



勞工安全衛生研究報告

職場健康自主管理評鑑制度建構
之研究

**Development of Certification index for
Self-management the Healthy Workplace**



職場健康自主管理評鑑制度建構之研究 IOSH98-M316

行政院勞工委員會勞工安全衛生研究所



行政院勞工委員會勞工安全衛生研究所

行政院勞工委員會勞工安全衛生研究所

職場健康自主管理評鑑制度 建構之研究

Establishment of a Healthy and Comfortable Workplace Self-Management Assessment System

行政院勞工委員會勞工安全衛生研究所

職場健康自主管理評鑑制度 建構之研究

Establishment of a Healthy and Comfortable Workplace Self-Management Assessment System

研究主持人：陳叡瑜、徐雅媛

計畫主辦單位：行政院勞工委員會勞工安全衛生研究所

研究期間：中華民國 98 年 5 月 21 日至 98 年 12 月 20 日

行政院勞工委員會勞工安全衛生研究所
中華民國 99 年 2 月

摘要

背景與目的：隨著全方位職業安全衛生新趨勢，國際職業安全衛生組織建議各國應發展預防性職業安全健康全國性監測指標，發展國家層級政策計畫。本研究之目的為建構臺灣地區「健康舒適職場自主管理評鑑指標」，作為推動舒適職場自主管理評鑑制度之工具，協助事業單位實踐健康工作環境，接軌國際。

方法：透過國內外文獻回顧與多次專家諮詢會議，制定「舒適職場自主管理評鑑表」，並選取 20 家職場（包括不同規模（大、中、小型）與不同工作類型（製造業與服務業））進行自評及專家實地評鑑，驗證評鑑表之適用度。

結果：本評鑑指標包含五大層面（政策、規章與計畫、舒適環境、教育訓練及社區參與），共有二十個評鑑項目。自評單位與專家一致認為，評鑑指標全部適用於製造業，少部份不適用於服務業，然為方便使用，僅於評鑑表中標示服務業不適用的項目；而所有指標滿分定為 100 分，服務業不評鑑項目之分數在同一層面內調整配分。本評鑑表對於職場良窳具有鑑別力，自評結果多略高於專家評鑑結果，而專家評鑑結果之一致性佳。

結論與建議：本研究建構一份適用於我國之「健康舒適職場自主管理評鑑表」，建議作為輔導職場推動舒適環境自主管理的檢核工具，並可針對大型事業單位建立舒適職場自主管理認證機制，作為「台灣職業安全衛生管理系統（Taiwan Occupational Safety and Health Management Systems, TOSHMS）」稽核項目之一。

關鍵字：舒適職場、自主管理、評鑑表

Abstract

Background and Objective: Taking the new trend of occupational safety and health concerns in all directions, international occupational safety and health organizations suggest that each country should develop national preventive monitoring indicators for occupational safety and health, and thereby promote national-level policies and projects. The objective of this study is to construct “Self-management Evaluation Indicators for a Healthy and Comfortable Workplace”, which may serve as a tool to enable the self-management evaluation system for a comfortable workplace, and facilitate the practice of healthy workplace for the business in an attempt to stay in tune with international trends.

Methods: It is proposed to draw up “Self-management Evaluation Form for a Comfortable Workplace” by means of foreign & domestic literature review and several expert consultation meetings. In addition, we verify the applicability of the evaluation form by conducting self-evaluations and expert on-site evaluation on 20 chosen workplaces (including various sizes (large-, medium- and small-size) and different types of jobs (the manufacturing industry and the service industry)).

Results: These evaluation indicators include thirty-three evaluation items in four aspects (Policies, Regulations and Projects, Healthy Environment, and Educational Training and Self-management). All the self-evaluation organizations and experts agreed unanimously that these evaluation indicators are fully applicable to the manufacturing industry while a small number of them are not applicable to the service industry. To make the indicators easy to use, items that are not applicable to the service industry are indicated in the evaluation form. All the indicators are on a 100-point scale, and the scores of the evaluation items that are not applicable to the service industry will be adjusted within the same aspect. As a result, the scores of self-evaluation are slightly higher than those of expert evaluation while the latter shows great consistency.

Conclusion: It is recommended that the “Self-management Evaluation Form for a Healthy and Comfortable Workplace” constructed by this study be applied to Taiwan, and thus can be used as an inspection tool for facilitating the self-management for the comfortable

environment of workplace. Furthermore, a certification process of self-management for a comfortable workplace may be established for large-size enterprises, and be included as one of the auditing items of “Taiwan Occupational Safety and Health Management Systems (TOSHMS)”.

Key words: Comfortable workplace, Self-management, Evaluation form

目錄

摘要.....	i
Abstract.....	ii
目錄.....	iv
圖目錄.....	vi
表目錄.....	vii
第一章 計畫概述.....	1
第一節 計畫緣起.....	1
第二節 計畫目的.....	6
第二章 文獻探討.....	7
第一節 健康促進概念對職業安全與衛生的衝擊.....	7
第二節 近年各國國際組織重要的職業衛生文件.....	8
第三節 各國職業安全與健康促進推動模式.....	12
一、美國職業安全衛生與健康促進推動及認證授獎制度概況.....	12
二、加拿大全方位職場健康促進推動及認證授獎制度概況.....	16
三、英國的職業衛生安全與健康促進推動及認證授獎制度概況.....	22
四、歐盟國家的職場健康促進做法.....	25
五、日本的職場健康促進計畫.....	27
六、我國職業衛生與職場健康促進推動現況.....	37
第三章 研究方法.....	45
第一節 實施方法.....	45
第二節 實施流程.....	47
第四章 研究結果.....	48
第五章 討論與建議.....	113
誌謝.....	122
參考文獻.....	123

附錄

附錄一	舒適職場自主管理評鑑操作手冊.....	126
附錄二	第一次專家會議記錄.....	184
附錄三	第二次專家會議記錄.....	185
附錄四	說明會會議記錄.....	186
附錄五	第三次專家會議記錄.....	188

圖目錄

圖 1	勞委會與衛生署共同推動職場健康促進架構圖.....	4
圖 2	「世界衛生組織」之基本職業衛生服務策略.....	10
圖 3	BOHS 架構內的活動流程圖.....	11
圖 4	全方位職場健康促進三角模式.....	16
圖 5	加拿大推動職場健康促進的相關單位.....	19
圖 6	法定之安全衛生水準與職場舒適化之關係.....	28
圖 7	職場環境系統評估流程圖.....	30
圖 8	TOSHMS 之系統模式.....	43

表目錄

表 1	優良組織職業與環境衛生實踐的標準.....	18
表 2	各種三大面向之職場健康促進策略.....	18
表 3	空氣環境檢點表範例	33
表 4	工作環境評價記錄範例	34
表 5	ILO-OHS2001 與 OHSAS-18001 特性及重要內容之比較表.....	45
表 6	職場健康（環境）自主管理評鑑專家名單	45
表 7	舒適職場自主管理評鑑表.....	49
表 8	評鑑表修訂對照表.....	64
表 9	試評鑑職場類型與規模分布一覽表.....	99
表 10	各職場自評及各專家評鑑分數一覽表.....	101
表 11	各職場自評總分與專家平均分數之比較	107
表 12	各專家評鑑分數之比較	108
表 13	大中小型職場評鑑分數比較.....	109
表 14	職場類型評鑑分數比較	110
表 15	環境實際檢測一覽表.....	111
表 16	國內外健康環境指標之比較表	116

第一章 計畫概述

第一節 計畫緣起

一、工作場所安全衛生與健康促進之重要性

近年來，國內外對於工業安全衛生問題日漸重視，希望能夠提供每一位勞工最好的工作環境安全與衛生，以避免健康危害。一個好的職場安全與衛生計畫，須藉由雇主大力支持，並在各級主管與員工、安全衛生管理人員、醫療保健及健康促進人員等的相互配合之下，才能發揮最大的健康生產力成效。在公共衛生方面，向來強調三段五級的預防工作，其中健康促進更是疾病傷殘預防工作的優先策略，無可否認的，職場中的勞動人口是國家社會經濟的主要貢獻者，根據文獻資料發現目前全球勞動力人口約占世界人口的45%[1]，台灣亦同，2007年台灣勞動人口已占總人口數的46.7%[2]。因此如何營造一個安全健康及友善的工作環境，有效推動健康促進活動，保障工作者的健康與安寧，實屬整體社會經濟永續發展最重要的一環。

聯合國世界衛生組織（WHO）和國際勞工組織（ILO）在全方位職業衛生的全球策略（Global Strategy on Occupational Health for All）建議書中揭示了健康工作的人權（The right to health at work）：每位世界公民擁有健康和安全工作的權利，以及有權獲得一個能使他（或她）過著豐富的社會與經濟生活的工作環境（Every citizen of the world has a right to healthy and safe work and to a work environment that enables him or her to live a socially and economically productive life.）[3]。我國亦在憲法第十五、一百五十二及一百五十三條，和勞工安全衛生法第一條，充分揭示了人民的工作權，以及政府負有保護人民的工作安全與健康的責任[4,5]。因此，每一位中華民國的國民都擁有健康工作的人權。

「健康即是財富」不僅適用於個人，對於企業主而言，也只有健康快樂的員工才能帶來高效率、高生產及高利潤。職場推動健康促進確實可帶來很多好處，雇主動為員工提供政策面或軟硬體的健康舒適的工作環境，如：無菸職場、合理工時、運動健身室、健康營養午餐、體適能的提升等，不僅可以增加員工對職場的認同感，也可教育員工個人健康促進管理的責任感。一個健康的員工才有可能是績效優良的員工，而一個企業體的成功取決於績效優良的員工，成功企業更是國家經濟繁榮與永續發展

的基礎。

二、職業衛生與安全面臨新的挑戰

儘管過去數十年世界各國均致力於職業衛生與安全的改善，卻僅有部分的工作者受到完善的保護。根據世界衛生組織（WHO）1995年職業健康指標資料顯示，全世界有40%~50%的工作者暴露在有危險的工作場所，估計全球每年有一億兩千萬的職業意外事故及二十萬件職業災害死亡發生；每年約有六千八百萬和一億五千七百萬因連續性工作環境的暴露產生職業病新病例[1]。國際勞工組織（ILO）預估，開發中國家的職業衛生服務僅涵蓋約5%至10%的勞動人口；即使在已開發國家，大多也只達到20%至50%[6]。

隨著產業變遷，服務業就業人數已超越工業，依據2007年的統計資料，台灣的服務業人口占57.9%，工業人口占36.8%，農業人口占5.3%[2]；電子與生物科技產業取代傳統工業，傳統職業衛生與安全計畫較偏重於物理性、化學性、生物性及人因工程的職業危害認知、評估與控制，已不足以應付目前新興產業衍生出來的職業衛生問題，例如：新的有害物、環境荷爾蒙與持久性有機汙染物、生物性危害暴露、輪班生活與非典型工時、工作壓力與心理衛生、電腦操作型態改變、不良健康生活行為（如：吸菸、二手菸暴露、喝酒、嚼食檳榔、缺乏運動與睡眠障礙等）、老化，以及不良作業環境室內空氣品質等。

三、全方位的職業衛生服務為全球趨勢

在1980年代以前，職業安全與衛生著重於職場危險因子之認知、評估與控制，隨著全球健康促進意識的提升，職場為一理想健康促進場所的概念逐漸形成，WHO於1994年第二次跨中心合作會議提出「全方位職業衛生宣言」(Declaration on Occupational Health for All) [3]，隔年提出「全方位職業衛生服務的全球策略：健康工作的方法」(Global Strategy on Occupational Health for All: The Way to Health at work) [1]。歐盟於1997年提出工作場所健康促進盧森堡宣言(The Luxembourg Declaration on Workplace health Promotion in the European Union) [7]，工作場所健康促進有賴雇主、勞工及社會三方面共同努力，以因應未來的轉變，而未來就業市場將面臨的轉變是：全球化、失

業、提升技術層面、就業方式、老化、消費者導向及品質管理、人力精減與組織再造、中小企業就業人數增加；以上這些轉變有賴企業管理及勞工的素質、工作動機及健康。因此為因應未來轉變，有賴工作場所健康促進計畫塑造優良、健康的勞工及企業體。ILO於2003年國際勞工會議中，由政府代表（104）、資方代表（37）和勞方代表（58）共同討論職業衛生領域方面相關活動內容，做成了第91個會議結論—職業安全衛生的全球策略[8]，指出各國必須在政府、資方與勞方三團體的承諾和行動，培養預防性方法和職業安全文化。

四、國內職業安全衛生與健康促進服務之整合

我國在有害環境之防止、安全健康與友善支持環境，和健康生活行為之養成，過去分屬勞委會及衛生署的業務，為整合中央推動職場健康促進計畫相關人力、物力與財力資源，提升企業體落實職場健康自主管理成效，勞委會與衛生署於97年1月18日已邀集相關單位與專家學者共同研商推動「全國職場健康促進計畫」，並將98年訂定為「職場健康促進年」，以期投諸更多努力來提升企業體舒適環境與員工身心之健康，該計畫將職場健康促進推動架構區分為「安全健康及友善環境」與「健康生活二大部分」（如圖1），其中安全健康及友善環境的主要權責單位為勞委會，衛生署則負責進行健康生活部分。為協助職場有效執行安全健康環境管理工作，勞工安全衛生研究所於97年度發展「工作場所健康安全自主管理檢核/評鑑表」之試用版，期能做為職場安全健康環境自主管理之查核依據。98年度擬評估該評鑑表在不同規模與類型職場之適用性，經由多次實地評鑑過程與專家審查諮詢會議，修訂檢核表至具體可行，完成撰寫舒適職場自主管理評鑑操作手冊（如附錄一），以作為後續推動評鑑制度之標準作業程序。

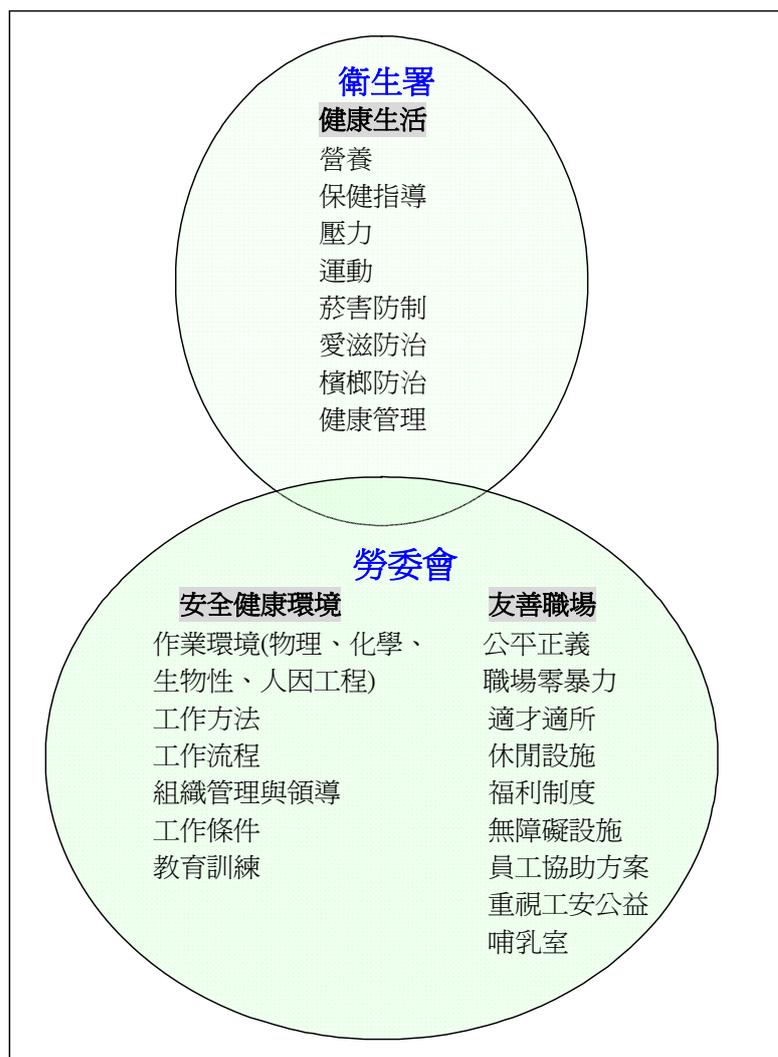


圖 1 勞委會與衛生署共同推動職場健康促進架構圖

五、評鑑表指標之內容及選擇說明

本計畫為延續去（97）年工作場所安全健康自主管理輔導試辦計畫之完成「工作場所健康安全自主管理檢核／評鑑表」試用版，進行多次職場實地評鑑與專家審查會議，並參考國際組織及日本之快適職場等文件制訂，所完成的「舒適職場自主管理評鑑表」涵蓋五大內容：健康與安全政策、健康與安全管理規章及促進計畫、舒適環境、健康與安全教育訓練及活動以及對於社區參與推動安全責任照顧制度。

其中在「健康與安全政策」部分，包含評估健康安全政策及各級主管之權責劃分與合理的經費預算，是否依「勞工健康保護規則」設置勞工安全衛生管理與健康促進單位，配置醫護人力以及急救人員，規範其服務時數內容、服務記錄，有無發現職業

病，聽力受損之員工有無提供建議，有無職場健康趨勢或年度整體績效報告。且評估組織氛圍、員工參與現況及工作可控性，特殊需求員工的保護是否足夠，如：不可雇用童工女工從事危險有害工作，依法保障身心障礙者雇用與升遷，提供無障礙空間，設置產假、陪產假、育嬰假及哺乳時間之相關規定，提供良好的育嬰及兒童照護措施，如：集哺乳室與托兒所，且是否有確保女性員工參與勞動力程度與其能力和經驗相當。

在「健康與安全管理規章及促進計畫」部分，則檢視是否依法訂定安全衛生工作守則、管理規章，如：訂定有害作業健康指引、環境作業測定與提供個人防護具。是否訂定勞工安全衛生管理計畫及緊急應變措施、健康與安全促進計畫，並針對各項計畫定期實施稽核與檢討。

在「舒適環境」部分，至少需符合勞工安全衛生法、菸害防制法及相關法令，在空氣環境、視覺環境、作業空間、聲音環境方面提供員工最基本的保護措施，是否有安排作業環境測定？同時是否設置消除疲勞與生活支援設施，在整體環境方面，是否達到整齊清潔與美化的條件，另外針對危險預知作業，是否有效管理危害物並提供個人防護具、標示消防安全設備，且有效告知勞工危害通識計畫與危害物質清單，是否有調整及維持良好之作業姿勢，以及防止可能相關之職業病措施。

在「健康與安全教育訓練及活動」方面，則強調須依照「勞工安全衛生教育訓練規則」，安排基本的一般勞工、各級主管及安全衛生相關作業人員之安全衛生訓練，特殊作業人員、危險性機械、設備操作人員之教育訓練，如：急救訓練、工業衛生、健康管理、健康促進及在職教育訓練。另外也需審核是否設置安全衛生提案制度，如：虛驚事故通報，以及舉辦健康與安全促進活動與預知危險宣導活動。同時，依照「行政院勞工委員會重大災害通報及檢查處理要點」相關規定，審核是否推動無災害工時制度、職業災害調查分析與記錄、安全衛生與健康促進員工自主管理、安全衛生責任照顧制度，以及是否參與由政府或民間單位舉辦的各項衛生教育宣導與健康促進活動。

最後加分題「推動安全責任照顧制度」部分，則期許事業單位能將安全衛生及健康促進觀念推廣至相關公司體系其他單位，如：母公司、子公司、承攬商、社區大眾…等，並時常派員參加政府相關活動。

其中各項評分標準「可」定義為依法規規定的最低標準要求，且為鼓勵職場推動舒適職場，因此因應說明會中事業單位的建議將「可」的得分提高至該項次總分的60%，

讓職場完全做到「可」就能及格（60分）。

第二節 計畫目的

衛生署已推出健康職場自主認證制度，本所為進一步協助事業單位由改善工作環境、工作條件及組織管理着手達成健康職場之目標，本計畫則將建立舒適職場自主管理制度，研擬舒適職場自主管理評鑑制度及編撰舒適職場自主管理評鑑表及評鑑手冊，以強化職場執行環境自我管理之能力。

第二章 文獻探討

第一節 健康促進概念對職業安全與衛生的衝擊

健康促進係萌芽自 1974 年加拿大衛生部長 Lalonde 參酌 McKeown 的論點—醫療並非世界人口增長與人類健康提升的關鍵，進一步提出「健康促進」的觀念，強調除了健康照護以外，生活型態（或行為模式）、環境品質，乃至於生物基因，都是決定人類健康的重要因素。世界衛生組織（WHO）在 1978 年的蘇聯的 Alma-Ata，召開國際「基層健康照護」研討會時，各國對於健康的決定因素有進一步的共識，接著於 1986 年由已開發國家主導的國際衛生會議，參酌歐美少數已開發國家不同社會脈絡下的健康促進實踐經驗，在加拿大的 Ottawa 共同提出「健康促進」的概念，並將之界定為「幫助人們具有控制並增進自身健康之能力的過程（process of enabling people to increase control over, and to improve, their health）」[9]。該次會議提出健康促進的五大行動綱領：1.訂定健康的公共政策；2.創造支持健康生活的環境；3.強化社區的行動參與；4.發展個人執行健康生活的技巧；5.調整健康服務的方向。

1980 年代後期，依循 Ottawa 憲章的行動綱領，加拿大、美國、澳洲、日本等各國紛紛開始在各場域推動健康促進活動。Warner 等人指出，工作場所具有四項特點：（一）提供許多人見面的機會；（二）社會支持網絡可以幫助人們改善他們的生活型態及行為；（三）組織內的健康專業人員有機會成為計畫中的一份子；（四）透過員工可提升其整體社區的健康層次等[10]，因此，職場若能實施健康促進活動，增進員工的健康，即能提升多數民眾的健康生活品質。於是，職場為推動健康促進計畫的理想場所，廣為接受。1997 年歐盟的工作場所健康促進盧森堡宣言（The Luxembourg Declaration on Workplace health Promotion in the European Union）[7]提出，工作場所健康促進有賴雇主、勞工及社會三方面共同努力，以因應未來的轉變，而未來就業市場將面臨的轉變是：全球化、失業、增加技術層面、就業方式、老化、消費者導向及品質管理、人力縮減、中小企業就業人數增加；以上這些轉變有賴企業管理及勞工的素質、工作動機及健康。因此為因應未來轉變，有賴工作場所健康促進計畫塑造優良、健康的勞工及企業體。芬蘭即將「維持工作能力」（maintenance of work ability）代替「工作場所健康促進」一詞[11]。

職場健康促進可說是從 WHO 的健康促進發展而來，其關注的重點是不同於傳統職業安全衛生的健康保護與危害物質的暴露。因此，在職場健康促進推動的初期，許多國家是健康促進與職業安全衛生分由不同單位推動。直至 90 年代晚期，才發現唯有整合性的職業衛生服務，才能真正提升工作者的健康。不過，由於職場健康促進的本質是先要有足以保護勞工的工作環境與健康照護系統，除歐美日等先進國家外，多數國家的勞工尚未受到完善的基本職業衛生照護，近年來 WHO 在倡議職場健康促進之餘，更積極與國際勞工組織（ILO）和國際職業衛生委員會（International Commission on Occupational Health, ICOH）共同推動基本職業衛生服務（Basic Occupational Health Services, BOHS）[12]。

第二節 近年各國際組織重要的職業衛生文件

本節係摘錄各國際組織近年在職業衛生方面的重要文件內容，各文件的詳細資料請參考本報告之附錄。

一、國際勞工組織標準第 91 會議結論

國際勞工組織（ILO）在 2003 年國際勞工組織標準第 91 會議的結論為：尊嚴勞動（Decent Work）必須是安全工作，再度強調了生存是健康的最基本層面。該份文件指出，職業事故和疾病讓人們蒙受痛苦和損失，導致高昂的經濟成本，但是民眾對於職業安全衛生的意識卻不足，經常未優先考量其優點，這種情況必須加以改變，並且需要在國內外激起及促進各項行動。會議結論概述關於職業安全衛生的一個全球性策略，其中確定 ILO 文件的角色為促進職業安全衛生的核心支柱。同時，他們亦要求進行整合，透過提倡、提升意識、知識發展、管理、資訊傳播和技術合作等其他方法結合 ILO 的標準，以發揮最大的效果。結論指出，需要由國內勞、資、政府三方的承諾和行動，培養預防性方法和職業安全文化，這是達到持久改善工作安全衛生的關鍵[8]。

二、WHO 西太平洋區 REGIONAL GUIDELINES FOR THE DEVELOPMENT OF HEALTHY WORKPLACES

WHO 西太平洋區辦公室在 1999 年提出一份健康職場指引（REGIONAL

GUIDELINES FOR THE DEVELOPMENT OF HEALTHY WORKPLACES))，該文件指出，健康職場的原則必須為：全方位 (Comprehensive)、參與和充權 (Participatory and empowering)、多方合作 (Multisectoral and multidisciplinary cooperation)、符合社會正義 (Social justice)，並具永續性 (Sustainability)。內容涵蓋：職場政策 (Workplace policies; PO)、職場組織環境 (The Organizational Environment, OE)、職場物理環境 (The Physical Environment, PE)、生活型態及個人健康技能 (Lifestyles and Personal Health Skills, HL)、健康服務 (Health Services, HS)，以及對外在環境的衝擊 (Impact on the External Environment, EE)。此份指引還提供管理者問卷 (以職業危害現況與管理為主)、員工問卷樣本 (以個人生活型態和健康現況、工作感受、壓力、和有興趣的健康促進議題等為主) 以及「我的職場是否健康的檢核表」[13]。由這份文件觀之，健康促進第一步，應提供工作者安全衛生的工作環境與組織氛圍，才得以進一步推動其他健康促進計畫。

三、國家層級之工作與健康—職業衛生與安全之全國性監測指標

此份文件係基於 Dr. Baranski 在 WHO/EURO 中的提議，由芬蘭職業衛生研究所 (Finnish Institute of Occupational Health, FIOH) 所製作，希望能被用於評估國家/區域的職業衛生與安全狀態，並作為發展各國職業衛生與安全的工具。文件內容重點包括：(1) 討論職業安全衛生指標的資料來源型態 (行政來源、問卷調查、專家評估系統，以及觀測調查)；(2) 討論職業衛生與安全三大面向 (職業衛生與安全必要指標、工作狀況和職業衛生與安全成效) 指標的相關性、效度、可比較性和可行性；(3) 討論技術層面和指標的代表性；(4) 提出職業衛生與安全的核心指標群 (core set of OH & S indicators) 的建議[14]。

四、基本職業衛生服務 (Basic Occupational Health Services, BOHS) 指引

鑒於全球仍有多數工作者在缺乏職業衛生服務的情況下工作與生活，2003 年「國際職業衛生委員會」(International Commission on Occupational Health, ICOH) 與 ILO/WHO 職業衛生聯合委員會 (Joint ILO/WHO Committee on Occupational

Health) 達成合作發展基本職業衛生服務之決議，在「芬蘭職業衛生研究所」之支持下，由 ICOH 主席 Jorma Rantanen 教授擬訂了基本職業衛生服務 (Basic Occupational Health Services) 指引[12]。基本職業衛生服務 (Basic Occupational Health Services, BOHS) 概念的提出是根源於 1978 年的「世界衛生組織」阿拉木圖宣言 (Alma Ata Declaration)，此宣言的第六條款提及：「初級衛生保健是以具有科學根據且社會接受度高之方法，所提供的必要衛生保健。尤其是個人、家庭及社區與全國衛生系統的第一層級接觸，將衛生保健引領至最接近人們生活與工作的所在...」。基本職業衛生服務 (BOHS) 是將阿拉木圖原則應用在職業衛生上，是為保障人們工作時的健康、促進勞工健康、幸福及工作能力，以及預防生病及意外而提供的必要服務。BOHS 透過初級衛生保健、採用具有科學根據，且社會接受度高之職業衛生方法提供服務。

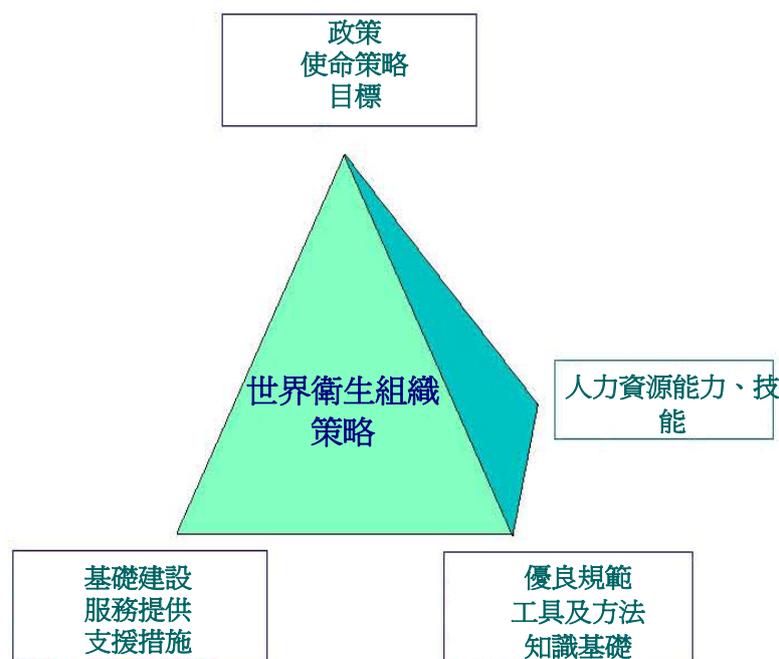


圖 2 「世界衛生組織」之基本職業衛生服務策略

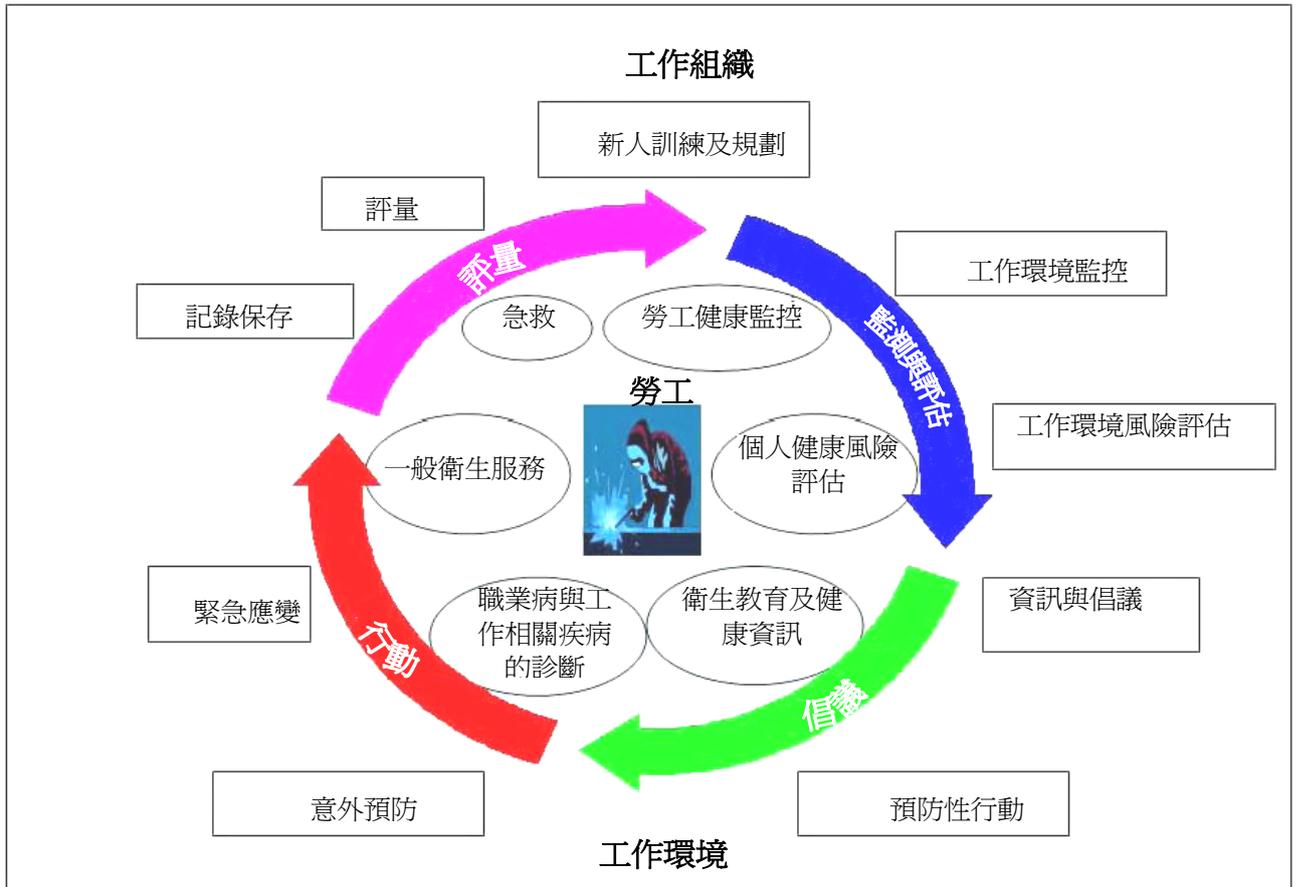


圖 3 BOHS 架構內的活動流程圖

五、近年 WHO 的職業安全衛生全球性策略與推動計畫

前述基本職業衛生服務的概念已成為目前全球職業衛生工作的中心思想，WHO 2005 年東地中海區域辦公室特邀各國在埃及舉辦一場工作坊，討論初級健康照護與基本職業衛生服務[15]。為更進一步的發展與應用 BOHS，WHO/ILO 在 2005 年 11 月 23 至 25 日於馬來西亞吉隆坡所召開了一場「加強職業衛生安全會議」，提出 2006~2010 職業衛生地區行動架構[6]。此架構旨在指導會員國及各地區擬定及加強國家職業衛生的政策與行動計畫，並以證據推動政策與計畫決策的實行，進而降低社會不公並增進勞工健康。此架構亦鼓勵會員國思考結合地方、國家及地區層級的協同方法，以最有效的方式運用資源，並相互交換經驗，進而從中獲利。

為擴大推動 BOHS，WHO 提出全球勞工健康行動計畫（2008~2017）[16]，

此計畫已發展為 WHO 職業安全衛生的全球性策略的延續。此行動計畫有公共衛生的觀點，以滿足不同的勞工健康問題，包含職業風險的根本預防、健康工作的防護及促進、工作相關之健康社會決定因素、以及改善衛生系統的績效。

此計畫特別推薦一些會員國及 WHO 可採取的行動，以達到下列目標：

- 1) 針對勞工健康設計國家政策工具；
- 2) 職場的健康防護及健康促進；
- 3) 改善職業衛生服務的績效及使用；
- 4) 提供並分享預防措施的例證；以及
- 5) 將勞工健康議題融入其他政策

綜合上述，影響工作者健康的因素包括：基本衛生服務、社會資源之公平性、職場環境，以及勞工本身之生活型態等，因此要職場健康促進必須由政府、資方與勞方共同努力，且均須橫跨多項政策、與多個推動單位方能達成職場健康促進的目標。

第三節 各國職業安全與健康促進推動模式

一、美國職業安全衛生與健康促進推動及認證授獎制度概況

美國的職場健康促進計畫早期係因民間企業為提升生產力、降低疾病缺席率和無生產力出席所致的成本損失而開始推動，根據 2005 年 Chapman 的比較研究指出，投資職場健康促進的效益比為 2.05~19.41（平均 5.81）[48]。鑑於職場健康促進計畫的諸多好處，2001 年美國衛生及人力資源部(Department of Health and Human Services, HHS)提出「Healthy Workforce 2010- An Essential Health Promotion Sourcebook for Employers, Large and Small」一書作為雇主推動健康促進的參考書，該書提出投資健康促進的四項理由，理由一為增進生產力(1999 年的全國職場健康促進調查結果顯示，77%雇主認為推動健康促進會提升員工士氣，75%認為會留住好員工，65%認為可以吸引好員工，64%認為可以增進生產；2000 年密西根大學彙整超過 20 年大約 200 萬人的資料分析結果，發現擁有較多健康危險因子的人生產力比其他較健康的人低；理由二為降低健康照護成本；理由三為提升企業形象及長期的利益；理由四為幫助國家達成 2010 年的健康目標(在 Healthy People

2010 中所訂的目標是 75%職場均推動全方位健康促進)。基於 2010 年的目標，美國政府開始全力推動政府單位(全國最大的雇主)的健康促進計畫，2003 年在其下疾病管制和預防中心的職業安全衛生研究所(National Institute of Occupational Safety and Health, NIOSH)設置網頁 *Healthier Worksite Initiative- Protecting and Promoting Worker Health and Well-Being*，提供資源協助職場推動健康促進。此外，NIOSH 在 2004 年舉辦了一場”Steps to a Healthier US Workforce Symposium”，該會議討論單獨推動職場健康促進(WHP)，以及整合職業安全與衛生(OSH)以及職場健康促進的做法，對於勞工健康改善的影響，並討論研究限制和整合計畫的資金來源等問題，結論傾向整合 OSH/WHP 的做法對於勞工健康及職業安全衛生有較佳的成效；至於資金部分，因研究計畫在健康行為方面研究案的審查委員主要來自國家衛生研究所(NIH)，而職業安全衛生介入計畫的委員則來自 NIOSH，因此，除非 NIH 和 NIOSH 一起支持整合性介入計畫，否則很難說服這些委員去支持整合型計畫。本報告建議未來應定義全方位勞工健康推動議程。

NIOSH 從 1996 年開始有國家研究議程(National Research Agenda, NORA)，鑒於各類職場的獨特性，NORA 是以行業別(農林漁牧、建築、製造、醫療社福、礦業、服務業、運輸倉儲業以及零售業)個別執行，但有整合需求時則由跨業別委員會(NORA Cross-sector Council)來整合推動。目前美國 NIOSH 與職業安全衛生署(OSHA, Occupational Safety and Health Administration)有較密切的合作。OSHA 已經規範，除建築業及農業外所有雇主都必須擬訂一個安全健康計畫，以管理工作安全與健康，減少傷害、疾病和死亡。安全健康計畫的核心內容應包括：1.全員參與(領導者、管理者和所有員工均應參與)；2.危害的識別與評估；3.危害預防與控制；4.資訊與培訓；5.計畫成效評估。

美國的健康職場認證及表揚多由地方政府(州及特區)及民間組織(美國心理衛生學會、美國職業與環境醫學會等)辦理。美國職業與環境醫學會 ACOEM (The American College of Occupational and Environmental Medicine) 已辦理多年優良職場授證，該組織的認證指標準含蓋四大面向(領導與管理、健康員工、健康環境及健康組織)，每項配分均為 250 分，總分 1000 分，各面向的評估內容與配分詳見表 1[49]。

表 1 優良組織職業與環境衛生實踐的標準

類別/項目	項目配分	類別計分
1.0 領導與管理		250
1.1 組織與經營	50	
1.2 組織承諾、創新和變革管理	50	
1.3 健康資訊的系統	50	
1.4 項目評估與品質改善	50	
1.5 隱私、保密，與健康檔案管理	25	
1.6 系統研究、統計分析，與流行病學	25	
2.0 健康員工		250
2.1 員工的健康評估	70	
2.2 職業傷害與疾病管理	50	
2.3 非職業傷害與疾病管理	40	
2.4 旅客健康與感染控制	30	
2.5 心理與行為的健康，及藥物濫用	30	
2.6 體檢和預防服務	30	
3.0 健康環境		250
3.1 評估、檢查及減少工作場所的健康危害	60	

3.2 有關工作場所危害的教育	60	
3.3 個人防護裝備	40	
3.4 毒物的評價和規劃	30	
3.5 環境保護計畫	30	
3.6 緊急應變、連續性的規劃，和破壞性的預防	30	
4.0 健康組織		250
<hr/>		
4.1 健康促進	70	
4.2 缺席和傷殘管理	60	
4.3 健康福利管理	60	
4.4 綜合健康和生產力管理	60	
<hr/>		
總計		1000
<hr/>		

美國心理衛生學會(American Psychological Association, APA)自 1999 年起支持由紐澤西心理衛生學會發起的(New Jersey Psychological Association)心理健康職場授獎計畫，由地方(州級)心理衛生學會對於職場心理健康促進表現優良的職場授與地方級心理健康職場獎(Psychologically Healthy Workplace Award - Local Award Winner)，此認證計畫強調職場的多元性，依職場規模及屬性分為大型與小型，以及營利與非營利。職場必須以下五個面向(員工參與、工作與生活平衡、員工成長與發展、健康與安全，以及員工認知)兼顧才可提出申請，評選過程包括資料審核及視需要現場訪查，此外，還進行員工調查和個別訪談(受訪者包含高階主管、人力資源部門人員以及一般員工)。目前地方層級的心理健康職場授獎計畫的發展十分成功，美國和加拿大已經有 52 個學會加入州級認證計畫，已有 400 個以上機構獲獎。2003 年開始，再由州級獲獎單位中選出全國性的最佳心理健康職場最佳

實踐勳章(Psychologically Healthy Workplace Award - Best Practice Honors)。2006年起，APA 開始頒授國家級的心理健康職場獎(Psychologically Healthy Workplace Award - National Award Winner)，候選者來自地方級獲獎職場，除了地方級的評選標準外，還考慮員工對組織溝通的態度與意見，以及員工對於執行心理健康促進在員工健康與福利上的好處和組織的表現的認知。評選時還依職場規模與屬性分為大型營利事業(1000 名員工以上)、中型營利事業(250-999 名員工)、小型營利事業(員工人數少於 250 名)、非營利組織，以及政府、軍方和教育機構等五大類，從各類職場中選出最傑出的全方位推動職場[50]。

二、加拿大全方位職場健康促進推動及認證授獎制度概況

加拿大政府對工作場所健康促進，提出推動全方位職場健康促進 (Comprehensive Workplace Health Promotion, CWHP)。CWHP 的定義「仰賴雇主的努力及建構創造支持性的管理，保護和提升員工健康的方法，照顧他們的員工處於安寧舒適。」工作場所健康介入的三大面向，包括：職業衛生與安全 (occupational health and safety, OHS)，實踐健康生活型態(voluntary health practices, VHP)和組織變革與支持性環境 (organizational change, OC) (如圖 4)。

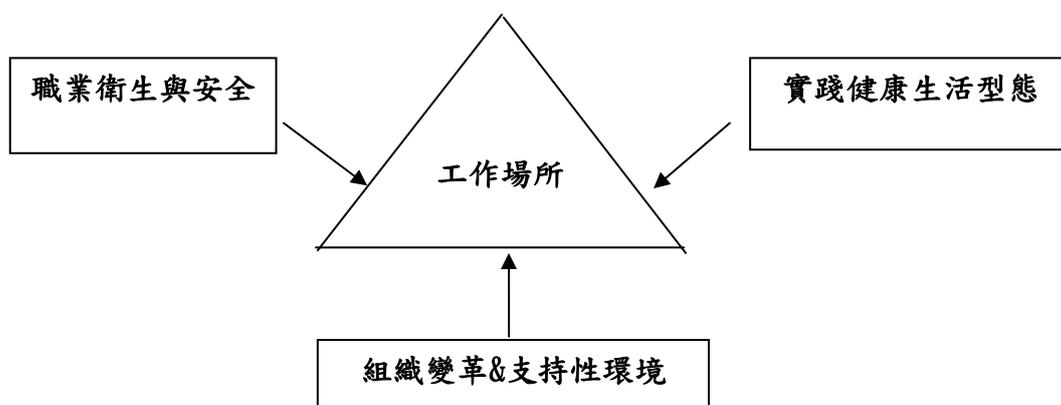


圖 4 全方位職場健康促進三角模式

衛生與安全 (Health & Safety) 包含以下面向：

- 噪音值 (Noise level)
- 空氣品質 (Air quality)

- 人因工程 (Ergonomics)
- 毒性物質 (Toxic substances)
- 工作步調 (Work pace)
- 工作空間設計 (Workplace design)
- 安全提舉 (Safe lifting)
- 員工暴力 (Employee violence)
- 生理需求 (Physical demands)
- 安全指引 (Safety guidelines)

文化和社會環境 (Culture & Social Environment)

這屬於人類的基本需求層面，如：歸屬感、有目標、使命感、控制感和免於騷擾等，相關議題如下：

- 工作和家庭間的平衡 (Balance between work and family)
- 員工可參與決策 (Staff involvement in decision making)
- 彈性工時 (Flex time)
- 同儕溝通 (Peer communication)
- 員工訓練與發展 (Employee training and development)
- 員工滿意度 (Employee satisfaction)
- 主管正向溝通與回饋 (Positive supervisor communication and feedback)
- 員工士氣 (Staff morale)
- 員工認知 (Employee recognition)
- 職場氣氛 (Social atmosphere)

員工的生活型態 (Lifestyle Practices of Employees)

工作場所支持健康活動，能鼓勵健康行爲與技巧調適

- 戒菸 (Smoking cessation)
- 健康體重 (Healthy weight)
- 健康飲食 (Healthy eating)

- 身體活動 (Physical activity)
- 女性健康議題 (Women's health issues)
- 衛生 (Hygiene)
- 壓力管理 (Stress management)
- 輪班調適 (Coping with shiftwork)
- 孕期健康 (Healthy pregnancy)
- 酒精和藥物濫用 (Alcohol and drug use)

對職場健康促進則製訂多種的策略 (包括：建立意識、教育和建立技巧、支持環境和政策發展) (如表 2)

表 2 各種三大面向之職場健康促進策略

方法 策略	職業衛生與安全	自我健康實踐	組織變革
建立意識 / 教育	例：提高對特定危險性化學品的健康危害認知。	例：利用公司的信函提高對於運動的對健康的諸多益處，以及不運動的傷害等意識。	例：提高在工作內容、和關心議題等投入管理十分重要的認知。
建立技巧	例：對於如何處理危險產品提供示範和訓練。	例：協助/教導員工設定小而實際的運動目標。	例：提供對管理給予建設性的回饋的最佳方法資訊。
支持環境	例：提供必須的安全設備與安全設施。	例：在職場提供體適能設施	例：對所有人員和管理進行全方位評價。
政策發展	例：要求在員工暴露前就針對可能的危險物質進行嚴格評估。	例：允許員工提早上班或延後下班以便延長午休時間進行運動。	例：設定政策讓所有員工都能參與全方位評估流程。

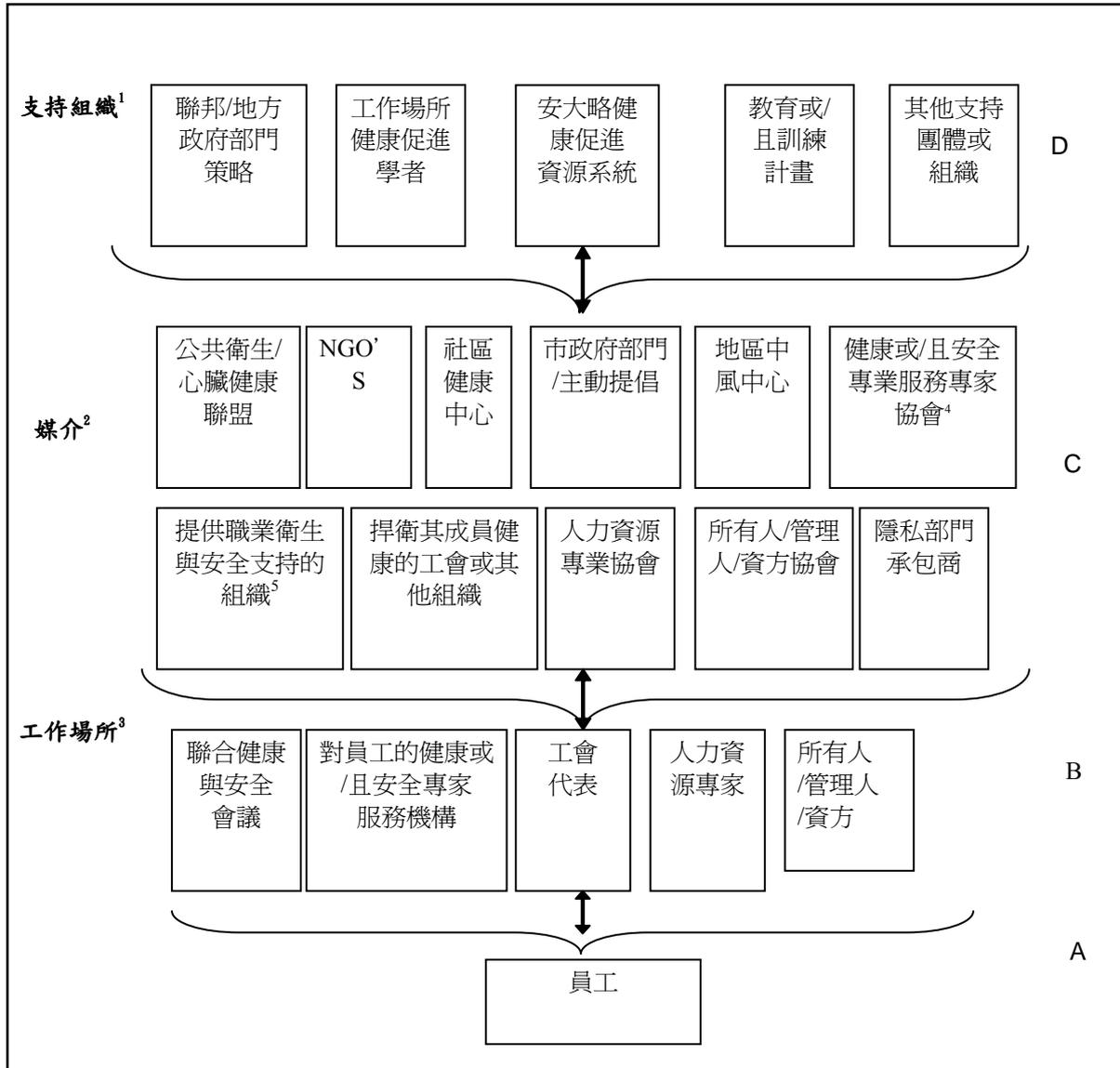


圖 5 加拿大推動職場健康促進的相關單位

加拿大政府認為，職場健康促進必須透過各組織及許多相關的人員才能達成（詳如圖 5），因此加拿大的職業衛生安全中心(Canadian Centre for Occupational Health and Safety, CCOHS)的推動工作內容涵括健康促進，其網頁資訊，有 Healthy Workplace 的主題區[65]，為增進職場對健康促進的知曉(awareness)，自 2001 年起推動職場健康促進週，更自 2008 年起擴大為四週的職場健康促進月(Healthy Workplace month)，以增進職場對健康促進的認知及實際執行經驗。在職場健康促進月(每年 10 月)活動中每週有競賽(分為<50 人職場、50-249 人職場及 250 人以上職場三組，各組有數名 1~3 名獎)，並有四週總冠、亞、季軍獎，此一活動應能逐

漸發揮對於健康職場的影響力。

加拿大在健康職場的認證和授獎方面，有國家層級的健康職場獎，此獎項和品質與顧客服務的國家卓越獎結合；有為鼓勵推動健康職場有功人員而設的「健康職場推動先驅獎」；還有三個省參與美國心理衛生學會的心理健康職場授獎計畫(如前節所述)；另有地方政府辦理的健康職場獎(例如：滑鐵盧地區的 Waterloo's Region Healthy Workplace Awards)；此外，加拿大安大略省職業災害預防學會(Industrial Accidents Prevention Association, IAPA)提供會員健康與安全之成就獎和最高榮譽的主席獎。茲簡述如下：

加拿大政府自 1984 年起，對於在品質、顧客服務和健康職場有傑出表現的私人企業與公共部門授與加拿大卓越獎(Canada Awards for Excellence, CAE)，此獎項包括品質獎(企業和公共部門)、健康職場、小型職場顧客服務、品質和健康職場綜合獎以及卓越進步獎。先由各領域專家所組成的預選委員會進行評選，並由分組的審查員赴現場查證，最後再由具有執行品質及健康職場計畫經驗的評鑑委員來裁決受評單位得到金、銀或銅獎[51]。

國家品質學會(National Quality Institute, NQI)的卓越進步計畫(Progressive Excellence Program, PEP)是全天且現場審查申請單位的認證，認證時效為兩年，分為四個 Level(通過書面審查者為 Level 1)。申請單位先做自評後再提出申請，可以持續申請同一 Level 認證，也可以進階申請其他 Level，而申請單位也可以向 NQI 申請輔導。如果 NQI 輔導後覺得申請單位有機會可以獲得認證，NQI 將提供現場視察證明(on-site verification)，但此證明並不是正式評鑑結果，而純粹是要鼓勵事業單位提出正式申請評鑑，且輔導人員並不會討論及／或提供申請單位任何與正式認證相關的發現及資訊。輔導重點是針對評鑑要素與下列人員(約 15 人)做面對面、近 90 分鐘的討論：a) 高階領導團隊；b) 中階管理人員；c) 員工。

NQI 健康職場檢查(Healthy Workplace Checkup)是透過匿名及資料保密的方式收集員工問卷資料，可以呈現員工的健康風險及滿意度，題目包括以下 12 個面向：

1. 自我健康評量
2. 與公司／團隊的聯繫

3. 體能活動
4. 憂慮、緊張、壓力
5. 睡眠
6. 尋求協助
7. 營養
8. 人力支援
9. 菸、酒、藥物使用與否
10. 安全
11. 輪班工作
12. 雇主的協助

加拿大健康職場推動先驅獎起源於 1997 年的健康工作會議，目的是為了鼓勵、表揚推動職場健康的有功人員[52]。依據以下 4 項評定標準：

1. 貢獻領域（6 分）
 - (1)研究
 - (2)發展職場健康工具、計畫、策略、精神
 - (3)領導社區、地區，甚至國家
2. 貢獻的永續性（3 分）
3. 提倡職場健康（3 分）
4. 對職場健康的理解及態度（3 分）

加拿大滑鐵盧地區的健康職場獎（Waterloo's Region Healthy Workplace Awards）目的係為獎勵滑鐵盧地區的職場為改善員工健康的努力，其獎項共分三級，其執行的健康促進議題(包括：體適能、健康飲食、無菸生活、預防骨質疏鬆、預防物質濫用、防曬、乳癌篩檢、子宮頸癌篩檢、大腸直腸癌篩檢、免疫、懷孕健康、支持母乳哺育、道路安全、人力交通、工作壓力、工作與生活的平衡等)有包含體適能、健康飲食或無菸生活中之認一項，且各議題均包含認知提升、技能建立、支持性環境以及政策發展等四項健康促進策略，總得分介於 50-74 分之職場可得銅牌獎；執行體適能、健康飲食或無菸生活中之兩項健促議題，且依完整的四項健促策略執行，分數為 75~149 分者，可得銀牌；前述三項指定的健康促進

議題均以完整的四項健促策略執行，且得分高於 150 分之職場，可獲得金牌獎[53]。

加拿大安大略省職業災害預防學會(Industrial Accidents Prevention Association, IAPA) 也提供健康與安全獎(Health and Safety Award)給會員申請，獎項包括：成就獎(Achievement Award)、安全獎(Safety Award)和最高榮譽的主席獎(President's Award)；成就獎從三個面向(健康與安全管理系統、健康與安全活動以及健康與安全成果)評估企業的健康與安全狀況，分為三級，符合法令標準者為第一級，有更好的表現者可得第二獲第三級；安全獎則至少必須前兩年達到第一級成就獎；最佳表現的職場可以獲得主席獎。自從 2009 年元月一日起，IAPA 的成就獎已經整合健康職場內容，而不僅僅考量物理環境之健康與安全。IAPA 除自行對會員提供相關獎項外，也是 NQI 健康職場計畫唯一的提供機構，可協助會員達到的 NQI 的認證基準[54]。

三、英國的職業衛生安全與健康促進推動及認證授獎制度概況

英國的衛生與安全委員會(Health and Safety Executive, HSE)以職業衛生與安全為業務主軸，但已將健康促進的觀念導入職場之中，例如：對於較少職業危害的辦公室職場，HSE 提出” The office health check” 的查核工具，內容除含括環境的溫度、通風、照明、空間等環境條件查核外，還包括健康食品與飲水之供應、廁所衛生、體育館與休息區規劃、急救設施，以及身體與心理健康促進議題之推動等[55]，可見 HSE 已經完全將身、心健康促進融入職業衛生工作內容。在而職場健康生活的促進計畫主要由衛生部((Department of Health, DH)推動，但 HSE 也十分重視心理衛生與職場復工議題；近年工作與養老補助部(Department of Work and Pensions, DWP)認為好的職場對於生產力的提昇有幫助[56]，因此，有了執行跨部會健康促進合作計畫，讓政府各部門將健康促進的觀念融入其相關工作中的契機。英國政府明確地在白皮書表達帶領國民“選擇健康，讓更健康的選擇更容易”的承諾，自 2005 年起執行一項跨政府單位的健康、工作與福利計畫(cross-government Health, Work and Well-being Programme)，來表達政府對工作年齡層改善其健康與福利的承諾。這是一項跨部門的夥伴關係，包括 DWP、DH、HSE，和蘇格蘭和威爾斯政府(the Scottish Government and the Welsh Assembly

Government).，目的是預防工作者受傷或生病，讓他們健康地工作，並提供可近性的支持使他們能維持工作或更快重返工作[57]。健康與工作國家理事 (National Director for Health and Work) Dame Carol Black 接受工作與養老補助部和衛生部的委託進行一項回顧研究，瞭解工作年齡層的健康狀況，並檢視不良健康對政府、經濟社會的衝擊，Dame Carol Black 於 2007 年 10 月完成一份對英國工作年齡層的健康回顧報告-為健康的明天工作(Dame Carol Black’ s Review of the health of Britain’ s working age population, Working for a healthier tomorrow) [58]，該份報告指出，工作有益健康，改善工作者的健康對每個人都很重要，此報告的中心願景是要達成以下三項目的：(1)預防疾病和促進健康與福祉；(2)對於發生健康問題的人應早期介入；(3)應改善離職者的健康，使每位有工作潛力的人能夠在他們必須工作上獲得支持。Dame Carol Black 的報告，開放給健康、工作與社會福利相關組織專家提出意見回應，在 2008 年 3 月報告正式出版。針對 Dame Carol Black 的報告，英國政府很快的在 2008 年 11 月對該報告的建議提出回應報告 - 改善健康與工作：改變生活(Improving health and work : changing lives) [59]，這些回應策略包括：

(一)、對健康與工作的新展望

替換電子醫療證明備註，讓家庭醫師對病人的建議由“你不能做甚麼”，改為“你可以做甚麼”，這將改變雇主、個人和醫師的資訊流向；實施全國家庭醫師教育訓練計畫，增進家庭醫師面對健康與工作議題時之知識、技能與信心，並使其能對民眾是否可以留在職場及重返工作提出適當的建議。此外，成立國家工作年齡層健康與福利研究中心，收集、分析健康與福利趨勢以及介入計畫之衝擊。

(二)、工作與工作場所之改善

以身作則推動公家機構健康促進計畫 (Public Sector as Exemplar)；發展企業健康檢核工具(Business Health Check tool)，協助企業估算員工傷病缺席或離職所花費的成本，及評估健康促進介入計畫之投資報酬率；建立國家策略使心理健康服務與雇用緊密結合，支持雇主、健康照護人員處理相關議題；對於中、小企業提供電話服務專線，為個別企業提供職業衛生專業服務，並在地方政府提供專款予中小企業，協助其改善職場健康與福利。

(三)、支持民眾保持工作

藉由改善企業在心理治療的可近性(Employment Advisers in the Improving Access to Psychological Therapies Programme)，為因病離職者提供重返工作的服務(Fit for Work Service; Reforming the Medical Statement) 等，讓民眾能健康地在職場工作或及早診治與重返職場。

在跨部會的健康、工作和福利計畫中，由 HSE 起創的計畫包括：壓力計畫、病假管理和復工計畫、骨骼肌肉計畫、降低疾病計畫、職場健康與安全引導、照顧你的生意，以及工作者的健康與安全等。為鼓勵在衛生與安全及健康促進表現優良的職場與團體，英國自 1956 年起就由災害預防皇家學會(The Royal Society, ROSPA)提供 ROSPA 職業衛生與安全獎之評選[55]，ROSPA 職業衛生與安全獎分為事業單位獎和特別獎，每類獎還分為成就獎(優等、銅牌獎、銀牌獎和金牌獎)及持續成就獎(金質獎章 - 頒給持續 5-9 年得金牌獎者、主席獎頒給持續 10-14 年得金牌獎者、最高榮譽獎 - 頒給持續 15 年以上得金牌獎者)，此獎項完全由民間企業和學會贊助與辦理。

在健康職場的推動與認證授獎部分，多由衛生單位執行，例如：Hart Healthy Workplace Award Scheme[60]，係由 Hart District Council, North Hampshire Chamber of Commerce & Industry and Hampshire Primary Care Trust 所共同推動的職場健康促進認證計畫，分為銅、銀、金牌獎。該獎的評選共分為四大部分，A 部分為基本資料，B 部分為組織政策和衛生與安全法規之符法情形，C 部分為健康促進推動情形(包括健康飲食、運動和菸害防制)，D 部分為職場壓力管理，銅牌獎必須做到 A、B 兩部分，銀牌獎必須做到 A、B、C 三部分，金牌獎則必須 A~D 四部分全做到。另外，英國 Worthing 地區也推動 Worthing Healthy Workplace Project[61]，此計畫也對於表現優良的職場辦理認證授獎，與 Hart Healthy Workplace Award 一樣分為銅、銀、金三級，銅牌獎的獲獎標準包括：組織有指定健康促進推動人員、遵守安全衛生法規、員工可取得衛生教育或促進健康的資訊、提供無菸工作環境並證明職場對員工戒菸的支持情形，此外，還必須至少辦理一項指定的健康促進活動(包括健康體能、健康飲食、心理健康或參與全國性/地方性的健康促進活

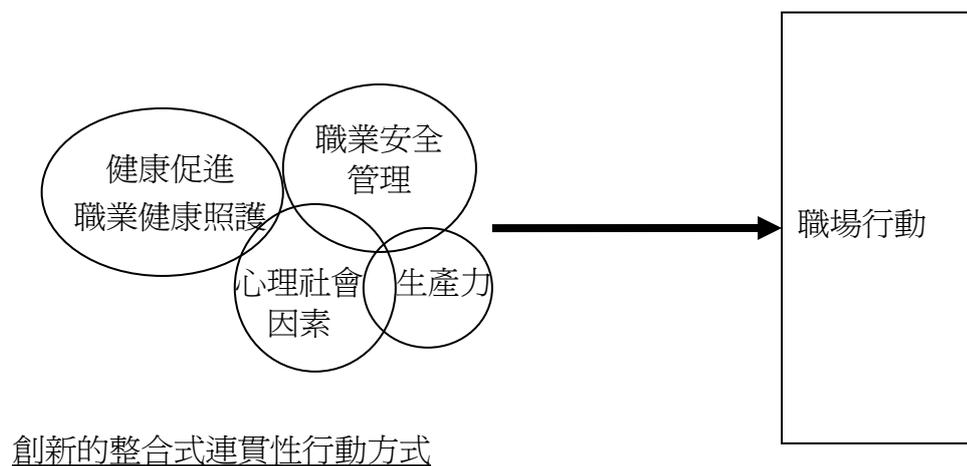
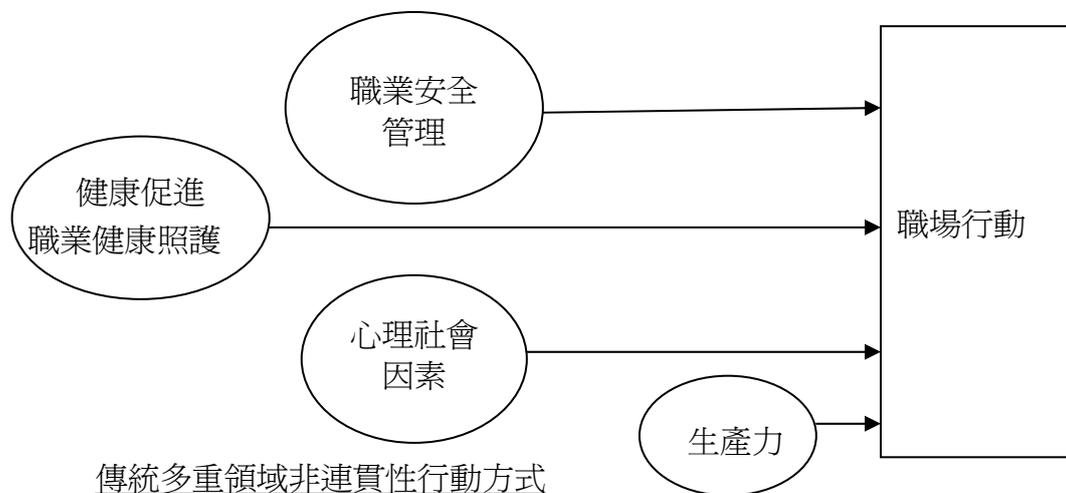
動)；銀牌獎除基本條件與銅牌獎一樣外，在健康促進活動(包括健康體能、健康飲食、心理健康和員工綠能之旅)必須至少辦理兩項，還必須進行員工健康調查、建立鼓勵與採納員工對健康促進提議的機制，以及承諾參加全國性/地方性的健康促進活動；金牌獎除應執行銀牌獎的工作外，在健康飲食上要確保健康飲食的可得性及健康體能設施之可近性，另需訓練人員擔任健康促進活動的種子人員，辦理體適能評估或健康檢查，以及針對健康促進議題至少辦理兩場工作坊，並需針對所執行及後續的健康進計畫進行評估。簡言之，Worthing Healthy Workplace Award 的三級獎項，係從啓動(銅牌獎精神)到進階(銀牌獎精神)，最後必須做到全方位且落實的健康促進計畫(金牌獎精神)。蘇格蘭的職場健康促進由健康促進局(Scotland's health improvement agency) [62]主導，成立健康工作生活推動中心(Scottish Centre for Healthy Working Lives)推動健康工作生活計畫(Healthy Working Lives programme)，不僅建置健康工作生活網(Healthy Working Lives)，在14個地方工作團隊(Healthy Working Lives Local Teams)擁有80位專家(含職業衛生與安全、健康促進、職能復健、聘雇與健康環境等)，提供電話諮詢與職場訪視服務[63]。為獎勵職場推動健康促進，健康工作生活計畫也辦理績優職場評選(The Healthy Working Lives Award Programme)，也是分為銅、銀、金三級，另還有心理健康與福祉推薦獎，此獎必須至少獲得銅牌獎後才可以申請。

英國在推動全國性的健康、工作與福利計畫(Health, Work and Well-being Programme)兩年後，2007年開始評選績優職場，將其優良事蹟提供其他職場參考，此獎項為國家企業獎(National Business Awards) [64]之一項，申請單位提出申請後，先由評選委員(包括經濟、學術和實務專家)選出成績最高的一群，邀請入圍者口頭報告，再選出一個得獎企業。

四、歐盟國家的職場健康促進做法

芬蘭的職業衛生研究所(The Finnish Institute of Occupational Health (FIOH))在2003年積極協助建構基本職業衛生服務(Basic Occupational Health Services, BOHS)，然FIOH於2008年在歐洲進步基金支持下進行與歐盟國家職場健康促進的對話[66]，此計畫對於工作福祉(Well-being at Work, W-BW)的看法有新的詮釋，即從過去包括健康促進與職業健康照護、職業安全管理、心理社會因素以及

生產力等多領域各自推動非連貫性行動做法，轉為全方位整合式連貫性行動推動的新看法(詳如下圖)。



歐盟國家中，芬蘭將職場健康促進定義為增進和維持工作能力，透過雇主、勞工和合作機構的共同努力來達成目標，為擴大職場健康促進的合作機制，芬蘭的社會事務與衛生部(Ministry of Social Affair amd Health)展開一項職場健康論壇，提供資金給所又合作夥伴(包括社會、保險和研究機構)，並成為國家政策的內涵。德國將渥太華憲章的現代、全方位健康促進建議立法，規範健康保險基金(health insurance funds)有義務推動健康促進，保險基金可以提供經費給職場健康促進活動，同時，德國的健康促進推動部著重於個人的行為改變，採集體推動(collective approach)模式，建立架構及改變各類場域(包括職場)的不良狀況，生理及心理健康促進在此架構中均被含括。

五、日本的職場健康促進計畫

（一）改善生活型態健康促進計畫

日本在 1979-87 年間鑑於勞工高齡化、生活型態疾病增加、身體活動減少等問題，開始針對中年勞工推動體適能計畫，此時期為 SHP（Silver Health Plan）時期；1988 年起，基於心理問題增加，開始重視身體與心理健康，推動對象包含全體勞工，且推動議題含蓋體適能計畫、營養指導與壓力管理，此時期稱為 THP（Total Health Promotion Plan），政府不但立法（勞働安全衛生法）規範雇主必須致力於職場健康促進，且規範政府的角色，並提供補助金，及由中央勞働災害防止協會協助專業人員之訓練課程。

（二）快適職場之建構與推動

除了個人生活型態的健康促進之外，針對職場環境所引發的工作疲勞與壓力問題，日本勞働省於 1992 年 5 月修訂「勞働安全衛生法」，將提供舒適職場列為事業主應努力的義務（勞働安全衛生法第 1 條），並於同法第 71 條第 3 款規定，勞働大臣（即勞工部長）將依法公佈「營造快適職場環境相關措施與設施指針」。將「建構快適職場」作為事業單位安全衛生管理活動自主性的一環，其目的係使「工作所導致的疲勞與壓力減少，工作輕鬆容易」，並將「營造舒適職場」視為事業單位自主性安全衛生管理活動的一環，由職場自行設定目標、實行、評價、改善等步驟循序漸進，除去影響快適職場的阻礙因素，設置休閒處所，充實疲勞恢復設備措施，達到「舒適的職場」的美好境界。日本勞働省要求舒適職場之營造必須在符合安全衛生法令的基礎下進行，其法定之安全衛生水準與職場舒適化之關係如圖 6 所示[18]。

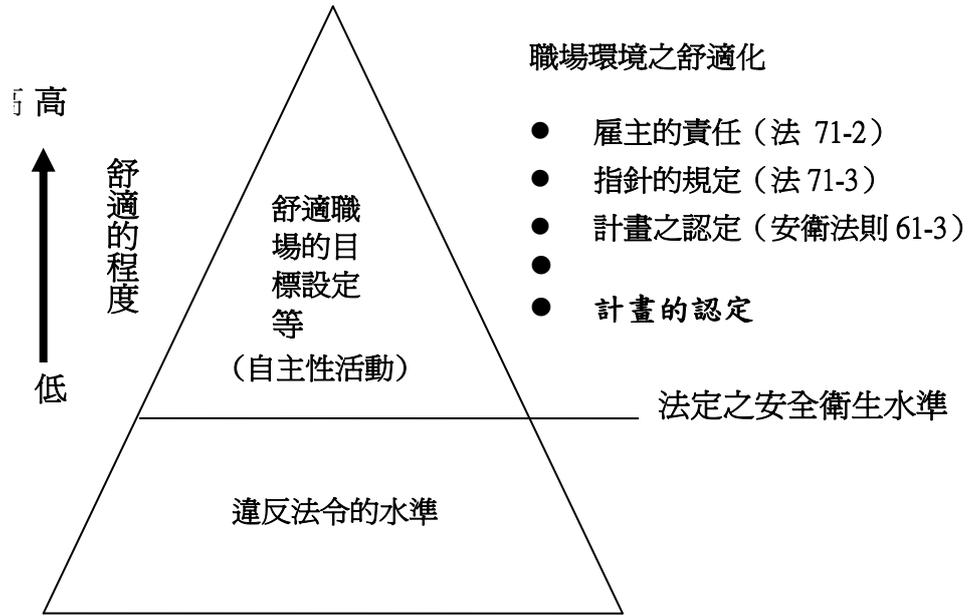


圖 6 法定之安全衛生水準與職場舒適化之關係

為達到前述舒適職場之目標，日本已建立一套「職場環境評價系統」，該系統對硬體環境有完整的檢視，不僅考量環境危害因子，更進一步考量增加使用者舒適度與減少不便性的設施，以及環境的維護檢點等。本計畫之重點工作為「建立職場環境自主管理檢核表」，日本這套「職場環境評價系統」可提供本計畫相當多的參考資訊，以下對此「職場環境評價系統」做較完整的介紹。

1. 評價系統之優點

建構快適職場必須建立一套環境評價系統，以下簡介該環境評價系統。由圖 7 得知，只要職場環境符合法令標準，其快適職場的目標係自訂，舒適程度可以循序漸進。參與該計畫之雇主，依規定必須先向都道府縣勞働基準局長提出快適職場促進計畫書，計畫書經過認定受理後，職場不但可獲得三分之一環境改善設備經費的補助（額度為日幣 10 萬~2000 萬），也可以銀行提供職場環境改善經費 40~70%之長期低利融資。此外，參與職場不僅被認定已遵守勞働安全衛生法，且可藉由評估改善計畫減少「不安全狀態」與「不安全動作」，降低勞動災害。

2. 評價系統流程

此一職場環境評價系統，最早用於製造業，評價時考量人數與事業單位的規模大小，依據項目逐一檢點。此系統不是用來與其他公司做比較，主要目的為發現問題（點數高，問題多），再據以改善，達到預期目標，評價流程如圖 7 所示。

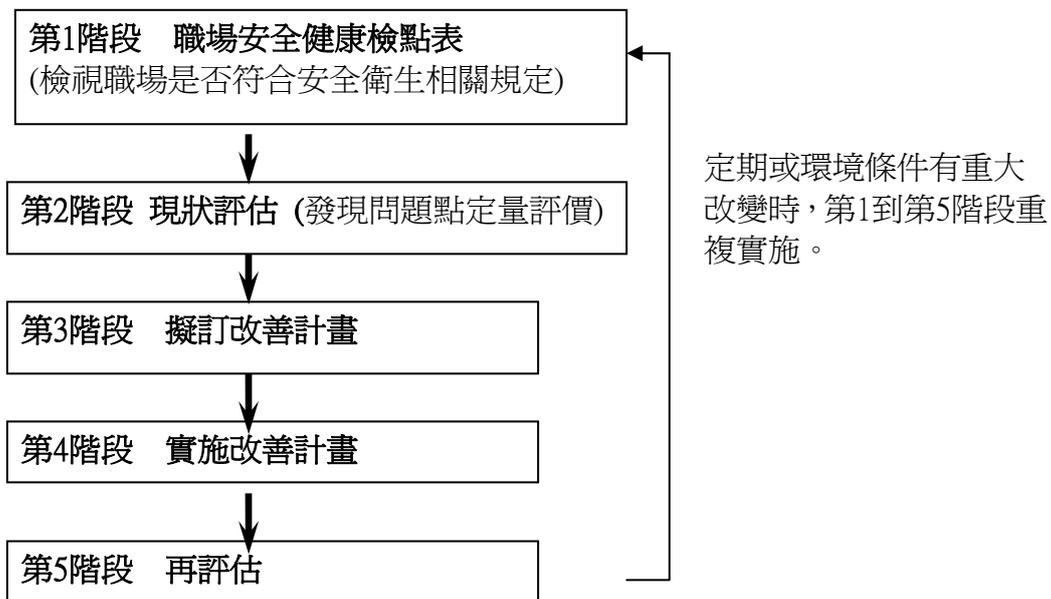


圖 7 職場環境系統評估流程圖

3. 檢點項目

- (1)工作環境，包含：空氣環境、溫熱條件、視覺環境、聲音環境、作業空間等。
- (2)作業方法，包含：作業姿勢、體力負荷、工作控制、作業之時效性或精密性、工作安全、技能難易性、重複單調、機械操作等。
- (3)消除疲勞的支援設施，包含：休息室、淋浴間、運動設施與綠地等。
- (4)職場生活支援設施，包含：盥洗室，洗手間之設施與清潔、洗手台，更衣室、餐廳或用餐處、熱飲設備、聊天討論室等。

4. 評估方法

(1)職場安全健康檢點表（第一階段）

事業單位在符合勞動安全衛生法及規定之基準下，實施安全衛生管理狀況等之檢點，作為快適職場建立之基礎。

(2)現狀評估（第二階段）

i)發現問題點

作業環境問題點之發現，包括：全部職場評價（例如：整個職場幾乎一整天都感覺有灰塵與噪音等問題），職場的一部份或短時間所發生的問題點（例如：粉狀礦石存放作業場所之灰塵問題或鋼板彎曲之動力沖床機械之噪音等）等，將問題一一記載下來。

ii)定量評價

A. 記下員工人數與工作時間：

記下前述發現問題點處之員工人數與工作時間。

B. 不快適職場量化：

職場不快量（人·時間／日）＝強度順位×工作人數（人）×工作時間（時間／日）

C. 作業環境強度值【依作業方法有不同的作業方法強度值】

將作業環境【作業方法】中各評價項目之強度順位值（C=3點，B=2點，A=1點，O=0點）帶入，合計即為作業環境之強度值【作業方法強度值】。

※定量評價範例：（如表 3 及表 4）

作業環境、作業方法之定量評價

<u>強度順位值</u>	<u>不舒服之程度</u>
C（3分）	感覺非常的不舒服
B（2分）	不舒服
A（1分）	略不舒服
0（0分）	沒有不適的感覺

記錄暴露人數及工作時間

D. 計算作業環境不快量【作業方法不快量】

E. 將作業環境【作業方法】各評價項目之職場不快量合計，就是作業環境不快量【或作業方法不快量】。

F. 職場環境強度值，職場環境不快量，每一個人之職場環境不快量之算出：

職場環境強度值 = 作業環境強度值（全部職場）+ 作業方法強度值

職場環境不快量 = 作業環境不快量（全部職場）+ 作業方法不快量

個人職場環境不快量 = 職場環境不快量 / 職場人數

表 3 空氣環境檢點表範例

		評價項目	強度順位			
			差 ← C	B	A	O → 良
1 作 業 環 境	(1) 空 氣 環 境	1.作業者對粉塵、煙之不適感	粉塵、煙等使人有非常不適感	粉塵、煙等有不適感	粉塵、煙等略感不適	粉塵、煙等無不適感
		(浮游氣體、氣體、蒸氣、煙、薰煙、水氣等)	【例示】 非常地有粉塵與煙的狀態 幾乎經常處於粉塵與煙的狀態 幾乎全作業場所是粉塵與煙	相當的有粉塵與煙的狀態 經常有粉塵與煙的狀態 粉塵與煙散見於作業場所	略有粉塵與煙的狀態 有時有粉塵與煙的狀態 粉塵與煙之狀態，出現在作業場所某一角	
		2.換氣不足、空氣沉滯，不適感	空氣沉滯，非常的不適感	空氣沉滯，有不適感	空氣沉滯，一點點不適感	空氣沉滯方面無不適感
			【例示】 空氣非常沉滯 幾乎經常空氣沉滯 幾乎全作業場所空氣沉滯	經常空氣沉滯 空氣沉滯散見於作業場所	空氣略有沉滯感 有時有空氣沉滯感 作業場所之某一部分有空氣沉滯感	
		3.有惡臭、異臭等不適之臭氣	有惡臭、異臭等非常地不適	有惡臭、異臭有不適感	有惡臭、異臭存在略感不適感	沒有惡臭、異臭等不適感
			【例示】 有相當強的惡臭、異臭 經常有惡臭、異臭 惡臭、異臭散見於作業場所	有相當強的惡臭、異臭 經常有惡臭、異臭 惡臭、異臭散見於作業場所	有一點惡臭、異臭 惡臭、異臭等有存在的時候 惡臭、異臭等作業場所一部分存在	

表 4 工作環境評價記錄範例

強度順位	員工人數	工作時間/日	員工人數 X 工作時間			職場不快值	
			C	B	A		
C,B,A,O	20 ^人	8 ^{小時}		160		320	
(C,B,A,O)	5	2	10				30
C,B,A,O	20	8			160	160	
(C,B,A,O)							
C,B,A,O							
(C,B,A,O)	5	4		20			40
C 0*3 點	3 點					480	
B 1*2 點							
A 1*1 點							
C 1*3 點	5 點						70
B 1*2 點							
A 0*1 點							
C,B,A,O							
(C,B,A,O)							

(3)擬訂改善計畫（第三階段）

以第 2 階段的結果，依以下順序建立改善計畫。作成的計畫，填入快適職場推進計畫認定要綱之快適職場認定計畫申請書，符合勞動安全衛生規則第 6 條之 3 的規定，向都道府縣勞動基準局長之申請認定。

i)現狀之分析

- A. 問題點之整理：依第 2 階段的結果，整理所有改善問題點。
- B. 定量的評價結果之分析：依第 2 階段的結果，從各種評價指標值，把握問題大小程度，包含：
 - a. 評價項目之強度順位值，評價順位值。
 - b. 作業環境強度值、作業方法強度值、職場環境強度值、疲勞恢復、支援設施評價值、職場生活支援設施評價值、支援系統評價值。
 - c. 評價項目中之職場不快適量。
 - d. 作業環境不快適量、作業方法不快適量、職場環境不快適量。
 - e. 個人職場環境不快適量。

ii)目標之設定

- A. 朝向問題點減少。
- B. 使強度順位值、評價順位值較大者之評價項目數減少。
- C. 朝向以下項目數值的減少：作業環境強度值，作業方法強度值，職場環境強度值，疲勞恢復支援設施評價值，職場生活支援設施評價值，支援系統評價值。
- D. 職場不快適量大的評價項目，使之減少。
- E. 朝使作業環境不快量、作業方法不快量、職場環境不快量減低。
- F. 個人職場不快量之減低。

iii)擬訂改善計畫

- A. 中長期計畫：所有項目短期改善有限者，做中長期計畫。

B. 優先順位等之決定

- a. 各種評價指標：依較大值項目之原因事項優先考量。
 - (a) 評價項目之強度順位值，評價順位值
 - (b) 作業環境強度值，作業方法強度值，職場環境強度值，疲勞恢復支援設施評價值，職場生活支援設施評價值，支援系統評價值
 - (c) 評價之職場不快量
 - (d) 作業環境不快量，作業方法不快量，職場環境不快量
 - (e) 個人職場環境不快量
- b. 與目標之偏差度：前述「(2)目標之設定」所設定之目標，評價結果之偏差大項目應優先。
- c. 技術性之難易度：技術上實施可能者，優先實施
- d. 資金、預算：預測改善實施後之評價結果，資金、預算等費用以改善效果大者優先實施

iv)考慮事項

- A. 作業環境、作業方法有問題項目，改善有較困難者，先考量支援系統。
- B. 改善作業環境的同時不影響生產性。
- C. 改善計畫檢討方面，讓職場員工參與意見。
- D. 職場快適狀態因人而異，並非某一基準可以滿足每個人的快適感，性別、年齡、作業內容差異皆會影響，尊重個別性。
- E. 從事工作時間短，員工人數少導致職場不快量少少的地方，要考慮改善。

(4)改善之實施（第四階段）

依改善計畫之流程，進行改善實施

(5)再評價（第五階段）

改善實施後，依第 2 階段之同一評價法行之，依評價指標改善前後比較之。評價結果，對所期待而效果不彰者，再度進行改善計畫的檢討而改善實施之。

定期或環境條件有重大改變時，再回到第 1 階段，第 2 第 3 第 4 階段重複運作，職場環境的狀況，職場改善之進步狀況等一併把握的同時，改善計畫之修正，以及修正後之計畫而進行改善之。

六、我國職業衛生與職場健康促進推動現況

(一) 勞委會與衛生署之推動歷程

健康促進的概念自 1970 年被提出後，美國、歐盟、日本等國家產業界重視員工健康促進，並自 1980 年將該項議題列為其健康計畫的重點。我國相對於世界各國，早期職業衛生工作偏向傳統上以疾病與災害預防為主，對職場健康促進工作的推動起步較晚，計劃之推動侷限於公營企業。例如，本會安全衛生處於 1983 年開始大力推展工廠零災害運動，其中附帶推動八段錦（中國傳統健康運動，屬氣功的一種），以舒緩身心。當時積極推展零災害的大企業以中國石油工公司及臺灣電力公司為代表，其同時於工作場所所推動八段錦運動，尤其臺灣電力公司更是有計畫地於工作場所推動員工健康促進活動[19]。1991 年，行政院勞工委員會與衛生署合辦了三期「勞工健康促進推廣研習會」，為政府推動職場健康促進的濫觴，該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。根據當年一項以全國前 500 大製造業為對象的調查資料顯示，在佔 41% 的回收問卷裡，有八成企業認為有實施健康促進活動，但實施的方法多僅限於講習會及提供衛教印刷品等，而最常實施的項目是急救班及事故預防教育[20]。

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，包含健康體適能提升、戒菸、戒檳榔與降低脂肪攝取計畫。1999 年積極推廣工作者「生活健康化，健康生活化」的觀念，鼓勵「營造職場健康」[21]。

本所自 1990 年代起陸續展開職場健康促進相關計畫，在工具發展編撰包含：中高齡勞工體能常模之建立，並完成「勞工健康體能評估系統」電腦軟體。勞工職業壓力評估、勞工健康體能促進、職場活力動動操相關技術手冊、職業駕駛健康危害預防及站姿從業人員健康保護手冊等[22-26]。研究部份包含：中高齡勞工體能評估及健康促進研究、勞工健康促進推廣計畫、職業駕駛健身操推廣及效果評估、電腦工作者肩頸上肢疼痛之危險因子與職場運動之效果等[27-35]，並於 1998 年進行「工作場所健康管理實務探討—工業區及大型工廠之醫療健康管理調查」[36]，針對全台職業衛生護理人員進行問卷調查，結果顯示其執行健康促進的最主要業務依序為「告知勞工健康危害」（82.9%），「勞工急救訓練」（81.1%），「工業安全衛生教育」（79.3%），「健康教育及健康促進」（77.5%）。不過該「健康教育及健康促進」主要是針對新進勞工的職前教育課程，內容主要是「急救及緊急災害處理」，至於壓力管理、肥胖、戒菸及營養等健康促進課程則很少舉辦。2003 年進行「事業單位健康促進計畫現況調查」，結果顯示，近 8 成的中大型事業單位及近 6 成的小型事業單位，有由最高管理階層簽署的安全衛生政策；而簽署健康促進政策的事業單位不論其規模大小均只有 4 成左右。顯然，國內事業單位的職業衛生工作仍以推動「安全衛生」工作為主，職場健康促進的重要性尚未成為多數企業經營者的管理主軸之一[37]。輔導計畫部份，2001 年本所與「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」，並辦理「健康促進計畫示範單位成果發表會」，提供其他事業單位觀摩學習。[38]

本所在工作環境安全衛生部份，自 1994 年開始配合行政院主計處「人力資源調查」辦理每 3 年做全臺灣地區「受僱者工作環境安全衛生狀況認知」調查。2005 年回顧相關文獻資料，編撰職場健康促進計畫指引—營造健康工作環境、合理工作環境指引[39]，內容除了遵照相關法令之規定外，更建議建立較高標準的合理工作環境，以提升工作環境的品質，減少勞工的疲勞與壓力，從而提高工作效率並減少職業災害之發生。最近 2007 年調查，比較 2004 年與 2007 年之受僱者調查結果，2004 年與 2007 年之男性受僱者認為最需要

改善的問題比例前三高者皆為空氣太髒、聲音太大、環境太熱或太冷。而女性受僱者認為最需改善問題比例前三高則由 2004 年之工作姿勢不自然、聲音太大、空氣太髒，變為空氣太髒、環境太熱或太冷聲音太大[40]。

法令之規範，雖有勞工安全衛生法第五條[5]，雇主有義務提供合乎法令的安全衛生環境條件，以保障勞工之健康與安全。然而法令只是最低標準，隨著安全衛生水準的提升，及工作型態變遷所致的工作環境與作業形態等職場環境的大幅改變，僅以法規規範的傳統高危害暴露的工作環境已不足以滿足多數工作者的需求，加上世界衛生組織/歐盟近年來提出國家／地區職業健康與安全監視指標狀態顯示職業安全衛生的狀態或系統的品質。

（二）行政院勞工委員會～臺灣職業安全衛生管理系統（Taiwan Occupational Safety and Health Management Systems，簡稱 TOSHMS）

職業安全衛生管理制度，國際間廣泛運用以 ILO-OHS（2001）職業安全衛生管理系統（指引）及 OHSAS-18001 系列為主。ILO-OHS（2001）職業安全衛生管理系統（指引）由聯合國國際勞工組織於 2001 年 6 月頒佈。制定目的保護勞工，避免在工作場所遭受各種危害的威脅，協助組織、國家層級（政府）、雇主和員工和其他相關團體推動安全衛生管理工作。OHSAS-18001 源於 1980 年代末期，歐美等工業先進國家希望將職業安全衛生管理制度及其標準系統化、規範化。1996 年，BSI、DNV、BVQI、SGS 等十餘個國際標準驗證及研究機構合作，以英國 BS-8800 標準為主要基礎並結合其各自的安全衛生管理系統上共同發展出職業安全衛生管理。根據張（2005）研究整理 ILO-OHS2001 與 OHSAS-18001 特性及重要規定如表 5。

表 5 ILO-OHS2001 與 OHSAS-18001 特性及重要內容之比較表

項 目	ILO-OHS 2001 指引	OHSAS-18000 系列
推動方式	國家公權力或行政指導	採取國際間通用標準及取得驗證
系統之作用	作為指導綱要	1.OHSAS-18001 提供驗證規範 2.OHSAS-18002 作為指導綱要
主要目的及宗旨	1.協助國家層級建立職業安全衛生管理系統之技術指引 2.指導組織將 OSH 管理體系要素作為整體政策總體管理計畫的一部分，融入組織全面管理；	促使組織有系統的控制風險提升安全衛生管理績效
適用範圍或文件之特性	1.重視工作者的保護，尤其是人員疾病及損傷方面有關的健康狀況 2.在勞工權益上，在安衛管理要求的執行層面有具體的描述	1.著重勞工和其他相關利害團體的保護 2.強調各條款間的相關性，以風險評估為基礎推演系統的運作
適用範圍或文件之特性	1.重視工作者的保護，尤其是人員疾病及損傷方面有關的健康狀況 2.在勞工權益上，在安衛管理要求的執行層面有具體的描述 3.適用於各類型之企業	1.著重勞工和其他相關利害團體的保護 2.強調各條款間的相關性，以風險評估為基礎推演系統的運作
系統運作模式	PDCA 管理循環及持續改善	PDCA 管理循環及持續改善
系統運作基礎	較強調危害辨識及預防	以風險管理為基礎
先期審查	有具體的要求	條文並無有具體的要求

員工參與的規定	要求雇主須確保員工安全衛生委員會能有效運作，並認同員工代表的設置能符合國家法令的規定	要求組織記錄和推廣安全衛生活動並廣泛的含納顧問群，例如利益團體
能力與訓練之要求	訓練應是免費的，並儘可能的在工作時間內進行	文件非必要事項
項 目	ILO-OHS 2001 指引	OHSAS-18000 系列
承攬管理之規定	組織與承攬商在適當層級建立有效的溝通與協調機制，該機制應包括危害及其預防與控制措施方面的	無明確之規定
預防與矯正措施之規定	組織應針對職業安全衛生管理系統績效監測與測量、稽核和管理審查活動所提出的預防與矯正措施，制定實施方案並予以維持	強調異常狀況之矯正、預防及稽核機制，制定實施方案並予以維持
稽核之規定	稽核應由組織內部或外部專業人員進行，稽核人員應與被稽核的活動無利害關係	由組織自行安排對安衛管理系統無偏失和客觀的稽核

行政院勞工委員會為鼓勵並輔導事業單位健全安全衛生管理體制，自1994年參考美國 OSHA 的自護制度（Voluntary Protection Programs, VPP），在國內訂頒「事業單位安全衛生自護制度實施要點」，推動自主性評鑑管理系統，以查核表檢視事業單位。凡參與安全衛生自護制度的事業單位，經自護評鑑機構初審評鑑，再經自護評鑑委員會決審及榮譽自護單位審查認可後，除頒發自護單位榮譽標誌，並提供政府有關安全衛生技術輔導等資源。勞委會有鑑於近年來國際間將職業安全衛生朝向系統化管理之趨勢，為加速職場風險管控能力向上提升及國際接軌，整併國際勞工組織 ILO-OSH（2001）與國際驗證機構 OHSAS-18001（2007）二套制度之要項與優點，研訂適合本國國情之「臺灣職業安全衛生管理系統指引」（Taiwan Occupational Safety and Health Management Systems，簡稱 TOSHMS），於2007年8月13日正式頒佈，並在2008年1月9日新修正「勞工安全衛生組織管理及自動檢查辦法」[42]。

TOSHMS 主要特色：

1. 同時符合國際規範並發展驗證標準

TOSHMS 整併 ILO-OSH：2001 指引之架構與要領並融入 OHSAS-18001：2007 等之相關要求，發展出我國職業安全衛生管理系統的驗證規範，結合民間認證及驗證體系與國際認證系統接軌，建立相互認可機制，達到「一驗二證」之效果（即通過 TOSHMS 驗證，可一併取得 OHSAS-18001 驗證），滿足國內企業「獲取國際驗證」與「符合國內規範」的雙重需求。

2. 融入企業經營的系統化管理體系降低企業風險

要求企業負責人（高階主管）展開公開承諾的決心，建置包括安全衛生政策、組織、制度規劃與實施、評估及改善措施等要項的安全衛生管理系統，同時特別強調國內企業較不重視的風險管理、採購管理、變更管理、承攬管理等制度。

3. 適用所有行業的原則性規範

TOSHMS 指引之系統模式（如圖 8）以 ILO-OSH 及 OHSAS-18001 各主要要素為主，作為建構及推展職業安全衛生管理制度的基本要求。

4. 採用 PDCA 管理模式提昇安全衛生管理績效

將企業品質管理及環境管理所熟悉的 P-D-C-A 管理應用於安全衛生管理，透過規劃（Plan）、實施（Do）、查核（Check）及改進（Action）的循環過程，實現安全衛生管理目標[43]。並於 2008 年 6 月 18 日頒授證書予國內 5 家首批經認可之驗證機構（經濟部標準檢驗局、BSI、SGS、DNV、LRQA），及通過 TOSHMS 驗證之 3 家公民營企業（臺灣中油公司桃園煉油廠、臺電公司林口電廠及昇陽國際半導體公司），展現我國職業安全衛生管理邁向國際化之新里程[44]。

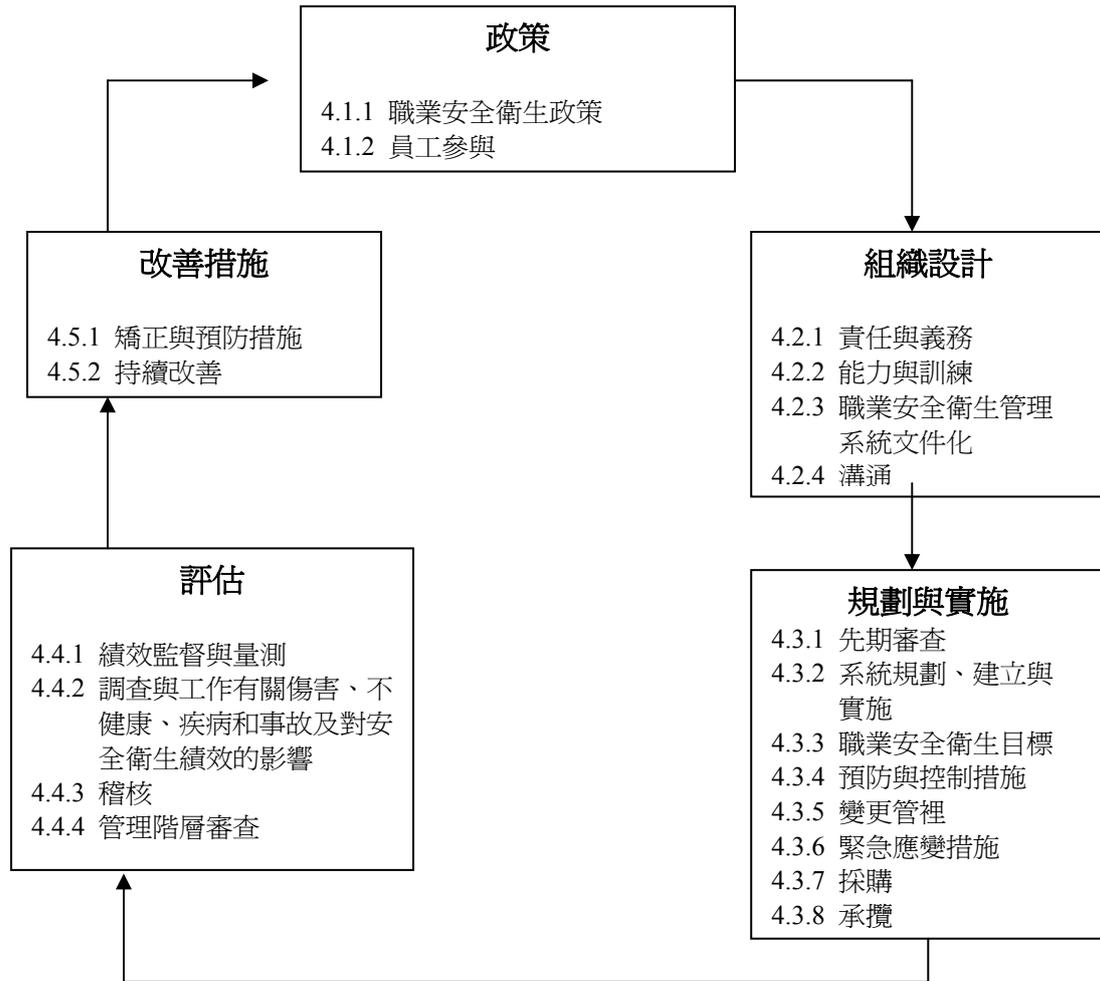


圖 8 TOSHMS 之系統模式

(三) 國民健康局健康職場自主認證方案

行政院衛生署自1999年起開始推動職場健康營造。歷年工作重點包括研究發展、宣導教育、成立6個職業衛生保健中心，並補助34家示範職場健康促進計劃，及補助衛生局、工會、學會推動健康促進業務等[45]。2003~2005年間，成立三個（北、中、南區）「職場菸害防制輔導中心」，以推動職場菸害防制之名，達到促進工作者的安全與健康之實。為使職場更加落實全面性的健康促進工作，緊接著2006~2008年之三年計畫，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」，成立為「職場健康促進暨菸害防制輔導中心」計畫。三個輔導中心均由學術單位與民間學術及醫療團體成員組成，四年來扮演衛生署與事業單位間的橋樑

角色，包括：職場實地輔導及各項辦理職場健康促進教育訓練與研討會。

自 2007 年起首度規劃辦理全國「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。健康職場自主認證方案，分為健康職場認證—菸害防制標章及健康職場認證—健康促進標章。2009 年起為鼓勵更多有意願推動菸害以外的健康促進議題，但尚無法達到全面性健康促進的職場，增設健康啓動標章。截至 2009 年止，全國已有 3,420 家通過自主認證，其中以獲得菸害防制標章之職場為眾，占 2,484 家(72.6%)，推動全方位健康促進的職場占 671 家(19.6%)[47]。

第三章 研究方法

第一節 實施方法

1. 組成專家小組協助評鑑表修訂與試評鑑工作

本年度之任務係修訂上年度發展的「工作場所安全健康自主管理評鑑表」，並辦理試評鑑，因此計畫之初即組成專家小組協助評鑑表修訂與試評鑑工作。小組成員包含：職業安全、職業衛生、環境職業醫學、健康促進、人因工程、心理衛生、衛生教育等領域之學者與實務專家（詳見表 6）。

表 6 職場健康（環境）自主管理評鑑專家名單

專長領域	專家名單	服務單位及職稱
職業衛生、健康促進	陳秋蓉	行政院勞工委員會勞工安全衛生研究所副所長
職業衛生、健康促進	徐傲暉	行政院勞工委員會勞工安全衛生研究所勞動醫學組組長
職業流行病學、健康促進	葉錦瑩	臺北醫學大學醫學系公共衛生學科副教授
暴露評估、職場菸害防制	黃奕孝	中華民國工業安全衛生協會 副秘書長
職業衛生、人因工程	葉文裕	中華民國工業安全衛生協會 理事
職業衛生、環境暴露評估	毛義方	中山醫學大學職安系 教授兼主任 中華民國職業衛生學會 理事長
職業醫學、流行病學	郭浩然	成功大學醫學院環境醫學研究所 教授
職業安全衛生、風險評估	余榮彬	財團法人安全衛生技術中心 總經理
健康檢查與管理、職業傷害與復工	朱柏青	台大醫院環境職業醫學部/ 台大醫院職業傷病診治中心 醫師
職場健康管理	蔡瑞元	行政院衛生署新竹醫院 社區健康營造中心主任
心理衛生	邱永林	心理師，聯合心理諮商所 所長
健康促進、衛生教育	董貞吟	師大健康促進與衛生教育學系
職場代表 1 電子製造業／本國大型企業	王嘉麟	華映風險管理暨環安處 龍潭環安部經理
職場代表 2 傳統產業／跨國公司	孟慶華	金百利中壢場安衛暨環保部經理
職場代表 3 家電及電子製造業／本國大型企業	江素珍	台灣事業單位護理人員協會理事長

2. 評鑑職場之選取

為使評鑑表能適用於不同規模及不同作業類型的職場，本計畫以立意方式邀約有意願接受試評鑑的職場，選擇原則依職場規模（分為員工人數 100 人以下、100~299 人、300 人以上三級）與作業類型（分為製造業和服務業二類）考量，每類型分別選擇一至數家，選取 20 家受評職場。

3. 職場評鑑說明會暨教育訓練

為提高職場的參與意願及對本評鑑制度之瞭解程度，在評鑑前辦理一場評鑑說明會暨教育訓練，對象為已報名接受試評鑑及有興趣了解本評鑑制度之職場（相關會議記錄請見附錄三）。

4. 職場實地評鑑

辦理評鑑說明會後，願意接受試評鑑的職場先請其利用評鑑表自評，再安排專家（每場次三位）實地訪視評鑑。

5. 評鑑表適用性評估

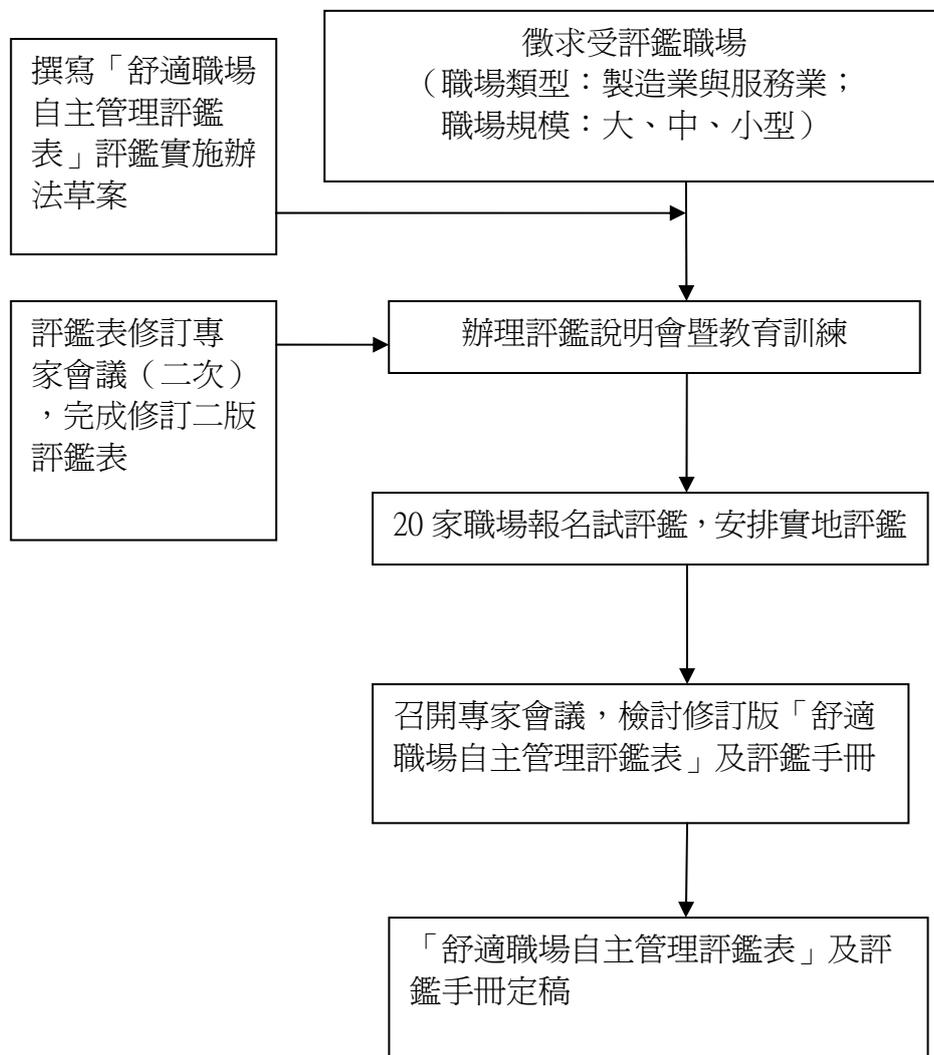
評鑑表之適用性從質性和量性兩方面評估，在質性方面，請受評職場及評鑑委員就評鑑表之內容及評核標準提出建議，再召開專家會議討論有疑慮之處，並據以修訂之。量性資料係分析五個核心內涵和總分在不同評鑑者間（即每家職場三位委員間及職場自評與專家評鑑間）的給分差異；不同屬性（製造業與服務業）職場間和不同規模（大型與中小型）職場間的得分差異。

6. 評鑑表修訂及編撰「舒適職場自主管理專家評鑑手冊」

在計畫執行之初召開第一次專家會議，針對上年度發展的「工作場所安全健康自主管理評鑑表」進行二次修訂，並以修訂第二版(評鑑表名稱也改為「舒適職場自主管理評鑑表」)進行實地評鑑。試評鑑結束後，根據各方意見修訂第三版「舒適職場自主管理評鑑表」，再召開專家會議評審定稿，並依據定稿版「舒適職場自主管理評鑑表」撰寫「舒適職場自主管理專家評鑑手冊」（手冊格式也於專家會議中經專家審核）。

第二節 實施流程

本計畫之實施流程如下：



第四章 研究結果

一、「舒適職場自主管理評鑑表」的修訂

計畫中召開專家小組會議三場，討論內容包含：職場健康自主管理評鑑機制實施、評鑑指標內容修正及專家評鑑手冊審查。藉由專家會議修訂，並進行職場現場評鑑。從評鑑過程發現不合適的指標或評核標準，再次召開專家會議修訂評鑑表，最後完成適用版「舒適職場自主管理評鑑表」。

計畫之初召開第一次專家會議再次審視、修訂上年度研擬之「工作場所健康安全自主管理檢核/評鑑表」試用版，然因有新任委員對於計畫目的不十分清楚，其建議與本評鑑表之目的有所偏離，加上本評鑑表原訂名稱與衛生署國民健康局已經辦理的「健康職場自主認證」過於雷同，使本評鑑制度定位不明確，也造成職場混淆，故召開第二次專家會議。

第二次專家會議不僅修訂評鑑表內容，並對本評鑑制度定位為：協助職場營造舒適的工作環境，除政策與管理制度外，評鑑內容以舒適環境條件為重點，評鑑表名稱亦修改為「舒適職場自主管理評鑑表」。經過以上調整與定位，事業單位多能理解本評鑑表與健康局健康職場評鑑表之差異。此次修訂版之評鑑表為本年度 20 家職場試評鑑所用的版本。

然因期中審查委員對於評鑑表部分內容仍有意見，加上試評鑑過程發現部分內容不易評分，且某些條文不適用於辦公室類型職場，因此研究人員再根據相關意見進行大幅修改，隨即召開第三次專家會議，修訂第三版評鑑表，並審核評鑑手冊之內容與格式。（相關會議記錄詳如附錄一、二、四）

為符合本評鑑表之定位，各項評鑑內容重新配分，重點項目—舒適環境條件之比重維持 40%；另為強化職場的教育訓練機制，第四大項「健康與安全教育訓練」，從原來的 5 分調整為 20 分，第一大項「健康與安全政策」與第二大項「健康與安全管理規章及促進計畫」的比重也調整為 20 分，將原來的「自主管理與社區參與」大項改為加分題（5 分），更可使評鑑委員瞭解事業單位推廣舒適職場的特色。表 7 為修訂後的「舒適職場自主管理評鑑表」，表 8 為前後版本的比較。

表 7 舒適職場自主管理評鑑表

舒適職場自主管理評鑑申請表

總公司／母公司名稱	
受評事業單位名稱	
負責人	
地址	□□□□□
電話	()
統一編號	
行業別	
事業單位分類號碼	
保險證字號	
風險等級	依「勞工安全衛生組織管理及自動檢查辦法」附表一之分級： <input type="checkbox"/> 顯著風險 <input type="checkbox"/> 中度風險 <input type="checkbox"/> 低度風險
工作場所屬性	<input type="checkbox"/> 辦公室； <input type="checkbox"/> 辦公室+作業場所
員工人數（截至填表日止）	正職：男： 人；女： 人 派遣或臨時人員：男： 人；女： 人
安全衛生管理／健康促進人員	全職： 人；兼辦： 人
醫護人員（含職業醫學專科醫師及受過職業醫學、職業衛生護理之人員）	全職： 人；兼職： 人
本評鑑聯絡人	姓名： 電話（含分機）： E-mail：

一、最近三年內是否發生過事業單位或其承攬人之勞工死亡、九等級殘廢、一次罹災致三人以上失能傷害或毒氣外洩致勞工一人以上住院治療之職業災害？（上下班交通事故除外）

否

是[#]，項目：

勞工死亡

九等級殘廢

一次罹災致三人以上失能傷害

毒氣外洩致勞工一人以上住院治療

其他：

職業災害⁺統計

類別 \ 年別	年	年	年	該業三年平均值	審查
災害頻率*					
嚴重率*					

※說明：

[#]如勾選「是」便無法參與認證，但可接受中心輔導。

⁺上下班交通事故除外。

*災害頻率及嚴重率的算法，請參考以下算式，或見操作手冊附錄。

$$\text{失能傷害頻率 (FR)} = \frac{\text{失能傷害次數 (人次)} \times 10^6}{\text{總經歷工時}}$$

$$\text{失能傷害嚴重率 (SR)} = \frac{\text{失能傷害損失日數} \times 10^6}{\text{總經歷工時}}$$

二、獲得安全衛生及健康促進自主管理認證及表揚情形：

獲得 TOSHMS 認證。

獲得 OHSAS18001 認證。

獲得衛生署國民健康局「健康職場自主認證」：

菸害防制標章

健康啓動標章

健康促進標章

獲得勞委會「勞工安全衛生優良單位五星獎」。

獲得勞委會「勞工安全衛生優良單位優良獎」。

獲得勞委會「國家工安獎」表揚。

獲得勞委會「友善職場」表揚。

獲得衛生署國民健康局「健康職場自主認證績優職場」表揚。

其他：

舒適職場自主管理評鑑表

指標項目	職場 檢核	評鑑內容	查核說明	委員評分
<p>分數說明：</p> <p>※必要項目全部達成得 3 分。</p> <p>※進階項目分數請委員依其完成程度斟酌給分，最多 2 分。</p> <p>壹、健康與安全政策（共 20 分）</p>				
<p>1. 健康與安全政策、各級主管之權責劃分及經費。(5 分)</p>	<p><input type="checkbox"/>1</p> <p><input type="checkbox"/>2</p> <p><input type="checkbox"/>3</p> <p><input type="checkbox"/>4</p> <p><input type="checkbox"/>5</p> <p><input type="checkbox"/>6</p> <p><input type="checkbox"/>7</p> <p><input type="checkbox"/>8</p>	<p><u>必要項目</u></p> <p>1. 將健康、安全與環境保護當作公司最崇高的目標，訂有健康與安全相關政策。</p> <p>2. 編列施行安全衛生與健康促進計畫之預算。</p> <p><u>進階項目</u></p> <p>3. 勞工及工會參與安全衛生及健康促進政策的制訂與修正。</p> <p>4. 能整合外部資源且有效利用資源計畫，執行績效良好。</p> <p>5. 主管支持健康與安全政策並給予資源。</p> <p>6. 訂定各級主管之職責及執行，並有高階主管的公開宣示及公告。</p> <p>7. 涵蓋所有人員（員工、派遣人員及承攬商...等）</p> <p>8. 安全衛生與健康促進政策均定期檢討修正。</p>	<p>◎請事業單位提供：</p> <p>1. 經僱主或最高主管簽署之書面安全衛生及健康促進政策。</p> <p>2. 安全衛生與健康促進經費編列或使用證明。</p> <p>3. 在制定及審查政策時，員工（代表）參與證明文件。</p> <p>4. 與政府各部門學術機構及民間團體合作之證明文件。</p> <p>5. 最高管理階層在建立、實施、維持及改善職安衛及健促系統上適時提供所需之相關資源之證明文件。</p> <p>6. 各級主管在安全衛生及健康促進上之角色、職責、責任及授權，並藉由宣導及溝通使相關人員週知。</p> <p>7. 政策傳達給相關人員之證明文件。</p> <p>8. 定期檢討、修正安全衛生與健康促進政策之記錄文件。</p>	<p><input type="checkbox"/>不合格</p> <p><input type="checkbox"/>合格</p> <p>得分_____</p> <p>委員意見：</p>
<p>2. 勞工安全衛生管理暨健康促進單位 (5 分)</p>	<p><input type="checkbox"/>1</p>	<p><u>必要項目</u></p> <p>1. 依法設置勞工安全衛生管理單位或勞工安全衛生人員，並報檢查機構備</p>	<p>◎請事業單位提供：</p> <p>1&2. 勞工安全衛生人員、組織及事業單位聘任從事職業健康服務醫師及／或護理人員之報備文件。</p>	<p><input type="checkbox"/>不合格</p> <p><input type="checkbox"/>合格</p> <p>得分_____</p>

指標項目	職場檢核	評鑑內容	查核說明	委員評分
	<input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 6 <input type="checkbox"/> 7	查。 2. 依法聘任從事職業健康服務之醫師及／或護理人員，並落實及發揮職業健康管理服務。 3. 依法規定設置勞工安全衛生（包含：健康促進）委員會並定期召開會議。 <u>進階項目</u> 4. 召開會議優於法令，主任委員親自主持會議。 5. 委員會有審議公司職業衛生健康政策、計畫，並給予建議及獎懲。 6. 聘有急救人員（專任或兼任）。 7. 針對可能職業病發生之員工提供預防對策。	3. 近二年相關委員會開會記錄，並提供會議有研議健康管理等相關事項。 4&5. 近二年相關委員會開會記錄。 6. 合格急救人員名冊。 7. 工作環境危害暴露評估與控制計畫，以及特殊健檢結果之追蹤與工作調整（配工）等相關證明文件。 相關法規： 「 <u>勞工安全衛生組織管理及自動檢查辦法</u> 」第 2 章及第 10 至 12 條。 「 <u>勞工健康保護規則</u> 」第 2 條、第 3 條、第 6 條、修正條文第 7 條、第 7 條之 1、第 8 條。	委員意見：
3. 組織氛圍、員工參與及工作可控性。(5 分)	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5	1. 管理者有健康職場的概念及執行方法，且能與員工正向溝通，並鼓勵團隊或部門成員發展好的人際關係。 2. 針對輪班、超時之員工實施合理彈性工時，作業所需休息時間。 3. 員工可以參與決策或自主地控制工作。 4. 鼓勵學習和從事各種工作的機會，避免重複和單調的工作，以及增加挑戰和刺激。 5. 員工意見反應處理	◎請事業單位提供： 1. 主管與員工互動之活動記錄、內部會議記錄、電子郵件等資料。 2. 相關人事法規及員工績效評核標準。 4. 教育訓練計畫與員工受訓記錄資料。 5. 員工提案獎勵機制文件。 8. EAP 方案或近二年員工協助案例資料。 ◎委員視需要可抽問三位不同部門的員工。 ◎請注意此題無必要項目，計分方式為任選 3 項以上得 3 分，4～7 項得 4 分，8～10 項得 5 分。	<input type="checkbox"/> 不合格 <input type="checkbox"/> 合格 得分_____ 委員意見：

指標項目	職場檢核	評鑑內容	查核說明	委員評分
	<input type="checkbox"/> 6 <input type="checkbox"/> 7 <input type="checkbox"/> 8 <input type="checkbox"/> 9 <input type="checkbox"/> 10	<p>機制及提案獎勵制度。</p> <p>6. 升遷考績、調職配工無歧視。</p> <p>7. 提供退休或資遣員工轉換工作之協助。</p> <p>8. 有 EAP 計畫或有個管師個案協助。</p> <p>9. 鼓勵員工進修或學習新技能。</p> <p>10. 提供多元化在職進修課程。</p>	<p>相關法規： 「<u>勞動基準法</u>」第 30 至 36 條。</p>	
<p>4. 特殊需求員工之保護。(5 分)</p>	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 6 <input type="checkbox"/> 7 <input type="checkbox"/> 8	<p>必要項目</p> <p>1. 依法規定，未成年及女性、妊娠婦女勞工未從事法令禁止之工作。</p> <p>2. 依法對於身心障礙者的雇用、安置與升遷有相同的機會。</p> <p>3. 依法訂有生理假、產假、陪產假、育嬰假和哺乳時間之相關規定。</p> <p>進階項目</p> <p>4. 有原住民雇用政策。</p> <p>5. 有申訴性騷擾問題的處理單位（委員會）或／及申訴管道。</p> <p>6. 工作場所提供身心障礙員工的特殊需求（例如：無障礙空間的可近性等）。</p> <p>7. 有好福利措施輔導未成年員工進修。</p> <p>8. 提供育嬰和兒童照護設施（如：集哺乳室、托兒所等）</p>	<p>◎請事業單位提供： 1~4. 相關人事法規及員工績效評核標準。 5. 申訴委員會組織、會議記錄或處理案例資料。 8. 托兒照顧機構之合約書。 9. 員工和主管之男女性別比例資料。</p> <p>◎委員現場查核無障礙空間及集哺乳室、托兒設施等。</p> <p>相關法規： 「<u>勞工安全衛生法</u>」第 20 至 22 條。 「<u>身心障礙者權益保障法</u>」第 38 至 45 條、及第 54 至 57 條。 「<u>性別工作平等法</u>」第 14 至 25 條。 公家機關需依「<u>原住民族工作權保障法</u>」第 4 條雇用原住民。</p>	<p><input type="checkbox"/>不合格 <input type="checkbox"/>合格</p> <p>得分_____</p> <p>委員意見：</p>

指標項目	職場檢核	評鑑內容	查核說明	委員評分
	<input type="checkbox"/> 9	或措施（如：提供合約托兒機構）。 9. 確保女性員工參與勞動力程度與其能力和經驗相當。	「性騷擾防制法」第 7 條。	
貳、健康與安全管理規章及促進計畫（共 20 分）				
1. 訂定安全衛生工作守則、管理規章。（5 分）	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 6 <input type="checkbox"/> 7 <input type="checkbox"/> 8 <input type="checkbox"/> 9 <input type="checkbox"/> 10	<u>必要項目</u> 1. 訂有安全衛生工作守則，並依規定備查，且有書面資料，供勞工遵行。 2. 安全衛生管理規章內容涵蓋健康生活規範。 3. 依法規規定，定期實施作業環境測定並公告週知。 <u>進階項目</u> 4. 訂有「有害作業健康維護指引」。 5. 提供必要及緊急個人防護具。 6. 特殊危險作業之個人防護具均有明確標示。 7. 教導及訓練勞工使用適當個人防護具。 8. 確實要求勞工必須使用個人防護具，並放置緊急處置裝備。 9. 記錄環境測定結果並與員工確實溝通，及進行作業環境改善。 10. 確實執行安全衛生管理規章。	◎請事業單位提供： 1. 安全衛生規章及執行記錄。 3&4. 近二年作業環境測定資料及特殊危害作業健康維護指引。 6. 防護具使用規範及教育訓練記錄。 ◎委員視察特殊危害作業現場，檢核危害標示及防護具配置與使用現況。 ◎進階項目 4~8，辦公室不適用。 相關法規： 「勞工作業環境測定實施辦法」第 6 至 7 條。 「勞工安全衛生設施規則」第 11 章防護具。	<input type="checkbox"/> 不合格 <input type="checkbox"/> 合格 得分_____ 委員意見：
2. 勞工安全衛生管理計畫（含	<input type="checkbox"/> 1	<u>必要項目</u> 1. 依法訂有勞工安全衛生管理計畫（含	◎請事業單位提供： 近二年之勞工安全衛生管理計畫、執行及成效評估之相關文	<input type="checkbox"/> 不合格 <input type="checkbox"/> 合格

指標項目	職場檢核	評鑑內容	查核說明	委員評分
緊急應變及危害通識計畫。(5分)	<input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3	緊急應變及危險物及有害物計畫)。 <u>進階項目</u> 2. 訂定之勞工安全衛生管理計畫，內容涵蓋營造舒適工作環境等項目，採取PDCA步驟執行。 3. 定期舉辦消防或緊急應變演練。	件。(惟30人以下之小型職場得以執行記錄或文件代替勞工安全衛生管理計畫。) 相關法規： 「勞工安全衛生組織管理及自動檢查辦法」第12條之1。 「勞動檢查法」第26條。 「危險性工作場所審查暨檢查辦法」第2條、第2至4章。	得分_____ 委員意見：
3. 健康檢查及健康促進計畫(5.0分)	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5	<u>必要項目</u> 1. 依法規規定，勞工均有體格檢查與定期實施一般健康檢查，並依需要實施特殊健康檢查。 2. 依特殊體格檢查結果進行選工；依特殊健康檢查結果分級管理並進行工作調配。 <u>進階項目</u> 3. 有全方位的健康與安全促進計畫(包含健康環境、健康餐飲、健康體能及健康管理政策等)。 4. 實施重返職場計畫，參照醫師對復工勞工之職能評估、職務再設計或調整建議，使員工在傷病後得以及早回到工作崗位。 5. 依健康檢查結果規劃健康促進計畫或改善工作內容。	◎請事業單位提供： 1. 近三年內勞工一般及特殊體格檢查與健康檢查結果及分級管理資料。 2. 近二年健康促進計畫及執行成果報告。 3. 健康促進計畫內容應包含拒菸、拒酒、拒檳、拒毒等項目。健康餐飲應檢視是否有提供熱量表或健康餐...等。 4. 重返職場計畫或近二年內，勞工確實在傷病療後重返工作之證明文件。 相關法規： 「勞工健康保護規則」第10至第20條。	<input type="checkbox"/> 不合格 <input type="checkbox"/> 合格 得分_____ 委員意見：

指標項目	職場檢核	評鑑內容	查核說明	委員評分
4. 各項計畫實施稽核及檢討。 (5分)	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5	<u>必要項目</u> 1. 有員工健康趨勢分析報告。 2. 有事業單位內部相互稽核制度。 <u>進階項目</u> 3. 有職場舒適環境評估報告。 4. 實施內部稽核及置備記錄外，並檢討修正。 5. 包含安全衛生外部專家稽核及評鑑制度。	◎請事業單位提供： 1. 近二年之環境評估與員工健康趨勢分析報告。 2&4 內部稽核記錄。 5. 外部稽核證明文件。	<input type="checkbox"/> 不合格 <input type="checkbox"/> 合格 得分_____ 委員意見：
參、舒適環境 (共 40 分)				
1. 空氣環境 (5分)	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 6	<u>必要項目</u> 1. 作業場所空氣中污染物濃度符合法令。 2. 通風換氣系統(局部排氣系統、冷卻水塔和出風口)定期清潔保養。 <u>進階項目</u> 3. 辦公場所通風換氣良好且定期偵測二氧化碳濃度。 4. 辦公及作業場所空氣中無菸味、黴味及其他惡臭或異味。 5. 辦公及作業場所溫度、溼度合宜，無不適感。 6. 辦公及作業場所之通風氣流不會太強或令人感覺不適。	◎請事業單位提供： 1, 3&4 近二年環境測定及改善記錄。 2. 近二年通風換氣系統(局部排氣系統、冷卻水塔和出風口)定期清潔保養記錄。 5~7. 委員視察現場，主觀感受現場空氣品質。 ◎必要項目 1，辦公室不適用。 相關法規： 「 <u>勞工作業環境空氣中有毒物容許濃度標準</u> 」第 8 條。 「 <u>環保署室內空氣品質建議值</u> 」。 「 <u>勞工安全衛生設施規則</u> 」第 12 章第 3 節通風及換氣。	<input type="checkbox"/> 不合格 <input type="checkbox"/> 合格 得分_____ 委員意見：

指標項目	職場檢核	評鑑內容	查核說明	委員評分
2. 視覺環境 (5分)	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4	<u>必要項目</u> 1. 辦公場所及作業現場照度適當，沒有陰暗的不適感。 2. 牆面、地面、天花板及各項設備的色調調和舒適，且保持清潔。 <u>進階項目</u> 3. 沒有因光源之光色、演色性帶來的不適感。 4. 辦公場所及作業現場照明無眩光之不適感。	◎請委員實地視察。此評分項目較為主觀，請以「整潔、無突兀顏色」為評分標準。 相關法規： 「勞工安全衛生設施規則」第12章第4節採光及照明。	<input type="checkbox"/> 不合格 <input type="checkbox"/> 合格 得分_____ 委員意見：
3. 作業空間 (5分)	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5	<u>必要項目</u> 1. 辦公及作業現場空間不會過於狹小而影響人員走動或物品搬移。 2. 機械設備或辦公設施室擺設位置適當，不致影響活動動線。 <u>進階項目</u> 3. 辦公桌擺放必須物件和用具後，仍有足夠空間進行正常工作。 4. 工作空間不會受到干擾(如接近通道而未隔開)。 5. 適當利用配色劃分不同的工作空間。	◎請委員實地視察。 1.必要項目查核標準依據「 <u>勞工安全衛生設施規則</u> 」第2章第3節通路之規範： (1)主要人行道不得小於一公尺； (2)各機械間或其他設備間通道不得小於八十公分； (3)自路面起算二公尺高度之範圍內，不得有障礙物； (4)主要人行道及有關安全門、安全梯應有明顯標示。 2. 進階項目請委員主觀評核。 相關法規： 「 <u>勞工安全衛生設施規則</u> 」第2章第3節通路。	<input type="checkbox"/> 不合格 <input type="checkbox"/> 合格 得分_____ 委員意見：

指標項目	職場檢核	評鑑內容	查核說明	委員評分
4. 作業姿勢 (5分)	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 6 <input type="checkbox"/> 7	<u>必要項目</u> 1. 人力搬運限於小型物料,重物處理一律使用機械。 2. 使用特別設計之車輛或工具搬運強酸、強鹼等有腐蝕性物質。 <u>進階項目</u> 3. 空間配置適當,沒有作業姿勢不良(上身扭轉、彎曲、屈膝、蹲姿等)的情形。 4. 作業檯面或辦公桌之高度合宜,不會造成人員處於不當之姿勢下工作。 5. 座椅的高度方便調整。 6. 使用電腦時座椅有可調式扶手。 7. 對物料搬運訂有完善規範(含標準作業程序及適當防止撞擊事故之措施)。	1. 必要項目：請職場提供物料搬運規範，委員檢視是否符合「 <u>勞工安全衛生設施規則</u> 」第 155 條規範（雇主對於物料之搬運，應儘量利用機械以代替人力，凡四十公斤以上物品，以人力車輛或工具搬運為原則，五百公斤以上物品，以機動車輛或其他機械搬運為宜；運輸路線，應妥善規劃，並作標示）及第 156 條規範（雇主對於強酸、強鹼等有腐蝕性物質之搬運，應使用特別設計之車輛或工具）。 2. 進階項目：請委員實地視察及檢視物料搬運作業規範。 ⊙必要項目 1、2 及進階項目 7 辦公室不適用。 ⊙必要項目 2 無強酸、強鹼之作業場所不適用。 相關法規： 「 <u>勞工安全衛生設施規則</u> 」第 7 章第 2 節搬運。 參考資料： 「 <u>勞工安全衛生研究所－電腦作業人員健康危害預防手冊</u> 」 「 <u>勞工安全衛生研究所－人因工程肌肉骨骼傷害預防指引</u> 」	<input type="checkbox"/> 不合格 <input type="checkbox"/> 合格 得分_____ 委員意見：

指標項目	職場檢核	評鑑內容	查核說明	委員評分
6. 生活支援設施 (5分)	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 6 <input type="checkbox"/> 7 <input type="checkbox"/> 8 <input type="checkbox"/> 9 <input type="checkbox"/> 10	<u>必要項目</u> 1. 有足夠、具隱密性且維護整潔的盥洗設備和廁所。 2. 適當場所供應飲用水或其他飲料。 3. 設置公共活動(可休息、用餐...等)空間 <u>進階項目</u> 4. 設有更衣室。 5. 茶水間除供應安全衛生的冷熱飲水外，還提供茶葉等。 6. 有提供健康餐飲的餐廳。 7. 各項健康設施之可近性高。 8. 各項健康設施設備齊全。 9. 各項健康設施使用率高。 10. 各項健康設施考慮性別需求差異。	1. 請事業單位提供各部門男女員工數與設施數量資料以及設施使用記錄等資料。 2. 請委員實地視察，評核重點為必要項目：設施是否足夠且維護良好、設施與工作場所距離等。進階項目：設施(含運動設備、休閒設施、員工宿舍等)之可近性(含性別差異考量)、使用率，以及設備之良窳等。 ◎進階項目請委員考量職場屬性與規模斟酌給分。 相關法規： 「 <u>勞工安全衛生設施規則</u> 」第319條、第320條。	<input type="checkbox"/> 不合格 <input type="checkbox"/> 合格 得分_____ 委員意見：
7. 整理、整頓、整潔、清掃、環境美化、舒適。(5分)	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 6	<u>必要項目</u> 1. 通道、樓梯可以通行，並無堆放物品。 2. 地面隨時保持乾燥。 3. 環境有專人清理與管理。 <u>進階項目</u> 4. 環境管理制度化(包括每日清掃、定期大掃除和病媒防制措施...等標準作業程序)。 5. 環境整潔、物料堆積整齊。 6. 場所之安全防護措施完善，人員無傷害之虞。	1. 請事業單位提供環境管理計畫與實際執行記錄等資料。 2. 請委員實地視察，評核重點為必要項目：設施是否足夠且維護良好、設施與工作場所距離等。進階項目：設施之可近性(含性別差異考量)、使用率，以及設備之良窳等。	<input type="checkbox"/> 不合格 <input type="checkbox"/> 合格 得分_____ 委員意見：

指標項目	職場檢核	評鑑內容	查核說明	委員評分
	<input type="checkbox"/> 7 <input type="checkbox"/> 8 <input type="checkbox"/> 9	7. 環境整潔，通道標示明確，物料器材放置有條不紊。 8. 環境美化、舒適。 9. 有滑倒之餘之處所有防滑措施或設施。	相關法規： 「勞工安全衛生設施規則」第 12 章第 5 節清潔。	
8. 危險物及有害物之管理。(5 分)	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5	<u>必要項目</u> 1. 依法分類圖式及明顯標示，工作場所中置有物質安全資料表。 <u>進階項目</u> 2. 訂有危害通識計畫及危害物質清單。 3. 勞工瞭解且遵守安全作業標準，並強化作業人員處置危害物質之能力。 4. 危害物質採購依危害通識計畫管制。 5. 毒性化學物質、致癌物或化學品的採購及管理機制。	請注意：此項目服務業、辦公室環境等可能不適用。 1. 請事業單位提供危害通識計畫書、採購記錄、物質安全資料表及危害物質清單等資料。 2. 請委員實地視察現場標示，並隨機抽問員工是否確實瞭解。 ⊙化學清潔劑...等化學物也需要有清楚的標示。 相關法規： 「危險物與有害物標示及通識規則」第 2 至 3 章。	<input type="checkbox"/> 不合格 <input type="checkbox"/> 合格 得分_____ 委員意見：
肆、健康與安全教育訓練及活動 (共 20 分)				

指標項目	職場檢核	評鑑內容	查核說明	委員評分
		商。		
4. 安全促進活動與預知危險活動（5分）	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4	<u>必要項目</u> 1. 記錄並實地調查分析工作場所發生的事故，並採取預防措施（含承攬商）。 <u>進階項目</u> 2. 廠內平時或定期推行零災害運動或其他有關預知危險活動。 3. 推動廠內無災害工時看板顯示制度。 4. 參與政府推行零災害運動或其他有關活動。	1. 請事業單位提供近二年內之： （1）職業災害申報、事件檢討與災害統計分析資料； （2）危害預防計畫或危害預防活動執行記錄。 2. 請委員實地視察公佈欄與有無災害看板。 相關法規： 「 <u>行政院勞工委員會重大災害通報及檢查處理要點</u> 」	<input type="checkbox"/> 不合格 <input type="checkbox"/> 合格 得分_____ 委員意見：

伍、加分題（共5分，請委員斟酌給分）

社區參與（5分）	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 6	推動安全衛生責任照顧制度、參加政府各項活動並推廣至各分公司及承攬廠商： 1. 向母公司或子公司推動。 2. 向上游廠商或下游廠商推動。 3. 對承攬商推動。 4. 向附近社區大眾推動。 5. 協助辦理政府各相關活動，且受訓人員與其他單位或社區大眾分享學習成果。 6. 其他：	請事業單位提供近二年內各項相關證明資料。	得分_____ 委員意見：
----------	--	---	----------------------	------------------

表 8 評鑑表修訂對照表

期中審查之版本	修訂一版與原版本之差異	修訂二版與一版之差異
<p>舒適職場自主管理評鑑申請表項目： 單位名稱、地址、負責人、事業單位分類號碼、電話、勞工人數(男、女)、保險證字號、行業別、安全衛生管理/健康促進人員</p>	<p>一.增加「總公司/母公司名稱」及「統一編號」兩項。 二.增加「風險等級」：顯著風險、中度風險、低度風險。(「<u>勞工安全衛生組織管理及自動檢查辦法</u>」附表一) 三.增加「工作場所屬性」：辦公室、辦公室+作業場所。 四.原「勞工人數」→「員工人數(截至填表日止)」：正職、派遣或臨時人員。 五.原「安全衛生管理/健康促進人員」分為「全職及兼職人數」兩項。 六.增加「職業醫師/職業護士」：全職、兼職人數。 七.增加「本評鑑聯絡人」：姓名、電話(含分機)、E-mail。</p>	<p>一.«風險等級»之內容修改為：依「勞工安全衛生組織管理及自動檢查辦法」附表一之分級。 二.原「職業醫師/職業護士」改為「醫護人員(含職業醫學專科醫師及受過職業醫學、職業衛生護理之人員)」。</p>
<p>企業形象： 最近三年內發生過事業單位或其承攬人之勞工死亡、九等級殘廢、一次罹災致三人以上失能傷害或毒氣外洩致勞工一人以上住院治療之職業災害。 <input type="checkbox"/>否 <input type="checkbox"/>是 <input type="checkbox"/>提供安全衛生與健康促進技術、管理等經驗予社會，以協助本會推動安全衛生暨健康促進之發展。(勾選者請詳填活動名稱及日期等具體事蹟：) <input type="checkbox"/>工安、健促公益(含家庭、社區工安知識傳播)具</p>	<p>一.«是»增加項目：勞工死亡、九等級殘障、一次罹災致三人以上失能傷害、毒氣外洩致勞工一人以上住院治療及其他，並增加說明：如勾選「是」便無法參與認證，但可接受中心輔導。 二.刪除其餘三項「具體事蹟」。</p>	<p>一.原內文加入「上下班交通事故除外」。</p>

期中審查之版本	修訂一版與原版本之差異	修訂二版與一版之差異
體事蹟： <input type="checkbox"/> 其他具體事蹟：		
災害頻率、嚴重率	一.增加說明：上下班交通意外事故除外。 二.增加災害頻率及嚴重率之計算公式： *災害頻率及嚴重率的算法，請參考以下算式，或見操作手冊。 $\text{失能傷害頻率 (FR)} = \frac{\text{失能傷害次數 (人次)} \times 10^6}{\text{總經歷工時}}$ $\text{失能傷害嚴重率 (SR)} = \frac{\text{失能傷害損失日數} \times 10^6}{\text{總經歷工時}}$	
備註： <input type="checkbox"/> 曾獲勞委會優良單位表揚 1. <input type="checkbox"/> 五星獎（打勾者填寫獲獎 年度） 2. <input type="checkbox"/> 優良獎（打勾者填寫獲獎 年度） <input type="checkbox"/> 曾獲衛生單位優良單位表揚 1. <input type="checkbox"/> 職場菸害防制優良單位（打勾者填寫獲獎年度） 2. <input type="checkbox"/> 職場健康促進優良單位（打勾者填寫獲獎年度） <input type="checkbox"/> 未曾獲勞委會及衛生單位之優良單位表揚。 <input type="checkbox"/> 其他：	原內容改為： 二、獲得安全衛生及健康促進自主管理認證及表揚情形： <input type="checkbox"/> 獲得 TOSHMS 認證。 <input type="checkbox"/> 獲得 OHSAS18001 認證。 <input type="checkbox"/> 獲得衛生署國民健康局「健康職場自主認證」： ○菸害防制標章 ○健康啓動標章 ○健康促進標章 <input type="checkbox"/> 獲得勞委會「勞工安全衛生優良單位五星獎」。 <input type="checkbox"/> 獲得勞委會「勞工安全衛生優良單位優良獎」。 <input type="checkbox"/> 獲得勞委會「國家工安獎」表揚。 <input type="checkbox"/> 獲得勞委會「友善職場」表揚。	

期中審查之版本		修訂一版與原版本之差異	修訂二版與一版之差異
		<input type="checkbox"/> 獲得衛生署國民健康局「健康職場自主認證績優職場」表揚。 <input type="checkbox"/> 其他：	
計分方式： 一.總分 100 分，每項題目分可、良、優三等第評分。 二.分爲單位自評及外部評核。		計分方式： 一.分爲必要項目(原等級「可」)及進階項目(原等級「良」、「優」)，必要項目全部達成得 3 分。進階項目分數請委員依其完成程度斟酌給分，最多 2 分。總分仍爲 100 分，並增列 5 分加分題。 二.改爲職場檢核及委員評分，並在委員評分處增加合格、不合格及委員意見。 三.增加「查核說明」項目。 四.部分項目因工作場所屬性爲辦公室或工廠之達成程度及法規規定不同，故職場檢核一欄區分爲辦(辦公室)及廠(工廠)兩個欄位勾選。 五.增加伍.加分題。	
一、健康與安全政策(20 分)		壹、健康與安全政策(共 20 分)	
1. 健康與安全政策及各級主管之權責劃分。(4.0 分)	可	將健康、安全與環境保護當作公司最崇高的目標，訂有健康與安全相關政策。(2.5 分)	無
	良	一.同「可」事項。 二.主管支持健康與安	
		一.健康與安全政策、各級主管之權責劃分及經費。(5 分) (一)合併原「健康與安全政策及各級主管之權責劃分」及「安全衛生與健康促進經費」。原「可」之項目列爲必要項目，「良」、「優」併爲進階項目。	

期中審查之版本		修訂一版與原版本之差異	修訂二版與一版之差異
	全政策。(3.5分)	(二)第3點及第7點為新增之項目。 (三)評鑑內容修改如下：	
優	<p>一.同「良」事項。</p> <p>二.安全衛生與健康促進政策均定期檢討修正，以符合公司對政策制定檢核之時程。</p> <p>三.各級主管之職責及執行，並有高階主管的公開宣示及公告。 (4.0分)</p>	<p><u>必要項目</u></p> <p>9. 將健康、安全與環境保護當作公司最崇高的目標，訂有健康與安全相關政策。</p> <p>10. 編列施行安全衛生與健康促進計畫之預算。</p> <p><u>進階項目</u></p> <p>11. 勞工及工會參與安全衛生及健康促進政策的制訂與修正。</p> <p>12. 能整合外部資源且有效利用資源計畫，執行績效良好。</p> <p>13. 主管支持健康與安全政策並給予資源。</p> <p>14. 訂定各級主管之職責及執行，並有高階主管的公開宣示及公告。</p> <p>7.涵蓋所有人員（員工、派遣人員及承攬商...等）</p> <p>8.安全衛生與健康促進政策均定期檢討修正。</p> <p>(四)增加查核說明內容如下： ◎請事業單位提供：</p> <p>9. 經雇主或最高主管簽署之書面安全衛生及健康促進政策。</p> <p>10. 安全衛生與健康促進經費編列或使用證明。</p>	

期中審查之版本		修訂一版與原版本之差異	修訂二版與一版之差異
		11. 在制定及審查政策時，員工(代表)參與證明文件。 12. 與政府各部門學術機構及民間團體合作之證明文件。 13. 最高管理階層在建立、實施、維持及改善職安衛及健促系統上適時提供所需之相關資源之證明文件。 14. 各級主管在安全衛生及健康促進上之角色、職責、責任及授權，並藉由宣導及溝通使相關人員週知。 7.政策傳達給相關人員之證明文件。 8.定期檢討、修正安全衛生與健康促進政策之記錄文件。	
2. 勞工安全衛生管理暨健康促進單位及人員之設置其功能。(4.0分)	可	依「 <u>勞工安全衛生組織管理及自動檢查辦法</u> 」第2章之規定，設置勞工安全衛生管理單位或勞工安全衛生人員，並報檢查機構備查。(2.5分)	二.勞工安全衛生管理暨健康促進單位(5分) (一)合併原「勞工安全衛生管理計健康促進單位及人員之設置其功能」及「勞工安全衛生及健康促進委員會之設置、會議召開級研議事項追蹤」。 (二)第5~7點為新增之項目。 (三)評鑑內容修改如下： <u>必要項目</u> 8. 依法設置勞工安全衛生管理單位或勞工安全衛生人員，並報檢查機構備查。 9. 依法配置勞工安全衛生管理單位及
	良	一.同「可」。 二.勞工安全衛生人力依據「 <u>勞工健康保護規則</u> 」配置。(3.5分)	
	優	一. 同「良」事項。 二. 優於勞工健康保	
			(一)原評鑑內容第5點改為：委員會有審議公司職業衛生健康政策、計畫，並給予建議及獎懲。 (二)原評鑑內容第6點刪除「醫護人力」改為：聘有急救人員(專任或兼任)。 (三)原查核說明1&2改為：勞工安全衛生人員、組織及事業單位聘任從事職業健康服務醫師及/或護理人員之報備文件。 (四)原查核說明3~5改為：3.近二年相關委員會開會記錄，並提供會議

期中審查之版本	修訂一版與原版本之差異	修訂二版與一版之差異
	<p>護規則配置人員及功能，並落實及發揮健康管理服務。(3.0分)</p> <p>10. 依法規定設置勞工安全衛生(包含：健康促進)委員會並定期召開會議。</p> <p><u>進階項目</u></p> <p>11. 召開會議優於法令，主任委員親自主持會議。</p> <p>12. 委員會有審議公司健康政策、計畫，並給予建議及獎懲。</p> <p>13. 聘有醫護人力及急救人員(專任或兼任)。</p> <p>14. 針對可能職業病發生之員工提供預防對策。</p> <p>(四) 增加查核說明內容如下： ◎請事業單位提供： 1&2. 勞工安全衛生人員及組織之報備文件。 3~5. 近兩年相關委員會開會記錄。 6. 醫護人力及合格急救人員名冊。 7. 暴露評估與控制計畫，以及特殊健檢結果之追蹤與工作調整等相關證明文件。</p> <p>(五)增列相關法規： 「<u>勞工安全衛生組織管理及自動檢查辦法</u>」第2章及第10至12條。 「<u>勞工健康保護規則</u>」第3條、第6條及附表三。</p>	<p>有研議健康管理等相關事項。</p> <p>4&5. 近二年相關委員會開會記錄。</p> <p>(五)原查核說明6刪除「醫護人員」改為：合格急救人員名冊。</p> <p>(六)原查核說明7改為：<u>工作環境危害暴露評估與控制計畫</u>，以及特殊健檢結果之追蹤與工作調整(配工)等相關證明文件。</p> <p>(七)相關法規第二項改為：「<u>勞工健康保護規則</u>」第2條、第3條、第6條、<u>修正條文第7條、第7條之1、第8條</u>。</p>

期中審查之版本		修訂一版與原版本之差異	修訂二版與一版之差異	
3. 勞工安全衛生及健康促進委員會之設置、會議召開及研議事項追蹤。(4.0分)	可	依「 <u>勞工安全衛生組織管理及自動檢查辦法</u> 」第 10 至第 12 條規定設置勞工安全衛生(包含：健康促進)委員會並定期召開會議。(2.5分)	原內容併入二.勞工安全衛生管理暨健康促進單位。	
	良	一.同「可」事項。 二.召開會議優於法令，主任委員親自主持會議。(3.5分)		
	優	一.同「良」事項。 二.有增加作業環境及健康檢查等研議內容。(4.0分)		
4. 組織氛圍、員工參與及工作可控性、以及特殊需求員工之保護(4.0分)	可	<p>一.依「<u>童工女工禁止從事危險性或有害性工作認定標準</u>」，未成年及女性勞工未從事法令禁止之工作。</p> <p>二.對於身心障礙者的雇用、安置與升遷有相同的機會(身心障礙者權益保障法第 38 至 45</p>	<p>原項目區分為三.組織氛圍、員工參與及工作可控性及四.特殊需求員工之保護兩大項。</p> <p>三.組織氛圍、員工參與及工作可控性。(5分)</p> <p>(一)第 8 點為新增之項目。</p> <p>(二)評鑑內容修改如下： <u>必要項目</u></p> <p>11. 管理者有健康職場的概念及執行方法，且能與員工正向溝通，並鼓勵團隊或部門成員發展好的人際關</p>	<p>此題無必要項目，計分方式為任選 3 項以上得 3 分，4~7 項得 4 分，8~10 項得 5 分。</p> <p>(一)原評鑑內容第 2 點改為：針對輪班、超時之員工實施合理彈性工時，作業所需休息時間。</p> <p>(二)評鑑內容增列 9.鼓勵員工進修或學習新技能。10.提供多元化在職進修課程。</p>

期中審查之版本		修訂一版與原版本之差異	修訂二版與一版之差異
	<p>條)。</p> <p>三.訂有生理假、產假、陪產假、育嬰假和哺乳時間之相關規定(性別工作平等法第 14 至 25 條)。</p> <p>四.有原住民雇用政策。(公家機關需依「原住民族工作權保障法」雇用原住民)(2.5 分)</p>	<p>係。</p> <p>12. 實施彈性工時，或有過勞工時管理，且重複性工作有適當的間休、吃飯和休息時間。</p> <p>進階項目</p> <p>13. 員工可以參與決策或自主地控制工作。</p> <p>14. 鼓勵學習和從事各種工作的機會，避免重複和單調的工作，以及增加挑戰和刺激。</p> <p>15. 員工意見反應處理機制及提案獎勵制度。</p>	<p>(三)增列相關法規：「<u>勞動基準法</u>」第 30 至 36 條。</p>
良	<p>一. 同「可」事項。</p> <p>二.有員工意見反應處理機制及提案獎勵制度，且員工可以參與決策或自主地控制工作。(論件計酬者除外)</p> <p>三.管理者有健康職場的概念及執行方法，且能與員工正向溝通，並鼓勵團隊或部門成員發展好的人際關係。</p> <p>四.工作場所提供身心</p>	<p>16. 升遷考績、調職配工無歧視。</p> <p>17. 提供退休或資遣員工轉換工作之協助。</p> <p>18. 有 EAP 計畫或有個管師個案協助。</p> <p>(三) 增加查核說明內容如下： ◎請事業單位提供： 1. 主管與員工互動之活動記錄、內部會議記錄、電子郵件等資料。 2. 相關人事法規及員工績效評核標準。 4. 教育訓練計畫與員工受訓記錄資料。 5. 員工提案獎勵機制文件。 8. EAP 方案或近兩年員工協助案例資料。</p>	

期中審查之版本		修訂一版與原版本之差異	修訂二版與一版之差異
	障礙員工的特殊需求（例如：無障礙空間的可近性等）。（3.5 分）	<p>◎委員視需要可抽問三位不同部門的員工。</p> <p>四.特殊需求員工之保護。(5 分)</p> <p>(一)第 5 點為新增之項目。</p> <p>(二)評鑑內容修改如下：</p> <p><u>必要項目</u></p> <p>10. 依法規定，未成年及女性、妊娠婦女勞工未從事法令禁止之工作。</p> <p>11. 依法對於身心障礙者的雇用、安置與升遷有相同的機會。</p> <p>12. 依法訂有生理假、產假、陪產假、育嬰假和哺乳時間之相關規定。</p> <p><u>進階項目</u></p> <p>13. 有原住民雇用政策。</p> <p>14. 有申訴性騷擾問題的處理單位（委員會）或／及申訴管道。</p> <p>15. 工作場所提供身心障礙員工的特殊需求（例如：無障礙空間的可近性等）。</p> <p>16. 有好福利措施輔導未成年員工進修。</p> <p>17. 提供育嬰和兒童照護設施（如：集哺乳室、托兒所等）或措施（如：提供合約托兒機構）。</p> <p>18. 確保女性員工參與勞動力程度與其能力和經驗相當。</p>	
優	<p>一. 同「良」事項。</p> <p>二. 鼓勵學習和從事各種工作的機會，避免重複和單調的工作，以及增加挑戰和刺激。</p> <p>三. 重複性工作有適當的間休、吃飯和休息時間。</p> <p>四. 實施彈性工時，考量工作和家庭間的平衡等。</p> <p>五. 有好福利措施輔導未成年員工進修。</p> <p>六. 提供退休或資遣員工轉換工作之協助。</p> <p>七. 提供育嬰和兒童照護設施（如：集哺乳室、托兒所等）或措施（如：提供</p>		

期中審查之版本		修訂一版與原版本之差異	修訂二版與一版之差異
		<p>合約托兒機構)。</p> <p>八.確保女性員工參與勞動力程度與其能力和經驗相當。(4.0分)</p>	<p>(三) 增加查核說明內容如下：</p> <p>◎請事業單位提供：</p> <p>1~4. 相關人事法規及員工績效評核標準。</p> <p>5. 申訴委員會組織、會議記錄或處理案例資料。</p> <p>8. 托兒照顧機構之合約書。</p> <p>9. 員工和主管之男女性別比例資料。</p> <p>◎委員現場查核無障礙空間及集哺乳室、托兒設施等。</p> <p>(四)增列相關法規：</p> <p>「<u>勞工安全衛生法</u>」第 20 至 22 條。</p> <p>「<u>身心障礙者權益保障法</u>」第 38 至 45 條。</p> <p>「<u>性別工作平等法</u>」第 14 至 25 條。</p> <p>公家機關需依「<u>原住民族工作權保障法</u>」第 4 條雇用原住民。</p> <p>「<u>性騷擾防制法</u>」第 7 條。</p> <p>「<u>身心障礙者權益保障法</u>」第 54 至 57 條。</p>
5.安全衛生與健康促進經費(4.0分)	可	編列施行安全衛生與健康促進計畫之預算。(2.5分)	併入一.健康與安全政策、各級主管之權責劃分及經費。
	良	同「可」外，並有明確訂定執行安全衛生與健康促進之經費使用計畫，且有佐證資	

期中審查之版本		修訂一版與原版本之差異	修訂二版與一版之差異
	料。(3.5分)		
優	同「良」外，並能整合外部資源且有效利用資源計畫，執行績效良好。(4.0分)		
二、健康與安全管理規章及促進計畫(20分)		二、健康與安全管理規章及促進計畫(20分)	
1.訂定安全衛生工作守則、管理規章(5.0分)	可	<p>一.訂有安全衛生工作守則，並依規定備查，且有書面資料，供勞工遵行。</p> <p>二.安全衛生管理規章內容涵蓋健康生活規範。(3.0分)</p>	<p>(一)原評鑑內容之第9及第10點合併為：記錄環境測定結果並與員工確實溝通，及進行作業環境改善。</p> <p>(二)原查核說明3&4改為：近二年作業環境測定資料及特殊危害作業健康維護指引。</p>
	良	<p>一.同「良」事項。</p> <p>二.訂有周詳之安全衛生管理、環境管理及健康促進等規章。(4.0分)</p>	
	優	<p>一.同「良」事項。</p> <p>二.確實執行安全衛生管理規章。(每一項視狀況給0.1~0.2分，最高5分)</p>	
		<p>一.訂定安全衛生工作守則、管理規章。</p> <p>(一)合併原「訂定安全衛生工作守則、管理規章」及三、健康環境第8項之「個人防護具」、第11項之「作業環境測定及防止職業病之措施」。</p> <p>(二)第4點為新增之項目。</p> <p>(三)第9~10點區為辦公室及工廠分別勾選之項目。</p> <p>(四)評鑑內容修改如下： <u>必要項目</u> 11. 訂有安全衛生工作守則，並依規定備查，且有書面資料，供勞工遵行。 12. 安全衛生管理規章內容涵蓋健康生活規範。 13. 依法規定，定期實施作業環境測定並公告週知。 <u>進階項目</u> 14. 訂有「有害作業健康維護指引」。 15. 提供必要及緊急個人防護具。</p>	

期中審查之版本	修訂一版與原版本之差異	修訂二版與一版之差異
		<p>16. 特殊危險作業之個人防護具均有明確標示。</p> <p>17. 教導及訓練勞工使用適當個人防護具。</p> <p>18. 確實要求勞工必須使用個人防護具，並放置緊急處置裝備。</p> <p>19. 定期進行環境測定，測定結果記錄並與員工溝通確實。</p> <p>20. 依測定結果，進行作業環境改善。</p> <p>21. 確實執行安全衛生管理規章。</p> <p>(五) 增加查核說明內容如下：</p> <p>◎請事業單位提供：</p> <p>1. 安全衛生規章及執行記錄。</p> <p>3&4. 近兩年環境測定資料及特殊危害作業健康維護指引。</p> <p>6. 防護具使用規範及教育訓練記錄。</p> <p>◎委員視察特殊危害作業現場，檢核危害標示及防護具配置與使用現況。</p> <p>◎進階項目 4~8，辦公室不適用。</p> <p>(六)增列相關法規：</p> <p>「<u>勞工作業環境測定實施辦法</u>」第 6 至 7 條。</p> <p>「<u>勞工安全衛生設施規則</u>」第 11 章防護具。</p>

期中審查之版本		修訂一版與原版本之差異	修訂二版與一版之差異
2.勞工安全衛生管理計畫、緊急應變措施，及健康促進計畫（10.0分）	可	<p>原項目區分為二.勞工安全衛生管理計畫(含緊急應變及危害通識計畫)及三.健康檢查及健康促進計畫。</p> <p>二.勞工安全衛生管理計畫(含緊急應變及危害通識計畫)。(5分)</p> <p>(一)評鑑內容修改如下：</p> <p><u>必要項目</u></p> <p>4. 依法訂有勞工安全衛生管理計畫（含緊急應變及危險物及有害物計畫）。</p> <p><u>進階項目</u></p> <p>5. 訂定之勞工安全衛生管理計畫，內容涵蓋營造舒適工作環境等項目，採取 PDCA 步驟執行。</p> <p>6. 定期舉辦消防或緊急應變演練。</p> <p>(二) 增加查核說明內容如下： ◎請事業單位提供：</p>	<p>二.勞工安全衛生管理計畫(含緊急應變及危害通識計畫)。(5分)</p> <p>無</p>
	良	<p>1. 同「可」事項。</p> <p>二.訂定之勞工安全衛生管理計畫，內容涵蓋舒適工作環境等項目，大部分依計畫執行。</p> <p>三.健康促進計畫內容包含拒菸、酒、檳榔、毒品等項目。</p> <p>四.依健康檢查結果實</p> <p>1. 近兩年之勞工安全衛生管理計畫、執行及成效評估之相關文件。(惟 30 人以下之小型職場得以執行記錄或文件代替勞工安全衛生管理計畫。)</p> <p>(五)增列相關法規： 「<u>勞工安全衛生組織管理及自動檢查辦法</u>」第 12 條之 1。 「<u>勞動檢查法</u>」第 26 條。 「<u>危險性工作場所審查暨檢查辦法</u>」第 2 條、第 2 至 4 章。</p>	

期中審查之版本		修訂一版與原版本之差異	修訂二版與一版之差異
	<p>施分析及做為工作適性分配與改善作業環境之依據。</p> <p>五.依員工健康異常分析結果實施分級管理並擬訂健康促進計畫，逐年追蹤成效，調整計畫。</p> <p>六.緊急應變措施，已依計畫執行。(8.0分)</p>	<p>三.健康檢查及健康促進計畫(5分)</p> <p>(一)評鑑內容修改如下： <u>必要項目</u></p> <p>6. 依法規規定，勞工均有體格檢查與定期健康檢查，並依需要實施特殊健康檢查。</p> <p>7. 依特殊體格檢查結果進行選工；依特殊健康檢查結果分級管理並進行工作調配。</p> <p><u>進階項目</u></p> <p>8. 有全方位的健康與安全促進計畫（包含健康環境、健康餐飲、健康體能及健康管理政策等）。</p> <p>9. 實施重返職場計畫，使員工在傷病癒後得以回到工作崗位。</p> <p>(二)增加查核說明內容如下： ◎請事業單位提供：</p> <p>1. 近三年內勞工一般及特殊體格檢查與健康檢查結果及分級管理資料。</p> <p>2. 近兩年健康促進計畫及執行成果報告。</p> <p>3. 健康促進計畫內容應包含拒菸、拒酒、拒檳、拒毒等項目。健康餐飲應檢視是否有提供熱量表或健康餐...等。</p> <p>4. 重返職場計畫或近二年內，勞工確實在傷病療癒後重返工作之證明文件。</p>	<p>定，勞工均有體格檢查與定期實施一般健康檢查，並依需要實施特殊健康檢查。</p> <p>(二)原評鑑內容第4點改為：實施重返職場計畫，參照醫師對復工勞工之職能評估、職務再設計或調整建議，使員工在傷病後得以及早回到工作崗位。</p> <p>(三)原評鑑內容增列5. 依健康檢查結果規劃健康促進計畫或改善工作內容。</p>
優	<p>一.同「良」事項。</p> <p>二.全方位的健康與安全促進計畫（包含健康環境、健康餐飲、健康體能及健康管理政策等）。</p> <p>三.提供門診、醫療諮詢、疾病篩檢等服務。</p> <p>四.實施重返職場計畫，使員工在傷病癒後得以回到工作崗位。</p> <p>五.確實依所訂之勞工</p>		

期中審查之版本		修訂一版與原版本之差異	修訂二版與一版之差異
		安全衛生管理計畫及緊急應變措施執行，並教導員工遵行，及每年定期檢討修正。(10.0分)	(三)增列相關法規： 「 <u>勞工健康保護規則</u> 」第 10 至第 20 條。
3.各項計畫實施稽核及檢討。(5.0分)	可	一.推動事業單位內相互稽核系統，強化現場管理體系。 二.僅對部分計畫實施。(3.0分)	四.各項計畫實施稽核及檢討。(5分) (一)第1點為新增之項目。 (二)評鑑內容修改如下： <u>必要項目</u> 6. 有員工健康趨勢分析報告。 7. 有事業單位內部相互稽核制度。 <u>進階項目</u> 8. 有職場舒適環境評估報告。 9. 實施內部稽核及置備記錄外，並檢討修正。 10. 包含安全衛生外部專家稽核及評鑑制度。 (三)增加查核說明內容如下： ◎請事業單位提供： 1. 近兩年之環境評估與員工健康趨勢分析報告。 2&4 內部稽核記錄。 5. 外部稽核證明文件。
	良	一.同「可」事項。 二.對全部計畫實施稽核。 三.實施內部稽核及置備記錄外，並檢討修正。(4.0分)	
	優	同「良」外，並包含安全衛生外部專家稽核及評鑑制度。(5.0分)	
三、健康環境(40分)(至少符合「 <u>勞工安全衛生法</u> 」及相關法令、菸害防制法等規定)		參、舒適環境(共40分)(至少符合「 <u>勞工安全衛生法</u> 」、「 <u>勞工安全衛生設施規則</u> 」及相關法令等規定)	無

期中審查之版本		修訂一版與原版本之差異	修訂二版與一版之差異	
1.空氣環境（5.0分）	可	<p>一.作業場所空氣中污染物濃度符合「<u>勞工作業環境空氣中有害物容許濃度標準</u>」。</p> <p>二.全面禁菸。</p> <p>三.作業場所空氣無換氣不足之沉滯感。（3.0分）</p>	<p>一.空氣環境(5分)</p> <p>(一)第2~6點為辦公室及工廠分別勾選之項目。</p> <p>(二)評鑑內容修改如下： <u>必要項目</u></p> <p>7. 作業場所空氣中污染物濃度符合法令。</p> <p>8. 通風換氣系統（局部排氣系統、冷卻水塔和出風口）定期清潔保養。</p> <p><u>進階項目</u></p> <p>9. 辦公場所通風換氣良好且定期偵測二氧化碳濃度。</p> <p>10. 辦公及作業場所空氣中無菸味、黴味及其他惡臭或異味。</p> <p>11. 辦公及作業場所溫度、溼度合宜，無不適感。</p> <p>6.辦公及作業場所之通風氣流不會太強或令人感覺不適。</p> <p>(三)增加查核說明內容如下： ◎請事業單位提供： 1, 3&4 近二年環境測定及改善記錄。 2. 近二年通風換氣系統（局部排氣系統、冷卻水塔和出風口）定期清潔保養記錄。</p>	<p>(一)取消辦公室、工廠分別勾選，改為統一勾選。</p> <p>(二)相關法規第二項刪除「勞工作業環境空氣中有害物容許濃度標準」。</p>
	良	<p>一. 同「可」事項。</p> <p>二. 作業場所空氣中無菸味、黴味及其他惡臭或異味。</p> <p>三. 作業場所通風換氣良好且定期偵測，二氧化碳濃度低於 1000ppm。</p> <p>四. 作業場所溫度、溼度合宜，無不適感。</p> <p>五. 空調系統（冷卻水塔和出風口）定期清潔保養。（4.0分）</p>	<p>5~7. 委員視察現場，主觀感受現場空氣品質。</p> <p>◎必要項目 1，辦公室不適用。</p>	
	優	<p>一. 同「良」事項。</p> <p>二. 作業場所空氣品質符合環保署公</p>		

期中審查之版本		修訂一版與原版本之差異	修訂二版與一版之差異
		告之建議值。 三. 作業場所之通風氣流不會太強或令人感覺不適。 (5.0 分)	(四)增列相關法規： 「 <u>勞工作業環境空氣中有毒物容許濃度標準</u> 」第 8 條。 「 <u>環保署室內空氣品質建議值</u> 」及「 <u>勞工作業環境空氣中有毒物容許濃度標準</u> 」。 「 <u>勞工安全衛生設施規則</u> 」第 12 章第 3 節通風及換氣。
2.視覺環境 (3.0 分)	可	一. 作業現場照度適當，沒有陰暗的不適感。 二. 作業現場照明無炫光之不適感。 (2.0 分)	二.視覺環境(5 分) (一)原「作業現場」改為「辦公場所」。 (二)本題皆為辦公室及工廠分別勾選之項目。 (三)評鑑內容修改如下： <u>必要項目</u> 5. 辦公場所及作業現場照度適當，沒有陰暗的不適感。 6. 辦公場所及作業現場照明無眩光之不適感。 <u>進階項目</u> 7. 沒有因照明用光源之光色、演色性帶來的不適感。 8. 牆面、地面、天花板及各項設備的色調調和舒適，且保持清潔。 (四)增加查核說明內容如下： ◎請委員實地視察。此評分項目較為主觀，請以「整潔、無突兀顏色」為評分標準。
	良	一. 同「可」事項。 二. 沒有因照明用光源之光色、演色性帶來的不適感。 (2.5 分)	
	優	一. 同「良」事項。 二. 牆面、地面、天花板及各項設備的色調調和舒適，且保持清潔。(3.0 分)	
			(一)取消辦公室、工廠分別勾選，改為統一勾選。 (二)原評鑑內容第 2 點改列為進階項目；第 4 點改列為必要項目。 (三)相關法規刪除「衛生章節」改為：「 <u>勞工安全衛生設施規則</u> 」第 12 章第 4 節採光及照明。

期中審查之版本		修訂一版與原版本之差異	修訂二版與一版之差異
		(五)增列相關法規： 「勞工安全衛生設施規則」第 12 章衛生章節第 4 節採光及照明。	
3.作業空間（3.0 分）	可	<p>一. 作業現場空間不會過於狹小而影響人員走動或物品搬移。</p> <p>二. 機械設備或辦公設施室擺設位置適當，不致影響活動動線。</p> <p>三. 作業檯面或辦公桌之高度合宜，不會造成人員處於不當之姿勢下工作。（2.0 分）</p>	<p>三.作業空間(5 分) 無</p>
	良	<p>一. 同「可」事項。</p> <p>二. 工作空間足以讓使用者移動座椅和改變姿勢。</p> <p>三. 座椅的高度方便調整。</p> <p>四. 使用電腦時座椅有可調式扶手。（2.5 分）</p>	
	優	<p>一. 同「良」事項。</p> <p>二. 辦公桌擺放必須</p>	
		<p>原項目合併 12.作業姿勢，並區分為三.作業空間及四.作業姿勢兩大項。</p> <p>三.作業空間(5 分)</p> <p>(一)評鑑內容修改如下：</p> <p><u>必要項目</u></p> <p>6. 辦公及作業現場空間不會過於狹小而影響人員走動或物品搬移。</p> <p>7. 機械設備或辦公設施室擺設位置適當，不致影響活動動線。</p> <p><u>進階項目</u></p> <p>8. 辦公桌擺放必須物件和用具後，仍有足夠空間進行正常工作。</p> <p>9. 工作空間不會受到干擾（如接近通道而未隔開）。</p> <p>10. 適當利用配色劃分不同的工作空間。</p> <p>(二)增加查核說明內容如下： ◎請委員實地視察。</p> <p>1.必要項目查核標準依據「<u>勞工安全衛生設施規則</u>」第 2 章第 3 節通路之規範： (1)主要人行道不得小於一公尺； (2)各機械間或其他設備間通道不得小於八十公分； (3)自路面起算二公尺高度之範圍內，不</p>	

期中審查之版本		修訂一版與原版本之差異	修訂二版與一版之差異
	<p>物件和用具後，仍有足夠空間進行正常工作。</p> <p>三. 工作空間不會受到干擾（如接近通道而未隔離）。</p> <p>四. 適當利用配色劃分不同的工作空間。（3.0分）</p>	<p>得有障礙物；</p> <p>(4)主要人行道及有關安全門、安全梯應有明顯標示。</p> <p>2. 進階項目請委員主觀評核。</p> <p>(三)增列相關法規： 「<u>勞工安全衛生設施規則</u>」第2章第3節通路。</p> <p>四.作業姿勢(5分)</p> <p>(一)第4點為新增之項目。</p> <p>(二)第1、2、5、6點為辦公室及工廠分別勾選之項目。</p> <p>(三)評鑑內容修改如下： <u>必要項目</u></p> <p>8. 空間配置適當，沒有作業姿勢不良（上身扭轉、彎曲、屈膝、蹲姿等）的情形。</p> <p>9. 作業檯面或辦公桌之高度合宜，不會造成人員處於不當之姿勢下工作。</p> <p>10. 人力搬運限於小型物料，重物處理一律使用機械。</p> <p>11. 使用特別設計之車輛或工具搬運強酸、強鹼等有腐蝕性物質。</p> <p><u>進階項目</u></p> <p>12. 座椅的高度方便調整。</p> <p>13. 使用電腦時座椅有可調式扶手。</p>	<p>四.作業姿勢(5分)</p> <p>(一)取消辦公室、工廠分別勾選，改為統一勾選。</p> <p>(二)原評鑑內容第1點改為進階項目之第4點。</p> <p>(三)查核說明○改為：必要項目1、2及進階項目7辦公室不適用。</p> <p>(四)增列查核說明：○必要項目2無強酸、強鹼之作業場所不適用。</p> <p>(五)增列參考資料：「<u>勞工安全衛生研究所－電腦作業人員健康危害預防手冊</u>」及「<u>勞工安全衛生研究所－人因工程肌肉骨骼傷害預防指引</u>」。</p>

期中審查之版本		修訂一版與原版本之差異	修訂二版與一版之差異	
		<p>14. 對物料搬運訂有完善規範(含標準作業程序及適當防止撞擊事故之措施)。</p> <p>(四)增加查核說明內容如下：</p> <p>3. 必要項目：請職場提供物料搬運規範，委員檢視是否符合「<u>勞工安全衛生設施規則</u>」第 155 條規範（雇主對於物料之搬運，應儘量利用機械以代替人力，凡四十公斤以上物品，以人力車輛或工具搬運為原則，五百公斤以上物品，以機動車輛或其他機械搬運為宜；運輸路線，應妥善規劃，並作標示）及第 156 條規範（雇主對於強酸、強鹼等有腐蝕性物質之搬運，應使用特別設計之車輛或工具）。</p> <p>4. 進階項目：請委員實地視察及檢視物料搬運作業規範。</p> <p>◎必要項目 3、4 及進階項目 7 辦公室不適用。</p> <p>(五)增列相關法規： 「<u>勞工安全衛生設施規則</u>」第 7 章第 2 節搬運。</p>		
4.聲音環境（3.0 分）	可	<p>環境噪音值均符合法令規定。(2.0 分)(低於 85 分貝)</p>	<p>五.聲音環境(5 分)</p> <p>(一)第 5 點為新增之項目。</p> <p>(二)第 2~4 點為辦公室及工廠分別勾選</p>	<p>(一)取消辦公室、工廠分別勾選，改為統一勾選。</p>

期中審查之版本		修訂一版與原版本之差異	修訂二版與一版之差異	
	良	一. 同「可」事項。 二. 平時實施測定，並作記錄。 三. 沒有不規則或吵雜的噪音。(2.5分) 四. 低於 75 分貝。	之項目。 (三)評鑑內容修改如下： <u>必要項目</u> 6. 作業場所均屬於非噪音作業（環境中音量低於 85 分貝）。 7. 沒有不規則或吵雜的噪音。 <u>進階項目</u> 8. 定期實施環境測定，並留存記錄。 9. 寂靜場所播放輕音樂，減少過於安靜所致的不適感；或於休息時段播放音樂紓解工作緊張度。 10. 事業單位周界噪音符合環保法令。 (四)增加查核說明內容如下： 1、3、5 請事業單位提供近二年內作業場所環境測定記錄。 ⊙其餘項目請委員主觀評核。 (五)增列相關法規： 「 <u>勞工安全衛生設施規則</u> 」第 300 條。 「 <u>噪音管制法施行細則</u> 」第 7 條。	(二)原評鑑內容第 1 點改爲：作業場所屬於非噪音作業（環境中音量低於 85 分貝）。若爲噪音作業，有執行聽力保護措施。 (三)原評鑑內容第 5 點改列必要項目第 2 點。 (四)查核說明改爲：1、2、4 請事業單位提供近二年內作業場所環境測定記錄。 (五)查核說明增列 1.若爲噪音作業，請提供聽力保護措施相關文件，如：個人防護具使用、工程控制策略等。 (六)查核說明增加⊙必要項目 1、2 及進階項目 4 辦公室不適用。 (七)相關法規第二項改爲改爲「 <u>噪音管制法</u> 」第 7 條第 1 項、第 9 條第 2 項；並增列「 <u>噪音管制標準</u> 」第 4 ~8 條。
	優	一. 同「良」事項。 二. 播放輕音樂，減少過於安靜所致的不適感。(3.0分) 三. 低於 65 分貝。		
5.消除疲勞的支援設施 (3.0分)	可	設置休息空間。(2.0分)	併入六.生活支援設施。	
	良	一. 同「可」事項。 二. 各項設施之可近性高（包括：距離工作場所近、數量足夠且維持清潔）。		

期中審查之版本		修訂一版與原版本之差異	修訂二版與一版之差異
		三. 各項設施考慮性別需求差異。(2.5分)	
	優	一. 同「良」事項。 二. 各項設施設備（如：休息室有舒適座椅及視聽設備、有溫水洗澡、諮商室獨立且隱密、多功能運動設施、按摩紓壓設施等）使用率高。 三. 綠美化的環境。(3.0分)	
6.生活支援設施(3.0分)	可	一. 有足夠的盥洗設備和廁所。 二. 視需要設有更衣室。 三. 有茶水間、自動販賣機。 四. 有用餐的空間。(2.0分)	<p>六.生活支援設施(5分)</p> <p>(一)合併原「消除疲勞的支援設施」及「生活支援設施」。</p> <p>(二)本項皆為辦公室及工廠分開勾選之項目。</p> <p>(三)評鑑內容修改如下： <u>必要項目</u> 11. 有足夠且維護整潔的盥洗設備和廁所。 12. 提供茶水。 13. 設置公共活動(可休息、用餐...等) <u>進階項目</u></p> <p>(一)原評鑑內容第1點改為：有足夠、具隱密性且維護整潔的盥洗設備和廁所。 (二)原評鑑內容第2點改為：適當場所供應飲用水或其他飲料。 (三)原評鑑內容第5點刪除「咖啡」，改為：茶水間除供應安全衛生的冷熱飲水外，還提供茶葉等。 (四)原評鑑內容第6~10點增加「健康」，改為：6. 有提供健康餐飲的餐廳；7. 各項健康設施之可近性高；8 各項健康設施設備齊全；9.</p>
	良	一.同「可」事項。 二.各項設施之可近性高(包括：距離工作場所近、數量足夠且維持清潔)。	

期中審查之版本		修訂一版與原版本之差異	修訂二版與一版之差異	
	優	<p>(2.5 分)</p> <p>一. 同「良」事項。</p> <p>二. 茶水間除供應安全衛生的冷熱水外，還提供茶葉、咖啡等。</p> <p>三. 有提供餐飲的餐廳。(3.0 分)</p>	<p>14. 設有更衣室。</p> <p>15. 茶水間除供應安全衛生的冷熱飲水外，還提供茶葉、咖啡等。</p> <p>16. 有提供餐飲的餐廳。</p> <p>17. 各項設施之可近性高。</p> <p>18. 各項設施設備齊全。</p> <p>19.各項設施使用率高。</p> <p>20.各項設施考慮性別需求差異。</p> <p>(四) 增加查核說明內容如下：</p> <p>3. 請事業單位提供各部門男女員工數與設施數量資料以及設施使用記錄等資料。</p> <p>4. 請委員實地視察，評核重點為必要項目：設施是否足夠且維護良好、設施與工作場所距離等。進階項目：設施之可近性（含性別差異考量）、使用率，以及設備之良窳等。</p> <p>⊙進階項目請委員考量職場屬性與規模斟酌給分。</p> <p>(五)增列相關法規： 「<u>勞工安全衛生設施規則</u>」第 319 條、第 320 條。</p>	<p>各項健康設施使用率高；10.各項健康設施考慮性別需求差異。</p> <p>(五)原查核說明 2 改為：請委員實地視察，評核重點為必要項目：設施是否足夠且維護良好、設施與工作場所距離等。進階項目：設施（含運動設備、休閒設施、員工宿舍等）之可近性（含性別差異考量）、使用率，以及設備之良窳等。</p>
7. 整理、整頓、整潔、清掃、環境美化、舒適 (3.0 分)	可	<p>一. 環境尚稱整潔，物料儲存堆放尚待加強。</p> <p>二. 通道、樓梯可以通行。</p>	<p>七.整理、整頓、整潔、清掃、環境美化、舒適。(5 分)</p> <p>(一)評鑑內容修改如下： <u>必要項目</u></p> <p>10. 通道、樓梯可以通行。</p>	<p>(一)原評鑑內容第 1 點改為：通道、樓梯可以通行，並無堆放物品。</p> <p>(二)原評鑑內容增列 2.地面隨時保持</p>

期中審查之版本		修訂一版與原版本之差異	修訂二版與一版之差異
	三. 環境有專人清理與管理。(2.0分)	11. 環境有專人清理與管理。 <u>進階項目</u>	乾燥及 9.有滑倒之餘之處所有防滑措施或設施。
良	一. 環境整潔、物料堆積整齊。 二. 場所之安全防護措施依法設置。 三. 環境管理制度化(每日清掃、定期大掃除和病媒防制措施等)。(2.5分)	12. 環境管理制度化(包括每日清掃、定期大掃除和病媒防制措施...等標準作業程序)。 13. 環境整潔、物料堆積整齊。 14. 場所之安全防護措施完善,人員無傷害之虞。 15.環境整潔,通道明確,物料器材放置有條不紊。 16.環境美化、舒適。	
優	一. 環境整潔,通道明確,物料器材放置有條不紊。 二. 上述場所之各項安全防護措施非常完善,人員無傷害之虞。 三. 環境美化、舒適。(3.0分)	(二) 增加查核說明內容如下: 3. 請事業單位提供環境管理計畫與實際執行記錄等資料。 4. 請委員實地視察,評核重點為必要項目:設施是否足夠且維護良好、設施與工作場所距離等。進階項目:設施之可近性(含性別差異考量)、使用率,以及設備之良窳等。 (三)增列相關法規: 「 <u>勞工安全衛生設施規則</u> 」第 12 章第 5 節清潔。	
8.個人防護具(3.0分)	可	提供必要及緊急個人防護具。(2.0分)	併入貳、健康與安全管理規章及促進計畫之一.訂定安全衛生工作守則、管理規章。
	良	一.同「可」事項。 二.特殊危險作業之個人防護具均有	

期中審查之版本		修訂一版與原版本之差異	修訂二版與一版之差異
		明確標示。 三. 有教導及訓練勞工使用適當個人防護具。(2.5 分)	
	優	一. 同「良」事項。 二. 確實要求勞工必須使用個人防護具，並放置緊急處置裝備。(3.0 分)	
9.危險物及有害物之管理(3.0 分)	可	依「 <u>危險物與有害物標示及通識規則</u> 」分類圖式及明顯標示，工作場所中置有物質安全資料表。(2.0 分)	(一)查核說明增列：化學清潔劑...等化學物也需要有清楚的標示。 (二)相關法規改為：「 <u>危險物與有害物標示及通識規則</u> 」第 2 至 3 章。
	良	一. 同「可」事項。 二. 勞工知道並訂有危害通識計畫及危害物質清單。 三. 購入危害物質，依危害通識計畫予管制。(2.5 分)	
	優	一. 同「良」事項。 二. 抽問以確保勞工瞭解且遵守安全作業標準，並強化作業人員處置危害物質之能力。	
		八.危險物及有害物之管理(5 分) (一)第 5 點為新增之項目。 (二)此項目服務業、辦公室環境等不適用。 (三)評鑑內容修改如下： <u>必要項目</u> 6. 依法分類圖式及明顯標示，工作場所中置有物質安全資料表。 <u>進階項目</u> 7. 訂有危害通識計畫及危害物質清單。 8. 勞工瞭解且遵守安全作業標準，並強化作業人員處置危害物質之能力。 9. 危害物質採購依危害通識計畫管制。 10.毒性化學物質、致癌物或化學品的採購及管理機制。	

期中審查之版本			修訂一版與原版本之差異	修訂二版與一版之差異
		(3.0分)	(四) 增加查核說明內容如下： 3. 請事業單位提供危害通識計畫書、採購記錄、物質安全資料表及危害物質清單等資料。 4. 請委員實地視察現場標示，並隨機抽問員工是否確實瞭解。 (五)增列相關法規： 「 <u>危險物與有害物標示及通識規則</u> 」	
10.消防安全設備、標示 (5.0分)	可	消防安全設備合於最低要求，存放地點有標示。(3.0分)	部分刪除，原「優」之二.併入貳、健康與安全管理規章及促進計畫之二.勞工安全衛生管理計畫(含緊急應變及危害通識計畫)。	
	良	除「可」外消防安全設備均有定期保養檢查，安全門、梯位置、疏散路線均繪圖懸掛於勞工經常出入場所。(4.0分)		
	優	一. 同「良」事項。 二. 有消防知識並施以緊急應變及消防器材使用之訓練。 三. 緊急照明系統良好。(5.0分)		
11.作業環境測定及防止職業病之措施(3.0分)	可	一.依「 <u>勞工作業環境測定實施辦法</u> 」規定，定期實施作業	併入貳、健康與安全管理規章及促進計畫之一.訂定安全衛生工作守則、管理規章。	

期中審查之版本		修訂一版與原版本之差異	修訂二版與一版之差異
	良		
	優		
12.作業姿勢 (3.0 分)	可	改爲四.作業姿勢。	
	良		

期中審查之版本		修訂一版與原版本之差異	修訂二版與一版之差異
	優	<p>一. 同「良」事項。</p> <p>二. 除對人力及機械運搬有嚴格之規定與限制外，尚對其他工作人員及物料搬運訂有適當防止撞擊事故之措施。(3.0分)</p>	
四、健康與安全教育訓練及活動(15分)		肆、健康與安全教育訓練及活動(共20分)	
1. 一般勞工安全衛生訓練及各級主管安全衛生教育訓練(含承攬人)(3.0分)	可	<p>一般勞工安全衛生訓練及各級主管安全衛生教育訓練，已依「<u>勞工安全衛生教育訓練規則</u>」規定實施教育訓練。(2.0分)</p>	<p>(一)原評鑑內容增列4.提供多樣性的相關教育課程或資訊。</p> <p>(二)相關法規改為：「<u>勞工安全衛生教育訓練規則</u>」，職前、在職、變更工作(轉職)都需接受一定時數／項目的教育訓練。(第2章)</p>
	良	<p>一. 除「可」事項外，對於各級主管均接受部門安全衛生訓練至少每年一次。</p> <p>二. 對於在職勞工實施再教育佔全部勞工百分之二十</p>	
		<p>一.健康促進及安全衛生教育訓練(5分)</p> <p>(一)合併原「一般勞工安全衛生教育訓練及各級主管安全衛生教育訓練(含承攬人)」、「安全衛生相關作業主管之安全衛生教育訓練」、「特殊作業人員、危險性機械、設備操作人員訓練」三項。</p> <p>(二)評鑑內容修改如下：</p> <p><u>必要項目</u></p> <p>5. 依法辦理各類人員(含安全衛生單位、特殊危害作業人員、一般員工及承攬人員)安全衛生教育訓練。</p> <p><u>進階項目</u></p> <p>6. 人員受訓時數及項目優於法令規定。</p>	

期中審查之版本		修訂一版與原版本之差異	修訂二版與一版之差異
	優	<p>以上。(2.5分)</p> <p>一. 除「良」外，對於承攬人勞工實施相關安全衛生教育訓練。</p> <p>二. 平時推動工作前三分鐘安全教育預知危險活動。</p> <p>三. 教育訓練內容除安全衛生外，還包括健康生活等促進健康之議題。(3.0分)</p>	<p>7. 人員經常性參與其他相關單位、政府機關所辦理之安全衛生教育訓練。</p> <p>(三)增加查核說明內容如下： ◎請事業單位提供近二年安全衛生(含健康促進)教育訓練計畫或實施記錄。</p> <p>(四)增列相關法規： 「<u>勞工安全衛生教育訓練規則</u>」，職前、在職、變更工作(轉職)都需接受一定時數/項目的教育訓練。</p>
2. 安全衛生相關作業主管之安全衛生教育訓練(3.0分)	可	<p>安全衛生相關作業主管之安全衛生教育訓練，均已依「<u>勞工安全衛生教育訓練規則</u>」第三條及第四條規定實施教育訓練。(2.0分)</p>	併入一.健康促進與安全衛生教育訓練。
	良	<p>同「可」外，相關作業主管並確實執行安全衛生管理工作。(2.5分)</p>	
	優	<p>一. 同「良」事項。</p> <p>二. 主管人員平時推動工作前三分鐘</p>	

期中審查之版本		修訂一版與原版本之差異	修訂二版與一版之差異
		安全教育預知危險活動。(3.0分)	
3. 特殊作業人員、危險性機械、設備操作人員訓練(3.0分)	可	特殊作業人員、危險性機械、設備操作人員，均已依「 <u>勞工安全衛生教育訓練規則</u> 」第六條至第十七條規定實施教育訓練。(2.0分)	併入一.健康促進與安全衛生教育訓練。
	良	同「可」事項外，對相關人員實施再教育。(2.5分)	
	優	除「良」外，平時推動工作前三分鐘安全教育預知危險活動。(3.0分)	
4. 安全衛生提案制度(含虛驚事故)(3.0分)	可	已實施(含虛驚事故)，並建立虛驚事故陳報制度。(2.0分)	無
	良	同「可」事項外，並依提案所獲成效給予獎勵。(2.5分)	
	優	除「良」事項外，設有特殊安全展示櫥窗，經常辦理各種展覽競賽以激勵員工共同參與。(3.0分)	
		二.安全衛生提案與宣導(5分) (一)第4點為新增之項目。 (二)評鑑內容修改如下： 必要項目 6. 有員工提案制度。 7. 建立虛驚事故陳報制度。 進階項目 8. 依提案所獲成效給予獎勵。 9. 設有公佈欄或內部網頁設有安全衛生／健康促進的專區。 10.經常辦理各種展覽競賽以激勵員工	

期中審查之版本		修訂一版與原版本之差異	修訂二版與一版之差異
		<p>共同參與。</p> <p>(三) 增加查核說明內容如下：</p> <p>3. 請事業單位提供：</p> <p>(1) 提案制度及陳報制度文件資料；</p> <p>(2) 近二年的提案及虛驚事故陳報記錄與獎勵資料；</p> <p>(3) 近二年的安全衛生宣導活動。</p> <p>4. 請委員實地視察公佈欄與網頁。</p>	
5. 健康與安全促進活動及預知危險活動等 (3.0分)	可	<p>一. 平時推動事業單位整理、整頓運動，並辦理各項獎勵措施。</p> <p>二. 推動拒菸、酒、檳榔、毒品等活動。(2.0分)</p>	<p>無</p>
	良	<p>一. 同「可」事項外，廠內平時或定期推行零災害運動或其他有關預知危險活動，有績效者。</p> <p>二. 推動健康促進計畫(健康飲食、體適能、壓力管理等)。(2.5分)</p>	
	優	<p>一. 除「良」事項外，</p>	
		<p>三.健康促進活動(5分)</p> <p>(一)併入原版本五、自主管理與社區參與之第4點「推動安全衛生責任照顧制度」及第5點「參與政府提供各項活動」。</p> <p>(二)評鑑內容修改如下：</p> <p><u>必要項目</u></p> <p>5. 經常性地推動拒菸、拒酒、拒檳、拒毒等活動。</p> <p><u>進階項目</u></p> <p>6. 派員參與政府各種安全衛生宣導、研習及活動。</p> <p>7. 經常推動健康促進相關活動。</p> <p>8. 各項活動並推廣至各分公司及承攬廠商。</p> <p>(三) 增加查核說明內容如下：</p> <p>◎請事業單位提供近二年內相關資料：</p> <p>(1) 辦理健康促進活動記錄(含活動</p>	

期中審查之版本		修訂一版與原版本之差異	修訂二版與一版之差異
		<p>亦全力參與政府推行零災害運動或其他有關活動者。</p> <p>二. 參加衛生單位舉辦之各項(子宮頸抹片、口腔癌篩檢等)疾病預防及健康促進(戒菸班、減重班等)活動。(3.0分)</p>	<p>主題、形式、參與對象及人數等);</p> <p>(2)派員出席政府各項訓練課程記錄;</p> <p>(3)分公司及承攬商參與證明。</p>
五、自主管理與社區參與(5分)			
1. 職業災害調查、分析及記錄(含承攬人)(1.0分)	<p>可</p> <p>依「<u>行政院勞工委員會重大災害通報及檢查處理要點</u>」規定，工作場所發生職業災害均實施調查分析及記錄，並採取預防措施。(0.5分)</p> <p>良</p> <p>同「可」事項外，並建立虛驚事故陳報及調查制度，提出改進措施。</p> <p>如有承攬作業，對承攬人發生之災害均實施調查分析及記錄，並採取預防措施。(0.7</p>	<p>四.安全促進活動與預知危險活動(5分)</p> <p>(一)合併 1.職業災害調查、分析及記錄(含承攬人)及 2.推動無災害工時制度。</p> <p>(二)第 4 點為新增之項目。</p> <p>(三)評鑑內容修改如下： <u>必要項目</u></p> <p>5. 記錄並實地調查分析工作場所發生的事故，並採取預防措施(含承攬商)。 <u>進階項目</u></p> <p>6. 廠內平時或定期推行零災害運動或其他有關預知危險活動。</p> <p>7. 推動廠內無災害工時看板顯示制度。</p>	無

期中審查之版本		修訂一版與原版本之差異	修訂二版與一版之差異
	分)	8. 參與政府推行零災害運動或其他有關活動。	
	優	除「良」事項外，並建立影響身心健康事件之調查處理制度。(1.0分)	
		(四) 增加查核說明內容如下： 3. 請事業單位提供近二年內之： (1) 職業災害申報、事件檢討與災害統計分析資料； (2) 危害預防計畫或危害預防活動執行記錄。 4. 請委員實地視察公佈欄與有無災害看板。 (五)增列相關法規： 「 <u>行政院勞工委員會重大災害通報及檢查處理要點</u> 」	
2. 推動無災害工時制度 (1.0分)	可	辦理事業單位內無災害工時活動。(0.5分)	併入 四.安全促進活動與預知危險活動 。
	良	辦理事業單位內無災害工時活動，對績優單位予以獎勵。(0.7分)	
	優	有推動廠內無災害工時看板顯示制度。(1.0分)	
3. 推動安全衛生及健康促進自主管理 (1.0分)	可	曾獲 TOSHMS，OHSAS18001 或其他國外安全衛生管理系統認證。(0.5分)	改列申請表之二。 獲得安全衛生及健康促進自主管理認證及表揚情形 。
	良	一. 同「可」事項。	

期中審查之版本		修訂一版與原版本之差異	修訂二版與一版之差異
	<p>二. 曾獲國民健康局或縣市衛生局支無菸職場、健康促進職場認證。(0.7分)</p> <p>優</p> <p>一. 同「良」事項。 二. 曾獲友善職場表揚。(1.0分)</p>		
4. 推動安全衛生責任照顧制度(1.0分)	有無推動母公司對子公司、上游廠商對下游廠商、原事業單位對承攬商、事業單位對附近社區大眾等責任照顧制度。(本項視推動項目多寡，每增加二家事業單位，酌給 0.2分，最高 1.0分)	併入三.健康促進活動。	
5. 參與政府提供各項活動(1.0分)	派員參與政府各種安全衛生宣導、研習及活動，使活動圓滿成功。(本項視事業單位之規模及參與活動項目，每增加二項活動，酌給 0.2分，最高 1.0分)	併入三.健康促進活動。	
		伍、加分題(共 5 分，請委員斟酌給分) 社區參與(5分) 推動安全衛生責任照顧制度、參加政府各項活動並推廣至各分公司及承攬廠商：	無

期中審查之版本		修訂一版與原版本之差異	修訂二版與一版之差異
		7. 向母公司或子公司推動。 8. 向上游廠商或下游廠商推動。 9. 對承攬商推動。 10. 向附近社區大眾推動。 11. 協助辦理政府各相關活動，且受訓人員與其他單位或社區大眾分享學習成果。 12. 其他：	

二、試評鑑結果比較

本年度試評鑑職場共計 20 家，其中 11 家為製造業，其餘 9 家為服務業；職場規模以大型職場居多，共 16 家，2 家中型及 2 家小型職場。

表 9 試評鑑職場類型與規模分布一覽表

職場名稱	職場類型	職場規模	評鑑日期
公司 A	服務業	大	9/7
公司 B	製造業	大	9/8
公司 C	製造業	大	9/8
公司 D	製造業	大	9/8
公司 E	製造業	大	9/10
公司 F	製造業	大	9/15
公司 G	製造業	大	9/16
公司 H	服務業	小	9/17
公司 I	製造業	大	9/17
公司 J	製造業	小	9/21
公司 K	服務業	大	9/25
公司 L	服務業	大	9/30
公司 M	製造業	大	10/5
公司 N	製造業	大	10/5
公司 O	製造業	大	10/23
公司 P	服務業	中	10/23
公司 Q	服務業	中	10/30
公司 R	服務業	大	11/12
公司 S	服務業	小	11/12
公司 T	服務業	大	11/12

為了解評鑑表在各類職場的適用情形，試評鑑使用之評鑑表尚未標註哪類職場不適用，不過，實際評鑑時會發生不適用的場合，該題自評職場及委員即不評分，在最後分數的呈現上係利用加權方式調整，例如：在同一核心內涵中有 5 題評鑑指標，若有 1 題不適用，則將適用之 4 題總分除以 4 再乘以 5 進行加權計分。其中第三大項健康環境中之「個人防護具」、「危險物及有害物之管理」及第四大

項中之「特殊作業人員、危險性機械、設備操作人員訓練」對於純辦公室之職場不適用，已於第三版評鑑表中直接說明不適用職場，並調整計分。

本次評鑑有出現不適用情形的題目包括：第一項指標—健康與安全政策之「勞工安全衛生及健康促進委員會之設置、會議召開及研議事項追蹤」；第三項指標—健康環境之「個人防護具」、「危險物及有害物之管理」、「消防安全設備、標示」、「作業環境測定及防止職業病之措施」、「作業姿勢」；第四項指標—健康與安全教育訓練及活動之「特殊作業人員、危險性機械、設備操作人員訓練」、「安全衛生提案制度」，第五項指標—自主管理與社區參與之「職業災害調查、分析及記錄（含承攬人）」、「推動無災害工時制度」、「推動安全衛生責任照顧制度」。多數純辦公室之服務業包括金融及電信業由於並無使用防護具及危險物、有害物質之管理，因此皆表示為不適用；作業姿勢部分由於原題目多屬於搬運作業，因此也有部分服務業職場表示不適用。

表 10 為各職場自評及各專家評鑑分數之一覽表，標*之項目為該大項有不適用之題目，分數經過加權計算。表 11 為各職場自評總分與專家平均分數之比較，可看出專家評核之分數普遍低於職場自評，足見多數職場對於自己的政策、環境設施與管理機制感到滿意，但專家通常會以較嚴格之標準來檢視職場。表 12 各專家評鑑分數的比較，可看出各專家間評分之差異。由於評鑑委員並非全部參加評鑑表的修訂，評鑑內容也尚未進行操作性定義，同時因係試評鑑，並未要求職場必須將所有文件陳列，因此委員對於看不到文件的部分，對於職場報告及自評結果有不同的調整幅度，不過，因最後修訂版的評鑑表對於不適用情形已經明確註明，且有詳細的評核說明（包括職場應提供之文件資料，以及現場查訪內容等），未來正式評鑑也會進行評鑑委員訓練會議，委員間應能有更一致性的評鑑標準。

表 10 各職場自評及各專家評鑑分數一覽表

公司名稱	行業別	職場大小		一、健康與安全政策(20分)	二、健康與安全管理規章及促進計畫(20分)	三、健康環境(40分)	四、健康與安全教育訓練及活動(15分)	五、自主管理與社區參與(5分)	總分(100分)
公司 G	製造業	大型	自評	20.0	19.0	39.3*	14.5	4.7	97.5
			專家 A	20.0	20.0	36.8	13.8	4.2	94.8
			專家 E	20.0	16.5	40.0*	15.0*	3.7	95.2
			專家 H	15.5	17.0	35.3*	15.0*	3.8*	86.6
公司 C	製造業	大型	自評	19.5	20.0	38.0	14.0	2.6	94.1
			專家 A	19.0	19.0	37.8	13.3	2.8	91.9
			專家 B	19.8	19.0	37.0	13.5	2.6	91.9
			專家 F	19.0	17.0	34.5	13.0	2.6	86.1
公司 D	製造業	大型	自評	19.5	20.0	38.5	13.0	4.7	95.7
			專家 A	20.0	19.0	38.1	13.0	4.5	94.6
			專家 B	19.8	20.0	36.5	13.0	4.3	93.6
			專家 F	20.0	20.0	35.5	13.0	3.8	92.3

*表示該大題有不適用之項目，分數經過加權計算

公司名稱	行業別	職場大小		一、健康 與安全政 策(20分)	二、健康 與安全管 理規章及 促進計畫 (20分)	三、健康 環境(40分)	四、健康 與安全教 育訓練及 活動(15分)	五、自主 管理與社 區參與(5 分)	總分 (100分)
公司 B	製造業	大型	自評	20.0	19.0	35.5	10.0	4.1*	88.6
			專家 A	19.8	17.0	34.8	12.0	4.1*	87.7
			專家 B	19.4	17.0	34.0	11.5	3.7	85.6
			專家 C	18.3	16.5	33.3	11.0	2.6	81.7
			專家 F	19.5	14.0	33.5	12.0	3.8	82.8
公司 E	製造業	大型	自評	17.5	14.5	36.5	12.5	3.5	84.5
			專家 A	18.5	17.0	38.3	12.8	3.9	90.5
			專家 E	18.5	16.0	40.0*	13.8*	4.2	92.5
			專家 F	17.0	16.0	36.0	12.0	3.9	84.9
			專家 H	18.5	18.0	38.0	13.0	3.9	91.4
公司 I	製造業	大型	自評	20.0	20.0	40.0	14.5	4.7	99.2
			專家 A	20.0	20.0	37.8	14.1	4.7	96.6
			專家 F	19.0	17.0	35.5	13.5	4.3	89.3
			專家 G	19.0	18.0	39.0	14.5	4.5	95.0

公司名稱	行業別	職場大小		一、健康 與安全政 策(20分)	二、健康 與安全管 理規章及 促進計畫 (20分)	三、健康 環境(40分)	四、健康 與安全教 育訓練及 活動(15分)	五、自主 管理與社 區參與(5 分)	總分 (100分)
公司 F	製造業	大型	自評	19.5	19.0	40.0	15.0	4.5	98.0
			專家 A	16.0	18.0	37.3	13.3	4.5	89.1
			專家 G	15.0	16.0	35.0	13.0	4.7	83.7
公司 A	服務業	大型	自評	20.0	20.0	38.0	12.8	3.9	94.7
			專家 A	19.8	20.0	38.0	12.8	3.9	94.5
			專家 B	19.8	19.0	37.0	13.0	3.9	92.7
			專家 F	19.5	18.0	34.0	14.0	4.4	89.9
公司 J	製造業	小型	自評	16.0	15.0	36.0*	13.0	3.1	83.1
			專家 A	16.0	14.0	34.6*	11.8	2.7	79.1
			專家 B	17.5	16.5	35.8	13.5	3.6	86.9
			專家 D	15.0	13.0	32.3	13.0	3.1	76.4
			專家 F	16.5	15.0	32.0	11.5	3.1	78.1

公司名稱	行業別	職場大小		一、健康 與安全政 策(20分)	二、健康 與安全管 理規章及 促進計畫 (20分)	三、健康 環境(40分)	四、健康 與安全教 育訓練及 活動(15分)	五、自主 管理與社 區參與(5 分)	總分 (100分)
公司 H	服務業	小型	自評	20.0	18.0	38.7*	13.0	4.2	93.9
			專家 A	19.5	16.0	38.2*	12.3	3.7	89.7
			專家 C	18.3	17.0	37.1*	12.8	3.1	88.3
			專家 E	18.5	15.0	40.0*	13.0	3.6	90.1
			專家 F	18.0	16.0	33.5	13.5	3.1	84.1
公司 K	服務業	大型	自評	20.0	17.0	40.0*	13.8	4.4	95.2
			專家 A	18.8	17.5	40.0*	14.1*	4.4	94.8
			專家 D	19.0	18.0	40.0*	14.1*	4.4	95.5
			專家 E	19.0	19.0	40.0*	14.4	4.5	96.9
公司 P	服務業	中型	自評	16.5	12.0	35.0	12.0	3.9	79.4
			專家 A	16.5	12.0	35.3	12.0	3.9	79.7
			專家 E	14.5	14.0	36.0	12.0	3.7	80.2
			專家 F	15.5	12.0	35.0	11.5	3.7	77.7
公司 L	服務業	大型	自評	20.0	20.0	40.0*	13.8*	3.7	97.5
			專家 A	18.3	16.5	38.0*	13.1*	4.0	89.9
			專家 E	18.5	17.0	40.0*	13.1*	4.4	93.0
			專家 I	17.0	15.0	31.8*	11.3*	2.5	77.6

公司名稱	行業別	職場大小		一、健康 與安全政 策(20分)	二、健康 與安全管 理規章及 促進計畫 (20分)	三、健康 環境(40分)	四、健康 與安全教 育訓練及 活動(15分)	五、自主 管理與社 區參與(5 分)	總分 (100分)
公司 T	服務業	大型	自評	20.0	16.0	37.2*	14.4*	4.5*	92.1
			專家 A	19.0	16.0	36.4*	14.1*	2.7	88.2
			專家 F	20.0	16.0	37.2*	14.4*	4.5	90.5
			專家 G	19.0	19.0	40.0*	13.1*	4.2	95.3
公司 M	製造業	大型	自評	20.0	20.0	40.0	15.0	4.7	99.7
			專家 B	19.8	19.0	38.1	13.8	5.0	95.7
			專家 D	19.5	18.0	35.2	14.5	4.5	91.7
			專家 H	19.4	18.0	36.0	13.9*	4.6	91.9
公司 Q	服務業	中型	自評	20.0	19.0	38.7*	13.5	5.0*	96.2
			專家 A	19.5	18.0	37.0	13.5	3.9	91.9
			專家 B	19.8	18.0	38.1	13.5	4.0	93.4
			專家 C	15.3	17.5	36.3	13.5	2.7	85.2
公司 S	服務業	大型	自評	20.0	18.0	40.0*	14.4*	4.6*	97.0
			專家 A	17.8*	16.0	37.1*	14.1*	3.7	88.7
			專家 F	20.0	16.0	37.2*	14.4*	4.5*	90.5
			專家 G	19.0	19.0	40.0*	13.1*	4.2	95.3

公司名稱	行業別	職場大小		一、健康 與安全政 策(20分)	二、健康 與安全管 理規章及 促進計畫 (20分)	三、健康 環境(40分)	四、健康 與安全教 育訓練及 活動(15分)	五、自主 管理與社 區參與(5 分)	總分 (100分)
公司 O	製造業	大型	自評	20.0	19.0	39.5	13.5	3.4	95.4
			專家 A	19.6	19.0	38.8	14.0	3.8	95.2
			專家 B	19.8	19.0	39.0	13.5	3.8	95.1
			專家 D	19.6	19.0	39.5	13.5	3.4	95.0
公司 N	製造業	大型	自評	19.5	18.0	35.5	15.0	4.7	92.7
			專家 A	19.0	17.0	35.0	14.5	4.4	89.9
			專家 J	19.0	18.0	38.5	14.5	4.7	94.7
			專家 K	19.0	18.0	35.5	14.5	4.4	91.4
公司 R	服務業	大型	自評	18.5	16.0	40.0*	14.4*	4.6*	93.5
			專家 A	19.0	17.0	37.1*	14.1*	3.7	90.9
			專家 F	20.0	16.0	37.2*	14.4*	4.5	90.5
			專家 G	19.0	19.0	40.0*	13.1*	4.2	95.3

表 6 各職場自評總分與專家平均分數之比較

公司名稱	行業別	職場大小	自評分數	專家評核 Mean±S.D
公司 G	製造業	大型	97.5	92.2±4.9
公司 C	製造業	大型	94.1	90.0±3.3
公司 D	製造業	大型	95.7	93.5±1.2
公司 B	製造業	大型	88.6	84.4±2.8
公司 E	製造業	大型	84.5	89.8±3.4
公司 I	製造業	大型	99.2	93.6±3.8
公司 F	製造業	大型	98.0	86.4±3.8
公司 M	製造業	大型	99.7	93.1±2.3
公司 O	製造業	大型	95.4	95.1±0.1
公司 N	製造業	大型	92.7	92.0±2.5
公司 J	製造業	小型	83.1	80.1±4.7
公司 A	服務業	大型	94.7	92.4±2.3
公司 K	服務業	大型	95.2	95.7±1.1
公司 L	服務業	大型	97.5	86.8±8.1
公司 R	服務業	大型	93.5	92.8±2.3
公司 T	服務業	大型	92.1	91.9±3.6
公司 S	服務業	大型	97.0	92.0±3.3
公司 Q	服務業	中型	96.2	90.2±4.4
公司 P	服務業	中型	79.4	79.2±1.3
公司 H	服務業	小型	93.9	88.0±2.7

表 7 各專家評鑑分數之比較

	專家 A	專家 B	專家 C	專家 D	專家 E	專家 F	專家 G	專家 H	專家 I	專家 J	專家 K
公司 G (92.2)	+2.6				+3.0			-5.6		-10.9	
公司 C (90.0)	+1.9	+1.9				-3.9					
公司 D (93.5)	+1.1	+0.1				-1.2					
公司 B (84.4)	+3.3	+1.2	-2.7			-1.6					
公司 E (89.8)	+0.7				+2.7	-4.9		+1.6		+6.9	
公司 I (93.6)	+3.0					-4.3	+1.4		-4.2		
公司 F (86.4)	+2.7						-2.7		-14.3		
公司 A (92.4)	+2.1	+0.3				-2.5					
公司 J (80.1)	+1.0	+6.8		-3.7		-2.0					
公司 H (88.0)	+1.7		+0.3		+2.1	-3.9					
公司 K (95.7)	-0.9			-0.2	+1.2						
公司 P (79.2)	+0.5				+1.0	-1.5					
公司 L (86.8)	+3.1				+6.2				-9.2		
公司 T (91.9)	-3.7					-1.4	+3.4				
公司 M (93.1)		+2.6		-1.4				-1.2			
公司 Q (90.2)	+1.7	+3.2	-5.0								
公司 S (92.0)	-3.3					-1.5	+3.3				
公司 O (95.1)	+0.1	—		-0.1							
公司 N (92.0)	-2.1									+2.7	-0.6
公司 R (92.8)	-1.9					-1.3	+2.5				

*跟該場評鑑分數平均值比較。

表 13 將職場規模分為大型及中小型進行比較，由結果數據可發現不論自評或專家評核之分數，大型職場在每一項分數皆高於中小型職場，專家評核的大型職場的總分平均為 91.3，中小型職場為 84.3，與大型及中小型職場自評總分平均值分別相差 2.6 和 3.9 分，差異不大。由於大型職場有較完整之勞工安全及健康促進系統，且經費較充裕，推行也較早，因此普遍情況都比中小型職場要佳，這也是本年度招募試評鑑職場時，大型職場因認為多數符合評鑑指標，而願意接受試評鑑（大型職場占受評家數的 80%），而小型職場則因部分指標無法達成而不願意報名的主要原因。

表 8 大中小型職場評鑑分數比較

評鑑項目	大型職場(16 家)		中小型職場(4 家)	
	自評 Mean±S.D (Min-Max)	專家評鑑 Mean±S.D (Min-Max)	自評 Mean±S.D (Min-Max)	專家評鑑 Mean±S.D (Min-Max)
一、健康與安全政策 (20 分)	19.6 ± 0.7 (17.5-20.0)	19.0 ± 1.1 (15.0-20.0)	18.1 ± 2.2 (16.0-20.0)	17.2 ± 1.8 (14.5-19.8)
二、健康與安全管理 規章及促進計畫 (20 分)	18.5 ± 1.7 (14.5-20.0)	17.7 ± 1.4 (14.0-20.0)	16.0 ± 3.2 (12.0-19.0)	15.3 ± 2.1 (12.0-18.0)
三、健康環境(40 分)	38.6 ± 1.7 (35.5-40.0)	37.2 ± 2.1 (31.8-40.0)	37.1 ± 1.9 (35.0-38.7)	35.8 ± 2.3 (32.0-40.0)
四、健康與安全教育 訓練及活動(15 分)	13.8 ± 1.3 (10.0-15.0)	13.5 ± 0.9 (11.0-15.0)	12.9 ± 0.6 (12.0-13.5)	12.7 ± 0.8 (11.5-13.5)
五、自主管理與社區 參與(5 分)	4.2 ± 0.6 (2.6-4.7)	4.0 ± 0.6 (2.5-5.0)	4.1 ± 0.8 (3.1-5.0)	3.4 ± 0.4 (2.7-4.0)
總分(100 分)	94.7 ± 3.9 (84.5-99.7)	91.3 ± 4.3 (77.6-96.9)	88.2 ± 8.2 (79.4-96.2)	84.3 ± 5.8 (76.4-93.4)

表 14 依參加試評鑑職場之職場類型區分為製造業及服務業進行比較分析，結果兩種類型之職場在各項分數差距並不大，製造業職場在「健康與安全管理規章及促進計畫」部分分數高於服務業，但在「健康環境」部分則以服務業分數較高，顯示製造業職場較完善之健康安全管理機制，但平時工作環境之舒適度較服務業差，但製造業之工作場所通常屬於辦公室與作業場所混合，對於舒適環境之內容與法規限制較不易達成。最後修訂版之評鑑表已針對職場類型差異之評鑑標準定義清楚，屆時可依不同型態工作場所的法規標準來檢核所達成之項目。

表 9 職場類型評鑑分數比較

評鑑項目	製造業(11 家)		服務業(9 家)	
	自評 Mean±S.D (Min-Max)	專家評鑑 Mean±S.D (Min-Max)	自評 Mean±S.D (Min-Max)	專家評鑑 Mean±S.D (Min-Max)
一、健康與安全政策 (20 分)	19.2 ± 1.3 (16.0-20.0)	18.6 ± 1.5 (15.0-20.0)	19.4 ± 1.2 (16.5-20.0)	18.5 ± 1.5 (14.5-20.0)
二、健康與安全管理 規章及促進計畫 (20 分)	18.5 ± 1.7 (14.5-20.0)	17.5 ± 1.8 (13.0-20.0)	17.3 ± 2.5 (12.0-20.0)	16.8 ± 2.0 (12.0-20.0)
三、健康環境(40 分)	38.1 ± 1.9 (35.5-40.0)	36.4 ± 2.1 (32.0-40.0)	36.6 ± 1.7 (35.0-40.0)	37.4 ± 2.2 (31.8-40.0)
四、健康與安全教育 訓練及活動(15 分)	13.6 ± 1.5 (10.0-15.0)	13.3 ± 1.0 (11.0-15.0)	13.6 ± 0.8 (12.0-14.4)	13.3 ± 0.9 (11.3-14.4)
五、自主管理與社區 參與(5 分)	4.1 ± 0.8 (2.6-4.7)	3.9 ± 0.7 (2.6-5.0)	4.3 ± 0.4 (3.7-5.0)	3.9 ± 0.6 (2.5-4.5)
總分(100 分)	93.5 ± 5.7 (83.1-99.7)	89.7 ± 5.4 (76.4-96.6)	93.3 ± 5.5 (79.4-97.5)	89.8 ± 5.5 (77.6-96.9)

此外，目前國內許多電子產業多只留下研發部門，因此各受評職場不論製造業或服務業，多屬一般室內環境，也極少噪音過大情形，因此環境品質實測僅測定二氧化碳及一氧化碳。檢測結果顯示，CO₂ 超過 1000ppm 的地點常出現在會議室等人群聚集處。測定結果如表 15 所示。由於評鑑時程有限，未來正式評鑑並不建議進行現場環境測定，但需進行環境測定的職場，應提供近二年內的環境測定記錄。但若未來在評鑑前有輔導機制，則可以協助檢視環境品質達成程度。

表 10 環境實際檢測一覽表

職場名稱	測定地點	CO ₂ 濃度 (ppm)	CO 濃度 (ppm)	照度 (lux)	備註
公司 A	會客室	536			
公司 B	餐廳	760			
公司 C	會議室	735			
	辦公區域	824			
公司 D	會議室	580			
公司 F	會議室	1046			
	餐廳	975			
	辦公室（行政區）	1124			
	辦公室（研發區）	950			
	電腦中心	955			
公司 G	會議室	1500			
	餐廳	623			
	辦公室（研發區）	750			
	醫務室	585			
公司 H	文康室	535			
	女性休息室	592			
	辦公區（總務室）	526			
	票房休息區	521			
	站長值班室	515			
	民眾哺育室	545			
	會議室	532			
	防災中心	531	10.4		外包廠商區域
公司 I	體育場	509	4.5		
	餐廳	1013	4.7		
	茶水間	958			
	KTV 室	1031	4.5		
	健身房	1313	4.3		未開空調狀態
	圖書館	1033	4.2		
	力晶診所（掛號處）	838	3.5		
	保健中心	664	3.5		
	辦公室（行政區）	894	3.2		
辦公室（技術區）	1207	4			

職場名稱	測定地點	CO ₂ 濃度 (ppm)	CO 濃度 (ppm)	照度 (lux)	備註
公司 J	餐廳及健身區	532			
	2F 工作區	939			
	4F 工作區	990			
	4F 組立區	1056	6.9		
公司 K	會議室	701	0.9	774	
	舒活館	667	0.8		
	22 樓大會議室	612	1		
	21 樓餐廳	569	2		
	廚房	883	4.1		
	集乳室	555	1.2		
	健身房	622	1.7		
	戲劇舞台排練室	600	1.7		
	更衣室	709	1.5		
	員工餐廳	735	2.6	256	
公司 L	會議室	556	1.7		
	集乳室	900	1.5		
	辦公室	914	1.6	552	
	一樓門市	800	1.6		
	B1 Lobby	1040	2.9		
	B1 會議室 (外)	1107	4.4		
	B1 會議室 (內)	1074	5.5		
	停車場	938	2.8		
公司 M	會議室	854	1		
	會議室	1139	0.7		1hr 後測得
公司 N	B1 會議室	579	1.1		
	餐廳+運動區	492	1.2		
	入口檢查處	658	0.9		
	鞋櫃	737	0.5		
	刻版部	554	0.7		
	辦公室	629	0.8		
	倉儲區	523	0.8		
	3 樓前處理室	709	0.8		
公司 O	會議室	1090	0.7		
公司 P	會議室	584	3.4		
公司 Q	會議室	668	1	723	
	會議室	842	1.3		1hr 後測得
	辦公室	568	1.1	528	
	餐廳	462	1.3		
	貨物區 (倉庫)	504	1		
	健身房	620	1.6		
公司 T	會議室	1039	1.7		
	辦公室	1135	1.5	686	
	醫務室	1144	1.6		
	餐廳	660	1.5		
	客服辦公室	960	1.6		音量 56 分貝
	副處長室	1507	1.6		

第五章 討論與建議

一、健康職場之推動機制

世界各先進國家在職業衛生與安全及職場健康促進之發展，依工作權責劃分仍以維持由勞工行政單位主導職業衛生與安全工作，衛生單位主導職場健康促進議題為主，各國(美、加、英、芬蘭、德國等)均可看到跨部會整合推動的軌跡與趨勢。整合的單位主要為衛生、勞工行政以及人力資源部門，其他如工商農等產業組織及保險也是合作的重要單位。

我國在職場健康促進的推動上，雖在近幾年在深度與廣度上才轉為積極，但自 2007 年起衛生單位與勞工行政單位的整合有不錯的開始，推動模式與國際趨勢十分相近，惟尚未成立跨部會的委員會或辦理相關論壇會議程，以有效推動整合性計畫。

另一個模式是由同一個單位推動職業衛生與安全及職場健康促進，那就是加拿大和日本。加拿大政府提出全方位職場健康促進三角模式，強調工作場所健康介入含括職業衛生與安全，實踐健康生活型態和組織變革，積極推動職場健康促進；日本則因衛生與勞工行政屬同一部門，而在職場健康促進有較多的著墨。

儘管單一或多元推動單位各有利弊，不過對於職場而言，各推動單位間若能整合聯合輔導或評鑑，較不會因要和不同單位與人員連繫而降低參與動機。未來我國衛生署的健康職場自主管理認證與本會的舒適職場、友善職場認證，如何共同配合實施與獎勵，尚待衛生署與本會之協商。

二、關於舒適職場自主管理評鑑表之適切性

對於評鑑表適切性之評價，包括是否符合目的，以及評鑑表是否具對受評單位優劣的鑑別力和評核者的一致性。以目前國際上對於健康職場的定義，主要包含職業衛生與安全、實踐健康生活、組織文化等三大面向，由於本會與衛生署於 96 年已協商雙方在推動健康職場上的角色訂位，其中實踐健康生活主要由衛生署推動，職業衛生與安全、及組織文化方面由本會主導。而衛生署國民健康局自 96 年開始實施的健康職場自主認證制度以檢核職場在實踐健康生活層面上所做的努

力與成效爲主，本研究研擬的評鑑制度應以輔導職場提升職業衛生與安全及組織文化爲要。然因本會爲國際接軌及提升企業之安全衛生管理機制，已開始推動台灣職業安全衛生管理制度（TOSHMS），該制度對於職場的安全衛生政策與管理機制著墨很多，但對於環境管理內容則缺乏系統性的檢核；加上中小型職場及中度與低度風險職場目前並未強制參與 TOSHMS 認證，因此本評鑑表之設計係補 TOSHMS 不足之處，不僅可以做爲參與 TOSHMS 認證之職場先行檢核環境現況之合宜程度，也可做爲暫不參加 TOSHMS 認證之職場在政策、組織與規章、環境現況及教育訓練等促進活動上的查核。

本評鑑表之核心內涵主要參考世界衛生組織（WHO）西太平洋區域的「健康職場指引」和本會的「推行勞工安全衛生優良單位自薦表」分爲五大部分（政策、規章與計畫、舒適環境、教育訓練及社區參與）；而其中舒適環境的評鑑項目則主要參考由日本中央勞働災害防止協會擬訂（勞働省環境改善室監修）的「職場環境評價系統」，以舒適職場的達成爲目標，該評價系統認爲工作者在職場的時間不少於家裡，因此，職場除了應消除環境中的有害因子外，還應提供所有在家中生活所必需的生活支援及消除疲勞設施，並進行維護管理。對於當前許多職場屬於辦公室型態的職場而言，存在較少的環境危害因子，評價此類生活支援及消除疲勞設施十分適切。和表 16 的國內外各項評鑑指標或查核表內容相較，本評鑑表已經融入多數應考量的因素。

關於本評鑑表的鑑別力，由表 13 及表 14 可見，不論是職場自評或專家評核，大型職場分數均優於小型職場，但製造業和服務業的分數則十分一致，這與實際上小型職場普遍在各項條件上較大型職場差的現象相當一致，因此本評鑑表應有相當的鑑別力。至於各評鑑委員間的一致性方面，由於本次試評鑑時並未針對每一題進行操作性定義，也未進行訓練與共識會議，委員間的差異仍不是很大，修訂後的評鑑表已經逐題進行評核說明，且正式評鑑時將更嚴謹，應能使委員的評鑑結果更趨一致。

三、關於我國健康職場評鑑制度之整合建議

我國職場健康促進之推動係由本會與衛生署共同爲之，目前衛生署的健康職

場自主認證制度已經開跑，本會之友善職場也已執行，而本評鑑表擬訂之後也將據以推動評鑑制度。由於這三項評鑑系統代表全方位健康促進職場的真正達成，為鼓勵職場朝向全方位健康職場努力，建議未來三項評鑑制度應協商聯合評鑑或將評鑑月份拉近，避免讓職場因擔心無法同時應付多項評鑑而降低參與興趣。此外，建議將評鑑名稱統一為：「健康職場自主管理認證—實踐健康生活」；「健康職場自主管理認證—營造舒適環境」；「健康職場自主管理認證—建立友善職場」。

表 11 國內外健康環境指標之比較表

國家/ 機構	國外					台灣	
	日本 勞働省環境改善室	香港 職業安全健康局	WHO 西太平洋區域	職業與環境醫學會 ACOEM	英國 HSE	行政院衛生署 國民健康局	行政院勞工委員會
指標 系統	職場環境評價系統	中小型企業工作安全視查表	健康職場指引	優良組織職業與環境衛生實踐的標準	辦公室健康查核表	健康職場自主認證評鑑表	推行勞工安全衛生優良單位自薦表
適用 對象	所有職場	中小型企業	所有職場	所有職場	辦公室職場	推行健康促進之優良職場	推行勞工安全衛生工作績優之事業單位
指標 項目 與內 容	<ul style="list-style-type: none"> ● 工作環境 空氣環境、溫熱條件、視覺環境、聲音環境、作業空間等 ● 作業方法 作業姿勢、體力負荷、工作控制、作業之時效性或精密性、工作安全、技能難易性、重複單調、機械操作等 ● 消除疲勞的支援設施 休息室、淋浴間、運動設施與綠地等 ● 職場生活支援設 	<ul style="list-style-type: none"> ● 工作環境 整潔、地面和通道、樓梯、照明、通風系統 ● 防火 逃生通道、火警鐘、滅火設備、火警演習、防火安全措施 ● 設備 辦公室、其他工作場所 ● 人體功學 工作檯、座椅、電腦螢光幕、視覺要求 ● 體力處理操作 ● 危險物品 	<ul style="list-style-type: none"> ● 職場政策 實施健康職場政策、工作場所禁止酒精和毒品、員工餐廳提供高營養及安全的食物、建立健康與安全委員會、建立監測進步的指標、實施健康與安全的教育訓練、人力資源管理政策 ● 職場組織環境 員工參與決策執行、限期制度的建立、多元工作機會、充足的休息時間、員工間關係良好、高表現受到認 	<ul style="list-style-type: none"> ● 領導與管理 組織與經營、組織承諾、創新和變革管理、健康資訊的系統、項目評估與品質改善、隱私、保密，與健康檔案管理、系統研究、系統分析，與流行病學 ● 健康員工 員工的健康評估、職業傷害與疾病管理、非職業傷害與疾病管理、旅客健康與感染控制、心理與行為的健康，及藥物濫用、體檢和預防服務 	<ul style="list-style-type: none"> ● 工作環境 工作空間、溫度和換氣、照明、健康安全及人因檢測、清潔及垃圾處理 ● 職場生活支援設施 是否供應健康食品、是否有易得的飲用水供應系統、是否有休息區、是否有適當的急救設施 ● 健康促進 提供健康相關活動、提供個人健康檢查、促進職場心理安寧、提供諮詢 	<ul style="list-style-type: none"> ● 領導 管理階層支持推動健康促進政策 ● 策略規劃 訂定推動計畫及方案 ● 資源及人力運用 指定人員推動健康促進業務、提供健康促進場所 ● 健檢資訊運用 管理員工健康檢查資料 ● 教育與宣導 健康促進推動人員的教育訓練、傳播健康促進宣導資訊、辦職場內健康促進相關活動 	<ul style="list-style-type: none"> ● 安全衛生組織及運作 安全衛生政策及各級主管之權責劃分、勞工安全衛生管理單位及人員之設置及其功能、勞工安全衛生委員會之設置、會議召開及研議事項追蹤、未使童工、女工從事危險性或有害性之工作、安全衛生經費 ● 安全衛生管理規章及計畫 訂定安全衛生工作守則、安全衛生

國家/ 機構	國外				台灣		
	日本 勞働省環境改善室	香港 職業安全健康局	WHO 西太平洋區域	職業與環境醫學會 ACOEM	英國 HSE	行政院衛生署 國民健康局	行政院勞工委員會
	<p>施</p> <p>盥洗室，洗手間之設施與清潔、洗手台，更衣室、餐廳或用餐處、熱飲設備、聊天討論室等</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 高空工作 棚架、工作台、樓邊、電梯邊、電梯槽口及樓面洞口、梯子、防止人體墜下措施、防止物料墜下措施、 ● 工作的暴力事故 ● 急救 ● 福利設施 洗手間和清洗設施、飲用水的供應、廚房/膳食堂、 	<p>可、將輪班所致的傷害降至最低、對退休員工提供支持、保護有特殊需求的員工</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 職場物理環境 提供安全健康的環境、將職業傷害的暴露降至最低、員工能安全地使用個人護具、負責人對於員工的健康與安全應負全責、足夠的衛生設備及供水 ● 生活型態及個人健康技能 支持健康的生活型態、營養計畫、戒菸計畫、體適能計畫、壓力管理計畫、生育和性健康計畫、企業與家庭和社區之聯結 ● 健康服務 員工可獲得基本的健康服務、復建和重返職場計畫、參 	<ul style="list-style-type: none"> ● 健康環境 評估、檢查及減少工作場所的健康危害、有關工作場所危害的教育、個人防護裝備、毒物的評價和規劃、環境保護計畫、緊急應變、連續性的規劃，和破壞性的預防 ● 健康組織 健康促進、缺席和傷殘管理、健康福利管理、綜合健康和生產力管理 	服務	<ul style="list-style-type: none"> ● 過程管理 檢討機制、訂定健康促進獎勵措施 ● 人員認知程度 管理階層對職場推動健康促進的認知程度、員工對職康促進的認知程度 ● 推行成效 員工對於健康促進之參與率、健康促進成效評估 ● 安全衛生 支持性環境 ● 加分題 是否提供哺乳親善環境、是否推行檳榔防制 	<p>管理規章、職業災害防止計畫及緊急應變、健康管理計畫及體格檢查、健康檢查、安全衛生自動檢查計畫、強化承攬管理、工作安全分析教導及安全觀察與懇談、各項計畫實施稽核及檢討</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 職業災害預防 採光、照明、通風及換氣、整理、整頓、整潔、清掃、環境美化、舒適及物料搬運處置措施等、危險性機械、設備及機械、設備、器具等防護良好，依規定實施自動檢查及使用、個人防護具、危險物及有害物之管理、消防安全設備、標示、溫濕環境、噪音、振動

國家/ 機構	國外				台灣		
	日本 勞働省環境改善室	香港 職業安全健康局	WHO 西太平洋區域	職業與環境醫學會 ACOEM	英國 HSE	行政院衛生署 國民健康局	行政院勞工委員會
			與地方性健康服務 ● 對外在環境的衝擊 外在環境的污染預防、可以安全往返工作的交通方式、對於社區生活扮演正向的角色				防制、作業環境測定及防止職業病之措施 ● 安全衛生教育訓練及活動 一般勞工安全衛生訓練及各級主管安全衛生教育訓練(含承攬人)、安全衛生相關作業主管之安全衛生教育訓練、特殊作業人員、危險性機械、設備操作人員訓練、安全衛生提案制度(含虛驚事故)、安全衛生促進活動及預知危險活動等 ● 職業災害調查統計與報告 職業災害調查、分析及記錄(含承攬人)、職業災害統計陳報、推動無災害工時制度

國家/ 機構	國外				台灣		
	日本 勞働省環境改善室	香港 職業安全健康局	WHO 西太平洋區域	職業與環境醫學會 ACOEM	英國 HSE	行政院衛生署 國民健康局	行政院勞工委員會
							<ul style="list-style-type: none"> ● 安全衛生自主管理 推動安全衛生自主管理、推動安全衛生責任照顧制度、參與政府提供各項活動
評分 方式	職場不快量 = 強度順位 X 工作人數 X 工作時間 作業環境強度值 強度順位值(C=3 點, B=2 點, A=1 點, O=0 點)代入, 算出作業環境強度值 作業環境不快量 【作業方法不快量】之算出作業環境【作業方法】之各評價項目之職場不快量之合計, 及作業環境不快量【或作業方法不快量】	核對清單項目： 妥善、須改善、須即時改善、不適用，四等級勾選	Check list 查核表的清單項目： 1(最不健康)到 10(最健康) 分數評分	1.0 領導與管理 250 組織與經營、組織承諾、創新和變革管理、健康資訊的系統、項目評估與品質改善四項各 50 分；隱私、保密，與健康檔案管理、系統研究、系統分析，與流行病學兩項各 25 分 2.0 健康員工 250 分 員工的健康評估 70 分；職業傷害與疾病管理 50 分；非職業傷害與疾病管理 40 分；旅客健康與感染控制、心理與行為的健康，及藥物濫用、體檢和預防服務三項各 30 分		認證通過： 評鑑總分達 80 (含) 分以上，且審查單位認定合於授證標準者 優良獎座： 現場評鑑總分達 90 (含) 分以上，且審查單位認定有特殊優良事蹟足以表率者得擇優錄取	五星獎及優良獎： 獎勵單位之總數最多為六十個單位，其中僱用勞工人數一百人以下之單位至少為六個單位

國家/ 機構	國外				台灣		
	日本 勞働省環境改善室	香港 職業安全健康局	WHO 西太平洋區域	職業與環境醫學會 ACOEM	英國 HSE	行政院衛生署 國民健康局	行政院勞工委員會
				3.0 健康環境 250 分 評估、檢查及減少工作場所的健康危害、有關工作場所危害的教育兩項各 60 分；個人防護裝備 40 分；毒物的評價和規劃、環境保護計畫、緊急應變、連續性的規劃，和破壞性的預防三項各 30 分 4.健康組織 250 分 健康促進 70 分；缺席和傷殘管理、健康福利管理、綜合健康和生產力管理三項各 60 分			
查核者	快適職場小組推動負責人，大多由衛生管理成員負責	檢查員	僱主、勞安人員、環安人員、保健中心人員			行政院衛生署國民健康局委託北、中、南區職場健康促進暨菸害防制輔導中心輔導中心	初審： 當地勞工行政主管機關實施現場評鑑，本會推薦之勞動檢查機構或專家等二人協助辦理。 決審： 勞委會組設小組開會決定

國家/ 機構	國外					台灣	
	日本 勞働省環境改善室	香港 職業安全健康局	WHO 西太平洋區域	職業與環境醫學會 ACOEM	英國 HSE	行政院衛生署 國民健康局	行政院勞工委員會
審理 流程					(一)	(二) 書面初審 (三) 現場複審 (四) 優良表揚	(一)書面初審 (二)現場評鑑 (三)本會組設小組 決審 (四)公開表揚

誌謝

本研究計畫由臺北醫學大學公共衛生學系陳叡瑜副教授協助執行，參與人員除本所徐雅媛助理研究員外，感謝邀請專家協助提供「舒適職場自主管理評鑑」寶貴意見，包括：本所陳秋蓉副所長、徐徹暉組長、勞委會勞工安全衛生處傅還然處長、北醫公衛系葉錦瑩副教授、中華民國工業安全衛生協會黃奕孝副秘書長、葉文裕理事、中華民國職業衛生學會毛義方理事長、財團法人安全衛生技術中心余榮彬總經理、台大醫院職業傷病診治中心朱柏青醫師、成功大學醫學院環境醫學研究所郭浩然教授、行政院衛生署新竹醫院家庭醫學科蔡瑞元主任、聯合心理諮商所邱永林所長、國立臺灣師範大學衛生教育學系董貞吟教授、中華映管風險管理暨環安部王嘉麟經理、金百利中壢廠安衛暨環保部孟慶華經理、台灣事業單位護理人員協會江素珍理事長。另，感謝力晶半導體（股）公司、大同（股）公司、中國信託金融控股（股）公司、中興保全（股）公司、世界先進積體電路（股）公司、台灣大哥大（股）公司、台灣大哥大（股）公司台中分公司、台灣固網（股）公司台中分公司、台灣客服（股）公司台中分公司、交通部台灣鐵路管理局台北運務段板橋站、全漢企業（股）公司、全懋精密科技（股）公司、合勤科技（股）公司、映象有限公司、英業達（股）公司、華碩電腦（股）公司、陽明海運（股）公司、新竹貨運（股）公司、達信科技（股）公司、鈺德科技（股）公司等 20 家事業單位協助本案在「舒適職場自主管理評鑑」實際現場檢核，僅此敬表謝忱。

參考文獻

- [1] WHO (1995), Global Strategy on Occupational Health for All- The Way to Health at Work
- [2] 鄭雅文、江東亮 (2008), 我國職業安全健康問題之社會脈絡與其變化趨勢, 「職業安全衛生政策之現況、問題與改進方向」論文研討與共識會議, Dec.6, 2008
- [3] WHO (1994), Declaration on Occupational Health For All
- [4] 中華民國憲法
- [5] 勞工安全衛生法
- [6] WHO (2005), Regional Framework for Action for Occupational Health 2006-2010, World Health Organization Western Pacific Region
- [7] The Luxembourg Network meeting of European Union, 1997; “Declaration on Workplace Health Promotion in the European Union”.
- [8] ILO (2005), GLOBAL STRATEGY ON OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH- Conclusions adopted by the International Labour Conference at its 91st Session, 2003
- [9] WHO, Ottawa charter for health promotion, Ottawa, WHO. Available at: http://www.who.int/hpr/NHP/docs/ottawa_charter_hp.pdf.
- [10] Warner K, Wickizer T, Wolfe RST, and Samuelson M, 1988, "Economic implications of workplace health promotion programs: Review of literature", Journal of Occupational Medicine, 30: 106-112.
- [11] 徐傲暉 (2001), 健康促進與工作場所健康促進, 勞工安全衛生簡訊第 48 期。
- [12] Jorma Rantanen, Basic Occupational Health Services-Strategy, Structure, Activities, Resources, Finnish Institute of Occupational Health, 2005
- [13] WHO (1999), REGIONAL GUIDELINES FOR THE DEVELOPMENT OF HEALTHY WORKPLACES, World Health Organization Regional Office for the Western Pacific.
- [14] Rantanen J, Kauppinen T, Toikkanen J, Kurppa K, Lehtinen S and Leino T, 2001, "Work and health country profiles", Finnish Institute of Occupational Health, 3-50.
- [15] WHO (2006) Primary health care and basic occupational health services challenges and opportunities, report of an intercountry workshop Shame el-Sheikh, Egypt, 12-14 July 2005, World Health Organization Regional Office for the Eastern Mediterranean, Cairo.
- [16] WHO Global Plan of Action for Workers' Health 2008-2017
- [17] The Health Communication Unit at the Centre for Health Promotion University of Toronto. An Introduction to Comprehensive Workplace Health Promotion. Toronto: 2004;7
- [18] 中央勞動災害防止協會 (1997), 職場環境評價系統—快適職場之營造勞動省環境改善室監修
- [19] 童淑琴, 民國 83 年; 「工作場所健康促進計畫之實驗研究-以台電總公司員工運動習慣養成實驗」, 衛生教育雜誌, 第 15 期: 21-29。

- [20] 林純如，民國 81 年；「臺灣地區大型企業實施員工健康促進活動之研究」，國立臺灣大學公共衛生研究所碩士論文。
- [21] 國民健康局網站健康職場認證園地網頁，<http://health.cish.itri.org.tw/health/logo/main.php?cat=11>
- [22] 勞工安全衛生研究所（1999），勞工職業壓力評估技術手冊
- [23] 行政院勞委會勞工安全衛生研究所（2000），勞工健康體能促進技術手冊
- [24] 行政院勞委會勞工安全衛生研究所（2003），職場活力動動操操作技術手冊
- [25] 行政院勞委會勞工安全衛生研究所職業駕駛健康危害預防手冊（2004）
- [26] 行政院勞委會勞工安全衛生研究所（2005），站姿從業人員健康保護手冊－批發零售及百貨業
- [27] 行政院勞委會勞工安全衛生研究所（1996），中高齡勞工體能評估及健康促進研究—以公車司機與飯店員工為對象之先驅研究
- [28] 行政院勞委會勞工安全衛生研究所（1997），中高齡勞工體能常模之建立—運輸倉儲及通信業、餐旅業、水電燃氣業、環境衛生服務業
- [29] 行政院勞委會勞工安全衛生研究所（1998），中高齡勞工體能維護促進策略研究—製造業
- [30] 行政院勞委會勞工安全衛生研究所（1999），中高齡勞工勞動體能維護促進策略研究—以服務業、製造業及營造業勞工為研究對象
- [31] 行政院勞委會勞工安全衛生研究所（2000），勞工健康促進推廣計畫
- [32] 行政院勞委會勞工安全衛生研究所（2001），勞工健康促進計畫（一）—事業單位健康促進輔導計畫
- [33] 行政院勞委會勞工安全衛生研究所（2003），職業駕駛健身操推廣及效果評估
- [34] 行政院勞委會勞工安全衛生研究所（2003），事業單位健康促進計畫現況調查及事業單位附設醫療單位功能規劃
- [35] 行政院勞委會勞工安全衛生研究所（2004），電腦工作者肩頸上肢疼痛之危險因子與職場運動之效果
- [36] 行政院勞委會勞工安全衛生研究所（2005），工作健康危害及職場健康操效果評估
- [37] 行政院勞委會勞工安全衛生研究所，民國 87 年；「工作場所健康管理實務探討—工業區及大型工廠之醫療健康管理調查」。
- [38] 行政院勞委會勞工安全衛生研究所（2003），事業單位健康促進計畫現況調查及事業單位附設醫療單位功能規劃。
- [39] 行政院勞委會勞工安全衛生研究所，合理工作環境指引，
<http://www.iosh.gov.tw/netbook/worken/worken.htm>
- [40] 行政院勞工委員會勞工安全衛生研究所（2007），96 年受僱者工作環境安全衛生狀況認知調查
- [41] 「臺灣職業安全衛生管理系統」（TOSHMS）：行政院勞工委員會勞工安全衛生處網頁
http://www.cla.gov.tw/cgi-bin/SM_theme?page=4728139f
- [42] 「臺灣職業安全衛生管理系統」（TOSHMS）
- [43] 行政院勞工委員會勞工安全衛生業務記者會（2007），盧主委重視勞工安全健康，啟動安衛管

理新制度。

- [44] 趙坤郁，職業衛生與健康促進，衛生署國民健康局網站，網址
<http://www.bhp.doh.gov.tw/BHP/index.jsp>
- [45] 香港職業安全健康局網頁
- [46] THCU (2003), Supporting Comprehensive Workplace Health Promotion in Ontario Project—
Workplace Health Promotion Stakeholder Analysis
- [47] 健康職場資訊網 <http://www.health.url.tw/>
- [48] Chapman LS. (2005). Meta-evaluation of worksite health promotion economic return studies: 2005
Update. *Art Health Promot. Am. J. Health Promot.*:1–15.
- [49] 美國職業與環境醫學會 (ACOEM) 健康與生產力管理中心網頁
<http://www.chaa.org/prioraward.htm>
- [50] 美國心理衛生學會網頁 <http://www.phwa.org/awards/>
- [51] 加拿大國家卓越獎網頁 <http://www.nqi.ca/caeawards/verifier.aspx>
- [52] <http://www.healthworkandwellness.com/awards/index.php>
- [53] <http://www.together4health.ca/networks/waterloo-region-active-living-network>
- [54] 加拿大安大略省職業災害預防學會 http://www.iapa.ca/Main/awards/awards_intro.aspx
- [55] <http://www.hse.gov.uk/>
- [56] <http://www.dwp.gov.uk/newsroom/ministers-speeches/2007/27-02-07.shtml>
- [57] 英國健康、工作與福利網頁 <http://www.workingforhealth.gov.uk/>
- [58] Dame Carol Black' s Review of the health of Britain' s working age population, Working for a
healthier tomorrow，下載自 <http://www.workingforhealth.gov.uk/>網頁。
- [59] Improving health and work : changing lives-The Government's Response to Dame Carol Black' s
Review of the health of Britain' s working age population，下載自
<http://www.workingforhealth.gov.uk/>網頁。
- [60] <http://www.harthealthywork.org/>
- [61] <http://www.worthing.gov.uk/worthings-services/environmentalhealth/theworthinghealthyworkplaceproject/>
- [62] <http://www.healthscotland.com/>
- [63] <http://www.healthyworkinglives.com/>
- [64] <http://www.nationalbusinessawards.co.uk/>
- [65] www.ccohs.ca
- [66] Hannu Anttonen and Tuula Rasanen (ed,) (2008), Well-being at Work-New Innovations and Good
Practices, Finnish Institute of Occupational Health

舒適職場自主管理評鑑 操作手冊

行政院勞工委員會
勞工安全衛生研究所

目錄

前言	131
舒適職場自主管理評鑑實施方式	133
1. 實施對象	133
2. 申請方式	133
3. 申請注意事項	133
4. 評鑑流程	133
5. 認證授予物	133
6. 獎勵及表揚	133
7. 後續管理	133
8. 展延機制	133
9. 其他	133
評鑑要點	134
評鑑表	138
附錄	
1. 參考資料	150
A. 失能傷害頻率 (FR) 及失能傷害嚴重率 (SR) 算法	150
B. 勞工安全衛生研究所－電腦作業人員健康危害預防手冊	150
C. 勞工安全衛生研究所－人因工程肌肉骨骼傷害預防指引	151
2. 相關法規	152
A. 勞工安全衛生組織管理及自動檢查辦法	152
B. 勞工健康保護規則	154
C. 勞動基準法	157
D. 勞工安全衛生法	158
E. 身心障礙者權益保障法	159
F. 性別工作平等法	161
G. 原住民族工作權保障法	162
H. 性騷擾防治法	163
I. 勞工作業環境測定實施辦法	163
J. 勞工安全衛生設施規則	164
K. 勞動檢查法	171
L. 危險性工作場所審查暨檢查辦法	171
M. 勞工作業環境空氣中有毒物容許濃度標準	173

N.	環保署室內空氣品質建議值·····	173
O.	噪音管制法·····	174
P.	噪音管制標準·····	174
Q.	危險物與有害物標示及通識規則·····	176
R.	勞工安全衛生教育訓練規則·····	178
S.	行政院勞工委員會重大災害通報及檢查處理要點·····	181

前言

健康職場不僅可以促進工作者的身心健康、降低請假率、增進生產力，更可增進員工的自尊與士氣、提升企業形象等，已成為全球職業安全衛生工作的新趨勢。職場之健康促進工作涵蓋有害環境之防止、健康與友善的支持環境，和健康生活行為之養成等三大議題，民國 97 年本會與衛生署透過協商整合機制，共同倡議職場健康促進，並協議由衛生署負責健康生活促進，本會負責有害環境之防止，和健康與友善的支持環境兩大面向。

衛生署除藉由北、中、南三個輔導中心與縣市衛生局共同推廣、輔導職場健康促進（以健康生活為主）外，並自 96 年開始辦理「健康職場自主認證」，以提昇企業榮譽感與責任心，強化企業經營者自我管理能力與持續改善精神。本會自 96 年起亦開始辦理「全國友善職場認證」，並於 97 年開始推動臺灣職業安全衛生管理系統（TOSHMS）認證制度，惟多數中小型職場較難達成該系統之要求。

為協助職場自我評估環境危害因子控制情形，及檢核生活支援設施之提供與維護之完備性，本會乃提出本評鑑制度，並製作「舒適職場自主管理評鑑手冊」，冀以國內企業建構舒適職場工作環境遵循本會安全衛生法令基礎，藉由評鑑過程提昇職場自我檢視環境問題與改善之能力。本認證系統將作為 TOSHMS 在物質環境和職場氛圍管理能力之先期審核機制，更期待職場能逐步達成全方位的職場健康促進。未來同時獲得衛生署之「健康職場自主認證」、本會之「友善職場認證」以及「舒適職場自主管理認證」之職場，將給予金質獎章之殊榮，並作為申請「國家工安獎」的必要條件。

辦理單位

主辦單位：行政院勞工委員會

協辦單位：行政院勞工委員會勞工安全衛生研究所、行政院衛生署國民健康局、各縣市勞工局、各縣市衛生局

目的

- ◆ 鼓勵公營企業提供員工健康的工作環境，擔負應有之社會責任。
- ◆ 以自主系統化之實施方式，透過職場團體力量建立健康支持性環境及提升環境管理機制。
- ◆ 建立全國民眾選擇健康工作環境之觀念，以提升生活水平。

舒適職場自主管理評鑑 實施方式

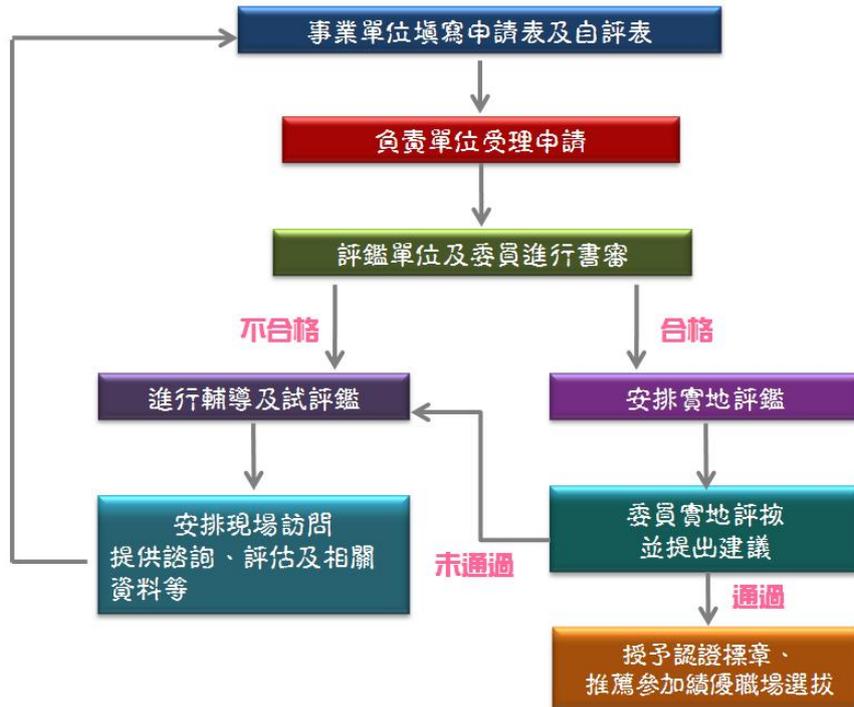
舒適職場自主管理評鑑實施方式

1. 實施對象

- ◆ 合法設立之公、民營事業單位或機關〈構〉。
- ◆ 三年內沒有重大職業災害發生。
- ◆ 三年內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事件。

2. 申請方式

- ◆ 職場自行報名
- ◆ 各縣市勞工行政機關推薦



3. 申請注意事項

- ◆ 申請單位必須填寫舒適職場自主管理評鑑申請書及自評表（同評鑑表），資料務必完整否則歉難受理。
- ◆ 所有申請文件請以 e-mail、傳真或郵寄方式送至評鑑秘書處。
- ◆ 秘書處彙整職場名單後，由勞委會查證職場是否符合評鑑資格，不符資格者將退件，符合資格之職場則安排後續評鑑事宜。

4. 評鑑流程

- ◆ 評鑑委員：評鑑委員至少三人，含勞委會代表一人及外聘委員（學者專家）二人。
- ◆ 評鑑過程：委員介紹→職場簡報→資料查閱→現場評鑑→提問與回答→結論與建議。（依職場規模約 1.5~3 小時）
- ◆ 評鑑內容包括：健康與安全政策、健康與安全管理規章及促進計畫、舒適環境、健康與安全教育訓練及活動等四大項，總分為 100 分。
- ◆ 評鑑總分平均達 60 分者為通過；總分平均達 90 分以上者，可參加優良職場選拔（辦法另訂）。

5. 認證授予物

通過評鑑者頒發職場健康（環境）自主管理標章證書乙紙，供職場保存或張貼。另有本會授權使用標章 logo 圖檔於企業形象（如名片、招牌、企業網站首頁等）。有效期限為 3 年。

6. 獎勵及表揚

- ◆ 申請評鑑之職場，可優先爭取免費輔導資源。
- ◆ 通過評鑑之職場名單將公告於勞委會網站，且授權使用標章 logo 圖檔於企業形象資料（如名片、招牌、企業網站首頁等）。
- ◆ 獲得績優職場者將統一造冊公開推廣優良事蹟並登錄於網站，同時透過新聞媒體曝光，公開表揚推動事蹟，提升職場正面形象。

7. 後續管理

- ◆ 監督查核：為落實持續自主管理之精神，本評鑑標章有效期間將透過查核與檢舉的機制，使職場持續符合標章要求。
 - 授證單位之查核：標章有效期限內，授證單位有權不定期至職場監督查核，以維護該證之有效性。
 - 員工檢舉：置於職場之標章及網站上皆有管理單位信箱，員工對於職場不符評鑑標準之事實，得逕行檢舉。
- ◆ 經查核或檢舉有不符評鑑標準之事實，將限期改善；未能如期改善者，將予以撤證。

8. 展延機制

- ◆ 標章有效期到期之年，職場得主動申請展延，展延標準同當年度之評鑑標準，申請展延的職場必須以 PDCA 精神，有持續運作與持續改善的事實呈現，並有文件佐證，經評鑑單位查證屬實，即可通過展延，展延有效期限為 3 年。
- ◆ 標章有效期到期之當年度，職場未主動提出展延申請，則標章將在有效期到期時自動失效。

9. 其他

本評鑑相關資訊可於『勞工安全衛生研究所—職場健康促進網』下載（網址：<http://data2.iosh.gov.tw/whp/>）。

評鑑要點

核心內涵	指標項目	目的與精神
壹、健康與安全政策	一. 健康與安全政策、各級主管之權責劃分及經費	<p>《目的》 瞭解事業單位的健康與安全之周延性及涵蓋面，以及是否有定期檢討機制。</p> <p>《精神》 事業單位應具備並執行健康與安全政策，且適時修正之；各級主管（上至最高主管）及員工應參與政策的審查及執行。為推行政策，事業單位應編列年度健康促進與安全衛生的經費預算；同時，實施對象除同仁外，應推廣至約聘員工、派遣員工、臨時工、承攬商，甚至家屬…等。</p>
	二. 勞工安全衛生管理暨健康促進單位	<p>《目的》 瞭解勞工安全衛生管理單位（及／或健康促進單位）的設置及執行狀況。</p> <p>《精神》 事業單位應依法設置勞工安全衛生管理單位，更進一步聘請專任或兼任醫護、急救人員；同時，單位人員應針對職業病做發現、預防及治療建議。</p>
	三. 組織氛圍、員工參與及工作可控性	<p>《目的》 瞭解事業單位在組織氛圍方面的重視與作法。</p> <p>《精神》 人是環境中最重要的因素，許多研究資料顯示，職場氛圍影響深遠，因此，期待員工身心健康，事業單位能與員工正向溝通，發展良好的溝通關係，並提供適當的間休及個案協助等。</p>
	四. 特殊需求員工之保護	<p>《目的》 瞭解事業單位對不同性別、身心障礙或原住民等之聘用、設施與照顧措施是否符合法令及特別照顧。</p> <p>《精神》 事業單位針對特殊需求的員工應提供至少符合法令的照顧，更鼓勵企業基於社會責任提供優於法規的照護。。</p>
貳、健康與安全管理規章及促進計畫	一. 訂定安全衛生工作守則、管理規章	<p>《目的》 瞭解事業單位訂定並執行安全衛生工作守則、管理規章的狀況。</p> <p>《精神》 事業單位應訂定且確實執行安全衛生工作守則，特別是針對有害作業、特殊危險作業等工作，除提供防護具外，更應加強教育訓練，同時也應定期進行環境測定並改善作業環境。</p>

核心內涵	指標項目	目的與精神
貳、健康與安全管理規章及促進計畫	二. 勞工安全衛生管理(含緊急應變及危害通識)計畫	<p>《目的》 瞭解事業單位所擬訂的安全衛生計畫。</p> <p>《精神》 事業單位應擬訂勞工安全衛生管理計畫，「危險性工作場所」更應具備緊急應變、危害通識計畫，並採取 PDCA 步驟執行。</p>
	三. 健康檢查及健康促進計畫	<p>《目的》 檢視事業單位的健康檢查與健康促進計畫是否合宜。</p> <p>《精神》 員工健康管理應含括健康監測與健康促進計畫，事業單位應規劃合宜的員工健康檢查計畫，並分析健康檢查結果，做為工作分配、改善作業環境與規劃年度健康促進計畫之依據。對於傷痛員工治療應有追蹤治療與重返職場計畫；同時，健康促進計畫應逐年朝向全方位之計畫。</p>
	四. 各項計畫實施稽核及檢討	<p>《目的》 瞭解事業單位是否有對各項計畫作績效評估並修正改善。</p> <p>《精神》 對於各項推動計畫，事業單位應定期稽核、檢討、修正，使計畫完備；同時也應做績效評估，以瞭解各項計畫實施的成果。</p>
參、舒適環境	一. 空氣環境	<p>《目的》 評估事業單位是否有適當的空氣品質管理計畫(含環境測定，通風換氣設計與維護等)。</p> <p>《精神》 事業單位應定期檢測空氣品質，二氧化碳濃度(含空氣中有害物濃度及溫濕度、菸味、異味氣體)，並評估通風換氣率是否合宜，以及定期維護相關設備。</p>
	二. 視覺環境	<p>《目的》 評估事業單位內的照明度是否適當。</p> <p>《精神》 辦公場所及作業場所均應有適當的照明，牆面、地面、天花板、設備等的色調應保持清潔，用色不突兀。</p>
	三. 作業空間	<p>《目的》 評估事業單位的作業空間是否適當。</p> <p>《精神》 足夠的作業空間，及物品的妥適擺置是舒適環境的必要條件。員工辦公及作業空間在擺放必須物品後，應能有足夠的空間活動、作業、辦公，不影響走動或活動。</p>

核心內涵	指標項目	目的與精神
參、舒適環境	四. 作業姿勢	<p>《目的》 評估事業單位內員工的作業姿勢是否符合人因工程。</p> <p>《精神》 員工辦公、作業姿勢應符合人因工程原則，包括：作業、辦公檯面高度，座椅高度及物品搬運…等。</p>
	五. 聲音環境	<p>《目的》 評估事業單位內的聲音環境是否合宜。</p> <p>《精神》 噪音作業場所依法進行噪音管理(防護具、工時管理、聽力檢查、工程改善、噪音隔離等措施)，沒有不規則或吵雜的噪音，過於安靜的場所以可以播放輕音樂調和情緒。同時，鼓勵事業單位定期評估與改善周界噪音，善盡企業環保責任。。</p>
	六. 生活支援設施	<p>《目的》 建議事業單位應設置及維護各種必要的生活支援設施。</p> <p>《精神》 職場是工作者第二個家，因此事業單位應為員工設置足夠、適當的生活支援設施(如：盥洗設施、公共活動空間、茶水…等)，並應考慮各項設施之可近性、性別需求及維護情形。</p>
	七. 整理、整頓、整潔、清掃、環境美化、舒適	<p>《目的》 瞭解事業單位環境整潔、舒適與美化狀況。</p> <p>《精神》 工作場所應保持整潔，事業單位應將環境管理制度化，並盡可能做到舒適、美化。</p>
	八. 危險物及有害物之管理	<p>《目的》 瞭解事業單位是否依法管理危險物及有害物。</p> <p>《精神》 事業單位應妥善管理危險物及有害物，包括：明顯的標示及提供物質安全資料表，應讓員工確實瞭解、遵守安全作業標準，更進一步強化作業人員處理危險物質的能力。</p>
肆、健康與安全教育訓練及活動	一. 健康促進與安全衛生教育訓練	<p>《目的》 安全衛生單位人員應定期接受教育訓練(職前、在職、轉職等)。</p> <p>《精神》 安全衛生人員應接受法定時數的教育訓練，同時亦應經常性的參與相關單位(或政府機關)辦理之安全衛生教育訓練。</p>
	二. 安全衛生提案與宣導	<p>《目的》 評估事業單位安全衛生及健康促進提案制度設置、執行現況。</p> <p>《精神》 員工可透過提案制度(系統)適時反應安全衛生及健康促進相關的意見或疑慮，且主管單位應及時處理並提供獎勵與回饋。</p>

核心內涵	指標項目	目的與精神
肆、健康與安全教育訓練及活動	三. 健康促進活動	<p>《目的》 評估事業單位參與及推動健促活動之現況。</p> <p>《精神》 事業單位應經常推動健康促進活動，如拒菸、酒及體適能提升等，或參加相關單位如勞委會、衛生署所舉辦相關安全衛生及健康促進活動，且進一步落實至承攬商。</p>
	四. 安全促進活動與預知危險活動	<p>《目的》 評估事業單位推動安全促進及危險預知活動現況。</p> <p>《精神》 事業單位平時應推動零災害運動或其他預知危險活動，並參與政府推行的零災害相關活動。</p>
伍、加分題	社區參與	<p>《目的》 期許事業單位能推廣安全衛生及健康促進觀念至相關公司體系其他單位。</p> <p>《精神》 事業單位應將安全衛生及健康促進觀念及活動推廣至母公司、子公司、承攬商、社區大眾…等，並時常派員參加政府相關活動。</p>

一、最近三年內是否發生過事業單位或其承攬人之勞工死亡、九等級殘廢、一次罹災致三人以上失能傷害或毒氣外洩致勞工一人以上住院治療之職業災害？（上下班交通事故除外）

否

是[#]，項目：

勞工死亡

九等級殘廢

一次罹災致三人以上失能傷害

毒氣外洩致勞工一人以上住院治療

其他：

職業災害[#]統計

類別 \ 年別	年	年	年	該業三年平均值	審查
災害頻率*					
嚴重率*					

※說明：

[#]如勾選「是」便無法參與認證，但可接受中心輔導。

⁺上下班交通事故除外。

*災害頻率及嚴重率的算法，請參考以下算式，或見操作手冊附錄。

$$\text{失能傷害頻率 (FR)} = \frac{\text{失能傷害次數 (人次)} \times 10^6}{\text{總經歷工時}}$$

$$\text{失能傷害嚴重率 (SR)} = \frac{\text{失能傷害損失日數} \times 10^6}{\text{總經歷工時}}$$

二、獲得安全衛生及健康促進自主管理認證及表揚情形：

獲得 TOSHMS 認證。

獲得 OHSAS18001 認證。

獲得衛生署國民健康局「健康職場自主認證」：

菸害防制標章

健康啓動標章

健康促進標章

獲得勞委會「勞工安全衛生優良單位五星獎」。

獲得勞委會「勞工安全衛生優良單位優良獎」。

獲得勞委會「國家工安獎」表揚。

獲得勞委會「友善職場」表揚。

獲得衛生署國民健康局「健康職場自主認證績優職場」表揚。

其他：

備註

舒適職場自主管理評鑑表

指標項目	職場檢核	評鑑內容	查核說明	委員評分
壹、健康與安全政策 (共 20 分) 分數說明： ※必要項目全部達成得 3 分。 ※進階項目分數請委員依其完成程度斟酌給分，最多 2 分。				
1. 健康與安全政策、各級主管之權責劃分及經費。(5分)	<input type="checkbox"/> 1	<u>必要項目</u> 1. 將健康、安全與環境保護當作公司最崇高的目標，訂有健康與安全相關政策。 2. 編列施行安全衛生與健康促進計畫之預算。 <u>進階項目</u> 3. 勞工及工會參與安全衛生及健康促進政策的制訂與修正。 4. 能整合外部資源且有效利用資源計畫，執行績效良好。 5. 主管支持健康與安全政策並給予資源。 6. 訂定各級主管之職責及執行，並有高階主管的公開宣示及公告。 7. 涵蓋所有人員（員工、派遣人員及承攬商…等） 8. 安全衛生與健康促進政策均定期檢討修正。	◎請事業單位提供： 1. 經雇主或最高主管簽署之書面安全衛生及健康促進政策。 2. 安全衛生與健康促進經費編列或使用證明。 3. 在制定及審查政策時，員工（代表）參與證明文件。 4. 與政府各部門學術機構及民間團體合作之證明文件。 5. 最高管理階層在建立、實施、維持及改善職安衛及健促系統上適時提供所需之相關資源之證明文件。 6. 各級主管在安全衛生及健康促進上之角色、職責、責任及授權，並藉由宣導及溝通使相關人員週知。 7. 政策傳達給相關人員之證明文件。 8. 定期檢討、修正安全衛生與健康促進政策之記錄文件。	<input type="checkbox"/> 不合格 <input type="checkbox"/> 合格 得分_____ 委員意見：
	<input type="checkbox"/> 2			
	<input type="checkbox"/> 3			
	<input type="checkbox"/> 4			
	<input type="checkbox"/> 5			
	<input type="checkbox"/> 6			
	<input type="checkbox"/> 7			
	<input type="checkbox"/> 8			
2. 勞工安全衛生管理暨健康促進單位 (5分)	<input type="checkbox"/> 1	<u>必要項目</u> 1. 依法設置勞工安全衛生管理單位或勞工安全衛生人員，並報檢查機構備查。 2. 依法聘任從事職業健康服務之醫師及／或護理人員，並落實及發揮職業健康管理服務。 3. 依法規定設置勞工安全衛生（包含：健康促進）委員會並定期召開會議。 <u>進階項目</u> 4. 召開會議優於法令，主任委員親自主持會議。 5. 委員會有審議公司職業衛生健康政策、計畫，	◎請事業單位提供： 1&2. 勞工安全衛生人員、組織及事業單位聘任從事職業健康服務醫師及／或護理人員之報備文件。 3. 近二年相關委員會開會紀錄，並提供會議有研議健康管理等相關事項。 4&5. 近二年相關委員會開會記錄。 6. 合格急救人員名冊。 7. 工作環境危害暴露評估與控制計畫，以及特殊健檢結果之追蹤與工作調整（配工）等相關證明文件。	<input type="checkbox"/> 不合格 <input type="checkbox"/> 合格 得分_____ 委員意見：
	<input type="checkbox"/> 2			
	<input type="checkbox"/> 3			
	<input type="checkbox"/> 4			
	<input type="checkbox"/> 5			

指標項目	職場檢核	評鑑內容	查核說明	委員評分
	<input type="checkbox"/> 6 <input type="checkbox"/> 7	並給予建議及獎懲。 6. 聘有急救人員（專任或兼任）。 7. 針對可能職業病發生之員工提供預防對策。	相關法規： 「 勞工安全衛生組織管理及自動檢查辦法 」第2章及第10至12條。 「 勞工健康保護規則 」第2條、第3條、第6條、修正條文第7條、第7條之1、第8條。	
3. 組織氛圍、員工參與及工作可控性。(5分)	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 6 <input type="checkbox"/> 7 <input type="checkbox"/> 8 <input type="checkbox"/> 9 <input type="checkbox"/> 10	1. 管理者有健康職場的概念及執行方法，且能與員工正向溝通，並鼓勵團隊或部門成員發展好的人際關係。 2. 針對輪班、超時之員工實施合理彈性工時，作業所需休息時間。 3. 員工可以參與決策或自主地控制工作。 4. 鼓勵學習和從事各種工作的機會，避免重複和單調的工作，以及增加挑戰和刺激。 5. 員工意見反應處理機制及提案獎勵制度。 6. 升遷考績、調職配工無歧視。 7. 提供退休或資遣員工轉換工作之協助。 8. 有EAP計畫或有個管師個案協助。 9. 鼓勵員工進修或學習新技能。 10. 提供多元化在職進修課程。	◎請事業單位提供： 1. 主管與員工互動之活動記錄、內部會議記錄、電子郵件等資料。 2. 相關人事法規及員工績效評核標準。 4. 教育訓練計畫與員工受訓記錄資料。 5. 員工提案獎勵機制文件。 8. EAP 方案或近二年員工協助案例資料。 ◎委員視需要可抽問三位不同部門的員工。 ◎請注意此題無必要項目，計分方式為任選3項以上得3分，4~7項得4分，8~10項得5分。 相關法規： 「 勞動基準法 」第30至36條。	<input type="checkbox"/> 不合格 <input type="checkbox"/> 合格 得分_____ 委員意見：
4. 特殊需求員工之保護。(5分)	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 6	必要項目 1. 依法規定，未成年及女性、妊娠婦女勞工未從事法令禁止之工作。 2. 依法對於身心障礙者的雇用、安置與升遷有相同的機會。 3. 依法訂有生理假、產假、陪產假、育嬰假和哺乳時間之相關規定。 進階項目 4. 有原住民雇用政策。 5. 有申訴性騷擾問題的處理單位（委員會）或／及申訴管道。 6. 工作場所提供身心障礙	◎請事業單位提供： 1~4. 相關人事法規及員工績效評核標準。 5. 申訴委員會組織、會議記錄或處理案例資料。 8. 托兒照顧機構之合約書。 9. 員工和主管之男女性別比例資料。 ◎委員現場查核無障礙空間及集哺乳室、托兒設施等。	<input type="checkbox"/> 不合格 <input type="checkbox"/> 合格 得分_____ 委員意見：

指標項目	職場檢核	評鑑內容	查核說明	委員評分
	<input type="checkbox"/> 7 <input type="checkbox"/> 8 <input type="checkbox"/> 9	<p>員工的特殊需求（例如：無障礙空間的可近性等）。</p> <p>7. 有好福利措施輔導未成年員工進修。</p> <p>8. 提供育嬰和兒童照護設施（如：集哺乳室、托兒所等）或措施（如：提供合約托兒機構）。</p> <p>9. 確保女性員工參與勞動力程度與其能力和經驗相當。</p>	<p>相關法規：</p> <p>「勞工安全衛生法」第 20 至 22 條。 「身心障礙者權益保障法」第 38 至 45 條、及第 54 至 57 條。 「性別工作平等法」第 14 至 25 條。 公家機關需依「原住民族工作權保障法」第 4 條雇用原住民。 「性騷擾防制法」第 7 條。</p>	
貳、健康與安全管理規章及促進計畫（共 20 分）				
1. 訂定安全衛生工作守則、管理規章。(5 分)	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 6 <input type="checkbox"/> 7 <input type="checkbox"/> 8 <input type="checkbox"/> 9 <input type="checkbox"/> 10	<p><u>必要項目</u></p> <p>1. 訂有安全衛生工作守則，並依規定備查，且有書面資料，供勞工遵行。</p> <p>2. 安全衛生管理規章內容涵蓋健康生活規範。</p> <p>3. 依法規規定，定期實施作業環境測定並公告週知。</p> <p><u>進階項目</u></p> <p>4. 訂有「有害作業健康維護指引」。</p> <p>5. 提供必要及緊急個人防護具。</p> <p>6. 特殊危險作業之個人防護具均有明確標示。</p> <p>7. 教導及訓練勞工使用適當個人防護具。</p> <p>8. 確實要求勞工必須使用個人防護具，並放置緊急處置裝備。</p> <p>9. 記錄環境測定結果並與員工確實溝通，及進行作業環境改善。</p> <p>10. 確實執行安全衛生管理規章。</p>	<p>◎請事業單位提供：</p> <p>1. 安全衛生規章及執行記錄。 3&4. 近二年作業環境測定資料及特殊危害作業健康維護指引。 6. 防護具使用規範及教育訓練記錄。</p> <p>◎委員視察特殊危害作業現場，檢核危害標示及防護具配置與使用現況。</p> <p>◎進階項目 4~8，辦公室不適用。</p> <p>相關法規：</p> <p>「勞工作業環境測定實施辦法」第 6 至 7 條。 「勞工安全衛生設施規則」第 11 章防護具。</p>	<input type="checkbox"/> 不合格 <input type="checkbox"/> 合格 得分_____ 委員意見：

指標項目	職場檢核	評鑑內容	查核說明	委員評分
2. 勞工安全衛生管理計畫（含緊急應變及危害通識計畫）。（5分）	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3	<u>必要項目</u> 1. 依法訂有勞工安全衛生管理計畫（含緊急應變及危險物及有害物計畫）。 <u>進階項目</u> 2. 訂定之勞工安全衛生管理計畫，內容涵蓋營造舒適工作環境等項目，採取 PDCA 步驟執行。 3. 定期舉辦消防或緊急應變演練。	◎請事業單位提供： 近二年之勞工安全衛生管理計畫、執行及成效評估之相關文件。（惟 30 人以下之小型職場得以執行記錄或文件代替勞工安全衛生管理計畫。） 相關法規： 「 勞工安全衛生組織管理及自動檢查辦法 」第 12 條之 1。 「 勞動檢查法 」第 26 條。 「 危險性工作場所審查暨檢查辦法 」第 2 條、第 2 至 4 章。	<input type="checkbox"/> 不合格 <input type="checkbox"/> 合格 得分_____ 委員意見：
3. 健康檢查及健康促進計畫（5分）	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5	<u>必要項目</u> 1. 依法規規定，勞工均有體格檢查與定期實施一般健康檢查，並依需要實施特殊健康檢查。 2. 依特殊體格檢查結果進行選工；依特殊健康檢查結果分級管理並進行工作調配。 <u>進階項目</u> 3. 有全方位的健康與安全促進計畫（包含健康環境、健康餐飲、健康體能及健康管理政策等）。 4. 實施重返職場計畫，參照醫師對復工勞工之職能評估、職務再設計或調整建議，使員工在傷病後得以及早回到工作崗位。 5. 依健康檢查結果規劃健康促進計畫或改善工作內容。	◎請事業單位提供： 1. 近三年內勞工一般及特殊體格檢查與健康檢查結果及分級管理資料。 2. 近二年健康促進計畫及執行成果報告。 3. 健康促進計畫內容應包含拒菸、拒酒、拒檳、拒毒等項目。健康餐飲應檢視是否有提供熱量表或健康餐…等。 4. 重返職場計畫或近二年內，勞工確實在傷病療後重返工作之證明文件。 相關法規： 「 勞工健康保護規則 」第 10 至第 20 條。	<input type="checkbox"/> 不合格 <input type="checkbox"/> 合格 得分_____ 委員意見：
4. 各項計畫實施稽核及檢討。（5分）	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5	<u>必要項目</u> 1. 有員工健康趨勢分析報告。 2. 有事業單位內部相互稽核制度。 <u>進階項目</u> 3. 有職場舒適環境評估報告。 4. 實施內部稽核及置備記錄外，並檢討修正。 5. 包含安全衛生外部專家稽核及評鑑制度。	◎請事業單位提供： 1. 近二年之環境評估與員工健康趨勢分析報告。 2&4 內部稽核記錄。 5. 外部稽核證明文件。	<input type="checkbox"/> 不合格 <input type="checkbox"/> 合格 得分_____ 委員意見：

指標項目	職場檢核	評鑑內容	查核說明	委員評分
參、舒適環境 （共 40 分）				
1. 空氣環境（5 分）	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 6	<u>必要項目</u> 1. 作業場所空氣中污染物濃度符合法令。 2. 通風換氣系統（局部排氣系統、冷卻水塔和出風口）定期清潔保養。 <u>進階項目</u> 3. 辦公場所通風換氣良好且定期偵測二氧化碳濃度。 4. 辦公及作業場所空氣中無菸味、黴味及其他惡臭或異味。 5. 辦公及作業場所溫度、溼度合宜，無不適感。 6. 辦公及作業場所之通風氣流不會太強或令人感覺不適。	◎請事業單位提供： 1, 3&4 近二年環境測定及改善記錄。 2. 近二年通風換氣系統（局部排氣系統、冷卻水塔和出風口）定期清潔保養記錄。 5~7. 委員視察現場，主觀感受現場空氣品質。 ◎必要項目 1，辦公室不適用。 相關法規： 「 勞工作業環境空氣中有毒物容許濃度標準 」第 8 條。 「 環保署室內空氣品質建議值 」。 「 勞工安全衛生設施規則 」第 12 章第 3 節通風及換氣。	<input type="checkbox"/> 不合格 <input type="checkbox"/> 合格 得分_____ 委員意見：
2. 視覺環境（5 分）	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4	<u>必要項目</u> 1. 辦公場所及作業現場照度適當，沒有陰暗的不適感。 2. 牆面、地面、天花板及各項設備的色調調和舒適，且保持清潔。 <u>進階項目</u> 3. 沒有因光源之光色、演色性帶來的不適感。 4. 辦公場所及作業現場照明無眩光之不適感。	◎請委員實地視察。此評分項目較為主觀，請以「整潔、無突兀顏色」為評分標準。 相關法規： 「 勞工安全衛生設施規則 」第 12 章第 4 節採光及照明。	<input type="checkbox"/> 不合格 <input type="checkbox"/> 合格 得分_____ 委員意見：

指標項目	職場檢核	評鑑內容	查核說明	委員評分
3. 作業空間 (5分)	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5	<u>必要項目</u> 1. 辦公及作業現場空間不會過於狹小而影響人員走動或物品搬移。 2. 機械設備或辦公設施室擺設位置適當，不致影響活動動線。 <u>進階項目</u> 3. 辦公桌擺放必須物件和用具後，仍有足夠空間進行正常工作。 4. 工作空間不會受到干擾（如接近通道而未隔開）。 5. 適當利用配色劃分不同的工作空間。	<p>◎請委員實地視察。</p> <p>1.必要項目查核標準依據「勞工安全衛生設施規則」第2章第3節通路之規範： (1)主要人行道不得小於一公尺； (2)各機械間或其他設備間通道不得小於八十公分； (3)自路面起算二公尺高度之範圍內，不得有障礙物； (4)主要人行道及有關安全門、安全梯應有明顯標示。</p> <p>2. 進階項目請委員主觀評核。</p> <p>相關法規： 「勞工安全衛生設施規則」第2章第3節通路。</p>	<input type="checkbox"/> 不合格 <input type="checkbox"/> 合格 得分_____ 委員意見：
4. 作業姿勢 (5分)	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 6 <input type="checkbox"/> 7	<u>必要項目</u> 1. 人力搬運限於小型物料，重物處理一律使用機械。 2. 使用特別設計之車輛或工具搬運強酸、強鹼等有腐蝕性物質。 3. 作業檯面或辦公桌之高度合宜，不會造成人員處於不當之姿勢下工作。 <u>進階項目</u> 4. 空間配置適當，沒有作業姿勢不良（上身扭轉、彎曲、屈膝、蹲姿等）的情形。 5. 座椅的高度方便調整。 6. 使用電腦時座椅有可調式扶手。 7. 對物料搬運訂有完善規範（含標準作業程序及適當防止撞擊事故之措施）。	<p>1. 必要項目：請職場提供物料搬運規範，委員檢視是否符合「勞工安全衛生設施規則」第155條規範（雇主對於物料之搬運，應盡量利用機械以代替人力，凡四十公斤以上物品，以人力車輛或工具搬運為原則，五百公斤以上物品，以機動車輛或其他機械搬運為宜；運輸路線，應妥善規劃，並作標示）及第156條規範（雇主對於強酸、強鹼等有腐蝕性物質之搬運，應使用特別設計之車輛或工具）。</p> <p>2. 進階項目：請委員實地視察及檢視物料搬運作業規範。</p> <p>◎必要項目1、2及進階項目7辦公室不適用。 ◎必要項目2無強酸、強鹼之作業場所不適用。</p> <p>相關法規： 「勞工安全衛生設施規則」第7章第2節搬運。 參考資料： 「勞工安全衛生研究所－電腦作業人員健康危害預防手冊」 「勞工安全衛生研究所－人因工程肌肉骨骼傷害預防指引」</p>	<input type="checkbox"/> 不合格 <input type="checkbox"/> 合格 得分_____ 委員意見：

指標項目	職場檢核	評鑑內容	查核說明	委員評分
7. 整理、整頓、整潔、清掃、環境美化、舒適。(5分)	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 6 <input type="checkbox"/> 7 <input type="checkbox"/> 8 <input type="checkbox"/> 9	<u>必要項目</u> 1. 通道、樓梯可以通行，並無堆放物品。 2. 地面隨時保持乾燥。 3. 環境有專人清理與管理。 <u>進階項目</u> 4. 環境管理制度化（包括每日清掃、定期大掃除和病媒防制措施…等標準作業程序）。 5. 環境整潔、物料堆積整齊。 6. 場所之安全防護措施完善，人員無傷害之虞。 7. 環境整潔，通道標示明確，物料器材放置有條不紊。 8. 環境美化、舒適。 9. 有滑倒之虞之處所有防滑措施或設施。	1. 請事業單位提供環境管理計畫與實際執行記錄等資料。 2. 請委員實地視察，評核重點為必要項目：設施是否足夠且維護良好、設施與工作場所距離等。進階項目：設施之可近性（含性別差異考量）、使用率，以及設備之良窳等。 相關法規： 「 勞工安全衛生設施規則 」第 12 章第 5 節清潔。	<input type="checkbox"/> 不合格 <input type="checkbox"/> 合格 得分_____ 委員意見：
8. 危險物及有害物之管理。(滿分為 5.0 分)	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5	<u>必要項目</u> 1. 依法分類圖式及明顯標示，工作場所中置有物質安全資料表。 <u>進階項目</u> 2. 訂有危害通識計畫及危害物質清單。 3. 勞工瞭解且遵守安全作業標準，並強化作業人員處置危害物質之能力。 4. 危害物質採購依危害通識計畫管制。 5. 毒性化學物質、致癌物或化學品的採購及管理機制。	請注意：此項目服務業、辦公室環境等可能不適用。 1. 請事業單位提供危害通識計畫書、採購記錄、物質安全資料表及危害物質清單等資料。 2. 請委員實地視察現場標示，並隨機抽問員工是否確實瞭解。 ◎化學清潔劑…等化學物也需要有清楚的標示。 相關法規： 「 危險物與有害物標示及通識規則 」第 2 至 3 章。	<input type="checkbox"/> 不合格 <input type="checkbox"/> 合格 得分_____ 委員意見：

附錄

1. 參考資料

A. 失能傷害頻率 (FR) 及失能傷害嚴重率 (SR) 算法

失能傷害頻率 (FR) 算法

$$\text{失能傷害頻率 (FR)} = \frac{\text{失能傷害次數 (人次)} \times 10^6}{\text{總經歷工時}}$$

FR：取至小數點後第二位。

總經歷工時：係指填報資料期間，全體勞工實際經歷之工作時數。

失能傷害嚴重率 (SR) 算法

$$\text{失能傷害嚴重率 (SR)} = \frac{\text{失能傷害損失日數} \times 10^6}{\text{總經歷工時}}$$

SR：取至個位數

失能傷害損失日數：

1. 指受傷人暫時不能恢復工作之日數。
2. 總損失日數不包括受傷當日及恢復工作當日。
3. 應包括中間所經過之日數（包括星期日、休假日或事業單位停工日）及復工後，因該災害導致之任何不能工作之整日數。

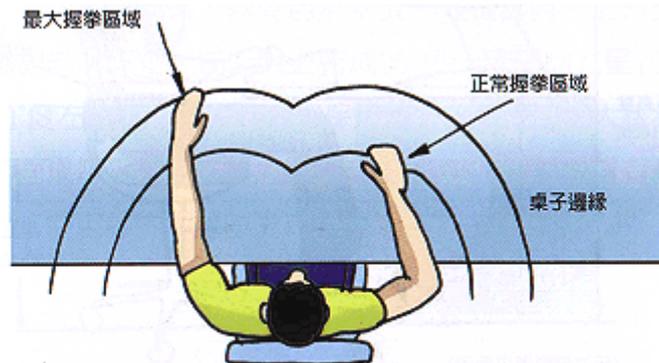
B. [勞工安全衛生研究所－電腦作業人員健康危害預防手冊](#)

工作座椅佈置

工作桌應依工作特性和實際需要選用，一般較常設計成 L 型或 U 型。工作椅應具有靠背，提供腰部支撐，降低脊椎緊張應力，椅面高度可調整，扶手的選用以不妨礙肘部活動為原則。

桌面佈置應依作業性質和個人習慣，並依使用優先順序、重要性、或使用頻率，參考作業區域的劃分，將物品擺放在伸臂可及的作業區域內，讓作業人員順利執行工作，並避免凌亂無序所造成的心理壓力。

正常區域是指上臂在體側自然下垂，以前臂揮掃時，手部輕易可及的範圍，最大區域是以肩膀為軸，儘量伸展整隻手臂時，手部努力可及的範圍。



正常區域是指上臂在體側自然下垂，以前臂揮掃時，手部輕易可及的範圍，最大區域是以肩膀為軸，儘量伸展整隻手臂時，手部努力可及的範圍。

對應項目

參-四



文件架的擺置

眼睛看文件的距離建議能和看螢幕的距離（即視距）相等，而且文件架位置的高度和螢幕高度相同，以避免視線來回移動的「眼睛瞬間再對焦」，減少視覺疲勞。

C. [勞工安全衛生研究所—人因工程肌肉骨骼傷害預防指引](#)

一般工作站設計原則

1. 提供檯面、座椅、站立處高度可調整之設計，使之符合不同人員之身材。
2. 所有物件、工具均應置於操作人員前方與雙手可及之處，減少人員為取放物品而產生腰部扭轉與過度前伸之動作。
3. 避免肌肉靜態負荷與長時間固定同樣操作姿勢，例如腰前伸、腰側彎、舉臂、頭前傾或後仰、單腳站立。
4. 作業檯面高度一般以肘高為原則，對於眼力需求較高如精密組裝作業則予以調高，對於需向下用力或稍微上提之作業則予以降低。
5. 提供坐姿作業一可調性強之座椅，應包含座高、椅背（腰椎支撐處）可上下升降，椅座材質軟硬適中，五支腳平衡性佳等基本要件。
6. 避免令操作員持續於狹小侷限之空間內作業，而致無法變換調整姿勢，可能的話給予作業員可於站或坐著操作二者間自行輪替，對於久站作業提供軟質腳踏墊。
7. 利用重力墮送原理移動物件，減輕人員負荷。
8. 檯面下應提供站或坐時雙腳活動空間。
9. 操作機台之儀表與螢幕顯示應清晰易辨，儀表、螢幕與控制按鍵鈕之位置、形式應容易辨識、閱讀、觸及、與操控。
10. 環境條件如噪音、溫濕度、照明應恰當，注意排除直接與間接眩光影響視覺。

上肢工作站設計原則

1. 降低操作重複性（重複同樣姿勢之操作）與操作頻率（單位時間內之操作次數）。
2. 手臂避免持久懸空操作，可適度提供手肘、手腕、手臂、背部等之倚靠與支撐。
3. 工作站之設計應使人員雙手曲線式平順地移動，而非直線震盪地移動。
4. 雙手移動應以手肘而非肩部為旋轉中心，以避免頸肩與上背之壓力。
5. 常用與較重物件應置於正常操作區域內，亦即以手肘為旋轉移動中心所劃出之雙手可及區域內。
6. 避免上肢過度伸展，如向上超過肩或向下低於腰，避免手臂完全伸直取物。
7. 手腕姿勢應維持自然不彎曲，彎曲工具握柄而降低手腕用力時之極度彎曲與側彎，避免前臂做旋轉螺絲起子之內旋與外旋之動作。
8. 降低手部受力與用力，選用質輕工具，握柄避免銳利稜角壓迫手掌，但握柄材質應具有適度與手掌之摩擦力以減輕握力之付出，避免以手掌用力拍打，避免以手指快速重複用力。

對應項目
參-四

9. 握持物件工具等應以抓握方式為之（如握菜刀柄網球拍柄），避免用捏握方式（如握著書本）。
10. 選擇震動傳遞較小之動力手工具。
11. 提供手套於寒冷作業場所，但應注意手套之大小與材質厚度，避免因戴手套而必須增大握力。

電腦工作站設計原則

1. 螢幕擺放高度不宜過高，以使眼睛能平視或略微往下注視螢幕內容為宜。
2. 鍵盤滑鼠擺放高度應與人員手肘同高，使雙手操作時前臂可以呈現水平姿勢。
3. 操作鍵盤滑鼠時手腕不宜過度彎曲與側彎，雙手不宜過度前伸，手腕不應靠於鍵盤或桌子堅硬邊緣，必要時可以使用材質適中之手腕靠墊，或選擇有較大手腕靠置部位之鍵盤。
4. 手肘宜有靠置休息之處，例如使用有扶手之座椅。
5. 螢幕與眼睛距離不宜過近，例如小於 40 公分。
6. 背部特別是腰椎部位應有適當支撐，宜選用有腰椎支撐之座椅。
7. 燈光應能配合觀看螢幕與文件之雙重作業需求，避免燈光射入螢幕產生反光「眩光」。
8. 注意操作一段時間（40-50 分）後應起身休息。

2. 相關法規

勞工安全衛生組織管理及自動檢查辦法

第二章 勞工安全衛生組織、人員

第十條

適用第二條之一及第六條第二項規定之事業單位，應設勞工安全衛生委員會（以下簡稱委員會）。

第十一條

委員會置委員七人以上，除第六款規定者外，由雇主視該事業單位之實際需要指定下列人員組成：

- 一、事業經營負責人或其代理人。
- 二、勞工安全衛生人員。
- 三、事業內各部門之主管、監督、指揮人員。
- 四、與勞工安全衛生有關之工程技術人員。
- 五、醫護人員。
- 六、工會或勞工選舉之代表。

委員任期為二年，並以雇主為主任委員，綜理會務。

委員會由主任委員指定一人為秘書，輔助其綜理會務。

第一項第六款之工會或勞工選舉之代表應佔委員人數之三分之一以上。

應設委員會及其僱用勞工人數之計算，準用第六條第一項之規定。

對應項目

壹一二

壹一二

第十二條

委員會應每三個月至少開會一次，辦理下列事項並應置備紀錄：

- 一、對雇主擬訂之勞工安全衛生政策提出建議。
- 二、協調、建議安全衛生自主管理計畫。
- 三、研議安全、衛生教育訓練實施計畫。
- 四、研議作業環境測定結果應採取之對策。
- 五、研議健康管理及健康促進事項。
- 六、研議各項安全衛生提案。
- 七、研議事業單位自動檢查及安全衛生稽核事項。
- 八、研議機械、設備或原料、材料危害之預防措施。
- 九、研議職業災害調查報告。
- 十、考核現場安全衛生管理績效。
- 十一、研議承攬業務安全衛生管理事項。
- 十二、其他有關勞工安全衛生管理事項。

前項委員會議由主任委員擔任主席，必要時得召開臨時會議。

第三章 勞工安全衛生管理**第十二條之一**

雇主應依其事業規模、特性，訂定勞工安全衛生管理計畫，執行下列勞工安全衛生事項：

- 一、工作環境或作業危害之辨識、評估及控制。
- 二、機械、設備或器具之管理。
- 三、危險物與有害物之標示及通識。
- 四、有害作業環境之採樣策略規劃與測定。
- 五、危險性工作場所之製程或施工安全評估事項。
- 六、採購管理、承攬管理與變更管理事項。
- 七、安全衛生作業標準之訂定。
- 八、定期檢查、重點檢查、作業檢點及現場巡視。
- 九、安全衛生教育訓練。
- 十、個人防護具之管理。
- 十一、健康檢查、健康管理及健康促進事項。
- 十二、安全衛生資訊之蒐集、分享與運用。
- 十三、緊急應變措施。
- 十四、職業災害、虛驚事故、影響身心健康事件之調查處理與統計分析。
- 十五、安全衛生管理記錄與績效評估措施。
- 十六、其他安全衛生管理措施。

前項勞工安全衛生管理事項之執行，於第一類事業僱用勞工人數達三百人之事業單位，應符合第十二條之二至第十二條之六之規定；於僱用勞工人數在一百人以上之事業單位，應另訂定勞工安全衛生管理規章，要求各級主管及管理、指揮、監督有關人員執行；於僱用勞工人數在三十人以下之事業單位得以執行紀錄或文件代替勞工安全衛生管理計畫。

第一項勞工安全衛生管理事項之執行，應留存紀錄備查。

勞工健康保護規則

第二條

本規則所稱從事職業健康服務之醫師，指職業醫學科專科醫師，或經中央主管機關會同中央衛生主管機關公告之職業健康服務訓練合格之醫師。

本規則所稱職業衛生護理人員，指經中央主管機關會同中央衛生主管機關公告之職業衛生護理訓練合格之護理人員。

本規則所稱特別危害健康之作業，依本法施行細則第十七條規定，指下列作業：

- 一、 高溫作業勞工作息時間標準所稱之高溫作業。
- 二、 勞工噪音暴露工作日八小時日時量平均音壓級在八十五分貝以上之噪音作業。
- 三、 游離輻射作業。
- 四、 異常氣壓危害預防標準所稱之異常氣壓作業。
- 五、 鉛中毒預防規則所稱之鉛作業。
- 六、 四烷基鉛中毒預防規則所稱之四烷基鉛作業。
- 七、 粉塵危害預防標準所稱之粉塵作業。
- 八、 有機溶劑中毒預防規則所稱之 1.1.2.2-四氯乙烷、四氯化碳、二硫化碳、三氯乙烯、四氯乙烯、二甲基甲醯胺、正己烷等有機溶劑作業。
- 九、 製造、處置或使用下列特定化學物質或其重量比（苯為體積比）超過百分之一之混合物之作業。
 - (一) 聯苯胺及其鹽類。
 - (二) 4-胺基聯苯及其鹽類。
 - (三) 4-硝基聯苯及其鹽類。
 - (四) β -胺及其鹽類。
 - (五) 二氯聯苯胺及其鹽類。
 - (六) α -胺及其鹽類。
 - (七) 鉍及其化合物（鉍合金時，以鉍之重量比超過百分之三者為限）。
 - (八) 氯乙烯。
 - (九) 2, 4-二異氰酸甲苯或 2, 6-二異氰酸甲苯。
 - (十) 4,4-二異氰酸二苯甲烷。
 - (十一) 二異氰酸異佛爾酮。
 - (十二) 苯。
 - (十三) 石棉（以處置或使用作業為限）。
 - (十四) 鉻酸及其鹽類。
 - (十五) 砷及其化合物。
 - (十六) 鎘及其化合物。
 - (十七) 錳及其化合物（一氧化錳及三氧化錳除外）。
- 十、 黃磷之製造、處置或使用作業。
- 十一、 聯吡啶或巴拉刈之製造作業。
- 十二、 其他經中央主管機關指定之作業。

第三條

事業單位之同一工作場所，平時僱用勞工人數在三百人以上或從事特別危害健康作業勞工人數在一百人以上者，應依附表一之一及附表一之二規定，聘任從事職業健康服務之醫師及職業衛生護理人員辦理臨廠職業健康服務業務。但有下列情形之一者不在此限：

- 一、 醫療保健服務業之事業已指定相關單位，其醫護人員資格符合本規則第二條規定，依本規則第七條規定負責該工作場所之職業健康服務事項者。
- 二、 事業單位於本規則修正前，已依規定自行設置醫療衛生單位，其醫護人員資格及人力符合本規則第二條及本條規定，並依第七條規定辦理者。

事業分散於不同地區，且所屬各地區事業單位勞工總人數達附表一之三者，除各該地區事業單位應依前項規定聘任從事職業健康服務之醫護人員外，其總機構應依該表之規定，另增聘綜理全事業職業健康服務事務之醫護人員，訂定職業健康服務計畫，並對各該地區僱用勞工人數未達前項標準之事業單位，依第七條規定辦理職業健康服務事項，其臨廠服務方式，必要時得運用視訊等電子工具之方式為之。

雇主聘任前二項之醫護人員，應依格式一填具報備書向當地勞動檢查機構及衛生主管機關報備，變更時亦同。

對應項目

壹一二

壹一二

第一項及第二項從事職業健康服務之醫護人員，應定期參加有關職業醫學、職業衛生護理、健康促進及勞工安全衛生等在職教育訓練。

第一項及第二項所訂雇主應聘任之從事職業健康服務之醫師及職業衛生護理人員，於中華民國一百零一年一月一日前，得由具醫師及護理人員資格者任之。

第六條

事業單位應參照工作場所大小、分佈、危險狀況及勞工人數，依附表二之規定，備置足夠急救藥品及器材，並置適量之合格急救人員辦理有關急救事宜。但已具有該項功能之醫療保健服務業不在此限。

前項急救人員應無殘障、耳聾、色盲、心臟病、兩眼裸視或矯正視力均在 0.6 以下等體能及健康不良足以妨礙急救事宜者。

第一項急救人員，每一班次應至少一人、勞工人數超過五十人者，每增加五十人再設置一人。急救人員因故未能執行職務時，雇主應即指定合格代理人，代理其職務。

第七條

雇主僱用勞工人數符合第三條第一項規定者，應依作業環境特性，依從事職業健康服務之醫師及職業衛生護理人員之建議，辦理下列事項：

- 一、適當選配作業勞工。
- 二、勞工健康管理、衛生教育訓練與追蹤事宜。
- 三、促進勞工之工作調適。
- 四、勞工健康諮詢、急救及緊急處置。
- 五、勞工體格及健康檢查結果紀錄之分析、管理與保存。

雇主應由前項人員會同勞工安全衛生及相關部門人員共同辦理下列事項：

- 一、辨識與評估工作場所之安全、衛生及勞工健康等危害。
- 二、作業環境安全衛生設施改善之規劃。
- 三、調查勞工健康情形與作業之關連性，進行職業傷病高風險勞工之健康危害風險評估並採取必要預防措施。
- 四、提供復工勞工之職能評估、職務再設計或調整之協助。
- 五、職業傷害與疾病之分析、報告、紀錄及保存。
- 六、其他經中央主管機關指定者。

前二項人員於執行業務時應填具紀錄，保存七年。

第七條之一

雇主對於經常超過每日正常工作時數及輪班作業之勞工，應參照醫師之建議及中央主管機關會商中央衛生主管機關發布之相關指引，安排適當人力並採取適當健康照護之措施。

第八條

事業單位依第六條規定設置之藥品及器材，應置於適當之一定處所，適時定期檢查並保持清潔。對於被污染或失效之藥品及器材，應予以更換及補充。

第十條

雇主於僱用勞工時，應就下列規定項目實施一般體格檢查：

- 一、既往病歷及作業經歷之調查。
- 二、自覺症狀及身體各系統之物理檢查。
- 三、身高、體重、腰圍、視力、辨色力、聽力檢查。
- 四、胸部X光（大片）攝影檢查。
- 五、血壓測量。
- 六、尿蛋白及尿潛血之檢查。
- 七、血色素及白血球數檢查。
- 八、血糖、血清丙胺酸轉胺酶（ALT 或稱 SGPT）、肌酸酐（creatinine）、膽固醇、三酸甘油酯之檢查。
- 九、其他經中央主管機關指定之檢查。

前項檢查未逾第十一條規定之定期檢查期限，經提出證明者得免實施一般體格檢查。

壹一二

壹一二

壹一二

壹一二

貳一三

第一項體格檢查紀錄應參照附表七為之，並至少保存七年。

實施第一項體格檢查時，得於勞工同意下併行口腔癌、結直腸癌、女性子宮頸癌及女性乳癌之篩檢，其檢查結果不列入一般體格(健康)檢查紀錄表。

前項篩檢之對象、時程、資料申報、經費及其他規定事項依中央衛生主管機關之規定辦理。

第十一條

雇主對在職勞工，應就下列規定期限，定期實施一般健康檢查：

- 一、年滿六十五歲以上者，每年檢查一次。
- 二、年滿四十歲以上未滿六十五歲者，每三年檢查一次。
- 三、未滿四十歲者，每五年檢查一次。

前項一般健康檢查項目及癌症篩檢相關規定依前條規定辦理。但辨色力測試，不在此限。

前項健康檢查紀錄應參照附表七為之，並至少保存七年。

第一項之檢查期限，中央主管機關認有必要時，得調整之。

第十二條

雇主使勞工從事粉塵作業外之特別危害健康作業，應於其受僱或變更其作業時，依附表三之規定，實施各該特定項目之特殊體格檢查。但距上次檢查未逾一年者，得免實施該項作業之特殊體格檢查。對於在職勞工應依附表三所訂項目實施特殊健康檢查。

實施特殊健康檢查後，經醫師認有必要時，應依醫師之意見實施合作業條件調查之健康追蹤檢查。

雇主使勞工接受前二項特殊健康檢查及健康追蹤檢查時，應提供最近一次之作業環境測定紀錄予指定醫療機構。

第一項及第二項之特殊體格檢查、特殊健康檢查及健康追蹤檢查紀錄應參照附表八為之，並保存十年以上。但游離輻射、三氯乙烯、四氯乙烯作業之勞工及聯苯胺及其鹽類、4-胺基聯苯及其鹽類、4-硝基聯苯及其鹽類、 β -胺及其鹽類、二氯聯苯胺及其鹽類、 α -胺及其鹽類、鉍及其化合物、氯乙烯、苯、鉻酸及其鹽類、砷及其化合物等之製造、處置或使用及石棉之處置或使用作業之勞工，其紀錄應保存三十年。

第十三條

勞工係從事粉塵作業，於其受僱或變更其作業時，應依下列規定實施該特定項目特殊體格檢查。但距上次檢查未逾規定之定期檢查期限，得免實施該特殊體格檢查。對於在職粉塵作業勞工，應依下列之規定，於定期檢查期限內實施特殊健康檢查。

- 一、粉塵作業經歷之調查。
- 二、胸部X光(大片)攝影檢查。
- 三、胸部臨床檢查。

前項特殊體格及健康檢查紀錄，應參照格式五為之，並至少保存十年。

第十四條

雇主依前條之規定實施粉塵作業勞工特殊健康檢查，該勞工經醫師認定為第二型以上者，雇主應使該勞工攜同其胸部X光照片前往指定之勞工塵肺檢查醫療機構，實施下列規定之健康追蹤檢查：

- 一、醫師認有必要之胸部X光攝影檢查。
- 二、胸部臨床檢查
- 三、肺結核檢查：
 - (一)、 咯痰檢查(包括抹片檢查及培養檢查)。
 - (二)、 肺結核病變部位檢查。
 - (三)、 肺結核之活動性分類判定檢查。
- 四、肺功能檢查。
 - (一)、 用力肺活量測驗檢查。
 - (二)、 血壓檢查。
 - (三)、 其他經醫師認有必要之特殊肺功能檢查。

貳一三

貳一三

貳一三

貳一三

前項健康追蹤檢查紀錄應參照格式六為之，並至少保存十年。	
第十五條	貳一三
雇主使勞工從事粉塵作業外之特別危害健康作業時，應建立健康管理資料，並依下列規定分級實施健康管理：	
一、第一級管理：特殊健康檢查或健康追蹤檢查結果，全部項目正常，或部分項目異常，但經醫師綜合判定為無異常者。	
二、第二級管理：特殊健康檢查或健康追蹤檢查結果，部分或全部項目異常，經醫師綜合判定為異常，但可能與職業原因無關者。	
三、第三級管理：特殊健康檢查或健康追蹤檢查結果，部分或全部項目異常，經醫師綜合判定為異常，且可能與職業原因有關者。	
四、第四級管理：特殊健康檢查或健康追蹤檢查結果，部分或全部項目異常，經醫師綜合判定為異常，且與職業原因有關者。	
前項健康管理，屬於第二級管理以上者，應由醫師註明其不適宜從事之作業與其他應處理及注意事項；屬於第三級管理或第四級管理者，並應由醫師註明臨床診斷。	
第十六條	貳一三
雇主依第十四條規定使勞工接受健康追蹤檢查時，應附表四型別及附表五健康管理劃分之規定，分級實施健康管理。	
第十七條	貳一三
雇主對於粉塵作業勞工應依下列各款規定，分別實施粉塵作業勞工特殊健康檢查及管理：	
一、健康管理之劃分為管理一者，每二年定期實施健康檢查。	
二、健康管理之劃分為管理二、三者，每年定期實施健康檢查。	
三、健康管理之劃分為管理三者，應調換至非粉塵作業場所。	
健康管理之劃分為管理四之勞工，應予療養。	
第十八條	貳一三
特別危害健康作業之管理、監督人員或相關人員及於各該場所從事其他作業之人員亦具有危害健康之虞者，適用第十二條至第十四條規定。但臨時性作業者，不在此限。	
第十九條	貳一三
雇主對依第十五條規定列入第二級管理之勞工，得使其依醫師之意見於一定期間內實施健康追蹤檢查；列入第三級管理以上之勞工，應至聘有職業醫學科專科醫師開設門診之指定醫療機構實施診治。	
雇主實施前項健康追蹤檢查及診治，應將處理及醫療情形予以記錄，並保存十年以上。但游離輻射、三氯乙烯、四氯乙烯作業之勞工及聯苯胺及其鹽類、4-胺基聯苯及其鹽類、4-硝基聯苯及其鹽類、β-萘胺及其鹽類、二氯聯苯胺及其鹽類、α-萘胺及其鹽類、鉍及其化合物、氯乙烯、苯、鉻酸及其鹽類、砷及其化合物等之製造、處置或使用及石棉之處置或使用作業之勞工，其紀錄應保存三十年。	
第二十條	貳一三
雇主於勞工經一般體格檢查、特殊體格檢查、一般健康檢查、特殊健康檢查、健康追蹤檢查或復工評估後，應採取下列措施：	
一、參照醫師附表六之建議，告知勞工並適當配置勞工於工作場所作業。	
二、參照醫師對復工勞工之職能評估、職務再設計或調整建議，協助勞工復工作業。	
三、將檢查結果發給受檢勞工。	
四、將受檢勞工之健康檢查紀錄彙整成健康檢查手冊。	
第一項勞工體格及健康檢查紀錄之處理，應考量勞工隱私權。	
勞動基準法	對應項目
第三十條 （每日暨每週之工作時數）	壹一三
勞工每日正常工作時間不得超過八小時，每二週工作總時數不得超過八十四小時。前項正常工作時間，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，	

得將其二週內二日之正常工作時數，分配於其他工作日。其分配於其他工作日之時數，每日不得超過二小時。但每週工作總時數不得超過四十八小時。

第一項正常工作時間，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得將八週內之正常工作時數加以分配。但每日正常工作時間不得超過八小時，每週工作總時數不得超過四十八小時。

第二項及第三項僅適用於經中央主管機關指定之行業。雇主應置備勞工簽到簿或出勤卡，逐日記載勞工出勤情形。此項簿卡應保存一年。

第三十條之一（工作時間變更原則）

中央主管機關指定之行業，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，其工作時間得依下列原則變更：

- 一、四週內正常工作時數分配於其他工作日之時數，每日不得超過二小時，不受前條第二項至第四項規定之限制。
- 二、當日正常工時達十小時者，其延長之工作時間不得超過二小時。
- 三、二週內至少有二日之休息，作為例假，不受第三十六條之限制。
- 四、女性勞工，除妊娠或哺乳期間者外，於夜間工作，不受第四十九條第一項之限制。但雇主應提供必要之安全衛生設施。

依民國八十五年十二月二十七日修正施行前第三條規定適用本法之行業，除第一項第一款之農、林、漁、牧業外，均不適用前項規定。

第三十一條（坑道或隧道內工作時間之計算）

在坑道或隧道內工作之勞工，以入坑口時起至出坑口時止為工作時間。

第三十二條（雇主延長工作時間之限制及程序）

雇主有使勞工在正常工作時間以外工作之必要者，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得將工作時間延長之。

前項雇主延長勞工之工作時間連同正常工作時間，一日不得超過十二小時。延長之工作時間，一個月不得超過四十六小時。

因天災、事變或突發事件，雇主有使勞工在正常工作時間以外工作之必要者，得將工作時間延長之。但應於延長開始後二十四小時內通知工會；無工會組織者，應報當地主管機關備查。延長之工作時間，雇主應於事後補給勞工以適當之休息。

在坑內工作之勞工，其工作時間不得延長。但以監視為主之工作，或有前項所定之情形者，不在此限。

第三十三條（主管機關命令延長工作時間之限制及程序）

第三條所列事業，除製造業及礦業外，因公眾之生活便利或其他特殊原因，有調整第三十條、第三十二條所定之正常工作時間及延長工作時間之必要者，得由當地主管機關會商目的事業主管機關及工會，就必要之限度內以命令調整之。

第三十四條（晝夜輪班制之更換班次）

勞工工作採晝夜輪班制者，其工作班次，每週更換一次。但經勞工同意者不在此限。

依前項更換班次時，應給予適當之休息時間。

第三十五條（休息）

勞工繼續工作四小時，至少應有三分鐘之休息。但實行輪班制或其工作有連續性或緊急性者，雇主得在工作時間內，另行調配其休息時間。

第三十六條（例假）

勞工每七日中至少應有一日之休息，作為例假。

勞工安全衛生法

第二十條

雇主不得使童工從事左列危險性或有害性工作：

- 一、坑內工作。
- 二、處理爆炸性、引火性等物質之工作。
- 三、從事鉛、汞、鉻、砷、黃磷、氯氣、氰化氫、苯胺等有害物散佈場所之工作。

壹一三

壹一三

壹一三

壹一三

壹一三

壹一三

壹一三

對應項目

壹一四

- 四、 散佈有害輻射線場所之工作。
 - 五、 有害粉塵散佈場所之工作。
 - 六、 運轉中機器或動力傳導裝置危險部分之掃除、上油、檢查、修理或上卸皮帶、繩索等工作。
 - 七、 超過二百二十伏特電力線之銜接。
 - 八、 已溶礦物或礦渣之處理。
 - 九、 鍋爐之燒火及操作。
 - 十、 鑿巖機及其他有顯著振動之工作。
 - 十一、 一定重量以上之重物處理工作。
 - 十二、 起重機、人字臂起重桿之運轉工作。
 - 十三、 動力捲揚機、動力運搬機及索道之運轉工作。
 - 十四、 橡膠化合物及合成樹脂之滾軋工作。
 - 十五、 其他經中央主管機關規定之危險性或有害性之工作。
- 前項危險性或有害性工作之認定標準，由中央主管機關定之。

第二十一條

雇主不得使女工從事左列危險性或有害性工作：

- 一、 坑內工作。
- 二、 從事鉛、汞、鉻、砷、黃磷、氯氣、氰化氫、苯胺等有害物散佈場所之工作。
- 三、 鑿巖機及其他有顯著振動之工作。
- 四、 一定重量以上之重物處理工作。
- 五、 散佈有害輻射線場所之工作。
- 六、 其他經中央主管機關規定之危險性或有害性之工作。

前項第五款之工作對不具生育能力之女工不適用之。

第一項危險性或有害性工作之認定標準，由中央主管機關定之。

第一項第一款之工作，於女工從事管理、研究或搶救災害者，不適用之。

第二十二條

雇主不得使妊娠中或產後未滿一年之女工從事左列危險性或有害性工作：

- 一、 已熔礦物或礦渣之處理。
- 二、 起重機、人字臂起重桿之運轉工作。
- 三、 動力捲揚機、動力運搬機及索道之運轉工作。
- 四、 橡膠化合物及合成樹脂之滾軋工作。
- 五、 其他經中央主管機關規定之危險性或有害性之工作。

前項危險性或有害性工作之認定標準，由中央主管機關定之。

第一項各款之工作，於產後滿六個月之女工，經檢附醫師證明無礙健康之文件，向雇主提出申請自願從事工作者，不適用之。

身心障礙者權益保障法

第三十八條

各級政府機關、公立學校及公營事業機構員工總人數在三十四人以上者，進用具有就業能力之身心障礙者人數，不得低於員工總人數百分之三。

私立學校、團體及民營事業機構員工總人數在六十七人以上者，進用具有就業能力之身心障礙者人數，不得低於員工總人數百分之一，且不得少於一人。

前二項各級政府機關、公、私立學校、團體及公、民營事業機構為進用身心障礙者義務機關（構）；其員工總人數及進用身心障礙者人數之計算方式，以各義務機關（構）每月一日參加勞保、公保人數為準；第一項義務機關（構）員工員額經核定為員額凍結或列為出缺不補者，不計入員工總人數。

前項身心障礙員工之月領薪資未達勞動基準法按月計酬之基本工資數額者，不計入進用身心障礙者人數及員工總人數。但從事部分工時工作，其月領薪資達勞動基準法按月計酬之基本工資數額二分之一以上者，進用二人得以一人計入身心障礙者人數及員工總人數。

壹一四

壹一四

對應項目

壹一四

辦理庇護性就業服務之單位進用庇護性就業之身心障礙者，不計入進用身心障礙者人數及員工總人數。

依第一項、第二項規定進用重度以上身心障礙者，每進用一人以二人核計。警政、消防、關務、國防、海巡、法務及航空站等單位定額進用總人數之計算範圍，得於本法施行細則另定之。

第三十九條

各級政府機關、公立學校及公營事業機構為進用身心障礙者，應洽請考試院依法舉行身心障礙人員特種考試，並取消各項公務人員考試對身心障礙人員體位之不合理限制。

第四十條

進用身心障礙者之機關（構），對其所進用之身心障礙者，應本同工同酬之原則，不得為任何歧視待遇，其所核發之正常工作時間薪資，不得低於基本工資。

庇護性就業之身心障礙者，得依其產能核薪；其薪資，由進用單位與庇護性就業者議定，並報直轄市、縣（市）勞工主管機關核備。

第四十一條

經職業輔導評量符合庇護性就業之身心障礙者，由辦理庇護性就業服務之單位提供工作，並由雙方簽訂書面契約。

接受庇護性就業之身心障礙者，經第三十四條之職業輔導評量單位評量確認不適用於庇護性就業時，庇護性就業服務單位應依其實際需求提供轉銜服務，並得不發給資遣費。

第四十二條

身心障礙者於支持性就業、庇護性就業時，雇主應依法為其辦理參加勞工保險、全民健康保險及其他社會保險，並依相關勞動法規確保其權益。

庇護性就業者之職業災害補償所採薪資計算之標準，不得低於基本工資。

庇護工場給付庇護性就業者之職業災害補償後，得向直轄市、縣（市）勞工主管機關申請補助；其補助之資格條件、期間、金額、比率及方式之辦法，由中央勞工主管機關定之。

第四十三條

為促進身心障礙者就業，直轄市、縣（市）勞工主管機關應設身心障礙者就業基金；其收支、保管及運用辦法，由直轄市、縣（市）勞工主管機關定之。

進用身心障礙者人數未達第三十八條第一項、第二項標準之機關（構），應定期向所在地直轄市、縣（市）勞工主管機關之身心障礙者就業基金繳納差額補助費；其金額，依差額人數乘以每月基本工資計算。

直轄市、縣（市）勞工主管機關之身心障礙者就業基金，每年應就收取前一年度差額補助費百分之三十撥交中央勞工主管機關之就業安定基金統籌分配；其提撥及分配方式，由中央勞工主管機關定之。

第四十四條

前條身心障礙者就業基金之用途如下：

- 一、 補助進用身心障礙者達一定標準以上之機關（構），因進用身心障礙者必須購置、改裝、修繕器材、設備及其他為協助進用必要之費用。
- 二、 核發超額進用身心障礙者之私立機構獎勵金。
- 三、 其他為辦理促進身心障礙者就業權益相關事項。

前項第二款核發之獎勵金，其金額最高按超額進用人數乘以每月基本工資二分之一計算。

第四十五條

各級勞工主管機關對於進用身心障礙者工作績優之機關（構），應予獎勵。

前項獎勵辦法，由中央勞工主管機關定之。

第五十四條

市區道路、人行道及市區道路兩旁建築物之騎樓，應符合中央目的事業主管機關所規定之無障礙相關法規。

壹一四

壹一四

壹一四

壹一四

壹一四

壹一四

壹一四

壹一四

第五十五條

有關道路無障礙之標誌、標線、號誌及識別頻率等，由中央目的事業主管機關定之。

直轄市、縣（市）政府應依前項規定之識別頻率，推動視覺功能障礙語音號誌及語音定位。

第五十六條

公共停車場應保留百分之二停車位，作為行動不便之身心障礙者專用停車位，車位未滿五十個之公共停車場，至少應保留一個身心障礙者專用停車位。非領有專用停車位識別證明者，不得違規占用。

前項專用停車位識別證明，應依需求評估結果核發。

第一項專用停車位之設置地點、空間規劃、使用方式、識別證明之核發及違規占用之處理，由中央主管機關會同交通、營建等相關單位定之。

第五十七條

新建公共建築物及活動場所，應規劃設置便於各類身心障礙者行動與使用之設施及設備。未符合規定者，不得核發建築執照或對外開放使用。

前項無障礙設備及設施之設置規定，由中央目的事業主管機關於其相關法令定之。

公共建築物及活動場所之無障礙設備及設施不符合前項規定者，各級目的事業主管機關應令其所有權人或管理機關負責人改善。但因軍事管制、古蹟維護、自然環境因素、建築物構造或設備限制等特殊情形，設置無障礙設備及設施確有困難者，得由所有權人或管理機關負責人提具替代改善計畫，申報各級目的事業主管機關核定，並核定改善期限。

性別工作平等法

第四章促進工作平等措施

第十四條

女性受僱者因生理日致工作有困難者，每月得請生理假一日，其請假日數併入病假計算。

生理假薪資之計算，依各該病假規定辦理。

第十五條

雇主於女性受僱者分娩前後，應使其停止工作，給予產假八星期；妊娠三個月以上流產者，應使其停止工作，給予產假四星期；妊娠二個月以上未滿三個月流產者，應使其停止工作，給予產假一星期；妊娠未滿二個月流產者，應使其停止工作，給予產假五日。

產假期間薪資之計算，依相關法令之規定。

受僱者於其配偶分娩時，雇主應給予陪產假三日。

陪產假期間工資照給。

第十六條

受僱者任職滿一年後，於每一子女滿三歲前，得申請育嬰留職停薪，期間至該子女滿三歲止，但不得逾二年。同時撫育子女二人以上者，其育嬰留職停薪期間應合併計算，最長以最幼子女受撫育二年為限。

受僱者於育嬰留職停薪期間，得繼續參加原有之社會保險，原由雇主負擔之保險費，免予繳納；原由受僱者負擔之保險費，得遞延三年繳納。

育嬰留職停薪津貼之發放，另以法律定之。

育嬰留職停薪實施辦法，由中央主管機關定之。

第十七條

前條受僱者於育嬰留職停薪期滿後，申請復職時，除有下列情形之一，並經主管機關同意者外，雇主不得拒絕：

- 一、歇業、虧損或業務緊縮者。
- 二、雇主依法變更組織、解散或轉讓者。
- 三、不可抗力暫停工作在一個月以上者。

壹一四

壹一四

壹一四

對應項目

壹一四

壹一四

壹一四

壹一四

四、業務性質變更，有減少受僱者之必要，又無適當工作可供安置者。 雇主因前項各款原因未能使受僱者復職時，應於三十日前通知之，並應法定標準發給資遣費或退休金。	
第十八條 子女未滿一歲須受僱者親自哺乳者，除規定之休息時間外，雇主應每日另給哺乳時間二次，每次以三十分鐘為度。 前項哺乳時間，視為工作時間。	壹一四
第十九條 受僱於僱用三十人以上雇主之受僱者，為撫育未滿三歲子女，得向雇主請求為下列二款事項之一： 一、每天減少工作時間一小時；減少之工作時間，不得請求報酬。 二、調整工作時間。	壹一四
第二十條 受僱於僱用五人以上雇主之受僱者，於其家庭成員預防接種、發生嚴重之疾病或其他重大事故須親自照顧時，得請家庭照顧假；其請假日數併入事假計算，全年以七日為限。 家庭照顧假薪資之計算，依各該事假規定辦理。	壹一四
第二十一條 受僱者依前七條之規定為請求時，雇主不得拒絕。 受僱者為前項之請求時，雇主不得視為缺勤而影響其全勤獎金、考績或為其他不利之處分。	壹一四
第二十二條 受僱者之配偶未就業者，不適用第十六條及第二十條之規定。但有正當理由者，不在此限。	壹一四
第二十三條 僱用受僱者二百五十人以上之雇主，應設置托兒設施或提供適當之托兒措施。 主管機關對於雇主設置托兒設施或提供托兒措施，應給予經費補助。 有關托兒設施、措施之設置標準及經費補助辦法，由中央主管機關會同有關機關定之。	壹一四
第二十四條 主管機關為協助因結婚、懷孕、分娩、育兒或照顧家庭而離職之受僱者獲得再就業之機會，應採取就業服務、職業訓練及其他必要之措施。	壹一四
第二十五條 雇主僱用因結婚、懷孕、分娩、育兒或照顧家庭而離職之受僱者成效卓著者，主管機關得給予適當之獎勵。	壹一四
原住民族工作權保障法	對應項目
第四條 （各級公營機構之比例進用） 各級政府機關、公立學校及公營事業機構，除位於澎湖、金門、連江縣外，其僱用下列人員之總額，每滿一百人應有原住民一人： 一、約僱人員。 二、駐衛警察。 三、技工、駕駛、工友、清潔工。 四、收費管理員。 五、其他不需具公務人員任用資格之非技術性工級職務。 前項各款人員之總額，每滿五十人未滿一百人之各級政府機關、公立學校及公營事業機構，應有原住民一人。 第一項各款人員，經各級政府機關、公立學校及公營事業機構列為出缺不補者，各該人員不予列入前項總額計算之。	壹一四

性騷擾防治法

第七條

機關、部隊、學校、機構或僱用人，應防治性騷擾行為之發生。於知悉有性騷擾之情形時，應採取立即有效之糾正及補救措施。

前項組織成員、受僱人或受服務人員人數達十人以上者，應設立申訴管道協調處理；其人數達三十人以上者，應訂定性騷擾防治措施，並公開揭示之。

為預防與處理性騷擾事件，中央主管機關應訂性騷擾防治之準則；其內容應包括性騷擾防治原則、申訴管道、懲處辦法、教育訓練方案及其他相關措施。

勞工作業環境測定實施辦法

第二章 測定項目及期限

第六條

本法施行細則第八條第一款至第三款規定之作業場所，雇主應依下列規定項目及期限，實施作業環境測定。但臨時性作業、作業時間短暫或作業期間短暫之作業場所，不在此限。

- 一、設有中央管理方式之空氣調節設備之建築物室內作業場所，應每六個月測定二氧化碳濃度一次以上。
- 二、坑內作業場所為下列情形之一時，應每六個月測定粉塵、二氧化碳之濃度一次以上：
 - (一) 礦場地下礦物之試掘、採掘場所。
 - (二) 隧道掘削之建設工程之場所。
 - (三) 前二目中已完工可通行之地下通道。
- 三、勞工噪音暴露工作日八小時日時量平均音壓級在八十五分貝以上之作業場所，應每六個月測定噪音一次以上。

第七條

本法施行細則第八條第四款及第五款規定經中央主管機關指定之作業場所，雇主應依下列規定項目及期限，實施作業環境測定。但臨時性作業、作業時間短暫或作業期間短暫之作業場所，不在此限。

- 一、下列之一之作業場所，其勞工工作日時量平均綜合溫度熱指數超過中央主管機關規定值以上時，應每三個月測定綜合溫度熱指數一次以上：
 - (一) 於鍋爐房或鍋爐間從事工作之作業場所。
 - (二) 灼熱鋼鐵或其他金屬塊壓軋及鍛造之作業場所。
 - (三) 鑄造間處理熔融鋼鐵或其他金屬之作業場所。
 - (四) 鋼鐵或其他金屬類物料加熱或熔煉之作業場所。
 - (五) 處理搪瓷、玻璃、電石熔爐及高溫熔料之作業場所。
 - (六) 蒸汽火車、輪船機房從事工作之作業場所。
 - (七) 從事蒸汽操作、燒窯等之作業場所。
 - (八) 其他經中央主管機關指定者。
- 二、粉塵危害預防標準所稱特定粉塵作業場所，應每六個月或作業條件改變時測定粉塵濃度一次以上。
- 三、有機溶劑中毒預防規則所稱下列之一之有機溶劑作業場所，應每六個月測定其濃度一次以上：
 - (一) 於三氯甲烷、1,1,2,2-四氯乙烷、四氯化碳、1,2-二氯乙烯、1,2-二氯乙烷、二硫化碳、三氯乙烯、丙酮、異戊醇、異丁醇、異丙醇、乙醚、乙二醇乙醚、乙二醇乙醚醋酸酯、乙二醇丁醚、乙二醇甲醚、鄰-二氯苯、二甲苯、甲酚、氯苯、乙酸戊酯、乙酸異戊酯、乙酸異丁酯、乙酸異丙酯、乙酸乙酯、乙酸丙酯、乙酸丁酯、乙酸甲酯、苯乙烯、1,4-二氧陸圈、四氯乙烯、環己醇、環己酮、1-丁醇、2-丁醇、甲苯、二氯甲烷、甲醇、甲基異丁酮、甲基環己醇、甲基環己酮、甲丁酮、1,1,1-三氯乙烷、1,1,2-

對應項
目
壹—四

對應項
目
貳—一

貳—一

- 三氯乙烷、丁酮、二甲基甲醯胺、四氫呋喃、正己烷等之作業場所。
- (二) 其他經中央主管機關指定者。
- 四、製造、處置或使用聯苯胺及其鹽類、4-胺基聯苯及其鹽類、 β -萘胺及其鹽類、二氯聯苯胺及其鹽類、 α -萘胺及其鹽類、鄰-二甲基聯苯胺及其鹽類、二甲氧基聯苯胺及其鹽類、鉍及其他化合物、多氯聯苯、次乙亞胺、氯乙烯、苯、丙烯腈、氯、氰化氫、溴甲烷、二異氰酸甲苯、對-硝基氯苯、氟化氫、碘甲烷、硫化氫、硫酸二甲酯、石棉、鉻酸及其鹽類、煤焦油、砷、三氧化二砷、重鉻酸及其鹽類、鎘及其他化合物、氰化鉀、氰化鈉、汞及其無機化合物、五氯酚及其鈉鹽、硫酸、錳及其化合物等之作業場所暨其他經中央主管機關指定者，應每六個月測定其濃度一次以上。
- 五、接近煉焦爐或於其上方從事煉焦之場所，應每六個月測定溶於苯之煉焦爐生成物之濃度一次以上。
- 六、鉛中毒預防規則所稱鉛作業之作業場所，應每一年測定鉛濃度一次以上。
- 七、四烷基鉛中毒預防規則所稱四烷基鉛作業之作業場所，應每一年測定四烷基鉛濃度一次以上。
- 八、其他經中央主管機關指定之作業場所。

勞工安全衛生設施規則

第二章 工作場所及通路

第三節 通路

第三十條

雇主對於工作場所出入口、樓梯、通道、安全門、安全梯等，應依第三百一十三條規定設置適當之採光或照明。必要時並應視需要設置平常照明系統失效時使用之緊急照明系統。

第三十一條

雇主對於室內工作場所，應依下列規定設置足夠勞工使用之通道：

- 一、應有適應其用途之寬度，其主要人行道不得小於一公尺。
- 二、各機械間或其他設備間通道不得小於八十公分。
- 三、自路面起算二公尺高度之範圍內，不得有障礙物。但因工作之必要，經採防護措施者，不在此限。
- 四、主要人行道及有關安全門、安全梯應有明顯標示。

第三十二條

雇主對於工作場所之人行道、車行道與鐵道，應儘量避免交叉。但設置天橋或地下道，或派專人看守，或設自動信號器者，不在此限。

第三十三條

雇主對車輛通行道寬度，應為最大車輛寬度之二倍再加一公尺，如係單行道則為最大車輛之寬度加一公尺。車輛通行道上，並禁止放置物品。

第三十四條

雇主對不經常使用之緊急避難用出口、通道或避難器具，應標示其目的，且維持隨時能應用之狀態。

設置於前項出口或通道之門，應為外開式。

第三十五條

雇主對勞工於橫隔兩地之通行時，應設置扶手、踏板、梯等適當之通行設備。但已置有安全側踏梯者，不在此限。

第三十六條

雇主架設之通道（包括機械防護跨橋），應依下列規定：

- 一、具有堅固之構造。
- 二、傾斜應保持在三十度以下。但設置樓梯者或其高度未滿二公尺而設置有扶手者，不在此限。
- 三、傾斜超過十五度以上者，應設置踏條或採取防止溜滑之措施。

對應項目

參一三

參一三

參一三

參一三

參一三

參一三

參一三

- 四、有墜落之虞之場所，應置備高度七十五公分以上之堅固扶手。在作業上認有必要時，得在必要之範圍內設置活動扶手。
- 五、設置於豎坑內之通道，長度超過十五公尺者，每隔十公尺內應設置平台一處。
- 六、營建使用之高度超過八公尺以上之階梯，應於每隔七公尺內設置平台一處。
- 七、通道路如用漏空格條製成，其縫間隙不得超過三十公厘，超過時，應裝置鐵絲網防護。

第三十七條

雇主設置之固定梯子，應依下列規定：

- 一、具有堅固之構造。
 - 二、應等間隔設置踏條。
 - 三、踏條與牆壁間應保持 16.5 公分以上之淨距。
 - 四、應有防止梯子移位之措施。
 - 五、不得有妨礙工作人員通行之障礙物。
 - 六、平台如用漏空格條製成，其縫間隙不得超過三十公厘；超過時，應裝置鐵絲網防護。
 - 七、梯子之頂端應突出板面六十公分以上。
 - 八、梯長連續超過六公尺時，應每隔九公尺以下設一平台，並應於距梯底二公尺以上部分，設置護籠或其他保護裝置。但符合下列規定之一者，不在此限。
 - (一) 未設置護籠或其它保護裝置，已於每隔六公尺以下設一平台者。
 - (二) 塔、槽、煙囪及其他高位建築之固定梯已設置符合需要之安全帶、安全索、磨擦制動裝置、滑動附屬裝置及其他安全裝置，以防止勞工墜落者。
 - 九、前款平台應有足夠長度及寬度，並應圍以適當之欄柵。
- 前項第七款至第八款規定，不適用於沉箱內之梯子。

第三十八條

雇主如設置傾斜路代替樓梯時，應依下列規定：

- 一、傾斜路之斜度不得大於二十度。
- 二、傾斜路之表面應以粗糙不滑之材料製造。
- 三、其他準用前條第一款、第五款、第八款之規定。

第三十九條

雇主設置於坑內之通道或階梯，為防止捲揚裝置與勞工有接觸危險之虞，應於各該場所設置隔板或隔牆等防護措施。

第四十條

雇主僱用勞工於軌道上或接近軌道之場所從事作業時，若通行於軌道上之車輛有觸撞勞工之虞時，應配置監視人員或警告裝置等措施。

第七章 物料搬運與處置

第二節 搬運

第一百五十五條

雇主對於物料之搬運，應儘量利用機械以代替人力，凡四十公斤以上物品，以人力車輛或工具搬運為原則，五百公斤以上物品，以機動車輛或其他機械搬運為宜；運輸路線，應妥善規劃，並作標示。

第一百五十五條之一

雇主使勞工以捲揚機等吊運物料時，應依下列規定辦理：

- 一、安裝前須核對並確認設計資料及強度計算書。
- 二、吊掛之重量不得超過該設備所能承受之最高負荷，且應加以標示。
- 三、不得供人員搭乘、吊升或降落。但臨時或緊急處理作業經採取足以防止人員墜落，且採專人監督等安全措施者，不在此限。
- 四、吊鉤或吊具應有防止吊舉中所吊物體脫落之裝置。
- 五、錨錠及吊掛用之吊鏈、鋼索、掛鉤、纖維索等吊具有異狀時應即修換。
- 六、吊運作業中應嚴禁人員進入吊掛物下方及吊鏈、鋼索等內側角。
- 七、捲揚吊索通路有與人員碰觸之虞之場所，應加防護或有其他安全設施。

參一三

參一三

參一三

參一三

參一四

參一四

八、	操作處應有適當防護設施，以防物體飛落傷害操作人員，如採坐姿操作者應設坐位。	
九、	應設有防止過捲裝置，設置有困難者，得以標示代替之。	
十、	吊運作業時，應設置信號指揮聯絡人員，並規定統一之指揮信號。	
十一、	應避免鄰近電力線作業。	
十二、	電源開關箱之設置，應有防護裝置。	
第一百五十六條	雇主對於強酸、強鹼等有腐蝕性物質之搬運，應使用特別設計之車輛或工具。	參一四
第一百五十七條	雇主對搭載勞工於行駛中之貨車、垃圾車或資源回收車時，應依下列規定：	參一四
一、	不得使勞工搭乘於因車輛搖動致有墜落之虞之位置。	
二、	勞工身體之最高部分不得超過貨車駕駛室之頂部高度；載貨台之物料高度超過駕駛室頂部者，不得超過該物料之高度。	
三、	其他維護搭載勞工乘坐安全之事項。	
第十一章 防護具		貳一一
第二百七十七條	雇主供給勞工使用之個人防護具或防護器具，應依下列規定辦理：	
一、	保持清潔，並予必要之消毒。	
二、	經常檢查，保持其性能，不用時並妥予保存。	
三、	防護具或防護器具應準備足夠使用之數量，個人使用之防護具應置備與作業勞工人數相同或以上之數量，並以個人專用為原則。	
四、	如對勞工有感染疾病之虞時，應置備個人專用防護器具，或作預防感染疾病之措施。	
	前項個人防護具或防護器具有關呼吸防護具之選擇、使用及維護方法，應依國家標準 CNS 14258 Z3035 辦理。	
第二百七十八條	雇主對於搬運、置放、使用有刺角物、凸出物、腐蝕性物質、毒性物質或劇毒物質時，應置備適當之手套、圍裙、裹腿、安全鞋、安全帽、防護眼鏡、防毒口罩、安全面罩等並使勞工確實使用。	貳一一
第二百七十九條	雇主對於勞工操作或接近運轉中之原動機、動力傳動裝置、動力滾捲裝置，或動力運轉之機械，勞工之頭髮或衣服有被捲入危險之虞時，應使勞工確實著用適當之衣帽。	貳一一
第二百八十條	雇主對於作業中有物體飛落或飛散，致危害勞工之虞時，應置備有適當之安全帽及其他防護。	貳一一
第二百八十條之一	雇主使勞工於有車輛出入或往來之工作場所作業時，有導致勞工遭受交通事故之虞者，除應明顯設置警戒標示外，並應置備反光背心等防護衣，使勞工確實使用。	貳一一
第二百八十一條	雇主對於在高度二公尺以上之高處作業，勞工有墜落之虞者，應使勞工確實使用安全帶、安全帽及其他必要之防護具，但經雇主採安全網等措施者，不在此限。	貳一一
	前項安全帶之使用，應視作業特性，依國家標準規定選用適當型式，對於鋼構懸臂突出物、斜籬、二公尺以上未設護籠等保護裝置之垂直固定梯、局限空間、屋頂或施工架組拆、工作台組拆、管線維修作業等高處或傾斜面移動，應採用符合國家標準一四二五三規定之背負式安全帶及捲揚式防墜器。	
第二百八十二條	雇主對於從事地面下或隧道工程等作業，有物體飛落、有害物中毒、或缺氧危害之虞者；應使勞工確實使用安全帽，必要時應置備空氣呼吸器、氧氣呼吸器、防毒面具、防塵面具等防護器材。	貳一一
第二百八十三條		貳一一

雇主為防止勞工暴露於強烈噪音之工作場所，應置備耳塞、耳罩等防護具，並使勞工確實戴用。

第二百八十四條

雇主對於勞工以電焊、氣焊從事熔接、熔斷等作業時，應置備安全面罩、防護眼鏡及防護手套等，並使勞工確實戴用。

雇主對於前項電焊熔接、熔斷作業產生電弧，而有散發強烈非游離輻射線致危害勞工之虞之場所，應予適當隔離。但工作場所採隔離措施顯有困難者，不在此限。

第二百八十五條

雇主對於熔礦爐、熔鐵爐、玻璃熔解爐、或其他高溫操作場所，為防止爆炸或高熱物飛出，除應有適當防護裝置及置備適當之防護具外，並使勞工確實使用。

第二百八十六條

雇主應依工作場所之危害性，設置必要之職業災害搶救器材。

第二百八十六條之一

雇主對於勞工從事水下作業，應視作業危害性，使勞工配置必要之呼吸用具、潛水、緊急救生及連絡通訊等設備。

第二百八十七條

雇主對於勞工有暴露於高溫、低溫、非游離輻射線、生物病原體、有害氣體、蒸氣、粉塵或其他有害物之虞者，應置備安全衛生防護具，如安全面罩、防塵口罩、防毒面具、防護眼鏡、防護衣等適當之防護具，並使勞工確實使用。

第二百八十八條

雇主對於勞工在作業中使用之物質，有因接觸而傷害皮膚、感染、或經由皮膚滲透吸收而發生中毒等之虞時，應置備不浸透性防護衣、防護手套、防護靴、防護鞋等適當防護具，或提供必要之塗敷用防護膏，並使勞工使用。

第二百八十九條

雇主對於從事輸送腐蝕性物質之勞工，為防止腐蝕性物質之飛濺、漏洩或溢流致危害勞工，應使勞工使用適當之防護具。

第二百九十條

雇主對於從事電氣工作之勞工，應使其使用電工安全帽、絕緣防護具及其他必要之防護器具。

第二百九十一條

雇主對於游離輻射之防護設施，應依原子能法及其相關法令規定辦理。

第十二章 衛生

第一節 有害作業環境

第三百條

雇主對於發生噪音之工作場所，應依下列規定辦理：

- 一、勞工工作場所因機械設備所發生之聲音超過九十分貝時，雇主應採取工程控制、減少勞工噪音暴露時間，使勞工噪音暴露工作日八小時日時量平均不超過（一）表列之規定值或相當之劑量值，且任何時間不得暴露於峰值超過一百四十分貝之衝擊性噪音或一百五十分貝之連續性噪音；對於勞工八小時日時量平均音壓級超過八十五分貝或暴露劑量超過百分之五十時，雇主應使勞工戴用有效之耳塞、耳罩等防音防護具。

（一）勞工暴露之噪音音壓級及其工作日容許暴露時間如下列對照表：

工作日容許暴露時間（小時）	A 權噪音音壓級（dbA）
8	90
6	92
4	95
3	97
2	100
1	105

貳一一

貳一一

貳一一

貳一一

貳一一

貳一一

貳一一

貳一一

貳一一

參一五

1/2	110
1/4	115

(二) 勞工工作日暴露於二種以上之連續性或間歇性音壓級之噪音時,其暴露劑量之計算方法為:

$$\frac{\text{第一種噪音音壓級之暴露時間}}{\text{該噪音音壓級對應容許暴露時間}} + \frac{\text{第二種噪音音壓級之暴露時間}}{\text{該噪音音壓級對應容許暴露時間}} + \dots = 1$$

其和大於一時,即屬超出容許暴露劑量。

(三) 測定勞工八小時日時量平均音壓級時,應將八十分貝以上之噪音以增加五分貝降低容許暴露時間一半之方式納入計算。

- 二、工作場所之傳動馬達、球磨機、空氣鑽等產生強烈噪音之機械,應予以適當隔離,並與一般工作場所分開為原則。
- 三、發生強烈振動及噪音之機械應採消音、密閉、振動隔離或使用緩衝阻尼、慣性塊、吸音材料等,以降低噪音之發生。
- 四、噪音超過九十分貝之工作場所,應標示並公告噪音危害之預防事項,使勞工周知。

第三節 通風及換氣

第三百零九條

雇主對於勞工經常作業之室內作業場所,除設備及自地面算起高度超過四公尺以上之空間不計外,每一勞工原則上應有十立方公尺以上之空間。

第三百一十條

雇主對坑內或儲槽內部作業,應設置適當之機械通風設備。但坑內作業場所自然換氣能充分供應必要之空氣量者,不在此限。

第三百一十一條

雇主對於勞工經常作業之室內作業場所,其窗戶及其他開口部分等可直接與大氣相通之開口部分面積,應為地板面積之二十分之一以上。但設置具有充分換氣能力之機械通風設備者,不在此限。

雇主對於前項室內作業場所之氣溫在攝氏十度以下換氣時,不得使勞工暴露於每秒一公尺以上之氣流中。

第三百一十二條

雇主對於勞工工作場所應使空氣充分流通,必要時,應依下列規定以機械通風設備換氣:

- 一、應足以調節新鮮空氣、溫度及降低有害物濃度。
- 二、其換氣標準如下:

工作場所每一勞工所佔立方公尺數	5.7 以下	5.7~14.2	14.2~28.3	28.3 以上
每分鐘每一勞工所需之新鮮空氣之立方公尺數	0.6 以上	0.4 以上	0.3 以上	0.14 以上

第四節 採光及照明

第三百一十三條

雇主對於勞工工作場所之採光照明,應依下列規定辦理:

- 一、各工作場所須有充分之光線,但處理感光材料、坑內及其他特殊作業之工作場所不在此限。
- 二、光線應分佈均勻,明暗比並應適當。
- 三、應避免光線之刺目、眩耀現象。
- 四、各工作場所之窗面面積比率不得小於室內地面面積十分之一。
- 五、採光以自然採光為原則,但必要時得使用窗簾或遮光物。
- 六、作業場所面積過大、夜間或氣候因素自然採光不足時,可用人工照明,依下表規定予以補足:

參一一

參一一

參一一

參一一

參一二、
參一三

照度表		照明種類
場所或作業別	照明米燭光數	場所別採全面照明，作業別採局部照明
室外走道、及室外一般照明	20 米燭光以上	全面照明
一、走道、樓梯、倉庫、儲藏室堆置粗大物件處所。 二、搬運粗大物件，如煤炭、泥土等。	50 米燭光以上	一、全面照明 二、全面照明
一、機械及鍋爐房、升降機、裝箱、粗細物件儲藏室、更衣室、盥洗室、廁所等。 二、須粗辨物體如半完成之鋼鐵產品、配件組合、磨粉、粗紡棉布極其他初步整理之工業製造。	100 米燭光以上	一、全面照明 二、局部照明
細辨物體如零件組合、粗車床工作、普通檢查及產品試驗、淺色紡織及皮革品、製罐、防腐、肉類包裝、木材處理等。	200 米燭光以上	局部照明
一、須精辨物體如細車床、較詳細檢查及精密試驗、分別等級、織布、淺色毛織等。 二、一般辦公場所	300 米燭光以上	一、局部照明 二、全面照明
極細辨物體，而有較佳之對襯，如精密組合、精細車床、精細檢查、玻璃磨光、精細木工、深色毛織等。	500 至 1000 米燭光以上	局部照明
須極精辨物體而對襯不良，如極精細儀器組合、檢查、試驗、鐘錶珠寶之鑲製、菸葉分級、印刷品校對、深色織品、縫製等。	1000 米燭光以上	局部照明

七、燈盞裝置應採用玻璃燈罩及日光燈為原則，燈泡須完全包蔽於玻璃罩中。

八、窗面及照明器具之透光部份，均須保持清潔。

第三百十四條

雇主對於下列場所之照明設備，應保持其適當照明，遇有損壞，應即修復：

- 一、階梯、升降機及出入口。
- 二、電氣機械器具操作部份。
- 三、高壓電氣、配電盤處。
- 四、高度二公尺以上之勞工作業場所。
- 五、堆積或拆卸作業場所。
- 六、修護鋼軌或行於軌道上之車輛更換，連接作業場所。
- 七、其他易因光線不足引起勞工災害之場所。

第五節 清潔

第三百十五條

雇主對於勞工工作場所，應經常保持清潔，並防止鼠類、蚊蟲及其他病媒等對勞工健康之危害。

第三百十六條

雇主對於勞工工作場所之地板、周圍牆壁、容器等有被生物病原體污染之虞者，應予適當消毒。

第三百十七條

雇主對於受有害物或具有惡臭物污染之場所，應予適當之清洗。

前項工作場所之地板及周圍牆壁，應採用排水良好之適當構造，或使用不浸透性材料

參一二

參一七

參一七

參一七

塗布。

第三百十八條

雇主對於勞工從事其身體或衣著有被污染之虞之特殊作業時，應置備該勞工洗眼、洗澡、漱口、更衣、洗濯等設備。

前項設備，應依下列規定設置：

- 一、 刺激物、腐蝕性物質或毒性物質污染之工作場所，每十五人應設置一個冷熱水沖淋設備。
- 二、 刺激物、腐蝕性物質或毒性物質污染之工作場所，每五人應設置一個冷熱水盥洗設備。

第三百十九條

雇主應依下列各款規定設置廁所及盥洗設備，但坑內等特殊作業場所，置有適當數目之便器者，不在此限。

- 一、 男女廁所分別設置為原則，並予以明顯標示。
- 二、 男用廁所之便坑數，以同時作業男工每二十五人以內設置一個以上為原則，最少不得低於六十人一個。
- 三、 男用廁所之便池數，應以同時作業男工每十五人以內設置一個以上為原則，最少不得低於三十人一個。
- 四、 女用廁所之便坑數目，應以同時作業女工每十五人以內設置一個以上為原則，最少不得低於二十人一個。
- 五、 女用廁所應設加蓋桶。
- 六、 便坑應為不使污染物浸透於土中之構造。
- 七、 應設置充分供應清潔水質之洗手設備。
- 八、 盥洗室內應備有適當之清潔劑，且不得盛放有機溶劑供勞工清潔皮膚。
- 九、 浴室應男女分別設置。
- 十、 廁所與便池不得與工作場所直接通連，廁所與廚房及食堂應距離三十公尺以上。但衛生沖水式廁所不在此限。
- 十一、 廁所與便池每日至少應清洗一次，並每週消毒一次。
- 十二、 廁所應保持良好通風。
- 十三、 如僱身心障礙者，應設置僱身心障礙者專用設備，並予以適當標示。

第三百二十條

雇主應依下列規定於適當場所充分供應勞工所需之飲用水或其他飲料：

- 一、 飲水處所及盛水容器應保持清潔，盛器須予加蓋，並應有不致於被有害物、污水污染等適當防止措施。
- 二、 不得設置共用之杯具。
- 三、 飲用水應符合飲用水水質衛生標準，其水源非自來水水源者，應定期檢驗合格。
- 四、 非作為今用水之水源，如工業用水、消防用水等，必須有明顯標誌以資識別。

第三百二十一條

雇主對於具有顯著之濕熱、寒冷、多濕暨發散有害氣體、蒸氣、粉塵及其他有害勞工健康等之工作場所，應於各該工作場所外，設置供勞工休息、飲食等設備。但坑內等之特殊作業場所設置有困難時，不在此限。

第三百二十二條

雇主對於廚房及餐廳，應依下列規定辦理：

- 一、 餐廳、廚房應隔離，並有充分之採光及照明，且易於清掃之構造。
- 二、 餐廳面積，應以同時進餐之人數每人在一平方公尺以上為原則。
- 三、 餐廳應設有供勞工使用之餐桌、座椅及其他設備。
- 四、 應保持清潔，門窗應裝紗網，並採用以三槽式洗滌暨餐具消毒設備及保存設備為原則。
- 五、 通風窗之面積不得少於總面積百分之十二。
- 六、 應設穩妥有蓋之垃圾容器及適當排水設備。
- 七、 應設有防止蒼蠅等害蟲、鼠類及家禽等侵入之設備。

參一七

參一六、
參一七

參一六、
參一七

參一七

參一七

- 八、 廚房之地板應採用不滲透性材料，且為易於排水及清洗之構造。
- 九、 污水及廢物應置於廚房外並妥予處理。
- 十、 廚房應設機械排氣裝置以排除煙氣及熱。
- 十一、 工作人員不得由患肺結核、肝炎、性病、化膿性皮膚病或傷寒帶菌者等具傳染性疾病者擔任。
- 十二、 工作人員應穿戴著清潔工作衣著。

第三百二十三條

雇主對於供應勞工之餐食，應保持清潔並注意營養。

第三百二十四條

雇主對於連續站立作業之勞工，應設置適當之坐具以供休息之用。

勞動檢查法

第二十六條

左列危險性工作場所，非經勞動檢查機構審查或檢查合格，事業單位不得使勞工在該場所作業：

- 一、 從事石油裂解之石化工業之工作場所。
- 二、 農藥製造工作場所。
- 三、 爆竹煙火工廠及火藥類製造工作場所。
- 四、 設置高壓氣體類壓力容器或蒸汽鍋爐，其壓力或容量達中央主管機關規定者之工作場所。
- 五、 製造、處置、使用危險物、有害物之數量達中央主管機關規定數量之工作場所。
- 六、 中央主管機關會商目的事業主管機關指定之營造工程之工作場所。
- 七、 其他中央主管機關指定之工作場所。

前項工作場所應審查或檢查之事項，由中央主管機關定之。

危險性工作場所審查暨檢查辦法

第二條

本法第二十六條第一項規定之危險性工作場所分類如下：

- 一、 甲類：係指從事石油產品之裂解反應，以製造石化基本原料之工作場所或製造、處置、使用危險物、有害物之數量達本法施行細則附表一及附表二規定數量者。
- 二、 乙類：係指使用異氰酸甲酯、氯化氫、氨、甲醛、過氧化氫或吡啶，從事農藥原體合成之工作場所或從事以化學物質製造爆炸性物品之火藥類製造工廠。
- 三、 丙類：係指蒸汽鍋爐之傳熱面積在五百平方公尺以上，或高壓氣體類壓力容器一日之冷凍能力在一百五十公噸以上或處理能力符合左列規定之一者：
 - (一) 一千立方公尺以上之氧氣、有毒性及可燃性高壓氣體。
 - (二) 五千立方公尺以上之前款以外之高壓氣體。
- 四、 丁類：係指下列之營造工程：
 - (一) 建築物頂樓樓板高度在五十公尺以上之建築工程。
 - (二) 橋墩中心與橋墩中心之距離在五十公尺以上之橋樑工程。
 - (三) 採用壓氣施工作業之工程。
 - (四) 長度一千公尺以上或需開挖十五公尺以上之豎坑之隧道工程。
 - (五) 開挖深度達十五公尺以上或地下室為四層樓以上，且開挖面積達五百平方公尺之工程。
 - (六) 工程中模板支撐高度七公尺以上、面積達一百平方公尺以上且佔該層模板支撐面積百分之六十以上者。
- 五、 其他經中央主管機關指定公告者。

第二章 甲類工作場所之審查

第五條

事業單位向檢查機構申請審查甲類工作場所，應填具申請書（如格式一），並檢附下列資料各三份：

參一七

參一七

對應項目

貳一二

對應項目

貳一二

貳一二

- 一、安全衛生管理基本資料，如附件一。
- 二、製程安全評估報告書，如附件二。
- 三、製程修改安全計畫，如附件三。
- 四、緊急應變計畫，如附件四。
- 五、稽核管理計畫，如附件五。

第六條

前條資料事業單位應依作業實際需要，於事前由下列人員組成評估小組實施評估：

- 一、工作場所負責人。
- 二、曾受國內外製程安全評估專業訓練或具有製程安全評估專業能力，並有證明文件，且經中央主管機關認可者（以下簡稱製程安全評估人員）。
- 三、勞工安全衛生人員。
- 四、工作場所作業主管。
- 五、熟悉該場所作業之勞工。

事業單位未置前項第二款之製程安全評估人員或認有必要時，應以在國內完成製程安全評估人員訓練之下列執業技師為製程安全評估人員：

- 一、工業安全技師及下列之一之技師：
 - (一) 化學工程技師。
 - (二) 工礦衛生技師。
 - (三) 機械工程技師。
 - (四) 電機工程技師。
- 二、技術顧問機構僱用之前款技師。

前項人員同時具有二種資格者，得為同一人。

第一項實施評估之過程及結果，應予記錄。

第七條

第五條之審查，檢查機構認有必要時，得前往該工作場所實施檢查。

第五條審查之結果，檢查機構應於受理申請後三十日內，以書面通知事業單位。但可歸責於事業單位者，不在此限。

第八條

事業單位對經檢查機構審查合格之工作場所，應於製程修改時或至少每五年依第五條檢附之資料重新評估一次，為必要之更新並記錄之。

前項重新評估，準用第六條之規定。

第三章 乙類工作場所之審查及檢查

第九條

事業單位向檢查機構申請審查及檢查乙類工作場所，應填具申請書（如格式二），並檢附第五條各款規定之應審查資料各三份。

第十條

前條資料事業單位應依作業實際需要，於事前組成評估小組實施評估。前項評估小組之組成及評估，準用第六條之規定。

第十一條

檢查機構對第九條之申請，應依同條檢附之資料，實施審查。

檢查機構於審查後，應對下列設施實施檢查：

- 一、火災爆炸危害預防設施，如附件七。
- 二、有害物洩漏及中毒危害預防設施，如附件八。

審查及檢查之結果，檢查機構應於受理申請後四十五日內，以書面通知事業單位。但可歸責於事業單位者，不在此限。

第十二條

事業單位對經檢查機構審查及檢查合格之工作場所，應於製程修改時或至少每五年依第九條檢附之資料重新評估一次，為必要之更新並記錄之。

前項重新評估，準用第六條之規定。

第四章 丙類工作場所之審查及檢查

貳一二

貳一二

貳一二

貳一二

貳一二

貳一二

貳一二

貳一二

第十三條

事業單位向檢查機構申請審查及檢查丙類工作場所，應填具申請書（如格式三），並檢附第五條各款規定之應審查資料各三份。

第十四條

前條資料事業單位應依作業實際需要，於事前組成評估小組實施評估。
前項評估小組之組成及評估，準用第六條之規定。

第十五條

檢查機構對第十三條之申請，應依同條檢附之資料，實施審查。

檢查機構於審查後，應對下列設施實施檢查：

- 一、一般高壓氣體製造設施，如附件九。
- 二、液化石油氣製造設施，如附件十。
- 三、冷凍用高壓氣體製造設施，如附件十一。
- 四、加氣站製造設施，如附件十二。
- 五、鍋爐設施，如附件十三。

審查及檢查之結果，檢查機構應於受理申請後四十五日內，以書面通知事業單位。但可歸責於事業單位者，不在此限。

第十六條

事業單位對經檢查機構審查及檢查合格之工作場所，應於製程修改時或至少每五年依第十三條檢附之資料重新評估一次，為必要之更新並記錄之。

前項重新評估，準用第六條之規定。

勞工作業環境空氣中有害物容許濃度標準

第八條

勞工作業環境空氣中有害物之濃度。應符合下列規定：

- 一、 全程工作日之時量平均濃度不得超過相當八小時日時量平均容許濃度。
- 二、 任何一次連續十五分鐘內之時量平均濃度不得超過短時間時量平均容許濃度。
- 三、 任何時間均不得超過最高容許濃度。

環保署室內空氣品質建議值

CO₂ 八小時值：第一類（指對室內空氣品質有特別需求場所，包括學校及教育場所、兒童遊樂場所、醫療場所、老人或殘障照護場所等）為 600ppm；第二類（指一般大眾聚集的公共場所及辦公大樓，包括營業商場、交易市場、展覽場所、辦公大樓、地下街、大眾運輸工具及車站等室內場所）為 1000ppm。

中央各目的事業主管機關及地方政府為改善室內空氣品質得另訂較嚴格之標準值。

室內空氣品質建議值

項目	建議值	建議值	
		第 1 類	第 2 類
二氧化碳 (CO ₂)	8 小時值	第 1 類	600 ppm
		第 2 類	1000 ppm
一氧化碳 (CO)	8 小時值	第 1 類	2 ppm
		第 2 類	9 ppm
甲醛 (HCHO)	1 小時值		0.1 ppm
總揮發性有機化合物 (TVOC)	1 小時值		3 ppm
細菌 (Bacteria)	最高值	第 1 類	500 CFU/m ³
		第 2 類	1000 CFU/m ³
真菌 (Fungi)	最高值	第 2 類	1000 CFU/m ³
粒徑小於等於 10 微米 (μm) 之懸浮微粒 (PM10)	24 小時值	第 1 類	60 μg/m ³
		第 2 類	150 μg/m ³

貳一二

貳一二

貳一二

對應項目

參一一

對應項目

參一

一

粒徑小於等於 2.5 微米 (μm) 之懸浮微粒 (PM2.5)	24 小時值		100 $\mu\text{g}/\text{m}^3$
臭氧 (O ₃)	8 小時值	第 1 類	0.03 ppm
		第 2 類	0.05 ppm
溫度 (Temperature)	1 小時值	第 1 類	15 至 28°C

單位：ppm（體積濃度百萬分之一）、CFU/m³（菌落數/立方公尺）、 $\mu\text{g}/\text{m}^3$ （微克/立方公尺）

噪音管制法

第七條

直轄市及縣（市）主管機關得視轄境內噪音狀況劃定公告各類噪音管制區，並應定期檢討，重新劃定公告之；其管制區之劃分原則、劃定程序及其他應遵行事項之準則，由中央主管機關定之。

前項管制區有特殊需要者，由中央主管機關劃定並公告之。

第九條

噪音管制區內之下列場所、工程及設施，所發出之聲音不得超出噪音管制標準：

- 一、工廠（場）。
- 二、娛樂場所。
- 三、營業場所。
- 四、營建工程。
- 五、擴音設施。
- 六、其他經主管機關公告之場所、工程及設施。

前項各款噪音管制之音量及測定之標準，由中央主管機關定之。

噪音管制標準

第四條

工廠（場）噪音管制標準值如下：

音量 管制區	時 段	20Hz 至 200Hz			20Hz 至 20kHz		
		日間	晚間	夜間	日間	晚間	夜間
		第一類	42	42	39	50	45
第二類	42	42	39	60	55	50	
第三類	47	47	44	70	60	55	
第四類	47	47	44	80	70	65	

對應
項目
參一
五

參一
五

對
應
項
目
參一
五

第五條

娛樂場所、營業場所噪音管制標準值如下：

時段 音量		20Hz 至 200Hz			20Hz 至 20kHz		
		日間	晚間	夜間	日間	晚間	夜間
管制區							
	第一類	35	35	30	55	50	40
	第二類	40	35	30	60	55	50
	第三類	40	40	35	70	60	55
	第四類	40	40	35	80	70	65

第六條

營建工程噪音管制標準值如下：

時段 音量		20Hz 至 200Hz			20Hz 至 20kHz		
		日間	晚間	夜間	日間	晚間	夜間
管制區							
均能 音量 (L_{eq})	第一類	47	47	42	70	50	50
	第二類	47	47	42	70	60	50
	第三類	49	49	44	75	70	65
	第四類	49	49	44	80	70	65
最大	第一、二類	-			100	80	70

第七條

擴音設施噪音管制標準值如下：

時段 音量		日間	晚間	夜間
管制區				
	第一類	60	50	40
	第二類	75	60	50
	第三類	80	65	55
	第四類	85	75	65

第八條

其他經主管機關公告之場所及設施之噪音管制標準值如下：

頻率 時段 音量 管制區	20Hz 至 200Hz			20Hz 至 20kHz		
	日間	晚間	夜間	日間	晚間	夜間
第一類	35	35	30	55	50	35
第二類	40	35	30	60	55	45
第三類	40	40	35	70	60	50
第四類	40	40	35	80	70	60

其他經主管機關公告之工程，其噪音管制標準值準用第六條規定。

危險物與有害物標示及通識規則

第二章 標示

第五條

雇主對裝有危害物質之容器，應依附表二規定之分類、圖式，及參照附表三之格式明顯標示下列事項，必要時，輔以外文：

- 一、圖式。
- 二、內容：
 - (一) 名稱。
 - (二) 主要成分。
 - (三) 危害警告訊息。
 - (四) 危害防範措施。
 - (五) 製造商或供應商之名稱、地址及電話。

前項應標示之主要成分，如為混合物者，係指所含之危害物質成分濃度重量百分比在百分之一以上且佔前三位者。

第一項容器標示如其危害物質無法依附表二規定之分類歸類者，得僅標示第一項第二款事項。

第一項容器標示如其容器容積在一百毫升以下者，得僅標示危害物質名稱及圖式。

第六條

雇主對前條第二項之混合物，應依其混合後之危害性予以標示。

前項危害性之判定如下：

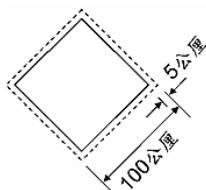
- 一、混合物已作整體測試者，依整體測試結果。
- 二、未作整體測試者，其健康危害性，除具有科學資料佐證外，視同具有各該成分之健康危害性，對於燃燒、爆炸及反應性等物理危害性應使用有科學根據之資料，評估其物理危害性。

第七條

農藥、環境用藥及放射性物質等危害物質之標示，其他法令另有規定者，從其規定。

第八條

第五條標示之圖式形狀為直立四十五度角之正方形（菱形），其最小尺寸如下圖所示。但於小型容器上標示時，得依比例縮小至能辨識清楚為度。



前項圖式內所用文字，應以中文為主。

第九條

雇主對裝有危害物質之容器屬下列情形之一者，得免標示：

- 一、外部容器已標示，僅供內襯且不再取出之內部容器。
- 二、內部容器已標示，由外部可見到標示之外部容器。
- 三、勞工使用之可攜帶容器，其危害物質取自有標示之容器，且僅供裝入之勞工當班立即使用者。
- 四、危害物質取自有標示之容器，並供實驗室自行作實驗、研究之用者。

第十條

雇主對裝有危害物質之容器屬下列之一者，得於明顯之處，設置第五條第一項規定事項之公告板以代替容器標示。但屬於管系者，得掛使用牌或漆有規定識別顏色及記號替代之：

- 一、裝同一種危害物質之數個容器，置放於同一處所。
- 二、導管或配管系統。
- 三、反應器、蒸餾塔、吸收塔、析出器、混合器、沈澱分離器、熱交換器、計量槽、儲槽等化學設備。
- 四、冷卻裝置、攪拌裝置、壓縮裝置等設備。
- 五、輸送裝置。

前項第二款至第五款之容器如設置第五條第一項規定事項之公告板，其製造商或供應商之名稱、地址及電話經常變更，但有物質安全資料表者，得免標示第五條第一項第二款第五目之事項。

第十一條

雇主對裝有危害物質之內部容器已設標示者，其外部容器得僅依運輸相關法規標示。

第十二條

雇主對裝有危害物質之船舶、航空器或運送車輛之標示，應依交通法規中有關運輸之規定辦理。

第三章 物質安全資料表

第十三條

雇主對含有危害物質之每一物品，應依附表四之規定提供勞工必要之安全衛生注意事項（以下簡稱物質安全資料表），其格式參照附表五。

前項物質安全資料表，應置於工作場所中易取得之處。

第十四條

製造商或供應商對前條之物品應製備物質安全資料表，如該物品為含有二種以上危害物質之混合物時，應依其混合後之危害性，製作一份物質安全資料表。

前項物品之危害物質主要成分濃度重量百分比在百分之一以上者，應列出其化學名稱，其危害性之判定如下：

- 一、混合物已作整體測試者，依整體測試結果。
- 二、未作整體測試者，其健康危害性，除具有科學資料佐證外，視同具有各該成分之健康危害性，對於燃燒、爆炸及反應性等物理危害性應使用有科學根據之資料，評估其物理危害性。

第十五條

前條混合物屬同一種類之物品，其濃度不同而主要成分、用途及危害性相同時，得使用同一份物質安全資料表，但應註明不同物品名稱。

第十六條

雇主應隨時檢討物質安全資料表內容之正確性，並予更新。

參一
八

參一
八

參一
八

參一
八
參一
八
參一
八

參一
八

參一
八

參一
八

前項物質安全資料表至少每三年更新一次。
[勞工安全衛生教育訓練規則](#)

第二章 必要之教育訓練事項

第三條

雇主對擔任甲種、乙種及丙種勞工安全衛生業務主管之勞工，應於事前使其接受勞工安全衛生業務主管之安全衛生教育訓練。事業經營負責人或其代理人擔任丙種勞工安全衛生業務主管者，亦同。

前項教育訓練課程及時數，依附表一之規定。

第一項人員，具有勞工安全管理師、勞工衛生管理師、勞工安全衛生管理員資格或經勞工安全管理師、勞工衛生管理師、勞工安全衛生管理員訓練合格領有結業證書者，得免接受第一項之安全衛生教育訓練。

第四條

雇主對擔任營造業甲種、乙種及丙種勞工安全衛生業務主管之勞工，應於事前使其接受營造業勞工安全衛生業務主管之安全衛生教育訓練。事業經營負責人或其代理人擔任營造業丙種勞工安全衛生業務主管者，亦同。

前項教育訓練課程及時數依附表二之規定。

第一項人員，於中華民國九十八年一月八日前，具下列資格之一，且有一年以上營造工作經歷者，得免接受第一項之安全衛生教育訓練：

- 一、 勞工安全管理師。
- 二、 勞工衛生管理師。
- 三、 勞工安全衛生管理員。
- 四、 經勞工安全管理師、勞工衛生管理師、勞工安全衛生管理員、勞工安全衛生業務主管訓練合格領有結業證書者。

第五條

雇主對下列須經訓練合格領有結業證書始得參加技能檢定取得勞工安全衛生管理人員資格之勞工，應於事前使其接受勞工安全衛生管理人員之安全衛生教育訓練：

- 一、 勞工安全管理師。
- 二、 勞工衛生管理師。
- 三、 勞工安全衛生管理員。

前項訓練課程及時數，依附表三之規定。

第六條

雇主對下列須經訓練合格領有結業證書始得參加技能檢定取得作業環境測定人員資格之勞工，應於事前使其接受作業環境測定人員之安全衛生教育訓練：

- 一、 甲級化學性因子作業環境測定人員。
- 二、 甲級物理性因子作業環境測定人員。
- 三、 乙級化學性因子作業環境測定人員。
- 四、 乙級物理性因子作業環境測定人員。

前項訓練課程及時數，依附表四之規定。

第七條

雇主對擔任施工安全評估之勞工，應於事前使其接受施工安全評估人員之安全衛生教育訓練。

前項教育訓練課程及時數，依附表五之規定。

第八條

雇主對擔任製程安全評估之勞工，應於事前使其接受製程安全評估人員之安全衛生教育訓練。

前項教育訓練課程及時數，依附表六之規定。

第九條

雇主對擔任下列作業主管之勞工，應於事前使其接受高壓氣體作業主管之安全衛生教育訓練：

- 一、 高壓氣體製造安全主任。

- 二、 高壓氣體製造安全作業主管。
 - 三、 高壓氣體供應及消費作業主管。
- 前項教育訓練課程及時數，依附表七之規定。

第十條

雇主對擔任下列作業主管之勞工，應於事前使其接受營造作業主管之安全衛生教育訓練：

- 一、 擋土支撐作業主管。
- 二、 露天開挖作業主管。
- 三、 模板支撐作業主管。
- 四、 隧道等挖掘作業主管。
- 五、 隧道等襯砌作業主管。
- 六、 施工架及施工構台組配作業主管。
- 七、 鋼構組配作業主管。
- 八、 其他經中央主管機關指定之人員。

前項教育訓練課程及時數，依附表八之規定。

第十一條

雇主對擔任下列作業主管之勞工，應於事前使其接受有害作業主管之安全衛生教育訓練：

- 一、 有機溶劑作業主管。
- 二、 鉛作業主管。
- 三、 四烷基鉛作業主管。
- 四、 缺氧作業主管。
- 五、 特定化學物質作業主管。
- 六、 粉塵作業主管。
- 七、 高壓室內作業主管。
- 八、 潛水作業主管。
- 九、 其他經中央主管機關指定之人員。

前項教育訓練課程及時數，依附表九之規定。

第十二條

雇主對擔任下列具有危險性之機械操作之勞工，應於事前使其接受具有危險性之機械操作人員之安全衛生教育訓練：

- 一、 吊升荷重在三公噸以上之固定式起重機或吊升荷重在一公噸以上之斯達卡式起重機操作人員。
- 二、 吊升荷重在三公噸以上之移動式起重機操作人員。
- 三、 吊升荷重在三公噸以上之人字臂起重桿操作人員。
- 四、 導軌或升降路之高度在二十公尺以上之營建用提升機操作人員。
- 五、 吊籠操作人員。
- 六、 其他經中央主管機關指定之人員。

前項人員，係指須經具有危險性之機械操作人員訓練或技能檢定取得資格者。

第一項教育訓練課程及時數，依附表十之規定。

第十三條

雇主對擔任下列具有危險性之設備操作之勞工，應於事前使其接受具有危險性之設備操作人員之安全衛生教育訓練：

- 一、 鍋爐操作人員。
- 二、 第一種壓力容器操作人員。
- 三、 高壓氣體特定設備操作人員。
- 四、 高壓氣體容器操作人員。
- 五、 其他經中央主管機關指定之人員。

前項人員，係指須經具有危險性設備操作人員訓練或技能檢定取得資格者。

第一項教育訓練課程及時數，依附表十一之規定。

肆一
一

肆一
一

肆一
一

肆一
一

第十四條

雇主對下列勞工，應使其接受特殊作業安全衛生教育訓練：

- 一、 小型鍋爐操作人員。
- 二、 荷重在一公噸以上之堆高機操作人員。
- 三、 吊升荷重未滿三公噸之固定式起重機操作人員或吊升荷重未滿一公噸之斯達卡式起重機操作人員。
- 四、 吊升荷重未滿三公噸之移動式起重機操作人員。
- 五、 吊升荷重未滿三公噸之人字臂起重桿操作人員。
- 六、 使用起重機具從事吊掛作業人員。
- 七、 以乙炔熔接裝置或氣體集合熔接裝置從事金屬之熔接、切斷或加熱作業人員。
- 八、 火藥爆破作業人員。
- 九、 胸高直徑七十公分以上之伐木作業人員。
- 十、 機械集材運材作業人員。
- 十一、 高壓室內作業人員。
- 十二、 潛水作業人員。
- 十三、 油輪清艙作業人員。
- 十四、 其他經中央主管機關指定之人員。

前項教育訓練課程及時數，依附表十二之規定。

第一項第八款火藥爆破作業人員，依事業用爆炸物爆破專業人員訓練及管理辦法規定，參加爆破人員專業訓練，受訓期滿成績及格，並提出結業證書者，得予採認。

第十五條

雇主對工作場所急救人員，除醫護人員外，應使其接受急救人員之安全衛生教育訓練。

前項教育訓練課程及時數，依附表十三之規定。

第十六條

雇主對新僱勞工或在職勞工於變更工作前，應使其接受適於各該工作必要之安全衛生教育訓練。但在職勞工工作環境、工作性質與變更前相當者，不在此限。

無一定雇主或自營作業之勞工，應接受前項安全衛生教育訓練。

前二項教育訓練課程及時數，依附表十四之規定。

中央主管機關建置或認可之勞工安全衛生教育訓練網路教學課程，事業單位之勞工上網學習，取得認證時數，其時數得抵充一般勞工安全衛生教育訓練時數至多二小時。

第十七條

雇主對擔任下列工作之勞工，應依其工作性質施以勞工安全衛生在職教育訓練：

- 一、 勞工安全衛生業務主管。
- 二、 勞工安全衛生管理人員。
- 三、 勞工作業環境測定人員。
- 四、 施工安全評估人員及製程安全評估人員。
- 五、 高壓氣體作業主管、營造作業主管及有害作業主管。
- 六、 具有危險性之機械或設備操作人員。
- 七、 特殊作業人員。
- 八、 急救人員。
- 九、 各級管理、指揮、監督之業務主管。
- 十、 勞工安全衛生委員會成員。
- 十一、 營造作業、車輛系營建機械作業、高空工作車作業、缺氧作業、局限空間作業及製造、處置或使用危險物、有害物作業之人員。
- 十二、 前述各款以外之一般勞工。

無一定雇主或自營作業之勞工，亦應接受前項第十一款、十二款規定人員之一般安全衛生在職教育訓練。

第一項第一款及第二款人員之勞工安全衛生在職教育訓練，每二年至少六小時；第三款至第五款人員之勞工安全衛生在職教育訓練，每三年至少六小時；第六款至第十二款人員之勞工安全衛生在職教育訓練，每三年至少三小時。

肆一
一

肆一
一

肆一
一

肆一
一

行政院勞工委員會重大災害通報及檢查處理要點

- 一、行政院勞工委員會（以下簡稱本會）為落實勞動檢查機構對重大職業災害之檢查並配合災害防救法及行政院災害緊急通報作業規定，健全重大災害通報體系，特訂定本要點。
- 二、本要點所稱重大災害係指下列災害之一：
 - （一）勞工安全衛生法第 28 條第 2 項之職業災害或勞動檢查法第 27 條所稱之重大職業災害：
 1. 發生死亡之職業災害。
 2. 發生職業災害之罹災人數（含救災人員）在 3 人以上者（不包括輕傷害）。
 3. 氨、氯、氟化氫、光氣、硫化氫、二氧化硫等化學物質之洩漏，發生 1 人以上罹災勞工需住院治療者。
 - （二）行政院災害緊急通報作業規定達甲級災害規模（以下簡稱甲級災害）之職業災害：
 1. 工作場所發生災害造成 3 人以上死亡者。
 2. 工作場所發生災害造成 5 人以上罹災（含失蹤人員）者。
 3. 經大眾傳播媒體廣為報導，工作場所發生火災、爆炸、有害氣體外洩、核能事故等涉及公共安全之災害。
 - （三）經大眾傳播媒體報導，工作場所發生火災、爆炸、有害氣體外洩、核能事故等，涉及公共安全之災害。
 - （四）其他經中央主管機關或勞動檢查機構認有必要者。
- 三、勞動檢查機構接獲報告、通報或經媒體報導等，得知事業單位發生重大災害時，應依本要點規定通報及檢查處理。
- 四、勞動檢查機構對重大災害應依下列程序處理（流程圖如附件一）
 - （一）災害通報：
 1. 立即填具重大災害通報表（如格式一，以下簡稱通報表），傳真本會及相關地方主管機關，並於本會「勞動檢查資訊管理系統之重大職災通報」輸入相關資料。對於假日發生之重大災害應另通報本會勞工檢查處處長等相關人員。
 2. 勞動檢查機構對甲級災害，應另依下列規定辦理：
 - (1) 立即以電話聯繫本會勞工檢查處處長等相關人員（如附表一），由本會通報行政院及行政院災害防救委員會（如格式二）。
 - (2) 災害查處過程中，將災情變化適時向本會勞工檢查處處長等相關人員通報。
 - （二）檢查處理：
 1. 勞動檢查機構應指派具有該災害專長之檢查員赴災害現場瞭解及實施檢查，並於一週內（甲級災害時為 24 小時內）將重大災害檢查初步報告書（如格式三，以下簡稱初步報告書）傳真至本會。
 2. 實施檢查時應依職業災害資料蒐集查核表（如格式四）內容，完成相關資料之蒐集。
 3. 填具「職業災害死亡勞工基本資料表」（如格式五）併同「通報表或初步報告書」傳真本會勞工福利處，辦理罹災者慰助事宜，並轉知適用職業災害勞工保護法之罹災者或其家屬得依該法之規規定，備妥書件，向勞工保險局申請相關補助。
 4. 事業單位工作場所不合規定事項應告知違反法令條款並填寫會談紀錄，以勞動檢查結果通知書通知事業單位限期改善。
 5. 檢查時如發現「非立即停工不足以避免職業災害擴大」或「勞工有立即發生危險之虞」時，對該工作場所應以書面通知事業單位部分或全部停工。停工通知書之申請復工條件與程序中，述明事業單位應提出事故檢討報告及改善計畫，於停工原因消滅後以書面申請復工。

6. 對於事業單位之復工申請，得由勞動檢查機構召集事業單位雇主或其指定之代理人、工作場所負責人、各級承攬人及安全衛生等相關人員，針對事故檢討報告及改善計畫召開審查會，經認定符合復工條件後，以書面通知復工。
7. 對不可歸責於雇主或其他法律另有規定之工作場所職業災害（以下簡稱其他之工作場所職業災害），仍應指派勞動檢查員實施檢查，調查災害原因及責任。有關其他之工作場所職業災害認定及其處理原則如附件二。

（三）災害檢討認定處理

1. 對重大災害個案，勞動檢查機構應由首長、副首長、指定簡任級以上人員或相關主管人員，召集相關組（科）主管及具有該災害專長之勞動檢查員召開職業災害檢討會，由實施檢查人員依初步報告書做報告，必要時得洽商本會人員或邀請具有相關專長之專家學者協助，以釐清災害原因或災害責任及界定災害報告書撰寫方向。
2. 職業災害檢討會之結論內容應包括初步報告書各項之具體結論及災害類別認定等，並作成紀錄留存備查。
3. 初步報告書之採取因應措施，應有針對本災害之具體行政作為或防災措施。

（四）職災個案建檔及職災報告書陳報

1. 重大災害案件應指派專人列管，並檢核各承辦人輸入「勞動檢查資訊管理系統」資料之完整性。
2. 對於屬勞工安全衛生法第 28 條第 2 項及勞動檢查法第 27 條規定之工作場所職業災害（其他之工作場所職業災害處理原則另有規定者除外），勞動檢查機構應依「重大職業災害檢查報告書格式及撰寫注意事項（如格式六）」撰寫檢查報告書，連同災害照片、相關資料及擬具處理意見（如格式七），於災害發生 30 日內函報本會核備；報告書及照片之電子檔應上傳本會「勞動檢查資訊管理系統」。其餘災害得以初步報告書敘明認定理由函報本會辦理結案，免再撰寫重大職業災害檢查報告書；但本會為掌握案件之需要者，仍應撰寫重大職業災害檢查報告書函報本會，有關各類重大災害辦理事項如附件三。

（五）檢查後之處理

1. 適用勞動基準法、勞工保險條例或職業災害勞工保護法之職業災害檢查案件，應將違反法令事項移送主管機關依法處理。
2. 報告書經本會備查後應依下列規定辦理：
 - (1) 將報告書第一項至第十項函送事業單位。
 - (2) 屬公共工程之職業災害應將檢查報告書函送相關之目的事業主管機關督導改進。
 - (3) 已構成相關勞動法令之行政罰鍰要件之災害案件，移送主管機關依法處理。
 - (4) 涉及相關勞動法令之刑事罰之案件，移請當地地方法院檢察署參辦。
 - (5) 違反刑法第 276 條第 2 項注意義務規定之案件，移請當地地方法院檢察署參辦。
 - (6) 宜由其他主管機關協助處理之案件，移請相關主管機關依權責辦理。
3. 重大災害檢查報告書於備查時如發現相關事業單位尚有其他不合規定事項，應再通知事業單位限期改善（相關函稿格式，如格式八），並就通知改善事項實施複查。
4. 本災害建議事項如涉及勞工安全衛生法規等之修訂意見者，請敘明（1）有疑義之法條及疑點、（2）各種疑見及其得失分析、（3）擬採之見解及其理由送本會參處。
5. 勞動檢查機構應指派檢查員將承辦之重大職業災害個案依「職業災害實例格式及撰寫注意事項」（如格式九）撰寫成災害實例，由勞動檢查機構按季彙編為宣導教材，召集相關事業單位辦理職業災害研討會，並作案例講解。

6. 對於經移送地方法院檢察署之職業災害案件之起訴情形或判決結果應蒐集並按年彙編成冊。
7. 各年度結束應對重大災害實施統計分析作為擬訂勞動監督檢查計畫參據。

附錄二 第一次專家會議記錄

職場健康自主管理評鑑表及評鑑手冊 專家諮詢會議 會議記錄

日期時間： 98年7月10日上午9點30分
會議地點： 臺北醫學大學教研大樓4樓 院共同會議室
與會人員： 北醫公衛系陳叡瑜副教授、北醫公衛系葉錦瑩副教授、行政院勞委會勞研所陳秋蓉副所長、行政院勞委會勞研所徐雅媛、工研院能環中心黃奕孝組長、社團法人中華民國工業安全衛生協會葉文裕、財團法人安全衛生技術中心余榮彬總經理、聯合心理諮商所邱永林所長、國立台灣師範大學衛生教育學系董貞吟教授、華映風險管理暨環安處龍潭環安部王嘉麟經理、金百利中壢場安衛暨環保部孟慶華經理、台灣事業單位護理人員協會江素珍理事長、成功大學環境醫學所郭浩然教授、台大醫院環境暨職業醫學部朱柏青主治醫師、中國勞工安全衛生管理學會林宜長理事長、北醫公衛系助理王小芳、蔡盈旻、葉書瑄等 17 位。

會議重點：

1. 「職場健康自主管理評鑑」與「台灣職業安全衛生管理系統（TOSHMS）」
 - ➔ 由於中小企業因為人力吃緊，通常不會認證太多項目；TOSHMS 實施時間較早，又可獲得認證，對企業較具吸引力，且「職場健康自主管理評鑑」與國健局的「健康職場自主認證」感覺有重複，評鑑項目又多，也會影響事業單位申請意願。
 - ➔ 建議可與 TOSHMS 整合，大企業推動 TOSHMS、中小企業申請「職場健康自主管理評鑑」。
2. 申請「職場健康自主管理評鑑」的誘因
 - ➔ 由於申請 TOSHMS 花費高，對中小企業是項負擔，雖然申請「職場健康自主管理評鑑」是免費，但沒有正式認證的話會影響中小企業申請意願，故建議「職場健康自主管理評鑑」可朝免費且能獲得政府認證的方向推動。
 - ➔ 另建議跨部門配合，例如與經濟部工業局的企業輔導案合作，或將此項評鑑加在政府採購案要求條件中，都可以提高事業單位參加的興趣。
3. 認證後的輔導該由誰來負責？
 - ➔ 之後可由政府出錢，委託民間機構輔導，因為由政府機構來做輔導的話，可能還是會綁手綁腳，若改由民間機構來做，他們會去腦力激盪來協助推動。
 - ➔ 除了政府出資外，企業也應付些錢來推動。
 - ➔ 經費來源與權責劃分的問題還是要再討論並提供建議。
4. 評鑑表
 - ➔ 「可」的部分應將相關法令寫明。
 - ➔ 「健康環境」的配分可以減少，教育訓練及活動的配分可以增加。
 - ➔ 職災的部分應改強調「鼓勵通報」及「後續處理／改善」。
 - ➔ 成大郭醫師另建議，評鑑各項目應該要有最低要求，只要有一項沒達到門檻就無法通過。
 - ➔ 另外，事業單位內，必須適當區分：生產部或現場作業單位與辦公室單位，尤其是針對「三、8. 個人防護具、9. 危險物及有害物之管理、11. 作業環境測定及防止職業病之措施」以及「四、3. 特殊作業人員、危險性機械、設備操作人員訓練」，對一般以辦公室工作為主的服務業等較不適用。
 - ➔ 評鑑範圍必須包含外包或承攬商，如：勞工人數要算入外包或承攬商的員工數。

附錄三 第二次專家會議記錄

職場健康自主管理評鑑表及評鑑手冊 專家諮詢會議 會議記錄

日期時間： 98年8月11日下午2點至3點30分
會議地點： 臺北醫學大學教研大樓5樓 501室
與會人員： 北醫公衛系陳叡瑜副教授、北醫公衛系葉錦瑩副教授、社團法人中華民國工業安全衛生協會葉文裕老師、中山醫學大學職安系毛義方教授、財團法人安全衛生技術中心余榮彬總經理、台灣事業單位護理人員協會江素珍理事長、北醫公衛系助理劉懷文、葉書瑄等8位。

會議重點：

1. 評鑑表的定位
 - **陳老師**：上次的專家會議，有專家認為我們「職場健康（環境）自主管理評鑑」偏「環境」太多，但按去年討論的定位：「之前跟趙副還有副處長一同討論後，由於國健局有衛生局所的資源，故『healthy lifestyle』的部分歸給國健局，勞委會負責『安全衛生』，除了『政策』外，還有『物理環境（設備）』及『職場心理（氛圍）』」。
 - **葉組長**：記憶之中，這個慢慢要走向／取代「選拔推行勞工安全衛生優良單位及人員實施要點」，所以才會有政策、安全等基本上要照日本快適環境規範的三等級，最基本的等級要依照法令，也就是勞委會基本的安全衛生組織、設施都要有（例：TOSHMS 的概念等）！最後的定位應該還是要照這幾項要點才對。
 - 為與國健局的「健康職場自主認證」有所區隔，還是以「環境」、「人因工程」、「職場氛圍」等作為主要項目。
2. 評鑑表的配分及內容修改
 - **葉組長**：原則上「可」的部分就是最低標準，也就是要達到法規要求，所以請將所有項目的「可」的法規名目正確列上，以便職場自我檢核。
 - **余總經理**：目前評鑑表內有些語意不詳和錯字，請修正。
 - **陳老師**：另外配分的部分會將「健康與安全政策」及「健康與安全管理規章及促進計畫」各挪5分給「健康與安全教育訓練」。
3. 不同類型職場不適用的部分，分數該如何調整？
 - **陳老師**：會在操作手冊內註明，原則上會按行業、辦公環境等不同做建議及調整。

附錄四 說明會會議記錄

職場健康自主管理評鑑表及評鑑手冊說明會 會議記錄

日期時間： 98年8月18日下午1點30分至4點30分
 會議地點： 臺北醫學大學教研大樓1樓 3102室
 與會人員： 北醫公衛系陳叡瑜副教授、北醫公衛系葉錦瑩副教授、行政院勞委會勞研所徐雅媛、台大醫學院職能治療系張彧助理教授、北醫公衛系助理王小芳、劉懷文、葉書瑄及以下事業單位代表等共28位。

職場名稱	職場類型	職場規模	與會者	職稱
大都會國際人壽保險(股)公司	服務業	大	李瑞真	襄理
統一企業(股)公司中壢廠	製造業	大	盧春忠、彭勝殿、黎世國、謝賢正	工程師
力晶半導體(股)公司	製造業	大	陳一紅	課長
陽明海運(股)公司	服務業	大	王炎坤 連永斌	經理 專員
聯合報(股)公司	服務業	大	王素英	安衛管理員
全漢企業(股)公司	製造業	大	游淑萍	高級管理師
台灣中油(股)公司	服務業	大	徐世宗	工安衛生師
台灣自來水公司第八區管理處	服務業	大	陳震蒼	工程師
統一企業(股)公司楊梅廠	製造業	大	劉冬珠 陳春蓮	副高級工程師 勞工安衛管理員
新竹貨運(股)公司	服務業	大	陳淑真 林逸君	經理 專員
大榮汽車貨運(股)公司	服務業	大	彭永志	安衛室專員
精誠資訊(股)公司	服務業	大	游世傑	高級管理師
台灣中油(股)公司桃園煉油廠	製造業	大	陳泰龍	醫師
山富紙業(股)公司	製造業	大	盧慶昌	
全懋精密科技(股)公司	製造業	大	林繼文	課長

會議記錄：

- (一) 長官致詞：(略)
- (二) 計畫簡介：(略)
- (三) 評鑑表介紹：(略)
- (四) 實地評鑑流程與職場準備方向與 Q&A 重點：
 - 自來水公司第八區管理處陳先生：若全部都拿到『可』也不及格...
 - 陳老師：會在針對這部分調整分數。
 - 新竹貨運陳經理：建議勞研所將計畫分不同產業來推動，因為中小企業可能無法達成全部的項目。
 - 陳老師：會在操作手冊內註明哪些產業在哪些項目不適合，或建議評審在配分上做調整。

- 統一楊梅廠劉小姐：噪音的標準對製造業要拿分並不容易，應該要調整...
- 陳老師：會再依照產業作區分及調整。
- 新竹貨運陳經理：建議可以增加一些項目或某些題目（例如有提供完備的護具）可以再加分！
- 陳老師：同意，同時要強調，提供護具是基本的，可以讓傷害率降低、生產力提高。更重要的是希望職場能做年度改善計畫、提供完善的教育訓練。
- 新竹貨運陳經理：另外建議可以增加人因的部分（例如健康操）...
- 陳老師：同意，可以看職場是否有加入類似人因、健促的 program。
- 自來水公司第八區管理處陳先生：覺得標準很嚴格，會可能連一個『可』都拿不到...
- 陳老師：在操作手冊上會說明，基本上只要符合法規就可以拿到『可』。
- 大榮貨運彭先生：目前公司人員都還在受訓，可能尚未達到標準要求...
- 陳老師：這點會在手冊內備註，評分時委員應斟酌給分。
- 大榮貨運彭先生：另外建議要多點評鑑。因為有總公司跟分公司，一份評鑑表很難概括全部...
- 陳老師：會再討論，原則上是以一個職場為一個單位。
- 新竹貨運陳經理：建議評總公司，其他分公司或據點用抽籤的方式即可。
- 陳老師：同意，會再與勞研所討論。
- 陽明海運王經理：也同意，同「友善職場」處理方式，其他單位用抽的。

附錄五 第三次專家會議記錄

職場健康自主管理評鑑表及評鑑手冊 專家諮詢會議

會議記錄

日期時間： 98年12月10日上午10點至12點00分
會議地點： 臺北醫學大學教研大樓2樓 討論室
與會人員： 北醫公衛系陳叡瑜副教授、北醫公衛系葉錦瑩副教授、行政院勞委會勞研所勞動醫學組徐儼暉組長、徐雅媛研究員、社團法人中華民國工業安全衛生協會黃奕孝副秘書長、財團法人安全衛生技術中心余榮彬總經理、台大醫院朱柏青醫師、台灣事業單位護理人員協會江素珍理事長、金百利(股)公司孟慶華經理、北醫公衛系助理劉懷文、葉書瑄等11位。

會議重點：

陳老師：有無需要輔導機制？

- ➔ **江理事長：**建議還是要有輔導機制，由於中小企業的人力、經驗不足，有輔導中心協助會比較好。
- ➔ **余總經理：**應該找某個機構／單位作為評鑑單位，並由該單位為中小企業做「試評鑑」，以評鑑表當 check list 的方式進行輔導。

陳老師：有無需要做評鑑要點？將評鑑表項目的目的及精神做說明。

- ➔ **徐組長、江理事長&孟經理：**應該要，事業單位會比較清楚要準備的方向跟各項的用意。
- ➔ **陳老師：**另外會將「評估方式」改到評鑑表的說明內，讓事業單位及專家看到評鑑表的同時，也知道評估的方向。

朱醫師：像有些不適用的項目，分數會如何計算？

- ➔ **陳老師：**在總分的地方最後會做 weighting。

申請表修改建議：

1. 作業場所一定會含辦公室，所以請將「廠房、作業場所」刪除，留下「辦公室+作業場所」。
2. 建議申請表的地方新增「職醫／職護」的人數。
3. 職災統計的地方請註明「上下班交通事故除外」。
4. 評分的部分分為「合格，____分」及「不合格」即可。進階項目由委員斟酌給分。
5. 部分項目（是否為必要？文句...等）請再調整。
6. 加分題的「辦理社區參與活動」跟國民健康局的「健康職場自主認證」相似，建議刪除。

陳老師：

1. 之後會將此評鑑表做成 excel 並加上譯碼，以便之後方便分析比較。
2. 如果其中一項沒合格（3分），但總分60分以上，還是可以得到認證？或是只要有一項不合格，就算總分合格還是不行？可能之後還要再討論。

職場健康自主管理評鑑制度建構之研究

著（編、譯）者：陳叡瑜、徐雅媛

出版機關：行政院勞工委員會勞工安全衛生研究所

221 台北縣汐止市橫科路 407 巷 99 號

電話：02-26607600 <http://www.iosh.gov.tw/>

出版年月：中華民國 99 年 2 月

版（刷）次：1 版 1 刷

定價：250 元

展售處：

五南文化廣場

台中市中區中山路 6 號

電話：04-22260330

國家書店

台北市松江路 209 號 1 樓

電話：02-25180207

- 本書同時登載於本所網站之「出版中心」，網址為 <http://www.iosh.gov.tw/>。
- 本所保留所有權利。欲利用本書全部或部分內容者，須徵求行政院勞工委員會勞工安全衛生研究所同意或書面授權。

【版權所有，翻印必究】

GPN:1009900947