

輪班工作者 健康促進推動手冊

中小型製造業適用



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

目 錄

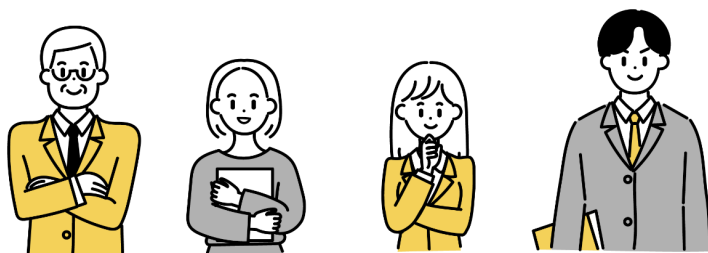
給雇主的話.....	4
前言.....	5
壹、健康職場的定義與重要性	7
一、健康職場的定義	7
二、健康職場的重要性	8
貳、製造業之職業安全與健康風險及預防	13
一、製造業之特性與重要性	13
二、製造業環境安全與健康風險及預防	14
三、輪班工作健康危害與預防	16
四、善用勞工健康服務資源	26
參、中小型職場健康促進計畫	30
一、職場健康促進議題	30
二、中小型職場如何推動職場健康促進計畫	31
肆、諮詢及資源.....	43
伍、附件.....	48
一、職場健康促進表現計分表	48
二、員工健康行為及健康情形問卷調查表範例	53
三、員工健康行為及健康情形問卷調查統計分析範例	56
陸、參考文獻.....	59

//給雇主的話

中小企業是小而美的經濟體，儘管人力與物力資源遠遠不及大型企業，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，雇主對各項經營管理議題的支持，可以很快推動，並獲得明顯成效。

員工是企业的最重要資產，而健康的員工才可能會有好的績效，而擁有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！





//前言

職場是影響勞工身心健康、國家經濟以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，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。

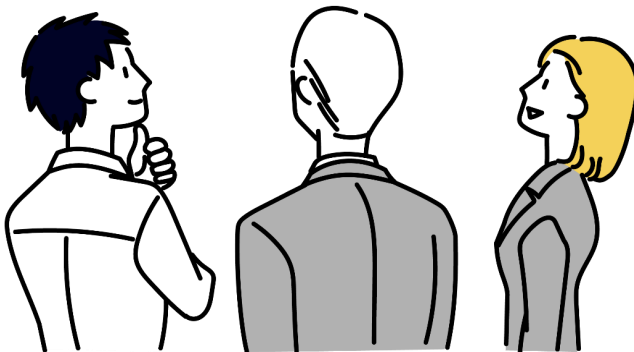
經濟部 2023 年中小企業白皮書[1]指出，2022 年臺灣中小企業家數超過 163 萬家，占全體企業家數的 99%；中小企業就業人數為 913 萬人，占全國就業人數的 8 成；另中小企業銷售額超過 28 兆元，逾國內總銷售額的 5 成，顯示中小企業是維繫經濟與社會安定的重要基石。而在中小企業中，以「製造業」之受雇人數最多，占了 24.2%，對於國內經濟及勞動力之影響不容小覷。

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，並提供更多的免費共享資源，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與官僚制度，中小企業的經營管理有很大的彈性空間，雇主對議題的支持，可以很快推動，並獲得明顯成效。



輪班作業(shift work)員工，因不規則的工作時間干擾人體的晝夜節律，容易造成睡眠障礙、生理不適應、飲食及進餐時間改變等問題，進而造成生活習慣改變、生理週期變化、社會行為的干擾以及生活上適應不佳，流行病學研究發現，長期輪班工作者易增加罹患代謝症候群相關疾病、乳癌及攝護腺癌之風險。

製造業是最早實施二十四小時輪班或增加夜班制的產業，隨著全球化與服務業為延長服務時間的需求，輪班工作已非製造業的專屬。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，以製造業較難有效推動的健康促進議題—輪班工作者的健康管理與健康促進為內容重點，期待能提供中小型製造業健康職場推動人員的信心與成效。因輪班工作普遍存在於各行各業，本手冊亦適用於其他有輪班工作的產業。





壹、健康職場的定義與重要性

一、健康職場的定義

健康職場定義：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，以及工作場所的永續性(WHO, 2010)。

世界衛生組織指出，影響職場工作者健康的四個主要途徑如下：

◆ 生理工作環境 (Physical work environment)：

這是傳統的職業安全衛生工作，包括環境中化學性、物理性、生物性、人因性、機械性、能量性、機動性等危害因子是否鑑別、評估和控制。

◆ 社會心理工作環境 (Psychosocial work environment)：

包括工作的安排和工作場所的組織文化等，工作量與工時的安排、組織成員的和諧、互助與合作情形，都將影響員工心理健康。

◆ 個人健康資源 (Personal health resources)：

職場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，有助於保護與促進員工身心健康。

◆ 企業社區參與 (Enterprise community involvement)：

加強參與社會的途徑以提高員工、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，完整的 WHO 職場周全健康促進推動模式如圖 1 所示。

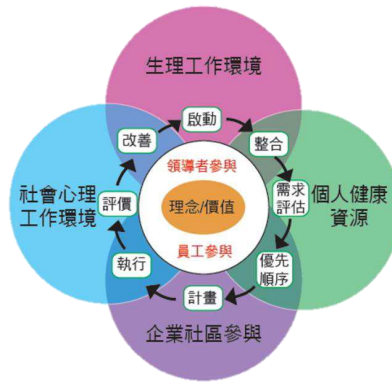


圖 1 世界衛生組織職場周全健康促進推動模式[2]

二、健康職場的重要性

(一) 工作者的健康等於經濟的健康

工作者的健康等於經濟的健康(Worker health is economic health)，美國國立職業安全衛生研究所(NIOSH)所長 Dr. John Howard 在 2013 年美國全國健康、生產力和人力資源研討會上特別強調。他指出，國家經濟的健康維繫於勞動力的健康，然而，這些人正受到肥胖、慢性病和老化的威脅，能夠保持工作者的健康與生產力，對於生活品質、地方與國家的經濟，以及社會保險與醫療保險有很大的貢獻。

許多研究指出，員工慢性身心健康問題對企業生產力的影響很大。根據哈佛商業評論(Harvard Business Review)的報告，員工健康問題導致的生產力損失包括直接成本和間接成本，直接成本(醫療藥品費用)和間接成本減效出席(Presenteeism)、缺勤(Absenteeism)，以及長期與短期失能賠償，而間接成本的損失高達直接成本的 3 倍，其中以減效出席的生產力損失最高，如圖 2 所示。

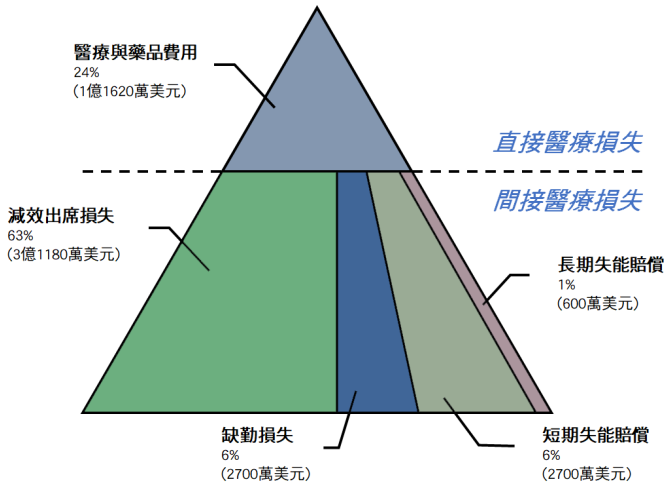


圖 2 減效出席的隱藏成本[3]

臺灣人口面臨慢性病和老化的情形甚至比美國嚴峻！由圖 3、圖 4 可見，主要工作年齡人口的死因是慢性疾病；圖 5 顯示，工作年齡(15 至 64 歲)人口正逐年遞減與老化，如何維持工作者的健康與生產力是企業與國家的重要議題！

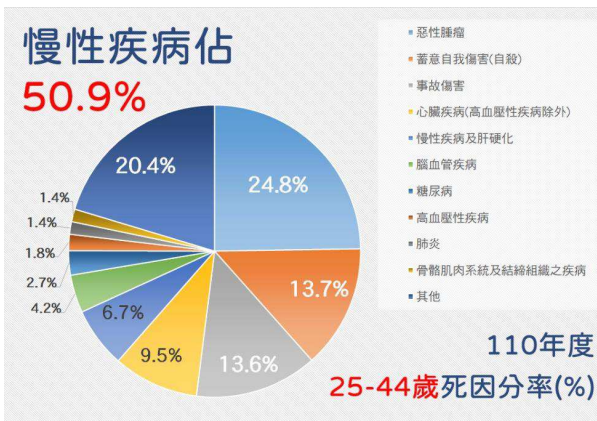


圖 3 臺灣 25-44 歲人口死因分布情形[4]

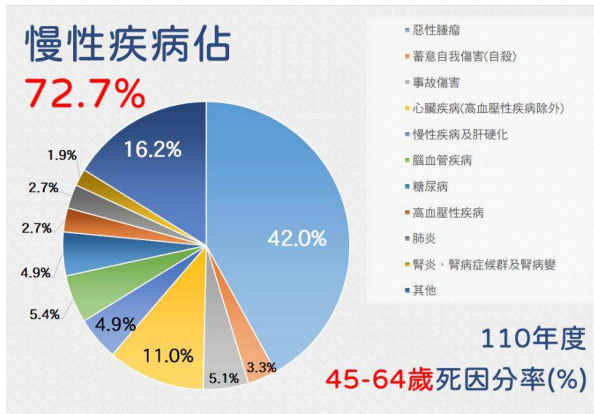


圖 4 臺灣 45-64 歲人口死因分布情形[4]



圖 5 臺灣工作年齡人口占比之變化趨勢[5]



(二) 工作場所是實施健康促進活動最具成本效益的地方

工作場所具有以下特點：

- ◆ 職場是工作者每天停留最久的場所，是宣導健康行為的首選地點。
- ◆ 職場可以透過規範與獎勵，協助員工改善生活型態及行為。
- ◆ 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。
- ◆ 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。國外已有許多研究發現，職場在推動健康促進計畫後能獲得許多好處，例如：企業可以減少醫療支出、降低因病請假、減效出席、人員流動率，以及職災賠償等損失，並能促進勞資和諧，提升企業形象與競爭力；對於員工則可以改善健康習慣、促進健康，進而延長工作年限與增加就業滿意度(表 1)。國際社會保障協會指出，職場健康促進的投資平均約有 2.2 倍的報酬率。

表 1 推動職場健康促進的好處

對企業組織/僱主而言	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



(三) 健康的員工是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 6)。



圖 6 健康員工與永續發展之相關性



貳、製造業之職業安全與健康風險及預防

一、製造業之特性與重要性

製造業被歸類為「第二產業」，透過勞動人力、機器、工具、生物化學反應或配方等，將原物料加工製造成可供使用或銷售的製成品或最終產品的產業。製造業涵蓋了從傳統手工藝到高科技的各種類型和規模的生產活動，不同的製造業有不同的生產特點和要求。同時，製造業與其他產業有密切的關係和互動，例如農業、林業、漁業、採礦業等提供原物料；運輸、倉儲、物流等提供配送服務；批發、零售、廣告等提供銷售管道；金融、保險、法律等提供支援服務等。

根據經濟部統計處的資料，自 2014 年以來製造業的產值都占臺灣整體國內生產毛額(GDP)的三成以上，2022 年更已達到 34.17%，而其受僱員工人數也是全產業之冠(2022 年占 26.4%)，對臺灣經濟成長與社會安定具有舉足輕重的影響力。同時，製造業的發展又可以帶動上下游產業的發達，實為國家經濟的核心。因此，為維護製造業的永續發展，有必要強化其人力資源的保護措施。





二、製造業環境安全與健康風險及預防

製造業的業別繁多，製程環境中的風險因子暴露不勝枚舉，包括下列的物理性、化學性、生物性、人因性與安全性等危害因素(如圖 7)。

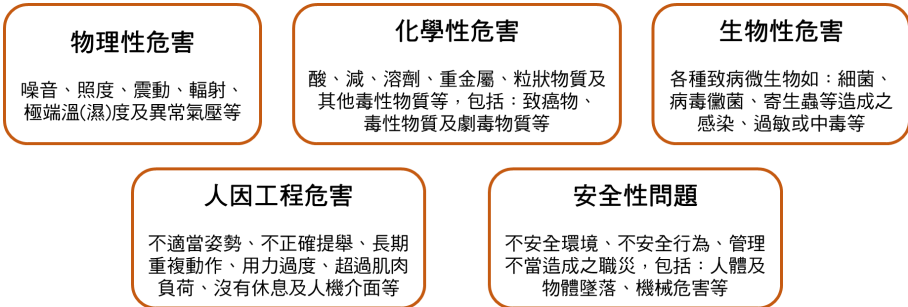


圖 7 環境中安全與健康風險因子

從勞保局的職業災害保險給付資料發現，2017 年以前製造業的勞工職業傷害千人率均高於全產業平均值，而自 2018 年起（2021 年疫情期間除外），製造業的職業傷害千人率都已略低於全產業；然而，值得注意的是，傷病、失能與死亡三種給付中，失能給付千人率迄今仍然年年高於全產業，顯示過去製造業在安全衛生管理的投入雖略見成效，但在環境本質安全上，以及安全衛生管理方面仍須積極改善。

勞動部為推動職場安全衛生及職災勞工協助服務之永續發展，捐助成立「財團法人職業災害預防及重建中心」，該中心以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。目前勞動部的經常性教育宣導資源已經彙整於此，除例行性開設教育訓練課程外，並在網站中建置宣導資源下載專區，供職場安全衛生與健康服務推動人員下載利用(如圖 8)。



在製造業方面，目前已有「石材加工作業勞工健康服務指引」、「鋼鐵製造業勞工健康服務手冊」、「金屬製品製造業危害預防」及「機械設備製造業危害預防」宣導單張等資源，勞工安全健康推動人員可以多加利用。



財團法人
職業災害預防及重建中心
Center for Occupational Accident Prevention and
Rehabilitation (COAPRE)

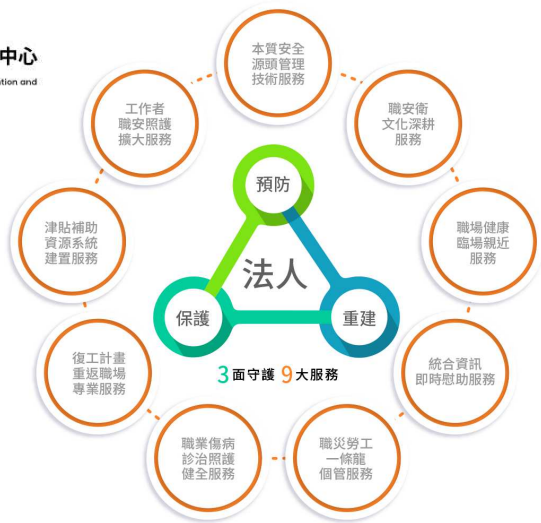


圖 8 財團法人職業災害預防及重建中心推動主軸



三、輪班工作健康危害與預防

人體的「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，為維持二十四小時不中斷的生產模式，輪班成為多數製造業生產線作業人員的日常，他們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，但多數工廠都實施輪班制度。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，儘管研究顯示這種調適因人而異，但是多數人的身心健康會受到影響。





(一) 輪班及夜間工作的定義

勞動部職業安全衛生署公告的「異常工作負荷促發疾病預防指引(第二版)」，對輪班的定義如下：指事業單位之工作型態需由勞工於不同時間輪替工作，且其工作時間不定時日夜輪替可能影響其睡眠之工作。此指引定義夜間工作為：工作時間於午後 10 時至翌晨 6 時內，可能影響其睡眠之工作。

而根據勞動部勞動及職業安全衛生研究所出版的「輪班作業危害預防手冊」[10]，定義輪班工作為「開始工作時間不在上午七點至九點之間；或一件工作是由數人於不同時間分別負責者稱之」，通常可分為下列五種不同類型：

◆ 固定式輪班(Permanent shift)：

工作者於固定的時段內上班，從事早班、晚班或夜班工作。

◆ 換班式輪班(Rotating)：

工作者於二十四小時內依序輪換不同的班別工作。

◆ 變形輪班(Oscillating)：

輪班工作者輪值的班別僅兩班制，早班及晚班或是晚班及大夜班。

◆ 分割式輪班(Split shift)：

利用幾個小時的休息間隔，將工作者的工作時間分割成為不同區段。

◆ 隨機輪班(Relief shift)：

與分割式輪班類似，但此類工作性質為非正式型態。



(二) 輪班及夜間工作對健康的影響

1. 增加代謝症候群和心血管疾病的風險[6]

近年國內外研究都發現，輪班及夜間工作會增加代謝症候群和心血管疾病的風險。這些研究顯示，與日班工作者相比，輪班工作者有較高的過重/肥胖風險，發生腹部肥胖的機率也較高；同時高血壓、第 2 型糖尿病、冠心病和中風的相對風險也增加。而多數研究呈現之趨勢一致，輪班與日班工作者相比，增加的風險大約是 1.1~1.5 倍；而輪班者中，大夜班工作者的風險較高。

文獻指出，睡眠干擾及不規則的用餐時間對葡萄糖耐受及胰島素敏感性有不良影響，可能是導致輪班者代謝徵候群相關疾病風險較高的可能原因。另有研究則發現，輪班者不易實施健康生活型態與肥胖有關，一篇針對輪班工作者進行飲食和生活型態問卷調查發現，輪班肥胖者會食用較多的油炸食品；夜班/輪班工作者改變生活方式的行為動機較低。

2. 增加其他慢性疾病的風險[7]、[8]

國際癌症組織(IARC)在 2007 年推斷輪班工作相關的晝夜作息紊亂會增加罹患乳癌的風險，此後有許多研究嘗試去證實輪班和乳癌發生的關聯性。儘管各研究結論不完全一致，但普遍認為可能和暴露時間長短有相關性，尤其須超過 20 年以上，也有報導每增加 5 年的輪班工作暴露會上升 3%得乳癌的機率。近年又有些研究顯示，輪班工作可能增加男性攝護腺癌的風險，但各研究結果的異質性高，還需有更多的研究證據。

輪班工作者出現消化功能障礙的情形也非常普遍，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。胃腸蠕動速度、賁門括約肌放鬆、與胃酸分泌量均有晝夜節奏的現象，而輪班工作者的飲食具有不定時、不定量、油脂量高等特徵，對消化系統有不利的影響；一旦出現腸胃不適症狀，又會干擾到睡眠的品質，形成惡性循環。



3. 睡眠品質的影響

輪班工作者常有睡眠時間不足和睡眠品質不佳的問題。一般而言，輪班工作會比一般工作每天平均少 30-60 分鐘的睡眠時間；如果是輪班工作睡眠疾患(shift work sleep disorder, SWD)則會減少 90 分鐘左右。三班制輪值夜班時，比起固定上晚班者睡眠時間不夠，也比上小夜班或白班時更容易會有睡眠中斷發生。雖然夜間工作者會在白天補眠，但白天有社會活動、家庭角色的要求，還有白天的環境噪音大於夜間等因素，使得白天睡眠的品質受到干擾，睡眠容易中斷，無法真正彌補這個損失。

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。輪班工作是失眠的加重因子，會讓原本就失眠的人睡眠問題更為嚴重。流行病學調查發現，輪班工作有 19% 的失眠比例，盛行率是一般工作者的兩倍。而睡眠障礙患者會進一步造成曠職、生產效率低落甚至是發生工作意外等問題[9]。

4. 心理健康問題

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。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。





(三) 改善輪班工作危害的方法

1. 輪班三原則

為了讓輪班對身體的影響減到最低，可以從生理時鐘的特性，去安排輪班工作，建議考慮採用以下的「輪班三原則」[12](如圖 9)。

◆ 輪班順序

由於生理時鐘有往後位移（也就是順時鐘位移）的特性，建議輪班順序為「白天班→小夜班→大夜班」，這樣的安排可以讓生理時鐘更快且自然地因應調整。

◆ 輪班週期

不建議輪班週期短於一週，採用半個月以上一輪的輪班模式更佳，比較不會造成睡眠週期失調的困擾。

◆ 每一班的工作時間不可超過 12 小時

工作疲勞不僅影響身心健康，也將影響工作效率與安全，因此再緊迫的工作都不應使員工工時過長。



圖 9 輪班三原則



2. 好眠六步驟

為了讓輪班工作者能夠得到好的睡眠，建議輪班的職場能教導員工以下的「好眠六步驟」(如圖 10)。

◆ 大夜班工作場所應盡量明亮或使用照光儀器協助提神

為了讓夜裡的工作維持好的精神狀態，建議使用照光儀器來協助提神，如前面提到的，光線能夠抑制褪黑激素的分泌，這看似用於提神的方法，事實上也是用照光使生理時鐘更快向後位移，那白天回家就能睡好覺啦！

◆ 入睡前四小時內不要飲用提神飲料

想必刺激性物質，如咖啡、提神飲料等是輪班工作者的常備用品，為了要讓使用後能夠有效提振精神，更要下班後睡得好，建議盡可能在下班回家入睡前四小時飲用。

◆ 下班後請戴上太陽眼鏡再外出

為了避免早晨陽光抑制褪黑激素的分泌，大夜班下班後，請務必戴上太陽眼鏡再出公司，這樣可以在回家後能更快入睡哦！

◆ 白天要睡覺的臥室應使用遮陽窗簾營造「黑夜」的環境

由於正常的睡眠時間是晚上，白天要睡覺時應該遮住光線，營造「黑夜」的環境，以便讓身體認為「現在是晚上應該睡覺的時間啦」，幫助身體進入睡眠狀態。

◆ 安排安靜舒適的空間讓自己能夠好好休息

有安靜舒適的空間可以讓自己好好休息很重要，建議告知家人與朋友自己的輪班與作息，儘量不要在睡眠時間來打擾你；而也別忘了在睡眠時間將自己的手機調整為靜音甚至關機，家用電話也可使用答錄機。



◆ 「定錨睡眠」有助於減少輪班工作者的睡眠障礙

為了能夠幫助輪班者維持穩定的生理時鐘，建議可試著執行「定錨睡眠」，也就是無論輪班是什麼班別，八小時的睡眠中有四個小時的固定時段的，而另外四小時則隨機依照班別調整。研究發現，「定錨睡眠」與一般睡眠在睡眠效率與睡眠時長並無差異，因此推薦輪班工作者可以嘗試執行哦！



圖 10 好眠六步驟



3. 評估職場夜間工作風險並採取適當的預防及控制措施

為強化夜間工作職業安全衛生，確保夜間工作者身心健康及降低職場暴力之風險，勞動部職業安全衛生署於 2021 年 11 月 30 日訂定「職場夜間工作安全衛生指引」，以供事業單位依其行業特性及實際需求，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。

建議有輪班及夜班工作的場域，依據指引之評估流程(圖 11)及檢核項目(表 2)逐一檢核，根據檢核結果，擬訂、執行適當之預防措施，並定期檢討與修訂相關措施。倘能落實對夜間工作者之環境設施管理、人身安全保護、身心健康管理以及教育訓練，並確保緊急應變機制之有效性，將能大幅降低輪班工作者之身心健康壓力，提升職場之健康勞動力。

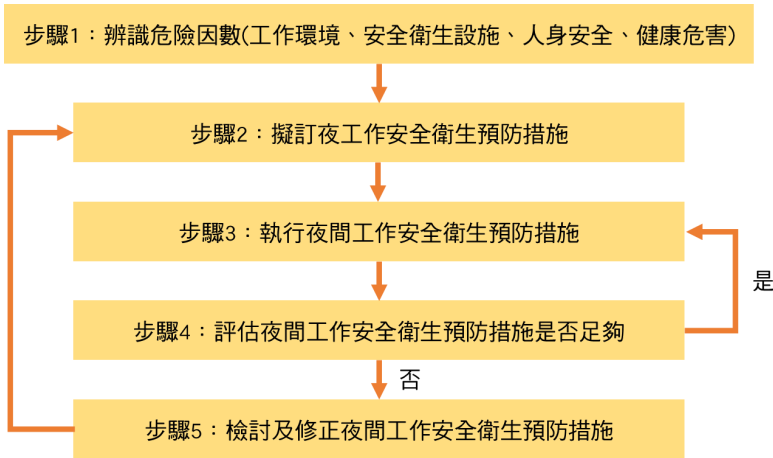


圖 11 夜間工作風險評估及管理流程圖[11]



表2 職場夜間工作安全衛生重點查核表

單位／部門：_____ 查核日期：_____ 查核人員：_____

項目	查核內容	檢核結果 (不適用者請加說明)
1. 工作場所之設施及管理	1.1 工作場所是否維持安全狀態，並採取防止工作者跌倒、滑倒、踩傷、滾落之措施？	<input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 不適用
	1.2 工作場所之出入口、通道及安全梯等是否有足夠採光或照明並明顯標示？	<input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 不適用
	1.3 重要場所是否已設置夜間緊急照明系統？	<input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 不適用
	1.4 主要出入口位置，是否已規劃適當進出動線？	<input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 不適用
	1.5 潛在高危險區域是否裝置監視器或安裝監視及警報設備並定期維護？	<input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 不適用
	2.1 是否就執行職務遭受不法侵害預防進行規劃與執行？	<input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 不適用
	2.2 是否已建立有效之人員進出管制措施？	<input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 不適用
	2.3 針對零售服務業、餐飲業等類型應強化之職場暴力風險管控事項：	
2. 人身安全保護	2.3.1 是否明確宣示以員工安全為第一優先，並列入合(契)約或相關管理規章？	<input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 不適用
	2.3.2 是否檢視可能的暴力攻擊情境，檢討現有防護設施之有效性？	<input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 不適用
	2.3.3 是否已評估運用現有科技及可用資源，結合各式防護方法，以降低暴力事件發生風險？	<input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 不適用
	2.3.4 是否已建立通報機制及警民連線，並確保通訊設施之有效性？	<input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 不適用
	2.3.5 是否已配置適當人力、建立緊急處理程序及提供適當之個人防護或警報器具？	<input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 不適用



項目	查核內容	檢核結果 (不適用者請加說明)
	2.3.6 對於不幸遭受暴力傷害之工作者，是否提供必要醫療照護、法律諮商或心理輔導之協助？	<input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 不適用
3. 身心健康管理	3.1 是否依其工作型態納入異常工作負荷促發疾病預防之對象？	<input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 不適用
	3.2 對於健康已出現明顯異常的工作者，是否進行工作適性評估、工作調整等適當的健康管理？	<input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 不適用
	3.3 對於女性工作者，是否加強母性健康保護措施？	<input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 不適用
	3.4 針對長期夜間工作者，是否採取適當之健康促進措施？	<input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 不適用
4. 緊急應變機制	4.1 是否依夜間人力配置及實際需求，訂定緊急疏散程序與建立緊急應變機制及聯繫窗口電話？	<input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 不適用
	4.2 為因應緊急情況，工作場所是否設置退避空間或安全區域？	<input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 不適用
	4.3 可能發生暴力或搶劫傷害之工作場所，是否建置緊急連線、通報、警報或監控裝置？	<input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 不適用
5. 教育訓練	5.1 是否依夜間工作特性、危害風險評估結果及對應之控制措施，提供工作者必要之教育訓練？	<input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 不適用
	5.2 是否對工作者定期實施在職教育訓練並評估成效？	<input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 不適用
	5.3 是否已提供臨櫃服務或於第一線接觸民眾之工作者，接受口語表達及人際溝通等訓練？	<input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 不適用
	5.4 對於有遭遇暴力攻擊之虞者，是否強化工作者如何應對處理及自我防衛之教育訓練？	<input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 不適用

註：本表各項查核重點，事業單位得依本身行業特性需求，酌予調整或增列。



四、善用勞工健康服務資源

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）的架構，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(圖 12)，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[13]。勞工健康服務的工作項目與相關的推動人員如表 3 所示；醫護臨場服務的頻率如表 4。

善用臨場健康服務資源能有效鑑別高健康風險員工，並透過醫師諮詢訪談、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。特約職護的主要工作內容如圖 13 所示，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(表 5、圖 14)，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。



圖 12 不同規模事業單位實施臨場健康服務之期程



表 3 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)	✓	✓	✓	✓	✓
提供員工出缺勤、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	✓	✓	✓	✓	

表 4 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。
	100-199人	4次/年	4次/月	
第一類	200-299人	6次/年	6次/月	二、每年或每月安排臨場服務期程之間隔, 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。
	100-199人	3次/年	3次/月	
第二類	200-299人	4次/年	4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。
	100-199人	2次/年	2次/月	
第三類	200-299人	3次/年	3次/月	
	100-199人	2次/年	2次/月	

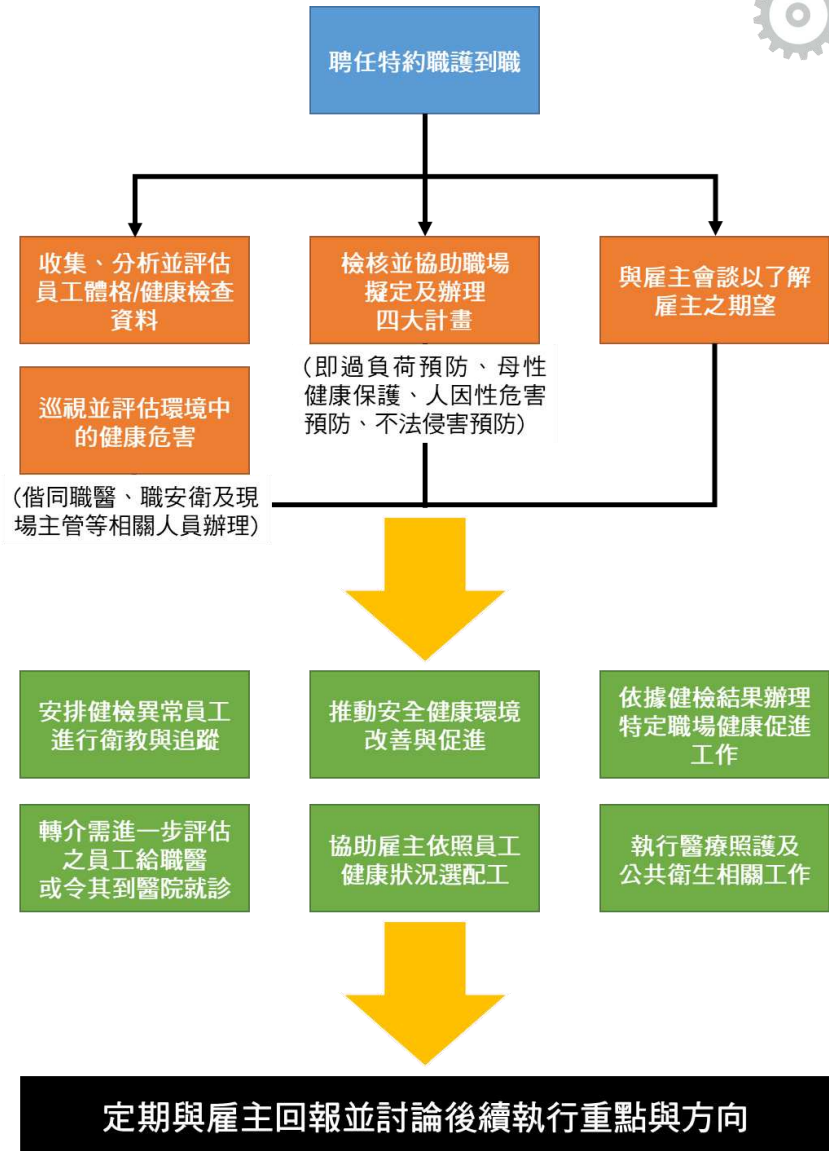


圖 13 特約職護的工作內容



表 5 勞工健康服務目標之設定原則與指標範例

目標設定原則	<ol style="list-style-type: none"> 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	<ol style="list-style-type: none"> 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	<ol style="list-style-type: none"> 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

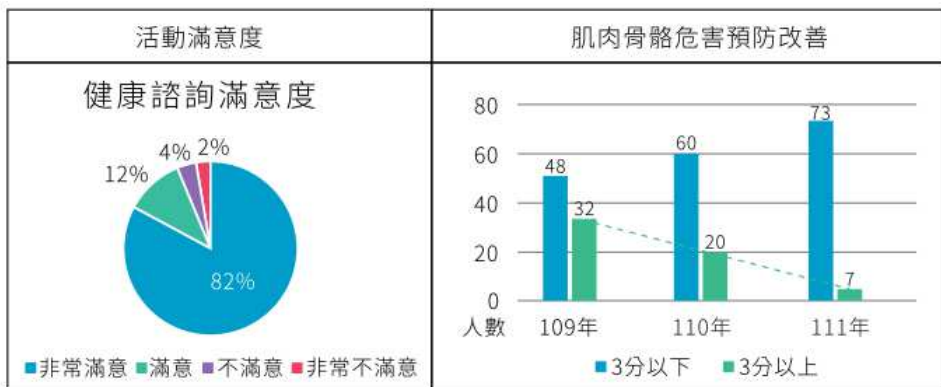


圖 14 健康服務成效評估結果呈現範例



參、中小型職場健康促進計畫

一、職場健康促進議題

職場健康促進包含許多面向與議題，職場可以依需求參照表 6 推動之。

表 6 職場主要的健康促進議題與工作內容

健康促進議題	可辦理之工作內容	辦理目的	可改善之健檢項目
提升健促活動參與率之方法	集點兌獎活動	提供員工參與活動之誘因和/或必要性	-
	學分累計制度		
	健康楷模表揚		
	其他獎勵計畫		
健康知能提升計畫	運動講座	提升員工健康知能、促進員工參與其他活動之意願	單純健康講座並不足以改善健檢項目，請搭配其他活動一起辦理
	健康飲食講座		
	心理健康講座		
	安全衛生講座		
運動促進計畫	設置運動社團	協助員工建立健康運動習慣	三高、過重與肥胖、人因與肌肉骨骼問題、心理健康
	團體戶外運動活動		
	健身房資格補貼		
	聘請運動教練開課		
	健康操與人因預防		
健康飲食計畫	衛教資訊發送張貼	協助員工改變健康飲食習慣	三高、過重與肥胖、及其所衍生之各類慢性病
	員工團膳菜單重新設計		
	健康餐飲促銷		
	蔬果市集		
	改喝無糖飲料計畫		
	烹飪課與飲食示範		
成癮戒治計畫	健康零食計畫	協助員工戒治物質成癮並預防相關慢性病	肺氣腫、肺癌、肝癌、口腔癌等
	衛教資訊發送張貼		
	戒菸班		
成癮戒治計畫	戒酒班	協助員工戒治物質成癮並預防相關慢性病	肺氣腫、肺癌、肝癌、口腔癌等
	戒檳輔導與服務		



健康促進議題	可辦理之工作內容	辦理目的	可改善之健檢項目
健康環境改善計畫	運動空間設置	協助員工更方便的從事健康生活行為	如上述各類計畫所述
	健走步道規劃		
	申請或提供自行車		
	食品熱量標示		
	提供微波爐等食物加熱設備		
健康教練輔導計畫	健康生活習慣教練輔導	協助員工提升健康生活習慣主動性並降低行為阻礙	如上述各類計畫所述，適用於輔助上述所有計畫之推動

二、中小型職場如何推動職場健康促進計畫

覺得中小型職場不容易推動健康職場計畫嗎？也許很多人認為，中小型職場在人力、物力上相對不足，不容易推動健康職場計畫，但實際上不然。中小型職場在推動健康促進計畫時，有很多優勢，只要從目前做得到的地方開始，反而容易有成效喔！

☆ 中小型職場在職場健康促進上的優勢 ☆

- ◇ 可見的、可接觸的和可接近的最高管理層
- ◇ 要容納的人較少
- ◇ 較少行政成本
- ◇ 需要管理的空間較少
- ◇ 和員工溝通安全健康議題時所需時間和經費較少
- ◇ 較容易整合與連結健康促進目標與商業成果
- ◇ 員工之間的相互依賴性高
- ◇ 有利於團體參與的支持性環境
- ◇ 員工參與率較高
- ◇ 較明顯的員工健康改善
- ◇ 計畫評估時的數據收集較簡單且便宜



(一) 推行步驟

推動職場健康促進工作時，可參考前面 WHO 的「職場周全健康促進推動模式」（圖 1），或運用「職場健康促進表現計分表」[14]（附件一），自我檢視推動現況，逐步改善，讓我們一步一步來吧！

1. 領導者承諾

重 點

- ◇ 作為企業主，公開支持健康職場計畫。
- ◇ 向您的員工提出健康促進專案的想法，並要求他們參與。





主管支持與員工參與是最核心的部分，企業主及管理階層在這個階段扮演很重要的角色，應公開宣示支持健康促進政策，並參與相關活動，給予相關人員適當的獎勵，記得給予推動小組計畫成員鼓勵，使他們更有自信、有動力且有把握未來會做得更好。

檢核項目	是	否
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？（3分） ※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。		
公司政策、願景或宣言是否涵蓋員工健康，並有公告周知。（3分） ※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。」		
高階主管公開表彰員工的健康行動或與健康有關的成就。（3分） ※公開褒揚員工與健康有關的成就，如：成功戒菸慣人員、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。		

2. 指定推動小組並整合內外部資源

重 點

✧ 考慮你的資源（資金、人力和環境）。

這個時期的工作主要是盤點並整合內外部資源，建議成立跨部門的健康促進推動小組或將健康促進議題納入職安衛會議討論事項，溝通、協調並整合各部門員工和資源，小組可以很小（至少3人）也可以很大（8-10人），最好每個部門都有人員加入，能分工並集思廣益。當然也可採取結盟策略，跟附近的公司行號一同向外尋求各種資源，更能使計畫（活動）順利推展。



檢核項目	是	否
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。（3分）		
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。（3分）		
※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。		

內部組織

外部資源

◇ 管理階層	◇ 衛生福利部國民健康署
◇ 人力資源部門	◇ 勞動部職業安全衛生署
◇ 職業安全衛生部門	◇ 勞動力發展署
◇ 職業衛生護理師/臨場服務護理師	◇ 教育部體育署
◇ 職業醫學科專科醫師/臨場服務醫師	◇ 縣市勞工及衛生單位
◇ 職工福利委員會/工會	◇ 商業同業公會
◇ 總務部門	◇ 醫療院所
◇ 行銷部門	◇ 學校/協會/基金會



3. 需求評估

重 點

- ◇ 利用各種方式蒐集、傾聽員工健康需求。
- ◇ 蒐集任何工作保險或病假資訊。
- ◇ 審視軟硬體設施及相關檢測資料。
- ◇ 列出您的工作場所健康和福祉優先事項。

此步驟是執行健康促進計畫的關鍵因素，蒐集基線資料如：作業場所檢測資料、危害性評估、員工人口學資料等；並檢視員工的病假率、工作相關傷害和相關疾病統計值，在隱私保護的基礎上得知員工的健康狀態，作為後續施行計畫的參考。整理出員工的健康問題及需求後，職場可從中開始設定問題解決的優先順序，例如符合相關法規、有立即性危害的項目為最優先解決項目之一，接下來可考量大多數員工最關心的問題、搭配時事/節氣、配合政府政策推廣等作為擬定推動順序的參考。除了推動單位根據一些公司既有的資料了解需求之外，應該徵求員工的意見，讓員工表達需求並鼓勵參與也是計畫順利、有效的關鍵（員工健康需求評估問卷範例如附件二，分析結果呈現如附件三）

檢核項目	是	否
調查員工健康促進相關需求。（2分） ※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。		
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。（2分）		
非主管職員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。（3分） ※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。		



4. 計畫及行動

重 點

- ◇ 行動計畫中應包括：誰、那些事、什麼時候以及如何評估成功。
- ◇ 向員工宣傳。
- ◇ 落實行動。

健康促進計畫建議規劃二至三年為一單位的整合性計畫，將擬訂的推動優先順序，作短程、中程、長程的規劃來推行較不易中斷，並定期檢視計畫執行進度及完成度，並隨時修改內容。另外，計畫及活動的設計最好與企業目標或組織文化相結合，較能獲得領導者的支持，而活動策略也應考量員工實際情形來規劃，搭配獎勵方案，並視需要創造有利健康的支持性環境（如設哺集乳室、紓壓空間、運動空間等），給予員工參與活動的動力，提高參與率。而提升健康是每位員工都該參與的事，所以政策及規劃應公告周知，鼓勵員工積極參與。

檢核項目	是	否
擬訂年度健康促進計畫。(3分) ※計畫書或彙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。		
編列促進身心健康相關計畫或活動經費。(3分) ※健康檢查費用除外，包含健康生活（飲食、運動、睡眠、紓壓、菸酒戒治、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」。		



5. 監測及審查

重 點

- ◇ 不斷尋求員工的回饋
- ◇ 對挑戰進行反思
- ◇ 討論專案的改進
- ◇ 慶祝你的成功



依循之前所擬定的計畫向前邁進，向所有人宣傳計畫執行項目、起迄時間，並隨時記錄所發生的問題、困難、處理方式及效益，以利後續檢討。「認知改變」及「行為改變」是主要的成效評估指標，可以依照計畫（活動）設計的目標及方向訂定過程評估標準。「認知改變」可針對管理階層及員工進行訪談或調查，評估他們對推行的健康促進議題了解程度；「行為改變」則是評估健康促進活動對於員工健康行為是否有改變，短期評估包含活動參與率、習慣的改變及活動滿意度，長期則可檢視員工的體檢結果、因病請假率、職業意外發生率、離職率及對工作滿意度等。

最後一個步驟也是下一個循環的起點，適度調整健康服務的方向可使企業組織永續經營職場健康促進，根據評價的結果再次檢視整體方案推行流程是否合宜，調整設計方向，再擬定新的健康促進活動方案，或嘗試推動不同的面向的活動，提供員工多樣的選擇，以提升員工參與率，並全方位促進員工健康。



檢核項目	是	否
確實執行健康職場計畫，並留有成果報告或活動紀錄。(2分) ※例如：签到表、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。		
透過健康檢查資料、出勤紀錄、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。(2分) ※選用健檢結果、出勤紀錄、健康行為、員工參與率等資料分析變化情形以檢視成效。		
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。(2分) ※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、納入公司必修教育訓練時數等。		

(二) 推行內容

各職場都適用的健康促進議題包括：規律運動、健康飲食、戒除菸檳、疾病預防、母性保護以及心理健康等。另依據職場員工的性別年齡差異，以及工作中可能的風險因子，可以再增加各職場特別推動項目。

議題	推行項目舉例
身體活動	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 提供彈性上下班及午休時間等有利於員工運動之政策 ◆ 設立運動空間 ◆ 運用健康步道 ◆ 鼓勵走樓梯並美化樓梯 ◆ 辦理運動相關課程
健康飲食	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 員工餐飲熱量(紅燈-高熱量、綠燈-低熱量)及六大類食物份量標示 ◆ 會議提供白開水、無糖茶飲或水果取代點心等 ◆ 提供健康外食地圖(標明可提供健康餐的餐廳位置)
健康體位管理	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 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。 ◆ 鼓勵員工量測體重、體脂、血壓，並養成自我健康管理之習慣
戒除菸檳	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 辦理戒菸/檳宣導課程 ◆ 辦理戒菸/檳班 ◆ 張貼戒菸/檳宣導海報或單張



議題	推行項目舉例
癌症篩檢	<ul style="list-style-type: none">◆ 辦理五癌篩檢◆ 使用或宣導國民健康署提供之成人預防保健「健康加值」方案
慢性疾病管理	<ul style="list-style-type: none">◆ 辦理預防三高保健相關課程◆ 提供傳染性疾病防治相關教育宣導與預防措施。(如:肺結核、諾羅、麻疹、流感、COVID-19 等)◆ 應用健康存摺,協助員工進行慢性病管理及追蹤
職場婦女健康促進	<ul style="list-style-type: none">◆ 避免使懷孕或哺乳員工從事危險或有害工作、調整工時及工作內容◆ 設置哺集乳室,提供哺乳員工合宜設施及相關支持性政策◆ 提供促進女性健康相關課程(如:強化兩性溝通、孕期健康、更年期保健等)
心理健康	<ul style="list-style-type: none">◆ 辦理心理健康促進課程(如:正念、工作壓力紓解、溝通管理、退休生涯規劃等)◆ 辦理珍愛生命守門人教育訓練及自殺防治(自殺預防)課程◆ 提供員工協助方案,專人提供諮商服務◆ 主動關懷員工,提供促進心理健康衛教資料
中高齡員工健康促進	<ul style="list-style-type: none">◆ 辦理預防更年期保健相關課程◆ 針對中高齡員工,提供工作適性安排◆ 提供輔具協助工作◆ 針對中高齡員工辦理健康促進活動或課程
職業安全衛生	<ul style="list-style-type: none">◆ 過勞危害預防(如:規範加班工時上限、訂定預防員工過勞計畫等)◆ 暴力危害預防(如:設置申訴管道、訂定職場暴力防止計畫等)



(三) 推行實例

還是覺得很難嗎？來看看例子吧～

某小型製造業老闆，體認健康的員工才能有高品質、高效率的工作表現，於是開始推動健康促進活動。

◆ 菸害防制

廠區巡訪時發現有菸癮的員工不在現場，於是增加巡訪這些員工的頻率。員工發現老闆對自己的關心次數增加了，只得減少吸菸的次數，漸漸地，菸癮越來越小，終於成功戒菸。

◆ 選擇健康飲品

老闆發現員工經常人手一杯手搖飲，不僅花錢，也喝進不少糖和熱量。於是，公司開始免費供應健康茶飲，降低員工購買手搖飲的需求。

◆ 規律運動

老闆兩周一次利用上班日早上，帶領員工到鄰近運動場慢跑，並提供早餐。剛開始，不少員工抱怨，但慢慢地，不再聽到抱怨聲，取而代之的是員工對這項措施的贊同，因為體能變好了，而且還有免費早餐吃！

由於公司場地不足以設置運動設施，於是補助員工參加鄰近社區的運動課程，福利還擴及員工眷屬，僅要求員工於歲末晚會時表演回饋，不僅達到運動推廣目的，還做到企業社區參與。



再來看看其他推動的例子吧！

◆ 菸害防制

1. 日本有企業老闆發現，大樓全面禁菸，員工想抽菸就必須到戶外，來回一次就花上 20 分鐘。抽菸員工平均一天花 40 分鐘到戶外吸菸區，一個月就差不多等於 1 天了。因此，該公司決定給不抽菸的員工多 6 天的有薪假，解決工時不平等的問題，也鼓勵員工戒菸。
2. 您或許覺得戒菸班很難開成，沒關係，可以從減菸的宣導開始，宣導每日第 1 支菸的時間延後，例如早餐後才吸第一根，過陣子改為出門後到公司前才吸第一根…，以此類推，如此一來一天的吸菸量會逐漸降低。
3. 對於戒菸中的同仁應適當監督，並給予鼓勵！

◆ 健康飲食

1. 您公司有飲料或零食販賣機嗎？將較為健康的品項放置與視線平行的位子，或是為這些飲料零食貼個「讚」，會吸引同仁的目光，提升他們選擇健康食品的機會！
2. 辦理健康飲食教育訓練，教導員工如何掌握均衡飲食、健康烹調的方式、健康外食的技巧。
3. 搜尋健康外食的店家，或是張貼健康餐盤等資訊，提供員工選擇。
4. 將會議的茶水點心改為白開水或無糖飲料取代。





◆ 身體活動

1. 公司空間很有限吧？可以透過辦公室健康操，在各自的位子上，每天上下午各 10-15 分鐘的運動，還可以伸展筋骨，避免久坐的傷害喔！
2. 透過補助運動社團的方式，鼓勵員工運動，補貼運動場地費、授課講師鐘點費或參加競賽的報名費等。
3. 畫個鄰近健走路線吧！從公司到附近公園，或是到下一站站牌的距離都可以是生活中的健走路線。
4. 與附近的運動中心合作，商量給予同仁報名費補助。
5. 辦理年度登山、健行活動，從平日就開始鼓勵同仁們組隊練習，養成習慣，更能增進同仁情誼與釋放壓力喔！









肆、諮詢及資源

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	

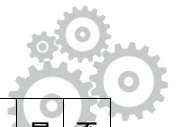




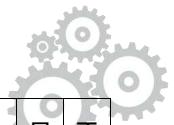
伍、附件

一、職場健康促進表現計分表

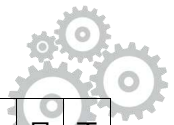
議題	題目	是	否
一、職場健康政策與計畫			
政策與計畫	<p>1. 高階主管是否大力支持健康促進（包含健康管理、健康服務及健康生活）計畫與活動？</p> <p>※例如：高階主管是否於活動或會議中宣示支持、簽署宣言、以身作則實踐健康生活、實際參與計畫與活動等。</p>		
	<p>2. 公司政策、願景或宣言是否涵蓋員工健康，並有公告周知。</p> <p>※例如口號、政策、辦法、規定、守則、公告、宣示等方式。</p> <p>※內容舉例：「員工是本公司最寶貴的資產，健康的員工是公司成功的重要基礎。本公司致力於營造安全舒適、友善的工作環境，並視員工的健康為企業邁向成功及永續發展的關鍵要素。」</p>		
	<p>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。</p> <p>※公開表揚員工與健康有關的成就，如：成功戒菸人員、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。</p>		
	<p>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。</p>		
	<p>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。</p> <p>※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。</p>		
	<p>6. 編列促進身心健康相關計畫或活動經費。</p> <p>※健康檢查費用除外，包含健康生活（飲食、運動、睡眠、紓壓、菸癮酒戒治、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。</p> <p>※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」。</p>		
	<p>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。</p> <p>※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。</p>		
	<p>8. 擬訂年度健康促進計畫。</p> <p>※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。</p>		
	<p>9. 確實執行健康職場計畫，並留有成果報告或活動紀錄。</p> <p>※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。</p>		



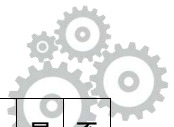
議題	題目	是	否
成效評估	10. 透過健康檢查資料、出缺勤紀錄、健康行為、員工參與率、員工滿意度等評估健康促進計畫具體執行成效。 ※運用健檢結果、出缺勤紀錄、健康行為、員工參與率等資料分析變化情形以檢視成效。		
	11. 依據成效評估分析結果提出改善建議，作為下次活動或下年度計畫持續改善之依據。 ※例如：設施數量、分配及使用情形改善，或是增加獎勵、更換活動辦理方向、納入公司必辦教育訓練時數等。		
二、職場健康需求評估			
需求評估	12. 提供員工優於法規的健康檢查。 ※例如：實施頻率、涵蓋檢測項目優於法規，均視為符合本題標準。		
	13. 調查員工吸菸率或了解員工吸菸情形。 ※可利用問卷調查（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榔人數彙整而得。		
	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。		



議題	題目	是	否
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。		
	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。		
菸檳危害預防	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。		
疾病預防	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。		
	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。		
	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。		



議題	題目	是	否
孕產婦友善	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。		
心理衛生	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。		
	36. 辦理心理健康促進課程或宣導。 ※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。		
	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。 ※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。		
四、生理健康工作環境			
生理健康工作環境	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。 ※若有實施作業環境測定，須符合二氧化碳濃度 1000ppm 以下。		
	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。 ※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?pcode=N0060009&flno=313 ※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。		
	40. 工作環境沒有噪音，也不會過於安靜而影響工作及情緒。 ※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」。 ※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。		
	41. 提供員工充足、乾淨的飲水，並定期保養相關設備。		
	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。		
	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。 ※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！		



議題	題目	是	否
	<p>五、社區參與</p> <p>※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？</p> <p>※健康促進、健康管理與健康服務活動內容舉例：</p> <ol style="list-style-type: none"> 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	<p>44. 健康促進計畫或活動涵蓋員工眷屬及/或退休員工。</p> <p>45. 健康促進計畫或活動涵蓋承攬商及/或關係企業。</p> <p>46. 健康促進計畫或活動涵蓋社區民眾及/或顧客。</p>		



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	<input type="checkbox"/> (1)男 <input type="checkbox"/> (2)女	年齡	歲
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 (1)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：_____



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	百分比
都沒有運動	2	9.5	2	11.1	4	10.3
有達到 150 分鐘	10	47.6	5	27.8	15	38.5
沒達到 150 分鐘	9	42.9	11	61.1	20	51.3
不知道	0	0.0	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	百分比
從未吸菸	0	0.0	0	0.0	0	0.0
吸菸，但未超過 5 包	14	70.0	15	93.8	29	80.6
有吸菸，且超過 5 包	2	10.0	0	0.0	2	5.6
已戒菸	4	20.0	1	6.3	5	13.9
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



陸、參考文獻

- [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] Paul Hemp, Presenteeism: At Work—But Out of It, Harvard Business Review, 2004.
- [4] 衛福部統計處，110 年度死因統計年報
- [5] 國家發展委員會 https://www.ndc.gov.tw/Content_List.aspx?n=D527207EEEE59B9B
- [6] 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。
- [7] 林維安，輪班工作與攝護腺癌風險：系統性回顧與統合分析，2017 國立台灣大學職業醫學與工業衛生研究所碩士論文。
- [8] 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。
- [9] 陳宏益，淺談輪班工作障礙，家庭醫學與基層醫療 2014；29(9)：249-252。
- [10] 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。
- [11] 勞動部職業安全衛生署，職場夜間工作安全衛生指引，2021。
- [12] 【生理時鐘 x 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/>
- [13] 勞動部職業安全衛生署，中小企業臨場健康服務手冊，2022。
- [14] 職場健康促進表現計分表，衛福部國民健康署健康職場資訊網
<https://health.hpa.gov.tw/hpa/info/index.aspx>



輪班工作者 健康促進推動手冊

中小型製造業適用

