



# 台灣職業健康護理學會

## 會訊

第二十期  
2020.12.31

發行單位：台灣職業健康護理學會  
地址：40041 台中市中區民權路100號11樓之1  
電話：(04)2225-7126 傳真：(04)2225-6097  
官網：http://www.taohn.org.tw 信箱：ta.ohn220@gmail.com

### 目錄

<u>重要訊息</u> .....	1
<u>法規情報</u> .....	2
<u>新知分享 I</u> .....	3
職場復配工評估及法院觀點-以癲癇為例 高雄榮民總醫院屏東分院 家庭醫學科 林宇力 醫師	
<u>新知分享 II</u> .....	9
站姿作業者肌肉骨骼健康危害 陽明大學物理治療暨輔助科技學系教授/臺灣物理治療學會理事長 王子娟	
<u>經驗分享 I</u> .....	12
「109年職場健康服務傑出人員獎」獲獎心得 艾克爾國際科技股份有限公司 鄭婷蔓 護理師	
<u>經驗分享 II</u> .....	14
「109年職場健康服務傑出人員獎」獲獎心得-職場健康服務推動經驗分享 葡萄王生技股份有限公司 許心好 護理師	
<u>新人新知</u> .....	16
<u>活動花絮</u> .....	17



## 重要訊息

### 一、會員權益

1. 感謝您這一年來對學會的支持與愛護！110年度(1~12月)常年會費可以開始繳交囉！。
2. 台灣職業健康護理學會出版品「職業健康服務」購買事宜。
3. 歡迎連續為本會滿三年以上之活動會員提出110年專案或研究計畫經費申請，收件截止日為110年8月31日止。

### 二、學術相關活動

1. 110年度第一梯次第1期辦理從事勞工健康服務護理與相人員在職教育訓練課程(需取得職護初訓資格)將於台北辦理，歡迎相關人員報名參與。
2. 110年度第一梯次第2期辦理從事勞工健康服務護理與相人員在職教育訓練課程(需取得職護初訓資格)將於台中辦理，歡迎相關人員報名參與。
3. 110年度第一梯次第1期從事辦理勞工體格與健康檢查業務之護理人員在職教育訓練課程(需取得健檢護初訓資格)將於台北辦理，歡迎相關人員報名參與。
4. 110年度第一梯次第2期從事辦理勞工體格與健康檢查業務之護理人員在職教育訓練課程(需取得健檢護初訓資格)將於台中辦理，歡迎相關人員報名參與。
5. 110年度第1期從事勞工健康服務之護理(職護)與相關人員(心理師、職能治療師、物理治療師)專業訓練課程(OHN52)將於台北辦理，歡迎相關人員報名參與。
6. 110年度第2期從事勞工健康服務之護理(職護)與相關人員(心理師、職能治療師、物理治療師)專業訓練課程(OHN52)將於台中辦理，歡迎相關人員報名參與。
7. 110年度第1期從事辦理勞工體格與健康檢查業務之護理人員專業訓練課程(EN23)將於台北辦理，歡迎相關人員報名參與。
8. 110年度第2期從事辦理勞工體格與健康檢查業務之護理人員專業訓練課程(EN23)將於台中辦理，歡迎相關人員報名參與。



## 法規情報

1. [勞動部修正發布「女性勞工母性健康保護實施辦法」部分條文](#)
2. [勞動部修正發布「職業安全衛生管理辦法」部分條文](#)
3. [勞動部修正發布「勞動檢查法施行細則」部分條文](#)
4. [勞動部職安署訂定「中高齡及高齡工作者安全衛生指引」](#)
5. [勞動部公告「職業安全衛生設施規則」第297條之2第2項指定應通報扎傷事故之事業單位與通報期限、格式及方式](#)
6. [職安署提醒「中華民國公共災害應變教育中心」非可對外招訓之合格訓練單位，請事業單位及勞工朋友們應特別注意。](#)

# 教育訓練花絮



## 新知分享 I

### 職場復配工評估及法院觀點-以癲癇為例

高雄榮民總醫院屏東分院 家庭醫學科 林宇力醫師

台中榮民總醫院 職業醫學科 詹毓哲主任

#### 一、前言

依據台灣職業安全衛生法第21條及勞工健康保護規則第10條與第12條之規定，雇主有使醫護人員為勞工進行復配工之法定義務，亦與職業傷病發生後法院對於解僱及賠償之判定有關。對此，目前已有「復工工作服務指引」<sup>1</sup>與「適性配工工作服務指引」<sup>2</sup>可供參考，惟實務上當需要對特定疾病進行復配工時，尚缺乏較為具體之建議，例如癲癇患者的配工議題。台灣近年來針對癲癇患者駕照考取議題已多所討論，終於民國109年09月04日修正道路交通安全規則，放寬二年以上未發作癲癇患者之考照規定，也影響了爾後職場復配工之考量。

本文先以虛擬案例進行討論，並以AMA *Guide to the Evaluation of Work Ability and Return to Work* (2nd edition)<sup>3</sup>為架構、參考*Fitness for work: The Medical Aspects* (5th edition)<sup>4</sup>及*The medical disability advisor: Workplace Guidelines for Disability Duration* (5th edition)<sup>5</sup>之建議及數據，再整理近年來法院在解僱及賠償之判決中對於復配工之見解，文末針對虛擬案例提出復配工方案，期能提供職場醫護未來面對癲癇個案應對參考。

#### 二、虛擬案例

33歲男性，因癲癇疾患定期於醫院神經內科就診，105年12月第一次發作，易於冬天發作(108/11, 108/12)，最近一次發作在109/01/27，抗癲癇藥物為Levetiracetam (KEPPRA®) (1日兩次)。目前任職於電信業，年資5年，隸屬裝機部門，工作內容為駕駛公司之小客車至用戶家中進行裝機、牽線作業，工作中需要爬梯(高度5~6米，約兩層樓高)，涉及高架作業及駕駛作業。個案希望能維持當前工作以保有較高之薪水，然部門主管則擔心個案疾病狀況是否可適任當前工作，因而至職業醫學科門診進行復配工評估。



### 三、復工及配工評估面向

依據Return to Work<sup>3</sup>一書之分類，進行復工及配工前需先進行工作能力(Work ability)評估，分為三個面向：風險(Risk)、體能(Capacity)及耐受性(Tolerance)。(表一)

表一：工作能力(Work ability)評估

面向	定義	類型	因應	意義
風險 (Risk)	從事特定作業可能對自己、同事或社會大眾造成危害的風險	綜合科學證據與當地法規政策之共識	工作禁止 (Work restriction)	不應做 (Can do , but should not do)
體能 (Capacity)	在接受完整訓練及工作適應後之最佳表現	客觀性	工作限制(Work limitation)	不能做 (Cannot physically do)
耐受性 (Tolerance)	承受特定工作活動之能力，與症狀及報償有關	主觀性		不想做 (Choose not to do)

### 四、近年法院針對復配工見解整理

#### (一)職災勞工合法解僱之認定

依據臺灣高雄地方法院108年勞訴字第137號民事判決見解：「勞工因職業災害受傷，於醫療期間，雇主固不得終止或預告終止勞動契約。惟勞工於職災傷害治療期間，如其工作無礙於必要之醫療，勞工仍有服從雇主指示提供勞務之義務。又勞工因健康因素不適應原有工作時，依職業安全衛生法第21條規定，雇主有予以醫療，及變更作業場所，更換工作，縮短工作時間及為其他適當措施之法定義務。是勞工於職災傷害醫療期間，如經雇主合法調整其工作及提供適當之措施後，已無礙於職災傷害之醫療者，勞工即應依雇主之指示提供勞務，如其無正當理由而有連續曠職3日之情形，雖於職災傷害醫療期間，雇主仍得依勞基法第12條第1項第6款之規定，或所屬工作規則，終止雙方之勞動契約，此乃因職災傷害醫療期間內勞工所為之惡意行為，應不在勞基法第13條及職災勞保法第23條規定保護範圍之故」(臺灣高等法院臺中分院107年勞上字第30號民事判決及臺灣高等法院107年勞上字第136號民事判決亦同此見解)。



## (二)有效復配工之要素

依據臺灣高等法院107年勞上字第136號民事判決，「多次返診評估」、「理學檢查詳實記錄每次握力、關節彎曲角度之進步幅度」、「進行復配工醫院為防治中心、每年職傷病勞工達2000人次」、「由評估醫師學經歷可證其長期從事職業醫學臨床實務」等因素，足可讓法院認定復配工評估為可信。

另依據臺灣高雄地方法院108年勞訴字第137號民事判決，復工時檢附「當月經專業醫師評估之診斷書」，員工表示「症狀已改善良好、身體正常，得勝任目前之工作」並於復工評估表「簽名2次以示慎重」。得肯認雇主除參酌醫師之評估意見外，亦經原告肯認「無」不堪勝任工作之虞，則對於「癒後復原良好、可正常上班」乙情，得具正當合理之信賴。

## (三)復配工時點之要素

依據臺灣桃園地方法院107年勞訴字第126號民事判決，雇主於進用勞工時未作適當選配工，被認定為違反職業安全衛生法等保護他人之法律，如致勞工受有損害，應負損害賠償之責。至於復職後需於多久時限內進行復工評估，目前尚無明確見解，依據臺灣桃園地方法院106年勞訴字第93號民事判決，個案主張雇主未依法於復職當日即進行復工評估，致其於復工當日即發生拇指、手肘疼痛加劇情形，雇主則主張「於復工當日即安排個案從事2人裝箱之工作（站著或坐著裝箱，中間休息半小時）」、「僅提供上午3小時餘之勞務」、「安排廠醫評估日期個案均未上工」等，已勉力調整個案之工作內容。而本案法院並未評斷復職後之復配工時限，而是認定雇主縱於勞工復職當日未立即給予復工之職能評估或調整職務，亦難認與個案所受系爭傷害復發或加劇有因果關係。

## (四)評析

目前法院已形成以「有效的復配工」對抗「職災勞工於醫療期間解僱困難」的見解，可預見職場復配工評估的重要性將與日俱增，亦是未來職場醫護的一大挑戰，務必要落實「多次評估」、「客觀量測」、「前後比較」，並務必讓員工「簽名同意」評估之結果與調整。另外雖然目前復工無一定時限規定，仍建議於勞工復職前即完成評估，以達工作內容討論與調整之目的。



## 五、復配工分析

### (一) 風險

1. 依據*Fitness for work*<sup>4</sup>之建議，癲癇患者應避免以下作業及職業：

#### (1) 避免以下作業

- A. 高架作業：攀爬需求、未設有保護裝置。
- B. 駕駛或操作電動機械。
- C. 作業周遭有未設有保護裝置的機械。
- D. 作業臨近火源或水源。
- E. 長時間單獨作業。
- F. 使用手持式電動機具作業。

#### (2) 避免特定職業

- A. 運輸行業：職業駕駛、火車駕駛員、大型貨櫃車輛駕駛、起重機操作員、航空駕駛員、海員。
- B. 危險行業：高空作業(鷹架、屋頂、消防)、鐵道作業、高壓電作業、高熔金屬、危險性未保護機械、臨近開放性水池及化學液槽作業。

2. 依據台灣勞工健康保護規則附表11，針對癲癇患者考量不適合從事之作業為高架作業。

3. 依據台灣於民國109年09月04日修正之《道路交通安全規則》，放寬「癲癇患者，但檢具醫療院所醫師(神經內外科、小兒神經科)所出具最近二年以上未發作之診斷證明書」之體格檢查合格基準(第64條)，並得申請機車或普通小型車駕駛執照考驗並需每二年換照(第52-3條)，之後當有癲癇發作情形或未依規定換照者須將執照繳回(第76條)，需再待最近二年以上未有癲癇發作並出具診斷證明書後始得核發新照(第65條)。本次修法乃經專業醫學機構蒐集國內外制度及相關研究，並與相關醫學專家、身心障礙團體及有關單位研商獲致共識，目的在於解決癲癇患者其日常生活、就業使用自用交通工具之需求。

### (二) 體能

依據「復工工作服務指引」<sup>1</sup>，於復配工前需進行功能性能力評估或職業能力評量，在功能性能力的部分，主要評估復工勞工的耐受力、肌力、負重能力、疼痛、協調和平衡能力，職業能力評量由於需要發展個別化復工計畫，除上述生理功能外，還包括心理社會功能評估，需收集勞工家庭狀況、經濟狀況、教育背景、工作經歷等資訊，並且需要訪談勞工對未來工作期待等。

一般情形下，原則癲癇患者之體能不受影響，也沒有工作限制之必要性。



## 五、復配工分析

### (三) 耐受性

對於癲癇患者進行復配工必須考慮一些主觀的因素，包含擔心被標籤化及歧視、調整後的業務是否可勝任、新職位的薪水待遇是否有誘因等等。原則上，這些因素屬於患者自己的選擇，並非醫師專業評估失能與需休養的理由，但必須納入復配工整體考量。

### (四) 復工時間：

依據 *The Medical Disability Advisor*<sup>5</sup>，原則上在有效治療及控制下，癲癇患者沒有失能的情形，復工所需的失能期間反映的是調整抗癲癇藥達到症狀穩定的時間，最少為0天、最佳為3天、最多為28天。

## 六、虛擬案例解析

本案例為有配工需求之癲癇勞工，需先詳細了解疾病面(包含過往之發作型態、頻率、誘發引子、藥物史與順從性、藥物濃度、最近發作日期)，工作面(作業類型、每日工時、輪班/夜班需求、加班時數、過負荷量表、自駕通勤需求)，以及個人面(酒精濫用/戒斷、其他慢性疾病、其他用藥)等情形。再依風險(Risk)、體能(Capacity)及耐受性(Tolerance)三個面向進行評估。(表二)

表二：虛擬案例復配工評估(參考示例)

面向	因應	評估
風險 (Risk)	工作禁止	1. 牽線作業：爬梯動作應禁止。 2. 駕駛作業：近一年仍有癲癇發作記錄，應禁止。 3. 單獨作業。
體能 (Capacity)	工作限制	原則不受影響，惟需持續追蹤就醫、用藥、症狀控制情形。
耐受性 (Tolerance)		個案希望留在原單位。
總結	面談了解公司原單位能否配合2人為一組出勤，使個案能避免駕駛、爬高、單獨作業。參考台灣道路交通安全規則修法之精神，需待2年未有癲癇發作時，個案始得從事駕駛作業，屆時牽線作業也可考慮放寬(需佩帶安全頭盔及做好保護裝置)，但仍建議維持2人作業。並應讓個案在了解癲癇疾患之作業風險後，簽署希望維持原工作之同意書。	



## 七、結語

隨著職安法雇主責任日漸被重視，復配工評估之需求及專業度都有往上提升之趨勢，本文對於近年復配工議題之法院觀點評析，並以癲癇患者進行案例研討，期能對於職場醫護有所裨益，並增進台灣勞工的職場健康。

## 八、參考文獻與資源：

- 1.陳月霞：復工工作服務指引(試用版)。
- 2.黃百祭：適性配工工作服務指引(試用版)。
- 3.Talmage JB, Melhorn JM, Hyman MH. AMA Guide to the Evaluation of Work Ability and Return to Work, 2nd ed. American Medical Association. 2011.
- 4.K Palmer, I Brown, J Hobson. Fitness for work: The Medical Aspects , 5th ed. Oxford University Press. 2013.
- 5.Reed P. The medical disability advisor: Workplace Guidelines for Disability Duration. 5th ed. Boulder, Colo: Reed Group Holdings, Ltd. 2005.



## 新知分享 II

站姿作業者肌肉骨骼健康危害王子娟<sup>1,2</sup><sup>1</sup>陽明大學物理治療暨輔助科技學系教授<sup>2</sup>臺灣物理治療學會理事長

長時間的站姿作業在某些行業中是普遍的，例如工廠產線作業員、百貨公司專櫃人員、零售商店收銀員、餐館廚師與服務員、醫護人員、美髮師、保全人員等。在這樣的工作型態中，員工必須長時間站立（每天累積站立超過4小時或持續站立超過1小時），不能隨意坐下或走動，或被限制在有限的工作區域內。當人體站立或行走時，要靠雙腿支撐以維持平衡，脊椎與下肢肌群須適度收縮以維持穩定，因此長時間的站立，可能造成脊椎與下肢的肌肉疲勞，進而引發不適的症狀。國內研究顯示以站姿型態為主的工作者，肌肉骨骼發生不適的比例與平均部位數，均高於以坐姿為主的工作者[1,2]。國外研究[3-9]也顯示站姿作業工作者在下肢（臀部、大腿和小腿、膝部和足踝）出現肌肉骨骼症狀的風險較高。Waters and Dick等人於2015年發表的綜合評論[3]，統整多篇研究結果，發現長時間站立工作者，與對照組相比，其腰背痛的風險增加。一些不良的姿勢也容易因為長時間暴露在久站作業環境中，提高腰背痠痛的風險[4]。長時間站立造成的短暫下背不適，也是預測未來發生腰痛或腰部傷病的指標[5]。除了腰痛之外，站姿作業工作者在下肢（臀部、大腿和小腿、膝部和足踝）出現肌肉骨骼症狀的風險也較高，但目前在該領域的研究數量也不多[6-9]。

長時間站姿作業除了提高肌肉骨骼健康風險，也容易對心血管系統產生危害，如腿部腫脹、靜脈曲張、頭暈，這些現象可能與潛在的心血管問題和全身疲勞有關[10,11]。若未妥善處理，長期累積可能引發職業傷病，不僅影響工作效率，也會造成生活品質與身體健康受到影響。過去研究已知，久坐不利健康，但刊載於2017年9月《美國流行病學雜誌》一篇研究顯示，久站會增加心臟病風險[12]，這個研究針對7000多位參與者，進行長達12年的追蹤，研究顯示久站者因為血液回流的情況影響心臟功能，增加罹患心臟疾病的機率（6.6%）是久坐者的2倍，且與每天抽菸者（5.8%）和過度肥胖者（6.9%）相同。久站造成血液持續蓄積在下肢，若固定一個姿勢不變，肌肉張力不變，會造成靜脈瓣膜靜止，血液打不回心臟或是回流速度變慢。血液蓄積在下肢，使靜脈內壓漸漸升高，易出現靜脈水腫，且影響瓣膜的正常功能，若形成血塊跟著血液循環往身體其他部位，會有全身性的威脅。久站造成的血液回流不足，使心臟做許多虛功，削弱心臟輸出的功率，導致心臟功能受影響。



針對長期站立需求者之健康危害預防，我國有相關的職業安全衛生相關法令，讓雇主提供支持性工作環境，維護勞工健康。依《勞動基準法》第35條規定，勞工繼續工作4小時，至少應有30分鐘之休息。但實行輪班制或其工作有連續性或緊急性者，雇主得在工作時間內，另行調配其休息時間。再依《職業安全衛生法》第6條規定，雇主有義務保護勞工之身心健康，對於連續站立作業之勞工，應依《職業安全衛生法設施規則》第324條之5規定，設置適當之坐具，以供其休息時使用。台北市衛生局於民國102年發行的《久站傷病防治手冊》，邀請職業專科醫護群與物理治療師等相關領域專家共同編撰[13]，內容包含久站傷病職業族群簡介以及好發之職業傷病症狀，更提供了簡易自我檢測方式提供久站職業族群可以進行初步自我辨識目前的身體健康狀態。手冊透過簡易的衛教方式，除了提升相關職業群自我辨識的能力之外，更提出具體的預防和治療建議。預防建議包括（1）器具防護設備：提供可調整的腳踏墊或座椅、使用護腰固定帶減緩下背肌肉傷害、選擇柔軟具有彈性的鞋墊預防足底筋膜炎、穿著彈性長襪預防靜脈曲張。（2）作業流程與行政管理：避免長時間重複相同姿勢（例如腰前伸或側彎、頭前傾或後仰、舉臂出力、單腳站立）、工作現場應設計站坐可以輪替且可供雙腳活動的空間、建立符合人因工程標準的休息與暖身運動時間、安排工作輪調、縮短每班時數或限制加班時數等。（3）職場衛教與運動指導：加強肌肉骨骼傷害之認知與防治衛教、職場健康操的定時帶動、養成規律運動的習慣、訓練肌肉關節的支撐力與柔軟度。

針對肌肉骨骼傷病防治策略，勞動部勞動及職業安全衛生研究所與陽明大學物理治療暨輔助科技學系研究團隊共同提出「職場肌肉骨骼傷病健康管理指引」[14]，並研發相對應之線上「肌肉骨骼健康管理系統」，作為瞭解勞工各面向健康服務需求之平台以及篩檢肌肉骨骼傷病風險之工具。藉由此系統取得之肌肉骨骼衛教影片與衛教資訊，能提供肌肉骨骼症狀早期篩檢、降低發生職業肌肉骨骼危害之風險，可提供勞工肌肉骨骼痠痛風險等級評估與健康管理策略，並進行介入改善成效之評估。

#### 參考文獻

- [1] 林偉政：站姿工作職業特性對肌肉骨骼不適之影響性分析，國立高雄第一科技大學碩士論文，2016年。
- [2] 黃玉立、徐雅媛、馮靜安。站姿工作型態對女性勞工健康影響研究，勞工安全衛生研究所，IOSH101-M328，2013年。
- [3] Waters TR, Dick RB. Evidence of health risks associated with prolonged standing at work and intervention effectiveness. *Rehabil Nurs*. 2015;40(3):148-165.
- [4] Sorensen CJ, Norton BJ, Callaghan JP, Hwang CT, Van Dillen LR. Is lumbar lordosis related to low back pain development during prolonged standing? *Manual Therapy*, 2015;20(4):553-557.



- [5] Nelson-Wong E, Callaghan JP. Transient low back pain development during standing predicts future clinical low back pain in previously asymptomatic individuals. *Spine*. 2014; 39(6):E379-83.
- [6] Messing K, Tissot F, Stock S. Distal lower-extremity pain and work postures in the Quebec population. *American Journal of Public Health*, 2008; 98(4): 705-713.
- [7] Elsner G, Nienhaus A, Beck W. Arthrosis of the knee and work-related factors. *Sozial-Und Praventivmedizin*, 1996;41(2): 98-106.
- [8] Pope D, Hunt I, Birrell FN, Silman AJ, Macfarlane GJ. Hip pain onset in relation to cumulative workplace and leisure time mechanical load: a population based case-control study. *Annals of the Rheumatic Diseases*, 2003; 62(4): 322-326.
- [9] Sulsky SI, Carlton L, Bochmann F, Ellegast R, Glitsch U, Hartmann B, et. al. Epidemiological evidence for work load as a risk factor for osteoarthritis of the hip: a systematic review. *PloS One*, 2012;7(2):1.
- [10] da Luz CM, Proenca RPD, de Salazar BRO, Galego GD. Working conditions at hospital food service and the development of venous disease of lower limbs. *International Journal of Environmental Health Research*, 2013;23(6): 520-530.
- [11] Zander JE, King PM, Ezenwa BN. Influence of flooring conditions on lower leg volume following prolonged standing. *International Journal of Industrial Ergonomics*, 2004;34(4): 279-288.
- [12] Smith P, Ma H, Glazier RH, Gilbert-Ouimet M, Mustard C. The relationship between occupational standing and sitting and incident heart disease over a 12-year period in Ontario, Canada. *Am J Epidemiol*. 2018;187(1):27-33.
- [13] 臺北市政府衛生局：久站傷病防治手冊。2013年10月。
- [14] 職場肌肉骨骼傷病健康管理指引，勞動及職業安全衛生研究所技術叢書，ILOSH108-T-160，2019年。



## 經驗分享 I

## 「109年職場健康服務傑出人員獎」獲獎心得



艾克爾國際科技股份有限公司 鄭婷蔓護理師

人力資源處-醫務室部門主管

### • 傑出(分享)服務事蹟簡述

本著對人的熱情與醫療臨床專業及實務經驗，開始「從無到有」、「好還要更好」，在公司一步一腳印推動有關「健康促進與管理」之活動，營造健康職場降低員工及企業風險。

#### 一、由上到下與企業一起守護員工健康

依照公司策略方向規劃員工健康服務藍圖，運用PDCA工具執行健康服務管理計畫，逐步建立公司跨部門權責區分，共同推動職場健康服務，鼓勵單位主管帶領員工進行健康促進活動、為了能提升員工參與意願，時常傾聽員工回饋及了解需求，系統化分析廠內員工健康危險因子，並每月彙整資訊給高層主管，做為年度規劃及活動設計方向參考，106年積極推動全員健檢，幫助員工健康促進，及早發現疾病及早治療，108年於各廠大廳設置AED，109年安排全員教育訓練、CPR+AED操作演練活動、推動四個廠區各部門緊急送醫計時演練，降低萬一發生意外造成的傷害。

#### 二、主動發現問題解決真因

曾發現有主管及員工體檢報告異常，前後追蹤三個月，後來發現確診為重大疾病，即刻進行轉介，協助安排後續檢查及醫療，並與單位進行配復工，經過治療休養後，除了恢復健康，同仁表達感謝，也回饋工作變得比以前更有效率，深深感受到職護在企業的價值與重要性。

#### 三、健康服務結合AI更便利

107年導入健康管理系統並進行四大指引客製化，108年優化系統建置健康網頁，員工可自行登入查詢歷年健檢報告，109年開放線上預約視障按摩、填寫活動滿意度調查，截至目前網頁瀏覽達12,206人次。

#### 四、爭取健促活動經費提升

健康促進活動經費年年提升，可看出公司對於健康推動的重視，每年使用系統化分析廠內員工健康危險因子，除了法令考量，更重要的是站在員工角度思考，針對員工需求及回饋，設計減重、運動競賽、精油紓壓、脊椎保健、捐血、手機APP計步....等各項健康促進活動，營造氛圍，透過團體組隊彼此打氣提升參與意願，藉此改變及調整生活型態，達自主健康管理。



## 五、歷年獲獎事蹟階段任務說明及注意事項：



## 未來目標或展望

深知員工健康會影響到個人、公司、家庭、社會，身為醫務室主管，期許能與更多職業衛生護理人員共同扮演好這個角色，使同仁的健康都能獲得協助，確實做到預防保健，除了自身企業及員工，希望能更進一步擴展到社區，秉持公司永續經營的思維，為企業本身與社會投入更多心力與資源，幫助更多需要幫助的人。



## 經驗分享 II

### 「109年職場健康服務傑出人員獎」獲獎心得 職場健康服務推動經驗分享

葡萄王生技股份有限公司 許心好護理師

因應職安法及勞工健康保護規則等相關法令的修法，使護理人員的執業場所更多元的選擇，畢業後在醫院臨床服務近10年半左右，因為生涯規劃，故轉職至職場服務，能夠深刻的體會職場與醫院臨床護理的不同，很感謝醫院臨床護理的經驗，使我在面對職場中各種緊急應變狀況，能有更好的緊急應變能力；目前任職於葡萄王生技公司5年多，也是公司第一位職護(專任)，猶記剛到職時，無人帶領，因此從認識環境、人等面向，著手進行健康風險危害評估、健康需求評估等、各項健康管理SOP的建置(包含四大計畫、選、配、復工評估等)、健康職場友善環境建置(包含各廠健康管理中心、哺集乳室、AED、健身房等)、緊急應變機制(包含急救人員設置及管理、緊急救護及救護設備設置及管理、各項防疫應變機制)，106年度首次參與公司環安衛系統認證導入作業，協助公司完成相關健康管理之各項業務，協助公司順利取得相關認證，包含ISO14001/OHSAS18001/TOSHMS環安衛系統驗證，109年協助公司完成CNS 45001及ISO 14001轉版認證；秉持葡萄王生技的理念「付出，成就美好社會」，提供同仁安全、健康完善的工作環境，並做好環安衛風險與機會管理及目標之控管，持續推廣各項健康促進活動，培養同仁良好健康習慣，透過持續改善之決心與信念，打造健康職場環境。

#### 健康職場推動模式

以渥太華健康促進五大行動綱領為主軸，結合職場周全健康促進模式

##### (1) 建立健康的公共政策：

- a. 定期召開職業安全衛生委員會議，訂定相關健康管理及健康促進計畫內容及任務編組。
- b. 召開健康促進推動小組會議，籌備與執行各項工作。

##### (2) 創造支持性的環境

- a. 加強公司內健康體位之軟硬體環境建置，利用公司內部網頁建置健康飲食、健康體位相關衛教資訊。
- b. 辦理營養健康講座，教導六大類食物，讓全體公司同仁更清楚食品成分，更了解如何做選擇。
- c. 透過衛教單張、手冊、海報等，宣導健康飲食及健康體位，並將海報張貼於各廠區、餐廳公告欄，增加曝光率，提醒大家重視健康並了解食物選擇及規律運動的重要性。
- d. 辦理各項運動課程，鼓勵及獎勵全體同仁踴躍參與公司內、外部運動活動，包含有氧運動、公司內外健身房、路跑、健走等。



### (3) 強化社區行動力

- a. 結合本公司CSR小組，至鄰近社區辦理「社區健康營造活動」，鼓勵公司同仁走入社區，將健康觀念推廣至社區居民，協助監測 BMI、測量腰圍、體脂肪、體重等健康篩檢活動。
- b. 結合本公司所在地衛生醫療單位，推動各項健康促進業務。

### (4) 發展個人技巧

- a. 運用「健康護照」提供員工紀錄體位及健康變化，了解各項健康檢測數值的意義，提升自主健康管理能力。
- b. 培養全體同仁自主規律運動之習慣，搭配健康集點換贈品及現金活動，增強健康行為。
- c. 聘請有氧運動老師，指導同仁正確運動方式及技巧，避免運動傷害。
- d. 定期培訓及回訓「急救人員」，成為廠內事故傷害處理之種子成員。

(5) 調整健康服務方向提供代謝症候群之高危險群轉介醫療服務，於各廠區推動健康促進活動，落實各項健康任務：達到健康的帶領者、健康的促能者、健康資源的媒介者。

### 協助葡萄王歷年獲獎事蹟

- (1)105 年度榮獲衛生福利部國民健康署「健康職場認證-健康啟動標章」
- (2)105 年度榮獲桃園市政府衛生局「AED 安心場所認證」-中壢廠、平鎮廠
- (3)106 年度榮獲衛生福利部國民健康署「健康職場認證-健康促進標章」
- (4)106 年度榮獲桃園市政府衛生局「優良哺乳室認證」-母嬰親善組-優質獎
- (5)106 年度榮獲教育部體育署「運動企業認證」-平鎮總公司
- (6)107 年健康友善職場葡萄王榮獲友善企業楷模獎
- (7)108 年度榮獲教育部體育署「運動企業認證」-平鎮總公司
- (8)108 年度榮獲桃園市政府衛生局「AED 安心場所認證」-中壢廠、平鎮廠、龍潭分公司
- (9)108年度榮獲衛生福利部國民健康署「健康職場優良推動人員獎」
- (10) 108年度榮獲衛生福利部國民健康署「績優健康職場獎-活力躍動獎」
- (11) 109年度榮獲教育部體育署「運動企業認證」-龍潭分公司
- (12) 109年度榮獲勞動部職安署職場健康服務傑出人員楷模獎

### 未來展望

「科技、健康、希望」為葡萄王生技的精神總指標，同時也以「健康專家、照顧全家」為使命。視公司同仁為永續經營最重要的基石。重視同仁的健康管理及健康促進，落實健康生活化的理念，打造永續的健康企業文化，善盡企業社會責任。未來將持續以下方向，進行各項健康管理及健康促進優化作業：

- (1)持續各項危害評估及危害預防作業
- (2)落實各項健康管理計畫
- (3)E化健康管理系統
- (4)社區健康營造/健康素養計畫



## 新人新知

109年10-12月新入會會員介紹：

會員編號	姓名	現職機構
A1993	葉O余	彰濱秀傳紀念醫院
A1994	江O如	為恭醫療財團法人為恭紀念醫院
A1995	邱O珊	源騏機械有限公司
A1996	趙O驊	開南大學
A1997	李O萍	科學城物流股份有限公司
A1998	陳O燕	輔英科技大學
A1999	林O翰	和眾綜合診所
A2000	林O淨	天主教仁慈醫院
A2001	謝O樺	瀚宇彩晶股份有限公司

誠摯歡迎您的加入~~  
這裡就像一個大家庭，凝聚大家的力量，  
與經驗傳承，讓您在工作上能發揮所長，  
共創美好的職護專業！



# 活動花絮



109年全國性社會團體公益貢獻及績優職業團體表揚大會-  
銀質獎

