

鈦昇科技股份有限公司

異常工作負荷促發疾病預防計畫

依據勞動部職業安全衛生署
異常工作負荷促發疾病預防指引(第二版)
中華民國 113 年 12 月完成修訂

鈦昇科技股份有限公司

異常工作負荷促發疾病預防計畫

2024 年 12 月修訂版

一、法源依據

- (一) 職業安全衛生法第 6 條第 2 項
- (二) 職業安全衛生設施規則第 324 條之 2
- (三) 勞動部職業安全衛生署「異常工作負荷促發疾病預防指引」

二、施行目的

為避免勞工因工作過度勞累或異常工作負荷，使身體、心理過度疲勞促發腦、心血管疾病，提供健康管理措施，並達到早期發現、早期治療之目的，以確保勞工之身心。

三、適用範圍

鈦昇科技股份有限公司全體勞工。

四、職責

(一) 職業安全衛生作業主管：

- 1. 負責異常工作負荷促發疾病預防計畫之規劃、推動與執行。
- 2. 負責協助透過勞工健康檢查報告、附件一「過勞量表」個人評估工具、加班時數評估異常工作負荷促發疾病高風險群之勞工。
- 3. 負責協助將高風險群之勞工協助安排給予臨場職業醫學科醫師面談。
- 4. 負責協助追蹤高風險之勞工執行成效之評估及改善。
- 5. 負責協助依風險評估結果，協助提供工作環境及作業現場改善措施之建議。
- 6. 協助高風險勞工調整工作工時、更換。
- 7. 負責協助完成附件四「異常工作負荷促發疾病執行紀錄表」。
- 8. 負責檢視預防計畫執行現況，協助確認預防計畫執行績效。

(二) 職業安全衛生護理人員

- 1. 負責異常工作負荷促發疾病預防計畫之規劃、推動與執行。
- 2. 負責透過勞工健康檢查報告、附件一「過勞量表」個人評估工具、加班時數評估異常工作負荷促發疾病高風險群之勞工。
- 3. 負責將高風險群之勞工協助安排給予臨場職業醫學科醫師面談，並提供給予臨場職業醫學科醫師高危險群勞工之附件二「過負荷評估問卷」。
- 4. 負責完成附件三「異常過負荷促發疾病建議與必須給予職醫面談人員表」，並追蹤高風險之勞工執行成效之評估及改善。
- 5. 負責完成附件四「異常工作負荷促發疾病執行紀錄表」。
- 6. 負責檢視預防計畫執行現況，協助確認預防計畫執行績效。

7. 紀錄管理及留存備查。
8. 提供勞工促進健康相關活動資訊。

(三) 職業安全衛生人員

1. 負責異常工作負荷促發疾病預防計畫之規劃、推動。
2. 負責協助依風險評估結果，協助提供工作環境及作業現場改善措施之建議。
3. 負責協助完成附件四「異常工作負荷促發疾病執行紀錄表」。
4. 負責檢視預防計畫執行現況，協助確認預防計畫執行績效。

(四) 臨場職業醫學科醫師

1. 負責高風險群之勞工給予面談告知風險、健康指導、工作調整工時或更換等健康保護措施適性評估與建議。
2. 協助辨識及評估工作型態及環境曝露風險引起之異常工作負荷。
3. 負責協助完成附件四「異常工作負荷促發疾病執行紀錄表」。
4. 協助檢視預防計畫執行現況，協助確認預防計畫執行績效。

(五) 人事部門

1. 協助規劃、推動及執行本計畫。
2. 提供勞工工作時數。
3. 協助提供勞工異常差勤、缺工、請假及就醫紀錄。
4. 協助高風險勞工調整工作工時、更換。
5. 工作輪替、縮短工作時間及變更工作內容之溝通與協調。

(六) 各部門主管

1. 參與異常工作負荷促發疾病預防計畫之規劃、推動與執行。
2. 配合異常工作負荷促發疾病預防計畫風險評估。
3. 配合異常工作負荷促發疾病預防計畫之工作調整工時、更換，以及作業現場改善措施。

(七) 作業現場勞工

1. 參與負責異常工作負荷促發疾病預防計畫之規劃、推動與執行。
2. 配合異常工作負荷促發疾病預防計畫風險評估，並做好自我保護措施。
3. 高風險之勞工配合臨場職業醫學科醫師面談健康指導
4. 高風險之勞工配合工作調整或更換，以及作業現場改善措施。

五、預防計畫執行流程

(一) 辨識及評估高風險群

1. 將公司全體勞工推估心血管疾病發病風險程度：以勞工體格或健康檢查報告之血液總膽固醇、高密度膽固醇、血壓等檢核項目，採用職場健康服務管理系統(wecare)系統中 Framingham risk score 計算 10 年或終身心血管疾病發病風險（圖表 1-1、1-2），惟如已具有腦心血管疾病病史或以藥物治療控制之心血管疾病者，可參考醫師之建議，將其納為具腦心血管疾病之中高風險群。

心力衰竭—估測十年內發生心臟血管疾病的機會有多大?

(本表格「Framingham Risk Score (佛萊明漢) 危險評估分表」
附有心力衰竭表，使用時請將表格人員協助評估內說明。)

步驟 1：年齡

年齡	女分數	男分數
30-34 歲	-9	-1
35-39 歲	-4	0
40-44 歲	0	1
45-49 歲	3	2
50-54 歲	6	3
55-59 歲	7	4
60-64 歲	8	5
65-69 歲	8	6
70-74 歲	8	7

步驟 2：膽固醇

膽固醇 (mg/dl)	女分數	男分數
<160	-2	-3
160-199	0	0
200-239	1	1
240-279	1	2
≥280	3	3

步驟 3：高血壓/糖尿病

1小時內血糖 (mg/dl)	女分數	男分數
<35	5	2
35-44	2	1
45-49	1	0
50-59	0	0
≥60	-3	-2

步驟 4：血壓

血壓 mmHg	女分數	男分數
<120/80	-3	0
120-129/80-84	0	0
130-139/85-89	0	1
140-159/90-99	2	2
≥160/100	3	3

當收縮壓與舒張壓分數不同時，取分數較高者。

步驟 5：糖尿病

糖尿病	女分數	男分數
無	0	0
有	4	2

步驟 6：吸菸

吸菸	女分數	男分數
無	0	0
有	2	2

步驟 7：總分

各項風險分數相加	將各項分數相加
年齡	分
膽固醇	分
高血壓/糖尿病	分
糖尿病	分
吸菸	分
總分 =	分

步驟 8：十年內發生心臟血管疾病的機會

總分	女性發生率	總分	女性發生率	總分	男性發生率	總分	男性發生率
≤2	1%	8	7%	≤1	2%	9	20%
-1	2%	9	8%	0	3%	10	25%
0	2%	10	10%	1	3%	11	31%
1	2%	11	11%	2	4%	12	37%
2	3%	12	13%	3	5%	13	45%
3	3%	13	15%	4	7%	≥14	≥53%
4	4%	14	16%	5	8%		
5	4%	15	20%	6	10%		
6	5%	16	24%	7	13%		
7	6%	≥17	≥27%	8	16%		

步驟 9：糖尿病發生率比較

年齡	十年內發生糖尿病併發心臟血管疾病的機會
30-34 歲	<1%
35-39 歲	1%
40-44 歲	2%
45-49 歲	3%
50-54 歲	5%
55-59 歲	7%
60-64 歲	9%
65-69 歲	11%
70-74 歲	14%

(以所估計、與糖尿病、血壓、膽固醇及年齡估計)
 步驟 10：您預估的發生率相當於 (本表格結果僅供參考，若需進一步測試或評估請洽專業醫師)
 資料來源：Peter W F Wilson, et al. Circulation, 1998;97:1837-1847

2. 工作型態及環境風險因子：如工時過長、長期夜班、長期輪班、高生理負荷工作、伴隨精神緊張的工作、經常出差及特殊工作環境(如噪音、異常溫度環境)等，依實際工作特性，訂定適當之工作型態及環境暴露風險評分級距及風險分級(圖表二、圖表三)。
- ①參考勞動部職業促進腦血管及心臟疾病(外傷導致者除外)之認定參考指引，評估長時間工作情形及工作型態之負荷。
- ②參考勞動及職業安全衛生研究所(以下簡稱勞安所)研發之過負荷(過勞)量表或職業壓力量表(詳可至勞動部勞工紓壓健康網/身心舒壓營/壓力評量或勞安所勞工心理健康專區心理量表檢測系統平台下載瀏覽)，評估過負荷情形。

工作型態		評估負荷程度應考量事項
不規律的工作		對預定之工作排程的變更頻率及程度、事前的通知狀況、可預估程度、工作內容變更的程度等。
工作時間長的工作		工作時數(包括休憩時數)、實際工作時數、勞動密度(實際作業時間與準備時間的比例)、工作內容、休息或小睡時數、業務內容、休憩及小睡的設施狀況(空間大小、空調或噪音等)。
經常出差的工作		出差的工作內容、出差(特別是有時差的海外出差)的頻率、交通方式、往返兩地的時間及往返中的狀況、是否有住宿、住宿地點的設施狀況、出差時含休憩或休息在內的睡眠狀況、出差後的疲勞恢復狀況等。
輪班工作或夜班工作		輪班(duty shift)變動的狀況、兩班間的時間距離、輪班或夜班工作的頻率等
作業環境	異常溫度環境	低溫程度、禦寒衣物的穿著情況、連續作業時間的取暖狀況、高溫及低溫間交替暴露的情況、在有明顯溫差之場所間出入的頻率等。
	噪音	超過 80 分貝的噪音暴露程度、時間點及連續時間、聽力防護具的使用狀況等。
	時差	5 小時以上的時差的超過程度、及有時差改變的頻率等。

伴隨精神緊張的工作	1. 伴隨精神緊張的日常工作：業務、開始工作時間、經驗、適應力、公司的支援等。 2. 接近發病前伴隨精神緊張而與工作有關的事件：事件（事故或事件等）的嚴重度、造成損失的程度等。 註：1.、2. 可參考表四及「工作相關心理壓力事件引起精神疾病認定參考指引」之附表一「工作場所心理壓力評估表」及附表二「非工作造成心理負荷評估表」之平均壓力強度評估負荷程度。
-----------	--

註：工作型態具 0-1 項者：低度風險；2-3 項者：中度風險；≥4 項者：高度風險

(圖表二)

	個人相關過勞分數	工作相關過勞分數	月加班時數
低負荷	<50 分:過勞程度輕微	<45 分:過勞程度輕微	<45 小時
中負荷	50-70 分:過勞程度中等	45-60 分:過勞程度中等	45-80 小時
高負荷	>70 分:過勞程度嚴重	>60 分:過勞程度嚴重	>80 小時

註：三種工作負荷等級不同時，選擇較嚴重者。

(圖表三)

3. 將個人腦心血管疾病風險與工作負荷促發腦心血管疾病之風險分級(圖表四)。

職業促發腦、心血管疾病 風險等級		工作負荷		
		低負荷 (0)	中負荷 (1)	高負荷 (2)
十年腦、心	<10% (0)	0	1	2
血管疾病風	10-20% (1)	1	2	3
險	≥20% (2)	2	3	4

註：(1) () 代表評分。

(2) 低度風險；1 或 2：中度風險；3 或 4 高度風險。

(圖表四)

(二) 安排醫師面談及健康指導

面談及指導的目的，在於防止高危險群或是有危險性的勞工，因過度操勞而促發腦心血管疾病，以及防止心理健康失調，並期望達到早期發現、早期治療的目的。

1. 面談及指導的實施者：面談指導由臨場職業醫學科專科醫師負責執行。
2. 面談及指導的場所：本公司會議室。
3. 面談指導的對象：針對前項篩檢出之高風險群(圖表五)對照危害分級與面談建議(圖表五)建議面談與需要面談者。

危害分級 與面談建議		腦心血管疾病風險		
		低	中	高
過負荷 風險	低	不需面談	不需面談	建議面談
	中	不需面談	建議面談	需要面談
	高	建議面談	需要面談	需要面談

(圖表五)

4. 面談指導之注意事項及後續處理：

- (1) 為使醫師可以針對高危險群勞工確實評估且提出建議，會提供附件二資料給予臨場職業醫學科醫師。
- (2) 從事面談指導之相關業務人員，須事先向勞工說明，因實施業務得知之勞工健康或隱私等相關事宜，將遵守個人資料保護法等相關規定，不會洩漏個人之相關資料，使勞工可以放心地接受面談指導。
- (3) 可依風險評估之程度安排面談指導之時間，並規定一定的日期實施，惟此時間仍須視勞工之個別性安排。
- (4) 面談後應依勞工之個別性提出面談結果及處理措施報告或紀錄（附錄三），並且保存三年；該面談結果可將之依「診斷」、「指導」及「工作」區分為三類。

①診斷區分：可區分為無異常、需觀察或進一步追蹤檢查及需進行醫療。

- A. 無異常：勞工自覺加班時間非常多，未出現生理與心理自覺症狀，及檢查結果全部在正常範圍內，且其可自我調整因過度工作造成之生理與心理的壓力。
- B. 需觀察或進一步追蹤檢查：針對自覺加班時間非常多，未出現生理與心理自覺症狀，雖檢查結果出現輕度異常值，惟其個人瞭解異常之原因，且勞工可自我調整因過度工作造成之生理與心理的壓力者，可再予觀察；若已出現生理與心理自覺症狀，且檢查結果有1至2項目輕度至中度的異常情形，則需進一步複檢。
- C. 需進行醫療：勞工自覺生理與心理慢性疲勞，且出現明顯疾病惡化之情形。

②指導區分：可區分為「不需指導」、「需進行健康指導」、「需進行醫療指導」。

- A. 不需指導：基本上勞工仍需自主積極地改善睡眠、飲食等不良之生活習慣、長時間勞動等作業習慣，以實施促進健康的活動。
- B. 需進行健康指導：其目的為疾病之預防，需指導勞工透過確立生活步調與改善生活習慣，改善腦心血管疾病，或是心理健康失調等相關現象。
- C. 需進行醫療指導：其目的為避免疾病惡化，當一般定期健康檢查項目（血壓、體重、膽固醇、血糖值）持續異常，必須以藥物等方式進行治療者。尤其針對可能出現因症狀減輕就擅自遵守用藥指示之勞工，應實施醫療及遵守用藥的指導。

③工作區分：可區分為「一般工作」、「工作限制」及「需休假」。

- A. 一般工作：適用於各種檢查無異常現象或是出現輕度檢查值異常，但可透過治療妥善控制疾病的勞工，其並未有工作時間之限制，可從事原工作。
 - B. 工作限制：針對需觀察或進一步追蹤檢查之勞工，需限制勞工之工作時間，含縮短工作時間、限制出差、限制加班、限制工作負擔、轉換作業、工作場所的變更、減少夜班次數、轉換夜間工作等。
 - C. 需休假：其係以療養為目的給予勞工休假與停職等，在一定期間內不指派工作。當勞工已明顯感受慢性疲勞感等自覺症狀、喪失工作意願，且出現睡眠不足、飲食習慣改變、體重增減等現象及檢查結果出現明顯異常或疾病出現急速惡化的趨勢，必須住院治療時，應予休假休養。
- (5) 根據面談指導結果，必須提出工作限制時，對勞工來說，會擔心降低自己的職能評分，故醫師於提出工作限制的建議時，必須仔細向勞工說明，該判斷的理由與預期的經過等，取得勞工的了解與同意之後，再向事業單位提出報告。尤其是心理健康方面的問題，更是重要。

(三) 調整或縮短工作時間及更換工作內容之措施

根據臨場職業醫學科醫師面談指導結果所提出的必要處置，採取相關措施，並留存紀錄(附件二)。若勞工經醫師專業說明，仍不願意配合工作調整，必要時，建議納入安全衛生工作守則，據以使事業單位勞工遵循。此外，醫師所提出之工作時間調整或變更工作等後續建議措施，必須是勞工與管理者雙方都能了解與接受的內容；另外若此工作之調整涉及勞動契約內容，應依勞動基準法之規定辦理，避免勞資爭議。

1. 調整或縮短工作時間：此建議儘量填寫數字或是具體表述，可以一個月為目標實施縮短工作時間，必要時於一個月後再次進行面談，依個案身心壓力情形，重新判定是否要加以縮短。
 - (1) 限制加班，如每個月許可加班幾個小時。
 - (2) 不宜加班，讓勞工依規定工作時間(不超過八小時)工作。
 - (3) 限制工作時間，如每天幾點到幾點可以工作，只能工作幾小時或不能上夜班等。
 - (4) 不宜繼續工作，檢查結果出現明顯異常，或治療中的疾病出現急速惡化的情形，必須住院治療。休養期間結束後，需重新面談，確認已經恢復或參考其主治醫師的判定後做出決定。
 - (5) 其他，如不適合責任制或其他工作時間外之臨時交辦工作，如網路軟體交辦工作，或配合家庭因素，如接送子女等彈性調整工作時間。
2. 變更工作：需與現場負責人交換意見，且為可執行的內容。
 - (1) 變更工作場所：若勞工與主管之間的人際關係不佳，或是不適應工作場所等，使其強烈感受工作造成嚴重的身心負荷，甚至喪失工作意願，或勞工因作業環境、作業狀態、業務責任感的問題造成其工作負擔，則可考慮變更工作場所，惟對於勞工來說，一旦工作

場所變更，就必須適應新的工作環境與新的人際關係，新職務的壓力或許更大，所以需要與勞工充分溝通並尊重其意見。

- (2) 轉換工作：變更工作內容，轉調部門或轉換工作。為了降低勞工職務負擔而須轉換（減少／變更）作業時，需勞資雙方充份交換意見。若勞工為生產線的工作，可以讓其負責輔佐作業型的補充工作，或是擔任比目前職務負擔更輕的工作，或考慮調整為身體負擔較輕的事務性工作。
- (3) 變更工作型態：從事相同的工作內容，但需調整工作之型態。針對是正在就醫中的勞工，若醫師指示必須保持規律生活或是嚴格遵守服藥規定，或心理健康失調時，建議應該採取此措施。
- (4) 其他，如調整出差頻率及範圍、調整勞動密度、休息時間、作業環境改善等，如空調或噪音等。

(四) 檢查、管理及健康促進

公司依據職安法第 20 條，雇主於僱用勞工時，應施行體格檢查；對在職勞工應施行一般健康檢查。至施行健康檢查之項目及頻率，則分別依勞工健康保護規則第 10 條至第 12 條規定辦理，檢查之醫療機構須為勞動部認可之醫療機構(詳可至職安署網站

<http://hrpts.osha.gov.tw/asshp/hrpm1055.aspx> 查詢)；若勞工經評估為高風險族群，經臨場職業醫學科醫師建議健檢項目或頻率需自行自費即前往勞動部認可之醫療機構(詳可至職安署網站 <http://hrpts.osha.gov.tw/asshp/hrpm1055.aspx> 查詢)檢查。

針對勞工個人檢查結果異常之項目，需參照臨場職業醫學科醫師之建議予以複檢追蹤，並可依前述風險因子評估之結果及圖表四內容將之區分高、中、低風險予以進行職業促發腦、心血管疾病風險分級之勞工健康管理措施（圖表六）。

職業促發腦心血管 管疾病風險		健康管理措施
低度風險	0	不需處理，可從事一般工作。
中度風險	1	建議改變生活型態，注意工時的調整，至少每年追蹤一次。
	2	建議改變生活型態，考慮醫療協助，調整工作型態，至少每半年追蹤一次。
高度風險	3	建議尋求醫療協助及改變生活型態，需工作限制，至少每三個月追蹤一次。
	4	建議尋求醫療協助及改變生活型態，需工作限定，至少每一至三個月追蹤一次。
註：0、1、2、3、4 之意義詳見圖表四		

(圖表六)

2、健康檢查及面談指導紀錄之處理

- (1) 依循之法規：需依職安法第 20 條、職業安全衛生法施行細則第 30 條及勞工健康保護規則第 9 條至第 14 條及第 17 條規定辦理。
- (2) 紀錄之保管：基於健康檢查及面談指導之紀錄涉及個資，應由職安中心進行保管處理；未經授權管理健康檢查及面談指導紀錄者，一律無權要求檢視相關資料，且紀錄之保管應符合個人資料保護法之規定。此外，相關資料之保存基於管理之需求，建議除書面報告外，可以電子化儲存保管，惟相關資料僅作為健康管理之目的。計畫執行紀錄或相關文件應歸檔留存 3 年以上，本計畫為預防性之管理，若身體已有不適症狀宜儘速就醫。

(五) 執行成效之評估及改善

職業衛生護理人員追蹤高風險之勞工執行成效之評估及改善情形，若無法短期改善或持續惡化之勞工，須再次安排臨場職業醫學科醫師進行面談指導；對於環境因子無法短期改善或持續惡化之作業環境，須由職業安全衛生人員再次提供改善建議。

參考勞安所研發之「過勞量表」做為職場工作者過勞問題的自我評估工具，其包含「個人相關過勞」和「工作相關過勞」狀況

(一)個人相關過勞分量表

1. 你常覺得疲勞嗎？

☐ (1)總是 ☐ (2)常常 ☐ (3)有時候 ☐ (4)不常 ☐ (5)從未或幾乎從未

2. 你常覺得身體上體力透支嗎？

☐ (1)總是 ☐ (2)常常 ☐ (3)有時候 ☐ (4)不常 ☐ (5)從未或幾乎從未

3. 你常覺得情緒上心力交瘁嗎？

☐ (1)總是 ☐ (2)常常 ☐ (3)有時候 ☐ (4)不常 ☐ (5)從未或幾乎從未

4. 你常會覺得，「我快要撐不下去了」嗎？

☐ (1)總是 ☐ (2)常常 ☐ (3)有時候 ☐ (4)不常 ☐ (5)從未或幾乎從未

5. 你常覺得精疲力竭嗎？

☐ (1)總是 ☐ (2)常常 ☐ (3)有時候 ☐ (4)不常 ☐ (5)從未或幾乎從未

6. 你常常覺得虛弱，好像快要生病了嗎？

☐ (1)總是 ☐ (2)常常 ☐ (3)有時候 ☐ (4)不常 ☐ (5)從未或幾乎從未

(二)工作相關過勞分量表

1. 你的工作會令人情緒上心力交瘁嗎？

☐ (1)很嚴重 ☐ (2)嚴重 ☐ (3)有一些 ☐ (4)輕微 ☐ (5)非常輕微

2. 你的工作會讓你覺得快要累垮了嗎？

☐ (1)很嚴重 ☐ (2)嚴重 ☐ (3)有一些 ☐ (4)輕微 ☐ (5)非常輕微

3. 你的工作會讓你覺得挫折嗎？

☐ (1)很嚴重 ☐ (2)嚴重 ☐ (3)有一些 ☐ (4)輕微 ☐ (5)非常輕微

4. 工作一整天之後，你覺得精疲力竭嗎？

☐ (1)總是 ☐ (2)常常 ☐ (3)有時候 ☐ (4)不常 ☐ (5)從未或幾乎從未

5. 上班之前只要想到又要工作一整天，你就覺得沒力嗎？

☐ (1)總是 ☐ (2)常常 ☐ (3)有時候 ☐ (4)不常 ☐ (5)從未或幾乎從未

6. 上班時你會覺得每一刻都很難熬嗎？

☐ (1)總是 ☐ (2)常常 ☐ (3)有時候 ☐ (4)不常 ☐ (5)從未或幾乎從未

7. 不工作的時候，你有足夠的精力陪朋友或家人嗎？

☐ (1)總是 ☐ (2)常常 ☐ (3)有時候 ☐ (4)不常 ☐ (5)從未或幾乎從未

計分：

A. 將各選項分數轉換如下：(1)100 (2)75 (3)50 (4)25 (5)0。

B. 個人相關過勞分數 - 將第 1~6 題的得分相加，除以 6，可得個人相關過勞分數。

C. 工作相關過勞分數 - 第 1~6 題分數轉換同上，第 7 題為反向題，分數轉換為：

(1)0 (2)25 (3)50 (4)75 (5)100。將 1~7 題之分數相加，除以 7，可得工作相關過勞分數。

分數解釋：

過勞類型	分數	分級	解釋
個人相關 過勞	50 分以下	輕微	您的過勞程度輕微，您並不常感到疲勞、體力透支、精疲力竭、或者虛弱好像快生病的樣子。
	50—70 分	中度	您的個人過勞程度中等。您有時候感到疲勞、體力透支、精疲力竭、或者虛弱好像快生病的樣子。建議您找出生活的壓力源，進一步的調適自己，增加放鬆與休息的時間。
	70 分以上	嚴重	您的個人過勞程度嚴重。您時常感到疲勞、體力透支、精疲力竭、或者虛弱好像快生病的樣子。建議您適度的改變生活方式，增加運動與休閒時間之外，您還需要進一步尋找專業人員諮詢。
工作相關 過勞	45 分以下	輕微	您的工作相關過勞程度輕微，您的工作並不會讓您感覺很沒力、心力交瘁、很挫折。
	45—60 分	中度	您的工作相關過勞程度中等，您有時對工作感覺沒力，沒有興趣，有點挫折。
	60 分以上	嚴重	您的工作相關過勞程度嚴重，您已經快被工作累垮了，您感覺心力交瘁，感覺挫折，而且上班時都很難熬，此外您可能缺少休閒時間，沒有時間陪伴家人朋友。建議您適度的改變生活方式，增加運動與休閒時間之外，您還需要進一步尋找專業人員諮詢。

(資料來源：勞安所過勞自我預防手冊)

薪號 Employee No: «員工薪號» 員工姓名 Employee name: «姓名» 【«SEX»】

單位 Unit: «部門代號» «部門名稱»

出生年月日: «出生年月日» 健檢時年齡: «年齡» 歲 年齡級距: «年齡級距»

年度代碼: «年度代碼»

既往病歷: «既往病歷»

收縮壓 (mmHg):	«收縮壓»	舒張壓 (mmHg):	«舒張壓»
身高 (cm):	«身高»	體重 (Kg):	«體重»
腰圍 (cm):	«腰圍»	BMI:	«BMI»
飯前血糖 (mg/dL):	«飯前血糖»	總膽固醇 (mg/dL):	«總膽固醇»
高密度膽固醇 (mg/dL):	«高密度膽固醇»	三酸甘油脂 (mg/dL):	«三酸甘油脂»
低密度膽固醇 (mg/dL):	«低密度膽固醇»	抽菸習慣:	«抽菸習慣»
成人血壓分級:	«成人血壓分級»	BMI 分級:	«BMI 分級»
Framingham Risk Score	«Framingham_Risk_Score»	三高族群分級:	«三高族群分級»
心血管疾病風險分級:			
代謝症候群_分級:	«代謝症候群_分級»		
1、個人疲勞分數/分級: «I_Risk»			
2、工作疲勞分數/分級: «J_Risk»			
3、過去 30 日加班時數: «月加班時數等級»			
4、工作型態評估等級: «工作型態評估等級»			
工作型態內容說明: «工作型態內容說明»			
工作負荷等級 (上述 1~4 項, 選擇較嚴重者): «工作負荷等級»			
心血管疾病風險等級: «Framingham_Risk_Score»			
異常工作負荷促發疾病_風險等級: «異常工作負荷促發疾病_風險等級»			

臨場健康服務執行情形

改善及建議採行措施

面談指導結果			
疲勞累積狀況		無 ☐ 輕度 ☐ 中度 ☐ 重度 ☐	應顧慮的身心狀況 無 ☐ 有 ☐
特殊記載事項		結案 ☐ ; 預約下次面談 ☐ : 日期: _____	
判定區分	診斷區分	無異常 ☐ 需觀察 ☐ 需醫療 ☐	
	工作區分	一般工作 ☐ 工作限制 ☐ 需休假 ☐	
	指導區分	不需指導 ☐ 要健康指導 ☐ 需醫療指導 ☐	
提供事業單位之管理建議說明			

健康指導或面談執行方式 (請勾選): 面訪 ☐、電訪 ☐、提供衛教文宣 ☐

評估日期 Assessment date (yyyy/mm/dd): _____

受訪員工簽名(章)、日期: _____

醫護人員、勞工健康服務相關人員簽名(章)、日期: _____

____年度異常過負荷促發疾病建議與必須給予職醫面談人員									
NO	姓名	部門名稱	性別	出生年月日	聯絡分機	臨場健康服務執行情形	職醫建議員工改善及建議採行措施	面談指導結果	追蹤複評
☐ 職業健康服務之護理人員，簽章_____ ☐ 職業安全衛生人員，簽章_____ ☐ 人資部門主管，簽章_____ ☐ 職業安全衛生中心主管，簽章_____ ☐ 行政服務處主管，簽章_____ ☐ 總經理，簽章_____									

執行項目	執行結果（人次或％）	備註（改善情形）
辨識及評估高風險群	具異常工作負荷促發疾病高風險者_____人	
安排醫師面談及健康指導	1. 需醫師面談者_____人 1.1 需觀察或進一步追蹤檢查者_____人 1.2 需進行醫療者_____人 2. 需健康指導者_____人 2.1 已接受健康指導者_____人	
調整或縮短工作時間及更換工作內容	1. 需調整或縮短工作時間_____人 2. 需變更工作者_____人	
實施健康檢查管理及促進	1. 應實施健康項目追蹤者_____人 1.1 實際受檢者_____人 1.2 檢查結果異常者_____人 1.3 需複檢者_____人 2. 應定期追蹤管理者_____人 2.1 未就醫者_____人 2.2 已自我控制者_____人	
執行成效之評估及改善	1. 參與健康檢查率_____％ 2. 環境改善情形：（環測結果）	
其他事項		

職業安全衛生護理人員：_____ 職業安全衛生人員：_____

職業醫學科醫師：_____ 職業安全衛生中心作業主管：_____

行政服務處主管：_____ 總經理：_____