

인천광역시 청소년지도자 처우 실태조사 및 개선계획 수립 연구

이예진·조성희·최용환·전은옥·강수진

❁ 참여연구진

연구책임

이예진 인천여성가족재단 연구위원

공동연구

조성희 서울신학대학교 사회복지학과 교수

최용환 한국청소년정책연구원 연구위원

전은옥 가톨릭대학교 박사

연구지원

강수진 인천여성가족재단 정책연구실 연구원

제 출 문

인천광역시장 귀하

본 보고서를 인천광역시에서 의뢰한 「인천광역시 청소년지도자 처우 실태조사 및
개선 계획 수립」 연구에 대한 최종보고서로 제출합니다.

2023년 9월

(재)인천광역시여성가족재단 대표이사 김 미 애



차례

I. 서론	1
1. 연구 배경 및 목적	3
2. 연구 내용 및 방법	5
3. 연구 수행 절차	8
II. 청소년지도자 현황 및 특성	9
1. 청소년지도자 현황	11
2. 청소년지도자 보수체계 및 기준	9
3. 청소년지도자 처우개선 사례	4
III. 인천광역시 청소년지도자 처우 실태조사	7 4
1. 청소년 기관 설문조사	49
2. 청소년지도자 설문조사	79
3. 청소년지도자 심층 면접 조사	129
IV. 인천광역시 청소년지도자 처우개선 계획(안)	541
1. 비전 및 목표	147
2. 처우개선 추진 계획(안)	148
3. 세부 과제 추진 계획(안)	152
■ 참고문헌	175
■ 부록	177
1. 인천광역시 청소년 기관 조사	179
2. 인천광역시 청소년지도자 실태조사	8

표 차례

<표 I-1> 실태조사 현황	5
<표 I-2> 실태조사 문항 구성	6
<표 I-3> 민·관·학 정책 추진 간담회 현황	7
<표 I-4> 연구 수행 절차	8
<표 II-1> 청소년시설의 종류	2... 1
<표 II-2> 청소년지도자와 청소년시설	4... 1
<표 II-3> 청소년지도자의 응시자격 및 배출 현황	5... 1
<표 II-4> 청소년 정책 기본계획 내 청소년지도자 관련 항목	7... 1
<표 II-5> 청소년 수련 시설 종사자 직급 및 직위	9... 1
<표 II-6> 청소년지도자 임금 기준표 및 권고안(2023년 기준)	0... 2
<표 II-7> 청소년지도자 수당의 종류 및 내용	2... 2
<표 II-8> 청소년지도자 처우개선 관련 조례 현황(기준 : 2023. 2. 27.)	4... 2
<표 II-9> 청소년지도자 처우개선 관련 조례	5... 2
<표 II-10> 기초자치단체 청소년 기관 및 운영 방식	7... 2
<표 II-11> 인천광역시 청소년지도자 처우 및 지위 향상에 관한 조례	8... 2
<표 II-12> 2023년도 서울시 시립 청소년 수련 시설 종사자 봉급 기준표	1... 3
<표 II-13> 2023년도 서울특별시 청소년시설 종사자 직급·직위	2... 3
<표 II-14> 서울 지역 청소년 상담복지센터 인건비 기준	3... 3
<표 II-15> 2023년도 서울시 사회복지시설 종사자 인건비 기준표	4... 3
<표 II-16> 경기도 청소년시설 기본급 적용 규정	6... 3
<표 II-17> 경기도 청소년시설 기본급 적용 규정	8... 3
<표 II-18> 세종특별자치시 수당체계(2019년 기준)	0... 4
<표 II-19> 세종특별자치시 공립 청소년수련 시설 청소년지도자 임금기준 권고안	1... 4
<표 II-20> 세종특별자치시 시설별 수당 지원 여부	2... 4
<표 III-21> 2022년도 충청남도 청소년시설 인건비 지급기준 현황	3... 4
<표 II-22> 2022년도 충청남도 청소년시설 수당 지급기준 현황	4... 4
<표 III-1> 종사자 특성	0... 5
<표 III-2> 종사자 직위 및 경력	1... 5
<표 III-3> 시설 유형별 종사자 보수 현황	1... 5

표 차례

<표 III-4> 시설 유형별 직위, 경력에 따른 기본급 및 수당 현황	2..... 5
<표 III-5> 운영 형태별 종사자 보수 현황	3..... 5
<표 III-6> 운영 형태별 직위, 경력에 따른 기본급 및 수당 현황	4..... 5
<표 III-7> 관할별 보수 현황	4..... 5
<표 III-8> 관할별, 직위별 기본급 및 수당 현황	5..... 5
<표 III-9> 고용형태별 보수 현황	6..... 5
<표 III-10> 고용형태, 직위별 기본급 및 수당 현황	7..... 5
<표 III-11> 인천광역시 시설 유형 및 운영 형태별 수당 현황	8..... 5
<표 III-12> 인천광역시 시설별 수당 현황	9..... 5
<표 III-13> 인천광역시 시설 유형별 급여성 복리후생제도 현황	0..... 6
<표 III-14> 인천광역시 시설별 급여성 복리후생제도 현황	1..... 6
<표 III-15> 인천광역시 시설 유형별 비급여성 복리후생제도 현황	3..... 6
<표 III-16> 인천광역시 시설별 비급여성 복리후생제도 현황	4..... 6
<표 III-17> 청소년시설 수입항목별 변화	5..... 6
<표 III-18> 시설 유형 및 관할별 평균 수입 규모 변화	6..... 6
<표 III-19> 연도별 평균 자체사업수입 변화	6..... 6
<표 III-20> 시설 유형 및 관할별 평균 자체사업수입 변화	7..... 6
<표 III-21> 연도별 보조금 규모 변화	7..... 6
<표 III-22> 보조금 규모 변화	8..... 6
<표 III-23> 시설 유형 및 설치 주체별 평균 보조금 변화	8..... 6
<표 III-24> 청소년시설 지출항목별 변화	9..... 6
<표 III-25> 시설 유형 및 관할별 평균 지출규모 변화	9..... 6
<표 III-26> 사업비 연도별 변화	0..... 7
<표 III-27> 시설 유형 및 관할별 평균 사업비 변화	0..... 7
<표 III-28> 연도별 인건비 변화	1..... 7
<표 III-29> 시설 유형 및 관할별 평균 인건비 변화	1..... 7
<표 III-30> 연도별 운영비 변화	1..... 7
<표 III-31> 시설 유형 및 관할별 평균 운영비 변화	2..... 7
<표 III-32> 연도별 시설비 변화	2..... 7

표 차례

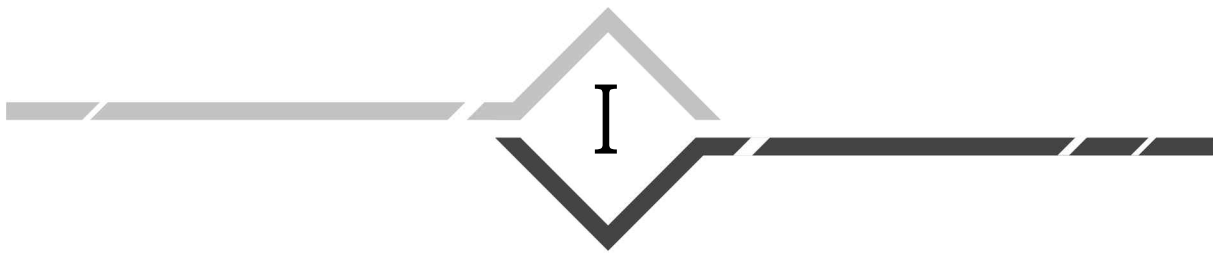
<표 III-33> 시설 유형 및 관할별 평균 시설비 변화	3..... 7
<표 III-34> 시설 유형 및 관할별 세입관련 재무건전성 지표 변화	4..... 7
<표 III-35> 시설 유형 및 관할별 세출관련 재무건전성 지표 변화	6..... 7
<표 III-36> 보수 지급시 적용하는 급여기준	6..... 7
<표 III-37> 시설 종사자 평균 보수 수준에 대한 생각	6..... 7
<표 III-38> 시설 종사자 보수체계에서 가장 큰 문제점	7..... 7
<표 III-39> 시설 종사자의 현재 보수 수준 및 지급방식으로 겪게 되는 가장 심각한 문제	7..... 7
<표 III-40> 종사자 처우개선을 위하여 해결되어야 할 시급한 문제	8..... 7
<표 III-41> 청소년지도자의 직무	9..... 7
<표 III-42> 응답자 특성	3..... 8
<표 III-43> 자격증 보유여부 및 보유 자격증 종류	4..... 8
<표 III-44> 종사자의 자격증별 급수 현황	5..... 8
<표 III-45> 입사 이후 승급여부 및 승급 횟수	6..... 8
<표 III-46> 현 직장 근무경력	7..... 8
<표 III-47> 청소년 분야 총 근무경력	8..... 8
<표 III-48> 정규 근무시간 및 실제 1주 평균 근무시간	9..... 8
<표 III-49> 전년도(2022년) 사용 가능 휴가일수 및 실제 사용한 휴가일수	0..... 9
<표 III-50> 전년도(2022년) 사용 가능 휴가일수 및 실제 사용한 휴가일수	1..... 9
<표 III-51> 보건 휴가를 보장받지 못하는 이유 (복수응답)	1..... 9
<표 III-52> 현재 적용 보수체계	2..... 9
<표 III-53> 기본급 및 수당 등 급여 현황	2..... 9
<표 III-54> 보수 수준에 대한 만족도	4..... 9
<표 III-55> 적절한 기본급 및 수당 등 보수 수준	5..... 9
<표 III-56> 본인과 유사한 경력 채용 시 최소-최대로 제시되어야 할 보수 수준	6..... 9
<표 III-57> 비교 직업군의 보수 수준	8..... 9
<표 III-58> 현재 보수 수준과 적절한 보수 수준과의 차이 발생원인	9..... 9
<표 III-59> 소속 기관의 적합한 임금체계에 대한 인식	9..... 9
<표 III-60> 소속 기관 보수체계의 문제점에 대한 인식	0..... 1
<표 III-61> 소속 기관 보수체계의 문제점에 대한 인식	1..... 1

표 차례

<표 III-62> 일·생활 균형에 대한 현황 및 인식	301
<표 III-63> 소속 기관의 일·생활 균형을 위한 노력도	4·0·1
<표 III-64> 청소년지도자의 직무 수행 현황	6·0·1
<표 III-65> 청소년 상담복지센터/학교밖청소년지원센터/ 성문화센터 청소년지도자의 직무 수행(대분류 기준)	81
<표 III-66> 청소년 상담복지센터/학교밖청소년지원센터/ 성문화센터 청소년지도자의 직무 수행(중분류 기준)	91
<표 III-67> 청소년수련관/문화의집/문화센터 청소년지도자의 직무 수행(대분류 기준)	1·1·1
<표 III-68> 청소년수련관/문화의집/문화센터 청소년지도자의 직무 수행(중분류 기준)	1·1·1
<표 III-69> 청소년활동진흥센터 청소년지도자의 직무 수행(대분류 기준)	6·1·1
<표 III-70> 청소년활동진흥센터 청소년지도자의 직무 수행(중분류 기준)	7·1·1
<표 III-71> 인천광역시 청소년지도자의 직무 부담	9·1·1
<표 III-72> 시설별 청소년지도자의 직무 부담	1·2·1
<표 III-73> 근로 환경에 대한 만족	2·2·1
<표 III-74> 업무수행 중 부담한 대우나 위험	4·2·1
<표 III-75> 이직 고려 여부	5·2·1
<표 III-76> 이직 고려 사유	5·2·1
<표 III-77> 이직 비고려 사유	7·2·1
<표 III-78> 근로 환경 개선을 위한 필요 사항	8·2·1
<표 III-79> 심층 면접 조사 참석자 특성	9·2·1
<표 IV-1> 청소년시설 및 유사 직군 2023년 기본급 권고안(예)	8·4·1
<표 IV-2> 청소년지도자 처우개선 계획 추진(안)	0·5·1
<표 IV-3> 실태조사 정량적 지표 구성의 예	2·5·1
<표 IV-4> 처우개선 관련 데이터 구축 지표 예	4·5·1
<표 IV-5> 청소년시설별 기본급-인천형 청소년지도자 기본급 표준(안) 월간 차액 비교표	6·1
<표 IV-6> 인천형 청소년지도자 기본급 표준(안) 적용 시 센터 기본급 연간 차액	0·6·1
<표 IV-7> 인천형 청소년지도자 기본급 표준(안)(2023년 기준)	0·6·1
<표 IV-8> 인천형 청소년시설 종사자 직급 및 직위	1·6·1
<표 IV-9> 인천형 청소년지도자 경력 산정 기준표	2·6·1
<표 IV-10> 인천형 청소년지도자 수당 기준(안)(2023년 기준)	4·6·1

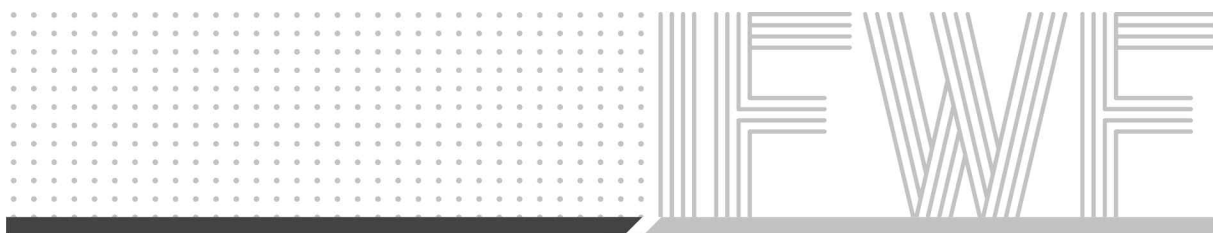
그림 차례

[그림 Ⅲ-1] 수입 측면 재무건전성 지표 변화	3	7
[그림 Ⅲ-2] 지출 측면 재무건전성 지표 변화	5	7
[그림 Ⅲ-3] 청소년지도자들의 외부 자원 활용 노력의 예	0	4
[그림 Ⅳ-1] 인천광역시 청소년지도자 처우개선 계획(안)	9	4



서론

1. 연구 배경 및 목적
2. 연구 내용 및 방법
3. 연구 수행 절차





서론

1 연구 배경 및 목적

가. 연구 배경

- 우리 사회의 청소년 정책은 1991년 「청소년기본법」이 제정됨에 따라 기본 틀을 구축하고, 청소년을 지원하기 위한 지역사회 기반을 확장하고 있음. 다양한 사회변화에 대응하여 청소년에 대한 사회적 지원을 강화하기 위한 한 축으로써 청소년시설의 역할이 증대되고 있음.
- 청소년시설은 유형별 특성에 따라 청소년지도사나 청소년 상담사를 의무적으로 배치해야 하며, 국가와 지방자치단체는 이들의 보수가 청소년 육성 전담 공무원의 보수 수준에 도달하도록 노력하여야 함(청소년기본법 제23조)¹⁾. 정부 및 지방자치단체의 청소년 정책을 대행하는 인력에 대한 노무를 관리·보존하는 것은 국가의 책무성이 존재하는 정책영역임. 즉, 청소년지도자의 처우개선은 청소년에 대한 정부의 공무로 볼 수 있음.
- 제5차 청소년 정책 기본계획에서부터 청소년지도자의 역량을 강화하고 처우를 개선하기 위한 중점과제를 지속적으로 추진하는 등 노력하고 있으나 가시적 성과가 미흡한 형편임. 최근 인천광역시를 비롯한 일부 자치단체에서는 청소년지도자의 처우개선 및 지위 향상을 위한 조례를 제정하는 등의 노력을 기울이고 있음.
- 본 연구는 「인천광역시 청소년지도자 처우 및 지위 향상에 관한 조례」를 근거로 청소년지도자의 직무 및 처우 등에 관한 근거 자료를 수집하고, 직무 위상 향상을

1) 청소년 육성 전담 공무원의 직급 등에 대한 세부사항은 명기되지 않음.

위한 계획(안)을 모색하고자 함.

- 처우개선의 범위는 보수, 복리후생, 근무 여건, 고용관계 등 다양한 범위를 검토함으로써 인천광역시 자체적으로 개선하고 합리화 할 수 있는 영역부터 점증적으로 확대되는 계획이 수립되어야 함.
- 처우개선 계획 수립은 그 자체만으로도 처우개선의 출발점이 될 수 있음. 조례 상 5년마다 수립하도록 규정하였으므로 초기 수립 이후에는 지속적으로 발전되고 개선되어야 함. 따라서 계획수립을 위해 체계적으로 의견을 수렴하고, 직무 및 처우 실태를 분석하며 타 자치단체 등의 사례를 검토함으로써 적절한 계획(안)이 논의되어야 함.

나. 연구 목적

- 본 연구에서는 인천광역시에서 청소년 육성 업무에 종사하는 청소년지도자의 직업적 위상을 향상시킬 수 있는 지향점을 마련하고 연차별 실행계획(안)을 모색하는데 그 목적이 있음.

2 연구 내용 및 방법

가. 연구 범위

○ 시·공간적 범위

－시간적 범위 : 2023년~2027년(5개년)

－공간적 범위 : 인천광역시

○ 내용적 범위

－인천광역시 청소년지도자 처우 실태 분석

－인천광역시 청소년지도자 직무 분석

－인천광역시 청소년지도자 임금의 대외적 형평성 수준 진단

－인천광역시 청소년지도자 대상 처우개선에 대한 의견 조사·수렴

－인천광역시 청소년지도자 처우개선의 종합계획(안) 수립

나. 연구 방법

○ 문헌 및 사례연구

－청소년시설 현황 관련 인천광역시 내부 자료

－청소년지도자 처우 관련 중앙정부 및 타 지자체 조례, 행정 자료 등

○ 실태조사

<표 I-1> 실태조사 현황

구분	조사 대상	조사 방법	조사 기간	조사 응답률
기관 조사	인천광역시 청소년 기관 41개소	온라인 조사	4. 14.(금) ~ 5. 19.(금)	26개소 (63.4%)
청소년지도자 조사	기관 조사 대상 소속 청소년지도자 350명	조사원에 의한 배포식 설문조사	5. 18.(목) ~ 6. 9.(금)	306명 (87.4%)
심층면접 조사	청소년지도자 조사 응답자 중 희망자	FGI 또는 IDI	7. 7.(금) ~ 8. 9.(수)	39명 (11.1%)

주: 조사 대상은 인천광역시 내부 자료를 기반으로 하였으며, 조사 대상 컨택 시 응답 자료를 기반으로 함(강화군 청소년 상담복지센터 종사 인원은 응답 거부로 제외됨).

<표 I-2> 실태조사 문항 구성

구분			세부내용
기관 조사	일반 현황	기관 현황	운영 형태, 관할
		종사자 특성	성별, 연령, 최종학력, 고용형태, 직위, 직무, 경력
	처우 현황	보수 현황	기본급, 성과급, 수당
		복리후생 제도 현황	수당 운영 현황(대상별), 대상별 복리후생제도 현황(급여성, 비급여성),
	재정 현황		연도별 수입(총액, 사업수입, 보조금, 사업 외 수입, 법인 전입금, 후원금), 연도별 지출(총액, 사업비, 인건비, 운영비, 시설비, 기타), 재무건전성(수입, 지출)
	보수체계 및 처우개선 관련 인식		평균 보수 수준에 대한 인식, 보수체계 문제점, 처우개선을 위한 해결과제(순위)
청소년 지도자 조사	응답자 특성		소속 기관, 성별, 연령, 결혼여부, 고용조건, 보유 자격증 유무(종류, 급), 직위, 최종 학력, 임사 후 승급 여부(횟수, 소요기간), 주 업무
	근무경력 및 현재 급여		청소년 분야 경력, 현 직장 경력, 근무시간(주당 근무일(정규, 실제), 1일 근무시간(정규, 실제), 보수 및 급여 현황(적용 보수체계, 월 평균 수당, 성과급)
	적정 급여 및 복리후생		보수 수준 인식(직무 및 업무강도 대비, 유사 직군 대비), 적정 보수 수준 인식(기본급, 수당, 성과급), 유사 경력 및 직급 채용 시 보수 수준 인식 범위(기본급, 수당, 성과급), 유사 종사자 급여수준 인식(기본급, 수당, 성과급), 비교 직군(직업군, 기본급, 수당, 성과급), 현재 보수 수준과 적정 보수 수준의 차이 발생원인, 적합한 임금체계 인식, 노동조합 유무 및 가입 여부, 보수체계의 가장 큰 문제점(순위), 종사자 처우를 위한 개선 사항(순위), 휴가일(부여, 실 사용), 법정휴가 보장, 법정휴가 미보장 이유, 개선 희망 복리후생제도, 도입 희망 복리후생제도
	일·생활 균형		일·생활 균형에 대한 현황 및 인식, 기관의 노력도
	직무분석		업무특성, 업무수행의 애로사항, 직무분석
	근로환경 전반		근로환경 만족도(임금 수준, 근로시간, 고용 안정성, 복리후생, 업무수행 내용, 업무부담도, 상급자와의 관계, 종사자 간 관계, 클라이언트와의 관계, 행정기관과의 관계, 비전, 교육 및 훈련 기회, 사회적 인식, 기타), 전반적 만족도, 업무수행 중 부담한 대우(상사, 동료, 서비스 이용자), 업무수행 중 위험(직업특성 요인, 근로환경 요인), 이직(고려 여부, 이유, 현직 유지 이유), 근로환경 개선을 위한 개선 사항, 처우개선 건의사항

○ 민·관·학 정책 추진 간담회(연구보고회 兼)

- 청소년지도자, 청소년시설 및 지원기관 대표자, 시의회, 관계 공무원, 연구기관 및 학계 종사자 20명 내외

<표 I-3> 민·관·학 정책 추진 간담회 현황

구분	1차(착수보고회 兼)	2차(중간보고회 兼)	3차
일자	2023. 2. 22.(수)	2023. 7. 5.(수)	2023. 9. 7.(목)
참석자	총 22명 • 민: 8명, 관: 7명, 학: 7명	총 20명 • 민: 6명, 관: 8명, 학: 6명	총 19명 • 민: 7명, 관: 5명, 학: 7명
주요 내용	<ul style="list-style-type: none"> • 연구 수행 방향성 내용, 범위, 방법 공유 등 • 중앙정부 정책 기조 • 현장 현안 사항에 대한 제언 	<ul style="list-style-type: none"> • 실태조사 결과 및 연구 진행 상황 중간 점검 • 향후 추진 계획 공유 • 정책 제언에 대한 의견 수렴 	<ul style="list-style-type: none"> • 연구 수행 결과 공유 • 청소년지도자 처우개선 계획(안) 논의
			
			

주 1) 민(처우개선 위원회 및 현장종사자), 관(시의회 및 시), 학(대학 및 유관기관 연구자)

2) 최종보고회는 3차 간담회 추진 후 별도 개최됨(2023. 9. 15. 금).

○ 전문가 자문회의

- 청소년지도자 처우개선 위원회 간담회
- 청소년지도자 정책협의체 간담회
- 청소년지도자 처우개선 관련 연구자 자문회의(대면, 서면)
- 청소년시설 현장 종사자 자문회의(대면, 서면)

○ 인천광역시 주관부서 업무 협의

3 연구 수행 절차

<표 I-4> 연구 수행 절차

단 계		주요 내용	
1	계획 설계	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 전문가 자문회의 ▶ 민·관·학 정책추진 간담회(착수 보고회) 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 연구 방향, 방법, 타당성 검토
2	조사 실시 및 분석	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 문헌 고찰 ▶ 전문가 자문 ▶ 청소년지도자 정책협의체 간담회 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 청소년지도자 직무 관련 문헌 검토 : 기관(시설)별 직무 매뉴얼, 업무분장, NCS기반 직무표 등 ■ 청소년지도자 관련 선행 연구 검토 : 처우개선 관련 실태조사 문항 추출
		<ul style="list-style-type: none"> ▶ 온라인 설문조사 ▶ 지필식 설문조사 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 청소년 기관(시설)별 설문조사 ■ 청소년지도자 개별 설문조사 실행
		<ul style="list-style-type: none"> ▶ 심층 면접 조사 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 청소년지도자 심층 면접 조사
3	사례 분석	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 중앙 및 타 시도 관련 정책 조사 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 청소년지도자 처우, 임금 가이드라인 등
4	정책 도출	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 전문가 자문 ▶ 민·관·학 정책추진 간담회(중간 보고회) 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 직무 분석 및 실태 조사 결과 공유 ■ 정책 방향 도출 및 세부 추진 과제에 대한 학계 및 현장 전문가 의견 수렴
		<ul style="list-style-type: none"> ▶ 정책 제언 정리 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 정책 방향 및 세부 과제 개발
5	결과 보고	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 전문가 자문 ▶ 처우개선위원회 간담회 ▶ 청소년지도자 정책협의체 간담회 ▶ 민·관·학 정책추진 간담회 ▶ 최종 보고회 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 종합 계획 최종 검토



II

청소년지도자 현황 및 특성

1. 청소년지도자 현황
2. 청소년지도자 보수체계 및 기준
3. 청소년지도자 처우개선 사례





청소년지도자 현황 및 특성

1 청소년지도자 현황

가. 청소년시설과 청소년지도자

- 청소년시설은 청소년들이 공정하고 안전한 지역사회 환경 속에서 자기주도적 참여와 활동을 통해 현재를 즐기고, 미래사회에서 요구되는 역량을 갖추는데 필요한 종합적 지원을 하는 청소년 전용공간임.
 - － 청소년시설이란 청소년 활동에 제공되는 시설, 청소년복지에 제공되는 시설, 청소년 보호에 제공되는 시설(청소년기본법 제17조)로, 국가 및 지방자치단체는 청소년시설을 설치·운영해야 함(청소년기본법 제18조).
- 청소년 활동 시설로는 청소년수련 시설(청소년수련관, 청소년수련원, 청소년문화의 집, 청소년특화시설, 청소년야영장, 유스호스텔)과 청소년이용시설(청소년 활동 진흥법 제10조)이 있으며, 청소년복지시설로는 청소년쉼터, 청소년자립지원관, 청소년재활센터와 청소년회복지원관(청소년복지 지원법 제31조)이 있음. 이 외에도 학교 밖 청소년 지원센터(학교 밖 청소년 지원에 관한 법률 제12조), 아동·청소년 대상 성교육 전문기관(아동·청소년의 성보호에 관한 법률 제47조) 등이 있고 이에 대한 종합적 지원 및 수행 기관인 청소년 활동진흥센터가 있음.
 - － 「청소년 활동 진흥법」 제10조에서는 청소년 활동시설의 종류를 청소년수련 시설과 이용시설로 구분하고 있음. 1992년 이전에는 청소년수련 시설이 150여 개에 불과하였지만 매년 지속적으로 증가하여 2022년 기준 838개의 시설이 설치·운영되고 있으며, 인천에는 총 23개의 청소년수련 시설이 존재함(여성가족부, 2023,

p.583~534).

- 「청소년복지 지원법」 제29조(청소년 상담복지센터)와 제31조에서는 청소년복지시설의 종류를 청소년쉼터, 청소년자립지원관, 청소년치료재활센터, 청소년회복지원시설로 구분함. 인천에는 2개의 청소년 성문화센터, 10개의 상담복지센터(시 센터 포함), 9개의 학교밖지원센터로 총 21개소의 보호시설이 운영되고 있으며, 상담복지센터와 학교밖지원센터는 센터장 겸직 체계로 운영되고 있음.
- 「청소년 활동 진흥법」 제7조에서는 한국청소년 활동진흥원(동법 제6조)과 연계하여 청소년 활동, 복지(청소년기본법 제3조제4호), 보호(청소년기본법 제3조제5호)에 관한 종합적 안내 및 서비스 제공 등 지역 청소년 활동 진흥을 위하여 청소년 활동진흥센터를 설치하도록 규정하고 있으며, 인천에는 1개의 청소년 활동진흥센터가 운영되고 있음.
- 이 외에도 인천에는 근로보호센터, 청소년문화센터가 각 1개소씩 운영되고 있으며, 근로보호센터와 청소년 활동 진흥센터는 센터장 겸직 체계로 운영되고 있음.

<표 II-1> 청소년시설의 종류

구분	종류	특성
수련 시설	청소년수련관	• 다양한 수련 활동을 실시 할 수 있는 각종 시설 및 설비를 갖춘 종합수련 시설
	청소년수련원	• 숙박기능을 갖춘 생활관과 다양한 수련 활동을 실시 할 수 있는 각종 시설과 설비를 갖춘 종합수련 시설
	청소년문화의집	• 간단한 수련 활동을 실시 할 수 있는 시설 및 설비를 갖춘 정보문화예술 중심의 수련 시설
	청소년특화시설	• 청소년의 직업체험문화예술과학정보환경 등 특정 목적의 청소년 활동을 전문적으로 실시 할 수 있는 시설과 설비를 갖춘 수련 시설
	청소년야영장	• 야영에 적합한 시설 및 설비를 갖추고 수련 활동 또는 야영편의를 제공하는 수련 시설
	유스호스텔	• 청소년의 숙박체제에 적합한 시설설비와 부대편의시설을 갖추고 숙박편의 제공, 여행 청소년의 활동 지원 등을 주된 기능으로 하는 시설
이용 시설	문화예술시설	<ul style="list-style-type: none"> • 청소년들의 정서함양을 위한 박물관, 미술관, 도서관, 문예회관, 지방문화원 등 • 공연시설(공연장, 영화상영관, 야외음악당 등), 전시시설(박물관, 미술관, 화랑, 조각공원), 도서시설(도서관, 문구), 지역문화 복지시설(복지회관, 문화체육센터), 문화보급전수시설(지방문화원, 국악원, 전수회관) 등

구분	종류	특성
	공공체육시설	• 생활체육공원, 국민체육센터, 마을단위 생활체육시설, 동네운동장, 길거리농구대, 시·군 기본체육시설 등
	기타 시설	• 과학관(국립중앙과학관, 국립서울과학관) 등
	문화센터	• 청소년 전용 프로그램 및 문화시설 공간
보호 · 복지시설	학교밖청소년 지원센터	• 「학교 밖 청소년 지원에 관한 법률」에 규정된 학교밖청소년지원센터
	근로보호센터	• 청소년 근로 관련 부당처우 문제 해결 및 보호 인식 제고 사업 시설
	성문화센터	• 「아동청소년의 성보호에 관한 법률」에 규정된 아동청소년 대상 성교육 전문기관
	청소년 상담복지센터	• 「청소년복지 지원법」에 규정된 청소년 상담복지센터
	청소년치료재활센터	• 정서작행동적 문제로 어려움을 겪는 청소년에게 심리상담 및 치료, 보호, 자립지도, 교육 등 종합적·전문적 치유 서비스 제공
	청소년회복지원시설	• 소년법 처분을 받은 청소년을 감호위탁 기간 동안 보호하면서 상담·주거·학업·자립 등을 지원하는 시설
	청소년쉼터	• 가정 밖 청소년의 일시적인 생활지원과 선도, 가정사회로의 복귀 지원 • 일시보호, 숙식 제공, 가정 밖 청소년의 상담·선도·수련 활동, 학업 및 직업훈련 지원활동, 청소년의 기출 예방을 위한 거리상담 지원활동, 청소년복지지원에 관한 활동 등 • 일시(7일 이내), 단기(3개월~9개월 이내), 중장기(3년~4년 이내)로 구분
	청소년자립지원관	• 일정 기간 청소년쉼터 또는 회복지원시설에서 생활하여 지원을 받았음에도 자립 역량이 갖추어지지 않은 청소년에게 자립하여 생활할 수 있는 능력과 여건을 갖추도록 지원하는 시설
통합지원 시설	청소년 활동진흥센터	• 청소년 활동, 복지, 보호에 관한 종합적 안내 및 서비스 제공 등

○ 청소년시설에는 유형별 특성에 따라 청소년 육성을 담당하는 청소년지도사나 청소년 상담사를 의무적으로 배치하여야 함(청소년기본법 제22조). 청소년 관련 시설 및 단체 등에 종사하는 사람은 청소년지도자로 지칭되며, 국가 및 전문 자격을 보유한 청소년지도사와 청소년 상담사 그리고 자격을 보유하고 있지 않은 청소년지도자로 분류됨.

- － 청소년지도자란 청소년기본법에 의거하여 청소년지도자(청소년기본법 제21조), 청소년 상담사(청소년기본법 제22조), 그리고 청소년시설, 단체 및 청소년 관련 기관에서 청소년 육성에 필요한 업무에 종사하는 사람을 말함(청소년기본법 제3조7).

<표 II-2> 청소년지도자와 청소년시설

청소년지도자	청소년시설(58개소)	설립/운영 방식(41개소)
청소년 지도사 (국가 전문 자격)	<div>▶ 활동시설 (23개소)</div> <div> <ul style="list-style-type: none"> 수련관(9개소) 수련원(2개소) 문화의집(8개소) 유스호스텔(4개소) </div>	<div>시립 구/군립 사립</div> <div>직영(7개소)</div>
청소년시설, 단체, 관련기관 종사자	<div>▶ 이용시설 (22개소)</div> <div> <ul style="list-style-type: none"> 문화센터(1개소) 학교밖지원센터(9개소) 상담복지센터(10개소) 성문화센터(2개소) </div>	<div>공기관 대행(11개소)</div> <div>민간 위탁(19개소)</div>
청소년 상담사 (국가 전문 자격)	<div>▶ 생활이용시설 (11개소)</div> <div> <ul style="list-style-type: none"> 쉼터(8개소) 자립시설(3개소) </div> <div>▶ 지원시설 및 기타 (2개소)</div> <div> <ul style="list-style-type: none"> 활동진흥센터(1개소) 근로보호센터(1개소) </div>	<div>민간 신고시설(10개소)</div> <div>공기관 위탁(4개소)</div>

주 : 1. 시설 유형 중 밑줄로 표시된 기관은 본 연구의 영역에서 제외됨.
 2. 쉼터와 자립시설은 민간위탁 종료(2020년 12월 31일)에 따라 민간 신고시설로 관리됨.
 3. 청소년근로보호센터는 청소년 활동진흥센터에서 운영함.
 4. 청소년시설의 분류 기준은 법률 및 분류 방식에 따라 상이할 수 있음.
 자료 : 시 내부자료(청소년 관련시설 현황) 및 청소년수련 시설포털(http://youthnet.or.kr/index.php?page_id=2238) 재구성.

○ 국가직무능력표준(NCS) 분류에 따르면 청소년지도자는 ‘사회복지사 및 상담사’로 구분됨. 동일 법령 및 직무로 분류되지만 청소년지도자가 종사하고 있는 청소년 활동, 이용, 복지 및 기타 시설은 상당히 다양하며, 직무 및 자격 취득의 경로가 상이한 측면이 있음.

- － 이에 청소년 정책연구소는 청소년지도자에게 요구되는 전문역량을 강화할 수 있도록 청소년지도자 양성시스템 재구축을 위한 연구를 청소년 활동분야와 상담분야로 구분하여 시행하였음(최창욱 외, 2019; 최창욱 외, 2020).

○ 청소년지도자 양성시스템은 정부의 청소년 정책의 변화 흐름을 반영하면서 청소년 육성 정책 분야의 독자적 정체성을 형성하고 양적 팽창을 거듭하도록 기여해옴(최창욱 외, 2019).

- 청소년지도사는 국가 전문 자격으로 1, 2, 3급으로 구분되며, 국가공인 양성 및 배치 규정에 따라 자격 검정에 합격하고 30시간 이상의 연수를 마친 자에게 자격을 부여하며, 1993년 713명을 시작으로 2022년까지 총 66,096명이 배출됨(여성가족부, 2023, p.593-598).
- 청소년 상담사는 국가 전문 자격으로 1, 2, 3급으로 구분되며, 국가공인 양성 및 배치 규정에 따라 자격 검정에 합격하고 100시간 이상의 연수를 마친 자에게 자격을 부여하며, 2003년 684명을 시작으로 2022년까지 총 33,817명이 배출됨(여성가족부, 2023, p.600-604).

<표 II-3> 청소년지도자의 응시자격 및 배출 현황

단위 : 명(%)

구분	청소년지도사 (1993년~2022년)			청소년 상담사 (2003년~2022년)		
등급	응시자격		N	응시자격		N
1급	• 2급 취득 후 3년 이상 경력자		2,151 (3.4)	• 상담관련 박사학위 취득자 • 2급 취득 후 3년 이상 경력자		969 (3.2)
2급	• 대졸 이상 • 3급 취득 후 2년 이상 경력자		45,089 (71.8)	• 상담관련 석사학위 취득자 • 3급 취득 후 2년 이상 경력자		10,940 (36.1)
3급	• 전문대졸 이상 • 전문학사 취득 후 2년 이상 경력자		15,097 (24.8)	• 상담관련 학사학위 취득자 • 전문학사 취득 후 2년 이상 경력자		18,404 (60.7)
배출 현황	남	여	계	남	여	계
	19,312 (29.2)	46,784 (70.8)	66,096 (100.0)	3,635 (10.8)	30,182 (89.2)	33,823 (100.0)

자료 : 2021 청소년백서(여성가족부, 2022) 재구성.

나. 청소년지도자 처우

- 청소년시설에 종사하는 청소년지도자의 수가 증가하고 있음에도 불구하고, 열악한 노동환경과 노동조건은 유지되고 있어 전문직으로서의 위상을 낮추는 요인으로 작용하고 있음.
- 직업적 위상은 직무의 중요성과 직무 수행능력에 대한 사회적 인식과 근무조건, 급여 등의 경제적 보상을 의미함. 좋은 인적 자원을 확보하는 일은 우수한 인력을 양성하는 것과 청소년종사자의 위상을 높여 유능한 인재를 유입하고 안정적으로 유지될 수 있는 조건을 형성하는 것임.

- 현대사회는 청소년인구 규모의 급감에 따라 청소년 개개인의 역량 제고의 중요성이 증대하였고, 다양한 사회변화로 인해 청소년들이 직면하는 기회와 위기가 모두 증가함. 올바른 청소년 정책 구현을 위해 노력 하고자 해도 최저임금과 열악한 처우에 사기가 저하되어 있음. 아무리 외쳐도 바뀌지 않는 환경의 열악성 속에서는 새롭고 창의적인 아이디어로 청소년을 위한 열정을 표방하기는 어려운 상황임(권일남, 2022).
- 청소년 기관 종사자들은 자부심과 자긍심을 가지고 일에 임하지만 낮은 급여와 고용의 불안정으로 인해 업무 지속성을 유지하기 어려우며, 기관에서는 숙련된 종사자 고용에 곤란을 경험하게 됨(윤다정, 2018-2-4).
- 건전한 청소년을 육성하고 지도하는 것이 지도자의 자질과 역할에 달려 있다는 점을 감안한다면 우수하고 전문적인 지도자의 확보가 중요함(권일남, 박소영, 2013).
- 사람을 통해 제공되는 사회복지서비스 및 상담은 서비스 제공자인 청소년시설 종사자 개인과 그들을 둘러싼 근무환경 등이 직무의 질을 결정하는 큰 요인이므로 결국 종사자의 처우는 직무 역량으로 이어짐. 청소년 정책이 제대로 기능될 수 있도록 하기 위해서는 정책이 이행되는 현장지도자들이 정책을 수립할 수 있는 역량이 있을 때 더욱 효과적이 됨(권일남, 2022).
- 국가 및 지방자치단체는 청소년 활동, 복지 및 보호에 제공되는(청소년기본법 제17조) 청소년시설을 설치·운영해야 함(청소년기본법 제18조).
- 청소년지도자의 경우 개별 시설과 근로계약을 맺지만, 실질적으로는 정부부처 또는 지방자치단체 등이 위탁 관계를 체결한 시설종사자의 노동을 이용함. 이에 청소년지도자의 처우개선을 위해서는 국가 및 지자체에 재원 확보를 요구할 수밖에 없는 구조가 형성됨.
- 정부 및 지방자치단체는 청소년 정책을 대행하는 인력에 대한 노무를 관리·보존할 책무성이 있음.
- 제5차 청소년 정책 기본계획에서부터 청소년지도자의 역량을 강화하고 처우를 개선하기 위한 중점과제를 지속적으로 추진하는 등 노력하고 있으나 가시적 성과가 미흡한 형편임.
- 청소년 정책 기본계획 내 청소년지도자 관련 항목은 청소년지도자의 자격 검정 및 역량에 대한 사항을 중심으로 구성되었고, 점진적으로 역량과 처우가 함께 고려되고 있음.

<표 II-4> 청소년 정책 기본계획 내 청소년지도자 관련 항목

구분	계획	한계 및 향후 과제
제5차 (2013 ~2017)	<ul style="list-style-type: none"> • 청소년 지원 인프라 보강 : 청소년지도자 역량 강화 및 처우개선 ① 청소년지도자 역량 강화를 위한 전문연수, 보수 교육 지원 및 포상 강화 ② 청소년 상담복지센터, 청소년수련 시설 종사자 직무표준화, 표준임금기준 마련 등 처우개선 ③ 청소년지도자의 청소년 상담복지센터, 청소년 수련 시설 배치기준 강화 및 국비 지원 확대(전체 수련 시설) ④ 청소년지도자 자격검정 개선 	<ul style="list-style-type: none"> ▷ 지역 중삼성과지향적 청소년 정책 추진체계 구축 필요 • 중앙부처 주도의 일방향적 청소년 정책 시행으로 지역사회 및 청소년 정책 현장의 특성을 고려한 사업 추진 미흡 • 청소년 정책에 대한 인지도 부족 및 지자체 여건에 따른 청소년 정책의 상이한 관심도로 인해 지역간 청소년 정책의 편차 발생 • 지역 내 청소년 관련 기관의 기능역할에 따른 분리는 청소년에 대한 종합적 지원과 시설 활용도 저하 초래 • 청소년지도자 현실적인 처우개선 노력 미흡 ☞ <u>지자체의 청소년 정책에 대한 관심과 이행을 촉구함으로써 청소년 정책에 대한 투자 확대 및 지역과 현장의 전문성 제고</u> ☞ <u>성과지향적 조직으로 청소년시설기관의 체질 개선 노력</u>
제6차 (2018 ~2022)	<ul style="list-style-type: none"> • 청소년지도자 역량 강화 : 청소년지도자 역량 강화 및 처우개선 ① 청소년지도자 전문성 강화 • 청소년지도자 역량 제고를 위한 지원 강화(프로그램 개발, 현장 중심의 연구·학습 문화 조성, 온라인 교육시스템 구축, 지역사회 협력 네트워크 구축 지원) • 청소년단체 활동의 특성화·전문화 지원 확대(연수 확대, 사업 다양화, 학교 연계, 사회적 지원 획득 역량 배양) • 청소년 분야 국가자격검정제도의 개선(시험제도 개선 검토, 역량 제고 교육, 연수과정에 현장실습 추가) • 청소년지도자 처우개선 • 처우개선을 위한 합리적 기준 마련(보수체계 비교 연구, 임금기준표 적용 여부 지표화) • 청소년지도자의 생활안정과 복지증진 도모(쉼과 치유 프로젝트, 공제회 설립 방안 모색 등) • 청소년지도자 및 청소년 상담사 배치 지원 확대 	<ul style="list-style-type: none"> ▷ 정책 인프라 개선 및 현장 기반 정책 추진에도 불구하고, 가시적 성과가 미흡하고 지역사회 연계 부족으로 정책 체감도 또한 낮은 상황 • 청소년 정책 관련 인프라, 재원 확보 등 기반 부족 문제 지속 제기 • 청소년 정책이 실제로 작동되는 지역 차원에서 정책에 대한 낮은 관심도, 협업 부족 등으로 현장 체감도 제고에 한계 ☞ <u>정책 제도지원인력 등 정책 추진기반 개선</u> ☞ <u>지역 내 청소년 정책 확산과 내일 있는 작동 위한 협업 강화</u>

구분	계획	한계 및 향후 과제
제7차 (안) (2023 ~2027)	<ul style="list-style-type: none"> • 청소년지도자 지원 및 전문성 제고 ① 청소년지도자 역량 강화 및 처우개선 • 청소년지도자 대상 디지털 전문교육을 위한 연수과정 운영 확대 • 현장중심 보수교육 과정 운영 확대 및 보수교육 체계화 • <u>청소년지도자 처우개선 및 복리후생 강화를 위한 정책방안 마련</u> ② 청소년지도자 전문성 제고 위한 자격검정 개편 • 청소년 지도사 및 상담사 전문성 제고 위한 자격검정 개편 추진 ③ 청소년지도자 직무현황 분석 • 청소년수련 시설 상담복지센터 등에 종사하는 청소년지도사, 상담사에 대한 직무분석을 실시하고 정책자료 등으로 추후 활용 • 청소년지도사, 상담사의 배치실태, 직무현황 등 관련 데이터 집적·관리 	—

○ 기존의 정책 추진은 청소년지도자의 역량 부분에 중점을 두었다면, 제6차 기본계획에서부터는 역량 강화와 더불어 청소년지도자의 처우개선이 본격적으로 논의되기 시작함. 최근 인천광역시를 비롯한 일부 자치단체에서 청소년지도자의 처우개선 및 지위 향상을 위한 조례를 제정하는 등의 노력을 기울이고 있음.

2

청소년지도자 보수체계 및 기준

- 여성가족부는 상담복지센터 및 학교밖지원센터, 시·도 청소년 활동진흥센터 종사자에 대한 기본급 기준표와 공립 청소년수련 시설 종사자 임금 권고안을 제시하고 있음(표 II-5, 표 II-6 참조).
- 기준표는 최저임금에 저촉되지 않도록 지자체 상황에 따라 조정할 수 있으며, 권고안의 기본급 및 제 수당은 개별시설과 지방자치단체의 예산사정 또는 근로계약 등에 따라 변동적용 가능함.
- 청소년지도자의 직급 및 직위 분류는 시설 유형에 따라 상이하게 제시되고 있음.
- 상담복지센터의 경우 센터장, 팀장, 팀원 등으로 구분됨.
- 학교밖지원센터의 경우 센터장(비상근, 겸임 가능으로 상담복지센터의장이 겸), 팀장, 팀원, 행정원으로 구분됨.
- 청소년 활동진흥센터의 경우 센터장, 팀장, 팀원으로 구분됨.
- 청소년수련 시설의 경우 공무원과 사회복지 이용시설 종사자와 비교하여 직급 및 직위를 분류하며, 수용정원을 기준으로 1~7급으로 분류됨.

<표 II-5> 청소년 수련 시설 종사자 직급 및 직위

공무원 비교직급	사회복지 이용시설	수련 시설 종사자				최저 근무기간
		급수	수용정원			
			700명 이상	699명~200명	200명 미만	
3급	관장	1급	관장	-	-	-
4급	사무국장	2급	실(국)장	관장, 원장	-	4년
5급	1급	3급	부(차)장	부(차)장	관장, 원장	4년
6급	2급	4급	팀(과)장	팀(과)장	팀(과)장	4년
7급	3급	5급	대리/주임	대리/주임	대리/주임	4년
8급	4급	6급	사원	사원	사원	2년
9급	5급	7급	사원	사원	사원	2년

자료 : 2023년도 청소년수련 시설 관리·운영 지침(여성가족부, 2022), 2023년 청소년 사업안내(여성가족부, 2023)

〈표 11-6〉 청소년지도자 임금 기준표 및 권고인(2023년 기준)

단위: 원

호봉	상담복지센터·학교복지원센터(기준표)				사·도 청소년 활동진흥센터			공립 청소년수련 시설 종사자(권고인)			
	센터장	팀장	팀원	행정원	센터장	팀장	팀원	1급(관장)	4급(팀장)	5급(주임)	7급(사원)
1	2,423,800	2,237,100	2,105,100	2,010,600	2,766,460	2,409,250	2,048,030	2,777,300	2,058,100	1,948,100	1,860,400
2	2,492,300	2,286,700	2,147,200	2,031,000	2,823,650	2,458,820	2,097,580	2,880,200	2,153,800	2,032,900	1,879,800
3	2,561,900	2,337,500	2,189,700	2,051,500	2,877,790	2,506,140	2,144,920	2,985,900	2,252,900	2,127,000	1,909,900
4	2,631,300	2,388,900	2,231,900	2,072,100	2,950,440	2,569,570	2,192,430	3,092,600	2,353,700	2,225,600	1,959,100
5	2,699,700	2,447,200	2,274,300	2,094,900	2,989,320	2,603,410	2,241,990	3,201,000	2,457,600	2,327,600	2,015,900
6	2,768,300	2,506,800	2,316,900	2,122,700	3,043,860	2,650,760	2,289,320	3,310,200	2,564,400	2,432,300	2,069,800
7	2,834,400	2,563,000	2,362,500	2,150,900	3,113,930	2,711,760	2,337,050	3,420,900	2,671,500	2,537,900	2,132,200
8	2,900,400	2,619,100	2,409,800	2,179,300	3,181,340	2,770,500	2,397,840	3,531,800	2,778,900	2,643,800	2,200,500
9	2,966,400	2,674,100	2,457,000	2,207,900	3,251,200	2,831,280	2,445,360	3,643,900	2,886,900	2,744,600	2,264,000
10	3,032,400	2,729,300	2,504,200	2,236,600	3,321,250	2,892,450	2,494,930	3,755,700	2,987,800	2,841,100	2,324,500
11	3,097,400	2,783,200	2,550,500	2,269,900	3,404,400	2,964,670	2,567,350	3,867,700	3,083,700	2,931,800	2,385,000
12	3,162,300	2,837,200	2,596,600	2,305,600	3,487,330	3,036,860	2,639,550	3,983,900	3,178,000	3,020,900	2,453,500
13	3,227,200	2,890,100	2,642,700	2,340,100	3,570,050	3,109,250	2,711,760	4,091,700	3,267,000	3,105,700	2,524,300
14	3,292,200	2,943,000	2,687,800	2,373,700	3,653,190	3,181,460	2,783,930	4,191,900	3,350,800	3,186,800	2,593,000
15	3,357,100	2,994,800	2,733,000	2,406,100	3,736,130	3,253,680	2,856,350	4,284,100	3,431,500	3,264,000	2,658,600
16	3,420,900	3,046,600	2,778,100	2,438,600	3,805,940	3,314,470	2,915,090	4,370,300	3,506,800	3,337,400	2,722,300
17	3,484,900	3,097,300	2,822,200	2,470,200	3,873,640	3,373,190	2,975,890	4,450,300	3,579,000	3,407,600	2,784,300

호봉	상당복지센터·학교밖지원센터(기준표)				시·도 청소년 활동진흥센터			공립 청소년수련 시설 종사자(권고인)			
	센터장	팀장	팀원	행정원	센터장	팀장	팀원	1급(관장)	4급(팀장)	5급(주임)	7급(사원)
18	3,548,700	3,148,100	2,866,100	2,501,600	3,943,730	3,434,400	3,036,860	4,524,500	3,647,100	3,474,800	2,842,200
19	3,612,500	3,194,700	2,907,300	2,532,000	4,013,570	3,495,180	3,095,620	4,593,400	3,711,700	3,537,800	2,899,100
20	3,676,400	3,241,000	2,947,400	2,562,400	4,080,940	3,553,900	3,136,210	4,657,800	3,772,500	3,598,100	2,953,300
21	3,736,000	3,286,300	2,987,200	2,591,700	4,137,900	3,603,510	3,206,130	4,717,500	3,831,000	3,655,600	3,004,400
22	3,795,500	3,331,400	3,027,100	2,621,200	4,192,510	3,651,210	3,253,680	4,772,700	3,886,100	3,710,000	3,053,500
23	3,849,500	3,372,100	3,062,700	2,649,500	4,246,820	3,698,550	3,300,980	4,823,600	3,937,800	3,762,400	3,100,200
24	3,897,200	3,412,600	3,098,200	2,677,900	4,304,000	3,748,100	3,350,570	4,871,100	3,986,900	3,812,400	3,145,200
25	3,942,600	3,451,900	3,133,600	2,705,000	4,358,350	3,795,640	3,398,300	4,910,400	4,033,800	3,859,500	3,188,200
26	3,978,000	3,487,300	3,164,700	2,732,300	4,399,830	3,831,510	3,459,090	4,947,700	4,077,900	3,904,700	3,226,700
27	4,013,300	3,522,800	3,195,400	2,758,600	4,441,530	3,867,820	3,495,180	4,982,300	4,119,800	3,943,000	3,260,100
28	4,047,900	3,556,800	3,226,000	2,784,800	4,482,770	3,903,710	3,531,260	5,014,600	4,155,100	3,978,600	3,292,300
29	4,081,700	3,590,800	3,255,300	2,811,000	4,524,440	3,940,240	3,567,400	5,036,500	4,188,000	4,013,200	3,323,100
30	4,115,400	3,623,300	3,284,400	2,837,100	4,565,870	3,976,140	3,603,510	5,048,100	4,220,700	4,046,000	3,353,400
31	-	-	-	-	-	-	-	-	4,250,800	4,076,900	3,382,900

자료 : 2023년도 청소년수련 시설 관리·운영 지침(여성가족부, 2022), 2023년 청소년 사업안내(여성가족부, 2023)

주 : 1. 청소년 상당복지센터와 학교밖청소년지원센터의 기본급 기준표는 기본적으로 동일하나, 행정원 호봉은 상당복지센터에만 제시됨

2. 청소년수련 시설은 청소년지도사 임금 권고안을 종사자 직급(1~7급)으로 제시하고 있으며, 지자체 여건에 맞게 인사위원회 등의 심의를 통해 급수 및 호봉을 확정하도록 함. 청소년수련 시설의 종사자 직급 및 직위는 수용정원 규모에 따라 제시되므로 전 규모에서 적용되는 기준으로 청소년 상당복지센터에 준하는 것으로 판단되는 직급의 호봉을 제시함.

3. 2023년 기준 최저임금은 9,620원으로 하루 8시간, 주5일의 월 근로시간은 주휴시간 35시간을 포함해서 209시간으로 이를 월급여로 환산 시 2,010,580원이 됨.

〈표 II-7〉 청소년지도자 수당의 종류 및 내용

구분	청소년 상담복지센터	사도 청소년 활동진흥센터	공립 청소년수련 시설 종사자
정액급식비	<ul style="list-style-type: none"> 공무원 보수규정 준용(월 14만 원) 	<ul style="list-style-type: none"> 월 14만 원 	<ul style="list-style-type: none"> 정액 월 14만 원
명절휴가비	<ul style="list-style-type: none"> 연 기본급 120% 내외 <ul style="list-style-type: none"> - 설, 추석에 있는 달의 보수지급일에 2회로 나누어 지급 가능 	-	<ul style="list-style-type: none"> 월 보수(기본급)의 120% <ul style="list-style-type: none"> - 60%씩 2회 지급(설, 추석)
시간외근무수당	<ul style="list-style-type: none"> 초과(연장, 야간, 휴일) 근무수당 등 주 40시간을 초과하는 근로시간에 대하여 근로기준법 및 개별법령 준수 	<ul style="list-style-type: none"> 주 12시간 이상 초과 불가 <ul style="list-style-type: none"> - 월 20시간 한도 내 지급 가능 - 지자체 재정상황에 따라 근로자와의 합의 하에 임금 또는 보상휴가로 지급할 수 있음 - 센터장은 초과 근무 수당 지급 대상에서 원칙적 제외(지자체별 지급 필요성 인정 시 가능) 	<ul style="list-style-type: none"> 시간외근무수당 : <ul style="list-style-type: none"> 초과시간×(월통상임금/209시간)×1.5 야간근로수당(오후 10시-익일 오전 6시): <ul style="list-style-type: none"> 근로시간×(월통상임금/209시간)×0.5 휴일근무(8시간 이내): <ul style="list-style-type: none"> 근로시간×(월통상임금/209시간)×1.5 휴일근무(8시간 초과): <ul style="list-style-type: none"> 근로시간×(월통상임금/209시간)×2
가족 수당	<ul style="list-style-type: none"> 공무원 보수규정 준용 <ul style="list-style-type: none"> - 배우자(월 4만 원) - 만 19세 미만 자녀 <ul style="list-style-type: none"> (첫째 월 2만 원, 둘째 월 6만 원, 셋째 이후 월 10만 원) 	<ul style="list-style-type: none"> 공무원 보수규정 준용 <ul style="list-style-type: none"> - 배우자(월 4만 원) - 만 19세 미만 자녀 <ul style="list-style-type: none"> (첫째 월 3만 원, 둘째 월 7만 원, 셋째 이후 월 11만 원) - 배우자, 자녀 제외 부양가족 월 2만 원 	<ul style="list-style-type: none"> 배우자 포함 4명 이내 지급(자녀 제외) <ul style="list-style-type: none"> - 배우자(월 4만 원) - 배우자 및 자녀 제외 부양가족 1명당 (월 2만 원) - 자녀(첫째 월 2만 원, 둘째 월 6만 원, 셋째 월 10만 원)

구분	청소년 상담복지센터	사도 청소년 활동진흥센터	공립 청소년수련 시설 종사자
지역 수당	<ul style="list-style-type: none"> 예시) 청소년 상담사 - 1급 5만 원, 2급 3만 원, 3급 1만 원 	-	<ul style="list-style-type: none"> 청소년지도사 급수별 차등 지급 - 1급 5만 원, 2급 4만 원, 3급 3만 원
직급 보조금	-	<ul style="list-style-type: none"> 센터장(월 50만 원), 팀장(월 10만 원), 팀원(월 5만 원) 	-
관리업무 수당	-	-	<ul style="list-style-type: none"> 1~4급 직원 대상 : 월봉급액(기본급)의 9%
기말수당 (상여금)	-	-	<ul style="list-style-type: none"> 월봉급액(기본급)의 100% - 50%씩 연 2회 지급(1, 7월 또는 6, 12월)
기타 근속수당	-	<ul style="list-style-type: none"> 센터 근무경력과 근무기간만 인정 • 5년 이상~10년 미만(월 5만 원) • 10년 이상~15년 미만(월 6만 원) • 15년 이상~20년 미만(월 8만 원) • 20년 이상(월 10만 원) 	-
연가보상비	-	<ul style="list-style-type: none"> 예산 범위 내 통상임금으로 계산하여 지급 	<ul style="list-style-type: none"> 1일 통상임금*전여 연가일수
교통보조비	-	-	<ul style="list-style-type: none"> 직급별 매월 12~15만 원 - 1~2급 : 15만 원, 3~4급 14만 원, 5~6급 13만 원, 7급 12만 원

자료 : 2023년도 청소년수련 시설 관리·운영 지침(여성가족부, 2022), 2023년 청소년 사업안내(여성가족부, 2023)

주 : 수당은 동 사업 예산 기준을 참조하여 자치단체의 실정과 여건에 맞게 지급하고, 지방비 추가 확보 등 예산범위 내에서 신규 수당을 신설하여 지급 가능(교통보조비, 정근수당 및 가산금, 자격수당, 명절휴가비, 자녀학비보조 등)

3

청소년지도자 처우개선 사례

가. 청소년지도자 처우개선 관련 조례

○ 청소년지도자의 처우 및 지위 향상을 위한 조례 제정은 각 지자체의 특성을 반영하여 정책을 수립·이행하기 위한 법적 근거로서 의미가 큼. 청소년지도자의 처우개선에 대한 조례는 2017년 여주시에서 ‘청소년 상담사 등’에 관한 조례 제정 후 2020년부터 확산되는 경향을 보임. 조례의 명칭은 대체로 ‘청소년지도자’로 정의되고 있으나 일부 지자체에서는 ‘청소년 상담사 등’, ‘청소년지도사 등’으로 표기됨.

<표 II-8> 청소년지도자 처우개선 관련 조례 현황(기준 : 2023. 2. 27.)

구분		조례	제정시기	조례명	조항 수	비고
인천광역시	시	○	2021. 11. 8.	청소년지도자	13	
	옹진군	○	2022. 1. 3.	청소년지도자 등	20	
서울특별시		—				
부산광역시		—				
대구광역시	시	○	2020. 5. 11.	청소년지도자	9	
	수성구	○	2020. 6. 30.	청소년지도자	9	
	달서구	○	2021. 12. 21.	청소년지도자	9	
광주광역시		○	2020. 7. 6.	청소년지도자 등	17	
대전광역시		—				
울산광역시		—				
세종자치시		—				
경기도	도	○	2022. 3. 4.	청소년지도자	8	
	여주시	○	2017. 9. 27.	청소년 상담사 등	9	
강원도		—				
충청북도		—				
충청남도		○	2019. 7. 10.	청소년지도사 등	9	
전라북도		○	2022. 11. 11.	청소년지도자	9	
전라남도		○	2019. 10. 17	청소년지도자	9	2021. 12. 30. 일부 개정(띄어쓰기)
경상북도		—				
경상남도	도	—				
	창원시	○	2021. 7. 15.	청소년지도사 등	9	
제주도		○	2021. 5. 20.	청소년지도사 등	12	

○ 조례의 내용은 일부 지역을 제외하고 대체로 대동소이하게 입법되는 경향을 보임.

<표 II-9> 청소년지도자 처우개선 관련 조례

구분	인천광역시		경기도		대구광역시			광주광역시	경남 창원시	전라남도	전라북도	충청남도	제주도
	시	옹진군	도	여주시	시	수성구	달서구	광역시	창원시	남도	북도	남도	도
목적	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
정의	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
적용대상	○	○	-	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
책무	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
지원계획	○ 5년	○ 3년	○ 3년	○ -	○ 5년	○ 5년	○ 5년	○ 3년	○ 5년	○ 3년	○ 3년	○ 5년	○ 5년
실태조사	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
지원사업	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
신분보장	-	○	-	-	-	-	-	○	-	-	-	-	-
처우개선위원회	○	-	-	-	-	-	-	○	-	-	-	-	○

○ 조례는 지역의 물리사회적 환경 여건을 구체적으로 반영하여야 함. 이러한 측면에서 옹진군의 경우 청소년지도자의 주거비 지원²⁾ 및 도서벽지처우개선수당³⁾을 조례에 규정하고 있어 지역의 위치적 여건을 보완할 수 있도록 정책적 기반을 마련함.

- 인천광역시 내 강화군, 영종도(중구) 등의 경우 타 지역에 비해 지리적 여건상 기회의 균등을 보장하기 위하여 특별한 정책적 배려가 필요한 곳임. 광역시 차원의 조례에

2) 제2장 주거비 지원사업

제10조(지급대상) 주거비는 제3조에 따른 청소년 활동시설에서 근무하는 청소년지도자 등 중 다음 각 호에 모두 해당하는 사람에게 지급한다. 단, 청소년 활동시설 기숙사에 거주하는 사람은 제외한다.

1. 군에 주민등록을 둔 청소년지도자 등
2. 주거를 위해 월세를 지급하는 임대차 계약을 맺고 확정일자 받은 청소년지도자 등

제11조(지급액) 군수는 지급대상자에게 예산의 범위 안에서 매월 주거비의 50%를 지급할 수 있다. 다만 1명당 월 200,000원을 초과할 수 없다.

제12조(지급신청) ① 청소년 활동시설의 장은 매월 20일 기준 근무 중인 지급대상자에 대하여 계약사항 및 월세 납부 내역을 확인한 후 매월 25일까지 별지 제1호서식에 따른 신청서를 군수에게 제출하여야 한다.

② 지급대상자는 주소 이전, 임대차 계약 해지 등 계약 변경 사유가 있을 때에는 매월 25일 전까지 시설의 장에게 보고하여야 하며, 시설의 장은 변경사항을 반영하여 신청하여야 한다.

제13조(지급방법) 군수는 주거비 지급신청에 대하여 지급 여부를 결정하여 매월 말일까지 지급대상자 계좌로 직접 지급하고 해당 시설의 장에게 지급 사실을 통보하여야 한다.

3) 제3장 도서벽지처우개선수당 지원사업

보완이 필요한 지역의 경우 접근성을 높일 수 있는 교통, 주거 등의 지원 근거를 마련할 필요가 있음.

○ 청소년지도자의 신분보장을 규정하고 있는 곳은 인천광역시 옹진군과 광주광역시임. 옹진군의 경우 기관의 위법 행위를 신고하였을 때 신분상 불이익이나 차별을 방지할 수 있도록 언급하고 있음. 광주광역시는 더 나아가 청소년 사업 수행 과정에서 발생하는 위험으로부터 보호와 보험, 법률 상담 서비스⁴⁾는 물론 청소년지도자 등의 인권 및 신분보장⁵⁾ 등을 위한 적극적 조치를 명기하고 있음.

－ 청소년시설의 경우 운영 주체가 다양하며, 운영 형태에 따라 청소년지도자의 지속적인 계약이 보장되지 않아 발생하는 소속 지도자들의 고용불안과 과도한 업무 등으로 인한 이직 등 신분상 불안정이 발생할 수 있음. 이는 청소년지도자의 사기 저하 및 업무의 전문성 약화로 연결될 수 있음. 안정적 서비스 제공 및 종사자의 역량 강화를 위해 청소년지도자의 신분보장을 위한 최소한의 조치를 마련할 필요가 있음.

제14조(지급대상) 도서벽지처우개선수당은 제3조에 따른 청소년 활동시설에서 근무하는 청소년지도자 등에게 지급한다.
제15조(지급액) 도서벽지처우개선수당의 지급액과 대상지역은 「지방공무원 수당 등에 관한 규정」 제12조 및 「인천광역시 공무원 수당 지급 조례」 제6조를 준용한다.
제16조(지급신청) 청소년 활동시설의 장은 매월 20일 기준 근무 중인 지급대상자에 대하여 매월 25일까지 별지 제2호 서식에 따른 신청서를 군수에게 제출하여야 한다.
제17조(지급방법) 군수는 도서벽지처우개선수당 지급신청에 대하여 지급 여부를 결정하여 매월 말일까지 지급대상자 계좌로 직접 지급하고 해당 시설의 장에게 지급 사실을 통보하여야 한다.

4) 제13조(신변안전 보호)

- ① 시장은 청소년시설, 청소년 지원기관의 장과 청소년지도자 등이 요청할 경우 청소년 사업을 수행하는 과정에서 발생하는 위험과 위험으로부터 신변안전 보호를 위한 장비와 시설을 예산의 범위에서 지원하여야 한다.
- ② 시장은 청소년지도자 등의 안전사고에 대비한 보험가입과 법률 상담 서비스를 제공하여야 한다.
- ③ 제1항에 따라 신변안전 보호 장비 및 시설을 설치한 청소년시설 및 청소년 기관의 장은 청소년 사업의 특성을 반영한 세부적인 규정을 마련하여 사용하여야 한다.

5) 제14조(인권 및 신분보장 등)

- ① 시장은 청소년지도자 등의 인권 및 신분보장을 위하여 적극적인 조치를 하여야 한다.
- ② 시장은 청소년지도자 등이 청소년시설 및 청소년 지원기관의 운영과 관련된 위법·부당 행위 및 그 밖에 비리 사실 등을 관계 행정기관과 수사기관에 신고하는 행위로 인하여 징계 조치 등 신분상 불이익이나 근무조건상 차별을 받지 않도록 하여야 한다.
- ③ 시장은 제2항에 따라 신고하는 행위를 한 청소년지도자 등에 대하여 철저한 비밀 보장 및 보호 대책을 마련하여야 한다.
- ④ 시장은 청소년지도자 등이 제2항과 같은 신고행위로 인하여 신분상 불이익이나 근무조건상 차별을 받은 경우 관계 공무원에게 조사하게 할 수 있으며, 조사결과에 따라 필요한 조치를 취할 수 있다.
- ⑤ 시장은 청소년지도자 등의 고용상태를 청소년시설 및 청소년 지원기관의 운영주체가 변경되어도 안정적으로 보장되도록 노력하여야 한다.
- ⑥ 청소년지도자 등은 청소년 사업을 수행함에 있어 청소년의 인권 및 권리옹호를 위하여 노력하여야 한다.

<표 II-10> 기초자치단체 청소년 기관 및 운영 방식

	수련관	문화의집	상담복지센터	학교밖지원센터	성문화센터	기타
중구	공기관 대행	-	민간위탁	민간위탁	-	-
동구	민간위탁	-	민간위탁 (2개소)(市)	민간위탁 (2개소)(市)	-	-
미추홀구	민간위탁	-	직영	직영	민간위탁(市)	-
연수구	민간위탁	민간위탁	민간위탁	민간위탁	-	-
부평구	공기관 대행	-	직영	직영	공기관 위탁	-
남동구	공기관 대행 (市)	직영	직영	직영	-	민간위탁 (2개소, 市)
계양구	공기관 대행	공기관대행	민간위탁	민간위탁	-	-
서구	공기관 대행	공기관 대행 (3개소)	공기관 위탁	공기관 위탁	-	-
강화군	공기관 대행	공기관 대행	직영	-	-	-
옹진군	-	민간위탁	-	-	-	-

- 청소년지도자는 업무의 특성상 청소년, 청소년 보호자, 청소년 소속 학교의 이해관계자 등과의 관계 속에서 상대적 약자의 위치에 놓이기 쉬움. 이러한 관계 역학 속에서 청소년과의 활동(상담 포함)은 신변상의 작간접적 위협을 발생시킬 수 있음(예 : 자살 협박하는 청소년, 피해 청소년에 대한 신변 양도를 요구하는 가해자 등). 청소년지도자가 직장 내 이해관계자는 물론 서비스 대상자와의 갈등 상황에서도 인권을 보장받고 직무 안정성을 높이기 위해 보호와 보험, 법률 상담 서비스 등을 제공할 수 있는 지원 근거를 마련할 필요가 있음.

- 처우개선위원회의 설치 및 운영을 언급하며 적극적 개선 의지를 표명하고 있는 곳은 인천광역시, 광주광역시와 제주특별자치시로 제한됨. 그 중 인천광역시의 처우개선위원회는 청소년지도자, 청소년시설 및 지원기관 대표자, 인천광역시의회 의원, 관계 공무원 등으로 처우개선 당사자의 의견을 적극적으로 수렴할 수 있도록 구성됨.
- 광주광역시의 경우 청소년지도자의 처우와 관련하여 당사자의 참여를 보장하기 위한 의견수렴 과정⁶⁾을 거치도록 명기하고 있음. 인천광역시의 경우 처우개선 과정에 청소년

년지도자 및 기관 대표자가 참여하도록 포함하고 있으나, 소수로 규정된 처우개선위원회와 병행하여 다수의 청소년지도자의 의견을 수합할 수 있는 토론회 및 공청회 등을 병행할 수 있도록 하는 것이 필요함.

- 본 연구를 추진함에 있어 주요 보고회(착수, 중간, 최종)를 민·관(정)·학 간담회 형식으로 개최함으로써 인천광역시 청소년지도자 처우개선을 위한 계획 수립의 단계에서부터 청소년지도자의 의견수렴을 위해 노력함.

<표 II-11> 인천광역시 청소년지도자 처우 및 지위 향상에 관한 조례

번호	구분	내용
1	목적	청소년 육성 업무에 종사하는 청소년지도자에 대한 처우를 개선하고 그 지위가 향상되도록 지원하기 위하여 필요한 사항을 규정함을 목적으로 함
2	정의	① “청소년지도자”란 「청소년 기본법」 제3조제7호에 따른 청소년지도사, 청소년 상담사, 청소년시설, 청소년단체 등의 관련 기관에서 청소년 육성에 필요한 업무에 종사하는 사람 ② “청소년시설”이란 「청소년 기본법」 제3조제6호에 따른 청소년 활동청소년복지 및 청소년보호에 제공되는 시설 ③ “청소년지원기관”이란 「청소년 활동 진흥법」 제7조에 따른 지방청소년 활동진흥센터, 「청소년복지 지원법」 제20조에 따른 청소년 상담복지센터, 「학교 밖 청소년 지원에 관한 법률」 제12조에 따른 학교 밖 청소년 지원센터, 「아동청소년의 성보호에 관한 법률」 제47조에 따른 아동·청소년 대상 성교육 전문기관
4	적용대상	인천광역시 내 청소년시설, 청소년단체 및 청소년지원기관에 종사하는 청소년지도자
3	책무	① 인천광역시장은 청소년지도자의 처우를 개선하고 복지를 증진하는 등 그 지위 향상을 위하여 노력하여야 함 ② 시장은 청소년지도자의 보수가 청소년 육성 전담공무원의 보수 수준에 도달하도록 노력하여야 함
6	지원계획	① 시장은 청소년지도자의 처우 및 지위 향상을 위하여 인천광역시 청소년지도자 처우개선 계획을 5년마다 수립·시행하여야 함 ② 처우개선 계획에는 다음 각 호의 사항이 포함되어야 함 <ul style="list-style-type: none"> - 처우 및 지위 향상을 위한 정책 방향과 목표 - 보수 수준 향상을 위한 연차별 개선 계획 - 신분보장, 근무 여건 개선, 사기진작 등 지위 향상에 관한 사항

- 6) 제15조(의견수렴 및 공개 등) 시장은 청소년지도자 등의 처우 및 지위 향상에 관한 지원계획 및 시행계획 수립 시 「평주광역시 복지협치 기본 조례」 제2조제1호에 따른 민관정 협치방식으로 토론회나 공청회를 개최할 수 있다.

번호	구분	내용
8	실태조사	① 처우개선 계획의 수립 및 시행을 위하여 청소년지도자 처우에 대한 실태조사를 할 수 있음 ② 실태조사를 전문기관이나 단체에 위탁할 수 있음 ③ 실태조사에 필요한 경우 관련 공공기관, 청소년시설 및 청소년 관련 기관 등에 자료제출을 요청할 수 있으며, 요청을 받은 관련 기관 및 시설의 장은 부득이한 사유가 없으면 요청에 따라야 함
7	지원사업	① 청소년지도자 처우 및 지위 향상을 위하여 예산의 범위에서 다음의 각 호의 사업을 추진할 수 있음 <ul style="list-style-type: none"> - 보수의 수준 및 체계 마련을 위한 사업 - 처우 및 지위 향상을 위한 조사연구 사업 - 근무환경 개선 사업 - 역량 강화를 위한 보수교육 및 훈련 사업 - 인권 및 안전보장을 위한 사업 - 휴식과 직무능력 회복을 위한 지원 사업 - 청소년시설 및 청소년지원기관의 법정인력 준수 등을 위한 인력충원 지원 사업 - 그 밖에 청소년지도자 처우 및 지위 향상을 위하여 필요하다고 인정되는 사업 ② 각 호의 사업을 청소년 관련 법인이나 단체에 위탁할 수 있음
9~12	처우개선위원회	<ul style="list-style-type: none"> • 위원회 설치 등(제9조) - 위원회 심의사항 : 처우개선 계획의 수립·시행에 관한 사항, 지원사업에 관한 사항 등 • 위원회 구성(제10조) • 위원의 임기(제11조) • 위원회의 운영(제12조)

나. 타 시·도 처우개선 사례

- 여성가족부에서 종사자 임금 권고안을 제시하고 있지만, 전국 청소년시설 및 청소년 상담복지센터의 보수기준은 지역 및 기관에 따라 편차가 크며(최창욱 외, 2020), 같은 시설 유형일지라도 설립 및 운영 방식, 준용하는 임금 가이드라인에 따라 다소 격차가 발생하고 있음(맹준호, 2021).
- 청소년 관련 분야 종사자의 열악한 임금 문제와 시설 내부에 존재하는 종사자 간 편차의 문제가 제기되며, 시설별 임금 형평성 문제 역시 선결과제임을 드러내었음. 동일한 업무를 담당하고 있음에도 지역 또는 시설, 운영 형태에 따라 보수격차가 발생하면 상대적 박탈감이 듭(맹준호, 2021).
- 동일 시설 유형이라도 지역별 연 보수총액에는 유의미한 차이가 있으며, 청소년 활동 시설의 경우 경기 지역이 가장 높은 임금을 받는 것으로 나타남(이봉주 외, 2020). 인천의 경우 서울 및 경기도와 지리적 인접성으로 인해 청소년지도자 간 지역 및 지원시설(기관)에 따른 상대적 박탈감 및 인력 유실의 위험이 비교적 높음.
- 청소년지도자의 처우개선을 위한 선행 연구들을 살펴보면, 대체로 설문조사 방식으로 추진되며, 전국의 종사자를 대상으로 하는 전수조사는 어려워 획득 가능한 자료 수준에서 비교·분석을 실시하고 있음. 이에 본 연구에서는 이러한 한계를 보완하기 위하여 임금체계를 중심으로 주요 시·도의 처우개선 사례를 분석하여 그 경향성을 살펴보고자 함.

1) 서울특별시

- 서울특별시는 여성가족부의 공립 청소년수련 시설 임금 가이드라인을 반영하여 ‘서울시 청소년시설 예산편성기준’을 만들고, 이를 기준으로 인건비를 지급하고 있음.
- 서울특별시는 2023년 공립 청소년수련 시설 청소년지도사 임금가이드라인을 반영하여 자체적 예산편성지침을 제시함. 지침상 예산편성은 민간위탁의 경우에도 본 지침을 우선 적용하도록 명시하고 있음. 봉급기준표는 직급을 1~7급으로 세분하고 있으며, 기능직과 고용직을 별도로 구분하여 총 31호봉까지 산정함.

<표 II-12> 2023년도 서울시 시립 청소년 수련 시설 종사자 봉급 기준표 단위 : 원

호봉	직급								
	1급	2급	3급	4급	5급	6급	7급	기능직	고용직
1	2,777,300	2,527,300	2,363,600	2,058,100	1,948,100	1,883,700	1,860,400	1,919,000	1,879,400
2	2,880,200	2,630,700	2,459,200	2,153,800	2,032,900	1,919,200	1,879,800	1,928,600	1,883,100
3	2,985,900	2,735,500	2,558,200	2,252,900	2,127,000	1,970,600	1,909,900	1,938,200	1,886,700
4	3,092,600	2,842,800	2,661,300	2,353,700	2,225,600	2,029,100	1,959,100	1,947,800	1,896,000
5	3,201,000	2,951,600	2,767,100	2,457,600	2,327,600	2,091,300	2,015,900	1,957,500	1,905,500
6	3,310,200	3,061,500	2,875,100	2,564,400	2,432,300	2,187,900	2,069,800	1,967,300	1,915,000
7	3,420,900	3,172,300	2,984,500	2,671,500	2,537,900	2,284,800	2,132,200	1,977,100	1,924,500
8	3,531,800	3,283,900	3,095,400	2,778,900	2,643,800	2,377,700	2,200,500	2,024,400	1,934,100
9	3,643,900	3,395,600	3,206,600	2,886,900	2,744,600	2,466,600	2,264,000	2,082,900	1,943,700
10	3,755,700	3,507,100	3,318,900	2,987,800	2,841,100	2,550,500	2,324,500	2,138,400	1,952,400
11	3,867,700	3,619,800	3,423,400	3,083,700	2,931,800	2,631,900	2,385,000	2,194,200	2,003,300
12	3,983,900	3,725,700	3,524,400	3,178,000	3,020,900	2,711,400	2,453,500	2,257,200	2,060,900
13	4,091,700	3,824,900	3,620,200	3,267,000	3,105,700	2,787,800	2,524,300	2,322,300	2,120,300
14	4,191,900	3,917,500	3,709,800	3,350,800	3,186,800	2,860,600	2,593,000	2,385,600	2,178,200
15	4,284,100	4,004,500	3,794,100	3,431,500	3,264,000	2,930,700	2,658,600	2,445,900	2,233,200
16	4,370,300	4,086,700	3,873,700	3,506,800	3,337,400	2,998,400	2,722,300	2,504,500	2,286,800
17	4,450,300	4,163,000	3,948,400	3,579,000	3,407,600	3,061,600	2,784,300	2,561,600	2,338,800
18	4,524,500	4,234,300	4,019,000	3,647,100	3,474,800	3,122,900	2,842,200	2,614,700	2,387,500
19	4,593,400	4,300,900	4,085,400	3,711,700	3,537,800	3,181,800	2,899,100	2,667,100	2,435,300
20	4,657,800	4,362,900	4,147,600	3,772,500	3,598,100	3,237,900	2,953,300	2,717,000	2,480,800
21	4,717,500	4,421,100	4,206,200	3,831,000	3,655,600	3,291,500	3,004,400	2,764,000	2,523,700
22	4,772,700	4,475,800	4,261,300	3,886,100	3,710,000	3,343,000	3,053,500	2,809,200	2,565,000
23	4,823,600	4,527,100	4,313,400	3,937,800	3,762,400	3,391,800	3,100,200	2,852,200	2,604,200
24	4,871,100	4,575,200	4,361,800	3,986,900	3,812,400	3,439,000	3,145,200	2,893,400	2,642,000
25	4,910,400	4,619,300	4,407,800	4,033,800	3,859,500	3,483,800	3,188,200	2,933,000	2,678,100
26	4,947,700	4,656,600	4,451,000	4,077,900	3,904,700	3,527,400	3,226,700	2,968,600	2,710,500
27	4,982,300	4,691,100	4,486,900	4,119,800	3,943,000	3,563,600	3,260,100	2,999,100	2,738,600
28	5,014,600	4,724,100	4,521,500	4,155,100	3,978,600	3,598,600	3,292,300	3,028,800	—
29	5,036,500	4,765,900	4,553,100	4,188,000	4,013,200	3,631,500	3,323,100	3,057,200	—
30	5,048,100	4,787,900	4,583,700	4,220,700	4,046,000	3,663,500	3,353,400	3,085,100	—
31	—	4,816,200	4,612,200	4,250,800	4,076,900	3,694,700	3,382,900	—	—

<표 II-13> 2023년도 서울특별시 청소년시설 종사자 직급·직위

급수	수용정원 700명 이상	수용정원 699~200명	수용정원 200명 미만	비고
1급	시설장(1급)	시설장 (1~2급)	시설장(1~3급)	권고
2급	부장 (2~3급)			
3급		부장(3급)	부장(3~4급)	
4급			※ 시설장이 1~2급 경우, 부장 3급 시설장이 3급 경우, 부장 4급	
적용 시설 (57개소)	21개소	5개소	31개소	
	청소년센터(21)	특화시설(6) (직업체험 3, 미디어, 드림, 음악)	특화시설-문화교류, 활동진흥(2) 성문화센터(7), 아이윌센터(6) 쉼터(14), 상담복지(1), 학교밖(1)	

○ 최저임금 기준보다 이하인 경우 매월 지급되는 제수당을 산입하도록 하여 최저임금 기준을 충족하고 있음.

- 서울특별시 청소년시설 종사자의 총인건비는 봉급 기준표에 의한 직급별 호봉이 반영된 임금을 기준으로 명절휴가비, 정액급식비, 교통보조비, 관리업무수당, 자격수당⁷⁾, 가족 수당, 기말수당을 합산하여 산정함.

- 위 기준으로 산정된 총 인건비 이외의 타 명목의 수당 산입은 금지하고 있음.

○ 성과상여금은 근무성적 및 기타 업무실적이 우수한 종사자에 대하여 예산의 범위 안에서 지급함. 시설장 이하 종사자로서 성과상여금 지급액은 직급별 봉급액의 10호 봉 금액으로 지급하되, 연 1회 평가 후 지급을 원칙으로 함.

- 성과급의 다른 종류로 프로그램 개발·운영 포상금 제도를 운영함. 청소년 관련 프로그램 개발·운영과 관련하여 업무실적이 우수한 종사자에게 예산의 범위 안에서 포상금을 지급함. 포상금 지급 대상은 팀장급 이하의 종사자(비정규직 포함)로서 대상은 위탁단체에서 연 2회(6월, 12월) 평가 후 지급을 원칙으로 하며, 1회 50만 원을 초과할 수 없음.

7) 서울시 청소년시설 종사자의 자격 및 특정업무 수당은 급수별 차등 지급함(1급 5만 원, 2급 4만 원, 3급 3만 원).
- 안전관리 업무 수당은 전기산업법에 의한 전기안전관리 담당 및 보조원으로 선임된 자, 소방법에 의하여 위험물안전관리자로 선임된 자, 도시가스사업법에 의하여 도시가스 안전관리자로 선임된 자로 전기안전관리 및 위험물, 도시가스 담당자는 월 3만 원 이하, 전기관리 안전관리 보조원은 월 2만 원 이하를 지급함.
- 수당 지급액이 중복되는 경우 액수가 큰 경우를 기준으로 1개지만 선택하여 지급함.

- 서울특별시 자치구의 청소년시설은 대부분 ‘서울시 청소년시설 예산편성기준’에 의거하여 인건비를 지급하지만, 동작구의 경우는 이보다 높은 ‘보건복지부 사회복지사 기준’을 적용하고 있음.
- 동작구의 청소년시설 종사자의 급여는 직무의 난이도 및 책임의 정도에 따라 직책별, 계급별, 호봉별로 지급되며, 이는 「서울특별시 동작구 청소년시설 설치 및 운영에 관한 조례 시행규칙」 제4조(보수)에 따라 사회복지 기관 종사자 보수지급기준에 준하여 편성됨.
 - 수당으로는 정액급식비, 명절휴가비, 초과 근무수당, 가족 수당, 직급보조수당, 자격수당을 지급함.
- ‘서울특별시 청소년시설 예산편성기준’은 서울 지역의 청소년 상담복지센터에서도 상당 부분 준용되고 있음.
- 서울특별시 자치구 중 여성가족부의 인건비 기준을 따르는 곳은 총 13개소이며, 이중 도봉구와 노원구는 여성가족부의 기본급을 지급하고 각각 서울특별시 또는 구 자체 지침에 따라 수당을 지급함.

<표 II-14> 서울 지역 청소년 상담복지센터 인건비 기준

서울시 기준(12개소)	여성가족부 기준(13개소)
서울시 청소년 상담복지센터	종로구 청소년 상담복지센터
용산구 "	광진구 "
성동구 "	동대문구 "
중랑구 "	성북구 "
강북구 "	서대문구 "
은평구 "	양천구 "
마포구 "	강서구 "
금천구 "	구로구 "
영등포구 "	동작구 "
서초구 "	관악구 "
강남구 "	송파구 "
강동구 "	도봉구 " + 서울시 지침에 따른 수당 지급
-	노원구 " + 구 지침에 따른 수당 지급

<표 II-15> 2023년도 서울시 사회복지시설 종사자 인건비 기준표

단위 : 원

호봉	직급						
	1급	2급	3급	4급	5급	기능직	고용직
1	—	2,956,000	2,499,000	2,285,000	2,260,000	2,245,000	2,233,000
2	—	3,020,000	2,555,000	2,300,000	2,278,000	2,258,000	2,243,000
3	—	3,089,000	2,625,000	2,323,000	2,296,000	2,270,000	2,255,000
4	—	3,154,000	2,692,000	2,371,000	2,318,000	2,285,000	2,266,000
5	—	3,212,000	2,754,000	2,436,000	2,340,000	2,300,000	2,288,000
6	—	3,370,000	2,897,000	2,581,000	2,360,000	2,330,000	2,300,000
7	—	3,458,000	2,997,000	2,673,000	2,404,000	2,353,000	2,320,000
8	—	3,552,000	3,090,000	2,748,000	2,479,000	2,438,000	2,340,000
9	—	3,654,000	3,183,000	2,839,000	2,568,000	2,527,000	2,378,000
10	—	3,755,000	3,276,000	2,919,000	2,647,000	2,603,000	2,476,000
11	—	3,846,000	3,366,000	3,018,000	2,739,000	2,692,000	2,553,000
12	—	3,906,000	3,414,000	3,056,000	2,795,000	2,742,000	2,606,000
13	—	3,956,000	3,463,000	3,114,000	2,850,000	2,794,000	2,648,000
14	—	4,013,000	3,524,000	3,188,000	2,917,000	2,841,000	2,708,000
15	—	4,068,000	3,583,000	3,259,000	2,980,000	2,894,000	2,754,000
16	4,496,000	4,121,000	3,656,000	3,329,000	3,046,000	2,944,000	2,836,000
17	4,547,000	4,172,000	3,727,000	3,394,000	3,112,000	2,988,000	2,889,000
18	4,596,000	4,230,000	3,795,000	3,456,000	3,174,000	3,047,000	2,944,000
19	4,664,000	4,281,000	3,855,000	3,515,000	3,231,000	3,100,000	2,994,000
20	4,734,000	4,338,000	3,915,000	3,571,000	3,286,000	3,155,000	3,053,000
21	4,824,000	4,409,000	3,971,000	3,624,000	3,335,000	3,228,000	3,121,000
22	4,884,000	4,467,000	4,025,000	3,673,000	3,385,000	3,281,000	3,177,000
23	4,938,000	4,522,000	4,076,000	3,721,000	3,430,000	3,331,000	3,231,000
24	4,989,000	4,560,000	4,130,000	3,767,000	3,474,000	3,387,000	3,270,000
25	5,039,000	4,623,000	4,180,000	3,812,000	3,517,000	3,403,000	3,321,000
26	5,103,000	4,680,000	4,228,000	3,854,000	3,556,000	3,458,000	3,348,000
27	5,145,000	4,738,000	4,293,000	3,896,000	3,590,000	3,513,000	3,404,000
28	5,181,000	4,797,000	4,305,000	3,922,000	3,617,000	3,567,000	3,460,000
29	5,243,000	4,856,000	4,345,000	3,951,000	3,652,000	3,624,000	3,516,000
30	5,297,000	4,913,000	4,404,000	4,007,000	3,704,000	3,677,000	3,570,000
31	—	4,973,000	4,461,000	4,067,000	3,764,000	3,732,000	3,626,000

주 : 초과 근무수당은 월 15시간 이내로 하며, 직급보조금은 관장 15만 원, 부장 10만 원, 팀장 8만 원, 직원 5만 원이며, 자격수당은 중복 시 1개를 선택하여 지급함.

- 여성가족부의 임금 기준은 서울 지역 청소년시설 기준 및 서울특별시 사회복지시설 종사자 기본급 권고안에 비해 매우 열악한 수준임.
- 여성가족부의 기준을 따르는 청소년 상담복지센터 센터장의 1호봉은 2,423,800원으로 서울시 청소년시설 기준의 3급 2호봉(2,459,200원), 서울특별시 사회복지시설 종사자 인건비 기준의 3급 1호봉(2,499,000원)보다 조금 낮은 수준임.
- 여성가족부의 기준을 따르는 청소년 상담복지센터 팀장의 1호봉은 2,237,100원으로 서울특별시 청소년시설 기준의 4급 3호봉(2,252,900원)보다 조금 낮은 수준이며, 서울특별시 사회복지시설 종사자 인건비 기준표의 가장 낮은 5급 1호봉(2,260,000원)보다도 낮은 수준임.

2) 경기도

- 경기도는 도 조례를 기준으로 각 자치단체별 사업을 추진하고 있으며, 과천시와 고양시 2023년 하반기 자체 조례 제정을 준비 중임. 경기도 내 자치단체 중 19개 시에서 청소년재단 등을 설립운영하고 있으며, 9개 시에서는 설립을 추진 중이거나 계획이 없는 것으로 나타남.
- 자치단체 내 청소년재단이 설립된 경우에도 해당 재단이 전체 청소년시설을 아우르는 공통된 보수체계를 준용하는 곳(부천, 평택, 파주, 이천, 김포)이 있는 반면 공무원 보수 규정을 적용하는 곳(수원, 의정부, 동두천, 고양, 시흥, 군포, 용인)도 있었음. 이 외의 경우 여성가족부 지침에 따라 임금을 지급하는 것으로 나타남.
- 단, 지역 및 기관에 따라 여성가족부의 지침을 적용하며 공무원 처우개선비를 지급하거나, 일부 사업 인력에만 지침을 적용하는 등 편차를 보임.
- 인건비 산출 시 청소년지도자의 경력 산출에서도 지역 및 기관별 편차를 보임. 대체로 준용하고 있는 기본급 적용 기준에 따라 여성가족부, 일반직 공무원 및 재단 자체 규정을 기준으로 경력을 반영하고 있었으나, 평택시 및 여주시의 경우 경력을 반영하지 않고 있음.
- 수당의 경우, 임금과 마찬가지로 동일 재단에 의해 운영되더라도 기관별로 지급 여부 및 액수에 편차를 보임.

- 교통수당의 경우 구리시에서는 기관 자체 규정에 따라 상담복지센터, 학교밖청소년 지원센터, 청소년 수련관에 교통비를 직급별로 차등 지급하고 있음(시설장 17만 원, 3급 17만 원~공무직 10만 원). 안성시의 경우 기관 자체 규정에 의해 상담복지센터와 학교밖청소년센터에서만 정액 10만 원을 지급하고 있었음. 안산시의 경우 청소년 수련관과 문화의집에서만 기본급의 연 120%를 교통비로 지원함.
- 직급보조 수당의 경우 구리시에서는 기관 자체 규정에 따라 대표이사 40만 원, 시설장 30만 원, 3급 30만 원~6급 10만 원, 팀장 10만 원, 선임대리 4만 원, 학교밖팀장 20만 원을 지급하고 있었음. 의왕시에서도 센터장·관장 25만 원, 팀장 14만 원~15.5만 원, 대리 14만 원, 선임상담사·상담사·주임·사원에게 12.5만 원을 지급하고 있음.
- 이외에도 군포시의 경우 예·결산 및 경영평가 등의 실무를 담당하는 직원의 경우 특정업무수행경비로 월 8만 원, 벽지근무자에 대한 수당 20만 원, 위험근무자에 대한 수당을 갑종 월 5만 원, 을종 월 4만 원을 지급하고 있으며, 업무대행을 수행하는 경우 해당자에게 월 10만 원의 수당을 지급하고 있음.

<표 II-16> 경기도 청소년시설 기본급 적용 규정

지역	가족 수당	급식비	교통비	명절 수당	자격 수당	직급 보조	직무 수당	가계 지원	장기근속 (휴가포함)	기타
수원시	○	○	X	○	○	○	○	X	○	처우개선비
성남시	○	○	X	○	○	○	X	X	X	복지포인트
의정부시	○	○	X	○	○	○	X	X	○	
안양시	○	○	○	○	△	○	△	X	△	건강검진, 복지포인트
부천시	○	○	△	○	○	X	○	X	X	
광명시	○	○	X	○	○	○	X	X	X	
평택시	○	○	X	○	X	○	○	X	△	
동두천시	○	○	○	△	△	○	△	X	X	
안산시	○	○	○	○	○	X	○	X	○	
고양시	○	○	X	○	○	○	X	X	X	처우개선비
과천시	○	○	△	○	○	△	△	△	○	교육비

지역	가족 수당	급식비	교통비	명절 수당	자격 수당	직급 보조	직무 수당	가계 지원	장기근속 (휴가포함)	기타
구리시	O	O	O	O	O	O	O	X	O	건강검진, 복지포인트
남양주시	O	O	X	O	X	△	X	X	O	
오산시	O	O	△	O	O	O	O	△	△	처우개선비
시흥시	O	O	X	O	X	O	X	X	X	보전수당
군포시	O	O	O	O	X	X	X	X	X	
의왕시	O	O	X	O	O	O	X	X	X	정근수당
하남시	O	O	O	O	O	X	△	△	△	정근수당, 처우개선비 등
용인시	O	O	X	O	X	O	O	X	O	처우개선비
파주시	O	O	X	O	O	O	O	X	X	
이천시	O	O	X	△	X	O	X	X	X	복지포인트
안성시	O	O	O	O	O	O	X	X	△	처우개선비, 정근수당
김포시	O	O	X	O	O	O	O	X	X	처우개선비
화성시	O	O	X	O	O	X	X	X	X	처우개선비, 복지수당
광주시	O	O	O	O	O	△	X	X	X	처우개선비
양주시	O	O	O	O	O	O	X	X	△	복지포인트
포천시	O	O	X	O	O	O	O	△	O	
여주시	O	O	O	O	△	X	X	X	O	복지포인트

주: 시설 유형, 임용 형태에 따라 지급 여부 및 금액에 편차가 존재함. 지역 내 모든 유형에서 미지급 하는 것으로 조사된 경우는 X, 지역 내 시설 중 일부만 지급하고 있는 경우는 △로 표시함(진흥센터 제외).

〈표 11-17〉 경기도 청소년시설 기본급 적용 규정

지역	상임복지센터	공드림	수련관	문화의집
수원시	공무원 보수지침/수원시생활임금 적용 /호봉 정규직만 반영	여가부 지침	공무원 보수지침/수원시생활임금 적용 /호봉 정규직만 반영	공무원 보수지침/수원시생활임금 적용 /호봉 정규직만 반영
성남시	여가복지팀 /공무직처우개선비반영	여가복지팀 /공무직처우개선비반영	여가복지팀 /공무직처우개선비반영	여가복지팀 /공무직처우개선비반영
의정부시	공무원보수규정/호봉반영	공무원보수규정/호봉반영 여가복지팀/호봉(기간제근로자)	공무원보수규정/호봉반영	공무원보수규정/호봉반영
안양시	여가복지팀 /호봉반영(정규직전환자제외)	기관자체규정 (여가복지팀반영)	최저임금 반영/연봉제	최저임금 반영/연봉제
부천시	재단 자체 기준	재단 자체 기준	재단 자체 기준	재단 자체 기준 반영/ 사회복지사업금지침(호봉반영)
광명시	여가복지팀/호봉반영	여가복지팀/호봉반영	여가복지팀/호봉반영	여가복지팀/호봉반영
평택시	청소년재단 자체규정	청소년재단 자체규정	청소년재단 자체규정	청소년재단 자체규정
동두천시	지방공무원보수규정 (시간선택임기제 다-마금)	여가복지팀	여가복지팀	지방공무원 보수규정
안산시	여성가족부지침/호봉반영	공무원 보수규정/호봉반영	공무원 보수규정/호봉반영	지방공무원 보수규정
고양시	임기직-연봉제/ 일반직-공무원호봉데이불치용/사업별 지침(동반자, 인터넷상담담당사, 안전망등)/기간제-고양시생활임금반영	일반직-공무원 호봉데이불치용/기간제-고양시 생활임금 반영	임기직-연봉제/ 일반직-공무원호봉데이불치용/사업별 지침(배치, 병과후이카데미등)/ 기간제-고양시생활임금반영	일반직-공무원호봉데이불치용/ 사업별지침(배치, 병과후이카데미등)/ 기간제-고양시생활임금반영
과천시	여가복지팀/호봉정규직만반영	기관 자체 기준	지방공무원 보수규정	공립 청소년수련 시설 기준반영
구리시	청소년수련 시설 관리운영지침/3급-6급만 호봉반영, 공무직(기관 자체 규정)	청소년 사업안내 학교밖청소년지원센터 종사자 보수 기준본 가이드라인 참고	청소년수련 시설 관리운영지침/3급-6급만 호봉반영, 공무직(기관 자체 규정)	해당없음
남양주시	여가복지팀/호봉반영	여가복지팀/호봉반영	남양주시공공사서구/호봉반영	남양주시공공사서구/호봉반영

지역	상담복지센터	공드림	수련관	문화의집
오산시	여가부지침 /호봉정규직만반영	여가부지침 /호봉반영	해당없음	(직영)지방공무원보수규정 (시간선택임기제+마감) (위탁)지방공무원보수규정
시흥시	공무원 호봉표 준용	공무원 호봉표 준용	공무원 호봉표 준용	공무원 호봉표 준용
군포시	지방공무원보수규정	재단 규정 적용	재단 규정 적용	재단 규정 적용
의왕시	여가부지침/호봉 정규직만 반영	여가부지침/호봉 정규직만 반영	여가부지침/호봉 정규직만 반영	여가부지침/호봉 정규직만 반영
하남시	여가부지침/2023년하남시생활임금	여가부지침/2023년하남시생활임금	여가부 지침	공립 청소년수련 시설 기준 반영
용인시	지방공무원보수 규정/호봉정규직만반영 여가부지침(전일제, 1388상당사, 사업인력)	지방공무원보수 규정/호봉정규직만반영 여가부지침(학교밖사업인력, 사업인력)	지방공무원보수 규정/호봉정규직만반영 여가부지침(배치지도사)	지방공무원보수 규정/호봉정규직만반영 여가부지침(배치지도사)
파주시	청소년재단 자체규정	청소년재단 자체규정	청소년재단 자체규정	청소년재단 자체규정
이천시	청소년재단 자체규정 / 인봉제	청소년재단 자체규정 / 인봉제	청소년재단 자체규정 / 인봉제 국도보조금 재원-여가부지침적용	청소년재단 자체규정 / 인봉제 국도보조금 재원-여가부지침적용
안성시	여가부지침/호봉정규직만반영	여가부지침/호봉반영	해당없음	여가부지침/호봉반영
김포시	여가부 지침, 청소년재단규정	여가부 지침, 청소년재단규정	여가부 지침, 청소년재단규정	여가부 지침, 청소년재단규정
화성시	여가부지침(청소년 사업인내)	여가부지침(청소년 사업인내)	지방공무원보수규정	지방공무원보수규정
광주시	여가부청소년 사업인내지침 /호봉정규직만반영	여가부지침/호봉정규직만반영	여가부청소년수련 시설관리운영지침 /호봉정규직만반영	여가부청소년수련 시설관리운영지침 /호봉정규직만반영
양주시	여가부지침/정규직만 호봉반영	여가부지침/정규직만 호봉반영	해당없음	여가부지침/배치지도사 사업 반영
포천시	여가부 지침	여가부 지침	지방공무원보수규정 (시간선택임기제+마감)/ 포천시공무직임금협약	지방공무원보수규정 (시간선택임기제+마감)/ 포천시공무직임금협약
여주시	여가부지침/호봉반영	여가부지침/호봉반영	신속 공사 중	지자체 지침

3) 세종특별자치시

○ 세종특별자치시는 2019년부터 공립 청소년시설 종사자에 대한 인건비를 현실화하여 청소년의 건전한 성장 지원 및 청소년 활동 활성화를 도모하기 위한 처우개선방안을 수립한 바 있음.

－ 세종특별자치시는 공립 청소년수련 시설 청소년지도사 임금기준에 따르는 보수 권고안을 마련하고, 7급 1호봉의 경우 2019년 최저임금 기준을 충족하기 위해서 최저임금 산입을 별도 추가함.

－ 세종특별자치시의 청소년시설 종사자 수당체계 및 임금기준 권고안(2019년)은 다음과 같음.

<표 II-18> 세종특별자치시 수당체계(2019년 기준)

수당 종류	지급기준
정근수당	• 월봉급액(기본급)의 100% : 50%씩 연 2회 지급(1, 7월 또는 6, 12월)
가족 수당	• 배우자 포함 4명 이내 지급(자녀 제외) － 배우자(월 4만 원) － 배우자 및 자녀 제외 부양가족 1명당 (월 2만 원) － 자녀(첫째 월 2만 원, 둘째 월 6만 원, 셋째 월 10만 원)
자녀학비 보조수당	• 수업료와 학교운영지원비(입학금 제외) • 연 4회(2, 4, 8, 11월), 신입생은 3월 지급 • 상한액 46만 원 범위 내에서 학비 전액 지급
육아휴직수당	• 통상임금의 40%(상한 100~하한 50만 원) • 고용보험법, 공무원 수당 등 규정 참고
자격수당	• 청소년지도사 급수별 차등 지급 － 1급 5만 원, 2급 4만 원, 3급 3만 원
초과 근무수당	• 4~7급 : 시간외 근무수당, 휴일근무수당, 야근근무수당 － 초과시간×(월통상임금/209시간)×1.5 • 1~3급 : 관리업무 수당 － 월봉급액(기본급)의 9%
정액급식비	• 정액 월 13만 원
명절휴가비	• 월 보수(기본급)의 120% : 60%씩 2회 지급(설, 추석)
연가보상비	• 1일 통상임금×잔여 연가일수
교통보조비	• 직급별 매월 12~15만 원 － 1~2급 : 15만 원, 3~4급 14만 원, 5~6급 13만 원, 7급 12만 원

<표 II-19> 세종특별자치시 공립 청소년수련 시설 청소년지도사 임금기준 권고안
단위 : 원

호봉	직급						
	1급	2급	3급	4급	5급	6급	7급
1	2,596,500	2,362,700	2,209,700	1,924,100	1,817,600	1,750,600	1,696,100
2	2,692,700	2,459,300	2,299,000	2,013,600	1,900,500	1,794,200	1,738,200
3	2,791,500	2,557,400	2,391,600	2,106,100	1,988,400	1,842,300	1,780,700
4	2,891,200	2,657,700	2,488,000	2,200,400	2,080,600	1,897,000	1,831,600
5	2,992,500	2,759,400	2,586,900	2,297,500	2,176,100	1,955,100	1,884,600
6	3,094,700	2,862,100	2,687,800	2,397,400	2,273,900	2,045,400	1,935,000
7	3,198,200	2,965,800	2,790,200	2,497,500	2,372,600	2,136,000	1,993,500
8	3,301,900	3,070,000	2,893,900	2,598,000	2,471,600	2,222,900	2,057,200
9	3,406,600	3,174,400	2,997,900	2,698,800	2,565,900	2,306,000	2,116,600
10	3,511,100	3,278,800	3,102,700	2,793,300	2,656,000	2,384,400	2,173,100
11	3,615,800	3,384,100	3,200,500	2,882,900	2,740,900	2,460,500	2,229,700
12	3,724,400	3,483,100	3,294,900	2,971,100	2,824,200	2,534,800	2,293,800
13	3,825,300	3,575,900	3,384,500	3,054,200	2,903,400	2,606,300	2,359,900
14	3,918,900	3,662,400	3,468,200	3,132,600	2,979,200	2,674,400	2,424,200
15	4,005,100	3,743,800	3,547,100	3,208,000	3,051,500	2,739,900	2,485,500
16	4,085,700	3,820,600	3,621,400	3,278,500	3,120,000	2,803,200	2,545,000
17	4,160,500	3,891,900	3,691,200	3,345,900	3,185,600	2,862,200	2,603,000
18	4,230,000	3,958,600	3,757,200	3,409,600	3,248,400	2,919,600	2,657,100
19	4,294,300	4,020,800	3,819,400	3,470,000	3,307,500	2,974,600	2,710,200
20	4,354,500	4,078,900	3,877,500	3,526,800	3,363,900	3,027,000	2,761,000
21	4,410,300	4,133,300	3,932,300	3,581,600	3,417,600	3,077,100	2,808,800
22	4,461,900	4,184,300	3,983,800	3,633,000	3,468,400	3,125,300	2,854,700
23	4,509,500	4,232,200	4,032,500	3,681,300	3,517,400	3,171,000	2,898,300
24	4,554,000	4,277,200	4,077,800	3,727,300	3,564,100	3,215,100	2,940,400
25	4,590,600	4,318,500	4,120,800	3,771,100	3,608,200	3,257,000	2,980,500
26	4,625,500	4,353,400	4,161,200	3,812,300	3,650,400	3,297,700	3,016,600
27	4,657,900	4,385,600	4,194,700	3,851,600	3,686,300	3,331,500	3,047,800
28	—	4,416,400	4,227,000	3,884,500	3,719,600	3,364,200	3,077,900
29	—	—	4,256,600	3,915,300	3,751,800	3,395,000	3,106,800
30	—	—	4,285,300	3,945,800	3,782,600	3,425,000	3,135,000
31	—	—	—	3,973,900	3,811,500	3,454,000	3,162,600

○ 세종특별자치시는 청소년시설 종사자 처우개선을 위해 수당 등의 지원 현황을 지속적으로 모니터링 하며, 처우개선비 및 복지포인트 등의 지급기준을 설정하여 지원하고 있음.

－ 처우개선비는 비정규직을 포함하여 연차별 차등 적용하고 있음. 월별 1~2년 근무자는 9만 원, 3~4년 근무자는 12만 원, 5년 이상 근무자는 15만 원을 지급함.

－ 복지포인트는 국시비 인건비 지원시설 정규직 종사자를 대상으로 지급하고 있음. 10호봉 미만은 연간 15만 원, 10호봉 이상자는 연간 20만 원을 지급함.

－ 건강검진비는 국시비 인건비 지원시설 정규직 종사자를 대상으로 지급하고 있음. 국가건강검진 해당연도에 대상자별 연 10만 원을 지급함.

○ 2023년 기준 세종특별자치시 내 청소년시설별 수당 지원체계는 기관에 따라 여전히 상이한 현황임.

<표 II-20> 세종특별자치시 시설별 수당 지원 여부

구분		초과 근무수당	근속 수당	직급 보조금	가족 수당	정액 급식비	연가 보상비	교통 보조비	정근 수당	자격 수당	명절 휴가비	기타 수당
청소년 수련 시설	직영	○	X	○	○	○	○	X	X	X	X	특수직무수당, 대민활동비
	민간 위탁	○	X	X	○	○	X	○	○	○	○	-
청소년 활동진흥센터		○	○	○	○	○	○	○	X	X	X	-
청소년 상담복지센터		X	X	X	○	X	X	X	X	○	○	자해자살특수 근무수당
학교밖청소년 지원센터		X	X	X	X	○	X	X	X	○	○	-
청소년방과후 아카데미		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	-

자료 : 세종특별자치시 내부자료.

4) 충청남도

○ 충청남도의 청소년시설 인건비 지급기준은 각 기관마다 상이함.

- － 전체 26개소 중 11곳은 지자체 공무원 기준, 4곳은 여가부 가이드라인, 4곳은 상담복지센터의 기준을 따르고 있음.

<표 III-21> 2022년도 충청남도 청소년시설 인건비 지급기준 현황

시군명	구분	기관명	운영 형태	인건비 지급기준
공주시	문화의집	공주시청소년문화센터	민간위탁	보건복지부 지역아동센터 보수기준 (21년기준)
	문화의집	공주시청소년꿈창작소	민간위탁	
천안시	수련관	천안시청소년수련관	민간위탁	지자체 공무원기준
	수련관	태조산청소년수련관	민간위탁	
	문화의집	성정청소년문화의집	민간위탁	
서천군	수련관	서천군청소년수련관	민간위탁	여가부 가이드라인
	문화의집	서천군청소년문화센터	민간위탁	자체 운영규정
아산시	수련관	아산시청소년교육문화센터	재단법인	지자체 공무원 기준
	문화의집	아산시청소년문화의집	재단법인	
서산시	수련관	서산문화복지센터청소년수련관	재단법인	서산시 자체 인건비 규정정비
	문화의집	서산시청소년문화의집	재단법인	
논산시	수련관	논산시청소년수련관	재단법인	지자체 공무원 기준
청양군	문화의집	청양군청소년문화의집	재단법인	여가부 가이드라인
홍성군	수련관	홍성군청소년수련관	재단법인	상담복지센터 기준
	문화의집	광천청소년문화의집	재단법인	
당진시	문화의집	당진청소년문화의집	재단법인	지자체 공무원 기준
	문화의집	합덕청소년문화의집	재단법인	
	문화의집	송악청소년문화의집	재단법인	
예산군	수련관	예산군청소년수련관	재단법인	상담복지센터 기준
	문화의집	예산군청소년미래센터	재단법인	
부여군	문화의집	부여청소년 문화의 집	시설관리공단	자체 운영규정
태안군	수련관	태안군청소년수련관	지자체 직영	지자체 공무원 기준
금산군	문화의집	금산청소년미래센터	지자체 직영	배치지도사 기준
	수련관	금산다락원 청소년수련관	재단법인	여가부 가이드라인
보령시	수련관	보령시청소년수련관	시설관리공단	지자체 공무원 기준
	문화의집	보령청소년문화의집	민간위탁	여가부 가이드라인

○ 충청남도의 청소년시설은 인건비 기준분만 아니라 수당 지급도 기관마다 기준이 서로 다르게 편성되어 있으므로 처우개선을 위해 수당과 인건비에 대한 동일한 지급 기준 마련의 필요성이 제기됨.

○ 청소년시설 간 상이한 기준이 존재하므로, 청소년지도사의 처우개선을 위해 도비와 사군비를 매칭하여 경력에 따른 처우개선비를 지급함. 청소년 상담복지센터, 공공청소년수련 시설(방과후아카데미), 청소년성문화센터 등의 이용시설과 청소년 쉼터, 자립지원관, 회복지원시설 등을 생활시설로 구분하여 지도자들의 경력별 처우개선비를 월별 지급하고, 지급 인원 및 만족도 조사를 통해 정책 효과성을 파악하고 있음.

- 이용시설 : 3년 미만 9만 원, 3~5년 미만 12만 원, 5년 이상 15만 원.

- 생활시설 : 3년 미만 10만 원, 3~5년 15만 원, 5년 이상 18만 원.

<표 II-22> 2022년도 충청남도 청소년시설 수당 지급기준 현황

시군	구분	기관명	운영 형태	교통비	식비	정근 (기말)	명절	자격증	가족	복지 포인트	기타
공주시	문화의집	공주시청소년문화센터	민간위탁	○	○	○	○	×	×	×	초근
	문화의집	공주시청소년꿈창작소	민간위탁	○	○	○	○	×	×	×	초근
천안시	수련관	천안시청소년수련관	민간위탁	×	○	○	○	×	○	×	초근 휴일
	수련관	태조산청소년수련관	민간위탁	×	○	○	○	×	○	×	초근 휴일
	문화의집	성정청소년문화의집	민간위탁	×	○	○	○	×	○	×	초근 휴일
서천군	수련관	서천군청소년수련관	민간위탁	○	○	×	○	○	○	×	초근
	문화의집	서천군청소년문화센터	민간위탁	○	○	×	○	○	○	×	초근
아산시	수련관	아산시청소년교육 문화센터	재단법인	○	○	○	○	○	○	○	초근
	문화의집	아산시청소년문화의집	재단법인	○	○	○	○	○	○	○	초근
서산시	수련관	서산문화복지센터 청소년수련관	재단법인	×	×	×	○	×	○	○	초근
	문화의집	서산시청소년문화의집	재단법인	×	×	×	○	×	○	○	초근
논산시	수련관	논산시청소년수련관	재단법인	○	○	○	○	×	○	○	초근
청양군	문화의집	청양군청소년문화의집	재단법인	×	○	×	○	×	○	×	초근
홍성군	수련관	홍성군청소년수련관	재단법인	○	○	○	○	○	○	×	초근
	문화의집	광천청소년문화의집	재단법인	○	○	○	○	○	○	×	초근

시군	구분	기관명	운영 형태	교통비	식비	정근 (기말)	명절	자격증	가족	복지 포인트	기타
당진시	문화의집	당진청소년문화의집	재단법인	○	○	○	○	×	○	○	초근
	문화의집	합덕청소년문화의집	재단법인	○	○	○	○	×	○	○	초근
	문화의집	송악청소년문화의집	재단법인	○	○	○	○	×	○	○	초근
예산군	수련관	예산군청소년수련관	재단법인	×	○	×	○	○	○	×	당직 초근 휴일
	문화의집	예산군청소년미래센터	재단법인	×	○	×	○	○	○	×	
부여군	문화의집	부여청소년 문화의 집	시설관리 공단	○	○	○	○	○	○	○	초근

5) 대구광역시

○ 대구광역시 청소년시설 종사자들의 기본급과 수당을 합친 임금조사를 통해 처우개선방안 도출 연구를 추진함(최용환 외, 2021).

－월별 적정 임금 대비 수련원, 수련관, 문화의집 및 특화시설은 약 45만 원, 성문화센터는 약 34만 원, 청소년활동진흥센터는 약 10만 원을 덜 받고 있는 것으로 분석됨.

○ 최용환 외(2021)는 실태조사 대안에 대한 AHP(Analytic Hierachy Process, 계층화분석법) 조사결과를 바탕으로 처우개선방안을 제시함.

－수련원, 수련관, 문화의집, 특화시설의 경우 여가부 가이드라인의 90%수준을 목표로 처우개선을 시작하는 것이 타당함.

－청소년활동진흥센터, 성문화센터, 쉼터 및 자립지원관은 여가부 가이드라인의 100% 수준을 시작으로 처우개선을 하는 것이 타당함.

－팀장과 팀원의 보수격차를 감안하여 팀원은 105% 수준으로 처우를 격상하는 것이 필요함.

○ 현재 대구광역시는 연구 결과를 바탕으로 한 처우개선(안)을 기초로 여성가족부 가이드라인의 90% 수준을 넘는 보수체계(안)을 통해 개선 노력을 지속하고 있음.



III

인천광역시 청소년지도자 처우 실태조사

1. 청소년 기관 설문조사
2. 청소년지도자 설문조사
3. 청소년지도자 심층 면접 조사





인천광역시 청소년지도자 처우 실태조사

1 청소년 기관 설문조사

- 청소년 기관 설문조사는 온라인 조사 방식으로 설문지를 배포·수거함. 설문지는 기관의 대표자 1인이 작성하는 방식으로 진행됨.
- 기관 설문조사의 응답자는 총 25명⁸⁾으로, 센터장 1명, 팀장 16명, 팀원 8명임.

가. 일반 현황

- 인천광역시 청소년시설 종사자의 개인적 특성을 보면, 여성 종사자가 68.8%로 더 많았고 30대 종사자가 39.4%로 가장 많았음. 종사자들의 학력은 대졸이 63.0%, 석사가 28.0%로 높은 편이었으며, 고용형태는 정규직 비중이 65.1%, 계약직이 25.1%로 나타났고, 무기계약직(공무직)은 9.8%이었음.
- 응답한 종사자들의 직위는 팀원 70.2%, 팀장 16.1%, 센터장 7.1%, 기타 6.7%이었음. 직무로는 청소년 사업이 40.0%로 가장 많았고, 다음으로 청소년 상담이 23.5%로 많았음.
- 응답한 종사자들이 청소년시설에서 근무한 총 경력은 10년 이상이 25.2%, 5~10년 미만이 22.6%로 나타났고, 평균적으로는 79.2개월로 6.6년의 경력을 보유하고 있음. 현 시설에서 재직한 기간은 1년 이상 3년 미만이 27.6%, 1년 미만 24.8%로 절반 이상을 차지하였고, 평균 49.4개월로 4.1년 동안 재직 중이었음.

8) 청소년 기관 설문조사 중 청소년근로보호센터는 청소년활동진흥센터와 통합 응답됨.

<표 III-1> 종사자 특성

단위 : 명(%)

구분		사례수	%	구분		사례수	%
성별 (n=253)	남성	79	(31.2)	직위 (n=255)	센터장	18	(7.1)
	여성	174	(68.8)		팀장	41	(16.1)
연령 (n=254)	20대	55	(21.7)		팀원	179	(70.2)
	30대	100	(39.4)		기타	17	(6.7)
	40대	55	(21.7)	직무 (n=255)	센터장	18	(7.1)
	50대	35	(13.8)		행정책임자	16	(6.3)
	60대이상	9	(3.5)		회계, 경리	12	(4.7)
최종학력 (n=254)	고졸이하	5	(2.0)		사무, 총무	8	(3.1)
	전문대졸	12	(4.7)		청소년 사업	102	(40.0)
	대졸	160	(63.0)		청소년 상담	60	(23.5)
	석사	71	(28.0)		생활체육	10	(3.9)
	박사	6	(2.4)		평생교육	1	(0.4)
고용형태 (n=253)	정규직	166	(65.1)		시설안전	21	(8.2)
	무기계약직	25	(9.8)		기타	7	(2.7)
	계약직	64	(25.1)				
경력	1년 미만	1년 이상 3년 미만	3년 이상 5년 미만	5년 이상 10년 미만	10년 이상	합계	평균 (표준편차)
청소년시설 총 경력	32 (13.7)	48 (20.5)	42 (17.9)	53 (22.6)	59 (25.2)	234 (100.0)	79.2개월 (76.7)
현 시설 재직기간	63 (24.8)	70 (27.6)	42 (16.5)	57 (22.4)	22 (8.7)	254 (100.0)	49.4개월 (55.2)

○ 청소년시설 유형과 운영 형태에 따른 종사자 특성을 살펴본 결과⁹⁾, 5년 미만의 경력자 비율은 1군 시설(활동 등)에서 61.1%로 높게 나타났고, 5년 이상 10년 미만 경력자는 2군 시설(상담 등)에서 비교적 높게 나타남. 운영 형태별로 보면, 직영이나 민간 위수탁 시설에 비해 공공 위수탁 시설에서 팀원과 5년 이하 경력자의 비율이 비교적 높게 나타났음.

9) 설문 결과의 도출은 기관의 업무 및 성격에 따라 재범주화 하여 제시함. 보수 등 응답자가 특정될 수 있는 민감 질문의 경우 1개소만 해당되는 3군은 제외하고 분석함.

문항	범주화	설문 내용	응답 기관 수
시설 유형	1군(활동 등)	청소년 수련관, 문화의 집, 문화센터	8개소
	2군(상담 등)	상담복지센터, 학교 밖 청소년 지원센터, 성문화센터	16개소
	3군(지원 등)	청소년 활동진흥센터	1개소

<표 III-2> 종사자 직위 및 경력

단위 : 명(%)

구분		시설 유형			운영 형태		
		1군	2군	3군	직영	공공위수탁	민간위수탁
직위	센터장	7(5.3)	10(9.3)	1(7.1)	2(7.7)	4(4.9)	12(8.1)
	팀장	20(15.0)	18(16.7)	3(21.4)	5(19.2)	9(11.1)	27(18.2)
	팀원	97(72.9)	72(66.7)	10(71.4)	19(73.1)	67(82.7)	93(62.8)
	기타	9(6.8)	8(7.4)	0(0.0)	0(0.0)	1(1.2)	16(10.8)
	합계	133(100.0)	108(100.0)	14(100.0)	26(100.0)	81(100.0)	148(100.0)
경력	2년 미만	33(29.2)	26(24.3)	3(21.4)	4(16.0)	25(30.9)	36(28.1)
	2년~5년 미만	36(31.9)	23(21.5)	1(7.1)	7(28.0)	27(33.3)	26(20.3)
	5년~10년 미만	19(16.8)	33(30.8)	1(7.1)	8(32.0)	17(21.0)	26(20.3)
	10년 이상	25(22.1)	25(23.4)	9(64.3)	6(24.0)	12(14.8)	40(31.3)
	합계	113(100.0)	107(100.0)	14(100.0)	25(100.0)	81(100.0)	128(100.0)

다. 재정 현황

1) 수입 분석

가) 수입구조 분석

○ 인천광역시 내 청소년시설의 최근 4년간 총수입 규모는 2020년 평균 약 6.8억 원에서 2023년 약 8.3억 원으로 증가하였음. 코로나19로 인해 감소하였던 수입이 점차 회복되면서 증가세가 나타난 것으로 보임. 사업연도별 수입구성을 살펴보면, 보조금이 96.9%로 가장 많은 부분을 차지하고 있으며 사업수입은 1.6%에 불과함. 항목별로는 사업수입과 법인 전입금, 후원금의 연평균 증가율이 크게 나타났으며, 사업 외 수입은 2021년 급감하였다가 회복되고 있는 추세로 보임.

<표 III-3> 청소년시설 수입항목별 변화

단위 : 천 원, %

구분	2020	2021	2022	2023	2023년 비율	평균	연평균 증가율
총세입	677,868	715,452	793,530	828,885	100	753,934	6.9
사업수입	4,378	9,018	15,619	13,550	1.6	10,641	45.7
보조금	658,100	695,821	765,714	803,147	96.9	730,696	6.9
사업 외 수입	4,514	454	829	3,010	0.4	2,202	-12.6
법인 전입금	1,089	2,396	2,730	3,469	0.4	2,421	47.1
후원금	444	66	892	1,240	0.1	661	40.8

나) 총수입 분석

○ 청소년시설의 유형별 최근 4년간 수입 규모의 변화를 살펴보면 1군(활동) 시설이 8개소 평균 약 14억 원, 3군(지원) 시설이 1개소 약 12억 원, 2군(상담) 시설이 16개소 평균 3.8억 원으로 나타남. 1개소인 3군을 제외한, 1군 시설이 2군 시설에 비해 3배가량 수입이 많았음. 1군2군 시설의 최근 4년간 수입은 증가하고 있었음.

○ 시설의 관할별로 수입 규모를 비교하면 시립 시설이 구군립 시설보다 예산규모가 더 크게 나타났음.

<표 III-4> 시설 유형 및 관할별 평균 수입 규모 변화

단위 : 천 원, %

구분		2020	2021	2022	2023	평균	연평균 증가율
유형	1군	1,310,474	1,378,610	1,499,373	1,566,376	1,438,708	6.1
	2군	337,917	351,564	417,850	423,872	382,801	7.8
	3군	1,056,240	1,232,403	1,157,659	1,409,157	1,213,865	10.1
관할	시립	1,344,478	1,417,206	1,588,009	1,631,201	1,495,224	6.7
	구군립	467,360	493,846	542,641	575,522	519,842	7.2

다) 자체사업수입

- 최근 4년간 평균 자체사업수입의 변화를 살펴보면 2020년 약 4백만 원, 2021년 약 9백만 원, 2022년 약 1.6억 원으로 꾸준히 증가하였다가 2023년 약 1.4억 원으로 다소 감소한 것으로 나타남. 총수입에서 자체사업수입이 차지하는 비중은 평균 0.6~2.0%로 매우 적은 편이었음.

<표 III-5> 연도별 평균 자체사업수입 변화

단위 : 천 원, %

구분	2020	2021	2022	2023
자체수입	4,378	9,018	15,619	13,550
자체수입/총수입 비율	0.6	1.3	2.0	1.6

- 청소년시설 유형별 사업수입의 변화를 살펴보면, 사업수입 규모는 성문화센터가 가장 크게 나타났으며, 다음으로 수련관의 사업 규모가 크게 나타남. 문화의집의 경우 2020년 약 90만 원 이후로는 자체사업수입이 없는 것으로 나타났으며, 그 외 시설 유형은 사업수입이 전무한 것으로 나타남.
- 시설의 관할별로 보면 2022년까지는 시립 시설의 자체사업수익이 구군립 보다 평균이 더 큰 것으로 나타났음. 2023년의 경우 시립 시설의 자체사업수입이 감소하였고, 구군립 시설의 증가 폭은 커져 시립 관할의 자체사업수입보다 크게 나타남.

<표 III-6> 시설 유형 및 관할별 평균 자체사업수입 변화

단위 : 천 원, %

구분		2020	2021	2022	2023	평균	연평균증가율
유형	상담복지센터	0	0	0	0	0	-
	꿈드림	0	0	0	0	0	-
	수련관	9,412	16,616	33,459	52,148	27,909	76.9
	문화의집	879	0	0	0	220	-
	성문화센터	30,310	71,191	111,587	39,000	63,022	8.8
	청소년문화센터	0	0	0	0	0	-
	청소년활동진흥센터	0	0	0	0	0	-
관할	시립	10,103	23,730	37,196	13,000	21,007	8.8
	구군립	2,569	4,373	8,805	13,723	7,368	74.8

라) 보조금 수입

- 최근 4년간 보조금 규모는 점차 증가하고 있으며, 총수입의 96% 이상을 차지하고 있음. 기관운영을 위한 보조금은 사업운영을 위한 보조금보다 5배가량 높은 편이며, 보조금은 지속적으로 증가 추세에 있음.

<표 III-7> 연도별 보조금 규모 변화

단위 : 천 원, %

구분	2020	2021	2022	2023
기관운영보조	556,880	586,174	636,390	666,996
사업보조	101,220	109,648	129,324	136,152
보조금 합계	658,100	695,821	765,714	803,147
보조금/총수입 비율	97.1	97.3	96.5	96.9

- 기관운영에 활용되는 보조금을 교부하는 주체별로 살펴보면, 국고에서 지급되는 규모는 크지 않았으며 증가율도 적은 편이었음. 인천광역시에서 교부하는 보조금이 구/군 단위 기초자치단체에서 교부하는 보조금보다 다소 많았으며 지속적인 증가 추세였음.
- 사업운영에 활용되는 보조금을 교부하는 주체별로 살펴보면, 인천광역시에서 교부하는 보조금이 가장 많았으며, 다음으로 국고 보조금이 많았고, 기초자치단체에서 교부하는 사업보조금은 적은 것으로 나타남. 보조금은 점차 증가하는 추세였고, 인천광역시에서 교부하는 보조금이 비교적 크게 증가하고 있었음.

<표 III-8> 보조금 규모 변화

단위 : 천 원, %

구분		2020	2021	2022	2023	평균	연평균증가율
기관 운영	국고	72,339	72,196	72,620	74,371	72,882	0.9
	시	269,868	280,468	314,577	325,589	297,625	6.5
	구군	214,674	233,510	249,193	267,035	241,103	7.5
사업 보조	국고	38,358	40,122	47,698	46,958	43,284	7.0
	시	46,068	52,143	60,925	68,297	56,858	14.0
	구군	16,794	17,383	20,701	20,897	18,944	7.6

○ 시설 유형별 보조금의 최근 4년간 변화를 살펴보면 모든 시설 유형에서 5.8~10.1%수준으로 증가하는 추세였음. 1군(활동), 3군(지원), 2군(상담) 시설 순으로 많았고 1군과 3군은 각각 평균 14억 원, 12억 원으로 비슷하였고, 2군은 3.6억 원으로 적었음.

○ 관할별로 보면 시립 시설의 보조금이 구군립 시설의 다 2배 이상 높게 나타났으며, 시립과 구군립 모두 6.9% 수준에서 증가하는 추세였음.

<표 III-9> 시설 유형 및 설치 주체별 평균 보조금 변화

단위 : 천 원, %

구분		2020	2021	2022	2023	평균	연평균증가율
유형	1군	1,283,656	1,360,298	1,466,518	1,518,486	1,407,239	5.8
	2군	320,437	330,047	390,816	407,603	362,226	8.4
	3군	1,056,240	1,232,403	1,157,659	1,409,157	1,213,865	10.1
설치 주체	시립	1,315,786	1,364,858	1,522,748	1,605,868	1,452,315	6.9
	구군립	450,409	484,547	526,651	549,657	502,816	6.9

2) 지출 분석

가) 지출규모 및 지출구조 분석

○ 청소년시설의 최근 4년간 총지출액 변화를 살펴보면 2020년 약 6.7억 원에서 2022년 약 8억 원으로 증가하다가 2023년 약 7.5억 원으로 감소하는 것으로 나타남. 가장 많은 지출을 차지하는 항목은 인건비였으며, 다음으로 사업비, 운영비, 시설비, 기타 순이었음. 항목별로 보면 사업비, 인건비, 운영비는 조금씩 증가하였으나, 시설비와 기타 항목은 증가했다가 감소하는 경향이 있었음.

<표 III-10> 청소년시설 지출항목별 변화

단위 : 천, %

구분	2020	2021	2022	2023	평균	연평균증가율
총지출	670,557	711,819	796,700	751,553	732,657	3.9
사업비	157,373	171,909	206,740	197,827	183,463	7.9
인건비	379,754	412,999	439,724	421,369	413,461	3.5
운영비	75,933	74,377	80,877	88,319	79,876	5.2
시설비	45,969	45,161	59,391	39,554	47,519	-4.9
기타	11,528	7,372	9,966	4,484	8,338	-27.0

○ 시설 유형별 평균 지출의 변화를 보면, 1군(활동)과 3군(지원) 시설이 10억 원 이상으로 많았고, 최근 4년간 각각 6.6%, 10.5%로 증가 추세에 있었음. 반면 2군(상담) 시설은 약 3.5억 원이었고, 2022년까지 증가하다가 2023년에 감소하였음.

○ 관할별로는 인천광역시 관할 시설의 지출액이 구군 관할 시설의 지출액 보다 3배 가량 많았으며, 연평균 증가율도 시 관할 시설에서 더 높게 나타남.

<표 III-11> 시설 유형 및 관할별 평균 지출규모 변화

단위 : 천, %

구분		2020	2021	2022	2023	평균	연평균증가율
유형	1군	1,293,957	1,365,191	1,491,668	1,566,376	1,429,298	6.6
	2군	335,468	352,596	426,656	303,040	354,440	-3.3
	3군	1,044,783	1,232,403	1,157,659	1,409,157	1,211,001	10.5
관할	시립	1,318,877	1,408,861	1,578,949	1,527,424	1,458,527	5.0
	구군립	465,824	491,753	549,674	506,541	503,448	2.8

나) 사업비 분석

○ 사업비 중 목적사업비가 차지하는 비중이 약 70%이었으며, 목적사업에서 인건비가 25%가량을 차지하였음. 목적사업비는 2020년 약 11억 원에서 증가하는 추세였으나 2023년에는 감소하였음. 수익사업비는 2020년 약 3백만 원에서 2023년 약 2천만 원으로 증가 폭이 큰 반면, 수익사업 인건비는 증가하다가 2023년에 크게 감소하였음.

<표 III-12> 사업비 연도별 변화

단위 : 천, %

구분	2020	2021	2022	2023	평균	연평균증가율
사업비 합계	157,373	171,909	206,740	197,827	183,463	7.9
목적사업비	110,361	123,573	140,290	117,975	123,050	2.2
목적사업비 인건비	41,449	39,155	52,483	56,968	47,514	11.2
수익사업비	2,821	3,663	7,037	21,131	8,663	95.7
수익사업비 인건비	2,742	5,520	6,930	1,754	4,236	-13.8

- 시설 유형별 최근 4년간 사업비의 변화를 살펴보면, 3군(지원) 시설이 평균 약 5.6억 원으로 가장 많았고, 연평균 증가율도 16.6%로 가장 높았음. 다음으로 1군(활동) 시설이 평균 약 3.3억 원, 연평균 증가율 11.2%였음. 2군(상담) 시설은 약 8천 8백만 원으로 가장 적었으며, 2022년까지 증가하다 2023년에 감소하였음.
- 관할별로는 시립 시설의 평균 사업비가 약 3.2억 원으로 구군립 시설의 사업비 1.4억 원보다 높게 나타났으나, 비슷하게 증가 추세는 나타남.

<표 III-13> 시설 유형 및 관할별 평균 사업비 변화

단위 : 천 원, %

구분	2020	2021	2022	2023	평균	연평균증가율
유형	1군	285,571	290,257	340,225	327,225	11.2
	2군	76,400	84,881	121,115	88,179	-2.7
	3군	427,367	617,574	508,874	557,897	16.6
관할	시립	266,682	293,994	385,083	324,091	6.7
	구군립	122,855	133,356	150,422	141,147	8.7

다) 인건비 분석

- 시설별 평균 인건비 지출 규모를 살펴보면, 인건비는 2020년 약 3.8억 원에서 2023년 약 4.2억 원으로 증가하였으며 총세출의 절반 이상을 차지하였음. 기본급과 성과상여금은 2020년 이후 증가하다가 2023년에 다소 감소하였으나, 수당, 현금성 복리후생비, 기타 금액은 지속적인 증가 추세에 있었음.

<표 III-14> 연도별 인건비 변화

단위 : 천 원, %

구분	2020	2021	2022	2023
인건비	379,754	412,999	439,724	421,369
기본급	250,897	269,759	281,677	259,066
수당	55,645	60,101	67,678	69,840
성과상여금	11,067	14,832	18,377	15,676
현금성 복리후생비	24,508	29,783	31,054	32,581
기타	37,637	38,524	40,937	44,206
인건비 비율/세출	56.6	58.0	55.2	56.1

○ 시설 유형별 평균 인건비를 보면, 1군(활동)과 3군(지원) 시설이 각각 7.4억 원, 6억 원 가량이었고 최근 4년간 꾸준히 증가세였음. 2군(상담) 시설은 2.4억 원으로 적었으며, 2022년까지 증가하다가 2023년에 감소하였음.

○ 관할별로는 시립 시설의 평균 인건비가 약 8.6억 원으로 구군립 시설의 인건비보다 약 3배가량 높게 나타났으며, 지속적인 증가 추세였음. 구군립 시설의 인건비는 2022년까지 증가하다가 2023년에 감소하였음.

<표 III-15> 시설 유형 및 관할별 평균 인건비 변화

단위 : 천 원, %

구분		2020	2021	2022	2023	평균	연평균증가율
유형	1군	655,051	730,683	763,183	812,028	740,236	7.4
	2군	231,449	244,280	267,931	209,659	238,330	-3.2
	3군	550,253	571,032	600,748	683,450	601,371	7.5
관할	시립	776,912	844,786	889,230	924,453	858,845	6.0
	구군립	254,336	276,645	297,775	262,500	272,814	1.1

라) 운영비 분석

○ 운영비 지출을 살펴보면, 운영비는 전체 세출의 약 10%가량을 차지하였음. 2020년 약 7.6천만 원에서 2023년 약 8.8천만 원으로 증가하는 추세에 있음.

<표 III-16> 연도별 운영비 변화

단위 : 천 원, %

구분	2020	2021	2022	2023
운영비	75,933	74,377	80,877	88,319
운영비 비율/세출	11.3	10.4	10.2	11.8

- 시설 유형별 평균 운영비를 비교하면 1군(활동) 시설이 약 2억 원으로 가장 많았고, 3군(지원) 시설은 약 3.6천만 원, 2군(상담) 시설은 약 2천만 원이었음. 1군과 3군 시설의 최근 4년간 운영비는 2021년 이후 증가세였으며, 2군 시설은 증가하다가 2023년에 감소하였음.
- 관할별로는 시립 시설의 운영비가 약 1억 9천만 원으로 구군립 시설의 운영비보다 약 4배가량 높게 나타났으나, 연평균 증가율은 구군 관할 시설에서 더 높게 나타남.

<표 III-17> 시설 유형 및 관할별 평균 운영비 변화

단위 : 천 원, %

구분		2020	2021	2022	2023	평균	연평균증가율
유형	1군	197,366	189,298	200,701	232,953	205,079	5.7
	2군	17,775	19,520	23,907	18,957	20,040	2.2
	3군	34,993	32,714	33,818	41,040	35,641	5.5
관할	시립	191,665	181,574	191,535	209,968	193,685	3.1
	구군립	39,386	40,525	45,933	49,903	43,937	8.2

마) 시설비 분석

- 시설비 지출은 전체 세출의 5.3 ~ 7.5%를 차지하였음. 2020년 약 4.6천만 원에서 2022년 5.9천만 원으로 증가하였다가 2023년 약 4천만 원으로 감소하는 추세에 있음.

<표 III-18> 연도별 시설비 변화

단위 : 천 원, %

구분	2020	2021	2022	2023
시설비	45,969	45,161	59,391	39,554
시설비 비율/세출	6.9	6.3	7.5	5.3

- 시설 유형별로 평균 시설비를 보면, 1군(활동) 시설이 1.4억 원으로 가장 많았고, 다음으로 3군(지원) 시설이 약 1천만 원, 2군(상담) 시설은 약 4백만 원이었음. 최근 4년간 변화를 보면, 1군은 증감을 반복하다 2023년에 감소하였고, 3군은 2022년까지 증가하다 2023년 큰 폭으로 감소하였음. 2군 유형은 2022년에만 증가하였고 다시 크게 감소하였음.

○ 관할별로는 시립 시설의 시설비가 평균 8.8천만 원으로 구군립 시설의 시설비보다 약 2배 높게 나타났고, 2023년에는 모두 감소하였음.

<표 III-19> 시설 유형 및 관할별 평균 시설비 변화

단위 : 천 원, %

구분		2020	2021	2022	2023	평균	연평균증가율
유형	1군	139,362	137,723	162,905	116,087	139,019	-5.9
	2군	1,572	1,010	10,458	3,329	4,092	28.4
	3군	9,170	11,083	14,219	6,896	10,342	-9.1
관할	시립	79,785	88,507	113,101	68,911	87,576	-4.8
	구군립	35,290	31,473	42,430	30,283	34,869	-5.0

3) 수입·지출 분석 결과를 활용한 재무건전성 분석

가) 수입 측면의 재무건전성

○ 청소년시설의 수입원 가운데 자체사업수익, 기관운영보조금 등은 재정 자율성이 높은 수입원이므로 이를 통해 수입 측면의 재무건전성을 살펴본 결과, 기관운영보조금 비율이 약 70%, 사업보조금 비율이 약 25%로 대부분의 수입을 차지하였으며, 자체사업 수입의 비율은 약 2%로 매우 낮은 편이었음. 보조금 비율은 소폭의 증감을 반복하였고, 사업수입 비율은 소폭 상승하는 추세로 나타남.

[그림 III-1] 수입 측면 재무건전성 지표 변화



- 시설 유형별 세입관련 재무건전성 지표의 변화를 살펴보면, 기관운영 보조금이 총세입에서 차지하는 비율은 1군(활동) 87.2%, 3군(지원) 54.1%, 2군(상담) 63.3% 순으로 높았으며 증감세가 뚜렷하지 않고 소폭의 증감을 반복하여 변동이 적은 편임. 사업보조금이 차지하는 비율은 3군(지원) 45.9%, 2군(상담) 31.2%, 1군(활동) 10.2% 순으로 높았으며 역시 소폭의 증감을 반복하는 양상을 보임. 자체사업 수입이 차지하는 비율이 가장 높은 시설은 2군이 2.4%로 2022년까지 증가하였고, 1군은 1.3%로 계속 증가세였음. 3군에서는 자체사업수입이 없었음.
- 관할별 세입 관련 재무건전성 지표를 살펴보면, 기관운영보조금과 사업보조금 비율은 시립 시설에 비해 구군 관할 시설의 보조금 비율이 근소하게 높았으며, 소폭으로 증가 또는 감소하는 것으로 나타남. 자체사업수입 비율의 경우 시립 시설이 6.3%로 구군립 시설 0.6%보다 높았고, 모두 증가 추세에 있음.

<표 III-20> 시설 유형 및 관할별 세입관련 재무건전성 지표 변화

단위 : %

구분			2020	2021	2022	2023	평균	연평균증가율
기관운영 보조금 비율	유형	1군	87.2	88.7	86.9	86.1	87.2	-0.4
		2군	61.6	64.0	61.8	65.7	63.3	2.2
		3군	58.7	49.9	56.0	51.9	54.1	-4.0
	관할	시립	70.9	67.8	65.5	72.3	69.1	0.6
		구군립	69.3	72.5	70.9	71.5	71.1	1.0
사업 보조금 비율	유형	1군	10.5	9.8	10.5	10.2	10.2	-1.0
		2군	31.8	30.6	32.6	29.8	31.2	-2.2
		3군	41.3	50.1	44.0	48.1	45.9	5.2
	관할	시립	22.4	21.8	24.0	25.4	23.4	4.4
		구군립	26.3	25.6	26.6	23.9	25.6	-3.2
자체사업 수입 비율	유형	1군	0.6	0.9	1.6	2.4	1.3	60.4
		2군	1.6	2.8	3.2	2.0	2.4	8.7
		3군	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	-
	관할	시립	4.2	7.3	8.6	5.3	6.3	8.7
		구군립	0.2	0.4	0.7	1.0	0.6	60.4

나) 지출 측면의 재무건전성

- 지출 측면에서는 일상적으로 지출하며 규모가 감소하지 않는 인건비와 고정비 성격의 운영비를 통해 청소년시설의 재무건전성을 살펴본 결과, 인건비 비율이 약 60%, 운영비는 10% 미만으로 나타났다. 분석 기간 동안 인건비와 운영비는 2022년에 감소하였으나 전체적으로 소폭 증가하는 추세임.

[그림 III-2] 지출 측면 재무건전성 지표 변화



- 시설 유형별 인건비가 전체 지출에서 차지하는 비율을 살펴보면, 2군(상담) 시설이 평균 66.5%로 가장 높았고, 1군(활동)과 3군(지원) 시설은 49.8%로 절반가량 차지하는 것으로 나타남. 4년간의 변화는 소폭의 증가 또는 감소가 반복되었음. 운영비가 전체 지출에서 차지하는 비율을 보면, 1군이 13.3%로 가장 높았고, 다음을 2군 5.5%, 3군 3.0% 순이었음. 연도별 변화로 보면 2군의 비율은 점차 증가하였고, 1군과 3군은 소폭의 증가 또는 감소로만 변화하였음.
- 관할별로 인건비가 전체 지출에서 차지하는 비율을 보면, 구군립 시설은 62.7%로 시립 시설 53.5%보다 더 높게 나타났으며, 소폭으로 감소와 증가를 반복하였음. 운영비가 전체 지출에서 차지하는 비율을 보면, 시립 시설의 운영비 지출비율이 10.8%로 구군립 시설 7.0%보다 높았으며 전반적으로 증가하는 추세였음.

<표 III-21> 시설 유형 및 관할별 세출관련 재무건전성 지표 변화

단위 : %

구분			2020	2021	2022	2023	평균	연평균증가율
인건비 비율	유형	1군	49.4	50.8	49.2	49.8	49.8	0.2
		2군	65.4	67.8	63.9	68.9	66.5	1.8
		3군	52.7	46.3	51.9	48.5	49.8	-2.7
	관할	시립	56.2	52.6	49.7	55.3	53.5	-0.5
		구군립	60.9	64.3	61.6	64.1	62.7	1.7
운영비 비율	유형	1군	13.7	13.1	12.7	13.7	13.3	0.2
		2군	5.0	5.5	5.6	6.0	5.5	6.2
		3군	3.3	2.7	2.9	2.9	3.0	-4.6
	관할	시립	10.8	11.2	9.7	11.4	10.8	1.6
		구군립	6.7	6.8	7.2	7.4	7.0	3.2

4) 보수체계 및 처우개선 관련 인식

- 인천광역시의 청소년시설 기관조사 응답자를 대상으로 보수 지급 시 적용하는 기준에 대해 질문한 결과, 25개소 가운데 44.0%가 2023년 청소년 사업안내(여성가족부) 내 보수 관련 자료라고 응답하였음. 지자체와 기관(법인) 자체기준은 각각 24.0%이었음.

<표 III-22> 보수 지급시 적용하는 급여기준

단위 : %(명)

구분	%(명)
2023년 공립 청소년수련 시설 청소년지도사 임금 가이드라인	8.0(2)
2023년 청소년 사업안내 내 보수관련 자료	44.0(11)
지자체 자체기준	24.0(6)
기관(법인) 자체기준	24.0(6)
기타	-
합계	100.0(25)

- 응답자에게 종사자 평균 보수 수준에 대해 질문한 결과, 낮다는 응답이 76.0%, 매우 낮다가 16.0%, 적당하다는 의견이 8.0%이었으며, 높다는 의견은 없었음.

<표 III-23> 시설 종사자 평균 보수 수준에 대한 생각

단위 : %(명), 점

매우 낮음	낮음	적당함	높음	매우 높음	합계	평균(표준편차)
16.0(4)	76.0(19)	8.0(2)	-	-	100.0(25)	1.92(.49)

- 응답자에게 현 시설 종사자들의 보수체계에서 가장 큰 문제점을 질문한 결과, 시설 유형별 보수격차가 크다는 점이 33.3%로 가장 높게 나타났다. 2순위 응답은 인건비 가이드라인이 의무사항이 아니라 권고사항이라는 점(21.7%)으로 나타남.

<표 III-24> 시설 종사자 보수체계에서 가장 큰 문제점

단위 : %(명)

구분	1순위	2순위	1+2순위
직렬 간 급여 차이가 적음	-	8.7(2)	4.3(2)
직급 간 급여 차이가 적음	8.3(2)	17.4(4)	12.8(6)
직급 내 호봉 간 급여 차이가 적음	8.3(2)	21.7(5)	14.9(7)
시설 유형별 보수격차가 큼	33.3(8)	13.0(3)	23.4(11)
인건비 가이드라인이 의무사항이 아니라 권고사항임	25.0(6)	21.7(5)	23.4(11)
기타	25.0(6)	17.4(4)	21.3(10)
합계	100.0(24)	100.0(23)	100.0(47)

- 응답자들은 종사자들의 현재 보수 수준과 지급방식 등으로 겪는 가장 심각한 문제에 대해 보조금 부족으로 인한 인건비 재원 마련의 어려움(28.0%)과 낮은 보수 수준으로 인한 직원의 이직률 증가(24.0%)를 꼽았음. 2순위 응답까지 고려할 경우 각종 수당의 부족으로 인건비 보전 미흡(22.9%)이 가장 높았음.

<표 III-25> 시설 종사자의 현재 보수 수준 및 지급방식으로 겪게 되는 가장 심각한 문제

단위 : %(명)

구분	1순위	2순위	1+2순위
보조금 부족으로 인한 인건비 재원 마련의 어려움	28.0(7)	8.7(2)	18.8(9)
보조금 지급 시기가 늦어짐으로 인한 월급지급의 지체	-	-	-
인건비 부족으로 인한 경력직 직원 채용 어려움	8.0(2)	4.3(1)	6.3(3)
인건비 부족으로 인한 직원 승진 제한	4.0(1)	8.7(2)	6.3(3)
인건비 부족으로 인한 직원의 사기 저하	8.0(2)	17.4(4)	12.5(6)
인건비 부족분 충당으로 인한 사업비의 부족	16.0(4)	4.3(1)	10.4(5)
낮은 보수 수준으로 인한 직원의 이직률 증가	24.0(6)	13.0(3)	18.8(9)
낮은 보수 수준으로 인한 서비스 질 저하	-	8.7(2)	4.2(2)
시간 외 근무수당 등의 부족으로 인한 프로그램 운영시간의 제한	-	-	-
각종 수당의 부족으로 인건비 부전 미흡	12.0(3)	34.8(8)	22.9(11)
기타	-	-	-
합계	100.0(25)	100.0(23)	100.0(48)

- 응답자들은 종사자들의 처우개선을 위해 기관 입장에서 가장 시급하게 해결되어야 할 문제에 대해 2순위 응답까지 고려할 경우, 기관 단일 급여체계 구축을 통한 시설 간 종사자 보수 수준 격차 최소화(25.5%)가 가장 높았음.

<표 III-26> 종사자 처우개선을 위하여 해결되어야 할 시급한 문제

단위 : %(명)

구분	1순위	2순위	1+2순위
여성가족부 인건비 가이드라인 제정 및 준수 의무화	20.8(5)	13.0(3)	17.0(8)
기관 단일 급여체계 구축을 통해 시설 간 종사자 보수 수준 격차 최소화	25.0(6)	26.1(6)	25.5(12)
기관에 대한 정부(지방자치단체)의 보조금 지급방식을 포괄보조금방식에서 분리지급방식(사업운영비와인건비분리)으로 변경	12.5(3)	4.3(1)	8.5(4)
적은 기본급과 다수의 수당체제로 이루어진 임금체계 개선	16.7(4)	13.0(3)	14.9(7)
보조금 지급주체를 지방정부에서 중앙정부로 전환	-	4.3(1)	2.1(1)
기관 운영 법인의 종사자 인건비에 대한 추가지원 의무화	4.2(1)	-	2.1(1)
종사자 인건비와 관련하여 현장 종사자와 협의할 수 있는 시스템 마련	4.2(1)	-	2.1(1)
분야별로 상이한 경력인정 지침의 통일성 확보	-	4.3(1)	2.1(1)
기관별 최소 승진연한 기준 마련 및 직급별 자격기준 강화	-	4.3(1)	2.1(1)
각종 필요 수당의 신설	12.5(3)	13.0(3)	12.8(6)
법정수당의 보조금 집행 인정(연월차 수당, 시간 외 수당 등)	-	8.7(2)	4.3(2)
기타	4.2(1)	8.7(2)	6.4(3)
합계	100.0(24)	100.0(23)	100.0(47)

2

청소년지도자 설문조사

가. 인천광역시 청소년지도자 직무 분석

- 청소년지도자들의 직무를 분석함에 있어 각 기관별 업무 특성을 포괄함과 동시에 운영 매뉴얼에서 제시하는 직무와 실제 기관에서 수행되는 직무를 모두 반영하기 위하여 기관별 업무 매뉴얼과 기관에서 제공한 업무분장을 반영하여 직무를 도출함.
- 각 기관 청소년지도자들이 수행하는 직무는 세분류의 차원에서 각 기관의 직무를 검토한 후 기관별 수행 업무의 차이가 크게 나타나는 세분류를 포괄할 수 있는 중분류와 대분류의 수준으로 구분하였음.
- 청소년지도자들을 대상으로 한 조사는 1차 직무분석을 통해 제시된 직무 내용을 주요 기관별 담당자가 직접 검토한 후 제시한 의견을 반영하여 최종적으로 도출된 중분류의 직무를 중심으로 진행되었으며, 분석은 중분류와 대분류의 수준에서 이루어짐.

1) 인천광역시 청소년지도자의 직무 분류

- 청소년지도자들이 수행하는 직무는 대분류를 기준으로 6개의 직무로 구분되며, 중분류를 기준으로 33개의 직무로 구분됨.

<표 III-27> 청소년지도자의 직무

대분류	중분류
경영기획운영	① 운영규정 수립 및 관리
	② 연간 사업계획, 중장기 발전계획 등 수립/관리
	③ 운영 실적 관리
	④ 기관 평가 관리 (종합평가 포함)
	⑤ 연구 관리 (기관 만족도, 지역조사 포함)
	⑥ 현장 점검 및 행정지도 관리
	⑦ 예산/회계 관리
	⑧ 사무 물품 관리
	⑨ 법인 업무 관리

대분류	중분류
인적 자원 관리	① 노무 관리(채용, 배치, 급여, 처우, 근로, 종사자 교육 계획, 슈퍼비전 포함)
	② (개인) 역량 개발 관리
	③ (개인) 의무교육 이수
이용자 관리	① 이용자 관리 (이용실적 포함)
	② 이용자 안전 교육
	③ 개인정보보호 관리
	④ 학대/성범죄 신고 관리
위원회 관리	① 기관 운영 위원회 관리
	② 청소년 운영위원회 관리
프로그램 및 지역연계 관리	① 직접 서비스 기획(기관별 사업 및 활동, 상담 및 사례관리 프로그램 포함)
	② 직접 서비스 수행(기관별 사업 및 활동, 상담 및 사례관리 프로그램 포함)
	③ 직접 서비스 평가(기관별 사업 및 활동, 상담 및 사례관리 프로그램 포함)
	④ 외부 사업 공모
	⑤ 기관 연계 활동
	⑥ 사례 발굴
	⑦ 공공기관 행정 지원
	⑧ 시설 안내 및 사업 홍보(홈페이지 관리 포함)
	⑨ 현장실습 관리
	⑩ 자원봉사자 관리
	⑪ 긴급 지원 관리
시설물 및 안전관리	① 시설 관리 (안전관리 및 점검, 보험, 차량 포함)
	② 안전 교육(대피훈련) 관리
	③ 시설 평가(종합 안전·위생점검 포함) 관리
	④ 안전사고 대응 및 보고

가) 경영기획 운영

○ 인천광역시 청소년지도자들의 직무 대분류 중 경영기획운영은 청소년시설의 운영과 관리를 효율적으로 조직하기 위해 경영 전략을 개발하고 시행하는 것임. 이를 위한 시설의 목표와 비전 설정 및 실현을 위한 계획 수립을 포괄하는 직무로 기관 운영 및 사업 계획, 예산관리, 성과 평가 등을 포함함.

- 경영기획운영의 직무에는 중분류를 기준으로 ① 운영규정 수립 및 관리, ② 연간 사업계획, 중장기 발전계획 등 수립/관리, ③ 운영 실적 관리, ④ 기관 평가 관리(종합 평가 포함), ⑤ 연구 관리(기관 만족도, 지역조사 포함), ⑥ 현장 점검 및 행정지도 관리, ⑦ 예산/회계 관리, ⑧ 사무 물품 관리, ⑨ 법인 업무 관리의 직무가 포함됨.

나) 인적 자원 관리

- 인천광역시 청소년지도자들의 직무의 대분류 중 인적 자원 관리는 청소년시설 내 종사자를 포함한 인력을 효과적으로 관리하고 역량 증진의 역할을 수행하는 것으로 인력의 확보와 교육 및 개발, 보상과 혜택의 관리, 종사자 간 관계 조절, 종사자의 근태를 포함한 다양한 정보 관리를 포함함.
- 인적 자원 관리의 직무에는 중분류를 기준으로 ① 노무 관리(채용, 배치, 급여, 처우, 근로, 종사자 교육 계획, 슈퍼비전 포함), ② (개인) 역량 개발 관리, ③ (개인) 의무교육 이수의 직무가 포함됨.

다) 이용자 관리

- 인천광역시 청소년지도자들의 직무의 대분류 중 이용자 관리는 청소년시설을 이용하는 청소년을 포함한 모든 이용자의 안전과 만족도를 보장하고 이를 관리하기 위한 역할로 청소년시설 내외에서 발생할 수 있는 이용자들의 안전 문제를 관리하며, 청소년시설에서 제공되는 서비스 및 이용자의 개인정보와 이용 기록과 같은 데이터 관리, 이용자에게 발생하는 다양한 문제 및 어려움에 대한 관리를 포함함.
- 이용자 관리의 직무에는 중분류를 기준으로 ① 이용자 관리(이용실적 포함), ② 이용자 안전 교육, ③ 개인정보보호 관리, ④ 학대/성범죄 신고 관리의 직무가 포함됨.

라) 위원회 관리

- 인천광역시 청소년지도자들의 직무의 대분류 중 위원회 관리는 청소년시설의 효과적인 운영과 관리를 지원하기 위한 각종 위원회와 관련한 직무를 수행하는 것으로 기관 운영 위원회 및 청소년 운영 위원회와 관련한 위원회의 구성 및 운영, 회의 준비 및 수행, 위원회를 통한 협력과 조정, 결과 보고 등의 직무를 포함함.

- 위원회 관리의 직무에는 중분류를 기준으로 ① 기관 운영 위원회 관리, ② 청소년 운영위원회 관리의 직무가 포함됨.

마) 프로그램 및 지역 연계 관리

- 인천광역시 청소년지도자들의 직무의 대분류 중 프로그램 및 지역 연계 관리는 각 청소년시설에서 제공되는 전반적인 서비스와 이를 수행하기 위한 지역 사회 연계를 포함하는 것으로 청소년기관의 직접 서비스에 대한 기획·수행·평가, 지역 사회 협력 및 네트워크 구성, 공공기관 행정 지원, 다양한 재원의 조달 및 자원 확보, 기관 및 사업에 대한 홍보, 자원봉사자 및 현장실습생에 대한 관리를 포함함.
- 프로그램 및 지역연계 관리의 직무에는 중분류를 기준으로 ① 직접 서비스 기획(기관별 사업 및 활동, 상담 및 사례관리 프로그램 포함), ② 직접 서비스 수행(기관별 사업 및 활동, 상담 및 사례관리 프로그램 포함), ③ 직접 서비스 평가(기관별 사업 및 활동, 상담 및 사례관리 프로그램 포함), ④ 외부 사업 공모, ⑤ 기관 연계 활동, ⑥ 사례 발굴, ⑦ 공공기관 행정 지원, ⑧ 시설 안내 및 사업 홍보(홈페이지 관리 포함), ⑨ 현장실습 관리, ⑩ 자원봉사자 관리, ⑪ 긴급 지원 관리의 직무가 포함됨.

바) 시설물 및 안전 관리

- 인천광역시 청소년지도자들의 직무의 대분류 중 시설물 및 안전 관리는 청소년시설에서 시설물의 운영과 유지보수, 안전 관련 규정과 절차의 준수 및 이를 위한 교육과 훈련의 관리, 시설 안전에 대한 감독, 비행 대응 및 위험 관리, 안전사고에 대한 사후 처리를 포함함.
- 시설물 및 안전 관리의 직무에는 중분류를 기준으로 ① 시설 관리 (안전관리 및 점검, 보험, 차량 포함), ② 안전 교육(대피훈련) 관리, ③ 시설 평가(종합 안전·위생 점검 포함) 관리, ④ 안전사고 대응 및 보고의 직무가 포함됨.

나. 인천광역시 청소년지도자 특성

1) 인천광역시 청소년지도자의 고용 및 일반적 특성

- 실태조사에 참여한 응답자들의 일반적 특성과 고용 관련 특성을 살펴보았으며, 일반적 특성으로 성별, 연령, 최종학력을 살펴보았고, 고용 관련 특성으로는 고용 형태, 직위, 담당 업무를 살펴봄.
- 일반적 특성 중 성별은 여성이 220명(71.9%)으로 남성에 비해 높은 비율을 보였고, 연령은 30대 118명(38.6%), 20대 80명(26.1%)의 순이었으며, 최종학력은 대졸인 경우가 163명(53.3%), 석사 101명(33.0%)의 순으로 나타남.
- 고용의 특성에서 정규직인 경우가 190명(62.1%)으로 가장 많았고, 직위에서는 팀원/직원 232명(75.8%), 담당 업무에서는 서비스 제공이 191명(62.4%)으로 가장 높은 비율을 보이는 것으로 분석됨.

<표 III-28> 응답자 특성

N=306 / 단위 : 명, %

구분		사례수	%	구분		사례수	%
성별	남성	86	28.1	기관 유형별	상담복지센터	83	27.1
	여성	220	71.9		학교밖지원센터	29	9.5
연령별	20대	80	26.1		수련관	111	36.3
	30대	118	38.6		문화의집	55	18.0
	40대	67	21.9		성문화센터	8	2.6
	50대	37	12.1		문화센터	6	2.0
	60세 이상	4	1.3		활동진흥센터	14	4.6
	고졸이하	9	2.9	직위별	시설장	24	7.8
최종학력	대학교	189	61.8		팀장/관리자	50	16.3
	대학원 이상	108	35.3		팀원/직원	232	75.8
결혼 여부별	기혼	148	48.4	담당 업무별	관리업무	65	21.2
	미혼	158	51.6		서비스 제공	191	62.4
고용 조건별	정규직	190	62.1		운영 지원	50	16.3
	공무직	46	15.0				
	비정규직	70	22.9				

2) 인천광역시 청소년지도자의 자격

○ 응답자들의 자격을 살펴보기 위해, 자격증 보유 여부와 보유 자격증의 종류 및 급수를 살펴봄. 전체적으로 인천광역시 청소년지도자 중 자격증을 보유한 경우는 88.2%로 나타났으며, 보유 자격증은 청소년지도사 67.8%, 사회복지사 43.3%, 청소년상담사 24.4%의 순으로 나타남.

○ 학교밖청소년지원센터, 수련관, 문화의집, 문화센터, 활동진흥센터의 경우 청소년지도사를 보유한 경우가 상대적으로 가장 높은 비율을 보이는 반면, 청소년 상담복지센터의 경우에는 청소년 상담사, 성문화센터의 경우에는 사회복지사를 보유한 경우가 가장 높은 비율을 보임.

<표 III-29> 자격증 보유여부 및 보유 자격증 종류

단위 : 명, %

구분		사례수	자격증 여부		보유 자격증 종류 (복수응답)				
			보유	미보유	사례수	청소년지도사	청소년상담사	사회복지사	기타자격증
전체		306	88.2	11.8	270	67.8	24.4	43.3	29.6
기관 유형별	상담복지센터	83	94.0	6.0	78	30.8	64.1	42.3	57.7
	학교밖지원센터	29	100.0	0.0	29	69.0	20.7	41.4	13.8
	수련관	111	82.0	18.0	91	84.6	6.6	42.9	14.3
	문화의집	55	80.0	20.0	44	90.9	4.5	43.2	25.0
	성문화센터	8	100.0	0.0	8	25.0	25.0	75.0	37.5
	문화센터	6	100.0	0.0	6	100.0	0.0	33.3	16.7
	활동진흥센터	14	100.0	0.0	14	100.0	0.0	42.9	21.4
고용 조건별	정규직	190	85.3	14.7	162	74.1	21.0	48.1	28.4
	공무직	46	89.1	10.9	41	61.0	24.4	34.1	31.7
	비정규직	70	95.7	4.3	67	56.7	32.8	37.3	31.3
직위별	시설장	24	100.0	0.0	24	79.2	20.8	75.0	33.3
	팀장/관리자	50	100.0	0.0	50	68.0	32.0	50.0	32.0
	팀원/직원	232	84.5	15.5	196	66.3	23.0	37.8	28.6
담당 업무별	관리업무	65	90.8	9.2	59	74.6	30.5	61.0	32.2
	서비스 제공	191	95.3	4.7	182	68.7	25.8	37.4	28.0
	운영 지원	50	58.0	42.0	29	48.3	3.4	44.8	34.5

- 응답자들이 보유한 자격은 전체적으로 청소년지도사 2급, 청소년 상담사 2급, 사회복지사 2급을 보유한 경우가 높은 것으로 나타남.
- 청소년 상담복지센터의 경우에는 청소년지도사 2급, 청소년 상담사 2급, 사회복지사 1급을 보유한 경우가 상대적으로 높은 비율을 보임.
- 학교밖청소년지원센터와 수련관, 문화의집, 성문화센터는 청소년지도사 2급, 청소년 상담사 3급, 사회복지사 2급을 보유한 경우가 상대적으로 높은 비율을 보임.
- 문화센터는 청소년지도사 2급, 사회복지사 1급과 2급이 같은 비율을 보이는 것으로 나타났으며, 활동진흥센터는 청소년지도사 2급, 사회복지사 2급을 보유한 경우가 상대적으로 높은 수준을 보임.

<표 III-30> 종사자의 자격증별 급수 현황

단위 : 명, %

구분	청소년지도사 급수					청소년 상담사 급수				
	사례수	1급	2급	3급	무응답	사례수	1급	2급	3급	무응답
전체	183	21.9	71.0	6.0	1.1	66	10.6	56.1	31.8	1.5
상담복지센터	24	4.2	87.5	8.3	0.0	50	14.0	68.0	16.0	2.0
학교밖지원센터	20	0.0	100.0	0.0	0.0	6	0.0	16.7	83.3	0.0
수련관	77	24.7	62.3	10.4	2.6	6	0.0	33.3	66.7	0.0
문화의집	40	37.5	60.0	2.5	0.0	2	0.0	0.0	100.0	0.0
성문화센터	2	0.0	100.0	0.0	0.0	2	0.0	0.0	100.0	0.0
문화센터	6	16.7	83.3	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0.0
활동진흥센터	14	28.6	71.4	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0.0
구분	사회복지사 급수					기타 자격증 급수				
	사례수	1급	2급	3급	무응답	사례수	1급	2급	3급	무응답
전체	117	28.2	62.4	5.1	4.3	80	16.3	65.0	0.0	18.8
상담복지센터	33	45.5	42.4	3.0	9.1	45	13.3	75.6	0.0	11.1
학교밖지원센터	12	33.3	66.7	0.0	0.0	4	0.0	75.0	0.0	25.0
수련관	39	25.6	66.7	5.1	2.6	13	7.7	38.5	0.0	53.8
문화의집	19	0.0	84.2	10.5	5.3	11	45.5	45.5	0.0	9.1
성문화센터	6	33.3	50.0	16.7	0.0	3	0.0	66.7	0.0	33.3
문화센터	2	50.0	50.0	0.0	0.0	1	0.0	100.0	0.0	0.0
활동진흥센터	6	16.7	83.3	0.0	0.0	3	33.3	66.7	0.0	0.0

3) 인천광역시 청소년지도자의 승급, 경력, 근무 및 급여 현황

- 승급은 승급 경험 여부와 평균 승급 횟수 및 기간을, 경력은 현 직장 및 청소년 분야 총 경력을 살펴봄. 근무 현황에서 정규 근무시간 형태, 실제 주당 근무시간 및 초과 근무시간, 사용 가능 휴가일 수와 실제 사용 휴가일 수, 휴가 유형별 보장 여부와 보전 휴가를 보장받지 못한 이유를, 급여에서 적용 보수체계, 기본급, 수당, 성과급을 살펴봄.
- 인천광역시 청소년지도자들은 승급 경험이 없는 경우가 74.2%로 나타났고, 승급 경험이 있는 경우에는 평균 1.6회로 나타났으며, 평균 4.4년의 승급 기간이 소요된 것으로 나타남.
- 기관별로는 활동진흥센터, 문화센터, 문화의집, 수련관이 상대적으로 승급 경험에 있는 경우가 많은 것으로 나타남, 평균 승급 횟수는 문화의집, 수련관 순으로 높게 나타났으며, 평균 승급 기간은 활동진흥센터, 성문화센터, 상담복지센터, 학교밖청소년지원센터의 순으로 소요 기간이 길게 나타남.

<표 III-31> 입사 이후 승급여부 및 승급 횟수

단위 : 명, %

구분	사례수	입사 이후 승급여부		평균 승급횟수 및 기간		
		있다	없다	사례수 ¹⁰⁾	승급횟수(회)	승급기간(년)
전체	306	25.8	74.2	76	1.6	4.4
상담복지센터	83	14.5	85.5	11	1.3	5.7
학교밖지원센터	29	20.7	79.3	6	1.2	4.7
수련관	111	28.8	71.2	30	1.6	3.7
문화의집	55	29.1	70.9	16	2.2	2.9
성문화센터	8	12.5	87.5	1	1.0	6.0
문화센터	6	33.3	66.7	2	1.0	4.0
활동진흥센터	14	71.4	28.6	10	1.2	7.4

- 현 직장 근무경력 평균 4.7년으로 나타남. 전체적으로 5년 이상 10년 미만인 경우가 26.1%로 가장 높게 나타났고, 1년 이상 3년 미만(25.2%), 1년 미만(23.2%) 순으로 나타남.

10) 평균 승급횟수 및 승급기간 응답자 79명 중 무응답 3명 제외

- 응답자가 기혼일 경우 미혼인 경우에 비해 근무경력이 긴 것으로 나타났으며, 담당 업무에 따른 차이는 서비스 제공 업무의 경우 상대적으로 경력이 짧은 것으로 응답됨.
- 기관유형별로 현 직장 근무경력을 살펴보면 청소년 상담복지센터, 문화의집, 문화센터는 1년 미만인 경우가 상대적으로 가장 높은 비율을 보이는 것으로 나타났음. 학교밖청소년지원센터는 1년 이상 3년 미만인 경우, 활동진흥센터는 5년 이상 10년 미만인 경우가 상대적으로 높은 비율을 보였으며, 성문화센터는 1년 미만, 1년 이상 3년 미만, 5년 이상 10년 미만인 경우가 같은 비율을 보임.

<표 III-32> 현 직장 근무경력

단위 : 명, %

구분		사례수	1년 미만	1년 이상 ~ 3년 미만	3년 이상 ~ 5년 미만	5년 이상 ~ 10년 미만	10년 이상	평균 근무경력 (년)
전체		306	23.2	25.2	13.7	26.1	11.8	4.7
기관 유형별	상담복지센터	83	26.5	24.1	19.3	22.9	7.2	3.9
	학교밖지원센터	29	17.2	44.8	6.9	31.0	0.0	3.3
	수련관	111	18.9	23.4	12.6	30.6	14.4	5.5
	문화의집	55	29.1	25.5	14.5	16.4	14.5	4.2
	성문화센터	8	25.0	25.0	12.5	25.0	12.5	4.2
	문화센터	6	50.0	0.0	16.7	16.7	16.7	4.5
	활동진흥센터	14	14.3	14.3	0.0	42.9	28.6	8.5
결혼 여부별	기혼	148	11.5	16.2	14.9	37.2	20.3	6.6
	미혼	158	34.2	33.5	12.7	15.8	3.8	2.9
고용 조건별	정규직	190	15.3	20.5	14.2	32.1	17.9	6.0
	공무직	46	10.9	28.3	26.1	30.4	4.3	4.1
	비정규직	70	52.9	35.7	4.3	7.1	0.0	1.5
직위별	시설장	24	12.5	16.7	8.3	33.3	29.2	9.2
	팀장/관리자	50	14.0	28.0	8.0	24.0	26.0	6.1
	팀원/직원	232	26.3	25.4	15.5	25.9	6.9	3.9
담당 업무별	관리업무	65	12.3	18.5	13.8	29.2	26.2	7.4
	서비스 제공	191	27.7	29.8	14.7	20.9	6.8	3.6
	운영 지원	50	20.0	16.0	10.0	42.0	12.0	5.6

- 인천광역시 청소년지도자들의 경력 중 청소년 분야의 총 근무경력은 전체적으로 3년 미만인 경우가 가장 높게 나타났고, 다음으로 10년 이상인 경우가 높은 수준을 보임.
- 기관유형별 청소년 분야 총 근무경력을 청소년 상담복지센터, 학교밖청소년지원센터, 수련관, 문화의집, 문화센터 모두 3년 미만인 경우가 가장 높은 비율을 보이는 것으로 분석되었음. 성문화센터는 3년 미만인 경우와 10년 이상인 경우의 비율이 같은 수준을 보였고, 활동진흥센터는 10년 이상인 경우가 제일 높은 수준을 보임.

<표 III-33> 청소년 분야 총 근무경력

단위 : 명, %

구분		사례수	3년 미만	3년 이상 ~ 5년 미만	5년 이상 ~ 7년 미만	7년 이상 ~ 10년 미만	10년 이상	평균 근무경력 (년)
전체		306	28.4	13.4	14.7	17.6	25.8	7.3
기관 유형별	상담복지센터	83	24.1	15.7	16.9	15.7	27.7	7.2
	학교밖지원센터	29	41.4	13.8	20.7	10.3	13.8	5.2
	수련관	111	27.9	11.7	16.2	21.6	22.5	7.5
	문화의집	55	25.5	16.4	12.7	21.8	23.6	7.4
	성문화센터	8	37.5	12.5	0.0	12.5	37.5	6.4
	문화센터	6	50.0	16.7	0.0	0.0	33.3	6.8
	활동진흥센터	14	28.6	0.0	0.0	7.1	64.3	10.5
결혼 여부별	기혼	148	12.8	8.8	12.2	24.3	41.9	9.9
	미혼	158	43.0	17.7	17.1	11.4	10.8	4.8
고용 조건별	정규직	190	16.8	11.6	16.8	20.0	34.7	8.8
	공무직	46	30.4	23.9	13.0	19.6	13.0	5.3
	비정규직	70	58.6	11.4	10.0	10.0	10.0	4.4
직위별	시설장	24	0.0	4.2	4.2	8.3	83.3	18.9
	팀장/관리자	50	10.0	4.0	2.0	20.0	64.0	11.4
	팀원/직원	232	35.3	16.4	18.5	18.1	11.6	5.2
담당 업무별	관리업무	65	4.6	9.2	3.1	15.4	67.7	13.7
	서비스 제공	191	36.6	15.2	18.8	15.7	13.6	5.3
	운영 지원	50	28.0	12.0	14.0	28.0	18.0	6.2

- 인천광역시 청소년지도자들의 정규 근무시간과 실제 주당 근무시간 및 초과 근무시간에서는 전체적으로 주 40시간제로 근무하는 경우가 92.8%로 가장 높게 나타났고, 실제 주당 근무시간은 42.1시간, 초과 근무시간은 2.5시간으로 나타남.
- 기관유형별 정규 근무시간 형태의 결과는 성문화센터, 문화센터, 활동진흥센터의 경우 주 40시간제 근무를 하는 경우가 100%로 나타났으며, 수련관, 문화의집, 학교밖청소년지원센터, 청소년 상담복지센터의 순으로 상대적으로 주 40시간제 근무의 형태가 높게 나타남.
- 주당 근무시간과 초과 근무시간은 성문화센터가 가장 높은 수준을 나타냈으며, 활동진흥센터, 수련관, 문화의집, 문화센터, 학교밖청소년지원센터, 청소년 상담복지센터의 순으로 나타남.
- 초과 근무시간은 기관 유형에 따라서는 성문화센터가 평균 주 8.1시간, 직급에 따라서는 팀장 및 관리자급이 3.5시간으로 가장 많았음.

<표 III-34> 정규 근무시간 및 실제 1주 평균 근무시간

단위 : 명, %

구분		사례수	정규 근무시간 형태			실제 1주	
			주 30시간제	주 35시간제	주 40시간제	근무시간	초과 근무시간
전체		306	1.0	6.2	92.8	42.1	2.5
기관 유형별	상담복지센터	83	1.2	18.1	80.7	40.5	1.5
	학교밖지원센터	29	0.0	13.8	86.2	40.9	1.6
	수련관	111	0.9	0.0	99.1	42.8	2.9
	문화의집	55	1.8	0.0	98.2	42.5	2.7
	성문화센터	8	0.0	0.0	100.0	48.1	8.1
	문화센터	6	0.0	0.0	100.0	41.9	1.9
	활동진흥센터	14	0.0	0.0	100.0	43.5	3.5
직위별	시설장	24	4.2	12.5	83.3	41.8	2.8
	팀장/관리자	50	0.0	10.0	90.0	43.0	3.5
	팀원/직원	232	0.9	4.7	94.4	42.0	2.3
담당 업무별	관리업무	65	1.5	9.2	89.2	42.2	2.8
	서비스 제공	191	0.0	6.3	93.7	42.2	2.5
	운영 지원	50	4.0	2.0	94.0	41.6	2.1

- 인천광역시 청소년지도자들의 전년도(2022년) 사용 가능 휴가 일수 및 실제 사용 휴가 일수는 전체적으로 평균 14.6일의 휴가 중 13.2일을 사용한 것으로 나타남.
- 사용 가능한 휴가일수를 살펴보면 활동진흥센터, 성문화센터, 수련관, 학교밖청소년지원센터, 문화센터, 청소년 상담복지센터, 문화의집 순으로 휴가일 수가 많은 것으로 나타났음. 사용 가능한 휴가일 수 대비 실제 사용한 휴가일 수의 비율에서는 활동진흥센터, 청소년 상담복지센터, 문화센터, 학교밖청소년지원센터의 비율이 낮게 나타남.

<표 III-35> 전년도(2022년) 사용 가능 휴가일수 및 실제 사용한 휴가일수
단위 : 명, %, 일

구분	전체	상담복지센터	학교밖지원센터	수련관	문화의집	성문화센터	문화센터	활동진흥센터
사례수	258	66	24	98	48	6	5	11
부여 휴가일	14.6	13.6	15.0	15.2	13.4	16.3	14.9	18.5
실제 사용 휴가일	13.2	12.3	13.6	14.1	12.8	14.7	13.5	10.3

- 청소년지도자들의 휴가 유형별 보장 수준 중 미보장에서는 보건 휴가, 연월차 휴가, 육아 휴직이 높은 수준을 보이는 것으로 나타남.
- 휴가 유형별 보장 수준을 기관유형별로 살펴보면 청소년 상담복지센터, 학교밖청소년지원센터, 수련관의 경우에는 보건 휴가가 미보장 된 경우가 가장 높게 나타났고, 문화의집, 성문화센터, 활동진흥센터의 경우에는 연월차 휴가의 미보장 수준이 높게 나타났으며, 문화센터의 경우에는 모든 휴가에서 미보장 상황이 없는 것으로 나타남.
- 보건 휴가를 보장받지 못한 사유는 상사나 동료의 눈치가 상대적으로 가장 높게 나타났고, 개인 연차나 공휴일로 대체, 과도한 업무량 및 업무 공백 우려, 제도에 대해 잘 알지 못한 경우, 기관 내 휴가 사용 축소 시행의 순으로 높은 비율을 나타냄.

<표 III-36> 전년도(2022년) 사용 가능 휴가일수 및 실제 사용한 휴가일수
단위:명, %, 일

구분	전체	상담 복지센터	학교밖 지원센터	수련관	문화의집	성 문화센터	문화센터	활동 진흥센터
사례수	306	83	29	111	55	8	6	14
연월차 휴가	보장	95.1	94.0	89.7	98.2	94.5	87.5	100.0
	미보장	4.9	6.0	10.3	1.8	5.5	12.5	0.0
	미해당	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
보건 휴가	보장	20.6	19.3	6.9	26.1	18.2	25.0	33.3
	미보장	9.8	12.0	20.7	9.9	3.6	0.0	0.0
	미해당	69.6	68.7	72.4	64.0	78.2	75.0	66.7
출산 휴가	보장	16.3	9.6	6.9	23.4	12.7	0.0	16.7
	미보장	0.7	0.0	3.4	0.9	0.0	0.0	0.0
	미해당	83.0	90.4	89.7	75.7	87.3	100.0	83.3
육아 휴직	보장	14.7	6.0	3.4	24.3	12.7	0.0	16.7
	미보장	2.3	2.4	6.9	0.9	0.0	0.0	0.0
	미해당	83.0	91.6	89.7	74.8	87.3	100.0	83.3
유산 휴가	보장	4.9	3.6	3.4	7.2	5.5	0.0	0.0
	미보장	0.3	0.0	3.4	0.0	0.0	0.0	0.0
	미해당	94.8	96.4	93.1	92.8	94.5	100.0	100.0
임신기간 단축근로	보장	2.9	2.4	0.0	4.5	3.6	0.0	0.0
	미보장	0.7	0.0	3.4	0.9	0.0	0.0	0.0
	미해당	96.4	97.6	96.6	94.6	96.4	100.0	100.0

<표 III-37> 보건 휴가를 보장받지 못하는 이유(복수응답)

N=29 / 단위: %

상사나 동료의 눈치	개인 연차나 공유일로 대체	과도한 업무량/ 업무공백 우려	제도에 대해 잘 몰라서	기관 내 휴가 사용 축소 시행	기타
41.4	37.9	27.6	24.1	6.9	24.1

○ 응답자 중 75.8%는 호봉제를 적용받고 있는 것으로 나타났으며, 호봉제의 평균 구간은 8.9호봉으로 나타남.

<표 III-38> 현재 적용 보수체계

단위 : 명, %,

구분	사례수	현재 적용 보수체계			호봉제 구간	
		호봉제	연봉제	기타	사례수	평균 호봉 구간
전체	306	75.8	19.0	5.2	81	8.9
상담복지센터	83	61.4	31.3	7.2	22	6.2
학교밖지원센터	29	86.2	10.3	3.4	17	10.1
수련관	111	81.1	13.5	5.4	25	9.3
문화의집	55	85.5	12.7	1.8	13	10.2
성문화센터	8	37.5	62.5	0.0	0.0	0.0
문화센터	6	66.7	0.0	33.3	0.0	0.0
활동진흥센터	14	85.7	14.3	0.0	4	11.3

- 인천광역시 청소년지도자들의 급여 현황은 전체적으로 월평균 기본급 251.5만 원, 월평균 수당 41.9만 원, 연간 성과급 98.0만 원의 수준을 보임.
- 기본급에 대한 기관유형별 결과는 활동진흥센터, 수련관, 문화센터, 문화의집, 청소년 상담복지센터, 학교밖청소년지원센터, 성문화센터의 순으로 높은 수준을 보였음. 수당에서 대해서는 활동진흥센터, 문화의집, 청소년 상담복지센터, 문화센터, 학교밖 청소년지원센터, 성문화센터, 수련관의 순으로 나타났으며, 성과급에 대해서는 수련관, 학교밖청소년지원센터, 문화의집, 성문화센터, 청소년 상담복지센터, 활동진흥센터, 문화센터의 순으로 높은 수준을 보임.

4) 적정 급여 및 복리후생에 대한 의견

- 인천광역시 청소년지도자들의 적정 급여 및 복리후생에 대한 의견을 살펴보기 위하여 현재의 보수 수준에 대한 만족도, 적정 급여에 대한 인식, 유사 경력자 채용 시 보수 수준 및 전국 기준 보수 수준에 대한 인식, 현재 보수 수준과 적정 보수 수준 간의 차이 발생 원인에 대한 인식, 소속 기관의 적합한 임금 제도에 대한 인식, 소속 기관 보수체계의 문제점과 개선방안을 살펴봄.
- 보수 수준에 대한 만족도는 직무나 업무 강도 대비 보수 수준의 적절성과 유사 직종

대비 보수 수준의 적절성을 살펴보았으며, 적정 급여에 대한 인식은 적정 기본급, 적정 수당, 적정 성과급 수준, 유사 경력자 채용 시 최소 보수 및 최대 보수 수준을 살펴보고, 전국 기준 보수 수준에서는 기본급, 수당, 성과급을 구분하여 살펴봄.

- 인천광역시 청소년지도자들의 보수 수준에 대한 만족도 중 직무나 업무 강도 대비 보수 수준의 적정성은 전체적으로 평균 2.36($SD=1.00$)으로 나타났고, 유사 직종 대비 보수 수준의 적정성도 2.35(1.04)로 나타나 모두 보통보다 낮은 수준을 보임.
- 직무나 업무 강도 대비 보수 수준의 적정성을 기준으로 한 보수 수준의 만족도에서 성문화센터, 학교밖청소년지원센터, 문화센터, 상담복지센터, 문화의집, 수련관, 활동진흥센터의 순으로 낮은 수준을 보임.
- 유사 직종 대비 보수 수준의 적정성을 기준으로 한 보수 수준의 만족도에서는 성문화센터, 학교밖청소년지원센터, 문화센터, 상담복지센터, 문화의집, 수련관, 활동진흥센터의 순으로 낮은 수준을 보임.

<표 III-39> 보수 수준에 대한 만족도

단위 : 명, %

구분		직무나 업무 강도 대비 보수 수준의 적정성						유사직종 대비 보수 수준의 적정성				
		사례수	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통	그렇다	매우 그렇다	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통	그렇다	매우 그렇다
전체		306	19.9	40.5	25.5	12.1	2.0	24.2	33.0	28.8	11.8	2.3
기관 유형별	상담복지센터	83	24.1	45.8	20.5	8.4	1.2	30.1	33.7	25.3	8.4	2.4
	학교박지원센터	29	34.5	31.0	34.5	0.0	0.0	34.5	41.4	20.7	3.4	0.0
	수련관	111	14.4	36.0	29.7	16.2	3.6	18.0	30.6	31.5	16.2	3.6
	문화의집	55	18.2	38.2	25.5	16.4	1.8	21.8	32.7	34.5	9.1	1.8
	성문화센터	8	62.5	37.5	0.0	0.0	0.0	62.5	25.0	12.5	0.0	0.0
	문화센터	6	0.0	83.3	16.7	0.0	0.0	16.7	50.0	33.3	0.0	0.0
	활동진흥센터	14	0.0	57.1	21.4	21.4	0.0	7.1	28.6	28.6	35.7	0.0
고용 조건별	정규직	190	17.4	41.6	26.8	12.1	2.1	23.7	33.7	27.4	12.6	2.6
	공무직	46	28.3	41.3	19.6	6.5	4.3	28.3	32.6	30.4	6.5	2.2
	비정규직	70	21.4	37.1	25.7	15.7	0.0	22.9	31.4	31.4	12.9	1.4
직위 별	시설장	24	20.8	41.7	29.2	8.3	0.0	33.3	37.5	25.0	4.2	0.0
	팀장/관리자	50	28.0	34.0	26.0	12.0	0.0	42.0	32.0	14.0	12.0	0.0
	팀원/직원	232	18.1	41.8	25.0	12.5	2.6	19.4	32.8	32.3	12.5	3.0
담당 업무별	관리업무	65	23.1	40.0	24.6	12.3	0.0	35.4	33.8	20.0	9.2	1.5
	서비스 제공	191	22.0	41.9	24.6	11.0	0.5	23.6	33.5	30.4	11.5	1.0
	운영 지원	50	8.0	36.0	30.0	16.0	10.0	12.0	30.0	34.0	16.0	8.0

○ 적정 기본급 및 수당에 대한 인식은 인천광역시 청소년지도자들의 전체적인 의견으로 월별 적정 기본급 301.7만 원, 월별 적정 수당 59.9만 원, 연간 적정 성과급 326.4만 원으로 나타남.

○ 기관유형별 월별 적정 기본급은 활동진흥센터, 청소년 상담복지센터, 수련관의 순으로 상대적으로 높은 수준을 나타냈고, 월별 적정 수당에서는 활동진흥센터, 문화의 집, 청소년 상담복지센터의 순으로, 연간 적정 성과급에서는 활동진흥센터, 문화의 집, 성문화센터의 순으로 상대적으로 높은 수준을 보임.

<표 III-40> 적정한 기본급 및 수당 등 보수 수준

단위 : 명, %, 만 원

구분		적정 기본급		적정 수당		적정 성과급	
		사례수	1개월 기본급	사례수	1개월 수당	사례수	연간 성과급
전체		291	301.7	291	59.9	289	326.4
기관 유형별	상담복지센터	76	311.2	76	62.3	75	260.8
	학교밖지원센터	29	272.2	29	52.2	29	226.5
	수련관	104	306.7	104	49.0	104	345.0
	문화의집	54	296.2	54	70.4	53	421.1
	성문화센터	8	278.8	8	59.4	8	412.5
	문화센터	6	278.3	6	59.7	6	108.3
	활동진흥센터	14	318.1	14	103.4	14	432.5
고용 조건별	정규직	183	319.1	183	67.5	181	381.8
	공무직	44	271.9	44	49.5	44	297.7
	비정규직	64	272.5	64	45.3	64	189.6
직위별	시설장	23	444.5	23	82.5	23	531.9
	팀장/관리자	48	345.0	48	78.4	48	295.3
	팀원/직원	220	277.3	220	53.5	218	311.6
담당 업무별	관리업무	63	382.2	63	79.4	63	424.8
	서비스 제공	179	277.5	179	57.0	177	267.7
	운영 지원	49	286.4	49	45.3	49	412.2

- 유사 경력자의 채용 시 보수별 최소와 최대 수준은 전체적으로 월별 기본급으로 최소 269.1만 원에서 335.0만 원, 월별 수당으로 최소 49.7만 원에서 최대 74.1만 원, 연간 성과급으로 최소 243.6만 원에서 최대 401.4만 원으로 나타남.
- 기관별 유사 경력자 채용 시 월별 최소 기본급은 활동진흥센터가 가장 높은 수준을 보였고, 최대 기본급은 청소년 상담복지센터가 가장 높은 수준을 보이는 것으로 나타남.
- 기관별 유사 경력자 채용 시 월별 최소 수당과 최대 수당은 모두 활동진흥센터가 가장 높은 수준을 보였으며, 연간 최소 성과급과 최대 성과급에서는 성문화센터가 가장 높은 수준을 보임.
- 전국 기준 보수 수준에 대한 인식은 전체적으로 월별 기본급 271.1만 원, 월별 수당 50.2만 원, 연간 성과급 240.9만 원으로 나타남.

○ 기관유형별 전국 월별 기본급과 전국 월별 수당은 활동진흥센터가 가장 높은 수준을 보이는 것으로 나타났고, 전국 연간 성과급에서는 성문화센터가 가장 높은 수준을 보이는 것으로 분석됨.

<표 III-41> 본인과 유사한 경력 채용 시 최소-최대로 제시되어야 할 보수 수준
단위: 명, 만 원

구분		최소 기본급		최소 수당		최소 성과급	
		사례수	월 기본급	사례수	월 수당	사례수	성과급
전체		283	269.1	280	49.7	279	243.6
기관 유형별	상담복지센터	75	277.1	74	48.6	73	201.5
	학교밖지원센터	28	244.8	28	42.8	28	183.4
	수련관	99	272.6	98	43.2	98	262.2
	문화의집	53	259.8	53	57.5	52	280.2
	성문화센터	8	265.0	8	51.3	8	418.8
	문화센터	6	270.0	6	58.8	6	80.0
	활동진흥센터	14	286.7	13	83.8	14	287.1
고용 조건별	정규직	180	279.2	178	55.0	177	273.4
	공무직	42	245.1	41	43.3	41	247.6
	비정규직	61	255.7	61	38.7	61	154.3
직위별	시설장	23	391.0	23	67.1	23	419.3
	팀장/관리자	46	315.8	45	63.6	46	240.9
	팀원/직원	214	245.9	212	44.9	210	224.9
담당 업무별	관리업무	61	343.2	60	64.2	61	336.0
	서비스 제공	175	246.8	173	48.1	171	195.0
	운영 지원	47	255.8	47	37.2	47	300.4
구분		최대 기본급		최대 수당		최대 성과급	
		사례수	월 기본급	사례수	월 수당	사례수	성과급
전체		283	335.0	280	74.1	279	401.4
기관 유형별	상담복지센터	75	351.4	74	76.1	73	345.2
	학교밖지원센터	28	298.9	28	62.9	28	259.8
	수련관	99	342.1	98	63.6	98	419.9
	문화의집	53	318.7	53	84.8	52	477.7
	성문화센터	8	338.8	8	71.3	8	640.0
	문화센터	6	310.0	6	84.2	6	170.8
	활동진흥센터	14	340.0	13	118.8	14	526.8

구분		최대 기본급		최대 수당		최대 성과급	
		사례수	월 기본급	사례수	월 수당	사례수	성과급
직위별	시설장	23	496.2	23	105.1	23	650.2
	팀장/관리자	46	383.8	45	93.6	46	397.4
	팀원/직원	214	307.2	212	66.5	210	375.0
담당 업무별	관리업무	61	427.7	60	100.4	61	544.0
	서비스 제공	175	305.2	173	69.4	171	323.1
	운영 지원	47	326.1	47	57.5	47	501.3
구분		전국 기본급		전국 수당		전국 성과급	
		사례수	월 기본급	사례수	월 수당	사례수	성과급
전체		267	271.1	264	50.2	262	240.9
기관 유형별	상담복지센터	72	272.2	70	50.3	70	164.9
	학교밖지원센터	25	249.5	25	48.0	24	205.9
	수련관	95	277.6	94	41.5	94	282.8
	문화의집	49	268.4	49	56.2	48	264.1
	성문화센터	7	271.6	7	48.6	7	390.0
	문화센터	6	255.0	6	59.0	6	108.3
	활동진흥센터	13	277.8	13	90.0	13	307.7
고용 조건별	정규직	167	289.4	165	55.8	164	283.5
	공무직	41	240.7	40	43.6	39	213.2
	비정규직	59	240.5	59	39.0	59	140.8
직위별	시설장	23	416.0	23	77.8	23	435.7
	팀장/관리자	44	327.6	44	70.4	44	252.6
	팀원/직원	200	242.1	197	42.4	195	215.3
담당 업무별	관리업무	59	359.8	59	69.5	59	339.0
	서비스 제공	163	241.3	161	45.6	158	186.6
	운영 지원	45	263.0	44	40.8	45	303.2

○ 응답자들은 본인의 업무와 유사한 난이도, 중요도, 책임도 등을 지닌 직군으로 '사회 복지'라고 가장 많이 응답하였음. 이 외에도 유사 청소년 계열 직군, 공공기관 근로 직, 교육 및 상담계열 등을 비교 직군으로 인식하고 있음.

○ 비교 직군의 급여는 352.8만 원으로 인식되고 있었으며, 이는 현 급여 기준 59.4만 원 많은 수준이었음.

<표 III-42> 비교 직업군의 보수 수준

단위 : 명, 만 원

구분		비교 직업군 기본급		비교 직업군 수당		비교 직업군 성과급	
		사례수	1개월 기본급	사례수	1개월 수당	사례수	연간 성과급
전체		229	291.1	226	61.7	226	288.0
기관 유형별	상담복지센터	61	305.0	59	57.2	60	184.3
	학교박지원센터	24	259.7	24	56.4	24	216.2
	수련관	84	286.9	83	57.7	83	307.6
	문화의집	41	295.5	41	76.2	40	422.5
	성문화센터	7	281.4	7	58.6	7	445.7
	문화센터	4	260.3	4	51.3	4	75.0
	활동진흥센터	8	326.3	8	85.0	8	375.0
고용 조건별	정규직	143	307.9	141	68.0	141	346.6
	공무직	36	252.7	35	58.1	35	204.3
	비정규직	50	270.8	50	46.3	50	181.4
직위별	시설장	20	441.5	20	82.8	20	511.0
	팀장/관리자	38	338.6	38	88.4	38	249.9
	팀원/직원	171	263.0	168	53.1	168	270.1
담당 업무별	관리업무	53	375.7	53	79.2	53	375.8
	서비스 제공	138	260.7	136	56.9	135	220.8
	운영 지원	38	283.6	37	54.0	38	404.5

- 인천광역시 청소년지도자들이 인식하는 현재 보수와 적정 보수 수준과의 차이에 대한 발생 원인으로는 전체적으로 현 직종 낮은 임금 고착화가 가장 높은 비율을 나타냈고, 낮은 사회적 인식과 적정 보수 재원 마련 곤란, 민간 위탁 구조로 인한 차이의 순으로 나타났다.
- 기관유형별 현재 보수와 적정 보수 수준과의 차이에 대한 발생 원인에 대한 인식에서도 모든 기관에서 현 직종 낮은 임금 고착화를 가장 높은 비율로 응답함.

<표 III-43> 현재 보수 수준과 적절한 보수 수준과의 차이 발생원인 단위 : 명, %

구분		사례수	현 직종 낮은임금 고착화	낮은 사회적 인식	적정 보수 재원 마련 곤란	민간위탁 구조로 차이 발생	사업비에 재원 편중	보수 산정기준 모호	기타
전체		306	56.9	12.7	11.8	9.5	3.9	3.6	1.6
기관 유형별	상담복지센터	83	62.7	12.0	12.0	7.2	2.4	2.4	1.2
	학교밖지원센터	29	48.3	17.2	10.3	20.7	3.4	0.0	0.0
	수련관	111	55.0	9.9	14.4	9.0	3.6	4.5	3.6
	문화의집	55	49.1	21.8	9.1	10.9	5.5	3.6	0.0
	성문화센터	8	75.0	0.0	12.5	0.0	0.0	12.5	0.0
	문화센터	6	66.7	0.0	0.0	16.7	0.0	16.7	0.0
	활동진흥센터	14	71.4	7.1	7.1	0.0	14.3	0.0	0.0
직위별	시설장	24	45.8	8.3	29.2	8.3	4.2	4.2	0.0
	팀장/관리자	50	50.0	6.0	6.0	24.0	6.0	4.0	4.0
	팀원/직원	232	59.5	14.7	11.2	6.5	3.4	3.4	1.3
담당 업무별	관리업무	65	43.1	6.2	16.9	20.0	4.6	7.7	1.5
	서비스 제공	191	66.5	15.2	7.9	6.3	3.1	0.5	0.5
	운영 지원	50	38.0	12.0	20.0	8.0	6.0	10.0	6.0

○ 인천광역시 청소년지도자들이 인식하는 소속 기관의 적합한 임금체계는 전체적으로 (연공서열)호봉제인 것으로 나타났고, 다음으로는 (담당업무)직무급제로 분석되었음.

<표 III-44> 소속 기관의 적합한 임금체계에 대한 인식 단위 : 명, %

사례수	(연공서열) 호봉제	(담당업무) 직무급제	(성과) 연봉제	(직무능력) 직능급제	기타
306	70.3	15.4	7.5	5.9	1.0

- 청소년지도자들이 인식하는 소속 기관 보수체계의 문제점과 관련하여 전체적인 1순위로 인건비 가이드라인이 권고사항으로 운영되는 점을 가장 높은 비율로 응답함. 다음으로 시설 유형별 큰 보수격차, 호봉 간 적은 급여 차이 등의 순으로 제시되었으며, 1순위와 2순위를 모두 포함한 전체순위에서도 비슷한 경향을 보임.
- 기관유형별 소속 기관 보수체계의 문제점 중 1순위는 청소년 상담복지센터, 학교밖 청소년지원센터, 성문화센터의 경우에는 시설 유형별 보수격차에 대한 문제 인식이 가장 높은 수준을 보인 반면, 수련관, 문화의집, 문화센터, 활동진흥센터에서는 인건비 가이드라인이 권고사항인 점이 가장 높은 수준을 보였으며, 전체순위에서도 비슷한 경향을 보임.

<표 III-45> 소속 기관 보수체계의 문제점에 대한 인식

단위 : 명, %

구분	1순위							
	사례수	인건비 가이드라인이 권고사항	시설 유형별 보수격차 크다	호봉 간 급여격차 적다	직급 간 급여차이 적다	직렬 간 급여차이 적다	급여 자체가 낮다	기타
전체	306	38.2	26.8	16.7	6.9	5.6	3.6	2.3
상담복지센터	83	31.3	32.5	18.1	4.8	6.0	6.0	1.2
학교밖지원센터	29	13.8	44.8	27.6	6.9	0.0	3.4	3.4
수련관	111	49.5	18.0	9.0	9.9	8.1	3.6	1.8
문화의집	55	36.4	27.3	20.0	3.6	5.5	1.8	5.5
성문화센터	8	0.0	50.0	25.0	25.0	0.0	0.0	0.0
문화센터	6	66.7	16.7	16.7	0.0	0.0	0.0	0.0
활동진흥센터	14	57.1	14.3	28.6	0.0	0.0	0.0	0.0
구분	전체 순위(1순위+2순위)							
	사례수	인건비 가이드라인이 권고사항	시설 유형별 보수격차 크다	호봉 간 급여격차 적다	직급 간 급여차이 적다	직렬 간 급여차이 적다	급여 자체가 낮다	기타
전체	306	53.9	49.3	35.0	19.0	12.7	6.9	4.6
상담복지센터	83	50.6	55.4	33.7	14.5	12.0	13.3	3.6
학교밖지원센터	29	27.6	72.4	55.2	13.8	6.9	3.4	6.9

구분	전체 순위(1순위+2순위)							
	사례수	인건비 가이드 라인이 권고사항	시설 유형별 보수격차 크다	호봉 간 급여격차 적다	직급 간 급여차이 적다	직렬 간 급여차이 적다	급여 자체가 낮다	기타
수련관	111	59.5	41.4	30.6	24.3	17.1	6.3	4.5
문화의집	55	60.0	41.8	32.7	16.4	12.7	1.8	7.3
성문화센터	8	25.0	75.0	25.0	50.0	0.0	0.0	0.0
문화센터	6	83.3	83.3	16.7	0.0	16.7	0.0	0.0
활동진흥센터	14	64.3	28.6	57.1	14.3	0.0	7.1	0.0

○ 청소년지도자들이 인식하는 처우개선을 위한 개선방안 중 1순위에서는 여성가족부 가이드라인 제정 및 준수, 적은 기본급 임금체계 개선, 단일 급여체제로 보수격차 최소화가 상대적으로 높은 응답 비율을 나타냈고, 1순위와 2순위를 모두 포함한 전체순위에서는 1순위의 의견과 함께 각종 필요 수당의 신설에 대한 필요성도 높은 수준으로 나타남.

○ 처우개선을 위한 개선방안 중 1순위를 기관유형별로 살펴보면 청소년 상담복지센터, 수련관, 문화의집, 성문화센터, 문화센터의 경우에는 여성가족부 가이드라인 제정 및 준수가 가장 높은 수준을 보였고, 학교밖청소년지원센터의 경우에는 단일 급여체제로 보수격차 최소화, 활동진흥센터의 경우에는 각종 필요 수당 신설이 가장 높은 수준을 보였으며, 1·2순위를 합한 결과에서도 비슷한 경향을 보임.

<표 III-46> 소속 기관 보수체계의 문제점에 대한 인식

단위 : 명, %

1순위	전체	상담복지 센터	학교밖 지원센터	수련관	문화의집	성문화 센터	문화센터	활동진흥 센터
사례수	306	83	29	111	55	8	6	14
여가부 가이드라인 제정 및 준수	41.5	43.4	13.8	47.7	47.3	50.0	66.7	0.0
적은 기본급 임금체계 개선	23.9	26.5	24.1	23.4	20.0	37.5	0.0	28.6
단일 급여체제로 보수격차 최소화	9.8	10.8	31.0	7.2	3.6	12.5	16.7	0.0
각종 필요 수당 신설	7.2	0.0	13.8	5.4	10.9	0.0	0.0	42.9

인천광역시 청소년지도자 처우 실태조사 및 개선계획
수립 연구

1순위	전체	상담복지 센터	학교밖 지원센터	수련관	문화의집	성문화 센터	문화센터	활동진흥 센터
종사자 인건비 추가 지원 의무화	4.2	3.6	6.9	3.6	5.5	0.0	0.0	7.1
보조금 분리 지급 방식으로 변경	3.9	9.6	0.0	2.7	0.0	0.0	0.0	7.1
최소 승진 연한 마련 및 기준 강화	3.3	1.2	0.0	4.5	5.5	0.0	0.0	7.1
종사자와 인건비 협의 시스템 마련	2.9	1.2	6.9	2.7	5.5	0.0	0.0	0.0
보조금 지급주체를 중앙정부로 전환	1.0	2.4	0.0	0.9	0.0	0.0	0.0	0.0
상이한 경력인정 지침의 통일성 확보	1.0	1.2	0.0	0.9	0.0	0.0	16.7	0.0
법정수당의 보조금 집행 인정	1.0	0.0	0.0	0.9	1.8	0.0	0.0	7.1
기타	0.3	0.0	3.4	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
1+2순위	전체	상담복지 센터	학교밖 지원센터	수련관	문화의집	성문화 센터	문화센터	활동진흥 센터
여가부 가이드라인 제정 및 준수	48.4	44.6	27.6	55.9	58.2	50.0	83.3	0.0
적은 기본급 임금체계 개선	34.6	37.3	34.5	35.1	27.3	62.5	16.7	35.7
단일 급여체계로 보수격차 최소화	25.8	18.1	37.9	17.1	34.5	37.5	0.0	85.7
각종 필요 수당 신설	24.8	34.9	41.4	21.6	9.1	25.0	66.7	0.0
종사자 인건비 추가 지원 의무화	13.7	15.7	17.2	11.7	18.2	0.0	0.0	7.1
보조금 분리 지급 방식으로 변경	10.8	3.6	10.3	14.4	14.5	0.0	0.0	21.4
최소 승진 연한 마련 및 기준 강화	19.3	3.4	9.0	0.0	12.5	0.0	14.3	0.0
종사자와 인건비 협의 시스템 마련	8.4	6.9	10.8	10.9	0.0	16.7	0.0	0.0
보조금 지급주체를 중앙정부로 전환	4.8	10.3	9.9	5.5	12.5	0.0	0.0	0.0
상이한 경력인정 지침의 통일성 확보	6.0	3.4	1.8	9.1	0.0	0.0	14.3	7.1
법정수당의 보조금 집행 인정	4.8	0.0	2.7	5.5	0.0	16.7	7.1	0.0
기타	2.6	0.0	3.4	5.4	0.0	0.0	0.0	7.1

5) 일·생활 균형에 대한 인식

- 인천광역시 청소년지도자들이 인식하는 일·생활 균형의 현황과 인식을 살펴보기 위하여 소속 기관의 일·생활 균형에 대한 현황과 인식, 소속 기관의 일·생활 균형을 위한 노력에 대한 인식을 살펴봄.
- 일·생활 균형의 현황과 인식에 있어 전체적으로 법정 공휴일과 휴무일 준수, 정시 퇴근, 가족 일 등 특수한 경우의 업무 조정, 조퇴, 휴가, 외출 사용의 자유 영역의 보장 수준이 높은 것으로 나타났으며, 상대적으로 급한 가정사 처리에 대한 낮은 부담, 회식 불참의 허용, 추가 근무 자제 분위기 등에서는 보장 수준이 낮은 것으로 나타남.
- 기관유형별 일·생활 균형의 현황과 인식에서 성문화센터, 수련관, 청소년 상담복지센터, 활동진흥센터, 학교밖청소년지원센터, 문화센터, 문화의집 순으로 상대적으로 높은 수준을 보이는 것으로 나타남.
- 응답자들의 소속 기관에서의 일·생활 균형에 대한 인식은 전반적으로 긍정적으로 평가되고 있었으나, 갑작스러운 가정사에 대처하거나(67.3%), 회식(69.3%) 및 추가 근무(69.6%)에 대해서는 상대적으로 부족한 것으로 인식되었다.

<표 III-47> 일·생활 균형에 대한 현황 및 인식

단위 : 명, 평균(표준편차)

구분	전체	상담복지 센터	학교밖 지원센터	수련관	문화의 집	성문화 센터	문화 센터	진흥 센터
사례수	306	83	29	111	55	8	6	14
정시 퇴근	4.29 (.85)	4.34 (.85)	4.38 (.86)	4.34 (.84)	4.31 (.81)	3.50 (1.31)	4.33 (.52)	3.71 (.73)
법정 공휴일과 휴무일 준수	4.32 (.92)	4.61 (.58)	4.72 (.53)	4.05 (1.08)	4.29 (.92)	3.63 (1.19)	4.83 (.41)	4.07 (.92)
근무 중 가족과 자유로운 연락	3.98 (.83)	4.17 (.97)	4.26 (.81)	4.33 (.77)	3.88 (.64)	4.50 (.84)	4.00 (.68)	4.17 (.82)
급한 가정사 처리에 대한 낮은 부담	3.81 (.98)	3.70 (.88)	3.62 (1.18)	3.89 (1.01)	3.96 (.86)	3.00 (1.51)	4.33 (.82)	3.86 (.66)
회식 불참 허용	3.85 (1.03)	3.89 (1.05)	3.79 (1.01)	3.84 (1.09)	3.96 (.92)	3.75 (1.16)	3.83 (1.17)	3.50 (.85)
조퇴, 휴가, 외출사용의 자유	4.12 (.87)	4.01 (.90)	4.00 (.76)	4.17 (.94)	4.25 (.80)	4.00 (1.07)	4.50 (.55)	4.00 (.00)
가족일 등 특수한 경우의 업무조정	4.13 (.83)	4.14 (.81)	4.03 (.82)	4.04 (.94)	4.33 (.67)	4.00 (.93)	4.50 (.55)	4.07 (.47)
추가 근무 자제 분위기	3.87 (.96)	3.90 (.86)	3.93 (1.10)	3.83 (1.00)	3.93 (1.02)	3.75 (1.04)	3.83 (.98)	3.64 (.74)

- 인천광역시 청소년지도자들이 인식하는 소속 기관의 일·생활 균형에 대한 노력 인식은 전체적으로 소속 기관이 높은 수준의 노력을 하는 것으로 인식함.
- 기관유형별 소속 기관의 일·생활 균형을 위한 노력은 문화센터, 활동진흥센터, 청소년 상담복지센터, 문화의집, 수련관, 학교밖청소년지원센터, 성문화센터의 순으로 상대적 높은 수준을 보이는 것으로 나타남.

<표 III-48> 소속 기관의 일·생활 균형을 위한 노력도

(단위 : %, 명)

구분	사례수	전혀 노력하지 않는다	노력하지 않는다	보통	노력 한다	매우 노력한다
전체	306	0.7	2.9	21.9	52.3	22.2
상담복지센터	83	0.0	3.6	14.5	60.2	21.7
학교밖지원센터	29	3.4	0.0	27.6	48.3	20.7
수련관	111	0.9	2.7	27.9	45.0	23.4
문화의집	55	0.0	5.5	21.8	49.1	23.6
성문화센터	8	0.0	0.0	25.0	75.0	0.0
문화센터	6	0.0	0.0	16.7	33.3	50.0
활동진흥센터	14	0.0	0.0	7.1	78.6	14.3

다. 인천광역시 청소년지도자 직무분석

1) 인천광역시 청소년지도자의 직무 수행 현황

- 인천광역시 청소년지도자의 직무 수행 현황을 살펴보기 위하여 대분류를 기준으로 기관유형별, 성별, 연령별, 학력별, 고용조건별, 직위별 각 직무가 전체 업무에서 차지하는 비율을 살펴봄.
- 전체 청소년지도자들의 직무 수행에서 프로그램 및 지역연계관리가 38.4%로 가장 높은 수준을 나타냈고, 다음으로는 경영기획운영 24.5%, 이용자 관리 14.0%, 인적 자원 관리 10.9%, 시설 및 안전 관리 8.5%, 위원회 관리 5.2%, 기타 0.6%의 순으로 나타남.

- 직무 수행 현황에서 기관유형별 결과로 경영기획운영의 경우 성문화센터 30.5%, 인적 자원 관리의 경우 청소년 상담복지센터 14.0%, 이용자 관리의 경우에는 학교밖 지원센터 18.0%, 위원회 관리의 경우 청소년 문화의 집 7.9%, 프로그램 및 지역 연계 관리의 경우 청소년 활동진흥센터 48.8%, 시설물 및 안전 관리의 경우 청소년 문화의집 14.0%가 해당 업무에서 상대적으로 높게 나타남.
- 성별에 따른 직무 수행 현황은 남성은 경영기획운영, 인적 자원 관리, 위원회 관리, 시설물 및 안전 관리의 직무 수행 수준이 높게 나타났고, 여성은 이용자 관리, 프로그램 및 지역 연계 관리에서 상대적으로 높은 직무 수행 현황을 보임.
- 연령별로 살펴보면 경영기획운영의 경우 50대 31.6%, 인적 자원 관리의 경우 40대 17.4%, 이용자 관리의 경우 20대 17.6%, 위원회 관리의 경우 50대 8.8%, 프로그램 및 지역 연계 관리의 경우 20대 51.9%, 시설물 및 안전 관리의 경우 60대 이상 45.5%가 해당 업무에서 상대적으로 높게 나타남.
- 학력별로 살펴보면 경영기획운영의 경우 대학원 이상 29.0%, 인적 자원 관리의 경우에는 전문대졸 이하 20.1%, 이용자 관리의 경우에는 대졸 15.7%, 위원회 관리의 경우에는 전문대졸 이하 11.1%, 프로그램 및 지역 연계 관리의 경우에는 대졸 39.7%, 시설물 및 안전 관리의 경우에는 전문대졸 이하 48.5%가 해당 업무에서 상대적으로 높게 나타남.
- 고용조건별로 살펴보면 경영기획운영의 경우 정규직 28.8%, 인적 자원 관리의 경우에는 공무직 11.2%, 이용자 관리의 경우에는 비정규직 18.6%, 위원회 관리의 경우에는 정규직 5.8%, 프로그램 및 지역 연계 관리의 경우에는 비정규직 44.1%, 시설물 및 안전 관리의 경우에는 공무직 14.0%가 해당 업무에서 상대적으로 높게 나타남.
- 직위별로 살펴보면 경영기획운영의 경우 시설장 52.2%, 인적 자원 관리의 경우에는 팀장/관리자 18.2%, 이용자 관리의 경우에는 팀원/직원 15.9%, 위원회 관리의 경우에는 팀원/직원 5.8%, 프로그램 및 지역 연계 관리의 경우에는 팀원/직원 43.9%, 시설물 및 안전 관리의 경우에는 시설장 9.7%가 해당 업무에서 상대적으로 높게 나타남.

<표 III-49> 청소년지도자의 직무 수행 현황

(단위 : %, 명)

구분		사례수	경영 기획 운영	인적 자원 관리	이용자 관리	위원회 관리	프로그램 및 지역연계 관리	시설물 및 안전 관리	기타
전체		295	24.5	10.9	14.0	5.2	38.4	8.5	0.6
기관 유형별	상담복지센터	80	23.6	14.0	10.7	4.4	45.0	3.3	0.3
	학교밖지원센터	29	25.6	8.5	18.0	1.5	43.0	3.5	—
	수련관	107	24.7	9.9	16.4	5.8	33.4	11.3	1.2
	문화의집	51	23.7	8.9	14.8	7.9	33.7	14.0	0.7
	성문화센터	8	30.5	13.6	6.8	4.0	38.5	6.5	—
	문화센터	6	26.3	12.4	13.8	4.0	31.7	11.8	—
	활동진흥센터	14	24.7	12.1	7.5	1.8	48.8	6.4	—
성별	남성	81	26.6	12.8	10.4	7.6	31.3	13.8	1.4
	여성	214	23.7	10.2	15.4	4.3	41.0	6.5	0.4
연령별	20대	79	17.2	5.3	17.6	4.3	51.9	5.1	—
	30대	115	23.8	10.0	14.1	5.9	40.2	7.7	1.2
	40대	63	30.9	17.4	13.1	3.2	27.3	7.6	0.7
	50대	34	31.6	14.7	7.9	8.8	25.7	16.3	0.4
	60세 이상	4	28.3	15.8	5.3	2.3	2.8	45.5	—
학력별	전문대졸 이하	8	6.7	20.1	12.8	11.1	11.9	48.5	—
	대졸	183	22.7	8.5	15.7	5.1	39.7	9.3	0.9
	대학원 이상	104	29.0	14.5	11.0	5.0	38.1	4.0	0.3
고용 조건별	정규직	181	28.8	11.1	11.4	5.8	36.2	8.4	0.6
	공무직	45	15.4	11.2	17.2	4.1	38.4	14.0	1.8
	비정규직	69	19.2	10.4	18.6	4.4	44.1	5.0	—
직위별	시설장	24	52.2	17.3	5.1	4.1	10.9	9.7	0.9
	팀장/관리자	50	35.8	18.2	10.0	2.9	27.0	6.1	0.2
	팀원/직원	221	18.9	8.6	15.9	5.8	43.9	8.9	0.7

가) 청소년 상담복지센터/학교밖청소년지원센터/성문화센터 직무 수행 현황

- 청소년 상담복지센터/학교밖청소년지원센터/성문화센터 청소년지도자들의 직무 수행 현황은 프로그램 및 지역연계관리 44.1%, 경영기획운영 24.6%, 인적 자원 관리 12.6%, 이용자 관리 12.2%, 위원회 관리 3.6%, 시설물 및 안전 관리 3.6%의 순으로 높은 직무 수행 수준을 나타냄.
- 성별에 따른 결과는 상대적으로 남성은 경영기획운영(25.1%), 이용자 관리(14.9%), 시설물 및 안전 관리(4.6%)에서 직무 수행 수준이 높게 나타났고, 여성은 인적 자원 관리(12.7%), 위원회 관리(3.8%), 프로그램 및 지역 연계 관리(45.0%)에서 높은 직무 수행 현황을 보임.
- 연령별로 살펴보면 경영기획운영의 경우 60대 56.7%, 인적 자원 관리 60대 26.7%, 이용자 관리의 경우에는 20대 13.1%, 위원회 관리의 경우에는 30대 5.1%, 프로그램 및 지역 연계 관리의 경우에는 20대 57.6%, 시설물 및 안전 관리의 경우에는 60대 이상 5.6%가 해당 업무에서 상대적으로 높게 나타남.
- 학력별로 살펴보면 경영기획운영의 경우 대학원 이상 24.7%, 인적 자원 관리의 경우에는 대학원 이상 14.6%, 이용자 관리의 경우에는 대졸 15.7%, 위원회 관리의 경우에는 대학원 이상 4.1%, 프로그램 및 지역 연계 관리의 경우에는 대졸 46.0%, 시설물 및 안전 관리의 경우에는 대졸 40%가 해당 업무에서 상대적으로 높게 나타남.
- 고용조건별로 살펴보면 경영기획운영의 경우 정규직 28.2%, 인적 자원 관리의 경우에는 정규직 13.2%, 이용자 관리의 경우에는 공무직 14.8%, 위원회 관리의 경우에는 비정규직 5.5%, 프로그램 및 지역 연계 관리의 경우에는 비정규직 49.0%, 시설물 및 안전 관리의 경우에는 정규직 4.2%가 해당 업무에서 상대적으로 높게 나타남.
- 직위별로 살펴보면 경영기획운영의 경우 시설장 50.2%, 인적 자원 관리의 경우에는 시설장과 팀장/관리자가 각각 19.2%, 이용자 관리의 경우에는 팀원/직원 13.3%, 위원회 관리의 경우에는 팀원/직원 3.8%, 프로그램 및 지역 연계 관리의 경우에는 팀원/직원 53.5%, 시설물 및 안전 관리의 경우에는 시설장 9.6%가 해당 업무에서 상대적으로 높게 나타남.

<표 III-50> 청소년 상담복지센터/학교밖청소년지원센터/
성문화센터 청소년지도자의 직무 수행(대분류 기준)

단위 : %, 명

구분	사례수	경영 기획 운영	인적 자원 관리	이용자 관리	위원회 관리	프로그램 및 지역연계 관리	시설물 및 안전 관리	기타
전체	117	24.6	12.6	12.2	3.6	44.1	3.6	0.2
성별	남성	19	25.1	12.2	14.9	2.7	39.4	4.6
	여성	98	24.4	12.7	11.7	3.8	45.0	3.4
연령별	20대	32	19.2	6.3	13.1	2.5	57.6	1.3
	30대	36	19.8	13.9	12.8	5.1	47.4	3.6
	40대	31	29.2	17.0	13.0	2.8	32.3	4.9
	50대	16	33.0	11.8	8.5	4.6	37.2	5.0
	60세 이상	2	56.7	26.7	5.6	0.0	5.6	5.6
학력별	전문대졸/대졸	34	24.1	7.7	15.7	2.5	46.0	4.0
	대학원 이상	83	24.7	14.6	10.8	4.1	43.3	3.4
고용 조건별	정규직	60	28.2	13.2	10.9	2.9	40.7	4.2
	공무직	20	20.0	13.0	14.8	2.3	45.1	3.8
	비정규직	37	21.2	11.4	13.0	5.5	49.0	2.5
직위별	시설장	10	50.2	19.2	6.1	3.3	9.5	9.6
	팀장/관리자	23	38.3	19.2	11.0	3.1	24.5	4.0
	팀원/직원	84	17.7	10.0	13.3	3.8	53.5	2.7

○ 청소년 상담복지센터/학교밖청소년지원센터/성문화센터 청소년지도자들의 직무 중 24.6%를 차지하는 경영기획운영의 하위 직무 중에서 예산/회계 관리가 6.7%로 가장 높은 비중을 차지하는 것으로 나타났으며, 다음으로 연간 사업계획, 중장기 발전계획 등 수립/관리 4.3%, 운영 실적 관리 3.7%, 기관 평가 관리 3.4%의 순으로 높은 비중을 보였음.

○ 청소년 상담복지센터/학교밖청소년지원센터/성문화센터 청소년지도자들의 직무 중 12.6%를 차지하는 인적 자원 관리의 하위 직무 중에서는 노무 관리가 6.2%로 가장 높은 비중을 차지하는 것으로 나타났으며, 다음으로 개인적 차원에서의 역량 개발 관리 3.2%, 개인적 차원에서의 의무 교육 이수 3.1%의 순으로 나타남.

- 청소년 상담복지센터/학교밖청소년지원센터/성문화센터 청소년지도자들의 직무 중 12.2%를 차지하는 이용자 관리의 하위 직무 중에서는 이용자 관리가 6.0%로 가장 높은 비중을 차지하는 것으로 나타났으며, 다음으로 개인정보보호 관리 2.6%, 학대/성범죄 신고 관리 2.0%의 순으로 나타남.
- 청소년 상담복지센터/학교밖청소년지원센터/성문화센터 청소년지도자들의 직무 중 3.6%를 차지하는 위원회 관리의 하위 직무 중에서는 기관 운영 위원회 관리와 청소년 운영 위원회 관리가 각각 1.8%로 비슷한 수준을 보임. 다만 해당 기관들에서 청소년 운영위원회가 설치·운영되지 않는다는 점을 고려할 때, 종사자가 유사한 성격의 업무 간 직무 분류를 명확히 인지하지 못한 상태로 응답한 것일 수 있음을 추론할 수 있음.
- 청소년 상담복지센터/학교밖청소년지원센터/성문화센터 청소년지도자들의 직무 중 44.1%를 차지하는 프로그램 및 지역연계 관리의 하위 직무 중에서는 직접 서비스 수행이 17.2%로 가장 높은 비중을 나타냈고, 다음으로 직접 서비스 기획 8.6%, 직접 서비스 평가 6.7%, 기관 연계 활동 3.2%의 순으로 분석됨.
- 청소년 상담복지센터/학교밖청소년지원센터/성문화센터 청소년지도자들의 직무 중 3.6%를 차지하는 시설물 및 안전 관리의 하위 직무 중에서는 시설 관리가 1.4%로 가장 높은 비중을 나타냈고, 다음으로 안전사고 대응 및 보고 0.8%, 안전 교육 관리 0.7%, 시설 평가 관리 0.6%의 순으로 분석됨.

<표 III-51> 청소년 상담복지센터/학교밖청소년지원센터/
성문화센터 청소년지도자의 직무 수행(중분류 기준)

단위 : %, 점

구분	전체	직무(중분류)	직무 비중	
			m	SD
경영기획운영	24.6	① 운영규정 수립 및 관리	1.4	3.2
		② 연간 사업계획, 중장기 발전계획 등 수립/관리	4.3	6.5
		③ 운영 실적 관리	3.7	4.8
		④ 기관 평가 관리	3.4	5.4
		⑤ 연구 관리	1.0	2.7
		⑥ 현장 점검 및 행정지도 관리	2.3	3.4

구분	전체	직무(중분류)	직무 비중	
			m	SD
		⑦ 예산/회계 관리	6.7	12.5
		⑧ 사무 물품 관리	1.1	2.2
		⑨ 법인 업무 관리	0.6	1.8
인적 자원 관리	12.6	① 노무 관리	6.2	8.7
		② (개인)역량 개발 관리	3.2	3.8
		③ (개인)의무교육 이수	3.1	3.3
이용자 관리	12.2	① 이용자 관리	6.0	8.1
		② 이용자 안전 교육	1.6	2.7
		③ 개인정보보호 관리	2.6	3.4
		④ 학대/성범죄 신고 관리	2.0	2.8
위원회 관리	3.6	① 기관 운영 위원회 관리	1.8	5.4
		② 청소년 운영위원회 관리	1.8	6.2
프로그램 및 지역연계 관리	44.1	① 직접 서비스 기획	8.6	10.0
		② 직접 서비스 수행	17.2	19.6
		③ 직접 서비스 평가	6.7	6.4
		④ 외부 사업 공모	0.8	1.9
		⑤ 기관 연계 활동	3.2	4.1
		⑥ 사례 발굴	2.0	3.7
		⑦ 공공기관 행정 지원	1.5	2.6
		⑧ 시설 안내 및 사업 홍보	1.8	3.3
		⑨ 현장실습 관리	0.4	2.5
		⑩ 자원봉사자 관리	0.8	2.2
		⑪ 긴급 지원 관리	1.0	2.4
시설물 및 안전 관리	3.6	① 시설 관리	1.4	2.8
		② 안전 교육(대피훈련) 관리	0.7	1.8
		③ 시설 평가 관리	0.6	1.6
		④ 안전사고 대응 및 보고	0.8	1.8

나) 청소년수련관/문화의집/문화센터 청소년지도자의 직무 수행 현황

- 청소년수련관/문화의집/문화센터 청소년지도자들의 직무 수행 현황은 프로그램 및 지역연계관리 33.4%, 경영기획운영 24.4%, 이용자 관리 15.8%, 시설물 및 안전 관리 12.2%, 인적 자원 관리 9.7%, 위원회 관리 6.4%의 순으로 높은 직무 수행 수준을 나타냄.
- 성별에 따른 결과는 상대적으로 남성은 경영기획운영(27.0%), 인적 자원 관리(12.5%), 위원회 관리(9.2%), 시설물 및 안전 관리(17.6%)에서 직무 수행 수준이 높게 나타났고, 여성은 이용자 관리(19.4%), 프로그램 및 지역 연계 관리(36.4%)에서 높은 직무 수행 현황을 보임.
- 연령별로 살펴보면 경영기획운영의 경우 40대 32.5%, 인적 자원 관리 50대 17.3%, 이용자 관리의 경우에는 20대 21.8%, 위원회 관리의 경우에는 50대 12.2%, 프로그램 및 지역 연계 관리의 경우에는 20대 46.6%, 시설물 및 안전 관리의 경우에는 60대 이상 85.5%가 해당 업무에서 상대적으로 높게 나타남.
- 학력별로 살펴보면 경영기획운영의 경우 대학원 이상 46.8%, 인적 자원 관리의 경우에는 전문대졸 이하 20.1%, 이용자 관리의 경우에는 대졸 16.5%, 위원회 관리의 경우에는 전문대졸 이하 11.1%, 프로그램 및 지역 연계 관리의 경우에는 대졸 37.4%, 시설물 및 안전 관리의 경우에는 전문대졸 이하 48.5%가 해당 업무에서 상대적으로 높게 나타남.
- 고용조건별로 살펴보면 경영기획운영의 경우 정규직 29.1%, 인적 자원 관리의 경우에는 비정규직 10.0%, 이용자 관리의 경우에는 비정규직 27.8%, 위원회 관리의 경우에는 정규직 7.4%, 프로그램 및 지역 연계 관리의 경우에는 비정규직 34.8%, 시설물 및 안전 관리의 경우에는 정규직 22.2%가 해당 업무에서 상대적으로 높게 나타남.
- 직위별로 살펴보면 경영기획운영의 경우 시설장 55.2%, 인적 자원 관리의 경우에는 팀장/관리자 16.1%, 이용자 관리의 경우에는 팀원/직원 18.2%, 위원회 관리의 경우에는 팀원/직원 7.2%, 프로그램 및 지역 연계 관리의 경우에는 팀원/직원 36.3%, 시설물 및 안전 관리의 경우에는 팀원/직원 13.2%가 해당 업무에서 상대적으로 높게 나타남.

표 III-52 > 청소년수련관/문화의집/문화센터 청소년지도자의 직무 수행(대분류 기준)
단위 : 명, %

구분		사례수	경영 기획 운영	인적 자원 관리	이용자 관리	위원회 관리	프로그램 및 지역연계 관리	시설물 및 안전 관리	기타
전체		164	24.4	9.7	15.8	6.4	33.4	12.2	1.0
성별	남성	57	27.0	12.5	9.1	9.2	27.8	17.6	1.6
	여성	107	23.1	8.2	19.4	4.8	36.4	9.2	0.7
연령별	20대	44	16.3	4.7	21.8	5.6	46.6	7.1	0.0
	30대	71	25.3	8.2	15.3	6.4	35.2	10.3	1.9
	40대	29	32.5	16.3	13.8	3.7	22.5	10.5	0.7
	50대	18	30.4	17.3	7.5	12.2	15.4	26.3	0.7
	60세 이상	2	0.0	5.0	5.0	4.5	0.0	85.5	0.0
학력별	고졸이하	8	6.7	20.1	12.8	11.1	11.9	48.5	0.0
	전문대졸/대졸	136	22.2	8.3	16.5	5.8	37.4	10.8	1.2
	대학원 이상	20	46.8	15.0	12.5	8.3	14.9	6.7	0.5
고용 조건별	정규직	111	29.1	9.6	12.0	7.4	33.1	11.1	1.0
	공무직	25	11.7	9.7	19.1	5.5	33.1	22.2	2.4
	비정규직	28	17.2	10.0	27.8	3.0	34.8	7.2	0.0
직위별	시설장	13	55.2	14.7	3.8	4.7	11.9	9.7	0.0
	팀장/관리자	24	33.6	16.1	9.6	2.7	29.6	7.9	0.4
	팀원/직원	127	19.5	7.9	18.2	7.2	36.3	13.2	1.2

- 청소년수련관/문화의집/문화센터 청소년지도자들의 직무 중 24.4%를 차지하는 경영기획운영의 하위 직무 중에서 예산/회계 관리가 5.6%로 가장 높은 비중을 차지하는 것으로 나타났으며, 다음으로 연간 사업계획, 중장기 발전계획 등 수립/관리 3.9%, 운영 실적 관리 3.6%, 기관 평가 관리 3.0%의 순으로 은 비중을 보였음.
- 청소년수련관/문화의집/문화센터 청소년지도자들의 직무 중 9.7%를 차지하는 인적 자원 관리의 하위 직무 중에서는 개인적 차원에서의 의무 교육 이수가 3.5%로 가장 높은 비중을 차지하는 것으로 나타났으며, 다음으로 노무 관리 3.4%, 개인적 차원에서 역량 개발 관리 2.7%의 순으로 나타남.

- 청소년수련관/문화의집/문화센터 청소년지도자들의 직무 중 15.8%를 차지하는 이용자 관리의 하위 직무 중에서는 이용자 관리가 7.6%로 가장 높은 비중을 차지하는 것으로 나타났으며, 다음으로 이용자 안전 교육 3.5%, 개인정보보호 관리 2.8%, 학대/성범죄 신고 관리 1.9%의 순으로 나타남.
- 청소년수련관/문화의집/문화센터 청소년지도자들의 직무 중 6.4%를 차지하는 위원회 관리의 하위 직무 중에서는 청소년 운영 위원회 관리 3.7%로가 관 운영 위원회 관리 2.7%에 비해 상대적으로 높은 비율을 나타냄.
- 청소년수련관/문화의집/문화센터 청소년지도자들의 직무 중 33.4%를 차지하는 프로그램 및 지역연계 관리의 하위 직무 중에서는 직접 서비스 수행이 10.0%로 가장 높은 비중을 나타냈고, 다음으로 직접 서비스 기획 6.6%, 직접 서비스 평가 5.0%, 기관 연계 활동 2.6%의 순으로 분석됨.
- 청소년수련관/문화의집/문화센터 청소년지도자들의 직무 중 12.2%를 차지하는 시설물 및 안전 관리의 하위 직무 중에서는 시설 관리가 5.5%로 가장 높은 비중을 나타냈고, 다음으로 안전사고 대응 및 보고 2.4%, 시설 평가 관리 2.3%, 안전 교육 관리 2.0%의 순으로 분석됨.

<표 III-53> 청소년수련관/문화의집/문화센터 청소년지도자의 직무 수행(중분류 기준)
(단위 : %)

구분	전체	직무(중분류)	직무 비중	
			m	SD
경영기획운영	24.4	① 운영규정 수립 및 관리	2.1	4.6
		② 연간 사업계획, 중장기 발전계획 등 수립/관리	3.9	7.4
		③ 운영 실적 관리	3.6	5.1
		④ 기관 평가 관리	3.0	4.6
		⑤ 연구 관리	1.1	2.6
		⑥ 현장 점검 및 행정지도 관리	1.8	3.4
		⑦ 예산/회계 관리	5.6	11.1
		⑧ 사무 물품 관리	2.7	7.9

구분	전체	직무(중분류)	직무 비중	
			m	SD
		⑨ 법인 업무 관리	0.6	2.1
인적 자원 관리	9.7	① 노무 관리	3.4	6.4
		② (개인)역량 개발 관리	2.7	3.8
		③ (개인)의무교육 이수	3.5	5.8
이용자 관리	15.8	① 이용자 관리	7.6	9.3
		② 이용자 안전 교육	3.5	5.0
		③ 개인정보보호 관리	2.8	4.4
		④ 학대/성범죄 신고 관리	1.9	3.6
위원회 관리	6.4	① 기관 운영 위원회 관리	2.7	9.8
		② 청소년 운영위원회 관리	3.7	12.2
프로그램 및 지역연계 관리	33.4	① 직접 서비스 기획	6.6	8.1
		② 직접 서비스 수행	10.0	12.2
		③ 직접 서비스 평가	5.0	6.8
		④ 외부 사업 공모	2.4	3.9
		⑤ 기관 연계 활동	2.6	3.9
		⑥ 사례 발굴	0.5	1.4
		⑦ 공공기관 행정 지원	1.7	5.8
		⑧ 시설 안내 및 사업 홍보	2.4	4.1
		⑨ 현장실습 관리	0.4	1.8
		⑩ 자원봉사자 관리	1.1	2.6
		⑪ 긴급 지원 관리	0.7	2.4
시설물 및 안전 관리	12.2	① 시설 관리	5.5	11.8
		② 안전 교육(대피훈련) 관리	2.0	4.2
		③ 시설 평가 관리	2.3	4.3
		④ 안전사고 대응 및 보고	2.4	4.4

다) 청소년 활동진흥센터 직무 수행 현황

- 청소년 활동진흥센터 청소년지도자들의 직무 수행 현황은 프로그램 및 지역연계관리 48.8%, 경영기획운영 24.7%, 인적 자원 관리 12.1%, 이용자 관리 7.5%, 시설물 및 안전 관리 6.4%, 위원회 관리 1.8%의 순으로 높은 직무 수행 수준을 나타냄.
- 성별에 따른 결과는 상대적으로 남성은 경영기획운영(27.3%), 인적 자원 관리(18.8%), 이용자 관리(8.0%)에서 직무 수행 수준이 높게 나타났고, 여성은 위원회 관리(1.8%), 프로그램 및 지역 연계 관리(53.0%), 시설물 및 안전 관리(7.4%)에서 높은 직무 수행 현황을 보임.
- 연령별로 살펴보면 직무 수행 현황에서는 경영기획운영의 경우 40대 32.9%, 인적 자원 관리 40대 30.9%, 이용자 관리의 경우에는 30대 9.1%, 위원회 관리의 경우에는 30대 2.6%, 프로그램 및 지역 연계 관리의 경우에는 20대 68.3%, 시설물 및 안전 관리의 경우에는 20대 이상 16.7%가 해당 업무에서 상대적으로 높게 나타남.
- 학력별로 살펴보면 경영기획운영의 경우 대학원 이상 26.7%, 인적 자원 관리의 경우에는 대졸 13.1%, 이용자 관리의 경우에는 대졸 8.1%, 위원회 관리의 경우에는 대학원 이상 1.8%, 프로그램 및 지역 연계 관리의 경우에는 대학원 이상 73.3%, 시설물 및 안전 관리의 경우에는 대졸 6.9%가 해당 업무에서 상대적으로 높게 나타남.
- 고용조건별로 살펴보면 경영기획운영의 경우 정규직 28.8%, 인적 자원 관리의 경우에는 정규직 15.4%, 이용자 관리의 경우에는 정규직 8.3%, 위원회 관리의 경우에는 정규직 2.6%, 프로그램 및 지역 연계 관리의 경우에는 비정규직 63.5%, 시설물 및 안전 관리의 경우에는 비정규직 12.5%가 해당 업무에서 상대적으로 높게 나타남.
- 직위별로 살펴보면 경영기획운영의 경우 팀장/관리자 33.5%, 인적 자원 관리의 경우에는 시설장 33.3%, 이용자 관리의 경우에는 시설장 11.1%, 위원회 관리의 경우에는 팀원/직원 1.8%, 프로그램 및 지역 연계 관리의 경우에는 팀원/직원 59.7%, 시설물 및 안전 관리의 경우에는 시설장 11.1%가 해당 업무에서 상대적으로 높게 나타남.

<표 III-54> 청소년활동진흥센터 청소년지도자의 직무 수행(대분류 기준)
(단위: %, 명)

구분		사례수	경영 기획 운영	인적 자원 관리	이용자 관리	위원회 관리	프로그램 및 지역연계 관리	시설물 및 안전 관리	기타
전체		14	24.7	12.1	7.5	1.8	48.8	6.4	0.0
성별	남성	5	27.3	18.8	8.0	0.0	41.2	4.7	0.0
	여성	9	23.3	8.4	7.3	1.8	53.0	7.4	0.0
연령별	20대	3	8.3	3.3	3.3	0.0	68.3	16.7	0.0
	30대	8	27.8	8.4	9.1	2.6	51.9	2.1	0.0
	40대	3	32.9	30.9	7.6	0.0	21.0	7.6	0.0
학력별	전문대졸/대졸	13	24.6	13.1	8.1	0.0	46.9	6.9	0.0
	대학원 이상	1	26.7	0.0	0.0	1.8	73.3	0.0	0.0
고용 조건별	정규직	10	28.8	15.4	8.3	2.6	42.9	4.0	0.0
	비정규직	4	14.4	4.0	5.6	0.0	63.5	12.5	0.0
직위별	시설장	1	33.3	33.3	11.1	0.0	11.1	11.1	0.0
	팀장/관리자	3	33.5	27.6	5.9	0.0	25.1	7.8	0.0
	팀원/직원	10	21.2	5.4	7.7	1.8	59.7	5.5	0.0

- 청소년활동진흥센터 청소년지도자들의 직무 중 24.7%를 차지하는 경영기획운영의 하위 직무 중에서 예산/회계 관리가 6.5%로 가장 높은 비중을 차지하는 것으로 나타났으며, 다음으로 운영 실적 관리 6.3%, 연간 사업계획, 중장기 발전계획 등 수립/관리 4.0%, 기관 평가 관리 2.7%의 순으로 높은 비중을 보였음.
- 청소년활동진흥센터 청소년지도자들의 직무 중 12.1%를 차지하는 인적 자원 관리의 하위 직무 중에서는 노무 관리가 6.6%로 가장 높은 비중을 차지하는 것으로 나타났고, 다음으로 개인적 차원에서의 의무 교육 이수 2.9%, 개인적 차원에서의 역량 개발 관리 2.6%의 순으로 나타남.
- 청소년활동진흥센터 청소년지도자들의 직무 중 7.5%를 차지하는 이용자 관리의 하위 직무 중에서는 이용자 관리가 4.8%로 가장 높은 비중을 차지하는 것으로 나타났으며, 다음으로 개인정보보호 관리 1.2%, 이용자 안전 교육 1.0%, 학대/성범죄 신고 관리 0.5%의 순으로 나타남.

- 청소년활동진흥센터 청소년지도자들의 직무 중 1.8%를 차지하는 위원회 관리의 하위 직무는 기관 운영 위원회 관리가 1.8%로 나타남.
- 청소년활동진흥센터 청소년지도자들의 직무 중 48.8%를 차지하는 프로그램 및 지역연계 관리의 하위 직무 중에서는 직접 서비스 수행이 15.9%로 가장 높은 비중을 나타냈고, 다음으로 직접 서비스 기획 13.3%, 직접 서비스 평가 9.8%, 기관 연계 활동 4.3%의 순으로 분석됨.
- 청소년활동진흥센터 청소년지도자들의 직무 중 6.4%를 차지하는 시설물 및 안전 관리의 하위 직무 중에서는 시설 평가 관리가 2.7%로 가장 높은 비중을 나타냈고, 다음으로 안전 교육 관리 186%, 시설관리 1.1%, 안전사고 대응 및 보고 0.9%의 순으로 분석됨.

<표 III-55> 청소년활동진흥센터 청소년지도자의 직무 수행(중분류 기준)
(단위 : %)

구분	전체	직무(중분류)	직무 비중	
			<i>m</i>	<i>SD</i>
경영기획운영	24.7	① 운영규정 수립 및 관리	1.8	3.2
		② 연간 사업계획, 중장기 발전계획 등 수립/관리	4.0	6.6
		③ 운영 실적 관리	6.3	5.7
		④ 기관 평가 관리	2.7	4.0
		⑤ 연구 관리	1.3	2.1
		⑥ 현장 점검 및 행정지도 관리	0.8	1.7
		⑦ 예산/회계 관리	6.5	18.6
		⑧ 사무 물품 관리	0.9	2.7
		⑨ 법인 업무 관리	0.4	1.2
인적 자원 관리	12.1	① 노무 관리	6.6	9.3
		② (개인)역량 개발 관리	2.6	3.8
		③ (개인)의무교육 이수	2.9	3.2
이용자 관리	7.5	① 이용자 관리	4.8	6.5
		② 이용자 안전 교육	1.0	1.6
		③ 개인정보보호 관리	1.2	1.7
		④ 학대/성범죄 신고 관리	0.5	1.1

구분	전체	직무(중분류)	직무 비중	
			<i>m</i>	<i>SD</i>
위원회 관리	1.8	① 기관 운영 위원회 관리	1.8	3.0
		② 청소년 운영위원회 관리	0.0	0.0
프로그램 및 지역연계 관리	48.8	① 직접 서비스 기획	13.3	10.7
		② 직접 서비스 수행	15.9	13.8
		③ 직접 서비스 평가	9.8	9.4
		④ 외부 사업 공모	0.0	0.0
		⑤ 기관 연계 활동	4.3	4.9
		⑥ 사례 발굴	1.2	3.0
		⑦ 공공기관 행정 지원	0.8	1.6
		⑧ 시설 안내 및 사업 홍보	2.2	5.8
		⑨ 현장실습 관리	0.0	0.0
		⑩ 자원봉사자 관리	0.5	1.4
		⑪ 긴급 지원 관리	0.9	2.7
시설물 및 안전 관리	6.4	① 시설 관리	1.1	2.7
		② 안전 교육(대피훈련) 관리	1.8	5.3
		③ 시설 평가 관리	2.7	5.6
		④ 안전사고 대응 및 보고	0.9	1.7

2) 청소년지도자의 직무 부담 현황

가) 인천광역시 청소년지도자의 직무 부담 현황

- 인천광역시 청소년지도자들의 직무 부담 현황을 알아보기 위하여 직무별 수행 비중과 어려움의 수준을 통해 부담 수준을 산출하였음.
- 청소년지도자들이 경험하는 직무 부담 현황을 대분류를 기준으로 살펴보면 프로그램 및 지역연계 관리가 가장 높은 수준의 직무 부담을 발생시키는 것으로 나타났으며, 다음으로 경영기획운영, 이용자 관리, 인적 자원 관리, 시설물 및 안전 관리, 위원회 관리의 순으로 나타남.
- 경영기획운영의 직무 중에서는 예산/회계 관리, 연간 사업계획, 중장기 발전계획 등 수립/관리, 운영 실적 관리, 기관 평가 관리의 순으로 높은 직무 부담을 나타냈음.

- 인적 자원 관리에서는 노무 관리, 개인적 차원의 의무 교육 이수 순으로 직무 부담을 발생시키고 있음.
- 이용자 관리에서는 이용자 관리, 이용자 안전 교육, 개인정보보호 관리 순으로 높은 직무 부담을 유발하고 있음.
- 위원회 관리에서는 청소년 운영 위원회 관리가 상대적으로 기관 운영 위원회 관리보다 높은 직무 부담을 가져오는 것으로 나타남.
- 프로그램 및 지역 연계 관리에서는 직접 서비스 수행, 직접 서비스 기획, 직접 서비스 평가, 기관 연계 활동 순으로 높은 직무 부담을 가져오는 것으로 나타남.
- 시설물 및 안전 관리에서는 시설 관리, 시설 평가 관리, 안전사고 대응 및 보고 순으로 높은 직무 부담을 나타냄.

<표 III-56> 인천광역시 청소년지도자의 직무 부담

(단위 : %)

구분	전체	직무(중분류)	직무 부담	
			<i>m</i>	<i>SD</i>
전체	347.3			
경영기획운영	91.5	① 운영규정 수립 및 관리	7.1	17.0
		② 연간 사업계획, 중장기 발전계획 등 수립/관리	16.2	30.3
		③ 운영 실적 관리	13.6	19.1
		④ 기관 평가 관리	12.6	21.2
		⑤ 연구 관리	4.2	11.4
		⑥ 현장 점검 및 행정지도 관리	7.4	13.3
		⑦ 예산/회계 관리	22.2	41.7
		⑧ 사무 물품 관리	6.0	18.7
		⑨ 법인 업무 관리	2.2	7.4
인적 자원 관리	37.9	① 노무 관리	18.5	32.5
		② (개인)역량 개발 관리	9.3	13.0
		③ (개인)의무교육 이수	10.1	16.6
이용자 관리	45.0	① 이용자 관리	24.6	35.2
		② 이용자 안전 교육	8.4	14.6
		③ 개인정보보호 관리	6.6	11.6
		④ 학대/성범죄 신고 관리	5.9	10.3

구분	전체	직무(중분류)	직무 부담	
			<i>m</i>	<i>SD</i>
위원회 관리	4.9	① 기관 운영 위원회 관리	2.4	8.4
		② 청소년 운영위원회 관리	3.0	12.8
프로그램 및 지역연계 관리	141.9	① 직접 서비스 기획	29.2	33.8
		② 직접 서비스 수행	50.8	65.1
		③ 직접 서비스 평가	21.5	26.1
		④ 외부 사업 공모	6.2	12.6
		⑤ 기관 연계 활동	10.8	16.0
		⑥ 사례 발굴	4.0	10.4
		⑦ 공공기관 행정 지원	5.4	17.7
		⑧ 시설 안내 및 사업 홍보	6.8	13.3
		⑨ 현장실습 관리	1.2	7.5
		⑩ 자원봉사자 관리	2.9	7.8
		⑪ 긴급 지원 관리	3.0	9.1
시설물 및 안전 관리	28.9	① 시설 관리	12.5	34.3
		② 안전 교육(대피훈련) 관리	4.8	12.2
		③ 시설 평가 관리	5.9	14.0
		④ 안전사고 대응 및 보고	5.8	12.6

나) 시설별 청소년지도자의 직무 부담 현황

○ 시설별 청소년지도자들의 직무 부담을 살펴보기 위하여 인천광역시 청소년시설을 청소년 상담복지센터/학교밖청소년지원센터/성문화센터, 청소년수련관/문화의 집/문화센터로 구분하여 살펴보고, 청소년활동진흥센터는 별도로 직무 부담의 평균만을 제시함.

○ 청소년 상담복지센터/학교밖청소년지원센터/성문화센터와 청소년수련관/문화의 집/문화센터의 청소년지도자들이 경험하는 전체 직무를 기준으로 직무 부담에 있어 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났음($t=3.793$, $p<.001$). 청소년 상담복지센터/학교밖청소년지원센터/성문화센터의 종사자($m=364.3$, $SD=59.8$)가 청소년수련관/문화의 집/문화센터 종사자($m=333.1$, $SD=73.2$)에 비해 상대적으로 직무 부담의 수준이 높은 것으로 확인되었음.

- 청소년지도자들의 하위 직무 중에서 경영기획운영($t=.626, p>.05$), 이용자 관리($t=-1.226, p>.05$), 위원회 관리($t=-.587, p>.05$)에서는 시설별 청소년지도자들이 경험하는 직무 부담의 수준이 통계적으로 유의한 차이를 보이지 않음.
- 인적 자원 관리($t=2.563, p<.05$), 프로그램 및 지역 연계 관리($t=3.631, p<.001$), 시설물 및 안전 관리($t=-5.187, p<.001$)에서는 시설별 청소년지도자들이 경험하는 직무 부담의 수준이 통계적으로 유의한 차이를 보이는 것으로 나타났음. 인적 자원 관리와 프로그램 및 지역 연계 관리는 청소년 상담복지센터/학교밖청소년지원센터/성문화센터의 종사자가 경험하는 부담이 청소년수련관/문화의집 종사자가 경험하는 부담에 비해 높은 반면, 시설물 및 안전관리는 청소년수련관/문화의집/문화센터 종사자가 경험하는 부담이 청소년 상담복지센터/학교밖청소년지원센터/성문화센터의 종사자가 경험하는 부담에 비해 높은 수준으로 나타남.

<표 III-57> 시설별 청소년지도자의 직무 부담

(단위 : %)

구분	청소년 상담복지센터/ 학교밖청소년지원센터/ 성문화센터(a)		청소년수련관/문화의집/ 문화센터(b)		청소년활동진흥센터	
	<i>m</i>	<i>SD</i>	<i>m</i>	<i>SD</i>	<i>m</i>	<i>SD</i>
전체	364.3	59.8	333.1	73.2	373.7	57.2
	$t=3.793, p<.001$				—	
경영기획운영	95.3	89.0	88.4	92.4	94.5	65.4
	$t=.626, p>.05$				—	
인적 자원 관리	45.1	44.3	31.9	40.1	47.9	54.5
	$t=2.563, p<.05$				—	
이용자 관리	41.2	47.7	49.4	60.6	25.0	29.2
	$t=-1.226, p>.05$				—	
위원회 관리	4.4	13.9	5.5	15.7	0.0	0.0
	$t=-.587, p>.05$				—	
프로그램 및 지역연계 관리	167.5	114.5	120.4	101.4	179.7	89.6
	$t=3.631, p<.001$				—	
시설물 및 안전 관리	11.1	19.2	41.9	72.6	26.6	54.3
	$t=-5.187, p<.001$				—	

라. 근로 환경, 부당한 대우/위험 및 이직 의도 분석

1) 근로 환경에 대한 만족

- 인천광역시 청소년지도자들이 인식하는 근로 환경의 영역별 만족 수준을 살펴보면, 근로 환경은 수당을 포함한 임금 수준, 근로시간, 고용 안정성, 복리후생, 업무수행 내용, 업무의 부담 정도, 상급자와의 관계, 종사자(직원) 간 관계, 클라이언트(청소년 등)와의 관계, 행정기관(지자체 등)과의 관계, 개인의 발전 가능성 및 미래에 대한 비전, 직무 및 전문성 향상 교육 및 훈련 기회, 업무에 대한 사회적 인식 및 인정받는 정도, 자신의 직업에 대한 전반적인 만족 수준으로 구분하여 살펴봄.
- 인천광역시 청소년지도자들이 인식하는 자신의 직업에 대한 전반적인 만족도는 평균 3.5($SD=.73$)로 보통보다 약간 높은 수준을 보이는 것으로 나타났으며, 기관유형별 특성은 활동진흥센터가 상대적으로 다른 기관들에 비해 높은 수준을 보임.
- 근로 환경의 영역은 전체적으로 클라이언트와의 관계, 종사자와의 관계, 상급자와의 관계에 대한 만족도가 높은 수준을 보인 반면 임금 수준, 업무부담, 사회적 인정, 복리 후생, 개인의 발전 가능성 및 미래에 대한 비전에서 상대적으로 낮은 수준의 만족을 보임.
- 기관유형별 차이를 살펴보면 청소년 상담복지센터, 학교밖청소년지원센터, 수련관, 문화의집, 성문화센터, 문화센터의 경우에는 임금 수준에 대한 만족 수준이 가장 낮은 것으로 나타났고, 활동진흥센터의 경우에는 업무부담과 사회적 인정 영역의 만족 수준이 가장 낮은 것으로 분석됨.

<표 III-58> 근로 환경에 대한 만족

단위 : 명, 평균(표준편차)

구분	사례수	임금 수준	근로시간	고용안정성	복리후생	업무내용	업무부담	상급자 관계
전체	306	2.5 (1.0)	3.6 (0.9)	3.5 (1.0)	3.2 (1.0)	3.5 (0.8)	3.0 (0.9)	3.8 (0.9)
상담복지센터	83	2.4 (1.0)	3.7 (0.9)	3.3 (1.1)	3.2 (0.9)	3.5 (0.9)	2.8 (0.9)	3.7 (0.9)
학교밖지원센터	29	2.3 (.8)	4.1 (0.7)	3.3 (1.1)	2.9 (1.1)	3.7 (0.7)	2.9 (1.0)	3.8 (1.0)
수련관	111	2.5 (1.0)	3.5 (0.9)	3.5 (1.0)	3.3 (0.9)	3.5 (0.8)	3.1 (0.9)	3.8 (0.9)

구분	사례수	임금 수준	근로시간	고용안정성	복리후생	업무내용	업무부담	상급자 관계
문화의집	55	2.6 (1.0)	3.4 (0.7)	3.7 (1.0)	3.2 (1.1)	3.5 (0.6)	3.2 (0.9)	3.7 (0.7)
성문화센터	8	1.5 (0.5)	3.5 (1.3)	3.8 (1.4)	2.5 (1.3))	3.3 (0.9)	2.1 (1.1)	3.7 (1.3)
문화센터	6	1.8 (1.0)	3.5 (0.5)	3.0 (0.9)	2.2 (0.8)	3.7 (0.5)	2.8 (0.8)	3.8 (1.2)
활동진흥센터	14	3.2 (0.7)	3.5 (0.9)	3.4 (0.9)	3.0 (0.8)	3.7 (0.7)	2.9 (0.9)	4.1 (1.0)
구분	사례수	종사자 관계	클라이언트 관계	행정기관 관계	개인발전 미래비전	교육과 훈련	사회적 인정	전반적 만족
전체	306	4.0 (0.7)	4.1 (0.7)	3.5 (0.8)	3.2 (0.9)	3.5 (0.8)	3.1 (0.9)	3.5 (0.7)
상담복지센터	83	4.0 (0.8)	4.1 (0.7)	3.3 (0.9)	3.3 (1.0)	3.6 (0.9)	3.2 (0.9)	3.4 (0.7)
학교밖지원센터	29	4.4 (0.6)	4.1 (0.7)	3.5 (0.9)	3.2 (0.9)	3.2 (0.9)	2.9 (1.2)	3.4 (0.8)
수련관	111	4.0 (0.7)	3.9 (0.8)	3.4 (0.7)	3.2 (0.9)	3.6 (0.8)	3.0 (0.9)	3.5 (0.8)
문화의집	55	3.9 (0.8)	4.2 (0.6)	3.6 (0.8)	3.1 (0.8)	3.5 (0.8)	3.1 (0.9)	3.4 (0.7)
성문화센터	8	3.8 (0.7)	4.4 (0.5)	3.4 (0.5)	3.3 (0.9)	3.8 (0.5)	3.4 (0.7)	3.5 (0.5)
문화센터	6	4.5 (0.5)	4.5 (0.5)	3.0 (0.9)	3.3 (1.0)	3.8 (0.8)	2.7 (0.8)	3.5 (0.8)
활동진흥센터	14	4.1 (0.9)	4.1 (0.7)	3.9 (0.9)	3.6 (0.7)	3.6 (0.8)	2.9 (0.8)	3.8 (0.7)

○ 인천광역시 청소년지도자들의 업무수행 중 부당한 대우나 위험에 대한 경험을 살펴 보기 위하여 상사로부터의 부당한 대우, 동료 직원으로부터의 부당한 대우, 서비스 이용자로부터의 부당한 대우, 직업 특성에 따른 신체적·정신적 질환 위험, 근무환경에 따른 신체적·정신적 질환 위험을 구분하여 살펴봄.

○ 인천광역시 청소년지도자들의 업무 관련 부당한 대우나 위험의 경험은 평균 2.2($SD=7$)로 보통보다 낮은 수준을 보이는 것으로 나타났고, 기관유형별 특성에서는 상대적으로 성문화센터, 청소년 상담복지센터, 학교밖청소년지원센터가 높은 수준을 보이는 것으로 나타남.

○ 부당한 대우나 위험의 유형에서는 직업 특성에 따른 신체적·정신적 질환 위험,

근무환경에 따른 신체적·정신적 질환 위험, 서비스 이용자로부터의 부당한 대우가 상대적으로 높은 수준을 나타냈으며, 기관유형별 특성에서는 청소년 상담복지센터, 학교밖청소년지원센터, 수련관, 성문화센터의 경우 직업 특성에 따른 질환 위험이 상대적으로 높은 수준을 보이는 것으로 나타남.

<표 III-59> 업무수행 중 부당한 대우나 위험

단위 : 명, 평균(표준편차)

구분	사례수	상사의 부당 대우	동료의 부당 대우	클라이언트의 부당 대우	직업 특성에 따른 질환 위험	근무 환경에 따른 질환 위험	전체
전체	306	2.0 (1.0)	1.7 (0.8)	2.4 (1.0)	2.6 (1.2)	2.4 (1.1)	2.2 (0.7)
상담복지센터	83	1.9 (0.9)	1.7 (0.8)	2.6 (1.0)	3.1 (1.1)	2.6 (1.0)	2.4 (0.6)
학교밖지원센터	29	2.0 (1.0)	1.4 (0.7)	2.4 (1.0)	2.9 (1.2)	2.5 (1.2)	2.3 (0.8)
수련관	111	1.9 (0.9)	1.6 (0.8)	2.4 (1.1)	2.4 (1.2)	2.3 (1.1)	2.1 (0.8)
문화의집	55	2.1 (1.1)	1.8 (0.9)	2.4 (1.0)	2.3 (1.1)	2.2 (1.0)	2.2 (0.7)
성문화센터	8	2.0 (1.2)	1.9 (0.8)	2.1 (0.6)	2.9 (1.4)	3.3 (1.2)	2.5 (0.8)
문화센터	6	2.2 (1.2)	1.3 (0.5)	1.8 (0.8)	1.7 (0.8)	1.8 (1.3)	1.8 (0.7)
활동진흥센터	14	1.5 (0.5)	1.4 (0.5)	1.8 (0.6)	1.9 (0.7)	2.6 (1.2)	1.8 (0.5)

- 인천광역시 청소년지도자들의 이직 고려 여부에 대한 분석 결과는 이직을 고려하거나 생각한 적이 있는 경우가 55.9%로 그렇지 않은 경우에 비해 높은 수준을 보임.
- 기관유형별 이직 고려 여부에서는 성문화센터, 학교밖청소년지원센터, 청소년 상담복지센터의 청소년지도자들이 상대적으로 다른 기관들에 비해 이직을 고려한 경향이 많은 것으로 나타남.

<표 III-60> 이직 고려 여부

단위 : 명(%)

구분	사례수	이직을 고려하거나 생각한 적이 있다	이직을 고려하거나 생각한 적이 없다
전체	306	55.9	44.1
상담복지센터	83	61.4	38.6
학교밖지원센터	29	62.1	37.9
수련관	111	50.5	49.5
문화의집	55	58.2	41.8
성문화센터	8	62.5	37.5
문화센터	6	50.0	50.0
활동진흥센터	14	42.9	57.1

- 인천광역시 청소년지도자들이 이직을 고려하게 된 사유의 1순위로 전체적으로 낮은 급여, 업무부담, 미래 비전이나 장래성이 없는 것으로 판단한 경우가 다른 사유들에 비해 높은 응답 수준을 보임. 1순위와 2순위를 포함한 전체 순위에서도 비슷한 경향을 나타냄.
- 기관유형별 이직 고려 1순위 사유는 청소년 상담복지센터, 학교밖청소년지원센터, 수련관, 문화의집, 성문화센터, 활동진흥센터의 경우에는 낮은 급여로 나타났으며, 문화센터는 낮은 급여와 미래 비전이나 장래성이 없는 것이 비슷한 수준을 보였으며, 1순위와 2순위를 포함한 전체 순위에서도 비슷한 경향을 나타냄.

<표 III-61> 이직 고려 사유

단위 : 명(%)

구분	1순위									
	사례수	낮은 급여	업무부담	비전 없음	동료 관계	보람 없음	개인 사유	적성 불일치	열악한 업무환경	기타
전체	171	43.3	14.6	14.0	5.3	5.3	5.3	3.5	1.8	7.0
상담복지센터	51	29.4	25.5	15.7	7.8	3.9	3.9	0.0	2.0	11.8
학교밖지원센터	18	50.0	16.7	11.1	5.6	0.0	5.6	5.6	.0	5.6
수련관	56	53.6	7.1	10.7	0.0	12.5	7.1	5.4	1.8	1.8
문화의집	32	46.9	6.3	21.9	12.5	0.0	3.1	6.3	3.1	0.0
성문화센터	5	40.0	60.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
문화센터	3	33.3	0.0	33.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	33.3
활동진흥센터	6	33.3	0.0	0.0	0.0	0.0	16.7	0.0	0.0	50.0

구분	전체순위(1순위+2순위)									
	사례수	낮은 급여	업무부담	비전 없음	보람 없음	개인 사유	동료 관계	열악한 업무환경	적성 불일치	기타
전체	171	31.9	16.5	16.5	6.8	6.1	5.5	5.2	3.9	7.7
상담복지센터	51	60.8	39.2	31.4	9.8	7.8	13.7	5.9	3.9	15.7
학교밖지원센터	18	55.6	38.9	22.2	16.7	5.6	16.7	5.6	5.6	11.1
수련관	56	60.7	23.2	30.4	17.9	17.9	3.6	7.1	8.9	7.1
문화의집	32	56.3	15.6	40.6	9.4	3.1	12.5	12.5	12.5	15.6
성문화센터	5	60.0	60.0	0.0	0.0	20.0	20.0	40.0	0.0	0.0
문화센터	3	33.3	.0	33.3	0.0	0.0	0.0	33.3	0.0	66.7
활동진흥센터	6	33.3	50.0	0.0	0.0	33.3	0.0	16.7	0.0	50.0

- 인천광역시 청소년지도자 중 이직을 고려하지 않은 사유의 1순위로 특별한 이직 사유가 없음, 업무가 적성에 맞음, 적절한 근로 조건과 동료 관계로 인한 것이 다른 사유들에 비해 높은 응답 수준을 보임. 1순위와 2순위를 포함한 전체 순위에서는 1순위에 더해 보람과 성취감으로 인해 이직을 고려하지 않고 있음이 나타남.
- 기관유형별 이직을 고려하지 않은 1순위 사유는 청소년 상담복지센터, 학교밖 청소년지원센터, 수련관, 문화의집, 성문화센터, 활동진흥센터의 경우에는 특별한 이직 사유 없음으로 나타났으며, 문화센터의 경우에는 동료 관계로 인한 것으로 나타났음.
- 기관유형별 이직을 고려하지 않은 1순위와 2순위를 포함한 전체 순위에서도 청소년 상담복지센터, 수련관, 문화의집, 성문화센터의 경우에는 특별한 이직 사유 없음이 가장 높은 수준을 보였으나, 학교밖청소년지원센터와 문화센터의 경우에는 동료 관계, 활동진흥센터의 경우에는 특별한 이직 사유 없음과 동료관계가 비슷한 수준을 보임.

<표 III-62> 이직 비교려 사유

단위 : 명(%)

구분	1순위									
	사례수	이직 사유없음	업무적성 적합	적절한 근로조건	동료 관계	보람과 성취감	적절한 업무강도	적절한 업무환경	비전 있음	기타
전체	135	39.3	14.1	11.9	11.9	6.7	3.7	3.7	3.7	5.2
상담복지센터	32	37.5	18.8	6.3	15.6	6.3	3.1	0.0	6.3	6.3
학교밖지원센터	11	36.4	18.2	0.0	27.3	18.2	0.0	0.0	0.0	0.0
수련관	55	36.4	10.9	16.4	5.5	7.3	5.5	7.3	3.6	7.3
문화의집	23	52.2	4.3	21.7	4.3	0.0	4.3	4.3	4.3	4.3
성문화센터	3	33.3	66.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
문화센터	3	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
활동진흥센터	8	50.0	25.0	0.0	12.5	12.5	0.0	0.0	0.0	0.0
구분	전체순위(1순위+2순위)									
	사례수	이직 사유없음	동료 관계	보람과 성취감	적절한 근로조건	업무적성 적합	적절한 업무강도	적절한 업무환경	비전 있음	기타
전체	135	50.4	24.4	19.3	18.5	17.0	7.4	6.7	4.4	8.9
상담복지센터	32	50.0	34.4	21.9	6.3	21.9	6.3	3.1	9.4	9.4
학교밖지원센터	11	36.4	45.5	36.4	18.2	27.3	0.0	0.0	0.0	9.1
수련관	55	50.9	14.5	16.4	23.6	12.7	12.7	12.7	3.6	10.9
문화의집	23	60.9	8.7	13.0	34.8	8.7	4.3	4.3	4.3	4.3
성문화센터	3	66.7	0.0	0.0	0.0	66.7	0.0	0.0	0.0	0.0
문화센터	3	0.0	100.0	66.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
활동진흥센터	8	50.0	50.0	12.5	0.0	25.0	0.0	0.0	0.0	12.5

- 인천광역시 청소년지도자들이 인식하는 근로 환경 개선을 위한 필요 사항 중 1순위로 보수 수준 향상이 절대적으로 높은 응답 수준을 나타냈으며, 1순위와 2순위를 포함한 전체 순위에서는 보수 수준 향상과 함께 장기 근속자 안식 휴가 시행, 근로 환경 가이드 마련 등이 추가적으로 높은 응답 수준을 보임.
- 기관유형별 근로 환경 개선을 위한 필요 사항 중 1순위로 모든 기관에서 보수 수준 향상을 가장 필요한 개선 사항으로 제시하였음. 1순위와 2순위를 포함한 전체 순위에서 청소년 상담복지센터, 학교밖청소년지원센터, 문화의 집, 활동진흥센터의 경우

에는 보수 수준 향상과 장기 근속자 안식 휴가 시행이 상대적으로 높은 응답을 보인 반면, 수련관, 성문화센터, 문화센터에서는 보수 수준 향상과 근로 환경 가이드 마련의 응답 수준이 상대적으로 높게 나타남.

<표 III-63> 근로 환경 개선을 위한 필요 사항

단위 : 명, %

구분	1순위									
	사례수	보수 수준 향상	근로환경 가이드 마련	대체인력 지원제도 마련	지도자 교육기회 보장	장기 근속자 안식휴가 시행	지도자 법정배치 기준준수	유연 근무제 도입	일가정 양립제도 적용 의무화	기타
전체	306	86.9	2.6	2.3	2.3	2.3	1.3	1.3	1.3	1.0
상담복지센터	83	84.3	1.2	2.4	2.4	3.6	0.0	1.2	3.6	1.2
학교밖지원센터	29	96.6	0.0	0.0	3.4	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
수련관	111	90.1	1.8	0.0	0.9	0.9	0.9	2.7	0.9	0.9
문화의집	55	80.0	5.5	0.0	5.5	5.5	3.6	0.0	0.0	0.0
성문화센터	8	87.5	0.0	0.0	0.0	0.0	12.5	0.0	0.0	0.0
문화센터	6	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
활동진흥센터	14	78.6	14.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	7.1
구분	전체순위(1순위+2순위)									
	사례수	보수 수준 향상	장기 근속자 안식휴가 시행	근로환경 가이드 마련	지도자 교육기회 보장	유연 근무제 도입	지도자 법정배치 기준준수	대체인력 지원제도 마련	일가정 양립제도 적용 의무화	기타
전체	306	47.6	16.3	15.1	5.4	4.9	2.7	2.5	2.2	2.7
상담복지센터	83	94.0	41.0	22.9	8.4	7.2	1.2	9.6	7.2	6.0
학교밖지원센터	29	100.0	44.8	17.2	10.3	6.9	0.0	6.9	0.0	13.8
수련관	111	91.9	20.7	33.3	10.8	14.4	4.5	4.5	5.4	5.4
문화의집	55	85.5	38.2	32.7	10.9	5.5	12.7	0.0	1.8	5.5
성문화센터	8	100.0	12.5	25.0	25.0	0.0	25.0	0.0	0.0	0.0
문화센터	6	100.0	0.0	50.0	16.7	16.7	0.0	0.0	0.0	16.7
활동진흥센터	14	92.9	35.7	42.9	7.1	7.1	7.1	0.0	0.0	7.1

3 청소년지도자 심층 면접 조사

가. 조사개요

○ 청소년지도자 심층 면접 조사는 실태조사 및 청소년지도자 정책 협의체 간담회 참여자 중 희망자를 대상으로 1차 섭외 후, 본 면담 시기에 참여 희망 여부를 재확인하는 방식으로 진행됨.

—총 참여자는 39명으로 전체 청소년지도자의 약 11.1%에 해당함.

○ 심층 면접 조사는 참여자들의 면접 가능 일정을 고려하여 FGI 및 IDI 방식으로 진행함. 심층 면접 집단은 응답자들의 직급을 고려하여 3집단(센터장 및 관장, 팀장, 팀원)으로 분류하여 진행함.

—2~4명으로 구성된 집단별 FGI를 기본으로 하였으나, 참여자 요구가 있을 시 IDI로 진행함. 심층면접 조사는 참여자 보호를 위해 별도의 무기명으로 진행함.

<표 III-64> 심층 면접 조사 참석자 특성

단위 : 명, (회) %

구분		수	%	구분		수	%
연령	20대	8	20.5	기관	상담복지센터	9	23.1
	30대	13	33.3		학교밖지원센터	4	10.3
	40대	10	25.6		수련관	12	30.8
	50대	8	20.5		문화센터 및 문화의집	8	20.5
					성문화센터	3	7.7
성별	여성	27	69.2	직급	활동진흥센터	3	7.7
	남성	12	30.8		센터장/관장	5	12.8
진행방식	IDI	(7)	36.8		팀장	13	33.8
	FGI	(12)	63.2		팀원	21	53.8

나. 분석 결과¹¹⁾

1) 동일 노동, 동일 임금

○ 심층면접 조사 결과, 참여자들은 동일한 청소년지도자로 역할을 수행하고 있음에도 불구하고 기관의 유형, 운영 방식, 종사자의 임면 형태 등에 따라 임금(기본급 및 수당)에 차별이 있는 것에 대해 깊은 유감을 표함.

– 청소년지도자들은 모두 청소년 지원 등의 유사한 업무를 수행하나 임금 등의 기준이 되는 여성가족부의 사업별 지침이 제각각인 것으로 인해 각기 다른 임금 테이블을 적용받고 있는 것에 대한 불합리함을 토로함.

– 같은 인천 지역 내에서 유사 업무를 넘어 동일한 역할을 수행하고 있음에도 불구하고 소속 기관의 운영 방식에 따라 다른 임금체계를 적용받고, 경력의 인정 범위, 수당 등 처우의 편차가 발생한다는 점에서 차별적 대우를 받는 것으로 인식하고 있었음.

– 서울 및 경기 등 인접 지역에서 근무하다 인천으로 유입된 청소년지도자의 경우 타 지역보다 열악한 인천의 현황에 안타까움을 표함. 일부의 경우, 타 지역에서 낮은 직급 혹은 불안정 임면 형태에서 근무하다 인천으로 유입되어 직급을 올리거나 안정적 임면 형태로 전환했음에도 더 낮은 급여를 받게 된 것에 대해 불합리함을 주장하며 더불어 인천 지역에서 활동하는 청소년지도자들의 역량이 낮아질 수 있음에 대한 우려를 표함.

“이전에는 사원이었고 직급이 없었는데, 여기는 정규직으로 와서 직급이 생겨 주임이라고 불리긴 하는데... 그래도 주임이라고 불리는데... (이전 기관에서는 현재 재직 중인 사람이 ‘나는 8년 차인데, (급여가 적어 부당하다는 듯) 얼마 정도야!’ 라고 하는데요. 근데 나도 8년 차인데, 나는 그만큼도 못 받는데...”

○ 청소년지도자는 청소년을 대상으로 지원 및 상담 등의 사회적 지원체계로서 역할을 수행함에도 불구하고 유사한 업무를 수행하는 사회복지 종사자 및 공무원에 비해 상대적으로 낮은 임금체계가 적용되고 있는 것은 부당한 대우라고 인식하고 있었음.

– 청소년지도자들은 종사하는 업무 영역을 청소년 정책의 중추적 역할을 수행하는 공적 영역으로 인식하고 있음. 유사 영역으로 인식되는 사회복지사의 처우가 지속적

11) 본 분석결과는 심층면접 조사를 통해 도출된 내용을 정리·요약하며 동일 맥락의 인터뷰 내용을 통합하여 제시함.

으로 개선되고 있음에도 불구하고 청소년지도자의 처우개선은 답보상태인 것에 대해 상대적 박탈감 및 학습된 무기력이 큰 상태인 것으로 나타남.

2) 탁상공론 여성가족부 지침

○ 여성가족부의 현행 지침은 동일한 임금 테이블의 적용 여부가 권고사항이며, 기관의 여건에 따라 임의 조정이 가능한 것으로 적시하고 있음. 이에 기관에 따라 해당 임금 테이블의 8~90%만을 준용하거나, 기준금액을 맞추기 위하여 기존에 지급되던 수당을 폐지함으로써 임금 테이블 적용이 실제적 급여 상승으로 연결되지 않는 경우가 발생한 것으로 응답됨.

- 여성가족부에서 권고하고 있는 임금 테이블은 사회복지 및 공무원 대비 낮은 수준으로 책정됨. 이로 인한 현장의 불만 제기로 인해 일부 금액을 조정하였으나, 하후상박의 원칙을 적용해 경력이 누적될수록 임금 상승폭이 낮아져 상대적 급여가 낮아지는 현상이 발생됨.

“여가부에서 임금 테이블을 만들어 놓고 있거든요. 가이드라인만 좀 지켜주면... 급여 테이블 지침이 내려져 있지만, 이게 강제 조항이 아니기 때문에 지켜도 되고, 안 지켜도 되고... 현실성이 얼마나 있을지는 모르겠지만, 권고 사항을 그냥 무조건 이행으로 바뀌어서 청소년지도자들 급여를 좀 지켜주면 조금 더 좋지 않을까요? 그래서 열정적이고, 잘하는 분들... 사실 제일 중요한 건 급여니까. 급여가 조금 더 높아지면, 청소년들한테 가는 프로그램이나 서비스의 질도 좀 더 높아지지 않겠어요?!”

○ 여성가족부의 지침은 기본급은 물론 각종 수당 및 경력 산정에도 동일한 폐단을 보이는 것으로 조사됨. 청소년지도자들의 전문성을 인정해 도입된 자격수당의 경우에도 지급 강제성이 부여되지 않음으로 인해 일부 기관의 경우 수당을 지급하지 않거나, 적은 금액을 적용하는 것으로 나타남.

- 청소년지도자는 취득 국가 자격의 급에 따라 수당을 부여 받게 되어 있음. 자격수당은 월 3만 원~5만 원으로 적은 금액이지만, 연간 금액이 축적되었을 때 저임금을 받는 근로자 입장에서는 크게 느껴질 수 있음. 더불어 ‘자격수당’은 그 자체로 청소년지도자들에게 ‘전문가’라는 자긍심을 느끼게 하는 심리적 보완책으로 작용하고 있었음.

“여가부에서 수당을 줄 수 있다고 하지만 사실 그게 강제는 아니잖아요. 그렇다 보니까 센터별로 주는 데도 있고, 안 주는 데도 있고, 이렇게 차등으로 되다 보니까... 차라리 여성가족부 권고사항을 좀 법제화시켜서 준다는 식으로 해야지.”

“(타 지역에서 근무할 때는) 자격수당을 안 받아본 적이 없는데, 여기는 왜 없지? 해서 좀 알아보니까, 1~3급을 똑같이 주는 곳도 있고, 여가부 기준에 맞춰 주는 곳도 있고, 적게 주는 것도 있더라고요. 이게 별거 아닌 것 같지만 1년으로 보면 큰돈이고, 사실 어떻게 보면 지도자가 별거 아닌 것 같아도 1급 혹은 2급을 따기 위해 노력할 수 있는 발판이라고 생각하거든요. 이게 나름 전문가라는 것에 대한 인정이기도 한 건데...”

○ 청소년시설 중 성문화센터는 여성가족부의 사업 지침상 예산을 수익사업으로 보완할 수 있도록 규정하고 있음. 현재 성문화센터의 경우 부족한 사업비 및 수용비, 종사자 수당 등을 수익사업을 통해 보완하고 있음. 이로 인해 종사자의 급여 수준이 낮으며, 급여성 수당 등의 안정적 유지에도 어려움이 발생함.

— 성 상담 및 교육을 수익사업으로 활용하는 경우, 상담 및 교육이 필요한 내담자에게 자부담비가 발생하여 부담 요소로 작용할 수 있음. 일부의 경우 상담비용을 마련하지 못하는 경우 무료로 운영 중인 타 기관에 2~3개월의 대기 기간을 거쳐 상담을 받는 경우가 보고됨. 청소년 상담을 자부담으로 진행하는 것은 내담자의 상담 기회 박탈이 되며, 필요시 적절한 서비스를 제공하지 못함으로 인해 미래의 사건사고의 발단이 될 수 있음.

“저희가 자부담으로 사업비와 일반 수용비를 잡아가야 해요. 업무추진비도 거의 보조금에서 연에 50이 채 안 되거든요. 사업을 하다 보면 업무 추진도 해야 되는데, 그런 부분들은 저희가 벌어서 운영이 되는 부분이고, 사업비와 일반 수용비나 이런 부분에 대한 부분을 충당하고, 또 하나가 직원 수당이에요. 시에서 많이 해주셔서 작년에 조금 숨이 터진 거예요. 작년에 초과 근무 수당, 명절 수당, 식대가 보조금 안에서 확보가 되었거든요. 그전까지는 저희가 벌어서 가져간 구조였다고요. ... 지침에서 수익을 내라고 하지만, 국가 사업을 하는 기관이 수익에 의존하면서 운영하는 구조가 아니었으면 좋겠어요. 수익이라는 것은 발생할 수 있지만 불확실한 부분이잖아요. 보조금 안에서 정확한 사업비, 수용비, 직원 수당이나 급여가 호봉제로 공식적으로 내려오고, 수익은 차라리 시에서 가져가는 구조였으면 좋겠어요.”

3) 근로 의욕 저해 요소로 작용하는 저임금

○ 인터뷰 참여자들은 열악한 처우에 개인적 열정과 비전만으로 스스로 얼마만큼 더 청소년 분야에 계속 몸담을 수 있을 것인지 회의감을 보임. 실제로 인터뷰 참여자들이 함께 근무했던 상당수의 청소년지도자는 저임금으로 인해 퇴직하거나 타 지역 혹은 타 분야로 이직한 것으로 나타남. 일부 참여자들은 본인 혹은 동료의 현재 퇴직을 고민하고 있거나 지속적으로 구직활동을 진행 중임을 표명함.

- 열악한 처우로 인한 타지역 진출 및 인력 수요 공급 차질은 채용 담당자 및 관리자급의 업무 과중과 무력감을 경험하게 하는 요소가 되기도 함. 경력 형성의 목적 혹은 근무 조건에 대해 세세하게 알지 못한 채 입사한 청소년지도자들이 상대적으로 더 좋은 처우의 타 지역으로 이직하는 경우, 기존 시설의 담당자가 인력 공급책이 된 것과 같은 허탈감을 토로하기도 함.

- 열악한 처우로 인해 청소년시설들은 신규 인원을 채용하지 못하며 채용 절차만을 수차례 반복하는 것으로 보고됨. 이 경우 채용 담당자는 채용 절차 추진으로 인한 업무가 누적됨과 동시에 인력 공백에 대한 종사자들의 업무 가중이 지속됨에 따라 저임금-고노동의 환경이 조성되기도 함. 또한 반복적 채용 공고는 횡수를 거듭할수록 지원자의 역량이 낮아지는 요소로 작용되기도 함.

“계속 직원들이 바뀌어요. 저는 계속 공급책이 돼 버리는 거예요. 열심히 가르치면 남의 기관으로 다 가는 거야. 여기서 경력 쌓아서 호로록~ 가버리는 거예요. 너무 힘든 거예요. 계속해서 저희는 정말 공급책이 돼 버리는 거예요. 아이들은 지속적으로 상담(함께 활동하던) 선생님을 찾는데, 상담(활동하다) 1~2년 뒤에 와도 나와 함께 하던 선생님을 찾았는데 이미 없는 거예요. 아이들이 성장하는 기간 동안에... 이게 반복되다 보니 점점 질 좋은 사람들을 뽑기도 힘들어요.”

“제 옆 직원은요, 매일 알아봐요. 이직을... 매일. 정말 거짓말 안하고... 어플라이도 여러 번 해요.”

“제가 처음 입사했을 때 3~4개월 간 가장 많이 들었던 얘기가 ‘오래 계시면 좋겠어요’. 이해가 안 됐어요. 거의 매일 들었던 것 같아요. 나중에 물어봤어요. 팀장님한테. 왜 사람들이 저한테 이런 얘기를 하죠?! 라고. 이직률이 너무 높대요. 6개월 안 돼서 떠나는 사람이 너무... 뭐 있어 보니 떠날 만하다는 생각이 들고, 솔직히 저도 지금 이직을 생각을 하고 있어요. 미래가 없다는 생각이 가장 많이 들어서 좀 고민을 하고 있어요.”

- 일부 기관의 경우 임면 형태가 불안정한 비정규직 및 임시직의 처우개선을 위해 생활임금을 적용하고 있음. 반면 정규직은 생활임금을 적용하지 않음. 또한 여성가족부의 임금 테이블을 적용하거나, 연봉제를 적용하는 경우 공무원 임금 상승률과 유사한 비율을 적용하고 있음. 이로 인해 같은 기관 내에서도 유사한 기간 근무한 종사자 간 임금 차가 발생하며, 정규 경력직 종사자의 임금이 신규 비정규직 종사자의 임금보다 낮아지는 현상이 발생됨.

“지금 근무하고 있는 근무지에서는 해당 지자체에서 여가부 기준보다 못 미치는 88%, 이거는 일반 사원급에 해당하는 퍼센테이지인데요. 그 외에 이제 관리자급에서는 83% 까지를 지급 받고 있어요. 현실적으로 물가 상승률을 고려했을 때도 기타 수당 제외한 기본급만 받았을 때는 이걸로 도저히 생활을 할 수가 없는 상황이지요.”

“임금 테이블이라고 하면서 최저 시급을 맞추다 보니, 가게 지원비 없애고, 수당 없애고, 딱 명절(수당)만 남겨놓은 상황인데... 사람들 연차 올라가는데 인건비 테이블 맞추려면서 예산은 없으니 어떡해요? 하다 보니까 상여를 깎게 되는 거죠.”

“(비정규직인 저는) 인천시 생활임금으로 받고 있고, (정규직인) 경력 5년인 선생님이 있으신데, (제 급여가) 더 높아서 아이러니한...”

“사업마다 임금체계가 다 달라요. 같은 1년차라고 해도 같은 기관에서 근무하는데, 받는 금액이 다 다르고... 공급 체계가 다 다르니까 임금이 다 제각각인... 같은 사업을 해도 공급 체계에 따라 임금체계가 다르다 보니, 비슷한 연차에도 급여차이가 나죠.”

- 청소년지도자들은 동일 가치 노동 간 임금 격차에 어려움을 호소하는 한편, 동일 연령대경력대의 평균 급여 비교에서도 상대적으로 낮은 임금 구조를 가지고 있음에 좌절감을 호소함. 국가 자격을 취득 후 수련을 받는 전문직종임에도 유사 연령 및 경력 대비 평균 임금 수준에 미치지 못한다는 것, 경력이 쌓여도 임금의 상승폭이 크지 않아 이러한 격차가 더욱 벌어진다는 것이 장기근속에 대한 의지 소실을 야기하고 있음.

1) 전문가를 양성할 수 없는 경력 미인정

- 열악한 근무 환경으로 인한 허탈감은 청소년지도자 중 진입 경로가 상대적으로 높은 청소년 상담 직군에서 조금 더 두드러지는 경향을 보임. 청소년 상담사의 경우 최소 진입 조건이 석사학위 이상을 요구하지만, 적용 임금은 사업별로 천차만별이며, 정규직 임금의 경우도 타 청소년지도자들에 비해 낮거나 동일한 수준이어서 이로 인한 불만이 상당 부분 내재되어 있는 것으로 나타남.

“기본적으로 사회복지랑이라도 좀 맞춰줘야 되는 부분 아닌가요?! 거기는 4년제 졸업해서 1급을 따는 그런 거라면... 혹은 학교 기준으로 보더라도 학교에서는 4년 졸업하고 임용고사 보면 그때가 1호봉인데, 대학원을 갔다 오면 2호봉을 다 쳐줘요. 저희는 기본 라인이 석사 졸인데 그거에 대한 인정을 안 해주면... 저희는 ‘뭐 하자는 거지?!’ 이런 생각 밖에 안 되는 거죠. 직업 선택을 잘못했다... 그래서 주변에서 전문대 졸업한 동생들한테 공부 조금만 하면 우리보다 임금 더 많이 받을 수 있다고 공부하지 말라고까지 할 정도예요.”

- 청소년지도자는 빠르게 변화하는 청소년 문화에 맞춰 전문가로서의 역량을 발휘해야 하는 직군임. 이는 전문가로서의 축적된 숙련도가 중요하다고 볼 수 있음. 하지만 업무의 성격과 다르게 상당수의 청소년시설에서 임금 체결 시 청소년지도자의 경력이 인정되지 않거나, 경력을 배제한 상태로 급여에 맞춘 채용하는 경향이 나타남.

- 인터뷰 참여자들은 경력을 인정하는 기관조차 인정의 기준이 제각각임을 토로했음. 청소년지도자로서의 경력이 기관에 따라 상당 부분 임금 산정에 포함되지 않거나, 운영 기관에 따라 명확한 가이드라인 없이 임의 판단되는 것으로 응답함.

- 청소년지도자의 경력 분포가 안정적 삼각형(△) 형태로 이루어지지 않음으로 인해 신규 인력군에서는 안정적으로 업무를 배울 수 있는 중간 경력 종사자가 없음에 대한 불안감이 내재되어 있음. 고경력 직군에서는 중간 경력직 인원이 분산하여 처리해야 할 업무부터 고난위도 업무까지 병행하며 때로는 신입 직원에 대한 교육 및 지원까지 추가됨으로 인한 업무 가중이 심화되는 형편임.

“중간 대리, 주임 요 정도의 경력이 6~7년차 정도 되잖아요. 그런데, 없어요. 1~2명? 그 정도밖에 없고 그 다음에 신입 직원들이 주로 많은 편이죠. 이런 구조일수록 신입이 적응하기 어렵겠죠. 선임이 있어서 뭔가를 끌어주고, 또 신입들이 바라봤을 때 절차를 거쳐서 나도 저런 모델이 될 수 있다, 모델링이 될 수 있을텐데, 그런게 없다 보니까... 사실 이직률이 좀 많은 편이기는 해요. 청소년 기관이. 그 때를 못 버티고 나가서...”

“저희가 중간이 없어요. 한 3년이 고비인 것 같아요. 근데 사실 그러다보니 신입과 경력직 간 사이를 메우기가 너무 어렵죠. 다른 분야도 마찬가지겠지만... 연차가 쌓이면 어려운 업무(위기 사례 상담, 민원 응대, 고난도 활동 진행 등)가 온단 말이에요. 근데 이런 업무로 연결되는 중간 다리가 없어지는 거고... 뭐 결국 최고 연장자인 팀장급에게 이런 어려움들이 돌아가게 되는거죠.”

4) 미래가 없는 조직 구조

○ 대다수의 청소년시설은 5명 내외인 소수로 구성·운영되고 있음. 단편적 직급체계는 청소년지도자들에게 장기근속해도 동일한 지점에 고착되어 있다는 무력감을 형성하는 요소로 작용함. 고경력자들에게는 후임 청소년지도자 지원을 위한 이직의 압박으로 작용하기도 함.

— 청소년시설의 간소화 된 직급체계는 청소년지도자들에게 승급에 대한 도전 의식, 성장 욕구의 상실 요소로 작용함.

— 특히 대외 업무가 빈번한 청소년 활동 직군의 경우 각급 학교 교직원 및 학부모들과의 면담 시 대외적으로 통용될 수 있는 직급의 필요성을 제기함.

“저는 만약에 여기서 더 사회적으로 성장을 하려면 이직을 할 수밖에 없는데, 이직 같은 경우도 구에 예를 들어 하나 있다고 하면 팀장들이 그만둬야지 지원을 할 수 있는 그런 상황인 거잖아요. 그러다 보니까 조금 그런 문제들이 고민이 많이 되고... 어쨌든 계속 생각을 해야 되는 부분인 것 같아요.”

“내가 한 등급이라도 승진을 하려면 저 사람이 나가야 되는데, 근데 저 사람은 나갈 생각이 없어요. 그러면 나는 여기에 얼마를 더 있어야 승진을 할 수 있지? 미래가 없는 거잖아요.”

“8년, 10년 되었는데도 불구하고 대외 활동을 할 때 사원. 그냥 속칭 이제 선생님이로 불리기도 하는데... 그게 누군가에게는 아무렇지도 않을 수 있지만... 실제로 제가 학교와 연계하는 프로그램을 했을 때, 교장을 만나면 일반 사원으로서 만나는 것보다 장으로 만나는 게 좀 더 대하기가 편하겠죠. 비슷한 예로 첫 근무지에서 사원으로 입사를 했는데, 해당 지자체에서 다른 지자체의 직영 법인을 벤치마킹하셨더라고요. 그래서 예를 들면 입사하자마자 사원이 아니라 주임, 그리고 실제로 주임급의 직원들은 대리 또는 과장 직함을 주신거죠.”

○ 시설공단과 같은 공공기관에서 위탁되거나, 타 지역의 청소년재단 등에서 종사한 경험이 있는 청소년지도자들의 경우 규모의 원리에 의해 직급 간 위계가 형성되어 미래를 꿈꿀 수 있었던 것을 긍정적으로 평가함.

- 특히 청소년 활동 직군의 경우 일정 연배가 되면 청소년들과의 직접적 활동 수행에 대한 부담을 토로하기도 함. 이 경우 관리직 혹은 행정직으로 전환하여 경력직으로서의 숙련도를 발휘하면서도 안정적으로 직업활동을 유지할 수 있는 일정 규모의 기관이 필요함을 주장함.

“예를 들어서 같은 팀원이라도 3, 4급이 있는 그런 공단같이 승진 개념의 팀장이나... 아 니더라도 임금이 오를 수 있는 체계가 되면 좀 좋을 것 같아요.”

5) 이중 부담에 노출된 중간 관리자

○ 청소년시설 중 일부는 센터장(관장, 시설장)이 2개의 기관을 동시에 겸직하거나(예. 청소년 상담복지센터와 학교밖청소년지원센터), 비상근 형태로 근무하거나, 위탁 기관이 변경됨에 따라 신규 임면되며 종사자들과 유대관계가 쉽게 형성되기 어려운 경우가 있음. 이 경우 중간 관리자는 센터장의 역할을 일부 대행하며 종사자들 간 강한 유대관계를 형성할 수 있도록 고군분투하는 것으로 나타남.

- 청소년지도자 간 급여의 편차가 크지 않은 상황에서 별도의 업무추진비가 배정되거나, 종사자 간 유대 강화를 위한 비용이 책정되어 있지 않은 경우 상대적 고위직인 팀장의 금전적, 정신적 부담 요소로 작용됨.

- 일부 시설의 경우 위탁 업무를 수행하는 기관 소속인 센터장은 위탁 기관과 발주 기관(시·구·군)과의 관계성으로 인해 적극적으로 종사자들의 입장을 대변하기 어려운 상황이 발생할 때 실무자로서 팀장이 총대를 메는 경우가 발생하는 것으로 응답됨.

“사실 이전에는 사비도 쓰고, 자부담도 있고 했지만 이제는 그럴 여력도 없어요. 그런데 팀장으로서 직원들의 고충을 들어줘야 하고, 또 다독여줘야 되는 일들이 생기는데 이거를 더 이상은 개인사비로 하기는 어려워요. 저희 직원 한 번 회식하려면 최소한 50만 원이요. 그러면 전체를 한꺼번에 다 사주는 건 저도 굉장히 부담스럽죠. n분의 1을 하는 경우에도 매번 그럴 수는 없으니까요. 어쩔 때는 사고 나서, ‘애하고 나하고 급여도 비슷한데 이렇게 한 달에 한 번 밥 사면...’ 이런 생각이 들죠.”

6) 인력 부족으로 인한 업무부담 과중

○ 인력 부족으로 인한 청소년지도자의 업무 과중은 고질적 문제로 지적됨. 대다수의 설립운영 지침상 최소 인원을 가정하고 인원이 배정됨으로 인해 청소년지도자들은 업무에 대한 도전적 시도에는 제약이 있음을 호소함. 특히 청소년 인구가 적은 지역의 경우 종사 인력 규모를 줄임으로 인해 관리자급 업무를 병행해야 하거나, 본연의 업무와 거리가 먼 업무까지 부담해야 하는 경우가 발생함.

- 청소년 인구 규모가 비슷한 부산광역시에 비교해 봐도 인천광역시의 청소년시설은 상대적으로 부족한 것으로 나타남.

- 잦은 이직과 고용 지연이 발생하는 상황에서 인력 부족은 종사자의 업무 소진을 더욱 촉진하는 요소로 나타남.

“사실 자주 그만두거든요. 근데 이렇게 공백이 생기면 제가 메꿔야 되는 거예요. 채용도 안 되고... 몇 번씩 채용고를 해도... 이런 과정에서 업무 공백이 생기고, 누군가 메꾸고 이런 과정이 반복되면서 많이 지치게 되죠.”

“저희 인구가 8천 명인데 작년에 저희 실적이 1만 8천명이었어요. 이게 너무 피로운 거예요. 그래서 구에서 사업비를 많이 준다고 해도 저는 반갑지가 않아요. 4명에서 많이 준 사업비를 어떻게 소화해요. 이것을 할 수 있게끔, 돌아갈 수 있게끔 해야죠.”

“저희가 센터장 빼고 나면 3명이에요. 근데 지금 상반기에 만난 인원만 2만 5천명이 넘어요. 7월까지 연차 하나도 못 썼어요. 놀기 싫어서 못 쓴 게 아니라, 못 썼어요. 수당을 안 줄 거면 대체 휴무라도 줘야 하잖아요?! 그런데 대체 휴무를 줘도 못 써요. 일은 계속 있으니까 해야 되는 거고, 휴무를 쓰려고 해도 일은 많고... 작년에도 12월에 연차 15개를 몰아서 썼어요. 이게 악순환이에요.”

○ 이러한 소규모 조직 운영으로 인해 업무분장이 명확히 이루어지지 않거나, 자잘한 업무의 누적된 부담으로 인해 본연의 업무에 집중하기 어려운 상황이 발생하기도 함. 업무 쪼개기는 업무 효율성 측면에서도 문제가 제기됨. 예컨대 회계 업무를 전문적 역량을 갖춘 담당자가 아닌 예산 규모 등에 의해 임의로 1/n 하는 방식으로 분산하여 진행함으로써 비효율적 업무 처리가 됨.

“저희는 회계 업무가 3명이예요. 이게 회계 업무로 채용되거나 뭐 그런 배경이 있는게 아니고, 막 그냥 주먹구구식으로 업무를 인원수로 나눠서 하는 거예요. 이렇게 하다보니 업무분장도 명확하지 않고, 역할 수행할 때도 비효율인 거죠. (인천 내 타 기관) 거기서는 시설 정비도 이렇게 청소년지도자들이 나눠서 한데요. 가끔 일하다가 ‘내가 뭐하는거지...’ 뭐 이런 생각이 들죠.”

7) 열악한 근무환경

○ 비교적 최근 설립된 청소년시설을 제외하고 대다수의 청소년기관은 지리적, 물리적으로 부적절한 환경에 놓여 있는 것으로 응답됨. 민간 위탁 기관 등의 경우 전세 등의 단기 계약으로 입주해 있어 안정적 운영이 어려움. 또한 상대적으로 비용을 절약할 수 있는 곳에 입주하여 청소년들이 이용하기에 지리적, 위치적으로 접근성이 떨어지거나 노후화된 건물이 많은 것으로 보고됨.

— 청소년시설의 노후화된 물리적 환경은 종사자는 물론 청소년의 안전을 위협함. 또한 시설 유지·관리에 소모되는 비용이 발생하기도 함.

— 노후 된 시설 및 설비는 업무 비효율화를 초래함.

“비품이 고장 나거나 하면 예산이 없다 보니까 수리가 지연되거나, 그냥 이렇게 오래된 걸 그대로 쓰고 있어야 하는 경우가 많은 거예요. 저희 켜는 데 10분 걸리고, 계속 그대로 멈추고... 컴퓨터도 고장이 났는데... 저희 한글 2007 써요.”

“저희 건물이 60년 넘은 시설이라고 하더라고요. 그래서 건물에 엘리베이터가 없고요. 안전 진단을 했을 때 결과가 참... 말하기 그렇네요.”

○ 부족한 공간으로 인해 비교적 소수로 운용되는 프로그램 및 상담의 경우 시설 내 공간을 활용하지 못하고 외부 카페 등을 이용하도록 내몰리기도 함. 특히 찾아가는 서비스를 제공하는 상담복지센터의 일부 사업은 내부 공간을 사용할 수 있는 케이스 조차 공간 문제로 외부 공간을 찾기도 함.

— 공간 부족은 대다수의 청소년시설에서 공통적으로 토로함. 부족한 공간으로 인해 외부의 대관 장소를 찾아 해매는 부수적 업무부담은 물론, 공간 일정에 맞춰 청소년들과 활동해야 하는 상황이 벌어지기도 함.

- 사업 특성을 감안하여 활동비를 지급하고 있으나, 실제적 사업량 및 물가를 고려했을 때 턱없이 부족한 경우가 발생하며 이 경우 청소년지도자 사비로 충족하고 있는 형편임. 또한 일부 기관의 경우 예산 등의 문제로 수당에 해당 사업비를 포함하는 식의 명목상 지급만 이루어지는 것으로 토로함. 청소년지도자들은 부족한 자원을 최대한 활용하기 위해 자체적으로 인근 지역의 활용 가능 정보를 지도로 만들어 공유하는 등의 노력을 기울이고 있었음.

“저희 센터가 지금 비가 줄줄 세거든요. 얼마 전에는 컴퓨터와 책상이 침수되는 바람에
지금처럼 배치를 바꾼 거예요.”

“건물주가 바뀌어가지고 계약을 못 해준데요. 저희가 계속 8년 전 계약금으로 여지껏 있었거든요. ... 새로운 곳으로 옮겼는데, 엘리베이터가 없어서 활동 재료 같은 것을 주문하면 택배 아저씨가 1층에서 전화해요. 가져가라고.”

“공간이 좀 부족한 건 사실인 것 같아요. 상담실이 부평구 관내를 다 커버하는데, 3~5개 정도, 이정도 가지고 만나기가 어렵죠. 저희는 여차피 찾아가는 상담을 하는 사람이기 때문에, 직원들이 꼭 차면 저희는 나가야죠.”

[그림 III-3] 청소년지도자들의 외부 자원 활용 노력의 예



○ 상담복지센터 등의 경우 피해자 및 가해자 상담을 진행하다 보니 청소년지도자에게 심리적, 신체적 위협이 되는 상황이 발생할 위험 요소가 존재함. 이로 인해 청소년지도자 중 상담 직군에 종사하는 경우 우울증 등 심리적 어려움을 호소하는 경우도 많았으며, 심한 경우 신체적 질병으로 연결되기도 함. 또한 내담자 및 관련자로부터 언어·심리적 위협을 받는 상황도 종종 벌어지고 있음.

- 상담센터 중 일부 기관은 기관 내 몇몇 상담실에서만 안전벨을 설치하고, 예산 상 어려움으로 전체 공간에는 설치하지 못함. 이중 문 구조로 설치되지 못한 상담센터의 경우 외부로부터 위협이 발생할 경우 이에 대한 대처가 어려운 현상임.
- 전화 상담 및 민원 응대 업무를 수행하는 청소년지도자의 경우 서비스 이용자 등에게 언어폭력 등 위협을 당하는 경우가 발생함. 하지만 대다수 시설에 자동 녹음 기능이 설치되어 있지 않아 위협을 당하는 경우에도 대처하기 어려움.
- 찾아가는 상담 등 대외 활동을 주로 하는 경우 개인 연락처가 서비스 제공자에게 공개됨으로써 이러한 어려움에 더욱 노출되어 있는 상황임.

“전화 상담(민원 응대 등)을 하는 경우엔 녹음을 하게끔 되어 있는데, 그 외에도 언제 누가 어떻게 폭언을 듣게 될지 모르다보니 조금 심리적으로 불안하죠. 심리적으로 불안정한 사람들에게 언제 어떤 대우를 당할지 모르는 상황인데다가... 그런 것들을 개인적으로 알아서 처리해야 된다는 측면도 있고...”

“저희가 투넘버를 사용하고 있어요. 서브 번호로 아이들이랑 소통을 하거든요. 근데 그게 오류가 날 때도 있고, 소통이 잘 안될 때도 있다 보니까... 이게 상담자를 보호하기 위해서 만든건데, 한계가 있더라고요. 사무실에는 직통 번호만 있고 개인 사업용 휴대폰이 없다보니 외부 활동을 할 때는 결국 개인 전화번호를 피치 못하게 노출하게 되더라고요.”

“아동보호전문기관 같은 경우는 우리보다 워낙 위협하는 가해자들이 많으니까 안전문이 2개예요. 바깥에도 인터폰에서 확인하고 들어가고, 안에 들어가면 또 있고, 아예 진입이 쉽지 않죠. 여기는 경찰에서 와서 보시더니 다 오픈 되어 있어서 너무 위험하다고 얘기하시더라고요. 예전에 한 번은 정신질환 아이가 위협을 해가지고, 저희 선생님이 위험한 상황에 있었어요.”

“어떨 때는 타살 욕구가 올라오는 애들도 있고... 어떤 아이는 스스로 자살하겠다는 아이들도 있지만, 어떤 아이들은 ‘다 죽이고 내가 감옥 가겠다!’ 이런 애들도 있거든요. 타겟이 명확하면 그나마 나운데 불특정 다수를 향해서 분노감을 폭발시키는 애들이 있어서... 우리가 언제 타겟이 되지 말라는 법이 없어서 굉장히 걱정이 많이 돼요.”

“전화를 받았는데 한참 아무 말도 없더라고요. 그래서 끊었더니 다시 와요. 계속 반복해서 이상하다 생각했는데.. 뭔가 헉헉 거리는 소리가 들리더라고요. 그걸 (자위행위) 하면서 전화를 하는거죠.”

“요즘은 전화로 뭔가 협박하는 사람들도 많고 그래서 다 퇴사해요. 전화해서 이 X, 저 X, 누구 바뀌라 막 뭐라 하더라고요.”

○ 이로 인해 청소년 상담사 및 민원 응대 업무를 하는 청소년지도사의 경우 외상후 스트레스를 경험하며 몸과 마음이 병들어가는 것으로 응답함. 일부의 경우 사비로 별도의 상담 및 치료를 받고 있다고 함.

○ 특히 여성 종사자가 많은 경우 외부로부터의 위협에 더 쉽게 노출되고 불안감에 시달리는 경향이 있는 것으로 나타남.

－ 성문화센터를 비롯한 일부 기관의 경우 남성 직원이 배치된 후 폭언이나 악성 민원을 제기하는 상담 전화가 체감상 90% 이상 감소된 것 같다고 느낄 정도였음.

－ 일부 기관의 경우 휴일 및 야간에 당직(숙직) 근무를 요함. 이런 상황에서 별도의 경비 인력 없이 여성 종사자 혼자서 건물에 남아 있는 것 자체로 위협을 느낌은 토로함.

8) 금전적 보상이 어렵다면 휴가

○ 청소년지도자들은 예산상의 어려움으로 충분한 금전적 보상이 이루어질 수 없다면, 이에 상응하는 휴가를 부여함으로써 심리적 고갈을 해소할 수 있는 방안이 마련되길 희망함.

－ 일부 기관의 경우 종사자의 소진 방지를 위해 특정 날짜를 지정하여 조기 퇴근을 할 수 있도록 배려하거나, 위탁체 차원에서 멘토링 데이를 지정해 소수끼리 모임을 가질 수 있도록 시간을 안배함.

“저희는 한 달에 한 번식 리프레시 데이라고 연차 공제 없이 1시간 조기 퇴근을 해요. 청년 멘토링 제도라고 관리자급 멘토가 청년 10명 정도(동성 그룹)와 함께 식사하면서 고충이나 뭐 이런걸 듣고 같이 고민하는 그런 것도 하고 있거요.”

- 일부 기관의 경우 안식 휴가를 도입 중이거나 도입한 경험이 있음. 하지만 이를 명문화하여 운영하는 경우도 해석의 여지(책임 소재 등)가 있어 모든 기관에 균일하게 적용되지 못하고 있는 형편임.

“저희가 안식 휴가가 있었어요. 산하 시설 모든 기관에서 법인 승인을 받아서 적용했었는데, 지금은 기관 자체적으로 해결하라니까... 하루 이틀 특별 휴가도 아니고 2주를 센터장이 무슨 권한으로 책임질 수 있겠어요. 못하는 거죠.”

○ 청소년지도자들은 열악한 처우에도 계속 인천 내에서 종사하는 것에 대해 함께하는 이들과의 유대관계, 지역 주민으로서의 사명감 등을 손꼽음. 금전적 지원에는 한계가 있는 만큼 휴가, 소진 방지 프로그램 등 청소년지도자들의 직업 유지 동력을 유지할 수 있는 방안이 필요함이 제기됨.

참고문헌

- 관계부처합동. (2012). 제5차 청소년 정책 기본계획(2013~2017). 여성가족부.
- 관계부처합동. (2018). 제6차 청소년 정책 기본계획(2018~2022). 여성가족부.
- 관계부처합동. (2023). 제7차 청소년 정책 기본계획(안)(2023~2027). 여성가족부.
- 국가법령정보센터. <https://www.law.go.kr/>
- 국가직무능력표준. <http://ncs.go.kr>
- 권일남, 박소영. (2013). 청소년지도자의 직무 스트레스가 소진과 이직의도에 미치는 영향에 관한 연구. 청소년시설환경, 11(3), 91-101.
- 권일남. (2022). 미래지향적 제7차 청소년 정책기본계획 수립을 위한 제언. 미래청소년학회지, 19(2), 37-45.
- 맹준호 (2021). 충남 청소년수련 시설 청소년지도사 처우개선방안 연구. 충청남도여성정책개발원.
- 여성가족부. (2021). 2022년도 청소년수련 시설 관라운영 지침.
- 여성가족부. (2023). 2022 청소년백서.
- 여성가족부. (2023). 2023년 청소년 사업안내.
- 윤다정. (2018. 2. 4.). 최저임금 이하 박봉-고용불안정... 현장 떠나는 청소년 상담사들. 뉴스1. <https://www.news1.kr/articles/?3225524>
- 이봉주, 김대일, 홍백의, 박미진, 임은정, 이상연. (2020). 시설종사자 보수 수준 실태조사·분석 및 처우개선방안 연구. 여성가족부.
- 최창욱, 좌동훈, 남화성, 박정배. (2019). 청소년지도자 양성시스템 재구축 방안 I : 청소년 활동분야 중심으로. 한국청소년 정책연구원.
- 최창욱, 좌동훈, 이종원, 남화성, 정지희. 청소년지도자 양성시스템 재구축방안 연구Ⅱ : 청소년 상담사를 중심으로. 한국청소년 정책연구원.



부 록

1. 인천광역시 청소년 기관 조사
2. 인천광역시 청소년지도자 실태조사



인천광역시 청소년 기관 조사

code			
ID			

안녕하십니까?

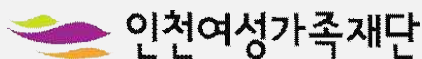
인천광역시 청소년 관련 제반 정책의 발전을 위해 헌신하고 계신 여러분과 귀 시설의 노고에 진심으로 감사드립니다. 올해 인천여성가족재단에서는 「인천광역시 청소년지도자 처우 실태조사 및 개선계획 수립 연구」를 수행하고 있습니다. 인천광역시 청소년지도자 개별 설문에 앞서 현장마다 차이가 있는 기관특성을 사전에 파악하고 이를 바탕으로 개별 종사자의 의견 조사를 실시하고자 합니다.

응답해 주신 내용은 청소년지도자가 보다 나은 여건에서 근무할 수 있도록 지원하기 위해 활용될 것이며, 통계법 제31조에서 엄격하게 규정하고 있는 바에 따라 본 연구의 목적 이외에는 절대로 사용되지 않을 것입니다. 한 문항도 빠짐없이 솔직하게 응답하여 주시기 바랍니다.

귀 기관의 무궁한 발전을 기원합니다.

※ 본 조사표는 추후 진행될 개별 청소년종사자 설문과 일부 중복될 수 있지만, 인천광역시 청소년지도자 처우 실태를 조사하기 위하여 기관의 특수성을 세부적으로 파악하여 인천광역시의 청소년지도자 보수체계 조사 시 기관별 불이익이 없도록 하기 위함으므로 최대한 꼼꼼히 작성을 부탁드립니다.

※ 조사표 제출 시 귀 기관의 보수규정과 기타 임금표, 복리후생제도 등의 자료를 같이 제출하여 주시면 감사하겠습니다.



0. 조사표 작성자 관련 사항				
성명	소속부서	직위	이메일	전화번호

I. 기관 일반현황(작성 기준 : 2023년 3월)							
1	시설명	시설장 성명		관할		① 시 ② 구군	
2	시설 유형	① 청소년 상담복지센터 ② 학교밖청소년지원센터 ③ 청소년수련관 ④ 청소년문화의집 ⑤ 성문화센터 ⑥ 청소년문화센터 ⑦ 청소년근로보호센터 ⑧ 청소년진흥센터 ⑨ 기타()					
3	운영 형태	① 직영 ② 공공 위·수탁 ③ 민간 위·수탁 ④ 기타()					
4	운영주체	① 사회복지법인(법인명 :) ② 재단법인(법인명 :) ③ 사단법인(법인명 :) ④ 종교법인(법인명 :) ⑤ 광역·지방자치단체 설립 독립법인(법인명 :) ⑥ 광역·지방자치단체 직접 운영(자치구 :)					
5	시설등록일	년 월 일		최초 위·수탁일		년 월 일	
6	시설규모	부지면적	m ²	연건축면적	m ²	수용정원	명
7	직원 수	직원 정원	명	현원(아래의 ①+②+③)			명
		※ 정원이 없는 시설은 기재하지 않습니다. ※ 무기계약직, 임기제/시간선택제 공무원도 정규직에 포함.		① 정규직 중 6개월 이상 근무		명	
				② 정규직 중 6개월 미만 근무		명	
				③ 비 정규직		명	
8	주 보수체계	① 호봉제(여가부 기준) ② 호봉제(법인 기준) ③ 연봉제 ④ 혼합(호봉제+연봉제) ⑤ 기타()					
9	시설 소재지	(도로명 주소)					
10	시설 연락처	전화번호		홈페이지		이메일	

II. 예산 운용 규모 및 인건비 비중과 항목상세

1. 기관 예산 규모 및 전체 직원 인건비(보수) 예산총액과 세부 재원

구분				2020년	2021년	2022년	2023년
수입	총 세입액			천원	천원	천원	천원
	사업수입(자체수입)			천원	천원	천원	천원
	보조금수입	총계		천원	천원	천원	천원
		기관운영보조	국고	천원	천원	천원	천원
			시	천원	천원	천원	천원
			구/군	천원	천원	천원	천원
		사업보조	국고	천원	천원	천원	천원
			시	천원	천원	천원	천원
			구/군	천원	천원	천원	천원
		사업 외 수입			천원	천원	천원
	법인 전입금			천원	천원	천원	천원
후원금			천원	천원	천원	천원	
기타			천원	천원	천원	천원	
지출	총 세출액			천원	천원	천원	천원
	사업비	총계		천원	천원	천원	천원
		목적사업	순수 사업	천원	천원	천원	천원
			인건비성 사업	천원	천원	천원	천원
			수익사업	순수 사업	천원	천원	천원
		인건비성 사업	천원	천원	천원	천원	
	인건비	기본급		천원	천원	천원	천원
		수당(직책, 자격, 시간외 등)		천원	천원	천원	천원
		성과상여금		천원	천원	천원	천원
		현금성 복리후생비		천원	천원	천원	천원
		기타		천원	천원	천원	천원
	운영비			천원	천원	천원	천원
	시설비			천원	천원	천원	천원
	기타			천원	천원	천원	천원

구분		작성요령 및 유의사항
수입	사업수입 (자체수입)	<ul style="list-style-type: none"> 사업 추진을 통해 발생한 이용료, 사용료, 프로그램 참가료 등 임대수입의 경우 시설대관과 관련된 상시적 사업이 있는 경우에는 사업 수입으로 명시하고, 그렇지 않은 일시적 대관이 발생하여 수입이 생기는 경우에는 사업 외 수입으로 명시
	보조금 수입	<ul style="list-style-type: none"> 기관운영을 위한 보조금과 사업보조금으로 구분한 후 국고/시/군구 보조금으로 세분화하여 기입
	사업 외 수입	<ul style="list-style-type: none"> 시설 대관료(일회성으로 상시적인 사업이 아닌 경우), 자산매각 등 잡수입
	법인 전입금	<ul style="list-style-type: none"> 위탁법인으로부터 전입 또는 위탁법인이 부담하는 금액
	후원금	<ul style="list-style-type: none"> 국내외 민간단체 및 개인으로부터 후원명목으로 받은 기부금, 후원금, 위문금, 찬조금 등
	기타	<ul style="list-style-type: none"> 예수금, 이자 수입, 차입금 등 상기의 항목에 들어가지 않은 기타 재원

구분			작성요령 및 유의사항
지출	사업비	순수	• 사업 지출 중 인건비성 경비를 제외한 순수 사업비
		인건비성	• 사업 추진 과정 중에 계약직원(예: 프로그램 강사) 등을 활용하여 직원에게 지출한 인건비 • 목적/수익사업 현황에 맞추되, 모호한 사업의 경우 기관에서 자체판단
	인건비		• 기관 결산서상 '인건비'에 계상된 항목
	인건비성 경비		• 기관 결산서상 인건비에 포함되지 않은 인건비 관련 경비 • 현금성 복리후생비(선택적복지비, 자기계발지원금 등)
	운영비		• 일반운영비, 여비, 업무추진비 등
	시설비		• 시설비, 자산 및 물품취득비 등
	기타		• 사업 외 지출(예탁금, 예수금, 단기 차입금 상환, 예치금 등), 예비비 및 기타(반환금 및 기타, 과년도 지출) 등

2. 귀 기관에는 인건비와 사업비의 의무 비율이 있습니까?

① 아니오 ② 네 ☞ 인건비 ()% : 사업비 ()%

Ⅲ. 보수지급기준 및 복리후생제도 현황

귀 기관의 보수 지급 시 적용하고 있는 급여기준은?

- ① 2023년 공립 청소년수련 시설 청소년지도사 임금 가이드라인(권고안, 여성가족부)
② 2023년 청소년 사업안내(여성가족부) 내 보수 관련 자료

- ③ 지자체 자체기준
④ 기관(법인 자체 기준) ☞
⑤ 기타

- | | |
|---|--|
| 1) 귀 기관이 가이드나 기준을 따르지 않고 있다면 어떤 방식으로 보수 기준을 정하고 있는지 간단히 기술해 주십시오. | 2) 계약직(프로그램 운영에 따라 일시적으로 활용하는 인원, 배치지원 청소년지도사, 방과후아카데미 인력, 동반자 및 상담인력 등)은 어떻게 보수를 지급하고 있는지 간단히 기술해 주십시오. |
|---|--|

3. 최근 3년간 시설 종사자 보수 인상률

구분	2020년 대비 2021년	2021년 대비 2022년	2022년 대비 2023년
정규직(공무직 제외)	%	%	%
공무직	%	%	%
계약직	%	%	%

※ 중도 개관한 기관의 경우 개관 전까지 기간은 제외하고 기록

※ 인건비 총액 기준이며, 사용자부담금과 퇴직적립금 제외한 직원 개인의 연봉 기준

4. 각종 수당 관련 현황에 대한 확인합니다. 각 기관에서 적용하고 있는 수당의 종류에 체크하고 현황을 기록해 주십시오.

수당 종류		귀 기관 현황											
종류	지급기준	시행여부 (O, X)	지급기준 차이 (있을시 간단히 기술)										
① 기말수당	• 월봉급액(기본급)의 100% • 50%씩 연 2회 지급												
② 가족 수당	• 배우자 포함 4명 이내(단 자녀의 경우 4명 초과 허용) 월별 지급 • 배우자 4만 원, 첫째 자녀 2만 원, 둘째 자녀 6만 원 셋째 이후 10만 원 배우자 및 자녀 제외 부양가족 1명당 2만 원												
③ 자격수당	• 1급 5만 원, 2급 4만 원, 3급 3만 원												
④ 초과 근무수당	• 근무명령에 따라 규정된 근무시간 외에 근무한 직원 (5~7급)												
- 시간외근무수당	• 초과근로시간×(월통상임금/209)×1.5												
- 야간근무수당	• 야간근로시간×(월통상임금/209)×0.5												
- 휴일근로시간	• 8시간 이내 휴일근로시간×(월통상임금/209)×1.5 • 8시간 초과 휴일근로시간×(월통상임금/209)×2												
⑤ 관리업무수당	• 1~4급 직원 : 월봉급액(기본급)의 9%												
	• 직급별 - 센터장 : 월 50만 원 - 팀장 : 월 10만 원 - 팀원 : 월 5만 원												
⑥ 정액급식비	• 정액 월 14만 원												
⑦ 명절휴가비	• 월 보수(기본급)의 120% • 60%씩 연 2회 지급												
⑧ 연가보상비	• 1일 통상임금 : (월통상임금/209)×잔여연가일수												
⑨ 교통보조비	• 직급별 월 12~15만 원 <table border="1"><tr><td>직급</td><td>1~2</td><td>3~4</td><td>5~6</td><td>7</td></tr><tr><td>금액</td><td>15만</td><td>14만</td><td>13만</td><td>12만</td></tr></table>	직급	1~2	3~4	5~6	7	금액	15만	14만	13만	12만		
직급	1~2	3~4	5~6	7									
금액	15만	14만	13만	12만									
⑩ 근속수당	• 센터 근무경력과 군복무기간만 인정 - 5년 이상 10년 미만 : 월 5만 원 - 10년 이상 15년 미만 : 월 6만 원 - 15년 이상 20년 미만 : 월 8만 원 - 20년 이상 : 월 10만 원												
⑪ 가계지원비	• 연 기본급 250% 내외												

5. (해당 시) 위 수당 외 귀 기관만의 수당이 있다면 명칭 및 기준을 기재해 주십시오.(관련 문서도 제출)

수당 명칭	적용(지급) 기준	비고

6. 연구진이 꼭 알아두었으면 하는 귀 기관 보수체계의 특징과 지급에 있어서의 특수성이 있다면 말씀해 주십시오.

7. 귀 기관에서 운영 중인 급여/비급여성 복리후생제도에 모두 응답해주십시오.

복리후생제도 종류		귀 기관 현황	
		시행여부 (O, X)	복리후생제도 규모 (2022년 결산 기준)
급여성	① 퇴직금제도		천원
	② 복지포인트(선택적 복지제도)		천원
	③ 기타 자격수당 (청소년지도자/상담사 자격증수당 제외)		천원
	④ 교통보조비		천원
비급여성	⑤ 휴가, 휴직제도		천원
	⑥ 유연근무제(탄력적 근로시간제, 선택적 근로시간제, 사업장 밖 근로시간제, 재량근로제, 보상휴가제, 집중근로시간제, 시차출근제 등)		천원
	⑦ 기념품(명절, 근로자의 날 등)		천원
	⑧ 문화여가비 지원(동호회 지원비 등)		천원
	⑨ 경조비		천원
	⑩ 의료비(건강검진 지원)		천원
	⑪ 주택자금 지원		천원
	⑫ 직장 상해(실손) 보험 가입		천원
	⑬ 자기 계발 지원(교육비 지원)		천원
	⑭ 저축장려금 지원		천원
	⑮ 성과급제도		천원
	⑯ 기타()		천원


※ 별도의 비용이 발생하지 않는 제도의 규모에 대해서는 '0'원으로 입력해 주십시오.

8. 귀 기관의 복리후생제도 도입과 관련된 의견 또는 개선방안이 있다면 자유롭게 기술해 주십시오.

--

9. 귀 기관의 종사자 평균 보수 수준이 낮다고 생각하십니까?

① 예 ② 아니오

10. 현재 기관 종사자의 보수체계에서 가장 큰 문제점은 무엇이라고 생각하십니까? 우선순위에 따라 2가지만 선택하여 주십시오.  1순위 () 2순위 ()

- ① 직렬 간 급여 차이가 적음 ② 직급 간 급여 차이가 적음
③ 직급 내 호봉 간 급여 차이가 적음 ④ 시설 유형별 보수격차가 큼
⑤ 인건비 가이드라인이 의무사항이 아니라 권고사항임 ⑥ 기타()

- 143 ■

IV. 종사자 현황

1. 귀 기관의 직원현황은 어떻게 되십니까? 시설운영인력 ()명, 보조사업인력 ()명

2. 종사자 현황 (2023년 3월 31일자 기준 근무자 / 단위 : 천원)

No	1) 출생년도	2) 성별	3) 직무	4) 직위	5) 호봉	6) 최종학력	7) 청소년기관 총 경력			8) 현 기관 재직기간			9) 고용형태	10) 근무형태
							년	월	3	년	월	3		
예시	1970	2	1	30	7	4	15	3	4	3	1	2		
1														
2														
3														
4														
...														

No	1) 주 근로시간	2) 시간외 근로 인정시간	3) 인건비 주된 재원	4) 사회보험 가입여부	5) 퇴직금 적립 여부	6) 년 보수 총액	7) 2023년 연간 기본급	8) 2022년 성과급 지급총액	9) 2022년 지급 수당총액
예시	40	15	2	1	1	51,405	40,461	3,076	8,544
1									
2									
3									
4									
...									

※ 인사/급여자료를 근거, 2023년 3월 31일 시점을 기준으로 정규직/계약직 전체 종사자를 대상으로 작성해주십시오.

예시) A 종사자가 3월까지 근무한 경우 1년(2023년 1월~12월)으로 환산하여 기재해주십시오.

※ 수당은 기관에서 지급하는 각종 수당, 복리후생비 등을 모두 포함해 주십시오.

문항		‘IV. 종사자 현황’ 작성요령 및 유의사항
1)	출생년도	• 출생년도를 정확히 기입 예 1970년생인 경우 ‘1970’으로 기입
2)	성별	• ① 남자 ② 여자
3)	직무	• 직무 : 현재 보수를 지급하고 있는 직무의 내용을 기준으로 작성하되, 동일 명칭이 아니더라도 가장 유사한 직무에 표시 ① 센터장(관장, 원장) ② 행정책임자 ③ 회계/경리 ④ 서무/총무 ⑤ 청소년 사업 ⑥ 청소년 상담 ⑦ 생활체육 ⑧ 평생교육 ⑨ 홍보/영업 ⑩ 시설안전 ⑪ 영양사 ⑫ 조리사 ⑬ 기타()
4)	직위	• 전체 4개 직급을 기준으로 구분하여 적절히 기록하되, 동일 명칭이 아니더라도 가장 유사한 직위에 표시 ① 센터장(관장, 원장, 시설장) ② 팀장(부센터장, 부장 등 포함) ③ 팀원(청소년지도사, 청소년 상담사, 생활지도사 등) ④ 기타()
5)	호봉	• 2023년 3월 기준 급여대장 기준으로 받고 있는 해당 호봉 기준으로 작성 • 호봉과 직위가 없는 경우 ‘0’으로 기재
6)	최종학력	• 재학 중 또는 수료인 경우에는 최종 졸업학력 기준으로 기재 ① 고졸 이하 ② 전문대졸(3년제 포함) ③ 대졸(4년제) ④ 석사 ⑤ 박사
7)	청소년시설 총 경력	• 2023년 3월 31일 기준으로 작성 • 개월 수 기입 시, 반올림 적용(15일 이상은 절상, 15일 미만은 절하)
8)	현 기관 재직기간	• 총 종사경력의 경우, 건강보험자격취득일 기준으로 현 시설 근무경력과 과거 시선 근무경력을 모두 합산하여 기입
9)	고용형태	• 주 15시간 이상 또는 60시간 이상의 근로를 하지 않는 비정규직 파트타임(특수형태, 유료자원봉사, 일일근로자 등)은 제외함 ① 정규직 ② 공무직(무기계약직) ③ 계약직
10)	근무형태	• ① 주 6일제 ② 주 5일제 ③ 주 4일제 ④ 2교대 ⑤ 3교대 ⑥ 한주에 격일 근무 ⑦ 격주 근무(한주 근무 한주 휴식) ⑧ 시간제 ⑨ 기타()
11)	주 근로시간	• 근로계약서에 기재된 근무시간을 말하며 식사시간 취침시간 등 휴게시간은 근무시간에서 제외 됨
12)	시간외근로인정시간	• 시간외근로 월 최대 인정되는 시간
13)	인건비재원	• 주 재원 하나만 작성 ① 운영보조금 ② 사업보조금 ③ 법인전입금 ④ 후원금 ⑤ 자체수입 ⑥ 기타
14)	사회보험 가입여부	• ① 사회보험 모두 가입 ② 일부 미가입 ③ 모두 미가입
15)	퇴직금적립여부	• ① 적립 ② 미적립
16)	년 보수 총액	• 2023년 기준 보수총액 (세전) 17+18+19 합계금액
17)	연간 기본급	• 2023년 기본급 총액을 천원단위로 작성
18)	성과급	• 2023년 성과급 총액을 천원단위로 작성 - 2023년 성과급 미확정 기관은 2022년 성과급으로 대체
19)	수당	• 2023년 기준 모든 수당에 대한 연간 지급 총액

13. 귀 기관의 지난 3년간 종사자의 이직 현황은 어떻게 되십니까?

구분	정규직 종사자		계약직 종사자	
	실 인원	이직 인원	실 인원	이직 인원
2022년	명	명	명	명
2021년	명	명	명	명
2020년	명	명	명	명

※ 정년퇴직 및 계약만료에 의한 해직의 경우(법인의 경우 인사이동이 있을 경우에도 제외)를 제외한, 중도 이직의 경우만 기재하여 주십시오.

※ 해당되지 않는 항목은 '99'로 기재하여 이직이 없는 경우와 구분할 수 있도록 해주시기 바랍니다.
예) 계약직 종사자가 없는 경우 실 인원과 이직 인원은 '99'로 기재.

14. 지난 3년간 귀 기관 종사자가 이직하게 된 주된 이유는 무엇입니까? 우선순위에 따라 2가지만 선택하여 주십시오. ☞ 1순위 () 2순위 ()

- ① 업무가 적성에 맞지 않아서 ② 업무량이 많아서 ③ 근로시간이 길어서
④ 직원 간의 관계가 나빠서 ⑤ 보수가 낮아서 ⑥ 학업, 자기계발 등의 이유로
⑦ 결혼, 출산, 육아, 가족 돌봄의 이유로 ⑧ 다른 직종으로 이직을 이유로 ⑨ 기타()

15. 귀 기관의 종사자 처우개선을 위해 의견(문제점, 애로사항, 개선사항 등)이 있으시면 자유롭게 기술해 주십시오.

☞ 응답해 주셔서 감사합니다. ☞

인천광역시 청소년지도자 실태조사

code			
ID			

안녕하십니까? 인천여성가족재단입니다.

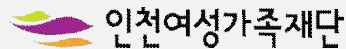
인천여성가족재단에서는 청소년 관련 시설이나 기관에 근무하시는 종사자들을 대상으로 「인천광역시 청소년지도자 처우 실태조사 및 개선계획 수립 연구」를 실시하여 향후 청소년지도자의 보수체계, 복리후생, 직무내용, 근무환경 등에 대한 개선계획을 마련하고자 합니다.

응답하신 개인정보 및 응답내용은 연구 자료로만 활용되며, 통계법(제33조)에 따라 절대 비밀이 보장되며, 여러분의 근무 여건 개선을 위한 귀중한 자료로 활용될 예정이오니, 바쁘시더라도 적극 설문에 참여해주시면 대단히 감사하겠습니다.

2023년 5~6월

■ 조사주관기관 : (재)인천여성가족재단

■ 조사대행기관 : (주)리서치포유



SQ1. 시설·기관명 : ()

SQ2. 시설·기관 유형 :

- | | | |
|--------------|--------------|------------|
| ① 청소년 상담복지센터 | ② 학교밖청소년지원센터 | ③ 청소년 수련관 |
| ④ 청소년 문화의 집 | ⑤ 성문화센터 | ⑥ 청소년 문화센터 |
| ⑦ 청소년 근로보호센터 | ⑧ 청소년 진흥센터 | ⑨ 기타 () |

1 응답자 특성

- 성별 : ① 남성 ② 여성
- 연령 : 만 ()세
- 결혼여부(사실혼 기준) : ① 기혼 ② 미혼
- 고용조건 : ① 정규직 ② 공무직(무기계약직) ③ 비정규직
- (업무 관련) 보유 자격증 유무 : ① 있다 (☞ 질문 [5-1]번) ② 없다 (☞ 질문 6번)
 [5-1] 보유 자격증 종류 : ① 청소년지도사 ()급 ② 청소년 상담사 ()급
 ③ 사회복지사 ()급 ④ 기타 ()

6. 현재 직위(가장 유사한 직위를 선택) :

- ① 시설장(기관장, 센터장, 관장, 원장 등) ② 팀장 / 관리자(부센터장, 부장 등)
 ③ 팀원 / 직원(청소년지도사, 청소년 상담사, 생활지도사 등) ④ 기타 ()

7. 최종 학력(졸업 기준) : ① 고등학교 이하 ② 전문대학 ③ 대학교 ④ 석사 ⑤ 박사

8. 입사 이후 승급(승진)여부 : ① 승급한 적이 있다 (☞ 질문 [8-1]번)

② 승급한 적이 없다 / 아직 동일한 직급에 있다 (☞ 질문 9번)

[8-1] 승급 횟수 및 소요기간 : 입사 이후 ()번 승급했으며, 평균 ()년 걸렸다

9. 현재 맡은 주요 업무(가장 유사한 업무를 선택) :

- ① 관리 업무 (시설 관리, 종사자 관리, 슈퍼비전 관리 등)
 ② 직접적 서비스 제공 (프로그램 개발 및 실행, 서비스 대상자 관리 등)
 ③ 운영 지원 업무 (회계, 시설관리 지원 등)
 ④ 기타 ()

② 근무경력 및 현재 급여

1. 현 직장(시설·기관) 근무경력 : ()년 ()개월

2. (현 직장 포함) 청소년 분야 총 근무경력 : ()년 ()개월

3. 정규 근무 일수 및 시간 : 1주 ()일 근무제 / 1일 ()시간 근무제 <휴게시간 제외>

[3-1] 실제 근무 일수 및 근무시간 : 실제 1주 평균 ()일 근무 / 1일 평균 ()시간 근무
 <연장근무 포함, 휴게시간 제외>

4. 보수 및 급여 현황 : (성과급 등이 없는 경우 0으로 기재)

4-1	현재 적용 보수체계	① 호봉제 : ()호봉제 ② 연봉제 ③ 기타 ()
4-2	(수당 제외, 세전) 1개월 평균 기본급	()만 원
4-3	(연장근로 등 모든 수당 포함) 1개월 평균 수당	()만 원
4-4	(최근 3년 평균 기준) 연간 성과급	()만 원

③ 적절한 급여 및 복리후생

1. 현재의 보수(급여)수준에 대해 어떻게 생각하십니까?

항 목		전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통	그렇다	매우 그렇다
1-1	나의 현재 직무나 업무강도에 비해 보수 수준은 적당하다	①	②	③	④	⑤
1-2	다른 유사 직군 종사자와 비교하여 나의 보수 수준은 적당하다	①	②	③	④	⑤

2. 귀하의 경력과 직무(업무)를 고려할 때 적정한 보수 수준은 어느 정도라고 생각하십니까?

2-1	적정한 1개월 평균 기본급	()만 원
2-2	적정한 1개월 평균 수당	()만 원
2-3	적정한 연간 성과급	()만 원

3. 현재 기관에서 귀하의 경력과 직무가 유사한 사람을 채용하기 위해 최소~최대로 제시되어야 할 보수(급여) 수준은 어느 정도라고 생각하십니까?

항 목		(가) 1개월 평균 <u>기본급</u>	(나) 1개월 평균 <u>수당</u>	(다) 연간 <u>성과급</u>
3-1	최소 금액	()만 원	()만 원	()만 원
3-2	최대 금액	()만 원	()만 원	()만 원

4. 전국 기준으로 귀하의 경력과 직무가 유사한 종사자가 받고 있는 급여수준은 어느 정도라고 생각하십니까?

항 목	(가) 1개월 평균 <u>기본급</u>	(나) 1개월 평균 <u>수당</u>	(다) 연간 <u>성과급</u>
전국 단위	()만 원	()만 원	()만 원

5. 귀하의 현재 업무와 유사한 난이도, 중요도, 책임도 등을 지닌 비교 직업군이 있다면 어떤 직업군이 있을까요? 그 비교 직업군은 어느 정도 보수를 받고 있다고 생각하십니까?

5-1	비교 직업군	구체적으로 : ()
5-2	(비교 직업군) 1개월 평균 <u>기본급</u>	()만 원
5-3	(비교 직업군) 1개월 평균 <u>수당</u>	()만 원
5-4	(비교 직업군) 연간 <u>성과급</u>	()만 원

- ⑩ 기관별 최소 승진 연한 기준 마련 및 직급별 자격기준 강화
 ⑪ 각종 필요 수당의 신설
 ⑫ (연월차 수당, 시간 외 수당 등) 법정수당의 보조금 집행 인정
 ⑬ 기타 ()

11. 2022년(작년) 기준, 사용가능한 휴가일수는 몇 일 중 몇 일을 사용하였습니까?

항 목	(가) 2022년 <u>부여된 사용 가능</u> 휴가일수	(나) 2022년 <u>실제 사용한</u> 휴가일수
휴가일수	총 ()일	총 ()일

12. 최근 본인이 법정휴가(휴직)제도 시용을 희망하였으나 보장받지 못한 적이 있습니까?

12-1	연월차 휴가	① 보장받음	② 보장받지 못 함 (☞ 질문 13번)	③ 미해당
12-2	보건 휴가	① 보장받음	② 보장받지 못 함 (☞ 질문 13번)	③ 미해당
12-3	출산(이전/이후) 휴가	① 보장받음	② 보장받지 못 함 (☞ 질문 13번)	③ 미해당
12-4	육아 휴직	① 보장받음	② 보장받지 못 함 (☞ 질문 13번)	③ 미해당
12-5	유산·사산 휴가	① 보장받음	② 보장받지 못 함 (☞ 질문 13번)	③ 미해당
12-6	임신기간 단축근로	① 보장받음	② 보장받지 못 함 (☞ 질문 13번)	③ 미해당

13. 위의 법정휴가(휴직)제도 중 보장받지 못한 제도가 있다면 그 이유를 응답 보기의 번호를 적어주십시오.

13-1	연월차 휴가를 보장받지 못한 이유 :	() , () , ()
13-2	보건 휴가를 보장받지 못한 이유 :	() , () , ()
13-3	출산(이전/이후) 휴가를 보장받지 못한 이유 :	() , () , ()
13-4	육아 휴직을 보장받지 못한 이유 :	() , () , ()
13-5	유산·사산 휴가를 보장받지 못한 이유 :	() , () , ()
13-6	임신기간 단축근로를 보장받지 못한 이유 :	() , () , ()

< 법정 휴가 제도를 보장받지 못한 이유 >

- ① 과도한 업무량이나 업무 공백이 우려 ② 상사나 동료 눈치가 보여서
- ③ 성과나 직무 평가 등 불이익이 우려 ④ 법정휴가 제도에 대해 잘 몰라서
- ⑤ 개인 연차나 공휴일로 대체 사용 ⑥ 1년 미만 근무해서 해당되지 않아서
- ⑦ 기관 자체적으로 휴가 사용 축소 시행 ⑧ 기타 ()

14. 현재 기관에서 실행되는 복리후생제도 중 개선을 희망하는 제도는 무엇입니까?

15. 현재 기관에서 실행되지는 않으나 향후 새로 도입되었으면 하는 복리후생제도는 무엇입니까?

4 일·생활 균형

1. 귀 기관의 일·생활 균형에 대한 현황 및 인식에 대한 질문입니다.

항 목		전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통	그렇다	매우 그렇다
1-1	직원들이 정시 퇴근할 수 있다	①	②	③	④	⑤
1-2	법정 공휴일이나 휴무일은 모두 쉴 수 있다	①	②	③	④	⑤
1-3	근무시간 중 가족과 자유롭게 전화나 연락을 할 수 있다	①	②	③	④	⑤
1-4	급한 가정사로 자리를 비워도 부담을 느끼지 않는 분위기이다	①	②	③	④	⑤
1-5	회식에 참여하지 않아도 허용하는 분위기이다	①	②	③	④	⑤
1-6	조퇴, 휴가, 외출 등 사용에 눈치를 주지 않는 분위기이다	①	②	③	④	⑤
1-7	가족일 등 특수한 경우 나의 업무일정을 조정해 준다	①	②	③	④	⑤
1-8	시간 외 추가 근무를 시키지 않으려고 하는 분위기이다.	①	②	③	④	⑤

2. 귀 기관은 직장생활과 가정생활의 균형을 위해 전반적으로 어느 정도 노력하고 있다고 생각하십니까?

- ① 전혀 노력하지 않는다 ② 노력하지 않는다 ③ 보통이다
④ 노력한다 ⑤ 매우 노력한다

[5] 직무분석

1. 현재 귀하가 담당하고 있는 업무특성에 대한 질문입니다.

항 목		매우 낮음	낮음	보통	높음	매우 높음
1-1	현재 담당하는 업무의 업무 난이도(전문성)는 어느 정도 입니까?	①	②	③	④	⑤
1-2	현재 담당하는 업무의 업무 중요도는 어느 정도입니까?	①	②	③	④	⑤
1-3	담당 업무를 독자적으로 결정할 수 있는 업무 책임도는 어느 정도입니까?	①	②	③	④	⑤

2. 현재 귀하의 업무수행에 있어 가장 큰 어려움이나 애로사항은 무엇입니까?

3. 직무개선을 위한 (대분류)직무분석표입니다. 가장 유사한 직무에 합계 100% 기준으로 업무량을 적어주십시오

(대분류 기준) 직무 내용	업무량 (합계 : 100%)	※ 왼쪽 업무량 항목 중 1%라도 업무가 있으면 <u>오른쪽</u> <u>어려움</u> <u>정도를 응답</u> →	직무 수행의 어려움 정도				
			매우 낮음	낮음	보통	높음	매우 높음
(1) 경영 / 기획 / 운영			①	②	③	④	⑤
(2) 인적 자원 관리			①	②	③	④	⑤
(3) 이용자 관리			①	②	③	④	⑤
(4) 위원회 관리			①	②	③	④	⑤
(5) 프로그램 및 지역연계 관리			①	②	③	④	⑤
(6) 시설물 및 안전 관리			①	②	③	④	⑤
(7) 기 타 ()			①	②	③	④	⑤

4. 직무개선을 위한 (소분류)직무분석표입니다. 현재 본인 직무를 아래 보기의 가장 유사한 직무에 (가급적) 함께 100% 기준으로 업무량을 적어주시고, 그 업무수행의 어려움 정도를 표시해 주십시오.

직무(업무) 내용		업무량 (단위 : %)		직무 수행의 어려움 정도				
대분류	소분류			매우 낮음	낮음	보통	높음	매우 높음
(1) 경영 기획 운영	① 운영규정 수립 및 관리		※ 왼쪽 업무량 항목 중 1%라도 업무가 있으면 오른쪽 어려움 정도를 응답 → →	①	②	③	④	⑤
	② 연간 사업계획, 중장기 발전계획 등 수립/관리			①	②	③	④	⑤
	③ 운영 실적 관리			①	②	③	④	⑤
	④ 기관 평가 관리 (종합평가 포함)			①	②	③	④	⑤
	⑤ 연구 관리 (기관 만족도, 지역조사 포함)			①	②	③	④	⑤
	⑥ 현장 점검 및 행정지도 관리			①	②	③	④	⑤
	⑦ 예산/회계 관리			①	②	③	④	⑤
	⑧ 사무 물품 관리			①	②	③	④	⑤
	⑨ 법인 업무 관리			①	②	③	④	⑤
(2) 인적 자원 관리	① 노무 관리 (채용, 배치, 급여, 처우, 근로, 종사자 교육 계획, 슈퍼비전 포함)			①	②	③	④	⑤
	② (개인) 역량 개발 관리			①	②	③	④	⑤
	③ (개인) 의무교육 이수			①	②	③	④	⑤
(3) 이용자 관리	① 이용자 관리 (이용실적 포함)			①	②	③	④	⑤
	② 이용자 안전 교육			①	②	③	④	⑤
	③ 개인정보보호 관리			①	②	③	④	⑤
	④ 학대/성범죄 신고 관리			①	②	③	④	⑤
(4) 위원회 관리	① 기관 운영 위원회 관리			①	②	③	④	⑤
	② 청소년 운영위원회 관리			①	②	③	④	⑤
(5) 프로그램 및 지역연계 관리	① 직접 서비스 기획 (기관별 사업 및 활동, 상담 및 사례관리 프로그램 포함)			①	②	③	④	⑤
	② 직접 서비스 수행 (기관별 사업 및 활동, 상담 및 사례관리 프로그램 포함)			①	②	③	④	⑤
	③ 직접 서비스 평가 (기관별 사업 및 활동, 상담 및 사례관리 프로그램 포함)			①	②	③	④	⑤
	④ 외부 사업 공모			①	②	③	④	⑤
	⑤ 기관 연계 활동			①	②	③	④	⑤
	⑥ 사례 발굴			①	②	③	④	⑤
	⑦ 공공기관 행정 지원			①	②	③	④	⑤
	⑧ 시설 안내 및 사업 홍보(홈페이지 관리 포함)			①	②	③	④	⑤
	⑨ 현장실습 관리			①	②	③	④	⑤
	⑩ 자원봉사자 관리			①	②	③	④	⑤
	⑪ 긴급 지원 관리			①	②	③	④	⑤
(6) 시설물 및 안전관리	① 시설 관리 (안전관리 및 점검, 보험, 차량 포함)			①	②	③	④	⑤
	② 안전 교육(대피훈련) 관리			①	②	③	④	⑤
	③ 시설 평가(종합 안전·위생점검 포함) 관리			①	②	③	④	⑤
	④ 안전사고 대응 및 보고			①	②	③	④	⑤
기 타				①	②	③	④	⑤
합 계		100%						

[6] 근로환경 전반

1. 귀하의 근로환경에 대한 만족도 질문입니다.

항 목		매우 불만족	불만족	보통	만족	매우 만족
1-1	임금 수준 (수당 등 포함)	①	②	③	④	⑤
1-2	근로시간	①	②	③	④	⑤
1-3	고용 안정성	①	②	③	④	⑤
1-4	복리후생	①	②	③	④	⑤
1-5	업무수행 내용	①	②	③	④	⑤
1-6	업무의 부담 정도 (업무가 과중한 정도)	①	②	③	④	⑤
1-7	상급자와의 관계	①	②	③	④	⑤
1-8	종사자(직원) 간 관계	①	②	③	④	⑤
1-9	클라이언트(청소년 등)와의 관계	①	②	③	④	⑤
1-10	행정기관(지자체 등)과의 관계	①	②	③	④	⑤
1-11	개인의 발전 가능성 및 미래에 대한 비전	①	②	③	④	⑤
1-12	직무 및 전문성 향상 교육 및 훈련 기회	①	②	③	④	⑤
1-13	내 일에 대한 사회적 인식 및 인정받는 정도	①	②	③	④	⑤
1-14	기타 ()	①	②	③	④	⑤

2. 귀하는 현재 자신의 직업에 대해 전반적으로 어느 정도 만족하고 계십니까?

① 매우 불만족한다 ② 불만족한다 ③ 보통이다 ④ 만족한다 ⑤ 매우 만족한다

3. 평소 업무수행 중 (의견 묵살, 반말, 욕설 등 언어폭력, 무리한 업무 요청 등) 부당한 대우나 위험을 어느 정도 경험하십니까?

항 목		전혀 없다	없는 편이다	보통	있는 편이다	자주 있다
3-1	상사로부터의 부당한 대우	①	②	③	④	⑤
3-2	동료 직원으로부터의 부당한 대우	①	②	③	④	⑤
3-3	서비스 이용자로부터의 부당한 대우	①	②	③	④	⑤
3-4	직업 특성에 따른 신체적 · 정신적 질환 위험	①	②	③	④	⑤
3-5	근로환경에 따른 신체적 · 정신적 질환 위험	①	②	③	④	⑤

4. 최근 이직을 고려하거나 생각하신 적이 있습니까?

- ① 있다 (☞ 질문 [4-1]번) ② 없다 (☞ 질문 [4-2]번)

[4-1] 이직을 고려하신 주된 이유는 무엇입니까? ○ 1순위 () ○ 2순위 ()

- | | |
|-------------------------|------------------------------|
| ① 급여나 임금이 적어서 | ② 업무가 많거나 힘들어서 |
| ③ 근로시간, 휴가 등 근로조건이 열악해서 | ④ 업무가 적성에 맞지 않아서 |
| ⑤ 상사나 직원 간의 관계가 좋지 않아서 | ⑥ 사내 복지나 업무환경이 열악해서 |
| ⑦ 미래 비전, 장래성 등이 없어서 | ⑧ 보람과 성취감이 없어서 |
| ⑨ 건강, 이사 등 개인적 사정으로 | ⑩ 기타 () |

[4-2] 이직을 고려 혹은 생각하지 않으신 주된 이유는 무엇입니까? ○ 1순위 () ○ 2순위 ()

- | | |
|--------------------------|------------------------------|
| ① 급여나 임금이 적당해서 | ② 업무량 및 업무강도가 적당해서 |
| ③ 근로시간, 휴가 등 근로조건이 적당해서 | ④ 업무가 적성에 맞아서 |
| ⑤ 상사나 직원 간의 관계가 좋아서 | ⑥ 사내 복지나 업무환경이 적당해서 |
| ⑦ 미래 비전, 장래성 등이 있어서 | ⑧ 보람과 성취감이 있어서 |
| ⑨ 이직을 생각할 만한 별다른 이유가 없어서 | ⑩ 기타 () |

5. 청소년지도자 근로환경 개선을 위해 가장 시급히 개선되어야 할 사항은 무엇이라 생각하십니까?

- 1순위 () ○ 2순위 ()

- | | |
|------------------------|------------------------------|
| ① 보수 수준 향상 | ② 근로기준법 준수 |
| ③ 근로환경 가이드 마련 | ④ 청소년지도자 법정 배치기준 준수 |
| ⑤ 유연근무제 도입 | ⑥ 알가정양육제도 및 모성보호제도 적용의 의무화 |
| ⑦ 청소년지도자 교육기회 보장 | ⑧ 대체인력 지원제도 마련 |
| ⑨ 장기근속자를 위한 안식 휴가제도 시행 | ⑩ 기타 () |

6. 마지막으로 청소년지도자 처우개선을 위해 건의사항이나 하실 말씀이 있으시면 자유롭게 적어주십시오.

인천여성가족재단에서는 6~7월 중 본 연구와 관련하여 추가적 심층면접을 실시하고자 합니다.
심층면접 시간은 1~2시간 내외로 회의 참석비는 50,000원 지급되오니, 참여의향이 있으신 분은 연락처를
남겨주시면 추후 연락드릴 예정입니다. 감사합니다.

성명 : () / 연락처 : (010 - -)

※ 끝까지 응답해주셔서 감사합니다! 청소년지도자 처우개선을 위한 귀중한 자료로 활용하겠습니다.

인천광역시 청소년지도자 처우 실태조사 및 개선계획 수립 연구

저 자 이 예 진

발 행 인 김 미 애

발 행 일 2023년 9월

발 행 처 (재)인천여성가족재단
TEL. 032-511-3141, FAX. 032-517-1934
21338 인천광역시 부평구 길주로 539
<http://www.ifwf.or.kr>

인 쇄 처 032디자인(주) 032-777-7032

발간번호 54-6280000-000625-01

본 자료의 저작권은 인천여성가족재단에 있으며 무단 도용 및 복제를 불허합니다.

