



台灣職業健康護理學會

會訊

第十八期
2020.06.30

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
職場好關係，從「心」出發 忘憂森林身心診所/中區勞工健康服務中心 吳曉萍 諮商心理師	
<u>新知分享 II</u>	4
To explore the risk factors of occupational burnout on workers in a food manufacturing factory 長榮大學護理系 莊昭華教授	
<u>經驗分享 I</u>	5
「109年績優職業健康護理人員獎」獲獎心得 燁輝企業股份有限公司 黃秀華護理師	
<u>經驗分享 II</u>	8
「109年績優職業健康護理人員獎」獲獎心得 松下電器股份有限公司 黃淑芳護理師	
<u>新人新知</u>	13



重要訊息

一、會員權益

1. 學會官網系統更新作業已完成，新的網址<http://taohndemo.weipuhost.com>歡迎大家前往預覽。
2. 感謝您這一年來對學會的支持與愛護！109年度(1~12月)常年會費可以開始繳交囉!107年度會員禮—職業健康服務乙書持續發送中(僅限107年度有繳交會費之會員)。
3. 歡迎連續為本會滿三年以上之活動會員提出109年專案或研究計畫經費申請，收件截止日為109年8月31日止。
4. 109年度學術發表申請辦法請參考「會員學術發表獎勵辦法」。

二、學術相關活動

1. 109年度第6期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)將於高雄辦理，歡迎相關人員報名參與。
2. 109年度第7期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)將於台北辦理，歡迎相關人員報名參與。
3. 109年度第8期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)將於台中辦理，歡迎相關人員報名參與。
4. 109年度第5期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(EN23)將於台中辦理，歡迎相關人員報名參與。
5. 109年度第6期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(EN23)將於高雄辦理，歡迎相關人員報名參與。
6. 109年度第7期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(EN23)將於台北辦理，歡迎相關人員報名參與。
7. 109年度第二梯次第2期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)將於台中辦理，歡迎相關人員報名參與。
8. 108年職業安全衛生署年報已置於職安署網頁，歡迎各界下載參閱。



法規情報

1. 勞動部訂定「勞動部職業安全衛生署推動中小企業臨場健康服務補助計畫」，自109年1月1日生效。
2. 勞動部訂定「呼吸防護計畫及採行措施指引」，自109年7月1日生效。
3. 總統公布修正「勞動檢查法部分條文」並自109年6月12日起生效
4. 臨場勞工健康服務參考手冊(中小企業適用版)
5. 勞動部公告「110年度勞動檢查方針」

教育訓練花絮



新知分享 I

職場好關係，從「心」出發

忘憂森林身心診所/中區勞工健康服務中心 吳曉萍 諮商心理師

常有人說「有關係，就是沒關係！」到底如何經營職場的好關係呢？我們今天就從性格的自我覺察與省思來談。職場的人際關係像是我們生活裡的一個小型人際縮影，因為人際互動模式具有平行類化的特色，所以過往在校園的人際風格、在家裡的互動模式其實都很容易類化到工作上的人際脈絡裡，那麼想鬆動它，得從「心」認識自己，正視自己性格上的優勢與弱點去調整自我，才有機會改變過往不太滿意的人際關係。

從心理層面來說，一段好關係是指雙方在關係裡皆感到自在、舒服，然而自在感是十分主觀的感受，故我們不能只從認識自己的角度談關係經營，還要學習換位思考來感受別人的處境，知己知彼的反思與調整才能將關係裡的危機化為轉機，用更多的同理拉近彼此的距離，深化一段關係的厚度。以下，將就美國心理學家William Moulton Marston提出的DISC四型人格特質，帶領大家認識自己性格上的優點與人際互動裡的弱項，並提出各種行為模式的調整建議來促進您擁有更多心理資本經營出更好的關係品質。

首先，我們來認識第一種人格—支配型人格（Dominance），這類型的人在處事的果決度與執行力上都十分出色，肩膀很能承接生活裡的大小責任，是十分容易被推舉為團體領導或管理者的人選，但生活在緊湊的節奏裡，使他們容易對人缺乏耐心，以指責、強勢和大聲的方式溝通是他們典型遇到壓力的直覺反應，故如果您屬於這類型的人，建議每天留一點時間照顧自己的身心，學習在溝通中放慢說話的步調，能夠讓互動裡多一點暖度、少一點衝突。

第二個要介紹的是影響型人格（Influence），這類型的人有很大的優勢是他們總能在短時間內與人建立起愉快的互動經驗，很好的人緣，通常只要有他們的存在，組織都會十分歡樂。他們的生活基調是趨樂避苦，太高壓的任務會讓他們感到窒息，故如果您屬於這類型的人，建議挑戰困難任務時，嘗試將大目標分成小步驟慢慢完成，將會幫助您獲得更多處事上的自信，同時，雖然您有很好的口才，但提醒您在表達上收斂過多的誇飾，以免帶給別人浮誇的印象。

第三種人格類型為穩健型人格（Steadiness），擁有好好先生、便利貼女孩的稱號，他們在組織裡多半默默無聲，但卻是功不可沒的一組人馬，有任何請求找上他們，通常他們都會接下任務，很少說「不」，可是這樣吃苦耐勞、犧牲奉獻的工作精神，很少讓他們贏得別人的尊重，故如果您屬於這類性格，學習慢慢地說出自己的限制與立場是您目前人際關係裡很大的功課，當您不再以壓抑的方式處理情緒、願意試著表達出心聲，您的原則與需求才會慢慢受到別人的正視。

最後，要介紹的是分析型人格（Compliance），這類型的人有很清晰的思緒，解決問題的策略上，喜歡廣泛蒐集資訊、謹慎地分析後再下決定。他們在溝通時，通常是對事不對人，需要時間慢慢思考事情，但因為太實事求是，容易被誤解成不通人情，故如果您屬於這個類型，建議在工作生活中，可以多釋出一些善意的非語言訊息，讓刻意練習的感性來平衡一下溝通問題時過度理性的樣貌，翻轉一下您過去給人一板一眼的形象。

以上，帶大家認識不同性格的人際風格，除了更清楚自己的優、劣勢，也盼帶給大家換位理解的省思，找到自己可以留意與微調的人際細節，讓我們都能在溝通過程上多幾分同理與尊重，在關係裡保有更多的體貼，在職場裡廣結善緣，如此，就能減少「我們不一樣」衍生成對立、評價或偏見的機會，讓職場成為一個講理也講愛的大家庭，也讓每一個人被滋潤在更多的欣賞中，蛻變成一個更棒的自己。



To explore the risk factors of occupational burnout on workers in a food manufacturing factory

Chao-Hua Chuang^{1,2}, Yi- Chun Pan³, Yu-Ting Yen⁴

¹Department of Nursing, Chang Jung Christian University, Tainan City, Taiwan

² Taiwan Association of Occupational Health Nurses; TAOHN

³ Department of Home Health Care, Chimei Hospital, Tainan City, Taiwan

⁴ Department of Nursing, Jianan Psychiatric Center, Ministry of Health and Welfare, Tainan City, Taiwan

Abstract

Background:

It is an important issue about occupational burnout of workers. The purpose of this study is to explore the risk factors of occupational burnout on workers in a food manufacturing factory.

Methods:

It is a cross-sectional study. The study recruited 230 Taiwanese employees who had been employed for more than 3 months at a food manufacturing factory. An anonymous self-administered questionnaire was used to collect data.

Results:

A total of 230 workers were invited to participate in our study, and 188 subjects completed the questionnaire. Most of the subjects were female (53.7%), aged 30 or older (75.5%), with the educational level of junior college or higher (53.7%). 50.5% workers had married, and had no chronic diseases (84.6%). 77.1% workers whose salary was 20001 or higher NTS per month. 61.2% workers were technicians, 89.9% worked on a fixed shift, and 66.0% had more than 5 years work experience. 50.5% subjects worked overtime as an ordinary / occasional in current half year. The scores of overall occupational burnout, personal burnout, work-related burnout, client-related burnout, and over-commitment were 41.6, 48.7, 43.8, 31.6 and 45.1, respectively. High psychological demand and high physical demand were the risk factors of overall occupational burnout. Personal burnout was related to shift work, high psychological demand, low social support, and high physical demand. Shift work, high psychological demand, low workplace justice, and low social support were the risk factors of work-related burnout. Client-related burnout related to high physical demand. Over-commitment related to more than 5-years work experience, high job control, and high psychological demand.

Conclusion:

The occupational burnout of the study subjects was higher than the whole food manufacturing and non-specific industries. In a nutshell, working characteristics such as shift work, overtime, high emotional and physical demand were the risk factors of occupational burnout. Hence, we should control the risk factors to reduce the negative effect of burnout in future.

投稿單位:長榮大學護理系 莊昭華

發表於2019 ICFEOM



經驗分享 I



「109年績優職業健康護理人員獎」心得

燁輝企業股份有限公司 黃秀華護理師

任職職場工作之年資：24年

秀華在1995年5月15日到職，是燁輝企業第一位廠護，在20多年前「廠護」一詞顯少會被提及，那時企業對於這樣的職務，只因符合「法規」要求。但秀華本著對人的熱情與醫療臨床專業及實務經驗，開始「從無到有」、「好還要更好」，在公司

「一步一腳印」推動有關「健康照護」之活動。

對員工之健康願景，即燁輝員工能「快快樂樂上班、平平安安回家、健健康康退休」。訂有健康服務計畫，經總經理核准後實施，為員工在職場上打造出一個符合安全、健康與舒適的工作環境與場所。希望燁輝企業同仁在公司辛苦工作奉獻一輩子的青春後，能健健康康退休，享受退休生活，可到處旅行、遊山玩水，快意人生。

健康的首要-健康檢查

燁輝企業相當重視員工健康，於每年規劃員工健康檢查優於法規(含四癌)，此外，更安排集團二間醫院：義大醫院(燕巢)、大昌醫院(左營)及萬芳醫院(台北)等三地健檢中心，以讓員工能夠就居住地，選擇距離較近且方便方式參加健檢，提高選擇性及健檢參與率。

e化的健康管理

為能有效及便利追蹤人員健康狀況，與資訊人員共同開發**健康管理系統**，可供公司主管、同仁及職業醫護團隊進行查詢與監控健康狀況。

主管多一點關懷，員工就會多一點健康，保健室將員工健康檢查報告重點項目彙至資訊系統。並以e-mail通知主管，適時地給予同仁協助與關懷。

燁輝E化健康管理系統	
系統名稱	功能說明
異常項目人員名單系統	健檢結果十大異常項目人員列入部門控管
年度健檢後追蹤管理系統	要求主管定期至系統回報是否有定期關懷異常部屬
健檢報告查詢系統	人員可隨時於系統查看過去三年健康檢查報告
特殊作業分級系統	根據預防職業病健康檢查結果，做為工作調整評估
聽力四級管理查詢系統	系統化管理由職醫判定之聽力異常人員
腦心血管風險等級查詢系統	透過工時及健康數據等各項參數，計算負荷風險



健康促進

為提升同仁對健康之認知與重視，藉由辦理健康講座使增強知能，正視自己的健康狀況，常態辦理活動有：健保二代戒菸服務、健康減重、職場紓壓、流感疫苗注

計算員工健康指數

將健康指數列入年度目標管理會議追蹤，依照員工分布及健檢結果，與公司廠醫共同設定員工健康指數，分數計算包含：

(1)BMI值(2)二/三高心血管疾病罹患與否

(3)體適能成績(4)身心過勞指數

YPS 輝輝企業		2018 年目標達成暨 2019 年目標設定彙總報告表		管理部																																																																													
我們的願景：2020 年成為全球最好之鋼鐵製造服務企業																																																																																	
2018 年創新三年年度標語：新時代、新情勢、新思維、新模式，要求 Volume，更要 Value。																																																																																	
2019 年創新四年年度標語：隨情勢而變，求變更求新，常變成常新，創高價值。																																																																																	
策略構面	策略議題	策略目標	衡量指標(KPI)																																																																														
S.社會責任	S1.善盡企業社會責任	P7.健康促進	提升員工健康指數																																																																														
A	B	C	D																																																																														
部級目標項目	行動方案/作業說明 (困難點&所需支援)	起迄年月	負責單位																																																																														
P71.提升員工健康指數	說明： 1.年度健康檢查於 2018/05~2018/10 辦理，預估 1,391 人受檢，實檢人數 1,295 人，十大項目異常比例中，血壓/血糖/吸菸/BMI 比起 2017 年比例皆有升高之趨勢。經與職醫討論並確認後，2019 年目標如下表： 2.公司體適能結果 21-30 歲同仁之體適能分數(2.88)低於全國常模分數(3.00)；反之年紀較大同仁體適能分數(均高於 3.00)較全國常模分數為高，表示年紀較大同仁體適能分數優於全國同年齡層人員。	2018.01 2018.12	管理部																																																																														
*17實績：78.73分																																																																																	
*18目標：81.07分																																																																																	
*18基準：78.85分																																																																																	
*18實績：78.25分																																																																																	
*19目標：80.46分																																																																																	
註： 將原「健康促進」之11項KPI整合為1項KPI「員工健康指數」，以利檢測每年度辦理全體員工健康狀況是否提升，並依此調整每年度之健康促進活動。	2018 年 辦理健康指數 -2018 年健檢資料 <table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2">健康項目</th> <th colspan="3">各健康項目目的比例</th> <th colspan="3">目標-2019 年辦理健康指數</th> </tr> <tr> <th>A</th> <th>B=A*100</th> <th>C</th> <th>D</th> <th>E=B*(1+D)</th> <th>F=C</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1 BMI < 27 比例</td> <td>71.7%</td> <td>71.66</td> <td>25%</td> <td>17.92</td> <td>3%</td> <td>73.81</td> </tr> <tr> <td>2 未罹患高血壓比例</td> <td>72.4%</td> <td>72.37</td> <td>20%</td> <td>14.47</td> <td>3%</td> <td>74.54</td> </tr> <tr> <td>3 未罹患高血糖比例</td> <td>93.8%</td> <td>93.80</td> <td>15%</td> <td>14.07</td> <td>2%</td> <td>95.68</td> </tr> <tr> <td>4 未罹患高血脂比例</td> <td>83.4%</td> <td>83.44</td> <td>15%</td> <td>12.52</td> <td>3%</td> <td>85.94</td> </tr> <tr> <td>5 未吸菸比例</td> <td>83.4%</td> <td>83.36</td> <td>10%</td> <td>8.34</td> <td>3%</td> <td>85.80</td> </tr> <tr> <td>6 體適能中等以上的比例</td> <td>55.0%</td> <td>55.00</td> <td>5%</td> <td>2.75</td> <td>3%</td> <td>56.65</td> </tr> <tr> <td>7 個人相關過勞分數:輕微比例</td> <td>82.3%</td> <td>82.25</td> <td>5%</td> <td>4.11</td> <td>3%</td> <td>84.72</td> </tr> <tr> <td>8 工作相關過勞分數:輕微比例</td> <td>81.5%</td> <td>81.53</td> <td>5%</td> <td>4.08</td> <td>3%</td> <td>83.98</td> </tr> <tr> <td>小計</td> <td></td> <td>100%</td> <td>78.25</td> <td></td> <td></td> <td>80.46</td> </tr> </tbody> </table>	健康項目	各健康項目目的比例			目標-2019 年辦理健康指數			A	B=A*100	C	D	E=B*(1+D)	F=C	1 BMI < 27 比例	71.7%	71.66	25%	17.92	3%	73.81	2 未罹患高血壓比例	72.4%	72.37	20%	14.47	3%	74.54	3 未罹患高血糖比例	93.8%	93.80	15%	14.07	2%	95.68	4 未罹患高血脂比例	83.4%	83.44	15%	12.52	3%	85.94	5 未吸菸比例	83.4%	83.36	10%	8.34	3%	85.80	6 體適能中等以上的比例	55.0%	55.00	5%	2.75	3%	56.65	7 個人相關過勞分數:輕微比例	82.3%	82.25	5%	4.11	3%	84.72	8 工作相關過勞分數:輕微比例	81.5%	81.53	5%	4.08	3%	83.98	小計		100%	78.25			80.46				
健康項目	各健康項目目的比例			目標-2019 年辦理健康指數																																																																													
	A	B=A*100	C	D	E=B*(1+D)	F=C																																																																											
1 BMI < 27 比例	71.7%	71.66	25%	17.92	3%	73.81																																																																											
2 未罹患高血壓比例	72.4%	72.37	20%	14.47	3%	74.54																																																																											
3 未罹患高血糖比例	93.8%	93.80	15%	14.07	2%	95.68																																																																											
4 未罹患高血脂比例	83.4%	83.44	15%	12.52	3%	85.94																																																																											
5 未吸菸比例	83.4%	83.36	10%	8.34	3%	85.80																																																																											
6 體適能中等以上的比例	55.0%	55.00	5%	2.75	3%	56.65																																																																											
7 個人相關過勞分數:輕微比例	82.3%	82.25	5%	4.11	3%	84.72																																																																											
8 工作相關過勞分數:輕微比例	81.5%	81.53	5%	4.08	3%	83.98																																																																											
小計		100%	78.25			80.46																																																																											
	執行狀況： 1.依健檢及體適能檢測結果，加強二、三高(血壓/血糖/血脂)管理(加強量測及提醒就醫/服藥，並主動要求風險者就醫) 2.辦理健康促進活動(減重/戒菸/紓壓/體適能檢測)，以降低同仁心血管疾病風險。																																																																																
2018/12/28	2019 年度 YPS 目標管理會議			P.14/14																																																																													

員工關懷活動績效斐然

長久以來積極推動職場健康事項，並設立有相關的健康獎勵及福利措施，在關懷員工健康方面頗有成效。各項關懷活動自2014年起獲得政府單位肯定，2019年積極參與高雄市政府衛生職場戒菸服務競賽計劃，經評選達職場戒菸服務績優單位，特頒贈「成效績優」獎盃一只。同年首次申請衛生福利部國民健康署所辦理之績優健康職場與優良推動人員的評選，通過評鑑，榮獲雙料肯定，於2019年12月12日獲頒獎座。



燁輝員工關懷活動獲政府單位肯定



燁輝積極參與高雄市政府衛生局2015~2019年職場戒菸服務競賽計畫，經評選達職場戒菸服務績優單位主辦單位特頒贈「成效績優」獎盃一只。



2019年首次申請衛生福利部國民健康署所辦理之績優健康職場與優良推動人員的評選，通過評鑑，榮獲雙料肯定，於2019年12月12日獲頒獎座。

未來展望

健康需要時間累積，唯有努力付出才可換得健康身體。要有求變的思維、改變的心，才可突破面對身體異常的瓶頸，從『自主管理』著手，了解體況、改變不良習慣、養成規律運動、積極治療疾病，達到全面性健康照護之目標。

經驗分享 II

「109年績優職業健康護理人員獎」心得

台灣松下電器股份有限公司 黃淑芳 護理師



20多年的職護生涯，歷經「只是法規附屬」到「還是健康最重要」的認可，從「疏忽」到「注重」或許是我們在邊緣地帶的護理人員最想成就的，幸運的我能用堅持換取到信任，並藉由許多外界肯定讓公司和同仁間感受到我的付出，而回饋並得以支持的是～來自職場健康的同仁良好互動，我們一同繼續保有「預防疾病者」而不成為臨床的「疾病者」，共同努力避免生病的無助、無奈，一直以來將職場與個人健康視為目標使命，努力過程中也會得到歡笑和鼓勵，雖然今年邁入職護專業24年頭，我的心仍然像剛入職場護理的新進，我仍感到幸運得以繼續堅持做這正向的職務～雖然有人說我是他(她)的貴人，但我更覺得他們是我的貴人，因為有他們才讓我知道我的”不足和滿足”，2020年感謝學會給我審視自己的機會,並很榮幸獲得學會認可，更需藉此自我期許未來的自己能更加突破、更加努力成就感恩的恩典，期望提升更高層次的表現。

特別感謝我的家人和夥伴~



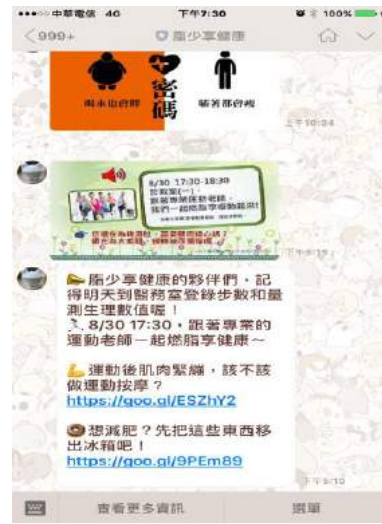
◎職場推動特色

<p>一、職場概述</p>	<p>健康職場日常鼓勵員工從自身做起，推動健康促進等活動，進而推動到生活的家庭與社區。總責任者表示，希望能夠創造讓每一個員工都有感的幸福職場，以存在對社會產生貢獻的真正目的。於健康促進的執行層面，更是於年度大事文宣上表示期望相當重視。以期同仁與幹部們一同健康促進業務推動，以營造職場健康工作環境、定期辦理員工健康檢查，並作後續的健康管理及追蹤、發揮多元媒體推動之功能，善用公布欄建立健康知識三大主題來關心員工的健康狀況，掌握員工的健康趨勢，預防職業傷害與職業疾病的發生，最後是以培養員工同仁正確之健康認知，並養成良好之態度及行為，進而影響家庭之成員，是我們要努力的目標。因此受與職護自我要求之使命與任務，每年的體檢報告異常呈現於本年度年初時舉辦體重管理促進活動，進階與長庚科大健康管理系在職進修學員推動減脂活動，以期延續成果強化落實自我管理為目標，提供員工缺乏運動、營養過盛與三高問題之新陳代謝相關生活指引為荷。</p>
<p>二、執行概述</p>	<p>(一)推廣運動：於公司既定辦理投籃、羽球、保齡球比賽、有氧舞蹈、瑜珈課程外，聘任專業講師與教練教導，今年度更進一步推廣於爬樓梯標語與鼓勵運動，藉此提醒員工規律運動的重要與觀念建立，進而提高他們注意自我的體能與健康，並減緩工作壓力。</p> <p>(二)提供健康飲食：員工餐廳設置提供辦理「輕食區~代謝症候群的飲食營養」、辦理「健康飲食」健康講座，讓員工了解如何吃得健康，並提供餐廳健康意見，進行檢討改進，以提供符合員工健康需求的午膳。</p> <p>(三)辦理減壓活動：辦理年度旅遊、戶外踏青、室內藝文欣賞與舒壓講座，經問卷與諮詢需求提供，期紓解員工與幹部壓力，亦增進彼此情感、互動與工作動力及向心力(本集團領導者更是常藉出席健康活動以立為標竿)。</p> <p>(四)減重與減脂：積極鼓勵同仁參加「健康體重管理&減脂計畫」活動，提供「健康生活動起來手冊」，鼓勵員工健康吃、多運動，並於推廣其借由血壓與體重(體脂)測量，針對較高風險員工適時給予專業衛教，協助同仁正確且持續健康自我管理重要指標，享有健康快樂的生活。</p> <p>(五)推行戒菸：張貼戒菸海報與標示、鼓勵抽菸同仁參加戒菸諮詢與門診，協助員工瞭解菸害的影響，培養不抽菸的紓壓方式，並針對戒菸成功者予以獎勵。且與特約診所合作戒菸門診。</p> <p>(六)運用網路資源:運用IT網路(QRcord)報名與健康問卷、LINE群組(宣導與活動促進)、集點卡鼓勵活動參與、藍芽血壓計測量健康管理APP運用。</p> <p>(七)活動課程設計:靜態營養衛教、動態健身律動教練有氧運動、每週計步、複測與延續促進、運動遊戲競賽、VIDEO健康操帶動、藍芽體脂APP監測等當組織資源有限時，亦與當地衛生所等、職業安全衛生中心、勞工健康服務中心、勞工局及其他民間社團組織，取得資源以協助政策發展、舉行定期健康檢查與安全健康活動(包含公費流感疫苗施打、四癌篩檢、肺結核預防、健康促進講座等)、AED廠商輔導教學等。</p> <p>(八)臨場服務:透過臨場服務與年度體檢:運用IT網路(QRcord)採用相關問卷發現風險分析(評估職場有關物理性、化學性、人因、過勞等危害或母性健康保護之需求，並進行相關的預防與改善措施)並給予風險個人專業諮詢與衛教。</p>





樓梯標語



LINE 群組運用(聯繫、公告、PUSH)

活動內容/燃脂輕鬆一夏

8/9 說明會/報名
8/23 飲食衛教講座
8/30 體感運動促進講座
9/20 燃脂運動遊戲競賽
9/26 成果後測終止站

8/10-9/26
個人衛教互動營
(專業營養、運動、肌耐力建議)

理想腰圍：
男性90公分(35吋) > 女性80公分(31吋)



活動日程公告

說明會與宣導講座



前測、中測、血壓監測



運動健康操推動



LINE 活動集點卡運用



週間飲食衛教講座



瑜珈課程



律動有氧課程



傳染病衛教



流感疫苗施打



團體健康運動推動



政府活動推廣

新人新知

109年01-03月新入會會員介紹：

會員編號	姓名	現職機構
A1925	王O文	高雄榮民總醫院
A1927	林O岑	聯華電子股份有限公司
A1928	吳O葦	嘉義長庚醫院
A1929	王O瑾	台灣中油石化事業部
A1930	黃O柔	臺北市立聯合醫院陽明院區
A1931	郭O羽	臺北市立聯合醫院陽明院區
A1932	林O諭	台北市立聯合醫院陽明院區
A1933	林O鐸	台北市聯合醫院陽明院區
A1934	蘇O婷	臺北市立聯合醫院附設士林聯合門診部
A1935	謝O嬌	健檢中心護士
A1936	鄭O玲	台北市立聯合醫院陽明院區
A1937	林O綺	北市聯合醫院陽明院區
A1938	黃O娟	台北市立聯合醫院陽明院區
A1939	葉O琦	台北市立聯合醫院陽明院區
A1940	劉O婷	台北市立聯合醫院
A1941	孫O諭	台北市立聯合醫院陽明院區
A1942	江O	衛生福利部屏東醫院
A1943	張O涵	環鴻科技
A1944	陳O蓉	矽品精密工業股份有限公司



新人新知

會員編號	姓名	現職機構
A1945	王O莉	臺北市立聯合醫院
A1946	王O琇	美商超微半導體股份有限公司台灣分公司
A1947	李O思	高雄醫學大學附設中和紀念醫院
A1948	李O怡	凌華科技股份有限公司
A1949	廖O怡	新光醫療財團法人新光吳火獅紀念醫院
A1950	林O廷	國家中山科學研究院航空研究所
A1951	劉O倫	天主教永和耕莘醫院
A1952	吳O昀	台北榮民醫院桃園分院
A1953	陳O萍	友訊科技股份有限公司
A1954	鍾O軒	義大癌治療醫院
A1955	林O茹	三重中興醫院
A1956	鄭O卿	矽品精密工業股份有限公司
A1957	陳O吟	屏東市清潔隊
A1958	陳O瑤	衛生福利部屏東醫院
A1959	簡O鳳	衛生福利部屏東醫院
A1960	徐O年	市立聯合醫院北投門診部
A1961	王O慧	華碩電腦股份有限公司
A1962	陳O筠	華碩股份有限公司
A1963	林O琪	華碩電腦股份有限公司
A1945	王O莉	臺北市立聯合醫院



新人新知

會員編號	姓名	現職機構
A1964	林O蓮	申豐特用應材股份有限公司
A1965	曾O惠	芳泉股份有限公司
A1966	陳O瑾	先進光電科技股份有限公司
A1967	李O恬	澄清醫院(中港院區)
A1968	李O旂	海光企業股份有限公司

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!



活動花絮

第五屆第2次會員代表大會

