

직업건강협회와 함께
날마다 건강하게!

ISSN 2635-8425

직업 건강

2021
Vol.28 No.1

이달의 보건관리자
쿠광 풀필먼트서비스
보건관리자 정윤주

제언

코로나19에 대한
노동자 보호방안

연속기획

스마트 산업보건의
이해

직업건강 우수사례

4 in 1 건강서비스
통합관리로 건강하고
행복한 직장 만들기



일하는 사람들을 이롭게! 대한민국을 새롭게!

직업건강협회는 일하는 사람들의 건강증진을 도모하여
국가산업발전에 기여하기 위한 목적으로 1994년에 설립된
고용노동부 소관 비영리 법인 민간단체입니다.

VISION

건강한 일터,
행복한 대한민국

MISSION

일하는 사람들의 건강과 행복을 추구하는 최고의 직업건강 전문기관

핵심가치



근로자 존중



건강한 환경



소통과 화합



전문성 향상

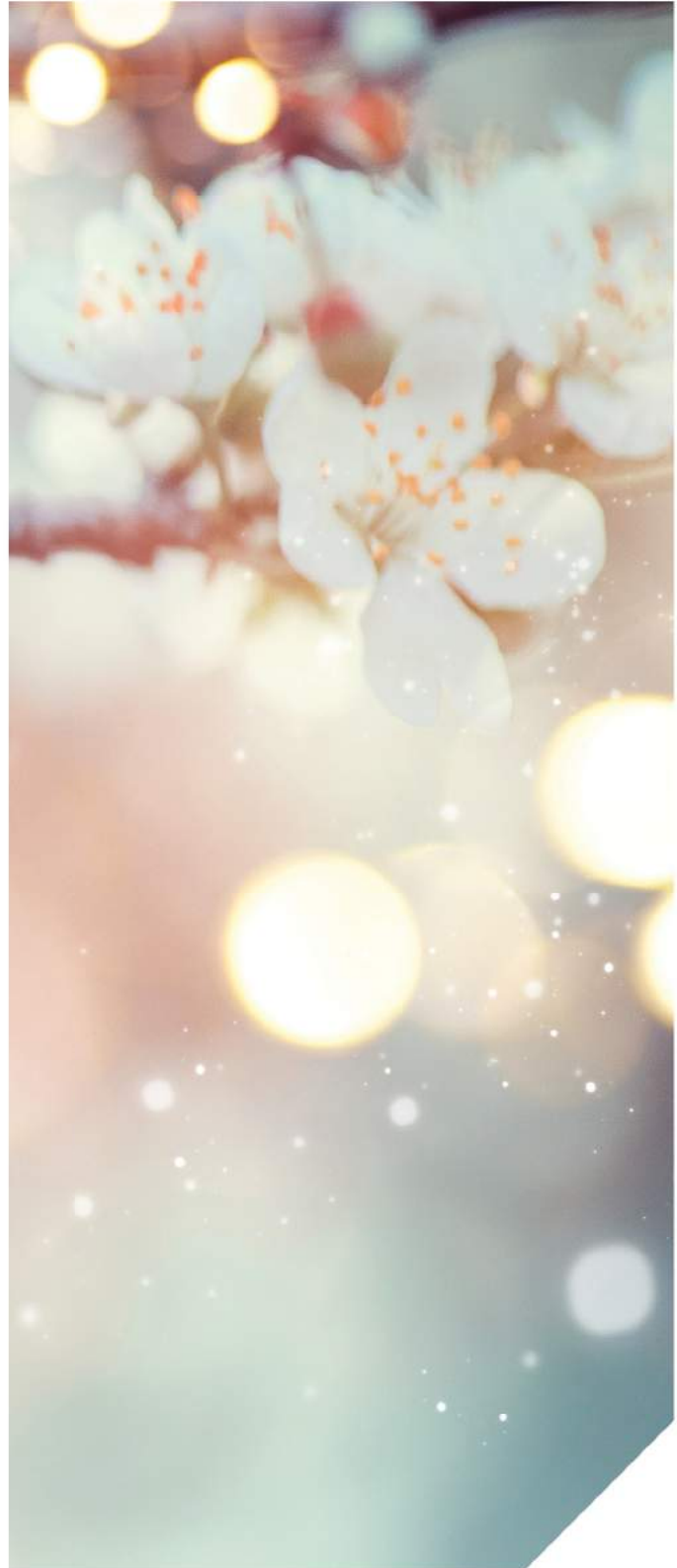
직업건강협회와 함께
날마다 건강하게!

직업 건강

January 2021 Vol.28 No.1



발행처 (사)직업건강협회
발행일 2021년 1월 12일
(통권111호)
발행인 김숙영
편집인 장인순
편집위원 장인순, 김정임, 김지윤, 권윤정
권은중, 엄규리
주소 서울특별시 서초구 서초중앙로
22길 122, 서은빌딩
전화번호 02)716-9030
팩스 02)716-9034
발간등록번호 ISSN 2635-8425



· C · O · N · T · E · N · T · S ·





04	제언 코로나19에 대한 노동자 보호방안 최은숙(경북대학교 교수)
06	산업안전보건법 바로알기 11 안전보건 관리체계 김윤배(사이버한국외국어대학교 교수, 산업안전학과장)
12	심리상담 관계를 열어주는 대화의 시작 구지은(직업건강협회 심리상담사)
16	건강상식 찌릿찌릿 팔꿈치 통증! 스트레칭으로 예방하는 테니스 엘보우 박혜진(근로복지공단 안산병원 물리치료사)
18	연속기획 스마트 산업보건의 이해 I 김수근(의학박사, 직업환경의학전문의)
22	이달의 보건관리자 1월 표지모델 인터뷰 정윤주(쿠팡 풀필먼트서비스)
23	직업건강 우수사례 4 in 1 건강서비스 통합 관리로 건강하고 행복한 직장 만들기 정윤림(포스코ICT 보건관리자)
31	보건의료상식 노안과 백내장, 증상과 구분법 서울밝은세상안과
32	직업건강 Q&A
33	직업건강연구동향 여성근로자의 작업장 건강안전위험요인 및 관리방안
34	센터소개 경기동부 보건안전센터
36	국내직업건강정보
38	해외직업건강정보
40	신간안내
41	협회소식
57	직업건강협회 주소록
67	One Page Sheet

제언

코로나19에 대한 노동자 보호방안



최은숙
경북대학교 교수

코로나19는 2019년 12월 중국에서 시작하여 여러 국가에서 환자 발생이 증가하면서 WHO는 2020년 3월 11일 세계적 대유행 “판데믹”을 선언하게 되었다. 코로나19는 아직까지 질병발생의 역학적 특징이나 질병진행의 임상적 특성이 명확하게 규명되지 않았고 코로나바이러스의 변이 등으로 인해 백신과 치료제 개발도 용이하지 않았다. 이에 겨울철의 계절적 요인이 더하여져서 2020년 12월 31일 기준 세계적으로 총 누적 코로나19 확진자수는 80,713,331명(사망 1,782,331명)이다.

우리나라도 2020년 1월 20일 첫 코로나19 환자가 발생하였고 그 이후 지속적으로 확진자수가 증가하여 3월의 대구·경북 중심의 1차 유행, 8월의 수도권 중심의 2차 유행을 거쳐 본격적으로 겨울철로 접어들면서 전국규모의 3차 유행이 진행되고 있다. 2020년 12월 31일 기준, 국내 총 누적 코로나19 확진자수는 60,740명(해외유입 5,358명, 사망 900명)이며, 이 중 42,271명(69.59%)이 격리해제 되었다.

코로나19의 확산으로 인해 전세계가 극심한 경기침체에 빠져있다. 이러한 세계경제의 위축과 코로나19의 장기화로 인해 사업장과 노동환경은 큰 위기를 경험하고 있다. 이에 노동현장의 코로나19 감염 예방 및 확산 방지를 위한 국가, 지역과 사업장 차원의 적극적인 근로자 보호조치가 필요하다.

사업장 기반의 코로나19 집단감염 위험은 감염병 환자를 선별, 치료 및 관리하는 보건의료기관, 콜센터 등 사무공간이 밀집된 근로환경을 가진 사업장, 환기시설이 부적절한 사업장, 식음료 공급 및 소매, 대중교통 운수업, 방문판매업 등 불특정 다수를 접촉해야 하는 사업장에서 높다.

코로나19 위험노동자 집단은 사업장 특성, 업무 특성, 개인적 특성 등 매우 다양하고 복합적인 요소에 의해 규정되므로 적극적인 모니터링과 정책적 개입이 필요하다. 노동현장의 코로나19 집단발병을 막기 위해 노동자 집단의 코로나19 위험성을 평가하여 위험요인을 적극적으로 개선할 필요가 있다. 노동자 집단의

코로나19 위험성 평가항목은 작업장 위험요인으로 공간의 밀폐정도, 보건관리도, 방역수칙 준수도, 업무상 위험요인으로 비말발생 가능성, 사람 간 밀집 정도, 타인 접촉 정도, 군집도, 이용자 체류시간, 질병과 감염에의 노출, 물품 공유 정도, 업무과중, 개인적 위험요인으로 고위험군, 집단생활 여부 등을 포함할 수 있다.

코로나19와 같은 신종감염병증후군의 위기경보가 주의 이상으로 발령된 경우에 산업안전보건기준에 관한 규칙의 병원체 감염 예방 규정의 적용을 전체 사업장에 적용할 필요가 있다. 이를 사업장 적용 시에 사업주는 근로자에게 보호구 지급, 예방접종 등 감염병을 예방하기 위한 조치, 사업장 내에 감염병 환자 등 발생 시에 모든 근로자에게 알리고 다른 근로자의 감염예방을 위한 조치를 취하도록 해야 한다. 그리고 근로자에게는 보호구 착용과 확진환자 등과 접촉 시 신고를 의무화할 필요가 있다.

코로나19 이후 달라질 미래에 대비하고 노동자 건강보호를 위해 다음과 같은 다양한 정책연구가 필요하다.

- 코로나19로 인한 근로자 건강영향의 형평성
- 고위험군(고령자 및 기저질환 보유자, 임신부 등), 외국인 근로자, 장애인 등 코로나19 취약계층 근로자를 위한 근로조건, 건강감시 등 건강보호 방안
- 근로자 건강에 영향을 미치는 코로나19와 관련된 근무조건, 사회심리학적 및 행동학적 요인
- 코로나19 확산을 차단하기 위해 시행된 공공보건 조치(사회적 거리두기, 방역 등)가 근로자의 정신적/신체적 건강, 웰빙, 질병, 회복 등에 미치는 영향
- 코로나19에서 회복된 이후 근로자의 신체적, 환경적, 생물학적, 사회적, 행동적 요인에 미치는 장기적 영향
- 고객과 상호작용을 하는 근로자의 근로조건 변화와 건강영향
- 코로나19로 인한 재택근무 근로자 건강보호 방안
- 코로나19 이후 보건의료종사자 건강보호 방안
- 코로나19 이후 플랫폼 노동자 근로조건과 건강보호 방안
- 경기위축으로 인한 비정규직 노동자 건강보호와 건강격차 해소 방안

코로나19로부터 노동자 건강보호를 위한 국내외 지침 개발 현황과 국내 코로나19 발생 사업장 특성, 코로나19 감염 발생 특성 등을 고려하여 필요시 일반, 업종, 직종으로 구분하여 구체적인 코로나19 대응지침을 제시할 필요가 있다. 지침의 내용은 코로나19 사업장 위험성평가를 토대로 해당 위험을 공학적, 관리적, 개인적으로 통제할 수 있도록 전문적이고 체계적으로 제시되어야 한다. 그리고 근로자용 지침은 온라인 혹은 오프라인으로 접근성이 높으면서 이해하기 쉽게 제작되어 명확하게 전달이 되도록 제공되어야 한다.

코로나19 고위험군(고령자 및 기저질환 보유자, 임신부 등), 외국인 근로자, 장애인 등 특별한 주의가 필요한 근로자를 위한 구체적인 코로나19 대응지침을 마련하여 적용할 필요가 있다. 그리고 코로나19로부터 근로자 정신건강을 보호하기 위해 정확한 정보 및 지침 제공, 심리지원, 지지체계 및 자기관리 강화 등의 정책적 지원도 필요하다. 🌈

산업안전보건법 바로알기 11

안전보건 관리체제

김윤배

사이버한국외국어대학교 교수
산업안전학과장
『한국 산업안전 불평등 보고서』의 저자
『2020 산업안전보건법』의 저자

안전보건교육의 중요성

안전보건에 있어서 교육의 중요성은 다시 말할 필요가 없다. 이를 반영하여 산업안전보건법은 (1) 별도로 '안전보건교육' 장(章)을 두어 규정하고 있으며, 불이행에 대한 과태료도 상당히 다액(多額)이다. (2) 교육 대상을 사업장에 근무하는 자(근로자, 관리책임자 등, 건설일용근로자)와 기관 종사자(전문기관·검사기관·조사기관)로 구분하고 있다. (3) 그 외에 교육기관에 대한 규정을 두고 있으며, 상세한 내용을 「안전보건교육규정」(고용노동부고시 제2020-129호, 2020. 11. 17)에 정하고 있다.

- 제29조(근로자에 대한 안전보건교육)** ① 사업주는 소속 근로자에게 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 정기적으로 안전보건교육을 하여야 한다. <500만원 이하의 과태료, 법 제175조제5항제1호>
- ② 사업주는 근로자(건설 일용근로자는 제외한다. 이하 이 조에서 같다)를 채용할 때와 작업내용을 변경할 때에는 그 근로자에게 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 해당 작업에 필요한 안전보건교육을 하여야 한다. <500만원 이하의 과태료, 법 제175조제5항제1호>
- ③ 사업주는 근로자를 유해하거나 위험한 작업에 채용하거나 그 작업으로 작업내용을 변경할 때에는 제2항에 따른 안전보건교육 외에 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 유해하거나 위험한 작업에 필요한 안전보건교육을 추가로 하여야 한다. <3천만원 이하의 과태료, 법 제175조제2항제1호>
- ④ 사업주는 제1항부터 제3항까지의 규정에 따른 안전보건교육을 제33조에 따라 고용노동부장관에게 등록한 안전보건교육기관에 위탁할 수 있다.
- 제77조(특수형태근로종사자에 대한 안전조치 및 보건조치 등)** ① (생략)
- ② 대통령령으로 정하는 특수형태근로종사자로부터 노무를 제공받는 자는 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 안전 및 보건에 관한 교육을 실시하여야 한다.
- ③ (생략)

●●● 근로자 안전보건교육 개관

1 취지

산업재해의 예방을 위해서는 물질·환경적 측면의 안전·보건 조치와 더불어, 일하는 당사자인 근로자가 자신이 다루는 기계·기구·설비·공정, 원재료 또는 작업환경의 위험성을 인식하고 필요한 대응 방법과 요령 및 수단을 충분히 이해하여 실천하는 것이 산업재해 예방에 매우 중요하다. 따라서 근로자에게 업무에서 초래되는 위험을 방지하고, 사고가 발생했을 때 재해로 이어지지 않게 하는데 필요한 안전 및 보건에 관한 지식·정보의 제공과 필요한 기능을 습득하게 하는 교육은 산업재해 예방의 매우 중요한 수단이자 방법이다.

2 근로자에 대한 교육의 분류

근로자 안전보건교육은 ①정기교육, ②채용 시 교육, ③작업내용 변경 시 교육, ④특별교육(법 제29조제1·2·3항) 및 ⑤특수형태근로종사자에 대한 교육(법 제77조제2항)으로 나뉜다. 특별교육이란 유해하거나 위험한 작업에 필요한 안전보건교육을 말한다(시행규칙 제26조제1항). 건설일용근로자에 대하여는 별도의 규정이 있다.

3 교육 실시자의 자격기준

근로자에게 안전보건교육을 실시할 수 있는 사람은 다음과 같다(시행규칙 제26조제3항), 「안전보건교육 규정」 별표1). 사업주는 근로자 안전보건교육을 안전보건교육기관에 위탁할 수 있는데(법 제29조제4항), 이에 대하여 유의할 점은 후술한다.

- ① 안전보건관리책임자, 관리감독자, 안전관리자, 보건관리자, 안전보건관리담당자, 산업보건의
- ② 안전보건공단에서 실시하는 해당 분야의 강사요원 교육과정을 이수한 사람
- ③ 산업안전지도사 또는 산업보건지도사
- ④ 안전보건교육 또는 직무교육 위탁기관의 강사와 같은 등급 이상의 자격을 가진 사람
- ⑤ 관리감독자 또는 안전(보건)관리자 등 안전(보건) 관계자의 지위에 있는 사람 또는 교육대상 작업에 3년 이상 근무한 경력이 있는 사람으로 사업주가 강사로서 적정하다고 인정하는 사람
- ⑥ 안전관리·보건관리·재해예방 전문지도기관 또는 석면조사기관의 종사자로서 실무경력이 3년 이상인 사람(강의는 유관분야에 한함)
- ⑦ 소방공무원 또는 응급구조사 국가자격 취득자로서 실무경력이 3년 이상인 사람(강의는 유관분야에 한함)
- ⑧ 근골격계 질환 예방 전문가(물리치료사 또는 작업치료사 국가면허 취득자, 1급 생활스포츠지도사 국가자격 취득자) 또는 직무스트레스예방 전문가(임상심리사, 정신보건임상심리사 등 정신보건 관련 국가면허 또는 국가자격·학위 취득자)(강의는 유관분야에 한함)
- ⑨ 의사·간호사, 공인노무사, 변호사(강의는 유관분야에 한함)
- ⑩ 한국교통안전관리공단에서 교통안전관리 실무경력이 3년 이상인 사람(강의는 유관분야에 한함) 보 고등고말하기 강사양성교육 과정 이수자(강의는 유관분야에 한함)
- ⑪ 보건복지부에서 실시하는 자살예방 생명지킴이(게이트키퍼) 강사양성교육 과정 이수자 또는 보 고등고말하기 강사양성교육 과정 이수자(강의는 유관분야에 한함)

4 교육과 근로시간

교육에 소요되는 시간은 근로시간이다. 그 까닭은 근로자에 대한 안전보건교육이 사업주의 의무이어서가 아니다. 안전과 보건에 관한 지식·정보·기능 등은 업무수행에 필수불가결한 요소이기 때문이다. 따라서 교육에 소요되는 시간은 근로시간이며, 소정 근로시간 내에 행해져야 하며, 법정 근로시간을 초과하는 시간에 대하여는 할증임금이 지급되어야 한다.

5 교육 소요 비용

교육은 사업주의 의무로 실시하는 것으로, 교육 장소의 사업장 내외를 불문하고, 여비를 포함하여 소요 비용 일체는 사업주가 부담하여야 한다.

6 교육의 내용과 방법

- 교육은 위험에 대한 주의 환기 정도의 상식을 전달하는 수준을 넘어서서 업무와 관련하여 위험을 방지 하거나 사고가 발생하더라도 재해로 이어지지 않도록 하는데 필요한 지식·태도·기능·정보 등 구체적인 것이어야 한다. 교육 방법과 그 밖에 교육에 필요한 사항은 고용노동부장관이 정하여 고시한다(시행규칙 제26조제2항). 이에 따라 「안전보건교육규정」이 정하고 있다.
- 안전보건 교육은 업무와 대상에 따라, 적합한 교재와 교구(教具), 장비 등을 갖추어야 하며, 교육의 주기 및 시기, 방법 등이 적합하여야 한다.
- 고용노동부에서는 동 고시의 개정을 통하여 각종 교육 방법의 활용에 대하여 적절한 규제를 하고 있는데, 이는 교육의 효과를 도모하기 위한 조치이다. 교육방법은 집체교육, 현장교육, 인터넷 원격교육 등 다양한 방법을 활용하여야 한다.

1. 집체교육: 교육전용시설 또는 교육을 실시하기에 적합한 시설(생산시설 또는 근무 장소는 제외)에서 실시하는 교육
2. 현장교육: 산업체의 생산시설 또는 근무장소에서 실시하는 교육(위험예지훈련 등 작업 전·후 실시하는 단시간 안전보건교육을 포함)
3. 인터넷 원격교육: 정보통신매체를 활용하여 교육이 실시되고 훈련생관리 등이 웹상으로 이루어지는 교육
4. 전문화교육: 직무교육위탁기관에서 업종 또는 전문분야별로 개별·운영하는 교육

7 교육 관련 벌칙

근로자 정기교육(500만원), 채용 시 및 작업내용 변경 시 교육(500만원), 특별교육(3천만원)을 실시하지 않은 사업주에게는 과태료의 벌칙이 적용되는데, 과태료 금액은 교육 횟수가 아닌 교육 대상 근로자 1인당 금액이다. 예를 들면 100명 근로자를 제1분기에 교육하여야 하는데 20명에 대하여 실시하지 않은 경우에는, 1회 위반 과태료 500만원이 아니고, “미실시 인원 × 500만원”이 과태료 금액이 되는 것이다. 과태료의 구체적인 부과금액 등 집행방법에 대해서는 제175조(과태료)에 규정되어 있다.

●●● 근로자 정기 안전보건교육

1 의의

‘근로자 정기교육’이란 해당 사업장의 ‘사무직 종사 근로자’, ‘사무직 종사 근로자 외의 근로자’, ‘관리감독자의 지위에 있는 근로자’를 대상으로 정기적으로 실시하여야 하는 교육을 말한다. 사업주는 고용형태에 관계없이 해당 사업장의 근로자에 대하여 정기적으로 안전보건에 관한 교육을 실시하여야 한다(법 제29조 제1항). 단, 건설 일용근로자에 대한 교육은 별도의 규정이 있다(법 제31조).

2 교육시간

- 정기교육의 시간은 교육대상별로 아래와 같이 정해져 있다(시행규칙 별표4). 정기교육은 사업장 실정에 따라 교육시간을 적절히 분할하여 실시할 수 있다(교육규정 제3조제4항).

교육대상		교육시간
사무직 종사 근로자		매분기 3시간 이상
사무직 종사 근로자 외의 근로자	판매업무에 직접 종사하는 근로자	매분기 3시간 이상
	판매업무에 직접 종사하는 근로자 외의 근로자	매분기 6시간 이상
관리감독자의 지위에 있는 사람		연간 16시간 이상

* 상시 근로자 50인 미만의 도매업과 숙박 및 음식점업은 교육시간의 2분의 1 이상을 실시하여야 한다.

- 전년도에 산업재해가 발생하지 아니한 사업장의 사업주는 근로자 정기교육을 그 다음 연도에 한정하여 기준 시간의 100분의 50까지의 범위에서 면제할 수 있다(법 제30조제1항제1호, 시행규칙 제27조제1항).
- 안전관리자 및 보건관리자를 선임할 의무가 없는 사업장의 사업주가 근로자건강센터*에서 실시하는 안전보건교육, 건강상담, 건강관리프로그램 등 근로자 건강관리 활동에 해당 사업장의 근로자를 참여하게 한 때에는 해당 시간을 해당 분기(관리감독자의 지위에 있는 사람의 경우 해당 연도)의 근로자 정기교육 시간에서 면제할 수 있다(법 제30조제1항제2호, 시행규칙 제27조제2항). 또, 관리감독자인 근로자가 다음 어느 하나에 해당하는 교육을 이수한 경우 정기교육시간을 면제할 수 있다(법 제30조제1항제3호, 시행규칙 제27조제3항).

1. 직무교육기관에서 실시한 전문화교육
2. 직무교육기관에서 실시한 통신교육
3. 공단에서 실시한 안전보건관리담당자 양성교육
4. 검사원 성능검사 교육
5. 그 밖에 고용노동부장관이 근로자 정기교육 면제 대상으로 인정하는 교육

* 근로자 건강센터: 고용노동부장관은 산업재해예방을 위하여 '노무를 제공하는 자의 건강을 유지 증진하기 위한 시설'을 설치 운영할 수 있다(법 제11조제3호)

3 교육내용

• 관리감독자가 아닌 근로자

1. 산업안전 및 사고예방에 관한 사항
2. 산업보건 및 직업병 예방에 관한 사항
3. 건강증진 및 질병예방에 관한 사항
4. 유해·위험 작업환경 관리에 관한 사항
5. 산업안전보건법 및 일반관리에 관한 사항
6. 산업재해보상보험 제도에 관한 사항

• 관리감독자인 근로자

1. 작업공정의 유해·위험과 재해 예방대책에 관한 사항
2. 표준안전작업방법 및 지도 요령에 관한 사항
3. 관리감독자의 역할과 임무에 관한 사항
4. 산업보건 및 직업병 예방에 관한 사항
5. 유해·위험 작업환경 관리에 관한 사항
6. 산업안전보건법 및 일반관리에 관한 사항
7. 직무스트레스 예방 및 관리에 관한 사항
8. 산재보상보험제도에 관한 사항
9. 안전보건교육 능력 배양에 관한 사항(전체 시간의 1/3이하)

●●● 근로자 채용 시 및 작업내용 변경 시 교육

1 의의

근로자를 채용할 때와 작업 내용을 변경할 때에는 새로운 위험요인과 환경에 당면하게 되므로 그에 필요한 교육이 필요하다. 여기서 '작업내용의 변경'이란 종전 작업에서 요구되는 종류와 정도와는 다른 주의가 요구되는 작업으로의 변경을 가리키는 것으로 그저 업무가 경미하게 변화된 경우는 포함되지 않는다. 즉, 기계·기구·설비나 취급하는 원재료, 작업 방법이나 장소에 현저한 변화가 있어 안전보건 리스크가 변화된 경우를 말한다.

2 교육시간

- 채용할 때와 작업내용을 변경할 때 교육시간은 다음과 같다(시행규칙 별표4).

교육과정	교육대상	교육시간
채용 시 교육	일용근로자	1시간 이상
	일용근로자를 제외한 근로자	8시간 이상
작업내용 변경 시 교육	일용근로자	1시간 이상
	일용근로자를 제외한 근로자	2시간 이상

- 사업주는 해당 근로자가 채용 또는 변경된 작업에 경험이 있을 경우 채용 시 교육 또는 특별교육 시간을 다음 기준에 따라 실시할 수 있다(시행규칙 제27조제4항).

1. 한국표준산업분류의 세분류 중 같은 종류의 업종에 6개월 이상 근무한 경험이 있는 근로자를 이직 후 1년 이내에 채용하는 경우: 채용 시 교육시간의 100분의 50 이상
2. 특별교육 대상작업에 6개월 이상 근무한 경험이 있는 근로자가 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 경우: 특별교육 시간의 100분의 50 이상
 - 가. 근로자가 이직 후 1년 이내에 채용되어 이직 전과 동일한 특별교육 대상직업에 종사하는 경우
 - 나. 근로자가 같은 사업장내 다른 작업에 배치된 후 1년 이내에 배치 전과 동일한 특별교육 대상 작업에 종사하는 경우
3. 채용 시 교육 또는 특별교육을 이수한 근로자가 같은 도급인의 사업장 내에서 이전에 하던 업무와 동일한 업무에 종사하는 경우: 소속 사업장의 변경에도 불구하고 해당 근로자에 대한 채용 시 교육 또는 특별교육 면제

3 교육내용

- 채용 시 및 작업내용 변경 시 교육내용은 다음과 같다(시행규칙 별표5). 🌸

1. 기계·기구의 위험성과 작업의 순서 및 동선에 관한 사항
2. 작업 개시 전 점검에 관한 사항
3. 정리정돈 및 청소에 관한 사항
4. 사고 발생 시 긴급조치에 관한 사항
5. 산업보건 및 직업병 예방에 관한 사항
6. 물질안전보건자료에 관한 사항
7. 직무스트레스 예방 및 관리에 관한 사항
8. 산업안전보건법 및 일반관리에 관한 사항

※ 다음 호에 이어지며, 아울러 안전보건교육 제도의 현황에 대한 논평을 게재합니다.

심리상담

관계를 열어주는 대화의 시작



구지은
직업건강협회 심리상담사

Happy new year!! 2021년 1월 새해가 밝았습니다. 항상 연말, 연초가 되면 한 해를 되돌아보면서 스스로 피드백을 하고, 다가오는 한 해를 새롭게 계획합니다. 같은 맥락으로 저도 역시 2021년의 첫 글을 쓰면서 작년에 썼던 글에 대해서 반성도 해보고, 앞으로 1년 동안에는 어떤 글로 여러분을 만나야 할지 많은 고민을 했습니다. 생각해보니 지금까지 썼던 글은 제가 이 글을 읽으시는 분들에게 하고 싶은 말을 주로 했다는 생각이 들었습니다. 여러분이 알고 싶은 주제가 아니라, 글을 쓰는 내가 생각할 때 중요하다고 생각되는 것을 선택해서 썼다는 것입니다.

이 글을 읽으시는 분들은 대부분 기업 내의 보건관리자입니다. 그래서 저는 '회사 내에서 건강 관련으로 교육이나 상담을 하는 보건관리자들에게 필요한 것이 무엇일까?'라는 생각을 해 보았습니다. 그러면서 불현듯 떠오른 단어가 바로 '대화법'이었습니다. 보건관리자로서 가지고 있는 건강지식을 전달하는 일을 하는 분들이기에 이분들이 필요하면서 심리상담사인 제가 드릴 수 있는 교집합이 바로 대화법, 상담법일 것이라는 결론에

이르렀습니다. 그래서 2021년은 '사람을 성장시키는 대화법'이라는 주제로 총 6회의 글을 통해 내용을 전달하려고 합니다.

2021년 1년간 연재될 '성장대화법'에 대한 여섯 가지 세부주제는 다음과 같습니다.

- 1부. 인간관, 사람을 바라보는 관점
 - 2부. 경청하기
 - 3부. 저절로 상대의 입을 열리게 하는 질문의 기술
 - 4부. 인정하기
 - 5부. 중립적 언어
 - 6부. 호기심, 평화적 대화모델
- (※ 각 에피소드의 주제와 제목은 바뀔 수 있습니다.)

일상적으로 만나는 사람들과 나누는 일반대화과 성장을 위한 대화는 많이 다릅니다. 보건관리자와 직원 간의 건강상담 장면을 설정하여 예를 들어보겠습니다.

〈일반대화〉

- **보건관리자:** 오늘 혈압과 콜레스테롤 수치가 직전보다 상당히 높게 나왔어요. 최근에 무슨 문제가 있으셨나요?
- **직원:** 아, 그런가요? 휴~ 건강관리 한다는 게 쉽지 않네요.
- **보건관리자:** 기존의 나쁜 습관을 고치는 건데 당연히 힘들겠죠. 안 그런 사람이 어디 있겠어요? 현재까지 ○○님의 건강관리의 문제점이 뭐라고 생각하세요?
- **직원:** 관리한다고 했는데, 일하다 보면 스트레스도 생기고, 바빠서 다시 예전 습관으로 다시 돌아가기를 반복하게 되네요. 그래도 처음보다는 좀 좋아진 것 같은데….
- **보건관리자:** 처음은 엄청 심각했잖아요. 처음보다는 좋아졌다 해도 아직도 상당히 높은 수치예요. 이렇게 상황에 따라 좋아졌다가, 나빠졌다가 반복하는 건 아무 의미 없어요. 다시 원점으로 돌아간 건데, 지금까지 노력하신 거 도로아미타불 된 거잖아요. 좋은 상태로 지속되어야 건강이 개선될 텐데… 걱정되네요.
- **직원:** 그러게요. 저도 노력했는데, 일이 갑자기 많아지니까 운동할 시간도 잘 안 나고, 마음대로 일이 안 풀리면 스트레스 받아서 담배도 다시 피우게 되고… 저도 잘해보려고 하는데….
- **보건관리자:** ○○님이 의지를 좀 더 강하게 가지고 하셔야지 상황에 따라 이리 흔들리고, 저리 흔들리면 건강이 향상될 수 없어요. 요즘 술, 담배는 얼마나 하세요? 운동은 어떻게 하고 계세요?
- **직원:** 뭐, 잘 못 하고 있죠. 아까 말씀드린 대로… 다시 시작해 볼게요.
- **보건관리자:** 꼭 그렇게 하셔야 해요. 안 그러면 진짜 위험해져요. ○○님이 건강해야 일도 하는 건데, 건강관리를 후순위로 두면 나중에 후회해요. 2주 동안 제가 말씀드린 대로 다시 실천해 보시고, 검사받으러 오세요.

모두 이렇게 대화한다는 것은 아니겠지만 직원들의 건강이 걱정되는 마음에 우리는 종종 그들을 다그치거나 충고를 하게 됩니다. 하지만 이 두 번째 대화는 어떻게 보이시나요?

〈성장 대화〉

- **보건관리자:** 지난 2주 동안 제가 말씀드렸던 생활습관을 실천해 보셨을 텐데, 어떠셨어요?
- **직원:** 말씀해주신 대로 해보려 했는데, 이번에는 잘 안되었어요. 쉽지 않네요.
- **보건관리자:** 제가 알려드린 방법대로 해야 한다는 마음은 계속 가지고 계셨군요. 쉽지 않은 상황인데도 실천하려고 노력하셨다니 대단하세요.
- **직원:** 갑자기 일이 많아지고, 생각만큼 일의 진척도 안보이니까 스트레스 받아서 다시 예전의 습관대로 돌아가더라고요.

- **보건관리자:** 그러셨군요. 아쉽지만 직전 결과보다는 좋지 않아요. 그런데 너무 실망하지 마세요. 건강한 생활습관으로 바꾼다는 게 쉽다면 제가 이 자리에 왜 있겠어요? 잘 하고자 하는 의지가 중요하죠. 이번 결과에 대해서 같이 한번 살펴볼까요? 이번 기간의 실천 과정 중에서 무엇이 가장 아쉬우세요?
- **직원:** 음, 예상하지 못했던 일이나 상황이 발생할 때 다른 사람들보다 저는 큰 스트레스로 여기는 것 같아요. 그래서 그동안 지켜왔던 것을 유지하기보다는 화나고 짜증 나는 마음에 그냥 예전 습관으로 돌아간 게 후회되네요. '조금만 더 참아볼걸' 하면서요.
- **보건관리자:** 내가 통제할 수 없는 상황을 받아들이고 마음의 평정을 유지하는 건 정말 중요하죠. 어떻게 하면 될까요?
- **직원:** 예상치 못한 일이 주어지는 건 솔직히 할 수 있는 방법이 없을 것 같아요. 하지만 그 상황에 대해 화를 내기보다는 마음을 편안하게 유지해야 하는데... 아! 예전에 알려주셨던 심호흡법, 그런 상황이 오면 심호흡을 한 번 해볼까요? 예전에 해봤는데, 숨을 깊게 들이쉬는 것만으로도 긴장되는 마음이 한결 좋아지는 걸 느꼈거든요. 음, 그리고... 다른 건 몰라도 생활 속에서 할 수 있는 운동을 찾아봐야 할 것 같아요. 스쿼트 같은 기는 일하는 중에도 짬짬이 할 수 있으니까 완전히 손을 놓는 것보다 한 번이라도 해보면 좋잖아요.
- **보건관리자:** 정말 중요한 발견이네요. 앞으로 한 번이라도 하는 작은 실천을 위해서 무엇을 해 볼 수 있을까요?
- **직원:** 갑작스러운 상황이 발생하면 즉시 4~5번의 심호흡으로 마음을 안정시키고, 일을 하는 중간중간에 사무실에서 할 수 있는 운동이나 앉아서 할 수 있는 운동의 리스트를 만들어보면 좋을 것 같아요. 그래서 한 동작을 한 번만 하더라도 어쨌든 실천하는 것을 시도해 봐야겠어요.
- **보건관리자:** ○○님의 계획을 들으니 제가 다 설레네요. 그 실천 과정을 저에게도 알려주세요. 저에게도 도움이 될 것 같아요. 언제 다시 보는 게 좋을까요?
- **직원:** 이번 주 금요일까지 사무실에서 할 수 있는 운동리스트 만들어볼게요. 그때 보시고 피드백해주세요.

위의 일반대화과 성장 대화에는 어떤 특징이 있을까요? 일반대화에서는 상담자(보건관리자)가 말을 많이 하고, 훈계·지시형태를 많이 보입니다. 일방적이고, 직원의 상황을 문제로 바라보면서 부정적이고 감정적으로 접근함을 알 수 있습니다. 하지만 성장 대화는 상담자(보건관리자)는 질문하고 말을 주로 듣습니다. 공감하고 상대를 존중하며 배려한다는 느낌도 많이 받습니다. 그리고 직원의 가능성에 집중하는 미래지향적 대화를 이끌어 가고, 직원이 스스로 방법을 찾을 수 있도록 도와줍니다.

이것이 성장 대화의 힘입니다. 성장을 돕는 대화는 스스로 생각하게 하고, 잠재력과 가능성을 발견하게 해 줍니다. 내담자에게 주인의식을 갖게 하여 스스로 해결 방안을 찾아가게 합니다. 이를 통해 내담자는 실천력이 높아지고 실행에 대한 의지도 강해집니다. 결국, 대화를 통해 성과와 배움을 동시에 달성할 수 있습니다. 즉, 상담 관계에서 가장 중요한 것은 상담자 앞에 있는 내담자를 어떤 존재로 바라보고 있는지에 대한 '관점'입니다.

불완전하고 수동적이며 문제점만 가지고 있는 존재라는 시각으로 본다면 방법을 알고 있는 내가 지시하고, 충고하고 조언해야 상대방은 바뀔 수 있을 것입니다. 하지만 이런 관점은 상담자와 내담자와의 관계를 수직적으로 만들고 인간으로서 존중받지 못한다는 생각이 들어 불쾌함을 주게 되어 안정적인 상담 관계나 인간관계가 형성될 수 없습니다. 하지만 인간의 능동성과 자유의지, 선한 의도를 가진 합리적 존재로 바라본다면 너와 나는 수평적 관계가 되고 동시에 상대방을 있는 그대로 인정할 수 있게 됩니다. 이때는 현재 어려움을 겪고 있는 내담자이지만 그 문제를 해결할 수 있는 자원도 가지고 있는 온전한 인간으로 바라보고 격려해줄 수 있기 때문에 내담자는 자신의 문제에 좀 더 적극적일 수 있습니다.

그래서 현존하는 상담의 여러 이론에는 각 이론마다 인간을 보는 관점을 명시하고 있습니다. 상담이론은 결국 사람을 연구하는 학문이기에 각 이론마다 인간을 어떻게 보느냐가 이론의 출발점이 되고, 보는 시각의 차이가 이론의 특성이 되는 것입니다. '성장 대화'는 로저스의 인간중심 상담이론에서 가정하는 '인본주의적 인간관'으로 사람을 보고 대화를 합니다. 인본주의적 인간관은 다음과 같습니다.

- 사람에게서는 무한한 가능성이 있다.
- 인간은 선한 의도를 가지고 있다.
- 문제에 대한 해결책은 그 사람 자신에게 있다.
- 인간은 누구나 전인적인 온전한 인간이다.

사람은 완전하지 않습니다. 나를 포함한 누구도 항상 옳은 사람은 없습니다. 대신 존재로서의 인간을 인정하고 그들의 무한한 가능성을 지지해주어야 합니다. 이것은 사회관계에서뿐만 아니라 내 가족, 자녀, 친구 등 주변의 모든 사람과의 관계에서 다 적용됩니다. 내가 파란색 안경을 쓰면 세상이 파랗게 보이고, 빨간색 안경을 쓰면 세상이 온통 빨갛게 보입니다. 내가 내 앞에 앉아있는 이 사람과 행복한 관계로 발전하기를 바라시나요? 이 사람이 좀 더 성장하기를 바라시나요? 그렇다면 내가 이 사람을 어떻게 보고 있는지 꼭 한번 점검해보시기 바랍니다. 누구 와든 대화를 시작하기 전 반드시 내가 어떤 안경을 쓰고 세상을 바라보고 있는지 확인하고, 위의 4가지의 안경을 쓰고 존재와 관계를 여는 연습이 필요합니다. 🌈



건강상식

찌릿찌릿 팔꿈치 통증! 스트레칭으로 예방하는 테니스 엘보우

박혜진

근로복지공단 안산병원 물리치료사

“

갑자기 팔꿈치 바깥부분에 큰 압력을 주거나 손목을 위로 젖히는 동작을 반복하면 힘줄에 미세한 손상과 파열이 발생합니다. 이러한 작은 충격들이 쌓이면서 염증을 일으키게 되는데, 이 질환을 ‘테니스 엘보우’라고 합니다. 팔꿈치 뼈에 붙는 근육의 힘줄 시작 부위에 미세손상이 발생했기 때문에 손가락이나 손목을 뒤로 젖히면 팔꿈치에 찌릿찌릿한 통증이 발생합니다. 일상생활에 큰 불편을 주는 테니스 엘보우, 안산병원 박혜진 물리치료사에게 자가진단 방법과 스트레칭 방법 등을 배워봅니다.

”

자가진단

④ Conzen's test

- ① 통증이 있는 팔꿈치는 굽히고, 손목(손등)을 위로 올린 자세를 합니다.
- ② 통증이 있는 쪽 손목에 힘을 주고 반대편 손을 펼쳐 눌러주는데, 이때 팔꿈치에 통증이 발생하면 테니스 엘보우를 의심할 수 있습니다.



④ Mill's test

- ① 손바닥을 아래로 향하게 한 후 손목을 굽혀줍니다.
- ② 손가락 펴, 팔꿈치 펴, 어깨 펴 자세로 스트레칭을 했을 때 팔꿈치에 통증이 발생하면 테니스 엘보우를 의심할 수 있습니다.



스트레칭

㉠ 손바닥 몸 쪽으로 당기기

- ① 팔꿈치를 펴고 손가락과 손바닥을 위로 보게 합니다.
- ② 손가락과 손바닥을 아래로 당겨줍니다. 이렇게 5~8초 간, 3세트 실시합니다.



㉡ 손등 몸 쪽으로 당기기

- ① 팔꿈치를 펴고 손가락과 손바닥을 아래로 보게 한 후 당겨 줍니다.
- ② 팔꿈치를 펴고 엄지손가락을 손바닥 안에 넣어 주먹을 친 후 손목을 새끼손가락 쪽으로 굽힙니다
- ③ 팔꿈치를 펴고 손가락과 손목을 아래로 보게 한 후 주먹을 쥐고 손목을 아래로 굽혀 줍니다. 이렇게 5~8초 간, 3세트 실시합니다.



㉢ 위팔 세 갈래근 스트레칭

- ① 앉은 자세에서 허리를 곧게 펴고 통증이 있는 팔을 머리와 귀 가까이 들고 팔꿈치를 굽힙니다.
- ② 반대편 손으로 팔꿈치를 살짝 눌러 위팔 세 갈래근을 스트레칭합니다. 이렇게 5~8초 간, 3세트 실시합니다. 🌈



연속기획

스마트 산업보건의 이해 I



김수근
의학박사
직업환경의학전문의

2021년도부터 새롭게 연재되는 스마트 산업보건을 이해하고 적용하기 위하여 스마트의 의미, 스마트워크, 스마트 산업보건의 개념을 먼저 정리해 보았다.

스마트의 뜻

스마트(Smart)라는 말이 다양하게 사용되고 있는데, 스마트폰, 스마트워크, 스마트TV, 스마트센터(Smart Center), 스마트 솔루션(Smart Solution) 등 분야와 장소에 제한 없이 사용되고 있다.

스마트는 기민하고 똑똑한 대상을 일컫는 말이다. IT분야에 적용되면서 정보처리 능력이 부여돼 지능화(Intelligent)되고 똑똑하며 효과적으로 기능하는 것'을 통칭하는 용어로 널리 사용되고 있다.

구체적으로 스마트하다는 것은 네트워크(① Network)를 통해서 연결(② Connection)되어 있는 것이다. 스마트는 서버나 다른 디바이스와 연결이 됨으로써 상호 작용을 통해서 새로운 서비스를 제공하게 된다. 연결된 기기들을 통해 정보를 수집, 가공, 배포, 유통을 할 수 있다. 정보를 수집하기 위해서는 수집 기기로 센서(③ Sensor)가 필요하다. 센서는 사용자가 상황에 따라 필요로 하는(④ Context awareness) 다양한 자료와 정보를 수집하고 분석(⑤ Big data)을 통해 사용자에게 맞는 정보를(⑥ Intelligence) 제공한다. 수많은 자료와 정보 중에서 사용자기 필요로 하는 정보를 분석하고 융합(⑦ Convergency)하여 제공하기도 한다. 그리고 사용자는 보유하고 있는 자료나 정보를 자유롭게 다른 사용자와 공유(⑧ Share)가 가능하다. 원하는 정보를 요청하여 받거나 자신의 자료를 제공할 수도 있다(⑨ Interaction).

이러한 9가지 요소가 기술의 발달로 구현되고 있는 것을 스마트한 것이라고 한다. 따라서 스마트라는 용어를 사용 할 경우에 이러한 기술요소가 포함되어 있는 것이다.

스마트 디바이스나 소프트웨어는 9가지 기술요소를 갖추고 스마트한 환경에서 스스로 판단, 추론, 결정을 할 수 있어야 한다. 스마트 디바이스와 소프트웨어가 개발되어 복잡하게 융합되어 있는 것이다. 융합은 디바이스나 소프트웨어 자체가 가지는 고유기능을 훨씬 뛰어넘는 새로운 서비스를 제공함으로써 전혀 다른 가치를 사용자에게 제공할 수 있다.

융합은 복잡한 디바이스나 소프트웨어의 기능을 사용자에게는 단순하게 자신의 필요를 충족시킬 수 있도록 하는 것이 스마트하다는 것이다.

스마트워크

1 스마트워크의 개념

스마트워크는 종래의 지정된 근무 시간과 지정된 공간적 개념을 탈피해 장소와 시간의 제약을 받지 않고 근무자가 최근의 정보 기술 생태계를 적극 수용해 사람, 정보, 지식, 시스템을 네트워크로 연결해 업무를 수행할 수 있는 근무 환경을 포괄적으로 의미한다. 스마트워크는 높은 연결성, 집단 지성(Collective Intelligence: 다수의 개체들이 서로 협력 혹은 경쟁을 통해 얻게 되는 지적 능력의 결과로 얻어진 집단적 능력), 빠른 피드백 등의 속성을 가지고 있는 소셜 매체 기술과 개방적 혁신 등을 추가해, 고객 지향적 업무를 창의적이고 혁신적으로 신속하게 수행해 고객에게 높은 가치를 제공하고자 하는 업무 방식을 말한다.

2 스마트워크의 등장

스마트워크(Smart Work)는 앞에서 제시한 9가지의 스마트 기술요소의 발달로 가능하게 된 업무환경과 근무형태라고 할 수 있다. 단순한 정책적 배경에 의해 등장한 것이 아니다. 그것은 기술의 진보, 비즈니스 필요성과 국가적 환경의 성숙에 힘입어 등장한 것이다.

기업은 경영환경의 급격한 변화에 민첩하게 대응하기 위해서는 시간과 공간의 제약 없이 언제 어디서나 창의적이고 생산적으로 일할 수 있는 업무 환경 구축이 필요하게 되었다. 시간과 공간에 갇혀 있는 경직된 업무환경과 일하는 방법은 새로운 기업경영에는 장애 요인으로 작용하고 있다. 틀에 갇혀 있는 업무 환경에서 탈피할 시점이 도래한 것이다. 기업은 스마트워크를 통해 일하는 방식을 혁신하고 생산성을 향상하고자 하는 노력을 하고 있다.

스마트워크를 하기 위해서는 언제 어디서나 편리하고 효율적으로 일할 수 있는 기술과 솔루션이 필요하다. 스마트워크는 일의 5가지 요소인 사람(People), 공정(Process), 시간(Time), 공간(Space), 기술(Technology)에 대한 혁신을 통해서 구축될 수 있다. 과거에는 네트워크 시설의 부족으로 출근하지 않고 일하기 어려웠지만, 이제는 다양한 디바이스와 소프트웨어의 발달로 점차 가능해지고 있다.

3 스마트워크 유형

일반적으로 '스마트워크'를 "언제 어디서나(Any time, Any Where) 편리하고 효율적으로 업무에 종사할 수 있도록 하는 업무환경"이라고 정의하고 이와 관련된 업무형태로 집에서 근무하는 '재택근무', 원격지에서 모바일기기로 업무를 수행하는 '모바일 오피스' 그리고 집이나 업무현장과 가까운 특정 전용 업무 공간인 '스마트 워크플레이스(Smart Workplace)'로 구분하고 있다. 스마트워크는 스마트 오피스(Smart Office)와 스마트 작업장(Smart Works) 영역으로 나누어 추진하는 경우가 일반적이다.

스마트워크의 유형은 시간적 자율 기반과 공간적 자유 기반으로 나누어 살펴볼 수 있다.

첫째, 시간적 자율에 입각한 스마트워크 유형이다. 이는 기존의 근무 환경과 체계를 유지하되 근무 시간의 제한적 유연성만을 추가한 '유연 근무제'가 한 예가 될 수 있다. 유연 근무제는 시차출근제, 자율출퇴근제, 집중시간제, 재량근로제 등으로 구분이 가능하다. 근로자가 자율적으로 근무 시간을 일정 범위 내에서 조정할 수 있게 함으로써 근로자의 삶과 업무의 일부 조화를 꾀하고자 하는 근무제다.

둘째, 공간적 자유 기반 스마트워크는 '재택 근무' 또는 '원격 근무'로 이미 우리에게 알려진 개념이다. 우리나라의 경우, 1980년대 후반부터 일부 기업에서 원격업무가 도입되었다. 그러나 대면 접촉을 강조하는 조직 문화에 따른 원격 근무에 대한 부정적인 시각과 비정규직의 근무 형태라는 이유로 활성화하지 못하고 있었다. 그러나 코로나19의 위기 속에서 기존과 다른 변화를 겪고 있다. 언택트라는 새로운 트렌드가 자리하고 있다. 사무직 직원들은 재택근무를 경험하게 되었고, 제조현장이 폐쇄되기도 하였다. 사업장에서는 직원들이 접촉이 안전과 건강을 위협하고 경영 위기를 가져올 수 있다는 것을 경험하고 있다.

최근 업무 수행 공간이 사적 공간인 가정이 아니라 다른 사람들과 교류가 가능하고 일정 수준의 통제가 가능한 사무실인 '스마트워크센터'가 등장하면서 출퇴근의 복잡성을 덜어주었다. 스마트워크센터는 자택 인근 원격 사무실로, 그쪽으로 출근해 사무실에서 제공하는 ICT 기기를 활용해 업무를 수행한다.

또한 휴대용 디지털 정보기기의 발전과 함께 이동 중에도 업무를 수행할 수 있는 여건의 조성으로 모바일 근무(Mobile Office) 시스템도 활성화하고 있다. 이는 스마트폰이나(I-PAD, 갤럭시 탭과 같은) 태블릿 PC 등 개인용 ICT를 무선랜(Mobile LAN: 유선케이블의 연결 없이 무선으로 근거리 통신망 환경을 구현하는 개념)이나 이동통신망으로 본사 정보통신망에 접근해 현장에서 업무를 수행하게 된다.

4 스마트워크의 우려

스마트워크는 출근해서 정해진 사무실이나 작업장에서 일하는 수준 이상의 효율성과 생산성, 접근성을 갖고 언제 어디서나 일할 수 있는 환경을 만든다는 것이다. 회사에 출근하지 않고 어디서나 일할 수 있는 것이다.

그런데 출근하지 않고 일했더니 오히려 소통의 어려움이나 방만한 업무로 생산성이 떨어졌다면 스마트워크가 아니다. 직원들과 경영자간의 상호존중과 신뢰 없이, 언제 어디서나 일하고 보고만 한다면 그것이

과연 스마트워크일까? 점점 정보기술의 상막 속에 갇혀서 스스로 생각하지 못하고 일만하는 것을 과연 스마트하다고 할 수 있는가?

어떻게 일하는 것이 스마트한 것인가를 고민하게 된다. 스마트워크의 궁극적인 목적이 '보다 많이 강도 높게 일하는 것'이 아닌, 일하는 사람들의 행복지수를 높이고, 자원의 낭비와 오염을 방지하는 것이어야 한다. 회사에 출근하지 않는 이유는 불필요한 교통시간을 아껴서 일과 생활에 더 사용하기 위함이다. 스마트하다는 말에는 '전보다 더, 남보다 더 잘 한다'는 뜻이 포함되어 있다. 혁신적이고 창의적인 업무를 통해 일을 더욱 잘하는 것이다. 따라서 목표를 고려하지 않고 과정에 치우친 스마트의 남발은 독이 될 수도 있다.

스마트워크는 출퇴근 시간에 교통량을 감소시켜 사회적 비용을 절감할 뿐 아니라 환경 보호에 도움이 된다. 기업에는 비용 절감과 생산성 향상, 근로자에게는 일과 삶의 조화 등의 이익을 가져다 줄 수 있어야 한다.

스마트 산업보건

스마트 산업보건은 두 가지 측면으로 구성된다. 하나는 스마트워크를 하는 새로운 업무환경의 쾌적화는 물론 최적화를 위한 위생공학적 기술을 적용하는 것이고, 스마트 워커의 건강관리를 하는 것이다. 또 다른 하나는 이러한 스마트 산업보건서비스의 생산과 전달 및 활용을 스마트 하게 하는 것이다. 이를 위해서는 스마트의 9개 기술 요소를 기존의 산업 보건업무에 적용하여 새로운 서비스를 생산, 전달 및 활용 방법을 개발하는 것이 필요하다.

그러나 안전보건은 현장에서 대면하여 활동을 수행하는 방식을 고집하고 있다. 유통이 플랫폼을 통해서 새로운 고용관계가 형성되면서 비대면 안전보건서비스의 새로운 접근방식이 요구되고 있지만, 플랫폼에 비대면 안전보건서비스를 제공하는 기술의 적용을 고민하는 모습을 찾기 어렵다. 이러한 배경에는 현장 방문과 대면방식의 안전보건활동만을 현 제도는 요구하고 있으며, 인정하고 있는 데서 비롯된 바가 크다. 플랫폼을 통해서 온디맨드 플랫폼 노동만 구현할 것이 아니라, 안전보건을 비대면(모바일과 온라인)으로 수행하는 기술 적용과 제도의 정비가 필요하다. 예를들어 플랫폼에 안전보건전문가의 활동 공간을 제공하도록 의무를 부여하는 것을 고려할 수 있다. 플랫폼기업으로 하여금 가상공간인 플랫폼에 가상안전보건활동을 하는 기능을 갖추도록 하는 것이다.

플랫폼 유통에서 안전보건활동의 접근방식을 대면방식으로 활동하는 틀에서 벗어나지 못하듯이 코로나 19로 가속화된 스마트 팩토리 시대에 안전보건의 미래를 그려내지 못하면 안 될 것이다.

스마트 팩토리에서 요구하는 안전보건활동은 즉시상담과 조언, 즉시교육 및 즉시 컨설팅이 가능해야 할 것이다. 대면방식으로 이러한 요구에 대응하는 데에 한계가 있다. 스마트 팩토리가 추구하는 모습은 의사결정이 빠른 공장, 주변 환경에 대응이 빠른 공장, 제어와 조작이 쉬운 공장, 시스템 구축이 용이한 공장으로 운영비용이 최소인 전략적인 공장이기 때문에 안전보건활동도 새로운 접근방식을 모색해야 한다. 🌈

이달의 보건관리자

1월 표지모델 인터뷰

- 정윤주 쿠팡 풀필먼트서비스 보건관리자

Q1 안녕하세요. 자기소개를 부탁드립니다.

동료들의 건강한 직장생활을 위해 일하는 보건관리자, 정윤주입니다.

열정과 성실함이 무기라고 말하는 저는 다양한 임상경험을 바탕으로 근로자를 위해 노력하고 도전하는 남다른 애정의 소유자라고 말하고 싶습니다.

Q2 2021년 직업건강협회지 첫 표지모델이 되셨는데 소감이 어떠신가요?

외모와 능력을 두루 갖추신 협회 선후배님들이 많으신데도 불구하고 첫 번째라는 타이틀이 붙어 설렘과 함께 왠지 모를 책임감이 느껴졌습니다. 직업건강 협회지 표지모델을 계기로 보건관리자로서 롤모델이 되도록 노력해야겠다는 다짐을 하게 되었습니다.

Q3 2021년 이루고자 하는 목표에 대해 말씀해주세요.

매년 새로운 목표를 세우지만 목표달성이 쉽지 않았었는데, 2020년은 사업장 금연활동으로 '보건복지부 장관상'이라는 생각지 못한 상을 수상하게 되어 무척 뜻깊은 한해가 되었던 것 같습니다.

보건관리자로서 2021년은 목표는 현재 물류센터 내 근골격계 관리를 위한 개선대책 마련과 좀 더 욕심을 내어 본다면 사업장 건강증진활동으로 '고용노동부 장관상'에 도전해 보고자 합니다.

사실, 상의 의미보다는 물류센터 내 근로자의 인식전환과 안전보건 문화수준의 향상을 끌어올리는 것이 궁극적인 목표입니다. 저의 열정과 성실함이 다시 한번 빛을 발할 수 있는 한해가 되기를 기도해 봅니다. 🌈



직업건강 우수사례

4 in1 건강서비스 통합 관리로 건강하고 행복한 직장 만들기



정윤림
포스코ICT 보건관리자

일반현황

1 사업장 소개

포스코ICT는 소프트웨어 개발, 정보처리 및 정보통신서비스업 등을 영위할 목적으로 1989년 설립된 포스데이타와, 엔지니어링 전문 회사인 포스콘이 2010년 합병하여 ICT(Information and Communications Technologies)와 엔지니어링 융합 기술을 보유한 전문 기업으로 재탄생 하였으며, 최근 언택트시대를 맞아 비대면 통합 솔루션 “IXOTIVE”를 기반으로 사람들의 삶을 더 안전하고 편리하게 만들어주는 기업으로 알려져 있습니다.

보건 추진전략 및 체계

1 보건 중점 추진 전략

포스코ICT는 ‘건강관리실’, ‘심리상담실’, ‘헬스센터’, ‘헬스키퍼’ 등 건강 데이터를 기반으로 한 4개의 프로그램을 일원화하여, 보건 전문가로 하여금 근로자의 건강을 사전에 관리하고 질병을 예방하는 ‘4 in 1 건강서비스’를 제공하고자 하는 전략을 세웠습니다.

사내 건강관련 서비스를 일원화하여 체계적이고 효율적인 건강관리 실시

“건강 Data를 기반, 건강증진 프로그램 활성화로 사전 건강 예방활동 전개.”



※ 안전보건관리시스템 구축 반영 ('19년 하반기)

4 in One 건강서비스 Flow



2 20년 안전보건 추진 체계

'4 in 1 건강서비스' 전략 하에 △ 사업장 내 모든 작업자의 안전 확보 △ 잠재위험 발굴 활성화 및 시설물 집중 개선 △ 기본과 원칙을 준수하는 안전보건문화 조성 △ 실행 중심의 안전보건시스템 구축 등 안전보건 문화 체질화로 '안전해서 행복한 With POSCO'를 20년 안전보건 목표로 삼았습니다.

사람 질병 예방을 위한 건강증진활동 강화

- **검진 Data 기반 4 IN 1 건강증진활동 지속 강화**
 - 건강 고위험군 맞춤형 서비스 제공
 - 질병유소검사 Data 기반 추적 및 체계적인 사후 관리 실시
- **현장방문 건강Care 활동 활성화**
 - 현장 VOC 반영 맞춤형 활동(건강 Care, 교육, 상담 등)
- **건강증진활동 우수사업장 인증 추진(목표:2개소)**

※ 4 IN 1: 건강관리, 심리상담, 푸트니스, 헬스키퍼 일원화로 체계적인 서비스 제공

제도 감염병 발생 대비 사전 대응 체계 구축

- **감염병 관리기준 및 대응체계 매뉴얼 수립**
 - 비상대책반 및 위기 단계별 대응 방안(사육/해외법인/현장)
 - 확진자 발생시 운영 계획, 격리 Case별 근태기준 및 현장관리
 - 비상용품 구비(마스크, 소독제 등)

구분	관심	주의	경계	심각
정의	국내 확진자 발생	해당 소재지 확진자 발생	현장(사육 등)내 의심자 발생	현장(사육 등)내 확진자 발생
조치 사항	당사 비상대역반 운영	상황실 운영강화 및 발열감지 장치 설치	전 개소 소독 및 출입관리 철저 강화	확진자 격리 및 부서/수급사 작업중지

시스템 Smart 안전보건시스템 솔루션 확보

- **안전보건 및 건강관리 시스템 개발/구축(Mega-Y)**
 - 위험성평가, 점검 등 법적 업무 시스템화(Mobile체계)
 - 안전 중요 업무 5종 DB화 (교육자료, MSDS 등)

- 추진 일정

- ~'20.4월
 - ~'20.7월
 - ~'20.8월
 - '20.10월~
- 업무 Process 및 상시실계 및 시뮬현장 적용 • ICT 전 현장 아키텍처 설계 프로그램 개발 • 솔루션화 설계 적용

시스템 안전보건경영시스템 내실화(ISO/KOSHA)

- **ISO/KOSHA 규격 및 요구 사항 가이드 작성/배포**
 - 사용자가 쉽게 이해하고 현장 적용토록 가이드 작성/제공
 - 현장 점검 및 진단 시 교육 병행으로 조기 정착 유도
- **양 제철소 정비분야 新 KOSHA MS로 인증 전환**
 - 국제표준 ISO 45001 준비에 따른 부합화
 - KOSHA 18001 ⇒ KOSHA-MS**
 - 목표 : 포항(6월), 광양('21년 예정)
 - 인증기관 : 안전보건공단

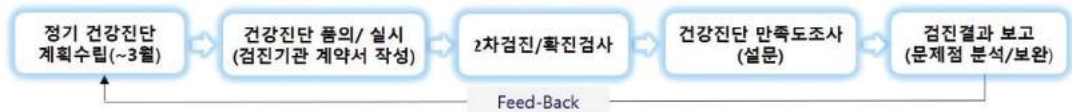
프로그램 활동내용

1 건강관리실 프로그램

가. 맞춤형 건강진단을 통한 질병 조기 발견

질병 조기발견을 위한 맞춤형 검진과 6월에서 8월까지 검진자에 대한 조기검진 혜택을 높이고 2020년에는 배우자 검진을 가족검진으로 변경하는 등 검진 서비스를 지속적으로 개선하여 직원만족도를 높이고 정기적인 검사를 유도하여 질병을 초기에 발견하기 위한 프로그램을 제공하고 있습니다.

■ 업무 프로세스



■ 임직원 건강진단 주요개선 내용



맞춤형 종합검진

4. 검진기관별 무료검진 (대중합검)

검진기관	검진항목	비고
1. 삼성서울병원	심장초음파, 심전도, 흉부 X-ray, 대변암검출, PSA, 전립선초음파, 전신골밀도, 전신지방량측정, 전신혈당, 전신혈압, 전신콜레스테롤, 전신혈당, 전신혈압, 전신콜레스테롤, 전신혈당, 전신혈압, 전신콜레스테롤	만 40세 이상
2. 서울대병원	심장초음파, 심전도, 흉부 X-ray, 대변암검출, PSA, 전립선초음파, 전신골밀도, 전신지방량측정, 전신혈당, 전신혈압, 전신콜레스테롤, 전신혈당, 전신혈압, 전신콜레스테롤	만 40세 이상
3. 연세대학교	심장초음파, 심전도, 흉부 X-ray, 대변암검출, PSA, 전립선초음파, 전신골밀도, 전신지방량측정, 전신혈당, 전신혈압, 전신콜레스테롤, 전신혈당, 전신혈압, 전신콜레스테롤	만 40세 이상
4. 서울아산병원	심장초음파, 심전도, 흉부 X-ray, 대변암검출, PSA, 전립선초음파, 전신골밀도, 전신지방량측정, 전신혈당, 전신혈압, 전신콜레스테롤, 전신혈당, 전신혈압, 전신콜레스테롤	만 40세 이상
5. 서울대병원	심장초음파, 심전도, 흉부 X-ray, 대변암검출, PSA, 전립선초음파, 전신골밀도, 전신지방량측정, 전신혈당, 전신혈압, 전신콜레스테롤, 전신혈당, 전신혈압, 전신콜레스테롤	만 40세 이상

조기검진 혜택(6~8월)

3. 검진기관별 조기검진혜택

검진기관	혜택내용	비고
1. 삼성서울병원	심장초음파, 심전도, 흉부 X-ray, 대변암검출, PSA, 전립선초음파, 전신골밀도, 전신지방량측정, 전신혈당, 전신혈압, 전신콜레스테롤, 전신혈당, 전신혈압, 전신콜레스테롤	만 40세 이상
2. 서울대병원	심장초음파, 심전도, 흉부 X-ray, 대변암검출, PSA, 전립선초음파, 전신골밀도, 전신지방량측정, 전신혈당, 전신혈압, 전신콜레스테롤, 전신혈당, 전신혈압, 전신콜레스테롤	만 40세 이상
3. 연세대학교	심장초음파, 심전도, 흉부 X-ray, 대변암검출, PSA, 전립선초음파, 전신골밀도, 전신지방량측정, 전신혈당, 전신혈압, 전신콜레스테롤, 전신혈당, 전신혈압, 전신콜레스테롤	만 40세 이상
4. 서울아산병원	심장초음파, 심전도, 흉부 X-ray, 대변암검출, PSA, 전립선초음파, 전신골밀도, 전신지방량측정, 전신혈당, 전신혈압, 전신콜레스테롤, 전신혈당, 전신혈압, 전신콜레스테롤	만 40세 이상
5. 서울대병원	심장초음파, 심전도, 흉부 X-ray, 대변암검출, PSA, 전립선초음파, 전신골밀도, 전신지방량측정, 전신혈당, 전신혈압, 전신콜레스테롤, 전신혈당, 전신혈압, 전신콜레스테롤	만 40세 이상



나. 건강 Care활동

질병 유소견자 및 중증질환자의 건강관리를 위해 건강상담, 치료 근거 제출, 개인별 건강관리 계획 수립, 운동 프로그램 등을 운영하고 상병휴직과 복직 시 보건관리자와 상담한 내용을 부서장과 공유하여 건강 상태를 고려한 연장근무 제한 등의 건강관리 활동을 하고 있습니다.

집중관리대상자 Care 활동

- ▶ 보건관리자 건강상담(***명)
- ▶ 사외강사 건강초빙 교육
- ▶ 전문의 회사 방문 상담
- ▶ 추적관리 및 치료근거 제출
- ▶ 개인별 건강관리 계획 수립 (서명)
- ▶ 사내헬스장과 연계한 운동 프로그램
- ▶ 전문기관 연계 금연, 절주 프로그램 운영

* 개인별 건강 관리를 위해 모바일 결과 모니터링이 가능한 웹페이지, 제성문분석기, 간기능 검사기 구입(26백만원, '19년 10월)

개인별 건강관리계획 수립

의료진 상담을 통한 건강관리 상담

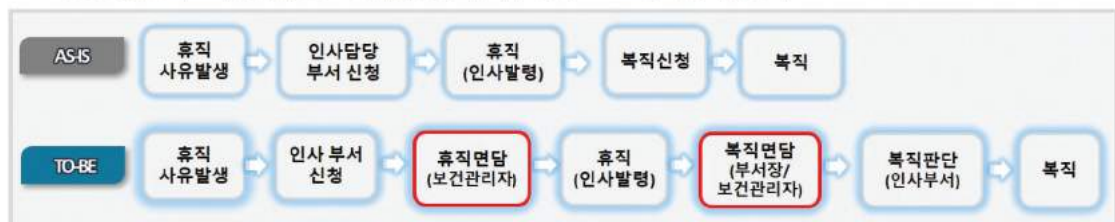
질병 유소견자 및 중증질환자의 건강관리를 위해 건강상담, 치료 근거 제출, 개인별 건강관리 계획 수립, 운동 프로그램 등을 운영하고 상병휴직과 복직 시 보건관리자와 상담한 내용을 부서장과 공유하여 건강 상태를 고려한 연장근무 제한 등의 건강관리 활동을 하고 있습니다.

개선활동 결과

질병 개선율
인원 : 47.8%
질병건: 38%

■ 상병휴직 복직자 건강상담 프로세스 개선 시행 (18년~)

- 중증질환자의 조기 발견 및 정보 공유를 통한 유기적 협력으로 효율적인 지원 강화



다. 노사합동 건강증진활동 전개

현장 직원의 건강관리를 위해 노사합동 찾아가는 건강증진활동을 시행하여, 직원들의 꾸준한 건강관리와 높은 참여도를 유도하고 있습니다. 또한 상생협력을 위해 협력사 직원에게 체성분 검사, 당뇨, 혈압 측정과 일대일 상담 역시 제공하고 있습니다.

■ 업무 프로세스



■ 매년 노사협의회의와 합동 4대 건강생활 실천 캠페인 전개(금연, 절주, 비만관리, 저염), 다양한 이벤트 진행

노사합동 건강생활 실천 캠페인

● 대상: 금연, 절주, 금연, 저염 캠페인 추진을 통한 건강증진 5명씩 직원 분과 교육

● 실시기간:
○ 1차: 11.12.시점 17:40-18:40 * 건강증진교육 실시
* 개강식후 저녁, 동부세입 실시 (11:50-12:20)
○ 2차: 공사(4월)중 2차
○ 3월 제 1차: 전무리(4월)중 2차 실시 (3월)중 2차 실시 (4월)중 2차 실시

구분	부서/인사	연말/연초	연말/연초	연말/연초	연말/연초
연말	연말	연말	연말	연말	연말

● 2차: 금연, 절주, 금연, 저염 캠페인, 2차 실시 (4월)중 2차 실시 (4월)중 2차 실시 (4월)중 2차 실시

● 3차: 금연, 절주, 금연, 저염 캠페인, 3차 실시 (4월)중 2차 실시 (4월)중 2차 실시 (4월)중 2차 실시

* 업무: 11월, 12월, 1월, 2월, 3월, 4월, 5월, 6월, 7월, 8월, 9월, 10월, 11월, 12월

캠페인 홍보문

"금·주·니·염" 지켜주세요 감사합니다.

건강을 지키는 가장 중요한 방법은 금연, 절주, 비만관리, 저염입니다. 건강을 지키기 위해 금연, 절주, 비만관리, 저염을 실천해주시길 부탁드립니다.

금연은 청결입니다. 금연은 치료입니다.

금연 1주일 이상 금연한 사람에게는 최대 1주일간 '금연' 할 때의 주유비 할인 혜택을 제공합니다.

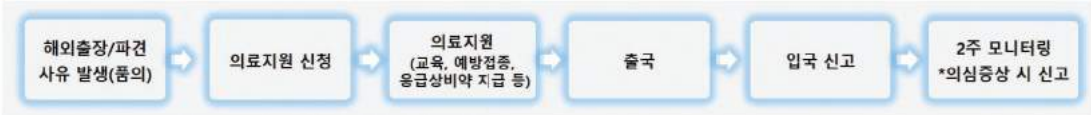
건강하게 흡연하기

금연 상담: 02-384-1111
금연 상담: 02-384-1111
금연 상담: 02-384-1111

라. 해외 출장/파견자 의료지원

베트남, 인도네시아 등 해외 지사에 출장 및 파견을 가는 근로자를 대상으로 예방접종 및 응급상비약 지급 등을 지급하고 보건교육을 통해 비상 상황을 예방하고 있습니다.

■ 업무 프로세스 ('12년 ~)



해외출장, 파견자의 의료지원 내용

- 목적: 해외 출장, 파견자의 증가지역에 대한 예방 및 질병 예방을 위한 건강보호
- 대상: 해외 출장, 파견 임직원(주체 직원 포함)
- 지원내용

구분	내용	주관부서
예방접종 지원	▶ 지원영역: A형 간염, 장티푸스, 말라리아, 파상풍(디프테리아), 발열	안전보건그룹
응급상비약 지급	▶ 해당지역에 소화제, 지사제, 감기약 1회용 밴드, 연고 등 상처치구, 피부약구 등	안전보건그룹
보건교육 (1시간)	▶ 해당국가 위험, 긴급연락처, 의료기관, 건강관리 수칙, 사전 준비사항, 주의해야 할 주요 전염병 및 예방법	안전보건그룹
건강진단	▶ 해당 국가에서 요구하는 건강진단 및 건강진단 증명서류 발급 비용 전액 지원	인사노무그룹
의료비 지원	▶ 해외 근무직원 의료비 지원 - 의료보험 (a) 의료실비 80% 지급 - 본국이나 긴급구급 후송치료 지원	인사노무그룹

보건교육(감염병 예방 등)

해외출장, 파견자 건강안전 수칙
(인도네시아)

목적

- ▶ 해외출장/파견자를 위한 의료지원
- ▶ 건강관리 수칙(흡연, 절주, 절염, 절염)
- ▶ 해외출장/파견자 건강관리 수칙
- ▶ 건강관리 수칙(흡연, 절주, 절염, 절염)
- ▶ 건강관리 수칙(흡연, 절주, 절염, 절염)
- ▶ 건강관리 수칙(흡연, 절주, 절염, 절염)

구분	구분	구분	구분	구분	구분	구분	구분
10	11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	32	33
34	35	36	37	38	39	40	41

마. 코로나19 비상대응활동

코로나19 발생 초기인 1월 28일 비상대책반을 구성하였으며, 주의사항을 안내하고 마스크 지급, 긴급문자 발송, 열화상 카메라 설치 및 출입 동선을 분리하고 재택근무 및 비상대응 매뉴얼을 구축하여 사업장 내에서 코로나 확진자 발생을 예방하기 위해 다양한 활동을 수행하였습니다.

■ 코로나19 예방 활동



■ 코로나19 관련 신고(해외입국자, 확진자 동선 방문자, 의심증상자 등)

업체명	사번	성명	포지	근무지	방문장소	방문대상	방문시작일	방문종료일	방문시간	증상유무	상위적보자	방문사유
ABC	123456	정건강	과장	판교	김동훈내과	본인	2020-06-22	2020-06-22	15:00~15:20	36.5°C 현재 증상없음	격리안함	방문진료

열화상 카메라 감시 및 출입 동선 분리



코로나19 비상대응 매뉴얼 구축



2 '마음 건강'을 위한 심리상담

사내 상담실 및 사업장 근처 시외 상담을 병행하여 상담 접근성을 높이고, 스트레스 예방을 위한 조직소통활성화 프로그램과 힐링아트, 워킹맘 케어 프로그램 등과 함께 직책보임자 마음케어 프로그램을 통해 모든 직급의 근로자들의 건강한 심리상태를 유지하기 위한 프로그램을 운영하였습니다.

■ 심리상담 이용 대상: 임직원 및 가족(배우자, 자녀)

* 심리상담 운영: 2008년~현재

■ 심리상담 주요 개선 내용



3 헬스센터 - 사내 헬스장과 연계한 운동 프로그램

4명의 트레이너가 근무하는 헬스센터는 포스코ICT 직원 및 협력사 직원과 가족도 이용 가능하며, 건강관리실의 건강 데이터를 기반으로 근골격계 예방 운동 및 개인 PT를 진행하고 사내 운동 동호회를 적극 지원하고 있습니다.

헬스센터

인력현황

- 위탁운영 트레이너 4명
- 판교(3), 포항(1)

주요 개선 사항

- 헬스센터 운영보조금 운영방안 개선
- 위탁운영 계약서에 일정 회원수 미달시 부족 인원에 대한 회비만큼 보조금 지급 증 (보장 회원수 : 450명)
※ 매분기 인원 미달로 평균 70명(420만원) 운영보조금 지급
- 위험인자 2개이상 보유자(000명) 증 선발하여 헬스 회원권을 지급하여 체중 감량 독려
※ 대상자 및 운영 관련 상세 계획 별도 검토
- 운동 프로그램 다양화로 사내 헬스장 참여 확대
- 질병 유소견자 집중 Care, 거북목 치료 등
- 포항/광양 헬스센터 개선 예정
- GX를 확보로 다양한 운동프로그램 도입
※ GX를 확보 후 헬스센터 트레이너 1명 증원을 검토 예정

주요업무

- 헬스센터 관리
- 운동프로그램 운영
- 회원자 개인PT
- 체성분 측정 및 관리

체지방 감량/근골격계 예방운동

○ 주 소 : 정기 직원 운동장

○ 운영장소 : 사내 헬스, 휴먼시아 운동장

구분	일반 회원자 운동 참여 인원	근골격계 예방 운동
포스코	- 지역별 근골격계 예방 운동 - 헬스 센터 운동 프로그램 - 회원권 할인 혜택	- 직무역량강화 근골격계 예방 운동 - 개인화 운동
협력사	연간 시간 : "1인1회" (1인1회) 운동 참여 유도 "1인1회" (1인1회) 운동 참여 유도	"1인1회" (1인1회) 운동 참여 유도 "1인1회" (1인1회) 운동 참여 유도
인원	연간 인원 : 100명 (1인1회) 운동 참여 유도 연간 인원 : 100명 (1인1회) 운동 참여 유도	연간 인원 : 100명 (1인1회) 운동 참여 유도 연간 인원 : 100명 (1인1회) 운동 참여 유도

※ 인원을 증가 : 인력 증원을 통한 인력 확보 및 직원 인원에 따라 인력 확보, 배치한다

※ 근골격계 예방 운동 : 근골격계 예방 운동 참여 유도 및 근골격계 예방 운동 참여 유도

○ 프로그램 운영 : 정기 직원 운동장, 휴먼시아 운동장, 사내 헬스 센터

'19년 건강한 몸 만들기 실적

1분기	2분기	4분기	합계
12	11	9	32

'19년 근골격계 예방운동 실적

1분기	2분기	4분기	합계
11	12	12	35

개인 PT 운영

'19년 실적: 96명


개인 PT 목표 달성

- 1. 지역별 헬스 센터 운영
- 2. 운동 프로그램 다양화
- 3. 운동 프로그램 다양화 (근골격계 예방 운동 참여 유도)
- 4. 운동 프로그램 다양화 (근골격계 예방 운동 참여 유도)

구분	인원	단위
1인1회	96명	명
연간 인원	96명	명

※ 운영 : 정기 직원 운동장, 휴먼시아 운동장, 사내 헬스 센터

※ 운영 : 정기 직원 운동장, 휴먼시아 운동장, 사내 헬스 센터



4 헬스키퍼 - 시각장애인 안마서비스

시각장애인의 안마서비스인 '헬스키퍼' 프로그램을 통해 직원들의 스트레스를 완화하고 있습니다. 현재 판교 6명, 포항 2명, 광양 2명의 시각장애인과 1명의 관리자로 운영되고 있으며, 횡수와 시간을 조절하여 많은 근로자들이 이용하도록 운영 중입니다.

헬스키퍼

인력현황

- 헬스키퍼 10명('19년 9월 2명 증원)
현장대리인 1명 판교(6), 포항(2), 광양(2)

주요 개선 사항

- 헬스키퍼의 효율적 운영을 위한 위탁 계약
- 포스코휴먼스 위탁 → 장애인 고용 안정 및 효율적 관리
- 헬스키퍼실 환경 개선 ('19. 6월 완료)
- 판교 헬스키퍼실 확장
- 간담회(분기/1회), 부대시설(오디오, 선풍기, 디퓨저 등)
- 근골격계질환자(운동프로그램 참여자): 2회/월 헬스키퍼 추가지원('19.10월 ~)
- 서울(포스코센타) 헬스키퍼실 추가운영 및 PJT 현장 방문 순회지원(예정)
- * 추가인원 확보 후 질병 유소견 집중관리 대상자 및 근골격계 질환 의심자 우선 사용 혜택 부여

헬스키퍼 이용

- 운영지역: 판교, 광양, 포항
- 이용횟수: 직원 1인 1월 2회
- 안마시간: 30분 단위 운영 (30분 서비스, 30분 휴식)
- 신청 가능 시기: 매월 15일, 말일 09시 시스템 오픈

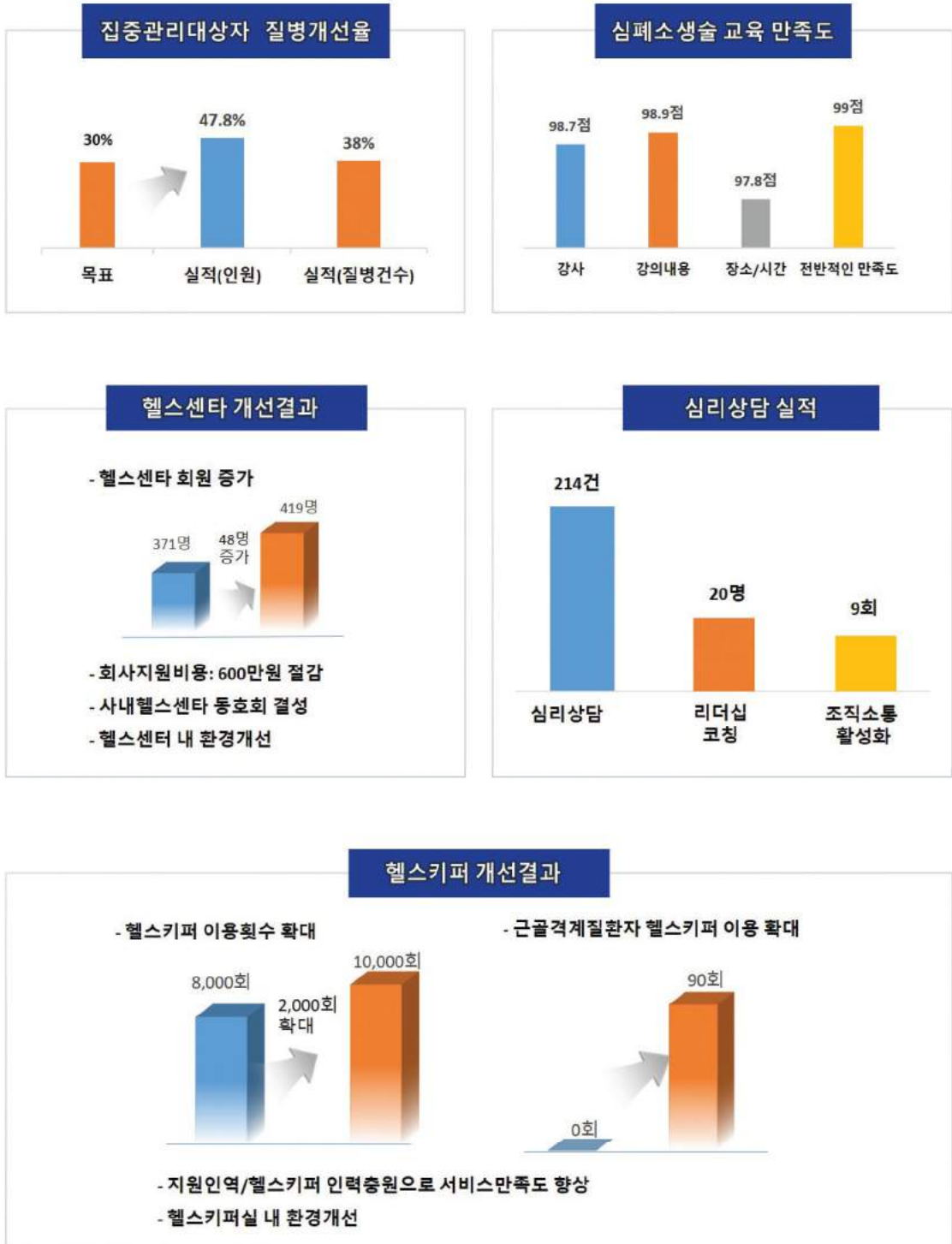






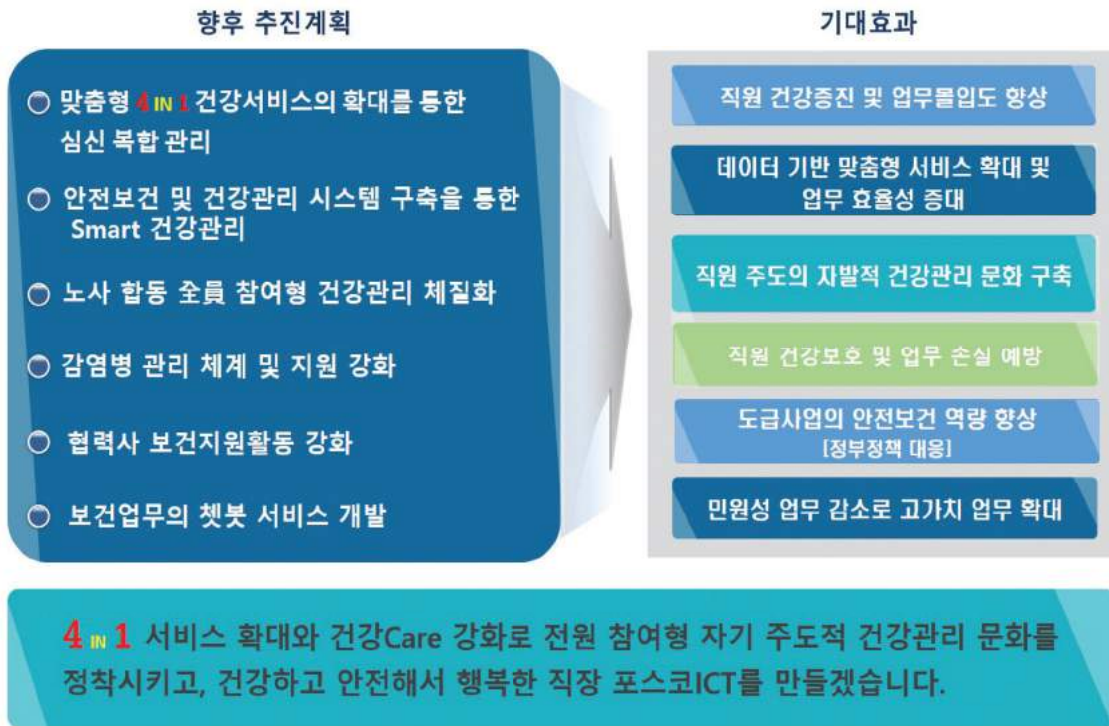
사업 추진 결과

사업 추진 결과 대상자의 질병이 기존 47.8%에서 38%로 개선되었습니다. 심폐소생술 이수율 및 만족도도 증가하였으며, 헬스센터 회원 증가 및 헬스키퍼 인원 충원을 통해 이용 횟수등이 확대되어 더 많은 근로자들의 건강을 개선되었습니다.



향후 추진계획 및 기대효과

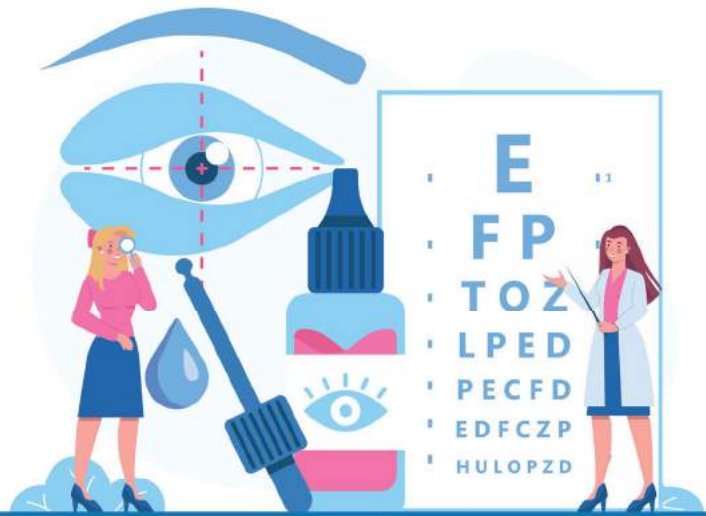
향후에는 기존의 '4 in 1 건강서비스'를 확대한 심신 복합 관리 서비스를 제공하고 Smart 건강관리 시스템 구축, 감염병 관리 강화 등을 통해 전원 참여형 자기 주도적 건강관리 문화를 정착시키고 '건강하고 안전해서 행복한 직장, 포스코ICT'가 될 수 있도록 관리 업무를 수행할 계획입니다. 🌟



보건의료상식

노안과 백내장, 증상과 구분법

서울밝은세상안과



옛말에 몸이 천 냥이라도 눈이 구백 냥이라는 속담이 있다. 그만큼 눈은 우리 몸에서 가장 중요한 신체 기관으로, 신체의 변화를 가장 먼저 알아차리는 예민한 기관이기도 하다.

나이가 들면 자연스럽게 전반의 신체의 노화가 시작되면서, 눈 속의 수정체도 원래의 탄력을 잃어 근거리 시력이 저하되는 노안이 발생한다. 이는 사물의 거리에 따라 수정체가 두께를 조절하여 초점을 맺어야 하는데, 노화로 인해 그 조절기능이 저하되기 때문에 시력이 나빠진다.

서서히 진행되는 노안은 40대 중·후반부터 50대 사이에 도드라지게 증상이 발현되는데, 이 시기에는 수정체가 혼탁해지면서 시력 저하가 나타나는 백내장의 발병 역시 흔하게 볼 수 있다.

보통의 경우 나이가 들면 자연스럽게 노안이 발생한다는 사실을 알고 있기 때문에 중, 장년층에서는 시력이 저하되는 증상을 대수롭지 않게 여기는 경우가 있다. 또한 노안과 백내장은 발병 시기가 비슷하고 근거리 사물이 잘 보이지 않는 등 초기 증상이 유사하여 자칫 혼동할 우려가 있다.

하지만 이 두 질환을 절대 가볍게 봐서는 안 된다고 말하고 싶다. 특히 백내장의 경우 진행성 안 질환으로 인해 수정체 혼탁이 지속되면서 색상 구분이 모호해 지거나 밝은 곳에서 눈부심 증상이 동반되며, 치료를 하지 않고 방치할 경우 실명에 이를 수 있기 때문이다. 또한 치료한다 하더라도 그 과정이 매우 까다로운 뿐만 아니라 수술 예후도 만족스럽지 못하기 때문에 안과에 방문해 검사와 상담으로 질환 여부를 확인하는 것이 좋다.

안과 방문 전 노안과 백내장을 구분하는 방법은 다음과 같다. 우선 먼 거리에 있는 사물을 번갈아 볼 때 노안은 멀리 있는 것은 잘 보이지만 가까이에 있는 것은 잘 보이지 않는다. 또 안경 착용 시 시력이 교정된다면 노안이지만, 여전히 잘 보이지 않는다면 백내장을 의심해 볼 수 있다.

백내장과 노안은 모두 수정체의 문제로 발생하기 때문에 최근에는 한 번에 치료하는 경우가 많다. 기능이 떨어지고 혼탁해진 수정체를 제거한 뒤 투명한 인공수정체를 삽입하는데, 이 때 근거리와 원거리는 물론, 중간거리까지 초점을 맺는 다초점 인공수정체를 사용하여 두 가지 질환을 모두 개선할 수 있다.

결론적으로 노안과 백내장이 발생하는 40대 이후라면 큰 이상이 없더라도 1년에 한 번씩 정기적으로 안과에 방문해 검진을 받아보는 것이 좋다. 특히 당뇨, 고혈압 등 질환을 앓고 있다면 6개월에 한 번씩 병원을 방문하여 눈 건강을 지키길 권한다. 🌈

직업건강 Q&A



“ 법 개정에 따른 보건관리자제도 변화 ”

Q 2020년 9월 24일 기업활동규제완화에 관한 특별조치법이 개정되었다. 이에 따라서 보건관리자제도는 어떻게 바뀌었는가?

A 직업건강협회는 1993년 기업활동규제완화에 관한 특별조치법이 제정된 이후에 비로소 정착되어가던 보건관리자 고용제도가 무력해지는 것을 방지하기 위하여 오랫동안 노력해왔다. 이러한 노력의 결실로 사업주가 보건관리전문기관에 위탁할 수 있는 업무 중 보건관리자의 업무를 삭제하고, 산업안전보건법의 원 취지대로 상시근로자 300인 이상을 사용하는 사업장의 경우 보건관리자를 직접 고용토록 했다.

기업활동규제완화에 관한 특별조치법(이하 기특법)은 상시근로자 300인 이상을 사용하는 사업장에서 직접 고용하도록 되어 있는 보건관리자 등에 대하여 보건관리전문기관에 위탁할 수 있도록 하였다. '기특법'은 행정규제를 정하고 있는 다른 법령보다 우선해 적용되기 때문이다.

당시의 산업안전보건법에서도 상시근로자 300인 이상을 사용하는 대규모 사업장은 보건관리자를 직접 고용해야 하지만, 기특법에 따라 사업장 규모와 관계없이 보건관리 업무를 대행기관에 위탁할 수 있게 되었다. 결국 대규모 사업장에서도 보건관리자를 직접 고용하지 않을 수 있게 된 셈이다.

그 결과로 2019년에 1,500명이 넘는 대규모 반도체 제조 사업장까지도 보건관리자를 직접 고용하지 않고 위탁하게 되었으며, 국내에서는 발생한 적이 없는 신고대상 방사선 발생장치에서 피폭사고로 피해자가 다수 발생하기도 하였다. 이것이 기특법이 기업의 채용부담 완화만을 고려하고 근로자들의 안전보건을 고려하지 않은 것으로 오랫동안 비판 받아온 이유이다.

이번 개정안 통과로 인하여 상시근로자 300명 이상을 사용하는 대형사업장의 경우 안전·보건관리자 직접 고용해 유해·위험 예방활동 상시적으로 수행토록 의무화하게 되어 비로소 1993년 이전으로 돌아간 것이다.

다만, 현재 외부 위탁 중인 기업의 준비 기간, 인력의 원활한 채용 등을 고려하여 개정 공포 후 1년 후부터 시행하도록 하여 2021년 9월부터 시행되게 되었다. 이에 따라 보건관리자의 고용 안정뿐 아니라 사업장의 보건관리 또한 더욱 강화되기를 기대한다. 🌈

직업건강연구동향

여성근로자의 작업장 건강안전위험요인 및 관리방안

(한국직업건강간호학회, 2020년 11월)

김숙영

을지대학교 간호대학 교수, 직업건강협회 회장

김영택

한국여성정책연구원 연구위원

○ 목적

여성근로자들의 취업의 질이 낮음으로 인해 산업안전보건관리도 취약한 상황이다. 여성근로자의 안전보건을 강화하기 위해서는 작업장에서 여성근로자의 안전과 건강을 위협하는 위험인자가 무엇인지에 대한 깊이 있는 분석이 필요하다. 또한, 여성근로자들의 작업조건, 작업환경에 대한 구체적인 이해를 바탕으로 한 실제적인 안전보건 강화방안을 마련하는 것이 필요하다.

○ 연구방법

국회도서관 웹사이트에서 '여성근로자'를 주제로 하여 검색된 자료 중 건강문제를 다룬 자료들을 고찰하였고, 여성근로자 작업장의 건강안전위험요인과 생애주기별 안전건강문제, 산업안전보건관리의 문제점을 파악하기 위해 여성근로자를 대상으로 포커스 그룹 인터뷰를 진행하였다. 2018년 7월에 한 달 동안 본 연구자에 의해

수행되었으며, 3~5명을 한 그룹으로 하여 총 5그룹, 18명을 인터뷰하였다. 인터뷰 참여자는 제조업, 보건 의료서비스업(간호사, 간호조무사, 청소근로자), 교육서비스업(급식종사자)에 종사하는 여성근로자로, 이들 중 6명은 산업재해를 당한 경험이 있었으며, 생애주기를 고려하여 20~50대까지의 미혼, 기혼여성을 모두 포함하였다.

○ 결과

여성근로자들의 작업장 건강안전위험요인으로 안전사고, 근골격계질환, 화학물질노출, 감염성 질환, 감정노동 등의 위험이 존재하는 것으로 파악되었으며, 생애주기별로 결혼여부와 연령에 따른 건강안전문제 분석을 하여 제시하였다. 또한 산업안전보건관리의 문제점으로 안전보호장비와 시설, 인력지원 미흡과 제대로 시행되지 않는 안전보건교육 문제, 위험을 무릅쓰고 작업을 진행하며 보호받지 못하는 근로자의 인권과 안전, 의사소통 부족을 지적하였다. 🌈

○ 결론

여성근로자의 안전보건 강화를 위한 정책제언으로 1. 성인직업 산업안전보건법으로 제정비 2. 산업안전보건 관련 의사결정과정에서 여성근로자 참여보장 3. 현장에서 작동되는 산업안전보건교육 4. 소규모사업장 근로자 지원 5. 결혼, 임신, 출산 보호에 친화적인 조직문화 정착 6. 젠더 차이를 고려한 안전한 작업환경 제공 등을 설명하였다.

센터 소개

경기동부 보건안전센터

신은미

경기동부 보건안전센터 센터장

1. 경기동부 보건안전센터 소개를 부탁드립니다.

한국직업건강간호협회 소속 경기동부 보건안전센터는 경기도 성남시 분당구 야탑동에 위치하고 있으며 지리적으로 광주, 양평, 여주, 이천, 성남, 하남 등 경기동부 지역의 사업장을 방문하여 보건지도를 실시하고 있습니다.

2020년의 수행 사업으로는 50인 미만 소규모사업장 민간위탁사업, 건강위험 근로자 집중관리사업, 폐수배출시설 보수사업장 밀폐공간 실태조사, 옥외 근로자 미세먼지 건강장해예방 기술지원 사업, 대면고객응대 근로자 보호조치 실태조사 및 개선지도, 노인복지사업, 일터안전 문화조성 및 확산을 통한 사고사망 예방 사업 등이 있습니다.

특히 최근 발생한 산업재해 동향과 개정된 산업안전보건법을 매 방문 시마다 제공하여, 법제도에 취약한 사업장에 대해 지도를 실시하고 사업장 자체 안전보건 시스템 구축 및 자율위험관리능력을 향상 시키고자 노력하고 있습니다.





2. 센터 운영에서 가장 중요하게 생각하는 부분에 대해 말씀해주세요.

센터 운영에서 중요한 것은 사람이라 생각합니다. 따라서 수행요원 간의 소통과 화합, 안정된 분위기를 위해 주기적으로 대화를 하고 요구사항을 즉시 반영하여 해결할 수 있도록 노력할 것입니다.

3. 2021년 사업계획과 하고 싶은 말씀은 무엇인가요?

사업장 마다 상이한 환경에 맞는 정확한 정보를 제공하기 위해서는 수행요원의 역량이 무엇보다 중요하다고 생각하므로, 회의 및 교육을 통해 수행요원의 업무 역량을 높이는 것을 목표로 할 계획입니다.

2021년에는 마음 놓고 사업장을 방문할 수 있는 해가 되기를 바래보며, 이제까지도 그래왔듯이 최선을 다해 주어진 일을 할 것입니다. 요즘 모든 분들의 소망은 코로나19가 빠른 시간 안에 종식되고 예전의 삶으로 다시 돌아가는 것이 아닐까 생각하며, 항상 몸과 마음이 건강한 새해가 되기를 기원합니다. 🌈

국내직업건강정보 1

물질안전보건자료(MSDS) 제도 변경

○ 법적근거

- 산업안전보건법
 - 110조 : 물질안전보건자료의 작성 및 제출
 - 111조 : 물질안전보건자료의 제공
 - 112조 : 물질안전보건자료의 일부 비공개 승인 등
 - 113조 : 국외제조자가 선임한 자에 의한 정보제출 등

○ 변경사항(21년1월16일~)

- MSDS 작성 주체 및 기재항목 변경
 - MSDS 작성 주체

구분	개정 전	개정 후
MSDS 작성주체	대상화학물질 양도·제공자	① 물질안전보건 자료대상물질 제조·수입자 ② 국외제조자가 선임한자

- MSDS 구성성분 및 함유량

구분	개정 전	개정 후
MSDS 기재항목	모든 구성성분의 명칭 및 함유량	구성성분 중 유해· 위험한 화학물질 의 명칭 및 함유량

※ 개정 후에도 기존처럼 모든 구성성분의 명칭 및 함유량을 기재해도 무방

- 작성한 MSDS공단에 제출

물질안전보건자료대상물질의 제조·수입자는 제조·수입 전에 MSDS를 작성하여 공단에 제출, 아울러 물질 안전보건자료대상물질 내 유해·위험한 것으로 분류되지 않는 화학물질의 명칭 및 함유량을 공단에 함께 제출

☞ 미제출 시 500만원 이하의 과태료

- MSDS 구성성분 중 영업비밀인 사항(화학물질의 명칭 및 함유량)을 대체자료로 기재하고 싶은 경우, 별도로 대체자료 기재 승인 신청

MSDS 내 영업비밀인 사항(화학물질의 명칭 및 함유량)을 기재하려는 경우 “비공개 승인신청서”를 공단에 작성·제출하여 고용노동부 장관의 승인을 받아 대체자료(대체명칭 및 대체함유량)로 그 결과를 MSDS에 반영

☞ 승인받지 않거나 거짓으로 작성 시 500만원 이하의 과태료

- 국외제조자가 국내수입업체를 거치지 않고 MSDS 제출 및 대체자료 기재 승인 신청을 하고 싶은 경우, 국내 수입자를 갈음할 수 있는 자를 선임하여 업무를 수행하도록 할 수 있음

☞ 선임된 자로서 업무를 거짓으로 수행하거나 MSDS 대상물질의 수입자에게 MSDS를 제공하지 않을 시 500만원 이하의 과태료 🌈

※ MSDS 관련 자료 확인 방법

포털사이트에 “안전보건공단 화학물질정보” 입력
→ HOME > 게시판 > 공지사항 클릭 → 관련 자료 확인

국내직업건강정보 2

한국보건안전단체총연합회 보건안전포럼 개최

○ 코로나 시대의 취약계층 안전보건확립방안

1. 일시

2020년 12월 14일(화)

2. 행사개요

- 정혜선 회장 인사말
“코로나19로 발생한 경제적 고통과 사회적 불편감은 취약계층에게 더욱 극명하게 나타나기 때문에 사회적 안전망을 탄탄하게 갖추어 이들을 보호하는 것이 중요하다”고 강조하고, “취약계층의 안전보건을 확립하기 위한 방안들을 구체적으로 마련하여 정부와 관련기관에 적극적으로 건의함으로써 정책에 반영될 수 있도록 최선을 다하겠다”
- 조봉수 전문건설업 KOSHA 협의회장
[건설 근로자의 안전보건]
혁신적인 감독 변화와 인력 확충을 통해 건설업의 특성을 반영한 실효성 있는 정책 및 제도개선이 시급하다고 하였다.

- 윤권일 대한주택관리사협회 정책기획국장
[공동주택관리업무 종사자의 안전보건]
건물관리업에서 산재가 많이 발생하고 있음을 설명하고, 서비스업을 대상으로 한 균형적인 산재예방 정책이 필요하다고 하였다.

- 한복순 성균관대의대 강북삼성병원 교수
[의료기관 종사자의 안전보건]
의료기관 종사자들이 감염관리에 더욱 취약하다고 설명하고, 의료기관 종사자의 건강을 관리하는 보건관리자 선임기준을 안전관리자 선임기준과 동일하게 개선해야 한다고 강조하였다.

- 허억 초등돌봄교사연합회 이사장
[돌봄교사의 안전보건]
초등 돌봄교실이 매년 증가하는 상황에서 초등 돌봄 전담사의 안전은 사실상 방치되어 있으므로 체계적인 안전 연수를 실시하여 돌봄교사를 보호하는 것이 필요하다고 하였다. 🌈



해외직업건강정보

코로나19의 보건의료종사들을 위한 피로 관리

우리는 코로나19 창궐 이후, 의료인은 물론, 모든 직업군에서 피로감과 예민함을 느끼고 있다. 이제는 감염병 종식을 기대하기보다 치료제와 백신 사용을 바라보며 기대를 해야 하는 참으로 안타까운 상황이다. 확진자 수의 20% 이상이 감염경로를 알 수 없으므로 감염병 예방을 자신 스스로 지켜야 하고, 이제는 본인의 건강을 스스로 챙기지 않으면, 누구를 탓할 수도 없다. 코로나19의 감염이 지속되는 동안 의료종사들의 피로 관리법에 관하여 아일랜드의 좋은 사례 및 지원 등에 대한 소개를 하고자 한다.

'피로'는 수면이 필요한 주관적인 느낌¹⁾을 의미한다. 코로나19 감염이 지속되는 동안 보건의료인들의 피로감 및 피로 관리를 지원하기 위하여 아일랜드의 정부기관에서는 모든 보건의료인들 건강관리 및 지원을 위한 정보를 제공하고 있다. 이와 관련하여, 코로나19 의료종사자들을 위한 피로관리 지침(직장에서의 건강)을 소개한다.

산업보건 및 근로자의 안전을 책임지는 아일랜드의 국가기관인 「The Health and Safety Authority(HSA)」에서 보건의료인들이 코로나19로 업무과다 및 길어진 업무시간 등으로 인한 건강관리를 위하여 아래의 증상과 고려할 사항 및 스스로 건강관리 방법에 대하여 지침을 제공하고 있다.

다음은 조직과 업무 측면에서 피로감을 느끼는 요인²⁾이다.

- 업무량 증가
- 길어진 근무시간
- 업무의 압박과 스트레스 증가
- 익숙하지 않은 업무환경(원내·외)과 이 환경에서의 업무
- 다른 보건의료종사자들의 안전
- 의사결정의 부담 - 위험한 자원 사용에 대한 우선순위의 원칙
- 제한된 의료자원의 할당
- 의료, 윤리 그리고 사회적 문제
- 현 업무량(범위) 이외 업무에 대한 우선순위 결정

다음은 개인측면에서 피로감을 느끼는 요인³⁾이다.

- 좋지 않은 식습관, 이동 중에 식사를 하거나 간식 및 건강에 좋은 정규식사를 하지 않음
- 충분한 수분섭취를 하지 않음
- 충분한 수면을 하지 못하고 수면습관이 좋지 않음
- 쉬지 않고 일함
- 기회가 있을 때, 신선한 공기와 햇빛을 받지 않음
- 근무 교대 후 스위치를 끄고 쉬는 등의 자기관리 기술을 세우지 않음
- 본인 스스로 돌보는(지원) 행동을 하지 않음
- 피로감을 느낄 때 이와 관련한 지원을 받지 않음

1) CAI(College of Anaesthesiologists of Ireland)에서 정의한 내용

2) ref: CAI(College of Anaesthesiologists of Ireland) 2020. www.anaesthesia.ie

3) ref: HSA www.hsa.ie

4) ref: HSA www.hsa.ie

다음은 피로의 징후 및 증상⁴⁾이다.

- 잘못된 순서로 업무를 수행함
- 한 번에 두 가지 이상의 업무를 수행하는 것이 점점 더 어려워짐
- 점점 더 해야 할 일을 잊어버림
- 업무를 자동적으로 하고, 생각하지 않음
- 짧은 시간 안에 잠드는 것을 실패함
- 항상 피곤하거나 허품을 함
- 평소보다 더 짜증이 남
- 업무로 인하여 좌절하게 됨
- 업무 집중이 어려움
- 의사소통을 하지 않음
- 위험을 인지하지 못하거나 흔치 않은 위험을 감수하게 됨
- 상황에 느리게 대응함

만약 피로감을 느낄 경우, 아래의 사항에 대하여 고려해보도록⁵⁾ 한다(코로나19 특정 지원).

① 근무를 마친 후

- 당신의 직속 상사에게 당신의 고민들을 이야기할 것
- 당신의 집까지 운전 시 먼 거리인가?
- 당신의 집까지 운전하기에 적합한가?
- 직원(staff)이 당신의 집으로 운전하기 전, 휴식을 취할 수 있도록 당신의 직속 상사와 현지 지원에 대하여 상의할 것
- 긴 교대근무를 마치고 집으로 운전하기 전, 약간의 휴식을 취할 것
- 집으로 운전하기 전, 수분 공급과 간식을 먹을 것
- 운전을 시작하기 전, 음악, 물, 충전된 휴대폰, 연료 등을 준비할 것
- 집으로 출발하기 전, 다른 사람에게 미리 연락하여 예상 도착 시간을 알릴 것
- 만약 운전 중 피곤해지면 멈추고(Stop), 마시고(Sip), 잠(Sleep)을 취할 것: 안전한 곳에 차를 세우고, 커피를 마시고, 15분 동안 잠을 자기
- 차량이 도로 주행에 양호한 상태(조명, 타이어, 파손, 난방 등)인지 확인할 것

② 일반적인 피로감

- 당신의 직속 상사에게 당신의 고민들을 이야기할 것
- 본인 스스로 자기 관리를 잘 하고 있습니까?
- ☞ 다른 사람에게 자신 있게 이야기 합니까? 당신의 고민들을 공유하는 것이 좋다는 것을 염두에 두어야 함. 직원(staff)의 지원을 이용할 수 있음

③ 관리자로서 직원(staff)을 지원하는 방법

- 현장에 있는 다른 관리자들과 대화하고, 근무시간 외 직원들이 사용할 수 있는 지원들에 대하여 최신 정보(지역 내 시설들을 포함한 외부 숙박 및 편의시설과 복지 등)를 공유할 것
- 이러한 지원들에 대하여 직원들에게 최신 정보를 제공할 것
- 근무 중인 직원과 함께 지속적으로 checking할 것
- 피로의 징후를 찾기 위해, 특히 퇴근하는 직원들에게 주의를 기울일 것
- 직원이 집까지 오랜 시간 운전을 하였는가? 운전을 해도 안전한가?
- 퇴근 후 쉬는 날에 제공되는 지원(지역 내)들에 대하여 정보를 제공하고, 사용하도록 장려할 것
- 코로나19를 대응하는 직원들이 오랜 시간 함께 일을 하고 있다는 것을 기억할 것
- 자기관리를 적극적으로 장려하며, 근무 외 시간에 적절한 수면을 취할 수 있도록 장려하며, 건강한 식습관과 수분 유지하도록 독려할 것
- 어려움을 겪고 있는 직원들이 당신(관리자)에게 접근을 독려하도록 '문호개방정책'을 유지할 것

④ 스스로 관리하는 좋은 팁(tip)

- 영양가 있는 음식 먹기
- 적절한 수분 유지
- 가능한 휴식과 낮잠을 취할 것
- 신선한 공기를 마시고 당신이 가능한 운동을 할 것
- 장시간 근무 시 운전을 해도 괜찮은지 확인할 것
- 당신의 고민들을 누군가에게 이야기할 것 🌈

5) ref: HSA www.hsa.ie

신간안내

“

오늘도 일터에서 4명이 죽는다

재해로부터 당신을 구하는 10가지 방법

”

저자: 최돈흥

출판사: 매일경제신문사

2020년 10월 05일 출간



(출판사 서평 중에서...) 한국은 OECD국가 중 사고가 가장 많이 발생하는 나라 중 하나로 '사고 후진국'이라는 오명을 갖고 있다. 일본, 싱가포르 등은 효과적인 안전활동으로 십여 년 동안 산재사망자를 80% 감소시켰다. 이에 반해 한국은 30년 전과 비교해서 달라진 것이 없다. 그동안 우리는 사고 방지를 위해 많은 노력을 해왔음에도 동일한 산재 사망사고는 왜 반복되는 것일까?

이 책은 총 5장에 걸쳐 산업 현장에서 일어나는 사망사고의 원인과 안전대책, 사망자 감소 방안 등을 알아본다. 구체적으로 살펴보면, 1장 '당신의 일터에서 날마다 사람이 죽는다'에서는 누구라도 그 피해자가 될 수 있는 사망사고의 사례를 살펴보고, 2장 '왜 이렇게 많이, 매일 발생할까?'에서는 산업 현장에서 제대로 작동하지 않는 안전활동의 문제점을 짚어본다. 3장 '산업재해로부터 당신을 구하는 10가지 방법'에서는 사고 사례 빅데이터화, 안전활동의 습관화 등 개인과 관련 기관에서 실천할 수 있는 구체적인 사고 방지 방안을, 4장 '세계 최고 안전선진국! 우리도 될 수 있다'에서는 3년 안에 건설 사망자를 90% 줄이는 방안, '사망사고 방지 위원회' 설립 등을 제안하고 있다. 마지막 5장 '사고를 획기적으로 감소시킨 우수 사례'에서는 일본과 국내에서 사고를 감소시킨 우수 사례를 보여준다. 🌟

저자 : 최돈흥

산재예방기관 안전보건공단에서 27년간 활동 중인 산업안전 전문가로 서울대학교 공과대학 산업안전 최고전문가 과정을 이수했다. 산업안전보건연구원 연구위원 등의 활동으로 <국내 산업환경 특성과 사망사고 발생에 대한 연구>, <산재사고 발생 패턴과 사망사고방지 해법> 등을 발표했다. 각종 언론사에 기고 및 칼럼을 게재했고, 자문내용이 언론에 집중 보도되었다. 2014년 세월호 참사로 언론사별 '안전특집시리즈' 기획 보도 시 조선일보와 동아일보의 <건설안전 편> 기획보도의 자문으로 건설 현장의 열악한 작업 실태와 산재 사망사고의 심각성을 알리는 등 산업안전의 판을 새롭게 짜려고 노력했다. 고용노동부와 매일경제신문사에서 공동으로 주관하는 '제21회 안전경영대상'에서 저술상(특별상)(2013) 수상을 비롯해 법제처 시행 '공무원·공공기관 대상 안전법령 공모전'에서 장려상(2013), 안전보건공단 '신사업 공모전'에서 우수안전 포상(2013), 안전보건공단 '작업 전 안전점검 경시대회'에서 장려상(2015) 등을 수상했다.

탐뉴스 협회소식

2020년 직업건강인의 밤 온라인 개최



직업건강협회는 2020년 한해를 마무리하고, 2021년을 맞이하는 '2020년 직업건강인의 밤' 행사를 12월 18일(금) 온라인으로 개최하였다.

김숙영 회장은 "올해는 코로나19로 인해 근로자들의 건강을 책임지는 보건관리자들의 역할이 더욱 중요해진 시기였다"며, "국가적 위기 속에서도 생명보호를 위해 헌신한 보건관리자들과 협회 직원들의 노고에 감사의 마음을 전하며, 앞으로도 사고사망과 질병에 노출되는 근로자들을 보호하는 협회가 되기 위하여 노력하겠다"고 소감을 밝혔다

자살예방 카드뉴스를 통해 생명존중문화 확산에 기여



직업건강협회는 카드뉴스를 통해 자살 신호 및 예방 방안, 오해와 진실 등 자살예방 정보를 SNS에 게시하며 이를 통해 인식개선을 도모하였고, 활동에 동참한 사업장 보건관리자에게 카드뉴스 책자와 미니배너를 제공하여 사업장 내 자살예방 문화를 조성하는데 기여하였다.

협회소식 **탐뉴스**

택배 노동자 과로사, 진단과 해법 온라인 포럼 개최



직업건강협회는 한국보건안전단체총연합회와 공동으로 ‘택배 노동자의 과로사, 진단과 해법’을 주제로 보건안전포럼을 12월 22일(화) 온라인으로 개최하였다.

김숙영 회장은 인사말을 통해 “노동자의 생명을 지키는 일은 모두가 지켜야 하는 가장 중요한 덕목”이라며, “이번 포럼이 각 분야의 전문가들이 모여 택배 노동자의 과로사를 해결할 수 있는 방안을 논의하는 자리가 되었으면 한다”고 전했다.

2021년 시무식 및 안전보건 경영방침 발표

안전보건 경영방침

(사)한국직업건강강호협회는 근로자와 협회 구성원의 생명과 안전모건을 경영의 최우선 가치로 여기고, 안전하고 쾌적한 작업환경 조성을 위하여 다음과 같이 안전보건경영방침을 선언한다.

- 첫째, 직업 건강에 대한 지속적인 후지와 건전한 운영을 통하여 근로자와 협회 구성원의 업무상 질병 및 안전사고 예방에 최선을 다한다.
- 둘째, 전 직원과 협력업체(합동사)가 안전보건 활동에 적극적으로 참여하여 지속적으로 우수 위험요인을 제거하고 보건 관리 수준을 높인다.
- 셋째, 임직원의 자발적인 참여와 협력을 통해 체계적인 안전보건 교육, 직업 건강 인식 제고, 안전문화 정착을 추진한다.
- 넷째, 안전보건 경영 및 관련 규정을 성실히 준수하여 사회적 책임을 다하는 전문기관이 되도록 노력하여 사회 발전에 기여한다.

본 방침을 적극 실천하고, 이와 관련된 직업 건강 활동들을 이해 관계자들에게 투명하게 공개하여 안전보건경영을 지속적으로 추구한다.

2020. 1. 4
(사) 한국직업건강강호협회
회장 김숙영

직업건강협회는 2021년 1월 4일(월), 온라인을 통해 시무식을 온라인으로 개최하였다. 이날에는 근로자와 협회 구성원의 생명과 안전보건을 경영의 최우선 가치로 여기고, 안전하고 쾌적한 작업환경 조성을 위해 <안전보건경영방침>을 선언하였다.

탐뉴스 협회소식

어린이 교통안전 릴레이 챌린지 동참



직업건강협회 김숙영 회장은 1월 4일(월), 행정안전부가 어린이보호구역 내 교통안전실천 동참 분위기 조성을 위해 추진하고 있는 '어린이 교통안전 릴레이 챌린지'에 참여하였다.

이번 이벤트를 통해 직업건강협회는 어린이 교통사고를 예방하고 보행자 보호의무 위반과 안전운전 의무 불이행 등 운전자의 부주의를 예방하고, '수준 높은 교통문화, 안전한 대한민국'을 만들기 위해 적극적으로 지원할 계획이다.

내손으로 뽑은 직업건강협회 2020년 7대 뉴스 발표

<p>01 김숙영 교수, 직업건강협회 제13대 회장 취임</p>	<p>02 코로나19 확산 예방에 총력</p>	<p>03 코로나19 사업장 대응 세미나 개최</p>
<p>04 심리상담사, 교육관리사, 스프레칭지도사 민간자격증 등록</p>	<p>내손으로 뽑은 2020년 7대 뉴스 직업건강협회</p>	<p>05 코로나19로부터 근로자 보호를 위한 성명서 발표</p>
<p>06 '제2회 직업건강대상' 시상식 개최</p>		<p>07 정미경 부회장, 산업재해예방 유공자 동탑산업훈장 수훈</p>

직업건강협회는 2020년 협회에서 시행한 20가지의 뉴스 중에서 회원 및 임직원 투표로 선정한 7대 뉴스를 1월 15일(금), 온라인을 통해 발표하였다.

선정 뉴스에는 △ 김숙영 교수, 직업건강협회 제13대 회장 취임 △ 코로나19 확산 예방에 총력 △ 심리상담사, 교육관리사, 스프레칭지도사 민간자격증 등록 △ '제2회 직업건강대상' 시상식 개최 △ 정미경 부회장, 산업재해예방 유공자 동탑산업훈장 수훈 등이 포함되었다. 🌈

협회소식

근로자
건강센터
소식



전남서부근로자건강센터(12월 9일)

전남서부근로자건강센터,
전남노동권익센터, 민주택시노동조합 전남
본부 사업 시행 결과 평가 간담회 개최



전남서부근로자건강센터(12월 9일)

조선산업 안전보건분야 공동발전과
근로자의 건강증진을 위해 전남서부근로자
건강센터와 전남테크노파크 업무협약 체결



전남서부근로자건강센터(12월 9일~14일)

겨울철 뇌심혈관질환 예방, 근골격계질환
예방, 직무스트레스 관리에 관한
대한조선 관리감독관 전문교육 실시



전남서부근로자건강센터(12월 16일)

학교 현업업무종사자 건강증진을 위해
전라남도교육청, 근로자건강센터(광주, 전남
서부, 전남동부), 전국학교 비정규직 노동조합
전남지부와 업무협약 체결



협회소식

금연센터 소식



경기북부금연지원센터(12월 1일)
경기북부 내 대학생 찾아가는
금연상담서비스 제공(의정부 경민대학교)



경기북부금연지원센터(12월 2일)
경기북부 내 대학생 찾아가는
금연상담서비스 제공(의정부 경동대학교)



경기북부금연지원센터(12월 2일)
경기북부 소규모사업장 찾아가는
금연상담서비스 제공(일산 모터원)



부산경남지부(12월 18일)
부산경남지부 운영 회의 온라인 개최
2020년 지부, 지회 운영 보고 및 차기년도
계획 수립



지부지회 소식

협회소식

교육 소식

2021년 연간 교육 일정표

교육 과정	1월	2월	3월	4월
보건관리자 신규교육	25-29	22-26	22-26 9-12(혼합)	5-9 19-23
보건관리자 보수교육	26-29(4일)	24-26	9-12(4일) 24-26	6-9(4일) 21-23
보건관리전문기관 종사자 신규교육				12-16
보건관리전문기관 종사자 보수교육				14-16
전문화교육				
감정노동관리				1-2(2일)
심리상담 실무		18-19(2일)		
직무스트레스 관리			4-5(2일)	26-28(3일)
근골격계질환 관리				29-30(2일)
직업건강관리				
산업보건관리				
산업위생과 작업환경관리				
화학물질관리				
직장인 건강증진 실무길잡이			17-19(3일)	
트라우마 관리			29-31(3일)	
감염병 관리				
만성질환 및 의약품관리				
작업 관리				

보건관리자 신규교육(온라인 혼합) 개설 : 4일 과정(24시간)

구분	1월	2월	3월	4월
교육시작	14:00	9:00	9:00	9:00
교육종료	18:00	18:00	18:00	18:00

보건관리자 보수교육(4일 과정) 개설 증대

5월	6월	7월	8월	9월	10월	11월	12월
10-14 24-28	7-11 21-25	12-16 26-30	9-13 23-27	13-17	4-8 19-22(혼합)	8-12 22-26	6-10
11-14(4일) 26-28	8-11(4일) 23-25	14-16 27-30(4일)	11-13 24-27(4일)	13-15	6-8 19-22(4일)	10-12 23-26(4일)	8-10
		19-23			11-15		
					13-15		
			16-17(2일)			17-19(3일)	
	16-18(3일)				28-29(2일)		1-3(3일)
				9-10(2일)			
	14-15(2일)			6-8(3일)		15-16(2일)	
			18-20(3일)				
							15-17(3일)
	2-4(3일)						
				1-3(3일)			
		21-23(3일)					20-21(2일)
		1-2(2일)					
					25-27(3일)		
						3-5(3일)	
	28-30(3일)						

2021년 전문화교육 안내

1. 트라우마 관리 전문화교육(신설)

사업장 근로자의 트라우마 관련 증상과 사례를 학습하고, 이에 대한 대처방법. 상담능력을 갖춘다.

프로그램: 산업재해 현황/트라우마의 정신의학/트라우마의 뇌과학/근무현장에서의 트라우마 사례/트라우마의 증상 진단 및 실습/트라우마 및 산업재해 관련 법령/직업현장에서의 트라우마 응급대처/범죄 심리학 및 피해자 대처법/트라우마 대처 상담 및 실습/근무현장에서의 트라우마 대처 매뉴얼 실습/트라우마 관리를 위한 보건관리자의 역할

2. 작업관리 전문화교육(신설)

인간의 신체기능 및 감각과 작업 능력의 연관성을 바탕으로, 효과적인 작업환경을 설계하고 관리한다. (*관련 자격증: 인간공학기사)

프로그램: 인간공학개론/인간의 감각기능 및 정보처리/직업생리학/작업환경 평가 및 관리/산업심리학/산업관계 법규/안전보건관리/근골격계질환 예방을 위한 작업관리 및 분석/근골격계질환 예방을 위한 작업측성 및 개선/작업관리

3. 직장인 건강증진 실무길잡이 전문화교육

음주, 금연, 영양, 운동, 정신건강 관리 등의 분야를 중심으로 근로자의 건강을 관리할 수 있도록 한다.

프로그램: 건강증진법/건강증진이론 및 건강증진 사업장 인증기획과정/금연방안 추진전략/음주폐해예방/생활습관병 관리/직무스트레스 관리/건강증진 사례/운동 실천 방안 추진 전략/영양관리 및 비만관리 추진전략/정신건강관리/직장인 건강증진을 위한 보건관리자의 역할

4. 감염병 관리 전문화교육

호흡기 및 소화기 감염병을 중심으로 감염병 관리법 및 대처법을 학습한다.

프로그램: 감염병 관리 관련 법령/감염병 역학조사/혈액매개감염병 관리/결핵 관리/호흡기계 감염병 관리/소화기계 감염병 관리/해외 출장 근로자의 감염병 관리/사업상의 감염병 관리 및 대처방안/보건소의 감염병 관리/예방접종/사업장의 감염병 관리 사례/감염병 관리를 위한 보건관리자의 역할

5. 만성질환 및 의약품 관리 전문화교육

암, 순환기질환, 치주질환, 피부질환 등 만성질환의 종류와 증상, 관리법을 알고, 올바르게 의약품을 사용하는 방법을 학습한다.

프로그램: 암 진단 및 관리/순환기질환 및 이상지질혈증 관리/당뇨병 관리/안질환 관리/호흡기 질환 관리/간질환 관리/치주질환 및 구강질환 관리/피부질환 관리/일반의약품의 이해 및 관리/외용제의 올바른 사용법/만성질환관리를 위한 의약품 사용/근로자 건강관리를 위한 보건관리자의 역할

6. 근로자 심리상담 실무 전문화교육

심리상담에 대한 기본적인 이론 및 지식, 대화기법을 학습하여, 근로자를 대상으로 상담을 원활하게 수행하고 심리적 지지와 안정을 제공할 수 있는 능력을 키운다. (*심리상담사 민간자격증 발급과정)

프로그램: 심리상담 이론/정신분석이론/심리검사 및 활용방법1/심리검사 및 활용방법2/심리검사 및 활용방법3/상담의 대화기법과 적용/상담기법의 활용/성격심리이론/상담기법/상담자의 역할

7. 산업보건관리 전문화교육

사업장 작업환경에 관한 지식을 습득하여, 사업장 환경의 위생과 안전을 확보하고 건강한 근로환경을 기획, 수행, 지원하는 능력을 양성한다. (*관련 자격증: 산업보건지도사)

프로그램: 산업안전보건법령/산업위생개론/인간공학 및 작업관리/보호구 관리/위험성 평가/산업재해 조사 및 원인 분석/산업심리학1/산업심리학2/작업장 안전관리/직업병 관리/작업환경관리/산업보건관리

8. 감정노동관리 전문화교육

감정 노동에 대한 기본적인 이론 및 지식을 학습하고, 감정 노동이나 직무스트레스로 고통 받는 근로자를 대상으로 감정노동 진단, 고객대응전략 수립, 관리매뉴얼 수립 등 감정노동 실무를 수행할 수 있는 능력을 키운다. (* 감정노동관리사 민간자격증 발급과정)

프로그램: 감정노동의 이해/감정노동 관련 법령의 이해/감정노동자 보호 방안/감정노동과 감성 역량/감정노동자 보호 가이드라인 및 매뉴얼 개발/고객 대응 전략 및 관리/감정노동 해결 방법/감정노동 관리 방법/직무스트레스 예방 및 관리/감정노동관리의 실제/감정노동관리 프로그램의 활용

9. 직무스트레스관리 전문화교육

직무스트레스를 이해하고, 검사 및 측정하며, 관리할 수 있는 방법을 학습하여 근로자의 스트레스를 경감시키고 직무에 적용할 수 있도록 지원한다. (*직무스트레스관리사 민간자격증 발급과정)

프로그램: 직무스트레스의 이해/스트레스와 건강/직무스트레스의 측정 및 평가/직무스트레스의 조직적 관리방법/직무스트레스 관리를 위한 심리검사의 이해/직무스트레스 관리 우수사례/직무스트레스 관리를 위한 심리상담 기법/직무스트레스의 개인적 관리방법/직무스트레스 관리

10. 산업위생과 작업환경 관리 전문화교육

산업위생 및 작업환경 관리에 대한 기본적 지식을 습득하여, 작업환경을 관리하고, 건강한 근로환경을 조성한다. (*관련 자격증: 산업위생관리기사)

프로그램: 산업위생개론/인간공학/산업안전보건법령/직업성 질환 및 실내 환경 관리/작업환경 측정 및 분석/유해인자 측정, 평가 및 통제/산업환기/작업공정 관리 및 개인보호구/물리적 유해인자 관리/산업독성학/작업환경관리

11. 화학물질관리 전문화교육

사업장에서 취급하는 화학물질의 종류와 법령, 취급방법 등 화학물질에 대한 기본 지식을 습득하고, 화학물질로 인한 재해를 방지할 수 있는 능력을 키운다.

프로그램: 화학물질 관련법령/화학물질로 인한 재해 사례 및 직업병 사례/화학물질의 분류와 MSDS 제도/화학물질의 위험성 평가/화학물질의 이해/생식독성물질의 특성과 관리방법/화학물질 취급 근로자의 건강관리/화학물질 취급 근로자의 건강관리 실제/화학물질 관리/작업환경 관리 대책/보호구 착용 및 유지 관리/화학물질 관리를 위한 보건관리자의 역할

12. 직업건강관리 전문화교육

사업장 근로자를 대상으로 직업성 질환 및 스트레스를 관리하고, 유해한 작업환경을 관리할 수 있는 기본적인 능력을 확보한다. (*직업건강관리사 1급 자격증, 교육관리사 민간자격증 발급과정)

프로그램: 산업안전보건개론 및 건강관리실 운영/근로자 건강진단 및 관리/작업환경관리1/작업환경관리2/뇌심혈관계질환 관리/직무스트레스 관리/근골격계질환 관리/직업병 관리/작업환경측정/근로자 건강관리 및 건강증진/산업안전보건법 및 산업재해보상보험법/보건관리자의 역할

13. 근골격계질환 관리 전문화교육

작업관련 근골격계질환 유해요인조사 및 예방관리에 대한 강의 및 실습을 통해 작업환경에 대한 개선대책을 수립하고, 근골격계 질환을 관리, 예방할 수 있는 능력을 양성한다. (*스트레칭지도사 민간자격증 발급과정)

프로그램: 근골격계 유해요인 조사 법적 기준/근골격계 유해요인 조사/인간공학적 측정방법/근골격계 유해요인 개선대책/근골격계질환 개요/근골격계질환 예방 및 관리/근골격계 질환 예방을 위한 이완요법/스트레칭의 이해/스트레칭 실습1/스트레칭 실습2/근골격계질환 예방관리를 위한 보건관리자의 역할

“직무교육(신규, 보수) 및 전문화교육”

인터넷 신청방법

□ 직무교육

1. 직무교육센터(www.dutycenter.net): 메인 창 우측 상단 ‘회원가입’을 클릭합니다.
2. 회원가입의 절차에 따라 가입합니다.

① 회원가입 대상 ② 회원가입 안내 ③ 약관동의 및 실명인증(휴대폰 or 아이핀)
④ 개인정보 입력 ⑤ 산재보험 가입정보 및 선임정보 입력 ⑥ 가입완료

3. 로그인 후 “직무교육신청” → “수강신청” 선택합니다.
4. ① “기관별” 클릭 한 후 ② “직업건강협회”로 기관 선택하여 ③ “검색”을 클릭한 후 들으려는 교육 과정의 우측 하단 ④ “신청” ⑤ 계좌이체용 입금계좌 확인 및 수강신청 버튼을 클릭하면 교육신청이 완료됩니다.
5. 수강신청 확인 및 관련문서는 홈페이지 상단메뉴 “나의 강의실-교육신청 확인/취소”에서 수강신청 확인 후 ① 참석공문 ② 교육장 약도 ③ 교육수강통지서 출력 ④ 훈련위탁계약서 ⑤ 시간표 출력 가능합니다.

공문서 출력이 필요한 경우

- ① 참석공문 : 사업장에 제출해야 될 경우 등
- ② 훈련위탁계약서 : 환급과정인 경우, 사업자 등록증과 법인통장사본을 함께 직업건강협회에 제출(교육시작 2주전 까지)
- 팩스 02) 6008-9030, 이메일 edu.doc@kaohn.or.kr

□ 전문화교육





1. 협회 홈페이지 접속(www.kaohn.or.kr)합니다.
2. 홈페이지 회원 가입 진행 후 로그인합니다.
3. 상단메뉴 “교육센터” → “특별교육”을 클릭합니다.
4. 좌측메뉴 “교육 참가 신청”을 클릭하여 현재 접수중인 전문화교육을 확인합니다.
5. 원하는 전문화교육을 클릭하여 신청을 진행합니다.
6. 교육비 카드결제 또는 계산서 신청은 교육 신청 후 상단의 “마이페이지” → “교육 신청내역”으로 이동하여 진행(계좌이체 납부는 교육안내공문의 교육비 납부계좌 확인)

감정노동 및 직무스트레스 관리
종합 컨설팅


마음건강 힐링센터

마음건강힐링센터는 직무스트레스 및 감정노동 예방·관리, 관계갈등 개선 및 스트레스 해소, 구직자 및 근로자의 마음건강과 건강증진을 위하여 사업장 맞춤형 상담·교육·힐링 프로그램을 운영하는 전문센터입니다.

마음건강 힐링 프로그램 주요내용

컨설팅/캠페인	교육	매뉴얼	심리상담
 <ul style="list-style-type: none"> · 서포터즈단 구성 · 컨설팅 및 캠페인 · 지속적인 언론 홍보 · 우수사례 발굴 및 발표대회 	 <ul style="list-style-type: none"> · 교육프로그램 개발 및 적용 · 감정노동 관리자 교육 · 감정노동 근로자 교육 	 <ul style="list-style-type: none"> · 사업장 맞춤형 매뉴얼 제작 · 교육자료 및 설문지 개발 · 감정노동자건강보호 10개명 · 인프라 구축 	 <ul style="list-style-type: none"> · 개별상담 및 집단상담 · 힐링 프로그램 · 힐링 캠프

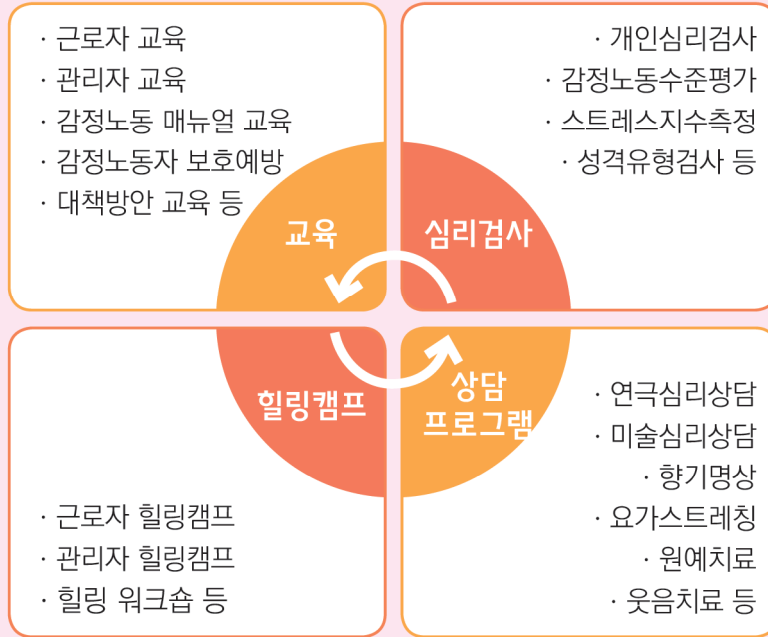
마음건강 힐링 프로그램 진행 절차

01 신청	02 사업장진단	03 운영	04 결과관리
신청서 접수 	사업장 현황 파악 및 진단 <ul style="list-style-type: none"> · 직무스트레스 및 감정노동 현황파악 · 전문가 진단 · 운영프로그램 구성 	사업장 현황 파악 및 진단 <ul style="list-style-type: none"> · 전문가 컨설팅 지원 · 직무스트레스 및 감정노동 평가 · 힐링교육 지원 · 소그룹, 힐링프로그램 지원 	지속적인 사후관리 <ul style="list-style-type: none"> · 프로그램 결과 제공 · 지속적인 사후관리 · 우수사례 발굴 및 전파

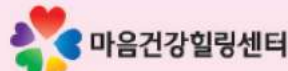
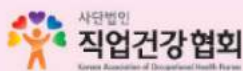
- 비용 및 프로그램 문의 : 02-3664-9609
- FAX : 02-716-9034
- 홈페이지 www.kaohn.or.kr
- 메일 mind@kaohn.or.kr



♥ 마음건강 힐링 프로그램

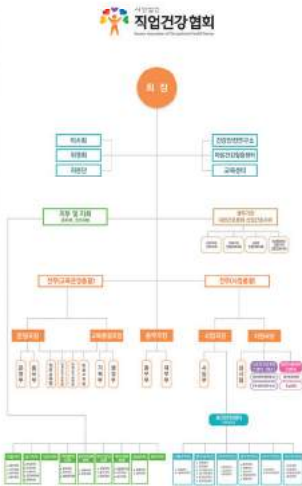


♥ 건강증진 프로그램



일하는 사람들을 위한 직업건강협회 안내

조직도



직업건강협회

서울시 서초구 서초중앙로22길 122, 서은빌딩
대표전화 : 02)716-9030
교육부 : 02)718-9022
FAX : 02)716-9034
이메일 : osh@koshn.or.kr
홈페이지 : www.koshn.or.kr



지하철 이용시

2, 3호선 고대역 1번 출구 도보 8분
2호선 강남역 8번 출구 도보 15분

버스 이용시

서초동 유원아파트 버스정류장 하차
앞면 500-5 / 간선 144, 541, 740, N61 / 직행 6501, 8501 /
역할 서초10

일하는 사람들의 건강과 생명
직업건강협회가
지켜나갑니다

일하는 사람들을 더 즐겁게 대한민국을 세움께!

직업건강협회는 일하는 사람들의 건강증진을 도모하여 국가산업발전에 기여하기 위한 목적으로 1994년에 설립된 고용노동부 소관 비영리 법인 민간단체입니다.

VISION

건강한 일터,
행복한 대한민국

MISSION

일하는 사람들의 건강과 행복을 추구하는 최고의 직업건강 전문기관

핵심가치



- 설립일 : 1994년 4월 11일
- 설립근거 : 고용노동부 소관 비영리법인의 설립 및 감독에 관한 규칙 제4조 설립허가(허가번호 제194호)

회원서비스

지부지회 활성화 및 지부별 할례교육



회원 권익옹호 복지



산원간호 경기 급수자 표창 및 포상



신대협유공자 추진(다중경상, 국무총리상, 고용노동부장관상 등)



신세기 보건관리자를 위한 1004 멘토-멘티 프로그램



직업건강 위험박람회



학술대회·세미나 개최



국제교류 및 해외 산업보건 연수



주요사업

보건관리자 법정 직무교육·의료인 연회 보수교육, 강령노동 관리자·직업건강 관리자 자격취득 과정



근로자건강센터 운영



건강안전연구소 운영, 보건저단, 근골격계 유해요인 조사 컨설팅



강령노동 총시지 거장보호 사업



보건안전센터 운영, 소규모 사업장 근로자 보건관리



서비스 기초안전지선사업



과로서 및 자살예방 사업



찾아가는 지역근원지원서비스·사업장 근로 교육



사업장 건강증진 사업, 결핵예방 및 유소견자 관리사업



직업건강 상담전화 1899-022 (1899부서 994까지 킷 두드려주세요)

새내기 보건관리자를 위한 1004 멘토 프로그램 참여 안내

직업건강협회 소개 About KAOHN

- **설립일** : 1994년 4월 11일
- **설립근거** : 고용노동부 소관 비영리법인의 설립 및 감독에 관한 규칙-제4조 설립허가(허가번호 제 184호)
- **설립목적** : 산업간호에 관계되는 학술연구 및 기술개발을 위하여 사업장 근로자의 건강증진을 도모함으로써 국가 산업발전에 기여함을 목적으로 설립

비전 Vision
건강한 나라, 행복한 대한민국
Healthy and Happy the Republic of Korea

미션 Mission
근로자의 건강과 행복을 추구하는 최고의 직업건강 협회
Best occupational health professionals organizations to ensure workers' health and happiness

핵심가치 Core values
1. 전문성 전문 (Specialty)
2. 친절과 배려 (Hospitality)
3. 소통과 연대 (Communication)
4. 전문성 향상 (Professionalism)

서울특별시 서초구 서초중앙로 22길 122, 서은빌딩 4층
TEL. 02)716-9030 FAX. 02)716-9034 www.kaohn.or.kr

주요사업

주요사업

- 회합복지와 권리옹호
- 교육훈련
- 산업보건 기술개발 및 출판
- 산업보건 국제교류
- 보건관리자 제도개선 권위
- 근로자 건강센터운영 (4개소)
- 산업재해 예방사업 및 사업장 근로자 건강증진
- 소규모 사업장 국고지원 사업

전국 지부·지회 (9개 지부, 22개 지회)

경기지부 - 안산지회, 안양지회, 부천임포지회, 광명지회
서울지부 - 동부지회, 서부지회, 남부지회, 북부지회
인천지부 - 대진지회, 송파지회, 송파지회, 보림서신지회
충청지부 - 대전지회, 천안지회, 천안지회, 천안지회
경북지부 - 대구광역시지부, 대구지회, 구미지회, 포항영주지회
부산지부 - 부산광역시지부, 부산지회, 울산지회, 경남지회
제주도 - 제주지부

새내기 보건관리자를 위한 1004 멘토 프로그램

1004 Mentor Program for Newbies Health Managers

새내기 보건관리자를 위한 1004 멘토 제1기 발족식 (2015. 12. 15. (목) 14:00 ~ 15:00, 서울컨벤션센터)

서울특별시 직업건강협회

멘토링 운영 프로그램

새내기 보건관리자를 위한 1004 멘토 프로그램은 개인적 역량과 네트워크를 가진 보건관리자와 이를 필요로 하는 신규 보건관리자를 1:1(멘토-멘티)로 연결하여 심리적, 정서적으로 지지함으로써 비전 형성을 돕고, 신규 보건관리자의 역량을 강화하며, 지부·지회 회원 간의 결속력을 강화하는 프로그램입니다.

비전	나눔으로 실현되는 우수 보건문화 형성
목적	보건관리자 멘토링 활성, 지원체계 구축 / 보건관리자 멘토링 전문성인력 강화 / 보건관리자 멘토링 확산
전략	1. 지부 네트워크 구축 / 2. 지역별 멘토링 구축 / 3. 성공적인 사무국 운영 / 1. 멘토링 지원 / 2. 멘토링의 체계화 / 3. 멘토링의 활성화 / 1. 멘토링 우수사례 홍보 / 2. 우수 멘토링 발표대회

프로그램 운영 절차

※멘토-멘티 상시 신청 가능

멘토 신청 및 위촉 → 멘티 신청 → 멘토-멘티 커플 신청 → 멘토링 활동 → 우수 멘토링 시상 및 홍보

멘토링 분야

- 종합
- 근로자 보건교육
- 근로자건강관리 및 증진
- 기타(공문서 작성)등
- 직업환경관리

멘토링 신청 문의

- **문의시간** 월~금요일(주말 및 공휴일 제외) AM 9:00~PM 6:00
- **담당부서** 운영부
- **연락처** Tel. 02)716-9011 / 02)3664-9614 E-mail. ona@kaohn.or.kr

보건관리자 멘토링 운영 매뉴얼

- 멘토 신청 및 위촉**
 - 신청자격 : 보건관리자 경력 2년 이상인 회원
 - 본인 신청 및 추천을 받아 위촉

***새내기 보건관리자를 위한 1004 멘토 제1기 발대식 실시**
(2015년 12월 산업간호인의 날)

제1기 단장 송영숙
서울유유 협동조합 용인공장 보건관리자 한국산업간호협회 교육위원의 위촉

현 사업장에서 20년간 장기 근속중인 송영숙 서울유유 협동조합 보건관리자가 1004 멘토 프로그램 제1기 단장으로 위촉되었습니다. 앞으로 한국산업간호협회의 1004 멘토링 시스템이라는 이름에 걸맞게 1004명의 멘토와 1004명의 멘티가 서로 손을 맞잡아 지부 지회 내에서 활발하게 멘토링 시스템을 가동시켜, 산내 멘토 보건관리자의 풍부한 경험을 바탕으로 이같은 지도·조언을 하여 신규 보건관리자들의 역량 강화의 장을 만들어 갈 예정입니다.

- 멘티 신청**
 - 신청자격
 - 회원 중 보건관리자 선임 1년 이내인 경우 우선 대상
 - 보건관리자 선임 1년 이상이지만, 멘토 지원이 필요하다고 인정되는 경우 멘티 신청 가능
 - 희망 멘토 지정 가능 (지역과 관계없이 멘토 신청 가능)

- 멘토-멘티 커플 지정**
 - 희망 멘토-멘티 커플 지정
 - 추천 멘토-멘티 커플 지정 (지부 및 업종 고려하여 커플 추천)
- 멘토링 활동**
 - 오프라인 멘토링
 - ▶ 정기 미팅 실시 : 1회/분기 또는 반기
 - ※ 정기 미팅 시, 식비 등 활동비 지원
 - ▶ 학술대회, 세미나 등 동반 참석 : 기념품 증정
 - 온라인 멘토링
 - ▶ 메일, 전화, SNS 등을 통하여 보건관리 상담 진행
 - ▶ 학술대회, 세미나, 협회 교육자료 등 공유
 - 멘토-멘티 사업장 방문
 - ▶ 사업장 방문 및 견학을 통하여 보건관리 업무 전달
 - ▶ 멘토링 활동자료 기록 공유
 - 기타
 - ▶ 멘토-멘티 활동기록지 제출
 - ▶ 기타 다양한 방법으로 멘토-멘티 지원
 - ▶ 운영기간 : 커플 지정 후 1년간 운영하며, 필요시 연장 가능
- 우수 멘토링 시상 및 홍보**
 - 우수 멘토링 발표대회 개최
 - ▶ 산업간호인의 날 행사(11~12월경) 시, 우수 멘토링 발표대회 개최
 - ▶ 우수 멘토링 커플에게 상장 및 상금 수여
 - 우수 멘토링 홍보
 - ▶ 본 협회의 홈페이지, 산업간호 협회지 등을 통해 우수 멘토링 사례 홍보

산업보건 종합 컨설팅 보건진단 사업 안내

맞춤형 전문 컨설팅 (기술 진단)

[전문지식과 경험을 바탕으로한 사업장 특성에 맞는 객관적이고 실질적인 전문분야별 맞춤형 컨설팅(진단) 시행]

(사)한국산업안전협회는 보건역량사, 산업위생관리기술사, 가정의학 전문의, 산업위생관리기사, 산업전문진료사, 운동처방사, 상담심리치료사, 물리치료사, 인간공학 등 다양한 분야의 전문가들로 이루어진 **보건분야 전문기업**입니다.

기대효과

- 유해인자(물리적, 화학적 인자)에 대한 직업환경 개선 노력 저지
- 근로자 건강관리 방안 구축 지원
- 유해인자 및 근로자 건강관리 중요성에 대한 습득 및 근로자 건강인식 고
- 노사 관계 향상을 위한 직원충성도 향상 및 업무효율성 향상, 근로자 건강 향상에 기여

컨설팅 분야

- 위험성평가
- 유해화학물질 관리 방안
- 근로자 건강관리 방안 구축 지원
- 유해인자 및 근로자 건강관리 중요성에 대한 습득 및 근로자 건강인식 고
- 노사 관계 향상을 위한 직원충성도 향상 및 업무효율성 향상, 근로자 건강 향상에 기여



보건진단이란?

산업재해를 예방하고, 쾌적한 작업환경 및 근로자 건강관리에 이바지하기 위하여 사업장의 산업보건업무 전반에 대한 점검·측정 및 평가를 통해 문제점을 도출하고, 잠재적 위험성의 발굴과 개선대책을 수립할 목적으로 고용노동부장관이 지정한 보건진단기관에서 조사·평가하는 제도

문의 TEL: 032)668-9030 / FAX: 032)324-1068
E-mail: hsf@kaohn.or.kr
주소 147-02 경기도 부천시 소사구 송내동 송내로 39 (송내코아빌딩 3층)
www.kaohn.or.kr

위험성평가

- 1. 사전조사**
 - 작업 위험 수준
 - 평가자 2인
 - 평가에 필요한 각종 자료 수집
- 2. 유해위험요인 파악**
 - 사업장 순회점검
 - 워크시트를 활용한 사업장 내 유해 위험요인 파악
- 3. 위험성 추정 및 결정**
 - 유해 위험요인의 중대성 규모를 유해 위험의 크기 수준
 - 공학적 한 위험성이 규명된 기준이고, 위험성 크기 기준
 - 평가 기준
- 4. 위험성 감소 대책 수립 및 실행**
 - 위험성 감소 대책 마련 및 이행 및 재평가 검토
 - 재조사 및 순회점검 실시

유해화학물질 관리



근골격계질환 유해요인 조사

유해인자/병명 설명	원인 파악	조사대상 직업
근골격계질환 (근도 및 손목장애)	작업 분류 (근도 및 손목장애)	업무 유형 파악 (근도 및 손목장애)
1. 전단/배기 배기	1. 배기/배기 배기	1. 근부하를 가진 여러 작업을 수행
2. 주단/배기 배기	2. 관련 조사 결과 및 자료 평가	2. 업무 시간, 속도, 중량, 반복 등 유해인자 확인
3. 주단/배기 배기	3. 관련 조사 결과 및 자료 평가	3. 유해인자 유해성 및 예방방안 마련

직무스트레스 예방 관리

- 1. 현상파악**
 - 사업장 현황 파악 및 문제점 파악
 - 직무스트레스 측정
 - 설문조사 실시
- 2. 원인파악**
 - 측정 결과 분석
 - 분석 결과에 따른 개선 방안 및 개선대책 수립
- 3. 모니터링**
 - 사업장 교육
 - 예방 프로그램 운영

산업보건 종합 컨설팅 보건진단 사업 안내

Health Diagnostic Business Information



사업연합
직업건강협회
Korea Occupational-Community Health Union

진단의 분류

자율진단
사업장 등에서 자율적으로 업무실행예방 및 안전수준 향상을 위하여 진단기관에 신청하는 진단

명령진단
산업안전보건법 제43조에 의거 고용노동부 지부에서 사업주에게 전문적인 보건진단기관으로부터 진단을 받도록 명령하고 진단결과를 검토 후 필요한 조치를 실시하는 진단

진단보고서 제출기한 : 진단 실시일로부터 30일 이내

- 명령진단 대상 사업장
산업안전보건법 시행규칙 제126조제1항 및 제131조 제7항
 - 종대재해 발생 사업장 (사업주가 인건·보건조사 의무를 이행하지 아니하여 종대재해가 발생한 사업장에 한함)
 - 인명피해 발생 사업장 (사업장 경영을 위한 사업장)
 - 기타 지청노동청의 장이 안전·보건진단이 필요하다고 인정하는 사업장

진단 내용 및 업무 처리 절차

- 진단내용**
- ▶ 산업재해 또는 사고의 발생원인 (산안예 또는 사고가 발생한 경우에 한함)
 - ▶ 작업조건 및 작업방법에 대한 평가
 - ▶ 유해·위험요인에 대한 측정 및 분석 제33조에 따른 허가 내상 유해물질, 고용노동부령으로 정하는 관리 대상 유해물질 및 온도·습도·환기·소음·진동·분진·유해광선 등의 유해성 또는 위험성
 - ▶ 국소배기 장치에 대한 검사 및 개선사항 등
 - ▶ 보호구, 안전·보건장비 및 작업환경 개선시설의 적정성
 - ▶ 유해물질의 사용·보관·저장, 물질안전보건자료(MSD)의 작성, 근로자 교육 및 경고표시 부착의 적정성
 - ▶ 그 밖에 작업환경 및 근로자 건강 유지·증진 등 보건관리의 개선을 위하여 필요한 사항

진단 업무 처리 절차

업무 흐름도	주요내용
1. 신청	자율 또는 명령에 따라 신청서 제출
2. 사전조사	진단기관, 진단기간 및 일자 결정, 유해·위험 요소 파악
3. 진단 실시	사업장 유해인자 조사, 진단기관별 측정
4. 진단 결과	사업장별 측정 결과, 유해·위험 요소 파악 (진단결과, 진단, 유해·위험 요소 파악)
5. 결과 보고	진단결과 보고서 제출
6. 조치 이행	진단 결과에 따른 개선대책 이행
7. 결과 제출	사업장별 측정 결과, 진단기관별 측정 결과 (진단결과, 진단, 유해·위험 요소 파악)

최소 종합진단 일수 및 진단참여일수

최소 종합진단 일수(MD)

근로자수	고위험	중위험	저위험
50인 미만	6	5	4
50인 이상 100인 미만	7	6	5
100인 이상 200인 미만	11	7	6
200인 이상 500인 미만	15	11	7
500인 이상 1000인 미만	25	20	15
1000인 이상 2000인 미만	40	30	25
2000인 이상 3000인 미만	50	40	30

※ 소수점 올림: 0.5 이상에 1을 더함, 0.5 미만 0.5로 반올림

- 최소 진단일수는 보고서 작성일수를 포함하고 근로자4이 상주 운영 체 근로자 포함
- 명령진단은 최소 진단일수를 준수(연평균 100% 이상, 보건 분야 50% 이상)이며, 진단참여는 사업장 전체 또는 일부로 할 수 있음
- 종합진단이 아니거나 자율진단 경우에는 진단일수를 조정할 수 있음

기술자등급별 최소 진단참여일수(MD)

진단대상	100인 이상	200인 이상	300인 이상	500인 이상	1000인 이상	3000인 이상
기술자	100일	100일	100일	100일	100일	100일
기능자	50일	50일	50일	50일	50일	50일

*사업장 애초조사 등을 통해 진단 일수는 조정할 수 있음

마음건강힐링센터 사업 안내

사업장 맞춤형 건강증진 프로그램

**직업관련성
뇌·심혈관질환 예방활동**

- 질병유소검사 사후관리
- 고위험군 관리

**감정업무 등으로 인한
직무스트레스 관리활동**

- 관계감동 개선
- 스트레스 해소 프로그램

프로그램

**직업관련성
근골격계질환 예방활동**

- 요통예방 체조
- 스트레칭 기법 프로그램

**조직차원의 관리가 필요한
생활습관 개선활동**

- 금연, 절주, 운동, 영양 프로그램



건강상담전화

☎ 1899-0222

18세부터 99세까지 꼭 두드리세요!

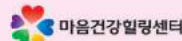
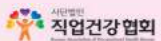
마음건강힐링센터

마음건강힐링센터는 직무스트레스 및 감정노동 예방·관리, 관계감동 개선 및 스트레스 해소, 구직자 및 근로자의 마음건강과 건강증진을 위하여 사업장 맞춤형 상담·교육·힐링 프로그램을 운영하는 전문센터입니다.



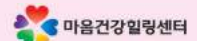
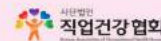
06631 서울시 서초구 서초중앙로 22길 122 서문빌딩 1층

- 비용 및 프로그램 문의 : 02-3664-9609
- FAX : 02-716-9034
- 홈페이지 www.kaohn.or.kr
- 메일 mind@kaohn.or.kr



감정노동 및 직무스트레스 관리 종합 컨설팅

마음건강 힐링센터



2018년 10월 18일, 산업안전보건법 고객응대 근로자 보호조치가 시행되었습니다.

제 26조의 2 (고객의 폭언등으로 인한 건강장애 예방조치)

- ① 고객응대근로자가 폭언 등으로 인해 건강장애가 발생하지 않도록 하는 예방 조치
- ② 고객응대근로자가 폭언 등으로 인해 건강장애가 발생하거나, 발생 우려시 사후 조치
- ③ 고객응대근로자가 ②의 조치를 요구할 수 있고, 이로 인해 해고 등 불리한 처우 금지

예방 조치

- 폭언 등 금지요청 문구 게시 또는 음성안내
- 고객응대업무 매뉴얼 마련
- 매뉴얼 및 건강장애 예방교육
- 그 밖의 조치

사후 조치

- 업무의 일시적 중단 또는 전환
- 「근로기준법, 제54조제1항에 따른 휴게시간의 연장
- 치료 및 상담 지원
- 고소·고발 등에 필요한 조치

감정노동이란?

감정노동을 '직업상 고객을 대할 때 자신의 감정이 흥겨우거나, 슬프거나, 화나는 상황이 있더라도 사업장(회사)에서 요구하는 감정과 표현을 고객에게 보여주는 등 고객응대업무를 하는 노동'이라고 정의하고 있다.

- 감정노동에 따른 직무스트레스 예방 지침(KOSHA GUIDE H-163-2016)

감정노동 직업군

- 고객과의 직접 대면 업무
- 전화 상담 등 간접 대면 업무
- 시적 영역에서 돌봄 업무
- 공공서비스, 민원처리 업무 등



감정노동 근로자의 보호, 직업건강협회가 앞장섭니다.

마음건강힐링센터

컨설팅/컨퍼인

- 서포터즈단 구성
- 컨설팅 및 캠페인
- 지속적인 언론 홍보
- 우수사례 발굴 및 발표대회

교육

- 교육프로그램 개발 및 적용
- 감정노동 관리자 교육
- 감정노동 근로자 교육

매뉴얼

- 사업장 맞춤형 매뉴얼 제작
- 교육자료 및 설문지 개발
- 감정노동자건강보호 10계명
- 인포리 구축

심리상담

- 개별상담 및 집단상담
- 힐링 프로그램
- 힐링 캠프

마음건강 힐링 프로그램 절차

- 01 신청**
신청서 접수
- 02 사업장진단**
사업장 현황 파악 및 진단
· 직무스트레스 및 감정노동 현황파악
· 전문기 진단
· 운영프로그램 구성
- 03 운영**
사업장 현황 파악 및 진단
· 전문기 컨설팅 지원
· 직무스트레스 및 감정노동 평가
· 힐링교육 지원
· 소그룹, 힐링프로그램 지원
- 04 결과관리**
지속적인 사후관리
· 프로그램 결과 제공
· 지속적인 사후관리
· 우수사례 발굴 및 전파

직무스트레스 관리

1. 현황파악

- 사업장 현황파악 및 실태조사
- 직무스트레스 측정



2. 분석 및 평가

- 직무스트레스 요인 분석 및 평가

- 문제점 파악



3. 개선 활동

- 결과에 따른 개인적·조직적 차원의 개선안 제시

- 교육 및 상담, 힐링 프로그램 운영



직업건강협회 주소록

본부

부서	대표전화	Fax	우편번호	주소
대표전화	02-716-9030			
교육운영총괄전무	02-6008-9030			
사업총괄전무	02-582-9030			
교육부	02-716-9983			
	02-716-9984			
	02-716-9022			
	교육장 02-718-9022			
운영부	02-716-9011			
	02-716-9012			
홍보부	02-3664-9613	02-716-9034	06631	서울특별시 서초구 서초중앙로 22길 122, 서은빌딩 4층 (교육장 : 5~6층)
	02-3664-9610			
사업부	02-716-9982			
	02-717-9055			
	02-3664-9609			
	02-3664-9612			
	070-7716-9960			
	070-4236-0257			
재무부	02-716-9056			
	02-3664-9608			
	02-3664-9611			
총무부	02-716-9055			
	02-4249-3745			

근로자건강센터

부서	대표전화	Fax	우편번호	주소
경산	053-853-8579	053-854-8579	38463	경상북도 경산시 진량읍 공단 7로 126 경산시 근로자 복지회관 2층
전주	063-211-9988	063-211-9986	54852	전라북도 전주시 덕진구 유상로 47 KT빌딩 2층
전남서부	061-462-2900	061-462-2902	58453	전라남도 영암군 삼호읍 나불로 163 2층

건강안전연구소

부서	대표전화	Fax	우편번호	주소
보건진단/ 산업보건 종합 컨설팅	032-668-9030	032-324-1068	14742	경기도 부천시 소사구 송내동 송내대로 39 송내코아빌딩 3층

마음건강힐링센터

부서	대표전화	Fax	우편번호	주소
직무스트레스 및 감정노동 관리 종합 컨설팅	02-3664-9609	02-716-9034	06631	서울특별시 서초구 서초중앙로 22길 122, 서은빌딩 4층

보건안전센터

센터명	대표전화	Fax	우편번호	주소
서울	02-3473-5919 02-2055-2621	02-588-3821	04334	서울시 용산구 한강대로 104길 24 수정빌딩 5층
서울북부	02-701-9036 02-701-2981 02-701-2982	02-701-9033	04334	서울시 용산구 한강대로 104길 24 수정빌딩 5층
인천	032-422-1084 032-422-0788 032-422-3971	032-422-1085	21507	인천광역시 남동구 경인로617 오피앙오피스텔 B(102)동 904호
부천	032-422-1067 032-422-3972	032-324-1068	14543	경기도 부천시 길주로77번길55-9, 4층 405호 (상동532-9, 태양프라자)
경기동부	031-756-0274 031-756-0234	031-756-0780	13506	경기도 성남시 분당구 장미로 78 (야탑동), 시그마3오피스텔 603호
경기서부	031-485-0090 031-401-4921	031-485-0091	15455	경기도 안산시 단원구 원포공원 1로 64(초지동) 키즈타운2 305호
경기남부	031-223-5447 031-221-6146	031-238-6027	16571	수원시 권선구 효원로 230번길 38 올림픽공원대우미래사랑 101동 706호
경기북부	031-876-4273 031-826-8436	031-836-4273	11673	경기도 의정부시 시민로 29(의정부동) 제일퍼스트빌-3, 305호
대전	042-582-9052 042-535-9050	042-582-9053	35226	대전광역시 서구 월평새뜸로 20번길 14(월평동)
충남	041-543-8996 041-531-3627	041-532-8667	31168	충청남도 천안시 서북구 공원로 177(불당동) 401동 2001호
충북	043-283-1728 043-285-9115	043-285-9116	28355	충청북도 청주시 흥덕구 신선로 68 2층
대구	053-744-5412 053-741-9436	053-744-5414	42036	대구 수성구 만촌로 156 302호
대구서부	053-557-8313	053-557-8314	42446	대구광역시 남구 봉덕남로 33-1
부산	051-515-9163 051-512-2921	051-514-0703	48210	부산광역시 수영구 과정로33(망미동430-7) 3층
울산	052-277-8624 052-277-8625	052-277-8626	44611	울산광역시 남구 대학로 128 하늘빌딩 3층
경남	055-221-0763 070-8871-0717	055-221-0762	51721	경상남도 창원시 마산합포구 해안대로343(남성동247-8) 8층
경남동부	055-389-1412 055-389-1411	055-389-1413	50650	경상남도 양산시 동명 금오로 247(석산리) 402호
광주	062-972-2021 062-974-4818	062-972-2023	61977	광주광역시 서구 화운로 199길 7, 2층
전남	061-285-7256 070-8871-0716	061-285-7255	58567	전라남도 무안군 삼향읍 후광대로282(남악리2113), 11층 (1104호)
전남동부	061-681-0670 061-861-0676	061-681-0660	59640	전남 여수시 무선6길24(선원동1233-12) 1층
전북	063-277-0081 063-274-9376	063-277-0082	54985	전라북도 전주시 완산구 어은로(중화산동2가) 18-10 2층
제주	064-711-7823 064-711-9823	064-711-9825	63136	제주시 신대로 22길 25(연동 1373-1) 아일랜드마이빌 201호

직업건강협회 안내

KOREAN ASSOCIATION OF OCCUPATIONAL HEALTH NURSES

1. 설립 일자

1994. 4. 11.

2. 설립 목적

직업건강에 관계되는 학술연구 및 기술개발을 기하여 사업장 일하는 사람들의 건강 증진을 도모함으로써 국가산업발전에 기여함을 목적으로 함

3. 조직

1. 본부 및 전국 9개 지부, 22개 지회
2. 임원: 회장 1인, 부회장 2인, 이사 10인, 감사 2인
3. 회원: 직업건강 관련분야에 종사하는 간호사 면허소지자 및 협회의 목적에 찬성하는 자

4. 주요 기능

1. 회원의 권익옹호와 복지에 관한 사항
2. 직업건강 및 보건업무에 종사하는 자에 대한 교육 훈련에 관한 사항
3. 직업건강과 관련된 홍보에 관한 사항
4. 직업건강 기술개발 및 지도에 관한 사항
5. 직업건강 관련 학술연구에 관한 사항
6. 직업건강 업무관련 제도 개선 및 정책에 대한 건의
7. 직업건강 사업의 국제교류에 관한 사항
8. 제 단체와의 상호협조 및 교류에 관한 사항
9. 사업장 일하는 사람들의 건강 증진에 대한 사항
10. 기타 본 협회의 목적달성을 위하여 필요한 사항

2021년 직업건강협회 회원등록 안내

1. 회원 및 회비 구분

구분	종류	자격	회비
정회원 직업건강 관련 분야에 종사하는 간호사 면허 소지자로서 협회의 목적에 찬성하고 가입신청서와 회비를 납부한 사람	사업장 회원	직업건강 관련 분야에 종사하는 간호사 면허 소지자 (사업체가 회원임) ※ 회원 자격 승계 가능	연 25만원
	개인 회원	- 산업보건 유관기관 종사자 (보건관리전문기관, 근로자건강센터 등에서 근무하는 간호사) - 교수 및 연구원	연 6만원
	평생 회원	- 개인회원 중 평생회비를 납부한 사람	50만원 (연내 2회 분납 가능)
특별 회원 협회의 목적에 찬성하고 가입신청서와 회비를 납부한 사람	개인 회원	- 산업보건 유관기관 종사자 등 (간호사 제외)	연 6만원
	평생 회원	- 개인회원에 한하여 평생회원에 가입 가능	50만원 (연내 2회 분납 가능)
	자료 회원	- 도서관, 관련 단체 및 기관 등	연 30만원

2. 회원 등록 방법

회비 납부 및 가입신청서 팩스 또는 이메일 제출

3. 회비 납부 방법

- 무통장 입금: 우리은행 1005-700-951344 (새직업건강협회)
- 신용카드 결제: 홈페이지 → 회원가입(정/특별회원가입) → 회원서비스 → 회원/회비규정 → 협회비납부
- 지로납부: 요청 시 우편 발송

4. 기타 사항

- 전자세금계산서(청구/영수) 신청 시 사업자등록증 사본 송부 후 전화 요망
 - 지로납부 신청 시 우편 받을 주소를 이메일로 전송
 - 회비입금 시 입금자명에 반드시 회원명(기관명) 기재
- ※ 전화: 02-716-9011, 팩스: 02-716-9034, 이메일: ona@kaohn.or.kr

한국직업건강간호협회 회원가입 혜택

❖ 사업장 혜택

※ 사업장 홍보기회 제공

1. 직업건강우수사례발표대회 참가자격 부여

- 고용노동부 장관상, 안전보건공단 이사장상, 직업건강협회장상 등 수상 기회 제공

- 내부포상 : 창립기념 우수회원 포상, 직업건강 우수사례상(고용노동부, 안전보건공단, 대한간호협회와 연계하여 포상), 장기 근속자 포상 등
- 외부포상 : 산재예방 유공자 포상, 보건복지부 보건의 날 포상 등

2. 각종 포상 대상 사업장 우선 추천

- 산업안전보건강조주간 산재예방 유공자 포상 추천
- 직업건강협회 직업건강대상 포상
- 각종 포상 후보자를 발굴, 추천하여 개인역량 뿐 아니라 소속기관의 보건관리 질을 높이고자 함

3. 라마다 호텔 제휴

- 라마다 서울, 송도, 이천 호텔 할인
- 직업건강협회 회원사임을 밝힌 후 전화 예약

❖ 보건관리자 특전

1. 산업보건 최신경향 정보제공

- 월 1회 '직업건강' 매거진을 통한 산업보건 관련 최신경향 정보제공

- 관련 자료지원

- 직무지침서 배포, 개정된 법전 배포
- 건강정보 제공 : 홈페이지 정회원 전용 정보자료실 이용 가능
- 관련 법률 최신정보, 교육자료 등 제공

2. 보건관리자 간 최신정보 교류

- 지부 총회, 월례회 등을 통해 같은 지역 선후배 보건관리자들과 인맥형성 및 최신정보 교류 활동
- 보건관리자 멘토링 시스템 : 멘토-멘티 신청 가능 (소정의 활동비 지원)

5. '직업건강' 협회지 무료 제공(연 6회)

- 연 6회 협회지를 무료 제공받아 직업건강 정책 바로알기, 직업건강 포커스, 보건의료상식, 직업건강 우수사례, 국내 및 해외 직업건강 정보, 화제의 인물, 세미나 · 워크샵 소식 등을 통해 직업건강 최신 정보를 무료 제공

3. 세미나 참가비 및 교재비 혜택 제공

- 직업건강협회에서 주관하는 세미나, 우수사례 경연대회, 학술대회, 기타 행사 등의 참가비 및 교재비 무료 혹은 할인 혜택 제공

6. 장학금 지원

4. 직무향상 자료 및 교육 지원

- 보건관리자 신규직무교육/보수직무교육 : 교육일정 문자 및 홈페이지 알림
- 민간자격과정 발급비, 응시료 할인 및 면제

7. 해외 산업시찰시 할인혜택 부여

- 해외산업시찰 프로그램 참여 시 협회 회원에게 할인혜택 부여

직업건강협회 회원가입 신청서 (20 년 연회원/평생회원)

1. 회원(기관) 현황

기관명				
주소	우()			
전화번호	사무실(직통):	(대표):	Fax:	
근로자 수	총 명	회원구분 ex) 사업장, 개인, 평생, 자료		
생산품		보건관리자 수	명	
업종		최근 신규 또는 보수교육 이수 연도		
회부납부방법	① 무통장 입금 () ② 신용카드 결제 () ③ 지로 납부 ()	연회원 회비 납부일	20 . . .	
		평생회원 (연내 2회 분할 납부 가능)	1차 납부일	20 . . .
		2차 납부일	20 . . .	

2. 회원(담당자) 정보

성명		생년월일	년 월 일
휴대폰 번호		전화번호(직통)	() -
입사일		산업간호 경력	년 개월
간호사 면허번호		E-Mail	
대한간호협회 가입	① 평생(가입년도) ② 일반(가입년도) ③ 미가입 ()	고용형태	① 정규직 () ② 무기계약직 () ③ 계약직 () ④ 기타 ()
학력	① 전문대 및 대학졸업 () ② 석사과정 및 석사졸업 () ③ 박사과정 및 졸업 ()		
기타 자격 취득 현황	① 산업전문간호사 () ② 직업건강관리사 () ③ 산업위생(산업)기사 () ④ 산업안전기사 () ⑤ 인간공학기사 () ⑥ 보건교육사 () ⑦ 심리상담사 () ⑧ 기타 ()		

3. 개인정보 활용 동의

위의 자료를 보건관리자 직무교육 및 전문교육 안내, 협회 주요 행사안내, 차기년도 회원가입 안내, 보건관리자활동상황 통계처리(개인정보 미기재)에 활용할 것에 동의합니다. 동의(), 동의 안함()

20 년 월 일
신청자: (서명 또는 인)

(사)직업건강협회장 귀하

❖ 신청서 작성 후 팩스(02-716-9034) 또는 이메일(ona@kaohn.or.kr)로 반드시 보내 주시기 바랍니다.

(사)직업건강협회 Tel. 02-716-9011 Fax. 02-716-9034 E-mail. ona@kaohn.or.kr

(우) 06631 서울시 서초구 서초중앙로 22길 122, 서은빌딩 4층

광고 안내

❖ 「직업건강」 협회지 지면 광고

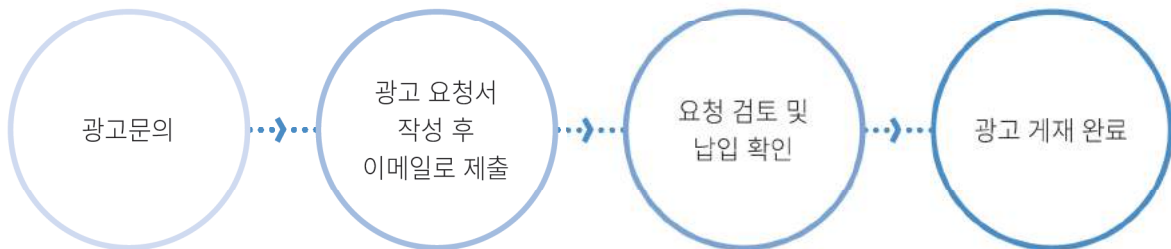
구분	광고 위치	광고 기간	금액(VAT 포함)
협회지 광고	협회지 내 2페이지 삽입	1년(연 6회 발간)	6,600,000

❖ 홈페이지 배너 광고

구분	광고 위치	광고 기간	금액(VAT 포함)
홈페이지 배너 광고	홈페이지 하단	1년(연 6회 발간)	4,400,000

* 광고 기간과 금액 협의 가능

❖ 접수방법



문의

직업건강협회 홍보부

Tel : 02-3664-9613 | E-mail : pr@kaohn.or.kr

직업건강협회 SNS 친구추가하고 정보받자!



SNS를 통해 **최신일정과 직업건강정보**를 확인해보세요!



네이버 밴드

네이버에서 직업건강협회 네이버밴드 검색



네이버 블로그

네이버에서 직업건강협회 네이버블로그 검색



페이스북

페이스북에서 직건협 검색



카카오톡 채널

카카오톡에서 직업건강협회 검색



유튜브

유튜브에서 직업건강협회 검색



사내 유해·위험작업 도급승인 시 안전 및 보건평가 안내



사내 유해·위험작업 안전·보건평가란?

전면 개정된 산업안전보건법이 2020.1.16.일부터 확대 적용되면서 사업장 내에서 도급 시 안전 및 보건에 유해하거나 위험한 작업 중 급성독성, 피부독성 등이 있는 물질의 취급 시 안전·보건 조치 후 승인을 받도록 하는 제도(※ 근거 : 산업안전보건법 제5장 도급 시 산업재해 예방(제59조 : 도급의 승인))

유해·위험작업(도급승인) 안전·보건진단평가 종류

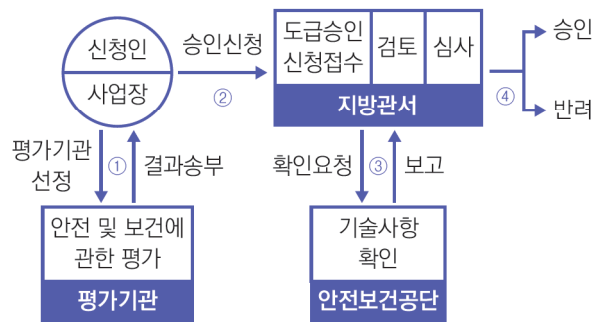
도급승인 대상작업	평가종류
·도급작업	보건평가
·수은,납,카드뮴 제련, 주입, 가공 및 가열하는 작업	
·허가대상물질을 제조·사용함(시행령 제88조)에 따라 허가를 받아야 하는 작업	안전보건종합평가
·중량비율1퍼센트 이상의 황산, 불화수소, 질산, 염화수소를 취급하는 설비를 개조·분해·해체·철거하는 작업 또는 해당 설비 내부에서 이루어지는 작업	
·그 밖에 유해하거나 위험한 작업으로서 「산업재해보상보험법」 제 8조 제1항에 따른 산업재해보상보험 및 예방심의위원회의 심의를 거쳐 고용노동부장관이 정하는 작업	-

평가내용(시행규칙 별표 12의 안전 및 보건에 관한 평가의 내용)

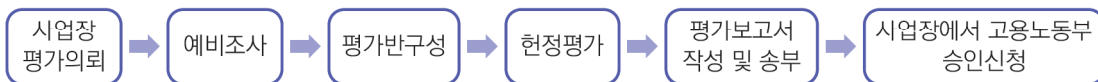
<평가항목>

- 작업조건 및 작업방법에 대한 평가
- 유해·위험요인에 대한 측정 및 분석
- 보호구, 안전·보건장비 및 작업환경 개선시설의 적정성
- 유해물질의 사용·보관·저장, 물질안전보건자료의 작성, 근로자 교육 및 경고표시 부착의 적정성
- 수급인의 안전·보건관리 능력의 적정성
- 그 밖에 작업환경 및 근로자 건강 유지·증진 등 보건관리의 개선을 위하여 필요한 사항

<단계별절차>



평가 절차



도급승인평가 업무위탁기관 (사)한국직업건강간호협회 건강안전연구소

전화 032)668-9020, 9030 | E-mail hsl@kaohn.or.kr