| **文件標題** | **類別** | **細目** | **權責單位** | **生效日** |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **復工計畫實施辦法** | **a-公文規章** | **職業安全作業** | **人力資源部** | **2021/10/01** |
| 第一條 目的:  　　　身體或心理傷病的發生不僅造成同仁經濟上的損失，亦會造成勞工身體或心理健康問題，無法發揮其傷病前的生產力及工作能力，甚至於發生失去傷病前的工作或失業的問題，衍生出家庭經濟困難、公司人力分配以及社會再適應的問題。制定復工流程讓往後有同樣個案出現時能有依據以及實施固定流程，減少勞動能力減損以及人力支出成本。  第二條 政策:(法源依據)  一、職業安全衛生法：第21條–為了保護勞工免於暴露工作帶來的風險，當體格檢查發現應僱勞工不適於從事某種工作時，不得僱用其從事該項工作；若健康檢查發現勞工有異常情形者，應由醫護人員提供其健康指導；其經醫師健康評估結果，不能適應原有工作者，應參採醫師之建議，變更其作業場所、更換工作或縮短工作時間，並採取健康管理措施。  二、勞工健康保護規則：  　　（一）第12條–協助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。  （二）第21條–對檢查結果異常之勞工，應由醫護人員提供其健康指導；其經醫師健康評估結果，不能適應原有工作者，應參採醫師之建議，變更其作業場所、更換工作或縮短工作時間，並採取健康管理措施。  三、職災勞工保護法：第27條-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。  第三條 用詞定義：  　　復工是一種行為改變的過程或評估成效的工具，沒有量化的標準。嚴重度的評估較個別化，以肌肉骨骼損傷為例，其嚴重度與個人體質或社會心理問題有關，較難以估計。復工原則於受傷後，依職業能力及功能性能力評量，協助分析同仁目前的能力和職場所需的能力，調整環境和工作流程，以增加復工成功率。早期介入復工概念，使同仁提早認知復工流程。  第四條 適用範圍：  　　一、適用於同仁因傷病治療，請假或傷病留停超過半年者。  　 二、患有身體或心理症狀無法勝任現任工作者需復工者。  第五條 組織職責  一、單位部門主管：  　　　　　（一）參與並協助復工計畫之推動與執行。  　　　　　（二）配合計畫之風險評估與適任性評估。  　　　　　（三）配合計畫之工作調整、更換，以及作業環境改善措施。  　　　　　（四）定期關懷員工並主動告知預防計畫執行中之作業變更情形，以調整計畫之執行。  二、人資單位：  （一）負責復工計畫之規劃、推動與執行。  （二）依計畫協助風險評估確認適任性，並協助同仁完成復工計畫相關評估表、檢核表(MMSE(認知)量表、感知覺評量、認知-智能評量、成就-性向評量、人際和情緒評量、人格評量、就業能力、工作壓力、情緒、憂鬱、睡眠……等)。  （三）協助職醫訪談復工同仁填寫相關量表，進行生活型態調查及生理、心理評估。  （四）協助職醫提供預防疾病復發之健康促進策略。  （五）依預防計畫時程檢視並報告計畫執行現況，確認計畫執行成效。  三、復工同仁：  　　（一）參與並協助異常工作負荷促發疾病預防計畫，配合計畫之執行及參與。  　　（二）配合預防計畫之評估量表填寫(MMSE(認知)量表、感知覺評量、認知-智能評量、成就-性向評量、人際和情緒評量、人格評量、就業能力、工作壓力、情緒、憂鬱、睡眠……)，  　　（三）提供病歷摘要、治療過程及健康檢查相關報告。  　　（四）配合計畫之工作調整與作業環境改善措施。  　　（五）主動告知預防計畫執行中身體健康狀況變化情形，以調整計畫之執行。  第六條 計畫項目與實施  一、職場風險評估  （一）交通意外:同仁執行勤務或上下班大多騎乘機車，機車是道路交通工具中的高危族群，易造成頭部外傷，復工風險需視職場危害予以個別化評估。  （二）心理社會危害：包括組織社會心理因素、工時長；業務工作本身壓力過大、困難或限時任務，職場文化的溝通模式、決策、回饋、資源和支持等，晉升、薪資或裁員等結構上的問題，以及工作環境噪音、溫度、光線、空間或人因工程等均可能造成組織社會心理危害。  （三）過負荷造成健康危害: 根據109年比薪水薪資查詢平台統計每個不動產工作者每天平均的上班時數為10小時，此外，超時工作可能會增加職業災害、工作疏失、心肌梗塞或罹患高血壓的機率。不論是外在身體器官受損、內在大腦損傷導致思考或行為能力受損，甚或心理層面的精神疾病皆是需要妥善以及長遠規劃才能使同仁逐漸回到工作崗位上，避免增加公司的隱性負擔。  二、預防作法及改善追蹤  辨識及評估可能促發疾病之高風險群  １．執行對象由所有工作者之工時資料及休假相關資料，篩選出具有長時間工作及病假超過5天之工作者，進行個案管理。  ２．負荷評估因工作過負荷所引起的腦血管及心臟疾病，係指依據醫學經驗客觀認定的患者病變情形係超越本身老化、生活習慣及飲食等因素造成病變過程之情況，導致促發意外的發生。其負荷評估以職場疲勞狀況為主，請前述工作者填寫以過勞量表(附表七)進行評估工作。  三、提供醫師面談及健康指導  （一）如工作者屬於「中度風險」過負荷危害風險，但本身不願意參與相關健康諮詢，則由計畫專責護理人員定期提供促進健康相關資訊。  （二）若工作者經判定為「高度風險」過負荷危害風險，則由臨場服務資格之醫師提供諮詢與指導，並將檢查結果製作成過負荷諮詢與指導紀錄表。  （三）依傷病狀況不同,使用工具(量表)也會不同,臨場醫師評估判斷，確認工具：  １．就診摘要: 醫療專業諮詢確認同仁恢復情形。  ２．MMSE(認知)量表(附表一)、感知覺評量、認知-智能評量、成就-性向評量、人際和情緒評量(附表二)、人格評量(附表三)、就業能力、工作壓力(附表四)、情緒、憂鬱(附表五)、睡眠(附表六)、過勞評估表(附表七)..等量表。  ３．醫師訪談復工評估表(身心系統評估)。  ４．復工風險評估。  ５．評估勞工目前職業能力與欲轉換職務的適配性。  ６．轉換職涯的可能性。  四、選/配工原則  復工計畫為個別化，且以勞工為中心，必須與勞工達成同盟，以增加復工計畫的成功率。當了解勞工的復工目標和期望後，而職務所需能力則需進行潛在就業環境分析或工作分析選/配工的原則是儘可能使勞工職業能力和職務所需能力間達到最大的適配性，簡而言之，就是安排勞工從事最符合他目前能力的工作。  職務再設計的方式包括(一) 調整工作方法，如全職或兼差、工時調整、簡化工作內容、暫時性工作等；(二)調整職場環境，如工作場所環境配置、空間改善、無障礙環境。這類改善有時在職場上僅需進行簡單工作重組，依照勞工能力和工作適配的選/配工原則，健康照護專家(職醫)可以提供意見，協助雇主和勞工進行作業改善。  五、健康促進計畫評量  對於準備復工從事特定職務的勞工，已具備復工動機，心理社會危害不影響復工，因此功能性能力評估(工作能力評估)勞工目前能力與特定職務所需的能力符合程度，即足夠擬定復工計畫。然而，對於不知目前能力可以從事何種職務或如何調整職務的勞工，宜從事全人的職業能力評量(職業輔導評量)，除評估目前生理能力外，評估勞工的心理社會特質，可以發掘勞工更多優勢的能力，擬定勞工復工計畫，增加勞工復工穩定度和滿意度，以促進成功復工。期望同仁在職期間健康狀態成為身體、心理和社會適應方面都完好之狀態。  六、改善成效追蹤  當評估有已知的危險因子存在時，進行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；或由服務醫師依前述評估結果撰寫臨場服務報告書，向事業單位及工作者提出正式書面通知其過荷風險、健康指導、工作分派調整或更換建議等保護措施之規劃。事業單位接獲服務報告書後，應立即針對改善建議執行相關保護措施，後續再由醫師或職業衛生護理人員每3個月評值一次進行改善成效追蹤。  七、復工流程圖      第七條 實施與修訂  本計畫經 呈奉核准後生效實施，修訂時亦同。 | | | | |