

[10]월 보건관리 상태보고서- 간호사

사업장명: (주)아이코디

* 상태보고서는 사업주(관리책임자)가 선람하여 내부결재 후 신속한 조치를 해야합니다.

1. 보건관리상태

방문일자: 2024-10-31

사업자 현황	☐ 광업 ☐ 제조업 ☐ 건설업 ☐ 비제조업				
	업종분류: 광학렌즈 및 광학요소 제조업				
근로자현황	총 근로자수 : 0명			입사자수	퇴사자수
전 월					
당 월	0명	사무직: 남 0명 / 여 0명	사무직 외: 남 0명 / 여 0명	0명	0명
산업재해 발생현황	총 재해자수	사망자수	부상자수	업무상질병 재해	재해율(%)
전 월	0명	0명	0명	0명	
당 월	0명	0명	0명	0명	0
연누적현황	0명	0명	0명	0명	0

2. 업무수행내용

◎ 건강관리

업무수행내용	점검결과 (보건관리상태)				지도내용(개선요건)
	양호	보통	미흡	미해당	
직무스트레스 관리	○				현황(직무스트레스완료) ■ OOOO 직무스트레스 발생 요인 * 감정노동 : 우편물류과 배송(집배원), 영업과, 원무과, 병동 물리치료실, 임상병리실, 응급실, 방사선실, 마트, 우체국 * 야간작업 포함 교대작업 : 병동, 응급실, 임상병리실, 방사선실, 제조업(공정) * 차량운전 : 우편물류과 배송, 버스운전, 택시운전, 배송차량운전, 앰블런스운전 * 정밀기계 조작작업: 밀폐된 공간에서 생산품을 제조하는 설비를 정밀기계에 의해 조작하거나 제어장치를 감시하는 작업 → 감정노동 및 차량운전은 직무스트레스가 높은 작업에 해당되므로 직무스트레스 평가가 필요하며 본 사업장 2024년 직무스트레스 평가 실시 하였습니다. < 2024년 서광주우체국 직무스트레스 결과 > - 별첨 평가시행일 : 2023.07.01.~10.31 (4개월간) 검사항목 : 한국인 직무스트레스 측정도구 단축형 사용(KOSS-SF2) - 안전보건공단 직무스트레스 설문을 위한 URL 전송(마이크로소프트폼) 검사결과 : 8개요인 중 2개요인 (물리환경, 직무자율)은 ‘주의’로 상승 -사진별첨 향후계획 : (본부) 진단결과 통보, 행정포털 게시판 게시 (지방청) 찾아가는 심리상담 방문일정 수립 결과안내 → 물리적환경 : 근로자가 노출되고 있는 직무스트레스를 야기할 수 있는 환경요인을 측정하며, 작업방식의 위험성, 공기의 오염, 신체부담 등을 측정하였으며 사업장 내 참고값보다 클수록 물리적 환경이 상대적으로 나쁜 것으로 해석할 수 있습니다. 개선대책 : ① 쾌적한 작업환경조성 ② 안전보건표지 및 경고표지 설치 ③ 불안전한요소제거 ④ 작업장정리정돈 ⑤ 환기실시 ⑥ 작업공간확보 ⑦ 소음 및 물리적유해인자 차단 ⑧ 유해화학물질 대체 및 차단 ⑨ 설비 및 작업도구 수시점검 ⑩ 개인보호구 지급 → 직무요구 : 직무에 대한 부담 정도를 측정하며 시간적 압박, 업무량 증가, 업무 중단, 책임감, 과도한 직무부담 등을 측정하였으며 사업장 내 참고값보다 클수록 직무요구도가 상대적으로 높은 것으로 해석할 수 있습니다. 개선대책 : ① 업무 분담화 철저 ② 책임소지규정 완화 ③ 업무 시간의 압박, 부담 제거 ④ 갑작스런 업무량 증가 제한 → 직무자율 : 직무에 대한 의사결정의 권한과 자신의 직무에 대한 재량활용성의 수준을 측정하며, 기술적 재량 및 자율성, 업무 예측 가능성, 직무수행권한 등을 측정하였으며 사업장 내 참고값보다 직무자율이 클수록 직무자율성이 상대적으로 낮은 것으로 해석할 수 있습니다. 개선대책 : ① 개인주요직 개인형계측기 탑재 ② 인사표형의 자유화

한길산업보건연구소

					→ 관계갈등 : 회사 내 상사 및 동료 간의 도움 또는 지지 부족 등의 대인관계를 측정하며, 동료의지지, 상사의지지, 전반적지지 등을 측정하였으며 사업장 내 참고값보다 클수록 관계갈등이 상대적으로 높은 것으로 해석할 수 있습니다.
--	--	--	--	--	--

스트레스로 인한 건강장애



직무스트레스결과

	직무스트레스	감정노동
평가방법	· KOSHA GUIDE Z - 34 - 2022 (별첨) 직무스트레스 평가에 관한 지침	· KOSHA GUIDE H - 163 - 2021 (별첨) 고객응대 감정노동 평가지침
조항 및 과목	· 산업안전보건법 제 5조 1항 (사업주 등의 의무) · 산업안전보건기준에 관한 규칙 제 669조 (직무스트레스에 의한 건강장애 예방조치)	· 산업안전보건법 제 41조 · 고객의 폭언 등으로 인한 건강장애 발생 등에 대한 조치 위반: 1000만원 이하 과태료 · 사업주에게 조치를 요구하였을 때 해고나 그 밖의 불리한 처우를 한 자: 1년 이하 징역 또는 1000만원 이하 벌금

3. 종합의견 위탁업무수행(총괄)(세부업무내용 및 개선의견)

직무/감정-공통내용

■ 직무스트레스와 감정노동이란?

- 직무스트레스 : 근로자의 능력이나 자원, 바람(요구)과 일치하지 않음으로써 근로자에게 유해한 신체적 또는 정서적 반응을 초래하는 업무적 요인
- 감정노동 : 직업상 고객을 대할 때 자신의 감정이 좋거나, 슬프거나, 화나는 상황이 있더라도 사업장(회사)에서 요구하는 감정과 표현을 고객에게 보여주는 등 고객응대업무를 하는 노동을 말한다.

■ 직무스트레스 평가방법

- 직무스트레스 : KOSHA GUIDE Z - 34 Ó 2022 (직무스트레스 평가에 관한 지침)

- 감정노동 : KOSHA GUIDE H - 163 Ó 2021 (고객응대 감정노동 평가지침)

■ 직무스트레스 요인

1. 물리적환경 : 소음, 온도, 조명 등 작업 환경의 물리적 조건이 스트레스 요인이 될 수 있습니다.
2. 직무요구 : 업무량이 많거나 업무 강도가 높을 때 발생하는 스트레스입니다.
3. 직무자율 : 근로자가 자신의 업무를 스스로 조절할 수 있는 자율성이 부족할 때 느끼는 스트레스입니다.
4. 관계갈등 : 동료나 상사와의 갈등이 스트레스 요인이 됩니다.
5. 직무불안정 : 고용 불안이나 직무의 지속성에 대한 불안감이 원인이 됩니다.
6. 조직체계 : 회사의 구조나 관리 체계가 비효율적이거나 불합리할 때 발생하는 스트레스입니다.
7. 보상부적절 : 노력에 비해 보상이 충분하지 않다고 느낄 때 발생하는 스트레스입니다.
8. 직장문화 : 조직의 문화나 분위기가 근로자에게 영향을 줄 때 발생하는 스트레스입니다.

■ 건강장애예방 조치사항안내

1. 작업환경·작업내용·근로시간 등 직무스트레스 요인에 대하여 평가하고 근로시간 단축, 장·단기 순환작업 등의 개선대책을 마련하여 시행
2. 작업량·작업일정 등 작업계획 수립 시 해당 근로자의 의견을 반영
3. 작업과 휴식을 적절하게 배분하는 등 근로시간과 관련된 근로조건을 개선
4. 근로시간 외의 근로자 활동에 대한 복지 차원의 지원을 다할 것
5. 건강진단 결과, 상담자료 등을 참고하여 적절하게 근로자를 배치하고 직무스트레스 요인, 건강문제 발생가능성 및 대책 등에 대하여 해당 근로자에게 충분히 설명
6. 뇌혈관 및 심장질환 발병위험도를 평가하여 금연, 고혈압 관리 등 건강증진 프로그램을 시행

■ 이용 가능 기관

- ① 안전보건공단 근로자 건강센터 (50인 미만 사업장 근로자의 질병상담, 전문 심리상담등)
- ② 근로자 복지넷 (중소기업의 근로자지원프로그램(EPA)도입을 위해 무상제공-300인 미만 중소기업대상, 전문가 상담 및 코칭)
- ③ 직업적 트라우마 전문상담센터
- 각 지역 정신건강복지센터(광역 11개소, 기초 209개소의 센터의 다양한서비스 제공)
- ④ 그 외 도움을 받을 수 있는 곳 (심리상담정보센터, 보건복지부 알코올사업지원단, 한국 자살예방협의회 사이버상담실(1577-0199)
- ⑤ 안전보건공단 근로자건강센터 전남동부: 여수국가산업단지/ 광주(하남산단)-하남산단3번로 133-8/ 광주광산분소(평동일반산업단지)-광산구 평동산단로184-1/ 전주(전주산업단지)-전주시 덕진구 유상로47/ 완주분소(완주과학산업단지)-완주군 봉동읍 과학로 850-15

■ 관련 법 안내

※ 산업안전보건법 제 5조 (사업주 등의 의무)

사업주는 다음 각 호의 사항을 이행함으로써 근로자의 안전과 건강을 유지·증진시키는 한편, 국가의 산업재해 예방 정책에 따라야 한다.

1. 이 법과 이 법에 따른 명령으로 정하는 산업재해 예방을 위한 기준을 지킬 것
2. 근로자의 신체적 피로와 정신적 스트레스 등을 줄일 수 있는 쾌적한 작업환경을 조성하고 근로조건을 개선할 것
3. 해당 사업장의 안전·보건에 관한 정보를 근로자에게 제공할 것<중략>

※ 산업안전보건기준에 관한 규칙 제 669조 (직무스트레스에 의한 건강장애 예방 조치)

사업주는 근로자가 장시간 근로, 야간작업을 포함한 교대작업, 차량운전[전문(專業)으로 하는 경우에만 해당한다] 및 정밀기계 조작작업 등 신체적 피로와 정신적 스트레스 등(이하 "직무스트레스"라 한다)이 높은 작업을 하는 경우에 법 제5조 제1항에 따라 직무스트레스로 인한 건강장애예방을 위하여 다음 각 호의 조치를 하여야 한다.

※ 산업안전보건법 시행규칙 ※ 제41조(고객의 폭언 등으로 인한 건강장애 예방조치)

사업주는 법 제41조제1항에 따라 건강장애를 예방하기 위하여 다음 각 호의 조치를 해야 한다.

1. 법 제41조제1항에 따른 폭언등을 알도록 요청하는 문구 게시 또는 음성 안내
2. 고객과의 문제 상황 발생 시 대처 방법 등을 포함하는 고객응대업무매뉴얼 마련
3. 제2호에 따른 고객응대업무매뉴얼의 내용 및 건강장애 예방 관련 교육 실시
4. 그 밖에 법 제41조제1항에 따른 고객응대근로자의 건강장애 예방을 위해 필요한 조치

방문일자	2024-10-31	안전보건 관리책임자	직위: 성명: (인)	보 건 관 리 자	자격: 성명: (인)
------	------------	---------------	----------------	--------------	----------------