

제40호

발행일 2021. 8. 1.

Gyeongbuk
Happiness
Foundation
News

Contents

01 | 경상북도 사회복지시설 종사자 근무여건 실태조사 및 처우 개선 방안 연구 1p

책임연구원 권용신(경북행복재단 선임연구원)
공동연구원 최권호(경북대학교 사회복지학과 교수)
김제선(백석예술대학교 사회복지학과 교수)
이상우(목원대학교 사회복지학과 교수)

02 | 보육교사 직무 스트레스 실태 및 해소 방안 11p

책임연구원 오난숙(경북행복재단 선임연구원)
공동연구원 정정희(경북대학교 아동학부 교수)
이삼범(경상북도육아종합지원센터 센터장)
이지연(대구과학대학교 사회복지학과 외래교수)

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 사회복지시설 종사자 근무여건 실태조사 및 처우 개선 방안 연구¹⁾

1. 추진배경

- 2011년 사회복지 등의 처우 및 지위 향상을 위한 법률 제정, 2012년 9월에 경상북도 사회복지사 등의 처우 및 향상에 관한 조례 제정
- 2013년부터 제3조 4항에 근거하여 보건복지부장관과 지방자치단체의 장은 사회복지사 등의 보수 수준 및 지급 실태, 3항 지방자치단체별 준수율 등에 관해 3년마다 조사·공표 제시
- 이에 법률과 조례에 규정하고 있는 사회복지시설 종사자의 보수 수준과 처우 실태 등을 조사하여 처우 개선 방안 모색

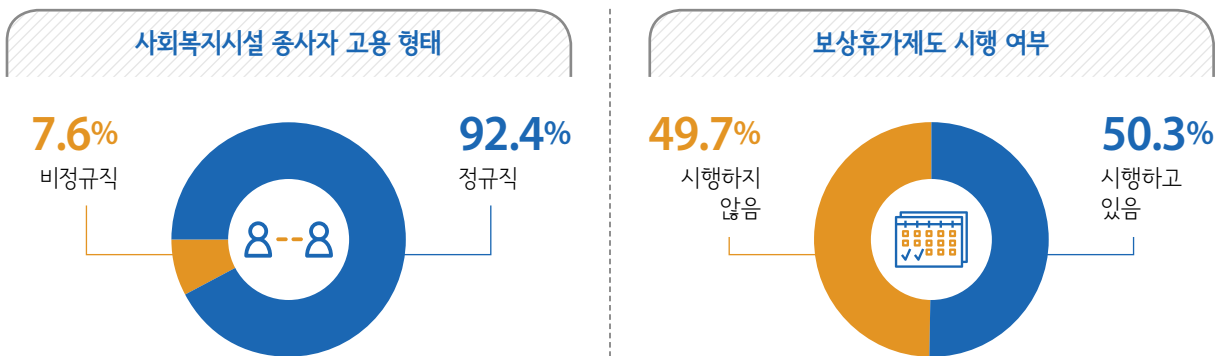
1) 본 내용은 경북행복재단(2020)에서 수행된 '경상북도 사회복지시설 종사자 근무여건 실태조사 및 처우 개선 방안 연구' 보고서의 일부를 발췌하여 재구성하였음.

2. 사회복지시설 관리자 및 종사자 대상 설문조사

- 조사 기간 : 2020. 5. 1. ~ 6. 30.
- 표집 방법 : 층화표집 종사자 총 1,855명 중 설문지 회수율 90.3%, 분석 대상 1,673명
- 조사 내용 : 종사자의 직무 특성, 근로 환경, 처우와 보수, 업무량과 전문성, 교육 및 훈련, 근로 환경 만족도와 이직, 안전, 인권, 종사자의 스트레스와 정신건강, 남녀고용 평등과 일·가정 양립, 코로나19 사회복지시설 코호트 격리 조치 인식

3. 설문조사 분석결과

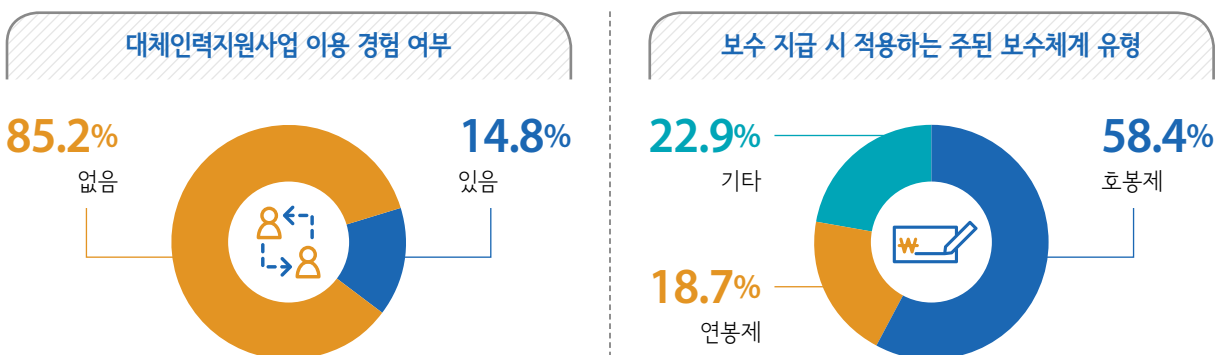
- 사회복지시설 종사자의 고용 형태는 '정규직' 92.4%, '비정규직' 7.6%이며, 보상휴가제도 시행 여부는 '시행하고 있음' 50.3%, '시행하지 않음' 49.7%임.



- 시간 외 근로수당 지급 여부는 '지급함'이 40.6%로 가장 높고, '지급하지 않음' 23.5%, '일부 지급함' 20.6%, '시간 외 근로를 시키지 않음' 15.3% 순임.

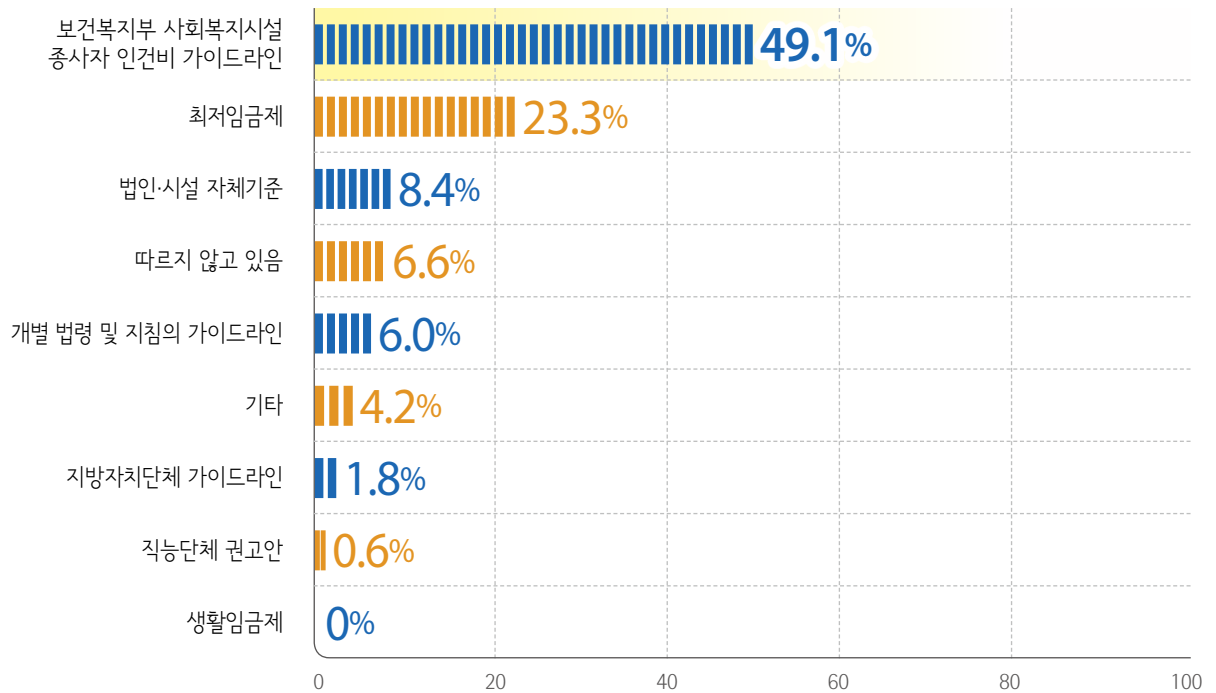


- 대체인력지원사업 이용 경험 여부는 이용 경험 '없음' 85.2%, '있음' 14.8%이며, 보수 지급 시 적용하는 주된 보수체계 유형으로는 '호봉제'가 58.4%로 가장 높고, '연봉제' 18.7%, '기타' 22.9%임.

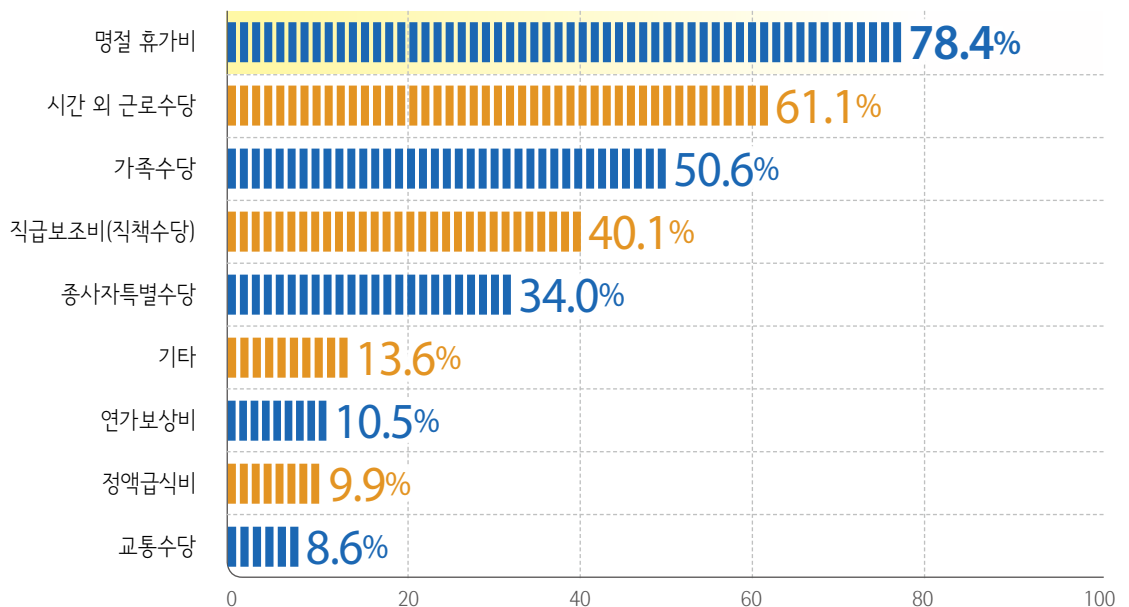


■ 보수 지급 시 적용하는 주된 인건비 가이드라인으로 '보건복지부 사회복지시설 종사자 인건비 가이드라인'이 49.1%로 가장 높고, '최저임금제' 23.3%, '법인·시설 자체기준' 8.4% 순임. 수당과 복지후생제도 실태는 '명절 휴가비' 78.4%, '시간 외 근로수당' 61.1%, '가족수당' 50.6%, '직급보조비(직책수당)' 40.1% 순임.

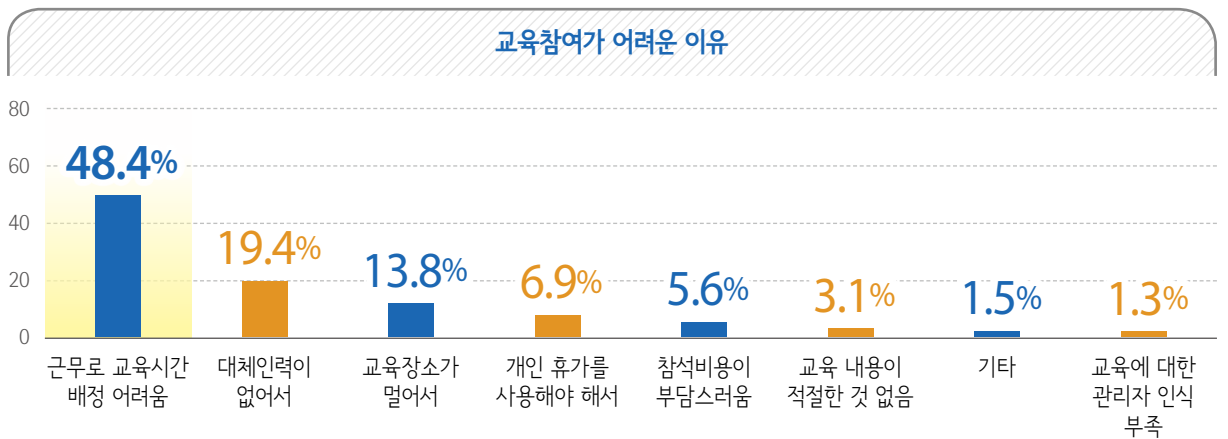
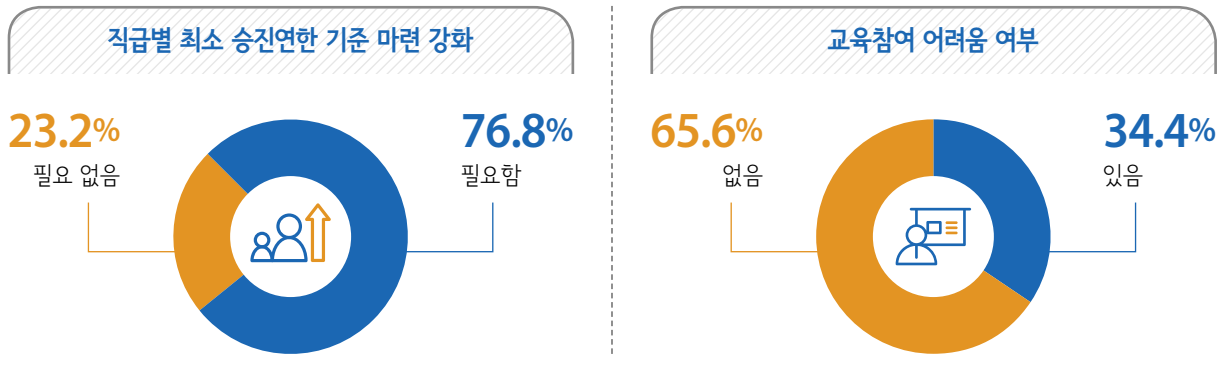
보수 지급 시 적용하는 주된 인건비 가이드라인



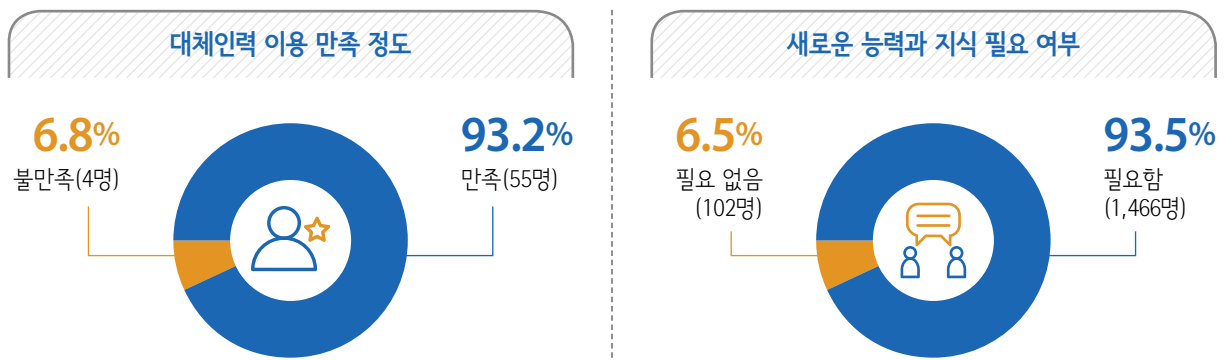
수당과 복지후생제도 실태(복수응답)



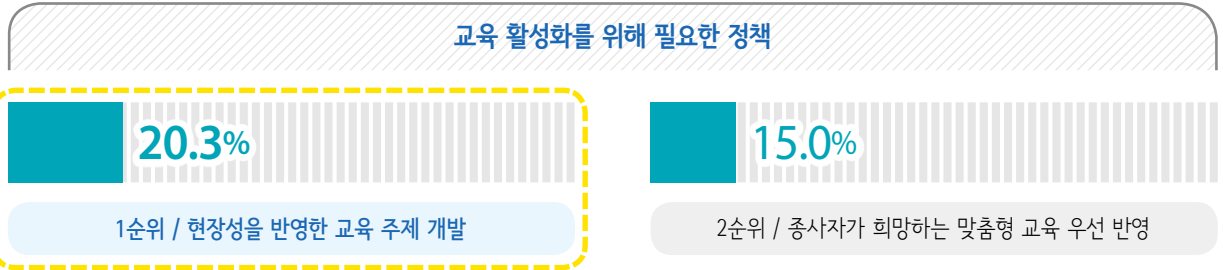
■ 직급별 최소 승진연한 기준 마련 강화에 대해 '필요함' 76.8%, '필요 없음' 23.2%임. 교육참여 어려움 여부에 대해서는 어려움이 '없음' 65.6%, 어려움이 '있음' 34.4%임. 교육참여가 어려운 이유로는 '근무로 교육시간 배정 어려움'이 48.4%로 가장 높았고, '대체인력이 없어서' 19.4%, '교육장소가 멀어서' 13.8% 순으로 나타남.



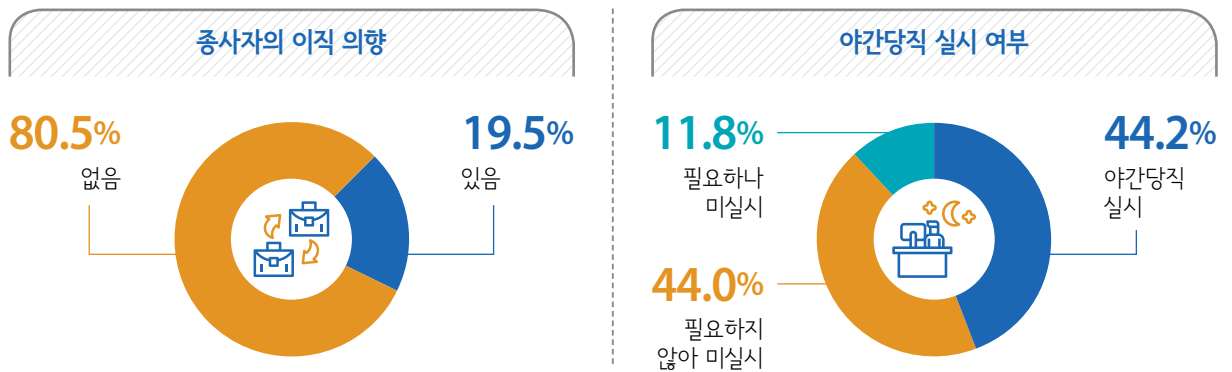
■ 대체인력 이용 만족 정도는 '만족'이 93.2%로 높고, '불만족'은 6.8%임. 새로운 능력과 지식 필요 여부로는 새로운 능력과 지식이 '필요함'이 93.5%, '필요 없음'이 6.5%임.



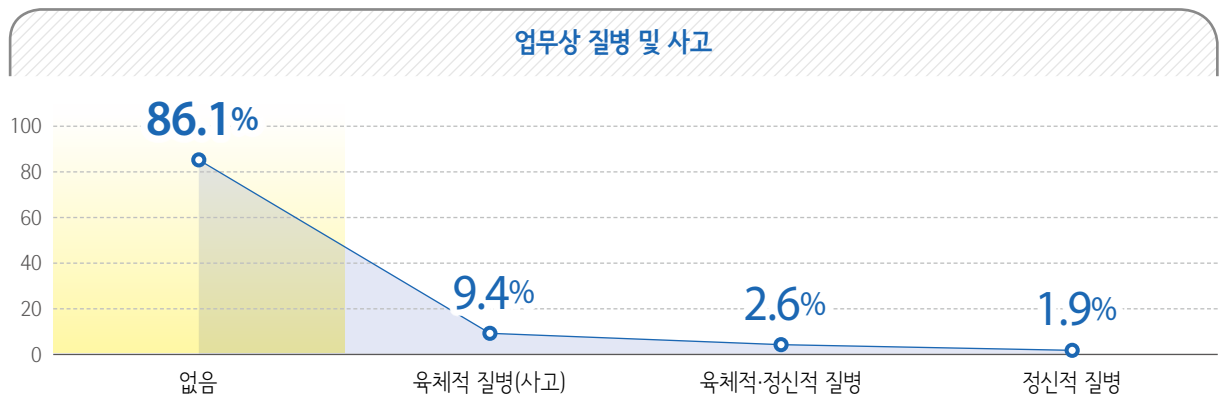
- 교육 활성화를 위해 필요한 정책으로는 '현장성을 반영한 교육 주제 개발'이 20.3%로 1순위이고, '종사자가 희망하는 맞춤형 교육 우선 반영'은 15.0%로 2순위임.



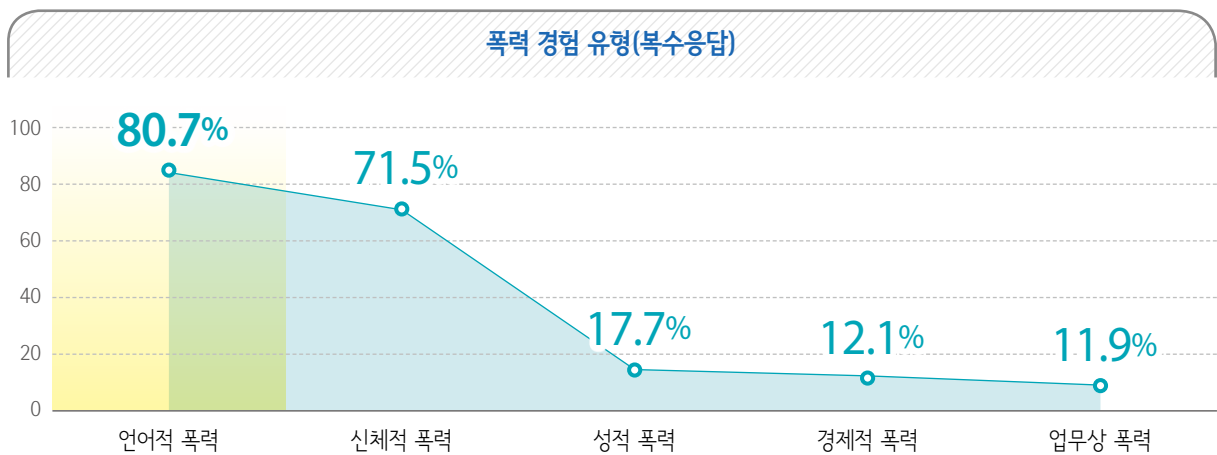
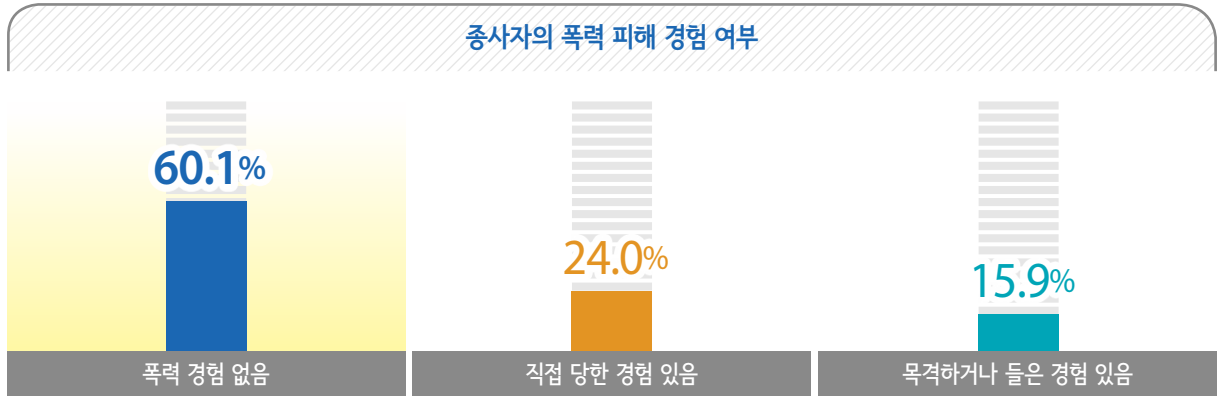
- 사회복지시설 종사자의 이직 의향은 '없음' 80.5%, '있음' 19.5%임. 야간당직 실시 여부로는 '야간당직 실시' 44.2%, '필요하지 않아 미 실시' 44.0%, '필요하나 미 실시' 11.8% 순임.



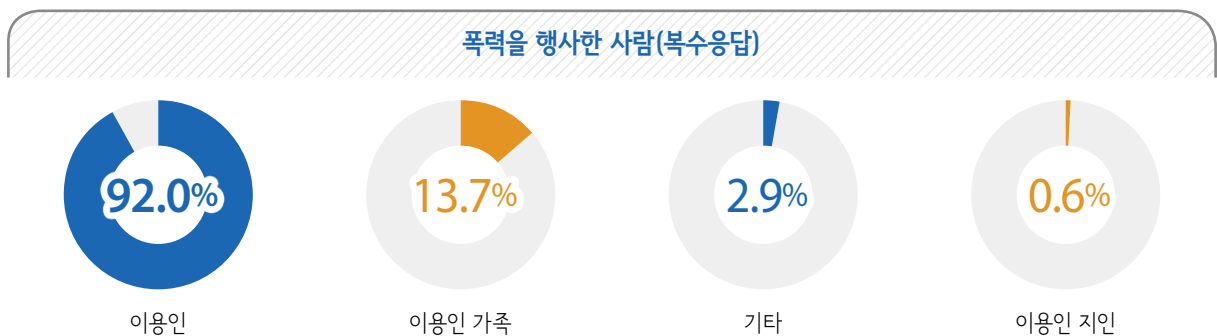
- 업무상 질병 및 사고는 '없음'이 86.1%, '육체적 질병(사고)' 9.4%, '육체적·정신적 질병' 2.6%, '정신적 질병' 1.9% 순임.



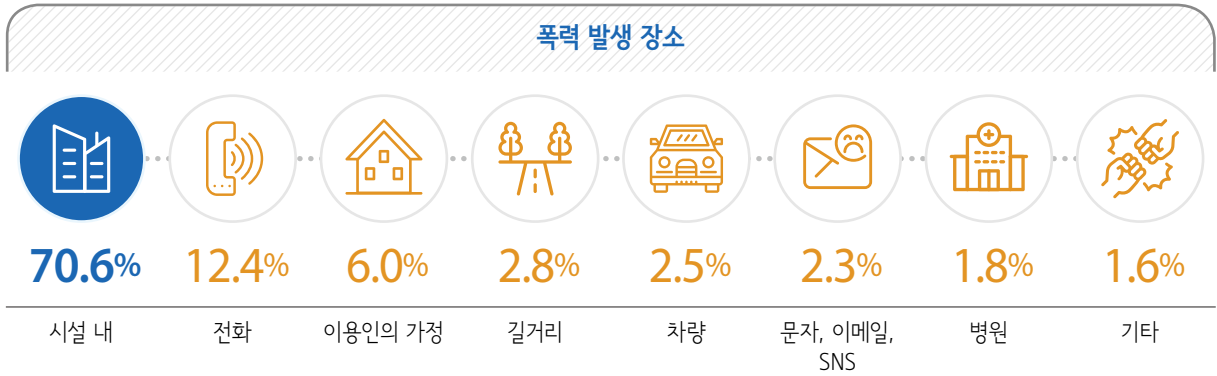
- 종사자의 폭력 피해 경험 여부에 대해서는 '폭력 경험 없음' 60.1%, '직접 당한 경험 있음' 24.0%, '목격하거나 들은 경험 있음' 15.9% 순임. 폭력 경험의 유형은 '언어적 폭력' 80.7%, '신체적 폭력' 71.5%, '성적 폭력' 17.7%, '경제적 폭력' 12.1%, '업무상 폭력' 11.9% 순임.



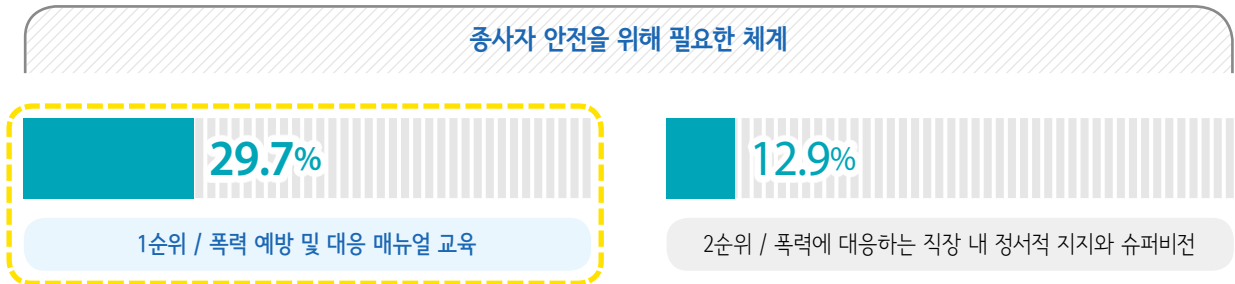
- 종사자에게 폭력을 행사한 사람은 시설 '이용인'이 92.0%로 가장 많았으며, '이용인 가족' 13.7%, '기타' 2.9%, '이용인 지인' 0.6% 순임.



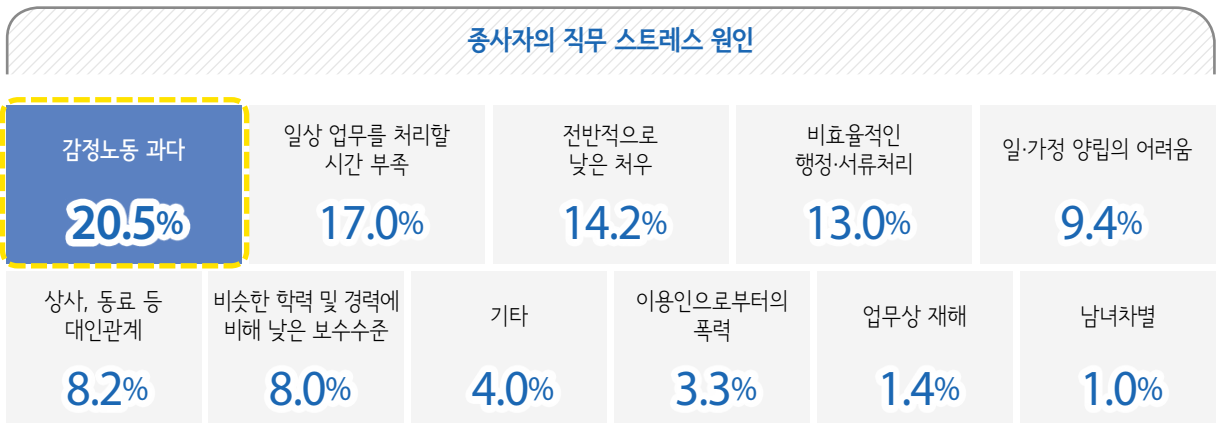
- 종사자에 대한 폭력이 발생한 장소는 '시설 내' 70.6%, '전화' 12.4%, '이용인의 가정' 6.0%, '길거리' 2.8%, '차량' 2.5% 등의 순임.



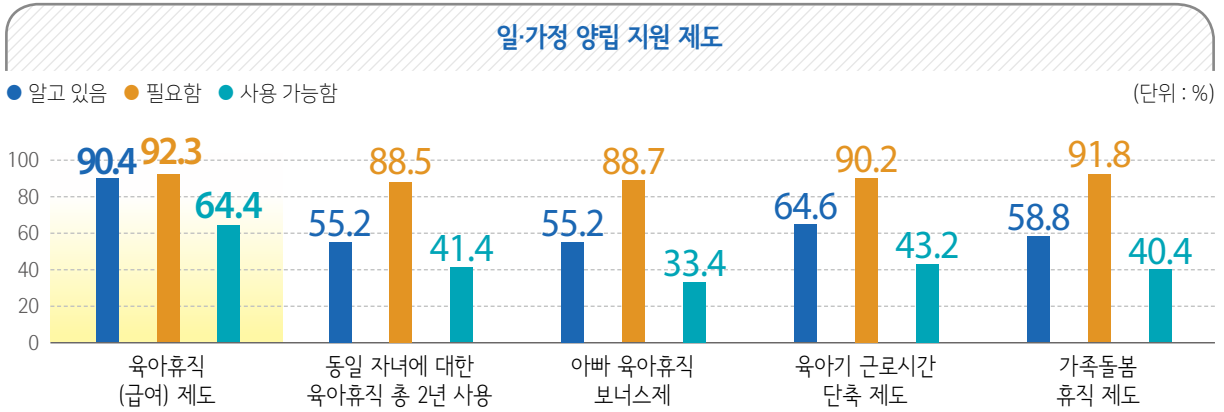
- 종사자 안전을 위해 필요한 체계의 1순위는 '폭력 예방 및 대응 매뉴얼 교육' 29.7%, 2순위는 '폭력에 대응하는 직장 내 정서적 지지와 슈퍼비전' 12.9%임.



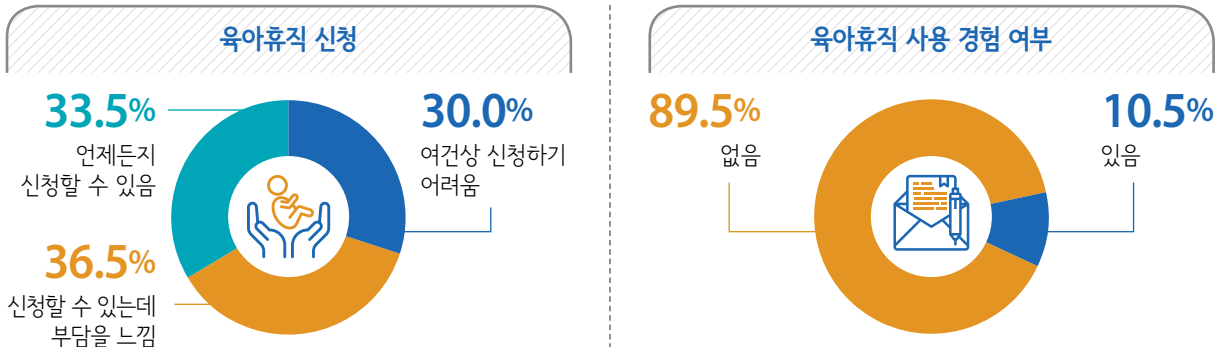
- 종사자의 주요 스트레스 원인은 '감정노동 과다' 20.5%, '일상 업무를 처리할 시간 부족' 17.0%, '낮은 처우' 14.2%, '비효율적인 행정·서류처리' 13.0% 순임.



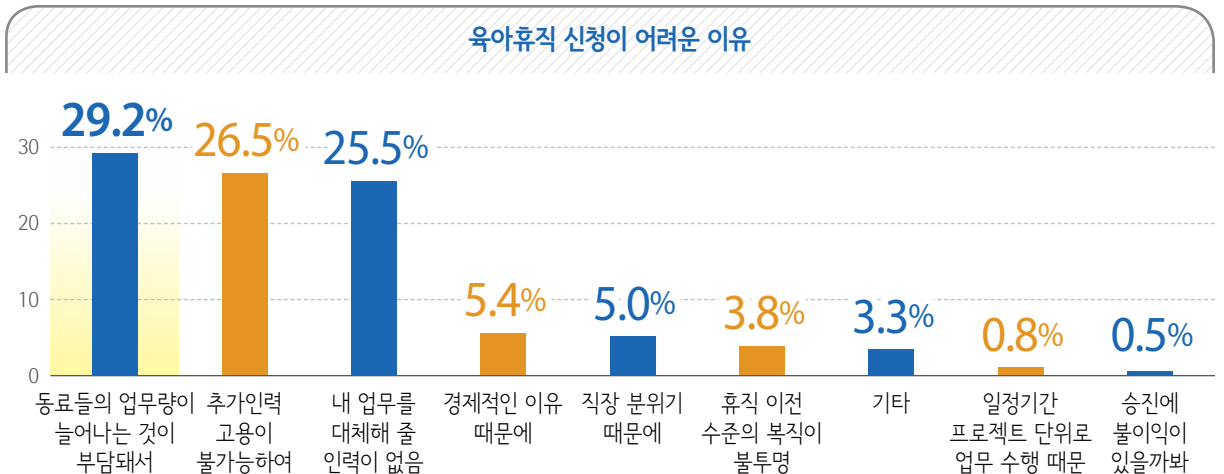
■ 육아휴직 제도 알고 있음에 전체 응답은 90.4%, 제도 필요성 정도 모두 80% 이상 수준으로 욕구가 높음. 반면에 제도에 대한 사용 가능 여부는 상대적으로 낮음. 육아휴직 제도 사용 가능은 64.4%로 가장 높고, 나머지는 40% 내외 수준임.



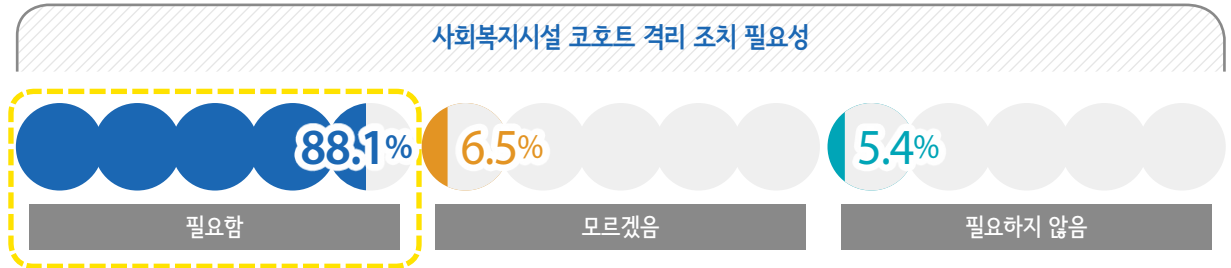
■ 육아휴직 신청에 대해서는 '신청할 수 있는데 부담을 느낌'이 36.5%, '언제든지 신청 가능' 33.5%, '여건상 신청 어려움' 30.0%임. 육아휴직 사용 경험 여부에 대해서는 '없음'이 89.5%, '있음'이 10.5%임.



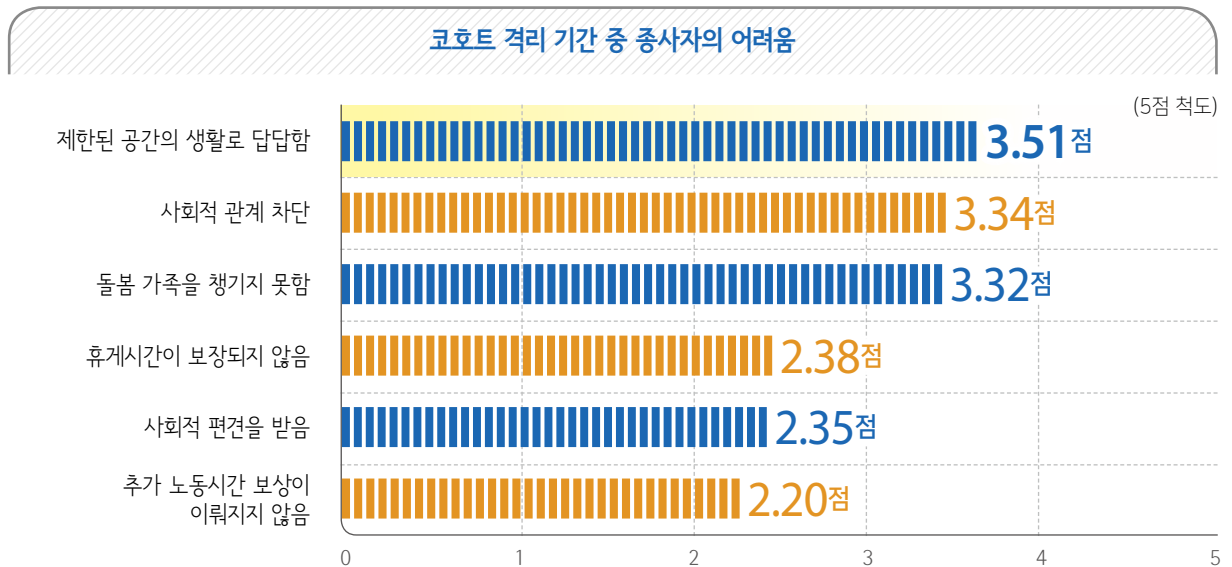
■ 육아휴직 신청이 어려운 이유로는 '동료의 업무량이 늘어나는 것이 부담돼서'가 29.2%, '추가인력 고용이 불가능하여'가 26.5%, '내 업무 대체인력 없음'이 25.5%로 평균 약 27%임.



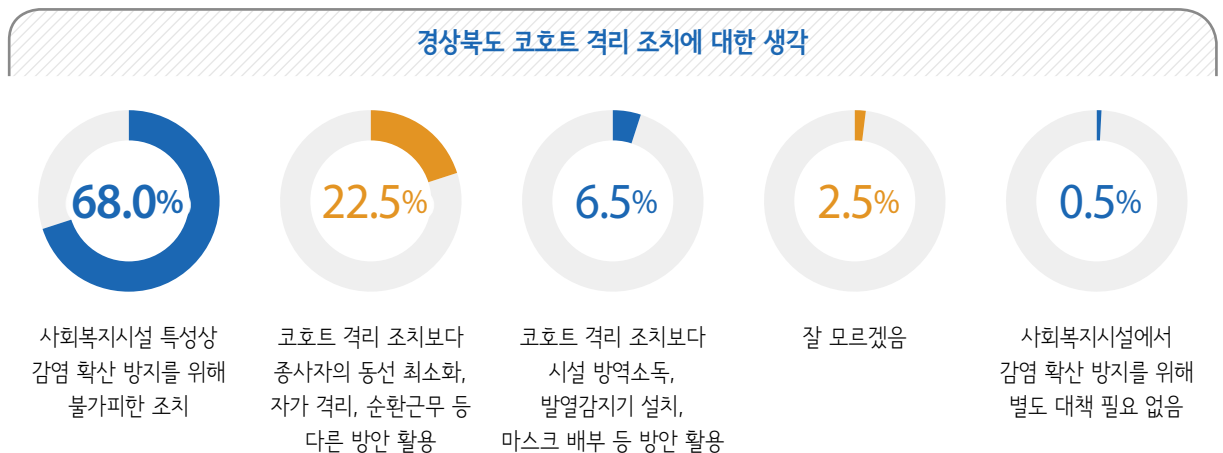
■ 사회복지시설 코호트 격리 조치 필요성에 대해 '필요함'이 88.1%, '모르겠음' 6.5%, '필요하지 않음' 5.4%임.



■ 코호트 격리 기간 중 종사자의 어려움으로는 '제한된 공간의 생활로 답답함' 3.51점, '사회적 관계 차단' 3.34점, '돌봄 가족을 챙기지 못함' 3.32점, '휴게시간이 보장되지 않음' 2.38점, '사회적 편견을 받음' 2.35점, '추가 노동시간 보상이 이뤄지지 않음' 2.20점으로 나타남.



■ 경상북도 코호트 격리 조치에 대한 생각으로 '사회복지시설 특성상 감염 확산 방지 필요'가 68.0%로 가장 높았고, '종사자 동선 최소화, 자가격리, 순환근무 등 다른 방안 활용'은 22.5%로 나타남.



경상북도 사회복지시설 종사자의 처우 및 근로환경 개선 방안

구분	개선 방향
 <p>보수수준지원 체계 개선</p>	<ul style="list-style-type: none"> ☑ 사회복지시설 호봉제 적용 확대 제고 ☑ 사회복지시설 유형별 인력기준 마련 ☑ 공무원 수당체계를 고려한 사회복지시설 종사자 기본급 및 수당 체계 현실화 ☑ 포괄보조금 지원방식에서 인건비와 운영비 분리지원으로 전환 ☑ 시설 간 보수수준 격차해소를 위한 단일 급여체계 마련 및 도입
 <p>복리후생 및 근로 환경 개선</p>	<ul style="list-style-type: none"> ☑ 사회복지시설 종사자 복리후생 개선 로드맵 마련 ☑ 종사자 처우 개선을 위한 처우 및 지위 향상 지원협의회 내실화 ☑ 사회복지시설 근로 환경 개선을 위한 컨설팅 제도 도입 ☑ 교육요구에 부합하는 맞춤형 전문화 교육 마련
 <p>인원·안전 및 정신건강 지원책 마련</p>	<ul style="list-style-type: none"> ☑ 업무상 상해 지원방안 → 단체 상해보험 가입 확대 ☑ 사회복지시설 종사자에 대한 폭력예방 및 대응 매뉴얼 확대 보급과 이행수준 점검 ☑ 폭력피해를 당한 사회복지시설 종사자 치유지원사업 도입 ☑ 직장 내 노사 간 협의체 구성률 제고 ☑ 감정손상 치유 프로그램 확대
 <p>양성평등 및 일·가정양립 지원수준 제고</p>	<ul style="list-style-type: none"> ☑ 여성종사자 모성보호 준수를 위한 시설 컨설팅 및 감독 강화 ☑ 가족친화인증제도 참여 유인 ☑ 남성 육아휴직 인센티브 강화 ☑ 시설 내 남녀차별 실태조사
 <p>감염병 대응책 마련 [코로나19 등]</p>	<ul style="list-style-type: none"> ☑ 사회복지시설의 감염 및 안전과 관련한 매뉴얼 마련 ☑ 종사자들의 고립감 해소를 위한 지원 ☑ 최소한의 종사자 주거 공간 마련 ☑ 돌봄이 필요한 종사자 가족 중 아동과 노인에게 대한 지원방안 마련

SPECIAL COMMENT

경상북도 사회복지시설 종사자 근무여건 실태조사 및 처우 개선 방안 연구



강창교 경상북도사회복지사협회장

본 연구는 2012년에 제정된 「경상북도 사회복지사 등의 처우 및 향상에 관한 조례」에 근거하여 경상북도 사회복지시설 종사자의 보수수준 및 처우에 관한 실태를 조사하고 개선 방안을 모색하기 위해 실시되었다. 연구결과가 실효성 있고 발전적인 활용이 되기 위해서 다음과 같이 제언하고자 한다.

첫째, 사회복지시설 종사자의 인권문제에 대한 대책이 필요하다.

지금까지 대부분의 사회복지 인권문제는 이용자 중심으로 강조되어 왔는데 연구결과를 보면 종사자의 인권문제도 심각함을 알 수 있다. 특히 종사자의 폭력은 절대적으로 시설 내에서 시설 이용인이나 이용인 가족에 의해서 발생하고 있다는 점에서 이용인과 이용인 가족에 대한 인권교육이 필요하며 특히, 최근 코로나19 등의 재난안전 상황에서 종사자 인권보호를 위한 인권센터설립 등 제도적 장치를 마련해야 하겠다.

둘째, 사회복지시설 종사자의 복리후생 확대가 필요하다.

사회복지시설 종사자는 육아휴직, 가족돌봄휴직제, 육아기 근로시간 단축제도 등의 필요성은 매우 높음에도 불구하고 사용비용은 낮은 편이다. 사회복지시설 종사자의 근로환경 개선을 통해 자부심과 자긍심을 고취시키고 낮은 보수의 보전적 효과를 제공하기 위해 유급병가제, 가족돌봄휴가제, 안식휴가제, 복지포인트제, 상대적으로 취약한 계약직 사회복지종사자 및 소규모 사회복지시설 종사자의 처우 개선 등의 복리후생제도의 확대가 필요하다.

02

보육교사 직무 스트레스 실태 및 해소 방안²⁾

1. 연구의 필요성과 목적

- 보육교사가 영유아 성장과 발달에 중요한 역할을 수행함에도 불구하고 보육교사들의 직무 강도는 다른 직업에 비해 높은 것으로 나타나며 연령이 어린 영유아를 담당하고 있다는 측면에서 직무 종류가 감정노동에 해당되어 정서적인 소진이나 고갈현상이 많이 나타나고 있음.
- 보육교사의 근무여건이나 처우, 사회적 인식 등은 아직까지 낮은 것으로 나타나 보육교사는 열악한 근무 환경으로 인한 직무 스트레스를 많이 받고 있으며, 보육교사의 이직률은 다른 직종에 비해 높은 편이며, 이직에 대한 의도를 지닌 보육교사 비율도 높게 나타나고 있음.
- 보육교사가 직무와 관련된 지나친 심리적, 육체적 스트레스에 지속적으로 노출될 경우 신체적, 정신적 건강을 해칠 뿐 아니라 영유아들에게도 질 높은 상호작용을 통한 보육서비스를 제공하기 어려움으로 보육교사의 직무 스트레스 해소는 중요한 과제임.
- 이러한 보육교사들의 직무 관련 실태와 스트레스 내용을 살펴본 후 보육교사들의 스트레스를 해소시킬 수 있는 다양한 방안을 마련하고자 본 연구를 실시하였음.

2. 보육교사 직무 현황 및 스트레스 실태조사 결과

1) 조사대상 및 방법

- 경상북도 어린이집은 1,725개소로 정원 81,541명이지만 현원이 58,234명으로 이용률이 71.4%로 전국의 76.4%보다 낮으며, 보육교사 11,444명이 보육서비스를 제공하고 있음.

(단위: 개소, 명, %)

구분	어린이집	정원 및 현원			보육교사
		정원	현원	이용률	보육교사 수
전국	35,352	1,628,260	1,244,396	76.4	237,966
경상북도	1,725	81,541	58,234	71.4	11,444

※ 출처: 보육 통계. 2020년 12월 31일 기준. 보건복지부.

[표 1] 어린이집 운영 및 보육교사 현황

- 경상북도 보육교사 611명을 대상으로 설문조사를 실시하였음.

2) 본 내용은 경북행복재단(2020)에서 수행된 '보육교사 직무 스트레스 실태 및 해소 방안' 보고서의 일부를 발췌하여 재구성하였음.

2) 조사 결과

(1) 직무 환경

- 현재 어린이집 보육교사는 근무시간 8시간 기준으로 휴게시간 1시간을 보장하도록 하고 있으나, 79.5%가 휴게시간이 있다고 응답하였으며, 이 중 49.2%만이 휴게시간 동안 보육교사가 자율성이 있다고 하였음.

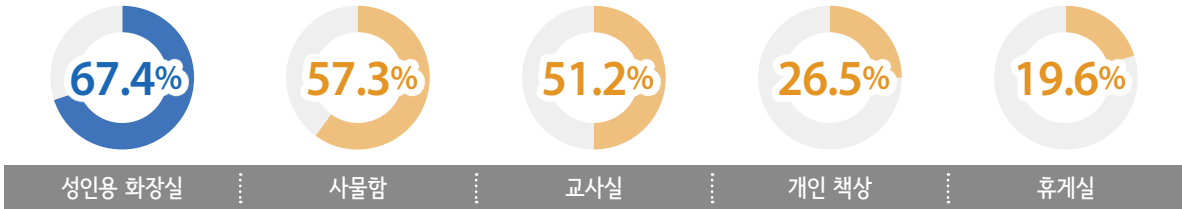
있음	없음
79.5%	20.5%

[표 2] 휴게시간

휴게시간이 있다고 한 보육교사 대상	그렇지 않다	보통	그렇다
	24.7%	26.1%	49.2%

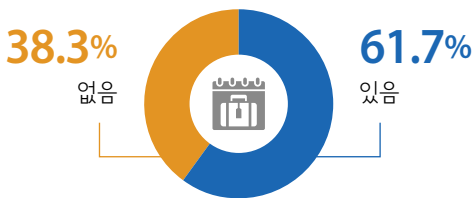
[표 3] 휴게시간 동안 보육교사의 자율성

- 어린이집 시설 중에 보육교사를 위한 편의공간으로 영유아와 별도로 사용하는 성인용 화장실이 67.4%로 가장 많았으며, 사물함 57.3%, 교사실 51.2%, 개인 책상 26.5%, 휴게실 19.6% 순이었음.

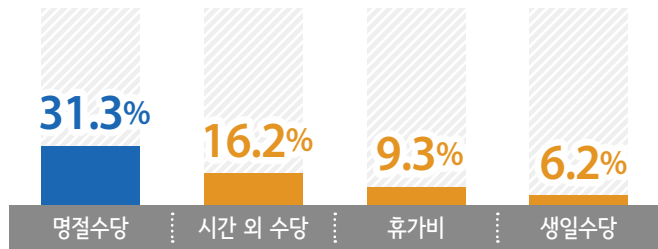


[그림 1] 보육교사를 위한 편의공간 및 시설(복수 응답)

- 연·월차 및 휴가 사용 경험은 61.7%가 있었으며, 받고 있는 수당은 명절수당이 31.3%로 제일 많았으며, 시간 외 수당은 16.2%가 받고 있었음.



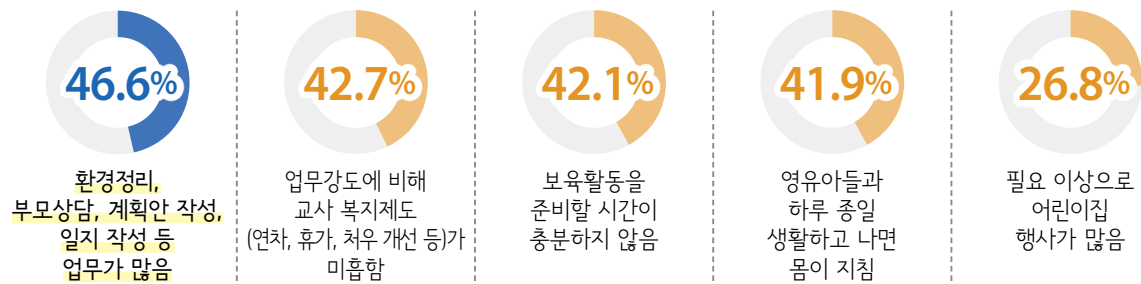
[그림 2] 연·월차 및 휴가 사용 경험



[그림 3] 받고 있는 수당(복수 응답)

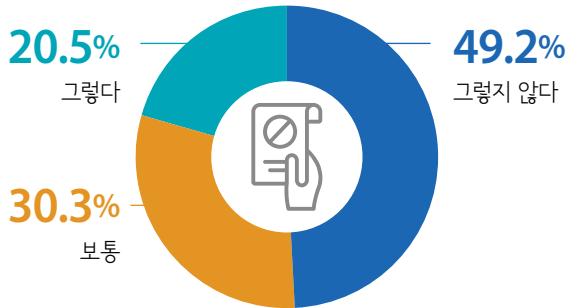
(2) 직무 스트레스 및 이직의사

- 직무 스트레스 중 '그렇다' 응답률은 '환경정리, 부모상담, 계획안 작성, 일지 작성 등 업무가 많음'이 46.6%로 가장 높았으며, '업무강도에 비해 교사 복지제도(연차, 휴가, 처우 개선 등)가 미흡함'이 42.7%, '보육활동을 준비할 시간이 충분하지 않음' 42.1% 순이었음.

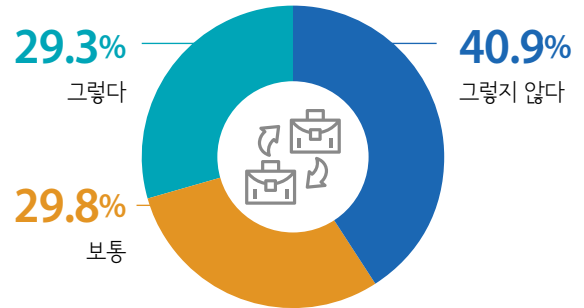


[그림 4] 직무 스트레스 중에 '그렇다' 응답률

- '현재 어린이집을 그만두고 싶다는 생각을 종종 함'이 20.5%이었으며, '보다 나은 보수와 신분이 보장된다면 언제든 이직할 의사가 있음'이 29.3%이었음.



[그림 5] 현재 어린이집을 그만두고 싶다는 생각을 종종 함



[그림 6] 보다 나은 보수와 신분이 보장된다면, 언제든 이직할 의사가 있음

3. 보육교사 FGI(Focus Group Interview) 결과³⁾



올바른 운영자의 리더십 : 보육교사들이 근무하는 어린이집은 운영자의 운영철학이나 리더십의 스타일에 따라 보육교사들 간의 관계 형성이나 직장 분위기가 변하므로 바람직한 운영철학이나 리더십을 가질 수 있도록 지원을 강화할 필요가 있음.



보육교사 업무 외 일 과다 : 보육교사로서 주 업무인 수업 준비 이외에도 학부모 상담, 어린이집 행사, 행정 처리 등 다양한 업무까지 수행하고 있어 보육교사의 업무 범위에 대한 설정이 필요하며, 또한 보육교사 업무 외의 업무라는 측면이 보육교사의 스트레스를 더욱 가중시키고 있음.



급·간식 지도의 어려움 : 보육교사들은 급·간식 지도에 대한 어려움과 스트레스를 많이 호소하였는데 식사시간이 충분하지 않아 영유아들에게 식사를 빨리 하도록 재촉하거나, 영유아들 식사를 지도 하느라 자신의 식사를 제대로 하지 못하는 점 등이 주요 스트레스 원인이 되고 있음.



역량강화를 위한 제도 필요 : 개정누리과정의 시행으로 수업이 놀이중심으로 변경되었고, 놀이중심의 수업에 적응을 못하거나 본인의 역량이 부족하다고 인식할 경우 이에 대한 스트레스를 받고 있으므로 보육교사 역량강화를 위한 교육 및 연수제도 마련이 필요함.



부정적인 사회인식에 대한 부담감 : 최근 어린이집 영유아 학대나 안전사고 문제가 빈번히 발생하면서 부모들의 어린이집이나 보육교사에 대한 불신이 더 커지게 되어 부정적인 인식이 형성되고 있으며, 이로 인해 보육교사로서 자긍심도 낮아지고 있고, 이직의 가장 큰 원인이 되고 있음.

3) 보육교사가 느끼는 직무 스트레스의 원인을 구체적으로 조사하고 해소 방안을 마련하고자 경상북도 어린이집에 근무하는 보육교사를 대상으로 실시하였음.

4. 보육교사 직무 스트레스 해소 방안

1) 어린이집 등 보육현장



○ 휴게시간 및 독립적인 공간 보장

어린이집에서 휴게시간 및 독립적인 휴게공간을 제공할 수 있도록 지역사회에서 보조교사 및 재정적 지원이 필요하며, 휴게시간을 모범적으로 사용하고 있는 사례 등을 공유할 필요가 있음.



○ 근무시간 준수 및 수당 지급

어린이집에서 수당을 제대로 지급하도록 지원이 필요하며, 모범적으로 지급하고 있는 어린이집의 경우 인센티브를 제공하거나 평가에 가점을 주어 제대로 지급하고 있는 어린이집에게는 운영상의 혜택을 줄 필요가 있음.



○ 어린이집 운영 개선

어린이집 유형 및 형태에 맞는 운영자 역량강화 교육을 지원 및 제공하고 직원 간 소통의 공간 및 시스템 구축이 필요함.

2) 경상북도 및 육아종합지원센터



○ 긍정적인 인식제고 및 환경 조성

보육교사의 인식개선을 위한 다각적인 노력이 필요하며, 특히 보육교사는 아동을 돌보는 부모의 역할과 교사의 역할을 동시에 하고 있다는 점과 전문성을 강조하여 홍보할 필요가 있음.



○ 대체교사 지원 확대

보육교사가 연차 및 휴가를 제대로 이용할 수 있도록 대체교사의 지원을 확대할 필요가 있으며, 대체교사 응시자가 없어서 채용하기 어려운 지역은 시·군 또는 어린이집에서 직접 채용하는 방법을 활용할 수 있도록 적극 지원하여야 함.



○ 보육교사 역량강화 지원

현재 시행 중인 SMART교사 전문과정을 확대 및 지원하여 보육교사의 역량을 강화하고, 이를 위해 코로나19로 인하여 요구도가 높아지고 있는 비대면 교육 시스템 구축이 무엇보다 중요함.



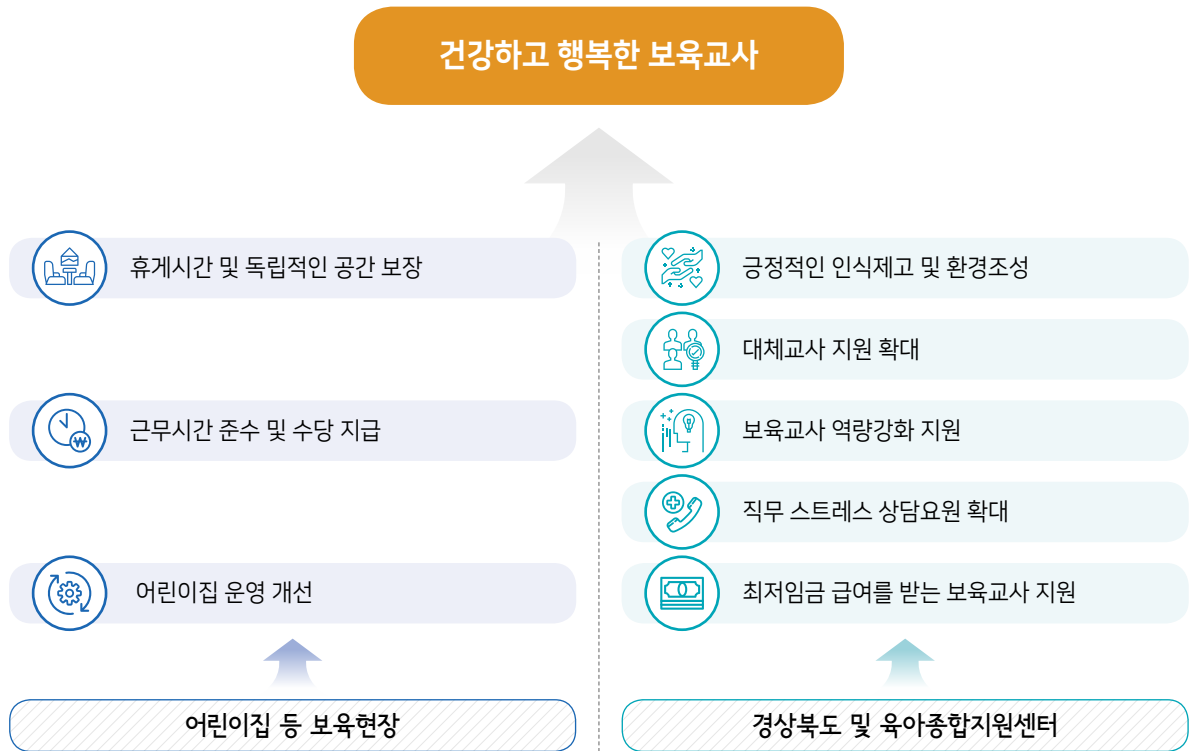
○ 직무 스트레스 상담요원 확대

상담전문요원 1명이 경북 23개 시·군 전 지역의 보육교사 11,444명을 담당하고 있어 보육교사 교육 및 상담 지원, 다양한 힐링 프로그램을 지원하기에는 많은 어려움이 있어 확대 배치가 필요함.



○ 최저임금 급여를 받는 보육교사 지원

보육교사 호봉은 중앙육아종합지원센터에서 매년 기준을 발표하고 있으며, 국고보조어린이집(정부 인건비지원어린이집, 직장어린이집)에 적용을 원칙으로 하고 있으며, 그 외의 어린이집은 고용노동부에서 고시하는 최저임금을 기준으로 보육교사와 협의하여 보수를 정할 수 있음. 어린이집 운영 재정이나 여건 상 무조건 보육교사의 급여 인상을 요구할 수는 없지만 보육교사 급여 기준에는 맞게 지급할 수 있도록 개선할 필요가 있음.



[그림 7] 보육교사 직무 스트레스 해소 지원체계

SPECIAL COMMENT 보육교사 직무 스트레스 실태 및 해소 방안



최 순 화 경북어린이집연합회장

영유아의 보육서비스를 지원하기 위해 보육교사가 되었지만 현장에서 여러 가지 문제로 갈등이 발생하고 심한 직무 스트레스로 번아웃이 되어 무력해지고 결국 현장을 떠나려고 하는 보육교사들이 증가하고 있다. 이런 보육교사의 직무 스트레스를 해소 하고 향후 영유아 보육 발전을 위한 정책을 몇 가지 제안하고자 한다.

첫째, 어린이집에서 영유아를 보육하는 것만으로 보육교사는 심리적, 신체적 긴장 상태로 직무 스트레스가 발생하고 정신건강과 신체건강에 부정적인 영향을 주게 됨으로 영유아를 교육하거나 지도하는 일 외에 과중한 업무 부담을 줄여줘야 하며 이를 위해 보육교사의 업무를 명확하게 규정할 수 있는 제도적 장치 마련이 시급하다.

둘째, 보육교사에 대한 사회적 부정적 인식은 학부모, 동료교사, 원장, 영유아의 관계에 영향을 주어 갈등을 발생시키므로 보육교사에 대한 인권존중과 함께 전문직이라는 사회적 인식이 높아질 수 있도록 체계적인 지원과 홍보가 필요하다.

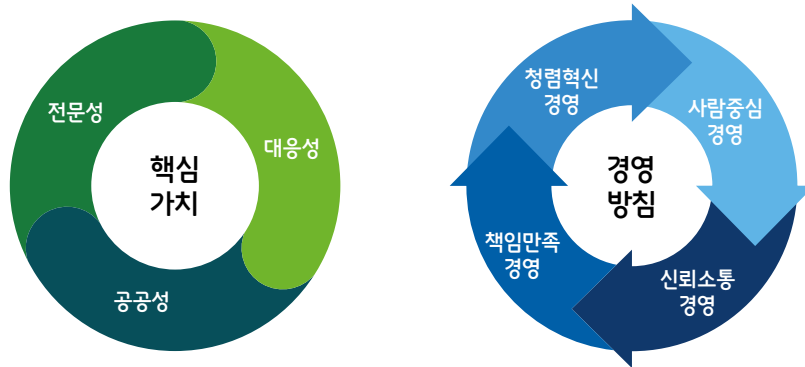
마지막으로 보육교사 대 유아의 적정 비율 조정이 필요하며, 현재 보육교사 대 영유아의 비율은 만0세:3명, 만1세:5명, 만2세:7명, 만3세:15명, 만4세 이상은 20명으로 유아의 비율이 상대적으로 높다. 유아담당 보육교사의 업무 부담을 경감할 수 있는 현실적인 방안의 수립이 요구되며 이를 위해 보육현장 중심의 정책 마련이 필요하다.

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
지역 수요 맞춤형 정책 개발 및 대응 <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 	사회서비스 기관 현장 지원 <ul style="list-style-type: none"> • 사회서비스 현장 개선과제 발굴 • 컨설팅·평가·인증 • 시설운영·평가 표준 매뉴얼 개발 및 보급 	보건복지 관련 교육 지원 <ul style="list-style-type: none"> • 전문교육콘텐츠 개발·운영 • 사회서비스 현장 교육 수요 조사 • 교육 만족도 조사 및 피드백 	사회적 가치 실현 시스템 구축 <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.