

中小企業勞工健康保護宣導會

時間	課程	講師
13:45~14:00	報到	-
14:00~14:50	檢查實務及法令綜合解說	勞動檢查處
15:00~15:50	中小企業如何落實職業安全衛生法與勞工健康相關規範	南區勞工健康服務中心
16:00~16:50	勞工健康服務中心輔導措施與案例分享	

中小企業如何落實 職業安全衛生法與 勞工健康相關規範



南區勞工健康服務中心
專任醫師 陳柏磊



大綱

- 肌肉骨骼疾病 & 復工管理
- 異常工作負荷促發心血管疾病 & 健檢管理
- 職場暴力預防 & 工作壓力管理
- 母性保護

大綱

- 肌肉骨骼疾病 & 復工管理
- 異常工作負荷促發心血管疾病 & 健檢管理
- 職場暴力預防 & 工作壓力管理
- 母性保護

肌肉骨骼疾病

■ 風險因子

- 重複性、負重、特定姿勢、長時間

■ 常見相關職業病

- 媽媽手、板機指、腕隧道症候群
- 網球肘、高爾夫球肘、旋轉肌袖症候群
- 椎間盤突出

■ 常見工作引起的症狀，影響工作效率

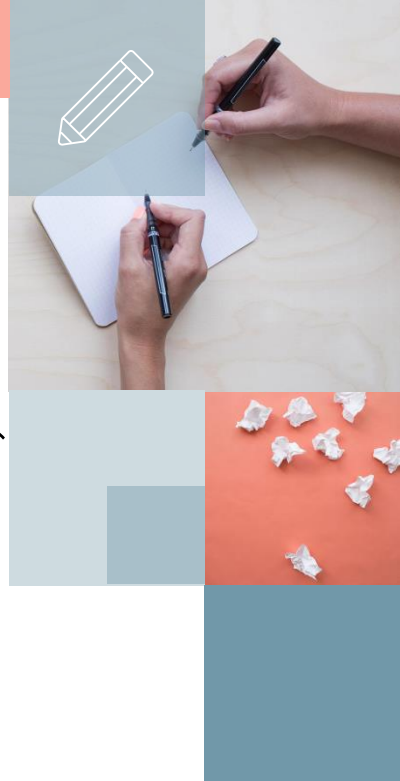
- 脖子酸、頭痛、下背痛



工作導致肌肉骨骼疾病 案例

畢業於外文系、今年25歲的Cherry，因為喜歡接觸人群而在飯店擔任櫃臺接待，但1年下來因需長時間站立打字、替客人搬行李重物，最後竟出現「狹窄性肌腱滑膜炎」，嚴重到連拿筷子挾菜、自行拉洋裝背後的拉鍊、綁頭髮等手都會痛，最後她決定先暫時辭職。

Cherry說，打算給自己半年時間好好修養，但未來康復後仍希望回到飯店接觸人群，但建議若有類似症狀的飯店業從業人員，若手腕痛就最好先休息不要逞強。



想一想

- 為什麼會發生職業病，是哪個環節出了問題？只有她會這樣嗎，別的員工呢？
- 工作危害在哪裡？其他員工也會罹病的風險嗎？會不會我把他換掉後讓其他人來也都會這樣？
- 她的左手受傷了，可以繼續工作嗎？不然應該要休息多久？
- 員工受傷生病無法上班，到底應該怎麼辦？



執行步驟 以Cherry為例：

- **一、分析作業流程、內容及動作。**
- 觀察使用到患處的工作內容：如搬行李的手勢、頻次負重等等。
- **二、確認人因性危害因子。**
- 利用工具表單評估風險等級。
- **三、評估、選定改善方法及執行。**
- 根據簡易檢核表選定改善方法。
- **四、執行成效之評估及改善。**
- 重新利用工具表單評估，或是以症狀調查或滿意度調查評估。

其他部門呢？

- 其他部門雖然沒有被判職業病，但是可能是危害還沒造成疾病或是主要造成症狀影響工作效率，應該主動評估調查改善。

工具表單那裏找

- 計畫：人因性危害預防計畫指引
- <https://ohsip.osha.gov.tw/develop>
- <http://www.osha.gov.tw/1106/1119/1136/1138/>
- 症狀調查表：NMQ
- 危害辨識：KIM-MHO、KIM-LHC、KIM-PP
- 簡易改善：簡易人因工程檢核表

主動調查

肌肉骨骼症狀調查表
公司

填表日期: / /

B. 基本資料

廠區	部門	課/組	作業名稱		職稱		
員工編號	姓名	性別	年齡	年資	身高	體重	慣用手
		<input type="checkbox"/> 男 <input type="checkbox"/> 女					<input type="checkbox"/> 左手 <input type="checkbox"/> 右手

1. 您在過去的1年內，身體是否有長達2星期以上的疲勞、酸痛、發麻、刺痛等不舒服，或關節活動受到限制？

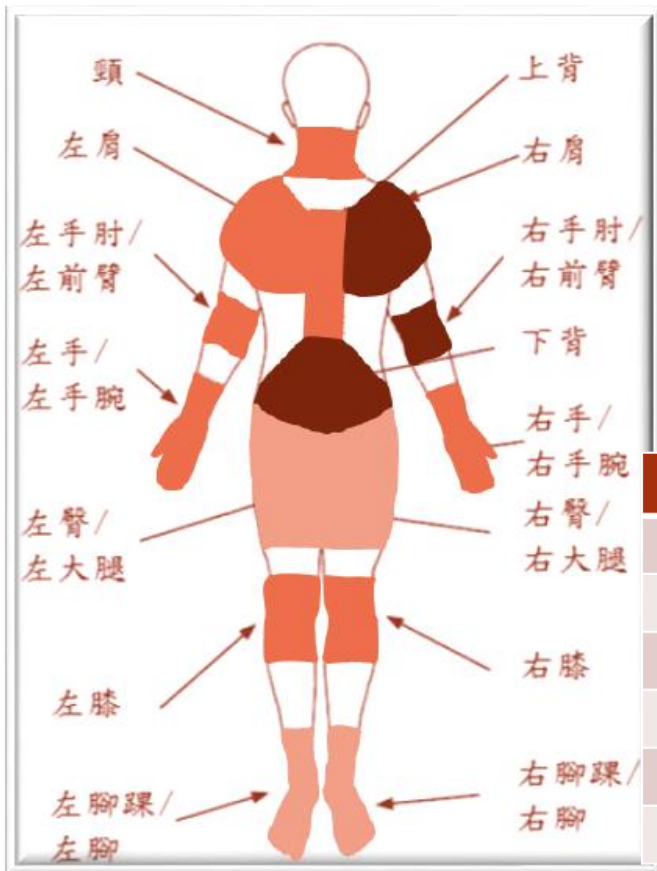
否 是 (若否，結束此調查表；若是，請繼續填寫下列表格。)

2. 下表的身體部位酸痛、不適或影響關節活動之情形持續多久時間？

1個月 3個月 6個月 1年 3年 5年以上

C. 症狀調查

不痛 0	1	2	3	4	5 痛到 無法 工作	部位	不痛 0	1	2	3	4	5 痛到 無法 工作
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	頸	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	左肩	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	右肩	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	左手肘/ 左前臂	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	右手肘/ 右前臂	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	左手/ 左手腕	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	右手/ 右手腕	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	左臀/ 左大腿	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	右臀/ 右大腿	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	左膝	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	右膝	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	左腳踝/ 左腳	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	右腳踝/ 右腳	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



Prevalence (%)	color
0-10	Lightest shade of orange
10-20	Light orange
20-30	Medium-light orange
30-40	Medium orange
40-50	Dark orange
>50	Darkest orange



KIM

- **KIM** (Key Indicators Methods)

- 一、LHC : (Lifting, Holding, Carrying)

抬舉



握持



搬運



- 二、PP: Pushing、Pulling

推



拉



- 三、MHO: Manual Handling Operation

手工作業



職業安全衛生署 (南區) 勞工健康服務中心
Workers Health Services

《KIM MHO 手工物料作業檢核表》

公司名稱		評估日期		評估者	
工作站/作業		工作內容簡述			

KIM MHO 手工物料作業評估(若為 多個動作所組成 的作業，則 必須分別進行評估)

步驟一：決定暴露時間量級

總作業時間	暴露時間量級	作業週期資訊	
<120 min	1	作業週期時間	
120~180 min	2	作業次數	
180~240 min	3	作業時間百分比	%
240~300 min	4	Or	
300~360 min	5	連續作業任務資訊	
>360 min	6	作業時間百分比	%

KIM MHO 手工物料作業檢核表

步驟二：決定荷重、工作內容、工作環境、身體姿勢、手部姿勢量級

作用力類型		握持			移動				
		握持時間(秒/分)			移動次數(次/分)				
強度	描述與類型	30-60	15-30	4-15	1-4	4-15	15-30	30-60	>60
極低 <20g	應用於手指輕壓握 打字/移動/排列/握持/排序	2	1	1	1	1	2	3	3
低 20-100g	應用於手掌或手指輕壓-握 握持/物品遞送/裝配	3	2	2	1	2	3	4	4
中等 100-500g	手指握持-握握 握持/使用手或手工具裝備 小零件	4	3	2	1	2	3	4	-
中高 0.5-1kg	整手握持-出力握持	-	-	-	1	2	3	4	5
	扭轉/纏繞/包裝	4	3	2	1	2	3	4	-
	握持或裝配/推入 操作小動力工具	4	3	2	1	2	3	4	-
高 1-2.5kg	整手用力握持 刀鋸切割/使用夾具或釘槍/ 零件或工具的移動和握持	-	4	3	2	3	4	-	-
極高 2.5-5kg	手部施予全力	-	-	7	5	7	-	-	-
	手掌或拳頭敲擊	-	-	-	3	4	6	8	-

KIM MHO 手工物料作業檢核表

工作內容		量級
沒有或寬鬆的作業循環需求	作業順序可變動/自主決定休息時間/決策自主性高/作業負荷多樣/手部關節自由活動	0
高度作業循環需求	作業順序固定/作業姿勢固定/決策自主性低/只有預備時間可以休息/工作步調快	0.5
		1

*若為上述表格無提及之屬性，則考慮上述標準判斷

工作環境		量級
良好	安全要素易辨識/無眩光/良好氣候環境/作業區無妨礙/作業要素良好規劃/良好的握持性	0
受限	因眩光或細小元件而妨礙作業辨識/通風不良/寒冷/潮濕/髒亂/噪音/不良的握持條件	0.5
		1

*若為上述表格無提及之屬性，則考慮上述標準判斷。若在極度不良的環境下工作，則量級可達 2

KIM MHO 手工物料作業檢核表

身體姿勢		量級
	良好	坐姿或站姿隨時可以調整/行走或站立隨時可以調整/可以調整坐姿/使用手腕工作時有支撐物/軀幹腰部不需要扭轉/頭部位置不固定 0
	受限	軀幹些微前傾或扭轉/頭部些微彎曲/受限的活動空間/長時間坐姿或站姿 1 2
	惡劣	軀幹明顯彎曲/固定身體姿勢/使用顯微鏡或放大鏡作業/頭部彎曲或扭轉 3 4

*僅考慮典型姿勢，罕見姿勢不在考慮內

KIM MHO 手工物料作業檢核表

手部姿勢			量級
	良好	關節位置與活動範圍適中/手腕很少尺偏橈偏/手臂大多接近身體/握持時很少高舉過肩	0
	受限	關節經常發生廣範圍活動/握持時經常遠離身體/握持經常高舉過肩	1
	惡劣	持續性極端關節活動/經常性維持手臂高舉過肩/手臂經常維持靜態姿勢且無支撐	2

*僅考慮典型姿勢，罕見姿勢不在考慮內

KIM MHO 手工物料作業檢核表

步驟三：計算風險值、評估

將與此活動相關的量級點數代入計算式中：

$$\underline{\hspace{2cm}} \times (\underline{\hspace{2cm}} + \underline{\hspace{2cm}} + \underline{\hspace{2cm}} + \underline{\hspace{2cm}} + \underline{\hspace{2cm}}) = \underline{\hspace{2cm}}$$

時間量級 X (荷重量級 + 工作內容量級 + 工作環境量級 + 身體姿勢量級 + 手部姿勢點數 = 風險值

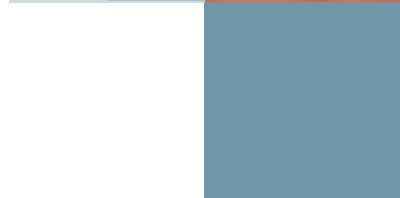
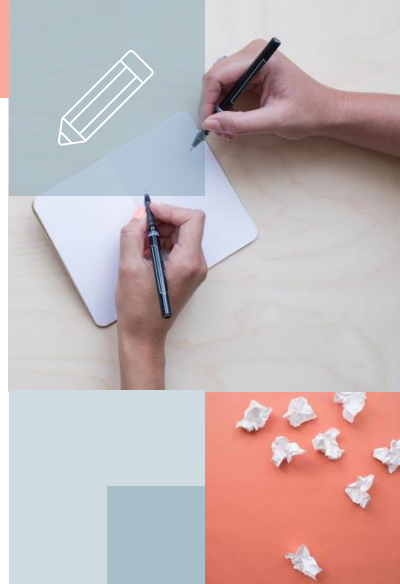
根據於計算所得之評分，可依下表進行概估得評估。

風險等級	風險值	說明
1	<10	低負荷，不易產生生理過載的情形
2	10 to <25	中等負載，生理過載的情形可能發生於恢復能力較弱者。針對此族群應進行工作再設計。
3	25 to <50	中高負載，生理過載的情形可能發生一般作業人員。建議進行工作改善。
4	≥50	高負載，生理過載的情形極可能發生。必須進行工作改善。

*恢復能力較弱者在此指為 40 歲以上或 21 歲以上，新進人員或有特殊疾病者。

*改善的需求可參考表中量級來決定，以降低重量、改善作業狀況、或縮短負荷時間可避免作業壓力的增加。

人因工程改善



問題

- 我按照步驟做完，結果根據人因工程檢核表建議要準備省力裝置，但是經費有限...
- 補助中小企業改善安全衛生設施及器具作業要點
- 補助企業改善工作環境及促進職場勞工身心健康作業要點
- <http://www.osha.gov.tw/1106/1113/1115/18373/>

補助企業改善工作環境及...要點



附表一 補助對象分類與條件

分類	條件
甲	勞工人數在 199 人以下，且一年內曾接受本署委託設置之勞工健康服務中心或其他相關計畫現場訪視輔導者。
乙	本署勞工健康服務專案輔導計畫之中高齡勞工健康服務示範企業。
丙	本署勞工健康服務專案輔導計畫之以大廠為示範帶領小廠或安衛家族之核心企業。
丁	本部勞動及職業安全衛生研究所人因工程改善輔導之示範企業。
戊	未達勞工健康保護規則第三條所定規模及性質，僱用或特約從事勞工健康服務之醫師或護理人員，辦理臨廠健康服務，每次服務達三小時，且留存執行紀錄者。

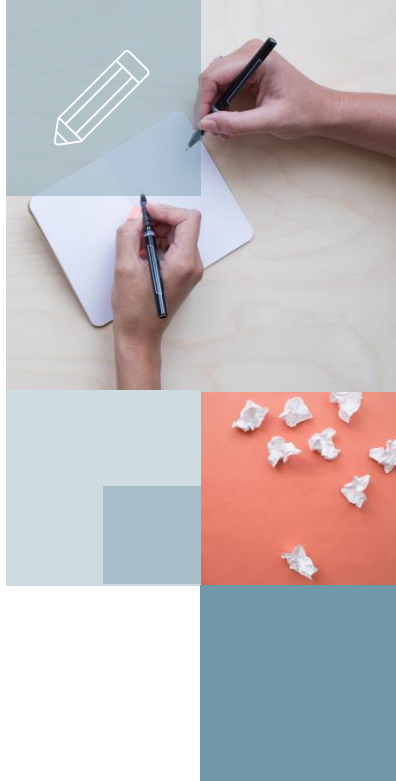
補助企業改善工作環境及...要點



■ 補助範圍

- (1)工作環境、製程及設施之改善，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)。
- (2)人因工程硬體之改善及工作適性安排。
- (3)其它與工作相關疾病預防有關之工作環境改善事項。

補助對象 分類	補助標準 (依申請補助所 提報經費計算之 最高補助比率)	補助金額(新臺幣)			
		工作環境改善類		職場勞工身心健康促 進活動或措施類	
		每件申 請案之 最高補 助金額	同一申請 單位當 年度最 高補 助金額	每件申 請案 之最高 補助 金額	同一申 請 單位當 年度最 高補 助金額
甲	勞工人數在 50 人 以上，199 人以下 者：50%。	二十萬元	四十萬元	三萬元	十萬元
	勞工人數在 49 人 以下者：80%。				
乙	80%	同上。但有特殊需 求，事前提出改善計 畫書報經本署核准 者，不在此限，惟當 年度最高補助金額不 得超過一百萬元。		同上。但有特殊需求， 事前提出改善計畫書報 經本署核准者，不在此 限，惟當年度最高補助 金額不得超過二十萬 元。	
丙	50%				
丁	80%				



想一想

- 為什麼會發生職業病，是哪個環節出了問題？只有她會這樣嗎，別的員工呢？
- 工作危害在哪裡？其他員工也會罹病的風險嗎？會不會我把他換掉後讓其他人來也都會這樣？
- 她的左手受傷了，可以繼續工作嗎？不然應該要休息多久？
- 員工受傷生病無法上班，到底應該怎麼辦？



執行步驟 以Cherry為例：

- 職災勞工
- 請勞工定期回診並根據醫師診斷書宜休養天數給予**公傷假與全薪**。
- 非職災勞工
- 請勞工定期回診並根據醫師診斷書宜休養天數給予**病假**。
- 針對休養天數或復配工有疑問
- 職業醫學科門診
- 針對職場工作內容進行**職能復健、輔具設計**
- 工作強化中心

規定應該做的事

- **職災勞工保護法第27條**
- 職業災害勞工經醫療終止後，雇主應按其健康狀況及能力，安置適當之工作，並提供其從事工作必要之輔助設施。
- **Question :**
- 如何知道何時為醫療終止？他說一直需要做復健...
- 如何評估他能否勝任這個工作？

那裡有專業的職業醫學科門診

職業傷病防治中心 & 網絡機構

http://www.tmsc.tw/center_c.php

成功大學附設醫院 謝個管師 06-235-3535 分機4937

高雄醫學大學附設醫院 吳個管師 07-313-3604

高雄醫學大學附設中和紀念醫院

- 高雄市立小港醫院
(委託財團法人私立高雄醫學大學經營)
- 義大醫療財團法人義大醫院
- 國軍高雄總醫院左營分院
附設民眾診療服務處
- 健丞診所
- 馮文璋皮膚專科診所
- 長庚醫療財團法人高雄長庚紀念醫院
- 高雄市立大同醫院
(委託財團法人私立高雄醫學大學
附設中和紀念醫院經營)
- 屏基醫療財團法人屏東基督教醫院
- 上琳醫院
- 祥全診所
- 馬敘強診所
- 衛生福利部屏東醫院
- 國軍高雄總醫院岡山分院
附設民眾診療服務處

地區	時間	星期一	星期二	星期三	星期四	星期五	星期六
嘉義	上午		王伯智		王伯智	聖馬爾定	
	下午			聖馬爾定			
台南	上午	奇美總院	柳營奇美 南科診所		郭綜合	郭綜合 臺南醫院	奇美總院 南科診所
	下午	台南新樓 郭綜合	奇美總院	南科診所 台南新樓 安南醫院	台南新樓 台南市立 佳里奇美	奇美總院 臺南醫院 台南新樓 麻豆新樓	
	夜間			麻豆新樓 台南市立	郭綜合		
高雄	上午	高雄榮總			高雄榮總	高雄榮總	
	下午			高雄榮總		高雄榮總	

■ 每月雙周為預約門診 ■ 每月第四禮拜開診 ■ 每月第三週為預約門診 ■ 關診

專業的復工建議

- 他們會給怎樣的建議呢
- 評估：量測手部握力與活動度、無法執行或可能加重疾病的動作、需要的治療
- 建議(舉例)：可配工至不需右手捏握用力之作業，或給予休養2周，並持續接受復健治療，定期門診追蹤評估復工時機。
- 復健治療：轉介至工作強化中心，安排復工導向評估治療

那裡有專業的職能復健中心

■ 職能復健服務單位

■ <http://www.osha.gov.tw/1106/1176/1182/2712/12209/>

■ 成大、高醫、高榮、高長等單位



成大工作強化中心
@NCKUworkhardening

首頁

評論

相片

影片

貼文

關於

網誌

社群



已說讚 追蹤中 推薦 ...

立即通話

傳送訊息

相簿 > 工作強化業務內容...

工作強化業務內容介紹

14張相片 · Updated 5個月前

大綱

- 肌肉骨骼疾病 & 復工管理
- **異常工作負荷促發心血管疾病 & 健檢管理**
- 職場暴力預防 & 工作壓力管理
- 母性保護

異常工作負荷促發心血管疾病

台中市一名任職於全聯分公司的羅姓員工今年在工作中猝發**顱內出血**，送醫後不治，家屬懷疑發病是過勞導致。對此，勞動部職安署中區職安中心已取得相關**出勤紀錄**調查中，勞工局協助家屬進行職業病認定相關程序，及與雇主進行勞資爭議調解會議，目前雙方暫無共識。市府將視家屬需求持續提供協助，對於該分公司未詳實記載羅姓員工延長工時出勤情形，將依違法次數依法裁處，督促事業單位落實法令。



異常工作負荷促發心血管疾病

家屬質疑全聯分公司出勤紀錄造假，指稱羅姓員工有嚴重超時工作情形。檢查結果發現，該分公司未詳實記載羅姓員工延長工時出勤情形，違反勞動基準法第30條第6項規定：「未詳實逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止。」依法可處2萬元以上、100萬元以下罰鍰。中區職安中心亦已收集其進出低溫作業場所的頻率、工作時間及低溫環境狀況，將一併送職業專科醫師進行認定。勞工局呼籲，雇主應關心勞工的健康，並依勞工身體狀況予以適性調配工作，並應避免使勞工超時工作；市府也將持續針對高工時重點行業，進行稽查及宣導，以維護勞工職業安全。

想一想

- 工作中發生心血管疾病就算職業病就算過勞嗎？
- 到底過勞認定的標準在哪裡？
- 他身材豐腴又愛抽菸，心血管疾病風險本來就高，我能怎麼辦？
- 與工作相比，個人因素引起心血管疾病的風險不是更高嗎？既然是個人因素，身為管理者要如何介入呢？



異常工作負荷觸發心血管疾病

■ 原有疾病、宿因等

- 高血壓、動脈硬化、糖尿病、高脂血症、高尿酸血症、腦動脈瘤等

■ 自然過程惡化之危險因子

- 高齡、肥胖、飲食習慣、吸菸、飲酒、服用藥物等

■ 促發疾病之危險因子

- 氣溫、運動、異常工作負荷



工作負荷評估重點

■ 短期工作過重

■ 長期工作過重

- (1) 不規則的工作
- (2) 工作時間長的工作
- (3) 經常出差的工作
- (4) 輪班工作或夜班工作

■ 異常的事件

- (5) 工作環境 (異常溫度環境、噪音、時差)
- (6) 伴隨精神緊張的工作



想一想

- 加班縮減了勞工在家可運用的時間，如果休息日不足或加班時間過長即可能影響可睡眠時間，增加降低工作專注力、心血管風險。

想一想

- 是非題
- () 在工作場所發生中風或心臟病，就是職業病。
- () 在家裡發生的中風或心臟病，與工作無關。

想一想

- 工作中發生心血管疾病就算職業病就算過勞嗎？
- 到底過勞認定的標準在哪裡？
- 他身材豐腴又愛抽菸，心血管疾病風險本來就高，我能怎麼辦？
- 與工作相比，個人因素引起心血管疾病的風險不是更高嗎？既然是個人因素，身為管理者要如何介入呢？



執行步驟

- **一、辨識及評估高風險群。**
- 根據健康檢查結果、過勞量表與工時篩選高風險族群
- **二、安排醫師面談及健康指導。**
- 安排高風險族群面談與健康指導，給與工作調整建議
- **三、調整或縮短工作時間及更換工作內容之措施。**
- 參採醫師建議並落實工作時間調整或工作內容更換
- **四、實施健康檢查、管理及促進。**
- 提供轉介高風險族群進行減重、戒菸、就診等等
- **五、執行成效之評估及改善。**
- 追蹤高風險族群之工作狀態與心血管風險改善情形

心力評量表 - 估算您十年內發生缺血性心臟病的機會有多高?

(本表為「Framingham Risk Score (佛萊明漢) 危險預估評量表」簡稱心力評量表, 使用時請洽詢醫療人員協助評估與說明!)

步驟 1: 年齡

年齡	女分數	男分數
30~34 歲	-9	-1
35~39 歲	-4	0
40~44 歲	0	1
45~49 歲	3	2
50~54 歲	6	3
55~59 歲	7	4
60~64 歲	8	5
65~69 歲	8	6
70~74 歲	8	7

步驟 2: 膽固醇

膽固醇 (mg/dl)	女分數	男分數
<160	-2	-3
160~199	0	0
200~239	1	1
240~279	1	2
≥280	3	3



步驟 3: 高密度膽固醇

高密度膽固醇 (mg/dl)	女分數	男分數
<35	5	2
35~44	2	1
45~49	1	0
50~59	0	0
≥ 60	-3	-2

步驟 4: 血壓

血壓 mmHg	女分數	男分數
<120/80	-3	0
120~129/80~84	0	0
130~139/85~89	0	1
140~159/90~99	2	2
≥ 160/100	3	3

當收縮壓與舒張壓分數不同時, 取分數較高者。

步驟 5: 糖尿病

糖尿病	女分數	男分數
無	0	0
有	4	2

步驟 6: 吸菸

吸菸	女分數	男分數
無	0	0
有	2	2

步驟 7: 總分

將各項分數相加		將各項分數相加	
年齡	分	年齡	分
膽固醇	分	膽固醇	分
高密度膽固醇	分	高密度膽固醇	分
血壓	分	血壓	分
糖尿病	分	糖尿病	分
吸菸	分	吸菸	分
總分 =	分	總分 =	分



步驟 8: 十年內發生缺血性心臟病的機率

總分	女發生率	總分	女發生率	總分	男發生率	總分	男發生率
≤-2	1%	8	7%	<-1	2%	9	20%
-1	2%	9	8%	0	3%	10	25%
0	2%	10	10%	1	3%	11	31%
1	2%	11	11%	2	4%	12	37%
2	3%	12	13%	3	5%	13	45%
3	3%	13	15%	4	7%	≥14	≥53%
4	4%	14	18%	5	8%		
5	4%	15	20%	6	10%		
6	5%	16	24%	7	13%		
7	6%	≥17	≥27%	8	16%		

步驟 9: 與預估發生率比較

年 齡	十年內發生缺血性心臟病的機率	
	(女)	(男)
30~34 歲	<1%	2%
35~39 歲	1%	3%
40~44 歲	2%	4%
45~49 歲	3%	4%
50~54 歲	5%	6%
55~59 歲	7%	7%
60~64 歲	8%	9%
65~69 歲	8%	11%
70~74 歲	8%	14%

(以無吸菸, 無糖尿病, 血壓、膽固醇正常者估算)

步驟 10: 您預估的發生率相當於 _____ 歲 (本測量結果僅供參考, 若需進一步瞭解或處理請洽詢專業醫師)

資料來源: Peter W.F. Wilson, et al. Circulation. 1998;97:1837-1847

(一)個人相關過勞分量表

1.你常覺得疲勞嗎?

- (1)總是 (2)常常 (3)有時候 (4)不常 (5)從未或幾乎從未

2.你常覺得身體上體力透支嗎?

- (1)總是 (2)常常 (3)有時候 (4)不常 (5)從未或幾乎從未

3.你常覺得情緒上心力交瘁嗎?

- (1)總是 (2)常常 (3)有時候 (4)不常 (5)從未或幾乎從未

4.你常會覺得，「我快要撐不下去了」嗎?

- (1)總是 (2)常常 (3)有時候 (4)不常 (5)從未或幾乎從未

5.你常覺得精疲力竭嗎?

- (1)總是 (2)常常 (3)有時候 (4)不常 (5)從未或幾乎從未

6.你常常覺得虛弱，好像快要生病了嗎?

- (1)總是 (2)常常 (3)有時候 (4)不常 (5)從未或幾乎從未

(二)工作相關過勞分量表

1.你的工作會令人情緒上心力交瘁嗎？

- (1) 很嚴重 (2) 嚴重 (3) 有一些 (4) 輕微 (5) 非常輕微

2.你的工作會讓你覺得快要累垮了嗎？

- (1) 很嚴重 (2) 嚴重 (3) 有一些 (4) 輕微 (5) 非常輕微

3.你的工作會讓你覺得挫折嗎？

- (1) 很嚴重 (2) 嚴重 (3) 有一些 (4) 輕微 (5) 非常輕微

4.工作一整天之後，你覺得精疲力竭嗎？

- (1) 總是 (2) 常常 (3) 有時候 (4) 不常 (5) 從未或幾乎從未

5.上班之前只要想到又要工作一整天，你就覺得沒力嗎？

- (1) 總是 (2) 常常 (3) 有時候 (4) 不常 (5) 從未或幾乎從未

6.上班時你會覺得每一刻都很難熬嗎？

- (1) 總是 (2) 常常 (3) 有時候 (4) 不常 (5) 從未或幾乎從未

7.不工作的時候，你有足夠的精力陪朋友或家人嗎？

- (1) 總是 (2) 常常 (3) 有時候 (4) 不常 (5) 從未或幾乎從未

執行成果

工作負荷

職業促發腦、心血管 疾病風險等級

低負荷

中負荷

高負荷

<10%

不需面談

不需面談

建議面談

十年腦、 心血管疾病 風險

10-20%

不需面談

建議面談

需要面談

≥20%

建議面談

需要面談

需要面談

執行成果 舉例：

- 十年心血管風險 > 10%：
- 避免每月加班超過30小時，經醫護人員諮詢或就診後，採取生活習慣調整或服藥三個月後重新評估。
- 工作負荷或加班時間過長，工作負荷評級為高
- 安排醫護人員諮詢，了解需求與諮詢後，給予建議供主管參考。

低風險族群需要注意什麼呢？

- 原有疾病、宿因等
- 高血壓、動脈硬化、糖尿病、高脂血症、高尿酸血症、腦動脈瘤等
- 自然過程惡化之危險因子
- 高齡、肥胖、飲食習慣、吸菸、飲酒、服用藥物等
- 促發疾病之危險因子
- 氣溫、運動、異常工作負荷 (工時監控管理)

工具表單那裏找

- 計畫：異常工作負荷促發疾病預防指引
- <https://ohsip.osha.gov.tw/develop>
- <http://www.osha.gov.tw/1106/1119/1136/1138/>
- 心血管風險評估：Framingham Score 
- 心理壓力評估：過勞量表 
- 改善紀錄：面談結果及採行措施表

健檢管理與過勞預防

- 根據健康檢查結果評估勞工是否能從事特定作業
- 與預防心血管疾病是類似的概念
- 健檢結果→心血管風險
- 過勞問卷+工時→工作或壓力促發心血管風險



民國106年8月15日預告草案

■ 「指定長期夜間工作之勞工為雇主應施行特定項目健康檢查之特定對象」

■ 在職勞工於同一年度有下列情形之一者：

■ (一) **工作日數**：於2200至0600區間**工作3小時以上**之工作日數，達當月工作日數1/2，且有六個月以上。(含不連續單月)

■ (二) **工作時數**：於2200至0600之**工作時數**，累計達700小時以上。

■ **檢查項目：**

■ 尿液檢查、空腹血糖、肝指數、膽固醇、三酸甘油脂、高密度脂蛋白膽固醇、低密度脂蛋白膽固醇

■ 45 歲以上或有心臟疾病者加做靜態心電圖

健檢管理與過勞預防

- **體格檢查 & 健康檢查**
- **勞工健康保護規則第10、11條**
- 雇主僱用勞工時，除應依附表八所定之檢查項目實施一般體格檢查外，另應按其作業類別，依附表十所定之檢查項目實施特殊體格檢查。
- 雇主對在職勞工，應依下列規定，定期實施一般健康檢查。

- **目的**
- 工作適性評估：血壓每次量都200/100 mmHg，輪夜班會不會有危險？聽力異常者，能不能從事噪音作業？
- 了解健康樣態，健全職場勞動力



大綱

- 肌肉骨骼疾病 & 復工管理
- 異常工作負荷促發心血管疾病 & 健檢管理
- 職場暴力預防 & 工作壓力管理
- 母性保護

執行內容

- **一、辨識及評估危害。**
- 職場不法侵害預防之危害辨識及風險評估表
- **二、適當配置作業場所。**
- 物理環境：噪音、光線、溫溼度、空間、結構安全
- 工作場所設計：通道、監視器、警報系統
- **三、依工作適性適當調整人力。**
- 專案活動及尖峰時段之人力配置、夜間或獨自作業保護措施

執行內容

■ 四、建構行為規範。

- 明定施以職場不法侵害勞工之懲處方式，並得於勞動契約或工作規則中明確規範之。
- 管理階層應以身作則，負執行此政策之責任，發揮典範領導力。

■ 五、辦理危害預防及溝通技巧訓練。

- 介紹職場工作環境特色、管理政策及申訴、通報管道。
- 授與人際關係及溝通技巧，以預防或緩解潛在職場不法侵害情境。

■ 六、建立事件之處理程序。

- 申訴與通報
- 通報處理與事後處置

工具表單那裏找

- 計畫：執行職務遭受不法侵害預防指引
- <https://ohsip.osha.gov.tw/develop>
- <https://laws.mol.gov.tw/FLAW/FLAWDAT01.aspx?sid=FL085196>
- 職場不法侵害預防之危害辨識及風險評估表
- 職場不法侵害行為自主檢核表—主管層級
- 職場不法侵害通報及處置表

危害辨識及評估

暴力風險評估表之操作

職場不法侵害預防之危害辨識及風險評估表

單位／部門：

評估日期：

受評估之場所：

場所內工作型態及人數：

評估人員：

審核者：

潛在風險	是 否		潛在不法侵害風險 類型（肢體/語言 心理/性騷擾）	可能性 （發生機率）	嚴重性 （傷害程度）	風險等級 （高中低）	現有控制措施 （工程控制/管理控制/ 個人防護）	應增加或修 正相關措施
外部不法侵害								
是否有組織外之人員（承包商、 客戶、服務對象或親友等）因其 行為無法預知，可能成為該區工 作者之不法侵害來源	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						
是否有已知工作會接觸有暴力 史之客戶	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						
勞工之工作性質為執行公共安 全業務否	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						
勞工之工作是否為單獨作業	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						
勞工需於深夜或凌晨工作否	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						
勞工需於較陌生之環境工作否	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						
勞工之工作涉及現金交易、運送 或處理貴重物品否	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						
勞工之工作是否為直接面對群	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						

危害辨識及評估

風險評估表之操作

可能性	發生機率
可能發生	1年>1次
不太可能發生	1~ 10年 1次
極不可能發生	10年以上1次

風險 語言/ :	可能性 (發生機率)	嚴重性 (傷害程度)	風險等級 (高/中/低)	現有控制措施 (工程控制/管理控制/ 個人防護)	應增加或修 正相關措施
是否有無法接受不同性別、年齡、國籍或宗教信仰之工作者	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
是否有同仁之離職或請求調職原因源於職場不法侵害事件之	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			

發生						
是否有被同仁排擠或工作適應不良之工作者	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>				
內部是否有酗酒、毒癮之工作者	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>				
內部是否有情緒不穩定或精神疾患病史之工作者	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>				
內部是否有處於情緒低落、絕望或恐懼，亟需被關懷照顧之工作者	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>				
是否有超時工作，反應工作壓力大之工作者	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>				
工作環境是否有空間擁擠，照明設備不足之問題	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>				
工作場所是否未有相關管制措施	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>				

☐ 遭收言語或肢體騷擾:可能造成精神相關疾病

危害辨識及評估

暴力風險評估表之操作

潛在風險	是	否	潛在不法侵害風險 類型 (肢體/語言/ 心理/性騷擾)	可能性 (發生機率)	嚴重性 (傷害程度)	風險等級 (高中低)	現有控制措施 (工程控制/管理控制/ 個人防護)	應增加或修 正相關措施
內部不法侵害								
組織內是否曾發生主管或勞工 遭受同事(含上司)不當言行之對 待	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						
是否有無法接受不同性別、年 齡、國籍或宗教信仰之工作者	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						
是否有同仁之離職或請求調職 原因源於職場不法侵害事件之	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						



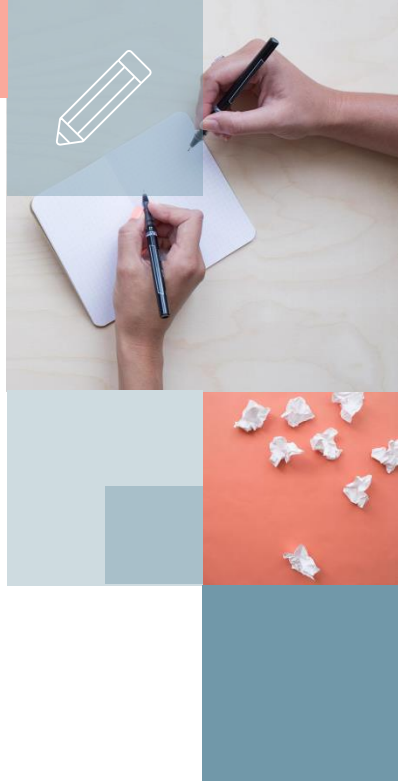
風險等級		嚴重性		
		嚴重傷害	中度傷害	輕度傷害
可 能 性	可能發生	高度風險	高度風險	中度風險
	不太可能發生	高度風險	中度風險	低度風險
	極不可能發生	中度風險	低度風險	低度風險

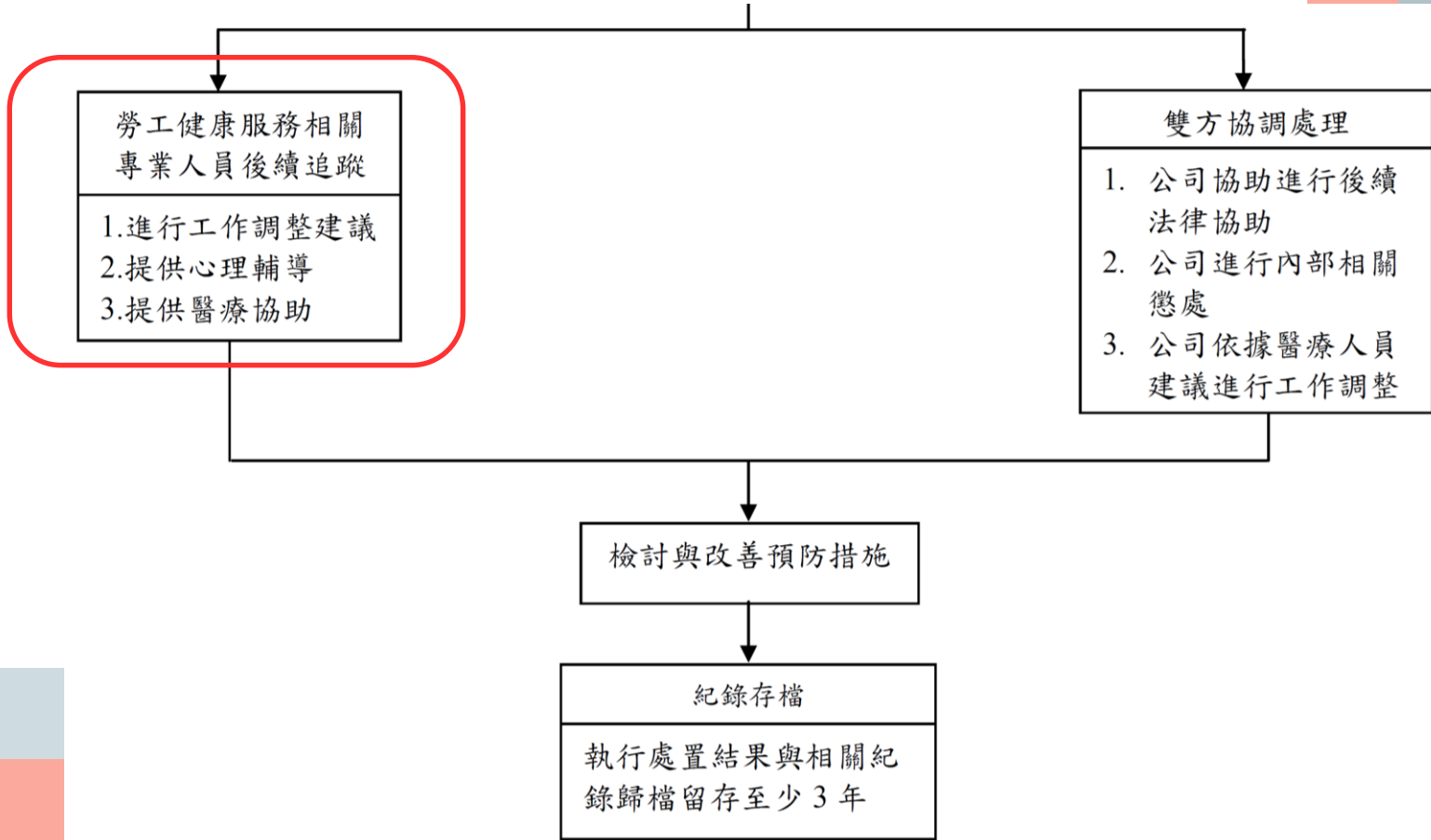
工作環境是否存有相關設備 設備不足之問題	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						
工作場所是否未有相關管制措 施	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						

職場不法侵害行為自我檢視檢核表—主管層級

職場不法侵害行為檢核表

- 持續的在工作上吹毛求疵，在小事上挑剔，把微小的錯誤放大、扭曲。
- 總是批評並拒絕看見勞工的貢獻或努力，也持續地否定部屬的存在與價值。
- 總是試圖貶抑勞工個人、職位、地位、價值與潛力。
- 在職場中被特別挑出來負面地另眼看待，孤立勞工，對其特別苛刻，用各種小動作欺負被霸凌者。
- 在他人面前輕視或貶抑勞工。
- 在私下或他人面前對勞工咆哮、羞辱或威脅。
- 給勞工過重的工作，或要其大材小用去做無聊的瑣事，甚至完全不給勞工任何事做。
- 剽竊勞工的工作成果或聲望。
- 讓勞工的責任增加卻降低其權力或地位。
- 不准勞工請假。
- 不准勞工接受必要的訓練，導致其工作績效不佳。
- 給予勞工不實際的工作目標，或當其正努力朝向目標時，卻給勞工其他任務以阻礙其前進。





專業資源

■ 南區勞工健康服務中心

- 工作壓力相關之心理諮商(每人每年6次)

■ 工作生活平衡

- 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。
- <https://wlb.mol.gov.tw/page/content.aspx?id=38>

■ 員工協助方案

- 「張老師」基金會：經評估有需求者，提供法律與心理諮詢轉介
<http://kaohsiung-chang.wixsite.com/kaohsiung-chang/eap>

南區勞工健康服務中心

■ 申請條件

- 300人以下的民營事業單位
- 工作壓力相關之心理諮商需求

■ 合作機構

- 嘉義：暖暖心理治療所
- 台南：寬欣心理治療所
- 台南：黃昭蕙心理治療所
- 屏東：國立屏東大學社區諮商中心
- 台東：臺北榮民總醫院臺東分院

工作生活平衡補助計畫



■ 補助標準

- 99人以下公司，依申請補助項目最高補助9成。
- 100至250人公司，依申請補助項目最高補助8成。
- 251人以上公司，依申請補助項目最高補助7成。

■ 補助項目

- 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，每單位每年最高補助6萬元。
- 員工紓壓課程：紓解員工身心壓力，以協助員工工作調適，每單位每年最高補助6萬元。

大綱

- 肌肉骨骼疾病 & 復工管理
- 異常工作負荷促發心血管疾病 & 健檢管理
- 職場暴力預防 & 工作壓力管理
- 母性保護

如何算是重物處理？

	規定值(公斤)		
	妊娠中	分娩未滿六個月者	分娩滿六個月但未滿一年者
斷續性作業	10	15	30
持續性作業	6	10	20

斷續性與持續性工作之認定，係以「工作性質」是否經常以徒手搬運重物之工作為區分原則，若其**主要工作內容即為搬運物品**，且該作業佔勞動時間的**50%以上時**，則為**連續作業**，低於50%以下則屬斷續作業

規定要做的事

- **職業安全衛生法第31條**
- 雇主應對有母性健康危害之虞之工作，採取**危害評估、控制及分級管理措施**；對於妊娠中或分娩後未滿一年之女性勞工，應**依醫師適性評估建議**，採取**工作調整或更換**等健康保護措施，並留存紀錄。
- 前項勞工於保護期間，因工作條件、作業程序變更、當事人健康異常或有不適反應，經醫師評估確認不適原有工作者，雇主應依前項規定重新辦理之。
- 雇主未經當事人告知妊娠或分娩事實而違反第一項或第二項規定者，得免予處罰。但**雇主明知或可得而知者，不在此限**。

規定要做的事

- **職業安全衛生法施行細則第39條**
- 有**母性健康危害之虞**之工作，指其從事可能影響胚胎發育、妊娠或哺乳期間之母體及幼兒健康之下列工作：
 - 一、工作暴露於具有依國家標準 **CNS15030** 分類，屬**生殖毒性**物質、生殖細胞**致突變性**物質或其他對哺乳功能有不良影響之化學品者。
 - 二、勞工個人工作型態易造成妊娠或分娩後哺乳期間，產生健康危害影響之工作，包括勞工作業**姿勢**、**人力提舉**、**搬運**、**推拉重物**、**輪班及工作負荷**等工作型態，致產生健康危害影響者。

依公司規模大小要求不同

- **女性勞工母性健康保護實施辦法第3條**
- 事業單位勞工人數在**300以上**者，其勞工於保護期間，從事可能影響胚胎發育、妊娠或哺乳期間之母體及嬰兒健康之工作，應實施**母性健康保護**。
- **少於300人之事業單位**
- → 建議優於法規給予必要的保護措施

勞動基準法相關規範

- 勞動基準法第49條
- 雇主不得使妊娠或哺乳期間之女工於午後十時至翌晨六時之時間內工作。
- 勞動基準法第51條
- 女工在妊娠期間，如有較為輕易之工作，得申請改調，雇主不得拒絕，並不得減少其工資。
- 勞動基準法第52條
- 雇主應每日另給哺乳時間二次，每次以三十分鐘為度。
- 前項哺乳時間，視為工作時間。

工具表單那裏找

- 計畫：工作場所母性健康保護技術指引
- <https://ohsip.osha.gov.tw/develop>
- <https://www.osha.gov.tw/1106/1113/1115/13061/>
- 母性健康保護工作場所環境及作業危害評估表
- 母性健康保護風險危害分級參考表
- 具有生殖毒性、生殖細胞致突變性物質

性別平等法相關規範

- 性別平等法第23條
- 僱用受僱者100以上之雇主，應提供下列設施、措施：
 - 一、哺（集）乳室。
 - 二、托兒設施或適當之托兒措施。

相關資源



■ 哺集乳室設置補助

- 哺（集）乳室與托兒設施措施設置標準及經費補助辦法

- <http://laws.mol.gov.tw/FLAW/FLAWDAT0202.aspx?lsid=FL014954>

■ 申請條件

- 不分事業單位規模大小皆可申請相關經費補助。

■ 補助額度

- 哺（集）乳室：最高補助新臺幣二萬元

■ 設置標準

- 設有明顯標示，且鄰近洗手台或提供洗手設施。
- 具隱密、安全性及良好之採光、通風。
- 具下列基本設備：靠背椅、桌子、電源插座、專用冰箱、有蓋垃圾桶。
- 訂定哺（集）乳室使用規範。

誰可以帶我做一次

■ 南區勞工健康服務中心

■ 面談 高雄市前鎮區勞工局B1

■ 電話 07-8124097 ; 06-5055100

■ 郵件 stwhs2015@gmail.com

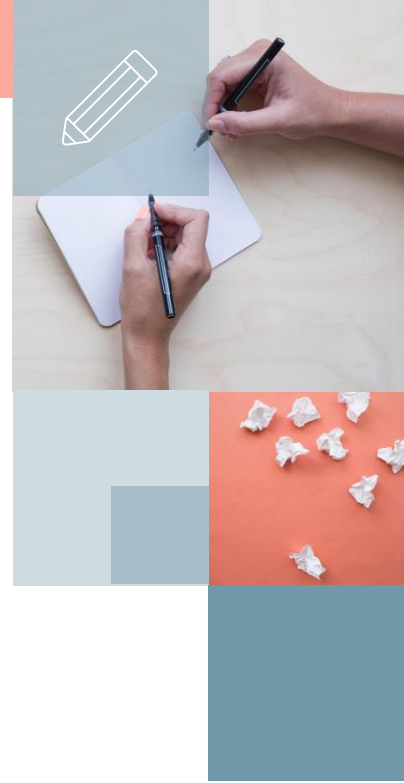
■ 官網留言 www.stwsh.web2.ncku.edu.tw

■ FB粉專留言



謝謝聆聽

Any questions?



勞工健康服務中心輔導措施與 案例分享

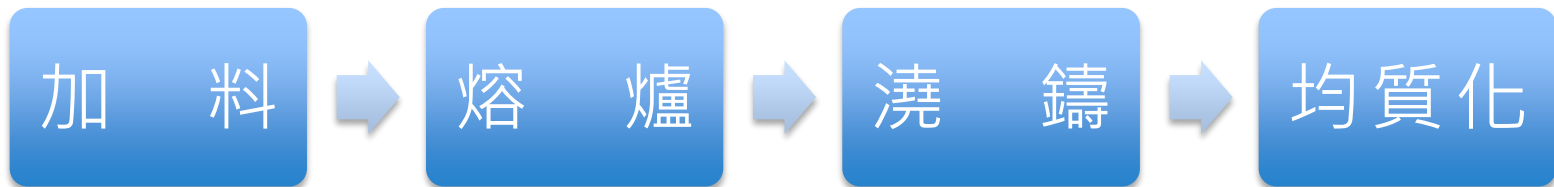


南區勞工健康服務中心
專任醫師 陳柏磊



初次見面

- 民國 104 年 11 月 25 日
- 第一類事業單位，員工人數83人
- 產品製程



特別危害作業

- 噪音在85分貝以上之作業
- 粉塵作業

初訪觀察現有問題

- 7. 事業單位**未**針對勞工**健康檢查結果**進行分析、評估、管理與保存
- 10. 事業單位**未**執行職業衛生之研究報告及**傷害、疾病紀錄**之保存
- 11. 事業單位**未**執行**工作相關疾病預防**及工作環境之改善
- 13. 事業單位**需要**協助辦理**健康促進活動**

初訪觀察現有問題

- 15. 事業單位**未執行**異常工作負荷促發疾病預防計畫
- 16. 事業單位**未執行**不法侵害預防計畫
- 17. 事業單位**未執行**母性健康保護計畫

- 14. 事業單位**部分執行**重複性作業促發肌肉骨骼危害預防計畫

輔導先後順序

- (G) 工作相關疾病預防
- (E) 健康促進與管理
- (J) 母性保護
- (H) 肌肉骨骼疾病預防
- (I) 適性選配工
- (N) 復工評估及工作環境改善

第2次輔導

- 民國 105 年 5 月 20日

- (E)健康促進與管理

- (I)適性選配工

- (J)母性保護

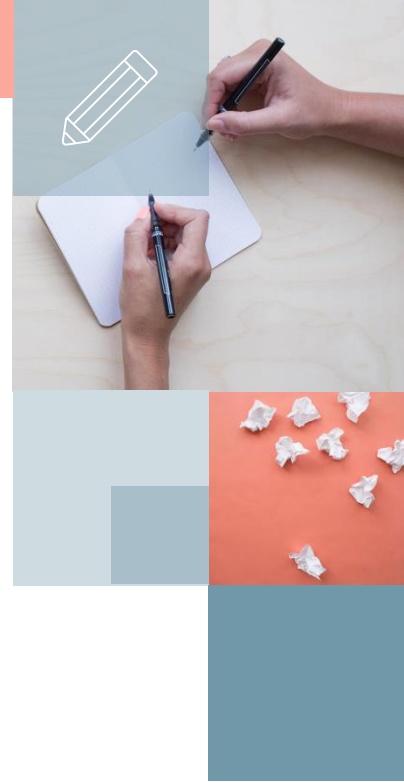
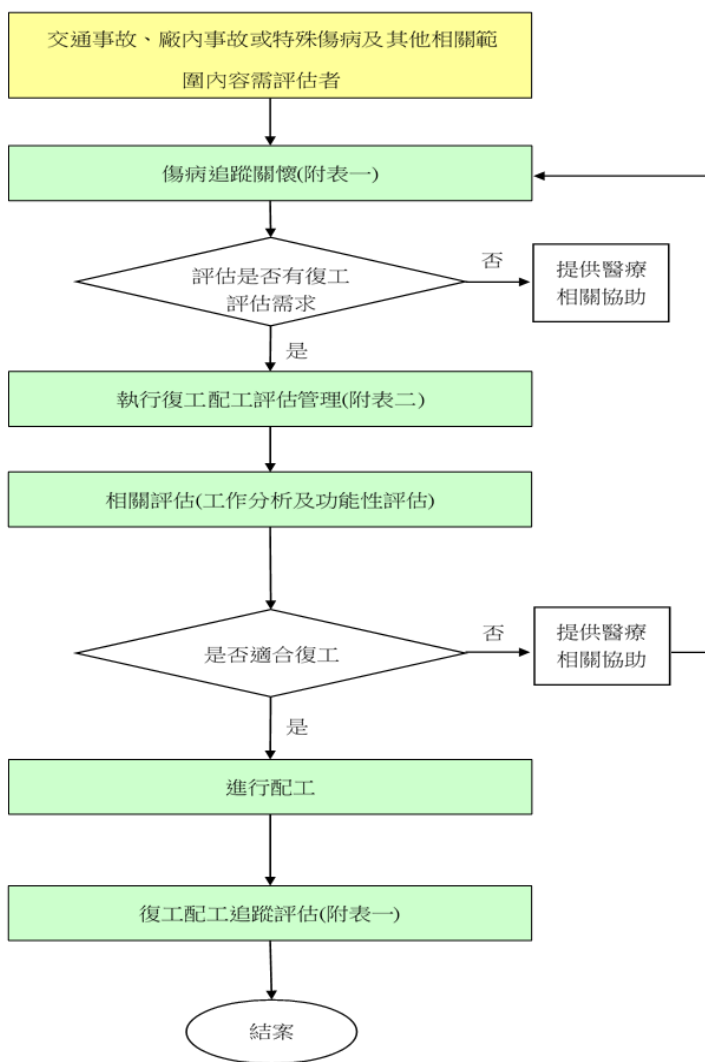
- 因本次討論時間受限因素，故異常負荷管理作業規範、肌肉骨骼危害保護作業規範，預計下場次安排職能治療師專家協助肌肉骨骼危害預防計畫說明。

計畫檢視

- 9. 事業單位**部分執行選工、配工**
- 有相關執行，但未相關作業規畫書，協助擬訂計畫中。

建議事項

- 9. 事業單位**部分執行選工、配工**
- 擬訂並提供『復工配工適性評估作業規範』(附件一)予企業，並進行實務流程與確認表單使用方式。
- 討論事項：解釋執行流程(圖一)、傷病追蹤關懷表適用狀況，修正附表及增加附表欄位，另有該文件之附表三、附表四可不列文件，為參考依據或評估工具作用。

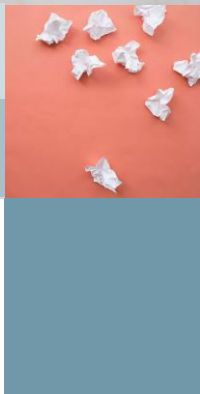
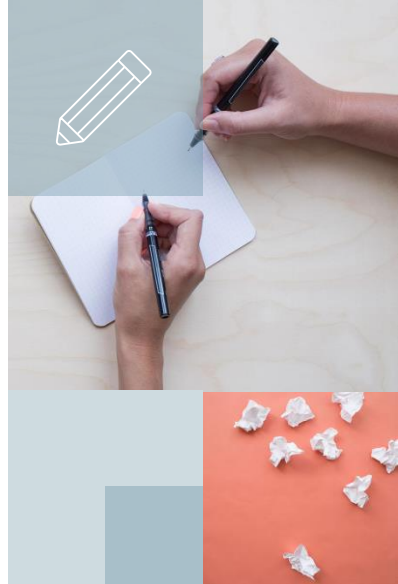
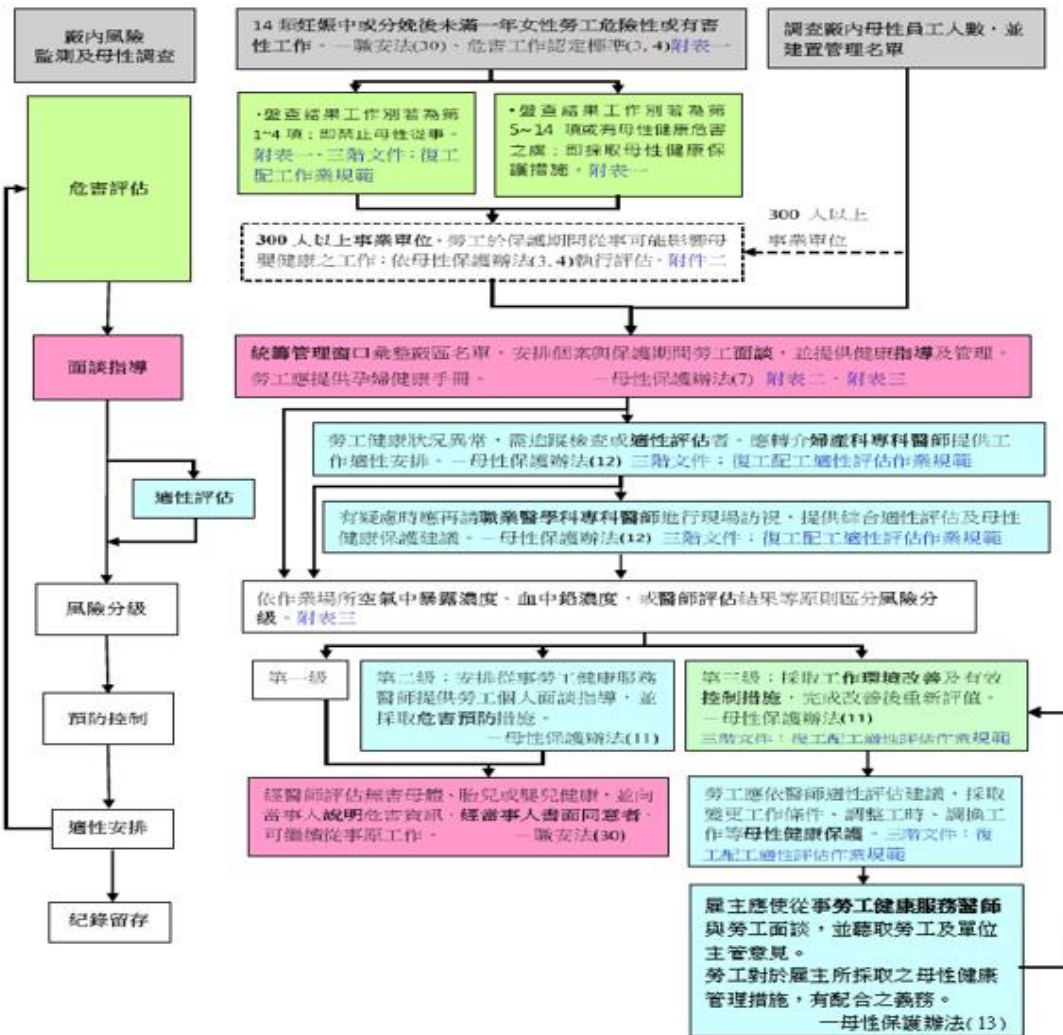


計畫檢視

- 17. 事業單位**部分執行**母性健康保護計畫
- 有相關執行，但未相關作業規畫書，協助擬訂計畫中。

建議事項

- 17. 事業單位**部分執行母性健康保護計畫**
- 擬訂並提供『母性危害保護作業規範標準』(附件二)予企業，並進行實務流程與確認表單使用方式。
- 討論事項：解釋執行流程(圖二)並建議修正流程圖，附表作業環境危害辨識評估表修正及新增CNS15030項目等相關事項討論。



第3次輔導

■ 民國 105 年 6 月 6 日

■ (H)肌肉骨骼疾病預防

- 1. 人因性危害預防計畫程序書制定細節解釋。
- 2. 人因性危害之高低風險如何呈現。
- 3. 風險分析：人因工程評估工具之選用。

計畫檢視

- 14. 事業單位**部分執行**重複性作業促發肌肉骨骼危害預防計畫。
- 有相關執行，但未相關作業規畫書，協助擬訂計畫中。

建議事項-人因性危害辨識

- 14. 事業單位**部分執行**重複性作業促發肌肉骨骼危害預防計畫。
- 1.建議貴公司可以配合體檢將**NMQ問卷**發放填寫，並**提供詳細說明**，提升問卷可信度。如：過去一年內若無連續兩周肌肉骨骼不適症狀，問卷即可結束。以及不適等級的判別標準。回收問卷後，建檔**分析**問卷內容，是否特定**工作站**員工肌肉骨骼**不適症狀比例較高**，或是不適的狀況**集中在特定部位**。
- 2.分析公司內部**領取藥布的區域數量與頻率**，定位風險較高之工作區域。再行風險分析。

建議事項 - 風險分析



- 1.NMQ分析結果之高風險工作站，以及領取藥布量大且頻繁之區域，應立即進行人因工程檢核，已盡速確認危害的工作站。
- (1) 由於貴公司使用的簡易人因工程檢核表較難呈現風險，經討論內部工作內容後，建議使用KIM人因工程檢核表。
 - 推拉烏龜車的作業：KIM PP
 - 搬運、抬舉的作業：KIM LHC
 - 上肢高重複性作業：KIM MHO
- (2) 由於貴公司有良好的搬運工具，所以可能的風險在於不良姿勢、暴露時間過長以及使用手工具造成的震動。可朝這三個方向去分析廠內風險。
- (3) 後續相關的改善，可以依據KIM檢核表的結果決定應降低何項風險。
- (4) 如有作業無法明確透過KIM評估，可與本中心聯繫，協助使用其他工具來評估作業。

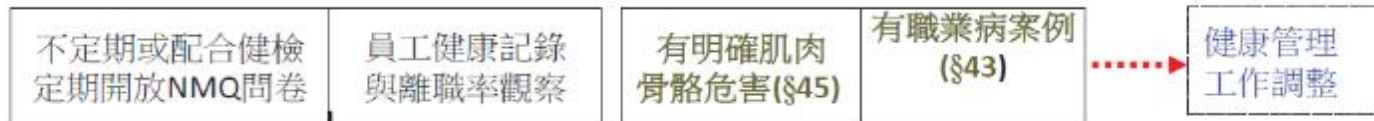
建議事項 - 風險分析

- 2.NMQ分數較高之員工，可以與本中心合作，提供個人諮詢服務，確認是否為職業因子造成這些不舒服的肌肉骨骼症狀。
- (1) 若諮詢結果是因為工作造成之症狀，同樣應立即進行人因工程檢核，確認造成肌肉骨骼不適的風險因子，並進行改善。
- (2) 若諮詢結果，其肌肉骨骼症狀並非因為職業因子所造成，則進一步考慮現在工作是否會造成惡化。如果會，則考慮提供相關選配工服務。若不會，則給予相關衛教，並將資料留存備查。

4-Step MSDs prevention program

STEP 1.

Problem job Identification



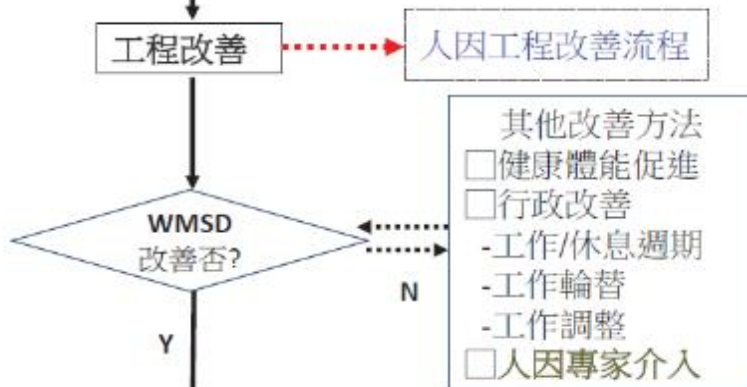
STEP 2.

Risk factors analysis



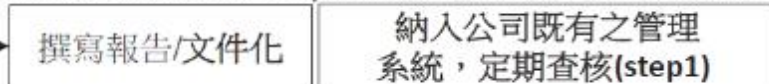
STEP 3.

Plan and do



STEP 4.

Check



第4次輔導

- 民國 105 年 6 月 6 日
- (O)異常工作負荷管理
 - 1. 異常工作負荷管理預防計畫程序書制定細節解釋。
 - 2. 異常工作負荷管理之心血管高低風險如何確定。

計畫檢視

- 15. 事業單位**部分執行**異常工作負荷促發疾病預防計畫，
- 有相關執行，但未相關作業規畫書，協助擬訂計畫中。

建議事項

- 擬訂並提供『異常工作負荷作業規範』(附件一)予企業，並進行實務流程與確認表單使用方式。
- 討論事項：解釋與建議執行流程(圖一)、說明異常負荷高風險定義，修正附表及增加附表欄位。
- 辨識高風險族群：因應廠區同步健康管理需求，建議可以三高個案或新陳代謝症候群辨識高風險族群與評估等級。

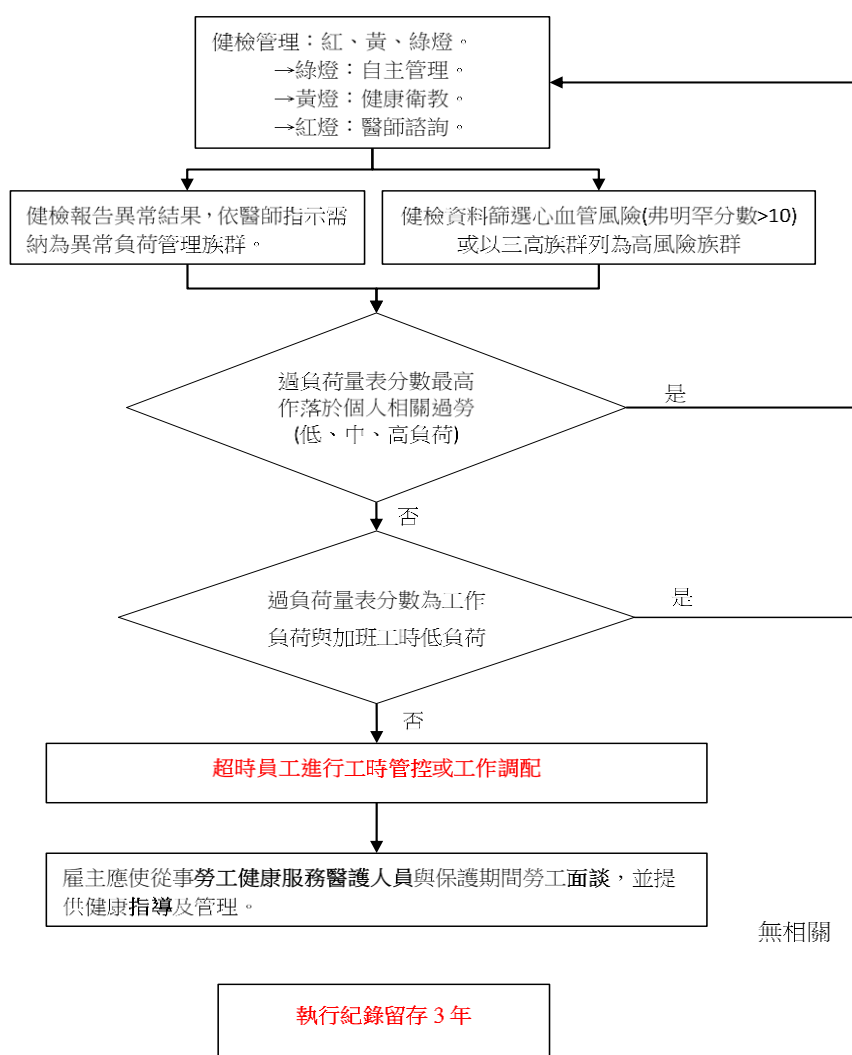
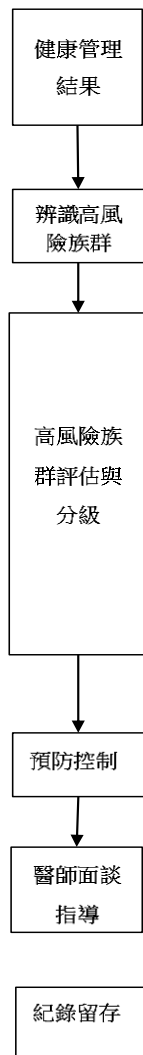
建議事項

■ 高風險族群評估與分級

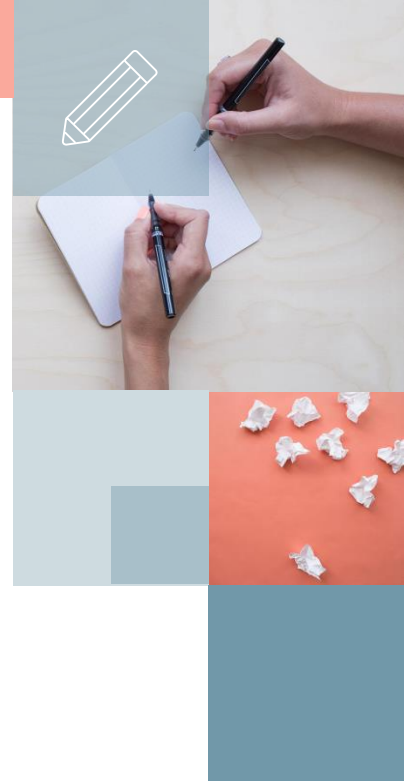
- A.提供高風險族群填妥(評估勞工過負荷問卷)及(過負荷疲勞量表)，並請提供工時時數。
- B.問卷及分析結果核對(附件三、評估分級方式核對列表)確認評估結果。

■ 醫師面談指導

- A.工作相關過勞高負荷及月加班工時 >80 小時進行醫師指導與追蹤。
- B.面談紀錄表格依照(附件五、面談結果及採行措施表)執行結果紀錄。



無相關



第5次輔導

- 民國 105 年 7 月 5 日
- (F)身體或精神不法侵害之預防
- 1. 職場不法侵害計畫書討論。
- 2. 如何具體執行職場不法侵害。

建議事項



A. 宣導期：

a. 於公司電子看板或公佈欄**公告**“ 職場不法侵害管理規範” ，藉此公告全公司所有員工，公司已依照職業安全衛生法第六條第二項制訂“ 職場不法侵害預防計畫” ，計畫中明確申明對各種職場不法侵害採取「**零容忍**」**原則**，並建立安全、尊嚴、無歧視、互相尊重及包容、機會均等之職場文化。

b. 在**新人教育訓練**時增加職場不法侵害教育訓練，提供員工職場不法侵害教育訓練，列入必修課程。課程中需介紹何謂職場不法侵害、職場工作環境特色、管理政策及申訴、通報管道等事項。

c. 於**高階主管會議宣示**，藉由主管會議等公開場合中宣示，公司嚴禁發生職場上之肢體攻擊、言語侮辱、恐嚇、威脅等霸凌或暴力事件等事件，為了確保全公司員工之身心健康，主管應以身作則，賦予主管執行此職場不法侵害之責任，發揮典範領導力。除了自我示範，不可排斥、脅迫、辱罵、毆打等不當對待勞工及參與反職場不法侵害之教育訓練外，主管應發揮指揮監督功能，禁止同仁間有職場不法侵害之行為。

建議事項

■ B.執行期：

- a.辨識及評估危害：執行風險辨識及評估危害，使用『職場不法侵害預防之危害辨識及風險評估表』進行評估，針對公司產業特性、工作性質，辨識高風險族群之工作者及特質，來進行風險評估。評估時應考量各部門(單位)之工作特性、環境、人員組成及作業活動等，如風險最大之業務或地點、可能遭受危害之工作流程或人員等，並可依不法侵害來源，區分內部與外部。
- b.辦理危害預防及溝通技巧進階訓練：可依危害辨識及風險評估之結果，依不同訓練對象辦理危害預防及溝通技巧訓練授與人際關係及溝通技巧，以及預防或緩解潛在職場不法侵害情境的訓練。

建議事項



- **C.改善期**：對於在執行期中所發現的危險因子，應依消除、取代、工程控制、管理控制及個人防護具等優先順序，並且考量現有技術能力及可用資源等因素，以採取有效降低風險之控制措施。

- **a.適當配置作業場所**：依照『職場不法侵害預防之危害辨識及風險評估表』鑑別結果，風險等級屬域中高風險度的狀況，需透過作業場所適當之配置規劃，如工作環境是否有空間擁擠，照明設備不足等之問題需進行改善，以降低或消除不法侵害之危害，並記錄在『職場不法侵害預防之危害辨識及風險評估表』現有控制措施或應增加或修訂相關措施欄位中。

- **b.依工作適性適當調整人力**：依『職場不法侵害預防之危害辨識及風險評估表』鑑別結果若有超時工作，反應工作壓力大等之狀況，單位主管應進行人力調整、配置與工作設計等改善措施。

建議事項

- **D.成效評估期：**定期評估執行成效及改善，成效評估之目的在於檢視所採取之措施是否有效，並檢討執行過程中之相關缺失，做為未來改進之參考。
- a.可依『職場不法侵害預防之危害辨識及風險評估表』鑑別結果之改善、控制事項或職場不法侵害通報及處置表的後續處置情形，設計問卷或員工回饋意見做為執行成效及改善的依據。

執行成果

- 勞工健康服務推行概況
- 勞工健康保護事項_醫護人配置說明
- 勞工健康保護事項_四大指引計畫
- 勞工健康保護事項_職災及母性保護統計
- 勞工健康保護事項_現場環境改善事項
- 勞工健康保護事項_教育訓練及健康促進活動
- 2017年_醫務室重點資訊說明

勞工健康保護事項

- 四大指引計劃
- 健康管理管理規章
- 母性保護管理規章
- 肌肉骨骼傷害管理規章
- 異常負荷管理規章
- 職場不法侵害管理規章
- 復工配工管理規章

評估全廠區前十大異常指數發現:



- 第 1 名__身體質量數BMI
- 第 2 名__總膽固醇
- 第 3 名__高血壓
- 第 4 名__肝功能指數

針對高風險症狀評估，未來朝向辦理以下活動



- **1.健康講座**
 - (提升員工健康觀念的飲食，選擇健康的食物)
- **2.健康活動**
 - (增進員工體適能活動，達到卡路里消耗)
- **3.蔬果餐**
 - (推行1次/週蔬果餐，達到高纖維，增進腸蠕動排除毒素)

各廠區職災配工統計



項目	交通事故		廠內事故		普通傷病		備註說明
	職災人數	配工人數	職災人數	配工人數	提報人數	配工人數	
A部	3	1	6	2	7	3	目前配工中(普通事故)
B部	2	2	7	2	3	1	目前配工中
C部	3	0	3	3	1	0	目前2名配工中(廠內事故)
D部	2	1	1	1	1	0	目前1名配工中(交通事故)
E室	0	0	0	0	2	1	目前配工中(普通事故)
F部	1	0	1	0	1	0	
G部	1	1	0	0	0	0	目前配工中(交通事故)
H部	3	1	2	2	5	2	目前配工中
小計	15	6	20	10	20	7	

母性保護統計



項目	總人數	一廠	二廠	三廠	備註說明
A部	1	0	1	0	
B部	1	0	0	1	目前1名女性同仁配工中
C部	8	2	0	6	目前4名女性同仁配工中
D部	1	1	0	0	
E室	1	1	0	0	
F部	2	2	0	0	目前2名女性同仁配工中
G部	3	3	0	0	
H部	3	3	0	0	
I部	4	0	4	0	
J部	2	2	0	0	
小計	26	14	5	7	

2017年廠醫臨廠諮詢人數

日期	醫師	廠護	職傷訪談	母性訪談	骨骼肌肉	異常負荷	健康訪談	
2017.01			8	0	1	0	0	
2017.01			1	3	3	0	0	
2017.01			1	0	5	0	0	
2017.02			3	0	0	0	0	
2017.02			調開至3/17 13:00					
2017.02			2	1	0	0	1	
2017.03			5	0	0	0	14	
2017.03			0	0	0	0	9(外勞)	
2017.03			1	0	0	0	5	
2017.03			3	0	0	0	0	
2017.03			5	0	0	0	2(外勞)	
2017.04			2	2	0	0	1	
2017.04			2	0	0	0	0	
2017.04			4	1	0	0	2	
2017.05			3	1	1	0	3	
2017.05			2	3	0	0	1	
2017.05			2	0	0	0	2	
2017.06			4	2	0	0	2	
2017.06			10	0	0	0	1	

謝謝聆聽

Any questions?

誌謝

勞工健康服務護理師：江護理師

南區勞工健康服務中心：郭伊珊、楊喜喜、王笠軒

