



勞動部職業安全衛生署
勞工健康服務中心

旅宿業 勞工健康服務手冊

以一般旅宿業為例



勞動部職業安全衛生署 廣告

目錄

CONTENTS

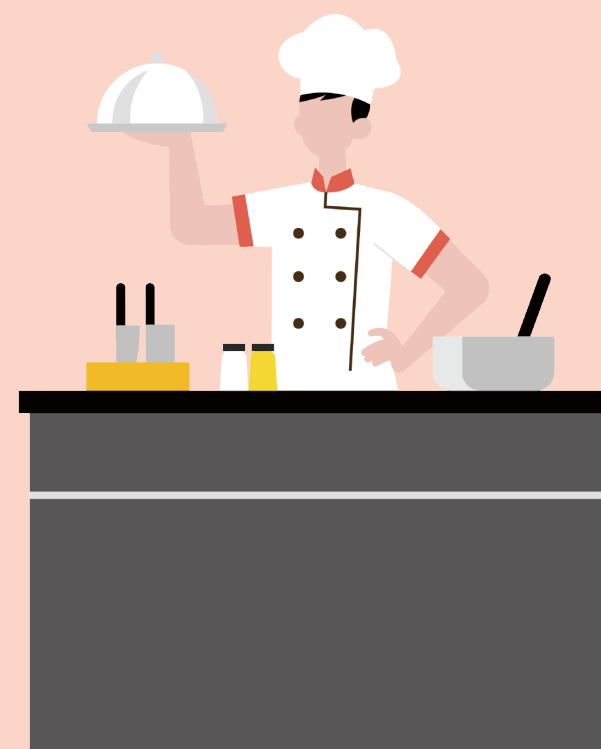
一、前言	1
二、勞工健康服務項目	2
三、健康危害辨識與評估	3
四、勞工健康服務推動	4
五、勞工在職教育訓練及健康管理與促進	8
六、勞工身心健康保護措施	9
七、勞工健康服務期程（範例）	18
八、勞工健康相關資源	19



1

前言

由於疫情影響國際旅遊，近幾年來我國觀光產業主要市場仍將以國旅為主，旅宿業作業型態多元，其工作場所中亦潛藏著多種的危害，如油煙、噪音、高溫、低溫、肌肉骨骼疾病等相關危害，亦可能因工作環境導致跌倒、被切割、擦傷、火災、聽力損失、與高溫、低溫接觸等職業傷害。為推廣旅宿業勞工健康服務，勞工健康服務中心希望透過臨場輔導企業的過程中，更進一步協助檢視旅宿業作業風險，並進行相關預防措施，提供勞工適當之健康指導，提供營造職場就業環境的健康與舒適，進而強化勞工職場健康文化。



2 勞工健康服務項目

旅宿業人數達五十人以上之規模，應視其規模及性質依規定特約醫護人員辦理勞工健康服務，勞工健康服務相關人員其臨場辦理之事項：

- 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。
- 協助雇主選配勞工從事適當之工作。
- 辦理健康檢查結果異常者之追蹤管理及健康指導。
- 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。
- 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。
- 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。
- 工作相關傷病之預防、健康諮詢與急救及緊急處置。
- 定期向雇主報告及勞工健康服務之建議。
- 其他經中央主管機關指定公告者。



健康檢查	檢查項目	適用對象	受檢頻率
	體格檢查	新進人員	入職前檢查 (需進行適工評估)
	特殊體格檢查	從事特殊健康作業之新進人員 (噪音)	入職前檢查 (需進行適工評估)
	特殊健康檢查	從事特殊健康作業之在職人員 (噪音)	1 次 / 每年 (需進行分級管理)
	一般健康檢查	在職人員	未滿 40 歲 (1 次 / 5 年) 40-65 歲 (1 次 / 3 年) 65 歲以上 (1 次 / 每年) (進行健康檢查分級管理)

· 食品 (供膳) 從業人員之有關健康檢查等事項，依職安法第 1 條規定略之，其他法律有特別規定者，從其規定。有關食品 (供膳) 從業人員之體格檢查，係依食品安全衛生管理法授權訂定之食品良好衛生規範準則辦理。至於餐飲業在職勞工的定期健康檢查項目，除應依食品衛生管理相關法規辦理食品從業人員健康檢查 (請逕洽所在地衛生主管機關) 外，尚應依勞工健康保護規則第 17 條及附表九，定期實施勞工一般健康檢查。

· 針對法定傳染病於職場管理原則，可將麻疹腮腺炎的國麻疹混合疫苗 (MMR)、嚴重特殊傳染性肺炎 (COVID-19) 納入疫苗接種史管理。

3 旅宿業－健康危害辨識與評估

部門別	危害類型	危害種類	作業模式	相關職業災害
總務部 餐飲部	物理性	噪音	· 空壓機房或冷凍設備之壓縮機等機械設備運轉時所產生的噪音。 · 中餐廚房油煙機及爐灶快炒所產生的噪音。	聽力損失、心血管疾病促發等。
		高溫	大火烹煮食物及蒸爐烤箱產生的高溫。	暴露之相關熱疾病 (熱輻射 / 熱對流) 包含熱產生的皮膚疾病 (汗斑、汗疹)
		低溫	冷凍冷藏庫搬貨補貨備料	凍傷
餐飲部 房務部	化學性	清潔劑危害	刷洗鍋具或清理房務時所使用的清潔用品	化學品吸入性危害或接觸造成皮膚灼傷和眼睛噴濺或接觸性皮膚炎。
		油煙危害	烹煮過程中產生大量油煙，包括多環芳香烴化合物 (PAHs)、醛類等。	肺部疾患、肺癌。
房務部 櫃檯人員	生物性	細菌、病毒危害	疾病傳播主要來源有空氣傳播、飛沫傳播、接觸傳播、病媒叮咬等。	飯店空調冷卻水塔經由吸入或噴入受到含有該菌的氣霧或水而致病 (退伍軍人症)
房務部 餐飲部	重複性作業	肌肉骨骼酸痛	手部重複性作業、過度施力、不良姿勢、搬運重物等危害 (房務人員 / 膳廚人員)。	腰椎間盤突出、旋轉肌袖症候群、腕隧道症候群、肌腱炎等。



部門別	危害類型	危害種類	作業模式	相關職業災害
旅宿業 勞工	社會、 心理性	工作 負荷	- 輪班、夜間、長時間工作負荷，精神壓力過重及工作疲勞累積，內部職場不法侵害、外部顧客職場不法侵害。 - 疫情影響減班無薪假勞工因經濟壓力導致心理負荷。 - 第一線人員接觸服務顧客時的心理壓力負荷。	心理壓力或疾病、心血管疾病促發等問題。
	一般性 危害	外傷	烹煮過程可能燙傷，食材切剝食可能切割傷，清洗碗盤鍋具可能導致地面濕滑而引起跌倒。	切割傷、燙傷、跌倒。



4 勞工健康服務推動

(一) 推動策略

1. 了解企業文化、明訂工作規則、設置管理規章
2. 配合政府法令推動、法規盤點
3. 勞工健康服務計畫或管理方案擬訂及推行
4. 職安衛與健康服務推動人員及推動項目 (範例如表一)

推動人員 推動項目	雇主 / 高階主管	勞工健康 服務醫師 / 職醫	勞工健康 服務護理 人員	勞工健康 服務相關 人員	職業安全 衛生人員	部門 (單 位) 及人 力資源部
宣示及承諾支持健康 保護政策推動	●					
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		●	●	●	●	●
執行健康風險評估分 級與危害監控		●	●	●	●	
協助工作相關傷病預 防、急救、緊急處置		●	●	●	●	●
協助辦理勞工健康檢 查與複查追蹤		●	●			●
健康管理分級與諮 詢、衛教指導與健康 促進		●	●	●	●	
協助作業環境改善措 施之執行		●	●	●	●	●
協助工作職能評估、 復配工		●	●	●	●	●
檢視計畫執行現況及 確認執行成效	●	●	●	●	●	●
安全衛生與健康有關 文件紀錄保存			●	●	●	●

(表一)

(二) 推動規劃

► 風險危害辨識

- (1) 熟悉現場人員作業流程
- (2) 作業場所危害辨識與評估
- (3) 掌握工作中化學品之安全資料表
- (4) 作業環境監測資料



► 危害因子評估

- (1) 勞工一般體格檢查 / 健康檢查資料分析
- (2) 特殊作業健康檢查分級管理
- (3) 身心健康問卷調查

- A. 人因 - 肌肉骨骼問卷調查表
- B. 異常工作負荷 - 過勞量表
- C. 母性保護預防 - 健康自我評估表
- D. 職場不法侵害 - 風險辨識評估表

- (4) 依據危害特性採取的控制及防護措施

► 風險控制成效評估：依據相關計畫進行績效評估及進行改善



勞工健康服務相關人員設置 (勞工健康保護規則附表四)

事業性質分類	勞工人數	臨場服務頻率	
		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
旅宿產業為 第二類之餐飲旅宿業	100-199 人	3 次 / 年	3 次 / 月
	200-299 人	4 次 / 年	4 次 / 月
備註	一、雇主應使醫護人員會同職業安全衛生人員，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。 二、每年或每月安排臨場服務期程之間隔，應依旅宿業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。 三、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級附表三所定之人力，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。		

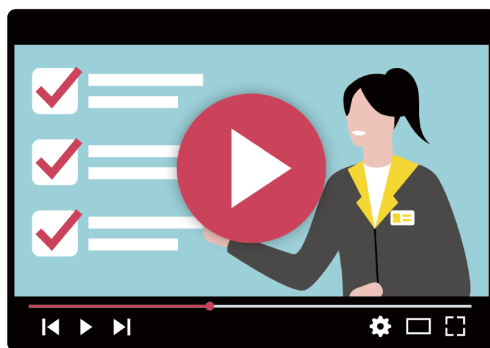
► 第二類分散型事業單位依據勞工健康保護規則第 13 條 (附表七) 所定勞工健康服務之醫護人力配置及臨場服務頻率。

勞工人數	醫師臨場服務頻率	護理人員臨場服務頻率	備註
50-299 人	1 次 / 年	1 次 / 3 個月	一、勞工人數 3,000 人以上者，應另僱用勞工健康服務之護理人員至少一人，綜理勞工健康服務事務，規劃與推動勞工健康服務之政策及計畫。 二、臨場服務之工作場所得依實務需求規劃，每次服務時間應至少 2 小時以上。 三、勞工人數 50-99 人，且未具特別危害健康作者，未適用本表。
300-999 人	1 次 / 6 個月	1 次 / 2 個月	
1000-2999 人	1 次 / 3 個月	1 次 / 1 個月	
3000 人以上	1 次 / 2 個月	1 次 / 1 個月	

5 勞工在職教育訓練及健康管理與促進

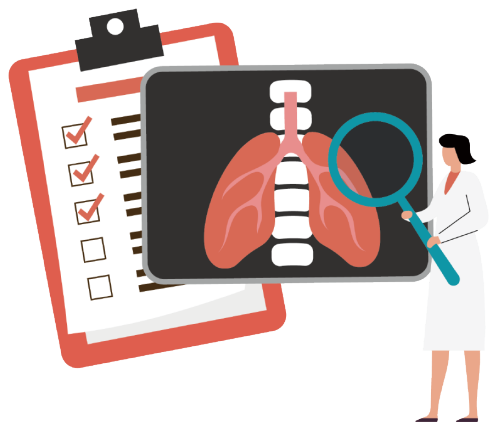
(一) 勞工在職教育訓練

建立關於旅宿業可能產生的危害與健康管理教材短片光碟作為範例，除了提供旅宿產業適時個別輔導外，更要擴及同產業以提升勞工的危害認知水準及自我保護觀念，促使勞工對於自身所從事的作業場所危害的認知，養成安全衛生健康的工作習慣，依職業安全衛生教育訓練規則第 31 條規定，將訓練計畫、教材、受訓人員名冊、簽到紀錄、課程內容等辦訓文件資料，應保存 3 年。企業可視需要以網路教學或視訊教學等方式辦理勞工安全衛生在職教育訓練，惟訓練內容應符合勞工工作性質與實際需求。



(二) 勞工健康管理與促進

針對新進勞工體格及勞工年度健康檢查做異常追蹤管理，並依據勞工健檢異常分析，設計及調查相關之健康促進活動，及評估新人選配從事適當之工作。



6 勞工身心健康保護措施

(一) 重複性作業促發肌肉骨骼疾病預防

勞工人數達 100 人以上，應訂定人因性危害預防計畫，未達 100 人者，以執行紀錄或文件替代之，執行紀錄留存三年。

目標：避免勞工因重複性作業等相關人因性危害而促發肌肉骨骼傷病。

1. 辨識及評估高風險群

利用肌肉骨骼症狀調查表進行普查，了解勞工自覺肌肉骨骼酸痛狀況，針對自覺酸痛較嚴重以及有經常性病假的勞工，個別進行進一步了解，以發現具潛在人因風險之工作站點或作業內容。

2. 分析作業流程、內容及動作，確認人因性危害因子

找出疑似有風險對象觀察其作業內容及流程。找出工作內容與酸痛部位的關聯，確認工作中可能造成酸痛的因子，並透過選用適當評估工具（參考下表），以客觀方式評估該作業人因性危害風險程度。

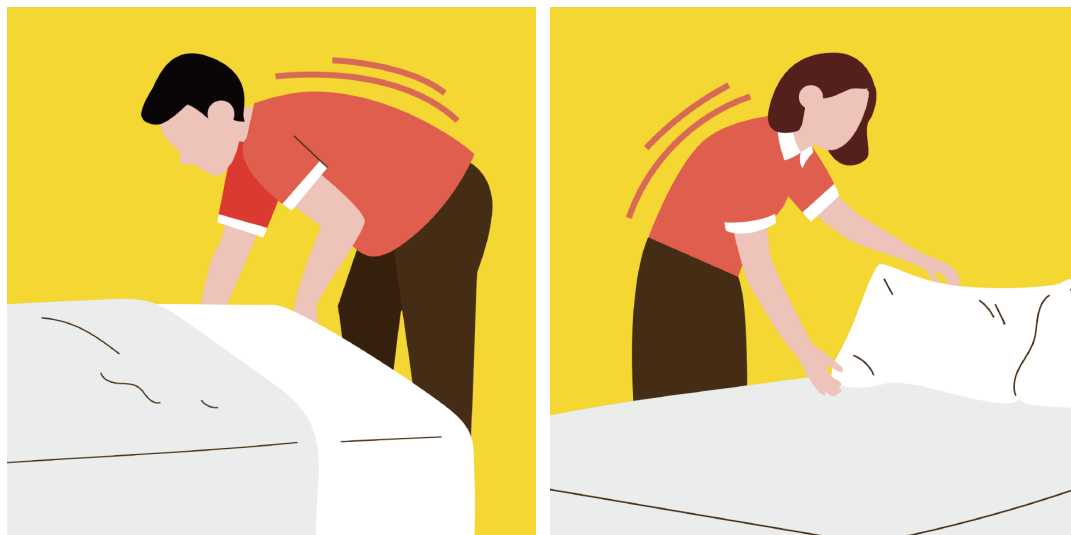
評估工具	作業型態	評估部位
簡易工程檢核表	無要求工作條件	肩、頸、手肘、腕、軀幹、腿
KIM-MHO	手作作業	上肢
KIM-LHC	抬舉、握持、搬運	背部
KIM-PP	推、拉	背部
EAWS	複合性動作作業	肩、頸、手肘、腕、軀幹、腿

3. 決定預防措施並執行改善，確認成效

針對欲改善的作業項目考量改善方式時，需考量作業環境及勞工使用之方便性，以提升勞工使用意願，並於改善後評估是否符合預期成效及勞工落實使用狀況，透過PDCA的方式進行修正並檢討。

旅店業常見肌肉骨骼問題有哪些？如何避免？

旅店業勞工酸痛部位以肩膀、脖子、下背或腰部等部位最為常見。房務人員從事整理床鋪作業時，經常彎腰、手部快速且高施力的反覆動作，長期以這種工作方式作業是容易造成肌肉骨骼傷害的作業項目。



i 小幫手

以房務人員可能有危害的工作環境及行為舉例，建議如下：

- 清潔房務時，需準備諸多備品至房間更換，移動時利用省力工具（如：推車）協助推至定點。
- 房務推車輪軸易卡棉絮及毛髮，應定期更換以利順暢推動。
- 整理房務時盡量以蹲下代替彎曲腰椎，腰椎維持打直，手臂盡可能靠近軀幹，若需移動重物，將重物靠近身體中心，並維持核心肌群用力。
- 建議依作業範圍操作，並教導作業輪調，作業工時管控。
- 房務人員工作時間較長，隨時都有可能需要協助客房清潔，加上下午二點房客入住前的清潔是密集進行的，造成房務人員無法獲得充分的休息，而加重肌肉骨骼酸痛的情形。
- 房務人員的個人體適能情形不同，因此每位勞工身體不適的程度可能不一樣，除了房務人員工作方式的改善外，建議提供人員工作中及工作後健康促進的觀念及環境，以改善及預防肌肉骨骼傷害。
- 建立標準作業流程、落實新進及在職勞工訓練、調整工作時間、強化勞工體適能，以協助從業人員減少肌肉骨骼傷病情形。

（二）異常工作負荷促發疾病預防

依規定配置有醫護人員從事勞工健康服務者，事業單位勞工人數達 100 人以上，應訂定異常工作負荷預防計畫，依照規定免配置醫護人員者，以執行紀錄或文件替代之，執行紀錄留存三年。

目標：雇主採取相關措施，預防勞工因輪班、夜間及長時間工作及個人因素（原有疾病及生活習慣）促發腦血管及心臟疾病。

1. 辨識及評估高風險群

辦理勞工健康檢查及掌握工時，透過職場健康服務管理系統 weCare 分析綜合十年內心血管疾病風險程度及工作型態問卷過負荷問卷等結果，評估職業促發腦心血管疾病風險。

2. 確認高風險族群進行醫護面談及健康指導

經分析後的結果，了解可能導致高風險之因子，安排適當轉介或提供健康諮詢與指導。



3. 決定改善策略並執行

依據分析結果，安排有需求的勞工進行醫師面談及健康指導。必要時，依醫師之建議調整、縮短工作時間或更換工作內容。並鼓勵檢查異常之勞工就醫追蹤具相關慢性疾病之勞工按時服藥並做好自主健康管理。安排困難勞工互相支援或建立輪調制度，減輕勞工工作壓力並規劃健康促進活動及紓壓課程等。

4. 改善後評估與追蹤

隨時注意勞工之心生理之負荷，並管控加班工時，定期辦理勞工健康檢查評估異常工作負荷風險等級。

旅宿業異常工作預防問題有哪些？如何協助？

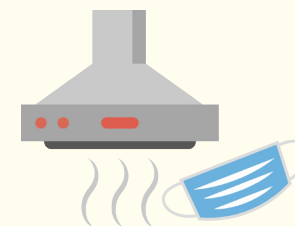
旅宿業服務型態多元，作業時間仍以常態性輪班及分散工時的執勤方式，然廚師人員作業內容為供餐時的前置準備，如遇有宴席較多時，工作時數相對會拉長，近年疫情期間，亦有諸多旅宿產業經營不利，以致於有減班或人力短缺等現象，故勞工的經濟生計問題導致心理負荷問題。



小幫手

以廚師人員可能產生的心、生理負荷問題舉例，建議如下：

- 廚師長期處於油煙環境下的呼吸道防護問題及普遍廚師存在的代謝症候群。
 - 建議提供適切的防護用具及抽風排氣設備，針對健康檢查分析中高風險族群，進行面談與指導，做好後續健康管理追蹤。
- 廚師於作業之餘普遍有吸菸之習慣
 - 鼓勵辦理健康促進之戒菸活動，並提供戒菸之管道輔佐及健康管理資訊。
- 疫情下旅宿業經營人力縮減及分散工時的心理壓力問題。
 - 應協助辨識與評估工作場所及作業影響勞工身心健康之危害因子，並提出控管工時及合併實施異常工作負荷促發腦心血管疾病預防相關預防。
- 提供心理諮商服務資源利用。
 - 勞工健康服務中心
 - 縣市政府心理諮商
 - 工作生活平衡 EAP



(三) 職場不法侵害預防

勞工人數達 100 人以上，應訂定執行職務遭受不法侵害計畫，未達 100 人者，以執行紀錄或文件替代之，執行紀錄留存三年。

目標：預防勞工因執行職務，於勞動場所遭受雇主、主管、同事、服務對象或其他第三方之不法侵害行為，促發社會環境因子引起的心理危害。

1. 辨識及評估危害

依照企業組織圖或作業類別進行內、外部可能發生的肢體、語言、心理以及性騷擾等相關危害辨識，並依過去案例、勞工申訴案件、缺勤紀錄等進行評估。

2. 預防策略並執行

辦理勞工健康檢查及掌握工時，透過職場健康服務管理系統 weCare 分析綜合十年內心血管疾病風險程度，及工作型態問卷過負荷問卷等結果，評估職業促發腦心血管疾病風險。

A. 建立企業安全機制：

- a. 公開會議宣示不法侵害零容忍
- b. 建構組織文化，簽立聲明書
- c. 張貼宣導海報及通報流程、申訴電話及意見信箱
- d. 制定緊急支援 SOP，警民連線、保全系統等作為企業的支援系統，並落實緊急聯絡網
- e. 發生相關事件後，24 小時內啟動調查，保護受害者隱私，嚴懲洩露者。如有必要，協助勞工就醫、法律支援以及心理諮商
- f. 工作場所設置安全設備，如：監視器、警報器、防狼噴霧
- g. 危害預防與溝通技巧教育訓練
- h. 建立安全 / 友善環境：播放柔和音樂、安全櫃台設計、預留後撤動線



3. 改善後評估與追蹤

進行改善後環境風險評估，必要時調整改變策略，若工作內容或環境有更動，需重新評估風險。

旅宿業常見不法侵害問題有哪些？如何協助？



旅宿業櫃台客服人員常面對顧客的訂退房及其它服務需求，難免會遇到較不理性顧客，故於執行勤務時也是較高風險族群。另受疫情波及，旅宿業住房率下降，企業紛紛啟動分部上班或無薪假，導致勞工經濟壓力造成心理負荷。

i 小幫手

以櫃檯人員可能有危害的工作環境及行為舉例，建議如下：

- 旅宿業為服務業，第一線服務人員皆為外部不法侵害高風險族群，企業應執行職務遭受不法侵害之預防，調查評估相關已發生事件，協助第一線人員訂立相關標準處置流程，如何啟動相關保護協助，避免勞工受到持續傷害。
- 房務人員於清理房務時，普遍為單獨進行清掃，故仍存在單獨作業可能產生之危害。
 - 建議配置對講機，供以房務人員對外連繫，或於教育訓練課程教導相關防身術或發給防狼噴霧等備品。
- 受新冠疫情影响，旅宿業在境內流行期，遇到住房率下降（甚至下降至 10%）還有餐飲業績下降剩三成之問題，首當其衝的就是就業勞工，去年疫情期間，許多旅宿業啟動分部上班，也有無薪假之狀況，勞工因經濟壓力導致心理壓力，須由企業端訂立明確薪資制度，給予勞工最低工作量，維持生計所必須，也可以協助勞工請領相關補助。
- 建議企業端依照可能營運衝擊，評估最低人力需求，給予明確上班天數，如有無薪假情況，合併討論最低薪資給予，並且協助請領政府發給之安心就業計畫補貼。勞工在預期薪資下降之情況下，可以了解相關經濟衝擊，思考後續措施。企業端也應該提早與勞工討論可能衝擊影響之時間，讓勞工有所準備。
- 例：旅館因住房率下降，房務人員需求低，改成 A/B 班人員，並且調降每班房務人員工作量，依此模式討論薪資變動（上班天數減少，期間每月請幾天無薪假），依照此給薪模式，可以協助申請多少政府安心就業補助。鼓勵勞工於此時期進修，甚至可以考慮長假特休。事業單位亦可以建立勞工關懷的管道，在受疫情影響的期間，特別給予勞工關懷。

(四) 女性勞工母性健康保護計畫

勞工人數達 100 人以上，應訂定女性勞工母性健康保護計畫，未達 100 人者，以執行紀錄或文件替代之，執行紀錄留存三年。

目標：保護育齡婦女，避免女性勞工可能從事影響胚胎發育、妊娠及哺乳期間母體及嬰兒之健康。



1. 辨識及評估危害、預防控制、適性安排

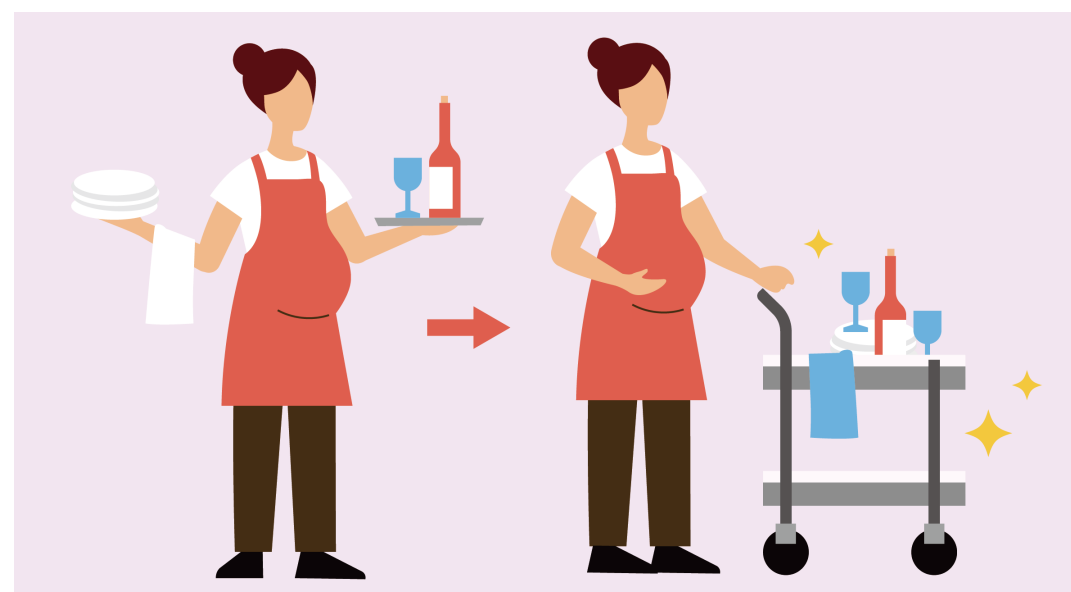
盤點育齡期（具生育能力之勞工）、懷孕及分娩後一年之期間哺乳期之女性勞工所在部門，先進行其作業環境風險等級評估（如下表）。如懷孕及分娩後一年之期間哺乳期之女性勞工，再進行個人健康狀況調查。依評估結果區分風險等級，並實施管理分級，將結果告知勞工。協助提供應接受健康管理之女性勞工資料，並依照評估及建議調整之工作內容及工時排班。

管理分級	環境危害預防	健康管理
第一級	· 定期評估工作場所 · 作業危害之風險與管理	
第二級	· 定期檢點作業 · 提供適當之防護具予勞工使用	· 改善後評估、追蹤健康指導提供健康衛教及勞工健康管理。 · 醫師面談 1. 個人面談與危害告知，並經當事人書面同意，繼續從事原來工作。 2. 採取危害預防措施。
第三級	· 採取工程控制措施 · 檢討其他工作環境改善及相關管理措施	適性評估與適性工作安排提供母性保護建議措施，必要時變更工作條件，調整工時。

- 依據醫師建議調整勞工工作內容，於工作調整後再次評估風險，並持續關懷勞工健康狀況。
- 健康指導達成率、產檢率、健康促進率、滿意度問卷。
- 母性保護環境改善成果，例如：哺乳室設置、哺（集）乳彈性時間、如廁便利性等。

旅宿業母性保護預防問題有哪些？如何協助？

旅宿業作業類別多元，其中以房務、櫃檯、餐廳服務人員居多數以女性勞工為主要族群，其作業內容為櫃檯及餐廳服務人員久站之問題、餐飲部人員雙手持盤（端盤子）或整理房務經常彎腰、手部快速且高施力的反覆動作，應進行作業場所風險分級評估，並告知其風險及分級結果。



小幫手

- 房務、櫃檯、餐廳服務居多數以女性勞工居多，作業內容常為久站、經常性走動、清潔刷洗浴廁、更換床單被褥、雙手持盤（端盤子上菜）...等，於作業中可能發生的風險為滑倒、跌倒、經常性彎腰及手部高施力的反覆動作之問題。
- 房務及餐廳人員之房務整理備品或收拾碗盤時，建議可以使用省力裝置（如：推車）或行政人力輪替或於營業巔峰之時段增加人力。
- 提供每 2 小時作業，就有 15 分鐘之短暫休息時間，休憩時提供座椅使用。

7 勞工健康服務期程（範例）

項次	健康服務計畫 工作要項 (範例參考)	目標	000 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	勞工健康檢查與管理									
2	高風險勞工個案管理									
3	作業環境危害辨識與健康風險管理									
4	未滿十八歲勞工及母性勞工健康保護									
5	中高齡工作者健康促進									
6	異常工作負荷預防									
7	人因性危害預防									
8	職場不法侵害預防									
9	心理健康保護									
10	職傷病預防與保護									
11	健康教育與衛生指導									
12	勞工健康促進									
13	選配工與復工計畫									
計畫提出者			提出日期				修訂日期			

8 勞工健康相關資源

▶ 參考法令及指引

- 職業安全衛生法
<https://law.moj.gov.tw/LawClass/LawAll.aspx?pcode=N0060001>
- 勞工健康保護規則
<https://law.moj.gov.tw/LawClass/LawAll.aspx?pcode=N0060022>
- 人因性危害預防計畫指引
<https://www.osha.gov.tw/1106/1251/28996/29018/>
- 異常工作負荷促發疾病預防指引
<https://www.osha.gov.tw/1106/1196/10141/10145/10984/>
- 執行職務遭受不法侵害預防指引
<https://www.osha.gov.tw/1106/1196/10141/10145/10988/>
- 工作場所母性健康保護技術指引
<https://www.osha.gov.tw/1106/29647/1136/1138/13072/>



▶ 諮詢單位

單位	聯絡電話
北區勞工健康服務中心	新北市五股區五工六路 9 號 3 樓 (新北市勞工活動中心) 電話：02-22990501
中區勞工健康服務中心	臺中市西屯區工業區一路 98-130 號 3 樓之 6 電話：04-23501501
南區勞工健康服務中心	臺南市南區南門路 261 號 2 樓 (臺南市南門勞工育樂中心) 電話：06-2135101
東區勞工健康服務中心	花蓮市中央路三段 707 號 (花蓮慈濟醫院) 電話：03-8565501



勞動部職業安全衛生署
勞工健康服務中心

編著單位：南區勞工健康服務中心（勞動部職業安全衛生署委託國立成功大學辦理）

發行機關： 勞動部職業安全衛生署

電話：(06)213-5101或0800-068-580

網址：<https://www.osha.gov.tw/>

