

工作場所衛生教育與 職場健康促進

National Taiwan Normal University

講師：劉潔心

報告者：湯淑方、張筱詩、林偉霖、陳思嘉

一、學生導讀(一)

一、職場健康促進緣起

職場健康促進概念的興起
台灣職場健康促進的發展

一、學生導讀(一)

職場健康促進概念的興起

1986年	加拿大渥太華舉行第一屆世界健康促進大會，參與國發表著名的「渥太華憲章」，提出健康促進五大行動綱領。
1988年	Warner也提出工作場所具有四項特點： <ol style="list-style-type: none">1. 提供許多人見面的機會。2. 社會支持網絡可以協助人們改善他們的生活型態及行為。3. 組織內所聘用的健康專業人員有機會成為計畫中的一份子。4. 透過員工的擴展效應，可提升整體社區的健康層次。
1991年	第三屆大會在瑞典Sundsvall召開，八十一國的與會代表聲明「勞動力的剝削與有害毒物的輸入與傾倒等惡化的環境，更容易危害窮國人民健康」。因此，開始在社會、政治與經濟面向透過社區參與和政策制訂，以創造支持人們居住、工作和遊樂的健康環境與設施。

一、學生導讀(一)

職場健康促進概念的興起

1995年	WHO特別針對職場提出「職場健康全球策略」，主張所有的工作者都擁有職場健康的權利。
1997年	第四屆大會在印尼Jakarta召開，鼓吹推動場域性健康促進計畫，包括：健康社區、健康城市、健康學校與健康職場等各項實證有效的健康促進模式。並提出健康職場四大元素：健康促進、職場衛生安全、人力資源管理、永續發展。 同年，歐盟健康促進盧森堡宣言針對職場提出建言，提倡推行職場健康促進以改變勞工健康並提昇企業品質以因應未來劇變的就業環境及市場。
2000年	第五屆大會在墨西哥的Mexico召開，再次強調應對身處在不利健康環境中的人民，制訂健康促進政策或介入計畫

一、學生導讀(一)

台灣職場健康促進的發展

年代	發展
1990年 之前	職業衛生計畫大多著重於員工的健康檢查，對於一般疾病的預防及保健措施相對地缺乏許多。
1990年	將健康促進的觀念帶入職場，開始推行職場健康促進。
1991年	勞委會與衛生署合辦「勞工健康促進推廣研習會」，向職業衛生專業人員及職場相關業務承辦人員介紹職場健康促進的觀念及作法。
1993年	衛生署「國民保健計畫」，明訂2000年國家衛生目標，健康促進為重點工作項目之一。
1995年	衛生署辦理「工作場所高血壓防治計畫」，陸續展開一系列職場健康促進活動。
1996年	勞委會勞工安全衛生研究所開始規劃與執行一系列以勞工健康體能為主的健康促進計畫。

一、學生導讀(一)

台灣職場健康促進的發展

年代	發展
1999年	衛生署極力於推廣工作者「生活健康化，健康生活化」的觀念，鼓勵積極「營造職場健康」。
2001年	衛生署國民健康局開始鼓勵醫院及職場評估推行職場健康促進活動的可能性，補助經費協助較具規模之醫療機構及學術單位設立「職業衛生保健中心」。同年，勞委會勞工安全衛生研究所與「中華民國職業護理學會」合作輔導8家不同類型的職場，推行「示範單位勞工健康促進計畫」。
2003年	國民健康局公開徵選職場推動「強化職場健康促進三年計畫」共補助38家職場，亦設置「職場菸害防制輔導中心」，推動「無菸職場」降低二手菸害。
2006年	整合職場健康促進及職場菸害防制業務，合併「職業衛生保健中心」及「職場菸害防制輔導中心」，成立了「職場健康促進暨菸害防制輔導中心」。

一、學生導讀(一)

台灣職場健康促進的發展

年代	發展
2007年	推動「健康職場自主認證」，鼓勵事業單位更積極落實職場無菸措施及健康工作環境，達到職場健康促進永續經營的目的。
2009年	公開徵求「健康職場推動計畫」，期藉由專業團隊，逐年鎖定2~3個行業別提供職場健康促進及菸害防制之適切輔導及諮詢，持續推動健康職場自主認證，並進行職場健康促進之宣導，以營造健康的職場工作環境，促進員工健康。
2010年	國民健康局訂為「戒菸行動年」，鼓勵職場營造戒菸環境作為職場健康促進工作啟動的第一步。同年推動「健康100，台灣動起來」計畫，本年度健康職場自主認證之主軸工作亦將配合國民健康局政策推動，將100年訂定為「健康體重管理年」。

一、學生導讀(一)

二、職場健康促進定義

職場健康促進定義

健康職場定義

職業安全衛生定義

職場健康促進與職業安全衛生之比較

一、學生導讀(一)

職場健康促進定義

- 職場健康促進工作關心的則是全體員工及其家人的健康行為，其目的不只為了預防勞動造成的傷害，更積極地利用職場的機會與資本為員工營造健康的生活型態。(陳芬苓，2005)
- 職場健康促進是在工作場所中推展促進健康的活動，使員工的身心靈皆達到最合宜的狀態。因此，舉凡在工作場所上推行有益身心的活動或計畫，都可稱為職場健康促進。(行政院國民健康局，2007)

一、學生導讀(一)

健康職場定義

- 國民健康局北區健康職場推動中心計畫主持人陳叡瑜提出健康職場的定義：
 - 一、健康的環境
 - 舒適、無危害的環境。
 - 健康促進設施。
 - 健康的職場氛圍。
 - 二、身、心、靈健康的工作者健康行為。
- 勞工安全衛生研究所發行的「職場健康促進計畫指引」提出健康工作環境提供全體員工健康的工作環境，包括工作場所環境、工作方法、社會環境和人力資源；並照顧每位員工的身、心健康及社會功能。健康工作環境可使員工更積極、有活力、有創造力及生產力，對公司更具向心力，進而影響員工的家庭生活。

一、學生導讀(一)

職業安全衛生定義

- 根據勞工委會說明職業安全衛生係指在工作場所中，會影響或可能影響員工、臨時性工作人員(包含承攬商及訪客)及任何其他人員的安全及健康之狀況及因素。
- 職業安全衛生著重於預防職業病之勞工健康保護的概念，關注的對象主要是職場中有危害暴露的員工。

一、學生導讀(一)

職場健康促進與職業安全衛生之比較

職場健康促進與職業安全衛生之比較		
項目	職場健康促進	職業安全衛生
發展時間	約三十年	約百餘年
對象	偏重白領員工	偏重藍領員工
處理因子	健康政策、生活型態、支持環境、健康服務、社區參與	作業環境、醫療照護
資方投資	多以軟體成本提高生產效率	多以硬體成本降低職業傷災
取徑模式	員工參與和充權	法令制定和規範
角力關係	多為企業內部勞雇雙方	多為勞資政三方
計畫目標	促進員工的健康品質	降低員工職業傷病
特色	多為由下而上	多為由上而下

二、學生導讀(二)

三、職場健康促進重要性

職場健康促進重要性

推展健康促進計畫的益處

經濟效益與非經濟效益

職場健康促進相關法規

二、學生導讀(二)

職場健康促進重要性

職場是推行健康促進活動相當合適的地方，
並且可以使職場增加效益。

「職場健康促進指引」國民健康局(2007)

二、學生導讀(二)

推展健康促進計畫的益處

國內企業

- 有益員工健康: 86.5%
- 可以提高生產力: 76.4%
- 可以提高士氣與精神: 72.2%
- 可以減少病假的損失: 53.7%

賴美淑與李淑芳(1993)

二、學生導讀(二)

推展健康促進計畫的益處

組織

- 提供一套完善的健康與安全計畫
- 具有正向、關懷的企業形象
- 提供員工士氣
- 降低員工的離職率及缺勤率
- 增加生產力
- 降低健康照護與保險的成本
- 降低受罰款及訴訟的風險

員工

- 提供一個安全與健康的工作環境
- 強化自尊與減少壓力
- 增加工作滿意度
- 增進健康防護技能
- 改善健康
- 增進健康的家庭與社區等因素

WHO(1999)

二、學生導讀(二)

經濟效益與非經濟效益

經濟效益

- 提升生產量及產品品質
- 減少健康保險支出及工作意外
- 降低缺席率

非經濟效益

- 增進員工的健康及士氣
- 提升企業形象
- 減少勞工抱怨訴求等

國民健康局(2007)

二、學生導讀(二)

職場健康促進相關法規

年份	單位	法規
1984年	勞工委員會	「勞動基準法」第8條
1990年	勞工委員會	依據「勞工保險條例」第三十九條之一規定訂定之「勞工保險預防職業病健康檢查辦法」
1994年	衛生署	「菸害防治法」第15條
2011年	勞工委員會	「勞工健康保護規則」第3條、第7條、第12條

二、學生導讀(二)

四、健康職場自主認證

健康職場自主認證

「健康100，台灣動起來」計畫之職場實例成果

健康職場自主認證

年份	健康職場之認證
民國92年	「無菸職場」
民國95年	輔導職場同時推動菸害防制及健康促進
民國96年	規劃辦理全國「健康職場自主認證」

二、學生導讀(二)

認證類別及通過標準

認證標章別	標章圖示	通過標準
菸害防制標章		執行菸害防制成效優於菸害防制法之相關規定。
健康啟動標章		職場已進行員工健康促進相關活動至少2項以上，並於每年持續改善且增加執行相關活動1項以上。
健康促進標章		職場必須具備系統性的規劃及執行員工健康促進方案。

二、學生導讀(二)

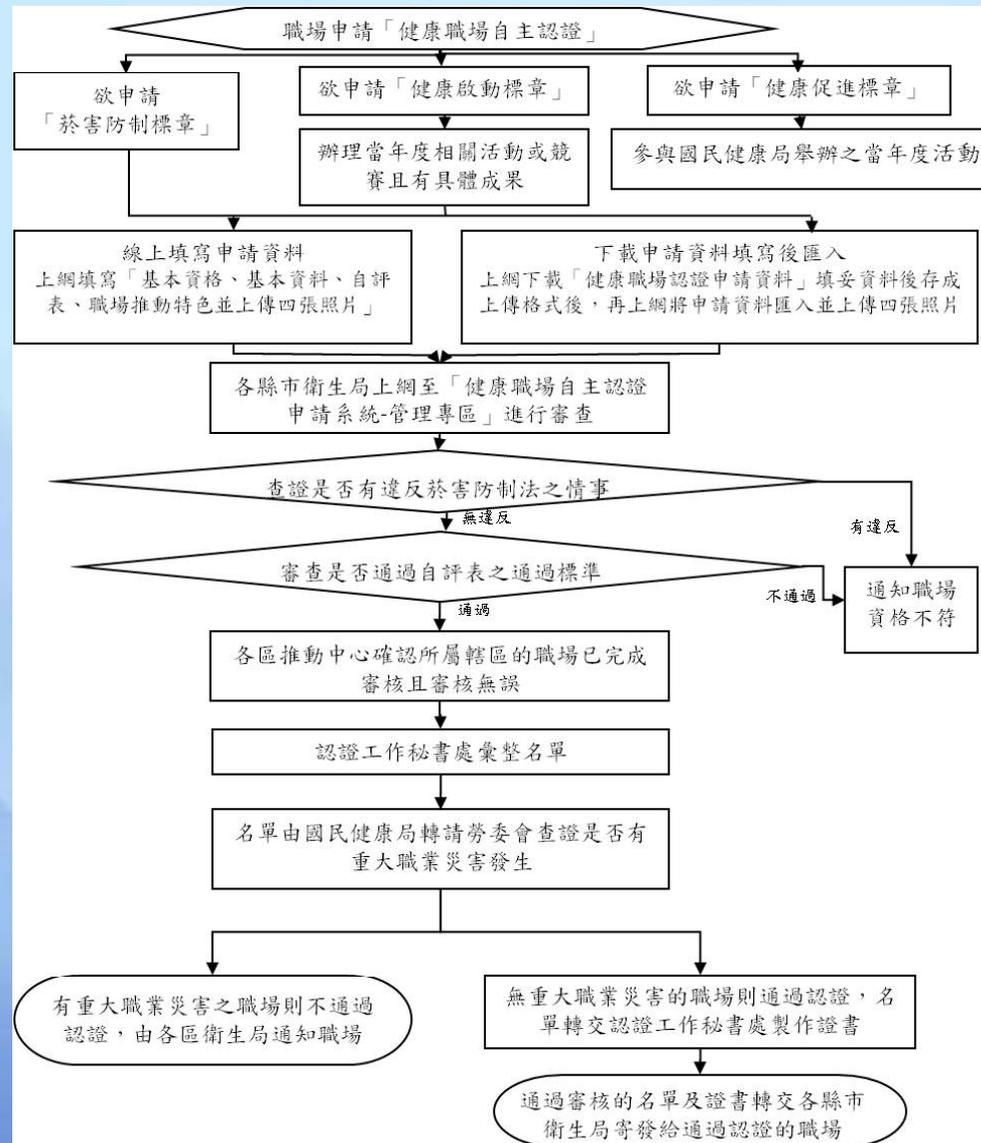
申請資格

- 合法設立之公、民營事業單位或機關(構)，於未違反菸害防制法相關規定，且在工作場所具有禁菸措施之職場皆可申請（必須同意現場訪查）。
- 事業單位遵守勞工安全衛生法令且沒有重大職業災害發生（含承攬商發生之職業災害）。
- 事業單位沒有發生重大勞資爭議及員工或社區居民抗爭等影響企業形象之事件。

以上如經事後查證，將取消其認證資格。

二、學生導讀(二)

申請流程圖



二、學生導讀(二)

後續管理之監督查核

- 管理單位之監督查核

標章有效期限內，推動中心及衛生局人員可以不定期至職場監督查核，以維護認證之有效性。

- 全民之監督查核

職場之標章及網站上皆有管理單位信箱，職場員工及外部民眾皆可發揮全民監督精神，如果看見有違反認證之事實，可以檢舉，經查證屬實則立即通知撤銷其健康職場標章及限期改善，於標章有效期限內完成改善者才可以立即恢復認證。

二、學生導讀(二)

國民健康局推動活動

- 民國99年「戒菸行動年」

鼓勵職場創造無菸且健康的工作環境，依法提早落實職場無菸措施及建立職場員工健康之工作環境。

- 民國100年「健康100，台灣動起來」計畫

將100年訂定為「健康體重管理年」，預計全國職場共同減重120公噸，以鼓勵職場營造健康體重之氛圍，提供健康活力的就業環境。

三、學生導讀(三)

「健康100，台灣動起來」計畫之職場實例成果

- 台灣自來水公司第九管理處-邁向全方位健康職場
『首長帶領職場邁向全方位健康職場之路』
 - 員工人包括管理處各單位、花蓮給水廠、花蓮服務所、吉安壽豐服務所、鳳林服務所、玉里服務所等6個區域。
 - 數約為160人，平均年齡高達49歲，健康檢查結果顯示不少員工有過重及三高現象。
- 成立「健康促進委員會」，邀請慈濟醫院與門諾醫院擔任健康管理諮詢單位。
- 員工除可以透過個人提案外，也可由勞工代表於「健康促進委員會」中發言表達意見。

三、學生導讀(三)

「健康100，台灣動起來」計畫之職場實例成果

- 支持性環境的營造：安全衛生無虞的工作環境、優質的園區步道、無障礙廁所、無菸辦公環境、室內外休憩空間
- 來自於首長的高度支持
- 員工的高度活動參與率85%以上
- 吸菸率降低2%(由26%降為24%)
- 減重競賽參與率超過5成(86人減重147公斤)
- 活動滿意度上升(滿意度95%以上)
- 對公司向心力提高，養成運動習慣



首長率先參與減重競賽活動



在優質園區進行每週健走活動



花蓮服務所前廣場的有氧舞蹈社活動



瑜珈社社團活動

三、學生導讀(三)

「健康100，台灣動起來」計畫之職場實例成果

• 中鋼集團-量身訂做，專屬個人的減重規劃

『健康100，甩開負擔』

- 活動執行以秉持健康、安全為最高指導原則，採一對一的客制化方式。
- 宣導：針對BMI值 > 27同仁進行衛教及追蹤，建議BMI值 \geq 30同仁應立即運動減重及飲食控制
- 健康管理：
 - 體適能指導員定期規劃個別化運動處方、指導運動觀念；營養師執行飲食衛教、定期追蹤飲食習慣，推動健康促進計劃。
 - 推動每日一萬步、健康有保固觀念
 - 提供同仁更充足的運動器材使用
 - 每兩月舉辦健康講座，提供同仁正確運動及健康生活觀念
 - 血液生化質檢測血脂肪是否有改善
- 300位同仁報名參加，經過半年的努力，最成功的個案已減去21.2公斤，且持續保持下降中，整體重量下降也超過300公斤。

行政院衛生署國民健康局【100年度「健康職場自主認證」推動方案】

三、學生導讀(三)

五、職場健康促進推動步驟

三、學生導讀(三)

那些是「能作的事？」

- 要考慮經費運用、人力配搭、環境硬體、資源結合、主管支持等

分辨出「要作的事？」

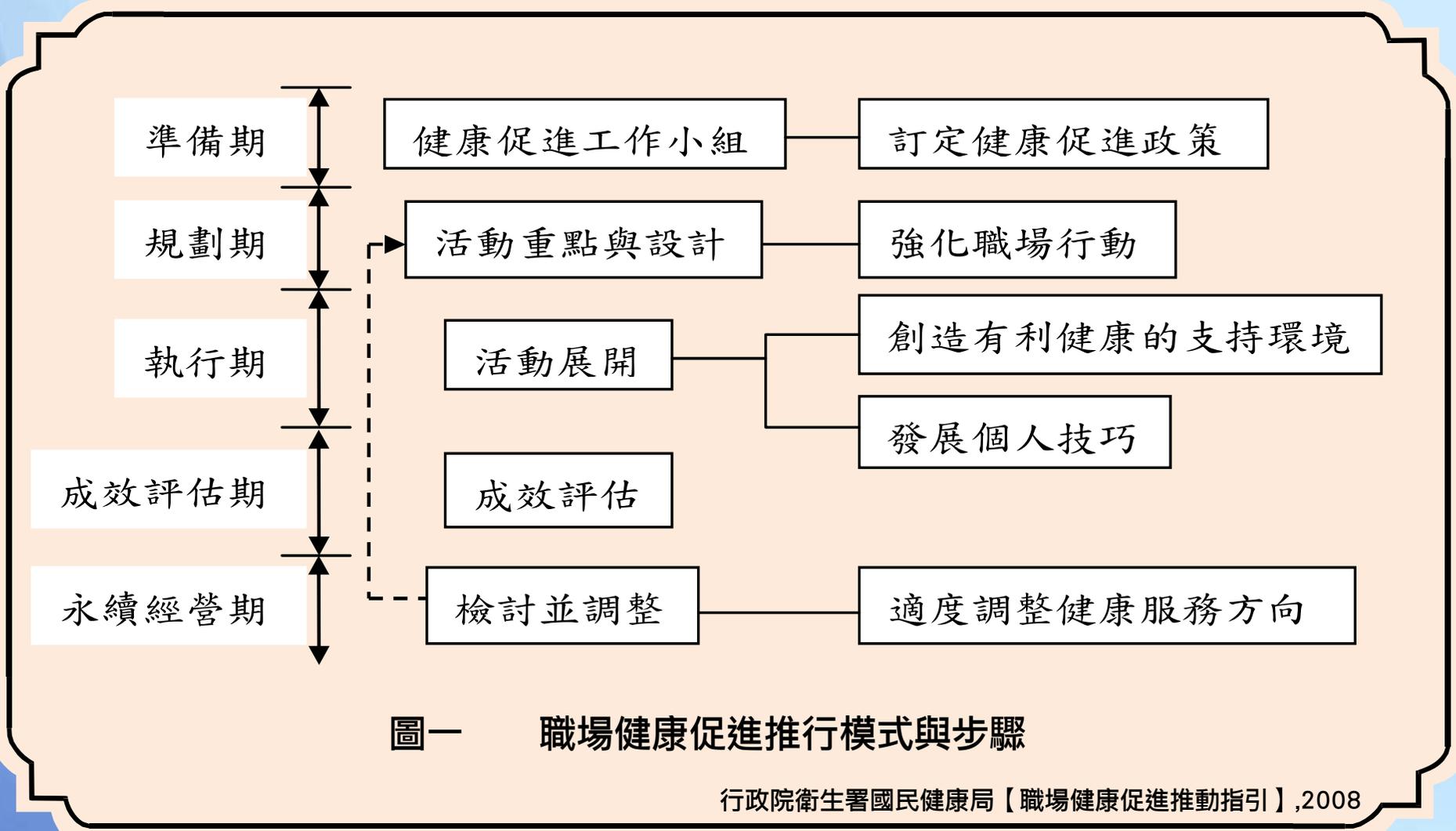
- 事關職場特色、人口族群、傷病類別及文化氛圍等

企業主雇間「想作的事？」

- 先評估主雇間的意願動機及最感興趣的議題為何

達成共識

三、學生導讀(三)



三、學生導讀(三)

【第一階段】 準備期

- 最重要的就是要徵得高階主管的完全支持，最好有書面政策發布。
- 如何取的公司高階主管支持及制定政策。

- 了解職場健康促進所帶來的正面企業形象及經濟利益，可先收集相關資料，取得公司高層主管的支持後，做出承諾，將員工健康議題納入管理決策制定過程中等方式，表明推動決心。
 - 了解職場特性、收集相關資訊及意見並評估公司目前狀況
 - 指定人員辦理或成立職場健康促進的推行小組
- 本階段強調「**建立健康的公共政策**」，也就是事業單位各部門制訂職場組織發展、營運等公共政策時，應考量政策對健康的影響，並承擔健康促進的責任。

三、學生導讀(三)

【第二階段】 規劃期

- 健康促進計畫規劃必須符合公司全面性及整合性的需求，且必須將公司硬體環境、軟體資源及人力配搭納入考量。
- 職場健康促進推動的主要對象為員工，所以，建立相關政策時，一定要以員工的需求為設計重點，而非只是樣板式口號制度。

- 透過員工健康需求評估，再依評估結果考量職場類型、規模及企業文化，排定員工健康促進活動的優先順序，規劃長期的職場健康促進活動計畫案。
 - 先針對員工健康做需求評估
 - 再規劃健康促進計畫
- 規劃期主要包含需求評估、規劃健康促進計畫等步驟，以強化職場功能及達到「強化社區行動」的目標。

三、學生導讀(三)

【第二階段】規劃期

- **先針對員工健康做需求評估**
 - **作業現場訪視**
 - 作業環境危害因子的認知，可提供改善職業衛生健康促進計畫的參考。
 - **勞工健康檢查結果資料分析**
 - 詳細且確實的勞工健康檢查可有效的呈現員工生理健康狀況，有助於健康促進活動的規劃。
 - **職場健康促進問卷調查**
 - 收集員工對健康促進活動偏好的訊息，有助於職場健康促進推行人員選擇辦理合適的活動。

四、學生導讀(四)

【第三階段】 執行期

- 執行期首重「動員參與度」及「落實執行力」
- 若無法透過上下配合的動員員工參與，有再好的內容也無人分享；若無法落實訂定的遊戲規則，有再多人想參與也會後繼乏力。

● 高階主管及核心員工的全程參與：

推動職場健康相關議題時，高階主管、核心員工、執行單位及所有員工都盡量要支持參與，可先由小部門開始，利用海報宣導、講習、團體活動等方式逐步形成口碑，員工間再彼此分享參與經驗，逐步將健康議題的核心思想擴展至中部門、各處室、大團體，甚至是最後的全體總動員。

● 營造支持員工健康管理的氛圍：

透過硬體環境的名稱改變，如：「健康中心」、「母乳哺育室」，健康環境的設計，如：裁撤吸菸區、健康標語的展示(戒菸標示、宣導海報等)，樂活養生課程的安排，如：安排「減重班」、「戒菸班」、「心靈成長班」等，及訓練員工們經常口耳相傳的健康議題分享來營造職場內自我健康管理的自然氛圍。

四、學生導讀(四)

【第三階段】執行期

- 執行期重視的是「創造有利健康的**支持環境**」及「**發展個人技巧**」。為使這個步驟順利展開，應考慮到**活動系統**、**活動策略**及**創造有利健康的**支持環境****等三方面因素。
- 健康促進推行者應該統整管理階層及基層員工促使成為合作的活動系統，並依照職場規模及員工特性採用務實的活動策略。此外為強化員工健康意念及支持其健康行為，以提升健康促進成效，需協助建立支持性的健康環境。

四、學生導讀(四)

【第三階段】執行期

• 活動系統-公司各階層合作

- 職場健康促進的成功有賴於管理階層、執行單位及基層員工三方面活動系統的通力合作。管理階層的支持對於推動職場健康促進相當重要，活動設計要與企業目標和文化相結合，較能獲得管理階層的支持；執行單位要與企業各階層積極作縱向及橫向的溝通，並在活動展開後進行成效評估加強說服力。此外，可以鼓勵和獎賞員工來提升活動參與率。

• 活動策略-針對員工的實際情形規劃活動

- 關於活動策略，一般而言，大型活動常是開頭響應熱烈，但時常無法持續推展。為了避免此現象，建議推行小而美的活動，藉由個人影響個人、團體影響團體，逐步將健康促進活動推展開來。此外，活動策略也需考量透過企業內部行政措施，明確訂定獎勵及規範，並為不同需求者規劃不同的課程，活動才較容易成功。

• 創造有利健康的 support 環境-好的環境給予員工參與活動的動力

- 職場健康促進能否持續推行，這就取決於事業單位能不能給予員工實質支持，這也影響員工是不是有動力維持健康行為。創造有利健康的 support 環境具體作法包含設置哺乳室、心理衛生中心、運動中心、保健中心及裁撤吸菸區等。

四、學生導讀(四)

【第四階段】
成效評估期

- 成效評估可先定出評估效果的方式，再運用「量性質標」及「質性指標」來檢視方案執行的確實效果

- **量性指標：**

採用數據比較明確的指標，如：戒菸成功率、體脂肪下降率、體重改變率、員工流動率、參與率…等。

- **質性指標：**

無法用數據明確比較的指標，如：員工的減菸行為模式、運動的持續性瓶頸、健身中心的使用情形、員工特殊技術達成狀況(如正確使用防護具)、員工意見和創意表達。

四、學生導讀(四)

【第四階段】成效評估期

- 「**認知改變**」與「**行為改變**」是主要的成效評價指標，可依照活動設計的目標及方向訂定評估標準。
- 「**認知改變**」可針對事業單位管理階層、行政主管及員工進行訪談或問卷調查等方法，評估他們對該年度所推行之健康促進主題（如體適能、體重控制、壓力調適等）是不是了解。
- 「**行為改變**」則主要評估健康促進活動對於員工健康行為改變的程度，內容包括員工健康促進活動參與率、滿意度調查及生活型態改變程度，例如有無規律運動，良好飲食行為等。此外，有關健康品質提升程度之成效評估，可透過比較活動前後測結果(如體重改變、戒菸成功率、血脂下降等)及年度體檢報告等得知。

四、學生導讀(四)

【第五階段】
永續經營期

- 成效評估完成後要彙整分析出未達到預期指標的原因。宣導不夠普及？內容不貼近員工需求？還是場地設備問題？
- 找出問題後再針對問題持續**評估、修正；調整**成更適合貼切員工需求的健康促進議題推動，這才能永續經營。

- 後續修正調整的過程中必須注意的有：
 1. 職場健康促進計畫須調整修改成符合企業現況
 2. 職場健康促進計畫推展必須立基於夥伴關係
 3. 職場健康促進計畫內容必須全面性
 4. 職場健康促進計畫的資源分配必須恰當

四、學生導讀(四)

【第五階段】永續經營期

1. 職場健康促進計畫須調整修改成符合企業現況

- 了解目前企業大環境的健康管理政策理念為何？企業與相關單位(包括雇主、員工、健康服務單位及其他相關主管機構)的連結程度是否恰當？主要推展的健康議題是否對企業形象有加分效應…等，都是要考量的因素。

2. 職場健康促進計畫推展必須立基於夥伴關係

- 夥伴關係是指員工與雇主之間、企業與健康服務單位之間及其他健康機構之間的互動關係。較能成功的健康促進推展方式是將員工營造成主動的「合作參與者」，而非被動的「配合參與者」，若能運用團體活動方式將親子、家庭人員納入，更能達到「事半功倍」之效果。至於與其他健康團隊的合作則要秉持「相信專業、彼此尊重」的互動原則即可。

四、學生導讀(四)

【第五階段】永續經營期

3. 職場健康促進計畫內容必須全面性：

- 全面性的健康促進計畫是比較容易成功的，因為它比較容易囊括到所有員工的需求，例如：最新相關健康資訊課程、企業執行者的專業能力培訓、員工戶外活動、公司政策宣導及提供健康服務…等，其中最重要的是對**企業執行健康促進計畫人員的相關專業訓練**，例如：健康促進計畫方案的撰寫及規劃、健康支持相關網絡的連結建構、自主管理能力的準備…等等，而在企業內的主管及同仁也要給予認同與支持，這才是執行者最大的收穫與回饋。

四、學生導讀(四)

【第五階段】永續經營期

4. 職場健康促進計畫的資源分配必須恰當

- 資源包括人力、經費、場地、時間…等等。如果沒有合適的執行人員、活動場地經費及推展時間的話，不但無法獲得當初預期的效果與目標，還會使得員工局限於知識上的改變而已。所以，若能將人力經費妥善運用且推展時間能持續超過一年以上，員工對健康的認知、行為及態度才比較容易落實及改變。
- 若活動成效評估結果良好，健康促進推行人員也應思考轉換不同健康促進主題，嘗試推動不同面向的健康促進活動，提供不同需求的員工更多樣的選擇，以提升員工的參與率，並全方位促進員工健康。此外，若原先之活動只是單純的靜態活動如講座、衛生教育等，可嘗試將同一主題設計成較深入的活動，例如運動、飲食課程等，或是針對員工個人健康情況提供諮詢服務，以增加活動的趣味性及合適性，激發員工參與的動機，使達到「活動運動化」的目標。
- 為能永續推行職場健康促進，以養成員工的健康生活型態，在計畫結束後重新回到員工需求的再評估、新的活動設計、活動展開，以及活動成效評估，進入另一次活動推行的再循環，這是另一種方式的調整，以達到永續經營的精神。 行政院衛生署國民健康局【職場健康促進操作手冊】，p8-12,2009

四、學生導讀(四)

常見的職場健康促進議題



五、補充說明

老師指導