

# 職場健康促進 (含菸害防治、愛滋病防治)

---

教 材：管理員教材101年版

講 師：

E-mail：

---

# 課程大綱

- 一. 職場健康促進重要性 (P949)
- 二. 健康促進、健康工作環境、健康員工 (P950)
- 三. 職場健康促進計畫實施步驟 (P952)
- 四. 職場健康促進成功關鍵因素 (P954)
- 五. 多數企業需要的健康計畫 (P955)
- 六. 結語 (P959)

# 健康檢查的法源依據

- 我國勞工健康檢查及管理之實施主要依據「勞工健康保護規則」辦理，其法源依據為勞工安全衛生法第5條及第12條。
- 執行勞工健康檢查醫療機構之條件及管理則依據「辦理勞工體格及健康檢查指定醫療機構辦法」辦理。其法源依據為勞工安全衛生法第12條及其施行細則第18條。
- 勞工安全衛生法第5條：雇主對……急救、醫療及其他為保護勞工健康及安全設備應妥為規劃，並採取必要之措施。

# 健康檢查的法源依據

## ■ 勞工安全衛生法第12條：

- 雇主於僱用勞工時，應施行體格檢查；對在職勞工應施行定期健康檢查；對於從事特別危害健康之作業者，應定期施行特定項目之健康檢查；並建立健康檢查手冊，發給勞工。
- 前項檢查應由醫療機構或本事業單位設置之醫療衛生單位之醫師為之；檢查紀錄應予保存；健康檢查費用由雇主負擔。
- 前二項有關體格檢查、健康檢查之項目、期限、紀錄保存及健康檢查手冊與醫療機構條件等，由中央主管機關定之。
- 勞工對於第一項之檢查，有接受之義務。

# 健康促進相關法令規定

- 安自辦法12條：勞工安全衛生委員會應每三個月至少開會一次，辦理下列事項應置備紀錄，並保存三年：
  1. 對雇主擬訂之勞工安全衛生政策提出建議。
  2. 協調、建議勞工安全衛生管理計畫。
  3. 審議安全、衛生教育訓練實施計畫。
  4. 審議作業環境測定結果應採取之對策。
  5. 審議健康管理及健康促進事項。
  6. 審議各項安全衛生提案。
  7. 審議事業單位自動檢查及安全衛生稽核事項。
  8. 審議機械、設備或原料、材料危害之預防措施。
  9. 審議職業災害調查報告。
  10. 考核現場安全衛生管理績效。
  11. 審議承攬業務安全衛生管理事項。
  12. 其他有關勞工安全衛生管理事項。

# 健康促進相關法令規定

- 安自辦法12-1條：雇主應依其事業規模、特性，訂定勞工安全衛生管理計畫，執行下列事項：
  1. 工作環境或作業危害之辨識、評估及控制。
  2. 機械、設備或器具之管理。
  3. 危險物與有害物之標示及通識。
  4. 有害作業環境之採樣策略規劃及測定。
  5. 危險性工作場所之製程或施工安全評估事項。
  6. 採購管理、承攬管理及變更管理事項。
  7. 安全衛生作業標準之訂定。
  8. 定期檢查、重點檢查、作業檢點及現場巡視。
  9. 安全衛生教育訓練。
  10. 個人防護具之管理。
  11. 健康檢查、健康管理及健康促進事項。
  12. 安全衛生資訊之蒐集、分享及運用。
  13. 緊急應變措施。
  14. 職業災害、虛驚事故、影響身心健康事件之調查處理及統計分析。
  15. 安全衛生管理記錄及績效評估措施。
  16. 其他安全衛生管理措施。

---

# 健康促進相關法令規定

- 勞工健康保護規則7條：雇主應使醫護人員臨廠服務辦理下列事項：
    1. 勞工之健康教育、健康促進與衛生指導之策劃及實施。
    2. 職業傷病及一般傷病之防治、健康諮詢與急救及緊急處置。
    3. 勞工之預防接種及保健。
    4. 協助雇主選配勞工從事適當之工作。
    5. 勞工體格、健康檢查紀錄之分析、評估、管理與保存及健康管理。
    6. 職業衛生之研究報告及傷害、疾病紀錄之保存。
    7. 協助雇主與勞工安全衛生人員實施職業病預防及工作環境之改善。
    8. 其他經中央主管機關指定者。
-

# 健康促進相關法令規定

- 勞工健康保護規則8條：為辦理7條4款及7款業務，雇主應使醫護人員會同勞工安全衛生及相關部門人員訪視現場，辦理下列事項：
  1. 辨識與評估工作場所環境及作業之危害。
  2. 提出作業環境安全衛生設施改善規劃之建議。
  3. 調查勞工健康情形與作業之關連性，並對健康高風險勞工【如輪班、超時、中高齡、三高、過負荷、身心障礙者或責任制等】進行健康風險評估，採取必要之預防及健康促進措施【醫師建議採取工作時間之安排、適當人力之配置及其他減少職場壓力之預防及健康促進措施】。
  4. 協助提供復工勞工之職能評估、職務再設計或調整之諮詢及建議。
  5. 其他經中央主管機關指定者。



## 職場健康促進重要性 2-1 (P949)

- 每天約有三分之一的時間是在工作場所，因此工作環境對健康的影響不容忽視。
- 以往的職業安全衛生著重於減少職業災害，減少職業病，職業病類型，化學性、物理性、及生物性傷害。
- 新型職業病，如人因工程危害導致職業肌肉骨骼傷病、工作壓力導致過勞、憂鬱、心血管疾病等職業相關疾病。這些疾病與職業暴露的因果關係不易確認，一旦發生不易完全治癒，且復發率高，減少此類職業病的主要原則為「預防勝於治療」，必須靠健康促進防範於未然。

---

## 職場健康促進重要性 2-2 (P949)

- 雇主多肯定職場健康促進的效益，其中經濟效益，例如：提升生產量及產品品質（或服務品質）、減少健康保險及工作意外支出，降低缺勤率。
- 根據國外研究顯示：職場健康促進投資報酬率為1：16；舉例來說：參加健康促進計畫員工請假天數較少，若將缺勤率轉換成成本，投入健康促進計畫1元就可節省成本16元。

## 職場健康促進的益處 (P949)

企業組織層面	員工層面
<ol style="list-style-type: none"><li>1. 提升工作效率及服務品質</li><li>2. 降低健康照護與醫療保險支出</li><li>3. 減少罰款與訴訟之風險</li><li>4. 降低病假率</li><li>5. 降低員工流動率</li><li>6. 提振員工士氣</li><li>7. 正面企業形象</li></ol>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. 促進健康</li><li>2. 提升工作效率及士氣</li><li>3. 維持勞動力、延長工作年限</li><li>4. 增加就業滿意度</li><li>5. 增加維護健康的技巧與知識</li><li>6. 健康的家庭與和樂的社區</li></ol> <p>【考古題】</p>

---

推動職場健康促進有許多優點，請依下列對象各提出3項益處：(一)企業組織(6分) (二)員工(6分) 【乙安100-3】

■ (一)推動職場健康促進對企業組織之益處如下列：

1. 提升工作效率及服務品質。
2. 減少雇主健康及醫療保險支出。
3. 減少工作意外、降低病假率。
4. 增進員工向心力及士氣。
5. 提升企業形象和競爭力。

■ (二)推動職場健康促進對員工之益處如下列：

1. 有助員工了解及關心自我的身心狀態。
  2. 幫助員工養成良好生活型態及健康行為。
  3. 增加就業滿意度。
  4. 增加維護健康的技巧與知識。
  5. 提升工作效率及士氣。
-

---

# 「健康促進」與「職場健康促進」

(P950)

- 世界衛生組織1986年，「健康促進」定義：「幫助人們具備控制健康危險因子的能力，以增進其健康的過程」。
- 健康不僅受個人遺傳因素及生活型態影響，經濟、社會教育及社會支持度都會影響到個人健康。
- 健康促進為倡導健康生活型態，除提供資訊、諮詢、教育、訓練等措施增進個人健康能力及技能，並同時改善社會、環境及經濟條件，減少對個人或公眾負面健康影響，創造支持健康生活的環境。

---

# 世界衛生組織提出健康促進五大行動綱領(P950)

1. 訂定健康的公共政策：訂定任何政策時都要考量社會責任及政策對健康的影響。
2. 創造有利健康的支持環境：強調健康環境的可近性，營造友善健康環境及健康文化。
3. 強化社區行動：強調社區自我發展，培養社區人員，利用社區資源及人力。
4. 發展個人技巧：健康促進的技巧是需要學習，並進而落實行為改變。
5. 重新定位健康服務作法：全方位而完整健康照護體系。

【考古題】

---

---

# 職場健康促進 (P950)

- 職場健康促進即是在職場依世界衛生組織之五大行動綱領推動健康促進。
- 職場健康促進應納為企業職業衛生計畫的一部分，提供健康教育、資訊、計畫模式安全健康工作指引，強化員工工作能力。
- 職場健康促進方案應涵蓋生理、心理、情緒、組織及經濟因素，並能滿足員工多重性角色的需求（例如家庭、工作及社會多重性角色，工作及家庭生活平衡，生涯規劃，教育訓練等）。

## 職場健康促進演變 (P950~951)

- 1970年代，職場健康促進活動侷限於單一疾病或危險因子，或改變勞工個人的生活習慣或行為。
- 1980年代，演變為健康計畫，有廣泛性及多樣性的活動，包括健康篩檢、壓力管理課程、餐廳均衡飲食（營養）、運動、下背痛預防；策略仍侷限於改變員工個人行為。
- 1990年代，專家學者認知勞工健康受多重因子影響，職場健康促進除個人危險因素外，應再強調企業組織、環境因素；職場健康促進計畫包括健康工作環境、健康工作方法及健康企業組織，發展支持、強化健康的工作場所文化。
- 以往職場健康促進計畫著重員工個人健康責任；現在已演變為促進健康的工作場所，強調員工與雇主共同努力，經由組織管理著手，營造健康工作場所、健康工作方法及健康文化，並由工作中獲得成就感，實現自我，進而達到促進身心健康的目標。



---

# 健康工作環境的項目 (P951)

1. 工作場所環境：物理性、化學性、生物性、人因工程因素。
  2. 工作方法：人力調配、工作流程、工作姿勢、作息時間表。
  3. 組織管理：人際關係、主管部屬關係、領導風格、團隊互助、人事管理、升遷、教育訓練、生涯規劃。
  4. 健康服務：健康管理、預防注射、疾病篩檢、復健及復職計畫、疲勞管理、壓力管理、女性健康照護等。
  5. 健康生活及工作型態：如飲食習慣、體適能及日常生活休閒型態、輪班工作等。
  6. 影響外部環境。
-

---

## 健康工作環境的目標 (P951)

1. 整合健康保護及健康促進，並融入管理體系
2. 建立支持健康及安全的工作環境
3. 養成健康工作型態及健康生活型態
4. 全員參與
5. 正面影響鄰近社區及環境

## 健康員工及健康企業 (P951)

- 所謂「健康員工」除身心健康、具有改善健康技巧、實行健康生活外，還具有積極正面態度、工作動機、具適應性、學習力、自我提升能力，對公司具向心力，多數員工為健康員工的公司可逐漸形成學習型企業。
- 企業擁有健康員工、重視員工需求，使員工有被尊重感、歸屬感、工作自主權、意見表達權、免於被騷擾及被歧視，即可以形成「健康企業」。

---

## 職場健康促進計畫實施步驟 (P952)

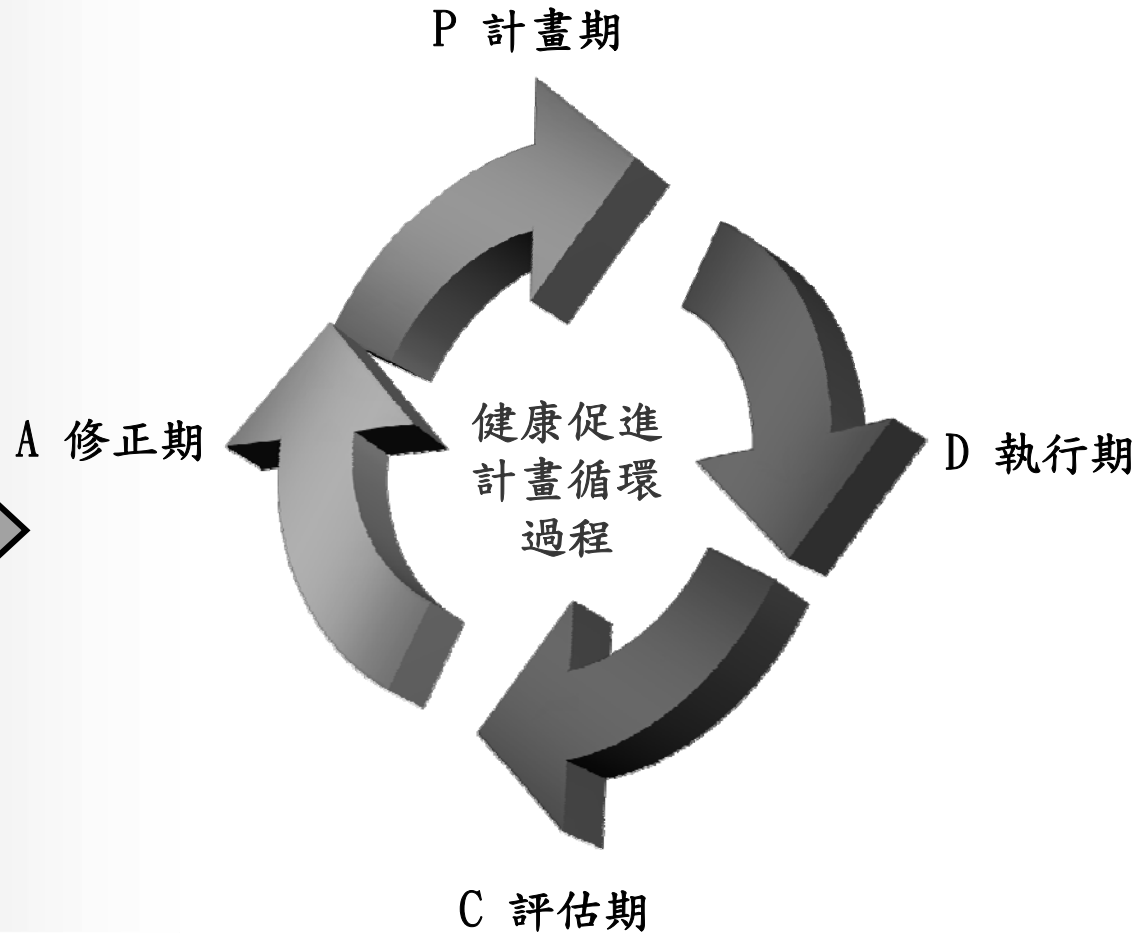
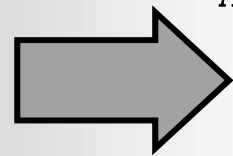
- 職場健康促進營造健康工作環境，掌握原則：
  - 跨部門團隊合作，廣泛性，全員共同參與性，社會公平正義原則，永續經營。

# 健康促進計畫（PDCA）循環過程（P953）

一、關鍵人物支持，政策形成

二、成立正式組織或委員會

三、執行職場健康促進計畫



---

## 一、公司關鍵人物支持 (P952)

- 職場健康促進計畫成功的第一步，必須獲得公司關鍵人物（高階主管）支持，由最高階主管宣示健康政策及執行決心，獲得主管及所有員工的瞭解、支持與參與。

# 健康政策(例)

- 高階管理者的支持、承諾及參與
- 高階及員工對健康職場的共識

XX公司本著勞工健康是企業最大資產之經營理念，除落實安全管理，減少工傷意外之發生；更應關注勞工身體健康及心理關懷，為達成勞工身心健康快樂，本公司將力求達成下列事項：

- 一、疾病預防：慢性病控制、婦女癌症篩檢、傳染病預防。
- 二、健康保護：有害性物質危害控制、意外傷害控制。
- 三、健康促進：提昇健康體能、壓力調適、加強健康教育、  
提倡健康有益活動。

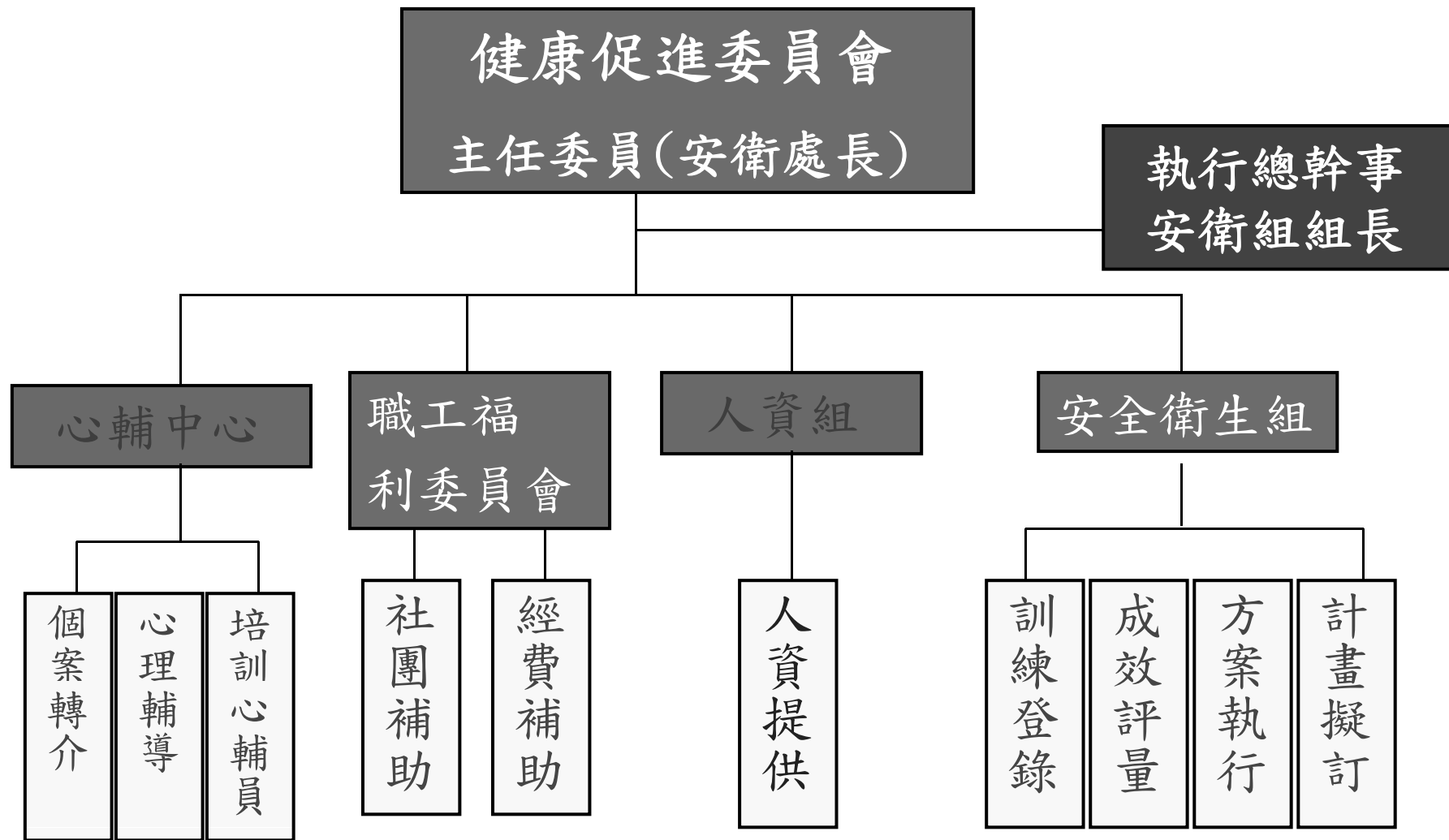
---

## 二、組織正式性委員會 (P952)

- 組織健康促進委員會，負責計畫的規劃、監督及執行。委員會委員必需包括員工、監督及管理各方代表。委員會也需要有個部門代表參與，包括業務管理、人力資源部門、職業安全衛生部門、醫護部門等，必要時也可以找外部專家參與。委員會必須定期開會，監督執行進度，評估及檢討修正計畫。
- 每年度計畫開始時，委員會將計畫書（包括年度目標、經費、方法、人力、負責人等）做成正式書面文件，公告周知所有員工，讓員工瞭解計畫重要性、計畫內容、活動方式，並做好參與活動的準備。



# 健康促進推動編組



---

## 三、執行職場健康促進計畫 3-1 (P952)

### 1. 計畫期 (Plan)

- 計畫期的工作包括需求評估、確立近程目標和遠程目標，訂定優先順序、策略、活動計畫。
- 將計畫書製作成正式書面資料，計畫書包括：目標、預算、策略、實施步驟、權責分配、時間表、追蹤、評估辦法等，計畫目標應明確。可先訂出三或五年的計畫，再於每年度依執行狀況，提出當年實行計畫。

---

# 員工之需求評估

1. 訪談：瞭解大家所擔心的問題。
2. 設立意見箱或e-mail：最簡便的方法。
3. 工安會議：做雙向交流。
4. 問卷調查。
5. 醫生問診記錄。
6. 建立員工個人健康檔案(工作概況、家族病史、廠內保健室傷病處理紀錄、防護具配戴情形、安全觀察紀錄、傷病假紀錄)。

---

# 推動策略

1. 全年活動月曆
2. 效益性（最經濟的方法）
3. 簡易性（簡單易行）
4. 會去做的可能性
5. 結合企業內部資源
6. 自主性（培訓種子使活動擴張）
7. 能見到行為改變
8. 營造氣氛

---

## 三、執行職場健康促進計畫 3-2 (P952~953)

- 訂定計畫前需先瞭解公司基本資料及員工需求，多方面考慮，包括員工、環境、公司、專業技能等。資料收集方式：
    1. 現有資料：員工健康檢查資料、意外傷害統計、缺勤率、安全稽查、自動檢查、環境測定資料、教育訓練紀錄。
    2. 實地調查：調查工作環境及組織氛圍中所有對生理、心理、社會功能有害之因子與潛在健康風險。
    3. 問卷調查：調查工作環境中可能潛在之危險因子，工作設計與組織，個人健康危險因子，及鄰近社區可能對健康造成的衝擊。問卷宜不具名方式。
    4. 團體分組討論：員工能夠在小型討論團體中表達心聲。
    5. 焦點訪談：深入、面對面訪談相當部門，健康服務提供者，職業衛生人員與專家。
    6. 意見箱：員工可以經由意見箱表達意見。
-

---

## 三、執行職場健康促進計畫 3-3 (P953)

### 2. 執行期 (Do)

- 分工合作，實現計畫。職場健康促進應被納為每天例行工作的一部分。
- 每個人都有機會參與。可善用外部支援。

### 3. 評估期 (Check)

- 進行過程評估及結果評估。執行過程中隨時收集相關資料，隨時發現問題，作為評估及改善依據。可調查參與者及執行者的反應或滿意度。
- 執行過程中也可依評估結果，隨時修正計畫進行方法。

### 4. 修正期 (Action)

- 依據評估結果進行檢討及修正，可做為重新修正計畫之參考，同時也是實行新計畫之參考基準。
- 健康促進計畫必須持續、長久經營，不斷地促進健康、提升健康工作環境水準。

---

# 職場健康促進成功關鍵因素 (P954)

1. 領導策略
2. 規劃符合員工需求的健康促進計畫
3. 以員工為重心
4. 管理方法
5. 結果評估

---

# 領導策略 (P954)

## 一. 擬定職場健康促進政策

1. 健康促進計畫兼顧各類員工需求。工作場所中所有成員，不論職位、性別、年齡、種族與國籍，都應該能參與。
2. 訂立書面政策，明訂每個人員及部門的角色及責任，公平分配資源。
3. 確定推動的優先順序等，同時和公司策略連結。

## 二. 主管及單位參與

1. 提升管理人員及監督人員的人際技巧和管理能力。
  2. 職場健康促進的責任由各單位共同分擔。
  3. 計畫結果要隨時告知管理團隊，同時管理團隊也要進行評估、改進。
-



---

# 規劃符合員工需求的健康促進計畫 (P954)

- 規劃具全面性及整合型的健康計畫。健康計畫必須涵蓋各種不同議題，而且相互配合聯結。例如，營養計畫應該包括健康飲食、體能活動和健康身體形象（身體質量指數、健康腰圍）等方案。

## 一. 需求評估

- 分析員工需求、態度和偏好。調查雇主、健康服務提供者、工會代表及職業衛生專家的意見。
- 需求評估全面性，評估範圍包括：員工狀況及基本資料，工作場所狀況，組織及管理型式，現有健康服務、資源及設備。
- 依據需求評估結果，利益與需求、潛在健康風險、及可運用之資源，評定處理的優先順序。應優先處理不符合現行法規之項目。

## 二. 方案設計

- 方案要能在公司內部傳達、推行及適合員工需求和喜好。

---

## 以員工為重心 (P954)

- 營造員工積極參與健康促進計畫的氛圍。鼓勵員工提出看法及意見。
  1. 建立員工意見、溝通管道，以及協助管道。
  2. 健康方案要和人力資源發展政策一致。
  3. 鼓勵員工參與。

---

## 管理方法 (P954)

- 查核健康計畫是否在掌控及改進中。
  1. 建立評估和審查公司健康計畫的方法。
  2. 紀錄並監測會影響員工健康的作業。

---

## 結果評估 (P954)

1. 分析檢討執行過程及結果。
2. 分析檢討滿意度。
3. 成果效益分析。

---

# 執行成效評量-指標

1. 體檢異常分析
2. 病假工時減少
3. 滿意度調查問卷
4. 健康保養認知訪談紀錄
5. 血壓控制改善情形
6. 體重控制情形
7. 運動社團及人口增加數量
8. 提高工作效率(營業額成長)
9. 企業形象提昇

---

# 執行成效評量-參與感增加

1. 滿意度問卷：健康促進活動正面效果90%。
2. 激發員工重視慢性病預防與關心保健：健康諮詢人數增加15%。
3. 96~100年健康促進衛教及體能班參加踴躍：參與率達30%及90%。
4. 促進高血壓患者自我管理的習慣：
  - A. 遵照醫生指示服藥50% → 80%，
  - B. 經常自我量測血壓5% → 30%。
5. 員工運動人口增加：定時運動或健走提高至90%。

---

## 多數企業需要的健康計畫 (P955)

- 職場健康促進計畫首要解決的仍是職業安全衛生問題。
- 各企業文化、資源、工作型態、員工需要不同，應依員工需求及實際狀況，發展符合自我需求的職場健康促進計畫。
  -
- 相關資訊可參考衛生署國民健康局職場健康促進暨菸害防制資訊網和勞委會勞工安全衛生研究所網站。

【考古題】

---

---

## 工作環境 2-1 (P955)

1. 確實運作安全衛生委員會，發揮應有的功能。
2. 有效控制危險物及有害物，至少達到安全衛生相關法規之要求。
3. 工作環境及設備管理，符合清潔衛生及安全。
4. 周全的職業衛生管理，建立舒適性環境，例如照明、空氣品質、通風及噪音。
5. 對所有員工進行緊急應變教育訓練。
6. 確定清楚地解釋有害物管理方法，並書面化。



---

## 工作環境 2-2 (P955)

7. 考慮人因工程因素。手工具、工作台、高度的設計需符合國人或性別體型尺寸。按鈕開關設計，避免操作錯誤導致意外發生。工作速度、工作姿勢、力量負荷等都要考慮性別、年齡等因素。
8. 依員工健康狀況調配至適當的職務。
9. 建立引進新技術或新工作時之員工健康影響評估程序。
10. 確定所有員工可以容易取得所需要的防護具。
11. 評估工作場所暴力及研擬對策。
12. 無障礙設施。
13. 減少對外部環境的不良影響，減少污染物排放，例如減少溫室效應氣體、廢氣、廢水、廢棄物等。

---

# 健康生活 (P955~958)

1. 菸害防制計畫
2. 體能活動
3. 營養
4. 健康檢查
5. 藥物濫用
6. 性行為
7. 愛滋病防治
8. 睡眠品質
9. 交通安全

---

## 菸害防制計畫 (P955)

- 菸害為工作場所有害物質之一種，應加以防制。
- 有火災爆炸之虞場所，應實施禁菸政策。工作場所中常存有危害因子，例如噪音、粉塵、有害化學物質、有機溶劑、輻射、輪班、工作壓力、體力負荷過重等，在雙重作用下，可能會加重暴露者的職業傷害。
- 工作場所菸害防制計畫的目的為消除二手菸，維持工作場所安全衛生，並非打壓或歧視吸菸者。
- 職場菸害防制計畫實施方法與健康促進計畫方法類似，菸害防制法：自98.1.11起，三人以上室內工作場所應禁止吸菸。

## 職場菸害防制計畫實施步驟 3-1 (P956)

1. 確定禁菸政策及成立委員會：
  - 1) 由高階主管或老闆宣誓實施的決心。委員會成員須包括各部門人員。
  - 2) 計畫書：計畫書內容包括組織、人力、短期及中長期目標、經費、進度、評估指標、執行方法等。

# 職場菸害防制計畫實施步驟 3-2 (P956)

## 2. 計畫期

- 1) 搜集資料：員工吸菸情形及菸害認知。評估人力資源、經費、可利用設施等。
- 2) 訂定目標：目標為建立安全衛生工作環境、減少二手菸、鼓勵員工戒菸。依公司狀況訂出短、中、長期目標，可以提高法令認知，全面符合菸害防制法令規定為短期目標；逐步減少吸菸人口，最後以100%無菸政策為長期目標。
- 3) 規劃教育宣導方式、獎勵辦法(如獎金、休假、旅遊、考績、補助戒菸貼片或戒菸門診費用、鼓勵家屬參與)、諮詢方法或戒菸班。可考慮與其他健康促進計畫或職業安全衛生計畫整合。
- 4) 宣告期：為期4—6個月的宣告期，以全體員工為對象，包括吸菸員工、非吸菸員工及主管，宣告公司依法令規定推動無菸職場政策的決心及內容。

## 職場菸害防制計畫實施步驟 3-3 (P956)

3. 執行期：開始依計畫書執行計畫。
4. 評估及改進：執行約12個月後績效評估，可進行過程評估或結果評估，例如衛教品質或數量評估、菸害認知情況落實法令情形、員工吸菸率、嘗試戒菸率、戒菸成功率、二手菸暴露率等。依評估結果適度修正後續計畫進度，並繼續執行禁菸計畫。

## 體能活動 (P956)

1. 在工作場所提供運動場地、運動器材及設施、或安排員工參與社區或外部的運動俱樂部。
2. 開辦運動課程、成立運動相關社團，鼓勵參與體能活動。
3. 提供健康體能或運動相關資訊及教育。
4. 利用公司內部資源或外部服務進行員工體能評估、設計個人運動處方。
5. 設置淋浴及更衣室。
6. 辦理運動傷害急救訓練。
7. 增加員工活動的機會。

---

## 營養 (P957)

1. 提供選擇健康食物的知識。
2. 舉辦營養及健康飲食習慣的課程。
3. 設置加熱或冷藏食物的設施。
4. 餐廳供應的食物符合食品及衛生法規



---

## 健康檢查 (P957)

1. 職前體格檢查及定期健康檢查。
2. 預防注射。
3. 疾病篩檢，例如高血壓、糖尿病、癌症篩檢等。

---

## 藥物濫用 (P957)

1. 工作場所禁酒及禁止毒品政策。
2. 提供藥物濫用相關資料。
3. 提供諮詢服務。
4. 建立員工協助方案，協助酒精濫用及藥物成癮員工或其配偶、家屬。

---

## 性行為 (P957)

1. 提供性病及安全性行為相關資訊。
2. 建立性別平等觀念、防止職場性騷擾。
3. 提供員工資訊、具隱密性的諮詢服務、治療、照顧及支持。

# 愛滋病防治 2-1 (P957)

1. 提供全體員工及家屬衛生教育：包括
  - 1) 認識愛滋病：又稱「後天免疫缺乏症候群」，是由愛滋病毒所引發的疾病。這種疾病會破壞人類免疫系統，使人體失去抵抗疾病的能力，而引發各種疾病及發生惡性腫瘤，最後喪失生命。
  - 2) 傳染途徑：與染愛滋病毒者發生口腔、肛門、陰道等方式的性行為；輸用愛滋病毒污染的血液或血液製劑；與感染病毒者共用針頭、針筒；由愛滋病母親傳染給嬰兒。
  - 3) 預防方法：勿與已感染愛滋病毒的人有性交、肛交或共用針頭、針筒的危險方法；勿與「個人交往史」不清楚者發生性行為；維持單一固定性伴侶；避免嫖妓；確實正確使用「保險套」。
  - 4) 不歧視愛滋病患等。

【考古題】

---

## 愛滋病防治 2-2 (P957)

2. 對赴高危險性國家出差的員工提供資訊及必要的防範用品。
3. 對可能感染者或高危險群提供諮詢服務、篩檢服務。高危險行為者或懷疑被感染者，儘速到相關檢驗單位抽血檢查或接受郵寄「濾紙乾血法」的檢驗；絕不可利用捐血中心做愛滋病毒檢驗，捐血中心也不會告知愛滋病毒檢驗結果，以避免高危險行為者「假捐血之名，而從事驗血之實」。
4. 對已感染者提供治療轉介服務、給予特殊照顧及支持。並保障愛滋病患工作權及免於被歧視。
5. 保障個人隱私。

# 什麼樣的情況不會感染愛滋病？

- 擁抱撫摸
- 共用盥洗用具：馬桶、水龍頭、毛巾
- 咳嗽、打噴嚏
- 共乘車子
- 共用電話，文具
- 共餐
- 蚊蟲叮咬
- 淺吻
- 游泳、洗溫泉

---

## 睡眠品質 (P957)

1. 管控員工加班，確保充足睡眠時間。
2. 提供睡眠相關資訊及教育宣導。
3. 提供睡眠門診轉介服務。
4. 輪班作業考量對睡眠影響，儘量減少生物節律干擾。

---

## 交通安全 (P957)

1. 員工騎機車時確實戴妥安全帽，遵守交通規則。
2. 乘車戴安全帶。
3. 交通安全訓練及講習。
4. 安全駕駛訓練。
5. 妥善規劃管理交通車。



---

## 組織管理 (P958)

- 組織管理除人力資源管理外，還包括決策制定過程、工作設計、作業執执行程序、員工需求被重視程度、人際關係及溝通等。
- 員工的需求是被尊重、歸屬感、明確目標及任務、工作自主權、意見表達權、免於被騷擾及被歧視。
- 員工具有良好適應力有助於處理及面對壓力，並可強化工作掌控能力。
- 員工有被支持的感覺也是很重要的，支持可來自主管、同事、家庭、朋友、專業諮詢人員等。
- 員工適應技巧、溝通能力、生活掌控感、個人健康行為等與健康有極大的相關。雇主對組織氛圍及員工適應力的支持及重視有助於營造健康工作環境。

## 組織管理的重點 3-1 (P958~959)

1. 以被員工瞭解、接受的方法分配工作任務。
2. 評估各職務內容，清楚定義各職務內容及權限。
3. 員工參與訂定工作進行表，訂定合理工作步調及工作時間表。
4. 工作適度輪調，避免單調。
5. 強化工作自主性。
6. 訂定公平獎勵制度。
7. 平衡家庭與工作生活，例如採取彈性工時，孩童照顧措施，工作分擔，中高齡員工縮短工時等。
8. 提供在職訓練機會並鼓勵參與，協助生涯規劃。
9. 提供解決衝突、人際溝通的教育課程。

## 組織管理的重點 3-2 (P958~959)

10. 提供員工個人理財課程。
11. 提供退休員工管理服務及協助財務規劃。
12. 提供員工個人休息區。
13. 規劃福利計劃，例如男性及女性都可申請的育嬰假、或幼兒照護假、低利貸款、低價福利社或餐廳等。
14. 失能員工復職協助措施或方案，例如復健方案或重返工作方案。
15. 設計溝通方案，加強團隊及合作精神。例如刊物、會議、視訊等。
16. 鼓勵員工參與決策制定。
17. 鼓勵員工提出有效達成工作目標的意見。

## 組織管理的重點 3-3 (P958~959)

### 18. 工作壓力管理：

- 1) **第一級預防：**評估工作壓力源，設法改善，常見的工作壓力源為，工作負荷量、有害因子、工作內容(單調、重複性)、自主性、決策參與、授權、工作時間(工時、輪班、夜班、出差)、人際關係(主管、同事)、工作保障與前景、薪資福利(福利、退休制度)、組織結構(管理制度、人事考核、同事競爭)
- 2) **第二級預防：**提高個人抗壓能力及壓力評估，例如提供心理壓力有關資訊、壓力管理課程、抒壓課程。針對高壓力員工進行輔導級工作改善。
- 3) **第三級預防：**建立通報及支援系統。通報及管理制度，例如過勞通報專線等。針對已有壓力相關疾病員工提供支援系統，包括診斷、轉介治療、追蹤、協助復職等。

工作場所中，有許多會導致勞工產生職業壓力之可能來源。試根據(一)作業環境危害種類及(二)工作內容特性，各舉出五項職業壓力源。(10分) 【乙安9604？】

一. 作業環境危害種類：

- 如採光照明、噪音振動、高溫環境、異常氣壓、人因工程之危害等。

二. 工作內容特性：

1. 公司或組織內部之衝突
2. 勞工個人生涯之發展
3. 個人所扮演之角色衝突或模糊
4. 工作的負荷量或難度
5. 輪班工作

---

## 結語 (P959)

- 在知識經濟時代，企業最大的資產是擁有身心健康的優資員工。
- 職業安全衛生管理必需加入積極的職場健康促進，除改善工作環境及工作方法外，也同時由組織管理著手，促進員工身心健康、照顧員工工作及生活平衡、塑造健康企業文化，才可成為具競爭性的成功企業。

---

# 學科考古題【乙安】

- 世界衛生組織所提之健康促進有幾大行動綱領？(1)2 (2)3 (3)4 (4)5。【乙安100.03】

- 答：( 4 )

- 我國職場健康促進主要由下列何者推動與提供資訊？(1)勞委會與衛生署 (2)勞委會與內政部 (3)勞委會與環保署 (4)衛生署與環保署。【乙安100.03】

- 答：( 1 )

## 學科考古題【乙安】

- 下列何者最不可能感染愛滋病？(1)握手 (2)不當性行為 (3)共用針頭 (4)不當輸血。 【乙安9903】
- 答：( 1 )
  
- 在一般情況下，下列與愛滋病毒帶原者之接觸行為中，何者不會感染愛滋病毒？(1)握手 (2)性行為 (3)共用針頭 (4)接受輸血。 【乙安101.07】
- 答：( 1 )
  
- 下列何者非愛滋病之主要傳染途徑？(1)性行為 (2)血液 (3)空氣 (4)母子垂直傳染。
- 答：( 3 )



下班

GET OFF WORK  
BACK HOME

