

▶ ‘기업의 직원 건강관리 대국민조사’ 결과 요약

1-1. 기업의 직원에 대한 체계적 건강관리(2017년 대국민 조사)

○ 기업의 직원에 대한 체계적 건강관리의 중요도의 경우 10점 만점 기준 7.91점으로 나타났으며, 9점 이상의 분포는 31.6%로 나타났다. 반면 기업의 현재 수준에 대한 평가는 5.95점으로 나타났으며 9점 이상 평가는 4.2%에 불과한 것으로 나타났다. (그림 1)

○ 성별, 연령별, 소득별 인식은 큰 차이 없이 고른 것으로 나타났다. (표 1)

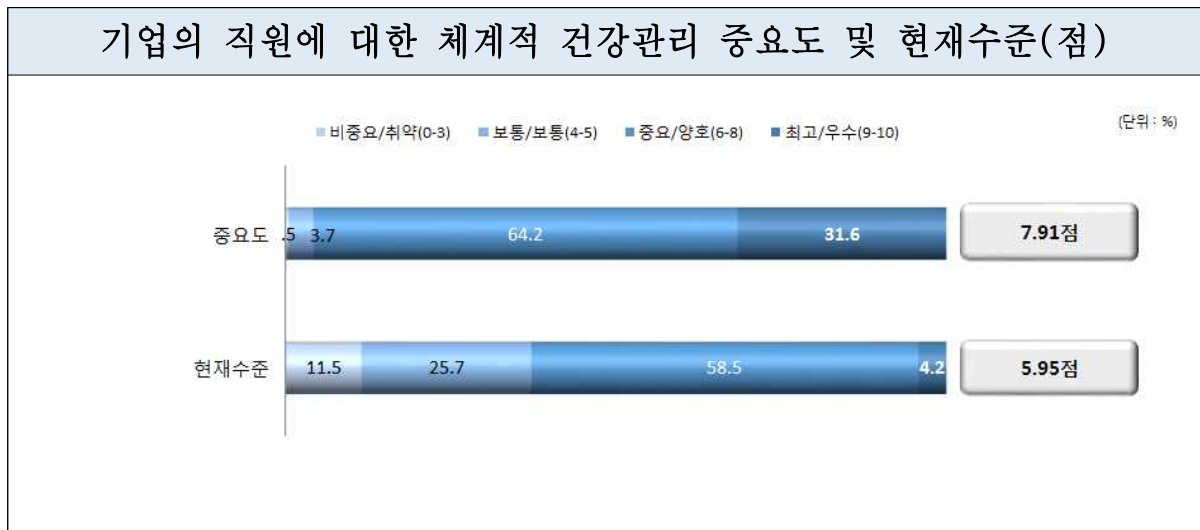


그림 1 기업의 직원에 대한 체계적 건강관리 중요도 및 현재수준 (점) (일반국민=1,200, 10점 만점)

표 1 기업의 직원에 대한 체계적 건강관리 중요도 및 현재수준

2017년		사례수	중요성 평가	기업의 현재 수준 평가
전체		(1200)	7.91	5.95
성별	남성	(586)	7.92	5.95
	여성	(614)	7.89	5.95
연령	20대	(211)	7.92	5.81
	30대	(252)	7.94	5.92
	40대	(222)	7.86	6.02
	50대	(230)	7.93	6.00
	60세이상	(285)	7.88	5.99
가구	100만원미만	(21)	7.72	5.80

소득별	100~200만원미만	(126)	7.80	5.78
	200~300만원미만	(198)	7.88	5.88
	300~400만원미만	(318)	7.83	6.15
	400만원이상	(537)	7.99	5.91

1-2. 기업의 직원에 대한 체계적 건강관리 관련 가장 부족한 부분(2017년 대국민 조사)

○ 기업의 직원에 대한 체계적 건강관리 관련해 우리나라 일반국민들은 과도한 업무 방지 및 충분한 휴식 제공(27.1%)이 가장 부족하다고 응답했으며, 다음으로는 형식적 건강검진이 아닌 개인 맞춤형 건강관리(16.2%), 직원의 운동/건강 관련 재정지원(14.8%), 직장 내 스트레스/우울증 관리(12.4%) 순으로 응답했다. (그림 2, 표 2)

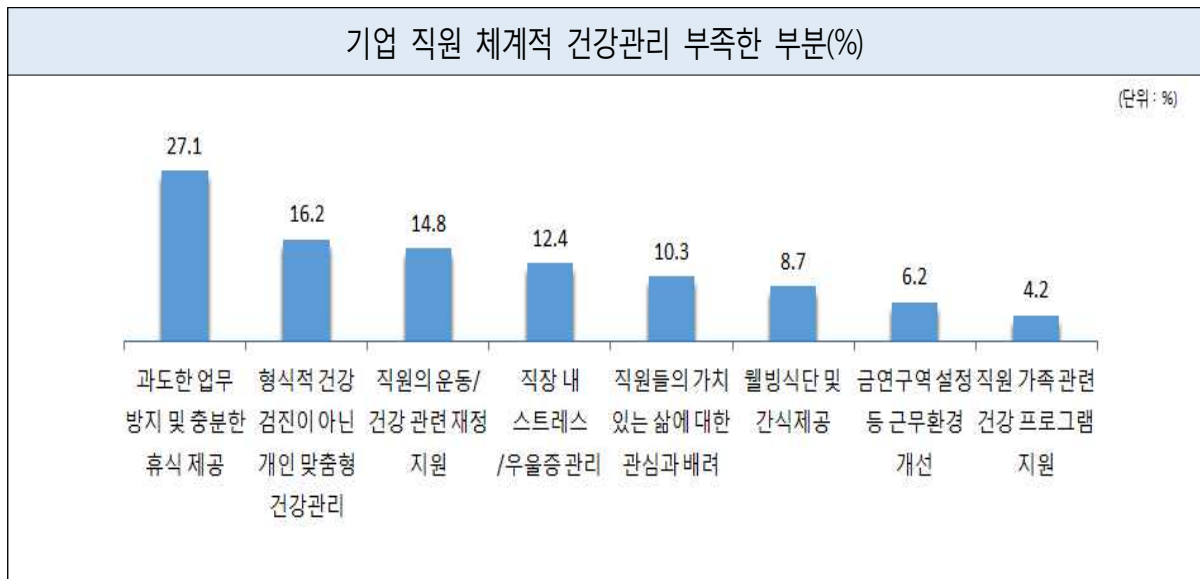


그림 2 기업의 직원에 대한 체계적 건강관리 관련 부족한 부분 (%) (일반국민=1,200, %)

표 2. 기업의 직원에 대한 체계적 건강관리 관련 부족한 부분

2017년	사례 수	과도한 업무 방지 및 충분한 휴식 제공	형식적 건강검진이 아닌 개인 맞춤형 건강관리	직원의 운동/건강 관련 재정 지원	직장 내 스트레스/우울증 관리	직원들의 가치 있는 삶에 대한 관심과 배려	웰빙식단 및 간식 제공	금연구역 설정 등 근무 환경 개선	직원 가족 관련 건강 프로그램 지원
전체	전체 (1200)	27.1	16.2	14.8	12.4	10.3	8.7	6.2	4.2
성별	남성 (586)	27.1	17.2	14.2	11.9	9.9	9.7	6.3	3.7
	여성 (614)	27.1	15.2	15.4	12.8	10.7	7.8	6.2	4.7
연령별	20대 (211)	26.3	17.9	17.5	13.2	7.1	9.9	3.8	4.2
	30대 (252)	27.8	15.5	16.3	14.3	8.7	8.3	6.7	2.4
	40대 (222)	30.2	16.2	14.4	10.8	11.7	8.1	5.0	3.6
	50대 (230)	23.9	16.1	12.6	13.0	13.5	9.1	8.7	3.0

	60세 이상	(285)	27.3	15.6	13.6	10.8	10.4	8.4	6.6	7.2
	100만원 미만	(21)	14.0	28.1	9.2	4.7	22.5	9.4	0.0	12.2
	100~200만원 미만	(126)	28.7	15.8	11.9	11.9	14.3	5.6	5.5	6.3
소득별	200~300만원 미만	(198)	28.6	14.9	17.7	12.6	9.6	6.6	6.1	4.0
	300~400만원 미만	(318)	25.7	16.7	15.1	12.0	9.1	8.2	8.5	4.7
	400만원 이상	(537)	27.5	16.0	14.5	13.0	9.8	10.6	5.4	3.2

○ 특히 월 100만원 이하 저소득층은 기업의 현재 임직원 건강관리에서 가장 부족한 점으로 ‘형식적 건강검진이 아닌 개인 맞춤형 건강관리(28.1%)’, ‘직원들의 가치 있는 삶에 대한 관심과 배려(22.5%)’를 꼽았다.

2-1. 기업의 건강사회 기여 우수기업 선정에 대한 태도(2014년 대국민조사)

○ 윤영호 교수 연구팀은 2014년 7월에도 전국 만 20세 이상 성인 남녀 1,000명을 대상으로 「건강사회 기여활동 인식에 대한 대국민 조사」를 실시했었다. 건강사회 기여지수 평가를 통해 우수기업으로 선정되었을 때 예상되는 효과로는 ‘기업 신뢰도 등 이미지 개선(42.0%)’ 효과가 가장 클 것으로 기대됐으며, 세부지수로 나누면 직원 건강관리 측면에서 ‘직원들의 사기 진작(23.8%)’, ‘기업생산성 향상’(16.3%), ‘기업고객 충성도 향상’(7.5%), ‘기업의 매출 증대(7.1%)’ 등의 효과가 기대된다고 응답했다.

2-2. 건강사회 기여지수 활성화 방안 효과(2014년 대국민조사)

○ 건강사회 기여지수에 관심이 많은 응답자와 전체 응답자를 대상으로 건강사회 기여지수의 활성화 방안을 평가하도록 한 결과, 대체적으로 ‘건강관련 평가지수 공개 의무화(93.6%)’, ‘제품/서비스에 평가인증 마크 부착(92.1%)’, ‘우수기업에 건강보험료 일부 감면(86.1%)’, ‘건강기여 활동 관련 보조금 지원(89.4%)’ 등의 방안들이 건강사회 기여지수 활성화에 도움이 될 것으로 기대되고 있다. <그림 3>

■ 건강사회 기여지수 활성화 방안

(Base: n=1,000, Unit : %)

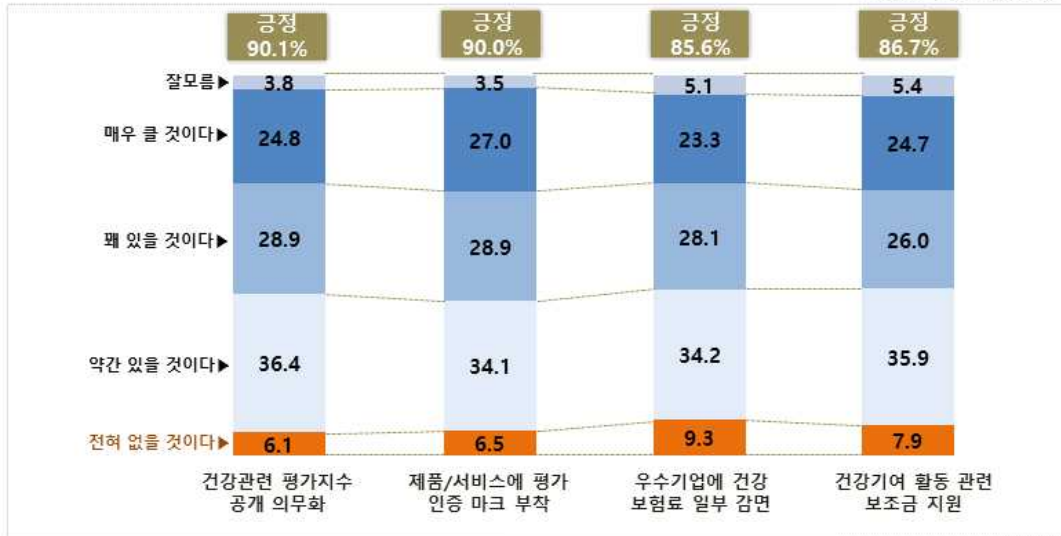


그림 3 건강사회 기여지수 활성화 방안

* 보충설명: 기업건강지표(Worksite Health Index)

기업건강지표(Worksite Health Index)는 기업 임직원들에 대한 건강관리 상황을 구조(Structure), 실행(Process), 성과(Outcome) 분야로 나누고, 이에 대한 건강 임팩트(Impact)를 측정해 직원건강관리와 기업생산성의 상관관계를 밝히고자 개발된 지표다. 미국 CDC(Centers for Disease)에서는 깨어있는 시간 중 36%를 직장에서 보내는 국민들을 위해, 건강상태를 자가적으로 측정하여 플랜을 세울 수 있는 Health Score Card 개발하고, 평가결과에 따른 건강 코칭 방안과 예산 수립안을 제공하고 있다. 본 연구팀에서 개발된 기업건강지표(WHI)의 경우, CDC에서 다루고 있는 영역 외에도 구조조직, 수요현황조사, 평가 및 피드백 항목을 포함하고 있어 심층 분석이 가능할 것으로 기대하고 있다.

‘구조조직’ 영역은 기업이 임직원들의 건강관리를 하는데 필요한 기본적인 구조와 조직을 평가하는 영역으로 3개의 세부전략(기업철학, 정책, 인프라)의 총 16문항으로 구성돼 있다. ‘수요 및 현황조사’ 영역은 기업이 체계적인 임직원 건강관리를 위해 건강관리 니즈를 분석하고 기업의 상황에 맞는 건강관리 목표 설정과 관리 환경을 조성하는지를 평가하는 영역으로 6개의 세부전략(요구도 조사, 현황 분석, 계획수립, 예산, 가이드라인, 소통)의 20개 문항으로 구성되어 있다. ‘건강증진 및 질병예방 프로그램 실행’ 영역

은 보다 실질적인 건강관리와 질병예방의 프로그램의 실행을 평가하는 영역으로 4개의 세부영역(신체적, 정신적, 사회적, 영적 영역)의 53개 문항으로 구성됐다. ‘산업안전보건’ 영역은 기업 내에서 발생할 수 있는 응급사고와 결근, 산업 안전 및 보건의 전반적인 영역을 평가하고 있으며, 2개의 세부 영역(응급 및 위험요인 예방, 산업안전보건 관리)의 총 33 문항이 이를 평가한다. 마지막으로 ‘평가 및 피드백’ 영역에서는 기업의 건강관리를 주기적으로 모니터링하고 이를 잘 운영하는지를 평가하며 2개의 세부 영역(모니터링, 피드백 시스템)의 총 14문항으로 구성하고 있다.

<기업건강지표 문항 구성>

영역	세부영역	문항수
구조조직	기업철학	16문항
	정책	
	인프라	
수요 및 현황조사	요구도조사	20문항
	현황분석	
	계획수립	
	예산	
	가이드라인	
	소통	
건강증진 및 질병예방 프로그램	신체적	53문항
	정신적	
	사회적	
	영적	
산업안전보건	응급/위험요인 예방	33문항
	산업안전보건관리	
평가 및 피드백	모니터링	14문항
	피드백시스템	

WHI는 다음 4단계에 걸친 철저한 검증을 통해 개발됐다.

○ 1단계 - 다양한 유관 분야의 지표 선행 연구 실시(예: School Health Index, Worksite health Score card, Global Assessment Tool, 웰빙평가 지표, 가족친화지수, 건강 임팩트 평가, SROI, 비재무성과지표, 환경성과지수, 기업사회공헌지표, 환경친화기업, 건강도시, 공유가치(CSV)에 대한 분석 등) 및 24명의 보건의료 전문가, 기업 대표, 기업 사회건강공헌 전문가 인터뷰를 실시하여 핵심 이슈를 도출 했으며, 15개의 영역, 280개의 평가항목으로 구성했다.

○ 2단계 - 전문가 집단 대상 델파이 조사를 통한 항목 축소(Item Reduction) 실시: 전문가집단(의학, 보건학, 심리학, 교육학, 경영학, 기업인, 인사관리, 직업보건, 노조, 사회공헌, 컨설팅) 및 이해관계자(학교, 기업, 정부 등) 총 33명을 대상으로 2회에 걸쳐 온라인을 통해 문항의 타당성(Validity) 및 실현가능성(Feasibility)을 조사를 진행하여 평균 3.0/5.0 이상 & Feasibility(실현가능성) 평균 2.5/5.0이상 & 평균 3.0/5.0 이상 선택한

응답자 비율이 75%이상인 항목들만 추출했다. 만일 이 같은 기준을 만족하지 못하더라도 법적근거와 CDC의 Worksite Health Score Card에서 고찰한 중요한 항목들은 지표항목으로 채택했다.

○ 3단계 - 30개 기업, 2,433명의 기업 임직원을 대상으로 파일럿 테스트를 실시해 세부 영역 및 문항의 신뢰도, 타당도를 검증했다. 200대 기업을 대상으로 GICS(Global Industry Classification Standard) 분류에 따라 10개의 경제섹터별 상위 기업을 컨택해 총 31개 기업, 2,433명의 기업 임직원을 대상으로 기업의 건강관리 현황 및 기업 임직원 건강상태를 평가했다.

○ 4단계 - 30개 기업, 2,433명의 기업 임직원을 대상으로 세부 영역 및 문항의 신뢰도, 타당도를 검증했다. 2014년 7월~12월, 4차에 걸쳐 총 106개의 기업을 대상으로 미팅과 전화로 참여를 요청했다. 그 중, 총 30개의 기업의 건강전담부서(인사팀, 사회공헌팀 등) 담당자가 기업의 전반적인 상태 파악을 반영하고, 자료를 수집해 온라인 사이트 및 서면으로 설문에 응답을 완료했다. 16개 기업의 경우 추가로 임직원들의 개인적인 신체적, 정신적, 사회적, 영적 영역의 건강상태를 파악하는 설문을 실시해 임직원의 10% 또는 400명을 표본 대상으로 온라인사이트 및 서면 설문을 진행했다.