職場周全健康促進

工作手冊

衛生福利部國民健康署

職場周全健康促進
工作手冊

衛生福利部國民健康署

目錄 Content

壹 健康職場相見歡 4

一、什麼是「職場周全健康促進」 ・・・・・・・・・・・・ 6

二、推動目的與優點 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 6

三、健康職場進行式之八大步曲 ・・・・・・・・・・・・ 8

四、面臨之問題挑戰 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 9

貳 健康職場進行式之八大「步」曲——彈「騷」有撇步 12

一、啟動：Say Yes! ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 14

二、整合：團結力量強大 ・・・・・・・・・・・・・・・・ 18

三、需求評估：健康職場需求診斷 ・・・・・・・・・・・・ 21

四、優先順序：四象限法 ・・・・・・・・・・・・・・・・ 25

五、計畫：職場健康促進計畫制定 ・・・・・・・・・・・28
六、執行：行動方案 ・・・・・・・・・・・・・・・・・34
七、評價：計畫過程、影響、結果評價 ・・・・・・・・・40
八、改善：健康職場檢核表與標竿職場學習 ・・・・・・・43

參 健康職場互助資源 52

一、健康職場相關資源網站與服務項目 ・・・・・・・・・54
二、各縣市衛生局與各區推動中心聯絡資訊 ・・・・・・・56
三、坐擁健康職場書城 ・・・・・・・・・・・・・・・・58
四、「We can do it！」好康相報 ・・・・・・・・・・・・60

壹

健康職場相見歡

CONTRACT

第一節　什麼是「職場周全健康促進」

過去職場安全衛生面向，著重預防工作上的職業病或意外傷害發生，至今職場的安全衛生及健康，不再只限於制訂標準作業程序或定期檢視工作場所等，一個健康的職場應提供安全、健康、支持性的工作環境、健康促進組織、健康行為改變及環境保護等措施，以促進員工身、心、社會健康。

世界衛生組織（World Health Organization, WHO）於 1999 年提出健康職場發展原則必須具備「周全性、參與和賦權」原則，並同時符合社會正義、跨領域共同參與，以及永續推動。2010 年 WHO 建立職場周全健康促進推動模式。強調職場健康促進推動，應涵蓋生理工作環境、社會心理工作環境、個人健康資源及企業社區參與之四大層面，並將企業 / 組織的領導承諾及員工共同參與為計畫之核心價值，依循啟動、整合、需求評估、優先順序、計畫、執行、評價及改善等八大持續改善流程，不斷地依步驟循環進行。

我國推動「健康職場」認證多年，於 2013 年依「周全健康職場」概念修訂自主管理檢核表，希望職場健康促進工作推動，能自既往關注個人健康責任，轉化提供個人完善的健康資源、全面評估改善生理及社會心理工作環境，並擴及員工眷屬、社區之企業社會參與層面，落實企業社會責任，共同齊心打造健康的職場。

第二節　推動目的與優點

一、推動目的

為了達到員工、家人、顧客、社區居民的健康而努力，促進他們在生理、心理、社會及組織層面的舒適與安全，強化掌控自我健康管理及改善策略，最終使每個人更有活力、積極及滿足。

我們的目標是：

（一）創造一個健康、支持性及安全的工作環境

（二）確定健康促進與健康維護成為管理經營實行的一部分

（三）擁有健康的工作型態與生活型態

（四）確保企業組織與員工所有人皆參與

（五）企業組織的正面影響擴展至地方與周圍之社區及環境

二、推動優點

健康的員工是企業組織最重要的資產，每位員工一生中約有 1/3 時間處於職場中，如員工未受到健康的工作環境保護，長期累積下來，員工將可能有壓力、傷害、疾病、殘障或死亡等健康危害情形，同時也會造成企業組織生產力及形象的損失。因此，一家健康的職場將有助於員工免於遭受健康相關危害，進一步提升整體企業競爭力，使組織與員工皆能獲得成功（表 1）。

表 1　推動職場周全健康促進之優點

對企業組織 / 雇主而言	對員工而言
1. 能建立有制度之健康與安全計畫	1. 能擁有安全與健康的工作環境
2. 能形塑正面及關懷的企業形象	2. 能提升自尊
3. 能提升員工士氣	3. 能減輕工作壓力
4. 能降低員工流動率	4. 能提升工作士氣
5. 能降低缺勤率	5. 能提升工作滿意度
6. 能提升生產力	6. 能強化健康防護技能與知識
7. 能降低健康照護與保險費用支出	7. 能改善健康
8. 能符合法規減少罰款及訴訟風險	8. 能擁有更健康的家庭與社區生活

第三節　健康職場進行式之八大「步」曲

企業或組織打造健康職場，一開始需考量四個健康促進面向，即「生理工作環境」、「社會心理工作環境」、「個人健康資源」及「企業社區參與」，職場員工的工作與健康狀態皆與此四個面向息息相關，隨影響力於職場中逐漸地增加，甚至連企業或組織的健康、效率、生產力及競爭力，亦將連帶受到影響，因此在制定「職場周全健康促進」計畫相關推動策略，必須將四個健康促進面向列入計畫考量的一部分。

通常一個「職場周全健康促進」計畫制定時，先以企業 / 組織的領導承諾及員工共同參與為理念與價值（Ethics & Values）之核心，計畫推動流程設計則遵循以下八大步驟，「啟動」（Mobilize）→「整合」（Assemble）→「需求評估」（Assess）→「優先順序」（Prioritize）→「計畫」（Plan）→「執行」（Do）→「評價」（Evaluate）→「改善」（Improve）→「啟動」（Mobilize）等持續循環進行（圖 1）。

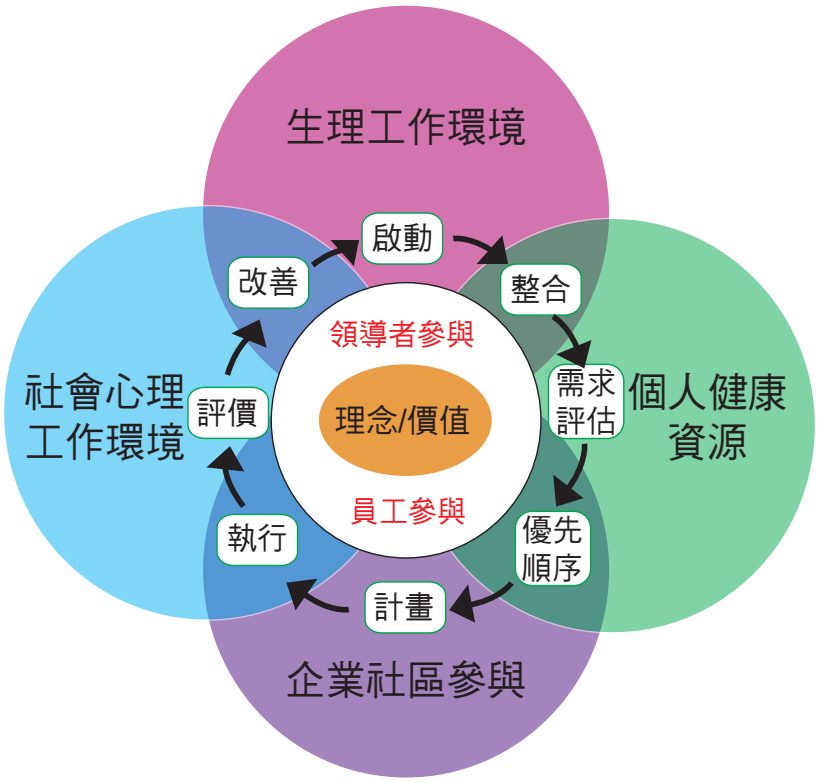


圖 1　職場周全健康促進推動模式（取材自 2010 年世界衛生組織）

第四節　面臨之問題挑戰

當企業組織與員工著手準備推動職場周全性健康促進時，也就是代表與職場相關之政策、工作環境、工作型態與健康促進活動等將有所改變，為了使執行者能夠推動順利，我們需要先解決以下將可能面臨之問題（表 2）：

表 2　推動職場周全健康促進之問題挑戰

企業組織 / 雇主層面挑戰	員工層面挑戰
1. 需符合「職業安全衛生法」法規規定 2. 需最高主管的承諾 3. 需公開支持計畫推動 4. 需編列年度計畫經費 5. 需提供支持性的環境 6. 需配置專業人力 7. 需同意可能於上班時間進行 8. 需增加員工參與度之相關配套、鼓勵措施	1. 可能增加或改變工作型態 2. 需提升相關技能與知識 3. 缺乏相關的獎勵誘因或配套措施 4. 參與活動的地點或時間不便利 5. 考量活動議題是否符合興趣或需求

Memo

Memo

貳

健康職場進行式之八大「步」曲
—彈「驟」有撇步

第一節【第一步 啟動：Say Yes!】

「職場周全健康促進」計畫推動之首要關鍵，為獲得雇主、高階主管、工會領導者或非正式組織領導者的承諾、資源或支持，也就是要取得主管的「可」、「如擬」，這是重要的第一步。「職場周全健康促進」政策制定及計畫通過，是為該承諾落實最好的證明，將由企業最高權力者代表簽署及傳達所有員工，明確指出健康職場是企業或組織經營策略的核心價值。

檢核表：	計畫內容：
□最高主管承諾書 □獲得健康促進資源的承諾 □活動宣言 □公開宣示 □傳達所有員工 □達成健康促進共識	

一、「Say Yes!」方法

（一）邀請主管共同參加活動規劃＜雇主層面＞

例如由規劃活動之過程，分析同仁工作性質屬較為緊張、壓力大，因此得到總經理重視，於委員會中提出需加強正面因應壓力技巧課程。公司在董事長、總經理大力支持下，簽署健康自主宣言及健康促進活動，達到帶頭效應，活動成效也逐漸成長。

（二）促進健康 人人有責＜員工層面＞

例如過去推動健康促進活動無法落實，同仁誤以為是別人要我健康，參與意願不佳難以啟動，因此從同仁觀念去著手改變，將別人要我健康的錯誤觀念改成「我自己要健康」，可經由內部行銷管道宣導疾病防治、健康促進等生理及心理健康資訊，於主管會議分析同仁健康風

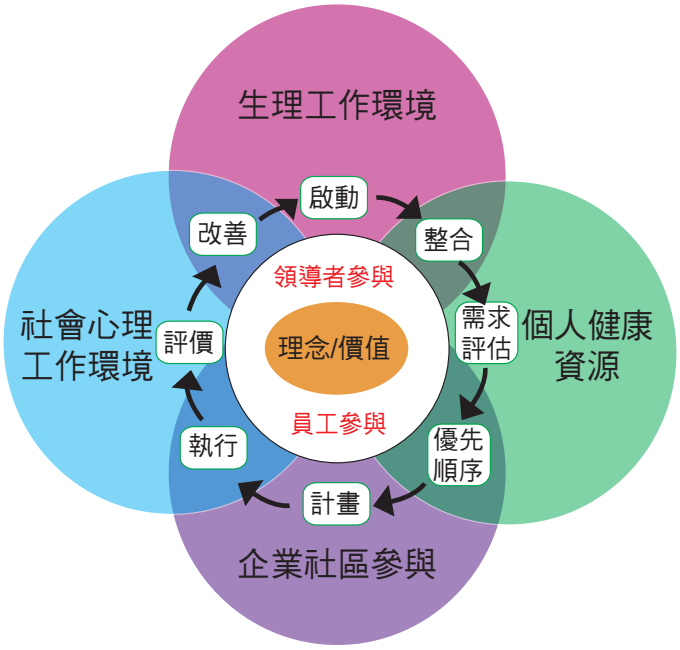
險管理的重要性，以獲得主管全力支持，之後推動健康促進活動之阻力大幅降低。

（三）政策承諾書範例

○○○公司職場周全健康促進政策

○○○公司以成為「健康職場」為經營理念，確實遵守職業安全衛生相關法令，全力支持員工執行各項健康促進活動及所需相關健康資源，公司與員工共同建立安全、健康、活力、友善的工作環境，保障員工的身、心、社會健康。

我們的推動層面，包括：



董事長：_____

簽署日期：____ 年 ____ 月

圖 2　職場周全健康促進政策承諾簽署書範例

（四）活動宣言範例

xx 公司健康促進活動宣言

同仁是 xx 公司 珍貴的資產

為了確保我們每一位同仁的

身心更健康、生命更有意義、工作更有價值，

董事長（ xxx ）代表本公司在此承諾，

將整合 xx 公司 內部跨單位，

支持推動職場健康促進各項健康資源及環境，

從健康飲食、規律運動、維持健康體重及

定期量血壓等層面著手，

預防疾病發生，

以增進本公司同仁的健康福祉、珍愛生命、傳播健康。

我承諾，將帶領本公司全體同仁，

共同執行健康促進活動，

建構健康友善支持環境，

營造健康職場文化，

以協助本公司同仁追求健康、幸福與快樂。

簽署人：董事長 XXX

西元 年 月 日

圖 3 健康促進活動宣言範例

二、職場經驗分享

有鑑於本公司秉持健康企業理念，並獲得績優職場認證，一向視員工為公司最重要的資產，認為健康的員工是維繫企業正常營運的基石，照顧員工的身心健康是企業的責任。對於員工的健康、安全與人權方面，確實遵循勞動基準法、性別工作平等法、職業安全衛生法及相關法規，以促進職場健康和員工福利為宗旨，積極發展健康職場之重點項目，提升員工身心健康、鼓勵工作與生活平衡、建構安全友善環境，為員工打造幸福和健康快活的職場。

職業安全衛生政策

公司以邁向『健康企業』為經營理念，持續善盡企業社會責任（CSR），完全遵循政府相關職安法令，藉由建立完善的職業安全衛生管理系統，重視員工及供應鏈聲音、落實事故預防、推動健康促進，並保障勞工安全，我們將竭盡一切努力建立「安全健康」、「友善關懷」及「充滿樂趣」的工作環境，以達成永續經營之企業使命。

我們的具體作法如下：

- Communicate 溝通傳達順暢，達成職安衛共識。
- Apply 遵守職安衛法規，落實執行職安衛制度。
- Reduce 減免職災傷病發生率，確保全員安全健康。
- Engage 全員參與積極改善，持續提高安全衛生績效。

總經理：_____

簽署日期：_____

圖 4　公司主管承諾簽署書

第二節 【第二步 整合：團結力量強大】

組成一個健康職場推動委員會、工作小組或團隊（Healthy Workplace Team），成員來自不同階層、部門、員工代表或專家，及考慮單一性別比例，包括健康促進、安全衛生、人力資源、技術和醫護人員等，同時整合企業內、外部所有資源。若為一家小型企業，亦可邀請組織外的專家或其他相關資源專業人力一併加入小組或團隊，將有助於計畫的順利推動。

檢核表：	計畫內容：
☐ 成立委員會 ☐ 各部門成員加入 ☐ 員工代表加入 ☐ 專家學者加入 ☐ 明確分工規劃 ☐ 內部資源整合 ☐ 外部資源整合	

一、資源整合方式

以某公司員工協助方案為例（圖 5），透過資源串接整合、專業服務導向，以「內部設置」及「外部專業資源連結」雙軌模式運作，從員工及組織需求出發，有效運用公司內部（工會、福利會、工安、政風、會計單位等）及外部資源（生命線、張老師中心、社區心理衛生中心、縣市政府衛生單位及醫療機構等），從工作面、生活面及健康面提供員工協助方案，如有需要專業性協助，將資源服務包括心理諮商、理財、法律及管理諮詢等，每位員工每年得有 8 小時服務由公司付費轉介。

常見公司內部資源包括勞安、人事、總務、會計、企劃、公關等部門，或是既有組織例如職業安全衛生委員會或職工福利委員會等；外部資源比如中央與地方政府之衛生及勞工單位、民間團體、醫療機構、學校、社區、健康相關事業單位等（圖 6），皆可透過這些管道獲取生理及心理相關資源。

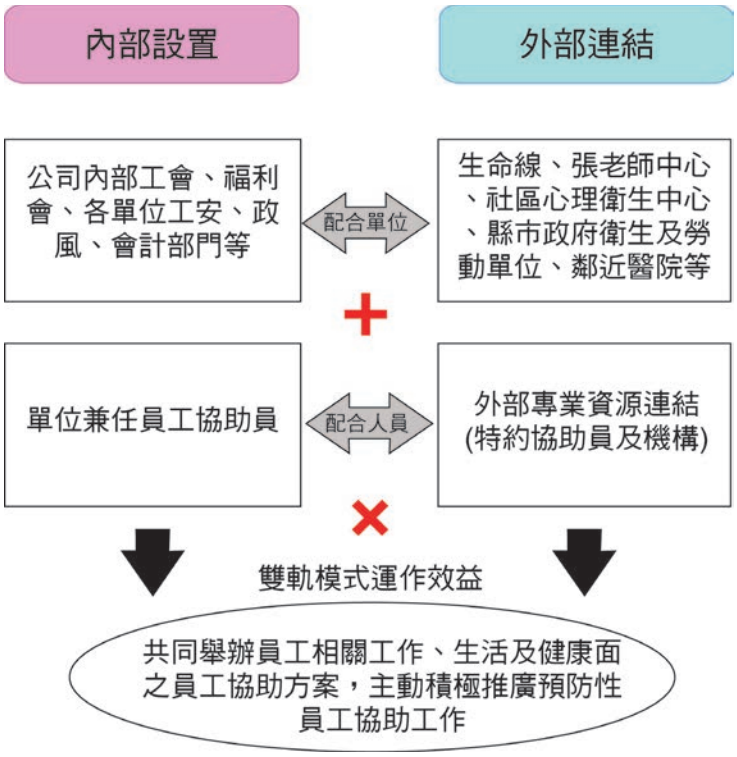


圖 5　員工協助方案之內、外部資源整合

圖 6　職場內、外部資源整合圖範例

二、職場經驗分享

（一）本公司在首長大力支持推動職場健康促進下，成立「健康促進委員會」（圖 7），由主任秘書擔任召集人，負責主持一般性會議與活動，包括 7 名主管及 6 名非主管組成，計 14 名成員，取得由上而下支持及由下而上的共識來推動，將開始改變現有的辦公環境及文化，以健康的職場為核心理念。年初召開第一次委員會會議訂定工作期程表、科室分工表，規劃工作環境、組織管理、健康資訊服務、企業形象等四個健康促進面向同步執行；當年度 9 月召開第二次委員會會議，檢討工作執行成果。

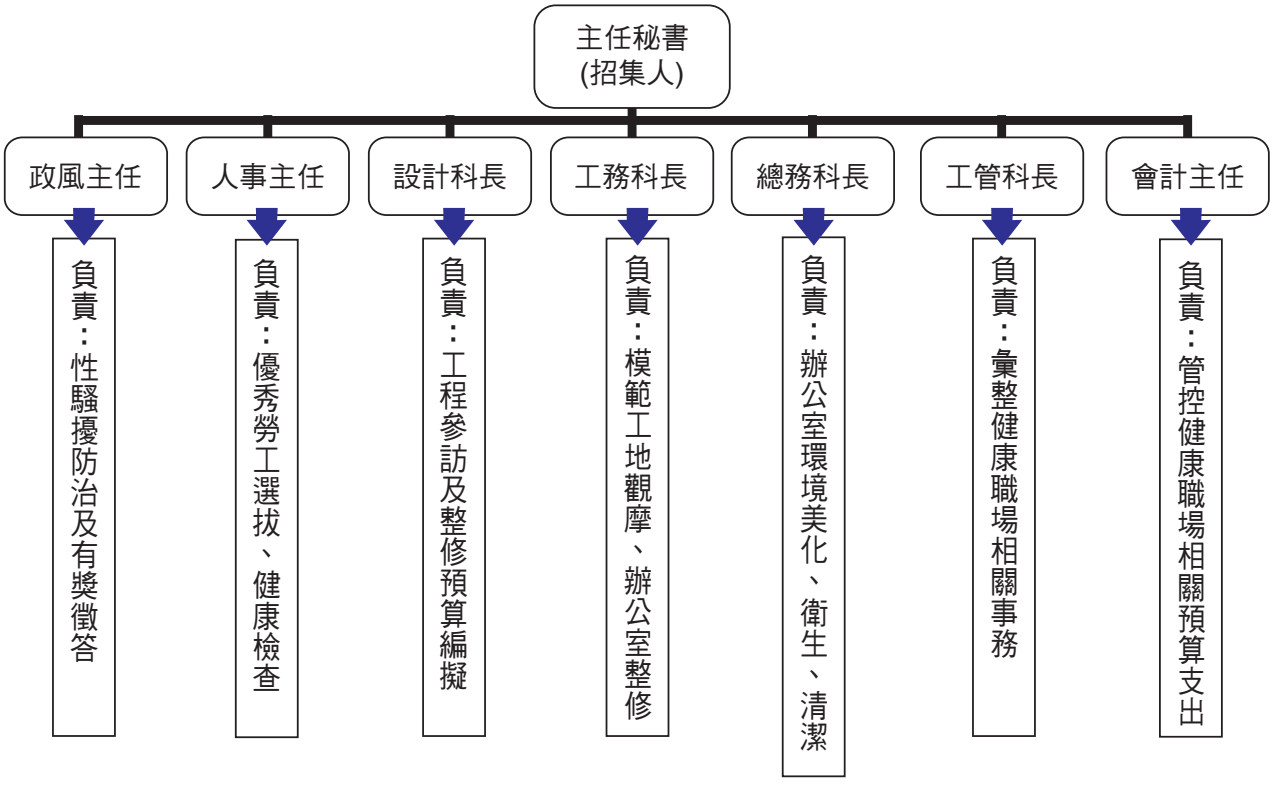


圖 7　健康促進委員會組織架構

（二）本公司於員工的身心健康投入是優於「職業安全衛生管理辦法」規定，並設置職業安全健康促進委員會（圖 8），包含職安人員、醫師、護理師、營養師、心理師及物理治療師，專責提供健康管理、職業病預

防與職業災害預防（職業安全衛生部）、健康與營養衛生管理（行政中心福利伙食部）、心理諮商（人資處）…等服務，提供員工身、心、社會全面健康照護，建立健康的支持性環境，塑造健康職場的文化氛圍。

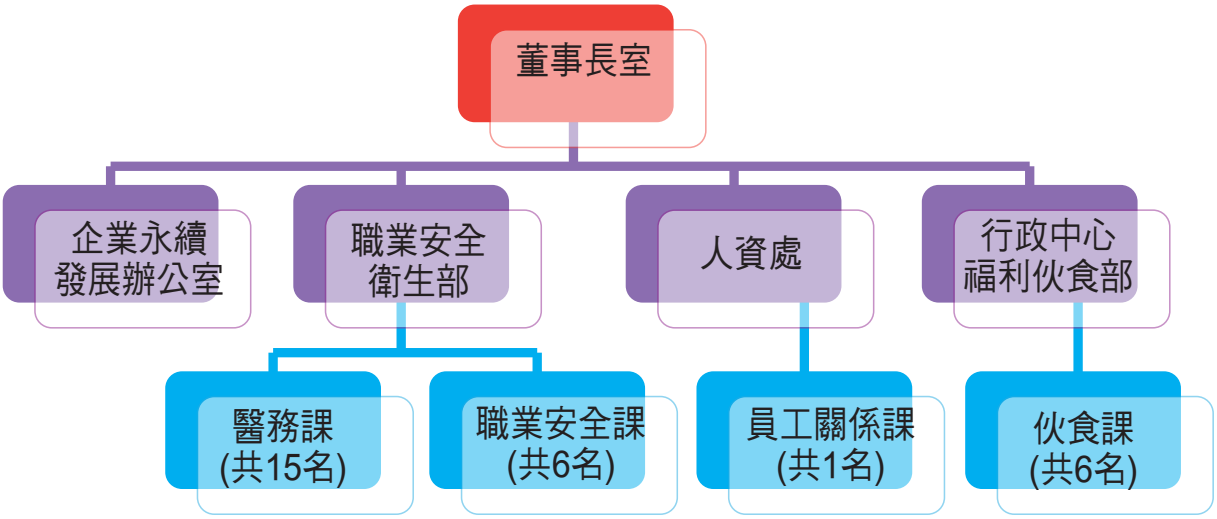


圖 8　職業安全健康促進委員會組織架構

小提示：健康職場推動委員會、工作小組或團隊成員應該由不同階層和業務部門的代表共同組成及執行。

第三節 【第三步 需求評估：健康職場需求診斷】

委員會、工作小組或團隊第一個任務即開始「評估」

1. 企業和員工現在的健康趨勢、工作環境及工作條件缺失

2. 企業和員工希望未來整體組織發展，可由個人健康相關檢查及資源、環境的危害鑑定、或風險評估的過程中，發現員工目前的健康需求，或利用一些工具調查及評估健康相關問題、職業相關傷害或疾病、短期和長期的身心危害因子、出（缺）席率、環境危害、其他申訴或員工關切議題等，

並使用這些數據及過程紀錄，作為此計畫推動的基準，進一步協助員工解決問題以滿足其健康需求。（視行業別而有不同結果）。

檢核表： ☐ 評估工具 ☐ 調查對象涵蓋所有人 ☐ 資料分析（含性別） ☐ 確認問題 ☐ 因應措施	計畫內容：

一、健康職場需求評估工具

（一）資料回顧：

檢視個人健康及物理性與化學性作業環境監測報告、員工交通意外、職業災害和非職業災害發生頻率和原因之統計、危險性機械及設備檢查紀錄、人事請假、流動率及原因等資料。

（二）實地查核：

雇主或其指派人員親自前往員工的工作環境針對危險性機械及設備等審查及監督並加以記錄，以確認環境危害和潛在的健康風險危害。

（三）環境和健康（醫療）監測：

職業安全衛生和醫療專業人員的協助，監測職場及員工於物理性、化學性、生物性及人因工程危害。

（四）問卷調查：

採保密及無記名的紙本或電子問卷調查，將上述待解決的問題列入問卷內容中，並進一步收集及分析問卷調查結果。

（五）焦點團體法：

選取某些符合特定條件的成員（8~12 人）組成團體來進行訪談，領導者 / 主持人以營造出自在的團體互動的氣氛，使參與團體的成員就領導者 / 主持人所欲討論的議題，充分表達他們的經驗、看法或觀點，可獲得比問卷調查結果更詳細的質性資訊。

（六）面對面訪談：

欲瞭解更深入的需求及問題，此時需要由關鍵利益人或專家進行面對面交談。

（七）意見信箱：

設置員工意見信箱，徵求匿名者的建議及意見回饋，此方式將比焦點團體法的意見更坦誠及直接。

二、職場經驗分享

（一）心理需求評估

心理健康層面是本公司今年度推動執行方向，年初時由人事部門依據「台灣人憂鬱症量表」，針對員工心理健康進行篩檢及評估。

篩檢日期：〇〇〇年〇月〇日至〇日

應篩檢人數計 1,010 人，完成篩檢人數 950 人（94.06%），未篩檢人數 60 人（5.94%），篩檢結果分析如下表。

表 3　心理測量結果

憂鬱程度	人數（N）	百分比（%）	代表意義
8 分以下	509	53.58%	情緒狀態很穩定
9-14 分	210	22.10%	情緒有些起伏不定
15-18 分	95	10%	情緒負荷已經到了臨界點
19-28 分	100	10.53%	呈現憂鬱症狀態需要趕緊找專業機構或醫療單位協助
29 分以上	34	3.58%	較嚴重的憂鬱狀態需要立刻尋找專業機構或醫療單位協助
遺漏值	2	0.21%	
合計	950	100%	

依結果評估：

1. 針對 19 分以上族群，公司先瞭解工作壓力來源，並協助其尋求心理諮商服務管道（例如：社區心理衛生中心），同時經同仁同意接受心理諮詢，如持續未獲得改善或經專業評估需進一步治療，安排同仁至醫療機構接受進一步治療。

2. 篩檢結果依員工年齡層分析，年輕員工憂鬱傾向較高，公司將進一步了解原因，除了加強技能訓練加快適應工作內容，職委會將不定期辦理戶外踏青活動，期能增進同仁情感交流及降低工作壓力。

（二）生理需求評估

本公司員工：平均年齡〇歲，平均年資〇年，男性員工居多；工作特性：現場維護〇〇%，輪班人員〇〇%。根據 100 年及 103 年員工定期健康檢查統計比較（圖 9），代謝症候群、體重過重及肥胖多數，其次分別是脂肪肝、膽固醇過高、三酸甘油脂及動脈硬化情形，經由問卷調查課程需求性，同仁希望三高防治、飲食營養調整、運動等課程應優先辦理，部門主管也認同「肥胖」是慢性疾病之源，本公司決定從體重控制來改善相關問題是當務之急，開始推動健康體重管理計畫。

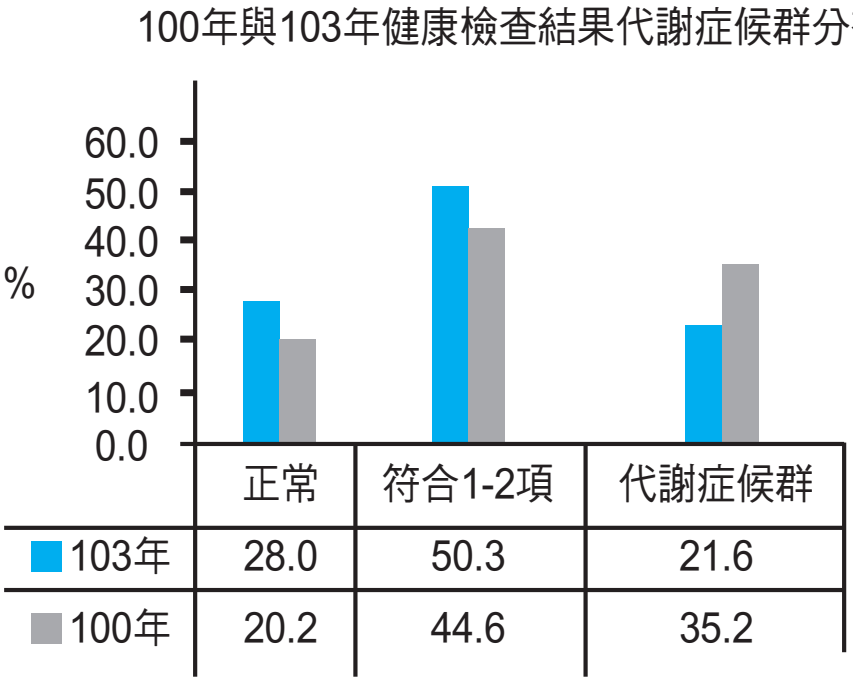


圖 9　年度健康檢查代謝症候群分布圖

小提示 1：無論使用哪一種調查方式，應該是保密和匿名，且確定女性參與的機會相當於男性，達到性別平等。
小提示 2：需一併收集參與者性別，才能將收集的資料分析出單一性別關切的重要議題。
小提示 3：健康需求調查對象，應涵蓋公司及分公司之所有員工、外籍勞工、派駐國外員工、臨時人員、實習生等。
小提示 4：Framingham 健康風險評估工具，也可預測未來 10 年罹患心血管疾病的機率。

第四節　【第四步　優先順序：四象限法】

完成需求評估後，委員會、工作小組或團隊將從這些被確認有需求的問題中，設定問題解決的優先順序，一旦有許多問題待解決，應明智地決定其優先順序，例如符合職業安全衛生相關法規為最基本考量，及有立即性危害者（例如：疾病或死亡），將列為優先解決項目之一。此時也要考量相關法規及員工興趣、需求、可行度、成本效益等。

檢核表：	計畫內容：
☐ 四象限法分類 ☐ 各類發生人數、比例、解決方式、成本效益等 ☐ 召開委員會 ☐ 設定問題解決期程 ☐ 記錄問題解決方案或可行措施	

一、四象限法排列出問題優先順序

臚列待解決的問題，可透過各主管、委員會成員的意見蒐集、考慮法規規範各類問題、發生人數、危害程度、問題解決期程、成本效益等，進一步分類，包括第一象限：重要且緊急；第二象限：重要但不緊急；第三象限：不重要但緊急，第四象限：不重要且不緊急。將第一象限列為計畫優先解決，並諮詢企業或組織領導者，同時處理第三象限問題。在第一象限和第三象限已解決之後，再規劃執行第二象限，而被認為是在列表上第四象限的項目，將可暫緩執行（圖 10）。

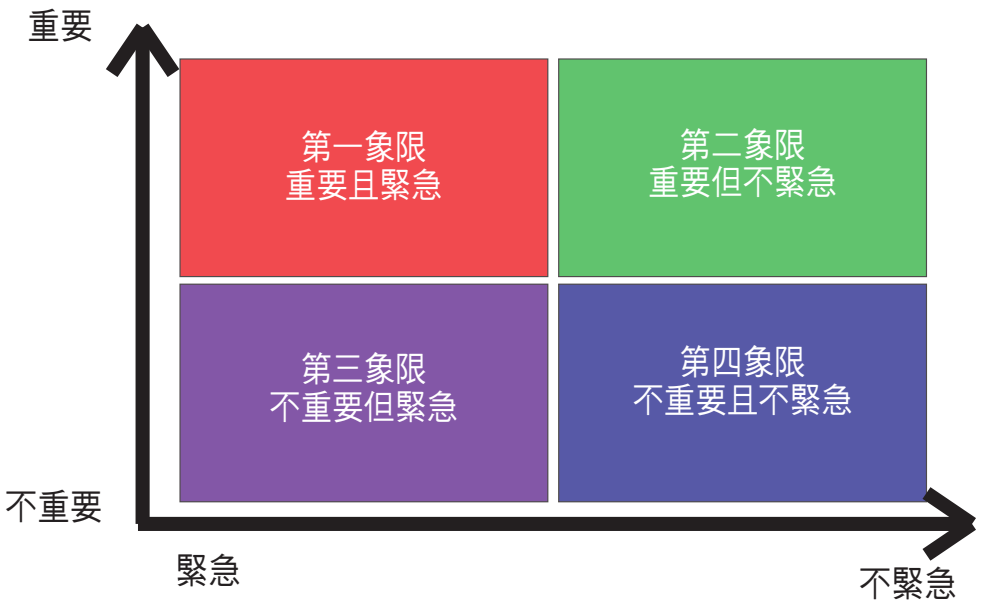


圖 10　四象限圖

二、職場經驗分享

由於本公司員工有從事特別危害健康作業者，公司每年有安排全廠員工接受游離輻射特殊健康檢查，每位員工通過檢查才能發給佩章，始可進入管制區工作，特殊健康檢查及其他職業安全衛生預防措施如下：

（一）特殊作業健康檢查：

依職業安全衛生法及勞工健康保護規則規定，每年安排全廠員工接受特殊健檢，分析員工及承攬商健檢結果，根據異常項目人數、部門比例，設定職業性疾病預防及健康促進需求，職醫科醫師提供配工建議，針對承攬商高齡勞工做工作適性評估，並依個別需要安排複檢。

（二）異常工作負荷引發疾病之預防：

本廠員工及承攬商勞工中，輪班及夜間工作為異常工作負荷工作者，依職業安全衛生法針對異常工作負荷者，雇主應規劃及採取必要之安全衛生措施。醫事人員依據「過勞量表」分數與工時、腦心血管疾病十年風險預測圖及健檢資料，推估心血管疾病風險程度，依過度負荷情形及心血管疾病風險程度分級，共 21 名員工及 3 名承攬商安排醫師面對面諮詢，建議調整工作時間或更換工作之措施。

（三）人因性危害預防：

依據職業安全衛生法第 6 條規定，應對重複性作業等促發肌肉骨骼疾病之預防，應妥為規劃及採取必要之安全衛生措施，公司從調查健康與差勤紀錄，探詢勞工抱怨情形、員工的自覺肌肉骨骼症狀調查表結果，篩選可能潛在肌肉骨骼傷病風險之作業，執行危害評估及工作環境改善，共 8 名員工提供健康指導。

（四）女性勞工母性健康保護：

公司依據職業安全衛生法第 30 條及第 31 條、女性勞工母性健康保護實施辦法第 6 條及第 7 條規定，安排醫師針對妊娠及分娩後勞工評估

健康危害與其面談，做工作適性、調整或更換之建議，並提供健康指導及管理。

小提示：由專家學者協助評估暴露危害的嚴重度與將發生的機率組合，有助於找到問題解決的優先順序，確保所有問題皆能獲得解決，同時需經雇主的同意，才能開始進行。

第五節　【第五步 計畫：職場健康促進計畫制定】

「計畫」為一個大步驟，以企業 / 組織理念及價值為核心，展開一系列職場健康促進計畫，從領導者支持到所有員工參與，計畫中的內容制定，考量 4 個影響途徑（生理工作環境、社會心理工作環境、個人健康資源、企業社區參與）關聯性，遵循問題解決循環過程，包括需求分析、設定優先順序、規劃、執行、持續監測和評估，完成「職場周全健康促進計畫」。

檢核表：		計畫內容：
☐ 領導者、員工參與	☐ 計畫獲得最高主管支持	
☐ 健康資源	☐ 依前個步驟結果制定計畫	
☐ 生理環境	☐ 計畫使用行銷 4P 策略	
☐ 心理環境	☐ 各步驟設定關鍵績效指標	
☐ 社區參與	☐ 完成計畫檢核表	

一、如何建立成功的職場健康促進計畫

（一）成功的計畫檢核表

啟動一個成功的職場健康促進計畫需包含下列 12 項（表 4）。若少於 10 項表示職場健康促進計畫仍待改善。

表 4　職場健康促進計畫檢核表

□	1. 最高層主管支持計畫。
□	2. 公司編列特定的健康促進活動預算。
□	3. 員工能夠免費或以少額支付參與計畫。
□	4. 計畫之相關專業人員資格皆符合法規規定。
□	5. 計畫的推動介入策略同時考量管理者及員工。
□	6. 所有員工有機會參與計畫。
□	7. 根據健康檢查和員工相關調查結果，評估員工需求及興趣。
□	8. 計畫內容的資訊，可供員工在上班時間及回家後使用。
□	9. 如果可以，健康促進活動開放予員工家人及已退休者。
□	10. 公司的願景指出將健康職場視為公司最優先推動政策。
□	11. 針對所有員工，提供普遍性及客製化的健康促進活動。
□	12. 公司參與當地的健康促進計畫且承諾改善社區健康狀態。

（二）運用行銷 4P 策略建立計畫

成功的「職場周全健康促進計畫」，可善用 4P 行銷組合概念來推動（產品 product, 價格 price, 通路 placement 及推廣 promotion, 4P）推廣至所有員工（表 5、圖 11）。

表 5　行銷 4P 策略之問題與執行方向一覽表

策略	問題	執行方向
產品（Product）	1. 產品、計畫或服務是什麼？ 2. 實體的、可見的及可測量的？ 3. 對於這個產品、計畫或服務，員工或顧客的需求是什麼？ （1）整體健康更佳？ （2）自我感覺更佳？ （3）提升生產力？ （4）降低健康風險？ （5）促進人際關係？	以淺顯易懂方式，明確地定義產品、計畫或服務。
價格（Price）	1. 參與者是否付費？ 2. 員工 / 公司有合理地足夠費用支付該產品、計畫或服務？ 3. 該產品、計畫或服務所產生之利益勝於所花費之費用？	相對於小型職場或其他組織預算較少者，成本額外地重要，有必要時，對於該產品、計畫或服務可設計不同的價格，並以成本效益分析或利益成本分析決定產品、計畫或服務的成本。
通路（Placement）	1. 誰能接受到該產品、計畫或服務？ （1）所有員工？ （2）特定危險風險者？ （3）僅有高風險族群？ （4）僅男性或女性？ 2. 哪一類型員工較能從該產品、計畫或服務獲得利益？	考慮員工的屬性： 1. 年齡 2. 性別 3. 家人數 4. 教育程度 5. 輪班性質 6. 曾參與者
推廣（Promotion）	1. 使該產品、計畫或服務受到歡迎的誘因形式？ 2. 產品、計畫或服務的最佳推廣時間點？ 3. 適合推廣的地點？ 4. 適當的推廣技巧？	1. 利用實質性誘因當作該產品、計畫或服務之賣點，例如： （1）贈品（運動手環、按摩器、多功能體脂計、禮券、自行車等） （2）優惠（運動 / 健身中心優待等） （3）一對一個別化教練及訓練 2. 如公司剛好面臨裁員、經濟不景氣或併購時，將不適合推廣產品、計畫或服務。 3. 工作場所內（咖啡廳、用餐區、健康中心、上下班打卡區等）推廣；工作場所外（將資訊郵寄至員工住所、社區）。 4. 同時採用多元化行銷方式，包括：E-mail、廣播、公佈欄、併入薪水通知、人際互動、公司網站等。

FUN 有氧運動課程第 2 梯次

Price

瘦身、雕塑曲線、提升心肺功能

全程免費、15 位名額

每週運動 3 次 每次 50 分鐘

心動的你 於〇〇年〇月〇日前完成報名

Placement

活動日期：〇〇年〇月〇日至〇月〇日

Product

時間：每週一、三、五晚上 7 點 ~7 點 50 分

地點：本公司 3 樓運動教室

指導教練：運動中心專業有氧教練林小美老師

課程內容：辦公室肌力訓練、低衝擊有氧、拳擊有氧、拉丁有氧、全方位體態雕塑，每項運動課程循環 2 至 3 次

報名方式：電話 02-2345-6789 分機 111；E-mail：coco@ttt.mail.com；

親至本公司 1 樓健康管理中心柯一一護理師報名

參加對象：BMI 大於 24 者優先報名，如報名人數不足，釋出名額給 BMI 小於 24 者

獎勵：全程參與者，可獲得等值商品禮券 1000 元或高級眼部按摩器，二擇一

注意事項：1. 請穿著舒適的運動服裝參加。

2. 經醫師認定不適合劇烈運動者，請勿報名 !!

第 3 梯次預計 105 年 7 月開課，敬請期待

Promotion

圖 11　職場運動課程宣傳海報內容範例

二、職場經驗分享

本公司每年安排員工接受健康檢查，依去年健檢分析報告發現，員工體重、心血管病變危險因子及腹部超音波結果異常數據較多，員工外食的頻率高，為協助員工加強做好健康自主管理，今年健康促進計畫中，包括每年必辦的菸害防制宣導，還加上健檢結果異常者健康管理、一系列減重活動及健康飲食宣導等（表 6）。

表 6　公司年度職場健康促進活動計畫

月份 / 計畫項目	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	內容
菸害防制宣導 - 戒菸講座			—	—	—	—	—	—					宣導鼓勵並獎勵戒菸（全額補助戒菸門診費用、提供員工戒菸獎金）。
健康檢查與健康管理							—	—					增加心血管健檢項目，針對異常項目更深入檢查，讓員工做好自我管理。
醫師臨廠服務	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	免費提供醫師健康諮詢，預計舉辦8場次，每場次可諮詢人數為9~12人。
減重競賽						—	—	—	—	—	—	—	辦理『健康動起來 • 揪團來減重』減重競賽，提供獎金和獎品，協助同仁為自身的健康努力。

月份 / 計畫項目	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	內容
體重控制班			—	—									結合社區健康服務中心（衛生所）辦理體重控制班，辦理 8 場次，協助同仁享瘦健康。
提供健康餐點 - 活力餐	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	由營養師規劃調配，採雜糧飯、低脂肉、低油烹調，清楚標示熱量，每周五提供活力餐
健康營養講座	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	辦理每月 1 場次健康講座，加強同仁對於吃對營養和有效運動的觀念，並正確照顧家人健康。
活力有氧班及舒活瑜珈班			—				—				—		基礎有氧舞蹈搭配不同各項主題式全方位肌力訓練課程（包含徒手肌力與彈力帶），強化體能、燃燒體脂肪、釋放身心壓力。
壓力調適	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	EAP 員工心理協助服務，解決員工面臨的問題與困擾、壓力調適講座
公司月刊 - 健康報報	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	每月提供員工健康相關資訊：健康活動預告與宣導、健康動一動、健康新知、我愛寶寶、心靈雞湯

第六節　【第六步 執行：行動方案】

制定計畫後，各項行動方案也已分配各部門或階層的責任，此階段需有公司政策支持、高層承諾、具體可行方案，以幫助計畫執行成功。

A、一個計畫的成功與失敗，取決於設計的行銷活動和方案，且需符合員工的喜好和能力。

B、向所有人宣傳行動方案執行項目、開始及結束時間，執行期間需確定活動過程之責任（例如部門或階層之責任、建立指揮機制、聘請合格之專業人員、防護措施、緊急救護設備、簽署同意書等）或活動設計內涵（例如豐富的衛教展示區、視聽設備、親子互動區、多樣化健康篩檢服務等）。

C、紀錄非預期問題、處理方式及意料外之效益，將對後續評價時，可從相關紀錄中回顧及檢討。

檢核表：	計畫內容：
☐ 獲得最高主管支持	
☐ 考量各階段的員工需求	
☐ 設計多元化的活動	
☐ 訂定獎勵方式	
☐ 各活動設定關鍵績效指標	
☐ 向所有人宣傳行動方案	
☐ 記錄活動進行過程與結果	

一、如何提升員工參與動機

（一）依據行為階段設計活動：

執行方法無法達及一體適用，推動某項健康促進活動時，可能會遇到員工千變萬化的態度，例如：不想動、有考慮過、正在運動、已運動一段時間等，可以先依員工的健康行為改變想法加以分類，據以發展多元化的適當策略（表 7）。

表 7　各健康行為改變階段之相關策略

改變階段	員工情況	策略
最近六個月內，沒有採取行為改變的想法（“六個月”此期間訂定，可因將改變行為或員工屬性而調整）	員工沒有打算做任何健康促進活動	●健康需求評估 ●提供健康行為的重要性、個人利益及簡易可行性之相關健康資訊
最近六個月內，有採取行為改變的想法	員工有考慮做健康促進活動，但是沒有任何行動	●開放式調查評估員工的意向和行動力 ●鼓勵參與簡單的活動，避免直接提供行動期參與之活動，例如體適能 ●協助員工瞭解該活動的缺點取得決策平衡 ●以反向的假設，提升員工採取行動的信心（例如：缺乏規律的運動及過重、沒有精神、睡眠困難之間連結） ●正向的角色模範 ●設定個人可達成的目標
最近六個月內，已經準備採取行為改變的策略或步驟	員工已經準備參與健康促進活動，且規劃活動課程	●設定實際可行的目標 ●提供誘因激勵員工進入行動期 ●瞭解員工採取行動的潛在障礙及如何克服困難 ●針對目標採取循序漸進性的步驟
最近六個月內，已經在執行行為改變的各項活動，且有可被觀察出的改變，但執行的持續期間未超過六個月	正參與健康促進活動之員工	●強化、鼓勵員工所採取的健康行為 ●員工能夠追蹤自己目前的進度及將進度告知他人 ●持續瞭解員工採取行動的潛在障礙及如何克服困難 ●繼續針對目標採取循序漸進性的步驟 ●鼓勵員工超越最初設定的目標
持續六個月以上執行行為改變的各項活動，且行為有所改變	員工已經參與活動至少 6 個月且較不容易有回復舊行為的想法，能夠維持目前的健康行為	●強化、鼓勵員工所採取的健康行為 ●回頭檢視個人的進度及重新修訂目標 ●再瞭解員工行動的潛在障礙，避免回復到不健康的行為 ●提供他人的成功經驗及利益，使員工持續維持健康行為 ●設定新目標及針對健康促進計畫內容做些改變

（二）參與誘因與獎勵

1、依公司員工性質提供不同的誘因與獎酬。

2、提供小團體競賽以提升動機及趣味性，亦有助於形成健康文化。

3、以實體誘因優先於非實體誘因：

（1）實體：休假、商品提貨券、獎金、生活用品、年終頒獎及表揚等。

（2）非實體：提升健康意識、促進體力、提升工作效率、減輕工作壓力等。

4、實施方式：電子健康存摺、積分表、大富翁、刷卡累積、上傳數、列入年終考績等。

5、如何吸引未參與者：該族群可能有潛在的健康風險，例如：吸菸、肥胖和身體不活動等，職場員工通常分為 4 種類型：死忠者（die-hard workers）、依賴者（dependers）、有條件者（conditionals）、反抗者（resisters），此時可以進行各類型的需求評估和其興趣調查。

（1）死忠者：喜歡參加任何活動，可成為團隊的夥伴、種子團隊或教練。

（2）依賴者：需要實體的誘因與重要他人的鼓勵。

（3）有條件者：活動可能是要免費、上班時間進行，且需要有熟識的同仁一起參加，建議可安排團體參加搭配實體誘因。

（4）反抗者：較不重視自身健康及未有健康的生活型態，直至疾病發生，才開始改變，建議提供特定疾病、復健與死亡之過程或病友經驗談。

二、職場經驗分享

（一）戒菸活動

本公司由於在戒菸主題之相關活動參與率較低，主要因為主動報名參加人數不盡理想，因此為取得同仁支持政府的健康政策，公司提供額外獎勵贈品及參加獎項，透過各部門主管的支持，邀約同仁參與戒菸講座及

活動過程中，半強迫方式使吸菸同仁撥冗參與，以提高參與率。雖未能達到戒菸人數的預期目標值，但透過講座可幫助有吸菸的人進一步使其有戒菸意願並減菸，未吸菸同仁則為戒菸宣導天使，幫助周圍吸菸同仁戒菸。下一年度持續辦理，增強獎勵及競賽方式等誘因，提升戒（減）菸同仁參與率。

在台灣，每年有超過 1 萬 8000 人死於吸菸相關疾病，相當於每 20 分鐘就有一位國人因菸害而失去寶貴生命！國民健康署為幫助吸菸者戒菸，除了提供戒菸門診、戒菸專線 0800-636363、社區戒菸班等服務，另有戒菸教戰手冊也都可以做為職場戒菸健康促進資源之一。

（二）運動策略

本公司透過電子郵件方式收集員工健康行為情形，結果發現每天至少有 4 小時採坐姿者占 55%，且當中有 31.5% 者至少 6 小時以上。另外，發現有 67.1% 的員工沒有固定運動的習慣，而沒有運動的原因依序分別為工作太累，不想動、工作太忙，沒時間及缺乏運動場所。因此，經職場健康促進委員會討論結果，優先規劃一系列運動方案，改善員工靜態的生活型態及提升其運動動機（表 8）。

表 8　運動規劃策略

項次	困難	克服
1	體能活動時間考量所有員工的上下班時間，員工採 3 班輪班制，課程設計上午、午休、夜間課程，24 小時開放式運動中心需重視員工運動安全。	24 小時開放的運動中心加裝監視設備，並協調增加夜間 10 時及午夜 2 時的警衛巡視及防止意外發生。
2	鄰近社區之外部資源連結耗時費力。	由健康管理中心及人事部門主管親自拜訪鄰近國小校長及某科技大學系主任，商量場地租借及學生健走教練。
3	參與健走活動同仁遲到，影響活動進行。	增加活動準時參加獎，可獲得精美禮物。
4	遇下雨天，無法舉辦戶外健走活動。	改至大樓內爬樓梯活動，如因心血管或膝蓋問題無法爬樓梯者，採內部廣場健走方式進行。

（三）體重控制

本公司希望透過團體報名互相激勵，針對同時加入「my Sports 運動挑戰賽」達到規範的消耗卡路里者再送競賽加權計分，讓運動融入減重競賽中。

參考國民健康署「天天量體重」之建議，在職場明顯場所，如打卡機或員工餐廳前，放置體重計，提醒員工天天量體重，有效控制體重，預防及改善慢性疾病。

（四）健康飲食

本公司設有員工餐廳，今年度由健康服務中心推薦營養師至員工餐廳幫忙計算每道菜之熱量時，發現餐廳提供料理以肉類居多，蔬菜類過少，營養師建議可從員工餐廳著手改變職場的飲食文化，對員工的飲食習慣及健康也有幫助，今年度健康飲食推動方式與目標設定：

1. 宣傳海報張貼、網站資訊宣導及健康飲食手冊發放，建立員工健康飲食觀念、增進健康知識。

   目標：海報 1 回 / 月、手冊 1 本 / 人、網站 1 次 / 月

2. 計算不同工作性質所需攝取之熱量，並標示中餐每道料理的熱量，幫助員工確實掌握和控制每日攝取熱量。

   目標：1 回 / 日

3. 員工餐廳適當地改變烹煮方式（如少油、少鹽、少糖），調整員工重口味的不良飲食習慣。

   目標：油炸 1 回 / 週

4. 每月 1 次推廣無紅肉低碳蔬食日活動，提高員工食用蔬果比率。

   目標：1 回 / 月

5. 辦理健康飲食衛教宣導講座，各部門分批參加。

目標：8 場 / 月

6. 飲食行為改善調查問卷。

目標：生活型態符合每天至少 3 份蔬菜及 2 份水果者，從 4.3% 提升至 10%

（五）健康檢查

依不同年齡層規劃不同健檢套餐供員工自由選擇套餐方案。

規劃提供退休同仁及員工親屬專屬健檢方案，確保已離退高齡員眷擁有優質老年生活品質。

小便箋：安排一個個人或團體教練（coaching），針對員工的不同需求及興趣，提供量身打造之健康評估、個別化課程、追蹤等服務，以幫助員工設定目標、增強信心、排除執行障礙等正面利益，並提升公司及員工便利性。

小提示：由雇主主導最能符合員工興趣，包括執行效率、時間及預算等，依員工對於行為改變的不同想法，各情況能整合於計畫中，有助於計畫的執行。

第七節　【第七步 評價:計畫過程、影響、結果評價】

評價是必不可缺的步驟，做了什麼？少了什麼？阻礙成功的因素是什麼？無論是規劃、執行過程和計畫結果，都應該被評價，且制定短期和長期的評價指標。

檢核表：	計畫內容：
☐ 收集前幾個步驟的記錄	
☐ 邀請專家協助設定	
☐ 設定過程評價指標	
☐ 設定影響評價指標	
☐ 設定結果評價指標	
☐ 召開委員會會議討論	

一、過程、影響及結果評價指標如何訂定

（一）過程評價：瞭解「計畫是否依照規劃的進度推動？」

監測計畫的整個執行過程，依計畫期程及目標，重新檢視過程安排及員工滿意度或評價，從參與者、專業人員或其他利益相關人（例如福委會）的觀點，分析整體推動流程的各項促進或抑制因素，包括計畫的達成度、接受度、完整性及推動品質。

1、計畫的執行是否接觸到目標群體？

2、員工參與該計畫的滿意度及回饋？

3、計畫中的各項工作在原規劃期程內完成？

4、計畫中的資源運用是否理想？

5、計畫中規劃的各項策略可行性？

6、小組成員的表現及投入，是否各司其職？

（二）影響評價：瞭解「員工的行為是否受到計畫影響而改變？」

通常在計畫結束或結束不久後調查，該計畫所推動的各項策略對員工的知識、態度或行為上有正增強的變化，衡量預先設定的目標是否實現。

1、參加計畫使員工改變飲食習慣？

2、參加計畫讓員工更瞭解自己的健康狀態？

3、參加計畫促進員工更關心所擁有的健康？

4、參加計畫使員工能夠做好自我壓力管理？

（三）結果評價：瞭解「計畫的影響，是否帶來更長期的效果？」

在計畫結束後的一段時間才執行，可能是 1 個月、3 個月、6 個月之後才調查，瞭解員工的健康及生活品質，是否因計畫的影響而提升。

1、員工的健康情形是否有改善？

2、員工因病或身體不適而請假的天數減少？

3、員工因病或身體不適，仍持續工作半個工作天以上的次數減少？

4、員工的個人疲勞或工作疲勞症狀減輕？

5、員工的健康促進生活型態表現更好？

6、員工覺得工作效率提高？

7、公司的離職率降低？

8、公司的職業災害情形減少？

9、公司的生產力提升？

二、職場經驗分享

本公司依據職業安全衛生法第 22 條規定，有 2 位特約之醫護人員，並遵從勞工健康保護規則，職業醫學科專科醫師每月至公司臨廠服務至少 2 次，例如分析、評估公司的一般體格、健康檢查紀錄、做員工健康諮詢等。

醫師進一步以勞動部職業安全衛生署勞工健康照護資訊平台，幫同仁進行過勞風險評估，結果發現過勞風險評估屬高負荷者以主管占大多數，另外由醫師建議公司員工因工作性質，可能要注意人因工程危害，因此今年度除了原本的職業安全衛生及人因工程改善外，健康方案則舉辦體適能活動與檢測及健康相關講座，優先改善過勞及肌肉骨骼傷害問題，照顧員工生理及心理健康。

（一）過程評價

肌肉骨骼危害預防講座、主管級職場母性健康宣導說明會、過勞預防講座、壓力管理諮詢會、環保講座等，出席率超過 5 成及滿意度超過 80%。

（二）影響評價

1、體適能檢測

（1）公司辦理「體適能檢測」活動 71% 表示能更注意自己的體適能狀況

（2）公司辦理「體適能檢測」活動 73% 表示對健康有幫助

（3）公司辦理「體適能檢測」活動 71% 表示願意再參加下一次檢測

2、健康方案

（1）公司辦理「健康方案」活動 79% 表示能更注意自己的健康問題

（2）公司辦理「健康方案」活動 70% 表示對健康有幫助

（3）公司辦理「健康方案」活動 45% 表示願意再參加下一次健康檢查，51% 不一定

（三）結果評價

1. 落實推動健康自主管理，三年來均未發生員工重大傷亡事故，達成「零災害」、「零事故」、「零處罰」之三零目標，職場無災害工時累計達 1,094 萬小時作法，並無發生職業災害衍生之賠償費用。

2. 落實職業安全衛生法之異常工作負荷促發疾病預防規定，年底時達到公司員工整體加班時數減少、過勞評估後測之高負荷者比例降低，進一步也發現公司當年度績效比前一年度增加 1 成。

小提示：此節的評價指標必須呼應【第五步 計畫：職場健康促進計畫制定】。

第八節 【第八步 改善：健康職場檢核表與標竿職場學習】

最後一個步驟，也是新計畫的第一個步驟，根據評價結果進行檢討，重新修正原計畫以解決所發現之問題，或是一些策略沒有發揮作用及不如預期，需要被做調整，並可從標竿職場學習汲取經驗；很重要的是，讓所有利益關係人都瞭解，繼續提供支持。開始啟動下一年度計畫！

檢核表：		計畫內容：
□領導者、員工參與	□完成健康職場自主管理檢核	
□健康資源	□安排標竿職場參訪	
□生理環境	□向所有人公開計畫執行成果	
□心理環境	□依執行成效重新修訂計畫	
□社區參與	□新計畫獲得最高主管支持	
□召開委員會會議討論		

一、健康職場自主管理檢核

從職場健康促進工作推動範圍（包括個人健康資源、生理健康工作環境、社會心理健康工作環境及企業社區參與）及執行流程檢視是否達到各項指標，健康促進工作執行流程，係以企業 / 組織之理念與價值為核心，透過領導者與員工的參與，並依照健康職場進行式之八大步曲逐一檢視是否皆已達成。

表 9　健康職場自主管理檢核表

依據職場周全性健康促進工作推動範疇及健康促進工作執行流程之各指標檢核，並依檢核結果計算分數，每項指標檢核分數為：不符合計 1 分、部分符合計 2 分、完全符合計 3 分，參考分數達成程度，以作為下一年度努力的目標。

主題一、職場周全健康促進工作推動範疇

類別	指標	說明	檢核結果	檢核分數
一、個人健康資源	1.1 健康檢查資源	是否提供員工健康檢查資源，瞭解員工健康概況？	□是 □否	
	1.2 健康促進資源	是否提供各項健康促進資源，並鼓勵員工參與？	□是 □否	
二、生理健康工作環境	2.1 對於可能發生的職業疾病進行預防與改善措施	是否評估職場有關物理性、化學性、人因工程、過勞等危害或母性健康保護之需求，並進行相關的預防與改善措施？	□是 □否	

三、社會心理工作環境	3.1 工作氛圍	職場工作氛圍是否良好（如同儕間互動融洽，主管與部屬、同儕之間無言語、精神、肢體上等暴力行為等），是否具備讓員工願意進行各項健康促進活動之氣氛，不會因參加各項活動而影響考績或其他不良後果的氛圍？	□是 □否	
	3.2 諮詢管道	是否有提供各項心理、壓力諮詢管道及暴力申訴管道，如：員工協助方案（Employee Assistance Programs, EAPs）、張老師？	□是 □否	
	3.3 心理健康促進	是否有評估員工需求，推動適合的心理健康促進活動與暴力危害預防之措施，如：組織壓力源調查，並以系統性手段降低或消除這些壓力源、辦理職場暴力預防講座等？	□是 □否	
四、企業社區參與	4.1 健康促進工作擴及員工眷屬	健康促進工作是否不僅限於員工，還擴及員工眷屬？	□是 □否	
	4.2 健康促進工作擴及社區民眾	健康促進工作是否不限於員工及其眷屬，還擴及社區民眾，如：辦理各項健康促進活動邀社區民眾共同參與、支持地方性的兒童照顧、運動、文化等？	□是 □否	

主題二、健康促進工作執行流程

類別	指標	說明	檢核結果	檢核分數
一、領導與策略規劃	1.1 首長或關鍵人員支持、形成共識，訂定推動計畫及方案	職業疾病預防及職場健康促進是否成為公司普遍信念，且將健康、安全的防護當作公司最崇高的目標，具各項配合之行政措施及研擬各項健康促進方案，不因為時空及環境的改變而中止各項工作？	□是 □否	

二、資源及人力運用	2.1 指定人員推動職業疾病預防與健康促進業務	是否已指定特定人員推動推動職業疾病預防與健康促進業務？推動人員可包括廠醫、廠護、安衛人員、人力資源部門或組織中所有部門與階層之代表等相關人員。	□是 □否	
	2.2 提供健康的工作環境、健康促進場所及服務	職場環境是否符合職業安全衛生法要求，並提供特定的場所及相關器材、設備，以推行職場健康促進相關活動？例如：工作中機械設備與環境符合職業安全衛生法之規範、設置哺集乳室、提供運動場所（設施）、設置員工餐廳，提供健康飲食或口腔篩檢、提供諮詢或轉介服務。	□是 □否	
	2.3 訂定獎勵措施	是否有訂定獎勵措施鼓勵員工參與活動。如：職業安全衛生改善提案制度、參與健康促進活動獎勵辦法以激勵及幫助維持正向改變的健康行為。	□是 □否	
三、依據職場需求確立健康促進項目	3.1 管理或評估員工健康（檢查）資料	是否已彙整所有員工健康檢查結果及特殊健康檢查結果，進行趨勢分析及追蹤管理或以問卷調查員工健康情形並加以分析整理？	□是 □否	
	3.2 收集其他健康及安全相關資料	是否有建立管道持續收集職業疾病預防與個人健康需求的資料？如：實施工作場所巡視、定期實施作業環境監測、進行職業災害統計、進行工作環境、組織、外部環境及個人生活習慣的潛在風險因子調查、評估工作中的危害因子、收集工作安全（包括傷害與造成傷害之原因）及違反法規條文等基本資料。	□是 □否	
	3.3確定各項需求	是否有綜合健康檢查趨勢及其他資料，設定職業疾病預防與健康促進的各項需求。	□是 □否	
	3.4 設定優先順序，選定執行項目	是否依查核 / 評估結果，依職場可行之優先度（如考量重要性、普遍性、資源環境、可行性、整體效益）排序，經綜合考量後選定執行項目？	□是 □否	

類別	指標	說明	檢核結果	檢核分數
四、擬定年度計畫	4.1 評估職場內外部各項資源	是否依據選定的執行項目評估職場內、外的各項資源？此資源可為經費、人力、設備、空間、或其他有關的協助（輔導）方案，如當組織資源有限時，聯絡醫療院所或衛生局、職業安全衛生中心、勞工健康服務中心、勞工局及其他民間社團組織，取得資源以協助政策發展、舉行定期健康檢查與安全健康活動。	□是 □否	
	4.2 依據 3.4 選定的執行項目展開各項活動（注意活動之全面性）	是否有設計各項活動以預防職業疾病、增進員工健康？各項活動應注意完整性，如針對健康體重管理項目活動可包含知識傳達、減重競賽、飲食控制、運動等，不宜只執行單一活動，除此之外，應設計能引起員工興趣和具實用性的學習模組，特別要能切合不同性別、文化、種族和教育程度員工的需求。	□是 □否	
	4.3 健康促進活動兼顧健康異常人員及健康正常人員之需求	各項活動除考慮健康檢查異常人員可參與外，是否有兼顧健康狀況正常人員之參與度（如養成天天五蔬果之習慣），使其長期保持健康狀態？	□是 □否	
五、教育與宣導	5.1 發展職業疾病預防與健康促進工作推動人員之知能	是否讓推動人員參與職場內、外之相關職業疾病預防及職場健康促進研習會、教育訓練或接受職業衛生及健康生活形態相關議題訓練，使健康促進人員能夠針對員工健康促進需求研擬適宜之健康促進計畫、方案、活動，並評估成效等。	□是 □否	
	5.2 傳播職業疾病預防及健促資訊使員工具有相關之知能	是否辦理職業疾病預防、健康促進活動及建立各項資訊傳播管道，讓員工有明確的管道可得到健康和職業疾病預防相關資訊？（如健康促進標示、宣導傳單、海報、簡訊、電子郵件、業務通訊、員工信函、公佈欄等）	□是 □否	

六、過程管理	6.1 取得由上到下的支持	是否有取得關鍵人物的支持（如：管理者鼓勵員工參與決策和完全自主的控制工作；鼓勵團隊、分部與部門成員間發展良好的人際關係），並且對職業疾病預防及健康促進推動小組內的成員充分溝通，瞭解並認同目標及執行計畫之內容？	□是 □否	
	6.2 獲得由下到上的合作	是否推行每項活動時，都能考慮到提供知識、影響態度、改變行為，使參與活動的員工能建立正確的知識，培養良好的態度與正確的工作方式及健康生活習慣？	□是 □否	
七、推行成效	7.1 規劃並收集各項過程之成效指標	是否建立管道及方法持續收集各項過程成效指標？例如辦理活動前後使員工簽名以評估員工參與率。	□是 □否	
	7.2 規劃並收集各項結果之成效指標	是否建立管道及方法持續收集各項結果指標，例如健康促進活動前後測、體重改變、戒菸成功率、血脂下降等。	□是 □否	
	7.3 成效評估	是否依 7.1 與 7.2 之規劃方法進行成效評估？如評估職業災害統計之變化、員工暴露有害物之改變、戒菸成功率、血脂下降等或員工滿意度調查等。	□是 □否	
八、改善	8.1 持續改善	是否持續改善已有的制度與方法，以預防職業疾病、增進健康促進工作的品質與提升各項活動的參與率？	□是 □否	

二、職場經驗分享

（一）A 作法：

今年度辦理健康減重、體適能、菸害防制、健康講座等各項健康促進活動，減重成果豐碩，突破減重目標公斤數 100 公斤，各項活動及講座參與人數占公司所有員工人數，介於 30%~40% 之間，明年度期能持續辦理並配合員工健康需求與興趣，各項活動及講座參與率達 50% 以上。

1. 當年度作法：

（1）利用 E-mail、訊息達人、會議等方式轉知。

（2）提供戶外吸菸場所。

（3）適時提撥激勵措施。

（4）不定期網路問卷意願調查。

（5）活動參加率列入各單位年度 KPIs 安衛績效項目。

2. 結果：發現健康促進活動之阻礙、參與意願不高等。

3. 下一年度因應：

（1）將活動及講座時間安排於上班時間，及員工以輪流方式參加。

（2）建立資源共享平台，無法配合時間參與者，員工亦可透過線上學習健康講座課程內容。

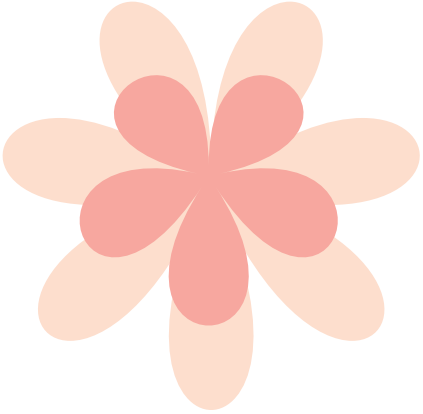
（3）持續追蹤健康檢查結果分析，計算單位平均 BMI 值，透過各單位減重績效競賽方式，做好健康體重管理。

（4）誘發吸菸者接受二代戒菸治療，並降低吸菸率 10% 以上。

（二）B 作法：

本公司推動健康職場已超過 5 年，每年度依據渥太華憲章五大行動綱領制定職場安全衛生及健康促進計畫，去年至今年計畫重點推動項目為安全管理、健康體能、心理健康、健康飲食及菸害防制，公司於去年底召

開委員會討論今年度計畫目標及策略時，秉持著「堅持承諾改善精神」，因此，五大項目皆遵循著推動「健康職場」必經路徑 P 目標管理 D 紮根務實 C 追蹤檢討 A 持續改善，並且每一步驟以公司「安全、健康、快樂」之企業理念作為核心價值，會議上與各部門主管、員工代表、醫護人員及專家學者共同規劃下一年度方案。



Memo

參

健康職場互助資源

第一節　健康職場相關資源與服務項目

健康職場推動，除了擁有公司政策支持及領導者參與外，應同時獲得公司內、外部資源的支援及整合，職場健康促進相關資源，可能來自於政府相關單位、民間團體、醫療機構、學校、社區等，透過產、官、學、民之資源整合，利於計畫推動更具全面性及有效益（表 10）。

表 10　各項健康職場資源網址及服務項目

資源	網址	服務項目
1. 健康職場資訊網	http://health.hpa.gov.tw/	健康職場介紹、輔導資源介紹、健康職場推動中心簡介、健康職場認證、績優健康職場、歷年通過認證名單查詢等
2. 衛生福利部國民健康署	http://www.hpa.gov.tw/	查詢肥胖防治、生育健康、婦幼健康、兒童及青少年健康 、中老年健康、菸品及檳榔等健康危害防制、癌症、心血管疾病及其他主要非傳染疾病防治、國民健康監測與研究發展及特殊健康議題等健康促進業務
3. 衛生福利部國民健康署線上學習專區	http://e-learning.hpa.gov.tw/	肥胖防治、健康飲食、慢性病預防、兒童、孕期及職場健康等議題知識與技巧學習
4. 臺灣 i 運動資訊平臺	http://isports.sa.gov.tw/index.php	查詢各縣市年度體育活動、運動知識、體適能資訊、運動企業認證計畫等運動活動
5. 勞動部	http://www.mol.gov.tw/	查詢勞動法令、勞資關係、工資與工時、工讀生權益、失業協助、退休及福祉、職業災害與補償
6. 勞動部職業安全衛生署	http://www.osha.gov.tw/	查詢職業安全政策、法規與制度、職業傷病防治及調查、職業災害勞工補助、通報與重建

資源	網址	服務項目
7. 勞動部勞動法令查詢系統	http://laws.mol.gov.tw/Chi/Default.asp	查詢勞動關係、勞動保險、勞動福祉退休、勞動條件及就業平等、職業安全衛生、勞動檢查、職業訓練、就業服務等法規
8. 勞工體格及健康檢查認可醫療機構	https://hrpts.osha.gov.tw/asshp/hrpm1055.aspx	查詢各縣市（巡迴）一般健檢、（巡迴）特殊健檢、（巡迴）特殊粉塵健檢、（巡迴）特殊噪音健檢之醫療機構名單
9. 北區勞工健康服務中心	http://whc.ntuheom.com/	臨廠健康服務及勞工個人健康諮詢服務
10. 中區勞工健康服務中心	http://www.whsmot.com.tw/whsmot/	
11. 南區勞工健康服務中心	http://stwsh.web2.ncku.edu.tw/bin/home.php	
12. 勞工健康照護資訊平台	http://ohsip.osha.gov.tw/	過勞風險評估 e-Tool、職場健康服務管理系統 iCare
13. 職業傷病管理服務中心	http://www.tmsc.tw/	職業傷病相關問題之諮詢、職業傷病診治服務品質管理服務、職業傷病資訊利用服務及職業傷病統計、分析、調查與研究

第二節　國民健康署各區健康職場推動中心與地方政府衛生局聯絡窗口資訊

欲進一步瞭解職場健康促進輔導資源、健康職場認證等相關健康促進服務，歡迎與衛生局、各區健康職場推動中心及認證工作秘書處聯繫，或請上「健康職場資訊網」（網址：http://health.hpa.gov.tw/ISHAHHIT/ISHAHHIT/Pages/Index.aspx）查詢。

各區健康職場推動中心

※ 北區健康職場推動中心　Tel：02-23774621

（台北市、新北市、基隆市、桃園市、宜蘭縣、花蓮縣、金門縣、連江縣）

※ 中區健康職場推動中心　Tel：04-7286929

（新竹市、新竹縣、苗栗縣、台中市、彰化縣、南投縣、雲林縣）

※ 南區健康職場推動中心　Tel：04-22231360

（嘉義市、嘉義縣、台南市、高雄市、屏東縣、台東縣、澎湖縣）

健康職場認證工作秘書處　Tel：03-5751006 轉 15　Fax：03-5751971

表 11　地方政府衛生局職場健康促進業務承辦窗口聯絡資訊

單位	電話	地址
基隆市衛生局	02-24230181#1610	20147 基隆市信義區信二路 266 號
新北市衛生局	02-22577155#1656	22006 新北市板橋區英士路 192-1 號
台北市衛生局	02-27208889#1848	11008 台北市信義區市府路 1 號
宜蘭縣衛生局	03-9322634#2304	26042 宜蘭縣宜蘭市聖後街 141 號
桃園市衛生局	03-3340935#2506	33053 桃園市桃園區縣府路 55 號
花蓮縣衛生局	03-8227141#268	97058 花蓮縣花蓮市新興路 200 號
金門縣衛生局	082-330697#713	89142 金門縣金湖鎮新市里復興路 1-12 號
連江縣衛生局	0836-22095#8862	20941 連江縣馬祖南竿鄉復興村 216 號
新竹縣衛生局	03-5518160#288	302 新竹縣竹北市光明七街 1 號
新竹市衛生局	03-5355191#323	300 新竹市中央路 241 號 11 樓
苗栗縣衛生局	037-558207	356 苗栗縣後龍鎮大庄里 21 鄰光華路 373 號
台中市衛生局	04-25265394#3130	420 台中市豐原區中興路 136 號
彰化縣衛生局	04-7115141#506	50049 彰化市成功里中山路二段 162 號
雲林縣衛生局	05-5335134	640 雲林縣斗六市府文路 34 號
南投縣衛生局	049-2222473#254	54062 南投市復興路 6 號
嘉義縣衛生局	05-3620600#264	61249 嘉義縣太保市祥和二路東段 3 號
嘉義市衛生局	05-2338066#518	60097 嘉義市德明路 1 號
台南市衛生局	06-6357716#276	73064 台南市新營區東興路 163 號
高雄市衛生局	07-7134000#5308	80276 高雄市苓雅區凱旋二路 132-1 號
台東縣衛生局	089-331171#318	950 台東縣台東市博愛路 336 號
澎湖縣衛生局	06-9272162#252	88041 澎湖縣馬公市中正路 115 號
屏東縣衛生局	08-7363677	900 屏東縣屏東市自由路 272 號

第三節　坐擁健康職場書城

本手冊內容以職場周全健康促進推動模式為主，政府相關單位亦針對行業別、職業病、健康體重之常見健康促進議題等，出版健康職場相關書籍（表 12），供職場推動者參考，無論新啟動或已推動健康職場者，皆能從中學習多元化的推動策略與經驗，以創造專屬於公司有特色的職場周全健康促進計畫。

表 12　健康職場相關書籍及內容大綱

書名（出版年月）	內容大綱	如何取得
1. 職場健康促進推動指引（2007 年 12 月）	一、職場健康促進發展篇 （一）職場健康促進概念的興起 （二）推行職場健康促進的各國經驗 （三）推行職場健康促進的台灣經驗 二、職場健康促進好處篇 三、職場健康促進實戰篇（準備期、規劃期、執行期、成效評估期、永續經營） 四、職場健康促進舉例說明篇 五、職場健康促進總複習篇	衛生福利部國民健康署健康九九資訊網（http://health99.hpa.gov.tw/default.aspx）/ 宣導資源
2. 職場健康促進操作手冊（2008 年 12 月）	一、職場健康促進推行方式 （一）職場健康促進推行步驟（準備期、規劃期、執行期、成效評估期、永續經營） （二）職業病預防 （三）員工健康（含疾病）管理 二、職場常見辦理健康促進之議題及範例（體重及營養管理、健康體能、飲食保健、檳榔防制、女性相關癌症、慢性病管理） 三、職場健康促進資源	衛生福利部國民健康署健康職場資訊網（http://health.hpa.gov.tw/ISHAHHIT/ISHAHHIT/Pages/Index.aspx）/ 資源專區
3. 健康職場行業別操作手冊（2013 年 11 月）	一、大型職場推行健康促進操作模式（製造業、不動產業、營造業、用水供應及汙染整治業、交通運輸倉儲業、媒體傳播業） 二、中小型職場推動健康促進操作模式（製造業、不動產業、營造業、用水供應及汙染整治業、交通運輸倉儲業、農林漁牧業、觀光產業） 三、建立健康促進推動之成效指標	請洽詢衛生福利部國民健康署（聯絡電話：02-2522-0888）

書名（出版年月）	內容大綱	如何取得
4. 健康生活動起來－企業篇教戰手冊 （2014 年）	壹、老闆 10 法寶 貳、推動 5 環節 參、管理 5 要領 肆、行動 5 妙招 伍、健康體重比一比 陸、職場成功案例分享 柒、八週實作範例	衛生福利部國民健康署健康九九資訊網（http://health99.hpa.gov.tw/default.aspx）/ 宣導資源
5. 2008 全國績優健康職場專刊	一、年度績優健康職場風雲榜 二、年度「健康職場認證」推動方案簡介 三、健康職場認證業務諮詢窗口	衛生福利部國民健康署健康職場資訊網（http://health.hpa.gov.tw/ISHAHHIT/ISHAHHIT/Pages/Index.aspx）/ 資源專區
6. 2009 全國績優健康職場專刊		
7. 2010 全國績優健康職場專刊		
8. 2011 全國績優健康職場專刊		
9. 2012 全國績優健康職場專刊		
10. 2013 全國績優健康職場專刊		
11. 2014 全國績優健康職場專刊		
12. 職業病防治手冊（2013 年 10 月）	一、過勞症防治 二、久站傷病防治 三、腕道症候群防治 四、職業性下背痛防治 五、職業性外傷防治 六、乾眼症預防 七、3C 低頭族預防 八、認識特別危害作業健康檢查	臺北市政府衛生局網站（http://health.gov.taipei/Default.aspx?tabid=36）/ 主題專區 / 健康促進 / 職場健康促進

第四節　「We can do it！」好康相報

職場周全健康促進為健康職場的未來趨勢，現今中央衛生及勞動主管機關正極力推廣此項重要的政策， 推動周全健康促進計畫，強調職場內部各單位合作及外部資源與職場之間配合，個人的力量太渺小，政府部門、職場推動中心、勞工健康服務中心、醫療機構、專家學者或其他職場等將成為您推動計畫的最佳好夥伴，促使計畫達到事半功倍的成果。

一、政府部門

（一）健康職場認證：每年與地方政府（衛生局及衛生所或健康服務中心）合作辦理健康職場認證活動。

（二）北、中、南區健康職場推動中心及勞工健康服務中心：

1、專業團隊：職業安全衛生、職業醫學、護理、健康管理、人因工程、營養、體適能、心理、健康促進等領域之相關專家學者。

2、健康職場推動中心：依據職場需求，安排專業團隊至職場進行輔導與溝通，幫助職場有效制定職場健康促進推動計畫及改善工作環境。

3、勞工健康服務中心：提供可近性、持續性、周全性之臨廠健康服務及勞工個人健康諮詢服務

二、醫療機構

由醫療團隊協助職場如何評估員工的健康需求、制定職場周全性健康促進計畫、辦理健康講座與健康促進活動、定期分析健康資料、健康管理與健康追蹤、建立健康的工作環境等。

三、專家學者

（一）具備職場健康促進專業知識或輔導實務經驗。

（二）分析公司屬性、員工分布、工作型態、目前作法與遭遇困難等，協助職場發掘問題。

（三）分享職場的推動經驗，提供有效益的解決方案及未來執行方向建議。

四、職場

（一）公司配合政策實施與宣導。

（二）委託醫療機構分析員工健康資料（一般及特殊健康檢查、過勞、心理健康、職業病等）及健康促進狀態（飲食、運動、戒菸、體重等）。

（三）依據員工屬性和健康需求，改善工作環境、制定多元化的健康促進計畫及獎勵措施。

（四）服務對象擴及所有員工及其家人、退休人員與上、下游廠商及深入至社區。

（五）職場間交流及經驗分享。

衛生福利部國民健康署邀請您開始執行
職場周全健康促進計畫，共同打造健康職場，
為了公司、員工、您與家人的健康盡一份心力
讓我們從心開始做起！

Memo

Memo

Memo

守護健康

衛生福利部國民健康署

Health Promotion Administration,
Ministry of Health and Welfare

本手冊經費由菸品健康福利捐支應