

過勞與壓力健康管理計畫實務探討

台灣中油煉製事業部桃園煉油廠

廖永輝

103.10.27.

壹、前言

- 依據職業安全衛生法第六條，雇主對輪班、夜間工作、長時間工作等異常工作負荷促發疾病之預防，應妥為規劃及採取必要之安全衛生措施，訂定過勞與壓力管理計畫，以確保輪班、夜間工作、長時間工作勞工之身心健康，以達到過勞與壓力管理之目的。
- 職場過勞與壓力勞工健康保護計畫推動與執行流程包含：需求評估，風險評估，危害控制，工作調整，風險溝通，績效評估與檢討，勞工健康保護計畫之執行情形與績效，應於勞工安全委員會定期檢討。

壹、前言

- 傷病是員工缺勤的最常見原因，若事業單位重視員工、能創造一個令員工因感受到職場之支持、關懷及友善，及提昇自我價值感，而願意留職或儘早返回職場，事業單位可避免因員工缺勤或工作-生活失衡而造成組織運作障礙。
- 對於已經存在腦心臟血管等疾病危害因子者，除加強衛生教育、保健指導與醫療外，應加強職場中潛在工作相關風險因子的檢測與管控，追蹤任職後定期健康檢查的各項結果指標。

壹、前言

- 過勞死，源自日語，是一種職業性的突然死亡，因工作過度致死。其原因為由壓力引起的心臟病發作，或是長期疲倦所導致的中風致死。
- 第一宗有紀錄的過勞死個案發生於日本，當中一名工作在日本最大的報紙公司二十九歲的海外運輸部男員工，在他工作期間突然中風身亡。
- 事件最初不為留意，直到1980年代泡沫經濟破滅，同公司幾位較高職位的行政人員正值壯年，卻在沒有明顯疾病的情況下猝死。
- 當地傳媒馬上針對事件報導，並很快把這種現象稱為過勞死。在1987年，由於過勞死現象受到大眾的廣泛關注，日本勞動省不得不就因工作猝死的人數作出統計。

壹、前言

- 台灣過勞死的現象在於資方濫用責任制，使員工不得不超時工作以免被遣散。
- 2011年台灣為減低過勞死，開始讓員工超時工作的資方加以罰則，但被資方認為是妨礙投資。
- 隨著生活腳步的加快，有越來越多人的工作、生活壓力也逐漸增加，而這些的轉變卻對身體造成許多的危機，就好比長時間、不規定的加班、熬夜等，對於民眾而言，身心都會造成很大的壓力與衝擊，
- 基隆市衛生局表示，職場上疑似過勞死的人數有逐年攀升的趨勢。

壹、前言

- 年紀30~35歲的人，經常有很大壓力的比例最高，時常感受到很大的壓力頻率也隨之增加，當壓力大時就會造成血壓上升，引發出血性腦中風，此外，壓力大也會造成血管痙攣，而引發心肌梗塞。
- 採取健康的飲食方式，要戒菸，維持理想體重與適度運動，另外，還要積極控制高血壓、高血脂和糖尿病等疾病，以減少心血管發生的機率。
- 除了定期做身體健康檢查之外，平日生活更要放慢自己的腳步、放鬆心情，隨時關心自己的身心健康狀況，養成規律運動及良好生活習慣，才能遠離任何危險的發生率。

貳、過勞與壓力健康管理計畫

- 目的：
- 依據職業安全衛生法第六條，雇主對輪班、夜間工作、長時間工作等異常工作負荷促發疾病之預防，應妥為規劃及採取必要之安全衛生措施，訂定過勞與壓力管理計畫，以確保輪班、夜間工作、長時間工作勞工之身心健康，以達到過勞與壓力管理之目的。

貳、過勞與壓力健康管理計畫

- 定義：
- 當事業單位出現以下情形之勞工，應啟動過勞與壓力管理計畫：
- 輪班工作、夜間工作
- 長時間工作
- 不規則工作
- 經常出差工作
- 特定作業環境工作，包括異常溫度環境、噪音、具時差之國外出差
- 伴隨精神緊張工作
- 適用對象；
- 適用於輪班、夜間工作、長時間工作等具過勞與壓力風險之勞工。

貳、過勞與壓力健康管理計畫

- 職責：
- 1. 計畫專責護理人員：
 - 負責過勞與壓力管理計畫之規劃、推動與執行。
 - 依管理計畫協助風險評估。
 - 依風險評估結果，協助管理計畫之執行。
 - 依管理計畫時程檢視並報告計畫執行現況，確認計畫執行績效。
- 2. 計畫負責臨廠服務醫師：
 - 參與並協助過勞與壓力管理計畫之規劃、推動與執行。
 - 依管理計畫時程檢視並進行風險評估。
 - 依風險評估結果，提出書面告知風險、健康指導、工作調整或更換等健康保護措施之適性評估與建議。
 - 協助檢視計畫執行現況，協助確認計畫執行績效。

貳、過勞與壓力健康管理計畫

- 3. 單位部門主管：
 - 參與並協助過勞與壓力管理計畫之規劃、推動與執行。
 - 協助管理計畫之風險評估。
 - 配合計畫之工作調整、更換，以及作業現場改善措施。
- 4. 勞工安全衛生管理人員：
 - 參與並協助過勞與壓力管理計畫之規劃、推動與執行。
 - 協助保護計畫之工作危害評估。
 - 依風險評估結果，協助計畫工作調整、更換，以及作業現場改善措施之執行。

貳、過勞與壓力健康管理計畫

- 5. 作業現場勞工：
 - 配合過勞與壓力管理計畫之執行及參與。
 - 配合管理計畫之風險評估。
 - 配合計畫之工作調整與作業現場改善措施。
 - 管理計畫執行中之作業變更或健康狀況變化，應告知臨廠服務醫護人員，以調整管理計畫之執行。
- 6. 人力資源部門人員：
 - 參與並協助過勞與壓力管理計畫之規劃、推動與執行。
 - 提供作業現場勞工之考勤資料，包含上下班刷卡時間、加班時間、休假時間。

貳、過勞與壓力健康管理計畫

- 過勞與壓力管理計畫執行流程：
- 過勞與壓力管理計畫之需求評估、
- 管理計畫之風險評估，包括腦心血管疾病與過勞量表與工時之風險評估。
- 管理計畫之危害控制，包括健康諮詢指導、工作內容調整或更換、工作時間調整，以及作業現場改善措施。
- 管理計畫之風險溝通。
- 管理計畫之績效評估與檢討。

貳、過勞與壓力健康管理計畫

- 需求評估：
- 單位部門主管提出過勞與壓力管理計畫之需求，包括輪班工作、夜間工作、長時間工作、不規則工作、經常出差工作、特定作業環境工作，包括異常溫度環境、噪音、具時差之國外出差，以及伴隨精神緊張工作，或管理計畫執行中作業變更或健康狀況變化。
- 102.11.19. 陸運組南崁儲運課廖永輝，配合公司月底零時存量結帳作業之需求，每月月底必須連續上班XX小時，（單位部門主管提出）。
- (2). 依附表二勞工安全衛生研究所過勞量表：
- A. 總得分：XXX
- B. 個人疲勞分數：XX；屬嚴重程度。
- C. 工作疲勞分數：XXXX；屬嚴重程度。

貳、過勞與壓力健康管理計畫

- 依附表三心理健康量表：總得分：XX；必須找專業醫療單位協助。
- A. 安排廖永輝做心理諮商
- B. 如附表七台灣中油股份有限公司員工諮商申請/紀錄表。
- 依附表四評估勞工過負荷問卷：
- A. 102健康檢查報告：體重過胖，總膽固醇 207 (< 200mg/dL)，低密度膽固醇125 (<100 mg/dL)，高密度膽固醇 53 (≥ 60 mg/dL)。

貳、過勞與壓力健康管理計畫

- 風險評估：
- 過勞與壓力風險評估，包括腦心血管疾病與過勞量表與工時之風險評估，可參考「作業具過負荷危害健康服務工作指引」。
- 依附表五醫師判定是否接受過負荷諮詢表：
- A. 心血管與過負荷風險判定：
- A. 1. 第一期高血壓，屬於中度風險。需每6-12個月追蹤其危險因子
- A. 2. 個人疲勞分數：XX，過勞程度中等。
- A. 3. 工作疲勞分數：XX，過勞程度中等。
- A. 4. 過負荷危害風險：中等
- A. 5. 建議接受醫師諮詢。

貳、過勞與壓力健康管理計畫

- 附表六過負荷諮詢與指導記錄表
- A. 針對工作及生活需要請醫師指導的必要性
- B. 對於勞動者在保健上、生理或醫療上的指導：需要指導
- B. 1. 針對日常生活指導(不良生活習慣指導)：特別是確保睡眠時間。尤其是失眠睡民。
- B. 2. 保健指導：特別是基於諮詢結果針對過重勞動者可能引發腦、心臟疾病的風險作說明與指導。尤其是如何預防與治療。
- B. 3. 醫療指導：特別是建議並介紹到專門醫療機構就診：建議長庚醫院。
- B. 4. 工作指導：
 - ■一般工作：不受影響，可繼續工作
 - ■工作限定：除了月底配合零時油帳結帳作業可大夜班上班之外，其他時間建議避免上大夜班
 - ■工作限制、禁止：建議避免上大夜班
 - ■工作調整：暫不考慮調整工作內容及項目
 - ■工作變更：暫不考慮變工工作內容及項目

貳、過勞與壓力健康管理計畫

- 危害控制：
- 依過勞與壓力風險評估之評估結果，當評估有已知的危險因子存在時，應參考「作業具過負荷危害健康服務工作指引」進行健康諮詢指導、工作內容調整或更換、工作時間調整，以及作業現場改善措施，以減少或移除危險因子。
- 工作調整，包括變更工作場所、變更工作內容或職務、縮減工作時間或工作量。

貳、過勞與壓力健康管理計畫

- 風險溝通：
- 當完成管理計畫之風險評估後，依風險評估結果，提出書面告知風險、健康指導、工作調整或更換、作業現場改善措施等健康保護措施之適當性評估與建議，應正式告知勞工及其單位主管。輪班、夜間工作、長時間工作等具過勞與壓力風險之勞工，或管理計畫執行中作業變更或健康狀況變化，應儘早告知臨廠服務醫護人員，以利管理計畫之啟動與執行。

貳、過勞與壓力健康管理計畫

- 績效評估與檢討：
- 過勞與壓力管理計畫之績效評估，在於事業單位內所有具過勞與壓力勞工健康管理之整體性評估，包括接受管理計畫風險評估與風險溝通之參與率、職場健康促進計畫之達成率。
- 過勞與壓力管理計畫之執行情形與績效，應於勞工安全委員會定期檢討。
- 3.5.2.1. XXX年XX月XX日(星期X)下午XX時煉製事業部桃園煉油廠勞工安全衛生委員會XXX年第XX次會議中提出討論如會議紀錄。

XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX 年XX 月員工健康保護績效衡量項目表

部 門：XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX	填表日期：XXXXXX年XX月XX日	總 分	46.50
--------------------------	--------------------	-----	-------

績效衡量項目	定義或公式	分配權數	計分方法	自評得分	實際得分	實績值	備註
1. 過勞與壓力健康管理計畫	單位部門主管提出過勞與壓力管理計畫之需求	10%	1. 提出過勞與壓力管理計畫之需求，每 1 人次扣100分	-100	-10.00		
	單位部門主管提出工作調整需求	10%	2. 工作調整每人次加10分。	10	1.00		
	單位部門主管提出工作變更需求	10%	3. 工作變更每人次加10分。	10	1.00		
	安排員工接受醫師諮詢	10%	4. 接受醫師諮詢每人次加10分。	10	1.00		
	安排員工接受心理諮商	10%	5. 心理諮商每人次加10分。	10	1.00		
		10%			0.00		

參、結論建議與未來

- 過勞死主要是心血管的問題，需要從心血管的預防的角度來推動職場的健康促進，包括壓力管理，戒菸與心血管危險因子的預防，如高血壓的防治與高血脂，糖尿病的治療等。
- 藉著健康檢查，及早發現異常能及早介入的模式，另外藉由提昇就醫的可近性及方便性，以達到預防的目的。在現行健保體系之下，如何提供即時醫療服務是一個需要迫切思考的議題，同時必需健康促進與疾病的預防雙軌並行。
- 對於過勞死的管理，企業或個人平時應注意員工或本人的健康管理，或適當控制工作量。企業應有不使勞工從事過重勞動，以免促發腦、心疾病，維護勞工健康的義務。

參、結論建議與未來

- 過勞與壓力管理在本質上是一項與人有關的工作，只要牽涉到人的需求，所衍生的問題也就千變萬化。隨著時代的變遷，不只人們的生活方式，企業的組織文化與期待也不斷地調整與改變。因此之故單一固定不變的標準作業流程難以處理所有面臨的壓力問題，以及滿足所有企業與員工的需求！
- 企業組織需因人而異、因地制宜的彈性調整，方能制定符合企業與員工需求的管理方案。無論企業推動的方式、步驟與模式為何，須本著建立良好互動的支持性工作環境的信念，才能促進勞工身心健康及提高企業生產力，達成組織與員工間互惠與雙贏的優勢。

報告完畢

- 敬請批評指教