

「장기요양급여 제공기준 및 급여비용 산정방법 등에 관한 고시·세부사항」 관련 다빈도 질의응답(Q&A) 안내(2026년 2분기)

1 목적

- 본 안내는 장기요양기관 종사자 등이 급여비용 산정 기준 등을 정확하게 이해하고 올바르게 적용할 수 있도록 주요 질의답변을 체계적으로 정리·제공함으로써 안정적인 운영을 지원하기 위함임

2 자주 묻는 질문과 답변

① 장기근속 장려금 산정 기준 관련

Q-1

‘23년 2월부터 24개월 동안 월 120시간 이상 노인요양시설에서 사회복지사로 근무하다가 ‘25년 2월부터 ‘26년 4월까지 15개월 동안 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조제1항에 따른 육아휴직 후, ‘26년 5월에 동일한 기관으로 복직했습니다.

이 때, 받을 수 있는 장기근속 장려금은 얼마인가요?

※ (관련근거) 고시 제11조의4제3항제3호, 제4항제3호, 제6항

- ☞ 고시 제11조의4제3항제3호 및 제6항에 따라, 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조제1항에 따른 육아휴직 후 3년 이내(자녀 1인당) 해당 장기요양기관으로 복직하는 경우 예외적으로 휴직 전 근무월과 연계하여 계속 근무한 것으로 인정하며, 육아휴직 기간 동안에는 장기근속 장려금이 지급되지 않습니다.
- ☞ 다만, 고시 제11조의4제4항제3호에 따라, 1년을 초과하지 않는 범위 내에서 장기근속 장려금 산정을 위한 계속근무기간에 산입 가능하므로, 월 120시간 이상 근무한 24개월(‘23년2월~‘25년1월)과 육아휴직기간 12개월(‘25년2월~‘26년1월)까지 모두 계속근무기간에 포함되나, 1년을 초과한 3개월(‘26년2월~‘26년4월)은 계속근무기간에 포함되지 않습니다.
- ☞ 따라서, 질의 사례의 경우 복직한 ‘26년 5월에 월 120시간 이상 근무했다면, 계속근무기간이 36개월 이상으로 월 14만원의 장기근속 장려금 산정이 가능합니다.

Q-2

주·야간보호기관과 사회복지시설을 병설하여 운영하는 기관에서
겸직으로 근무하는 물리치료사입니다.

고시 제49조의 월 기준 근무시간을 충족하며 12개월 이상 근무한
경우, 장기근속 장려금 산정이 가능한가요?

※ (관련근거) 「노인복지법 시행규칙」 별표 9,

고시 제49조, 제11조의4제2항제3호, 제8항, 세부사항 제4조의3제2항

- ☞ 「노인복지법 시행규칙」 별표 9. '6.재가노인복지서비스를 제공하는 시설을 사회복지시설에 병설하는 경우' 인력기준의 특례에 따라, 주·야간보호서비스 또는 단기보호서비스를 제공하는 시설을 사회복지시설에 병설하여 운영하는 경우에는 간호사, 간호조무사, 물리치료사 또는 작업치료사를 겸직할 수 있습니다.
- ☞ 또한, 「장기요양급여 제공기준 및 급여비용 산정방법 등에 관한 세부사항」 제4조의3제2항에서는 장기근속 장려금 산정을 위한 '종사자의 근무기간 및 근무시간은 장기요양급여비용 청구 시 국민건강보험공단에 신고한 자료를 기준으로 산정한다.'고 규정되어 있습니다.
- ☞ 따라서, 「노인복지법 시행규칙」 별표9에 따라 해당 직종 종사자의 겸직 신고가 관할 지자체의 승인 하에 이루어지고, 병설기관에서 적법하게 겸직하여 근무한 내용을 세부사항 제4조의3제2항에 따라 급여비용의 청구 시 적정하게 신고됨을 전제로 종사자의 해당 월 근무시간이 120시간 이상인 경우, 장기근속 장려금 산정이 가능합니다.

② 주·야간보호 급여의 병원동행 서비스 관련

Q-3

수급자가 주·야간보호기관에서 서비스를 이용하는 시간 동안 주·야간보호기관의 종사자가 병원동행 도움을 주는 경우, 급여 제공시간으로 인정되나요?

※ (관련근거) 「노인장기요양보험법 시행규칙」 제18조, 고시 제30조제1항 등

- ☞ 고시 제30조제1항에 따라 주·야간보호급여 제공기관은 수급자를 하루 중 일정 시간 동안 장기요양기관에 보호하면서 수급자의 기능상태 및 욕구 등을 반영하여 신체활동 지원 및 심신기능의 유지·향상을 위한 교육·훈련 등을 제공하여야 합니다.
- ☞ 또한, 「노인장기요양보험법 시행규칙」 [별지 제15호서식] 장기요양급여 제공기록지(주·야간보호) 뒤쪽의 '주야간보호급여에서 제공이 가능한 서비스 세부 내용'에 [신체활동지원/이동도움/병원동행] 이 포함되어 있습니다.
- ☞ 이에 따라, 수급자가 주·야간보호 서비스를 이용하는 동안 **응급상황 발생 등 부득이한 사유**로 종사자가 수급자와 병원에 동행하여 신체활동 지원 등 도움을 주는 경우에는 주·야간보호 **급여제공시간으로 인정** 가능합니다.
- ☞ 다만, 수급자 1인에 대하여 전적으로 급여를 제공하는 가정방문급여와 달리 주야간보호 급여는 인력배치기준에 따라 수급자 당 인력배치 인원이 정해져 있으므로, 필수 배치된 인력이 특정 수급자의 병원동행 등으로 장시간 부재하는 경우, 기관 내의 다른 수급자들에 대한 안전사고 우려 등 급여제공 사각지대에 놓일 수 있는 점을 고려하시어 **특정 수급자를 위해 일상적으로 이루어지는 장시간 병원 동행 서비스는 최소화**하여 운영하여 주시기 바랍니다.
- ☞ 또한, 종사자가 동행하지 않는 상태에서 수급자가 **혼자 외출하여 병원 진료**를 받거나, **투석** 등을 사유로 수급자와 종사자가 완전 분리되어 병원 이외 공간에서 대기하는 등 종사자가 이동도움·상태 지켜보기 등의 서비스를 제공한 사실이 전혀 없는 경우에는 **주·야간보호급여 제공 시간으로 인정**이 불가하므로 급여 제공 시 유의하여 운영하여 주시기 바랍니다.

※ 장기요양 병원동행 시범사업 기준은 별도로 적용함

③ 인지활동형 프로그램관리자 업무 수행 관련

Q-4

인지활동형 방문요양과 방문목욕을 이용하는 5등급 수급자의 방문목욕 급여제공 시간 중 인지활동형 프로그램관리자 업무와 사회복지사 등 배치 가산을 위한 급여관리 업무를 함께 수행하면 각각의 업무 모두 정상적 수행한 것으로 인정되나요?

※ (관련근거) 고시 제17조 및 제57조

- ☞ 「장기요양급여 제공기준 및 급여비용 산정방법 등에 관한 고시」 제17조제6항에 따라 방문요양의 프로그램관리자는 반드시 월 1회 이상 인지활동형 방문요양 급여제공 시간 중 수급자의 가정을 방문하여 업무를 수행하여야 급여비용이 산정됩니다.
- ☞ 만약, 방문요양 인지활동형 프로그램관리자가 방문목욕 급여제공 시간 중에 고시 제17조에 따른 프로그램관리자 업무를 수행하였다면 해당 월의 인지활동형 방문요양 급여비용이 일체 산정되지 않습니다.
- ☞ 한편, 인지활동형 방문요양 급여제공 시간에 프로그램관리자가 고시 제17조에 따른 상담업무 및 고시 제57조에 따른 방문요양, 방문목욕 등 각각의 급여 유형별로 상담을 포함한 급여관리 업무를 수행하였다면 프로그램관리자 업무와 각각의 급여유형별 급여관리 업무를 모두 수행한 것으로 인정 가능합니다.

④ 종사자 근무시간 인정 기준 관련

Q-5

사회복지시설 병설 장기요양기관의 경우, 겸직으로 신고 된 종사자의 근무시간은 기관별로 각각 산정하나요?

※ (관련근거) 「노인복지법 시행규칙」 별표 9, 고시 제51조

- ☞ 아닙니다. 겸직으로 신고 된 인력의 근무시간은 종사자 기준으로 근무한 총 시간을 각 기관마다 공통적으로 적용합니다.
 - ☞ 예를 들어, 겸직 종사자가 하루 총 8시간 중 사회복지시설에서 4시간, 병설 운영하는 장기요양기관에서 4시간(각 4시간씩) 근무하더라도 기관별 업무비중이나 실제 근무시간과 관계없이 하루에 근무한 총 8시간을 기관별 근무시간으로 공통 적용하여 등록이 가능합니다.
 - ☞ 아울러, 고시 제54조제5항에 따라, “겸직 종사자는 그 직종의 가산 적용을 위한 근무인원수에 포함하지 아니한다.”라고 명시되어 있으므로, 가산(인력추가배치, 간호사배치, 야간배치, 사회복지사 등 배치) 산정이 불가하니 참고하여 주시기 바랍니다.
- ※ 겸직 종사자가 아닌 종사자를 추가 배치하여 인력배치기준을 초과한 경우 가산 산정 가능

Q-6

유급병가 적용 시 '처방전'을 일자별 증빙자료로 인정이 가능한가요?

※ (관련근거) 세부사항 제12조제1항, 제4항

- ☞ 네. 가능합니다. 유급병가의 증빙자료는 원칙적으로 종사자가 질병 또는 부상 등으로 인하여 정상적인 근무 수행이 어려운 상태로 의료기관의 치료행위를 받았음이 객관적 자료를 통해 입증되어야 합니다.
- ☞ 따라서, 장기요양기관의 장은 원칙적으로 종사자가 질병 및 부상 등으로 병가가 필요한 상황임을 명확히 확인 할 수 있는 “치료기간이 명시된 소견서 및 진단서(7일 이상 연속적인 병가 사용 시 필수)”를 의료기관에서 발급받아 증빙자료로 보관하여야 합니다.
- ☞ 다만, 소견서 및 진단서 발급의 불편함 등을 고려하여, 각 유급병가 사용일자별 의약품 처방전(발급일에 한하여 유급병가 사용일이 인정됨을 유의) 또는 진료비 계산서·영수증(국민건강보험 요양급여의 기준에 관한 규칙 별지 서식)도 유급병가의 각 일자별 증빙자료로 인정하고 있습니다.
- ☞ 이 경우, 반드시 유급병가 각 사용일자별 처방전 또는 진료비 계산서·영수증을 해당직원으로부터 제출 받아 보관하여야 하며, 발급일에 한하여 유급병가 사용 증빙이 가능하므로 유의하시기 바랍니다.
 - ※ 7일 이상 연속적인 유급병가 사용 시에는 처방전 또는 진료비 계산서·영수증을 매일 발급 받더라도 유급병가 증빙자료로 인정 불가함

Q-7

방문요양급여 기관의 시설장이 등록된 근무시간에 지원사업 형태의 일상돌봄 및 긴급돌봄, 통합돌봄 수급자와 관련된 업무를 수행한 경우, 근무시간으로 인정 가능한가요?

※ (관련근거) 고시 제51조

☞ 네, 가능합니다. 방문요양기관의 시설장은 일상돌봄, 긴급돌봄, 통합돌봄 지원 사업 중 한 가지 사업의 기관장만 한시적으로 겸직이 가능하며, 두 가지 사업을 동시에 겸직할 수 없습니다.

☞ 이때, 겸직 기관장의 해당 업무 수행 시간은 월 기준 근무시간에 포함하여 인정하고 있습니다.

☞ 또한, 의료·요양통합돌봄 사업의 일상생활돌봄 사업은 취약지 지자체에 한하여 겸직이 가능하며, 긴급돌봄 지원 사업은 서울·경기를 제외*한 15개 시·도에서 겸직이 가능합니다.

* 유사한 지자체 사업존재[돌봄SOS사업(서울), 누구나돌봄사업(경기)]로 긴급돌봄 사업 미참여

※ 상세지역 확인 및 사업적용 여부는 관할 지자체로 문의하여 주시기 바랍니다.

☞ 사업 시행 기간은 다음 표를 참고하여 주시기 바랍니다.

사 업 명	사업기간	참고사항
일상돌봄 서비스	'23.8. ~ '26.12.	2027년 이후 겸직 허용여부는 해당년도 재안내 예정
긴급돌봄 서비스	'24.6. ~ '26.12.	
의료·요양통합돌봄 사업의 일상생활돌봄 사업	'26.3. ~ '27.3.	통합돌봄 서비스 취약지에 한하여 인정

☞ 참고로, 방문요양기관의 요양보호사는 일상돌봄 서비스 제공인력으로 종사할 수 있으나, 방문요양서비스를 제공하는 시간과 일상돌봄 서비스 혹은 긴급돌봄지원 사업을 제공하는 시간과는 구분되어야 하며, 동시 제공이 불가합니다.

Q-8

‘한국산업인력공단 일학습병행제’에 참여하는 장기요양기관입니다. 종사자가 학습근로자 및 기업현장교사로 내·외부 교육 시간에 참여할 경우 근무시간으로 인정 가능한가요?

※ (관련근거) 세부사항 제12조제1항제3호

- ☞ 신규 종사자의 직무수행능력 향상을 위한 체계적 교육을 지원하는 일학습병행제 사업의 목적 및 취지를 고려하여,
 - ☞ 일학습병행제 사업에 참여하는 장기요양기관은 학습근로자 및 기업현장교사의 해당 기관 내에서 이루어지는 교육(훈련) 및 지도시간은 지자체에 신고 된 직종의 근무 일환으로 보아 해당 직종 종사자의 근무시간으로 인정 가능합니다.
 - ☞ 또한, 학습근로자 및 기업현장교사가 내부 기관이 아닌 외부 기관(공동훈련센터 등)에서 실시하는 교육에 참여하는 경우, 장기요양과 관련된 전문성 강화 및 서비스 질 향상을 위한 직무 관련 교육에 한해 세부사항 제12조제1항제3호 다목*을 적용하여 연간 16시간 한도로 1일 8시간 내에서 실제 소요된 시간을 해당 종사자의 월 기준 근무시간에 포함됩니다.
- * 외부기관에서 주관하는 전문성 강화 및 서비스 질 향상을 위한 직무관련 교육: 요양보호사, 사회복지사, 간호(조무)사, 물리(작업)치료사, 조리원, 위생원, 보조원(운전원)은 종사자 1인당 연간 16시간에 한하여 인정함. 이외 직종 제한 없음.
- ☞ 다만, 일학습병행제 사업 참여 요건을 충족하기 위해 해당 기관의 종사자가 이수하여야 하는 일반 행정교육(HRD 교육 등)과 관련된 참여시간은 월 기준 근무시간에 포함하지 않으니 운영 시 유의하시기 바랍니다.

Q-9

**장기요양기관 종사자가 장기요양요원지원센터에서 주관하는
교육에 참석한 경우 근무시간으로 인정되나요?**

※ (관련근거) 세부사항 제12조제1항제3호

- ☞ 네. 인정 가능합니다. 세부사항 제12조제1항제3호에서는 근무시간 중에 참여한 교육 및 출장 등이 다음 각 목의 사항에 해당하는 경우, 1일 8시간 내에서 실제 소요된 시간을 근무시간으로 인정하고 있습니다.
- ☞ 또한, 세부사항 제12조제1항제3호가목14)에서는 “공단, 중앙행정기관, 지방자치단체에서 주관하는 장기요양기관 종사자 대상 교육”을 근무시간 인정 기준에 포함하고 있습니다.
- ☞ 한편, 장기요양요원지원센터는 「노인장기요양보험법」 제47조의2에 따라 국가와 지방자치단체가 설치·운영하는 기관이므로, 장기요양요원지원센터에서 주관하는 교육은 세부사항 제12조제1항제3호가목14)의 ‘지방자치단체에서 주관하는 장기요양기관 종사자 대상 교육’에 해당하는 것으로 볼 수 있습니다.
- ☞ 따라서, 장기요양요원지원센터에서 주관하는 교육은 1일 8시간 내에서 실제 소요된 시간을 해당 종사자의 월 기준 근무시간에 포함하여 인정할 수 있습니다.

5 가족요양 급여관리 의무 기준 관련

Q-10

가족인 요양보호사와 일반 요양보호사로부터 한 달에 모두 방문요양급여를 제공받는 수급자의 경우, 사회복지사 등이 급여관리 업무를 위한 방문을 언제 해야 하나요?

※ (관련근거) 고시 제57조, 제58조, 제69조의2

- ☞ 방문요양기관은 '가족인 요양보호사에게 급여를 받는 수급자'가 있는 경우, 사회복지사 등 가산인력이 반드시 '가족관계인' 요양보호사가 제공하는 시간 중 방문하여 급여관리 업무를 수행해야 합니다.
 - ☞ 만약, 사회복지사 등 가산인력이 일반 방문요양 시간에 방문하였다면 '방문요양 사회복지사 등 배치 가산을 위한 방문'으로 인정될 수 있으나, '가족인 요양보호사가 제공하는 방문요양 급여관리 의무 준수를 위한 방문'으로는 인정되지 않습니다.
 - ☞ 따라서, 이 경우 해당 월에 추가로 가족인 요양보호사가 제공하는 방문요양 제공 시간에 방문하여 급여관리 업무를 수행하지 않았다면 고시 제69조의2 제2항을 위배*하게 되어 해당 월에 가족관계인 수급자에게 제공한 전체 방문요양 급여비용의 90%를 산정하게 되므로 급여관리 업무 시 유의하시기 바랍니다.
- * 수급자수의 50%미만 방문하여 급여관리 업무 수행 또는 3개월 연속 급여관리 업무 누락(단, 급여관리 업무는 가족인 요양보호사에게 급여를 제공받는 시간에 수행하여야 함)

※ 참고로, 해당 내용은 고시 제69조의2 신설 당시 배포('23.12.29., 노인장기요양보험홈페이지 법령자료실)한 "2024년 고시 및 세부사항 주요 개정내용 Q&A"의 26번으로 기안내된 사항임