

某地區醫院員工健康促策略與成效探討

楊珊珊¹ 陳美玉² 陳雅玲³ 黃郁超⁴

前言

隨著現代人生活型態日益久坐與壓力增加，慢性疾病風險逐年攀升，員工健康已成為職場永續發展的重要關鍵。本院為積極落實健康職場理念，持續辦理年度健康檢查與健康促進活動，期望藉由早期風險辨識與介入，提升員工整體健康水準。

問題分析、改善計畫或方法

一、問題現況分析

- (一) 根據112年度健康檢查結果：
 1. 高風險員工比例達69.6% (78人／112人)，但僅有20%參與健康促進活動。
 2. 員工運動習慣方面，68%有運動經驗，但規律運動者僅佔18%，遠低於體育署國人平均35%。
- (二) 這些數據揭示三大問題：
 1. 高風險族群參與意願偏低：具健康風險者多未主動改善生活行為。
 2. 規律運動比例過低：運動雖有意願，卻缺乏持續執行的動機與習慣。
 3. 健康行為與支持環境脫節：活動參與率低，與活動設計、時間安排及激勵機制不夠完善有關。

二、改善策略

- (一) 建立高風險員工管理機制：

建立高風險員工名單，進行定期健康追蹤與個別衛教，確保健康狀況獲得持續關注與改善。
- (二) 推行「員工健康規律運動」：
 1. 利用健走APP推動「每日健走5000步、10000步」。
 2. 運用多元運動積分，養成自主運動的習慣，並搭配競賽獎勵活動、增加參與意願度。
 3. 規劃健走路線、活用樓梯與空地作為日常運動空間。
 4. 結合鄰近運動中心，辦理多元化運動課程。(圖一)
- (三) 辦理運動課程與科技體適能檢測(圖二)
 1. 邀請體育專家與運動教練授課，說明體適能對健康的重要性。
 2. 結合科技設備進行個人體適能檢測，提供「個人化運動處方」，協助員工依據檢測結果調整運動習慣。
- (四) 規劃「多元運動積分競賽」-個人及團體組競賽：
 1. 導入運動積分制度，搭配APP、QR code與LINE官方平台記錄與互動。
 2. 提供獎勵制度，強化參與動機與持續性。
 3. 體系健走日活動、響應「世界自殺防治日」單車繞世界活動納入積分項目。
- (五) 推廣健康飲食教育
 1. 辦理「吃全穀，好健康」講座，提升全穀與均衡飲食知識。
 2. 鼓勵員工「吃全穀」做為活動積分項，營造正向健康文化。



圖一 多元運動課程



圖二 體適能檢測及課程

成效

- (一) 三高異常員工，健促活動參與率達54.2%
 1. 員工共有156位員工接受健康檢查，異常人數達125人 (80.1%)，其中異常者以體重過重、血壓、膽固醇異常比例最高。(圖三)
 2. 三高異常(血壓>130mmHg、血糖>100mg/dl、三酸甘油酯>150mg/dl)者共83位，參與活動45位，參與率54.2%(圖四)，針對高風險者每位必須醫師個別健康指導、職護定期追蹤管理，介入率達100%。
- (二) 員工運動習慣改善

規律運動(每週三次以上)比例由112年的18%提升至113年的24%，提升6個百分點，反映運動介入具實質效果。(圖五)
- (三) 三高指標改善明顯，整體改善率達32.5%
 1. 經過3個月競賽活動及針對三高異常83位追蹤改善成效，其中2位異常數值回歸至正常值(血壓<130mg/dl改善有18位、血糖<100mg/dl有7位、低密度膽固醇<150mg/dl有3位，其中1位同時(血壓、血糖達標準)，整體改善率32.5%。(表1)
 2. 值得關注的是，改善者中有21人參與健促活動，顯示活動與健康指標改善具正向關聯。

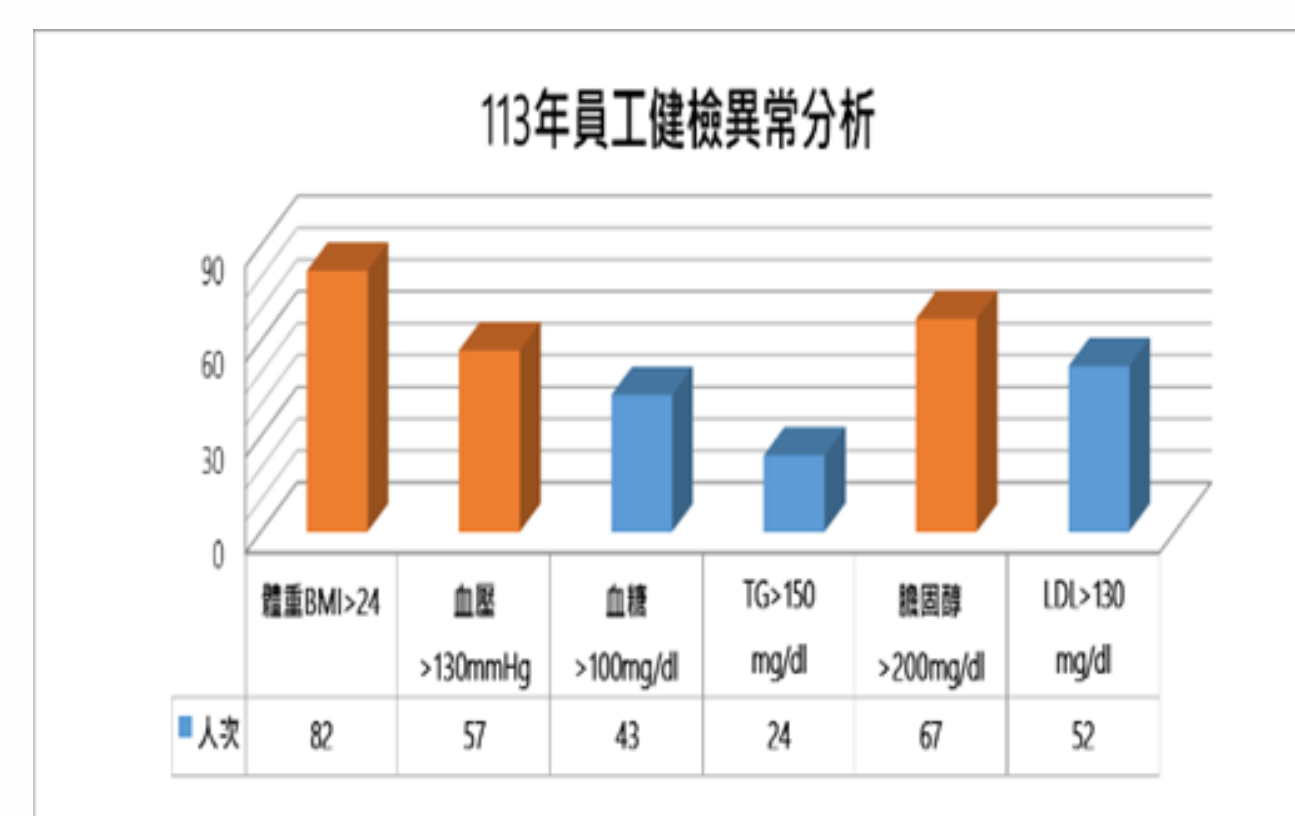
結論與建議

- (一) 多元策略帶動主動參與

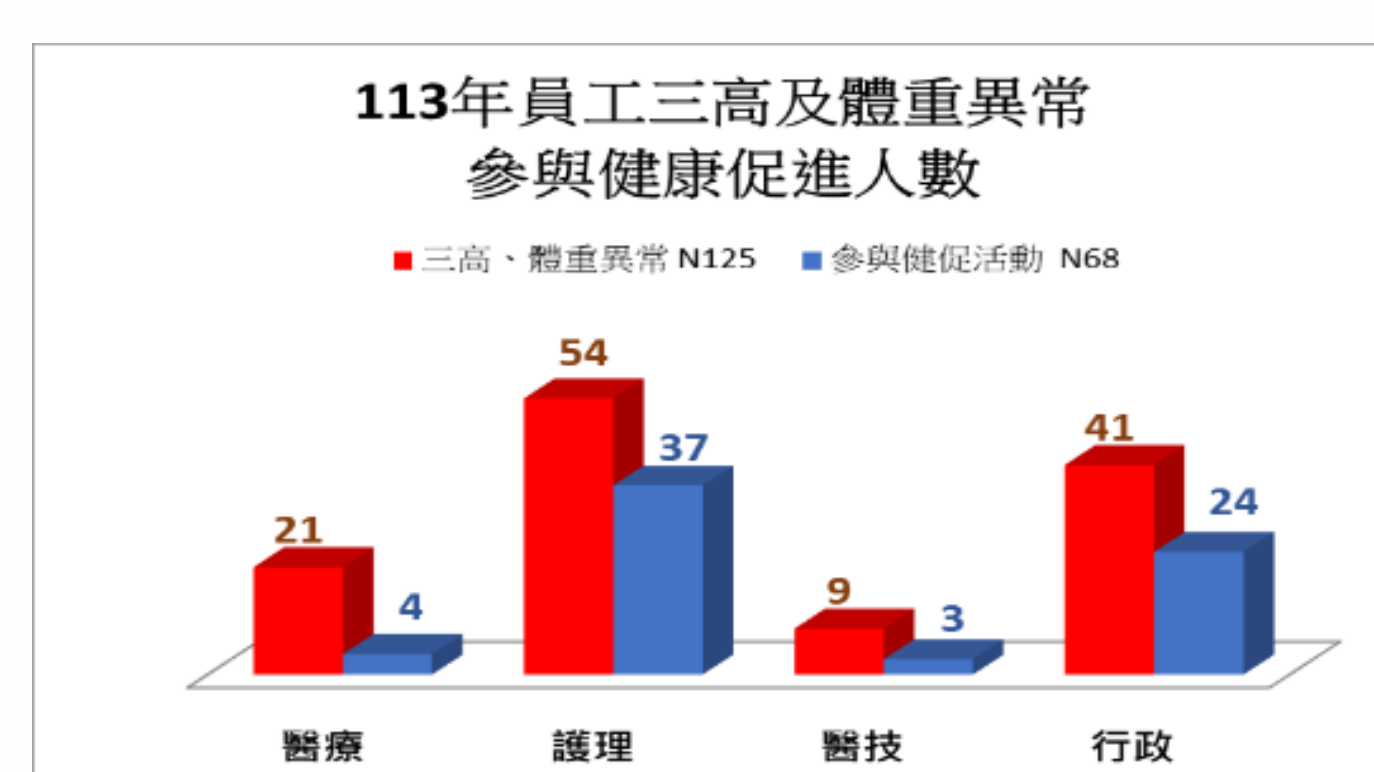
健康管理、運動介入、科技支持與社群互動等整合式策略，成功轉化員工從「被動接受」為「主動實踐」。
- (二) 高風險員工仍需個別強化介入

雖參與率改善，但近半異常者仍未投入健康行動，尤其是醫師參與率最低(19.04%)，建立彈性參與機制，提升參與誘因。
- (三) 打造支持性健康職場文化

除硬體環境外，將健康管理納入組織政策，包括同儕激勵、正向回饋與彈性制度，方能長期推動健康行為永續發展。



圖三 113年員工健檢異常分析



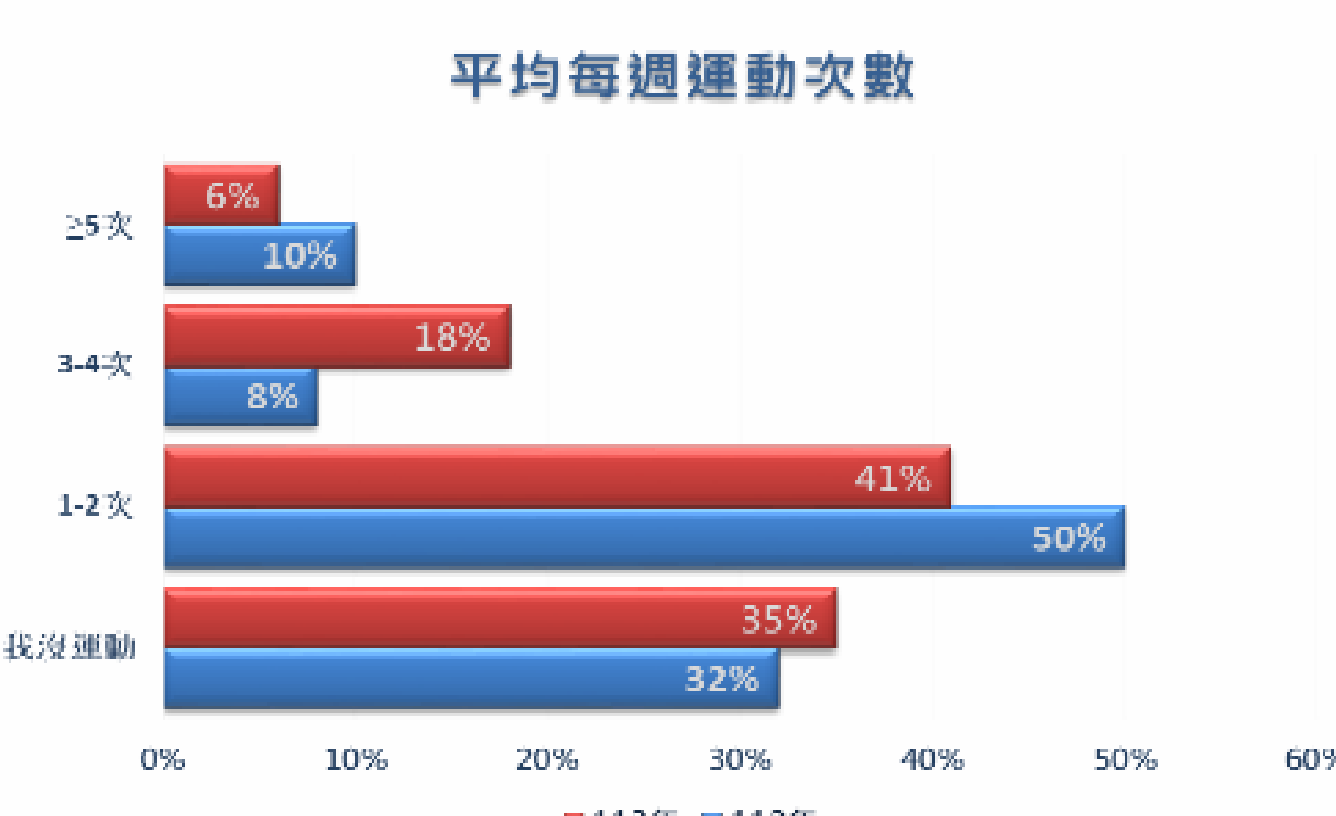
圖四 健檢異常參與健促活動



圖六 113年員工參與運動賺積分



圖七 「運動賺積分」準備910份禮物



圖五 112年、113年員工運動次數

表1 三高異常改善率

| 三高異常者改善率 | |
|----------|-------|
| 項目 | 人數 |
| 三高異常 | 83 |
| 改善人數 | 27 |
| 改善率 | 32.5% |