, 이성기, 권선진. (1993). **중앙과 지방의 사회복지행정 기능배분에 관한 연구**. 한국보건사회연구원.
- 정상기, 홍재봉. (2023). **경상북도 사회보장위원회 사무국 운영모델 개발**. 경북 행복재단.

- 정주영. (2023). 지방분권 실현을 위한 국가와 지방자치단체 간 권한배분에 관한 공법적 연구-헌법개정을 통한 국가와 광역지방자치단체 간의 권한배분을 중심으로. **공법연구**, 52(2), 109-133.
- 정창화, 한부영. (2006). 지방분권화의 이론과 원칙 탐색: 독일과 한국의 지방자치단체의 사무배분을 중심으로. **지방행정연구**, 19(2), 35-64.
- 정홍원. (2019). 지방자치단체 복지사업 현황과 중앙-지방 연계 방안. **보건복지포럼**, 277, 18-26.
- 정홍원, 김보영, 민효상, 이정은. (2019). **사회복지사업 지방이양 추진의 쟁점과 제도적 보완**. 한국보건사회연구원.
- 정홍원, 김희성, 이은솔, 조보배, 민효상, 이신정, 남찬섭. (2020). **중앙·지방, 광역·기초자치단체 사회복지사무 분담체계 개선에 관한 연구**. 한국보건사회연구원.
- 정홍원, 최혜진, 안영. (근간). **사회복지 국고보조사업 보조율 산정 기준의 타당성 분석과 재원 분담구조 개선 방안**. 한국보건사회연구원.
- 제주특별자치도. (2024). **인사통계 공무원 현원**(행정시 미포함, 2023.12.31. 기준). <https://www.jeju.go.kr/open/governmen/personnel.htm>
- 조성호, 신원득, 조응래, 이현우, 최성환, 오재호, 최준규, 이관형, 이기우, 정순관, 박상우, 신용식, 신원부, 문영훈. (2018). **신정부의 지방분권 추진방향과 대응전략**. 경기연구원.
- 지방이양추진위원회. (2003). **지방이양백서: 1999~2003**.
- 지방이양추진위원회, 지방이양지원팀. (2000). **지방이양추진 기본계획**, <https://www.pa.go.kr/research/contents/policy/index09.jsp?poMode=view&policySeq=2138>
- 최봉석, 조성규, 최환용, 박재윤, 도승, 윤석진, 구지선. (2015). **국가와 지방자치단체간의 사무구분 및 사무조사 연구**. 동국대학교 산학협력단.
- 최지민, 강영주. (2020). **지역맞춤형 사회복지전달체계 구축을 위한 읍면동 사회복지기능 수행실태분석**. 한국지방행정연구원.
- 최지민, 유자영. (2023). **지방자치단체 정원운영 실태분석에 기반한 맞춤형 인력**

관리방안. 한국지방행정연구원.

최지선, 김보영, 김이배, 우리진, 이미라. (2021). **공직생애주기를 고려한 사회복지전담공무원 직급별 교육체계수립 연구.** 한국보건복지인력개발원.

최흥석, 금창호, 육동일, 김태영, 김익식. (2008). **국가-지방간 관계 정립을 통한 지방분권의 비전과 전략 수립.** 한국정책학회.

하재룡. (1996). 중앙-지방간 행정사무의 배분방안. **지방행정연구**, 11(2), 65-92.

한국보건복지인력개발원. (2016. 6. 9.). **제5차 시·도 공무원교육원협의회 회의 자료** [내부자료].

한국보건복지인재원. (2023. 12.). **2023년 지자체 사회복지담당공무원교육훈련 사업 운영결과보고** [내부자료].

한국행정학회. (2013). **행정학전자사전: 복수직렬제도.** <https://www.kapa21.or.kr/bbs/dictionary>

한부영, 김필두, 공주. (2016). **생활자치 구현을 위한 시도-시군구-읍면동 기능조정방안 연구-보건, 복지, 여성, 가족분야를 중심으로.** 한국지방행정연구원.

한부영, 박재희. (2019). **국가와 지방자치단체 간 사무배분 원칙과 기준 재정립 방안 연구.** 한국지방행정연구원.

한재명, 신우진. (2017). 사회복지 국고보조사업 확대에 따른 지방재정 압박이 지방예산편성 방식에 미친 영향 분석-기초자치단체의 사회기반시설 및 사회복지 분야 자체사업예산의 변화를 중심으로-. **경제학연구**, 65(4), 47-83.

행정안전부. (2013-2023). **지방자치단체 통합재정개요.** 지방재정 365 지방재정통합공개시스템. <https://www.lofin365.go.kr/portal/LF6000000.do?ntcaClsDvCd=FSL406>

행정안전부. (2015-2023). **지방재정연감(결산).** 지방재정 365 지방재정통합공개시스템. <https://www.lofin365.go.kr/portal/LF6000000.do?ntcaClsDvCd=FSL411>

행정안전부. (2023). **2023년도 지방자치단체 통합재정 개요** (전 상하권 2책).

행정안전부. (2023). **사회복지기능인력 인사통계** [비공개자료]. 한국사회복지행

정연구회 제공

- 행정안전부. (2023). **통합재정개요 부문별 세출**. 지방재정 365 지방재정통합공 개시스템. <https://www.lofin365.go.kr/portal/LF4100001.do#%20return%20false>;
- 행정안전부. (2024). **주민등록인구현황** (2024년 7월 기준). 국가통계포털. 2024. 10. 17. 검색, https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=101&tblId=DT_1B040A3&conn_path=I2
- 행정안전부. (2024a). **지방자치단체 공무원 인사통계(2023.12.31. 기준)**.
- 행정안전부. (2024b). **지방자치단체 행정구역 및 인구현황 (2023.12.31. 현재)**.
- 행정안전부, 보건복지부. (2024). **2024년 찾아가는 보건복지서비스 업무안내**.
- 홍근석, 김성주. (2018). **국고보조사업 대응지방비 광역-기초간 자원분담 현황 및 개선방향**. 한국지방행정연구원.
- 공무원임용령, 대통령령 제34608호 (2024).
- 보조금 관리에 관한 법률, 법률 제20409호 (2024).
- 사회보장급여의 이용·제공 및 수급권자 발굴에 관한 법률 시행규칙, 보건복지부령 제1024호 (2024).
- 사회보장급여의 이용·제공 및 수급권자 발굴에 관한 법률 시행령, 대통령령 제34641호 (2024).
- 사회보장급여의 이용·제공 및 수급권자 발굴에 관한 법률, 법률 제20097호 (2024).
- 사회보장기본법, 법률 제18215호 (2021).
- 사회복지사업법, 법률 제20531호 (2024).
- 지방공무원 교육훈련법, 법률 제18471호 (2021).
- 지방공무원 교육훈련법 시행령, 대통령령 제32177호 (2021).
- 지방공무원 임용령, 대통령령 제34609호 (2024).
- 지방공무원법, 법률 제20377호 (2024).
- 지방자치단체의 행정기구와 정원기준 등에 관한 규정, 대통령령 제34370호 (2024).
- 지방자치법, 법률 제19951호 (2024).

한국보건복지인재원법, 법률 제18336호 (2021).

서울특별시 행정기구 설치 조례 시행규칙. (2012-2024). 국가법령정보센터.

[https://www.law.go.kr/자치법규/서울특별시 행정기구 설치 조례 시행규칙/\(4663,20240910\)](https://www.law.go.kr/자치법규/서울특별시_행정기구_설치_조례_시행규칙/(4663,20240910))

부산광역시 행정기구 설치 조례 시행규칙. (2012-2024). 국가법령정보센터.

[https://www.law.go.kr/자치법규/부산광역시 행정기구 설치 조례 시행규칙/\(4161,20240925\)](https://www.law.go.kr/자치법규/부산광역시_행정기구_설치_조례_시행규칙/(4161,20240925))

대구광역시 행정기구 및 정원 조례 시행규칙. (2012-2024). 국가법령정보센터.

[https://www.law.go.kr/자치법규/대구광역시 행정기구 및 정원 조례 시행규칙/\(3156,20240830\)](https://www.law.go.kr/자치법규/대구광역시_행정기구_및_정원_조례_시행규칙/(3156,20240830))

인천광역시 행정기구 설치 조례 시행규칙. (2012-2024). 국가법령정보센터.

[https://www.law.go.kr/자치법규/인천광역시 행정기구 설치 조례 시행규칙/\(3349,20240829\)](https://www.law.go.kr/자치법규/인천광역시_행정기구_설치_조례_시행규칙/(3349,20240829))

광주광역시 행정기구 설치 조례 시행규칙. (2012-2024). 국가법령정보센터.

[https://www.law.go.kr/자치법규/광주광역시 행정기구 설치 조례 시행규칙/\(3369,20240702\)](https://www.law.go.kr/자치법규/광주광역시_행정기구_설치_조례_시행규칙/(3369,20240702))

대전광역시 행정기구 및 정원 조례 시행규칙. (2012-2024). 국가법령정보센터.

[https://www.law.go.kr/자치법규/대전광역시 행정기구 및 정원 조례 시행규칙/\(3334,20240628\)](https://www.law.go.kr/자치법규/대전광역시_행정기구_및_정원_조례_시행규칙/(3334,20240628))

울산광역시 행정기구 설치 조례 시행규칙. (2012-2024). 국가법령정보센터.

[https://www.law.go.kr/자치법규/울산광역시 행정기구 설치 조례 시행규칙/\(1066,20240725\)](https://www.law.go.kr/자치법규/울산광역시_행정기구_설치_조례_시행규칙/(1066,20240725))

세종특별자치시 행정기구 및 정원 조례 시행규칙. (2012-2024). 국가법령정보

센터. [https://www.law.go.kr/자치법규/세종특별자치시 행정기구 및 정원 조례 시행규칙/\(369,20240730\)](https://www.law.go.kr/자치법규/세종특별자치시_행정기구_및_정원_조례_시행규칙/(369,20240730))

경기도 행정기구 및 정원 조례 시행규칙. (2012-2024). 국가법령정보센터.

[https://www.law.go.kr/자치법규/경기도 행정기구 및 정원 조례 시행규칙/\(4120,20240930\)](https://www.law.go.kr/자치법규/경기도_행정기구_및_정원_조례_시행규칙/(4120,20240930))

- 강원특별자치도 행정기구설치 조례 시행규칙. (2012-2024). 국가법령정보센터.
[https://www.law.go.kr/자치법규/강원특별자치도_행정기구설치_조례_시행규칙/\(3315,20240628\)](https://www.law.go.kr/자치법규/강원특별자치도_행정기구설치_조례_시행규칙/(3315,20240628))
- 충청북도 행정기구 설치 조례 시행규칙. (2012-2024). 국가법령정보센터. [https://www.law.go.kr/자치법규/충청북도_행정기구_설치_조례_시행규칙/\(3108,20240927\)](https://www.law.go.kr/자치법규/충청북도_행정기구_설치_조례_시행규칙/(3108,20240927))
- 충청남도 행정기구 및 정원 운영에 관한 조례 시행규칙. (2012-2024). 국가법령정보센터. [https://www.law.go.kr/자치법규/충청남도_행정기구_및_정원_운영에_관한_조례_시행규칙/\(3548,20240930\)](https://www.law.go.kr/자치법규/충청남도_행정기구_및_정원_운영에_관한_조례_시행규칙/(3548,20240930))
- 전북특별자치도 행정기구 설치 및 정원 운영에 관한 조례 시행규칙. (2012-2024). 국가법령정보센터. [https://www.law.go.kr/자치법규/전북특별자치도_행정기구_설치_및_정원_운영에_관한_조례_시행규칙/\(3254,20240816\)](https://www.law.go.kr/자치법규/전북특별자치도_행정기구_설치_및_정원_운영에_관한_조례_시행규칙/(3254,20240816))
- 전라남도 행정기구 설치 조례 시행규칙. (2012-2024). 국가법령정보센터. [https://www.law.go.kr/자치법규/전라남도_행정기구_설치_조례_시행규칙/\(3321,20240627\)](https://www.law.go.kr/자치법규/전라남도_행정기구_설치_조례_시행규칙/(3321,20240627))
- 경상북도 행정기구 설치 조례 시행규칙. (2012-2024). 국가법령정보센터. [https://www.law.go.kr/자치법규/경상북도_행정기구_설치_조례_시행규칙/\(3066,20240909\)](https://www.law.go.kr/자치법규/경상북도_행정기구_설치_조례_시행규칙/(3066,20240909))
- 경상남도 행정기구 설치 조례 시행규칙. (2012-2024). 국가법령정보센터. [https://www.law.go.kr/자치법규/경상남도_행정기구_설치_조례_시행규칙/\(3390,20240926\)](https://www.law.go.kr/자치법규/경상남도_행정기구_설치_조례_시행규칙/(3390,20240926))
- 제주특별자치도 행정기구 설치 및 정원 조례 시행규칙. (2012-2024). 국가법령정보센터. [https://www.law.go.kr/자치법규/제주특별자치도_행정기구_설치_및_정원_조례_시행규칙/\(853,20240802\)](https://www.law.go.kr/자치법규/제주특별자치도_행정기구_설치_및_정원_조례_시행규칙/(853,20240802))
- 서울특별시청. (2024). **부서안내: 조직도**. <https://org.seoul.go.kr/org/orgChart.do>
- 부산광역시청. (2024). **부산시청안내: 조직도**. <https://www.busan.go.kr/bhorganization01>

- 대구광역시청. (2024). **시청안내: 행정조직도**. https://www.daegu.go.kr/index.do?menu_id=00000248
- 인천광역시청. (2024). **시청안내: 조직도**. <https://www.incheon.go.kr/IC040221>
- 광주광역시청. (2024). **시청안내: 행정조직도**. <https://www.gwangju.go.kr/contentsView.do?pageId=www147>
- 대전광역시청. (2024). **조직도 및 업무안내**. <https://www.daejeon.go.kr/drh/drhOrganization.do?menuSeq=6376>
- 울산광역시청. (2024). **시청안내: 행정조직도**. <https://www.ulsan.go.kr/u/rep/contents.ulsan?mId=001005007001001000#band>
- 세종특별자치시청. (2024). **시청안내: 본청 조직도**. <https://www.sejong.go.kr/shrUrl/Pa36996L7805e433j2oA.do>
- 경기도청. (2024). **도청안내: 조직도**. <https://www.gg.go.kr/org/orgChart.do?menuId=1808>
- 강원특별자치도청. (2024). **도청안내: 조직도**. <https://state.gwd.go.kr/portal/introduce/guidance/organization>
- 충청북도청. (2024). **도청안내: 조직도**. <https://state.gwd.go.kr/portal/introduce/guidance/organization>
- 충청남도청. (2024). **도청안내: 조직도**. <https://www.chungnam.go.kr/cnportal/main/contents.do?menuNo=500984>
- 전북특별자치도청. (2024). **도청안내: 본청 조직도**. https://www.jeonbuk.go.kr/index.jeonbuk?menuCd=DOM_000000101003001001
- 전라남도청. (2024). **도청안내: 조직도**. <https://www.jeonnam.go.kr/contentsView.do?menuId=jeonnam0601010000>
- 경상북도청. (2024). **도청안내: 본청 조직도**. https://www.gb.go.kr/Main/page.do?mnu_uid=6851&LARGE_CODE=720&MEDIUM_CODE=60&SMALL_CODE=40&SMALL_CODE2=20&
- 경상남도청. (2024). **도청안내: 조직도**. <https://www.gyeongnam.go.kr/ind>

- ex.gyeong?menuCd=DOM_000000137001001000
- 제주특별자치도청. (2024). **도청안내: 조직도**. <https://www.jeu.go.kr/jeju/jeju/org/organization.htm>
- 서울연구원. (2024). **조직도**. <https://www.si.re.kr/intro4>
- 부산연구원. (2024). **부서소개**. <https://www.bdi.re.kr/www/organization>
- 대구정책연구원. (2024). **조직도**. https://dpi.re.kr/bbs/board.php?bo_table=01_06
- 인천연구원. (2024). **조직도**. <https://www.ii.re.kr/base/contents/view?contentsNo=26&menuLevel=2&menuNo=117>
- 광주연구원. (2024). **조직도**. <https://gji.re.kr/?contentId=95d48bed987706138cba1bd8304b03c2>
- 대전세종연구원. (2024). **조직도**. <https://www.dsi.re.kr/menu.es?mid=a10507000000>
- 경기연구원. (2024). **조직도**. <https://www.gri.re.kr/web/contents/groupmap.do>
- 강원연구원. (2024). **조직도**. <https://www.gi.re.kr/Home/H40000/H40300/H40301/orgList>
- 충북연구원. (2024). **조직도**. <https://www.cri.re.kr/bbs/organization.php>
- 전북연구원. (2024). **조직도**. <http://www.jthink.kr/jthink/2022/inner.php?sMenu=G3000>
- 전남연구원. (2024). **조직도**. https://www.jni.re.kr/cms/bbs/dk_content.php?ht_id=rinfo_06
- 경북연구원. (2024). **조직도**. <https://gdi.re.kr/department>
- 경남연구원. (2024). **조직도**. <https://www.gndi.re.kr/0000029>
- 제주연구원. (2024). **조직도**. https://www.jri.re.kr/introduction/organization_chart
- 제주여성가족연구원. (2024). **조직도**. <https://www.jewfri.kr/index.php/contents/intro/stafftree>

- 부산광역시사회서비스원. (2024). **조직도**. <https://www.jewfri.kr/index.php/contents/intro/stafftree>
- 대구광역시행복진흥사회서비스원. (2024). **조직도**. https://daegu.pass.or.kr/index.do?menu_id=00004975
- 인천광역시사회서비스원. (2024). **조직도**. https://incheon.pass.or.kr/foundation_introduction/organization_chart.php
- 광주광역시사회서비스원. (2024). **조직도**. <https://gj.pass.or.kr/introduce-group#org-detail-level04-03>
- 대전광역시사회서비스원. (2024). **조직도**. <https://daejeon.pass.or.kr/menu.es?mid=a10403010100>
- 울산광역시복지가족진흥사회서비스원. (2024). **조직도**. <https://www.wfps.or.kr/webuser/page/organization.html>
- 세종특별자치시사회서비스원. (2024). **조직 및 기능**. <https://sj.pass.or.kr/menu.es?mid=a10104010000>
- 경기도사회서비스원. (2024). **조직도**. <https://gg.pass.or.kr/about/?act=sub3>
- 강원특별자치도사회서비스원. (2024). **조직도**. <https://gangwon.pass.or.kr/content.php?page=organization>
- 충청북도사회서비스원. (2024). **조직도**. <https://cb.pass.or.kr/sub0905>
- 충청남도여성가족청소년사회서비스원. (2024). **조직 및 직원안내**. <https://cn.pass.or.kr/menu.es?mid=a20111000000>
- 전북특별자치도사회서비스원. (2024). **조직도**. <https://jeonbuk.pass.or.kr/main/?menu=44>
- 전라남도사회서비스원. (2024). **조직도**. https://jn.pass.or.kr/?pg=p&pn=list&mg=1_4&tb=a3
- 경상남도사회서비스원. (2024). **조직도**. https://gn.pass.or.kr/sub06/sub04_01.php
- 제주특별자치도사회서비스원. (2024). **조직도**. <https://jeju.pass.or.kr/introduce-group>



[부록 1] 2024년 광역자치단체 복지 부문 직무실태 조사표

2024년 광역자치단체 복지부문 직무실태 조사

안녕하십니까? 한국보건사회연구원입니다.

저희 연구원에서는 「광역자치단체 복지행정의 조직 체계 및 인력 운영 진단 연구」를 수행하고 있습니다. 이 연구는 광역자치단체 복지행정에 대한 체계적인 진단을 통해 광역자치단체의 자율성과 책무성을 강화하기 위한 개선과제를 도출하는 데 그 목적이 있습니다.

이에 광역자치단체 복지부문의 직무실태를 구체적으로 파악하기 위해 직무 수행 여건, 인력 운용 상황 등에 관한 기초자료를 수집하고자 합니다.

귀하께서 응답하신 내용은 통계법 제32조(성실 응답의무)와 제33조(비밀의 보호)에 의거, 통계처리 목적으로만 사용될 예정이오며, 개인정보(지자체명, 실명 등)는 공개되지 않고 분석 자료로만 활용됩니다.

바쁘신 중에도 시간을 내주셔서 감사드립니다. 귀하의 고견이 정책 대안 수립에 큰 도움이 될 것입니다.

2024년 7월

한국보건사회연구원 원장 직무대행 강혜규

연구책임자 김희성

문의처: ㈜리서치랩컨설팅

응답자 정보

- ※ 본 조사의 대상은 24년도 6월 말 기준 복지국 소속 공무원입니다.
※ 24년도 7월 조직개편 혹은 정기간사로 소속 국·과·팀이 변경되었다도 조사 참여 요청드립니다.

- ※ 24년도 6월 말 기준 수행하고 있는 업무를 모두 선택합니다.
※ 복수 영역을 담당하고 있을 경우 복수의 코드를 선택합니다.
예) 노인정책: ①, ③ 선택 예) 노인청소년: ③, ⑦ 선택
예) 여성가족다문화: ⑤, ⑧, ⑩ 선택 예) 아동시설: ②, ⑥ 선택

Table with 3 columns: S5-1 현재 담당 업무 (6월 말 기준), S5-2 이전 복지업무 담당 여부, S5-3 이전 담당 업무. Rows include categories like 복지기획, 복지정책, 복지시설, 노인, 장애인, 여성, 아동, 청소년, 가족, 다문화, 청년, 보훈, 지역복지, 보육, 기타.

522 광역자치단체 복지행정의 조직 체계 및 인력 운영 진단 연구

A. 일반 현황

- 24년도 7월 정기인사 대상자인 경우, 24년도 6월 말 기준으로 답변해주시기 바랍니다.

A1 다음의 인적 사항에 응답해 주시기 바랍니다.

A1-1 직위	① 팀장 ② 팀원
A1-2 직급	① 5급 ② 6급 ③ 7급 ④ 8급 ⑤ 9급 ⑥ 해당없음
A1-3 직렬	① 사회복지직 ② 행정직 ③ 보건직 ④ 간호직 ⑤ 세무직 ⑥ 전산직 ⑦ 공업직 ⑧ 농업직 ⑨ 식품위생직 ⑩ 토목직 ⑪ 건축직 ⑫ 통신직 ⑬ 공무직 ⑭ 민간계약직 ⑮ 보조인력 ⑯ 기타
A1-4 성별	① 남성 ② 여성
A1-5 공무원 총 경력	_____년 _____월
A1-6 현재 담당 업무 수행 기간 (6월말 기준)	_____년 _____월
A1-8 기초지자체 소속 근무 경험	① 있음 ② 없음 (☞ A2 이음)
A1-9 기초지자체 복지행정 업무 수행 기간	_____년 _____월 (※복지행정 업무 수행 경험이 없으면 0을 기입)

- 근무시간 문항은 직무실태를 파악하기 위한 매우 중요한 내용입니다.
- 번거로우시더라도 달력 및 개인 일정표를 확인하시어 정확하게 답변해 주시기를 부탁드립니다.
- 24년도 7월 정기인사로 보직변경을 한 경우, 24년도 6월 말 기준으로 답변해주시기 바랍니다.

A2 최근 6개월 동안(2024.1.1.~2024.6.30.)을 기준으로 근무시간에 대해 답변하십시오. 올해 상반기에 현 보직에 발령된 경우 이전 보직의 근무기간을 제외하고 현 보직 근무기간을 기준으로 답변바랍니다.

구분	항목	계산 방법
1)	현 보직 근무 시작 월	2024.1.1.~2024.6.30. 사이에 보직 변경한 경우만 입력. 24년 1월 이전부터 근무했다면 해당 없음 체크 예시: 3월 1일자로 현 보직에 발령 → 3월
2)	휴일 근무일수	최근 6개월 동안 평일을 제외한 토요일, 일요일, 공휴일(대체휴일 포함)에 출근하여 근무한 총 일수 예시: 1월 1일-6월 31일까지 매주 토요일에 출근하여 근무한 경우 → 총 26일
3)	휴일 하루 평균 근무 시간	최근 6개월 동안 토요일, 일요일, 공휴일(대체휴일 포함)에 출근하여 근무한 날이 1일 이상일 경우 하루 평균 근무시간 예시: 주말 및 공휴일에 출근하여 대부분 아침 9시부터 저녁 6시까지 근무했을 경우 → 8시간
4)	휴가 사용 일수	최근 6개월 동안 휴가(연차, 병가 등)를 사용한 일수(평일 근무 기준, 소숫점 1자리까지 가능) 예시: 최근 6개월 동안 대달 2일씩 휴가(병가)를 사용한 경우 → 12일 최근 6개월 동안 3월, 5월, 6월 각 1.5일씩 휴가(병가)를 사용한 경우 → 4.5일
5)	월 평균 초과 근무시간	최근 6개월 동안 평일 기준으로 월 평균 초과근무시간 계산 예시: 업무종료 이후 저녁 6시부터 7시까지 초과근무를 한 경우 → 약 20시간

A2-1	A2-2	A2-3	A2-4	A2-5
현 보직 근무 시작 월	휴일 근무일수	휴일 하루 평균 근무시간	휴가 사용 일수	월 평균 초과 근무시간
<input type="checkbox"/> 월 <input type="checkbox"/> 해당 없음	<input type="text"/> 일	<input type="text"/> 시간	<input type="text"/> . <input type="text"/> 일	<input type="text"/> 시간

B. 복지부문 직무량 실태 및 인식

B1 최근 6개월 동안(2024.1.1.~2024.6.30.) 본인이 담당한 업무는 무엇입니까? 아래 중분류 수준에서 담당했던 업무를 모두 체크해 주시기 바랍니다.

대분류	중분류	세부 업무유형	B1 담당업무
정책기획 및 조정	복지사업(사무) 총괄적 기획 조정	과 단위 또는 팀 단위 총괄적 업무 기획 및 조정	
	개별 자체사업(시책사업) 계획 수립	법정계획 수립, 자체사업 추진방안 수립, 사회보장제도 신설 변경 협의 업무 등	
	자치법규 재·개정	자치법규 제정 및 개정 관련 업무 등	
국고보조사업(현관 중 사업 포함) 운영 및 관리	예산 및 기금 관리	예산 편성 및 결산, 각종 기금 관리 등	
	사업 집행 관리	개별 사업 집행관리, 정산, 홍보 등	
	사업 평가 및 지도·감독	사업 종합평가(중앙부처평가 등), 성과관리, 지도·감독 등	
자체사업 운영 및 관리	사업 협의 및 시군구 지원	중앙부처 협의, 시군구 사업 협의 및 의견수렴 등	
	예산 및 기금 관리	예산 편성 및 결산, 각종 기금 관리 등	
	사업 집행 관리	개별 사업 집행관리, 정산, 홍보 등	
지역보호체계 운영	사업 협의 및 시군구 지원	중앙부처 협의, 시군구 사업 협의 및 의견수렴 등	
	시군구 공공전달체계 지원	시군구 찾아가는 보건복지서비스, 희망복지지원단 등	
	복지 사각지대 발굴 및 지원		
단체/법인/위원회의 관리	지역복지 거버넌스 운영 및 지원	결연기관 및 후원단체(사회복지공동모금회, 초록우산, 굿네이버스 등) 운영 지원, 협약, 기탁, 후원 및 기부운동 등 관리 등	
	각종 위원회 운영 및 지원	사회보장위원회 운영, 사회복지협의회의 지원, 지역사회보장협의체 지원 등	
	출자출연기관 관리 및 지도·감독	개별 법령에 의한 관련 위원회 운영 및 지원(강제인복지위원회, 보육정책위원회, 청(소)년정책위원회, 폭력방지위원회 등)	
시설 관리 및 종사자 지원	사회복지법인 지원 및 관리	사회복지법인 설립 허가 및 지도·감독, 기본재산 처분허가, 정관변경 인가 등	
	직영시설 설치 운영 및 지도·감독	비영리법인(사단법인, 재단법인 등 포함) 및 단체 관리 지원, 법인허가 및 지도·감독 등	
	위탁 시설 설치 운영 및 관리 지도·감독	사회복지시설(장기요양기관 포함) 및 기타시설 중 직영시설 설치 운영 및 지도·감독	
일반 행정업무	사회복지시설 등 종사자 지원 및 관리	사회복지시설(장기요양기관 포함) 및 기타시설 중 위탁 시설(법인 및 민간 시설 등)에 대한 설치 운영 및 지도·감독	
	민원 대응	시설 단체 지원 기관 운영 관리(육아종합지원센터, 장기요양요양지원센터, 지역아동센터지원단, 장애인종합지원센터, 지역사회서비스지원단 등)	
	통계 및 기록물 등 운영 관리	사회복지시설 등 종사자 처우개선 및 관리, 시설 종사자 교육 자격 관리 보수교육 추진 및 위탁교육기관 관리 등	
성과평가 업무 운영 및 추진	통계 및 기록물 등 운영 관리	민원 사항 처리, 불만 신고센터 운영, 정보공개청구, 국민신문고 관리 등	
	성과평가 업무 운영 및 추진	정보시스템(행복e음, 보육통합정보시스템 등) 운영 및 지원, 복지통계 관리, 기록물 관리, 유품관리 등	
	회계업무	정부합동 평가업무, 성과평가(BSC), 직무성과 평가, 실적관리 등	
	사무 및 보고 지원	일상경비 지출, 급여, 초과근무수당, 유품구매 등	
관련 행사 기획 및 추진	사무 및 보고 지원	업무계획 및 각종 회의자료 작성, 의회업무 보고 및 추진, 교육훈련 관리 등	
	관련 행사 기획 및 추진	기념사업 행사 추진, 축제 개최 등	
	행사 참여	자체 행사 등 참여	

[프로그래밍] B2-B3는 B1에서 담당 업무를 응당한 업무만 답변합니다]

B2 최근 6개월 동안(2024.1.1.~2024.6.30.) 해당 업무를 수행하는 데 투입한 근무시간을 기준으로 볼 때, 업무별로 각각의 상대적인 업무 비중은 어떻게 됩니까? 총 합계가 100(%)이 되도록 답변해 주시기 바랍니다.

- * 전체 업무를 100으로 두고 비중을 판단해 주십시오.
- * 전체 합계가 100이 되는지 반드시 확인 부탁드립니다.

[프로그래밍] B2-B3는 B1에서 담당 업무를 응당한 업무만 답변합니다]

B3 해당 업무를 수행하는데 추가로 필요한 업무시간은 어떻게 됩니까? 100에서 200 사이의 정수로 기입해 주시기 바랍니다.

- ※ 해당 업무에 현재 투입하는 시간과 노력을 100이라고 했을 때, 해당 업무를 보다 충실히 수행하기 위해 근무시간이 현재보다 30% 추가 투입이 필요하다면 130을 입력합니다.
- ※ 해당 업무를 충실히 한다는 것은 업무 지침·규정을 준수하고, 해당 광역자치단체 내 복지 수요에 충실히 대응함을 의미합니다.
- ※ 다른 업무에 투입되는 시간은 고려하지 마시고, 해당 업무만을 기준으로 필요한 추가 업무시간 정도를 응답해주시기 바랍니다.

[(프로그래밍) B2-B3는 B1에서 담당 업무를 응답한 업무만 답변합니다]

대분류	중분류	B2 업무비중	B3 업무시간 추가투입 필요경도
정책기획 및 조정	복지사업(사우) 총괄적 기획 조정	<input type="text"/> %	<input type="text"/> %
	개별 자체사업(시책사업) 계획 수립	<input type="text"/> %	<input type="text"/> %
	자치법규 제 개정	<input type="text"/> %	<input type="text"/> %
국고보조사업(전환 중 사업 포함) 운영 및 관리	예산 및 기금 관리	<input type="text"/> %	<input type="text"/> %
	사업 집행 관리	<input type="text"/> %	<input type="text"/> %
	사업 평가 및 지도 감독	<input type="text"/> %	<input type="text"/> %
	사업 협의 및 시군구 지원	<input type="text"/> %	<input type="text"/> %
자체사업 운영 및 관리	예산 및 기금 관리	<input type="text"/> %	<input type="text"/> %
	사업 집행 관리	<input type="text"/> %	<input type="text"/> %
	사업 평가 및 지도 감독	<input type="text"/> %	<input type="text"/> %
	사업 협의 및 시군구 지원	<input type="text"/> %	<input type="text"/> %
지역보호체계 운영	시군구 공공전달체계 지원	<input type="text"/> %	<input type="text"/> %
	복지 사각지대 발굴 및 지원	<input type="text"/> %	<input type="text"/> %
	지역자원 연계	<input type="text"/> %	<input type="text"/> %
단체/법인/ 위원회 관리	지역복지 거버넌스 운영 및 지원	<input type="text"/> %	<input type="text"/> %
	각종 위원회 운영 및 지원	<input type="text"/> %	<input type="text"/> %
	출자출연기관 관리 및 지도 감독	<input type="text"/> %	<input type="text"/> %
	사회복지법인 지원 및 관리	<input type="text"/> %	<input type="text"/> %
	비영리법인 및 관련 단체 능 시별 및 시노 관리	<input type="text"/> %	<input type="text"/> %
시설 관리 및 중사자 지원	직영시설 설치 운영 및 지도 감독	<input type="text"/> %	<input type="text"/> %
	위탁 시설 설치 운영 및 관리 지도 감독	<input type="text"/> %	<input type="text"/> %
	시설 단체 지원 기관 운영 관리	<input type="text"/> %	<input type="text"/> %
	사회복지시설 등 중사자 지원 및 관리	<input type="text"/> %	<input type="text"/> %
일반 행정업무	민원 대응	<input type="text"/> %	<input type="text"/> %
	통계 및 기록물 등 운영 관리	<input type="text"/> %	<input type="text"/> %
	성과평가 업무 운영 및 추진	<input type="text"/> %	<input type="text"/> %
	회계업무	<input type="text"/> %	<input type="text"/> %
	서무 및 보고 지원	<input type="text"/> %	<input type="text"/> %
	관련 행사 기획 및 추진	<input type="text"/> %	<input type="text"/> %
	행사 참여	<input type="text"/> %	<input type="text"/> %

[(프로그래밍) B1에서 담당 업무를 응답한 업무만 답변합니다]

B4 해당 업무는 어떤 직렬이 담당해야 적절하다고 생각하십니까?

- ① 모든 공무원(직렬-직급 무방)
- ② 사회복지직(복지업무 경력자)
- ③ 사회복지직(복지업무 경력 무방)
- ④ 행정직, 보건직, 간호직 및 기타 등(복지업무 경력자)
- ⑤ 행정직, 보건직, 간호직 및 기타 등(복지업무 경력 무방)
- ⑥ 민간 전문인력 채용
- ⑦ 보조인력(행정도우미 등)

[(프로그래밍) B1에서 담당 업무를 응답한 업무만 답변합니다]

B5 해당 업무를 원활히 수행하기 위해 업무 파악 및 적응 기간은 얼마나 필요합니까?

- ① 업무에 대한 교육 및 훈련, 지도가 적절히 제공된다면 3개월 안에 해당 업무를 원활히 수행 가능
- ② 업무에 대한 교육 및 훈련, 지도가 적절히 제공된다면 6개월 안에 해당 업무를 원활히 수행 가능
- ③ 업무에 대한 교육 및 훈련, 지도가 적절히 제공된다면 1년 안에 해당 업무를 원활히 수행 가능
- ④ 업무에 대한 교육 및 훈련, 지도가 적절히 제공된다면 2년 안에 해당 업무를 원활히 수행 가능
- ⑤ 2년 이상 업무 경력이 쌓여야 해당 업무를 원활히 수행 가능

[(프로그래밍) B1에서 담당 업무를 응답한 업무만 답변합니다]

B6 해당 업무를 원활히 수행하는 데 필요한 내외부 교육·훈련에 대한 지원은 충분하다고 생각하십니까?

- ① 전혀 충분하지 않다.
- ② 충분하지 않다.
- ③ 보통이다.
- ④ 충분하다.
- ⑤ 매우 충분하다.

[(프로그래밍) B1에서 담당 업무를 응답한 업무만 답변합니다]

B7 해당 업무를 원활히 수행하는데 필요한 검토·지지·지원자문 등이 충분하다고 생각하십니까?

- ① 전혀 충분하지 않다.
- ② 충분하지 않다.
- ③ 보통이다.
- ④ 충분하다.
- ⑤ 매우 충분하다.

[프로그래밍] B4-B7은 B1에서 담당 업무를 응답한 업무만 답변합니다

대분류	중분류	B4 담당인력 직역	B5 파악/적용 기간	B6 교육훈련 지원	B7 검토-지자- 지원-자문
정책기획 및 조정	복지사업(사무) 총괄적 기획 조정				
	개별 자체사업(시책사업) 계획 수립				
국고보조사업(전환 중 사업 포함) 운영 및 관리	자치법규 제 개정				
	예산 및 기금 관리				
	사업 집행 관리				
	사업 평가 및 지도감독				
자체사업 운영 및 관리	사업 협의 및 시군구 지원				
	예산 및 기금 관리				
	사업 집행 관리				
	사업 평가 및 지도감독				
지역보호체계 운영	사업 협의 및 시군구 지원				
	시군구 공공전달체계 지원				
	복지 사각지대 발굴 및 지원				
단체/법인/위원회 관리	지역자원 연계				
	지역복지 거버넌스 운영 및 지원				
	각종 위원회 운영 및 지원				
	출자출연기관 관리 및 지도감독				
	사회복지법인 지원 및 관리				
	비영리법인 및 관련 단체 등 지원 및 지도관리				
시설 관리 및 종사자 지원	직영시설 설치 운영 및 지도감독				
	위탁 시설 설치 운영 및 관리 지도감독				
	시설 단계 지원 기관 운영 관리				
	사회복지시설 등 종사자 지원 및 관리				
일반 행정업무	민원 대응				
	통계 및 기록물 등 운영 관리				
	성과평가 업무 운영 및 추진				
	회계업무				
	사무 및 보고 지원				
	관련 행사 기획 및 추진				
	행사 참여				

528 광역자치단체 복지행정의 조직 체계 및 인력 운영 진단 연구

C. 광역복지행정 발전 방향에 관한 인식

C1 다음은 광역자치체의 역할 방향에 관한 질문입니다. 광역자치체의 예산, 조직, 인력의 **우선 확대를 전제로** 각 항목에 대하여 등의 수준을 응답해 주십시오.

구분	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다
C1-1 지역사회보장정책에 대한 광역 자원의 총괄적 기획·조정 역할이 활성화되어야 한다.	<input type="checkbox"/> ①	<input type="checkbox"/> ②	<input type="checkbox"/> ③	<input type="checkbox"/> ④	<input type="checkbox"/> ⑤
C1-2 (국고보조사업이 아닌) 지역 특성에 부합하는 광역 자원의 지역사회보장 자체사업의 기획과 추진이 활성화되어야 한다.	<input type="checkbox"/> ①	<input type="checkbox"/> ②	<input type="checkbox"/> ③	<input type="checkbox"/> ④	<input type="checkbox"/> ⑤
C1-3 광역 자원에서 기초 간 지역사회보장 격차에 대한 조정과 지원이 강화되어야 한다.	<input type="checkbox"/> ①	<input type="checkbox"/> ②	<input type="checkbox"/> ③	<input type="checkbox"/> ④	<input type="checkbox"/> ⑤
C1-4 광역의 자체사업 수립 시 기초의 재정 상황, 복지수요 등 지역별 특성을 고려하는 노력이 강화되어야 한다.	<input type="checkbox"/> ①	<input type="checkbox"/> ②	<input type="checkbox"/> ③	<input type="checkbox"/> ④	<input type="checkbox"/> ⑤
C1-5 기존 복지사업 외에 돌봄, 폭력·학대 대응, 고립·은둔, 1인가구 등 새로운 사회적 위험에 대한 광역 자원의 대응을 강화해야 한다.	<input type="checkbox"/> ①	<input type="checkbox"/> ②	<input type="checkbox"/> ③	<input type="checkbox"/> ④	<input type="checkbox"/> ⑤
C1-6 광역 복지행정의 역할 방향을 설정·견인하기 위한 복지거버넌스가 활성화되어야 한다.	<input type="checkbox"/> ①	<input type="checkbox"/> ②	<input type="checkbox"/> ③	<input type="checkbox"/> ④	<input type="checkbox"/> ⑤

C2 다음은 복지분권과 관련한 질문입니다. 각 항목에 대하여 등의 수준을 응답해 주십시오.

구분	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다
C2-1 광역의 조직과 인력의 강화를 전제로, 중앙의 복지사무가 광역으로 이양되는 것이 필요하다.	<input type="checkbox"/> ①	<input type="checkbox"/> ②	<input type="checkbox"/> ③	<input type="checkbox"/> ④	<input type="checkbox"/> ⑤
C2-2 광역과 기초 간 복지사무 배분은 적절한 수준이다.	<input type="checkbox"/> ①	<input type="checkbox"/> ②	<input type="checkbox"/> ③	<input type="checkbox"/> ④	<input type="checkbox"/> ⑤
C2-3 국고보조사업 수행에 있어 중앙과 광역의 재정분담은 적절히 이루어지고 있다.	<input type="checkbox"/> ①	<input type="checkbox"/> ②	<input type="checkbox"/> ③	<input type="checkbox"/> ④	<input type="checkbox"/> ⑤
C2-4 국고보조사업 수행에 있어 광역과 기초의 재정분담은 적절히 이루어지고 있다.	<input type="checkbox"/> ①	<input type="checkbox"/> ②	<input type="checkbox"/> ③	<input type="checkbox"/> ④	<input type="checkbox"/> ⑤
C2-5 광역 자체사업 수행에 있어 광역과 기초의 재정분담은 적절히 이루어지고 있다.	<input type="checkbox"/> ①	<input type="checkbox"/> ②	<input type="checkbox"/> ③	<input type="checkbox"/> ④	<input type="checkbox"/> ⑤
C2-6 현재 광역 복지부문의 직제의 규모와 구성은 복지업무 추진하는 데 적절한 수준이다.	<input type="checkbox"/> ①	<input type="checkbox"/> ②	<input type="checkbox"/> ③	<input type="checkbox"/> ④	<input type="checkbox"/> ⑤
C2-7 현재 광역 복지부문의 인력 규모는 복지업무를 추진하는데 적절한 수준이다.	<input type="checkbox"/> ①	<input type="checkbox"/> ②	<input type="checkbox"/> ③	<input type="checkbox"/> ④	<input type="checkbox"/> ⑤
C2-8 현재 광역 복지부문의 인력 구조에서 사회복지직 직렬의 비중을 늘리는 것이 필요하다.	<input type="checkbox"/> ①	<input type="checkbox"/> ②	<input type="checkbox"/> ③	<input type="checkbox"/> ④	<input type="checkbox"/> ⑤

C3 다음은 광역과 기초 간의 소통협력과 관련한 질문입니다. 각 항목에 대하여 동의 수준을 응답해 주십시오.

구분	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다
C3-1 광역은 중앙정부가 추진하는 사업(사무)을 시군구에 원활하게 전달하고 있다.	<input type="checkbox"/> ①	<input type="checkbox"/> ②	<input type="checkbox"/> ③	<input type="checkbox"/> ④	<input type="checkbox"/> ⑤
C3-2 광역 차원에서 중앙정부의 사업지침을 지역에 맞게 안내하고 가이드하는 것(매뉴얼 등)이 필요하다.	<input type="checkbox"/> ①	<input type="checkbox"/> ②	<input type="checkbox"/> ③	<input type="checkbox"/> ④	<input type="checkbox"/> ⑤
C3-3 광역 자체 및 고유 복지사업에 대한 정보가 기초에 잘 공유되고 있다.	<input type="checkbox"/> ①	<input type="checkbox"/> ②	<input type="checkbox"/> ③	<input type="checkbox"/> ④	<input type="checkbox"/> ⑤
C3-4 광역 복지사업(사무) 수행에 있어 기초와의 의견수렴 및 협의·조정 이 적절히 이루어지고 있다.	<input type="checkbox"/> ①	<input type="checkbox"/> ②	<input type="checkbox"/> ③	<input type="checkbox"/> ④	<input type="checkbox"/> ⑤
C3-5 광역-기초 간 정기적/비정기적 소통이나 의견조율을 위한 채널이 구축되어 있다.	<input type="checkbox"/> ①	<input type="checkbox"/> ②	<input type="checkbox"/> ③	<input type="checkbox"/> ④	<input type="checkbox"/> ⑤

C4 다음은 광역지자체 복지인력의 역량 및 전문성과 관련한 질문입니다. 각 항목에 대하여 동의 수준을 응답해 주십시오.

구분	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다
C4-1 광역 복지사업(사무)의 원활한 추진을 위해 광역 복지 담당 공무원에 대한 교육·훈련 지원 강화가 필요하다.	<input type="checkbox"/> ①	<input type="checkbox"/> ②	<input type="checkbox"/> ③	<input type="checkbox"/> ④	<input type="checkbox"/> ⑤
C4-2 광역 복지사업(사무)의 원활한 추진을 위해 광역 복지담당 공무원을 위한 실무 중심의 전문적 자문체계가 필요하다.	<input type="checkbox"/> ①	<input type="checkbox"/> ②	<input type="checkbox"/> ③	<input type="checkbox"/> ④	<input type="checkbox"/> ⑤
C4-3 광역 복지사업(사무)의 원활한 추진을 위해 중앙-광역 간 정기적 인사교류의 활성화가 필요하다.	<input type="checkbox"/> ①	<input type="checkbox"/> ②	<input type="checkbox"/> ③	<input type="checkbox"/> ④	<input type="checkbox"/> ⑤
C4-4 광역 복지사업(사무)의 원활한 추진을 위해 광역-기초 간 정기적 인사교류의 활성화가 필요하다.	<input type="checkbox"/> ①	<input type="checkbox"/> ②	<input type="checkbox"/> ③	<input type="checkbox"/> ④	<input type="checkbox"/> ⑤
C4-5 광역 복지행정에서 높은 전문성이 요구되는 직위를 전문직위로 지정·운영할 필요가 있다.	<input type="checkbox"/> ①	<input type="checkbox"/> ②	<input type="checkbox"/> ③	<input type="checkbox"/> ④	<input type="checkbox"/> ⑤

[부록 2] 2024년 기초자치단체 복지공무원 대상 광역자치단체의 복지행정에 관한 인식 조사표

2024년 기초자치단체 복지공무원 대상 광역자치단체의 복지행정에 관한 인식조사

안녕하십니까? 한국보건사회연구원입니다.

저희 연구원에서는 「광역자치단체 복지행정의 조직 체계 및 인력 운영 진단 연구」를 수행하고 있습니다. 이 연구는 광역자치단체 복지행정에 대한 체계적인 진단을 통해 광역자치단체의 자율성과 책무성을 강화하기 위한 개선과제를 도출하는 데 그 목적이 있습니다.

이에 기초자치단체 사회복지전담공무원 분들에게 광역자치단체의 역할과 책임에 대한 인식과 기대에 관한 기초자료를 수집하고자 합니다. 조사 내용은 크게 광역자치단체의 역할 방향, 광역-기초 간 소통·협력, 광역자치단체 복지인력의 역량 및 전문성, 광역-기초 간 복지분권 등에 관한 것입니다.

귀하께서 응답하신 내용은 통계법 제32조(성실 응답의무)와 제33조(비밀의 보호)에 의거, 통계처리 목적으로만 사용될 예정이며, 개인정보(지자체명, 실명 등)는 공개되지 않고 분석 자료로만 활용됩니다.

바쁘신 중에도 시간을 내주셔서 감사드립니다. 귀하의 고견이 정책 대안 수립에 큰 도움이 될 것입니다.

2024년 8월

한국보건사회연구원 원장 직무대행 강혜규

연구책임자 김희성

문의처: ㈜리서치랩컨설팅

응답자 정보

※ 24년 7월 말을 기준으로 현재 수행하고 있는 업무를 모두 선택합니다.

※ 복수 영역을 담당하고 있을 경우 복수의 코드를 선택합니다.

예) 노인정책: ①, ③ 선택

예) 노인청소년: ③, ⑦ 선택

예) 여성가족다문화: ⑤, ⑧, ⑨ 선택

예) 아동시설: ②, ⑥ 선택

S6 본청 담당 업무 (현재 담당 업무)	<input type="checkbox"/> ① 복지기획, 복지정책
	<input type="checkbox"/> ② 복지시설(대상별 사업팀이 아닌, 별도의 시설팀에서 담당하는 경우)
	<input type="checkbox"/> ③ 통합조사
	<input type="checkbox"/> ④ 통합관리
	<input type="checkbox"/> ⑤ 기초생활보장(긴급복지, 주거복지, 용자금, 의료급여 포함)
	<input type="checkbox"/> ⑥ 자활
	<input type="checkbox"/> ⑦ 희망복지지원(통합사례관리 포함)
	<input type="checkbox"/> ⑧ 노인(장사업무 포함)
	<input type="checkbox"/> ⑨ 장애인
	<input type="checkbox"/> ⑩ 보육
	<input type="checkbox"/> ⑪ 아동, 드림스타트
	<input type="checkbox"/> ⑫ 청소년
	<input type="checkbox"/> ⑬ 여성, 가족, 다문화
	<input type="checkbox"/> ⑭ 지역사회통합돌봄
	<input type="checkbox"/> ⑮ 보훈
	<input type="checkbox"/> ⑯ 이웃돌기, 지역사회버우처
	<input type="checkbox"/> ⑰ 기타
S7 유연동 팀 유형 (현재 담당 업무)	<input type="checkbox"/> ① 복지행정팀
	<input type="checkbox"/> ② 찾아가는보건복지팀(맞춤형복지팀 등)
	<input type="checkbox"/> ③ 기타

※ 이전에 수행했던 업무를 모두 선택합니다.
 ※ 복수 영역을 담당하고 있을 경우 복수의 코드를 선택합니다.
 예) 노인정책: ①, ③ 선택 예) 노인청소년: ③, ⑦ 선택
 예) 여성가족다문화: ⑤, ⑧, ⑨ 선택 예) 아동시설: ②, ⑥ 선택

S8 본청 (이전 담당 업무)	<input type="checkbox"/> ① 복지기획, 복지정책
	<input type="checkbox"/> ② 복지시설(대상별 사업팀이 아닌, 별도의 시설팀에서 담당하는 경우)
	<input type="checkbox"/> ③ 통합조사
	<input type="checkbox"/> ④ 통합관리
	<input type="checkbox"/> ⑤ 기초생활보장(긴급복지, 주거복지, 용자금, 의료급여 포함)
	<input type="checkbox"/> ⑥ 사활
	<input type="checkbox"/> ⑦ 희망복지지원(통합사례관리 포함)
	<input type="checkbox"/> ⑧ 노인(장사업무 포함)
	<input type="checkbox"/> ⑨ 장애인
	<input type="checkbox"/> ⑩ 보육
	<input type="checkbox"/> ⑪ 아동, 드림스타트
	<input type="checkbox"/> ⑫ 청소년
	<input type="checkbox"/> ⑬ 여성, 가족, 다문화
S9 읍면동 팀 유형 (이전 담당 업무)	<input type="checkbox"/> ⑭ 지역사회통합돌봄
	<input type="checkbox"/> ⑮ 보훈
	<input type="checkbox"/> ⑯ 이웃돕기, 지역사회바우처
	<input type="checkbox"/> ⑰ 기타
	<input type="checkbox"/> ⑱ 읍면동 업무 경험 없음

A. 일반 현황

※ 24년도 7월 말 기준으로 답변해주시기 바랍니다.
 ※ 8급 이상만 질문에 참여 가능합니다.

A1 다음의 인적 사항에 응답해 주시기 바랍니다.

A1-1 직위	① 과장 ② 팀장 ③ 팀원
A1-2 직급	① 5급 ② 6급 ③ 7급 ④ 8급
A1-3 성별	① 남성 ② 여성
A1-4 공무원 총 경력 (휴직기간 포함)	_____년 _____월
A1-5 현재 담당 업무 수행 기간 (7월말 기준)	_____년 _____월

532 광역자치단체 복지행정의 조직 체계 및 인력 운영 진단 연구

B. 광역지자체 역할 방향

※ 본인이 근무하는 기초지자체(시군구)가 속한 광역지자체(시도)를 대상으로 답변해 주십시오.

- 예) 서울시 자치구 소속 응답자의 경우 서울특별시 본청의 역할에 대한 인식을 응답
- 예) 수원시 일반구 소속 응답자의 경우 경기도 본청의 역할에 대한 인식을 응답

B1 다음은 광역지자체 역할 충분성 수준에 관한 질문입니다. 각 항목에 대하여 동의 수준을 응답해 주십시오.

광역지자체 역할 충분성 수준	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다
B1-1 지역사회보장정책에 대한 광역 차원의 총괄적 기획·조정 역할이 충분히 이루어지고 있다.	<input type="checkbox"/> ①	<input type="checkbox"/> ②	<input type="checkbox"/> ③	<input type="checkbox"/> ④	<input type="checkbox"/> ⑤
B1-2 (국고보조사업이 아닌) 지역 특성에 부합하는 광역 차원의 지역사회보장 자체사업의 기획과 추진이 충분히 이루어지고 있다.	<input type="checkbox"/> ①	<input type="checkbox"/> ②	<input type="checkbox"/> ③	<input type="checkbox"/> ④	<input type="checkbox"/> ⑤
B1-3 광역 차원에서 기초 간 지역사회보장 격차에 대한 조정과 지원이 충분히 이루어지고 있다.	<input type="checkbox"/> ①	<input type="checkbox"/> ②	<input type="checkbox"/> ③	<input type="checkbox"/> ④	<input type="checkbox"/> ⑤
B1-4 광역의 자체사업 수립 시 기초의 재정 상황, 복지수요 등 지역별 특성을 고려하는 노력이 충분히 이루어지고 있다.	<input type="checkbox"/> ①	<input type="checkbox"/> ②	<input type="checkbox"/> ③	<input type="checkbox"/> ④	<input type="checkbox"/> ⑤
B1-5 기존 복지사업 외에 돌봄, 폭력·학대 대응, 고립·은둔, 1인가구 등 새로운 사회적 위험에 대한 광역 차원의 대응이 충분히 이루어지고 있다.	<input type="checkbox"/> ①	<input type="checkbox"/> ②	<input type="checkbox"/> ③	<input type="checkbox"/> ④	<input type="checkbox"/> ⑤
B1-6 광역 복지행정의 역할 방향을 설정·검인하기 위한 복지 거버넌스가 충분히 작동하고 있다(사회보장위원회 등).	<input type="checkbox"/> ①	<input type="checkbox"/> ②	<input type="checkbox"/> ③	<input type="checkbox"/> ④	<input type="checkbox"/> ⑤

B2 다음은 광역지자체 역할 강화 필요성에 관한 질문입니다. 각 항목에 대하여 동의 수준을 응답해 주십시오.

광역지자체 역할 강화 필요성	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다
B2-1 지역사회보장정책에 대한 광역 차원의 총괄적 기획·조정 역할이 활성화될 필요가 있다.	<input type="checkbox"/> ①	<input type="checkbox"/> ②	<input type="checkbox"/> ③	<input type="checkbox"/> ④	<input type="checkbox"/> ⑤
B2-2 (국고보조사업이 아닌) 지역 특성에 부합하는 광역 차원의 지역사회보장 자체사업의 기획과 추진이 활성화될 필요가 있다.	<input type="checkbox"/> ①	<input type="checkbox"/> ②	<input type="checkbox"/> ③	<input type="checkbox"/> ④	<input type="checkbox"/> ⑤
B2-3 광역 차원에서 기초 간 지역사회보장 격차에 대한 조정과 지원이 강화될 필요가 있다.	<input type="checkbox"/> ①	<input type="checkbox"/> ②	<input type="checkbox"/> ③	<input type="checkbox"/> ④	<input type="checkbox"/> ⑤
B2-4 광역의 자체사업 수립 시 기초의 재정 상황, 복지수요 등 지역별 특성을 고려하는 노력이 강화될 필요가 있다.	<input type="checkbox"/> ①	<input type="checkbox"/> ②	<input type="checkbox"/> ③	<input type="checkbox"/> ④	<input type="checkbox"/> ⑤
B2-5 기존 복지사업 외에 돌봄, 폭력·학대 대응, 고립·은둔, 1인가구 등 새로운 사회적 위험에 대한 광역 차원의 대응 강화가 필요하다.	<input type="checkbox"/> ①	<input type="checkbox"/> ②	<input type="checkbox"/> ③	<input type="checkbox"/> ④	<input type="checkbox"/> ⑤
B2-6 광역 복지행정의 역할 방향을 설정·검인하기 위한 복지 거버넌스 활성화가 필요하다(사회보장위원회 등).	<input type="checkbox"/> ①	<input type="checkbox"/> ②	<input type="checkbox"/> ③	<input type="checkbox"/> ④	<input type="checkbox"/> ⑤

C. 광역-기초 간 소통협력

※ 본인이 근무하는 기초지자체(시군구)가 속한 광역지자체(시도)를 대상으로 답변해 주십시오.

- 예) 서울시 자치구 소속 응답자의 경우 서울특별시 본청과의 소통 협력에 대한 인식을 응답
- 예) 수원시 일반구 소속 응답자의 경우 경기도 본청과의 소통 협력에 대한 인식을 응답

C1 다음은 광역과 기초 간 소통·협력에 수준과 관련한 질문입니다. 각 항목에 대하여 동의 수준을 응답해 주십시오.

광역과 기초 간 소통·협력 수준	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다
C1-1 광역은 중앙정부가 추진하는 사업(사무)을 시군구에 원활하게 전달하고 있다.	<input type="checkbox"/> ①	<input type="checkbox"/> ②	<input type="checkbox"/> ③	<input type="checkbox"/> ④	<input type="checkbox"/> ⑤
C1-2 광역 차원에서 중앙정부의 사업지침이 지역에 맞게 안내 및 가이드(매뉴얼 등)가 적절히 이루어지고 있다.	<input type="checkbox"/> ①	<input type="checkbox"/> ②	<input type="checkbox"/> ③	<input type="checkbox"/> ④	<input type="checkbox"/> ⑤
C1-3 광역 자체 및 고유 복지사업에 대한 정보가 기초에 잘 공유되고 있다.	<input type="checkbox"/> ①	<input type="checkbox"/> ②	<input type="checkbox"/> ③	<input type="checkbox"/> ④	<input type="checkbox"/> ⑤
C1-4 광역 복지사업(사무) 수행에 있어 기초와의 의견수렴 및 협의조정이 적절히 이루어지고 있다.	<input type="checkbox"/> ①	<input type="checkbox"/> ②	<input type="checkbox"/> ③	<input type="checkbox"/> ④	<input type="checkbox"/> ⑤
C1-5 광역-기초 간 정기적/비정기적 소통이나 의견조율을 위한 채널이 구축되어 있다(광역-기초 네트워크 등).	<input type="checkbox"/> ①	<input type="checkbox"/> ②	<input type="checkbox"/> ③	<input type="checkbox"/> ④	<input type="checkbox"/> ⑤
C1-6 광역-기초간 협의에 의한 지역사회보장계획을 수립하고 있다.	<input type="checkbox"/> ①	<input type="checkbox"/> ②	<input type="checkbox"/> ③	<input type="checkbox"/> ④	<input type="checkbox"/> ⑤

C2 다음은 광역과 기초 간 소통·협력의 강화 필요성에 대한 질문입니다. 각 항목에 대하여 동의 수준을 응답해 주십시오.

광역과 기초 간 소통·협력 강화 필요성	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다
C2-1 광역은 중앙정부가 추진하는 사업(사무)을 시군구에 보다 원활하게 전달할 필요가 있다.	<input type="checkbox"/> ①	<input type="checkbox"/> ②	<input type="checkbox"/> ③	<input type="checkbox"/> ④	<input type="checkbox"/> ⑤
C2-2 광역 차원에서 중앙정부의 사업지침을 지역에 맞게 안내하고 가이드하는 것(매뉴얼 등)이 보다 강화될 필요가 있다.	<input type="checkbox"/> ①	<input type="checkbox"/> ②	<input type="checkbox"/> ③	<input type="checkbox"/> ④	<input type="checkbox"/> ⑤
C2-3 광역 자체 및 고유 복지사업에 대한 정보가 기초에 보다 잘 공유될 필요가 있다.	<input type="checkbox"/> ①	<input type="checkbox"/> ②	<input type="checkbox"/> ③	<input type="checkbox"/> ④	<input type="checkbox"/> ⑤
C2-4 광역 복지사업(사무) 수행에 있어 기초와의 의견수렴 및 협의조정이 보다 강화될 필요가 있다.	<input type="checkbox"/> ①	<input type="checkbox"/> ②	<input type="checkbox"/> ③	<input type="checkbox"/> ④	<input type="checkbox"/> ⑤
C2-5 광역-기초 간 정기적/비정기적 소통이나 의견조율을 위한 채널을 보다 활성화될 필요가 있다(광역-기초 네트워크 등).	<input type="checkbox"/> ①	<input type="checkbox"/> ②	<input type="checkbox"/> ③	<input type="checkbox"/> ④	<input type="checkbox"/> ⑤
C2-6 광역-기초간 협의에 의한 지역사회보장계획을 수립할 필요가 있다.	<input type="checkbox"/> ①	<input type="checkbox"/> ②	<input type="checkbox"/> ③	<input type="checkbox"/> ④	<input type="checkbox"/> ⑤

534 광역자치단체 복지행정의 조직 체계 및 인력 운영 진단 연구

D. 광역지자체 복지인력의 역량 및 전문성

※ 본인이 근무하는 기초지자체(시군구)가 속한 광역지자체(시도)를 대상으로 답변해 주십시오.

- 예) 서울시 자치구 소속 응답자의 경우 서울특별시 분청 복지인력의 역량 및 전문성에 대한 인식을 응답
- 예) 수원시 일반기 소속 응답자의 경우 경기도 분청 복지인력의 역량 및 전문성에 대한 인식을 응답

D1 다음은 광역지자체 복지인력의 역량 및 전문성 지원 인식에 대한 질문입니다. 각 항목에 대하여 동의의 수준을 응답해 주십시오.

광역지자체 복지인력의 역량 강화 지원 수준	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다
D1-1 광역 지자체에 복지행정 전문인력(복지직)이 충분히 배치되어 있다.	<input type="checkbox"/> ①	<input type="checkbox"/> ②	<input type="checkbox"/> ③	<input type="checkbox"/> ④	<input type="checkbox"/> ⑤
D1-2 광역 복지사업(사무)의 원활한 추진을 위해 광역 복지담당 공무원을 위한 교육·훈련이 충분히 제공되고 있다.	<input type="checkbox"/> ①	<input type="checkbox"/> ②	<input type="checkbox"/> ③	<input type="checkbox"/> ④	<input type="checkbox"/> ⑤
D1-3 광역 복지사업(사무)의 원활한 추진을 위해 광역 복지담당 공무원들을 위한 실무 중심의 전문적 자문체계가 마련되어 있다.	<input type="checkbox"/> ①	<input type="checkbox"/> ②	<input type="checkbox"/> ③	<input type="checkbox"/> ④	<input type="checkbox"/> ⑤
D1-4 광역 복지사업(사무)의 원활한 추진을 위해 중앙-광역간 정기적 인사교류가 적절히 이루어지고 있다.	<input type="checkbox"/> ①	<input type="checkbox"/> ②	<input type="checkbox"/> ③	<input type="checkbox"/> ④	<input type="checkbox"/> ⑤
D1-5 광역 복지사업(사무)의 원활한 추진을 위한 광역-기초간 정기적 인사교류가 적절히 이루어지고 있다.	<input type="checkbox"/> ①	<input type="checkbox"/> ②	<input type="checkbox"/> ③	<input type="checkbox"/> ④	<input type="checkbox"/> ⑤
D1-6 광역 복지행정에서 높은 전문성이 요구되는 직위가 전문직위로 지정·유역되고 있다.	<input type="checkbox"/> ①	<input type="checkbox"/> ②	<input type="checkbox"/> ③	<input type="checkbox"/> ④	<input type="checkbox"/> ⑤
D1-7 광역 복지행정에서 정책을 결정할 수 있는 상위직급에 복지 전문가(복지직 등)가 배치되어 있다.	<input type="checkbox"/> ①	<input type="checkbox"/> ②	<input type="checkbox"/> ③	<input type="checkbox"/> ④	<input type="checkbox"/> ⑤

D2 다음은 광역지자체 복지인력의 역량 및 전문성 지원 강화 필요성과 관련한 질문입니다. 각 항목에 대하여 동의의 수준을 응답해 주십시오.

광역지자체 복지인력의 역량 강화 지원 강화 필요성	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다
D2-1 광역 지자체에 복지행정 전문인력(복지직) 배치를 확대할 필요가 있다.	<input type="checkbox"/> ①	<input type="checkbox"/> ②	<input type="checkbox"/> ③	<input type="checkbox"/> ④	<input type="checkbox"/> ⑤
D2-2 광역 복지사업(사무)의 원활한 추진을 위해 광역 복지담당 공무원들을 위한 교육·훈련 강화가 필요하다.	<input type="checkbox"/> ①	<input type="checkbox"/> ②	<input type="checkbox"/> ③	<input type="checkbox"/> ④	<input type="checkbox"/> ⑤
D2-3 광역 복지사업(사무)의 원활한 추진을 위해 광역 복지담당 공무원들을 위한 실무 중심의 전문적 자문체계를 활성화할 필요가 있다.	<input type="checkbox"/> ①	<input type="checkbox"/> ②	<input type="checkbox"/> ③	<input type="checkbox"/> ④	<input type="checkbox"/> ⑤
D2-4 광역 복지사업(사무)의 원활한 추진을 위해 중앙-광역간 정기적 인사교류를 활성화할 필요가 있다.	<input type="checkbox"/> ①	<input type="checkbox"/> ②	<input type="checkbox"/> ③	<input type="checkbox"/> ④	<input type="checkbox"/> ⑤
D2-5 광역 복지사업(사무)의 원활한 추진을 위한 광역-기초간 정기적 인사교류를 활성화할 필요가 있다.	<input type="checkbox"/> ①	<input type="checkbox"/> ②	<input type="checkbox"/> ③	<input type="checkbox"/> ④	<input type="checkbox"/> ⑤
D2-6 광역 복지행정에서 높은 전문성이 요구되는 직위에 대해 전문직위 지정·유역을 강화할 필요가 있다.	<input type="checkbox"/> ①	<input type="checkbox"/> ②	<input type="checkbox"/> ③	<input type="checkbox"/> ④	<input type="checkbox"/> ⑤
D2-7 광역 복지행정에서 정책을 결정할 수 있는 상위직급에 복지 전문가(복지직 등) 배치를 확대할 필요가 있다.	<input type="checkbox"/> ①	<input type="checkbox"/> ②	<input type="checkbox"/> ③	<input type="checkbox"/> ④	<input type="checkbox"/> ⑤

Ⅱ 중앙-광역-기초 간 복지분권

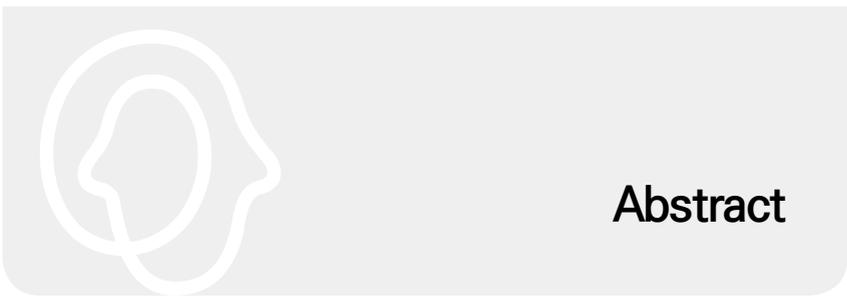
※ 본인이 근무하는 기초지자체(시군구)가 속한 광역지자체(시도)를 대상으로 답변해 주십시오.

- 예) 서울시 자치구 소속 응답자의 경우 서울특별시 분청과의 복지분권에 대한 인식을 응답
- 예) 수원시 일번구 소속 응답자의 경우 경기도 분청과의 복지분권에 대한 인식을 응답

E1 다음은 **복지분권 수준**과 관련한 질문입니다. 각 항목에 대하여 동의 수준을 응답해 주십시오.

구분	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다
E1-1 광역의 조직과 인력의 강화를 전제로, 중앙의 복지사무가 광역으로 이양되는 것이 필요하다.	<input type="checkbox"/> ①	<input type="checkbox"/> ②	<input type="checkbox"/> ③	<input type="checkbox"/> ④	<input type="checkbox"/> ⑤
E1-2 광역과 기초 간 복지사무 배분은 적절한 수준이다.	<input type="checkbox"/> ①	<input type="checkbox"/> ②	<input type="checkbox"/> ③	<input type="checkbox"/> ④	<input type="checkbox"/> ⑤
E1-3 국고보조사업 수행에 있어 중앙과 광역의 재정분담은 적절히 이루어지고 있다.	<input type="checkbox"/> ①	<input type="checkbox"/> ②	<input type="checkbox"/> ③	<input type="checkbox"/> ④	<input type="checkbox"/> ⑤
E1-4 국고보조사업 수행에 있어 광역과 기초의 재정분담은 적절히 이루어지고 있다.	<input type="checkbox"/> ①	<input type="checkbox"/> ②	<input type="checkbox"/> ③	<input type="checkbox"/> ④	<input type="checkbox"/> ⑤
E1-5 광역 자체사업 수행에 있어 광역과 기초의 재정분담은 적절히 이루어지고 있다.	<input type="checkbox"/> ①	<input type="checkbox"/> ②	<input type="checkbox"/> ③	<input type="checkbox"/> ④	<input type="checkbox"/> ⑤
E1-6 현재 광역 복지부문의 직제의 규모와 구성은 복지업무 추진하는 데 적절한 수준이다.	<input type="checkbox"/> ①	<input type="checkbox"/> ②	<input type="checkbox"/> ③	<input type="checkbox"/> ④	<input type="checkbox"/> ⑤
E1-7 현재 광역 복지부문의 인력 규모는 복지업무를 추진하는데 적절한 수준이다.	<input type="checkbox"/> ①	<input type="checkbox"/> ②	<input type="checkbox"/> ③	<input type="checkbox"/> ④	<input type="checkbox"/> ⑤
E1-8 현재 광역 복지부문의 인력 구조에서 사회복지직 직렬의 비중을 늘리는 것이 필요하다.	<input type="checkbox"/> ①	<input type="checkbox"/> ②	<input type="checkbox"/> ③	<input type="checkbox"/> ④	<input type="checkbox"/> ⑤
E1-9 광역-기초 간 복지행정과 관련한 (보건소 등과 같이) 별도의 전달체계를 만들어 서비스를 제공할 필요가 있다.	<input type="checkbox"/> ①	<input type="checkbox"/> ②	<input type="checkbox"/> ③	<input type="checkbox"/> ④	<input type="checkbox"/> ⑤





Abstract

Analyzing the Organizational Structure and Workforce Management in Korean Metropolitan Welfare Administration

: Challenges, Limitations, and Policy Directions

Project Head: Kim, Hey Sung

This study aims to analyze the organizational structure and workforce management of welfare administration in Korean metropolitan governments and explore policy implications for enhancing their autonomy and accountability. This study begins with highlighting key issues: insufficient legal provisions for dedicated social security organizations and personnel, limitations in the current budget-based staffing model, the lack of institutional mechanisms for determining appropriate staffing levels, inadequate position management in personnel systems, and instability in workforce operations.

Second, we conduct a cross-sectional and time-series analysis of the budget, organizational structure, and workforce management in Korean metropolitan governments. Despite the growing social welfare budgets, the organizational foundation for welfare administration has not kept pace, resulting in inconsistencies in administrative structures across regions. Additionally, the expansion of public social workers has been slow, with a notably low proportion of dedicated social welfare professionals and a marked shortage of mid-level managers in

Co-Researchers: Go, Eunah · Lee, Jungeun · Kim, Yuhwi · Park, Sekyung · Kim, Leebae · Chae, Hyuntak · Hwang, Joungyoon

the field.

Third, we qualitatively analyze data from interviews with metropolitan government officials to explore key issues in organizational structure and workforce management. From an intergovernmental perspective, we examine challenges in coordination between central and metropolitan governments, as well as between metropolitan and local governments. From an organizational perspective, issues have been raised related to introducing new initiatives, enhancing existing ones, and improving operational efficiency. Regarding workforce management, concerns include staffing expansion and strengthening professional capabilities.

Fourth, an empirical survey of public officials at both metropolitan and local government levels provides further insight into the state of welfare administration. The survey examines perceptions of welfare administration development, workload distribution by policy area and function, workforce expansion needs, skill proficiency requirements, and the necessity of support for professional development.

Based on these findings, this study proposes three key strategies for improving metropolitan welfare administration: clarifying core functions and responsibilities, expanding and standardizing organizational and workforce structures, and strengthening governance for local social welfare.

Key words: Metropolitan Government, Welfare Administration, Public Sector Workforce Management, Public Social Workers