



天主
教
靜宜大學
PROVIDENCE UNIVERSITY



校園及辦公室

科目：

職業安全衛生危害認知及預防

講師：吳惠忻

課程大綱

壹

• 危害

貳

• 職場上影響勞工身心危害因子

參

• 執行職務遭受身心不法侵害

肆

• 人因性、過負荷、母性危害預防

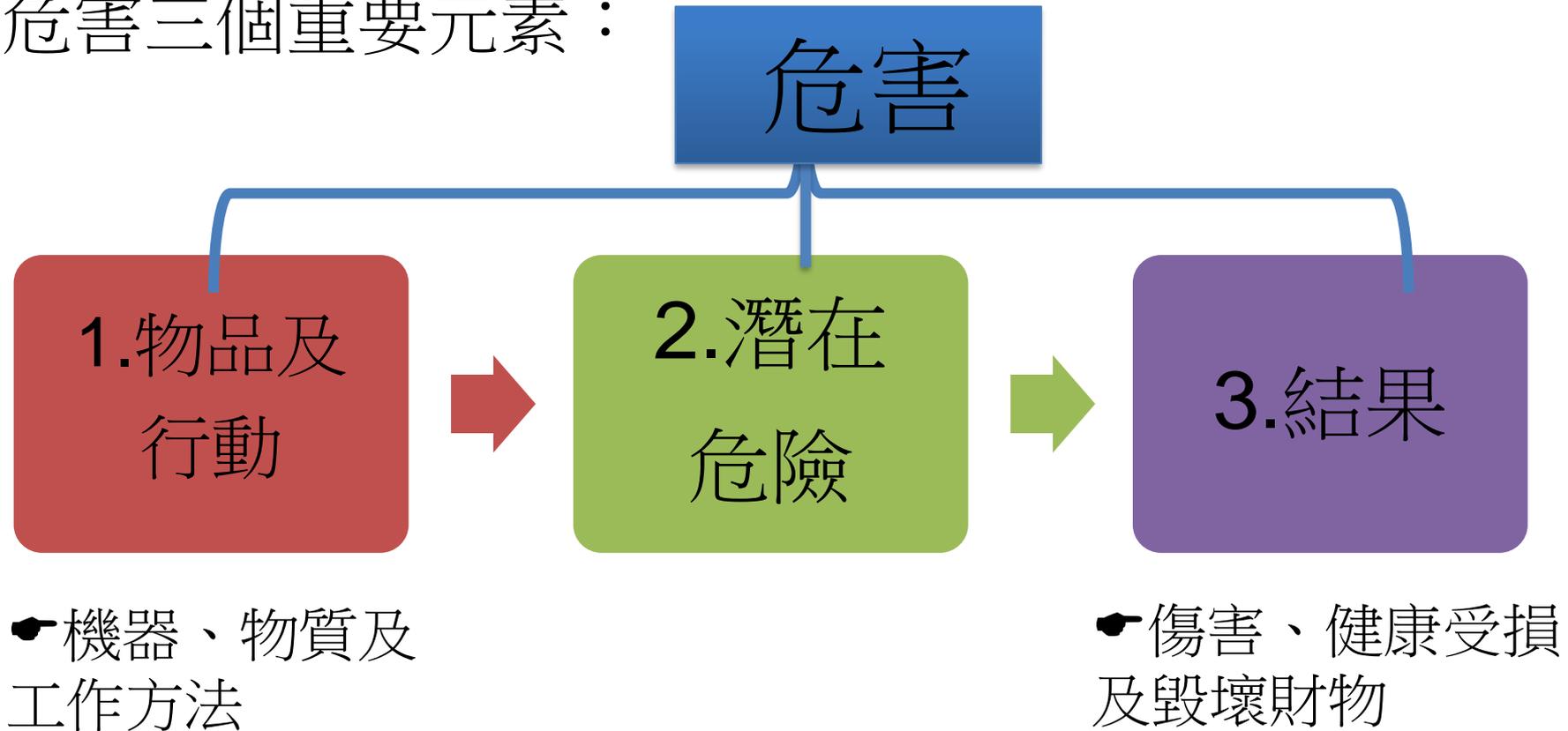
伍

• 案例探討

壹、危害

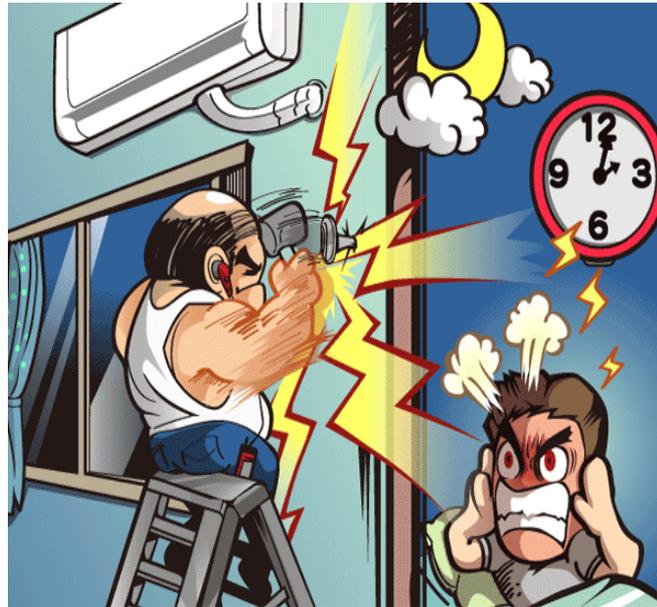
『**危害**』(Hazard) 的定義為：指一種來源或情況，具有潛在危害，能引致人體傷害、健康受損、毀壞財物或其某一組合。

☞ 危害三個重要元素：



 每一個組織均需要鑑別與他們工作有關的危害。

由於人與物體、物質或其他人接觸，或是人暴露於物體或作業條件下，或人之作業行動，引起人體的傷害的事件。



課程目標

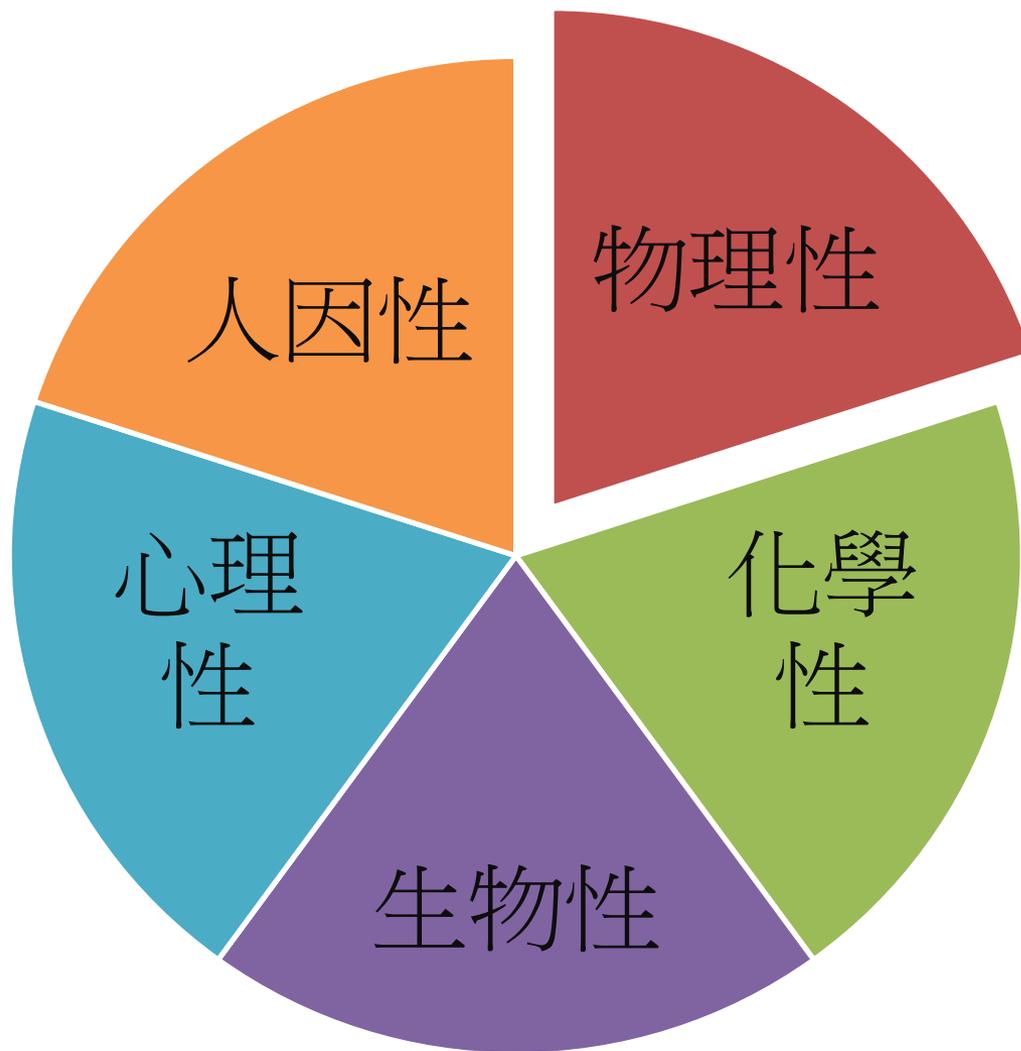


了解職業安全衛生四大保護計畫，共同防範未然、
維護友善職場並預防職業災害發生。



清楚各項預防計畫處理和紀錄完成方式，保障工
作者安全與健康。

貳、職場上影響勞工身心危害因子



雇主對下列事項，應妥為規劃及採取必要之安全衛生措施：

一、重複性作業等促發肌肉骨骼疾病之預防。

二、輪班、夜間工作、長時間工作等異常工作負荷促發疾病之預防。

三、執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害之預防。

四、避難、急救、休息或其他為保護勞工身心健康之事項。

前二項必要之安全衛生設備與措施之標準及規則，由中央主管機關定之。

-罰則較輕。

-會給雇主改善機會，逾期不改善才會開罰。

處新臺幣3萬元以上15萬元以下罰鍰。(45條)

雇主之責任

預防流程
職場不法侵害



預防流程
促發疾病
異常工作負荷



預防流程
促發肌肉骨骼疾病
重複性作業等



實施流程
母性健康保護
女性勞工



四大計畫

- 一、分析作業流程、內容及動作。
- 二、確認人因性危害因子。
- 三、評估、選定改善方法及執行。
- 四、執行成效之評估及改善。
- 五、其他有關安全衛生事項。

設規324-1條

促發肌肉
骨骼疾病

- 一、辨識及評估高風險群。
- 二、安排醫師面談及健康指導。
- 三、調整或縮短工作時間及更換工作內容之措施。
- 四、實施健康檢查、管理及促進。
- 五、執行成效之評估及改善。
- 六、其他有關安全衛生事項。

設規324-2條

異常
工作負荷
促發疾病

- 一、辨識及評估危害。
- 二、適當配置作業場所。
- 三、依工作適性適當調整人力。
- 四、建構行為規範。
- 五、辦理危害預防及溝通技巧訓練。
- 六、建立事件之處理程序。
- 七、執行成效之評估及改善。
- 八、其他有關安全衛生事項。

設規324-3條

職場暴力

妊娠中
分娩後未
滿一年

- 1. 妊娠中14。
- 2. 分娩後未滿一年5。

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

母法30



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不法侵害行為，造成身體或精神之傷害。

內部不法侵害

外部不法侵害

有精神或心理相關疾病史之勞工或具暴力傾向，要留意潛在風險。

刑法 第309條

公然侮辱人者，處拘役或9000元以下罰金。

讓人可以「聽得見、看的見、知情」的狀況下，對人做出「侮辱人格、名譽、尊嚴」的言行。

刑法第310條

1. 意圖散布於眾，而指摘或傳述足以毀損他人名譽之事者，為誹謗罪，處一年以下有期徒刑、拘役或15000元以下罰金。
2. 散布文字、圖畫犯前項之罪者，處二年以下有期徒刑、拘役或30000元以下罰金。
3. 對於所誹謗之事，能證明其為真實者，不罰。

將足以毀損他人名譽、貶低人格的評論或非正確事實等言語攻擊散布於眾

執行職務遭受身心不法侵害

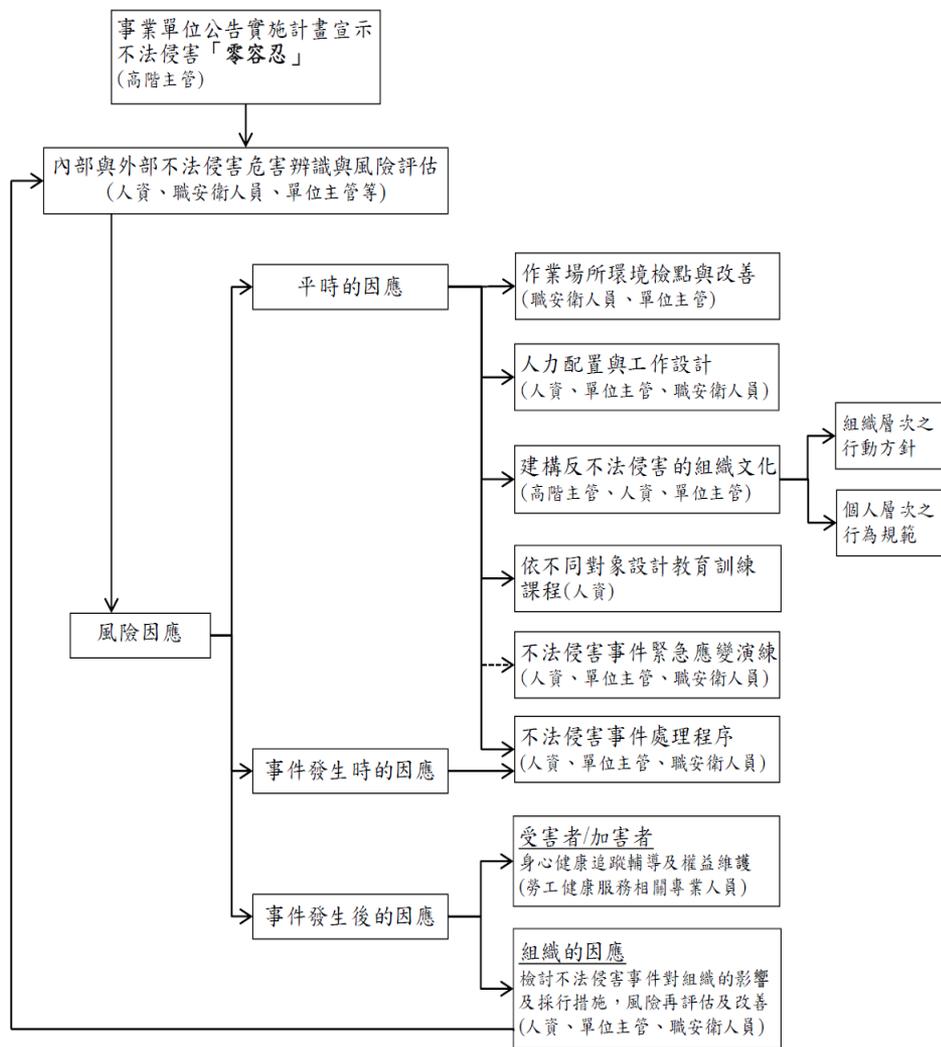
雇主為預防勞工於執行職務，因他人行為致遭受身體或精神上不法侵害，應採取下列暴力預防措施，作成執行紀錄並留存**3**年：

- 一、辨識及評估危害。
- 二、適當配置作業場所。
- 三、依工作適性適當調整人力。
- 四、建構行為規範。
- 五、辦理危害預防及溝通技巧訓練。
- 六、建立事件之處理程序。
- 七、執行成效之評估及改善。
- 八、其他有關安全衛生事項。

前項暴力預防措施，事業單位勞工人數達**100**人以上者，雇主應依勞工執行職務之風險特性，參照中央主管機關公告之相關指引，訂定執行職務遭受不法侵害預防計畫，並據以執行；於勞工人數未達**100**人者，得以執行紀錄或文件代替。設**324-3**。

執行職務遭受不法侵害預防指引 (第三版)

職場不法侵害預防流程圖



勞動部

中華民國 111 年 8 月

○○○○預防職場不法侵害之書面聲明【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不法侵害之行為，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不法侵害之行為。

一、職場不法侵害的定義：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、職場不法侵害行為的樣態：

- (一) 肢體不法侵害(如：毆打、抓傷、拳打、腳踢等)。
- (二) 心理不法侵害(如：威脅、欺凌、騷擾、辱罵等)。
- (三) 語言不法侵害(如：恐嚇、干擾、歧視等)。
- (四) 性騷擾(如：不當的性暗示與行為等)。
- (五) 跟蹤騷擾。

三、員工遇到職場不法侵害怎麼辦：

- (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不法侵害之工作環境，任何人目睹及聽聞職場不法侵害事件發生，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、本公司職場不法侵害諮詢、申訴管道：

申訴專線電話：_____ 申訴專用電子信箱：_____

公司負責人：_____ 簽署日期：_____

☆建構行為規範

宣示學校對於不法侵害

「零容忍」
之決心!

角色、職責

組織	職責
職業安全衛生管理單位	擬訂、規劃、督導及推動安全衛生管理事項，並指導有關部門實施。
職業安全衛生委員會	對雇主擬訂之安全衛生政策提出建議，並審議、協調及建議安全衛生相關事項。
未置有職業安全（衛生）管理師、職業安全衛生管理員事業單位之職業安全衛生業務主管	擬訂、規劃及推動安全衛生管理事項。 未滿300人
置有職業安全（衛生）管理師、職業安全衛生管理員事業單位之職業安全衛生業務主管	主管及督導安全衛生管理事項。 300人以上
職業安全（衛生）管理師、職業安全衛生管理員	擬訂、規劃及推動安全衛生管理事項，並指導有關部門實施。
工作場所負責人及各級主管	依職權指揮、監督所屬執行安全衛生管理事項，並協調及指導有關人員實施。
一級單位之職業安全衛生人員	協助一級單位主管擬訂、規劃及推動所屬部門安全衛生管理事項，並指導有關人員實施。

安全衛生基本觀念

自護

保護自己的生命安全健康



互護

保護他人的生命安全健康



監護

管理、指揮、監督之人



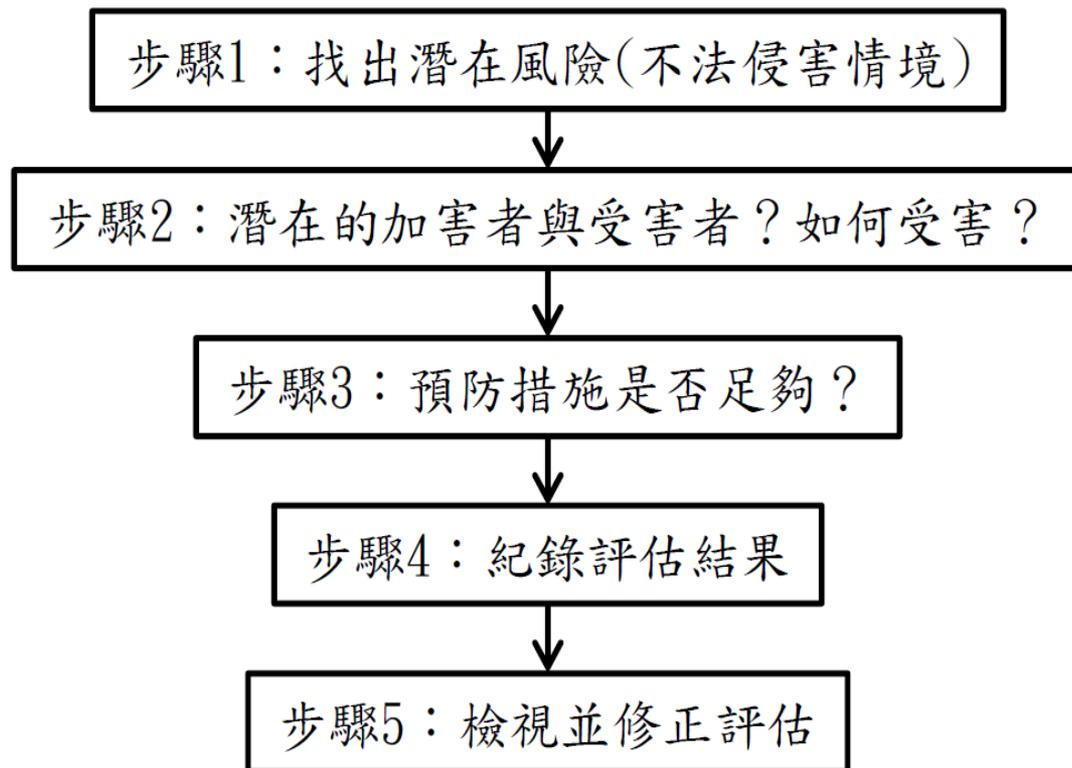
職業災害是可以預防的！

☆辨識及評估危害



風險評估實施者：

資深管理階層帶領職業安全衛生管理人員會同各單位人員或勞工代表組成工作小組執行。



源頭管理 本質安全

法規名稱 職業安全衛生法

法規類別 行政 > 勞動部 > 職業安全衛生目

第5條

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。機械、設備、器具、原料、材料等物件之設計、製造或輸入者及工程之設計或施工者，應於設計、製造、輸入或施工規劃階段實施風險評估，致力防止此等物件於使用或工程施工時，發生職業災害。

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：

 傷害程度，一般可簡易區分為：

 嚴重性	人員傷亡程度
輕度傷害	(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	(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	(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。

風險是依據預估的**可能性**和**嚴重性**加以評估分類。
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：

可能性	預期危害事件發生之可能性
可能發生	一年可能會發生一次以上。
不太可能發生	至少一至十年之內，可能會發生一次。
極不可能發生	至少十年以上，才會發生一次。

3×3風險矩陣圖

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危害辨識及風險評估表

單位／部門： _____ 評估人員／評估日期： _____

受評估之場所： _____ 審核人員／審核日期： _____

場所內工作型態及人數： _____

潛在風險(不法侵害情境) ^{註1}	是	否	潛在不法侵害風險 類型 (肢體/語言/ 心理/性騷擾) ^{註2}	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	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						
是否有已知工作會接觸有暴力 史之客戶	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						
勞工之工作性質是否為執行公 共安全業務	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						
勞工之工作是否為單獨作業	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						
勞工是否需於深夜或凌晨工作	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						
勞工是否需於較陌生之環境工 作	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						
勞工之工作是否涉及現金交易 、運送或處理貴重物品	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						
勞工之工作是否為直接面對群 眾之第一線服務工作	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						

● 內部不法侵害

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

註：1.潛在風險為列舉，事業單位可自行依產業特性增列。

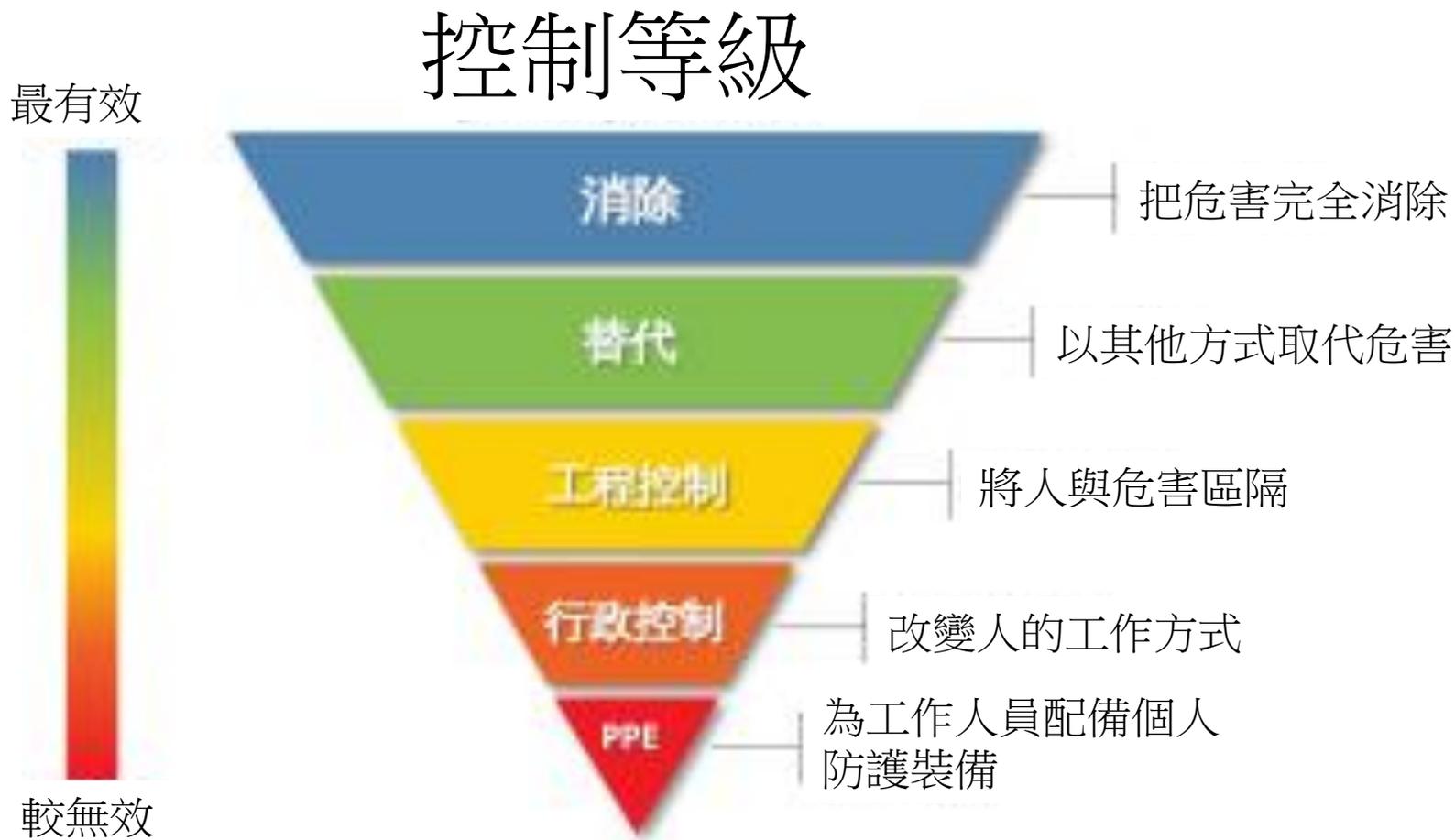
2.潛在不法侵害風險類型以大歸類分為肢體、語言、心理及性騷擾，事業單位可自行細歸類。

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

☆配置適當作業場所

對於風險項目依下列順序，考量現有技術能力及可用資源因素，採取降低風險控制措施，透過作業場所適當配置規劃，降低或消除不法侵害危害。



作業場所配置

為預防不法侵害之發生，針對事業單位不法侵害之危害，可透過物理環境、工作場所設計、行政管制措施進行檢點與改善：

物理環境

工作場所設計

行政管制措施

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： _____

勞工健康服務醫護人員： _____

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(公共通道或員工停車場等區域)			<ul style="list-style-type: none"> ◇ 盡量減少對外通道分歧。 ◇ 設密碼鎖或門禁系統。 ◇ 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			<ul style="list-style-type: none"> ◇ 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			<ul style="list-style-type: none"> ◇ 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			<ul style="list-style-type: none"> ◇ 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			<ul style="list-style-type: none"> ◇ 安裝明亮的照明設備。
高風險位置			<ul style="list-style-type: none"> ◇ 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：_____

勞工健康服務醫護人員：_____

申訴權

母法39

工作者發現下列情形之一者，得向雇主、主管機關或勞動檢查機構申訴：

- 一、事業單位違反本法或有關安全衛生之規定。
- 二、疑似罹患職業病。
- 三、身體或精神遭受侵害。

主管機關或勞動檢查機構為確認前項雇主所採取之預防及處置措施，得實施調查。

前項之調查，必要時得通知當事人或有關人員參與。

雇主不得對第一項申訴之工作者予以解僱、調職或其他不利之處分。

填問卷：職場不法侵害行為自我檢視檢核表—主管層級

職場不法侵害行為自我檢視檢核表—主管層級

職場不法侵害行為檢核表

- 持續的在工作上吹毛求疵，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，孤立勞工，對其特別苛刻，用各種小動作欺負被霸凌者。
- 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。
- 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加調查下，對勞工犯下的輕微錯誤給予沉重處罰。
- 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.資料來源：勞動部勞工紓壓健康網

資料來源：

http://wecare.mol.gov.tw/lcs_web/contentlist_c6_p01.aspx?ProgId=1010015&SNO=2528

案件發生通報處理改善

◆ 事件發生時，請協助紀錄事件和處理紀錄「**職場不法侵害通報及處置表**」

職場不法侵害通報表

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：_____	姓名或特徵：_____
性別： <input type="checkbox"/> 男 <input type="checkbox"/> 女	性別： <input type="checkbox"/> 男 <input type="checkbox"/> 女
<input type="checkbox"/> 外部人員	<input type="checkbox"/> 外部人員
<input type="checkbox"/> 內部人員（所屬部門/單位：_____）	<input type="checkbox"/> 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： <input type="checkbox"/> 肢體不法侵害 <input type="checkbox"/> 語言不法侵害 <input type="checkbox"/> 心理不法侵害 <input type="checkbox"/> 性騷擾 <input type="checkbox"/> 跟蹤騷擾 <input type="checkbox"/> 其他：_____	造成傷害： <input type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> 有（請填下述內容） 1. 傷害者： <input type="checkbox"/> 受害者 <input type="checkbox"/> 加害者 <input type="checkbox"/> 其他_____ 2. 傷害程度：_____ 目擊者： <input type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> 有（請填姓名）_____

通報人：_____ 通報日期/時間：_____

職場不法侵害處置表

處置情形	
受理日期：_____ 時間：_____	調查時間：_____
參與調查或處理人員： <input type="checkbox"/> 外部人員（請敘明，如警政人員） <input type="checkbox"/> 內部人員（請敘明，如保全、人資等）	傷害者需醫療處置否： <input type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 是 事發後雙方調解否： <input type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 是
受害者說明發生經過與不法侵害原因：（請敘明，可舉證相關事證）_____	
加害者說明發生經過與不法侵害原因：（請敘明，可舉證相關事證）_____	
目擊者說明發生經過與不法侵害原因：（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
<input type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> 醫療協助 <input type="checkbox"/> 心理諮商 <input type="checkbox"/> 同儕輔導 <input type="checkbox"/> 調整職務 <input type="checkbox"/> 休假 <input type="checkbox"/> 法律協助 <input type="checkbox"/> 其他：_____	外部人員： <input type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> 送警法辦 內部人員： <input type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> 調整職務 <input type="checkbox"/> 送警法辦 <input type="checkbox"/> 其他_____
向受害者說明事件處理結果否： <input type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 是（請註明日期）	
未來改善措施：_____	

處理者：_____ 處理日期/時間：_____

審核者：_____ 審核日期/時間：_____

👉 職場不法侵害事件處理相關協助資源

協助單位	事件處理	查詢/聯絡方式
縣市政府勞工主管機關	就業歧視、勞資爭議案件調解、職場勞動條件、職場性別平等(如:性別歧視、性騷擾、工作平等等等)。	勞動部職業安全衛生署/地方主管機關一覽表 (https://www.osha.gov.tw/1106/1164/1165/1465/10084/)
勞動檢查機構	事業單位未採取職業安全衛生法建立危害預防機制與措施	勞動部職業安全衛生署/勞動檢查機構一覽表 (https://www.osha.gov.tw/1106/1164/1165/1169/4314/)
警政機關	涉及公然侮辱、傷害、殺人、妨害名譽、恐嚇、跟蹤騷擾等	110
	遇職場不法侵害事件時，使用「110 視訊報案」APP，「視訊報案」結合 GPS 定位及即時視訊報案功能，能於身處不便出聲之狀況，一鍵即可讓警方掌握使用者即時定位及現場影像，並可與受理員警直接視訊對談。	「110 視訊報案」APP  <small>iOS系統</small>  <small>Android系統</small>
衛生福利部醫事司	妨礙醫療業務之執行：醫療法為保障醫事人員執業與病患安全，任何人不得以強暴、脅迫、恐嚇或其他非法之方法，妨礙醫療業務之執行。	02-85906666 台灣病人安全通報系統 https://www.patientsafety.mohw.gov.tw/ 
衛生福利部護理及健康照護司	落實醫療機構設置標準之護理人力配置及保障護理人員執業權益	護理職場爭議通報平台 (02)8590-7123 https://reurl.cc/k1oGZ9 
公務人員保障暨培訓委員會	勞工兼具公務人員身分者之權益保障事項	(02)8236-7000
法律扶助基金會	民、刑法等相關法律諮詢	412-8518 全國市話可直撥，手機請加(02) (02)2322-5255

職場不法侵害預防措施查核及評估表

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

留存備查

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：_____

- 問卷、教育訓練完成紀錄、事件發生表。



肌肉骨骼症狀調查表

公司

填表日期： / /

B. 基本資料

廠區	部門	課/組		作業名稱		職務	
員工編號	姓名	性別	年齡	年資	身高	體重	慣用手
		<input type="checkbox"/> 男 <input type="checkbox"/> 女					<input type="checkbox"/> 左手 <input type="checkbox"/> 右手

人因性危害預防計畫指引 (初版)

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？
否 是（若否，結束此調查表；若是，請繼續填寫下列表格。）

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

C. 症狀調查

不痛 0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	極度 劇痛 5 <input type="checkbox"/>		不痛 0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	極度 劇痛 5 <input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

• 其他症狀、病史說明

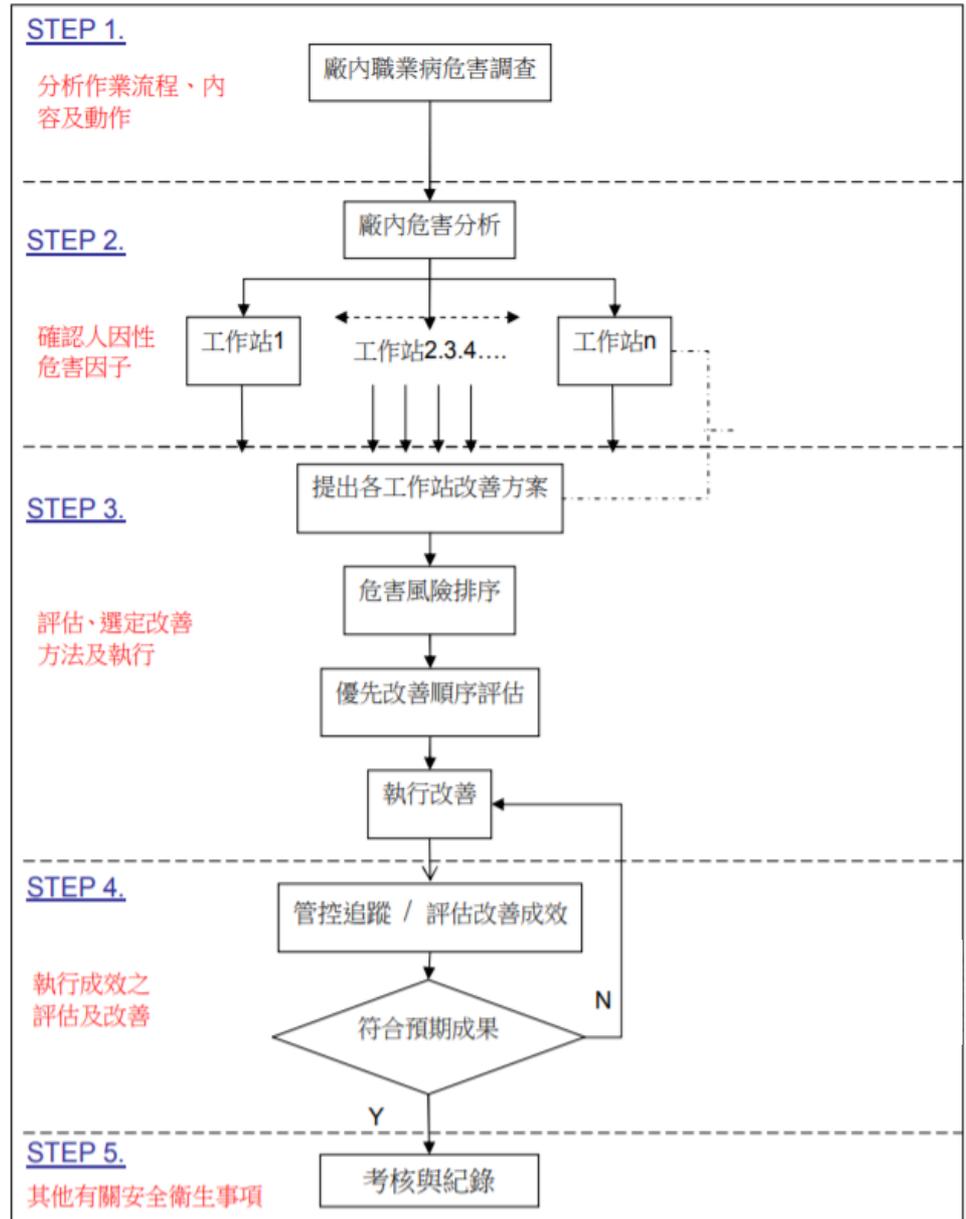
勞動部職業安全衛生署
中華民國 103 年 8 月

人因性危害分析與改善流程

雇主使勞工從事重複性之作業，為避免勞工因**姿勢不良**、**過度施力**及**作業頻率過高**等原因，促發肌肉骨骼疾病，應採取下列危害預防措施，作成執行紀錄並留存三年：

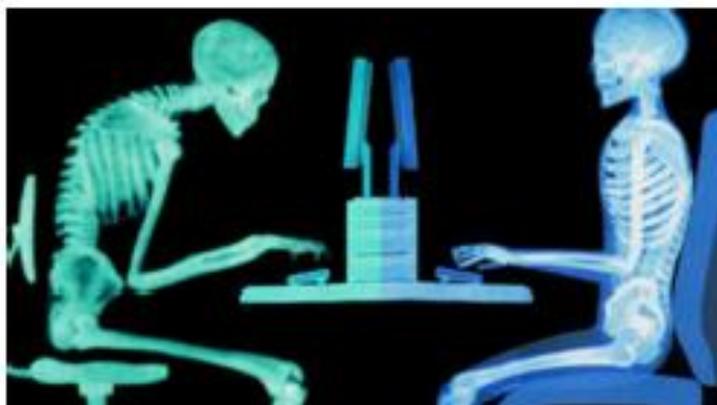
- 一、分析作業流程、內容及動作。
- 二、確認人因性危害因子。
- 三、評估、選定改善方法及執行。
- 四、執行成效之評估及改善。
- 五、其他有關安全衛生事項。

前項危害預防措施，事業單位勞工人數達**100**人以上者，雇主應依作業特性及風險，參照中央主管機關公告之相關指引，訂定人因性危害預防計畫，並據以執行；於勞工人數未滿**100**人者，得以執行紀錄或文件代替。[設規324-1](#)



姿勢不良對神經肌肉骨骼的影響

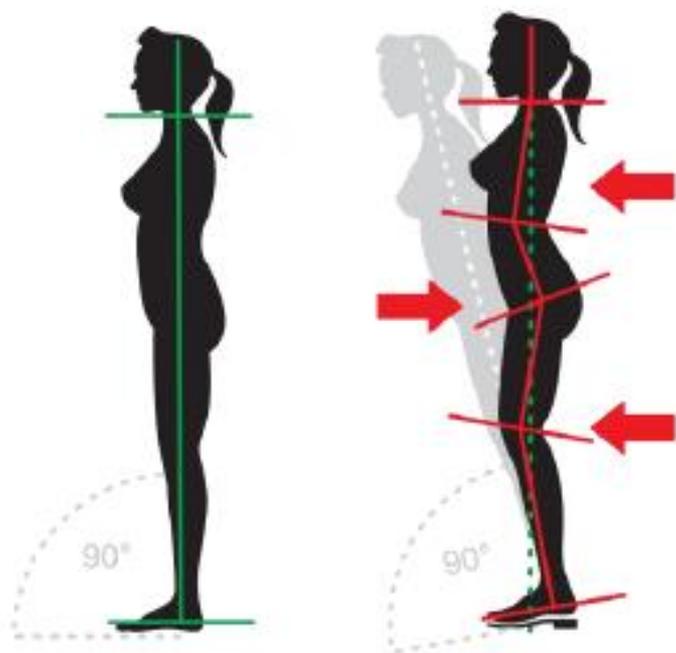
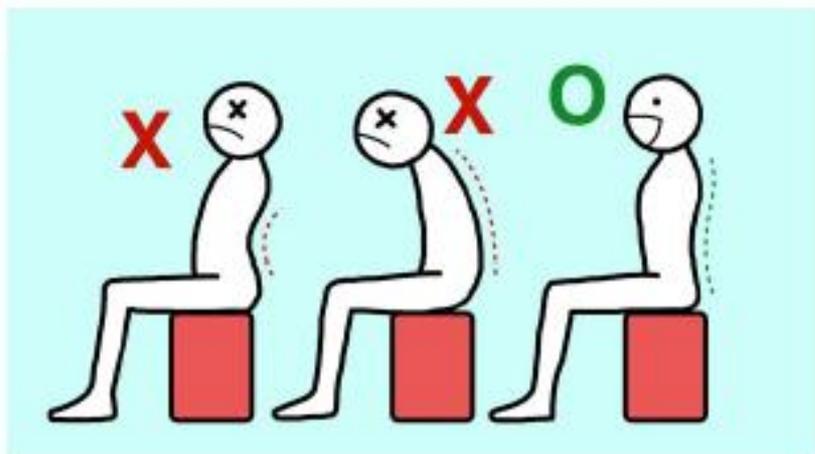
- 長期不當姿勢，會讓肌肉、骨骼及神經系統受到細微的傷害，長期下來積勞成疾，有人將這些稱作「過度使用症候群」或是「累積性創傷疾病」。
- 由於是許多小傷害的累積，其實在疾病發生之初往往只要稍稍休息就可讓痠痛減緩。但在初期常忽略適當休息的重要，情況就日趨惡化；同時也會影響下肢的血液循環，長期如此，工作情緒會受影響，辦事效率也可能因此降低



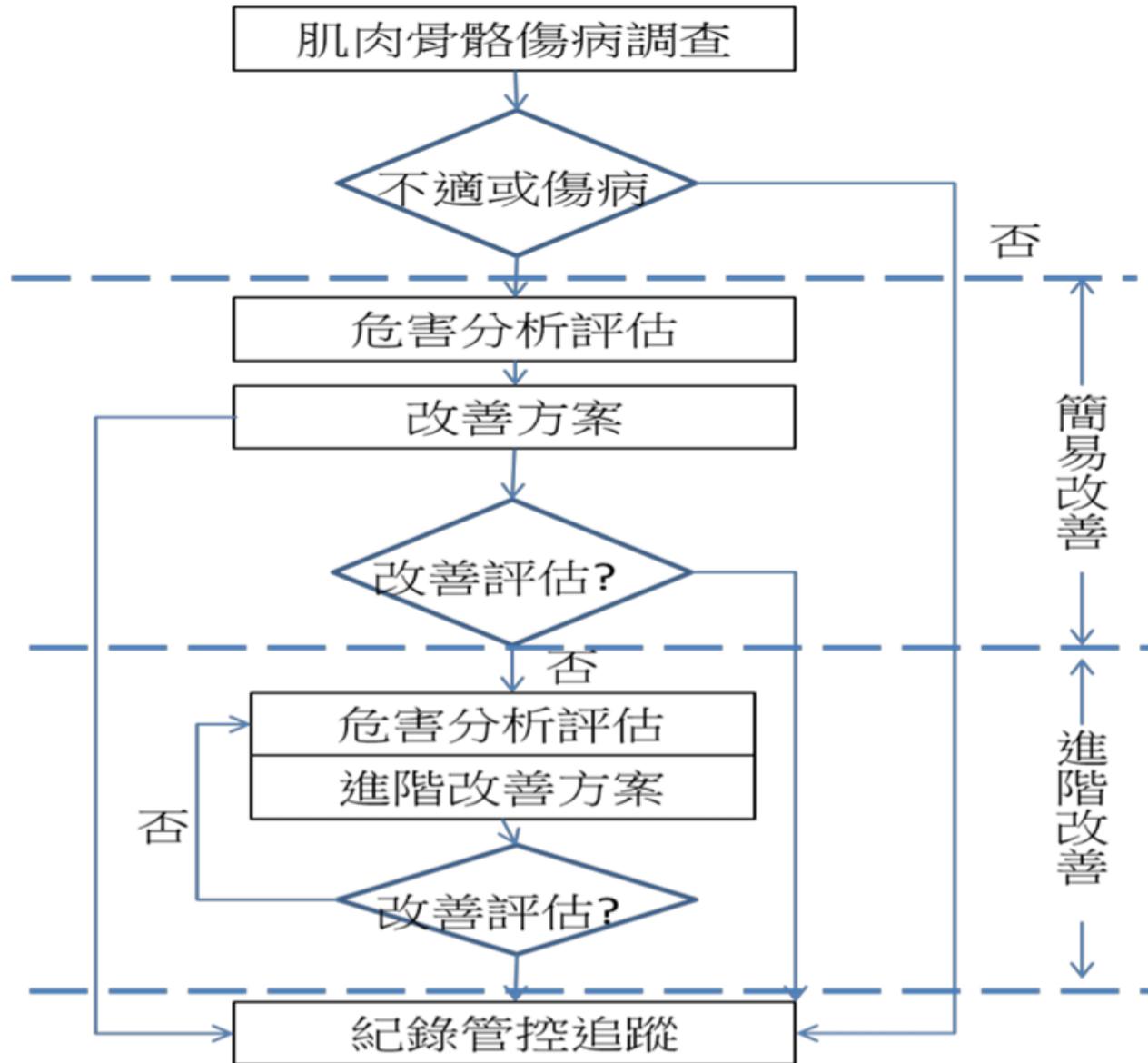
疾病、疼痛的來源？

- 先天性的 (天生的)
- 後天養成的 (不良習慣、環境)
- 小問題產生的蝴蝶效應 (發炎)

工作時正確的姿態平衡



二階段人因工程改善流程圖



肌肉骨骼傷病調查危害等級區分

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（諸如經常至醫務室索取痠痛貼布、痠痛藥劑等）；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（NMQ）身體部位的評分都在 2 分以下（包含 2 分）	 無色	管控

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	確診肌肉骨骼傷病	名	調職/優先改善/改善/管控
		小計： 名	
有危害	通報中的疑似肌肉骨骼傷病	名	
	異常離職	名	
	經常性病假、缺工	名	
	經常性索取痠痛貼布、打針、或按摩等	名	
	小計： 名		
疑似有危害	傷病問卷調查	名	
	小計： 名		
		以上累計： 名	
無危害		名	
		總計： 名	
		國外出差： 名	
		全體勞工： 名	

關鍵指標法 KIM-LHC

避免工作者促發肌肉骨骼累積性傷病之危害，各級主管可藉由人因工程之評估方法，辨識出危害因子。

Key Indicator Method (KIM)評估方法由德國聯邦職業安全與健康研究所(BAuA)開發，將工作量化指標。

KIM系列工具包含以下項目。

1.人工物料搬運(KIM-LHC)。

2.手動處理操作(KIM-MHO)。

3.推拉作業(KIM-PP)。

4.不當姿勢作業(KIM-ABP)。

5.Whole-Body-Forces (KIM-BF)。

6.Body Movement (KIM-BM)。

關鍵指標法 KIM-LHC作業流程

STEP3. → 評估選定改善方法

動作

● 抬舉. 握持. 運送

總次數

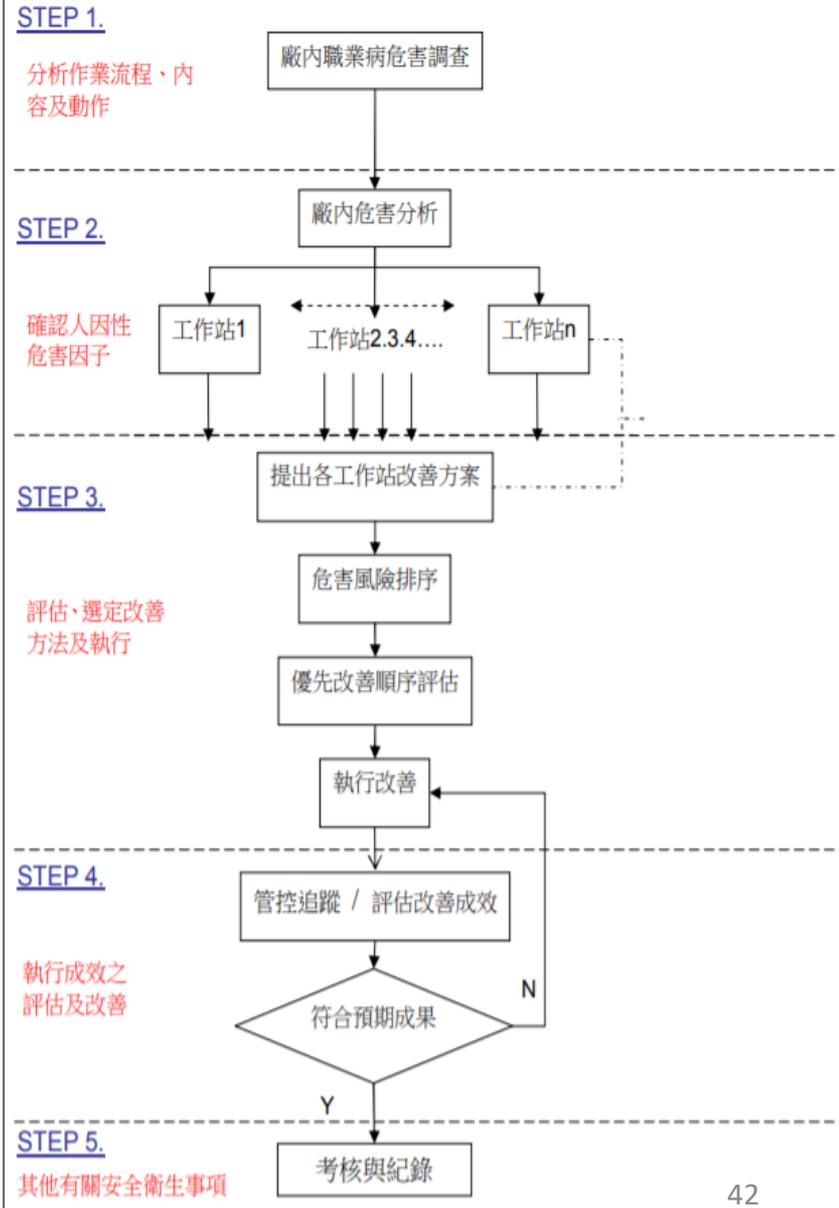
● 重量. 時間. 距離

點數

● 確認評級點數

控制措施

● 執行控制措施



人因工程之危害鑑別及風險評估

作業場所名稱	作業類型	時間評級	性別	荷重評級	姿勢評級	工作情況評級	風險值	風險等級	降低風險控制措施

關鍵指標法(KIM)

(荷重評級點數+姿勢評級點數+工作狀況評級點數) × 時間評級點數
= 風險值(評估風險等級)

每日工作超過10HR / 盯電腦螢幕

歐洲的一項研究發現，每日工作10小時以上的人，罹患心血管疾病的風險比每天工作7至8小時的人高60%。

長時間注射著電腦螢幕，眼球必須不斷變焦，同時讓眨眼頻率下降，這些因素都容易導致電腦視覺症候群發生。
如：會使眼睛過度疲勞、眼乾、聚焦困難，傷害視力、此外，也可能伴隨有頭痛或偏頭痛的現象。

不要造成身體過負荷

身體的平衡

- 生活的平衡
- 飲食的平衡
- 休息、睡眠的平衡
- 動靜平衡
- 姿勢平衡



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

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

80年編訂
93.12.31 第一次修正
99.12.17 第二次修正
106.1.5 第三次修正
107.10.15 第四次修正

一、導論

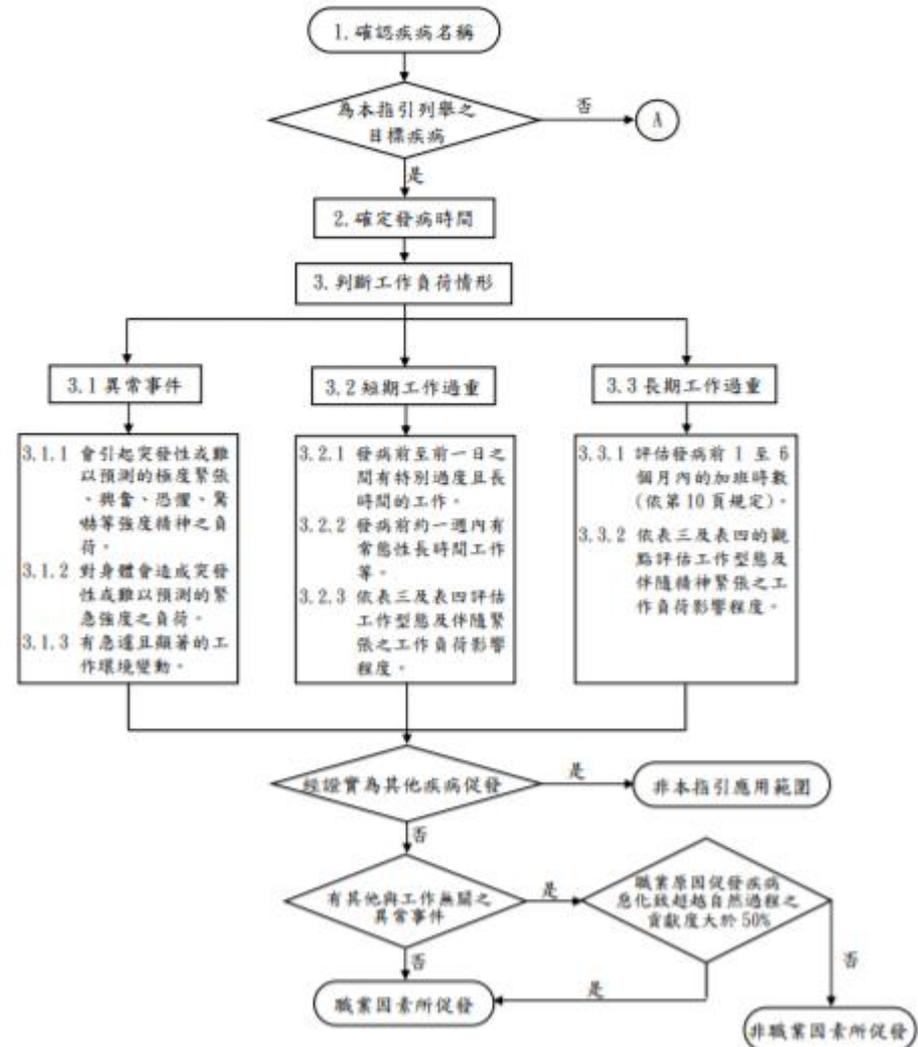
腦血管及心臟疾病致病原因並不只一種，可能是由幾種病因而引起的。主要危險因子為原有疾病或宿因，促發因子經醫學研究所認知者包括：外傷、體質、飲食習慣、氣溫、吸菸、飲酒、藥物作用及工作負荷等。醫學上認為職業並非直接形成腦血管及心臟疾病的要因，腦血管及心臟疾病只是所謂的「個人疾病惡化型」疾病。也就是說，即使在平常的日常生活中，病情惡化的危險性亦非常高，這與一般職業疾病相異。但是，如果職業是造成腦血管及心臟疾病等明顯惡化的原因時，則可認定為職業病，並作為職災給付對象，此點至為重要。

依據國際勞工組織（ILO）2005年推估職業原因於循環系統疾病之貢獻度為23%，歐盟相關研究推估職業原因於冠狀動脈心臟疾病之貢獻度為5%-10%，另丹麥2003年研究推估職業原因於缺血性心臟疾病之貢獻度男性為17%，女性為22%。

日本鑑於腦血管及心臟疾病一直以來居高不下，於1961年整理歸納完成「異常事件」與腦血管及心臟疾病發作的關係結論並公告「中樞神經及循環系統疾病在職業上，外的認定基準」；之後彙整1961年以來26年間醫學知識的發展成果，於1987年整理歸納完成「短期間業務過重」與腦血管及心臟疾病發作的關係結論，並公告「有關腦血管疾病及缺血性心臟疾病等的認定基準（1995年修正）」。

「異常事件」大致是評估發病前24小時內的事件、「短期間業務過重」大致是評估1週內的業務內容，但是不斷有爭議指出長時間的疲勞累積情形亦必須列入評估。因此日本厚生勞動省於2000年召集醫學專家等召開「腦血管及心臟疾病認定基準之相關專業研討

圖一、判斷職業促發腦血管及心臟疾病（目標疾病）之流程圖



異常工作負荷促發疾病

雇主使勞工從事輪班、夜間工作、長時間工作等作業，為避免勞工因異常工作負荷促發疾病，應採取下列疾病預防措施，作成執行紀錄並留存 3 年：

- 一、辨識及評估高風險群。
- 二、安排醫師面談及健康指導。
- 三、調整或縮短工作時間及更換工作內容之措施。
- 四、實施健康檢查、管理及促進。
- 五、執行成效之評估及改善。
- 六、其他有關安全衛生事項。

前項疾病預防措施，事業單位依規定配置有醫護人員從事勞工健康服務者，雇主應依勞工作業環境特性、工作形態及身體狀況，參照中央主管機關公告之相關指引，訂定異常工作負荷促發疾病預防計畫，並據以執行；依規定免配置醫護人員者，得以執行紀錄或文件代替。



因採措施

異常工作負荷管理之措施

(1)
低度風險者

- 可以電子郵件或書面通知勞工「個人注意事項」，並建議勞工維持規律生活，保持良好生活習慣，及定期接受健康檢查（可提醒下一次健康檢查之時間）。

(2)
中度風險者

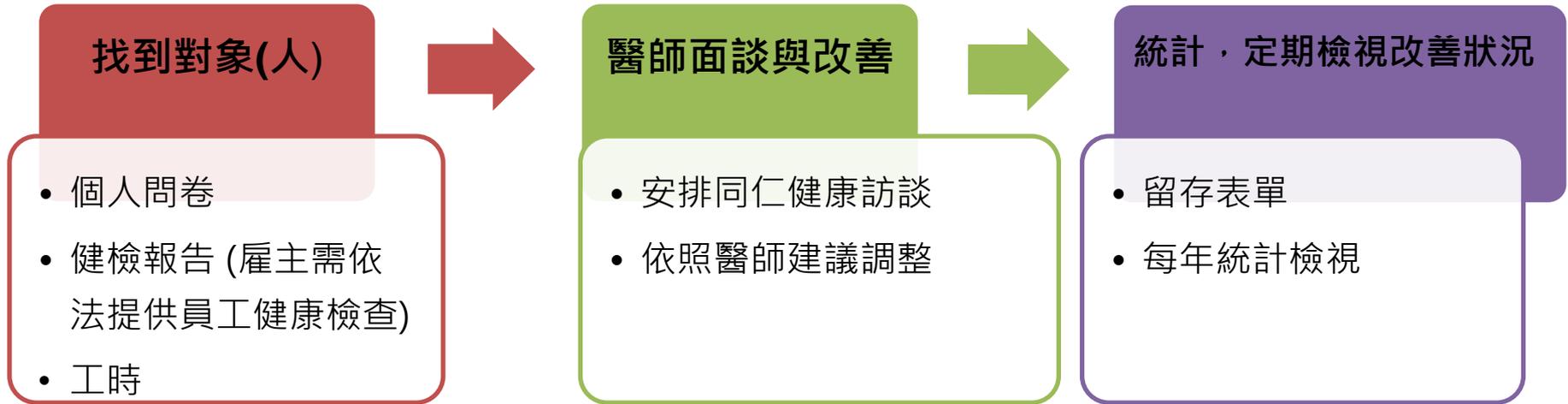
- 由醫護人員親自以口頭方式告知勞工「個人注意事項」，並參照醫師之建議調整工作時間或型態，及建議勞工宜依醫師之建議複檢、尋求醫療協助或定期追蹤此外，建議每二至三個月定期以電話、電子郵件或書面方式提醒其注意事項之相關訊息，如健康促進活動之時間、相關疾病預防之資料等。

(3)
高度風險者

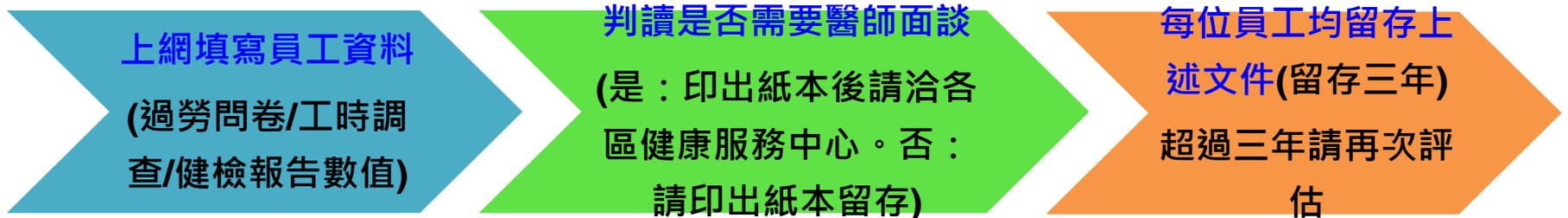
- 建議勞工應尋求醫療協助及改變生活型態，參照醫師之建議予以工作限制或調整工作型態及休假，或作業環境改善等，並定期（依醫師建議之時間，若無註明時間，可依勞工之個別性，建議一至三個月）追蹤

過勞預防

辨識及評估高風險



進行問卷蒐集、醫師護理師健康訪談、依照醫師建議協助進行工作內容調整等。



母性保護分級管理之應用

NOT 0013

女性勞工 母性健康保護

環安衛 | 核心觀念卡

工安小百科

1

f i y

The infographic features a central title '女性勞工 母性健康保護' (Women Workers Maternal Health Protection) in large black characters. Above the title is the code 'NOT 0013'. The background is a vibrant orange with various icons: a grey atom symbol, a turtle holding a warning sign, a person on a phone, a person with a laptop, a book, and a hand cursor. At the bottom, there are social media icons for Facebook, Instagram, YouTube, and a link icon, along with a small cube with the number '1'.

女性勞工母性健康保護實施辦法

- 一、母性健康保護：
- 指對於女性勞工從事有母性健康危害之虞之工作所採取之措施，包括：
 1. 危害評估與控制
 2. 醫師面談指導
 3. 風險分級管理
 4. 工作適性安排及其他相關措施。
- 二、母性健康保護期間(以下簡稱保護期間)：指雇主於得知女性勞工妊娠之日起至分娩後一年之期間。



母性健康保護，應使職業安全衛生人員會同從事 勞工健康服務醫護人員辦理事項：女6

辨識與評估

一、辨識與評估工作場所環境及作業之危害，包含物理性、化學性、生物性、人因性、工作流程及工作型態等。

分級管理

二、依評估結果區分風險等級，並實施分級管理。

工作環境改善

三、協助雇主實施工作環境改善與危害之預防及管理。

女性勞工母性健康保護

若您的夥伴為懷孕期間、產後一年內或哺乳中，請注意：

1. 懷孕和哺乳期間禁止安排**夜間10點-清晨6點**的班別
2. 若您親自哺(集)乳有需求者，除規定之休息時間外**每日依法提供哺(集)乳時間六十分鐘(次數不限)**，如在公共場所看到婦女哺乳時，不可干擾(任何形式)以免受罰。
3. 門市作業提重物之重量限制：(勿一人搬牛奶箱和常溫水箱)

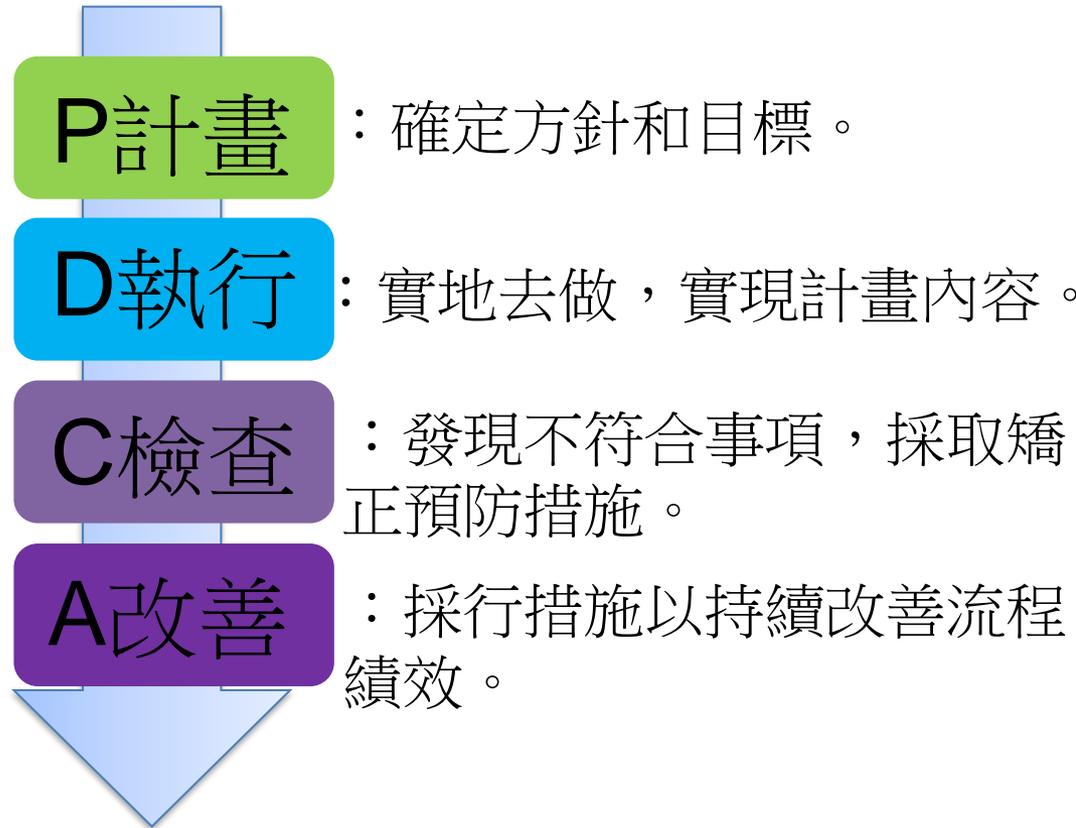
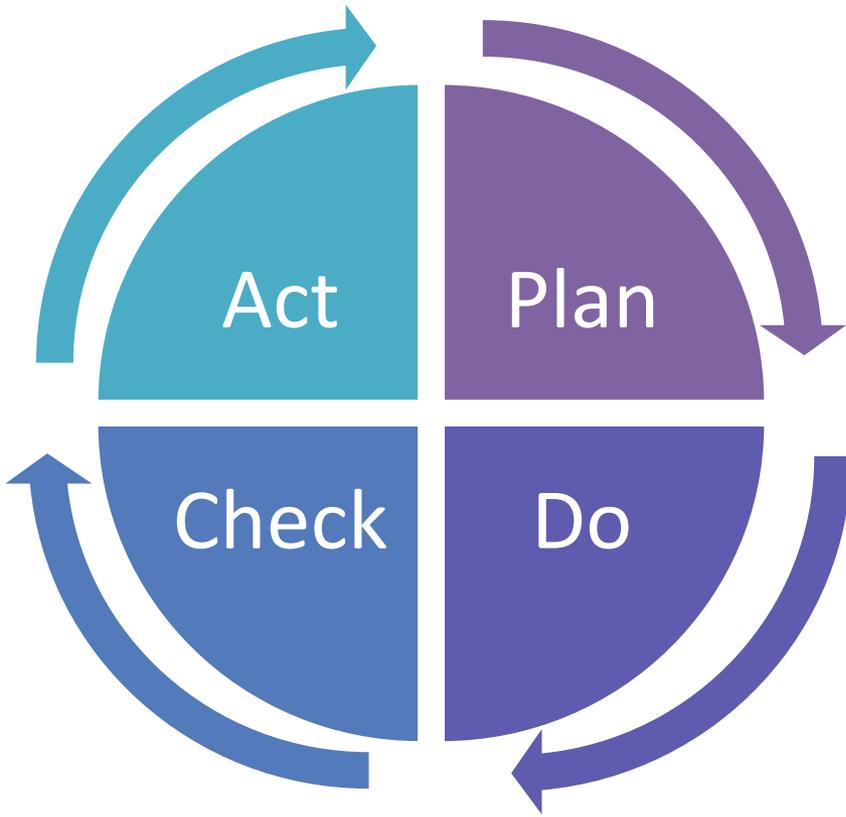
	懷孕	產後未滿六個月者	產後滿六個月但未滿一年者
重量 作業別	規定值以內 (公斤)		
斷續性作業 (一次)	10	15	30
持續性作業 (多次)	6	10	20

懷孕同仁請主動通知或由主管協助通報！請懷孕或產後哺乳進行問卷、醫師與護理師訪談等措施。

違反女性勞工母性健康保護相關規定者，直接罰3-30萬

戴明循環(Deming Cycle)

Plan→Do→Check→Action





聯絡方式-吳惠炘

ink413251@yahoo.com.tw

0982-237460

阿炘說職安

