

2026년

경기도 31개 시군 사회복지종사자 처우개선정책 평가 토론회

GYEONGGIDO ASSOCIATION OF SOCIAL WORKERS

일시 2026. 7. 8.(수) 14:00

장소 경기도사회복지사협회 교육장

주최



경기도사회복지사협회



중부일보

주관



경기도사회복지사협회 처우향상위원회

2026년 사회복지 정책토론회

「경기도 31개 시군 사회복지종사자 처우개선정책 평가」

경기도 31개 시군 사회복지종사자 처우개선정책을 모니터링하여, 시군별 우수사례를 전파하고 사회복지종사자 처우향상을 효율적으로 추진하고자 함. 또한 이를 통해 31개 시군 처우향상의 균형 발전을 도모하고자 함.

□ 토론회 개요

- 일 시 : 2026. 7. 8.(수) 14:00~16:00
- 장 소 : 경기도사회복지사협회 교육장
- 내 용 : 31개 시군별 사회복지종사자 처우개선정책(조례, 예산, 위원회 운영 등) 평가
- 주 최 : 경기도사회복지사협회, 중부일보
- 주 관 : 경기도사회복지사협회 처우향상위원회

□ 세부 내용

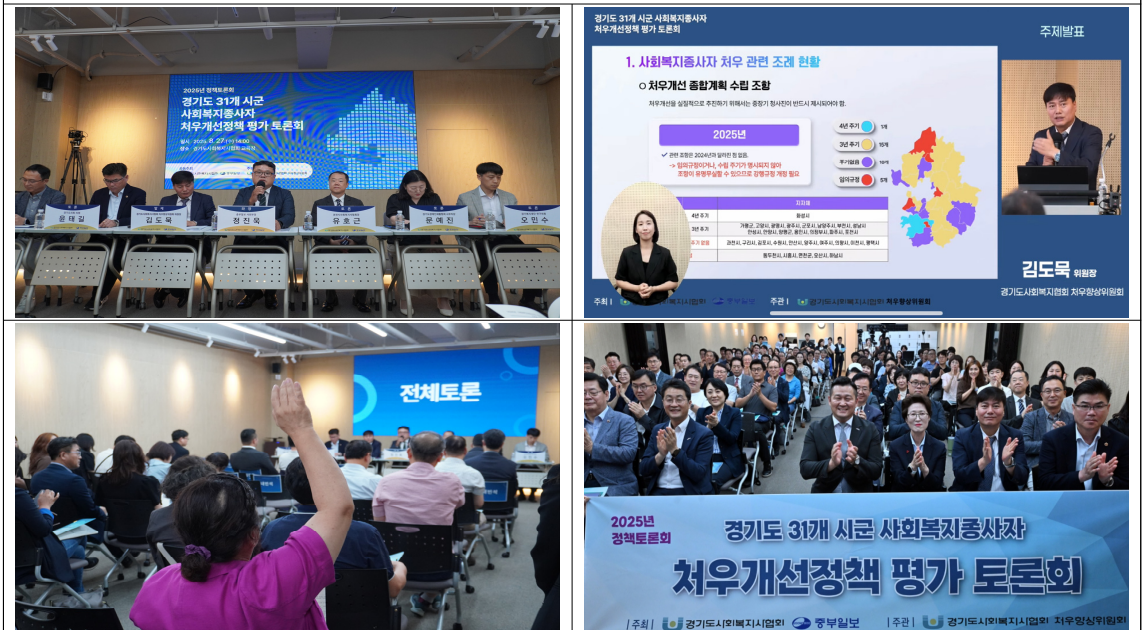
시 간	내 용	비 고
14:00~14:04	개회, 내빈소개, 경과보고	사회자
14:04~14:10	인사말	박찬수 경기도사회복지사협회장
	축사	정석왕 한국사회복지사협회장
	단체 사진 촬영	참가자
14:10~14:35	주제발표	김도묵 처우향상위원회 위원장
14:35~15:20	토론	좌장: 정진욱 중부일보 사회부장 진윤희 단국대학교 교수 박정희 파주시 복지기획팀장 신경희 양평군사회복지사협회장 김진효 경기도 복지정책과장
15:20~15:50	전체토론	참가자
15:50~16:00	폐회	참가자

사회복지종사자 처우개선정책 평가 주요 내용

○ 31개 시군 사회복지종사자 처우개선정책 평가 토론회



2024년 처우개선정책 평가 토론회(1차년도)



2025년 처우개선정책 평가 토론회(2차년도)

○ 우수 지자체(A등급) 인증패 전달



우수 지자체 인증패 전달

'재정열악' 양평사회복지사는 다르다... 처우개선 A등급 A 이목희 기자 © 송인 2024.10.08 09:46 댓글 0 댓글 0  ▲ 사회복지종사자 처우개선 정책평가가 진행되고 있다. © 양평군 경기도사회복지사협회와 중부일보가 7일 공동으로 개최한 시군 사회복지종사자 처우개선정책 평가에서 양평군이 A등급을 획득했다. 31개 시군 처우향상의 균형 발전을 위해 실시한 평가에서 양평군은 지속적인 노력과 사회복지 종사자에 대한 세심한 배려가 좋은 평가를 받았다.	의왕시, 사회복지종사자 처우개선 A등급 달성 경기도사회복지사협회로부터 감사패 받아 김무호 기자 임박 2025.11.04 16:53 댓글 0  사회복지종사자 처우개선정책평가 '양평군' 감사패 전달식 (가인-이목희) 의왕시(시장 김상제)는 경기도사회복지사협회가 주관한 '2025년 경기도 31개 시군 사회복지종사자 복지정책 평가'에서 A등급을 달성해 3(월) 경기도사회복지사협회로부터 감사패를 전달받았다.
이천시, 사회복지종사자 처우개선 정책평가 최우수 A등급 달성 김영명 기자 임박 2025.10.11 11:08 댓글 0 보도자료 과천시, 사회복지사 처우 개선 정책 지속 추진해 '우수 지자체' 인증 송고 2025-03-05 15:50	수원시 복지시설 처우 개선에 종사자들 맘 사로잡다 격년제 건강검진비·대체인력 지원 도사회복지사협회 평가서 'A등급' 이은채 기자 임박 2024.10.21 21:00 2024.10.22일자 4면 댓글 0 성남 성남시, '사회복지 종사자 처우개선' 2년 연속 A등급 받아 처우개선비·특수근무수당 등 다양한 복지 지원 강화
오산시, '사회복지종사자 처우개선정책 평가' 2년 연속 A등급 달성 유동익 기자 yd52@naver.com 등록 2025.11.07 12:30:18	안성시, 사회복지종사자 처우개선 정책 평가 '최우수' A 이목희 기자 © 임박 2025.08.28 14:39 댓글 0

우수 지자체 언론보도

Welfare Guide Map



복술랭

- 2026 경기도 복지맛집 지도 -

사회복지사 처우개선 정책,
복지 맛집을 한눈에!



2026 경기도 사회복지종사자
처우개선 정책 평가



경기도사회복지사업회
GYEONGGI-DO ASSOCIATION OF SOCIAL WORKERS

Welfare Guide Map



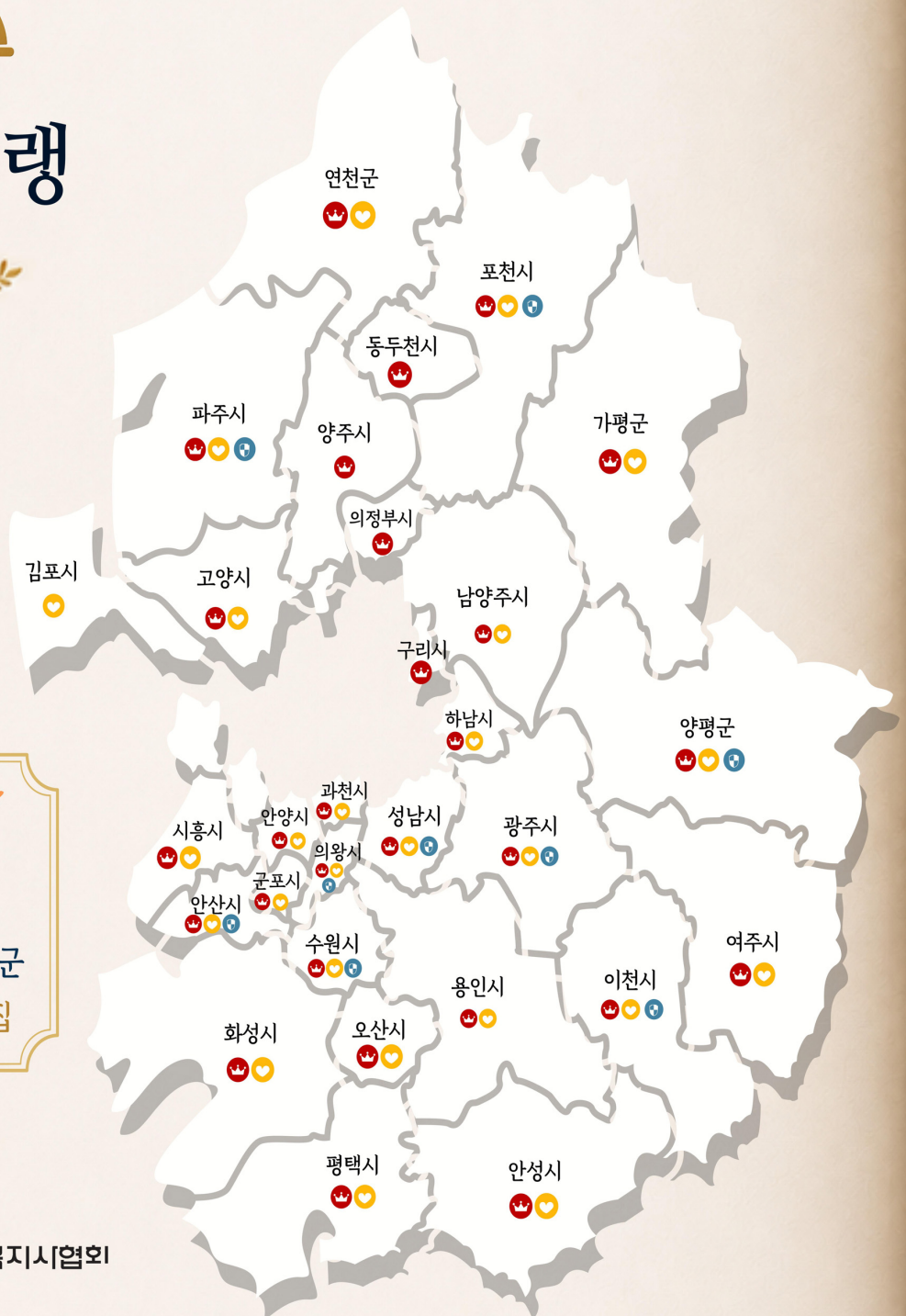
★ ★ ★

복술랭



한눈에 보는 복지 맛집 LIST

★ ★ ★
2026
경기도
31개 시군
복지맛집





경기도 지역별 추천 메뉴



- 처우수당**
- 처우지원예산**
- 인권보호사업**

01 가평군

- 처우개선비, 특수근무수당
- 건강검진비

02 고양시

- 복지수당
- 건강검진비

03 과천시

- 처우개선비, 특수근무수당
- 건강검진비, 복지포인트
- 노무, 법률, 심리상담

04 광주시

- 처우개선비
- 복지포인트
- 심리상담, 인권교육

05 구리시

- 처우개선비

06 군포시

- 처우개선비, 특수근무수당
- 건강검진비

07 김포시

- 복지포인트

08 남양주시

- 처우개선비, 특수근무수당
- 복지포인트, 독감예방접종비

09 동두천시

- 특수근무수당

10 성남시

- 처우개선비, 특수근무수당, 장기근속수당, 복리후생비
- 건강검진비
- 심리상담

11 수원시

- 처우개선비, 특수근무수당
- 건강검진비
- 인권침해 대응교육/치료

12 시흥시

- 처우개선비
- 복지포인트

13 안산시

- 처우개선비
- 건강검진비, 복지포인트
- 인권 및 안전교육

14 안성시

- 처우개선비, 특수근무수당
- 건강검진비

15 안양시

- 처우개선비, 특수근무수당
- 건강검진비

16 양주시

- 처우개선비

17 양평군

- 처우개선비, 특수근무수당
- 건강검진비, 복지포인트
- 심리상담, 인권교육

18 여주시

- 처우개선비
- 건강검진비, 상해보험비

19 연천군

- 특수근무수당
- 복지포인트

20 오산시

- 처우개선비, 복지수당
- 건강검진비

21 용인시

- 처우개선비, 장기근속수당
- 건강검진비

22 의왕시

- 처우개선비, 특수근무수당
- 건강검진비, 복지포인트
- 심리상담

23 의정부시

- 처우개선비

24 이천시

- 처우개선비
- 건강검진비, 복지포인트
- 심리상담

25 파주시

- 처우개선비, 특수근무수당, 장기근속수당
- 건강검진비, 복지포인트, 상해보험비
- 폭력예방 안내서 제작

26 평택시

- 처우개선비, 특수근무수당
- 건강검진비

27 포천시

- 처우개선비, 특수근무수당, 장기근속수당
- 독감예방접종비
- 심리지원

28 하남시

- 처우개선비, 복지수당
- 건강검진비, 복지포인트

29 화성시

- 처우개선비, 특수근무수당
- 건강검진비, 복지포인트

복슬랭 한입 TIP

- 국·도비사업을 제외한 시비 100% 자체사업(2026년 본예산 기준)입니다.
- 보육예산, 연장/야간수당(법정수당), 명절휴가비 등(통상급여 내 포함 예산)은 제외하였습니다.
- 운영비 등에 포함된 예산은 파악이 어려울 수 있습니다.

※ 처우수당: 처우개선비, 특수근무수당, 장기근속수당 등 / 처우지원예산: 건강검진비, 복지포인트, 상해보험비 등

2026년

경기도 31개 시군 사회복지종사자 처우개선정책 평가 토론회

경기도 31개 시군 사회복지종사자 처우개선정책 평가

김도묵

경기도사회복지사협회 처우향상위원회 위원장

경기도 31개 시군 사회복지종사자 처우개선정책 평가

김도묵 경기도사회복지사협회 처우향상위원회 위원장

I. 평가 개요

1. 목 적: 경기도 31개 시군 처우개선정책 모니터링, 시군별 우수사례 전파 등
2. 평가지표

구분	평가 내용	자료
조례	사회복지사 등의 처우 및 지위 향상에 관한 조례(2026. 5. 11. 기준)	자치법규정보시스템
예산	사회복지종사자 처우개선 예산(2026년 본예산 기준)	31개 시군 홈페이지
현황	처우개선위원회 등 운영 현황(2025. 12. 31. 기준)	시군 취합

3. 평가방식
 - 평가 방식 : 상대 평가
 - 등급 구분 : 31개 시군을 평가 순위에 따라 A등급, B등급, C등급, D등급, E등급
4. 평가위원: 경기도사회복지사협회 처우향상위원회 위원, 외부평가위원 등

II. 추진경과

1. 평가계획 수립 및 지표 개발 2026. 2.
 2. 평가 설명회 2026. 4. 8. / 4. 9.
 3. 처우개선정책 자료 취합 및 분석 2026. 4. ~ 5.
 4. 처우개선정책 자료 확인 요청 2026. 5. 7. ~ 5. 28.
 5. 처우개선정책 평가회의 2026. 6. 8.
 6. 이의신청 2026. 6. 9. ~ 6. 15.
 7. 처우개선정책 평가 토론회 2026. 7. 8.
- ※ 2024년부터 처우개선정책 평가 실시

III. 처우개선정책 주요 변경 내역

1. 사회복지사 등의 처우 및 지위 향상에 관한 조례(이하 '사회복지사 등의 처우 조례') 개정을 통한 실효성 강화

- 지방자치제도 실시 이후 지방자치단체들은 조례 제·개정을 통해 지방자치를 구현하고 있음(경기도 조례 19,627개, 전국 조례 128,574개). 그러나 일부 조례들은 실효성에 한계가 있다는 평가를 받기도 함.
- 경기도와 31개 시군은 사회복지사의 공공적 역할을 수행할 수 있는 법적 기반으로 사회복지사 등의 처우 조례를 제정하였음. 그러나 조례 주요 내용인, 처우개선위원회 구성 및 운영, 종합계획, 실태조사 등의 실제 운영 현황과 실태를 보면 조례가 그 기능을 충분히 하고 있다고 보기 어려움.
- 2024년 처우개선정책 평가 실시 이후, 가평군, 고양시, 광주시, 김포시, 동두천시, 시흥시, 안양시, 양주시, 연천군, 용인시, 의정부시, 파주시, 하남시, 화성시 등 14개 시·군이 조례를 개정함. 대부분 처우개선을 위한 실질적 조치를 구현할 수 있는 방향으로 개정되어 긍정적으로 평가할 수 있음.

<사회복지사 등의 처우 조례 주요 조문 현황>

단위: 시군 갯수

구 분		2024년	2025년	2026년
위 원 회	설치 조항 있음	30	31	31
	강행규정(위원회를 둘 수 있다가 아니라 둔다)	28	31	31
	단독 운영 (지역사회보장협의체 등 대행 운영이 아니라 단독 운영)	25	27	27
	사회복지사 등으로 위원 구성	25	26	27
	역할(자문 기능이 아닌 심의 기능)	20	25	26
	위원장 선출 방식(위원회 실효성 확보를 위해 호선)	12	17	21
	회의개최수(관련 조항 없음)	23	22	19
처우개선 종합계획(강행규정이면서 수립 주기 명시)		16	16	17
처우개선 실태조사(강행규정이면서 수립 주기 명시)		11	12	13

2. 처우개선 예산 증액으로 체감할 수 있는 변화

- 정책이 잘 설계되어도 예산이 확보되지 않으면 해당 정책은 유명무실하다고 볼 수 있음.
지난 3년 간 처우개선 예산 편성 내역을 보면 31개 시·군이 처우개선을 위해 노력해 왔음을 확인함.
- 31개 시·군 처우개선 자체사업 예산총액은 2024년 11,276,349천 원에서 2025년 14,189,832천 원으로 2,913,483천 원 증액되었고, 2026년에는 17,514,308천 원으로 2025년 대비 3,324,476천 원이 증액되어 매년 약 3,000,000천 원이 증액됨.
- 또한, 건강검진비, 복지포인트 예산을 편성한 시·군도 해마다 증가하였고, 수당 외에 사회 복지종사자 인권보호지원사업 예산을 편성한 시·군도 해마다 증가함.

<처우개선 자체사업 예산 증액 현황>

단위: 천 원, %, 시·군 갯수

구 분	2024년	2025년	2026년
31개 시·군 처우개선 자체사업 예산총액	11,276,349	14,189,832	17,514,308
31개 시·군 처우개선 자체사업 평균 예산 비중	14.9	17.3	23.0
건강검진비 지원 시·군	16	17	19
복지포인트 지원 시·군	5	9	13
인권보호지원사업 지원 시·군	6	8	12

3. 처우개선위원회 운영 활성화 및 처우개선종합계획 수립 확대

- 사회복지사 등의 처우 조례가 올바른 방향으로 제·개정되어도, 처우개선위원회 운영 및 처우개선종합계획 수립 등이 해당 시·군에서 구현되지 않는 경우가 상당히 많은 편이었음.
- 지방자치단체가 운영하는 각종 위원회 구성 목적은, 시민참여를 보장하고 전문성을 제고하여 합리적 정책을 추진하기 위해서임. 그러나 처우개선위원회를 비롯하여 상당히 많은 위원회들이 그 역할을 충분히 하는 경우는 그리 많지 않은 것으로 평가됨.
- 지방자치단체가 수립하는 각종 중장기계획은 정책의 우선순위를 사전에 선정하여 합리적인 재원 배분을 통한 효과적인 행정을 구현하기 위해서임. 그러나 대부분의 중장기계획은 형식적으로 수립되는 경우가 많고 그렇다보니 실제 해당 시·군 정책과는 괴리되는 경우도 많은 것으로 평가됨.
- 따라서 31개 시·군이 처우개선정책을 제대로 실현하는지를 확인하기 위해서는 처우개선위원회 및 처우개선종합계획을 살펴봐야 함.

○ 지난 3년 간의 내용을 살펴보면, 과거보다 발전하는 방향으로 노력하는 시·군이 증가하는 것을 확인할 수 있음.

<처우개선위원회 운영 및 처우개선종합계획 수립 현황>

단위: 시군 갯수

구 분	2024년	2025년	2026년
처우개선위원회 구성	26	29	31
사회복지사 등으로 구성된 단체에서 추천하여 위원 구성	20	25	29
회의 개최횟수 0회	16	5	3
회의 운영 예산 편성	16	24	26
처우개선 종합계획 수립	20	20	21

IV. 31개 시군 처우개선정책 현황

1. 사회복지종사자 처우 관련 조례 현황¹⁾

○ 처우개선위원회 설치 조항

- 처우개선위원회를 설치해야 한다는 내용으로 2021년 사회복지사 등의 처우 및 지위 향상을 위한 법률(이하 ‘사회복지사법’)이 개정되었는데도 일부 시·군에는 설치 조항이 없었으나, 2025년 이후 경기도 31개 시·군 모두 처우개선위원회 설치 조항이 있음.

○ 처우개선위원회 설치 강행규정 조항

- 사회복지사법은 처우개선위원회를 ‘둔다’고 하여 강행규정으로 되어 있고, 조례 실효성 확보를 위해서는 의무로 설치할 근거를 마련해야 함. 2025년 이후 경기도 31개 시·군 모두 강행규정임.

○ 처우개선위원회 구성 유형

- 처우개선위원회가 구성 목적에 맞는 역할을 충실하게 하기 위해서는 다른 위원회에 소속되지 않고 단독 위원회로 구성되어야 하나 일부 시·군은 지역사회보장협의체가 대행할 수 있다고 되어 있음. 그러나 지역사회보장협의체의 역할과 기능을 고려할 때 처우개선위원회의 기능을 수행하기에는 적합하지 않을 수 있음.

구 분	지 자 체
단독 운영(27)	가평군, 고양시, 광명시, 광주시, 구리시, 김포시, 남양주시, 동두천시, 부천시, 성남시, 수원시, 시흥시, 안산시, 안성시, 안양시, 양주시, 양평군, 연천군, 오산시, 용인시, 의왕시, 의정부시, 파주시, 평택시, 포천시, 하남시, 화성시
협의체 대행 가능(4)	과천시, 군포시, 여주시, 이천시

○ 사회복지사 대표성 명시

- 사회복지사 등의 처우를 개선하기 위한 위원회이므로 사회복지사 등이 위원으로 포함되어야 함.
- 2024년 25개 시·군에서 사회복지사협회나 사회복지사 등으로 구성된 기관·단체에서 추천할 수 있게 되어 있었으나 2025년에는 26개로 늘어남, 2026년에는 안양시가 조례를 개정하여 27개로 늘어남.

1) 자료 : 자치법규정보시스템. 31개 시군별 사회복지사 등의 처우 및 지위 향상에 관한 조례(26. 5. 11. 현재)

구 분	지 자 체
사회복지사협회에서 추천 (9)	고양시, 광주시, 수원시, 안양시, 연천군, 오산시, 파주시, 하남시, 화성시
사회복지사 등으로 구성 된 기관·단체 추천(18)	가평군, 광명시, 구리시, 군포시, 김포시, 남양주시, 동두천시, 부천시, 성남시, 시흥시, 안산시, 안성시, 양주시, 양평군, 의왕시, 의정부시, 평택시, 포천시
조항 없음(4)	과천시, 여주시, 용인시, 이천시

▷ 안양시: 사회복지사협회에서 추천 조항 신설

○ 처우개선위원회 역할

- 시·군에서 운영하는 많은 위원회가 유명무실하게 운영되어 왔던 전례를 볼 때, 처우개선위원회가 제대로 운영되기 위해서는 위원회의 역할을 어떻게 규정하는지가 매우 중요함.
- 2024년에 20개 시·군이 심의와 심의 또는 자문이었으나 2025년에는 25개 시·군으로 늘어남. 2026년에는 하남시가 조례를 개정하여 26개로 늘었음.

구 분	지 자 체
심의(19)	가평군, 고양시, 과천시, 광주시, 구리시, 군포시, 김포시, 남양주시, 부천시, 시흥시, 안성시, 안양시, 양주시, 여주시, 의왕시, 이천시, 파주시, 포천시, 하남시
심의·자문(7)	광명시, 동두천시, 수원시, 안산시, 연천군, 오산시, 용인시
자문(5)	성남시, 양평군, 의정부시, 평택시, 화성시

▷ 하남시 : 자문 → 심의 개정

○ 처우개선위원회 위원장 선출 방식

- 위원회 민간 참여의 긍정적 효과를 높이기 위해서 위원장 선출은 호선 방식이 적절함. 사회복지사업법에도 위원장을 호선하게 되어 있음.
- 2024년에는 12개 시·군이 호선 방식이었으나, 2025년에는 17개 시·군으로 늘어남. 2026년에는 안양시, 파주시, 하남시, 화성시가 조례를 개정하여 21개 시·군으로 늘어남.

구 분	지 자 체
위원 중 호선(21)	고양시, 광명시, 광주시, 구리시, 군포시, 김포시, 남양주시, 부천시, 성남시, 수원시, 시흥시, 안산시, 안양시, 양주시, 연천군, 의왕시, 의정부시, 파주시, 포천시, 하남시, 화성시
부시장(1)	동두천시
사회복지 국장(5)	가평군, 안성시, 양평군, 오산시, 평택시,
조항 없음(4)	과천시, 여주시, 용인시, 이천시

▷ 안양시: 조항 없음 → 위원 중 호선 조항 신설

▷ 파주시, 하남시, 화성시: 국장 → 위원 중 호선 조항 개정

○ 처우개선위원회 회의 개최수

- 처우개선위원회가 형식적으로 운영되지 않게 하기 위해서는 최소 회의 개최수를 조례에 명시해야 함.
- 2024년에는 23개 시·군이 관련 조항이 없었고, 2025년에는 22개 시·군이 관련 조항이 없었음. 2026년에는 19개 시·군이 관련 조항이 없어 점점 줄어드는 추세임.
- 회의 개최수 조항이 있는 곳을 보면, 11개 시·군이 연 2회이고, 1개 시·군은 1회임.

구 분	지 자 체
연 2회(11)	고양시, 수원시, 시흥시, 안산시, 안양시, 양주시, 양평군, 파주시, 포천시, 하남시, 화성시
연 1회(1)	동두천시
조항 없음(19)	가평군, 과천시, 광명시, 광주시, 구리시, 군포시, 김포시, 남양주시, 부천시, 성남시, 안성시, 여주시, 연천군, 오산시, 용인시, 의왕시, 의정부시, 이천시, 평택시

▷ 안양시, 양주시, 파주시: 연2회 정기회의 조항 신설

▷ 하남시: 연1회 → 연2회 개정

○ 처우개선 종합계획 수립 조항

- 처우개선을 실질적으로 추진하기 위해서는 중장기 청사진이 반드시 제시되어야 함. 2025년은 개정된 곳이 없었으나 2026년은 양주가 조례를 개정하여 주기를 명시함.
- 임의규정이거나 처우개선 종합계획 수립 주기가 명시되지 않아 관련 조항이 유명무실할 수 있으므로 수립 주기가 명시된 강행규정으로 개정해야 함.

구 분		지 자 체
강행규정	4년 주기(1)	화성시
	3년 주기(16)	가평군, 고양시, 광명시, 광주시, 군포시, 남양주시, 부천시, 성남시, 안성시, 안양시, 양주시, 양평군, 용인시, 의정부시, 파주시, 포천시
	주기 없음(9)	과천시, 구리시, 김포시, 수원시, 안산시, 여주시, 의왕시, 이천시, 평택시
임의규정	(5)	동두천시, 시흥시, 연천군, 오산시, 하남시

▷ 양주시: 주기 없음 → 강행규정 3년 주기 개정

○ 처우개선 실태조사 실시 조항

- 처우개선 종합계획을 내실있게 수립하기 위해서는 실태조사를 통해 객관적이고 구체적인 현황 분석이 선행되어야 함.
- 안양시가 실태조사 실시 주기를 필요시에서 3년 주기로 개정함. 3년 주기 강행규정인 곳은 2024년 11개 시·군, 2025년 12개 시·군에서 꾸준히 늘어나, 2026년은 13개 시·군임.

구 분		지 자 체
강행규정	3년 주기(13)	가평군, 고양시, 광주시, 구리시, 군포시, 김포시, 안성시, 안양시, 양주시, 오산시, 의왕시, 파주시, 화성시
	필요시(10)	과천시, 광명시, 수원시, 양평군, 여주시, 용인시, 의정부시, 이천시, 평택시, 하남시
	주기 없음(6)	부천시, 성남시, 시흥시, 안산시, 연천군, 포천시
임의규정	(1)	동두천시
조항없음	(1)	남양주시

▷ 안양시: 필요시 → 3년 강행규정 개정

○ 기타

- 이 외에도 주요하게 참고할 만한 조례를 소개하면,
오산시는 회의 일시, 장소, 심의 안건 등을 회의 개최 7일 전까지 서면 통지하고, 회의록과 심의결과서를 작성, 관리하도록 조례에 규정하여, 투명하게 회의가 운영될 수 있는 기반을 명시함.
하남시는 효율적이고 실효성 있게 위원회를 운영하기 위해, 소위원회 구성 근거 조항을 두었음. 소위원회는 위원회가 지정하는 사항을 심의·자문하는 역할을 하며, 5명 이상 7명 이하 위원으로 구성하도록 하였음. 또한 소위원회에서 심의·자문한 사항은 위원회에 보고하여 최종 의결하도록 명시함.

2. 사회복지사종사자 처우개선 예산 현황²⁾

1) 자체사업 예산 비율

- 31개 시·군 처우개선사업은 경기도에서 추진하는 보조사업과 시군에서 추진하는 자체사업으로 분류할 수 있음. 보조사업은 경기도비 전액 또는 경기도비와 시·군비가 매칭하여 편성되었는데, 보수교육비, 상해보험비, 특수근무수당, 처우개선비가 있음. 자체사업은 시·군비만으로 편성되었는데 건강검진비, 복지포인트 등이 있음.
- 31개 시·군에서 추진하는 처우개선사업을 구체적으로 확인하기 위해서는 경기도에서 추진하는 보조사업이 아니라 시·군에서 자체적으로 추진하는 자체사업을 확인해야 함.
- 시·군별 처우개선사업 추진 의지를 확인하기 위해서, 보조사업예산과 자체사업예산을 합한 ‘처우개선 전체 예산’에서 ‘처우개선 자체사업이 차지하는 예산’의 비중을 살펴봄.
- 31개 시·군 평균 자체사업 예산 비중은 23.0%로 2024년 14.9%, 2025년 17.3%에 이어 지속적으로 증가함.
- 자체사업 예산 비중이 50%가 넘는 곳은 2024년 안성시 1개였다가, 2025년 안성시, 오산시 2개였고, 2026년은 안성시, 양평군, 여주시 3개로 증가함. 40%가 넘는 곳까지 포함하면 2024년 3개, 2025년 4개, 2026년 7개로 증가하여, 전체적으로 자체사업 예산 비중이 올라감을 확인할 수 있음. 성남시, 안성시, 여주시는 자체사업 예산 비중이 3년 연속 40%가 넘음.
- 2025년 대비 자체사업 예산 비중 인상율이 가장 높은 곳은 남양주시로 726.4%가 증가함. 남양주시는 2026년 신규사업예산으로 사회복지시설 종사자 복지포인트 예산 1,008,300천원을 편성함. 이어서 연천군이 529.4%가 증가하였는데, 역시 복지포인트 예산 21,000천원을 편성하였음. 이처럼 자체사업 예산비중 인상율이 급격하게 증가한 곳은 모두 처우개선 관련 신규사업비를 편성하였기 때문임.

2) *자료: 31개 시군 2026년도 본예산서

*보조사업(도비+시비): 경기도에서 추진하는 매칭사업

*자체사업(시비): 경기도와 상관없이 해당 시군이 자체 추진하는 사업

*분석범위

- 1) 해당 지자체 국 단위의 복지부서 (ex 가평군-행정안전국) 예산 중, 사회복지사 처우개선과 관련된 예산(단, 청소년, 정신건강, 여성 일자리 관련 예산 포함 / 보육예산 등 미포함 / 연장, 야간근로수당은 법정 수당이므로 미포함 / 명절휴가비 등은 통상적으로 급여 안에 포함되는 경우가 많아 미포함)
- 2) 예산서에 별도 부기명이 없고 복지관 운영비 안에 포함된 예산 항목은 파악할 수 없음(ex 수원시 건강검진비 - 아동복지시설, 장애인복지시설 종사자 건강검진비는 별도 부기명으로 예산이 편성되었으나, 종합복지관 종사자 등 건강검진비는 복지관 운영비 안에 포함되어 있음)
- 3) 사회복지사 전체를 대상으로 하는 사회복지사의날, 연수, 워크숍, 교육 등 예산

*예산 현황 작성 방식: 협회에서 31개 시군 예산서를 보고 작성한 후, 31개 시군에 확인 요청함. 확인 회신 지자체(광명시, 구리시, 군포시, 남양주시, 동두천시, 성남시, 안성시, 안양시, 양주시, 양평군, 여주시, 오산시, 용인시, 의왕시, 의정부시, 파주시, 하남시, 화성시)

- 한편, 31개 시·군 처우개선 자체사업 예산총액은 2024년 11,276,349천 원에서 2025년 14,189,832천 원으로 2,913,483천 원 증액되었고, 2026년에는 17,514,308천 원으로 2025년 대비 3,324,476천 원이 증액되어 매년 약 3,000,000천 원이 증액됨.

<자체사업 예산 비중 및 자체사업예산 비중 인상률>

(단위 : 천원, %)

구분	2025년				2026년				자체사업 예산비중 인상률	시군전체 자체사업 비중 ³⁾
	보조사업	자체사업	소계	자체사업 예산비중	보조사업	자체사업	소계	자체사업 예산비중		
가평군	1,298,220	48,225	1,346,445	3.6	1,069,330	50,722	1,120,052	4.5	26.4	29.0
고양시	3,128,386	19,500	3,147,886	0.6	2,657,676	17,500	2,675,176	0.7	5.6	23.9
과천시	503,100	304,034	807,134	37.7	520,730	401,902	922,632	43.6	15.6	43.9
광명시	1,282,531	19,120	1,301,651	1.5	1,136,877	27,540	1,164,417	2.4	61.0	30.5
광주시	1,489,256	106,850	1,596,106	6.7	1,108,149	126,120	1,234,269	10.2	52.6	31.0
구리시	880,509	13,690	894,199	1.5	711,916	13,740	725,656	1.9	23.7	28.2
군포시	1,081,262	108,750	1,190,012	9.1	968,528	354,070	1,322,598	26.8	192.9	27.8
김포시	1,283,448	117,859	1,401,307	8.4	1,095,274	113,109	1,208,383	9.4	11.3	30.9
남양주시	1,812,108	91,355	1,903,463	4.8	1,742,785	1,145,548	2,888,333	39.7	726.4	27.6
동두천시	722,642	49,989	772,631	6.5	734,865	37,036	771,901	4.8	-25.8	23.3
부천시	2,377,502	4,800	2,382,302	0.2	2,625,770	9,800	2,635,570	0.4	84.5	24.0
성남시	3,123,711	2,729,040	5,852,751	46.6	3,608,887	2,994,350	6,603,237	45.3	-2.7	42.6
수원시	4,147,740	341,349	4,489,089	7.6	4,545,170	314,619	4,859,789	6.5	-14.9	27.4
시흥시	2,019,292	142,080	2,161,372	6.6	1,893,457	195,200	2,088,657	9.3	42.2	33.3
안산시	3,262,457	661,220	3,923,677	16.9	3,063,091	927,740	3,990,831	23.2	37.9	28.3
안성시	1,570,120	1,944,570	3,514,690	55.3	1,584,827	2,095,380	3,680,207	56.9	2.9	28.4
안양시	1,935,540	201,020	2,136,560	9.4	1,677,989	207,480	1,885,469	11.0	17.0	29.6
양주시	1,306,696	83,392	1,390,088	6.0	1,096,862	144,757	1,241,619	11.7	94.3	23.2
양평군	1,864,000	794,654	2,658,654	29.9	700,727	1,005,440	1,706,167	58.9	97.2	29.5
여주시	1,359,872	996,200	2,356,072	42.3	875,901	1,091,580	1,967,481	55.5	31.2	32.9
연천군	322,644	4,145	326,789	1.3	293,578	25,470	319,048	8.0	529.4	31.6
오산시	873,152	903,820	1,776,972	50.9	1,037,177	834,260	1,871,437	44.6	-12.4	33.0
용인시	2,701,036	898,700	3,599,736	25.0	2,180,394	931,186	3,111,580	29.9	19.9	32.4
의왕시	850,944	124,580	975,524	12.8	731,630	215,480	947,110	22.8	78.2	34.1
의정부시	1,672,812	70,400	1,743,212	4.0	1,652,272	72,400	1,724,672	4.2	3.9	17.3
이천시	1,954,000	809,400	2,763,400	29.3	1,432,809	809,550	2,242,359	36.1	23.3	38.1

구분	2025년				2026년				자체사업 예산비중 인상율	시군전체 자체사업 비중 ³⁾
	보조사업	자체사업	소계	자체사업 예산비중	보조사업	자체사업	소계	자체사업 예산비중		
파주시	2,020,170	261,950	2,282,120	11.5	1,715,955	444,170	2,160,125	20.6	79.1	31.0
평택시	2,336,756	529,060	2,865,816	18.5	2,040,283	507,495	2,547,778	19.9	7.9	30.5
포천시	1,316,728	665,340	1,982,068	33.6	988,509	800,688	1,789,197	44.8	33.3	33.2
하남시	985,496	381,560	1,367,056	27.9	834,028	409,680	1,243,708	32.9	18.0	28.6
화성시	3,111,618	763,180	3,874,798	19.7	3,316,802	1,190,296	4,507,098	26.4	34.1	38.4

2) 자체사업 예산 현황

- 시·군별 자체사업 예산은 처우수당(처우개선비, 특수근무수당, 장기근속수당 등), 처우지원 예산(건강검진비, 복지포인트, 상해보험비 등), 사회복지사 인권보호사업 예산, 기타 교육·행사 예산 등 4가지로 분류하여 살펴봄.
- 처우수당은 경기도에서 지원하는 처우개선비와 특수근무수당을 받지 못하는 종사자를 중심으로 보완적 측면에서 지원되고 있음.
- 건강검진비는 2021년 4개 시군에서 지원되었고 점차 증가하다가 2024년 16개 시·군, 2025년 17개 시·군에 이어, 2026년은 안산, 양평, 파주가 추가되어 19개 시·군에서 지원됨.
- 복지포인트는 2024년 5개 시군에서 지원되었고 2025년 9개 시·군에 이어 2026년은 남양주시, 연천군, 이천시, 파주시가 추가되어 13개 시·군에서 지원됨.
- 수당 외에도 최근에는 사회복지사의 안전한 노동환경 조성을 위해 노무상담, 법률상담, 심리상담 등 인권보호사업에 지원하는 시·군이 많아지는 경향이 있음. 2024년 6개였다가 2025년에 8개, 2026년에는 12개로 증가함.

구분	처우수당	처우지원예산	인권보호사업	교육, 행사 등
가평군	처우개선비, 특수근무수당	건강검진비	-	사회복지종사자 처우개선 워크숍, 사회복지사의 날 기념행사
고양시	복지수당	건강검진비	-	-
과천시	처우개선비, 특수근무수당	건강검진비, 복지포인트	사회복지종사자 처우개선사업 (노무,법률,심리 등)	사회복지사 워크숍
광명시	-	-	-	사회복지종사자 처우개선 사업, 지역아동센터 종사자 역량강화 워크숍 지원, 장기요양인의 날 행사 지원

3) *자료: 지방재정365 지방재정통합공개시스템, 2026년 일반회계예산 기준

*자체사업 비중

-자치단체 전체 총예산 중 지역개발을 위하여 자율적으로 추진하는 예산의 비중(정책사업 중 보조사업 제외)

-산식 = 자체사업예산 / 자치단체 예산규모×100

구분	처우수당	처우지원예산	인권보호사업	교육, 행사 등
광주시	처우개선비	복지포인트	사회복지시설 종사자 심리상담 지원, 사회복지시설 법정의무(인권)교육지원	사회복지시설 종사자 처우개선사업 홍보, 사회복지 종사자 힐링워크숍, 사회복지종사자 역량강화 및 회계증진 교육, 사회복지의 날 기념식
구리시	처우개선비	-	-	-
군포시	처우개선비, 특수근무수당	건강검진비	-	사회복지업무종사자 역량강화 워크숍, 사회복지 사의 날 기념식
김포시	-	복지포인트	-	사회복지종사자 힐링교육
남양주시	처우개선비, 특수근무수당	복지포인트 독감예방접종비		사회복지사의 날 행사 지원, 사회복지시설종사 자 소통프로그램 운영, 노인복지시설(장기요양기 관) 종사자 전문성 강화, 지역아동센터 종사자 역량강화 지원
동두천시	특수근무수당	-	-	사회복지사 등 역량강화교육, 사회복지시설종사 자 국외 선진지 정책교육, 청소년문화의집 종사 자 역량강화 교육
부천시	-	-	-	사회복지사 등 처우개선 사업
성남시	처우개선비, 특수근무수당, 장기근속수당, 복리후생비	건강검진비	사회복지시설종사자 심리상담 지원	사회복지시설종사자 맞춤형 역량강화 교육, 사 회복지시설종사자 문화체험 지원, 사회복지시설 정부평가 최우수기관 인센티브 지원, 성남시사회 복지사협회 운영보조, 성남시 사회복지사의 날 기념 사업, 성남시 사회복지사 민·관 합동 워크숍, 사회복지업무 종사자 간담회
수원시	처우개선비, 특수근무수당	건강검진비	사회복지종사자 인권침해 대응교육, 인권침해 종사자 치료지원	사회복지사협회 운영, 사회복지경진대회, 사회복지 지시설 대체인력 지원
시흥시	처우개선비	복지포인트	-	-
안산시	처우개선비	건강검진비, 복지포인트	장애인복지시설 종사자 인권 및 안전교육	사회복지종사자 힐링 및 역량강화 교육 등, 사회 복지종사자 힐링 및 역량강화 교육 식비 등, 노인 장기요약기관 종사자 등 지원
안성시	처우개선비, 특수근무수당	건강검진비	-	사회복지종사자 연수비 지원, 사회복지종사자 직무역량 강화교육
안양시	처우개선비, 장기근속수당	건강검진비	-	사회복지사 역량강화교육, 사회복지시설 종사자 벤치마킹
양주시	처우개선비	-	역량강화·인성· 인권교육	사회복지사 등 국내연수, 사회복지사의 날 기념 식, 사회복지사협회 사무간사 인건비, 역량강화 /인성/인권교육

구분	처우수당	처우지원예산	인권보호사업	교육, 행사 등
양평군	처우개선비, 특수근무수당	복지포인트, 건강검진비	심리지원사업, 사회복지종사자교육 (인권)	사회복지사협회 운영비, 사회복지사 역량강화 사업(교육), 사회복지사의 날 기념행사, 장기근 속 종사자 연수, 사회복지종사자 건강증진사업
여주시	처우개선비	건강검진비, 상해보험비	-	사회복지종사자 힐링프로그램, 지역아동센터 위 크숍
연천군	특수근무수당	복지포인트	-	-
오산시	처우개선비, 복지수당	건강검진비	-	돌봄기관종사자 역량강화 워크숍
용인시	처우개선비, 장기근속수당	건강검진비	장애인복지시설 종사자 인권 및 회계교육	장애인복지시설 종사자 힐링 프로그램, 지역아동 센터 종사자 연찬회
의왕시	처우개선비, 특수근무수당	건강검진비, 복지포인트	사회복지업무 담당자 심리상담치료	사회복지종사자 힐링워크숍, 사회복지시설종사 자 역량강화교육
의정부시	처우개선비	-	-	사회복지사 역량강화 교육 및 훈련사업
이천시	처우개선비	복지포인트, 건강검진비	사회복지종사자 심리상담지원	사회복지종사자 힐링 워크숍, 사회복지사 역량 강화사업, 사회복지종사자 실무교육, 사회복지 사의 날 행사 지원, 장애인복지시설 종사자 워크 숍, 장애인복지시설 종사자 직무교육, 아동관련 사회복지시설 종사자 및 관계자 워크숍, 보수교육 비(자체)
파주시	처우개선비, 특수근무수당, 장기근속수당	건강검진비, 상해보험비, 복지포인트	폭력예방 안내서 제작	사회복지종사자 힐링워크숍, 사회복지사 대회, 지역아동센터 종사자 역량강화 워크숍, 마음 쉼 교육 지원
평택시	처우개선비, 특수근무수당	건강검진비	-	사회복지종사자 워크숍, 아동복지시설 종사자 재무회계 및 전산교육, 사회복지종사자 자기역 량개발비 지원, 사회복지사협회 역량강화사업 지원,
포천시	처우개선비, 특수근무수당, 장기근속수당	독감예방 접종비	사회복지종사자 심리치료비	사회복지종사자 역량개발비, 사회복지사의날 기 념행사, 사회복지종사자 역량강화교육, 장애인 복지시설 종사자 역량강화 교육
하남시	처우개선비, 복지수당	건강검진비, 복지포인트	-	사회복지시설 종사자 선진지 견학, 사회복지사 역량강화 워크숍 지원, 사회복지사의 날 지원, 사회복지 교육 훈련 지원, 여성권익증진 종사자 역량 강화 교육, 지역아동센터종사자 역량강화 프로그램
화성시	처우개선비, 특수근무수당	건강검진비, 복지포인트	-	지역아동센터 종사자 역량강화 교육 지원, 공동 생활가정 종사자 워크숍, 노인돌봄서비스종사자 워크숍, 보수교육비(자체)

3. 처우개선위원회 운영 및 처우개선종합계획 수립 현황⁴⁾

- 31개 시·군별 처우개선위원회 실제 구성 현황 및 회의 개최수, 처우개선종합계획 수립 여부를 조사하여 조례에 명시된 내용이 실제로 작동하는지 확인함.
- 처우개선위원회는 2024년 26개 시·군이 구성하였는데 2025년에는 29개 시·군으로 늘어났고, 2026년에는 31개 시·군 모두 구성함.
- 처우개선위원회에 사회복지사 등으로 구성된 단체에서 추천한 위원이 포함된 곳은 2024년 20개였다가, 2025년 25개, 2026년 29개로 꾸준히 증가함.
- 2025년 회의 개최수를 보면, 연 4회 이상 개최한 시·군이 3개, 2회 ~ 3회 개최한 곳은 10개, 1회 개최한 곳은 15개임. 한 번도 개최하지 않은 곳은 3개 시·군임.
- 회의 운영을 위해 예산을 편성한 시·군은 2024년 16개, 2025년 24개, 2026년 26개로 꾸준히 증가함.
- 처우개선종합계획을 수립한 곳은 21개 시·군임.

시·군	위원회 구성	사회복지사 대표성	회의 개최수 (2025.1. ~ 2025.12.)	회의 운영 예산 편성	2023년~2025년 3개년 이상 처우개선종합계획 수립여부
가평군	구성	미포함	1	편성	수립
고양시	구성	포함	1	편성	수립
과천시	구성	포함	4	편성	수립
광명시	구성	포함	1	편성	수립
광주시	구성	포함	0	미편성	수립
구리시	구성	포함	1	편성	미수립
군포시	구성	포함	1	미편성	수립
김포시	구성	포함	1	편성	미수립
남양주시	구성	포함	3	편성	수립
동두천시	구성	미포함	0	편성	미수립
부천시	구성	포함	3	편성	수립
성남시	구성	포함	1	편성	수립
수원시	구성	포함	2	편성	미수립
시흥시	구성	포함	2	미편성	미수립
안산시	구성	포함	2	편성	수립
안성시	구성	포함	1	편성	수립
안양시	구성	포함	2	편성	수립
양주시	구성	포함	4	편성	수립

4) 31개 시·군에서 자료 취합

사군	위원회 구성	사회복지사 대표성	회의 개최수 (2025.1. ~ 2025.12.)	회의 운영 예산 편성	2023년~2025년 3개년 이상 처우개선종합계획 수립여부
양평군	구성	포함	1	편성	수립
여주시	구성	포함	0	미편성	미수립
연천군	구성	포함	1	편성	미수립
오산시	구성	포함	1	편성	수립
용인시	구성	포함	1	편성	수립
의왕시	구성	포함	2	편성	수립
의정부시	구성	포함	3	편성	미수립
이천시	구성	포함	2	미편성	수립
파주시	구성	포함	2	편성	수립
평택시	구성	포함	1	편성	미수립
포천시	구성	포함	4	편성	수립
하남시	구성	포함	1	편성	미수립
화성시	구성	포함	1	편성	수립

4. 사회복지직 공무원 현황⁵⁾

- 사회복지서비스 특성 상, 복지인력 확보는 복지서비스 질을 좌우하는 가장 중요한 요소임. 특히 중앙정부로부터 지방정부까지 각종 복지정책이 폭넓게 시행되는 점을 감안할 때 시·군별 사회복지전담인력 확보는 무엇보다 중요함.
- 사회복지직 공무원이 권한이 큰 직급에 배치될수록 사회복지 가치를 반영한 정책 결정과 전문적 정책 결정을 할 수 있는 기반이 될 수 있기 때문에, 정부에서도 지자체 합동평가지표로 활용하여 왔음. 사회복지직 비율이 처우개선정책에 미치는 영향이 절대적이라고 볼 수는 없지만, 처우개선정책을 포함한 사회복지정책이 전문적으로 기획되고 시행되기 위해서는 관리자급 배치가 중요하다고 볼 수 있음.
- 조사 결과, 4급은 오산시 12.5%, 화성시 8.0%, 안양시 7.7% 순으로 나타남. 5급은 구리시 14.9%, 성남시 9.2%, 남양주시 6.8% 순으로 나타남. 6급은 동두천시 12.5%, 광명시 11.5%, 군포시 10.7% 순으로 나타남.

(단위 : 명, %)

사군	4급			5급			6급		
	전체	복지직	비율	전체	복지직	비율	전체	복지직	비율
가평군	3	0	0.0	40	2	5.0	207	18	8.7
고양시	22	0	0.0	152	7	4.6	943	66	7.0
과천시	3	0	0.0	39	1	2.6	172	8	4.7
광명시	11	0	0.0	76	4	5.3	286	33	11.5
광주시	13	0	0.0	69	3	4.3	298	22	7.4
구리시	7	0	0.0	47	7	14.9	234	14	6.0
군포시	8	0	0.0	53	2	3.8	215	23	10.7
김포시	12	0	0.0	77	3	3.9	354	22	6.2
남양주시	21	1	4.8	103	7	6.8	558	42	7.5
동두천시	5	0	0.0	38	1	2.6	176	22	12.5
부천시	15	0	0.0	134	5	3.7	638	46	7.2
성남시	14	1	7.1	142	13	9.2	709	73	10.3
수원시	27	1	3.7	195	9	4.6	860	57	6.6
시흥시	16	1	6.3	99	6	6.1	452	32	7.1
안산시	19	1	5.3	128	8	6.3	679	52	7.7
안성시	6	0	0.0	53	2	3.8	309	22	7.1
안양시	13	1	7.7	107	6	5.6	468	45	9.6
양주시	9	0	0.0	57	3	5.3	284	20	7.0
양평군	5	0	0.0	42	2	4.8	250	16	6.4
여주시	4	0	0.0	50	2	4.0	260	22	8.5
연천군	3	0	0.0	43	2	4.7	215	19	8.8
오산시	8	1	12.5	52	3	5.8	238	22	9.2

5) 31개 사군에서 자료 취합

사군	4급			5급			6급		
	전체	복지직	비율	전체	복지직	비율	전체	복지직	비율
용인시	27	1	3.7	159	5	3.1	781	60	7.7
의왕시	6	0	0.0	45	3	6.7	163	13	8.0
의정부시	14	0	0.0	82	4	4.9	372	31	8.3
이천시	10	0	0.0	59	3	5.1	324	27	8.3
파주시	13	0	0.0	83	3	3.6	482	38	7.9
평택시	16	1	6.3	120	5	4.2	595	52	8.7
포천시	7	0	0.0	53	3	5.7	285	27	9.5
하남시	12	0	0.0	55	2	3.6	263	20	7.6
화성시	25	2	8.0	141	4	2.8	759	53	7.0
계	374	11	2.9	2,593	130	5.0	12,829	1,017	7.9

5. 처우개선정책 평가 결과

○ 처우개선정책 평가 지표

- 평가 지표는 1) 처우개선정책 실시를 위한 법적 기반인 ‘조례’, 2) 정책이 사업으로 추진 되기 위한 ‘예산’, 3) 처우개선위원회 등의 실제 ‘운영 현황’으로 분류함.
- 31개 시군 사회복지사 등의 처우 및 지위 향상에 관한 조례는 자치법규정보시스템을 활용하여 조례를 취합함. 그리고 형식적인 조례가 아니라 실효적인 조례가 되기 위한 방향으로 지표를 설정함.
- 사회복지사 등의 처우개선 예산은 31개 시군 예산서에서 필요한 내용을 취합함. 시군의 처우개선정책 평가를 위해 도비 보조사업이 아닌 시군 자체사업 예산항목을 중심으로 지표를 설정함.
- 처우개선정책을 체계적으로 논의하기 위한 처우개선위원회, 처우개선정책을 중장기적으로 실시할 기반인 처우개선종합계획을 확인하기 위해서 지자체에 요청하여 자료를 취합함.

대분류	중분류	지표
사회복지사 등의 처우 및 지위 향상에 관한 조례 *자치법규 정보시스템 (26.5.11.기준)	처우개선위원회	설치 조항 유무
		설치 조항 유형(강행, 임의)
		구성 유형(단독, 대행)
		사회복지사 대표성 명시
		역할(심의, 자문)
		위원장 선출 방식(호선, 당연직)
		간사 조항 유무
		회의 개최횟수 조항
	처우개선종합계획	수립 조항 형태 및 수립 주기 명시(강행, 임의)
		실태조사 조항 형태 및 조사 주기 명시(강행, 임의)
사회복지사 등의 처우개선 예산 *31개 시군 홈페이지 예산서 (26년 본예산 기준)	자체사업예산 비중	$\text{산식} : \frac{\text{처우개선 자체사업 예산액}}{\text{처우개선 자체사업 예산액} + \text{처우개선 보조사업 예산액}} \times 100$
	자체사업예산 비중 인상율	$\text{산식} : \frac{\text{올해 자체사업 예산비중값} - \text{전년 자체사업 예산비중값}}{\text{전년 자체사업 예산비중값}} \times 100$
	처우개선 자체사업예산 현황	- 처우 수당(처우개선비, 특수근무수당, 장기근속수당) - 처우 지원 예산(건강검진비, 복지포인트, 상해보험비) - 인권보호사업 관련 예산 - 교육, 행사 등(국내외연수, 워크숍, 역량강화교육, 사회복지사의날 등)

대분류	중분류	지표
운영 현황 *시군 자료 취합 (25. 12. 31.기준)	처우개선위원회	구성 여부
		사회복지사 대표성 유무
		회의 개최 횟수
		운영비 편성 여부
	처우개선종합계획	수립 여부

* 가산지표

1) 사회복지직 공무원 비율

2) 장기요양기관, 단체 및 협회, 처우개선 미지원 시설 등에 대한 처우개선제도가 있거나 예산 편성

* 세부 배점 기준 : 붙임 자료 참조

○ 처우개선정책 평가 결과

- 평가 결과를 반영하여 31개 시군을 A등급부터 E등급까지 5개 등급으로 구분함.
- A등급은 남양주시, 성남시, 안산시, 안성시, 양평군, 파주시, 포천시 등 7개 시·군이 해당함. 성남시는 2024년 이후 3년 연속 A등급에 해당하며, 안성시와 포천시는 2년 연속 A등급에 해당함.
- 각 부문별로 보면, 조례 평가 지표에서는 고양시, 안양시, 양주시가, 예산 평가 지표에서는 양평군, 여주시, 포천시가, 운영 현황 지표에서는 과천시, 부천시, 양주시, 포천시가 각 지표별 상위권 안에 포함됨.

* 등급별 또는 부문별 기재 순서는 가나다순임.

구분	시군	비고
A등급	남양주시, 성남시, 안산시, 안성시, 양평군, 파주시, 포천시	
B등급	과천시, 군포시, 양주시, 오산시, 의왕시, 화성시	
C등급	광명시, 광주시, 안양시, 여주시, 용인시, 이천시, 하남시	
D등급	가평군, 부천시, 수원시, 시흥시, 연천군, 평택시	
E등급	고양시, 구리시, 김포시, 동두천시, 의정부시	

처우개선정책 평가 지표

대분류	중분류	지표 번호	지표	점수	배 점 기 준	설 명
사회 복지사 등의 처우 및 지위 향상에 관한 조례	처우 개선 위원회	1	설치 조항 유무	2	◦있음 ◦없음	처우개선위원회(이하 '위원회')를 둔다는 조항이 있으면 2점
		2	설치 조항 유형	2	◦강행규정 ◦임의규정 ◦없음	위원회를 둔다는 조항이 강행규정(~돈다)이면 2점, 임의규정(~둘 수 있다)이면 1점
		3	구성 유형	3	◦별도 구성 ◦협의체 대행 ◦없음	위원회를 (별도) 구성한다고 되어 있으면 3점, 협의체 등이 대행할 수 있다고 되어 있으면 2점
		4	사회복지사 대표성 명시	2	◦사회복지사 등으로 구성된 단체 ◦없음	위원 구성에 사회복지사 등으로 구성된 단체가 있으면 2점
		5	역할	3	◦심의 ◦자문 ◦없음	위원회가 심의(심의 또는 자문)한다고 되어 있으면 3점, 위원회가 자문한다고 되어 있으면 1점
		6	위원장 선출 방식	3	◦호선 ◦협의체 대행 ◦당연직(당당 국장 등) ◦없음	위원장을 호선한다고 되어 있으면 3점, '지표번호 3 구성유형'에서 협의체 대행이면 2점, 부시장, 국장 등 당연직으로 되어 있으면 1점
		7	간사 조항 유무	1	◦있음 ◦없음	간사를 둔다는 조항이 있으면 1점
		8	회의 개최횟수 조항	3	◦연 4회 ◦연 2회 ◦연 1회 ◦없음	회의 개최횟수가 4회면 3점, 회의 개최횟수가 2회면 2점, 회의 개최횟수가 1회면 1점 *회의 : 정기회의, 임시회의, 소위원회
		9	수립 조항 형태 및 수립 주기 명시	2	◦강행규정(3년) ◦강행규정(4년 이상 및 주기 명시) ◦임의규정 및 없음	처우개선종합계획 수립 조항이 강행규정(~수립하여야 한다)이면서 수립주기가 3년으로 명시되어 있으면 2점, 처우개선종합계획 수립 조항이 강행규정(~수립하여야 한다)이면서 수립주기가 4년 이상이거나 미명시되어 있으면 1점

대분류	중분류	지표 번호	지표	점수	배 점 기 준	설 명
사회 복지 총사자 처우 개선 예산		10	실태조사 조항 형태 및 조사 주기 명시	2	◦강행규정(주기 명시) ◦강행규정(주기 미명시) ◦임의규정 및 없음	실태조사 조항이 강행규정(~하여야 한다)이면서 주기가 명시되어 있으면 2점, 실태조사 조항이 강행규정(~하여야 한다)이면서 주기가 미명시되어 있으면 1점
	처우개선 예산	11	자체사업예산 비중	30	◦50% 이상 ◦45% 이상 ~ 50% 미만 ◦40% 이상 ~ 45% 미만 ◦35% 이상 ~ 40% 미만 ◦30% 이상 ~ 35% 미만 ◦25% 이상 ~ 30% 미만 ◦20% 이상 ~ 25% 미만 ◦15% 이상 ~ 20% 미만 ◦10% 이상 ~ 15% 미만 5% 이상 ~ 10% 미만 ◦~ 5% 미만	산식 : $\frac{\text{처우개선 자체사업 예산액}}{\text{처우개선 자체사업 예산액} + \text{처우개선 보조사업 예산액}} \times 100$ -자체사업 : 시비 100% -보조사업 : 국비, 도비, 시비 매칭
		11-1	자체사업예산 비중 인상률	5	◦40% 이상 ◦30% 이상 ~ 40% 미만 ◦20% 이상 ~ 30% 미만 ◦10% 이상 ~ 20% 미만 ◦0% 이상 ~ 10% 미만 ◦감소	올해 자체사업 예산비중값 - 전년 자체사업 예산비중값 $\times 100$ 산식 : $\frac{\text{전년 자체사업 예산비중값}}{\text{전년 자체사업 예산비중값}} \times 100$
		12	처우개선 자체사업예산 현황	10 (정량)	◦처우 수당 ◦처우 자원 예산 ◦인권보호사업 관련 예산 ◦교육, 행사 등	◦처우 수당 3 (처우개선비 1, 특수근무수당 1, 장기근속수당 1) ◦처우 자원 예산 3 (건강검진비 1, 복지포인트 1, 상해보험비 1) ◦인권보호사업 관련 예산 2 ◦교육, 행사 등 2 (연수·워크숍, 역량강화교육, 사회복지사의날 등에서 1개 있으면 1, 2개 이상 있으면 2)
				10 (정성)		◦평가위원들이 평가(세부 내용 추후 협의)
운영 현황	처우개선 위원회	13	구성	3	◦구성(소위원회) ◦구성 ◦없음	위원회가 실제 구성되었고 운영의 효율성을 위해 위원회 산하에 별도의 소위원회도 구성 되었으면 3점 위원회가 실제 구성되었으면 2점

대분류	중분류	지표 번호	지표	점수	배 점 기 준	설 명
		14	사회복지사 대표성	5	-	5 0 위원회에 사회복지사 등으로 구성된 단체에서 추천한 사람이 포함되면 5점
		15	회의 개최	5	◦4회 ◦3회 ◦2회 ◦1회 ◦없음	3 2 0 산식 : 2025년 1월~2025년 12월 회의 개최수(소위원회 포함)
		16	운영비 편성	4	-	4 0 회의수당 등 회의 운영비 예산이 25년 예산에 편성되었으면 4점
		17	수립	5	-	5 0 ◦처우개선종합계획이 2023년~2025년에 수립되었으면 5점 ◦미수립 0점
기타	가산지표	18	처우개선 미지원시설 직원 등	5	정성지표	5 4 3 2 1 단체 및 협회, 장기요양기관, 처우개선 미지원 시설 등을 지원하기 위해 처우개선 제도 가 있거나 예산을 편성한 시군에 가산점 부여
		19	사회복지직 비율 (공무원 수) *6급, 5급, 4급 이상	3	◦ 평균 1~10위 ◦ 평균 11~20위 ◦ 평균 21~31위	산식 : $\frac{\{(복지 6급/전체 6급) \times 1\} + \{(복지 5급/전체 5급) \times 2\} + (복지 4급/전체 4급) \times 3}{3} \times 100$

2026년

경기도 31개 시군 사회복지종사자 처우개선정책 평가 토론회

수치를 넘어 존엄으로 : 사회복지 현장의 자율성 보장과 민·관 파트너십 강화

진 윤 희

단국대학교 행정법무대학원 사회복지학과 교수

수치를 넘어 존엄으로 : 사회복지 현장의 자율성 보장과 민·관 파트너십 강화

단국대학교 행정법무대학원 사회복지학과 교수 진윤희

먼저 경기도사회복지사협회와 중부일보가 공동으로 주최하는 뜻깊은 토론회에 참여하게 되어 영광입니다. 최근 경기도 내 사회복지시설 처우 개선을 위한 **조례 제정, 예산 확충, 운영 체계의 정비 등 일련의 정책적 성과**는 우리 복지 현장의 토대를 공고히 하는 중요한 마일스톤이 되었습니다. 학자의 시각에서 보아도 이는 분명 고무적인 변화입니다.

그러나 오늘 저는 정책적 지표의 이면에 존재하는, 현장 종사자들이 체감하는 '제도와 현실의 불일치'라는 실존적 문제에 집중하고자 합니다.

1. 처우개선의 개념적 재정의: '존중'과 '파트너십'

사전적 의미에서 '처우(Treatment)'는 대우하는 방식을 뜻하며, 법률적으로는 보수 수준 개선과 신분 보장을 의무화하고 있습니다. 그러나 제가 강조하고자 하는 처우개선의 조작적 정의는 다음과 같습니다.

"처우개선이란, 종사자가 사회복지 전문가로서의 실천적 자율성을 충분히 발휘할 수 있는 환경을 조성하고, 시설과 지자체(행정)가 상하위계가 아닌 대등한 가치 파트너십을 통해 복지 현장의 난제를 해결해 나가는 과정이다."

임금 향상은 기본 전제이며, 전문가의 판단을 존중하는 환경과 행정의 통제가 아닌 '지원'이 확보될 때 비로소 완성됩니다.

2. 정책 평가의 성과와 현장의 체감 온도

지난 2년간의 가시적 성과에도 불구하고, 현장에서 분석한 데이터와 종사자의 체감 온도 사이에는 분명한 결핍이 존재합니다. 행정은 '표준화된 지표'로 종사자를 관리하려 하지만, 현장은 '개별적인 욕구'를 다루는 역동적 장소입니다. 이러한 괴리는 종사자들에게 높은 직무 스트레스와 인격적 소외를 초래하고 있습니다.

3. 현장의 목소리: 사례를 통해 본 현실

종사자들은 단순한 경제적 보상을 넘어, 전문가로서의 정체성을 훼손당할 때 가장 큰 상실감을 느낍니다.

- **사례 1 (인격적 모멸감):** 장애인 시설 종사자 A씨가 이용자의 돌발 행동을 방어하다 부상을 입었을 때, 시스템은 심리적 위로 대신 '행정적 책임 규명'을 위한 경위서 작성을 요구했습니다. 이는 위험을 오롯이 개인에게 전가하는 행정적 '책임의 전가'입니다.
- **사례 2 (노동권의 부재):** 한 종합복지관 관장님은 "수당 몇만 원보다 인격적 존중이 중요하다"고 했습니다. 노동법 준수는 복지의 기본임에도 불구하고, '사명감'이라는 이름으로 추가 근무를 당연시하는 문화는 노동권을 사각지대로 몰아넣고 있습니다.
- **사례 3 (재위탁의 도구화):** 특히 '재위탁'은 행정의 권력을 확인하고 종사자를 길들이는 무기가 되고 있습니다. 법인 교체를 빌미로 한 인사 개입과 고용 불안은 전문가로서의 경력을 행정의 자의적 판단 아래 종속시키는 '심리적 공포'입니다.

최근 보건복지부 실태조사에 따르면 **종사자의 70.7%가 폭력을 경험하나, 61.9%는 아무런 사후 조치를 받지 못하고 있습니다.** 이는 우리 현장이 안전망을 상실했음을 보여주는 실증적 증거입니다.

4. 전문가적 제언: 실천 전략과 제도적 보장

종사자 중심의 내실 있는 처우 개선을 위해 다음과 같이 제언합니다.

- 첫째, '**전문가적 자율성**' 보장을 위한 정책 전환입니다. 평가지표를 지침 준수 중심에서 전문적 판단의 결과 중심으로 전환하고, 현장 전문가의 참여를 확대하여 상향식(Bottom-up) 체계를 확립해야 합니다.
- 둘째, '**심리적·정서적 안전망**'의 우선순위 격상입니다. 종사자의 트라우마를 업무상 재해로 규정하고, 공공 차원의 '위기 대응팀'을 상시 가동해야 합니다.
- 셋째, '**재위탁의 투명성과 고용 승계 보장**'입니다. 법인 변경 시 관리자급을 포함한 종사자의 고용 승계를 명문화하고, 행정의 인사 개입을 차단할 수 있는 독립적 중재 기구를 설치해야 합니다.

5. 마무리

존경하는 관계자 여러분, 사회복지사의 처우는 단순히 생계 문제를 넘어 우리 복지의 최전선을 지키는 인적 자원에 대한 투자입니다.

"처우개선은 복지가 아니라, 전문가에 대한 존중입니다."

"우리 시·군의 평가지표 점수가 높은 것보다 더 중요한 것은, 현장 종사자가 퇴근할 때 느끼는 '정당한 대우를 받고 있다는 자긍심'입니다."

오늘의 토론이 형식적 논의를 넘어, 현장 종사자 한 분 한 분의 존엄을 지키는 구체적인 변화로 이어지기를 간곡히 바랍니다. 감사합니다.

2026년

경기도 31개 시군 사회복지종사자 처우개선정책 평가 토론회

존중과 연대로 쌓아 올린 상생의 복지

박 정 희

파주시 복지정책과 복지기획팀장

존중과 연대로 쌓아 올린 상생의 복지

- 연속 D등급에서 A등급으로, 파주시 사회복지종사자 처우개선 체계 혁신 사례 -

파주시 복지정책과 복지기획팀장 박정희

1. 서론: 위기를 정책 혁신의 출발점으로 삼다

1. 추진 배경: 뼈아픈 성찰과 구조적 한계의 직시

파주시는 경기도 사회복지사 처우개선정책 평가에서 2024년과 2025년 연속으로 D등급이라는 뼈아픈 성적표를 받았다. 파주시는 이를 단순한 행정 평가의 저조함으로 치부하지 않았다. 지역 복지의 최전선을 지키는 사회복지종사자들에 대한 ‘존중’이 행정 시스템과 예산으로 충분히 뒷받침되지 못하고 있다는 현장의 엄중한 경고로 받아들였다.

자체적인 진단 결과, 파주시의 처우개선 정책은 몇 가지 구조적 한계를 안고 있었다.

첫째, 중장기 종합계획이 부재하여 정책이 단년도 분절형 사업으로 운영되고 있었다.

둘째, 조례상 명시된 처우개선위원회가 실제로는 미구성되어 현장의 목소리가 정책에 스며들지 못했다.

셋째, 자체 예산 기반이 취약해 파주시만의 특화된 사업 설계가 불가능했다.

넷째, 이직과 소진이 가장 빈번한 청년 및 저연차 종사자를 위한 맞춤형 지원체계가 전무했다.

2. 추진 목적: 땀질식 처방을 넘어선 체계의 대전환

이러한 진단을 바탕으로 파주시는 예산을 조금 늘리거나 단발성 사업 몇 개를 추가하는 미봉책을 과감히 버렸다. 대신 ‘계획-거버넌스-조례-예산-이행관리’가 톱니바퀴처럼 맞물려 돌아가는 정책 추진체계의 전면적인 재구성을 결단했다. 그 결과, 파주시는 불과 1년 만인 2026년 정책평가에서 A등급으로 도약하는 쾌거를 이루었다.

II. 정책 전환의 핵심 가치: 존중과 연대

파주시 혁신의 바탕에는 두 가지 확고한 철학이 자리하고 있다.

첫째는 ‘존중’이다. 사회복지종사자를 시혜적 지원의 ‘대상’으로 보지 않고, 정책을 함께 설계하는 ‘주체’로 인정했다. 실태조사와 면접조사를 통해 그들의 체감 과제를 도출하고, 이를 예산과 조례로 응답하여 실행력을 확보했다.

둘째는 ‘연대’이다. 행정, 시의회, 파주시사회복지사협회, 복지시설, 그리고 현장 종사자가 함께 논의하고 결정하는 민관 공동 설계·이행 체계를 구축했다. 이 원칙은 이후 전개된 모든 정책 과정의 든든한 나침반이 되었다.

III. 거버넌스 재구축: 현장 참여의 내재화

1. 조례에만 있던 처우개선위원회 실제 구성 및 역할 재정의

정책 전환의 첫 단추는 무너진 거버넌스의 복원이었다. 파주시는 그간 조례상으로만 존재할 뿐 실제로 구성되지 않았던 ‘처우개선위원회’를 2024년 11월 18일 별도 구성하여 정책 역량을 집중했다.

시의원, 복지 유관기관장, 시설장, 현장 종사자 대표, 관계 공무원 등 다양한 주체를 참여시켜 위원회의 현장 대표성을 대폭 강화했다. 이를 통해 위원회는 단순한 자문이나 사후 보고를 받는 기구가 아닌, 처우개선 정책의 주요 의사결정을 내리고 이행 상황을 점검하는 ‘실질적 컨트롤타워’로 위상과 역할을 전면 재정립했다.

2. 연구용역과 위원회 연계를 통한 협력적 거버넌스 구축

조례에 따라 3년마다 수립해야 하는 처우개선 종합계획은 2022년 이후 후속 계획이 마련되지 못한 채 공백이 이어져 왔다. 이에 파주시는 2025년 연구용역에 착수해 3개년 종합계획을 재 정비하면서, 추진 방식부터 근본적으로 전환했다.

이번 계획 수립 과정의 핵심은 행정 주도의 일방적 결정 구조에서 벗어나 처우개선위원회의 실질적 참여를 했다는 점이다. 연구용역의 착수·중간·최종 보고 등 주요 단계마다 위원회가 참여해 의견을 제시했으며, 최종안 확정 전에도 사전 보고와 논의를 거쳐 위원회의 의견을 계획에 반영했다.

특히 처우개선 실태조사 설계 단계에서 위원회의 역할이 두드러졌다. 실태조사 대상 시설의 범위 설정을 비롯해 조사 방식과 항목 구성 등 주요 쟁점에 대해 다양한 현장 의견이 제기되었고, 위원회 논의를 통해 합리적인 대안을 도출했다. 이는 행정의 조사 범위를 일방적으로 정하는 방식이 아니라, 현장의 현실과 정책적 타당성을 함께 고려해 방향을 설정한 과정이었다. 이처럼 파주시는 현장이 참여해 방향을 제시하고 행정의 이를 제도화하는 협력적 거버넌스 모델을 구축함으로써, 정책의 수용성과 완성도를 동시에 높이는 기반을 마련했다.

3. 현장 소통의 제도화: 100여 명의 목소리를 담은 ‘이동시장실’ 운영

파주시는 회의실 밖의 생생한 목소리에도 적극적으로 귀를 기울였다. 2025년 9월 11일, 파주시장이 직접 참석한 가운데 파주시사회복지사협회와 함께하는 ‘이동시장실’을 개최하여 100여 명의 사회복지종사자들과 격의 없는 대화의 장을 열었다.

이 자리에서는 복지포인트 신설, 저연차 종사자 지원, 은퇴준비 휴가 도입, 공공돌봄 체계 강화 등 현장의 절박하고 실질적인 요구들이 쏟아졌다. 파주시는 이를 단순한 민원 청취나 일회성 행사로 끝내지 않았다.

제안된 내용들을 꼼꼼히 기록하고 체계적으로 정리하였으며, 이렇게 수렴된 현장의 의견을 「2026~2028년 처우개선 종합계획」의 핵심 사업으로 고스란히 반영했다. 이는 현장의 외침이 단절되지 않고 곧바로 시의 정책으로 실현되는 ‘체감형 행정’을 구현한 것이다.

IV. 실질적 변화의 구현: 종합계획 수립 및 제도적 기반 확립

1. 데이터와 참여에 기반한 정책 우선순위 설정

2025년 수립된 「파주시 사회복지종사자 처우개선 종합계획(2026~2028)」은 1,241명이라는 대규모 인원이 참여한 온라인 설문조사와 34명의 심층 FGI, 3차례의 전문가 자문회의 등 방대한 데이터와 현장 참여가 축적된 결과물이다.

파주시는 이 데이터를 바탕으로 현장의 요구를 보수, 안전, 건강, 휴식, 사기진작의 5대 영역으로 구조화하고, 실행 가능성과 파급 효과를 냉철히 분석하여 정책의 우선순위를 확립했다.

2. 4대 전략 및 19개 사업의 패키지형 추진 (3억 8,500만 원 예산 편성)

아무리 훌륭한 계획도 예산이 수반되지 않으면 공허한 약속에 불과하다. 파주시는 종합계획의 실행을 위해 2026년 자체 예산 3억 8,500만 원을 편성하고, 4대 전략 아래 총 19개 사업을 패키지 형태로 묶어 전방위적인 지원을 시작했다.

- **보수 및 장기근속 유도:** 3년 이상 헌신한 종사자에게 연 60만 원의 장기근속수당을 지급하고, 상대적으로 처우가 열악한 19~34세 저연차 초기 근무자를 위해 '청년복지포인트(1,300만 원)'를 신설하여 경제적 부담을 완화했다.
- **안전망 강화:** 기존 사각지대였던 주 40시간 미만 단시간 종사자까지 상해보험 가입 지원을 확대하여 고용 형태에 따른 차별을 없앴다.
- **지속가능한 근무환경:** 감정노동과 직무 스트레스에 노출된 종사자를 위해 건강검진비와 심리상담비(3,000만 원)를 전폭적으로 지원했다.
- **파주형 휴가 및 재충전:** 3년 이상 근무 시 3일, 4년 이상 근무 시 추가 1일의 특별 휴가를 부여하고, 25년 이상 장기 근속자에게는 은퇴 준비 연수를 지원하여 명예로운 노후를 배려했다.

3. 정책의 연속성을 담보하는 조례 제·개정

파주시는 단체장의 의지나 예산 상황에 따라 정책이 흔들리지 않도록 제도적 쐼기를 박았다. 2025년 12월, 「파주시 사회복지사 등의 처우 및 지위 향상에 관한 조례」를 개정하여 위원회 운영의 자율성을 높이고 연 2회 정기회의 개최를 명문화했다.

또한, 「파주시 사회복지사협회 지원에 관한 조례」를 신규 제정하여, 협회를 시정의 파트너로 행정·재정적 지원의 확고한 제도적 근거를 마련했으며, 이를 바탕으로 2026년 파주시사회복지사 대회 예산을 편성하여 다가오는 7월 14일에 성대히 개최할 예정이다.

V. 혁신의 결실: D등급에서 A등급으로의 도약

1. 정량적 성과와 체계 전환의 의미

파주시의 진정성 있는 노력은 2026년 경기도 평가에서 A등급이라는 눈부신 성과로 증명되었다. 1년 만에 D등급에서 A등급으로 수직 상승한 것은 단순히 특정 사업 예산을 늘려서 얻을 수 있는 결과가 아니다. 이는 문제를 회피하지 않고 정면으로 마주한 행정의 용기, 거버넌스의 실질화, 참여 기반의 정책 설계, 그리고 조례와 예산의 유기적 결합이라는 '체계의 완벽한 전환'이 만들어낸 종합 예술이다.

2. 현장 체감 중심의 정성적 변화

더욱 값진 성과는 현장의 체감 온도가 달라졌다는 점이다. 청년과 저연차 종사자를 위한 선제적 지원은 근속 초기 단계에서 발생하기 쉬운 이직과 현장 이탈을 예방하고, 안정적으로 경력을 이어갈 수 있는 기반을 마련하는 데 초점을 두었다.

또한, 안전(상해보험), 건강(검진·심리), 휴식(파주형 휴가)을 하나로 묶은 패키지형 지원은 종사자들의 ‘삶의 질’ 자체를 끌어올리는 긍정적 나비효과를 일으키고 있다. 무엇보다 행정과 현장 사이에 쌓인 두터운 ‘신뢰’는 파주시 복지 정책의 가장 강력한 무형 자산이 되었다.

VI. 정책적 함의 및 향후 과제

파주시는 현장에 대한 깊은 '존중'과 민관의 굳건한 '연대'가 뒷받침될 때, 사회복지종사자 처우개선이 단순한 소비성 지출을 넘어 지역 복지를 단단하게 지탱하는 '가장 확실한 인프라 투자'가 된다는 가능성과 방향성을 확인하고 있습니다.

앞으로도 파주시는 현재의 성과를 출발점으로 삼아, 책상이 아닌 현장의 목소리에서 정책의 답을 찾겠습니다. 사회복지종사자들과 긴밀히 소통하며 제도의 실효성을 높이고, 처우개선 정책을 단계적으로 보완·발전시켜 나가겠습니다. 이를 통해 현장에서 체감할 수 있는 변화를 축적하고, 지역 복지의 지속가능한 기반을 더욱 공고히 하겠습니다.

VII. 맺음말

“사회복지종사자에 대한 존중의 크기가 곧 시민이 누리는 복지서비스의 품질을 결정한다.”

파주시는 이 평범하지만 위대한 진리를 행정의 최우선 가치로 삼고, 현장과 어깨를 나란히 하며 처우개선 체계를 완전히 새롭게 다시 짰다. 연속 D등급이라는 뼈아픈 위기의 시간을 ‘변화와 도약의 증거’로 탈바꿈시킨 파주시의 이 치열했던 기록이, 경기도 31개 시군의 사회복지종사자 처우개선 정책 발전에 작으나마 의미 있는 밑거름이 되기를 진심으로 희망한다.

2026년

경기도 31개 시군 사회복지종사자 처우개선정책 평가 토론회

경기도 31개 시·군 사회복지종사자 처우개선정책 평가 토론문 - 양평군 사례를 중심으로 -

신 경 희

양평군사회복지사협회장

경기도 31개 시·군 사회복지종사자 처우개선정책 평가 토론회

- 양평군 사례를 중심으로 -

양평군사회복지사협회장 신경희

안녕하세요.

먼저 사회복지종사자의 처우개선을 위해 의미 있는 평가를 추진해 주신 경기도사회복지사협회 박찬수회장과 발제를 맡아 주신 김도묵 처우향상위원장님께 감사의 말씀을 드립니다.

오늘 저는 발제 내용을 간략히 정리하고, 양평군의 사례를 소개한 후, 경기도 31개 시·군이 앞으로 함께 나아가야 할 방향을 간단히 말씀드리고자 합니다.

1. 발제문 요약

이번 발제는 경기도 31개 시·군의 사회복지종사자 처우개선정책을 조례, 예산, 운영체계의 측면에서 종합적으로 평가하였다는 점에서 매우 의미가 있습니다.

발제에서 가장 중요하게 느낀 점은 처우개선은 조례를 만드는 것에 그치는 것이 아니라 실제 운영과 예산이 함께 뒷받침되어야 한다는 것입니다.

첫째, 사회복지사 등의 처우 및 지위 향상 조례가 점차 실효성을 갖추어 가고 있습니다.

2024년 평가 이후 많은 시·군이 조례를 개정하여 처우개선위원회 설치, 위원회의 심의기능 강화, 위원장 호선, 종합계획 수립 등 실질적인 내용을 보완하였습니다.

둘째, 처우개선 예산이 지속적으로 증가하고 있습니다.

31개 시·군의 자체 처우개선 예산은 2024년 약 113억 원에서 2026년 약 175억 원으로 꾸준히 증가하였으며, 건강검진비, 복지포인트, 인권보호사업 등 지원 분야도 확대되고 있습니다. 이는 단순한 수당 지급을 넘어 종사자의 건강과 권익까지 고려하는 정책으로 발전하고 있다는 점에서 의미가 있습니다.

셋째, 처우개선위원회의 운영도 점차 활성화되고 있습니다.

31개 시·군 모두 위원회를 구성하였으며 사회복지사 대표의 참여도 확대되고 있습니다. 다만 일부 지역에서는 위원회의 역할이 자문에 머물거나 회의 운영이 형식적인 경우도 있어 앞으로 더욱 내실 있는 운영이 필요하다는 점도 함께 제시되었습니다.

2. 양평군 사례

가. 양평군 사회복지종사자 처우개선 사업

- 1) 처우수당 지원
 - 처우개선비
 - 특수근무수당 지원
- 2) 처우지원 사업
 - 복지포인트 지급
 - 건강검진비 지원
- 3) 인권 및 심리지원
 - 사회복지종사자 심리지원사업
 - 사회복지종사자 인권교육 실시
- 4) 교육·역량강화 및 행사
 - 양평군사회복지사협회 운영비 지원
 - 사회복지사 역량강화 교육사업
 - 사회복지사의 날 기념행사 개최
 - 장기근속 종사자 연수
 - 사회복지종사자 건강증진사업 운영

나. 양평군 제도 운영 현황

- 1) 처우개선위원회 운영
- 2) 처우개선위원회 구성 완료
- 3) 사회복지사 대표 참여
- 4) 연 1회 회의 개최
- 5) 회의 운영예산 편성
- 6) 3개년 이상 처우개선 종합계획 수립 완료

다. 양평군 조례 운영 특징

- 1) 처우개선위원회 단독 운영
- 2) 사회복지사 등으로 구성된 기관·단체 추천위원 포함
- 3) 위원회 역할은 심의 및 자문 기능
- 4) 위원장은 사회복지국장
- 5) 정기회의는 연 2회 개최하도록 규정
- 6) 처우개선 종합계획은 3년 주기로 수립
- 7) 처우개선 실태조사는 필요 시 실시하도록 규정

라. 양평군의 강점

- 1) 자체사업 예산 비중이 58.9%로 경기도 31개 시·군 중 매우 높은 수준이며, 2026년에는 안성시·여주시와 함께 자체사업 비중 50% 이상을 달성했습니다.
- 2) 건강검진비와 복지포인트를 모두 지원하는 몇 안 되는 시·군입니다.
- 3) 심리지원, 건강증진사업, 장기근속 연수 등 정서적 지원과 복지증진 사업까지 함께 운영하고 있습니다.
- 4) 처우개선위원회 운영과 종합계획 수립 등 제도적 기반도 갖추고 있는 시군으로 평가됩니다.

양평군은 인구 규모는 크지 않지만 사회복지종사자의 처우개선을 위해 꾸준히 노력해 온 지역입니다.

양평군은 처우개선 정책을 지속적으로 확대하기 위해 민관이 함께 노력하고 있습니다.

이번 지방선거 과정에서 양평지회는 사회복지종사자의 복지포인트를 공무원과 동일한 수준으로 단계적으로 확대해 줄 것을 정책으로 제안하였습니다. 이에 대해 양평군은 재정 여건을 고려하여 단계적으로 추진해 나가겠다는 방향을 제시하였습니다.

또한 양평군 복지정책과와의 논의를 통해 사회복지종사자의 권익 보호를 위한 「권익지원센터」설치를 조례로 제도화하는 방안을 함께 검토하고 있습니다. 이러한 논의가 실제 정책으로 이어진다면 종사자의 권익 보호와 처우개선 체계가 한 단계 더 발전하는 계기가 될 것으로 기대합니다.

3. 경기도 31개 시·군이 함께 나아가야 할 방향

이번 평가는 순위를 발표하는 것이 목적이 아니라, 31개 시·군이 함께 성장하기 위한 정책 방향을 제시하는 데 더 큰 의미가 있다고 생각합니다.

첫째, 지역 간 처우격차를 줄여야 합니다.

현재 시·군별로 복지포인트, 건강검진비, 인권보호사업, 장기근속 지원 등에서 차이가 나타나고 있습니다. 사회복지서비스의 질은 종사자의 근무환경과 직결되는 만큼 어느 지역에서 근무하더라도 기본적인 처우는 동일하게 보장될 수 있도록 경기도 차원의 최소 기준을 마련할 필요가 있습니다.

둘째, 처우개선을 수당 중심에서 근무환경 중심으로 확대해야 합니다.

앞으로는 임금과 수당뿐 아니라 심리적 안전, 감정노동 보호, 휴식권 보장, 대체인력 지원, 일과 삶의 균형 등 근무환경 전반을 개선하는 정책이 함께 추진되어야 합니다.

셋째, 경기도 31개 시군에 사회복지종사자 권익지원센터 설치를 할 수 있도록 적극적인 지원이 필요합니다. 종사자의 권익을 보호하고 안전한 근무환경을 조성하기 위한 지원체계가 시·군별로 확대되기를 기대합니다.

처우개선위원회의 실질적인 기능을 강화해야 합니다.

넷째, 처우개선위원회가 실질적인 정책결정기구로 운영되고, 실태조사 결과가 예산과 정책으로 연결되는 체계를 구축해야 합니다.

다섯째, 우수사례를 적극적으로 공유해야 합니다. 양평군의 회계사무원 배치 확대, 행정실무교육 운영과 같은 사례를 비롯하여 각 시·군의 우수정책을 함께 공유하고 확산한다면 경기도 전체의 처우 수준도 한 단계 더 높아질 것입니다.

4. 맺음말

사회복지종사자의 처우개선은 종사자만을 위한 정책이 아니라 도민에게 더 나은 복지서비스를 제공하기 위한 가장 중요한 투자입니다.

이번 평가는 31개 시·군이 서로 경쟁하기 위한 평가가 아니라 함께 배우고 함께 성장하기 위한 출발점이라고 생각합니다.

양평지회도 앞으로 현장의 목소리를 정책으로 연결하는 역할을 더욱 충실히 수행하겠습니다. 복지포인트 확대, 권익지원센터 설치, 전문성 강화를 위한 교육 운영 등 사회복지종사자가 존중받고 자긍심을 가지고 일할 수 있는 환경을 만들기 위해 양평군과 지속적으로 협력해 나가겠습니다.

앞으로도 경기도와 31개 시·군, 사회복지사협회와 사회복지현장이 함께 협력하여 사회복지사가 행복하게 일할 수 있는 환경을 만들고, 그 행복이 더 나은 복지서비스로 이어지는 선순환이 이루어지기를 기대합니다.

감사합니다.

2026년

경기도 31개 시군 사회복지종사자 처우개선정책 평가 토론회

경기도 사회복지사 처우개선

김진효

경기도 복지정책과장

경기도 사회복지사 처우개선

경기도 복지정책과장 김진효

안녕하십니까? 경기도 복지정책과장 김진효입니다.

먼저 오늘 정책토론회를 준비해 주신 관계자 여러분과, 사회복지 현장에서 헌신하고 계신 모든 분들께 감사의 말씀을 드립니다.

저는 공직생활 30년 만에 처음으로 복지 분야 업무를 맡게 되었습니다. 복지 업무는 해결해야 할 과제도 많지만, 도민의 삶에 직접적인 변화를 만들어낸다는 점에서 매우 중요한 의미를 갖는 분야라고 생각합니다.

경기도 복지국은 노인·장애인 복지뿐만 아니라 돌봄정책, 통합돌봄, 사회안전망 구축, 극저신용대출, 고유가 피해 지원 등 다양한 정책을 추진하고 있습니다. 복지의 범위가 점차 확대됨에 따라 현장의 역할과 책임 또한 지속적으로 증가하고 있습니다.

이러한 정책이 현장에서 안정적으로 작동하기 위해서는 사회복지시설 종사자의 처우개선과 함께 사회복지직 공무원의 근무여건 개선도 함께 이루어져야 합니다. 사회복지직 공무원 또한 업무의 중요성과 부담에 비해 제도적 보상과 승진체계 등에서 구조적 어려움을 겪고 있는 것이 현실입니다.

결국 사회복지 현장 종사자와 사회복지직 공무원이 함께 안정적인 환경에서 근무할 수 있는 기반을 마련하는 것은 지속가능한 복지서비스 제공을 위한 중요한 과제입니다. 오늘 토론회가 이러한 현장의 다양한 의견을 공유하고 실질적인 개선 방안을 함께 모색하는 의미 있는 계기가 되기를 기대합니다.

감사합니다.

□ 2026년 사회복지시설 종사자 처우개선 추진 현황

경기도는 사회복지시설 종사자의 처우개선과 근무환경 향상을 위해 보수 수준 향상, 직무역량 제고, 근무환경 개선의 3개 축을 중심으로 다양한 사업을 추진하고 있습니다. 본 사업은 종사자 처우개선을 종합적으로 지원하는 데 목적이 있습니다.

먼저, 보수 수준 향상 분야에서는 처우개선비, 특수근무수당, 웰빙보조비, 장기근속비 등 4개 사업을 통해 처우 개선을 지원하고 있습니다.

처우개선비는 사회복지시설 및 도 직접 위탁·보조사업 수행기관 종사자를 대상으로 월 5만원을 지원하며 특수근무수당은 시설유형 및 근속연수 등에 따라 월 5만원에서 29만원까지 차등 지급됩니다. 웰빙보조비는 처우개선비 대상자에게 월 2만원을 지원하는 사업이며, 장기근속비는 장기근속 유도를 위해 연 5만원을 지원하고 있습니다.

다음으로 직무역량 제고 분야에서는 보수교육비 지원과 종사자 역량강화 사업을 추진하고 있습니다. 보수교육비는 사회복지사의 법정 보수교육 이수를 지원하고 있으며, 역량강화 사업은 교육과 연수 프로그램을 통해 직무역량을 강화하는 것은 물론, 종사자의 재충전과 사기진작도 함께 지원하고 있습니다.

마지막으로 근무환경 개선 분야에서는 상해보험 지원, 휴가제도(장기근속·가족돌봄·유급병가) 및 인권보호 지원, 대체인력 지원 등을 통해 안전한 근무환경 조성을 지원하고 있습니다. 상해보험을 통해 업무 수행 중 발생할 수 있는 위험에 대비하고 있으며, 휴가제도를 통해 종사자의 재충전과 일·생활 균형을 지원하고 있습니다. 또한 인권보호 지원 및 대체인력 지원을 통해 현장의 안전성과 업무 연속성을 강화하고 있습니다.

경기도는 이와 같은 지원체계를 바탕으로 사회복지시설 종사자의 처우와 근무환경 개선을 위해 다양한 지원사업을 추진하고, 도민에게 보다 안정적이고 질 높은 복지서비스가 제공될 수 있도록 노력하고 있습니다.

경기도 사회복지종사자 처우개선 주요 변경사항



처우개선비 지원 대상 확대

기존 사회복지시설, 사회복지사업 수행기관

변경 기존 대상 + 위탁·보조사업 수행 비영리법인 등



처우개선 수당 신설

- **웰빙보조비** 월 2만원
(처우개선비와 지원대상 동일)
- **장기근속비** 연 5만원
(현소속시설 5년 이상 재직 종사자)
- **여성폭력방지시설 종사자 명절수당**

돌봄휴가 확대

기존 자녀돌봄휴가 유급 3일

변경 가족돌봄휴가 유·무급 10일

- 유급(3-4일) 고등학교이하자녀, 장애인자녀
- 무급(유급포함10일 이내) 조부모, 부모, 배우자 등



장기근속휴가·가족돌봄휴가·유급병가 적용 대상 확대

변경 기존 대상 + 위탁·보조사업 수행 비영리법인 등(처우개선비 지급 대상과 동일)

- 국비시설은 예외적으로 협의완료된 시설에 적용(처우개선 지원사업 지침 p. 53 참조)

사회복지종사자 권익지원 확대

기존 권익지원센터 1개소

변경 총 3개소(광역 1개소+권역 2개소)



장애인거주시설 채용 기준 개선

기존 신규 채용 시 5호봉 이내 채용

변경 신규 채용 호봉 제한 폐지

장기요양기관, 처우개선비 지원 제외 관련 내용 변경

기존 제외 대상: 노인장기요양보험법에 의한 수가제로 운영되는 시설

변경 세부적 기준은 시군 예산사정 등에 따라 **별도기준 마련 가능**

- 처우개선 지원사업 지침 p. 5 참조





경기도사회복지사업회

경기도사회복지사업회와 친해지기

메인 홈페이지

ggswww.kr



카카오톡 채널

https://pf.kakao.com/_JVxaqG



유튜브

youtube.com/@kgasw



페이스북

facebook.com/kgasw



인스타그램

<https://www.instagram.com/kgasw>

