

제38호

발행일 2021. 4. 1.

Gyeongbuk
Happiness
Foundation
News

Contents

01 | 경상북도 남성 육아 참여 실태와 지원방안 1p

책임연구원 손능수(경북행복재단 선임연구원)
공동연구원 김진욱(서강대학교 교수)
권 진(예명대학원대학교 교수)

02 | 경상북도 장애인복지시설 종사자 폭력피해 실태조사 9p

책임연구원 김성훈(경북행복재단 선임연구원)
공동연구원 김자영(성균관대학교 사회복지학과 초빙교수)
박승도(경상북도중증장애인자립지원센터협의회장)

법 인 명 칭 경북행복재단
발행·편집인 경북행복재단 이옥열
주 소 39332 경상북도 구미시 박정희로 155
글로벌관 3층
T E L 054-710-8822
홈 페이지 www.ghf.or.kr

경북행복 Brief

01

경상북도 남성 육아 참여 실태와 지원방안¹⁾

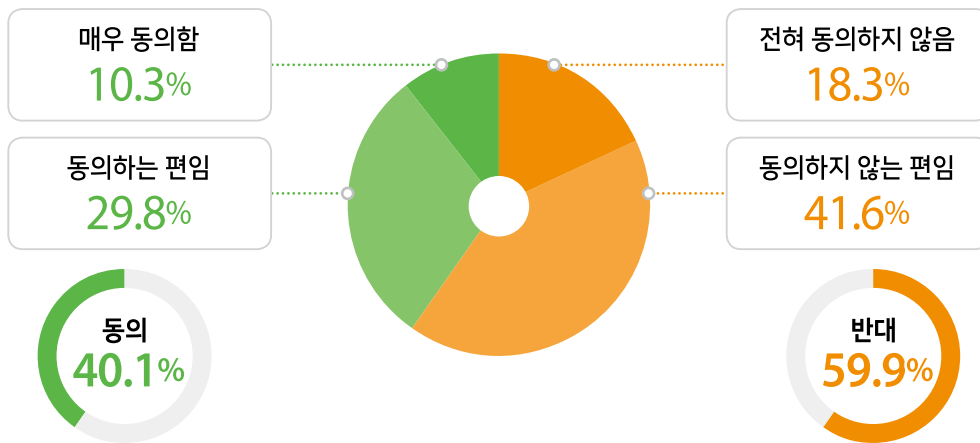
1. 연구의 필요성과 목적

- 남성의 적극적인 육아 참여는 심각한 저출생을 극복하기 위하여 반드시 달성하여야 하는 과제임과 동시에, 자녀와 남성 자신의 행복을 위해서도 더욱 필요한 부분임.
- 중앙정부 차원에서 남성이 자녀 양육에 적극적으로 참여하도록 다양한 육아 지원 제도와 사업 등을 추진하고 있으나, 현실적으로 아빠들의 육아 참여는 크게 활성화되지 못하고 있음.
- 한국사회 전반적으로 남성의 성역할 태도가 양성평등으로 변화하고 있고, 가사를 비롯한 자녀 돌봄에 있어서 이전보다 적극적인 태도를 보이고는 있음. 그러나 남성들의 참여와 행동변화는 여전히 느리게 진행되고 있음.
- 경상북도 남성을 중심으로 육아 참여 실태를 설문조사와 FGI를 통하여 면밀히 분석하고, 분석된 결과를 바탕으로 남성 육아 참여를 지원하는 방안을 모색하고자 함.

1) 본 내용은 경북행복재단(2020)에서 연구된 '경상북도 남성 육아 참여 실태와 지원방안' 보고서의 일부를 발췌하여 재구성하였음.

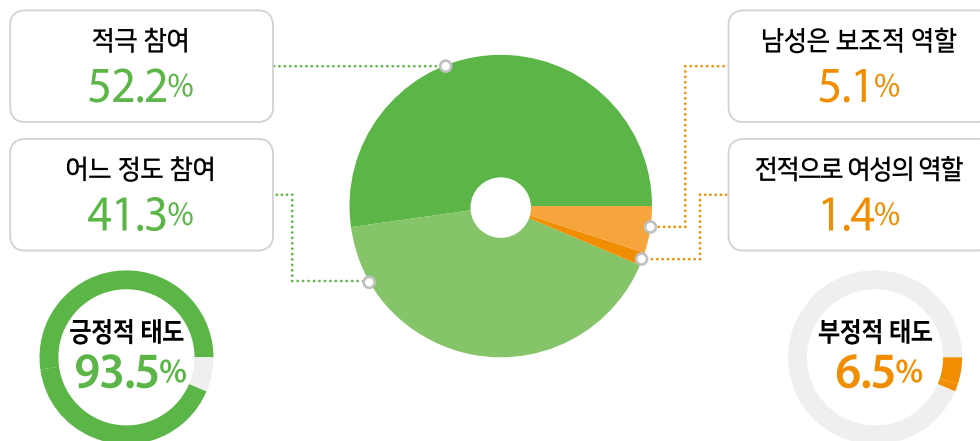
2. 설문조사 결과 : 경상북도 남성 육아 참여 실태

- 설문조사 대상자는 경상북도에 거주하고 막내 자녀가 만 8세 이하인(초등학교 2학년) 남성 500명으로, 지역별(도시, 도농복합, 농촌), 맞벌이 여부, 자녀연령별(영아, 유아, 초등 저학년)에 따라 비례할당을 하고 표본 추출한 자료를 활용하였음²⁾. 설문조사 결과는 다음과 같음.
- **성역할 인식 및 태도** : 전통적 성역할(남성은 일, 여성은 가사)에 대해, 동의 40.1%, 반대 59.9%로 나타남.



[그림 1] 전통적 성역할 분담에 관한 태도

- **육아 참여에 대한 인식** : 남성의 육아 참여를 긍정하는 태도가 90.0%를 상회하는 수준이었음.

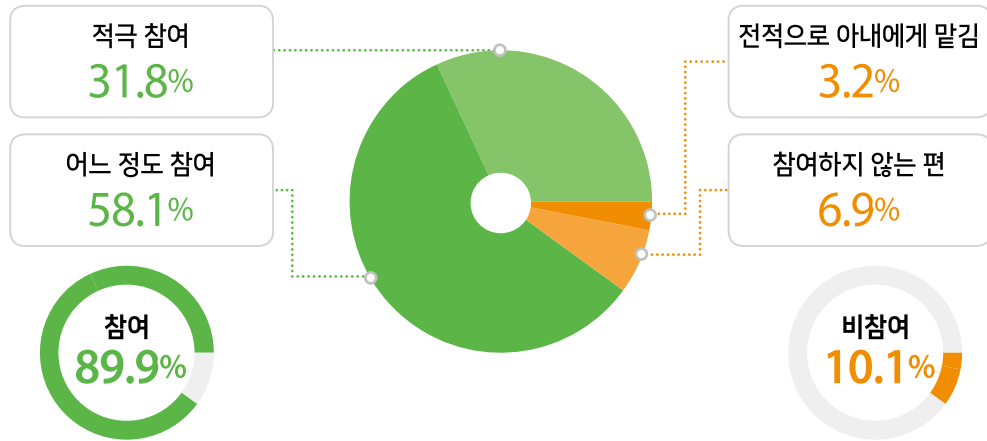


[그림 2] 남성의 육아 참여에 대한 인식

- 다만, 이러한 조사 결과는 어린 자녀를 양육하고 있는 젊은 남성들의 '인식'을 반영하는 것으로, 인식이 직접적인 육아 참여로 연결되는 것과는 별개의 문제일 수 있음을 염두에 둘 필요가 있음.

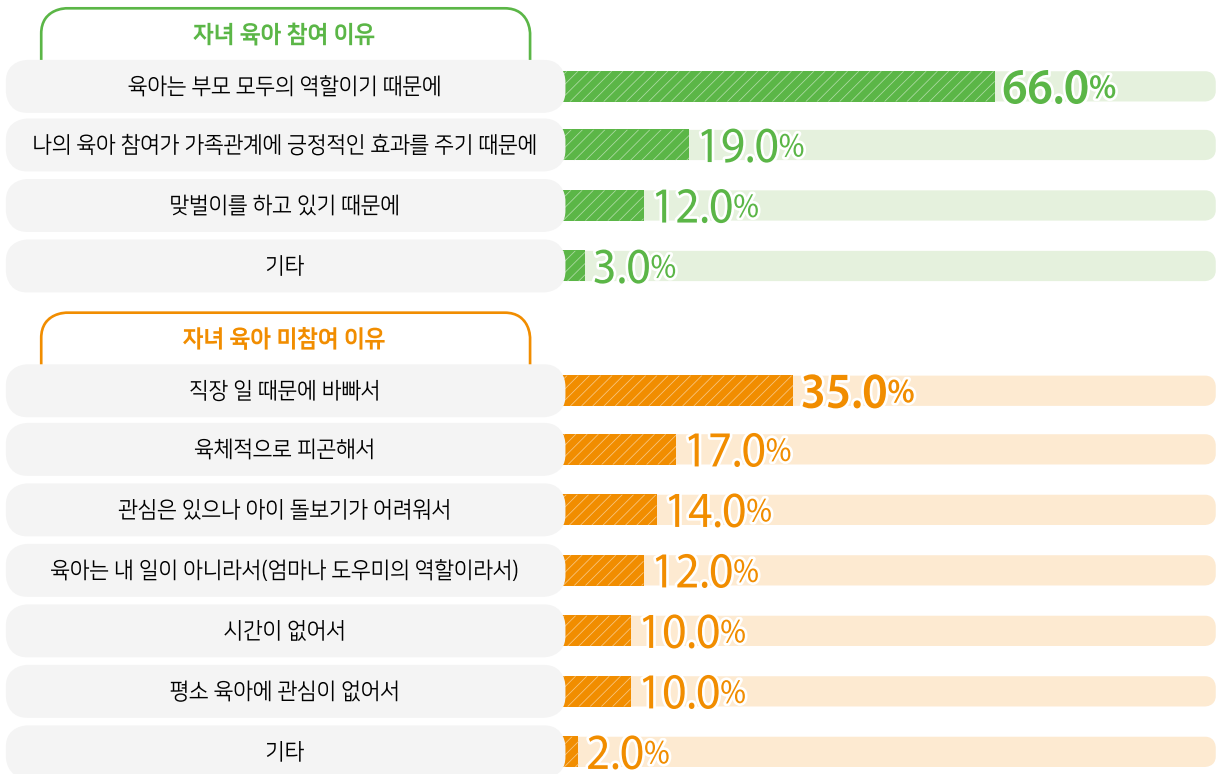
2) 연구대상을 초등학교 2학년(만 8세) 이하 자녀로 선정한 이유는 아빠 육아 지원제도 중 육아휴직 및 육아근로시간 단축제도 대상이 초등학교 2학년(만 8세) 이하 자녀를 둔 부모로 되어있기 때문임.

■ **육아 참여 수준** : 남성의 육아 참여 수준에 대해서 분석한 결과, 응답자의 대부분이 참여하고 있다고 응답하였음. 단순 빈도비율로 보았을 때 참여 한다는 응답(적극 참여 + 어느 정도 참여)이 90.0%정도였음.



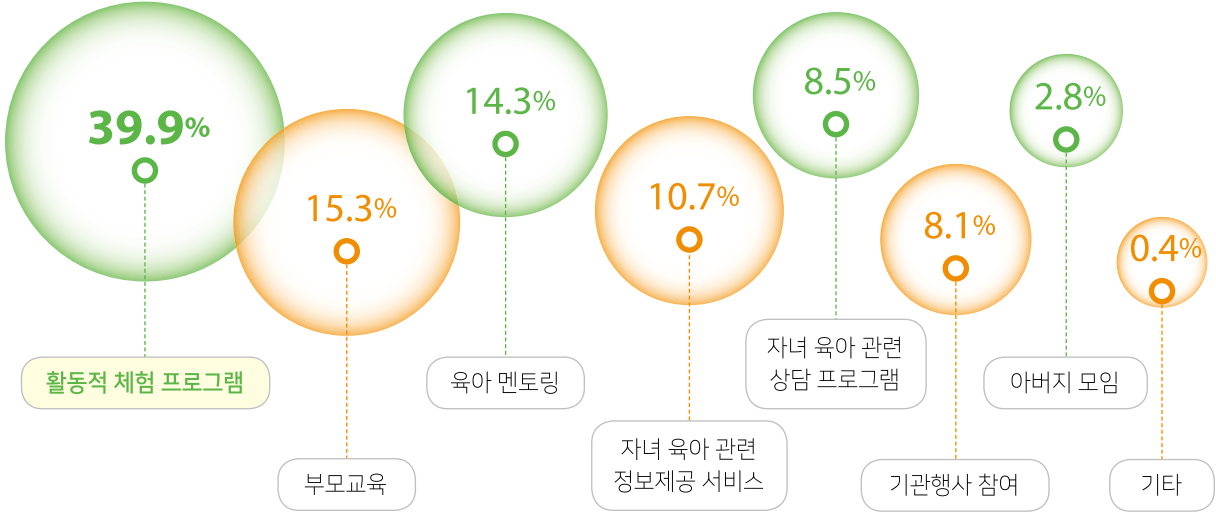
[그림 3] 남성의 육아 참여 수준

- 육아에 참여한다고 응답한 사례로 한정하여 그 이유를 물어본 결과, 응답자의 66.0%가 '육아는 부모 모두의 역할이기 때문에'라고 응답하였고, 19.0%는 '나의 육아 참여가 가족관계에 긍정적인 영향력을 주기 때문에'라고 응답하였음.
- 육아에 참여하지 않는 편이거나 아내에게 맡긴다고 응답한 사례를 대상으로 자녀 육아에 미참여하는 이유를 물어본 결과, '직장 일 때문에 바빠서'라는 응답이 35.0%로 가장 높았음.



[그림 4] 자녀 육아 참여/미참여 이유

■ **육아 관련 선호하는 프로그램에 대한 요구** : 경상북도 남성들이 육아에 있어서 가장 선호하는 프로그램은 '활동적 체험 프로그램(39.9%)'인 것으로 나타났으며, 이는 남성들이 자녀를 돌보는 방식, 즉 몸으로 놀아 주고 야외활동을 주로 하는 경향성이 반영된 결과라고 해석됨. 다음으로는 '부모교육(15.3%)' 과 '육아 멘토링 (14.3%)'으로 나타났으며, '자녀 육아 관련 정보제공 서비스(10.7%)' 또한 비교적 높은 편으로 나타났음.

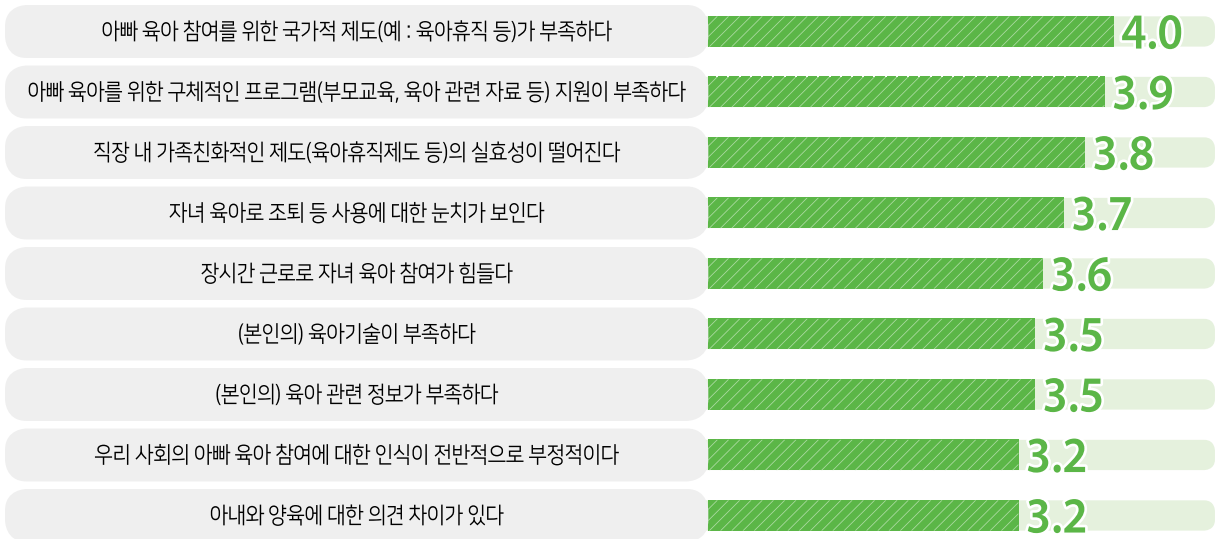


[그림 5] 경상북도에서 남성 육아 지원을 위해 필요한 프로그램

■ **자녀 육아와 관련된 어려움** : 경상북도 남성이 인식하는 자녀 육아 관련 어려움으로 가장 많이 응답한 것은 '아빠 육아 참여를 위한 국가적 제도'가 부족하다는 것이었음(평균 4.0점).

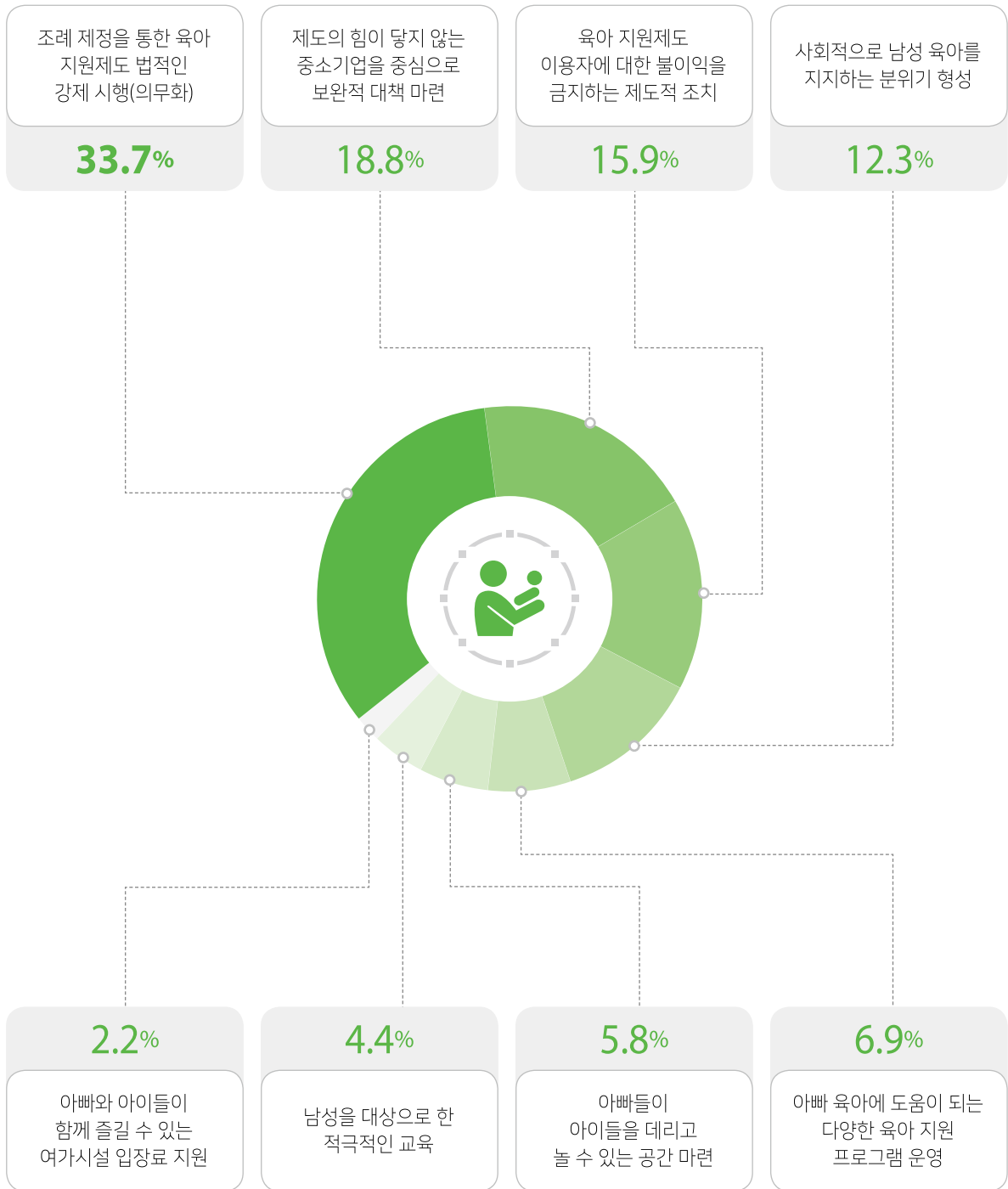
- '직장 내 가족친화제도의 실효성이 떨어진다'의 응답 결과를 살펴보면 보다 명확해지는데, 남성들은 제도 그 자체보다는 제도를 활용할 수 있는 제반 여건에 대한 변화가 시급하다고 강조하였음(평균 3.8점). 비슷한 맥락에서 '자녀 육아로 조퇴 등 사용에 대한 눈치가 보인다(평균 3.7점)' 역시 제도 활용이 현실에서 녹록치 않은 상황임을 시사함. 또한 '아빠 육아를 위한 구체적인 프로그램이 부재하다'는 평가도 강하게 나타났음(평균 3.9점).

(5점도 평균)



[그림 6] 자녀 육아와 관련된 어려움

■ 남성 육아 참여를 위해 경상북도에서 노력해야 할 점 : 남성 육아 참여를 위해 경상북도에서 노력했으면 하는 점에 대해 조사한 결과, 1순위로는 '조례 제정을 통한 육아 지원제도 법적인 강제 시행(의무화)'임. 이는 제도의 유무도 중요하지만 제도를 사용할 수 있는 환경이 따라야 한다는 점임. 제도적 유인책보다는 한걸음 더 나아간 강제적 조치에 대한 의견이 최우선으로 될 만큼 경상북도 남성의 육아 참여는 중요한 문제라고 할 수 있음.



[그림 7] 남성 육아 참여를 위해 경상북도에서 노력해야 할 점

3. FGI(Focus Group Interview) 결과³⁾

1) 남성 육아 참여 현황

- **아빠 육아 실태** : 40대 아빠를 중심으로 보면, 주로 엄마가 육아를 담당하며, 아빠의 육아 참여는 한계가 있음. 그러나 30대, 20대 젊은 층 아빠의 육아 참여는 보다 적극적임.
- **남성 육아 참여의 어려움** : 아빠들은 육아에 대해 잘 알지 못하고, 보수적인 성장환경의 영향, 직장 근무와 개인활동 등으로 육아 참여의 어려움이 많음. 더불어 육아기술을 제대로 배울 수 있는 기회가 많지 않음.
- **아빠들의 육아에 대한 인식** : 전반적으로 아빠가 육아에 함께 참여해야 한다는 인식이 보편화되어 있음. 그리고 30대, 20대 젊은 층 아빠의 육아에 대한 인식은 더 높게 나타남.

2) 남성 육아 참여에 대한 지원

육아 지원제도와 활용의 문제점 및 지원(안)

남성이 육아 지원제도를 이용하기에는 공공부문(주로 공무원) 외에는 현실적으로 어려움이 많으며, 특히 제도 활용으로 인한 경제적인 어려움에 부담

- 남성 육아에 대한 직장 내부의 인식 개선 및 여건 조성
- 사업주의 부담에 대해 보상이 이루어지는 제도적 장치 고려

육아 참여의 장애요인

직장 내에서 인식개선을 위한 교육이나 프로그램을 통한 인식변화를 가져오기 위한 방안 필요. 또한 직장인들은 육아를 위해 스스로 시간을 낼 수 있는 의지도 중요. 그리고 엄마에 비해 아빠 육아 참여를 위한 주변 환경 미흡

아빠 육아 참여 프로그램

- 아빠들은 육아 참여 프로그램에 대해 잘 모름. 나아가 아빠와 자녀가 함께 참여하는 프로그램이 많지 않음.
- 아빠가 참여 의사가 미흡한 경우가 많고, 주위 시선을 의식하여 아빠가 참여하기 어려운 프로그램이 있음.
- 그리고 아빠들은 교육 프로그램 보다는 체험 위주의 자녀와 함께하는 프로그램 선호
- 직장에 다니는 아빠의 경우 참여율을 높이기 위해 평일 저녁, 주말이나 일요일에 프로그램 편성 필요

- 아빠가 육아에 대해 어려워하고 잘 모르는 것이 많음. 그러므로 자녀와 놀아줄 수 있는 방법이나 자녀와 서로 교감 및 관계를 개선할 수 있는 유형의 프로그램 개발. 가급적 직장 내에서 또는 직장 가까운 거리에서 추진
- 체험 프로그램에 대해 도내 관련 기관과 프로그램 현황에 대한 자료 수집·정리 및 지역차원 홍보 필요

3) 경상북도 남성의 육아 참여 실태를 파악하고 남성 육아 참여를 지원하는 방안을 도출하기 위해 경북지역의 초등학교 2학년 이하(만 8세 이하)의 자녀를 둔 아빠, 엄마, 그리고 관계전문가를 대상으로 FGI를 실시하였음.

아빠 육아에 대한 지원

아빠를 대상으로 육아에 대한 교육과 육아 지원제도에 대한 홍보, 그리고 육아 참여에 대한 인센티브(필수교육시간 인정, 이용권, 할인권 등) 필요

- 아빠와 자녀가 함께 즐길 수 있는 지역사회의 공간, 문화시설 등이 매우 부족. 공간과 문화시설 등을 지역사회 차원에서 마련
- 다문화가족 아빠의 육아 참여를 위해서는 아빠의 연령대를 고려한 프로그램 운영 필요
- 농촌지역에는 근로시간이 일정하지 않고, 문화생활 인프라도 구축되어 있지 않음. 농촌지역의 특성이 반영되는 아빠 육아 참여를 위한 지원방안 필요

코로나 이후 대응방안

코로나19 이후 육아 지원기관의 프로그램 진행에 어려움이 생겼고, 새로운 교육방법을 모색하고 있음. 장기적인 코로나 사태에 대응하기 위해서는 방역 등을 철저히 하고 안전하게 야외활동을 할 수 있는 공간이 제공될 필요

4. 제언 : 경상북도 남성 육아 참여를 위한 지원방안

부모휴가(육아휴직 및 출산휴가)의 개선 : 중앙정부 차원

배우자 출산휴가 의무화 : 출생과 동시에 의무적으로 배우자 출산휴가를 도입

육아휴직 활성화를 위한 고용주 지원 확대 : 중소기업·생산직·비정규직 노동자 육아휴직 사용 여건 개선

보편적 부모휴가제도의 도입·시행 : 모든 부모들에게 스스로 자녀를 돌볼 수 있는 권리 부여

육아휴직의 유연한 활용 보장 : 12개월의 육아휴직 기간을 자유롭게 나누어 사용할 수 있는 제도 개선

자녀 육아에 대한 지식과 정보의 제공

육아 지식 및 정보 제공 : 임신·출산기부터 남성에게 자녀 육아에 대한 지식과 정보 제공

병원 및 산후조리원에서의 육아 지식 및 기술 제공 :

출생 직후 엄마들이 육아를 처음 접하게 될 때 아빠들도 함께 육아를 배우는 것이 필요

기초자치단체 행정기관을 통한 아빠 등록 및 수첩 배부

아빠 육아 포털의 개발 및 보급 : 남성들이 필요로 하는 육아관련 지식과 정보, 혜택을 모두 포괄

온라인 교육 및 상담 서비스 체계 구축

남성 육아 지원 인프라 및 프로그램 확대

육아종합지원센터 및 건강가정·다문화가족지원센터의 아빠 대상 사업/프로그램 확대 :
남성을 배려한 육아 지원 프로그램 적극적 운영

사회복지 이용시설 인프라의 활용 : 교육 또는 상담 프로그램 운영, 구심점으로 활용

어릴 때부터 남성 육아 및 양성평등 교육 : 초·중·고등학생에게 남성 육아 및 양성평등에 대한 교육 병행

적극적인 교육과 홍보

찾아가는 아빠 교육 : '직장으로 찾아가는 아빠 교육'과 같은 프로그램을 지원 및 홍보

보육 및 교육시설에서의 아빠 교육 강화 : 남성에 초점을 맞춘 교육 시행

적극적인 홍보 : 남성들이 포착할 수 있는 루트를 통하여 홍보

다문화 가족 아빠에 대한 교육 및 지원 : 다문화가족지원센터 기능 확대, 관련 프로그램 운영비용 지원

자녀와의 외부 활동 지원을 위한 민간시설 활용

놀이공원 및 스포츠시설과 연계한 체험 프로그램 확대 :
예로서 아빠와 자녀가 함께 등록하는 경우에 할인혜택, 또는 아빠 교육을 이수한 후 입장료 할인 또는 무료의 혜택

키즈카페 등 민간시설 이용지원(이용권, 쿠폰, 할인권 등) : 일정의 아빠 교육 수료 후 지원

지역축제, 시민사회단체 연계 프로그램 확대 : 지역축제 활용, 시민사회단체의 프로그램과 연계

SPECIAL COMMENT

경상북도 남성 육아 참여 실태와 지원방안



김 상 조 행정보건복지위원회 부위원장

매년 경상북도 혼인건수는 감소하고 있으며, 이는 출생에도 영향을 주어 2019년 출생아 수 1만 4천472명에서 2020년 1만 2천900명으로 감소하였다. 점점 증가하는 저출생을 극복하기 위하여 남성의 적극적인 육아 참여는 매우 필요하며, 실효성 있는 적극적인 정책 추진이 필요하다.

첫째, 남성 육아휴직에 따른 임금 감소 예방 대책 마련 필요

대부분의 가정에서 남성이 가장(외벌이)인 사례가 많고, 맞벌이인 경우도 전문 직종을 제외하고는 상대적으로 남성의 수입에 의존하는 경향이 크다. 인식개선도 뒤따라야 하겠지만, 남성 육아휴직에 따른 임금 손실을 보상해 줄 수 있는 정부와 지방자치단체 차원의 지원 대책이 마련되어야 한다. 남성이나 여성이나 육아휴직에 따른 임금 감소는 가계와 생활유지에 어려움으로 작용하여 육아휴직을 꺼리는 요인이 되기 때문이다.

둘째, 남성 육아휴직에 따른 별도의 지원정책 개발과 시행

남성들이 자율적으로 남성 육아휴직을 선택할 수 있도록 유인정책이 확대·강화되어야 한다. 경상북도는 가족친화기업을 선정하고, 보육시설과 휴게실 등을 설치할 때 설치비를 지원해 주고 있다. 가족친화기업 지정 시 남성 육아휴직에 따른 별도의 지원정책을 개발·시행한다면 남성 육아 참여가 확대될 것으로 예상된다.

02

경상북도 장애인복지시설 종사자 폭력피해 실태조사⁴⁾

1. 연구의 필요성

- 사회복지분야 중 장애인복지시설 종사자들은 장애인이 가지고 있는 복잡하고 다양한 특성, 그리고 만성적인 문제로 인하여 일반적인 사회복지기관에 근무하는 종사자들보다 소진(burnout) 정도가 높게 나타나고 있음.
- 장애를 가진 이용인에 의한 폭력은 '의도하지 않은 행동'이라는 의식으로 인해 장애인복지시설 종사자들은 폭력피해가 일어나도 신속하게 대처하지 못하는 실정임(변경희 외, 2014).
 - 장애인복지시설 종사자는 일반 사회복지기관에 비하여 폭력피해가 심각하며, 특히, 신체적, 언어·정서적, 성적, 경제적 폭력 등이 다양하게 나타나고 있지만, 이에 대한 객관적인 조사가 이루어진 상황이 없는 실정으므로 이번 연구에서는 폭력피해 실태를 파악하여 종사자의 권리보장과 소진을 해결하기 위한 지원방안을 제시하고자 함.

2. 장애인복지시설 이용인 폭력

1) 정의

- 본 연구에서의 장애인복지시설 이용인 폭력이란, 장애인복지시설 현장에서 종사자가 서비스 제공 및 직무를 수행하는 과정에서 이용인에게 경험하는 폭력으로 정의함.
 - 또한 본 연구에서는 당사자만 폭력의 주체로 보고 연구를 진행하였음.

2) 유형

- 본 연구에서는 폭력의 유형을 신체적 폭력, 언어·정서적 폭력, 성적 폭력, 경제적 폭력 그리고 앞의 4개 유형에 포함하기 어려운 부분을 기타 폭력에 포함하였음.
 - 신체적 폭력은 던지기, 멍살 잡기, 밀기, 깨물기와 도구나 무기를 사용을 통한 공격시도로 구분하였음.
 - 언어·정서적 폭력은 다양한 형태의 협박과 욕설 등과 상대방에게 언어를 통해 이루어지는 비하 발언으로 구분하였음.
 - 성적 폭력은 신체적 접촉, 음란물, 수치심 유발, 성기 노출, 강간 또는 강간시도, 스토킹으로 구분하였음.
 - 경제적 폭력은 이용인이 시설 및 종사자의 물품을 파손하거나, 절도하거나, 물품이나 돈을 강제로 갈취하는 것으로 구분하였음.
 - 기타 폭력은 고발, 업무방해, 감염 경험으로 구분하였음.

4) 본 연구는 경북행복재단(2020) '경상북도 장애인복지시설 종사자 폭력피해 실태조사'의 일부를 발췌하여 재구성하였음.

3. 설문조사 결과분석

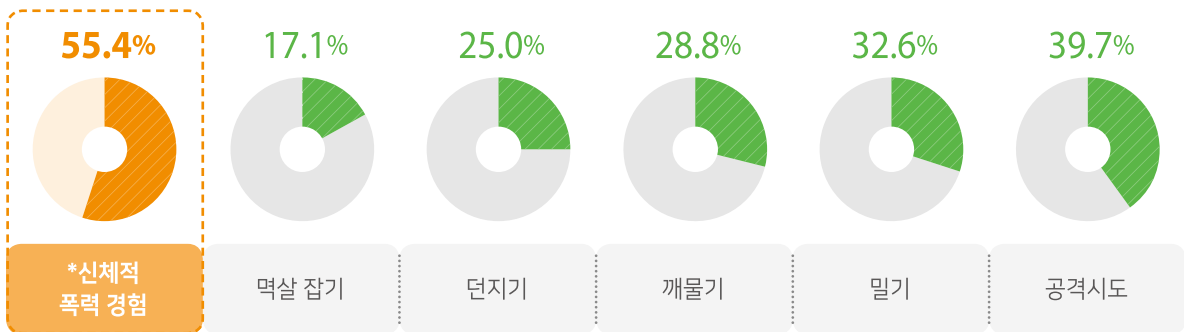
1) 설문조사 대상 및 방법

- 본 연구는 경상북도 내 장애인복지시설 종사자의 폭력피해 실태를 파악하기 위하여 설문조사를 실시하였음.
 - 설문조사는 2020년 7월 27일부터 8월 26일까지 진행하였으며, 조사대상인 경상북도 장애인복지시설 255개소에 2,560부를 배포하여 215개소에 2,070부를 회수하였음.
 - 회수된 설문지 중 불성실하게 응답한 94부를 제외하고 총 1,976부를 분석에 활용함.

2) 분석 결과

(1) 폭력 경험

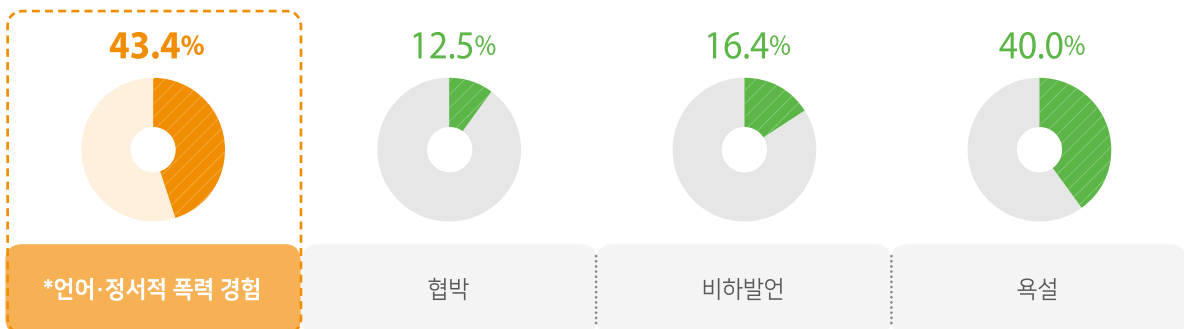
- 신체적 폭력 경험 : 신체적 폭력 경험을 살펴보면, 멍살 잡기 17.1%, 던지기 25.0%, 깨물기 28.8%, 밀기 32.6%, 공격시도 39.7% 그리고 전체적인 신체적 폭력 경험은 55.4%로 2명 중 1명 이상이 신체적 폭력 경험이 있는 것으로 나타났음.



* 신체적 폭력(멍살 잡기, 던지기, 깨물기, 밀기, 공격시도) 중에 한 번이라도 경험한 비율

[그림 8] 신체적 폭력 경험(다중응답)

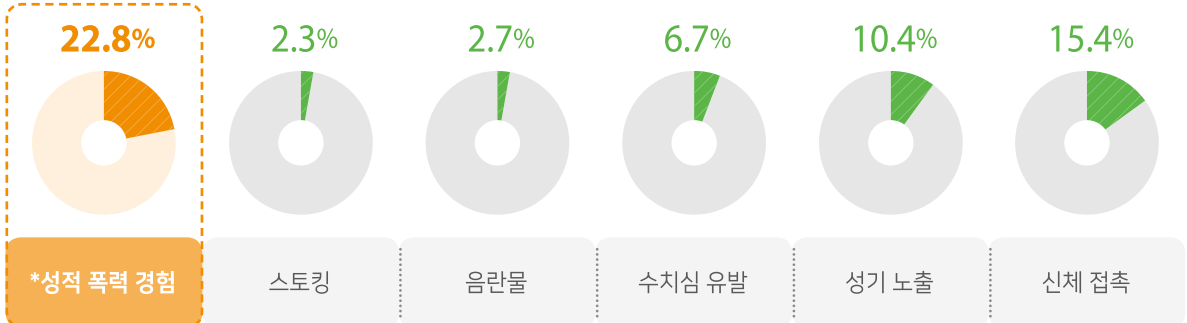
- 언어·정서적 폭력 경험 : 언어·정서적 폭력 경험은 협박 12.5%, 비하발언 16.4%, 욕설 40.0% 그리고 전체적인 언어·정서적 폭력 경험은 43.4%로 10명 중 4명 이상이 언어·정서적 폭력 경험이 있는 것으로 나타났음.



* 언어·정서적 폭력(협박, 비하발언, 욕설) 중에 한 번이라도 경험한 비율

[그림 9] 언어·정서적 폭력 경험(다중응답)

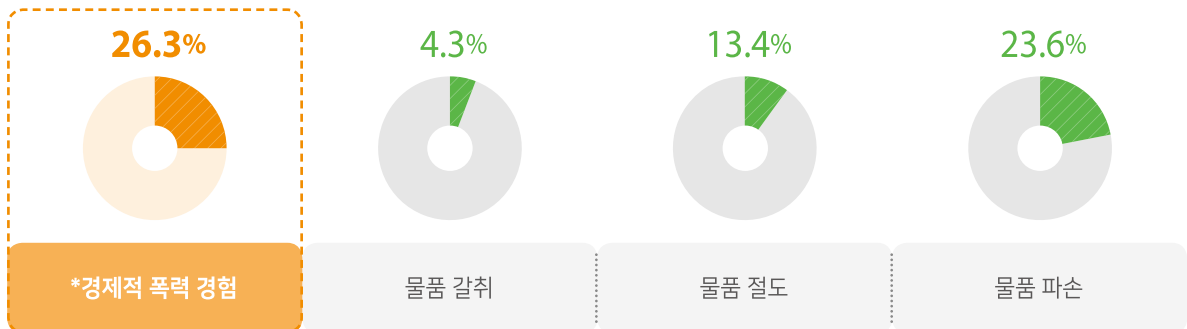
■ 성적 폭력 경험 : 성적 폭력 경험은 스토킹 2.3%, 음란물 2.7%, 수치심 유발 6.7%, 성기 노출 10.4%, 신체 접촉 15.4% 그리고 전체적인 성적 폭력 경험은 22.8%로 나타났음.



* 성적 폭력(스토킹, 음란물, 수치심 유발, 성기 노출, 신체 접촉) 중에 한 번이라도 경험한 비율

[그림 10] 성적 폭력 경험(다중응답)

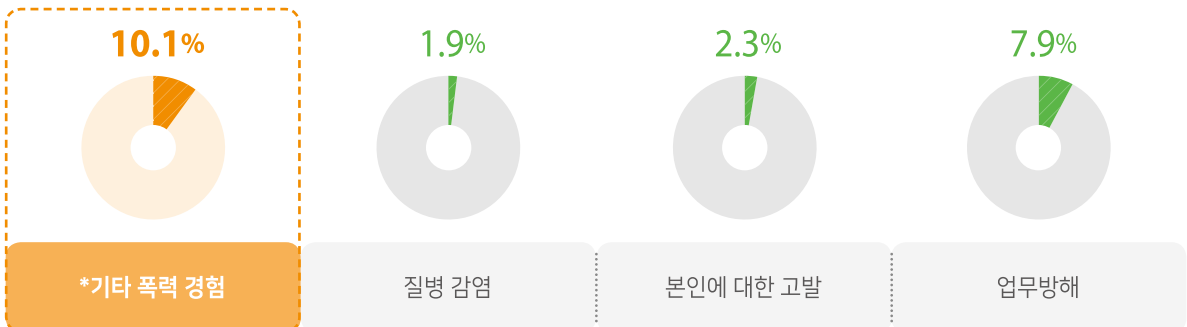
■ 경제적 폭력 경험 : 경제적 폭력 경험은 시설, 개인 물품 갈취 4.3%, 물품 절도 13.4%, 물품 파손 23.6% 그리고 전체적인 경제적 폭력 경험은 26.3%로 나타났음.



* 경제적 폭력(물품 갈취, 물품 절도, 물품 파손) 중에 한 번이라도 경험한 비율

[그림 11] 경제적 폭력 경험(다중응답)

■ 기타 폭력 : 기타 폭력 경험은 질병 감염 1.9%, 본인에 대한 고발 2.3%, 업무방해 7.9% 그리고 전체적인 기타 폭력 경험은 10.1%로 나타났음.

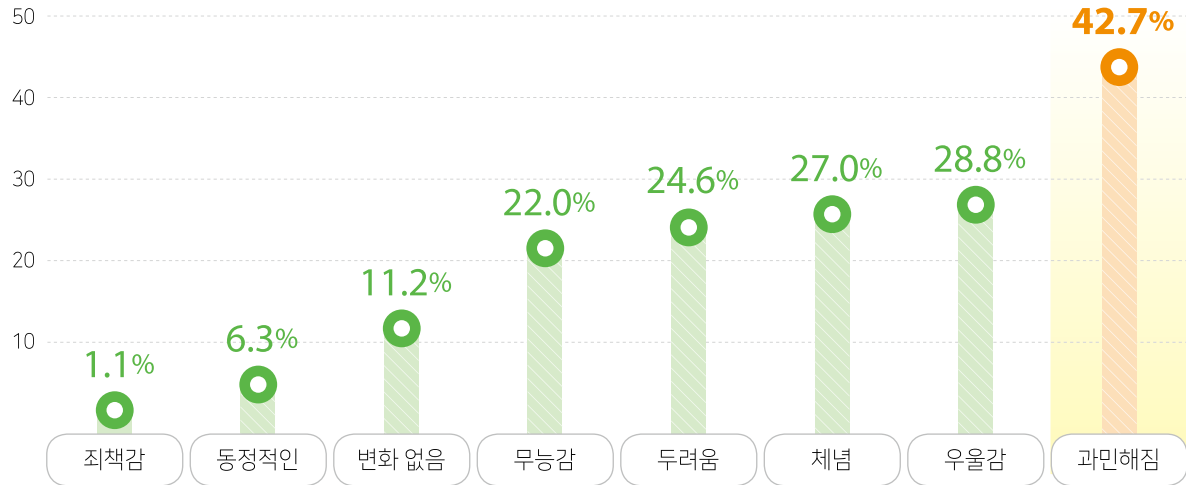


* 기타 폭력(질병 감염, 본인에 대한 고발, 업무방해) 중에 한 번이라도 경험한 비율

[그림 12] 기타 폭력 경험(다중응답)

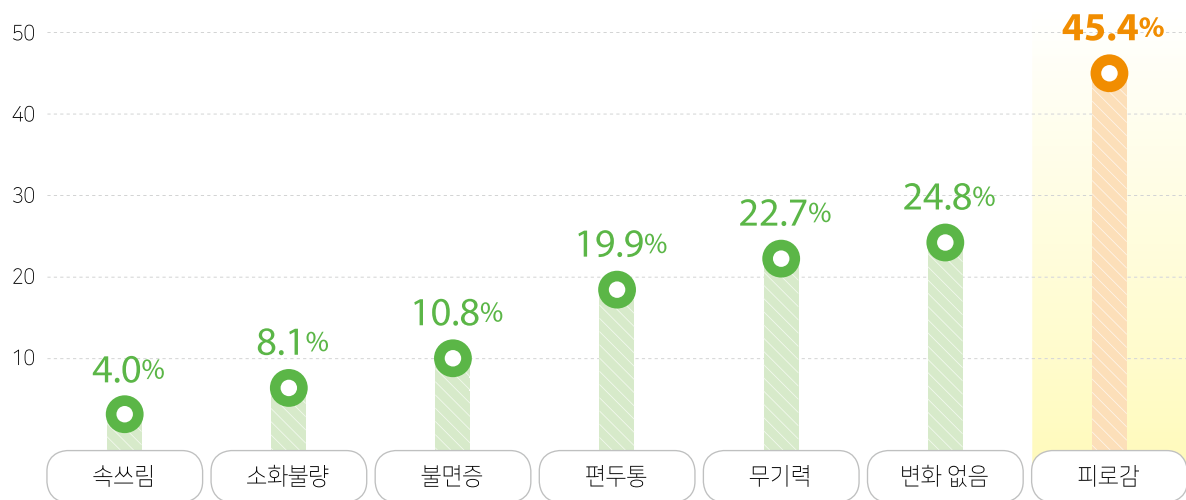
(2) 폭력피해로 인한 종사자의 감정, 신체적 변화

■ 폭력피해로 인한 종사자의 감정 변화 : 폭력피해로 인한 종사자의 감정 변화를 살펴보면, 과민해짐이 42.7%로 가장 높게 나타났으며, 다음으로 우울감 28.8%, 체념 27.0%, 두려움 24.6%, 무능감 22.0% 등의 순으로 나타났음.



[그림 13] 폭력으로 인한 감정 변화(다중응답)

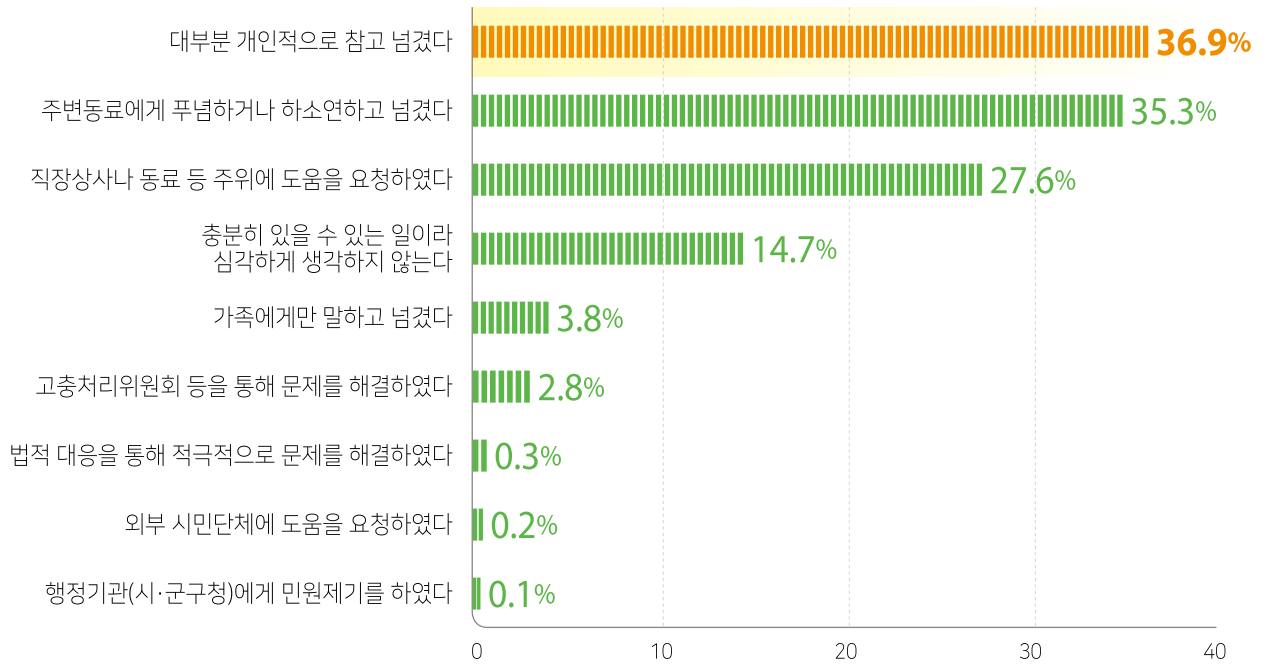
■ 폭력으로 인한 종사자의 신체 변화 : 폭력으로 인한 종사자의 신체 변화를 살펴보면, 피로감이 45.4%로 가장 높게 나타났으며, 변화 없음 24.8%, 무기력 22.7%, 편두통 19.9% 등의 순으로 나타났음.



[그림 14] 폭력으로 인한 신체 변화(다중응답)

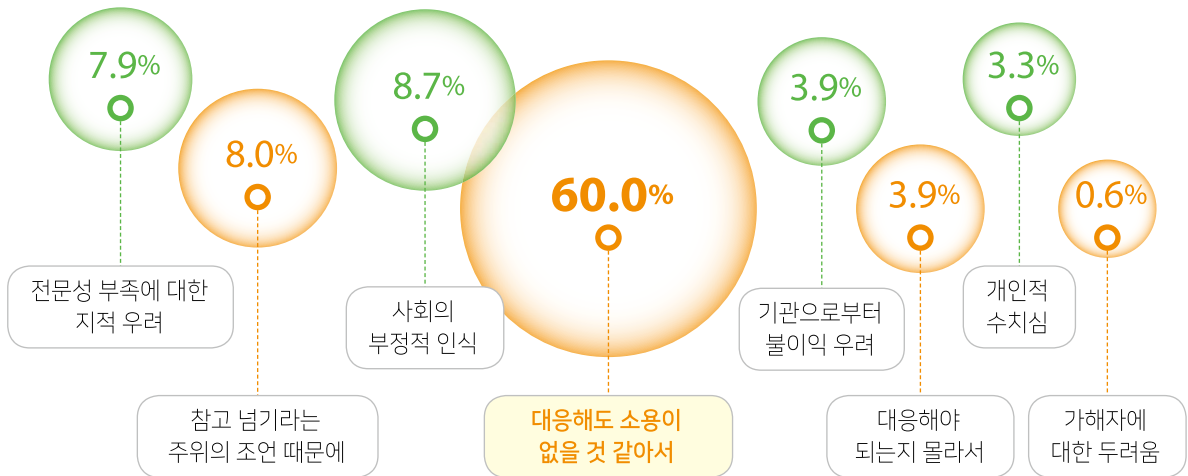
(3) 폭력피해 시 종사자의 대처 및 시설로부터 보장받은 내용

■ **폭력피해 시 종사자 대처 방안** : 폭력피해 시 종사자의 대처 방안은 '대부분 개인적으로 참고 넘겼다'가 36.9%로 가장 높게 나타났으며, 다음으로 '주변동료에게 푸념하거나 하소연하고 넘겼다' 35.3%, '직장 상사나 동료 등 주위에 도움을 요청하였다' 27.6% 등의 순이었음.



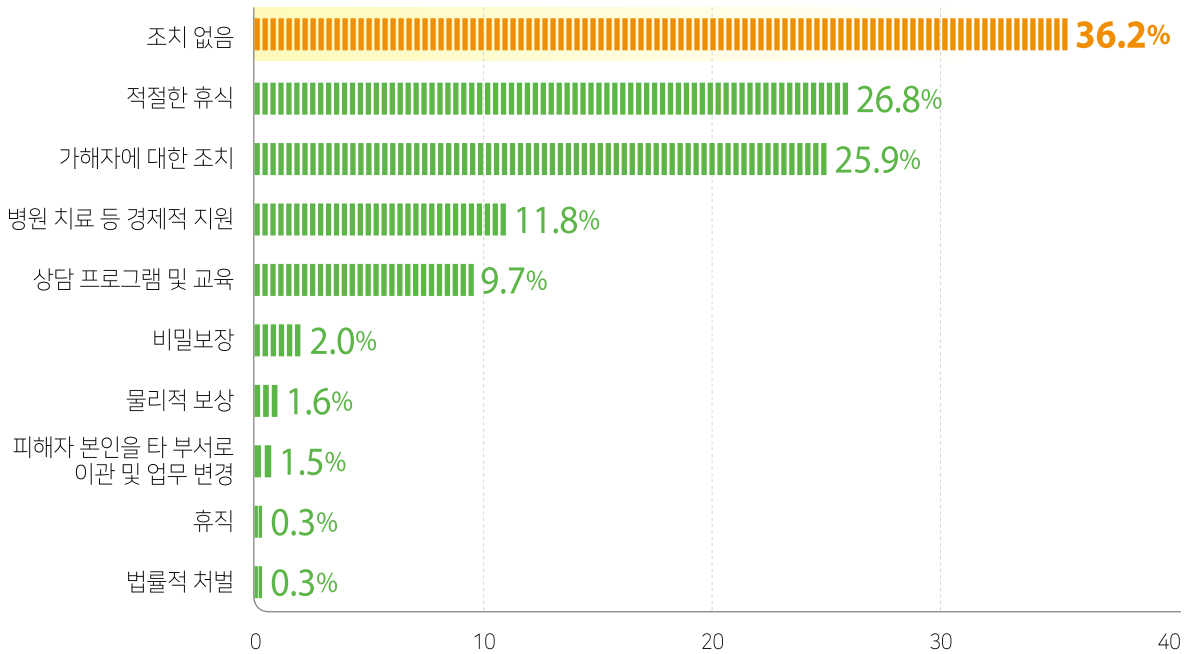
[그림 15] 폭력 시 대처 방안(다중응답)

■ **폭력 시 대응을 하지 않고 넘긴 이유** : 폭력 시 대응을 하지 않고 넘긴 이유는 '대응해도 소용이 없을 것 같아서'가 60.0%로 가장 높게 나타나, 폭력을 당해도 피해를 호소하거나 지원을 요청하지 않고 넘기는 경우가 많은 것으로 나타났음.



[그림 16] 폭력 시 대응을 하지 않고 넘긴 이유(다중응답)

- 시설에서 적용 혹은 보장받은 내용 : 폭력피해로 인하여 시설에서 적용 혹은 보장받은 내용은 '조치 없음'이 36.2%로 가장 높게 나타났으며, 다음으로 '적절한 휴식' 26.8%, '가해자에 대한 조치' 25.9% 그리고 '병원 치료 등 경제적 지원' 11.8% 등의 순으로 나타났음.



[그림 17] 시설에서 적용 혹은 보장받은 내용(다중응답)

4. 제언

1) 안식휴일 제도의 도입

- 폭력 등으로 인한 인권침해와 장기간의 업무로 인한 종사자의 소진을 해소하고 역량강화를 지원하기 위한 안식휴일 제도의 도입이 필요함.

- 다만, 인력 지원이 없는 상황에서 장기간 안식휴일의 사용은 부담이 된다는 지적이 있어 안식휴일 제도의 도입이 이루어지기 위해서는 충분한 대체인력의 확보가 우선되어야 함.

2) 폭력피해를 겪은 종사자를 위한 상해보험 가입 의무화

- 이번 연구에서 폭력으로 인하여 병원치료 등 경제적 지원을 받은 비율이 11.8%였고, 각종 사고를 대비한 보험가입은 28.9%만 가입이 되어 있는 것으로 나타나, 종사자의 신체적 손상이나 기타 피해에 대한 상해보험 가입의 의무화가 필요함.

3) 폭력행위 등에 대한 계약기준에 따른 조치 이해

- 폭력이 이루어져도 이용인에게 실질적으로 조치가 이루어진 경우가 이번 연구결과 25.9%로 낮게 나타났으며, 장애인거주시설은 그보다도 낮은 20.9%만 조치가 이루어진 것으로 나타났음.

- 장애인거주시설 이용인의 폭력에 대한 조치는 이미 장애인복지법 제60조의 2항과 장애인복지법 시행규칙 제44조의 2항 6호에 장애인거주시설 이용 절차 등에 규정되어 있어 법 기준에 따라 시설은 계약 시 폭력 등이 이루어졌을 시에 대한 조치내용을 계약서에 포함시키고 그 기준절차에 따라 조치가 이루어질 필요가 있음.

4) 사회복지종사자인권센터(가칭) 설치

- 장애인의 인권보장을 위하여 장애인인권센터, 장애인권익옹호기관 등 이용인의 인권보장을 위한 조직은 지속적으로 설치되고 있는 반면, 이용인으로부터 폭력을 당한 종사자를 대변하여 피해 지원 및 옹호해줄 수 있는 기관은 없는 실정임.
- 따라서 종사자의 인권 권익을 지원할 사회복지종사자인권센터를 광역지자체에 설치 필요

5) 종사자를 위한 폭력피해 예방 및 스트레스 해소 프로그램 지원

- 정부차원의 정책지원과 함께 다양한 스트레스 해소 프로그램을 개발하여 종사자가 업무에 집중할 수 있도록 지원이 필요함.
- 프로그램의 효율적인 적용을 위해 동일 직종 종사자를 대상으로 한 심리상담 프로그램 개발
- 평소에 종사자 스스로가 스트레스를 관리할 수 있는 반신욕, 호흡법, 근육이완 등 심리치료법을 개발하여 보급 필요

6) 도전적 행동에 대한 예방적 교육 프로그램 개발 및 보급

- 발달장애인의 도전적 행동에 대한 사후조치 및 지원도 중요하지만 도전적 행동에 대하여 예방할 수 있는 대처방안 프로그램 개발 및 보급이 필요함.

❖ 참고문헌

경기복지재단(2017). 경기도 장애인복지시설종사자 인권실태조사 연구

남기룡(2013). 클라이언트 폭력이 사회복지사의 소진에 미치는 영향에 대한 연구 : 클라이언트 폭력 대응조치의 조절효과를 중심으로. 연세대학교 행정대학원 석사학위논문.

박미은(2010). 사회복지 위험관리의 이해. 서울 : 집문당.

변경희·김동기·윤덕찬·이미정·김재철·김향란·김희선(2014). 장애인거주시설 종사자의 인권보호 및 서비스 질 향상에 관한 연구, 한신대학교 산학협력단

조경아(2019). 클라이언트 폭력이 사회복지사의 직업존중감에 미치는 영향에 관한 연구, 서울시립대학교 도시과학대학원 석사학위논문.

SPECIAL COMMENT 경상북도 장애인복지시설 종사자 폭력피해 실태조사



이옥열 경북행복재단 대표이사

장애인복지시설 종사자의 폭력 피해로 인한 어려움을 해결하기 위하여 실천 및 정책적 차원에서 다양한 제언이 시의적절하게 이루어졌다. 제언 중 일부에 대해서 좀 더 추가적으로 보충을 하고자 한다.

첫째, 대체인력지원제도의 확대로 종사자의 정신건강 증진

장애인의 폭력(도전적 행동)으로 인한 피해로 종사자의 육체적, 정신적 피로감은 더욱 커지고 있지만, 업무의 특수성 및 야간 근무 등으로 인해 연차 및 병가 사용에 어려움이 많다. 대체인력지원제도에서 지원이 가능하다면 이러한 부분을 해결할 수 있겠지만, 현재는 야간 및 장기간의 지원은 어려운 실정으므로 이를 해결할 수 있는 재원 및 정책 마련에 대한 구체적인 논의가 있어야 할 것이다.

둘째, 사회복지종사자인권센터의 설치를 위한 조례제정 필요

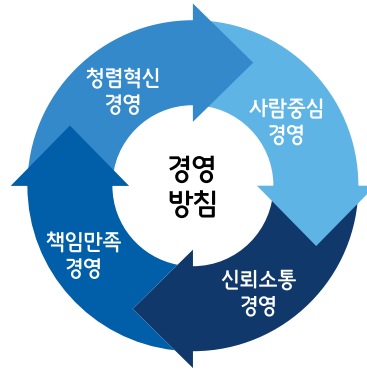
사회복지종사자인권센터의 설치에 지금 시점에서 상당히 필요한 부분이다. 센터 설치를 위해 다방면의 노력이 필요하지만, 실제적인 근거 마련을 위해 경상북도 조례제정이 시급하며, 이를 위해 관련 법령 검토 및 운영사례 분석이 우선적으로 이루어져야 할 것으로 본다.

경북행복재단 미션 및 비전

밝은 내일, 도민이 행복한 경북!

MISSION | 경상북도 사회서비스의 공적 책임과 가치 실현

VISION | 지역 사회서비스 미래를 열어가는 전문기관



경영목표 & 추진전략

사회서비스 정책연구	사회서비스 품질관리	사회서비스 인력 역량 강화	사회적 가치 실현
<p>지역 수요 맞춤형 정책 개발 및 대응</p> <ul style="list-style-type: none"> • 보건복지 정책변화에 대응하는 연구 수행 및 기초통계 구축 • 사회서비스 협력체계 기반조성 및 학술대회 개최 • 도·시·군 및 현장 요구의 맞춤형 대응 	<p>사회서비스 기관 현장 지원</p> <ul style="list-style-type: none"> • 사회서비스 현장 개선과제 발굴 • 컨설팅·평가·인증 • 시설운영·평가 표준 매뉴얼 개발 및 보급 	<p>보건복지 관련 교육 지원</p> <ul style="list-style-type: none"> • 전문교육콘텐츠 개발·운영 • 사회서비스 현장 교육 수요 조사 • 교육 만족도 조사 및 피드백 	<p>사회적 가치 실현 시스템 구축</p> <ul style="list-style-type: none"> • 윤리·인권, 청렴한 조직문화 정착 및 확산 • 노동환경, 안전 등 사람중심 안전사회 구축 • 도민참여, 상생협력 등 참여중심 협력 사회 구축



2020년 경상북도 출자출연기관 경영평가 '최우수 S등급' 달성

편집위원 김종필, 강민정, 김동화, 오난숙.

「경북행복 BRIEF」는 경북행복재단의 보건·복지 연구성과 및 주요 동향을 경상북도민에게 발 빠르게 전달하기 위해 격월로 발행되는 정기간행물입니다. 도민 여러분의 많은 관심과 뜨거운 성원 부탁드립니다.