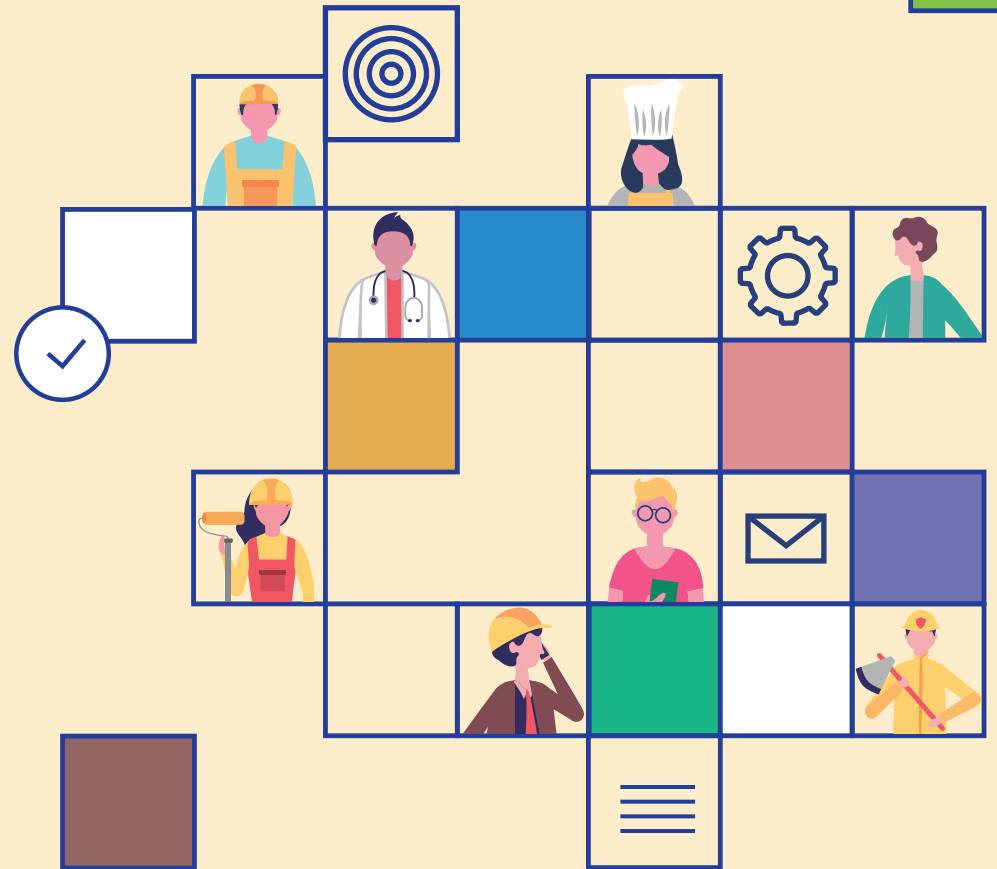
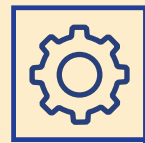
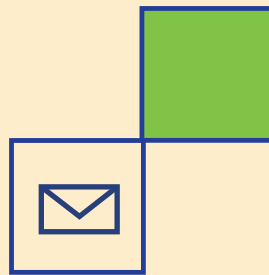
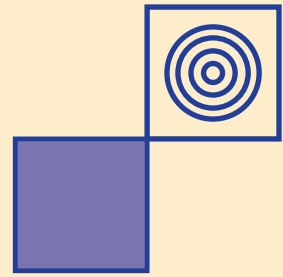
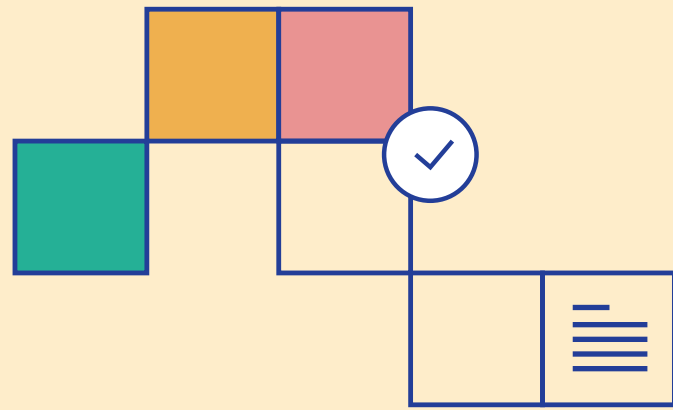


中小企業 臨場健康服務 推動手冊



目錄

一、前言	P1
二、為什麼勞工健康服務重要？.....	P2
三、如何推動勞工健康服務？.....	P3
第一階段：準備期	P4
第二階段：規劃期	P8
第三階段：執行期	P10
第四階段：成效評估期	P12
第五階段：永續經營期	P13
四、勞工健康服務相關資源	P14
五、結語	P17
六、參考資料	P17

一、前言

依據職業安全衛生法第 22 條規定，事業單位勞工人數在 50 人以上者，應僱用或特約醫護人員，辦理勞工健康服務事項。同時，為兼顧勞工提供勞務場所具分散性質之事業單位，此類事業單位得以訂定勞工健康管理方案，提供多元及彈性之勞工健康服務模式，以符合實務需求，給勞工更適切健康照護(圖 1)。

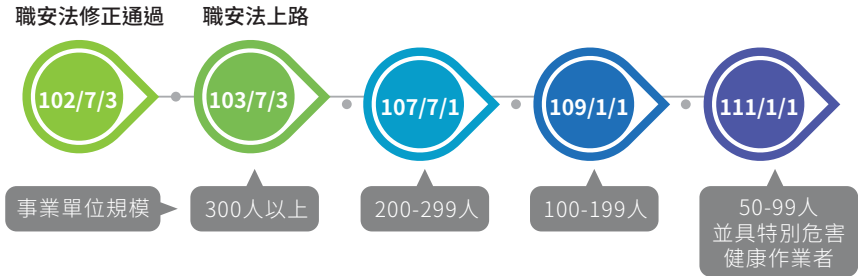


圖 1. 不同規模事業單位實施職場健康服務之期程

為使中小企業能瞭解勞工健康服務工作之重要性及合法性，並透過醫護與勞工健康服務相關人員的協助，落實辦理職場健康管理、選配工、適性配工、復工、健康促進、職業傷病防治及工作相關疾病預防等勞工健康服務事項，特編訂本手冊，作為雇主推動健康保護相關措施之參考，以 5 個階段(圖 2)呈現勞工健康服務推動方法，並提供簡易自主檢核表，供事業單位檢視是否達成相關工作項目，期待雇主與勞工健康服務人員能共同合作，落實推動勞工健康服務，創造並維護安全、安心與安穩之友善健康職場。



圖 2. 推動勞工健康服務五階段

勞工健康保護規則全文
<https://reurl.cc/RXeAYG>



二、為什麼勞工健康服務重要？

- (一) 為防止職業災害，保障工作者安全及健康，職業安全衛生法第5條規定雇主使勞工從事工作，應在合理可行範圍內，採取必要之預防設備或措施，使勞工免於發生職業災害。
- (二) 勞工健康保護規則第9條至第13條明訂，雇主應辦理勞工健康服務、危害辨識評估、健康管理與職業傷病預防等身心健康保護工作。



圖3.勞工健康服務預期效益

三、如何推動勞工健康服務工作？

如何做好勞工健康服務工作，除依法配置勞工健康服務人員外，更需要全公司各部門的合作，特別是人事(資)與安衛單位，建議事業單位於執行勞工健康服務工作時，可以參考下列各階段工作重點，透過PDCA管理手法(Plan-Do-Check-Act)，持續擬訂計畫或方案、執行、評估及改善，才能有效推動相關措施。

時期	推動單位或人員	任務目標	工作重點
第一階段 準備期	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 雇主 ▪ 高階主管 ▪ 職業安全衛生部門(人員) ▪ 人力資源部門(人員) 	取得組織有關人員對健康服務工作支持與認同	<ol style="list-style-type: none"> 1. 向雇主與高階主管說明推動勞工健康服務目的，並取得支持與認同。 2. 宣示健康政策並公告使勞工周知。 3. 設置或指定權責單位(人員)及任務分工。 4. 評估事業單位需求，依勞工健康保護規則第5條及第7條委託符合資格之機構及勞工健康服務資格者，辦理勞工健康服務工作。 5. 應符合勞工健康保護規則第3、4條及第13條規定，執行臨場健康服務頻率。 6. 盤點並整合內、外部健康服務資源。
第二階段 規劃期		規劃年度勞工健康服務事項與管理措施	<ol style="list-style-type: none"> 1. 制訂勞工健康服務績效指標。 2. 事業單位應落實辦理勞工健康保護規則第9條至第13條之規定事項，並與僱用或特約勞工健康服務人員共同擬定年度勞工健康服務計畫。
第三階段 執行期	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 職業安全衛生部門(人員) ▪ 人力資源部門(人員) ▪ 勞工健康服務醫護及相關人員 ▪ 現場單位主管 	執行勞工健康服務	<ol style="list-style-type: none"> 1. 辨識與評估工作場所環境、作業性質之危害因子及作業環境監測結果。 2. 分析體格及定期健康檢查報告、健康有關問卷調查結果，以確認勞工健康問題與高風險族群。 3. 執行健康管理、職業病預防、健康促進及高風險個案健康管理與追蹤。 4. 依計劃時程執行年度健康服務事項，並追蹤採行措施與建議事項有落實執行與完成。 5. 當次完成勞工健康服務時，應將所執行之事項紀錄於勞工健康服務執行紀錄表(附表八)，留存備查至少三年。
第四階段 成效評估期	上述人員應配合執行。	評估健康服務績效	<ol style="list-style-type: none"> 1. 評估服務目標(短、中、長程)達成情形(包含改善效益)。 2. 健康服務品質管控。
第五階段 永續經營期		檢討並修正勞工健康服務策略	<ol style="list-style-type: none"> 1. 定期監督與追蹤成效，適時檢討、修正、調整策略。 2. 擬定下年度勞工健康服務有關事項。

第一階段：準備期

▶ 1 取得組織內部支持與認同



可透過職業安全衛生委員會、勞資會議或組織內部相關會議，傳達勞工健康服務有關法源規定，使勞資雙方代表周知。

圖4.組織內部支持與認同示意圖

▶ 2 指定權責單位及人員

雇主與高階主管有保護工作者安全與健康之責任，為符合相關規定，應設置或指定權責單位(人員)，規劃與執行健康服務工作。勞工健康服務工作並非由醫護人員全權負責，而是需要公司有關部門及人員分工協助且全員參與才能達成的，事業單位可參考下列分工建議，並依組織與人力現況，進行工作分配：

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
高階主管承諾與支持勞工健康保護政策	✓				
規劃與執行年度勞工健康服務事項	✓	✓	✓	✓	
辦理一般與特殊作業體格與健康檢查		✓	✓	✓	
健康管理與分級、健康異常者複查追蹤、確認高風險人員並建置名冊管理		✓		✓	
辦理健康面談、衛教指導、健康諮詢、特殊族群保護及高風險個案管理				✓	
執行工作相關疾病預防及身心健康保護		✓	✓	✓	
協助選(配)工、工作適性評估、復(配)工與工作調整等措施	✓	✓	✓	✓	✓
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	✓	✓	✓	✓	
計畫與目標方案檢討、修正與調整	✓	✓	✓	✓	

▶ 3 設置勞工健康服務人員

01 法源依據

- 職業安全衛生法第22條規定，事業單位勞工人數在50人以上者，應僱用或特約醫護人員，辦理健康管理、職業病預防及健康促進等勞工健康保護事項。
- 雇主違反職業安全衛生法第 22 條規定，經通知限期改善，屆期未改善者，依職業安全衛生法第45條規定，處新臺幣3萬元以上 15 萬元以下罰鍰。

02 勞工健康服務人員專業性

從事勞工健康服務的人員與醫療機構醫護人員不同，要具備職業衛生基本概念、工作相關疾病預防、工作場所危害因子辨識與健康風險評估之專業知能，且能提供改善措施與建議事項之能力。



圖5. 勞工健康服務人員與醫療院所人員差異

03 勞工健康服務人員服務資格條件

從事勞工健康服務之醫師應具下列資格之一	從事勞工健康服務護理人員應具下列資格	勞工健康服務相關人員具下列資格
<ol style="list-style-type: none">具有職業醫學科專科醫師資格。具中央衛生福利部主管機關所定之專科醫師資格* 且經勞工健康服務訓練合格。 <p>* 註：專科醫師分科及甄選辦法第二章第三條</p>	<ol style="list-style-type: none">具有護理師證照。具實務工作經驗2年以上。取得勞工健康服務課程訓練合格證書者。	<ol style="list-style-type: none">具備心理師、職能治療師或物理治療師等資格。具實務工作經驗2年以上。取得勞工健康服務課程訓練合格證書者。



依照勞工健康保護規則第6條規定：
僱用、特約或變更醫護人員後，應於 30 日內至
勞工健康保護管理報備資訊網填報相關資料
<https://hrpts.osha.gov.tw/hrpm/index.aspx>



04 醫護人員臨場服務頻率表：參見勞工健康保護規則附表四

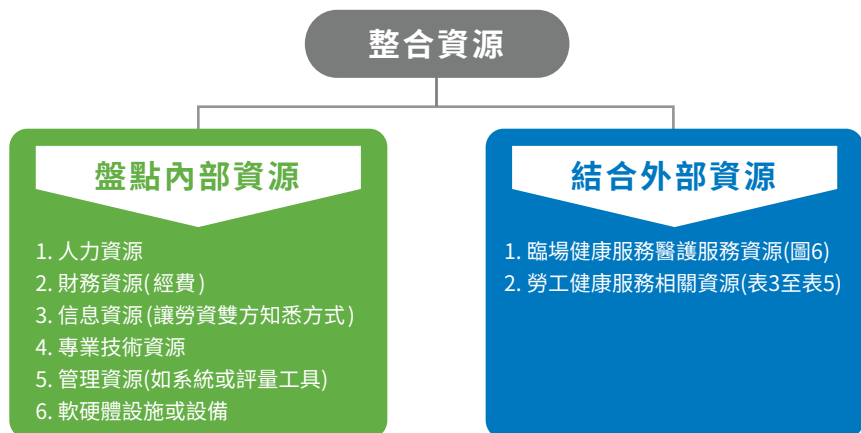
事業性質分類	勞工人數	臨場服務頻率		備註
		醫師	護理人員	
各類	50-99人，並具特別危害健康作業 1-49人	1次/年	1次/月	一、雇主應使醫護人員會同事業單位之職業安全衛生人員，每年度至少進行現場訪視1次，並共同研訂年度勞工健康服務之重點工作事項。 二、每年或每月安排臨場服務期程之間隔，應依事業單位作業特性及勞工健康需求規劃，每次臨場服務之時間應至少2小時以上，且每日不得超過2場次。 三、事業單位從事特別危害健康作業之勞工人數在50人以上者，應另分別依勞工健康保護規則附表二及附表三所定之人力配置及臨場服務頻率，特約職業醫學科專科醫師及僱用從事勞工健康服務之護理人員，辦理勞工健康服務。
第一類	100-199人	4次/年	4次/月	
	200-299人	6次/年	6次/月	
第二類	100-199人	3次/年	3次/月	
	200-299人	4次/年	4次/月	
第三類	100-199人	2次/年	2次/月	
	200-299人	3次/年	3次/月	

05 提供第二、三類分散型事業單位多元及彈性服務模式

勞務場所	一、工作場所分布不同地區。 二、勞工提供勞務之場所，非於雇主設施內或其可支配管理處。			事業單位定義由檢查機構依個案實際情形認定
勞工健康管理方案之內容	一、工作環境危害性質。 二、勞工作業型態及分布。 三、高風險群勞工健康檢查情形評估。 四、依評估結果採行下列勞工健康服務措施： 1. 安排醫師面談及健康指導。 2. 採取書面或遠端通訊等方式，提供評估、建議或諮詢服務。			
服務頻率	依據勞工健康保護規則附表七(如下表)			
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業，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業者，未適用本表。	
300-999人	1次/6個月	1次/2個月		
1,000-2,999人	1次/3個月	1次/1個月		
3,000人以上	1次/2個月	1次/1個月		

▶ 4 盤點並整合內、外部健康服務資源

事業單位以特約方式辦理勞工健康服務，基於勞工健康服務之執行，需藉由醫護及其他領域多元專業團隊共同推動，故應委託符合規定之機構，並由該機構指派其具勞工健康服務人員資格者為之，確保符合法規要求與臨場健康服務之品質。



勞工健康顧問服務之職業安全衛生顧問服務機構
<https://reurl.cc/1G9m6p>



可洽詢提供事業單位勞工健康服務之醫療機構
<https://reurl.cc/z6VKGp>



中華民國環境職業醫學學會
<https://reurl.cc/XeLLge>



勞工健康服務計畫指引-試行版
<https://reurl.cc/L6EMR9>



圖6.臨場健康服務醫護服務資源

第二階段：規劃期

在規劃期中，應先與事業單位有關人員進行溝通討論，以瞭解事業單位健康服務需求、工作場所環境危害因子與工作者健康問題，可透過現場訪視辨識與評估、定期健康檢查報告與相關問卷調查結果，了解職場現狀與風險情形，並提出年度健康服務規劃事項。

► 1 如何制定勞工健康服務績效指標？

- 事業單位應建立健康服務指標，建議符合SMART原則，須具體明確、可衡量、可實現、可執行與有時程(短、中、長期)之目標計畫。
- 運用PDCA循環機制進行；規劃(PPLAN)、實施(DO)、查核(CHECK)及改進(ACT)。執行過程中應定期追蹤指標進度，依據實施狀況，檢視是否有需要調整指標、時程與策略之必要性。

SMART原則



※ 企業可參考及運用 GRI 403準則訂定目標，作為企業永續報告揭露之依據。

► 2 勞工健康服務執行內容

勞工健康服務執行內容，主要為協助雇主落實勞工健康保護規則第9條至第13條事項，建議參考「GRI 403職場永續健康與安全SDGs揭露實務建議指南」說明與展現範例，擬定年度勞工健康服務計畫表。其各項工作執行內容與指標說明如下表1：

表1.勞工健康服務內容範例

計畫工作要項		參考 GRI 403 基本指標
健康管理	辦理一般與特殊作業體格(健康)檢查。	1. 一般與特殊作業體格(健康)檢查人數。 2. 健康管理分級情況、複查追蹤與健康改善人數。 3. 勞工健康檢查或特殊健康檢查，建立高風險關注名單及人數。 4. 提供健康面談、衛教指導與諮詢人數。
	健檢結果分析、篩選高風險者及健康複查追蹤。	
	健康異常者與職業危害關連性評估。	
	辦理高風險個案健康管理及適工評估。	
	辦理健康面談、衛教指導與諮詢。	
職業傷病預防	辨識工作環境中的危害因子，提供工作相關疾病預防建議	1. 改善勞工身心健康問題之管理措施建議 2. 作業環境安全衛生設施改善建議及提案件數 3. 作業危害調查與健康風險評估確認： <ul style="list-style-type: none"> ■ 異常工作負荷促發疾病預防： <ul style="list-style-type: none"> a. 作業環境危害因子件數 b. 中高風險工作者人數 ■ 人因性危害預防： <ul style="list-style-type: none"> a. 已罹患傷病人數 b. 肌肉骨骼傷病調查危害等級屬疑似有危害以上之人數(NMQ：3分以上)。 ■ 母性健康保護： <ul style="list-style-type: none"> a. 作業環境危害風險分級達第二級管理以上之人數 b. 健康問題及工作適性安排建議人數。 ■ 執行職務遭受不法侵害預防： <ul style="list-style-type: none"> a. 危害辨識及風險屬中度風險以上之人數 b. 通報與申訴人(件)數。 c. 結案人(件)數。 ■ 改善中高齡、高齡工作者安全衛生設施，提升其工作適能之比例。 4. 中高風險工作者，執行健康面談人數、經健康評估後，建議適(配)工或復(配)工人數。 5. 健康服務成效量化；如配工規劃/健康服務計畫執行滿意度、參與率、健康改善率等。
	協助雇主選配員工從事適當工作	
	協助重複性作業促發肌肉骨骼疾病、異常工作負荷危害及執行職務遭受不法侵害之預防	
	未滿18歲、母性、中高齡及高齡工作者健康保護	
	協助執行呼吸防護計畫	
健康促進	辦理職場身心健康保護措施	1. 依據公司產業規模與危害特性、健康問題與需求，規劃年度健康促進活動。 2. 統計各項活動參與人數、參與率及滿意度調查。 3. 建置工作者身心健康諮詢及協助方案措施。 4. 量化健康促進之貢獻績效(可描述改善前後狀況)，如異常情形下降等。 5. 工作者接受政府提供之癌症篩檢比率。
	執行勞工健康促進活動	
急救	急救及緊急處置	1. 參照工作場域、分布、危險狀況與工作者人數，備置足夠急救人員、救護用品及器材、並辦理急救事宜。 2. 緊急事故應變處理、急救人員教育訓練(訓練時數)及演練(參與人數)，評估訓練有效性與知能提升考核。
其他	職場防疫措施	1. 生物性危害辨識及提供預防措施。 2. 辦理危害預防宣導/感染預防教育訓練場次或參與人次。 3. 提供衛教資訊數量。
	其他經中央主管機關公告者	

第三階段：執行期

1. 計畫執行過程中，必須隨時檢視各項計畫項目進度及目標達成率，根據實際成果檢視計畫策略之有效性，決定要改善或持續進行。
2. 若發現計畫和實際執行有落差時，應隨時修正策略及提出改善措施。
3. 所有執行過程與結果，可依據職業安全衛生管理辦法第 12 條規定，每 3 個月在職業安全衛生委員會定期審議、檢視及追蹤健康服務計畫執行與管理事項之進度與績效，必要時可尋求外部資源協助。
4. 執行臨場健康服務相關事項，應依規定填寫勞工健康服務執行紀錄表，並依相關建議事項採取必要措施。健康服務有關文件、執行紀錄、問卷與管理表單資料彙整保存至少 3 年備查。

● 參考範例 1：特殊作業噪音健康管理作業流程說明

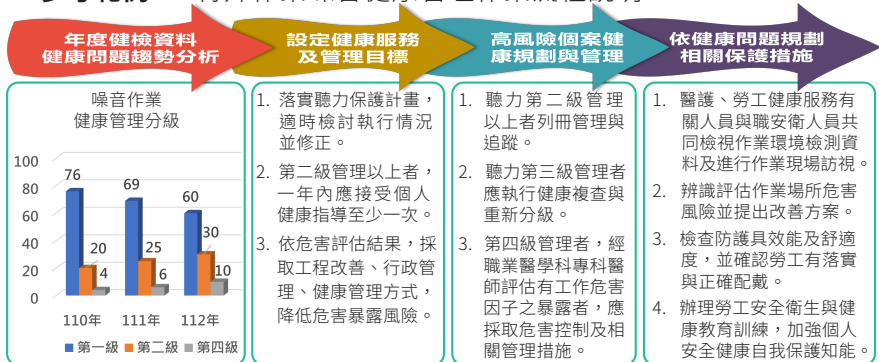


圖7.噪音健康分級與管理作業流程

● 參考範例 2：異常工作負荷促發疾病預防規劃與執行



圖8.異常工作負荷促發疾病預防規劃與執行

- **參考範例3**：透過健康檢查，協助雇主選配勞工從事適當之工作

01 可執行健康檢查之醫療機構

勞工健康檢查應由勞動部認可之醫療機構執行，
勞工體格及健康檢查認可醫療機構查詢系統連結
<https://reurl.cc/NX46G5>



02 健康檢查規劃

	一般體格檢查	特殊體格檢查	一般健康檢查	特殊健康檢查
實施對象	新進勞工	從事特別危害健康作業之新進勞工	在職勞工	從事特別危害健康作業之在職勞工
實施頻率	新僱用勞工時		65歲以上，每年1次。 40歲~65歲，每3年1次。 未滿40歲，每5年1次。	每年或於變更作業時 (定期檢查須實施健康管理分級)
實施目的	1. 初步了解員工體格狀況 2. 協助雇主進行選配工		作為雇主適性選配工、健康管理及預防職業病之參據。	
負擔費用	無規定，得由勞資雙方協議。		由雇主負擔健康檢查費用。特殊健康檢查可向勞保局申請「預防職業病健康檢查」補助。	

03 依(特殊)健康檢查結果執行健康管理

勞工健康服務人員依(特殊)健康檢查結果，應建立其暴露評估及辨識員工健康問題，採取危害控制及健康管理相關措施。

級別	第一級	第二級	第三級	第四級
定義	綜合判定為無異常	綜合判定為異常，而與工作無關。	綜合判定為異常，而無法確定與工作之相關性。	綜合判定為異常，而與工作有關。
規劃健康服務內容	-	應提供勞工個人健康指導；由醫師註明其不適宜從事之作業與其他應處理及注意事項。	由醫師註明臨床診斷。 應請職業醫學科專科醫師實施健康追蹤檢查，必要時應實施疑似工作相關疾病之現場評估，且應依評估結果重新分級，並將分級結果及採行措施於30日內通報。	經職業醫學科專科醫師評估現場仍有工作危害因子暴露者，應採取危害控制及相關管理措施。

健檢資料保存

- (1) 一般體格檢查、一般健康檢查紀錄至少保存7年以上。
- (2) 特殊體格檢查、特殊健康檢查紀錄保存10年至30年，詳細保存年限請參照勞工健康保護規則第19條及第20條規定。
- (3) 相關檢查結果資料保存請依個人資料保護法處理，應保障勞工隱私權。

第四階段：成效評估期

1. 成效評估的目的，主要為檢視所採取之措施是否有效、目標進度是否達成、執行過程中是否有缺失等，做為未來改進之參考，如發現預期目標與實際執行有落差時，應隨時修正策略內容及提出改善方案。
2. 事業單位於執行勞工健康服務工作時，應定期監督與追蹤成效，針對無法達成目標之項目，進行適時檢討及原因分析，發現問題的所在並提出改善的方法，持續滾動式修正並調整策略，以期勞工健康服務的推動能漸臻完善。
3. 成效評估與檢討內容建議如下：

成效評估與檢討	
1. 定期檢視服務計畫執行狀況	1. 年度健康服務事項： <input type="checkbox"/> 有符合計畫時程、 <input type="checkbox"/> 未符合計畫時程 2. 定期執行健康服務進度報告： <input type="checkbox"/> 每月、 <input type="checkbox"/> 每季、 <input type="checkbox"/> 每半年、 <input type="checkbox"/> 其他
2. 定期檢視目標策略執行狀況	1. 目標設定具有可行性及合理性 2. 目標進度：已完成： <input type="checkbox"/> 短、 <input type="checkbox"/> 中、 <input type="checkbox"/> 長期目標 3. 改善策略： <input type="checkbox"/> 有效性、 <input type="checkbox"/> 無效性、 <input type="checkbox"/> 需修正或調整
3. 量化指標統計與分析	1. 年度依法定頻率完成臨場健康服務覆蓋率__% 2. 完成健康面談指導__人(次)數或諮詢服務__人(次)數 3. 職業病防治或工作相關疾病預防宣導__次數 4. 在職人員安全健康教育訓練__場次或參與__人(次)數 5. 健康異常項目(如高血壓)比例較上年度減少__% 6. 因職業傷病造成的損失工時較上年度減少__% 7. 健康促進活動滿意度達__% 8. 特殊健檢人數之健康管理與分級情況(1至4級人數) 9. 健康服務滿意度調查結果
4. 完成質性指標項目	1. 制訂健康管理規範、辦法或作業程序 2. 制訂健康促進推動相關作業程序或激勵辦法 3. 建立職業傷病或健康保護計畫或規範

第五階段：永續經營期

- ▶ 就企業而言，永續經營與發展，內容包含企業使命、願景、經營理念、核心價值及企業社會責任。
- ▶ 對於勞工健康服務經營方面，企業應架構出健康管理政策、組織權責與分工、營造友善健康職場、職業傷病預防及勞工健康保護等五大面向之管理，並設定短中長期目標及策略。
- ▶ 專責單位或有關人員應定期監督與追蹤成效，並依據執行成效適時檢討、修正與調整策略，及擬定下年度勞工健康服務有關事項。
- ▶ 完成表2勞工健康服務各階段重點工作檢核表。

表2.勞工健康服務各階段重點工作檢核表

各階段工作事項檢核	完成	未完成	進行中
第一階段：準備期			
雇主及高階主管支持與認同：健康政策宣示與公告			
指定推動勞工健康服務之權責單位及人員			
依法僱用或特約勞工健康服務醫護人員，並完成人員報備			
委託符合規定及經核可之專業機構及勞工健康服務人員執行健康服務工作			
盤點並整合內、外部健康服務資源			
第二階段：規劃期			
勞工健康服務績效指標之制訂			
擬定年度勞工健康服務計畫，並依計畫時程落實執行			
第三階段：執行期			
辨識作業場所健康危害因子及採取危害管控、改善及健康保護措施			
勞工健康檢查分析、評估、健康分級與高風險個案健康管理			
辦理勞工健康教育、衛生指導、身心健康保護、職業傷病預防、健康促進等措施			
第四階段：成效評估期			
評估各項服務目標達成情形			
依法執行臨場健康服務頻率及完成勞工健康服務執行紀錄表			
健康檢查報告、問卷表、紀錄表及採行措施之文件，至少應保存三年			
第五階段：永續經營期			
定期監督與追蹤成效，適時檢討與修正			
討論與規劃下年度健康服務事項			

檢核日期：__年__月__日 檢核者：_____ 部門主管：_____

四、勞工健康服務相關資源

事業單位辦理勞工健康服務時，除了特約醫護人員及勞工健康服務相關人員外，也可以連結外部相關資源，讓勞工健康服務工作更加順利。

表3. 健康服務相關資源

單位名稱	服務內容	連絡電話	資源網站
財團法人職業災害預防及重建中心	提供企業與勞工健康服務諮詢，同時也可視需求委請專家學者入場輔導推動工作環境改善及職場健康保護措施。	免付費電話0800-068-580 (您要幫我幫您) 北區勞工健康服務辦公室 電話：(02)2299-0501 中區勞工健康服務辦公室 電話：(04)2350-1501 南區勞工健康服務辦公室 電話：(06)213-5101 東區勞工健康服務辦公室 電話：(03)856-5501	 https://reurl.cc/9Rm4vv 維護單位:財團法人職業災害預防及重建中心
各區職業傷病防治中心(職業傷病診治專責醫院)	提供勞工可近性之職業傷病預防、診斷、評估及重建與諮詢轉介等服務。	(02)8522-9366 #869	 https://reurl.cc/2ERLk4 維護單位:財團法人職業災害預防及重建中心
輔導事業單位改善工作環境及促進就業計畫	實施「工安輔導到府」、「教育訓練、宣導到位」等減災策略，就近對散布地方各角落小型事業及微型工程等施予臨廠輔導或防災宣導訓練。	0800-300-636	 https://reurl.cc/1GN1L8 中小企業安全衛生資訊網
衛生福利部國民健康署三區健康職場推動中心	協助職場推動健康促進，提供個人完善的健康資源、全面評估改善生理及社會心理工作環境，建立健康的支援性工作環境。	北區健康職場推動中心： 02-2377-4621 中區健康職場推動中心： 04-7238595轉4131、 03-5751006轉19 南區健康職場推動中心： 05-2720551、06-2212033	 https://reurl.cc/6Qn530 衛生福利部國民健康署 健康職場資訊網

表4. 相關補助資源表

補助項目	說明	詳細資訊
推動中小企業 臨場健康服務	<p>(一) 依法辦理工廠、公司、商業登記或經各該目的事業主管機關許可立案，且為就業保險之投保單位。</p> <p>(二) 針對勞保投保人數199人以下依照補助計畫要點規定；補助每次特約臨場服務費用80%(最高補助15萬元/年)，或補助專職僱用護理人員每月薪資 1/3 (最高補助20萬元/年)。</p>	 <p>https://osmp.osha.gov.tw/</p>
工作與生活平衡 補助	<p>(一) 就業保險投保單位之民營事業單位、團體或私立學校。</p> <p>(二) 僱用勞工人數在99人以下者，依申請補助項目所提報之經費最高補助九成。</p> <p>(三) 僱用勞工人數在100人以上至250人以下者，依申請補助項目所提報之經費最高補助八成。</p> <p>(四) 僱用勞工人數在251人以上者，依申請補助項目所提報之經費最高補助七成。</p>	 <p>https://reurl.cc/QZMbDZ</p>



表5. 勞工健康服務相關參考指引

1	工作場所母性健康保護技術指引(第二版) https://reurl.cc/V49jDA	
2	異常工作負荷促發疾病預防指引(第二版) https://reurl.cc/Wvnkvy	
3	人因性危害預防計畫指引【公告版】 https://reurl.cc/7Mae75	
4	執行職務遭受不法侵害預防指引(第三版) https://reurl.cc/OjOpMD	
5	中高齡及高齡工作者作業安全衛生指引-20220223 https://reurl.cc/jvAkyp	
6	呼吸防護計畫及採行措施指引 https://reurl.cc/q0EOYN	
7	呼吸防護計畫技術參考手冊 https://reurl.cc/GK1x0p	
8	高氣溫戶外作業勞工熱危害預防指引(112.6.1修正) https://reurl.cc/L6EmEX	
9	職場夜間工作安全衛生指引 https://reurl.cc/GK1x7W	
10	職場永續健康與安全SDGs專區 https://reurl.cc/a43n67	

五、結語

隨著近年來職業安全衛生議題逐漸受到重視，勞工健康服務亦顯得更加重要，落實勞工健康服務並預防職業傷病的發生是雇主的責任，推動勞工健康服務有助於增進員工的健康，不僅能增加員工的幸福感，更能有效的增加企業競爭力，期能藉由勞工健康服務的落實，達到確實保障勞工健康與安全及企業永續經營之目的。



六、參考資料

1. 勞動部職業安全衛生署(2020)。中小企業臨場健康服務推動手冊。台北市：勞動部勞動及職業安全衛生署
2. 勞動部職業安全衛生署(2020)。臨場勞工健康服務參考手冊(中小企業適用版)。台北市：勞動部勞動及職業安全衛生署
3. 謝曼麗、陳富莉(2016)。整合性健康職場管理探討研究。台北市：勞動部勞動及職業安全衛生研究所
4. 高田昴等(2008)。小規模企業の経営者のための産業保健マニュアル。日本神奈川：労働者健康福祉機構産業保健部
5. 勞動部職業安全衛生署(2022)。GRI 403：職場永續健康與安全SDGs揭露實務建議指南。台北市：勞動部勞動及職業安全衛生署