

## 보건관리대행사업에서 보건관리자의 직무분석

김 규 상 · 박 종 연 · 노 재 훈

연세대학교 의과대학 산업보건연구소

= Abstract =

### Job Analyses of Health Care Managers in Group Health Care System

Kyoo Sang Kim, Chong Yon Park, Jaehoon Roh

*Institute for Occupational Health, College of Medicine, Yonsei University*

For developing the Group Health Care System, health managers' job structure were analysed in the aspects of content, amount, and process. As a trial research, data were collected by a standardized job analysis table to 6 doctors, 40 nurses, and 11 industrial hygienists of Group Health Care System. Health care managers were performing complex and intellectual jobs such as health education for workers, managing health care, conference as well as more simple jobs like as filling diary. Especially, job was consisted of general job and health care management job in the proportion of 1:2.18. The major general job were data management related with the health statistics, and major health care management jobs were managing health care, health counselling, environmental management of working sites. Each specific jobs were required differentiated intellectual capacity, creativity, autonomy, psychic stress, and physical work; most respondents perceived that health care management jobs should require more inputs than general jobs. Additionally job satisfaction and perceived need on specific job items were analysed. Results of this research, suggested through the field experiences in working sites, should be considered for improving the Group Health Care System.

---

**Key words:** job analysis, health care manager, group health care system

---

\*본 연구의 일부는 1994년도 연세대학교 산업보건연구소의 연구비로 이루어졌음.

## 서론

한 사업의 성과는 그 사업을 수행하는 요원들의 활동에 따라 크게 좌우된다고 할 수 있다. 즉 어떤 사업의 목적을 달성하기 위해 적합한 기능과 역할이 적당한 인력에게 부여되고 그들의 실제 업무가 그 틀안에서 진행되어진다면 사업이 성공적일 것이다. 이러한 논의는 그간 산업보건의 소외지대로 남아 있던 중소기업사업장들에 대한 보건관리대행제도에서도 마찬가지이다.

보건관리대행제도는 전임 보건관리자를 두기 곤란한 중소기업 사업장들이 외부의 전문기관에 보건관리를 위탁하여 대행하도록 하는 제도적 장치로서, 최소한 자원을 효율적으로 활용하여 산업장 근로자들의 건강관리 효과를 높이려는 것이다. 여기서 최소한 자원 중 가장 근본적인 요소는 보건관리의 전문인력이라고 할 수 있다. 대행기관에 소속된 의사나 간호사, 산업위생사 등은 위탁 사업장의 보건관리자로서 역할을 충실히 수행해 나갈 때 이 제도는 산업보건 분야에서 성공적으로 정착될 수 있을 것이다. 따라서 현행 보건관리대행제도의 개선방안을 모색하는데 있어 보건관리자의 직무에 대한 체계적인 분석이 요구된다고 할 수 있다. 그러나 현재까지 보건관리대행 대상 사업장의 근로자와 보건업무 담당자를 대상으로 산업보건에 관련된 지식, 태도 및 실천에 관한 연구(이성관 등, 1992; 박종연 등, 1993; 이성림과 손혜숙, 1993; 김규상 등, 1994; 박정일 등, 1994; 김수근과 하은희; 장성실과 이세훈, 1994)와 사업장내 상근으로 고용된 보건관리자의 업무 수행행태(이은주 등, 1989; 이재희 등, 1995)나 산업간호사의 업무에 관한 연구(강해신, 1991; 윤순영 등, 1992) 등 보건관리대행의 수요자측인 사업장의 사업주, 보건업무 담당자와 근로자들의 보건관리대행에 대한 의식과 보건관리대행기관의 보건관리자와 근무조건, 업무수행방법과 업무내용이 다른 건강관리실의 산업간호사에 초점을 맞춘 연구가 많았다. 그리고 지금까지 보건관리대행제

도의 개선방안으로 대상업체 편의주의로의 업무 전환이나, 검사결과와 신속한 처리 및 보고, 관리정보의 체계적인 구축 등의 제도 자체 측면에서 제안된 바는 있으나(이해종 등, 1993) 보건관리자의 직무분석에 근거한 개선방안의 모색은 상대적으로 적었다.

현재 보건관리자의 업무로 간주되고 있는 것은 의뢰사업장들에 대한 방문, 상담, 보건교육 등 사업장 현장에서의 실제적인 보건관리대행 업무와 대행의뢰의 계약 및 보고서 작성, 대행수수료 청구 등과 같은 행정사무들이 있다는 정도로 파악되어 있을 뿐이다. 보건관리자들이 의뢰업체들에 대해 어떤 업무를 어떻게 수행하고 있는지를 정확히 파악하지 못한다면 현재의 제도가 안고 있는 문제점을 올바르게 파악할 수 없게 되어 보건관리대행 사업의 성과에 대한 평가가 곤란하다. 현재 보건관리자로서 가장 중추적인 역할을 하고 있는 간호사들의 일상업무는 보건관리 대행의 근간을 이룬다. 더욱이 의사와 산업위생사와의 업무협조를 통하여 보건관리업무의 성과를 극대화할 수 있는 것이다. 즉 보건관리 전문인력들인 의사, 간호사, 산업위생사 등이 사업장의 보건관리에 대해 서로 직능별 능력을 바탕으로 하여 팀수행방법에 따른 보건관리대행사업을 하는 것이 바람직하다(이경용과 이관형, 1992).

현재 우리나라에서 시행되고 있는 보건관리대행사업의 각 전문인력들은 아직 자신들의 전문성과 업무수행의 구체적 방법 및 그 효과와 목적 등에 대하여 동일한 개념들을 갖고 있지는 않으나(이경용과 이관형, 1992), 보건관리대행사업이 매우 유용하며 필요한 사업으로 인식되고 있다. 또한 보건관리대행의 내용에 대해서는 사업장의 특성에 따라 차별화되어야 한다는 인식을 하고 있어 보건관리대행이 모든 사업장에 동일한 내용과 방법으로 이루어지는 것이 바람직하지는 않다고 보고 있다. 이러한 인식은 사업장에서 필요로 하는 보건관리의 요구에 맞는 적절한 사업의 내용이 개발되어 사업장마다 특화된 내용과 방법이

적용되어야 한다는 것을 의미한다. 즉 보건관리대행의 업무항목들이 모든 사업장에 동일하게 적용되는 것보다는 차별적으로 적용되어야 하며, 사업장 방문회수와 체류시간 등에 대해서도 사업장의 특성에 따라 차별화되어야 한다는 것이다. 이러한 사업적용의 차별성은 사업장을 차별화하는 기준을 필요로 하는데 이러한 기준은 현행 사업에서 보건관리자가 담당하는 직무에 대한 분석으로부터 출발해야 할 것이다. 즉 보건관리대행 사업에 대한 정확한 실태조사도 필요하지만 우선 보건관리대행 사업에서 보건관리자가 수행해야 할 업무에 대한 공유된 인식을 바탕으로 사업의 방향설정이 필요하며 특히 전문인력간의 역할을 분담하고 사업의 모델을 개발하는 것이 필요할 것으로 생각된다. 보건관리대행이 무엇을 위한 것이며, 사업의 효과가 무엇으로 평가될 수 있는지, 그리고 사업장별로 특화된 사업의 내용은 어떠한 것들인지 등이 개발되어야 한다. 그런데 보다 바람직한 보건관리대행제도의 개발을 위하여 현행 사업에서 보건관리자가 담당하는 직무에 대한 분석이 필요함에도 불구하고 대행기관의 보건관리자 역할과 직무에 대한 체계적인 분석이 미비되어 있어서 산업장 보건관리에 문제점으로 제기되고 있다. 그러므로 우선 시급한 문제는 이 사업을 실질적으로 일선에서 수행하는 인력인 간호사 등으로 구성된 보건관리자들의 업무내용과 업무량, 업무수행 현황을 분석하는 일이다. 보건관리자의 직무에 대한 분석은 현재의 제도가 본래의 성과를 거둘 수 있는 방안의 모색에 도움을 줄 수 있을 것이고 또한 그 성과에 대한 평가를 위한 지표의 개발에도 도움이 될 것이다. 이것은 또한 새로운 사업 내용을 개발하고 사업을 수행하는 전문인력들에 대한 교육훈련의 지침으로도 유용할 것이다.

보건관리대행 사업의 성과는 대행기관이 의뢰 사업장들의 보건관리에 관련된 요구도를 어떻게 수용하여 사업에 적용하는가에 따라 영향을 받을 것이고, 이러한 과정은 보건관리자의 업무를 통

하여 구현되므로 보건관리자의 직무에 대한 정확한 파악이 더욱 중요한 의의를 갖는다. 이 점을 감안하여 이 글에서는 보건관리대행기관을 중심으로 하여 보건관리대행 사업에서 보건관리자가 수행하는 업무의 내용 및 업무수행과정을 분석하고, 둘째로 보건관리자의 세부 업무별 시간소요량과 각 업무가 필요로 하는 지적수준, 창의력, 자율권, 정신적 스트레스 및 육체적 피로도를 분석한 다음, 끝으로 보건관리자의 직무만족도 및 보건관리대행사업에서의 개별 업무 항목별 필요성 및 자격에 따른 보건관리자의 업무 우선순위에 대한 인식을 개괄적으로 살펴보고자 한다. 이 연구의 목적은 보건관리자의 직무에 대한 보다 본격적인 연구를 위한 것으로 궁극적으로는 보건관리자 업무의 적합성을 검토하고 표준화된 보건관리자의 역할 및 업무개발을 위한 사전연구로서의 의의가 있다.

## 연구방법

일반적으로 보건관리대행사업의 실태 및 문제점을 파악하기 위한 방법으로는 보건관리대행기관의 사업제공 측면의 실태에 접근하는 방법을 비롯하여 보건관리대행사업의 대상사업장의 실태로부터 접근하는 방법, 그리고 보건관리대행사업의 제공자와 수요자 간의 관계 실태에 접근하는 방법이 있을 수 있다. 여기에서는 보건관리대행 주체의 측면에서 특히 보건관리인력의 직무를 분석하는데 초점을 맞추고자 한다.

이를 위해 이용하고자 하는 방법은 조직의 인사관리를 위한 하나의 방법으로 이용되고 있는 직무분석법이다. 직무분석의 원론적인 의미는 직무의 내용을 체계적으로 해명하여 그 조직에서의 인사관리에 필요한 직무정보를 제공하는 과정을 의미한다(신유근 1991). 다시 말하면 직무분석은 직무에 관한 정보를 수집하고 수집된 정보를 분석하여 직무의 내용을 파악한 다음, 각 직무의 수행에 필요한 지식, 능력, 숙련도, 책임 등의 제요

건을 명확히 하는 일련의 과정을 말한다. 전통적인 의미의 직무분석은 시간연구(time study)와 동작연구(motion study)로 대표되는 과학적 관리론(scientific management)이었다. 오늘날의 직무분석은 이러한 고전적 의미의 방법이나 내용과는 차이가 많지만 조직관리의 과학화라는 기본정신에는 변함이 없다.

일반적으로 직무분석을 위해서는 대개가 우선 예비단계로 분석목적 설정하고, 업무분장규정이나 관행, 조직도표 등을 통해 작업의 흐름이나 각 직무들의 역할과 의무에 대한 개략적인 파악을 한 다음 본격적인 직무분석의 실시 단계로 들어가게 된다. 분석의 자료를 수집하기 위해 대개는 직무의 내용, 직무의 목적, 작업 방법, 작업의 발생계기나 소요시간, 작업장소나 환경조건 등에 대한 정보가 필요하다. 이러한 정보는 대개 직무분석표를 작성하여 얻어지는데, 여기서는 예비조사 형태로 1994년 2월 한 보건관리대행기관의 보건관리자로 활동하는 간호사 7명, 위생사 2명과 의사 2명 등 개인별로 질문서 형태의 직무분석표를 작성토록 하였다. 이를 이용하여 최종적으로 표준화된 보건관리자의 직무분석을 위한 질문서를 본 조사에 이용하였다. 이 방법은 질문서를 직무분석 대상자들이 작성하도록 하여 정보를 수집하기 때문에 가장 간편하게 자료수집이 가능한 방법이다. 그런데 이 방법은 정보제공자의 표현능력이 분석에 큰 영향을 끼치게 되므로 구체적인 작성요령에 대한 설명이 필요하며 질문항목이 명확하게 작성되어 있어야 한다. 따라서 이러한 문제점을 보완하기 위해서는 면접법이나 다른 방법을 병용할 필요가 있는데 여기서는 간단한 면접과 업무일지 등을 참고하여 미비점을 보완하였다.

이 연구는 1994년 4월 1일부터 6월 30일까지 1994년 3월 현재 43개 보건관리대행기관의 기관당 간호사 3인, 위생사 1인, 의사 1인 등 보건관리자 5인에게 설문지를 발송하여 설문지에 응한 15개 기관 간호사 40명, 위생사 11명, 의사 6명의 자료

를 분석하였다. 작성된 직무분석표를 분석함으로써 보건관리자의 일일업무수행 과정을 비롯한 업무 담당실태와 일반업무 및 보건관리대행 업무의 세부항목별 소요시간을 파악하고 그에 따라 요구되는 지식수준, 창의력, 업무처리의 자율권, 스트레스 정도와 육체적 피로도 등이 얼마나 요구되고 있는지 최소 0점에서 최대 10점까지 11점 척도로 평가하도록 하는 내용이 포함되어 있어서 전반적인 직무구조를 파악하는데 도움이 되도록 하였다. 여기에 덧붙여 주요 보건관리대행업무와 관련된 여러 측면들에 대한 직무만족도, 보건관리대행업무의 항목별 필요도 인식, 보건관리자의 자격별로 수행해야 할 업무의 우선순위에 대한 인식 등을 분석하였다. 보건관리대행업무의 특성상 세부적인 보건관리대행 업무별 소요시간과 특성에 대한 인식은 간호사에 한하여 분석을 하였다.

## 연구결과

### 1. 응답자의 일반적 특성

1994년 3월 현재 43개의 보건관리대행기관을 대상으로 1994년 4월부터 6월까지 각 기관별 간호사 3인, 위생사 1인, 의사 1인에게 직무분석을 위한 설문조사를 한 결과 응답한 기관은 15개 기관으로 응답율은 34.9%이었다. 응답자 및 응답자 소속기관의 특성은 표 1과 같다.

연구 대상자의 소속 대행기관으로 대한산업보건협회 지부가 7개 기관의 29명으로 가장 많았으며, 지역별로는 5대도시(부산, 인천, 대구, 광주, 대전)의 7개 기관의 34명, 응답자의 보건관리자 자격별로는 간호사가 13개 기관의 40명으로 가장 많았다(표 1).

### 2. 보건관리대행사업의 조직 및 보건관리자의 일일 업무 과정

연구대상 기관의 조직은 사업의 특성에 따라서 건강관리부, 산업위생부, 보건관리대행부 그리고

표 1. 응답자의 특성

구 분	응답자수 (응답기관수)	
대행기관 유형	대학병원	22 ( 5 )
	병원(근로복지공사 포함)	6 ( 3 )
	대한산업보건협회	29 ( 7 )
지 역	서울	1 ( 1 )
	인천 등 5대 도시	34 ( 7 )
	기타 지역	22 ( 7 )
자 격	의 사	6 ( 5 )
	간호사	40 (13)
	위생사	11 ( 9 )

관리부로 구성되어 있다. 즉 보건관리대행은 전반적인 산업보건 사업의 한 분야로서 영역을 갖고 있으며, 이 부서에는 보건관리자로서 간호사, 위생사와 의사가 배치되어 보건관리대행 업무를 수행하고 있다. 보건관리대행부에서 담당하는 업무는 크게 ① 건강상담, 유소견자관리, 보건교육, ② 일반위생시설 및 작업환경관리, ③ 보건일지 및 건강기록 작성 등으로 대별되고 있다.

대행기관은 규모 및 업종에 따라 월 1~2회 사업장을 방문하여 보건관리, 건강관리, 작업환경관리를 대행하게 된다. 보건관리업무에 속하는 세부 업무에는 산업보건의 및 보건관리자(의사, 간호사, 위생사)의 역할을 담당하는 일로서 근로자들에 대한 보건교육, 사업장 보건관리계획의 작성, 시행 및 평가와 건강상담, 기타 유해 요인의 예방조치 업무 등을 포함한다. 건강관리업무에는 근로자 건강진단 결과의 기록 및 관리와 질병 유소견자의 사후관리, 직업병 발생의 원인조사 및 대책 수립, 기타 근로자 건강증진을 위한 관련 사업이 있다. 작업환경관리 업무에는 작업환경 측정 및 평가를 비롯해 작업환경의 위생공학적 개선을 위한 기술지원, 안전보건개선 계획 수립 및 시행, 유해물질 관리, 보호구 사용지도 및 점검 등을 포함한다.

보건관리자가 사업장 현지에서 수행하는 보건

관리업무는 사업장을 방문하여 우선 담당자의 면담을 통해 업무일지를 작성하고 그날의 홍보물 및 교육자료를 전달하고, 둘째로는 유소견 근로자 또는 건강상담을 요청하는 근로자가 있을 경우 해당근로자의 개별 면담을 한 다음, 셋째로 사업장을 순회점검하는 과정으로 이루어진다. 그리고 사업장 방문시에 특수검진 일정이나 작업환경 측정 일자 등을 협의하게 되며, 각 사업장별로 연 2회의 집단보건교육과 담당자교육을 실시한다. 사업장에서 보건관리자가 업무를 수행하는 시간은 약 1시간여이고 하루에 상담하는 근로자 수는 사업장당 3~4명이다. 하루에 방문하는 사업장이 오전과 오후에 각각 2개 정도인 것을 감안하면 하루에 10명 내외의 근로자와 개별 면담을 하는 것을 알 수 있다.

대행기관 보건관리자의 1인당 평균 담당사업장수는 간호사가 32개, 위생사가 75개, 의사가 155개이며, 담당 근로자수는 간호사가 3,168명, 위생사가 6,694명, 의사가 7,875명에게 보건관리 업무를 수행하고 있다. 간호사가 하루 평균 3.1개, 위생사가 2.2개, 의사가 2개의 사업장을 순회하고, 각각 10.7명, 12.7명, 9.3명의 근로자들과 상담을 한다. 사업장별 1회 방문 평균소요시간은 간호사가 1.4시간, 위생사가 2.1시간, 의사가 1.2시간이다. 자격별 보건관리자의 담당사업장수, 담당 근로자수, 방문 사업장수, 사업장 방문시간에서 유의하게 차이를 보였다(표 2). 대행기관의 특성(대학병원, 병원, 산업보건협회)별 보건관리자의 담당사업장수, 담당 근로자수, 방문 사업장수, 사업장 방문시간에서 유의한 차이를 보이지는 않았다. 이들 보건관리대행 사업장의 업종분포는 대개가 제조업이고 주요 유해인자는 소음과 분진이고 사업장에 따라서는 유기용제나 유해광선, 특정화학물질도 있다.

### 3. 세부업무별 소요시간

보건관리자들의 업무는 크게 대행기관내에서 수행하는 일반업무와 관리대행 위탁 사업장에서

표 2. 보건관리자의 자격별 담당현황(1994년 6월말 현재)

구 분	간호사		위생사		의 사		p-value
	평균	± 표준편차	평균	± 표준편차	평균	± 표준편차	
담당 사업장수	31.88	± 8.29	74.50	± 39.82	154.83	± 67.14	0.000
담당 근로자수	3168.3	± 2398.9	6694.7	± 5491.1	7875.0	± 4130.7	0.002
방문사업장수/일	3.10	± 0.74	2.18	± 0.75	2.00	± 1.00	0.001
상담근로자수/일	10.74	± 7.16	12.67	± 18.35	9.33	± 2.31	0.847
사업장 방문시간/회	1.40	± 0.70	2.07	± 0.82	1.20	± 0.27	0.016

수행하는 업무로 나누어 볼 수 있다. 이를 보다 세분화하면, 일반업무에는 일지작성, 자료관리, 교육 및 회의참석, 장비, 비품관리 및 기타 행정업무로 구성되어 있고, 보건관리대행업무에는 유소견자관리업무를 비롯하여, 건강진단, 건강상담, 보건교육, 작업환경관리, 검진이나 측정결과에 대한 사후관리 등으로 구성되어 있다.

보건관리자 1인당 1주간의 근무시간을 44시간으로 계산하면, 보건관리자(간호사) 1명의 1주간 평균근무시간은 총 3,069분으로 약간 과대평가된 면은 있으나 시간의 근무를 고려하면 적절하게 평가하였다고 볼 수 있다. 개별 업무에 소요되는 시간을 종합한 결과 전체 근무시간 중 일반업무에 소요되는 시간이 963분으로 전체의 31.4%를 점하고 있고, 보건관리대행업무에는 68.6%인 2,106분이 소요되고 있다. 즉, 대행기관내의 일반업무 근무시간과 사업장 현장에서의 보건관리대행업무 근무시간비는 약 1:2.18 정도로 주로 현장근무가 많음을 알 수 있다.

일반업무들 중에는 사업장관리카드작성과 개인별건강진단지료관리, 통계업무등을 포함하는 자료관리업무가 주당 291분을 차지하고 있어서 산업보건간호사들이 업무시간의 9.5%로 가장 많고, 교육 및 집담회, 회의참석이 9.2%인 281분을 쓰고 있다. 그리고 일지작성업무에는 7.4%인 229분을, 장비, 비품관리 및 기타 행정업무들에 5.35%인 162분을 할애하고 있다.

보건관리대행업무에서는 유소견자관리에 소요되는 시간이 전체 업무시간의 20.4%인 626분을

점하고 있어서 현재 보건관리자의 가장 주된 업무가 되고 있음을 알 수 있다. 다음으로는 일반환경위생관리를 비롯하여 유해인자관리, 사업장 순회점검 등을 포함하는 작업환경 및 안전관리업무에 443분, 건강진단, 혈압 및 임상병리검사업무에 415분, 건강상담업무에 355분으로 상당히 많은 시간을 들이고 있고, 보건교육자료의 개발 및 실시에도 주당 200분을 쓰고 있다. 그러나 작업환경 측정결과에 대한 사후관리에는 2.2%라는 적은 비중을 두고 있는 실정이다(표 3).

이들 세부업무들을 수행하는데는 자기 지식수준이나 창의력, 업무처리의 자율권, 스트레스, 육체적 피로도 등이 다르게 요구된다. 보건관리대행업무를 일선에서 수행하고 있는 보건관리자들은 대행기관 내에서 수행하는 일반업무보다는 현장에서의 보건관리업무에 대해 이러한 여러 요소들이 더욱 많이 요구되는 것으로 보고 있다. 작업무항목들에 대해 지식 등 다섯가지 요소들이 얼마나 요구되고 있는지 최소 0점에서 최대 10점까지 11점 척도로 기입토록 하여 표 4와 같은 결과를 얻었다. 이에 따르면 보건관리대행업무가 일반업무에 비해 지식수준, 창의력, 자율권, 스트레스, 육체적 피로도를 많이 요구하고 있음을 알 수 있다. 특히 유소견자관리, 건강상담, 보건교육에 관련되는 업무들은 요구되는 지식수준이 10점에 가까운 분포를 보이고 있어서 산업보건간호사가 수행하는 여러 가지 업무들 중에서도 가장 전문성을 필요로 하는 업무이고 그에 따라 높은 창의력을 아울러 필요로 하고 있다. 산업보건간호사

표 3. 업무별 주당 소요시간

(단위: 분, %)

업무명	총소요시간(분) 평균 ± 표준편차	백분율 (%)
(일반업무)	963.2	31.4
일지작성	228.6	7.4
업무일지작성	113.6 ± 69.2	3.7
차량일지작성	50.8 ± 18.6	1.7
방문일정계획작성	64.2 ± 49.5	2.1
자료관리	291.2	9.5
사업장관리카드작성	82.4 ± 38.2	2.7
건강진단개인표관리	112.9 ± 61.4	3.7
통계업무	95.9 ± 65.3	3.1
교육 및 집담회, 회의참석	281.3	9.2
산업보건교육	59.4 ± 13.9	1.9
집담회	77.7 ± 26.1	2.5
기타 교육	72.0 ± 34.2	2.3
회 의	72.2 ± 36.7	2.4
장비, 비품관리 및 기타 행정업무	162.1	5.3
장비, 비품관리	47.1 ± 26.3	1.5
기타 행정업무	115.0 ± 146.9	3.7
(보건관리대행업무)	2,105.8	68.6
유소견자관리	626.1	20.4
일반질환유소견자관리 (D1)	245.9 ± 143.1	8.0
직업성질환유소견자관리 (D2)	149.6 ± 121.4	4.9
요주의자관리 (C)	230.6 ± 136.3	7.5
건강진단, 혈압 및 임상병리검사	414.7	13.5
건강진단	168.0 ± 201.6	5.5
혈압 및 임상병리검사	246.7 ± 119.4	8.0
건강상담	355.0	11.6
일반질환상담	230.0 ± 127.1	7.5
직업병상담	125.0 ± 55.5	4.1
보건교육 자료개발 및 시행	199.5 ± 134.6	6.5
작업환경 및 안전관리	443.4	14.4
일반환경위생관리	75.0 ± 52.3	2.4
유해물질 및 유해인자관리	95.6 ± 43.6	3.1
보호구사용지도 및 관리	100.8 ± 75.8	3.3
사업장순회점검	172.0 ± 106.1	5.6
측정결과에 대한 사후관리	67.1 ± 45.4	2.2
총 계	3,069.0	100.0

표 4. 세부업무별 특성에 대한 인식\*

업 무 명	요구되는 지식수준	요구되는 창 의 력	업무처리 자 율 권	스트레스 정 도	육 체 적 피 로 도
(일반업무)					
일지작성	4.2	4.2	8.2	3.9	2.9
업무일지작성	5.1	5.2	8.3	5.0	3.2
차량일지작성	3.2	3.3	7.7	3.2	2.3
방문일정계획작성	4.8	5.7	8.3	5.3	4.1
자료관리	6.8	5.8	7.5	5.6	4.3
사업장관리카드작성	6.8	6.0	8.7	5.4	4.3
건강진단개인표관리	7.3	6.6	8.3	5.8	4.1
통계업무	6.5	5.1	5.3	5.9	4.7
교육 및 집담회, 회의참석	8.3	7.8	5.8	6.6	5.4
산업보건교육	8.6	7.3	5.9	7.1	6.4
집담회	8.6	8.2	6.2	7.1	4.9
기타 교육	8.5	7.5	6.8	7.3	6.5
회 의	6.4	6.5	5.1	5.3	4.2
장비, 비품관리, 행정업무	5.4	5.8	5.5	5.5	3.9
장비, 비품관리	4.3	4.7	5.2	4.7	3.2
기타 행정업무	6.2	6.0	5.7	6.0	4.3
(보건관리대행업무)					
유소견자관리	9.2	8.1	7.6	7.0	5.9
일반질환유소견자관리	9.3	8.1	8.1	6.9	5.9
직업성질환유소견자관리	9.4	8.2	7.4	7.2	6.2
요주의자관리	9.0	8.1	7.9	7.0	5.7
건강진단, 혈압, 임상병리검사	7.2	6.5	7.4	6.2	5.7
건강진단	6.9	6.7	6.2	7.1	5.6
혈압 및 임상병리검사	7.4	6.1	8.6	5.7	5.9
건강상담	9.5	8.7	8.4	7.7	5.9
일반질병상담	9.4	8.2	8.4	7.8	6.1
직업병상담	9.4	8.8	8.4	7.4	5.6
보건교육 자료개발 및 시행	9.3	8.8	7.7	7.4	7.1
작업환경 및 안전관리	8.5	7.2	7.0	6.5	6.7
일반환경위생관리	7.8	7.4	6.9	6.1	5.4
유해물질, 유해인자관리	8.6	7.1	6.4	5.9	5.1
보호구사용지도, 관리	8.2	6.9	6.8	6.5	5.8
사업장순회점검	8.9	7.6	7.5	6.9	7.2
측정결과에 대한 사후관리	8.7	7.9	7.7	7.6	6.1

\* '매우 높다-10, 매우 낮다-0'의 11점 척도로 측정된 결과임.



들의 업무들 중 가장 스트레스를 많이 주는 업무는 건강상담업무와 보건교육으로서 각각 7.7과 7.4라는 높은 스트레스 요구도를 보이고 있다. 그리고 일반업무들 중에서는 교육이나 회의에 참석하는 것이 스트레스가 많은 업무에 속하고 있다. 산업보건간호사들이 육체적 피로를 가장 많이 느끼는 업무는 보건교육자료개발 및 실시업무와 사업장 순회점검, 산업보건교육 참석 등이고 이외에 기타 교육 참석과 직업성질환 유소견자관리, 측정결과에 대한 사후관리업무도 피로도가 높은 업무로 인식하고 있다(표 4).

#### 4. 직무에 대한 인식

##### 1) 직무만족도

보건관리자들이 업무에 관련된 몇가지 측면들에서의 만족도를 조사한 결과 항목별로 약간의 차이를 보였다. 전반적인 대인관계나 업무내용, 업무의 자율성에 대해서는 대체적으로 만족스럽다는 반응을 보였으나, 복지후생 측면이나 신분보장에 대해서는 약간 불만 또는 매우 불만이라

는 응답이 상당수 있었다. 그리고 업무량과 업무분담방식, 업무환경에 대해서도 약간 불만이라는 의견이 일부 있어서 보건관리자의 직무만족도를 떨어뜨리는 요소들을 짐작케 한다. 자격별 보건관리자의 직무만족도의 차이는 보이지 않았다(표 5). 소속 대행기관의 특성별 직무만족도에선 자율성 항목에서 대학병원이 타기관에 비해 유의하게 높았다.

##### 2) 보건관리대행사업에서의 세부 업무별 필요도 인식

현행 보건관리대행사업에서 시행되고 있는 여러 세부 업무들에 대해 보건관리자들은 대부분의 업무들에 대해 필요성을 크게 느끼고 있으나 항목별로 약간의 차이를 보이고 있다. 직업병 유소견자 관리와 직업병상담, 보건교육에 대해서는 응답자 거의 모두가 매우 필요하다는 반응을 보여서 보건관리대행에 필수적인 업무로 받아들여지고 있음을 알 수 있고, 건강진단(채용시 건강진단과 정기건강진단)을 비롯하여 일반질병자 관리 및 상담, 요주의자관리, 작업환경측정 및 평가, 작

표 5. 업무관련 만족도

(단위: 간호사/위생사/의사의 수)

항 목	매우만족	약간만족	중 간	약간불만	매우불만
업무내용	1/2/-	21/5/5	14/2/1	2/1/-	1/1/-
업 무 량	3/-/-	7/3/1	18/5/4	10/2/1	2/1/-
업무분담 방식	-/-/-	14/2/2	17/6/3	7/1/1	2/2/-
업무환경	2/1/-	5/2/2	20/4/3	11/3/1	2/1/-
업무의 자율성	5/3/-	15/4/3	15/2/2	4/1/1	1/1/-
업무의 다양성	1/1/-	8/1/3	21/5/3	7/2/-	3/2/-
보수수준	-/-/-	1/1/-	22/6/3	14/4/3	3/-/-
신분보장	-/1/-	7/2/-	15/4/4	17/3/1	1/1/1
복지후생	-/-/-	3/1/1	10/3/-	23/5/4	4/2/1
전반적인 대인관계					
동료와의 관계	11/3/3	12/3/3	14/4/-	3/1/-	-/-/-
타 자격 관리자와의 관계	8/2/1	10/4/5	19/5/-	3/-/-	-/-/-
사업주와의 관계	2/1/-	13/5/2	21/5/3	3/-/1	1/-/-
사업장 근로자들과의 관계	-/2/-	22/3/3	15/6/2	3/-/1	-/-/-
직장 분위기	2/2/1	9/2/1	20/5/3	8/2/1	1/-/-

업환경개선업무, 사업장 순회점검, 보호구 사용지도 및 관리, 직업병 원인조사 및 대책수립 등도 필수적인 업무로 인식하고 있다. 이에 비해 상병자에 대한 투약이나 응급처치, 임상병리검사, 작업안전수칙의 지도감독, 보건통계 작성, 조사연구, 보건부문 예산편성과 같은 업무는 보건관리대행에서 필수적인 업무가 아니라는 반응이 다수 있었다. 자격별 보건관리자의 필요도 인식을 보면 직업병 상담 및 유소견자관리와 정기건강진

단, 보건교육, 보호구 사용지도 및 관리는 의사, 간호사, 위생사 모두 매우 필요하다고 응답한 반면 일반질병자관리 및 상담, 요주의자관리는 의사와 간호사, 작업환경측정 및 평가, 작업환경개선은 의사와 위생사, 유해물질 및 유해인자관리는 위생사, 사업장 순회점검과 직업병 대책수립은 의사에서 필요도 인식이 높았다(표 6).

표 6. 보건관리대행사업에서의 항목별 필요도 인식

(단위: 간호사/위생사/의사의 수)

항 목	매우필요	약간필요	별로필요없음	전혀필요없음	모르겠음
채용시 건강진단	31/11/5	9/-/-	-/-/1	-/-/-	-/-/-
정기건강진단	34/ 8/5	5/2/-	1/1/1	-/-/-	-/-/-
입시건강진단	16/ 4/2	23/4/2	-/2/2	-/-/-	1/-/-
일반질병자 관리	33/ 5/6	7/5/-	-/-/-	-/-/-	-/-/-
직업병유소견자 관리	39/10/6	1/1/-	-/-/-	-/-/-	-/-/-
요주의자 관리	30/ 6/4	10/3/2	-/1/-	-/-/-	-/-/-
상병자 투약	5/ 2/-	22/2/2	11/4/1	1/2/3	1/-/-
응급처치	11/ 3/-	21/6/1	8/1/4	-/-/1	-/-/-
임상병리검사	10/ 2/1	27/4/3	2/2/2	-/2/-	1/-/-
일반질병 상담	32/ 4/4	8/6/2	-/-/-	-/-/-	-/-/-
직업병 상담	36/ 8/5	4/2/1	-/-/-	-/-/-	-/-/-
보건교육	35/10/6	5/-/-	-/1/-	-/-/-	-/-/-
근로자 건강증진 방안수립	25/ 4/4	15/5/2	-/2/-	-/-/-	-/-/-
작업환경 측정 및 평가	28/10/6	10/1/-	1/-/-	-/-/-	1/-/-
작업환경 개선	30/ 9/5	9/2/1	-/-/-	-/-/-	1/-/-
일반환경위생관리	22/ 4/3	17/6/3	1/1/-	-/-/-	-/-/-
유해물질 관리	29/ 8/3	9/2/3	2/1/-	-/-/-	-/-/-
유해인자 관리	29/ 9/4	10/2/2	1/-/-	-/-/-	-/-/-
안전관리	20/ 6/2	17/4/2	3/-/2	-/-/-	-/1/-
보호구 사용지도 및 관리	31/ 9/5	9/2/1	-/-/-	-/-/-	-/-/-
작업안전수칙 지도감독	13/ 4/2	16/6/2	10/1/2	-/-/-	1/-/-
보건통계 작성	13/ 4/3	18/4/2	7/3/1	2/-/-	-/-/-
조사연구	10/ 4/3	21/3/2	7/3/1	2/-/-	-/-/-
보건부문 예산편성	16/ 4/3	15/4/1	7/3/2	1/-/-	1/-/-
사업장 순회점검	23/ 6/5	17/4/1	-/-/-	-/-/-	-/-/-
직업병 원인조사	19/ 5/4	21/2/2	-/2/-	-/1/-	-/-/-
직업병 대책수립	20/ 5/5	20/3/1	-/1/-	-/1/-	-/-/-
산업보건사업 기획	14/ 1/4	24/6/1	2/2/1	-/1/-	-/-/-
사업장내산업보건조직참여	18/ 2/4	15/6/2	5/2/-	-/-/-	2/1/-
대책에 대한 관리감독	22/ 7/4	16/4/2	2/-/-	-/-/-	-/-/-

3) 보건관리대행사업에서 자격별 보건관리자의 필수업무

보건관리자에는 의사와 간호사, 산업위생사의 세 가지 자격이 있는데, 자격에 따라 보건관리 세부 업무의 내용에 대한 강조점이 다를 수 있다. 앞서의 세부항목들에 대해 각 자격별로 필수적으로 수행하여야 한다고 생각하는 업무의 우선순위를 종합한 결과 간호사가 수행하여야 할 가장 중요한 업무는 직업성질환 유소견자관리, 의사는 보건교육자료개발 및 실시라고 하였으며, 위생사가 수행해야 할 가장 중요한 업무는 작업환경측정 및 평가라고 하였다.

간호사가 수행해야 할 필요성이 큰 업무는 직업성질환 유소견자관리 외에 일반질병자 관리, 보건교육자료개발 및 실시, 요주의자관리, 일반질병 상담을 비롯하여 보호구 사용지도 및 관리, 사업장 순회점검, 직업병 상담 등의 순이었다. 이에 비해 위생사가 수행해야 할 업무로는 작업환경개선, 유해물질 관리, 보호구의 사용지도 및 관리, 사업장 순회점검, 유해인자 관리 등과 같이 작

업환경에 관련된 사항들이 우선순위를 갖는 업무로 인식되었다. 의사가 수행할 필요가 있는 업무는 간호사가 수행해야 한다고 인식하는 업무와 중복되는 것이 많은 결과를 보이고 있는데 순위에 약간의 차이가 있었다. 의사의 업무로 보건교육자료개발 및 실시 다음으로 필요한 업무는 직업성질환 유소견자관리, 일반질환 유소견자관리, 근로자 건강증진프로그램 개발 및 실시였고, 다음으로 산업보건사업 기획, 요주의자관리, 사업장 순회점검, 보호구 사용지도 및 관리 등의 순이었다(표 7).

고 찰

보건관리대행사업은 보건관리자를 전임으로 두지 못하는 사업장들에게 산업보건전문인력(산업보건의, 간호사, 산업위생기사)을 파견함으로써 각 분야의 팀웍을 통한 산업보건활동을 기술적으로 지원하여 근로자의 건강을 보호 증진하는 사업이다. 보건관리대행기관에 위탁할 수 있는 사업의 종류 및 규모는 상시 근로자 300인 미만

표 7. 자격별 보건관리자 업무의 우선순위 인식

순서	간 호 사	위 생 사	의 사
1.	직업성질환 유소견자질환	작업환경측정 및 평가	보건교육자료개발 및 실시
2.	일반질환 유소견자 관리	작업환경개선	직업성질환 유소견자 관리
3.	보건교육자료개발 및 실시	유해물질관리	일반질환 유소견자 관리
4.	요주의자 관리	보호구 사용지도 및 관리	건강증진프로그램 개발 및 시행
5.	일반질병 상담	사업장 순회점검	산업보건사업 기획
6.	보호구 사용지도 및 관리	유해인자 관리	요주의자 관리
7.	사업장 순회점검	보건교육	사업장 순회점검
8.	직업병 상담	대책에 대한 관리감독	보호구 사용지도 및 관리
9.	건강진단	작업안전수칙 지도감독	사업장내 산업보건조직 구성 및 참여
10.	현장에서 실시가능한 혈압측정 및 임상병리검사	일반환경위생관리	일반환경위생관리

을 사용하는 사업 및 벽지로서 노동부장관이 정하는 지역에 소재하고 있는 사업으로 하고 있으며, 보건관리자가 수행하여야 할 직무는 산업안전보건법 시행령 제17조에서 규정하고 있는 바, ① 안전보건 관리규정에서 정한 직무, ② 보호구의 구입시 적격품의 선정, ③ 화학물질의 유해성 조사 및 그 조사결과에 따른 적절한 조치, ④ 산업보건의 직무, ⑤ 근로자의 건강상담 및 보건교육, ⑥ 당해 사업장의 근로자 보호를 위한 의료행위, ⑦ 작업환경의 개선 및 지도, ⑧ 사업장의 순회점검·지도 및 조치의 건의, ⑨ 직업병 발생의 원인조사 및 대책수립 등이다(노동부, 1993).

보건관리대행사업은 외부 산업보건 전문기관에 위탁하여 이루어지는 측면에서는 타 보건사업(건강진단, 작업환경측정)과 동일성을 가지고 있으나 산업보건 각 분야의 전문 인력의 협동에 의해 보다 주기적이고 지속적으로 이루어진다는 점과 투입되는 사업내용이 정해진 검사나 측정 등과 같이 한정된 방법보다는 상담, 교육, 지도, 점검 등 사업장 특성에 맞게 다양한 방법을 강구한다는 점에서 차별성을 띄고 있다.

보건관리대행 대상 중소규모 사업장 근로자들에 대한 보다 체계적이고 효율적인 보건관리 수행의 기본자료를 얻기 위한 이들 근로자와 보건업무 담당자를 대상으로 산업보건에 관련된 지식, 태도 및 실천에 관한 연구(이성관 등, 1992; 박종연 등, 1993; 이성림과 손혜숙, 1993; 김규상 등, 1994; 박정일 등, 1994; 김수근과 하은희; 장성실과 이세훈, 1994)는 보건관리대행사업의 현황과 이에 대해 어떻게 인식하고 있으며, 어떠한 태도를 보이는지, 그리고 어떠한 행태의 변화와 실천의 차이를 보이는가 등의 사업의 수요측면에 주로 초점을 맞추었다 할 것이다.

그러나 보건관리대행사업은 1994년 8월 현재 6,131개 사업장의 642,577명의 근로자가 45개의 보건관리대행기관을 이용하는 급속한 규모 팽창을 이뤄 이에 대한 질적관리를 필요로 하게 되는데 현재까지는 보건관리대행사업의 바람직한 관

리 모델의 개발은 물론 대행사업의 표준화도 이루어지지 않고 있다고 해도 과언이 아니다. 따라서 수요자측인 사업장의 사업주, 보건업무 담당자와 근로자들과사업의 제공자측인 보건관리자(산업보건의, 간호사, 산업위생기사)의 사업의 제공내용과 제공방법 등의 기능적 통합이 제대로 이루어져야 사업 소기의 목적을 이룰 수 있을 것이며 또한 사업에 대한 합리적 평가를 할 수 있을 것이다.

효율적인 사업장의 보건관리와 근로자들의 건강관리 효과를 높이기 위한 가장 기본적인 요소는 보건관리의 전문인력이라 할 수 있다. 따라서 현재 사업을 수행하고 있는 보건관리대행기관의 보건관리자의 보건관리업무과정과 업무의 현황, 업무의 특성에 대한 인식과 필요도, 업무순위를 사업을 주로 실시하는 간호사를 중심으로 보건관리자의 직무에 대한 체계적인 분석을 하였다.

의사와 간호사 그리고 산업위생기사들은 보건관리대행업무의 각 항목에 대한 필요성과 중요성에 따른 우선순위에 있어서 자격에 따라 서로 다른 의견을 갖고 있었다. 이는 자격과 직무에 따른 각자 자신의 역할과 기능을 수행하기 때문인 것으로 생각된다. 또한 현재 사업장 방문을 통한 업무수행이 주로 간호사에 의해 이루어지고 있으며, 위생사에 의해서는 작업환경측정 및 평가를 주로 수행하고 년 2회 정도의 작업환경관리 및 개선지도 등을 하고 있다. 그리고 의사에 의해서는 관리대행기관내에서의 보건사업기획과 사업장 근로자 대상의 집단보건교육이 주로 수행된다.

또한 보건관리자 각자의 자격별 업무의 우선순위와 상대 우선순위(예, 간호사의 위생사와 의사에 바라는 또는 요구되는 업무의 우선순위)가 차이를 보이고 있어 보건관리대행사업의 각 전문인력들은 아직 자신들의 전문성과 업무수행의 구체적인 방법 및 그 효과와 목적 등에 대해 동일한 개념들을 갖고 있지 않다고 볼 수 있다. 보건관리자의 보건관리대행사업에서의 항목별 필요도 인식,

업무의 우선순위와 실제 보건관리대행업무 수행 소요시간과의 관련성을 보면 일관성 있게 실행되고 있지는 않다. 예를 들면 혈압 및 임상병리검사는 업무의 우선순위와 필요도 인식이 낮으며, 또한 요구되는 창의력, 스트레스 정도와 육체적 피로도가 대체로 낮고 업무처리 자율권이 높음에도 불구하고 업무의 소요시간이 짧지 않다. 이는 보건관리자의 업무의 우선순위 및 필요성 인식보다 근로자의 요구에 보건관리업무가 진행된 결과라 볼 수 있다.

그러나 대체로 보건관리대행사업이 매우 유용하며 필요한 사업으로 인식되고 있으며, 보건관리대행업무들 거의 모두에 대해 필요한 항목들로 생각되고 있다. 이는 또한 보건관리대행 대상사업장의 근로자와 보건업무 담당자에 대한 연구결과, 보건관리의 필요성을 두 군 모두에서 긍정적으로 인식하고 있다는 점에서 보건관리대행업무가 사업장(수요측)의 특성에 따른 특화된 내용과 방법을 직무(공급측)의 역할과 기능에 따라 개발하여 적용하여야 한다.

더불어 의사와 간호사의 적절한 역할분담과 업무분장이 이루어지는 방향으로 진행이 되어야 하며, 또한 간호사를 중심으로 사업을 하고 있는 경우 산업위생관리 영역의 학습과 수기를 익혀 작업환경측정 및 평가와 근로자의 건강진단 외의 작업환경관리업무를 수행하여야 할 것이다.

산업보건 문제의 중요도 순위를 보면 근로자, 사업주, 정부에서 1순위로 작업환경개선이 지적된 바 있다(이경중 등, 1992). 이 연구에서도 위생사에서 작업환경측정 및 평가와 작업환경개선을 업무의 우선순위 1, 2위로 지적하였으며 필요도 인식에서는 보건관리자 모두 매우 필요하다고 응답하였다. 또한 박 등(1993)의 보건관리대행 사업장 근로자들의 산업보건 인식조사 결과, 작업환경의 열악성을 높게 인식하고 있었으며, 보건관리대행제도 시행 이후의 작업환경 개선 정도나 필요성에 대해서 긍정적인 태도를 보여 근로자와 사업주의 자발적 참여하에 우선적으로 해결되어

야 하는 업무로서 초점이 맞추어져야 할 것이다. 그리고 보건교육 또한 많은 사업장에서 받은 적이 없으나 근로자의 대다수가 보건교육의 필요성을 인식하고 있으며 보건관리자(특히, 의사와 간호사)에서 업무의 우선순위와 필요도 인식이 높아 전문인력에 대한 교육훈련과 사업장의 교육협조(장소, 시간, 인력 등), 그리고 교육자료의 개발을 통해 보건교육을 강화하여야 한다.

이번 직무분석조사 과정에서 현행 보건관리대행사업에 대해 보건관리자들은 몇 가지 건의사항들을 제시하였다. 첫째는 현재 수행하고 있는 보건관리대행업무 중 보건관리자의 업무로 적합하지 않은 업무가 있다는 것이다. 대표적인 예는 일반행정업무와 같은 전문적인 업무 이외의 잡무에 해당하는 사항들이다. 보건관리자의 입장에 볼 때, 기존의 업무내용을 보다 세분화(전문화)하여 일반행정업무는 관리직에 전담시키고 간호사를 비롯한 보건관리자들은 자신의 전문영역에 국한된 업무만을 담당하는 체제가 바람직하다는 것이다.

둘째로 보건관리자의 법적 제도적 지위의 확립을 지적하고 있다. 보건관리자의 업무영역을 확대하고 상위 기관과의 연계가 원활하게 이루어져야 영세사업장의 보건관리가 개선될 것이라는 것이다.

셋째로 보건관리대행사업장과 보건관리대행기관내의 타부서와의 업무협조 내지는 유관 기관들과의 관계가 원만하게 합리적으로 조정되어야 한다는 지적이 있었다. 즉 작업환경측정 및 평가업무가 보건관리대행 사업과 긴밀한 유대 속에 이루어져야 하고, 근로자들에 대한 직업병이나 일반질환의 진단에서 끝나지 않고 유소견자들을 추후관리할 수 있는 병원과의 연계관계 등을 명확히 해야 한다는 것이다.

넷째로 보건관리자의 사업장에 대한 방문회수와 시간을 늘림으로써 대상 근로자들과의 친밀한 유대관계를 확보할 필요가 있다고 하겠다. 다시 말하면 현재의 각 사업장에 대한 월 2회의 방문

횟수를 필요에 따라 언제든지 방문할 수 있는 체계로 전화하고 그를 위한 여건을 만들어야 한다는 것이다. 즉 보건관리대행이 양적인 면보다는 질적인 발전을 추구해야 한다는 것으로 보건관리자 1인당 담당사업장 수를 축소하고, 사업장 방문을 위한 교통편의성을 제고하여 업무시간 중 낭비되는 시간을 최소화할 필요도 있다.

끝으로 보건관리대행에 필요한 자료지원이 보다 전문화되어야 한다는 지적을 들 수 있다. 집단교육이나 개별교육을 통하여 보건관리자의 자질을 향상시키는 것은 물론, 근로자들에 대한 건강상담과 교육을 위한 자료를 준비하는 시간을 늘릴 필요가 있다. 또한 가능한 범위 내에서 포스터나 표어, 교재 등의 교육자료를 만드는 전문적인 기관을 활용할 수 있는 방안을 수립하고 전문적인 교육강사를 양성하는 일도 장기적으로 고려해볼 만한 사항으로 제안되었다.

제안된 개선안들은 보건관리의 사각지대로 남아 있는 사업장들의 근로자 건강보호 및 증진을 위한 보건관리대행 사업이 원래의 취지를 살리기 위해서는 대행기관 위주의 사업이 아닌 사업장 위주의 사업이 되어야 한다는 의미를 포괄하고 있다. 보건관리대행 사업의 성과는 대행기관의 의뢰사업장들의 보건관리에 관련된 요구도를 어떻게 수용하여 사업에 적용하는가에 따라 영향을 받을 것이고, 이러한 과정은 보건관리자의 업무를 통하여 구현되므로 보건관리자의 직무에 대한 정확한 파악이 더욱 중요한 의의를 갖는다. 이 연구에서 보건관리대행기관의 보건관리자가 수행하는 업무의 내용 및 업무수행과정을 분석하고 직무만족도 및 보건관리대행사업에서의 개별 업무 항목별 필요성 및 자격에 따른 보건관리자의 업무 우선순위에 대한 인식을 살펴보았다. 43개 보건관리대행기관중 15개 응답기관(34.9%)으로 연구의 일반화에는 어느 정도 한계가 있으나 무응답기관과의 기관 특성(유형, 지역)에 유의한 차이가 없으며 또한 기관당 의사 1인, 위생사 1인, 간호사 3인으로 제한하여 보건관리자의 직무를

조사하였기 때문에 조사의 편이성은 없다고 생각된다. 이 연구는 보건관리자의 직무에 대한 보다 본격적인 연구로서 앞으로 업무의 표준화, 보건관리자의 역할 및 보건관리자 업무의 적합성과 업무개발 등의 추후연구를 위한 사전연구로서의 의의가 있다고 할 것이다.

## 요약 및 결론

15개 보건관리대행기관에 소속되어 있는 보건관리자로서 간호사 40명, 위생사 11명, 의사 6명을 대상으로 한 직무분석 결과에 의하면 1994년 6월말 현재 대행기관의 보건관리자들은 1인당 대체적으로 간호사가 32개, 위생사가 75개, 의사가 155개씩의 사업장을 담당하고 있는데 이들 사업장에 근무하는 근로자를 간호사가 3,168명, 위생사가 6,694명, 의사가 7,875명의 보건관리업무를 수행하고 있다. 간호사가 하루 평균 3.1개, 위생사가 2.2개, 의사가 2개의 사업장을 순회하고, 각각 10.7명, 12.7명, 9.3명의 근로자들과 상담을 한다. 사업장별 방문 평균소요시간은 간호사가 1.4시간, 위생사가 2.1시간, 의사가 1.2시간이다. 자격별 보건관리자의 담당사업장수, 담당 근로자수, 방문 사업장수, 사업장 방문시간에서 유의하게 차이를 보였다. 현재 이와 같은 담당 사업장수, 담당 근로자수로 각각의 사업장에 대해 각기 사업장의 특성을 감안한 보건관리 및 근로자건강증진 프로그램을 시행하기 어려운 상황이고 1회 방문시 약 1시간씩 월 두 차례 정도의 방문을 통해 보건교육 및 유소견자관리, 건강상담 등을 하고 있는 실정이다. 이러한 현재의 보건관리대행사업은 관리자의 업무가 비교적 많은 상태여서 개별 사업장 근로자들에 대해 세세하고 체계적인 보건관리를 담당하기 어려운 문제점을 안고 있다.

보건관리자는 업무일지를 작성하는 비교적 단순업무로부터 보건교육이나 유소견자관리, 교육이나 회의 참석과 같은 비교적 전문성을 띠거나 복합적인 업무에 이르기까지 다양한 업무들을 수

행하고 있다. 보건관리대행 대상 사업장에 대한 의사 및 위생사를 제외한 보건관리자(간호사)들의 한 주당 업무시간은 총 3,069 분이고, 일반업무와 보건관리대행업무의 시간소요비는 1:2.18이었다. 일반업무 가운데는 사업장관리카드 작성 및 관리와 같은 자료관리업무가 가장 큰 비중을 차지하고 있고, 보건관리대행업무에서는 유소견자관리업무 위주로 하여 건강상담과 작업환경관리 업무에 많은 시간을 소요하고 있다. 한편 각 세부업무들은 각기 다른 정도의 지식수준과 창의력, 자율권, 정신적 스트레스, 육체적 수고를 요하고 있는데, 대체로 보건관리 업무들에 속하는 것들에서 많은 지적, 정신적, 신체적 자원이 투입되고 있음을 알 수 있고, 일반업무들 가운데는 교육이나 회의가 지적, 정신적 노동강도가 높은 업무였다.

산업생산 현장에 대한 집단보건관리의 효과를 극대화하기 위해서는 보건교육과 같은 방법이 적극적으로 활용되어야 하고 또 그를 위해서는 질 높은 교육자료의 개발과 전문인력 양성이 요구됨에도 불구하고 현재의 체제는 그에 부응하지 못하는 형편이다. 보건관리자의 직무분석에서 제기된 보건관리자들의 여러 제안들은 실무현장에서 우러나온 것으로 보건관리대행제도의 개선을 위한 방안을 모색하는데 충분히 고려되어야 할 것이다.

## 참고 문헌

강해신. 서울시내 산업간호사의 업무수행과 직무만족, 지식과의 관계. 연세대학교 대학원 석사학위논문, 1991  
 김규상, 노재훈, 안연순. 보건관리 담당자의 보건관리대

행제도에 대한 인식, 태도 및 실천의 변화. 대한산업의학회지, 1994; 6(2): 411-420  
 김수근, 하은희. 보건관리대행 업무수행 유무에 따른 근로자와 보건업무 담당자의 보건관리에 대한 인식 및 태도 변화. 대한산업의학회학술대회 연세집, 1994  
 노동부, 산업안전보건법시행령. 1993  
 대한산업보건협회. 보건관리대행업무교본. 1992  
 박정일, 이강숙, 이원철, 이세훈. 중소기업도 사업장 근로자의 산업보건에 관한 지식·태도·실천에 미치는 요인분석. 대한산업의학회지 1994; 6(1): 42-55  
 박종연, 노재훈, 김규상, 이경중, 문영한. 인천지역 중소기업 사업장들의 보건관리대행제도에 대한 인식 및 태도. 예방의학지 1993; 26(1): 86-95  
 신유근. 인사관리-현대인적자원관리-. 경문사, 1991  
 윤순영, 박정희, 김명순, 임혜경, 이애경, 이남준, 현해진. 업종별 산업간호사의 보건관리업무 분석. 산업간호학회지 1992; 2: 13-25  
 이경용, 이관형. 산업보건관리체제의 활성화 방안연구. 한국산업안전공단 산업보건연구원, 1992  
 이경중, 조명화, 박종연, 신동천, 노재훈, 문영한. 인천지역의 산업보건 문제와 그 해결의 우선순위. 예방의학지 1992; 25(2): 75-84  
 이성관, 이미영, 윤능기, 이승훈. 유해부서 근로자의 산업보건에 관한 지식과 태도에 관한 연구. 대한산업의학지 1992; 4(2): 162-180  
 이성림, 손혜숙. 경남지역 모공단내 사업장 노동자 및 보건담당자의 노동자 보건관리에 관한 지식 및 태도. 대한산업의학지 1993; 5(1): 15-28  
 이은주, 장성훈, 송동빈. 산업장 보건관리자 운용실태에 대한 조사. 대한산업의학지 1989; 1(1): 32-338  
 이재희, 노재훈, 김규상, 안연순. 보건관리자의 자격에 따른 사업장 보건관리 업무수행 행태. 대한산업의학지. 1995; 7(1): 88-100  
 이해중, 유평준, 최 현. 산업보건연구소의 관리운영 개선방안. 연세대학 의과대학 산업보건연구소, 1993  
 장성실, 이세훈. 경인지역 일부 근로자와 보건담당자의 보건관리에 대한 인식 및 태도. 예방의학지 1994; 27(1): 145-158

