



高風險作業工作者職能訓練規 劃與促進重返職場

.....

**Training Program Planning for High Risk Workers and
Promoting Return to the Workplace**



高風險作業工作者職能訓練規劃與促進
重返職場

**Training Program Planning for High
Risk Workers and Promoting Return to
the Workplace**

高風險作業工作者職能訓練規劃與促進 重返職場

Training Program Planning for High Risk Workers and Promoting Return to the Workplace

研究主持人：黃春長、林威成

計畫主辦單位：勞動部勞動及職業安全衛生研究所

研究期間：中華民國 107 年 04 月 30 日至 107 年 12 月 31 日

本研究報告公開予各單位參考
惟不代表勞動部政策立場

勞動部勞動及職業安全衛生研究所
中華民國 108 年 6 月

摘要

職業災害的發生往往造成勞工及其家庭重大的負面影響，災後等待或嘗試復工亦需龐大的資源與時間協助，在發生職業災害後，可能因此失能，失去部分或全部的工作能力，若因發生職業災害而退出勞動市場將造成國家經濟損失。

依據總統勞動政策，政府保障過勞與職災勞工，應協助職災勞工技能重建與復工，讓職災勞工得以重返職場。因此，檢視現行職災重返工作者追縱管理機制，針對適應良好者所使用之就業服務、復工措施，從中探討關聯與因果性，歸納影響成功返回職場之重要因素已是重要課題。

本研究為實際了解職災勞工後續復工情形，首先針對各國職災預防與重建之文獻加以分類比較，探討各國災害通報流程、追縱管理機制及相關檢查處理程序，理解各國推動職災勞工重返職場之效益。接續運用大數據分析勞保資料庫，分析請領勞保職災給付者傷病分類、重返職場產業分布、期程及薪資變化，確切掌握職業災害失能勞工重返職場情形。

此外，藉由深度訪談職災相關人員，實際掌握職災勞工重建模式，調查職災勞工復工流程曾使用的服務種類，進而分析對個案之幫助程度。亦舉辦焦點座談會歸納影響職災勞工重返工作的重要因素與使用資源，針對職災勞工年度傷後歷程追縱機制進行規劃建議；在推廣面向上，結合台灣省工礦衛生技師公會、高雄市政府勞工局勞工教育生活中心辦理 4 場職災重返職場資源推廣宣導會，共計 181 人參加。

本研究透過相關文獻及訪談資料的歸納整理，有以下幾點發現：藉由強化可連結之相關資源，例如當地可連結的工作強化中心、職業傷病防治中心，可避免相關機構在服務區域設置不普及，降低職災勞工使用資源的意願；工作強化中心復工指標規劃可依職災勞工失能程度與復工目標差異，訂定不同的復工時間指標；將職災服務流程整合為單一對話窗口，以利於業主與勞工的運用；職災業務相關單位定期橫向連結與溝通，同時思考傷後定期追蹤的可行性。在職災勞工輔導建議面向，則提出實務就業建議與管道、多元形式資源推廣與鼓勵企業投保商業保險，以完善相關配套措施。

關鍵詞：職災勞工、職業重建、重返職場、職災復工

Abstract

Occupational accidents usually cause serious negative impact to worker and their families. The time of therapy also need enormous resources. Meanwhile, occupational accidents may lead to different kinds of physical disabilities and bring economic losses to the country.

According to the President's labor policies, the government protects labor rights by assisting occupational accident workers through vocational rehabilitation and returning to work. Therefore, the key issues will focus on observing the management mechanism of the workers, exploring the association in the processes and experiences of returning to work of the person, and classifying the main factors.

In the study, firstly we recognize and review both occupational accident prevention and vocational rehabilitation literatures from other countries to explore the benefit of occupational accident policies. Secondly, we use big data to analyze labor insurance database of disability severity, industrial classification of returning to work, wage differential and rehabilitation time data field to understand the circumstances and details of returning to work.

Furthermore, this research also uses case interviews of FAP and other occupational accidents personnel to investigate the helpfulness to workers in vocational rehabilitation. There are discussions of trace employment and holding of focus groups. In terms of promotion, the Taiwan Province Industrial & Mine Safety & Health Engineers Association and Labor Affairs Bureau of Kaohsiung City Government held 4 sessions of the vocational rehabilitation resources guidelines. There were 181 people attending the session in total.

Based on the integration of literature review and case interview, this study indicated that reinforce the connection and cross-functional communication of vocational rehabilitation mechanism such as work hardening training center and occupational injury and disease center to increase the usage intention. Work hardening training center could consider the labor's need and goal to customized the plan of returning work. Setting the single service contact to integrate the resource for both employer and employee. Also, this study offers several recommendations of employment promotion, encourage business insuring the commercial insurance. Consequently, it can attain the goal of encouraging workers to return to their careers successfully.

Keywords: Occupational accident workers, Vocational rehabilitation, Re-enter the workforce, Return to work

目次

摘要	i
Abstract	ii
目次	iv
圖目次	vii
表目次	x
第一章 計畫背景	1
第一節 高風險工作者職業災害意涵	1
第二節 資料探勘技術	5
第三節 資料探勘於政府資料之應用	7
第四節 研究方法及步驟	10
第二章 國內外職災預防與重建資料分析	13
第一節 國內外職災預防措施	13
第二節 高風險作業職災勞工復工因素探討	22
第三節 國內外職災勞工就業追蹤輔導措施	33
第四節 國內外職災復工相關制度之優劣及差異	42
第三章 職災勞工重返職場之重要政策及具體措施	47
第一節 SSCI 及 SCI 期刊	47
第二節 期刊文章翻譯重點	50
第三節 國外文獻重點彙整	88
第四節 國內相關重建機構與提供復工之協助方案	89
第五節 職能評估、職務再設計之專責機構與定位	96
第六節 職業重建趨勢、重建資源網路、職務優化設計與政策效益	102

第七節 復工與重返職場分析	108
第四章 勞保大數據分析	111
第一節 資料來源	111
第二節 請領傷病給付資料分析	114
第三節 請領失能給付(未達終身無工作能力)資料分析	129
第五章 職業災害勞工復工流程使用資源，建立追蹤管理機制	149
第一節 職災勞工重返職場使用機制之探討	149
第二節 重返職場一年以上職災勞工之個案訪談	159
第三節 歸納職災勞工重返工作的重要因素與使用資源	164
第四節 職災勞工年度年度傷後歷程追蹤機制之規劃建議	166
第六章 職災重建與復工專家座談會	168
第一節 職災勞工重返職場與追蹤服務、就業體系規劃	170
第二節 就業流程與方案優化	175
第七章 盤點中央或地方政府重返職場資源，建置資源路徑網絡	178
第一節 重返職場服務項目與各類資源盤點	178
第二節 重返職場追蹤機制探討	194
第三節 職災資源與點位 GIS 系統	196
第八章 辦理職災勞工重返職場推廣宣導會成果	211
第一節 推廣會實施成效	211
第二節 推廣會成效分析	214
第九章 結論與建議	218
第一節 結論	218
第二節 建議	220
誌謝	226
參考文獻	227

附錄 1-1 第一次專家會議記錄.....	231
附錄 1-2 第二次專家會議記錄.....	235
附錄 1-3 第三次專家會議記錄.....	239
附錄 1-4 第四次專家會議記錄.....	242
附錄 1-5 第五次專家會議記錄.....	244
附錄 2 GIS 相關單位資訊.....	253
附錄 3 推廣宣導會滿意度問卷.....	292

圖目次

圖 1 106 年度營造業、製造業及其他行業重大職災死亡人數比較	4
圖 2 97-106 十年間營造業及非營造業死亡人次各年度分佈情形.....	4
圖 3 106 年營造業職災死亡人數災害類型比較	5
圖 4 研究流程圖	12
圖 5 日本歷年職災傷亡人數統計	17
圖 6 職業災害勞工補助項目	39
圖 7 職業重建制度流程	91
圖 8 高雄市職業災害勞工個案主動服務流程.....	94
圖 9 職業災害勞工資源地圖	95
圖 10 復工流程圖	97
圖 11 身心障礙者職業重建服務流程	100
圖 12 職業災害勞工權益資源圖	106
圖 13 資料預先處理	112
圖 14 薪資預先修正	112
圖 15 復工資料分析流程圖	113
圖 16 輕中重度復工與再就業所需時間	146
圖 17 輕中重度復工者與再就業者重返職場時間與之後求職耗時比較.....	147
圖 18 輕中重度復工者與再就業者在職時間比較	147
圖 19 我國職業災害勞工就業服務流程.....	177
圖 20 臨廠(場)專業技術指導	190
圖 21 復工指引架構圖	195
圖 22 快速連結畫面.....	196
圖 23 服務建議架構頁面	197

圖 24 職業安全衛生署健康服務中心簡介頁面圖.....	198
圖 25 職業安全衛生署健康服務中心詳細內容頁面圖.....	198
圖 26 職業安全衛生署健康服務中心 GIS 地圖頁面圖	199
圖 27 職業安全衛生署健康服務中心 GIS 地圖街景頁面圖	199
圖 28 職災勞工主動服務計畫服務窗口簡介頁面圖.....	200
圖 29 職災勞工主動服務計畫服務窗口詳細內容頁面圖.....	200
圖 30 職災勞工主動服務計畫服務窗口 GIS 地圖頁面圖	200
圖 31 職災勞工主動服務計畫服務窗口 GIS 地圖街景頁面圖	201
圖 32 各地區職業傷病(防治、管理服務)中心簡介頁面圖.....	201
圖 33 各地區職業傷病(防治、管理服務)中心詳細內容頁面圖.....	202
圖 34 各地區職業傷病(防治、管理服務)中心 GIS 地圖頁面圖.....	202
圖 35 各地區職業傷病(防治、管理服務)中心 GIS 地圖街景頁面圖.....	202
圖 36 勞動部勞工保險局簡介頁面圖.....	203
圖 37 勞動部勞工保險局詳細內容頁面圖.....	203
圖 38 勞動部勞工保險局 GIS 地圖頁面圖	204
圖 39 勞動部勞工保險局 GIS 地圖街景頁面圖	204
圖 40 職災勞工職業重建提供職能復健服務單位簡介頁面圖.....	205
圖 41 職災勞工職業重建提供職能復健服務單位詳細內容頁面圖.....	205
圖 42 職災勞工職業重建提供職能復健服務單位 GIS 地圖頁面圖	205
圖 43 職災勞工職業重建提供職能復健服務單位 GIS 地圖街景頁面圖	206
圖 44 各地就服據點簡介頁面圖.....	206
圖 45 各地就服據點詳細內容頁面圖.....	206
圖 46 各地就服據點 GIS 地圖頁面圖	207
圖 47 各地就服據點 GIS 地圖街景頁面圖	207
圖 48 領有身心障礙證明之職業重建簡介頁面圖.....	208

圖 49 領有身心障礙證明之職業重建詳細內容頁面圖.....	208
圖 50 領有身心障礙證明之職業重建 GIS 地圖頁面圖.....	208
圖 51 領有身心障礙證明之職業重建 GIS 地圖街景頁面圖.....	209
圖 52 服務建議問題流程圖.....	210

表目次

表 1 民國 101~106 年勞保職災統計數據.....	1
表 2 職業災害統計	3
表 3 2016/2017 年新加坡職災傷亡統計數據.....	18
表 4 澳洲、紐西蘭職災勞工復工比率統計	23
表 5 不同工作型態之復工情形	27
表 6 接受不同補助型態之復工情形	27
表 7 2007~2016 SSCI 及 SCI 國外期刊列表	47
表 8 就業指數	53
表 9 變數與性別之關係	56
表 10 國際健康功能與身心障礙分類變數與復工之關係	56
表 11 國際健康功能與身心障礙分類變數與復工之關係(男性).....	56
表 12 職業重建治療(OT)文獻研究過程與研究結果	62
表 13 創傷壓力症候群(PTSD)文獻分析.....	65
表 14 人口統計變數	81
表 15 職業重建服務使用者選擇職業比率.....	81
表 16 美國政府提供之職業重建服務	83
表 17 從事勞工健康服務之醫師人力配置及臨場服務頻率表.....	98
表 18 從事勞工健康服務之護理人員人力配置表	99
表 19 勞工總人數 50 人至 299 人之事業單位醫護人員臨場服務頻率表.....	99
表 20 輕度與中度職災者受傷原因總表	114
表 21 輕度與中度職災者傷病分類總表	115
表 22 輕度與中度職災者復工後之工作產業別分佈總表(單位：人次).....	116
表 23 輕度與中度職災者復工後第二份工作之產業別變化總表(單位：人次).....	116

表 24 輕度與中度職災者復工後第三份工作之產業別變化總表(單位：人次).....	117
表 25 輕度與中度職災者復工後 1 年的產業別變化總表(單位：人次).....	118
表 26 輕度與中度職災者復工後 2 年的產業別變化總表.....	119
表 27 輕度與中度職災者復工後 3 年的產業別變化總表.....	119
表 28 輕度與中度職災者復工 1 年內工作變化次數總表 (單位：人次).....	120
表 29 輕度與中度職災者復工 2 年內工作變化次數總表 (單位：人次).....	121
表 30 輕度與中度職災者復工 3 年內工作變化次數總表(單位：人次).....	121
表 31 輕度與中度職災者再就業後第一份工作之產業別變化總表.....	123
表 32 輕度與中度職災者再就業後第二份工作之產業別變化總表.....	124
表 33 輕度與中度職災者再就業後第三份工作之產業別變化總表.....	124
表 34 輕度與中度職災者再就業 1 年內工作變化次數總表 (單位：人次).....	125
表 35 輕度與中度職災者再就業 2 年內工作變化次數總表 (單位：人次).....	126
表 36 輕度與中度職災者再就業 3 年內工作變化次數總表 (單位：人次).....	126
表 37 輕度與中度職災者工作產業別變化總表.....	127
表 38 重度職災者受傷原因總表.....	129
表 39 重度職災者傷病分類總表.....	129
表 40 重度職災者復工後工作之產業別分佈總表 (單位：人次).....	131
表 41 重度職災者復工後第二份工作之產業別變化總表(單位：人次).....	131
表 42 重度職災者復工後第三份工作之產業別變化總表(單位：人次).....	132
表 43 重度職災者復工後 1 年的產業別變化總表(單位：人次).....	133
表 44 重度職災者復工後 2 年的產業別變化總表(單位：人次).....	134
表 45 重度職災者復工後 3 年的產業別變化總表(單位：人次).....	134
表 46 重度職災者復工 1 年內工作變化次數總表 (單位：人次).....	135
表 47 重度職災者復工 2 年內工作變化次數總表 (單位：人次).....	136
表 48 重度職災者復工 3 年內工作變化次數總表 (單位：人次).....	136

表 49 重度職災者再就業後第一份工作之產業別變化總表 (單位：人次).....	138
表 50 重度職災者再就業後第二份工作之產業別變化總表 (單位：人次).....	139
表 51 重度職災者再就業後第三份工作之產業別變化總表 (單位：人次).....	139
表 52 重度職災者再就業後 1 年的產業別變化總表 (單位：人次).....	140
表 53 重度職災者再就業後 2 年的產業別變化總表 (單位：人次).....	141
表 54 重度職災者再就業後 3 年的產業別變化總表 (單位：人次).....	141
表 55 重度職災者再就業 1 年內工作變化次數總表.....	142
表 56 重度職災者再就業 2 年內工作變化次數總表.....	143
表 57 重度災者再就業 3 年內工作變化次數總表.....	143
表 58 重度職災者工作產業別變化總表.....	144
表 59 輕中重度職災復工者與再就業者重返職場後各年的工作變化次數第一名總表	148
表 60 輕中重度職災復工者與再就業者重返職場後各年的產業變化總表.....	148
表 61 相關業務承辦人員訪談名單清冊.....	149
表 62 職災勞工訪談清冊.....	159
表 63 會議專家名單.....	168
表 64 職能復健單位與服務項目表.....	182
表 65 職業傷病防治中心名單.....	185
表 66 職災勞工主動服務計畫服務窗口.....	187
表 67 領有身心障礙證明之職業災害勞工職業重建服務窗口.....	191
表 68 推廣會議程表.....	211
表 69 推廣會活動照片.....	212
表 70 基本資料分析.....	215
表 71 得知課程來源表.....	215
表 72 了解相關活動意願表.....	216
表 73 滿意度題項統計表.....	216

表 74 質性意見彙整表	217
--------------------	-----

第一章 計畫背景

第一節 高風險工作者職業災害意涵

依據現行職業安全衛生研究法規定：職業災害係指勞動場所之建築物、機械、設備、原料、材料、化學品、氣體、蒸氣、粉塵等或作業活動及其他職業上原因引起之工作疾病、傷害、失能或死亡。職業災害的發生往往造成勞動者及其家庭重大的負面影響，災後等待或嘗試復工亦需龐大的資源與時間協助。依據勞工保險局過去六年的資料顯示[1]，我國每年平均約有五萬六千多件勞保職災相關傷病、失能及死亡的請領件數，每千人職災發生率平均約 3.354，已呈現逐年下降的趨勢，詳見表 1，顯見政府積極從安全衛生法令、教育、輔導等作為，改善工作環境場所安全衛生狀況，預防職業災害的發生，已有初步成效。

表 1 民國 101~106 年勞保職災統計數據

年度	核定職災請領件數	勞保職災給付千人率
106	51015	2.773
105	52198	2.953
104	55160	3.191
103	57452	3.467
102	59090	3.721
101	62536	4.020

資料來源：勞動部勞工保險局職業災害統計資料

再進一步分析，根據勞動部(106)調查報告[2]，以103年7月至105年6月曾經請領勞保職災失能給付的3,029位勞工為調查對象，結果顯示：

1. 職災失能勞工中，原有工作技能未受任何影響者僅占26.2%，原有工作技能降低者占57.8%，原有工作技能喪失者占15.9%。
2. 職災失能勞工中68%目前有工作，其中有64.8%「回原工作場所繼續工作」，而未繼續在原工作場所工作者之原因以「想轉換不同的工作內容」、「想從事工作責任較輕的工作」、「無法接受原雇主提供的職務」的比

率較高，分別占21.3%、15.8%、15.2%。

3. 有工作的職災失能勞工，其平均每週工作41.3小時，每月收入32,773元，較受傷或罹病前分別減少4.9小時及2,329元。
4. 有工作之職災失能勞工，其受傷或罹病後到恢復工作經過時間，以「半年~未滿1年」比率最高，占22.9%，其次是「未滿3個月」占22.3%及「1年~未滿2年」占21.4%，平均約需11.6個月可恢復工作，其中以65歲以上者需要13.9個月最長。

依勞保局 106 年 7-12 月職業災害統計資料顯示[3]，製造業和營造業屬於較高風險的作業，詳如表 2；而職災死亡人數最多的是營造業，死亡人數高於其他非營造業的總和一倍以上，自 97-106 年間營造業職災死亡人數為 3,107 人，非營造業者為 1,469 人，詳如圖 1 與圖 2；職災類型以墜落、跌倒和被夾捲最多，如圖 3。

另根據職業安全衛生管理辦法第 2 條[4]，依照風險性區分三類事業，其中第一類事業為具顯著風險者，包括礦業及土石採取業，化學品製造業與金屬製品製造業、機械設備製造修配業和電子零組件製造業等製造業，營造業，運輸、倉儲及通信業等，共 13 種事業。

表 2 職業災害統計

中華民國106年7月至12月給付人次

行業別	職業病傷病			職業病失能			職業病死 亡			職業傷害傷病		
	合計	男	女	合計	男	女	合計	男	女	合計	男	女
總計	257	130	127	62	50	12	21	20	-	24723	16250	8473
農、林、漁、牧業	5	5	-	1	1	-	4	4	-	212	149	63
礦業及土石採取業	-	-	-	-	-	-	-	-	-	7	7	-
製造業	67	31	36	25	17	8	2	2	-	7154	4996	2158
電力及燃氣供應業	-	-	-	-	-	-	-	-	-	16	15	1
用水供應及污染整治業	1	1	-	-	-	-	-	-	-	178	109	69
營造業	46	35	11	9	7	2	4	4	-	4066	3669	397
批發及零售業	28	20	8	3	3	-	1	1	-	4325	2588	1737
運輸及倉儲業	19	17	2	10	10	-	2	2	-	1459	1220	239
住宿及餐飲業	31	6	25	2	1	1	-	-	-	2253	1099	1154
資訊及通訊傳播業	1	1	-	-	-	-	-	-	-	277	162	115
金融及保險業	-	-	-	-	-	-	-	-	-	343	118	225
不動產業	1	-	1	1	1	-	1	1	-	290	153	137
專業、科學及技術服務業	2	1	1	-	-	-	-	-	-	530	291	239
支援服務業	9	7	2	5	5	-	4	4	-	1293	810	483
公共行政及國防；強制性社會安全	4	1	3	2	2	-	1	1	-	81	46	35
教育服務業	1	-	1	-	-	-	-	-	-	249	56	193
醫療保健及社會工作服務業	13	3	10	1	-	1	-	-	-	731	115	616
藝術、娛樂及休閒服務業	2	-	2	1	1	-	1	1	-	217	107	110
其他服務業	27	2	25	2	2	-	1	-	-	1042	540	502

資料來源：106年勞動部勞工保險局職業災害統計資料

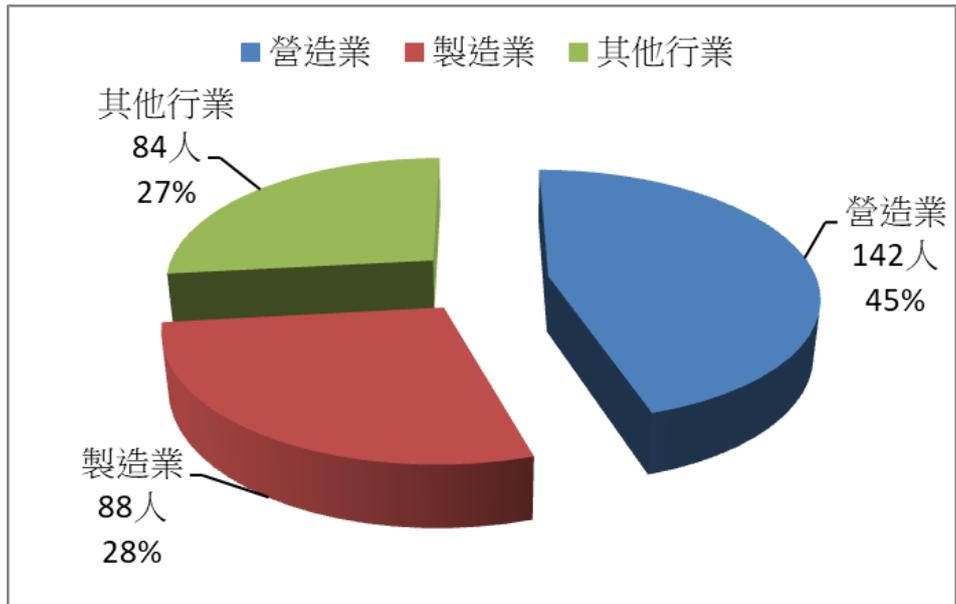


圖 1 106 年度營造業、製造業及其他行業重大職災死亡人數比較

資料來源：106 年勞動部職業安全衛生署勞動檢查年報

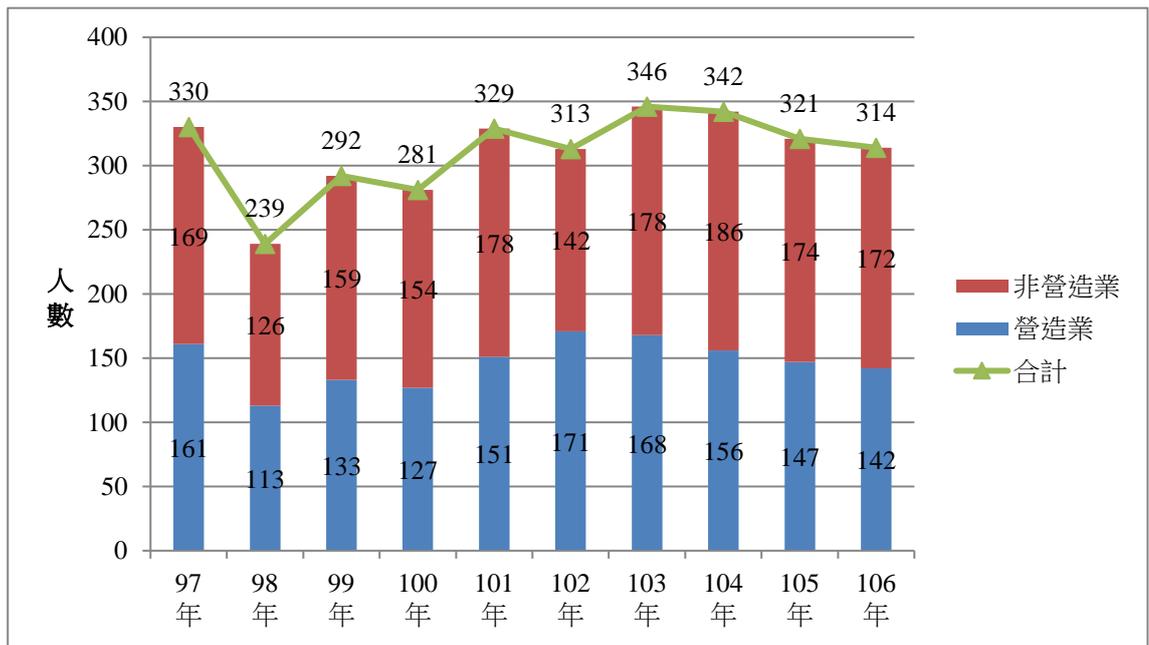


圖 2 97-106 十年間營造業及非營造業死亡人次各年度分佈情形

資料來源：106 年勞動部職業安全衛生署勞動檢查年報

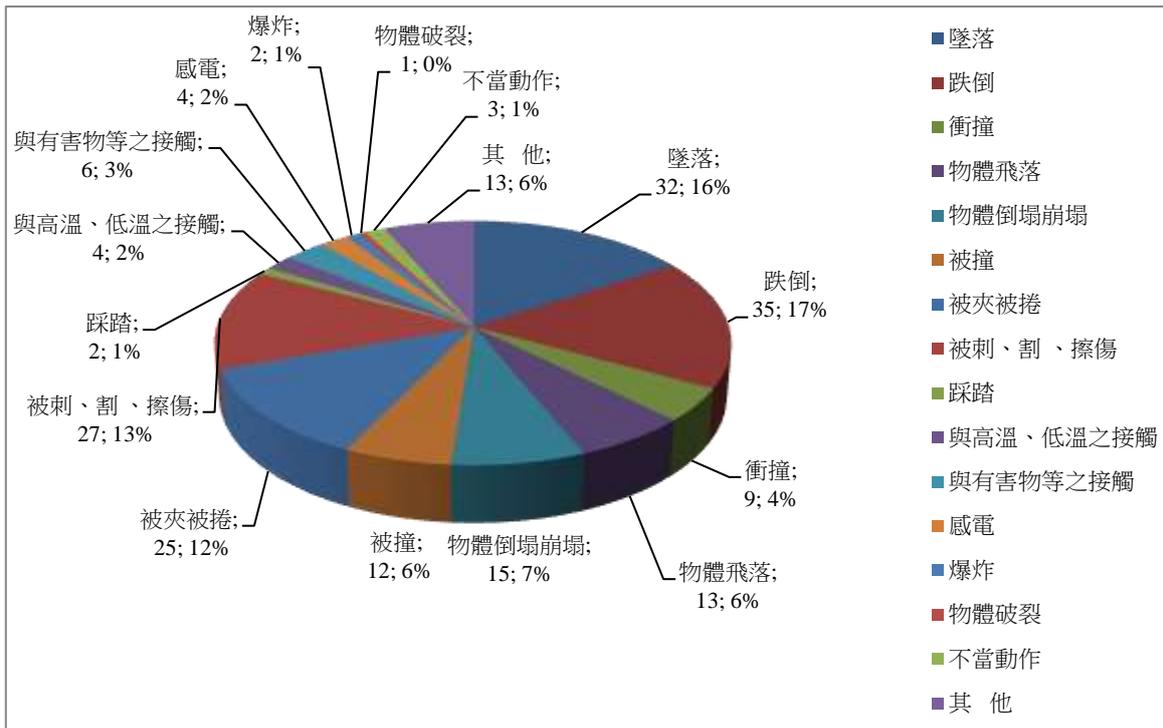


圖 3 106 年營造業職災死亡人數災害類型比較

資料來源：106 年勞動部職業安全衛生署勞動檢查年報

本研究為探討上述較易發生職災的高風險勞工復工狀況與路徑，及檢視國家資源的運用與配置情形，研究方法除蒐集、彙整先進國家職災預防和重建的文獻作為分析基礎外，並針對勞保大數據進行分析，藉此探索新的發現。

第二節 資料探勘技術

近幾年來資料探勘(Data Mining)屬於熱門的研究主題，也已普遍地應用於許多工商業領域以及政府開放資料中。由於資料探勘技術所涵蓋之面相當廣泛，以下將針對其主要之四個技術做簡短說明：

一、關聯法則探勘(Association Rules Mining)

關聯規則探勘法的起源在 1994 年由 R. Agrawal 與 R. Srikant [5]提出。其主要是針對交易型態的資料庫分析，而交易型態的資料庫就像是在超級市場裡，透過檢視顧客商品交易記錄，運用關聯規則探勘法可以找出其中隱含的資訊，此種探勘方式著重於釐清某一事件或是資料中會同時出現的現象，應用於勞保資料庫時，則可掌握高關聯性之項目集，例如：因職災失能與建築鷹架業之關聯性。在

大數據的分析之中，關聯規則通常是首要步驟，主要目的為尋找出能夠同時滿足使用者所定義的最小信心值 (Minimum Confidence) 和最小支持度 (Minimum Support) 之所有關聯規則。

二、循序樣式探勘(Sequential Patterns Mining)

循序樣式(Sequential Patterns)的技術最早被提出[6]，循序樣式探勘和關聯法則探勘性質較類似，但有著時間先後的關係。例如：我們可以從過去的資料中探勘大多數成功重返職場的勞工資源使用的類別與順序，將此規則納入施政考量，依照時間上的順序，推廣給職災勞工，期使有效協助勞工成功重返職場。因加入了時間因子增加複雜度，而在速度上遠比關聯法則探勘慢。

三、分群(Clustering)

分群是一種非監督式的學習，其概念為將比較相似的樣本聚集在一起，形成分群(cluster)，進而分析各群內的關係或是群與群之間的差異。根據演算法特性及所欲探勘之資料，可分為(一)劃分式(Partitioning)分群法、(二)階層式(Hierarchical)分群法、(三)基於密度式(Density-based)分群法、(四)基於網格式(Grid-based)分群法、(五)基於模型式(Model-based)分群法[7]。分群主要的目標在於，群內之資料要相似性高，而群跟群之間的資料差異性大。

四、分類(Classification)

分類為監督式學習的演算法，最有名的則為決策樹類型的 ID3 與 C4.5，以及高準確度的支援向量機分類器(Support Vector Machine)，簡寫為 SVM。決策樹類型的演算法，其輸出為規則樹，我們可經由該規則樹得到從資料中所反映的規則，做進一步的應用。例如一個在勞保資料庫中，使用 C4.5 所探勘得出的規則可能為”年紀在 55 歲以上者，若遭逢職災致殘，則只有 10%以下的人能夠成功重返職場”。而 SVM 則是另一種分類器，其優點在於高準確度，可用來預測類別，是由 Corinna Cortes 和 Vladimir Vapnik 在 1995 年提出的機器學習方法[8]，此方法是經由統計學理論所發展出來的。SVM 是屬於監督式的機器學習方法，因為

在訓練時的訓練資料必需要事先對每筆資料進行類別的區分，也就是對每筆資料都要確認屬於哪一個類別，在經由訓練資料建立起分類模型，並使用建立好之分類模型，對新的未知資料進行分類的動作。

第三節 資料探勘於政府資料之應用

一、健保詐領偵測與預防：

國內外在近幾年由於網路與資料儲存技術的發展，許多國家皆以資料探勘技術為輔助，將國內巨量的勞健保和職災事故數據進行分析，並將結果做為提升工作環境安全、醫院治療照護的依據。舉例來說，我國 Kuo-Chung Lin 與 Ching-Long Yeh 兩位學者[9]曾經在 2012 年利用資料去探勘健保資料庫，從中產生模型，藉此過濾了大量資料，減少需要派遣過多員工檢查檔案的問題，以此避免耗損不必要的人力，大大的增加了防堵非法的效率，這正是結合醫療與探勘技術的最佳案例。

二、職災預防：

對於勞工來說，對他們最好的並不是傷亡補助，而是在最初就盡可能避免意外的發生，就如同 Maryam Sadat Hajakbari 和 Behrouz Minaei-Bidgoli(2014) [10] 兩人利用了伊朗勞動部的資料進行探勘，提出了一個對於他們國內職業風險之全新評估方式，以此避免危險發生的可能；Gul、Gureri、Yilmaz 與 Celebi (2016) [11]所發表的文章中提到，在土耳其一些職業事故中，往往伴隨的是巨大的損失與傷亡，因此對於分析並且建立有效之安全管理更是十分重要的。我國學者 Cheng、Yao 與 Wu(2013) [12]則是針對石化業 349 起重大職業事故，以此進行探勘，分析出了對於環境和機器的各種可能問題，並針對問題設計了一系列可防止事故的措施；但更為重要的是，文內所提到對於實施的安全管理措施，不只是檢驗設備環境，同時也針對勞工進行培訓，因為許多時候災害不只會造成傷者的恐懼，同時在現場的人員也會受到一定的影響，唯有了解問題並面對，才可以幫助勞工們的工作安全。

三、醫療照護品質分析與精進：

Young、Hye、Kwan、Hyun、與 Seung(2003) [13]提出，藉由資料探勘的分類(Classification)產生決策樹，用來快速區分傷者的死亡率。這對於大型職災現場中救援順序與對應方式能發揮莫大的作用，能盡可能拯救大多數仍有生存機會的傷者，並且能有效的減少災後的後遺症，因為有許多人就是因為緊急處理方式錯誤，才導致了終身的後遺症；在 2005 年 Journal of Healthcare Information Management(JHIM)期刊中 Hian Chye Koh 與 Gerald Tan 指出[14]，由於醫療保健交易所產生的資料太過複雜，如果只使用傳統人工分析只會越來越無法負荷，而使用了資料探勘後則可以比起過往更好的為各個病患制定專屬的治療方案，同樣的以職災的發生，一年有高達數萬件的通報次數，因此使用資料探勘分析能夠更好的進行治療與照顧。

四、重返職場輔導與追蹤：

當勞工接受治療並且恢復了一定程度後，必定會面對要再次工作的問題，MacEachen、Clarke、Franche 與 Irvin (2006) [15]指出返回職場的員工容易遇到許多問題，像是缺乏對賠償流程的認知、不佳的後續復健和對於原部門工作的困難性，並且就算工作上無實際的問題，也有可能因為信譽、人際關係等問題被迫離職，因此藉由資料探勘技術建立完整的災後輔導機制顯得尤其重要，不只可以幫助員工快速地回到崗位，並且還可以讓職員更有意願配合。MacEachen 等人(2006) [同 17]同時指出老闆或同事間的主動關心，更可增加員工留在原公司的意願，並且有激勵工作的作用，並且以資料探勘的角度來說，對於事件完整的資料，越詳細越有可能找出被人忽略的資訊，能夠給予未來的勞工更多的幫助。

基於上述背景分析，本研究經由妥善調查受災勞工復工流程使用資源，建置資源路徑網絡圖，並結合地理資訊系統呈現，強化職災後輔導復工制度與復工意願，使勞工在重返職場過程中，充分獲得連續且完整性之服務，有效提升輔導

復工制度與復工意願，以達促進職災勞工重返職場之目標。本研究之研究目的包括：

- (一) 探討國內外現行職災預防與復工重建之作法，檢視復工資源連結與運用現況。
- (二) 運用大數據分析辨識高風險工作者工作型態，探討管理機制與重返職場路徑。
- (三) 探討影響職災勞工重返職場重要因素與使用資源。
- (四) 連結中央與地方政府提供重返職場資源，建置資源路徑網絡。

第四節 研究方法及步驟

本研究為達研究目的，採用次級資料分析法、訪談法、專家會議法和資料探勘技術，具體步驟如下：

一、各國職災預防與重建文獻蒐集與彙整

(一) 國內外職災預防與重建資料蒐集：

1. 國內外防範重大職災措施。
2. 高風險工作者職災勞工復工因素、傷後復工期程、受傷類別對職務影響。
3. 國內外職災勞工就業追蹤輔導措施、重返職場之重要政策。
4. 比較與綜整上述國內外相關制度優劣及差異。

(二) 彙整職災勞工重返職場之重要政策及具體措施

1. 蒐集 15 篇近 10 年內探討職業重建輔導(Vocational Rehabilitation)與職災復工措施彙整後與國內文獻回顧進行比對。
2. 統整國內相關重建機構與提供復工之協助方案，掌握現行既有職災勞工重返職場路徑。
3. 調查國內現今職災復工者之職能評估、職務再設計之專責機構與定位。
4. 歸納現行職業重建制度趨勢、重建資源網絡、職務優化設計與政策效益。

二、運用大數據分析探討職災勞工重返職場路徑

(一) 利用近 10 年勞動部勞保資料，從中分析請領勞保職業災害給付者傷病分類、後續復工動向、產業及薪資變化。

(二) 結合政府資料開放平臺中勞動部職業災害失能勞工就業關懷調查統計結果、勞動檢查年報、勞工保險局職業災害統計資料，並擷取職業災害勞工職業重建之相關資料集，以具體了解其重返職場產業分布情形、期

程及工作歷程。

三、調查職災勞工復工流程使用資源，建立追蹤管理機制

- (一) 訪談實際推動職災勞工重返職場之相關業務承辦人員、協助重返者，了解職災勞工重返職場使用的機制種類並分析對個案的幫助程度、困難點、個案服務技巧、復工追蹤管理，掌握優化重返職場推展之要項，篩選與歸納有效因子。
- (二) 訪談曾使用過復工資源並重返職場穩定一年以上之職災勞工，了解復工流程使用資源、職災勞工重建方面相關建議，分析重返職場適應狀況良好者之職災後學習歷程與技能運用。
- (三) 依據上述研究成果，歸納影響職災勞工重返工作的重要因素與使用資源。
- (四) 提出職災勞工年度傷後歷程追蹤機制之規劃建議。

四、召開職災重建與復工專家座談會

- (一) 針對影響職災勞工重返職場重要因素、使用資源、職災勞工個案之就業安置與追蹤服務、喪失原有工作技能者復工措施、現行職災就業體系規劃等議題進行探討。
- (二) 結合專家之見解交流，撰寫重要之就業建議方案。

五、盤點中央或地方政府重返職場資源，建置資源路徑網絡

- (一) 盤點國內各縣市中央、地方政府重返職場資源、工作強化中心、職能復健服務單位、個案管理服務等重返職場協助之服務項目，評估現行重返職場追蹤機制與成果。
- (二) 連結重建資源與單位資訊，結合 GIS 地理資訊系統呈現，內容包含：各階段復工指引、重建機構類型、服務項目、場所點位、場所資訊。

六、辦理職災勞工重返職場推廣宣導會

主要推廣內容包含職災預防、職災重建資源、復工後續流程、資源路徑網絡圖使用說明等宣導。

依據上述研究方法，所採取的具體研究步驟如下，詳細研究流程如圖 4。

高風險作業工作者職能訓練規劃與促進重返職場

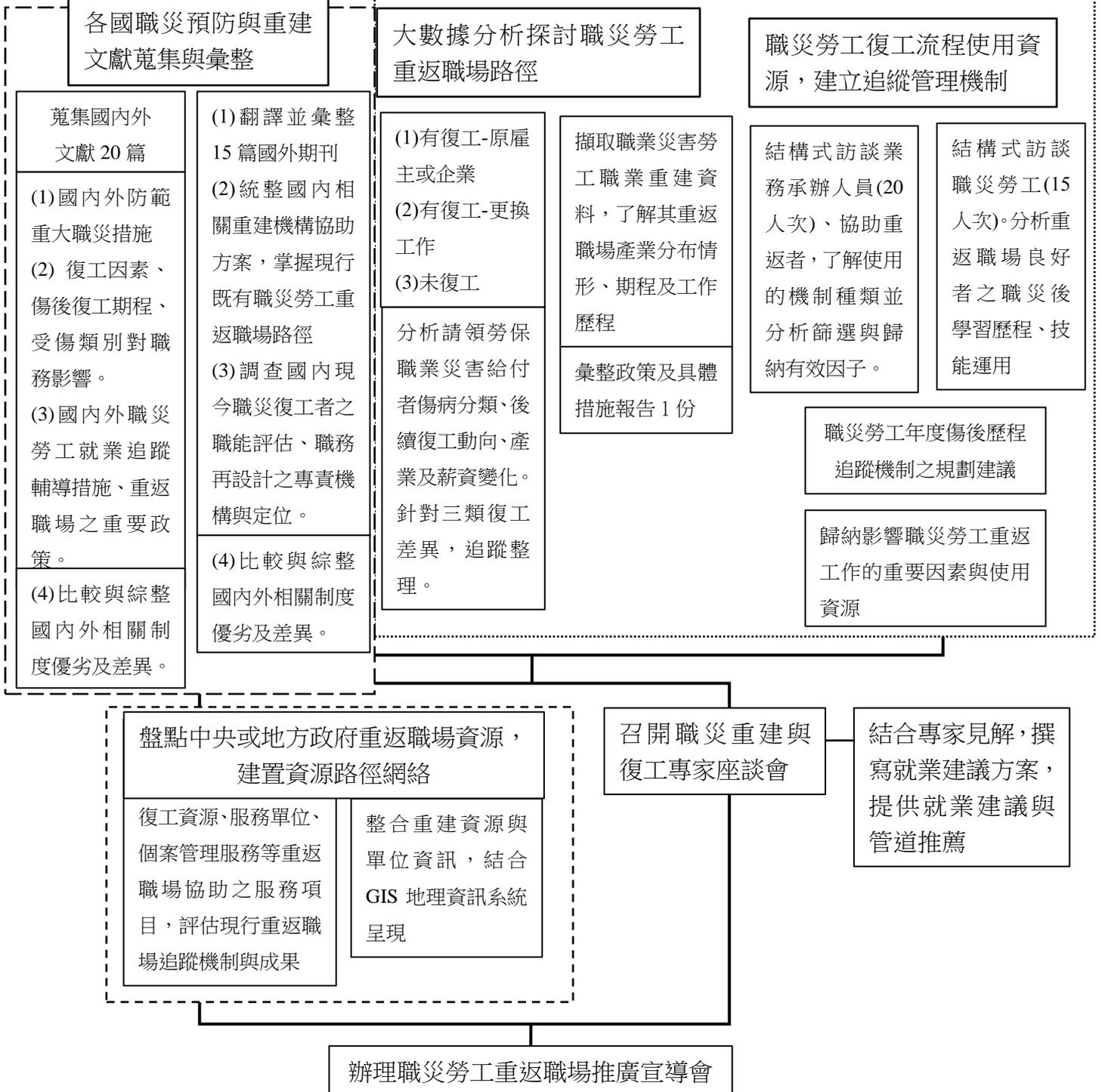


圖 4 研究流程圖

第二章 國內外職災預防與重建資料分析

第一節 國內外職災預防措施

一、美國

根據美國勞動部 2012 年的統計顯示[16]，平均每一天有超過 12 位員工因工作死亡，意即每年全美有超過 4,500 位員工因工作而死亡；此外每年有超過 410 萬勞工因工作導致嚴重傷病。根據美國 Workforce 雜誌在 2012 年的報導指出[17]，員工因健康狀況不良（如疾病、意外、身心障礙及死亡等事故）所造成的損失估計一年約 5,760 億美元，當中包含雇主對員工的補償及投保保險的花費，以及因此而導致的生產力喪失，約佔總損失的 39%，計 2,270 億美元。

美國勞動部相當鼓勵各州推行職災預防計畫，目前有 34 州立法強制或鼓勵雇主執行職災預防計畫，其中有 15 州(California、Colorado、Hawaii、Louisiana、Michigan、Minnesota、Mississippi、Montana、North Carolina、New Hampshire、Nevada、New York、Oregon、Utah、Washington)採行強制政策。例如加州、夏威夷州及華盛頓州均採行強制性職災預防政策。以加州為例，根據 1973 年的加州職業安全衛生法令(California Occupational Safety and Health Act)，公司需提供並確實落實職業傷害與疾病預防計畫(Injury and Illness Prevention (IIP))，內容包含雇主應設立、執行與維持 IIP 計畫，且明訂執行程序，以確保勞工的工作場域安全及員工衛生，內容需紙本化，且包含下列八個要項[18]：

- (一) 管理階層對此計畫的投入與承諾及當責。
- (二) 與員工溝通工作場域安全制度。
- (三) 設立工作場域的安全守則，並確保員工能確實遵守。
- (四) 定期實施安全衛生檢查與評量制度。
- (五) 工安意外檢查。
- (六) 糾舉不符合安全與衛生原則的工作流程。

(七) 定期實施安全與健康訓練計畫。

(八) 保存上述所有要項與實作的紀錄。

此外，加州政府特別依工作性質之不同，設立了三套預防計畫以供雇主參考，分別是：

(一) CS 1A 高風險職災雇主的職場災害預防模式(CS 1A — *Workplace Injury and Illness Prevention Model Program for High Hazard Employers*)

(二) CS 1B 非高風險職災雇主的職業場災害預防模式(CS 1B — *Workplace Injury and Illness Prevention Model Program for Non-High Hazard Employers*)

(三) CS 1C 兼職員工的職場災害預防模式(CS 1C — *Workplace Injury and Illness Prevention Model Program for Employers with Intermittent Workers*)

二、歐盟各國

歐盟工作職業安全部門(European Agency for Safety and Health at Work)於2013年9月到2014年6月調查了32個歐洲國家(28個歐盟會員國及4個EFTA國家)的調查報告[19]，指出歐洲國家針對受僱者傷病的議題主要呈現二種主張；其一為某些國家著重對身心障礙者就業平等的保護，制度面相當程度聚焦於如何提供身心障礙者就業管道；其二為某些國家強調受僱者因疾病而產生的缺工狀況，著重於預防措施。因政策及理念之不同，劃分出四大群體：

(一) 第一群包含奧地利、丹麥、芬蘭、德國、荷蘭、挪威及瑞典，其受僱者復健政策涵蓋全國所有的受僱員工，聚焦於早期預防與介入，規定雇主的責任包含協助受僱者順利重返職場、執行不同專業/不同層級團體的介入輔導及有效的個案管理。基於對受僱者職涯的照顧及維護勞動力充沛之理念，政策十分支持傷病受僱者得以順利復健。

(二) 第二群包含比利時、法國、冰島、義大利、盧森堡、瑞士及英國，如同第一群國家，其整體政策相當支持受僱者復健及重返職場，但在不同任

務的處理如醫療復健、技能復健到工作環境的重新改造等程序的整合性則相當有限。因而，對受僱者的介入與支持，通常是較晚期時才會出現。唯有二個國家，法國與英國，政策面似乎已開始全面性著手協助受僱者。

(三) 第三群包含保加利亞、愛沙尼亞、愛爾蘭、西班牙、立陶宛、匈牙利、葡萄牙及羅馬尼亞，政府並未有整合性政策協助受僱者重返職場，但會有一些政府單位及非政府組織提供職能的復健及復工協助，尤其針對職災受傷或生病導致的身心障礙事故。

(四) 第四群國家包捷克、希臘、克羅埃西亞、塞浦路斯、拉脫維亞、馬爾他共和國、波蘭、斯洛維尼亞及斯洛伐克，這些國家相較上述三類，其整體架構性及法規顯得較不足。對受僱者復健的支持僅侷限於身心障礙人士；對雇主提供的協助也僅限於聘僱身心障礙人士的企業。

以英國為例，英國與勞工安全衛生健康相關的法規，主要由 1974 年所訂定的《工作安全衛生法》(Health and Safety at Work Act)規範。該法訂定了雇主、勞工的相關責任與義務，作業環境標準，以確保相關人員可以在安全且健康的環境下工作。另外，英國於 1975 年成立健康安全衛生署 HSE(Health and safety executive)以執行職業安全衛生及勞工福利之檢查工作，其中業務涵蓋訂定作業環境中危害的標準、規範與防護措施等。亦提供勞工相關的申訴管道，及提供企業相關的協助以維持良好工作環境[20]。

三、日本

日本厚生勞動省(The ministry of health, labour and welfare)自 1958 年就開始啟動「職業災害預防機制(Industrial Accident Prevention Plans)」，以日本職業安全與健康協會(Japan Industrial Safety and Health Association; JISHA)所制定的職業事故預防計劃為例，其規劃於 2018-2022 年期間，職災死亡人數要下降 15%以上，受傷人數要下降 5%以上，其防災目標與防災策略如下[21]：

(一) 防災目標

1. 針對特定行業消除致命事故。
2. 確保工人健康的措施。
3. 因應就業結構變化，工作方式多樣化所產生的問題。
4. 防止因化學物質引起健康問題的措施。
5. 加強企業的安全衛生工作。
6. 加強安全衛生管理機構的人力資源開發。

(二) 防災策略

1. 在製造業中，加強預防致命事故已成為當務之急，因此在 2018 年度，厚生勞動省、經濟產業省、職業安全與衛生協會推行並討論如何增進製造業的安全措施。
2. 由於過去幾年服務性產業(如零售業、餐飲業等)遭受職災的勞工數仍持續增加，因此厚生勞動省督促各公司要加強勞工的健康和安全管理，除了一般的綜合層面外，仍需積極提高高階管理人員對職災的認知、增進危險預知活動、鼓勵提高危險敏感度等措施。
3. 在職業衛生安全方面，勞動過度死亡和精神壓力等社會問題日益增加，工作場所的心理健康措施包括壓力檢查和防止勞動過度等日益重要。

此外，日本的民間企業組織也會主動參與如“Zero-Accident Campaign”、“Hazard Prediction Training”、“Risk Assessment”等活動，並照實執行風險管控的練習，使得職災事故發生明顯的下降，從 1961 年職災致死人數 6,712 人降至 2016 年的 928 人；發生職災人數從 1961 年的 481,686 人降至 2016 年的 117,910 人；職災缺工天數從 8 天降至 4 天[22]如圖 5。

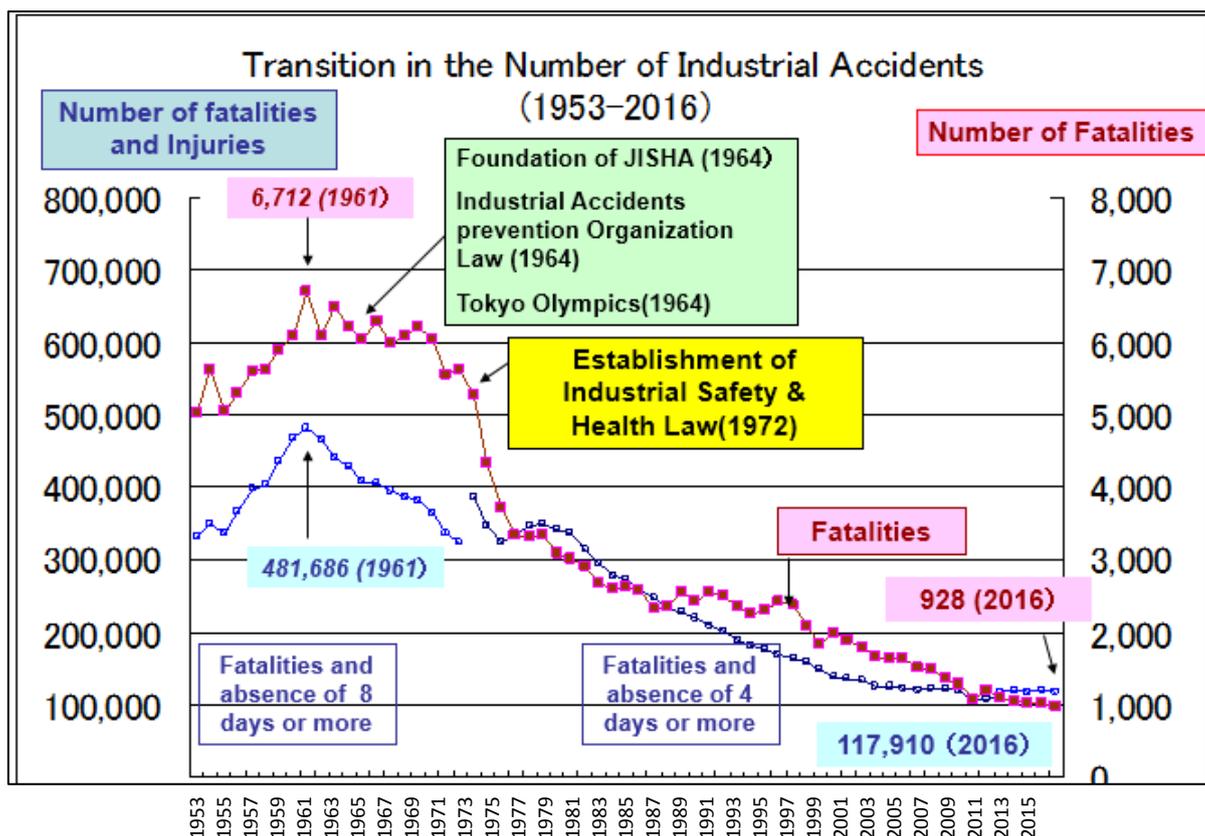


圖 5 日本歷年職災傷亡人數統計

資料來源：日本厚生勞動省

日本也針對高職災風險著稱的營建業於 1964 年設立了日本營造業職業安全衛生協會(Japan Construction Occupational Safety and Health Association；JCOSHA)，該組織致力於預防並減輕營建業所面臨的職災風險，包含提供職災預防法規、協助解決技術問題、教育專業職災人員並提供相關訊息等，而日本營建業所發生職災導致的死亡人數也從 1961 年的 2,652 人降至 2016 年的 294 人。

四、新加坡

新加坡人力資源部(the Ministry of Manpower；MOM)是監督與促進工作場域的安全與衛生的主管機關，其轄下的職業衛生部門(The Occupational Safety and Health Division；OSHD)主要任務為根據法令執行相關任務，目標在提高工作場域的安全與降低勞工的健康風險，特別針對營建業、造船業、製造業及倉管業作定期檢查，營建業被公認為新加坡的高風險職災行業，故政府會派員定期檢查以確保職災發生率的改善。

製造業、營建業及航運業為三大重大職災事故的行業，由於新加坡極度仰賴外移人口從事勞力密集的工作，如製造業與營建業，因而移工的職災事故比率較本地勞工高，耗費的醫療資源較多及休息天數也較長[23]。

新加坡於 2008 年通過工作意外補償法案(The Work Injury Compensation ACT ; WICA)，重點有三：

- (一) 大幅擴增受到保障的勞工，較法案實施前增加 70%的涵括範圍。
- (二) 使受傷勞工有更方便的管道申請補償，並提高補償上限。
- (三) 雇主有責任向人力資源部匯報任何發生在員工身上的意外事故，並需依法強制購買職災補償保險。

在 2008 年，新加坡平均每十萬名員工有 469 位勞工發生職災事故導致傷殘，2.8 位死亡，每一百萬工時的職災次數為 1.9；目前新加坡的職災傷亡已明顯改善，詳如表 3。

表 3 2016/2017 年新加坡職災傷亡統計數據

新加坡職災傷亡統計數據	2016 年	2017 年
平均每十萬名勞工之職災總人數	382	369
平均每十萬名勞工之職災死亡人數	1.9	1.2
平均每十萬名勞工之重大職災人數	17.4	16.9
平均每十萬名勞工之非重大職災人數	363	351
平均每一百萬工時之職災次數	1.6	1.6
平均每一百萬工時職災所導致的休息天數	86	69
職災總人數	13,014	12,498
新加坡職災傷亡統計數據	2016 年	2017 年
死亡人數	66	42
重大職災人數	594	574
非重大職災人數	12,354	11,882

資料來源：新加坡人力部官方網站，<http://www.mom.gov.sg>

五、臺灣

為保障職業災害勞工權益，政府於 90 年 10 月 31 日制定公布「職業災害勞工保護法」，並自 91 年 4 月 28 日起施行。「職業災害勞工保護法」之適用對象為所有受雇者(包含加入勞保及未加入勞保者)，除了加強職災補償保障範圍，並強化職業災害預防工作，納入協助職災勞工重返職場等相關規定，建立我國職業災害勞工保護體系之雛型[24]。自 97 年 9 月起，政策決定從職業災害之預防、通報、補償、重建等面向，整體規劃職業災害勞工照護制度。

勞動部表示，職場上的災害大都是可以預先防範的。加強職業災害預防，不但可以避免勞工發生職業災害，更可減少勞動力及補償罹災勞工醫療照顧之損失。我國主管機關為職業安全衛生署，其管理範圍包含：職業安全衛生教育訓練、職業安全衛生管理系統、作業環境監測、化學品管理、勞工健康服務、綜合安全、營造安全、危險性機械設備安全等。另主要職災預防措施包括：

(一) 勞動檢查

為提供勞工安全衛生之工作環境，保障勞工身心健康及基本勞動權益，政府業已訂定相關勞動法令予以規範，並賦予雇主應作為之義務，而「勞動檢查」為政府落實勞動法令之重要憑藉。現我國勞動檢查業務概以中央專責安全衛生、地方政府專責勞動條件為原則，其中「安全衛生檢查」涉及勞工作業安全、職場危害暴露管控及勞工身心健康保護等，主要由具電機、機械、化工、土木、工業安全管理及醫學等相關背景之檢查員執行；另「勞動條件檢查」則由嫻熟勞動法令及勞資關係等專業知能之檢查員執行，以順應實際需求，並發揮檢查實效。

有關我國安全衛生及勞動條件專業分工體制，簡要說明如下：

1. 中央執行安全衛生檢查：依勞動檢查法之規定，由中央設置(勞動部職業安全衛生署三區職業安全衛生中心)或授權經濟部加工出口區管理處、科技部各科學工業園區管理局及直轄市成立

之勞動檢查機構，負責檢查轄內事業單位有關職業安全衛生法及其附屬法規之相關規定，並依轄內事業單位分布情形、產業特性及安全衛生現況，以「宣導、檢查、輔導」併進策略，強化督導管理成效，另針對高違規、高風險及高職災發生率之事業單位，列為優先檢查對象。

2. 地方政府執行勞動條件檢查：由各地方主管機關執行勞動條件檢查，檢查範圍包含勞動基準法及性別工作平等法等勞動條件相關法令，檢查重點對象包含常態性違規企業、違反勞動條件法令比例較高之行業及僱用弱勢族群(如青少年、派遣工等)較多之相關事業單位。

(二) 職災預防之補助

為加強職業災害預防，根據職災保護法第 10 條以及職業災害預防補助辦法之規定，事業單位、職業訓練機構及相關團體得向勞工保險局申請辦理下列事項之補助：

1. 職業災害之研究。
2. 職業疾病之防治。
3. 職業疾病醫師及職業衛生護理人員之培訓。
4. 安全衛生設施之改善與管理制度之建立及機械本質安全化制度之推動。
5. 勞工安全衛生之教育訓練及宣導。

勞動部為鼓勵民間團體共同推動職災預防工作，持續補助民間團體辦理職業安全衛生宣導活動，使更多勞工能接受其從事工作與預防災變所必要之安全衛生教育，減少發生職災的機會。勞動部認為職業工會可扮演相當重要的角色，因各職業工會結合相關職業技能之勞工所組成，其中有許多無一定雇主之勞工及自營作業者，未必能夠有效地獲得雇主提供的職災預防相關知能，而職業工會可針對各職業類別勞工於工作上可能遭遇職業災害之議題進行預防宣導，使其於工作

前能建立正確的安全衛生觀念。除了各項職災預防之宣導課程外，也加入職災之保險給付及津貼補助宣導課程，不僅減少職災的發生，如萬一發生職災時，勞工也可以知道如何獲得相關權益的保障。

職業安全衛生署每年補助 200 餘場次的宣導活動，累積超過 1 萬 2,000 人參與，受理補助申請期限為每年的 2 月底及 7 月底，申請補助之相關訊息，職業安全衛生署每年 1 月及 6 月均函請各地方主管機關及勞工保險局各地辦事處協助宣導並公告於職業安全衛生署網站。

另根據勞動部於 106 年以 103 年 7 月至 105 年 6 月曾經申請領勞保職災失能給付的 3,029 位勞工為調查對象的研究報告顯示：

1. 職災失能勞工受傷或罹病時，其工作場所有安排預防工作傷害、急救、消防、緊急應變等勞工安全衛生教育訓練占 52.9%，平均每年安排 2.7 次；工作場所有採取安全防護措施或提供個人防護具者占 54.0%，沒有採取者占 23.3%；有採取場內安全衛生巡視或檢查占 60.5%，沒有採取者占 26.4%。
2. 職災失能勞工認為職業災害預防工作需要被重視者占 92.8%。認為最有效之職業災害預防措施，以「鼓勵事業單位定期作自我(動)檢查」占 24.5%最高，其次是「加強工安宣導」及「加強安全衛生教育訓練」，分占 23.2%及 21.0%。

六、職災預防措施小結

從上述各國文獻分析，可知各國均致力於透過立法作為國內外職災的預防手段，如果有落實法令，將能有效降低職災傷亡人數。主要特色為：

- 一、針對不同風險程度的雇主和員工，制定對應的預防計畫，如美國加州。
- 二、要求雇主與其他同業共同分享經驗和處理法則，如英國。
- 三、持續重視服務業遭受職災的勞工，和過勞死、精神壓力等壓力檢查措施；並針對營造業特別設立專責機構，致力於減輕營造業的職災，如日本。

四、嚴格落實2008年通過的工作意外補償法案，如新加坡。

五、辦理各項職災預防補助宣導活動，如臺灣。

第二節 高風險作業職災勞工復工因素探討

一、美國

美國聯邦政府為保障其聘任的員工因公受傷或生病所導致的醫療費及失能狀況得以獲得補償，特設立了聯邦政府員工補償法案—(The Federal Employees' Compensation Act ; FECA)，另美國職災勞工則能依據美國勞動部的工作者補償方案(Office of Workers' Compensation Programs ; OWCP)，請求醫療費用補助及災後工作重建的協助，此方案目的為加速員工順利重返職場。數學政策研究(Mathematica Policy Research)在 2010 年針對美國聯邦政府員工因公傷病所作的調查結果顯示[25]：

- (一) 於職災發生的一年內，90%嚴重受傷及 83%職業病的員工，仍持續其在聯邦政府的工作。
- (二) 於職災發生一年後，已有 96%嚴重受傷及 94%職業病的員工，不但重回職場且受領等同於職災發生前的薪水。
- (三) 極少數於職災發生一年後仍未重回職場的員工，根據調查，其再經過二年亦無法重回職場，此類員工實已喪失勞動力。

承上述可知若職災傷病員工愈晚復工，其重回職場的可能性愈低，其所請領的補助金、所需要的政府資源也是最多的。

二、歐盟各國

瑞士曾調查在醫院作復健的 291 位因工作受傷或車禍受傷的勞工，測試其回憶之前的工作環境及之後復工狀況的關聯度，研究結果顯示對工作的掌控度、與工作相關之心理層面的需求及工作壓力對復工並無影響，但與工作相關之體力層面的需求卻會負面影響勞工的復工狀況；而工作環境中所體會到的同事與上司的支持會正向地影響勞工的復工狀況[26]。本研究建議長期而言，工作環境的改

善有其必要性，且在受傷勞工重返職場的過程，雇主承諾對工作條件的改善與支持是勞工復工的一大動力，如何從政策面著手將會是復工比率能否提昇之重要關鍵。

三、澳洲與紐西蘭

澳洲及紐西蘭政府相當重視職業災害所造成勞工身體與心理機能受損，和衍生工作能力下降以及失業等後續問題，進而誘發家庭經濟與社會安全等問題。勞工因遭受職業災害退出勞動市場，對事業單位、社會及國家整體都是人力資源和社會成本的損失。職災的預防固然非常重要，但是在災害事件發生後，讓職災勞工能夠有效益地接受醫療和復健諮商、順利地重返職場，亦屬於是重要議題。

根據澳洲及紐西蘭政府在其 2016 年所作的復工研究中顯示[27]，澳洲及紐西蘭職災勞工目前重返職場的百分比為 83%及 74%。而在未復工的勞工中，分別有 53%(澳洲)及 72%(紐西蘭)認為職災傷病未能完全復原是主因。如表 4。

表 4 澳洲、紐西蘭職災勞工復工比率統計

國別	澳洲			紐西蘭		
	2013	2014	2016	2013	2014	2016
資料年份	2013	2014	2016	2013	2014	2016
調查時已復工的百分比	77	83	83	84	85	74
調查時已復工超過 3 個月的百分比	61	69	69	56	53	54

資料來源：Return to Work Survey Summary Report (Australia and New Zealand), Social Research Centre, 2016.

四、中國

中國重大職災有 85.2%是發生在製造業，以 2008 年為例，中國有將近 100 萬勞工發生職災事故，當中約 40 萬人於作完醫療復健後接受工作能力的評估，其中 94%被診斷符合身心障礙的標準，1-6 等級的殘廢佔 16%；而 7-10 等級的殘廢佔 84%(中國殘廢等級共分為 10 級，級數愈低代表殘廢狀況愈嚴重) [28]。相較於其他先進國家，中國勞工的職災受傷程度普遍較嚴重，因而缺工天數也較長，其缺工中位數為 43 天；而年紀愈輕、受傷程度愈輕、原本的健康狀況愈良好及

原本的工作薪酬愈高者愈容易復工[29]。

依據針對中國職災失能勞工所作的調查報告顯示[30]，復工的成功涉及所有與此事件相關的人、機構的利益與損害，包含當事者、家人、勞工事物相關機構、雇主、醫療機構及保險公司。為發掘影響復工之關鍵因素(Return to Work；RTW)，本文收集了與復工最相關的三方(當事人、雇主及醫療機構)，以焦點群體訪談方式篩選出下列要素：

(一) 勞工部分

1. 評估重返職場後的工作能力。
2. 審視職災保險相關政策與法規。
3. 能獲得復健專家的建議。
4. 身心障礙分級及領取補償金的公平性。
5. 瞭解自我照顧的能力。
6. 得到家庭支援。
7. 與雇主討論復工的相關福利。
8. 知道復工後的工作任務。
9. 與復健專家討論醫療與健康狀況。
10. 瞭解勞工法令。
11. 得到復健專家提供的法律建議。
12. 詢問雇主工作任務修正的可能性。
13. 復工後，知道如何處理個人壓力與情緒問題。
14. 得到社會支援。
15. 知道如何與公司協商工作適配的問題。
16. 勞工知道如何與同事溝通其身心障礙的問題。
17. 有自信可以處理工作相關問題。

(二) 醫療機構部分

1. 幫勞工找到符合其體能的工作。

2. 評估勞工之前工作內容。
3. 解釋職災保險相關政策與法令。
4. 與雇主討論彈性工作時程。
5. 提供職災勞工工作訓練。
6. 提供工作輔具。
7. 促進雇主與同事對職災勞工的瞭解。
8. 安排復工後的任務。
9. 評估工作環境。
10. 評估工作輔具及相關機械設備。
11. 評估職災勞工與雇主的關係。
12. 提供職災勞工的同事相關訓練。
13. 評估工作場所會使用到的任何材料。
14. 安排復工後的交通問題。
15. 確認合適的工作行為。
16. 協調勞工與雇主雙方都能接受的工資與福利。

(三) 雇主方面

1. 確認符合職災勞工工作能力的工作任務。
2. 瞭解勞工復原程度。
3. 瞭解勞工的身心障礙等級。
4. 檢視公司結構以確認是否可能作工作調整。
5. 檢視勞工的醫療復健狀態及工作能力下降情形。
6. 瞭解哪類工作是職災勞工可以勝任的。
7. 與勞工溝通以預防心理問題。
8. 嘗試安排工作給勞工，觀察其適應狀況。
9. 隨時檢視勞工的工作負荷。
10. 隨時關懷勞工。

11. 與職災勞工及其家人多溝通。
12. 知道如何處理職災勞工健康狀況惡化及體能下降的問題。
13. 評估受傷勞工對同事造成的影響。
14. 檢視受傷勞工的薪資水準與職位。
15. 腦力激盪出受傷勞工可勝任的職務。
16. 知道如何處理受傷勞工復工後的心理問題。
17. 討論出可能的彈性工時。
18. 瞭解同事對職災勞工生產力下降的看法。
19. 檢視法律責任。

研究中更指出文化因素是影響中國政府推動復工政策之一大障礙，截至今日，中國勞工仍喜歡領取補償金更甚於參加復工計畫[31]。

五、韓國

韓國職業災害所造成的身心障礙主要可分為 14 等級，職災疾病或傷害主要由勞工補償保險 (Workers' Compensation Insurance ; WCI) 補償，在 2016 年，共有 34,330 位勞工因職災身心障礙得到給付。2001 年開始，韓國政府積極推動職災勞工的復工服務並給予補助；雖如此，復工比率仍維持低檔，以 2011 年為例，只有 38.7% 的職災身心障礙勞工回到原工作崗位。

勞工補償保險主要分為個人復健服務(Individual Rehabilitation Service ; IRS) 及復工補助(Work Resumption Subsidy ; WRS) 兩部份，前者主要針對職災勞工在醫療復健階段的早期，另給予心理與社會適應二個層面的治療與輔助。後者主要補助雇主願意回聘 1-12 等級的職災身心障礙勞工且聘任期達六個月以上。

Jiwon Kim and Sangin Park 收集 2010/4/27 至 2011/6/30 完成職災醫療治療的勞工共 4,268 筆資料，根據其原本的工作型態統計其復工的狀態。從表 5 可知管理及專業技術類工作的勞工復工比例較高[32]。

表 5 不同工作型態之復工情形

職災前的工作性質	樣本總數	回到原工作崗位	換工作	自行創業	失業
管理職務類的工作	496 (100%)	288 (58.0%)	161 (32.5%)	16 (3.3%)	31 (6.2%)
領有專業執照類的工作	286 (100%)	143 (50.1%)	94 (32.8%)	12 (4.2%)	37 (12.9%)
技術或機械操作類的工作	2,176 (100%)	878 (40.3%)	600 (27.6%)	153 (7.1%)	545 (25.0%)
服務或銷售類的工作	358 (100%)	108 (30.3%)	83 (23.2%)	42 (11.8%)	125 (34.7%)
其他勞務類的工作	952 (100%)	235 (24.7%)	219 (23.0%)	123 (12.9%)	375 (39.4%)
合計	4,268 (100%)	1,652 (38.7%)	1,157 (27.1%)	346 (8.1%)	1,113 (26.1%)

資料來源：Jiwon Kim and Sangin Park, “Effect of Korean Rehabilitation Services on Work Resumption by Occupational Segments”, Seoul Journal of Economics 2018, Vol. 31, No. 1, pp.1-20

若再根據其是否參加個人復健服務或復工補助計畫來分析其復工狀態，則知勞工若有接受個人復健計畫，則其復工的比率大幅增加，詳如表 6。

表 6 接受不同補助型態之復工情形

是否接受 WCI 補助	樣本總數	回到原工作崗位	換工作	自行創業	失業
有參加 IRS	2,134 (100%)	1,035 (48.5%)	608 (28.5%)	175 (8.2%)	316 (14.8%)
未參加 IRS	2,134 (100%)	617 (28.9%)	549 (25.7%)	171 (8.0%)	797 (37.3%)
有參加 WRS	1,379 (100%)	598 (43.4%)	359 (26.0%)	108 (7.8%)	314 (22.8%)
未參加 WRS	2,889 (100%)	1,054 (36.5%)	798 (27.6%)	238 (8.2%)	799 (27.7%)

資料來源：Jiwon Kim and Sangin Park, “Effect of Korean Rehabilitation Services on Work Resumption by Occupational Segments”, Seoul Journal of Economics 2018, Vol. 31, No. 1, pp.1-20

本研究更進一步分析，其效用會否因其從事的職業類別而有所差異，結果如下：

- (一) 個人復健服務的早期介入，提供的心理與社會層面的復健服務對管理職務類、領有專業執照類和技術或機械操作類(或稱為前三類)的復工比率有正向的顯著影響，而復工補助所提供對雇主的補助對服務或銷售類和其他勞務類工作(或稱為後兩類)的復工比率有正向的顯著影響。
- (二) 前三類工作的性質較強調勞工應具備人力資本(human capital)，因此，職災勞工若能在早期復健時接受個人復健服務，對其重新拾回技術、專業等層面有相當之助益，而此類服務對屬勞務性質偏重的後二類工作幫助較不大。
- (三) 韓國政府提供給雇主的復工補助是定額的，因而前三類工作的薪資水準較後二類工作高，定額補助對雇主回聘高薪職災勞工的助益並不太大。

六、臺灣

影響復工的補助政策包括有加保勞工職業災害的勞工補助和未加保勞工職業災害的勞工補助，前者補助項目包括職業疾病生活津貼、失能生活津貼、職業訓練生活津貼、器具補助、看護補助和家屬補助等六項；至於後者則有未加勞保失能補助、未加勞保死亡補助、職業疾病生活津貼、失能生活津貼、職業訓練生活津貼、器具補助、看護補助和家屬補助等八項。例如依據職業災害勞工保護法第 20 條說明加勞工保險之事業單位，僱用職業災害勞工 1 人以上且提供其從事工作必要之輔助設施。每一申請單位每年合計補助總金額最高以新台幣 20 萬元為限之輔具設施補助；另依據同法第 10 條及相關補助辦法之規定，為加強職業災害預防及職業災害勞工之重建，協助遭遇職業災害勞工於醫療終止後重返就業場所，針對辦理職業災害預防與職業災害勞工職業重建專案計畫之單位可給予補助。

另根據勞動部研究報告結果進一步分析復工情形則顯示：

(一) 職災失能勞工重返職場情形

1. 目前有工作者平均經歷 11.6 個月恢復工作。

目前有工作之職災失能勞工，其受傷或罹病後到恢復工作經過時間，以「半年~未滿 1 年」比率最高，占 22.9%，其次是「未滿 3 個月」占 22.3%及「1 年~未滿 2 年」占 21.4%，平均約需 11.6 個月可恢復工作。

按年齡觀察，以 65 歲以上者需要 13.9 個月最長，45~54 歲者 11.2 個月最短。

按失能等級觀察，失能嚴重程度較重之「1 級~5 級」者需要 26.8 個月最長，「11 級~15 級」的 9.9 個月最短。

按原有工作技能之影響觀察，受影響程度最大之「工作技能喪失」者需要 19.9 個月最長，「工作技能部分喪失」者，需要 13.8 個月。

2. 目前有工作者，平均每週工作 41.3 小時，每月收入 32,773 元，較受傷或罹病前分別減少 4.9 小時及 2,329 元。

目前有工作之職災失能勞工平均每週工作時數 41.3 小時(正常工時 39.0 小時，加班工時 2.3 小時)，較受傷或罹病前減少 4.9 小時。平均每月工作收入 32,773 元，亦減少 2,329 元，其中未滿 35 歲者尚能維持受傷或罹病前之工作收入。至於 35 歲以上者受傷或罹病後工時及收入均呈減少，年紀愈輕，減少幅度愈小。

目前有工作之職災失能勞工，「回原工作場所繼續工作」者占 64.8%，而未繼續在原工作場所工作者之原因以「想轉換不同的工作內容」、「從事工作責任較輕的工作」、「無法接受原雇主提供的職務」的比率較高，分別占 21.3%、15.8%、15.2%。

(二) 職業災害失能勞工未重返職場情形

職災失能勞工中 3 成 2 目前沒有工作，其中有 8.9%曾返回職場，其原因及參加職業訓練意願簡述如下：

1. 目前未工作者主要以「已無法再工作」占 22.4%最高，其次為「仍在接受治療暫時無法工作」占 20.6%。

目前未工作之職災失能勞工，其原因以「已無法再工作」占 22.4%最高，餘依序為「仍在接受治療暫時無法工作」占 20.6%，「行動不便」占 13.3%，「退休」12.7%，「工作技能減退」占 10.7%，「正在找工作」占 9.2%。

2. 目前未工作但尚能工作者中，有 3 成 3 想參加職業訓練，以「資訊職群」及「餐飲及觀光休閒職群」為主。

目前未工作但尚能工作之職災失能勞工中，32.7%有意願參加職業訓練，以「資訊職群」及「餐飲及觀光休閒職群」最高，分別占 28.4%、28.0%。至於無意願參加職業訓練者，以「行動不便」、「身體不適」及「年紀大」居多，分占 32.1%、25.9%及 21.4%。

3. 職災失能勞工受傷類別

超過 5 成的職災失能勞工失能種類為「上肢」，主要災害類型為「被夾、被捲」占 3 成 4。

- (1) 職災勞工之失能種類，以「上肢」占 50.7%最高，「下肢」占 16.3%，「其他部位」占 33.0%。

- (2) 災害類型屬職業傷害占 94.7%，非交通事故之職業傷害中，又以「被夾、被捲」占 34.1%最高，「墜落、滾落」占 7.9%次之，另交通事故之職業傷害占 30.2%，職業病占 5.3%。

在 Lin, M.-R., Hwang, H.-F., Yu, W.-Y., Chen, C.-Y.所作的研究中，其發現教育程度愈高、交通工具自主性愈高、擁有專業證照及具冒險性格的勞工復工狀況較良好；相反地，受傷程度愈嚴重、受傷有慢性病、生活自主能力較差及有憂鬱傾向的勞工復工狀況較差[33]。

另外，秦唯珊等人(2013)以 2009 年 02 月 01 日至 08 月 31 日因職業傷害住院超過 3 天以上的職業傷害勞工(N=4,403)為研究對象，調查其復工狀況及影響復工的因素。研究結果[34]：

1. 受傷後一年已復工者佔 78.6%，未復工者佔 21.4%。
2. 相較於已復工者，未復工者的平均年齡較高、教育程度較低、對於公司提供職災協助的滿意程度較低、覺得職災補助取得不容易、自覺受傷程度較嚴重，且身體外觀有明顯缺陷。
3. 只有 18.1%的已復工者有接受復工評估，有接受復工評估者的休養週數比未進行復工評估者長。

除了上述的個人差異會影響復工成效外，陳由娣(2017)在深度訪談了五位職災勞工的職業重建歷程後，特別指出職災勞工對政府或民間單位能提供那些服務，大多不知情，此因素會影響勞工的復工成效，政府有必要加強宣導。另外，她也指出，重度職災傷殘勞工的復工成效受到下列因素影響[35]：

1. 目前臺灣醫療體系所附設的工作強化中心，其運作模式從工作意願調查、工作評估、工作模擬、工作訓練等復工流程皆相當完備，惟因工作強化中心目標為 6-8 周內協助復工，在案例輔導與考量上較傾向輔導傷殘程度較輕或較容易復工之勞工。
2. 難以重回職場的勞工需再經由轉介以尋求更多資源協助，但目前的轉介機制並不暢通，導致此類勞工常因此而從職場永久脫落。

而莊巧玲、吳明宜(2013)亦認為復工的成功因素之一為政府所提供的職災專業服務，研究中指出國內職業重建服務正處於初步發展階段，職業重建個案管理員多數為身心障礙就業轉銜員或就服員轉任，大多僅接受短期在職訓練、未受過正規養成教育(即復健諮商)課程。對於法規上規範的就業轉銜、諮詢、評估及開案、研擬職業重建服務計畫、派案或轉介、追蹤及結案等工作任務是否有確實執行或能夠勝任，仍有待加強[36]。以勞動部 2010 年的業務執行統計資料來看，該年度全國由 96 名職管員提供 6,410 位身心障礙者

職業重建相關服務，其資源連結的運用方式以就業服務最多 4,502 人，其次為職業輔導評量 1,402 人，而實際結案人數為 3,681 人，尚待服務人數為 854 人；從數據上的落差顯示職管員的實務運作尚存在許多困境。

針對臺灣職業災害勞工復工因素之探討，國內研究歸納出下列因素：

1. 醫療健康因素：受傷程度、醫療復健情形、身心狀況等。
2. 個人因素：年齡、教育程度、自我概念、經濟壓力等。
3. 職場因素：與雇主的溝通協調、公司政策等。
4. 專業服務因素：服務的專業度、廣度等。

可以自行復工的勞工與需要職業重建之勞工其復工天數是有明顯差異的，陳月霞(2010)指出，可以自行復工的勞工平均工作障礙期間 151 天，需要職業重建勞工平均工作障礙期間 251 天，而每增加工作障礙期間一天，自行復工之可能性即減少 0.5%[37]。

七、復工因素探討小結

從上述有關勞工復工因素文獻，可歸納下列特點：

1. 若職災傷病員工愈晚復工，其重回職場的可能性愈低，所請領的補助金、所需要的政府資源也最為龐大。
2. 與工作相關之體力層面的需求卻會負面影響勞工的復工狀況；而工作環境中所體會到的同事與上司的支持會正向地影響勞工的復工狀況，因此職務再設計與雇主的承諾是成功復工的重要因素。
3. 澳洲與紐西蘭遭受職災勞工目前重返職場的百分比為 83%及 74%。而在未復工的勞工中，職災傷病未能完全復原是主因。
4. 包括勞工、醫療機構和雇主是影響成功復工的最重要利益關係人。
5. 基於文化因素，有些受職災勞工偏好領取補償金，而非參加復工計畫。
6. 提供心理與社會層面的復健服務計畫對管理職務類、領有專業執照類和技術或機械操作類的復工比率有正向的顯著影響，而復工補助所提供對

雇主的補助對服務或銷售類和其他勞務類工作的復工比率有正向的顯著影響。

7. 教育程度愈高、交通工具自主性愈高、擁有專業證照及具冒險性格的勞工復工狀況較良好。

第三節 國內外職災勞工就業追蹤輔導措施

一、美國

美國各州政府在推行傷病勞工復工的政策主要包含三部分[38]：

- (一) 部分復工政策(Partial Return to Work)：主要為職災勞工重新設計工作內容如減輕工作職責、改為兼職員工或轉職到其他工作部門或工作類型。此類政策是為協助處於身體復原階段的職災勞工仍能保有一份工作，以轉銜其未來重回全職工作的機會。截至 2017 年，美國有 13 州實施此類政策，而州政府會提供雇主財務補助或技術支援等以誘導其聘僱職災勞工。
- (二) 部分身心障礙補助(Partial Disability Benefits)：主要為提供身心障礙津貼給發生身心障礙事故的勞工，但補助條件是已重新回到職場，但賺取比之前工作薪水還少的酬勞。此類身心障礙津貼的補助廣為各州執行，除了新墨西哥州、路易斯安那州、肯德基州及紐澤西州之外，其他各州都提供不等金額的補貼給不幸發生身心障礙事故的勞工。
- (三) 補助雇主與提高誘因政策(Employer Subsidies and Incentives)：此類政策包含提供不同類型的財務誘因給雇主以鼓勵他們聘任受傷的勞工，如補助勞工薪資、稅賦抵減、提供貸款或保費折抵等。雇主得到此類財務補助後，主要應用在針對受傷勞工的狀況改善工作流程、改善工作環境、開設訓練課程及購買相關的安全設施等，目前計有 11 州實施此項政策。

以華盛頓州為例，負責職災勞工復工事務的華盛頓州勞工與產業部門(Washington State Department of Labor and Industries；L&I)所實施的復工流程有下列步驟：

1. 早期介入-與雇主、勞工與醫療機構討論早期復工的可能性，包含工作評估、工作環境調整等。
2. 提供職業訓練-經由評估職災勞工的工作能力，如果其已喪失原工作能力且身體狀況可以參加職業訓練，則政府會提供職訓的機會。
3. 擬定職訓計畫-職業重建專家會與勞工擬定職訓計畫，內容包含醫療情形、身體或心理的障礙，是否缺乏經驗或學歷或職能、勞動市場的需求面等。
4. 通過政府核准進入職訓階段。

Jeanne M. Sears, Thomas M. Wickizer, Beryl A. Schulman 等三位學者針對華盛頓州受完職訓的 360 位職災勞工調查其對政府所提供職災補償、復工計畫及職業訓練的有效性之滿意度，結果得到只有 46% 的滿意度。不滿意的勞工認為身體狀況不佳、工作職能不佳及不斷地接受職業再訓練是不滿意的主因，勞工認為可改善之處有[39]：

1. 提供更多的職訓選擇，以符合勞工個別的需求，例如不同的工作經歷與能力。
2. 尊重個別勞工的興趣、目標與限制，對重返工作有更多支持，如工作安置、工作調整、工作新技術等。

雖然美國各州政府透過各種措施積極協助職災勞工重回職場，並啟動政府資源(包含財務補助與人力運用)予以協助，但基於資源有限的前提下，鎖定最需要的職業重建(Vocational Rehabilitation；VR)服務的職災勞工，以達到最高的復工(Return to Work；RTW)比率。以明尼蘇達州為例，政府規定職災勞工符合如下條件即可申請職業重建服務：

1. 其原本的工作職能永久性地受到影響。

2. 預期無法重回原本的工作場域。
3. 在參考醫療專家意見後，合理地期待職災勞工享有復工資源後，可以重回職場。

由上可知，政府主要仰賴復工顧問，判斷哪些職災勞工可以獲得職業重建的服務資源，但因有時會流於主觀，因此 A. Bentley Hankins 及 Christine A. Reid[40]在搜集了 15,372 位使用復工服務的職災勞工後，認為下列因素會影響職災勞工的復工成功率：

1. 在職年資愈短者，愈不易重回職場。
2. 永久性身體機能受損愈嚴重者，愈不易重回職場。
3. 學歷愈低者，愈不易重回職場。
4. 薪資愈低者，愈不易重回職場。
5. 白領勞工較藍領勞工更易重回職場。
6. 公部門勞工較私部門勞工更易重回職場。
7. 從受傷開始起算至使用職業重建資源的期間愈長者，愈不易重回職場。
8. 年紀愈大者，愈不易重回職場。

二、日本

在日本，幾乎每年因工安意外所產生的缺工日期平均為 4 天[41]，日本針對職災勞工重返職場的協助主要分為三大部分：

- (一) 日本政府規定所有私人企業都必需投保勞工保險，在公務員中屬於地方政府的兼職藍領勞工也需投保。此外，農、林、漁業中，其受僱勞工人數低於 4 人以下者，可以選擇投保或不投保。其勞工保險 (workers' compensation insurance system) 保障範圍包含勞工因工作或通勤所造成的疾病、受傷、身心障礙及死亡，都能領取保險金。

(二) 日本所實施的身心障礙者就業促進法“Law for Employment Promotion of Persons with Disabilities”主要是獎勵有聘任身心障礙者(包含肢障、智障及精神障礙)的企業，以社會全體共同分擔的概念來鼓勵企業，只要是聘任員工數超過 100 位員工的企業就適合這個法案。

法案規定以所有員工的 2% 為聘任身心障礙者的最低標準，低於此標準，每少一人，每月需繳交日圓 50,000 元(100-200 人員工的企業，繳交日圓 40,000 元)。聘任超過法定標準 2% 的企業，每超過一人可申請每月 27,000 元日圓的補助。至於企業在改善工作環境以方便聘任身心障礙者所產生的花費，也可獲得政府補助(grants)。

(三) 同法定義職業重建(Vocational Rehabilitation)為“為了促進身心障礙者的就業獨立性，法律規定需包含就業指導、就業訓練、就業安置等”。涉及的機構主要是公立的就業輔導機關(如 Employment and life Support Centers for Persons with Disabilities)、醫院及特教學校，其作法分成二部分：

1. 針對身心障礙者：
 - (1) 就業評估與指導-作法為誘導個案的工作動機，評估其就業職能及提供諮詢。
 - (2) 就業準備-作法為針對個案開設相關的就業模擬課程，自我照顧課程及就業支援課程，之後再導入政府的“Hello Work”計畫。
2. 針對雇主，提供聘任身心障礙者所需要的管理方法及專業諮詢。

三、中國

中國從 2004 年開始實施職災勞工的補償制度，內容包含職災的確認、職災導致傷殘的評估與確認及相關的補償，還有後續的復健措施及趁早介入輔導勞工重返職場，而財務來源則為雇主所繳納的保險費。由於聘任職災勞工，讓其得以重返職場的決定權在雇主，故法令規定在勞工醫療或復健期間，雇主不得任意終

止聘任契約，即使原本的聘任期間在勞工醫療或復健期間已到期，雇主仍應展延到期日。

職災勞工的身心障礙等級認定共分為 10 等，若勞工完全喪失謀生能力，且需完全仰賴他人過活，則被歸為第 1-4 等；若勞工喪失部分謀生能力，且大部分時間需仰賴他人過活，則被歸為第 5-6 等；若勞工並未因職災而影響謀生能力，且僅需少許時間仰賴他人過活則被歸為第 7-10 等。1-4 等第的傷殘勞工，會被建議辦理退休；5-6 等第的傷殘能勞工，雇主仍需提供工作，除非勞工主動辭職；7-10 等第的勞工，雇主仍需提供工作，但得以在原本的聘任期滿宣告聘任終止。此制度乃為中國政府為確保職災勞工得以順利重返職場所作的規定，其特色在於優先處理勞工的醫療與復健，其次再考慮如何補償其經濟損失。

此制度的實際運作主要分為三個層級：

- (一) 由勞工及社會安全部 (Ministry of Labor and Social Security Administration) 所管轄的醫院或復健中心所負責，主要任務為規劃職災勞工之復健與重返職場的相關服務，且經由研究與實務探討提出未來的發展方向。此類機構如“廣東省職災復健中心”、“湖南省職災復健中心”。此第一層機構的財源主要來自雇主繳納保費。
- (二) 由各省或各市政府與醫院簽約，提供財源以私立營運模式進行，主要任務為發展職災勞工的服務模式與服務技能，並提供專業支援；監督第三層級的醫院/診療中心。截至 2010 年止，共有 35 間醫院獲准成為第二層級的負責機構。
- (三) 經向衛生部 (Ministry of Health) 申請的醫院或復健中心，才可以針對職災勞工提供醫療復健與重返職場的相關服務，相較第二層級的單位，此第三層級的服務較擅長醫療復健，但在職業重建方面能力則稍嫌不足，因而需要較密切的監督。

上述三個層級的財源與服務內容皆略有差異，可針對各省不同民情、經濟發展與科技進展作出調整，通常較落後的省分，其多採第二與第三層級的混合制度。

四、臺灣

目前我國在協助職災勞工復工之措施主要分為通報、補償與職業重建等三大流程，依序說明如下：

(一) 職災傷病之通報機制

依據職業安全衛生法第37條第2項規定：事業單位勞動場所發生下列職業災害之一者，雇主應於八小時內通報勞動檢查機構：

1. 發生死亡災害。
2. 發生災害之罹災人數在三人以上。
3. 發生災害之罹災人數在一人以上，且需住院治療。
4. 其他經中央主管機關指定公告之災害。

另外依據職業安全衛生法第38條規定，中央主管機關指定之事業，雇主應按月依規定填載職業災害統計，報請檢查機構備查。未依規定填報，經通知限期改善而不如期改善者，依第45條規定，可處新台幣三萬元以上十五萬元以下罰鍰。

(二) 職業災害勞工生活保障

除勞動基準法及勞工保險條例給予職災勞工保障外，「職業災害勞工保護法」提供職災勞工補充性之保障，補助對象包括有加勞保職災勞工及未加勞保職災勞工；有加勞保職災勞工，除勞保之職災給付外，還可依本法第8條規定請領職業疾病生活津貼、失能生活津貼、職業訓練生活津貼、器具補助、看護補助、職災死亡之家屬補助，退保後職業疾病生活津貼等各項補助，如圖6。至於未加勞保勞工發生職災事故，不得請領退休後職業疾病生活津貼。

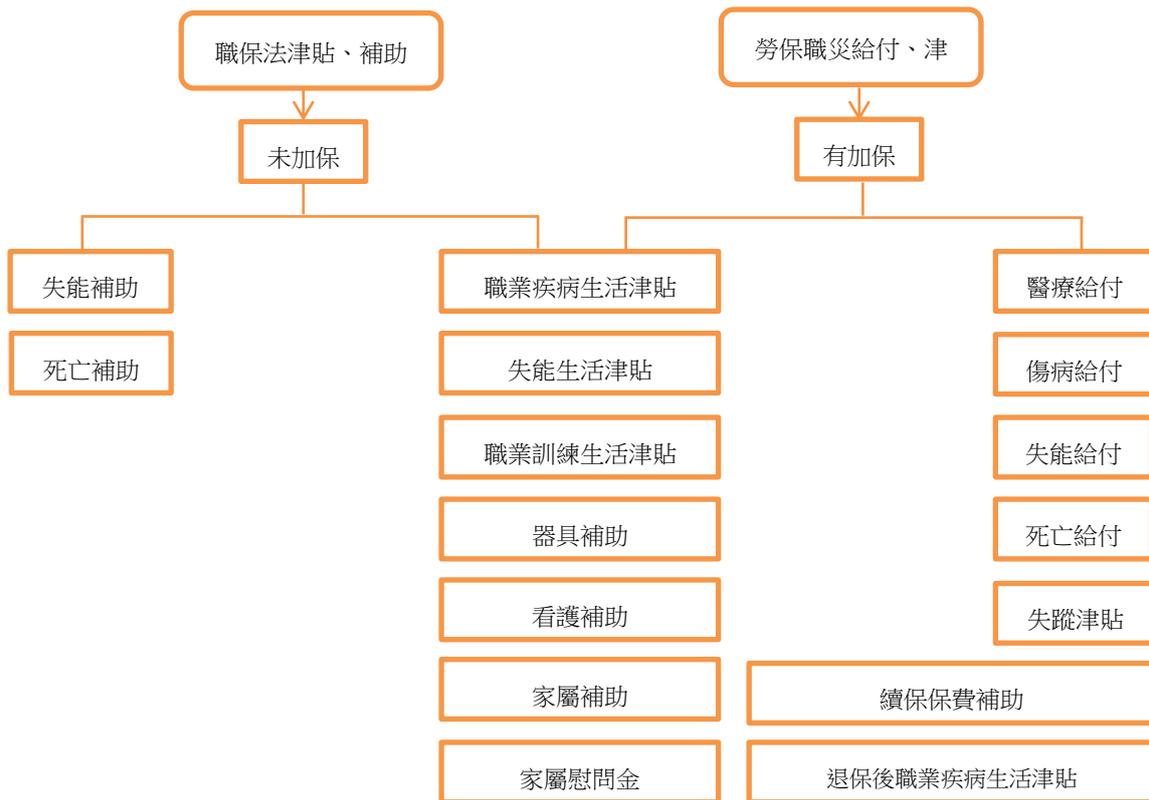


圖 6 職業災害勞工補助項目
資料來源：勞動部勞工保險局

以職業訓練生活津貼為例：

1. 請領資格

- (1) 勞工於職災勞工保護法施行後，遭遇職業傷害或罹患職業疾病。
- (2) 經醫師診斷喪失部分工作能力。
- (3) 失能程度適合勞工保險失能給付標準附表第2至第15等級規定之項目。
- (4) 參加政府機關主辦、委託或政府立案之訓練機構之各類全日制職業訓練，每月總訓練時數100小時以上。
- (5) 訓練期間未領取其他訓練補助津貼、職業疾病生活津貼或失能生活津貼。

2. 補助標準：訓練期間，每月發給新臺幣14,050元。

(三) 職業災害勞工之職業重建

職業災害勞工之職業重建是協助職業災害勞工於醫療終止後得以順利重返職場，以下進一步說明之：

1. 根據「職業災害勞工職業重建補助辦法」，職災勞工之職能與職業重建包括下列各款事項：
 - (1) 心理輔導及社會適應。
 - (2) 工作能力評估及強化：提供職災勞工工作分析及功能性體能測驗，並進行增進其生心理功能之治療、復健及訓練。
 - (3) 職務再設計：協調事業單位改善工作環境或工作機具設備、調整職務內容、工作方法及條件或應用就業輔助器具等措施。
 - (4) 職業輔導評量：為瞭解職災勞工之職業潛能、興趣、技能、工作人格及生理狀況等所實施之評量，以提供具體就業建議。
 - (5) 職業訓練。
 - (6) 就業服務、追蹤及輔導再就業。

職業重建之適用對象為勞工因職業傷病導致工作能力降低或喪失者。

2. 中央補助各地方政府辦理身心障礙者就業個案管理、職業輔導評量、職業訓練、支持性就業及庇護性就業服務等。同時辦理多元化職業訓練，並提供訓練生活津貼，協助身心障礙者職能提升，以個案管理方式，連結及運用身心障礙各項就業服務資源，有效協助身心障礙者就業。
3. 至於遭受職業災害但未領取身心障礙者證明且有就業意願之勞工，於各地公立就業服務機構透過個別化諮詢與輔導，及個案管理就業服務、促進研習等方式，以協助其就業準備與就業適應；並運用雇主僱用失業勞工獎助津貼、臨時工作津貼、多元就業開發方案及職場學習及再適應計畫等促進就業措施，協助其重返職場就業。

五、職災預防與復工小結

經由上述文獻分析，同時結合本研究第三章訪談結果和專家座談會記錄，針對職災預防與復工宣導方式與流程可歸納下列特點：

美國復工政策可包含職災勞工的部分復工政策、職災致失能勞工的部分身心障礙補助，以及補助雇主改善職災勞工作業環境等與聘任職災勞工等政策。

復工步驟約可分為：

1. 早期介入的復工可能性評估。
2. 提供職業訓練給生理可負荷者。
3. 擬定職訓計畫的職業重建。
4. 通過核准、實施重建。

一、中國依據失能等級差異而有不同做法，1-4 等第的失能勞工，會被建議辦理退休；5-6 等第的失能勞工，雇主仍需提供工作，除非勞工主動辭職；7-10 等第的勞工，雇主仍需提供工作，但得以在原本的聘任期滿宣告聘任終止。提供資源的機構可分成規劃職災勞工之復健與重返職場相關服務的第一層級單位(中央)，發展職災勞工的服務模式與服務技能的第二層級單位(各地方政府與醫院簽約)，和針對職災勞工提供醫療復健與重返職場的相關服務的第三層級單位(向衛生部申請設立的醫院或復健中心)。

二、我國協助職災勞工復工之措施則分為通報、補償與職業重建等三大流程。我國職災勞工個案主動服務計畫的理想模式是以職災個管員開案後，結合各工作強化中心、職能與職業重建機構，以及主動連結雇主等的一案到底的深度服務模式。

針對需要政府協助項目可歸納下列特點，主張希望採整合型治療方式，結合醫師、雇主、商業保險和職業重建專人等共同評估職業重建的可能性，訂定職災勞工個別職業重建計劃。

一、勞工希望擁有更多元的職訓選擇，以符合其個別需求，期望獲取更多的支持。

二、職業重建的資格包括：

(一) 既有工作職能無法恢復。

(二) 重回原本職場的可能性極低。

(三) 醫療專家評估透過職業重建的資源，可協助其重回職場。

三、由於在職年資較短、年紀較長、身體機能受損較嚴重、學歷較低、薪資較低、藍領階級、私部門勞工和使用職業重建資源期間越長者，越不容易復工。所以服務或銷售類工作，和其他勞務型工作，可採取韓國的 WBS 計畫，補助雇主聘僱職災勞工，以提高復工率。

四、由職災勞工的失能等級判斷所需接受的醫療與復健資源，以及經濟補償。

第四節 國內外職災復工相關制度之優劣及差異

復健是一種協助職災勞工重回他們受傷前生活型態的過程，為求得最佳的成效，復健的介入必須儘可能提早並安全地實施。世界衛生組織在 2016 年所定義的復健包含三個層面一是醫療復健(medical rehabilitation)，指的是針對疾病本身及創傷所造成的損傷或失能從事復健工作；另一是職業重建(vocational rehabilitation)，透過有系統地提供輔導與支持資源，以協助職災勞工盡早返回職場(early return to work)為目標。最後一個為社會功能的重建(social rehabilitation)，旨在針對患者的社交能力與融入社會的狀況作出評估並啟用資源以協助其重回團體生活。經彙集上述國家的制度面與實務面資料，本研究篩選出下列結論：

一、美國

在職災預防部分，美國推動強制性職災預防政策，並依工作性質不同，設立高風險作業的雇主計畫、非高風險作業的雇主計畫和兼職員工預防職災計畫三套預防計畫；另外在復工部分，則可分成早期介入、提供職業訓練、擬訂訓練計畫、通過政府核准，開始接受職業訓練等，配合的政策包括職災員工補償方案，以及透過部分復工政策、部分身心障礙補助和補助雇主與提供誘因政策促進就業。惟

目前請領補償金及使用政府資源最多者，往往造成復工時間的增加；同時使用專家評估個案需要職業重建與需求資源的程度，有時流於主觀。

二、歐盟

歐盟國家普遍都很願意協助職災勞工重返職場，原因是在優厚的社會福利制度下，其政府或雇主需支付的缺工成本與醫療費用相關之補償都相當高，因而諸如 OECD (Organisation for Economic Co-operation and Development)或 ISSA (International Social Security Association)組織都敦促各國應採取更全面性的方法來協助勞工復工、更客製化的早期介入療程及更優化的協調相關利害關係者。因而，多數國家正逐步從聚焦於協助職災勞工復工轉移至早期介入療程避免這些勞工的職涯中斷。採取聚焦於復工政策的國家，其所設制度的保障範圍較窄，通常是透過政府管道核可的職災勞工才能得到服務與保障；另一類聚焦於早期介入療程的國家，保障勞工不只因工作受傷或生病，只要是對其健康有負面影響的所有事件或影響，都在其所提供的保障範圍內。

目前歐盟國家對成功協助職災勞工復工已歸納出下列因素：

- (一) 完整的法律規範。
- (二) 整合性的政策執行。
- (三) 有效的協調機制。
- (四) 提供廣泛的服務與補償。
- (五) 早期療程的介入。
- (六) 客製化的介入規劃。
- (七) 個案管理制度的引入。
- (八) 對雇主提供足夠誘因以鼓勵其聘任職災勞工。
- (九) 對勞工提供足夠誘因以鼓勵其趁早重回職場。
- (十) 與復工政策所有相關之利害關係人的支持，如中央政府、地方政府、工會、協會、醫療機構...等。

三、新加坡

新加坡的職業重建領域仍未發展成熟，原因在於通常處理職災勞工的第一個接觸點為急診醫院，急診醫生對職業重建或醫療復健的專業知識不見得足夠，故勞工於診療趨於穩定或完成手術後，不見得有機會順利銜接職業重建。即使被轉介到職業重建的管道，基於有限的資源，目前所提供的服務也不見得包含全方位如復工後的工作條件、工作環境調整、勞工職能評估、復工後的訪視與介入協商等，若勞工確定無法重回原職場，則可能會被轉介到不同的機構以輔導其就業，例如 The Community Development Council 或 The Society for the Physically Disabled 或 Bizlink Centre Singapore Limited 等機構，但目前政府並無人力來幫助職災勞工判別應採用那些資源與輔導機構，個案管理模式以勞工需求為中心，來找出其最適用的職業重建模式仍未成熟，目前新加坡的復工仍有如下困難需克服：

- (一) 政府配置在復工領域的時間、資本或專業仍嫌不足。
- (二) 整個社會對復工所能帶來的利益及所需付出的成本仍未有充分的理解。
- (三) 與復工相關的專業從業人員的培訓不足，如醫師、復健師、物理治療師及職能諮商師等。
- (四) 無整合機構或專業人員輔導協助職災勞工取得最佳資源，導致勞工在復工過程中可能因不易取得資源或不曉得如何使用資源，而輕易放棄。
- (五) 勞工無法重返職場的主因為職災導致身體的疼痛無法緩解及長時間已演變成慢性疾病，更不利於工作表現。

四、中國

目前中國在發展職災補償與復工制度上仍面臨一些挑戰：

- (一) 勞工普遍上認為職災補償應優先於復健與職業重建，因而職災勞工對後者並不太看重。
- (二) 雇主普遍認為職災勞工應多休息與治療，而非重返職場。
- (三) 第三層級的醫院，其對職業重建的專業性仍嫌不足，所能提供的多集中

在醫療復健，至於工作分析、重返職場的設備調整、重返職場所需的專業諮詢與訪視等易被忽略。

- (四) 雇主無法申請為了協助職災勞工重返職場所需花費之補助，如裝設無障礙設施、改善工作環境等。

五、臺灣

勞動部自 97 年 8 月起擴大推動「職災勞工個案主動服務計畫」(FAP)，設置個案管理員，提供職災勞工及其家庭立即性協助與服務諮詢，目前由職業安全衛生署負責管理。個管員會依個案狀況連結職業輔導評量、工作強化中心、就業服務等相關資源，並協助職災勞工與雇主溝通職務調整事宜，協助其順利返回職場。

(一)目前臺灣的制度優點

1. 職災個案管理員負責整合職災勞工及其家庭所需的各種資源，並熟悉勞動相關法令，運用社工專業技巧(如：陪伴、傾聽、同理...等輔導技巧)陪伴職災勞工走過工傷並重新再出發。同時，也不斷地透過內部的專業督導會議，精進職災個管員的服務技能。
2. 職災管理員協助職災勞工重返職場後，透過職災勞工志工關懷小組成員，定期追蹤瞭解職災勞工復工或再就業的情形。若發現有勞資爭議問題或其他需求產生，會再由職災個管員予以協助鏈結所需資源，解決所面臨之問題。

職業安全衛生署近幾年開始接受地方政府申請辦理補助地方政府辦理職災勞工協助措施。

(二)目前面臨的困難點

1. 個案管理員服務時常面臨晤談遭遇的困境(個案情緒宣洩無法結束對話時)、介於雇主與個案間變成傳聲筒的角色等問題，該如何有效解決並順利達成服務目標，為實務上最耗時卻很難短時間解決的問題。

2. 目前工作強化中心的定位在於針對職災勞工提供職能評估、職務再設計的協助，但部分限制若以能復工者進行工作強化，有時造成某些輕中度失能勞工，需重新再就業、轉換行業類別者，不易達到開案標準，且目前宣傳效果仍不足。

結合承辦人員受訪紀錄顯示目前補助項目的經費使用較侷限，建議日後能在計畫經費的使用上能更具彈性，得以互相勻支(如：原本未申請職災勞工創業經費補助項目，所以有職災勞工欲自行創業卻無任何相關經費得以申請，但設立後卻無人申請。)。並以購買式服務精神(如：心理諮商師、法律顧問…等)，協助職災勞工靈活運用所需資源，盡早順利重返職場。

第三章 職災勞工重返職場之重要政策及具體措施

第一節 SSCI 及 SCI 期刊

本節彙整近十年有關職災勞工重返職場之重要政策及具體措施的相關文獻如表 7，並逐一摘要呈現於次節。

表 7 2007~2016 SSCI 及 SCI 國外期刊列表

序號	期刊名稱	文章	作者	屬性	發表時間
1	J Labor Res	Can Benefits and Work Incentives Counseling be a Path to Future Economic Self-Sufficiency for Individuals with Disabilities?	Zafar E. Nazarov	SSCI	2016
2	Disability and Health Journal	Factors associated with return to work in men and women with work-related traumatic brain injury	Chen Xiong,, Tickalyn Martin,, Aneesha Sravanapudi, Angela Colantonio, and Tatyana Mollayeva	SSCI & SCI	2016
3	Manual Therapy	Applying principles of self-management to facilitate workers to return to or remain at work with a chronic musculoskeletal condition	Venerina Johnston, Gwendolen Jull , Dianne M. Sheppard, Niki Ellis	SSCI	2013
4	BMC Public Health	Occupational therapy and return to work: a systematic literature review	Huguette AM Désiron, Angelique de Rijk, Elke Van Hoof and Peter Donceel	SCI	2011
5	BMC Public Health	Interventions to improve work outcomes in work-related PTSD: a systematic review	Erene Stergiopoulos, Adriana Cimo, Chiachen Cheng, Sarah Bonato and Carolyn S Dewa	SCI	2011

表 7 十年內 SSCI 及 SCI 國外期刊列表(續 1)

序號	期刊名稱	文章	作者	屬性	發表時間
6	Journal of Hand Therapy	A systematic review of prognostic factors for return to work	Qiyun Shi, Kathryn Sinden MS, Joy C. MacDermid, DavidWalton, Ruby Grewal	SSCI	2014
7	The Spine Journal	Randomised controlled trial of integrated care to reduce disability from chronic low back pain in working and private life	Ludeke C Lambeek, researcher, Willem van Mechelen, professor,Dirk L Knol, statistician,Patrick Loisel, professor, Johannes R Anema, senior researcher	SCI	2010
8	Disability and Health Journal	Medical expenditures associated with nonfatal occupational injuries among U.S. workers reporting persistent disabilities	Junxin Shi, M.D., Krista K. Wheeler, M.S., Bo Lu, David M. Bishai, M.D., .P.H., Lorann Stallones, M.P.H., and Huiyun Xiang, M.D., M.P.H	SSCI	2015
9	Social Science & Medicine	Looking upstream to understand low back pain and return to work: Psychosocial factors as the product of system issues	Sophie Soklaridis, Carlo Ammendolia, David Cassidy	SSCI &SCI	2010
10	Evaluation and Program Planning	Improving vocational rehabilitation services for injured workers in Washington State	Jeanne M. Sears, Thomas M. Wickizer, Beryl A. Schulman	SSCI	2014

表 7 十年內 SSCI 及 SCI 國外期刊列表(續 2)

序號	期刊名稱	文章	作者	屬性	發表時間
11	J Bus Ethics	Ethical Perspectives in Work Disability Prevention and Return to Work: Toward a Common Vocabulary for Analyzing Stakeholders' Actions and Interactions	Christian Sta ^o hl • Ellen MacEachen • Katherine Lippel	SSCI	2014
12	Disability and Health Journal	Functional capacity evaluation: Does it change the determination of the degree of work disability?	Navah Z. Ratzon, Ph.D., Yehuda Amit, M.D., Sharon Friedman, O.T., Shiri Zamir, O.T., and Debbie Rand, O.T.	SSCI	2015
13	Journal of Rehabilitation	Where Vocational Rehabilitation Consumers Work According to the Standard Occupational Classification System	Daniel L. Boutin	SSCI	2010
14	Journal of Affective Disorders	Employment predictors and outcomes of U.S. state-federal vocational rehabilitation consumers with affective disorders: A CHAID analysis	Jennifer Sánchez	SSCI	2018
15	Journal of Rehabilitation	Predictive Value of Personal Characteristics and the Employment of Transition-Aged Youth in Vocational Rehabilitation	Gina Oswald Lee Ann Alderman Robert Flexer Mary Huber	SSCI	2016

第二節 期刊文章翻譯重點

一、 **Can Benefits and Work Incentives Counseling be a Path to Future Economic Self-Sufficiency for Individuals with Disabilities ?**

(一) 前言

Mamun 等(2011)在其研究中指出，領取 SSI(Supplemental Security Income)及 SSDI(Social Security Disability Insurance)補助的受益人，其再就業率都低於 12%。研究更進一步指出，領取 SSI 補助的受益人其再就業率從 2000 年 6.7%降至 2014 年的 4.3%。雖然制度中早已包含提供工作誘因之類的補助，且 30%領取補助金的受益人都說他們很想找到工作或可以習得一技之長以利找工作，但整體的失業率就是持續低迷。

現行的身心障礙補助政策及豐厚的補助金計劃或許可以解釋美國傷殘勞工就業率低迷的現象。在 Autor 及 Duggan(2003)的研究中發現，鬆散的稽查制度、對低技能勞工的需求不高及對企業營利績效的要求都是導致此現象的主因。

其他學者則認為有些領取 SSI/SSDI 補助金的受益人並不瞭解制度的運行，例如他們會恐懼一旦開始工作，則補助金或醫療補助就會停止給付。再者，可能有些受益人也不瞭解制度所提供的工作誘因到底為何？在 Livermore 等人(2009)的研究中指出，約只有 37%的受益人知道 Trial Work Period 計畫；只有約 26%的人知道 Ticket to Work 計畫。因而，美國政府開始在 SSI/SSDI 計劃中導入補助金與工作誘因方面的諮詢專家(Benefits and Work Incentives Counseling ; BWIC)。此外，在 Ticket to Work 計劃中，美國政府也開始建立國家級的網絡及輔助計畫。

本研究主要目的在瞭解參加補助金與工作誘因諮詢服務的受益人，其就業市場、薪水及工時是否有產生變化。補助金與工作誘因諮詢服務的目的，即為協助領取 SSI/SSDI 的受益人能順利找到工作並且無需再領取相關的政府補助。

先前許多研究雖已證實使用補助金與工作誘因諮詢服務的勞工在薪水、就業率、工作動機等都有顯著提昇。但其使用的觀察值並無法排除其他因素的干擾，意即除了補助金與工作誘因諮詢之外，尚有其他原因也會導致上述結果。因而，本研究使用 PSM(Propensity Score Matching)技術來重新驗證補助金與工作誘因諮詢服務的功效。

本研究的觀察值來自登記參加政府所提供職業重建(Vocational Rehabilitation；VR)計畫的勞工，他們都以重回職場為目標且希望能達到經濟自主。研究結果顯示，補助金與工作誘因諮詢服務能提高就業率達 5.2%；每週工時提高 3.2 小時；週薪提高\$42 美元；時薪提高 \$0.59 美元。

(二) 背景

補助金與工作誘因諮詢服務的目標-許多接受政府補助的受益勞工都認為重新就業是會影響到其可以領到的補償金及醫療補助，Thornton 等(2007)指出 11%的受益勞工有這種誤解。補助金與工作誘因諮詢服務最主要就在幫助這些原本有機會順利重返職場的勞工瞭解政府相關制度。其實，有些政府提供的相關補助金並不會因傷殘勞工找到全職工作而降低補助，補助金與工作誘因諮詢人員會提供適用個人興趣、目標及不同需求的的補助規定、就業輔導及復工協助。

補助金與工作誘因諮詢制度的特色-補助金與工作誘因諮詢人員具備服務技巧與專業知識，其熟知相關福利制度、公眾權益、健康照護體系，採取面對面溝通模式讓勞工熟悉相關規定，通常結果都是很正向的。成為補助金與工作誘因諮詢人員需具備下列技能：

1. 熟知政府相關的補助及福利規定。
2. 制度中所提供的工作誘因為何。
3. 瞭解政府、保險業者及雇主之互動與運行模式。
4. 解決問題能力。
5. 良好的溝通技巧。
6. 提供政府支援。
7. 幫助當事者具備決策能力。

補助金與工作誘因制度所提供的諮詢服務與支援系統是長期的，諮詢顧問會追蹤受益勞工的薪資及領取的相關福利，提前規劃以避免產生重複受益的現象，此類服務特別是在勞工從受傷轉換到復工的初期階段特別重要。

(三) 資料來源

本研究主要觀察值來自紐約州政府 Adult Career and Continuing Education Services 的個案管理系統(Case Administration Management System ; CaMS)，系統提供參加政府職業重建服務傷殘勞工的下列資料：

1. SSI/SSDI 計畫參與情形。
2. 職業重建(VR)計畫參與情形。
3. 人口統計變數。
4. 計畫開始前、計畫結束後的就業情形。
5. 計畫開始前、計畫結束後的每週工時。
6. 計畫開始前、計畫結束後的薪資水準。

本研究最後蒐集到 38,125 筆合格資料，當中有 622 位勞工接受補助金與工作誘因的服務。

(四) 研究結果

結合各項就業指數整理接受補助金與否之比率如下表 8 所示：

表 8 就業指數

就業指數	接受補助金與工作誘因服務	未接受補助金與工作誘因服務
就業率	54.3%	48.5%
週薪	274.3	223.4
每週工時	27.5	23.9
時薪	9.7	9.0

(五) 結論

本研究分析 2003-2009 年參加紐約州政府復健計畫的傷殘勞工資料後，結果指出補助金與工作誘因服務的確對傷殘勞工重回職場有很大的幫助，作者進一步建議：

1. 有提供補助金與工作誘因服務的州政府，雖需付出成本來健全此措施，但因其對有心重回職場的勞工有很大的助益，最終可以節省政府其他相關的開銷。
2. 補助金與工作誘因服務個案諮詢人員為計畫能否成功之關鍵因素。

二、 Factors associated with return to work in men and women with work-related traumatic brain injury

(一) 前言

腦部重創(Traumatic brain injury; TBI)是一個全球性的健康問題，它每年影響超過一千萬人，造成此現象的原因有跌落、被他物撞擊及車禍。此類腦部受創可能是短期或長期，可能會妨礙當事者的身體、認知及心理功能，造成家庭、社會及工作層面的影響。

加拿大安大略省的資料顯示，從 1993 至 2001 年，每年因職災事故所造成的腦部重創增長率為 12.4%；而腦部重創所致之昏迷從 2002 年的 0.6%上升到 2013 年的 3.3%。此類傷殘事故會影響勞動者重返職場的能力，進而影響其工作職能與財務穩定度；且會影響到社會安全層面，包含喪失的勞動力及長期失能所需領取的補償等。因而，

腦部受創後的復工(Return to Work ; RTW)是個相當值得探討的課題。

許多研究都有探討過影響腦部受創復工之因素，包含受傷時的年齡、受傷所造成身體機能受損及心理層面如沮喪、與同事的關係、社會適應能力等；另一方面，某些因素如性別、教育程度及心理疾病等對復工的影響則仍未有斷論。目前文獻在探討性別對腦部重創復工的影響是非常有限的，特別是針對女性所作的研究。本研究認為若能釐清性別是否會影響復工，則可對目前所實施的復健制度提出更嶄新的建言。

相較於女性，此類事故的確較容易發生在男生身上，因此產生的住院及急診也多以男性為主。在 Farace 及 Alves 所作的研究指出，相較於男性，腦部受創女性的存活率較低且復原狀況也較差。Colantonio 所作的研究指出職災相關腦部重創之後遺症的確會因性別而不同，男性較易受到噪音及睡眠干擾；而女性則較缺乏動力及需他人照料。

世界衛生組織(WHO)定義國際健康功能與身心障礙分類(International Classification of Functioning, Disability and Health ; ICF)是由三個構面所構成的：

1. 身體結構與功能受損。
2. 活動能力受限。
3. 社交參與受限。

而就業是被歸類在社交參與領域。由此推論，復工狀態時，腦部重創的組成因素也是衡量結果的重要指標。

截至目前為止，已有許多研究針對職災所造成的腦部重創驗證那些是影響成功復工的重要因子，其包含受傷時的年齡、腦部重創的嚴重程度、教育程度、受傷前後的就業狀態、沮喪與焦慮的程度及性別。然而，缺乏一個完整性健康功能與身心障礙分類架構來衡量上述

變數之間的關係，因而，本研究旨在檢視健康功能與身心障礙分類的三個構面與復工間的關係是否會因性別而有所不同。從文獻中彙整出本研究的四個假設：

1. 國際健康功能與身心障礙分類的第一個構面“身體結構與功能受損”的確會影響復工。
2. 國際健康功能與身心障礙分類的第二個構面“活動能力受限”的確會影響復工。
3. 國際健康功能與身心障礙分類的第三個構面“社交參與受限”的確會影響復工。
4. 上述三個關係會因性別而所不同。

(二) 研究樣本與研究設計

本研究樣本需符合下列篩選要件：

1. 受傷時年紀超過 15 歲。
2. 屬於職災事故導致的腦部受創。

最終有 209 位在大型復健中心的腦部重創患者成為本研究的樣本，樣本中有 78%並無工作(領取身心障礙補助金)/22%重返職場；平均年齡 40.2 歲；男性 71.3%/女性 28.7%。

研究變數“身體結構與功能受損”包含沮喪、焦慮、藥物濫用、睡眠失調、痛楚感、疲勞、認知不協調等。研究變數“活動能力受限”及“社交參與受限”包含是否重返職場、全職工作或是兼職工作。人口統計變數包含年齡、性別、受傷多久、腦部重創嚴重程度(輕微、中等、重度)及受傷時的職業種類。

(三) 結論

表 9 變數與性別之關係

變數	研究結果
腦部重創前的沮喪程度	男<女
腦部重創前的焦慮程度	男<女
腦部重創後的焦慮程度	男<女
身體功能障礙導致復工不順	男>女
受傷前從事白領的工作比例高於藍領	男<女
順利復工	男<女

表 10 國際健康功能與身心障礙分類變數與復工之關係

變數	研究結果
腦部重創後的沮喪程度	造成復工障礙
腦部重創後的焦慮程度	造成復工障礙
腦部重創後的身體疼痛程度	造成復工障礙
腦部重創後的認知失調	造成復工障礙
腦部重創後的心理受創	造成復工障礙
受傷前從事白領的工作比例高於藍領	復工較順利

表 11 國際健康功能與身心障礙分類變數與復工之關係(男性)

變數	研究結果
腦部重創後的沮喪程度	造成復工障礙
腦部重創後的焦慮程度	造成復工障礙
腦部重創後的身體疼痛程度	造成復工障礙
腦部重創後的認知失調	造成復工障礙
腦部重創後的心理受創	造成復工障礙
受傷前從事白領的工作比例高於藍領	復工較順利

研究結果指出身體結構與功能受損的確對職災勞工重返職場形成阻礙，所包含的子變數如沮喪、焦慮、痛楚感、認知不協調及心理受創等，如表 9、表 10、表 11。然而，這些關係只存在於男性族群，在女性族群中，並未得到驗證。作者認為或許因為本次調查樣中的女性族群較多從事白領工作及受傷程度不同所導致的。

樣本中男性從藍領工作比例高達 86%；而女性只有 27%，之前

的研究已證實白領工作族群在遭受職災後，復工比例是高於藍領族群的，原因是白領族群在受傷後普遍認知能力較高，再加上其工作所需的身體勞動性較低，故復工狀態較佳，特別是在具有積極主動心態的勞工身上最明顯。故本研究的女性復工比例是較男性佳。

三、 Applying principles of self-management to facilitate workers to return to or remain at work with a chronic musculoskeletal condition

(一) 前言

根據統計，慢性疾病已佔用全球健康醫療資料達 60%，預計至 2020 年底達到 80%。在澳洲，有 60% 得到慢性疾病的人是沒有工作的，此現象對個人及社會造成莫大的負擔，諸如醫療資料的使用及勞動力的缺乏。

與肌肉骨骼相關的疾病(Musculoskeletal Disorders ; MSD)常是造成慢性疼痛、長期身體身心障礙、工作機會受限與失業的主要原因。此外，統計數據亦顯示，職災傷殘與疾病所需賠付的補償金約佔整體職災相關經費的 40%。肌肉骨骼疾病相關物理治療(Manual therapy)包含復健治療、運動治療及教育相關概念等，最根本的在於如何教育病患能夠自我控管復健情形及明瞭此療程對生活品質的影響。

自我管理(Self-management ; SM)原則被應用在很多慢性疾病的領域，包含糖尿病、哮喘及心肺功能相關的疾病。尤其在物理治療方面，自我管理常被應用在協助病患克服慢性疼痛與身心障礙復健等。自我管理技巧可以透過促進團體、個人計畫、電話諮詢計畫及網路自我學習等來加強，將傳統的復健師或物理治療師的角色轉化為教導病患如何自主為病情負責。

先前研究證實在慢性病及肌肉骨骼疾病領域運用自我管理，產生的功效包含降低疼痛、提昇心理層面的幸福感、減輕壓力與沮喪、

正向的自我對話、更擅長使用社會支援系統等。

目前最常被使用的自我管理系統為(Chronic Disease Self-Management Program；CDSMP)，但有些研究發現不是所有的情況都可用 CDSMP，最好仍是看個別病患或當時情景作出適合個別病患的自我管理計畫。但此部分仍在發展初期，非常值得再作進一步的探討。

臨床醫生或許知道如何導入自我管理在治療病患的疼痛，但對如何使用自我管理預防職災導致的身心障礙，倒不是很清楚。在研究領域也呈現出同樣現象，截至目前為止，雖有少數研究探討自我管理如何預防職災所致之身心障礙，但未有定論。而且，探討自我管理在職災所導致的肌肉骨骼疾病之復健功效也相當缺乏。

本研究主要目的有：

1. 定義自我管理(SM)。
2. 界定臨床醫生在運用自我管理(SM)促進復工(Return to Work)的角色。
3. 找到肌肉骨骼疾病(MSD)病患每天可以運用的自我管理(SM)技巧以促進其復工。
4. 探討什麼狀態是可以復工(RTW)的。

(二) 定義自我管理(SM)

根據 Grumand 及 Von Kroff 二位學者的定義，自我管理指的是“慢性病患者的自我健康保護與自我健康監控行為，如管理疾病造成的身體功能、情緒與人際互動及相關的治療措施。”

自我效能理論認為自我管理要導入成功，必先讓人相信行動能達成目標，如此，行為改變才會產生。另外，有學者提出“Motivational Readiness for Pain Self-Management Model”，其認為低自我效能患者的行為控制能力較差、自我負責意識也不強，故產生的復健效果當然不好。

先前研究指出，肌肉骨骼疾病患者要重返職場所面臨的困難包括：

1. 在工作表現及與同事合作時，要能克服疼痛。
2. 害怕重返職場會再次復發。
3. 對疾病休假的權益不甚瞭解。
4. 不太瞭解能否要求雇主調整工作內容。
5. 揭露病況對工作的後續影響。
6. 覺得自己的工作價值在下降。
7. 覺得自己的工作彈性不高。

而目前自我管理多著重在疼痛或疾病的控管，而非職場面臨的挑戰。少數學者已開始研究如何運用自我管理幫助肌肉骨骼疾病患者重返職場。總而言之，自我管理的中心點應是加強自我效能，如此，才能有更好的醫療成果。工作已被認為是促進健康的行為，因而，臨床醫生應積極運用自我管理技巧以幫助肌肉骨骼疾病病患趁早重返職場。

(三) 界定臨床醫生在運用自我管理(SM)促進復工(Return to Work)的角色

在復健的每一階段，從開始的急性症狀產生、復原階段到復工階段，醫生都應導入病患的自我管理。傷病的第一階段，病患主要被教導要如何處理紅腫、疼痛、關節腫脹…等症狀，醫生在自我管理的指引部分以緩解疼痛、避免惡化情形產生等自我照顧要領為主，之後的階段則以復健為主，如強化肌肉及關節…等正常運作，醫生及病患需共同討論出符合患者興趣、生活型態、職業需求、年齡及受傷狀況的運動計畫。更進一步，在復健階段的早期，醫生就應於病患討論如何重返職場。為確保安全且病患有自信地重返職場，醫生應訓練病患作好安全自我照顧、工作-休息時程安排及工作重新調整等。病患復工計畫之利害關係人包含雇主、醫療提供者及復健師等，多方一起協

商工時、工作責任、工作任務等以為復工契約的一部分。

(四) 找到肌肉骨骼疾病病患(MSD)每天可以運用的自我管理(SM)技巧以促進其復工

一位自我有效管理的病患具備如下特質：

1. 對其自身狀況有充分瞭解
2. 與醫療專家討論出照顧方案，並確實執行。
3. 主動參與與醫生的討論
4. 隨時監控其健康狀態及任何徵兆
5. 管理傷病對其身體、心理及社交生活造成的影響
6. 採行健康的生活型態
7. 有資源及管道尋求社會支持

實務上，醫療專家更可以透過下列技巧來強化病患的自我管理能力：

1. 教導如何尋求支援
2. 採用主動聆聽的溝通方式
3. 提供資訊
4. 發展行動計畫
5. 建立務實的、可衡量的、有時限的目標
6. 勿批判病患未達成目標
7. 強化問題解決能力
8. 促進自我效能的發展
9. 將病患與資源作連結
10. 鼓勵病患維持健康紀錄
11. 持續地執行上述行為

(五) 探討什麼狀態是可以復工的

為了強化自我管理成功，醫生應告知病患工作對生活是非常

重要的及建立病患對復工的準備程度。要如何知道病患是否可以復工？可以使用學者所建立的量表“Readiness to return to work scale；RRTW”，內容包含 22 題對於是否能開始及維持工作的個人及社會因素之評量。之後，為避免評估有錯，如病患可能覺得有壓力而強迫自己重回職場，醫療專家應嘗試取得病患復工的工作內容描述，與病患討論後，以確保其能勝任該工作，親自訪視工作現場也是一個很好的方法。最近，Brouwer 等學者有發展另一份 10 個題項的量表來測試病患對復工的自我效能程度，此量表可協助偵測病患克服工作難關的能力、克服疼痛的能力、有信心獲得上司及同事支援的能力。

四、 Occupational therapy and return to work: a systematic literature review

(一) 前言

在復健計畫中有一項工作“職業重建治療(Occupational Therapy；OT)”，其目的在藉由治療師的幫助，協助患者重回其日常生活，包含重返職場。根據 World Federation of Occupational Therapists (WFOT)的定義，職業重建治療的目的在促進、發展、回復及維持患者的能力，以符合其面臨之工作、社會與個人的環境。

職業重建治療治療師的評估方式包含標準流程、訪視、觀察、諮詢患者周遭的關係人等，經由重覆的評估，再加以短期/長期的治療，旨在幫助患者重回其日常生活、休閒生活與重回工作崗位。

在職業重建過程中，治療師的介入可以包含鼓勵作志工、到庇護工廠工作及幫忙尋找工作機會等，患者與治療師或治療師所屬機構的緊密互動是非常重要的。先前研究已證實職業重建治療介入治療的確是職業重建的重要一環，但其成效包含那些面向？成效的廣度與深度為何？職業重建治療介入治療的工作項目為何？此為本研究欲討論之議題。

(二) 研究方法

本文搜尋 1980 年-2010 年五大資料庫(Cinahl, Cochrane Library, Ebsco, Medline, and PsycInfo)裡有關職業重建治療(OT)及職業重建(VR)的文章，運用 PICO 篩選法(patient population/problem, intervention, comparison, and outcome)，從一開始找到的 1532 篇文章，經由嚴格篩選之後，最後只有 6 篇文章符合本文之研究範圍。整理如表 12。

(三) 研究結果

經由系統性的檢視先前文獻，本研究證實職業重建治療的確是復健療程中相當重要的一環，其對復工的正向影響包含縮短請假天數及提高復工比率等。實務上，有愈來愈多的職業重建治療師在協助病患復工有很好的效果，但究竟那一類職業重建治療最有效？並未有定論。以下呈現六篇文章的研究過程與研究結果。

表 12 職業重建治療(OT)文獻研究過程與研究結果

文章作者	研究目的	OT 介入治療要素	研究結果
Jousset et al., 2004	比較患者參與多面向復工計畫(密集體能訓練、職業治療、心理支持、教育訓練)與參加個別治療計畫是否對 RTW 有不同影響	每天 1.15 小時從事下列活動： 彈力、耐力、協週力及重量訓練 工作模擬	在降低休假天數及增進體能部分，多面向復工計畫較個別治療計畫有效。
Joy et al., 2001	工作加強(work-hardening)計畫對復工之影響	規劃每日活動 個案管理 疼痛管理技巧 工作活動模擬	除了對疼痛的容忍度有明顯提昇外，工作加強計畫在其他方面並無貢獻。

表 12 職業重建治療(OT)文獻研究過程與研究結果(續 1)

文章作者	研究目的	OT 介入治療要素	研究結果
Lambeek et al., 2010	評估整合性照護計畫(病患導向+工作場所導向之介入療程)之成效	評量病患活動能力之表現 工作場域介入治療	整合性照護計畫顯著地降低病患得到永久性身心障礙的可能性。
Schene et al., 2007	復工	診斷階段-5 次有關病患工作資歷的訪談、工作模擬之影片觀賞、治療師與雇主討論工作整合計畫 治療階段-24 次團體療程、12 次個別療程、工作整合計畫、訪視工作場所、分析情緒問題、工作問題及支持對復工的影響 追蹤階段-3 次個別訪視	OT 的介入對降低沮喪並無顯著效果;但對復工是有顯著效果。
Sullivan et al., 2006	比較病患參加(主動目標達成計畫+身體治療)與病患只參加(身體治療)，其復工比率是否不同	教育課程 活動日誌 活動規劃 步行計畫 增強活動量的規劃 克服對參與活動的心理障礙	(主動目標達成計畫+身體治療)明顯地提昇復工比率從 50%到 75%，且對慢性疼痛及身心障礙之預防也有顯著效果。
Vanderploeg et al., 2008	比較病患參與二種不同復健計畫之復工比率是否不同	確認每天活動量及型態 加強認知功能計畫-訓練注意力、記憶力、溝通力 現場體驗計畫	加強認知功能計畫與現場體驗計畫之復健效果並無明顯不同;但加強認知功能計畫的確有助患者提昇其認知功能。

五、 Interventions to improve work outcomes in work-related PTSD: a systematic review

(一) 前言

International Society for Traumatic Stress Studies 指出創傷壓力症候群(Posttraumatic Stress Disorder; PTSD)已是相當普遍的現象，然而，卻很少有研究著墨於此。根據統計，美國每月因創傷壓力症候群所造成的缺工天數平均為 3.6 天，創傷壓力症候群通常發生在曾遭受死亡威脅或發生重大傷殘事件的當事人或其周遭的人身上。雖然勞工所面臨的重大傷殘風險已廣為探討，但勞工因此而遭受的創傷壓力症候群卻是被忽略的部分。

創傷壓力症候群患者會刻意迴避類似的事務發生現場，從而影響勞工的復工意願。甚且，未能復工的勞工仍遭受持續性的創傷壓力症候群，最後，變成一個惡性循環，因創傷壓力症候群無法復工，又因無法復工導致創傷壓力症候群更嚴重。

創傷壓力症候群的症狀包含以為重回到現場、睡眠障礙、無法專注及過度警覺，這些都形成勞工復工的障礙，而雇主也因勞動力喪失間接受到影響。因而，如何幫助患有創傷壓力症候群的勞工免除此疾病之痛苦及協助復工是一個相當重要的課題。

在 Nordik et al.(2010)的研究中，其採行讓創傷壓力症候群患者暴露於類似事件發生場景的方式，來測試創傷壓力症候群焦慮感是否減輕。但此研究並未涵蓋全面性的創傷壓力症候群治療方法，而此，正是本研究之目的。希望在匯整所有相關文獻後，可歸納出各種方法的有效性以為給勞工、雇主及醫療照護者參考。

創傷壓力症候群(PTSD)有三大典型症狀：

1. 重回事故現場的幻覺
2. 避免接觸類似場景或類似物件

3. 隨時處於緊張狀態

而其主要治療方法包括：

1. 認知行為療法(Cognitive behaviour therapy；CBT)
2. 快速眼動療法規 (Eye movement desensitization and reprocessing；EMDR)
3. 心理動力學治療(Psychodynamic psychotherapy)
4. 催眠治療(Hypnotherapy)

許多研究指出在創傷壓力症候群的治療法中，認知行為療法(CBT)及快速眼動療法規(EMDR)是最有效的。

(二) 研究方法

本研究匯集四個資料庫(Medline, PsycINFO, Embase, ISI Web of Science)，共找到 2,965 篇與創傷壓力症候群相關的文獻，經過嚴格篩選，最後有 6 篇文獻成為本研究之分析對象。整理如表 13。

表 13 創傷壓力症候群(PTSD)文獻分析

文章作者	參與治療的樣本	治療方法	治療成果	研究地點
Gersons et al., 2000	警察	折衷心理療法 (Brief eclectic psychotherapy)	86%重返職場	荷蘭
Grunert et al., 1989	職災勞工	現場工作評估法	87%重返職場	美國
Grunert et al., 1992	職災勞工	工作曝光法 (Graded work exposure)	88%重返職場	美國
Högberg et al., 2006	公共運輸從業人員	EMDR	接受治療的患者有 60%全癒，且當中有 83%重返職場。	瑞典

表 13 創傷壓力症候群(PTSD)文獻分析(續 1)

文章作者	參與治療的樣本	治療方法	治療成果	研究地點
Högberg et al., 2007	公共運輸從業人員	EMDR	同上	瑞典
Weis, 1999	職災勞工	長時間想像性暴露治療(Prolonged imaginal exposure)	83%重返職場	美國

(三) 結論

本研究認為工作場所介入的心理治療法對工作導致的創傷壓力症候群患者相當有用，而且六篇研究一致呈現創傷壓力症候群與重返職場的雙迴圈效果，亦即創傷壓力症候群會形成重返職場的阻礙；而若無法重返職場，創傷壓力症候群也會更加嚴重。

六、 A systematic review of prognostic factors for return to work following work-related traumatic hand injury

(一) 前言

在職災相關事故中，手部受傷是很常見的。根據統計，2003 年加拿大的職災事故中，有 28% 是與手部相關的。先前有許多研究探討職災復工之因素，但多是以其他傷病為分析對象，很少針對手部受傷事件。其實工作場合所發生的手部受傷小從割傷、燙傷，嚴重如操作機器所致之粉碎或切斷等情形，都是非常常見的。本文即以職災的手部事故為分析主題，探討什麼因素影響職災勞工的復工。

(二) 研究方法

本研究以系統性的文獻整理方式嘗試找出手部受傷勞工的復工因素，首先匯整五個資料庫 (Central, Medline, Embase, Cinahl, PsycINFO) 的相關研究，經由嚴格篩選後，有 8 篇文章符合本研究之範圍。

以多變量分析 8 篇文章的自變數後，本研究得到以下結果：

1. 不論手部受傷的種類為何；勞工的職業別為何，受傷程度愈嚴重愈不易復工。
2. 雖然本研究結果在教育程度與復工關聯上，並未得到證實。但多數研究都證實高學歷對復工是有幫助的。其認為高知識份子會持續治療、有能力尋找支援及資源、較無需從勞力工作…等。
3. 不論手部受傷的種類為何；勞工的職業別為何，受傷前的薪資愈低，愈不易復工。原因可能是薪資愈高，愈有能力享較好的醫療資源、得到較好的復原效果，因而可以較快重回職場。另一個原因是其所能領取的補償金與其原本薪資差距幅度較大，導致其更有動力尋找合適工作重回職場。
4. 雖然本研究結果在年齡與復工關聯上，並未得到證實。但多數研究都證實愈年輕愈容易復工。
5. 職災勞工領取的補償金愈高，其愈不易復工。
6. 職災勞工對身體功能恢復的自我意識愈強，愈容易復工。
7. 職災勞工的內在控制力愈強，愈容易復工。

七、 Randomised controlled trial of integrated care to reduce disability from chronic low back pain in working and private life

(一) 前言

背痛在西方國家是很普遍的現象，但平均約只有 10-25% 的患者可以重返職場。實際的治療通常著重在減輕疼痛，但較忽略去防範因此造成生活或工作的殘疾現象。

雖然目前的治療方針已逐漸著重在因背痛而產生的工作殘疾，但實務上，並未朝此方向前進。因而，本研究發展出一個整合性治療的模型，其包含醫學治療、認知行為治療、工作環境介入、職場健康

照護與補償等四個面向，期能適用在背疾患者身上，以協助其重返職場，而非只有減輕疼痛。

(二) 研究方法

本研究蒐集 219 位年齡在 18-65 歲的背痛患者樣本，經由篩選後，共有 134 位患者參與本實驗。68 位患者接受一般性治療(Usual Care);另外 66 位患者接受本研究研發的整合性治療(Integrated Care)。

其包含：

1. 臨床職業醫師(Clinical Occupational Physician)-主要工作為規劃與協調病患的照護進度、與病患及其他專家溝通合適的復工進度。
2. 職業治療師(Occupational Therapist)-主要工作在與勞工復職的所有關係人溝通復工所需作出的調整，包含工作環境視察、列出所有可能的復工障礙、如何改善環境或調整工作內容等。
3. 物理治療師(Physiotherapist)-主要工作在恢復患者的工作能力並監督其重返職場，包含實作 26 項活動、測試患者的工作能力、列出運動計劃等。
4. 醫療專家(Medical Specialist)-負責醫學治療。

(三) 研究結果

接受一般性治療的患者多著重醫師診斷、按摩治療(Manual Therapy)、緩解疼痛的藥物、住院或手術治療；接受整合性治療的患者則較偏向尋求職業治療師及物理治療師的服務。研究證實，在經過治療後 12 個月的追蹤，接受整合性治療的病患，平均於 88 天後復工；而一般性治療的病患需花 208 天才可以復工。另外，接受整合性治療的病患其身體功能表現較一般性治療的病患為佳。

八、 **Medical expenditures associated with nonfatal occupational injuries among U.S. workers reporting persistent disabilities**

(一) 前言

2010 年美國民調(American Community Survey ; ACS)估計，10% 的 18-64 歲美國人是屬於身心殘疾的，大概是 19,600,000 名。而根據美國勞工局 2014 年 1 月的資料顯示，約有 4,500,000，16 歲以上的身心殘疾人士是有工作的。在目前工作人口老化的趨勢下，僱用殘疾人士會是未來的趨勢。美國政府及法令都鼓勵企業僱用殘疾人士。於此同時，職業安全衛生是一個重要的課題。

先前研究指出，相較於非殘疾人士，殘疾人士較容易發生非重大的職業傷害。美國國家衛生局的資料顯示，殘疾人士發生非重大職業傷害的機率是非殘疾人士的 2.39 倍。

本研究使用醫療費用固定樣本(Medical Expenditure Panels Survey ; MEPS)的資料來分析。固定樣本中的受訪者會被詢問近二年的職業傷害狀況及相關的醫療費用，受訪次數總計五次。此方法可避免受訪者因記憶問題而無法精確追溯當初的事件及相關醫療費用。本研究之主要目的有三：

1. 使用 MEPS 資料來比較殘疾人士之職業傷害發生率是否與非殘疾人士之職業傷害發生率有不同？
2. 估計發生職業傷害後二年內所產生的醫療費用
3. 比較不同的醫療服務(住院服務、門診醫療、急診醫療、處方藥物治療、居家健康服務)及不同的付費方式(勞工自付費、保險業者負擔、Medicare/Medicaid 負擔、勞工補償計畫負擔)是否因殘疾勞工或非殘疾勞工而有所不同？

(二) 研究方法

MEPS 資料庫內容包含醫療使用項目、保險保障範圍、醫療費用

等之統計資料。其調查方法是從全國資料中篩選具代表性的家戶，徵詢其同意後，納入固定樣本調查。於 2 年半的期間，家戶是需接受 5 次訪問。訪問內容主要為二年內所產生的醫療費用。此外，MEPS 還會使用醫療提供者的資料來交叉比對受訪者的醫療記錄。

本研究統計的職業傷害相關醫療費用包含勞工自付費用、保險業者負擔的部分、Medicare/Medicaid 負擔的部分及勞工補償計畫負擔的部分。不包括非處方藥、牙醫費用、醫療輔具及其他醫療服務的費用。

本研究統計的醫療服務型態包括住院服務、門診醫療、急診醫療、處方藥物治療及家庭健康服務等。

(三) 研究結果

1. 本研究從MEPS資料庫推估全美約有八百二十萬名18-64歲的美國勞工是有身心殘疾的；而他們在二年內發生職業傷害的總次數約達一百一十萬次，由此產生的醫療費用高達三十億美金。
2. 殘疾勞工發生職業傷害的比率是非殘疾勞工的1.9倍。前者在二年內發生職業傷害的比率是13.6%；而後者只有7.1%。
3. 殘疾勞工每次的職業傷害平均醫療費用3236美元；非殘疾勞工每次的職業傷害平均醫療費用1953美元。
4. 殘疾勞工與非殘疾勞工在使用不同的醫療服務型態並無差異；最高的比例為門診醫療，依序為住院治療、急診服務、處方藥物治療、居家健康服務。
5. 殘疾勞工與非殘疾勞工在付費方式並無差異；最高的比例為勞工補償計畫，其次依序為私人保險機構、勞工自行付擔、Medicare、Medicaid。
6. 隨著勞工年齡的增長，職業傷害所導致的醫療費用也隨步攀昇。18-24歲職災勞工的平均醫療費用為2030美元；而55-64歲職災勞工的平均醫療費用為4045美元。歲職災勞工的平均醫療費用為

2030美元；而55-64歲職災勞工的平均醫療費用為4045美元。

7. 雇主於僱用殘疾勞工時若雇慮其較容易發生職業傷害；且後續的相關醫療費用也較高，則可能會產生極大的阻礙因素。加上殘疾勞工在工作崗位的適應問題、生產力、工作場所改良所花費的成本...等都是極需被重視的議題。

九、 **Looking upstream to understand low back pain and return to work**

(一) 前言

先前研究已探討過生理性因素及心理因素會如何影響慢性病或身心障礙的發生，然而社會心理因素(Psychosocial factors)對復工的影響仍是欠缺的。此外，加拿大及荷蘭的研究都證實不同利害關係人在復工階段的協調與合作的確會提昇復工的可能性。

本研究之目的有二：

1. 探究那些社會心理因素會影響不同利害關係人之決策，進一步影響復工決定。
2. 採用 Intervention Mapping Approach 所架構出的復工計畫，探究利害關係人之意見。

(二) 研究方法

1. 本研究採用紮根理論(grounded theory)來蒐集質化的資料，紮根理論乃廣泛地使用不同方法來匯整同一主題的資料，經由分析，讓相關的結構自然地浮現。
2. 59 位來自不同領域的受訪者分組成九個焦點群體(臨床醫療專家、醫生、勞工、工會代表、補償委員會代表、復工協調人員、小企業雇主、大企業雇主及安全衛生專家)。使用半開放式問卷詢問其對復工因素之看法及所遇到的挑戰為何。
3. 半開放式問題包含：

- (1) 個人及職場在復工流程中會面臨的挑戰為何？
- (2) 應如何克服這些挑戰以完善復工流程？
- (3) 那些人(臨床醫療專家、醫生、勞工、工會代表、補償委員會代表、復工協調人員、小企業雇主、大企業雇主及安全衛生專家)應負責執行上述的工作？

(三) 研究結果

1. 團體中的文化會影響個體的社會心理因素，進而影響復工狀態。
 - (1) 勞工出身的家庭背景、是否為移民者、根深蒂固的價值觀會影響復工意願。
 - (2) 工作內容可能導致再次受傷、缺乏同事及上司的支持、未針對傷殘勞工安排工作調整等都是工作場域所造成的影響。
 - (3) 大、小公司資源不同，後者較不利勞工復工。小公司不僅財務狀況較緊迫且相關復工管理專家也是缺乏的。
2. 複雜、涉及多方利益團體及溝通效率不彰的補償體系如何影響勞工復工意願
 - (1) 有領取補償金的勞工，復工意願較低。
 - (2) 工會認為勞工有權利延遲復工，從而影響勞工復工意願。
 - (3) 補償程序太過複雜與冗長，反覆的裁決與案件駁回，都會延誤補償時程，進而影響勞工的財務狀況。
3. 整個社會或體制對領取補償金勞工的偏見
 - (1) 許多勞工認為其需向他人或公司證明傷害/疾病的真實性，引發心理創傷、缺乏自尊、自認社會地位低落。
 - (2) 社會大眾偏見所導致的勞工情緒問題，容易阻礙勞工的復工成效。

十、 **Improving vocational rehabilitation services for injured workers in Washington State**

(一) 前言

本研究旨在探討華盛頓州所修正的職業重建計畫(Vocational Improvement Project ; VIP)，此計畫之目的為增加權責性、效率性與職業重建之成功率。職業重建計畫之流程及影響層面是本研究的探討重點，以為此計畫是否應擴大或可繼續推行之參考。

雖然大部分受傷勞工都可以重返職場，但少部分勞工因遭受嚴重性傷殘或疾病，其使用相當多的復健資源、相當久的復健時間及面臨相當複雜的補償程序。最後，極可能遺留永久性殘疾，而導致無法重回職場。因而，各州啟動的職業重建計畫主要在幫助此類勞工能夠重回職場，但其所包涵的保障，各州並不相同。

如上所述，雖則職業重建計畫相當重要且消耗很多資源，以華盛頓州為例，其 2006 年花費約五千萬美元。但探討其制度之效能與效率的研究卻相當缺乏，此乃本研究之目的。

(二) 華盛頓州的職業重建計畫

1. 早期介入(Early Intervention): 與關係人討論早期復工的可能性、找出影響復工的因素、工作內容分析、推動工作調整/修正。
2. 工作能力評估(Ability-to-Work Assessment): 提供政府單位有關勞工是否達到聘任標準或需再接受職業重建訓練。勞工若未達到聘任標準、有體力參加職訓、需強化工作職能，則應接受職業再訓練。平均每年華盛頓州有 2%的傷殘勞工接受職業再訓練。
3. 計畫發展(Plan Development): 針對可以參加職業再訓練的勞工，政府會推派顧問與勞工一起討論訓練的內容，並承報政府機關核准。計畫內容需包含醫療狀況、復工障礙與受限之處為何(如缺乏教育、經驗、技能、語文及就業市場的供需

調查)。

4. 計畫執行(Plan Implementation)：政府審核通過後，即可開始執行職業訓練。

多年來，華盛頓州在實施上述計畫時，遭遇許多挑戰：

1. 每位勞工可以接受的職業訓練經費上限是一年\$4,000 美元，這個金額實不足以支付許多訓練計畫的學費。
2. 計畫內容不允許勞工拒絕參加。
3. 計畫經費使用不具效率。
4. 政府當局並未建立管道與其他提供職訓課程的機構作連繫。

(三) 職業重建計畫(VIP)計畫

有鑑於上述缺失，2007 年華盛頓州通過職業重建計畫，預計從 2008 年開始實施至 2013 年，計畫目的如下：

1. 符合資格的勞工可以參加有意義的職訓課程。
2. 提高成功的復工比率。
3. 對勞工而言，復工結果是好的。
4. 降低重覆職訓的機率。
5. 提高相關負責單位的權責性。
6. 提高成本的可預測性。

有鑑於舊計畫的效率不彰、權責不清...。等缺失，職業重建計畫有如下革新：

1. 職業顧問需於 90 天內完成職業訓練計畫。
2. 政府單位需於收到職訓計畫後 15 天作出裁示。
3. 專家審核計畫內容。
4. 釐清計畫的權責性。
5. 明確定義何種情況下，計畫得以中斷執行。

6. 政府設立了六個新的工作站(WorkSource)，提供電腦、工作資源、工作或職訓介紹等服務。勞工可以去私人職訓或職業介紹所也可以到政府設立的工作站尋求相關協助。
7. 職訓期間從一年延長至二年。
8. 職訓經費從\$4,000 元提高到\$12,000 元。
9. 提供更多資源給員工在職訓練(on-the-job training；OTJ)。
10. 職業訓練計畫通過後，勞工有 15 天的考慮期，勞工可以選擇不參加，並決定自我訓練(self-directed training)。若選擇自我訓練，政府仍會提供補助。
11. 政府勞工當局會根據不同區域隨時提供就業市場的供需狀況，以提高給勞工就業參考或職訓課程選擇的參考。不同行業別的供需狀況會被分為三個類別：供>需/供需平衡/供<需。

十一、Ethical Perspectives in Work Disability Prevention and Return to Work: Toward a Common Vocabulary for Analyzing Stakeholders' Actions and Interactions

(一) 前言

到目前為止，已有相當多的文獻在探討如何預防職業身心障礙及復工狀況，特別的是，用系統性的完整架構來探討這類議題，如當事人與醫療體系、職場、保險制度…等之互動，都是影響復工的主要因素。過去研究曾指出復工過程會出現的問題，如過早復工、勞工健康的持續情形、對此類勞工的偏見及勞工所意識到的尊嚴等議題都是屬道德層面的議題。

在處理職災預防及復工問題時，相關領域的專家常有機會與勞工互動，先前已有研究探討專家們的處理方式會如何影響勞工的自我認知、動機及復工的可能性。此類道德相關議題之研究諸如：

1. 處理勞工請領職災補償時，若有質疑其領取資格之合法性，可能會造成“反治療效果”的現象。
2. 勞工在請領補償金過程中所感受到的社會公平遞減情形。
3. 相關專家在與職災勞工互動時，應聚焦於勞工的健康問題、動機及尊嚴。
4. 保險公司從業人員面臨補償法令與職災勞工需求的兩難。
5. 雇主展現對職災勞工的公平對待與職災傷殘的認同，有助於減輕職災勞工的沮喪現象。

不同利害關係人所關注的重點是不同，而此都是道德領域所涵蓋的。最重要的四群分別為：

1. 勞工關心財務穩定度與是否擁有快樂的生活。
2. 雇主關心生產力。
3. 醫療機構關心病患的健康及避免再次受傷。
4. 保險機構關心獲利率與持續經營。

在評估職災介入治療或輔導是否有效時，不同利害關係人所抱持的價值觀是不同的，彼此間若欠缺溝通，惡性循環下，最終會影響職災勞工的復工成效。本研究認為不同群體所抱持的價值觀需以系統性的方式來探討，而群體間是否有優先問題？及到底那一個群體的觀點是決定最後的復工？此皆為本研究之議題。本研究目的有：

1. 找出與職災預防及復工領域相關之道德理論與觀點。
2. 不同利害關係人所抱持之價值觀為何？
3. 在不同情境下，利害關係人會有不同的表現？

(二) 研究方法

本研究主要採行文獻搜集來推衍出一個整合性架構與相關之主軸，搜尋範圍有三：生物醫學道德、商業道德、公共行政道德。

(三) 研究結果

1. 民營企業之首要原則為負責任的經營(Economic Responsibility)，以職災補償體系來說，民營的保險業者及醫療院所都會以經營利潤為優先考量。
2. 組織的公平正義形式會呈現在分配、過程、資訊及人際互動等層面，而此會影響到職災當事人與保險業者的關係。因而，求償狀況、復工等待期、工作適應等都與勞工認知的公平性有關。
3. 不同國家文化所衍生出的不同價值觀，會導引出不同的補償制度設計與不同的復工作流程設計。
4. 法令規章的不同會影響整個制度的設計，如加拿大政府規定職災補償是由州政府負責的；相反的，美國制度是法令及架構是州政府擬訂，但執行是由民營保險機構。因而，在美國，職災補償制度的重心會較偏向民營企業的經營法則。
5. 各國所設計的補償制度與復工制度都涉及多方面的利害關係人，其所展現的態度、處理準則等都是道德相關議題。例如，補償金求償者認為過程遭到不公平對待、保險公司或雇主歧視某類勞工、雇主不願意增強工作場所的安全規格等。
6. 利害關係人彼此的權力是有優先次序的，例如在評量勞工是否可以復工這件事，瑞典的狀況是由雇主、醫療照護機構及保險業者共同協商決定，但主要是由雇主決定，只要雇主說不讓職災勞工復工，就成定案。
7. 雇主在設立職業安全衛生準則或流程時，是隱含道德觀在其中的，因其會影響勞工的健康及遭受職災的風險。
8. 復工政策是隱含道德觀在其中的，因其會影響雇主是如何對待職災勞工，進而影響職災勞工的自尊心與健康情形。
9. 若雇主不願調整工作內容或修正環境與設備以利復工，則代表雇主的自我利益道德觀很強烈。由此可見，企業的社會責任(CSR)

是與文化、習俗等相關的。

10. 利害關係人彼此間的衝突可解釋為是道德觀不同所導致的，而其看待職災勞工的角度也會不同(病人、市民或勞工)。

不同制度所設計的復工誘因是不同，在荷蘭，復工誘因是給雇主的；在瑞典，誘因是給勞工的。因而，不同的制度會引導出不同的道德觀，隱含利害關係人的忠誠度、優先次序及角度也會不同。

十二、 Functional capacity evaluation: Does it change the determination of the degree of work disability?

(一) 前言

車禍發生造成的傷害，除了身體及心理層面之外，還可能產生創傷後遺症，諸多狀況都會導致工作殘疾的發生。有許多方法可以衡量工作殘疾，例如自我評估報告、醫療檢查、接受訪問及工作職能評估。然而，先前研究指出，任一種評估方法似乎都無法客觀衡量勞工的工作能力是否恢復，而且，有時不同的評估方法得到不同的結論。

工作職能評估(Functional Capacity Evaluations；FCEs)乃指評估員工是否有能力執行某類工作任務的方法，其通常使用在員工受傷或生病後的職業重建階段，主要目的為確認員工的工作職能與工作限制，才能作出員工是否能重回原本工作崗位或轉換到其他工作的決策。先前研究指出，雖然各國訂定的殘疾標準不一，但工作職能評估的確能針對工作殘疾的程度提供一客觀標準。

普遍來說，工作殘疾衡量常用的方法包含測試身體功能、身體結構、行動參與及行動限制，但此方法著重於身體功能測試及醫療檢查，對活動能力的參與及受限狀況較少著墨，而此正是工作職能評估能補強之處。舉例來說，若勞工有肌肉骨骼相關的殘疾，則提舉重物的工作任務測試就相當重要，所以採用整合及多元的測試模型較能客觀評量員工的復工機會。

到目前為止，不同國家、不同醫療領域都有採用工作職能評估來測試員工的工作能力，但尚未有一致性的看法。有很多醫生在治療背痛患者時，會整合工作職能評估與其他評估法以得到更詳細的訊息。

本研究之目的為比較下述二種方法，何者更能精確評估工作殘疾的程度。

1. 只採用醫療檢查結果。
2. 綜合醫療檢查結果與工作職能評估(FCEs)的評估。

(二) 研究方法

本研究徵求頸椎扭傷或腕部骨折的傷殘勞工參與本計畫，最後完成者共計 123 位，76 位為頸椎扭傷；47 位為腕部骨折。採用多種評估工作職能的方法：

1. PWPE 問卷(Physical Work Performance Evaluation)-內容包含提舉能力、拖拉能力、行走、攀爬、旋轉…等測試，同時監控心跳速度、耗用時間、疼痛感覺、重覆次數…等。此為工作職能評估。
2. VAS 問卷(The Visual Analogue Scale)-評量受測者的主觀疼痛感，0 分代表完全不痛；10 分代表最大疼痛感。
3. FSQ 問卷(Functional Status Questionnaire)-受測者自我填答問卷，包含身體、心理及社會功能之自我認知。
4. 醫療檢查-由醫療執行相關之身體功能檢查。

(三) 研究結果

1. 在腕部骨折群組，單獨採醫療檢查結果與綜合醫療檢查及工作職能評估(FCEs)，這二種方法在判斷工作殘疾的一致性高達 81%。
2. 在頸椎扭傷群組，單獨採醫療檢查結果與綜合醫療檢查及工作職能評估(FCEs)，這二種方法在判斷工作殘疾的一致性只有 48%。
3. 綜合醫療檢查及工作職能評估(FCEs)後，被醫師診斷為零殘疾者

增加了，意即，被醫師診斷為工作殘疾者減少了。

4. 在腕部骨折群組，綜合醫療檢查及工作職能評估(FCEs)後，被診斷為工作殘疾者增加了。
5. 在頸椎扭傷群組，綜合醫療檢查及工作職能評估(FCEs)後，被診斷為工作殘疾者減少了。
6. 當醫師評斷的殘疾標準與患者自身感覺有落差時，加入工作職能評估(FCEs)可提供更多訊息給醫生及病患參考。

十三、 Where Vocational Rehabilitation Consumers Work According to the Standard Occupational Classification System

(一) 前言

從 2007 年開始，美國復健服務行政單位(Rehabilitation Service Administration; RSA)所執行的職業重建計畫即與其他政府單位合作，開始以一標準化的方法來分類職業相關的資訊。職業重建服務的重心在“就業”，因而，有必要為使用職業重建的消費者建構一個與職業相關的資訊系統，此系統即為(Standard Occupational Classification ; SOC)。

Walls 等人的研究指出，從 1978，1988 到 1998 年，使用職業重建服務的消費者其就業趨勢逐漸轉向專業性、技術性、管理類及服務類等工作；而較少從事加工類的工作。而從舊的分類系統(DOT)轉到新的分類系統(SOC)後，並無研究報導職業重建服務所輔導的消費者其後續之就業動向。因而，本研究之目的旨在呈現在標準職業分類(SOC)架構下，已完成職業重建之勞工，其所從事的工作類別與全體國民是否有不同。

(二) 研究方法

從 SOC 及 BLS(Occupational Employment and Wages)資料庫中採集 2006 年-2007 年使用職業重建服務消費者的就業資料，從一開始

的 600,188 筆資料，篩選到剩下 202,727 筆資料。下表 14 為資料的人口統計變數。

表 14 人口統計變數

變數		百分比
性別	男性	54.3
	女性	45.7
教育程度	<12 年	34.1
	12-16 年	63.5
	>16 年	2.4
身心障礙類別	情緒	20.3
	身體	25.9
	智力	53.7

(三) 研究結果

1. 接受職業重建服務的使用者其選擇的職業以服務類及銷售類居大宗;管理類及專業技術類第三名，接下來為製造運輸類。詳下表 15。

表 15 職業重建服務使用者選擇職業比率

職業類別	職業重建使用者(%)	全國勞工(%)
管理類、專業類	18.2	28.8
服務類	29.2	19.2
銷售類、行政類	23.9	28.0
農漁牧類、營建類	9.3	9.3
製造類、運輸類	16.6	14.7
其他類	2.8	未統計
合計	100	100

2. 本次調查職業重建使用的就業趨勢與 Walls 等人調查 1978 到 1998 年的結果類似，趨勢並未改變。
3. 與全體勞工的就業狀況作比較，職業重建使用者更傾向作服務類、製造類及運輸類的工作;而較不傾向作管理類、專業類、銷售類及行政類的工作。
4. 職業重建使用者與全體勞工都不傾向作製造類、運輸類、農漁牧

類及營建類等工作。

5. 細部分析服務類別的就業狀況發現，職業重建使用者中有 8.3% 在從事清潔與維修工作 (Building and Grounds Clearing/Maintenance)；而全體勞工只有 3.3%在從事此類工作。先前研究發現許多身體殘疾或心理殘疾的勞工多從事警衛的工作，而此類工作即屬清潔與維修類別。
6. 細部分析服務類別的就業狀況發現，職業重建使用者中只有 1.5%在從事消防、警察、獄警…等工作；而全體勞工有 2.3%在從事此類工作，或許是因此類工作要求體力、機動力、問題解決能力，而此實非殘疾人士能勝任。
7. 職業重建使用者在管理及專業技術類的工作的就業比例(18.2%)明顯低於全體勞工(28.8%)，此類工作如會計師、律師、財務分析人員…等。但其中有一類工作卻是較受職業重建使用者青睞的，即社區服務工作者，如藥物成癮輔導員、心理衛生諮詢人員及社工人員。

十四、 Employment predictors and outcomes of U.S. state-federal vocational rehabilitation consumers with affective disorders: A CHAID analysis

(一) 前言

美國政府的職業重建計畫是為了幫助傷殘勞工得以重回職場及重拾正常生活而設立的。職業重建諮詢顧問會提供多元服務以協助勞工(特別是嚴重傷殘者)重回職場。傷殘勞工需具備一定資格才得以申請相關服務，服務內容包含：

1. TWE(Trial Work Experience)-在顧問協助下，實際進入職場以探索本身的工作職能。
2. 提供諮詢-職涯決策、職訓課程、發展工作技能、工作尋找、

面試技巧…等。

3. 與雇主及勞工協商出合理的工作調整。

根據統計，有使用職業重建服務的傷殘勞工較未曾使用者，其就業率足足高了 60%。因而本研究之目的為探討勞工之人口統計變數與其所使用之不同職業重建服務是否會影響勞工的就業狀況。

(二) 研究方法

本研究使用美國政府的 RSA-911 資料庫，RSA-911 包含所有使用職業重建服務勞工的傷殘資料及就業資料，以 2011 年為例，就包含了 589,773 筆傷殘勞工資料。本研究以資料探勘法(Data Mining)來粹取出變數的關係。

(三) 美國政府提供之職業重建服務如下表 16 所列：

表 16 美國政府提供之職業重建服務

服務項目	服務內容
評估(Assessment)	評估勞工需要那些服務
診斷與醫療處置 (Diagnosis and treatment)	身體、心理、語言、職業等各方面的治療
職業重建諮詢與指導 (Vocational rehabilitation counseling and Guidance)	個人調適諮詢、家庭經營諮詢、職業概況諮詢
大學訓練 (College or University training)	全時或非全時的進修，可以取得學位或證照
職業訓練 (Occupational/vocational training)	由職訓機構或學術機構提供的職業訓練
在職訓練(On-the-job training)	全職或實習工作時，由雇主所提供的訓練
就業準備的訓練(Job readiness training)	職場態度、禮儀、服裝及相關技能的訓練
身心障礙相關技能強化訓練 (Disability-related augmentative skills training)	手語訓練、視力輔助器材、言語訓練、行動能力訓練
協助工作尋找 (Job search assistance)	履歷表準備、確認合適的工作機會、面試技巧

就業安置協助(Job placement assistance)	推薦合適的工作機會
工作現場支援(On-the-job supports)	工作指導、工作留置服務
運輸服務(Transportation services)	交通費用及相關設備的提供
生活扶助服務(Maintenance services)	食物、服裝及住所的補貼
復健科技(Rehabilitation technology)	使用科技設備輔助勞工各方面的生活
閱讀服務(Reader services)	對視障者提供閱讀服務
手語服務(Interpreter services)	對聽障者提供手語服務
個人生活扶助服務 (Personal attendant services)	協助沐浴、進食、穿衣及行動

十五、Predictive Value of Personal Characteristics and the Employment of Transition-Aged Youth in Vocational Rehabilitation

(一) 前言

本研究之目的旨在探討傷殘青少年的個人特質與使用職業重建服務及其後之就業狀況間的關係，希望能對實務面及政策面有實質貢獻。研究問題如下：

1. 不同人格特質適合哪些職業重建服務
2. 不同人格特質的就業狀況是否會有所不同

(二) 研究結果

1. 有感官障礙或其他健康問題的青少年在使用與工作相關之職業重建服務後，對就業的確有幫助。職業重建顧問可以提供如工作俱樂部、工作調整、社區評估及其他工作服務。
2. 青少年若有情緒或認知障礙，67%會使用基本的職業重建服務，如評估、指導、工作安置及交通協助。通常此類青少年在學校表現狀況較差，但若能實際展演工作內容，則多能從當中受惠。

3. 相較於有感官障礙或其他健康問題的青少年，有心理疾病的青少年反而較容易就業，就業率是前者的 1.4 倍。原因可能是心理障礙青少年較不容易得到 SSI 補助，因而需積極就業。

十六、Systematic review of the qualitative literature on return to work after injury

(一) 前言

北美區域從 1990 年代就已將鼓勵復工(RTW)的政策整合於職災的補償系統，但近年來發展的復工概念強調在勞工尚未完全恢復之際就可以鼓勵他們回到職場，或許從事任務較輕的工作，同時亦可繼續接受治療。

本研究以完整性的文獻回顧來匯整出各國在復工政策的構面、流程與實務作法，希望能對下述問題提供解答：

1. 有關復工所涉及的社會與組織構面為何？
2. 對勞工、雇主及健康照護機構來說，其所面臨的挑戰為何？
3. 復工相關之利害關係人如何作出對復工的貢獻？

(二) 研究方法

本研究搜尋電子資料庫(Medline, Embase, Cinahl, PsycInfo, Sociological Abstracts, ASSIA, ABI)中有關復工的質性研究文章，從最初的 4124 篇中嚴格篩選出 13 篇文章。其都列舉出相同的七個重點：

1. 勞工與雇主雙方都能釋出善意：復工之主要關係人的善意及展現出對彼此的尊重是復工能否成功之主要關鍵點。此因素會關係到傷害原因之歸屬、資源分配、協調過程、規劃與管理工作調整。善意這項因素很難有形化，但的確是職場的社會環境要素之。勞工的善意展現在對公司有歸屬感、對雇主及同事有感情。若是職場缺乏善意的企業文化，則勞工會覺

得公司並未替他們著想；雇主會覺得勞工只想透過職災復工管道以減輕工作量。若此情形持續，則其對復工傷害很大，如同事間的猜疑、雇主的監督等會造成勞工無法再次融入職場。

2. 勞工與補償制度間的關係：勞工通常對法令、政策、如何爭取補償、如何填寫申請文件...等制度與程序不甚瞭解，以加拿大而言，政府期望勞工可以獨立自主地處理相關復工與申請補償，然而，勞工通常沒自信或缺乏相關知識可以勝任這方面事務，尤其在受傷期間，其情緒特別脆弱。
3. 雇主與勞工在復工前的接觸：原則上，雇主愈早與傷殘勞工取得連繫，勞工會覺得沒被公司遺忘，此點對復工是有幫助的。但若是勞工原本工作表現不佳或是與原本的公司關係不好，則過早接觸反而對復工是沒幫助的。
4. 雇主與醫療專家的接觸：文獻結果顯示，雇主通常在與醫生溝通是否讓勞工趁早重回職場或設定勞工復工的工作內容時會遇到困難。實際走訪職場有助界定勞工的復工內容，但此項工作是超出醫生的工作範圍，且制度亦未提供誘因。實務上，若雇主想早點讓勞工復工，但又缺乏專業醫療建議，則可能會作出錯誤決策。
5. 工作內容調整：一旦雇主、勞工與醫療專家達成復工共識，接下來就是工作內容調整的設計，此任務涉及三個要項：
 - (1) 社會層面：復工當事人與同事之關係備受考驗，因同事會覺得工作分配不均、復工勞工會影響整個部門的績效、懷疑其傷殘程度而不願意提供協助等尤其是在復工者被安排在一個新單位、新同事或新工作內容的環境下，此問題尤其嚴重。

- (2) 身體功能層面：新工作內容是否為復工者身體能負荷，是一個非常重要的問題，若安排不當，則再次受傷的可能性就會提高。
 - (3) 財務層面：雇主若衡量請復工者回鍋需付出相當高的成本，如修改工作動線、添購設備、請同事協助...。等，此都會形成順利復工的阻礙。
6. 復工者的上司：由於上司每天與復工者共事，其通常很清楚復工者的工作內容是否適合、瞭解復工者與同事的工作氛圍、工作任務是否危害到復工者的健康。然而，這個角色能否扮演好，端賴上司是否具備完整法令知識、協調能力與基本醫學常識。
7. 公司的財務狀況：若公司的財務狀況良好，則其較願意讓傷殘勞工復工，因這項作為需花費額外成本。

第三節 國外文獻重點彙整

彙整近十年有關職災勞工重返職場之重要政策及具體措施，可歸納要點如下：

一、事前預防部份

- (一) 要求企業建立高風險/非高風險/兼職職災預防職業安全衛生計畫。
- (二) 增加商業保險機構的介入。
- (三) 設立補助金與工作誘因諮詢人員，作為勞雇雙方的諮詢窗口。
- (四) 企業需落實職業安全衛生訓練，政府向雇主宣導應具備的安全衛生責任，並檢查企業社會責任的落實程度。
- (五) 由醫療單位負責通報系統。

二、職災勞工醫療期

- (一) 結合醫師、物理治療師和職業重建顧問等，進行整合型治療，此階段以公傷假時間長短與勞保給付、職災補助為重點。
- (二) 介入心理諮商，輔導職災勞工與其家人，輔導層面包括身體意象與重大創傷症候群等。

三、職災勞工復健強化期

- (一) 運用職能評量工具，並對應其工作條件，進行職能治療與職業重建。
- (二) 評量人員應包括雇主、醫療單位和商業保險人員等，以共同判斷工作強化期程。
- (三) 工作強化中心結合企業進行職務再設計，並提供職災勞工相關輔具及使用練習。
- (四) 企業使用漸進式復工或直接回復原來工作的方式協助職災勞工重返職場。
- (五) 政府提供企業繼續聘僱職災勞工的政策補助。
- (六) 介入心理諮商，輔導職災勞工、家人，甚至是同事，以建立支持性的工

作環境。

四、職災勞工訓練就業期

- (一) 如果未能順利復工，或復工不順利，則由職業重建人員先使用職業重建評量工具與職涯諮商，了解職災個案的興趣、能力與經驗，以提供較適當的就業機制。
- (二) 提供職災勞工運用對應上述條件的政府公共訓練或補助接受非公共訓練。

第四節 國內相關重建機構與提供復工之協助方案

一、與各國比較

有鑒於促進職災勞工重返職場是職災個案輔導的重要方向，因此各國皆致力於透過政策與各項方案加以積極推動。依據對於澳洲新南威爾斯州、德國聯邦政府、美國加州、日本等國之職災勞工重建制度的分析，再與我國比對顯示下列差異[42]：

- (一) 醫療主導、重返工作為目標之職災勞工重建方案：四個國家地區的職災勞工重建服務是由醫療主導，以重返工作為目標。國內雖然成立了職業傷病診治中心及工作強化中心，但因資訊不足或親近性低僅有少數職災勞工接受服務，以重返工作為目標之重建服務者人數仍偏低。
- (二) 雇主參與及保留工作：四個國家地區都有鼓勵雇主保留工作或提供適當工作的方法，讓雇主主動參與職災勞工的重建計畫。而我國雖然在「職業災害勞工保護法」中有規定雇主應按其健康狀況及能力，安置適當之工作，但是並沒有明訂方法，再加上沒有將通報整合及個案管理，其現階段欲達成以重返工作為目標之職災勞工重建工作仍需加強。

二、國內職業重建機構與 FAP

目前我國辦理職業重建之專責機構，包括主管機關的勞動部職業安全衛生署職災勞工保護組，醫療體系為北、中、南與東區職業傷病防治中心、醫院相關職能治療中心、復健醫學部、工作強化中心、各縣市政府職業重建科等相關單位和心理諮商所等，以及各縣市勞工局所設置的職災個管員，各機制定位為促使職災勞工重返職場，尤其工作強化中心更可被稱為就業前的最後一哩路。整體職業重建流程如圖 7。另為主動服務職災勞工，勞動部自 97 年 8 月起擴大推動「職災勞工個案主動服務計畫」(FAP)，並設置個案管理員，提供職災勞工及其家庭立即性協助與服務諮詢，職災勞工職災權益資訊，轉銜心理輔導、職能復健、職業重建等服務，並以維護職災勞工權益、支持家庭渡過危機及協助職災勞工重返職場為三大目標。

身心障礙者職業重建服務開始於民國 83 年的「支持性就業服務模式」，當時職業重建的服務理念是期望身心障礙者可以進入一般性職場，與一般人共同工作，而不是只有庇護工場的工作；民國 86 年，「職業輔導評量服務」正式納入「身心障礙者保護法」，民國 92 年全國開始正式提供「職業輔導評量服務」，這也意謂著職業重建的服務理念開始強調以「評估」為專業服務的基礎；民國 98 年，全國地方政府機關設置「身心障礙者職業重建服務窗口」，全面推動職業重建個案管理服務，期望職業重建服務能有應用個案管理的方式整合所有的服務資源，協助身心障礙者達到就業目的。

(一) 因應單一窗口制度而生的「職管員」

推動身心障礙者生涯轉銜服務後，各縣市政府設置了職業重建窗口，負責將支持需求較多的身心障礙者轉銜派案至民間的支持性就業服務機構，但民間機構的支持性就業服務員也可以自行接案。當時的職業重建服務流程，很微妙的形成了一種雙軌服務的機制，而就業轉銜員的功能除負責轉銜外，也負責協助支持需求較少的身心障礙者就業。

(二) 職業重建個案管理服務工作手冊的重要影響

民國 101 年，「辦理身心障礙者職業重建服務窗口計畫」中規定，

職管員的角色任務包含：就業轉銜、諮詢、評估、擬定職業重建服務計劃、分派或轉介、資源整合、服務追蹤及結案，但卻沒有明確的規範，說明職管員的角色功能為何，造成職管員在提供服務時，仍偏向就業轉銜派案的功能，而較少職管員評估管理的功能。民國 102 年職訓局在修訂「辦理職業重建服務窗口計畫」時，納入職管手冊當中的職業重建服務流程與服務原則，與身心障礙者就業轉銜作業流程並列為職業重建窗口提供服務的依據，並於 103 年開始全面實施新的職業重建個案管理服务制度。

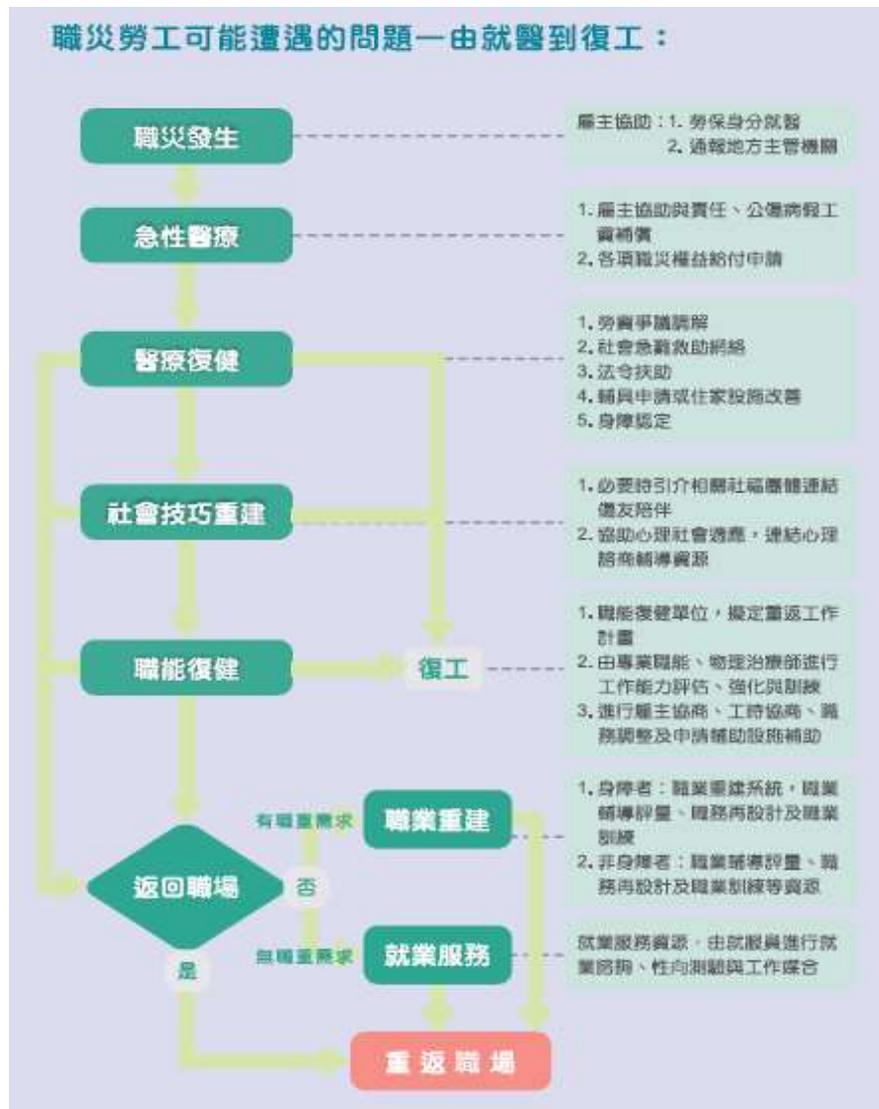


圖 7 職業重建制度流程

資料來源：勞動部職業災害勞工保障權益手冊

FAP 計畫目的涵蓋：

- (一) 維護職災勞工權益：提供完整職災權益諮詢，保障職災勞工及其家屬可獲得應有之協助，並於重大職災案件發生後，立即辦理職災個案慰問及後續協助，降低職災對個人及家庭可能產生的衝擊。
- (二) 支持家庭度過危機：發揮個案管理功能，建構完整職災勞工服務資源網絡，結合運用政府及民間資源，預防職災勞工及其家庭陷入困境。
- (三) 協助勞工重返職場：定期追蹤瞭解職災勞工身心復原情形，整合就業服務資源，恢復與強化職災勞工工作能力，並陪同案主與雇主協商重返職場之相關工作條件與輔助設施，爭取協商合宜工作環境與條件。

服務內容包含：

(一) 協助提出職業傷(病)鑑定與治療：

- 1. 疑有職業病個案，轉介職業傷病防治中心進行診斷與治療，並協助申請職業病認定與鑑定。
- 2. 職業傷害未能順利獲得勞保局相關職災給付者，協助向勞保局提出申訴。

(二) 職業災害勞工權益維護：

- 1. 協助取得醫療給付(含職災醫療書單)，連結復健與輔具資源，陪同個案瞭解醫療復健計畫及相關衛教知識。
- 2. 維護案主工作權益，並爭取法定應有公傷病假。
- 3. 協助案主爭取職災補償權益。
- 4. 案主遇有解僱或離職情形，協助案主獲取資遣費或退休金。
- 5. 爭取雇主賠償。

(三) 勞資爭議協調：

- 1. 向雇主主張維護案主權益，協助調解勞資雙方爭議。

2. 轉介與陪同參與勞資爭議調處，協助獲得有利案主事項(職災補賠償、復工條件等)。
3. 運用法律諮詢或轉介法律扶助資源，獲取訴訟協助及權益保障。

(四) 職災慰問與家庭功能維護：

1. 依規定發放職災慰問金。
2. 視案家需求及條件申請各項社福補助、津貼與連結民間相關經濟或物資資源。
3. 建立良好支持關係，並視案家件需要連結心理諮商與精神醫療資源。
4. 協助案家獲得相關福利服務，使案家生活功能得以穩定。
5. 連結社福生活重建團體，協助案家社會適應。

(五) 重返職場協助：

1. 定期追蹤醫療復健個案，了解其復原情形及復工需求。
2. 視個案工作能力恢復情形及身心需求，連結各項職能復健、職業重建與就業服務等資源，協助案主強化其工作能力，或發展新專業知能。
3. 協助案主進行復工協商，透過職務再設計、復健安排、環境改善等，返回工作崗位。

整體服務流程以高雄市職業災害勞工個案主動服務流程為例，詳如圖8所示。



圖 8 高雄市職業災害勞工個案主動服務流程

資料來源：高雄市政府勞工局

另外，職災勞工面對勞資爭議、勞工權益、慰問金、勞工保險、醫療復健、社會救助、心理關懷、就業服務、職業重建等權益問題時，可透過勞工福利與社會福利系統相關資源，尋求協助。支援系統與資源，如圖9所示。



圖 9 職業災害勞工資源地圖

資料來源：高雄市政府勞工局

目前高雄市政府係透過職災勞工志工關懷小組成員，定期追蹤了解職災勞工復工或再就業情形；如有異常，就由職災個管員介入處理，另高雄市的作法還併入了辦理職災勞工分享團體、職重機構參訪、職涯諮商團體、園藝治療團體等方式，協助職災勞工有更積極的意願重返職場。

第五節 職能評估、職務再設計之專責機構與定位

從文獻分析可知職業重建是以重返職場，提升國家勞動力為趨勢；根據杜宗禮學者[43]指出影響職業傷病患者工作能力與復工之因素包括：

1. 疾病或傷害本身的醫療情形：掌握「黃金恢復期」，以協助病人儘速恢復其身體功能。
2. 工作的需求：有些規模較大的工廠或公司，可以讓受傷的勞工復工後，先擔任其他的暫時性工作，等到復原完全時再回復原有的工作，但規模較小工廠經常就無法提供暫時性工作，而當勞工受傷嚴重時，影響生理機能，就必須發展或是學習另外的技能。
3. 經濟的需求：勞工復工後，若擔任暫時性工作，往往會影響既有勞動力品質，以及勞工本身的收入或影響家庭。此時政府政策或勞工保險就要提供被保人一定程度的經濟保障；一般分成短期失能和長期身心障礙給付兩類。
4. 其他影響復工的因素：包括勞工本身的年齡、工作年資、性別、教育程度、所屬行業、藍領或白領、主管或非主管、公營或民營機構、公司規模、全職或兼職工作、受傷前的工作狀態、心理因素、財務狀況、家庭與社會支持均可能有關。

依據陳月霞提出之復工工作指引[44]，可知職災勞工的復工流程如圖 10，在此流程中的利害關係人包括政府勞動檢查員、職災個案、職災個案的家庭系統、職災個案管理員、勞工健康服務人員、工作強化中心、就業與訓練機構、原雇主或轉換工作後的新雇主等，均是重要資源網絡。例朱柏青曾引述英國衛生安全署 (Health and Safety Executive) 對於病假管理與復工 (manage sickness absence and return to work) 之指引[45]提到，在小型企業中，多數屬於單一次事件 (one-off event) 的復工問題，雇主只需思考如何處理該傷病員工的情境、可提供合理的工作調整方式為何，以及如何在復工過程中與員工達成共識；但對於員工數越多的企業，

傷病員工出現的機會可能會增加，復工處理過程可能更加複雜。依據我國勞工健康保護規則規定，雇主應使醫護人員配合職業安全衛生、人力資源管理及相關部門人員訪視現場，辦理「提供復工勞工之職能評估、職務再設計或調整之諮詢及建議」，因此從事勞工健康服務醫護人員須主動接觸有復工需求的員工，以及時提供相關協助，往往是第一線的協助者。

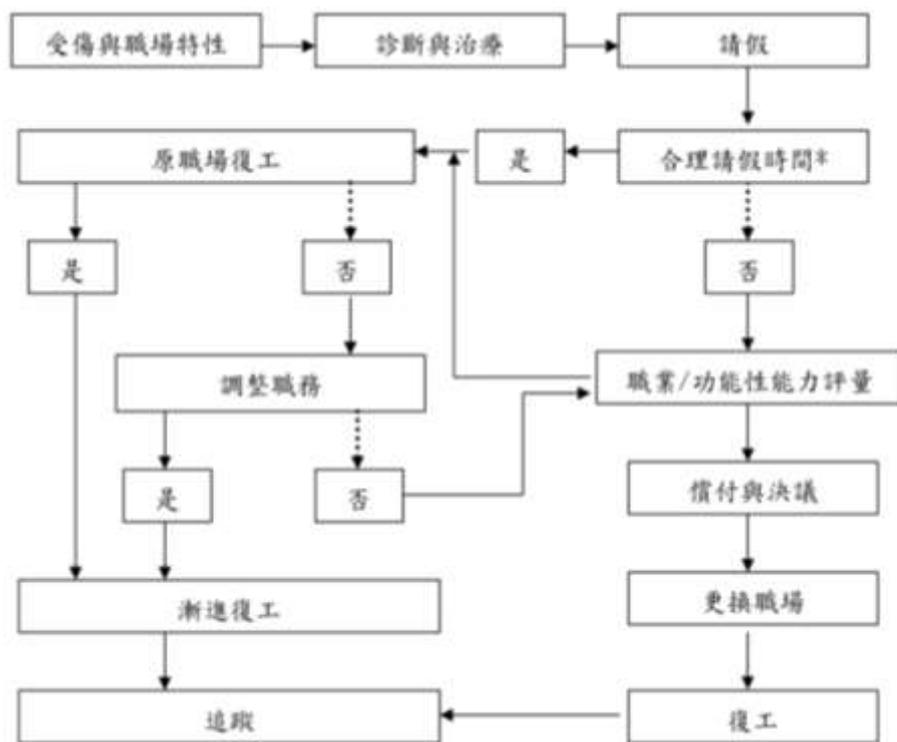


圖 10 復工流程圖

陳月霞，復工服務指引(試用版)

資料來源：<http://web2.bola.taipei/UC/loadfile/B216-mf.pdf>

一、職能評估專責機構與定位

職能評估專責機構與人員主要包括各區職業傷病防治中心、配置於企業組織的職醫護人員，以及醫療院所的工作強化中心等。其定位為依據職災勞工重返職場的工作任務所需的職能進行評估，以便進行工作強化。例如依據勞工健康保護規則[46]對於職醫護人員配置或臨場服務，均有明確規範，服務頻率與人力配置如表 17、18、19。

表 17 從事勞工健康服務之醫師人力配置及臨場服務頻率表

事業性質分類	勞工總人數	人力配置或 臨場服務頻率	備註
各類	特別危害健康 作業 100 人以上	職業醫學科專科醫 師：1 次/月	一、勞工總人數超過 6,000 人者，每增 勞工 1,000 人， 應依下列標準增 加其從事勞工健 康服務之醫師臨 場服務頻率： (一) 第一類： 3 次/月 (二) 第二類： 2 次/月 (三) 第三類： 1 次/月 二、每次臨場服務之 時間，以至少 3 小時以上為原 則。
第一類	300-999 人	1 次/月	
	1000-1999 人	3 次/月	
	2000-2999 人	6 次/月	
	3000-3999 人	9 次/月	
	4000-4999 人	12 次/月	
	5000-5999 人	15 次/月	
	6000 人以上	專任職業醫學科專 科醫師一人或 18 次/月	
第二類	300-999 人	1 次/2 個月	
	1000-1999 人	1 次/月	
	2000-2999 人	3 次/月	
	3000-3999 人	5 次/月	
	4000-4999 人	7 次/月	
	5000-5999 人	9 次/月	
	6000 人以上	12 次/月	
第三類	300-999 人	1 次/3 個月	
	1000-1999 人	1 次/2 個月	
	2000-2999 人	1 次/月	
	3000-3999 人	2 次/月	
	4000-4999 人	3 次/月	
	5000-5999 人	4 次/月	
	6000 人以上	6 次/月	

表 18 從事勞工健康服務之護理人員人力配置表

勞工作業別及 總人數		特別危害健康作業勞工總人數			備註
		0-99 人	100-299 人	300 以上人	
勞工 總 人 數	1-299		1 人		1. 勞工總人數超過 6000 人以上者，每增加 6000 人，應增加護理人員至少 1 人。 2. 事業單位設置護理人員數達 3 人以上者，得置護理主管 1 人。
	300-999	1 人	1 人	2 人	
	1000-2999	2 人	2 人	2 人	
	3000-5999	3 人	3 人	4 人	
	6000 以上	4 人	4 人	4 人	

表 19 勞工總人數 50 人至 299 人之事業單位醫護人員臨場服務頻率表

事業性質分類	勞工總人數	臨場服務頻率		備註
		醫師	護理人員	
各類	50-99 人	1 次/年	1 次/月	1. 每年度之第一次臨場服務，雇主應使醫護人員會同事業單位之職業安全衛生人員進行現場訪視，並共同研定年度勞工健康服務之重點工作事項。 2. 每次臨場服務之時間，以至少 2 小時以上為原則。
第一類	100-199 人	4 次/年	4 次/月	
	200-299 人	6 次/年	6 次/月	
第二類	100-199 人	3 次/年	3 次/月	
	200-299 人	4 次/年	4 次/月	
第三類	100-199 人	2 次/年	2 次/月	
	200-299 人	3 次/年	3 次/月	

若職災造成勞工身心障礙，則進入身心障礙者職業重建服務流程，以及身心障礙者職業重建服務專業人員管理應用系統[47]，詳如圖 11 所示。

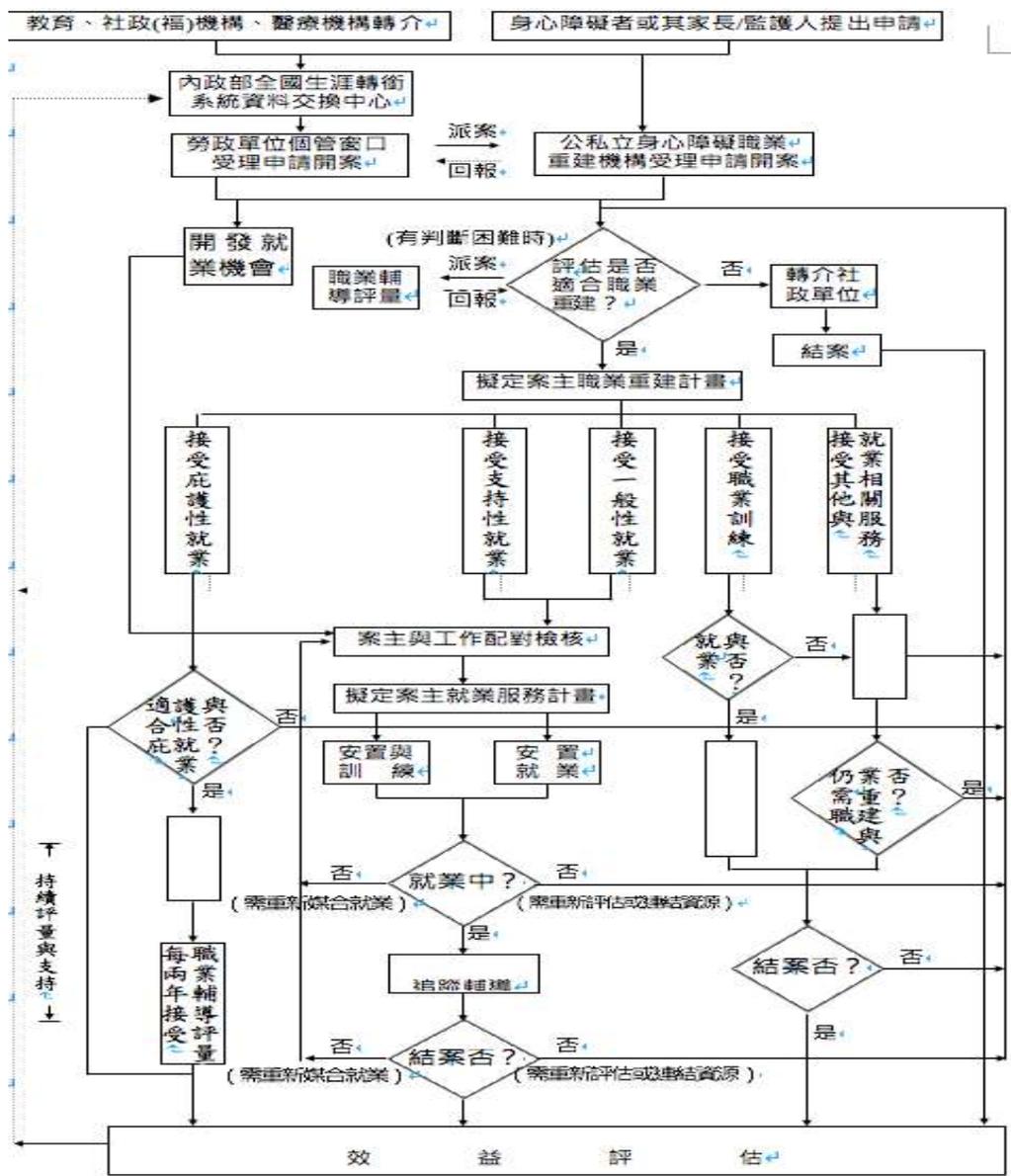


圖 11 身心障礙者職業重建服務流程

資料來源：台灣就業通

二、職務再設計專責機構與定位

就職務再設計的軌跡而言，依據本計畫訪談結果，發現通常在較具規模的企業，大多是由職醫護人員進行職能評估，再與職業安全衛生人員及可能任用職災勞工的部門主管共同設計職務調整職務或配工，因此工作分析能力益顯重要，但若是屬於承攬商聘僱的勞工、外包人員或自營商，又或是較不具規模的中小企業，從訪談承辦人員過程，發現比較容易發生勞資爭議，導致延緩重返職場或復工的時間，最終可能造成進入社政系統的結果，因此為促使具備工作能力與工作意願

的職災勞工重返職場，此類職災勞工宜由職災個管員會同工作強化中心處理。職務再設計專責單位有成大醫院等，詳見表 64 職能復健單位與服務項目。

較具規模的企業的做法多半考量職災勞工恢復至八成痊癒狀況時，由於尚有較高風險存在，通常會採用部分工時，或改為較無風險性的工作，然後再逐漸恢復正常工作。而較不具規模的中小企業，則須考慮重返職場的工作內容。為加強職災預防及職災勞工職業重建工作，職保法另針對僱用職災勞工並提供其從事工作必要之輔助設施的事業單位及辦理職業災害預防與職業災害勞工職業重建專案計畫的單位給予特定補助。依據「勞動部職業安全衛生署補助相關單位辦理職業災害預防及職業災害勞工職業重建事項作業要點」職務再設計經費補助表，補助項目包括個案改善費、出席費、差旅費與行政管理，主要內容為：

(一) 個案改善費：每案以 20 萬元為改善額度上限，包括個案所需之改善費用，如材料費與輔具購置費等；以及研發設計費，如研發、設計、製造、改良等工作。

(二) 訪視費用：為協助個案所進行的訪視工作，每一個案限訪視 4 次。

另「勞動部職業安全衛生署辦理事業單位僱用職業災害勞工提供輔助設施補助要點」則說明補助對象為參加勞工保險之事業單位僱用職業災害勞工一人以上者，補助範圍包括：

(一) 恢復、維持或強化職業災害勞工就業能力之器具。

(二) 改善工作環境、設備及工作場所之機具。

有下列情形之一者，不予補助：

(一) 身心障礙者權益保障法第五十七條規定之公共建築物及活動場所，依法應當改善之部分。

(二) 非屬工作上專用之輔助器具。

補助標準則以事業單位得以僱用職業災害勞工之工作所在地為一申請單位提出申請，每一申請單位每年合計補助總金額最高以新臺幣二十萬元為限。

若是身心障礙者，則另行訂定「身心障礙者職務再設計實施方式及補助準則」，

而職務再設計改善項目，包括

- (一) 改善職場工作環境：指為協助身心障礙者就業，所進行與工作場所無障礙環境有關之改善。
- (二) 改善工作設備或機具：指為促進身心障礙者適性就業，提高生產力，針對身心障礙者進行工作設備或機具之改善。
- (三) 提供就業所需之輔具：指為增加、維持、改善身心障礙者就業所需能力之輔助器具。
- (四) 改善工作條件：指為改善身心障礙者工作能力，所提供身心障礙者必要之工作協助，包括提供身心障礙者就業所需手語翻譯、聽打服務、視力協助或其他與工作職務相關之職場人力協助等。
- (五) 調整工作方法：透過職業評量及訓練，按身心障礙者的特性，分派適當的工作，包括：工作重組，調派其他員工和身心障礙員工合作、簡化工作流程、調整工作場所等，並避免危險性工作等。

此外，勞動部為因應高齡化社會的需求，打造身心障礙者及中高齡者更友善的工作環境，推廣職務再設計服務，每兩年辦理職務再設計創意競賽活動，結合創新就業輔具的設計，以鼓勵各界改造職務流程。

第六節 職業重建趨勢、重建資源網路、職務優化設計與政策效益

一、職業重建趨勢

就整體政府協助面而言，職業重建制度流程為職災發生後，雇主協助職災勞工就醫並通報地方主管機關，進行雇主補償及各項職災權益申請，而後運用醫療復健、社會技巧重建、職能重建進而達成復工目的，返回職場後評估是否有職業重建之需求，有職業重建需求者透過職業輔導評量、職務再設計及職業訓練等資源；無職業重建需求者則透過就業服務資源，進行就業諮詢、性向測驗與工作媒合，以早日重返職場[48]。各項重建項目包括：

(一) 職能復健

為讓遭遇職業傷病勞工能夠獲得有效之治療，及早恢復傷病前之就業狀況及重返職場，目前由勞動部職業安全衛生署委託相關醫學團體辦理職能復健、工作能力評估、工作強化訓練、重返職場協助等事項：

1. 職能治療、物理治療及復健：以醫療為基礎之復健及治療，透過復健過程讓傷病勞工恢復其身體原有功能，降低其身體及心理上之障礙，可獨立處理日常生活事物。
2. 工作能力評估：根據傷病勞工之身體狀況，進行不同類型之工作/職務分析與工作能力評估，讓傷病勞工瞭解自己的工作能力及適合之工作項目。
3. 工作強化訓練：根據工作能力評估結果，針對因傷病後所無法執行之工作項目或動作，進行加強與訓練，以促使傷病勞工恢復工作能力，提早回復工作。
4. 重返職場協助：透過雇主協商與溝通，及配合專業輔導評量或職務再設計，協助職災勞工協助職災勞工恢復原工作，或於原職場擔任類似工作或替代工作。

(二) 社會復健

為保障職業傷病勞工之最低生活條件，並以恢復其傷病前之社會生活功能為目標，97年勞動部職業安全衛生署之「職業災害勞工個案主動服務計畫」於各縣市政府勞工行政主管機構設置個案管理員，結合運用縣市資源，提供職災勞工權益諮詢保障、法律協助、勞資爭議協處、家屬服務及醫療、福利資源連結等。職業災害勞工個案主動服務計畫提供職災勞工及其家庭立即性協助與服務諮詢，補助各縣市政府設置職災勞工服務窗口，主動電話關懷、面談服務，提供職災權益諮詢、轉介醫療照護、心理諮商、職能復健、就業、職訓服務及協助申請勞資協處、勞工保險相關給付、社會急難救助、政府慰問金等之深度個案管理服務。

根據勞動部職業安全衛生署職業傷病管理服務中心 2014 年資料，近三年每年平均約服務 600 件重傷個案，組織改造後成立的職業安全衛生署已將職業災害預防、通報、檢查及職業災害勞工職業重建等服務業務整合，職災勞工及家庭也可獲得 FAP 計畫之協助，度過職災創傷重返職場[42]。

1. 職災權益維護：協助提供職災勞工獲得職災補償與勞保給付，並提供各項職災權益及福利諮詢，保障職災勞工權益。
2. 福利資源轉介：協助因職災造成家庭面臨生活困境之勞工，連結相關經濟扶助與福利服務等資源，維持家庭基本生活功能。
3. 勞資爭議協處：提供縣市政府法律諮詢、勞資爭議協處或轉介法律扶助等資源，解決雇主補（賠）償、勞雇關係改善、勞動條件協調或復工協商等問題。
4. 心理支持：提供情緒支持或轉介心理諮詢，撫慰職災勞工身心創傷，以恢復勞工生活與工作自信。
5. 社會適應：協助因職業災害造成肢體損害或暫時性失能之勞工，連結相關社福團體，陪伴勞工學習基本生活技巧，以利勞工恢復自主生活能力。

(三) 職業重建

為協助未能回到原工作職場的職災勞工重返職場，勞動部勞動力發展署提供職災勞工職業輔導評量，職業訓練、就業服務、職務再設計、創業輔導等職業重建服務，讓勞工可至勞動部勞動力發展署之臺灣就業通網站瞭解。勞動部職業安全衛生署依照「職業災害勞工職業重建補助辦法」第 3、9 條規定為瞭解職業災害勞工之職業潛能、興趣、技能、工作人格及生理狀況等相關條件，以提供具體就業建議，協助職業災害勞工適性就業[42]。

1. 職業輔導評量：在就業前了解其職業潛能、興趣、技能、工作人格、

生理狀況及所需輔具或服務等，提供具體職業重建服務或建議，俾利其適性就業。

2. 職業訓練：協助有就業意願但技能不足者參加職業技能訓練，培養工作技能以促進其就業。
3. 就業服務：對於有就業意願及就業能力者，提供就業諮詢及就業媒合服務。
4. 職務再設計：係為協助身心障礙者排除工作障礙，積極開拓身心障礙者就業機會，服務範圍包含：改善職場工作環境、改善工作設備或機具、提供就業所需之輔具、改善工作條件、調整工作方法等。
5. 創業輔導：提供創業貸款利息補貼、創業諮詢、創業指導、創業之能研習及其他創業輔導服務措施，以協助自立更生。

二、重建資源網絡

重建資源包括各項保險與津貼，依據我國目前職災補償制度的範圍，除了依勞基法及勞保條例給予勞工職災保障外，尚有 91 年 4 月 28 日正式施行的「職業災害勞工保護法」[49]。勞工遭遇職業災害時，不論有無參加勞保，均得依職保法之規定申請相關補助。已參加勞保之職災勞工，於職業災害醫療期間終止勞動契約並退保者，另得依職保法規定繼續參加勞保普通事故保險，至符合請領老年給付之日止。未參加勞保的職災勞工發生職災事故時，應先向雇主要求依勞動準法第 59 條規定補償，當雇主未補償時，可向勞動部職業安全衛生署申請職業災害勞工保護法之補助與津貼[50]。職災勞工可依循之管道如下，如圖 12：

- (一) 醫療復健：職業傷病診治與復工評估與職業傷病諮詢服務。
- (二) 勞保給付：醫療給付、傷病給付、失能給付和死亡給付。
- (三) 職災補助：各項生活津貼與看護補助、未加保失能及死亡補助和器具及家屬補助。
- (四) 職能復健：工作能力評估及強化、心理輔導及社會適應、職業輔導評量、

職務再設計和輔助設施補助。

(五) 職業重建：職業輔導評量、職業訓練、就業服務、職務再設計和創業輔導。

(六) 社會復健：心理社會支持、家庭扶助和福利資源連結。

(七) 勞資爭議：勞資爭議協調、勞工訴訟扶助和勞工訴訟期間必要生活費用扶助。

(八) 勞動條件權益：公傷病假和職業災害補償。

為有效協助勞工及事業單位更加清楚職災發生後勞雇雙方之權益，權益資源圖如圖 12 所示，目前在資源效益部分，主要仍以保險補助較為顯著[52]。

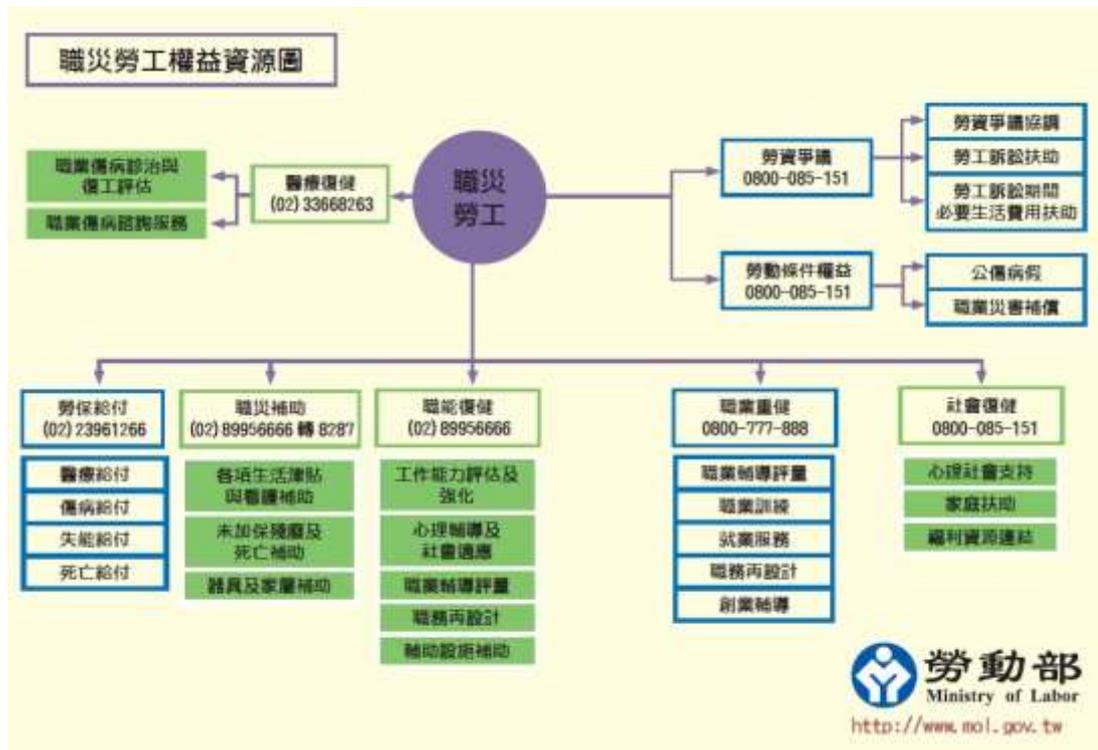


圖 12 職業災害勞工權益資源圖

資料來源：勞動部職業災害勞工保障權益手冊職災勞工權益資源圖

三、職務優化設計

我國對於職業災害勞工重建工作，最主要始於 91 年 4 月 28 日施行之「職業災害勞工保護法」，職業災害勞工保護法針對發生職災勞工，制定職災補償及重

建等相關法律保障措施。其中，職業災害勞工保護法第 4 章第 18 條規定職業災害勞工經醫療終止後，主管機關得依其意願及工作能力，協助其就業；對於缺乏技能者，得輔導其參加職業訓練，協助其迅速重返就業場所。第 27 條規定職業災害勞工經醫療終止後，雇主應按其健康狀況及能力，安置適當之工作，並提供其從事工作必要之輔助設施。

為因應職業災害發生後身體功能減弱所帶來之就業困境，協助職災勞工與身心障礙者順利進入職場及穩定就業，透過職務再設計之方式，專業評估核心工作內容，重新規劃或安排職務流程，提供適當之就業輔具、改善職場環境等方式協助工作適應，以有效增進工作效率並促進穩定就業。

四、政策效益

經本研究彙整高風險職災勞工重返職場有關政策與措施，包括：職業安全衛生法、勞工保險條例/施行細則、就業保險法/施行細則、職業災害勞工保護法/施行細則、職業災害勞工職業重建補助辦法、職業災害預防補助辦法、就業保險促進就業實施辦法、補助相關單位辦理職業災害預防及職業災害勞工職業重建事項作業要點、加強高職災及高危險廠場檢查及指導執行計畫、勞動檢查方針、職業災害勞工個案主動服務計畫(FAP)、各區職業傷病防治中心、勞工主動服務計畫服務窗口、職能復健服務單位和勞工健康服務中心等。

雖然政府已建置職災服務單位與服務流程，並有立法補助組織重新設計作業環境或輔具，進行職務再設計，但目前申請家數不多，部分受訪者表示因企業規模小，擔心其他原本未發生職災勞工，可能開始自覺有衛生疾病，也會提出職務再設計的需求，造成企業成本增加；或企業擔心申請職務再設計後，會受勞檢單位關注等，而究其原因，實與雇主對於職災勞工權益和雇主責任的認知不足所致。至於企業是否需要更多政策補助其繼續聘僱或新聘能夠復工的職災個案，從文獻中發現此政策僅對於服務業或非技術性的職災勞工較有所助益，因此推動相關租稅減免政策，並非首要任務。

目前政策偏向保險補助，雖已建立職災緊急通報系統，但對於後續職災勞工重返職場的路徑並無追蹤系統，同時也尚未建立以職災勞工為特定對象的就業服務系統；另外因為部分職災勞工的傷後較依賴經濟補償，造成支領給付時間越長，就越不易返回職場的現象。而雇主的心態也是政策能否落實的重要影響因素，如果勞資雙方未能有良好的對話機制，加上缺乏如保險公司等第三方的客觀機制，都將使職災勞工復工路徑更加崎嶇；而在經過訪談後，發現對於我國中小企業，以及自營商、下包承攬商等事業單位，以及其聘僱的定期或不定期勞工，仍缺乏足夠復工與重返職場的政策資源協助。依據立法院(107)有關職業災害勞工重建專業人員之探討[51]，引述國際勞工組織「職業傷害給付公約(第121號公約)」(1964)，有關職業災害制度中最重要的國際公約，保障之範圍應涵蓋公私部門之所有受雇者，包括學徒以及職業災害勞工重建業務涉及不同專業領域，建議職業災害勞工重建專業人員其資格除須依規定領有國家專業證照或相關科系之外，同時應具備一定時數的職業災害勞工重建之專業訓練或相關工作經驗，方可擔任。亦即職業災害勞工重建業務應由專業人員為之，應授權訂定專業人員之類別、資格取得、服務內容及訓練等辦法，作為推動職業災害勞工重建服務之依據，維護職業災害勞工重建服務品質，以協助罹災勞工重返職場。

第七節 復工與重返職場分析

近年協助職災勞工重返職場乃為各國政策之施政重點，為有效釐清影響職災勞工重返職場的重要因素與促進復工，本研究彙整各國制度及相關文獻後，分析出內在與外在二大要素：

一、影響復工之內在因素：

- (一) 原有的職業傷病無法完全復原者，愈不易重回職場。
- (二) 在職年資愈短者，愈不易重回職場。
- (三) 永久性身體機能受損愈嚴重者，愈不易重回職場。

- (四) 學歷愈低者，愈不易重回職場。
- (五) 薪資愈低者，愈不易重回職場。
- (六) 從受傷開始起算，使用職業重建資源的期間愈長者，愈不易重回職場。
- (七) 年齡愈高者，愈不易重回職場。
- (八) 瞭解如何照顧自己者，更易重回職場。
- (九) 白領勞工較藍領勞工更易重回職場。
- (十) 公部門勞工較私部門勞工更易重回職場。
- (十一) 有自信可以處理工作相關問題者，更易重回職場。
- (十二) 擁有專業證照的勞工，更易重回職場。
- (十三) 具冒險性格的勞工，更易重回職場。

整體來說，內在因素包含醫療健康因素，如受傷程度、醫療復健情形、身心狀況等。另外還有涉及到的其他個人因素，如年齡、教育程度、自我概念、經濟壓力等。

二、影響復工之外在因素：

- (一) 勞工能找到符合其體能的工作。
- (二) 勞工能瞭解職災相關政策與法令。
- (三) 勞工能參與工作訓練。
- (四) 勞工能找到有提供工作輔具的工作。
- (五) 勞工的復工機構能促進雇主與同事對職災勞工的瞭解。
- (六) 勞工的復工機構能提供職災勞工的同事相關訓練。
- (七) 勞工的雇主能提供職災勞工可接受的工資與福利。
- (八) 勞工的雇主願意安排符合職災勞工工作能力的工作任務。
- (九) 勞工的雇主願意檢視勞工的醫療復健狀態及工作能力下降情形。
- (十) 勞工的雇主會與勞工溝通以預防其心理問題。
- (十一) 勞工的雇主願意隨時關懷勞工。

(十二) 勞工的雇主願意評估受傷勞工對同事造成的影響。

(十三) 勞工的雇主願意與勞工討論出可能的彈性工時。

返回職場的員工容易遇到許多問題，像是缺乏對賠償流程的認知、不佳的後續復健和對於原部門工作的困難性，並且就算工作上無實際的問題，也有可能因為信譽、人際關係等問題被迫離職，同時老闆或同事間的主動關心，更可增加員工留在原公司的意願，並且有激勵工作的作用。

綜上所述，本研究建議長期而言，工作環境的改善有其必要性，且在受傷勞工重返職場的過程，雇主承諾對工作條件的改善與支持是勞工復工的一大動力，如何從政策面著手將會是提昇復工比率之重要關鍵。

第四章 勞保大數據分析

第一節 資料來源

本研究針對民國 96 年至 106 年勞動部勞保資料，從中分析請領勞保職業災害給付者傷病分類、後續復工動向、產業及薪資變化。並針對以下兩類復工差異，進行依職業行業別復工狀況追蹤整理：

- (一) 有復工-原雇主或企業(維持原投保單位)，稱為復工。
- (二) 有復工-更換工作(離開原投保單位再投保)，稱為再就業。

本研究中進一步整合了資料探勘的技術，利用了分類演算法與循序樣式演算法來找出重要屬性，亦能同時考量時間相關資訊，之後撰寫 SQL 以探掘數據，再以直接簡潔的敘述性方式將數據呈現，呈現數據資訊以供分析參考使用。

在職災勞工特性分類上，本研究將「僅請領傷病給付者(未達失能程度)」與「請領失能給付(未達終身無工作能力)」兩種類型之職災勞工比對復工與再就業進行資料分析與探勘。

本分析乃基於勞保資料庫，以職業傷害者為分析對象，主要使用了以下資料進行分析：

- (一) 事業單位檔
- (二) 勞就保單位被保險人檔
- (三) 勞退單位提繳對象檔
- (四) 勞保傷病給付檔
- (五) 勞保失能一次給付檔
- (六) 勞保死亡給付檔
- (七) 勞保失能年金檔
- (八) 就保失業給付檔
- (九) 就保職訓津貼檔

由於勞保資料庫所匯出之 CSV 檔案內的資料除了資料外包含了空格、雙引號等狀況，並且有部分資料無法藉由保險證號對應公司或身分證字號對應個人，因此如圖 13 必須在要使用之前先進行清理，將所有有問題的內容進行修正或刪除，以避免後續步驟出錯。



圖 13 資料預先處理

接著因薪資級距問題，在勞保資料庫當中的投保薪資無法超過四萬的門檻，為求能夠更貼近實際情況，因此必須利用勞退提繳檔當中的工資紀錄，但由於相較於勞保，勞退資料有較多的缺漏，例如單位負責人非必要可不提勞退，所以最後如圖 14，以身分證字號、年月、保險證號這三項參數去比較兩個資料，如果符合會將勞退的提繳工資取代投保薪資，而如果沒有勞退的資料，則仍然維持原勞保的投保薪資。

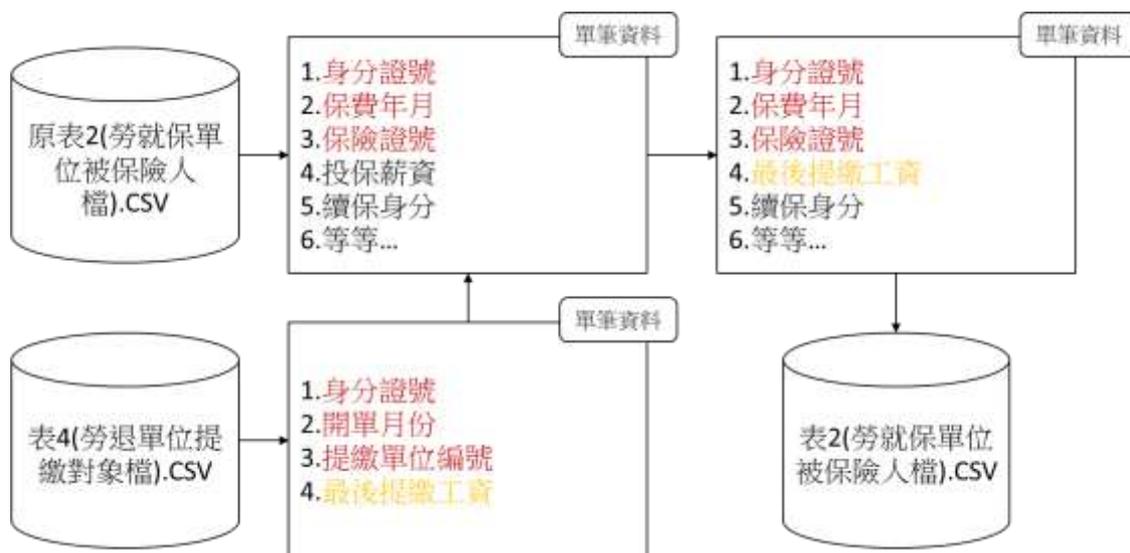


圖 14 薪資預先修正

接著我們利用勞保傷病給付檔、勞保失能一次給付檔、勞保失能年金檔等資

料，並比對修正金額過的勞保資料庫，以此來確定該筆資料最終是否有復工。依圖 15，首先取出一筆資料，並以該資料的年月、保險證號、身分證字號去找出受傷當月的勞保資料，如果找到會將其薪資紀錄，以利後續比對復工前後薪資變化，接著繼續檢查該人員是否往後有繼續工作之紀錄，如果有則會將該筆勞保資料進行紀錄，如果沒有則不記錄任何資訊，而後會繼續比對下一筆給付資料直到資料全部處理完畢。

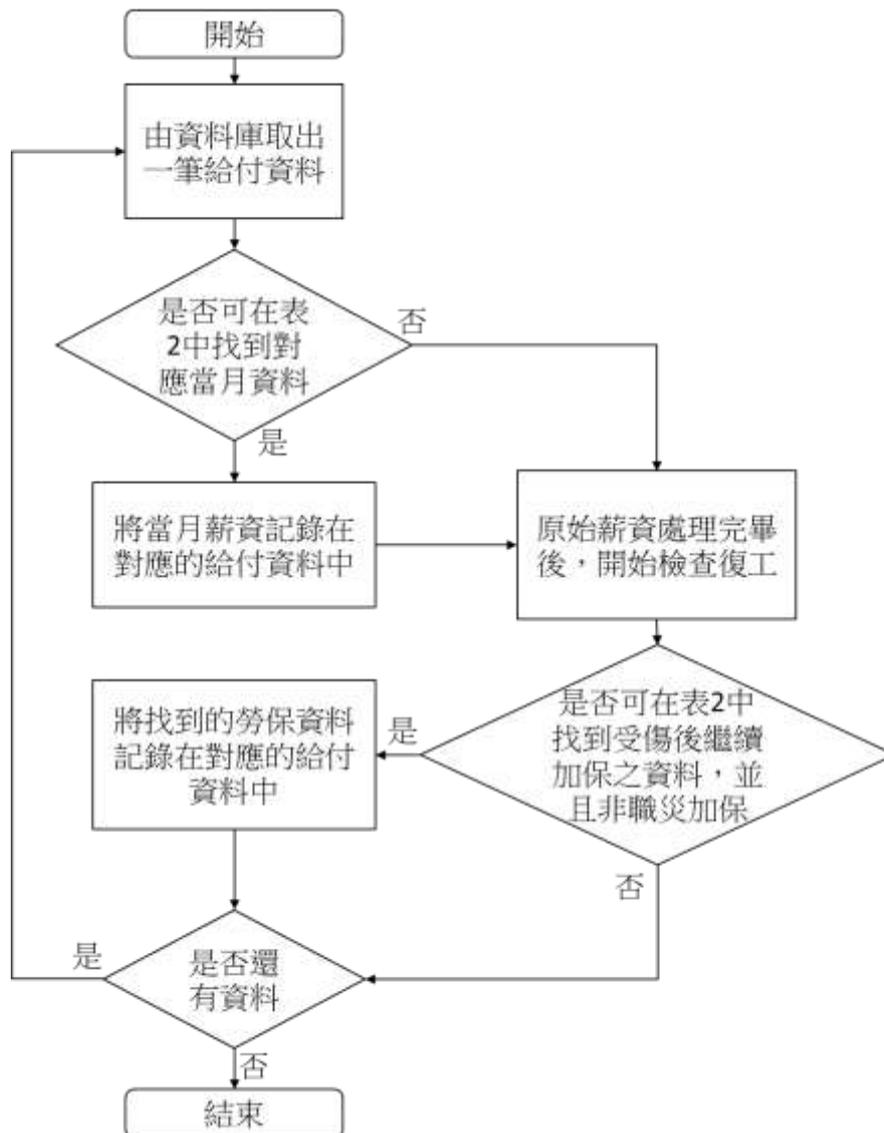


圖 15 復工資料分析流程圖

第二節 請領傷病給付資料分析

依據受傷程度差異，本研究將「輕度與中度職災者」定義為存在於勞保資料庫勞保傷病給付檔之勞工，且該次傷病並未於勞保失能一次給付檔中有給付記錄。資料期間為 96/01-106/12，請領共計 275,835 人次。受傷原因總表如表 20，前三名分別為：公路交通事故：22.46%、被刺、割、擦傷：18.03%、被夾、被捲：17.11%

表 20 輕度與中度職災者受傷原因總表

類型	人數百分比
公路交通事故(上下班)	22.46%
被刺、割、擦傷	18.03%
被夾、被捲	17.11%
墜落、滾落	11.31%
跌倒	8.69%
物體飛落	4.45%
公路交通事故(非上下班)	4.03%
被撞	3.86%
不當動作	2.56%
與高溫、低溫之接觸	1.81%
衝撞	1.45%
物體倒塌、崩塌	1.05%
其他	0.79%
無法歸類者	0.76%
踩踏	0.49%
與有害物等之接觸	0.42%
感電	0.24%
爆炸	0.22%
物體破裂	0.18%
火災	0.07%
其他交通事故(上下班)	0.01%
溺水	0.01%
其他交通事故(非上下班)	0.00%
船舶、航空器交通事故(上下班)	0.00%
船舶、航空器交通事故(非上下班)	0.00%

一、「輕度與中度職災者」受傷類型與人數比例分析，依照受傷類形與人數比例如表 21 所示：

表 21 輕度與中度職災者傷病分類總表

受傷類型	手臂	下肢	頭	胸腔	其他	內臟	全身
人數百分比	45.66%	25.07%	14.90%	13.86%	0.20%	0.17%	0.14%

二、「輕度與中度職災者」復工狀態分析

- (一) 災後復工比率為 94.03%，再就業為 5.3%，共 99.33% 有復工，顯見在重返職場路徑中，職災勞工復工表現優於再就業。
- (二) 復工時間與產業別分析：復工者平均 4.2 個月恢復工作，依職業行業別分析，所需時間最長之前三類行業分別為 B.礦業及土石採取業 6.89 個月，N.支援服務業的 6.29 個月，M.專業、科學及技術服務業 6.07 個月；最短時間復工則是 C.製造業 3.95 個月與 H.運輸及倉儲業 3.95 個月。
- (三) 復工時間與年齡分佈分析：依年齡區間進行分析，所需時間最長為 30~34 歲年齡區間職災勞工，平均需要 5.9 個月，隨年齡增加而逐漸遞減，標準差為 12.7 個月。其原因可能是此族群已具備一定工作年資，勞保薪資較高，補償金額也較高，加上若育有子女，也可能屬於尚未就學階段，因此經濟負擔較小，所以復工等待時間較長。
- (四) 更換工作次數與等待復工時間分析：在 275,835 人次中的回到原職務的總人數為 259,370 人，平均在職 42 個月，而以 F.營造業平均在職 45.5 個月為最久。第一份工作離職之後平均需 7.23 個月到第二份工作上班，復工後，有至第二份工作的總人數為 72,186 人，平均在職 19.26 個月，平均在職最久的是 B.礦業及土石採取業的 25.17 個月；第二份工作離職者，之後平均需 4.97 個月到第三份工作上班，復工後的第三份工作總人數為 38,590 人，平均在職日數 14.74 個月，平均在職最久的是 B.礦業及土石採取業的 22.81 個月。因其可能並未真正離開原職場，復工後第一至第三份工作產業別變化表如表 22、23、24 所示。

表 22 輕度與中度職災者復工後之工作產業別分佈總表(單位：人次)

新業別\舊業別	B	C	D	F	G	H	M	N
A.農、林、漁、牧業	-	-	-	-	-	-	-	-
B.礦業及土石採取業	239	-	-	-	-	-	-	-
C.製造業	-	143929	-	-	-	-	-	-
D.電力及燃氣供應業	-	-	296	-	-	-	-	-
E.用水供應及污染整治業	-	-	-	-	-	-	-	-
F.營造業	-	-	-	86067	-	-	-	-
G.批發及零售業	-	-	-	-	9864	-	-	-
H.運輸及倉儲業	-	-	-	-	-	18841	-	-
I.住宿及餐飲業	-	-	-	-	-	-	-	-
J.資訊及通訊傳播業	-	-	-	-	-	-	-	-
K.金融及保險業	-	-	-	-	-	-	-	-
L.不動產業	-	-	-	-	-	-	-	-
M.專業、科學及技術服務業	-	-	-	-	-	-	55	-
N.支援服務業	-	-	-	-	-	-	-	79
O.公共行政及國防；強制性社會安全	-	-	-	-	-	-	-	-
P.教育服務業	-	-	-	-	-	-	-	-
Q.醫療保健及社會工作服務業	-	-	-	-	-	-	-	-
R.藝術、娛樂及休閒服務業	-	-	-	-	-	-	-	-
S.其他服務業	-	-	-	-	-	-	-	-
其他	-	-	-	-	-	-	-	-

表 23 輕度與中度職災者復工後第二份工作之產業別變化總表(單位：人次)

新業別\舊業別	B	C	D	F	G	H	M	N
A.農、林、漁、牧業	-	554	-	198	31	43	-	-
B.礦業及土石採取業	15	16	-	24	-	15	-	-
C.製造業	26	23129	18	2698	1194	700	6	6
D.電力及燃氣供應業	-	27	8	16	-	6	-	-
E.用水供應及污染整治業	-	322	-	172	40	49	-	-
F.營造業	22	3433	8	7406	539	379	-	9
G.批發及零售業	16	8278	31	1863	1391	677	5	10
H.運輸及倉儲業	12	1286	8	508	239	2476	-	-
I.住宿及餐飲業	-	1366	-	337	156	123	-	-
J.資訊及通訊傳播業	-	416	-	137	50	34	-	-
K.金融及保險業	-	325	-	73	35	47	-	-
L.不動產業	-	391	-	212	35	67	-	-
M.專業、科學及技術服務業	-	850	-	363	73	88	9	-
N.支援服務業	7	2650	8	948	269	423	-	-
O.公共行政及國防；強制性社會安全	-	264	-	155	26	63	-	-
P.教育服務業	-	982	-	229	62	113	-	-
Q.醫療保健及社會工作服務業	-	343	-	91	24	36	-	-
R.藝術、娛樂及休閒服務業	-	223	-	65	27	22	-	-
S.其他服務業	7	1320	-	448	126	159	-	-
其他	15	-	12	-	20	-	13	7

表 24 輕度與中度職災者復工後第三份工作之產業別變化總表(單位：人次)

新業別\舊業別	...	C	D	F	G	H	M	N
A.農、林、漁、牧業	-	202	-	63	18	19	-	-
B.礦業及土石採取業	9	8	-	10	-	11	-	-
C.製造業	-	12047	13	1437	743	364	8	-
D.電力及燃氣供應業	-	30	-	10	-	-	-	-
E.用水供應及污染整治業	-	175	-	73	27	29	-	-
F.營造業	11	1873	-	3198	286	173	-	-
G.批發及零售業	5	5111	12	941	687	423	-	-
H.運輸及倉儲業	5	804	-	317	158	1065	-	-
I.住宿及餐飲業	-	772	-	162	93	70	-	-
J.資訊及通訊傳播業	-	260	-	68	39	20	-	-
K.金融及保險業	-	177	-	42	23	17	-	-
L.不動產業	-	262	-	116	26	25	-	-
M.專業、科學及技術服務業	-	587	-	190	54	54	-	-
N.支援服務業	-	1952	-	532	218	257	-	-
O.公共行政及國防；強制性社會安全	-	136	-	59	11	22	-	-
P.教育服務業	-	488	-	99	29	51	-	-
Q.醫療保健及社會工作服務業	-	237	-	49	20	19	-	-
R.藝術、娛樂及休閒服務業	-	110	-	30	22	-	-	-
S.其他服務業	-	546	-	162	68	51	-	-
其他	18	-	21	-	8	11	14	14

(五) 產業別更換分析：復工後的產業變化總表如表 25、26 及表 27 所示。在復工 1 年後，離開原產業別計 15,017 人，為復工 1 年後有轉換工作者的 6.3%；在復工 2 年後，離開原產業別計 15,376 人，為復工 2 年後有轉換工作者的 7.82%；在復工 3 年後，離開原產業別計 14,335 人，為復工 3 年後有轉換工作者的 8.78%；上述數據顯示轉換產業是否需要接受新的訓練，是一值得關切的課題。而所有產業以 F.營造業職災勞工更換產業別的工作最多，可能因營造業本身就是以泥作工和施工架人員等基層包工的需求較高所致，並且隨著工期的結束，就有可能會轉換到其他產業。

表 25 輕度與中度職災者復工後 1 年的產業別變化總表(單位：人次)

新業別舊業別	B	C	D	F	G	H	M	N
A.農、林、漁、牧業	-	224	-	131	23	21	-	-
B.礦業及土石採取業	170	-	-	11	-	-	-	-
C.製造業	18	121828	11	1440	610	294	5	-
D.電力及燃氣供應業	-	-	247	10	6	-	-	-
E.用水供應及污染整治業	-	117	-	61	15	23	-	-
F.營造業	15	1237	-	79998	242	114	-	-
G.批發及零售業	7	3419	16	817	7805	309	-	5
H.運輸及倉儲業	7	525	-	285	130	16021	-	-
I.住宿及餐飲業	-	458	-	132	59	44	-	-
J.資訊及通訊傳播業	-	169	-	64	13	20	-	-
K.金融及保險業	-	123	-	42	8	19	-	-
L.不動產業	-	115	-	84	9	19	-	-
M.專業、科學及技術服務業	-	304	-	162	40	39	44	-
N.支援服務業	-	865	-	348	106	140	-	65
O.公共行政及國防；強制性社會安全	-	77	-	37	10	17	-	-
P.教育服務業	-	213	-	42	15	16	-	-
Q.醫療保健及社會工作服務業	-	152	-	36	14	12	-	-
R.藝術、娛樂及休閒服務業	-	77	-	26	10	11	-	-
S.其他服務業	-	390	-	160	57	57	-	-
其他	8	16	12	-	-	7	7	8

表 26 輕度與中度職災者復工後 2 年的產業別變化總表

(單位：人次)

新業別舊業別	B	C	D	F	G	H	M	N
A.農、林、漁、牧業	-	264	-	156	20	25	-	-
B.礦業及土石採取業	115	7	-	7	-	-	-	-
C.製造業	10	96794	10	1399	604	302	7	5
D.電力及燃氣供應業	-	12	196	9	9	-	-	-
E.用水供應及污染整治業	-	113	-	56	17	29	-	-
F.營造業	7	1317	-	65613	212	115	-	-
G.批發及零售業	5	3457	12	858	5814	286	-	8
H.運輸及倉儲業	5	644	-	293	134	12519	-	-
I.住宿及餐飲業	-	535	-	141	63	52	-	-
J.資訊及通訊傳播業	-	153	-	73	19	15	-	-
K.金融及保險業	-	146	-	43	16	16	-	-
L.不動產業	-	125	-	83	11	16	-	-
M.專業、科學及技術服務業	-	324	-	168	33	30	27	-
N.支援服務業	-	851	-	313	110	150	-	47
O.公共行政及國防；強制性社會安全	-	94	-	48	7	17	-	-
P.教育服務業	-	202	-	30	10	20	-	-
Q.醫療保健及社會工作服務業	-	152	-	35	14	16	-	-
R.藝術、娛樂及休閒服務業	-	74	-	29	6	7	-	-
S.其他服務業	-	431	-	161	41	47	-	-
其他	9	-	7	-	-	6	8	5

表 27 輕度與中度職災者復工後 3 年的產業別變化總表

(單位：人次)

新業別舊業別	B	C	D	F	G	H	M	N
A.農、林、漁、牧業	-	283	-	147	31	24	-	-
B.礦業及土石採取業	83	8	-	8	-	-	-	-
C.製造業	15	79630	9	1306	618	263	6	-
D.電力及燃氣供應業	-	17	157	10	9	-	-	-
E.用水供應及污染整治業	-	105	-	78	21	15	-	-
F.營造業	11	1297	5	54479	226	103	-	-
G.批發及零售業	-	3215	9	753	4514	245	-	5
H.運輸及倉儲業	7	588	-	301	123	9970	-	-
I.住宿及餐飲業	-	459	-	117	52	41	-	-
J.資訊及通訊傳播業	-	163	-	58	20	18	-	-
K.金融及保險業	-	120	-	32	12	22	-	-
L.不動產業	-	113	-	82	17	17	-	-
M.專業、科學及技術服務業	-	284	-	158	32	23	21	-
N.支援服務業	-	768	-	283	95	118	-	39
O.公共行政及國防；強制性社會安全	-	73	-	33	10	16	-	-
P.教育服務業	-	121	-	30	15	16	-	-
Q.醫療保健及社會工作服務業	-	152	-	36	15	-	-	-
R.藝術、娛樂及休閒服務業	-	68	-	28	13	11	-	-
S.其他服務業	-	417	-	165	54	40	-	-
其他	12	-	11	-	-	14	11	9

(六) 工作轉換次數分析：復工後的工作轉換次數 1 至 3 年變化表如表 28、29 及表 30 所示。勞工復工 1 年內的工作轉換次數，最高為 C. 製造業中的 1 次，計 17,731 人。於人數大於 1,000 人的產業中，G. 批發及零售業之職災勞工復工一年後，有 26.04% 會離開原工作；F. 營造業比率最低，只有 14.21% 會離開原工作。勞工復工 2 年內的工作轉換的次數之人數最高為 C. 製造業中的 1 次，計 21,056 人。於人數大於 1,000 人的產業中，G. 批發及零售業在復工二年內，有 37.02% 職災勞工會離開原工作；F. 營造業最低，只有 19.99% 會離開原工作。在勞工復工 3 年內的工作轉換次數之人數最高為 C. 製造業中的 1 次，計 22,397 人。於人數大於 1,000 人的產業中，G. 批發及零售業在復工三年內，有 43.78% 職災勞工會離開原工作；F. 營造業最低，只有 23.53% 會離開原工作。

表 28 輕度與中度職災者復工 1 年內工作變化次數總表 (單位：人次)

次數\行業別	B.礦業及土石採取業	C.製造業	D.電力及燃氣供應業	F.營造業	G.批發及零售業	H.運輸及倉儲業	M.專業、科學及技術服務業	N.支援服務業
0(工作未變更)	154	117447	229	73833	7287	15526	41	66
1	64	17731	46	8791	1731	2372	15	12
2	13	5373	14	2349	563	640	-	-
3	-	1981	-	694	186	193	-	-
4	-	731	-	229	61	69	-	-
5	-	336	-	97	24	19	-	-
6	-	148	-	37	-	10	-	-
7	-	58	-	18	-	5	-	-
8	-	47	-	10	-	-	-	-
9	-	21	-	-	-	-	-	-
10	-	7	-	-	-	-	-	-
11	-	9	-	-	-	-	-	-
12	-	-	-	-	-	-	-	-
13	-	-	-	-	-	-	-	-
14	-	-	-	-	-	-	-	-
15	-	-	-	-	-	-	-	-
16	-	-	-	-	-	-	-	-
17	-	-	-	-	-	-	-	-
18	-	-	-	-	-	-	-	-

表 29 輕度與中度職災者復工 2 年內工作變化次數總表 (單位：人次)

次數\行業別	B.礦業及土石採取業	C.製造業	D.電力及燃氣供應業	F.營造業	G.批發及零售業	H.運輸及倉儲業	M.專業、科學及技術服務業	N.支援服務業
0(工作未變更)	127	106449	212	68853	6204	14116	26	54
1	75	21056	53	10659	2000	2840	18	14
2	23	8238	15	3631	891	1067	6	6
3	8	3954	8	1511	398	448	-	-
4	-	1904	-	701	171	190	-	-
5	-	949	-	325	91	96	-	-
6	-	550	-	168	44	40	-	-
7	-	309	-	87	32	18	-	-
8	-	196	-	44	19	8	-	-
9	-	97	-	34	-	9	-	-
10	-	67	-	22	-	-	-	-
11	-	45	-	12	-	-	-	-
12	-	40	-	8	-	-	-	-
13	-	26	-	-	-	-	-	-
14	-	12	-	-	-	-	-	-
15	-	6	-	-	-	-	-	-
16	-	-	-	-	-	-	-	-
17	-	5	-	-	-	-	-	-
18	-	-	-	-	-	-	-	-

表 30 輕度與中度職災者復工 3 年內工作變化次數總表(單位：人次)

次數\行業別	B.礦業及土石採取業	C.製造業	D.電力及燃氣供應業	F.營造業	G.批發及零售業	H.運輸及倉儲業	M.專業、科學及技術服務業	N.支援服務業
0(工作未變更)	105	99388	195	65805	5539	13256	22	50
1	87	22397	58	11396	2077	3053	18	15
2	25	9735	22	4362	1036	1272	10	6
3	13	5221	11	2020	533	605	-	-
4	-	2874	-	1076	280	310	-	-
5	-	1547	-	575	169	153	-	-
6	-	945	-	325	90	73	-	-
7	-	643	-	181	50	48	-	-
8	-	377	-	107	33	18	-	-
9	-	251	-	87	16	27	-	-
10	-	147	-	33	14	7	-	-
11	-	109	-	35	9	6	-	-
12	-	76	-	18	6	6	-	-
13	-	59	-	15	-	-	-	-
14	-	45	-	8	-	-	-	-
15	-	36	-	9	-	-	-	-
16	-	19	-	-	-	-	-	-
17	-	16	-	-	-	-	-	-
18	-	8	-	-	-	-	-	-

三、「輕度與中度職災者」再就業狀態分析

- (一) 再就業者平均需費時 11.2 個月，其中 65 歲以上年齡區間需要 30.1 個月最長，標準差為 30.3 個月。初步評估可能是因 65 歲以上者，工作性質通常以兼職為主，替代性較高所致。
- (二) 以行業別進行時間調查，所需最長時間恢復工作的前三類行業分別為 H. 運輸及倉儲業 12.32 個月，F. 營造業的 11.40 個月，以及 C. 製造業 11.06 個月；最短時間恢復工作的則為 G. 批發及零售業 9.87 個月，推論應是此行業較不需要特別專業技術，屬於服務性質產業，進入門檻較低，使得勞工再就業所需時間較短。
- (三) 再就業穩定度分析：C. 製造業再就業後的第一份工作，留在原產業比例為最高，達 52.93%；B. 礦業及土石採取業、D. 電力及燃氣供應業、M. 專業、科學及技術服務業、N. 支援服務業的再就業，更換產業比例達 100%。
- (四) 再就業後留任分析：第一份工作總人數為 14,648 人，平均在職 21.5 個月，平均在職最久為 G. 批發及零售業 24.6 個月。第一份工作離職之後，平均需 6.8 個月到第二份工作上班，平均在職時間為 19.4 個月；第二份工作離職後，之後平均需 5.2 個月到第三份工作上班，平均在職時間為 15 個月，再就業後的第 1-3 份工作產業分布總表如表 31、32、33 所示。

表 31 輕度與中度職災者再就業後第一份工作之產業別變化總表

(單位：人次)

新業別\舊業別	B	C	D	F	G	H	M	N
A.農、林、漁、牧業	-	257	-	357	43	42	-	-
B.礦業及土石採取業	-	-	-	-	-	6	-	-
C.製造業	-	3295	-	1148	322	132	-	-
D.電力及燃氣供應業	-	-	-	-	-	-	-	-
E.用水供應及污染整治業	-	44	-	70	20	21	-	-
F.營造業	11	754	-	3384	138	82	-	-
G.批發及零售業	-	710	-	495	207	81	-	-
H.運輸及倉儲業	-	169	-	187	76	481	-	-
I.住宿及餐飲業	-	199	-	88	29	18	-	-
J.資訊及通訊傳播業	-	27	-	24	-	-	-	-
K.金融及保險業	-	45	-	18	-	7	-	-
L.不動產業	-	33	-	50	-	7	-	-
M.專業、科學及技術服務業	-	85	-	124	18	7	-	-
N.支援服務業	-	302	-	264	44	63	-	-
O.公共行政及國防；強制性社會安全	-	28	-	56	-	7	-	-
P.教育服務業	-	105	-	90	17	17	-	-
Q.醫療保健及社會工作服務業	-	42	-	19	5	5	-	-
R.藝術、娛樂及休閒服務業	-	25	-	26	-	-	-	-
S.其他服務業	-	96	-	83	29	14	-	-
其他	13	9	18	17	23	7	7	6

表 32 輕度與中度職災者再就業後第二份工作之產業別變化總表

(單位：人次)

新業別\舊業別	B	C	D	F	G	H	M	N
A.農、林、漁、牧業	-	16	-	18	6	-	-	-
B.礦業及土石採取業	6	-	-	-	-	-	-	-
C.製造業	-	2603	-	438	119	71	-	-
D.電力及燃氣供應業	-	-	-	-	-	-	-	-
E.用水供應及污染整治業	-	20	-	33	13	10	-	-
F.營造業	5	349	-	3125	59	41	-	-
G.批發及零售業	-	469	-	257	256	56	-	-
H.運輸及倉儲業	-	93	-	67	23	383	-	-
I.住宿及餐飲業	-	83	-	51	24	8	-	-
J.資訊及通訊傳播業	-	30	-	15	-	-	-	-
K.金融及保險業	-	15	-	6	7	-	-	-
L.不動產業	-	20	-	28	-	-	-	-
M.專業、科學及技術服務業	-	51	-	56	12	-	-	-
N.支援服務業	-	182	-	150	40	35	-	-
O.公共行政及國防；強制性社會安全	-	21	-	15	-	-	-	-
P.教育服務業	-	53	-	27	6	-	-	-
Q.醫療保健及社會工作服務業	-	18	-	8	-	-	-	-
R.藝術、娛樂及休閒服務業	-	16	-	6	-	-	-	-
S.其他服務業	-	47	-	38	8	7	-	-
其他	6	6	8	6	11	24	2.5	5

表 33 輕度與中度職災者再就業後第三份工作之產業別變化總表

(單位：人次)

新業別\舊業別	B	C	D	F	G	H	M	N
A.農、林、漁、牧業	-	22	-	13	-	-	-	-
B.礦業及土石採取業	-	-	-	6	-	-	-	-
C.製造業	-	1293	-	346	86	48	-	-
D.電力及燃氣供應業	-	-	-	6	-	-	-	-
E.用水供應及污染整治業	-	15	-	21	9	-	-	-
F.營造業	-	301	-	1306	32	28	-	-
G.批發及零售業	-	422	-	189	117	52	-	-
H.運輸及倉儲業	-	81	-	60	19	156	-	-
I.住宿及餐飲業	-	68	-	32	13	-	-	-
J.資訊及通訊傳播業	-	17	-	8	5	-	-	-
K.金融及保險業	-	16	-	5	-	-	-	-
L.不動產業	-	19	-	25	-	-	-	-
M.專業、科學及技術服務業	-	36	-	51	8	5	-	-
N.支援服務業	-	170	-	124	39	30	-	-
O.公共行政及國防；強制性社會安全	-	12	-	11	6	-	-	-
P.教育服務業	-	37	-	10	-	-	-	-
Q.醫療保健及社會工作服務業	-	26	-	7	-	-	-	-
R.藝術、娛樂及休閒服務業	-	-	-	10	-	-	-	-
S.其他服務業	-	38	-	42	-	7	-	-
其他	5	13	5	-	13	22	2.5	2.5

(五) 再就業者工作轉換次數分析：再就業者工作轉換次數總表如表 34、35

及表 36 所示。勞工再就業 1 年內的工作轉換次數，最高的為 F.營造業

中的 1 次，計 3,302 人。於人數大於 1,000 人的產業中，F.營造業在復工一年後，有 84.46% 勞工會離開原工作；C.製造業最低，僅 73.68% 會離開原工作。在勞工復工 2 年內的工作轉換的次數之人數上最高的為 F.營造業中的 1 次，計 2,681 人。於人數大於 1,000 人的產業中，F.營造業在復工二年內，有 88.01% 勞工會離開原工作；C.製造業最低，僅 79.16% 會離開原工作。在勞工復工 3 年內的工作轉換次數之人數上，最高的為 F.營造業中的 1 次，計 2,386 人。於人數大於 1,000 人的產業中，F.營造業在復工三年內，有 89.79% 勞工會離開原工作；C.製造業最低，只有 81.85% 會離開原工作。

表 34 輕度與中度職災者再就業 1 年內工作變化次數總表 (單位：人次)

次數\行業別	B.礦業及土石採取業	C.製造業	D.電力及燃氣供應業	F.營造業	G.批發及零售業	H.運輸及倉儲業	M.專業、科學及技術服務業	N.支援服務業
0(工作未變更)	-	1634	-	1006	315	249	-	-
1	13	2625	12	3302	415	456	-	-
2	6	1097	-	1270	136	181	-	-
3	-	438	-	505	56	66	-	-
4	-	223	-	223	24	28	-	-
5	-	94	-	99	11	-	-	-
6	-	45	-	46	5	-	-	-
7	-	22	-	14	-	-	-	-
8	-	14	-	8	-	-	-	-
9	-	8	-	-	-	-	-	-
10	-	8	-	-	-	-	-	-
11	-	-	-	-	-	-	-	-
12	-	-	-	-	-	-	-	-
13	-	-	-	-	-	-	-	-
14	-	-	-	-	-	-	-	-
15	-	-	-	-	-	-	-	-
16	-	-	-	-	-	-	-	-
17	-	-	-	-	-	-	-	-
18	-	-	-	-	-	-	-	-

表 35 輕度與中度職災者再就業 2 年內工作變化次數總表 (單位：人次)

次數\行業別	B.礦業及土石採取業	C.製造業	D.電力及燃氣供應業	F.營造業	G.批發及零售業	H.運輸及倉儲業	M.專業、科學及技術服務業	N.支援服務業
0(工作未變更)	-	1293	-	777	250	200	-	-
1	13	2187	8	2681	366	394	-	-
2	5	1206	-	1431	149	201	-	-
3	-	603	5	723	90	86	-	-
4	-	380	-	355	44	52	-	-
5	-	203	-	205	28	33	-	-
6	-	134	-	123	18	13	-	-
7	-	65	-	77	10	6	-	-
8	-	54	-	46	5	-	-	-
9	-	29	-	24	-	-	-	-
10	-	29	-	16	-	-	-	-
11	-	11	-	6	-	-	-	-
12	-	10	-	6	-	-	-	-
13	-	-	-	-	-	-	-	-
14	-	-	-	-	-	-	-	-
15	-	-	-	8	-	-	-	-
16	-	-	-	-	-	-	-	-
17	-	-	-	-	-	-	-	-
18	-	-	-	-	-	-	-	-

表 36 輕度與中度職災者再就業 3 年內工作變化次數總表 (單位：人次)

次數\行業別	B.礦業及土石採取業	C.製造業	D.電力及燃氣供應業	F.營造業	G.批發及零售業	H.運輸及倉儲業	M.專業、科學及技術服務業	N.支援服務業
0(工作未變更)	-	1125	-	660	217	161	-	-
1	11	1957	8	2386	337	367	-	-
2	6	1181	-	1320	161	216	-	-
3	-	641	5	808	93	101	-	-
4	-	446	-	503	57	59	-	-
5	-	287	-	287	32	46	-	-
6	-	180	-	163	26	11	-	-
7	-	116	-	116	19	12	-	-
8	-	80	-	71	9	6	-	-
9	-	51	-	52	6	5	-	-
10	-	49	-	38	-	-	-	-
11	-	25	-	22	-	-	-	-
12	-	22	-	16	-	-	-	-
13	-	14	-	7	-	-	-	-
14	-	-	-	11	-	-	-	-
15	-	9	-	7	-	-	-	-
16	-	9	-	-	-	-	-	-
17	-	8	-	-	-	-	-	-
18	-	-	-	-	-	-	-	-

四、傷後薪資影響分析

受傷前每月收入 27,258 元，復工或再就業後每月收入 27,831 元，較受傷前增加 573 元。究其原因，由於較多職災類型為公路交通事故，容易造成手臂

擦傷等，因此可能許多職災勞工在申請公傷假後，即重返職場，並無真正長時間離開職場；甚至可能是復工與工作強化同時進行，因此不會影響其薪資。

五、產業變化分析

職災勞工平均 97.31% 留任原產業。無論是就職災個案訪談或文獻分析，都符合此項結果，即職災勞工較習慣於從事與原先工作樣態，整體工作產業別變化如表 37。

表 37 輕度與中度職災者工作產業別變化總表

新業別舊業別	B	C	D	F	G	H	M	N
A.農、林、漁、牧業	-	257	-	357	43	42	-	-
B.礦業及土石採取業	239	-	-	-	-	6	-	-
C.製造業	-	147224	-	1148	322	132	-	-
D.電力及燃氣供應業	-	-	296	-	-	-	-	-
E.用水供應及污染整治業	-	44	-	70	20	21	-	-
F.營造業	11	754	-	89451	138	82	-	-
G.批發及零售業	-	710	-	495	10071	81	-	-
H.運輸及倉儲業	-	169	-	187	76	19322	-	-
I.住宿及餐飲業	-	199	-	88	29	18	-	-
J.資訊及通訊傳播業	-	27	-	24	-	-	-	-
K.金融及保險業	-	45	-	18	-	7	-	-
L.不動產業	-	33	-	50	-	7	-	-
M.專業、科學及技術服務業	-	85	-	124	18	7	55	-
N.支援服務業	-	302	-	264	44	63	-	79
O.公共行政及國防；強制性社會安全	-	28	-	56	-	7	-	-
P.教育服務業	-	105	-	90	17	17	-	-
Q.醫療保健及社會工作服務業	-	42	-	19	5	5	-	-
R.藝術、娛樂及休閒服務業	-	25	-	26	-	-	-	-
S.其他服務業	-	96	-	83	29	14	-	-
其他	13	9	18	17	23	7	7	6

六、無復工或無再就業者分析

統計人數為 1,817 人，詳如以下所示，其中以製造業 1,172 人與營造業 401 人之人數為多，對應所受職災類型偏向墜落、捲夾等類型有關，容易造成重大身體傷害，相對於其他行業較不容易復工或再就業，若以無復工及無再就業面向進行分析，則以礦業及土石採取業 3.19% 最高，推測應是與其職災類型或工作需求需仰賴強健體魄的操作性技能有關。

(一) 無復工或無再就業者人數

B.礦業及土石採取業：9 人

C.製造業：1,172 人

D.電力及燃氣供應業：3 人

F.營造業：401 人

G.批發及零售業：94 人

H.運輸及倉儲業：137 人

M.專業、科學及技術服務業：0 人

N.支援服務業：1 人

(二) 該行業無復工及無再就業人數/總受傷人數

B.礦業及土石採取業：0.003%

C.製造業：0.42%

D.電力及燃氣供應業：0.001%

F.營造業：0.15%

G.批發及零售業：0.03%

H.運輸及倉儲業：0.05%

M.專業、科學及技術服務業：0.00%

N.支援服務業：0.0004%

(三) 該行業無復工及無再就業人數/該行業受傷人數

B.礦業及土石採取業：3.19%

C.製造業：0.75%

D.電力及燃氣供應業：0.90%

F.營造業：0.41%

G.批發及零售業：0.81%

H.運輸及倉儲業：0.66%

M.專業、科學及技術服務業：0.00%

N.支援服務業：1.10%

第三節 請領失能給付(未達終身無工作能力)資料分析

依據受傷程度差異，本研究將「重度職災者」定義為存在於勞保資料庫（勞保失能一次給付檔）有給付記錄之勞工，資料期間為 96/01-106/12，共計請領 22,382 人次。受傷原因總表如表 38 所示，前三名分別為：被夾、被捲：48.86%、公路交通事故(上下班)：13.56%、被刺、割、擦傷：9.42%。

表 38 重度職災者受傷原因總表

類型	人數百分比
被夾、被捲	48.86%
公路交通事故(上下班)	13.56%
被刺、割、擦傷	9.42%
墜落、滾落	8.66%
公路交通事故(非上下班)	3.67%
物體飛落	3.40%
跌倒	2.85%
被撞	2.30%
其他	1.33%
物體倒塌、崩塌	1.24%
與高溫、低溫之接觸	0.97%
與有害物等之接觸	0.55%
感電	0.55%
衝撞	0.52%
無法歸類者	0.51%
不當動作	0.47%
爆炸	0.45%
物體破裂	0.22%
火災	0.21%
踩踏	0.16%
其他交通事故(上下班)	0.06%
其他交通事故(非上下班)	0.03%
船舶、航空器交通事故(上下班)	0.01%
船舶、航空器交通事故(非上下班)	0.01%
溺水	0.00%

一、「重度職災者」受傷類型與人數比例分析(如表 39)

表 39 重度職災者傷病分類總表

受傷部位	手臂	下肢	頭	胸腔	內臟	全身	其他
人數百分比	63.44%	15.90%	13.64%	4.44%	1.16%	0.90%	0.52%

二、「重度職災者」復工狀態分析

- (一) 災後復工比率為 88.67%，再就業為 8.4%，共 97.07% 有復工，顯見在重返職場路徑中，職災勞工復工表現優於再就業。
- (二) 復工時間與產業別分析：依職業行業別分析，所需時間最長之前三類行業分別為 B.礦業及土石採取業的 4.97 個月，G.批發及零售業的 4.51 個月，H.運輸及倉儲業的 4.13 個月。
- (三) 復工時間與年齡分佈分析：依年齡區間進行分析，所需時間最長為 15~19 歲年齡區間，平均需要 5.34 個月，隨年齡增加而逐漸遞減，標準差為 8.7 個月。
- (四) 更換工作次數與等待復工時間分析：在 22,382 人次中的回到原職務的總人數為 19,847 人，平均在職 37.3 個月，以 D.電力及燃氣供應業 53.8 個月為最久；第一份工作離職之後平均需 7.9 個月到第二份工作上班，復工後，有至第二份工作的總人數為 5,399 人，平均在職 20.2 個月，平均在職最久的是 C.製造業，為 20.6 個月；第二份工作離職者，之後平均需 5.2 個月到第三份工作上班，復工後的第三份工作總人數為 2,695 人，平均在職日數 14.7 個月，平均在職最久的是 H.運輸及倉儲業，為 17.2 個月。復工後第一至第三份工作產業別變化表如表 40、41、42 所示。

表 40 重度職災者復工後工作之產業別分佈總表 (單位：人次)

新業別舊業別	B	C	D	F	G	H	M	N
A.農、林、漁、牧業	-	-	-	-	-	-	-	-
B.礦業及土石採取業	24	-	-	-	-	-	-	-
C.製造業	-	13584	-	-	-	-	-	-
D.電力及燃氣供應業	-	-	69	-	-	-	-	-
E.用水供應及污染整治業	-	-	-	-	-	-	-	-
F.營造業	-	-	-	4578	-	-	-	-
G.批發及零售業	-	-	-	-	514	-	-	-
H.運輸及倉儲業	-	-	-	-	-	1073	-	-
I.住宿及餐飲業	-	-	-	-	-	-	-	-
J.資訊及通訊傳播業	-	-	-	-	-	-	-	-
K.金融及保險業	-	-	-	-	-	-	-	-
L.不動產業	-	-	-	-	-	-	-	-
M.專業、科學及技術服務業	-	-	-	-	-	-	-	-
N.支援服務業	-	-	-	-	-	-	-	5
O.公共行政及國防；強制性社會安全	-	-	-	-	-	-	-	-
P.教育服務業	-	-	-	-	-	-	-	-
Q.醫療保健及社會工作服務業	-	-	-	-	-	-	-	-
R.藝術、娛樂及休閒服務業	-	-	-	-	-	-	-	-
S.其他服務業	-	-	-	-	-	-	-	-
其他	-	-	-	-	-	-	2.5	-

表 41 重度職災者復工後第二份工作之產業別變化總表(單位：人次)

新業別舊業別	B	C	D	F	G	H	M	N
A.農、林、漁、牧業	-	49	-	16	-	-	-	-
B.礦業及土石採取業	-	5	-	-	-	-	-	-
C.製造業	-	1837	-	162	54	37	-	-
D.電力及燃氣供應業	-	5	-	-	-	-	-	-
E.用水供應及污染整治業	-	25	-	5	-	7	-	-
F.營造業	-	285	-	403	33	27	-	-
G.批發及零售業	-	613	-	116	42	23	-	-
H.運輸及倉儲業	-	123	-	33	16	137	-	-
I.住宿及餐飲業	-	105	-	21	10	5	-	-
J.資訊及通訊傳播業	-	22	-	7	-	-	-	-
K.金融及保險業	-	24	-	5	-	-	-	-
L.不動產業	-	27	-	17	-	-	-	-
M.專業、科學及技術服務業	-	61	-	16	-	-	-	-
N.支援服務業	-	283	-	81	21	21	-	-
O.公共行政及國防；強制性社會安全	-	38	-	15	-	6	-	-
P.教育服務業	-	135	-	19	-	5	-	-
Q.醫療保健及社會工作服務業	-	35	-	5	-	-	-	-
R.藝術、娛樂及休閒服務業	-	18	-	-	-	-	-	-
S.其他服務業	-	256	-	64	14	10	-	-
其他	9	-	6	8	20	17	2.5	2.5

表 42 重度職災者復工後第三份工作之產業別變化總表(單位：人次)

新業別\舊業別	B	C	D	F	G	H	M	N
A.農、林、漁、牧業	-	22	-	-	-	-	-	-
B.礦業及土石採取業	-	-	-	-	-	-	-	-
C.製造業	-	952	-	85	35	18	-	-
D.電力及燃氣供應業	-	-	-	-	-	-	-	-
E.用水供應及污染整治業	-	20	-	5	-	-	-	-
F.營造業	-	137	-	194	19	9	-	-
G.批發及零售業	-	374	-	59	21	16	-	-
H.運輸及倉儲業	-	65	-	21	-	51	-	-
I.住宿及餐飲業	-	52	-	10	5	-	-	-
J.資訊及通訊傳播業	-	17	-	-	-	-	-	-
K.金融及保險業	-	11	-	-	-	-	-	-
L.不動產業	-	18	-	5	-	-	-	-
M.專業、科學及技術服務業	-	26	-	9	-	-	-	-
N.支援服務業	-	194	-	39	15	7	-	-
O.公共行政及國防；強制性社會安全	-	20	-	6	-	-	-	-
P.教育服務業	-	42	-	9	-	-	-	-
Q.醫療保健及社會工作服務業	-	26	-	-	-	-	-	-
R.藝術、娛樂及休閒服務業	-	6	-	-	-	-	-	-
S.其他服務業	-	56	-	14	-	5	-	-
其他	2.5	6	2.5	11	16	22	2.5	-

(五) 產業別更換分析：復工後的產業變化總表如表 43、44 及表 45 所示。在復工 1 年後，離開原產業別計 1,076 人，為復工 1 年後有轉換工作者的 6.62%；復工 2 年後，離開原產業別計 1,065 人，為復工 2 年後有轉換工作者的 8.32%；復工 3 年後，離開原產業別計 1,021 人，為復工 3 年後有轉換工作者的 9.64%；上述數據顯示轉換產業是否需要接受新的訓練，是一值得關切的課題。其中以 B.礦業及土石採取業、D.電力及燃氣供應業職災勞工更換產業別的工作最多，可能因此兩個行業為勞力及技術產業，必須有一定的身體機能來應付相對工作環境，故受到重度職災後，為應付必需之經濟，故有轉換產業之情況發生。

表 43 重度職災者復工後 1 年的產業別變化總表(單位：人次)

新業別舊業別	B	C	D	F	G	H	M	N
A.農、林、漁、牧業	-	23	-	18	-	-	-	-
B.礦業及土石採取業	19	-	-	-	-	-	-	-
C.製造業	-	10120	-	75	26	15	-	-
D.電力及燃氣供應業	-	-	63	-	-	-	-	-
E.用水供應及污染整治業	-	10	-	-	-	-	-	-
F.營造業	-	101	-	3774	10	-	-	-
G.批發及零售業	-	266	-	56	348	14	-	-
H.運輸及倉儲業	-	43	-	13	9	872	-	-
I.住宿及餐飲業	-	33	-	5	-	-	-	-
J.資訊及通訊傳播業	-	11	-	-	-	-	-	-
K.金融及保險業	-	9	-	5	-	-	-	-
L.不動產業	-	10	-	-	-	-	-	-
M.專業、科學及技術服務業	-	16	-	8	-	-	-	-
N.支援服務業	-	91	-	18	7	12	-	-
O.公共行政及國防；強制性社會安全	-	8	-	-	-	-	-	-
P.教育服務業	-	20	-	-	-	-	-	-
Q.醫療保健及社會工作服務業	-	13	-	-	-	-	-	-
R.藝術、娛樂及休閒服務業	-	-	-	-	-	-	-	-
S.其他服務業	-	47	-	18	-	-	-	-
其他	5	9	2.5	16	12	17	-	-

表 44 重度職災者復工後 2 年的產業別變化總表(單位：人次)

新業別\舊業別	B	C	D	F	G	H	M	N
A.農、林、漁、牧業	-	27	-	14	-	-	-	-
B.礦業及土石採取業	12	5	-	-	-	-	-	-
C.製造業	-	7730	-	78	27	17	-	-
D.電力及燃氣供應業	-	-	52	-	-	-	-	-
E.用水供應及污染整治業	-	14	-	-	-	-	-	-
F.營造業	-	96	-	3030	8	6	-	-
G.批發及零售業	-	247	-	38	239	9	-	-
H.運輸及倉儲業	-	42	-	14	8	677	-	-
I.住宿及餐飲業	-	35	-	8	6	5	-	-
J.資訊及通訊傳播業	-	9	-	-	-	-	-	-
K.金融及保險業	-	7	-	-	-	-	-	-
L.不動產業	-	-	-	7	-	-	-	-
M.專業、科學及技術服務業	-	23	-	6	-	-	-	-
N.支援服務業	-	98	-	19	-	5	-	-
O.公共行政及國防；強制性社會安全	-	7	-	-	-	-	-	-
P.教育服務業	-	32	-	-	-	-	-	-
Q.醫療保健及社會工作服務業	-	13	-	-	-	-	-	-
R.藝術、娛樂及休閒服務業	-	11	-	-	-	-	-	-
S.其他服務業	-	53	-	9	-	-	-	-
其他	2.5	6	2.5	21	12	13	-	-

表 45 重度職災者復工後 3 年的產業別變化總表(單位：人次)

新業別\舊業別	B	C	D	F	G	H	M	N
A.農、林、漁、牧業	-	18	-	10	-	-	-	-
B.礦業及土石採取業	8	-	-	-	-	-	-	-
C.製造業	-	6276	-	70	25	11	-	-
D.電力及燃氣供應業	-	-	45	-	-	-	-	-
E.用水供應及污染整治業	-	12	-	5	-	-	-	-
F.營造業	-	95	-	2507	11	7	-	-
G.批發及零售業	-	249	-	45	195	-	-	-
H.運輸及倉儲業	-	48	-	12	8	537	-	-
I.住宿及餐飲業	-	39	-	5	-	6	-	-
J.資訊及通訊傳播業	-	9	-	-	-	-	-	-
K.金融及保險業	-	5	-	-	-	-	-	-
L.不動產業	-	13	-	-	-	-	-	-
M.專業、科學及技術服務業	-	14	-	5	-	-	-	-
N.支援服務業	-	94	-	15	-	-	-	-
O.公共行政及國防；強制性社會安全	-	13	-	5	-	-	-	-
P.教育服務業	-	19	-	-	-	-	-	-
Q.醫療保健及社會工作服務業	-	15	-	-	-	-	-	-
R.藝術、娛樂及休閒服務業	-	12	-	-	-	-	-	-
S.其他服務業	-	44	-	15	-	-	-	-
其他	2.5	6	2.5	15	17	19	-	-

(六) 工作轉換次數分析：復工後的工作轉換次數總表如表 46、47 及表 48 所示。勞工復工 1 年內的工作轉換次數，最高為 C.製造業中的 1 次，計 13,569 人。於人數大於 1,000 人的產業中，H.運輸及倉儲業在復工一年後，有 16.48% 勞工會離開原工作；F.營造業最低，只有 14.50% 會離開

原工作。在勞工復工 2 年內的工作轉換的次數之人數上最高的為 C.製造業中的 1 次，計 13,573 人。於人數大於 1,000 人的產業中，H.運輸及倉儲業在復工二年內，有 23.13% 勞工會離開原工作；F.營造業最低，只有 20.87% 會離開原工作。在勞工復工 3 年內的工作轉換次數之人數上，最高的為 C.製造業中的 1 次，計 13,569 人。於人數大於 1,000 人的產業中，H.運輸及倉儲業在復工三年內，有 27.25% 勞工會離開原工作；F.營造業最低，只有 25.38% 會離開原工作。

表 46 重度職災者復工 1 年內工作變化次數總表 (單位：人次)

次數行業別	B.礦業及土石採取業	C.製造業	D.電力及燃氣供應業	F.營造業	G.批發及零售業	H.運輸及倉儲業	M.專業、科學及技術服務業	N.支援服務業
0(工作未變更)	24	11418	66	3905	392	887	-	-
1	-	1502	-	484	84	144	-	-
2	-	412	-	118	25	31	-	-
3	-	138	-	42	-	-	-	-
4	-	68	-	18	-	-	-	-
5	-	26	-	-	-	-	-	-
6	-	5	-	-	-	-	-	-
7	-	-	-	-	-	-	-	-
8	-	-	-	-	-	-	-	-
9	-	-	-	-	-	-	-	-
10	-	-	-	-	-	-	-	-
11	-	-	-	-	-	-	-	-
12	-	-	-	-	-	-	-	-
13	-	-	-	-	-	-	-	-
14	-	-	-	-	-	-	-	-
15	-	-	-	-	-	-	-	-
16	-	-	-	-	-	-	-	-
17	-	-	-	-	-	-	-	-
18	-	-	-	-	-	-	-	-

表 47 重度職災者復工 2 年內工作變化次數總表 (單位：人次)

次數\行業別	B.礦業及土石採取業	C.製造業	D.電力及燃氣供應業	F.營造業	G.批發及零售業	H.運輸及倉儲業	M.專業、科學及技術服務業	N.支援服務業
0(工作未變更)	17	10529	63	3617	340	821	-	-
1	-	1777	-	597	101	165	-	-
2	-	654	-	192	38	54	-	-
3	-	306	-	90	15	16	-	-
4	-	141	-	39	13	12	-	-
5	-	78	-	18	-	-	-	-
6	-	44	-	18	-	-	-	-
7	-	17	-	-	-	-	-	-
8	-	11	-	-	-	-	-	-
9	-	5	-	-	-	-	-	-
10	-	6	-	-	-	-	-	-
11	-	5	-	-	-	-	-	-
12	-	-	-	-	-	-	-	-
13	-	-	-	-	-	-	-	-
14	-	-	-	-	-	-	-	-
15	-	-	-	-	-	-	-	-
16	-	-	-	-	-	-	-	-
17	-	-	-	-	-	-	-	-
18	-	-	-	-	-	-	-	-

表 48 重度職災者復工 3 年內工作變化次數總表 (單位：人次)

次數\行業別	B.礦業及土石採取業	C.製造業	D.電力及燃氣供應業	F.營造業	G.批發及零售業	H.運輸及倉儲業	M.專業、科學及技術服務業	N.支援服務業
0(工作未變更)	17	9984	61	3410	312	777	-	-
1	-	1897	-	670	106	177	-	-
2	-	745	-	243	39	64	-	-
3	-	410	-	110	25	26	-	-
4	-	209	-	68	15	13	-	-
5	-	138	-	24	9	6	-	-
6	-	70	-	29	-	5	-	-
7	-	43	-	10	-	-	-	-
8	-	26	-	6	-	-	-	-
9	-	11	-	-	-	-	-	-
10	-	12	-	-	-	-	-	-
11	-	12	-	-	-	-	-	-
12	-	7	-	-	-	-	-	-
13	-	-	-	-	-	-	-	-
14	-	-	-	-	-	-	-	-
15	-	5	-	-	-	-	-	-
16	-	-	-	-	-	-	-	-
17	-	-	-	-	-	-	-	-
18	-	-	-	-	-	-	-	-

三、「重度職災者」再就業狀態分析

- (一) 再就業者平均 12.21 個月恢復工作，其中 65 歲以上分組者需要 27 個月最長，標準差為 15.2 個月。此意味著 65 歲以上者，通常以兼職為主，替代性也比較高，加上若其受傷部位以手臂為主，則較難勝任如在製造業需要操作性的能力。
- (二) 以行業別進行時間調查，所需最長時間恢復工作的前二類行業分別為 H. 運輸及倉儲業 15.90 個月與 C.製造業的 12.58 個月。
- (三) 再就業穩定度分析：C.製造業再就業後的第一份工作，留任原產業比例為最高，達 44.71%；B.礦業及土石採取業及 N.支援服務業之更換產業比例為 100%，推論應屬職災後勞工自認已無法勝任原先工作，體力下滑及身體機能與工作內容有所落差等因素。
- (四) 更換工作次數與等待再就業時間分析：第一份工作平均在職為 21.11 個月，最長為 G.批發及零售業 22.3 個月，較屬於服務性質的批發及零售業，進入門檻較低，故為職災勞工再就業的第一選擇；在第一份工作離職之後，平均需 6.1 個月到第二份工作上班，再就業後第二份工作平均在職 16.7 個月，最長為 H.運輸及倉儲業 24.21 個月；第二份工作離職後，之後平均需 5.7 個月到第三份工作上班，平均在職 12.6 個月，最長為 F.營造業 14.2 個月。再就業後的第 1-3 份工作產業分布總表如表 49、50 及表 51。

表 49 重度職災者再就業後第一份工作之產業別變化總表 (單位：人次)

新業別舊業別	B	C	D	F	G	H	M	N
A.農、林、漁、牧業	-	35	-	40	5	-	-	-
B.礦業及土石採取業	-	-	-	-	-	-	-	-
C.製造業	-	511	-	107	34	12	-	-
D.電力及燃氣供應業	-	-	-	-	-	-	-	-
E.用水供應及污染整治業	-	10	-	15	6	-	-	-
F.營造業	-	120	-	225	18	13	-	-
G.批發及零售業	-	162	-	39	17	6	-	-
H.運輸及倉儲業	-	27	-	23	12	40	-	-
I.住宿及餐飲業	-	30	-	10	-	-	-	-
J.資訊及通訊傳播業	-	7	-	6	-	-	-	-
K.金融及保險業	-	16	-	-	-	-	-	-
L.不動產業	-	6	-	-	-	-	-	-
M.專業、科學及技術服務業	-	16	-	11	-	-	-	-
N.支援服務業	-	98	-	35	7	8	-	-
O.公共行政及國防；強制性社會安全	-	15	-	6	5	-	-	-
P.教育服務業	-	46	-	16	5	6	-	-
Q.醫療保健及社會工作服務業	-	10	-	-	-	-	-	-
R.藝術、娛樂及休閒服務業	-	8	-	-	-	-	-	-
S.其他服務業	-	21	-	15	-	-	-	-
其他	2.5	5	-	9	15	15	-	2.5

表 50 重度職災者再就業後第二份工作之產業別變化總表 (單位：人次)

新業別舊業別	B	C	D	F	G	H	M	N
A.農、林、漁、牧業	-	-	-	-	-	-	-	-
B.礦業及土石採取業	-	-	-	-	-	-	-	-
C.製造業	-	371	-	57	14	7	-	-
D.電力及燃氣供應業	-	-	-	-	-	-	-	-
E.用水供應及污染整治業	-	6	-	-	-	-	-	-
F.營造業	-	75	-	208	14	-	-	-
G.批發及零售業	-	117	-	22	30	5	-	-
H.運輸及倉儲業	-	22	-	20	-	36	-	-
I.住宿及餐飲業	-	23	-	6	-	-	-	-
J.資訊及通訊傳播業	-	8	-	-	-	-	-	-
K.金融及保險業	-	5	-	-	-	-	-	-
L.不動產業	-	6	-	-	-	-	-	-
M.專業、科學及技術服務業	-	12	-	5	-	-	-	-
N.支援服務業	-	64	-	13	6	-	-	-
O.公共行政及國防；強制性社會安全	-	7	-	-	-	-	-	-
P.教育服務業	-	18	-	5	5	-	-	-
Q.醫療保健及社會工作服務業	-	-	-	-	-	-	-	-
R.藝術、娛樂及休閒服務業	-	-	-	-	-	-	-	-
S.其他服務業	-	20	-	-	-	-	-	-
其他	2.5	10	-	16	12	12	-	2.5

表 51 重度職災者再就業後第三份工作之產業別變化總表 (單位：人次)

新業別舊業別	B	C	D	F	G	H	M	N
A.農、林、漁、牧業	-	8	-	-	-	-	-	-
B.礦業及土石採取業	-	-	-	-	-	-	-	-
C.製造業	-	234	-	39	18	6	-	-
D.電力及燃氣供應業	-	-	-	-	-	-	-	-
E.用水供應及污染整治業	-	7	-	-	-	-	-	-
F.營造業	-	42	-	93	5	5	-	-
G.批發及零售業	-	90	-	27	14	6	-	-
H.運輸及倉儲業	-	22	-	12	-	12	-	-
I.住宿及餐飲業	-	17	-	5	-	-	-	-
J.資訊及通訊傳播業	-	-	-	-	-	-	-	-
K.金融及保險業	-	-	-	-	-	-	-	-
L.不動產業	-	-	-	-	-	-	-	-
M.專業、科學及技術服務業	-	15	-	-	-	-	-	-
N.支援服務業	-	55	-	10	11	-	-	-
O.公共行政及國防；強制性社會安全	-	-	-	-	-	-	-	-
P.教育服務業	-	9	-	-	-	-	-	-
Q.醫療保健及社會工作服務業	-	-	-	-	-	-	-	-
R.藝術、娛樂及休閒服務業	-	-	-	-	-	-	-	-
S.其他服務業	-	16	-	5	-	-	-	-
其他	-	19	-	17	8	9	-	-

(五) 再就業後留任分析：再就業後之產業變化總表如表 52、53 及表 54 所示。再就業 1 年後，離開原產業別計 251 人，為再就業 1 年後有轉換工作者的 55.95%；再就業 2 年後，離開原產業別計 185 人，為再就業 1

年後有轉換工作者的 53.94%；再就業 3 年後，離開原產業別計 169 人，為再就業 1 年後有轉換工作者的 60%；根據上述數據顯示，受到重度職災後的勞工，相對於輕中度職災勞工，轉換產業比例較高。

表 52 重度職災者再就業後 1 年的產業別變化總表 (單位：人次)

新業別\舊業別	B	C	D	F	G	H	M	N
A.農、林、漁、牧業	-	5	-	-	-	-	-	-
B.礦業及土石採取業	-	-	-	-	-	-	-	-
C.製造業	-	160	-	26	10	-	-	-
D.電力及燃氣供應業	-	-	-	-	-	-	-	-
E.用水供應及污染整治業	-	-	-	-	-	-	-	-
F.營造業	-	24	-	31	-	-	-	-
G.批發及零售業	-	41	-	7	7	-	-	-
H.運輸及倉儲業	-	-	-	7	-	-	-	-
I.住宿及餐飲業	-	9	-	-	-	-	-	-
J.資訊及通訊傳播業	-	-	-	-	-	-	-	-
K.金融及保險業	-	6	-	-	-	-	-	-
L.不動產業	-	-	-	-	-	-	-	-
M.專業、科學及技術服務業	-	6	-	5	-	-	-	-
N.支援服務業	-	27	-	6	5	-	-	-
O.公共行政及國防；強制性社會安全	-	-	-	-	-	-	-	-
P.教育服務業	-	-	-	-	-	-	-	-
Q.醫療保健及社會工作服務業	-	-	-	-	-	-	-	-
R.藝術、娛樂及休閒服務業	-	-	-	-	-	-	-	-
S.其他服務業	-	7	-	-	-	-	-	-
其他	-	18	-	13	13	14	-	-

表 53 重度職災者再就業後 2 年的產業別變化總表 (單位：人次)

新業別\舊業別	B	C	D	F	G	H	M	N
A.農、林、漁、牧業	-	-	-	-	-	-	-	-
B.礦業及土石採取業	-	-	-	-	-	-	-	-
C.製造業	-	117	-	14	-	-	-	-
D.電力及燃氣供應業	-	-	-	-	-	-	-	-
E.用水供應及污染整治業	-	-	-	-	-	-	-	-
F.營造業	-	19	-	22	-	-	-	-
G.批發及零售業	-	36	-	10	10	-	-	-
H.運輸及倉儲業	-	8	-	-	-	9	-	-
I.住宿及餐飲業	-	8	-	-	-	-	-	-
J.資訊及通訊傳播業	-	-	-	-	-	-	-	-
K.金融及保險業	-	5	-	-	-	-	-	-
L.不動產業	-	-	-	-	-	-	-	-
M.專業、科學及技術服務業	-	5	-	-	-	-	-	-
N.支援服務業	-	9	-	5	-	-	-	-
O.公共行政及國防；強制性社會安全	-	-	-	-	-	-	-	-
P.教育服務業	-	-	-	-	-	-	-	-
Q.醫療保健及社會工作服務業	-	-	-	-	-	-	-	-
R.藝術、娛樂及休閒服務業	-	-	-	-	-	-	-	-
S.其他服務業	-	11	-	-	-	-	-	-
其他	-	13	-	17	20	5	-	-

表 54 重度職災者再就業後 3 年的產業別變化總表 (單位：人次)

新業別\舊業別	B	C	D	F	G	H	M	N
A.農、林、漁、牧業	-	7	-	-	-	-	-	-
B.礦業及土石採取業	-	-	-	-	-	-	-	-
C.製造業	-	84	-	14	6	-	-	-
D.電力及燃氣供應業	-	-	-	-	-	-	-	-
E.用水供應及污染整治業	-	-	-	-	-	-	-	-
F.營造業	-	17	-	17	6	-	-	-
G.批發及零售業	-	27	-	-	6	-	-	-
H.運輸及倉儲業	-	6	-	6	-	6	-	-
I.住宿及餐飲業	-	8	-	-	-	-	-	-
J.資訊及通訊傳播業	-	-	-	-	-	-	-	-
K.金融及保險業	-	-	-	-	-	-	-	-
L.不動產業	-	-	-	-	-	-	-	-
M.專業、科學及技術服務業	-	5	-	-	-	-	-	-
N.支援服務業	-	13	-	-	5	-	-	-
O.公共行政及國防；強制性社會安全	-	-	-	-	-	-	-	-
P.教育服務業	-	-	-	-	-	-	-	-
Q.醫療保健及社會工作服務業	-	-	-	-	-	-	-	-
R.藝術、娛樂及休閒服務業	-	-	-	-	-	-	-	-
S.其他服務業	-	7	-	-	-	-	-	-
其他	-	12	-	15	8	5	-	-

(六) 工作轉換次數分析：

重度職災者再就業的工作轉換次數總表如表 55、56 及表 57 所示。勞工復工 1 年內的工作轉換次數，最高的為 C.製造業中的 1 次，計 377 人。於人數大於 1,000 人的產業中，C.製造業在復工一年後，有 60.46%勞工會離開原工作。在勞工復工 2 年內的工作轉換的次數之人數最高為 C.製造業中的 1 次，計 318 人。於人數大於 1,000 人的產業中，C.製造業在復工二年內，有 68.44%勞工會離開原工作。在勞工復工 3 年內的工作轉換次數之人數上，最高的為 C.製造業中的 1 次，計 275 人。於人數大於 1,000 人的產業中，C.製造業在復工三年內，有 71.61% 勞工會離開原工作。

表 55 重度職災者再就業 1 年內工作變化次數總表

(單位：人次)

次數\行業別	B.礦業及土石採取業	C.製造業	D.電力及燃氣供應業	F.營造業	G.批發及零售業	H.運輸及倉儲業	M.專業、科學及技術服務業	N.支援服務業
0(工作未變更)	-	448	-	147	52	44	-	-
1	-	377	-	246	46	36	-	-
2	-	174	-	99	14	6	-	-
3	-	81	-	34	7	8	-	-
4	-	30	-	10	5	-	-	-
5	-	17	-	11	-	-	-	-
6	-	6	-	-	-	-	-	-
7	-	-	-	-	-	-	-	-
8	-	-	-	-	-	-	-	-
9	-	-	-	-	-	-	-	-
10	-	-	-	-	-	-	-	-
11	-	-	-	-	-	-	-	-
12	-	-	-	-	-	-	-	-
13	-	-	-	-	-	-	-	-
14	-	-	-	-	-	-	-	-
15	-	-	-	-	-	-	-	-
16	-	-	-	-	-	-	-	-
17	-	-	-	-	-	-	-	-
18	-	-	-	-	-	-	-	-

表 56 重度職災者再就業 2 年內工作變化次數總表

(單位：人次)

次數\行業別	B.礦業及土石採取業	C.製造業	D.電力及燃氣供應業	F.營造業	G.批發及零售業	H.運輸及倉儲業	M.專業、科學及技術服務業	N.支援服務業
0(工作未變更)	-	357	-	120	37	36	-	-
1	-	318	-	207	42	32	-	-
2	-	200	-	104	13	13	-	-
3	-	106	-	60	15	8	-	-
4	-	64	-	17	8	6	-	-
5	-	36	-	20	-	-	-	-
6	-	28	-	12	-	-	-	-
7	-	14	-	-	-	-	-	-
8	-	8	-	6	-	-	-	-
9	-	-	-	-	-	-	-	-
10	-	-	-	-	-	-	-	-
11	-	-	-	-	-	-	-	-
12	-	-	-	-	-	-	-	-
13	-	-	-	-	-	-	-	-
14	-	-	-	-	-	-	-	-
15	-	-	-	-	-	-	-	-
16	-	-	-	-	-	-	-	-
17	-	-	-	-	-	-	-	-
18	-	-	-	-	-	-	-	-

表 57 重度災者再就業 3 年內工作變化次數總表

(單位：人次)

次數\行業別	B.礦業及土石採取業	C.製造業	D.電力及燃氣供應業	F.營造業	G.批發及零售業	H.運輸及倉儲業	M.專業、科學及技術服務業	N.支援服務業
0(工作未變更)	-	318	-	109	31	31	-	-
1	-	275	-	182	40	28	-	-
2	-	195	-	104	12	19	-	-
3	-	120	-	62	15	9	-	-
4	-	76	-	31	8	5	-	-
5	-	50	-	22	12	-	-	-
6	-	39	-	17	-	-	-	-
7	-	23	-	7	-	-	-	-
8	-	13	-	6	-	-	-	-
9	-	11	-	-	-	-	-	-
10	-	-	-	-	-	-	-	-
11	-	-	-	-	-	-	-	-
12	-	-	-	-	-	-	-	-
13	-	-	-	-	-	-	-	-
14	-	-	-	-	-	-	-	-
15	-	-	-	-	-	-	-	-
16	-	-	-	-	-	-	-	-
17	-	-	-	-	-	-	-	-
18	-	-	-	-	-	-	-	-

四、傷後薪資影響分析

受傷前每月收入 27,321 元，復工或再就業後每月收入 27,307 元，較受傷減少 14 元，因此初步推論受傷程度為重度者，較難同時復工與進行工作強化，進而影響薪資表現。

五、產業變化分析

職災勞工平均 94.77% 留任原產業，顯見重度職災勞工有明顯留任原產業之傾向，整體工作產業別變化如表 58。

表 58 重度職災者工作產業別變化總表

新業別\舊業別	B	C	D	F	G	H	M	N
A.農、林、漁、牧業	-	35	-	40	5	-	-	-
B.礦業及土石採取業	24	-	-	-	-	-	-	-
C.製造業	-	14095	-	107	34	12	-	-
D.電力及燃氣供應業	-	-	69	-	-	-	-	-
E.用水供應及污染整治業	-	10	-	15	6	-	-	-
F.營造業	-	120	-	4803	18	13	-	-
G.批發及零售業	-	162	-	39	531	6	-	-
H.運輸及倉儲業	-	27	-	23	12	1113	-	-
I.住宿及餐飲業	-	30	-	10	-	-	-	-
J.資訊及通訊傳播業	-	7	-	6	-	-	-	-
K.金融及保險業	-	16	-	-	-	-	-	-
L.不動產業	-	6	-	-	-	-	-	-
M.專業、科學及技術服務業	-	16	-	11	-	-	-	-
N.支援服務業	-	98	-	35	7	8	-	5
O.公共行政及國防；強制性社會安全	-	15	-	6	5	-	-	-
P.教育服務業	-	46	-	16	5	6	-	-
Q.醫療保健及社會工作服務業	-	10	-	-	-	-	-	-
R.藝術、娛樂及休閒服務業	-	8	-	-	-	-	-	-
S.其他服務業	-	21	-	15	-	-	-	-
其他	*	5	-	9	15	15	*	*

六、無復工或無再就業者分析

統計人數為 655 人，詳如以下所示，其中仍以製造業和營造業居多，若以無復工及無再就業面向進行分析，也以礦業及土石採取業為最高，且比率增加至 12.5%，批發及零售業占 4.08% 居次。

(一) 無復工或無再就業者人數

B.礦業及土石採取業：6 人

C.製造業：446 人

D.電力及燃氣供應業：3 人

F.營造業：140 人

G.批發及零售業：29 人

H.運輸及倉儲業：31 人

M.專業、科學及技術服務業：0 人

N.支援服務業：0 人

(二) 該行業無復工及無再就業人數/總受傷人數

B.礦業及土石採取業：0.03%

C.製造業：1.99%

D.電力及燃氣供應業：0.13%

F.營造業：6.26%

G.批發及零售業：1.3%

H.運輸及倉儲業：1.39%

M.專業、科學及技術服務業：0.00%

N.支援服務業：0.00%

(三) 該行業無復工及無再就業人數/該行業受傷人數

B.礦業及土石採取業：12.50%

C.製造業：2.87%

D.電力及燃氣供應業：3.85%

F.營造業：2.59%

G.批發及零售業：4.08%

H.運輸及倉儲業：2.48%

M.專業、科學及技術服務業：0.00%

N.支援服務業：0.00%

第四節 復工與再就業總分析

一、重返職場時間

年齡與重返職場所需之關係如圖 16 所示，輕中度復工者在 40 歲以前，復工約需耗時 5 個月，但是 40 歲以後則降為 2 個月，並且在 65 歲以上提高至 4 個月，而在重度的復工者也可看出類似趨勢，在 40 歲以前耗時皆約為 5 個月，但是 40 歲後則降至 2 個月。而對於再就業者，45 歲後重返職場時間約為線性增加。如以重返職場耗時差異觀察，在 40 歲前，耗時與再就業之耗時差異約為 5 個月，到 50-54 歲時擴大至 10.5 個月、55-59 歲組差異 16.5 個月、60-64 歲組差異為 21.07 個月、65 歲以上則為最多的 25.5 個月，隨著年紀增大，所需時間也呈線性增加。

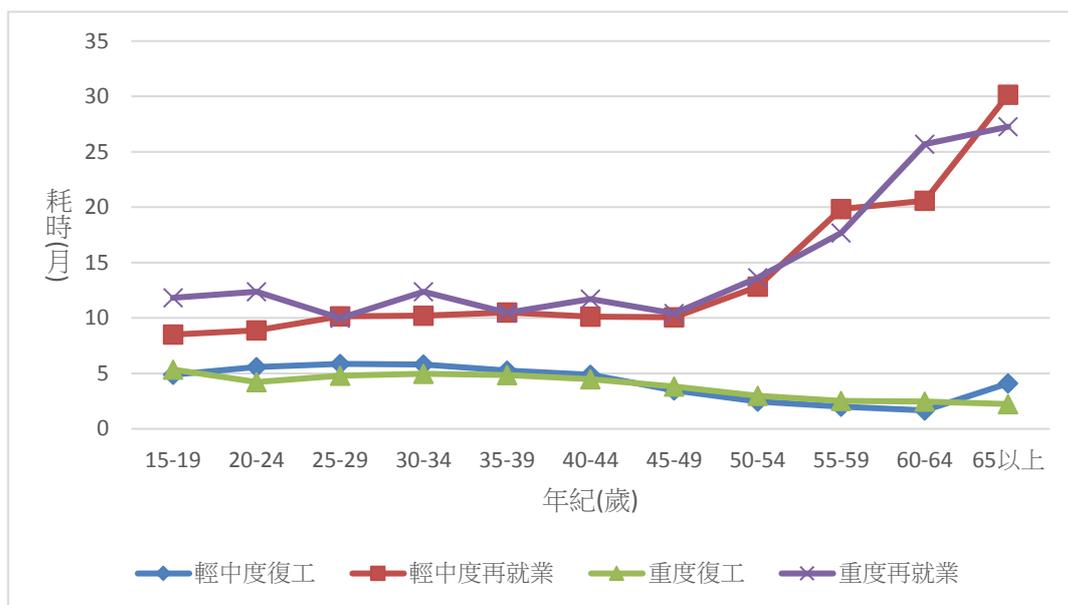


圖 16 輕中重度復工與再就業所需時間

二、就業穩定率

從圖 17 可看到相較於再就業者，復工者之重返職場時間約為再就業者的 1/3 至 1/2。而在第一次換工作時，復工者則比再就業者需要更多的時間才能轉換到第二份工作。在第二次更換工作時，再就業者所需的時間與復工者無明顯差異。

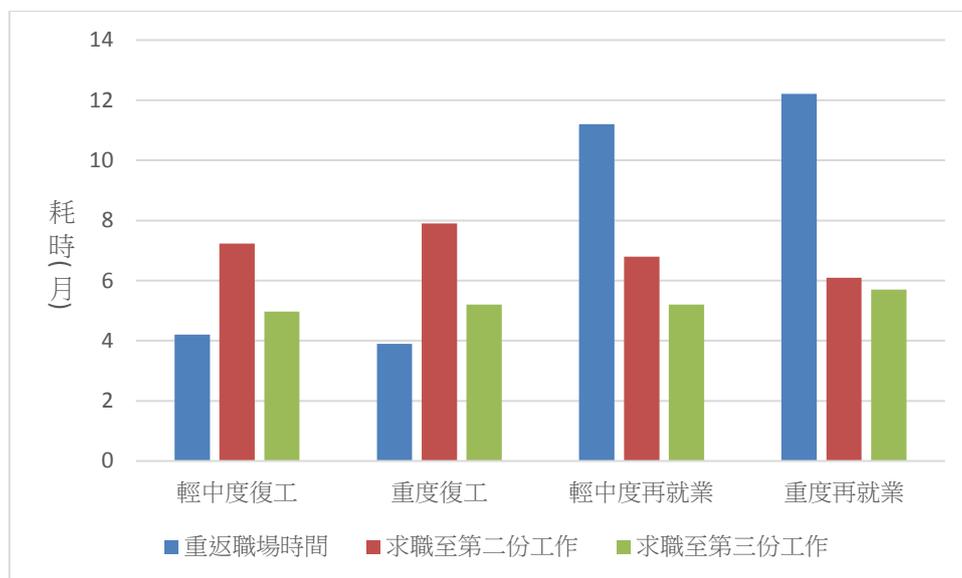


圖 17 輕中重度復工者與再就業者重返職場時間與之後求職耗時比較

三、工作穩定度

圖 18 則可明顯看到復工者之在復工後在職的時間，皆較再就業者提高約 1 倍。但若工作轉換後，則無明顯差異。

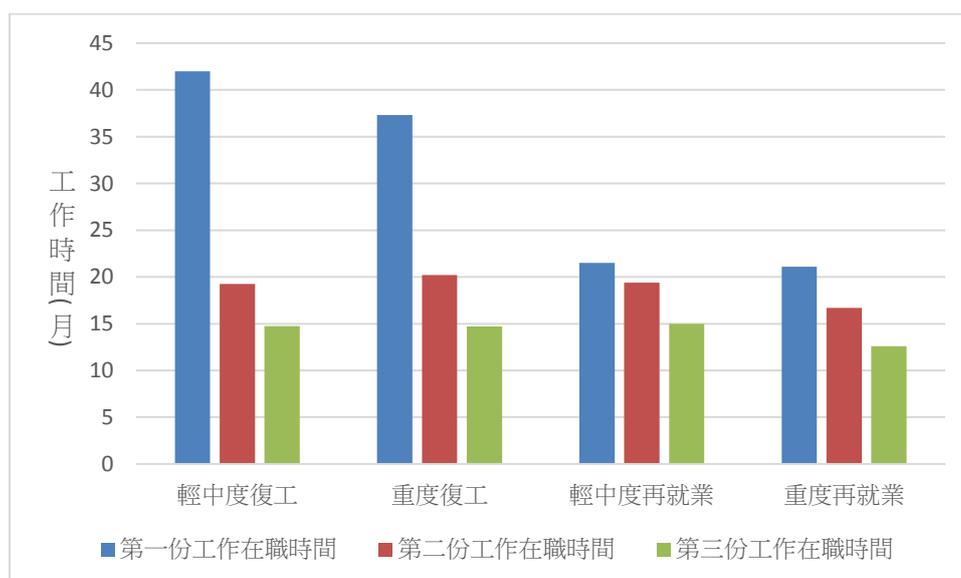


圖 18 輕中重度復工者與再就業者在職時間比較

四、工作變化次數

從下表 59 中可明顯看得出來，再就業者的工作變化次數約為 2 次；職災勞工再業者之工作變化次數較職災勞工復工者高。

表 59 輕中重度職災復工者與再業者重返職場後各年的工作變化次數第一名總表

復工方式	年\職業	B.礦業及土石採取業	C.製造業	D.電力及燃氣供應業	F.營造業	G.批發及零售業	H.運輸及倉儲業	M.專業、科學及技術服務業	N.支援服務業
輕中度復工	1年	換1次	換1次	換1次	換1次	換1次	換1次	換1次	換1次
	2年	換1次	換1次	換1次	換1次	換1次	換1次	換1次	換1次
	3年	換1次	換1次	換1次	換1次	換1次	換1次	換1次	換1次
重度復工	1年	換1次	換1次	換1次	換1次	換1次	換1次	換1次	換1次
	2年	換1次	換1次	換1次	換1次	換1次	換1次	換1次	換1次
	3年	換1次	換1次	換1次	換1次	換1次	換1次	換1次	換1次
輕中度再就業	1年	換2次	換2次	換2次	換2次	換2次	換2次		
	2年	換2次	換2次	換2次	換2次	換2次	換2次		
	3年	換2次	換2次	換2次	換2次	換2次	換2次		
重度再就業	1年		換1次		換2次	換1次	換1次		
	2年		換1次		換2次	換2次	換1次		
	3年		換1次		換2次	換1次	換1次		

五、工作變化次數

從下表 60 中可明顯觀察發現，職災復工後如選擇不同產業時大多會流向製造業，而製造業則多會選擇流向批發及零售業，其次為營造業。

表 60 輕中重度職災復工者與再業者重返職場後各年的產業變化總表

復工方式	年\職業	B.礦業及土石採取業	C.製造業	D.電力及燃氣供應業	F.營造業	G.批發及零售業	H.運輸及倉儲業	M.專業、科學及技術服務業	N.支援服務業
輕中度復工	1年	C	G	G	C	C	G	C	G
	2年	C	G	G	C	C	C	C	G
	3年	C	G	C、G	C	C	C	C	G
重度復工	1年		G		C	C	C		
	2年		G		C	C	C		
	3年		G		C	C	C		
輕中度再就業	1年		G		C	C	G		
	2年		G		C	C	G		
	3年		G		C		G		
重度再就業	1年		G		C	C			
	2年		G		C				
	3年		G		C	C、F			

第五章 職業災害勞工復工流程使用資源，建立 追蹤管理機制

第一節 職災勞工重返職場使用機制之探討

本研究訪談相關業務承辦人員與協助重返者共計 22 名，包括職業災害勞工個案主動計畫職災個案管理員 2 人、事業單位相關承辦人員 5 人(包括駐廠護理師、職業安全衛生管理師、職業安全衛生部門主管、一般主管和人力資源主管)、地區與中央勞動檢查人員 3 人、工作強化中心人員 2 人、職業傷病醫師 1 人、一般就業服務人員 3 人、民間與中央身心障礙者就業服務與職務再設計人員 5 人、學界代表 1 人。訪談名單如表 61 所示。

表 61 相關業務承辦人員訪談名單清冊

代碼	部門/職務屬性
A01	職業災害勞工個案 主動計畫職災個案 管理員
A02	事業單位駐廠護理 師
A03	事業單位職業安全 衛生管理師
A04	身心障礙者職業重 建服務資源專案人 員
A05	地方勞檢單位專門 委員
A06	勞工安全衛生管理 學會理事

表 61 相關業務承辦人員訪談名單清冊(續 1)

代碼	部門/職務屬性
A07	中央勞檢單位科長
A08	事業單位職業安全衛生部門主管
A09	中央勞檢單位副主任
A10	工作強化中心承辦人員
A11	工作強化中心承辦人員
A12	職業災害勞工個案主動計畫職災個案管理員
A13	事業單位主管
A14	職業傷病醫師
A15	事業單位人力資源主管
A16	身心障礙者就業輔導人員
A17	身心障礙者就業輔導人員
A18	身心障礙者訓練與就業輔導人員
A19	身心障礙者訓練與就業輔導人員
A20	就業服務人員
A21	就業服務人員
A22	就業服務主任

一、職災勞工重返職場使用的機制

- (一) 職業安全署「職業災害勞工個案主動服務計畫 (FAP)」，係指各地方政府勞工行政主管機關所設置職業災害個案管理員，以個案管理方式提供

職災勞工個別化的深度服務，依個案狀況連結職業輔導評量、工作強化中心、就業服務等相關資源，並協助職災勞工與雇主溝通職務調整事宜，得以順利返回職場為主；另在醫療體系亦有職能復健的工作強化中心提供重返職場的能力養成。若是領有身心障礙證明，則可進入職業重建系統。

- (二) 部分地方政府透過辦理職災勞工分享團體、職重機構參訪、職涯諮商團體、園藝治療團體等方式，協助職災勞工有更積極的意願重返職場。
- (三) 較有制度的大型企業的職災勞工重返職場會結合公司職醫、職護資源與外部醫療機構。例如先使用職業傷病醫師的診斷書與給假標準，核給個案休養期，職醫護從職業傷病發生後即介入與輔導個案，流程包括 1.職業傷病醫師診斷、2.協助請假、3.協助修復受傷部位與復健、4.評估復工的工作能力與意願、5.內部配工、6.轉介工作強化中心進行強化訓練、7.職醫護再介入評估、8.漸進式復工等。
- (四) 中小企業參考勞保局核定的傷病給付日數給假，另支付三成薪資補足勞保給付的七成投保薪資。
- (五) 職災發生的時期分類，第一個時間點是醫療期，第二個時間點是復健期，第三個是工作強化。如果無法強化或無法返回原職場，就進入第四個時間點，包括訓練或協助找工作。影響因素包括傷勢與勞資關係，以及有醫療期但是不知道要復健，領職災傷病給付，所以延遲復工等問題，也就是各個時程的期程，因此 FAP 就是扮演樞紐的角色。

整合上述內容，職災勞工重返職場約可四個時期，說明如下：

第一個時間點是醫療期，此時主要是傷病假時間長短與職業傷病診治與勞保給付、職災補助；第二個時間點是復健期，協助職災個案修復受傷部位與復健，並可辦理各項支持性活動；接著如果職災勞工有工作意願與復工可能性，就進入工作強化期；第三個時間點的工作強化期，此時領有身心障礙證明者可進入職業重建系統或可能接受永久照護，至於未領者，則可進入工作強化中心，最後如果

無法強化或無法返回原職場，則進入訓練就業期；第四個時間點的訓練就業期，包括實施職業訓練或協助就業等。

影響重返職場因素包括：

- (一) 傷勢嚴重性：職災個案傷勢對於原工作能力的影響。
- (二) 勞雇關係：通常大型企業或有制度的企業會依照法令給付與給假，而中小企業因為會造成立即性的人力短缺問題，形成雇主的生產壓力；或若雇主平日疏於建置安全性工作環境，也可能勞工有時心生怨懟，當勞雇雙方關係不佳時，將易造成復工的障礙。
- (三) 員工心態：例如只知道有醫療期但是不知道要復健，領職災傷病給付，造成心理的依賴，而延遲復工等問題。
- (四) 職災勞工的家庭與經濟因素：包括家人的支持，以及通常經濟因素越困窘者，越容易復工。
- (五) 各個時程的期程：例如公傷假時間長短和工作強化時間長短等。

整體而言，利害關係人則包括勞保局、職災個案、家人、雇主、廠場職醫護人員、職業安全衛生和人資人員、職業傷病防治中心職醫護和個案管理員、工作強化中心職能治療師等。

二、服務使用機制對於個案的幫助程度及困難點

- (一) FAP 是關鍵協助者，協助連結相關資源使勞工獲得獲得適切之職業重建服務，若工作強化中心、職業傷病防治中心和就業服務系統等資源並不普及，就會降低職災勞工使用資源的意願；同時，FAP 的醫療概念較為不足，在醫療－職場－勞工三方面所扮演的協調性角色能力有限。
- (二) 工作強化中心所擬定 6-8 周復工之擬定因素，對於勞工之強化訓練期間是否足夠，建議可依勞工狀況或自身期許目標調整。困難點可能在於單一個體時間過長導致占用過多經費，或日後返回職場能力或技術已不符當時所需，例如面臨軟體技術更新、企業已找到人力替代、短期具時效

性之專案結束、雇主無法長期等待之瓶頸。

- (三) 以及工作強化中心係依據「職業災害勞工職業重建補助辦法」及「勞動部職業安全衛生署補助相關單位辦理職業災害預防及職業災害勞工職業重建事項作業要點」設置，有開案復工的指標，基本上是 6 到 8 週的強化後就須復工，FAP 轉介的個案，比較容易伴隨著醫療糾紛，難以復工，所以造成開案與否的考慮因素之一。
- (四) 當雇主願意提供復工的機會後，職務再設計與幫助勞工面對同仁眼光及生活上的不適應之心理調適即為重點所在。企業的部門主管和人資可協助工作強化中心的職能治療和職務再設計以專案改善的方式，一個人 10 萬元額度，補助有兩個管道：生活輔具的補助和環境工作設備的補助，但以安全衛生為主，未必能滿足職務再設計的需求。
- (五) 中型企業以上較中小企業遵守職業安全衛生相關法令，職災個案容易復工，若是中小企業或自營商或無一定雇主者，甚至無勞保者，較易發生勞資爭議，也不容易復工。
- (六) 津貼可能造成職災勞工的依賴，或選擇打零工兼領津貼的方式，因此建立勞工的正確工作價值觀同時是復工的重點之一。
- (七) 職災勞工就醫，由投保單位協助填發「勞工保險職業傷病門診單」或「勞工保險職業傷病住院申請書」，當職災勞工赴全民健保特約醫療院所就診時，可享免繳交健保規定部分負擔醫療費用。
- (八) 職災勞工受傷程度會形成不同困難點，最難的是自我意象的重新接納與重返職場的信心。特別是過去工作經驗屬於主管職和較高薪水者，在此部分的適應更難。職災勞工的就業意願也是困難點，在勞資爭議階段，可能面臨職場重新適應的問題。
- (九) 由於職災勞工目前並無特定對象身份，針對就業服務會先判斷身份別，再提供適當之就業促進工具。

整合上述內容，可分別從 FAP、工作強化中心、企業、職災勞工和醫療與政

府就服資源分析下列具體結論：

- (一) FAP 是提供協助的主要窗口，但困難點在於連結各項相關政府計劃與資源的能力和在醫療－職場－勞工三方面所扮演的協調性角色能力等。
- (二) 工作強化中心主要強化職災勞工的工作能力，會以復工為優先開案考量，期間多半在 6-8 周內完成，在時間因素限制下無法較為細緻地依據勞工狀況、自身期許目標或復原程度調整，另一方面，若需要較長時間進行訓練也需考量雇主是否可接受長期等待之課題。
- (三) 雇主的意願是復工的重要因素，但中小企業雇主可能因為人力限制較容易缺乏繼續聘僱的意願，較易發生勞資爭議，致使職災勞工也不容易復工。
- (四) 建立職災勞工的正向心智模式是重要的輔導機制，因為職災勞工復工與重返職場的困難點，包括 1. 依賴請領津貼而未建立正向工作價值觀；2. 受傷外貌的自我意象接納；3. 重返職場的信心與職場重新適應。
- (五) 醫療資源在補助期間內可持續減免職災勞工的部分項目費用，以減輕職災勞工的經濟壓力，困難點在於判斷職災勞工受傷程度與合理補助期之界定，各法令適用對象之差異致使給付計算方式也不同。
- (六) 就服資源可協助職災勞工接受訓練和重新就業，困難點在於因職災勞工可能無特定身份，致使無法接受主動服務。

三、協助職災勞工復工或重返職場主要服務技巧

- (一) 職災個案管理員最重要的核心能力是整合職災勞工及其家庭所需的各種資源，並熟悉勞動相關法令，運用社工專業技巧（如：陪伴、傾聽、同理...等輔導技巧）與職災勞工走過工傷並重新再出發。針對職災個案服務技能提升上，面臨晤談遭遇的困境（個案情緒宣洩無法結束對話時）、介於雇主與個案間變成傳聲筒的角色等問題時，更需有效解決並順利達成服務目標。

- (二) 同理心、傾聽、主動關懷等心理輔導技巧。
- (三) 職務再設計、保險給付與服務的配套機制及專業諮詢，增加接受工作強化的動機，職業輔導評量、職前團體輔導。
- (四) 能夠協助職災勞工適當使用輔具，並於職災一發生，便主動告知公司處理流程，使職災個案安心。

從上述內容，可知協助職災勞工復工或重返職場需要使用的服務技巧為：

- (一) 運用法令的技巧：外部包括各種勞動相關法令，例如勞保給付、職業災害保護法津貼補助、勞動條件權益、雇主責任和勞資爭議等；內部則有妥善運作公司處理職災個案流程等。
- (二) 心理諮商的技巧：包括同理心、傾聽、主動關懷等個人與團體輔導技巧。
- (三) 職能重建的技巧：包括職務再設計、職業輔導評量，以及提升接受工作強化動機的技巧。
- (四) 連結的技巧：無論是哪一類利害關係人，均需連結至其他利害關係人，例如 FAP 需連結勞保局、職災個案、雇主、職業病醫護人員、工作強化中心職能治療師和職業重建的個管員等。
- (五) 整合的技巧：例如在職災個案申請補助津貼時，個管員同時傳達正確的工作價值觀和實施工作強化；FAP 為職災勞工爭取權益時，又能以同理心向雇主爭取復工機會。

四、目前復工追蹤管理的機制

- (一) 以高雄市為例，透過職災勞工志工關懷小組成員，定期追蹤瞭解職災勞工復工或再就業的情形，若有需要，FAP 會適時介入，即是由 FAP 負責追蹤管理。
- (二) 公司內部初期是每週追蹤，後期為每月追蹤，可能使用 Line 或電話等。未復工前，除了安定職災勞工的心情外，主要是模擬重返職場所需的

交通工具、工作設備等職務再設計，如有需要再轉介到工作強化中心。

- (三) 職災勞工復工後，如有工作不適應或感覺被歧視而提出申訴時，勞動檢查機關就會啟動追蹤。
- (四) 目前職災勞工復工後，大約是穩定就業 3 個月就會結案。
- (五) 台北市對於職災勞工復工追蹤的部分，原則上每個月會追蹤一次個案，並有發展一個復工評估量表，作為復工追蹤的工具。
- (六) 中小企業並未詳實追蹤紀錄復工情形，大多由現場作業主管處理。
- (七) 於復工後，使用公傷假的方式，一週 2~3 次進行工作強化；再搭配廠場職護追蹤復工狀況。
- (八) 身心障礙者的復工追蹤是至少 3 個月。
- (九) 在職業訓練後三個月內是就業媒合期，就業後再每個月追蹤，持續三個月，之後為不定期關懷。

整合上述內容，可得到下列追蹤管理的具體結論：

- (一) 人員：職災勞工追蹤管理主要是以 FAP 為主，廠場職護與職安人員也會追蹤；除職災勞工另外申訴時，勞檢人員會介入追蹤；至於中小企業可能是由主管追蹤，中型以上較有規模的企業，則由職護、職安人員追蹤，另有特定縣市組成職災勞工志工關懷小組成員定期追蹤的機制。
- (二) 時間：職災勞工復工後未規範追蹤時間，部分機構是一、三、六月進行定期追蹤，持續 6 個月。若職災勞工領有身心障礙證明，則復工追蹤是至少 3 個月，平均每個月追蹤一次；如職災勞工進入一般就業中心(服務站)，則就業後是每個月追蹤，持續 3 個月，之後為不定期關懷。
- (三) 場域：若為企業內部職災勞工復工，則可能自訂追蹤時間，從通報職災後，就開始追蹤；至於復工後初期可能是每週追蹤，後期為每月追蹤。如資方和職災個案於復工後，願意持續接受工作強化，則 FAP 可在工作強化中心追蹤服務情形。

五、掌握優化重返職場推展之要項，篩選與歸納有效因子。

從上述可知，就重返職場推展之要項包括國內職災復工者的職能評估、職務再設計之專責機構，其定位將影響後續職災勞工的動向，而政府或地方重返職場資源之服務項目更是要項之一，以下分述訪談紀錄分析結果。

(一) 國內職災復工者的職能評估、職務再設計之專責機構與定位

1. 專責機構應指工作強化中心，工作強化中心的定位在於針對職災勞工提供職能評估、職務再設計的協助，但部分有資格審核上之限制，造成勞工使用不易。
2. 工作強化套用在職場，有個案在請假期間想漸進式復工，但如果在此期間發生狀況，將有責任歸屬問題，所以工傷假或是學徒身分定義要清楚，保險跟費用要定義清楚。
3. 政府或地方重返職場服務項目，可能要加上對雇主的宣導，重返原職場很重要的一環就是勞資和諧。
4. 專責機構應指職業傷病防治中心與工作強化中心的結合。
5. 職業重建體系本身就是職務再設計單位。

(二) 篩選與歸納有效復工因子

1. 國內職災復工者的職能評估、職務再設計之專責機構主要是工作強化中心與職業傷病防治中心的結合體為較有助益的趨勢，目前以工作強化中心為主體；若有身心障礙證明者，則以職業重建體系為主體，職業重建系統的資源較為充沛。
2. 依據「職業災害勞工職業重建補助辦法」及「勞動部職業安全衛生署補助相關單位辦理職業災害預防及職業災害勞工職業重建事項作業要點」之規定可知工作強化中心設立目的是為解決勞工在傷病後所面臨的生活與經濟困難及工作能力喪失，提供相關補助申請諮詢、工作能力訓練、協助媒介就業機構等服務，使職災勞工傷病後能盡快及安全的回到工作崗位，並解決其生活、經濟及工作

上的困難。而其主要服務項目包括工作能力評估、工作能力強化、工作場所試做等職能復健項目。

3. 依據職業安全衛生署職業傷病管理服務中心的資料，可知職業傷病防治中心的定位大致是為保障職業災害勞工的權益，提供勞工及雇主有關職業傷病預防、工作因果關係診斷等之諮詢與服務。

(三) 政府或地方重返職場資源之服務項目

1. 職業安全衛生署近幾年開始接受地方政府申請辦理補助地方政府辦理職災勞工協助措施。高雄市自 105 年開始陸續辦理了諸多方案，協助職災勞工重返職場的準備與規劃，顯示政府與地方越來越重視復工再就業的議題。建議日後能在計畫經費的使用上能更具彈性，得以互相勻支（如：原本無職災勞工創業經費，所以有職災勞工欲自行創業卻無任何相關經費得以申請，但設立後卻無人申請。）。以購買式服務（如：心理諮商師、法律顧問...等），協助職災勞工靈活運用所需資源，盡早順利重返職場。
2. 比較有規模的公司使用最多的是職業病醫師的診斷，以決定傷病假的時間長短。
3. 透過修法讓保險的賠償與復工服務連結，例如使商業保險作為雇主與勞工之間的媒介，發生職災時，保險公司率先介入，但是保險公司也需與職業傷病醫護人員和工作強化中心人員等合作，以確切判斷復工時間和職災勞工恢復技能所需的資源。而雇主當責場域職災發生率，則作為保費調整的依據。
4. 加強對雇主宣導政府或地方政府有關重返職場的服務項目。
5. 工作性質屬於基層之勞工容易面臨較大之經濟困難，因而在申請相關補助或身心障礙證明上建議優先處理，避免緩不濟急。
6. 復工後如有工作不適應等情形，可嘗試與雇主溝通以非自願離職方式離開原公司，以符合請領半年失業津貼的資格改善經濟困境。

第二節 重返職場一年以上職災勞工之個案訪談

本研究訪談曾使用復工資源並重返職場穩定一年以上者的職災勞工共計 15 名，依行政院主計總處行業標準類別(第 10 次修訂)的行業類別與受訪職災勞工訪談名單清冊如表 62。

表 62 職災勞工訪談清冊

代碼	性別	職稱	行業類別
C01	男	玻璃加工技藝員	製造業
C02	女	木板貼皮作業員	製造業
C03	男	泥水業作業員	營建工程業
C04	男	工程測量員	營建工程業
C05	男	鐵工技師	營建工程業
C06	女	專櫃人員	藝術、娛樂與休閒服務業
C07	男	鐵皮屋拆除人員	營建工程業
C08	女	飯店廚務人員	住宿及餐飲業
C09	女	飯店房務人員	住宿及餐飲業
C10	女	腫瘤治療師	專業、科學及技術性服務業
C11	男	環保清潔員	用水供應及污染整治業
C12	男	國營事業員工	電力及燃氣供應業
C13	女	咖啡廳服務員	服務業
C14	男	國營事業行政文書	運輸及倉儲業
C15	女	飾品銷售人員	藝術、娛樂與休閒服務業

一、復工作流程使用資源調查

從重返職場一年以上者的職災勞工訪談紀錄分析，可知在復工作流程中，曾使用的資源為：

- (一) 醫療復健資源：職業傷病診治與復工評估。
- (二) 勞資爭議資源：勞資爭議協調。
- (三) 勞動條件權益資源：公傷病假。
- (四) 勞保給付資源：醫療給付、傷病給付、失能給付。
- (五) 職能復健資源：工作能力強化與評估、心理輔導與適應、輔助設施補助。
- (六) 職業重建資源：職業訓練、就業服務。
- (七) 社會復健資源：福利資源連結。

二、對於職災勞工復工或轉業者的建議

(一) 內部因素：

- 1. 自我意象：最重要是自我的心理建設，其次為建立支持系統，勇敢走出去。
- 2. 工作能力：持續接受復健或工作強化。
- 3. 搜集資訊：主動了解職災勞工權益相關資訊。
- 4. 宗教信仰或心靈的寄託。

(二) 外部因素：

- 1. 工作樣態：從事不輕易被取代的技術性工作。
- 2. 任職單位：選擇有制度或有工會的公司任職，比較有保障。

三、對於政府有關職災勞工復工、轉業或職業重建的相關政策之建議

(一)應採用社群媒體或新媒體等工具宣傳勞工權益和職災勞工保護政策等訊息。

(二)政府應要求職業工會傳達相關政策。

- (三)勞資爭議的服務窗口比較明顯，提供就業服務資源的窗口較模糊。
- (四)政府提供的就業服務資源不是很方便取用，勞工局第一線服務的櫃檯常常是志工，不一定能提供對應的服務。
- (五)從醫療院所開始，從小診所到大醫院徹底落實職業災害緊急通報系統。
- (六)增加 FAP 的人數。
- (七)加強勞動檢查，健全公司的安全作業環境。
- (八)加強雇主對於勞工權益的認識和雇主對於職災勞工的責任。
- (九)政府的職災問卷，有助於職災勞工了解資訊。
- (十)職業訓練種類與內涵應與實際工作內容相符合。
- (十一) 工作強化中心應分門別類的工作類別，做專門的支持，再對各行業提供相對的器材，而非基礎體能與基礎動作。

根據受訪者對於職災勞工復工、轉業或職業重建的建議：

- (一) 增加政策的曝光度：政府應採用社群媒體或新媒體等宣傳相關政策，並透過職業工會直接觸及勞工。
- (二) 提升工作強化中心的客製化訓練強化程度：依復工或重返職場的工作特性，提供對應的器具與練習較具專業性的工作行為。
- (三) 落實職業災害緊急通報系統：從醫療院所開始通報所發生的各項職業災害。
- (四) 增加 FAP 的人數。
- (五) 強化勞動檢查。
- (六) 加強雇主對於職業災害所應負責任的認知。
- (七) 強化職業訓練體系：包括宣傳就業服務窗口，提供職業訓練生活津貼和符合職災勞工職業輔導評量結果的職業訓練。

四、重返職場適應狀況良好者的職災後學習歷程

- (一) 個人的心理建設，不只是正向心理，也不要認為自己是職災勞工，就要

求做比較輕鬆的工作。

- (二) 更重視工作的安全。
- (三) 適應義肢等輔具。
- (四) 增進對自身的權益的認識。
- (五) 透過良好溝通，與雇主建立的互信關係。
- (六) 因職災使工作產值降低時，也要學習接受薪水降低或從管理職變成非管理職的現象。
- (七) 維持自己的技能。
- (八) 接受公司的配工，採漸進式復工，回到自己原有的工作崗位。
- (九) 建立自己的支持系統。

重返職場適應狀況良好者的職災後學習歷程包括：

- (一) 自我意象：持續正向的自我心理建設。
- (二) 自我保護：學習在工作中，做好個人安全的防護措施，以及學習保護自己的權益。
- (三) 挫折容忍力：學習接受薪水降低、職級降低與工作成就感降低的挫折。
- (四) 持續學習：包括維持既有的技能與學習新技能。
- (五) 輔具的適應：例如剛穿上義肢之磨合階段，皮膚會形成傷口而流很多血。
- (六) 與雇主的溝通：由於復工往往是重返職場的較佳路徑，所以透過與雇主的溝通，建立互信關係，對於雙方都有好處。

五、重返職場適應狀況良好者會運用的技能

- (一) 自我激勵。
- (二) 善於運用政府的資源。
- (三) 學習專業性或技術性技能。
- (四) 最好是復工而非轉業，因為會造成另一種壓力。

(五) 溝通的技能：包括和雇主與同事的溝通。

(六) 主動收集資訊的技能。

(七) 縮短復工時間。

(八) 具備證照。

復工一年以上的職災勞工認為適應狀況良好者，會運用的技能包含：

(一) 自我激勵的技能：職災勞工在受訪過程，常常提出自我心智的強大，是走出陰霾的最重要法門。

(二) 運用政府資源的技能：最重要是主動詢問勞保局或勞工局勞工權益相關資源。

(三) 選擇復工而非轉業：因為轉業需學習新技能，而且可能影響薪資，所以以復工為較佳選擇。

(四) 溝通的技能：在配工等漸進式復工過程中，與雇主和同事的溝通能力，會影響彼此的互信程度和人際關係。

(五) 技術性或專業性技能：包括接受職業訓練考取證照或維持自己的專業能力。

第三節 歸納職災勞工重返工作的重要因素與使用資源

一、影響職災勞工重返工作的重要因素

根據承辦人員訪談分析可知職災勞工重返職場約可分為四個時期，依序分別是 1.醫療期，此時主要是傷病假時間長短與職業傷病診治與勞保給付、職災補助；2.復健期，協助職災個案修復受傷部位與復健；3.工作強化期，領有身心障礙證明者可進入職業重建系統或可能接受永久照護，至於未領身心障礙證明者，則可進入工作強化中心；4.訓練就業期，包括實施職業訓練或協助就業等。整合對於承辦人員的訪談與成功重返職場一年以上的職災勞工訪談，對於四階段轉銜的重要影響因素包括：

- (一) 傷勢嚴重性：職災個案傷勢對於原工作能力的影響，尤其是具備技術性的工作。
- (二) 勞雇關係的品質：勞雇雙方關係不佳時，易造成日後復工的障礙，並形成勞資爭議的發生。由於復工往往是重返職場的較佳路徑，所以透過與雇主的溝通，建立互信關係，對於雙方都有好處。
- (三) 員工的工作心態：包括員工是否具備正向工作價值觀，不會一味地依賴福利給付等。
- (四) 員工的自我意象：能否建設正向的自我心理，接納自己可能殘缺的身體形貌等。
- (五) 挫折容忍力：學習接受薪水降低、職級降低與工作成就感降低的挫折。
- (六) 對於輔具的適應能力：例如剛穿上義肢之磨合階段，皮膚會形成傷口而流很多血。
- (七) 職災勞工的家庭與經濟因素：包括家人的支持會提高職災勞工重返職場的意願，同時經濟越困窘者也越容易復工。
- (八) 工作能力：包括員工原本是否從事不易被取代的技術性工作，以及進入強化中心後，是否接受足以應付既有工作的能力訓練，以及進入就

業服務體系的職業訓練後，是否能具備足夠重返職場的能力，皆是影響因素。

(九) 各個時程的期程：例如工傷假時間長短和工作強化時間長短等都會影響職災勞工的重返工作。

(十) 利害關係人亦是重要因素，包括勞保局、職災個案、家人、雇主、廠場職醫護人員、職業安全衛生和人資人員、職業傷病防治中心職醫護和個案管理員、工作強化中心職能治療師等。

二、職災勞工重返工作使用的資源

從承辦人員與重返職場一年以上者的職災勞工訪談紀錄分析，可知職災勞工重返工作較常使用的政府資源包括：

(一) 醫療復健資源：職業傷病診治與復工評估，主要機制為職業傷病防治中心與職能復健單位。

(二) 勞動條件權益資源：公傷病假的給予。

(三) 勞保給付資源：包括醫療給付、傷病給付、失能給付等，是職災勞工最常使用的資源項目。

(四) 職能復健資源：工作能力強化與評估、心理輔導與適應、輔助設施補助，主要機制是工作強化中心，以復工為主要目的，現行機構較無針對再就業者的服務，但目前已開始推動職業輔導評量。而心理諮商項目亦是職災勞工重返工作的重要資源。

(五) 職業重建資源：職業訓練、就業服務，目前職業重建體系以領取失能等級 1-10 級者身心障礙證明者為服務對象，身心障礙者職業重建個案管員開案後，使用一案到底的服務。但一般非特定對象的職災勞工較少接觸就業服務資源，若欲接受職業訓練所領取之生活津貼，不一定符合領取基本薪資六成之資格。

- (六) 社會復健資源：有關福利資源連結，若職災勞工進入社政體系，將可能造成依賴福利過日，難以重返職場。

第四節 職災勞工年度年度傷後歷程追蹤機制之規劃建議

一、職災勞工年度傷後歷程追蹤評估要項

評估要項包含量化與質化指標，量化指標包含雇主有無按照規定加保（保障相關權益）、在職場上有無重要他人協助職災勞工適應新環境、雇主是否願意配合新環境進行的職務再設計工作等，最終為復工與重返職場人數與時間。至於質化指標則包含組織對於員工的關懷文化、組織訂立的職災勞工復工作流程，以及是否有復工與重返職場成功案例等。

二、文件之標準化作業流程

標準化作業流程為職場的職務工作分析→設計標準化作業流程 SOP→依所屬行業別及費率投保職業災害保險→職傷/病發生後立即通報、就醫(申請勞保給付與職災補助)→急症處理後立即開始復工計畫(醫療復健)→若有需要，提供工作強化(職能復健)→職務再設計→醫療-職場-勞工三方協商復工方式與時程→復工後追蹤。

- (一) 在上述復工標準化作業中，可能在急症處理後發生勞資爭議與勞動條件權益問題而停止復工計畫。
- (二) 在工作強化過程中，也可能因為中小企業人力不足等因素而自動停止。如果不是復工，而是重新就業，則此時需先評估職災個案的技術專長、性格、工作經驗，媒合適當的工作內容，然後再實施對應的工作強化，並實施職務再設計。
- (三) 另雇主也可能擔心勞動檢查問題或員工認知問題而未申請或執行職務再設計。
- (四) 最後雖然醫療、職場與勞工三方協商復工，但因剛開始的漸進式復工，

若將職災勞工安置在工作負荷較低的職位，如保全或清潔，可能使職災勞工覺得受歧視，而且沒有工作獎金使得實際薪資減少，可能造成其經濟壓力。

(五) 基於上述因素，由於通常 FAP 或身心障礙者職業重建個管員在職災勞工復工後會追蹤三個月，而追蹤時間越長的結果，發現復工後再度離職的比率也會增加，但身心障礙者職業重建個管員則會在其就業後進行追蹤，只是職災個案進入就業服務體系的軌道需加以釐清。尤其接受職業訓練需先確認身份，再評估工作意願，再衡量使用就促工具，由於職災個案不一定同時為特定對象或非自願離職者，也因此不一定可使用到所有福利。

三、執行目標

可召開利害關係人會議，訂定具共識性的執行目標，至於項目可包括補償給付人數，有能力可以復工者接受工作強化的人次與數量，轉介至就業服務機構，並就業媒合成功人數與接受職業訓練的人數，穩定就業 3/6/9/12 月的人數，以及復工與重返職場的成功案例等。

第六章 職災重建與復工專家座談會

本研究辦理有關職災重建與復工的專家座談會共計四場次，合計 31 位參與人次，涵蓋職能治療專家、職業重建專家、工作強化中心與傷病防治中心個管員、健康服務中心護理師、職業病醫師、廠護、FAP、政府單位和企業職安衛人員、人資人員等，與會專家名單詳如表 63，以下就專家會議紀錄加以分析。

表 63 會議專家名單

序號	專家	單位	會議時間	會議地點
第一場次會議				
E01	張哲豪	國立成功大學職能治療學系主任	107/08/31	國立成功大學魔法學校第 3 會議室
E02	卓玉蕾	台達電子工業股份有限公司安全衛生資深專員	107/08/31	
E03	周怡君	台達電子工業股份有限公司護理師	107/08/31	
E04	王紫庭	南區健康服務中心護理師	107/08/31	
E05	盧怡萍	虹牌油漆永記造漆工業股份有限公司	107/08/31	
E06	葉朝全	台南市營造業職業工會	107/08/31	
E07	陳怡蓁	台南市政府勞工局職災個案管理員	107/08/31	
第二場次會議				
E08	陳美香	中山醫學大學職能治療學系教授	107/09/03	台中市政府勞工局
E09	陳美顏	臺南市政府勞工局專門委員	107/09/03	
E10	盧美君	中山傷病防治中心個案管理師	107/09/03	
E11	廖欣怡	中山傷病防治中心個案管理師	107/09/03	
E12	許卉家	台中市政府勞工局職災個案管理員	107/09/03	
第三場次會議				
E13	廖書毅	台大雲林分院工作強化中心職能治療師	107/09/19	台大雲林分院虎尾院區
E14	洪怡婷	台大雲林分院工作強化中心職能治療師	107/09/19	

表 63 會議專家名單(續 1)

序號	專家	單位	會議時間	會議地點
E15	張雅雯	台大雲林分院職業傷病防治中心個案管理師	107/09/19	台大雲林 分院虎尾 院區
E16	楊雅雯	台大雲林分院職業傷病防治中心個案管理師	107/09/19	
E17	陳仁炳	雲林縣政府勞工局職災個案管理員	107/09/19	
E18	吳秀梅	雲林科技大學衛教組護理師兼職護	107/09/19	
E19	游郁芳	台大雲林分院心理師	107/09/19	
E20	蕭依玲	彰化基督教醫院職業衛生保健中心個案管理師	107/09/19	
E21	孫惠玲	彰化基督教醫院職業衛生保健中心個案管理師	107/09/19	
E22	簡珮馨	彰化基督教醫院工作能力強化中心職能治療師	107/09/19	
E23	葉國興	世華安全衛生顧問管理有限公司董事長	107/09/19	
E24	張璿彤	勞動力發展署雲嘉南分署自辦訓練科組員	107/09/19	
E18	吳秀梅	雲林科技大學衛教組護理師兼職護	107/09/19	
第四場次會議				
E25	吳明宜	國立高雄師範大學諮商心理與復健諮詢研究所助理教授	107/10/31	文藻外語 大學
E26	卓玉蕾	台達電子工業股份有限公司安全衛生資深專員	107/10/31	
E27	許坤發	高雄市政府勞工局職業重建科科長	107/10/31	
E28	陳俊傑	中山醫學大學附設醫院職業傷病防治中心主任	107/10/31	
E29	陳美香	中山醫學大學職能治療學系教授	107/10/31	
E30	楊茹憶	高雄市政府訓練與就業中心主任	107/10/31	
E31	李翊禎	高雄長庚醫院工作強化中心職能治療師	107/10/31	

第一節 職災勞工重返職場與追蹤服務、就業體系規劃

一、影響職災勞工重返職場的重要因素及使用資源。

影響職災勞工重返職場的重要影響因素與使用資源如下：

- (一) 勞雇雙方對於職災勞工權益的理解：藉由加強政府宣導的力道，例如由職災個管員或勞動檢查單位等宣導雇主與勞工相關福利與權益，並輔導雇主認知若由於作業環境的不安全，造成職災，易使勞工會心生怨恨，造成雙方的衝突。
- (二) 勞工的受傷程度與部位：勞工的受傷嚴重性與部位將影響其重返職場的時程與所需的資源，此部分藉由傷病防治中心和職業醫學科醫師的認定與診斷，以提供合理休養期，至於期程決定須建立評估標準，參與的利害關係人包括職災勞工、職業病醫師、雇主或現場作業主管、人資人員等；醫療單位在職災發生的醫療早期，須能協助職災勞工建立正確的認知、態度與照護行為；接續再與工作強化中心合作，擬定訓練計畫，實施必要之復工訓練。
- (三) 心理諮商的提供：除了身體功能的恢復，職災勞工的需求往往也涉及心理層面，例如恐懼於發生職災的工作環境，恐懼自己無法勝任工作等，若勞工的性格又偏向消極，將增加復工的困難度；此外，家庭支持系統的建置亦是重要因素，因此在職災勞工職業重建的歷程，對於職災勞工本身和其家庭所提供的心理諮商是重要的影響因素。
- (四) 職務再設計與配工的適切性：由於職災勞工有相當高的比例容易再次發生職災，而且通常在工作強化中心訓練 6-8 週後，即可能是恢復七、八成後，就會重返職場，因此企業是否能針對職災勞工的身心狀況，重新設計工作內容、調整作業環境，並考慮其經濟需求，提供適當的員工協助方案，都是重要的影響因素。
- (五) 企業型態與企業文化：如果屬於大型企業或上市櫃公司，可能因已導

入職業安全衛生自我管理系統，通常職安人員、廠護或人資人員較會依照標準化作業流程安置職災勞工；至於中小企業及傳統產業可能較缺乏建置安全環境的認知與資源，進而影響勞工重返職場。另外，企業是否推動企業社會責任，建立關懷的組織文化，勞雇雙方的溝通與信任，也是職災勞工重返職場的重要基礎建設。

(六) 雇主願意繼續聘僱的意願：雖然勞基法規範於醫療期間，雇主不得終止契約；但在復工或漸進式復工後，可能由於職災勞工的生產力降低，或雇主因職災勞工受傷程度與狀況所實施的配工不當，而造成職災勞工的不安，或同事的歧視等，甚且雇主擔心為了照顧職災勞工，而必須自行付出更多的財務成本等，因此除了正向鼓勵企業申請職務再設計，與落實勞動檢查的臨場輔導與宣導外，政府可訂立獎助僱用職災勞工與工作誘因的政策，例如租稅減免或薪資補貼等，以提升雇主繼續聘僱職災勞工的意願。

(七) 單一服務窗口：目前職業安全衛生署有補助成立各區職業傷病防治中心，也有補助工作強化中心和職業災害勞工個案主動服務計畫等相關計畫，如能整合單一對話窗口，將有利於業主與勞工的運用。

二、對於職災勞工個案之就業安置與追蹤服務的看法

職災勞工個案之就業安置與追蹤服務涉及下列因素：

(一) 職災勞工的身分別認定：由於職災勞工並不屬於「促進特定對象及弱勢者就業補助作業要點」的十五類對象，所以在就業資源的分配上，與一般勞工一致。如果是屬於輕度受傷者，可能在醫療期間或工作強化期就已復工，甚而從未離開職場。但若是中重度受傷，但尚無法請領身心障礙證明者，可能需要較多的資源。因此部份專家建議在就業服務中心設立支持性就業服務員，經由醫療單位與工作強化中心轉介，使用職業病醫師的診斷證明，將其納入上述要點的第十五類特定對象；其

他經勞動力發展署或各公立就業服務機構認定需要協助者。

- (二) 投保狀況與就業安置關聯：如果勞工不具備勞保身分，在就業安置之前，FAP 和職災勞工會花費很長的時間處理勞資糾紛。目前有越來越多的個案是勞保退保後，一次請領給付後，再次重返職場，然後又發生職災，在醫療後若想再重返職場的困難度會提高。然而，若投保薪資較高，補償金額較多，又可能發生依賴補償，而使復工時程較晚的現象。
- (三) 職業傷病防治中心、工作強化中心與職業重建系統：個管員(具備醫護專業)從醫院門診就進行諮詢與評估，再進一步至病房了解強化中心的對象不是具備請領身心障礙證明資格者，經由強化中心的職能復健後，通常會追蹤一、三、六個月的復工情形，而復工類型分成漸進式復工與職務調整，計畫之復工率目標為 75%，開案量約 30 個，依照結案日期來追蹤。復工時期會同時使用心理輔導、社會適應與職務再設計等，只是隨著一、三、六個月時間的消逝，能夠維持在原來勞動環境的比例會驟降；再就業之面向首先規劃職業輔導評量；取得身心障礙證明者，則轉入職重系統；職重系統的就業追蹤主要聚焦在就業後的立即追蹤。
- (四) 表揚持續聘僱職災勞工的標竿企業：公開表揚優質企業聘僱職災勞工的實例作為典範，尤其是中小企業或傳統產業。

從上述分析，可知目前職災勞工的就業追蹤與服務的資源，仍有很大的資源建置空間，包括中重度職災勞工是否可納入特定對象，明確的就業安置追蹤期程與次數，以及重返職場後所提供的心理諮商服務、企業的臨場輔導與職務再設計等。

三、喪失原有工作技能對象之復工具體措施

- (一) 復工的工作強化時程與所需經費：工作強化中心的服務對象需要 2 個月(6-8 周)的訓練與約 5 萬元的訓練經費，因此政府可投入更多資源於工作強化中心，各縣市至少設立一個單位，進行輔助設備、工作評估、心

理輔導、職業輔導評量與職務再設計等。

(二) 工作強化中心的強化機制：由於大多數的職災勞工在重返職場時，往往傾向於選擇與之前類似的工作環境，或與其興趣及既有工作經驗相符的工作；因此，工作強化中心的設備與功能或情境模擬，能否對應到職災前的工作樣態或再就職的工作需求，讓職災勞工有試作的機會等，亦是重返職場的重要影響因素。

(三) 員工心理素質的強化：為了促進復工，不只是職能復健，也需要使其接受心理諮商，建立復工的正向心理，內容包括工作的價值，減少對政府資源的依賴以及存在的尊嚴等。

從上述分析可知職業重建的概念源自於身心障礙的領域，而工作強化中心是屬於職能復健的概念。但目前此兩個概念在職災勞工輔導領域，顯然已有重疊處，因此需要清楚的界定，以衍生後續的服務。

四、現行職災就業體系規劃相關建議

(一) 結合職災勞工的意願與能力：就服員在進行就業媒合時，應先結合職災勞工的意願與能力，提供明確的勞動環境，才能銜接職務再設計的功能。例如是技術類的木工，再經過職業重建評估後，被推薦從事保全或清潔的工作，並實施工作強化，但結果除了薪資落差太大，與其原工作性質亦有極大差異，因此最後職災勞工選擇重返木工行業。

(二) FAP 功能的擴大：增加 FAP 的就業服務能力，例如根據職災勞工狀況，轉介到一般職訓就輔中心，或者運用身障者的就輔資源；以及擬定就業安置計畫等。

(三) 政府提供的職業訓練類型：政府所提供的職業訓練，最好與在地產業有關，較有助於提高職災勞工接受訓練的動機。

(四) 職災勞工所接受的就業訓練可補足企業人力缺口：政府可調查企業願意釋出給職災勞工的職缺種類與分析所需要的職能，再透過訓就中心提供

給職災勞工有關職能導向的訓練，或補助企業聘僱職災勞工後，實施內部訓練。

五、因應職災勞工個別差異，提出適當的就業建議方案。

- (一) 依失能程度擬定差異化就業建議方案：所謂的個別差異可依據失能的程度加以劃分，依據職業災害統計網路通報系統，失能傷害包括死亡、永久全失能、永久部分失能和暫時全失能；除了死亡外，永久性失能通常屬於重度失能，會請領身心障礙證明與接受較多的補助資源，也有定額聘僱的保障機制。至於永久性部分失能和暫時全失能就有輕中程度的區分，傳統產業需要操作或應變的工作，雇主就較缺乏聘僱或持續聘僱中重度失能者的意願。
- (二) 擴大 FAP 的功能：FAP 的功能擴大如同身心障礙者職業重建個管員，職災後相關服務連結及轉介的資源皆由其一案到底的服務，以有效增進服務的連貫性。
- (三) 提供心理輔導與再適應計畫：所有職災勞工經心理健康量表施測，達到開案標準，就提供一對一的心理諮商服務，輔導其重返職場的適應能力。

第二節 就業流程與方案優化

目前我國職業災害勞工就業服務流程如圖 19，以下結合專家會議紀錄分析就業建議與管道推薦。依據專家會議紀錄與職災個案、承辦人員訪談意見，可歸納下列就業建議方案與推薦管道：

一、醫療期

- (一) 發生職災時的第一時間，是由 FAP 介入，但也由 FAP 一案到底的服務，因此 FAP 除了溝通技巧、法令認知外，最好也具備醫療基礎知識、心理諮商技巧、職涯輔導能力和就業服務技巧等。
- (二) 依據失能程度，制定差異化的輔導計畫。即在緊急醫療期後，根據職能評估量表實施結果，以及由職業病醫師、勞工、職安人員與現場作業主管等判斷合理休養期和擬定工作強化計畫。但此時若勞雇雙方缺乏信任的關係，則容易形成勞資衝突，因此可採用商業保險的模式，由第三方保險公司參與擬定，並全程追蹤勞工的強化進度與復工情形，以及雇主配合職務再設計的成果，做為當年調整費率的依據。

二、復健強化期

- (一) 由於職災勞工復工的個人影響因素，包括身體體能與心理狀況等，後者包括身體意象(如果肢體有障礙)、對於造成傷病現場的恐懼等，因此在工作強化階段，就需結合心理諮商。
- (二) 同時所謂的工作強化也須對應明確的勞動環境，並符合職災勞工學經歷專長和就業期待，因此除了實施必要之職業重建評量外，就業服務員也須介入。
- (三) 由於在工作強化的 6-8 週訓練後，職災勞工可能會先採用漸進式復工的方式回到原職場，因此基於其工作限制，相關人員須介入了解職務再設計的情形。

三、重返職場期

- (一) 職災勞工也容易在復工初期產生對新工作內容、可能的薪資改變和同事關係的不適應，因此除了職務再設計各項因素的查核外，該項業務承辦人員或勞動檢查員也須推動雇主執行職場支持計畫，而此時雇主的支持和同事的關係最為重要。
- (二) 在職災勞工醫療期間，勞動基準法規範雇主不得解僱，但實際情形是在工作強化中心接受復健治療，回到原職場後，可能因為種種的不適應，而離開職場；此時，就服單位可依據其職災病史，提供就業服務資源，而就服人員也需具備工作分析的能力和職涯輔導的能力。就業服務資源的提供以符合其體能、心理狀況與學經歷專長、就業期待、工作限制為主。
- (三) 如果經過工作能力評估，發現無法立即就業，即有職能缺口，則可接受公共訓練或補助其自行接受非公共訓練，甚至是提供再教育的機會。而訓練最好能符合在地產業的需求，另若職災勞工已再就業，也可補助企業實施內部訓練。

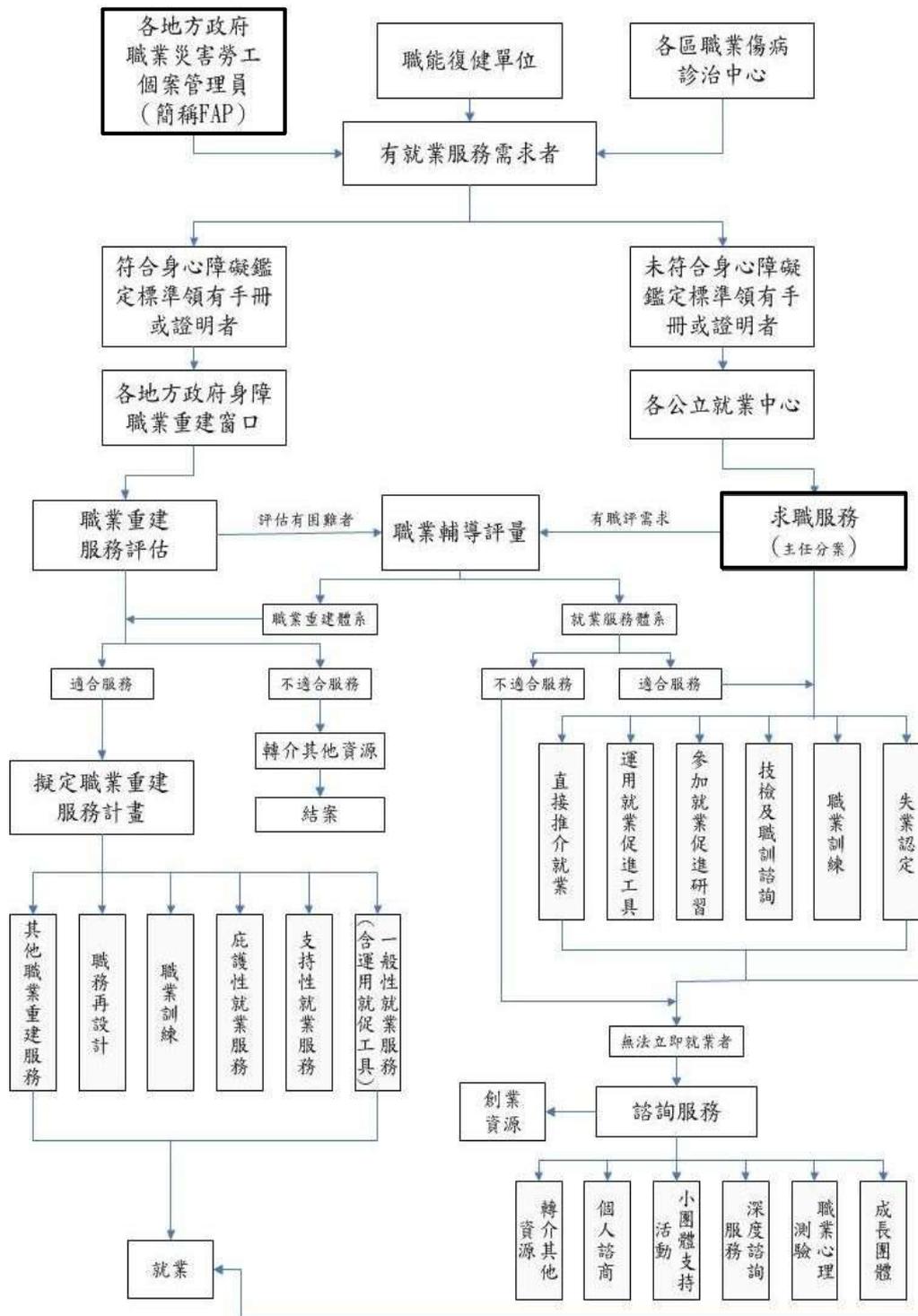


圖 19 我國職業災害勞工就業服務流程

資料來源：職業安全衛生署

第七章 盤點中央或地方政府重返職場資源，建置資源路徑網絡

第一節 重返職場服務項目與各類資源盤點

一、職業災害預防與職災勞工職業重建補助

補助類別及申請資格：

(一) 職業災害勞工職業重建類：

1. 心理輔導及社會適應
 - (1) 申請單位為依法設立之事業單位、機構、學校及相關團體。
 - (2) 置臨床心理師、諮商心理師、職能治療師、護理師、社會工作者或具相關工作經驗一年以上之大學校院社會工作、心理輔導、特殊教育相關系所畢業者一人以上。
2. 工作能力評估及強化
 - (1) 申請單位為依法設立之事業單位、機構、學校及相關團體。
 - (2) 置職能治療師或物理治療師一人以上。
 - (3) 個案管理每月服務量，每四十人置個案管理員一人，不足四十人以四十人計。
3. 職務再設計
 - (1) 申請單位為依法設立之事業單位、機構、學校及相關團體。
 - (2) 置職務再設計或身心障礙者輔助器具服務工作經驗一年以上之大學校院社會工作、特殊教育、職能治療、物理治療、醫學工程、人因工程、工業工程、工業設計、機械工程、資訊工程及電子工程等相關系所畢業者二人以上。
4. 職業輔導評量
 - (1) 申請單位為依法設立之事業單位、機構、學校及相關團體。

- (2) 設有專用之職業輔導評量室。
- (3) 職業輔導評量每月服務量，每七人置職業輔導評量員一人，不足七人以七人計。

5. 職業訓練

- (1) 申請單位為依法設立之職業訓練機構或身心障礙者職業訓練機構。
- (2) 經認可辦理身心障礙者職業訓練之社會福利機構或醫療機構。
- (3) 經政府機關委託辦理職業訓練之機構、學校或團體。

6. 就業服務、追蹤及輔導再就業

- (1) 申請單位應符合下列資格之一：
 - A. 為依法設立之就業服務機構或身心障礙者就業服務機構。
 - B. 經中央主管機關委託辦理就業服務之相關機關（構）、團體。
- (2) 申請單位應置就業服務員，其人數應符合下列規定：
 - A. 就業媒合服務每月服務量，每三十人置就業服務員一人，不足三十人以三十人計；透過網際網路求職人數不計入。
 - B. 支持性就業服務每月服務量，每六人置就業服務員一人，不足六人以六人計。

(二) 職業災害預防類：

1. 職業災害之研究職業疾病之防治

- (1) 申請單位為大專校院或從事職業災害研究之機構。
- (2) 計畫主持人具安全衛生相關教學研究之經驗且曾任教授、副教授或助理教授合計三年以上，或相當等級之專業人員三年以上，並有主持職業災害研究或職業疾病防治規劃能力者。

2. 職業疾病醫師之培訓

- (1) 申請單位為全國性醫學專科醫學會或大專校院設有醫學系、所，

並附設醫院開辦職業疾病門診。

- (2) 計畫主持人具有職業醫學相關教學研究之經驗且曾任教授、副教授或助理教授合計三年以上，或相當等級之專業人員三年以上，並有主持醫師培訓能力者。

3. 職業衛生護理人員之培訓

- (1) 申請單位為全國性護理人員相關學(協)會或大專校院設有護理科、系、所。
- (2) 計畫主持人具有護理相關教學研究之經驗且曾任教授、副教授或助理教授合計三年以上，或相當等級之專業人員三年以上，並有主持職業衛生護理人員培訓能力者。

4. 安全衛生設施之改善與管理制度之建立及機械本質安全化制度之推動

- (1) 申請單位為從事相關技術性及專業性業務。
- (2) 計畫主持人具有安全衛生相關類科高等考試及格且具有安全衛生實務經驗三年以上，或大專校院以上畢業且具有安全衛生實務工作經驗五年以上者。

5. 勞工安全衛生之教育訓練

- (1) 申請單位為事業單位、職業訓練機構及相關團體。
- (2) 訓練設施及儀器設備完善，且師資人力健全。
- (3) 計畫主持人具有安全衛生相關教學經驗三年以上或從事安全衛生教育訓練實務經驗五年以上。

6. 勞工安全衛生之宣導

- (1) 申請單位為事業單位及相關團體。
- (2) 計畫主持人應具有安全衛生宣導實務工作經驗三年以上者。

7. 輔助設施補助

- (1) 補助對象：

參加勞工保險之事業單位，僱用職業災害勞工 1 人以上且提供其從事工作必要之輔助設施。

(2) 補助範圍：

A. 輔助設施包括恢復、維持或強化職業災害勞工就能力之器具。

B. 改善工作環境、設備及場所之機具。

但下列設施不在本補助範圍：

A. 身心障礙者權益保障法第五十七條規定之公共建築物及活動場所，依法應當改善之部分。

B. 非屬工作上專用之輔助器具。

(3) 補助標準：

事業單位得以僱用職災勞工之工作所在地為一申請單位提出申請，每一申請單位每年合計補助總金額最高以新台幣 20 萬元為限。

二、職能復健單位與服務項目 (如表 64)

表 64 職能復健單位與服務項目表

地區	提供服務單位及聯絡資訊	服務項目	備註
北部	臺灣大學附設醫院（物理治療中心） 臺北市中正區中正南路 7 號 (02)3366-8182 林小姐	工作能力評估及強化 心理輔導及社會適應 職業輔導評量	
北部	臺北榮民總醫院（復健醫學部） 臺北市北投區石牌路 2 段201 號 (02)2871-2121 分機 3289 黃小姐	工作能力評估及強化 心理輔導及社會適應 職業輔導評量	
北部	陽光社會福利基金會 臺北市南京東路 3 段 91 號 3 樓 (03)427-6512 分機 123 黃小姐	心理輔導及社會適應	
北部	臺北醫學大學附設醫院 臺北市吳興街 252 號 (02)2737-2181 分機 1240 鄭小姐	工作能力評估及強化 心理輔導及社會適應	
北部	衛生福利部雙和醫院（復健醫學部） 新北市中和區中正路 291 號 (02)2249-0088 分機 1624 葉小姐	工作能力評估及強化	
北部	汐止國泰綜合醫院（工作強化中心） 新北市汐止區建成路 59 巷2 號 (02)2648-2121 分機3670、3668 祁先生	工作能力評估及強化 心理輔導及社會適應	
北部	林口長庚紀念醫院（整形外科復健治療中心） 桃園市龜山區復興街 5 號 (03)328-1200 分機 2170 陳小姐	工作能力評估及強化 心理輔導及社會適應 職業輔導評量	
北部	財團法人桃園市私立脊髓損傷潛能發展中心 桃園市楊梅區高榮里快速路五段 701 號 (03)490-9001 分機 219 楊小姐	心理輔導及社會適應	
中部	大千綜合醫院(復健科) 苗栗市恭敬路 36 號 (037)357-125 分機 75200 邱先生	工作能力評估及強化 心理輔導及社會適應	

表 64 職能復健單位與服務項目表(續 1)

地區	提供服務單位及聯絡資訊	服務項目	備註
中部	中山醫學大學(中興院區中區職災勞工工作強化中心) 臺中市南區復興路 2 段 11 號 3 樓 (04)2262-1652 分機 70307~8 劉小姐、蕭小姐	工作能力評估及強化 心理輔導及社會適應 職業輔導評量	
中部	中國醫藥大學附設醫院台中東區分院 (復健科) 臺中市東區自由路三段 296 號 (04)2212-1058 分機 1990 江小姐	工作能力評估及強化	
中部	惠盛醫院 臺中市豐原區中正路 268 號 (04)2522-9100 分機350~1 林小姐	工作能力評估及強化	
中部	中國醫藥大學附設醫院草屯分院 南投縣草屯鎮平等街 140 號 (049)232-1188 分機 714 鍾小姐	工作能力評估及強化	
中部	彰化基督教醫院(復健醫學科) 彰化縣彰化市南校街 135 號 (04)723-8595 分機 7424 簡小姐	工作能力評估及強化	
中部	台灣大學醫學院附設醫院雲林分院(復健部) 雲林縣虎尾鎮學府路 95 號 3 樓 (05)633-00002 分機 8363 洪小姐	工作能力評估及強化	
南部	戴德森醫療財團法人嘉義基督教醫院 嘉義市忠孝路 539 號 (05)276-5041 分機 3076 巫先生	工作能力評估及強化 心理輔導及社會適應	
南部	國立成功大學(職能治療系館 3 樓 304 室) 臺南市大學路 1 號 (06)235-3535 分機 5918 陳小姐	工作能力評估及強化 心理輔導及社會適應 職務再設計	
南部	奇美醫院 臺南市永康區中華路 901 號 (06)281-2811 分機 55030 王小姐	工作能力評估及強化	
南部	高雄長庚紀念醫院(復健科) 高雄縣鳥松鄉大埤路 123 號8 樓 (07)731-7123 分機 8555 李小姐、郭小姐	工作能力評估及強化 心理輔導及社會適應 職務再設計 職業輔導評量	

表 64 職能復健單位與服務項目表(續 2)

地區	提供服務單位及聯絡資訊	服務項目	備註
南部	高雄榮民總醫院（復健部） 高雄市左營區大中一路 386 號 (07)342-2121 分機 5152 朱小姐	工作能力評估及強化 心理輔導及社會適應 職務再設計	
南部	高雄醫學大學附設中和紀念醫院（復健科） 高雄市三民區自由一路 100 號 (07)312-1101 分機 5965 彭小姐	工作能力評估及強化	
南部	高雄市立小港醫院（復健科） 高雄市小港區山明路 482 號 (07)803-6783 分機 3521 彭小姐	職業輔導評量 職務再設計	
南部	天主教聖馬爾定醫院（復健技術科） 嘉義市東區大雅路 2 段 565 號 (05)275-6000 分機 3807 李小姐	工作能力評估及強化	108 年1月1日 新增
南部	凱心希望心理諮商所 嘉義市西區撫順一街 3 號 (05)234-9979 俞小姐	心理輔導及社會適應	107 年11月1日 新增
東部	立心理諮商所 宜蘭縣羅東鎮陽明路 162 號 2 樓 0908-166003 楊小姐	心理輔導及社會適應	
東部	羅東博愛醫院（復健技術科） 宜蘭縣羅東鎮南昌街 81-83 號 (03)954-3131 分機 3313 俞小姐	工作能力評估及強化 職務再設計	
東部	花蓮慈濟醫院（復健科） 花蓮市中央路 3 段707 號 (03)8561825 分機 13281 洪先生	工作能力評估及強化	

三、職業傷病管理服務中心與職業傷病防治中心

各區職業傷病中心名單如表 65，主要功能為職業病認定，職業病鑑定流程為 1.申請案件→2.資料蒐集與現場調查→3.委員書面審查(註)→4.鑑定委員會議→5.函復鑑定結果。

表 65 職業傷病防治中心名單

區域	醫院名稱	聯絡(者)電話	地址
北區職業傷病防治中心	長庚醫療財團法人林口長庚紀念醫院	03-328-1200 分機 5200 聯絡人：曹小姐	333 桃園縣龜山鄉復興街 5 號
北區職業傷病防治中心	國立臺灣大學醫學院附設醫院	02-2312-3456 分機 67067/67491 聯絡人：吳小姐	100 台北市中正區常德街一號
北區職業傷病防治中心	臺北榮民總醫院	02-2871-6101 02-5568-1084 聯絡人：陳小姐	112 臺北市北投區石牌路二段 322 號 5 樓
中區職業傷病防治中心	中國醫藥大學附設醫院	04-2205-2121 分機 4509 聯絡人：朱小姐	404 台中市育德路 2 號
中區職業傷病防治中心	彰化基督教醫療財團法人彰化基督教醫院	04-723-8595 分機 4131/4132 聯絡人：蕭小姐	500 彰化市南校街 135 號
中區職業傷病防治中心	中山醫學大學附設醫院	04-2265-6110 分機 56207/56208 聯絡人：盧小姐	402 台中市南區建國北路一段 110 號
中區職業傷病防治中心	臺灣大學醫學院附設醫院雲林分院	05-6330002 分機 8131/8132 聯絡人：張小姐	632 雲林縣虎尾鎮學府路 95 號
南區職業傷病防治中心	國立成功大學附設醫院	06-235-3535 分機 4937 至 4939 聯絡人：謝小姐	704 台南市勝利路 138 號
南區職業傷病防治中心	高雄醫學大學附設中和紀念醫院	07-313-3604 分機 36 聯絡人：張小姐	807 高雄市三民區自由一路 100 號
東區職業傷病防治中心	佛教慈濟醫療財團法人花蓮慈濟醫院	03-856-1825 分機 2144 聯絡人：王小姐	970 花蓮市中央路三段 707 號

四、職災勞工個案服務

個案管理服務內容：

(一) 協助提出職業傷(病)鑑定與治療：

1. 疑有職業病個案，轉介職病防治中心進行診斷與治療，並協助申請職業病認定與鑑定。
2. 職業傷害未能順利獲得勞保局相關職災給付者，協助向勞保局提出申訴。

(二) 職業災害勞工權益維護：

1. 協助取得醫療給付(含職災醫療書單)，連結復健與輔具資源，陪同個案瞭解醫療復健計畫及相關衛教知識。
2. 維護案主工作權益，並爭取法定應有公傷病假。
3. 協助案主爭取職災補償權益。
4. 案主遇有解僱或離職情形，協助案主獲取資遣費或退休金。
5. 爭取雇主賠償。

(三) 勞資爭議協調：

1. 向雇主主張維護案主權益，協助調解勞資雙方爭議。
2. 轉介與陪同參與勞資爭議調處，協助獲得有利案主事項(職災補賠償、復工條件等)。
3. 運用法律諮詢或轉介法律扶助資源，獲取訴訟協助及權益保障。

(四) 職災慰問與家庭功能維護：

1. 依規定發放職災慰問金。
2. 視案家需求及條件申請各項社福補助、津貼與連結民間相關經濟或物資資源。
3. 建立良好支持關係，並視案家需要連結心理諮商與精神醫療資源。
4. 協助案家獲得相關福利服務，使案家生活功能得以穩定。
5. 連結社福生活重建團體，協助案家社會適應。

(五) 重返職場協助：

1. 定期追蹤醫療復健個案，了解其復原情形及復工需求。

2. 視個案工作能力恢復情形及身心需求，連結各項職能復健、職業重建與就業服務等資源，協助案主強化其工作能力，或發展新專業知能。
3. 協助案主進行復工協商，透過職務再設計、復健安排、環境改善等，返回工作崗位。

各縣市聯絡窗口資訊如表 66：

表 66 職災勞工主動服務計畫服務窗口

單位名稱	電話及傳真	地址
基隆市政府社會處	T:02-24250575 F:02-24241444	20201 基隆市中正區義一路 1 號 5 樓
臺北市勞動力重建運用處	T:02-23381600 # 5313.5314.5315 F:02-23026601	108 臺北市萬華區艋舺大道 101 號 5 樓
新北市政府勞工局	T:02-29603456 # 6308.6315.6325.6333 F:02-29506856	22001 新北市板橋區中山路一段 161 號 7 樓
桃園市政府勞動檢查處	T:03-3323606 # 513.514.516.517 F:03-3320340	33001 桃園市大同路 108 號 13 樓
新竹市政府勞工處	T:03-5323007 F:03-5319427	300 新竹市中正路 120 號
新竹縣政府勞工處	T:03-5518101 # 3013 F:03-5554694	30210 新竹縣竹北市光明六路 10 號
苗栗縣政府勞工及青年發展處	T:037-371446 F:037-334508	360 苗栗市府前路 1 號
臺中市政府勞工局	T:04-22289111 # 35411.35413.35414.35415.35416 F:04-22521247	40756 臺中市西屯區台灣大道三段 99 號文心樓 4 樓
彰化縣政府勞工處	T:04-7235010 F:04-7233967	500 彰化市中興路 100 號 8 樓
南投縣政府社會及勞動處	T:049-2222106 # 1823、1824 F:049-2246986	54001 南投市中興路 660 號
雲林縣政府勞工處	T:05-5522840 T:05-5522856 F:05-5331080	64001 雲林縣斗六市雲林路二段 515 號

表 66 職災勞工主動服務計畫服務窗口(續 1)

單位名稱	電話及傳真	地址
嘉義市政府社會處	T:05-2254185#154.159 F:05-2278319	600 嘉義市中山路 199 號
嘉義縣社會局	T:05-3623280 F:05-3620116	612 嘉義縣太保市祥和 二路東段 1 號
臺南市政府勞工局	T:06-2991111 # 8535.8538 F:06-2997623 T:06-6377337 F:06-6320832	708 臺南市安平區永華 路二段 6 號 8 樓 730 臺南市新營區民治 路 36 號世紀大樓 7 樓
高雄市政府勞工局	T:07-8124613 # 523~527.555 F:07-8124081	80669 高雄市前鎮區鎮中 路 6 號 6 樓
屏東縣政府勞工處	T:08-7519160 T:08-7558048 # 320.321 F:08-7517812	900 屏東市自由路 17 號
宜蘭縣政府勞工處	T:03-9251000 # 1736.1738 F:03-9251093	26060 宜蘭市縣政北路 1 號
花蓮縣政府社會處	T:03-8225377,03- 8227171#390.391 F:038-237712	97001 花蓮市府前路 17 號
臺東縣政府社會處	T:089-328254 # 366 F:089-341296	950 臺東市中山路 276 號

五、健康服務中心

健康服務中心包括北區、中區與南區三處，其服務轄區與服務功能如下：

(一) 北區勞工健康服務中心(委託臺北醫學大學附設醫院辦理)

服務轄區：台北市、新北市、基隆市、桃園縣、新竹縣市、宜蘭縣、花蓮縣、連江縣。

(二) 中區勞工健康服務中心(委託中國醫藥大學附設醫院辦理)

服務轄區：苗栗縣、彰化縣、南投縣、雲林縣、台中市。

(三) 南區勞工健康服務中心(委託國立成功大學辦理)

服務轄區：嘉義縣市、台南市、高雄市、屏東縣、台東縣、澎湖縣及金門縣。

健康服務中心主要為建構勞工健康服務體系，其目標為：

- (一) 推動勞工全面照護服務，維護職場勞工身心健康。
- (二) 提供事業單位、工會組織之勞工健康服務建議及諮詢。
- (三) 提昇從事勞工健康服務人員之專業知能及教育資訊。

團隊成員包括職業醫學專科醫師、職業安全衛生管理師、勞工健康服務護理人員、職能治療師和各產業專家，服務功能包含：

- (一) 勞工個人：健康諮詢、心理諮詢、工作能力評估、工作強化訓練。
- (二) 事業單位：提供 199 人以下企業的臨場服務，和 300 人以上企業的提供諮詢與技術輔導，專業技術輔導項目如圖 20。



圖 20 臨廠(場)專業技術指導

資料來源：健康服務中心

六、領有身心障礙證明之職業災害勞工職業重建服務

表 67 為聯絡窗口，服務項目包括：

- (一) 心理輔導及社會適應
- (二) 工作能力評估及強化
- (三) 職務再設計
- (四) 職業輔導評量
- (五) 職業訓練
- (六) 就業服務、追蹤及輔導再就業
- (七) 其他職業災害勞工職業重建相關研究事項

表 67 領有身心障礙證明之職業災害勞工職業重建服務窗口

單位名稱	電話及傳真	地址
臺北市勞動力重建運用處身障輔助課	電話: 02-2308-5230 轉 5522~5525 傳真: 02-2308-5352	108 臺北市萬華區艋舺大道 101 號 4、5 樓
新北市政府勞工局身障就業輔導科	電話: 02-2960-3456 分機 6568~6570、6572、6573 傳真: 02-8968-3102	22001 新北市板橋區中山路一段 161 號 1 樓
臺中市政府勞工局福利促進科	電話: 04-2228-9111 分機 35413~5416 傳真: 04-2252-1247	40756 臺中市西屯區臺灣大道三段 99 號文心樓 4 樓
臺南市政府勞工局勞安福利科	電話: 06-390-1031 轉 8535 或 8538 傳真 : 06-299-7623 電話: 06-632-0310 轉 141 傳真 : 06-632-0832	708 臺南市安平區永華路二段 6 號 8 樓 730 臺南市新營區民治路 36 號
高雄市政府勞工局職業重建科勞工福利股	電話: 07-812-4613 分機 523~528 傳真: 07-812-0969	80669 高雄市前鎮區鎮中路 6 號 6 樓
基隆市政府社會處勞工行政科	電話 02-2420-1122 轉 2207、2208 傳真 02-2424-1444	20201 基隆市中正區義一路 1 號 5 樓
桃園縣政府勞動及人力資源局勞動檢查科	電話: 03-332-2101 轉 6825、6826 傳真: 03-336-5864	33001 桃園市桃園區縣府路 1 號 3 樓
新竹市政府勞工處勞工福利科	電話: 03-532-4900 轉 30 傳真: 03-531-9427	300 新竹市國華街 69 號 5 樓
新竹縣政府勞工處勞工行政科	電話: 03-551-8101 轉 3013 傳真: 03-555-4694	30210 新竹縣竹北市光明六路 10 號
苗栗縣政府勞動及社會資源處勞工服務科	電話: 037-371-446 轉 204 傳真: 037-334-508	360 苗栗市府前路 1 號
彰化縣政府勞工處勞動條件科	電話: 04-753-2508、2509 轉 1052 傳真: 04-723-4438	500 彰化市中興路 100 號 8 樓
南投縣政府社會及勞動處勞工行政科	電話: 049-220-1118 傳真: 049-223-3040	54001 南投市中興路 660 號

表 67 領有身心障礙手冊(證明)之職業災害勞工職業重建服務窗口(續 1)

單位名稱	電話及傳真	地址
雲林縣政府勞工處 勞工福利科	電話: 05-552-2840 傳真 05-533-1080	64001 雲林縣斗六市雲林路二段 515 號
嘉義市政府社會處 勞資關係科	電話; 05-225-4185 傳真: 05-227-8319	600 嘉義市東區中山路 199 號
嘉義縣社會局勞工 行政科	電話: 05-362-0900 轉 5104 傳真: 05-362-0116	612 嘉義縣太保市祥和二路東 段 1 號
屏東縣政府勞工處 勞工福利科	電話: 08-755-8048 轉 58 傳真: 08-751-7812	900 屏東市自由路 17 號
宜蘭縣政府勞工處 勞動關係科	電話: 03-925-1000 分機 1757、 1735 傳真: 03-925-1093	26060 宜蘭市縣政北路 1 號
花蓮縣政府社會暨 新聞處勞資科	電話: 038-225-377 傳真: 038-237-712	97001 花蓮市府前路 17 號
臺東縣政府社會處 勞工科	電話: 089-328-254 轉 55 傳真: 089-341-296	950 臺東市中山路 276 號
澎湖縣政府社會處 勞工科	電話: 06-926-1248 傳真: 06-926-8391	88043 澎湖縣馬公市治平路 32 號
金門縣政府社會處 勞工科	電話: 082-324-648 傳真: 082-320-105	893 金門縣金城鎮民生路 60 號
連江縣政府民政局 社會課	電話: 0836-22-485 轉 20~22 傳真: 0836-22-209	20941 連江縣南竿鄉介壽村 76 號

七、各地就業服務據點

包括 11 項實體服務據點和 4 個相關網站，至於服務功能則包含：

- (一) 就業中心、分站受理業務：求職求才登記、開發職缺、就業媒合、職業介紹、就業諮詢、申請失業給付之失業認定、僱用獎助與就業獎勵津貼等。

(二) 就業服務台受理業務：求職求才登記、開發職缺、就業媒合、職業介紹、就業諮詢。

1. 勞動力發展各分署就業中心及就業服務台
2. 桃園市政府就業服務處
3. 臺南市政府勞工局職訓就服中心
4. 縣市政府所屬就業服務臺
5. 臺北市就業服務處
6. 新北市政府就業服務處
7. 臺中市就業服務處
8. 高雄市政府勞工局訓練就業中心
9. 分署補助設立民間就業服務台
10. 私立就業服務機構
11. 各地職業訓練服務據點
12. 其他就業管道-政府相關網站
13. 其他就業管道-求職求才網站
14. 其他就業管道-勞動力發展署相關網站
15. 其他就業管道-公益網站

第二節 重返職場追蹤機制探討

一、歸納現行重返職場追蹤機制與成果。

- (一) 輕中度失能者，只要完成工作強化中心的復健，通常能順利復工，至於重度失能者，也以復工為優先，而非再就業，但是企業要能提供適當的作業內容。
- (二) 職務再設計因宣傳不足，目前應用並不廣泛。
- (三) 可整合或比照職重系統，再成立區域性職能復健資源中心，業務內容包括工作強化、心理諮商、職務再設計、專業人員訓練和進行研究等。
- (四) FAP 的一些案例報告顯示有很多問題是開始復工後產生的，究其根本原因是企業缺乏職場支持計畫，包括薪資、工作內容和職務再設計等，尤其是中小企業和傳產。
- (五) 依目前的 FAP 總人數和能力是難以勝任整體職災勞工之就業服務的工作，性質上亦不同於一般求職者，建議職災勞工之就服體系可規劃專人負責。
- (六) 就服人員應強化工作分析能力、職涯輔導能力。
- (七) 整合健康中心、職業傷病中心、工作強化中心和各縣市的 FAP。
- (八) 明確定義需長期追蹤的對象與時程，亦即「困難個案」的評估指標。

二、各階段復工指引

經由盤點國內各重返職場協助之服務項目，本研究依照不同身分並對應其需求，條列復工指引架構如圖 21 之服務。依據勞工身分分類與其對應之服務，依序為勞工對應之職業安全衛生署健康服務中心、職災勞工對應之職災勞工主動服務計畫服務窗口、醫療期對應之職業安全衛生署委託辦理各地區職業傷病(防治、管理服務)中心和勞動部勞工保險局、復健強化期對應之職災勞工職業重建提供職能復健服務單位、訓練就業期對應之各地就服據點和針對身障者的領有身心障礙證明之職業災害勞工職業重建服務。



圖 21 復工指引架構圖

第三節 職災資源與點位 GIS 系統

一、GIS 服務架構

由於現今對於職災勞工的可用資源是非常的豐富，但缺乏系統性的整合及指引，因此讓勞工無法有效率的直接洽詢自身最為需要的服務，本研究盤點中央及地方職災資源，藉由簡單操作的介面，讓使用者能夠一目了然自己所需要的，輔以一頁式選單設計，當使用者進入系統時能夠馬上針對自身需求點選功能，當使用者點擊後即可進入該服務或機構的機構類型簡介說明與 GIS 點位資訊，而點位資訊可後續參閱本研究之附錄。

此外由於考慮到使用者可能會使用多種不同的功能，因此除了在主頁面中點選外，也可由上方快速連結，點開後直接選擇使用者所需要的服務與資訊，如圖 22。

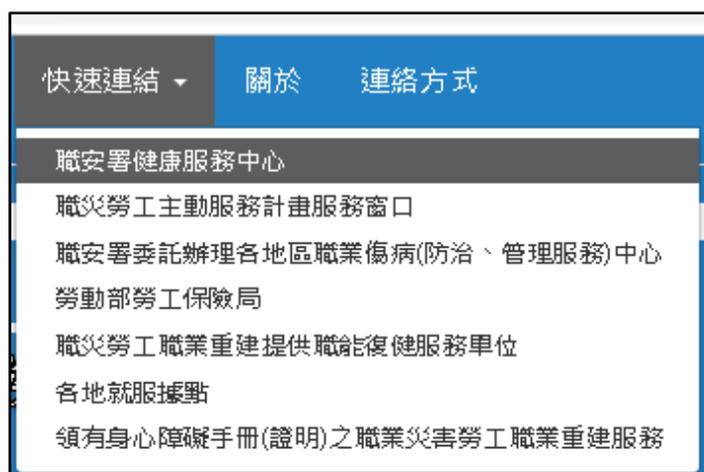


圖 22 快速連結畫面

最後在服務建議功能設計上，對於無法輕易判斷自己目前所需要服務的勞工，導入服務建議的功能，藉由簡單的是非題快速的幫助使用者判斷目前的狀態，盡可能的在不耗費人力的狀況下給予使用者正確的選擇，將他們指引至所需服務，詳如圖 23。



圖 23 服務建議架構頁面

二、GIS 系統介面

GIS 系統主要分為七個不同的服務頁面，第一個服務為職業安全衛生署健康服務中心，分為三個部分，第一個部分為簡介，第二部分為詳細內容，第三個部分則為地圖與街景，藉由 GoogleMap API 的街景服務讓使用者同時觀看實際現場建築物的狀況，簡介頁面詳如圖 24，詳細資訊呈現如圖 25 所示。在機構點位呈現上會先標示出範圍內所查詢之機構資訊，如圖 26 所示，並可針對地圖街景頁面進行檢視，如圖 27。



圖 24 職業安全衛生署健康服務中心簡介頁面圖



圖 25 職業安全衛生署健康服務中心詳細內容頁面圖



圖 26 職業安全衛生署健康服務中心 GIS 地圖頁面圖



圖 27 職業安全衛生署健康服務中心 GIS 地圖街景頁面圖

第二個服務為職災勞工主動服務計畫服務窗口，分為三個部分，第一個部分為簡介如圖 28，第二部分為詳細內容如圖 29，第三個部分則為地圖頁面如圖 30、街景如圖 31，藉由 GoogleMap API 的街景服務還可讓使用者同時觀看實際現場建築物的狀況。



圖 28 職災勞工主動服務計畫服務窗口簡介頁面圖

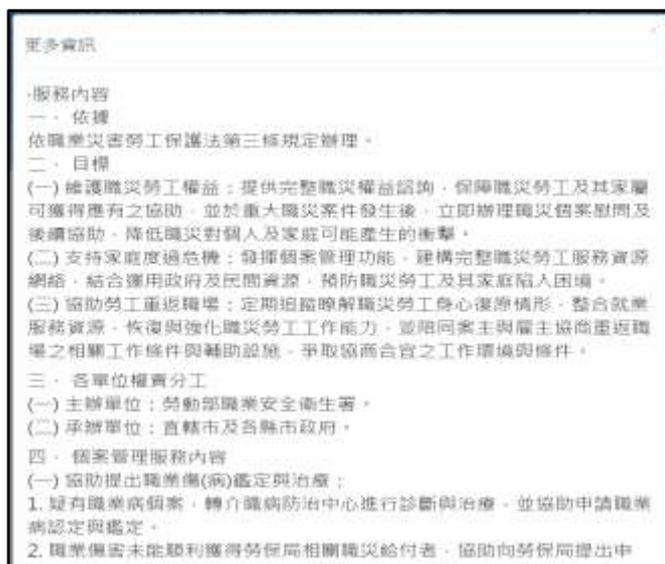


圖 29 職災勞工主動服務計畫服務窗口詳細內容頁面圖



圖 30 職災勞工主動服務計畫服務窗口 GIS 地圖頁面圖



圖 31 職災勞工主動服務計畫服務窗口 GIS 地圖街景頁面圖

第三項服務為職業安全衛生署委託辦理各地區職業傷病(防治、管理服務)中心，分為三個部分，第一個部分為簡介如圖 32，第二部分為詳細內容如圖 33，第三個部分則為地圖頁面如圖 34、街景如圖 35，藉由 GoogleMap API 的街景服務還可讓使用者同時觀看實際現場建築物的狀況。



圖 32 各地區職業傷病(防治、管理服務)中心簡介頁面圖

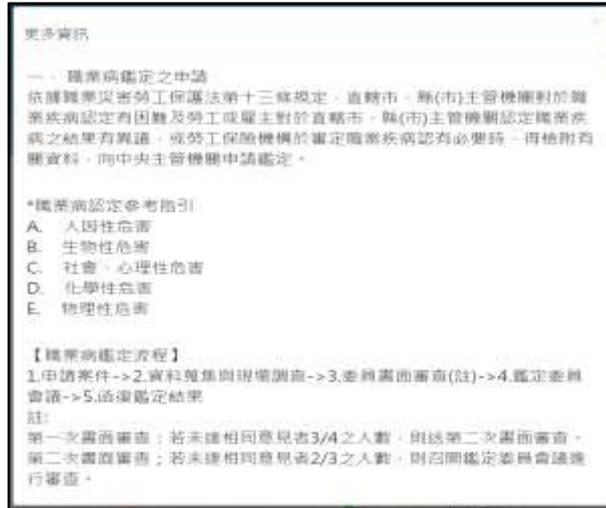


圖 33 各地區職業傷病(防治、管理服務)中心詳細內容頁面圖

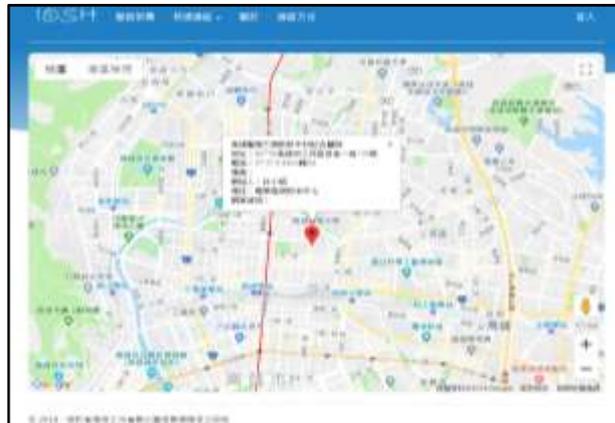


圖 34 各地區職業傷病(防治、管理服務)中心 GIS 地圖頁面圖



圖 35 各地區職業傷病(防治、管理服務)中心 GIS 地圖街景頁面圖

第四個服務為勞動部勞工保險局，分為三個部分，第一個部分為簡介如圖 36，第二部分為詳細內容如圖 37，第三個部分則為地圖頁面如圖 38、街景如圖 39，藉由 GoogleMap API 的街景服務還可讓使用者同時觀看實際現場建築物的狀況。



圖 36 勞動部勞工保險局簡介頁面圖

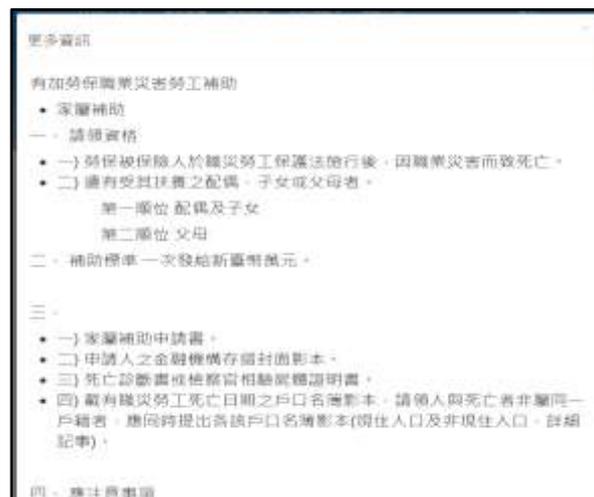


圖 37 勞動部勞工保險局詳細內容頁面圖

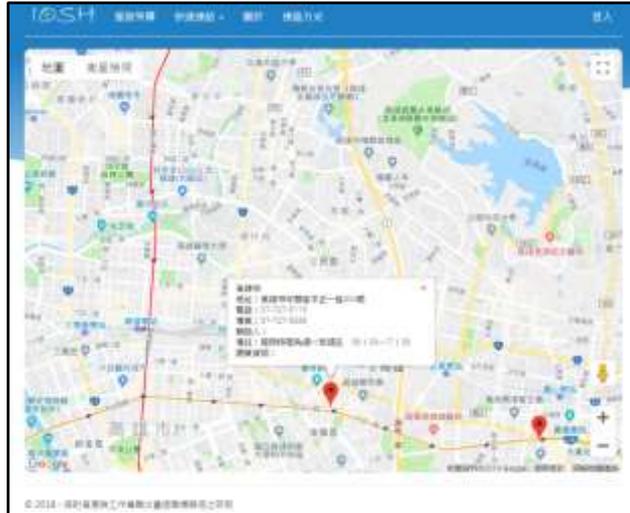


圖 38 勞動部勞工保險局 GIS 地圖頁面圖



圖 39 勞動部勞工保險局 GIS 地圖街景頁面圖

第五個服務為職災勞工職業重建提供職能復健服務單位，分為三個部分，第一個部分為簡介如圖 40，第二部分為詳細內容如圖 41，第三個部分則為地圖頁面如圖 42、街景如圖 43，藉由 GoogleMap API 的街景服務還可讓使用者同時觀看實際現場建築物的狀況。



圖 40 職災勞工職業重建提供職能復健服務單位簡介頁面圖

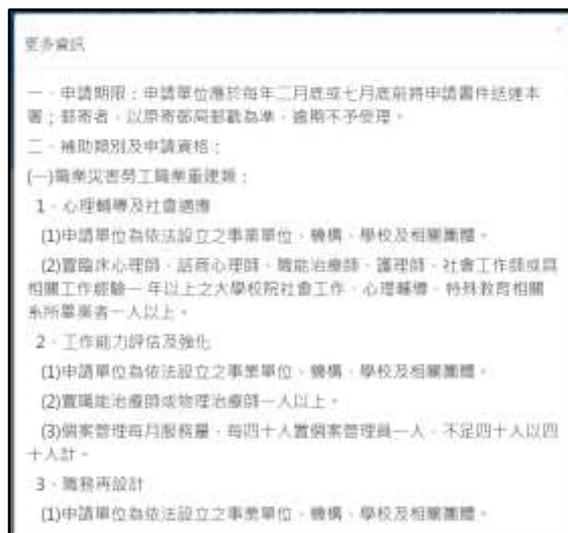


圖 41 職災勞工職業重建提供職能復健服務單位詳細內容頁面圖



圖 42 職災勞工職業重建提供職能復健服務單位 GIS 地圖頁面圖



圖 43 職災勞工職業重建提供職能復健服務單位 GIS 地圖街景頁面圖

第六個服務為各地就服據點，分為三個部分，第一個部分為簡介如圖 44，第二部分為詳細內容如圖 45，第三個部分則為地圖頁面如圖 46，藉由 GoogleMap API 的街景服務還可讓使用者同時觀看實際現場建築物的狀況。



圖 44 各地就服據點簡介頁面圖



圖 45 各地就服據點詳細內容頁面圖



圖 46 各地就服據點 GIS 地圖頁面圖



圖 47 各地就服據點 GIS 地圖街景頁面圖

第七個服務為領有身心障礙證明之職業災害勞工職業重建服務，分為三個部分，第一個部分為簡介如圖 48，第二部分為詳細內容如圖 49，第三個部分則為地圖頁面如圖 50、街景如圖 51，藉由 GoogleMap API 的街景服務還可讓使用者同時觀看實際現場建築物的狀況。



圖 51 領有身心障礙證明之職業重建 GIS 地圖街景頁面圖

三、GIS 系統服務建議流程介紹

服務流程建議藉由下頁的流程圖可以了解，首先藉由是否是職災勞工分辨其是否需要進行職災的後續手續，並且依序確認該人員有無尋求主動服務，並且領取補助與進行諮詢，而後再確認其醫療是否有困難，最後再確認該人員是否需要就業服務(如圖 52)。

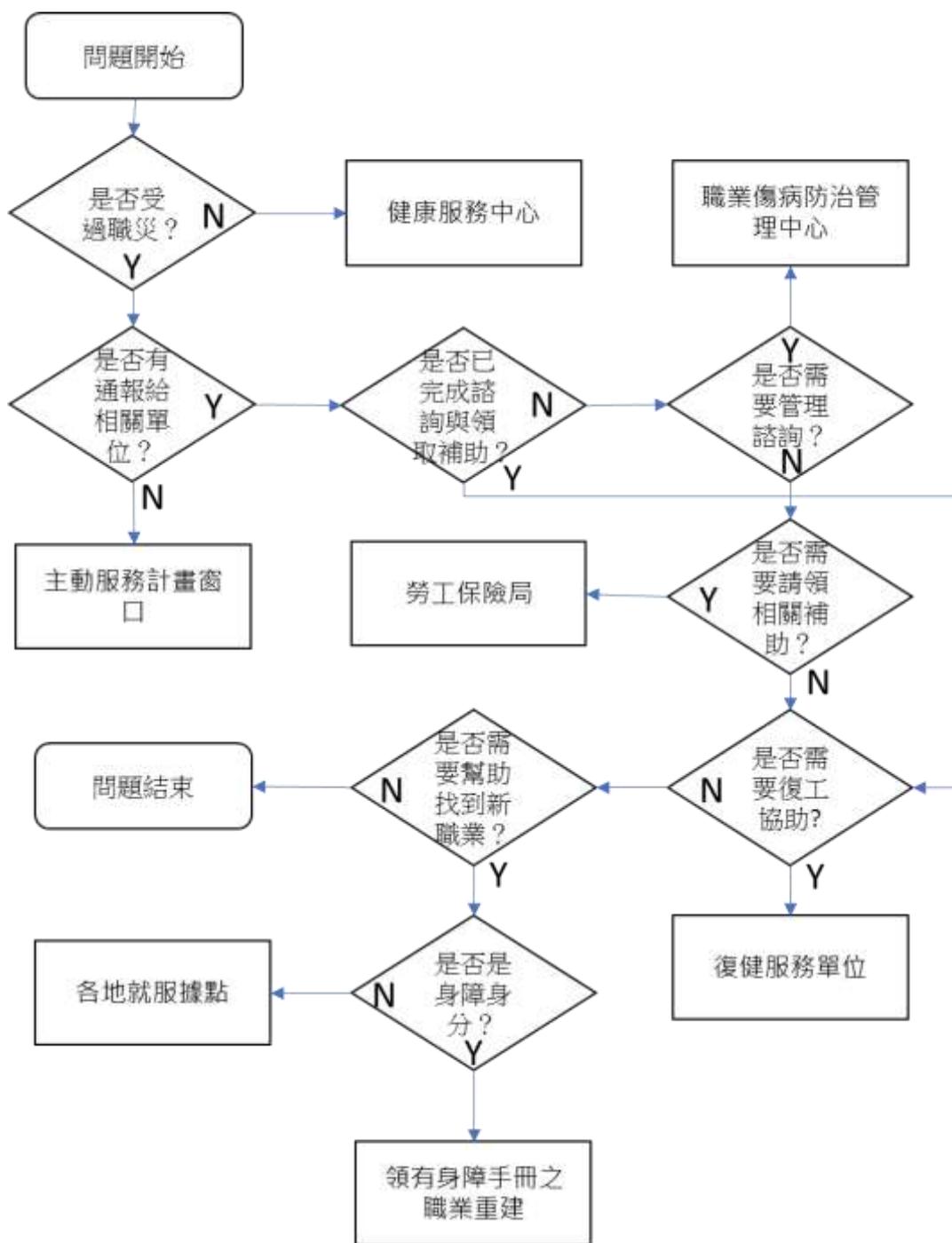


圖 52 服務建議問題流程圖

第八章 辦理職災勞工重返職場推廣宣導會成果

第一節 推廣會實施成效

本研究結合台灣省工礦衛生技師公會與高雄市政府勞工局勞工教育生活中心分別於 107/11/27 於台中、107/11/29 於台南、107/12/3 於中壢、107/12/6 於高雄共辦理四場「探討高風險工作者職災重返職場路徑之研究」推廣宣導會，共計 181 人參加，主要推廣內容應包含職災預防、職災重建資源、復工後續流程、資源路徑網路圖使用說明等宣導，推廣會議程表如表 68 及活動照片如表 69：

表 68 推廣會議程表

時間(上/下午)	活動主題項目
9:30-10:00/ 14:00-14:30	職災個案的復工路徑與使用資源
台中場	營建工程業個案分享
台南場	職災勞工創業個案分享
中壢場	職災勞工創業個案分享
高雄場	職災勞工創業個案分享
10:00-10:30/ 14:30-15:00	職災預防與職災重建資源說明與介紹
台中場	職能治療主題分享
台南場	職災個管員經驗分享
中壢場	復工服務主題分享
高雄場	職災勞工訓練就業歷程與機制分享

表 68 推廣會議程表(續 1)

時間(上/下午)	活動主題
10:30-10:40/ 15:00-15:10	停頓與對話
10:40-11:10/ 15:10-15:40	職災重返職場路徑探討
11:10-11:40/ 15:40-16:10	GIS 資源路徑圖運用暨操作說明
11:40-12:00/ 16:10-16:30	綜合討論
12:00/16:30	散會

表 69 推廣會活動照片



表 69 推廣會活動照片(續 1)

第二場次（台南場）活動照片



第三場次（中壢場）活動照片



第四場次（高雄場）活動照片



第二節 推廣會成效分析

為了瞭解推廣會學員滿意度程度，於會後實施滿意度調查。滿意度問卷題項共分成兩部份，第一部份是基本資料，第二部分主要為了解推廣會活動是否符合學員需求，及需改善或是相關建議事項，共有 9 題，並採用 Likert Scale 五點量表。四場次共計有 181 人參加，共計回收 107 份，其中有 4 份無填寫基本資料相關資訊，系統判定為無效問卷，故回收問卷的有效率為 96.4%。滿意度問卷如附錄 3。

一、基本資料分析

推廣會與會學員基本資料整理如表 70，女性占大多數為 59 位，佔 55.1%；男性則為 48 位，佔 44.9%。

在學員各自所服務單位的職級來說，有 2 位男性事業主參加，佔 1.9%，且均為碩士(含)以上的學歷；中、高階主管共有 7 位，佔 6.6%；擔任單位基層主管共有 16 位，佔 15.1%；一般員工，共有 70 位，佔 66.0%；其他則為 11 位，佔 10.4%。整體來說，擔任單位基層主管以上共有 25 位，佔 23.6%，但與會學員還是以各事業單位的一般員工為主。在學歷分佈面向，碩士(含)以上共有 25 位，佔 23.6%；大學則有 55 位，佔了 51.9%，為最大多數；專科為 14 位，佔了 13.2%；高中則只有 12 位，佔了 11.3%。

表 70 基本資料分析

學歷			職級										總和		佔總人數比例	
			事業主		中、高階主管		基層主管		一般員工		其他					
			人數	%	人數	%	人數	%	人數	%	人數	%	人數	%	人數	%
總和	性別	男	2	1.9	5	4.7	12	11.3	25	23.6	4	3.8	48	44.6	107	100
		女	0	0.0	2	1.9	4	3.8	45	42.5	7	6.6	58	55.4		
	總和	2	1.9	7	6.6	16	15.1	70	66.0	11	10.4	106	100			
碩士(含)以上	性別	男	2	8.0	3	12.0	4	16.0	7	28.0	2	8.0	18	72.0	25	23.6
		女	0	0.0	0	0.0	1	4.0	4	16.0	2	8.0	7	28.0		
	總和	2	8.0	3	12.0	5	20.0	11	44.0	4	16.0	25	100			
大學	性別	男			1	1.8	4	7.3	13	23.6	1	1.8	19	34.5	55	51.9
		女			0	0.0	2	3.6	32	58.2	2	3.6	36	65.5		
	總和			1	1.8	6	10.9	45	81.8	2	5.5	55	100			
專科	性別	男			1	7.1	3	21.4	2	14.3	1	7.1	7	50.0	14	13.2
		女			1	7.1	0	0.0	5	35.7	1	7.1	7	50.0		
	總和			2	14.3	3	21.4	7	50.0	2	14.3	14	100			
高中職(含)以下	性別	男			0	0.0	1	8.3	3	25.0	0	0.0	4	33.3	12	11.3
		女			1	8.3	1	8.3	4	33.3	2	16.7	8	66.7		
	總和			1	8.3	2	16.7	7	58.3	2	16.7	12	100			

本次與會學員大都是透過工礦技師公會、勞工局，及 FB 得知有此推廣活動，佔比 75.7%，尤以工礦技師公會更佔多數，為 33.6%，因此政府單位結合優質辦訓機構推廣相關課程資訊，往往能促成更大效益，得知課程如表 71 所示。

表 71 得知課程來源表

如何得知本課程消息？	人數	百分比%
親友介紹	8	7.5
DM	3	2.8
FB、LINE群組	19	17.8
工礦技師公會	36	33.6
勞工局	26	24.3
其他	15	14.0
總和	107	100.0

調查日後參與類似課程意願，願意者佔了 74 人，為 69.2%，由此可知職災議題為多數人所關注，也確實為企業管理之重要議題，如表 72 所示。

表 72 了解相關活動意願表

是否願意進一步了解相關活動？	人數	百分比%
否	33	30.8
是	74	69.2
總和	107	100.0

二、課程滿意度分析

針對 9 項滿意度題項來說，最低都有 4.41 以上，且標準差皆小於 1，可看出各學員對於課程為相當程度的評價，且滿意度大都一致，無太大差異。其中「2.講師具備和本活動相關的專業能力。」滿意度達 4.58、「8.工作人員服務精神態度。」滿意度達 4.58 及「6.對於活動場地環境的舒適性。」滿意度達 4.57，可看出推廣會使學員學習到新觀念與技巧，透過講師的專業分享，並給予相關服務人員高度評價。至於「9.整體而言，您對本次活動的滿意度。」滿意度達 4.58，可得知整體來說，學員對於本推廣活動，給予相當高的評價，如表 73 所示。

表 73 滿意度題項統計表

題項	平均數	標準差
1. 活動主題符合我的需求	4.41	.579
2. 講師具備和本活動相關的專業能力。	4.58	.531
3. 活動中我學習新觀念與技巧。	4.54	.519
4. 對於本次活動時段安排。	4.42	.548
5. 對於本次活動內容規劃。	4.48	.520
6. 對於活動場地環境的舒適性。	4.57	.533
7. 工作人員行政支援效率。	4.56	.498
8. 工作人員服務精神態度。	4.58	.496
9. 整體而言，您對本次活動的滿意度。	4.58	.496

三、質性意見

彙整滿意度問卷的其他意見，可看出學員對於職場資源結合 GIS 資源路徑與單位資訊查詢系統高度感興趣且也感受到對於職安職災領域的重視，對於降低職災發生，創造更好的職場環境所作的相關研究，學員給予相當高的評價，如表 74 所示。

表 74 質性意見彙整表

編號	意見
1	非常有幫助。
2	獲益良多的研究和宣導。
3	課程最近的大數據分析，很可惜時間很短聽不到太多內容。
4	課程很有意義，也很實用、動人，請來台灣奇蹟之指很棒。
5	近來職安職災相對被重視，相關議題課程對在職場的我們相對需要，今日受益良多，感謝舉辦此場活動。
6	需要 GIS 資源路徑與單位資訊查詢系統。
7	多提供職災發生後的流程及所詢求的幫助。

第九章 結論與建議

第一節 結論

本研究針對職災勞工復工因素進行歸納，運用大數據分析擷取勞保資料庫重要欄位資訊，如傷病給付、失能給付、納保退保欄位記錄，理解職災勞工後續就業之情形，整合職能復健服務單位聯絡資訊之服務項目、個案管理服務內容與重返職場協助項目；在推廣面向上則透過舉辦重返職場推廣宣導會，強化職災後輔導復工制度與意願，並完善職災後輔導復工制度，最後歸結影響職災勞工重返職場相關結論如下：

- 一、本研究歸納職災勞工重返工作的重要因素與使用資源，重要因素有傷勢嚴重性、勞雇關係的品質、員工的工作心態、員工的自我意象、挫折容忍力、對於輔具的適應能力、職災勞工的家庭與經濟因素、工作能力，以及進入就業服務體系的職業訓練後，是否能具備足夠重返職場的能力，皆是影響因素。另有各個重返職場時程的期程和利害關係人等。使用資源包括醫療復健資源、勞資爭議資源、勞動條件權益資源、勞保給付資源、職能復健資源、職業重建資源和社會復健資源。
- 二、復工往往是重返職場的最佳路徑，和諧的勞資關係是影響職災勞工復工的重要因素，相較於大型企業職安人員、廠護或人資人員較會依照標準化作業流程安置職災勞工；相較之下，中小企業雇主因人力配置問題較容易缺乏繼續聘僱的意願，較易發生勞資爭議，致使勞工也不易復工。我國家數較多的中小企業，以及自營商、下包承攬商聘僱的臨時工作人員，對於相關復工與重返職場的政策資源協助資訊管道相當陌生，仍缺乏對於職災勞工足夠的權益認知與保障。
- 三、職災勞工愈晚復工，其重回職場的可能性愈低，由於職災勞工復工與重返職場的困難點，包括依賴請領津貼而未建立正向的工作價值觀、受傷外貌的自我意象接納與重返職場的信心與職場重新適應等，因此建立職災勞工的正向心智模式是重返職場各階段重要的輔導機制。
- 四、依本研究大數據分析結果顯示，職災勞工復工(返回原職場)時間以 40 歲為重要關

卡，之後呈線性增加，而再就業者以 45 歲為關鍵時間點；以就業穩定度而言，復工者之重返職場時間約再就業者的 1/3 至 1/2；工作變化次數以再就業者之工作變化次數較復工者高。

五、FAP 為提供職災勞工重返職場協助的主要窗口，最重要的核心能力是整合職災勞工及其家庭所需的各項資源，唯調查顯示目前有七成的工作時間是幫助職災勞工協調勞資爭議，如果不能妥善處理勞資爭議，造成勞資關係破裂，將增加職災勞工復工的困難度。藉由強化可連結之相關資源，例如當地可連結的工作強化中心、職業傷病防治中心等資源，避免相關機構在服務區域設置不普及，降低職災勞工使用資源的意願；同時，FAP 的醫療概念較為不足，在醫療－職場－勞工三方面所扮演的協調性角色能力有限。

六、醫療機構和雇主是影響成功復工的最重要利益關係人，在期間認定上目前並無相關單位判斷職災勞工受傷程度與合理補助期之界定，基於文化因素，有些受職災勞工偏好領取補償金，而非參加復工計畫。

七、影響職災勞工復工與重返職場之內在因素包含：職災勞工醫療健康因素，如受傷程度、醫療復健情形、身心狀況等，其他個人因素：年齡、教育程度、自我概念、經濟壓力等；外在因素包括能否從事符合其體能狀態與工作輔具的工作、接受工作訓練與否、同事與雇主的支持、雇主配合職災勞工恢復程度所安排的工作任務、工作設計，以及與符合勞工可接受度的薪資福利等。

第二節 建議

一、職災勞工年度傷後歷程追蹤機制之規劃建議

- (一) 評估要項：分成量化與質化指標，量化指標雇主有無按照規定加保（保障相關權益）、在職場上有無重要他人協助職災勞工適應新環境、雇主是否願意配合新環境進行的職務再設計工作等，最終為復工與重返職場人數與時間。至於質化指標則包含組織對於員工的關懷文化、組織訂立的職災勞工復工流程，以及是否有復工與重返職場成功案例等。
- (二) 標準化作業流程：職場的職務工作分析→設計標準化作業流程 SOP→依所屬行業別及費率投保職業災害保險→職傷/病發生後立即通報、就醫(申請勞保給付與職災補助)→急症處理後立即開始復工計畫(醫療復健)→若有需要，提供工作強化(職能復健)→職務再設計→醫療-職場-勞工三方協商復工方式與時程→復工後追蹤。
- (三) 執行目標：藉由召開利害關係人會議，訂定具共識性的執行目標，項目可包括補償給付人數，有能力可以復工者接受工作強化的人次與數量，轉介至就業服務機構，並就業媒合成功人數與接受職業訓練的人數，穩定就業 3/6/9/12 月的人數，以及復工與重返職場的成功案例等。

二、復工期程資源配置

- (一) 醫療期
 1. 職災發生第一時間由 FAP 介入，提供一案到底服務，故除了溝通技巧、法令認知外，也具備醫療基礎知識、心理諮商技巧、職涯輔導能力和就業服務技巧等。
 2. 依據失能程度，制定差異化的輔導計畫。若形成勞資衝突，建議可採由第三方保險公司參與擬定，並全程追蹤勞工的強化進度與復工情形，以及雇主配合職務再設計的成果，做為次一年保險公司調整費率的依據。

(二) 復健強化期

工作強化階段，需結合心理諮商。工作強化的 6-8 週訓練後職災勞工可能採漸進式復工，基於工作限制，FAP 須介入了解職務再設計情形。除了實施必要之職業重建評量外，就業服務員也須介入。

(三) 重返職場期

職災勞工易於復工初期產生不適應，此時雇主的支持和同事的關係最為重要，因此 FAP 或與勞動檢查員也須推動雇主執行職場支持計畫，回到原職場後，如因不適應而離開職場，就服單位則可依據其職災病史，提供就業服務資源。如發現不能復工需求的職能缺口，則可提供公共訓練或補助其自行參加非公共訓練，甚至提供再教育(學校進修)的資源管道。

(四) 經由數據分析發現輕中度職災勞工在 40 歲以上、重度職災勞工在 45 歲以上呈現之待業時間會大幅增加，唯介於 40-44 歲的輕中度職災勞工未符合就業服務法第 24 條之特定對象，建議可納入身心障礙者職業重建個管員的重點服務對象。

三、資源推廣多元形式

藉由數位科技的推播趨勢，使用社群新媒體等工具，行銷工作強化中心、主動服務計畫、職業傷病防治中心和健康服務中心等政策單位的功能。此外，結合教育部校園職業安全衛生宣導會，自中小學到大學校園推廣職災保護資訊。對雇主宣導職災相關法令與雇主責任，灌輸雇主有關不安全作業環境或不確實的職業安全衛生訓練，將造成職災發生的當責觀念；另一方面則在各項職災保護宣導活動，提供成功復工的勞資雙方和諧案例。

四、職災重建機制優化建議

(一) 職務再設計雖致力於克服工作技能之障礙，唯因宣傳不足，目前應用並不廣泛。建議政府可投入更多資源於工作強化中心，各縣市至少設立一個單位，

進行輔助設備、工作評估、心理輔導、職業輔導評量與職務再設計等。此外，工作強化中心之設備與功能或情境模擬，是否能對應職災前工作樣態或再就職之工作需求，增加職災勞工試作機會，亦是有效銜接就業與重返職場之重要影響因素。

- (二) 就服資源可協助職災勞工接受訓練和重新就業，困難點在於因職災勞工可能因為未符合就業服務法第 24 條之特定對象，致使無法接受較多的主動服務資源。而現行各縣市政府大多採用所謂的購買式服務，尚無制度化的導入機制，亦是可思考規劃之方向。
- (三) 若工作強化中心之設備與功能或情境模擬，能對應職災前工作樣態或再就職之工作需求，增加職災勞工試作機會，亦是有效銜接就業與重返職場之重要影響因素。
- (四) 工作強化中心主要強化職災勞工的工作能力，但困難點在於開案復工指標期間為 6 至 8 週工作強化就須復工，加上缺乏契合重新就業職場需求的職務再設計資源。建議工作強化中心復工指標可依職災勞工失能程度與復工目標差異，訂定不同的復工時間指標。
- (五) 提升工作強化中心的客製化訓練程度，依職災勞工復工行業及職業的工作特性，提供對應的器材與練習較具專業性的工作行為。
- (六) 比照或整合勞動力發展署辦理身心障礙者職業重建服務系統，設置職災勞工職業重建人員，從醫療期就協助職災勞工，直至復健工作強化或訓練就業期的訓練計畫、就業媒合與就業追蹤等，提供一案到底的個別服務計畫。
- (七) 職災勞工職業重建人員可擴大既有主動服務計畫職管員 FAP 的質與量作為基礎，其中在質的部分，可由專家先界定其工作任務與對應的職能內涵，再實施必要的訓練。所謂的職災勞工職業重建人員所需的職能除法令認知外，應包括基本職能治療知識、心理諮商技巧、職涯輔導和職業輔導評量、工作分析和擬訂訓練計畫的能力等。

五、資源整合建議

- (一) 目前職業安全衛生署除補助成立各區職業傷病防治中心外，亦補助工作強化中心和職業災害勞工個案主動服務計畫等相關計畫，如能整合單一對話窗口，將有利於業主與勞工的運用。
- (二) 建議可整合 FAP、工作強化中心、職業傷病防治中心和健康服務中心等相關單位，定期橫向連結與溝通，評估 1/3/6/12 個月傷後定期追蹤的可行性，以及由 FAP 負責追蹤之優缺點等。此外，FAP 為提供協助的主要窗口，爰建議增加各區域之 FAP 個管員人力，使在地資源與服務網絡更趨實用與周延。

六、商業保險建議

研議將保險納入法規，鼓勵企業投保商業保險，由商業保險諮詢人員提供補助金與工作誘因，作為雇主與職災勞工的諮詢管道，除了提供保險項目，包括各項政策說明、醫療訊息，介入醫療期、復健強化期與訓練就業期的期程界定和規劃復工誘因等。

七、職災勞工輔導相關建議

- (一) 職災勞工醫療期涵蓋傷病醫療期程、整合型治療與心理諮商，由醫師和商業保險機構等參考職災勞工失能程度，共同訂定醫療傷病期程，並由醫師、職業重建人員、醫療專家和物理治療師等對於職災勞工實施整合型治療，使醫療期明確以復工為導向輔以心理諮商，促進社會適應。
- (二) 職災勞工復健強化期，可採多元利害關係人參與職能評量，同時標準化復工評估表：
 1. 職能評量參與者應包括醫師、雇主和商業保險機構，由商業保險機構定期記錄職災勞工復健情形。
 2. 依據失能程度訂定復健計畫，職災勞工可直接或經職能復健後，再依職災個案復工評估表實施結果，進入工作強化中心接受強化，因此建議編製客

觀有效之復工評估標準。

3. 建議人資人員或業主與職業重建人員、就服人員共同參與復健強化期，以根據職災勞工恢復狀態，設計漸進式復工或配工措施，研擬可行之職務再設計方案。
4. 由於輕中度職災勞工重返原職場的比例明顯高於重度職災勞工，對於具有復工意願但未符合請領身心障礙證明的重度職災勞工，可由就服人員提供企業需求的職務，作為工作強化的目標。
5. 工作強化中心隨申請計畫述明提供的設備與工具對於職災勞工復工的作業需求符合度。

(三) 職災勞工訓練就業期

1. 依據職災勞工的失能程度、意願、能力與經驗等，提供就業機會。可調查企業願意釋出給職災勞工的職缺種類進而分析所需要的職能，再透過訓練就業中心提供職災勞工職能導向訓練，或補助企業聘僱職災勞工後，實施內部訓練，以期可補足企業人力缺口。
2. 所提供的職業訓練，若能呼應在地產業特性，並提供在地就業的機會，較有助於提高職災勞工接受訓練的動機，職業訓練補助包括政府公共訓練或非公共訓練，以符合職災勞工就業專長與期待。

八、未來研究建議

- (一) 現行分析著重產業別，如能考慮以地區別進行分析，針對當地資源、職災勞工人數多寡差異規劃配置，將可利於資源配置優化與未來追蹤研究。
- (二) 職災相關推廣宣導應用層面，可針對雇主說明職災勞工無法工作日數的影響，協助雇主進行風險評估，增進職安衛領域之改善措施，以及職災發生時支應協助。
- (三) 除探討職災事後的相關配套及輔導措施外，建議爾後研究也可注重職災前端

預防面向，例如運用數據分析理解容易發生職災之地區及產業特性，優先針對特定地區加強勞檢，以確保勞工作業安全與健康，有效延伸切合實際之資料庫相關應用。

誌謝

本研究計畫參與人員包含勞動部勞安所黃春長組長、薛曉珊助理研究員、丁柏瑞助理研究員，以及國立高雄科技大學林威成主任、文藻外語大學謝馥蔓院長、宏國德霖科大學陳慧如主任、黃鵬或研究助理、黃郁雯研究助理。此外，誠摯感謝參與本案個案訪談之眾多職業重建相關人員、個案管理員、職能治療師、職災勞工等人；專家座談會、推廣論壇之各界與會先進均給予諸多實務建議及分享，使得資料的取得更為豐富多元；本案各期之研究案審查委員對於研究內容之殷切指正；相關大型論壇活動籌備人員與專業講師之辛勞；另勞動部勞工保險局陳東煜先生提供諸多勞保資料庫欄位分析建議、所內資據同仁對於資料申請與分析過程之協助、職業安全衛生署對於本案相關事項之關切與意見，進而讓本研究報告得以更臻完善，謹此敬表謝忱。

參考文獻

- [1] 勞動部勞工保險局職業災害統計資料，
<https://www.bli.gov.tw/sub.aspx?a=oAtWtI7cf%2Bs%3D>。
- [2] 職業災害失能勞工就業關懷調查報告第一版，勞動部，2017。
- [3] 勞動部勞工保險局，職業災害統計資料，
<https://www.bli.gov.tw/sub.aspx?a=Uh%2ffAswW7so%3d>
- [4] 勞動部職業安全衛生署職業衛生管理辦法，
<https://laws.mol.gov.tw/FLAW/FLAWDAT01.aspx?lsid=FL015039>
- [5] R. Agrawal, R. Srikant, “Fast Algorithms for Mining Association Rules”, Proceedings of the 20th International Conference on Very Large Data Bases, pp. 487–499, 1994.
- [6] R. Agrawal, R. Srikant, “Mining sequential patterns”, Proceedings of the Eleventh International Conference on Data Engineering, 1995.
- [7] R. Xu and D. Wunsch, “Survey of clustering algorithms”, IEEE Transactions on Neural Networks, Volume 16 Issue 3 • May 2005.
- [8] Corinna Cortes and Vladimir Vapnik, “Support-Vector Networks”, Machine Learning, Volume 20, Issue 3, pp 273–297, September 1995.
- [9] Kuo-Chung Lin, and Ching-Long Yeh, “Use of Data Mining Techniques to Detect Medical Fraud in Health”, International Journal of Engineering and Technology Innovation, vol. 2, no. 2, pp. 126-137, 2012.
- [10] Maryam Sadat Hajakbari, and Behrouz Minaei-Bidgoli, “A new scoring system for assessing the risk of occupational accidents: A case study using data mining techniques with Iran's Ministry of Labor data”, Journal of Loss Prevention in the Process Industries, Volume 32, 2014.
- [11] Muhammet Gul, Ali Fuat Guneri, Fatih Yilmaz, and Oguzhan Celebi, “Environmental Medicine and Safety”, The Turkish Journal of Occupational, Vol:1, No:4, 2016.
- [12] Ching-Wu Cheng, Hong-Qing Yao, Tsung-Chih Wu, “Applying data mining techniques to analyze the causes of major occupational accidents in the petrochemical industry”, Journal of Loss Prevention in the Process Industries, Volume 26, 2013.
- [13] Young M. Chaea, Hye S. Kima, Kwan C. Tarkb, Hyun J. Parkb, and Seung H. Ho, “Analysis of healthcare quality indicator using data mining and decision support system”, Expert Systems with Applications, Volume 24, pp. 167–172, 2003.

- [14] Hian Chye Koh, and Gerald Tan, “Data Mining Applications in Healthcare”, *Journal of Healthcare Information Management*, Volume 19, No. 2.
- [15] Ellen MacEachen, Judy Clarke, Renée-Louise Franche, Emma Irvin, "Systematic review of the qualitative literature on return to work after injury", *Scand J Work Environ Health*, Volumn 32(4), 2006.
- [16] SOHA Injury and Illness Prevention Programs White Paper, U.S. Department of Labor, Occupational Safety and Health Administration, pp. 1-18, 2012.
- [17] Cenicerros, Roberto, “Tracking True Cost of Lost Productivity Remains a Challenge” *Workforce.com*, 2012.
- [18] State of California Department of Industries Relations Cal/OSHA – Guide, https://www.dir.ca.gov/dosh/dosh_publications/IIPP.html#5
- [19] Alice Belin, Claire Dupont, Lise Oulès, Yoline Kuipers and Elena Fries-Tersch, “Rehabilitation and return to work: analysis report on EU policies, strategies and programmes”, European Agency for Safety and Health atWork, 2016.
- [20] Health and safety executive in UK, <http://www.hse.gov.uk>
- [21] 日本 JISHA 中央労働災害防止協会。 <http://www.jisha.or.jp/index.html>
- [22] Japan for Asia Occupational Safety and Health, Japan Ministry of Health, Labour and Welfare, 2017
- [23] Kay-Fei Chan, Charlie W. C. Tan, Doreen S. C. Yeo, Heidi S. K. Tan, F. L. Tan, E. W. Tan, Grace P. Y. Szeto, Andy S. K. Cheng, “Occupational Rehabilitation in Singapore and Malaysia”, *J Occup Rehabil* (2011) 21, pp. 69–76.
- [24] 李涓鳳，我國職業災害勞工保護法之回顧與展望，臺灣勞工季刊第 30 期，頁 62~71，2012
- [25] Returning Employees to Work After Workplace Injuries and Illnesses: The Federal Employees’ Compensation Act Program, Mathematica Policy Research for DOL’s OWCP, 2010.
- [26] Ballabeni P1, Burrus C, Luthi F, Gobelet C, Dériaz O., “The effect of recalled previous work environment on return to work after a rehabilitation program including vocational aspects for trauma patients”, *J Occup Rehabil*. 2011,21:43-53.
- [27] Return to Work Survey Summary Report (Australia and New Zealand), Social Research Centre, 2016.

- [28] Chen, G., “The constitution of work injury insurance system and the development of work injury rehabilitation in China”, Proceedings of 2009 international seminar on work injury rehabilitation: challenges of 21st century occupational rehabilitation. Guangzhou, China, 2009
- [29] He, Y., Hu, J., Yu, I. T. S., Gu, W., Liang, Y., “Determinants of return to work after occupational injury”. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 2010, 20, 378-386.
- [30] Andy S.K.Cheng, Patrick Lisel, Michael Feuerstein, “Return to Work Activities in a Chinese Cultural Context, *J Occup Rehabil*(2011) 21, pp.44-54.
- [31] Ka´tia M, Costa-Black, Andy S. K. Cheng, Mankui Li, Patrick Loisel, “The Practical Application of Theory and Research for Preventing Work Disability: A New Paradigm for Occupational Rehabilitation Services in China?”, *J Occup Rehabil* ,2011, 21:pp.15–27
- [32] Jiwon Kim and Sangin Park, “Effect of Korean Rehabilitation Services on Work Resumption by Occupational Segments”, *Seoul Journal of Economics* 2018, Vol. 31, No. 1, pp.1-20.
- [33] Lin, M.-R., Hwang, H.-F., Yu, W.-Y., Chen, C.-Y. “A prospective study of factors influencing return to work after traumatic spinal cord injury in Taiwan”, *Archive of Physical and Medical Rehabilitation*, 2009, 90, 1716-1722.
- [34] 秦唯珊、林冠含、郭育良、蕭淑珠，2013，勞工發生職業傷害後 12 個月復工狀況之探討，*臺灣公共衛生雜誌*，32:6 期，pp.576-585.
- [35] 陳由娣，2017，職業災害勞工的職業重建與復工之研究，師範大學碩士論文。
- [36] 莊巧玲、吳明宜，2013，職業重建專業人員對於職業重建管理個案管理員職務功能之看法，*復健諮商*，6 期，pp.1-24.
- [37] 陳月霞, 2010, 職業傷害勞工之自覺健康與復工因素之研究, 師大碩士論文
- [38] J. Ashley, W. Cashdollar, R. Etcheverry, and K. Magill “Transition Back to Work: Policies to Support Return to Work after Illness or Injury”, For SAW/RTW Policy Collaborative, U.S. Department of Labor, Office of Disability Employment Policy, IMPAQ International.
- [39] Jeanne M. Sears, Thomas M. Wickizer, Beryl A. Schulman, “Injured Workers’ Assessment of Vocational Rehabilitation Services Before and After Retraining”, *J Occup Rehabil* (2014) 24:458–468

- [40] A. Bentley Hankins, Christine A. Reid, “Development and Validation of a Clinical Prediction Rule of the Return-to-Work Status of Injured Employees in Minnesota, J Occup Rehabil (2015) 25:599–616
- [41] Labor situation in Japan and its analysis: general overview 2015/2016
- [42]職業災害勞工職業重建補助辦法，
<http://law.moj.gov.tw/LawClass/LawAll.aspx?PCode=N0080021>
- [43]杜宗禮，2006，職業傷病之復工，臺北市醫師公會會刊 50:2 民 95 頁 38-42.
- [44]復工服務工作指引(試用版)，<http://web2.bola.taipei/UC/loadfile/B216-mf.pdf>
- [45]朱柏青，103，勞工健康資訊平台。
<https://ohsip.osha.gov.tw/web/AnnC/uptAnnC.aspx?c0=27&p0=10652&print=1>
- [46]勞工健康保護規則 <https://laws.mol.gov.tw/FLAW/FLAWDAT01.aspx?lsid=FL015034>
- [47]台灣就業通，身心障礙者職業重建服務專業人員管理應用系統。
<https://vrs2.wda.gov.tw/eVRS>
- [48] 勞動部職業安全衛生署，105，職業安全衛生法新增重傷職災通報，職安署將重傷個案納入深度服務範圍 <https://www.osha.gov.tw/1106/1113/1114/2796/>
- [49] 勞動部勞工保險局職災保護簡介，
<https://www.bli.gov.tw/sub.aspx?a=pLX4NHKCH5I%3D>
- [50] 全國法規資料庫，107，職業災害勞工保護法，
<http://law.moj.gov.tw/LawClass/LawAll.aspx?PCode=N0060041>
- [51] 立法院，107，議題研析-職業災害勞工重建專業人員之探討
<https://www.ly.gov.tw/Pages/Detail.aspx?nodeid=6590&pid=170603>
- [52]勞動部職業災害勞工保障權益手冊，<https://goo.gl/njdCr1>

附錄 1-1 第一次專家會議記錄

探討高風險工作者職災重返職場路徑之研究

第一次專家會議紀錄

會議時間：107 年 8 月 31 日 9 時 30 分

會議名稱：「高風險工作者職能訓練規劃與促進重返職場」第一次專家會議

會議地點：成功大學綠色魔法學校第 3 會議室

出席人員：

國立成功大學職能治療學系張哲豪主任(E01)

台達電子工業股份有限公司卓玉蕾安全衛生資深專員(E02)

台達電子工業股份有限公司周怡君護理師(E03)

臺灣職業衛生護理學會王紫庭監事(E04)

永記造漆(股)公司人力資源課盧怡萍課長(E05)

福茂全科技有限公司文福環境安全衛生技師事務所葉朝全技師(E06)

台南市勞工局陳怡蓁個案管理員(E07)

會議內容：

一、影響職災勞工重返職場的重要因素與使用資源之探討

張哲豪主任：重返職場最重要的就是職業重建的概念，職業重建的概念從國外引進的時候，是以身障者為出發點。從特教轉銜到職場，職務再設計或是職業重建、甚至剛剛還有一個名詞叫職業輔導評量，在身障者這邊就出現了。93 年職災重建的補助辦法裡面規定要推動這些勞工可以回去原工作，他們定義的是復工，一些復工率的計算，如果把回到原職場的加進來我想有七成左右。

陳怡蓁個案管理員：職災勞工一開始受傷時，我們 FAP 當然會先處理一些福利的諮詢，告訴他一些相關的權益。台南市政府也是首創補助交通費，只要到我們轄區的工作強化中心去做工作強化，就給 100 塊。針對職災勞工也有辦理復工準備

的團體，每年辦一次，這兩三年來給這些職災勞工及其家屬像是親子活動類。透過這樣的活動希望能夠增加家庭支持力，促進復工意願動機。這部分是找專業的心理諮商中心來辦理。還有結合職業安全衛生的部分，針對發生過職災的廠家會結合職業安全衛生的專責人員，到工廠去做臨場輔導，若職災勞工尚未復工，個管員會一起去進行宣導，希望雇主可以讓這個勞工盡早復工。若勞工已經回去了，那就是關心、支持，希望他可以持續穩定的就業。也必須看雇主是不是有調整適當的工作。結合公部門的資源，讓這個雇主願意接受勞工的復工。

葉朝全技師：如果勞工是正向的，回復工作的狀況會比較好；另外一個如果他的需求很迫切，比如說：家庭對經濟的需求比較重要的話，會比較願意回去。包括勞工本身跟雇主都要心理建設，因為雇主他不是很了解這個法令，所以在做輔導的時候不只是勞工要輔導，雇主也要接受輔導。因為你有沒有事先把很好的安全環境給勞工，所以造成了這些意外，那勞工只會更怨恨。再來，可以重返職場的話，家人或者是醫護人員、雇主跟朋友支撐他回去原來的工作是很重要的。

卓玉蕾安全衛生資深專員：重返職的因素包含勞工、雇主，還有政府的資源是不是可以正確呈現給這些職災勞工可以知道。在發生的職災中交通是最大的。

王紫庭監事：在協助的過程中職災勞工能不能回來，其中有幾個很重要的因素，第一個這家公司是屬於大、中、小型企業，大型企業有這樣的資源及預算來做這樣的照顧是很 OK 的，第二個問題是這間公司有沒有在推 CSR 社會責任的問題，政策如果可以落實在安衛健康，一定可以做好保護這件事情，再來，溝通管道跟協調機制好不好，內外都很一樣，不是每一個都適用。

盧怡萍課長：重返職場除了雇主跟勞工關係之外，政府措施的管道宣導不足。

周怡君護理師：在重返職場的重要因素是什麼？其實我覺得職醫蠻重要的，不管是雇主或是勞工，我們都會尊重職醫的看法。

二、職災勞工個案之就業安置與追蹤服務

陳怡蓁個案管理員：職災勞工他不是特定對象裡面，這部份真的是 FAP 比較欠缺的。因為我們在前端花了很多力氣去處理他們的勞資爭議。如果是大公司比較沒有問題，如果是一個中小企業，而且可能導致產能受影響，我寧願去請一個新的勞工。

卓玉蕾安全衛生資深專員：我們公司職災勞工是做全額補助，讓他回到職業安全衛生署，一開始會先用比較例行性的工作讓他慢慢調適跟適應。

三、喪失原有工作技能者重新復工之具體措施

張哲豪主任：勞保局希望可以推動工作強化中心幫忙服務，可以把沒有很嚴重，然後介於中間的職災勞工在最短時間回到職場。94 年我們鎖定肌肉骨骼傷，我們把 5 年的數據 Run 下來，發現只要 2 個月的訓練，把工作強化的工作時數一個小時 700 塊去算，大概一個人只要花 5 萬多塊就可以讓他回去了。

陳怡蓁個案管理員：長年下來我們只考量職災勞工，我們是不是也要去考量中小企業的雇主？如何提高他接受職災勞工復工，雇主說我願意讓他，雇主也許因為公部門的程序讓職災勞工復工，但後續勞工可能受到言語的汙辱、或是其他員工或老闆對他態度會很差，到後來勞雇關係來是會破滅。

卓玉蕾安全衛生資深專員：在公司的個案裡面也有員工申請公司全薪之後再去勞保局申請百分之七十，兩個一樣照樣領，我在家裡休息領 170% 的薪水，那我們也請人資、工安、廠護這邊幫他做重新配工，他沒有辦法接受，員工的心理因素在公司裡是佔非常大的影響之一。

四、現行職災就業體系規劃與未來展望

張哲豪主任：結合他現有的能力跟自己想找的工作，就服員協助時才能有依據，這部分做好的話也可以銜接職務再設計，因為職務再設計需要有一個很明確的職場去做設計與改善，現在可能沒有每個縣市職災勞工會搭配就服員，就服員對這相對的資源比較不明確。FAP 會比較熟，但比較沒有做到這一塊，所以他們會轉介出去，這兩者要如何搭配也是目前比較欠缺的地方。

盧怡萍課長：每個產業屬性製程還有配套不一樣，我們公司算是滿人性化，該給的都會改，我們都不喜歡政府介入，像一個交通事故的案例，我們已經給他快一年的時間，對職災勞工的個別差異我們公司真的有針對個案去做處理，但沒有訂相關的配工措施，而是依據他的恢復狀況給他減輕工作或是調單位。

五、針對職災勞工個別差異，提出適當就業建議方案之方式

張哲豪主任：職災勞工一開始發生時一定要先做分類，以程度去做差異化，搭配後續發展重返職場的這些配套。職災勞工跟身障者的不同之處在於：大部分都屬於社會人士，都有自己的意象、性向。

葉朝全技師：我們要考慮的就是復工暫時性失能裡面的輕或重。很輕的回職場機會很大、很重的可能是接近永久型失能，這類就比較趨近於身障那邊，所以比較有補助方案。傳產的部分，傳產的老闆比較不會讓中重度失能的人去工作，因為可能要操作或是應變。所以適當的就業建議方法就是依據失能的輕重再去劃分。

王紫庭監事：政府可以去調查有沒有哪些單位願意釋出職缺給職災勞工，第一個、假如大數據能跑是最好，第二個就是說到底有多少就業市場，職災勞工適合做什麼？誰去分類這個東西？職災心理、疾病的問題。政府可以介入這塊訓練，分擔一些負擔。

附錄 1-2 第二次專家會議記錄

探討高風險工作者職災重返職場路徑之研究

第二次專家會議紀錄

會議時間：107 年 9 月 19 日 15 時 00 分

會議名稱：「高風險工作者職能訓練規劃與促進重返職場」第二次專家會議

會議地點：台中市政府勞工局東區勞工服務中心一樓會議室

出席人員：

中山工作強化中心陳美香教授(E08)

臺南市政府勞工局陳美顏專門委員(E09)

中山傷病防治中心盧美君個管師(E10)

中山傷病防治中心廖欣怡個管師(E11)

臺中市政府勞工局職災許卉家個管員(E12)

會議內容：

一、影響職災勞工重返職場的重要因素與使用資源之探討

陳美顏專委：勞工的受傷程度是非常關鍵，你越輕微回去的情況會越高。還有就是雇主的僱用意願其實非常重要。勞工個人心理因素包括他創傷心理、本身勞工的性格，在訪問的過程中他的積極，還有一個影響，受傷期間補助金的長短，領的越長確實勞工有比較大依賴。

陳美香教授：首先從第一項來講目前的復工在職業安全衛生署，以職業安全衛生署角度講，復工指的是重返原職場，不管是原職務或者是轉換職務都叫復工。這時我們提供主要的協助是工作強化。

廖欣怡個管師：當然一開始要給個案合理休養期的概念，所以合理休養期在公司及勞工的部分都是欠缺這個概念，權利的爭取是重要的但在復工上面有時候會有

一點衝突，我們中心希望可以早點復工，可是當勞工知道他還有更多權益可以爭取可以去拿的話，他們會不知道怎麼去選擇。

許卉家個管員：首先在身心理影響，在心理的影響像是一些機器的操作、對聲音的恐懼，這是職災勞工在發生職災過後會有的一個心理影響，另外也需要接受身體的一些改變，可能截肢這樣的狀況。在身體的部分在職災過後可能造成短暫或是永久的功能喪失之後，對未來工作表現會有擔憂的情形。在職場上的影響，我們有分原職場跟轉換職場的狀況，如果是在原職場的部份可能是主張權益，勞基法規定雇主一定要有這樣補償的責任，可是職災勞工為了保障他們可以回去工作，所以他們對於主張權益的部份常常就會陷入兩難。另外，勞工因為休養期間請假比較久就會產生勞工跟公司對公傷假對於時間的認知會有落差，進而衍生勞資爭議。另外調整職務薪資的改變，這部分也是有些困難的部份。在雙重考量下回原職場的意願就會降低，進而也會產生勞資爭議。原職場還有一個狀況就是工作夥伴的氛圍，轉換職場的部份可能因為身體的受限、年齡、學經歷，還有一些技能的考量，所以轉換職場是有一定的難度，克服這些限制條件在跨越不同領域其實對他們是滿大的挑戰。有些如果已經進入訴訟程序的，有些律師可能會告訴他們在訴訟期間暫緩求職，怕影響到司法的判決，針對他們需要的協助，分為定期的關懷還有心理諮商的部份，定期追蹤關懷他們的狀況、掌握心理的需求也會連結相關心理諮商的資源。在輔導過程中職災勞工會產生失落、悲傷或是創傷症候群，甚至有憂鬱症的問題，因此有規劃心理諮商的資源，就是跟勞動部申請經費。透過工作強化中心提供工作能力的強化進行復工、漸進式復工的協商。另外今年有和勞動部申請經費做職務再設計，希望協助職災勞工可以順利重返職場。

二、職災勞工個案之就業安置與追蹤服務

陳美顏專委：雇主的僱用意願是很大的關鍵，但我們要運用重要工具的時候地方政府沒有，像是僱用獎助津貼那塊。沒有支持性的就業服務員。

陳美香教授：普遍來講叫做職能復健，主要是要幫助他復工。能復工的話大概有幾個形況，第一個是漸進式復工，另外一個就是做職務性的調整。依據我十年來所服務的職災勞工來講，我覺得有 50%的職災勞工是沒辦法復工的，可是他還是有重返職場的需求，這時可能就不是透過工作強化了。職業安全衛生署的職業重建補助辦法裡面，就是規劃職業輔導評量，在復工時會同時用到心理輔導、社會適應的輔助，那也可能使用職務再設計，那沒有辦法復工到原職場的我們叫重返職場。

三、喪失原有工作技能者重新復工之具體措施

陳美顏專委：臺灣、尤其是台南市中小企業佔了非常大的比例，另外一個是對個人方面，發現有很多心理受創的因素，這部分可以比照以前我在職就中心的時候，中高齡有一個深度就業諮詢是跟心理諮商協會一起，給 6 次，一次一小時，由心理諮商師來跟他談，這個心理諮商師是有上過就業相關的訓練。

陳美香教授：其實一般職業輔導評量比較不是針對復工而是針對重返其他職場，另外就是輔助設備、職務再設計，我的目標是一個縣市至少要有一個單位來協助我們職災勞工，主要是工作評估，那當然包括心理輔導、職業輔導評量跟職務再設計也是我們輔導的對象，勞動力發展署是處理身障業務的輔導與職業重建，職業安全衛生署是針對職災勞工，這兩個單位平行之間怎麼樣去合作去分工。

盧美君個管師：針對復工的話有幾個部分，第一個是門診復工，雇主覺得他應該回來可是他不回來，或者是個案想回去但雇主不願意。那我們的做法會請雇主派代表過來或是工作現場的主管或人資包含個案一起過來，帶著所有醫療紀錄過來。如果今天發現他的醫療其實差不多了，可合理休養期還有那我們就會轉去工作強化中心，工作強化中心是我們的聯合門診，會請陳治療師一起做評估，如果符合開案我們就轉到工作強化中心，後面就由工作強化中心去接手。兩年個案管理的部分個管大概 105 年有 157 位，轉到工作強化中心再復工的有 19 個，106 年個管 196 個，轉到工作強化中心再復工的有 22 個。

廖欣怡個管師：我們會希望他可以早一點復工，但是 FAP 的觀念就是權利的維護比較重要。

四、現行職災就業體系規劃與未來展望

陳美顏專委：第三個在政府機關的面向，現在是大數據的時代可不可以透過 FAP，我們台南市這邊 FAP 是一個平台，他要轉介到職訓就輔中心做一般的就業訓練或是職業訓練、或者是身障者的就業資源、或者是比較深度、中重度的就業安置計畫，後續是不是可以跨科的去開會追蹤，把完整的資料去建立起來。

陳美香教授：職業安全衛生署希望把自己角色定位在工作能力強化，也就是職能復健這塊，職災勞工的就業服務就是目前比較弱的地方，因為沒有身心障礙手冊的職災勞工幾乎只能到一般就服站，很多職災勞工反應跟一般民眾的就業需求是放在同等位置的，那這跟身障的支持性就服差異很大。

五、針對職災勞工個別差異，提出適當就業建議方案之方式

陳美香教授：我想建議的是個管的制度，FAP 絕對是在職能復健、職業重建在職災勞工受傷之後很重要的一個角色。也希望個管的制度建立的像身心障礙者職業重建個管員，任何連結的資源及轉介都是由他來處理的。去年我們也做一套資訊系統，我們建議職業安全衛生署只要超過一個月沒有復工，就透過進入職能復健或職業重建。主動使用資源的一定復工機會比較大。再來積極參與的部分，接受心理輔導及適應這樣的計畫，每個職災勞工篩選過再發現你的心理健康的量表達到開案標準就可以提供服務。由合格心理諮商師提供一對一的服務，經過這樣子服務的勞工他們復工回去適應跟復工也都比較好，另外保障他在職場上有個安全的環境甚至能符合他現在的身理狀況來做特別個別化的設計，達到他工作上所需的要求和目標。職務再設計提供的輔助設備確實有助於職災勞工的復工跟重返職場，申請程序是另一回事，可是以這個補助方案來講確實有助於職災勞工職業重建的部分。

附錄 1-3 第三次專家會議記錄

探討高風險工作者職災重返職場路徑之研究

第三次專家會議紀錄

會議時間：107 年 9 月 19 日 15 時 00 分

會議名稱：「高風險工作者職能訓練規劃與促進重返職場」第三次專家會議

會議地點：台大雲林分院虎尾院區 7 樓第二會議室

出席人員：

台大雲林分院工作強化中心 廖書毅 職能治療師(E13)

台大雲林分院工作強化中心 洪怡婷 職能治療師(E14)

台大雲林分院職業傷病防治中心 張雅雯 個案管理師(E15)

台大雲林分院職業傷病防治中心 楊雅雯 個案管理師(E16)

雲林縣政府勞工局 陳仁炳 職災個案管理員(E17)

雲林科技大學衛教組 吳秀梅 護理師兼職護(E18)

台大雲林分院 游郁芳 心理師(E19)

彰化基督教醫院職業衛生保健中心 蕭依玲 個案管理師(E20)

彰化基督教醫院職業衛生保健中心 孫惠玲 個案管理師(E21)

彰化基督教醫院工作能力強化中心 簡珮馨 職治師 職能治療師(E22)

世華安全衛生顧問管理有限公司 葉國興 董事長(E23)

勞動部勞動力發展署雲嘉南分署 張璿彤 組員(E24)

會議內容：

一、影響職災勞工重返職場的重要因素與使用資源之探討

葉國興董事長：雇主如果是有制度公司，他的工作環境可以讓職災勞工再重回職場，但是職災勞工的心理建設也很重要，比如說同儕之間的眼光，還有會不會拖累別人的這種想法。

游郁芳心理師：回應第一題，雇主心態，在工作崗位上，包括主管、同事的異樣眼光，還有主管要求、同事會不會幫忙也很重要，受傷程度也是因素，經濟能力影響等等。另外還有各方面的尋求協助。

陳仁炳個案管理員：職災勞工會找到勞工處大部分都是可能雇主那邊有一些不當舉動。

張璿彤就業服務員：如果職災個案不是我們的特定對象(中高齡)，他如果沒有那些資格，他是沒辦法領津貼。

蕭依玲個案管理師：今天發生職災，除了生理因素是一個因素，另一方面政府推廣沒有很足夠也是一個壓力。

二、職災勞工個案之就業安置與追蹤服務

張璿彤就業服務員：我接觸到的職災個案大部分都是沒有保險，發生職災時他們都有一段很長的時間在處理勞資糾紛，而個案都是過滿久時間才來就業中心，發生職災我們都會用政府的促進的獎助計劃提供一些幫助，搭配這個計畫會比較容易成功。

廖書毅職能治療師：我們都會追蹤復工比率，追蹤到 3-6 個月。工作強化中心收的個案不會拿手冊，他們之後維持在本來的工作還是比較少，所以復工穩定度和企業大小有關，目前還是中小企業為主，目前推廣可能還是不夠，結論還是中小企業和雇主是影響復工穩定度的重要因素（公司規模、雇主態度）。

陳仁炳個案管理員：如果職災勞工取得身心障礙手冊的話，就會轉進到職重，後端就是由職重負責，我們這邊職重會給予一些建議。我們一年要結案四十五個，如果就業是追蹤三個月。

三、喪失原有工作技能者重新復工之具體措施

孫惠玲個案管理師：門診當中很多個案是來自門診跟公司，我們發現到，如果個案投保薪資比較高，他們再復工就會比較慢，因為補償高。在門診當中就比較常遇到這樣的問題，薪資補償。還有來做職業病鑑定的個案，他們的勞資關係其實

已經很緊張了。我們比較多傳統產業，對勞保其實不太了解，所以導致做鑑定時，公司不願意。

簡珮馨職能治療師：如果訓練過程中讓他們先去試做，這樣他們回去找工作會比較有意願，穩定性也比較高。

四、現行職災就業體系規劃與未來展望

陳仁炳個案管理員：就我服務的來講，我們雲林縣開的職務訓練課程，大部分民眾都不是很有興趣，例如男生就對縫紉課沒興趣。

張璿彤就業服務員：因為發生職災然後必須離職，就屬於非自願性離職，但資格有符合退保前三年內有滿一年的就業保險，他是可以領失業給付，也可以參加職業訓練然後有生活津貼。職災勞工沒有生活津貼，我們有一個長期失業者，退保前三年內勞保有六個月以上已經退保滿一年以上，到我們這邊登記要找工作，又沒有第二專長，這時候我們推介他參加職業訓練的話，他是可以領生活訓練津貼的。

蕭依玲個案管理師：就服部分，有個案他是非身心障礙手冊的人，但他到就服站是走一般路徑，很明顯他就是不一樣，原本是木工，後來職災不能復工，也順利做了職業重建評估，結果是做保全或清潔工作，但他沒辦法接受。

五、針對職災勞工個別差異，提出適當就業建議方案之方式

葉國興董事長：我們在台南有一家金屬公司，他是一個很典型的觀光工廠，他聘用一個身障去做觀光工程導覽師，他們公司也樹立一個好榜樣。他們願意花心思去設計工作環境，代表這個老闆有這個心。

吳秀梅護理師：或許去調查各縣市（當地）的產業，看哪些是什職災勞工，做媒合，然後針對這些產業來開設這種課程，根據當地，產生在地化的概念，其實說真的訓練津貼很重要。

謝馥蔓院長：技術類的比較容易重返職場，第二個如果屬於工作自主性比較高，也很容易重返職場，那一些傳統工作和替代性高的，就比較不容易回去。

附錄 1-4 第四次專家會議記錄

探討高風險工作者職災重返職場路徑之研究

第四次專家會議紀錄

會議時間：107 年 10 月 31 日 10 時 00 分

會議名稱：「高風險工作者職能訓練規劃與促進重返職場」第四次專家會議

會議地點：文藻外語大學行政大樓 2 樓會議室

出席人員：

中山醫學大學附設醫院 職業傷病防治中心 陳俊傑 主任(E25)

台達電子工業股份有限公司 卓玉蕾 安全衛生資深專員(E26)

中山醫學大學職能治療學系 陳美香 教授(E27)

國立高雄師範大學 諮商心理與復健諮詢研究所 吳明宜 助理教授(E28)

高雄市政府訓練與就業中心 楊茹憶 主任(E29)

高雄市政府勞工局職業重建科 許坤發 科長(E30)

李翊禎 職能治療師 職能治療師(E31)

會議內容：

一、職災勞工年度傷後歷程之追蹤機制探討

陳俊傑主任：追蹤是從個案在醫院就開始，每隔一段時間個管員會去諮詢與評估，了解職災身分，會到病房去了解，然後提供資料給這些人。我們中心的各管師友護理師的背景，在醫療上比較沒有問題，這牽涉到如果個案未來要做有關醫療資訊在 FAP 上會比較缺乏。我們每一、三、六月會追蹤，也會根據個案的情況去調整下一次追蹤的時間，如果個案回復差不多，我們會請他回到門診，有一個免費諮詢的門診可以供他們使用。我們在追蹤上發現一個很有趣的東西，某一個部分沒有一個個案需要我們的幫忙，所以你可以知道有些職災勞工他們很快就回去了，不需要任何復健或強化的幫助，這些個案我們又分為兩種，一種是有公司的，在大型企業工作的員工回去比較沒有什麼問

題，而中小企業的部分就相對比較困難，即使做了調整也還是很難回去。

卓玉蕾安全衛生資深專員：現在業界對職災勞工的追蹤機制，業主都要職災勞工的提報，我們希望可以在整合醫院醫療資源，包含各區職業傷病防治中心。

二、依職災勞工之就業期待、工作能力評估等條件，研擬就業建議方案之方式

楊茹憶主任：復工是否有標準可以告訴他們這個勞工什麼時候可以回來。勞工會去找醫院開證明，人資也會去關心勞工的狀況，調度他到一個比較輕鬆的職位然後可以原領工資，讓他們慢慢地回到職場，慢慢習慣。現有就業體系就是身心障礙者職業重建個管員，現在勞動力發展署發展一案到底模式，大多數都能兼具做職涯輔導。

李翊禎職能治療師：我們的開案標準是他必須為職災勞工，如果沒有申請職災但是有勞資爭議問題，或是有申請傷病給付的公文，這都可以做工作強化。針對這個計畫我們是自己開案，我們會有一個復工率，寫計畫會有一個標準，我們是 75%，我們開案量大概 30 個，我們有一個期中期末的計畫，依照結案日期來追蹤。

許坤發科長：在推動 FAP，不管職務再設計，職業輔導評量能有一套整體的設置，包括協助職災勞工走過創傷，如有需要接受職業訓練的，我們有專屬機構去推動，跨類整合真的相當重要，尤其是行政單位。

卓玉蕾安全衛生資深專員：重度是屬於永久失能或重度失能，是可以有效的復原，但他們領的給付比較少。失能工時屬於比較短暫，有辦法回歸到原工作崗位，這個部分的職災勞工比較少用到 FAP 跟相關輔助資源，反而是重度的比較需要用到。

三、探討政府職災相關資源與重返職場追蹤機制成果

陳俊傑主任：基本上跟工作強化中心合作，有些個案是從其他地方轉介過來然後延續下去，你不管有沒有介入，只要勞工記得他去做該有的復健，原則上沒有會去職場的困難。腦傷或中風，如果他們要回去，公司這邊可能就要創造一個比較特殊的工作給他們，因為這些勞工在其他職場其實很難再找到工作了，如果公司根據勞基法方式，這也是另一種做法。

附錄 1-5 第五次專家會議記錄

探討高風險工作者職災重返職場路徑之研究

第五次專家會議紀錄

會議時間：107 年 11 月 16 日 10:00

會議名稱：「高風險工作者職能訓練規劃與促進重返職場」專家座談會

出席人員：

中山工作強化中心 陳美香教授(E32)

高雄市政府訓練與就業中心 楊茹憶主任(E33)

真理大學 資訊工程學系 游國忠教授(E34)

台灣科技大學 企管系 廖文志教授(E35)

會議內容：

謝馥蔓 教授：本次座談主要針對大數據面向應用，藉此機會相互交流。

黃春長 組長：目前已經很多討論，這樣的大數據是否能到 AI 的精緻度，目前還沒有預測模型，沒有詳細特徵，或許明年可以優化，學而優則賺錢，我一直在想怎麼幫助這些人，但是又需要達到獲利模式的 model，我最近看到一篇文章，內容在說大數據有什麼用，然後有提到瑕疵 AI 辨識，現在大概都是靠人為來辨識，但是我們應該要去試著找出為什麼會有這些瑕疵。工作強化中心是否有分，目前所投入的資源大部分都花在 1 型，但是二型的需求性算是最高的。

楊茹憶 主任：我們現在對於輕重度定義有問題，應該要先說明所謂輕中重度的傷病給付，因為我們沒有區隔日數上的差異，這可能會產生 overload 的問題，職災勞工受傷後就會有醫療，可能就會住院，馬上就會有傷病給付，如果沒有住院也是會有，醫療到一個段落不同的類別在醫療中只會他可以領多久，這可能會造成他既領了傷病給付也領了失能給付，因為母體定

義不明確，可能無法看出效果，如果要區分，應以傷病給付請多久，這可能會關係到他離開職場多久，這跟日數有關係，如果要分應該不是從傷病給付和失能給付來分，而是從失能給付當中的日數來分，他也還有類別的區分，我認為要討論接下來的東西前要先釐清這幾點，我不建議用 1 型 2 型來分，直接用復工或再就業，復工就是回歸原職場，再就業就是轉職，我認為在文字上需要去定義這個。

黃春長 組長：我認為怎麼跑都 OK，這都不影響討論，但是您有講到一個滿有趣的，我有個同事有在做就業保險失業給付，這裡面可能目前有一個 data 限制，勞保給付的狀況，大部分都是根據醫療判定，這樣的長度是不是有投射到重返職場，這個資料轉換上我認為需要花更大的心力，再復工過程中的機制到底應該怎麼去精準的定義。

游國忠 教授：針對這個問題我也是滿有興趣的，剛好我太太因為生病離開職場，他們公司的作法就是先問什麼時候可以復工，後來發現情況滿嚴重，我太太就先跟公司簽約等一年，如果之後還是不行就是資遣，如果從幾個面向來看，第一，整體面相，一開始就是發生職災的點，專間就是在醫院的復健，這會牽扯到失能者財務健康家庭狀況，如果財物 ok 是不需要再回到職場，另外一種是受傷嚴重但想要回歸職場，這就是醫療院所要協助，第三階段才是重返職場。我跟楊主任一樣的看法，輕中重的區分需要定義明確，我不知道這邊的失能給付是依據什麼來判斷，我認為醫療跟職能的定義應該不同。復工跟在就業公司本身心態有關係，即使這個失能者已經沒有像以前依樣，但基於照顧立場還是會想辦法給予職位，只是職業別可能會有差異，例如礦工，這些產業真的是業主想幫忙也沒辦法，第一階段應該是要讓公司協助勞工復工，例如規定公司滿多少人要雇用身心障礙者人數，第二是分析哪些公司是鼓勵員工做復工，我認為政府應該要幫忙的應該是第二類已經離開原職場但是願意再就業，只

是職業類別與原產業不同，例如進辦公室比較簡單，復工的輔導應該可以朝這方向走，剛剛那些數據如果針對公司規模大小探討，第二，哪些產業別比較願意接受再就業，這邊在做一些分析我認為會更好。

黃春長 組長：謝謝，這跟每個人有關，故事背後的數據，因為公司覺得自己有責任要負責職災勞工，我個人是問號，還是說因為法律責任，為了要息事寧人，但是我不清楚，如果照兩位提到的部分林主任您怎麼認為？

林威成 教授：楊主任剛提到滿有趣，我應該要把文字該改一下，不該寫到輕中度跟重度，這會造成困擾。

廖文志 教授：其實你現在分析的樣本不太需要太在意 2 型，因為 1 型很豐富，因為先再區分一或二有重疊，下一次區分時再把復工、再就業分得清楚，這樣會更好，提醒一下。

楊茹憶 主任：為什麼比例那麼高，是因為現在的條件寬鬆，不一定是非常嚴重，所以應該分樣態，身障跟失能認定的標準是不同。

廖文志 教授：通常只要拇指沒有就重度失能，下次有資源要再好好釐清一下。

謝馥蔓 教授：柏瑞一直反芻，因為我沒有報告，導致你對研究成果不理解，政府其實有對職災勞工做保護，大型企業本身復工做的比較好，因為寧可復工也不要被勞檢，第一時間一定馬上進來處理，因為工作樣態很多所以很容易去做配工，薪水不會少；中小企業承攬商容易有問題，製造業是零工性質，容易轉業，這比較容易出現勞資爭議問題，所以 FAP 很多都在做這個，剛也提到復工與再就業，復工是比較理想，在研究裡我們也有做一些回覆與整理。

黃春長 組長：謝院長講的，百分之九十九在做復工，職業安全衛生署也在做，就服為什麼還要做，這裡面要找出理想分工模式，剛剛有講到一個問題，發生事情時就服不可能第一時間跑去，因為有勞檢所以就知道不做後面會有問題，這也是一個很好的機制。

楊茹憶 主任：其實 FAP，職災服務體系有職傷中心、工作強化中心，今天講工作強化中心，工作強化中心沒有在負責找職缺，他是服務個人回原職場的能力，工作強化與就業服務是沒關係，觀看復工的嚴重程度加上公司規模，這樣會比較知道職災在什麼公司規模下容不容易復工，其實可以從數據被預測，講到就業這部分，任何人失業都需要就業服務，職災勞工沒有身心障礙手冊就不會變成特定項，在就業工具上不能享受補助，曾經有人說是不是把職災勞工變成特定對象，職業安全衛生署現在補助個縣市在做 FAP 時能不能去用一些想法，但是曾經就有發現，職災勞工比遊民難做，職災復工動機比遊民弱，職災勞工問題多，例如心理問題，自怨自哀等等，有補償金就不想再就業，拖越久越難回歸。

陳美香 教授：大家一直提到工作強化中心，因為我來自醫療背景，今天做職災分類確實有很多，例如強化評估、個案到底多久可以回歸職場，我們針對傷病類型、請領給付，傷病給付鑑定現在有請醫師診斷，所以未來依照嚴重程度劃分，相對的精準度會比較高。

黃春長 組長：請問您剛說，建議嚴重程度依照勞保局來區分這個部分我有疑惑，因為是醫生背景，只能看失能狀況與健康狀況，健康狀況和重返職場是不是正相關？我認為是有問題的，重點是在錢，我會這麼說是因為我另外在做罹癌重返職場，發現醫生沒有去處理，我覺得現在應該是要建立一個有效的系統。

陳美香 教授：我理解您的意思，復工不是單純依照傷病程度決定，中間還包含很多其他因素，這些都必須全面考量，但是在醫療端還是要看傷病給付，因為這是比較客觀可以依據的，其他主觀因素也一樣可以參考，這樣才會造就最後的結果，但是每個人都有差異存在，因此我們用平均值，但還是要看標準差，我覺得可以再思考，看如何分類分群。回到工作強化中心角色，現在全國有 22 個機構提供服務，可是一年只有服務 300 個個案，

跟數據二十幾萬比起來落差很大，其實強化也推動 11、12 年，頂多三千多個人，為什麼會有這麼多人進不來，或許是開案標準嚴格，但其實我滿開心的是職災勞工都不太需要工作強化就能復工，因為很多是輕的，現在很多輕度中度是來自通勤的交通意外比較多，這佔了很大比例，我覺得是不是把他們分類出來，補助是否需要切割開來，這類型的跟工作行業比較沒有關係。

黃春長 組長：這是交通部要解決的問題，智慧城市可以降低。

陳美香 教授：再來為什麼這麼少人進入到強化中心，第一宣導不夠，二來資源用在刀口上，之所以會訂立嚴格的開案標準原因是因為，每個勞工需要投注 50000 的資源，在兩個月，四到八周內完成強化，這個服務希望精準服務需要對象，並且有明顯的成效，導致我們現在看到的對象比較少，強化中心針對復工，可以針對再就業，有另外提供給職業輔導評量，幫他評估再就業的潛力，例外針對不管是再就業、復工有提供心理上輔導，職務再設計，這些都是能幫助他們的，我們都是全面照顧，希望能提供必要的支援，呼應剛才所提再就業為什麼真的比較辛苦，因為重建的資源比較缺乏，職業安全衛生署有補助，例如：台中伊甸，但是後來也沒有了，因為職災勞工較難做，造成計畫難以達到績效。再來根據這些資料，請領傷病給付然後沒有回歸職場主要原因是因為能力減退，職災勞工應該是要有特定職訓機構，他們參加職訓不像身障有一些安排，大部分職災勞工都沒有，以後在鮮節資源上可以再做更多，例如就業資訊管道不暢通、缺乏，未來針對這部分協助職災勞工就業，基本是我個人是非常肯定這個計畫，也對 AI 有期待，只是大數據請不要缺乏個別化考量。

黃春長 組長：我補充一下想法，在我想的 AI 就是個別化，不是分類的，這些 data 可以成為個別的重要預測的 data，或是一些預警，不要進入不可為的方向，

也許茹憶未來會往創業，以 AI 預警，人機結合，預測成功的模型，人機協同，一起努力

謝馥蔓 教授：不好意思打岔，我剛聽到美香老師談到那些職業輔導評量等等，這些都要有標的，比方職業輔導後要做哪些工作，我們有寫這樣的建議後續如何銜接。

黃春長 組長：以前我在職訓局的時代，職業安全衛生署常來找麻煩，發現有些問題是需要訓練，如果現在有個標的，特別對於再就業、輔導是否有紀錄這些有沒有 DATA？如果要做 AI 就要有這些資料，在某一場會議我有問一位專家，對於工作強化中心結束要去哪裡，他說他也不知道，我覺得資料互相連結就很重要。

陳美香 教授：其實我在其他場一直再提，這些職業重建計劃，我們開始建立資訊系統，希望可以將 DATA 在系統內統計處理，政府單位要橫向連結應該很容易，可不可以跟職業安全衛生署做連結，這可能要透過長官努力

黃春長 組長：跟大家說明一下，這個案子要怎麼搭配我們其實有跟他們去要，他們都說有，但我們去要的時候對方說現在還不完整，可能還沒弄好我不知道，但是以剛剛我們討論的，當時做資訊系統收集的 DATA 有沒有關聯就很重要。

陳美香 教授：資訊系統最近才建立，目前還在測試當中，明年才會全面使用，過去是提供書面資料，只是要去整理這些相關紀錄。

廖文志 教授：我先提一下微創，參與十來年，從文字來看創業是什麼，你可能期待很高，因為都是弱勢婦女如何在地方經營小店，就像組長講的，資訊分析要清楚，這個復工所佔的比例大所以他是有意義的，說到大數據分析，大家會過度定義，人活著是差異性，個案告訴我們的是新的可能性，未來問題的因應，我認為不要把短暫的結果當成永遠，這樣人活著沒有樂趣啊。分析故事的串構意圖要明顯，你到底要解決什麼，你的目的是什

麼，這要很清楚，簡單來看，第一次接觸看到這是資料我是覺得是很有意思的，其實數據解釋看不到的東西，當然資料庫區分越精準越好，準確度越高，這次的分析滿有意義，只是串構需要有說明。

黃春長 組長：剛剛說演算法可以用什麼，如剛剛所說至少決策數可以做這樣可以更精準去做，但是如果現在往下去走怎麼樣會比較好？

游國忠 教授：先澄清，組長度 AI 期望好像很高，我個人認為 AI 目前做的比較好是取代人類視覺，它沒有像組長想的那麼厲害，還有很大的距離，目前還是只有大數據分析，只是有些類神經網路學習可以號稱 AI，但是跟實際 AI 仍有距離。我認為數據要從 PDCA 下去看，然後結合政府政策與跑出來的新結果來結合。因為我不是職災專家，只能針對復工對公司屬性的分析和政府政策是否鼓勵大型企業這個部分來討論，重點應該擺在對復工的鼓勵，後面比較不容易做到，我剛剛在思考，會不會復工之後會不會容易待更短的時間，譬如說，員工對公司來說價值沒那麼高但卻領相同的薪水，然後沒多就反而被 OFF 掉，或是公司給予壓力，所以我覺得有些因素可以去探討。

黃春長 組長：我當然知道有極限，但是要加大力度才能讓他看到東西，一例一休產生後，勞檢就變出很大的問題，勞檢人力不夠我們要檢查誰？我覺得檢查是沒有配套去思考，我的觀察，因為新聞事件的發生所以要加強勞檢，現在都是補償這樣是無法解決人價值的問題，所以我才希望用 AI 去解決沒法解決的事。

陳美香 教授：不好意思插一下，其實目前已經有大數據，是否可以結合資訊，去達到成效，這樣對職業安全衛生署也是一個很好的績效指標。

黃春長 組長：其實我們現在在做的就是看 INPUT 而沒有去看 OUTPUT，大家都只看投入的部分，而沒有去檢視有沒有用對地方。

楊茹憶 主任：以企業的需求，我們曾經與他們開過會議，他們的困擾通常是，因為他們是大企業所以一定會讓他們復工，但是勞工拿到修養證明後就不想回來，到底有沒有客觀的醫療院所來判別來讓他們回來，我在想這個大數據有沒有辦法從失能給付類別去對照傷病給付，如果這樣去做一個預測，可以了解通常是請領多久，好讓企業知道修養多久是合理的，現有數據是否能推出這些資料，只是說可能不在目前的目的。

黃春長 組長：老闆很希望他回來，但是員工堅持領滿失業給付後才回去，老闆政府是不是可以多花點錢請工作強化中心讓勞工快點回到原本工作崗位。

廖文志 教授：有一個部分在這階段可以釐清一下，最重要的應該是資料的構建和透明化，現在說的分析是因為大家都沒有動而是由勞安所這邊來動，這是錯的，大方向是對的，作法只是暫時的，但是對人類智慧運用是錯的，為什麼，分析不是我們幫別人做的，資料庫的大小是各個國家或企業自己要去做的事情，各職位要做的是 **data mining**，現在是我們在替那些人做的，但是你現在不做更糟糕，勞安所可以做一件事，勞動部如何建構在 **AI** 的前提下之下我們的資料庫建置於運用的系統一定要做，所以每個勞動部各層級都要能用我們替他們做的簡單基本分析系統，例如年齡和工作年資做分析，這是我們要做的事。

黃春長 組長：這是全部人民都要會做的，不是只有勞動部。

徐雅媛 副研究員：因為我們是勞動市場，我以我們的重點還是在職訓和就業服務，在本組業務上我是建議，因為監視系統才知道這些高風險的人後續的成效怎麼樣，我建議這個部分要做，還有職能復健來講，現在縣市要做分布統計，國內有六個單位有做職能評量，這塊和職訓之間の間接過去從來沒有了解過，先知道他們的關聯性之後，明年在職業輔導這塊和後續再做職業重建。

黃春長 組長：我認為可以嘗試，發現到中高齡有做職訓，重返職場的成效比較差，或者是沒什麼影響，其實像空大他們現在都沒有做連結，但是我們要從真正有 DATA 的資料去分析，這是可以思考的。非常謝謝各位，重點是我們明年還可以再繼續做。

附錄 2 GIS 相關單位資訊

職災勞工職業重建提供職能復健服務單位表

機構名稱	地址	電話
新光醫療財團法人新光吳火獅紀念醫院	台北市士林區文昌路 95 號	(02)28335000
台北市立聯合醫院忠孝院區	臺北市南港區同德路 87 號	(02)27861288
國立臺灣大學醫學院附設醫院新竹分院	新竹市經國路 1 段 442 巷 25 號	(03)5326151
佛教慈濟醫療財團法人台北慈濟醫院	新北市新店區建國路 289 號	(02)66286336
三軍總醫院附設民眾診療服務處	台北市內湖區成功路二段 325 號	(02)87927111
亞東紀念醫院	新北市板橋區南雅南路 2 段 21 號	(02)89669000
行天宮醫療志業醫療財團法人恩主公醫院	新北市三峽鎮復興路 399 號	(02)2672-3456
基督復臨安息日會醫療財團法人臺安醫院	台北市松山區八德路 2 段 424 號	(02)27718151
臺北市立聯合醫院和平院區	臺北市中華路 2 段 33 號	(02)2388-9595
財團法人天主教靈醫會羅東聖母醫院	宜蘭縣羅東鎮中正南路 160 號	(03)9544106
財團法人羅許基金會羅東博愛醫院	宜蘭縣羅東鎮南昌街 83 號	(03)9545555
沙爾德聖保祿修女會醫療財團法人聖保祿醫院	桃園市建新街 123 號	(03)377-3300
敏盛綜合醫院(經國院區)	桃園市經國路 168 號	(03)3179599
長庚醫療財團法人桃園長庚紀念醫院	桃園市龜山區舊路村頂湖路 123 號	(03)3196200
台灣中油股份有限公司煉製事業部桃園煉油廠員工診所	桃園市龜山區民生北路一段 50 號	(03)3255111
財團法人台灣基督長老教會馬偕紀念社會事業基金會馬偕紀念醫院	台北市中山區中山北路二段 92 號	(02)25433535
長庚醫療財團法人台北長庚紀念醫院	台北市松山區敦化北路 199 號	(02)27135211
財團法人台灣基督長老教會馬偕紀念醫院新竹分院	新竹市東區光復路二段 690 號	(03)6119595
壠新醫院	桃園市平鎮區廣泰路 77 號	(03)4941234
衛生福利部樂生療養院	新北市新莊區中正路 794 號	(02)82001820

職災勞工職業重建提供職能復健服務單位表(續 1)

機構名稱	地址	電話
台北市立萬芳醫院	台北市文山區興隆路三段 111 號	(02)29307930
天主教仁慈醫療財團法人仁慈醫院	新竹縣湖口鄉忠孝路 29 號	(03)5993500
臺北榮民總醫院桃園分院	桃園市成功路三段 100 號	(03)2868001
國立陽明大學附設醫院	宜蘭縣宜蘭市新民路 152 號	(03)9365432
臺北榮民總醫院蘇澳分院	宜蘭縣蘇澳鎮蘇濱路一段 301 號	(03)9905106
衛生福利部雙和醫院(委託臺北醫學大學興建經營)	新北市中和市中正路 291 號	(02)22490088
衛福部桃園醫院	桃園市桃園區中山路 1492 號	(03)3796960
中國醫藥大學附設醫院豐原分院	台中市豐原區中正路 199 號	(04)25223522
里澄診所	台中市大里區新興路 101 號	(04)24060956
瑞斌診所	南投縣水里鄉民權路 230 及 232 號	(049)2778866
中部科學工業園區員工診所	台中市大雅區中科路 6-6 號	(04)25606712
仁愛醫療財團法人大里仁愛醫院	台中市大里區東榮路 483 號	(04)24819900
光田醫療社團法人光田綜合醫院	台中市沙鹿區沙田路 117 號	(04)26625111
彰化基督教醫療財團法人雲林基督教醫院	雲林縣西螺鎮新豐里市場南路 375 號	(05)5871111
秀傳醫療社團法人秀傳紀念醫院	彰化縣彰化市中山路一段 542 號	(04)7256166
衛生福利部彰化醫院	彰化縣埔心鄉舊館村中正路二段 80 號	(04)8298686
埔基醫療財團法人埔里基督教醫院	南投縣埔里鎮鐵山路一號	(049)2912151
佛教慈濟醫療財團法人大林慈濟醫院	嘉義縣大林鎮民生路 2 號	(05)2648000
國立成功大學醫學院附設醫院斗六分院	雲林縣斗六市莊敬路 345 號	(05)5332121
台中榮民總醫院	台中市西屯區臺灣大道四段 1650 號	(04)23592311
佛教慈濟醫療財團法人台中慈濟醫院	台中市潭子區豐興路一段 66 號	(04)36060666
童綜合醫療社團法人童綜合醫院	台中市沙鹿區成功西街 8 號	(04)26626161
員林郭醫院	彰化縣員林鎮中正里三民街 38-1 號	(04)8315187

職災勞工職業重建提供職能復健服務單位表(續 2)

機構名稱	地址	電話
衛生福利部苗栗醫院	苗栗縣苗栗市為公路 747 號	(039)261920 轉 273
澄清綜合醫院中港分院	台中市西屯區台中港路三段 118 號	(04)24631166
高雄榮民總醫院	高雄市左營區大中一路 386 號	(07)3422121
奇美醫療財團法人奇美醫院	台南市永康區中華路 901 號	(06)2812811
財團法人天主教聖馬爾定醫院	嘉義市大雅路二段 565 號	(05)2756000
台南科學工業園區聯合診所	台南市新市區南科三路 7 號 1 樓	(06)5050225
王伯智皮膚科診所	嘉義市林森西路 500 號	(05)2276227
奇美醫療財團法人柳營奇美醫院	台南市柳營區太康里 201 號	(06)6226999
衛生福利部台南醫院	台南市中西區中山路 125 號	(06)2249893
台灣基督長老教會新樓醫療財團法 人新樓醫院	台南市東區東門路一段 57 號	(06)2748316
郭綜合醫院	台南市中西區民生路二段 22 號	(06)2226677
臺南市立安南醫院(委託中國醫藥大 學興建經營)	臺南市安南區州南里 12 鄰長 和路二段 66 號	(06)3553111
奇美醫療財團法人佳里奇美醫院	臺南市佳里區興化里佳里興 606 號	(06)7263333
台灣基督長老教會新樓醫療財團法 人麻豆新樓醫院	台南縣麻豆鎮小埤里苓子林 20 號	(06)5702228
高雄市立小港醫院(委託財團法人私 立高雄醫學大學經營)	812-67 高雄市小港區山明路 482 號	(07)8059152
義大醫療財團法人義大醫院	824-45 高雄市燕巢區角宿里義 大路 1 號	(07)6150911
健丞診所	900-79 屏東縣屏東市華盛街 1- 30 號	(08)7530011
馮文瑋皮膚專科診所	811-66 高雄市楠梓區楠梓新路 156 號	(07)3520333
長庚醫療財團法人高雄長庚紀念醫 院	833-01 高雄市鳥松區大埤路 123 號	(07)7317123
高雄市立大同醫院(委託高醫經營)	801-45 高雄市前金區中華三路 68 號	(07)2911361

職災勞工職業重建提供職能復健服務單位表(續 3)

機構名稱	地址	電話
國軍總醫院左營分院附設民眾診療服務處	813-42 高雄市左營區軍校路 553 號	(07)5823350
祥全診所	806-55 高雄市前鎮區一心二路 86 號	(07)3340393
上琳醫院	801-41 高雄市前金區自強一路 67 號	(07)2828668
屏基醫療財團法人屏東基督教醫院	900-59 屏東縣屏東市大連路 60 號	(08)7374333
衛生福利部臺東醫院	台東市五權街 1 號	(089)324112

職業安全衛生署委託辦理各地區職業傷病(防治、管理服務)中心

機構名稱	地址	電話
國立台灣大學醫學院附設醫院	100 台北市中正區常德街 1 號	02-3366-8266
長庚醫療財團法人林口長庚紀念醫院	33305 桃園市龜山區復興街 5 號	03-3285-1200 轉 5200
國立臺灣大學醫學院附設醫院	10048 臺北市中正區常德街 1 號	02-2312-3456 分機 67067.67491
臺北榮民總醫院	11217 臺北市北投區石牌路二段 201 號	02-2871-6101(專線)
中國醫藥大學附設醫院	40447 臺中市北區育德路 2 號	04-2205-2121 轉 4508
中山醫學大學附設醫院	40201 臺中市南區建國北路一段 110 號	04-2473-9595 轉 56207~56208
彰化基督教醫療財團法人彰化基督教醫院	50006 彰化市南校街 135 號	04-723-8595 轉 4131~4132
國立台灣大學醫學院附設雲林分院	632 雲林縣虎尾鎮學府路 95 號	05-633-0002 轉 8131~8132
國立成功大學醫學院附設醫院	70403 臺南市勝利路 138 號	06-235-3535 轉 4939
高雄醫學大學附設中和紀念醫院	80756 高雄市三民區自由一路 100 號	07-313-3604 轉 36
佛教慈濟醫療財團法人花蓮慈濟醫院	970 花蓮市中央路三段 707 號	03-856-1825 轉 2144

勞動部勞工保險局

機構名稱	地址	電話
總局	台北市中正區羅斯福路 1 段 4 號	02-2396-1266
基隆	基隆市正義路 40 號	02-2426-7796
台北市	台北市羅斯福路 1 段 4 號 1 樓	02-2321-6884
新北市	新北市新莊區中平路 439 號（新莊副都心中央合署辦公大樓南棟 1 樓）	02-8995-2100
桃園	桃園市桃園區縣府路 26 號	03-335-0003
新竹市	新竹市東區南大路 42 號	03-522-3436
新竹縣	新竹縣竹北市光明九路 36 之 1 號	03-551-4775
苗栗	苗栗縣苗栗市中山路 131 號	037-266-190
臺中市	臺中市西區民權路 131 號	04-2221-6711
臺中市第二辦事處	臺中市豐原區成功路 616 號	04-2520-3707
南投	南投縣南投市芳美路 391 號	049-222-2954
彰化	彰化縣彰化市公園路 1 段 239 號	04-725-6881
雲林	雲林縣斗六市興華街 7 號	05-532-1787
嘉義	嘉義市東區大業街 2 號	05-222-3301
臺南市	臺南市中西區民主里 13 鄰中正路 351 號	06-222-5324
臺南市第二辦事處	臺南市新營區民治東路 31 號	06-635-3443
高雄市	高雄市苓雅區中正一路 304 號	07-727-5115
高雄市第二辦事處	高雄市鳳山區復興街 6 號	07-746-2500
屏東	屏東縣屏東市廣東路 552 之 1 號	08-737-7027
宜蘭	宜蘭縣宜蘭市農權路 3 段 6 號	03-932-2331
花蓮	花蓮縣花蓮市富吉路 43 號	03-857-2256
臺東	臺東縣臺東市更生路 292 號	089-318-416
澎湖	澎湖縣馬公市三民路 36 號	06-927-2505
金門	金門縣金城鎮環島北路 69 號	082-325-017
馬祖	連江縣(馬祖)南竿鄉介壽村 47-4 號	0836-22467

領有身心障礙手冊(證明)之職業災害勞工職業重建服務

機構名稱	地址	電話
臺北市勞動力重建運用處身障輔助課	108 臺北市萬華區艋舺大道 101 號 4、5 樓	02-2308-5230 轉 5522~5525
新北市政府勞工局身障就業輔導科	22001 新北市板橋區中山路一段 161 號 1 樓	02-2960-3456 分機 6568~6570、6572、6573

領有身心障礙手冊(證明)之職業災害勞工職業重建服務(續 1)

機構名稱	地址	電話
臺中市政府勞工局福利促進科	40756 臺中市西屯區臺灣大道三段 99 號文心樓 4 樓	04-2228-9111 分機 35413~5416
臺南市政府勞工局勞安福利科	708 臺南市安平區永華路二段 6 號 8 樓	06-390-1031 轉 8535 或 8538
臺南市政府勞工局勞安福利科	730 臺南市新營區民治路 36 號	06-632-0310 轉 141
高雄市政府勞工局職業重建科勞工福利股	80669 高雄市前鎮區鎮中路 6 號 6 樓	07-812-4613 分機 523~528
基隆市政府社會處勞工行政科	20201 基隆市中正區義一路 1 號 5 樓	02-2420-1122 轉 2207、2208
桃園縣政府勞動及人力資源局勞動檢查科	33001 桃園市桃園區縣府路 1 號 3 樓	03-332-2101 轉 6825、6826
新竹市政府勞工處勞工福利科	300 新竹市國華街 69 號 5 樓	03-532-4900 轉 30
新竹縣政府勞工處勞工行政科	30210 新竹縣竹北市光明六路 10 號	03-551-8101 轉 3013
苗栗縣政府勞動及社會資源處勞工服務科	360 苗栗市府前路 1 號	037-371-446 轉 204
彰化縣政府勞工處勞動條件科	500 彰化市中興路 100 號 8 樓	04-753-2508、2509 轉 1052
南投縣政府社會及勞動處勞工行政科	54001 南投市中興路 660 號	049-220-1118
雲林縣政府勞工處勞工福利科	64001 雲林縣斗六市雲林路二段 515 號	05-552-2840
嘉義市政府社會處勞資關係科	600 嘉義市東區中山路 199 號	05-225-4185

領有身心障礙手冊(證明)之職業災害勞工職業重建服務(續 2)

機構名稱	地址	電話
嘉義縣社會局勞工行政科	612 嘉義縣太保市祥和二路東段 1 號	05-362-0900 轉 5104
屏東縣政府勞工處勞工福利科	900 屏東市自由路 17 號	08-755-8048 轉 58
宜蘭縣政府勞工處勞動關係科	26060 宜蘭市縣政北路 1 號	03-925-1000 分機 1757、1735
花蓮縣政府社會暨新聞處勞資科	97001 花蓮市府前路 17 號	038-225-377
臺東縣政府社會處勞工科	950 臺東市中山路 276 號	089-328-254 轉 55
澎湖縣政府社會處勞工科	88043 澎湖縣馬公市治平路 32 號	06-926-1248
金門縣政府社會處勞工科	893 金門縣金城鎮民生路 60 號	082-324-648
連江縣政府民政局社會課	20941 連江縣南竿鄉介壽村 76 號	0836-22-485 轉 20~22
基隆市政府社會處勞資關係科	基隆市中山區德和里復興路 114 號 2 樓	02-24365690
財團法人友好公益基金會	新北市新店區行政街 10 巷 6 號	02-29129222
財團法人臺灣省私立台灣盲人重建院	新北市新莊區中正路 384 號	02-29985588 轉 300
衛生福利部八里療養院	新北市八里區華富山 33 號	02-26101660 轉 2504
新北市身心障礙者職業重建服務中心(新店區)	新北市新店區中興路三段 219 號 3 樓	02-89145572
新北市身心障礙者職業重建服務中心(三重區)	新北市三重區重新路 3 段 150 號 4 樓	02-29753565
新北市身心障礙者職業重建服務中心(板橋區)	新北市板橋區中山路一段 161 號 1 樓	02-29603456 轉 6571

職業安全衛生署健康服務中心

機構名稱	地址	電話
北區勞工健康服務中心(委託臺北醫學大學附設醫院辦理)	248 新北市五股區五工六路 9 號 3 樓(五股勞工活動中心)	(02)2299-0501
中區勞工健康服務中心(委託中國醫藥大學附設醫院辦理)	407 台中市西屯區工業區一路 98-130 號三樓之 6 (台中工業區)	(04)2350-1501

南區勞工健康服務中心(委託國立成功大學辦理)	702 臺南市南區南門路 261 號 2 樓 (南市勞工育樂中心)	(06)213-5101
南區勞工健康服務中心(委託國立成功大學辦理)	806 高雄市前鎮區鎮中路 6 號 B1 (高雄市政府勞工局)	(07)812-4097
中英醫療社團法仁中英醫院	新北市板橋區文化路 1 段 196 號 1-4 樓	02-22563584
醫療財團法人徐元智先生醫藥基金會亞東紀念醫院	新北市板橋區南雅南路 2 段 21 號	02-77284125
板新醫院	新北市板橋區中正路 189 號	02-29609955 轉 799
板橋國泰醫院	新北市板橋區忠孝路 5 號	02-29583333
蕭中正醫院	新北市板橋區南雅南路 1 段 15 之 1 號	02-29685661
國泰醫療財團法人汐止國泰綜合醫院	新北市汐止區建成路 59 巷 2 號	02-26482121 轉 3518
同仁醫院	新北市新店區民權路 89 號	02-29170201 轉 181
財團法人天主教耕莘醫院	新北市新店區中正路 362 號	02-22193391 轉 66127
財團法人天主教耕莘醫院永和分院	新北市永和區中興街 80 號	02-29286060
永和復康醫院	新北市永和區中和路 575 號	02-29240925 轉 702
孫國勝外科診所	新北市中和區景平路 726-4 號	02-22430123 轉 11
劍橋診所	新北市中和區中正路 910 號	02-82277299
中祥醫院	新北市中和區中山路二段 138 號 2-4 樓	02-22405055 轉 233
仁安醫院	新北市土城區中央路一段 62 號	02-22627088 轉 102
廣川醫院	新北市土城區裕民路 276 號	02-22617000
元復醫院	新北市土城區中央路 2 段 318-324 號	02-22620909
仁愛醫院	新北市樹林區文化街 9 號	02-26834567
新北市聯合醫院(三重院區)	新北市三重區中山路 2 號	02-29829111 轉 3350
祐民醫院	新北市三重區重新路二段 2 號	02-29783456

職業安全衛生署健康服務中心(續 1)

機構名稱	地址	電話
三重中興醫院	新北市三重區中興北街 21 號	02-29959680
新泰綜合醫院	新北市新莊區新泰路 145-169 號	02-29962121 轉 2222
板橋中興醫院	新北市板橋區忠孝路 15 號	02-29531919
仁佑診所	新北市新店區中正路 396 號	02-22190567
恩樺醫院	新北市土城區中央路一段 7 號	02-22639955
衛生福利部樂生療養院	新北市新莊區中正路 794 號	02-82006600
行天宮醫療志業醫療財團法人 恩主公醫院	新北市三峽區復興路 399 號	02-26723456
新北仁康醫院	新北市新店區安康路二段 323 號	02-22152345
衛生福利部臺北醫院	新北市新莊區思源路 127 號	02-22765566 轉 1215
佛教慈濟醫療財團法人台北慈 濟醫院	新北市新店區建國路 289 號地下 1 至 3 樓至地上 1 至 15 樓、277 號 地上 3 至 4 樓	02-66289779
國立台灣大學醫學院附設醫院 金山分院	新北市金山區南勢 51 號	02-24989898
中英醫療社團法人板英醫院	新北市板橋區文化路 1 段 267、 269、271 號	02-82513923
新中興診所	新北市板橋區民生路 1 段 3 號 7 樓	02-29599999
宜興診所	新北市蘆洲區永樂街 38 巷 42 弄 6 號 1 樓、地下 1 樓	02-82813008
怡和醫院	新北市中和區連城路 49 號 1 至 4 樓	02-22450009
祥顯醫院	新北市中和區景平路 421、412 之 1 號 1 至 5 樓	02-2946-8795
財團法人基督教長老教會馬偕 紀念醫院淡水分院	新北市淡水區民生路 45 號	02-28094661 轉 2440

職災勞工主動服務計畫服務窗口

機構名稱	地址	電話
基隆市政府社會處勞工行政科	20201 基隆市中正區義一路 1 號 5 樓	02-24250575

職災勞工主動服務計畫服務窗口(續 1)

機構名稱	地址	電話
臺北市勞動力重建運用處	108 臺北市萬華區艋舺大道 101 號 5 樓	02-23381600 # 5313.5314.5315
新北市政府勞工局	22001 新北市板橋區中山路一段 161 號 7 樓	02-29603456 # 6308.6315.6325.6333
桃園市政府勞動檢查處	33001 桃園市大同路 108 號 13 樓	03-3323606 # 513.514.516.517
新竹市政府勞工處	300 新竹市中正路 120 號	03-5323007
新竹縣政府勞工處	30210 新竹縣竹北市光明六路 10 號	03-5518101 # 3013
苗栗縣政府勞工及青年發展處	360 苗栗市府前路 1 號	037-371446
臺中市政府勞工局	40756 臺中市西屯區台灣大道三段 99 號文心樓 4 樓	04-22289111 # 35411.35413.35414.35415.35416
彰化縣政府勞工處	500 彰化市中興路 100 號 8 樓	04-7235010
南投縣政府社會及勞動處	54001 南投市中興路 660 號	049-2222106 # 1823、1824
雲林縣政府勞工處	64001 雲林縣斗六市雲林路二段 515 號	05-5522840、05-5522856
嘉義市政府社會處	600 嘉義市中山路 199 號	05-2254185#154.159
嘉義縣社會局	612 嘉義縣太保市祥和二路東段 1 號	05-3623280
臺南市政府勞工局	708 臺南市安平區永華路二段 6 號 8 樓	06-299-1111 分機 8535.8538
臺南市政府勞工局	730 臺南市新營區民治路 36 號世紀大樓 7 樓	06-637-7337
高雄市政府勞工局	80669 高雄市前鎮區鎮中路 6 號 6 樓	07-8124613 # 523~527.555

職災勞工主動服務計畫服務窗口(續 2)

機構名稱	地址	電話
屏東縣政府勞工處	900 屏東市自由路 17 號	08-7519160、08-7558048 # 320.321
宜蘭縣政府勞工處	26060 宜蘭市縣政北 路 1 號	03-9251000 # 1736.1738
花蓮縣政府社會處	97001 花蓮市府前路 17 號	03-8225377、03- 8227171#390.391
臺東縣政府社會處	950 臺東市中山路 276 號	089-328254 # 366

職業安全衛生署委託辦理各地區職業傷病(防治、管理服務)中心

機構名稱	地址	電話
長庚醫療財團法人林口長庚紀念醫院	333 桃園縣龜山鄉復興 街 5 號	03-328-1200 分機 5200
長庚醫療財團法人林口長庚紀念醫院	33305 桃園市龜山區復 興街 5 號	(03)3498765
國立臺灣大學醫學院附設醫院	100 台北市中正區常德 街一號	02-2312-3456 分 機 67067/67491
臺北榮民總醫院	112 臺北市北投區石牌 路二段 322 號 5 樓	02-2871-6101、 02-5568-1084
中國醫藥大學附設醫院	404 台中市育德路 2 號	04-2205-2121 分 機 4509
彰化基督教醫療財團法人彰化基督教 醫院	500 彰化市南校街 135 號	04-723-8595 分機 4131/4132
中山醫學大學附設醫院	402 台中市南區建國北 路一段 110 號	04-2265-6110 分 機 56207/56208
臺灣大學醫學院附設醫院雲林分院	632 雲林縣虎尾鎮學府 路 95 號	05-6330002 分機 8131/8132
國立成功大學附設醫院	704 台南市勝利路 138 號	06-235-3535 分機 4937 至 4939
高雄醫學大學附設中和紀念醫院	807 高雄市三民區自由 一路 100 號	07-313-3604 分機 36
佛教慈濟醫療財團法人花蓮慈濟醫院	970 花蓮市中央路三段 707 號	03-856-1825 分機 2144
佛教慈濟醫療財團法人花蓮慈濟醫院	970 花蓮市中央路三段 707 號	(03)8462972

職災勞工職業重建提供職能復健服務單位

機構名稱	地址	電話
臺灣大學附設醫院（物理治療中心）	臺北市中正區中正南路 7 號	(02)3366-8182
臺北榮民總醫院（復健醫學部）	臺北市北投區石牌路 2 段 201 號	(02)2871-2121 分機 3289
林口長庚紀念醫院（整形外科復健治療中心）	桃園市龜山區復興街 5 號	(03)328-1200 分機 2170
中山醫學大學(中興院區中區職災勞工工作強化中心)	臺中市南區復興路 2 段 11 號 3 樓	(04)2262-1652 分機 70307~8
陽光社會福利基金會	臺北市南京東路 3 段 91 號 3 樓	(03)427-6512 分機 123
財團法人桃園市私立脊髓損傷潛能發展中心	桃園市楊梅區高榮里快速路五段 701 號	(03)490-9001 分機 219
立心理諮商所	宜蘭縣羅東鎮陽明路 162 號 2 樓	0908-166003
臺北醫學大學附設醫院	臺北市吳興街 252 號	(02)2737-2181 分機 1240
汐止國泰綜合醫院（工作強化中心）	新北市汐止區建成路 59 巷 2 號	(02)2648-2121 分機 3670、3668
大千綜合醫院(復健科)	苗栗市恭敬路 36 號	(037)357-125 分機 75200
戴德森醫療財團法人嘉義基督教醫院	嘉義市忠孝路 539 號	(05)276-5041 分機 3076
衛生福利部雙和醫院（復健醫學部）	新北市中和區中正路 291 號	(02)2249-0088 分機 1624
中國醫藥大學附設醫院(復健科)	臺中市育德路 2 號	04-2052121#2246、2248
中國醫藥大學附設醫院台中東區分院（復健科）	臺中市東區自由路三段 296 號	(04)2212-1058 分機 1990
惠盛醫院	臺中市豐原區中正路 268 號	(04)2522-9100 分機 350~1
中國醫藥大學附設醫院草屯分院	南投縣草屯鎮平等街 140 號	(049)232-1188 分機 714
彰化基督教醫院（復健醫學科）	彰化縣彰化市南校街 135 號	(04)723-8595 分機 7424

職災勞工職業重建提供職能復健服務單位(續 1)

機構名稱	地址	電話
台灣大學醫學院附設醫院雲林分院 (復健部)	雲林縣虎尾鎮學府路 95 號 3 樓	(05)633-00002 分機 8363
高雄醫學大學附設中和紀念醫院 (復 健科)	高雄市三民區自由一 路 100 號	(07)312-1101 分機 5965
奇美醫院	臺南市永康區中華路 901 號	(06)281-2811 分機 55030
花蓮慈濟醫院 (復健科)	花蓮市中央路 3 段 707 號	(03)8561825 分機 13281
國立成功大學 (職能治療系館 3 樓 304 室)	臺南市大學路 1 號	(06)235-3535 分機 5918
高雄榮民總醫院 (復健部)	高雄市左營區大中一 路 386 號	(07)342-2121 分機 5152
高雄長庚紀念醫院 (復健科)	高雄縣鳥松鄉大埤路 123 號 8 樓	(07)731-7123 分機 8555
高雄市立小港醫院 (復健科)	高雄市小港區山明路 482 號	(07)803-6783 分機 3521
羅東博愛醫院 (復健技術科)	宜蘭縣羅東鎮南昌街 81-83 號	(03)954-3131 分機 3313

各地就服據點

機構名稱	地址	電話
雲嘉南分署	台南市官田區官田工 業區工業路 40 號	(06)698-5945~50
桃竹苗分署	桃園市楊梅區秀才路 851 號	(03)485-5368
中彰投分署	台中市西屯區工業區 一路 100 號	(04)2359-2181
高屏澎東分署	高雄市前鎮區凱旋四 路 105 號	(07)821-0171
北基宜花金馬分署	新北市新莊區中平路 439 號南棟 3 樓 (新 莊副都心南棟)	(02)8995-6399
財團法人中華航業人員訓練中心	新北市萬里區瑪鍊路 15 號	02-24922118 轉 18

各地就服據點(續 1)

機構名稱	地址	電話
中華電信股份有限公司附設板橋職業訓練中心	新北市板橋區民族路 168 號	02-29639432
新北市工業會附設職業訓練中心	新北市板橋區重慶路 66 號 4 樓	02-29559077
財團法人新北市私立莊敬高級工業家事職業學校附設職業訓練中心	新北市新店區中正路 521 巷 3 號	02-22188956 轉 137
社團法人中華慈心健康安全醫事暨輻射防護發展協會附設中和職業訓練中心	新北市中和區中正路 868 號 11 樓	02-32344482
台灣省工商安全衛生協會附設台北職訓中心	新北市三重區重安街 132 號 4 樓之 1	02-29782276
社團法人中華美容技藝促進協會附設職業訓練中心	新北市三重區重新路 4 段 206 號 2-2 樓	02-29775106
社團法人中華民國勞動災害防止協會附設台北職業訓練中心	新北市三重區重新路四段 98 號 4~7 樓	02-29749588 轉 28
和泰汽車股份有限公司附設職業訓練中心	新北市新莊區明中街 10 號	02-29921131
社團法人中華勞工防災協會附設職業訓練中心	新北市新莊區中正路 213 之 2 號 3 樓、4 樓	02-89915522
台灣檢驗科技股份有限公司附設職業訓練中心	新北市五股區五工路 136-1 號	02-22993939 轉 1245
中華民國職業安全衛生協會附設臺北職業訓練中心	新北市三重區重陽路 1 段 89 號 3 樓之 5	02-89858705
社團法人新北市婦女二度就業發展協會附設北區職業訓練中心	新北市蘆洲區民族路 39 號 2 樓	02-22810642
社團法人中華民國工業安全衛生協會附設新北職業訓練中心	新北市三重區重新路 4 段 87 號 4 樓	02-29702526
明志科技大學附設職業訓練中心	新北市泰山區工專路 84 號	02-29020296

各地就服據點(續 2)

機構名稱	地址	電話
全家便利商店股份有限公司附設職業訓練中心	新北市淡水區中正東路 2 段 29 號、29 之 1 號、2 號、3 號、5 號 4 樓	02-25239588 轉 283
震旦行股份有限公司附設教育訓練中心	新北市五股區五權五路 26 號	02-23458088
聲寶股份有限公司附設職業訓練中心	新北市淡水區小坪頂 43 之 10 號	02-86262402
社團法人中華勞動學會附設泰山職業訓練中心	新北市泰山區明志路三段 142 巷 8 號 5 樓之 1	02-89781568
新北市政府職業訓練中心	新北市板橋區縣民大道 2 段 7 號 5 樓東側 (板橋火車站北一 A)	02-89692150 轉 2114-2129
新北市政府職業訓練中心三重訓練場	新北市三重區光復路二段 126 巷 30 號	02-85123574、02-89692150 分機 2126
巨匠電腦-板橋分校	新北市板橋區中山路 1 段 10 號 5 樓	02-29640123
社團法人中華造型藝術學會	新北市中和區中和路 358 號 11 樓之 1	02-29259620
社團法人新北市婦女會	新北市板橋區明德街 8 號 2 樓	02-29651938
凱德恩企業有限公司	新北市永和區永貞路 332 巷 26 號	02-32335566
新北市私立大龍德汽車駕駛人訓練班	新北市鶯歌區中正三路鄭厝巷 14 之 3 號	02-26704023
社團法人中國餐飲學會	新北市新莊區仁愛街 44 號	02-29937250
巨匠電腦-新莊分校	新北市新莊區中正路 287 號	02-22031186
聯城電腦-三重分校	新北市三重區正義北路 27 號	02-89838802
聯城電腦新莊分校	新北市新莊區中正路 233 號	02-29946836
聯城電腦-永和分校	新北市永和區永和路 2 段 59 號 4 樓	02-29203589
巨匠電腦-三重分校	新北市三重區重新路 2 段 60 號	02-29720388
巨匠電腦-永和分校	新北市永和區中正路 746 號 3 樓	02-22324619
巨匠電腦-樹林分校	新北市樹林區中山路 1 段 39 號	02-26823259

各地就服據點(續 3)

機構名稱	地址	電話
聯城電腦-板橋分校	新北市板橋區文化路 1 段 30 號 6 樓	02-29681701
國立臺灣科技大學(推廣教育中心)	臺北市大安區基隆路 4 段 43 號	02-27333141
景文科技大學	新北市新店區安忠路 99 號	02-82122000
福爾摩砂美藝有限公司	新北市樹林區佳園路 1 段 71-5 號	02-26687732
龍華科技大學	桃園市龜山區萬壽路 1 段 300 號	02-82093211
台灣時尚人才培訓學苑有限公司附設職業訓練中心	新北市三重區重陽路 1 段 120 巷 8 號 1 樓	(02)-2980-8975
社團法人中華勞工防災協會附設職業訓練中心	新北市新莊區中正路 213-2 號 3 樓	02-89915522
新北市勞工安全衛生管理人員職業工會	新北市三重區重新路四段 98 號 7 樓	02-89731318
中華民國勞動災害防止協會附設台北職業訓練中心	新北市三重區重新路四段 98 號 6 樓	02-29749588
全家便利商店股份有限公司附設職業訓練中心	新北市淡水區中正東路二段 29 號 4 樓	02-28084116
社團法人中華勞動學會附設泰山職業訓練中心	新北市泰山區明志路 3 段 142 巷 8 號 5 樓之 1-6	02-89781568
新北市政府環境保護局	新北市板橋區中山路 1 段 161 號	02-29532111
財團法人中國生產力中心	新北市汐止區新台五路一段 79 號 2 樓	02-26982989
中華民國職業安全衛生協會附設臺北職業訓練中心	新北市三重區重陽路 1 段 89 號 3 樓-5	02-89858705
北基宜花金馬分署	新北市新莊區中平路 439 號南 棟 3 樓	(02)8995-6399
羅東就業中心	宜蘭縣羅東鎮中正北路 50 號 1、2 樓	(03)954-2094
花蓮就業中心	花蓮縣花蓮市國民三街 25 號	(03)832-3262
玉里就業中心	花蓮縣玉里鎮光復路 160 號	(03)888-2033
頭城就業服務台	宜蘭縣頭城鎮開蘭路 1 號	(03)977-1650

各地就服據點(續 4)

機構名稱	地址	電話
蘇澳就業服務台	宜蘭縣蘇澳鎮蘇港路 215 號	(03)996-5300
瑞穗就業服務台	花蓮縣瑞穗鄉成功南路 19 號	(03)887-0507
冬山就業服務台	宜蘭縣冬山鄉冬山路 100 號	(03)959-6490
五結就業服務台	宜蘭縣五結鄉五結路二段 343 號	(03)950-9912
壯圍就業服務臺	宜蘭縣壯圍鄉壯志路 1 號	(03)9372971
光復就業服務台	花蓮縣光復鄉大華村中華路 257 號	(03)870-0226
基隆就業中心	基隆市中正區中正路 102 號	(02)2422-5263
基隆就業中心六堵分站	基隆市七堵區工建北路 1 之 2 號	(02)2451-5020
連江就業中心	連江縣南竿鄉介壽村 47-4 號	(0836)23576
金門就業中心	金門縣金城鎮民權路 173 號	(082)31-1119
員山就業服務台	宜蘭縣員山鄉員山路一段	(03)923-2880
礁溪就業服務台	宜蘭縣礁溪鄉中山路二段 3 號	(03)988-3234
三星就業服務臺	宜蘭縣三星鄉成功路 67 號	(03)9891226
壽豐就業服務台	花蓮縣壽豐鄉壽山路 26 號	(03)865-0885
秀林就業服務台	花蓮縣秀林鄉秀林村 12 鄰 62 號	(03)861-0803
吉安就業服務台	花蓮縣吉安鄉吉安村吉安路二段 116 號	(03)852-9886
銀髮人才資源中心	新北市永和區自由街 64 號 1 樓	(02)7730-8878
中彰投分署	臺中市西屯區工業區一路 100 號	(04)2359-2181
臺中就業中心	臺中市西區市府路 6 號 (民權路與市府路交叉口)	(04)2222-5153
沙鹿就業中心	臺中市沙鹿區中山路 493 號	(04)2662-4191
彰化就業中心	彰化縣彰化市長壽街 202 號	(04)7274271
員林就業中心	彰化縣員林鎮靜修東路 33 號	(04)834-5369
線西就業服務台	彰化縣線西鄉和線路 983 號	(047)586-352
溪州就業服務台	彰化縣溪州鄉溪下路 4 段 560 號	(048)891-203
埔心就業服務台	彰化縣埔心鄉義民村員鹿路二段 344 號	(048)280-886

二水就業服務台	彰化縣二水鄉南通路二段 764 號	(048)798-013
埤頭就業服務台	彰化縣埤頭鄉斗苑西路 138 號	(048)925-246
南投就業中心	南投市彰南路二段 117 號	(049)222-4094
太平就業服務台	臺中市太平區中平路 144 號	(04)2279-9570
霧峰就業服務台	臺中市霧峰區四德路 10 號	(04)2330-8102
外埔就業服務台	臺中市外埔區六分路 390 號	(04)2683-7952
龍井就業服務台	臺中市龍井區沙田路四段 247 號	(04)2635-2049
梧棲就業服務台	臺中市梧棲區雲集街 70 巷 1 號	(04)2658-4167
清水就業服務台	臺中市清水區中社里鎮政路 101 號	(04)2628-3542
芳苑就業服務台	彰化縣芳苑鄉芳苑村斗苑路 202 號	(048)981-033
大城就業服務台	彰化縣大城鄉東城村中平路 185 號	(048)941-532
埔鹽就業服務台	彰化縣埔鹽鄉好修村中正路 192 號	(048)651-414
北斗就業服務台	彰化縣北斗鎮西德里舜苑街 127 巷 37 號	(048)781-676
永靖就業服務台	彰化縣永靖鄉瑚璉路 230 號	(048)240-409
社頭就業服務台	彰化縣社頭鄉社斗路一段 295 號	(048)711-265
大村就業服務台	彰化縣大村鄉大村村中正西路 338 號	(048)524-005

各地就服據點(續 5)

機構名稱	地址	電話
大安就業服務台	臺中市大安區中庄村中山南路 356 號	(04)2671-4034
芬園就業服務台	彰化縣芬園鄉芬草路二段 300 號	(049)252-1436
仁愛就業服務台	南投縣仁愛鄉仁和路 29 號	(049)280-1331
花壇就業服務台	彰化縣花壇鄉南口村中山路二 段 182 號	(047)876-017
國姓就業服務台	南投縣國姓鄉石門村國姓路 267 號	(049)272-0906
秀水就業服務台	彰化縣秀水鄉中山路 290 號	(047)686-205
竹山就業服務台	南投縣竹山鎮集山路三段 1220 號	(049)264-2984
福興就業服務台	彰化縣福興鄉彰路鹿七段 495 號	(047)748-611
名間就業服務台	南投縣名間鄉中正村彰南路 26 號	(049)273-6481
南投就業服務台	南投市中興路 660 號	(049)224-5727
水里就業服務台	南投縣水里鄉鉅工村民生路 112 號	(049)277-1693
草屯就業服務台	南投縣草屯鎮中山里草鞋墩一 街 8 號	(049)2310-955
烏日就業服務台	臺中市烏日區新興路 316 號	(04)2336-7438
集集就業服務台	南投縣集集鎮民生路 61 號	(049)276-0924
中港就業服務台	臺中市梧棲區大觀路 6 號	(04)2659-5180
魚池就業服務台	南投縣魚池鄉魚池村秀水巷 33 號	(049)289-9455
青年職涯發展中心	臺中市北區錦平街 40 號 2 樓	(04)3700-7777
鹿谷就業服務台	南投縣鹿谷鄉鹿谷村中正路二 段 73 號	(049)275-0963
竹塘就業服務台	彰化縣竹塘鄉竹林路 1 段 305 號	(04)8976-153
信義就業服務台	南投縣信義鄉明德村玉山路 47 號	(049)279-1123

各地就服據點(續 6)

機構名稱	地址	電話
中寮就業服務台	南投縣中寮鄉永平村永平路 270 號	(049)269-4148
埔里就業服務臺	南投縣埔里鎮中山路二段 239 號	049-2990978
南投就業中心埔里分站	南投縣埔里鎮北辰街 101 號	(049)299-0195
桃竹苗分署	桃園市楊梅區秀才路 851 號	(03)485-5368
關西就業服務台	新竹縣關西鎮正義路 51 號	(03)587-4130
竹北就業中心	新竹縣竹北市光明九路 7-3 號	(03)554-2564
尖石就業服務台	新竹縣尖石鄉嘉樂村 2 鄰 70 號	(03)584-1891
新竹就業中心	新竹市北區光華東街 56 號	(03)534-3011
五峰就業服務台	新竹縣五峰鄉大隘村 6 鄰 98 號	(03)585-1372
苗栗就業中心	苗栗市中山路 558 號	(037)358-395
頭份就業服務台	苗栗縣頭份市中山路 232 號	(037)683349
苗栗就業中心	苗栗市中山路 558 號	(037)358-395
頭份就業服務台	苗栗縣頭份市中山路 232 號	(037)683349
新竹工業區就業服務台	新竹湖口鄉工業區中華路 22 號	(03)598-1940
竹南就業服務台	苗栗縣竹南鎮中正路 112 號	(037)476420
新竹科學園區就業服務台	新竹市新竹科學園區園區一路 六號	(03)577-4677
苑裡就業服務台	苗栗縣苑裡鎮信義路 1 號	(037)863225
竹南科學園區就業服務台	苗栗縣竹南鎮科北二路 2 號	(037)581-027、 (037)581-019
後龍就業服務台	苗栗縣後龍鎮中山路 152 號	(037)732067
竹東就業服務台	新竹縣竹東鎮杞林路 85 號	(03)596-4646
通霄就業服務台	苗栗縣通霄鎮中正路 8 號	(037)760775
新豐就業服務台	新竹縣新豐鄉新市路 93 號	(03)557-4215
公館就業服務台	苗栗縣公館鄉玉泉村 14 鄰 368-10 號	(037)235312
新埔就業服務台	新竹縣新埔鎮田新里田新路 600 號	(03)588-5141
銅鑼就業服務台	苗栗縣銅鑼鄉永樂路 15 號	(037)981440
芎林就業服務台	新竹縣芎林鄉文林村文昌街 51 號	(03)592-2499

各地就服據點(續 7)

機構名稱	地址	電話
三義就業服務台	苗栗縣三義鄉中正一巷 9 之 21 號 (廣盛村辦公室)	(037)870991
寶山就業服務台	新竹縣寶山鄉雙溪村雙園路二段 325 號	(03)529-3792
大湖就業服務台	苗栗縣大湖鄉中正路 80 號	(037)990537
北埔就業服務台	新竹縣北埔鄉中山路 20 號	(03)580-3317
橫山就業服務台	新竹縣橫山鄉新興村新興街 110 號	(03)593-4765
峨眉就業服務台	新竹縣峨眉鄉峨眉村 8 鄰 8 號	(03)580-9073
西湖就業服務台	苗栗縣西湖鄉龍洞村 1 鄰龍洞 5 號	(037)920160
湖口就業服務台	新竹縣湖口鄉中央街 1 號	(03)599-7248
三灣就業服務台	苗栗縣三灣鄉三灣村親民路 19 號 2 樓	(037)833361
北苗就業服務台	苗栗縣苗栗市中華路 143 號	(037)-277785
南庄就業服務台	苗栗縣南庄鄉東村大同路 3 號	(037)822442
造橋就業服務台	苗栗縣造橋鄉造橋村 14 鄰 3-1 號	(037)544557
泰安就業服務台	苗栗縣泰安鄉清安村 2 鄰 69 號	(037)941108
卓蘭就業服務台	苗栗縣卓蘭鎮中山路 131 號	(04)2589-9011
賈桃樂學習主題館	新竹市光華東街 56 號 (新竹就業中心內)	(03)5343011
雲嘉南分署	臺南市官田區官田工業區工業路 40 號	(06)698-5945~50
民雄就業服務台	嘉義縣民雄鄉中樂村文化路 7 號	(05)206-2635
嘉義就業中心	嘉義市興業東路 267 號	(05)224-0656
竹崎就業服務台	嘉義縣竹崎鄉中山路 59 號	(05)261-3922
虎尾就業中心	雲林縣虎尾鎮文化路 64 號	(05)633-0422
溪口就業服務台	嘉義縣溪口鄉溪北村中山路 89 號	(05)269-4635
斗六就業中心	雲林縣斗六市上海路 222 之 1 號	(05)532-5105
中埔就業服務台	嘉義縣中埔鄉中埔村 128 號	(05)253-4208

各地就服據點(續 8)

機構名稱	地址	電話
新營就業中心	臺南市新營區中正路 102-3 號	(06)632-8700、 (06)635-8781
大林就業服務台	嘉義縣大林鎮平林里 18 鄰新興街 116 號	(05)265-7941
永康就業中心	臺南市永康區中山北路 147 號	(06)203-8560
朴子就業中心	嘉義縣朴子市嘉朴路西段 87 及 89 號	(05)362-1632
仁德就業服務台	臺南市仁德區中正路三段 5 號	(06)270-5650
阿里山就業服務台	嘉義縣阿里山鄉樂野村 2 鄰 69 號	(05)251-1562
新化就業服務台	臺南市新化區中山路 130 號	(06)580-1241
東石就業服務台	嘉義縣東石鄉東石村 3 之 5 號	(05)373-3412
善化就業服務台	臺南市善化區建國路 190 號	(06)583-4670
六腳就業服務台	嘉義縣六腳鄉蒜頭村 73 號	(05)380-1509
關廟就業服務台	臺南市關廟區香洋里中正路 998 號	(06)595-9298
義竹就業服務台	嘉義縣義竹鄉仁里村 389 號	(05)341-1907
安定就業服務台	臺南市安定區安定里 59 號	(06)597-5508
鹿草就業服務台	嘉義縣鹿草鄉西井村長壽路 236 號	(05)375-0062
西港就業服務台	臺南市西港區文化路 1 號	(06)795-9308
布袋就業服務台	嘉義縣布袋鎮興中里自由路 2 號	(05)347-0423
玉井就業服務台	臺南市玉井區中正路 7 號	(06)574-4680
新港就業服務台	嘉義縣新港鄉宮前村中山路 155 號	(05)374-4581
大內就業服務台	臺南市大內區大內里 1 號	(06)576-4462
口湖就業服務台	雲林縣口湖鄉湖東村中正路一段 118 號	(05)789-1779
楠西就業服務台	臺南市楠西區楠西里中正路 230 號	(06)575-2114
水林就業服務台	雲林縣水林鄉水北村水林路 170 號	(05)785-0600

各地就服據點(續 9)

機構名稱	地址	電話
南化就業服務台	臺南市南化區南化里 172 之 1 號	(06)577-3179
土庫就業服務台	雲林縣土庫鎮石廟里中興路 175 號	05-6620468
臺南就業中心	臺南市東區衛民街 19 號	(06)237-1218、 (06)237-1213
元長就業服務台	雲林縣元長鄉長南村仁愛街 2 號	(05)788-4489
山上就業服務台	臺南市山上區南洲里 197 號	(06)578-4485
臺西就業服務台	雲林縣臺西鄉中山路 293 號	(05)698-0469
麻豆就業服務台	臺南市麻豆區東角里忠孝路 250 號	(06)571-5146
褒忠就業服務台	雲林縣褒忠鄉中正路 451 號	(05)697-7562
白河就業服務台	臺南市白河區永安里三民路 381 號	(06)685-1107
西螺就業服務台	雲林縣西螺鎮廣福里民生路 20 號	(05)588-1103
學甲就業服務台	臺南市學甲區華宗路 313 號	(06)782-4803
古坑就業服務台	雲林縣古坑鄉中山路 40 號	(05)582-2840
下營就業服務台	臺南市下營區中山路一段 170 號	(06)689-0472
麥寮就業服務台	雲林縣麥寮鄉麥津村中興路 117 號	(05)693-8422
安平就業服務台	臺南市南區中華西路一段 67 號	(06)2645015#6290
二崙就業服務台	雲林縣二崙鄉崙西村中興路 5 號	(05)598-0889
六甲就業服務台	臺南市六甲區中山路 202 號	(06)698-8411
莿桐就業服務台	雲林縣莿桐鄉和平路 53 之 3 號	(05)584-1853
東山就業服務台	臺南市東山區東山里 225-1 號	(06)680-1714
崙背就業服務台	雲林縣崙背鄉東明村行政街 1 號	(05)696-0002
柳營就業服務台	臺南市柳營區柳營路二段 59 號	(06)622-3160
林內就業服務台	雲林縣林內鄉林中村中正路 340 號	(05)589-0509

各地就服據點(續 10)

機構名稱	地址	電話
將軍就業服務台	臺南市將軍區忠興里 180-50 號	(06)794-5082
大埤就業服務台	雲林縣大埤鄉北和村中山路 8 號	(05)591-5484
南科就業服務台	臺南市新市區南科三路 22 號 B1	(06)505-1411
斗南就業服務台	雲林縣斗南鎮文昌路 200 號	(05)595-3484
水上就業服務台	嘉義縣水上鄉水上村正義路 143 號	(05)268-5309
青年職涯發展中心	臺南市永康區中山北路 147 號	(06)203-8560
高屏澎東分署	高雄市前鎮區凱旋四路 105 號	(07)821-0171
青年職涯發展中心	高雄市前金區五福三路 21 號 8 樓（東南水泥大樓）	(07)231-3232
臺東就業中心	臺東縣臺東市博愛路 356 號	(089)357126
潮州就業中心	屏東縣潮州鎮昌明路 98 號	(08)788-2214
澎湖就業中心	澎湖縣馬公市水源路 52 號	(06)927-1207
內埔就業服務台	屏東縣內埔鄉文化路 183 號（圖書館）	(08)769-1176
屏東就業中心	屏東市復興路 446 號	(08)755-9955
萬丹就業服務台	屏東縣萬丹鄉萬後村和平西路 155 號（鄉公所）	(08)776-4741
新園就業服務台	屏東縣新園鄉仙吉村仙吉路 148 號	(08)868-4386
高樹就業服務台	屏東縣高樹鄉興中路 329 號	(08)796-6283
鹽埔就業服務台	屏東縣鹽埔鄉鹽南村勝利路 32 號	(08)793-6751
里港就業服務台	屏東縣里港鄉永春村中山路 104 號	(08)775-9457
萬巒就業服務台	屏東縣萬巒鄉萬和村褒忠路 9 號（農會）	(08)781-4059
九如就業服務台	屏東縣九如鄉九如路二段 416 號（鄉公所）	(08)739-6002
麟洛就業服務台	屏東縣麟洛鄉中山路 158 號（鄉公所）	(08)721-3962
大埔就業服務台	屏東市忠孝路 64 號	(08)732-8711

各地就服據點(續 11)

機構名稱	地址	電話
三地門就業服務台	屏東縣三地門鄉三地村中正路 2 段 100 號	(08)799-2918
霧台百合部落就業服務台	屏東縣霧台鄉百合路 202 號 (百合部落園區)	(08)761-0227
泰武就業服務	屏東縣泰武鄉佳平村 169 號	(08)783-4859
延平就業服務台	臺東縣延平鄉桃源村 1 鄰昇平 路 1 號	(089)561-460
瑪家就業服務台	屏東縣瑪家鄉北葉村風景巷 85 號	(08)799-2917
鹿野就業服務台	臺東縣鹿野鄉中華路 2 段 139 號	(089)550-710
達仁就業服務臺	臺東縣達仁鄉安朔村 9 鄰復興 路 14 號	(089)702-840
霧台就業服務台	屏東縣霧台鄉霧台村神山巷 73 號 (週二、週四駐點)	(08)790-2150
關山就業服務台	臺東縣關山鎮中山路 54 號	(089)813-302
長治就業服務台	屏東縣長治鄉進興村潭頭路 1 號	(08)736-0481
海端就業服務台	臺東縣海端鄉海端村山界路 43 號	(089)931-809
琉球就業服務台	屏東縣琉球鄉上福村中興路 39 號 2 樓 (社會福利服務中心)	(08)861-1612
池上就業服務台	臺東縣池上鄉福原村中山路 101 號	(089)863-457
卑南就業服務臺	臺東縣卑南鄉太平村和平路 111 號	(089)380536
延平就業服務臺	臺東縣延平鄉桃源村 1 鄰昇平 路 1 號	(089)561460
恆春就業服務台	屏東縣恆春鎮天文路 1 號 (鎮 公所)	(08)889-6481
東河就業服務台	臺東縣東河鄉東河村 11 鄰南東 河 311 號	(089)896-463
車城就業服務台	屏東縣車城鄉福興村中山路 15 號 2 樓	(08)882-1509

各地就服據點(續 12)

機構名稱	地址	電話
成功就業服務台	臺東縣成功鎮中山路 176 號	(089)853-146
枋山就業服務台	屏東縣枋山鄉枋山村枋山路 82 號 (鄉公所)	(08)876-1879
長濱就業服務台	臺東縣長濱鄉長濱村 285-1 號	(089)830260
滿州就業服務台	屏東縣滿州鄉滿州村中山路 43 號	(08)880-2484
太麻里就業服務台	臺東縣太麻里鄉泰和村民權路 58 號	(089)780-520
牡丹就業服務台	屏東縣牡丹鄉石門村 26 號	(08)883-1400
金峰就業服務台	臺東縣金峰鄉嘉蘭村 4 鄰 166 號	(089)751-138
獅子就業服務台	屏東縣獅子鄉楓林村 2 巷 26 號	(08)877-1135
大武就業服務台	臺東縣大武鄉大武村民族街 29 號	(089)792-051
春日就業服務台	屏東縣春日鄉春日村春日路 13 號 (春日社區活動中心)	(08)878-7059
達仁就業服務台	臺東縣達仁鄉安朔村 9 鄰復興路 14 號	(089)702-840
東港就業服務台	屏東縣東港鎮新勝里新勝街 10 號 (鎮民代表會)	(08)831-0710
蘭嶼就業服務台	臺東縣蘭嶼鄉紅頭村 31 號	(089)731-722
林邊就業服務台	屏東縣林邊鄉光林村和平路 53 號	(08)875-8061
綠島就業服務台	臺東縣綠島鄉南寮村 194-1 號	(089)672-275
佳冬就業服務台	屏東縣佳冬鄉佳冬村文化三路 157 號 (佳冬鄉立圖書館內)	(08)867-0502
白沙就業服務台	澎湖縣白沙鄉赤崁漁港新村 20-1 號	(06)993-3780
竹田就業服務台	屏東縣竹田鄉竹田村中正路 123 號	(08)771-2960
湖西就業服務台	澎湖縣湖西鄉湖西村 43-11 號	(06)992-1499
崁頂就業服務台	屏東縣崁頂鄉中正路 230 號 1 樓 (鄉公所)	(08)863-0319
西嶼就業服務台	澎湖縣西嶼鄉赤馬村 54 號	(06)998-2354

各地就服據點(續 13)

機構名稱	地址	電話
南州就業服務台	屏東縣南州鄉仁里村仁里路 11 號 (鄉公所)	(08)864-4358
七美就業服務台	澎湖縣七美鄉南港村 11 鄰 1-2 號	(06)997-1832
新埤就業服務台	屏東縣新埤鄉新埤村中正路 40 號	(08)797-2972
望安就業服務台	澎湖縣望安鄉東安村 73-7 號	(06)999-1152
來義就業服務台	屏東縣來義鄉古樓村中正路 94 號 (原住民勞工服務中心)	(08)785-0886
南區銀髮人才資源中心	高雄市苓雅區中正二路 74 號 3 樓	(07)2222778
人才資源發展中心	高雄市岡山區岡燕路 347 號	(07)6220253
桃園就業服務台	桃園市桃園區縣府路 59 號	03-3347256
桃園就業中心(勞動部委辦)	桃園市桃園區南華街 92 號	(03)333-3005
中壢就業中心(勞動部委辦)	桃園市中壢區新興路 182 號	03-4681106
中壢就業服務台	桃園市中壢區中壢工業區東園路 57 號	03-4513075
平鎮就業服務台	桃園市平鎮區平鎮工業區南豐路 261 號 2 樓	03-4194113
大園就業服務台	桃園市大園區大園工業區民生路 101 號	03-3856074
觀音就業服務台	桃園市觀音區觀音工業區工業五路 3 號	03-4389238
龜山就業服務台	桃園市桃園區龜山工業區大誠路 9 號	03-2183757
桃園幼獅就業服務台	桃園市楊梅區幼獅工業區獅二路 2 號	03-4641080
八德就業服務台	桃園市八德區中山路 47 號	03-3653602
蘆竹就業服務台	桃園市蘆竹區仁愛路 1 段 2 號	03-3126720
大溪就業服務台	桃園市大溪區普濟路 11 號	03-3885835
龍潭就業服務台	桃園市龍潭區中興路 690 號	03-4804253
新屋就業服務台	桃園市新屋區中山路 265 號	03-4773391
臺南市勞工局職訓就服中心	臺南市新營區民治路 36 號(民治市政中心世紀大樓 10 樓)	(06)6330820~22

各地就服據點(續 14)

機構名稱	地址	電話
永華就業服務台	臺南市安平區永華路 2 段 6 號 (永華市政中心 8 樓)	(06)2930785
官田就業服務台	臺南市官田區二鎮里工業路 21 號(經濟部工業局官田工業區服 務中心 1 樓)	(06)6990302、 (06)6990370
歸仁就業服務台	臺南市歸仁區中山路一段 568- 1 號(歸仁美學館後面)	(06)3300948、 (06)3300978
佳里就業服務台	臺南市佳里區中山路 417 號(佳 里地政事務所 1 樓)	(06)7236701、 (06)7236702
新市就業服務台	臺南市新市區新市里中興街 12 號(新市區公所 3 樓)	(06)5892322、 (06)5892325
臺南科技工業區就業服務台	臺南市安南區科技公園大道 1 號	(06)3840346
東區就業服務台	臺南市東區崇學路 100 號	(06)2680622
南區就業服務台	臺南市南區明興路 2 號	(06)2910126
北區就業服務台	臺南市北區成功路 238 巷 7 號	(06)2110711、 (06)2267128
中西區就業服務台	臺南市中西區開山路 1 號	(06)2267151
安平區就業服務台	臺南市安平區育平路 316 號	(06)2951915
安南區就業服務台	臺南市安南區安中路 2 段 308 號	(06)2567126
後壁就業服務台	臺南市後壁區後壁里 6 鄰 129 號	(06)6872284
左鎮就業服務台	臺南市左鎮區中正里 176-19 號	(06)5731774
和順、總頭寮工業區就業服 務台	臺南市安南區安和路二段 98 號 (東陽實業)	(06)3563883
樹谷園區就業服務台	臺南市新市區中心路 8 號(樹谷 園區服務中心 1 樓)	(06)5895432
勞工處就業服務台	彰化市中興路 100 號 1 樓(彰化 縣政府勞工處)	04-7532492、04- 7532494
和美就業服務台	彰化縣和美鎮鹿和路六段 337 號(和美鎮公所內)	04-756-8509、04- 755-7472
鹿港就業服務台	彰化縣鹿港鎮民權路 160 巷 1 號(鹿港鎮公所旁)	04-784-0846、04- 784-0847

各地就服據點(續 15)

機構名稱	地址	電話
全興就業服務台	彰化縣伸港鄉溪底村興工路 67 號 2 樓(全興工業區)中心內 2 樓	04-7977241、04-7977242
溪湖就業服務台	彰化縣溪湖鎮青雅路 58 號(溪湖鎮公所內)	04-8820716、04-8820742
田尾就業服務台	彰化縣田尾鄉饒平村公所路 201 號(田尾鄉公所內)	04-8836577、04-8836578
二林就業服務台	彰化縣二林鎮斗苑路四段 636 號(二林鎮公所前)	04-8969657、04-8969667
田中就業服務台	彰化縣田中鎮明慶街 158 號(田中地政事務所內)	04-8757001、04-8757002
嘉義縣社會局就業服務台	嘉義縣太保市祥和新村祥和二路東段 1 號	05-3621195、05-3621165
屏東就業服務台	屏東市自由路 17 號	08-7534984
枋寮就業服務台	屏東縣枋寮鄉德興路 183 號	08-8780002
宜蘭縣政府勞工處就業服務台	宜蘭市縣政北路 1 號	03-9255130
宜蘭縣原住民事務所	宜蘭市中山路一段 755 號	(03)9253995 轉 224
勞動部勞動力發展署北基宜花金馬分署羅東就業中心	羅東鎮純精路二段一四三號七樓	(03)9542094
臺北市就業服務處	臺北市萬華區艋舺大道 101 號 8 樓	(02)2308-5230
艋舺就業服務站	臺北市萬華區艋舺大道 101 號 3 樓	(02)2308-5230
北投就業服務站	臺北市北投區新市街 30 號 5 樓(北投區公所 5 樓)	(02)2898-1819
西門就業服務站	臺北市萬華區峨眉街 81 號	(02)2381-3344
臺北車站服務台	臺北市北平西路 3 號 1 樓西南區就業服務台	(02)2381-1278
頂好就業服務暨銀髮人才就業諮詢站	臺北市大安路 1 段 77 號東區地下街 30 號及 33 號店鋪	(02)2740-0922
景美就業服務站	臺北市羅斯福路 6 段 393 號 2 樓	(02)8931-5334

各地就服據點(續 16)

機構名稱	地址	電話
內湖就業服務站	臺北市權東路 6 段 99 號 7 樓 (內湖區行政中心 7 樓)	(02)2790-0399
信義就業服務站	臺北市信義區信義路 5 段 15 號 11 樓	(02)2729-3138
萬華就業服務台	臺北市萬華區和平西路三段 251 號 3 樓	(02)2308-0236
個案管理資源站	臺北市文山區羅斯福路 6 段 393 號 3 樓	(02)2930-2696
南港軟體園區服務台	臺北市南港區園區街 3 號 1 樓	(02)2652-1322
臺北青年職涯發展中心	臺北市仁愛路 1 段 17 號 2 樓	(02)2395-8567
新北市政府就業服務處	新北市板橋區縣民大道 2 段 7 號 5 樓東側	(02)8969-2166
板橋就業服務站(勞動部委辦)	新北市板橋區漢生東路 163 號	(02)2959-8856
鶯歌就業服務台(勞動部委辦)	新北市鶯歌區仁愛路 55 號	(02)2678-0202 分機 111
金山就業服務台(勞動部委辦)	新北市金山區中正路 11 號	(02)2498-0196
萬里就業服務台(勞動部委辦)	新北市萬里區瑪鍊路 123 號	(02)2492-1583
瑞芳就業服務台(勞動部委辦)	新北市瑞芳區逢甲路 82 號	(02)2497-0933
新店就業服務站(勞動部委辦)	新北市新店區中興路二段 190 號	(02)8911-1750
烏來就業服務臺(勞動部委辦)	新北市烏來區忠治里新烏路 5 段 111 號	(02)2661-7418
深坑就業服務臺(勞動部委辦)	新北市深坑區深坑街 10 號	(02)2664-3688
石碇就業服務臺(勞動部委辦)	新北市石碇區碇坪路 1 段 37 號	(02)2663-3204
坪林就業服務臺(勞動部委辦)	新北市坪林區坪林街 101 號	(02)2665-7823
新莊公所就業服務台	新北市新莊區中正路 176 號	(02)2991-6380
新莊就業服務站	新北市新莊區中正路 425 號	(02)2206-6196
三重就業服務站(勞動部委辦)	新北市三重區重新路四段 12 號 1-2 樓	(02)2976-7157
土城就業服務台	新北市土城區金城路 1 段 101 號	(02)8262-3500
永和就業服務台	新北市永和區竹林路 202 號	(02)2923-7590
樹林就業服務台	新北市樹林區保安街一段 7 號 4 樓	(02)2681-9453

各地就服據點(續 17)

機構名稱	地址	電話
五股就業服務台	新北市五股區五工六路 9 號	(02)2298-8527
汐止就業服務站	新北市汐止區新台五路一段 268 號(汐止市公所 1 樓)	(02)8692-3963
淡水就業服務台	新北市淡水區中正東路 2 段 73 號	(02)2808-3525
蘆洲就業服務台	新北市蘆洲區三民路 95 號	(02)8285-8397
林口就業服務台	新北市林口區仁愛路一段 378 號	(02)2603-3111 分機 111
三峽就業服務台	新北市三峽區中山路 17 號	(02)2671-1017 分機 294
八里就業服務台(勞動部委辦)	新北市八里區中山路 2 段 356 巷 16 號	(02)2619-5714、 02-2610-2621 轉 137
泰山就業服務台(勞動部委辦)	新北市泰山區明志路一段 322 號	(02)2900-8627、 02-2909-9551 轉 1150
臺中市就業服務處	臺中市南屯區精科路 26 號 2 樓	04-22289111#36300
市府就業服務台	臺中市西屯區台灣大道 3 段 99 號	04-22289111#35650
仁和就業服務台	臺中市東區仁和路 362 之 1 號	04-22808369
大甲就業服務台	臺中市大甲區民權路 52 號	04-26801493
大肚就業服務台	臺中市大肚區沙田路 2 段 646 號	04-26982240
東勢就業服務台	臺中市東勢區豐勢路 518 號(東勢區公所)	04-25771761
大里就業服務台	臺中市大里區新光路 32 號	04-24852742
豐原就業服務站(勞動部委辦)	臺中市豐原區社興路 37 號	04-25271812
石岡就業服務台(勞動部委辦)	臺中市石岡區豐勢路 134 號	04-25811151
和平就業服務台(勞動部委辦)	臺中市和平區南勢里東關路三段 156 號	04-25943083
新社就業服務台(勞動部委辦)	臺中市新社區復盛里興社街二段 28-1 號	04-25810882
大雅就業服務台(勞動部委辦)	臺中市大雅區雅環路二段 299 號	04-25605892

各地就服據點(續 18)

機構名稱	地址	電話
神岡就業服務台(勞動部委辦)	臺中市神岡區神圳路 2-1 號	04-25631565
后里就業服務台(勞動部委辦)	臺中市后里區福音路 89 號	04-25584691
潭子就業服務台(勞動部委辦)	臺中市潭子區建國路 1 號	04-25346908
中科就業服務台(勞動部委辦)	臺中市大雅區中科路 6-1 號	04-25607437
高雄市政府勞工局訓練就業中心	高雄市鳥松區大埤路 117 號 1 樓	(07)733-0823
高雄市政府勞工局訓練就業中心	高雄市大寮區捷西路 300 號	(07)7835011
中區就業服務站	高雄市前金區中正四路 261 號 1 樓	(07)2511285、 (07)2410053
左營就業服務站	高雄市左營區忠言路 189 號 1 樓	(07)5509848、 (07)5564053
三民就業服務站	高雄市三民區大順二路 468 號 10 樓	(07)3837191
楠梓就業服務站	高雄市楠梓區學專路 777 號 2 樓(後勁活動中心)	(07)3609521、 (07)3609522
前鎮就業服務站	高雄市前鎮區鎮中路 6 號 1 樓(高雄市勞工行政中心 1 樓，近前鎮高中捷運站)	(07)8220790
鳥松就業服務台	高雄市鳥松區大埤路 117 號 1 樓(高雄市勞工局澄清服務中心內)	(07)7331824、 (07)7331828
鳳山就業服務站(勞動部委辦)	高雄市鳳山區中山西路 235 號	(07)741-0243
林園就業服務台(勞動部委辦)	高雄市林園區林園北路 179 號(區公所)	(07)646-6185
大樹就業服務台(勞動部委辦)	高雄市大樹區龍目路 158 號 2 樓(大樹區公所內)	(07)652-9406
大社就業服務台(勞動部委辦)	高雄市大社區大社里自強街 1 號	(07)353-9044
美濃就業服務台(勞動部委辦)	高雄市美濃區合和里美中路 260 號(鄉公所)	(07)682-0711
六龜就業服務台(勞動部委辦)	高雄市六龜區六龜里民治路 16 號	(07)689-2488
茂林就業服務台(勞動部委辦)	高雄市茂林區茂林里 8-3 號	(07)680-1385

各地就服據點(續 19)

機構名稱	地址	電話
甲仙就業服務台(勞動部委辦)	高雄市甲仙區和安里中山路 50 號	(07)675-1744
那瑪夏就業服務台(勞動部委辦)	高雄市那瑪夏區達卡努瓦里大光巷 230 號	(07)670-1275
桃源就業服務台(勞動部委辦)	高雄市桃源區桃源里北進巷 1 號	(07)686-1336
旗山就業服務台	高雄市旗山區延平一路 495 號 2 樓(高雄市稅捐處旗山分處內)	(07)6623656
大寮就業服務台	高雄市大寮區捷西路 300 號(大寮捷運站 2 號出口 2 樓)	(07)7825009、 (07)7825010
燕巢就業服務台	高雄市燕巢區中安路 1 號(燕巢區公所內)	(07)6162801、 (07)6162810
仁武就業服務台	高雄市仁武區工業二路 3 號(仁大工業區服務中心內)	(07)3749554、 (07)3749564
永安就業服務台	高雄市永安區永工二路 1 號(永安工業區服務中心內)	(07)6245031、 (07)6245032
路竹就業服務台	高雄市路竹區國昌路 76 號(路竹區公所內-新址)	(07)6071047、 (07)6071074
楠梓就業服務台	高雄市楠梓區經二路 15 號 1 樓(近經濟部加工出口區管理處從業員工服務中心)	(07)3640508
旗津就業服務台	高雄市旗津區旗津三路 2 號 1 樓	(07)5712706、 (07)5714116
前鎮就業服務台	高雄市前鎮區高雄加工區中六路與環區一路口	(07)8418227
本洲就業服務分台	高雄市岡山區本工路 17 號(岡山本洲工業區內)	(07)6246155
岡山就業服務站(勞動部委辦)	高雄市岡山區民有路 27 號	(07)622-8321
湖內就業服務台(勞動部委辦)	高雄市湖內區中正路二段 77 號(區公所)	(07)699-2271
阿蓮就業服務台(勞動部委辦)	高雄市阿蓮區民生路 94 號(區公所)	(07)631-5428

各地就服據點(續 20)

機構名稱	地址	電話
彌陀就業服務台(勞動部委辦)	高雄市彌陀區彌仁里中華路 4 號(區公所)	(07)619-4850
梓官就業服務台(勞動部委辦)	高雄市梓官區梓官路 258 號(區公所)	(07)619-4849
茄萣就業服務台(勞動部委辦)	高雄市茄萣區濱海路四段 27 號(區公所)	(07)690-9738
橋頭就業服務台(勞動部委辦)	高雄市橋頭區隆豐路 1 號(區公所)	(07)612-6883
內門就業服務台(勞動部委辦)	高雄市内門區內門里內門 20 號(區公所)	(07)667-4851
杉林就業服務台(勞動部委辦)	高雄市杉林區上平里山仙路 6 號(區公所)	(07)677-4420
臺中工業區就業服務台	臺中西屯區工業區五路 2 號 1 樓	(04)2359-2974、 (04)2359-9583
社團法人雲林縣二崙鄉老人會	雲林縣二崙鄉崙西村中正路 90 號	(05)5981012
雲林縣斗六市林頭社區發展協會	雲林縣斗六市林頭路 30 之 1 號	(05)5267306
社團法人雲林縣北港身心障礙者福利協會(新街據點)	雲林縣北港鎮文仁路 364 號	(05)7839909
雲林縣麥寮鄉楊厝社區發展協會	雲林縣麥寮鄉海豐村 9 鄰永和 73 號	(05)6931101
雲林縣四湖鄉廣溝社區發展協會	雲林縣四湖鄉廣溝村 2 鄰廣溝厝 121 號	(05)7723428
雲林縣四湖鄉林厝寮永續發展協會	雲林縣四湖鄉林厝村 3 鄰中華路 40 之 1 號	(05)7721014
雲林縣虎尾鎮埤內社區發展協會	雲林縣虎尾鎮埤內里 10 鄰埤內 143 之 5 號	(05)7721014
雲林縣西螺鎮公館社區發展協會	雲林縣西螺鎮公館里 11 鄰三源 96 號	(05)5877622
雲林縣四湖鄉飛沙社區發展協會	雲林縣四湖鄉飛沙村大同路 47 巷 5 號	(05)7723171
雲林縣北港鎮好收社區發展協會	雲林縣北港鎮好收里 52 號	(05)7920705

各地就服據點(續 21)

機構名稱	地址	電話
雲林縣古坑鄉水碓社區發展協會	雲林縣古坑鄉水碓村 15 鄰水碓 168 號	937264299
雲林縣麥寮鄉海豐社區發展協會	雲林縣麥寮鄉海豐村 3 鄰忠和 59 號	(05)6939386
社團法人雲林縣崙背鄉老人會	雲林縣崙背鄉長青街 100 號	(05)6965980
雲林縣大埤鄉西鎮社區發展協會	雲林縣西鎮社區文化館	(05)5910972
雲林縣大埤鄉南和社區關懷協會	雲林縣大埤鄉南和村民族路 7 巷 21 號	(05)5916569
社團法人雲林縣身心障礙福利協會(安溪據點)	雲林縣虎尾鎮安溪里 6 號	(05)6329120
雲林縣崙背鄉羅厝社區發展協會	雲林縣崙背鄉羅厝村東興 33 之 10 號	961305786
社團法人雲林縣四湖鄉沙崙湖文史關懷協會(三崙據點)	雲林縣四湖鄉崙北村中山路 50 巷 17 號	(05)7721587
雲林縣崙背鄉新庄社區發展協會	雲林縣崙背鄉枋南村 7 鄰新庄 64 號	(05)6963487
雲林縣口湖鄉老人福利協進會(崙中據點)	雲林縣口湖鄉民生路 79 巷 28 號	(05)7993717
雲林縣麥寮鄉霄仁社區發展協會	雲林縣麥寮鄉瓦磘村 10 鄰霄仁 47 號之 17	929198072
雲林縣四湖鄉飛東社區發展協會	雲林縣四湖鄉飛東村大同路 16 號	(05)7723223
雲林縣聖心社會關懷協會(虎尾據點)	雲林縣虎尾鎮北平路 77 號	(05)6324312
社團法人雲林縣口湖鄉老人會	雲林縣口湖鄉湖東村烏麻園街 30 號	(05)7894058
雲林縣四湖鄉羊調社區發展協會	雲林縣四湖鄉羊調村羊稠厝段 526 之 1 號	(05)7872995
雲林縣聖心社會關懷協會(斗六據點)	雲林縣斗六市中華路 80 號	(05)5322113
雲林縣聖心社會關懷協會(斗南據點)	雲林縣斗南鎮新興街 42 號	(05)5970802

各地就服據點(續 22)

機構名稱	地址	電話
雲林縣口湖鄉口湖社區發展協會	雲林縣口湖村聖安路 100 號	(05)7895632
雲林縣莿桐鄉蒜鄉麻園社區營造協會	雲林縣莿桐鄉麻園村 2 鄰榮貫 36 號	(05)5712736
雲林縣大埤鄉北和社區發展協會	雲林縣大埤鄉北和村 10 鄰中山路 92 號	(05)5912527
雲林縣口湖鄉老人福利協進會(下崙據點)	雲林縣口湖鄉下崙村福安路 91 號	(05)7993717
雲林縣古坑鄉崁頭厝社區發展協會	雲林縣古坑鄉永光村文昌路 82 之 2 號	919622099
雲林縣臺西鄉溪頂社區發展協會	雲林縣臺西鄉溪頂村 1 鄰溪頂 12 號	(05)6984897
雲林縣元長鄉西莊社區發展協會	雲林縣元長鄉西莊村 4 鄰西庄 58 之 1 號	(05)7888470
雲林縣林內鄉林中社區發展協會	雲林縣林內鄉林中村 2 鄰榮興 20 號	919014368
雲林縣聖心社會關懷協會(土庫據點)	雲林縣土庫鎮石廟里復興路 28 號	(05)6621365
社團法人雲林縣西螺愛心慈善會	雲林縣西螺鎮廣福里廣興路 180 號	(05)5876437
雲林縣鄉土人文關懷協會	雲林縣東勢鄉月眉村月眉路 1 之 17 號	(05)6993416
雲林縣林內鄉重興社區發展協會	雲林縣林內鄉重興村重興 82 號	928927383
財團法人老五老基金會	雲林縣莿桐鄉興貴村興北 70 之 5 號	(05)5845220
雲林縣古坑鄉新庄社區發展協會	雲林縣古坑鄉新庄村 99 之 5 號	910420659
雲林縣聖心社會關懷協會(四湖據點)	雲林縣四湖鄉四湖村 15 鄰中正路 509 號	927832879
雲林縣虎尾鎮北溪社區發展協會	雲林縣虎尾鎮北溪里 81 之 1 號	925395039
雲林縣斗六市崙峯社區發展協會	雲林縣斗六市崙峯里 8 鄰仁義路 38 號	937499236

各地就服據點(續 23)

機構名稱	地址	電話
雲林縣斗六市長安社區發展協會	雲林縣斗六市長安里萬年路 489 號	(05)5511745
社團法人雲林縣蔦松國中校友會	雲林縣水林鄉松中村蔦松路 213 之 1 號	937480274
雲林縣斗六市長平社區發展協會	雲林縣斗六市長平里 8 鄰長平南路 38 號	953866370
雲林縣斗六市榴中社區發展協會	雲林縣斗六市榴中里中興路 1 號	(05)5571053
雲林縣家園關懷協會(水林據點)	雲林縣水林鄉水北村廟前路 17 巷 17 號	(05)7853483
雲林縣褒忠鄉有才社區發展協會	雲林縣褒忠鄉有才村 3 之 2 號	935705511
雲林縣荊桐鄉孩沙里發展協會	雲林縣荊桐鄉興桐村振興路 60 之 1 號	(05)5845779
雲林縣水林鄉關懷老人促進協會	雲林縣水林鄉瓊埔村 78 號	(05)7841008
雲林縣斗南鎮新南社區發展協會	雲林縣斗南鎮新南里南勢 37 號	(05)5972401
雲林縣元長鄉鹿北社區發展協會	雲林縣元長鄉鹿北村明鹿路 79 之 1 號	(05)7982007
雲林縣斗南鎮林子社區發展協會	雲林縣斗南鎮林子里 241 之 1 號	(05)6620080
雲林縣臺西鄉海南社區發展協會	雲林縣台西鄉海南村民族路 30 巷 25 號之 8	988515068
雲林縣聖心社會關懷協會(古坑據點)	雲林縣古坑鄉古坑村 16 鄰中華路 23 號	(05)5824552
雲林縣虎尾鎮堀頭社區發展協會	雲林縣虎尾鎮堀頭里 52 號	(05)6221706
雲林縣西螺鎮下湳社區發展協會	雲林縣西螺鎮下湳里 2 鄰安南 27 號	(05)5876108
雲林縣古坑鄉古坑社區發展協會	雲林縣古坑鄉古坑村中山路永久巷 1 號	(05)5821858
雲林縣斗南鎮小東社區發展協會	雲林縣斗南鎮小東里小東南路 21 號	(05)5971630

各地就服據點(續 24)

機構名稱	地址	電話
雲林縣口湖鄉埔南社區發展協會	雲林縣口湖鄉埔南村外埔 61 之 2 號	(05)7893029
雲林縣麥寮鄉施厝社區發展協會	雲林縣麥寮鄉施厝村 176 號之 3	911856836
雲林縣古坑鄉桂林社區發展協會	雲林縣古坑鄉桂林村 4 鄰桂林 29 號	932969598
社團法人雲林縣飛耀青年發展協會(水林春埔據點)	雲林縣水林鄉春埔村 16 鄰山寮路 62 號	(05)7854693
雲林縣斗南鎮埤麻社區發展協會	雲林縣斗南鎮埤麻里 3 鄰新厝 33 之 7 號	(05)5973763
社團法人雲林縣飛耀青年發展協會(北港劉厝據點)	雲林縣北港鎮劉厝里 9 鄰劉厝 93 號	(05)7835618
雲林縣口湖鄉梧南社區發展協會	雲林縣口湖鄉梧南村 13 鄰文光路 56 之 1 號	(05)7905649
雲林縣古坑鄉東和社區發展協會	雲林縣古坑鄉東和村文化路八巷 34 號	(05)5262488
雲林縣睦鄰關懷協會	雲林縣虎尾鎮德興里 3 鄰公安路 197 號	(05)6328890
雲林縣家園關懷協會(青蚶據點)	雲林縣口湖鄉青蚶村 52 號	(05)7990046
雲林縣聖心社會關懷協會(大埤據點)	雲林縣大埤鄉豐岡村 7 鄰豐岡 49 號	(05)5914151
喜瑪拉雅研究發展基金會	臺北市復興北路 167 號 9 樓之 1	(02)2544-8296、 2544-8286
伊甸社會福利基金會	116 臺北市文山區萬美街一段 55 號 3 樓	(02)2230-7715
陽光社會福利基金會	104 臺北市南京東路三段 91 號 3 樓	(02)2507-8006
喜憨兒社會福利基金會	802 高雄市苓雅區中正一路 306 號 11 樓之 2	(07)726-6096
青年職涯發展中心暨創客基地-南投服務據點	南投市三和一路 8 號	049-7008768
維芯科技有限公司	新北市新店區北新路一段 12 號 15 樓	02-29115150

各地就服據點(續 25)

機構名稱	地址	電話
合康人資網路有限公司	新北市中和區中山路三段 35 號 17 樓之 3	02-77302211
力梭資訊股份有限公司	新北市板橋區文化路一段 268 號 3 樓	02-22539011
遠誠人力資源顧問股份有限 公司	新北市中和區板南路 655 號 18 樓	02-22220539
台大菁英文化事業有限公司	新北市汐止區仁愛路 201 巷 2 號 13 樓	912486486
一生一六八人力資源管理顧 問有限公司	新北市新莊區中平路 304 號 1 樓	02-29981880
陞立暘企業有限公司	新北市板橋區龍興街 9 號 4 樓	02-89681038
東南實業社	新北市新店區二十張路 129 巷 7 弄 8 號 4 樓之 1	02-29133319
佞佞有限公司	新北市新莊區博愛路 1 巷 9 號	02-29919491
弘毅人力資源顧問有限公司	新北市新莊區四維路 211 號 2 樓	02-22026862
順心實業社	新北市永和區秀朗路 2 段 206 巷 4 號 1 樓	02-22325758
皖美企業社	新北市土城區廣明街 68 巷 4 號 5 樓	02-89667600
怡安企業社	新北市土城區光明街 9 號 1 樓	02-2266-3107
春霖服務有限公司	新北市三重區重新路 5 段 609 巷 14 號 5 樓之 5	02-2999-1914
新北市政府幸福創業微利貸 款計畫	新北市板橋區縣民大道二段 7 號 5 樓東側	02-89692107

附錄 3 推廣宣導會滿意度問卷

「探討高風險工作者職災重返職場路徑之研究」

重返職場推廣宣傳會滿意度調查表

本研究為使用職災大數據分析、各國文獻、相關承辦人員訪談與專家會議等資料，說明職災預防、職災重建資源、復工後續流程與資源路徑網路圖使用說明等，以提升職災勞工重返職場的可能性與增加國家人力資本。

填表說明：此部分為對於此活動的滿意程度，請您依實際感受回答下列題項，請以「V」勾選。

題目	非常滿意	滿意	尚可	不滿意	非常不滿意
1. 活動主題符合我的需求。	<input type="checkbox"/>				
2. 講師具備和本活動相關的專業能力。	<input type="checkbox"/>				
3. 活動中我學習新觀念與技巧。	<input type="checkbox"/>				
4. 對於本次活動時段安排。	<input type="checkbox"/>				
5. 對於本次活動內容規劃。	<input type="checkbox"/>				
6. 對於活動場地環境的舒適性。	<input type="checkbox"/>				
7. 工作人員行政支援效率。	<input type="checkbox"/>				
8. 工作人員服務精神態度。	<input type="checkbox"/>				
9. 整體而言，您對本次活動的滿意度。	<input type="checkbox"/>				
10. 其他意見：					

基本資料

1. 公司名稱：_____
2. 姓名：_____
3. 性別：男 女
4. 職級：事業主 中、高階主管 基層主管 一般員工 其他：_____
5. 學歷：碩士（含）以上 大學 專科 高中職（含）以下
6. 請問您是如何得知本課程消息？
親友介紹 DM FB、line 群組 工礦技師公會 勞工局 其它 _____
7. 您是否願意進一步瞭解相關活動？否 是，Email：_____

感謝您撥冗回答，敬祝平安 順心！

國家圖書館出版品預行編目資料

高風險作業工作者職能訓練規劃與促進重返職場 / 黃春長等著. -- 1 版. -- 新北市 : 勞動部勞研所, 民 108.06

面 ; 公分

ISBN 978-986-05-9540-6(平裝)

1.勞工教育 2.勞工訓練

556.83

108010136

(高風險作業工作者職能訓練規劃與促進重返職場)

著(編、譯)者:黃春長、林威成、謝馥蔓、薛曉珊、丁柏瑞

出版機關:勞動部勞動及職業安全衛生研究所

22143 新北市汐止區橫科路 407 巷 99 號

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

出版年月:中華民國 108 年 6 月

版(刷)次:1 版 1 刷

定價:350 元

展售處:

五南文化廣場

台中市中區中山路 6 號

電話:04-22260330

國家書店松江門市

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「研究成果／各年度研究報告」，網址為：
<https://laws.ilosh.gov.tw/ioshcustom/Web/YearlyReserachReports/Default>
- 授權部分引用及教學目的使用之公開播放與口述，並請注意需註明資料來源；有關重製、公開傳輸、全文引用、編輯改作、具有營利目的公開播放行為需取得本所同意或書面授權。

GPN:1010801280

ISBN: 978-986-05-9540-6

勞動部勞動及職業安全衛生研究所

INSTITUTE OF LABOR, OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH, MINISTRY OF LABOR



地址：新北市汐止區橫科路407巷99號

電話：(02) 26607600

傳真：(02) 26607732

網址：<http://www.ilosh.gov.tw>

ISBN 978-986-05-9540-6



9 789860 595406

GPN:1010801280

定價：新台幣350元