



台灣職業健康護理學會

會訊

第三十五期

2024.09.30

發行單位：台灣職業健康護理學會

地址：40041台中市中區民權路100號11樓之1

電話：(04)2225-7126

傳真：(04)2225-6097

官網：<http://www.taohn.org.tw>

信箱：ta.ohn220@gmail.com

目錄

| | |
|--|----|
| <u>重要訊息</u> | 1 |
| <u>法規情報</u> | 2 |
| <u>新知分享 I</u> | 3 |
| 職業健康護理師在勞工健康服務中的跨部門溝通與合作 台灣職業健康護理學會 張瑞靜 理事長 | |
| <u>新知分享 II</u> | 5 |
| 台、日、德、美企業職業健康服務之職責內容與人員簡介 台灣積體電路製造股份有限公司 葉洵惠 經理 | |
| <u>新知分享 III</u> | 12 |
| 精神疾病的復工策略：日本職場的跨專業與場域共同協作 高雄市立小港醫院職業醫學科 楊鎮誠主任 | |
| <u>新人新知</u> | 13 |
| <u>活動花絮</u> | 14 |



台灣職業健康護理學會

重要訊息

一、會員權益

1. 感謝您這一年來對學會的支持與愛護！113年度(1~12月)常年會費開放繳交。
2. 因應114年會員代表暨理監事選舉，即日起開放繳交114年度常年會費。
3. 「113年度台灣職業健康護理學會會員聯誼活動」補助申請開跑囉~
4. 學會第二版《勞工健康服務實務操作手冊》熱騰騰出版，歡迎洽詢購買。
5. 有意願從事勞工健康服務工作之活動會員，可洽學會登記諮詢。

二、學術相關活動

● 在職教育訓練課程(已取得初訓資格證書者)

1. 113年度「從事勞工健康服務護理與相關人員在職教育訓練課程」(需取得職護初訓資格)，預計北中南三區辦理共計3場，歡迎相關人員報名參與。
2. 113年度「從事辦理勞工體格與健康檢查業務之護理人員在職教育訓練課程」(需取得健檢護初訓資格)，預計北中南三區辦理共計11場，歡迎相關人員報名參與。
3. 以上訓練課程，報名方式統一採網路報名(官網首頁/活動訊息/課程報名/在職訓練課程)。

● 專業訓練課程(欲取得初訓資格證書者)

1. 113年度「從事勞工健康服務之護理(職護)與相關人員(心理師、職能治療師、物理治療師)專業訓練課程(OHN52)」，預計高雄、台中、台北各辦理一場次，歡迎相關人員報名參與。
2. 113年度「從事辦理勞工體格與健康檢查業務之護理人員專業訓練課程(EN24)」，預計北中南三區辦理共計9場次，歡迎相關人員報名參與。
3. 以上訓練課程，報名方式統一採網路報名(官網首頁/活動訊息/課程報名/專業訓練課程)。

● 訊息分享

1. 職安署為強化特約辦理勞工健康服務之品質，訂定「勞工健康服務之醫院或診所服務品質查核計畫」，並委託財團法人職業災害預防及重建中心辦理查核。
2. 職安署首次推動勞工健康服務護理人員在職訓練微學程開跑。



竹竹苗區會員聯誼 & 實務交流



台灣職業健康護理學會

TAOJEN

法規情報

1. 勞動部修正「從事勞工健康服務醫護與相關人員之訓練機構認可及管理作業要點」部分規定及第6點附表8。
2. 勞動部公告：公告「一百十四年度勞動檢查方針」，自113.07.01生效。



徵稿：期待您的投稿，不論是學術議題的分享、業務資訊告知，都歡迎提供，讓會訊因為有您的內容更加精彩、豐富。

投稿請洽詢：(04)22257126 或 ta.ohn220@gmail.com



匯款資訊：

- ATM 戶名：社團法人台灣職業健康護理學會 帳號：(700) 0021009-2128932
- 郵政劃撥 戶名：社團法人台灣職業健康護理學會 帳號：50028639



中彰投雲區

會員聯誼



台灣職業健康護理學會

TAOJEN

新知分享 I

職業健康護理師在勞工健康服務中的跨部門溝通與合作

台灣職業健康護理學會理事長 張瑞靜

隨著工作場所健康需求日益複雜，職業健康護理師（Occupational Health Nurses, OHNs）的角色逐漸從提供勞工健康管理及促進等護理擴展到推動跨部門合作，促進員工健康與企業的可持續發展。在現代工作環境中，跨部門溝通對於整合各部門的專業知識和資源至關重要，尤其是在健康與安全管理方面。

一、跨部門溝通的重要性

跨部門溝通是現代企業不可或缺的要素，尤其在員工健康管理與企業永續發展的議題上。OHNs作為勞工健康服務第一線核心聯絡人，負責將人力資源（Human Resources, HR）、職業健康與安全部門（Health and Safety, HS）以及其他相關部門聯繫起來，確保各部門在健康、安全策略上的協同一致。例如，人力資源部門可能專注於員工福利和勞工法規的遵循，而職業安全與健康部門則更關注安全規範和風險控制。OHNs的責任是調和這些差異，確保所有部門共同朝向相同的健康管理目標。隨著企業對環境、社會與公司治理（ESG）標準的重視，OHNs在實現健康管理和企業健康永續發展方面的作用日益重要。

二、跨部門合作中的挑戰

雖然跨部門溝通是推動健康管理的關鍵，但在實際操作中仍面臨諸多挑戰。首先，不同部門之間的目標可能不一致。例如，HR部門可能優先考慮法規合規性和成本控制，而HS部門則著重於安全性和事故預防，這可能導致目標的衝突。此外，溝通風格和文化差異也可能成為障礙。例如，某些部門更偏重技術性的溝通，而另一些部門則偏向政策或人際互動。這些差異可能導致誤解和效率低下。再者，部門之間資源競爭往往加劇合作難度，尤其是在人力和財務資源有限的情況下。

三、促進跨部門溝通的策略

為了克服跨部門溝通的挑戰，OHNs必須採取一系列策略來促進有效的合作與溝通：

1. 建立開放的溝通渠道：定期舉行部門會議、聯合培訓和工作坊，確保各部門對健康計劃和政策有一致的理解。這樣的溝通平台可以促進信息的雙向流動，減少誤解並加強合作。



2. 制定資源共享協議：部門之間共享健康管理資源和工具，例如健康評估工具和數據分析結果，不僅能降低人力成本，還能提升整體健康服務的效率。
3. 爭取領導層的支持：領導層的參與對跨部門合作至關重要。OHNs應定期向管理層匯報跨部門合作的進展，確保健康管理計劃獲得足夠的資源和支持。

四、提升OHNs的影響力

OHNs在跨部門合作中的影響力取決於其專業能力和參與組織決策的程度。為了增強影響力，OHNs需要積極參與安全衛生委員會及健康相關會議，並在其中發表專業意見，展示他們對健康管理和永續發展的貢獻。

此外，OHNs應通過培訓和教育活動，縮小各部門之間對健康服務認知的差距。例如，向HR部門解釋健康管理與員工福祉的長期效益，或向HS部門強調安全措施如何促進健康目標的實現。這樣能提升各部門對健康管理重要性的認識，並促進更緊密的合作。

五、結論

職業健康護理師在勞工健康服務中的跨部門溝通與合作，不僅是一項任務，更是一種促進組織內健康文化的方式。隨著企業對員工健康和可持續發展的重視不斷提升，OHNs的作用和影響力將更加顯著。透過建立有效的跨部門溝通渠道、促進資源共享以及爭取領導層的支持，OHNs能夠更好地推動企業健康管理，並促進員工福祉與企業永續發展目標的實現。✿

TAOHN



新知分享 II

台、日、德、美企業職業健康服務之職責內容與人員簡介The brief introduction regarding duties and personnel of occupational health service in Taiwan, Japan, Germany, and USA

台灣積體電路製造股份有限公司 葉洵惠 經理

職業健康服務 (occupational health services)

依據國際勞工組織 (ILO)和世界衛生組織 (WHO)對職業健康的定義，職業健康應旨在促進和維持所有職業勞工的最高程度的身體、心理和社會福祉；防止勞工因工作而影響健康；保護工作中的勞工免受有害健康因素造成的風險；將勞工安置和維持在適合其生理和心理能力的工作環境中。

職業健康的主要重點是三個不同的目標：(1) 維護和促進勞工的健康和工作能力；(2) 改善工作環境和工作條件，使其有利於安全和健康，以及 (3) 朝著支持工作健康和安全的方向發展工作組織和工作文化，包括有效的管理制度、人事政策、參與原則以及自願的品質相關管理實踐，以改善職業安全和健康。這樣做也會促進積極的社會氛圍和順利的發展運營，並可能提高企業的生產力。職業健康的提供須跨學科和單位，除職業健康和安全管理專業人員外，還涉及企業內外的其他專家，以及管理機關、雇主、勞工及其代表。(Georges H. Coppée, 2011; WHO, 2024)

本文將僅描述健康 (醫事)專業人員的部分，簡介台、日、德、美四國所提供的職業健康服務相關法規與專業健康服務人員，協助跨國企業配置專業人員，並對當地勞工提供必要和適切的職業健康服務。其中台、日、德三國因屬大陸法系，相關政策和法規內容規定完整，容易依循；美國則因屬海洋法系，講究原則沒有明確規定，且聯邦與各州的規定可能不同，對跨國企業形成較大的挑戰。下表就這四個國家職業健康服務的職責內容、職業健康醫師與職業健康護理師相關規定表列簡述：



| 國家 | 職責主要規定 | 職業健康醫師 | 職業健康護理師 |
|--------|---|---|--|
| 台 灣 | <ul style="list-style-type: none"> ● 職業安全衛生法 ● 職業安全衛生育訓練規則 ● 勞工健康保護規則第9條 <p>雇主應使醫護人員及勞工健康服務相關人員臨場辦理下列勞工健康服務事項：</p> <ol style="list-style-type: none"> 一、勞工體格（健康）檢查結果之分析與評估、健康管理及資料保存。 二、協助雇主選配勞工從事適當之工作。 三、辦理健康檢查結果異常者之追蹤管理及健康指導。 四、辦理未滿十八歲勞工、有母性健康危害之虞之之勞工、職業傷病勞工與職業健康相關高風險勞工之評估及個案管理。 五、職業衛生或職業健康之相關研究報告及傷害、疾病紀錄之保存。 六、勞工之健康教育、衛生指導、身心健康保護、健康促進等措施之策劃及實施。 七、工作相關傷病之預防、健康諮詢與急救及緊急處置。 八、定期向雇主報告及勞工健康服務之建議。 九、其他經中央主管機關指定公告者。（勞動部職業安全衛生署，2024） | <p>分為一般健康服務醫師和職業醫學科專科醫師</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 職業安全衛生法第22條，事業單位勞工人數在五十人以上者，應僱用或特約醫護人員，辦理健康管理、職業病預防及健康促進等勞工健康保護事項。 ● 勞工健康保護規則第3條，事業單位勞工人數在三百人以上或從事特別危害健康作業之勞工人數在五十人以上者，應視其規模及性質，分別依附表二與附表三所定之人力配置及臨場服務頻率，僱用或特約從事勞工健康服務之醫師及僱用從事勞工健康服務之護理人員（以下簡稱醫護人員），辦理勞工健康服務。 ● 勞工健康保護規則第7條，從事勞工健康服務之醫師，應符合下列資格之一： <ol style="list-style-type: none"> 一、職業醫學科專科醫師資格。 二、具中央衛生福利主管機關所定之專科醫師資格，並依附表五規定之課程訓練合格。（勞動部職業安全衛生署，2024） | <ul style="list-style-type: none"> ● 勞工健康保護規則第3條附表二及第4條附表4，僱用或特約護理人員。 ● 勞工健康保護規則第7條，從事勞工健康服務之護理人員、勞工健康服務相關人員，應符合下列資格，且具實務工作經驗二年以上，並依附表六規定之課程訓練合格：一、護理人員：護理師或護士資格。（勞動部職業安全衛生署，2024） |



| 國家 | 職責主要規定 | 職業健康醫師 | 職業健康護理師 |
|----|--|---|--|
| 日本 | <ul style="list-style-type: none"> ● 労働安全衛生法 ● 労働安全衛生法施行令 ● 労働安全衛生規則第14條： (職業醫師及職業牙科醫師的職責等) <p>根據法律第十三條第一項規定，厚生勞動省令所規定的事項需具備醫學方面的專業知識，應包括以下事項：</p> <ol style="list-style-type: none"> 一、實施健康檢查及根據其結果採取保持勞動者健康的措施。 二、労働安全衛生法第六十六條之八第一項、第六十六條之八之二第一項及第六十六條之八之四第一項所規定的面談指導，以及法律第六十六條之九所規定的必要措施的實施，並根據這些結果採取保持勞動者健康的措施。 三、實施労働安全衛生法第六十六條之十第一項所規定的心理負擔程度的檢測，以及實施同條第三項所規定的面談指導，並根據其結果採取保持勞動者健康的措施。 四、作業環境的維護管理。 五、作業的管理。 六、除上述各項外，其他與勞動者健康管理相關的事項。 七、健康教育、健康諮詢及其他為促進勞動者健康保持的措施。 八、衛生教育。 九、調查勞動者健康障礙的原因及為防止再發採取的措施。(日本厚生勞動省，2024) | <p>當地稱為「産業医」。</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 労働安全衛生法施行令第5條：企業勞工人數在50人以上需要特約産業医的服務。 ● 労働安全衛生規則第13條：企業一般勞工人數1000人或特別危害作業勞工人數500人以上須專任産業医1人。一般勞工人數3000人以上須專任産業医2人。(日本厚生勞動省，2024) | <ul style="list-style-type: none"> ● 法規沒有相關人員配置或需執行業務之規定。 ● 主要參考日本産業衛生會 (JSOH) 的産業保健護理專家制度。由産業保健看護專家制度委員會訂定和執行職業健康護理師的訓練、認定、管理等，主要搭配産業医執行其業務。(日本産業衛生學會，2024) |

| 國家 | 職責主要規定 | 職業健康醫師 | 職業健康護理師 |
|----|---|---|---|
| 德國 | <ul style="list-style-type: none"> ● 職業醫師、安全工程師與其他職業安全專家法第3條：職業醫師應在與職業安全與健康以及事故預防相關的所有健康保護事宜上協助雇主： 1. 向雇主及其他負責職業安全與健康以及事故預防的人員提供指導，特別是在以下方面： <ul style="list-style-type: none"> a、營運設施及社會和衛生設施的規劃、建設和維護。 b、技術工作設備的採購以及工作過程和工作中的試劑的引進。 c、身體防護設備的選擇和測試。 d、與工作生理和心理方面相關的問題以及其他人體工學和工業衛生事項，特別是工作型態、工作時間和休息時間的規定、工作場所的設計、工作流程和工作環境。 e、設立企業內部的「急救」組織。 f、與工作變更以及身心障礙者融入和再融入工作流程相關的問題。 g、工作條件的評估。 2. 勞工檢查、評估，並在職業醫學方面提供指導，記錄和評估這些檢查的結果。 3. 監督職業安全與健康以及事故預防措施的實施： <ul style="list-style-type: none"> a、定期檢查工作場所，並將發現的任何缺失通知雇主或其他負責職業安全與健康及事故預防的人，提出糾正這些缺陷的措施，並促進其實施 b、檢查是否正在使用身體防護設備。 c、調查與工作相關的疾病原因，記錄和評估這些檢查的結果，並向雇主提出避免此類疾病的措施。 4. 努力確保所有企業內的工人都遵循職業安全與健康及事故預防的要求，特別是指導他們了解工作中面臨的事故和健康危險以及避免這些危險的設施和措施，並參與「急救」人員和醫療輔助人員的安排和培訓。 (Federal Office of Justice, 2013) | <p>職業醫師可採特約或聘僱</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 依據職業醫師、安全工程師與其他職業安全專家法附錄第三部分第12條第4款之規定安排基本職業健康服務。 <p>職業醫師的工作時間應根據以下最低標準來確定：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 對於低風險的機構，每名勞工每年0.25小時。 2. 對於在工作中遇到特殊困難或需預防特殊職業相關疾病，或勞工或第三方暴露於特殊工作相關危險的機構，每名勞工每年0.6小時。 3. 對於必須在每年或更短間隔內進行職業醫學檢查的機構，每名勞工每年1.2小時。 <p>上述服務時間可因實際需求增加。(Federal Office of Justice, 2013)</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 德國社會意外保險(DGUV)之職業醫師與職業安全衛生專家規定第一部第二節規定：當企業員工人數超過10人時，須由職業醫師提供職業健康服務。 (DGUV German Social Accident Insurance, 2024) | <ul style="list-style-type: none"> ● 法規沒有明訂護理人員配置或需執行業務之規定。 ● 但德國社會意外保險(DGUV)之事故預防準則第一章第三部第二十七節提到當企業員工人數超過250人時，需聘僱具有急救技巧之人員。 (DGUV German Social Accident Insurance, 2024) |



| 國家 | 職責主要規定 | 職業健康醫師 | 職業健康護理師 |
|----|---|---|---------|
| 美國 | <ul style="list-style-type: none"> ● 「職業安全衛生法」(OSHA Act) ● 職業健康服務是通過需求評估確定的。影響使用哪種類型的職業健康服務的因素包括正常操作的潛在風險、勞動力的人口統計數據和管理層對職業健康的興趣。衛生服務取決於行業類型、存在的物理、化學或生物危害、用於防止暴露的方法，以及政府和行業標準、法規和規定。重要的一般衛生服務任務包括以下內容： <ol style="list-style-type: none"> 1. 評估員工以安全方式履行指定職責的能力(通過入職前評估) 2. 識別與工作相關的健康影響的早期症狀和徵兆並採取適當的干預措施(醫學監測檢查可以揭示這些)。 3. 為影響工作績效的職業傷害和疾病以及非職業病症(工傷)提供治療和康復服務。 4. 促進和維護員工的健康(健康)。 5. 評估一個人在患有慢性疾病的情況下的工作能力(在這種情況下需要進行獨立的體檢)。 6. 監督與工作場所健康和安全的相關的政策和計劃。(William B. Bunn and Robert J. McCunney, 2022) | <ul style="list-style-type: none"> ● 沒有明確規定企業要如何聘僱或特約職業健康服務人員。 ● 職業健康服務的提供通常取決於公司的業務性質和工作場所存在的潛在健康危害。服務可能由許多不同的部門分擔責任。在大公司中，治療、預防和教育服務主要由企業醫療部門提供。在較小的公司中，這些服務通常由醫院、診所或醫生辦公室提供。(Sharon L. Morris and Peter Orris, 2022) | |



從上表可以看出台、日、德三國與美國之間的差異，而雖然在這四個國家裡，職業醫師都承擔主要角色與職責，但特別的是，台灣因為法規要求之故，職業健康護理人員與其他心理師、物理治療師等醫事人員，較其他國家分擔更多照顧勞工的責任，扮演舉足輕重的角色，職業健康護理師們應重視和了解自己在職業健康上的重要角色和功能，不斷精進。✿

關鍵字: 職業健康服務 (occupational health service)、職業醫學科專科醫師 (occupational physician)、職業健康護理師 (occupational health nurse)

參考資料:

1. 日本厚生勞動省 (2024)。所管の法令等。檢自：
<https://www.mhlw.go.jp/hourei/html/hourei/contents.html>。
2. 日本產業衛生學會 (2024)。產業保健專門家制度。檢自：
<https://www.sanei.or.jp/hokenkango/index.html>。
3. 職業安全衛生署 (2024)。法規專區。檢自：
<https://www.osha.gov.tw/48110/48713/normalnodelist>。
4. DGUV German Social Accident Insurance (2024). DGUV Regulation 2, Part one, Section 2. Retrieved from https://www.dguv.de/en/prevention/rules_regulations/dguv-regulation_2/index.jsp.
5. DGUV German Social Accident Insurance (2024). DGUV Regulation 1, Chapter one, Part three, Section 27. Retrieved from https://www.dguv.de/de/praevention/vorschriften_regeln/dguv-vorschrift_1/index.jsp.
6. Federal Office of Justice (2013). Act on Occupational Physicians, Safety Engineers and Other Occupational Safety Specialists. Retrieved from https://www.gesetze-im-internet.de/englisch_asig/englisch_asig.html#p0028.
7. Georges H. Coppée (2011). Occupational Health Services and Practice. Retrieved from <https://www.iloencyclopaedia.org/part-ii-44366/occupational-health-services/item/155-occupational-health-services-and-practice>.
8. Sharon L. Morris and Peter Orris (2022). Occupational Health Services in the United States: Introduction. Retrieved from <https://www.iloencyclopaedia.org/part-ii-44366/occupational-health-services/item/159-occupational-health-services-in-the-united-states-introduction>.
9. WHO (2024). Occupational Health. Retrieved from <https://www.who.int/health-topics/occupational-health>.
10. William B. Bunn and Robert J. McCunney (2022). Corporate Occupational Health Services in the United States: Services Provided Internally. Retrieved from <https://www.iloencyclopaedia.org/part-ii-44366/occupational-health-services/item/161-corporate-occupational-health-services-in-the-united-states-services-provided-internally>.



新知分享 III

精神疾病的復工策略：日本職場的跨專業與場域共同協作

高雄市立小港醫院職業醫學科 楊鎮誠主任

隨著現代社會競爭壓力的增大，精神疾病成為全球職場中越來越突出的問題，如何幫助員工從精神疾病中康復並順利返回工作崗位已成為一個重要的課題。本文將探討日本職場在這一領域中的復工策略，並重點介紹跨專業的協作模式及其對於勞工、企業和醫療機構的意義。

日本復工趨勢與未滿足需求

日本的精神疾病復工計畫在近年來引起廣泛關注，原因之一是因應心理健康問題請假的勞工人數逐漸增加，這對企業管理者的壓力造成了極大負擔。許多員工的請假時間過長，而試圖復工的成功率卻相對較低。這樣的情況對企業的運營效率及整體工作環境產生了負面影響，因此，有效的復工策略變得至關重要。

復工流程，整個過程可分為五個主要步驟：第一步是病假開始及停工期間的照護，第二步是由主治醫師判斷是否能復工，第三步是制定復工計畫，第四步是公司確認復工，最後一步是復工後的持續追蹤。每個步驟都涉及多方的協作，包括管理者、產業醫師、主治醫師和勞工本人。

精神疾病復工的五步驟**1. 病假開始及停工期間的照護**

當勞工因精神疾病需要請假時，首要步驟是提交勞工診斷書，這是確立病假開始的法律依據。病假期間，管理者或場內保健人員負責照護勞工的健康狀況，並制定相關措施，讓勞工能夠安心養病。這個階段的關鍵是為勞工提供心理支持及保護其隱私，避免過多的壓力導致病情惡化。

2. 主治醫師判斷復工可行性

在勞工表達復工意願後，主治醫師會根據勞工的健康狀況提交診斷書，並由產業醫師進行復工審查。在此過程中，管理者、醫療專業人員與勞工之間的有效溝通十分重要，特別是向主治醫師提供完整的復工相關信息，以確保醫師能夠做出全面的評估。

3. 制定復工計畫

在確定復工可行性後，下一步是制定詳細的復工計畫，內容包括復工日、工作環境評估、勞工的工作狀態及能力評估等。這一過程中的跨專業協作顯得尤為重要，產業醫師需要根據醫學角度提出意見，而管理者則需從人事及勞務管理的角度進行考量，雙方共同制定符合勞工健康需求及企業運營需求的復工計畫。

4. 決定復工

一旦復工計畫制定完成，企業需要進行最後的確認，評估勞工是否已具備重返職場的條件，並作出復工的最終決定。這一過程中，公司需進一步考量勞工的身體及心理狀態，並根據具體情況做出合理調整。



5. 復工後的持續追蹤

復工後的追蹤同樣至關重要，這是確保勞工能夠長期穩定工作的關鍵步驟。企業需要定期評估勞工的工作狀況及能力，確認疾病是否復發，並對工作環境進行持續改善。管理者和同事也應在復工後提供支持，以促進復工勞工的身心健康及工作適應。

復工判定的三個基本條件

復工的判定不僅依賴於醫學診斷，還需要綜合考量勞工本人和職場環境的準備情況。具體來說，復工的三個基本條件包括：

- 1.醫學判斷：**根據主治醫師的診斷，確認勞工是否具備復工條件，儘管這不意味著必須完全痊癒。
- 2.本人意願：**勞工是否有重返職場的意願和準備，這是復工的重要心理條件。
- 3.職場準備：**工作場所是否為接納復工員工做好了準備，包括其他同仁對復工的接受度及工作環境的調整。

這三個條件的協調和滿足是復工成功的關鍵。如果其中任何一個條件不足，都可能導致復工失敗或再次請假。

跨專業協作的基本概念

在日本的精神疾病復工計畫中，跨專業協作是提高復工成功率的關鍵。這種協作包括主治醫師、產業醫師、管理者及勞工本人之間的密切合作。每個參與方都有自己獨特的視角和專業背景，但最終的目標都是一致的，即幫助勞工順利復工並保持長期穩定的工作狀態。不同的專業人員之間需克服資訊傳遞及理解上的差距，共同努力實現最佳的復工效果。

在臨床實務中，復工計畫還需要考慮到職場中的潛在障礙，如長期缺乏感情聯繫、職場滯留及回復效能等問題。這些問題都可能影響復工勞工的適應過程，因此需要及時跟進並提供支持。

結論

精神疾病的復工計畫是一個涉及多方協作的複雜過程，特別是在日本職場，跨專業與場域的共同協作顯得尤為重要。通過有效的復工計畫和持續的追蹤，企業不僅可以幫助勞工順利復工，還能在長期內保持員工的工作效能，進一步提升整體工作環境的穩定性與幸福感。透過這樣的協作模式，我們可以更好地應對精神疾病帶來的挑戰，促進健康與生產力的雙重提升。✿

參考資料

1. <https://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/anzen/dl/101004-1.pdf>
2. 産業医ガイド基本管理業務からメンタルヘルスまで。第3版ISBN：978-4-7849-3043-2



新人新知

113年7-9月新入會會員介紹：

| 會員編號 | 姓名 | 現職機構 |
|-------|-----|----------------------|
| A2382 | 林O怡 | 利奇機械工業股份有限公司 |
| A2383 | 黃O姍 | 中國醫藥大學附設醫院 |
| A2384 | 陽O伶 | 北投健康管理醫院 |
| A2385 | 黃O樂 | 永霖健康 |
| A2386 | 鄭O如 | 國軍退除役官兵輔導委員會雲林榮譽國民之家 |
| A2387 | 崔O禾 | 台電桃園區營業處 |
| A2388 | 趙O淇 | 聯新國際醫院 |
| A2389 | 許O萱 | 同欣電子 |

歡迎新會員

WELCOME

誠摯歡迎您的加入~~

這裡就像一個大家庭，凝聚大家的力量與經驗傳承，讓您在工作上能發揮所長，共創美好的職護專業！



教育訓練

活動花絮

