

《パネルディスカッション》
《패널 디스커션》

施設サービスの質をとらえる視点

시설서비스의 질을 생각하는 시점

韓 京美

한 경미

永樂デイサービスセンター 事務局長

영락주간보호센터 사무국장

施設サービスの質をとらえる視点



韓 京美
永楽デイサービスセンター
事務局長

はじめに

このテーマについては、施設福祉に対する悩みなど現在自分が置かれている状況と過去15年間施設で勤めながら経験した福祉への道を振り返りながら、施設老人福祉の方向及び追求したサービスについて話を進めていきたい。

現在、わが国における老人福祉は大きく三つのテーマが中心となって、施設福祉を導いている。

- 一つ目、老人髭髪保障制度における施設福祉の問題
- 二つ目、人権と老人虐待問題に対する施設の人権と虐待防止の問題
- 三つ目、地方分権制度による地域密着型福祉と低価の費用で福祉を最大化するため在家福祉の発展を迫及している点である。

このような三つの視点から施設福祉は圧迫感を感じており、より発展していくための努力をしても制度的裏づけがなされていないという実情がある。この三つの実情と向き合い、高齢者のQOLを高める福祉サービスをどのように提供していくかが問題であるといえよう。

本論

まず、一つ目は、現在準備中である老人髭髪保障制度下で施設福祉はそのサービスと質的側面において退歩しているということである。

1990年代初期における施設福祉は衛生サービスに力を注ぎながら、少ない人員配置による食事、入浴など主に日常生活に関する基本的サービスの提供を行った。1995年、在家福祉の発展とともに、地域社会においての資源確保と後援金、地域行事の参加等で地域福祉サービスがはじまり、2000年からは施設評価といって行政・社会・情緒的サービスが求められる項目により、施設の人材およびプログラムの投資とともに施設福祉のレベルアップがなされた。評価による意欲と人材の補充が徐々になされている中で、2003年公的老人療養推進企画団が発足し、老人福祉は老人髭髪保障制度下における準備を施設に求め始めた。2005年には地方自治制度の地方分権化という背景があり、施設はまたしも制度の変化に対応できるための準備を急がなければならなかった。

ここで、施設福祉サービスの流れをみると、1990年から1995年における施設サービスは職員と高齢者が家族であるという考えから制度的サービスというより情を分け合うサービスであった。例えば、一緒に食事を用意し、プログラムでは助け合い、病院に入院するととなりの方が助け、職員の結婚または高齢者の葬式は“我々”が主体となりともに行うサービスであったため、かたちにとられるより、悲しみやよろこびをともに分け合うようなサービスであった。

1995年から2001年には在家福祉が施設の併設で運営され、施設福祉と在家福祉がともに発展し、施設が地域社会福祉とともに行われる広報と施設の開放化が積極的になされた。これによりボランティアが増え、ボランティアによる専門的プログラムが実施されるようになった。また、地域行事参加及び文化センター活用など施設のプログラムが施設外へとその活動範囲が拡大された。

さらに、2001年から施設評価が行われ、施設福祉の具体的サービスの形態がマニュアル化され、全国の施設における共通文書の標準化と施設協会の評価準備等で施設福祉の全体的標準化を図った。このような動きの中で施設福祉が地域の個性を活かし、競争的に進められ、高齢者のために施設の状況に見合ったプログラムの公募及び支援が進められた。

評価による施設サービスの向上と法律に定める人事配置が十分満たされない中、老人髭髪保障制度下にて、ぎりぎりまで準備してきた施設福祉は一瞬で水の泡になってしまった。民間と競争し、酬價による職員と高齢者の福祉サービスを優先するより、制度の定着化を図り、貧富の格差と国民年金受給者のサービスの方向と質も確保されないまま、施設の基盤構築もできず、8ヶ所の地域にモデル事業評価と全国への拡大受入準備が整う前から“2008年から実施するので準備してほしい”と求められているが、ここでサービスの質をどのように発展していけばよいのだろうか。

まして、養老施設はモデル事業に含まれず、老人髭髪保障制度下における判定会議をみると養老施設入所は自己負担を原則とし、すべてのサービスが重症の疾患および障害のある高齢者に焦点があてられ、酬價のためリハビリと予防という二つのサービスが提供できないことが大変残念なことである。

二つ目には、高齢者と人権虐待という出来事のため2004年老人福祉法改正による高齢者虐待の類型及び施設における高齢者虐待事例とともに施設に入所している高齢者の人権に対する指針及び案内冊子が配布された。このように、高齢者の人権に対する教育が強化され、施設では運営委員会と意見箱及び措置事項等で強化されたが、これによって施設の職員は困難な立場におかれるようになった。サービスの強化と人権に対する個別的空間の確保、高齢者のニーズに応えるサービスが用意できていないことが職員にはストレスとなる。現在のサービスを整理し、マニュアル化しながら職員の教育がなされなければならないが、老人福祉施設評価項目に人権教育の内容を入れた人権保護及び安全管理指針という冊子を配布し、職員を教育することで施設のサービスの質を向上しようとしている。

適切な人材と職員の教育環境が助成され、冊子どおりに施行されるべきであるが、わが国の法と制度が優れてはいるものの、施設の設備及び安全性に配慮した施設設備はそうでないのが実情がある。さらに、人権と虐待の問題は施設の管理者や職員の立場において敏感な問題であるため2002年から本施設でも意見箱と人権申告箱を設けたが、一件も申し出がなかった。また、高齢者がとなりの高齢者から情緒的に虐待（悪口、非難）を受けたとしても、気軽に申し出ることはできず、また、そのような内容が明らかになることによってますます内容が拡大されるため、申し出をあきら

めてしまう。

三つ目、在家福祉は1980年代半ばから徐々に施設福祉から在家福祉への転換の必要性を認識し、1987年家庭奉仕員（ホームヘルパー）派遣事業を2箇所モデル事業として実施した。1989年12月、老人福祉法が改正され“家庭奉仕事業”と“在家老人（在宅老人）”という用語を使用することになった。1993年12月再び法改正により‘在家老人福祉’と明記し、これにより施行令と施行規則を1994年制定、発表した。そして、1997年8月、家庭奉仕員教育訓練義務及び教育機関明記、施設評価制導入等を実施した。

1995年在家福祉機関が多く増加したが、全国的な老人髭髪保障制度下での歴史的観点からするとまるで10歳の子どもが小学校での義務教育も受けず、社会生活を始めたような、非常に無謀な制度であるといえる。予算の基準や人員配置基準はいつも総額予算を与え、それに合わせて進めるようにした。国が決めた総額の支援基準は2004年に1億4百28万ウォンであり、昼間保護事業（デイサービス）が6千7百5万ウォン、短期保護事業（ショートステイ）が7千3百92万ウォンであった。2005年には1億9百49万4千ウォンであり、昼間保護事業が7千43千ウォン、短期保護事業が7千7百61万6千ウォンで、人員配置基準である4名の人件費と運営費を賄うことは大変困難であった。2005年地方自治制度の分権交付税による補助金、上記の単価を維持することが難しい地方自治制度が導入され、むしろ在家福祉予算が減る傾向である。また、地域別の格差はますます広がるばかりである。

在家福祉の有料事業は1993年老人福祉法改正により有料老人福祉事業を拡大し、在家老人福祉事業を奨励することを目的に民間企業団体や個人が有料老人福祉施設を設置・運営できるよう許可し、在家老人のため、家庭奉仕員派遣事業・昼間保護事業・短期保護事業を実施できる法制度を設けたが、ソウルのみ有料事業機関が設置され、とりわけ、家庭奉仕員派遣事業は他の地域では有料事業機関が設置されることは無かった。

年度	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2002	2003
箇所（数）	32	53	89	98	130	141	227	317

資料：保健福祉部（2004年）、在家福祉事業

社会福祉法人が在宅福祉施設を多く設置すると、社団法人に在宅老人福祉施設を設置するようにし、社団法人が昼間保護事業・家庭奉仕員派遣事業に参加し、協会と団体に様々な事業を分配するような形で在宅福祉事業を増やした。しがし、単位と箇所だけが増え、事実上、サービスの形態と運営費の算出基礎がみえないため、在宅福祉の発展は算出の根拠が少ないあげく、サービスの質の向上において障害となった。

まず、他の事業と兼職した形で発展したため、単位事業の独立的空間の事業として発展できず、施設の附設、もしくは総合福祉館、老人福祉館内における一つの部署として運営されたため、独立的協会運営と組織的責任者という人材の養成がなされず、契約職や中間管理者の兼任という形でしか発展できなかった。また、少ない予算により、経歴のある社会福祉士ではなく、低い報酬の新任社会福祉士として入社し、経歴を重ねると、辞令を出したり、他の部署に異動して在宅福祉のお年寄りに対するサービスのノウハウや業務の持続性がなくなり、サービスの質が低下した。

実費入所もしくは、有料利用もその料金の基準がなく、地域の格差が大きく、算出基礎がない実情である。これは、現在モデル事業として実施されている老人髭髪保障制度の酬償として反映され、今後の老人髭髪保障制度下でサービス費用が赤字となることは明らかである。

結び

1980年代を振り返ってみると、施設における多くの発展があり、職員の数及びサービスの量は増加してきた。しかし、どこか2割ほど物足りないと思われるのは共同意識の低下と家族のような雰囲気施設福祉ではなく量的で現代的な施設へと変貌していることに起因する。施設の概観や職員の人員配置はほぼ支援基準に適切であるが、ひとつだけ忘れられているのは量と外観に気をとられてしまい、外からみると立派ではあるが、こころはさびしく、個人主義的傾向が強くなってきたことで、韓国らしい情の文化を活かせることができないことが大変残念で仕方がない。

プログラムにおいてお年寄りがもつ技術（韓服作り、編み物、伝統料理作り）を活かしたプログラムよりは欧米のプログラムや段編的遊びに偏ることもサービスの質的・情緒的面上において残念なことである。

また、施設の外的機能補強を支援する場合、職員の資質と教育プログラ

ムが精密に訓練され、準備されなければならないが、みせる方へ注目したあまり、内部的な面は手を加えたくても、従来の習慣を改めることが難しくなってしまったことが多い。

韓国の老人福祉は新たな制度の導入と老人髭髪保障制度という大きな枠組みの中でサービスの質と経営という二つの課題を達成しなければならない。

福祉が選別主義から普遍主義へ移行するのは先進国であるが、選別主義に対する福祉の準備と社会資源がないまま、老人髭髪保障制度下で普遍主義と経済論理で現在の施設福祉における低所得高齢者のサービスの質が保障されるのかが最も大きな不安である。

少ない予算で在家福祉と施設福祉が予防及び治療、リハビリという総合的なサービスとして提供されることにより福祉法人と社会福祉士が生活中心の施設福祉で細分化され、リハビリよりもしくはお年寄りの QOL より、経済的数価の概念やサービス量の問題から施設の社会福祉士は倫理的葛藤に陥るかも知れない。

いよいよ新たな制度の導入下で、現在行われている福祉的サービスと職員教育等が共になされ、予防的なサービスがなくならないよう現在の長点を活かしながら進められることでサービスの質は高まるのであろう。

新たな制度が定着し、よりよい発展のためには過渡期と先駆者的な犠牲が必要である。施設福祉の質を考えた時には経済的な負担があり、福祉的な論理ばかりを掲げお年寄りに最高のサービスを提供する時には経済的乏しさがあるため、この両方をバランスよく発展させていくことが、施設福祉が生き残る方法であり、この問題について一緒に考えなければならない時期であるといえよう。

プロフィール

韓 京美（ハン・ギョンミ）

社会福祉士

永楽ホームヘルパー派遣センター 事務局長

永楽デイサービスセンター 事務局長兼任

学歴

1990年 翰林大学校 社会事業学科 卒業

2000年 翰林大学校 社会福祉大学院 老年学 専攻（文学修士）

経歴

1990年 永楽敬老園入社

1992年 永楽敬老園 生活指導員

1993年 永楽敬老園附設 在宅老人福祉相談所 首席社会福祉士

1995年 永楽在宅老人福祉相談所 所長待遇

1999年 永楽敬老園 事務局長

2005年 永楽ホームヘルパー派遣センター 事務局長

2005年 永楽デイサービスセンター 事務局長兼任

資格

1990年 社会福祉士1級

1997年 臨床社会福祉士

活動

京畿大学校社会教育院非常勤講師

河南省地域福祉実務協議会委員

京畿道共同募金会配分支援事業団

韓国在宅老人福祉協議会京畿道在宅福祉協議会事務局長

共著

「老人福祉施設 運営マニュアル」2004年、韓国老人福祉施設協会

시설서비스의 질을 생각하는 시점



한 경미
영락주간보호센터
사무국장

들어가는 말

이 주제를 가지고 시설복지에 대한 고민과 현재 나의 위치, 과거 15년 정도의 시설에서 일하면서 겪었던 복지의 삶, 시설노인복지의 방향 및 추구했던 서비스를 생각하면서 이 글을 시작하려고 한다.

현재 우리나라의 노인복지는 크게 세 가지의 주제를 가지고 시설의 복지를 주도하고 있다.

첫째, 노인수발보장제도하에서의 시설복지의 문제

둘째, 인권과 노인 학대라는 잣대를 가지고 시설에서의 인권과 학대예방에 함께 고민하고 있으며

셋째, 지방자치제도에 따른 지역밀착형복지와 저렴한 비용으로 복지를 극대화시키기 위한 재가복지의 발전을 추구하고 있다.

이 세 가지의 시점에서 시설복지는 압박감을 느끼고 있고, 더 발전하기 위한 노력을 하지만 제도적인 밀받침이 되지 않기 때문에 아직도 부족한 실정이다. 이 세 가지를 풀어나가면서 어떻게 어르신들의 삶의 질을 높이는 복지서비스를 제공할 것인가가 문제이다.

중간 말

첫 번째의 준비인 노인수발보장제도하에서의 시설복지는 서비스나 질의 면에서는 퇴보이다.

1990년대 초에 시설복지는 우선적으로 위생서비스에 주력하면서 적은 인력으로 식사와 목욕, 일상생활에 관련된 본능적 서비스를 주는데 주력하였다. 1995년도에 재가복지가 발전하면서 지역사회와 연결된 자원 확보와 후원금, 지역행사 참석 등의 지역복지서비스가 시작되었으며, 2000년도에 접어들어 시설평가라는 이유로 행정·사회·정서적 서비스가 요구되는 항목으로 인하여 시설의 인력 및 프로그램의 투자와 함께 시설복지의 업그레이드를 이루었다. 평가에 따른 인센티브와 인력의 보충 등이 서서히 이루어지는 가운데 2003년의 공적노인요양추진기획단이 발족되었고, 노인복지는 노인수발보장제도의 하에서의 준비를 시설에 요구하기 시작하였다. 2005년에는 지방자치제도의 지방분권화라는 복지 예산의 핵폭탄을 맞으며 시설은 또 정신없이 제도의 변화를 준비해야만 했다.

이러한 가운데 시설복지서비스의 흐름을 살펴보면,

1990년도 - 1995년도사이에는 시설서비스가 직원과 어르신이 한 가족이라는 생각으로 제도적인 서비스보다는 정을 나누는 서비스였다. 예를 들면, 식사준비를 같이하고, 프로그램을 서로 도와주며, 병원에 입원하면 옆방이나 함께한 사람이 도와주고, 직원의 결혼 혹은 어르신의 장례는 ‘우리’가 주체가 되어 함께 이루어지는 서비스였으므로 예의보다는 다 같이 슬픔과 기쁨을 나누는 형태의 서비스였다. 또한 형식적·제도적이 아닌 부족한 인력을 시설의 어르신이 함께 짊어지는 형태였다.

1995년-2001년 사이에는 재가복지가 시설의 병설로 운영되면서 시설복지와 재가복지가 함께 발전하기 시작하였고, 시설이 지역사회복지와 함께 하여야 하는 홍보와 시설의 개방화가 주도적으로 이루어지면서 자원봉사자가 늘어나고 자원봉사자에 의한 전문적인 프로그램 등이 실시되기 시작하였으며, 시설의 프로그램이 외부와 연결되면서 지역행사참석 및 문화센터활용 등으로 이루어 졌다.

또한, 2001년부터 시설평가가 이루어지면서 시설복지의 구체적인 서비스의 형태가 매뉴얼로 나왔고, 전국시설 공통문서의 표준화와 시설협회의 평가준비 등이 시설복지의 전체적인 평준화를 시켰다. 그 속에서 시설복지가 지역 개성을 살려 경쟁적으로 진행되어졌으며, 어르신을 위하면서 시설여건에

맞는 프로그램의 공모 및 지원이 진행되어졌다.

평가를 통한 시설 서비스의 향상과 인력의 법정기준도 다 못 미치는 속에서 노인수발보장제도하에 어렵게 준비해온 시설의 복지들이 한 순간에 소용 없는 일이 되었다. 민간과 경쟁하고, 수가를 통해 직원과 어르신들의 복지 서비스가 우선이 아닌 제도의 정착화를 시키며, 빈부격차와 국민기초생활수급권자의 서비스의 방향과 질이 아직도 확보되지 않은 속에서, 시설의 인프라도 갖추기 전에, 8개 지역의 시범사업 평가와 전국의 확산이 준비되기도 전에, '2008년도에 실시하오니 준비하기 바란다'는데 여기서 서비스의 질을 어떻게 발전시켜야하는가.

더구나 양로시설은 시범사업에 들지도 않았으며, 노인수발보장제도 하에서의 판정회의를 통해보면 양로시설입소는 자부담의 원칙으로 가야하는데, 모든 서비스가 중증의 질환 및 장애를 가진 어르신에게 초점을 맞추어지면서 수가를 위해서는 재활과 예방이라는 두 가지의 서비스를 할 수가 없다는 것이 큰 아쉬움으로 남는다.

둘째, 노인과 인권학대라는 이슈로 인하여 2004년 노인복지법 개정에 따라 노인학대의 유형 및 시설에서의 노인학대사례 등과 함께 시설노인의 인권에 대한 지침 및 안내책자가 배부되었다. 이에 어르신들의 인권에 대한 교육이 강화되어 시설에서는 운영위원회와 건의함 및 조치사항제보 등으로 강화되었으나 이에 따라 시설에서의 직원의 입지는 어려운 실정에 놓였다. 서비스의 강화와 인권에 대한 개별적인 공간 확보, 어르신의 욕구에 부응하는 서비스들이 준비되지 못한 직원에게는 스트레스가 된다. 이는 현재의 서비스를 정리하고 매뉴얼화 하면서 직원의 교육이 이루어져야 하는데 노인복지시설 평가항목에 인권교육의 내용을 삽입한 인권보호 및 안전관리지침이라는 책자를 배포하여 직원을 교육하는 것으로 시설 서비스의 질을 향상시키려하고 있다.

적절한 인력과 직원의 교육 환경이 조성되어 책자대로 시행할 수 있어야하는데, 우리는 법과 제도는 앞서가지만 시설의 설비 및 안전에 따른 시설설비는 그렇지 못한 실정이다. 더구나 인권과 학대의 문제는 시설의 관리자나 직원의 입장에서 민감한 문제이기 때문에 2002년부터 본 시설에서도 건의함과 인권 신고함을 설치하여 보았지만 한건도 접수되지 않았고, 어르신이 쉽게 옆의 어르신에게 정서적 학대를 받은 일(욕설, 비난)과 텃세 등을 쉽게 밝힐 수가 없으며, 밝히면 그것이 너무 확대되어 진전되기 때문에 말하기가 쉽지 않았다.

셋째, 재가복지는 1980년대 중반부터 서서히 시설복지에서 재가복지의 전환성을 인식하고 1987년 가정봉사원과견사업을 2개소에서 시범으로 실시하였으며, 1989년 12월에 노인복지법이 개정되면서 “가정봉사사업”과 “재가노인”이란 용어를 사용하였다. 1993년 12월 법률을 다시 개정하게 되었으며, 개정시 ‘재가노인복지’라고 명시하였고, 이에 따른 시행령과 시행규칙을 1994년에 제정 발표하였다. 그리고 1997년 8월에 가정봉사원 교육훈련 의무 및 교육기관명시, 시설평가제 도입 등을 실시하였다.

1995년에 재가복지기관이 많이 늘어났으나, 이는 전국적인 노인수발제도 하에서 역사적으로 보면 아직 10살의 나이로 아직 초등학교를 거치지 않고 사회생활에 뛰어들 무모한 제도이다. 예산의 기준이나 인력의 기준은 늘 총액예산을 주면서 그 안에 맞추어 집행하게 하였다. 정부에서 책정한 총액의 지원기준은 2004년 총 104,280천원이며 주간보호 67,050천원, 단기보호사업 73,920천원이며, 2005년에는 총 109,494천원, 주간보호 70,403천원 단기보호사업 77,616천원으로 4인 기준의 직원 인건비와 운영비를 도저히 감당할 수가 없었다. 2005년 지방자치제도의 분권교부세로 인한 보조금의 형식이 되고, 위기준의 단가를 유지하기도 어려운 지방자치제도가 도입되면서 오히려 재가복지예산이 줄어드는 추세를 보여주고 있다. 또한, 지역별 격차는 더 커지고 있는 실정이다.

재가복지의 유료사업은 1993년 노인복지법개정에 따라 유료노인복지사업을 확충하고, 재가노인복지사업을 장려하기위한 목적으로 민간기업 단체나 개인도 유료노인복지시설을 설치·운영할 수 있도록 허락하였고, 재가노인을 위해서 가정봉사원과견사업·주간보호사업·단기보호사업을 실시할 수 있는 법적 근거를 마련하였으나 서울에만 유료 사업기관이 설치되었고 특히, 가정봉사원과견사업은 다른 시군구에는 유료 사업기관이 설치된 곳이 없었다.

연도	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2002	2003
개소 수	32	53	89	98	130	141	227	317

자료 : 보건복지부(2004), 재가복지사업

사회복지법인이 재가복지시설 설치를 많이 하지 않자, 사단법인에 재가노인복지시설을 설치하도록 하여 사단법인이 주간보호사업·가정봉사원과견사업에 뛰어들었고, 협회나 단체에게 여러 가지로 사업을 나누어주는 형태로 하여 재가복지사업을 늘렸으나 단위와 개수만 늘고 실질적인 서비스의 형태나 운영비의 산출기초 등이 나타나지 않아 많은 상태에서 재가복지의 발전은

적은 산출의 근거로 인하여 서비스의 질의 향상에 항상 걸림돌이 되었다.

우선, 다른 사업과 겸직의 형태로 발전하면서 단위사업의 독립적인공간의 사업으로 발전하지 못하였고, 시설의 부설이나 종합복지관, 노인복지관의 한 부서로서 단위프로그램 등으로 운영되다보니 독립적인 협회운영이나 조직적인 책임의 원장의 인력이 양성되지 못하였고, 계약직이나 중간관리자의 겸임 형태로서의 재가복지 밖에 발전하지 못하였으며 저예산으로 인하여 경력의 사회복지사가 아닌 낮은 호봉의 신입사회복지사로서 입사하여 경력이 붙으면 발령을 내거나 다른 부서로의 이동으로 재가복지의 어르신에 대한 서비스의 노하우나 업무의 지속성이 떨어지게 되어 서비스의 질이 낮아졌다.

실비입소나 유료이용도 입소나 이용료의 기준이 없어서 지역마다 편차가 크고, 산출기초가 없는 실정이다. 이것은 현재 시범 실시되는 노인수발보장제도의 수가로 반영되어서 앞으로 노인수발보장제도 하에서의 서비스 비용이 적자로 운영되어 질것은 자명한 사실이다.

맺는말

1980년대의 시설을 뒤돌아보면 많은 발전이 있었고, 직원의 수 및 서비스의 양은 늘어났다. 그러나 무엇인지 모르게 2% 부족 한 것 같은 생각은 공동체의식의 약화와 가족적인 분위기의 시설복지가 아닌 양적·현대적인 시설로 변모하고 있다는 것에서 비롯된다. 시설의 외관이나 직원의 배치는 거의 지원기준에 적합하지만 한 가지 빼먹고 달려온 생각이 드는 것은 양과 외모에 신경쓰다보니 걸은 멋지고 도시적인데 마음은 허전하고 개인성향이 강해 짐으로 인하여 한국적인 情의 문화를 살리지 못한 것이기에 안타까움을 말로 표현할 수가 없다.

프로그램에서도 어르신이 갖고 있는 기술(한복 만들기, 뜨개질, 정통 음식 만들기)을 활용한 프로그램 보다는 서양적인 프로그램과 놀지 못한 한이나 풀어보자는 유희적인 프로그램으로 치우진 것도 서비스의 질적인 면에서나 정서적인 면에서도 아쉽다.

또한 시설이 외적인 기능보강을 지원할 때 직원의 자질과 교육프로그램이 세밀하게 훈련되어 준비되어야 하는데 보여주는 것에 급급하였고, 이제 내부적인 것에 손을 쓰고자하니 이전에 쌓인 습관을 고치기가 어렵게 된 부분이 너무 많다.

한국의 노인복지는 새로운 제도의 도입과 노인수발보장제도라는 큰 틀 속

에서 이제 서비스의 질과 경영이라는 두 마리 토끼를 다 잡아야 한다.

복지는 선별주의에서 보편주의로 가는 선진국인데 선별주의에 대한 복지적인 준비와 인프라구축 없이 수발보장제도하에서 보편주의와 경제논리로 현재의 시설복지의 우선인 저소득어르신의 서비스와 질이 보장되어질지가 현장에서 가장 큰 두려움으로 다가선다.

적은 예산으로 재가복지와 시설복지가 예방 및 치료, 재활이라는 종합적인 서비스로서 제공되어 지고, 복지법인이나 사회복지사가 생활중심의 시설복지로 세분화되어 재활보다 혹은 어르신의 삶의 질보다는 경제적인 수가의 개념 혹은 서비스의 양의 문제에서 시설에서의 사회복지사의 윤리적인 갈등은 없을까.

이제 새로운 제도 도입 하에서 현재 갖고 있는 복지적인 서비스와 직원교육 등이 함께 이루어지고, 예방적인 서비스가 없어지지 않도록 현재의 장점이 함께 진행되어야 서비스의 질이 높아질 것이다.

새로운 제도가 정착되고 나은 발전을 위해서는 과도기와 선구자적인 희생이 필요하다. 시설복지에서 질을 생각하면 경제적인 마인드가 걸리고, 복지적인 논리를 앞세워 어르신에게 서비스를 최상으로 줄 때, 경제적 취약함이 걸리기 때문에 이 두 가지를 균형적으로 발전시켜야 현재의 시설복지가 살아날 수 있기에 이 문제를 함께 고민해야 하는 시기이다.

프로필

한 경미 (韓 京美)

사회복지사

영락가정봉사원파견센터 사무국장

영락주간보호센터 사무국장 겸임

학력

1990년 한림대학교 사회사업학과 졸업

2000년 한림대학교 사회복지대학원 노년학 전공

경력

1990년 영락경로원 입사

1992년 영락경로원 생활지도원

1993년 영락경로원부설 재가노인복지상담소 수석사회복지사

1995년 영락재가노인복지상담소 소장대우

1999년 영락경로원 사무국장

2005년 영락가정봉사원파견센터 사무국장

2005년 영락주간보호센터 사무국장 겸임

자격

1990년 사회복지사1급

1997년 임상사회복지사

활동

경기대학교 사회교육원 강사

하남시지역복지실무협의체 위원

경기도공동모금회배분지원 사업단

한국재가노인복지협회 경기도재가복지협의회 사무국장

공저

“노인복지시설 운영메뉴얼” 2004년 한국노인복지시설협회