



2026. 8. 13.(목)
 보도시점 행사 종료(10:30) 이후

배포 2026. 8. 12.(수)

“병원이 안전해야 환자도 안전합니다”

정부·병원계·간호계, 의료종사자 보호 위해 손잡는다

- 복지부·노동부 등 6개 기관, 「일하고 싶은 안전한 병원 만들기」 업무협약 체결 -
- 의료기관 내 괴롭힘 근절부터 근무환경·조직문화 개선까지 공동 개선 -
- 예방·컨설팅 및 실태조사 → 신고·감독으로 이어지는 현장 대응체계 구축 -

보건복지부(장관 정은경), 고용노동부(장관 김영훈)는 8월 13일(목) 오전 9시 30분 인천 인하대병원에서 대한병원협회, 대한간호협회, 노사발전재단, 한국고용노동교육원과 함께 「일하고 싶은 안전한 병원 만들기」 업무협약(MOU)을 체결하였다.

이번 협약은 최근 병원 현장에서 직장 내 괴롭힘과 과도한 업무부담으로 인해 의료종사자가 안타까운 일을 겪는 사례가 잇따르는 가운데, 병원 내 조직문화와 근무환경을 근본적으로 개선하기 위해 마련되었다.

의료현장은 환자의 생명과 안전을 책임지는 직무 특성상 업무강도와 책임 수준이 높고 종사자들이 지속적인 긴장과 심리적 부담(스트레스)에 노출되기 쉬운 만큼, 보건·복지 분야는 직장 내 괴롭힘 문제가 상대적으로 두드러지는 업종이다. 2024년 실태조사에서 괴롭힘 경험률이 보건·복지 분야(25%)에서 가장 높게 나타났으며, 2025년 직장 내 괴롭힘 신고사건 역시 해당 분야의 접수 비율(16%)이 가장 높은 것으로 나타났다.

정부는 부처 간 협업을 통해 병원 조직문화와 근무환경 전반을 바꾸어나가며 근본적인 개선에 나설 계획이다.

협약기관은 「보건의료 일터혁신 협의체」를 구성하고, 반기별로 이행 상황을 점검하면서 다음 세 가지 과제를 주요 협업 과제로 추진한다.

① 병원 현장의 문제를 정확히 파악한다.

보건업 특화 직장 내 괴롭힘 실태조사(6월~, 노동부)를 통해 지방 중소 병·의원의 괴롭힘 발생 현황과 지원제도, 구제방안 등을 파악하고, 의료계·간호계의 현장 의견도 폭넓게 수렴한다. 조사와 의견수렴 결과는 협약기관이 공유하고, 향후 제도 개선과 건강한 조직문화 조성을 위한 기초자료로 활용한다.

특히, 간호인력의 경우 간호법 제정에 따라 ▲의료기관별·직종별·지역별 현황 및 업무실태, ▲인권침해 실태, ▲간호사 등의 양성 및 처우 개선 등에 관한 실태조사를 실시할 예정이다.

② 병원의 조직문화와 근무환경을 바꾸기 위해 노력한다.

병원 업종에 특화된 ‘일터혁신 상생컨설팅’을 집중 지원한다. 이번 협약에 따라 대한병원협회가 추천하는 병원은 별도 심사 없이 빠르게 진단·컨설팅에 착수하는 패스트트랙을 가동하고, 조직문화 개선 분야에 대해서는 사업장의 자부담을 면제한다. 저연차 간호사를 대상으로 위계적 조직문화 등 괴롭힘 잠재요인을 점검하는 병원업 맞춤형 조직문화 특별진단도 실시한다.

병원업 특성을 반영한 괴롭힘 예방교육을 확대하고, 향후 의료 현장에서 활용할 수 있는 조직문화 개선 표준 매뉴얼도 마련해서 제공할 예정이다.

이러한 과정에서 노사발전재단, 한국고용노동교육원, 대한병원협회 등 협약기관들이 협력해서 현장 수요 발굴과 서비스 제공을 연계해 나갈 계획이다.

의료종사자의 업무부담을 줄이고 충분한 휴식을 보장할 수 있도록 실노동시간 단축 지원도 확대한다. 현재 보건업종 중 생명·안전분야를 대상으로 우대 지원하고 있는 ‘위라벨+4.5 프로젝트’를 통해 실노동시간 단축을 지원하고 있으며, 아울러 현행 지원의 사각지대인 대학병원 간호사 등 의료종사자를 대상으로 실노동시간 단축 지원 확대를 추진한다.

이날 현장간담회에는 인하대병원과 삼육부산병원 노사도 함께 자리했다. 인하대병원은 최근 신규 간호사 이직 문제로 어려움을 겪고 있어, 컨설팅의 문을 두드렸다. 삼육부산병원은 수년 전 같은 고민으로 컨설팅에 참여했으며, 간호사 근무체계를 개편하고 조직문화를 개선하는 활동을 펼친 결과 이직률이 대폭 줄어드는 등 긍정적 성과를 거둔 경험을 소개했다.

③ 신고부터 근로감독까지 대응체계를 촘촘히 만든다.

직장 내 괴롭힘이 발생했을 때 의료종사자가 혼자 감당하지 않도록 간호사 에스오에스(SOS) 지원창구 등을 통한 상담·지원체계를 강화한다(복지부, 간호인력지원센터). 또한 보건복지부와 대한간호협회 등이 현장에서 파악한 문제사업장 정보를 고용노동부의 근로감독으로 연계하는 방안도 마련해 나간다.

* 고용노동부는 현재 직장 내 괴롭힘 신고가 제기된 병원을 대상으로 전국 단위 기획 감독을 진행하고 있으며, 7월 15일부터 8월 14일까지 최근 3년간 괴롭힘 신고사건이 다수 접수된 중소병원 14개소를 대상으로 노동관계법 전반을 점검하고 있음

보건복지부도 제1차 간호종합계획을 통해 적정 간호인력 배치 제도화 등 간호사의 근무환경 개선을 추진하고, 현장의 어려움이 신속한 지원으로 이어질 수 있도록 고용노동부와 함께 신고·지원체계를 강화할 계획이다.

정은경 보건복지부 장관은 “간호사를 비롯한 보건의료인이 존중받는 일터가 곧 환자의 안전으로 이어진다”라며, “보건의료 현장의 문제를 어느 한 부처의 힘만으로 해결하기는 어려우며, 정부는 적정 간호인력이 배치될 수 있도록 근무환경을 개선하고, 의료기관에서는 병원장 중심으로 조직문화를 개선해 나가는 노력이 병행되어야 한다”라고 강조했다.

아울러, “고용노동부와 의료현장과 함께 긴밀히 협력해 의료종사자가 존중받고 안전하게 일할 수 있는 병원을 만들어가겠다”라고 밝혔다.

김영훈 고용노동부 장관은 “환자를 살리는 소중한 손길이 직장에서 괴롭힘을 당하고도 보호받지 못하는 것은 결코 있어서는 안 될 일이다”라며, “일터혁신 상생컨설팅과 실노동시간 단축 지원 등을 통해 의료종사자가 안전하게 일할 수 있는 병원을 만들겠다”라고 밝혔다.

이어서, “병원이 안전해야 환자도 안전하다. 서로를 존중하는 조직문화를 현장에 뿌리내릴 수 있도록 노동자와 병원 모두의 적극적인 참여를 당부드린다. 괴롭힘은 멈추고, 상생을 시작하자”라고 강조했다.

정부는 이번 협약을 계기로 병원 현장의 실태를 정확히 파악하고, 예방·컨설팅을 통한 조직문화 개선과 신고·감독을 통한 신속한 대응을 촘촘히 연계해 의료종사자가 안심하고 일할 수 있는 안전한 병원을 만들어 나갈 계획이다.

<붙임> 1. 업무 협약식 개요

2. 업무협약서

3. 병원업종 근무환경 개선 일터혁신 상생컨설팅 개요

3-1. 삼육부산병원 컨설팅 성과

담당 부서	보건복지부 간호정책과	책임자	과 장	조하진 (044-202-1760)
		담당자	사무관	최진선 (044-202-1758)
담당 부서	고용노동부 근로기준정책과	책임자	과 장	송유나 (044-202-7526)
		담당자	사무관	명성호 (044-202-7540)
담당 부서	고용노동부 노사협력정책과	책임자	과 장	박은경 (044-202-7587)
		담당자	사무관	박민정 (044-202-7596)
담당 부서	고용노동부 임금근로시간정책과	책임자	과 장	한진선 (044-202-7991)
		담당자	사무관	박노완 (044-202-7618)
담당 부서	고용노동부 근로감독기획과	책임자	과 장	조아라 (044-202-7553)
		담당자	서기관	박종길 (044-202-7528)



□ 행사명: 「일하고 싶은 안전한 병원 만들기」 업무 협약식

□ 행사 개요

- (일시·장소) 8.13.(목) 9:30~10:30 / 인하대병원(3층)
- (참석) 보건복지부 장관(정은경), 고용노동부 장관(김영훈),
대한병원협회장(유경하), 대한간호협회장(신경림),
노사발전재단 사무총장(박종필), 한국고용노동교육원장(이종선),
전국의료산업노조연맹위원장(신승일), 전국보건의료산업노조위원장(최희선),
인하대병원장(이택), 삼육부산병원장(이무화) 등
- (협약 주요내용) 보건의료기관 종사자의 근로조건을 개선하고,
건강한 조직문화를 조성하기 위한 기관별 역할 및 협력체계 구축

□ 세부 일정 [행사 일부공개]

일 정		주 요 내 용
9:30~9:32	’2	• 개회 및 참석자 소개
9:32~9:55	’23	• 각 기관장 인사말
9:55~10:00	’5	• 업무협약 체결 및 기념 촬영
10:00~10:30	’30	• 현장간담회 <비공개>

「일하고 싶은 안전한 병원 만들기」를 위한

공 동 협 약 서

보건복지부, 고용노동부, 대한병원협회, 대한간호협회, 노사발전재단, 한국고용노동교육원(이하 “협약기관”이라 한다)은 ‘일하고 싶은 안전한 병원 만들기’를 위해 상호 협력할 것을 다짐하며, 다음과 같이 협약한다.

제 1 조(목적) 본 협약은 협약기관이 상호 협력하여 보건의료기관 종사자의 근로조건을 개선하고, 직장 내 괴롭힘 없는 건강한 조직문화를 조성함으로써 일하고 싶은 안전한 병원을 만드는 것을 목적으로 한다.

제 2 조(협약기관) 이 협약의 당사자는 다음 각 호와 같다.

- 1. 보건복지부
- 2. 고용노동부
- 3. 대한병원협회
- 4. 대한간호협회
- 5. 노사발전재단
- 6. 한국고용노동교육원

제 3 조(협력사항) 협약기관은 보건업계의 근로조건 개선 및 건강한 조직문화 조성을 위하여 다음 각 호의 사항을 상호 협력하여 추진하고, 세부사항은 별도 협의를 통해 정한다.

1. 보건복지부

- 가. 간호사 등의 실태조사를 통해 인권침해 실태, 간호사 등의 양성 및 처우 개선을 위하여 필요한 사항을 면밀히 파악하고, 의료계·간호계 의견수렴을 통해 제1차 간호종합계획을 차질없이 수립한다.
- 나. 간호인력의 근무환경 개선을 위해 의료기관 내 적정 간호인력 배치기준을 마련한다.
- 다. 괴롭힘 사전 예방과 신속한 사후 대응을 위해 피해자 지원체계를 강화하고, 협약기관과 함께 홍보한다.
- 라. 고용노동부와 협력 체계를 구축하고, 문제사업장에 대한 제보에 따른 근로감독 연계방안을 적극 검토한다.
- 마. 협약기관과 협력하여 의료기관 중심의 실질적인 조직문화 개선이 이루어질 수 있도록 노력한다.
- 바. 의료기관장의 책임하에 직장 내 괴롭힘을 예방할 수 있는 조직문화 개선체계를 만들도록 의료기관 관련 평가에 병원 내 괴롭힘 예방·관리체계 마련 여부 등을 평가지표로 반영하는 방안을 적극 검토한다.

2. 고용노동부

- 가. 보건업 괴롭힘 실태조사를 통해 업계 내 병원의 괴롭힘 실태를 파악하고, 조사 결과를 협약기관과 적극 공유하여 제도 개선에 활용한다.
- 나. 병원업종 일터혁신을 위한 특화 특별진단, 컨설팅, 교육 등을 종합 지원하고, 보건업 조직문화 진단 및 개선 표준 매뉴얼 제작을 추진한다.
- 다. 협약기관과 협력하여 보건업 직장 내 괴롭힘 근절 동참 캠페인 실시, 괴롭힘 예방 교육자료 마련 등을 추진한다.
- 라. 실노동시간 단축 운영을 장려하고 우수사례를 적극 공유하여 종사자의 업무부담을 줄이고 충분한 휴식을 보장할 수 있도록 지원한다.
- 마. 보건복지부와 협력 체계를 구축하고, 문제사업장에 대한 제보에 따른 근로감독 연계방안을 적극 검토한다.

3. 대한병원협회

- 가. 협약기관과 협력하여 신고·피해자 보호체계, 의료기관 내 괴롭힘 예방교육, 신규 직원 적응 지원 프로그램 등을 포함한 표준 매뉴얼 확산에 협력한다.
- 나. 회원 병원 내 근로조건 개선과 건전한 조직문화 조성을 위해 노력한다.
- 다. 협약기관과 협력하여 병원업종 특화 특별진단, 컨설팅, 예방교육 지원을 강화한다.

4. 대한간호협회

- 가. 보건복지부와 협력하여 의료기관 내 괴롭힘 관련 상담·지원체계를 강화하고, 간호대학 및 의료기관과 연계한 홍보를 강화한다.
- 나. 간호인력지원센터와 고용노동부 지방고용노동(지)청 간 협력체계를 마련하여 사전예방·신속 대응을 위한 기반을 마련한다.

5. 노사발전재단

- 가. 협약기관과 협력하여 병원업종에 특화된 일터혁신 상생컨설팅을 확대 추진한다.
- 나. 병원업종에 특화된 일터혁신 상생컨설팅 우수사례를 발굴·확산하고 홍보를 위해 노력한다.

6. 한국고용노동교육원

- 가. 협약기관과 협력하여 보건업계의 직장 내 괴롭힘 예방을 위한 교육을 적극 추진한다.
- 나. 보건업 특성을 반영한 직장 내 괴롭힘 예방 교육콘텐츠를 공동 개발하고, 현장 활용을 위해 협력한다.

제 4 조(상시 협력기반 구축)

협약기관은 이 협약의 실효적 이행을 위하여 다음 각 호와 같이 상시 협의체계를 구축·운영한다.

1. 협약기관 실무자로 구성된 「보건의료 일터혁신 협의체」를 구성한다.
2. 협의체는 반기 1회 정기 개최를 원칙으로 하며, 필요시 수시로 개최한다.
3. 협의체는 제 3 조에 따른 협력사항의 이행상황을 점검하고, 개선방안을 논의한다.
4. 협의체는 현장의 의견을 수렴하여 제도 개선 및 정책 건의가 필요한 사항을 전달하고 개선하는 데 협력한다.
5. 협의체 운영의 총괄·조정은 보건복지부·고용노동부가 수행한다.

제 5 조(자료의 제공 및 비밀유지)

협약기관은 이 협약의 이행을 위하여 필요한 자료를 상호 제공할 수 있으며, 이 협약의 이행 과정에서 알게 된 상대방의 정보를 관계 법령에 따라 목적 외로 사용하거나 제 3 자에게 제공하여서는 아니 된다.

제 6 조(협약기간 및 효력)

- ① 이 협약의 유효기간은 협약 체결일로부터 2년으로 하며, 협약기관 간 이의가 없는 경우 동일한 조건으로 1년씩 자동 연장되는 것으로 본다.
- ② 이 협약은 법적 구속력을 갖지 아니하며, 협약기관 상호 간의 협력 의지를 확인하는 것을 목적으로 한다.

제 7 조(협약의 변경 및 해지)

- ① 이 협약의 내용은 협약기관 전원의 서면 합의로 변경할 수 있다.
- ② 협약기관은 부득이한 사유가 있는 경우 다른 협약기관에 서면으로 통보하고 이 협약에서 탈퇴할 수 있으며, 탈퇴한 협약기관을 제외한 나머지 협약기관 간 협약의 효력은 유지된다.

이상의 협약 내용을 증명하기 위하여 협약서 6 부를 작성하여 협약기관이 각각 서명 날인한 후 각 1 부씩 보관한다.

I. 병원 업종 특화 맞춤형 진단 및 컨설팅

- ① (신속지원) 병원업종 패스트트랙(fast-track) 가동을 통해 병원협회 추천* 시, 심사 없이 즉시 선정하고 조직문화 진단 컨설팅 필수 지원

* 병원협회 추천 병원의 경우 조직문화 진단(노사파트너십 증진 과제)+@기타과제)로 지원

** 조직문화 개선 과제에 대해서는 자부담 면제(26년에 한함)

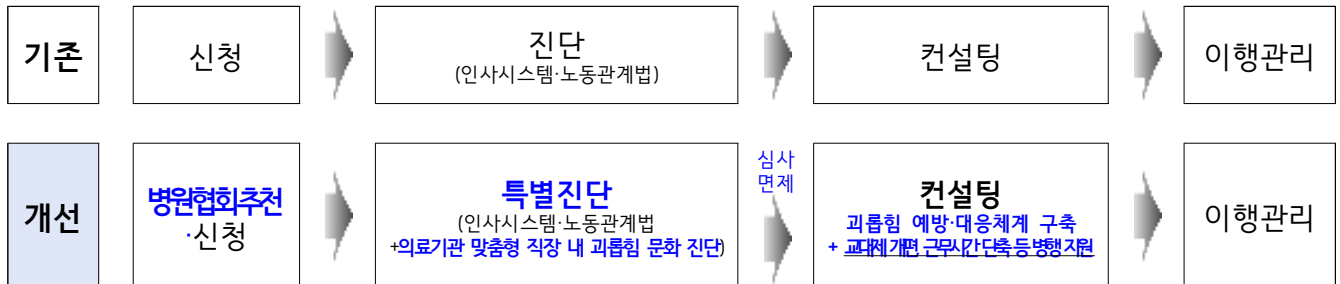
- ② (특별진단) 3년차 미만 저년차 간호사들을 대상으로 의료기관 내 괴롭힘 문화 맞춤형 진단인 「특별진단*」 실시

* 신규간호사 교육, 위계적 조직문화, 교대근무 및 인력부족 등을 진단하여 직장 내 괴롭힘 예방체계·태움 문화·조직문화를 함께 체크

- ③ (특화컨설팅) 특별진단을 통해 문제를 조기 발견하고, 조직문화 개선 컨설팅*으로 연계

* 특별진단 결과 고위험 사업장의 경우 조직문화 개선 컨설팅을 의무적으로 진행하도록 강력 권고 → 개선과제 진행 거부 시 근로감독으로 연계하는 방안 검토

<의료기관 일터혁신 상생컨설팅 지원방안>



* 최근 3개년('24-'26년) 기준 컨설팅 지원 총 사업장 7,437개소 중 병원업종 181개소(2.4%)

II. 병원 맞춤형 교육 제공

- (온라인) 병원업종의 조직문화 개선, 직장 내 괴롭힘 예방 관련 일터혁신 아카데미 선택과정 특별 편성(8월 4주, 일터혁신 플랫폼 공개)
- (오프라인) 대한병원협회에서 추진하는 회원사 교육에 직장내 괴롭힘 예방 교육 등 추가, 일터혁신 상생컨설팅을 통한 조직문화 개선 우수 사례 전파

III. 의료기관 조직문화 개선 표준 매뉴얼 제작 및 배포(~10월)

- 의료 현장의 특성을 반영한 조직문화 진단 및 직장 내 괴롭힘, 의사소통 리더십 등 의료기관의 주요 조직문화 이슈에 대한 실효성 있는 개선 모델 확산

삼육부산병원

- 업종 : 종합병원
- 설립연도 : 1951
- 병원장 : 이무화
- 근로자 수 : 760명
- 소재지 : 부산 서구 대티로 170

간호사 근무환경 개선 및 조직문화 혁신 사례

도입배경 (개요 및 추진배경)



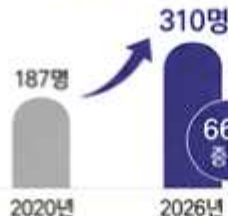
추진내용



주요성과

- 😊 근무 만족도 및 간호 서비스 품질 향상
- 👥 조직문화 개선 및 상호 존중 문화 정착
- 📈 조기 이직률 감소

간호사 수 증가



시사점

- 🏢 근로조건 개선과 조직 문화 혁신은 병원 경쟁력 강화의 핵심
- 👥 직장 내 괴롭힘은 조직문화 개선으로 예방가능하며, 노사 참여로 경영 성과 만족도 동시 향상