



# 臨場勞工健康服務 參考手冊

(中小企業適用版)

勞動部職業安全衛生署

中華民國 109 年 6 月



# 壹、目錄

壹、前言 .....	2
貳、勞工健康服務推動緣起 .....	3
參、勞工健康服務推動策略 .....	5
肆、勞工健康服務推動人員職責 .....	10
伍、勞工健康服務之執行 .....	13
陸、其他相關資源 .....	39
柒、結語 .....	42

## 壹、前言

(本手冊主要為提供中小型職場推動勞工健康服務之參考)

近年來，國內產業結構及工作型態改變，工作場所除傳統之職業危害外，勞工尚面臨績效壓力、工時過長、輪班、心理壓力等健康之危害，為因應職業促發心血管疾病及肌肉骨骼等新興職業病之增加，以及少子化、高齡化之趨勢，亟須推動勞工健康服務，以維護勞工身心健康，提供健康的勞動力。

推動勞工健康服務，是事業單位落實法規規範及健康績效最實質有效的方法，不論事業規模大小都應要執行，才能達到全面性逐步改善健康之目標。然而目前執行勞工健康服務與身心健康保護的工作，大多數為大型職場，中小型職場在組織結構、人力、物力及資源方面都不及大型職場完備與充足，為使中小型職場能符合職業安全衛生法(以下簡稱職安法)、勞工健康保護規則及其它健康相關法規之規定，因此本手冊內容著重於簡易執行步驟和策略做法，以協助中小企業推動與發展勞工健康服務之工作。

工作環境影響勞工健康，而勞工健康更影響工作效能，因此，落實勞工健康服務，除可以提升事業單位與工作者之競爭力，並且達到預防因職業及職業相關原因所造成之傷病等情事發生。為了協助事業單位落實職場勞工健康保護，勞動部職業安全衛生署擬定臨場健康服務工作手冊，其撰寫之範疇與內容，主要是依據勞工健康保護規則第 10 條至第 12 條之規定，提出勞工健康服務實務運作通則與建議性做法，而非唯一之工作方法，事業單位聘僱之醫護人員、從事勞工健康服務相關人員、職業安全衛生人員與有關部門，可參考本手冊之原則與做法，酌予調整為適合事業單位可實際運作之模式並據以推動執行。

## 貳、勞工健康服務推動緣起

世界衛生組織 ( WHO ) 於「全球職業健康行動計畫 ( 2008-2017 ) 」之目標為「任何工作場所、任何勞動者均應受職業健康服務之照顧」，國際勞工組織(ILO)於 2010 年「Emerging risks and new patterns of prevention in a changing world of work」一文揭示，職業病防治新模式之一為「職場健康促進：將一般健康促進整併至事業單位之職業安全衛生管理計畫內」。為了推動人人享有職業衛生保健的目標，ILO/WHO/ICOH 提出「基本職業健康服務」( Basic Occupational Health Service, BOHS ) 策略(圖 1)，其主要工作包括工作環境監測和風險評估、個人健康評估、預防和控制措施、健康服務和健康促進、緊急應變等。

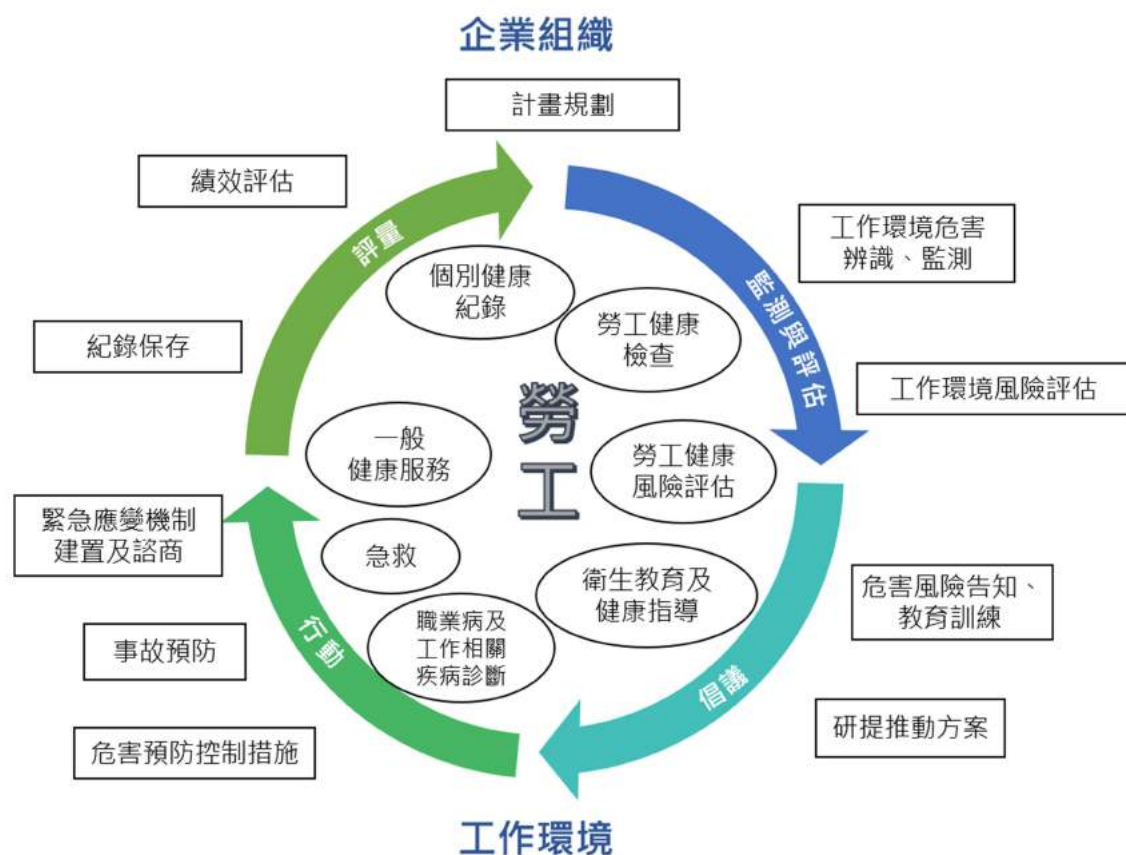


圖 1 BOHS 架構工作流程圖

由於企業人數規模及性質不同，在推動 BOHS 的職業健康照護服務工作，應有不同的策略與作法。對於中小規模之企業，可透過短期訓練之專業人力(如

職業安全衛生人員或護理人員)來執行，並著重於基本衛生、事故風險、重體力作業、特別危害化學、物理及生物因子危害預防，並給予勞工衛教資料及指導如何尋求專業的服務，大型企業則可配置職業醫學科專業醫師、護理師、職業安全衛生及人因專家、心理諮詢師等人員，組成專業團隊提供職業健康全面的服務，依企業及勞工專屬需求擬定策略及提供服務，發展健康的工作組織，使勞工在最適合的環境及最佳身心健康狀態下工作，除有助於預防職業災害及職業病的發生，更可提昇勞工的身心健康與工作能力，確保職場健康勞動力(圖 2)。

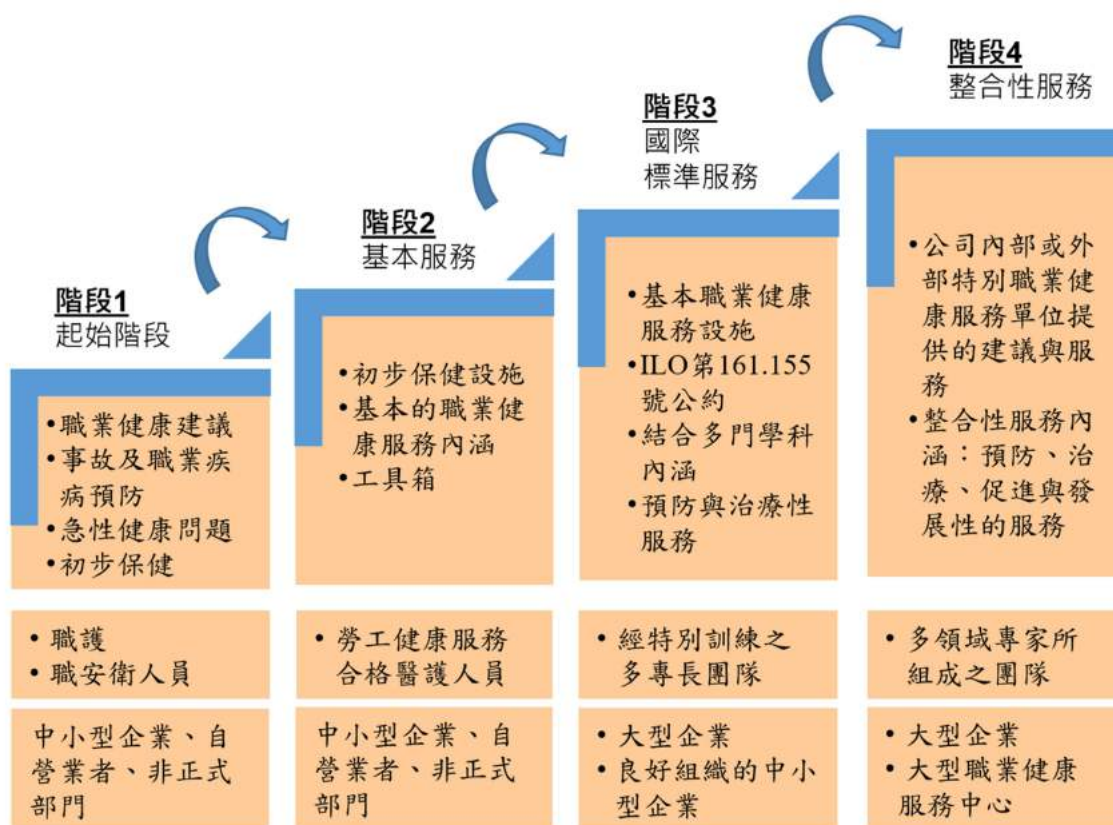


圖 2 職業健康服務發展與推動

## 參、勞工健康服務推動策略

企業為推動及落實勞工健康服務工作，應授與權責給專責單位(如：職業安全衛生或人力資源部門)與相關人員(醫護、勞工健康相關服務人員、職業安全衛生人員、人資部門與現場主管)等，共同參與及協助健康服務之策劃、實施、評估及改善之工作，並提供執行計畫之足夠資源，尤其中小型職場在組織結構、人力、物力及預算方面都不及大型職場，因此整合內部資源及引進外部資源(如：醫療機構、特約之醫護人員、健康專業團隊及安全衛生顧問公司)介入職場協助執行健康服務工作更顯重要。

### 一、職場健康服務推動模式建議

依勞工健康保護規則規定無須僱用護理人員之中小企業，雖不需要訂定勞工健康服務計畫書，惟可運用 P-D-C-A 循環管理模式與持續改善流程(圖 3)，並參考職場健康服務作業流程(圖 4)推動勞工健康保護相關工作，至於大型企業則應依勞工作業環境特性及性質，參考本指引，訂定符合事業單位與勞工需求之健康服務計畫書，並據以執行。

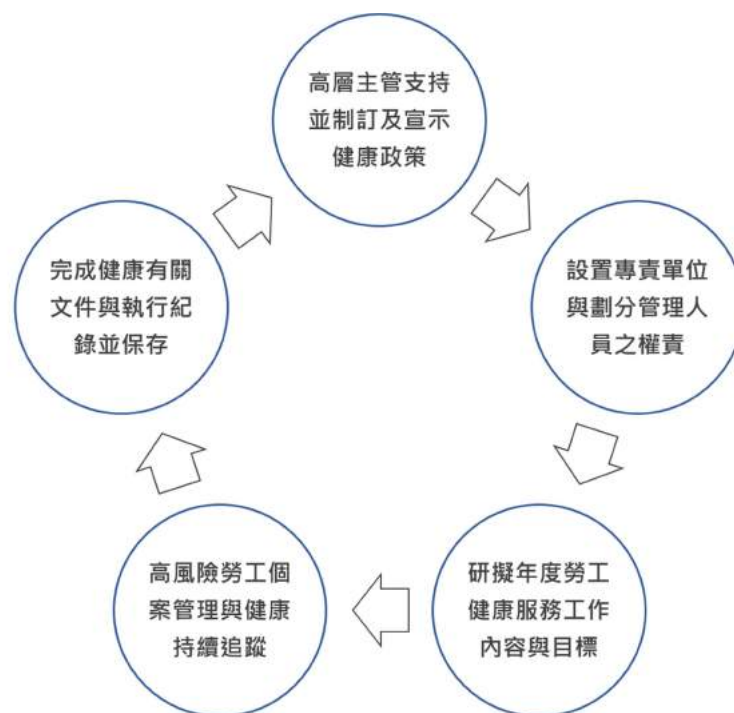


圖 3 中小型職場健康服務推動架構

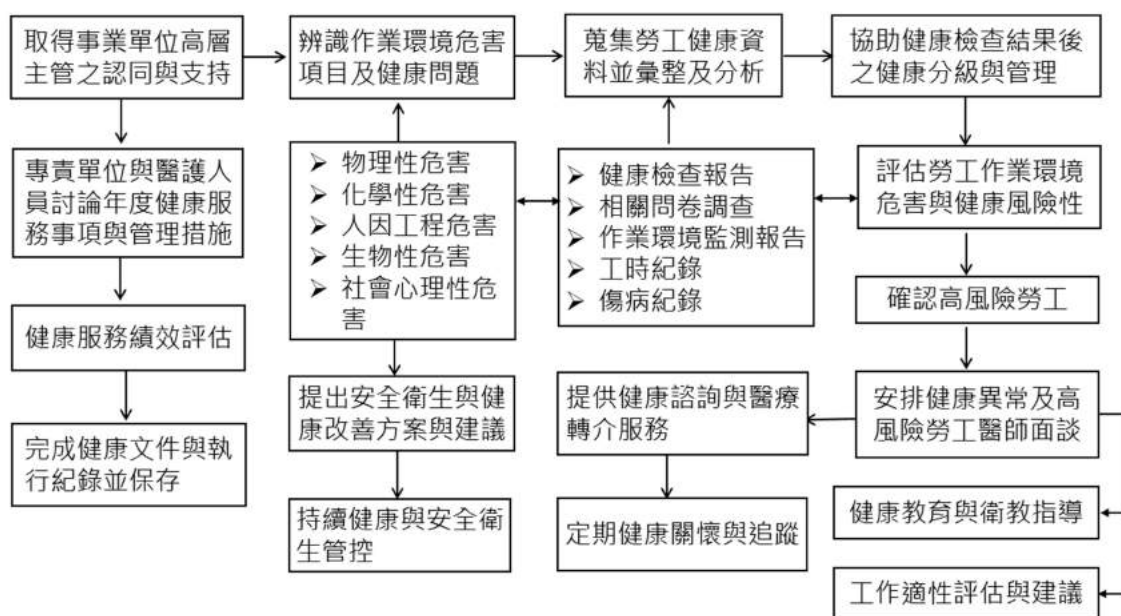


圖 4 中小型企業健康服務作業流程

## 二、職場健康服務建議實施方式

### 【步驟一】組織高層主管支持

- (1) 專責單位向組織高層報告有關勞工健康保護法令規定、調查及彙整勞工健康問題與需求，爭取高層管理者支持職場健康政策之制訂與執行，並以書面文件宣示落實執行勞工身心健康保護與預防職業傷病之決心且持續改善。
- (2) 各部門與全體勞工應全力配合及參與。
- (3) 於職業安全衛生委員會議上與勞工或其代表溝通，同意給予所需推動安全衛生及健康服務工作所需之人力、物力等資源協助。

### 【步驟二】組織設置與人員職責

- (1) 組織應指定專責單位及管理人員，並授予權責及分配工作任務，共同協助勞工健康服務之推動。



- (2) 建議由職業安全衛生部門為專責單位，職業安全衛生管理人員為專責人員，人力資源部門(人員)及現場單位(主管)為協助單位，配合專責單位及人員執行勞工健康服務之工作。
- (3) 專責單位及人員依據作業環境特性與勞工身心健康問題，與有關部門及醫護人員討論，共同研擬訂定年度勞工健康服務工作事項與時程。
- (4) 事業單位對於組織與管理人員，應提供必要之在職教育訓練，以提昇管理知識與技能。
- (5) 以特約模式引進外部資源(如醫療機構或專業顧問公司等)協助或輔導職場執行勞工健康服務時，也應先取得主管之同意，專責單位與配合單位並應提供必要之安全衛生與健康有關之資料及文件，以使勞工健康服務工作能順利進行。外部有關人員也應遵守個人資料保護法，並善盡保護勞工隱私權之責任。
- (6) 事業單位應依據勞工健康保護規則之規定，僱用或特約醫護人員。所僱用或特約之醫護人員及勞工健康服務相關人員，不得兼任其他法令所定專責(任)人員或從事其他與勞工健康服務無關之工作。

### **【步驟三】規劃與執行**

#### **(1) 規劃**

- A. 每年度第一次臨場服務，醫護人員應會同職業安全衛生人員進行現場訪視，評估與鑑別職場需要改善的項目，並將評估分析後之結果，納入年度健康服務項目與管理決策。
- B. 依據評估討論後之年度健康服務工作執行事項，提出工作時程表、改善方案、目標設定及所需要之人力、物力及預算之編列，並將計畫內容，呈核給主管簽核，經核准後實施。其目的主要是使職場各級主管及勞工瞭解健康服務運作之情形，以利職場健康服務之推動更加順暢。



C. 專責單位應督導有關部門及人員，執行及配合勞工健康服務各項工作。

## (2) 執行

A. 專責人員應協助提供有關組織及勞工基本資料、健康檢查報告、健康問卷調查結果、作業環境特性、工作性質、作業環境監測報告等相關文件或紀錄等，給特約醫護人員及勞工健康服務相關人員知悉，以利於協助執行職場勞工健康服務之工作。

B. 有關勞工健康服務執行進度、成效與建議，醫護人員或勞工健康服務相關人員，每月應報告給組織專責單位或人員知悉。

### 【步驟四】績效量測與評估

有關績效評估，儘可能以量化數據呈現，目標訂定應具體明確、可衡量、可達成、有關連性、有期限及可行性。以下提供二項指標作為參考：

#### (1) 主動式指標

如健康檢查分析結果、健康面談、衛教指導、健康教育訓練、健康諮詢等人(次)數、制訂相關作業程序書或標準之件數、實施作業環境監測次數或改善值、健康提案改善次數、各項設施設備自動檢查次數、目標達成率等結果呈現健康服務之成效。

#### (2) 被動式指標

如發生傷病人數、損失工時、外部稽查報告等來了解健康服務策略與管理之有效性。

### 【步驟五】文件與紀錄資料保存管理

勞工健康保護規則第 11 條規定，以特約護理人員或勞工健康服務相關人員辦理者，其勞工健康服務計畫得以執行紀錄或文件代替。

#### (1) 文件與紀錄

- A. 勞工健康檢查報告(體格與健康檢查、健康追蹤檢查、特定對象如夜間工作者健康檢查等)
- B. 健康相關問卷調查表、統計分析結果與採行措施。(如：過勞、人因、不法侵害、母性健康保護指引中有關表單)
- C. 勞工健康服務執行紀錄表
- D. 作業環境監測報告(從事特別危害健康作業環境)
- E. 其他：如身心健康量測表單、訪談紀錄、健康關懷記錄、員工意見或申訴表單、傷病處理紀錄等。

(2) 管理方式

- A. 上述文件與紀錄資料之安全性與保存期限，依據相關法令規定執行之。
- B. 內部與外部人員都應遵守個人隱私權保護之責任。

## 肆、勞工健康服務推動人員職責

推動職場勞工健康保護工作事項，須透過各單位與勞工健康服務人員合作，並非僅單一部門可完成相關工作事項，以下簡述各單位人員職責建議，提供雇主劃分相關權責參考，企業仍應適時檢視各部門與相關人員推動成效並予適時調整。

### (一)臨場服務醫師

1. 參與協助勞工健康服務計畫之擬定、規劃、推動與執行。
2. 辨識與評估勞工健康危害因子及風險性。
3. 依風險評估結果，提出書面告知風險、健康教育、衛教指導、工作調整或職務更換等適性工作評估與建議。
4. 職業病與工作相關疾病之評估、特殊危害健康作業健康檢查與健康管理分級檢視、協助選配工、復工之計畫等。
5. 對於職業與非職業傷病診斷之醫療服務與轉介。
6. 對於使用呼吸防護具者，提供生理醫學評估。
7. 協助檢視勞工健康服務及相關身心健康危害預防計畫之執行績效。
8. 定期報告勞工健康服務執行現況與績效，並提出改善建議措施。

### (二)護理人員(師)

1. 協助勞工健康服務計畫之擬定、規劃、推動與執行。
2. 辦理勞工體格（健康）檢查、健檢結果分析、健康管理及文件與紀錄資料之保存。
3. 協助選、配勞工從事適當之工作。
4. 辦理健康檢查結果異常者之複查追蹤。
5. 辨識評估與分析工作者之作業環境及健康暴露風險性。
6. 依風險評估結果，辦理職業傷病預防。
7. 職業相關高風險勞工之評估及健康管理。
8. 職業傷害、疾病紀錄資料之保存。
9. 勞工之健康教育、衛生指導、身心健康保護、健康促進等措施之策劃及實施。

10. 辦理工作相關傷病之預防、健康諮詢、緊急事件之急救與處置。
11. 協助復工評估、職務再設計或調整之諮詢及建議。
12. 定期報告勞工健康服務執行現況與績效，並提出改善建議措施。

### (三) 勞工健康服務相關人員

#### 1. 職能治療師與物理治療師

- (1) 參與協助勞工健康服務計畫擬定、規劃、推動與執行。
- (2) 辨識評估人因危害作業與調查勞工肌肉骨骼症狀。
- (3) 依肌肉骨骼症狀調查結果，實施健康分級、醫療轉介服務、健康追蹤與作業環境改善之措施。
- (4) 協助復工、職能評估、職務再設計或工作調整之諮詢與建議。
- (5) 勞工之健康教育、衛生指導、身心健康保護、健康促進等措施之策劃及實施。
- (6) 辦理工作相關傷病之預防。
- (7) 定期報告勞工健康服務執行現況與績效，並提出改善建議措施。

#### 2. 心理師

- (1) 參與協助勞工健康服務計畫擬定、規劃、推動與執行。
- (2) 協助辨識、評估、分析工作者心理健康危害因子。
- (3) 依風險評估結果，提出心理健康保護策略之建議。
- (4) 對於心理健康異常及高壓力之勞工，提供勞工心理健康諮詢、關懷、面談與醫療轉介之協助。
- (5) 協助推動員工協助方案。
- (6) 追蹤勞工心理健康改善情形及確認策略執行績效。
- (7) 勞工之健康教育、衛生指導、身心健康保護、健康促進等措施之策劃及實施。
- (8) 辦理工作相關傷病之預防。
- (9) 定期報告勞工健康服務執行現況與績效，並提出改善建議措施。

### (四) 職業安全與衛生管理人員(師)

1. 參與並協助勞工健康服務計畫之擬定、規劃、推動與執行。

2. 協助與督導安全衛生及健康政策之執行。
3. 作業場所與個人暴露之危害物質作業環境監測。
4. 辨識評估工作環境與作業對勞工有危害因子。
5. 依風險評估結果，協助勞工身心健康保護、提出作業環境安全衛生設施改善及預防措施。
6. 實施定期作業現場訪視與危害管控。
7. 防護用具選配及功能評估。
8. 協助勞工復工評估、工作調整諮詢與建議。

#### (五)人力資源管理人員

1. 參與並協助勞工健康服務計畫之擬定、規劃、推動與執行。
2. 協助及配合醫護人員及勞工健康服務相關人員之健康管理需求，提供有關工作者資料如；出缺勤紀錄、健康檢查報告、工時及傷病申請紀錄等資料。
3. 協助工作者請假、休養、職務異動及傷病保險給付之申請。
4. 協助勞工復工評估、工作調整諮詢與建議。

#### (六)單位部門主管

1. 參與並協助勞工健康服務計畫之擬定、規劃、推動與執行。
2. 協助職業傷病預防計畫與風險評估。
3. 協助勞工復工、工作調整或異動職務、管控工時，以及勞工安全與健康觀察與通報。
4. 提出作業環境安全衛生設施改善及預防措施。
5. 作業現場環境與危害物質管理。

#### (七)勞工

1. 配合及參與健康服務計畫之執行。
2. 配合風險評估及健康問卷調查。
3. 配合工作調整與作業現場安全衛生改善措施。
4. 因作業變更、作業風險增加或健康狀況發生變化時，應告知臨場服務醫護人員及勞工健康服務相關人員，以調整預防計畫。

## 伍、勞工健康服務之執行

### 一、辦理勞工體格（健康）檢查結果之分析與評估、健康管理及資料保存

實施勞工體格（健康）檢查之目的，係為使雇主瞭解勞工之健康情形，以利辦理職業病預防、選配工及復工，並作為後續健康促進及健康管理等之參考，體格(健康)檢查種類如下，實施流程可參考圖 5。

1. 勞工體格檢查：新僱用勞工時，所辦理之檢查。
2. 一般健康檢查：對在職勞工，依勞工年齡於規定期限內辦理之檢查。
3. 特殊健康檢查：對從事特別危害健康作業之勞工，每年或於變更作業時應辦理之健康檢查。

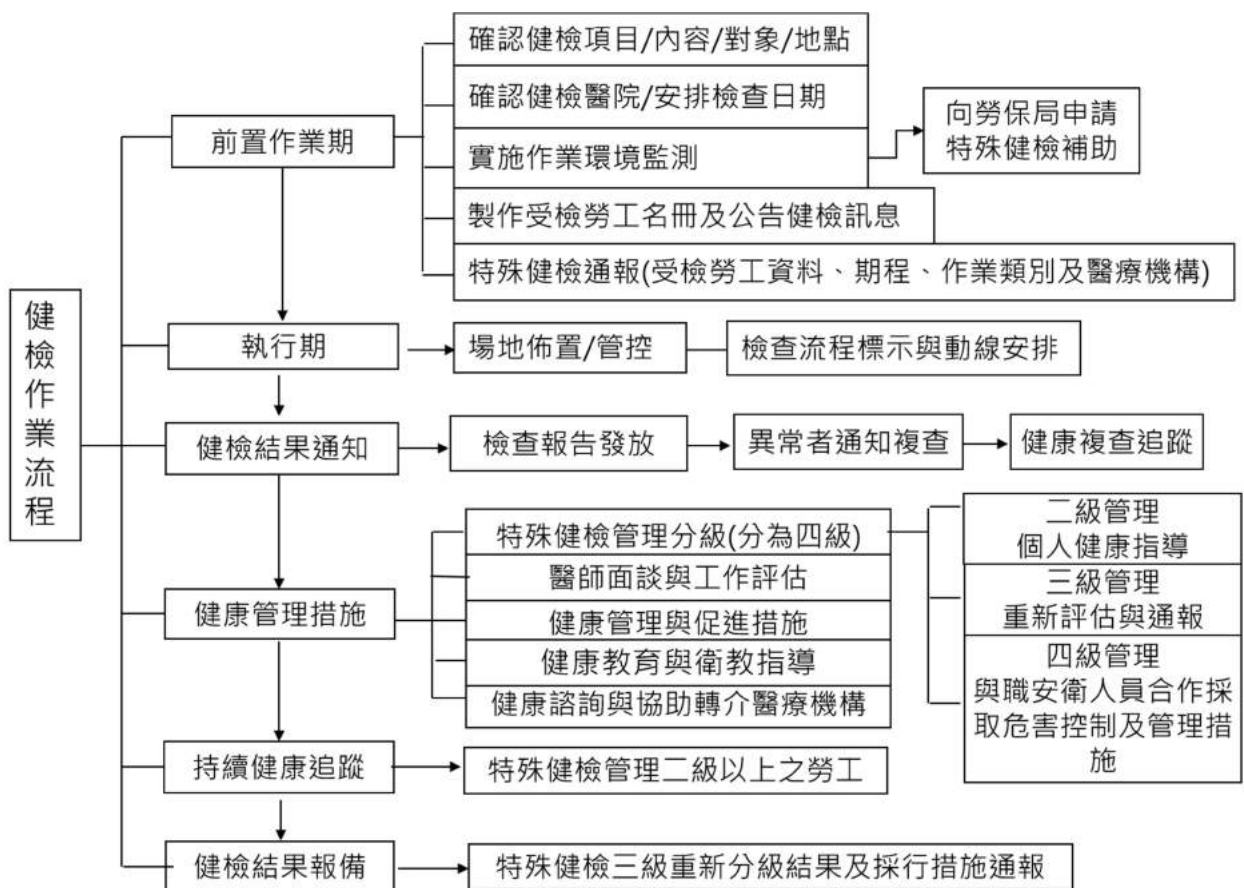


圖 5 勞工健康檢查作業流程

### **<小提醒> 在職勞工實施健康檢查的頻率為何?**

#### **(一) 一般健康檢查之頻率：**

對於在職勞工，至少應依下列規定時間，定期實施一般健康檢查：

- (1) 年滿 65 歲者，每年檢查 1 次。
- (2) 40 歲以上未滿 65 歲者，每 3 年檢查 1 次。
- (3) 未滿 40 歲者，每 5 年檢查 1 次

#### **(二) 特殊健康檢查之頻率：**

勞工從事『勞工健康保護規則』附表一所規定之 31 項特別危害健康作業時，應每年定期或於變更其作業時，依規定項目實施特殊健康檢查。

#### **(一) 各部門建議權責：**

1. 人資部門：新進勞工體格檢查通知及審查、勞工名冊與基本資料提供。
2. 職業安全衛生或配置勞工健康服務醫護人員之單位：規劃及辦理在職勞工健康檢查及特殊健康檢查、健康檢查之分級管理、健康管理與促進措施。
3. 各單位主管：通知及安排勞工於指定日期內接受健康檢查。
4. 勞工：依指定日期內接受健康檢查。

#### **(二) 健康檢查前資料收集**

1. 實施健康檢查前應收集資料包含有：勞工作業經歷、過去與現在疾病史、生活習慣(吸菸、嚼食檳榔、喝酒、睡眠、飲食)、自覺症狀(最近 3 個月是否有發生身體不適之症狀)等。
2. 於實施健康檢查前，應由勞工依健康檢查項目，填妥上述資料並交給醫護人員確認是否完整，從事特別危害健康作業者，另應收集作業環境監測紀錄及危害暴露情形等作業經歷，以利後續醫師綜合評估與提供建議。



### (三) 健康檢查報備：

#### 1. 檢查前

依「勞工健康保護規則」第 24 條規定，雇主實施勞工特殊健康檢查，應將辦理期程、作業類別與辦理勞工體格及健康檢查之醫療機構等內容，登錄至「勞工健康保護管理報備資訊網 (<https://hrpts.osha.gov.tw/hrpm/>)」；並於檢查次月 10 前完成登錄系統之內容及方式。

#### 2. 檢查後

對於特殊健康檢查之健康管理為第三級管理之勞工，應請職業醫學科專科醫師實施健康追蹤檢查，必要時應實施疑似工作相關疾病之現場評估，且應依評估結果重新分級，並於健康追蹤檢查後 30 日內於前開報備網完成通報。

### (四) 檢查結果之分析、評估及健康管理：

#### 1. 檢查結果分析與評估

透過健(體)檢資料建檔與分析，有助於瞭解勞工健康變化趨勢、評估或篩選需要提供身心健康保護、健康教育或衛生指導等高風險族群，建議可將勞工健康檢查結果，以 Excel 紀錄與分析，或透過職安署開發「職場健康服務管理系統 weCare」等工具，進行系統化管理與分析，惟有關勞工體格及健康檢查紀錄、健康指導與評估等勞工醫療資料之保存及管理，應依個人資料保護法辦理，保障勞工隱私權。

#### 2. 特殊健康(體格)檢查管理分級與採行之措施

- (1) 使勞工從事特別危害健康作業時，應定期辦理特殊健康檢查、實施健康管理分級(表 1)及採取必要之健康管理與健康促進之措施。
- (2) 由職場醫護人員就健(體)檢結果提供健康指導及評估建議，但中小企業依規定免僱用或特約醫護人員時，可請辦理勞工體格及健康

檢查之醫護人員或職安署委託設置之勞工健康服務中心(以下簡稱健服中心)人員協助辦理。

- (3) 對離職勞工要求提供健康檢查有關資料時，雇主不得拒絕。但超過保存期限者，不在此限。

表 1 健康管理分級與採行之措施

管理分級	判定基準	
	特殊健康檢查或健康追蹤檢查結果	採行措施
第一級管理	全部項目正常或部分項目異常，而經醫師綜合判定為無異常者。	<ol style="list-style-type: none"> <li>告知勞工，並適當配置勞工於工作場所作業。</li> <li>將檢查結果發給受檢勞工。</li> <li>彙整受檢勞工歷年健康檢查紀錄。</li> </ol>
第二級管理	部分或全部項目異常，經醫師綜合判定為異常，而與工作無關者。	<ol style="list-style-type: none"> <li>應採行第一級管理規定之措施。</li> <li>應由醫師註明其不適宜從事之作業與其他應處理及注意事項。</li> <li>提供勞工個人健康指導。</li> </ol>
第三級管理	部分或全部項目異常，經醫師綜合判定為異常，而無法確定此異常與工作之相關性，應進一步請職業醫學科專科醫師評估者。	<ol style="list-style-type: none"> <li>應請職業醫學科專科醫師實施健康追蹤檢查，必要時應實施疑似工作相關疾病之現場評估，且應依評估結果重新分級。</li> <li>將分級結果及採行措施依中央主管機關公告之方式通報。</li> <li>應依重新分級結果採取相關措施。</li> <li>應由醫師註明臨床診斷。</li> </ol>
第四級管理	部分或全部項目異常，經醫師綜合判定為異常，且與工作有關者。	除採行第一級及第二級管理規定之措施，經醫師評估現場仍有工作危害因子之暴露者，應採取危害控制及相關管理措施。

#### (五) 體格(健康)檢查資料保存：

部分從事化學品製造、處置或使用之勞工，如未採取適當保護措施，致其發病之潛伏期為數年至數十年之久，為保障勞工權益，勞工健康檢查紀錄依各項特別危害健康作業定有不同保存年限(表 2)。

表 2 健康檢查文件與紀錄之保存

健康檢查文件與紀錄		保存期限
1	一般體格及健康檢查紀錄	7 年
2	特殊作業檢查( 高溫、噪音、異常氣壓、鉛、四烷基鉛、四氯乙烷、四氯化碳、二硫化碳、二甲基甲醯胺、正己烷、二異氰酸甲苯、錳、黃磷、聯吡啶或吧拉刈、鎘及其化合物 )	10 年
3	特殊作業檢查( 游離輻射、粉塵、三氯乙烯、四氯乙烯、聯苯胺及其鹽類、4-胺基聯苯及其鹽類、4-硝基聯苯及其鹽類、β- 胺及其鹽類、二氯聯苯胺及其鹽類、α- 胺及其鹽類、鉍及其化合物、氯乙烯、苯、鉻酸及其鹽類、重鉻酸及其鹽類、砷及其化合物、鎳及其化合物、1,3-丁二烯、甲醛、銻及其化合物、石棉 )	30 年

## 二、協助雇主選配勞工從事適當之工作

選配工是勞工健康保護重要工作之一，也是雇主、醫護人員與職場健康服務相關人員之核心任務。配工主要目的，在於確認工作者是否適合擔任目前之工作，並且能夠有效地完成任務，避免因工作原因對健康帶來的不良影響，或降低工作效率，甚至造成工作上的風險。

### (一)實務運作

#### 1. 配工評估

- (1) 配工評估基本上是依據健康檢查結果來決定勞工是否能夠繼續安全及有效率的從事原有工作，或者需要適當的治療與工作調整。
- (2) 為做出正確配工評估，專責單位及人員應提供有關勞工健檢資料、工作場所作業環境監測報告、作業性質及勞工無法完成什麼工作或任務、有可能影響工作效率之原因等資料，交給醫護人員作為配工評估之參考，必要時醫護人員可進行現場訪視，以瞭解勞工實際工作表現情形。經評估結果，單位主管應參採醫師之建議，告知勞工，並適當配置勞工於工作場所作業。

#### 2. 配工時機與對象

- (1) 職前健康檢查(體格檢查)。
- (2) 定期勞工健康檢查後。
- (3) 經常請短期病假。
- (4) 因傷病長期請假重新返回職場時。
- (5) 轉調其他職務或變更作業環境時。
- (6) 經評估有身心健康問題。
- (7) 失能勞工經復工評估後重新返回職場。

### 3. 配工原則

依據評估後之健康問題與工作情形，採取以下之管理措施：

- (1) 健康已恢復者：重返原工作。
- (2) 預期健康在一段時間後可恢復時：將勞工工作調整到一個暫時性的或經調整過的職位，並預期在合理的期間後重新返回原工作。
- (3) 無法恢復原有健康狀況時：將勞工工作調整到一個永久的或經調整過的作業環境與職位。

### 4. 建議配工作業參考執行流程如圖 6。

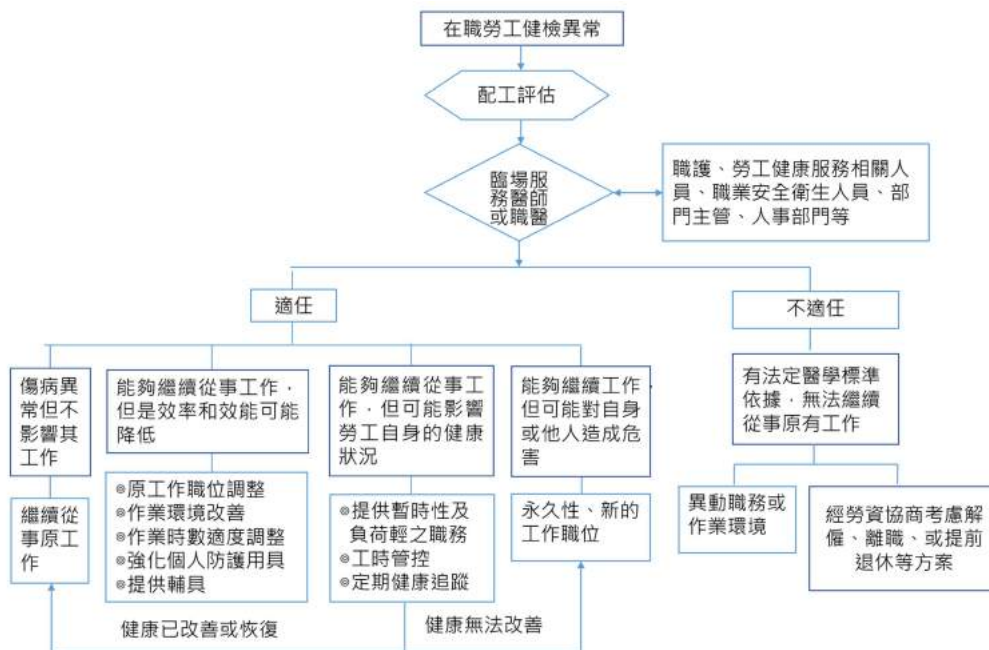


圖 6 配工作業參考流程圖

### 三、辦理健康檢查結果異常者之追蹤管理及健康指導

為落實職業病預防、健康檢查、健康分級管理、配工、選工及健康促進之工作，於一般健康檢查後，或對於從事特別危害健康作業之勞工，實施健康管理分級後，應對於健康檢查結果異常者，採取必要之健康指導、追蹤檢查、調換工作等管理措施，以協助勞工保持或促進其健康。

#### (一)追蹤管理及健康指導對象

1. 罹患傷病之勞工。
2. 一般健康檢查或特殊健康檢查結果，部分或全部項目異常。
3. 經醫師綜合判定為異常，而無法確定此異常與工作之相關性，
4. 應進一步請職業醫學科專科醫師評估者。
5. 經健康檢查與問卷評估後為中高風險之勞工。

#### (二)執行方式

1. 參採醫師建議，以書面文件或健康面談指導方式告知勞工。
2. 彙整受檢勞工之歷年健康檢查資料與趨勢，分析及確認勞工健康問題與作業危害之關聯性。
3. 就勞工健康結果異常疑似與工作有關，或無法確定異常與工作之相關性時，可與職業安全衛生及相關部門人員建立通報合作機制並共同訪視現場，辨識與評估工作場所環境，必要時可進一步蒐集相關資訊，洽請臨場服務醫師進一步釐清。
4. 彙整健康檢查結果異常需追蹤管理及健康指導之名冊，追蹤後續採取改善措施或健康指導情形，瞭解勞工健康變化趨勢及持續追蹤管理。
5. 擬訂年度辦理健康教育之議題，對不同群組及個人施以必要之健康衛教指導。

#### (三)執行人員

對健康檢查結果異常之勞工，應由醫護人員提供健康指導及評估建議，經醫師健康評估結果，不能適應原有工作者，應參採醫師建議，

變更其作業場所、更換工作或縮短工作時間與採取健康管理措施。依規定免僱用或特約醫護人員者，得由辦理勞工體格及健康檢查之醫護人員或洽請勞工健康服務中心人員協助辦理。

#### 四、辦理需特殊保護族群或高風險勞工之評估及個案管理

##### (一) 未滿 18 歲勞工健康保護

###### 1. 工作限制

雇主不得使未滿 18 歲者從事職安法第 29 條所列之危險性或有害性工作。

###### 2. 安全與健康保護措施

- (1) 18 歲以下勞工經健康檢查後，應執行選配工評估，健康檢查結果異常者經醫師評估之結果，不能適應原有工作者，雇主應參採醫師的建議，變更其作業場所、更換工作或縮短工作時間，並採取健康管理措施。
- (2) 規劃及辦理未滿 18 歲勞工身心健康危害之辨識與健康保護事項，包括重複性作業等促發肌肉骨骼疾病之預防、輪班、夜間工作、長時間工作等異常工作負荷促發疾病之預防、執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害之預防等。
- (3) 辨識與評估工作場所之危害，並提出改善措施方案。
- (4) 為保障勞工於工作中，不受作業環境與機械設備之危害，如工程控制未能有效改善時，應提供適當之個人防護用具。
- (5) 對勞工應施以從事工作與預防災變所必要之安全衛生教育及訓練。

##### (二) 母性勞工健康保護

###### 1. 範圍

###### (1) 對象及定義

A. 適用於依職安法第 30 條、第 31 條及女性勞工母性健康保護實施辦法規定，應實施母性健康保護者。

B. 母性健康保護措施，指對於女性勞工從事有母性健康危害之虞之工作所採取之措施，包括危害評估與控制、醫師面談指導、風險分級管理、工作適性安排及其他相關措施。

(2) 適用對象從事下列工作時，應實施母性健康保護：

A. 具有依國家標準 CNS 15030 分類，屬生殖毒性物質第一級、生殖細胞致突變性物質第一級或其他對哺乳功能有不良影響之化學品。

B. 易造成健康危害之工作，包括勞工作業姿勢、人力提舉、搬運、推拉重物、輪班、夜班、單獨工作及工作負荷等。

C. 從事鉛及其化合物散布場所之工作。

D. 職安法第 30 條危險性或有害性工作。

E. 他經中央主管機關規定之危險性或有害性工作。

## 2. 母性健康風險評估及管理

(1) 可參考「工作場所母性健康保護技術指引」，評估從事可能危害母性健康之作業或暴露，並進行危害控制及工作環境改善措施。

(2) 若有從事危害健康之作業或暴露於危害健康之環境時，除由從事勞工健康服務之醫護人員提供健康指導，對於健康有疑慮或異常者，建議由勞工健康服務醫師或職業醫學專科醫師予以評估及提供工作適性安排。

(3) 若經危害控制後仍有危害之風險，孕、產婦因健康狀況可提出工作調整之申請，下列為處理之原則：

A. 暫時調整工作條件(業務量) 和工作時間。

B. 提供合適且薪資福利等條件相同之替代性工作。

C. 經上述調整工作後，仍無法避免危害時，得申請留職停薪，避免對孕、產婦及其子女健康與安全造成危害。

D. 在進行工作調整時，需與醫護人員、當事者、單位主管等等面談諮商，並將溝通過程及決議，建立正式的文件，並正式告知勞工。



### (三) 職業傷病勞工與職業健康相關高風險勞工之評估及個案管理

提供職業傷病勞工所需要的服務並解決職場上相關問題，有助於勞工恢復與強化工作能力，另透過評估機制篩選職業健康相關高風險勞工，預先採取預防措施，有助於避免勞工因職業原因造成傷病，降低企業之人力與工時成本損失。

#### 1. 職業傷病勞工

指在勞工執行職務時，受到立即性意外的傷害(如：在工作中因摔落地面受傷骨折)，或執行職務時，因暴露於化學性、物理性、生物性、人因性以及其他因子導致身體產生疾病。

#### 2. 高風險勞工之辨識評估

- (1) 從事特別危害健康作業，應每年實施特殊健康檢查，經醫師判定為健康管理三級以上者。
- (2) 依據職安法第6條第2項之規定，執行勞工身心健康保護措施，經健康檢查及相關問卷調查後，由醫護人員及職場相關部門人員彙整分析綜合評估後，判定為高風險者。
- (3) 已罹患傷病之勞工，其健康情形有逐漸惡化、經治療後未見改善者。
- (4) 勞工心理問題、精神異常或疾病，對他人可能造成影響或威脅時。
- (5) 罹患重大疾病或不可逆性之職業傷病勞工。

#### 3. 個案管理

##### (1) 工作重點

個案管理者有三個工作重點：

- A. 找出高風險勞工個案之健康問題與工作之關連性，並提出職場健康管理方案與建議。
- B. 整合內外資源提供給個案運用，並指導及強化個案知識與技能。

C. 確認個案是否有落實自主健康管理及追蹤個案健康改善之情形。

(2) 個案管理人員

個案管理工作模式往往因為擔任個案管理者之不同，作法會有其差異性。由於個案問題非單一因素，故建議執行個案管理時，應與組織內有關部門及人員共同配合運作，才能達到個案管理之整合效益。個案管理工作團隊與人員資格之簡介：

A. 專責單位部門(職業安全衛生單位、人力資源部門)

B. 個案管理師或專家

C. 醫護或從事勞工健康服務之相關人員(如：醫師、護理師、心理師、職能或物理治療師等)

D. 社會工作人員

E. 受過個案管理專業訓練者之同仁

(3) 個案管理作業流程(圖 7)

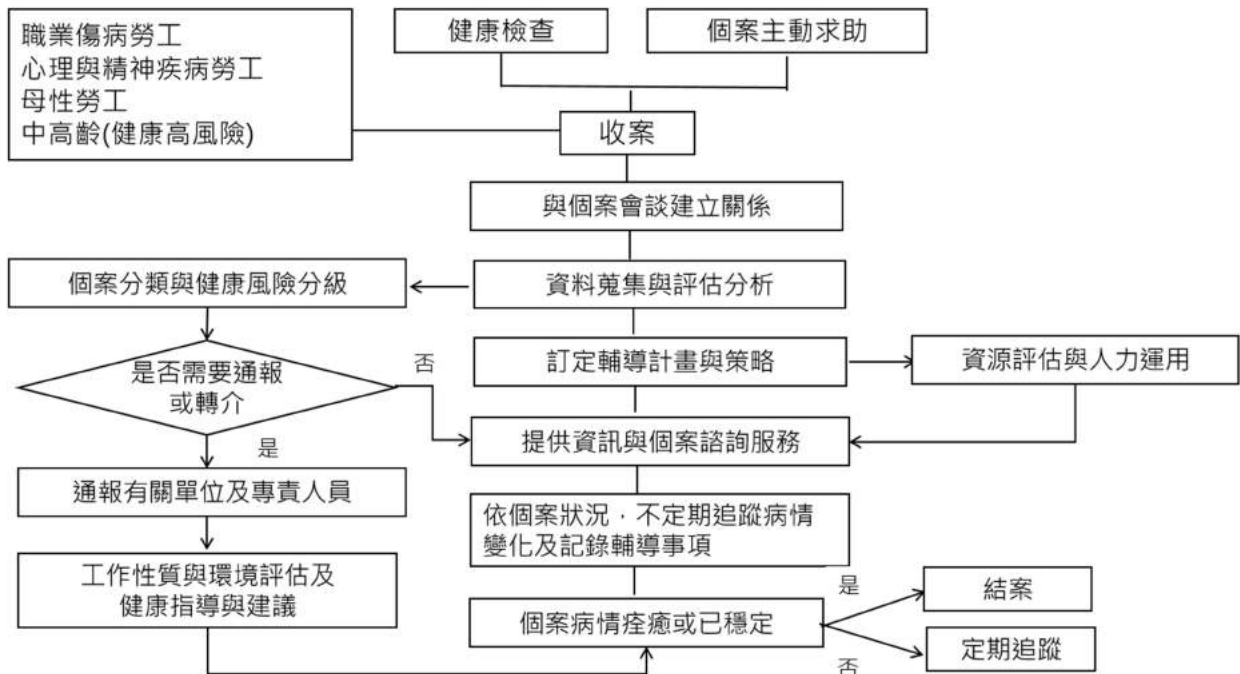


圖 7 個案管理作業流程

## 五、職業衛生或職業健康相關研究報告之蒐集及傷害、疾病紀錄之保存。

### (一)資料蒐集

為瞭解與職業衛生或職業健康相關之最新趨勢、資訊或技術，強化職場風險評估與勞工健康服務相關技能，建議可定期查詢下列網站之資料或研究報告，並就相關資料並予分類整理：

1. 職安署勞工健康照護平台

<https://ohsip.osha.gov.tw/>

2. 職安署化學品全球調和制度網(危害物質危害數據資料)

<https://ghs.osha.gov.tw/>

3. 衛生福利部國民健康署健康職場資訊網

<https://health.hpa.gov.tw/hpa/info/certified.aspx>

4. 勞動部勞動及職業安全衛生研究所

<https://www.ilosh.gov.tw/>

5. International Labour Organization (ILO)

<http://www.ilo.org/global/lang--en/index.htm>

6. National Safety Council

<https://www.nsc.org/>

7. Occupational Safety & Health Administration (OSHA)

<https://www.osha.gov/>

8. American Conference of Governmental Industrial Hygienists (ACGIH)

<https://www.acgih.org/>

9. The Canadian Centre for Occupational Health and Safety (CCOHS)

<https://www.ccohs.ca/>

10. American Industrial Hygiene Association (AIHA)

<https://www.aiha.org/Pages/default.aspx>

11. World Health Organization

<https://www.who.int/>

## (二) 紀錄之保存

為留存勞工健康相關紀錄供其他勞工健康服務人員或職業傷病診斷參考，保障勞工權益，應留存下列勞工健康或臨場服務之紀錄，並依據相關法規之規定期限予以保存：

1. 勞工體格及健康檢查紀錄
2. 勞工身心健康有關之問卷調查資料
3. 勞工傷病與就醫紀錄
4. 健康諮詢與關懷紀錄
5. 臨場勞工健康服務執行紀錄表
6. 勞工作業環境暴露監測報告
7. 勞工出缺勤與加班工時紀錄
8. 醫師面談與建議紀錄
9. 勞工安全衛生教育訓練紀錄

## 六、勞工身心健康保護措施之策劃及實施

### (一) 策略規劃

由專責單位及人員依勞工作業環境特性及性質，與有關部門及人員進行討論，並研擬勞工身心健康保護工作事項及策略，工作內容建議包含：服務項目、目標、範圍(場域)、服務對象、實施期程、實施方法、執行人員、績效考核與評估、資源需求及預算等事項。

### (二) 執行

推動勞工健康保護政策時，應取得高階主管之支持與核准，以利相關單位參與及執行，並建議由專責單位蒐集勞工健康及作業安全有關資料與分析，再與醫護人員、職業安全衛生人員、健康服務相關人員及有關部門進行討論及確認問題與需求，依據討論與分析之結果，提出後續勞工身心健康保護有關之改善方案，並據以執行。實施過程中，應落實執行計畫中的每項行動方案及掌控進度。

### (三)成效評值

成效評值目的，主要是檢視所介入之健康保護措施是否有效，目標進度是否達成，執行過程中是否有缺失等，如發現預期目標與實際執行有落差時，應隨時修正策略內容及提出改善方案。對於所採行措施執行情形，予以記錄，並將相關文件及紀錄至少保存 3 年。

### (四)持續追蹤與檢討

1. 對於勞工健康保護執行成效，如已符合及達到預期目標，可持續進行並追蹤有效性。
2. 對於未達成目標之項目，重新檢視方案之效性及可行性，並提出矯正措施、策略方案與目標，以利未來勞工健康保護工作之進行。並定期於職業安全衛生委員會或有關會議中，提出執行與改善狀況及績效之檢討。

## 七、勞工健康教育訓練、衛生指導、健康促進等措施之策劃及實施

### (一)辦理勞工健康教育訓練

通過有計畫、有組織、有系統的教育活動，使族群或個體自覺地採納有益於健康的行為和生活方式，消除或降低影響健康的危險因素，強化健康意識以預防疾病，促進健康，提高生活質量，並對教育效果作出評價；由於事業單位屬性與工作性質不同，勞工健康教育內容也會有其差異性，事業單位可考量勞資雙方之需求，設計符合需求之健康教育內容，以下議題提供作為參考：

1. 依據相關法令規定執行勞工必要之教育訓練(職業安全衛生教育訓練規則)
2. 評估不同族群或個人健康問題與學習需求，設計不同的教育方式和內容。
3. 彙整健康檢查結果異常之勞工名冊，安排安全衛生及健康教育訓練。
4. 勞工身心健康保護之宣導教育(過勞、人因、不法侵害、母性、心理健康等)

5. 作業環境危害因子辨識與職業傷病之預防。
6. 提升勞工健康意識與自我健康管理技能學習。如傷口處理、疾病認知與照護、緊急救護、健康飲食、運動指導、強化體能等。

## **(二)辦理衛生指導**

### **1. 職場環境衛生**

職場環境衛生的範圍包括：作業環境清潔與維護、設施設備定期校正與保養、飲水與餐飲衛生、傳染病防制與有害物暴露預防等都應注意。

### **2. 個人衛生**

個人的衛生如能做好，身體才會保持健康，精神煥發、愉快，工作就易順利，同時也可影響周圍的親朋好友或同仁，也會影響別人對你的觀感。維護健康，防治一切的病源，個人的衛生必須由日常生活中做起。如個人防護具定期清潔與保養、禁止在工作場所內飲食、個人衛生習慣之養成等。

### **3. 改善個人不良健康行為**

如藥物濫用預防、戒除菸檳酒嗜好、減少三餐外食次數與改善不正常作息習慣等。

### **4. 疾病預防**

如疾病就醫與按時服藥、體重控制、三高疾病防治、腦心血管疾病預防、壓力管理與紓解、癌症篩檢等。

## **(三)辦理職場健康促進活動**

健康促進目的主要是幫助勞工能自主掌握並改進其健康能力的過程，除可預防危害健康因子而導致勞工罹患傷病之發生，更可使勞工過更健康的生活及從事有益健康的活動，執行相關措施時，可參考衛生福利部國民健康署健康職場資訊網網站相關資訊 (<https://health.hpa.gov.tw/hpa/info/index.aspx>)。

## 1. 職場健康現況評估

勞工健康需求會因職場特性不同而有其差異性，因此推動職場健康促進有關單位及人員，可先行調查與評估以下問題後，再進行健康促進工作之規劃；

### (1) 勞工需求面

- A. 影響勞工健康問題之危害因素是甚麼？
- B. 造成勞工經常缺勤、請假或遲到早退因素？
- C. 經健康檢查結果分析或有關健康問卷調查之結果，哪些項目異常指數是最高的？
- D. 最近一年內勞工罹患傷病及醫療處置(就醫或住院)事件，傷害類型(如；被捲、被夾、割傷、壓傷、燙傷、跌倒) 等。
- E. 勞工所關心或興趣之健康議題？
- F. 健康服務諮詢最多之議題？
- G. 作業環境危害健康之因素？

### (2) 政策與管理面

- A. 法規要求與組織需求(高階或部門主管) ？
- B. 對工作生產力會造成負面影響及危險因素？
- C. 職場是否有建置激勵辦法鼓勵個人參加健康促進活動？
- D. 事業單位最近 5 年內花費在醫療保健及傷病處置費用支出或比例情形？
- E. 人力、物力、設施設備、預算是否有編列充足，且可運用？

## 2. 健康促進策劃

### (1) 建立健康政策

### (2) 營造健康支持性的環境

(3) 職場環境的好壞對於多數勞工的健康有一定程度之影響，提供友善職場健康的工作環境，有助於勞工健康之維護，也是企業應盡之社會責任。

### (4) 提升個人自主健康管理與促進健康之技能



- (5) 落實健康促進策略行動力，包括高階主管支持與全體勞工之參與。
- (6) 評估健康促進策略之有效性，必要時重新修正及檢討。

### 3. 推動步驟

健康促進推動步驟分五階段進行，參與人員需具有決策權之高階主管及各部門窗口如：職業安全衛生單位、人力資源管理部門、醫護人員及健康服務相關人員、外部專家等協助合作才能完成。五階段實施內容說明如下(圖 8)：

#### (1) 準備期

高階主管支持、健康政策宣示、蒐集工作與健康資料、設置推動組織或委員會有助於工作之規劃。

#### (2) 規劃期

A. 確認勞資雙方對健康之需求，並訂定年度健康促進內容、目標與績效指標，以作為成效評估。

B. 資源整合包含有：

a. 內部資源 ( 如：人力資源部門、風險管理或職業安全衛生部門、總務部門、現場單位、職工福利委員會以及工會等 ) 。

b. 外部資源 ( 如：勞工健康服務中心、職業傷病防治中心、縣市衛生局、勞工行政單位以及相關民間組織等 ) 。

C. 健康促進教材與手冊可參考衛生福利部網路資源。

#### (3) 執行期

事業單位辦理健康促進有關之活動或健康講座，執行過程，請以照片、錄影或書面檔案記錄並存檔。有關記錄如：課程名稱與大綱、辦理日期、講師資料、教材、實施對象、上課時數、勞工簽名紀錄資料等。

#### (4) 成效評估期

檢視目標是否有達到預期之績效，績效呈現可多元化(如量化或質性指標)。

(5) 永續經營期

企業在修訂計畫時，應以持續改善之精神，滾動調整策略、目標及方法。



圖 8 健康促進五階段實施步驟

#### 4. 健康促進活動範疇

健康促進活動議題，提供以下議題作為參考(圖 9)：

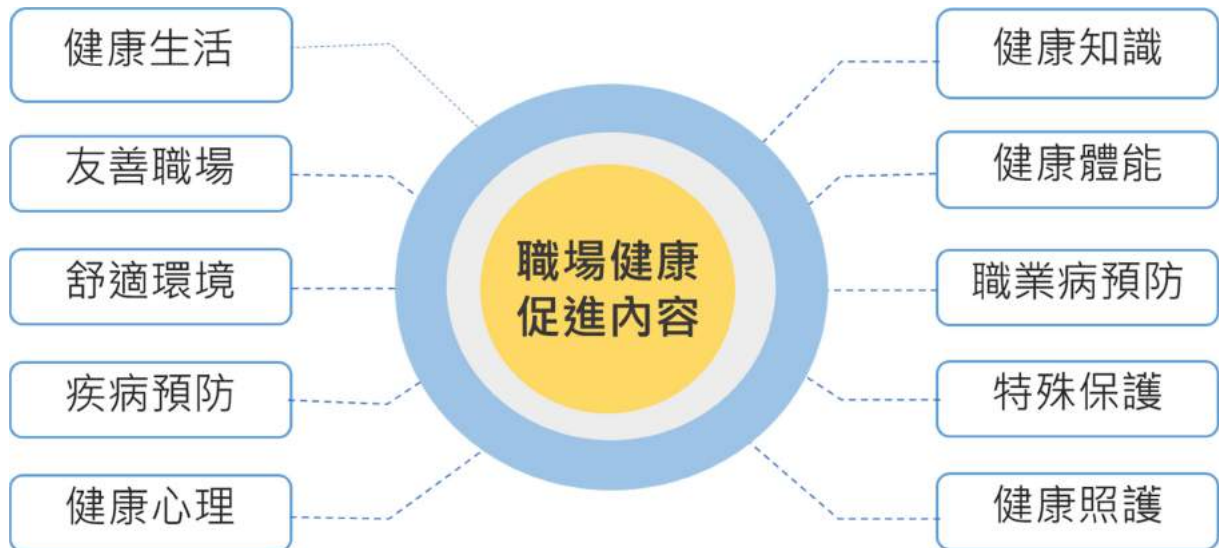


圖 9 健康促進活動範疇

#### 5. 績效評估與量測

健康促進措施因涉及不同種類之活動，往往需要一段時間才能完成，因此進行效益評估時，應先考量活動背景、特色與目標是否可達成，且應篩選適宜之評值工具量測績效，績效可以用量化與質性指標來呈現。

- (1) 量化指標：如服務滿意度、活動出席率、健康檢查參與率與複查率、健康諮詢率、傷病發生率、缺勤率(因健康因素)、離職率(因健康因素)、傷病就診率、健康異常率或改善率、職業傷病發生率等。
- (2) 質性指標：如制定健康促進政策、健康促進推動作業程序、健康促進激勵辦法等。

## 八、工作相關傷病之預防、健康諮詢與急救及緊急處置

### (一)工作相關傷病之預防計畫與執行

1. 設置專責單位及人員
2. 危害辨識與健康風險評估
3. 對作業環境危害因子、風險暴露、勞工健康檢查結果、事故、傷害、病痛等問題進行調查與分析，以瞭解健康危害和潛在風險問題。
4. 風險控制  
對於各項危害因子，採取有效管控與改善措施（如；工程控制、行政管理、個人防護具使用、健康管理與促進），以消除或降低健康危害與風險性。
5. 溝通與協調  
可藉由職業安全衛生委員會會議、勞資會議、部門會議、日常會議等機制，與勞方及資方代表溝通協調健康保護措施與安全衛生改善方案等事項；職場也可設置意見箱、服務諮詢窗口、網路服務與溝通平台、申訴管道等方式傳達給勞工知悉，且應確保勞工個人隱私權之保護。
6. 職業安全衛生教育訓練  
所有勞工應接受職業安全衛生教育訓練之義務，學習如何辨識作業場所危害因子與風險能力，執行工作時，應遵守有關規範及作業程序以保護自身之健康與安全。
7. 訂定安全衛生工作守則  
所有勞工有義務遵守安全衛生工作守則之規定，專責單位應訂定具體明確之作業規範與程序，內容除安全衛生事項外，也應將勞工身心健康及與工作相關傷病之預防保護措施列入，以確保所有勞工知悉、遵守與學習。
8. 文件與紀錄保存

對於工作相關傷病預防之文件與紀錄，應以書面形式呈現，若以電子檔方式管理與保存資料，也應確保個人資料之安全性與隱密性。

## (二)健康諮詢服務

事業單位可設置專責單位及醫護人員執行有關勞工健康諮詢之服務，並可發布、公告或張貼相關訊息方式，使勞工知道健康諮詢服務管道。諮詢內容建議可包含以下列事項；

### 1. 健康指導

各類傷病衛教、傷口處理、健康檢查前後應注意之事項與衛教。

### 2. 飲食指導

均衡營養及健康飲食、各類疾病膳食應注意事項。

### 3. 藥物指導

包含藥物作用、服藥時間、方式、副作用、劑量、有效期限、貯存方式、外觀判斷是否變質等指導。

### 4. 傷病回診與醫療轉介

### 5. 心理健康與壓力紓解

### 6. 醫療資源訊息

## (三)急救及緊急處置

當有任何意外或急症發生時，為了於送醫前實施初步救護，施救者按醫學護理的原則，利用現場適用物資，即時及適當地處理傷患者，其主要實施急救的目的包括：(1)維持生命。(2)防止病情加重及減輕傷患的痛苦。(3)傷病復原與恢復健康(4)儘早送醫，減少失能、死亡。

### 1. 一般急救的原則有 7 點：

- (1) 確定傷患及救護者有沒有進一步的危險，如果有就要立刻幫助傷患除去危險因素及脫離危險地區，否則宜就地加以急救，不可任意移動傷患者。

- (2) 迅速檢傷及判斷傷患病情，依據檢傷結果進行先後處置之順序，針對嚴重性之傷患先行處理，通常呼吸困難或停止、心跳停止、嚴重出血、休克、嚴重創傷或骨折的傷患者會優先處理。
- (3) 將傷患者置於正確舒適的姿勢，以防病情惡化，所用的姿勢需要依傷患者的狀況而定。
- (4) 休克者要注意保暖。
- (5) 給予傷者心理支持及鼓勵，排除其不安及焦慮，並保持周圍空氣流通與安靜。
- (6) 觀察傷者情況並給予記錄，提供給醫生參考。
- (7) 需要時儘速求援或送醫院處理。

#### <小提醒 1>急救人員設置

急救人員，每一輪班次應至少置 1 人；勞工總人數超過 50 人者，每增加 50 人，應再置 1 人。僅 1 人作業時，應建置緊急連線裝置、通報或監視等措施；急救人員因故未能執行職務時，事業單位應指定具有急救資格之人員，代理其職務。

#### <小提醒 2>急救人員資格

1. 醫護人員。
2. 經職業安全衛生教育訓練規則所定急救人員之安全衛生教育訓練合格。
3. 緊急醫療救護法所定救護技術員。

#### <小提醒 3>急救藥品與器材設置

1. 事業單位應參照工作場所大小、分布、危險狀況與勞工人數，備置足夠急救藥品及器材，並置急救人員辦理急救事宜。
2. 急救藥品與器材，應置於適當固定處所，至少每 6 個月定期檢查並保持清潔。對於被污染或失效之物品，應隨時予以更換及補充。
3. 可綜合評估考量勞工作業地點分布情形、危害類別與程度，及過去使用相關急救藥品或器材情形，並參考所僱用或特約之醫護人員、職業安全衛生人員等意見置備。

#### (四)健康事件緊急處置

緊急事件發生時，常沒有充分的時間處理，若無法在短時間內採取有效的控制措施，經常會導致嚴重的後果。因此，建議針對可能發生之緊急狀況，研訂相關緊急應變計畫，並實施必要訓練，以有效採取應變措施，降低損失。其中，醫護人員應具備專業知識及技能如下：

- (1) 具備不同危害之認知、防護及急救知識，包括：化學性、物理性、生物性(如：動植物、傳染病、食物中毒等)、外在環境(如：高、低溫、噪音)等。
- (2) 急救藥品與器材建置及運用。
- (3) 建立及連結災害發生之外部緊急醫療資源。
- (4) 災害應變之管理、指揮與溝通之知識與技能。
- (5) 災害應變過程及災害發生後，評估勞工身心健康狀況與處理能力。
- (6) 職業傷病勞工之評估及個案管理。

#### 九、定期向雇主報告及研提勞工健康服務之建議

定期向雇主報告勞工健康服務之進度與建議事項，除符合法規之規定外，主要是讓雇主或高階管理階層與勞工代表，了解職場健康與安全危害問題與風險，藉由報告及討論過程中，期望獲得勞資雙方支持與協助，共同推動與改善勞工安全衛生及健康服務各項工作。

##### (一)執行報告單位及人員

包括有職業安全衛生單位及人員(職業安全衛生人員)、醫護人員、健康服務相關人員、人力資源單位人員，現場單位主管等。

##### (二)報告內容

建議至少包含以下健康服務事項：

1. 職安法第 6 條第 2 項身心健康保護措施及成效。
2. 母性勞工健康保護調查、實施及身心健康風險與健康管理情形。
3. 勞工體格(健康)檢查結果之分析與評估、健康管理及資料保存。

4. 協助雇主選配勞工從事適當之工作。
5. 辦理健康檢查結果異常者之追蹤管理及健康指導。
6. 辦理未滿十八歲勞工、有母性健康危害之虞之勞工、職業傷病勞工與職業健康相關高風險勞工之評估及個案管理。
7. 職業衛生或職業健康之相關研究報告及傷害、疾病紀錄之保存。
8. 勞工之健康教育、衛生指導、身心健康保護、健康促進方案之策劃及實施。
9. 工作相關傷病之預防、健康諮詢與急救及緊急處置。
10. 參與現場訪視之結果及改善建議

### (三) 報告方式

醫護人員或健康服務相關人員，可透過定期會議(如職業安全衛生委員會、勞資會議、部門會議)、書面報告、e-mail 或網路視訊等方式向主管報告；事業分散於不同地區，所屬各地區之僱用或特約醫護人員，必要時得運用視訊方式進行健康服務報告。

## 十、參與現場訪視，提供諮詢及改善建議

考量影響勞工身心健康之因素，除傳統物理性、化學性、生物性等因素外，新興之職業健康危害尚包含人因及社會心理等因素，其中影響勞工身心健康之原因，除個人、家庭及社會因素外，尚與組織內部規章制度及管理方法有關，亦與勞動條件、工作環境之友善及休息空間等有關，為維護勞工身心健康，及營造快樂工作環境，降低離職率，藉由使醫護人員、勞工健康服務相關人員配合職業安全衛生、人力資源管理及相關部門人員訪視現場，達到下述目的：

1. 了解勞工作業環境與工作過程中可能面臨之安全與健康危害因素。
2. 觀察勞工是否有遵守及落實相關作業規範與程序執行工作。
3. 蒐集與回饋勞工反映之安全衛生、健康與其他問題之意見與建議。



4. 確認職場安全衛生設施及健康保護措施是否有效，或需要改善之建議。
5. 提供勞工健康指導與諮詢服務。

### (一) 規劃與執行

除透過擬定年度計畫辦理工作現場之共同訪視外，勞工總人數 50 人至 299 人之事業單位，於每年度之第一次臨場服務，應使醫護人員會同事業單位之職業安全衛生人員進行現場訪視，並共同研訂年度現場訪視之重點工作事項。

#### 1. 訪視前準備工作與注意事項

- (1) 檢視職業病申請給付之案例。
- (2) 檢視曾經發生過虛驚事故之類型與作業區。
- (3) 檢視勞工申訴或抱怨之健康不適事件。
- (4) 檢視目前使用之化學品清單。
- (5) 檢視職場安全資料表 SDS 完整性。
- (6) 檢視勞工健康檢查之異常項目與分析結果。
- (7) 檢視作業環境監測與個人危害暴露報告。
- (8) 了解作業製程。
- (9) 準備個人防護具。
- (10) 訂定工作現場訪視表單。

#### 2. 訪視過程與訪視內容安排注意事項

- (1) 預先安排訪視路徑。
- (2) 安排會同有關部門及人員參與訪視。
- (3) 確認訪視作業區並準備相關文件資料
- (4) 執行辨識與評估影響勞工安全與健康危害之因素(包含：物理性、化學性、人因性、生物性及社會心理工作環境)。
- (5) 瞭解勞工作業型態及危害暴露情形。

- (6) 醫護人員或勞工健康服務人員藉由作業環境監測、勞工體格或健康檢查分析統計之結果，作為規劃現場訪視參考，並詢問勞工身體情形與自主健康管理方式，提供健康指導與工作改善之建議。

## (二) 訪視後結果處理

1. 彙整現場訪視資料之結果(如作業環境特性、設施設備、原物料、管控措施等)。
2. 辨識與分析作業環境(如：作業危害暴露物質之頻率與時間、工作型態與性質、個人危害物質暴露值與作業環境監測之結果)。
3. 健康問題之蒐集與分析(如：健康不適之反應、工作環境危害之影響、工作抱怨等)。
4. 對於危害勞工健康作業環境提出安全衛生建議與措施：
  - (1) 如工程改善(消除/取代)、隔離、標示、警告、作業區管控等。
  - (2) 行政管理(減少危害暴露時間與頻率、工作建議、調整或異動等)。
  - (3) 個人防護用具使用與管理。
  - (4) 醫護人員可提出之健康改善方案與措施建議。
  - (5) 工作調整或工時管控。
  - (6) 對高風險勞工實施適工、配工與復工評估。
  - (7) 健康管理(定期健康檢查與複查追蹤、健康面談與衛教、健康關懷、傷病處置與復原追蹤、健康諮詢、醫療轉介等)。
  - (8) 健康促進策略(如：辦理健康講座、健康飲食指導、健康體位管理與維持、菸檳酒防制、四癌篩檢、疾病認知與改善、健康體能提升、心理健康促進與壓力管理及調適等)。
  - (9) 應完成勞工健康服務執行紀錄表。
5. 將訪視結果與建議措施，定期於每季職業安全衛生委員會提出報告與討論。

## 陸、其他相關資源

### 一、職場健康服務管理工具

- (一) 「職場健康服務管理系統 weCare」協助勞工健康檢查資料管理。
- (二) 「勞工個人健康管理工具 iCare」，勞工可以即時評估及檢視自己健康風險狀況。
- (三) 人因危害風險評估工具-KIM 關鍵指標檢核系統。
- (四) 各類勞工健康服務指引

以上可自至勞工健康照護資訊平台之 e 工具專區(網址：

<https://ohsip.osha.gov.tw/>)下載運用。

### 二、輔導諮詢資源

- (一) 各區勞工健康服務中心：提供危害辨識與工作環境改善、健康檢查與指導、健康諮詢與促進、工作相關疾病預防、肌肉骨骼疾病預防、適性選配工、母性保護、復工評估及職業重建、中高齡勞工適性輔導及職務再設計等(相關資訊可於勞工健康照護資訊平台瀏覽，網址：<https://ohsip.osha.gov.tw/>，或電洽免費諮詢專線 0800-068580 您要幫我幫您)。
- (二) 職業傷病防治中心
- (三) 各地方政府推動中小企業工作環境輔導改善計畫

### 三、企業改善工作環境及促進職場勞工身心健康相關補助

勞動部為協助企業營造友善工作環境、推動工作與生活平衡等，每年提供企業相關改善工作環境及促進職場勞工身心健康措施之補助，109 年相關補助經彙整如表 3，事業單位可善用政府資源，定期確認相關補助要點或補助計畫之最新資格及相關資訊，如符合申請資格者，可於受理申請期間檢附相關資料申請補助。

表 3 企業改善工作環境及促進職場勞工身心健康相關補助(109 年為例)

補助依據	補助目的	補助範圍	聯絡資訊
勞動部職業安全衛生署推動中小企業臨場健康服務補助計畫	為協助雇主辦理健康管理及職業病預防等事項，透過補助中小企業依勞工健康保護規則規定，僱用或特約勞工健康服務醫師、護理或相關人員辦理臨場健康服務，以營造健康工作環境	僱用或特約從事勞工健康服務醫師、護理人員或勞工健康服務相關人員辦理臨場健康服務之人事或出席費用。	勞動部職業安全衛生署或諮詢專線 06-2145256 分機 11-16
事業單位改善工作環境及促進職場勞工身心健康補助作業要點	協助雇主營造健康工作環境，鼓勵企業推動勞工工作環境改善及職場身心健康措施，提升勞工健康勞動力	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 工作環境改善類補助               <ol style="list-style-type: none"> <li>(1) 工作環境、製程及設施改善，含聲(噪音振動危害改善)、光(視覺危害改善)、氣(健康危害物質通風換氣改善)及溫濕度(人工熱源作業環境改善)等具備安全衛生效能之控制設備。</li> <li>(2) 人因工程硬體之改善，含具防止肌肉骨骼危害效能之省力機械、設備或裝置等。</li> <li>(3) 其它與工作相關疾病預防有關之工作環境改善事項。</li> </ol> </li> <li>2. 職場勞工身心健康促進活動或措施類補助               <p>職業安全衛生法所定新興職業疾病預防(重複性作業促發肌肉骨骼疾病、異常工作負荷促發疾病、執行職務遭受不法侵害)或特殊族群健康保護(未滿十八歲勞工、女性勞工母性保護、特別危害健康作業業者、中高齡、職災勞工)之健康管理措</p> </li> </ol>	勞動部職業安全衛生署或免費諮詢專線 0800-068580(您要幫我幫您)

補助依據	補助目的	補助範圍	聯絡資訊
推動中高齡者職務再設計計畫	營造友善工作環境，協助排除中高齡及高齡者因老化過程所致身體與心智能力下降之工作障礙，增進其工作效能，開拓其就業機會	<p>施與健康促進活動。</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 改善工作設備或機具：促進勞工提高生產力，進行工作設備或機具之改善。</li> <li>2. 提供就業輔具：排除勞工工作障礙，增加、維持、改善中高齡勞工就業能力之輔助器具。</li> <li>3. 改善工作條件：指為改善勞工安全衛生、改善勞動條件等。</li> <li>4. 調整工作方法：依勞工特性，分派適當工作，調整工作流程、工作方法。</li> <li>5. 改善職場工作環境：為穩定勞工就業，所進行與工作場所環境有關之改善。</li> </ol>	<p>勞動部勞動力發展署各分署及就業中心或免付費專線 0800-777-888</p>
工作生活平衡補助計畫	鼓勵雇主推動工作與生活平衡	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 員工關懷與協助課程：加強主管覺察員工需求及關懷技巧能力。</li> <li>2. 員工紓壓課程：紓解員工身心壓力，以協助員工工作調適。</li> <li>3. 友善家庭措施：辦理具創意設計之家庭日、親子活動、員工/眷屬支持團體，或其他創意措施等。</li> <li>4. 兒童或長者臨時照顧空間：規劃員工長者、子女臨時照顧環境或活動空間等，支持家庭照顧。</li> <li>5. 「工作生活平衡」資源手冊或宣導品：編製文宣品與推動手冊等，增進員工對工作生活平衡之概念認識與措施使用。</li> <li>6. 支持中高齡、身心障礙、遭受家庭暴力、工作適應困難或是妊娠員工之協助措施。</li> </ol>	<p>各項課程訊息及補助計畫申請，請至「工作生活平衡網」 <a href="https://wlb.mol.gov.tw/">https://wlb.mol.gov.tw/</a>查詢。</p>

## 柒、結語

台灣勞工健康服務起步較其他亞洲國家晚，為與國際接軌，近年來政府加緊腳步，參考多國推動之成功經驗，制定有關法規與政策，整體而言，我國職業健康服務制度已逐步建立；然而在實務上，這些法規及勞工健康服務制度是否能落實，主要關鍵在於事業單位是否重視及願意配合執行。

有關職場勞工健康服務之推動，除須雇主支持認同及組織有關單位及人員共同合作，並需仰賴醫療專業人員或團隊之協助，才能順利進行達到成效。本手冊內容，主要是提供勞工健康服務工作重點與實務運作之通則做法，中小型職場之健康服務有關人員可作為參考，希冀各個事業單位能落實勞工健康服務，以達到真正保障勞工健康與安全及企業永續經營之目的。