

이 내용은 일본 「노동위생」지에
게재된 노동위생활동에 관한
Q&A를 번역한 것입니다.
산업보건관계자 여러분의 업무에
도움이 되었으면 합니다.

중소규모 사업장에서의 건강교육



저는 대기업에서 근무하다가 중소기업으로 옮긴지 얼마 안되는 보건관리자인데, 중소기업 사업장에서는 작업자가 건강에 관한 교육을 받을 기회가 적다는 것을 실감할 수 있었고, 그래서 이런 상황에서 근로자들의 생활습관을 변화시킬 수 있을까 불안한

마음도 듭니다. 이곳 사원의 건강의식이 비교적 높은 편인데 어떻게 지도하면 좋을까요?

보건관리는 기업규모에 차별이 없이 추진되어야만 합니다. 기업규모에 따라서 다른 점이 있다면 관리체제에 관련된 항목으로 총괄안전보건관리자나 보건관리자, 산업의 등이 규모에 따라서 선임수나 선임방법이 다릅니다. 그러나 본질적으로는 3가지 관리(작업환경관리, 작업관리, 건강관리)에 차이가 있어서는 안됩니다.

문제의 요점은 대기업에서 중소기업으로 옮긴 보건관리자로서, 작업자가 건강교육을 받을 기회가 대기업에 비해 비교적 적다는 점과 어떻게 하면 효과적인 건강교육을 시킬 것인가를 고민하는 경우입니다.

중소기업의 경우 일반적으로 안전보건에 관심이 적고 건강교육에 있어서도 흥미를 그다지 보이지 않는 경향이 있는데, 당해 기업에서는 작업자의 건강에 관한 의식이 높다는 점이 다행인 것 같습니다.

강압적인 교육으로는 기대하기 어렵다

건강교육의 경우는 「이렇게 해라. 저렇게 해라」하는 일방적인 방법으로는 효과가 적으며, 상대가 얻고자 하는 지식을 적절한 시기에 제대로 제공해 주는 것이 효과를 올리는 열쇠가 됩니다. 그러기 위해서는 건강진단결과를 주제로 하여 건강진단을 실시한

사후에 교육을 하면 효과를 기대할 수 있을 것으로 생각됩니다.

최근의 특징은 급격한 노동인구의 고령화가 진행되고, 고칼로리 식생활, 운동부족 등에 의해서 고혈압, 허혈성심질환, 간질환, 당뇨병 등 소위 생활습관병(성인병)을 지니고 있는 근로자가 증가하고 있다는 점입니다.

보건관리자를 중심으로 추진하자

특히 건강진단 사후조치로서 의사 혹은 보건관리자 등에 의한 보건지도를 하도록 강화하고 있습니다.

대기업의 경우에는 큰 집단이 관리대상이 되기 때문에 각기 조직적으로 여러 명의 보건관리자나 전임 산업의, 산업간호사 등의 전문직이 배치되고 자연히 보건관리업무도 세분화되어 있는 것이 일반적입니다. 반면 중소기업의 경우는 전임 산업의나 보건관리자 등이 제대로 배치되기 어렵기 때문에 혼자서 그 역할을 맡아야 하는 담당자는 부담이 더욱 커지게 됩니다.

건강진단에 대한 사후 보건지도는 검진결과에 의거하여 실시하기 때문에 구체적인 생활지도가 가능해지게 되며, 그리고 보건지도의 효과가 있는지 없는지는 다음 번에 실시하는 건강진단결과를 통해서 판정할 수가 있습니다.

만약 효과가 있으면 검진결과가 개선될 것이고, 개선되지 않았으면 검진결과가 오히려 나빠지게 되므로 보건지도의 효과가 별로 없었다고 볼 수가 있는 것입니다. 계속적

인 생활행동의 변화를 가져오게 하는 일이야말로 보건지도의 제 기능이라 할 수 있는 것입니다.

건강교육의 문제는 심신양면 건강유지증진

생활양식의 변화 등에 의해 생활습관병이 증가하고 있는 점이 검진시의 유소견율에서 나타나는 사실은 앞에서 기술하였지만, 스트레스에 의한 마음의 병도 점차 부각되고 있습니다. 스트레스에 대한 배려적 지원이나 해소법 지도 등 정신건강관리 방안도 필요해지고 있습니다.

건강을 확보해 가는 데에는 「자신의 건강은 스스로 지키고, 자신의 건강은 스스로 만든다」고 하는 자주적 노력이 기본이 됩니다. 직장환경을 정비함과 함께 건강증진을 위한 정보제공과 기회를 확보해 주는 등 시기적절한 지원을 하는 일이 중요합니다.

전문기관의 정보를 모두 활용하자

건강교육에 관한 정보를 얻기 위해서는 각종 건강교육에 관한 정보지를 최대한 활용하고, 건강교육 관련 행사 등의 기회를 활용하면 더욱 많은 정보를 얻을 수 있습니다.

보건관리자 자신이 그와 같은 연수나 강의를 받는 일은 실무능력의 향상을 꾀하는 점에서 중요한 일이기도 하며 스스로 노하우를 쌓도록 하기를 바랍니다. ■