

연구보고서

공공조직 안전보건수준 진단 지표 개발

강찬규·김상현·민승남·김동준·이희은

산업재해예방

안전보건공단

산업안전보건연구원



제 출 문

산업안전보건연구원장 귀하

본 보고서를 “공공조직 안전보건수준 진단 지표 개발”의
최종 보고서로 제출합니다.

2024년 11 월

연구진

연구 기관 : **한경국립대학교**

연구 책임자 : 강찬규 (교수, 한경국립대학교)

연구 원 : 김상현 (교수, 동양대학교)

연구 원 : 민승남 (교수, 동양대학교)

연구 원 : 김동준 (연구교수, 동양대학교)

연구 보조원 : 이희은 (석사과정, 한경국립대학교)

요약문

- 연구기간 2024년 4월 ~ 2024년 11월
- 핵심단어 공무원, 가이드라인, 건강 안전 체계, 재해 예방
- 연구과제명 공공조직 안전 보건 수준 진단 지표개발

1. 연구배경

- (필요성) 공무원에게 산업안전보건법이 원칙적으로 적용되나 일부 법령의 제외 조항으로 공공조직의 안전 보건 관리 체계가 미흡함. 동시에 2021년 중대재해 처벌 등에 관한 법률 시행으로 공공조직에서도 안전 보건 관리가 강조되나, 감정노동 등 정신건강 문제에 대한 보호 체계가 부족함. 또한 공무원 재해통계 분석에서 고위험 직군과 연령대별 문제점이 확인되어 예방적 조치의 필요성이 부각됨.
- (목적) 공공조직의 직무 및 재해통계 분석을 통해 공무원의 안전 보건 문제 도출. 공공조직의 특성이 반영된 건강 안전 수준 진단 지표 개발을 통한 재해 예방 활성화. 기관장 및 조직 리더십 참여를 유도해 실질적 안전 보건 관리 체계 구축.
- (목표) 2가지 연구 수행
 - ① 공공조직 안전 보건 관리 수준 진단 지표개발
 - ② 공공조직 특화 안전 보건 관리 개선 방안 제시
- (연구 수행 방향) 문헌 및 선행 연구 검토를 통한 국내·외 공공 및 민간 조직의 안전관리 체계 분석. 설문조사 및 전문가 FGI를 통한 평가 지표 설계 및 검증. 공공조직 재해통계 분석을 통한 문제점 도출.

각 부처별 인터뷰를 통한 현장 의견 반영 및 지표의 실효성, 적용 가능성 검토.

2. 주요 연구내용

1) 공무원 재해 현황 분석

- 경찰, 소방 등 고위험 직군에서 높은 재해율과 30~40대 공무원의 재해 발생률이 높은 것을 확인하였음. 주된 사고유형으로는 교통사고, 넘어짐, 무리한 동작, 폭력 등이 있음.
- 그 외에도 교육직 직군에서는 정신질환, 우정에서는 교통사고, 일반 직종에서는 넘어짐 등이 빈번히 발생함을 확인함.

2) 공공조직 안전관리 체계 분석

- 일부 부처에서 안전관리 제도가 미적용되어 표준화된 안전 보건관리 제도 구축이 필요함.
- 겸직 인력에 의한 업무 부담으로 전담 조직 확대 및 전문인력 확보가 필요함.

3) 공공기관 안전 수준 평가 체계 문제점 도출

- 공공조직 유형별로 동일한 평가 지표가 적용되어 각 조직의 특성 반영에 미흡함이 있음.
- 평가 기준과 방식의 차별화 부족으로 실질적 개선 효과가 제한됨.

4) 공공조직 건강 안전 진단 지표개발

- 건강 안전 체계, 활동 및 성과, 결과 및 환류, 가감점 등 4개 항목으로 구성된 진단 지표를 개발하여 P-D-C-A 체계적 환류 분석 수행
- 각 항목별 세부지표(리더십 평가, 리스크 관리, 사고 예방 노력 등)을 포함해 기관별 특성을 반영하도록 설계함.

5) 설문조사

- 조사기간 : 2024.08~2024.11
- 응답 대상: 중앙부처 및 시도 건강관리업무 담당자
- 분석 결과:
 - 공무원 건강관련 활동에 관한 제도의 시행 여부 또한 부처별로 상이
 - 재해 예방 규정 및 절차가 마련된 경우가 많았지만, 일부 기관에서는 이를 미시행하거나 이행점검 체계가 미흡
 - 직무 스트레스 관리 교육은 일부 시행되고 있으나, 전체 공무원 대상 참여율이 낮아 해당 프로그램의 확대와 참여 활성화가 필요
 - 특수 직렬을 대상으로 특수건강검진이 시행되고 있지만, 일반 건강 검진에 비해 시행률이 낮아 대책 필요

6) 공청회 (총 2회)

- 1회 차(공공기관 인터뷰)
 - 일시 : 2024. 09. 10
 - 장소 : 인사혁신처 2층 회의실(235호)
 - 내용 : 공공기관별 지표개발에 대한 의견 청취
- 2회 차(공공조직 방문)

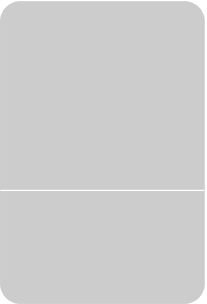
- 일시 : 2024. 10. 05~10.30
- 장소 : 경찰청, 해양경찰청, 고용노동부, 소방청, 경기도 교육청, 인천시청 등 6개 기관
- 내용 : 설문조사 결과 및 인사혁신처 주관 회의를 바탕으로 회의에 참여한 공공조직에 방문해 지표 도출 항목에 대한 적용 문제점 등에 대한 인터뷰 실시.

3. 연구 활용 방안

- 공공조직 건강 안전 체계 평가지표를 활용한 수준진단 실시
- 공공조직 건강 안전 체계 구축 및 활동 촉진을 위한 정책 수립의 기초자료로 활용

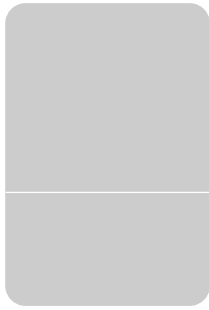
4. 연락처

- 연구책임자 : 한경국립대학교 강찬규
- 연구상대역 : 산업안전보건연구원 안전보건정책연구실 나민오
 - ☎ 052) 703. 0822
 - mino05@kosha.or.kr



목 차

I. 서론	1
1. 연구 목적 및 필요성	3
2. 연구 목표	7
3. 연구내용의 방법	8
II. 공공조직의 안전보건관리 현황과 재해 특성	13
1. 공무원 재해의 특성	15
2. 공공조직의 안전보건관리 현황	23
III. 공공조직 특성을 반영한 안전보건수준 진단 지표 개발	35



목 차

1. 평가 지표 구성 요인	37
2. 평가 지표 개발	47
3. 지표개발(안)에 대한 담당자 및 전문가 의견	79
IV. 공공조직 재해 예방 활성화를 위한 제언	85
1. 건강 안전관리 조직 및 인력 기준 제시	87
2. 특수 직역에 대한 업무 관련 질병 예방 프로그램 활성화	88
3. 평가 도입 전 시범운영을 통한 평가도구 보완	88
4. 기관 특성을 반영한 건강증진 프로그램 운영 시 가점 부여 ..	89
5. 공무원 재해보상 기금을 활용한 우수기관 인센티브 부여	89
6. 전문가 의견 반영을 통한 지표 고도화	89
7. 공공조직 기관별 인터뷰를 통한 제언	90

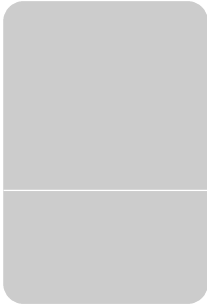
VI. 결론	93
참고문헌	98
Abstract	101
부록	105



표 목차

〈표 Ⅰ-1〉 국내 공무원 건강 및 안전에 관한 주요 선행연구	9
〈표 Ⅱ-1〉 직종별 공무상 재해 발생 건수 및 비율	17
〈표 Ⅱ-2〉 상위 3개 직렬에 대한 연령에 따른 공무상 재해 발생 건수	18
〈표 Ⅱ-3〉 경찰 및 소방직 직렬에 대한 재해형태에 따른 공무상 재해 발생 건수	20
〈표 Ⅱ-4〉 교육 및 행정과학기술 직렬에 대한 재해형태에 따른 공무상 재해 발생 건수	21
〈표 Ⅱ-5〉 재난관리평가지표	26
〈표 Ⅲ-1〉 안전보건관련 주요 법령 비교	39
〈표 Ⅲ-2〉 단계별 평가 지표 도출 과정	42
〈표 Ⅲ-3〉 공무원의 사고 및 건강 분야에 대한 위험성 평가 실시 여부	46
〈표 Ⅲ-4〉 공공기관 안전 수준 진단 지표 개발 단계	47
〈표 Ⅲ-5〉 평가 지표 구성안	48
〈표 Ⅲ-6〉 각 부처 면담 및 FGI 내용 정리	49
〈표 Ⅲ-7〉 건강 안전 체계 구축 지표(안)	51
〈표 Ⅲ-8〉 위험의 개선계획 수립 후 기관장 보고 여부	57
〈표 Ⅲ-9〉 공무원의 사고 및 건강 분야에 대한 위험성 평가 실시 여부	59
〈표 Ⅲ-10〉 공무원 대상 위험성 평가 미실시 이유(복수 응답)	60
〈표 Ⅲ-11〉 기관별 건강 안전에 관한 규정 포함 내용(복수 응답)	62

〈표 Ⅲ-12〉 위험성 평가 자체 실행 여부	63
〈표 Ⅲ-13〉 기관별 뇌/심혈관 발병 진단(복수 응답)	64
〈표 Ⅲ-14〉 기관별 마음 건강 자가 진단(복수 응답)	65
〈표 Ⅲ-15〉 각 부처별 안전보건교육 현황	66
〈표 Ⅲ-16〉 걱정하다고 생각하는 공무원에 대한 안전보건교육 교육 내용(1+2+3순위)	67
〈표 Ⅲ-17〉 각 부처별 직무스트레스(복수 응답)	68
〈표 Ⅲ-18〉 공무원의 위험성평가 실시 단계별 중요도(유해·위험 요인에 대한 이력 관리)	69
〈표 Ⅲ-19〉 공무원의 위험성평가 실시 단계별 중요도(감소대책 수립·실행)	70
〈표 Ⅲ-20〉 공무원의 위험성평가 실시 단계별 중요도(유사한 유해·위험요인 재발 여부) 확인	71
〈표 Ⅲ-21〉 개선계획 실행을 모니터링하는 체계 구축 여부	72
〈표 Ⅲ-22〉 사고사례 파악 및 원인분석 결과 활용 방법(복수 응답)	73
〈표 Ⅲ-23〉 공무원의 건강안전활동 수행을 위해 필요한 사항(복수 응답)	74
〈표 Ⅲ-24〉 평가 지표에 따른 중요도 및 미흡 정도 산정	75
〈표 Ⅲ-25〉 평가 지표에 따른 최종점수 배점표	77
〈표 Ⅲ-26〉 인터뷰 질의 문항(예시)	79



그림목차

[그림 Ⅰ-1] 공무상 사망자 추이	3
[그림 Ⅰ-2] 공무상 재해 심의(가결) 추이	4
[그림 Ⅰ-3] 산업안전보건법(제41조)의 고객 폭언 관련 조항	5
[그림 Ⅰ-4] 감정노동 관련 원인 조사(인사혁신처, 2023.8.28.~9.8일 조사) ..	6
[그림 Ⅰ-5] 공공조직 안전보건 수준 진단 지표개발 목표	8
[그림 Ⅱ-1] 성별에 따른 공무상 재해 발생 건수	16
[그림 Ⅱ-2] 성별에 따른 공무상 재해 비율	16
[그림 Ⅱ-3] 재해 발생 형태별 비율	19
[그림 Ⅱ-4] 재해 발생 형태별 사고 건수	19
[그림 Ⅱ-5] 질병성 재해 발생 형태별 비율	19
[그림 Ⅱ-6] 질병성 재해 발생 형태별 사고 건수	19
[그림 Ⅱ-7] 안전 수준 평가와 안전 등급 평가 연계 현황	31
[그림 Ⅲ-1] 민원 담당 공무원 심리 재해 예방 지원	44
[그림 Ⅲ-2] 재해 예방 및 건강 안전관리를 위한 제도 및 대상	54
[그림 Ⅲ-3] 건강 안전 담당 별도 구축 여부	55
[그림 Ⅲ-4] 건강 안전 담당자가 시행하는 제도 및 활용의 적용 대상 범위 ..	56
[그림 Ⅲ-5] 건강 안전에 관한 규정 미수립 이유	57
[그림 Ⅲ-6] 재해 예방 및 건강 안전관리를 위한 계획 수립 및 대상	58
[그림 Ⅲ-7] 건강 안전에 관한 규정에 포함된 세부 내용	58
[그림 Ⅲ-8] 재해 예방 및 건강 안전관리를 위해 실시하고 있는 제도 및 실시 대상 ..	61

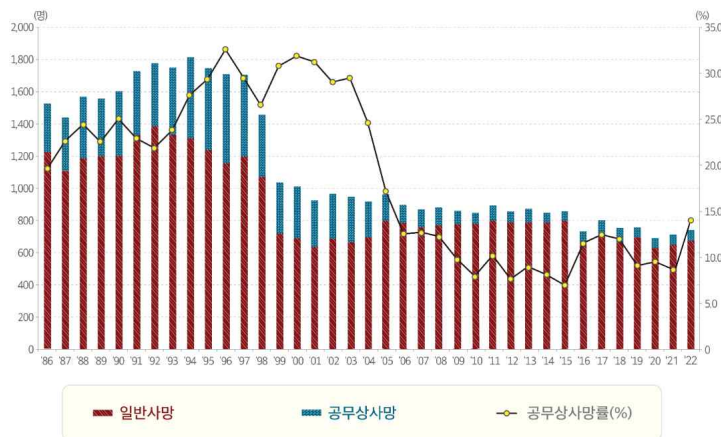
I. 서론



I. 서론

1. 연구 목적 및 필요성

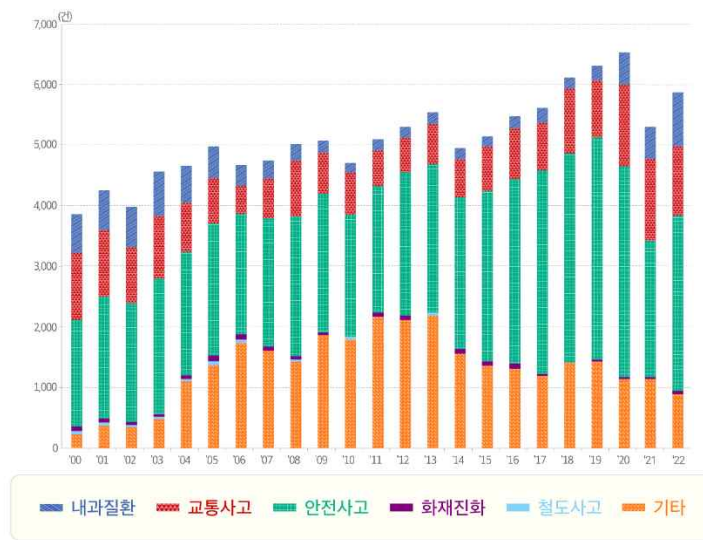
국가공무원 또는 지방공무원도 임금을 목적으로 근로를 제공하는 근로자로 본다는 대법원의 판결¹⁾에 따라 원칙적으로 산업안전보건법을 적용한다. 다만 업종과 규모, 유해 위험에 따라 법의 일부 조항의 적용을 제외하고 있는데, 산업안전보건법 시행령[별표1]은 ‘공공행정 및 국방, 사회보장 사무’에 해당하는 사업장은 산업안전보건법 제2장의 안전 보건 체제와 제3장의 안전보건교육을 적용받지 않는다. 그러나 2021년 중대재해 처벌 등에 관한 법률이 제정됨에 따라 공중이용시설 및 공중 교통수단 등 공공 분야의 안전 보건 관리의 중요성이 대두되고 있으며, 공공조직의 특성을 고려한 안전 보건 체제의 구축이 중요한 과제가 되고 있다.



[그림 I-1] 공무상 사망자 추이

1) 대법원 1979. 3. 27. 선고 78다163 판결.

공무원 연금공단에서 발표한 공무원 연금 통계집(2022) 공무원 사망자 추이(그림 I-1)를 살펴보면 2006년을 기점으로 공무원 사망자 비율은 15% 이내로 줄어들었지만, 그 이후 증감을 반복하다 2022년 약 7% 가량 급격히 상승한 것을 확인할 수 있다. 공무원 재해 심의(가결) 추이(그림 I-2)를 살펴보면 2018년 이후 최초 가결 건수는 6,000건을 넘었으며 그 이후 꾸준히 증감을 반복하는 추세이다. 가결된 공무원 재해의 상세 비율을 살펴보면 2000년 이후 가장 주된 재해의 원인은 안전사고이며 그 뒤를 따라 교통사고, 내과 질환 등이 있었다. 가장 높은 비율을 차지하는 안전사고의 원인으로 산업안전보건법의 일부 미적용 조항 등에 따른 공공조직 안전 보건 관리의 소홀함을 그 원인으로 추정할 수 있다. 해당 자료를 통해 공공조직의 안전보건관리체계를 더욱 강화하고 확립할 필요성이 뚜렷하게 나타난다.



[그림 I-2] 공무원 재해 심의(가결) 추이

최근에는 공공조직의 특성을 고려한 안전 보건관리 체제와 활동에 대한 중요성이 새삼 강조되고 있다. 행정업무의 전문화 및 복잡성으로 인해

악성 민원에 의한 공무원들의 자살 등 감정노동 관련 문제들이 언론이나 매스컴 등에서 연일 보도되고 있으며, 인사혁신처²⁾의 자료에서 확인할 수 있듯이 업무 방해(31.7%), 폭언 및 협박(29.3%), 보복성 행정(20.5%) 등이 주된 감정노동의 원인으로 나타났다. 이에 대응하여 행정안전부는 지속적인 악성 민원의 반복을 막기 위해 관계 부처와 합동으로 2020년에 ‘민원인의 위법행위 대응 지침’을 마련하였고, 올해 5월에는 ‘악성 민원 방지 및 민원 공무원 보호 강화 대책’을 발표한 바 있다.

국가공무원법 제59조(친절·공정의 의무)에서는 공무원들이 공사를 분별하고 인권을 존중하며 친절·공정하고 신속·정확하게 업무를 처리해야 한다고 규정하고 있다. 하지만, 이러한 조항들은 필요한 조항이기는 하지만 반대로 민원인의 괴롭힘에 의한 공무원의 건강장해 위험을 높이는 원인으로 작용하고 있다. 따라서 각 기관에서는 공무원의 정신건강 보호 프로그램을 수립 및 실행하고, 구체적인 괴롭힘 대응 가이드라인을 마련하는 등 기관장의 적극적인 문제해결 의지를 강화할 필요가 있다. 이와 관련하여 산업안전보건법 제41조는 고객 폭언 등으로 인한 건강장해 예방 조치 의무를 사업주에게 부과하고 있으며, 사업주의 예방 조치가 실질적으로 근로자의 건강장해 예방에 도움이 될 수 있도록 공공조직에서도 이러한 사항을 공무원들에게도 반영할 필요가 있다.

- 제41조(고객의 폭언 등으로 인한 건강장해 예방 조치 등)** ① 사업주는 주로 고객을 직접 대면하거나 「정보통신망 이용촉진 및 정보보호 등에 관한 법률」 제2조 제1항 제1호에 따른 정보통신망을 통하여 상대하면서 상품을 판매하거나 서비스를 제공하는 업무에 종사하는 고객 응대 근로자에 대하여 고객의 폭언, 폭행, 그 밖에 적정 범위를 벗어난 신체적·정신적 고통을 유발하는 행위(이하 이 조에서 “폭언 등”이라 한다)로 인한 건강장해를 예방하기 위하여 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 필요한 조치를 하여야 한다. <개정 2021. 4. 13.>
- ② 사업주는 업무와 관련하여 고객 등 제3자의 폭언 등으로 근로자에게 건강장해가 발생하거나 발생할 현저한 우려가 있는 경우에는 업무의 일시적 중단 또는 전환 등 대통령령으로 정하는 필요한 조치를 하여야 한다. <개정 2021. 4. 13.>
- ③ 근로자는 사업주에게 제2항에 따른 조치를 요구할 수 있고, 사업주는 근로자의 요구를 이유로 해고 또는 그 밖의 불리한 처우를 해서는 아니 된다. <개정 2021. 4. 13.>

[그림 I-3] 산업안전보건법(제41조)의 고객 폭언 관련 조항

2) 인사혁신처 보도자료(2023) 국가공무원 감정 노동실태 첫 조사

이상에서 살펴본 바와 같이 정부 부처, 지자체 등 공공조직에서 발생하는 공무상 재해 예방 활동을 강화하기 위해서는 공공행정기관의 특성을 고려한 공무원 재해 보상법의 개정과 더불어 실제 활용할 수 있는 안전보건진단 지표개발이 필요하다. 다만, 진단 지표개발 시 공무원의 업무 특성을 고려한 감정노동 관련 부분 지표를 반영하고 기관장의 관심을 유도하여 정신건강 보호 활동을 촉진하는 방안을 반영할 필요가 있다. 이에 본 연구에서는 공공조직에 특화된 안전 보건 수준 진단 지표를 개발하여 공공행정 분야의 안전 보건 체계를 구축하고 안전 보건 활동을 지원하여 공무상 재해감소를 도모하고자 한다.



[그림 I-4] 감정노동 관련 원인 조사(인사혁신처, 2023.8.28.~9.8일 조사)

2. 연구 목표

1) 공공조직의 특성과 공무원 재해 현황 분석

공공조직의 특성과 공무원 재해 및 산업재해 현황을 종합적으로 분석하여, 안전 보건 수준을 향상하게 시키기 위한 효과적인 방안을 모색하고자 한다. 먼저, 공공조직 종사자의 직무와 재해 현황을 탐색하기 위해 공무원 재해승인 통계 및 공공행정기관의 산업 재해통계를 체계적으로 활용하고자 한다. 이를 통해 현재의 안전 상황과 문제점을 명확히 파악하고, 개선이 필요한 부분을 도출하고자 한다.

2) 공공조직 특성을 반영한 안전보건수준진단 지표개발

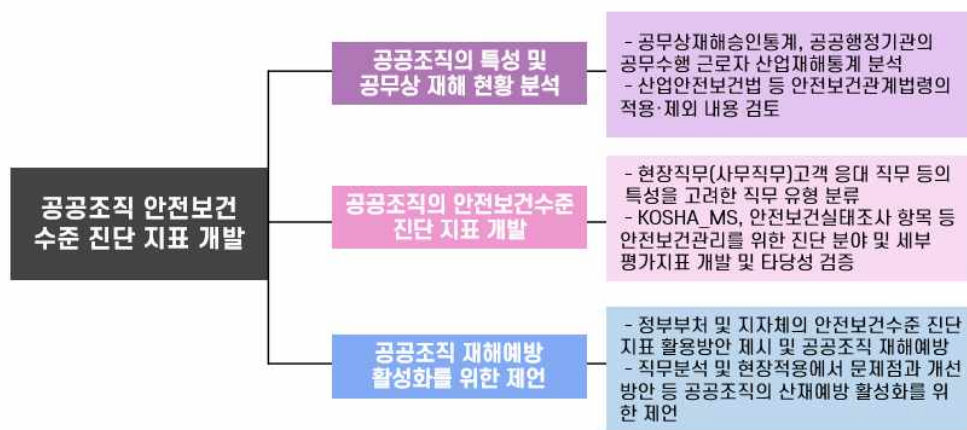
이러한 통계 분석을 통해 공공조직의 유형별 공무원 재해의 특성을 파악하고 추가로 공무원연금공단의 도움을 받아 안전 보건 활동 수준과 유해 위험에 대한 인식을 파악하기 위해 공공기관 담당자를 대상으로 설문 을 시행하였다.

또한, 각종 국내·외 문헌조사와 인사혁신처의 공무원 재해 예방 종합계획을 통해 공공조직의 특성을 적극적으로 반영하여 안전 보건 수준을 진단할 수 있는 효과적인 지표를 개발하고 개발된 지표에 대한 각 기관의 입장을 반영하는 수정 작업을 수행하였다. 이후에 최종적으로 전문가 인터뷰를 통해 최종적으로 지표를 확정하였다.

3) 공공조직 재해 예방 활성화를 위한 제언

공공조직 재해 예방을 위해 정부부처 및 지자체에 안전 보건 수준 진단 지표의 활용 방안을 제시할 예정이다. 마련된 지표뿐만 아니라 실제 활용도를 높이는 방안은 향후 공공분야의 공무원 재해 예방을 위한 핵심 사안

으로 판단된다. 또한, 직무분석과 현장 적용에서 도출된 문제점과 개선방안을 근거로 공공조직의 공무상 재해 예방을 더욱 활성화할 수 있는 거버넌스 형성과 활용 방안을 제안할 예정이다. 이러한 연구 결과는 공공조직의 안전 보건 수준 향상과 산업재해 예방에 기여할 것으로 기대된다.



[그림 I-5] 공공조직 안전 보건 수준 진단 지표개발 목표

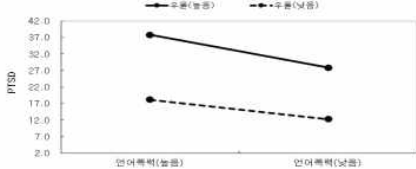
3. 연구내용의 방법

1) 문헌 연구

국내 공무원 안전·보건 관련 연구들은 여러 논문을 통해 진행되었다. 이는 공공조직에서 근무하는 종사자들의 안전보건에 대한 관심이 증대하고 있으며 최근 마스크 등을 통해 다양한 사례들이 보도되어 일반 국민도 심각성을 인식하는 계기가 되고 있다. 다음의 표에는 국내에서 공공조직 종사자의 건강 및 안전에 관한 선행연구들을 <표 I-1>에 정리하였다.

소방공무원의 PTSD 연구는 근무경력, 동원비도, 외상 사건, 우울증 등이 주요 요인으로, 심리교육 및 환경 개선의 필요성을 강조하였다(배정미, 김윤정(2012); 신덕용 외(2012); 이정현 외(2019)). 경찰공무원과 사회복지 전담 공무원의 연구는 외상 경험, 대처 전략, 조직문화 등이 PTSD 및 자살위험에 미치는 영향을 분석하여, 대처 능력 향상과 조직환경 개선을 제안하였다(김진경, 조영일(2014); 김정규, 김자혜(2013); 윤명숙, 이해경(2019)). 건강 관련된 연구에서 직무 스트레스가 근골격계 질환과 심혈관 위험성을 높이며 환경 개선의 필요성을 시사하였다(하강훈 외(2017); 박상준 외(2012)).

〈표 I-1〉 국내 공무원 건강 및 안전에 관한 주요 선행연구

논문 저자 및 논문지	연구내용
<p>윤명숙, 이해경. (2019). 사회복지 전담 공무원의 클라이언트 폭력 경험이 외상 후 스트레스 장애(PTSD)에 미치는 영향에서 우울과 사회적 지지의 조절 효과. 인문사회 21, 10(6), 353-368.</p>	 <p>〈그림 1〉 언어폭력과 PTSD의 관계에서 우울의 조절효과</p> <p>본 연구는 사회복지 전담 공무원들의 클라이언트 폭력 경험이 외상 후 스트레스장애에 미치는 영향을 조사하고, 우울과 사회적 지지가 가지는 조절 효과를 검증하는 것을 목적으로 수행되었다. 이를 위해 전국 5개 광역시 사회복지 전담 공무원 2,494명을 대상으로 위계적 회귀분석을 이용하여 조절 효과를 검증하였다. 연구 결과 첫째, 여성, 연령이 낮은 집단의 PTSD 수준이 더 높은 것으로 나타났다. 둘째, 우울 수준이 높은 집단, 사회적 지지가 낮은 집단, 클라이언트 폭력 경험이 많은 집단의 PTSD 수준이 높은 것으로 나타났다. 셋째, 언어폭력 경험, 기타 업무 방해 경험이 많을수록 사회복지</p>

	<p>전담 공무원의 PTSD 수준이 높아지는 것으로 나타났다. 넷째, 사회복지 전담 공무원의 클라이언트 폭력 경험과 PTSD 관계에서 우울이 조절 효과를 가지는 것으로 나타났으나, 사회적 지지는 유의한 조절 효과가 나타나지 않았다. 연구 결과에 근거하여 사회복지 전담 공무원의 정신건강 수준 증진 위한 힐링 프로그램, 쉼터, 심리 사회적 지지 서비스 제공 등 정책적, 실천적 제언하였다.</p>
<p>부민서, 조윤오. (2020). 경찰 조직문화와 감정조절 능력을 고려한 경찰 스트레스(PTSD)와 자살생각간의 관계. 한국치안행정논집, 17(4), 145-160.</p>	<p>이 연구는 2018년에 대한 우리나라 경찰관 118명을 대상으로 스트레스 정도, 감정조절 능력, 경찰문화, 자살 생각과의 관련성을 조사했다. 외상 후 스트레스가 자살 생각에 미치는 영향을 구조화된 설문을 통해 분석하였으며, 특히 경찰문화의 위계적 특성과 개인의 감정조절 능력이 자살 생각에 미치는 영향을 로지스틱 회귀분석 모델을 활용하여 살펴보았다. 분석 결과, 외상 후 스트레스가 경찰관의 자살 생각에 통계적으로 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 성별(여성), 연령(20대), 조직문화(-), 감정조절 능력(+)이 자살 생각에 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 즉, 조직문화가 부정적으로 느껴지는 경찰일수록 자살 생각이 더 많았으며, 감정조절 능력이 좋은 경찰관일수록 자살 생각이 적었다. 이러한 결과를 토대로, 위계적인 침묵 코드 문화를 극복하고 새로운 경찰 조직문화를 정착시킬 필요성이 강조되었다. 또한, 개인의 감정조절 능력을 측정하고 개선하는 방안에 관한 추가적인 연구가 요구되었습니다.</p>
<p>이애영, 김영근. (2020). 소방공무원의 외상 후 스트레스와</p>	<p>본 연구에서는 부산, 울산, 경상남도 소방서 및 소방학교 소방공무원 639</p>

자살 사고의 관계: 정서 접근 적
대처와 심리적 극통의 매개효과.
한국심리학회지: 상담 및 심리치료,
32(3), 1417-1439.

명을 대상으로 하여, 외상 후 스트레스, 정서 접근 적 대처, 심리적 극통, 자살 사고 간의 관계를 조사하였다. 연구 결과에 따르면, 외상 후 스트레스는 자살 사고에 직접적인 영향을 미치지 않았지만, 정서 접근 적 대처와 심리적 극통을 매개로 하여 간접적인 영향을 미쳤다. 외상 후 스트레스로 인해 정서 접근 적 대처 능력이 감소하면, 심리적 극통이 증가하며, 이는 자살 사고에 영향을 미칠 수 있음을 시사한다. 결과적으로, 정서 접근 적 대처 능력을 향상시키는 노력은 소방공무원의 심리적 극통과 자살 사고 예방에 도움이 될 것으로 기대된다.

해당 연구들을 통해 소방공무원, 경찰공무원, 사회복지전담공무원 등 직군별로 외상 사건, 직무 스트레스, PTSD의 양상이 다르게 나타나므로, 이에 맞춘 예방 프로그램, 심리 지원 체계, 건강 관리 방안이 필요하다는 것을 알 수 있다. 특히 외상 사건 경험이 PTSD, 우울, 자살 사고에 영향을 미친다는 점에서 공무원의 정신건강을 체계적으로 관리할 수 있는 전문 지원 프로그램과 정서 접근 적 대처를 강화하는 훈련이 요구된다. 또한, 직무 스트레스가 근골격계 질환 및 심혈관질환과 같은 신체적 질환과 연관이 있음을 고려하여, 정신건강과 신체적 건강을 통합적으로 관리하는 접근이 필요하며, 정기 건강 검진과 예방 활동도 강화해야 한다. 아울러, 공무원의 건강과 안전을 보호하기 위한 법적 근거와 예산 지원을 통해 전담 조직과 관리 시스템을 구축하고, PTSD와 직무 스트레스의 영향을 체계적으로 평가할 수 있는 객관적이고 정교한 지표 개발과 지속적인 모니터링 체계를 마련해야 한다. 마지막으로, 직무 스트레스가 음주 및 자살 사고 등 부정적 결과로 이어지는 것을 방지하기 위해 스트레스 관리 프로그램, 정서 조절 훈련, 휴식 지원 정책 등 다각적인 접근이 필요하다

는 것을 알 수 있다. 하지만 이와 같은 선행연구들은 소방, 경찰 등 특정 직렬의 작업환경에 대해 연구가 진행되어 공공조직 안전보건관리 현황이나 공공조직의 특성을 고려한 재해예방에 관한 연구는 부족한 실정이다. 공공조직은 산업현장의 사업장과 달리 장시간근로, 악성민원 응대 등에 의한 건강분야에 특화된 위험관리가 필요하다. 따라서 공공조직의 특성을 고려한 안전보건관리 방향 제시 및 구체적 지표 마련을 해야한다.

2) 통계 및 조사자료 분석

법정부 공무원 재해 예방 5개년 계획, 공무원 재해 사례통계, 공직 안전 보건 실태조사 예비조사 결과 보고서에 반영된 자료를 토대로 통계 및 분석을 수행하였다.

3) 전문가 인터뷰

지표개발에 따른 중앙행정부처, 지자체 등의 안전보건담당자 의견수렴 및 방문 조사 후 수정된 개발 지표에 대한 전문가 인터뷰를 통해 최종 지표를 확정하고 타당성을 검증하였다. 전문가 인터뷰에는 공공조직의 특성과 유사한 공공기관 안전 관련 평가를 수행한 경험이 있는 전문가 3인 이상의 의견을 수렴하였다.

Ⅱ. 공공조직의 안전보건관리 현황과 재해 특성



II. 공공조직의 안전보건관리 현황과 재해 특성

1. 공무상 재해의 특성

1) 선행연구 분석

공무원연금공단에서 실시한 공직안전보건 실태조사는 공무원이 일반 근로자와는 다른 특수한 환경에서 업무를 수행하며, 이로 인해 발생하는 재해의 성격도 차별화된다는 점을 지적하고 있다. 특히 공공조직에서의 재해는 사무 행정과 같은 정적인 업무뿐만 아니라 규제, 집행, 현장 활동과 같은 동적인 업무에서도 발생한다. 이러한 직무 특성은 신체적 위험뿐 아니라 정신적 부담과 장시간 근무에서 오는 직무 스트레스 등 복합적인 재해 요인을 포함하고 있다. 실태조사에서는 공무원들이 직무 수행 중 겪는 다양한 위험 요인을 관리하고 예방할 필요가 있음을 강조하고 있다.

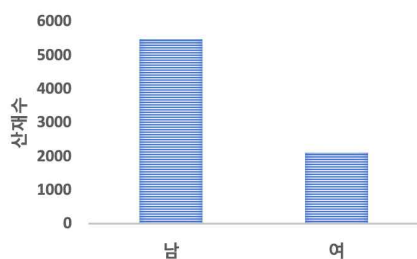
김현주 등의 연구에서는 공무원의 안전 보건 관리 실태를 조사하고, 이를 바탕으로 재해 예방을 위한 구체적인 발전 방안을 제시하고 있다. 특히 공공조직은 사무 행정을 기반으로 하지만, 직무 특성상 불규칙한 업무 형태와 외부 요인에 의해 영향을 받는 경우가 많다. 연구에서는 이러한 공공조직의 특성을 반영해, 직무 스트레스와 심리적 건강 문제를 포함한 다양한 재해 요인을 체계적으로 관리해야 한다고 주장한다. 또한, 공무원의 재해 유형에 따른 맞춤형 예방 프로그램의 필요성도 언급하며, 직무별 특화된 대책 마련의 중요성을 강조하고 있다.

공무원 재해는 일반 산업재해와는 달리, 공공조직의 특수한 운영 구조와 업무 형태에서 비롯된 독특한 특성을 가지고 있다. 규제 및 사무 행정 중심으로 운영되는 공공조직에서 공무원들은 단순한 신체적 위험뿐만 아니라 과로, 직무 스트레스, 정신적 부담 등 복합적인 위험에 노출된다. 이

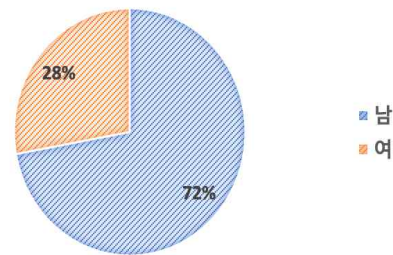
에 따라 공무원 재해를 예방하고 관리하기 위한 체계적인 지원과 대책 마련이 요구된다. 선행연구는 특히 공무원의 건강 보호와 안전을 강화하기 위한 제도적 기반 마련과, 이를 실행하기 위한 구체적인 방안이 필요하다는 점을 강조하고 있다. 그러나 소방, 경찰 등 특정 직종에 대한 연구는 비교적 활발한 반면, 일반직 공무원의 악성 민원 노출이나 교육공무원의 정신건강 문제와 같은 주제는 상대적으로 연구가 부족하다는 점이 한계로 지적된다.

2) 공무원 재해 현황 통계 분석

공무원 재해현황 1년치 자료(2023년) 분석 결과²⁾ 자료에 따르면 공무원 재해 현황에 따르면 남자는 72.%(5,486명)으로 여자 28%(2,119명)보다 높게 나타났다.



[그림 II-1] 성별에 따른 공무원 재해 발생 건수



[그림 II-2] 성별에 따른 공무원 재해 비율

직종별 공무원 재해 현황을 보면 경찰은 28.45% (2,164명)로 공무원 재해율이 가장 높은 것으로 확인되었다. 다음으로 소방직은 18.86% (1,436명), 교육직은 15.99% (1,216명)의 순으로 나타났다. 경찰직 직군에서 공무원 재해 발생이 높은 이유로는 위험한 작업환경, 장시간 노동과 스트레스, 정신건강 문제와 같은 요인들 때문에 공무원 재해 발생률이 다른 직종들에 비해 높게 나타나는 것으로 판단된다. 하지만 이를 정확히 분석하기 위해서는 공무원

2) 2023년 공무원 재해통계 품질 연구

직군별 인원 차이를 고려해야 한다. 따라서 발생건수를 종사인원으로 나눠 실제 발생률로 살펴볼 필요가 있다. 이에 추가적인 통계 분석이 수행되어야 한다고 판단된다

〈표 II-1〉 직종별 공무원 재해 발생 건수 및 비율

직종명	산재수	비율
고위공무원	3	0.04%
군무원	206	2.71%
별정직	2	0.03%
사법부소속	15	0.20%
선거관리위원회 소속	4	0.05%
입법부소속	5	0.07%
청원경찰	43	0.57%
연구직	26	0.34%
청원산림보호직원	2	0.03%
경찰	2,164	28.45%
지도직	15	0.20%
교육직	1,216	15.99%
기타	92	1.21%
우정직	835	10.98%
군대체 복무	13	0.17%
소방직	1,436	18.88%
임기제	62	0.82%
전문경력관	7	0.09%
공안	160	2.10%
행정과학기술 직군 등(공안제외)	1,299	17.08%
총합계	7,605	100.00%

공무원 직군별로 공무원 재해 발생 비율이 높은 경찰, 소방직, 교육직, 우정직에 대해 추가적인 분석을 통해 이들 직군에 대한 별도의 안전보건 조치의 필요성을 확인하였다. 경찰 및 소방직은 30대에서 공무원 재해가 가장 많이 발생하였고 교육직에서는 40대, 행정과학기술 직군 등에서는 50대에 가장 많은 공무원 재해가 발생한 것으로 나타났다. 이러한 분석 결과는 현장에서 경찰 및 소방직들이 위험한 작업환경에 노출되고 있는 것으로 확인되며 교육직 및 행정과학기술 직군 등은 나이가 증가함에 따

라 업무 부하가 가중되는 것으로 판단된다.

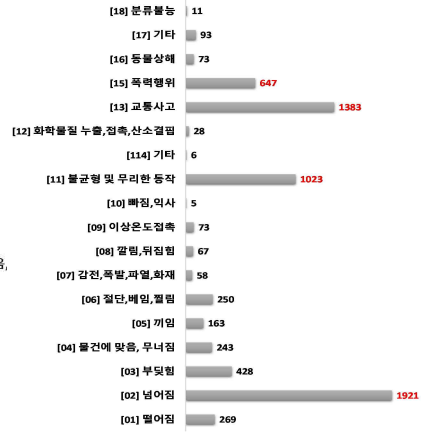
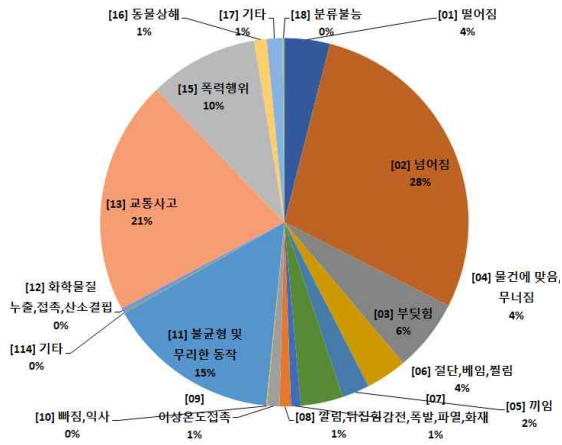
〈표 Ⅱ-2〉 상위 3개 직렬에 대한 연령에 따른 공무상 재해 발생 건수

직종	경찰	교육직	소방직	행정과학기술 직군 등	총합계
18~24세	28	10	8	6	46
25~29세	234	122	188	98	544
30~34세	409	183	326	201	918
35~39세	345	189	227	137	761
40~44세	292	201	198	206	691
45~49세	275	172	155	181	602
50~54세	354	154	157	268	665
55~59세	208	136	149	195	493
60세 이상	19	49	28	7	96
총합계	2,164	1,216	1,436	1,299	4,816

공무원 공무상 재해가 가장 많이 발생한 사고유형을 분석한 결과 교통사고(1,383건), 넘어짐(1,921건), 불균형 및 무리한 동작(1,023건), 폭력행위(647건) 순으로 사고가 발생한 것으로 분석되었다. 교통사고와 폭력행위를 제외하면 근무 중에서는 넘어짐과 불균형 및 무리한 동작으로 인한 공무상 재해 비율이 상대적으로 높게 나타났다.

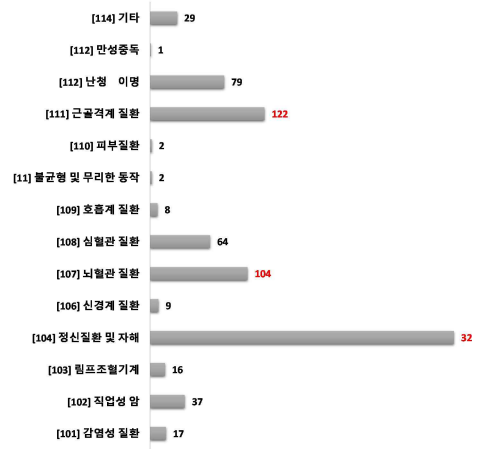
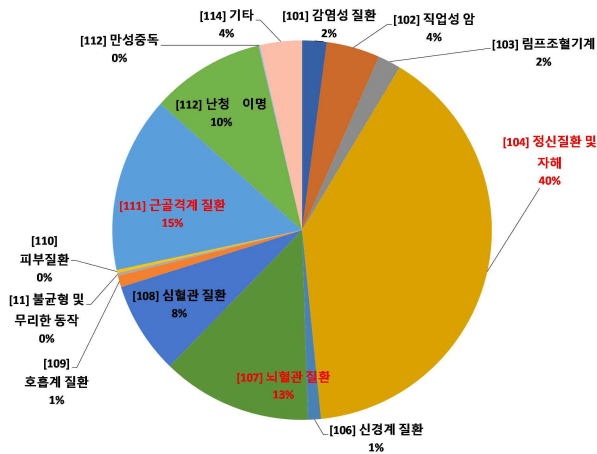
공무원 공무상 질병성 재해가 가장 많이 발생한 사고유형을 분석한 결과 정신질환 및 자해(324건), 근골격계 질환(122건), 뇌혈관질환(104건) 순으로 사고가 발생한 것으로 분석되었다. 정신질환 및 자해와 근골격계 질환, 뇌혈관 질환으로 인한 질병성 재해 비율이 높게 나타났다. 그 외에도 다양한 사고유형들이 분석되어 공무원들에 대한 안전 보건 조치가 필요한 것으로 나타났다.

II. 공공조직의 안전보건관리 현황과 재해 특성



[그림 II-3] 재해 발생 형태별 비율

[그림 II-4] 재해 발생 형태별 사고 건수



[그림 II-5] 질병성 재해 발생 형태별 비율

[그림 II-6] 질병성 재해 발생 형태별 사고 건수

앞서 전체 직종별 및 재해 발생 형태를 기준으로 살펴보았으며, 상위 재해 발생 직종을 가진 경찰, 소방직, 교육직, 행정과학기술 직군 등에 대한 직종별 재해 현황은 다음과 같다.

〈표 II-3〉 경찰 및 소방직 직렬에 대한 재해형태에 따른 공무원 재해 발생 건수

재해 형태	빈도	백분율
떨어짐	114	3.17%
넘어짐	706	19.61%
부딪힘	192	5.33%
물건에 맞음, 무너짐	80	2.22%
끼임	85	2.36%
절단, 베임, 찢림	131	3.64%
감전, 폭발, 파열, 화재	44	1.22%
깔림, 뒤집힘	19	0.53%
이상온도접촉	32	0.89%
빠짐, 익사	3	0.08%
감염성 질환	1	0.03%
직업성 압	31	0.86%
림프조혈기계	15	0.42%
정신질환 및 자해	46	1.28%
신경계 질환	6	0.17%
뇌혈관 질환	59	1.64%
심혈관 질환	50	1.39%
호흡계 질환	5	0.14%
불균형 및 무리한 동작	645	17.92%
피부질환	1	0.03%
근골격계 질환	49	1.36%
난청·이명	68	1.89%
만성중독	1	0.03%
기타	10	0.28%
화학물질 누출, 접촉, 산소결핍	21	0.58%
교통사고	549	15.25%
폭력행위	539	14.97%
동물상해	48	1.33%
기타	45	1.25%
분류불능	5	0.14%
총합계	3600	100.00%

경찰 및 소방직 공무원의 경우 교통사고, 폭력행위를 제외하고 넘어짐(19.61%, 706건), 불균형 및 무리한 동작(17.92%, 645건)과 같은 사고성재해의 비율이 높게 나타났다.

〈표 II-4〉 교육 및 행정과학기술 직렬에 대한 재해형태에 따른 공무원 재해 발생 건수

재해 형태	빈도	백분율
떨어짐	118	4.69%
넘어짐	901	35.83%
부딪힘	179	7.12%
물건에 맞음, 무너짐	130	5.17%
끼임	43	1.71%
절단, 베임, 찰림	96	3.82%
감전, 폭발, 파열, 화재	9	0.36%
깔림, 뒤집힘	24	0.95%
이상온도접촉	33	1.31%
빠짐, 익사	1	0.04%
감염성 질환	10	0.40%
직업성 암	4	0.16%
정신질환 및 자해	252	10.02%
신경계 질환	3	0.12%
뇌혈관 질환	24	0.95%
심혈관 질환	8	0.32%
호흡계 질환	2	0.08%
불균형 및 무리한 동작	218	8.67%
피부질환	1	0.04%
근골격계 질환	24	0.95%
난청·이명	3	0.12%
기타	22	0.87%
화학물질 누출, 접촉, 산소결핍	7	0.28%
교통사고	282	11.21%
폭력행위	56	2.23%
동물상해	15	0.60%
기타	44	1.75%
분류불능	6	0.24%
총합계	2515	100.00%

교육직 및 행정과학기술 직군 등의 직렬에서는 경찰 및 소방직과 같은 넘어짐(35.83%, 901건) 또는 근골격계 질환(8.67%, 218건)과 같은 사고성재해 뿐만 아니라 정신질환 및 자해(10.02%, 252건)와 같은 비전통적인 재해 유형이 다른 직군에 비해 상대적으로 높은 비율로 나타나고 있다.

3) 시사점: 공공조직에 필요한 관리 특성 제시

공공조직의 안전 보건 관리를 위해서는 직군별로 상이한 재해 특성을 반영한 맞춤형 대책이 필요하다. 군·소방·경찰 등 고위험 직군은 작업 특성상 사고성 재해 예방이 어려운 대표적 고위험군으로, 이들을 대상으로 정기적인 건강진단과 충분한 보상체계 구축이 필수적이다. 이들 직군은 위험한 작업환경과 긴급 상황에 빈번히 노출되므로, 사고 예방뿐 아니라 재해 발생 이후 신체적·정신적 회복을 돕는 포괄적인 건강 보호 정책이 요구된다. 제시할 수 있는 관리 방안으로는 건강 보호 강화, 위험 보상체계 구축, 심리적 트라우마 관리 등이 있다. 또한, 일반직 등 현장에서 직접적인 업무를 수행하는 직군에서는 넘어짐, 떨어짐, 근골격계 부담 등 사고성 재해가 빈번히 발생한다. 이를 방지하기 위해 작업환경 개선, 안전 장비 지급, 체계적인 안전교육 실시가 필요하다.

한편, 장시간 근로에 노출되는 행정과학기술 직군 등 및 정신적 스트레스가 높은 교육직에서는 비전통적인 위험이 큰 이슈로 떠오르고 있다. 뇌심혈관계 질환, 근골격계 질환, 정신건강 문제 등 질병 재해 예방이 중요하며, 특히 악성 민원으로 인한 과도한 스트레스와 긴 업무시간이 공무원들의 정신적·신체적 건강에 심각한 영향을 미치고 있다. 이를 보호하기 위해 상담 프로그램, 스트레스 관리 방안, 민원 담당자를 보호하기 위한 현장 대응 시스템 등의 적극적 도입이 필요하다. 또한, 심리적 스트레스 관리와 더불어 뇌심혈관계 및 대사질환 예방을 위한 건강 캠페인을 병행하여 질병 재해를 예방해야 한다.

특수 직역에서는 직무 특성으로 인한 질병 및 트라우마 관리를 위한 직무별 건강증진 프로그램이 마련되어야 하며, 현장 직종에서는 물리적 위험 요소에 따른 넘어짐, 무리한 행동으로 인한 사고성 재해 예방을 강화해야 한다. 이에 더해, 이에 더해 군무원 등 노동부 고시 기준에 포함되지 않는 직종에서도 사고성 재해 관리 방안을 확대 적용하고, 공무 수행 중 발생할 수 있는 사고를 예방하기 위한 사전 교육 및 훈련 강화가 요구된다.

공무원은 규제 및 집행을 수행하는 업무 특성상 악성 민원, 장시간 근무, 과도한 업무 강도에 지속적으로 노출되어 심리적 스트레스로 인한 정신건강 문제가 많이 발생하고 있다. 따라서 이들 직군에 대한 질병 재해 예방을 위한 정부의 노력이 필요하고 이러한 종합적 관리 대책은 공무원들의 안전과 건강을 보장할 뿐 아니라, 조직 전체의 안전 문화 수준을 제고하여 궁극적으로 공공조직의 업무 효율성과 신뢰성을 높이는 데 기여할 것으로 판단된다.

2. 공공조직의 안전 보건관리 현황

1) 안전 보건 관계 법령상 관리현황

(1) 일반조직

일반조직에서는 공무원과 공무원직 근로자가 산업안전보건법의 적용을 받으며, 국가와 지자체는 이들의 안전 보건을 책임지고 있다. 대법원의 판결에 따라 공무원도 근로기준법상의 근로자로 간주되므로, 산업안전보건법에 따른 안전 보건 조치를 이행해야 하는 의무가 있다. 그러나 산업안전보건법 제3조에 따라 공공행정, 국방, 사회보장행정, 교육서비스업 등 일부 사업 분야는 법의 일부 조항을 적용하지 않도록 규정되어 있다. 예를 들어, 중앙행정기관, 지방자치단체, 학교 등에서는 산업안전보건법

의 안전 보건 관리체제와 안전보건교육 규정이 적용되지 않는다. 이에 따라 공공조직은 일반적으로 현업업무에 종사하는 인원에 대해서만 안전 보건 체계를 구축하고, 해당 직무에 대해서만 안전보건교육을 실시하는 제한적인 방식으로 운영되고 있다. 이러한 제한적인 체계로 인해 전체 공공조직에 대한 포괄적인 안전 보건 체계 구축이 어려운 상황이 발생하고 있다. 또한 최근 중대재해처벌법이 시행됨에 따라 공공조직의 경영책임자는 안전 보건 확보 의무를 지고, 이를 이행하기 위해 전담 조직과 인력 배정, 위험성 평가, 담당자의 권한 부여 및 평가 등 법과 시행령에서 정하는 의무사항을 이행해야 한다. 따라서 공공조직은 산안법이 적용되지 않는 부분에 대해서도 조직의 특성에 맞는 안전보건 체계를 구축할 필요가 있다. 이를 위해 공공조직에 보편적으로 적용할 수 있는 안전보건기준을 제시하고 각 기관의 특성을 반영할 수 있도록 유도하는 것이 중요하다.

(2) 특수조직

군대, 소방, 경찰 조직은 고위험 업무의 특성상 일반 산업 현장의 안전 보건 기준을 그대로 적용하기 어려운 경우가 많아 별도의 법령과 규정을 통해 안전 보건을 관리한다. 군대, 소방, 경찰 조직은 각기 특수한 직무 환경과 역할에 따라 복지 제도를 운영하며, 이를 다양한 법령과 지침에 의해 구체적으로 규정하고 있다. 군대는 군인복지 기본법과 국방 안전 훈령에 따라 군인에게 주거, 의료, 교육, 가족 복지 등을 지원하며, 군인연금법을 통해 퇴역 후 연금 및 보상을 제공한다. 소방공무원은 소방공무원 복지법을 근거로 주거 지원, 자녀 교육비 지원, 건강 검진 및 재난 후 트라우마 치료 프로그램을 운영하며, 위험 직군으로서 연금 및 순직공무원 유족에 대한 추가적인 지원도 명시한다. 경찰공무원은 경찰공무원 보건 안전 및 복지 기본법과 경찰청 훈령에 따라 경찰관 숙소 제공, 가족 복지 및 자녀 학자금 지원, 직무 스트레스 관리와 심리 상담을 실시하며, 공무원연금법을 통해 은퇴 이후에도 복지 혜택을 지속적으로 제공한다. 이들

조직은 공통적으로 주거 및 의료 지원, 가족 복지 강화, 연금 및 순직 보상, 정신건강 관리 프로그램 등을 포함한 포괄적인 복지 체계를 운영하여 구성원의 안정적 근무 환경과 생활을 보장한다.

국방과 사회질서를 유지하는 군대, 소방, 경찰 조직은 업무의 특성상 일반 산업 현장에서의 안전 보건 기준을 그대로 적용하기 어렵다. 군대는 작전과 훈련 등에서 발생하는 특수한 위험을 반영하여 국방훈령을 통해 산업안전보건법과 중대재해처벌법의 내용을 군 현장에 적합하도록 재구성하고 있다. 예를 들어, 일반적인 산업 현장에서 운영하는 산업안전보건 위원회는 제외하고, 현장의 실질적인 의견을 반영해 위험을 줄이기 위한 기준을 마련하고 있다. 이는 군사작전과 같은 특수 상황에서 안전 보건 조치를 현실적으로 적용하기 위한 것이다. 따라서 업무 특성상 위험을 감내해야 하는 소방과 경찰은 사전적인 재해 예방보다 사후적인 보상체계와 직무 특성에 따른 질병 예방에 더 중점을 둔다. 소방공무원은 화재와 재난 현장에서 발생하는 위험을 줄이기 위해 특수건강검진과 직업병 예방 프로그램을 운영하며, 사고가 발생한 이후에는 재활치료와 유족 지원을 강화하는 방식으로 관리한다. 경찰 조직은 범죄 대응과 치안 유지 과정에서 직무 스트레스와 신체적 위험이 높기 때문에, 심리 상담과 트라우마 치료, 그리고 건강 검진 프로그램 등을 통해 구성원의 건강을 유지하는 데 힘쓰고 있다. 이들 조직은 각자의 특수성을 반영해 일반 산업 안전 보건 기준과는 다른 접근 방식으로 구성원들의 안전과 건강을 관리하고 있으며, 위험한 환경에서도 효율적으로 업무를 수행할 수 있도록 지원하고 있다. 그러나 기존의 사후적인 보상 체계의 뚜렷한 한계로 인해 공무원 재해를 사전에 예방할 수 있는 새로운 관리 방식이 필요하다. 이를 위해 각 조직의 특수성을 반영할 수 있는 예방체계 구축과 실행 가능한 안전보건 정책이 제안되어야 한다.

2) 공공조직에 대한 안전 보건관리 평가 제도

(1) 재난관리평가

홍수, 태풍 등 각종 재난으로부터 국민의 생명과 신체를 보호하기 위해 중앙행정기관, 광역지방자치단체, 기초지방자치단체를 대상으로 재난 대응 체계를 평가하고 있다. 평가는 재난관리 전 과정을 체계적으로 점검하기 위해 예방, 대비, 대응, 복구의 4단계로 구분하여 실시된다. 예방 단계에서는 재난 발생 가능성을 줄이기 위한 사전 조치와 관리 체계를 점검하며, 대비 단계에서는 재난 발생 시 필요한 인력, 장비, 물자 등의 준비 상태를 평가한다. 대응 단계에서는 실제 재난 상황에서의 대처 능력과 효율성을 확인하며, 복구 단계에서는 재난 이후 피해 복구와 지원 체계의 적절성을 다룬다.

정부부처 및 지자체에 대한 평가 중 안전과 관련되어 수행된 재난관리 평가 제도에 대한 분석을 통해 안전 보건 수준 진단 지표에 활용하였다. 중앙행정기관, 광역지자체, 기초지자체는 매년 재난관리 평가를 행정안전부로부터 평가를 받고 있으며 이를 통해 재난에 대한 기본적인 체계 구축, 예방, 대비, 대응, 복구로 나누어 총 125점으로 가점 5점, 감점 13점으로 구성하여 평가가 이루어지고 있으며 이를 경영평가와 연계하여 운영하는 것으로 파악된다. 재난관리 평가에 사용되는 지표는 아래와 같다.

〈표 II-5〉 재난관리평가 지표

구분	지표명
공통(8)	안전관리계획 수립 및 추진실적
	불합리한 안전 제도 개선과제 발굴 및 제출
	재난관리 조직·인력 운영 적절성
	재난 안전 분야 재정투자계획 확대 실적
	기관장의 재난 상황 대응 역량
	부기관장의 재난 상황 대응 역량
	전년도 재난안전관리 미흡 사항 개선

II. 공공조직의 안전보건관리 현황과 재해 특성

예방(12)	재난 및 안전관리 업무 담당자 전문교육 실적
	재난 안전 중견리더과정 교육실적 및 보직관리
	소관 분야 국민 행동 요령 홍보물 제작 및 홍보 실적
	안전교육 및 문화운동 추진실적
	지진 안전성 확보
	소관 분야 유형별 저감 활동
	가축 질병(AI, ASF) 및 감염병 재난 저감 활동 실적
	어린이, 노인, 장애인 등 취약계층 안전관리 강화 실적
	취약 분야 안전관리 강화
	보행자 중심의 교통안전 정책 및 사업 활성화 실적
	방재시설 유지·관리 실적
	소하천 정비사업 예산확보 및 집행실적
대비(13)	재난 유형별 위기관리 매뉴얼 관리 및 개선 실적
	안전 정책 조정위원회 참여 적극성, 지역 안전관리 위원회 내실화, 민관합동 위험분석협의체 구성·운영
	안전신문고 활성화 실적
	민관 협력체계 구축 노력
	재난 대비훈련 및 재난 문자 송출 훈련(실제 운영)실적
	재난안전관리를 위한 사전 대비체계
	업무 연속성 유지 노력
	자연 재난 대비 실태 점검
	유형별 예·경보 시설 관리 실태 및 신규·보강 실적
	민간 다중이용시설 위기관리 실적
	기후재난 피해 최소화 대책 추진실적
	재난 안전 점검 역량 강화(지역 안전관리단) 추진
대응(5)	재난 대응 실무반의 편성, 업무분장, 속지도
	재난 대응을 위한 책임자(국·과장) 역량
	재난 상황관리를 위한 대응 체계 유지
	재난 발생 시 신속한 초동 조치 역량
	실제 재난, 사고 대응 사례

복구(2)	재해구호 인프라 확보 및 관리 실적
	복구 사업 관리 실적/역량
가감점(4)	지역별 재난안전관리 만족도
	재난관리 정책추진 가점
	안전검찰 결과 및 안전 점검 결과 후속 조치 미흡/참수 흔적도 미작성 감점
	실제 재난, 사고로 인한 피해

재난관리평가는 국가재정법 제8조 제6항에 의한 기획재정부 재정사업 자율 평가의 일환으로 재난관리책임기관 실태를 지표에 따라 평가하는 제도로써 우수, 보통, 미흡으로 나누어 평가가 이루어지고 있으며 실제 재난이 발생했을 때 대응력을 높이기 위해 2005년도에 도입되어 19년 동안 지속적으로 시행됐다. 다만, 2023년 청주시 흥덕구 오송읍 궁평 2 지하차도가 폭우로 인해 침수되어 14명이 사망한 사고가 발생하여 재난 관리 평가 제도의 문제점이 제기되었다. 이에 따라 24년도 평가에는 이러한 문제점들을 개선하기 위해 기존의 실적 중심 평가에서 실적과 역량 중심으로 전환하여 역량 평가 비중을 높여 기관장의 관심을 유도하는 방법이 추진되었다. 이러한 제도는 재난관리평가의 대상인 재난관리책임기관은 실제 재난 발생을 대비하여 효과적으로 대응할 수 있도록 하고 재난관리평가 발전에 필요한 제도적인 노력을 적극적으로 시도할 수 있는 방향으로 제도가 운용되고 있다. 평가 초기에는 대부분 기관은 실제 예측하지 못한 재난이 발생하면 신속한 응급조치에 대한 개념이 부족했고 현재와 같은 재난관리 업무 추진실적을 평가하는 것에 대한 어려움과 업무 피로도에 토로가 있었으나 현재는 이러한 평가들에 익숙해져 있으며 예전의 자연 재난에서 벗어나 사회재난, 복합재난에 대한 대응 방안을 공공기관에서 마련하고 있다. 이러한 제도를 통해 재난 안전에 관한 기관장 관심 유도, 공무원 재난 대응 체계 및 대응 역량을 향상했다는 점에서 정부 부처와 지자체의 안전 보건 수준 진단 지표를 활용하여 공공기관에 안전 보

건 체계를 구축하는데 기본적인 방향을 제시한 것으로 판단된다. 또한 2024년 평가에서는 예전과 달리 기관장뿐만 아니라 부기관장, 재난 대응을 위한 책임자(국·과장)의 역량을 향상하기 위해 인터뷰를 신설하여 재난 현장 대응 역량을 높이는 방향으로 개편되었다.

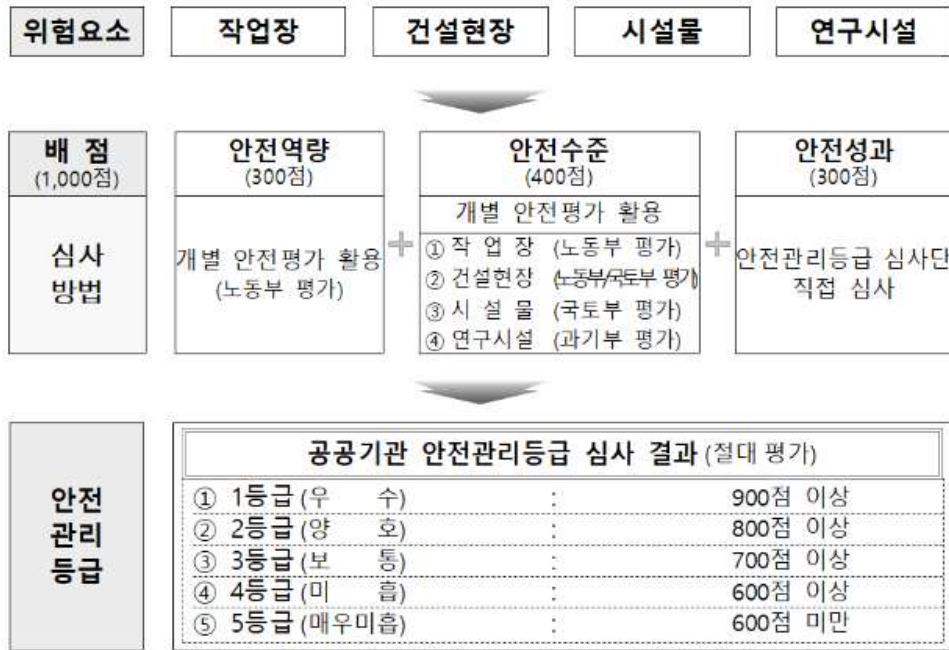
공공조직의 안전 보건 지표개발을 위해 필요한 부분들만 일부 인용하는 방법으로 지표개발 시에 활용하였다. 예를 들어 재난관리평가에서 사용된 일부 지표 구성은 공공조직의 안전 보건 지표개발에도 활용하였다. 재난관리평가 지표는 예방, 대비, 대응, 복구의 전 과정을 종합적으로 다루기 때문에 안전보건지표개발에 있어 중요한 참고 자료로 활용되었다. 다만, 기존 지표의 실효성을 높이기 위해선 서류 위주의 실적 확인에서 벗어나 체계 구축, 절차의 적합성, 역량 강화 여부를 중점적으로 평가할 필요가 있어 안전 보건지표에는 이를 보완하여 지표를 구성하였다.

(2) 공공기관 안전 수준 및 등급 평가

공공기관의 안전 활동 수준 평가는 고용노동부의 고시(제2023-7호, 2023.02.14.)를 근거로 하며, 공공기관의 사업장에서 자율적인 안전과 보건관리를 강화하기 위해 2020년부터 시행되고 있다. 이 평가는 공공기관이 수행하는 사업 과정에서 근로자와 종사자가 직면할 수 있는 위험을 줄이고, 안전 보건관리 역량을 높이는 데 목적을 둔다. 한편, 재난관리평가는 홍수나 태풍과 같은 재난으로부터 국민을 보호하기 위한 재난안전관리 역량을 평가하는 데 중점을 두는 반면, 안전 수준 등급 평가는 공공기관이 보유한 작업장, 건설 현장, 시설물, 연구시설 등 4대 위험 요소에서 근로자와 종사자가 겪을 수 있는 안전 문제를 관리하고 예방하는 데 초점이 맞춰져 있다. 두 평가는 목적과 대상이 다르지만, 각각 국민과 근로자를 보호하고 안전을 강화하기 위한 체계적인 관리 시스템을 구축하는 데 중요한 역할을 하고 있다.

여기서 공공기관은 공공기관의 운영에 관한 법률에 따라 지정된 기관을 의미하고 평가를 통해 평가 결과는 고용노동부 장관에게 보고되고 보고한 평가 결과를 평가대상 공공기관에 알려 주도록 하고 있다. 이러한 공공기관 안전 수준 평가는 공공기관에서 발생하는 중대 재해를 예방하고 공공기관 본연의 임무를 수행하여 대국민 서비스를 향상시키고자 하였다. 이러한 공공기관에 대한 안전 수준 평가 제도를 통해 공공기관에서 안전 보건 체계를 구축하는 데 이바지하였으며 공공기관장의 인터뷰를 통해 사내 안전 보건에 대한 기관장의 관심을 유도하는 데 크게 이바지하였다. 안전 역량(300점)은 공공기관 수준 평가에 따라 필요한 안전보건 관리체계를 구축하는데 많은 주안점을 두었다. 안전 역량은 크게 체계역량과 관리역량으로 나누어서 평가가 이루어지고 있는데 체계역량에는 안전 보건 경영 리더십, 안전 보건 경영체계 구축 및 역량, 안전 보건 경영 투자, 안전관리 규정 및 절차·지침, 안전관리 목표 및 안전경영책임계획 수립에 대한 평가가 이루어지고 있으며 관리역량에는 위험성 평가 실시 체계, 근로자 건강 유지·증진 활동 체계, 안전보건교육·안전 인식·활동 참여, 재해조사 및 비상 상황 대비·대응 능력을 평가하고 있다. 안전 수준은 작업장, 건설 현장, 시설물, 연구시설로 나누어 유지·관리 수준에 대한 세부적인 평가가 이루어지고 있으나 핵심적인 부분인 안전역량 부분은 해당 제도를 공공기관에 정착하는 데 있어 매우 큰 역할을 수행하였다.

공공기관 안전 등급 평가는 기획재정부 공공안전정책팀 주관으로 「공공기관 안전관리 등급제 운영에 관한 지침(2022.08.31.)」에 따라 2021년부터 심사가 진행되어 서면 심사와 현장검증 등으로 평가가 시행되었다. 공공기관을 대상으로 4대 위험 요소(작업장·건설 현장·시설물·연구시설)를 보유한 사업장에서 매년 안전관리 능력을 종합적으로 평가하여 5단계의 안전 등급을 부여하였으며 이를 통해 공공기관의 안전관리 능력을 향상시켰다. 두 가지 평가의 심사 체계는 다음과 같다.



[그림 II-7] 안전 수준 평가와 안전 등급 평가 연계 현황

다만, 공공기관 안전 평가 제도는 근로자들의 산업 안전 및 보건 향상을 위한 지표가 주를 이루고 있어 공무원의 안전 보건 향상을 위한 공공조직의 안전보건지표개발을 위해 해당 지표와 중복되지 않도록 차별성을 가질 수 있도록 지표개발 시에 참고하였다.

3) 소결

최근 공무원의 과로사와 자살 문제는 공직사회의 중요한 이슈로 떠오르고 있으며, 공무원의 건강 보호가 사회적 관심사로 대두되고 있다. 정부의 공적 서비스가 확대되면서 기존의 규제 중심의 사무뿐 아니라 현장에서 수행하는 업무도 다양해지고 있다. 이에 따라 경찰, 소방직 등과 같은 특수 직역의 공무원들은 위험한 작업환경, 장시간 노동, 직무 스트레스와 같은 유해 요인에 더 많이 노출되고 있으며, 이는 공무원 재해의 주

요 원인으로 지목되고 있다. 선행연구들은 공무원 재해가 일반 산업재해와는 달리 직무 스트레스와 같은 직무 관련 질병 예방이 더욱 중요하다고 지적하고 있다. 이러한 재해를 방지하기 위해 특수건강검진, 사고 후 트라우마 관리와 같은 유해 요인에 대한 체계적인 건강 관리와 대응 방안 마련의 필요성이 강조된다. 또한, 공공조직 전반적으로 정신질환, 뇌심혈관계 질환 등의 직업병 예방 활동을 체계화하고, 현업에 해당하지 않는 현장직 공무원을 위한 안전 보건 체제와 활동을 새롭게 설계할 필요성이 크다.

현재 공무원 조직에도 산안법이 적용되지만, 안전 보건관리 체계와 교육에 관한 부분은 제외되는 실정이며, 이는 재해 예방 활동의 한계를 드러내고 있다. 반면 중대재해처벌법은 경영책임자에게 안전 보건 확보 의무를 부여하면서 인력과 예산의 반영, 업무 수행 인력에게 권한 부여, 위험성 평가 등의 체계적인 대응을 요구하고 있다. 따라서 공무원 조직에서도 이러한 법적 의무를 준수하기 위해 세부적인 표준과 체계적인 실행 방안이 필요하다. 특히, 국민의 생명과 재산을 보호하기 위한 재난안전관리 역량은 평가하고 있지만, 정작 공무원을 보호하기 위한 안전 보건 역량 평가 제도는 마련되어 있지 않은 상황이다.

이러한 공공조직 안전보건현황과 재해특성을 분석한 결과 주요 세 가지 시사점을 도출하였다.

① 안전 보건 체계 구축의 부족

설문에 응답한 업무 담당자들은 공공조직 내 안전 보건 체계가 충분히 구축되지 않았으며, 특히 특정 직렬(예: 경찰, 소방직)과 현장 중심 업무를 수행하는 직군에서는 일반 공공조직과 달리 전담부서가 있는 등 관리가 진행되고 있음을 확인하였다. 하지만 이는 조직 차원의 안전 보건 정책과 실행 체계가 불완전하다는 점을 시사하며, 체계적 개선이 필요한 분야로 나타났다.

② 예방 중심의 교육과 훈련 부족

사고 예방을 위한 정기적인 교육과 훈련의 참여율이 낮다는 점이 문제로 지적되었다. 특히, 위험 요소에 대한 사전 교육과 시뮬레이션 훈련의 부족이 사고 예방의 효과를 저해하고 있다는 응답이 많았다. 이는 예방 중심의 접근 방식을 강화할 필요성을 강조한다.

③ 정신건강 관리 체계 미비

과로와 사회심리적 스트레스를 다룰 수 있는 지원 체계가 미흡하다는 응답이 다수였으며, 악성 민원 및 직무 스트레스로 인해 정신건강 문제가 빈번히 발생하고 있음을 확인하였다. 이에 따라 심리적 스트레스를 완화할 수 있는 프로그램과 상담 서비스의 강화가 필요하다는 의견이 제시되었다.

이러한 결과는 공무원들이 직무상 노출되는 유해 요인에 대한 예방 활동과 지원 체계가 충분하지 않다는 것을 보여준다. 특히 산안법상 안전보건관리체제와 안전보건교육이 적용되지 않는 일반직군에 대해서도 장시간 근로, 악성 민원 등의 직무스트레스나 건강상의 위험에 대해 대응할 수 있는 안전보건관리체제(이하 건강안전체계)를 구축할 필요성이 높음을 확인할 수 있다.

건강안전체계의 구축 방식은 법적인 근거를 토대로 다양한 공공조직의 특성을 고려하여 수준 평가 등을 통해 기관의 특성을 반영한 관리체계 구축을 유도하는 것이 보다 효과적일 것이다. 살펴 본 바와 같이 아직 공공조직에서는 재난안전관리 영역에 대한 평가만 존재하여 공공조직 내부의 공무원 등에 대한 건강안전관리, 특히 공직 특성을 고려한 재해예방 지표를 개발하여 수준을 평가하고 활동을 촉진하도록 유도할 필요가 있다.

따라서 공무상 재해 현황, 공공조직의 안전 보건관리 실태 및 평가 제도, 그리고 안전 보건 담당자의 인식을 바탕으로 공공조직의 특성을 반영한 건강안전체계를 구축하고, 이를 통해 공공조직의 안전 보건 수준을 체계적으로 향상시키기 위한 지표개발이 필요하다.

Ⅲ. 공공조직 특성을 반영한 안전보건수준 진단 지표 개발



Ⅲ. 공공조직 특성을 반영한 안전보건수준 진단 지표 개발

1. 평가 지표 구성 요인

1) 안전 보건 관계 법령상 의무

공공조직 안전 수준 진단 지표개발을 위해서 중대재해 처벌 등에 관한 법률의 법과 시행령 그리고 산업안전보건법과 그 하위 법령인 시행령 및 시행규칙을 매칭한 비교 분석하여 공통적인 사항은 건강 안전 체계 구축 지표 항목에 반영하고자 하였다. 중대재해처벌법 상 의무사항은 책임자 선임, 전담 조직 및 담당 인력 확보, 예산확보, 위험성평가 및 안전 보건 활동 등이 있다. 중대재해처벌법 의무사항 중심의 설계는 법적 근거를 바탕으로 실효성을 보장할 수 있는 지표개발에 기여하지만, 일부 법 조항에 제한된 구성은 포괄적인 안전보건관리체계 설계에 한계를 초래할 수 있다. 공공조직의 특성과 공무원 직군의 고유한 업무 특성을 반영하여 맞춤형 지표를 보완적으로 설계하는 것이 필요하며, 특히 책임자 역할 강화와 조직 및 예산 안정화를 통해 지속 가능한 관리체계를 확립해야 한다. 또한, 지표의 적용 대상을 명확히 하여 공무원 직군에 초점을 맞추고, 공공조직 전반으로 확산되면서 발생할 수 있는 혼동을 방지해야 한다. 이를 통해 보고서의 신뢰성을 확보하고, 법적 근거와 실질적 효과성을 동시에 충족하는 공공조직 안전보건진단 지표를 개발할 필요성이 있다.

공공조직에 적용되는 주요 법령을 살펴보면 중대재해처벌법은 경영책임자 등에 대하여 법과 시행령에 아래의 구체적인 안전보건확보 의무를 부여하고 있다. 다만 산안법의 일부 규정이 적용 제외되어 계획수립,

안전보건조직 및 체계구축, 종사자 의견수렴, 안전보건교육 실시에 관한 구체적 이행방식이 모호한 문제가 있다. 이러한 부분은 지표에 세부 기준을 제시하여 공공조직에서 지표에 따라 의무를 이행할 수 있도록 유도할 필요가 있다.

또한 고객의 폭언 등에 대한 건강장해 예방 조치, 직무스트레스 관리 등은 산안법상의 의무로 반영되어 있으나, 중대산업재해를 발생시키는 직접적인 유해 위험 요인으로 인식되지 않아 자칫 관리에 소홀해질 수 있다. 그러나 공무의 특성상 악성민원, 과중한 업무부담 등의 직무스트레스 유발 요인이 존재하며 이로 인한 질병이환, 자살 등의 문제가 사회적 문제로 대두되고 있는 점을 고려할 때 공무원의 직무스트레스 예방 활동과 건강관리에 관심을 높일 필요가 있다.

마지막으로 소방, 경찰, 군대의 경우 고도의 위험업무로 인한 PTSD, 특수건강검진 등을 강화할 필요가 있다. 기타 법령을 살펴보면 소방 등 산안법을 상회하는 기준의 특수건강진단제도를 둔 기관도 있으며, 이처럼 기관의 특성을 고려하여 더 적합한 건강증진 활동을 촉진 시킬 필요성이 존재한다.

이상과 같이 현행 법령상의 의무를 기초하여 공공조직의 특성을 반영한 효과적인 안전보건관리 체계의 구축 및 활동의 촉진을 위해 지표를 개발할 필요성이 있다.

〈표 Ⅲ-1〉 안전보건관련 주요 법령 비교

의무 유형	중대재해처벌법 ³⁾	산업안전보건법 ⁴⁾	국방 재난관리훈령 ⁵⁾	경찰공무원 보건안전 및 복지 기본법 ⁶⁾
계획	안전보건목표 및 경영방침 설정	안전보건관리 규정의 작성 (제25조) : 현업만 적용	국방안전관리기 본계획(제3장)	경찰공무원 보건안전 및 복지증진 기본계획의 수립(제5조)
조직 및 체계	안전보건 총괄관리 전담조직 설치 인력, 시설, 장비 구비와 예산 편성 및 집행 안전보건전문인 력 배치	제2장 안전보건관리 체제 : 현업만 적용	제 2장 국방 안전정책조정위 원회	경찰공무원 보건안전 및 복지증진 정책심의위원회 (제7조)
안전 보건 활동	유해위험요인 확인 개선 절차 마련 및 점검 안전보건관리책 임자의 권한 부여 및 평가 관리 종사자 의견청취 및 개선이행 및 점검	위험성평가(제 36조) 안전보건관리 책임자 규정 : 현업만 적용 산업안전보건 위원회 규정 : 현업만 적용	위험성평가(제 17조)	
안전 보건 조치	안전보건관계법 령상 의무이행 점검 및 조치	안전 및 보건조치(제38 조, 제39조) 고객의 폭언등 건강장해 예방조치(제41 조) 작업환경측정(제 125조)	안전보건조치(제1 9조) 안전보건진단(제2 3조) 안전보건개선계획 (제24조)	
건강 관리		건강진단(제8 장제2절)		의료지원(제8조) 특수건강진단(제8 조의2)

안전 보건 교육	안전보건관계법 령상 안전보건교육 이행 점검 및 조치	안전보건교육(제3장) : 현업만 적용		
비상 시 조치	비상대응 매뉴얼 마련 및 점검	사업주의 작업중지(제51 조)		
재해 발생 시 조치	재발방지대책의 수립 및 이행 행정기관등의 시정명령 이행	중대재해발생 시 사업주의 조치(제54조) 산재발생은폐 금지 및 보고(제57조)		특별위로금 지원(제12조)
도급	산재예방능력 등 평가절차와 기준 마련 및 점검	적격수급인 선정의무(제61 조)		

2) 공공분야 평가지표 항목 활용

공공조직의 안전보건수준 진단 지표는 중앙 및 지방행정기관을 대상으로 한다는 점에서 기존 공기업을 대상으로 하는 공공기관 안전 평가 제도(예: 공공기관 안전 수준 평가, 안전 등급 평가)와는 차별점을 유지할 필요가 있다. 따라서 전체 평가지표가 아닌 체계구축과 성과 쪽의 중요한 일부분을 본 연구의 평가 지표 개발 시 인용하였다.

현재 산업안전보건법과 중대재해처벌법과 관련하여 공공기관에 대한 안전 수준 평가를 보면, 범주로는 총 3개로 안전 수준 (400점), 안전역량 (300점), 안전성과(300점)으로 구성되어 있으며, 대분류는 총 4개로 1) 안전 보건 경영체제, 2) 안전 보건관리, 3) 안전 보건 활동, 4) 안전 보건

- 3) 중대재해처벌법
- 4) 산업안전보건법
- 5) 국방 안전 훈령
- 6) 경찰공무원 보건안전 및 복지 기본법

성과로 구성되어 있다⁷⁾. 내부 세부 항목으로는 전문가의 분석적 계층화 기법(AHP: Analytic Hierachy Process) 이용하여 세부 평가 지표를 산정하고 있다. 그러나 공무원에 대한 세부 지표를 AHP를 통해 구축하려면, 세부적인 데이터 분석과 전문가의 참여가 필수적이다. 하지만, 공무원을 대상으로 한 기존 연구와 데이터가 충분히 축적되지 않아, 현재로서는 AHP를 활용한 세부 지표 구성이 어려운 실정이다. 그러므로 공공기관 안전 수준 평가에 대분류를 인용하고 세부 지표는 재해 예방 5개년 종합계획과 그리고 재해 요인을 살펴 구성하는 것이 바람직한 것으로 판단하였다. 또한 설문조사 결과를 바탕으로 점수에 가중치를 부여하는 것으로 하였다.

(1) 시사점

정리하면 공공조직 건강안전 진단 세부 지표를 중처법 또는 산안법상의 규제 조항으로만 매칭하는 것은 법적 의무의 준수 여부를 확인하는 것에 그쳐 다양한 기관의 특성과 공공업무의 특수성을 고려한 지표 구성의 측면에서 한계가 있다. 한편 세부 지표를 전문가 집단의 AHP로 구성하는 것도 기존 연구 결과가 미비하여 진행이 어려웠다. 그러므로 현재 데이터인 재해 현황, 공무원 재해 예방 5개년 종합계획, 공공조직에 대한 설문조사 결과를 반영하여 PDCA관점으로 지표를 개발하는 것이 타당한 것으로 판단하였다. 특히 PDCA관점은 지속적으로 발전 가능성을 두고 평가하는 지표로 이루어지기 때문에 구축 초반에서는 미실시를 실시로 유도하는 지표로 구성될 수 있지만 평가에 연속성을 보면 상대적 평가로 이루어져야 하는 점을 고려할 때 우상향 곡선으로 지표 활용도가 있을 거라 판단하였다. 즉, 안전 보건 관계 법령상에 의무에서는 안전 보건 경영체제, 안전 보건관리 및 활동, 안전 보건 성과로 구성하여 PDCA에 대한 지표 도출이 가능할 거라 판단하였다.

7) 공공기관 안전 활동 수준 평가 편람, 2022

〈표 III-2〉 단계별 평가 지표 도출 과정

1단계		2단계	3단계	4단계	5단계	6단계
중심 항목 도출		세부 항목 도출 과정		도출	점수 가중치	검증
범주	대분류	매칭 1	매칭 2	결론	매칭 3	FGI
안전 수준	안전 보건관리 안전 보건 활동	범정부 공무원 재해 예방 5개년 종합 계획	공무원 재해 사례	최종 세부 평가항 목	각 부처 설문 조사 결과	전문가 집단을 통한 세부 항목 검증
안전역량	안전 보건 경영체제					
안전성과	안전 보건성과					

3) 인사혁신처 범정부 공무원 재해 예방 5개년 종합계획

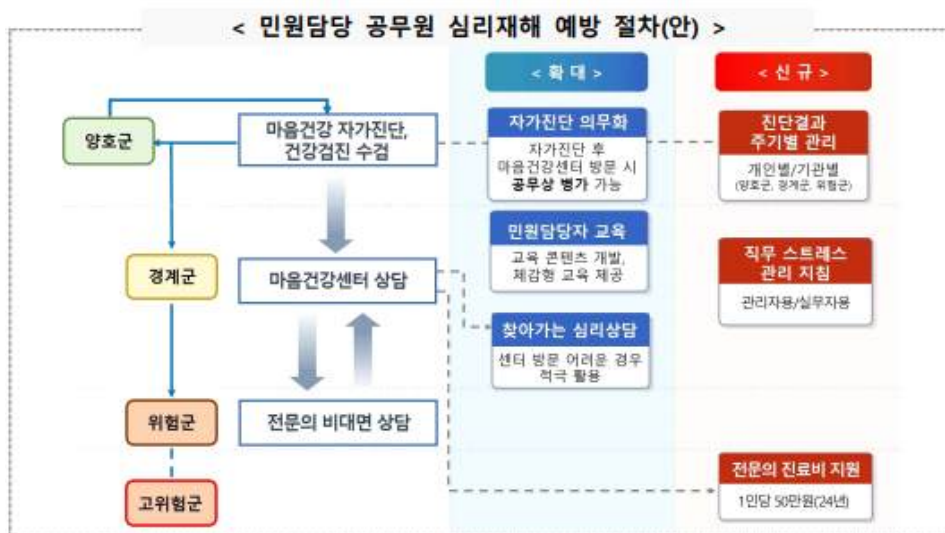
공공조직의 특성, 공무의 특수성을 고려한 건강안전 지표를 개발하기 위해 공무상 재해의 특성과 재해예방을 위한 목표를 지표에 반영해야 할 필요가 있다. 이에 연구에서는 인사혁신처에서 발표한 범정부 공무원 재해예방 5개년 종합계획에서 다뤄진 공무상 재해의 특성과 건강안전관리 방향을 지표에 반영하고자 하였다.

재해 보상법 제정 이후 공무상 재해율은 민간보다 낮은 수준(70%)으로 유지되고 있으나 재해의 심각성을 나타내는 사망만인율, 공무원 자살 사고, 재해 보상급여 지급액 증가를 통해 예방 정책의 한계가 여전히 존재하는 것으로 나타났다. 최근에는 민원·재난 대응 공무원 사망, 감정노동·트라우마 등에 의한 정신건강 문제로 인한 공무상 재해 발생도 사회적으로 심각한 문제로 대두됨에 따라 인사혁신처는 정보가 최대 고용주로서 모범 고용주로서 공무원이 다치지 않고 건강하게 직무에 전념할 수 있는 여건을 조성하기 2024년 1월부터 13차례 자문 의견수렴을 거쳐 24년 8월달에 범정부 공무원 재해 예방 종합계획을 수립하였으며 주요 내용은 다음과 같다.

- 과로와 직무 스트레스 등으로 야기되는 공무상 심리·신체 재해 예방을 위해 진단·예방·회복·관리 프로세스 구축
 - 선제적 예방을 위한 건강진단 확대. 연 2회 마음 바라보기 주간을 지정해 공무원의 마음 건강 상태를 주기적으로 확인하고 각 기관별 조직 단위별 결과를 피드백하여 관리
 - 직무 스트레스가 높은 민원 담당 공무원 등 건강장해 우려가 있는 잠재적 위험군을 대상으로 뇌혈관 및 심혈관질환 검진 등의 업무상 심층 건강진단을 지원
- 위험 요인이 질환으로 발전하지 않도록 적기 예방
 - 긴급직무 휴지 제도 도입: 업무 수행 중 건강과 안전에 급박한 위험이 예견되면 직무를 일정 기간 멈추게 하여 사고 예방
- 고위험군 대상으로 회복과 관리를 지원
 - 마음 건강 위험군 대상으로 정신건강의학과 전문의 상담 또는 진료 지원, 퇴직 공무원을 활용한 찾아가는 상담소 운영
 - 경찰·소방·교정 등 고위험 직종에 건강증진 특화 프로그램 제공
- 기관별 건강 안전관리 역량 강화
 - 심리재해 위험성 평가 매뉴얼을 최초로 개발하고 직무 스트레스 관리지침 및 교육 콘텐츠를 제작·배포하여 기관의 활용성 제고
 - 범정부 재해 예방 추진체계 확립: 기관별 건강 안전 책임관을 지정하여 일관된 기준하에 재해 예방 정책을 이행하고 범정부 건강 안전 수준 진단을 통해 지속적인 성과 관리 추진
 - 민관 건강 안전협의회를 신설하여 건강 안전 분야의 전문성 강화 및 신규 과제 발굴
 - 전국 9개 지역에 있는 공무원 마음건강센터를 공무원건강 안전

센터로 확대 개편: 중장기적으로 공무원 주치의 제도를 도입하고 인사처는 중앙인사관장 기관으로 종합적 인사 서비스를 원스톱으로 제공

- 공무원 재해 보상법 개정을 통한 정책추진 기반 강화
 - 재해보상 부담금 용도를 예방 사업까지 확대하여 안정적인 재원 확보 근거 마련
 - 공무원 건강 안전관리 플랫폼 구축: 정부와 공무원의 재해 예방 역할을 의무화하여 책임성을 강화하고 정기적 실태조사 및 통계 관리를 수행
 - 데이터 기반 재해 예방 정책 수립: 공무원 재해 원인을 효율적·체계적 분석을 통한 정책 수립의 효율성 확대



[그림 Ⅲ-1] 민원 담당 공무원 심리 재해 예방 지원

(1) 시사점

재해 예방 체계 구축에서는 1) 건강 상태 사전 진단 및 예방, 2) 업무 수행 중 건강과 문제 발생 시 치료 예방 강화, 3) 재해 발생 고위험군을 대상으로 회복과 치유 지원, 4) 각 기관의 건강/안전 관리역량을 강화를 주요 과제로 설정하였다. 범정부 재해 예방 추진체계 확인에서는 1) 정부 내 유기적인 재해 예방 추진체계 수립 및 성과 관리, 3) 공무원 건강 안전센터 확대 및 개편이 주된 포인트이다. 그러므로 이러한 종합계획을 살펴보면 건강 관리에 강화가 필요한 것으로 나타났다.

4) 공무원 재해 특성

공무원의 재해 특성은 직군별 업무 환경과 성격에 따라 크게 차별화된다. 공무원의 업무는 국민의 생명과 재산을 보호하고 사회질서를 유지하기 위한 공공성이 강한 특성을 지니고 있어, 위험을 회피할 수 없는 상황에서 수행되는 경우가 많다. 고위험 직군(군·소방·경찰 등)은 긴급 상황과 위험한 작업환경에 자주 노출되어 교통사고, 추락, 화재, 폭발, 신체적 폭력 등 사고성 재해가 빈번하며, 이를 예방하고 신체적·정신적 회복을 지원하는 포괄적 건강 보호 체계가 필요하다. 현장 근무 직군(시설 관리, 조경, 사서 등)은 물리적 노동 환경에서 넘어짐, 떨어짐, 근골격계 부담과 같은 사고가 주로 발생하며, 작업환경 개선과 안전교육이 중요하다. 반면, 민원 및 일반직(교육직 포함)에서는 악성 민원, 과도한 업무 부담, 장시간 근무로 인한 정신적 스트레스, 뇌심혈관계 질환, 근골격계 질환 등 비 전통적 재해가 두드러진다. 특히 30~40대 공무원은 업무 숙련도와 높은 작업 강도에 의해 재해율이 높으며, 남성은 고위험 직군에서, 여성은 민원 및 행정직에서 직무 특성에 따른 재해가 빈번하다. 이러한 특성을 고려한 맞춤형 예방 대책과 체계적인 건강 보호 및 지원 정책이 필수적이다.

(1) 시사점

주로 민원 업무를 담당하거나 장시간 근로에 노출되는 일반직 및 정신적 스트레스가 높은 교육직에서는 위험이 큰 이슈로 나타나고 있으며, 특히 뇌심혈관계 질환, 근골격계 질환, 정신건강 문제 등이 나타나고 있다. 그러므로 인사혁신처 범정부 공무원 재해 예방 5개년 종합계획에 대한 방향성과 같음이 확인되었다. 또한 경찰, 소방 등에 사고 분야(안전)에 대해서는 공무원의 사고 및 건강 분야에 대한 위험성 평가 실시 유무를 보면, 모든 정부 부처들이 사고 분야에 대해서 위험성 평가 실시 및 대책을 마련 비율이 높게 나타나고 있다. 그러므로 사고 + 건강 분야에 대해서 위험성 평가를 실시한다면 취약점인 건강 분야뿐 아니라, 사고 분야도 대응이 가능할 거라 판단된다.

〈표 Ⅲ-3〉 공무원의 사고 및 건강 분야에 대한 위험성 평가 실시 여부

	사례 수	모두 실시	사고 분야만 실시	건강 분야만 실시	둘 다 미실시	계
		%	%	%	%	%
■전체 ■	(281)	37.0	40.6	3.6	18.9	100.0
중앙행정기관	(70)	47.1	27.1	4.3	21.4	100.0
지방자치단체	(196)	33.2	44.9	3.6	18.4	100.0
교육청	(15)	40.0	46.7	0.0	13.3	100.0
중앙행정기관	(37)	35.1	35.1	5.4	24.3	100.0
기초지자체	(185)	32.4	44.9	3.8	18.9	100.0
광역시자체	(11)	45.5	45.5	0.0	9.1	100.0
시도경찰청	(14)	50.0	14.3	0.0	35.7	100.0
해양경찰청	(5)	60.0	40.0	0.0	0.0	100.0
광역시소방본부	(14)	71.4	14.3	7.1	7.1	100.0
광역시교육청	(15)	40.0	46.7	0.0	13.3	100.0

2. 평가 지표 개발

1) 기존 자료 활용

인사혁신처 종합계획, 재해사례, 설문조사, 공공기관 수준 평가 등에 대한 기존 자료를 활용하고자 하였다. 이에 따른 시사점을 정리해 보면, 범정부 공무원 재해 예방 5개년 종합계획에서는 건강 관리에 대한 취약점 보완, 공무원 재해사례에서는 건강 관리 중심에 지표 필요 및 사고+건강에 대한 위험성평가 실시가 필요한 것으로 나타났다. 그러므로 공공기관 수준 평가에서 도출된 1단계 대분류를 바탕으로 2단계와 3단계에서 나온 건강+사고 세부 지표를 도출하고자 하였다.

〈표 Ⅲ-4〉 공공기관 안전 수준 진단 지표 개발 단계

1단계		2단계	3단계
중심 항목 도출		세부 항목 도출 과정	
범주	대분류	매칭 1	매칭 2
안전 수준	안전 보건관리	범정부 공무원 재해 예방 5개년 종합 계획	공무원 재해사례
	안전 보건 활동		
안전역량	안전 보건 경영체제		
안전성과	안전 보건성과		
시사점		건강 관리에 대한 취약점 보완 필요	건강 관리 중심에 지표 필요, 사고+건강에 대한 위험성평가 실시 필요

2) 평가 지표 구성

개발된 평가 지표는 4개 항목으로 구성되었으며 평가는 정성 및 정량으로 문항마다 다르게 설계되었다. 기본적으로 평가 지표는 기존 공공기관 안전 평가와 차별점을 명확하게 하도록 지표는 공무원 건강증진과 관

련되도록 지표를 구성하였다. 평가 지표 개발 시에 인사혁신처의 범정부 공무원 재해 예방 5개년 계획을 기본 토대로 하여 기존 평가에서 사용되고 있는 지표들도 일부 반영하였다. 이러한 평가 지표를 개발하면서 3단계로 구성하여 개발된 지표가 고도화될 수 있도록 구성하였다. 이러한 고도화는 산업 안전에서 흔히 사용되고 있는 P-D-C-A로 이루어지도록 평가 지표를 개발하였고, 매년 평가 후에 이를 환류하여 문제점을 보완할 수 있도록 하는 체계를 구축하고자 하였다. 이러한 체계는 실제 현장 평가 시 발생한 문제점을 수렴하여 현장 평가에 보다 적합한 방식으로 평가 항목 및 판정 기준에 대한 보완이 지속적으로 요구된다.

- 1단계: 관리 체계 및 총괄계획
- 2단계: 활동 및 성과
- 3단계: 결과 및 환류

또한 공공기관 수준 평가에서 실시하는 PDCA에 개념에 맞게 대분류 내에도 계획, 실행, 평가, 환류 개념을 적용하도록 대분류를 재편성하였다. 또한 가감점 항목을 추가하여 안전 및 보건 문화 정착에 기여하고자 하였다.

〈표 Ⅲ-5〉 평가 지표 구성안

수준 평가		변 경	기존 자료	
중심 항목 도출			중심 항목 도출	
범주	대분류		범주	대분류
안전 수준	안전 보건관리	P	건강 안전 체계	<ul style="list-style-type: none"> • 건강 안전관리 체계 • 건강 안전 계획 수립
	안전 보건 활동			
안전역량	안전 보건 경영체제	D	건강 안전 활동 및 성과	<ul style="list-style-type: none"> • (질병·사고) 위험성 평가 • 각종 검진 시행 여부 • 교육 및 프로그램 운영
안전성과	안전 보건성과	C	결과 및	<ul style="list-style-type: none"> • 재해 이력 관리

Ⅲ. 공공조직 특성을 반영한 안전보건수준 진단 지표 개발

		A	환류	<ul style="list-style-type: none"> • 기관별 재해 예방 노력
			가감점	<ul style="list-style-type: none"> • 협의체 참여도 • 자원 공동 활용 • 기관별 재해 예방 노력

〈표 Ⅲ-4〉는 평가 지표와 관련된 구성안을 제시하였다. 이러한 평가 지표는 크게 건강 안전 체계, 건강 안전 활동 및 성과, 결과 및 환류, 가감점 부분으로 항목을 구성하였다. 건강 안전 체계에서는 건강 안전관리 체계, 건강 안전 계획 수립 등을 세부 평가 지표로 구성하였다. 건강 안전 활동 및 성과에는 질병·사고 위험성 평가, 각종 검진 시행 여부, 교육 및 프로그램 운영 등을 세부 평가 지표로 구성하였다. 결과 및 환류 항목에서는 재해 이력 관리, 기관별 재해 예방 노력 등을 세부 평가 지표로 구성하였다. 마지막으로 가감점 부분은 각종 협의체 참여도, 자원 공동 활용, 기관별 재해 예방 노력 등을 세부 평가 지표로 구성하였다.

또한 평가 세부 내용은 FGI 및 부처별 면담을 통해서 선정하였다. 이를 통해서 평가 세부 내용에 대한 사고 및 건강 관리 지표에 대한 타당성 및 현실 타당성을 높이고자 하였다.

이러한 부처별 내용과 FGI 내용을 보면 아래와 같이 정리할 수 있다.

〈표 Ⅲ-6〉 각 부처 면담 및 FGI 내용 정리

구분	평가 지표	평가 세부	면담 내용
P	건강 안전 체계	건강 안전관리 체계	공무원 조직을 움직이기 위함 내부 규정 수립 및 전담 조직 구성 필요 (조직의 체계 구축 필요)
		건강 안전 계획 수립	전담 조직에서 건강 안전 일 년 단위 계획서 수립 및 이행 필요 계획내용이 도전적이고 충실하게

			<p>구성되었는지에 대한 점검 필요</p> <p>계획서 내에는 조직 내 임무부여, 예산 수립, 진행 실적 점검, 성과 관리 등 내용이 수반되어야 함</p> <p>계획의 실효성과 적절성 검토 필요</p>
D	건강 안전 활동 및 성과	(질병·사고) 위험성평가	<p>공무원 조직에 맞는 위험성 평가 실시 가이드 필요</p> <p>위험성 평가 시 위험도에 대한 적절성을 검증할 수 있는 노력이 필요함</p> <p>위험도가 높은 작업 등에 대한 모니터링 강화할 수 있도록 지표개발 필요</p> <p>기관장 관심을 유도할 대책 마련 필요</p> <p>개선계획에 대한 이행 충실도 점검 필요</p>
		각종 검진 시행 여부	검진 시 수검률 향상에 대한 문제해결 필요
		교육 및 프로그램 운영	<p>연간 안전교육 계획 수립 및 이행에 대한 점검 필요</p> <p>연간 안전교육 계획에 대한 적절성 점검 필요</p> <p>건강관리강화를 위한 직무 스트레스 관리 프로그램 운영 필요</p>
CA	결과 및 환류	재해 이력 관리	<p>재해 발생 시 신속한 통보 필요 (관련 근거 및 방법 명확화 필요)</p> <p>재해 발생 시 이력 및 통계 관리를 통한 점수 비중 등에 적용 방안 필요</p>
		기관별 재해 예방 노력	<p>전년도 목표 대비 달성도 필요</p> <p>목표에 대한 적절성 검토 필요</p> <p>우수사례 경진대회 등 운영 필요</p>
	가감점	협업체 참여도	협업체를 통한 각 부처별 벤치마킹 기회 부여 필요
자원 공동 활용		교육(사고+건강) 등 콘텐츠 보급 활동 필요 통합적 센터를 구성하여 지원 필요	
기관별 재해 예방 노력		<p>법적 분쟁에 대한 지원 제도 필요</p> <p>조직 간 협업 강화 필요</p> <p>안전 문화 향상을 위한 지원 제도 필요</p>	

이와 같이 FGI와 각 부처 면담을 통해서 아래와 같이 건강 안전 체계 구축 지표(안)를 구성하였으며 정량과 정성평가의 결정은 실제 수검 가능성을 고려하여 설정하였다. 다만, 전문가들의 자문을 통해 일부 항목의 정성평가를 정량적으로 변경하였으며 이를 통해 최대한 정량적 지표를 이용하여 건강안전체계 평가가 이루어지도록 하였다.

〈표 Ⅲ-7〉 건강 안전 체계 구축 지표(안)

평가항목	평가 지표	평가 세부 내용	정성/ 정량
건강 안전 체계	건강 안전관리 체계	건강 안전 규정 수립 여부	정량
		건강 안전책임관 지정	정량
	건강 안전 계획 수립	재해 요인 파악, 기관별 성과 목표, 예방계획의 구체성(예산 포함), 참여 절차 마련을 통한 실행 계획 수립의 충실도	정성
건강 안전 활동 및 성과	(질병·사고) 위험성평가	위험성 평가 실시 규정, 평가계획 수립, 참여 절차 마련, 기관장 보고 및 공표 절차 마련을 통한 자체 지침 마련 및 계획 수립 충실도	정량/ 정성
		위험 요인 파악 방식 적절성 및 유해·위험 요인 파악의 충실도	정량/ 정성
		위험 수준 결정 절차 수립 및 위험 수준 결정에 대한 객관성 확보 노력	정성
		유해·위험 요인에 대한 개선계획의 수립 여부 및 적절성, 모니터링 계획의 포함 및 실시 여부(기관장 보고 포함)	정량/ 정성
	각종 검진 시행 여부	각종 검진의 수검률 및 참여율	정량
	교육 및 프로그램 운영	연간 건강 안전교육 계획 수립 여부 및 적절성(기관장 보고 및 환류 포함)	정량/ 정성

		직무 스트레스의 관리·지원 및 시행 결과 환류의 적절성	정성
결과 및 환류	재해 이력 관리	기관별 재해 발생 통보 여부	정량
		재해 발생 이력·통계 관리 및 대책 마련	정성
	기관별 재해 예방 노력	전년도 집행계획 성과 목표 달성도	정량
		기관별 건강증진 활동 노력 우수사례	정성
가감점	협업체 참여도	법정부 건강 안전협의회 참여 여부	정량
	자원 공동 활용	콘텐츠 개발	정량
		공무원건강 안전센터 설치·운영	정량
		공무원 건강증진 프로그램 공동 운영	정량
	기관별 재해 예방 노력	기본 건강 검진 외 기관 지원 여부	정성
		법적 분쟁 시 기관 지원	정성
		안전 문화 풍토 정착 노력	정성

3) 평가 지표에 대한 점수 산정

평가 지표에 대한 점수 배점의 산정은 설문조사 결과를 바탕으로 항목이 현재 미흡한 정도 즉, 개선 필요성을 반영할 수 있도록 설정하였다. 이뿐만 아니라 항목이 안전·보건 성과에 미치는 영향도 즉, 중대성을 반영하였다.

설문 결과에서 드러난 각 항목의 현황 및 필요성을 기준으로 가중치를 부여하여 우선순위를 나타낼 수 있다. 예를 들어, 규정 수립은 대부분 이행 중이므로 낮은 가중치를 통해 낮은 우선순위로 인식하도록 하고, 위험성 평가나, 기관장의 참여 활동 등은 미흡하므로 가중치를 높게 부여하여 높은 우선순위로 인식할 수 있도록 해야 한다.

각 평가항목의 가중치를 정함에 있어 기반이 되는 변수는 다음과 같다. 모두 5점 척도로 설정하였다.

- 중 요 도: 해당 항목이 안전보건에 미치는 영향, FGI 및 연구진의 의견을 기반으로 산정
- 미흡 정도: 설문 결과 기준으로 미이행 비율 또는 낮은 점수 항목, 특정 항목의 미이행 기관 비율이 높으면 높은 점수 부여

척도의 산정은 델파이 기법(Delphi method)을 이용하였으며, 델파이 기법은 전문가들의 합의에 기반하여 점수를 산정하는 방법으로, 반복적인 피드백 과정을 통해 신뢰성과 객관성을 높일 수 있다. 전문가 의견의 주관성을 최소화하고, 반복적인 라운드를 통해 합의된 중요도 및 미흡 정도를 반영할 수 있다. 평가 항목별 중요도 및 미흡 정도는 각 지표 항목과 관련된 설문조사 자료를 통해 산정하였다. 각 지표 항목과 관련하여 공공조직을 대상으로 한 설문조사 결과는 다음과 같다.

(1) 설문 개요

	내용
설문목적	평가 지표 개발 및 개선 과정에서 현장성과 타당성 확보
설문대상	중앙부처 및 시도 건강관리업무 담당자
설문기간	2024.08~2024.11
설문문항수	79문항
분석도구	SPSS 24

(2) 설문 결과

가) 건강 안전 체계 관련 설문 결과

- 재해 예방 및 건강 안전관리를 위해 실시하고 있는 제도 및 실시 대상
 - 모든 부처에서 규정 수립, 예산 및 인력 배치, 훈련, 평가 등을 실시하고 있었으나, 일부 부처에는 제도 미적용 자가 존재하고 있으며, 제도의

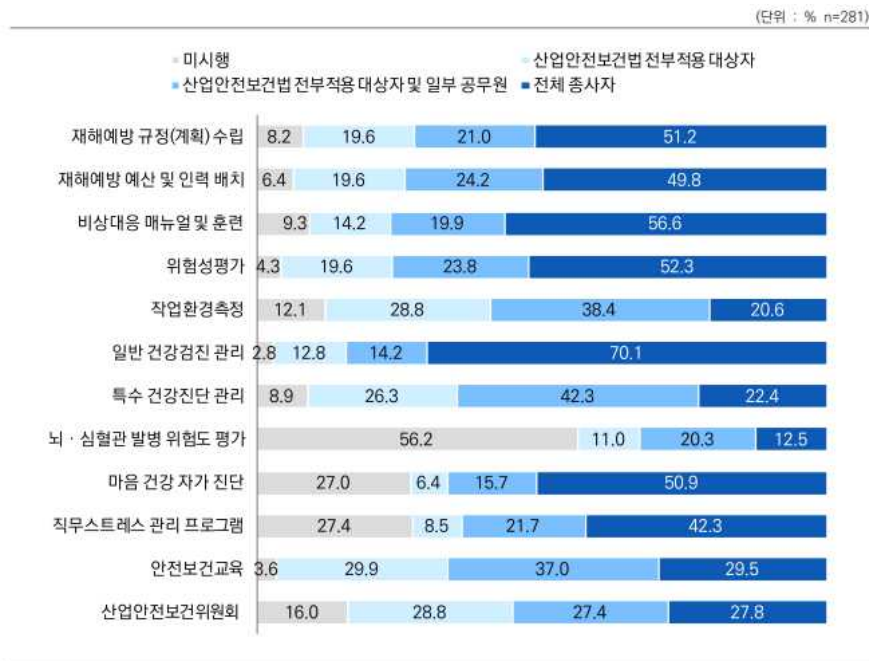
시행 여부 또한 부처별로 상이하게 나타났다.

- 재해 예방 규정 및 절차가 마련된 경우가 많았지만, 일부 기관에서는 이를 미시행하거나 이행점검 체계가 미흡한 상황으로 나타났다.

- 비상 대응 매뉴얼과 훈련이 마련된 경우도 있으나, 여전히 다수의 부처에서 비상 대응 체계의 정비 및 실질적 훈련이 부족한 것으로 확인되었다.

- 직무 스트레스 관리 교육은 일부 시행되고 있으나, 전체 공무원 대상 참여율이 낮아 해당 프로그램의 확대와 참여 활성화가 필요한 상황이다.

- 특수 직렬을 대상으로 특수건강검진이 시행되고 있지만, 일반 건강검진에 비해 시행률이 낮아 원활한 검진이 이루어질 수 있도록 기관의 노력이 필요하다.



[그림 III-2] 재해 예방 및 건강 안전관리를 위한 제도 및 대상

Ⅲ. 공공조직 특성을 반영한 안전보건수준 진단 지표 개발

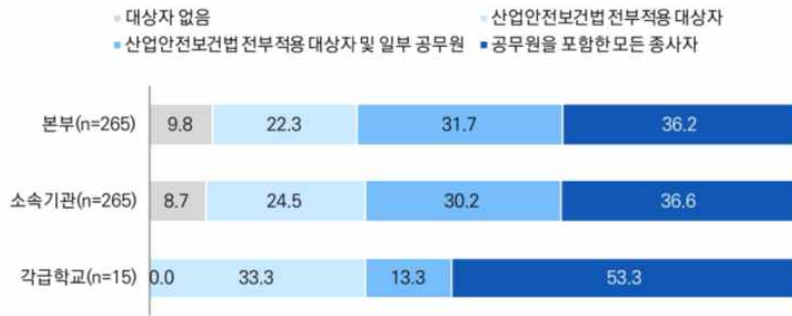
- 건강 안전 담당 인력 별도 구축 여부
 - 대부분의 정부 부처에서 건강 안전 담당 인력 및 조직을 구축하는 것으로 나타났다. 그러나 겸업 인력도 운영되는 것으로 나타났다.



[그림 Ⅲ-3] 건강 안전 담당 별도 구축 여부

- 건강 안전 담당자가 시행하는 제도에 대한 적용 대상 범위
 - 건강 안전 담당 별도 인력이 및 조직이 존재한다고 응답한 기관을 추려 시행 제도에 대한 적용 대상 범위를 본 결과, 본부와 소속 기관은 산업안전보건법 적용 대상자 및 공무원을 포함한 모든 종사자가 60% 이상 나타나고 있으며, 각급학교는 공무원을 포함한 비율이 높게 나타나고 있다.

(단위 : %)



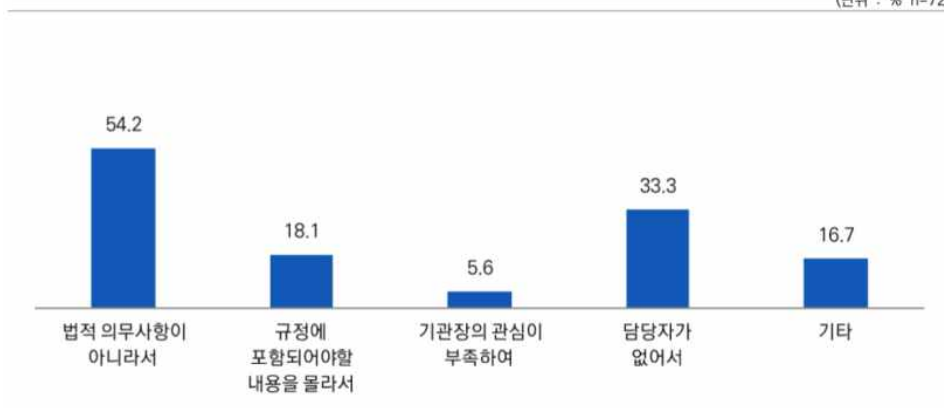
[그림 III-4] 건강 안전 담당자가 시행하는 제도 및 활용의 적용 대상 범위

- 건강 안전에 관한 규정 미수립 이유

· 건강 안전 규정 미수립 기관에 대한 응답 결과를 보면, 법적 의무사항이 아님, 담당자 부재, 기관장의 무관심 순으로 나타나고 있다. · 또한 위험성 평가에서 도출된 유해 위험 요인에 대해 개선계획 수립 후 기관장 보고 유무에 대해서는 대부분의 각 기관에서 기관장에서 보고 후 개선계획에 대해 이행하는 것으로 나타났다.

Ⅲ. 공공조직 특성을 반영한 안전보건수준 진단 지표 개발

(단위 : % n=72)



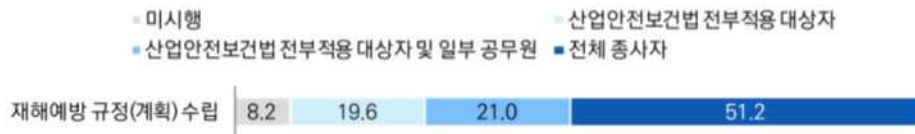
[그림 Ⅲ-5] 건강 안전에 관한 규정 미수립 이유

<표 Ⅲ-8> 위험의 개선계획 수립 후 기관장 보고 여부

	사례 수	기관장에게 보고한다.	담당 실국 범위 내에서 보고한다.	별도보고 없이 자체 진행한다.	계
		%	%	%	
■전체■	(228)	71.9	25.4	2.6	100.0
중앙행정기관	(55)	67.3	30.9	1.8	100.0
지방자치단체	(160)	75.6	21.9	2.5	100.0
교육청	(13)	46.2	46.2	7.7	100.0
중앙행정기관	(28)	71.4	25.0	3.6	100.0
기초지자체	(150)	76.7	20.7	2.7	100.0
광역시자체	(10)	60.0	40.0	0.0	100.0
시도경찰청	(9)	66.7	33.3	0.0	100.0
해양경찰청	(5)	100.0	0.0	0.0	100.0
광역시소방본부	(13)	46.2	53.8	0.0	100.0
광역시교육청	(13)	46.2	46.2	7.7	100.0

- 재해 예방 및 건강 안전관리를 위한 실행 계획서
 - 재해 예방 및 건강 안전관리를 위한 재해 예방 규정(계획) 수립은 전체 종사자 대상으로 51.2%가 실행 계획서를 작성하는 것으로 나타났다.

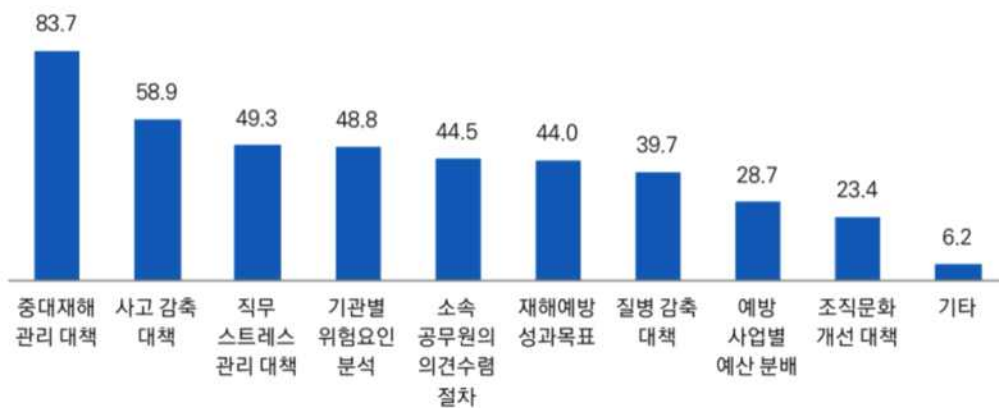
(단위 : % n=281)



[그림 III-6] 재해 예방 및 건강 안전관리를 위한 계획 수립 및 대상

- 재해 예방 및 건강 안전관리를 위한 실행 계획서 세부 내용 분석
 - 포함되고 있는 내용으로는 중대 재해 관리 대책 > 사고감축 대책 > 직무 스트레스 관리 대책 > 기관별 위험 요인 분석 > 소속 공무원 의견수렴 절차 등 대부분의 평가 절차를 수행하고 있는 것으로 나타났다.

(단위 : % n=209)



[그림 III-7] 건강 안전에 관한 규정에 포함된 세부 내용

나) 활동 및 성과 설문 결과

- 재해 예방에 대한 활동 및 성과를 위한 위험성 평가 시행 여부

· 각 부처별 사고 및 건강에 대해서 둘 다 위험성 평가를 시행하고 있는 비율보다는 각 항목별 즉, 건강보다는 사고에 치중해서 위험성 평가를 시행하는 것으로 나타났으며 일부 위험성 평가를 미실시하는 기관도 있는 것으로 나타났다.

〈표 Ⅲ-9〉 공무원의 사고 및 건강 분야에 대한 위험성 평가 실시 여부

	사례 수	모두 실시	사고 분야만 실시	건강 분야만 실시	둘 다 미실시	계
		%	%	%	%	%
■전체■	(281)	37.0	40.6	3.6	18.9	100.0
중앙행정기관	(70)	47.1	27.1	4.3	21.4	100.0
지방자치단체	(196)	33.2	44.9	3.6	18.4	100.0
교육청	(15)	40.0	46.7	0.0	13.3	100.0
중앙행정기관	(37)	35.1	35.1	5.4	24.3	100.0
기초지자체	(185)	32.4	44.9	3.8	18.9	100.0
광역시자체	(11)	45.5	45.5	0.0	9.1	100.0
시도경찰청	(14)	50.0	14.3	0.0	35.7	100.0
해양경찰청	(5)	60.0	40.0	0.0	0.0	100.0
광역시소방본부	(14)	71.4	14.3	7.1	7.1	100.0
광역시교육청	(15)	40.0	46.7	0.0	13.3	100.0

· 또한 미실시 이유에 대해서는 예산과 인력 > 구성원의 관심과 참여 > 기관 내 위험 수준이 크지 않음 순으로 나타났다.

〈표 Ⅲ-10〉 공무원 대상 위험성 평가 미실시 이유(복수 응답)

	사례 수	1	2	3	4	5	기타
		%	%	%	%	%	%
■전 체■	(53)	11.3	43.4	28.3	30.2	24.5	22.6
중앙행정기관	(15)	6.7	46.7	20.0	13.3	0.0	26.7
지방자치단체	(36)	13.9	41.7	33.3	36.1	33.3	22.2
교육청	(2)	0.0	50.0	0.0	50.0	50.0	0.0
중앙행정기관	(9)	0.0	55.6	22.2	0.0	0.0	22.2
기초지자체	(35)	14.3	42.9	34.3	37.1	34.3	20.0
광역시자체	(1)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
시도경찰청	(5)	20.0	40.0	20.0	40.0	0.0	20.0
광역소방본부	(1)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
광역교육청	(2)	0.0	50.0	0.0	50.0	50.0	0.0

* 1: 재해 예방에 도움이 되지 않는다고 판단

2: 실행을 위한 인력과 예산 부족

3: 기관 내 위험 수준이 크지 않음

4: 구성원의 관심과 참여가 낮음

5: 추가적인 행정부담 우려

- 재해 예방에 대한 활동 및 성과

· 사고 예방 즉, 재해 예방을 위해 실시하고 있는 제도는 재해 예방 규정, 예산 및 인력 배치, 비상 대응 매뉴얼 및 훈련, 위험성 평가, 안전보건 교육 등을 실시하고 있는 것으로 나타났다.

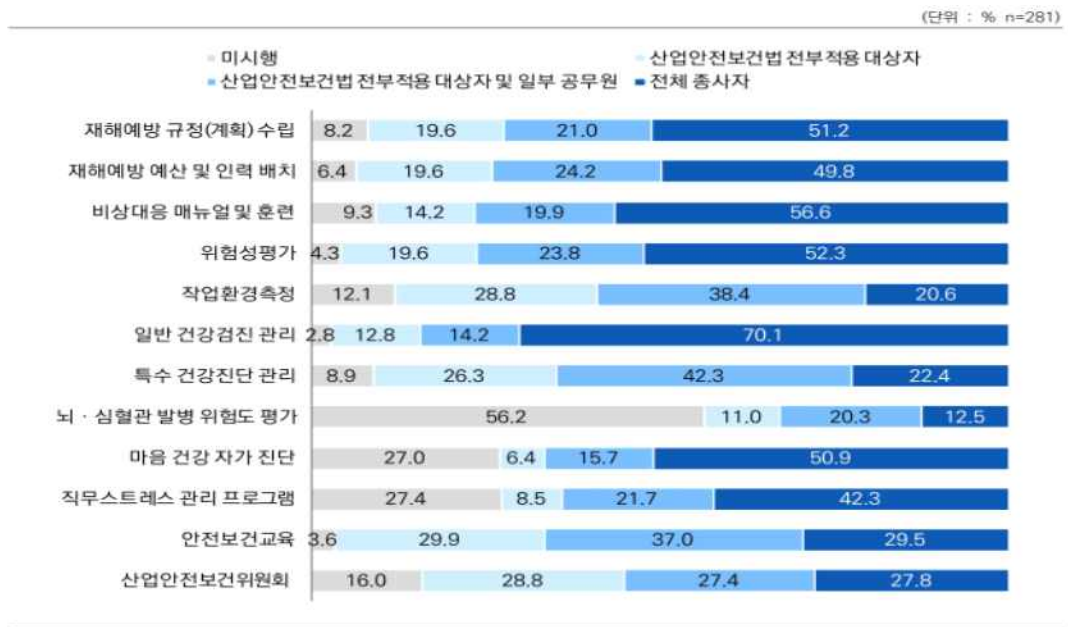
· 또한, 건강 안전에 관한 규정에 포함된 내용으로는 중대 재해 관리 대책, 사고감축 대책, 재해 예방 성과 목표 등을 계획하고 운영 중인 것으로 나타났다. 특히 중대 재해 대책 수립에 대한 비중이 높게 나타나고 있다.

- 질병에 대한 활동 및 성과

· 질병 예방으로는 단순히 일반 건강 검진이 높은 비율을 차지하는 것으로 나타났으며, 그 외에는 마음 건강 자가 진단 및 직무 스트레스 관리 프로그램을 시행하는 것으로 나타났다.

Ⅲ. 공공조직 특성을 반영한 안전보건수준 진단 지표 개발

· 그러나 사고감축 대책 등이 높은 비율을 가지고 있으나, 질병 감축 대책은 28.7%로 낮은 비율에 포함되는 것으로 나타나고 있다. 특히 해양경찰청, 광역지자체 등을 제외하고는 질병 관리 시행이 낮은 비율을 나타냈다.



[그림 Ⅲ-8] 재해 예방 및 건강 안전관리를 위해 실시하고 있는 제도 및 실시 대상

- 사고와 질병에 대한 지침 마련

· 건강 안전에 관한 규정 내 사고와 질병에 대한 지침 마련이 되어 있는 것으로 나타났다. 그러나 각 기관별 통일성 있는 지침 마련이 미흡한 것으로 판단된다. 그러므로 모든 기관에 가이드라인을 공급하여 위험 요인 분석, 질병 감축, 사고감축, 중대 재해 관리, 성과 목표, 사업별 예산분배, 직무 스트레스 관리, 조직문화 개선에 대한 요소를 모두 시행할 수 있도록 해야 할 것으로 판단된다. 이러한 것은 단순한 계획이 아닌 지침으로 규정하여 운영할 필요성이 있다.

〈표 Ⅲ-11〉 기관별 건강 안전에 관한 규정 포함 내용(복수 응답)

	사 례 수	1	2	3	4	5	6	7	8	9	기타
		%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
■전체■	(209)	48.8	39.7	58.9	83.7	44.0	44.5	28.7	49.3	23.4	6.2
중앙행정 기관	(56)	58.9	42.9	57.1	80.4	48.2	44.6	42.9	76.8	28.6	3.6
지방자치 단체	(146)	43.8	37.0	58.2	84.2	40.4	42.5	21.9	40.4	21.2	7.5
교육청	(7)	71.4	71.4	85.7	100. 0	85.7	85.7	57.1	14.3	28.6	0.0
중앙행정 기관	(28)	57.1	39.3	46.4	75.0	39.3	53.6	32.1	67.9	17.9	7.1
기초자치체	(136)	41.9	35.3	57.4	84.6	39.7	42.6	22.1	39.7	19.1	8.1
광역시자치체	(10)	70.0	60.0	70.0	80.0	50.0	40.0	20.0	50.0	50.0	0.0
시도경찰청	(10)	60.0	50.0	40.0	70.0	60.0	30.0	30.0	70.0	30.0	0.0
해양경찰청	(5)	100. 0	60.0	100. 0	100. 0	60.0	60.0	80.0	100. 0	60.0	0.0
광역소방 본부	(13)	46.2	38.5	76.9	92.3	53.8	30.8	61.5	92.3	38.5	0.0
광역교육청	(7)	71.4	71.4	85.7	100. 0	85.7	85.7	57.1	14.3	28.6	0.0

* 1: 기관별 위험 요인 분석

2: 질병 감축 대책

3: 사고감축 대책

4: 중대 재해 관리 대책

5: 재해 예방 성과 목표

6: 소속 공무원의 의견수렴 절차

7: 예방 사업별 예산 분배

8: 직무 스트레스 관리 대책

9: 조직문화 개선대책

- 위험성 평가 자체 실시 유무
 - 위험성 평가는 자체 조직을 활용하는 비율보다 외부 컨설팅을 통해 실시하는 비율이 높은 것으로 나타났다.

〈표 Ⅲ-12〉 위험성 평가 자체 실행 여부

	사례 수	1	2	3	4	계
		%	%	%	%	%
■ 전 체 ■	(228)	33.3	46.5	11.8	8.3	100.0
중앙행정기관	(55)	41.8	38.2	9.1	10.9	100.0
지방자치단체	(160)	30.0	48.8	13.1	8.1	100.0
교육청	(13)	38.5	53.8	7.7	0.0	100.0
중앙행정기관	(28)	28.6	46.4	14.3	10.7	100.0
기초지자체	(150)	28.7	50.7	12.7	8.0	100.0
광역시자체	(10)	50.0	20.0	20.0	10.0	100.0
시도경찰청	(9)	33.3	55.6	11.1	0.0	100.0
해양경찰청	(5)	80.0	0.0	0.0	20.0	100.0
광역시방본부	(13)	61.5	23.1	0.0	15.4	100.0
광역시교육청	(13)	38.5	53.8	7.7	0.0	100.0

* 1: 자체 조직을 구성하여 수행

2: 외부 컨설팅받아 수행

3: 외부 컨설팅받아 수행하고 있지만 향후 자체 수행을 계획

4: 자체 수행 중이나 향후 외부 컨설팅을 받는 것으로 계획

- 건강 검진 및 뇌/심혈관계에 대한 활동 및 성과
 - 건강 검진은 일반건강검진이 가장 활발하게 시행되고 있으며, 그 외에 특수 건강진단, 뇌/심혈관 순으로 나타났다.
 - 기타 의견으로 뇌/심혈관계 질환을 관리하는 부처에서는 고위험군 관리에 활용하는 것으로 나타났다. 반면에 건강 검진 결과를 활용하지 않는 비율은 높게 나타났다.

〈표 Ⅲ-13〉 기관별 뇌/심혈관 발병 진단(복수 응답)

	사례 수	미시행	산업 안전 보건법 전부 적용 대상자	산업 안전 보건법 전부 적용 대상자 및 일부 공무원	전체 종사자	계
		%	%	%	%	%
■ 전 체 ■	(281)	56.2	11.0	20.3	12.5	100.0
중앙행정기관	(70)	60.0	20.0	4.3	15.7	100.0
지방자치단체	(196)	52.0	8.7	27.6	11.7	100.0
교육청	(15)	93.3	0.0	0.0	6.7	100.0
중앙행정기관	(37)	73.0	5.4	5.4	16.2	100.0
기초지자체	(185)	51.9	8.6	27.6	11.9	100.0
광역시자체	(11)	54.5	9.1	27.3	9.1	100.0
시도경찰청	(14)	42.9	57.1	0.0	0.0	100.0
해양경찰청	(5)	60.0	0.0	0.0	40.0	100.0
광역소방본부	(14)	42.9	28.6	7.1	21.4	100.0
광역교육청	(15)	93.3	0.0	0.0	6.7	100.0

- 마음 건강 자가 진단에 대한 활동 및 성과

· 마음 건강 자가 진단의 실시 유무는 각 부처별로 다르게 나타났다. 일부 부처에서는 전체 종사자 대상으로 마음 건강 자가 진단을 실행하고 있지만 미시행하는 부처도 있는 것으로 나타났다. 전체 기관을 대상으로 보았을 때는 전체 종사자를 대상으로 50.9%가 마음 건강 자가 진단을 하고 있는 것으로 나타났다. 또한, 기타 의견으로 수검률을 확인만 하고 활용하지 않는 비율이 높은 것으로 나타났다.

〈표 Ⅲ-14〉 기관별 마음 건강 자가 진단(복수 응답)

	사례 수	미시행	산업 안전 보건법 전부 적용 대상자	산업 안전 보건법 전부 적용 대상자 및 일부 공무원	전체 종사자	계
		%	%	%	%	%
■ 전 체 ■	(281)	27.0	6.4	15.7	50.9	100.0
중앙행정기관	(70)	2.9	17.1	10.0	70.0	100.0
지방자치단체	(196)	34.2	2.6	18.4	44.9	100.0
교육청	(15)	46.7	6.7	6.7	40.0	100.0
중앙행정기관	(37)	2.7	5.4	13.5	78.4	100.0
기초지자체	(185)	34.6	2.7	17.8	44.9	100.0
광역시자체	(11)	27.3	0.0	27.3	45.5	100.0
시도경찰청	(14)	7.1	50.0	7.1	35.7	100.0
해양경찰청	(5)	0.0	0.0	0.0	100.0	100.0
광역소방본부	(14)	0.0	21.4	7.1	71.4	100.0
광역교육청	(15)	46.7	6.7	6.7	40.0	100.0

- 교육 운영에 대한 활동 및 성과

· 안전보건교육에 대해서는 산업안전보건대상자 및 일부 공무원 대상 비율이 높게 나타났다. 이에 반해 미시행 대상자도 낮은 비율이지만 있는 것으로 파악되었다. 단, 광역지자체, 시도경찰청 등은 전체 종사자 대상으로 시행하지 않는 것으로 나타나고 있다.

〈표 Ⅲ-15〉 각 부처별 안전보건교육 현황

	사례 수	미시행		산업안전보건법 전부 적용 대상자		산업안전보건법 전부 적용 대상자 및 일부 공무원		전체 종사자		계	
		%	%	%	%	%	%	%			
■전체■	(281)	3.6	29.9	37.0	29.5	100.0					
중앙행정기관	(70)	10.0	37.1	12.9	40.0	100.0					
지방자치단체	(196)	1.0	25.0	46.4	27.6	100.0					
교육청	(15)	6.7	60.0	26.7	6.7	100.0					
중앙행정기관	(37)	16.2	21.6	18.9	43.2	100.0					
기초지자체	(185)	0.5	25.4	44.9	29.2	100.0					
광역시자체	(11)	9.1	18.2	72.7	0.0	100.0					
시도경찰청	(14)	0.0	92.9	7.1	0.0	100.0					
해양경찰청	(5)	0.0	0.0	0.0	100.0	100.0					
광역시소방본부	(14)	7.1	35.7	7.1	50.0	100.0					
광역시교육청	(15)	6.7	60.0	26.7	6.7	100.0					

또한 공무원에게 필요한 안전보건교육 내용은 산업 안전 및 사고 예방에 관한 사항이 높게 나타났다. 산업 안전은 지속적 관심을 통해서 현재 수준을 유지하는 것으로 판단된다. 다만, 공무원 사고 질병 통계치와는 다른 양상을 보이는 결과로 질병(스트레스 포함)에 대한 교육도 필요한 것으로 판단된다.

〈표 Ⅲ-16〉 걱정하다고 생각하는 공무원에 대한 안전보건교육 교육 내용(1+2+3순위)

	사례 수	1	2	3	4	5	6	7	8	기 타
		%	%	%	%	%	%	%	%	%
■전체■	(281)	65.1	42.7	40.9	40.6	33.5	27.4	26.7	22.4	0.7
중앙행정기관	(70)	55.7	25.7	55.7	34.3	55.7	15.7	32.9	22.9	1.4
지방자치단체	(196)	67.3	46.9	37.2	43.9	26.0	32.1	24.5	21.4	0.5
교육청	(15)	80.0	66.7	20.0	26.7	26.7	20.0	26.7	33.3	0.0
중앙행정기관	(37)	56.8	29.7	56.8	24.3	54.1	18.9	37.8	21.6	0.0
기초지자체	(185)	67.0	46.5	37.8	43.8	27.0	31.4	25.4	20.5	0.5
광역시자체	(11)	72.7	54.5	27.3	45.5	9.1	45.5	9.1	36.4	0.0
시도경찰청	(14)	57.1	14.3	50.0	35.7	64.3	21.4	35.7	14.3	7.1
해양경찰청	(5)	60.0	0.0	80.0	60.0	60.0	0.0	20.0	20.0	0.0
광역시방본부	(14)	50.0	35.7	50.0	50.0	50.0	7.1	21.4	35.7	0.0
광역시교육청	(15)	80.0	66.7	20.0	26.7	26.7	20.0	26.7	33.3	0.0

* 1: 산업 안전 및 사고 예방에 관한 사항

2: 위험성 평가에 관한 사항

3: 직무 스트레스 예방 및 관리에 관한 사항

4: 유해·위험 작업환경 관리에 관한 사항

5: 건강증진 및 질병 예방에 관한 사항

6: 산업보건 및 직업병 예방에 관한 사항

7: 직장 내 괴롭힘, 고객의 폭언 등으로 인한 건강장해 예방 및 관리에 관한 사항

8: 산업안전보건법 및 공무원재해보상 법상 예방과 보상 제도에 관한 사항

- 직무 스트레스에 대한 활동 및 성과

· 직무 스트레스는 각 부처에 특성에 맞게 운영되는 것으로 판단된다. 그러나 전체적으로 전체 종사자의 42.3% 만을 대상으로 직무 스트레스 관리를 시행하고 있으며, 이는 현재 요구되는 사회적 요구에 비하면 부족한 것으로 나타났다.

〈표 III-17〉 각 부처별 직무 스트레스(복수 응답)

	사례 수	미시행	산업 안전 보건법 전부 적용 대상자	산업 안전 보건법 전부 적용 대상자 및 일부 공무원	전체 종사자	계
		%	%	%	%	%
■ 전 체 ■	(281)	27.4	8.5	21.7	42.3	100.0
중앙행정기관	(70)	14.3	15.7	14.3	55.7	100.0
지방자치단체	(196)	29.6	6.1	25.5	38.8	100.0
교육청	(15)	60.0	6.7	6.7	26.7	100.0
중앙행정기관	(37)	18.9	5.4	21.6	54.1	100.0
기초지자체	(185)	30.3	5.9	24.9	38.9	100.0
광역시자체	(11)	18.2	9.1	36.4	36.4	100.0
시도경찰청	(14)	14.3	42.9	7.1	35.7	100.0
해양경찰청	(5)	0.0	0.0	0.0	100.0	100.0
광역시소방본부	(14)	7.1	21.4	7.1	64.3	100.0
광역시교육청	(15)	60.0	6.7	6.7	26.7	100.0

다) 결과 및 환류 설문 결과

- 재해 발생 이력 관리 및 통보에 대한 활동 및 성과
 - 위험성 평가에 대한 이력 관리 결과를 보면, 이력 관리에 대한 중요도가 상 > 중 > 하 순으로 나타나고 있다.

〈표 Ⅲ-18〉 공무원의 위험성평가 실시 단계별 중요도
(유해·위험 요인에 대한 이력 관리)

	사례 수	중요도			계 %
		상 %	중 %	하 %	
■ 전 체 ■	(228)	53.5	42.5	3.9	100.0
중앙행정기관	(55)	43.6	50.9	5.5	100.0
지방자치단체	(160)	55.6	40.6	3.8	100.0
교육청	(13)	69.2	30.8	0.0	100.0
중앙행정기관	(28)	50.0	39.3	10.7	100.0
기초지자체	(150)	56.0	40.7	3.3	100.0
광역시자체	(10)	50.0	40.0	10.0	100.0
시도경찰청	(9)	33.3	66.7	0.0	100.0
해양경찰청	(5)	60.0	40.0	0.0	100.0
광역시방본부	(13)	30.8	69.2	0.0	100.0
광역시교육청	(13)	69.2	30.8	0.0	100.0

- 재해방지 감소대책 수립 및 이행

· 위험성 평가에 따른 대책 수립 시행 중요도에 관한 결과를 보면, 각 부처에서 중요도를 높게 평가하고 있다.

〈표 III-19〉 공무원의 위험성 평가 실시 단계별 중요도(감소대책 수립·실행)

	사례 수	중요도			계
		상	중	하	
		%	%	%	%
■ 전 체 ■	(228)	85.1	12.7	2.2	100.0
중앙행정기관	(55)	80.0	20.0	0.0	100.0
지방자치단체	(160)	86.3	10.6	3.1	100.0
교육청	(13)	92.3	7.7	0.0	100.0
중앙행정기관	(28)	92.9	7.1	0.0	100.0
기초지자체	(150)	85.3	11.3	3.3	100.0
광역시자체	(10)	100.0	0.0	0.0	100.0
시도경찰청	(9)	55.6	44.4	0.0	100.0
해양경찰청	(5)	100.0	0.0	0.0	100.0
광역시소방본부	(13)	61.5	38.5	0.0	100.0
광역시교육청	(13)	92.3	7.7	0.0	100.0

- 유사 사고 재발 여부 중요도 인식

· 유사 사고 재발 여부를 관리하는 중요도에 관한 결과를 보면, 각 부처에서 중요도를 높게 평가하고 있다.

〈표 Ⅲ-20〉 공무원의 위험성 평가 실시 단계별 중요도(유사한 유해·위험 요인 재발 여부) 확인

	사례 수	상	중	하	계
		%	%	%	%
■전 체■	(228)	57.0	39.0	3.9	100.0
중앙행정기관	(55)	47.3	49.1	3.6	100.0
지방자치단체	(160)	59.4	36.3	4.4	100.0
교육청	(13)	69.2	30.8	0.0	100.0
중앙행정기관	(28)	57.1	39.3	3.6	100.0
기초지자체	(150)	60.7	34.7	4.7	100.0
광역시자체	(10)	40.0	60.0	0.0	100.0
시도경찰청	(9)	33.3	66.7	0.0	100.0
해양경찰청	(5)	60.0	40.0	0.0	100.0
광역시소방본부	(13)	30.8	61.5	7.7	100.0
광역시교육청	(13)	69.2	30.8	0.0	100.0

- 개선계획 모니터링

· 개선계획에 모니터링 주기에 대한 결과를 보면, 각 부처에서는 완료 시까지 주기적 또는 완료 후 개선 결과를 일괄 점검하는 비율이 높게 나타났다. 그러므로 현행을 유지하도록 하는 것이 중요할 것이다. 별도 확인하지 않는 부처에서는 우수사례 공유 등을 통해서 확산(확인)할 수 있도록 하는 조치가 필요하다.

〈표 Ⅲ-21〉 개선계획 실행을 모니터링하는 체계 구축 여부

	사례 수	완료 시 까지 주기 적으로 감시한다	완료 후 개선 결과를 일괄 점검한다	별도 확인 하지 않는다	기타	계
		%	%	%	%	%
■전체■	(228)	44.7	47.8	4.8	2.6	100.0
중앙행정기관	(55)	56.4	41.8	0.0	1.8	100.0
지방자치단체	(160)	40.6	50.6	6.3	2.5	100.0
교육청	(13)	46.2	38.5	7.7	7.7	100.0
중앙행정기관	(28)	50.0	46.4	0.0	3.6	100.0
기초지자체	(150)	39.3	52.0	6.0	2.7	100.0
광역지자체	(10)	60.0	30.0	10.0	0.0	100.0
시도경찰청	(9)	55.6	44.4	0.0	0.0	100.0
해양경찰청	(5)	80.0	20.0	0.0	0.0	100.0
광역소방본부	(13)	61.5	38.5	0.0	0.0	100.0
광역교육청	(13)	46.2	38.5	7.7	7.7	100.0

- 재해 예방 우수사례

· 사고사례 파악 및 원인분석 결과 활용은 재해방지 대책 수립 > 연간 재해 발생 현황 보고 > 구성원 교육자료 개발 > 우수사례발굴 순으로 나타났다.

〈표 Ⅲ-22〉 사고사례 파악 및 원인분석 결과 활용 방법(복수 응답)

	사례 수	연간 재해 발생 현황 보고	재발 방지대책 수립 (매뉴얼/ 지침 등)	재해 예방 우수 사례 발굴	구성원 교육 자료 개발	활용하 지 않음
		%	%	%	%	%
■전체■	(206)	61.7	66.5	11.2	23.3	8.3
중앙행정기관	(52)	61.5	71.2	25.0	32.7	5.8
지방자치단체	(145)	60.7	64.1	5.5	17.2	9.7
교육청	(9)	77.8	77.8	22.2	66.7	0.0
중앙행정기관	(22)	59.1	63.6	18.2	18.2	13.6
기초지자체	(136)	61.0	64.0	5.1	17.6	8.8
광역시자체	(9)	55.6	66.7	11.1	11.1	22.2
시도경찰청	(11)	81.8	63.6	9.1	27.3	0.0
해양경찰청	(5)	40.0	80.0	100.0	60.0	0.0
광역소방본부	(14)	57.1	85.7	21.4	50.0	0.0
광역교육청	(9)	77.8	77.8	22.2	66.7	0.0

라) 기타 설문조사 결과

- 건강 관리 활동을 실행하기 위해 우선적으로 필요한 사항

· 건강 관리 활동에 우선적으로 필요한 것으로는 인력과 예산 > 구성원의 관심 > 담당 인력의 전문성 > 법령 규정 > 기관장의 관심 순으로 나타났다.

〈표 III-23〉 공무원의 건강 안전 활동 수행을 위해 필요한 사항
(복수 응답)

	사례 수	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	기 타
		%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
■전체■	(281)	73.7	70.5	55.9	55.5	52.0	30.6	24.9	21.0	14.2	13.9	12.8	5.0	0.4
중앙행정기관	(70)	77.1	70.0	48.6	44.3	41.4	40.0	28.6	27.1	14.3	14.3	17.1	0.0	0.0
지방자치단체	(196)	71.4	71.4	58.7	59.7	54.6	26.5	24.0	18.9	14.3	14.3	12.2	6.6	0.5
교육청	(15)	86.7	60.0	53.3	53.3	66.7	40.0	20.0	20.0	13.3	6.7	0.0	6.7	0.0
중앙행정기관	(37)	86.5	73.0	40.5	45.9	43.2	37.8	32.4	29.7	10.8	18.9	18.9	0.0	0.0
기초지자체	(185)	70.8	70.8	56.8	60.5	53.0	26.5	23.8	18.9	15.1	14.6	11.9	7.0	0.5
광역지자체	(11)	81.8	81.8	90.9	45.5	81.8	27.3	27.3	18.2	0.0	9.1	18.2	0.0	0.0
시도경찰청	(14)	71.4	64.3	42.9	28.6	42.9	35.7	21.4	28.6	14.3	0.0	7.1	0.0	0.0
해양경찰청	(5)	80.0	80.0	80.0	40.0	40.0	40.0	20.0	20.0	20.0	20.0	0.0	0.0	0.0
광역소방본부	(14)	57.1	64.3	64.3	57.1	35.7	50.0	28.6	21.4	21.4	14.3	28.6	0.0	0.0
광역교육청	(15)	86.7	60.0	53.3	53.3	66.7	40.0	20.0	20.0	13.3	6.7	0.0	6.7	0.0

*1: 인력과 예산 마련

2: 구성원의 관심과 참여

3: 담당인력의 전문성 강화

4: 법령 및 규정 근거 반영

5: 기관장의 관심과 참여

6: 교육·훈련 및 홍보

7: 정보와 자료 제공

8: 계획 수립 및 이행 평가

9: 개선 의견의 수렴과 반영

10: 우수기관에 대한 인센티브

11: 활동사례 공유

12: 공무원 협의체 운영

- 그 외 정부의 활동 지표와 가이드 제공이 필요하다고 하였으며, 담당자에 대한 인센티브 제공 필요하다고 응답하였다. 또한 공무원건강 안전 활동을 지원하는 프로그램에 대해서 활용하겠다는 의견이 높았으며, 그중에서 직무 스트레스 관리 프로그램을 선호하는 것으로 나타났다.

(3) 평가 지표에 대한 점수 산정

FGI/연구진 종합 의견과 설문조사 결과를 바탕으로 각 평가 지표의 중요도 및 미흡 정도를 1~5점 척도로 산정하였다. 다음 표는 평가 지표에 대한 중요도 및 미흡 정도를 나타낸 것이다. 예를 들어 건강안전체계에서 체계구축은 매우 중요한 항목으로 실제 평가를 위해 이를 수행할 수 있고 계획을 수립하는 전담조직은 매우 중요하다. 다만 현장 방문과 기관의견을 취합한 결과 건강관련 전담조직이 여러곳에 나누어 존재하고 있는 곳이 많아 미흡 정도를 낮게 평가하였다. 종합은 중요도와 미흡 정도의 곱 연산으로 산출하였다.

〈표 Ⅲ-24〉 평가 지표에 따른 중요도 및 미흡 정도 산정

평가항목	평가 지표	중요도	미흡 정도	종합	산정이유
건강 안전 체계	건강 안전관리 체계	5	2	10	건강 안전 체계의 기본이며, 미흡한 기관이 많아 성과에 큰 영향을 미침
	건강 안전 계획 수립	4	3	12	구체적인 계획 수립은 중요하나 실행과 직접 연결성은 상대적으로 낮음
건강 안전 활동 및 성과	(질병·사고) 위험성평가	5	5	25	위험성평가는 안전 보건 활동의 핵심 지표로 필수적이며, 대부분 기관에서 미흡한 수준
	각종 검진	3	3	9	검진은 예방 활동에

	시행 여부				중요하지만, 일부 기관에서 낮은 참여율을 보여 성과가 제한적임
	교육 및 프로그램 운영	5	4	20	교육은 안전 보건 문화 형성에 핵심적이나, 설문 결과에서 부족하다는 평가가 많음
결과 및 환류	재해 이력 관리	5	4	20	재해 발생 기록관리는 재발 방지의 핵심이며, 상당수 기관에서 체계적 관리가 부족함
	기관별 재해 예방 노력	4	4	16	재해 예방 노력은 필요성이 높지만, 효과적인 방안 부족이 자주 언급됨
가감점	협의체 참여도	3	2	6	협의체는 중요하지만, 결과로 이어지는 직접적 효과는 상대적으로 낮음
	자원 공동 활용	3	3	9	자원 활용은 효율성에 기여할 수 있으나, 현재로서는 제한적으로 수행됨
	기관별 재해 예방 노력	4	3	12	재해 예방 노력은 중요하나, 각 기관의 자율성이 높은 항목으로 실행률이 다소 낮음

종합점수의 백분율을 바탕으로 평가 지표의 배점을 산정하였다.

〈표 Ⅲ-25〉 평가 지표에 따른 최종점수 배점표

평가항목	평가 지표	중요도	미흡 정도	종합	백분율	최종 점수
건강 안전 체계	건강 안전관리 체계	5	2	10	7.19%	70
	건강 안전 계획 수립	4	3	12	8.63%	80
건강 안전 활동 및 성과	(질병·사고) 위험성평가	5	5	25	17.99%	170
	각종 검진 시행 여부	3	3	9	6.47%	110
	교육 및 프로그램 운영	5	4	20	14.39%	140
결과 및 환류	재해 이력 관리	5	4	20	14.39%	140
	기관별 재해 예방 노력	4	4	16	11.51%	110
가감점	협업체 참여도	3	2	6	4.32%	40
	자원 공동 활용	3	3	9	6.47%	60
	기관별 재해 예방 노력	4	3	12	8.63%	80

(4) 평가 지표 점수의 활용 방안

평가 지표 점수는 유동적으로 운영될 필요가 있다. 여기서 언급하는 유동적 적용은 평가항목의 중요성과 시급성을 반영하여 항목별 가중치를 지속적으로 조정하는 방식을 의미한다. 이는 공공조직 안전 보건 지표의 실행 가능성과 평가 결과의 실효성을 제고하기 위한 핵심 전략으로, 매년 반영되는 각 기관의 실적과 변화하는 정책 환경, 사회적 요구를 유연하게 반영할 수 있는 평가 체계를 구축하는 데 기여할 수 있다.

공공조직의 안전 보건 활동은 사회적 환경, 법적 변화, 기술 발전 등과 같은 외부 요인에 의해 영향을 받을 수 있다. 예를 들어, 중대재해처벌법과 같은 법령이 강화되거나 특정 재난 유형이 사회적으로 주목받을 경우, 해당 항목의 중요도를 상향 조정해야 할 필요가 있다. 또한, 유동적 가중치를 통해 매년 또는 점검 주기에 따라 가중치를 재조정하면 평가항목별 중요성과 성과가 명확해지고, 기관은 개선이 필요한 영역에 집중할 수 있다.

예를 들어, 건강 안전 규정 수립 여부와 같은 지표는 평가 운영 기간이 지날수록 대부분 기관에서 규정을 수립해 개선 필요성이 감소될 수 있다. 이때 중요도와 미흡 정도는 하향 조정될 수 있다. 또한, 건강 검진 시행 여부와 같은 지표는 사회적 요구에 의해 검진의 중요성이 강조될 경우 중요도가 상향조정 될 수 있다.

유동적 가중치는 매년 또는 설정한 점검 주기에 따라 설문조사 및 평가 데이터를 분석하여 각 항목의 이행률, 중요도를 점검한다. 특히 미흡한 항목에 대해 개선 노력의 성과를 평가해야 한다. 이후, 전문가 FGI를 통해 항목별 중요도와 미흡 정도를 재검토하고, 필요시 정책 목표, 기관 특성을 반영한 수정 점수 체계를 도출한다. 이때, 가중치 변경 시 기관에 사전 공지함으로써 평가 체계의 신뢰성을 확보해야 한다.

이러한 유동적 가중치의 적용은 공공조직 안전 보건 평가 체계의 유연성을 확보하는 효과적인 방법이다. 이를 통해 기관별 상황과 사회적 요구

를 반영하며, 매년 평가 결과를 기반으로 지속적인 개선과 고도화를 도모할 수 있을 것이다.

3. 지표개발(안)에 대한 담당자 및 전문가 의견

1) 공공조직 기관별 인터뷰를 통한 의견

해당 인터뷰는 묻는 사람의 주관적 의견을 최대한 배제하고 객관적인 질문을 통해 인터뷰를 시행하였다. 아래에는 인터뷰와 관련된 질의 문항 예시를 나타내었다. 해당 인터뷰에는 기관의 특성을 반영하여 실질적인 지표수정이 이루어지도록 인터뷰를 진행하였다.

〈표 Ⅲ-26〉 인터뷰 질의 문항(예시)

인터뷰 질의 문항 예시
<ul style="list-style-type: none"> · 현재 적용하는 건강 안전 지표 중 실제 적용하기 어려운 지표는 무엇입니까? 그리고 그 이유는 무엇입니까? · 평가 배점은 연금공단 설문조사 결과에 따른 가중치를 부여하고 있습니다. 이 가중치에 대해서 어떻게 생각하시나요? · 평가위원은 전문적인 지식을 가진 교수진과 노동부 또는 안전공단으로 구성하여 운영할 계획입니다. 이에 대해서 어떻게 생각하시나요? · 평가 기간은 1박 2일을 예상하고 진행하고자 합니다. 평가 방식에 동의하시나요? · 이를 준비하기 위해서 많은 서류 또는 컴퓨터 파일이 필요로 합니다. 이를 준비하기 위한 전담 조직이 필요할 텐데 이에 대해서 어떻게 생각하시나요? · 세부 평가 기준에 대해 어떻게 개선하면 좋을지 알려 주시기 바랍니다.

기관별로 제시한 결과는 다음과 같다.

- 경찰청
 - 공무원 건강 관리 전담 조직은 부재하여 예산 및 인력에 대한 근거 마련 필요
 - 공상 불승인자에 대한 정보 없음
 - 질병사고 쪽에 초점을 두고 관리하고 있으나 질병통계 관리 미흡
 - 건강 안전 활동 성과 항목 중 마음 건강 자가 진단 등 일부 지표는 기관에서 현황 파악이 어려워 다른 지표로 대체 필요
 - 사고 발생 시 인사혁신처에 보고를 위한 전산시스템 개발 및 보급 필요
 - 평가 기간은 서류를 중심으로 평가할지 현장 중심으로 평가할지에 따라 기간을 고려하는 게 좋을 것으로 판단됨

- 고용노동부
 - 공무원건강 분야에 대한 보다 많은 관심 필요하나 현재 평가 주체가 명확하지 않음
 - 건강 안전 지표 중 위험성 평가 매뉴얼에 대한 세부적인 가이드라인 제공 필요
 - 뇌 심혈관질환 및 직무 관련 스트레스에 대한 평가 지표는 기관에서 관리하기 어려움이 있어 지표 대체 방안 마련 필요
 - 마음 건강진단은 부처와 인사처의 평가도구가 달라 이중으로 평가되는 경우도 발생하고, 실적도 30% 미만인 수준으로 유인책 마련도 어려운 상황임
 - 건강 검진을 지표별로 활용하는 경우 대상 기간을 조정 필요(1월 평가 시 12월 건강 검진 결과는 미반영)
 - 가감점 지표 중 법적 지원 관련 가이드라인 개발의 내용이 너무 광범

위하여 범위 축소 필요

- 해양경찰청
 - 평가 지표 수행을 위한 법적 근거 및 예산 항목에 대한 논의 필요
 - 공무원 건강 관리 전담인력(한시적 인력이 아닌 임기제 이상 직제 확보 필요)에 대한 평가 지표 신설
 - 기관에서 심리 상담 등 개인별 건강 관리를 위한 시스템 개발 진행 중이나 보고 체계는 없어 지표로 이용하기에는 어려움이 있음
 - 기관별 재해 현황(현재 공문 방식 대신 기관별로 취합하는 방법이 상이하여 인사혁신처에서 통합시스템 개발
 - 건강 안전 지표임을 감안하여 해당 분야 전문가들로 평가위원 구성 필요
- 소방청
 - 건강 안전 지표평가 시 전담 부서가 없어 평가 주체 선정에 어려움 예상
 - 대민 활동 등 일선 활동이 많은 부분을 고려한 평가 지표 개발 필요
- 경기도 교육청
 - 현업종사자에 대한 관리는 수행 중이며 평가를 위한 표준 규정 배포 필요
 - 중대 재해 발생 시 인사혁신처 통보와 관련된 대상, 기준, 법적 근거 구체화 필요
 - 평가 지표에 대한 표준 조직체계 등에 대한 내용 추가 필요
 - 평가 등급에 대한 성과 보상 필요
- 인천시청

- 공무원 건강평가에 대한 평가 주체에 대한 지침 마련 필요
- 평가를 위한 전담 조직 및 직제에 대한 지침 마련 필요(임기제 등의 직제 사전 배정이 이루어지도록 평가 전 행안부 및 기재부 협조 필요)
- 위험성 평가 가이드라인 배포 및 교육 필요
- 직무 스트레스의 완화를 위해 부서별로 상이한 초과 근무를 평가 지표에 반영 필요

2) 전문가 FGI를 통한 제언

전문가 FGI를 통해 개발된 지표를 토대로 공공기관 안전 수준 평가와 유사한 형태로 평가 방법을 마련하고 지표개발 방법에 대해서는 대체적으로 동의하였다. 다음과 같은 제안을 추가하였다.

- 건강 및 안전 정책 리더십 평가 필요
 - 안전 보건 정책 수립 여부: 기관의 건강과 안전에 관한 정책이 체계적으로 수립되었는지에 대한 평가 수행 필요 (정량)
 - 리더십의 안전 참여도: 현재 시행 중인 안전 활동 수준 평가의 가장 큰 성과 중 하나는 공공기관 최고경영자 리더십 평가를 통한 인식의 변화라고 생각합니다. 이에 리더십 부분의 평가 점수가 확대되고 있으며, ISO 45001:2018의 인증 평가항목에서도 리더십을 중요하게 보고 있어, 이 부분에 대한 평가가 필수적으로 판단됩니다. 따라서 정성평가로 기관의 리더들이 건강 및 안전 정책에 적극적으로 참여하고, 실천하는지 여부를 평가하는 것이 필요
 - 법적 준수: 관련 법규를 준수하고 있는지를 측정할 수 있도록 지표 마련 (정량)
- 지속적 개선을 위한 노력 여부 평가 필요

- 정기적 안전 평가 및 개선 노력: 건강 및 안전관리에 대해 정기적으로 평가하고, 개선 사항을 반영하는지 여부를 평가에 반영
- 외부 인증 및 평가: 건강 및 안전 관련 외부 인증(예: ISO 45001) 또는 평가를 통해 안전 수준을 높이기 위한 노력을 지속적으로하고 있는지 평가에 반영
- 종합적인 리스크관리 및 피드백 체계: 건강 안전 관련 리스크를 관리하고, 직원의 피드백을 수렴하여 시스템을 개선하는 구조가 있는지를 평가에 반영
 - 건강 안전에 대한 범위 명확화 필요 :
 - 개발된 지표가 대부분이 건강 안전 지표인 것을 고려하면 업무상 사고에 대해 인사혁신처에 보고하는 것이 포함된다면, 세부 지표들 또한 업무상 사고 예방을 위한 부분이 추가될 필요가 있음
 - 개발된 지표는 평가에 적절하다고 판단되나 평가 방법은 정성지표 대신 정량 지표로 변경하는 것이 필요
 - 직무 관련 지표에 세부 평가항목들이 추가될 필요가 있음
 - 건강 안전 평가를 위한 시범화 사업 및 지표별 가이드라인에 대한 추가연구 필요
 - 제시된 지표는 기존의 산업 안전보다 건강 쪽에 초점을 두고 있어 새로운 형태의 평가임을 감안하여 제시된 평가항목이 적절한지를 추가적으로 확인 필요
 - 위험성 평가가 기존의 위험성 평가와 차이점이 있을 것으로 판단되어 가이드라인 개발이 필요

IV. 공공조직 재해 예방 활성화를 위한 제언



IV. 공공조직 재해 예방 활성화를 위한 제언

1. 건강 안전관리 조직 및 인력 기준 제시

설문과 인터뷰 조사 시 공무원에 대한 건강 안전관리 업무의 수행 주체가 없는 상태에서 어느 부서에서 해당 업무를 수행해야 할 것인지에 대한 혼란이 가중될 것이라는 지적이 있었다. 인터뷰 대상자들은 중대 재해 예방 전담 조직 또는 공무원 인사교육 담당 부서(운영지원과) 등의 업무 혼재와 전담 인력 부족의 애로사항을 우려했다.

공공조직의 조직 형태, 규모에 따라 업무를 담당하는 부서와 인력은 다를 수 있으나, 수행해야 하는 업무의 내용과 최소인력에 대한 기준은 제시해 주는 것이 제도의 시행에서 발생하는 애로사항을 줄일 수 있을 것으로 보인다.

따라서 공무원에 대한 건강 안전관리 조직의 인력은 기존의 중대재해 처벌법, 재난안전관리 업무에 소요되는 인력과 별도로 책정이 되어야 하며 건강 안전관리 대상자 규모에 따라 다음과 같이 전담 인력을 배치하고 기준을 상회하는지 평가에 반영하는 것이 필요할 것이다. 또한 중대재해 전담부서와 기능을 합쳐서 관리하는 경우에도 기존의 전담 인력 외 건강 안전관리 업무의 인력을 추가로 배치하도록 할 필요가 있다. 해당 예상안은 기존 산업안전보건법 시행령 별표 3에 근로자 수에 따라 안전관리자를 선임하도록 되어 있어 이를 근거로 하였다. 산안법에서는 상시 근로자 50명 이상 1천명 미만의 경우 1명 이상의 안전관리자를 선임하고, 1천명 이상인 경우 2명 이상을 선임토록 규정하고 있어 이를 근거로 하였다.

- 예상안) 300인 미만 겸직 1명, 300인~500인 미만 1명, 500인 이상~1,000인 미만 2명 등 기준 제시

2. 특수 직역에 대한 업무 관련 질병 예방 프로그램 활성화

경찰, 소방직 등 위험 직무를 수행하는 특수 직역 공무원에게 유해 요인 예방과 직무 관련 질병 관리 프로그램을 활성화해야 한다. 직무 스트레스 관리, 트라우마 치료, 심리 상담 서비스와 같은 지원 프로그램을 체계적으로 운영하며, 이를 통해 특수 직역의 건강 관리와 사고 예방을 강화할 수 있다.

3. 평가 도입 전 시범운영을 통한 평가도구 보완

공공조직의 안전 보건관리 수준을 평가하기 전, 시범운영을 통해 평가도구의 타당성과 신뢰성을 검증해야 한다. 시범운영은 다양한 조직 유형과 규모를 대상으로 별이어 보완점을 도출하며, 평가항목과 절차를 개선하는 데 활용한다. 이를 통해 실제 평가 도입 시 평가 체계가 공정성과 실효성을 갖출 수 있도록 한다.

특히, 개발된 지표는 각 조직마다 상이한 특성과 운영 방식을 충분히 반영하지 못할 가능성이 있다. 따라서 시범운영 과정에서 다양한 조직의 의견과 피드백을 적극적으로 수집하고, 이를 바탕으로 지표의 적용 범위를 확대하여, 각 조직의 특수성을 반영할 수 있는 방향으로 보완해야 한다. 특정 항목에서 평가 결과가 치우치거나 일부 조직에서 적용이 어려운 상황이 발생할 수 있으므로, 이를 사전에 점검하고 해결 방안을 마련하는 것이 중요하다. 또한, 지표가 지속적으로 발전하기 위해 정기적인 평가와 피드백 과정을 통해 개선 사항을 찾아내야 한다. 변화하는 조직의 요구와 환경적 요인을 반영할 수 있는 유연한 체계를 마련해야 한다.

4. 기관 특성을 반영한 건강증진 프로그램 운영 시 가점 부여

각 기관의 특성을 반영한 건강증진 프로그램을 운영하도록 유도하기 위해 우수한 사례를 발굴하여 가점을 부여하는 제도를 도입해야 한다. 예를 들어, 고위험 직렬을 대상으로 하는 심리 상담 프로그램, 스트레스 완화 워크숍, 체력 강화 활동 등 기관 특화 프로그램을 실행하는 조직에 추가 점수를 부여함으로써 자발적인 참여와 경쟁을 촉진하도록 하여야 한다.

5. 공무원 재해보상 기금을 활용한 우수기관 인센티브 부여

공무원 재해보상 기금을 활용하여 안전 보건 관리 우수기관에 인센티브를 제공해야 한다. 인센티브는 예산 지원, 추가 인력 배치, 우수사례 확산 등을 포함할 수 있으며, 이를 통해 조직이 안전 보건 관리에 적극적으로 참여하고 선도적인 역할을 수행하도록 독려한다.

6. 전문가 의견 반영을 통한 지표 고도화

개발된 지표는 고도화를 위해 전문가의 의견을 수렴하여 개선방안을 마련하고 이를 지표에 반영하여야 한다. 이를 위해 전문가 협의체를 구성하여 다양한 시각과 경험을 반영한 실질적인 정책과 제도를 마련하여 실행 가능성을 높이는 노력이 필요하고 해당 방안이 효율적이라고 판단된다. 이러한 정책 시행 과정에서 발생할 수 있는 문제를 예측하고 이에 대한 대응 방안을 마련하는 것이 중요하다.

안전 보건, 공공 행정, 법률 등 다양한 분야의 전문가들로 협의체를 구성하여 다양한 관점과 경험을 반영할 수 있도록 해야 한다. 이를 통해 지

표를 지속적으로 현행화 및 고도화할 수 있도록 정기적인 논의를 통해 실질적인 개선 방안을 도출해야 한다. 또한, 군대, 소방, 경찰 등 조직별 특성을 고려해 사전 테스트를 진행하고, 현장에서의 적용 가능성을 평가하여 실무 담당자들의 의견을 최대한 반영한다면 지표의 실효성을 높일 수 있을 것으로 판단된다.

7. 공공조직 기관별 인터뷰 및 전문가 FGI를 통한 제언

설문조사 결과 및 인사혁신처 주관의 회의를 바탕으로 하여 해당 회의에 참여한 정부 부처, 광역지자체, 교육청 등을 방문하여 지표 도출 항목에 대한 적용 문제점 등에 대한 인터뷰를 진행하였다. 인터뷰는 사전에 준비된 질문 문항을 토대로 실시하고 일관성 있게 인터뷰를 시행하였다. 각 기관은 평가항목의 적절성, 평가 지표 구성 및 세부 기준의 타당성, 각 기관 상황에 따른 대체 지표 필요성 등을 논의하였으나, 현재 평가 지표와 관련된 업무가 여러 곳으로 분산되어 있어 전담 조직이 필요하다는 것에 동의하였다. 이에 따라 일부 기관에서는 취합된 의견 청취가 이루어지지 못하고 일부 업무를 수행하는 부서의 의견만이 반영된 사례도 존재하였다. 이를 위해 이를 효과적으로 관리할 전담 조직의 설치와 안정적인 예산 반영이 가장 중요한 우선 과제로 부각되었다. 의견 청취 결과를 바탕으로 공공기관 안전 수준 진단을 위한 평가 지표의 실효성을 높이기 위해서는 기관별 전담 조직의 설치 및 예산에 대한 반영이 필요한 것을 확인하였다. 추가적으로 기관의 의견을 반영하여, 현황 파악이 어려운 일부 지표는 대체할 수 있는 지표로 수정하거나 보완이 필요하다.

공무원 건강 관리에 대한 가이드라인이 미비한 기관이 많아 필요에 따라 법적 근거, 평가에 필요한 예산과 인력을 마련하는 방안을 관련 부처와 협의를 통해 해당 지표를 세부화하는 것도 중요하다. 개인정보 활용이 어려운 경우 사생활 보호를 위한 별도의 지침을 마련하여 공무원 건강 관

리의 신뢰성을 높여야 한다. 무엇보다도 여러 기관에서 평가 지표가 분산되어 있어 건강 관리 전담 부서를 운영해야 한다는 공통적인 의견을 고려하여 실질적인 건강 관리 체계를 강화하는 방안에 대한 평가를 주관하는 기관의 고민이 필요하다. 해당 연구에서는 공무원건강 평가 지표를 개발하였으나 실질적인 평가가 될 수 있도록 시범 평가를 시행하고, 이를 통해 식별된 문제를 개선하는 절차를 마련하여 실질적인 평가가 이루어지도록 하여야 한다. 이러한 과정을 거쳐 공무원 건강 관리 항목을 구체화하고, 지표 개선 및 맞춤형 지표 설계를 통해 공공조직 건강 관리를 더욱 체계적으로 진단할 수 있도록 평가 방안의 보완이 필요하다.

전문가 FGI를 통해 개발된 지표를 토대로 공공기관 안전 수준 평가와 유사한 형태로 평가 방법을 마련하고 지표개발 방법에 대해서는 대체적으로 동의하였다. 다만, 정성적인 지표 대신 정량적으로 평가를 할 수 있도록 지표개발에 있어 정량적인 부분이 더 확대되길 바라고 있으며 체계 구축을 원활하게 할 수 있도록 최고경영자의 리더십을 통해 건강안전체계가 확립될 수 있도록 하는 방안 마련이 필요하다는 의견을 제시하였다.

이러한 체계 축을 통해 지속적으로 개선이 이루어질 수 있도록 정기적으로 평가하고 내부적으로는 외부 인증을 통해 리스크관리를 효율적으로 수행할 수 있도록 하고 내부 구성원의 의견이 반영될 수 있는 시스템을 구축하여 운영토록 하는 방안을 제언하였다.

산업 안전에서 사용되는 위험성 평가와 건강 안전에서 활용되어야 하는 위험성 평가의 항목이 다를 수 있다는 점을 고려하여 실행 지침을 마련하여 관련자들이 사전에 숙지하고 정착될 수 있도록 가이드라인 개발이 필요하다. 또한 해당 연구에서 도출된 지표를 이용하여 시범 평가를 통해 문제점을 찾고 보완하는 과정을 구축할 필요가 있다.

V. 결론



V. 결론

본 연구는 공공조직에서 발생하는 공무상 재해 예방을 위해 각 기관이 실제로 활용할 수 있는 건강 안전 수준 진단 지표를 개발하였다. 공무원의 공무상 재해분석 결과 성별에 따라 공무상 재해 발생에 차이가 있었는데 남성이 72.%(5,486명)으로 가장 많았고, 직종별 공무상 재해 현황에서는 경찰이 28.45%(2,164명)로 가장 높았으며, 공무상 재해 발생 연령별은 30대가 34.86%(1,679명)으로 가장 높게 나타났다. 공무원들의 공무상 재해 사고 유형을 확인해 보면 교통사고(1,383건), 넘어짐(1,921건), 불균형 및 무리한 동작(1,023건), 폭력행위(647건) 등으로 나타났다. 공무상 재해 사고 발생이 높은 직종은 경찰, 소방, 일반직, 교육직이 상대적으로 높았으며 경찰과 소방은 30대, 교육직은 40대, 일반직은 50대에서 사고 발생 건수가 높았다. 연도 증가에 따른 공무상 재해 수 상관관계분석 결과를 보면 p-value가 0.001보다 작은 값으로, 연도가 증가함에 따라 공무상 재해 발생이 증가하는 경향이 뚜렷하다는 것을 확인하였다. 과로 및 사회심리적 스트레스에 의한 공무상 재해는 교육직, 일반직, 경찰, 소방 직렬로 높은 것으로 조사되었으며 사망 건수는 일반직, 경찰, 소방직이 높게 나타났다.

안전 관련 법체계 분석을 통한 비교 결과 현재 공공행정 등은 법의 일부를 적용받지 않고 있으며, 중대재해처벌법의 전담 조직이 부재, 기관에 필요한 안전 보건 인력 및 예산 마련(산업안전보건법 미적용), 종사자의 견수렴(산업안전보건위원회 미적용), 안전보건교육 제외 등의 문제점이 있었다. 다만, 최근에는 이러한 문제점들을 인식하고 이를 보완하고 있는 기관들도 있다. 건강 안전 수준 진단 지표는 4개 항목으로 구성되어 있으며 지표에 따라 정성적, 정량적 평가 방법에 따라 평가를 시행할 예정이

다. 개발된 평가 지표는 건강 안전 체계, 건강 안전 활동 및 성과, 결과 및 환류, 가감점으로 지표가 구성되어 있으며 지표별로 세부 가이드라인을 제공하였다. 설문조사 결과, 인사혁신처 주관 회의, 기관별 의견 청취 등을 바탕으로 FGI 개최하여 지표 도출 항목 및 배점 그리고 정부 부처별 차별점을 고려한 지표 항목 적용 방안을 확정하였다. 4개 항목(정성·정량 평가)에 대한 기관별(경찰청, 고용노동부, 해양경찰청, 소방청, 경기도청, 경기도 교육청, 인천시청)의 의견 청취를 시행하여 대부분 기관에서 현재 업무가 분산되어 있어 건강 안전 수준 진단 지표에 대한 업무를 수행하는 전담 조직 설치 및 수반되는 예산확보 등이 선행되고 이를 지표로 추가하는 것이 필요하다는 것을 확인하였다. 또한, 공무원 건강관리에 대한 가이드라인이 미비한 기관이 다수 존재하였으며, 이러한 문제점들을 해결하기 위해 법적인 정비와 더불어 조속히 본 평가가 이루어질 수 있도록 추가적인 연구를 통해 공공기관에 시범 적용하여 현재 마련된 지표들을 고도화할 필요가 있다. 다만, 본 평가 시작 전에 업무 분할로 인한 관리의 어려움, 전담 부서의 예산 및 전문 인력 배치, 마음 건강 지표의 대체 방안 마련, 기관의 관심 유도 방안 등 문제점을 보완하여 지표의 실효성과 적용성을 높일 수 있는 제안이 될 수 있을 것이라 예상된다. 다음은 이러한 점들을 토대로 평가를 위해 해결해야 할 사항들을 세부적으로 설명하였다.

첫째, 대부분 기관에서 공무원의 건강 관리 업무가 여러 부서에 분할되어 있어 통합적이고 체계적인 관리가 어려움이 있다. 건강 안전 수준 진단 지표를 일관성 있게 적용하기 위해서 기관별 업무 전담 조직과 전문성을 가진 인력을 확보할 수 있다면 평가의 효율성과 더불어 공무원건강 안전관리가 더욱 체계적으로 이루어질 수 있을 것으로 기대된다.

둘째, 지표에는 공무원의 감정노동과 정신건강을 고려한 마음 건강 지표가 포함되어 있으나, 기관별로 운영 중인 심리 상담 및 검사 프로그램

이 상이하여 일관된 평가가 어렵다. 이를 보완하기 위해서 마음 건강 지표를 각 기관에서 활용할 수 있는 동일한 기준으로 대체하고, 평가 방식도 기관의 역량과 규모를 고려하여 기준을 조정할 필요가 있다. 예를 들어, 워크숍 등을 통해 상담 참여와 정신건강 관리 활동에 가산점을 부여하는 방안을 마련하거나 혹은 전산시스템을 구축하여 전체 공무원이 이용할 수 있도록 하면 더 효율적으로 평가할 수 있을 것으로 기대된다. 다만, 이는 기관의 상황에 맞게 조정하는 방안으로 제안되어야 하며, 마음 건강 실시 여부를 지표로 활용하는 데에 대한 일부 기관의 우려도 충분히 반영되어야 한다.

셋째, 공무원 정신건강 보호 활동의 효과를 높이기 위해서는 각 기관의 관심과 지원이 필요하다. 기관장의 참여를 유도하기 위해 평가 시 기관장의 지원 활동을 가산점 항목에 포함하는 등, 기관 내 적극적인 정신건강 보호 활동이 적극적으로 이루어지도록 해야 한다.

이와 같은 사항을 반영하여 공공조직에서 건강 안전 수준 진단 지표를 실질적으로 적용한다면 공무원 재해 예방에 이바지할 수 있을 것이다. 이를 위해 지속적인 지표의 고도화를 통해 기관의 업무 특성과 역량을 반영할 수 있는 맞춤형 평가 지표 체계를 마련한다면 공공조직의 안전보건 체계구축과 공무원건강 보호 활동을 지원하고, 공무상 재해를 감소하는 데 크게 이바지할 것이다.

참고문헌

- 정동관·김철·박우성·이승협, 공공부문 인력관리체계 및 임금결정에 관한 국제 비교연구, 한국노동연구원, 2019,
- 배정어, 김윤정. 소방공무원의 외상 후 스트레스 모형구축. 정신간호학회지, 21(4), 2012: 282-291
- 신덕용, 전만중, 사공준. 대도시 소재 남성 소방공무원의 사건충격척도로 평가한 외상후 스트레스 장애 및 관련 요인. 대한직업환경의학회지, 24(4), 2012: 397-409
- 김사라. 소방공무원의 직무 스트레스와 삶의 만족도와의 관계. 국내박사학위 논문 서울여자대학교 일반대학원, 2017.
- 김진경, 조영일. 경찰공무원의 외상경험이 PTSD에 미치는 영향 : 분노표현 방식의 조절효과를 중심으로. 치안정책연구, 28(1), 2014: 1-33.
- 김정규, 김자혜. 경찰공무원의 외상사건 유형과 PTSD 증상의 관계: 스트레스 대처양식의 조절효과. 한국경찰연구, 12(3), 2013: 27-50.
- 윤명숙, 이해경. 사회복지전담공무원의 클라이언트 폭력 경험이 외상 후 스트레스 장애(PTSD)에 미치는 영향에서 우울과 사회적 지지의 조절 효과. 인문사회 21, 10(6), 2019: 353-368.
- 이정현, 김지애, 심민영, 전경선, 오승아, 양정일, 이영렬. 사회복지전담공무원의 외상사건 및 스트레스 대처방식과 외상후스트레스증상 관련성. 생물정신의학, 22(2), 2015: 55-62.

- 양정빈, 김도윤, 류순옥, 김자영. 사회복지전담공무원의 이차적 외상스트레스 결정 요인. 한국콘텐츠학회논문지, 15(11), 2015: 115-125.
- 이정현, 김지애, 이나빈, 전경선, 심민영. 소방공무원의 스트레스 및 우울의 위험 요인 : 개인 및 직무요인을 중심으로. 대한불안학회지, 15(1), 2019: 35-44.
- 부민서, 조윤오. 경찰 조직문화와 감정조절능력을 고려한 경찰 스트레스 (PTSD)와 자살생각간의 관계. 한국치안행정논집, 17(4), 2020: 145-160.
- 이애영, 김영근. 소방공무원의 외상 후 스트레스와 자살사고의 관계: 정서적 근적 대처와 심리적 극통의 매개효과. 한국심리학회지: 상담 및 심리치료, 32(3), 2020: 1417-1439.
- 하강훈, 소수현, 이경선, Ha Kang Hun, So Soo-Hyun, and Lee Kyung-Sun. "소방공무원의 개인, 직무 및 건강관리 특성이 근골격계질환과 직무스트레스에 미치는 영향 조사." 한국안전학회지 32.4. 2017: 79-88.
- 박승균, 고기봉, 육성필. "소방공무원의 직무스트레스가 자살생각에 미치는 영향: 알코올 사용 및 인지적 정서조절의 조절효과." 한국화재소방학회논문지 36.1 2022: 90-97.
- 조선덕, 박재범. 소방공무원의 직무스트레스와 음주사용장애와의 관련성. 한국방재학회논문집, 12(1), 2012: 133-140.
- 박상준, 임동균, 이미영, 정인성. 일부 남성 소방공무원에서 직무스트레스와 경동맥 내중막두께와의 관련성. 대한직업환경의학회지, 24(4), 2012: 420-430.

김현주, 권오성, 김영선, 신현기, 스즈키 아키라, 윤조덕, 이인석, 최은숙, 서동환. (2022). 공무원 안전보건관리 실태조사 및 재해예방 발전방안. 인사혁신처 연구용역.

인사혁신처. 감정노동 관련 원인 조사. 2023.

인사혁신처. 범정부 공무원 재해 예방 5개년 계획. 2024.

행정안전부. 2024년도 재난관리평가단 가이드 라인. 2024.

기획재정부. 공공기관 안전관리등급제 운영에 관한 지침. 2022.

고용노동부. 공공기관의 안전활동 수준평가에 관한 고시(제2023-7호). 2023.

Rojas, Y. L. R., Cruz, H. W. H., Bohórquez, S. J. C., & Silva, M. V. M. Comparison of the occupational health and safety maturity measurement instrument in public and private organizations. In 2020 Congreso Internacional de Innovación y Tendencias en Ingeniería (CONIITI) IEEE. 2020: pp. 1-6.

Jemai, H., Badri, A., & Ben Fredj, N. State of the art and challenges for occupational health and safety performance evaluation tools. *Safety*, 7(3), 64. 2021.

Todaro, N. M., Testa, F., Rizzi, F., Vizzoto, F., & Curcuruto, M. . Safety climate in high safety maturity organisations: Development of a multidimensional and multilevel safety climate questionnaire. *Safety science*, 166, 106231. 2023.

Franz, L. A. S., Arezes, P. M., & Amaral, F. G. A proposed model for maturity evaluation of health and safety management systems. 2008.



Abstract

Development of Diagnostic Indicators for Occupational Health and Safety Levels in Public Organizations

Objectives :

In general, while the Occupational Safety and Health Act applies to public entities, the management of safety and health is not carried out systematically as it is in the private sector, due to exclusion clauses in certain laws. Consequently, this research created a diagnostic index for safety and health levels tailored to organizational attributes by examining job and accident statistics of employees in public organizations to identify problems. These indicators are anticipated to initiate effective disaster prevention in public institutions.

Method :

In this study, The main indicators were obtained by analyzing different factors including the evaluation of current public institutions and literature review, the five-year comprehensive disaster prevention plan for government officials from the Ministry of Personnel Management, industrial accident investigations concerning public officials' safety and health, KOSHA MS, the Serious Accident Punishment Act, and the Industrial Safety Act. From this, extra items

were recognized and priorities were established according to existing research. To ensure the reliability of the survey findings, the consistency was checked through the computation of the Cronbach alpha coefficient, and the analysis was carried out employing statistical methods like chi-square. Furthermore, the dependability was enhanced by updating and improving safety and health metrics during the expert FGI meeting.

Results :

The survey indicates that every ministry is executing a disaster prevention and safety management system, yet some have not utilized it, necessitating a reduction in the benefit disparity among ministries, system standardization, and target expansion. Most ministries have staff responsible for health and safety, but some must enhance their dedicated teams because of the concurrent personnel workload. Owing to financial constraints, there is a restriction on incorporating those covered by the Occupational Safety and Health Act, while entities that have not set up health and safety protocols highlighted the absence of legal responsibilities and the apathy of the institution's leader as primary factors. It was also verified that legal responsibilities and encourage active involvement from the head of the institution were essential.

By considering the views of key public organizations (such as the National Police Agency, the Ministry of Employment and Labor, the Korea Coast Guard, etc.) regarding health and safety measures,

discussions were held on the relevance, structure, and criteria of the evaluation factors, and site visits were performed to implement indicators that represent the unique characteristics of each organization. Furthermore, through visits to government ministries and local authorities, interviews were held regarding issues like challenges in application, assessment duration, and the necessity for a preparatory body to develop actionable improvement strategies.

By conducting expert focus group interviews (FGI), specialists reached a consensus on indicators and assessment measures. They also recommended that leadership evaluation (pertaining to the establishment of safety policies and engagement in leadership), ongoing improvement initiatives (including regular safety assessments, external certifications, risk management), further accident prevention strategies, and the creation of guidelines to distinguish between risk evaluation and current evaluation methods are essential.

Conclusion :

This research created a diagnostic index for health safety levels to prevent disasters among public officials in public organizations. According to the disaster statistics survey, males, law enforcement, and individuals in their 30s represent a large portion of reported accidents, with the primary accident types being traffic crashes, falls, improper actions, and acts of violence. The analysis of the safety-related legal framework of public organizations reveals issues like the non-implementation of certain laws, the absence of bodies focused on the Severe Accident Punishment Act, and the neglect of safety and health education. Consequently, these surveys and expert

feedback confirm the need to create a specialized organization and ensure funding for each institution, particularly highlighting a strong demand for enhancements in the mental health management of public officials.

The created diagnostic indicators are grouped into four categories: health safety system, performance of activities, feedback, and points for increments and decrements, and they are designed to facilitate both qualitative and quantitative assessments based on these.

To effectively utilize safety level indicators for public organizations, it is essential to ensure an organization and skilled personnel dedicated to health care tasks, establish a standardized mental health measure, and gain backing from the institution's leadership. Furthermore, it is assessed that a tailored evaluation system, which considers the specific traits and abilities of each institution through ongoing enhancement of indicators, can aid in the prevention of official incidents.

Key words :

Public officials, Health and safety guideline, Stress

[부록 I] 국내 공무원 건강 및 안전에 관한 선행연구

국내 공무원 건강 및 안전에 관한 선행연구

논문 저자 및 논문지	연구내용
<p>배정어, 김윤정. (2012). 소방공무원의 외상 후 스트레스 모형구축. 정신간호학회지, 21(4), 282-291.</p>	<p>본 연구의 목적은 한국 소방관의 근무경력, 동원빈도, 외상 사건, 우울증이 외상후 스트레스(PTS)에 미치는 영향을 설명하기 위해 설계된 가설모형을 검토하는 것이었다. 2,181명의 소방관을 대상으로 2009년 9월 7일부터 9월 30일까지 구조화된 설문지를 사용하여 자료수집을 시행하였다. SPSS 및 AMOS 프로그램을 기술통계, t-test, ANOVA 및 경로분석에 사용하였다. 동원빈도, 외상 사건, 우울증은 소방관의 PTS에 직접적인 영향을 미치는 반면 근무경력도 PTS에 간접적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이 수정모형의 변수는 PTS 분산의 47.9%를 설명하였다. 본 연구를 통해 가설모형은 소방관의 PTS를 적절하게 설명하였다. 소방관의 PTS는 장기간의 근무경력, 동원빈도, 외상 사건, 우울증을 관리함으로써 감소될 수 있다. 본 연구의 결과를 바탕으로 PTS를 위한 CISD(Critical Incident Stress Debriefing) 프로그램을 개발할 필요가 있다.</p>
<p>신덕용, 전만중, 사공준. (2012). 대도시 소재 남성 소방공무원의 사건충격 척도로 평가한 외상후 스트레스 장애 및 관련 요인. 대한직업환경의학회지, 24(4), 397-409.</p>	<p>해당 연구는 대도시 소재 남성 소방공무원을 대상으로 외상후 스트레스 장애(PTSD)의 유병률과 관련 요인을 평가하기 위해 수행된 연구이다. 연구결과, 소방 공무원들의 평균 외상 사건 충격 척도(Impact of Event Scale,</p>

	<p>IES) 점수는 11.0 ± 14.30이었으며, PTSD 고위험군의 유병률은 15.1%로 나타났다. 또한, 소방대장, 소방 중장, 소방 대령, 응급의료 서비스 인원, 소방서 소속, 경험한 외상 사건의 빈도 및 종류 등이 PTSD 고위험군에 유의한 변수로 나타났다. 이러한 결과는 소방 공무원들의 PTSD 유병률이 일반인보다 높으며, 특정 직급, 소속 부서, 경험한 외상 사건의 빈도 및 종류가 PTSD 고위험군에 영향을 미친다는 것을 보여준다.</p>
<p>김사라. "소방공무원의 직무 스트레스와 삶의 만족도와 관계." 국내 박사학위논문 서울여자대학교 일반대학원, 2017.</p>	<p>본 연구는 소방 공무원들을 대상으로 직무 스트레스 척도를 개발하고, 이에 따라 직무 스트레스와 삶의 만족도 간의 관계에서 가족 탄력성과 사회적 지지가 어떤 영향을 미치는지를 조사했다. 연구는 서울과 경기도에 소재한 700명의 소방공무원을 대상으로 목적 표집을 실시하고 SPSS와 AMOS를 활용하여 자료를 분석했다. 연구 결과에 따르면, 소방공무원의 직무 스트레스는 삶의 만족도에 유의한 영향을 미치며, 가족 탄력성과 사회적 지지가 이를 일정 부분 완충해줌을 확인하였다. 또한, 심층 면담을 통해 소방 공무원들의 내면적인 경험과 주관적인 영역에 대한 풍부한 결과를 도출하여 연구의 의미를 부여하였다.</p>
<p>김진경, 조영일. (2014). 경찰공무원의 외상 경험이 PTSD에 미치는 영향 : 분노 표현 방식의 조절 효과를 중심으로. 치안 정책연구, 28(1), 1-33.</p>	<p>이 연구는 경찰공무원의 역기능적 분노 표현방식이 외상 사건 경험과 PTSD 증상 간의 조절 효과를 조사하는 것을 목적으로 한다. 경기지방 경찰공무원 1,500명을 대상으로 설문조사를 실시하고, 1,304명의 데이터를 분석하였다. 결과에 따르면, 대상자들은 평균적으로 12개의 외상 사건을 경험하였고, 주관적 고통 감은 상대적으로</p>

	<p>낮았지만, PTSD 증상은 일부에서 심각한 수준으로 나타났다. 외상 사건 경험의 증가는 충격을 증가시키며, 충격은 PTSD 수준과 연관이 있었다. 또한, 외상 사건에서의 주관적 충격과 PTSD 증상 간의 관계는 역기능적인 분노 억제를 통해 조절되는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 경찰공무원의 PTSD 예방 프로그램에서 분노 관리가 중요한 역할을 할 수 있음을 시사하고 있다.</p>										
<p>김정규, 김자혜. (2013). 경찰공무원의 외상 사건 유형과 PTSD 증상의 관계: 스트레스 대처 양식의 조절 효과. 한국 경찰 연구, 12(3), 27-50.</p>	<p style="text-align: center;">〈표-6〉 외상후 스트레스 장애 진단 집단의 빈도분석(N=426)</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="text-align: center;">구분</th> <th style="text-align: center;">빈도(명)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>PTSD 정상 수준 (22 ≤ IES ≤ 42)</td> <td style="text-align: center;">288</td> </tr> <tr> <td>PTSD 위험 수준 (43 ≤ IES ≤ 59)</td> <td style="text-align: center;">114</td> </tr> <tr> <td>PTSD 고위험 수준 (60 ≤ IES ≤ 88)</td> <td style="text-align: center;">44</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">합계</td> <td style="text-align: center;">426</td> </tr> </tbody> </table> <p>본 연구는 국내 경찰공무원을 대상으로 외상 사건 유형과 PTSD 증상 간의 관계를 조사하고, 대처 양식이 이 관계에서 어떤 조절 효과를 가지는지 확인하기 위해 실시되었다. 450명의 경찰공무원을 대상으로 외상 사건 경험, PTSD 증상, 대처 양식을 측정하였고, 426명의 데이터를 최종 분석에 사용했다. 결과에 따르면, 직접 외상 사건과 간접 외상 사건은 PTSD 증상에 영향을 주었으며, 간접 외상 사건이 더 큰 영향을 미쳤다. 그러나 대처 양식의 조절 효과는 문제 중심적, 정서 중심적 대처에서는 나타나지 않았고, 역기능적 대처를 많이 사용할수록 PTSD 증상에 미치는 주 효과만이 유의하게 나타났다. 이러한 결과는 경찰공무원의 외상 사건 경험과 대처방식이 PTSD에 미치는 영향을 이해하는 데 도움이 되며, 실제적인 예방 및 개입 프로그램을 설계하는 데 기초 연구 자료로 활용될 수 있다.</p>	구분	빈도(명)	PTSD 정상 수준 (22 ≤ IES ≤ 42)	288	PTSD 위험 수준 (43 ≤ IES ≤ 59)	114	PTSD 고위험 수준 (60 ≤ IES ≤ 88)	44	합계	426
구분	빈도(명)										
PTSD 정상 수준 (22 ≤ IES ≤ 42)	288										
PTSD 위험 수준 (43 ≤ IES ≤ 59)	114										
PTSD 고위험 수준 (60 ≤ IES ≤ 88)	44										
합계	426										

<p>이정현, 김지애, 심민영, 전경선, 오승아, 양정일, 이영렬. (2015). 사회복지전담 공무원의 외상 사건 및 스트레스 대처방식과 외상후 스트레스 증상 관련성. <i>생물정신의학</i>, 22(2), 55-62.</p>	<p>이 연구는 공공부문 사회복지사를 대상으로 직무와 관련된 외상 경험과 스트레스 대처 전략이 외상 후 스트레스 증상과의 연관성을 조사했다. 110명의 사회복지사를 대상으로 진행된 이 연구에서 가장 빈번한 외상 사건은 "의뢰인의 폭력적이거나 욕설"(95.0%)과 "의뢰인이 소란을 피웠다"(95.0%)이다. 가장 괴로운 외상 사건은 "당직 시신 보기"(10점 만점에 7.6점)로, 이는 외상 후 스트레스 증상과의 연관성이 높았다(odds ratio 4.04; 95% 신뢰구간, 1.79-9.11). 또한, 4가지 스트레스 대처 전략 중 감정 중심 대처가 외상 후 스트레스 증상과 양의 상관관계를 보였다($\beta = 0.50, p < 0.001$). 이러한 결과는 공공부문 사회복지사들이 높은 수준의 외상 후 스트레스 증상을 보이며, 특히 직무와 관련된 외상 사건과 정서 중심 대처 전략이 이와 관련이 있다는 것을 시사한다. 따라서 스트레스 대처 전략을 조절함으로써 외상 후 스트레스 증상을 완화할 필요성이 제시되었다.</p>
<p>양정빈, 김도윤, 류순옥, 김자영. (2015). 사회복지전담 공무원의 이차적 외상 스트레스 결정 요인. <i>한국콘텐츠학회논문지</i>, 15(11), 115-125.</p>	<p>본 연구는 충청남도에 재직 중인 사회복지전담 공무원을 대상으로 이차적 외상 스트레스의 결정 요인을 분석한 것이다. 총 654명의 사회복지전담 공무원을 대상으로 조사한 결과, 이차적 외상 스트레스를 보이는 비율은 69.0%이며, 이 중 36.9%가 심각한 외상을 경험한 것으로 나타났다. 다중회귀분석 결과, 성별과 근무시간 등의 일반적 요인, 신체적 폭력과 위협 등의 폭력 경험 요인, 그리고 대처방안, 직무 효능감 등의 요인이 이차적 외상 스트레스에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 연구 결과를 토대로 클라이언트 폭력으로부터 안전한 직무 환경 조성, 위기 상황 대처 능력 강화를 위한 실무 교육 프로그램 개발, 정기적인 사회복지전담 공무원 정신건강</p>

	모니터링 도입 등의 구체적 방안이 논의되었다.
<p>이정현, 김지애, 이나빈, 전경선, 심민영. (2019). 소방공무원의 스트레스 및 우울의 위험 요인 : 개인 및 직무요인을 중심으로. 대한불안학회지, 15(1), 35-44.</p>	<p>본 연구는 소방공무원의 정신건강 위험 요인을 파악하기 위해 개인 및 직무 관련 요인을 조사하였다. 202명의 소방관을 대상으로 다항 로지스틱 회귀 분석을 통해 데이터를 분석했다. 인구 통계, 아동 외상, 대처 방법, 동료 관련 외상 사건, 직업 스트레스, 인지 스트레스, 우울증에 관한 설문지를 사용하여 참가자들의 정보를 수집했다. 연구 결과에 따르면, 조직부당이 높은 스트레스와 낮은 우울증과 관련이 있었으며, 적극적인 대처 수준과 어린 시절 트라우마, 어려운 물리적 환경 등의 개인적 요인은 높은 스트레스와 높은 우울증과 연관이 있었다. 이러한 결과는 소방공무원의 정신건강을 관리할 때 개인적인 대처 전략과 환경적인 개선을 동시에 고려해야 함을 시사한다. 특히, 신체적 업무환경 개선과 함께 적극적인 대처 전략과 적응적 정서 조절에 중점을 둔 심리교육이 필요하다는 결론을 도출하였다.</p>
<p>하강훈, 소수현, 이경선, Ha Kang Hun, So Soo-Hyun, and Lee Kyung-Sun. "소방공무원의 개인, 직무 및 건강 관리 특성이 근골격계 질환과 직무 스트레스에 미치는 영향 조사." 한국안전학회지 32.4 (2017): 79-88.</p>	<p>이 연구의 목적은 전남과 부산시 소방공무원 591명을 대상으로 개인, 직무, 보건의로 특성이 근골격계 질환(MSD)과 직무 스트레스에 미치는 영향을 분석하는 것이다. 조사는 개인, 직무, 보건의로 특성 측정, 직무 스트레스 측정(KOSS, Korean Occupational Stress Scale), 근골격계 질환 증상 측정으로 이루어졌으며, 자료 분석은 SAS 9.1 Ver를 사용하였다. 연구 결과에 따르면 대상자의 49.6%가 근골격계 질환과 관련된 통증을 인지했으며, 근골격계 질환과 직무 스트레스 총점은 한국 평균 대비 높은 51.6 점(SD 12.9점)을 보였다. 연령, 부서, 근무</p>

	<p>경력, 근무 형태, 직위, 수면 시간이 근골격계 질환과 직무 스트레스에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 소방공무원의 직무 스트레스와 근골격계 질환 간의 연관성을 강조하며, 해당 직종에서의 개별 특성에 따른 개선방안 모색이 필요함을 시사한다.</p>
<p>박승균, 고기봉, 육성필. "소방공무원의 직무 스트레스가 자살 생각에 미치는 영향: 알코올 사용 및 인지적 정서 조절의 조절 효과." 한국화재소방학회 논문지 36.1 (2022): 90-97.</p>	<p>이 연구는 소방 공무원들의 직무 스트레스가 자살 생각에 미치는 영향을 조사하고, 직무 스트레스와 자살생각간의 관계에서 알코올 사용과 인지적 정서 조절의 조절 효과를 확인하기 위해 실시되었다. 소방 공무원들의 직무 스트레스, 알코올 사용 정도, 자살 생각, 인지적 정서 조절을 측정하고 분석한 결과 주요 결과는 다음과 같다. 위계적 회귀분석 결과, 알코올 사용과 직무 스트레스는 자살 생각을 증가시키는 것으로 확인되었다. 또한, 인지적 정서 조절 중에서 부적응적 인지적 정서조절도 직무스트레스에 의해 자살생각이 증가하는 것으로 나타났다. 이러한 결과를 토대로 학문적이고 임상적인 시사점을 논의하며, 향후 연구의 필요성에 대해서도 논의하였다.</p>
<p>조선덕, 박재범. (2012). 소방공무원의 직무스트레스와 음주사용장애와의 관련성. 한국방재학회논문집, 12(1), 133-140.</p>	<p>이 연구는 수원과 군포지역의 소방공무원 456명을 대상으로 진행된 단면연구로, 직무스트레스의 고위험군과 저위험군에 따른 음주사용장애와의 관련성을 조사하였다. 직무스트레스는 KOSS-SF 척도를 사용하고, 외상후스트레스장애는 IES-R-K로, 음주수준은 AUDIT-K로 측정되어 음주사용장애군과 정상군으로 분류되었다. 고위험군과 저위험군은 각각 34.5%와 65.5%로 나누어졌으며, 연령, 흡연, 교육수준, 가구소득 등의 인구사회학적 특성에서 음주사용장애와 상관관계가 있었다. 직무특성에서는 근무경력, 근무부서, 근무형태, 출동건수가 음주수준을 증가시켰습니다. 외상후스트레스장애는 음주수준과 유의한 관련</p>

	<p>성이 없었으나, 직무스트레스는 관계갈등, 보상부적절, 직무자율 영역에서 음주수준과의 높은 관련성을 나타냈다. 직무스트레스가 음주수준에 영향을 미치는데 있어서 관계갈등, 보상부적절, 직무자율 영역에서의 중요성이 확인되었다.</p>
<p>박상준, 임동균, 이미영, 정인성. (2012). 일부 남성 소방공무원에서 직무스트레스와 경동맥 내중막두께와의 관련성. 대한직업환경의학회지, 24(4), 420-430.</p>	<p>본 연구는 광역시 남성 소방관을 대상으로 진행된 죽상경화증(cardio 혈관 질환) 지표인 총 경동맥 내중막 두께(CIMT)와 직무스트레스 간의 관계를 조사하였다. 838명의 참가자를 대상으로 설문조사를 통해 직무 스트레스, 일반적 특성, 직무 관련 요인, 건강 행동 등을 조사하였고, CIMT는 건강 검진 데이터와 병합하여 분석하였다. 다중로지스틱 회귀 분석 결과, 특히 조직 시스템과 관련된 직무 스트레스 수준이 올바른 CIMT와 상관관계를 보였다. 이로써 소방관의 직무 스트레스를 줄이고 심혈관 질환 예방에 기여할 수 있는 추가적인 예방 노력과 연구의 필요성이 강조되었다.</p>

[부록 II] 법체계 분석

안전 관련 법체계 분석을 통한 비교

중대재해처벌에 관한 법률	적용내용	중대재해처벌에 관한 법률 시행령	적용내용	산업안전보건법	산업안전보건법 시행령	산업안전보건법 시행규칙	주요 내용	연금공단 실태조사 (2023년 기준)	KOSHA MS	공기안전 수준	표시 항목
제 3조(적용범위)	상시 근로자가 5명 이상인 사업 또는 사업장의 사업주(개인 사업 주에 한정한다. 이하 같다) 또는 경영책임자 적용			제 3조(적용범위)	제 2조(적용범위 등)						
제 4조(사업주와 경영책임자 등의 안전 및 보건 확보 의무)	<p>① 사업주 또는 경영책임자 등은 사업주나 법인 또는 기관이 실질적으로 지배·운영·관리하는 사업 또는 사업장에서 종사자의 안전·보건상 유해 또는 위험을 방지하기 위하여 그 사업 또는 사업장의 특성 및 규모 등을 고려하여 다음 각호에 따른 조치를 하여야 한다.</p> <p>1. 재해 예방에 필요한 인력 및 예산 등 안전 보건관리 체계의 구축 및 그 이행에 관한 조치</p> <p>2. 재해 발생 시 재발 방지 대책의 수립 및 그 이행에 관한 조치</p> <p>3. 중앙행정기관·지방자치단체가 관계 법령에 따라 개선, 시정 등을 명한 사항의 이행에 관한 조치</p> <p>4. 안전·보건 관계 법령에 따른 의무이행에 필요한 관리상의 조치</p> <p>② 제1항 제1호·제4호의 조치에 관한 구체적인 사항은</p>	제 4조(안전보건관리의 체계의 구축 및 이행 조치)	<p>법 제4조 제 1항 제1호에 따른 조치의 구체적인 사항은 다음 각 호와 같다.</p> <p>1. 사업 또는 사업장의 안전·보건에 관한 목표와 경영방침을 설정할 것</p> <p>2. 「산업안전보건법」 제17조부터 제19조까지 및 제22조에 따라 두어야 하는 인력이 총 3명 이상이고 사업 또는 사업장인 경우에는 안전·보건에 관한 업무를 총괄·관리하는 전담 조직을 둘 것. 이 경우 나목에 해당하지 않던 건설사업자가 나목에 해당하게 된 경우에는 공시한 연도의 다음 연도 1월 1일까지 해당 조직을 두어야 한다.</p> <p>가. 상시근로자 수가 500명 이상인 사업 또는 사업장</p> <p>나. 「건설산업기본법」 제8조 및 같은 법 시행령 별표1에 따른 토목건축공사업에 대해 같은 법 제23조에 따라 평가하여 공시된 시공능력의 순위가 상위 200위 이내인 건설사업자</p>	제 15조(안전보건관리 책임 임자)	제 14조(안전보건관리 책임 임자의 임무)	제 9조(안전보건관리의 임무)	<p>산업재해 예방 계획 수립</p> <p>안전보건관리 규정</p> <p>안전전담조직 (중대재해처벌법상 전담조직 포함)</p> <p>사업주 위험성 평가 확인</p> <p>경영방침 수립 /공표</p> <p>안전예산 수립 및</p>	0	0	0	0
								0	0	0	0
								0	0	0	0
								0	0	0	0
								0	0	0	0

안전 관련 법체계 분석을 통한 비교

중대재해 처벌 등에 관한 법률	적용내용	중대재해 처벌 등에 관한 법률 시행령	적용내용	산업안전보건법	산업안전보건법 시행령	산업안전보건법 시행규칙	주요 내용	연금공단 실태조사 (2023년 기준)	KOSHA MS	공기안전 수준	표지 항목	
대통령령으로 정한다.			3.사업또는사업장의특성에따른 유해·위험요인을확인하여개선하는 업무절차를마련하고, 해당 업무절차에 따라 유해·위험요인의 확인및 개선이 이루어지는지를 받기1회 이상 점검한 후 필요한 조치를 할 것. 다만, 「산업안전보건법」 제36조에 따른 위험성평가를 하는 절차를 마련하고, 그 절차에 따라 위험성 평가를 직접 실시하거나 실시하도록 하여 실시 결과를 보고받은 경우에는 해당 업무절차에 따라 유해·위험요인의 확인 및 개선에 대한 점검을 한 것으로 본다.	제16조(관리감독자)	제15조(관리감독자의 업무 등)		검토 안전관리책임자 등 평가	0	0	0	0	
			4.다음 각 목의 사항을 이행하는 데 필요한 예산을편성하고그편성된용도에맞게집행하도록 할 것				관리감독자 선임					
			가. 재해 예방을 위해 필요한 안전·보건에관한인력, 시설 및 장비의 구비									제11조(안전관리자 등의 선임 등 보고)
			나. 제3호에서 정한 유해·위험요인의 개선									
다. 그 밖에 안전보건관리체계 구축 등을 위해 필요한 사항으로서 고용노동부장관이 정하여 고시하는 사항	안전관리자 선임											
5.「산업안전보건법」 제15조, 제16조 및 제62조에 따른 안전보건관리책임자, 관리감독자 및 안전보건총괄책임자(이하 이 조에서 "안전보건관리책임자등"이라 한다)가 같은 조에서 규정한 각각의 업무를 각 사업장에서 충실히 수행할 수 있도록 다음 각 목의 조치를 할 것	제18조(보건관리자의 선임 등)	보건관리자 선임	0	0	0	0						

안전 관련 법체계 분석을 통한 비교

중대재해 처벌 등에 관한 법률	적용내용	중대재해 처벌 등에 관한 법률 시행령	적용내용	산업안전보건법	산업안전보건법 시행령	산업안전보건법 시행규칙	주요 내용	연금공단 실태조사 (2023년 기준)	KOSHA MS	공기안전수준	표 개 항목
			가. 안전보건관리책임자들에게 해당 업무 수행에 필요한 권한과 예산을 줄 것								
			나. 안전보건관리책임자들이 해당 업무를 충실하게 수행하는지를 평가하는 기준을 마련하고, 그 기준에 따라 반기1회 이상 평가·관리할 것	제19조(안전보건관리담당자)	제25조(안전보건관리담당자의 업무)		안전보건관리담당자	0	0	0	0
			6. 「산업안전보건법」 제17조부터 제19조까지 및 제22조에 따라 정해진 수 이상의 안전관리자, 보건관리자, 안전보건관리담당자 및 산업보건의를 배치할 것. 다만, 다른 법령에서 해당 인력의 배치에 대해 달리 정하고 있는 경우에는 그에 따르고, 배치해야 할 인력이 다른 업무를 겸직하는 경우에는 고용노동부장관이 정하여 고시하는 기준에 따라 안전·보건에 관한 업무 수행시간을 보장해야 한다.	제22조(산업보건의)	제29조(산업보건의 선임 등) 제33조(산업보건의 선임 등)	제23조(산업보건의 선임)	산업보건의 선임	0	0	0	0
			7. 사업 또는 사업장의 안전·보건에 관한 사항에 대해 종사자의 의견을 듣는 절차를 마련하고, 그 절차에 따라 의견을 들어 재해 예방에 필요하다고 인정하는 경우에는 그에 대한 개선방안을 마련하여 이행하는 것을 반기1회 이상 점검한 후 필요한 조치를 할 것. 다만, 「산업안전보건법」 제24조에 따른 산업안전보건위원회 및 같은 법 제64조·제75조에 따른 안전 및 보건에 관한 협의체에서 사업 또는 사업장의 안전·보건에 관하여 논의하거나 심의·의결한 경우에는 해당 종사자의 의견을 들은 것으로 본다.	제24조(산업안전보건위원회)	제35조(산업안전보건위원회의 구성)	제24조(근로자위원회)	산업안전보건위원회	0	0	0	0
							이해관계자	0	0	0	0

안전 관련 법체계 분석을 통한 비교

중대재해 처벌 등에 관한 법률	적용내용	중대재해 처벌 등에 관한 법률 시행령	적용내용	산업안전보건법	산업안전보건법 시행령	산업안전보건법 시행규칙	주요 내용	연금공단 실태조사 (2023년 기준)	KOSHA MS	공기안전 수준	표지 항목
			<p>8.사업 또는 사업장에 중대산업재해가 발생하거나 발생할 급박한 위험이 있을 경우를 대비하여 다음 각 목의 조치에 관한 매뉴얼을 마련하고, 해당 매뉴얼에 따라 조치하는지를 받기1회 이상 점검할 것</p> <p>가. 작업 중지, 근로자 대피, 위험요인 제거 등 대응조치</p> <p>나. 중대산업재해를 입은 사람에 대한 구호조치</p> <p>다. 추가 피해방지를 위한 조치</p> <p>9.제3자에게 업무의 도급, 용역, 위탁 등을 하는 경우에는 종사자의 안전·보건을 확보하기 위해 다음 각 목의 기준과 절차를 마련하고, 그 기준과 절차에 따라 도급, 용역, 위탁 등이 이루어지는지를 받기 1회 이상 점검할 것</p> <p>가. 도급, 용역, 위탁 등을 받는 자의 산업재해 예방을 위한 조치 능력과 기술에 관한 평가기준·절차</p> <p>나. 도급, 용역, 위탁 등을 받는 자의 안전·보건을 위한 관리비용에 관한 기준</p> <p>다. 건설업 및 조선업의 경우 도급, 용역, 위탁 등을 받는 자의 안전·보건을 위한 공사기간 또는 건조기간에 관한 기준</p>				<p>의견수렴</p> <p>· 산업안전보건위원회 결과 공유</p>	0	0	0	0
			<p>가. 도급, 용역, 위탁 등을 받는 자의 산업재해 예방을 위한 조치 능력과 기술에 관한 평가기준·절차</p>				중대재해 처벌법 반기 1회 점검	0	0	0	0
			<p>나. 도급, 용역, 위탁 등을 받는 자의 안전·보건을 위한 관리비용에 관한 기준</p> <p>다. 건설업 및 조선업의 경우 도급, 용역, 위탁 등을 받는 자의 안전·보건을 위한 공사기간 또는 건조기간에 관한 기준</p>				중대재해 매뉴얼 마련 및 반기 1회 점검	0	0	0	0

안전 관련 법체계를 통한 비교

중대재해 처벌 등에 관한 법률	적용내용	중대재해 처벌 등에 관한 법률 시행령	적용내용	산업안전보건법	산업안전보건법 시행령	산업안전보건법 시행규칙	주요 내용	연금공단 실태조사 (2023년 기준)	KOSHA MS	공기안전 수준	표 개 발 항목
							작업중지 체계 마련		0	0	
		제 5 조(안전·보건 관계 법령에 따른 의무 이행에 필요한 관리상의 조치)	<p>① 법 제4조제1항제4호에서 “안전·보건 관계 법령”이란 해당 사업 또는 사업장에 적용되는 것으로서 종사자의 안전·보건을 확보하는 데 관련되는 법령을 말한다.</p> <p>② 법 제4조제1항제4호에 따른 조치에 관한 구체적인 사항은 다음 각 호와 같다.</p> <p>1. 안전·보건 관계 법령에 따른 의무를 이행했는지를 반기1회 이상 점검(해당 안전·보건 관계 법령에 따라 중앙행정기관의 장이 지정한 기관 등에 위탁하여 점검하는 경우를 포함한다. 이하 이 호에서 같다) 하고, 직접 점검하지 않은 경우에는 점검이 끝난 후 지체 없이 점검 결과를 보고받을 것</p> <p>2. 제1호에 따른 점검 또는 보고 결과 안전·보건 관계 법령에 따른 의무가 이행되지 않은 사실이 확인되는 경우에는 인력을 배치하거나 예산을 추가로 편성·집행하도록 하는 등 해당 의무 이행에 필요한 조치를 할 것</p> <p>3. 안전·보건 관계 법령에 따라 의무적으로 실시해야 하는 유해·위</p>	제 29 조(근로자에 대한 안전보건교육)	제 26 조(교육시간 및 교육내용 등)	제 29 조(근로자 안전보건교육 실시 시 업무점검)	0	0	0	0	
			제 32 조(안전보건관리책임자 등에 대한 직무교육)	제 29 조(안전보건관리책임자 등에 대한 직무교육)	제 29 조(안전보건관리책임자 등에 대한 직무교육)	0	0	0	0	0	
			제 36 조(위험성평가 실시)	제 37 조(위험성평가 실시내역 및 결과의 기록·보존)	제 37 조(위험성평가 실시내역 및 결과의 기록·보존)	0	0	0	0	0	
			제 37 조(안전보건표지 설치)	제 39 조(안전보건표지 설치)			안전보건표지 설치 유무		0	0	

안전 관련 법체계 분석을 통한 비교

중대재해 처벌 등에 관한 법률	적용내용	중대재해 처벌 등에 관한 법률 시행령	적용내용	산업안전보건법	산업안전보건법 시행령	산업안전보건법 시행규칙	주요 내용	연금공단 실태조사 (2023년 기준)	KOSHA MS	공기안전 수준	표 개 발 항목
				제38조(안전 조치)			기계 / 기구, 추락 등에 대한 안전조치 유무		0	0	
				제39조(보건 조치)			근골격계 유해요인 조사	0	0	0	0
			험한 작업에 관한 안전·보건에 관한 교육이 실시되었는지를 반기1회 이상 점검하고, 직접 점검하지 않은 경우에는 점검이 끝난 후 지체 없이 점검 결과를 보고받을 것 4.제3호에 따른 점검 또는 보고 결과 실시되지 않은 교육에 대해서는 지체 없이 그 이행의 지시, 예산의 확보 등 교육 실시에 필요한 조치를 할 것	제41조(고객의 폭언 등 인강장해 예방 조치 등)	제41조(고객의 폭언 등 인강장해 예방 조치)	제41조(고객의 폭언 등 인강장해 예방 조치)	폭언을 지양하도록 문구 표시는 성치유	0	0	0	0
				제52조(근로자의 작업 중지)			근로자의 작업중지 요청 체계, 통계 관리 및 환류		0	0	
				제107조(유해인자 허용 기준의	제84조(유해인자 허용 기준의	제145조(유해인자 허용 기준의	발암성 물질 등 허용기준 이하로 유지 유무		0	0	

안전 관련 법체계 분석을 통한 비교

중대재 해 별 에 관 한 법	적용내용	중대재 해 처 별 에 관 한 법 시 행령	적용내용	산 업 안 보 법	산 업 안 전 보 건 법 시 행령	산 업 안 전 보 법 시 행규 칙	주요 내 용	연 금 공 단 실 태 조 사 (2023 년 기 준)	KOS H A MS	공 기 안 전 수 준	표 개 발 항 목
				준수)	지 대 상 유 해 인 자)						
				제 125 조(작 업 환 경 측 정)	제 186 조(작 업 환 경 측 정 대 상 작 업 장 등)		작업환 경측정	0	0	0	0
				제 128 조 의 2(휴 게 시 설 치 · 관 리 기 준 수 상 대 사 업 장 의 설 치)	제 96 조 의 2(휴 게 시 설 치 · 관 리 기 준 수 상 대 사 업 장 의 설 치)	제 194 조 의 2(휴 게 시 설 치 · 관 리 기 준 수 상 대 사 업 장 의 설 치)	휴게시 설치 유 무	0	0		
				제 129 조(일 반 건 강 진 단)			일반건 강검진 유무	0	0	0	0

안전 관련 법체계 분석을 통한 비교

중대재 해 별 에 관 한 법	적용내용	중대재 해 별 에 관 한 법 시 행령	적용내용	산 업 안 보 법	산 업 안 전 보 건 법 시 행령	산 업 안 전 보 건 법 시 행규 칙	주요 내 용	연 금 공 단 실 태 조 사 (2023 년 기 준)	KOS H A MS	공 기 안 전 수 준	표 개 발 항 목
				제 130조(특수건강단 등)		제 200조(특수건강단 실시의 인정)	특수건강진단 실시 의무	0	0	0	0
				제 138조(질병자의 근로 금지·제한)		제 220조(질병자의 근로 금지)	전염병, 조현병, 마비성 척수장애, 심장질환, 환자로 근로 금지				
				제 139조(유해·위험작업에 대한 근로시간 제한 등)	제 99조(유해·위험작업에 대한 근로시간 제한 등)		근로자에게는 1일 6시간, 1주 34시간을 초과 근로 금지				
				제 54조(중대재해발생 사업주의 조치)			중대재해발생 시 작업중지 조치 의무	0	0		
				제 61조(적격수급인)			적격수급정매뉴얼	0	0		

안전 관련 법체계 분석을 통한 비교

중대재 해 처 별 등 에 관 한 법 률	적용내용	중대재 해 처 별 등 에 관 한 법 률 시 행령	적용내용	산 업 안 전 보 법	산 업 안 전 보 법 시 행령	산 업 안 전 보 법 시 규 칙	주요 내 용	연 금 공 단 실 태 조 사 (2023 년 기 준)	KOS H A MS	공 기 안 전 수 준	표 개 발 항 목
				선 정 의무)			적정성 및 유 무				
제 5 조(도 급 . 용역, 위 탁 등 관 계 예 서 의 안 전 및 보 건 확 보 의 무)	사업주 또는 경영책임자등 은 사업주나 법인 또는 기관이 제3자에게 도급, 용역, 위탁 등 을 행한 경우에는 제3자의 중사 자에게 중대산업재해가 발생하 지 아니하도록 제4조의 조치를 하여야 한다. 다만, 사업주나 법 인 또는 기관이 그 시설, 장비, 장소 등에 대하여 실질적으로 지 배·운영·관리하는 책임이 있는 경우에 한정한다.			제 64 조(도 급 에 따 른 산 업 재 해 예 방 조치)	제 53 조 의 2(도 급 에 따 른 산 업 재 해 예 방 조치)		도 급 안 전/보 건 기 준 차 수 구 립 성 및 운 영 유 무	0	0	0	0
						제 80 조(도 급 사 업 체 의 안 전·보 건 조 치 등)	도 급 사 업 체 에 대 한 안 전 보 건 조 치		0	0	
						제 81 조(위 생 시 생 시 등 지	위 생 시 생 지		0	0	

안전 관련 법체계 분석을 통한 비교

중대재해 예방에 관한 법	적용내용	중대재 해 예방 에 관 한 법 시 행령	적용내용	산 업 안 보 법	산 업 안 전 보 건 법 시 행령	산 업 안 전 보 건 법 시 규 칙	주요 내용	연 금 공 단 실 태 조 사 (2023 년 기 준)	KOS H A MS	공 기 안 전 수 준	표 개 발 항 목
							실 의 치 원 등 협 조) 제82 조(도 급 사 업 의 합 동 안 전 보 건 점 검) 제83 조(안 전 · 보 건 보 정 보 제 공 등) 제65 조(도 급 인 의 안 전 및 보 안 에 관 한 정 보 공 등)				
							안 전 보 건 정 보 제 공 무 제84 조(화 학 물 질)		0	0	
							안 전 보 건 정 보 제 공 무 제86 조(기 위 본 안 전 보 건 대 상 설 공 등)		0	0	
							안 전 한 작 업 을 위 한 적 정 공 사 기 등 을 포 함 한 기 본 안				

안전 관련 법체계 분석을 통한 비교

중대재해처벌에 관한 법률	적용내용	중대재해처벌에 관한 법률 시행령	적용내용	산업안전보건법	산업안전보건법 시행령	산업안전보건법 시행규칙	주요 내용	연금공단 실태조사 (2023년 기준)	KOSHA MS	공기안전 수준	표 개 발 항목
				치)			전보건대장 등 작성				
				제72조(건설공사 등의 산업안전보건관리비계상 등)		제89조(산업안전보건관리비의 사용)	산업안전보건관리비 적산정		0	0	
				제75조(안전 및 보건에 관한 협의회 등의 구성·운영에 관한 특례)	제63조(노사협의체의 설치 등)	제93조(노사협의체의 운영 사항 등)	노사협의체 운영		0	0	
제8조(안전보건교육의 수강)	<p>① 중대산업재해가 발생한 법인 또는 기관의 경영책임자등은 대통령령으로 정하는 바에 따라 안전보건교육을 이수하여야 한다.</p> <p>② 제1항의 안전보건교육을 정당한 사유 없이 이행하지 아니한 경우에는 5천만원 이하의 과태료를 부과한다.</p>	제6조(안전보건교육의 실시 등)	<p>① 법 제8조제1항에 따른 안전보건교육(이하 "안전보건교육"이라 한다)은 총 20시간의 범위에서 고용노동부장관이 정하는 바에 따라 이수해야 한다.</p> <p>② 안전보건교육에는 다음 각 호의 사항이 포함되어야 한다.</p> <p>1. 안전보건관리체계의 구축 등 안전·보건에 관한 경영 방안</p>			중대재해발생시 경영책임자 안전보건교육 이수 유무		0	0		

안전 관련 법체계 분석을 통한 비교

중대재해 처벌 등에 관한 법률	적용내용	중대재해 처벌 등에 관한 법률 시행령	적용내용	산업안전보건법	산업안전보건법 시행령	산업안전보건법 시행규칙	주요 내용	연금공단 실태조사 (2023년 기준)	KOSHA MS	공기안전수준	표 개 항목
	③ 제2항에 따른 과태료는 대통령령으로 정하는 바에 따라 고용노동부장관이 부과·징수한다.		<p>2.중대산업재해의 원인 분석과 재발 방지 방안</p> <p>③ 고용노동부장관은 「한국산업안전보건공단법」에 따른 한국산업안전보건공단이나 「산업안전보건법」 제33조에 따라 등록된 안전보건교육기관(이하 "안전보건교육기관등"이라 한다)에 안전보건교육을 의뢰하여 실시할 수 있다.</p> <p>④ 고용노동부장관은 분기별로 중대산업재해가 발생한 법인 또는 기관을 대상으로 안전보건교육을 이수해야 할 교육대상자를 확정하고 안전보건교육 실시일30일 전까지 다음 각 호의 사항을 해당 교육대상자에게 통보해야 한다.</p> <p>1.안전보건교육을 실시하는 안전보건교육기관등</p> <p>2.교육일정</p> <p>3.그 밖에 안전보건교육의 실시에 필요한 사항</p> <p>⑤ 제4항에 따른 통보를 받은 교육대상자는 해당 교육일정에 참여할 수 없는 정당한 사유가 있는 경우에는 안전보건교육 실시일7일 전까지 고용노동부장관에게 안전보건교육의 연기를 한 번만 요청할 수 있다.</p> <p>⑥ 고용노동부장관은 제5항</p>								

안전 관련 법체계 분석을 통한 비교

중대재해처벌에 관한 법률	적용내용	중대재해처벌에 관한 법률 시행령	적용내용	산업안전보건법	산업안전보건법 시행령	산업안전보건법 시행규칙	주요내용	연금공단 실태조사 (2023년 기준)	KOSHA MS	공기안전 수준	표 개 발 항목
			<p>에 따른 연기 요청을 받은 날부터 3일 이내에 연기 가능 여부를 교육대상자에게 통보해야 한다.</p> <p>⑦ 안전보건교육을 연기하는 경우 교육일정 등의 통보에 관하여는 제4항을 준용한다.</p> <p>⑧ 안전보건교육에 드는 비용은 안전보건교육기관등에서 수강하는 교육대상자가 부담한다.</p> <p>⑨ 안전보건교육기관등은 안전보건교육을 실시한 경우에는 지체 없이 안전보건교육 이수자 명단을 고용노동부장관에게 통보해야 한다.</p> <p>⑩ 안전보건교육을 이수한 교육대상자는 필요한 경우 안전보건교육이수확인서를 발급해 줄 것을 고용노동부장관에게 요청할 수 있다.</p> <p>⑪ 제10항에 따른 요청을 받은 고용노동부장관은 고용노동부장관이 정하는 바에 따라 안전보건교육이수확인서를 지체 없이 내주어야 한다.</p>								
제 9 조(사업주와 경영책임자 등의 안전 및 보건 확보)	<p>① 사업주 또는 경영책임자 등은 사업주나 법인 또는 기관이 실질적으로 지배·운영·관리하는 사업 또는 사업장에서 생산·제조·판매·유통 중인 원료나 제조물의 설계, 제조, 관리상의 결함으로 인한 그 이용자 또는 그 밖의 사람의 생명, 신체의 안전을 위하여 다음 각 호에 따른 조치를 하여야 한다.</p>	제 8 조(원료·제조물 관련 안전보건관리체계 구축)	<p>법 제9조제1항제1호에 따른 조치의 구체적인 사항은 다음 각 호와 같다.</p> <p>1. 다음 각 목의 사항을 이행하는 데 필요한 인력을 갖추어 중대시민재해 예방을 위한 업무를 수행하도록 할 것</p>				중대시민재해 예방을 위한 조치			0 0	

안전 관련 법체계 분석을 통한 비교

중대재해 처벌 등에 관한 법률	적용내용	중대재해 처벌 등에 관한 법률 시행령	적용내용	산업안전보건법	산업안전보건법 시행령	산업안전보건법 시행규칙	주요내용	연금공단 실태조사 (2023년 기준)	KOSHA MS	공기안전 수준	표 개 발 항목
무)	<p>1. 재해예방에 필요한 인력·예산·점검 등 안전보건관리체계의 구축 및 그 이행에 관한 조치</p> <p>2. 재해 발생 시 재발방지 대책의 수립 및 그 이행에 관한 조치</p> <p>3. 중앙행정기관·지방자치단체가 관계 법령에 따라 개선, 시정 등을 명한 사항의 이행에 관한 조치</p> <p>4. 안전·보건 관계 법령에 따른 의무이행에 필요한 관리상의 조치</p> <p>② 사업주 또는 경영책임자들은 사업주나 법인 또는 기관이 실질적으로 지배·운영·관리하는 공중이용시설 또는 공중교통수단의 설계, 설치, 관리상의 결함으로 인한 그 이용자 또는 그 밖의 사람의 생명, 신체의 안전을 위하여 다음 각 호에 따른 조치를 하여야 한다.</p> <p>1. 재해예방에 필요한 인력·예산·점검 등 안전보건관리체계의 구축 및 그 이행에 관한 조치</p> <p>2. 재해 발생 시 재발방지 대책의 수립 및 그 이행에 관한 조치</p>	<p>및 이행 조치)</p>	<p>가. 법 제9조제1항제4호의 안전·보건 관계 법령에 따른 안전·보건 관리 업무의 수행</p> <p>나. 유해·위험요인의 점검과 위험징후 발생 시 대응</p> <p>다. 그 밖에 원료·제조물 관련 안전·보건 관리를 위해 환경부장관이 정하여 고시하는 사항</p> <p>2. 다음 각 목의 사항을 이행하는 데 필요한 예산을 편성·집행할 것</p> <p>가. 법 제9조제1항제4호의 안전·보건 관계 법령에 따른 인력·시설 및 장비 등의 확보·유지</p> <p>나. 유해·위험요인의 점검과 위험징후 발생 시 대응</p> <p>다. 그 밖에 원료·제조물 관련 안전·보건 관리를 위해 환경부장관이 정하여 고시하는 사항</p> <p>3. 별표5에서 정하는 원료 또는 제조물로 인한 중대시민재해를 예방하기 위해 다음 각 목의 조치를 할 것</p> <p>가. 유해·위험요인의 주기적인 점검</p> <p>나. 제보나 위험징후의 감지 등을 통해 발견된 유해·위험요인을</p>								

안전 관련 법체계 분석을 통한 비교

중대재해 처벌 등에 관한 법률	적용내용	중대재해 처벌 등에 관한 법률 시행령	적용내용	산업안전보건법	산업안전보건법 시행령	산업안전보건법 시행규칙	주요 내용	연금공단 실태조사 (2023년 기준)	KOSHA MS	공기안전 수준	표 개 항목
	<p>3. 중앙행정기관·지방자치단체가 관계 법령에 따라 개선, 시정 등을 명한 사항의 이행에 관한 조치</p> <p>4. 안전·보건 관계 법령에 따른 의무이행에 필요한 관리상의 조치</p> <p>③ 사업주 또는 경영책임자들은 사업주나 법인 또는 기관이 공중이용시설 또는 공공교통수단과 관련하여 제3자에게 도급, 용역, 위탁 등을 행한 경우에는 그 이용자 또는 그 밖의 사람의 생명, 신체의 안전을 위하여 제2항의 조치를 하여야 한다. 다만, 사업주나 법인 또는 기관이 그 시설, 장비, 장소 등에 대하여 실질적으로 지배·운영·관리하는 책임이 있는 경우에 한정한다.</p> <p>④ 제1항제1호·제4호 및 제2항제1호·제4호의 조치에 관한 구체적인 사항은 대통령령으로 정한다.</p>		<p>확정한 결과 중대시민재해의 발생 우려가 있는 경우의 신고 및 조치</p> <p>다. 중대시민재해가 발생한 경우의 보고, 신고 및 조치</p> <p>라. 중대시민재해 원인조사에 따른 개선조치</p> <p>4. 제3호 각 목의 조치를 포함한 업무처리절차의 마련. 다만, 「소상공인기본법」 제2조에 따른 소상공인의 경우는 제외한다.</p> <p>5. 제1호 및 제2호의 사항을반기1회 이상 점검하고, 점검 결과에 따라 인력을 배치하거나 예산을 추가로 편성·집행하도록 하는 등 중대시민재해 예방에 필요한 조치를 할 것</p>								
		제 9 조(원료·제조물 관련 안전·보건 관계 법령에 따른 의무 이행에 필요	<p>① 법 제9조제1항제4호에서 “안전·보건 관계 법령”이란 해당 사업 또는 사업장에서 생산·제조·판매·유통 중인 원료나 제조물에 적용되는 것으로서 그 원료나 제조물이 사람의 생명·신체에 미칠 수 있는 유해·위험 요인을 예방하고 안전하게 관리하는 데 관련되는 법령을 말한다.</p> <p>② 법 제9조제1항제4호에 따른 조치의 구체적인 사항은 다음 각 호와 같다.</p>								

안전 관련 법체계 분석을 통한 비교

중대재해 처벌 등에 관한 법률	적용내용	중대재해 처벌 등에 관한 법률 시행령	적용내용	산업안전보건법	산업안전보건법 시행령	산업안전보건법 시행규칙	주요 내용	연금공단 실태조사 (2023년 기준)	KOSHA MS	공기안전 수준	표 개 발 항목	
		한 관 리 상 의 조 치)	<p>1. 안전·보건 관계 법령에 따른 의무를 이행했는지를 반기1회 이상 점검(해당 안전·보건 관계 법령에 따라 중앙행정기관의 장이 지정한 기관 등에 위탁하여 점검하는 경우를 포함한다. 이하 이 호에서 같다) 하고, 직접 점검하지 않은 경우에는 점검이 끝난 후 지체 없이 점검 결과를 보고받을 것</p> <p>2. 제1호에 따른 점검 또는 보고 결과 안전·보건 관계 법령에 따른 의무가 이행되지 않은 사실이 확인 되는 경우에는 인력을 배치하거나 예산을 추가로 편성·집행하도록 하는 등 해당 의무 이행에 필요한 조치를 할 것</p> <p>3. 안전·보건 관계 법령에 따라 의무적으로 실시해야 하는 교육이 실시되는지를 반기1회 이상 점검하고, 직접 점검하지 않은 경우에는 점검이 끝난 후 지체 없이 점검 결과를 보고받을 것</p> <p>4. 제3호에 따른 점검 또는 보고 결과 실시되지 않은 교육에 대해서는 지체 없이 그 이행의 지시, 예산의 확보 등 교육 실시에 필요한 조치를 할 것</p>									
		제 10 조(공 중 이 용 시 설 · 공 중 교 통 수 단 관 련 안 전	<p>법 제9조제2항제1호에 따른 조치의 구체적인 사항은 다음 각 호와 같다.</p> <p>1. 다음 각 목의 사항을 이행하는 데 필요한 인력을 갖추어 중대시 민재해 예방을 위한 업무를 수행하도록 할 것</p>									

안전 관련 법체계 분석을 통한 비교

중대재해처벌에 관한 법률	적용내용	중대재해처벌에 관한 법률 시행령	적용내용	산업안전보건법	산업안전보건법 시행령	산업안전보건법 시행규칙	주요내용	연금공단 실태조사 (2023년 기준)	KOSHA MS	공기안전 수준	지표개발 항목
		보건체계 구축 및 이행에 관한 조치)	<p>가. 법 제9조제2항제4호의 안전·보건 관계 법령에 따른 안전관리 업무의 수행</p> <p>나. 제4호에 따라 수립된 안전계획의 이행</p> <p>다. 그 밖에 공중이용시설 또는 대중교통수단과 그 이용자나 그 밖의 사람의 안전에 관하여 국토교통부장관이 정하여 고시하는 사항</p> <p>2.다음 각 목의 사항을 이행하는 데 필요한 예산을 편성·집행할 것</p> <p>가. 법 제9조제2항제4호의 안전·보건 관계 법령에 따른 인력·시설 및 장비 등의 확보·유지와 안전점검 등의 실시</p> <p>나. 제4호에 따라 수립된 안전계획의 이행</p> <p>다. 그 밖에 공중이용시설 또는 대중교통수단과 그 이용자나 그 밖의 사람의 안전에 관하여 국토교통부장관이 정하여 고시하는 사항</p> <p>3.공중이용시설 또는 대중교통수단에 대한 법 제9조제2항제4호의 안전·보건 관계 법령에 따른 안전점검 등을 계획하여 수행되도록 할 것</p> <p>4.공중이용시설 또는 대중교통수단에 대해 연1회 이상 다음 각 목</p>								

안전 관련 법체계 분석을 통한 비교

중대재해 처벌 등에 관한 법률	적용내용	중대재해 처벌 등에 관한 법률 시행령	적용내용	산업안전보건법	산업안전보건법 시행령	산업안전보건법 시행규칙	주요 내용	연금공단 실태조사 (2023년 기준)	KOSHA MS	공기안전수준	지표개발 항목
			<p>의 내용이 포함된 안전계획을 수립하게 하고, 충실히 이행하도록 할 것. 다만, 공중이용시설에 대해 「시설물의 안전 및 유지관리에 관한 특별법」 제6조에 따라 시설물에 대한 안전 및 유지관리계획을 수립·시행하거나 공중이용시설 또는 공중교통수단에 대해 철도운영자가 「철도안전법」 제6조에 따라 연차별 시행계획을 수립·추진하는 경우로서 사업주 또는 경영책임자등이 그 수립 여부 및 내용을 직접 확인하거나 보고 받은 경우에는 안전계획을 수립하여 이행한 것으로 본다.</p> <p>가. 공중이용시설 또는 공중교통수단의 안전과 유지관리를 위한 인력의 확보에 관한 사항</p> <p>나. 공중이용시설의 안전점검 또는 정밀안전진단의 실시와 공중교통수단의 점검·정비(점검·정비에 필요한 장비를 확보하는 것을 포함한다)에 관한 사항</p> <p>다. 공중이용시설 또는 공중교통수단의 보수·보강 등 유지관리에 관한 사항</p> <p>5.제1호부터 제4호까지에서 규정한 사항을 반기1회 이상 점검하고, 직접 점검하지 않은 경우에는 점검이 끝난 후 지체 없이 점검 결과를 보고받을 것</p> <p>6.제5호에 따른 점검 또는 보고 결과에 따라 인력을 배치하거나 예산을 추가로 편성·집행하도록 하는 등 중대시민재해 예방에 필요한 조치를 할 것</p>								

안전 관련 법체계 분석을 통한 비교

중대재해 처벌 등에 관한 법률	적용내용	중대재해 처벌 등에 관한 법률령	적용내용	산업안전보건법	산업안전보건법령	산업안전보건법 시행규칙	주요 내용	연금공단 실태조사 (2023년 기준)	KOSHA MS	공기안전 수준	표 개 발 항목
			<p>7. 중대시민재해 예방을 위해 다음 각 목의 사항이 포함된 업무처리 절차를 마련하여 이행할 것. 다만, 철도운영자가 「철도안전법」 제7조에 따라 비상대응계획을 포함한 철도안전관리체계를 수립하여 시행하거나 항공운송사업자가 「항공안전법」 제58조제2항에 따라 위기대응계획을 포함한 항공안전관리시스템을 마련하여 운용한 경우로서 사업주 또는 경영책임자등이 그 수립 여부 및 내용을 직접 점검하거나 점검 결과를 보고받은 경우에는 업무처리 절차를 마련하여 이행한 것으로 본다.</p> <p>가. 공중이용시설 또는 대중교통수단의 유해·위험요인의 확인·점검에 관한 사항</p> <p>나. 공중이용시설 또는 대중교통수단의 유해·위험요인을 발견한 경우 해당 사항의 신고·조치요구, 이용 제한, 보수·보강 등 그 개선에 관한 사항</p> <p>다. 중대시민재해가 발생한 경우 사상자 등에 대한 긴급구조조치, 공중이용시설 또는 대중교통수단에 대한 긴급안전점검, 위험표지 설치 등 추가 피해방지 조치, 관계 행정기관 등에 대한 신고와 원인조사에 따른 개선조치에 관한 사항</p> <p>라. 대중교통수단 또는 「시설물의 안전 및 유지관리에 관한 특별법」 제7조제1호의 제1종시설물에서 비상상황이나 위급상황 발생 시 대피훈련에 관한 사항</p>								

안전 관련 법체계 분석을 통한 비교

중대재해 처벌 등에 관한 법률	적용내용	중대재해 처벌 등에 관한 법률 시행령	적용내용	산업안전보건법	산업안전보건법 시행령	산업안전보건법 시행규칙	주요 내용	연금공단 실태조사 (2023년 기준)	KOSHA MS	공기안전 수준	표 개 발 항목
			<p>8.제3자에게 공중이용시설 또는 공중교통수단의 운영·관리 업무의 도급, 용역, 위탁 등을 하는 경우 공중이용시설 또는 공중교통수단과 그 이용자나 그 밖의 사람의 안전을 확보하기 위해 다음 각 목에 따른 기준과 절차를 마련하고, 그 기준과 절차에 따라 도급, 용역, 위탁 등이 이루어지는지를 연1회 이상 점검하고, 직접 점검하지 않은 경우에는 점검이 끝난 후 지체 없이 점검 결과를 보고받을 것</p> <p>가. 중대시민재해 예방을 위한 조치능력 및 안전관리능력에 관한 평가기준·절차</p> <p>나. 도급, 용역, 위탁 등의 업무 수행 시 중대시민재해 예방을 위해 필요한 비용에 관한 기준</p>								
		제 11 조(공중이용시설·공중교통수단 관련 안전·보건 관계 법령에 따른 의무 이행에 필요한 관리상의	<p>① 법 제9조제2항제4호에서 “안전·보건 관계 법령”이란 해당 공중이용시설·공중교통수단에 적용되는 것으로서 이용자나 그 밖의 사람의 안전·보건을 확보하는 데 관련되는 법령을 말한다.</p> <p>② 법 제9조제2항제4호에 따른 조치의 구체적인 사항은 다음 각 호와 같다.</p> <p>1.안전·보건 관계 법령에 따른 의무를 이행했는지를 연1회 이상 점검(해당 안전·보건 관계 법령에 따라 중앙행정기관의 장이 지정한 기관 등에 위탁하여 점검하는 경우를 포함한다. 이하 이 호에서 같다)하고, 직접 점검하지 않은 경우에는 점검이 끝난 후 지체 없이 점검 결</p>								

안전 관련 법체계 분석을 통한 비교

중대재 해 처 별 등 에 관 한 법 률	적용내용	중대재 해 처 별 등 에 관 한 법 률 시 행령	적용내용	산 업 안 전 보 건 법 법 령	산 업 안 전 보 건 법 시 행 령	산 업 안 전 보 건 법 규 칙	주요 내 용	연 금 공 단 실 태 조 사 (2023 년 기 준)	KOS H A MS	공 기 안 전 수 준	표 개 발 항 목
		조치)	<p>과를 보고받을 것</p> <p>2. 제1호에 따른 점검 또는 보고 결과 안전·보건 관계 법령에 따른 의무가 이행되지 않은 사실이 확인되는 경우에는 인력을 배치하거나 예산을 추가로 편성·집행하도록 하는 등 해당 의무 이행에 필요한 조치를 할 것</p> <p>3. 안전·보건 관계 법령에 따라 공중이용시설의 안전을 관리하는 자나 공중교통수단의 시설 및 설비를 정비·점검하는 종사자가 의무적으로 이수해야 하는 교육을 이수했는지를 연1회 이상 점검하고, 직접 점검하지 않은 경우에는 점검이 끝난 후 지체 없이 점검 결과를 보고받을 것</p> <p>4. 제3호에 따른 점검 또는 보고 결과 실시되지 않은 교육에 대해서는 지체 없이 그 이행의 지시 등 교육 실시에 필요한 조치를 할 것</p>								

[부록 Ⅲ] 설문지

표 28. 2024년 공직 안전보건 실태조사

2024년 공직 안전보건 실태조사

안녕하십니까? 본 조사는 「공무원재해보상법」 제46조 및 인사혁신처 고시(제2024-3호) 「재해 예방 및 재할·직무복귀 지원사업 위탁 고시」 제2조에 따라 공직 안전보건 현황 조사를 위한 『2024년 공직 안전보건 실태조사』로서 인사혁신처와 공무원연금공단이 주관하며, (재)한국궤협조사연구소와 함께 수행하고 있습니다.

설문응답 전 반드시 '작성안내 및 유의사항'을 읽고 응답해 주시기 바랍니다.

귀 기관의 의견은 보다 안전한 공직환경을 조성하고, 안전보건 지원 및 서비스를 개발하는데 귀중한 기초자료로 활용될 것입니다. 귀 기관의 응답내용은 개인정보보호법 제18조에 따라 철저히 비밀이 보장되며, 통계분석을 위해서만 이용되고 응답 자료 및 결과가 외부로 반출되거나 원자료가 대외 공개되지 않습니다.

설문은 안전보건(업무)담당자가 주로 응답하되, 설문 내용에 따라 재해보상(업무)/인사업무 담당자가 응답하시면 됩니다. 또한, 설문응답을 위한 자료를 귀 기관이 별도로 관리하지 않아 자료수집이 어렵다면 최대한 수집가능한 선에서 응답해 주시기 바랍니다.

응답시 궁금한 사항이나 문의사항은 아래로 언제든지 연락해 주시기 바랍니다.

조사기관: (재)한국궤협조사연구소

담당자: 문정주 연구원

연락처 : 공직 안전보건 실태조사 전담 콜센터

본 설문에 참여해 주셔서 감사합니다.

휴대전화 번호	을 위한 정보수집으로 이외의 목적으로 사용되지 않습니다. 설문참여를 원하시더라도 응답하지 않을 수 있습니다.
* 주 응 답 자 이 메 일 주 소	• 주응답자 이메일주소를 정확하게 기입해 주시기 바랍니다. 해당 이메일주소로 실태조사 참여 링크가 발송됩니다.

※ 답례품(모바일 문화상품권) 제공을 위해서는 성명과 휴대전화 번호가 반드시 필요하니 작성을 부탁드립니다. 리며 수집된 정보는 답례비 제공 후 1개월 이내에 파괴될 예정입니다.

▣ <공공조직 재해예방 수준 실태 조사>설문 작성 방법

1. 이하 설문은 귀 기관의 인사(업무)담당자께서 주로 응답하시기 바랍니다.

2. 이하 질문에는 반드시 조사 시점(현재) 기준 귀 기관의 소속기관의 상황을 포함하여 응답해 주십시오. 여기서 소속기관은 각급 중앙행정기관, 광역지방자치단체, 기초자치단체, 광역교육청, 교육지원청에 직접 소속되어 있는 기관들을 말하며, 산하기관 유관단체 등은 제외합니다.

*소속기관 예시

- 청사관리본부, 우정사업본부, 국립국악원, 각급 지방청 등 ; 중앙행정기관의 소속기관
- 각급 사업소, 상수도 본부, 수련원, 도립·시립대학 등 ; 광역지방자치단체의 소속기관
- 문화원, 예술원 등 ; 기초지방자치단체의 소속기관
- 연수원, 수련원, 교육원, 교육진흥원, 도서관 등 (교육지원청, 각급학교 제외) ; 광역교육청의 소속기관

3. 설문 내용을 잘 읽고 해당하는 보기 번호에 표시 해주시거나 빈칸에 작성하시기 바라며, 설문응답 단위(명, 건, 만원)에 맞게 응답해 주시기 바랍니다.

4. 본 조사는 일회성으로 이루어지는 조사가 아니며, 관련 고시에 따라 향후 주기적으로 시행될 예정입니다. 보다 신뢰할 수 있는 공직 안전보건 조사자료 수집을 위하여 최대한 정확하게 작성 부탁드립니다.

※ 원활한 자료수집과 응답을 위하여 설문작성을 시작하기 전 문항을 출력하여 내용을 확인하시고, 작성안내 및 유의사항을 확인하시기 바랍니다.

1. 건강안전체계 구축 현황

1) 귀 기관은 종사자의 건강안전을 담당하는 별도의 인력(안전보건관리책임자 등)이 있습니까?

① 전담 조직 존재 ② 전담 인력 존재 ③ 겸업 인력 존재 ④ 전담 조직 또는 인력 없음

작성안내 및 유의사항

- 전담 조직은 안전보건업무만을 담당하는 과(혹은 팀) 이상의 조직을 말함
- 근로자 건강 안전에 관한 업무가 주요 업무가 아닌 이외의 업무(인사관리, 서무 등)를 주로 담당하는 직원이 근로자 보건 교육 등을 실시하는 경우 겸업인력으로 분류

1-1) (1번 문항의 ④응답자 제외)귀 기관의 건강안전 담당자(혹은 조직)가 시행하는 제도 및 활동의 적용대상은 어디까지입니까?

구분	대상자 없음	산업안전보건법 전부적용 대상자 (산안법상 의무자)	산업안전보건법 전부적용 대상자 및 일부 공무원	공무원을 포함한 모든 종사자
본부				
소속기관				
각급학교 (교육청만 응답)				

작성안내 및 유의사항

본부와 소속기관에 반드시 별도의 담당자(혹은 조직)이 존재해야하는 것은 아니며, 본부와 소속기관의 물리적 거리, 업무적 특성을 고려하여 실질적으로 본부의 담당자가 소속기관 종사자의 건강안전까지 담당하는 경우도 적용대상으로 판단

예시) 소속기관(각급학교)의 조리 실무 공무원(현업업무종사자) 등이 존재하여 건강안전 담당자를 두고 있지만, 본부에서 근무하는 공무원에 대한 별도의 건강안전 담당자를 두지 않은 경우

	대상자 없음	산업안전보건법 전부 적용 대상자 (산안법 상 의무자)	산업안전보건법 전부 적용 대상자 및 일부 공무원	공무원을 포함한 모든 종사자
본부	○			
소속기관		○		
각급학교		○		

공공행정 종사자 중 산업안전보건법 전부 적용 대상자

(공공행정 등에서 현업업무에 종사하는 사람의 기준)

공공 행정	<ol style="list-style-type: none"> 청사 등 시설물의 경비, 유지관리 업무 및 설비·장비 등의 유지관리 업무 도로의 유지·보수 등의 업무 도로·가로 등의 청소, 쓰레기·폐기물의 수거·처리 등 환경미화 업무 공원·녹지 등의 유지관리 업무 산림조사 및 산림보호 업무 조리 실무 및 급식실 운영 등 조리시설 관련 업무
교육 행정	<ol style="list-style-type: none"> 학교 시설물 및 설비·장비 등의 유지관리 업무 학교 경비 및 학생 통학 보조 업무 조리 실무 및 급식실 운영 등 조리시설 관련 업무

1-2) 귀 기관에서 재해예방 및 건강안전관리를 위해 실시하고 있는 제도와 실시 대상을 모두 선택하여 주세요.

작성안내 및 유의사항

산업안전보건법 및 관련 법령상의 각 제도(활동)이 현장에서 전체 공무원 또는 일부 공무원에게도 적용하고 있는지를 확인하고자 합니다.

전체 공무원에게 적용되는 경우 전체에만 체크하고 일부는 공란으로 두시기 바랍니다.

제도 및 활동	미시행	실시대상 체크		
		산업안전보건법 전부적용 대상자 (청소, 시설, 조리 등)	산업안전보건법 전부적용 대상자 및 일부 공무원 (현장, 사업소)	전체 종사자
<input type="checkbox"/> 재해예방 규정(계획) 수립				
<input type="checkbox"/> 재해예방 예산 및 인력 배치				
<input type="checkbox"/> 비상대응 매뉴얼 및 훈련				
<input type="checkbox"/> 위험성평가				
<input type="checkbox"/> 작업환경측정				
<input type="checkbox"/> 일반 건강검진 관리				
<input type="checkbox"/> 특수 건강진단 관리				
<input type="checkbox"/> 뇌·심혈관 발병 위험도 평가				
<input type="checkbox"/> 마음 건강 자가 진단				
<input type="checkbox"/> 직무스트레스 관리 프로그램				
<input type="checkbox"/> 안전보건교육				
<input type="checkbox"/> 산업안전보건위원회				

※ 각 제도나 활동의 경우 적용대상별로 각각 시행할 필요는 없고, 1회만 시행하였더라도 각 종사자의 직무 특성에 맞춰 평가하였다면 전부 시행한 것으로 봄 (ex. 건설근로자와 사무직 근로자가 혼재된 사업장의 경우 건설현장 위험성평가, 사무환경 위험성평가를 동시에 진행한 경우 모든 근로자에 대한 위험성평가를 진행한 것으로 봄)

2) 귀 기관은 공무원의 건강안전에 관한 규정(혹은 계획)을 별도로 수립하여 운영하고 있습니까? (해당하

3-2) (3번 문항의 ①, ③ 응답자만 해당) 건강 분야 위험성평가를 실시할 때 다음의 위험요인에 대해서 평가하고 있습니까?(평가한 항목 □에 중복 체크)

<input type="checkbox"/> 장시간 근로(업무강도 등)	<input type="checkbox"/> 직장문화	<input type="checkbox"/> 직무스트레스
<input type="checkbox"/> 뇌심혈관 질환	<input type="checkbox"/> 야간근무	<input type="checkbox"/> 감정노동(친절, 폭언·폭행 등)
<input type="checkbox"/> 정신건강(우울, 자살 등)	<input type="checkbox"/> 괴롭힘	<input type="checkbox"/> 기타()

3-3) (3번 문항의 ②, ④ 응답자만 해당) 건강 분야 위험성평가를 실시하고 있지 않은 가장 큰 이유는 무엇입니까?

- ① 실행 방법을 잘 알지 못함(매뉴얼, 가이드북 등 부재)
- ② 건강상 위험이 크지 않음 ③ 구성원의 관심과 참여가 낮음
- ④ 추가적인 행정부담 우려 ⑤ 기타()

4) (3번 문항의 ④응답자 제외) 공무원의 위험성평가를 실시할 때 기관에서 생각하는 평가의 각 절차(단계)별 중요도가 어떻게 됩니까?(각 항목별 중요도 체크)

제도 및 활동	중요도		
	상	중	하
① 사전조사(준비)			
② 유해·위험요인 파악			
③ 위험성 수준 결정			
④ 감소대책 수립·실행			
⑤ 유해·위험요인에 대한 이력관리			
⑥ 유사한 유해·위험요인 재발 여부확인			

4-1) (3번 문항의 ④응답자 제외) 위험성평가 절차를 준수하는 것이 재해예방에 도움된다고 생각하십니까?

- ① 그렇다 ② 아니다 ③ 잘 모르겠다.

5) (3번 문항의 ④응답자 제외) 귀 기관은 공무원의 위험성평가 자체지침을 마련하고 세부계획을 수립하고 있습니까?

- ① 자체지침을 마련하고 매년 세부계획 수립

② 자체지침 없이 매년 세부계획 수립

③ 자체지침을 마련하고 별도 세부계획 수립 없이 지침 근거하여 평가 수행

④ 자체지침 및 세부계획 수립 없이 평가 수행

5-1) (3번 문항의 ③, ④응답자 제외) 사고분야 위험요인을 파악할 때 귀 기관이 활용하는 방식은 무엇입니까?(해당하는 항목에 모두 체크)

① 순회점검 ② 체크리스트 ③ 설문조사 ④ 인터뷰 ⑤ 기타()

5-2) (3번 문항의 ①, ③ 응답자만 해당) 건강분야 위험요인을 파악할 때 귀 기관이 활용하는 방식은 무엇입니까?(해당하는 항목에 모두 체크)

① 그룹회의 ② 체크리스트 ③ 설문조사 ④ 인터뷰 ⑤ 기타()

6) (3번 문항의 ④응답자 제외) 귀 기관은 개선이 필요한 것으로 확인된 위험에 대한 개선계획을 수립한 후 이를 기관장에게 보고하고 있습니까?

- ① 기관장에게 보고한다
- ② 담당 실국 범위 내에서 보고한다.
- ③ 별도 보고 없이 자체 진행한다.

7) (3번 문항의 ④응답자 제외) 귀 기관은 개선계획 실행을 모니터링하는 체계가 구축되어 있습니까?

- ① 완료시까지 주기적으로 모니터링한다.
- ② 완료 후 개선 결과를 일괄 점검한다.
- ③ 별도 확인하지 않는다
- ④ 기타()

8) (3번 문항의 ④응답자 제외) 귀 기관은 위험성평가를 자체적으로 실행하십니까? 아니면 외부 전문기관 또는 안전보건전문가의 컨설팅을 받아 수행하십니까?

- ① 자체 조직을 구성하여 수행
- ② 외부 컨설팅을 받아 수행
- ③ 외부 컨설팅을 받아 수행하고 있지만 향후 자체 수행을 계획
- ④ 자체 수행 중이나 향후 외부 컨설팅을 받는 것으로 계획

9) 귀 기관은 공무원의 신체 건강검진비를 지원합니까?

- ① 그렇다 ② 아니다

9-1) (9번 문항의 ②응답자 제외)귀 기관은 소속 공무원의 건강검진 결과를 관리 및 활용하고 있습니까?

- ① 조직진단 등에 활용 ② 고위험군 관리에 활용
③ 수검률 등은 확인하지만 결과를 활용하지 않음 ④ 수검률 확인하지 않음

10) 귀 기관은 공무원의 마음 건강을 확인할 수 있는 심리검사를 운영하고 있습니까?

- ① 자체 검사프로그램을 활용하여 진행
② 타 기관 검사프로그램을 활용하여 진행(마음 건강 자가진단 등)
③ 진행하고 있지 않음

10-1) (10번 문항의 ③응답자 제외)귀 기관은 소속 공무원의 마음건강 진단 결과를 관리 및 활용하고 있습니까?

- ① 조직진단 등에 활용 ② 고위험군 관리에 활용 ③ 수검률 등은 확인하지만 결과를 활용하지 않음 ④ 수검률 확인하지 않음

11) 귀 기관은 공무원의 뇌·심혈관 발병위험도를 평가할 수 있는 검사를 진행하고 있습니까?

- ① 자체 검사프로그램을 활용하여 진행
② 타 기관 검사프로그램을 활용하여 진행(KOSHA 시스템 등)
③ 진행하고 있지 않음

11-1) (11번 문항의 ③응답자 제외)귀 기관은 소속 공무원의 뇌·심혈관 발병위험도를 평가할 수 있는 검사 결과를 관리 및 활용하고 있습니까?

- ① 조직진단 등에 활용 ② 고위험군 관리에 활용
③ 수검률 등은 확인하지만 결과를 활용하지 않음 ④ 수검률 확인하지 않음

12) 다음 각 사업에 대한 기관 소속 공무원의 평균적인 수검률은 어느정도입니까?

대상사업	미확인	0~20%	20~40%	40~60%	60~80%	80%이상
1) 신체건강검진						
2) 마음건강자가진단						
3) 뇌심혈관 발병위험도 평가						

13) 귀 기관은 공무원에 대한 정기 안전보건교육을 주로 어떻게 실시하고 있습니까?

- ① 미 실시
 ② 실시(각 항목별 응답)

항목	응답			
<input type="checkbox"/> 주기	① 매월	② 분기	③ 반기	④ 연 1회
<input type="checkbox"/> 연간 교육시간	총 ()시간			
<input type="checkbox"/> 교육주체(강사)	① 내부 직원	② 외부 초빙강사	③ 전문교육기관	④ 안전(보건)관리 대행기관
<input type="checkbox"/> 방식	① 집체	② 집체+원격 (영상, 실강 포함)	③ 원격 (영상, 실강 포함)	
<input type="checkbox"/> 내용	① 공통(동일)	② 직무별		
<input type="checkbox"/> 효과성	① 매우 높음	② 약간 높음	③ 약간 낮음	④ 매우 낮음

13-1) 귀하는 다음 중 공무원에 대한 교육내용으로 적절한 것은 무엇이라고 생각하십니까?(3순위까지 기재)

교육내용	순위
① 산업안전 및 사고 예방에 관한 사항	
② 산업보건 및 직업병 예방에 관한 사항	
③ 위험성 평가에 관한 사항	
④ 건강증진 및 질병 예방에 관한 사항	
⑤ 유해·위험 작업환경 관리에 관한 사항	
⑥ 산업안전보건법 및 공무원재해보상법상 예방과 보상 제도에 관한 사항	
⑦ 직무스트레스 예방 및 관리에 관한 사항	
⑧ 직장 내 괴롭힘, 고가의 폭언 등으로 인한 건강장해 예방 및 관리에 관한 사항	
⑨ 기타()	

14) 귀 기관은 소속 공무원에게 발생한 공무원 재해, 아차 사고 등의 사고 사례를 파악하여 원인을 분석하고 있습니까?

- ① 모두 실시 ② 공무원 재해만 실시 ③ 아차사고만 실시 ④미 실시

*아차사고: 직접적인 재해에 이르지 아니하였으나, 재해가 발생할만한 사고

14-1) (12번 문항의 ③응답자 제외) 귀 기관은 사고사례 파악 및 원인분석한 결과를 어떻게 활용하고 있습니까? (해당하는 항목은 모두 체크)

- ① 연간 재해 발생현황 보고
 ② 재발 방지대책 수립(매뉴얼·지침 등)
 ③ 재해예방 우수사례 발굴
 ④ 구성원 교육자료 개발
 ⑤ 활용하지 않음

3. 공무원 건강안전 지원 방향

15) 귀 기관에서 공무원의 공무 특성에 맞는 건강안전활동이 실행되기 위해 다음 중 무엇이 우선적으로 필요하다고 생각하십니까?(최대 5개까지 □에 체크)

<input type="checkbox"/> 법령 및 규정 근거 반영	<input type="checkbox"/> 기관장의 관심과 참여	<input type="checkbox"/> 구성원의 관심과 참여
<input type="checkbox"/> 계획 수립 및 이행 평가	<input type="checkbox"/> 인력과 예산 마련	<input type="checkbox"/> 담당인력의 전문성 강화
<input type="checkbox"/> 개선 의견의 수렴과 반영	<input type="checkbox"/> 활동사례 공유	<input type="checkbox"/> 우수기관에 대한 인센티브
<input type="checkbox"/> 정보와 자료 제공	<input type="checkbox"/> 교육·훈련 및 홍보	<input type="checkbox"/> 공무원 협의체 운영
<input type="checkbox"/> 기타 ()		

16) 귀 기관에서 공무원 건강안전 활동이 원활하게 실행될 수 있도록 정부가 활동지표와 가이드를 제공할 필요가 있다고 생각하십니까?

① 매우 그렇다 ② 그렇다 ③ 그렇지 않다 ④ 전혀 그렇지 않다

17) 귀 기관에서 공무원 건강안전 활동이 원활하게 실행될 수 있도록 정부가 기관 및 담당자에 대한 포상 등 인센티브를 제공할 필요가 있다고 생각하십니까?

① 매우 그렇다 ② 그렇다 ③ 그렇지 않다 ④ 전혀 그렇지 않다

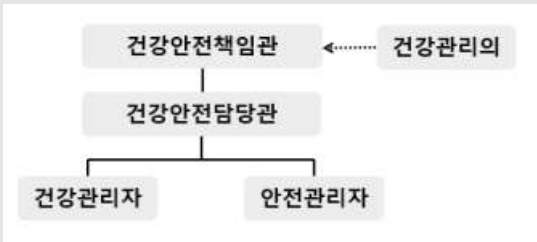
18) 귀 기관은 정부가 무상으로 공무원 건강안전 활동을 지원하는 프로그램을 제공한다면 활용하실 의향이 있습니까?

① 매우 그렇다 ② 그렇다 ③ 그렇지 않다 ④ 전혀 그렇지 않다

18-1) 귀 기관에서 다음 중 공무원 건강안전 활동을 위해 활용하고 싶은 프로그램은 무엇입니까?(최대 5개까지 □에 체크)

프로그램명	항목
① 건강증진 프로그램(대사질환 관리, 금연금주 클리닉 등)	<input type="checkbox"/>
② 근골격계 질환 예방 프로그램(환경개선, 운동처방 등)	<input type="checkbox"/>
③ 건강 및 심리적 위험성평가 컨설팅 프로그램	<input type="checkbox"/>
④ 직무 스트레스 관리 프로그램	<input type="checkbox"/>
⑤ 악성 민원 트라우마 관리 프로그램(법률상담, 외상후 스트레스 관리 등)	<input type="checkbox"/>
⑥ 건강안전 전문강사 교육지원 프로그램	<input type="checkbox"/>
⑦ 재할 및 복귀 지원 프로그램	<input type="checkbox"/>
⑧ 재해예방 우수사례	<input type="checkbox"/>
⑨ 건강안전협의체	<input type="checkbox"/>
⑩ 기관 간 지원 공유 및 협업	<input type="checkbox"/>
⑪ 기타 ()	<input type="checkbox"/>

[부록 VI] 건강안전 수준진단 지표 세부

구분	1. 건강안전체계구축	1-1. 건강안전관리체계		평가대상기관	중앙, 지자체, 경찰						
		평가방식	서류평가	배점	70점						
평가 방법 / 측정 기준	가. 공무원 건강 안전 규정 수립 (정량)										
	※ '건강 안전 규정' 주요 항목(안)										
	- 재해예방을 위한 조작예산										
	- 위험 요인 진단 및 조치										
	- 건강 안전 교육 시행										
	- 공무원 재해 재발 방지 대책										
	○ 공무원 건강 안전을 위한 공식적인 규정 수립 여부										
	<table border="1"> <thead> <tr> <th>구분</th> <th>미수립</th> <th>수립</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>건강 안전 규정 수립</td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>					구분	미수립	수립	건강 안전 규정 수립		
	구분	미수립	수립								
	건강 안전 규정 수립										
나. 건강 안전 책임관 지정 (정량)											
※ 참고: 건강 안전관리 체제 조직도 및 역할 (안)											
<div style="border: 1px solid black; padding: 10px;"> <p>❖ 건강 안전관리 체제 조직도</p>  <pre> graph TD A[건강안전책임관] --- B[건강관리의] A --- C[건강안전담당관] C --- D[건강관리자] C --- E[안전관리자] </pre> </div>											
❖ 건강 안전관리 체제 구성원별 역할											
건강 안전책임관	· 소속 공무원 건강 안전 보호 시책 수립·추진 총괄 건강 안전협의회 위원										
건강 안전 담당관	· 건강 안전 집행계획·건강 안전관리 규정의 작성 및 이행 · 재해예방 교육 및 공무원 재해 통계 작성·관리										
건강관리의	· 공무원 건강 안전관리에 대한 지도·조언 ※ 의료법에 따른 의사										
건강관리자	· 건강검진 수검 여부 관리, 결과에 따른 필요 조치 등										
안전관리자	· 위험 요인 진단, 조치, 재발 방지 대책 마련 등										

	<p>○ 건강 안전 책임관 지정 여부</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>구분</th> <th>미지정</th> <th>지정</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>건강 안전책임관 지정</td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table> <p>다. 평가 가이드 라인</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 건강안전 규정 수립 규정화(훈령 및 예규등) 유무 <ul style="list-style-type: none"> - 계획 수립 후 법제화 완료 시 수립한 것으로 봄 ※ 필수항목 미비로 인한 인사처 수정 요청에 응하지 않은 경우 미수립으로 평가 ○ 필수 책임관 선임 여부를 정량적으로 평가 <ul style="list-style-type: none"> - 필수 책임관 이외의 추가 책임관 지정 시 가감점 항목에 반영 	구분	미지정	지정	건강 안전책임관 지정		
구분	미지정	지정					
건강 안전책임관 지정							
평가 근거 자료	<p>건강 안전관리 규정 건강 안전관리 규정 전파한 일체 자료(공문)</p>						

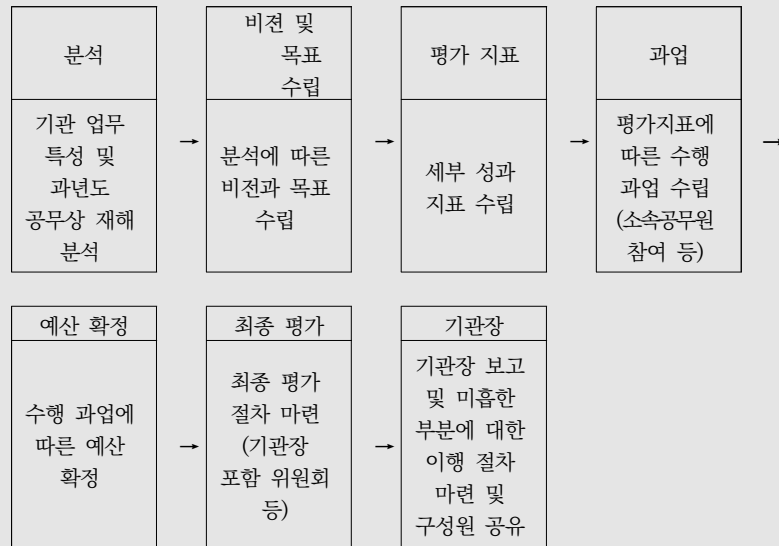
구분	1. 건강안전체계구축	1-2. 건강안전계획수립		평가대상기관	중앙, 지자체, 경찰
		평가방식	서류평가	배점	80점
평가 방법 / 측정 기준	<p>가. 실행계획 수립의 충실도 (정성)</p> <div style="border: 1px solid gray; padding: 5px; margin-bottom: 10px;"> <p>※ 건강 안전 실행 계획 수립 항목(안)</p> <ul style="list-style-type: none"> - 기관 특성 및 재해 요인 분석 - 기관별 성과 목표 설정 - 목표별 구체적인 예방계획 설정 - 기관장 보고 과정 및 소속 직원 참여 절차 </div> <p>○ 건강 안전 실행계획 충실도 (정성, 0점)</p> <ul style="list-style-type: none"> - 재해요인 파악부터, 기관별 성과목표 설정 및 예방계획의 구체성, 소속 공무원 참여 절차 등에 대한 전문가 평가 				

평가항목 및 평가요소		등급별 배점				
		매우 우수	우수	보통	미흡	매우 미흡
재해 요인 파악	- 기관별 특성 분석 여부 - 업무 특성별 재해 요인 도출 여부	(상위 0~25 %)	(상위 25~50 %)	(상위 50~75 %)	(상위 75~100 %)	미제출
기관별 성과목표	- 성과목표 설정의 구체성·타당성 - 성과 목표 설정의 도전성	(상위 0~25 %)	(상위 25~50 %)	(상위 50~75 %)	(상위 75~100 %)	미제출
예방계획의 구체성	- 구체적인 예방 사업 설계 (위험성 평가 등) - 예방 사업의 예산 확보 여부	(상위 0~25 %)	(상위 25~50 %)	(상위 50~75 %)	(상위 75~100 %)	미제출
참여절차 마련	- 상향식 위험 요인 파악 - 소속 공무원 의견수렴 여부	(상위 0~25 %)	25~50 %	(상위 50~75 %)	(상위 75~100 %)	미제출

나. 평가 가이드라인

※ 참고

❖ 건강 안전 실행 계획 수립 절차



	<p>○ 재해 요인 파악 : 기관 특성에 맞는 유해 요인을 파악하고 있는지 여부, 기관 특성에 맞는 건강 안전 확보 전략을 수립하였는지 여부, 기관별 맞춤형 사업을 실시(혹은 참여)하고 있는지 여부, 건강 안전 전략 수립 시 기관장이 적극적으로 참여하였는지 여부를 종합적으로 판단</p> <ul style="list-style-type: none"> - 기관 업무 특성을 분석하고 반영하여 위험 요인을 도출한 경우 - 재해 요인을 도출하여 재해 요인별 특성을 업무 특성별로 도출한 경우 - 기관장 협력(추진의지, 업무방침 포함 등) 및 위험 요인을 파악하여 기관의 비전 및 목표를 수립한 경우 <p>○ 기관별 성과 목표 : 성과 목표의 구체성, 성과 목표의 진취성, 성과 목표 달성 및 도전성 여부를 종합적으로 판단</p> <ul style="list-style-type: none"> - 성과 목표는 구체성이 있으며 도전적으로 선정된 경우 - 성과 목표는 재해요인 감소 효과와 관련성이 있는 경우 - 성과 목표는 기관별 특성과 관련성이 있는 경우 <p>※ 단순히 참가 또는 시행 등으로 성과 목표를 구성한 경우에는 미흡으로 평가</p> <p>○ 예방계획의 구체성 : 기관별 특성을 반영한 구체적인 예방계획을 위험성 평가와 연계하여 계획하고 예산을 확보한 여부를 종합적으로 판단</p> <ul style="list-style-type: none"> - 기관별 특성과 성과 목표와 연계된 구체적인 예방 사업이 설계된 경우(위험성 평가와 연계된 경우도 포함) - 예방 사업의 예산확보 시 구성원(관련 부서)의 의견수렴이 이루어진 경우 - 예방 사업의 예산확보 시 여유 예산이 확보된 경우 <p>○ 참여 절차 마련 : 소속 공무원들이 참여하여 건강 및 안전을 저해하는 요소를 발굴할 수 있는 참여 절차 및 운영체계를 종합적으로 판단</p> <ul style="list-style-type: none"> - 위험 요인을 상향식으로 발굴할 수 있는 체계 등이 구축된 경우
평가	건강 안전 계획 집행 계획서

근거 자료	
----------	--

구분	2. 건강안전활동성과	2-1. 질병·사고위험성평가		평가대상기관	중앙, 지자체, 경찰				
		평가방식	서류평가	배점	170점				
평가 방법 / 측정 기준	가. 자체 지침 마련 및 계획 수립 충실도								
	※ 계획 수립 시 고려 사항 - 평가계획의 기관장 보고, 실행 총괄 부서 지정 등 - 기존 평가의 미흡 사항 등 보완실시 여부 - 평가 단계별 세부 이행 방법 등의 포함 여부 등								
	○ 위험성평가 실시규정의 작성 여부(정량)								
			구분	수립	미수립				
			위험성 평가 실시규정 수립	0	0				
	○ 실시규정에 근거한 평가계획 수립 여부(정성)								
			평가항목 및 평가요소	등급별 배점	매우 우수	우수	보통	미흡	매우 미흡
	규정에 근거한 평가계획 수립	'건강분야' 및 '안전분야' 각각의 포함 여부 및 단계별 이행방식에 대한 평가계획 반영 여부 확인	(상위 0~25%)	(상위 25~50%)	(상위 50~75%)	(상위 75~100%)	미제출		
	참여 절차 마련	소속 직원의 참여 계획 반영 여부 확인	(상위 0~25%)	(상위 25~50%)	(상위 50~75%)	(상위 75~100%)	미제출		
	○ 위험성 평가 완료 후 결과에 대한 기관장 보고 및 공표(정량)								
		구분	공표	미공표					
		평가 결과에 대한 기관장 보고 및 공표 절차 여부							
나. 유해·위험요인 파악 (00점)									
※ 진행 방식 적절성 - 그룹 회의 시행, 포커스그룹 운영, 개인별 면담·상담 방식 ※ (보건)분야별 위험파악 충실도 · 심리 재해 위험(직무요구, 직무 자율, 관계갈등, 조직체계, 직장문화, 직장내 괴롭힘) 및 신체 재해 위험(야간교대, 육체강도, 근무시간 초과 등) 누락 여부 등 ※ (안전)사고 유해 위험 요인 파악 주요 항목(안) · 공무원의 작업환경에서 유해 위험 요인을 체계적으로 파악하는지 확인 · 유해 위험 요인을 식별하고 목록화하는 절차 평가									

○ 안전 위험요인 파악 방식의 적절성(정량)

구분	적정	부적정
안전 위험 요인 파악 방식 적절성	0	0

○ 보건 위험요인 파악 방식의 충실도(정량)

구분	적정	부적정
건강 위험 요인 파악 방식 적절성		

○ 위험요인 파악 방식의 충실도(정성)

평가항목 및 평가요소		등급별 배점				
		매우 우수	우수	보통	미흡	매우 미흡
유해 위험 요인 파악	유해·위험 요인 파악의 충실도(안전/보건)	(상위 0~25 %)	(상위 25~50 %)	(상위 50~75 %)	(상위 75~100 %)	미제출

다. 위험성 수준결정 (00점)

- ※ 결정 등급 구분 여부
 - 관계 법령이 정하는 위험성 결정 방법(2단계, 3단계 등) 마련 여부
- ※ 우선순위 결정 결과 적정성
 - 위험의 수준 결정 시 직원의 의견을 들어 결정하는지, 이미 문제를 겪고 있는 경우 높은 위험등급으로 분류하는지, 현재 높은 수준의 위험이 아니지만 고위험으로의 발전 가능성까지 함께 결정하고 있는지 여부 확인

○ 위험성 수준 결정에 대한 객관성 확보 노력(정성)

평가항목 및 평가요소		등급별 배점				
		매우 우수	우수	보통	미흡	매우 미흡
위험성 수준의 객관성 확보	위험 수준 결정 절차 수립 및 위험 수준 결정에 대한 객관성 확보 노력	(상위 0~25 %)	(상위 25~50 %)	(상위 50~75 %)	(상위 75~100 %)	미제출

라. 감소대책 수립·실행 (00점)

- ※ 감소 대책 수립 여부
 - 감소 대책 수립 필요 등급 이상의 위험에 대해 별도 감소 대책을 마련하였는지 여부
- ※ 개선책 및 대안 제공 여부
 - 제거·대체·통제 기능 수행이 가능한 개선 대책 제시
 - 감소 대책이 명확·단순한 전통적 재해(추락·끼임 → 난간·덮개 설치)와는 달리 심리·신체 재해는 위험의 완벽한 제거가 곤란한 경우가 많음을 고려하여, 실천 가능한 계획 수립이 필요

○ 식별 위험에 대한 개선계획 수립 여부(정량)

구분	수립 및 보고	미수립
식별 위험에 대한 개선계획 수립 및 기관장 보고		

○ 개선계획 수립 적절성(정성)

평가항목 및 평가요소		등급별 배점				
		매우 우수	우수	보통	미흡	매우 미흡
개선 계획 적절성	개선 계획내 위원회 구성, 수립 및 공표, 소속 공무원 의견수렴 등을 통한 개선계획 적절성 확보 노력	(상위 0~25%)	(상위 25~50%)	(상위 50~75%)	(상위 75~100%)	미제출

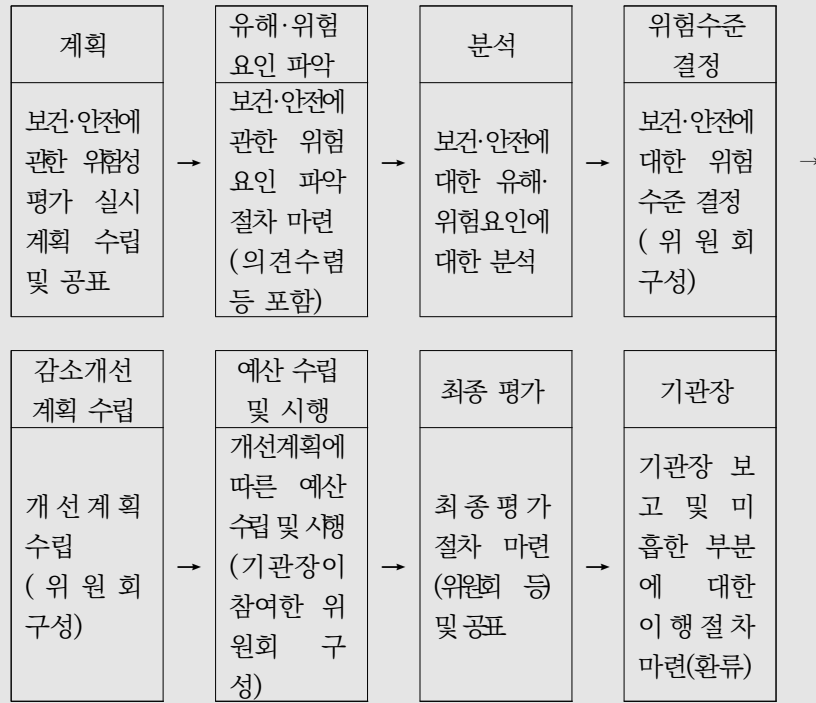
○ 모니터링 실시 여부(정량)

구분	모니터링 계획 수립 및 실시	미실시
모니터링 계획 포함 여부 및 실제 실시 여부		

마. 평가 가이드라인

※ 참고

◆ 위험성평가 계획 수립 절차



[위험 요인을 확인하는 절차 마련 시 고려 사항]

- 위험 요인을 발굴하고 신고할 수 있는 창구를 포함한 체계적인 과정
- 종사자의 의견을 청취하는 절차 포함
- 소속 공무원뿐만 아니라 유지보수, 납품 등 일시적으로 출입하는 모든 인력 참여 가능

[자체 지침 마련 및 계획 수립 충실도]

○ 위험성 평가 실시규정 수립

- 위험성 평가 실시규정 수립 시 완료한 것으로 봄

※ 필수항목 미비로 인한 인사처 수정 요청에 응하지 않는 경우 미수립으로 평가

○ 규정에 근거한 평가계획 수립 : 기관 특성과 위험성 평가 실시규정에 맞는 평가계획 수립 구성을 종합적으로 판단

- 건강 분야 및 안전 분야에 대한 위험성 평가계획을 수립한 경우

- 계획, 위험 요인 파악, 분석, 위험 수준 결정 등 각 단계에 대한 평가계획을 수립한 경우

○ 참여 절차 마련 : 소속 공무원들이 참여하여 건강/안전 분야에 대한 위험 요소를 발굴할 수 있는 참여 절차 및 운영체계를 종합적으로 판단

- 위험 요인을 상향식으로 발굴할 수 있는 체계 등이 구축된 경우

○ 평가 결과에 대한 기관장 보고 및 공표 절차 여부 : 위험성 평가 결과에 대한 기관장 보고(기관장 의견 포함) 및 구성원에게 공표 절차를 종합적으로 판단

- 위험성 평가에 대한 기관장 승인을 얻은 경우

- 위험성 평가 결과를 모든 구성원에게 공유하는 절차를 마련하고 구성원은 위험성을 숙지할 수 있는 체계를 마련한 경우 (1차 공표 평가 결과, 2차 공표 개선 사항에 대한 공표로 구분)

[유해·위험 요인 파악]

○ 안전 위험 요인 파악 방식 적절성 : 기관의 조직 구성 특성에 적합한 유해·위험 요인 파악 체계를 종합적으로 판단

- 그룹 회의, 포커스그룹 운영, 개인별 면담 등으로 안전 유해·위험 요인 파악한 경우

○ 보건 위험 요인 파악 방식 적절성 : 기관의 조직 구성 특성에 적합한 유해·위험 요인 파악 체계를 종합적으로 판단

- 그룹 회의, 포커스그룹 운영, 개인별 면담 등으로 안전 유해·위험 요인 파악한 경우

○ 유해 위험 요인 파악 : 기관의 모든 조직에 직군별 안전 및 보건 위험 요인이 파악되었는지 종합적으로 판단

- 심리 재해인 직무요구, 직무 자율, 관계갈등, 조직체계, 직장문화 등이 포함된 경우

- 신체 재해인 야간 강도, 육체 강도, 근무시간 초과 등이 포함된 경우

- 유해 위험 요인에 대한 목록화가 되어 있는 경우

[위험성 수준 결정]

- 위험성 수준의 객관성 확보 : 객관적인 위험 수준 결정 및 위험 수준이 잠재적으로 높아질 수 있는지를 종합적으로 판단
 - 위험성 결정 등급 방법을 수립하고 있는 경우(예: 강도/빈도법 등)
 - 위험성 수준 결정 시 관계 직원 등 의견이 수반되는 경우 (위험성 수준 결정 위원회(가칭)에서 근로자 의견을 수렴하여 운영하는 경우도 포함)
 - 고위험으로 발전 가능성까지 검토된 경우
 - 기존에 위험이 확정된 (예: 심리적 재해 확정자 등) 요인에 대한 위험 수준 결정 시 높은 위험등급을 부여한 경우

[감소대책 수립·실행]

- 식별 위험에 대한 개선계획 수립 및 기관장 보고 : 식별 위험에 대한 개선계획을 기관장에게 보고 및 승인 체계에 대해 종합적으로 판단
 - 식별 위험에 대한 개선계획에 대한 기관장 승인을 얻는 경우
 - 개선계획 내 감소 대책을 포함된 경우
- 개선계획 적절성 : 개선 가능한 개선계획이 수립했는지와 이를 평가하는 체계를 마련했는지에 대해 종합적으로 판단
 - 식별 위험에 대한 개선계획에 대해 위험요인 개선위원회에서 적절성을 확보한 경우 (위원회 구성은 근로자를 포함하여 운영)
 - 감소 대책 수립 필요 등급에 대한 감소 대책을 누락 없이 수립한 경우
 - 감소 대책은 유의미한 효과를 가져올 수 있는 경우
 - 소속 공무원의 개선 의견을 수렴한 경우
 - 개선계획 내 감소 대책은 위험성 및 조치 가능 날짜 및 우선순위가 명시되어 있는 경우
 - 감소 대책 위험성에 대한 예산이 적절하게 반영되어 있는 경우

평가 근거 자료	<ul style="list-style-type: none"> · 건강 안전수준 평가(가칭) 절차서 등 증빙자료 · 사고 위험성 평가 결과서 (계획 및 조치 포함) · 개선계획 추진 실적 등 증빙자료
----------	--

구분	2. 건강안전활동성과	2-2. 각종검진시행여부		평가대상기관	중앙, 지자체, 경찰																		
		평가방식	서류평가	배점	110점																		
평가 방법 / 측정 기준	가. 신체 건강검진 수검률 (정량) ○ 신체 건강검진 수검률																						
	<table border="1"> <thead> <tr> <th>등급별 배점</th> <th>매우 우수</th> <th>우수</th> <th>보통</th> <th>미흡</th> <th>매우 미흡</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>평가 항목</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>신체 건강검진 수검률</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>					등급별 배점	매우 우수	우수	보통	미흡	매우 미흡	평가 항목						신체 건강검진 수검률					
	등급별 배점	매우 우수	우수	보통	미흡	매우 미흡																	
	평가 항목																						
	신체 건강검진 수검률																						
나. 마음 건강 자가진단 참여율 ○ 마음 건강 자가진단 참여율																							
<table border="1"> <thead> <tr> <th>등급별 배점</th> <th>매우 우수</th> <th>우수</th> <th>보통</th> <th>미흡</th> <th>매우 미흡</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>평가 항목</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>마음건강 자가진단 수검률</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>					등급별 배점	매우 우수	우수	보통	미흡	매우 미흡	평가 항목						마음건강 자가진단 수검률						
등급별 배점	매우 우수	우수	보통	미흡	매우 미흡																		
평가 항목																							
마음건강 자가진단 수검률																							
다. 뇌심혈관계 발병 위험도 평가 ○ 뇌심혈관계 발병 위험도 평가 참여율																							
<table border="1"> <thead> <tr> <th>등급별 배점</th> <th>매우 우수</th> <th>우수</th> <th>보통</th> <th>미흡</th> <th>매우 미흡</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>평가 항목</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>뇌심혈관계 발병 위험도 평가 참여율</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>					등급별 배점	매우 우수	우수	보통	미흡	매우 미흡	평가 항목						뇌심혈관계 발병 위험도 평가 참여율						
등급별 배점	매우 우수	우수	보통	미흡	매우 미흡																		
평가 항목																							
뇌심혈관계 발병 위험도 평가 참여율																							
라. 평가 가이드 라인 ○ 건강검진 결과 분석 및 진단을 위한 소속 공무원 건강검진 참여 노력 여부 - 매우 우수: 소속 공무원이 80% 이상 참여 - 우수: 소속 공무원이 60% 이상 참여 - 보통: 소속 공무원이 40% 이상 참여 - 미흡: 소속 공무원이 20% 이상 참여 - 매우 미흡: 소속 공무원이 0% 이상 참여																							
평가 근거 자료	· 건강검진 수검률(기관 제출) · 마음 건강 자가 진단 참여율(자체 확인, 기관 제출) · 뇌심혈관계 발병 위험도 평가 참여율(기관 제출)																						

구분	2. 건강안전활동성과	2-3. 교육 및 프로그램 운영		평가대상기관	중앙, 지자체, 경찰																																									
		평가방식	서류평가	배점	140점																																									
평가 방법 / 측정 기준	가. 공무원 건강 안전 교육																																													
	○ 연간 건강 안전 교육 계획 수립 (정량)																																													
			<table border="1"> <thead> <tr> <th>구분</th> <th>수립</th> <th>미수립</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>연간 건강 안전 교육 계획 수립</td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>			구분	수립	미수립	연간 건강 안전 교육 계획 수립																																					
	구분	수립	미수립																																											
	연간 건강 안전 교육 계획 수립																																													
	○ 연간 건강 안전 교육 계획 수립의 적정성 (정성)																																													
	<p>* 연간 건강 안전 교육 계획 수립 시 고려 사항</p> <ul style="list-style-type: none"> - 기관의 공무원 건강 안전 규정에 건강 안전 교육 시행에 대한 근거 마련 - 교육 계획 수립을 위한 교육과정 수요조사(또는 구성원 의견수렴) 내용 반영 - 전년도 교육 결과의 성과 및 한계 등 분석을 통한 금년도 교육 방향성 반영 - 금년도 교육 방향성과 연계하여 교육 대상 인원, 교육 내용, 교육 시기·횟수·시간·교육 방법 등 반영 - 기관의 업무(방역 등 현장 직군 또는 민원 대응 직군)에 따른 건강(직무스트레스 등) 또는 안전(끼임 등) 위험 특성 및 구성원(관리자·승진자·신규자 등) 특성을 고려한 맞춤형 교육자료 활용(또는 개발·활용) 계획 - 교육 미이수자에 대한 추가 교육 등 교육과정 관리 계획 - 교육 시행 결과의 분석, 시사점 도출 및 구성원 환류 계획 																																													
	※ 공무원 건강 안전 규정의 경우 「공무원 재해보상법」 개정 이후 적용																																													
			<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="2" rowspan="2">평가항목 및 평가요소</th> <th colspan="5">등급별 배점</th> </tr> <tr> <th>매우 우수</th> <th>우수</th> <th>보통</th> <th>미흡</th> <th>매우 미흡</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>규정 반영</td> <td>- 교육 실시 근거 마련</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>교육 방향성 설정</td> <td>- 교육 과정 수요조사 또는 구성원 의견수렴 - 전년도 교육의 성과·한계 등 분석결과</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>교육 계획의 구체성</td> <td>- 교육 방향성과 연계한 교육 대상 인원, 내용, 시기, 횟수, 시간, 방법 등</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>참여</td> <td>- 기관의 업무 및 구성원 특성을 고려한 맞춤형 자료 활용 - 교육 미이수자 추가 교육 등 과정 관리</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>				평가항목 및 평가요소		등급별 배점					매우 우수	우수	보통	미흡	매우 미흡	규정 반영	- 교육 실시 근거 마련						교육 방향성 설정	- 교육 과정 수요조사 또는 구성원 의견수렴 - 전년도 교육의 성과·한계 등 분석결과						교육 계획의 구체성	- 교육 방향성과 연계한 교육 대상 인원, 내용, 시기, 횟수, 시간, 방법 등						참여	- 기관의 업무 및 구성원 특성을 고려한 맞춤형 자료 활용 - 교육 미이수자 추가 교육 등 과정 관리					
	평가항목 및 평가요소		등급별 배점																																											
매우 우수			우수	보통	미흡	매우 미흡																																								
규정 반영	- 교육 실시 근거 마련																																													
교육 방향성 설정	- 교육 과정 수요조사 또는 구성원 의견수렴 - 전년도 교육의 성과·한계 등 분석결과																																													
교육 계획의 구체성	- 교육 방향성과 연계한 교육 대상 인원, 내용, 시기, 횟수, 시간, 방법 등																																													
참여	- 기관의 업무 및 구성원 특성을 고려한 맞춤형 자료 활용 - 교육 미이수자 추가 교육 등 과정 관리																																													

○ 연간 건강 안전 교육 계획의 기관장 보고 (정량)

구분	보고	미보고
계획의 기관장 보고·시행		

나. 교육 시행의 적정성 (정성)

○ 공무원 건강 안전 교육의 적정성, 교육 시행의 관리·지원 및 교육 시행 결과의 환류 등에 대한 전문가 평가

평가항목 및 평가요소		등급별 배점				
		매우 우수	우수	보통	미흡	매우 미흡
업무 및 위험특성	기관 업무 및 위험 특성을 고려한 교육 내용의 적정성					
만족도	교육의 효과성 등 분석을 위한 교육 만족도 조사 실시					
참여율	교육 실시율(참여도)					
환류	교육 시행 결과의 분석, 시사점 분석 및 구성원 환류					

다. 가이드 라인

○ 교육 계획 수립의 적정성

- 매우 우수 : 전년 교육 결과의 성과·한계 분석, 구성원 의견수렴·교육 대상·종류·방법, 평가·사후관리, 결과보고서 작성 등을 구체적으로 포함하여 교육 계획 수립 및 기관장 보고·시행
- 우수 : 전년 교육 결과의 성과·한계 분석, 구성원 의견수렴·교육 대상·종류·방법, 평가·사후관리, 결과보고서 작성 등을 포함하여 교육 계획 수립 및 부서장 보고·시행
- 보통 : 교육 계획의 형식적 수립 및 부서장 보고·시행
- 미흡 : 교육 계획의 형식적 수립·시행
- 매우 미흡 : 교육 계획 미수립

○ 교육 시행의 적정성

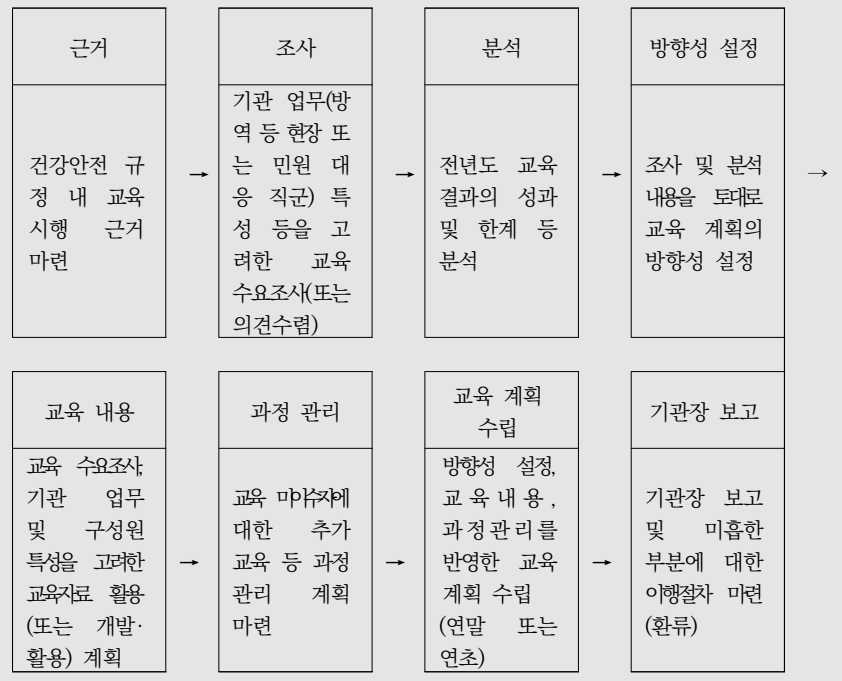
- 매우 우수 : 기관의 업무 특성을 고려한 교육자료 활용(또는 개발·활용), 교육 결과관리(교육참석자, 교육 내용, 교육 일자 및 시간 등), 교육 미참석자(또는 미이수자)에 대한 교육 시행 누락 방지(미참석자 재교육)
- 우수 : 기관의 업무 특성을 고려한 교육자료 활용, 교육 결

과관리(교육참석자, 교육 내용, 교육 일자 및 시간 등)

- 보 통 : 기관의 업무 특성을 고려한 교육자료 활용
- 미 흡 : 기관의 업무 특성을 고려하지 않은 교육자료 활용
- 매우 미흡 : 교육 미시행

※ 참고

❖ 건강안전 교육 시행 절차



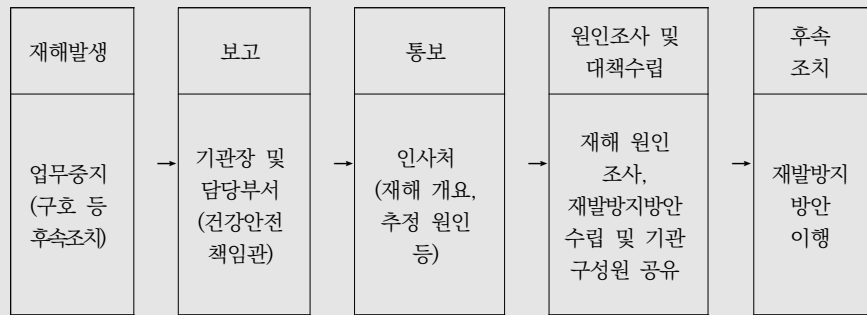
- 평가 근거 자료
- 당해 연도 건강안전 교육 계획 등 관련 자료
 - 교육과정 및 대상자 파악, 교육결과 보고자료
 - 기타 당해 지표의 실적을 증빙할 수 있는 자료

구분	3. 결과 및 환류	3-1. 재해 이력 관리		평가대상기관	중앙, 지자체, 경찰																									
		평가 방식	서류평가	배점	140점																									
평가 방법 / 측정 기준	가. 기관별 재해 발생 통보 여부 (정량) ○ 사망 등 중대재해 발생 시 재해 개요(상황) 및 추정 원인 등에 대한 사항을 인사처에 즉시 통보																													
	<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="2" rowspan="2">평가항목 및 평가요소</th> <th colspan="5">등급 별 배점</th> </tr> <tr> <th>매우 우수</th> <th>우수</th> <th>보통</th> <th>미흡</th> <th>매우 미흡</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>재해 발생 통보 신속성</td> <td>사망 등 중대재해 발생 시 인사처 통보의 신속성</td> <td>즉시</td> <td>24H 이내</td> <td>24~48H 이내</td> <td>48H 이후</td> <td>미통보</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>					평가항목 및 평가요소		등급 별 배점					매우 우수	우수	보통	미흡	매우 미흡	재해 발생 통보 신속성	사망 등 중대재해 발생 시 인사처 통보의 신속성	즉시	24H 이내	24~48H 이내	48H 이후	미통보						
평가항목 및 평가요소		등급 별 배점																												
		매우 우수	우수	보통	미흡	매우 미흡																								
재해 발생 통보 신속성	사망 등 중대재해 발생 시 인사처 통보의 신속성	즉시	24H 이내	24~48H 이내	48H 이후	미통보																								
나. 재해 발생 이력·통계 관리 및 대책 마련 (정성) ○ 재해 발생 이력·통계 관리 및 대책(재발 방지 방안) 마련 지침(매뉴얼·절차서 등) 수립의 우수성, 시행의 충실성, 재발 방지를 위한 노력(환류) 등에 대한 전문가 평가 ○ 재해 발생의 이력·통계 관리 및 대책(재발 방지 방안) 등 마련 지침(매뉴얼·절차서 등) 수립·시행 - 기관별 공무원 건강 안전 규정에 재해 발생 시 이력·통계 관리 및 대책(재발 방지 방안) 마련 등에 대한 사항을 포함하여 실행력 확보																														

* 재해 발생 시 이력 관리 및 대책(재발방지방안) 마련 지침 수립 시 고려사항

- 상급 기관, 담당부서(건강안전책임관) 등 내부 이해관계자 보고 절차·방법
- 사망 등 중대재해 발생 시 개요 및 추정 원인 등의 인사처 즉시 통보 절차·방법
- 대책 마련 시 해당 재해 관련 관계자 참여(필요시 외부 전문가 참여)
- 재발방지를 위해 마련한 대책의 기관 구성원 공유방안

* 사망 등 중대재해 발생 시 통보 절차



※ 공무원 건강안전 규정의 경우 「공무원 재해보상법」 개정 이후 적용

평가항목 및 평가요소		배점				
		매우 우수	우수	보통	미흡	매우 미흡
지침	재해 발생의 이력·통계 관리 및 대책(재발방지방안) 마련 관련 지침(매뉴얼·절차서 등) 수립·시행					
이력·통계	재해 발생 이력 및 통계 관리					
원인조사 및 재발방지	재해 원인조사, 재발방지방안 마련·시행 및 구성원 공유					
교육 및 예산	재발방지 방안의 차년도 교육 계획 반영(필요시 예산 반영 병행)					

다. 가이드 라인

- 재해 발생 이력·통계 관리, 대책 마련 및 재해 발생 통보 관련 지침 수립의 우수성
 - 매우 우수 : 재해 발생 시 재해에 대한 이력 관리(기록·통계 관리) 및 기관장, 담당 부서(건강 안전책임관), 인사처 보고 체계와 대책(재발 방지 방안) 마련을 위한 시기·방법, 조사팀 구성, 원인조사, 재발 방지 방안 수립·이행, 구성원 공유(교육 등) 방안 등을 구체적으로 포함하여 지침 수립 및 기관장 보고·시행
 - 우 수 : 재해 발생 시 재해에 대한 이력 관리(기록·통계 관리) 및 기관장, 담당 부서(건강 안전책임관), 인사처 보고 체계와 대책(재발 방지 방안) 마련을 위한 시기·방법, 조사팀 구성, 원인조사, 재발 방지 방안 수립·이행, 구성원 공유(교육 등) 방안 등을 포함하여 지침 수립 및 부서장 보고·시행
 - 보 통 : 관련 지침의 형식적 수립 및 부서장 보고·시행
 - 미 흡 : 관련 지침의 형식적 수립·시행
 - 매우 미흡 : 관련 지침 미수립
- 재해 발생 이력·통계 관리, 대책 마련 및 재해 발생 통보 관련 지침 이행의 충실성 및 환류
 - 매우 우수 : ①재해 발생 시 관련 지침에 따른 보고 체계 유지 및 이력 관리(기록·유지관리) 시행, ②기관의 업무 특성, 재해의 재발 위험도 등을 고려하여 개선 일정, 담당 부서 등을 명확히 하고, 기술적·관리적·교육적 대책 등을 면밀히 검토하여 재발 방지 방안 마련 및 기관장 보고·시행, ③재발 방지 방안의 기관 구성원 전파(공람·게시 등) 및 방안의 준수를 위한 구성원 교육 등의 자료로 활용
 - 우 수 : ①재해 발생 시 관련 지침에 따른 보고 체계 유지 및 이력 관리(기록·유지관리) 시행, ②기관의 업무 특성, 재해의 재발 위험도 등을 고려하여 개선 일정, 담당 부서 등을 명확히 하고, 기술적·관리적·교육적 대책 등을 면밀히 검토하여 재발 방지 방안 마련 및 부서장 보고·시행, ③재발 방지 방안의 기관 구성원 전파(공람·게시 등) 및 방안의 준수를 위한 구성원 교육 등의 자료로 활용
 - 보 통 : ①재해 발생 시 관련 지침에 따른 보고 체계 유지 및 이

	<p>력 관리(기록·유지관리) 시행, ②재발 방지 방안 마련 및 부서장 보고·시행, ③재발 방지 방안의 기관 구성원 전파(공람·게시 등)</p> <p>- 미흡 : ①재해 발생 시 관련 지침에 따른 보고 체계 유지 및 이력 관리(기록·유지관리) 시행 미흡, ②재발 방지 방안의 형식적 마련, ③재발 방지 방안의 기관 구성원 전파(공람·게시 등) 미실시</p> <p>- 매우 미흡 : 재해 발생 이력 관리 및 대책 마련 지침 미이행</p>
평가 근거 자료	<ul style="list-style-type: none"> · 재해 발생 이력 관리 및 대책 마련 지침(매뉴얼, 절차서 등) 자료 · 재발 방지 방안 관련 보고서, 구호 조치 사례(해당 시) · 재발 방지 방안 시행을 통한 실제 개선 사례(해당 시) · 재발 방지 방안 구성원 전파 및 교육 시행 결과 등 관련 자료 · 사망 등 중대재해 발생 시 인사처 통보 관련 자료

구분	3. 결과 및 환류	3-2. 기관별 재해예방 노력		평가대상기관	중앙, 지자체, 경찰																										
		평가방식	서류평가	배점	110점																										
평가 방법 / 측정 기준	가. 전년도 집행계획 성과목표 달성도 (정량) ○ 설정된 목표 대비 실제로 달성된 성과 비율을 토대로 성과 비율을 평가 - 평가 계산안 (%): (달성된 목표 수/ 설정된 목표 수) x 100																														
	<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="2" rowspan="2">평가항목 및 평가요소</th> <th colspan="5">등급별 배점</th> </tr> <tr> <th>매우 우수</th> <th>우수</th> <th>보통</th> <th>미흡</th> <th>매우 미흡</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>성과 목표 달성도</td> <td>전년도 집행계획에 대해 실제 설정된 목표 수</td> <td>100 %</td> <td>80% 이상</td> <td>60% 이상</td> <td>40% 이상</td> <td>40% 미만</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>					평가항목 및 평가요소		등급별 배점					매우 우수	우수	보통	미흡	매우 미흡	성과 목표 달성도	전년도 집행계획에 대해 실제 설정된 목표 수	100 %	80% 이상	60% 이상	40% 이상	40% 미만							
	평가항목 및 평가요소		등급별 배점																												
			매우 우수	우수	보통	미흡	매우 미흡																								
	성과 목표 달성도	전년도 집행계획에 대해 실제 설정된 목표 수	100 %	80% 이상	60% 이상	40% 이상	40% 미만																								
	나. 기관별 건강증진 활동 노력 우수사례 (정성) ○ 기관별 건강증진 활동의 우수사례를 평가하여 다른 기관에도 이를 활용할 수 있도록 평가 요소를 고려한 전문가 평가 - 평가 요소																														
	<table border="1"> <thead> <tr> <th>핵심 사항</th> <th>평가 요소</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>건강증진 활동의 독창성 및 혁신성</td> <td>기존 방법과 다른 차별화된 접근법, 최신 기술 및 방법론 활용</td> </tr> <tr> <td>건강증진 활동의 포괄성 및 접근성</td> <td>다양한 연령, 구성원, 사회적 배경을 대상으로 프로그램 구성, 활동 참여에 제약 사항 여부 파악</td> </tr> <tr> <td>참여도 및 참여자 만족도</td> <td>참여자 및 참여율의 변화, 프로그램 후 만족도 조사</td> </tr> <tr> <td>활동 지속성 및 확장 가능성</td> <td>건강증진활동이 장기적 지속 여부, 확장 가능성에 대한 평가</td> </tr> <tr> <td>성과 및 영향력</td> <td>해당 활동이 시제로 건강지표 개선에 기여 여부, 조직에 미치는 변화 파악</td> </tr> <tr> <td>협력 및 파트너십</td> <td>다른 기관, 지역사회, 정부 기관과의 협력 정도 및 효과성 파악, 상호 기관과의 목표 달성을 위한 노력도</td> </tr> </tbody> </table>					핵심 사항	평가 요소	건강증진 활동의 독창성 및 혁신성	기존 방법과 다른 차별화된 접근법, 최신 기술 및 방법론 활용	건강증진 활동의 포괄성 및 접근성	다양한 연령, 구성원, 사회적 배경을 대상으로 프로그램 구성, 활동 참여에 제약 사항 여부 파악	참여도 및 참여자 만족도	참여자 및 참여율의 변화, 프로그램 후 만족도 조사	활동 지속성 및 확장 가능성	건강증진활동이 장기적 지속 여부, 확장 가능성에 대한 평가	성과 및 영향력	해당 활동이 시제로 건강지표 개선에 기여 여부, 조직에 미치는 변화 파악	협력 및 파트너십	다른 기관, 지역사회, 정부 기관과의 협력 정도 및 효과성 파악, 상호 기관과의 목표 달성을 위한 노력도												
	핵심 사항	평가 요소																													
	건강증진 활동의 독창성 및 혁신성	기존 방법과 다른 차별화된 접근법, 최신 기술 및 방법론 활용																													
건강증진 활동의 포괄성 및 접근성	다양한 연령, 구성원, 사회적 배경을 대상으로 프로그램 구성, 활동 참여에 제약 사항 여부 파악																														
참여도 및 참여자 만족도	참여자 및 참여율의 변화, 프로그램 후 만족도 조사																														
활동 지속성 및 확장 가능성	건강증진활동이 장기적 지속 여부, 확장 가능성에 대한 평가																														
성과 및 영향력	해당 활동이 시제로 건강지표 개선에 기여 여부, 조직에 미치는 변화 파악																														
협력 및 파트너십	다른 기관, 지역사회, 정부 기관과의 협력 정도 및 효과성 파악, 상호 기관과의 목표 달성을 위한 노력도																														
다. 가이드 라인 ○ 활동의 독창성 및 혁신성 - 매우 우수 : 기존과 다른 차별화된 접근법을 토대로 최신 기술 또는 방법론 (예: 디지털 건강 플랫폼, 모바일 앱)을 활용하여 건강증진 활																															

	<p>동의 효과가 확인</p> <ul style="list-style-type: none"> - 우수 : 기존과 다른 차별화된 접근법을 토대로 최신 기술 또는 방법론을 활용하였으나 건강증진 활동의 효과 확인 일부 확인 - 보통 : 기존 방법론을 토대로 이를 변경하여 프로그램을 개발·운영 - 미흡 : 기존 방법론을 이용하여 프로그램을 개발·운영 - 매우 미흡 : 계획 및 관련 활동 수립 실적이 없음 <p>○ 건강증진 활동의 포괄성 및 접근성</p> <ul style="list-style-type: none"> - 매우 우수 : 건강증진 활동이 다양한 집단의 요구를 반영하고 참여하는데 있어 물리적, 경제적, 문화적 장벽이 없도록 구성 (예: 장애인 참여 가능) - 우수 : 건강증진 활동이 일부 집단의 요구를 반영하고 참여하는데 있어 물리적, 경제적, 문화적 장벽이 없도록 구성 (예: 장애인 참여 가능) - 보통 : 건강증진 활동이 일부 집단의 요구를 반영하고 참여하는데 있어 물리적, 경제적, 문화적 장벽이 있음 - 미흡 : 건강증진 활동이 집단의 요구와 장벽을 고려하지 않고 구성 - 매우 미흡 : 건강증진 활동의 포괄성 및 접근성 분석 실적이 없음 <p>○ 참여도 및 만족도</p> <ul style="list-style-type: none"> - 매우 우수 : 건강증진 프로그램이 널리 인식되어 참여율이 증가하고 있으며 만족도 설문조사나 피드백 인터뷰 조사를 통해 우수성이 확인 - 우수 : 건강증진 프로그램이 인식되어 참여율이 증가하고 있으나 만족도 설문조사나 피드백 인터뷰 조사 결과 만족도는 높지 않음 - 보통 : 건강증진 프로그램이 인식되어 참여율이 증가가 미미하고 만족도 설문조사나 피드백 인터뷰 조사 결과 만족도가 하락하고 있음 - 미흡 : 건강증진 프로그램이 인식되어 참여율이 증가가 하락하고 만족도 설문조사나 피드백 인터뷰 조사 결과 만족도 또한 하락하고 있음 - 매우 미흡 : 참여도 및 만족도 조사 분석 실적이 없음 <p>○ 활동 지속성 및 확장 가능성</p> <ul style="list-style-type: none"> - 매우 우수 : 건강증진 프로그램이 장기적으로 지속될 수 있는 구조(예: 재정안전성, 지속적 지원 여부) 및 타 기관에서 적용 가능한 모범 사례 - 우수 : 건강증진 프로그램이 장기적으로 지속될 수 있는 구조(예: 재정안전성, 지속적 지원 여부)이나 타 기관에서 적용 가능하기에는 다소 어려움 - 보통 : 건강증진 프로그램이 일시적으로 지속될 수 있는 구조(예: 재정
--	---

	<p>안전성, 지속적 지원 여부)이며 타 기관에서 적용 가능하기에는 다소 어려움</p> <ul style="list-style-type: none"> - 미 흡 : 건강증진 프로그램이 일시적으로 지속되기에 어려움 구조(예: 재정 안전성, 지속적 지원 여부)이며 타 기관에서 적용 가능하기에 어려움 - 매우 미흡 : 활동 지속성 및 확장 가능성 분석에 대한 실적이 없음 <p>○ 성과 및 영향력</p> <ul style="list-style-type: none"> - 매우 우수 : 건강증진 프로그램이 건강지표 개선에 이바지하였고 조직의 건강 증진에 대한 인식 및 행동을 변화시킴 - 우 수 : 건강증진 프로그램이 건강지표 개선에 이바지하였으나 조직의 건강 증진에 대한 인식 및 행동을 일부 변화시킴 - 보 통 : 건강증진 프로그램이 건강지표 개선에 다소 이바지하였고 조직의 건강증진에 대한 인식 및 행동을 일부 변화시킴 - 미 흡 : 건강증진 프로그램이 건강지표 개선 및 조직의 건강증진에 대한 인식 및 행동을 변화시키지는 못함 - 매우 미흡 : 성과 및 영향력 분석에 대한 실적이 없음 <p>○ 협력 및 파트너십</p> <ul style="list-style-type: none"> - 매우 우수 : 다른 기관과의 협력을 통해 시너지 효과가 확인되며 각 파트너가 목표 달성을 위해 상호 간 노력하고 있음 - 우 수 : 다른 기관과의 협력을 통해 시너지 효과가 다소 확인되나 각 파트너가 목표 달성을 위해 상호 간 노력하고 있음 - 보 통 : 다른 기관과의 협력을 진행하고 있으나 이에 따른 시너지 효과가 크지 않으며 각 파트너가 목표 달성을 위한 상호 간 노력이 높지 않음 - 미 흡 : 다른 기관과의 협력이 미미하고 각 파트너가 목표 달성을 위해 노력하지 않고 있음 - 매우 미흡 : 협력 및 파트너십에 대한 실적이 없음
평가 근거 자료	<ul style="list-style-type: none"> · 당해 지표의 실적을 증빙할 수 있는 전년도 집행계획 성과목표 달성도 · 기관별 재해예방 우수사례 등 관련 자료

구분	4. 가감점	4-1. 협의체 참여도		평가대상기관	중앙, 지자체, 경찰																								
		평가방식	서류평가	배점	40점																								
평가 방법 / 측정 기준	가. 참여의 충실도 <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th colspan="2" rowspan="2">평가항목 및 평가요소</th> <th colspan="5">등급별 배점</th> </tr> <tr> <th>매우 우수</th> <th>우수</th> <th>보통</th> <th>미흡</th> <th>매우 미흡</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="2">범정부 건강 안전 협의회 참여</td> <td rowspan="2">협의회 참여 횟수</td> <td>미참여 없음</td> <td>1회 미참여</td> <td>2~3회 미참여</td> <td>3회 이상 미참여</td> <td>참여실적 부재</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>					평가항목 및 평가요소		등급별 배점					매우 우수	우수	보통	미흡	매우 미흡	범정부 건강 안전 협의회 참여	협의회 참여 횟수	미참여 없음	1회 미참여	2~3회 미참여	3회 이상 미참여	참여실적 부재					
	평가항목 및 평가요소		등급별 배점																										
매우 우수			우수	보통	미흡	매우 미흡																							
범정부 건강 안전 협의회 참여	협의회 참여 횟수	미참여 없음	1회 미참여	2~3회 미참여	3회 이상 미참여	참여실적 부재																							
평가 근거 자료	나. 가이드라인 ○ 범정부 건강안전 협의체 구축·운영 활성화 등을 위한 협의회 참여 횟수 평가 - 매우 우수 : 미참여 없음 - 우수 : 1회 미참여 - 보통 : 2~3회 미참여 - 미흡 : 3회 이상 미참여 - 매우 미흡 : 참여 실적 부재																												

구분	4. 가감점	4-2. 자원 공동 활용		평가대상기관	중앙, 지자체, 경찰															
		평가방식	서류평가	배점	60점															
평가 방법 / 측정 기준	가. 콘텐츠 개발 ○ 채점 기준 (정량) - 기관별 다빈도 질환 재해 요인 고위험 직종 재해예방 관련 교육 콘텐츠 개발 및 관련 기관 공유																			
	<table border="1"> <tr> <th>평가항목 및 평가요소</th> <th>매우 우수</th> <th>우수</th> <th>보통</th> <th>미흡</th> <th>매우 미흡</th> </tr> <tr> <td>교육 콘텐츠 개발 및 관련 기관 공유 건수</td> <td>5건 이상</td> <td>4건 이상</td> <td>2~3건 이상</td> <td>1건 이상</td> <td>없음</td> </tr> </table>					평가항목 및 평가요소	매우 우수	우수	보통	미흡	매우 미흡	교육 콘텐츠 개발 및 관련 기관 공유 건수	5건 이상	4건 이상	2~3건 이상	1건 이상	없음			
	평가항목 및 평가요소	매우 우수	우수	보통	미흡	매우 미흡														
	교육 콘텐츠 개발 및 관련 기관 공유 건수	5건 이상	4건 이상	2~3건 이상	1건 이상	없음														
- 교육 콘텐츠 개발 평가 시 고려 사항																				
<table border="1"> <tr> <th>핵심 사항</th> <th>평가 요소</th> </tr> <tr> <td>내용의 정확성 및 신뢰성</td> <td>최신 정보, 출처의 신뢰성</td> </tr> <tr> <td>콘텐츠 유용성 및 적용 가능성</td> <td>실제 적용 가능성, 문제 해결 능력</td> </tr> <tr> <td>교육 목표 및 학습성과</td> <td>명확한 교육 목표</td> </tr> <tr> <td>구조 및 구성</td> <td>논리적 구성, 단계별 접근</td> </tr> <tr> <td>시각적, 언어 및 표현</td> <td>명확하고 간결한 표현, 전문용어 설명</td> </tr> <tr> <td>기술적 완성도</td> <td>기술적 문제 없음</td> </tr> <tr> <td>협력 및 공유</td> <td>협력 기관과의 공유 및 피드백 반영 여부</td> </tr> </table>					핵심 사항	평가 요소	내용의 정확성 및 신뢰성	최신 정보, 출처의 신뢰성	콘텐츠 유용성 및 적용 가능성	실제 적용 가능성, 문제 해결 능력	교육 목표 및 학습성과	명확한 교육 목표	구조 및 구성	논리적 구성, 단계별 접근	시각적, 언어 및 표현	명확하고 간결한 표현, 전문용어 설명	기술적 완성도	기술적 문제 없음	협력 및 공유	협력 기관과의 공유 및 피드백 반영 여부
핵심 사항	평가 요소																			
내용의 정확성 및 신뢰성	최신 정보, 출처의 신뢰성																			
콘텐츠 유용성 및 적용 가능성	실제 적용 가능성, 문제 해결 능력																			
교육 목표 및 학습성과	명확한 교육 목표																			
구조 및 구성	논리적 구성, 단계별 접근																			
시각적, 언어 및 표현	명확하고 간결한 표현, 전문용어 설명																			
기술적 완성도	기술적 문제 없음																			
협력 및 공유	협력 기관과의 공유 및 피드백 반영 여부																			
- 평가 등급 (5등급): 매우 우수, 우수, 보통, 미흡, 매우 미흡 - 평가 항목 및 평가 요소별 확인 사항 · 내용의 정확성 및 신뢰성: 정확한 정보 제공, 신뢰할 수 있는 출처 · 콘텐츠의 유용성 및 적용 가능성: 실제 적용 가능성, 문제 해결 능력 · 교육 목표 및 학습성과: 명확한 교육 목표 설정, 학습 성과 측정 평가 방법 · 구조 및 구성: 교육 콘텐츠의 논리적 구성, 단계별 학습 구성 · 시각적, 언어 및 표현: 도표, 이미지, 영상 등의 시각적 자료 사용, 학습자 참여 유도 요소 포함, 명확하고 간결한 표현, 전문용어 설명 등이 포함 · 기술적 완성도: 사용 시 문제 발생하지 않고 다양한 기기와 브라우저 접근 가능 · 협력 및 공유: 콘텐츠가 관련 기관과 효과적으로 공유 및 피드백 반영 개선																				

나. 공무원 건강안전센터 설치·운영

○ 채점 기준 (정량)

- 공무원 건강안전센터 설치 및 운영, 접근성 제고를 위한 노력 평가

평가항목 및 평가요소	매우 우수	우수	보통	미흡	매우 미흡
공무원 건강 안전센터 설치 및 운영	센터 설치 및 피드백 반영한 효율적 운영	센터 설치 및 운영	센터 공동 이용 업무 협약 체결	센터 공동 운영에 관한 가이드 마련	미설치

- 공무원 건강 안전센터 설치·운영 평가 시 고려 사항

핵심 사항	평가 요소
센터 설치의 적절성	위치 및 접근성, 시설 및 규모
운영 효율성	운영시간, 자원 활용, 예산의 적절성, 센터 지속 가능성
서비스 제공 및 프로그램	예방프로그램, 심리 지원, 응급의료 지원 등
전문 인력 배치	의료 및 심리 전문가 배치, 센터 직원의 교육 및 훈련, 직원 친절도
성과 및 효과성 평가	건강지표 개선, 이용자 만족도 조사, 직무 만족도 향상
협력 및 공유	협력 기관과의 공유(참여 기관 수) 및 피드백 반영 여부
법적 및 제도적 기준 준수	법적 기준, 윤리적 기준 준수 여부

- 평가 등급 (5등급): 매우 우수, 우수, 보통, 미흡, 매우 미흡

- 평가 요소별 주안점

- 센터 설치의 적절성: 설비가 최신이고 필요한 장비와 시설 위치 및 접근성
- 운영 효율성: 공무원들의 접근성을 고려한 센터 운영시간, 인적·물적 자원 활용, 예산 배분의 적절성, 센터 지속 가능성(중장기 운영 계획 수립 등)
- 서비스 제공 및 프로그램: 정기적인 건강검진, 심리상담, 스트레스 관리 프로그램, 응급 시 의료지원 등의 서비스가 제공
- 전문인력 배치: 전문성이 있는 의료 및 심리 상담가 배치, 센터 직원들의 전문화 교육 및 훈련, 공무원 및 방문자에 대한 서비스와 친절도
- 성과 및 효과성: 센터 개소 후 건강지표 개선, 공무원들의 이용 만족도 조사,

직무 만족도 및 스트레스 감소

- 협력 및 공유: 공유(참여 기관 수) 및 피드백 반영 개선
- 법적 및 제도적 기준 준수: 센터 운영이 관련 법령 및 규정 여부, 의료 및 심리서비스 제공 시 윤리적 기준 준수

다. 공무원 건강증진 프로그램 공동 운영

○ 채점 기준 (정량)

- 기관별 건강증진 프로그램을 공동 운영하여 노하우등을 공유하고 다양한 건강증진 프로그램을 운영 (예: 금연 클리닉, 비만 클리닉, 심장 건강 프로그램 등)

평가항목 및 평가요소	매우 우수	우수	보통	미흡	매우 미흡
공무원 건강 증진 프로그램 운영 건수 및 이용자 만족도	4건 이상& 이용도 만족도 70% 이상	3건 이상& 이용도 만족도 70% 이상	2건 이상& 이용도 만족도 70% 이상	1건 이상& 이용도 만족도 70% 이상	없음

- 공무원 건강증진 프로그램 이용자 만족도 조사 문항 개발 시 고려 사항

핵심 사항	평가 요소
프로그램 효율성	건강지표 개선, 프로그램 목표 달성
참여도	참여 기관 수, 기여도, 참여율
협력의 질	협력 관계, 협력 활동
지속 가능성	지속 가능성 계획, 평가
이용자 만족도	만족도 조사, 만족도 반영

- 평가 등급 (5등급): 매우 우수, 우수, 보통, 미흡, 매우 미흡으로 운영 건수와 이용자 만족도를 모두 충족시키지 못하면 한 단계 아래 점수를 부여
- 평가 요소별 주안점
 - 프로그램 효율성: 참여자의 건강지표, 성과 지표(참여율, 목표 달성도)
 - 참여도: 참여 기관 수 및 기여도, 참여율
 - 협력의 질: 참여 기관과의 협력 관계, 의사소통(회의 건수), 공동 활동 성공 여부

	<ul style="list-style-type: none"> · 지속 가능성: 공무원 건강증진 프로그램 지속적 유지를 위한 계획 및 환류 · 이용자 만족도: 피드백 수집, 피드백 반영 후 개선 효과 분석
평가 근거 자료	<ul style="list-style-type: none"> · 당해 연도 다빈도 질환 재해 요인, 고위험 직종 재해예방 관련 교육 콘텐츠 등 관련 자료 · 공무원 건강 안전센터 설치 관련 자료 · 기타 자원 공동 현황 자료

구분	4. 가감점	4-3. 기관별 재해예방 노력(1)		평가대상기관	중앙, 지자체, 경찰										
		평가방식	서류평가	배점	20점										
평가 방법 / 측정 기준	<p>가. 기본 건강검진 외 기관 지원 여부</p> <p>○ 채점 기준 (정성)</p> <p>- 다음의 요소들을 고려하여 정성적으로 평가</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 30%;">핵심 사항</th> <th>평가 요소</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>직무 스트레스 업무 지칭</td> <td>직무 스트레스 대응 매뉴얼, 절차서</td> </tr> <tr> <td>건강 상태 및 병력</td> <td>소속 공무원 질환, 건강 문제에 대한 파악 및 업무 전환 배치 여부</td> </tr> <tr> <td>조직 문화 및 복지 수준</td> <td>기본 건강검진 외 기관 복지 혜택 여부</td> </tr> <tr> <td>심리 지원</td> <td>동료 및 상사 관계, 가족 및 개인 생활등에 발생하는 문제에 대한 기관의 지원</td> </tr> </tbody> </table>					핵심 사항	평가 요소	직무 스트레스 업무 지칭	직무 스트레스 대응 매뉴얼, 절차서	건강 상태 및 병력	소속 공무원 질환, 건강 문제에 대한 파악 및 업무 전환 배치 여부	조직 문화 및 복지 수준	기본 건강검진 외 기관 복지 혜택 여부	심리 지원	동료 및 상사 관계, 가족 및 개인 생활등에 발생하는 문제에 대한 기관의 지원
	핵심 사항	평가 요소													
직무 스트레스 업무 지칭	직무 스트레스 대응 매뉴얼, 절차서														
건강 상태 및 병력	소속 공무원 질환, 건강 문제에 대한 파악 및 업무 전환 배치 여부														
조직 문화 및 복지 수준	기본 건강검진 외 기관 복지 혜택 여부														
심리 지원	동료 및 상사 관계, 가족 및 개인 생활등에 발생하는 문제에 대한 기관의 지원														
<p>나. 가이드라인</p> <p>○ 직무 스트레스 업무 지칭: 직무 스트레스 대응 매뉴얼·절차서 운영</p> <ul style="list-style-type: none"> - 공무원들이 노출되는 업무 환경(예: 화학물질, 소음, 반복적이고 악의적인 민원 등)에 대한 업무 매뉴얼 및 예방 대책 실시 여부 - 건강 상태 및 병력: 소속 공무원 질환, 건강 문제에 대한 파악 및 업무 전환 배치 여부 - 조직문화 및 복지 수준: 기관이 건강과 복지에 관한 관심 및 복지 혜택 여부, 제공되는 복지 혜택에 대한 소속 공무원들의 인식 및 만족도 조사 여부 - 심리 지원: 기관 내 동료 및 상사로 인한 심리적 문제, 가족 및 개인 생활의 불안전성 발생 시에 심리상담 제공 여부 															
평가 근거 자료	<ul style="list-style-type: none"> · 직무스트레스 관련 대책 마련 지침(매뉴얼, 절차서 등) 자료 · 소속 직원들에 대한 건강관리 실적(해당 시) · 소속 직원들에 대한 기관의 복지 혜택(해당 시) · 기관에서 운영 중인 심리상담소 등에 관한 자료 														

구분	4. 가감점	4-3. 기관별 재해예방 노력(2)		평가대상기관	중앙, 지자체, 경찰																									
		평가방식	서류평가	배점	20점																									
평정방법/ 측정기준	가. 법적 분쟁 시 기관 지원 (정성) ○ 채점 기준 - 다음의 요소들을 감안하여 정성적으로 평가																													
	<table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2">핵심 사항</th> <th rowspan="2">평가 요소</th> <th colspan="2">점수</th> </tr> <tr> <th>유</th> <th>무</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>법적 지원 관련 가이드라인 개발</td> <td>소속 직원의 법적 분쟁시 지원 가이드라인 여부</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>지원의 적절성 및 만족도</td> <td>제공되는 법적 조연과 지원의 적절성 및 직원들의 만족도 여부</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>지원 제공의 신속성</td> <td>법적 분쟁 발생 시 초기 대응의 신속성 및 지원절차의 신속성</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>지원시스템 접근성</td> <td>법적 지원 시스템에 대한 접근성, 신청 절차의 용이성 및 지원절차의 공정성</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>지원의 범위와 비용</td> <td>제공되는 법적 지원의 범위 및 이와 관련된 비용 지원</td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table> <p>- 법적 지원 관련 가이드라인 개발: 분쟁의 중대성과 그에 따른 법적 지원의 대상, 제공되는 지원에 대한 세부 지침</p> <p>- 지원의 적절성 및 만족도: 제공되는 법적 지원이 전문적이며 소속 공무원들의 법적 지원에 대한 만족도 조사 여부</p> <p>- 지원 제공의 신속성: 법적 분쟁 발생에 따라 직원의 지원 요청 시 초기 대응의 신속성 및 지원절차의 신속성 보장 여부</p> <p>- 지원시스템 접근성: 소속 공무원들이 법적 지원시스템에 대한 접근성 및 신청 절차의 용이성 및 지원절차의 공정성</p> <p>- 지원의 범위와 비용: 법적 분쟁 발생 시 지원되는 세부적인 사항 및 지원 한도 등에 대한 지침</p>					핵심 사항	평가 요소	점수		유	무	법적 지원 관련 가이드라인 개발	소속 직원의 법적 분쟁시 지원 가이드라인 여부			지원의 적절성 및 만족도	제공되는 법적 조연과 지원의 적절성 및 직원들의 만족도 여부			지원 제공의 신속성	법적 분쟁 발생 시 초기 대응의 신속성 및 지원절차의 신속성			지원시스템 접근성	법적 지원 시스템에 대한 접근성, 신청 절차의 용이성 및 지원절차의 공정성			지원의 범위와 비용	제공되는 법적 지원의 범위 및 이와 관련된 비용 지원	
핵심 사항	평가 요소	점수																												
		유	무																											
법적 지원 관련 가이드라인 개발	소속 직원의 법적 분쟁시 지원 가이드라인 여부																													
지원의 적절성 및 만족도	제공되는 법적 조연과 지원의 적절성 및 직원들의 만족도 여부																													
지원 제공의 신속성	법적 분쟁 발생 시 초기 대응의 신속성 및 지원절차의 신속성																													
지원시스템 접근성	법적 지원 시스템에 대한 접근성, 신청 절차의 용이성 및 지원절차의 공정성																													
지원의 범위와 비용	제공되는 법적 지원의 범위 및 이와 관련된 비용 지원																													
평가근거/ 자료	<ul style="list-style-type: none"> · 법적 분쟁 시에 지원 라이드 라인 · 법적 분쟁에 관한 지원 사례 · 법적 분쟁 지원 시스템 개발 및 사용 																													

구분	4. 가감점	4-3. 기관별 재해예방 노력(3)		평가대상기관	중앙, 지자체, 경찰																										
		평가방식	서류평가	배점	20점																										
평정방법/ 측정기준	<p>가. 안전문화 풍토 정착 노력</p> <p>○ 채점 기준</p> <p>- 다음의 요소들을 감안하여 정성적으로 평가</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2">핵심 사항</th> <th rowspan="2">평가 요소</th> <th colspan="2">점수</th> </tr> <tr> <th>유</th> <th>무</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>리더십의 역할</td> <td>리더십의 의지와 지원</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>정책 및 절차</td> <td>안전 정책 수립, 표준 운영 절차(SOP)</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>교육 및 훈련</td> <td>정기적인 안전 교육 프로그램, 실습 및 시뮬레이션 훈련</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>의사소통 및 정보 공유</td> <td>투명한 의사소통, 건강 안전 캠페인 및 홍보</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>참여와 협력</td> <td>직원 참여 촉진, 협력적 직장 분위기 형성</td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table> <p>- 리더십의 역할: 건강안전 우선 정책 선언, 소속 직원 건강안전 담당 부서 설립</p> <p>- 정책 및 절차: 건강안전 정책 수립, 건강안전 SOP작성</p> <p>- 교육 및 훈련: 건강안전 프로그램 운영, 실습 및 시뮬레이션 훈련, 정기적 교육 여부</p> <p>- 의사소통 및 정보 공유: 건강안전관련 정보를 공유할 수 있는 의사소통 채널 구축, 사고 사례 공유, 건강안전 캠페인의 정기적 실시</p> <p>- 참여와 협력: 소속 직원들의 건강안전 위원회 구성 및 제안 제도 운영, 협력적 사내 환경 구성</p>					핵심 사항	평가 요소	점수		유	무	리더십의 역할	리더십의 의지와 지원			정책 및 절차	안전 정책 수립, 표준 운영 절차(SOP)			교육 및 훈련	정기적인 안전 교육 프로그램, 실습 및 시뮬레이션 훈련			의사소통 및 정보 공유	투명한 의사소통, 건강 안전 캠페인 및 홍보			참여와 협력	직원 참여 촉진, 협력적 직장 분위기 형성		
	핵심 사항	평가 요소	점수																												
유			무																												
리더십의 역할	리더십의 의지와 지원																														
정책 및 절차	안전 정책 수립, 표준 운영 절차(SOP)																														
교육 및 훈련	정기적인 안전 교육 프로그램, 실습 및 시뮬레이션 훈련																														
의사소통 및 정보 공유	투명한 의사소통, 건강 안전 캠페인 및 홍보																														
참여와 협력	직원 참여 촉진, 협력적 직장 분위기 형성																														
평가근거/ 자료	<ul style="list-style-type: none"> · 기관장의 건강 안전 관련 정책 및 담당 부서 운영 자료 · 건강안전 관련 표준 운영 절차서 · 건강안전 관련 정기교육 실적 및 훈련 자료 · 건강안전 관련 사내 공식 채널 운영 및 캠페인 운영 실적 · 건강안전 관련 협의체 운영 실적 																														

구분	4. 가감점	4-4. 기관별 재해예방 노력(4)		평가대상기관	중앙, 지자체, 경찰											
		평가방식	서류평가	배점	50점											
평가 방법 / 측정 기준	가. 유사 사고 재발 여부 ○ 채점 기준 - 다음의 요소들을 감안하여 정량적으로 평가															
	<table border="1"> <thead> <tr> <th>평가항목 및 평가요소</th> <th>유</th> <th>무</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>최근 3년내 유사 사고 재발 여부 (감점)</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>사고 기록 관리 및 보고 체계 구축 운영(가점)</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>외부 감사 및 평가(가점)</td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table> <ul style="list-style-type: none"> - 최근 3년 이내 유사 사고 재발 여부(감점): 사고 발생 여부 확인 - 사고 보고 체계구축 및 환류 (가점): 사고 발생 시 이를 보고할 수 있는 시스템 구축, 이전 사고에 대한 기록 및 관리, 재발 방지 대책의 시행 - 외부 감사 및 평가: 외부 기관에 의한 정기적인 감사 및 평가를 통한 환류 확산 					평가항목 및 평가요소	유	무	최근 3년내 유사 사고 재발 여부 (감점)			사고 기록 관리 및 보고 체계 구축 운영(가점)			외부 감사 및 평가(가점)	
평가항목 및 평가요소	유	무														
최근 3년내 유사 사고 재발 여부 (감점)																
사고 기록 관리 및 보고 체계 구축 운영(가점)																
외부 감사 및 평가(가점)																
평가 근거 자료	<ul style="list-style-type: none"> · 사고 기록 관리 및 사고 시 보고 시스템 운영 절차서 · 외부 감사 및 평가 실적 															

연구진

연구기관 : 한경국립대학교 산학협력단

연구책임자: 강찬규 (교수, 한경국립대학교)

연구원: 김상현 (교수, 동양대학교)

연구원: 민승남 (교수, 동양대학교)

연구원: 김동준 (연구교수, 동양대학교)

연구보조원 : 이희은 (석사과정, 한경국립대학교)

연구기간

2024. 4. 8. ~ 2024. 11. 30.

본 연구는 산업안전보건연구원의 2024년도 위탁연구 용역사업에 의한 것임

본 연구보고서의 내용은 연구책임자의 개인적 견해이며,
우리 연구원의 공식견해와 다를 수도 있음을 알려드립니다.

산업안전보건연구원장

공공조직 안전보건수준 진단 지표 개발
(2024-산업안전보건연구원-552)

발 행 일 : 2024년 11월 30일

발 행 인 : 산업안전보건연구원 원장 박승현

연구책임자 : 한경국립대학교 교수 강찬규

발 행 처 : 안전보건공단 산업안전보건연구원

주 소 : (44429) 울산광역시 중구 종가로 400

전 화 : 052-703-0822

팩 스 : 052-703-0332

Homepage : <http://oshri.kosha.or.kr>

I S B N : 979-11-94453-08-6

공공안심글꼴 : 무료글꼴, 한국출판인회의, Kopub바탕체/돋움체