

▶ 保全業 勞工健康服務 宣導手冊

桃園市保全商業同業公會專用



壹、前言	2
貳、產業現況分析與常見健康危害	3
參、職業健康危害預防	5
肆、其他相關資源	18
伍、參考資料	28
陸、附件 / 工作相關疾病之預防記錄表單	29



隨著時代進步及國民生活物質水準提高，人們對於生活安全品質之重視程度大幅增加，保全業者不再僅提供單純的安全保護服務，而需配合不同型態之需求提供不同服務內容。

保全業屬於「職業安全衛生管理辦法」所規範之第二類事業具中度風險者。因從業人員年齡普遍較高、工作性質常需要單獨作業、需配合排班及輪夜班值勤，上班時間較不固定，如未採取相關身心健康保護措施，則促發腦血管及心臟疾病的風險相對較高，係屬於需要被保護的族群之一。

為改善保全業工作者之安全健康，本宣導手冊針對保全產業特性，規劃了職場勞工保護之作法，提供雇主參考採取必要完備之面向，期能落實執行健康管理、異常工作負荷促發疾病預防、職場不法侵害預防、重複性（人因性）促發肌肉骨骼疾病危害預防及女性勞工母性健康保護計畫等。

常見保全業務型態可分為系統保全、駐衛保全、運送保全及人身保全.....等，其中以「駐衛保全」經營模式涵蓋勞工數最廣，主要是服務於機關、學校、大樓、社區、工廠.....等場所負責安全管理之工作，其常見風險如下：

一、自身健康風險與行為：

年齡大於 45 歲以上、多為代謝症候群之高危險群，或有吸菸、飲酒習慣，容易導致心血管疾病，或本身已經醫師確診慢性病但未規律服藥或控制。



二、夜班、加班、輪班工作：

易促發腦心血管疾病外，也有睡眠品質不良、失眠狀況，長期夜班工作可能增加體重過重與肥胖風險。



三、久坐、久站姿勢：

長期下造成肌肉疲乏、腳痛(足底筋膜炎)、骨質疏鬆、下背痛、下肢水腫、肩頸痠痛。



四、室內 / 室外空氣品質影響：

室內屬中央空調在密閉的建築物內，因室內通氣量不足，污染物容易蓄積於室內、室外因受空氣污染影響，長期暴露下對工作者眼、鼻、喉造成呼吸道刺激或誘發氣喘發作。



五、職場不法侵害之心理壓力：

面對無法預期何時發生暴力脅迫、參與重大事件後壓力創傷、憂鬱等。

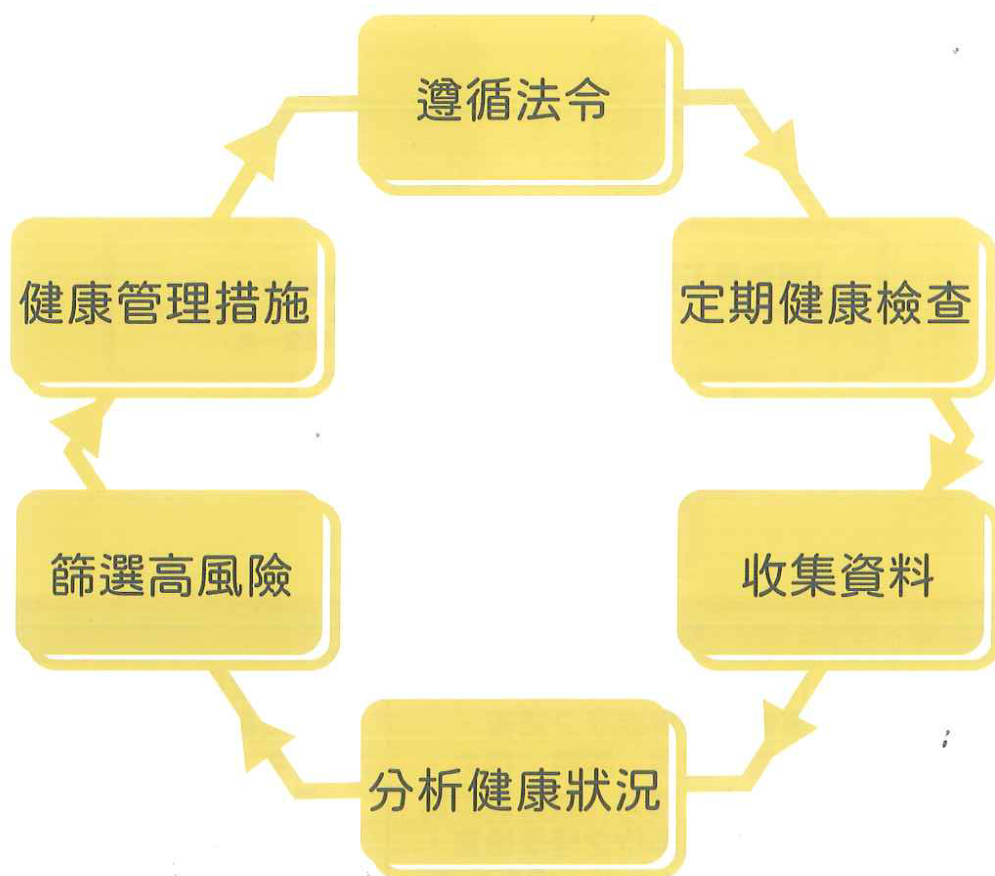


六、生物性危害：

高頻率接觸訪客、民眾、患者、廢棄物等，若無安全防護措施下，易遭受生物性感染【如：2020 年曾有 2 例無旅遊史保全確定受到嚴重特殊傳染性肺炎 (COVID-19) 感染】。

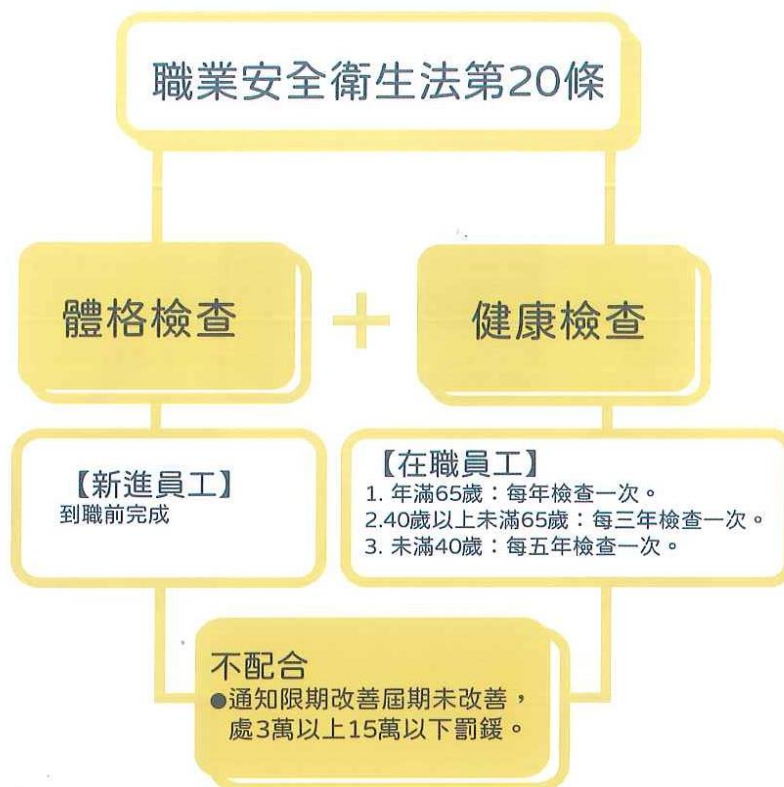


為強化職場勞工健康保護，提升勞工留任意願、工作效能以及企業競爭力，建議事業單位可參照下方健康管理方式與健康危害預防措施據以推動及落實執行，以降低風險、避免職業疾病發生，達到勞資雙贏。



一、從辦理勞工體格（健康）檢查做起

僱用勞工時及在職勞工，應實施體格及健康檢查，透過該等檢查資料之收集，分析勞工健康狀況、篩選高風險勞工，進一步適當分配工作或提供衛教指導，有助於降低健康風險，相關檢查如下圖表說明：



種類	體格檢查	健康檢查
檢查項目	1. 作業經歷、既往病史、生活習慣及自覺症狀之調查。 2. 身高、體重、腰圍、視力、辨色力、聽力、血壓及身體各系統或部位之理學檢查。 3. 胸部X光（大片）攝影檢查。 4. 尿蛋白及尿潛血之檢查。 5. 血色素及白血球數檢查。 6. 血糖、血清丙胺酸轉胺酶（ALT）、肌酸酐（creatinine）、膽固醇、三酸甘油酯、高密度脂蛋白膽固醇之檢查。 7. 其他經中央主管機關指定之檢查。	1. 作業經歷、既往病史、生活習慣及自覺症狀之調查。 2. 身高、體重、腰圍、視力、辨色力、聽力、血壓及身體各系統或部位之理學檢查。 3. 胸部X光（大片）攝影檢查。 4. 尿蛋白及尿潛血之檢查。 5. 血色素及白血球數檢查。 6. 血糖、血清丙胺酸轉胺酶（ALT）、肌酸酐（creatinine）、膽固醇、三酸甘油酯、高密度脂蛋白膽固醇、低密度脂蛋白膽固醇之檢查。 7. 其他經中央主管機關指定之檢查。
檢查費用	勞資協商	雇主負擔
報告保存年限	7年	

依據相關研究報告¹保全業勞工罹患代謝症候群的比例高於全體國民的平均值之 25-30%，除一部分超過 65 歲進入老年，應注意自身健康風險外，建議可參考世界衛生組織 (WHO) 與國民健康署代謝症候群判定標準來篩選高風險者。



二、結合勞工健康服務措施

依職業安全衛生法第 6 條第 2 項、第 30 條、第 31 條規定，雇主應採取工作相關疾病之預防，包括：異常工作負荷促發疾病預防、職場不法侵害預防、重複性（人因性）作業促發肌肉骨骼疾病之預防、女性勞工母性健康保護四大預防計畫之推行，並留存相關執行紀錄 3 年，推動措施與流程如下：

異常工作負荷促發疾病預防

目的：

預防勞工因從事輪班、夜間工作、長時間工作...等促發腦、心血管疾病。

● 收集資料

- 安排健康檢查
- 發放過勞量表（問卷）調查
- 收集工時紀錄

● 篩選高風險

- 10 年內心血管疾病發病風險評估
- 工作負荷評估：過勞量表（問卷）、工作型態、加班時數
- 可綜合前兩者後，篩選出高風險對象



●安排醫師面談指導

- ▮疾病控制、生活作習調整、飲食控制等健康指導
- ▮調整或縮短工作時間、更換工作內容等措施建議

●執行措施

▮企業

1. 調整工作
2. 改善工作環境
3. 維護勞動條件
4. 規劃與辦理健康促進活動
5. 定期追蹤與關懷員工身心狀況

▮勞工個人

1. 疾病追蹤
2. 規律服藥
3. 改變生活與飲食習慣
4. 配合工作調整



●改善後評估

- ▮追蹤措施執行成效，必要時重新調整措施
- ▮定期追蹤健康檢查、過勞量表調查
- ▮評估異常過負荷風險等級

提醒：

由單位主管、人資(事)部門、醫護人員、職業安全衛生人員通力合作完成。

職場不法侵害預防

目的：

預防勞工於勞動場所執行職務，因他人（主管、同事、服務對象）行為致遭受身體或精神上不法侵害。

● 政策支持

■ 不法侵害宣誓零容忍（內部）

■ 與外部服務對象聲明內部理念及處理流程

● 危害確認

■ 針對服務場域進行內部與外部危害辨識與風險評估，包括：作業類別／型態、環境、人員配置、個人防護及求救設備……等



● 預防措施

■ 日常措施

1. 定期辦理教育訓練課程，如：危害預防及溝通技巧、流程通報 等
2. 定期情境模擬演練
3. 定期巡視服務場所
4. 必要時調整作業環境硬體設備或人力配置

■ 不法侵害事件發生措施

1. 受理案件並啟動調查小組
2. 申訴者 / 被申訴者身心追蹤輔導，必要時轉介至身心科或心理諮商機構
3. 協助洽詢法律諮商管道
4. 必要時進行工作調整

● 改善後評估

■ 進行改善後環境風險評估、必要時改變策略

■ 若發生不法侵害事件，應檢討不法侵害事件對組織的影響及採行措施、風險再評估及改善

提醒：

保全業服務樣態係分散於各場所，建議平日應落實完備教育訓練、通報機制及危機處理應變能力。

重複性（人因性）促發肌肉骨骼疾病 危害預防

目的：

預防勞工從事重複性（人因性）之作業，因姿勢不良、過度施力及作業頻率過高、長時間久坐或站...等原因，促發肌肉骨骼疾病。

● 收集資料

- 收集並主動通報肌肉骨骼痠痛個案
- 針對高風險勞工進行骨骼肌肉問卷調查
- 確認有無或疑似肌肉骨骼疾病之勞工

● 確認危害

- 觀察作業內容與流程
- 使用人因檢核工具評估風險狀況，例如：關鍵指標法 KIM、簡易人因工程檢核表 MSD₅



●執行預防與改善措施

■依照作業場所配置與勞工需求，安排優先改善順序

1. 考量生理負擔程度，必要時進行工作調整
2. 作業場所設置不良需進行硬體環境改善
3. 評估是否需要輔具及座具
4. 必要時協助勞工就醫
5. 鼓勵勞工自主運動，例如：伸展操

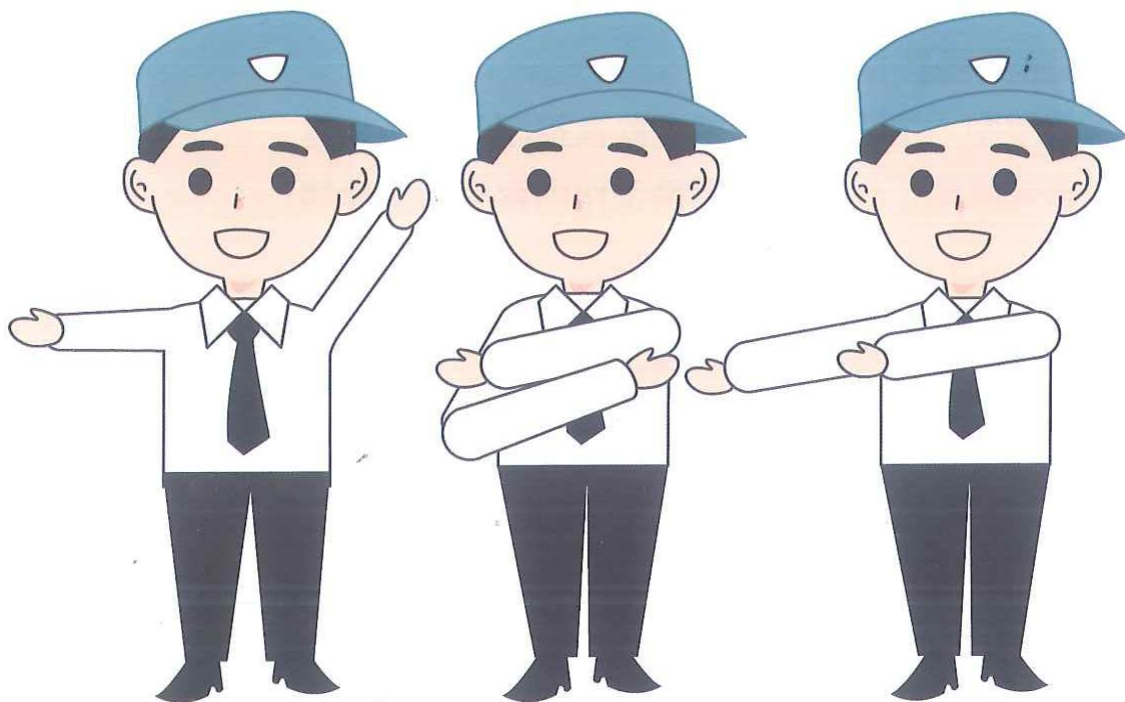
●改善後評估

■進行改善後評估（如：滿意度調查），必要時重新調整措施

■定期進行骨骼肌肉問卷調查及評估

提醒：

保全業服務樣態多元，其中以「駐衛保全」涵蓋最大宗，工作型態多為久坐或久站之人因性危害。



女性勞工母性健康保護

目的：

保護育齡、懷孕中、產後一年之女性勞工，避免工作造成生育、妊娠及哺乳不良影響。

● 收集資料

- 鼓勵女性員工主動告知懷孕或哺乳中
- 主動提供友善措施，如：生育津貼、通報小禮物，縮短工時或交通距離
- 懷孕中或哺乳期間女性勞工，應符合勞基法第 49 條規定不得於午後 10 時至翌晨 6 時之時間工作；產後一年者，應視其個別情況評估可否上夜班

● 危害預防措施

- 作業場所環境風險評估
- 公告作業環境風險等級提供勞工了解
- 評估懷孕、哺乳女性員工生理狀況

● 安排醫師面談指導

- 疾病控制、生活作習調整、飲食控制等健康指導
- 調整或縮短工作時間、更換工作內容等措施建議

● 執行措施

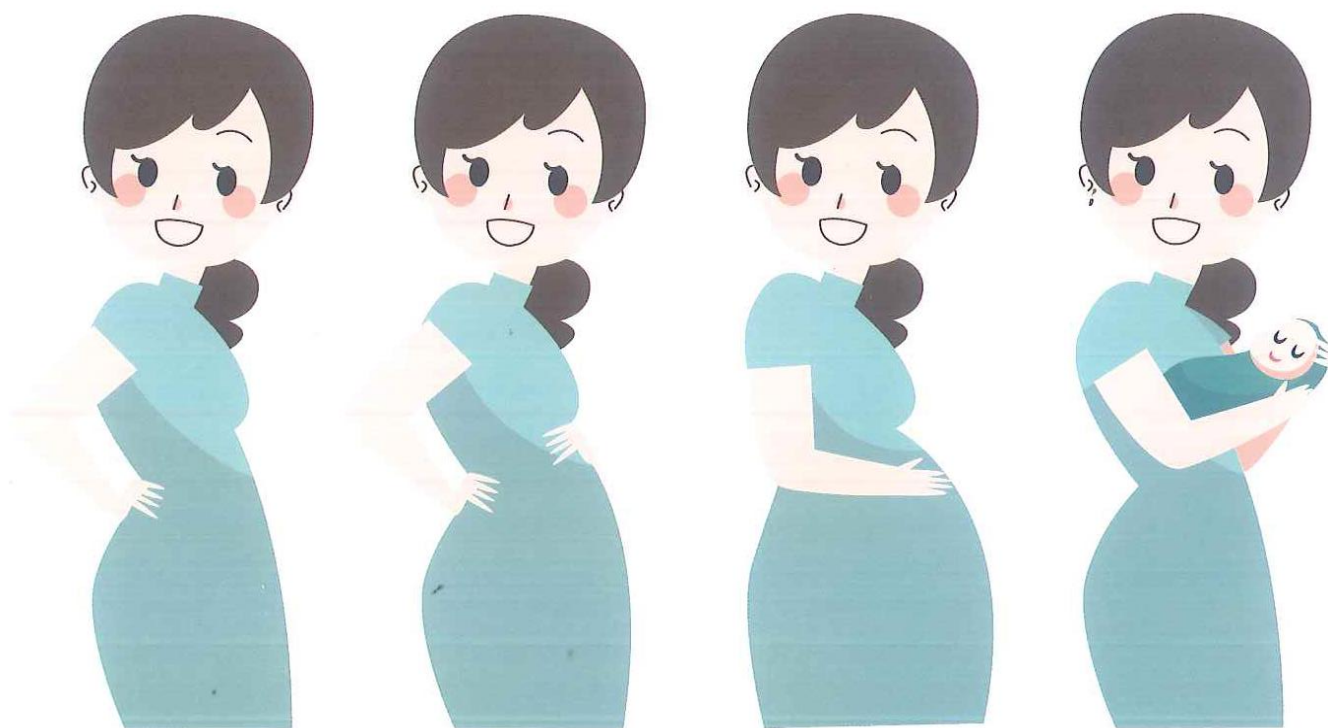
1. 必要時遵循醫師建議調整工作內容或班別
2. 改善工作環境及提供適當危害預防防護措施
3. 維護勞動條件
4. 定期追蹤與關懷員工身心狀況

●改善後評估

■追蹤措施執行成效，必要時重新調整措施

提醒：

- 1.保全業女性勞工多從事行政作業、少部分從事駐衛工作，相較於其他製造業作業環境較無物理、化學、人因性之危害，但因服務對象為人群須特別留意生物性危害，如：COVID-19、肺結核、麻疹...等感染。
2. 作業場所之環境風險評估建議由職業安全衛生人員、現場主管，狀況許可下會同業主一同進行評估。



三、運用職場健康服務管理工具協助管理：

1. 「職場健康服務管理系統 weCare」，協助事業單位進行勞工健康檢查資料管理。
2. 「勞工個人健康管理工具 iCare」，勞工可以即時評估及檢視自己健康風險狀況。
3. 人因危害風險評估工具 -KIM 關鍵指標檢核系統。

以上可至勞工健康照護資訊平台之 e 工具專區下載運用

網址：<https://ohsip.osha.gov.tw/>

掃描 QR code：



四、急救人員設置

應依據勞工健康保護規則第 9 條規定設置急救人員，急救人員不得有失聰、兩眼裸視或矯正視力後均在 0.6 以下、失能及健康不良等且應具下列資格之一：

1. 醫護人員。
2. 經職業安全衛生教育訓練規則所定急救人員之安全衛生教育訓練合格。
3. 緊急醫療救護法所定救護技術員。

提醒：

保全業勞工多數派至其他事業單位服務，如保全公司承攬某事業單位之保全相關業務，且與該事業單位共同作業，得依職業安全衛生法第 27 條規定，透過協議方式，與該原事業單位共同依勞工總人數（含原事業單位、承攬人、再承攬人所僱用之勞工）配置急救人員。

職業安全衛生教育訓練單位

查詢網址：<http://trains.osha.gov.tw/Information/TrainsTW.aspx>

掃描 QR code



The screenshot displays the website's search page for training units. The header includes the OSHA logo and the text '職業安全衛生教育訓練資訊網' and 'Occupational Safety and Health Education and Training Information Website'. The navigation bar contains links for '教育訓練簡介', '訓練資訊查詢', '熱門訊息查詢', '登入專區', and '國語版'. The main content area is titled '訓練資訊查詢' and features a search form with the following elements:

- 位置導覽:** 訓練資訊查詢 > 訓練單位查詢
- 站內搜尋:** [Search Icon]
- 訓練資訊查詢:** [Training Information Search]
- 1. 選取:**
 - ☒ 按縣市查詢
 - ☐ 按單位查詢
 - ☐ 按課程查詢
 - ☐ 按訓練時間查詢
 - ☐ 按訓練課程查詢
 - ☐ 按訓練課程查詢
- 2. 請輸入搜尋條件及圖形驗證碼進行查詢:**
 - 搜尋條件:**
 - 縣市別: [Dropdown Menu]
 - 訓練種類: [Dropdown Menu]
 - 單位類別: [Dropdown Menu]
 - 圖形驗證碼:** [Image Verification Code] TSCY [Refresh Button] (請輸入圖形驗證碼)
 - [Search Button]



機構名稱	地址	電話
社團法人中華民國工業安全衛生協會附設中壢職業訓練中心	桃園縣中壢市中央東路 88 號 19 樓之 3	03-4268110
台灣省工商安全衛生協會附設中壢職業訓練中心	桃園市中壢區中央西路二段三十號十四樓之 1、2	03-4930034
中國勞工安全衛生管理學會附設桃園職業訓練中心	桃園市桃園區大同路 41 號 7 樓	03-3382048
中國勞工安全衛生管理學會附設中壢職業訓練中心	桃園縣中壢市東興街 43 號 3 樓	03-4275899
財團法人中國生產力中心桃園服務處	桃園市桃園區成功路二段 7 號 4 樓	03-3385791 分機 21
中華起重升降機具協會 (桃園)	桃園市桃園區經國路九號十四樓之二	03-3577223
台灣電力股份有限公司訓練所林口核能訓練中心	桃園市龜山區文明路 27 號	03-3286045
社團法人台灣電路板協會附設職業訓練中心	桃園縣大園鄉高鐵北路 2 段 147 號	03-3815659
社團法人桃園市工業會附設職業訓練中心	桃園市桃園區縣府路 332 號 11 樓； 桃園市桃園區縣府路 110 號 9 樓	03-3379022
中華電力技術人員培訓協會附設職業訓練中心	桃園市大溪區員林路二段 432 號 1 樓	03-3894657
社團法人中華民國工業安全衛生協會附設桃園區職業訓練中心	桃園市桃園區中正路 1071 號 10 樓之 6	03-3561390
桃園市勞動安全衛生協會	桃園市中壢區環北路 7 號 3 樓	03-4950120
社團法人中華民國工業科技安全衛生協會附設中壢職業訓練中心	桃園市中壢區新明路 7 號 6 樓	03-4020638
中華民國職業安全衛生協會附設桃園職業訓練中心	桃園市桃園區建國路 99 號 4 樓	03-3626828
社團法人中華勞動學會附設桃園職業訓練中心	桃園市桃園區經國路 246 號 3 樓	02-89781568

勞工健康服務措施

目的：維護勞動權益、強化職場健康服務提高照顧涵蓋率、協助雇主降低職業災害創造雙贏。

法令依據：

名稱	條例	內容
勞工健康保護規則	第 3 條	事業單位之同一工作場所，勞工總人數在 300 人以上或從事特別危害健康作業之勞工總人數在 100 人以上者，應視該場所之規模及性質，分別依附表二與附表三所定之人力配置及臨場服務頻率，僱用或特約從事勞工健康服務之醫師及僱用從事勞工健康服務之護理人員，辦理臨場健康服務。
	第 4 條	事業單位之同一工作場所，勞工總人數在 50 人至 299 人者，應視其規模及性質，依附表四所定特約醫護人員臨場服務頻率，辦理臨場健康服務。
	第 5 條	事業分散於不同地區，其與所屬各地區事業單位之勞工總人數達三千人以上者，應視其事業之分布、特性及勞工健康需求，僱用或特約醫護人員，綜理事業勞工之健康服務事務，規劃與推動勞工健康服務之政策及計畫，並辦理事業勞工之臨場健康服務，必要時得運用視訊等方式為之。但地區事業單位已依前二條規定辦理臨場健康服務者，其勞工總人數得不併入計算。 前項所定事業僱用或特約醫護人員之人力配置與臨場服務頻率，準用附表二及附表三規定。

300 人以上事業單位人力配置或臨場服務頻率 - 醫師 (附表二)

勞工總人數	人力配置或 臨場服務頻率	配置	備註
300-999	1 次 / 2 個月	雇用 或 特約	一. 勞工總人數超過 6 千人者，每增加 1 千人，應依下列標準增加醫師臨場服務頻率：2 次 / 月 二. 每次臨場服務以 3 小時以上為原則。
1000-1999	1 次 / 月		
2000-2999	3 次 / 月		
3000-3999	5 次 / 月		
4000-4999	7 次 / 月		
5000-5999	9 次 / 月		
6000 以上	12 次 / 月		

300 人以上事業單位人力配置 - 護理人員 (附表三)

勞工作業別 及總人數		特別危害健康作業勞工總人數			配置	備註
		0-99	100-299	300 以上		
勞工 總 人 數	1-299		1		僱用	一. 勞工總人數超過 6 千人者，每增加 6 千人，應增加護理人員至少 1 人。 二. 事業單位設置護理人員數達 3 人以上者，得設置護理主管 1 人。
	300-999	1	1	2		
	1000-2999	2	2	2		
	3000-5999	3	3	4		
	6000 以上	4	4	4		

50-299 人醫護人員臨場服務頻率表 (附表四)

勞工總人數 300-999	臨場服務頻率		施行日期	配置要求
	醫師	護理人員		
200-299	4 次 / 年	4 次 / 月	107.7.1	特約
100-299	3 次 / 年	3 次 / 月	109.1.1	特約

桃園地區 勞工體格及健康檢查認可醫療機構

提醒：

- 1. 認可醫療機構之有效期間最長為 3 年，屆滿需再重新申請認可。依據職業安全衛生署公告為準。
- 2. 最新認可醫療機構查詢網址：

<https://hrpts.osha.gov.tw/asshp/hrpm1055.aspx>

掃描 QR code



勞工體格及健康檢查認可醫療機構

縣市別 請選擇 1.選擇縣市

鄉鎮市區 請選擇 2.選擇區域

3.選擇檢查類別

健檢類別項目

☐ 一般健檢	☐ 特殊健檢	☐ 特殊粉塵健檢	☐ 特殊噪音健檢
☐ 巡迴一般健檢	☐ 巡迴特殊健檢	☐ 巡迴特殊粉塵健檢	☐ 巡迴特殊噪音健檢

醫療機構名稱

4.點選後即會出現清單

序 號	機 名	構 稱	地 址	電 話	項 目							
					一 般	一般 巡迴	特殊	粉塵	噪音	特殊 巡迴	粉塵 巡迴	噪音 巡迴
1	長庚醫療 財團法人 - 林口長 庚紀念醫 院	桃園市龜 山區公西 里復興街 5 號、5 之 7 號、 文化一路 15 號	03- 3281200 分 機 8987	√	√	√	√	√	√	√	√	√
2	長庚醫療 財團法人 - 桃園長 庚紀念醫 院	桃園市龜 山區頂 湖路 123 號	03- 3281200 分 機 8987	√								
3	天成醫療 社團法人 天晟醫院	桃園市中 壢區延 平路 155 號	03- 4629292 分機 22270	√	√	√	√	√	√	√	√	√
4	天成醫院	桃園市楊 梅區中山 北路一段 356 號、 中山北路 一段 365 號	03- 4782350 分 機 62000	√	√	√	√	√	√	√	√	√
5	聯新國際 醫院	桃園市平 鎮區廣泰 路 77 號	03- 4941234	√	√	√	√	√	√	√	√	√
6	聯新國際 醫院 - 桃 新分院	桃園市桃 園區復 興路 195 號	03- 3325678 分 機 2535	√								
7	沙爾德聖 保祿修女 會醫療財 團法人聖 保祿醫院	桃園市桃 園區建 新街 123 號	03- 3613141	√	√	√	√	√	√	√	√	√
8	敏盛綜合 醫院	桃園市桃 園區經 國路 168 號	03- 3337520 分 機 11	√	√	√	√	√	√	√	√	√
9	龍潭敏盛 醫院	桃園市龍 潭區中 豐路 168 號	03- 4799099	√	√							
10	大園敏盛 醫院	桃園市大 園區華中 街二號	03- 3867521 分 機 306	√								

序 號	機 名	構 稱	地 址	電 話	項 目							
					一 般	一般 巡迴	特殊	粉塵	噪音	特殊 巡迴	粉塵 巡迴	噪音 巡迴
12	衛生福利 部桃園醫 院	桃園市桃 園區中山 路 1492 號	03- 3699721 分 機 1222	▼	▼	▼	▼	▼	▼	▼	▼	
13	衛生福利 部桃園醫 院新屋分 院	桃園市新 屋區新屋 村 14 鄰 新福二路 6 號	03- 4971989	▼								
14	怡仁綜合 醫院	桃園市楊 梅區楊新 北路 321 巷 30 號	03- 4856288	▼	▼	▼	▼	▼	▼	▼	▼	
15	華揚醫院	桃園市中 壢區中北 路二段 316 號	03- 4577200 分機 1008	▼	▼							
16	中美醫院	桃園市中 壢區中美 路 95 號 1-3 樓	03- 4266222 分機 567	▼	▼							
17	陽明醫院	桃園市平 鎮區延平 路二段 56 號	03- 4929929	▼								
18	國家中山 科學研究 院石園診 所	桃園市龍 潭區文 化路六 巷 36 號 1-3 樓	03- 4712223	▼	▼							
19	新永和醫 院	桃園市平 鎮區延平 路一段 81 號	03- 2804342	▼	▼							
20	國軍桃園 總醫院附 設民眾診 療服務處	桃園市龍 潭區中興 里中興路 168 號	03- 4704211	▼	▼	▼	▼	▼	▼	▼	▼	
21	德仁醫院	桃園市桃 園區桃 鶯路 245 號	033666491 分機 76	▼	▼							
22	懷寧醫院	桃園市中 壢區志 廣路 191 號、地下 3-4 樓、 5 樓、 10-11 樓	03- 4919119	▼	▼							

序 號	機 名	構 稱	地 址	電 話	項 目						
					一 般	一般 巡迴	特殊	粉塵	噪音	特殊 巡迴	粉塵 巡迴
24	新國民醫 療社團法 人新國民 醫院	桃園市中 壢區復 興路 152 號	03- 4225180 分 機 125	✓	✓						
25	中壢長榮 醫院	桃園市中 壢區環中 東路 150 號	03- 4639001	✓	✓						
26	大明醫院	桃園市龜 山區龜山 里萬壽路 二段 964 號、966 號	03- 3202792	✓	✓						
27	敦仁診所	桃園市中 壢區忠 孝路 14 號、16 號、18 號 1 樓	03- 4333888	✓	✓						
28	美兆診所	桃園市蘆 竹區南崁 路二段 六十六號 八樓之五	03- 3528899	✓							
29	大魏診所	桃園市龜 山區萬壽 路二段 1102 號 1-2 樓	03- 3596838	✓							
30	晨新診所	桃園市蘆 竹區中 正路 357 號 1-3 樓	03- 3222232	✓							

勞工健康服務中心

全國免付費電話 0800-068-580 (您要幫我幫您)

區域	服務轄區	電話	住址	服務對象與內容
北區	台北市、新北市、基隆市、桃園縣、新竹縣市、宜蘭縣、花蓮縣、連江縣	02-22990501	24891 新北市五股區五工六路9號3樓(五股勞工活動中心)	一、勞工個人 1. 健康檢查結果異常之指導 2. 工傷病請假時間之評估 3. 何時回復工作之評估 4. 工作是否影響健康之諮詢(母性健康、過勞、肌肉骨骼、心理健康等相關評估) 二、企業 1. 入場輔導：依法尚無需配置勞工健康服務專業人員之企業。 2. 提供諮詢、工具之支援服務：依法配置勞工健康服務專業人員之企業。 3. 內容： • 職業安全衛生法規諮詢 • 職場危害評估及健康指導 • 職業傷病危害諮詢與轉介 • 適性選配工及職務再設計 • 職場健康促進服務諮詢 • 中高齡勞工適性輔導 • 身體或精神不法侵害之預防 • 母性保護預防
中區	苗栗縣、彰化縣、南投縣、雲林縣、台中市	04-23501501	40755 台中市西屯區工業區一路98-130號三樓之6(台中工業區)	
南區	嘉義縣市、台南市、高雄市、屏東縣、台東縣、澎湖	06-2135101	702 臺南市南區南門路261號2樓(台南市勞工育樂中心)	



北區勞工健康服務中心

<https://www.facebook.com/ndwhc>



中區勞工健康服務中心

<https://www.facebook.com/whsmot.cmuh/>



南區勞工健康服務中心

<https://zh-tw.facebook.com/stwhs/>



職業傷病防治中心

服務對象：職業傷病勞工。

服務內容：職業傷病診斷、防治、轉介及職業傷病給付相關法令之諮詢。

防治中心機構查詢網址：https://tmsh.osha.gov.tw/center_c.asp

掃描 QR code



區	域	醫 院 名 稱	聯 絡 人	聯 絡 電 話	醫 院 地 址
北區職業傷病防治中心		長庚醫療財團法人林口長庚紀念醫院	曹個管師	(03)3498765	33305 桃園市龜山區復興街 5 號
北區職業傷病防治中心		國立臺灣大學醫學院附設醫院	吳個管師	(02)23123456 分機 67067、67491	10048 台北市中正區常德街 1 號
北區職業傷病防治中心		臺北榮民總醫院	謝個管師	(02)28716101 (02)77351084	11217 台北市北投區石牌路二段 322 號 5 樓
中區職業傷病防治中心		臺大醫學院附設醫院雲林分院	張個管師	(05)6330002 分機 8131、8132	632 雲林縣虎尾鎮廉使里 19 鄰學府路 95 號
中區職業傷病防治中心		中國醫藥大學附設醫院	朱個管師	(04)22052121 分機 4509	40447 台中市北區育德路 2 號
中區職業傷病防治中		彰化基督教醫療財團法人彰化基督教醫院	蕭個管師	(04)7238595 分機 4131、4132	50006 彰化市南校街 135 號
中區職業傷病防治中		中山醫學大學附設醫院	盧個管師	(04)24739595 分機 56208、56207	40201 台中市南區建國北路一段 110 號
南區職業傷病防治中心		國立成功大學醫學院附設醫院	謝個管師	(06)2353535 分機 4939	70403 台南市勝利路 138 號
南區職業傷病防治中心		高雄醫學大學附設中和紀念醫院	吳個管師	(07)3133604	80756 高雄市三民區自由一路 100 號
東區職業傷病防治中心		佛教慈濟醫療財團法人花蓮慈濟醫院	王個管師	(03)8561825 分機 2144	970 花蓮市中央路三段 707 號

- 勞動部勞動及職業安全衛生研究所 - 保全業勞工腦心血管疾病風險評估 1.
- 職業安全衛生法
- 勞工健康保護規則
- 保全業法
- 勞動基準法
- 保全業之保全人員工作時間審核參考指引
- 職業安全衛生教育訓練規則
- 臨場勞工健康服務參考手冊 - 中小企業適用版
- 執行職務遭受不法侵害預防指引 (第二版)
- 工作場所母性健康保護技術指引
- 異常工作負荷促發疾病預防指引 (第二版)
- 人因性危害預防計畫指引
- 勞工健康服務計畫指引 (試行版)

~ 本手冊能順利完成，感謝桃園市保全同業公會協助~

陸、附件/工作相關疾病之預防記錄表單

「過勞量表」個人評估工具(包含「個人相關過勞」及「工作相關過勞」狀況)

(一) 個人相關過勞分量表

1. 你常覺得疲勞嗎?

☐ (1)總是 ☐ (2)常常 ☐ (3)有時候 ☐ (4)不常 ☐ (5)從未或幾乎從未

2. 你常覺得身體上體力透支嗎?

☐ (1)總是 ☐ (2)常常 ☐ (3)有時候 ☐ (4)不常 ☐ (5)從未或幾乎從未

3. 你常覺得情緒上心力交瘁嗎?

☐ (1)總是 ☐ (2)常常 ☐ (3)有時候 ☐ (4)不常 ☐ (5)從未或幾乎從未

4. 你常會覺得,「我快要撐不下去了」嗎?

☐ (1)總是 ☐ (2)常常 ☐ (3)有時候 ☐ (4)不常 ☐ (5)從未或幾乎從未

5. 你常覺得精疲力竭嗎?

☐ (1)總是 ☐ (2)常常 ☐ (3)有時候 ☐ (4)不常 ☐ (5)從未或幾乎從未

6. 你常常覺得虛弱,好像快要生病了嗎?

☐ (1)總是 ☐ (2)常常 ☐ (3)有時候 ☐ (4)不常 ☐ (5)從未或幾乎從未

(二) 工作相關過勞分量表

1. 你的工作會令人情緒上心力交瘁嗎?

☐ (1)很嚴重 ☐ (2)嚴重 ☐ (3)有一些 ☐ (4)輕微 ☐ (5)非常輕微

2. 你的工作會讓你覺得快要累垮了嗎?

☐ (1)很嚴重 ☐ (2)嚴重 ☐ (3)有一些 ☐ (4)輕微 ☐ (5)非常輕微

3. 你的工作會讓你覺得挫折嗎?

☐ (1)很嚴重 ☐ (2)嚴重 ☐ (3)有一些 ☐ (4)輕微 ☐ (5)非常輕微

4. 工作一整天之後,你覺得精疲力竭嗎?

☐ (1)總是 ☐ (2)常常 ☐ (3)有時候 ☐ (4)不常 ☐ (5)從未或幾乎從未

5. 上班之前只要想到又要工作一整天,你就覺得沒力嗎?

☐ (1)總是 ☐ (2)常常 ☐ (3)有時候 ☐ (4)不常 ☐ (5)從未或幾乎從未

6. 上班時你會覺得每一刻都很難熬嗎?

☐ (1)總是 ☐ (2)常常 ☐ (3)有時候 ☐ (4)不常 ☐ (5)從未或幾乎從未

7. 不工作的時候,你有足夠的精力陪朋友或家人嗎?

☐ (1)總是 ☐ (2)常常 ☐ (3)有時候 ☐ (4)不常 ☐ (5)從未或幾乎從未

公司

異常工作負荷 醫師面談結果及採行措施表

面談指導結果			
工 號		部 門	
姓 名		☐ 男 ☐ 女	年齡 歲
疲勞累積狀況	☐ 無 ☐ 輕度 ☐ 中度 ☐ 重度	特殊記載事項	
應顧慮的身心狀況	☐ 無 ☐ 有		
判定區分	診斷區分	☐ 無異常 ☐ 需觀察 ☐ 需醫療	需採取後續相關措施 ☐ 否 ☐ 是，請填寫採行措施建議
	工作區分	☐ 一般工作 ☐ 工作限制 ☐ 需休假	
	指導區分	☐ 不需指導 ☐ 要健康指導 ☐ 需醫療指導	

採行措施建議			
工作上採取的措施	調整工作時間	☐ 限制加班，最多____小時／月	☐ 減少輪班頻率
		☐ 不宜加班	☐ 不宜繼續工作（指示休假、休養）
		☐ 限制工作時間____時____分	☐ 其他
	變更工作	☐ 變更工作場所（請敘明：_____）	
		☐ 轉換工作（請敘明：_____）	
		☐ 減少大夜班次數（請敘明：_____）	
		☐ 轉換為白天的工作（請敘明：_____）	
☐ 其他（請敘明：_____）			
措施期間	____日・週・月 （下次面談預定日 年 月 日）		
建議就醫			
備註			

醫師姓名： 年 月 日(實施年月日)

員工姓名： 年 月 日(實施年月日)

部門主管： 年 月 日(實施年月日)

公司

預防輪班、夜間工作、長時間工作等異常工作負荷促發疾病執行紀錄表

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）
辨識及評估高風險群	具異常工作負荷促發疾病高風險者_____人	
安排醫師面談及健康指導	1.需醫師面談者_____人 1.1 需觀察或進一步追蹤檢查者_____人 1.2 需進行醫療者_____人 2.需健康指導者_____人 2.1 已接受健康指導者_____人	
調整或縮短工作時間及更換工作內容	1.需調整或縮短工作時間_____人 2.需變更工作者_____人	
實施健康檢查、管理及促進	1.應實施健康檢查者_____人 1.1 實際受檢者_____人 1.2 檢查結果異常者_____人 1.3 需複檢者_____人 2.應定期追蹤管理者_____人 3.參加健康促進活動者_____人	
執行成效之評估及改善	1.參與健康檢查率_____％ 2.健康促進達成率_____％ 3.與上一次健康檢查異常結果項目比較，異檢率_____％ （上升或下降） 4.環境改善情形：（環測結果）	
其他事項		

註：本表執行結果為例舉，事業單位得依需求修正與增列。

執行者： 年 月 日

主管： 年 月 日

公司預防職場暴力之書面聲明【範例】

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理疾病，特以書面加以聲明，絕不容忍任何本公司之管理階層主管有職場霸凌之行為，亦絕不容忍本公司員工同仁間或顧客、客戶、照顧對象及陌生人對本公司員工有職場暴力之行為。

一、職場暴力的定義：工作人員在與工作相關的環境中（包含通勤）遭受虐待、威脅或攻擊，以致於明顯或隱含地對其安全、福祉或與健康構成挑戰的事件。

二、職場暴力行為的樣態：

- （一）肢體暴力(如：毆打、抓傷、拳打、腳踢等)。
- （二）心理暴力(如：威脅、欺凌、騷擾、辱罵等)。
- （三）語言暴力(如：霸凌、恐嚇、干擾、歧視等)。
- （四）性騷擾(如：不當的性暗示與行為等)。

三、員工遇到職場暴力怎麼辦：

- （一）向同事尋求建議與支持。
- （二）與加害者理性溝通，表達自身感受。
- （三）思考自身有無缺失，請同事誠實的評估你的為人與工作表現，找出問題點。
- （四）盡可能以錄音或任何方式記錄加害者行為做為證據。
- （五）向公司提出申訴。

四、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事件發生，皆得通知本公司人資部門或撥打員工申訴專線，本公司接獲申訴後會採取保密的方式進行調查，若被調查屬實者，將會進行懲處。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，若有，將會進行懲處。

五、本公司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。

六、本公司鼓勵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本公司亦將盡力協助提供。

七、本公司職場暴力諮詢、申訴管道：

申訴專線電話：_____

申訴專用電子信箱：_____

公司負責人：_____ 公告日期：_____

職場不法侵害行為自主檢核表—主管層級

職場不法侵害行為自主檢核項目

- ☐ 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勞工的貢獻或努力，也持續地否定部屬的存在與價值。
- ☐ 總是試圖貶抑勞工個人、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勞工。
- ☐ 以各種方式鼓動同事孤立勞工、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勞工。
- ☐ 在私下或他人面前對勞工咆哮、羞辱或威脅。
- ☐ 給勞工過重的工作，或要其大材小用去做無聊的瑣事，甚至完全不給勞工任何事做。
- ☐ 剽竊勞工的工作成果或聲望。
- ☐ 讓勞工的責任增加卻降低其權力或地位。
- ☐ 無正當理由不准勞工請假。
- ☐ 不准勞工接受必要的訓練，導致其工作績效不佳。
- ☐ 給予勞工不實際的工作目標，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，或故意不通知勞工工作時限，害其誤了時限而遭到處分。
- ☐ 將勞工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勞工犯下的輕微錯誤給予過當處罰。
- ☐ 在未犯錯的情形下要求勞工離職或退休。
- ☐ 不斷要求勞工處理非公務之私事，勞工如拒絕則遭處罰。

註：1.若所列舉之行為勾選愈多，宜注意調整對同仁之態度。

2.參考資料來源：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>)

公司 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：_____ 年 _____ 月 _____ 日） 未來改善措施：	

處理者：_____ 審核者：_____ 審核時間：_____

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	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			☐ 肢體 ☐ 語言 ☐ 心理 ☐ 性騷擾	☐ 可能(1次/月) ☐ 不太可能(1次/季) ☐ 極不可能(1次/年)	☐ 輕度 ☐ 中度 ☐ 嚴重	☐ 低 ☐ 中 ☐ 高		
是否有已知工作會接觸有暴力史之客戶			☐ 肢體 ☐ 語言 ☐ 心理 ☐ 性騷擾	☐ 可能(1次/月) ☐ 不太可能(1次/季) ☐ 極不可能(1次/年)	☐ 輕度 ☐ 中度 ☐ 嚴重	☐ 低 ☐ 中 ☐ 高		
勞工之工作性質是否為執行公共安全業務			☐ 肢體 ☐ 語言 ☐ 心理 ☐ 性騷擾	☐ 可能(1次/月) ☐ 不太可能(1次/季) ☐ 極不可能(1次/年)	☐ 輕度 ☐ 中度 ☐ 嚴重	☐ 低 ☐ 中 ☐ 高		
勞工之工作是否為單獨作業			☐ 肢體 ☐ 語言 ☐ 心理 ☐ 性騷擾	☐ 可能(1次/月) ☐ 不太可能(1次/季) ☐ 極不可能(1次/年)	☐ 輕度 ☐ 中度 ☐ 嚴重	☐ 低 ☐ 中 ☐ 高		
勞工是否需於深夜或凌晨工作			☐ 肢體 ☐ 語言 ☐ 心理 ☐ 性騷擾	☐ 可能(1次/月) ☐ 不太可能(1次/季) ☐ 極不可能(1次/年)	☐ 輕度 ☐ 中度 ☐ 嚴重	☐ 低 ☐ 中 ☐ 高		

潛在風險	是	否	潛在不法侵害風險類型	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								
勞工是否需於較陌生之環境工作			☐ 肢體 ☐ 語言 ☐ 心理 ☐ 性騷擾	☐ 可能(1次/月) ☐ 不太可能(1次/季) ☐ 極不可能(1次/年)	☐ 輕度 ☐ 中度 ☐ 嚴重	☐ 低 ☐ 中 ☐ 高		
勞工之工作是否涉及現金交易、運送或處理貴重物品			☐ 肢體 ☐ 語言 ☐ 心理 ☐ 性騷擾	☐ 可能(1次/月) ☐ 不太可能(1次/季) ☐ 極不可能(1次/年)	☐ 輕度 ☐ 中度 ☐ 嚴重	☐ 低 ☐ 中 ☐ 高		
勞工之工作是否為直接面對群眾之第一線服務工作			☐ 肢體 ☐ 語言 ☐ 心理 ☐ 性騷擾	☐ 可能(1次/月) ☐ 不太可能(1次/季) ☐ 極不可能(1次/年)	☐ 輕度 ☐ 中度 ☐ 嚴重	☐ 低 ☐ 中 ☐ 高		
勞工之工作是否會與酗酒、毒癮或精神疾病者接觸			☐ 肢體 ☐ 語言 ☐ 心理 ☐ 性騷擾	☐ 可能(1次/月) ☐ 不太可能(1次/季) ☐ 極不可能(1次/年)	☐ 輕度 ☐ 中度 ☐ 嚴重	☐ 低 ☐ 中 ☐ 高		
勞工之工作是否需接觸絕望或恐懼或亟需被關懷照顧者			☐ 肢體 ☐ 語言 ☐ 心理 ☐ 性騷擾	☐ 可能(1次/月) ☐ 不太可能(1次/季) ☐ 極不可能(1次/年)	☐ 輕度 ☐ 中度 ☐ 嚴重	☐ 低 ☐ 中 ☐ 高		
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			☐ 肢體 ☐ 語言 ☐ 心理 ☐ 性騷擾	☐ 可能(1次/月) ☐ 不太可能(1次/季) ☐ 極不可能(1次/年)	☐ 輕度 ☐ 中度 ☐ 嚴重	☐ 低 ☐ 中 ☐ 高		

潛在風險	是	否	潛在不法侵害風險類型	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								
新進勞工是否有尚未接受職場不法侵害預防教育訓練者			☐ 肢體 ☐ 語言 ☐ 心理 ☐ 性騷擾	☐ 可能(1次/月) ☐ 不太可能(1次/季) ☐ 極不可能(1次/年)	☐ 輕度 ☐ 中度 ☐ 嚴重	☐ 低 ☐ 中 ☐ 高		
工作場所是否位於治安不佳或交通不便之偏遠地區			☐ 肢體 ☐ 語言 ☐ 心理 ☐ 性騷擾	☐ 可能(1次/月) ☐ 不太可能(1次/季) ☐ 極不可能(1次/年)	☐ 輕度 ☐ 中度 ☐ 嚴重	☐ 低 ☐ 中 ☐ 高		
工作環境中是否有讓施暴者隱藏的地方			☐ 肢體 ☐ 語言 ☐ 心理 ☐ 性騷擾	☐ 可能(1次/月) ☐ 不太可能(1次/季) ☐ 極不可能(1次/年)	☐ 輕度 ☐ 中度 ☐ 嚴重	☐ 低 ☐ 中 ☐ 高		
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			☐ 肢體 ☐ 語言 ☐ 心理 ☐ 性騷擾	☐ 可能(1次/月) ☐ 不太可能(1次/季) ☐ 極不可能(1次/年)	☐ 輕度 ☐ 中度 ☐ 嚴重	☐ 低 ☐ 中 ☐ 高		
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			☐ 肢體 ☐ 語言 ☐ 心理 ☐ 性騷擾	☐ 可能(1次/月) ☐ 不太可能(1次/季) ☐ 極不可能(1次/年)	☐ 輕度 ☐ 中度 ☐ 嚴重	☐ 低 ☐ 中 ☐ 高		
是否有無法接受不同性別、年齡、國籍或宗教信仰之工作者			☐ 肢體 ☐ 語言 ☐ 心理 ☐ 性騷擾	☐ 可能(1次/月) ☐ 不太可能(1次/季) ☐ 極不可能(1次/年)	☐ 輕度 ☐ 中度 ☐ 嚴重	☐ 低 ☐ 中 ☐ 高		

潛在風險	是	否	潛在不法侵害風險類型	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
內部不法侵害								
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			☐ 肢體 ☐ 語言 ☐ 心理 ☐ 性騷擾	☐ 可能(1次/月) ☐ 不太可能(1次/季) ☐ 極不可能(1次/年)	☐ 輕度 ☐ 中度 ☐ 嚴重	☐ 低 ☐ 中 ☐ 高		
是否有被同仁排擠或工作適應不良之工作者			☐ 肢體 ☐ 語言 ☐ 心理 ☐ 性騷擾	☐ 可能(1次/月) ☐ 不太可能(1次/季) ☐ 極不可能(1次/年)	☐ 輕度 ☐ 中度 ☐ 嚴重	☐ 低 ☐ 中 ☐ 高		
內部是否有酗酒、毒癮之工作者			☐ 肢體 ☐ 語言 ☐ 心理 ☐ 性騷擾	☐ 可能(1次/月) ☐ 不太可能(1次/季) ☐ 極不可能(1次/年)	☐ 輕度 ☐ 中度 ☐ 嚴重	☐ 低 ☐ 中 ☐ 高		
內部是否有情緒不穩定或精神疾患病史之工作者			☐ 肢體 ☐ 語言 ☐ 心理 ☐ 性騷擾	☐ 可能(1次/月) ☐ 不太可能(1次/季) ☐ 極不可能(1次/年)	☐ 輕度 ☐ 中度 ☐ 嚴重	☐ 低 ☐ 中 ☐ 高		
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			☐ 肢體 ☐ 語言 ☐ 心理 ☐ 性騷擾	☐ 可能(1次/月) ☐ 不太可能(1次/季) ☐ 極不可能(1次/年)	☐ 輕度 ☐ 中度 ☐ 嚴重	☐ 低 ☐ 中 ☐ 高		
是否有超時工作，反應工作壓力大之工作者			☐ 肢體 ☐ 語言 ☐ 心理 ☐ 性騷擾	☐ 可能(1次/月) ☐ 不太可能(1次/季) ☐ 極不可能(1次/年)	☐ 輕度 ☐ 中度 ☐ 嚴重	☐ 低 ☐ 中 ☐ 高		

潛在風險	是	否	潛在不法侵害風險類型	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
內部不法侵害								
工作環境是否有空間擁擠，照明設備不足之問題			☐ 肢體 ☐ 語言 ☐ 心理 ☐ 性騷擾	☐ 可能(1次/月) ☐ 不太可能(1次/季) ☐ 極不可能(1次/年)	☐ 輕度 ☐ 中度 ☐ 嚴重	☐ 低 ☐ 中 ☐ 高		
工作場所出入是否未有相關管制措施			☐ 肢體 ☐ 語言 ☐ 心理 ☐ 性騷擾	☐ 可能(1次/月) ☐ 不太可能(1次/季) ☐ 極不可能(1次/年)	☐ 輕度 ☐ 中度 ☐ 嚴重	☐ 低 ☐ 中 ☐ 高		

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：

- 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。
- 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。
- 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：一個月可能會發生一次以上。

（二）不太可能發生：一季可能會發生一次。

（三）極不可能發生：一年才會發生一次。

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 3x3 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。

職場不法侵害預防之作業場所環境檢點紀錄表【範例】

「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【範例】

「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。 ◇ 保全人員定時巡邏或安裝透明玻璃鏡，加強工作場所之安全監視。 ◇ 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【範例】

「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【範例】

「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：_____ ☐ 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：_____

公司 肌肉骨骼症狀調查表

填表日期： 年 月 日

一、基本資料

廠區	部門	課/組		作業名稱		職稱	
勞工編號	姓名	性別	年齡	年資	身高	體重	慣用手
		☐ 男 ☐ 女					☐ 左手 ☐ 右手

1. 您在過去的1年內，身體是否有長達2星期以上的疲勞、酸痛、發麻、刺痛等不舒服，或關節活動受到限制？

☐是（請繼續填寫下列表格） ☐否（結束此調查表）

2. 下表的身體部位酸痛、不適或影響關節活動之情形持續多久時間？

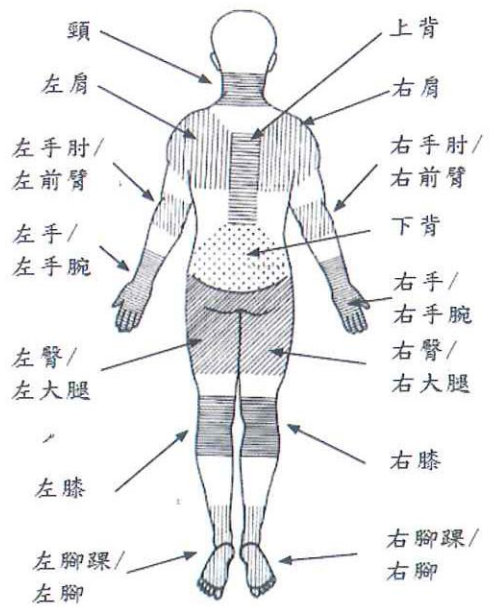
☐1個月 ☐3個月 ☐6個月 ☐1年 ☐3年 ☐3年以上

二、症狀調查

1. 疼痛定義(請二擇一)

分數	0	1	2	3	4	5
疼痛容忍定義	不痛 	輕微痛 	微痛 	中度痛 	重度痛 	痛到無法動 
關節活動範圍定義	可自由活動 	到極限會酸痛 	超過一半會酸痛 	只能舉一半 	只舉1/4 	痛到無法動 

2. 請於疼痛部位勾選

不痛 0 1 2 3 4 5 極度劇痛 ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐	背面觀 	不痛 0 1 2 3 4 5 極度劇痛 ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐
---	---	--

三、其他症狀或病史說明

--

肌肉骨骼症狀調查與管控追蹤一覽表

[illegible]

_____公司

肌肉骨骼傷病調查一覽表

危害情形		勞工人數	建議
確診疾病	肌肉骨骼傷病	名	調職/優先改善
		小計: 名	
有危害	通報中的疑似肌肉骨骼傷病	名	調職/優先改善
	異常離職	名	簡易改善
	經常性病假、缺工	名	進階改善
	經常性索取痠痛貼布、打針、或按摩等	名	
	小計: 名		
疑似有危害	肌肉骨骼症狀問卷調查表(≥3分)	名	改善
	小計: 名		
		以上累計: 名	
無危害	肌肉骨骼症狀問卷調查表(<3分)	名	管控
		總計: 名	
		出差: 名	
		全體勞工: 名	

公司 肌肉骨骼傷病人因工程改善管控追蹤一覽表(範例)

危害情形		危害因子 (工作站、勞工及危害因子簡述)	檢核表編號	改善方案	是否改善
確診疾病	確診肌肉骨骼傷病	如：一廠倉儲區 A 勞工搬運作業，彎腰抬舉晶塊，重 15 公斤，300 次	KIM 檢核表 01 (如有另採評估方法表單在此註記說明)	棧板提高至 85cm	是
		小計：1 名			
有危害	通報中的疑似肌肉骨骼傷病	如：二廠 3 號機進料口搬運作業，彎腰抬舉原料包，重 20 公斤，300 次	EAWS 檢核表 01	棧板提高至 85cm，使用油壓平台推車	
	異常離職				
	經常性病假、缺工：				
	經常性索取痠痛貼布、打針、或按摩等：		簡易檢核表	工作臺提高至 85cm	
	小計：0 名				
疑似有危害	肌肉骨骼症狀問卷調查表				
	小計：0 名				
以上累計：21 名					

妊娠及分娩後未滿一年之勞工健康情形自我評估表
(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： ☐ 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：_____	
備註：請於面談時將此表單及孕婦健康手冊交予勞工健康服務醫師或護理人員，謝謝！	

員工姓名：

年 月 日（填寫日期）

作業場所危害評估及母性健康保護採行措施表
(建議由職業安全衛生人員會同勞工健康服務醫護人員填寫)

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(可參考下頁列舉範例)： ☐ 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. 工程控制 ☐ 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：_____
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，簽名_____ ☐ 勞工健康服務醫師，簽名_____ ☐ 勞工健康服務護理人員，簽名_____ ☐ 人力資源管理人員，簽名_____ ☐ 其他，部門名稱_____，職稱_____，簽名_____ 執行日期：__年__月__日

作業場所危害評估概況列舉【範例】

危害類型	評估結果		
	無危害 (一級)	可能有 危害 (二級)	有危害 (三級)
物理性危害			
1.工作性質須經常上下階梯或梯架			
2.工作性質須搬抬物件上下階梯或梯架			
3.作業場所可能有遭遇物品掉落或移動性物品造成衝擊衝撞			
4.暴露於有害輻射散布場所之工作(依游離輻射防護安全標準之定義)			
5.暴露於噪音作業環境($TWA \geq 85dB$)			
6.暴露於會引發不適之環境溫度(熱或冷)			
7.暴露於高溫作業之環境(依高溫作業勞工作息時間標準之定義)			
8.暴露於溫度明顯變動，致有極大溫差之作業環境			
9.暴露於全身振動或局部振動之作業			
10.暴露於異常氣壓之工作(依異常氣壓危害預防標準之定義)			
11.作業場所為地下坑道或空間狹小			
12. 其他：_____			
化學性危害			
1. 暴露於依國家標準 CNS 15030 分類屬生殖毒性物質第一級之作業環境(除職安法 30 條第 1 項第 5 款所列化學品外，可參閱附錄二)(請敘明物質)：_____			
2. 暴露於依國家標準 CNS 15030 分類屬生殖細胞致突變性物質第一級之作業環境(除職安法 30 條第 1 項第 5 款所列化學品外，可參閱附錄二)(請敘明物質)：_____			
3. 暴露於鉛及其化合物散布場所之作業環境			
4. 暴露於製造或處置抗細胞分裂劑及具細胞毒性藥物之作業環境			
5. 暴露於對哺乳功能有不良影響致危害嬰兒健康之作業環境：(請敘明物質)_____			
6. 可經皮膚吸收之毒性化學物質，包括某些殺蟲劑			
7. 一氧化碳或其它窒息性氣體之空間			
8. 其他：_____			
生物性危害			
1. 暴露於感染弓形蟲之作業環境			
2. 暴露於感染德國麻疹之作業環境			

3. 暴露於具有致病或致死之微生物：如 B 型肝炎或水痘、C 型肝炎或人類免疫缺乏病毒或肺結核等			
4. 其他：_____			
人因性危害			
1. 工作性質為處理一定重量以上之重物處理作業			
2. 工作須經常提舉或移動（推拉）大型重物或物件			
3. 搬抬物件之作業姿勢具困難度，或經常重覆不正常或不自然的姿勢			
4. 工作姿勢經常為重覆性之動作			
5. 工作姿勢會受空間不足而影響（活動或伸展空間狹小）			
6. 工作台之設計不符合人體力學，易造成肌肉骨骼不適症狀			
7. 其他：_____			
工作壓力/職場暴力			
1. 工作性質須輪班或夜間工作			
2. 工作性質須經常加班或出差			
3. 工作性質為獨自作業			
4. 工作性質較無法彈性調整工作時間或安排休假			
5. 工作性質易受暴力攻擊			
6. 工作性質屬工作負荷較大或常伴隨精神緊張			
7. 其他：_____			
其他			
1. 工作中須長時間站立			
2. 工作中須長時間靜坐，而無法自由起身活動			
3. 工作需頻繁變換不同姿勢，如經常由低位變換至高位之姿勢			
4. 工作中須穿戴個人防護具或防護衣或制服			
5. 工作性質須經常駕駛車輛或騎乘摩托車外出			
6. 作業場所對於如廁、進食、飲水或休憩之地點便利性不足			
7. 工作場所未設置哺乳室或友善度不足			
8. 其他：_____			

註：危害類型主要係參照「職業安全衛生法」第 30 條及「妊娠與分娩後女性及未滿十八歲勞工禁止從事危險性或有害性工作認定標準」規定列舉，事業單位可依各自風險或特性敘明。

妊娠及分娩後未滿一年勞工之工作適性安排建議表

一、基本資料	
姓名：	年齡：
☐ 妊娠週數_____週；預產期_____年_____月_____日 ☐ 分娩後（分娩日期_____年_____月_____日） ☐ 哺乳 ☐ 未哺乳 ☐ 身高：_____公分；體重：_____公斤；BMI：_____；血壓：_____mmHg ☐ 工作職稱/內容：	
二、健康問題及工作適性安排建議	
1. 健康問題 ☐ 無，大致正常 ☐ 有，請敘明診斷或不適症狀 2. 管理分級 ☐ 第一級管理（所從事工作或健康問題，無害母體、胎兒或嬰兒健康） ☐ 第二級管理（所從事工作或健康問題，可能影響母體、胎兒或嬰兒健康） ☐ 第三級管理（所從事工作或健康問題，會危害母體、胎兒或嬰兒健康） 3. 工作適性安排建議 ☐ 可繼續從事目前工作 ☐ 可繼續從事工作，但須考量下列條件限制： ☐ (1)變更工作場所： ☐ (2)變更職務： ☐ (3)縮減職務量： ☐ 縮減工作時間： ☐ 縮減業務量： ☐ (4)限制加班（不得超過_____小時/天） ☐ (5)周末或假日之工作限制（每月_____次） ☐ (6)出差之限制（每月_____次） ☐ (7)夜班工作之限制（輪班工作者）（每月_____次） ☐ 不可繼續工作，宜休養（休養期間：敘明時間） ☐ 不可繼續工作，需住院觀察 ☐ 其他具體之工作調整或生活建議（包括工作調整或異動、追蹤或職場對應方法、飲食等詳細之建議內容：_____）	
醫師（含醫師字號）：	執行日期：_____年_____月_____日
面談指導及工作適性安排意願	
本人_____已於_____年_____月_____日與_____面談，並已清楚所處作業環境對健康之影響，及公司所採取之措施，本人同意接受下述之建議： ☐ 維持原工作 ☐ 調整職務 ☐ 調整工作時間 ☐ 變更工作場所 ☐ 其他_____	
勞工簽名：	

註：本表為例舉，事業單位得依需求自行修正。

公司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/職場暴力_____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. 妊娠中之女性勞工共_____人 4. 分娩後未滿一年之女性勞工 共_____人 5. 哺乳中之女性勞工共_____人	
安排醫師面談及 健康指導	1. 需醫師面談者_____人 (1) 已完成共_____人 (2) 尚未完成共_____人 2. 需觀察或進一步追蹤檢查者 共_____人 3. 需進行醫療者_____人 4. 需健康指導者_____人 (1) 已接受健康指導者_____人 (2) 未接受健康指導者_____人 5. 需轉介進一步評估者_____人 6. 需定期追蹤管理者_____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 _____	
其他事項		

※本表為一定期間內之執行紀錄總表，事業單位可依實務需求修正或增列，若有其他相關執行紀錄或表件，應一併保存。

