



# 台灣職業健康護理學會

## 會訊

第二十一期  
2021.03.31

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](mailto: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
貧血員工於職場復配工評估建議 台中榮民總醫院 職業醫學科 詹毓哲主任	
<u>新知分享 II</u> .....	9
疫情對職場影響與勞工健康服務之推動 台灣職業健康護理學會 王紫庭理事長	
<u>經驗分享 I</u> .....	13
職業衛生業務執行與發展經驗分享 石善德 職業護理師	
<u>經驗分享 II</u> .....	15
特約職護經驗分享 特約臨場健康服務護理師 盧靜靜	
<u>新人新知</u> .....	17
<u>活動花絮</u> .....	22



## 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。
4. 2021年台灣職業健康護理學會第五屆第3次會員代表大會已開始報名囉~請各位會員代表踴躍參加~

### 二、學術相關活動

1. 110年度職業健康服務管理師甄審
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3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)將於高雄辦理，歡迎相關人員報名參與。
4. 110年度第二梯次第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。
5. 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。
6. 110年度第一梯次第3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)將於高雄辦理，歡迎相關人員報名參與。
7. 110年度第4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。
8. 110年度第4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。
9. 110年度第5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。
10. 110年度第6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)將於高雄辦理，歡迎相關人員報名參與。
11. 110年度台灣職業健康護理學會-職業健康護理人員急救技術(EMS-OHN-台中)課程



## 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. [勞動部公告修正「工作場所母性健康保護技術指引」](#)。

## 職場訪視花絮





## 新知分享 I

### 貧血員工於職場復配工評估建議

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，例如地中海型貧血或缺鐵性貧血個案的配工議題。職場女性於健康檢查時約有10-20%貧血問題，尤其面臨須重體力的搬運工作、須爬高的高架作業、妊娠中以及分娩後的健康保護等議題，均需進行實務且適性之職場復配工考量。

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* (2<sup>nd</sup> 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，提出對於貧血員工復配工之見解，並且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類似個案應對參考。

#### 二、虛擬案例

30歲男性，108年06月年度健康檢查發現嚴重小球性貧血(血色素 7.2 g/dL)，平均血球容積(69.9%)，108年06月起陸續有解硬的黑大便，偶爾有上腹疼痛情形。半年前曾到醫院接受上消化道內視鏡檢查，告知為慢性胃炎，疑為地中海型貧血，疑為缺鐵性貧血，疑為出血性貧血。目前任職於零售業，年資3年，隸屬前場補貨部門，工作內容為零售架上的搬貨、補貨等作業，工作中偶爾補貨需爬合梯(高度2~3米)，涉及高架作業。故個案健康狀況是否可適任當前工作，因而於臨場健康服務進行工作適性評估。



### 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(引用第20期會訊林宇力醫師之職場復配工評估及法院觀點-以癲癇為例)<sup>6</sup>

#### (一)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。



## (二)有效復配工之要素

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。

## (三)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，貧血患者經由適當治療、衛教，及定期醫療追蹤，其功能表現與正常同仁無異(建議血色素維持 12 g/dL 以上為宜)。而慢性貧血因長期代償，在活動耐受性比急性貧血較好。但隨著貧血程度加劇，頭暈、活動耐受性、易受感染情形即會受到影響，尤其血色素濃度 7 g/dL 以下更為明顯，其功能限制就需要適性配工調整，建議血色素濃度 9 g/dL 以下，應考慮避免以下作業及職業：

#### (1)避免以下作業

- A. 重體力勞動作業：攀爬需求、抬舉搬運。
- B. 感染風險高作業：尤其合併糖尿病、骨髓移植與脾臟腫大之個案。
- C. 作業周遭有未設有保護裝置的機械。
- D. 異常氣壓作業。
- E. 高溫作業：容易導致脫水。
- F. 低溫作業。
- G. 長時間單獨作業。



## (2) 避免特定職業

A. 運輸行業：航空駕駛員(聯合航空管理局(JAA)的工作適應性標準，將擁有鐮形血球貧血症(sickle cell disease；SCD)及嚴重地中海貧血症(Major Thalassemia)的個案排除在民用飛機機組人員資格認證之外)。

2. 依據台灣勞工健康保護規則附表11，針對貧血患者考量不適合從事之作業為高架作業、游離輻射作業、異常氣壓作業、鉛作業、重體力勞動作業、苯及苯之衍生物之作業、砷及其化合物之作業、硝基乙二醇之作業、苯之硝基醯胺之作業、1,3-丁二烯之作業等。

## (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。

依據*Fitness for work*<sup>4</sup>之建議，貧血患者經由適當治療、衛教，及定期醫療追蹤，其功能表現與正常同仁無異，原則上體能不受影響，也沒有工作限制之必要性(建議血色素維持12 g/dL以上為宜)。

但隨著貧血程度加劇，頭暈、體能、易受感染情形即會受到影響，便須進行適性工作限制。

## (三) 耐受性

對於貧血個案進行復配工必須考慮一些主觀的因素，包含對疾病的認知、診斷與治療方式的選擇、治療順從性等，另外個案生理狀況之掌握以及家庭支持、經濟狀況、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的理由，但必須納入復配工整體考量。

## (四) 復工時間

1. 依據The Medical Disability Advisor<sup>5</sup>，原則上在有效治療及控制下，貧血患者沒有失能的情形，復工所需的失能期間反映的是症狀發生速度、嚴重度、年齡、全身健康狀態、酒精使用與否、治療方法與個案順從性等。一般穩定的時間，最少為3天、最佳為14天、最多為28天。

2. 慢性貧血的適性配工建議：

- |                            |                          |
|----------------------------|--------------------------|
| (1) 彈性工作安排。                | (6) 管理者與同儕的正向態度支持有助恢復正常。 |
| (2) 部份工時之工作。               | (7) 減少非常重體力之工作。          |
| (3) 彈性工時。                  | (8) 適度允許在家工作。            |
| (4) 最少的夜班與輪班工作。            |                          |
| (5) 鼓勵增加休息時間與工作協調以利專注度的維持。 |                          |





## 六、虛擬案例解析

本案例為有配工需求之貧血勞工，需先詳細了解**疾病面**(包含過往之病史，地中海型貧血、缺鐵性貧血、發作時間、大便顏色、合併症狀、藥物史與順從性、最近腸胃出血發作日期)，**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.高架補貨作業：爬梯動作應禁止。 2.重體力勞動作業：抬舉搬運單次20公斤以上之動作應禁止。 3.低溫作業：溫差變化，加上自主神經調節受限，應禁止。 4.長時間單獨作業。
體能 (Capacity)	工作限制	原則不受影響，惟需持續追蹤是否頭暈、活動性喘氣的症狀，若有，應工作限制。
耐受性 (Tolerance)		個案希望留在原單位，從事原來工作。
總結		面談建議個案應盡速就醫，到住家附近血液腫瘤科追蹤複檢，行健康管理。 應需持續追蹤是否頭暈、活動性喘氣的症狀，若有，應工作限制。 1.高架補貨作業：爬梯動作應禁止，尤其合梯。 2.重體力勞動作業：抬舉搬運單次20公斤以上之動作應禁止。 3.低溫作業：溫差變化，加上自主神經調節受限，應禁止。 4.長時間單獨作業:2人為一組出勤，使個案能避免爬高、單獨作業。 並應讓個案在了解貧血疾患之作業風險後，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專業與整合，並以貧血患者進行案例研討，期能對於職場醫護有所裨益，並增進台灣勞工的職場健康，達到友善職場之目標。

## 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.
6. 林宇力：台灣職業健康護理學會第20期會訊之職場復配工評估及法院觀點-以癲癇為例。



## 新知分享 II

## 疫情對職場影響與勞工健康服務之推動

台灣職業健康護理學會 王紫庭理事長

### ◆ 前言

COVID-19 (coronavirus disease, 新冠病毒) 造成人類社會的影響，包含社交距離疏遠、生活型態改變、勞動環境異動、就業穩定度及經濟衝擊...等影響。

對個人健康而言，除可能有罹病之風險外，還有精神及心理上也都受到影響，更嚴重的是可能還會導致焦慮、失眠、憂鬱、心理創傷...等問題。衛生福利部疾病管制署已於2020/01/15將其列為第5類法定傳染病。

### ◆ 疫情對全球與台灣之影響

依據衛生福利部疾病管制署2021/03/31統計，全球疫情持續回升，自2020年至今03/31 (14:00) 日止，累計有193國／地區計127,993,949確診病例，其中2,810,921例死亡；全球致死率2.2%。台灣目前通報數189,458例，確診病例1,024人，死亡人數10人。

### ◆ 疫情對職場影響與因應措施

疫情所引發的問題，何時能結束？目前誰都無法預料！對事業單位與勞工之影響，不僅是勞工請假、排班、工作環境、工作型態、工作性質與時間異動或調整、員工福利與身心健康...等問題外，也有可能影響公司中、長期營運之風險。為降低疫情所發生之風險與影響性，各類行業之雇主及有關人員應需備有因應措施，包含預防計畫、管控策略、處理機制與應變措施...等準備。

### ◆ 疫情對勞工個人職涯及其他之影響

根據yes123求職網的調查發現，高達65.7%的上班族認為「肺炎疫情」對自己的職涯有造成「負面影響」，且在可複選狀況下依序有：「公司遇缺不補，工作量增加」(69.9%)、「員工福利縮水」(51.1%)、「年後跳槽計畫受阻」(42%)、「放無薪假或遭減薪」(23%)、「影響分紅、獎金」(21.6%)；對個人職涯及其他之影響有：「被裁員資遣、優退」(19.8%)、「放棄或暫緩出國工作計畫」(18.4%)、「錯失加薪機會」(17%)、「被調動部門、職務、職位，工作內容、地點改變」(15.3%)、「錯失升職機會」(14%)...等影響。

### ◆ 疫情期間職場面臨健康管理之問題

職場健康管理應思考如何預防及處理勞工健康問題，包含有：如何做好防疫措施？各部門及有關人員職責與功能？疫情防護所需之物資？會增加多少成本支出？短、中、長期之健康管理策略？因罹病或需自主隔離勞工，應如何執行身心健康輔導及協助復工...等健康照護與管理策略。



面臨疫情威脅與群聚感染的可能性，企業需考量潛在風險因子，且必須將風險降到最低。可運用5W1H方法因應健康危機管理：

	問題點	說明
Why	是什麼原因導致？	調查與確認問題點：包含勞工健康問題與疾病現況、工作環境、安衛防護措施等。
Where	內部與外部環境威脅？	工作場域潛在或現存危害因子辨識與風險程度。
What	如何處理？	保護計畫、應變與處理措施、準則或作業程序。
Who	誰去處理？	指定專責單位或人員，且須明確劃分工作職責。
When	何時處理完成？	計畫成效檢視與策略執行進度管控。
How	所需要的資源？	人力資源與物資購置、取得、分配及運用。

#### ◆ 疫情期間如何執行勞工健康服務與管理

##### 1. 提供以下作業流程圖作為參考：



##### 2. 風險辨識與危機處理

風險辨識步驟，首先是找出需要管理的風險項目。可建置或使用一個有系統或程序的步驟來進行危害辨識、調查、分析與說明。不論風險是否已在控制之下，應確保風險辨識採用的方法是有效、可行，且亦有助於完成辨識程序，避免遺漏任何重大問題。

健康管理應與有關部門進行良性溝通與協調職責分工。對於風險評估後之結果及採行管理措施應告知勞工，並善用組織資源及設施設備，處理職場可能發生不確定性之災害，以減少或規避風險所造成之損失。需制定健康危機應變計畫、辦法或機制，以使風險控制在可接受的程度。



### 3.健康管理策略建議

#### a.疾病預防及危害管控措施

- (1).協調各部門(人員)參與防疫(災)與職責(工作分工)。
- (2).辦理健康保護與工作相關傷病之預防與衛教訓練。
- (3).制訂傳染病保護與危機應變計畫或處理機制。
- (4).提升全員健康風險意識及強化生物性危害預防知識技能訓練。
- (5).備足相關防疫(災)物資與設施及提供有關防疫資訊與資源。
- (6).宣導及衛教維持良好衛生行為規範。
- (7).依勞工族群及作業特性暴露風險、社區流行風險、衝擊等項目進行職場風險評估。
- (8).管控與維護工作環境安全衛生，避免或減少疫情擴散。
- (9).工作場所可提供肥皂、洗手液等消毒防疫用品，並鼓勵勞工使用。
- (10).張貼標語或海報、警示線、調整休息、用餐區座位，維持社交距離管理。
- (11).建立社交距離及體溫監測機制，以確保勞工間符合社交距離規範。
- (10).勞工健康現況、出缺勤與休假觀察、加強維持現有人力、辨識核心業務、人員、關鍵能力等重要機能運作、降低人員出差頻率。
- (11).透過多元管道，如網路平台，提供員工協助資源(訊)、專線電話、線上服務與諮詢信箱等各類服務管道。
- (12).訓練主管具備關懷技巧，投入員工關懷工作。
- (13).定期環境消毒與人員進出管制等。

#### b.危機應變處置及健康管理

- (1).已罹病或須自主健康管理勞工事件通報與執行危機應變策略。
- (2).勞工健康關懷、健康複查與復原追蹤。
- (3).協助處理因病或因故無法工作之勞工所產生之法規相關問題。
- (4).工作適性及復工評估、工作性質或職務異動調整等建議。
- (5).提供心理健康支持或員工協助方案。
- (6).協助申請有關保險給付、提供政府津貼及損失補助等個人權益事項相關訊息，主動開立證明或協助申請手續。
- (7).勞工於境外患病時，事業單位應有相關之援助措施。

### 4.有關規範與資源

#### (1).勞動部職安署

- 「因應嚴重特殊傳染性肺炎(武漢肺炎)職場安全衛生防護措施指引」
- 「企業因應嚴重特殊傳染性肺炎(COVID-19)疫情持續營運指引」



## (2).衛生福利部

- 嚴重特殊傳染性肺炎紓困補償措施
- 因應嚴重特殊傳染性肺炎醫院醫事人員及社工人員配合防疫取消出國之損失補助作業須知
- 醫院因應嚴重特殊傳染性肺炎（COVID-19）人員出國規定
- 衛生福利部依嚴重特殊傳染性肺炎防治及紓困振興特別條例第十二條公告之防疫器具、設備、藥品、醫療器材或其他防疫物資
- 嚴重特殊傳染性肺炎員工防疫隔離假薪資費用加倍減除辦法
- 衛生福利部對受嚴重特殊傳染性肺炎影響醫療（事）機構事業產業補償紓困辦法
- 嚴重特殊傳染性肺炎防疫物資之生產設備與原物料徵用調用作業程序及補償辦法
- 嚴重特殊傳染性肺炎隔離及檢疫期間防疫補償辦法
- 執行嚴重特殊傳染性肺炎醫療照護及防治發給補助津貼及獎勵要點
- 執行嚴重特殊傳染性肺炎醫療機構獎勵金申請作業須知
- 醫院因應嚴重特殊傳染性肺炎（COVID-19）人員出國規定
- 執行嚴重特殊傳染性肺炎醫療照護之醫事人員津貼申請作業須知
- 衛生福利部對受嚴重特殊傳染性肺炎影響民俗調理業紓困補貼作業要點
- 嚴重特殊傳染性肺炎防治及紓困振興特別條例



## 經驗分享 I

職業衛生業務執行與發展經驗分享

石善德 職業護理師

如何做好一位職業護理人員的角色，身職業護理人員能提供一個企業多少的服務與價值，四年來一直是我對這份工作不斷思索的問題，一個職業護理人員當進入職場時，常見面臨的問題有：法令與規章認知，如：職業安全衛生法6-2條的相關法令與執行方式，如何建立完整的職場衛生管理方案，透過專案、評估與策略，從無或少許預算中執行勞工職業衛生工作，又或者該職場未有衛生業務經驗，逐漸建立起有效的服務資源、提供員工健康檢查以外的工作項目，建立員工健康的責任與義務，是需要透過完整的規劃來執行，並運用調查分析數據說服職場間的雇者與主管們，讓主管重視起「職業護理人員」這個重要的角色，一個好的服務策略可以透過PDCA經分析與規畫後建置完成。

**參考法規建立起屬於自己職場的健康服務計畫**

在現行職業安全衛生法中，政府提供完善的指引內容，運用於服務過程中，依循參考指引的各步驟，過程中可能因職業類型、特殊性的不同，在執行上會有所差異，但指引中的各項條件應為最基本的標準，藉由指引中各項措施依循作為計畫的基礎，如：「異常工作負荷促發疾病預防指引」經驗中發現佛朗明罕分析下因為員工年齡較輕，可能會讓分析風險族群人數減少，此時可以透過個人在醫療及過去衛政單位的經驗，增加精化分析年輕族群員工的健康情形，由於許多文獻與資料中顯示，代謝性症候群有年輕化之趨勢，因此年輕化員工的健康分析與分級可以做為服務重點之一，可以符合三段五期中的初段預防，更讓員工提早察覺自我的健康情形，以避免步入代謝性症候群的個案，另外建立起追蹤關懷方式，透過分析後，除廠醫面談或職護衛教以外，建立起為期3-6個月的追蹤方案，透過宣導衛教，面訪、郵電訪的健康關懷，掌握員工健康追蹤、治療情形，展現出積極的關懷模式，建立起員工自我對於健康重視。因此透過指引再增加符合廠域員工所需的服務項目，可以讓指引與法規更為優化，也能讓自己的工作績效加分。

**透過指引連結屬於自己廠內的衛生文化**

指引為主要的參考項目，透過員工問卷、服務訪談瞭解員工對於疾病認知與健康知能型態，透過分析將不足或常見的健康議題作為年度衛生計畫項目，每一個專案計畫透過指引衍伸而出，如：執行職務遭受不法侵害預防，可用心理衛生與勞工關懷專案來強化服務過程，透過教育訓練宣導課程除主管、員工依據不同職位與管理程度進行教育訓練，聘請心理諮商師或特約諮商所做為職場醫事人員服務的資源，另可透過勞工局、市民心衛等資源提供諮商建議與防止職場不法侵害等方式，更能加強員工職場保護與關懷的服務。而計畫中運用PDCA分析目前公司內部的需求與策略，透過公司產業別、製程認識、員工年齡、教育程度等作為基礎的參考資訊，並透過有效廣泛的評估選出適合員工參予的方案，於廠內會議、勞工代表進行報告說明並取的支持後，即可進行年度的整體衛生策略服務，於年終進行反饋評核，確認計畫執行成效與改善方向，改善建議中，不只是主管或公司建議，更應納入員工意見回饋、統整後提出執行改善方向，並參照相關衛政計畫進行增修，提供新年度更有品質的職場衛生服務。





### 員工職場保護與應變救護規劃

在職場職業護理生涯中急救醫療為首要常見的服務項目，在進入職場時可以透過工安業務交流熟悉環境測定、特殊作業、勞工常見危害等，擬定特殊保護衛教及建置緊急救護應變的準則，初期建立緊急醫療救護架構、培訓部門具有急救人員資格或接受過CPR等相關課程人員，皆可成為您有利的助手，經有教育訓練、緊急救護演練等方式讓員工更能熟悉基礎的急救知識，另如果AED設置，皆可申請安心場所，有效的保障急救品質更可以讓同仁於職場中更為安心，因此急救救護除了CPR更有包含除汙演練、包紮傷部、人員送醫與通報等方式，以強化員工於救護應變中之能力。

### 衛生績效與展現

職業衛生中常面臨到續多業務已完成後，如何製作成成果報告，建議可以透過依據各項執行業務項目結論，逐一對應專案，編寫出完整的衛生結案報告書，並將新執行方式作為擬定下年度的工作目標。其績效展現，可以將服務人數、教育訓練測驗統計、人員服務滿意度、工作期間執行成果作為質性、量化的指標。成果績效展現，可由健康職場裡的健康促進標章，衛服部提供三年一次展延，既可評核三年來作業品質與績效，因此可以透過廠內實地認證、衛政外部稽核等做為績效展現方式。

### 資源整合

剛進入職場護理工作時，已不再是醫院內的醫囑或治療常規等，像是小型公衛的模式，參照法規、設計專案、推動執行、修正執行，在這服務職場衛生期間，很感謝協會、南區職場推動中心、高雄市衛生局職場健康股與高雄市大寮區衛生局共同提供專業與寶貴的資源，從無資源與經費下，逐步開啟職場衛生的大門，堅持一種信念「做，就對了」不斷的吸收外部資訊、省思現有執行衛生項目，積極調整改善服務策略，讓職場衛生更為茁壯。



## 經驗分享 II

### 特約職護經驗分享

特約臨場健康服務護理師 盧靜靜

職業安全衛生法於民國102年7月份修改後，第22條明定事業單位勞工人數在50人以上者，應僱用或特約醫護人員，辦理健康管理、職業病預防及健康促進等勞工健康保護事項。也就是說300人以下50以上的事業單位也須有醫護人員進行勞工健康保護相關事項，因此特約臨場健康服務也成了職護姊妹們的另一個選擇。

在一個因緣際會下，我轉戰到了特約臨場健康服務這塊領域，當起特約職護，雖然我已經有專任職護及職業安全衛生管理的多年經驗，但這是個全然新的環境，在初期接觸時，仍時刻戰戰兢兢的，一直調整我的心態和面對不同廠廠時的不同作法。我記得我當任專任職護時，公司會包容我，讓我去參加在職護的職教育訓練課程，也有長官在指導我，幫助我成長，因為我是公司員工，是公司重要資產；但我在做特約職護時，我必須很清楚的告訴我臨場健康服務的職場我在健康管理上能給予公司何種協助，如何規劃與進行公司健康管理計畫，那些是法規要求一定要做到的，讓公司願意繼續與我簽約，協助公司進行職場健康管理，因此，我認為特約職這是很具挑戰性的領域。很多職護姊妹也很有興趣想要進入於特約臨場服務，但對特約臨場服務也有些疑惑，常常在問「我可以去當特約臨場服務護理人員嗎？」、「當特約職護好嗎？」。事實上，我個人認為專任職護和特約職護本質上是一樣的，要做的事情也是一樣的。在職業安全衛生相關辦法中，只有針對不同族群不同健康風險需給予不同的健康管理、職業病預防及健康促進。在特約職護上，我認為除了要加強本身專業能力的成熟度及對法規的熟識度外，更需加強管理規劃能力、溝通能力、及文書處理能力。

#### 管理規劃能力

專任職護是每天8小時，一個月有160小時在同一個職場及面對同一群員工；特約職護則依職場類別及人數不同來規畫每月進入職場的次數及時間，最少2小時/月(50-99人企業)，最多18小時/月(第一類事業且員工人數在200-299人，每次臨場3小時)。要思考的是每月160小時和每月2小時要做的健康管理相關事情是一樣的，或許有人會認為專任職護面的的員工人數較多，特約職護頂多50-299人，但特約職護除了員工的健康指導，一樣需要有文書作業，如果沒有事先的規劃，即便是面對50-99人的職場，還是會不知所措，面臨到可能會讓你事情做不完或者是不知道接下來該做什麼事情的窘境。因此特約職護需要有很好的健康管理規劃和執行能力，才能在有限的時間內完成所有事情。





## 溝通能力

溝通技巧也是很重要的一个能力。溝通是一種的乘數的效果，專業和本領要發揮到最高效率，就是要靠溝通。不要因為溝通不良，讓專業法發揮。在臨場服務時，溝通的方式也要隨著不同企業文化的職場而調整，在職場上，接洽與負責臨場健康服務業務的人包羅萬象，有可能是人資、行政人員、行政助理、安全衛生業務主管或職業安全衛生人員等，如何與他們有效的溝通，了解我們想表達的重點，並願意協助我們各項計畫的展開，是很重要的。不要認為每個業務窗口或負責人對職業安全法都相當熟習，即便是個資深有經驗的職業安全衛生人員，在職場健康管理上，他們不一定是清楚的知道我們要做什麼，所謂隔行如隔山，很多時候衝突與誤會的產生，都是因為溝通不良所引起的。在專任職護，當溝通有問題時，或許還有其他同事或長官能協助，但在特約職護，是要自己去面對這一切，因此，有效的溝通能讓職場能信任你，看到及認同你的專業，是非常重要的。

## 文書處理能力

特約職護除了健康諮詢外，別忘了在健康保護規則第10條中有提到要「分析」、「評估」、「管理」與「建議」，凡走過必留下痕跡，這些「痕跡」都是文書處理的產物。面對大量的資料，雖然有政府提供的工具，如WeCare、iCare，但資料出來後，還是需要一進步的分析統計，還是需要知道如何用Excel進行分析與統計。還有，當在提供執行紀錄或協助職場建置各項健康管理計畫時，資料版面的調整、行距和編排等都是需要被注意的。一份賞心悅目的文件，會讓人想要繼續看下去，也代表你對這份文件的用心與重視程度，所以Word的使用是基本功夫。另外，當需要跟雇主做績效報告或成果報告時，PowerPoint的運用就很重要，而且簡報內容是讓人「看」得懂的，好的簡報絕對是有加成效果的，會替自己的專業能力加分，讓職場更信任我們，這對後續再進行健康管理時，更能得到職場的支持與協助。當然，文書的處理不只有Office的各項工具，只要能找到或學會協助自己在文書處理上讓自己得心應手的工具，都是好的，重點是要多用多加強來提升自己的文書處理能力，幫自己在做特約職護上加點。

政府對勞工的健康日益重視，而在第一線面對員工的我們，都是在替員工的健康把關，對異常的部分早期發現早期治療、進行員工健康風險管理及協助預防職業病的發生，因此，除了上面提到的各項能力外，特約職護還是有其他重要的核心職能需要在自我加強，以提升自我專業度及素養，讓更多人看的到我們，認同我們的專業。此外，在當特約職護前還是有其他問題是需要審慎評估與思考的，例如：交通、油耗、薪資報酬、時間和壓力...等。也期許有更多的姊妹一起進入特約職護的領域，讓彼此能藉由互相交流與分享經驗來共同成長。





## 新人新知

110年01-03月新入會會員介紹：

會員編號	姓名	現職機構
A2002	朱O至	茂隆骨科醫院
A2003	李O慧	高雄市立小港醫院(委託財團法人高雄醫學大學經營)
A2004	葉O彤	聖功醫院
A2005	溫O娟	新鴻遠診所
A2006	萬O玲	題陞企業有限公司
A2007	鄭O蕙	基督復臨安息日會醫療財團法人臺安醫院
A2008	洪O暄	致茂
A2009	潘O儀	佳能企業股份有限公司
A2010	賴O其	博愛蕙馨醫院
A2011	陳O齊	建佑醫院
A2012	原O萍	長榮航空
A2013	吳O瑩	台中醫院
A2014	劉O婷	台塑
A2015	陳O君	華新麗華股份有限公司-台北總部
A2016	黃O珮	立安東化工股份有限公司
A2017	劉O麟	矽格股份有限公司
A2019	李O珊	高雄捐血中心
A2020	陸O燕	大安婦幼醫院
A2021	簡O淇	中國石油化學工業開發(股)公司頭份廠



## 新人新知

會員編號	姓名	現職機構
A2022	邱O筠	台郡科技股份有限公司
A2023	張O佩	台糖公司
A2024	曹O紋	中華航空公司
A2025	高O晏	燁輝企業股份有限公司
A2026	李O靜	群創光電股份有限公司
A2027	蘇O暖	台南捐血中心
A2028	高O萍	希華晶體科技股份有限公司
A2029	蔡O姍	漢民科技股份有限公司
A2030	張O尹	德明財經科技大學
A2031	曾O均	台灣中油股份有限公司煉製事業部
A2032	陳O慈	台灣中油股份有限公司煉製事業部
A2033	劉O芳	台灣中油股份有限公司煉製事業部
A2034	詹O如	長興材料工業股份有限公司大發廠
A2035	陳O君	工業技術研究院
A2036	張O琴	工業技術研究院
A2037	李O蓉	工業技術研究院
A2038	石O香	工業技術研究院
A2039	張O茹	聯華電子
A2040	王O宣	鼎新電腦股份有限公司
A2041	林O芸	中強光電股份有限公司



## 新人新知

會員編號	姓名	現職機構
A2042	蘇O如	京元電子公司
A2043	鄭O玲	新和興海洋企業股份有限公司
A2044	陳O汝	保誠人壽保誠股份有限公司
A2045	黃O婷	聯華電子
A2046	邱O鈞	仁安堂中醫診所
A2047	陳O儀	永豐餘消費品實業股份有限公司
A2048	蘇O茜	聯華電子股份有限公司
A2049	蔣O瑜	盛順健康事業有限公司
A2050	王O徽	南光化學製藥股份有限公司
A2051	張O茶	友達光電股份有限公司
A2052	王O蘭	高雄市立民生醫院
A2053	劉O君	群聯電子股份有限公司
A2054	鄒O緹	財團法人國家衛生研究院
A2055	江O庭	長庚醫院
A2056	黃O芳	德福診所
A2057	李O鳳	長庚醫院
A2058	林O盈	國立陽明大學附設醫院
A2059	賴O慧	高雄市立民生醫院
A2060	蘇O玲	矽品精密工業
A2061	馬O吟	康邁健康管理顧問股份有限公司





## 新人新知

會員編號	姓名	現職機構
A2062	王O玉	財團法人紡織產業綜合研究所
A2063	紀O困	宇誌顧問管理企業社
A2064	張O潔	康邁健康管理顧問
A2065	連O鳳	康邁健康管理顧問股份有限公司
A2066	邱O岑	遠東巨城購物中心股份有限公司新竹分公司
A2067	李O燁	台灣糖業股份有限公司高雄區處
A2068	王O蘋	國立臺灣師範大學
A2069	鄭O銘	花蓮榮譽國民之家
A2070	吳O宜	台灣安衛環管理顧問股份有限公司
A2071	吳O仁	長興材料工業股份有限公司 路竹廠
A2072	王O文	台郡科技股份有限公司
A2073	郭O慧	康邁健康管理顧問股份有限公司
A2074	陳O萱	康邁健康管理顧問股份有限公司
A2075	楊O琪	學校
A2076	張O文	聯華電子股份有限公司
A2077	曾O瑀	英屬開曼群島商亞德客國際股份有限公司台灣分公司
A2078	蘇O貞	長興材料工業股份有限公司
A2079	陳O萱	康邁健康管理顧問股份有限公司
A2080	楊O儒	祥全職業健康顧問有限公司
A2081	劉O均	聯興國際物流谷憲公司



## 新人新知

會員編號	姓名	現職機構
A2082	黃O甯	台灣康寧顯示玻璃股份有限公司
A2083	林O年	康邁健康管理顧問股份有限公司
A2084	江O寬	祥全職業健康顧問有限公司
A2085	李O鳳	友達光電
A2086	何O珠	台北榮民總醫院新竹分院
A2087	蔡O梅	泰和醫院

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



110年春酒聚會

