

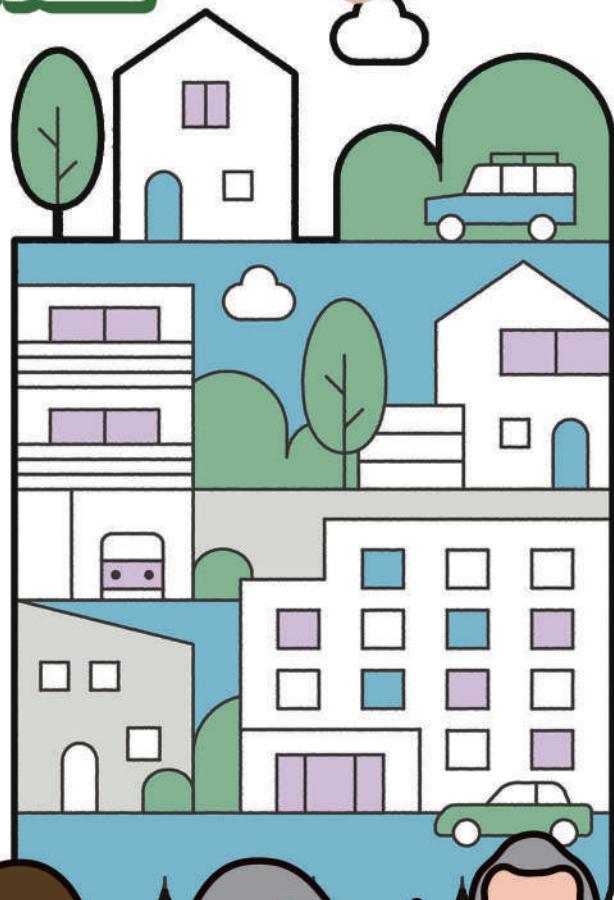


衛生福利部國民健康署
Health Promotion Administration, Ministry of Health and Welfare

批發零售業 健康促進

中小型

推動
手冊



目錄

//給雇主的話

壹	前言	2
貳	健康職場的定義	4
參	批發零售業之特性	7
肆	批發零售業常見之 安全健康風險	10
伍	推動人員的職責	19
陸	案例分享	26
柒	諮詢及資源	32
捌	參考文獻	48

// 紿雇主的話



員工是企業的最重要資產，而健康的員工才可能會有好的績效，而擁許多優良績效的員工，才可能造就成功的企業。在當今少子化與高齡化的社會衝擊下，「健康勞動力」的維持更是經營管理者的重中之重！您是企業的總舵手，將「營造健康職場」列為公司的政策，訂定促進員工健康的目標，提供推動計畫的資源，並參與健康促進活動，以身作則型塑企業健康文化，必能引領公司成為健康幸福、永續發展的企業！

臺灣中小企業家數占全體企業的98%，其員工也占全體就業人口的八成以上，對於國內經濟影響力以及人口健康力之影響向來不容小覷。中小企業屬於小而美的經濟體，儘管人力與物力資源遠不及大型企業，然而，比起大型企業的組織層級，中小企業的經營管理有很大的彈性空間，雇主對健康議題的支持，能迅速推動，並具明顯成效。

您是企業的靈魂人物，您的以身作則最能激勵員工仿效，型塑企業文化。本手冊提供您和員工們實踐健康生活的指引，成為永續發展的企業！





職場是影響勞工身心健康、國家經濟及社會健全的最重要環境，也間接影響其家庭、社區與社會的健康狀態。近年由於產業環境的快速變化，企業對提升生產力的需求日增；另一方面，全球慢性病人口不斷增加，造成生產力降低、醫療支出增加，因此，在現今面臨人力短缺挑戰的環境下，特別是中高齡及高齡人力的價值逐漸受到重視。為確保企業的永續發展，提升勞工健康成為不可或缺的關鍵。如何預防工作相關傷病，促進工作者身心健康成為各國的重要課題。

經濟部2023年中小企業白皮書[1]指出，2022年臺灣中小企業家數超過163萬家，占全體企業的98%；中小企業就業人數為913萬人，占全國就業人數的8成；另中小企業銷售額超過28兆元，逾國內總銷售額的5成，顯示中小企業是維繫經濟與社會安定的重要基石。而中小企業當中，「批發零售業」受雇人數僅次於「製造業」，占了21.8%，對於國內經濟及勞動力之影響不容小覷。





相較於大型企業，中小企業在經營管理上易受國內外社會、經濟環境之影響，必須步步為營，在推動職場健康促進的人力與物力資源上相對薄弱。因此，各國政府都指出，必須對中小企業提出職場健康促進倡議，並提供更多免費共享資源，以增進中小企業員工的健康勞動力。不過，比起大型企業的組織層級，中小企業的經營管理有很大的彈性空間，雇主對健康議題的支持，可以很快推動，並獲得明顯成效。隨著全球化與服務業為延長服務時間的需求，批發零售業有早晚班或 24 小時輪班的需求；零售業直接面對顧客有職場暴力的風險；因長時間站立、重複性使用工具、提舉或搬運物件等工作內容，可能導致肌肉骨骼問題。

本手冊除闡述企業推動健康職場對於提升企業生產力與永續發展之重要性，以及中小企業如何制定健康職場政策、擬訂與施行健康職場計畫外，以批發零售業最普遍存在的肌肉骨骼傷害及健康管理與健康促進為內容重點，期待能作為中小型批發零售業健康職場推動人員的實用工具書。因人因危害導致的肌肉骨骼傷害普遍存在於各行各業，本手冊亦適用於其他有類似問題的產業。





世界衛生組織(WHO)在2010年提出一個職場周全健康促進推動模式，定義健康職場為：經由員工和管理者合作持續改進的過程，以保護和促進所有員工的健康、安全和福祉及工作場所的永續性。要營造一個健康職場，企業必須從以下四個主要影響途徑著手：

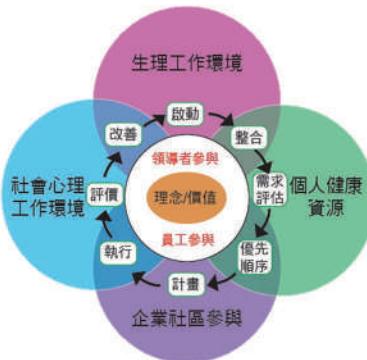


圖1 世界衛生組織職場周全健康促進推動模式[2]

1. 影響身體健康和作業安全問題的「生理工作環境」

包括：化學性、物理性、生物性、人因性、安全性等

2. 影響健康、安全和福祉的「社會心理工作環境」

包括：工作的安排和工作場所的文化

3. 工作場所的「個人健康資源」

提供能鼓勵員工發展健康生活型態、監測與支持身心健康的資源

4. 「企業社區參與」

加強參與社會的健康事務，提高員工及其家庭和社會其他成員的健康

此模型的核心價值是雇主或高階主管的承諾與員工的參與，推動過程包括計畫的前置作業，資源整合、需求評估及擬訂推動議題之優先順序，接續是PDCA的流程，包括研擬計畫、落實執行，並進行成效評價，最後提出改善建議。這是一個持續調整目標，不斷改善的過程。



工作場所具有以下特點：

- 1.職場是工作者每天停留最久的場所。
- 2.職場可以透過規範與獎勵，協助員工改善生活型態及行為。
- 3.職場內有聘任或邀請健康專業人員協助推動健康促進計畫。
- 4.員工改變的健康知識與行為，會對其家庭與朋友產生潛移默化的效果。

因此，工作場所是公認實施健康促進活動最具成本效益的地方。目前已有多研究[3]指出，職場在推動健康促進計畫後，可以獲得的經濟效益（包括減少醫療支出、病假率與低效率出席率、人員流動率，以及職災賠償等）約有3~6倍之多。

表1 推行健康職場的益處

對企業組織/雇主而言	對員工而言
✓ 能建立有制度之健康與安全計畫	✓ 能擁有安全與健康的工作環境
✓ 能形塑正面及關懷的企業形象	✓ 能提升自尊
✓ 能提升員工士氣	✓ 能減輕工作壓力
✓ 能降低員工流動率	✓ 能提升工作士氣
✓ 能降低缺勤率	✓ 能提升工作滿意度
✓ 能提升生產力	✓ 能強化健康防護技能與知識
✓ 能降低健康照護與保險費用支出	✓ 能改善健康
✓ 能符合法規減少罰款及訴訟風險	✓ 能擁有更健康的家庭與社區生活





健康的員工是企業、國家社會永續發展的基礎。

世界衛生組織指出，一位健康的員工才有可能是績效優良的員工，而一個企業體的成功取決於績效優良的員工，許多成功的企業更是國家經濟繁榮與永續發展的基礎(如圖2)。



圖2 健康員工與永續發展之相關性



批發零售業之特性



依據「中華民國行業標準分類」，批發零售業指透過有形或無形店面，例如：商店、店面、網路等通路，向消費者販售有形或無形商品之行業。依據販售商品類型、數量不同可再分為批發業及零售業。

(一) 批發業

從事有形商品批發、經紀及代理之行業均屬之，以銷售大宗商品為主，其銷售對象多為機構或產業（如中盤批發商、零售商、工廠、公司行號等）；非消費性耐久財（如農業機械、重型卡車等）之銷售，即使僅少量交易亦歸入本類。

(二) 零售業

凡從事有形商品零售之行業均屬之。其銷售對象以一般民眾為主，有時亦對機構或產業銷售商品（如文具、個人電腦）。





依照經營方式細分為：

類型	業務範疇
綜合商品零售業	從事三類小行業以上所涵蓋商品之零售買賣之行業均屬之。此行業之特點是不以其銷售之主要商品歸類，如百貨公司、超級市場、便利商店、零售式量販店等。
綜合商品批發業	凡在同一場所從事三類小行業以上所涵蓋商品之批發買賣之行業均屬之。此行業之特點是不以其銷售之主要商品歸類。
零售	指從事商品零售為主要業務之公司行號，如百貨行、零售店、加油站等。
批發	指從事批售商品為主要業務之公司行號均屬之。商品批發代理業及生產事業聯合或單獨設立之獨立批售單位等。
商品經紀	從事有形商品買賣居間說合而收取佣金之行業。但擁有商品所有權之代理經銷商應按代理商品種類歸入適當批發業；從事不動產經紀服務應歸入不動產經紀業。
其他	無店面零售：從事以廣播電視等傳播媒介宣傳、自行印製郵購或電子購物目錄、直接登門拜訪、在家展示等方式零售有形商品之行業，包括：電視購物、網路購物、郵購、直銷、自動販賣機業等。





在網路蓬勃發展及疫情衝擊後，臺灣批發零售業趨勢如下：

高度連鎖化及專業化

- 各大零售批發龍頭彼此競爭，目前所見門市店多為連鎖企業，同時企業規模不斷擴大，囊括便利商店、超級市場甚至大賣場等銷售門路。

電子商務的競爭

- 電商平台興起，提供品項遠多於一間量販店可提供的數目，零售業轉而針對改善消費體驗，例如提供多元化消費體驗、進口限量商品等服務，創造實體門市店無可取代的價值。

多元化銷售管道

- 企業著力於增加自身物流系統靈活度，同時開發更多倉儲潛力，充分供貨，同時滿足消費者快速拿到商品的需求，以整合線上與線下兩種銷售通路，順應現今線上購物趨勢，提升自身競爭力。

產業鏈整合

- 各大企業進行垂直和水平整合，除了加強倉儲、物流量能以外，也試圖整合上下游供應廠家，讓產銷更加流暢，同時壓低進貨、販售價格，增加競爭力。

總之，批發零售業在後疫情時代仍然會面臨各種挑戰，包括供應鏈不穩定性、風險管理、消費者需求的變化和數位轉型的壓力。成功的企業將需要靈活應對這些挑戰，採取適當的措施以確保業務可長期持續發展。



批發零售業職場中常見的傷害種類很多，包含人因方面的骨骼肌肉傷害、工作量未正確分配造成勞工負荷過大過勞問題，以及面臨來自不滿意的客戶、高壓競爭的同仁的職場暴力，危險工作環境、社會環境導致的工安問題等。便利商店等小型商店可能因為高低溫接觸、跌倒等問題受傷。超級市場則因為經常需要拆紙箱包裝，比較常遇到切割、穿刺傷，或者由於倉儲量較大而出現壓傷、砸傷等傷害。百貨公司職災案例較少，但仍可能出現跌倒等問題。

限於篇幅，本章僅針介紹最常見的兩種健康風險因素—輪班/夜班工作危害及職業性肌肉骨骼傷害之發生原因及其預防方法。在安全方面的議題，勞動部已有許多宣導資料，大家可以在相關網站搜尋利用。

一、輪班/夜間工作危害預防

人體有所謂的「生理時鐘」，大約是一天循環一週期的變化，例如睡眠與甦醒、體溫、心臟血管指標、對特定藥物的反應、及憂鬱焦慮等情緒，此週期稱為「晝夜節奏」。晝夜節奏的目的在於安排出最適合個體生存的時間順序，以進行各種不同的生理活動，例如，在白天活動、夜間睡眠。

然而，因為批發零售業需要24小時維持運轉，而人不可能24小時工作，因此，必須排輪班工作人員，有些人必須在原本睡眠的時段進行生產活動，而衍生了多種工作時程制，包括日班、夜班、小夜班等，有些人願意長期擔任夜班工作，但多數職場都實施輪班制度，有所謂的三班制(一班八小時，只有一班是正常白天班)、四班二輪制(一班12小時)等。輪班工作者的生理時鐘必須因日夜班的調整而努力去調適，研究顯示[4]這種調適儘管因人而異，但是多數人的身心健康會受到不良影響。



(一) 輪班及夜間工作對身心健康所造成的主要影響

◆ 睡眠障礙

一般而言，輪班或夜間工作者的睡眠時間平均比常日班工作者約少30-60分鐘；除了總睡眠時間不足之外，輪班者還有片段式睡眠、難以入眠、睡眠品質差等問題。

◆ 易罹患代謝症候群相關疾病風險

輪班工作者由於瘦體激素無法正常分泌，加上可能有多吃一餐或下工後吃完早餐立刻睡覺，以及較少運動等情形，夜間工作者通常較難有好的體重控制，健檢資料顯示，輪班工作或夜班工作者的血中總膽固醇、三酸甘油脂及低密度膽固醇含量均高於常日班工作者；其罹患高血壓、冠狀動脈疾病、糖尿病，甚至中風的機會也比較大，若抽菸尤其會加重此效果。





◆ 罹患其他慢性疾病風險增加

輪班工作者的進食習慣具有不定時、不定量、油脂量高等特徵，對於消化系統有不利的影響。因此，輪班工作者出現消化功能障礙的情形非常普遍，常見的情形包括胃食道逆流、慢性胃炎、消化性潰瘍、功能性胃腸疾病等。此外，目前有一些研究發現，長期從事輪班或夜間工作者，可能會增加罹患乳癌及攝護腺癌的風險。

◆ 影響心理健康

睡眠剝奪現象與晝夜節奏混亂，原本就不利於心理健康。因為生活作息與家人不同，輪班工作者必須承擔更多家庭生活與社交生活上的不便與缺憾。大部分的輪班工作人員自認為無法適當扮演家庭中的角色，其離婚率亦較高。

此外，研究亦顯示輪班工作者濫用安眠藥物與酒精的比率高於常日班工作者，睡眠障礙與無法有效排解各種壓力是造成這種現象的可能原因[5]。輪班工作者較易出現以情緒障礙為主的精神疾病，包括憂鬱症與躁鬱症。





(二)輪班工作危害的改善方法[6]

◆ 篩檢高風險員工

針對輪班工作對身心健康所造成的影響，企業應該特別關心，並實施健康保護與健康促進措施。目前職業安全衛生法第6條第2項要求雇主應針對「異常工作負荷促發疾病預防計畫」，妥善規劃及採取必要之安全衛生措施。除此之外，勞動部已經公布「異常工作負荷促發疾病預防指引」，中小企業亦應參考該指引撰寫相關計畫，並由職業安全衛生人員與人資部門配合臨場服務醫護人員落實篩檢高風險人員，提供應有的工作調整與健康管理計畫。

此外，可以參考勞動部職業安全衛生署公布之「職場夜間工作安全衛生指引」，對於夜間工作辨識可能之危害，實施風險評估，並應在合理可行範圍內，採取適當的預防及控制措施[7]。

◆ 調整輪班順序與週期

專家依據生理時鐘往後位移的特性，建議輪班順序為白天班→小夜班→大夜班，同時，不建議輪班週期短於一週，比較不會造成睡眠週期失調的困擾。

◆ 安排輪班員工容易參與的健康促進活動

輪班人員的作息和日班人員不同，在實施健康促進計畫時，應針對輪班或夜班人員提供適合他們的健康促進活動，例如：讓員工籌組運動性社團、與社區運動中心簽約，提供運動場館免費或優惠使用；提供健康飲食指導，包括如何選擇健康食品以及如何依照他們的作息安排餐飲時間；提供醫師諮詢及員工協助方案等。



二、職業性肌肉骨骼傷害

導致肌肉骨骼傷病的原因，包含作業負荷、作業姿勢、重複性及作業排程休息配置等，其中職業性肌肉骨骼傷害是常見職業性疾病，稱為工作相關之肌肉骨骼傷病或累積性肌肉骨骼傷病，是由於重複性的工作過度負荷，造成肌肉骨骼或相關組織疲勞、發炎、損傷，經過長時間累積所引致的疾病。勞動部勞工保險局之統計案件顯示，民國 102 年至 108 年間職業性下背痛和手臂頸肩疾病每年佔勞工保險職業病給付之 57~66% [13]。由於疾病的盛行率高而且病期長，是造成勞工經常請假，甚至長期「失能」(disability)的主要因素，對於勞動力的影響很大。

對勞工而言，肌肉骨骼傷病會造成行動不便、體力下降、影響生活品質、收入減少，甚至使生活陷入困境；對企業而言，缺工導致生產力與產品品質下降，勞工傷病賠償、醫療給付與保險金額提高，導致經營困難；對國家社會而言，勞保給付與社會救濟負擔提升，且佔用大量的醫療與社會資源。因此，為了消除或降低工作引起之肌肉骨骼傷病，近年來各工業先進國無不戮力以赴，強力推動職業性肌肉骨骼傷害的防制工作。





(一) 批發零售業的肌肉骨骼傷害及原因

批發零售業工作者，常見的骨骼肌肉傷害可依部位分為三種：

◆ 手臂肩頸傷害

因為工作上需要反覆提、搬運重物，導致過度使用手臂，使工作者手肘、手臂產生痠痛感；另外，零售店員需要將大量貨品上架，反覆使用手臂、手腕或手肘，可能產生頸部、手臂、手肘及手腕疼痛，嚴重者將罹患腕隧道症候群、肘隧道症候群或橈隧道症候群等問題，長期將影響工作者正常生活。

◆ 腰部傷害

常見的腰部傷害出現在需要久站或搬運重物的工作者，久站時如果姿勢錯誤，容易將壓力錯誤施加在關節上，久了會導致關節疼痛。搬運重物者若因為習慣使用錯誤姿勢搬運，也就是維持站立姿勢、彎腰搬起重物，容易導致腰椎壓力過大，進而造成下背痛、椎間盤突出等問題。

◆ 足部傷害

零售業工作者為了服務客人，經常久站而沒有適度活動，容易導致下肢循環不良，造成小腿及腳踝腫脹，甚至靜脈曲張等問題，錯誤的站姿或不合適的鞋子可能導致關節發炎、足底筋膜炎等不適症狀。





(二)肌肉骨骼傷害預防

◆ 區分相似暴露族群

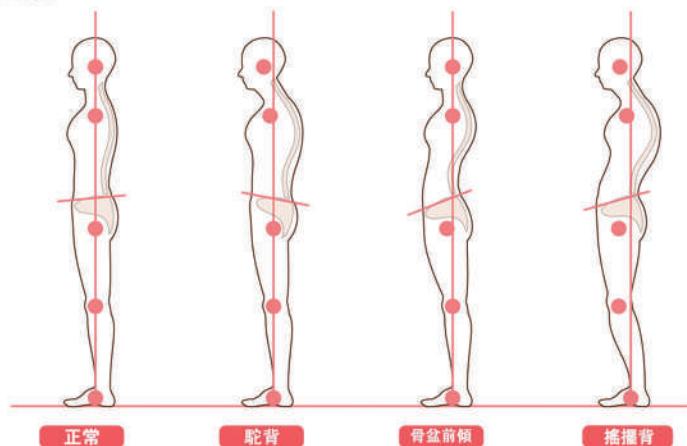
批發和零售業都有很多不同類型的工作，建議職場先依工作內容分群，以利進行作業訪察，收集各部門員工的人因環境條件、作業時間長短，以及員工姿勢問題等資料。圖3為批發業、百貨業和便利商店的部門分類與危害觀察範例圖。

◆ 矯正錯誤姿勢

■ 正確搬運姿勢



■ 正確站姿





■ 正確握持物品



錯誤握持方式：手腕過度彎曲



錯誤握持方式：手腕過度彎曲



正確握持方式：手腕平順姿勢

◆ 實施人因性危害預防及健康促進計畫

勞動部已經公布「人因性危害預防計畫指引」，中小企業亦應參考該指引擬定相關計畫，並由職業安全衛生人員與人資部門配合臨場服務醫護人員落實篩檢高風險人員，提供應有的工作調整與健康管理計畫。此外，建議應針對輪班或夜班人員提供適合他們的健康促進活動，包括如何使他們規律運動、健康飲食指導，以及心理健康促進等。而中高齡和女性在肌肉骨骼上的耐受性較低，易增加工作有關之肌肉骨骼傷病的風險，預防計畫應考慮性別和年齡問題。



圖3 批發業、百貨業和便利商店的部門分類與危害觀察範例

伍

推動人員的職責



勞動部為應對產業結構大幅改變，以及低生育率與工作人口高齡化之趨勢，參考國外基本職業健康服務（Basic Occupational Health Services, BOHS）架構修訂「職業安全衛生法」及「勞工健康保護規則」，依據職場規模逐年實施職業健康服務，期能保持工作者之健康與生產力。根據前述修訂法規，100人以上及有特別危害健康作業50人以上之中小企業，應該聘請特約勞工健康服務醫師、護理師或相關人員，並指定場內的職業安全衛生與人力資源相關人員，以及作業現場主管，協助辦理臨場勞工健康服務。

在中小企業的勞工健康服務中，特約職護扮演著重要的角色，其擔負起協助雇主照顧員工健康、執行職業病與職業災害預防工作、以及推動職場健康促進以達到企業永續健康的目標。

善用臨場健康服務資源能有效鑑別高健康風險員工；透過醫師諮詢訪談、作業現場風險評估改善計畫，以及員工健康管理與健康促進計畫，可以有效提升員工的身心健康狀況，降低員工因病缺勤、減效出席率以及因不適任而離職的生產力與財務損失。不過，由於特約職護的服務時間有限，中小企業應透過充分溝通與訂定成效目標，才能善用特約職護的職能，達到保護與促進員工健康的目標。





勞工健康服務工作項目與相關推動人員一覽表：

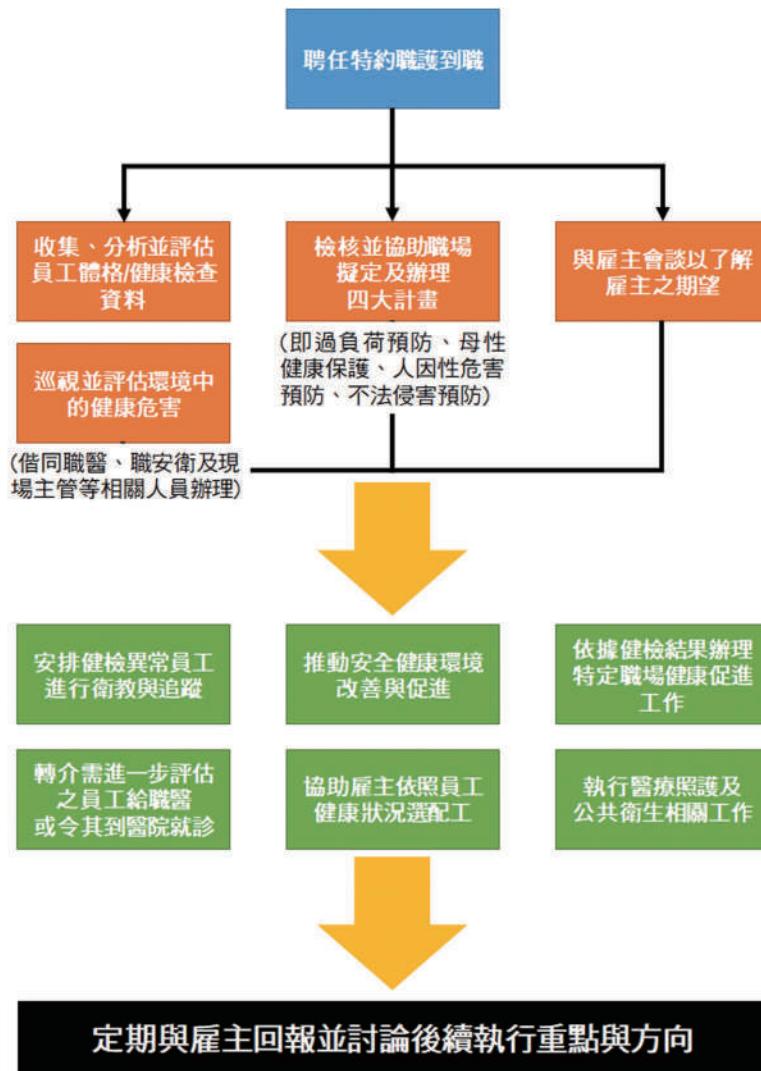
項目	推動人員	雇主及 高階主 管	職業安全 衛生管理 部門	人力 資源 部門	勞工健康服務 醫師、護理師 及相關人員	作業現場 主管及作 業員工
勞工健康保護政策承諾與支持	✓					
健康服務計畫規劃與推動	✓	✓	✓	✓	✓	
辦理健康檢查		✓	✓	✓	✓	
健康管理、健康檢查異常追蹤		✓			✓	
健康指導、特殊族群保護及高風險個案管理					✓	
工作相關疾病預防及身心健康保護		✓	✓	✓	✓	✓
工作適性評估(包括復工、配工與工作調整)	✓	✓	✓	✓	✓	✓
提供員工作缺勤、加班紀錄			✓			
作業環境與健康危害因子辨識、評估、控制 與工作環境改善		✓	✓	✓	✓	✓
勞工健康服務績效評估		✓	✓	✓	✓	
檢討、修正、調整策略	✓	✓	✓	✓		

醫護人員臨場服務頻率表：

事業性 質分類	勞工人數	臨場服務頻率		備 註
		醫師	護理人員	
各 類	50-99人，並具 特別危害健康 作業 1~49 人	1次/年	1次/月	一、雇主應使醫護人員會同事業單位之職業 安全衛生人員，每年度至少進行現場訪 視1次，並共同研訂年度勞工健康服務之 重點工作事項。
第一類	100-199人	4次/年	4次/月	二、每年或每月安排臨場服務期間， 應依事業單位作業特性及勞工健康需求 規劃，每次臨場服務之時間應至少2小時 以上，且每日不得超過 2 場次。
	200-299人	6次/年	6次/月	
第二類	100-199人	3次/年	3次/月	三、事業單位從事特別危害健康作業之勞工 人數在50人以上者，應另分別依勞工健 康保護規則附表二及附表三所定之人力 配置及臨場服務頻率，特約職業醫學科 專科醫師及僱用從事勞工健康服務之護 理人員，辦理勞工健康服務。
	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	



特約職護工作流程圖：





◆ 健康報告和數據分析

特約職護可以協助分析健檢數據，提供結果和統計數據，並為企業員工的整體健康狀況提供報告。這有助於識別潛在的健康問題和趨勢，以制定相應的健康促進計畫。

◆ 個別諮詢

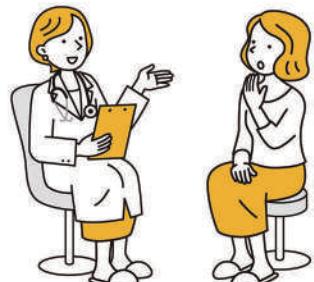
特約職護可以提供個別諮詢，根據體檢結果為員工提供健康建議和行動計畫。這可以包括營養建議、身體活動、壓力管理和生活方式改進建議。

◆ 健康促進活動

特約職護可以依員工健康需求（例如：三高比較高或脂肪肝的比例較高）設計和實施健康促進活動，如健康講座、運動課程、戒菸計畫等。這些活動有助於提高員工的健康知能，並鼓勵他們採取積極的健康行為。

◆ 職場健康政策

特約職護可以與企業內部各單位橫向聯繫與合作，制定和實施職場健康政策，包括提供工作場所的安全和健康設施，並鼓勵員工參與健康促進計畫。





◆ 健康教育

特約職護可以為員工提供健康教育，包括疾病預防、營養知識、心理健康議題和職業危害的認識。這有助於提高員工的健康知能，並使他們更好地管理自己的健康。

◆ 追蹤和評估

特約職護可以建立健康促進計畫的追蹤和評估機制，以確保計畫的有效性。他們可以監測員工的健康改善情況，並調整計畫以滿足變化的需求。

◆ 危害評估和預防

特約職護可協同職安人員一起與企業相關人員共同評估工作場所的危害，並提出相應的預防措施，以減少職業疾病和傷害的風險。

◆ 持續聯繫、持續溝通

特約職護於執行健康促進活動時，應瞭解該產業特性，較能符合員工需求。特約職護的工作會比專任職護更需要與雇主、主管及員工有更好的溝通，也需要其對於職場健康與安全有更多的投入，因此，良好的溝通是不可或缺的。





健康促進需要職場內部各部門合作的理由在於綜合不同專業視角，以確保員工的身心健康能夠得到全面照顧，良好的橫向聯繫，體現在員工可以互相分享健康知識和最佳實踐，建立支持系統，引導健康促進文化的根植，主管支持的重要性則是激勵員工參與，並示範良好的健康行為。

中小型職場推動職場健康促進有助於建立更健康、更快樂及生產力高的工作環境，對員工和企業都有長期的好處。這些措施可以幫助中小型企業在競爭激烈的市場中吸引和保留優秀的人才，同時減少醫療成本和提高生產力。

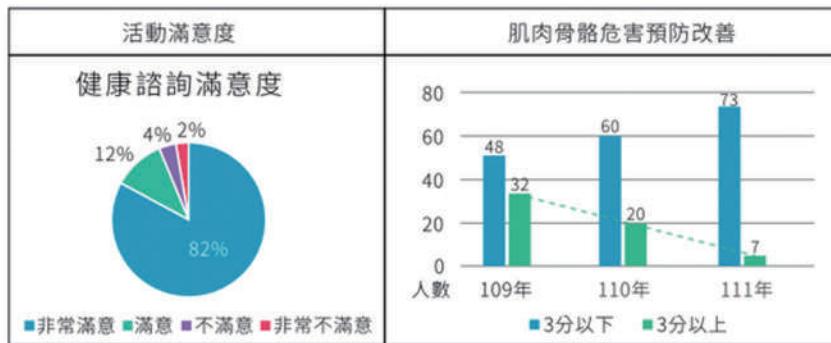
辦理單位	須溝通與配合之事項
雇主	<ul style="list-style-type: none">• 提供足夠人員與財務資源以執行勞工健康服務• 公開宣示及承諾支持健康保護與健康促進政策推動• 協助健康服務計畫之規劃、推動及執行
職業安全衛生管理人員	<ul style="list-style-type: none">• 協助辦理各項勞工健康服務工作，包含職場健康促進• 進行環境安全與健康評估• 進行環境安全風險防治工作• 收集勞工健康與安全相關數據與資訊
人力資源部門	<ul style="list-style-type: none">• 協助辦理員工體格/健康檢查工作• 協助處理職業病鑑定與職災賠償事宜• 協助處理傷病員工之病假及復工相關事宜• 提供職業傷病、員工健康生產力相關數據
總務部門	<ul style="list-style-type: none">• 協助推動職場健康促進各項工作
所有員工	<ul style="list-style-type: none">• 配合接受健檢後異常項目之評估、就診與追蹤• 主動回報環境健康風險問題與職業傷病風險問題• 積極爭取並參與公司的職業安全衛生決策設計與制定• 積極參與勞工健康服務及職場健康促進活動• 積極管理自身健康並實行健康生活
特約醫師	<ul style="list-style-type: none">• 積極執行法規所規定之各項勞工健康服務事項• 妥善填寫臨場服務相關紀錄與資料• 提供工作建議及生活指導



勞工健康服務目標之設定原則與指標範例：

目標設定原則	1. 設定具有可行性及合理性之目標 2. 設定目標時程(短、中、長期目標明確) 3. 設定改善內容 4. 定期檢視目標設定狀況並進行修正
量化指標	1. 年度依法定頻率完成臨場健康服務覆蓋率_ % 2. 危害預防宣導/教育訓練場次或參與人次 3. 高血壓比例較上年度減少_ % 4. 因職業傷病造成的損失工時較上年度減少_ % 5. 健康促進活動滿意度達_ %
質性指標	1. 特殊健檢人數之健康管理與分級情況 2. 完成健康促進推動作業程序 3. 建立健康促進激勵辦法

健康服務成效評估結果呈現範例：



陸 案例分享



Story 1

“隨著天氣轉涼，百貨商圈又迎來了一年一度的周年慶。

年初才到職的A小姐，面對大量湧入的來客潮，完全無法應付，直到一名缺乏耐心的顧客不耐等候，對A小姐破口大罵，後甚至因情緒失控而破壞了店內物品，不僅僅是A小姐受到驚嚇，突如其來的狀況也讓周遭民眾非常緊張，其他櫃位的員工及客人雖立刻協助報警處理，公司法務亦積極協助，但A小姐仍因此次遭遇而感到心情沮喪.....

【雇主】

雇主應該確保員工的安全和健康，提供適當的培訓，以應對高峰期的客流。在發生暴力事件後，雇主應立即提供協助，包括報警、提供心理支持，並確保安全措施得到改進，以預防類似事件再次發生。最重要的仍是需增添人力以提升客戶服務、應對高流量人潮，如此才能在保有服務品質前提下，降低第一線員工的負擔。

【護理師】

護理師可以提供急救和醫療處理，確保受害者的傷勢得到適當的照顧。他們還可以提供心理支持，幫助受害者處理創傷和情緒困擾。

【職安衛人員】

職安衛人員負責監督工作場所的安全，並提供培訓以應對潛在的風險。在這種情況下，他們應該參與事件調查，幫助確定如何改進安全措施，並避免未來的暴力事件。

【人力資源處】

人力資源處應確保公司具有適當的政策和程序，以應對員工受到暴力事件的情況。他們應該提供支持，協助受害者處理事件，並確保事件得到適當的報告和調查。

外部資源包括當地警察和執法機關，以協助處理犯罪事件。此外，心理健康專業人員和協會也可以提供協助，幫助受害者處理創傷和情緒反應。未來在面對類似事件時，多個角色和外部資源的合作是關鍵，以確保受害者獲得適當的支持和保護。

事後，公司的管理團隊深刻反思這次事件，提供更好的支援和培訓給員工，A小姐也得到了心理輔導，以處理事件對她心情的影響。

公司並增加了安全相關的措施，以確保員工和顧客的安全。使員工感到受到尊重和關心，期望類似事件不會再次發生。



//案例分享



Story 2

“B先生是一家大型零售商的員工，負責在倉庫中搬運重型貨物。

他做事勤快又認真，一次次地彎腰、舉重，一直持續了好幾年。某天B先生完成例行性的工作後，他突然感到嚴重的肌肉骨骼不適，疼痛難忍，甚至到了無法正常站立的程度。

他於是決定向公司的人力資源部門報告自己的狀況，並尋求幫助。公司立即採取了行動，將B先生送往醫院進行詳細的檢查.....



【雇主】

雇主的職責包括確保員工的健康和安全，特別是在需要進行重型工作時，應提供適當的培訓，以教育員工如何正確地處理重物，並確保工作場所符合安全規定。此外，雇主應積極參與B先生的情況，提供支持和協助，以確保他得到適當的醫療照顧。

【護理師】

護理師的職責是提供B先生的醫療處理，確保他的疼痛和不適得到適當的關注。他們可以協助診斷肌肉骨骼問題，提供治療建議，並監測康復過程。

【職安衛人員】

職安衛人員應參與事件調查，以確定這次肌肉骨骼問題的根本原因，並提出改進建議，以預防類似事件再次發生。他們的職責包括檢討工作安全程序，例如工作步驟或考量替代/輔助工具，並監測工作場所的危害，提供安全培訓。

【人力資源處】

人力資源處應確保公司的政策和程序能夠應對員工可能遭遇的健康問題。他們的職責包括提供支持，協助B先生處理事件，並確保他獲得適當的醫療照顧和休假。

醫師診斷B先生為長期工作累積的肌肉骨骼傷害，需要進行物理治療及靜養。公司充分意識到這是工作相關的傷害，並承擔了B先生的治療費用和休假期間的工資。

B先生在治療和休假過程中逐漸康復，公司後來也加強了配戴防護具的宣導，並鼓勵員工適時休息並拉伸筋骨，降低風險。



//案例分享



Story 3

“這是C小姐任職便利商店的第三年，不知不覺也成了店長。

作為店內主要負責人，她的班表並不規律，經常需要輪班工作，深夜獨自值班更是常態。這樣的工作時間不僅對她的生活品質與社交生活造成影響，日夜顛倒的作息更使她的睡眠品質受到嚴重干擾。

某天早上，C小姐因睡眠不足而不慎發生了車禍，雖然傷勢並無大礙，但這讓她意識到了長期不規律的工作時間是健康與生命的警訊.....

【雇主】

雇主的職責是確保員工的工作時間合理且有規律，以確保他們的健康和安全。他們應重新評估C小姐的班表，提供更多固定工作時間，減少深夜值班的頻率。此外，雇主還應提供有關健康和生活平衡的培訓，以幫助員工應對長期不規律的工作時間。

【護理師】

護理師的職責是提供C小姐的醫療處理，確保她的車禍傷勢得到適當的照顧，並提供後續關懷追蹤。亦可以提供建議，以幫助她改善睡眠品質，並監測她的康復過程。

【職安衛人員】

職安衛人員的職責是評估工作環境和工作時間對員工的影響。他們應參與事件調查，以確定不規則的工作時間如何影響了C小姐的健康，並提出改進建議，以減少工作相關的風險。

【人力資源處】

人力資源處的職責是確保公司的政策和程序有助於員工的健康和生活平衡。他們應提供支持，協助C小姐處理車禍事件後的情感反應，並與雇主合作，重新調整她的班表，以確保工作時間合理。

C小姐向公司報告了事故和醫師的建議，並提出請求，希望公司能夠提供治療費用，因為她認為長期不規律的工作時間是事故的一個主要原因。公司非常關心員工的安全和健康，理解到是排班制度不完善導致了不規律的作息，進而對C小姐的健康和通勤安全構成了風險。結果，公司同意支付C小姐的治療費用，並承諾改善排班安排，以確保員工能夠獲得更為規律的工作時間，減少通勤時的風險。



柒

諮詢與資源



想推動健康促進，卻不知道怎麼做才好？辦理健康促進計畫時，可以連結外部相關資源或運用相關補助，讓計畫執行省時省力、更加順利！

◆ 相關資源

單位/計畫	服務內容	聯絡電話	資源網站
衛生福利部國民健康署委託辦理健康職場推動中心	協助職場推動健康促進，提供健康資源、全面評估改善生理及社會心理工作環境，建立健康的支持性工作環境。	北區健康職場推動中心 02-23774621 中區健康職場推動中心 04-7238595#4131 南區健康職場推動中心 05-2720551	
勞動部職業安全衛生署職業衛生健康組	提供勞工健康服務指引及資源	勞動部職業安全衛生署職業衛生健康組 勞工健康管理科 02- 8995-6666#8331 02- 8995-6666#8330 02- 8995-6666#8319	
勞動部「工作生活平衡」暨「員工協助方案」	提供企業「專家入場輔導」服務，協助企業建立「員工協助方案」機制。	02-25965573	
財團法人職業災害預防及重建中心	推展國家規劃之職業災害預防與重建政策，協助辦理職業災害預防及職業災害勞工重建相關業務。	02-33668266	



◆ 相關補助

單位	補助計畫	資源網站
勞動部	工作生活平衡補助計畫	
勞動部 職業安全衛生署	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	
勞動部 職業安全衛生署	中小企業臨場健康服務補助管理計畫	
勞動部 勞動力發展署	推動中高齡者職務再設計計畫	
教育部 體育署	企業聘用運動指導員補助方案實施計畫	



◆ 相關軟體工具

名稱	用途	資源網站
衛生福利部中央健康保險署 健保快易通（健康存摺）	查詢近 3 年的就醫紀錄、用藥情形及 檢查數據，可作為員工健康管理 APP	
財團法人 職業災害預防及重建中心	職場健康服務管理系統 weCare 協助勞工健康檢查資料管理	
	勞工個人健康管理工具 iCare 可以即時評估及檢視健康風險狀況	
	人因危害風險評估工具 KIM 關鍵指標檢核系統人因危害風險評估	
勞動及職業安全衛生研究所 心理量表測驗系統平台	勞工心理健康專區	



◆ 相關網站

名稱	資源網站
衛生福利部國民健康署	
衛生福利部國民健康署健康職場資訊網	
衛生福利部國民健康署「健康九九+」	
衛生福利部中央健康保險署	
勞動部職業安全衛生署	



名稱	資源網站
勞動部工作生活平衡網	
勞動部勞動及職業安全衛生研究所 心理量表測驗系統平台	
教育部體育署 i 運動平台	





一、職場健康促進表現計分表

議題	項目	是	否
一、職場健康政策與計畫			
政策與計畫	1. 高階主管是否大力支持健康促進（包含健康管理、健康服務及健康生活）計畫與活動？ ※例如：高階主管是否於活動或會議中宣示支持、簽署宣言、以身作則實踐健康生活、實際參與計畫與活動等。		
	2. 公司政策、願景或宣言是否涵蓋員工健康，並有公告周知。 ※例如口號、政策、辦法、規定、守則、公告、宣示等方式。 ※內容舉例：「員工是本公司最寶貴的資產，健康的員工是公司成功的重要基礎。本公司致力於營造安全舒適、友善的工作環境，並視員工的健康為企業邁向成功及永續發展的關鍵要素。」		
	3. 高階主管公開表彰員工的健康行動或與健康有關的成就。 ※公開表揚員工與健康有關的成就，如：成功戒菸檯人員、健康促進活動競賽績優人員、健康狀況進步與維持者等，激勵員工持續參與。		
	4. 指定人員推動健康促進（包含健康管理、健康服務及健康生活）相關業務。		
	5. 成立相關推動小組（委員會），討論促進員工健康相關議題之推動方向。 ※若將職場健康促進相關議題納入現有委員會或小組（如職安衛委員會、CSR/SDGs/ESG 推動小組）也可視為達成。		
	6. 編列促進身心健康相關計畫或活動經費。 ※健康檢查費用除外，包含健康生活（飲食、運動、睡眠、紓壓、菸檳酒戒治、休閒旅遊等）、慢性與傳染性疾病防治，不論經費編列於哪個單位，由公司辦理、社團活動或補助個人皆可計入。 ※小型職場如有申請政府、各縣市衛生局所、醫院等單位健康促進補助方案或相關免費資源，可填答「是」。		
	7. 非主管職員工在職場健康促進議題上有表達意見和參與決策的機會。 ※例如：工會/員工代表與會、勞資會議、與高階主管有約或員工信箱等。		
	8. 擬訂年度健康促進計畫。 ※計畫書或簽呈內容涵蓋活動目的、需求評估、經費預估及時程等活動規劃。		
	9. 確實執行健康職場計畫，並留有成果報告或活動紀錄。 ※例如：簽到表、活動照片、辦理過程中同仁的反饋、知識態度改變情形及滿意度調查等。		
	10. 透過健康檢查資料、出缺勤紀錄、健康行為、員工參與率、員工滿意度等評值健康促進計畫具體執行成效。 ※運用健檢結果、出缺勤紀錄、健康行為、員工參與率等資料分析變化情形以檢視成效。		
成效評估			



議題	項目	是	否
	<p>11. 依據成效評估分析結果提出改善建議，作為下次活動或下年度計畫持續改善之依據。 ※例如：設施數量、分配及使用情形改善，或是增加獎勵、更換活動辦理方向、納入公司必辦教育訓練時數等。</p>		
二、職場健康需求評估			
需求評估	12. 提供員工優於法規的健康檢查。 ※例如：實施頻率、涵蓋檢測項目優於法規，均視為符合本題標準。		
	13. 調查員工吸菸率或了解員工吸菸情形。 ※可利用問卷調查（健檢問卷或員工健康生活問卷），或由各單位填答部門內吸菸人數彙整而得。		
	14. 調查員工嚼檳榔率或了解員工嚼食檳榔情形。 ※可利用問卷調查（健檢問卷或員工健康生活問卷），或由各單位填答部門內嚼檳人數彙整而得。		
	15. 調查員工健康促進相關需求。 ※透過問卷調查、訪談或觀察方式，了解員工健康行為，如運動、飲食等習慣，以及心理健康、壓力源、身體痠痛情況等。		
	16. 依據員工性別、年齡層、部門別等分群分析健康相關檢查/調查（健康檢查、行為評估、活動建議等）結果。		
	17. 依據員工健康檢查分析結果，進行後續追蹤管理。 ※例如：個人化輔導、工時管理、衛教諮詢或門診追蹤等後續追蹤管理。		
	18. 依據員工健康需求評估結果，提供相關健康促進活動。		
三、健康促進設施與活動			
身體活動	19. 提供員工增加身體活動之計畫或獎勵措施。 ※舉辦能夠融入日常工作或生活之身體活動課程、計畫或獎勵措施，例如：設計辦公室健身操、上班前後/工間的伸展運動、分組健走競賽活動、提供健康操/運動影片鼓勵員工運動（含居家辦公同仁）等。		
	20. 建置或補助有利於員工身體活動的支持性環境。 ※如：樓梯寬敞明亮並有鼓勵爬樓梯標語、規劃鄰近健走步道、設置自行車置放區、設有球場、健身設施或韻律教室、或補助員工利用外部運動設施或課程等。		
	21. 鼓勵成立運動社團，提供設施、場地或補助。		
健康飲食	22. 職場內部提供的食品、飲品有熱量標示，或提供熱量標示餐飲店家名單鼓勵員工訂購或提供代訂服務，強化員工之熱量攝取知能。 ※例如：員工餐廳、福利社、自動販賣機、團購餐點或茶水間所供應的食品或飲品等，提供熱量標示或宣導圖文。		
	23. 於會議期間，基於健康考量，提供水果、白開水或無糖飲料取代點心與含糖飲料。		



議題	題目	是 否
菸 害 預 防	24. 向員工宣導每日三蔬二果、均衡飲食、健康烹調、使用碘鹽等健康飲食相關知能，提供健康餐飲或辦理健康飲食 DIY 活動。	
	25. 安排菸害防制相關活動（包括菸害宣導與戒菸活動等）或提供戒菸門診資訊。 ※即便貴單位無人吸菸，亦應持續宣導（包含張貼海報、發單張、辦理講座等），使員工瞭解菸品所造成之危害，並將相關知能擴及訪客/承攬商/員工家屬等。	
	26. 安排檳榔防制相關活動（包括檳榔危害宣導與戒檳活動等）或提供戒檳門診資訊。 ※即便貴單位無人嚼食檳榔，亦應持續宣導（包含張貼海報、發單張、辦理講座等），使員工瞭解檳榔所造成之危害，並將相關知能擴及訪客/承攬商/員工家屬等。	
	27. 推廣運用國民健康署提供之成人預防保健「健康加值」方案。 ※使用條件及相關內容可參考： https://www.hpa.gov.tw/Pages/List.aspx?nodeid=189 ※即便貴單位無人符合使用資格，員工亦應瞭解有相應資源可作利用，並將相關資訊擴及訪客/承攬商/員工家屬等。	
疾 病 預 防	28. 將四癌篩檢（大腸癌、口腔癌、子宮頸癌、乳癌）併入公司健檢辦理或與衛生局所合作辦理。 ※受檢條件及相關內容可參考： https://www.hpa.gov.tw/Pages/List.aspx?nodeid=211 ※即便貴單位無人符合使用資格，員工亦應瞭解有相應資源可作利用，並將相關資訊擴及訪客/承攬商/員工家屬等。	
	29. 設置方便員工關注個人健康自主量測的設施，如：體重計、體脂計、血壓計等。 ※設備應放置於員工便於取用的地方，或規劃具隱私性之健康促進角落，如休憩室、交誼廳等，提升員工使用意願。	
	30. 鼓勵員工定期量測體重、體脂、血壓，並養成自我健康管理之習慣。 ※例如提供健康護照進行記錄，或搭配獎勵活動鼓勵員工落實健康管理。	
	31. 向員工宣導體重管理及肥胖風險等相關知識。	
孕 產 婦 友 善	32. 向員工宣導預防慢性疾病，包括代謝症候群、心血管疾病、糖尿病、肝腎疾病、癌症等相關知能。	
	33. 提供傳染性疾病（肺結核、諾羅、麻疹、流感、COVID-19 等）防治相關教育宣導與預防措施。	
	34. 提供懷孕或產後的員工健康保護與促進相關措施。 ※如：設置哺乳乳室鼓勵母乳哺育、孕婦優先車位、調整孕產婦之工作內容、避免孕產婦從事危險工作等。	
	35. 強化職場友善組織管理及溝通技巧。 ※管理者要有良好的組織管理及工作設計。每位工作者，包含雇主、管理階層、員工都應相互了解工作內容，並有良好的溝通方式，以減少彼此的壓力，如有需要，職場應提供相關教育訓練及員工申訴管道如：專案、專線、實體/網路信箱等。	



議題	題目	是	否
	<p>36. 辦理心理健康促進課程或宣導。</p> <p>※例如：正念、壓力調適與紓解、溝通管理、人際關係、退休生涯規劃等課程。</p>		
	<p>37. 重視員工的工作生活平衡，鼓勵員工參與健康休閒活動或成立休閒紓壓相關社團。</p> <p>※例如：合理的工時與班別配置、提供彈性工時、優於法令特別休假或補助員工休閒性活動費用。</p>		
四、生理健康工作環境			
生理健康工作環境	<p>38. 室內空氣流通，溫溼度合宜，沒有異味，也沒有眼鼻刺激情形，通風設施定期維護與清潔。</p> <p>※若有實施作業環境測定，須符合二氧化碳濃度 1000ppm 以下。</p>		
	<p>39. 工作環境與作業檯面光線適當，背景光線均齊度佳，沒有昏暗或眩光情形，窗面及照明器具之透光部份，均須保持清潔。。</p> <p>※各類工作場所之採光照明標準，應符合職業安全衛生設施規則第 313 條之規範： https://law.moj.gov.tw/LawClass/LawSingle.aspx?pcodes=N0060009&flno=313</p> <p>※例如：一般辦公場所，應符合工作場所採光照明標準 300 米燭光以上。</p>		
	<p>40. 工作環境沒有噪音，也不會過於安靜而影響工作及情緒。</p> <p>※經作業環境測定，超過 85 分貝但已執行聽力保護計畫者，可勾選「是」。</p> <p>※職場太吵雜會影響工作效率，而若是太安靜，可能會讓人覺得工作壓力很大，幾乎讓人喘不過氣來，可以放些輕音樂來調劑氣氛。</p>		
	<p>41. 提供員工充足、乾淨的飲水，並定期保養相關設備。</p>		
	<p>42. 環境設施（桌椅高度、座位空間、工作檯面高度、常用物品放置等）考量員工身高、體型等人因工程因素。</p>		
	<p>43. 設置或可即時取用 AED（自動體外心臟去顫器），以利急性心血管疾病之緊急救護。</p> <p>※如貴單位與同棟大樓內其他企業共用設備，且員工完成 CPR+AED 教育訓練者，請勾選「是」，並請留意是否有定期維護、保養及充電喔！</p>		



議題

題目

是 否

五、社區參與

※企業應創造正向友善的工作環境，不只照顧員工、改善員工健康狀況，也應擴及其家庭成員及社區。若能對員工眷屬、承攬商（清潔員、保全、派遣人員等）推動健康促進，也能減少因照顧生病家人而不得不請假、造成缺勤率上升、生產力下降等問題，更能增進員工眷屬及社區對企業的認同。因此，請檢視您的單位各項健康促進、健康管理與健康服務活動是否推廣（或考量）到員工眷屬、承攬商、社區等？

※健康促進、健康管理與健康服務活動內容舉例：

1. 推廣多喝水、少喝含糖飲料。
2. 號召員工眷屬/承攬商（或派員當志工）參加社區辦理的健康促進活動（四癌篩檢、打疫苗等）。
3. 提供交通車供員工、社區民眾搭乘，以避免交通事故意外發生。
4. 與社區一同規劃菸害防制策略，避免二手菸危害。
5. 提供托兒（育）補貼或空間，可以降低員工及眷屬的壓力，減少工作與家庭間的衝突。
6. 提供安全友善的場所或認養公園綠地供員工及其家庭成員、社區等做健走、伸展運動等身體活動，以增進民眾身體健康、社區團結。

社區參與	44. 健康促進計畫或活動涵蓋員工眷屬及/或退休員工。		
	45. 健康促進計畫或活動涵蓋承攬商及/或關係企業。		
	46. 健康促進計畫或活動涵蓋社區民眾及/或顧客。		



二、員工健康行為及健康情形問卷調查表範例

職場名稱 部門
姓名 工號
性別 口(1)男 年齡 歲
 口(2)女
身高 公分 體重 公斤

員工健康生活習慣

- 通常一個星期中，您有幾天會吃 2 個拳頭大小以上的水果？
 (0)0 天 (1)1 天 (2)2 天 (3)3 天 (4)4 天 (5)5 天 (6)6 天 (7)7 天
- 通常一個星期中，您有幾天會吃半斤（約一碗半）以上的煮熟蔬菜？
 (0)0 天 (1)1 天 (2)2 天 (3)3 天 (4)4 天 (5)5 天 (6)6 天 (7)7 天
- 通常一個星期中，所從事達到會喘程度的身體活動，有沒有累積至少 150 分鐘？
 (0)都沒有運動 (1)有達到 (2)沒有達到 (3)不知道
- 通常一個星期中，從事身體活動連續 10 分鐘以上，當天累積達 30 分鐘有幾天？
 (0)0 天 (1)1 天 (2)2 天 (3)3 天 (4)4 天 (5)5 天 (6)6 天 (7)7 天
- 從以前到現在為止，請問您吸菸總共有超過五包（約 100 支）嗎？
 (0)從未抽過菸 (1)吸菸，但未超過 5 包
 (2)吸菸，且超過 5 包 (3)曾吸菸，但已戒菸
- 5-1. 您近兩年是否有嘗試戒菸？ (0)否 (1)是
6. 您是否有嚼檳榔的習慣？
 (0)無 (0)一週不到 1 天 (2)一週 1-3 天 (3)一週 4-6 天 (4)幾乎每天
- 6-1. 您近兩年是否有嘗試戒檳？ (0)否 (1)是
7. 您目前是否正在哺餵母乳？（男性跳答） (0)否 (1)是

員工健康情形

- 過去一個月，您會如何評估您的整體健康呢？
 (1)極好 (2)很好 (3)好 (4)普通 (5)不好 (6)非常不好
- 過去一個月，您的身體情況有沒有以下情形？（可複選）
 (0)都沒有 (1)肌肉骨骼痠痛 (2)疲勞或精神不振 (3)頭痛 (4)失眠
 (5)感冒 (6)腸胃不適 (7)眼睛酸澀 (8)其他：_____



10. 請勾選您現有或曾經經醫師確定或治療的疾病或傷害：（可複選）

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> (0)都沒有 | <input type="checkbox"/> (1)因事故導致的傷害 |
| <input type="checkbox"/> (2)心血管疾病（高血壓、心絞痛等） | <input type="checkbox"/> (3)呼吸系統疾病（鼻竇炎、氣喘等） |
| <input type="checkbox"/> (4)皮膚疾病（過敏性皮疹、紅斑等） | <input type="checkbox"/> (5)血液疾病（貧血等） |
| <input type="checkbox"/> (6)腫瘤（良性腫瘤、惡性腫瘤等） | <input type="checkbox"/> (7)心理健康問題（憂鬱、躁鬱等） |
| <input type="checkbox"/> (8)肌肉骨骼疾病（五十肩、下背痛、關節炎等） | |
| <input type="checkbox"/> (9)消化系統疾病（膽結石、胃潰瘍、胃炎等） | |
| <input type="checkbox"/> (10)生殖泌尿器官疾病（尿道感染、腎臟疾病等） | |
| <input type="checkbox"/> (11)神經系統和感覺器官疾病（中風、偏頭痛、癲癇等） | |
| <input type="checkbox"/> (12)內分泌或代謝疾病（肥胖、糖尿病、甲狀腺腫大等） | |
| <input type="checkbox"/> (13)先天缺陷 | <input type="checkbox"/> (14)其他疾病：_____ |

11. 過去一年中，您身體各部位有沒有發生痠痛？痠痛對您工作的影響如何？

身體部位 (每部位都請填答)	有沒有痠痛？		痠痛對您工作的影響？		
	① 沒有	② 有	③ 沒影響	④ 影響工作表現但 沒請假	⑤ 請假少於 4 天 及以上
1 脖子	<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 1→	<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2
2 肩膀	<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 1→	<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2
3 上背	<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 1→	<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2
4 手肘	<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 1→	<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2
5 下背或腰部	<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 1→	<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2
6 手或手腕	<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 1→	<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2
7 臀或大腿	<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 1→	<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2
8 膝蓋	<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 1→	<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2
9 腳踝或腳	<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 1→	<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2



12. 最近一星期中，下面問題使您感到困擾或苦惱的程度…

身心適應狀況	完全 沒有	輕微	中等 程度	厲害	非常 厲害
感覺緊張不安	<input type="checkbox"/> (0)	<input type="checkbox"/> (1)	<input type="checkbox"/> (2)	<input type="checkbox"/> (3)	<input type="checkbox"/> (4)
覺得容易苦惱或動怒	<input type="checkbox"/> (0)	<input type="checkbox"/> (1)	<input type="checkbox"/> (2)	<input type="checkbox"/> (3)	<input type="checkbox"/> (4)
感覺憂鬱、心情低落	<input type="checkbox"/> (0)	<input type="checkbox"/> (1)	<input type="checkbox"/> (2)	<input type="checkbox"/> (3)	<input type="checkbox"/> (4)
覺得比不上別人	<input type="checkbox"/> (0)	<input type="checkbox"/> (1)	<input type="checkbox"/> (2)	<input type="checkbox"/> (3)	<input type="checkbox"/> (4)
睡眠困難，譬如難以入睡、易醒或早醒	<input type="checkbox"/> (0)	<input type="checkbox"/> (1)	<input type="checkbox"/> (2)	<input type="checkbox"/> (3)	<input type="checkbox"/> (4)
有自殺的想法	<input type="checkbox"/> (0)	<input type="checkbox"/> (1)	<input type="checkbox"/> (2)	<input type="checkbox"/> (3)	<input type="checkbox"/> (4)

(PS.僅供參考，題目可自行發揮～)

員工興趣調查

- 若本公司將舉辦____活動，預計提供價值約____元以下之獎勵/獎品，您希望本公司提供哪類獎勵/獎品？(可複選)
 現金/禮券 水杯/水壺 運動手環 環保餐具組
 內部紅利積點 教育訓練時數
 其他_____
- 本公司將於未來半年舉辦____場（健康講座），請問您對哪些主題有興趣？(可複選)
 健康體適能 健康飲食 體重管理 成癮物質戒除（菸檳毒酒）
 慢性病防治 心理紓壓 更年期保養 親子關係 其他_____
- 本公司將於今年下半年度推動每日規律運動計畫，請問您希望本公司開放哪個時段讓您參與社團活動/集體做操伸展等運動？(每次 15-30 分鐘) (可複選)
 早上 8 點 早上 10 點 中午 12 點 下午 3 點 下午 4 點
 下午 6 點以後 其他_____



三、員工健康行為及健康情形問卷調查統計分析範例

員工問卷調查的目的是要了解不同族群(性別、年齡、部門等)員工的健康行為與健康狀態，以利後續的健康管理與健康促進計畫之安排，因此，問卷結果分析必須分群列表或作圖，不要只有全體的資訊。例如：運動和吸菸行為在性別上差異大，所以分開觀察；健康狀況不同年齡差異大，因此最好有依年齡別分析的資料。

通常一個星期中，所從事達到會喘程度的身體活動，有沒有累積至少 150 分鐘？					
	男性		女性		全體
	人數	百分比	人數	百分比	人數
都沒有運動	2	9.5	2	11.1	4
有達到 150 分鐘	10	47.6	5	27.8	15
沒達到 150 分鐘	9	42.9	11	61.1	20
不知道	0	0.0	0	0.0	0
合計	21	100.0	18	100.0	39
					100.0

從以前到現在為止，請問您吸菸總共有超過五包（約 100 支）嗎？					
	男性		女性		全體
	人數	百分比	人數	百分比	人數
從未吸菸	0	0.0	0	0.0	0
吸菸，但未超過 5 包	14	70.0	15	93.8	29
有吸菸，且超過 5 包	2	10.0	0	0.0	2
已戒菸	4	20.0	1	6.3	5
合計	20	100.0	16	100.0	36
					100.0



過去一個月，您的身體情況有沒有以下情形？（可複選）-男性

	30 歲以下 (n=0)		31-44 歲 (n=10)		45-64 歲 (n=12)		65 歲 (n=0)	
	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
都沒有	0	0.0	4	40.0	3	25.0	0	0.0
肌肉骨骼痠痛	0	0.0	1	10.0	2	16.7	0	0.0
疲勞/精神不振	0	0.0	2	20.0	1	8.3	0	0.0
頭痛	0	0.0	0	0.0	2	16.7	0	0.0
失眠	0	0.0	2	20.0	0	0.0	0	0.0
感冒	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
腸胃不適	0	0.0	1	10.0	2	16.7	0	0.0
眼睛酸澀	0	0.0	1	10.0	1	8.3	0	0.0
其他	0	0.0	1	10.0	2	16.7	0	0.0

過去一個月，您的身體情況有沒有以下情形？（可複選）-女性

	30 歲以下 (n=2)		31-44 歲 (n=7)		45-64 歲 (n=8)		65 歲 (n=1)	
	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
都沒有	1	50.0	3	42.9	2	25.0	0	0.0
肌肉骨骼痠痛	1	50.0	3	42.9	1	12.5	0	0.0
疲勞/精神不振	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
頭痛	0	0.0	1	14.3	1	12.5	0	0.0
失眠	0	0.0	0	0.0	1	12.5	0	0.0
感冒	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
腸胃不適	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1	100.0
眼睛酸澀	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
其他	0	0.0	0	0.0	1	12.5	0	0.0



過去一個月，您的身體情況有沒有以下情形？（可複選）-全體

	30 歲以下 (n=2)		31-44 歲 (n=17)		45-64 歲 (n=20)		65 歲 (n=1)	
	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
都沒有	1	50.0	7	41.2	5	25.0	0	0.0
肌肉骨骼痠痛	1	50.0	4	23.5	3	15.0	0	0.0
疲勞/精神不振	0	0.0	2	11.8	1	5.0	0	0.0
頭痛	0	0.0	1	5.9	3	15.0	0	0.0
失眠	0	0.0	2	11.8	1	5.0	0	0.0
感冒	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
腸胃不適	0	0.0	1	5.9	2	10.0	1	100.0
眼睛酸澀	0	0.0	1	5.9	1	5.0	0	0.0
其他	0	0.0	1	5.9	3	15.0	0	0.0





- [1] 經濟部中小及新創企業署，2023 中小企業白皮書，2023。
- [2] WHO, Healthy Workplace Model-Avenues of Influence, Process, and Core Principles, 2010.
- [3] 台北市政府衛生局，職場心理健康促進員工協助方案手冊一批發及零售業版，2019。
- [4] 李貞嫻、朱柏青，我國勞工從事輪班、夜間及長時間及其他異常工作者罹患腦心血管疾病之先導研究，勞動及職業安全衛生研究所，2021。
- [5] 黃正憲、曾嵩智：輪班工作對健康的影響。家庭醫學與基層醫療2019；34(4)：119-124。
- [6] 勞動部勞動及職業安全衛生研究所，輪班作業危害預防手冊，2001。
- [7] 勞動部職業安全衛生署，職場夜間工作安全衛生指引，2021。
- [8] 【生理時鐘 × 輪班工作】輪班工作者的好眠策略！台灣心理健康發展協會網頁：<https://tamhd.org/sleep-of-shift-workers/>
- [9] 勞動部勞動及職業安全衛生研究所，站姿從業人員健康保護手冊一批發零售及百貨業，2008。
- [10] U.S. OSHA, Guidelines for Retail Grocery Stores—Ergonomics for the Prevention of Musculoskeletal Disorders, OSHA 3192-06N, 2004。
- [11] 勞動部勞動及職業安全衛生研究所，職場肌肉骨骼傷病健康管理指引(第二版)，ILOSH110-T-174，2021。
- [12] 勞動部職業安全衛生署，中小企業臨場健康服務手冊，2022。
- [13] 勞動部勞工保險局，公告資訊，各年度職業災害統計資料：
<https://www.bli.gov.tw/0013054.html>

批發零售業 健康促進

中小型



衛生福利部國民健康署

Health Promotion Administration-Ministry of Health and Welfare