4 幸福職場

我們曉得萬事都互相效力、叫愛神的人得益處、
就是按他旨意被召的人。（羅馬書8:28）

4.1 人才僱用

4.2 職能管理

特輯二 健康促進

4.3 健康職場

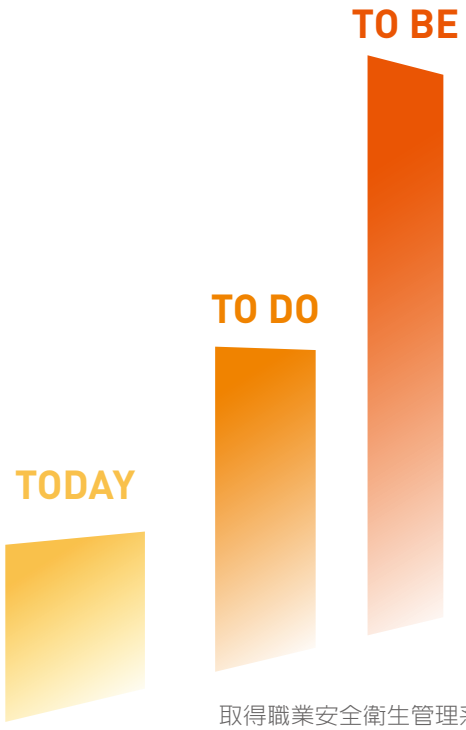
臺安是你的家
而且是不錯的家

以「臺安是你的家，而且是不錯的家」為核心目標，積極創造和諧幸福的職場。

我們不僅照護民衆的健康，也關懷我們的員工，本院新進或資深員工均享有福利、權利、休假、工時及退休制度。員工的甄選錄用不因種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、性別、性傾向、年齡、婚姻、容貌、五官、身心障礙或以往工會會員身分為由而予以歧視。本院男女薪資同酬，而且全職人員的最低薪資優於勞基法的基本工資1.25倍。為維持企業營運順暢及醫療業務品質，在人員招募、管理、教育訓練、薪資福利、進階...等皆有完善的相關制度，例如員工可於院內轉職平台獲得職缺訊息，依職涯規劃申請轉職，使員工能適才適所。

本院期望透過每年舉辦各項員工健康促進活動，讓員工紓解壓力、提升生活品質，讓工作與生活達到平衡，促使同仁的身、心、靈健康皆能逐年提升，最終能達到全人的健康。

本院除遵循落實辦理職業安全衛生相關法令外，為追求健全的職業安全衛生管理，2015年已取得職業安全衛生管理系統認證，未來除落實該系統的管理作業外，將更進一步討論如何預防過勞與人因工程危害，以及研擬母性勞工健康保護計畫，期能達到『工作安全，災害歸零』安全衛生管理目標，促使本院永續經營與發展。



內化健康促進理念，常規化為日常作業流程

取得職業安全衛生管理系統認證
研擬母性勞工健康保護計畫
WHO健康促進醫院全球典範獎

幸福企業獎2星級
ENSH全球無菸醫院國際金獎認證

4.1 人才僱用

本院無論正式或非正式員工於到職時皆須簽署勞動契約，以保障契約期間的工作權利；並且每季召開勞資會議、每年施行員工滿意度調查及提供員工申訴管道，保障員工發聲權利，使勞資間溝通無礙。若有任何重大營運變革，皆有依照勞基法最短預告期進行告知義務，並依院內會議程序裁決通過後公告週知。

人力資源一直是本院發展的重要資產，本院廣設招募管道，並秉持公開、公平的聘用原則，延攬各類醫療專業人員及行政人員，並積極進行人才培育。以下以2013年01月01日~2014年12月31日員工數進行分析：

在職人員契約類別及性別分析

單位：人

勞動力類別	2013年				2014年			
	正式		非正式		正式		非正式	
	男	女	男	女	男	女	男	女
外包人力	0	0	26	89	0	0	29	82
派遣人力	4	6	4	9	6	10	4	5
本院人力	195	817	3	23	202	850	3	27
總勞動力	199	823	33	121	208	860	36	114

註：正式、非正式員工以合約類別區分，正式員工為不定期合約、非正式為定期契約員工。

2013-2014年新進人員依性別、年齡區分

年度	2013年		2014年	
性別/年齡	人數(人)	比例(%)	人數(人)	比例(%)
女	190	18.3%	192	17.7%
30歲以下	105	10.1%	112	10.4%
30-50歲	79	7.6%	72	6.7%
50歲以上	6	0.6%	8	0.7%
男	50	4.8%	32	3.0%
30歲以下	23	2.2%	10	0.9%
30-50歲	19	1.8%	17	1.6%
50歲以上	8	0.8%	5	0.5%
總計	240	23.1%	224	20.7%

2013-2014年離職人員依性別、年齡區分

年度	2013年		2014年	
性別/年齡	人數(人)	比例(%)	人數(人)	比例(%)
女	160	15.4%	145	13.4%
30歲以下	62	6.0%	59	5.5%
30-50歲	84	8.1%	78	7.2%
50歲以上	14	1.3%	8	0.7%
男	24	2.3%	26	2.4%
30歲以下	8	0.8%	8	0.7%
30-50歲	15	1.4%	12	1.1%
50歲以上	1	0.1%	6	0.6%
總計	184	17.7%	171	15.8%

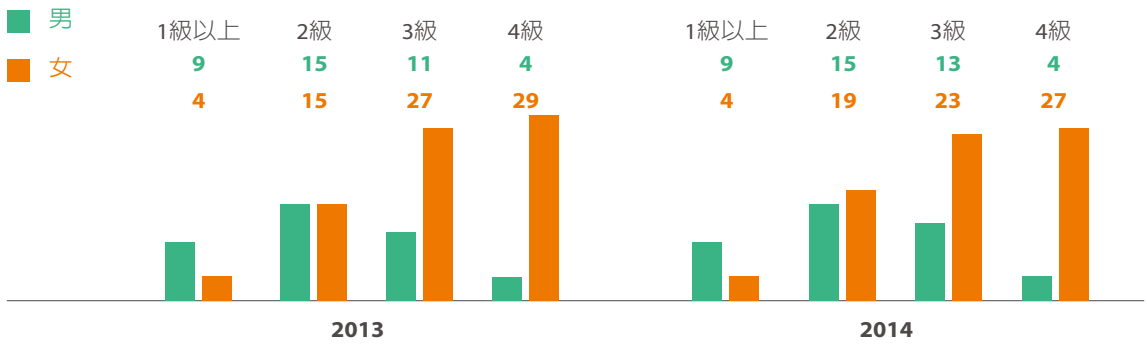
2013-2014年各職系員工性別及年齡分佈

單位：人

年度	2013年					2014年				
職別	行政	醫技	醫師	護理	總計	行政	醫技	醫師	護理	總計
女	259	260	39	282	840	267	264	42	304	877
30歲以下	58	39	1	82	180	67	48	0	111	226
30-50歲	136	198	27	161	522	135	195	32	155	517
50歲以上	65	23	11	39	138	65	21	10	38	134
男	58	60	80	0	198	61	61	83	0	205
30歲以下	7	17	2	0	26	7	18	2	0	27
30-50歲	32	36	37	0	105	35	39	37	0	111
50歲以上	19	7	41	0	67	19	4	44	0	67
總計	317	320	119	282	1,038	328	325	125	304	1,082

各級主管男女人數比例

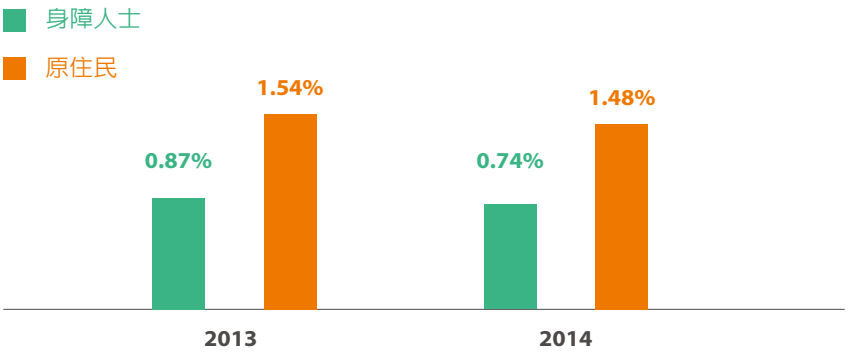
本院因產業特殊性，護理人員佔員工總數約40%，而護理人員多為女性，因此在醫院女性為絕對多數。但就任用、升遷而言，不以性別而有所限制，只要表現優秀，就有升遷機會。



身障人士及原住民聘用比例

統計日期：2013年12月31日
身障人士聘用9人，原住民聘用16人

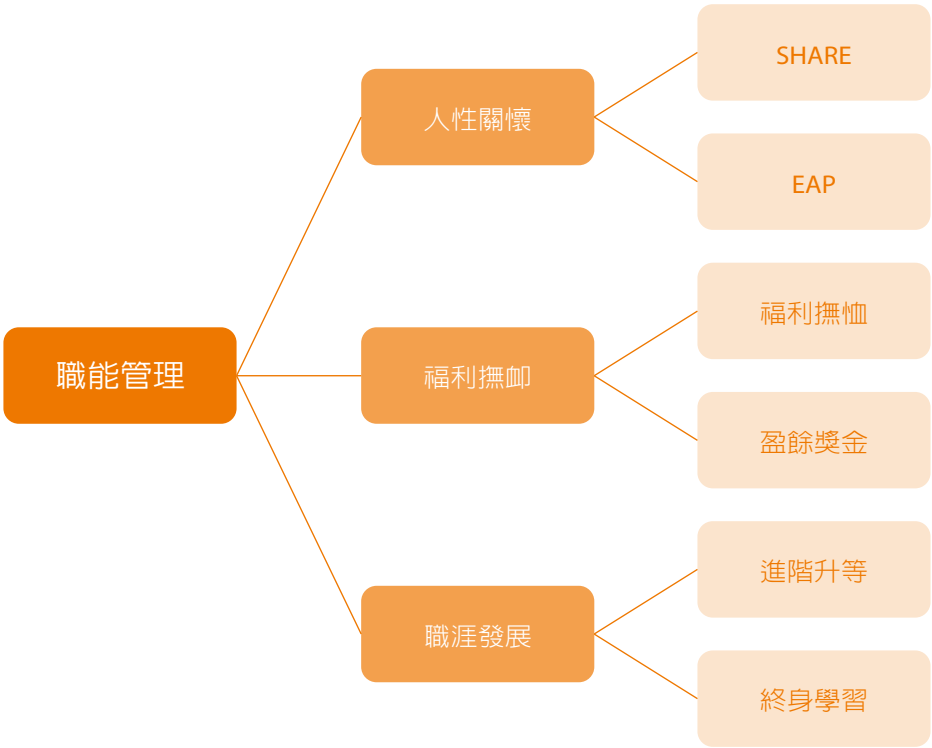
統計日期：2014年12月31日
身障人士聘用8人，原住民聘用16人



本院身障人士聘用比例符合法令要求(>1%)。

4.2 職能管理

「有優秀的員工，才有成功的企業」，如何能夠有效的運用職能來拔擢、晉升優秀的，是每個企業謀穩定、發展的關鍵。在目前醫療人力招募不易的環境中，穩定就業、留住人才也是醫院競爭力的一種展現。



4.2.1 人性關懷

Share

以SHARE理念為中心的引導管理

期許每位主管透過「SHARE」的精神關懷員工，例如，提供生理痛及頭痛生理關懷，發放巧克力及溫暖物語，每月於單位放置溫馨小品，分享短文、圖片、笑話，在工作之餘，亦能同時放鬆心情舒緩壓力。

新進人員試用期間，護理長至少與其會談四次；護理部定期舉辦「新進人員迎新茶會座談」，由帶領學姊及護理主管主動關懷新進人員並給予心理支持與輔導，以傾聽新進人員工作心聲、溝通及回應的平台，建立溝通管道與輔導機制，營造關懷的組織氣氛，使新進人員提前適應。

SHARE之星

為鼓勵院內服務態度優良員工，凡病人意見回饋中獲讚揚的服務優良員工（病人回饋意見來源為客服中心、品管中心及院長室），於每季第一週聚會院長時間，公開表揚頒獎。

SHARE文學獎

參加資格分成院內組(在職員工)及院外組(病友、家屬或訪客)，投稿內容以發生在本院與SHARE精神相關的可查證真實故事為主題。評審獎勵由本院客服中心延請知名學者、媒體或專家進行評審。每組各擇優錄取三名將公開表揚並致贈獎金第一名5,000元，第二名4,000元，第三名3,000元，佳作五名贈予SHARE精美禮品。並將公布結果於「臺安醫訊」。

員工協助方案（Employee Assistance Programs, EAPs）

在被媒體頻傳醫療崩壞的時代，指出醫病關係的緊張，以及有待改善的醫療工作環境等，醫療組織的員工長期處在被認為是高關懷的職場。本院重視員工身心靈的平衡，除了既有的院牧部及身心科人力，為了讓員工有心靈舒壓管道，故自2013年8月設置員工協助方案(EAPs)專員，其目的是為了整合院內已有的資源，並且達成跨團隊合作的關係，透過有效宣導，使部門單位都可以多元充分使用院內資源，達到員工需要時的支持與隨時的支援，除此之外，並透過EAPs辦理不同的全院性活動，營造幸福更快樂的友善職場。

勞動部「簡易工作壓力量表」前後測分析：
工作人際關係指數 65分以上，成長6.15%
工作滿意度指數80分以上，成長10.37%
心理健康指數80分以上，成長3.26%
工作壓力指數60分以上，下降8.05%

4.2.2 福利撫卹

重視員工利潤分享的福利制度

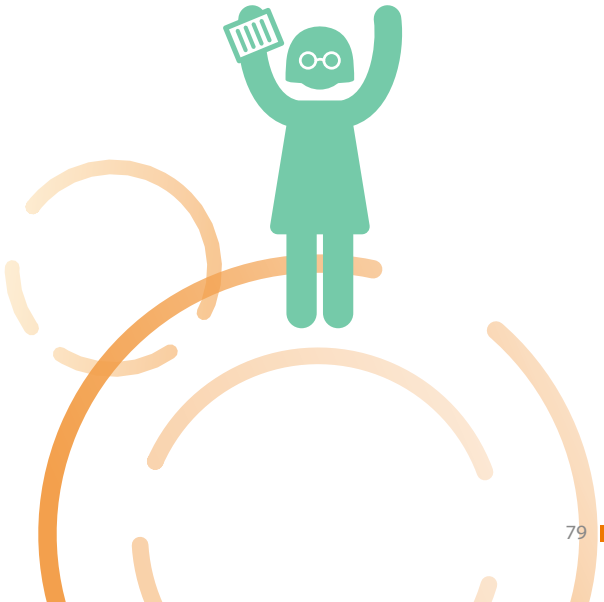
本院除政府法令規定的福利事項、員工急難救助金、旅遊與康樂活動補助、三節獎金，另有員工教育訓練公假公費補助、就醫優待、眼鏡補助、員工餐廳優惠折扣、運動中心會員優惠、免費流感疫苗、乳房超音波檢查、健康檢查等活動及福利。

福利項目	優惠內容
醫療優惠	員工本人：門診：免掛號費，部分負擔優惠減免，自費藥品、自費醫材及健保不給付項目享有折扣。 住院：病房自費差額優待。自付部分負擔，自費藥品、自費醫材享有折扣。 員工的眷屬(父母、配偶、配偶的父母、子女)
眼鏡津貼	按照配鏡費的75%給予補助，最高補助4,500元。每二年申請乙次。
制服	本院一線服務人員發給制服
男女宿舍	外縣市且輪值三班者可申請本院宿舍
員工餐廳	本院餐廳憑員工識別證員工本人優待
資深人員獎金	服務年資每滿5年發給資深人員獎金及獎狀
年節獎金	通過試用期考核後，按醫院營運狀況發給年終獎金、端午節、中秋節獎金
員工旅遊	每年每人公假1天及費用補助，各月份皆有旅遊場次可任選，一年多達十幾場，選擇性高
卓越、喜樂獎金	年度考核加分考評項目(健康體能、關懷社區)，學分達20分以上給予額外獎金
其他	歲末感恩晚會、院慶運動會、運動中心使用優惠、特約廠商、健康檢查等

撫育、撫卹措施

為保障員工的生活、照顧員工的家庭，提供各項補助：急難救助、安葬費、結婚禮金、生育禮金、子女教育補助金、子女教育獎助金、意外傷害險、住院慰問、生日禮券。

- 急難救助：本院員工因遭遇意外或罹患重大疾病必須停止工作而離職者，可申請急難救助金。
- 安葬費：
  員工本人意外死亡
  員工本人因公意外死亡
  員工本人非意外死亡
  員工配偶死亡
  員工父母（本人父母）、子女死亡
- 結婚禮金
- 生育禮金
- 子女教育補助金&子女教育獎助金
- 住院慰問
- 公費投保意外傷害險
- 生日禮券



2013年員工育嬰留停復職分析

項目	代碼	男	女
2013年申請育嬰留職停薪人數	-	0	24
2013年預定復職人數	A	0	9
2013年實際復職人數	B	0	9
2012年復職且繼續工作滿1年人數	C	0	14
2012年實際復職人數	D	0	16
復職率	B/A	-	100.00%
留職率	C/D	-	87.50%

2014年員工育嬰留停復職分析

項目	代碼	男	女
2014年申請育嬰留職停薪人數	-	0	19
2014年預定復職人數	A	2	8
2014年實際復職人數	B	2	6
2013年復職且繼續工作滿1年人數	C	1	7
2013年實際復職人數	D	1	8
復職率	B/A	100.00%	75.00%
留職率	C/D	100.00%	87.50%

獎金制度明確，盈餘40%回饋分享

特明訂每年由醫院營運盈餘的40%回饋給員工年終及三節獎金以茲鼓勵。年終獎金依個人年度考核績效給予，全院另設有跨各單位的平衡計分卡的績效獎金、針對特殊單位給予每季特別的績效獎金；在醫師方面訂有住院醫師缺額獎金辦法，按住院醫師員額編制，當人力短缺時，給予缺額獎金。

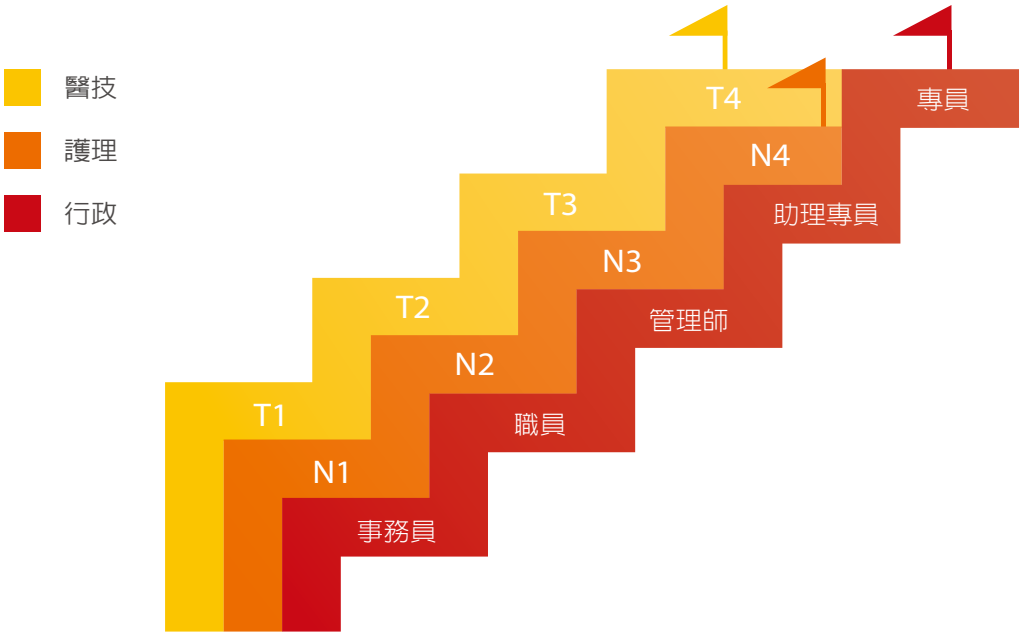
4.2.3 職涯發展

進階制度明確，升等機會人人有

1. 進階升等辦法

為鼓勵員工在工作上能精益求精，促進職能發展，本院設有醫技人員、護理人員的進階升等辦法且施行多年，於2013年8月新增行政人員進階升等辦法，使更多員工受益。升等條件設定項目有年資、學歷、院外繼續教育訓練、年度考核成績、專業技能、學術文獻發表、個案報告...等等，只要符合升等條件，單位內有缺額編制即可申請，通過一定的審核流程後進行升等。

「進階升等」對醫院及員工而言是個雙贏的制度，就院方角度不僅可激勵員工提升專業能力，在職場上有優異的表現，提供病人更安心的服務，增加醫院服務量及收入；對升等的員工則是實質的加薪，調升薪資中的專業津貼，讓員工「有感」，願意主動積極爭取進階升等。



2. 雙向回饋機制

本院工作考核分兩大類：職前訓練考核、年度考核，所有員工於年度間皆會接受考核。

(1)職前訓練考核：確認新進員工、轉職員工及新任主管是否適任現職的工作，自到職/轉職日起三個月內為職前訓練期，在試用期滿前要完成輔導、訓練及評估，依訓練計畫及工作說明書評核試用期員工對職務的瞭解情形，並針對不熟悉的業務做加強輔導。

(2)年度考核：每年度年終定期做考核評估，因考核影響員工獎金及進階升遷，為公平、公正的考評員工的工作表現，考核內容分為共同評核項目及專業訓練評核兩類，不僅評量工作專業表現，更加入工作態度、教育訓練等項目，工作態度包含：工作效率、SHARE精神、自發與創新、溝通協調、遵循醫院政策及規定、服裝儀容、出勤狀況...等，多面向的評估員工表現，綜合最後的成績為年度考核成績，以達客觀、公正。

醫院專業分工精細，鼓勵員工多元學習

醫院包含醫療、護理、藥劑師、檢驗師、放射師與行政等多類專業人員，為了讓各項專業人員能配合本院宗旨與願景，且均能在本職學能上有所成長，本院早年即成立醫學教育委員會推動醫學教育相關工作，鑑於醫學教育與研究和臨床工作的關係日趨密切，為鼓勵與提升本院教學研究風氣，本院訂有各項培訓制度。

1. 院內教育訓練課程：

(1)全院通識：依照醫院整體發展目標規劃醫務行政及服務相關的全院通識課程，提供醫院員工在工作之餘，獲得再進修的機會。人資處每年編列預算並依照醫院整體發展目標規劃醫務行政及服務相關的全院通識課程，將所規劃的課程通過教育研究委員會後，轉呈行政會議公告該年度課程及必選修學分，同時於院內網頁公佈教育目標、行動目標、學習方案、教育資源（含師資及教材等軟、硬體設施）、評價方法。內容包含全人照護、管理、服務、個資、性別平等等課程。

(2)特殊通識：配合評鑑基準及各專業領域所需的教育，將所規劃的課程通過教育研究委員會後，轉呈行政會議公告該年度課程及必選修學分，同時於院內網頁公佈教育目標、行動目標、學習方案、教育資源（含師資及教材等軟、硬體設施）、評價方法。內容包含病人安全、心理健康、安全教育、戒菸衛教、急救訓練、消防演練、感染管制、醫學法律、醫學倫理、醫療品質等課程。

(3)部門專業訓練：各部門利用其公餘或在職時間，安排部門教育訓練，使員工知識技能能符合工作所需，並提申本職學能。如護理進階訓練、醫師課程等。

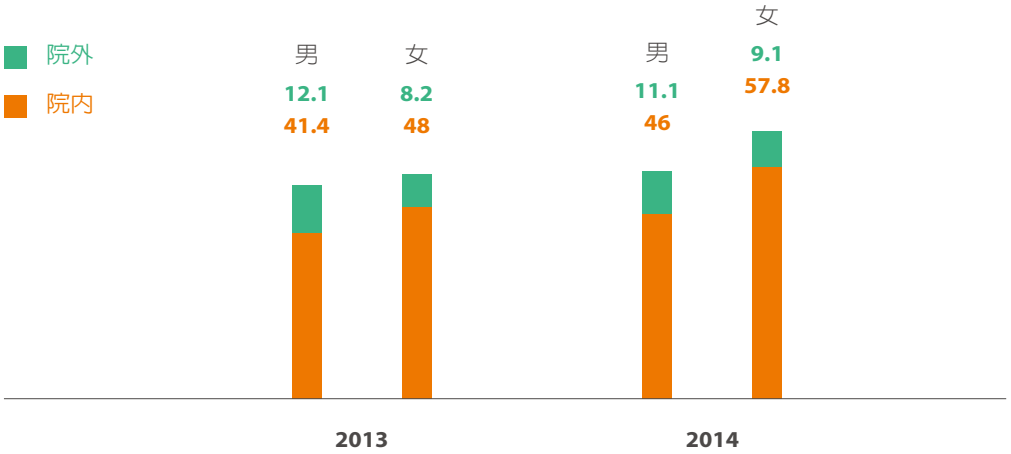
2. 院外在職進修

本院指派員工或員工可自行申請公費及在職進修假參與院外短、長期進修或訓練，以提升本院員工的專業能力或因應院方營運需求及符合法規須取得受訓合格證書的要求。本院院提供每位員工每年5日院外在職進修假及6,000元在職進修補助。超過上述費用，經本院審核通過者，仍可前往受訓。

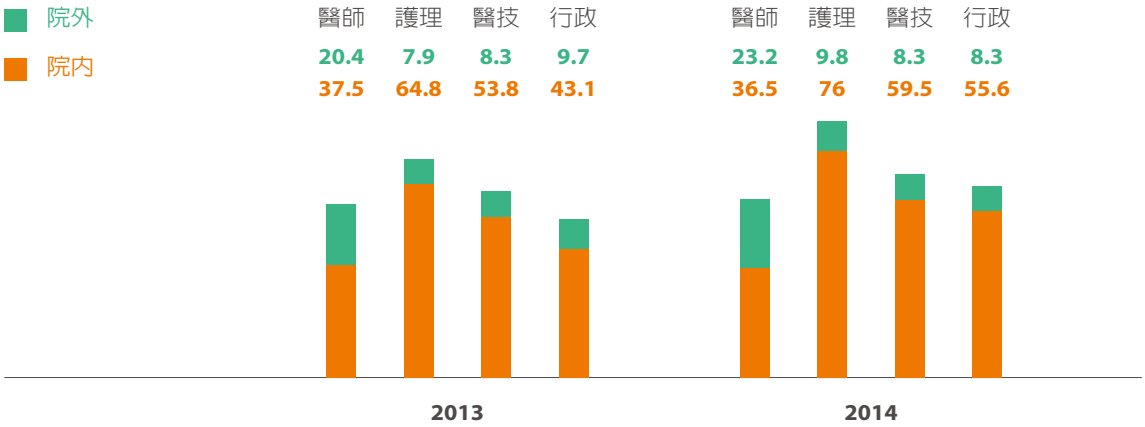
3. 員工學位進修獎勵補助

為鼓勵員工持續在職進修，提升自我能力，本院提供正式全職人員，並取得錄取通知或在學証明者進修補助費用。獎勵金補助原則為已取得該職類專業證照者的研究所或博士班在職進修，進修研究所、博士班每學期給予獎學金10,000元以為補助，補助年限為取得文憑的最低修業時間(含實習)。

按性別每年接受訓練的平均時數



按職業別每年接受訓練的平均時數



4. 建教合作與聯合訓練

本院為教學區域醫院，為提升臨床人員專業技術，培育各專業領域人才，積極與多家機構簽立建教合作合約，並訂有聯合訓練計畫。

單位：合作家數

層級	2012年	2013年	2014年
醫學中心	10	10	10
區域醫院	14	17	18
地區醫院	19	23	21
診所	32	38	42
衛生主管機關及學校	3	4	3
社區醫療群	2	2	2
國際機構	N/A	2	2
合　計	80	96	98

5. 畢業後一般醫學訓練（Post Graduate Year, PGY）

PGY訓練目的乃在於讓受訓醫師在臨床指導教師指導下學習各種常見、一般性疾病的診斷、治療與照護能力，從病人的照護中學習與病人、家屬及醫療團隊成員的溝通能力、重視醫療品質的改善與醫療資源的最佳運用，養成對專業的敬重與責任感，進而配合政府衛生政策，提供民眾周全性及持續性的全人照護，並使整體醫學教育從學校到臨床有了更完整的規劃與銜接。

本院乃衛生福利部核准通過的PGY訓練醫院，導師及臨床教師亦均取得一般醫學師資的完訓認證，合作醫院有馬偕醫院、國泰醫院、三軍總醫院、新光醫院及花蓮慈濟醫院共5家。自2011年開始承辦社區內科、社區醫學訓練至2014年共計83人次。

新光醫院訪視學員交流會議

慈濟醫院訪視學員交流會議

三軍總醫院訪視學員交流會議

馬偕醫院訪事學員教流會議

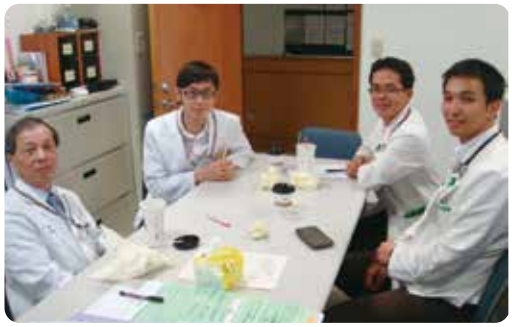
社區內科訓練

社區內科重視訓練成效評量及改進，學員需完成學習歷程，紀錄學習進度，照顧病人情形及臨床老師的指導評語。評估中要求雙向回饋機制，使受訓學員、導師及臨床教師能適時有效溝通，以解決問題；學員學習的狀況，加以評估考核，並給予建議，作為改進的方向。

社區內科訓練課程

1. 加強一般一學訓練
2. 病人照顧
3. 臨床技能
4. 實驗室檢查或判讀
5. 心電圖及影像檢查判讀
6. 特殊檢查及技能

PGY導師與臨床教師課程設計及檢討



PGY計畫主持人定期與學員會議

社區醫學訓練

社區醫學課程安排主要是讓學員能對社區醫療相關體系有完整的概念，具備社區醫療健康照護的技能及社區健康計畫的基本規劃與執行能力。

社區醫學訓練課程

1. 醫院單位實習
2. 衛生教育
3. 預防醫學保健
4. 基層醫療院所
5. 長期照護
6. 安寧療護
7. 衛生所
8. 社區健康營造
9. 病人安全及社會福利資源

PGY醫師至敦化國小衛教

PGY醫師至新東里為里民衛教

6. 知識分享

學習後，進修人員於科部內會議或教育訓練網完成在職教育心得報告分享，與其他同仁進行意見交流，報告內容開放所有同仁線上「科部內會議」或「教育訓練網」全文點閱，以達到資源共享。並且鼓勵同仁分享進修心得或新知於臺安醫訊，讓民眾一同了解醫療新知。

7. 其他專長與興趣培養

為鼓勵員工參與各類休閒活動及培養其他專長、興趣，職工福利委員會特補助經費設立各種社團，藉以相互切磋技藝，並可經由休閒活動的推展增進同仁的情誼，如：桌球社、慢跑社、太極拳社、日文社等共7個，社員人數佔全院員工16.2%。

太極拳社

健康促進

在醫學技術進步與民衆對醫療服務的需求不斷增加的影響下，本院雖陸續增設許多以急性醫療為考量的設備與服務項目，但卻從未放棄推廣預防醫學的職志。

健康養生新選擇－新起點NEWSTART

本院自1997年啓動「新起點健康生活計畫」，利用八大健康原則，調整生活型態、吃對的健康食物，節制對人體有害的物質與作息等，改善及預防現代人的文明病，帶給身、心、靈全面的健康管理，贏得一生的健康。

健康飲食新文化－天然之味餐廳

本院自1974年即開辦「健康素食烹飪班」，利用簡單烹調及天然食材，包括無提煉油、無精緻糖、高纖，讓民衆學習烹煮素食的健康餐點。

院內附設的天然之味餐廳，貫徹新鮮自然的健康素食原則，提供自助餐、沙拉吧、純全麥麵包、中西式低油點心及天然食品等多元化的選擇。

顧客分享小品～

吃蔬食和健康生活態度改變了我的先天體質

傳統飲食觀念強調色香味，但從近幾年發生的問題食物可理解生意人為了利潤可以不擇手段營造色香味的假象，而人們過度追求色香味也陷入了自欺的狀況，長久下來已失去對食物原始本質的理解甚至影響身體的健康，但目前餐飲界卻有人默默反其道而行，回歸追求食物的本質，新起點便是最早提倡" 四無一高"。本人很幸運的能夠接觸新起點，初期難免需時間適應，經過4-5年的食用已能樂在其中。

Employee
幸福員工在臺安

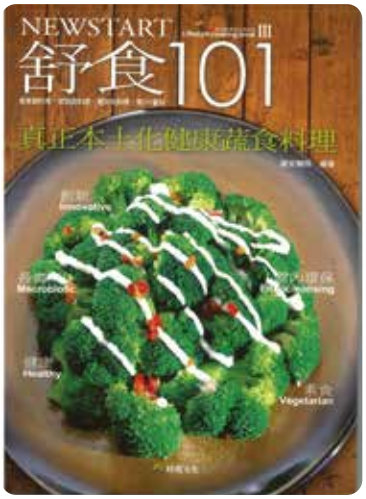
Enterprise
企業專屬健康促進服務

熱力四射－
新起點運動中心

新起點運動中心是全台唯一結合醫療資源、營養諮詢以及專業健身團隊經營，全方位提供民眾參與健康的多樣化選擇，完整塑造您健康新生活，引領您邁向健康新起點。

臺安醫院特有飲食文化

提倡健康蔬食
避免垃圾食物
減少環境衝擊



少油
少糖
少鹽

多蔬果

4.3 健康職場

安全衛生管理的理念與執行，最重要的在於『尊重生命，關懷安全』，以建立舒適的工作環境，不僅為保護員工生命安全與健康，同時應使員工心靈獲得安適。

4.3.1 職業安全衛生管理

職業安全衛生委員會

本院設有勞工安全衛生管理單位，並依據勞安法且配合本院員工人數，成立勞工安全衛生委員會並選任委員代表(員工代表佔三分之一以上)，每三個月召開一次，研議各項安全衛生相關事宜。

因工作的特殊性，在工作場所中必須收治病人或須接受醫療照顧者，員工最常遇到的職場危害包括：生物性危害、物理危害性、化學性危害、人因工程、心理壓力等。本院透過職業安全衛生委員會的安全衛生提案，進行健康與衛生議題討論，研擬各項管理措施與確實執行，並視其需要予以檢討改善，如：特別危害健康作業實施分級健康管理、提供本院女性員工分齡乳房超音波檢查，以及職場暴力危害預防計畫等執行成效良好。

1. 特別危害健康作業實施分級健康管理

依「勞工健康保護規則」辦理，對於有可能暴露於高危險環境者，實施特殊健康檢查，並建立「特殊單位健康檢查名冊暨追蹤報告」，進行分級健康管理。

特殊健檢完成率及分級統計

單位：人

年度	2012年			2013年		2014年		
完成率	100%			100%		100%		
分級	第一級	第二級	第三級	第一級	第二級	第一級	第二級	第三級
高溫	5	3	0	5	5	7	3	0
噪音	5	2	1	4	6	4	6	0
游離輻射	9	29	0	21	29	7	41	1
粉塵	0	1	0	0	1	0	1	0

員工體格、健康檢查新增適用及優於法規的檢查項目

項目/適用範圍	新進/在職	麻疹、德國麻疹 腮腺炎抗體檢測	C型肝炎	手部皮膚病	阿米巴痢疾、 桿菌痢疾
醫師、護理、醫技人員	新進	●	●		
營養課供膳人員	新進、在職			●	●

2. 提供本院女性員工分齡乳房超音波檢查

因台灣女性罹患十大癌症的首位，基於維護女性員工健康，宣導正確觀念和自我檢查管理；並於2013年開始實施院內免費「女性乳房超音波檢查」，2013年有71名受檢、2014年有118名受檢，以維護女性同仁健康。

3. 職場暴力危害預防計畫

為防止本院職場暴力損害人格尊嚴、不公平對待、歧視、偏見及衝突、甚至致命的威脅，保障勞工安全與健康，故制訂「職場暴力危害預防計畫」及配套措施，例如：裝設監視鏡頭及門禁感應器，並於2014年舉辦12場職場暴力訓練課程。2014年一般醫療院所，平均每月發生3件暴力事件、本院平均每月發生1件暴力事件。

(1) 經過職場暴力風險評估後，本院列為重點防治單位如下：
2F身心科診間/1F急診室/1F住院課與門診課/B1出納室(皆裝設監視鏡頭，由中控室工務課值班人員監控，影像檔案可保留七天。)

(2) 急診室通往放射科的方向，加裝一道刷卡的門禁，以管控人員進出。

(3) 發生暴力事件時，單位可撥打電話至警衛室，由警衛按下警民連線鈴，通知警員來院處理。

4. 本院無強迫勞動之情事，然為預防本院服務的同仁(包含外包商…等)，因過重的勞力或體力上的負荷、長期超時間工作、沒有休息及熬夜工作、過重壓力負擔；引發腦血管及心血管疾病的發生(所謂的過勞)，勞務課於2015/02/10訂定「異常工作負荷促發疾病預防管理計畫」，以達到預防過勞意外的發生，並有助於減少任何形式的強迫或強制勞動的行動。本院「異常工作負荷促發疾病預防管理計畫」的重點如下:

(1) 高風險群的辨識及評估

(2) 提供健康指導

(3) 工作時間調整或縮短及工作內容更換的措施

(4) 健康促進活動

5. 高風險群的辨識及評估

本院定期辦理各類職業災害預防訓練，例如：製作線上影片及工作指南、預防及處理交通事故海報展等，以防範事故再發生，2014年並無發生職業病及意外死亡事故。另外，有鑒於員工使用注射針頭時，不慎被扎傷的比例日漸增加，故感染管制室自2013年開始推廣使用安全針具，2014年因注射針頭扎傷的件數有顯示下降趨勢。

職業災害件數統計表

年度	性別		工傷類別				工傷頻率	職業病	死亡	損失日數率	缺勤率
	男	女	交通事故	針扎刺傷	疑似感染	跌/燙/扭					
2013	6	20	7	10	2	7	12.763	0	0	36.446	0.00312
2014	4	27	10	12	1	8	15.801	0	0	22.087	0.00259

註1：各項數據乃使用勞動部職業災害統計的計算公式。
註2：工傷頻率=失能傷害頻率(FR)=失能傷害件數*1000000/總工作時數
註3：損失日數率=失能傷害嚴重率(SR)=失能傷害日數*1000000/總工作時數
註4：缺勤率(AR)=(失能傷害日數+病假日數)/總工作天數

4.3.2 健康職場

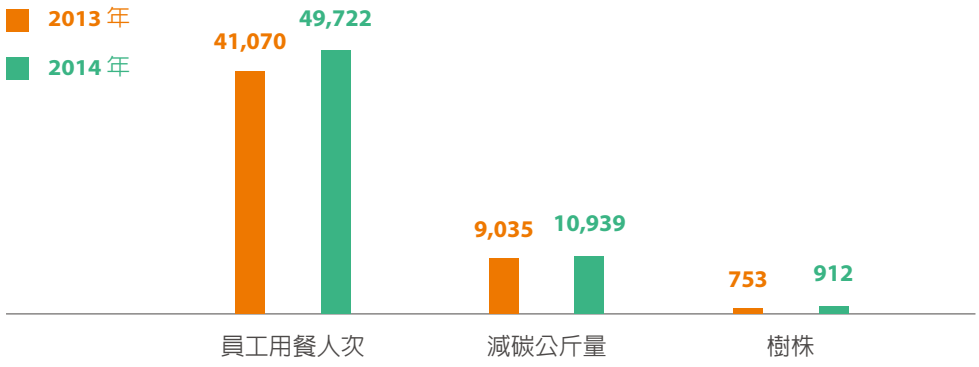
健康促進委員會

為提升本院健康促進的文化與效能，推廣健康促進相關活動、學術研究及教育，加強國際交流，以增進病人、本院同仁、家屬與社區的健康。

支持性環境

天然之味餐廳：提供四無一高(無提煉油、無精緻糖、無奶、無肉及高纖)的健康飲食。並提供如何計算每個人的標準體重計算公式，製作每人每天所需的熱量表，並配合衛生福利部提倡宣導「天天五蔬果」，製作海報供民眾參考。全院員工用餐人次2014年較2013年成長21%。

2013-2014年員工用餐人次及減碳量



註：換算依據有二，1.環境保護署(http://greenevent.epa.gov.tw/about2.asp)，選用當地與當季的食材，每天一餐吃素食可以減碳0.22公斤；2.農業委員會林務局(http://lifetree.forest.gov.tw)，每一株樹每年平均可以吸收12公斤二氧化碳。

彌足珍貴的食安風暴

2014年算是一個驚恐加鬱卒的一年！接二連三的食品安全事件竟然讓民眾連享用美食的小確幸也化為泡影。市面上大多數的食用油都受到汙染，難道我們就不再食用油品了嗎？是的，為了健康真的不該再吃加工油脂了。本院效法全世界最長壽地區之一，美國加州羅馬琳達地區基督復臨安息日會教友的飲食習慣，提倡天然素食，完全不使用提煉油，歷經多次食安事件證明本院飲食的品質，也使大家對新起點健康生活型態更添信心。身處食安風暴或許讓人感到沮喪，但是如果政府因此確實把關食品安全，民眾因此改變不良飲食習慣，這些事件難道不是讓我們通過上帝的試煉而開始擁有真正的健康飲食嗎？

健康促進副院長　卓瑩祥

新起點運動中心：位於健康管理中心7、8樓，佔地約300坪，場地分為心肺區、重訓區、飛輪區、有氧教室及瑜伽教室。提供專業、安全、舒適、多元的環境及課程供員工及民眾選擇，每年提供體適能檢測及各項運動課程，帶動全院運動風氣及文化。

魚池健康中心：本院在南投三育基督學院內設健康中心，每月定期舉辦新起點健康生活計畫(NEWSTART)，以八大生活原則(營養、運動、水份、陽光、節制、空氣、休息及信仰)教導民眾養成健康的生活習慣，此計畫有六日基礎體驗班、十三日慢性病改善班及三日休閒體驗班，員工及員眷參加皆以優惠價鼓勵參加。

運動宅急便

營養師宅急便

拳擊有氧課程

員工健康減重

多元化活動

- 營養師宅急便：
  營養師至各單位評比外食餐點評量的正確性。
- 減卡健康餐點競賽：
  藉此活動使同仁們了解每餐應攝取的份量，並發展個人學習控制熱量技巧，以降低肥胖與疾病的罹患率，使同仁培養良好的飲食習慣，維持健康的體位，以達預防保健的成效，活動對象以全院10人以上的單位為主，競賽內容體重及體脂下降百分比、健康飲食課出席率。
- 員工揪團減重活動：
  針對舉辦體適能檢測結果，每年邀請BMI≧20的同仁揪團健康減重，分團體組及個人組，2014年組揪團減重42.7公斤，個人減重470.2公斤，病人家屬及社區民眾健康減重342.3公斤，新起點學員減重1,020.6公斤。在2014年本院榮獲台北市政府衛生局的「團體體重回報獎」。
- 運動宅急便：
  為體恤三班人員工作繁忙，無法參加醫院所安排的運動課程，特邀請運動教練以"宅急便"方式至各單位，教導同仁簡單的健身操，希能藉著持續的運動，達到抒壓及清脂減重，進而強化體能的效果。
- 拳擊有氧運動：
  接續運動宅急便活動的熱潮，由本院運動中心的拳擊有氧教練連續4個月每週一次的「拳擊有氧運動」課程，以手部動作提升上半身的肌耐力，搭配動作發出嘶喊聲，藉此抒發壓力，運動課程免費提供員工下班後參加，協助員工養成固定運動的習慣，共舉辦16場，參加同仁皆反應熱烈。

· 福委會趣味競賽：

如自行車逍遙遊、高爾夫球推杆比賽、太極拳趣味競賽、登山健行活動、桌球比賽、羽球比賽及慢跑比賽等活動，每年皆吸引約800人次員工熱烈參與。

· 員工戒菸衛教：

每年由戒菸衛教組進行全院員工吸菸調查並紀錄，對有吸菸員工會進行關懷，予以提供戒菸單張、手冊，提供個別戒菸衛教，戒菸成功者給予獎勵。

在臺安，我們彼此“按讚”

按讚活動是個平台，舞台就在每個員工所處的單位，主角配角都是員工本人，不斷支持、鼓勵、肯定所看見他人的真善美行為，一旦受到提升，服務品質自然也升級。我們深信按讚活動帶出一輩子臺安人的讚賞傳承文化，受惠的也就是自己與同仁，自己與家人，自己與顧客，以及病人與家屬。我們最終極目的就是提醒自己打開欣賞的眼光，伸出肯定的大拇指，口裡常出“你很讚”的鼓勵。這樣的文化就是臺安人的幸福Style。我們彼此按讚，因為我們配得。

按讚LOGO的設計內涵

『按讚』是由兩人以上，藉著對方用一顆真誠的心給予彼此的鼓勵打氣，甚至用真善美的態度幫助同仁的身心靈適時的需要。因此得到彼此的按讚鼓勵，豎起的大拇指是指同仁為彼此的這顆真心與用心互相言語肯定按讚，上面的一顆心在沒有被幫助前，是沉重的、消沉的，一但被注意，也被鼓舞了，這顆心猶如旁邊的輕羽毛一般愉悅又輕快地可以飛揚起來。

職場好文化，人際不卡卡

身為臺安人，我們不是缺乏優良表現，而是需要擁有彼此看見的眼光。透過用心看見彼此努力提供求醫者溫馨的服務環境，為同仁"按讚"鼓勵，促進全院員工的彼此正向激勵，營造職場家人的關係互動，使員工感覺自己的價值，帶出快樂工作，幸福職場環境。

幸福職場促進員工工作與家庭平衡的和諧關係

提供全院促進家庭、夫妻、親子系列活動，使與會的員工與員眷彼此更認識，達到員工家人信任支持本院的效果。暑假期間辦理「員工子女醫護營\親子\電影欣賞」活動及「夫妻幸福學堂」活動。

1. 「暑期小小醫護營/親子家庭電影欣賞與分享」活動滿意度達91.7%
2. 「夫妻幸福學堂」活動滿意度達88.6%

EAPs 推出持續性主題系列活動：

1. 在臺安，我們彼此按讚 ~~
   （介紹按讚精神文化）
2. 按讚文化之~~職場實踐篇~~
   （單位分享鼓勵按讚活動的生活）
3. 職場文化之~~宗教會談篇~~
   （醫師在各種宗教的生活分享）
4. 幸福職場之~~樂活福音篇~~
   （信仰價值的支持與健康生活的概念）
5. 健康職場之~~臺安幸福Style~~
   （單位分享自己幸福的感覺）
6. 職場紓壓之~~重建心能力~~
   （分享職場與生活的共贏與平衡）
7. 團體動力體驗宅急便到需要單位~~
   （單位透過遊戲互動與分享）
8. 院內百人詩歌快閃活動~~
   （體驗凝聚跨單位的共同合作與共享成果）