



**중고령근로자의  
건강증진을 위한 ①**

자 료

**기업에 있어서의 건강관리시스템**

의학의 진보와 생활수준의 향상등에 따라 우리나라 인구의 평균수명은 눈에 띄게 신장되어 가고 있다. 최근 인구센서스조사로 발표된 통계에 의하면 우리나라 80세이상 高齡者는 1985.11 현재 191,340명으로 5년전인 1980年의 171,449명보다 11.6% 증가하였으며, 또한 전체인구중 고령자비율은 80년 0.46%에서 0.47%로 상승하여 인구의 고령화현상을 보이고 있다.

한편 평균수명에서는 80년에 남자가 62.7세, 여자가 69.1세이었던것이 2,000년대에는 5.65세가 높아져 남자가 69.1세, 여자는 74세까지 높아질 것으로 전망되고 있어 노인인구가 늘어나는 고령화시대가 뚜렷하게 예견되고 있다.

이러한 인구구성의 노령화현상은 노동인구에 있어서도 마찬가지로 평균수명연장으로 인한 활동시기가 연장됨으로서 고연령근로자가 점차 늘어갈 추세로 보여진다.

일반적으로 인간은 해를 거듭할수록 지식과 경험이 풍부해지는 반면, 신체적 기능과 새로운 기술, 직장에 대한 적응능력이 저하되고 개인차가 커진다고 하며 유병율과 노동재해 발생율이 높아지는 경향이 있다고 한다.

그러나 과학기술의 눈부신 진보는 생활을 편리하게 하고 많은 일을 극히 單純化, 簡易化해서 신체를 움직이는 기회를 감소시키기 때문에 운동부족을 초래하고 있으며, 이 운동부족은 肥滿과 成人病을 증가시키는 동시에 年齡이 더해감에 따른 운동기능의 저하를 한층 조장하고 있다.

이런 현상으로 인간에게 있어서 체력은 35세부터 39세사이에 급격히 감퇴한다는 연구조사결과도 있다.

그러므로 예측되는 고령화사회에 대비하여 사회의 활력을 유지하고 생산활동, 경제수준을 고조시키기 위해서는 中高齡근로자의 건강을 유지증진시켜야 할 필요성이 대두되고 있으며, 그러한 이유로 노동능력의 향상을 도모함은 사회적으로나 기업내에 있어서도 대단히 큰 과제라 할 수 있다.

뿐만 아니라 현대 산업사회에서의 근로자 건강문제는 국민건강차원에서 많은 사회적관심을 불러일으키고 있으며 그를 위한 복지시설 설비 및 다양한 건강관리운동을 보급시켜 가고 있다.

더우기 周2일휴일제 노동시간단축의 보급등에 따른 자유시간이 증대하는 경향도 늘고 있다.

그래서 이런 직장에서의 자유시간을 활용하여 기업단위로 중고령근로자의 건강관리를 위한 기회를 부여하고, 그에 필요한 시설의 설비, 지도자육성등의 편의를 도모할 수 있게 된다면 보다 효과적인 건강관리를 할 수 있으리라 여겨진다.

이러한 견지에서 일본의 중앙노동재해방지협회와 중고령노동자건강관리검토위원회에서는 중고령근로자를 위한 기업에서의 건강관리추진법에 대해 연구검토하여 그 보고서를 내놓은 바 있으며, 현재 실행중에 있다.

당 편집실에서는 이 보고서를 정리하여 소개하며, 스포츠 선진대열로의 힘찬 발돋움을 위한 '88 서울 올림픽을 앞두고 국민들의 건강한 체력은 곧 국력임을 실감하는 이 시점에서 우리나라에서도 향후 이와같은 건강관리시스템이 개발되고 실천할 수 있는 여건이 조성되어 간다면 근로자의 건강관리는 물론 전체국민의 건강을 증진시켜 가는데 활용할 수 있으리라 기대한다.\*

# 목 차

## 1. 개 요

### 2. 기업에 있어서의 중고령근로자의 건강관리

- 1) 기본적 방안
- 2) 건강관리운동에 필요한 기업내의 바람직한 조직구성
- 3) 기업내에 건강관리운동을 정착시키기 위한 시책
  - 가. Health Check 체제의 정비
  - 나. 건강관리운동을 담당할 지도자 양성
  - 다. 건강관리 Program 작성과 사업장 근로자에게 제공
  - 라. 시설의 정비

## 3. 결 어

## 1. 개 요

세계보건기구(WHO)는 「건강은 신체적, 정신적, 사회적으로 완전하고 양호한 상태로서, 단지 질병 또는 허약하지 않은 상태만을 의미하지는 않는다」라고 정의하고 있으며 현재는 사회에 대한 적응능력까지 건강의 범위에 포함시키고 있다.

사회와 경제의 발전에 따라서 노동의 가치관은 변천하고 있으며 건강관도 역시 새로운 발전을 이루고 있다고 여겨진다.

최근 생활과학이 진보됨에 따라 새로운 건강의 3대 요소로서 遺傳의건강, 형태적건강, 기능적건강이라는 것이 제창되고 있는데, 급후의 고령화사회에 있어서는 적응능력의 유지, 향상을 도모하는 견지에서 기능적건강이 제일 중요한 요소로 되어 가고 있다고 생각된다.

그러므로 중고령근로자에 있어서도 연령수준에 상응하는 건강한 신체와 건전한 정신을 유지 증진시키는 일은 지향해야 할 것이며, 이를 위해

서는 생활주기(Life Cycle)의 장기적인 시점에서 건강에 관한 자기책임을 자각시키고 적극적인 「Self Care (자주적으로 건강을 관리하는 일)」로서 건강한 생활습관을 확립시키도록 함은 중요하다.

그러나 근로자들의 생활상태를 살펴보면 長年 期에는 건강한 생활습관을 확립하려는 의욕이 결핍되어 있거나 건강유지에 대한 지식이 부족되어 있는 것을 흔히 엿볼수 있다. 이런 중고령근로자들에게 바람직한 건강생활습관을 갖도록 하기 위해서는 건강관리프로그램을 제공해서 生活 軌道修正을 통해 Health Care를 생활속에 정착시켜 가도록 할 필요가 있다.

이 Health Care는 종래의 예방과 조기발견을 위한 것이라는 개념과는 달리 건강의 유지증진을 꾀하는 적극적인 건강의 제활동을 의미하고 있다.

그러므로 정신건강분야에서도 사회적기능을 가진 인간은 노동생활을 통해서 그 사회적기능을 수행해 나가고 있으며 동시에 자기실현의 일부를 형성시켜 간다는 자각을 근로자들에게 일깨

워 주는 것도 매우 중요하다.

이런 자각은 바로 정신건강을 유지함으로써 건전한 노동의욕을 지속시켜 가기 위한 기본이 되기 때문이다.

종합해서 Health Care 를 생활속에 정착시켜 가기 위해서는 각기 근로자에게 생애에 걸친 Self Care 와 함께 건강생활습관확립을 목표로 한 건강교육과 운동지도를 실시하며, 환경을 조성해 나가면서 근로생활의 리듬속에 서서히 조화시켜 나가도록해야 한다.

더 나아가서는 Health Care 를 위한 Health 시스템을 기업내로 확산 정착시키고 점차 기후, 풍토, 지역생활습관을 고려하여 지역사회, 가정에 까지 확대해 나가도록 함이 바람직할 것이다.

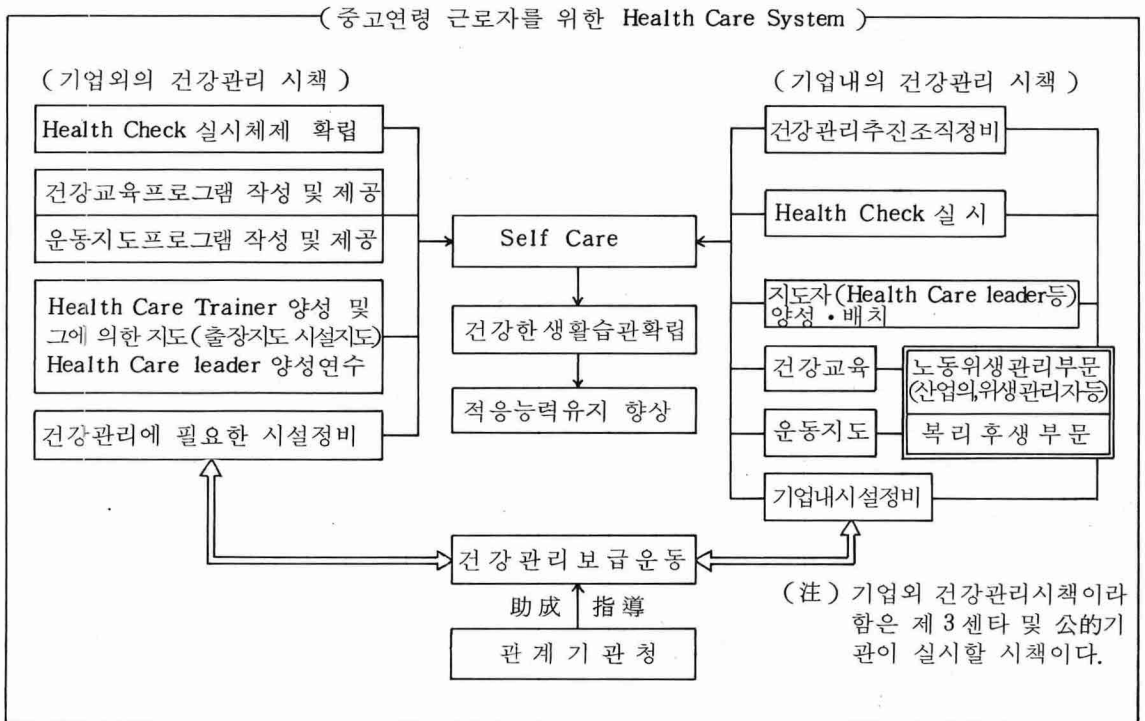
그런데 이 Health Care System을 확립하기 위해서는 ① 公的기관이나 제 3센타의 활동에 따르는 운동지도의 前提가 되는 Health Check(운동지도 실시 適否에 관한 의학적인 판정 및 평가) 실시체제 확립과 그에 필요한 Health Check System의 개발 및 産業醫등에 대한 연수실

시 ② Health Care Trainer, Health Care Leader 등의 지도자 양성, ③ 건강교육 및 운동지도에서부터 연령계층에 맞는 다양한 건강관리프로그램의 작성과 제공 ④ 건강관리를 위한 시설의 정비를 추진해야 한다.

또한 실제로 Health Care 를 실행함에 있어서는 단위별로 전개할수가 있는데 기업단위로 추진할 경우에 있어서는 기업내의 조직을 정비하여 조직적으로 전개해 나가도록 해야 하며 특히 지역단위별로 지역사회와 가정을 대상으로 실시되는 경우에 있어서는 건강관리운동과의 整合性의 連携와 그 활용도 고려해서 전체적으로 최고의 효과를 나타낼 수 있도록 전개하여 보급에 노력하는 것이 바람직하다.

## 2. 기업에 있어서의 중고령근로자의 건강관리

### 가. 기본적 방안



기업에 있어서의 중고령근로자의 건강관리는 개개의 근로자가 건강생활습관을 확립함으로써 건강유지증진을 꾀하고 노동적응능력 향상을 가져오도록 하는 것이다.

이 활동은 근로자 각자의 노동信條, 생활양식등과도 깊은 관련이 있기 때문에 근로자가 근무지나 일상생활 전반에 걸친 생활설계 방안에 대한 바른 이해로서 자주적으로 건강志向을 하도록 함이 기본인 것이다.

따라서 기업에 있어서의 勞使 雙方이 중고령근로자 건강관리의 필요성을 충분히 인식하고 노사협력하에 Health Care를 추진해 나가지 않으면 안된다.

일반적으로 중고령자라하면 45세 이상의 근로자를 가리키고 있다. 그러나 실제로 Life Cycle의 장기적인 시점에서 볼 때 健全한 중고령층을 형성하려면 35세에서 45세에 이르는 10년간의 올바른 Health Care 실시가 중요시되고 있으며, 그렇기 때문에 Health Care 활동은 35세경부터 시작하는 것이 바람직하다 할 수 있다.

그래서 35세이후를 건강한 老後를 위한 Health Care 대상 연령층으로 선정할 때, 현재의 평균 餘生, 앞으로의 취업연수를 고려하면 30~40년에 이르는 긴 시간을 산정할 수 있는데 이를 위한 Health Care를 기업내에서 실시하는 경우의 시스템은 Life Cycle의 시점에서立案되고, 노동위생관리와 연계시켜 그 기능을 원활하게 하지 않으면 안된다.

이와같은 「건강한 근로자를 대상으로 서로가 자주적으로 건강을 유지하고 증진시켜 나가도록 함」이라는 Health Care는 Positive Health 방안에 있어서 기초가 되며, 종래의 노동위생행정에 있어서 이용되어 왔던 Negative Health의 Health Care 개념, 즉 「직장에서 업무에 기인하는 유해인자로부터 근로자 건강을 보호한다」고 하는 노동안전위생법 규정에 입각한 개념에서 일부 전진한 것이라 할 수 있다.

따라서 이 Health Care를 기업내에서 추진케 될 경우는 단순히 요통이나 두통예방등을 위한

직장체조같은 직업병예방 정도를 목적으로 한 운동과 혼동해서는 안된다.

이 Health Care는 개개의 근로자가 자기일생을 통한 건강유지를 염두에 두고 Self Care를 함은 물론, 사업주(기업주)의 자주적인 노력으로서 필요한 운동프로그램, 건강교육, 환경조성등을 하나의 시스템으로 확립시켜 서서히 Health Care를 생활리듬속에 정착되도록 해야 한다.

그래서 종래의 건강관리대책같이 법령에 의해서 사업주에게 그 실시를 의무적으로 이행하도록 강요하는 성격의 것이 아니고 운동실기를 포함한 Health Care 프로그램의 제공으로 바람직한 생활설계방법을 제시하고 생활의 케도수정에 보조역할을 하는 「건강관리운동」으로서 그 추진을 도모해야 할 것이다.

그렇기 때문에 기업에서의 건강관리운동은 노동위생을 포함한 총괄적인 건강관리교육의 철저와 Health Check에 의한 적절한 운동지도를 2개의 지표로 삼고 兩者를 有機的으로 융합시켜 운동을 적극적으로 혼합시켜감으로써 加齡현상으로 오는 생리적인 제기능의 저하를 방지하고 적응능력의 향상을 꾀하도록 해야 하는 것이다. 또 이를 추진해 나감에 있어서는 정신건강유지에 노력하며 직무내용, 작업공정, 근무형태등 노동공정의 개선과의 관련성에 대해서도 충분히 배려하여 추진해 나가야 한다.

주의해야할 점은, 지금까지 일반적으로 건강관리는 「보다 신속하게, 보다 강하게」하는 식의 경기 Sport를 위한 training 처럼 비교적 단기적인 체력증강을 노리는 「체력관리」에 치우쳤지만 중고령자의 건강관리는 Life Cycle을 통한 계속되는 운동습관의 정착이 목적이며, 단기적인 효과를 얻기 위해 본인의 건강상태보다 과도한 운동부담을 가하는 것은 오히려 반대의 결과를 가져오는 수가 많아 적합하지 않다는 것이다.

#### 나. 건강관리운동에 필요한 기업내의 바람직한 조직구성

현재 기업내에 있어서 건강관리활동을 담당하

는 노동위생관리 부문과 레크레이션활동,서클활동,운동회등을 담당하는 복리후생부문등이 서로 관련을 갖고 그 활동을 효과적으로 어떻게 연계시키느냐는 말하기 어려운 실정임이 지적되고 있다.

그래서 기업내에서 중고령자의 건강관리운동을 유효하게 추진해 나가기 위해서는 양부문의 활동을 유기적으로 연계시켜 계획적으로 추진할 「중고령근로자 건강관리 추진위원회」등 설치의 필요와 그 운동의 기획,立案,지도할 Health Care Trainer 및 구체적 활동을 담당할 Health Care leader group을 양성하는 것에서부터 시작해야 할 것이다.

그 조직구성에 대해서 구체적으로 제시하면 다음과 같다.

### Health Care Trainer

Health Care Trainer 는 「중고령근로자 건강관리추진위원회」의 방침에 따라 사업장에서의 건강관리운동의 기획,입안 및 지도를 하게 된다. 건강관리프로그램은 그 사업장의 근로자 연령구성, 직무내용, 근무형태, 질병휴업상황,건강진단결과, 이용가능한 부속시설, 간부등을 파악하고 그 분석,검토결과를 토대로 운동지도대상자에게 알맞는 운동프로그램작성,건강교육내용을 총괄적인 계획으로 책정되어야 한다.

그렇지만 그 기획과 立案을 하는데는 전문적이고 광범위한 지식이 요구되므로 그러한 고도의 능력을 가진 Health Care Trainer양성에는 비교적 장시간과 비용을 요하기 때문에 이는 공기관이나 제3섹타에 의해 양성되어 각 사업장에 파견,그 사업장에서의 「건강관리운동」의 기획,立案 및 지도를 하도록 하는 것이 바람직할 것이다. 또한 Health Care Trainer의 출장지도를 행함에 있어서는 단지 지식이 많다는 것보다는 풍부한 경험과 지도자로서 매력있는 인간성이 불가피하므로 Health Care Trainer 양성에 있어서 이러한 관점을 감안할 필요도 요구된다.

### Health Care Leader

Health Care leader 는 사업장에서의 실제 활동을 담당하는 자로 각 사업장에서 활동 추진을 맡는 것외에 Health Care Trainer의 지도하에 건강관리 Program에 의한 실천활동의 기획,立案, 지도를 해야 하기 때문에 일반 Health Care Leader보다 더욱더 고도의 지식이 있는 上級Leader의 양성이 요구되며,양자가 각기 분담하여 그 기능을 발휘하여 유기적으로 연계시켜 가도록 해야 한다.

### 중고령근로자 건강관리 추진위원회

이 위원회는 노동위생관리부문과 복리후생부문의 활동을 유기적으로 연계시켜 건강관리운동에 관한 기본방침을 작성하게 되며,그 멤버로는 産業醫(보건관리자),위생관리자들의 노동위생관리담당자와 복리후생담당자외에 추진위원회 방침과 실제 활동의 원활한 연계를 도모할 수 있는 Health Care Trainer 또는 Health Care Leader의 일부(상급 leader 정도 능력을 소지한 자가 바람직함)로 구성되는 것이 좋다. 이 위원회 밑에는 각 직장마다 Health Leader가 배치되게 된다.

### 産 業 醫

산업의는 운동지도 실시이전에 행하는 Health Check 실시를 담당함과 동시에 건강관리운동의전체계획의 立案,건강교육의 구체적인 내용의 기획에 참여하여 총괄적인 건강관리를 추진해 가는데 중요한 역할을 담당해야 한다.

### 다. 기업내의 건강관리운동을 정착시키기 위해 필요한 시책

#### 1) Health Check 체제의 정비

Health Check 는 각 근로자에 대한 운동지도실시의 適否를 의학적으로 판정하여 評價하는 것

을 말하며, 각 사업장에서는 건강관리운동을 추진하기 위한 근로자에 대한 Health Check를 그 사업장에 소속된 산업의로 하여금 실시하도록 하는 체제를 정비해야 한다.

2) 건강관리를 담당할 지도자의 양성

3) 건강관리 Program의 작성

건강관리프로그램은 운동을 적극적으로 권장, 시도하여 운동습관을 기르는 것에서부터 건강증진을 도모하려는 것으로서 건강교육과 Health Check에 입각한 운동지도가 기본이 된다.

중고령근로자의 대상이 되는 연령층은 광범위하기 때문에 35세에서 55세이상까지 3단계별 연령계층에 맞게 사업장에서 自主적으로 활용할 수 있도록 운동지도프로그램이 작성되어야 한다.

그리고 나서 순차적으로 정신건강의 유지, 노동적응능력의 개발, 향상에 관한 프로그램도 작성되어야 한다.

또한 施設을 이용한 건강관리프로그램은 근로자가 그 시설에 투숙하여 건강교육 및 운동지도를 받아 건강한 생활습관을 몸에 익히도록 하는 것으로, 그 시설을 이용하고자 하는 사업장에서는 근로자들에 대한 산업의의 Health Check로 운동지도 판정에 따라 이 프로그램에 참가시키도록 하는 시스템으로 보급시켜 나갈수도 있으리라 생각된다.

### [ 건강교육 ]

건강교육은 각 근로자가 일상생활 전반에 걸친 생활설계방법을 올바르게 이해하고 건강志向을 우선으로 한 건강한 생활습관을 자주적으로 확립함을 목적으로 하고 있다. 따라서 건강교육의 프로그램은 건강관리를 실제로 일상생활에 도입하기 위한 동기부여 (motive chance), 실제 건강관리를 추진해 가면서 필요한 노동위생과 운동생리에 관한 기초지식, 운동을 하는데 필요한 자기점검의 의의와 방법 등을 훈련할 필요가 있다.

### [ 운동지도 ]

운동지도는 자신의 건강상태에 맞는 적절한 운

동을 일상생활속에서 취하여 건강한 생활습관을 확립하기 위해 필요한 구체적인 운동방법을 습득시킴을 목적으로 하며, 그러기 위해서 언제 어디서나 행할 수 있는 운동을 중심으로 구체적이고 쉬운 방법으로 습득시키고 스스로 할 수 있도록 함과 아울러 운동시 주의해야 할 점들을 가르치는 관점에서 프로그램을 작성해야 한다.

또한 각종 건강관리 프로그램에 있어서는 프로그램 진행중 및 종료후에 효과를 판정하기 위한 평가방법도 명시해야 한다.

4) 건강관리를 위한 필요시설의 정비

현재 관광이나 휴식을 위한 숙박시설이나 競技를 위한 스포츠시설은 각지에 정비되어 있지만, 중고령근로자의 건강관리를 목적으로 한 시설은 그다지 정비되어 있지 않다. 그렇기 때문에 투숙방식으로 건강교육과 운동지도를 하고중고연령근로자에게 건강한 생활습관을 몸에 익히도록 하기 위한 Motel 시설을 일정지역마다 정비하여 건강관리운동을 보급시켜 갈수 있다.

## 3. 결 어

기업에 있어서 중고령근로자들의 건강관리를 위한 조직관리는 노동위생관리체제가 확립되어 있는 사업장부터 시작하는 것이 현실적일 것이며 우선 전담 산업의가 선임되어 있는 대규모사업장에서 시작해서 점차 대상을 확대해 가도록 해야 할 것이다.

그러나 이에 앞서 중고령근로자의 건강관리운동을 서서히 기업내에 보급, 정착시켜 가기 위해서는 정부나 기업주측의 자율적이고 의도적이며 장기적인 시책마련과 아울러 그 운동을 도입할 수 있는 근로자를 위한 복지시설마련, 산업의의 선임관리와 Health Check 체제 정비 및 지도자 양성, 프로그램작성등이 요구된다.

그러나 현시점에서는 단계적으로 중고령근로자들 스스로 참여하려고 하는 자신들의 건강개념을 자각하는 일이 무엇보다도 시급한 과제라 할 수 있다.