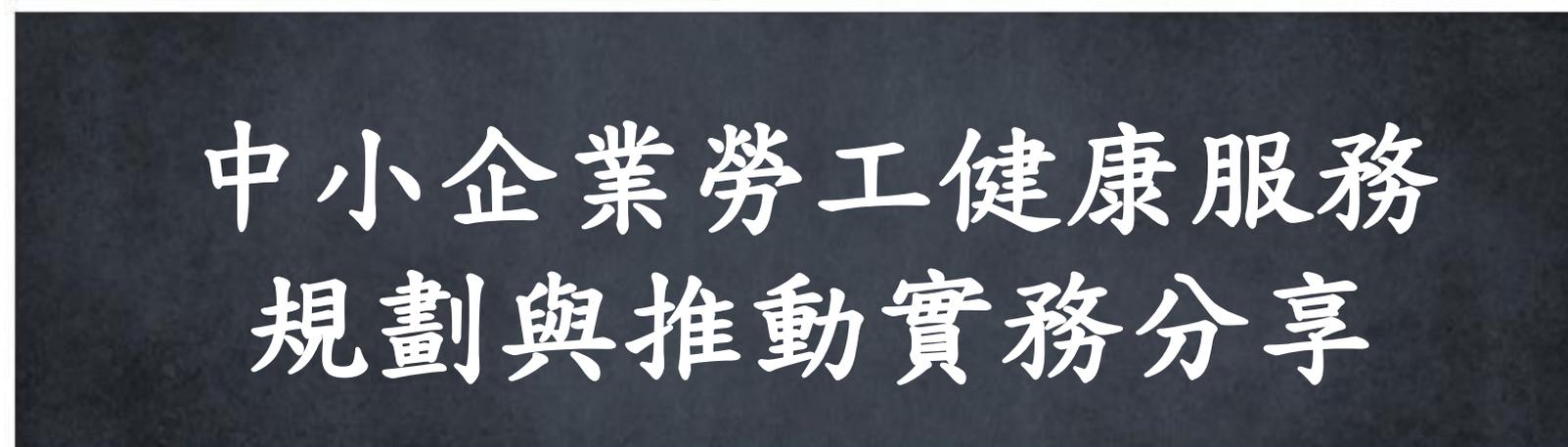


王紫庭

荃心健康服務工作室

wangnz2182@gmail.com



中小企業勞工健康服務
規劃與推動實務分享



2018/08/03



簡報內容

- 壹、勞工健康服務相關法令規定與範疇
- 貳、職場勞工健康服務規劃與運作模式



壹、勞工健康服務範疇 與相關法令規定

一、勞工健康服務推動緣由

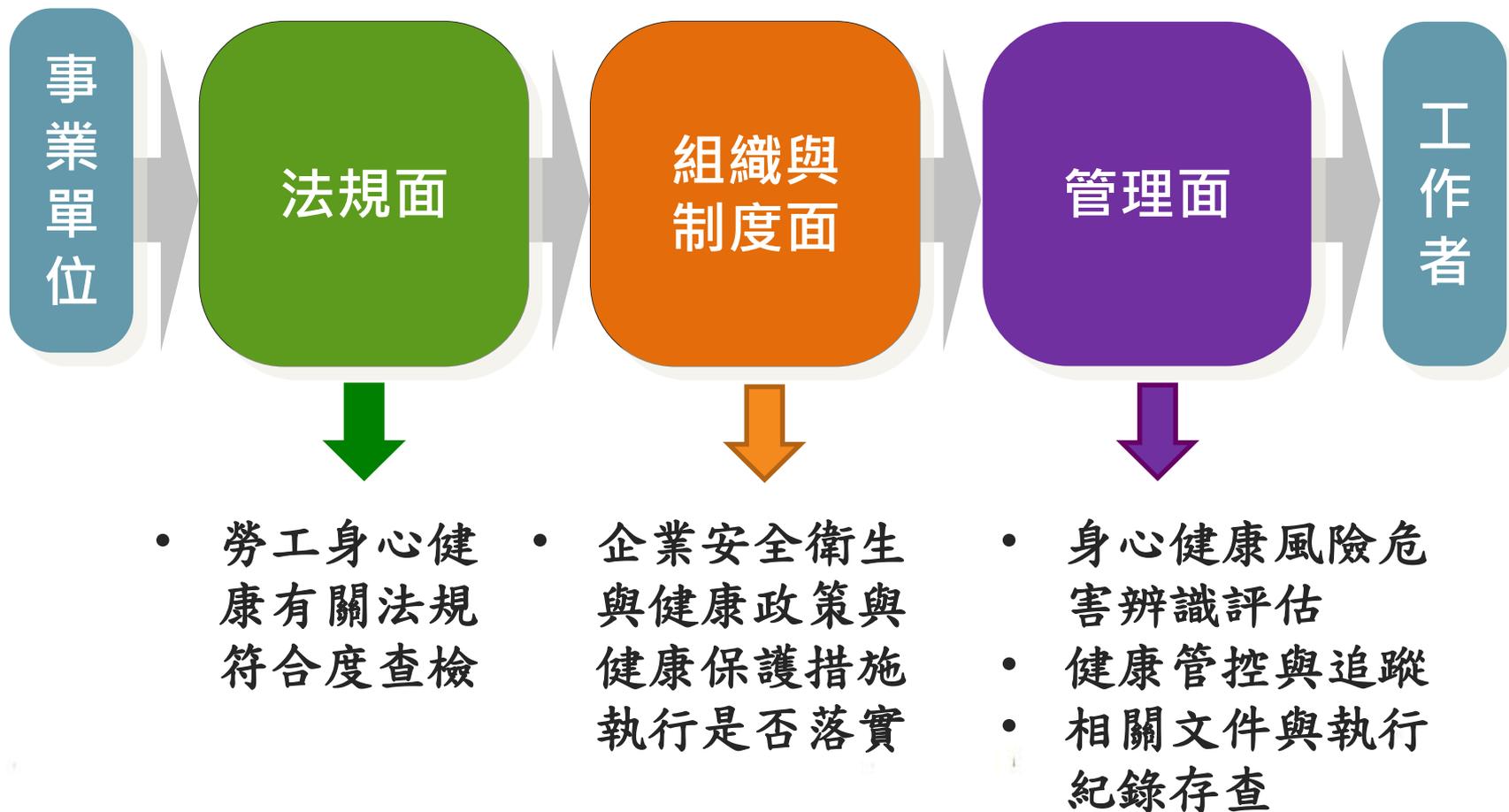
勞動部職安署為強化我國勞工健康之保護、增進各項勞工健康服務，於106年11月13日公告勞工健康保護規則增修條文，藉由健全醫護人員與勞工健康服務相關人員，提升我國勞工健康照護率，落實勞工職業傷病預防及身心健康保護、健康管理與促進工作等。

二、職場健康服務推動之重要性

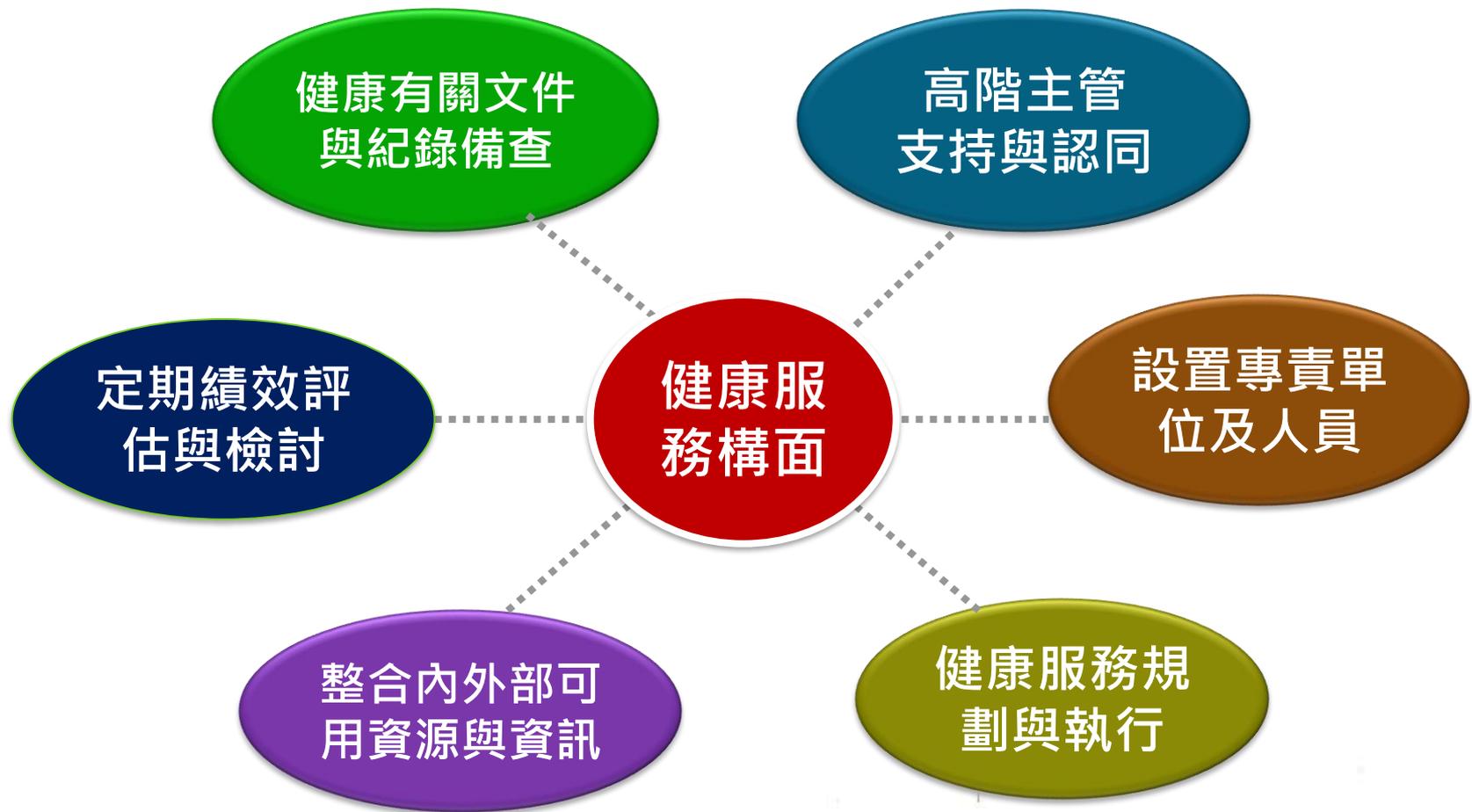
隨著產業結構與工作型態的不斷改變，人口老化、腦心血管、精神與心理壓力及肌肉骨骼等新興職業相關疾病不斷增加，職場健康與安全問題相較於過去已有大幅的改變，職業健康服務需求持續增加。

為維護勞動權益、符合法令規定、提升企業與勞工競爭力及預防職業傷病發生，企業都應該要執行職場健康服務之工作，以保障受僱者的健康。

三、中小型職場勞工健康服務推動範疇



四、職場勞工健康服務推動模式



五、中小企業推動職場健康服務之工作重點

➤ 建議至少應包括有下列事項：

- 1、評估工作場所中危害勞工身心健康之風險因子與管控措施是否有效。
- 2、勞工健康衛教指導、身心健康保護、健康管理與促進等措施之策劃與執行。
- 3、職業傷病預防與早期診斷，及早介入保護與關懷行動。
- 4、預防既有傷病之惡化，協助工作適性評估與改善建議。
- 5、強化工作者安全與健康之認知與防護措施。

六、健康服務有關法規與指引-1

- (一) 勞動基準法
- (二) 職業安全衛生法
- (三) 性別工作平等法
- (四) 職業安全衛生法施行細則
- (五) 職業安全衛生設施規則
- (六) 職業安全衛生管理辦法
- (七) 勞工健康保護規則
- (八) 女性勞工母性健康保護實施辦法
- (九) 妊娠與分娩後女性及未滿十八歲勞工禁止從事危險性或有害性工作認定標準
- (十) 異常工作負荷促進疾病預防指引
- (十一) 人因性危害預防計畫指引
- (十二) 執行職務遭受不法侵害預防指引
- (十三) 工作場所母性健康保護技術指引

六、健康服務有關法規與指引-2

➤ 職業安全衛生法第6條第2項

- 雇主對下列事項，應妥為規劃及採取必要之安全衛生措施：
 - 一、重複性作業等促發肌肉骨骼疾病之預防。
 - 二、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。
 - 三、執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害之預防。
 - 四、避難、急救、休息或其他為保護勞工身心健康之事項。

前二項必要之安全衛生設備與措施之標準及規則，由中央主管機關定之。

六、健康服務有關法規與指引-3

➤ 勞工健康保護規則第 10 條

- 雇主應使醫護人員及勞工健康服務相關人員臨場服務辦理下列事項：
 - 一、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。
 - 二、協助雇主選配勞工從事適當之工作。
 - 三、辦理健康檢查結果異常者之追蹤管理及健康指導。
 - 四、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。
 - 五、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。
 - 六、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。
 - 七、工作相關傷病之預防、健康諮詢與急救及緊急處置。
 - 八、定期向雇主報告及勞工健康服務之建議。
 - 九、其他經中央主管機關指定公告者。

六、健康服務有關法規與指引-4

➤ 勞工健康保護規則第 11 條

前條所定臨場服務事項，事業單位依第三條或第五條規定僱用護理人員或勞工健康服務相關人員辦理者，應依勞工作業環境特性及性質，訂定勞工健康服務計畫，據以執行。

依第三條或第四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。

六、健康服務有關法規與指引-5

➤ 勞工健康保護規則第 12 條

- 為辦理前二條所定業務，雇主應使醫護人員、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，辦理下列事項：
 - 一、辨識與評估工作場所環境、作業及組織內部影響勞工身心健康之危害因子，並提出改善措施之建議。
 - 二、提出作業環境安全衛生設施改善規劃之建議。
 - 三、調查勞工健康情形與作業之關連性，並採取必要之預防及健康促進措施。
 - 四、提供復工勞工之職能評估、職務再設計或調整之諮詢及建議。
 - 五、其他經中央主管機關指定公告者。

六、健康服務有關法規與指引-6

➤ 勞工健康保護規則第 4 條

- 事業單位之同一工作場所，勞工總人數在 50 人至 299 人者，應視其規模及性質，依附表四所定特約醫護人員臨場服務頻率，辦理臨場健康服務。
- 前項所定事業單位，經醫護人員評估勞工有心理或肌肉骨骼疾病預防需求者，得特約勞工健康服務相關人員提供服務；其服務頻率，得納入附表四計算。但各年度由從事勞工健康服務之護理人員之總服務頻率，仍應達二分之一以上。
- 勞工總人數在 200 至 299 人者，自 107 年 7 月 1 日施行；
- 勞工總人數在 100 至 199 人者，自 109 年 1 月 1 日施行；
- 勞工總人數在 50 人至 99 人者，自 111 年 1 月 1 日施行。

七、醫護人員臨場服務頻率表

附表四 勞工總人數 50 人至 299 人之事業單位醫護人員臨場服務頻率表

事業性質分類	勞工總人數	臨場服務頻率		備註
		醫師	護理人員	
各類	50-99人	1次/年	1次/月	<p>一、<u>每年度之第一次臨場服務</u>，雇主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<u>年度勞工健康服務之重點工作事項</u>。</p> <p>二、<u>每次臨場服務之時間</u>，以至少 2 小時以上為原則。</p>
第一類	100-199人	4次/年	4次/月	
	200-299人	6次/年	6次/月	
第二類	100-199人	3次/年	3次/月	
	200-299人	4次/年	4次/月	
第三類	100-199人	2次/年	2次/月	
	200-299人	3次/年	3次/月	



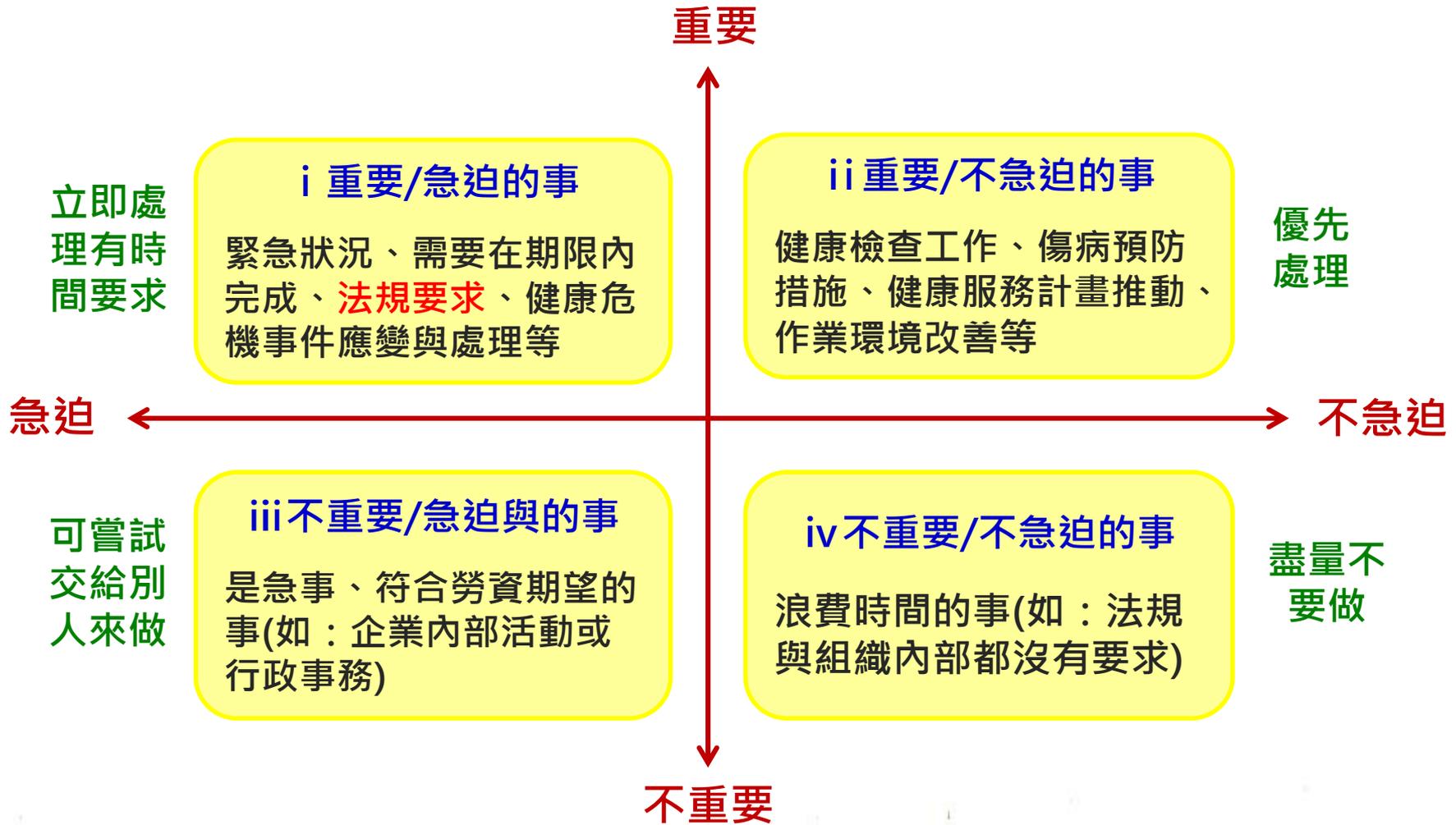
貳、職場勞工健康服務 規劃與運作模式

一、ILO/WHO/ICOH 推行之基本健康服務



ILO/WHO/ICOH 推行之基本健康服務系統 (BOHS) 架構之流程圖

二、健康服務議題評估與篩選原則



重要

立即處理
有時間要求

i 重要/急迫的事

緊急狀況、需要在期限內完成、**法規要求**、健康危機事件應變與處理等

ii 重要/不急迫的事

健康檢查工作、傷病預防措施、健康服務計畫推動、作業環境改善等

優先處理

急迫

不急迫

可嘗試
交給別人來做

iii 不重要/急迫的事

是急事、符合勞資期望的事(如：企業內部活動或行政事務)

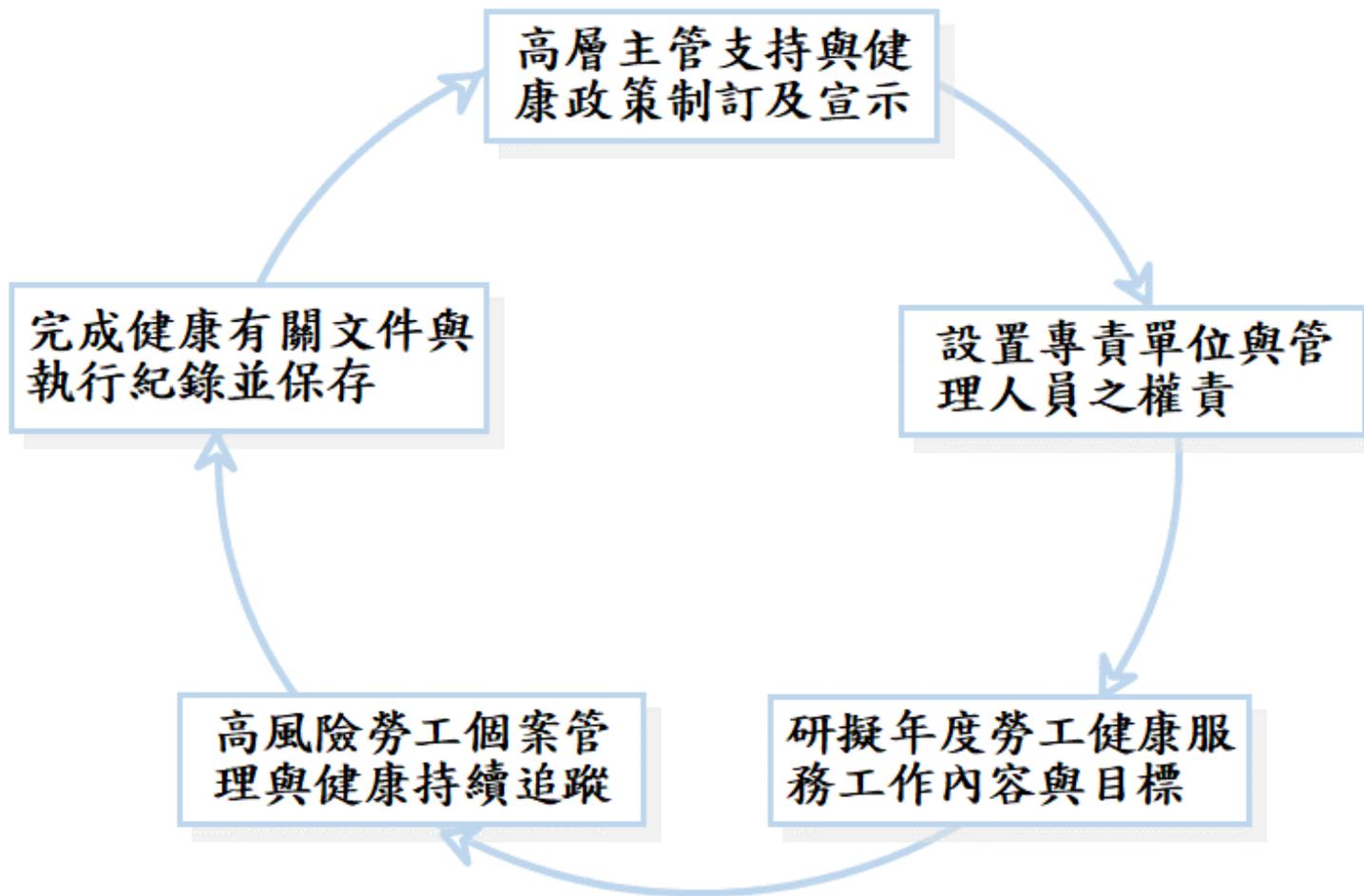
iv 不重要/不急迫的事

浪費時間的事(如：法規與組織內部都沒有要求)

盡量不要做

不重要

三、中小型職場勞工健康服務推動架構



四、實施方法-1

- 1、由於行業特性與工作場所環境所造成之健康危害與風險不同，健康服務執行要項也有所差異，建議事業單位可依據有關法規規範、勞工作業環境危害因子及健康風險之問題與需求，與組織內部有關部門及相關人員進行溝通討論，並建立共識及各項作業之實施重點項目。
- 2、組織應授權指定專責部門(如；職業安全衛生管理部門或由人力資源部門)及人員(護理人員、勞工健康服務相關人員、職業安全衛生人員)，依其作業環境特性與工作性質，負責統籌規劃與推動勞工健康服務工作。

四、實施方法-2

- 3、將所蒐集之資料及調查結果依照其特性選擇適當之評估方式或工具進行分析，並依據評估分析之結果擬定具體可行之方案及改善方法。
- 4、依各階段工作實施項目，召開定期會議(如；每季於職業安全衛生委員會或每月勞資會議)討論、溝通協調及做適度工作調整與整合。
- 5、勞工健康服務之事項，應納入職業安全衛生管理計畫中執行與追蹤，以利整體計畫之運作。

六、勞工健康服務之規畫

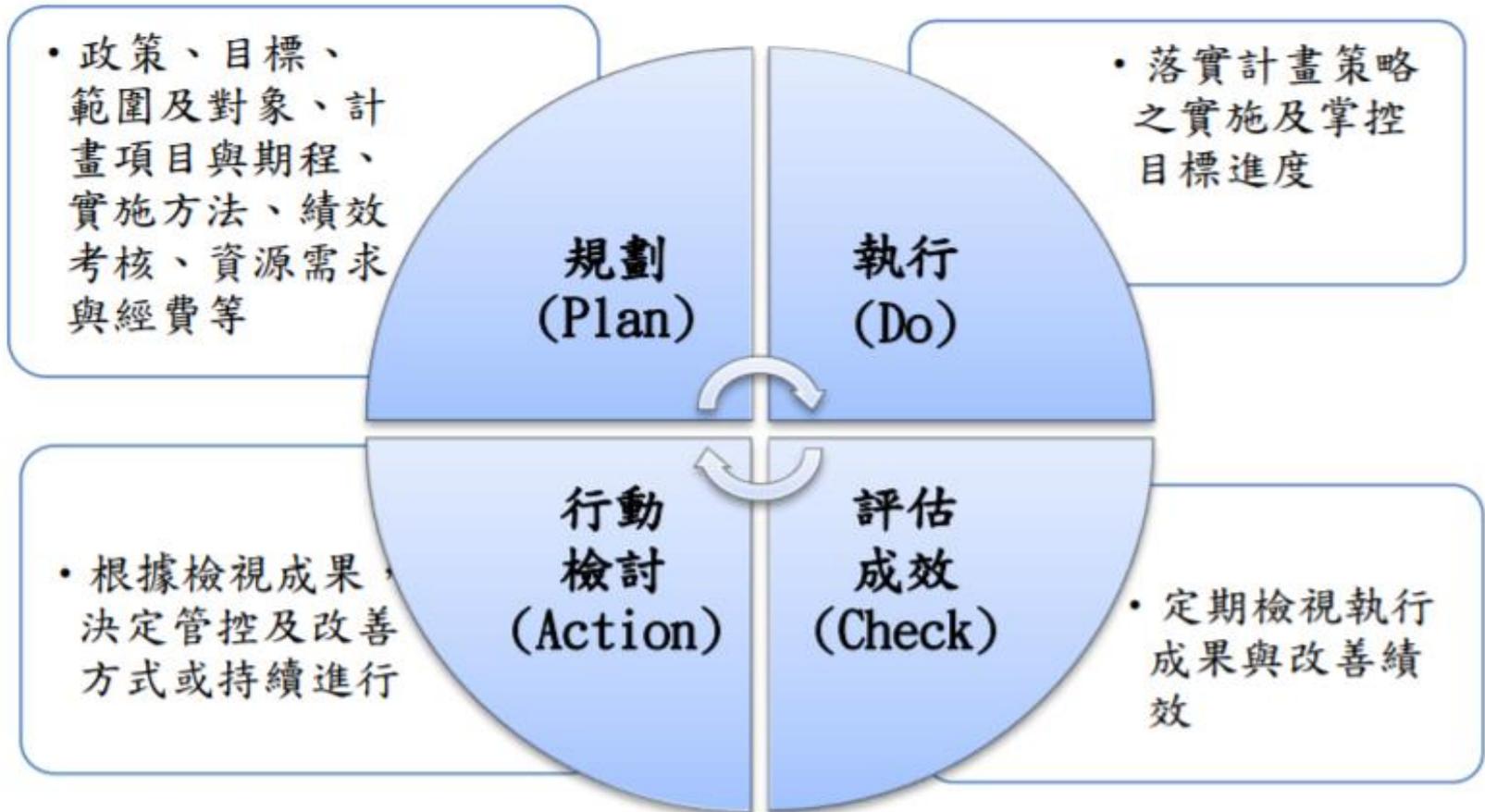


圖 1 勞工健康服務計畫實施架構

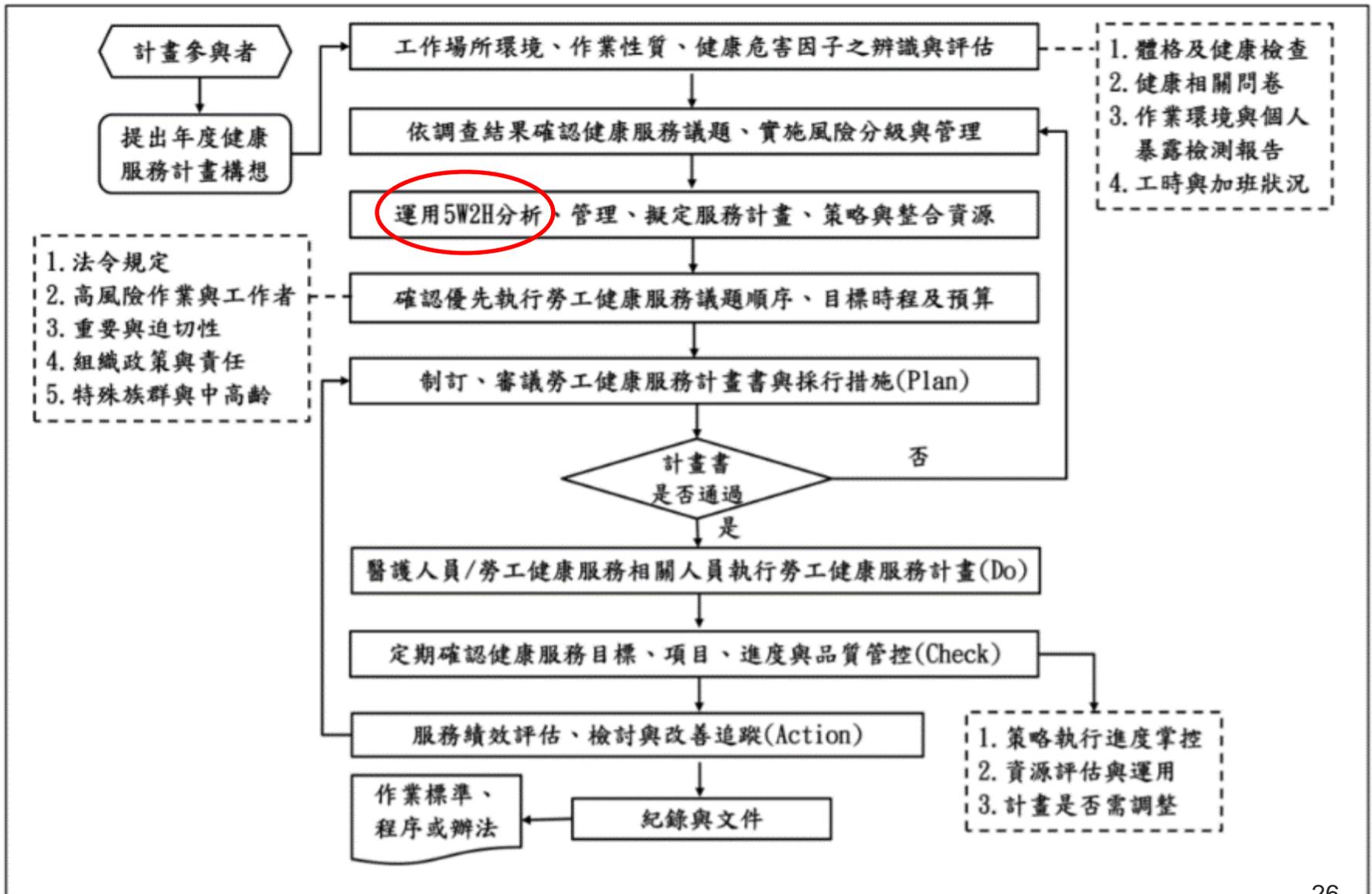
七、組織權責--勞工健康服務人員及工作任務

工作職責	有關人員 雇主/ 主管	醫師	護理師	勞工健康服務 相關人員	職業安全衛生 管理人員	人力資源 部門人員	部門/ 單位 主管
宣示及承諾支持勞工健康保護政策之執行	✓						
協助健康服務計畫之規劃、推動與執行		✓	✓	✓	✓	✓	✓
協助作業環境與健康危害因子辨識評估與分析		✓	✓	✓	✓	✓	✓
依據危害辨識結果，執行健康風險分級與危害管控		✓	✓	✓	✓		
協助辦理勞工健康檢查與複查追蹤		✓	✓	✓			
協助職能評估、復工、配工與工作調整或更換		✓	✓	✓	✓	✓	✓
協助工作相關傷病之預防、急救與緊急處置		✓	✓	✓	✓		✓
協助健康管理分級、諮詢、衛教指導、健康促進與個案管理		✓	✓	✓			
協助作業環境監控與提出改善方案措施並執行					✓		✓
協助行政管理，提供勞工基本資料與工時、有關假別申請、職務異動及各項保險給付申請						✓	✓
檢視計畫執行現況及確認執行績效	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
與健康有關文件與紀錄之保存			✓	✓	✓	✓	✓

註：有關勞工健康服務人員工作任務表，可依據事業單位規模、組織制度及人力狀況

適度調整及修改工作職責內容，本範例僅供參考使用。

八、勞工健康服務計畫執行作業流程



九、勞工健康服務議題(5W2H分析法)

工作在哪裡進行或從何處入手?
(決定各項策略執行地點)

什麼時間完成工作或
什麼時機推動?
(訂定策略完成時間)

目的是什麼或做
什麼工作?(解決
問題之策略)

由誰來完成或
負責?(確認執
行單位及人員)



為什麼要做?其原因、
理由或造成什麼結果?
(確認問題)

預算、資源、時間、
效益?(評估投入成
本及效益)

怎麼做?如何實施?
執行方式或工具?
(各項工作具體內
容執行)

十、健康服務計畫工作要項與期程

項次	健康服務計畫工作項目 (範例參考)	○○○年度				預計完成日期	執行人員	程序書或標準編號	有關法源或工作指引
		Q1	Q2	Q3	Q4				
1	作業環境危害辨識與健康風險管理(含特殊作業健康監視計畫)								
2	勞工體格(健康)檢查結果與分析								
3	選配工與職業傷病勞工復工計畫								
4	勞工健康檢查與工作相關異常之健康管理								
5	未滿 18 歲、中高齡勞工健康保護計畫								
6	職場母性健康保護計畫								
7	高風險勞工個案評估與管理								
8	職業傷病預防、個案管理等，及其紀錄保存								
9	異常工作負荷促進疾病預防預防								
10	職場不法侵害預防								
11	人因性危害預防								
12	急救應變計畫								
13	健康教育與衛生指導及健康促進								
14	職業衛生或職業健康之研究報告								
製表人						提出日期			

十一、健康服務計畫經費預算表

- 擬定年度健康服務計畫經費需求，倘屬多年期之計畫，並就總計畫經費概要說明執行情形（包括計畫總經費、各項計畫執行期間之人力成本、文具用品、檢查費、維護費、耗材、管理工具(系統)、設施與設備及各年度之分配額、或已編列之預算項目等）。

申請單位：↵

項目↵	內容(支出)↵	單價(元)↵	數量↵	小計↵	經費來源↵	備註↵
人事費↵	↵	↵	↵	↵	↵	↵
	↵	↵	↵	↵	↵	↵
	小計↵	↵	↵	↵	↵	↵
業務費↵	↵	↵	↵	↵	↵	↵
	↵	↵	↵	↵	↵	↵
	小計↵	↵	↵	↵	↵	↵
活動費↵	↵	↵	↵	↵	↵	↵
	↵	↵	↵	↵	↵	↵
	小計↵	↵	↵	↵	↵	↵
文宣費↵	↵	↵	↵	↵	↵	↵
	↵	↵	↵	↵	↵	↵
	小計↵	↵	↵	↵	↵	↵
雜項↵	↵	↵	↵	↵	↵	
總計↵	↵	↵	↵	↵	↵	↵
製表人↵	↵	審查者↵	↵		提出日期↵	↵
核准主管↵	↵		核准日期↵		↵	

十二、職場勞工健康服務目標

- 目標或績效指標之訂定，宜儘可能與企業運作管理結合，並參考法令規範、事業單位健康服務政策與管理方針、臨場健康服務工作事項、健康風險評估結果、健康檢查報告結果與傷病統計資料、作業場所環境檢測報告，以及勞工個人危害暴露結果等資料。
- 目標訂定應具體明確、可衡量、可達成、有關連性、有期限之客觀量化指標(如；改善率、改善件數、提案件數、參與率、達成率、完成率、滿意度、面談訪視次數或諮詢件數等)、或質性指標(如：制度、作業程序書、標準書或管理辦法等)，進行改善前後對照使用。

十三、執行成效評估與績效考核-1

- 主要目的是評估及考核計畫目標事項是否達成，及所採取措施是否有效，運用有效的管理工具及系統來衡量、評估與管控計畫期間內的績效表現。
- 計畫執行過程中，必須隨時檢視各項計畫項目進度及目標達成率，根據實際成果檢視計畫策略之有效性，決定要改善還是持續進行。若發現計畫和實際執行有落差時，應隨時修正策略及提出改善措施。

十三、執行成效評估與績效考核-2

- 成效評估之目的在於檢視所採取之措施是否有效，定期檢視計畫執行過程、目標進度及相關缺失，若發現計畫和實際執行發生落差時，應隨時修正及提出改善之措施。
- 所有執行過程與結果，可依據職業安全衛生管理辦法第12條之規定，每三個月在職業安全衛生委員會定期審議、檢視及追蹤健康服務計劃執行與管理事項之進度與績效，必要時可尋求外部資源協助。
- 制定健康服務計畫書或相關管理辦法或程序書，並定期更新、檢討與評估執行成效。

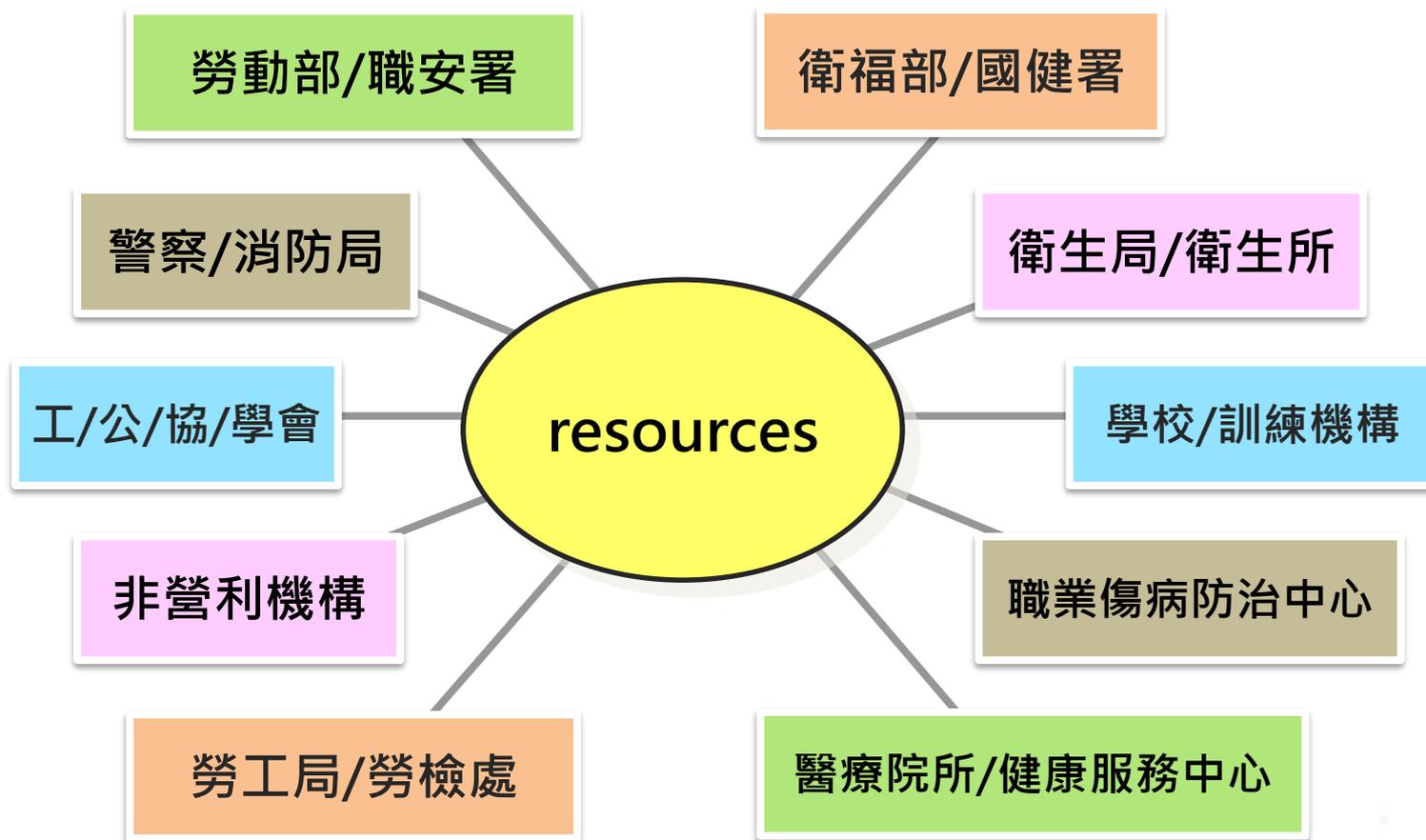
十四、文件與紀錄

- 有關健康服務執行過程與結果，應依其相關法規或指引規定辦理。
- 需備有文件化資料，將相關管理文件、執行措施紀錄、表單、健康事件處理之資料彙整保存至少3年，以利考核與備查。

十五、資源需求

- 為落實勞工健康服務計畫之推動，雇主應提供必要資源及人力。
- 安排適當之教育訓練，強化健康管理團隊及健康服務相關人員執行能力。
- 對於未達需僱用或特約勞工健康服務醫師與護理人員規模之事業單位，可指派內部適當之單位或人員(如人資部門)，透過外部資源(如勞動部職業安全衛生署委託設置之各區勞工健康服務中心、職業傷病防治中心、網絡機構)提供協助、若有特殊需求，亦可委託外部醫療機構或專業團隊協助規劃執行。

十六、勞工健康服務外部資源-1



十六、勞工健康服務外部資源-2

「台灣事業單位護理人員學會」正式更名為「台灣職業健康護理學會」

最新消息

學會簡介

會務資訊

研習活動

會員專區

職業健康服務(OHS)專區

學術專區

相關連結

會員登入：帳號 E221955909

密碼

登入

入會申請 忘記密碼?

最新消息

學會公告

訊息分享

徵才專區

執業法規

交流園地

會員查詢

下載園地

學會公告

首頁> 最新消息> 學會公告

從事勞工健康服務護理人員(職業健康服務特約人力建議名單-107年職業健康服務管理師名冊)

類別：學會公告 | 發佈日期：2018/05/18

- 本資料依據本學會於107年2月6日第四屆第4次臨時理監事會議通過之職業健康服務管理師甄審辦法第十條「經甄審合格者，由本學會核發六年有效之職業健康服務管理師證書，並經同意於本學會網站公布其聯絡資訊。完成證書更新者亦併同辦理。」辦理之。
- 附件所列人員為：
 - 1.需具備護理師(士)證書。
 - 2.持有從事勞工健康服務護理人員專業訓練課程結業證書。
 - 3.曾從事勞工健康服務工作經驗滿五年(含)以上者。
 - 4.經台灣事業單位理人員學會職業健康服務管理師甄審考試通過者。
- 本次同意公告聯絡資訊之職管師共62人，其證書有效期限為中華民國107年5月18日至113年5月17日。
- 此資料僅供作為事業單位自行聯繫職業健康服務相關人員使用，請勿做為其他用途，學會保有此資料內容之權益！

附件：[TAOHN建議從事勞工健康服務護理人員特約人力](#)



The End!