

KOSHA GUIDE

H - 40 - 2011

사업장 직무스트레스 예방 프로그램

2011. 12.

한국산업안전보건공단

안전보건기술지침의 개요

- 작성자 : 가톨릭대학교 정혜선

- 제·개정 경과
 - 2011년 11월 산업보건관리분야 제정위원회 심의(제정)

- 관련규격 및 자료
 - KOSHA CODE H-42-2006, 직무스트레스요인 측정지침
 - 정혜선 등, 여성근로자의 보건관리 매뉴얼 개발 연구 - 사회심리적 위험요인을 중심으로, 한국산업안전보건공단 산업안전보건연구원, 2011
 - 정혜선. NIOSH 통합 모형. 직무스트레스의 현대적 이해. 2005.
 - NIOSH(National Institute of Occupational Safety and Health). Stress at Work. 1999.
 - PRIMA-EF, WHO. Guidance on the European Framework for Psychosocial Risk Management. 2008.

- 관련법규·규칙·고시 등
 - 산업안전보건법 제5조(사업주의 의무)
 - 산업안전보건법 시행령 제3조의7(사업주 등의 협조)
 - 산업안전보건기준에 관한 규칙 제669조(직무스트레스에 의한 건강장해 예방조치)
 - 고용노동부 고시 제2010-35호(사업장에서의 근로자 건강증진활동 지침)

- 기술지침의 적용 및 문의
 - 이 기술지침에 대한 의견 또는 문의는 한국산업안전보건공단 홈페이지 안전보건기술지침 소관 분야별 문의처 안내를 참고하시기 바랍니다.

공표일자 : 2011년 12월 26일

제 정 자 : 한국산업안전보건공단 이사장

사업장 직무스트레스 예방 프로그램

1. 목 적

이 지침은 산업안전보건기준에 관한 규칙 제669조 “직무스트레스에 의한 건강장해 예방 조치”에 의거 직무스트레스 요인을 관리하여 근로자의 직무스트레스에 의한 건강장해를 예방하는 사항을 정함을 목적으로 한다.

2. 적용범위

이 지침은 직무스트레스 예방 프로그램을 작성하여 시행하는 사업장에 적용한다.

3. 용어의 정의

(1) 이 지침에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.

(가) “직무스트레스 예방 프로그램”이라 함은 직무스트레스 요인을 사전에 파악하여 관리하고, 직무스트레스로 인한 건강장해를 조기에 발견하며, 직무스트레스로 인한 건강장해 발생 시 신속한 사후 조치와 재발을 시행하는 것을 말한다.

(나) “직무스트레스 요인”이라 함은 「직무스트레스요인 측정 지침」(KOSHA CODE, H-42-2006)에서 제시한 물리적 환경, 직무 요구, 직무 자율, 관계갈등, 직무 불안정, 조직 체계, 보상 부적절, 직장문화 등의 8개 영역에 해당하는 요인을 말한다.

(2) 그 밖에 이 지침에서 사용하는 용어의 정의는 이 지침에 특별한 규정이 있는 경우를 제외하고는 산업안전보건법, 같은 법 시행령, 같은 법 시행규칙 및 안전보건규칙에서 정하는 바에 의한다.

4. 직무스트레스 예방 프로그램 기본방향

- (1) 사업주와 근로자는 직무스트레스 요인을 제거하거나 관리하여 직무스트레스로 인한 건강장해를 예방하거나 최소화하기 위하여 적극적으로 노력한다.
- (2) 사업주와 근로자는 직무스트레스 예방과 초기관리가 늦어지면 결과적으로 산업재해 및 각종 질병이 발생하여 이에 대한 치료 등 관리비용이 더 많이 발생할 수 있음을 인식한다.
- (3) 사업주와 근로자는 직무스트레스를 예방하기 위하여 전 직원의 지속적인 참여와 적극적인 활동을 통하여 예방할 수 있음을 인식한다.
- (4) 사업주는 직무스트레스의 예방 프로그램에 근로자를 참여시키고, 근로자는 프로그램 운영의 모든 단계에 적극적으로 참여한다.
- (5) 직무스트레스를 효과적으로 예방하기 위하여 근로자 참여형 프로그램을 활용한다.
- (6) 사업주는 직무스트레스 예방 프로그램을 운영하기 위하여 외부 전문가의 자문을 받거나 협력 체계를 마련한다.
- (7) 근로자의 직무스트레스 요인, 프로그램 운영내용, 결과 등에 관한 모든 사항을 기록하고, 보존한다.

5. 직무스트레스 예방 프로그램 추진팀 구성

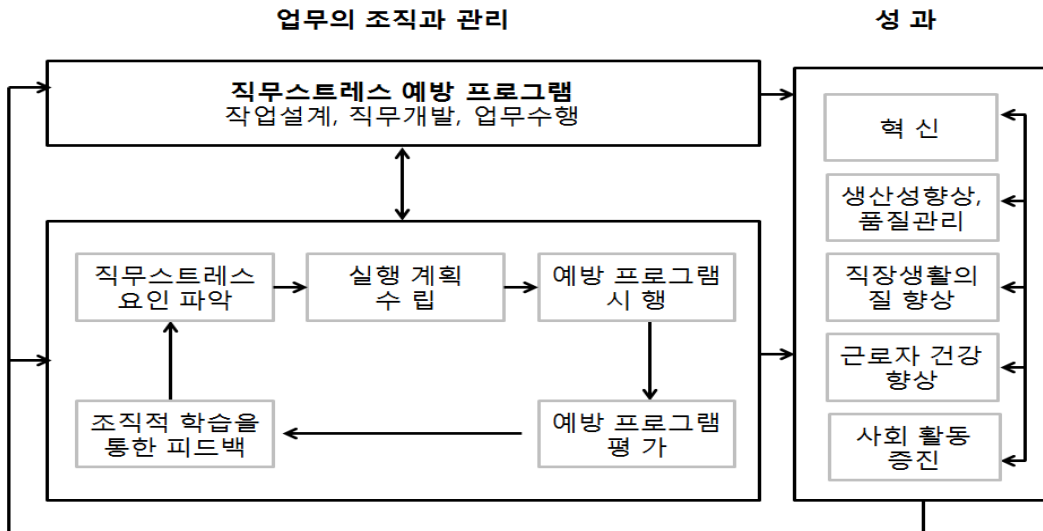
- (1) 사업주는 효율적이고 합리적인 직무스트레스 예방 프로그램을 운영하기 위하여 사업장 특성에 맞게 직무스트레스 예방 프로그램 추진팀을 구성하되, 예산 등에 대한 결정권한이 있는 자가 반드시 참여하도록 한다.
- (2) 예방 프로그램 추진팀은 업종, 규모 등 사업장의 특성에 따라 적정인력이 참여하도록 구성한다. 이 때 근로자 대표가 반드시 참여하도록 하고, 사업

장의 여건에 따라 관리감독자, 인사 및 노무 담당자, 산업보건의, 보건관리자, 심리상담사, 정신보건 관계자 등이 참여하게 한다.

- (3) 산업안전보건위원회가 구성된 사업장은 예방 프로그램 추진팀의 업무를 산업안전보건위원회에 위임할 수 있다.

6. 직무스트레스 예방 프로그램 추진 모형

직무스트레스 예방 프로그램 추진 모형은 <그림 1>과 같다.



<그림 1> 직무스트레스 예방 프로그램 추진 모형

- (1) 직무스트레스를 예방하기 위한 프로그램은 직무스트레스 요인 파악, 실행 계획 수립, 프로그램 시행, 프로그램 평가, 조직적 학습을 통한 피드백의 순서로 진행한다.
- (2) 직무스트레스 예방 프로그램은 직무 설계, 업무 개발, 작업에 영향을 미친다.
- (3) 직무스트레스 예방 프로그램의 추진을 통해 혁신이 이루어지고, 생산성 향상과 품질 관리가 이루어지며, 직장생활의 질이 좋아지고, 근로자의 건강과 사회활동이 향상된다.

7. 직무스트레스 예방 프로그램 수행 절차

7.1. 직무스트레스 요인 파악

- (1) 근로자를 면담하여 근로자가 인식한 직무스트레스 요인을 파악한다.
- (2) 「직무스트레스요인 측정 지침」(KOSHA CODE, H-42-2006)에 제시된 한국인 직무스트레스요인 측정도구를 이용하여 직무스트레스 요인을 파악하고 평가한다.
- (3) 결근, 이직, 직무성과 등에 대한 자료를 수집하여 근로자 면담결과와 직무스트레스요인 측정 결과에서 나타난 정보를 통합하여 근로자의 직무스트레스 요인을 정리한다.
- (4) 직무스트레스가 높은 부서의 업무내용을 파악한다.

7.2 실행 계획 수립

- (1) 합리적이고 실질적인 실행 계획을 수립하기 위해서는 다음의 사항을 고려해야 한다.
 - (가) 무엇에 초점을 두고 프로그램을 진행할 것인가?
 - (나) 어떻게 관리할 것인가?
 - (다) 프로그램을 담당하는 사람이 누구인가?
 - (라) 프로그램의 진행에 참여하는 사람은 누구인가?
 - (마) 진행 일정을 어떻게 정할 것인가?
 - (바) 어떤 자원이 필요한가?
 - (사) 기대효과는 무엇인가?

(아) 효과를 어떻게 파악할 것인가?

(자) 실행 계획과 결과를 어떻게 평가할 것인가?

(2) 직무스트레스 예방 프로그램의 우선순위를 정한다.

(3) 우선순위에 따라 직무스트레스 예방 프로그램의 목표를 구체적이고 명확하게 설정한다.

7.3 직무스트레스 예방 프로그램의 시행

(1) 직무스트레스 요인을 관리하기 위한 조직적 차원의 전략은 근무시간 관리, 적절한 휴식시간 제공, 업무 일정의 합리적 운영, 적정 업무량 배정, 자신의 업무와 관련된 결정에 참여할 수 있는 기회 제공, 의사소통 창구 마련, 다양한 지지체계 구축, 자아 발전의 기회 제공, 근로자에 대한 교육과 훈련의 시행 등이다.

(2) 근로자와 토의하여 사업장 실정에 맞게 직무스트레스 요인을 관리하기 위한 전략을 수정한다.

(3) 수립된 전략을 토대로 직무스트레스 예방 프로그램을 실행하고 적용한다.

(4) 프로그램을 실행할 때는 체계적으로 모니터링하고, 실행 내용을 빠짐없이 기록한다.

(5) 프로그램 실행의 가장 핵심적인 사항은 근로자와 관리자의 참여이므로, 프로그램 시행의 모든 단계에 근로자와 관리자가 적극적으로 참여할 수 있도록 한다.

7.4 직무스트레스 예방 프로그램의 평가

(1) 직무스트레스 예방 프로그램 시행 후 직무스트레스요인 측정도구를 이용하여 직무스트레스 정도를 재평가한 후 사전 측정결과와 비교한다.

(2) 수립한 목표를 달성하였는지 평가한다.

(3) 실행 계획과 프로그램 수행내용의 약점과 강점을 평가한다.

7.5 조직적 학습에 따른 피드백

(1) 평가에서 나타난 문제점은 그 다음에 시행할 직무스트레스 예방 프로그램에 보완하여 적용한다.

(2) 프로그램의 평가와 피드백을 위해 다양한 사람들의 의견을 청취한다.