

KOSHA GUIDE

H - 37 - 2011

근로자의 우울증 예방을 위한
관리감독자용 지침

2011. 12.

한국산업안전보건공단

안전보건기술지침의 개요

- 작성자 : 인하대병원 박신구, 인제대 서울백병원 우종민

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

- 관련규격 및 자료
 - 보건관리자용 직무스트레스 관리 매뉴얼, 한국산업안전보건공단, 2003
 - 여성근로자 직무스트레스관리 매뉴얼, 한국산업안전보건공단, 2011
 - 강동목 등. 직무스트레스의 현재적 이해. 고려의학. 2005.
 - Japan Industrial Safety & Health Association. Mental risk management, 2007

- 관련법규·규칙·고시 등
 - 산업안전보건법 제5조(사업주의 의무)
 - 산업안전보건법 시행령 제3조의7(사업주 등의 협조)
 - 산업안전보건기준에 관한 규칙 제669조(직무스트레스에 의한 건강장해 예방조치)

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

공표일자 : 2011년 12월 26일

제 정 자 : 한국산업안전보건공단 이사장

근로자의 우울증 예방을 위한 관리감독자용 지침

1. 목 적

이 지침은 산업안전보건기준에 관한 규칙 제669조 “직무스트레스에 의한 건강장해 예방 조치”에 의거 근로자의 우울증 예방을 위해 관리감독자에게 필요한 사항을 정함을 목적으로 한다.

2. 적용범위

이 지침은 관리감독자가 있는 모든 사업장에 적용한다.

3. 용어의 정의

(1) 이 지침에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.

(가) “관리감독자”라 함은 산업안전보건법 제14조에 언급된 경영조직에서 생산과 관련되는 업무와 그 소속 직원을 직접 지휘·감독하는 부서의 장 또는 그 직위를 담당하는 자를 말한다.

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

4. 관리감독자의 예방 활동

근로자의 우울증 예방과 관리를 위하여 관리 감독자는 일상관리, 조기발견과 조기대응 그리고 직장복귀 지원을 시행한다.

4.1 일상 관리

- (1) 우울증 예방은 갑자기 하려고 한다고 해서 간단하게 되는 것이 아니므로, 평상시부터 근로자의 업무관리와 건강에 대한 배려가 중요하다.
- (2) 일이나 직장의 여러 가지 기회를 바탕으로 근로자와 교류를 하고 근로자와 같이 의견을 교환하거나 상담을 하기 쉬운 관계, 일을 통한 신뢰관계를 만들어 두는 것이 필요하다(<표 1> 참조). 이러한 교류를 통해 근로자의 성격, 행동, 기타 특징을 파악하고 이들의 변화나 평상시와 달라진 점이 생기면 말을 걸어 이야기를 들어 볼 필요가 있다.

<표 1> 근로자와의 신뢰관계 형성

1. 근로자를 이해하고 필요한 사람으로 인정하는 것이 기본이다.
2. 근로자가 무엇이든 상담할 수 있고 의견을 말하기 쉬운 분위기를 만들도록 한다.
3. 일이나 미팅, 면담, 친목회 등을 통해 근로자의 이야기를 잘 들어주고(경청), 여러 기회를 통해 근로자의 성격이나 생각을 이해해 둔다.
4. 근로자가 실수를 한 경우에도 일방적인 질책이나 인격을 모욕하는 듯한 말은 사용하지 말고 이유를 듣고, 향후의 대응을 생각해 도움을 줄 수 있도록 한다.
5. 자신이 직접 대응하는 것이 부적절하다고 생각되는 경우에는 근로자에게 중요한 사람(동료, 선배, 옛날 상사 등)을 매개로 대응을 시도 한다

4.2 우울증의 조기 발견 및 조기대응

- (1) 관리감독자는 근로자가 평소와 다른 모습이나 행동 등을 보이면 <표 2>의 우울증과 관련된 체크항목 <표 3>을 확인한다.

<표 2> 우울증의 조기증상 - 주위에서 알아차릴 수 있는 변화(이전 상태와의 비교)

1. 이전과 비교해 표정이 어둡고 힘이 없다.
2. 일의 능률 저하
3. 적극성과 결단력 저하
4. 평범한 실수나 사고가 증가(주의력 저하)
5. 지각, 결근, 조퇴의 증가
6. 주위 사람들과의 대화나 교류 감소
7. 여러 가지 신체증상(두통, 현기증, 권태감, 근육통, 관절통 등)의 호소 등

<표 3> 우울증, 우울상태가 의심될 때의 체크 항목

<ol style="list-style-type: none"> 1. 최근 2주간 항상 우울한 느낌이 들거나 기분이 가라앉는다. 2. 최근 2주간 여러 가지 일에 흥미가 없어지거나 즐기고 싶지 않다. 3. 식욕이 감소 또는 증가했다. 의도하지 않았는데 체중이 감소 또는 증가했다. 4. 매일 밤잠을 잘 못 들고 밤중 또는 아침 일찍 눈이 뜨이거나 반대로 늦게까지 잔다. 5. 말이나 동작이 느려지고 불안 초조하여 진정이 안 되고 가만히 앉아 있을 수 없다. 6. 항상 피로를 느끼거나 기력이 없다고 느낀다. 7. 항상 자신이 가치가 없다고 느끼거나 또는 죄의식을 느낀다. 8. 항상 집중이 안 되거나 빨리 판단할 수 없다. 9. 자신에게 상처를 내거나 죽었으면 좋겠다고 반복적으로 생각한다.
체크포인트
항목 1 또는 2 중 적어도 하나 이상을 포함하고 함께 5개 이상의 증상이 있으면 우울증이라고 추정할 수 있다. 이 조건을 만족하지 않아도 해당하는 항목이 많으면 산업보건의, 보건관리자 혹은 정신건강의학과 전문의와 상담해 보도록 권한다.

(2) 관리감독자가 우울증이 의심되는 사람에 대한 대응으로 권장할만한 내용은 <표 4>에 제시하였다.

(가) 관리감독자는 일상업무의 수행이 곤란하거나, 수면장해가 심한 경우, 신체증상이 심한 경우, 표정과 행동이 이전과 명백하게 달라진 경우 등에는 치료를 적극 권장한다(<표 4> 참조).

(나) 휴식이나 치료가 필요하다고 생각되는 경우는 본인이 편하게 쉴 수 있는 환경(혼자 사는 경우라면 가족과 함께 하는 등)을 만들어 충분한 기간 동안 쉬게 하는 것이 좋을 것이다.

<표 4> 우울증, 우울상태에 있는 사람에 대한 대응 - 권장할만한 내용

<ol style="list-style-type: none"> 1. 권장할만한 내용 <ol style="list-style-type: none"> 1) 말을 걸어 우울증상<표3>이나 우울한 원인에 대해 듣는다. 2) 우울상태가 가볍고 일상적인 업무에서 비롯된 경우는 우울한 원인(예를 들면 업무의 부담, 인간관계 등)에 대해 필요하다면 근무 환경의 조정(업무량의 조정, 지원의 강화, 부서 이동 등)을 한다. 3) 근무환경 조정 후 근로자의 표정 및 행동 개선, 본인의 평가 등을 듣고 대책의
--

유효성을 검토한다.

- 4) 휴식이 필요하다고 생각되는 경우는 근로자가 편하게 병가, 휴가, 휴직을 사용할 수 있도록 환경 상황을 조성한다.
- 5) 대화의 시도나 상담에 대한 대응은 지체하지 않는다.
- 6) 치료가 필요한 경우에는 담당의사의 지시(복약, 치료기간)를 존중한다.
- 7) 중요한 결단(퇴직 등)은 병이 회복된 후 하도록 촉구한다.

2. 산업보건의, 간호사 등이 있는 사업장인 경우

- 1) 근로자의 이야기를 들은 후 산업보건의 또는 간호사와 상담할 것을 권유한다.
- 2) 관리감독자로서 어떠한 대응을 취하면 좋을지 산업보건의 또는 간호사와 상담한다.

3. 산업보건의, 간호사 등이 없는 사업장인 경우

- 1) 휴식과 치료가 필요한지 아닌지의 판단은 우울증의 증상이 심해 「일상업무의 수행이 곤란하다」 「수면장애가 계속되고 있다」 「현기증이나 나른함 등의 신체증상이 심하다」 「표정이나 행동이 이전과 명백하게 달라졌다」 등의 유무에 따라 판단한다.
 - 2) 상기의 증상들이 보인다면 정신건강의학과나 지역 정신보건센터 등에 가서 상담하도록 권유한다.
4. 근로자가 진찰을 거부하는 경우에는 가족이나 선배, 동료 등 근로자에게 있어 중요한 인물을 통해 진료를 받도록 권유해 줄 것을 부탁 한다.

(3) 우울증이나 우울증으로 진행되는 우울증상이 있는 사람에 대한 대응으로 권장되지 않는 내용을 <표5>에 제시하였다.

(가) 우울상태로 활력이 떨어져 겨우 일을 하고 있는 상태의 사람에게 질책이나 비난은 금물이다. 그렇지 않아도 자기를 책망하는 경향이 강한데 질책이나 비난으로 인해 자기평가를 현저하게 떨어뜨리게 되면 더욱 더 낙담하게 될 가능성이 있다.

(나) 무리한 격려는 하지 않는다. 또, 무리하게 운동이나 레저 등을 권하면 그 후 피로감이나 놀이가 끝나고 어려운 현실에 다시 직면하게 되었을 때 전보다 더 심한 우울감이 나타나 자살을 유발할 위험도 있다.

(다) 마음가짐이나 기분의 문제로 생각하여도 위안이 되지 않을 것이며 노력

할 수 있는 상태라면 이미 하였을 것이다. 이때 필요한 것은 휴식과 전문가의 도움이다.

<표 5> 우울증, 우울상태인 사람에 대한 대응 - 권장되지 않는 내용

1. 꾸짖거나 비난하지 않는다.
「그래서 어쩔 거냐?」「언제까지 그런 말만 하고 있을 거야?」「당신 처지를 알고 있거나 한거야?」
2. 무리한 격려는 하지 않는다.
「힘내」「힘내서 극복해 봐」「당신은 중요한 위치에 있고 많이 기대하고 있어」
3. 마음가짐이나 기분 문제로 하지 않는다.
「그런 것은 마음가짐이 문제다」「신경 안 쓰면 된다」「기분전환을 해 봐」
4. 노력 문제로 하지 않는다.
「좀 더 열심히 해야지」「노력이 부족해」
5. 무리하게 행동을 촉구하지 않는다.
「운동을 해 봐」「여행을 해 보면 어때?」「새로운 각오로 ...해 보면 어때?」

(4) 사람에 따라서는 우울증이 심한 상태일 때 비관해서 일을 그만두는 사람이 있는데, 증상이 회복되면 생각이 달라지는 경우가 많으므로, 중요한 결단은 병이 회복되고 나서 하도록 할 필요가 있다.

(5) 우울증의 초기 증상이 있으면 먼저 말을 걸어 고민의 내용을 경청하는 것이 중요하다.

(6) 자살을 생각하고 있어도 처음부터 숨김없이 이야기할 것이라고는 단정할 수 없다. 따라서 상대가 이야기 하고 싶어졌을 때 언제라도 들어 줄 준비가 되어 있다는 사인을 주어서 상담하기 쉬운 상황을 만들어 줄 필요가 있다.

(7) 실제로 자살을 생각하고 있는 경우도 「죽고 싶다」는 마음과 「살고 싶다」는 마음, 또 「상담하고 싶다」는 마음과 「상담해도 아무 소용없다」는 마음 사이에서 흔들리고 있는 경우가 대부분이다.

- (8) 자살에 관한 마음을 이야기함으로써 조금 마음이 편해지고 생각이 유연해지는 경우도 있다. 따라서 우선 이야기를 듣고 상대가 「관리감독자라면 알아 줄지도 모른다」 「잘 될지도 모른다」고 하는 신뢰감을 가지게 하는 것이 자살로 진행되는 것을 막을 수 있는 중요한 계기가 된다(<표 6> 참조).

<표 6> 우울증이나 자살을 생각하고 있다고 의심되는 경우의 대응

1. 말을 건넨다(자신의 말투로)
예를 들면 : 「피곤해 보이는데 어디 아픈 거 아닌지?」
「뭐 신경 쓰이는 일이 있으면 편하게 이야기해 봐?」
2. 물어도 대답해 주지 않는 경우
언제든지 들어 줄 테니까 혼자서 끌어안고 있지 말라고 하고 그 자리의 대화를 끝낸다.
3. 수일간 모습을 지켜보다가 역시 이전과 표정이나 행동이 달라져 있다면 다시 한번 대화를 시도한다.
4. 본인의 이야기 내용과 표정 변화로부터 우울증이나 자살을 생각하고 있는 것이 의심되는 경우 산업보건의, 정신건강의학과, 의료기관, 지역 정신 보건센터 등의 전문기관과 상담한다.
5. 관리감독자로서도 가능한 한 상담을 할 것이며 지원을 할 것이라는 것을 전달한다.

4.3 휴직자의 직장복귀 지원

- (1) 병원에 입원 혹은 통원 치료 후 담당의사로부터 복직 허가가 난 단계에서 직업환경의학 전문의에게 업무적합성 평가를 받는 것이 필요하다.
- (2) 복직 후 적어도 1개월간은 시간외 근무는 제한하고 일에 대한 적응, 몸의 회복상태를 봐 가면서 단계적으로 제한을 해제한다(단계적 복직).
- (3) 복직 당시에 복직한 근로자는 복직에 대한 불안이나 주위 사람들에 대한 미안함 등 복잡한 감정이 있으므로 관리감독자나 동료의 정신적 지원이 중요하다. 그러나 특별히 과도한 대우는 하지 말고, 평상시처럼 대하는 것이 좋을 것이다.

<표 7> 병세의 회복과 복직 시의 배려

1. 병세가 회복되어 의사로부터 복직이 가능하다는 진단이 나온 단계에서는 본인과 면담하여 복직의 조건(배치 전환이나 직무내용의 변경, 취업조건 등)에 대해서 이야기 한다 (재발하지 않게 하는 조건을 만드는 것이 중요).
2. 복직 후 당분간은 시간 외 노동이나 야근은 금지하고 회복상태를 보면서 통상의 근무로 돌아간다. 복직 후에는 산업보건의 또는 간호사에 의한 정기적 면담, 관리감독자에 의한 업무상황, 정신건강상태의 파악 등의 지원을 한다.