

勞工健康保護四大計畫

1. 人因性危害防止計畫
 2. 職務遭受不法侵害預防計畫
 3. 異常工作負荷促發疾病預計計畫
 4. 職場女性勞工母性健康保護作業要點
-

華德來股份有限公司

人因性危害防止計畫

目錄

1. 目的.....	2
2. 適用範圍.....	2
3. 參考文件.....	2
4. 名詞定義.....	2
5. 權責.....	2
6. 作業程序.....	2
6.1. 作業流程圖.....	2
6.2. 肌肉骨骼症狀現況調查.....	2
6.3. 分析作業流程、內容及動作.....	3
6.4. 確認人因性危害因子.....	3
6.5. 評估、選定改善方法及執行.....	4
7. 附則.....	5
8. 附件.....	8

目的

為預防人因性危害及避免重複性肌肉骨骼傷病，及維護工作者及利害相關者的健康，訂定人因性危害防止計畫。

一. 適用範圍

全體工作者。

二. 參考文件

二.1. 人因性危害預防計畫指引

二.2. 員工健康管理作業程序

三. 名詞定義

三.1. 人因工程：人因工程旨在發現人類的行為、能力、限制和其他的特性等知識，而應用於工具、機器、系統、任務、工作和環境等的設計，使人類對於它們的使用能更具生產力、有效果、舒適與安全。

三.2. 工作相關肌肉骨骼傷害：由於工作中的危險因子，如持續或重複施力、不當姿勢，導致或加重軟組織傷病。

三.3. 重複性作業：工作過程中會針對同一個作業程序在不同時間點上做相同之步驟與動作。

四. 權責

四.1. 人資組：協助傷害調查、工作者職業傷害統計與分析。

四.2. 勞工健康服務醫護及相關人員：預防肌肉骨骼傷害、疾病或其他危害之宣導及教育訓練指導；實施肌肉骨骼狀況調查並確認其危害相關因素，與工作者進行健康指導面談評估，提出改善建議與方案。

四.3. 各級工作場所負責人：配合本計畫之推動，配合調查部門工作者之人因性相關危害，提出並執行改善方案及追蹤，協助辦理宣導或教育訓練，人因性危害防止列入危害鑑別與風險評鑑作業。

四.4. 工作者：配合本計畫之實施；配合填寫相關檢核表單、執行改善方案，參與宣導及教育訓練。

四.5. 人資組：協助執行差勤監測並提供異常資料，供勞工健康服務人員進行危害調查。

五. 作業程序

五.1. 作業流程圖

人因性危害防止計畫執行流程，請參閱作業流程圖。

五.2. 肌肉骨骼症狀現況調查

6.2.1. 各單位應確認具肌肉骨骼疾病之同仁：

(1)通報職業病與肌肉骨骼傷病相關工作員工。

(2)自覺有肌肉骨骼症狀之員工。

6.2.2. 針對前述調查結果，勞工健康服務護理人員對從事工作可能造成肌肉骨骼傷害員工，留存備查於人事部門，以確認有危害進行危害評估與改善與追蹤。

6.2.3 針對辦公室電腦作業者：

考量工作者長時間處於辦公室使用電腦之情形，提供適合國人體型之電腦工作桌椅尺寸設計參考值，協助電腦使用者調整其工作場所以預防此類骨骼肌肉酸痛。然而工作中，

適時改變姿勢才是減少疲勞的好方法。就姿勢而言，一般顯示器的畫面上端應低於眼高，使臉正面朝向前方並稍稍往下，以減少因抬頭造成頸部負荷。作業時，應儘量使眼睛朝正面往下，以減少眼睛疲勞。鍵盤的位置要在正前方，最佳的高度是當手置於鍵盤上時，手臂能輕鬆下垂，靠近身體兩側，手肘約成 90°。滑鼠放置高度不宜太高，可以考慮盡量靠近身體中線的位置。

6.2.4. 健康監測：勞工健康服務醫護及相關人員依據臨場健康服務周期就既有的健康資料，查詢員工肌肉骨骼傷病確診之案例、通報中疑似肌肉骨骼傷病請假就醫情形員工。

6.3 分析作業流程、內容及動作

工作者大多數以辦公室為主要工作環境，另以車輛駕駛員為少數之工作環境。依各單位工作者之作業內容進行分析，其主要工作類型及人因性潛在風險至少可分四類：

6.3.1 辦公室行政工作：

利用鍵盤和滑鼠控制及輸入以進行電腦處理作業、書寫作業、電話溝通作業。

- (1)可能之人因危害因子：
- (2)鍵盤及滑鼠操作姿勢不正確。
- (3)打字、使用滑鼠的重複性動作。
- (4)長時間壓迫造成身體組織局部壓力。
- (5)視覺的過度使用。
- (6)長時間伏案工作。
- (7)長時間以坐姿進行工作。
- (8)不正確的坐姿。
- (9)辦公桌、椅高度及光線不足造成坐姿不良。

6.3.2 司機人員(含油罐車駕駛員)：

主要作業內容為駕駛汽車及油罐車。

- (1)長時間處於局限且振動空間內。
- (2)長時間以坐姿進行工作。
- (3)不正確的坐姿。
- (4)車椅坐墊高矮不合及造成視線不良而不正確的坐姿。

6.3.3 現場工作：

主要工作內容為現場設備維修及操作。

- (1)搬運器材或維修、操作時，姿勢不正確(如直接彎腰未屈膝搬東西，採過度伸展之姿勢進行作業)。
- (2)高重覆性動作(如鎖螺絲或上油、手動開或關大尺寸閥門)。
- (3)持續性固定姿勢(如久蹲或久站作業)。

6.4 確認人因性危害因子

由臨場健康服務醫護人員確認其作業與傷痛部位之關聯性確認評估。

6.4.1 若與作業無關之個案，應列管實施健康促進或行政管理，避免情況惡化。

6.4.2 若與作業有關且屬疑似有危害之個案，應考量該個案之工作姿勢、施力大小、持續時間與頻率等，經臨場健康服務醫護人員討論後並選擇適當的評估方法，執行進一步評估，針對疑似有危害之作業內容至少分析一次，資料存人事部門備查。

6.4.3 各單位作業分析表中相似作業內容均有該常態性肌肉骨骼傷病症狀，則應重新評估該作業之人因性危害風險。

6.4.4 若該作業內容非屬各單位作業分析表結果所列項目，則應由臨場健康服務醫護人員依該作業內容選擇適當的評估方法，並列入各單位作業分析表結果。

6.5 評估、選定改善方法及執行

6.5.1 依各評估方法之評估結果，邀集員工、安全衛生管理人員及臨場健康服務醫護人員研商，擬訂具有可行性之改善方案，如下列：

(1) 工程簡易改善：

以簡潔易懂的圖形化的「簡易人因工程檢核表」（參照勞動部指引），檢核工作中常見、典型的危害及其改善方案，包含姿勢不良、過度施力、高重複動作、振動衝擊與組織壓迫等五種危害因子。

(2) 工程進階改善：

如無法以簡易人因工程改善者，則進一步由受過人因工程專業訓練的人員（如臨場健康服務醫師），用比較複雜的工具，執行比較完整的程序，用來改善比較疑難的危害。進階改善的流程包括「現況觀察」、「問題陳述」、「改善方案」、「成效評估」等四個步驟。

(3) 改善作業方式：

考量調整工作者工作內容，如減少重複動作之作業內容，或增加不同之工作作業，避免人因性危害發生。工作者可主動調整工作作業姿勢，避免長期坐姿造成脊椎異常負荷，可適時使用站立之電腦設備，減少身體局部疲勞。

(4) 健康促進管理：

A. 自我檢查：

工作者因長期性、重複性動作有造成身體不適情形時，如眼睛、手腕、手指虎口、大拇指痠痛及下背肌肉痠痛等，應進行檢查並調整正確作業方式。

B. 健康檢查：

利用工作者進行定期健康檢查，並依檢查結果結合工作人因性危害因子進行分析，針對其危害因子進行工作調整。

C. 其他：包含可指導復健運動、冷（熱）敷、定期運動、醫療協助、個人防護具使用、適當休息等相關衛教。

(5) 教育訓練：

A. 藉由危害認知與宣導及工作者體適能訓練兩方面從事教育訓練，一方面加強工作者對肌肉骨骼傷害之了解，工作者對於肌肉骨骼傷害的成因與症狀有所了解，可以維持其遵守各種標準作業規定之動機，同時於症狀出現時及早向管理階層報告。

- B. 維持人員操作所需之肌力、肌耐力、四肢延展與靈活度、以及體力體能，可以避免人員之操作能力衰退，因此，安排適當的定期訓練課程，對於預防肌肉骨骼傷害與下背痛均是有效的方法。

(6)行政管理改善:

- A. 將工作內容豐富化:作業項目適度多樣化，避免極度單調重複之操作，降低集中暴露於單一危險因子之機會。
- B. 宣導工作者有效利用合理之工作間休息次數與時間。
- C. 現場作業者配置適當人力，可適時輪換。
- D. 必要時依據危害分析結果，針對確診疾病(A 級)或有危害等級(B 級)之同仁安排臨場健康服務，提供健康指導與諮詢或工作場所訪視，並依醫師之建議採取相關措施，如:變更作業場所、調整工作容或縮短工作時間等，醫師所提出之建議措施，必須是工作者與管理者雙方都能了解與接受的內容。

6.5.2 上開臨場健康服務醫護人員選定改善方法應依據可行性、現有資源與技術、效益等進行成效評估，選定有效改善方法。

8. 附則

7.1 各營業處之文件及資料管制作業程序，得依據事業部程序或依各單位本身之實際需求另訂之。

7.2 人因性危害之自覺式肌肉骨骼症狀調查表及肌肉骨骼症狀調查與管控追蹤一覽表紀錄，應以密件妥善保管

7.3 本計畫執行紀錄或文件等應歸檔留存 3 年以上。

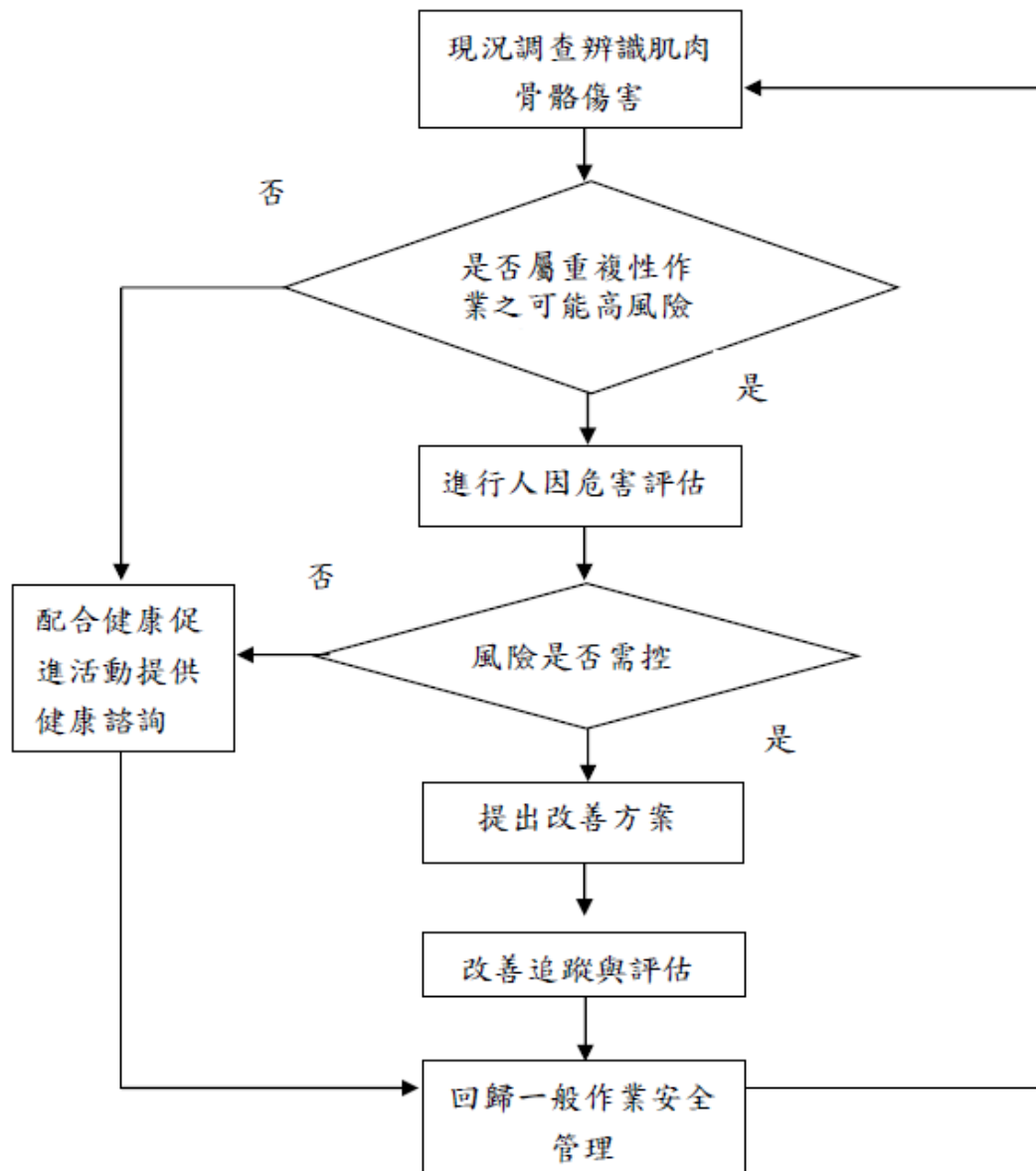
8. 附件

8.1 人因性危害防止計畫流程圖。

8.2 肌肉骨骼傷病調查危害等級區分說明表。

8.3 電腦工作桌椅尺寸設計參考值。

人因性危害防止計畫流程圖

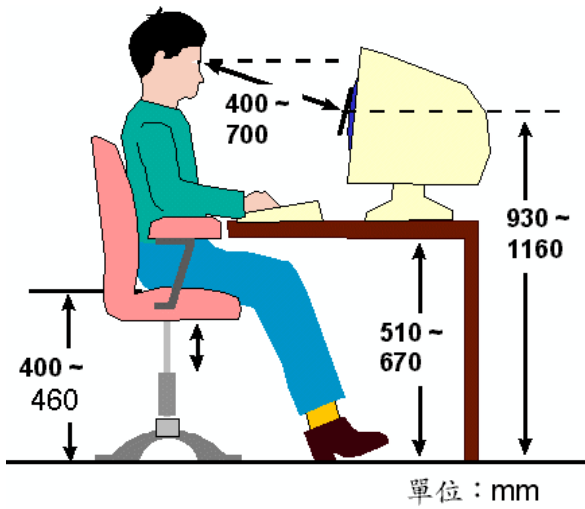


肌肉骨骼傷病調查危害等級區分說明表

肌肉骨骼傷病調查			
危害等級	判定標準	色彩標示	建議處置方案
確診疾病	確診肌肉骨骼傷病	紅色	例如：行政改善
有危害	通報中的疑似個案、高就醫個案；高離職率、請假、或缺工的個案	深黃色	例如：人因工程改善、健康促進、行政改善
疑似有危害	問卷調查表中有身體部位的評分在 3 分以上（包含 3 分）	淺黃	例如：健康促進、行政改善
無危害	問卷調查（）身體部位的評分都在 2 分以下（包含 2 分）	無色	管控

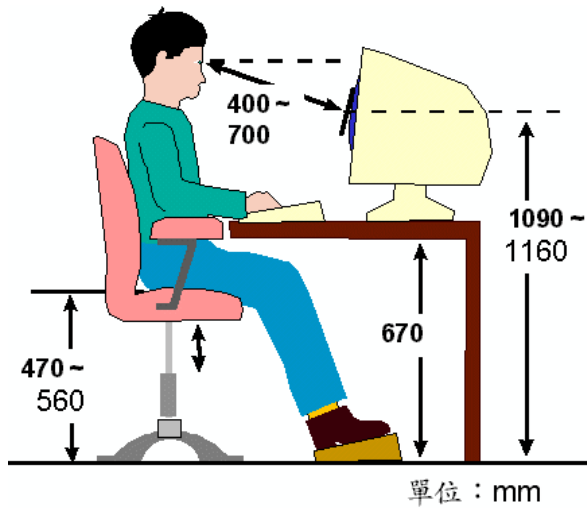
電腦工作桌椅尺寸設計參考值

一、可調式電腦工作桌椅尺寸建議值



名稱	尺寸
坐面高	400-460mm
桌面高	510-670mm
顯示器中心高	930-1160mm
腳踏板	不需要

二、不可調式電腦工作桌椅尺寸建議值



名稱	桌面高不可調	坐面高不可調
坐面高	470-560mm	460mm
桌面高	670mm	580-660mm
顯示器中心高	1090-1160mm	1000-1150mm
腳踏板	0-170mm	0-90mm

執行職務遭受不法侵害預防計畫

目錄

1. 目的.....	3
2. 適用範圍.....	3
3. 參考文件.....	3
4. 名詞定義.....	3
5. 權責.....	3
6. 作業程序.....	4
6.1. 執行職務遭受不法侵害處理流程.....	4
6.2. 辨識及評估步驟.....	4
6.3. 作業場所之配置.....	4
6.4. 工作適性安排.....	5
6.5. 行為規範之建構.....	5
6.6. 辦理危害預防及溝通技巧訓練.....	5
6.7. 事件之處理程序.....	6
6.8. 執行成效之評估及改善.....	7
6.9. 附則.....	7
7. 相關表單.....	7
7.1. 職場不法侵害預防之作業場所環境、工作場所設計、適性配工與工作設計檢點紀	

錄表.....	7
7.2. 職場不法侵害預防之危害辨識及風險評估表.....	7
7.3. 職場不法侵害行為自主檢核表.....	7
7.4. 職場不法侵害通報及處置表.....	7
7.5. 性騷擾申訴評議委員會申訴案件申訴書.....	7
7.6. 申訴案件申請書.....	錯誤! 尚未定義書籤。
7.7. 職場不法侵害預防措施查核及評估表.....	7
8. 附件.....	7
8.1 執行職務遭受不法侵害處理流程.....	7
8.2 禁止工作場所職場暴力書面聲明(範例).....	9
8.3 危害預防及溝通技巧訓練.....	10

目的

為落實職業安全衛生相關法規，確立職場暴力零容忍政策，建立職場不法侵害之預防、通報、應變機制及排除可能發生的危機，以確保員工工作安全及身心健康，特訂定「執行職務遭受不法侵害預防計畫」（以下簡稱：本計畫）。

一. 適用範圍

本計畫適用全體工作者(以下簡稱：各單位)。

二. 參考文件

- 二.1. 職業安全衛生法第 6 條第 2 項第 3 款。
- 二.2. 職業安全衛生設施規則第 324 條之 3。
- 二.3. 職業安全衛生署執行職務遭受不法侵害預防工作指引。
- 二.4. 萬成航空科技(股)公司公司員工申訴案件作業程序。
- 二.5. 緊急應變分組作業規範。
- 二.6. 萬成航空科技(股)公司公司性騷擾防治申訴及懲戒處理要點。

三. 事業部員工申訴案件作業程序

四. 名詞定義

四.1. 職場不法侵害：是指勞工因執行職務，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，造成身體或精神之傷害，包括：

(1)類型：

- A. 語言暴力：言語辱罵、脅逼、騷擾等。
- B. 肢體暴力：肢體毆打、踢踹、拉扯、兇殺等。
- C. 心理暴力：恐嚇、歧視、排擠、霸凌、人際關係隔離、不當的工作要求等。
- D. 性騷擾：不當的性暗示與行為等。

(2)來源：

- A. 內部：發生於組織內部，常發生在同事之間或上司及下屬之間。
- B. 外部：來自組織外部包括客戶、服務對象、承攬商、其他相關人士或陌生人。

四.2. 高風險部門:係指派駐機關及工安組…等指定者。

五. 權責

單位	權責
處長	1. 以書面方式公布預防職場暴力之書面聲明，公司內禁止工作場所職場暴力。 2. 負責監督本計畫執行。 3. 完成職場不法侵害行為自主檢核表。
高風險部門 主管	1. 協助執行本計畫。 2. 指派所屬進行工作場所危害風險辨識評估。 3. 協助強化工作場所的防護措施與配置。 4. 配合接受及安排同仁參加不法侵害相關預防措施之教育訓練 5. 協助所屬員工採取必要防護措施。 6. 工作場所設計及工作環境改善 7. 審核職場不法侵害危害風險辨識評估相關表單。

工安組	1. 規劃(含修訂)、推動本計畫。 2. 職場不法侵害預防措施查核及評估表彙整。
行政公關組	1. 受理員工申訴案件申請。 2. 召開申訴處理委員分會。 3. 本分會執行秘書。
人資組	1. 辦理相關教育訓練 2. 辦理工作適性評估、彈性調整職務內容及工作時間、懲處程序。 3. 受理性騷擾、性平相關事件。
員工	1. 接受及參與職場不法侵害的相關預防措施之教育訓練 2. 共同研擬改善防治措施與方法

六. 作業程序

六.1. 執行職務遭受不法侵害處理流程

各單位執行職務遭受不法侵害處理流程，請參閱九、作業流程圖。

六.2. 辨識及評估步驟

可能潛在遭受不法侵害之作業族群為現場需經常與客戶及承攬商接觸之員工，包括：勞務人員等；其次為職場上主管或同仁間，包括：肢體暴力、心理暴力、語言暴力和性騷擾…等。

六.2.A. 危害評估：

(1)工作場所危害風險辨識評估:屬高風險部門主管(如:督導)指派所轄工作場所負責人(含督導)每3年或視情況，針對工作場所填報「職場不法侵害預防之作業場所環境、工作場所設計、適性配工與工作設計檢點紀錄表」及「職場不法侵害預防之危害辨識及風險評估表」。經評估後，部門主管應針對不法侵害發生風險進行改善。高風險部門應將前揭執行紀錄留存現場備查，並影送工安組備查。

(2)部門主管(含督導)每3年或視情況填寫「職場不法侵害行為自主檢核表」。主管異動時，新任主管應於半年內填報自主檢核表。前揭執行紀錄留存現場備查，並影送工安組建檔管理。

(3)上述表單未發生不法侵害事件或工作場所作業環境及作業型態無重大改變時應每3年重新審視評估。

六.3. 作業場所之配置

針對各單位內常發生的暴力類型與工作位置強化相關措施，可能發生位置及採行措施如下表，並依據職場不法侵害預防措施查核及評估表進行相關檢點與改善。

可能發生位置	採行措施(視單位需要)
高風險位置	安裝安全設備:警鈴系統、緊急按鈕、24小時閉路監視器等裝置，務必定期維護、保持正常堪用狀態。
工作場所	設置安全防護責任區及劃分應變編組人員名冊。
	確保工作空間內有兩個出口。

	將沒有使用的門鎖住，防止加害人進入及藏匿。
	減少工作空間內出現可以作為武器的尖銳物品，如花瓶、菸灰缸等。
	值班主管定時走動巡視或安裝透明玻璃鏡，加強工作場所之監視。
	單位發生暴力案件緊急按鈕通報警方人員協助支援。
	工作場所內所有損壞物品，如燒壞的燈具及破窗，應及時修理。
室內、室外及停車場	安裝明亮的照明設備。
	24 小時閉路監視器。

六. 4. 工作適性安排

各單位人力如配置不足或資格不符，可能因工作負荷無法勝任導致暴力事件發生或惡化，甚至延誤受害人治療。若評估結果仍無法避免下列職務或作業流程時，應儘速調整人力或提供相關防衛性工具（如口哨、指揮棒等），並依據職場不法侵害預防措施查核及評估表進行相關檢點與改善。

- (1) 面對大量群眾，尤其是服務對象是弱勢族群或酒醉者或有精神障礙者。
- (2) 需要單獨進行作業活動。
- (3) 在傍晚及夜間之工作。
- (4) 需要處理金錢交易工作。
- (5) 執行保護性業務工作時。
- (6) 執行員工人事調動告知作業時。

六. 5. 行為規範之建構

- 六. 5. A. 頒定「禁止工作場所職場暴力書面聲明」，需公告各單位/部門在顯見之處，絕不容忍管理階層主管對員工、員工對員工間或客戶、服務對象及其他第三方等對員工有任何職場暴力行為。
- 六. 5. B. 宣導公司內部處理不法侵害事件求援及通報系統，防範事件擴大，建構一個安全、尊嚴、無歧視、互相尊重及包容、機會均等之職場文化。
- 六. 5. C. 建立相關現行法令對職場不法侵害可能面臨之法律責任知識。
- 六. 5. D. 高階管理階層：應以身作則，負執行此政策之責任，發揮典範領導力。
- 六. 5. E. 主管階層：應自我示範，避免排斥、脅迫、辱罵、毆打等不當或不法對待勞工，自我審視有無不適當言行，並應發揮指揮監督功能，禁止同仁之間有職場暴力之行為。若同仁違反管理規章，應立即處置。
- 六. 5. F. 全體同仁均有責任確保免於職場暴力之工作環境，並認同彼此價值觀之差異，相互接受、相互尊重。為達相互理解，應適當溝通，針對弱勢同仁或受害者，不宜有孤立之行為、宜主動與之互動並相互扶持。

六. 6. 辦理危害預防及溝通技巧訓練

- 六.6.A. 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。
 - 六.6.B. 提供有關性別、文化多樣性及反歧視之資訊，以提高對相關議題的敏感度。
 - 六.6.C. 提供資訊以認識不同態樣、身體及精神的職場不法侵害、增進辨識潛在暴力及溝通能力之技巧，以降低職場不法侵害案例。
 - 六.6.D. 宣導執行職務遭受不法侵害求援、通報系統、申訴管道及可能面臨之法律責任，與人資、政風單位之性別平等議題、性騷擾防治、員工協助方案(EAP)、相關法律課程或健康促進合併辦理。
 - 六.6.E. 運用 EAP(員工諮詢服務)或外部免費諮詢服務資源。
 - 六.6.F. 介紹職場工作環境特色、管理政策及申訴、通報管道、及處理程序。
 - 六.6.G. 根據風險評估，訓練應有之自我防衛能力，並教育勞工於執行職務發生遭受生命威脅事件時，應以生命安全為第一優先，並建立應變處理機制。
 - 六.6.H. 每週勤前教育宣導如何避免客戶、他勞務人員情緒性之不法侵害。
 - 六.6.I. 各級主管或員工在職訓練中加強危害預防與事件發生之通報處理過程。
 - 六.6.J. 針對職場可能發生之暴力事件(如搶奪財物…等), 每年定期舉辦應變演習，熟悉通報處理流程。
 - 六.6.K. 新進人員職前教育訓練並針對工作場所可能發生之相關不法侵害或案例說明處理與應變之措施，得參考 8.3 編列教育訓練內容。
- 六.7. 事件之處理程序
- 六.7.A. 員工於執行職務遭受不法侵害之申訴程序，可依下列 3 種事件種類辦理：
 - (1)如申訴對象為客戶、承攬商等外部人員(如:暴力、威脅等事件)，應立即通報警察機關，並副知單位主管，並依「緊急應變分組作業規範」辦理速報，必要時由政風、法務部門協助。為避免類似事件重複發生，應於事實發生之日起 7 日內填具「職場不法侵害通報及處置表」以書面方式向工安組通報，作為後預防措施參考。
 - (2)如為性騷擾或性別平等相關事件，於事實發生之日起 6 個月內填妥「公司性騷擾申訴評議委員會」申訴案件申訴書，以親送、郵寄、電子文件等方式向人資組提出，或電話連絡後 5 日內補送申訴書。
 - (3)申訴對象為其部門主管或申訴人為本公司之員工時，應先向其直屬主管或上一層主管或單位主管以口頭/書面提出，各相關部門應協助解決，填具「職場不法侵害通報及處置表」紀錄留存備查，副知工安部門；對各級部門主管處理不滿意或申訴對象為其直屬主管時，依據「員工申訴案件作業程序」辦理。
 - 六.7.B. 事後處理：
 - (1)出現直接與執行職務相關之不法侵害事件時，應根據受害人不同的傷害程度提供安置及身心健康及相關勞工健康協助資源。
 - (2)外部事件經確定為重大不法侵害個案，應協助勞工提起損害賠償等訴訟之法律作為。
 - (3)若加害者為內部同仁，應依內部懲處程序處理，並讓受害者了解處理情形。
 - (4)其職場不法侵害調查表須保存及記錄相關事件處理報告，並檢討事件發生原因，預防類似事件再發生。

六.8. 執行成效之評估及改善

六.8.A. 暴力事件發生後，應對工作場所環境及當事者職務進行檢討，以採取改善措施。

六.8.B. 職場暴力事件案例應於相關會議加強宣導，防範類似暴力發生。

六.8.C. 工安組職護每3年或視情況，實施成效評估，以單位填報「職場不法侵害預防措施查核及評估表」並上傳至工安組網頁供現場查閱；執行紀錄每年送工安組備查。

六.9. 附則

六.9.A. 本公司得依據年度計畫或依各單位本身之實際需求另訂之。

六.9.B. 本計畫執行紀錄或文件等應歸檔留存3年以上。

六.9.C. 職場不法侵害通報及處置表，應以密件妥善保管。

七. 相關表單

七.1. 職場不法侵害預防之作業場所環境、工作場所設計、適性配工與工作設計檢點紀錄表

七.2. 職場不法侵害預防之危害辨識及風險評估表

七.3. 職場不法侵害行為自主檢核表

七.4. 職場不法侵害通報及處置表

七.5. 公司性騷擾申訴評議委員會申訴案件申訴書

八. 職場不法侵害預防措施查核及評估表

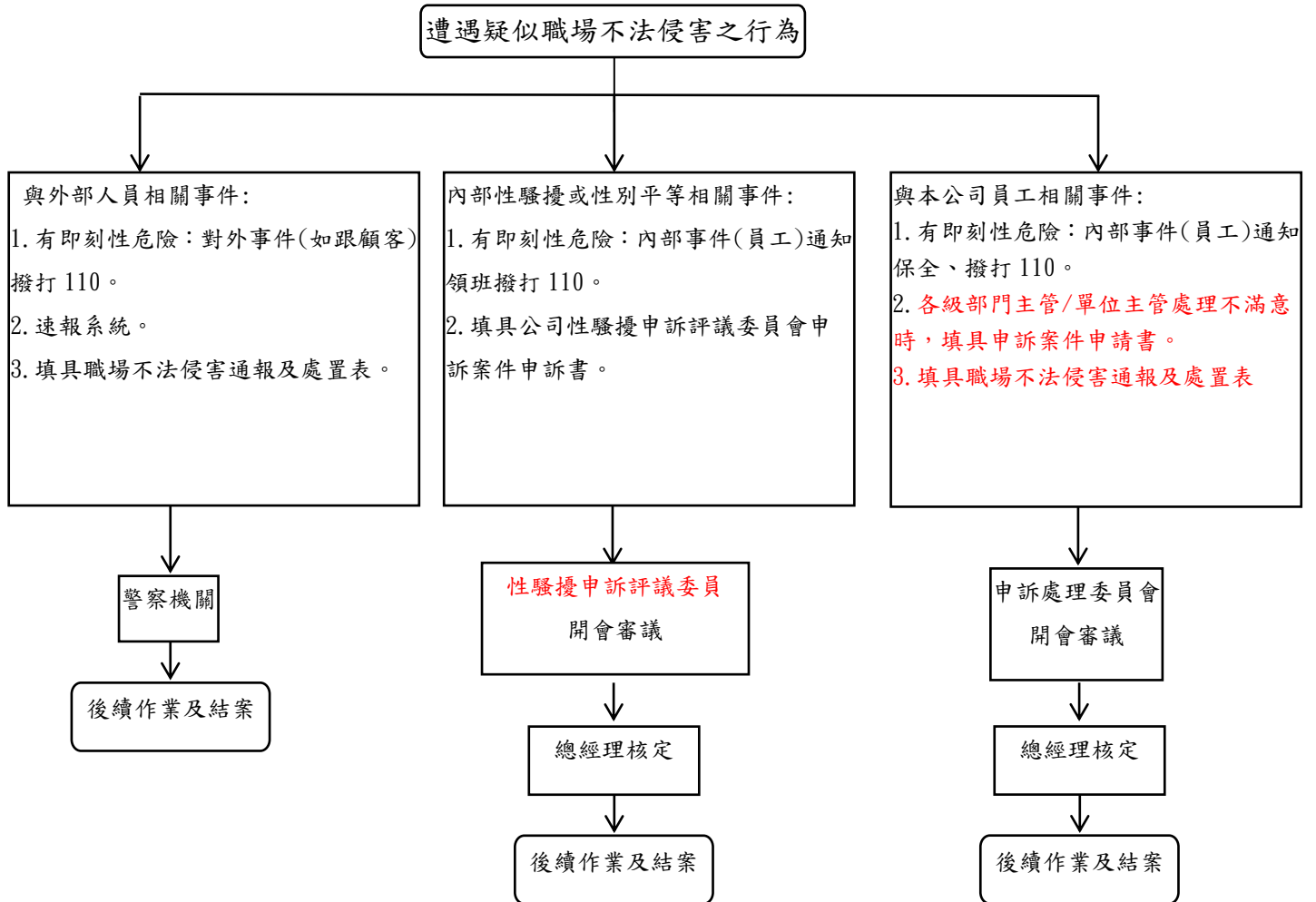
九. 附件

九.1. 執行職務遭受不法侵害處理流程

九.2. 禁止工作場所職場暴力書面聲明

九.3. 危害預防及溝通技巧訓練

執行職務遭受不法侵害處理流程



8.2 禁止工作場所職場暴力書面聲明

本公司為保障所有員工在執行職務過程中，免於遭受身體或精神不法侵害而致身心疾病，特以書面加以聲明，絕不容忍本公司任何管理階層之主管有職場霸凌之行為，亦絕不容忍本公司員工間或客戶、客戶、承攬商對本營業處員工有職場暴力之行為；具體作為如下：

- (1)本公司所有員工均有責任協助確保免於職場暴力之工作環境，任何人目睹及聽聞職場暴力或不法侵害之事件發生，請依「執行職務遭受不法侵害預防計畫」相關規定辦理。
本公司絕對禁止對申訴者、通報者或協助調查者有任何報復之行為，如發生前項事件，將依相關規定辦理。
- (2)對於因執行職務發現有危及身體或生命之虞，而自行停止作業或退避至安全場所之勞工，事後絕不會對其處以不利之處分。
- (3)本公司同仁均能利用所設置之內部申訴處理機制處理此類糾紛，但如員工需要額外協助亦將盡力協助提供。

萬成航空科技(股)公司申訴管道：

1. 現場單位主管

2. 辦公室電話：02-25411866

3. 電子信箱：j9604915@ms27.hinet.net

8.3 危害預防及溝通技巧訓練

相關暴力事件狀況假設應變採取之措施

- (1)留意客戶跌倒撞及地面或硬體東西，協助攙扶勸導勿再開車或騎乘機車，打電話通知家人…等等。
- (2)觀察言行舉止，儘速打電話報警。(如：酒醉人士、吸食強力膠)
- (3)虛以委蛇，盡可能不要激烈反抗、刺激客戶並請現場同仁協助，避免遭受第二次傷害。
- (4)勿反抗、安全第一，注意歹徒特徵、面貌、騎乘機車或駕駛車輛，逃離方向，然後喊搶劫、按下警鈴報警。
- (5)與客戶互動態度要誠懇、謙和，如客戶不滿意服務惱羞成怒，切勿在與客戶爭論，儘速請幹部協助處理，請客戶至營業室休息緩和其情緒。
- (6)與客戶保持安全距離，並嚴肅對客戶表明已造成我不舒服，我已請同仁報警，讓客戶知難而退。
- (7)出手不打笑臉人，工作人員應態度溫和、婉轉勸導，如客戶不接受怒目相向，工作人員應與客戶保持安全距離，儘速請幹部協助處理並報警。

職場不法侵害預防之作業場所環境檢點紀錄表

「物理環境」方面

單位/處所：_____ 作業內容：_____ 檢點日期：_____

環境相關因子	現況描述 (含現有措施)	應增加或改善之措施	建議可採行之措施
噪音			保持最低限噪音（宜控制於60分貝以下），避免刺激勞工、訪客之情緒或形成緊張態勢
照明			保持室內、室外照明良好，各區域視野清晰，特別是夜間出入口、停車場及貯藏室。
溫度			在擁擠區域及天氣燥熱時，應保持空間內適當溫度、濕度及通風良好；消除異味。
濕度			
通風狀況			
建築結構			維護物理結構及設備之安全。
相關使用之設備			

註：本表各項環境相關因子與建議可採行措施皆為例舉，事業單位得自行依產業特性修正與增列。

☐ 檢點人員：

☐ 單位主管：

☐ 職業安全衛生人員：

☐ 人資/總務/工務或其他相關部門人員：

☐ 該單位/處所之勞工代表：

職場不法侵害預防之作業場所環境檢點紀錄表

「工作場所設計」方面

單位/處所：_____ 作業內容：_____ 檢點日期：_____

場所位置	現況描述 (含現有措施)	應增加 或改善 之措施	建議可採行之措施
通道(公共通道、接待區、員工區域或員工停車場等區域)			◇盡量減少對外通道分歧。 ◇員工識別證、加設密碼鎖與門禁、訪客登記等措施，避免未獲授權之人擅自進出。 ◇未使用門予以上鎖，防止加害人進入及藏匿，惟應符合消防法規。 ◇員工停車場應盡量緊鄰工作場所。 ◇廁所、茶水間、公共電話區應有明顯標示，方便運用及有適當維護。
工作空間			◇應設置安全區域並建立緊急疏散程序。 ◇工作空間內宜有兩個出口。 ◇辦公傢俱之擺設，應避免影響出入安全，傢俱宜量少質輕無銳角，儘可能固定。 ◇減少工作空間內出現可以作為武器的銳器或鈍物，如花瓶等。 ◇工作場所內之損壞物品，如燒壞的燈具及破窗，應及時修理。
服務櫃台			◇有金錢業務交易之服務櫃台可裝設防彈或防碎玻璃，並另設置退避空間。 ◇安裝靜音式警報系統並與警政單位連線。
服務對象或訪客等候空間			◇安排舒適座位，準備雜誌、電視等物品，降低等候時的無聊感，焦慮感。
室內外及停車場			◇安裝明亮的照明設備。
高風險位置			◇安裝安全設備，如警鈴系統、緊急按鈕、24小時閉路監視器或無線電話通訊等裝置，並有定期維護及測試。 ◇警報系統如警鈴、電話、哨子、短波呼叫器，應提供給顯著風險區工作的勞工使用，或事件發生時能發出警報並通知同仁且求助。 ◇為避免警報系統激怒加害者，宜使用靜音式警報系統。

註：本表各項環境相關因子與建議可採行措施皆為例舉，事業單位得自行依產業特性修正與增列。

☐ 檢點人員：

☐ 單位主管：

☐ 職業安全衛生人員：

☐ 人資/總務/工務或其他相關部門人員：

☐ 該單位/處所之勞工代表：

職場不法侵害預防之作業場所適性配工與工作設計檢點紀錄表

「適性配工」方面

單位/處所：_____ 檢點日期：_____

檢點項目	作業內容 (含預防措施 之現況描述)	從事 作業 人數	應增加或 改善相關 措施	建議可採行之 措施
面對大量顧客（如 重大節日之前後、 尖峰時段）				◇配置保全人員 ◇提供勞工自我防衛工具 ◇宿舍或交通接駁服務
單獨作業或夜間工作				◇強化人員緊急應變能力 ◇提供勞工自我防衛工具
需在不同作業場所 移動				◇配置保全人員 ◇明確規定移動流程
勞工舉報有遭受不法侵害威脅恐嚇者				◇配置保全人員 ◇與他人協同作業

註：本表各檢點項目與建議可採行措施皆為例舉，事業單位得自行依產業特性修正與增列。

☐ 檢點人員：

☐ 單位主管：

☐ 職業安全衛生人員：
人員：

☐ 人資/總務/或其他相關部門人員：

☐ 該單位/處所之勞工代表：

職場不法侵害預防之作業場所適性配工與工作設計檢點紀錄表

「工作設計」方面

單位/處所：_____

檢點日期：_____

檢點項目	作業內容 (含預防措施 之現況描述)	應增加或改 善相關措施	建議可採行之措施
需與公眾接觸之服務			簡化工作流程，減少工作者與服務對象於互動過程之衝突
工作單調重複或負荷過重			♫排班應取得勞工同意並保有規律性 ♫避免連續夜班、工時過長或經常性加班累積工作壓力。
其他職場友善措施			♫允許適度的勞工自治，保有充分時間對話、分享資訊及解決問題。 ♫於職場提供勞工社交活動或推動員工協助方案，並鼓勵勞工參與。 ♫針對勞工需求提供相關之福利措施，如彈性工時、設立托兒所、單親家庭或家暴特定協助等，有助於調和職業及家庭責任，並有效預防職場不法侵害。

註：本表各檢點項目與建議可採行措施皆為例舉，事業單位得自行依產業特性修正與增列。

☐ 檢點人員：

☐ 單位主管：

☐ 職業安全衛生人員：
員：

☐ 人資/總務/或其他相關部門人

☐ 該單位/處所之勞工代表：

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	☐	☐						
是否有已知工作會接觸有暴力史之客戶	☐	☐						
勞工之工作性質是否為執行公共安全業務	☐	☐						
勞工之工作是否為單獨作業	☐	☐						
勞工是否需於深夜或凌晨工作	☐	☐						
勞工是否需於較陌生之環境工作	☐	☐						
勞工之工作是否涉及現金交易、運送或處理貴重物品	☐	☐						
勞工之工作是否為直接面對群眾之第一線服務工作	☐	☐						
勞工之工作是否會與酗酒、毒癮或精神	☐	☐						

疾病者接觸								
勞工之工作是否需接觸絕望或恐懼或亟需被關懷照顧者	☐	☐						
勞工當中是否有自行通報因私人關係遭受不法侵害威脅者或為家庭暴力受害者	☐	☐						
新進勞工是否有尚未接受職場不法侵害預防教育訓練者								
工作場所是否位於治安不佳或交通不便之偏遠地區	☐	☐						
工作環境中是否有讓施暴者隱藏的地方	☐	☐						
離開工作場所後，是否可能遭遇因執行職務所致之不法侵害行為	☐	☐						
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	☐	☐						
是否有無法接受不同性別、年齡、國籍或宗教信仰之工作者	☐	☐						
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發生	☐	☐						
是否有被同仁排擠或工作適應不良之工作者	☐	☐						

內部是否有酗酒、毒癮之工作者	☐	☐						
內部是否有情緒不穩定或精神疾患病史之工作者	☐	☐						
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	☐	☐						
是否有超時工作，反應工作壓力大之工作者	☐	☐						
工作環境是否有空間擁擠，照明設備不足之問題	☐	☐						
工作場所出入是否有未相關管制措施	☐	☐						

註：1.潛在風險為列舉，事業單位可自行依產業特性增列。

2.潛在不法侵害風險類型以大歸類分為肢體暴力、語言暴力、心理暴力及性騷擾，事業單位可自行細歸類。

表一 簡易風險等級分類

風險等級		嚴重性		
		嚴重傷害	中度傷害	輕度傷害
可能性	可能	高度風險	高度風險	中度風險
	不太可能	高度風險	中度風險	低度風險
	極不可能	中度風險	低度風險	低度風險

※風險評估方式說明：

一、風險可由危害嚴重性及可能性之組合判定。評估嚴重度可考慮下列因素：

(一) 可能受到傷害或影響的部位、傷害人數等。

(二) 傷害程度，一般可簡易區分為：

1. 輕度傷害，如：(1) 表皮受傷、輕微割傷、瘀傷；(2) 不適和刺激，如頭痛等暫時性的病痛；(3) 言語上騷擾，造成心理短暫不舒服。

2. 中度傷害，如：(1) 割傷、燙傷、腦震盪、嚴重扭傷、輕微骨折；(2) 造成上肢異常及輕度永久性失能；(3) 遭受言語或肢體騷擾，造成心理極度不舒服。

3. 嚴重傷害，如：(1) 截肢、嚴重骨折、中毒、多重及致命傷害；(2) 其它嚴重縮短生命及急性致命傷害；(3) 遭受言語或肢體騷擾，可能造成精神相關疾病。

二、非預期事件後果的評估也是非常重要的工作。可能性等級之區分一般可分為：

（一）可能發生：一年可能會發生一次以上。

（二）不太可能發生：至少一至十年之內，可能會發生一次。

（三）極不可能發生：至少十年以上，才會發生一次。

三、風險是依據預估的可能性和嚴重性加以評估分類，如表一為3×3風險評估矩陣參考例，利用定性描述方式來評估危害之風險程度及決定是否為可接受風險之簡單方法。除風險矩陣模式外，也可將可能性及嚴重度依不同等級給予不同評分基準，再以其乘積作為該危害之風險值。

職場不法侵害預防措施查核及評估表

單位／部門：

檢核／評估日期：

項目	檢核重點	結果	修正相關控制措施 /改善情形
辨識及評估危害	☐ 組織 ☐ 個人因素 ☐ 工作環境 ☐ 工作流程		
適當配置作業場所	☐ 物理環境 ☐ 工作場所設計		
依工作適性適當調整人力	☐ 適性配工 ☐ 工作設計		
建構行為規範	☐ 組織政策規範 ☐ 個人行為規範		
辦理危害預防及溝通技巧訓練	☐ 教育訓練場次 ☐ 教育訓練內容 ☐ 情境模擬、演練 ☐ 製作手冊或指引並公告		
建立事件處理程序	☐ 建立申訴或通報機制 ☐ 通報處置 ☐ 每位同仁清楚通報流程 ☐ 相關資源連結 ☐ 紀錄		
執行成效之評估及改善	☐ 定期審視評估成效 ☐ 相關資料統計分析 ☐ 事件處理分析 ☐ 報告成果 ☐ 紀錄		
其他事項			

註：本表各檢核重點，事業單位得自行依產業特性需求修正與增列。

☐ 評估人員：

☐ 單位主管：

職場不法侵害行為自主檢核表

單位名稱：

單位主管：

評估日期： 年 月 日

職場不法侵害行為自主檢核項目，請自我評估是否有下列行為？		
是	否	檢核項目
☐	☐	持續地在工作上吹毛求疵，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工作者的貢獻或努力，也持續地否定部屬的存在與價值。
☐	☐	總是試圖貶抑工作者個人、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，對其特別苛刻，用各種小動作或方式欺負工作者。
☐	☐	以各種方式鼓動同事孤立工作者、不讓其參與重要事務或社交活動，將其邊緣化，忽視、打壓排擠等。
☐	☐	在他人面前輕視或貶抑工作者。
☐	☐	在私下或他人面前對工作者咆哮、羞辱或威脅。
☐	☐	給工作者過重的工作，或要其大材小用去做無聊的瑣事，甚至完全不給工作者任何事做。
☐	☐	剽竊工作者的工作成果或聲望。
☐	☐	讓工作者的責任增加卻降低其權力或地位。
☐	☐	無正當理由不准工作者請假。
☐	☐	不准工作者接受必要的訓練，導致其工作績效不佳。
☐	☐	給予工作者不實際的工作目標，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。
☐	☐	突然縮短交件期限，或故意不通知工作者工作時限，害其誤了時限而遭到處分。
☐	☐	將工作者所說或做的都加以扭曲與誤解。
☐	☐	用不是理由的理由且未經調查而對工作者犯下的輕微錯誤給予過當處罰。
☐	☐	在未犯錯的情形下要求工作者離職或退休。
☐	☐	不斷要求工作者處理非公務之私事，勞工如拒絕則遭處罰。

註：1. 本表填寫完成後，請送環安衛中心。
 2. 若所列舉之行為勾選愈多，宜注意調整對同仁之態度。
 3. 參考資料來源：勞動部工作生活平衡網(勞工活力補給\職場萬花筒\如何處理職場霸凌
 \職場霸凌面面觀\ <https://wlb.mol.gov.tw/Page/Content.aspx?id=116>).

填表人：

職場不法侵害通報及處置表

通報內容	
發生日期：_____時間：_____	發生地點：_____
受害者	加害者
姓名或特徵：_____ 性別： ☐ 男 ☐ 女 ☐ 外部人員 ☐ 內部人員（所屬部門/單位：_____）	姓名或特徵：_____ 性別： ☐ 男 ☐ 女 ☐ 外部人員 ☐ 內部人員（所屬部門/單位：_____）
受害者及加害者關係：_____	發生原因及過程：_____
不法侵害類型： ☐ 肢體暴力 ☐ 語言暴力 ☐ 心理暴力 ☐ 性騷擾 ☐ 其他：_____	造成傷害： ☐ 無 ☐ 有（請填下述內容） 1. 傷害者： ☐ 受害者 ☐ 加害者 ☐ 其他 2. 傷害程度： 目擊者： ☐ 無 ☐ 有（請填姓名）
通報人：_____ 通報日期/時間：_____	
處置情形	
受理日期：_____時間：_____	調查時間：_____
參與調查或處理人員： ☐ 外部人員（請敘明，如警政人員） ☐ 內部人員（請敘明，如保全、人資等）	傷害者需醫療處置否： ☐ 否 ☐ 是 事發後雙方調解否： ☐ 否 ☐ 是
受害者說明發生經過與暴力原因：（請敘明，可舉證相關事證） 加害者說明發生經過與暴力原因：（請敘明，可舉證相關事證） 目擊者說明發生經過與暴力原因：（請敘明，可舉證相關事證） 調查結果：（請敘明，可舉證相關事證）	
受害者安置情形	加害者懲處情形
☐ 無 ☐ 醫療協助 ☐ 心理諮商 ☐ 同儕輔導 ☐ 調整職務 ☐ 休假 ☐ 法律協助 ☐ 其他：_____	外部人員： ☐ 無 ☐ 送警法辦 內部人員： ☐ 無 ☐ 調整職務 ☐ 送警法辦 ☐ 其他
向受害者說明事件處理結果否： ☐ 否 ☐ 是（請註明日期） 未來改善措施：	

處理者：

審核者：

審核時間：

性騷擾事件申訴書

(有法定代理人、委任代理人者，請另填背面相關資料表，另本表*處為選填)

被 害 人 資 料	姓 名		性 別	☐ 男 ☐ 女 ☐ 其他	出生年月日	年 月 日 (歲)		
	身分證統一編號 (或護照號碼)		聯絡電話		服 務 或 就 學 單 位		職 稱	
	住 (居) 所	縣 鄉 鎮 村 路 段 市 市 區 里 街 巷 弄 號 樓						
	國 籍 別 *	☐ 本國籍非原住民 ☐ 本國籍原住民 ☐ 大陸籍(含港澳) ☐ 外國籍 ☐ 其他(含無國籍)						
	身心障礙別*	☐ 領有身心障礙證明 ☐ 疑似身心障礙者 ☐ 非身心障礙者 ☐ 不詳						
	教 育 程 度 *	☐ 學齡前 ☐ 國小 ☐ 國中 ☐ 高中 (職) ☐ 專科 ☐ 大學 ☐ 研究所以上 ☐ 不識字 ☐ 自修 ☐ 不詳						
	職 業 *	☐ 學生 ☐ 服務業 ☐ 商業 ☐ 家庭管理 ☐ 退休 ☐ 無工作 ☐ 其他：						
申 訴 事 實 內 容	行 為 人 姓 名		性 別	☐ 男 ☐ 女 ☐ 其他 ☐ 不詳	聯絡電話			
	與被害人之關係	☐ 陌生人 ☐ 親屬 ☐ 朋友 ☐ 同事 ☐ 客戶關係 ☐ 醫病關係 ☐ 上司/下屬關係 ☐ 鄰居 ☐ 其他						
	事 件 發 生 時 間	年 月 日 ☐ 上午 ☐ 下午 時 分						
	事 件 知 悉 時 間	☐ 同事件發生時間 ☐ 另列如下 年 月 日 ☐ 上午 ☐ 下午 時 分						
	事 件 發 生 地 點	☐ 私人住所 ☐ 馬路 ☐ 計程車 ☐ 大眾運輸工具 ☐ 公共廁所 ☐ 辦公場所 ☐ 其他公共場所						
	事 件 發 生 過 程							
違反性騷擾防治法第25條 告 訴 意 願		☐ 提出告訴 ☐ 暫不提告訴						
有 後 續 服 務 需 求		☐ 有被害人保護扶助需求 ☐ 無服務需求						
相 關 證 據	附件 1： 附件 2： (無者免填)							
被害人 (法定代理人或委任代理人) 簽名或蓋章： 申訴日期： 年 月 日 (依行政程序法第 22 條規定，未滿 18 歲者之性騷擾申訴，應由其法定代理人提出。)								

職場不法侵害預防措施查核及評估表

單位/部門：

檢核/評估日期

項目	檢核重點	結果	修正相關控制措施/改善情形
辨識及評估危害	☐ 組織 ☐ 個人因素 ☐ 工作環境 ☐ 工作流程		
適當配置作業場所	☐ 物理環境 ☐ 工作場所設計		
依工作適性適當調整人力	☐ 適性配工 ☐ 工作設計		
建構行為規範	☐ 學校政策規範 ☐ 個人行為規範		
辦理危害預防及溝通技巧訓練	☐ 教育訓練場次 ☐ 教育訓練內容 ☐ 情境模擬、演練 ☐ 製作手冊或指引並公告		
建立事件處理程序	☐ 建立通報或通報機制 ☐ 通報處置 ☐ 同仁清楚通報流程 ☐ 相關資源連結 ☐ 紀錄存查		
執行成效之評估及改善	☐ 定期審視評估成效 ☐ 相關資料統計分析 ☐ 事件處理分析 ☐ 報告成果 ☐ 紀錄存查		
其他事項			

評估人員：

單位主管：

異常工作負荷促發疾病預防計畫

目錄

1. 目的.....	2
2. 適用範圍.....	2
3. 參考文件.....	2
4. 名詞定義.....	2
5. 權責.....	2
6. 作業程序.....	2
6.1. 作業流程圖.....	2
6.2. 辨識高風險群.....	2
6.3. 評估高風險群.....	3
6.4. 綜合工作負荷風險程度及心血管疾病風險程度.....	3
6.5. 調整或縮短工作時間及更換工作內容之措施.....	錯誤! 尚未定義書籤。
6.6. 實施健康檢查、管理及健康促進.....	3
6.7. 執行成效之評估及改善.....	3
6.8. 附則.....	4
7 相關表單.....	4
7.1. 個人疲勞及工作疲勞量表.....	4
7.2. 過負荷評估問卷.....	4
7.3. 異常工作負荷促發疾病執行紀錄表.....	4
8 附件.....	4
附件8.1異常工作負荷促發疾病預防作業流程圖.....	5
附件8.2工作負荷風險程度及心血管疾病風險程度表.....	5
附件8.3 FRAMINGHAM RISK SCORE 心力評量表.....	7
附件8.4十年內心血管疾病風險程度判定表.....	7
附件8.5職業促發腦心血管疾病之風險等級表.....	8
附件8.6職業促發腦心血管疾病之風險等級與工作負荷風險分級之面談建議對照表.....	8
附件8.7 異常工作負荷促發疾病預防範例.....	8

目的

為維護勞工身心健康及落實職場健康管理，並確保工作時間、休息與休假符合法令規定，依各工作場所之作業環境特性、工作形態，採取預防輪班、夜間、長時間工作等異常工作負荷促發疾病，制定「異常工作負荷促發疾病預防計畫」以下簡稱本計畫。

一. 適用範圍

全體工作者，以下簡稱各單位。

二. 參考文件

- 二.1. 異常工作負荷促發疾病預防計畫指引
- 二.2. 員工健康管理及服務作業程序
- 二.3. 總公司異常工作負荷促發疾病預防及處理要點
- 二.4. 職業促發腦血管及心臟疾病(外傷導致者除外)之認定參考指引

三. 名詞定義

- 三.1. 人資部門：屬人資組。
- 三.2. 輪班工作：指該工作時間不定時輪替可能影響其睡眠之工作，如工作者輪換不同班別，包括早班、晚班或夜班工作。
- 三.3. 夜間工作：參考勞動基準法之規定，午後 10 時至翌晨 6 時之時間內工作者，可能影響其睡眠之工作。
- 三.4. 長時間工作：指近 6 個月期間，每月平均加班工時超過 45 小時者。
- 三.5. 其他異常工作負荷：不規則的工作、經常出差的工作、工作環境(異常溫度環境、噪音、時差)及伴隨精神緊張之日常工作負荷與工作相關事件。
- 三.6. Framingham risk score 簡稱心力評量表：以個人風險因子(疾病史、健康檢查結果，如年齡、高血壓、糖尿病、膽固醇、抽菸等指標)推估十年內缺血性心臟病發病機率。

四. 權責

- 四.1. 各部門主管：配合本計畫之推動，協助辦理宣導或教育訓練。
- 四.2. 工作者(所有勞務人員)：配合本計畫之實施；配合填寫相關檢核表單、面談及健康管理措施，並參與相關宣導及教育訓練。
- 四.3. 人資部門：協助執行差勤監測並提供異常資料(輪班工作、夜間工作、長時間工作)。
- 四.4. 勞工健康服務護理人員：評估工作者職業促發腦、心血管疾病風險程度並給予相關指導，並將高風險群造冊列管。

五. 作業程序

五.1. 作業流程圖

異常工作負荷促發疾病預防計畫執行流程，請參閱之附件 8.1 作業流程圖。

五.2. 辨識高風險群

職護應每年蒐集各單位輪班、夜間工作、長時間工作等異常工作負荷者高風險群造冊列管，資料來源如下：

- (1)人資部門或相關單位就輪班、夜間工作、長時間工作等異常工作負荷者先行造冊，並提供工安部門（職護）。
- (2)工安部門（職護）應就健康檢查資料針對具有腦、心血管疾病者造冊列管。
- (3)若工作者主動表示因工作過負荷造成過度疲勞，得編列至異常工作負荷高風險群。

五.3. 評估高風險群

勞工健康服務醫護人員應對異常工作負荷者實施評估，綜合工作負荷風險程度及心血管疾病風險程度評估職業促發腦心血管疾病之風險等級。

五.3.A. 工作者(含高風險群)需於年度健康檢查配合填寫個人疲勞及工作疲勞量表，如表單 7.1。

高風險群需另填寫過負荷評估問卷，如表單 7.2；若工作者個人疲勞及工作疲勞量表屬高負荷，列高風險群辦理。

五.3.B. 依工作負荷風險程度及心血管疾病風險程度表(附件 8.2) 評估高風險群之疲勞程度、月加班時數及工作型態等異常工作負荷程度。

五.3.C. 勞工健康服務護理人員可藉由蒐集高風險群健康檢查資料，以心力評量表（附件 8.3）計算十年內缺血性心臟病的發生機率，並依十年內心血管疾病風險程度判定表（附件 8.4）評估風險程度。

五.4. 綜合工作負荷風險分級及心血管疾病風險等級

依據職業促發腦心血管疾病之風險等級表(附件 8.5)評估其風險等級，續以職業促發腦心血管疾病之風險等級與工作負荷風險分級之面談建議對照表（附件 8.6）來判定建議面談及需要面談對象。

- (1)不需面談：可從事一般工作。
- (2)建議面談：建議改變生活型態，注意工時調整，考慮醫療協助。
- (3)需要面談：建議尋求醫療協助及改變生活型態，需工作限制。

五.5. 實施健康檢查、管理及健康促進

勞工依法令規定實施健康檢查，並由勞工健康服務護理人員參照職業促發腦心血管疾病之風險等級表(附件 8.4)風險等級判定結果進行管理及健康促進：

- (1)低度風險(等級 0)：以電子郵件通知「個人注意事項」，並建議維持規律生活，保持良好生活習慣及定期接受健康檢查。
- (2)中度風險者(等級 1 及 2)：除以電子郵件通知「個人注意事項」，每三個月至半年提供健康促進及疾病預防相關資訊，並安排其參與臨場健康服務。
- (3)對於因疾病惡化在家休養之員工，給予主動關心其健康狀況；若評估該疾病之惡化與工作具因果關係，主動協助依勞動相關法令，保障勞工權益。

五.6. 執行成效之評估及改善

五.6.A. 每年年底於職業安全衛生委員會議提報執行狀況，作為成效改善依據；資料留存工安部門備查。

五.6.B. 每年勞工健康服務護理人員以處為單位彙整「異常工作負荷促發疾病執行紀錄表，如表

單 7.4，並影送工安室備查。

五.7. 附則

五.7.A. 各營業處得依據本計畫或依各單位本身之實際需求另訂之。

五.7.B. 本計畫執行紀錄或文件等均涉及個人隱私，統一由工安部門留存三年。

五.7.C. 本計畫陳准後實施，修訂時亦同。

六. 相關表單

六.1. 個人疲勞及工作疲勞量表

六.2. 過負荷評估問卷

七. 異常工作負荷促發疾病執行紀錄表

八. 附件

八.1. 異常工作負荷促發疾病預防作業流程圖

八.2. 工作負荷風險程度及心血管疾病風險程度表

八.3. Framingham Risk Score 心力評量表

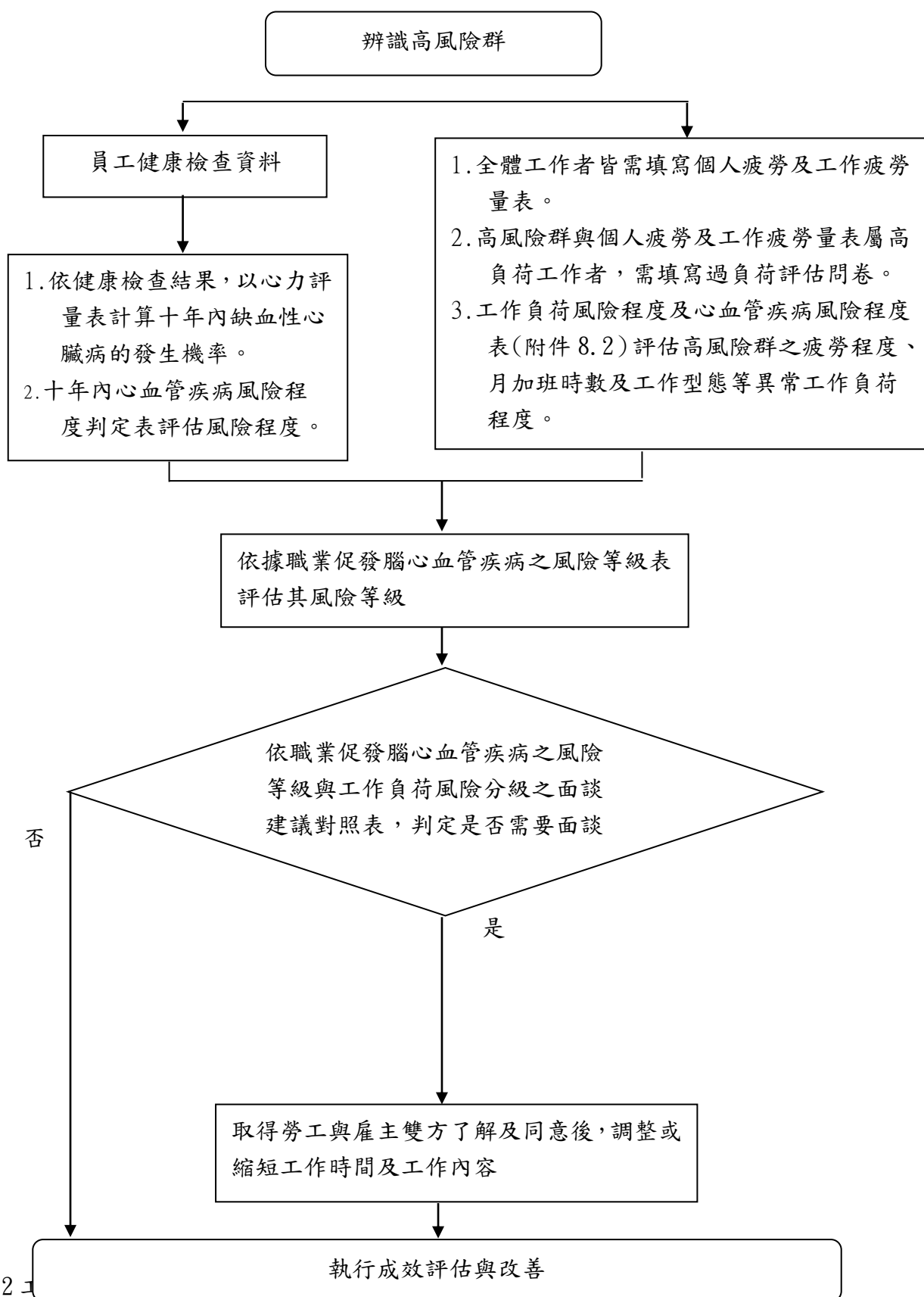
八.4. 十年內心血管疾病風險程度判定表

八.5. 職業促發腦心血管疾病之風險等級表

八.6. 職業促發腦心血管疾病之風險等級與工作負荷風險分級之面談建議對照表

八.7. 異常工作負荷促發疾病預防範例

附件 8.1 異常工作負荷促發疾病預防作業流程圖



	個人相關過勞分數	工作相關過勞分數	月加班時數	工作型態
低負荷	<50分：過勞程度輕微	<45分：過勞程度輕微	<45小時	具下表0-1項
中負荷	50-70分：過勞程度中等	45-60分：過勞程度中等	45-80小時	具下表2-3項
高負荷	>70分：過勞程度嚴重	>60分：過勞程度嚴重	>80小時	具下表≥4項

註：四種工作負荷等級不同時，選擇較嚴重者

項次	工作型態		說明
1	不規律的工作		對預定之工作排程或工作內容經常性變更或無法預估、常屬於事前臨時通知狀況等。例如：工作時間安排，常為前一天或當天才被告知之情況。
2	經常出差的工作		經常性出差，其具有時差、無法休憩、休息或適當住宿、長距離自行開車或往返兩地而無法恢復疲勞狀況等。
3	作業環境	3.1異常溫度環境	於低溫、高溫、高溫與低溫間交替、有明顯溫差之環境或場所間出入等。
		3.2噪音	於超過80分貝的噪音環境暴露。
		3.3時差	超過5小時以上的時差、於不同時差環境變更頻率頻繁等。
4	伴隨精神緊張的工作		日常工作處於高壓力狀態，如經常負責會威脅自己或他人生命、財產的危險性工作、處理高危險物質、需在一定期間內完成困難工作或處理客戶重大衝突或複雜的勞資紛爭等工作。

註：工作型態具上述0-1項者屬低負荷；2-3項者屬中負荷；≥4項者屬高負荷

附件 8.3 Framingham Risk Score 心力評量表

		女分數	男分數			女分數	男分數	步驟七： 將各項分數相加																																																																																																																								
步驟一：年齡				步驟二：膽固醇(mg/dl)				年齡 膽固醇 高密度膽固醇 血壓 糖尿病 吸菸 總分：_____分 以上步驟總分，依男女不同分數，對照發生率。																																																																																																																								
30-34 歲	-9	-1	<160	-2	-3																																																																																																																											
35-39 歲	-4	0	160-199	0	0																																																																																																																											
40-44 歲	0	1	200-239	1	1																																																																																																																											
45-49 歲	3	2	240-279	1	2																																																																																																																											
50-54 歲	6	3	≥280	3	3																																																																																																																											
55-59 歲	7	4																																																																																																																														
60-64 歲	8	5																																																																																																																														
65-69 歲	8	6				總分：_____分 以上步驟總分，依男女不同分數，對照發生率。																																																																																																																										
步驟三：高密度膽固醇				步驟四：血壓																																																																																																																												
<35	0	0	<120/80	-3	0																																																																																																																											
35-44	4	2	120-129/80-84	0	0																																																																																																																											
45-49	1	0	130-139/85/89	0	1																																																																																																																											
50-59	0	0	140-159/90-99	2	2																																																																																																																											
≥60	-3	-2	≥160/100	3	3																																																																																																																											
步驟五：糖尿病				步驟六：吸菸																																																																																																																												
無	0	0	無	0	0																																																																																																																											
有	4	2	有	2	2																																																																																																																											
步驟八：十年內發生缺血性心臟病的機率 <table border="1" style="width: 100%;"> <thead> <tr> <th>總分</th> <th>女發生率</th> <th>總分</th> <th>女發生率</th> <th>總分</th> <th>男發生率</th> <th>總分</th> <th>男發生率</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>≤-2</td><td>1%</td><td>8</td><td>7%</td><td>≤-1</td><td>2%</td><td>9</td><td>20%</td></tr> <tr><td>-1</td><td>2%</td><td>9</td><td>8%</td><td>0</td><td>3%</td><td>10</td><td>25%</td></tr> <tr><td>0</td><td>2%</td><td>10</td><td>10%</td><td>1</td><td>3%</td><td>11</td><td>31%</td></tr> <tr><td>1</td><td>2%</td><td>11</td><td>11%</td><td>2</td><td>4%</td><td>12</td><td>37%</td></tr> <tr><td>2</td><td>3%</td><td>12</td><td>13%</td><td>3</td><td>5%</td><td>13</td><td>45%</td></tr> <tr><td>3</td><td>3%</td><td>13</td><td>15%</td><td>4</td><td>7%</td><td>≥14</td><td>≥53%</td></tr> <tr><td>4</td><td>4%</td><td>14</td><td>18%</td><td>5</td><td>8%</td><td></td><td></td></tr> <tr><td>5</td><td>4%</td><td>15</td><td>20%</td><td>6</td><td>10%</td><td></td><td></td></tr> <tr><td>6</td><td>5%</td><td>16</td><td>24%</td><td>7</td><td>13%</td><td></td><td></td></tr> <tr><td>7</td><td>6%</td><td>≥17</td><td>≥27%</td><td>8</td><td>16%</td><td></td><td></td></tr> </tbody> </table>								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%			步驟九：以發生率推估目前健康狀態年齡 <table border="1" style="width: 100%;"> <thead> <tr> <th>女</th> <th>年齡</th> <th>男</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td><1%</td><td>30-34 歲</td><td>2%</td></tr> <tr><td>1%</td><td>35-39 歲</td><td>3%</td></tr> <tr><td>2%</td><td>40-44 歲</td><td>4%</td></tr> <tr><td>3%</td><td>45-49 歲</td><td>4%</td></tr> <tr><td>5%</td><td>50-54 歲</td><td>6%</td></tr> <tr><td>7%</td><td>55-59 歲</td><td>7%</td></tr> <tr><td>8%</td><td>60-64 歲</td><td>9%</td></tr> <tr><td>8%</td><td>65-69 歲</td><td>11%</td></tr> <tr><td>8%</td><td>30-34 歲</td><td>14%</td></tr> </tbody> </table>			女	年齡	男	<1%	30-34 歲	2%	1%	35-39 歲	3%	2%	40-44 歲	4%	3%	45-49 歲	4%	5%	50-54 歲	6%	7%	55-59 歲	7%	8%	60-64 歲	9%	8%	65-69 歲	11%	8%	30-34 歲	14%
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%																																																																																																																											
女	年齡	男																																																																																																																														
<1%	30-34 歲	2%																																																																																																																														
1%	35-39 歲	3%																																																																																																																														
2%	40-44 歲	4%																																																																																																																														
3%	45-49 歲	4%																																																																																																																														
5%	50-54 歲	6%																																																																																																																														
7%	55-59 歲	7%																																																																																																																														
8%	60-64 歲	9%																																																																																																																														
8%	65-69 歲	11%																																																																																																																														
8%	30-34 歲	14%																																																																																																																														

附件 8.4 十年內心血管疾病風險程度判定表

十年內心血管疾病風險	風險程度
<10%	低度風險
10-20%	中度風險
20-30%	高度風險
≥30%	極高風險

附件 8.5 職業促發腦心血管疾病之風險等級表

職業促發腦心血管疾病風險等級			工作負荷		
			低負荷(0)	中負荷(1)	高負荷(2)
10 年內心血管疾病 發病風險	<10%	(0)	0	1	2
	10-20%	(1)	1	2	3
	>20%	(2)	2	3	4

註：1. ()代表評分。

2. 0：低度風險； 1 或 2：中度風險； 3 或 4 高度風險

附件 8.6 職業促發腦心血管疾病之風險等級與工作負荷風險分級之面談建議對照表

風險分級與面談建議		腦、心血管疾病風險		
		低	中	高
工作 負荷 風險	低	不需面談	不需面談	建議面談
	中	不需面談	建議面談	需要面談
	高	建議面談	需要面談	需要面談

附件8.7 異常工作負荷促發疾病預防範例

作業程序	工作內容說明	工作方法(步驟)	備 註
辨識高風險群	蒐集各單位輪班、夜間工作、長時間工作等異常工作負荷者，腦血管及心臟疾病者名單造冊列管	例： 甲君，月加班時數<45小時。	由各處人資部門提供異常工作工作者名單(詳註1)

作業程序	工作內容說明	工作方法(步驟)	備 註
風險評估 篩選異常工作負荷者及自覺高生(心)理負荷工作者進行職業促發腦、心血管疾病風險等級評估	1.過勞量表問卷： 使評估對象填寫「個人疲勞及工作疲勞量表」及需進行面談並填寫過勞評估問卷，計算過勞分數後，工安部門參照月加班時數(由各單位人資部門提供)及工作型態評估等級，依附件8.2工作負荷風險程度及心血管疾病風險程度表評定其工作負荷(低負荷、中負荷及高負荷)。 其工作負荷量程度分級： 低負荷： 個人相關過勞分數 <50分，過勞程度輕微；工作相關過勞分數 <45分，過勞程度輕微；月加班時數 <45小時；工作型態0-1項。 中負荷： 個人相關過勞分數 50-70分，過勞程度中等；工作相關過勞分數45-60分，過勞程度中等；月加班時數45-80小時；工作型態2-3項。 高負荷： 個人相關過勞分數>70分，過勞程度嚴重；工作相關過勞分數 >60分，過勞程度嚴重；月加班時數>80小時；工作型態≥4項。 註：四種工作負荷等級不同時，選擇較嚴重者。 2. Framingham risk score： 依據評估對象最近一次員工健康檢查資料及心力評量估算十年內罹患缺血性心臟病之機率，可採用健康檢查管理軟體輔助計算之，依分析結果判定十年內心血管疾病風險程度等級。	1.評估工作負荷等級： 使甲君○○○填寫「個人疲勞及工作疲勞量表」，並依加班工時及工作型態評估表，計算過勞分數後，評定其工作負荷量為：「 低負荷 」 其過勞分數如下：個人相關過勞分數 47 分；工作相關過勞分數 40；月加班時數<45 小時，工作型態 0 項。 2.評估健康檢查資料及 Framingham risk score 心力評量表估算十年內罹患缺血性心臟病之機率： 甲君○○○男，51 歲，最近一次健康檢查資料：血液總膽固醇度 245mg/dl，高密度膽固醇 42mg/dl，血壓 130~139/85~89 mmHg，糖尿病(無)吸菸(有)計算總分 9 分，依 Framingham risk score 估算，其十年發生缺血性心臟病的機率 20%。	可進行宣導： 建議可透過充足睡眠、運動、放鬆舒壓、健康飲食、參加社團活等方式來減少壓力因子或參加各處減重等健康促進活動並提供健康諮詢。
	頁 9		

作業程序	工作內容說明	工作方法(步驟)	備 註
	3. 綜合工作負荷風險程度及心血管疾病風險程度資料，依職業促發腦心血管疾病之風險分級與面談建議表（附表8.4），評估其職業促發腦心血管疾病之風險等級	3. 甲君工作負荷屬低負荷、腦心血管疾病風險為中度風險，面談建議為不需面談。	
風險控制 (改善及預防方案)	依風險等級評估之結果，針對中度風險及高度風險者，進行改善及預防作為。 1. 中度風險及高度風險者： 工安部門安排相關健康促進活動或提供自我健康管理資訊，並建議員工定期至醫療院所複檢或追蹤。	1. 甲君○○○經評估為 中度風險者 其改善及預防方案如下： 安排相關健康促進活動或提供自我健康管理資訊，並建議員工定期赴醫療院所實施協助或定期追蹤。	可進行宣導： 建議可透過充足睡眠、運動、放鬆舒壓、健康飲食、參加社團活等方式來減少壓力因子或參加減重等健康促進活動並提供健康諮詢。
改善追蹤與成效評估	對於改善方案執行後，每年職護以處為單位彙整異常工作負荷促發疾病執行紀錄表，供備查。	進行改善追蹤與成效評估。	
1. 輪班工作：指該工作時間不定時輪替可能影響其睡眠之工作，如工作者輪換不同班別，包括早班、晚班或夜班工作。 2. 夜間工作：參考勞動基準法之規定，午後10時至翌晨6時之時間內工作者，可能影響其睡眠之工作。 3. 長時間工作：指近6個月期間，每月平均加班工時超過 45 小時者。			

職場女性勞工母性健康保護作業要點

目錄

1. 目的.....	2
2. 適用範圍	2
3. 相關參考文件：	2
4. 職責說明：	2
5. 作業流程與說明：	2
5.1 母性健康保護系統架構	2
5.2 保護對象	4
5.3 危害辨識與評估	4
5.4 風險管理	4
5.5 管理成效	5
5.6 附則	5
6. 相關表單	5
6.1 作業場所危害評估及母性健康保護採行措施表	5
6.2 妊娠及分娩後未滿一年之勞工健康情形自我評估表	5
6.3 妊娠及分娩後未滿一年勞工之工作適性安排建議表	5
6.4 母性健康保護執行紀錄表	5
7. 附錄.....	5
附錄7.1 母性健康保護風險危害分級參考表	2

1. 目的

為維護母性工作者之工作安全與身心健康，預防生殖性危害及避免懷孕或哺乳員工身體與心理遭受傷害，依據「職業安全衛生法」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，因此制訂「職場女性勞工母性健康保護作業要點」(以下簡稱本要點)，以期達到保護母性勞工職場健康及安全。

2. 適用範圍

所有妊娠中、分娩後未滿一年或分娩後一年仍在哺乳之女性員工。

3. 相關參考文件：

3.1 職業安全衛生法。

3.2 職業安全衛生法施行細則。

3.3 勞動部職業安全衛生署「工作場所母性健康保護技術指引」。

3.4 勞動部女性勞工母性健康保護實施辦法。

3.5 總公司職場母性健康保護作業要點。

4. 職責說明：

4.1 女性工作者(以下簡稱：保護對象)：妊娠中、分娩後未滿一年或分娩後一年仍在哺乳之女性員工。

4.2 處長：明確承諾並宣示確保員工身心健康之政策。

4.3 工安部門主管：落實推行有關職場母性健康保護及管理方案。

4.4 職業安全衛生人員：工作場所環境及作業之危害辨識與評估、風險分級及工作環境改善與危害控制管理等。

4.5 人資部門：協助提供女性勞工資料，如妊娠或產假人員清冊，並協助本計畫後續健康管理時，予以工作調整。

4.6 部門主管：提供受保護對象之名單予醫護人員，會同職業安全衛生人員，瞭解員工之工作環境、條件是否有容易導致過負荷或潛在危害的暴露，提出工作調整申請，配合職業安全衛生人員打造一個安全健康的工作環境。

5. 作業流程與說明：

5.1 母性健康保護系統架構

得知女性員工為母性健康保護期間

填寫「作業場所危害評估及母性健康保護採行措施表」

第一級
管理

第二級
管理

第三級
管理

安排臨場健康服務醫師
面談指導，告知評估結
果及管理計畫

提供個人面談
指導，採取預
防危害

採取工作環境改善
及有效控制措施，完
成改善後重新評估

臨場健康服務醫師
評估無害及當事人
書面同意可繼續從
事原工作

依醫師適性安排建
議，採取變更工作條
件、調整工時、調換
工作等母性健康保護

定期追蹤管理與評估

執行處置結果與相關紀錄歸檔留存至少三年

填寫「妊娠及分娩後未滿一年之
勞工健康情形自我評估表」

勞工健康狀況是否異常

否

是

是否需進一步評估或追蹤檢查

否

是

轉介婦產科醫師或其他專科醫師時，請註明
臨床診斷與應處理及注意事項

工作安排是否有疑慮

否

是

職業醫學專科醫師或臨場健康
服務醫師現場訪視

工作是否需調整

否

是

簽同意書

5.2 保護對象

妊娠中、分娩後未滿一年或分娩後一年仍在哺乳之女性員工，主動提出申請並檢附相關證明文件或由人事單位轉知，確實知悉本要點有關母性健康保護措施並遵循。

女性勞工母性健康保護期間，若為早產且嬰兒仍存活並有哺乳之需求，仍視為分娩後未滿一年女性勞工之保護，應依女性勞工母性健康保護實施辦法之規定辦理；至於流產或早產（死胎），雖該女性勞工無嬰兒需哺乳之情形，仍須考量母體健康之恢復。

5.3 危害辨識與評估

由職業安全衛生人員，訪視該同仁之工作場所，依「作業場所危害評估及母性健康保護採行措施表」實施評估，依據「母性健康保護風險危害分級參考表」（附錄 7.1）判定工作場所環境風險等級。

5.4 風險管理

應會部門主管及受保護對象風險評估結果，並將評估結果分級管理如下：

5.4.1 第一級管理：

5.4.2 第二級管理：

- (1) 環境危害預防管理：定期檢點作業環境有害勞工健康之各種危害因素及勞工暴露情形，向當事人說明危害資訊，採取必要改善措施；應視作業環境需求，提供適當之防護具予勞工使用。

5.4.3 第三級管理：

- (1) 環境危害預防管理：應即採取控制措施，優先利用各種工程方法，管制作業環境有害勞工健康之各種危害因素，評估其改善之有效性，若未改善應重新檢討其他工作環境改善及相關管理措施。
- (2) 健康管理：採取變更工作條件、調整工時、調換工作等母性健康保護。
 - A. 適性評估：若發現勞工健康狀況異常，須視其異常狀況，請其追蹤檢查，若有工作適性評估者，應將環境危害之評估結果交給勞工，並轉介至婦產科醫師或其他專科醫師時，請其註明臨床診斷與應處理及注意事項，提供綜合性之適性評估與建議，及採取工作環境改善與危害之預防及管理。
 - B. 適性安排：在遵循其他相關的健康與安全法規進行預防或保護措施仍無法避免危害，或保護對象健康因素問題，提出工作調整申請時，單位主管等進行面談諮商，並將溝通過程及決議建立正式的文件，正式告知保護對象。
工作調整原則如下：
 - (A) 暫時調整工作業務量或工作時數。
 - (B) 若(A)不可行，提供適合之替代性工作。
 - (C) 若(A)及(B)不可行，予以暫停工作，避免造成健康與安全危害。

5.5 管理成效

職護須執行職場女性勞工母性健康保護成效，以處為單位填報「母性健康保護執行紀錄表」，每年底於職業安全衛生委員會議提報執行狀況，作為成效改進依據；資料留存工安部門備查。

5.6 附則

5.6.1 上述評估相關表單，如涉及個資以密件妥善保管，如須放置現場請以密封存放；執行紀錄應留存三年。

5.6.2 參考本作業要點或依本身之實際需求另訂之。

5.6.3 本作業要點陳准後實施，修正時亦同。

6. 相關表單

6.1 作業場所危害評估及母性健康保護採行措施表。

6.2 妊娠及分娩後未滿一年之勞工健康情形自我評估表。

6.3 妊娠及分娩後未滿一年勞工之工作適性安排建議表。

6.4 母性健康保護執行紀錄表。

7. 附錄

7.1 母性健康保護風險危害分級參考表。

6.1 作業場所危害評估及母性健康保護採行措施表

一、 作業場所基本資料		
部門名稱：		
作業型態： ☐ 常日班 ☐ 輪班 ☐ 其他：_____		
二、 作業場所危害類型		
危害特性評估概況：		
☐ 物理性危害：_____		
☐ 化學性危害：_____		
☐ 生物性危害：_____		
☐ 人因性危害：_____		
☐ 工作壓力／職場暴力：_____		
☐ 其他：_____		
三、 風險等級		
☐ 第一級管理	☐ 第二級管理	☐ 第三級管理
四、 改善及管理措施		
1. 工程改善		
☐ 製程改善，請敘明：_____		
☐ 設置通風換氣設備，請敘明：_____		
☐ 其他，請敘明：_____		
2. 行政管理		
☐ 工時調整，請敘明：_____		
☐ 職務或工作調整，請敘明：_____		
☐ 其他，請敘明：_____		
3. 使用防護具，請敘明：_____		
4. 其他採行措施，請敘明：_____		
5. ☐ 無		
五、 執行人員及日期（僅就當次實際執行者簽名）		
☐ 職業安全衛生人員，簽章_____		
☐ 勞工健康服務護理人員，簽章_____		
☐ 人力資源管理人員，簽章_____		
☐ 其他，部門名稱_____，職稱_____，簽章_____		
執行日期：_____年_____月_____日		

6.2 妊娠及分娩後未滿一年之勞工健康情形自我評估表

(本表由勞工本人填寫，可參閱孕婦健康手冊)

一、基本資料
姓名：_____ 年齡：_____ 歲 單位/部門名稱：_____ 職務：_____ 目前班別：_____
☐ 妊娠週數_____ 週；預產期 _____ 年 _____ 月 _____ 日 ☐ 本次妊娠有無多胎情形： ☐ 無 ☐ 有（多胞胎） ☐ 分娩後（分娩日期 _____ 年 _____ 月 _____ 日） ☐ 哺乳 ☐ 未哺乳
二、過去疾病史
☐ 無 ☐ 氣喘 ☐ 高血壓 ☐ 糖尿病 ☐ 心血管疾病 ☐ 蠶豆症 ☐ 腎臟或泌尿系統疾病 ☐ 其他_____
三、家族病史
☐ 無 ☐ 氣喘 ☐ 高血壓 ☐ 糖尿病 ☐ 心血管疾病 ☐ 蠶豆症 ☐ 腎臟或泌尿系統疾病 ☐ 其他_____
四、婦產科相關病史
1. 免疫狀況（曾接受疫苗注射或具有抗體）： ☐ B型肝炎 ☐ 水痘 ☐ MMR (麻疹-腮腺炎-德國麻疹) 2. 生產史：懷孕次數_____ 次，生產次數_____ 次，流產次數_____ 次 3. 生產方式：自然產_____ 次，剖腹產_____ 次，併發症： ☐ 否 ☐ 是：_____ 4. 過去懷孕病史： ☐ 無 ☐ 先天性子宮異常 ☐ 子宮肌瘤 ☐ 子宮頸手術病史 ☐ 曾有第 2 孕期 (14 週) 以上之流產 ☐ 早產 (懷孕未滿 37 週之生產) 史 5. 其他_____
五、妊娠及分娩後風險因子評估
☐ 無 ☐ 沒有規律產檢 ☐ 抽菸 ☐ 喝酒 ☐ 藥物，請敘明：_____ ☐ 年齡 (未滿 18 歲或大於 40 歲) ☐ 生活環境因素 (例如熱、空氣汙染) ☐ 孕前體重未滿 45 公斤、身高未滿 150 公分 ☐ 個人心理狀況： ☐ 焦慮症 ☐ 憂鬱症 睡眠： ☐ 正常 ☐ 失眠 ☐ 需使用藥物 ☐ 其他 _____
六、自覺徵狀
☐ 無 ☐ 出血 ☐ 腹痛 ☐ 痙攣 ☐ 其他症狀：_____
填表人簽名：_____ 填表日期：_____ 請於面談時將此表單及孕婦健康手冊交予職安管理人員，謝謝！

職場女性勞工母性健康保護作業要點

6.4 母性健康保護執行紀錄表

執行日期： 年 月 日 至 年 月 日

執行項目	執行結果（人次或％）	備註（改善情形）
危害辨識及評估	1. 物理性危害_____項 2. 化學性危害_____項 3. 生物性危害_____項 4. 人因性危害_____項 5. 工作壓力_____項 6. 其他_____ 7. 風險等級_____ 8. 危害告知方式與日期 _____	
保護對象之評估	1. 女性勞工共_____人 2. 育齡期女性勞工（15～49 歲） 共_____人 3. 懷孕女性勞工共_____人 3. 哺乳期女性勞工共_____人	
適性工作安排	1. 需調整或縮短工作時間 _____人 2. 需變更工作者_____人 3. 需給予休假共_____人 4. 其他 _____人	
執行成效之評估及改善	1. 定期產檢率_____ % 2. 健康指導或促進達成率_____ % 3. 環境改善情形：（環測結果） 4. 其他 _____	
※本表為執行紀錄總表存放工安部門。		

部門主管：

總經理：

職場女性勞工母性健康保護作業要點

附錄 7.1 母性健康保護風險危害分級參考表

物理性危害								
危害項目	第一級管理		第二級管理		第三級管理			
噪音	TWA<80 分貝		TWA 80~85 分貝		TWA ≥ 85 分貝			
化學性危害								
危害項目	第一級管理		第二級管理		第三級管理			
鉛作業	血中鉛濃度低於 5µg/dl 者		血中鉛濃度在 5µg/dl以上未達 10µg/dl		血中鉛濃度在 10µg/dl 以上者或空氣中鉛及其化合物濃度，超過 0.025mg/m3			
危害性化學品	-		暴露於具生殖性毒性物質、生殖性細胞致突變性，或其他對哺乳功能有不良影響之化學品		暴露於屬生殖性毒性物質第一級、生殖性細胞致突變性物質第一級之化學品			
生物性危害								
危害項目	第一級管理		第二級管理		第三級管理			
微生物	-		1.暴露於德國麻疹、B型肝炎或水痘感染之作業，但已具免疫力 2.暴露於於B型肝炎、C型肝炎或人類免疫缺乏病毒感染之作業，但無從事會有血液或體液風險感染之工作 3.暴露於肺結核感染之作業		1. 暴露於弓形蟲感染之作業 2. 暴露於德國麻疹感染之作業，且無免疫力者 3. 暴露於B型肝炎、C型肝炎或人類免疫缺乏病毒感染之作業，且從事會有血液或體液風險感染之工作 4. 暴露於水痘感染之作業，且無免疫力者 5. 暴露於肺結核感染之作業			
人因性危害								
危害項目	第一級管理		第二級管理		1. 第三級管理			
以人工提舉、放、推、拉、搬運或移動重物	-		以人工提舉、放、推、拉、搬運或移動重物，可能影響母體、胎兒或嬰兒健康者		以人工提舉、放、推、拉、搬運或移動重物，有危害母體、胎兒或嬰兒健康者			
一定重量以上重物處理工作	-		第三級管理項目經採取母性健康保護措施，可改列第二級			妊娠中	分娩未滿六個月者	分娩滿六個月但未滿

職場女性勞工母性健康保護作業要點

						一年者
			重量 作業別		規定值（公斤）	
			斷續性作業	10	15	30
			持續性作業	6	10	20
其他						
危害項目	第一級管理	第二級管理	第三級管理			
職業安全衛生法第30條第1項第5款至第14款或第2項第3至第5款之危險性或有害性工作	-	第三級管理項目經採取母性健康保護措施者，可改列第二級	從事「妊娠與分娩後女性及未滿 18 歲勞工禁止從事危險性或有害性工作認定標準」之附件 6.3 所列項目			

※僅列舉部分危害項目提供區分風險等級建議參考，實務上仍應依個案之實際評估結果為主。