



台灣職業健康護理學會

會訊

第二十九期
2023.03.31

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
「職能復健專業機構」開辦元年：職災勞工強化訓練的任務再升級 國立成功大學 職能治療學系/健康照護科學研究所 成功大學附設醫院 職能治療中心 張哲豪 主任	
<u>新知分享 II</u>	5
當職業傷病防治中心轉型為認可職業傷病診治醫療機構後 成大醫院職業傷病診治整合服務中心 謝佳莉 專案經理	
<u>經驗分享 I</u>	8
健檢醫院使用巡檢系統對於公司/員工效益之經驗分享 黃慧文 護理師	
<u>經驗分享 II</u>	10
我的職護生涯&法規 黃一淨 護理師	
<u>新人新知</u>	12
<u>活動花絮</u>	14



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！112年度\(1~12月\)常年會費開放繳交。](#)
2. [111年2月1日起之會費/訓練課程收據變更補開，將酌收工本費新台幣\\$100元整。](#)
3. [「2023職業衛生暨職業醫學國際學術研討會」](#)，歡迎有興趣的職護夥伴們踴躍報名參加。
4. [「第六屆第2次會員代表大會」](#)，誠摯邀請各區會員代表參與。
5. [「112年度會員聯誼活動」](#)補助，自112.06.01起可提出申請。
6. [112年度「專案或研究計畫經費申請」、「會員學術發表獎勵」](#)開始申請，收件截止日至112年8月31日止。

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. 112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)，將於北中南三區辦理共計4場，歡迎相關人員報名參與。
2. 112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)，將於北中南三區辦理共計12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. 112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)」，將於高雄、台中、台北各辦理一場次，歡迎相關人員報名參與。
2. 112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)」，將於北中南三區辦理共計12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\(官網首頁/活動訊息/課程報名/專業訓練課程\)。](#)

● 職業健康護理人員急救技術課程

1. 職業健康護理人員急救技術(EMS-OHN)課程，歡迎未取得證書之相關人員報名參與。
2. 職業健康護理人員急救技術再認證(EMS-OHN Renew)課程，歡迎已取得109年度EMS-OHN證書之相關人員名參與。
3. [以上訓練課程，報名方式統一採網路報名\(官網首頁/活動訊息/課程報名/工作坊\)。](#)



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



法規情報

1. 112年起勞工健康照護資訊平台相關資訊之服務移至財團法人職業災害預防及重建中心官網。
2. 職安署修正發布「塑膠製品相關產業與特定製程產業改善安全衛生工作環境補助作業要點」。
3. 勞動部修正發布「職業安全衛生管理系統績效審查及績效認可作業要點」部分規定。
4. 職安署「112年度職業衛生實驗室能力試驗計畫」報名簡章。
5. 勞動部修正「推行職業安全衛生優良單位及人員選拔作業要」第3點、第7點、第10點。
6. 勞動部修正「雇主聘僱外國人許可及管理辦法」第2條、第43條、第73條條文。
7. 職場永續健康與安全SDGs揭露實務建議指南。
8. COVID-19職場防疫相關指引彙整。
9. 勞動部職安署訂定「化學性皮膚防護具選用參考指引」。

2022

尾牙餐敘



新知分享 I

「職能復健專業機構」開辦元年：職災勞工強化訓練的任務再升級

國立成功大學 職能治療學系/健康照護科學研究所

成功大學附設醫院 職能治療中心 張哲豪主任

勞工職災保險及保護法(以下簡稱災保法)在2021年通過立法後，於2022年5月具細則正式施行。其中規劃有關職災勞工的職能復健服務，自2023年一月起將由勞動部認可之「職能復健專業機構」負責提供，所以今年可謂之開辦元年。本文將說明在此新法新制度下，此專業機構所賦予的強化角色與被期待的任務內容。

在災保法訂定之前，本國就依職災勞工保護法(2001年)及職業災害勞工職業重建補助辦法(2004年)，委託南、北、東部三家醫學中心於2005年開辦職業災害勞工工作能力評估與強化等職業重建服務。其中成大醫學中心更是持續迄今，歷史最悠久且服務量最大的單位，也累積許多難得的實務經驗，提供中央擘劃施行如今的「職災勞工職能復健專業機構」新制度。將原本以年度總額補助計畫的專案形式，改由依認可機構每期的實際服務量申報補助給付。猶如健保申報給付的理念，因而目前已吸引廿多家醫療機構投入此服務行列。同時也讓職災勞工只要有投保，就能到就近的機構享有及時的職災勞工職能復健，早日回復工作職場。這是此制度最重要的變革與具體意涵。

職能復健是要針對醫療穩定的職災勞工，評估其職能需求與工作能力之落差，提供適切的生理、心理工作強化訓練，及相關復工協助等，以協助職災勞工恢復工作能力。因此其目標與內容有別於一般的醫療復健，而且每次訓練時間也至少要二小時以上，以逐漸達到其工作強度與耐力之需求。新制並要求掌握職能復健之時效，以兩個月完成服務為目標，鼓勵個案積極參與配合訓練。另外，為了讓所有提供職能復健的專責機構能有一致的服務水準及流程標準，職安署並辦理相關職前專業訓練。要求具有國家證照的職能治療師、物理治療師及心理師，經由特定時數之職前訓練與考核，並配合機構之必要軟硬體設備，才能申請認可為專業機構，提供有效的職能復健予職災勞工。

基於「每一位職災勞工，應該都是我們要想辦法幫助的個案。」之理念，新法制啟用更彈性的開案標準，以增加服務更多個案的機會。基本上只要有職災保險的勞工(目前尚未納入公保對象)，因職業傷病證明或醫囑註明「疑似職業傷病」之受僱勞工，且具備重返職場意願或潛能者。就可透過通報職能復健機構的個案管理師，進行篩檢追蹤與晤談需求等，藉以安排適當的介入時機及後續復工資源。並責成機構內之個案管理師儘早上傳個案資料於「職業災害勞工服務資訊整合管理系統」(非重大職業傷病通報系統)，以便積極規畫及啟動後續的介入內容。避免以往因為勞工等候時間過長，而錯失介入良機、延後勞工重返職場的時程。



其實無論新法或舊法，政府的用意與勞資雙方都一樣：「想要早日回復勞工的生產力。但是要如何作為才能更積極？」而我們相關專業人員更要能「將心比心、設身處地想想，我們還可以做些甚麼幫助？」，以及「個案在甚麼時候，需要甚麼樣的服務？需要去哪裡尋求可用的專業資源？」所以新制下編列更多詳細的介入項目，如臨場評估、工作模擬、勞資共訂復工計畫、輔助設施、器具、設備、機具與工作環境改善等需求評估，及合理調整或職務再設計方法之建議等。更重要的是希望能追蹤職災勞工後續之復工情形達三個月，以完成個案管理服務之結案。倘若個案未能順利復工，亦需做好轉介其他職業重建相關服務之準備。

今年既是職災勞工職能復健專業機構的開辦元年，一定會為全國整體職災勞工服務造成巨大的影響。因為目前法制規定漸趨完備，已有越來越多醫療機構想要申請提供服務，這讓職災勞工享有更多的便利性與選擇性。同時也因為今年剛開辦，勢必會有許多需要與舊制轉銜磨合的執行細節。這方面則有賴服務提供端的機構、服務接受端的勞雇雙方、與政府決策端的共同努力，一起收集意見來檢討改進，讓我國的職災勞工服務邁向未來最美麗的展望。



新知分享 II

當職業傷病防治中心轉型為認可職業傷病診治醫療機構後

成大醫院職業傷病診治整合服務中心 謝佳莉專案經理

承載著將近20個年頭以來，在職業安全衛生署的傾力支持、職業醫學專科醫師的專業領導，與職業傷病個案管理師永不停頓的耕耘下，終於迎來了新的面貌。它見證了我國勞工健康保護與職業傷病服務制度的沿革，並且逐步向前邁進的歷史。

它經歷過勞工安全衛生法時代，協助中小企業勞工基本職業健康照護服務，並擔任過臨場健康服務輔導及諮詢平台角色。

它走過職災勞工保護法時期，與同為政府採購案下成立的工作強化中心、地方政府職業災害勞工個案主動服務計畫(Family Assistantce program, FAP)，分別為職災勞工提供職業傷病診治與調查、職能復健服務、勞資爭議與家庭支持等專業項目協助。

在職業安全衛生法施行初期，為健全職業病預防體系並強化勞工身心健康保護，由各大醫學中心的職業醫學科(部)所承接的職業傷病防治中心計畫，義不容辭的陸續開設過勞門診、母性健康諮詢門診，提供各區勞工有關過勞、母性健康保護諮詢，並透過職業醫學科門診提供人因性危害及職場不法侵害等預防建議及職業病鑑別診斷。

伴隨著勞工意識的抬頭，員工對於因工作引起的職業病，或發生職業傷害之事故後，雇主應承擔的補償責任與勞工權益保障比以往有較多的瞭解。而雇主也面臨當員工發生職業傷病後，除醫療費用外，也包括工時費用損失，生產力的降低，以及勞資存在緊張關係，甚至後續協助受傷勞工重返職場工作的種種挑戰與困難。

事業單位透過職業醫學科門診，除有職業醫學專科醫師提供專業評估與建議，並有具熟悉勞動法令、職業傷病與職災資源專業知識、復工管理經驗之職業傷病個案管理師，共同協助勞資雙方維持良性互動與建立友善溝通的橋梁。

然而過去由勞動部職業安全衛生署委託各區職業傷病防治中心提供之職業傷病診治、評估、復工及諮詢轉介等服務，係以逐年採購及補助方式辦理，惟常因計畫人員頻繁異動或招標結果中斷，致使服務中斷或服務品質不均等情形。另外，以鼓勵機制，由職業傷病診治網絡醫院通報職業病，因無法律明文規定，致多年來推動成效有限；再者，為協助疑似罹患職業病勞工進行工作場所實地訪視時，事業單位未必願意配合職業醫學科醫師實施現場訪視，使職業危害暴露評估窒礙難行。



在勞工職業災害保險及保護法實施後，定明中央主管機關得就提供職業傷病診治之整合性服務及辦理職業傷病通報之經認可醫療機構，予以補助，並將持續拓展認可醫療機構及其網絡，以提升職業病的發現率。必要時，中央主管機關得請勞動檢查機構派員協助疑似職業病現場訪視。期能透過轉型為認可職業傷病診治醫療機構後，確保職業傷病勞工服務品質與效能，並提升國內職業病診斷量能。

職業傷病診治醫療機構

自民國112年1月1日起，全國原十家職業傷病防治中心轉型擴增為15家經勞動部認可之「職業傷病診治醫療機構」，同時亦整合職能復健專業機構(即原工作強化中心)。當勞工有復工需求時，雇主或職業災害勞工可提出申請協助擬訂復工計畫。將由職業醫學專科醫師、職業傷病個案管理師及職能治療師組成之專業團隊，透過整合性服務，由職業醫學專科醫師評估到診職災勞工之復工個案管理、工作分析、功能性能力評估及增進生理、心理功能之強化訓練或職務再設計等專業服務需求，以協助勞工重返職場。

此外，於民國111年5月1日勞工職業災害保險及保護法(簡稱災保法)正式施行後，曾從事石綿、游離輻射等具致癌性或潛伏期長之特別危害健康作業勞工(災保法第六十三條第二項所定有害作業，且加保期間年資連續滿一年者)，可於變更作業、離職或退保後，向勞保局申請預防職業病健康追蹤檢查。後續並可至職業傷病診治醫療機構的職業醫學科門診尋求診斷是否為職業病，經認定於保險有效期間執行職務致退保後罹患職業病者，得向勞保局申請醫療補助、失能或死亡津貼。

另當勞工懷疑自身疾病與工作相關，須前往職業醫學科門診尋求職業病診斷時，提供事業單位相關因應措施如下：

- 1.員工部分：建議事業單位可透過員工教育訓練或擬定相關工作守則：當員工發生疑似職業傷病時，應即時向單位主管、勞工健康服務人員或職業安全衛生人員反應，以提供必要之就醫、請假、職務調整、或職業相關性判斷等協助。必要時可申請勞工健康服務人員陪同就醫，俾以提供醫師診斷需要之相關參考資料。
- 2.臨場服務人員部分：醫院醫師得依勞工主訴開立診斷書，也可能要求勞工提供更多佐證資料，如歷次就醫病歷紀錄、診斷書、職務說明、工時打卡紀錄、安全資料表、作業場所暴露評估、年度健康檢查報告、及臨場服務人員評估等，不同醫師在不同時間可能有個別考量。為了讓醫院醫師開立診斷書時可以有完整客觀的評估結果，請臨場服務人員盡可能陪同員工就診說明，並可準備前述相關資料，將有助於工作相關性的診斷。



3.事業單位部分（投保單位）：依據勞工職業災害保險職業傷病審查準則第22條及第23條，投保單位應於申請保險給付時，就職業傷病事項陳述意見或提供證據。如果勞工陳述之意見或提供之證據與投保單位不一致時，勞保局應請投保單位提出反證；投保單位未提出反證者，保險人應以被保險人之意見或證據，綜合其他相關事實及證據審查。

所以如果勞工取得醫師依病患主訴開立的診斷書，當事業單位有疑義時，可在申請保險給付（醫療核退、傷病、失能、或死亡）時陳述意見或提供證據（可送出申請書，但不要在職業傷害或職業病欄位打勾），或當勞工就診時未有事業單位人員陪同或提供相關客觀參考資料時，無論是醫師或勞保局，都將以勞工提供之意見或證據，綜合其他相關事實及證據進行審查。

特別提醒，當勞工疑似或發生職業傷病時，建議儘早至職業醫學科門診就診以確認是否為職災，除有助於事業單位依職業傷病或普通傷病身分辦理假別，亦可透過職業傷病專業團隊，提供早期復工準備之個案管理服務，評估疾病合理休養日數，協助勞工順利取得職業傷病勞保給付，並及時轉介醫療復健或職災勞工職能復健單位等專業資源協助，以達到為勞工及雇主共同尋求最佳效益之目的。



經驗分享 I

健檢醫院使用巡檢系統對於公司/員工效益之經驗分享

黃慧文 護理師

前言：

大規模公司負責巡迴健檢業務的護理師每年需花許多時間籌劃舉辦巡迴健檢，護理師會由前一年員工提供的意見思考並規畫出能讓員工滿意的巡檢活動。從事職護工作以來，我一直都是負責員工巡檢業務的護理師，這兩年承辦公司巡檢是不同家醫院，分別是使用傳統巡檢方式、巡檢系統執行健檢，無論是使用傳統巡檢方式或巡檢系統執行健檢都各有優缺點，但醫院使用巡檢系統執行健檢，獲得不少員工讚美，故藉由此機會與大家分享健檢醫院使用巡檢系統對於公司/員工效益之經驗分享。

健檢過程使用巡檢系統流程介紹：

員工到巡檢報到站與院方人員說工號即可列印出體檢單和標籤、每個站別都設有平板連結量測儀器，員工帶著體檢單到每個站別讓醫護人員掃條碼，員工量測資料就能進到巡檢系統；員工接受該項檢查後，醫護人員同時會在體檢單上蓋章，表示員工已完成該項檢查，以利於辨識員工完成各站量測狀況；最後員工到醫師理學檢查站別，醫師掃條碼電腦可顯示出員工在各站量測的資料，以利於醫師問診和提供員工健康衛教。

健檢醫院使用巡檢系統對於公司/員工的正向影響：

1. 巡檢系統因減少繁瑣文書作業等流程，故每時段健檢人數變多，尤其是在早上7:00-8:30輪班交替時間，可以加速完成輪班員工健檢。
2. 員工對於健檢醫院使用巡檢系統大多有正向的回饋，例如：體檢單上沒有寫上量測數據，隱私性增加、巡檢等待時間減少能更快完成健檢或減少浪費紙張資訊化等；當員工有正向回饋，可以減少公司花時間處理客訴問題，並思考如何讓員工對巡檢滿意度更高。

健檢醫院使用巡檢系統對於公司/員工的負向影響：

1. 健檢醫院在巡檢前會執行場佈，因巡檢儀器與巡檢系統連結需設定和測試，故廠區護理師可能會付出較多時間協助醫院場佈。
2. 院方於巡檢前幾日已設定當天健檢名單，若員工臨時更改巡檢日期或到現場報到，必須改回傳統紙本巡檢流程或暫停巡檢約30分鐘等院方完成設定後，該員工才能使用巡檢系統執行健檢。另外，使用紙本執行巡檢的員工，有可能會遇到紙本健檢資料不見的風險，院方務必要保存好員工健檢資料，且院方需再把員工量測資料及醫師理學檢查結果鍵入系統存檔。



結論：

隨著科技進步，醫院巡檢設備也因應潮流，走向系統化，無論採用傳統巡檢方式或系統巡檢方式都有相對的優缺點；這次合作的巡檢醫院使用系統化設備得到許多員工的讚美，這結果是出乎意料的，也發現到員工是願意接受改變的。當公司發現有少部分員工反應在巡檢當中沒有看到量測後的數據，公司與健檢醫院溝通找出因應方式，後續就沒有員工再針對這一點抱怨。對於公司而言，聽到員工對於健檢醫院是大多是正向評價，也是對於公司舉辦巡檢負責人的一種鼓勵，希望能在有限資源下協助公司找到對員工健康有幫助及員工對巡檢流程滿意的醫院。



經驗分享II

我的職護生涯&法規

黃一淨 護理師

時間過得真快!從臨床護理踏入職護行列也很多年了，遙想初入職護叢林，覺得職護的工作就是安排員工做健康檢查，然後做健康管理、健康講座或辦理健康促進活動等，有時需要緊急救護；當時天真的自己，真的覺得只是從臨床病患照顧，換到工廠工作而已，沒什麼啦!

實際接觸後發現，職護工作真的是不同領域的挑戰，讓我遇到了出社會工作以來的衝擊，怎麼一樣是護理差別這麼大?最先遇到的衝擊，就是對於法規的熟稔度，記得剛開始上班時，就有新進員工打電話來，新進員工A：「我因為要考駕照，所以有去衛生所做健檢了，為何還要做勞工健檢，可不可以補做沒有的項目就好。」當下初出茅廬的我，真的懵了，因為在醫院真的不清楚眾多的健檢有什麼不一樣；另外還有員工打電話說要設置醫藥箱，員工B：「我們部門同仁常受傷，要設置1個醫藥箱。」經評估發現預計設置醫藥箱的位置，和原有醫藥箱的位置，距離僅約50M，員工B：「那個醫藥箱不是我們部門的，我們想要申請自己部門使用，反正公司錢很多，放1個醫藥箱還好吧。醫藥箱不是都備而不用嗎?...如果不讓我們設置那員工出狀況，沒有醫藥箱使用，護理師要負責嗎?」。

事後想想，就是因為對於法規的不熟悉，無法深切的理解職護在職場中的定位，使我在職護工作中，很難得心應手，也促使我再回學校進修的動機及進一步研習法律的動機，以下用一些職場中偶爾會出現的例子和大家分享職護生涯與法規的密不可分性：

一、員工：「我不想做年度健康檢查!」

每次到了要做員工年度健檢的時間，都會發現有零星幾位員工拒絕做勞工定期健康檢查，拒絕的理由五花八門，還有一些拒絕健檢的特定項目，比如：抽血(理由：我害怕抽血、會暈針)、胸部X光(理由：我有練氣功會影響身體)等；解決的方法就是要搬出《職業安全衛生法》及《勞工健康保護規則》等法規，告訴員工本人和員工的主管相關法規及勞工的權利義務，讓員工及主管了解後，方如期健檢。

二、員工：「檢查結果有異常，我一定要去複檢嗎?」

每年健檢後進行異常追蹤健康管理，常會聽到員工反應不想去複檢，其實職護執行業務，僅依照《勞工健康保護規則》等相關法規進行健康管理追蹤即可，但近期有些職災訴訟案件中，還是有部分非法規項目，因無健康管理紀錄，而引發爭議事件，所以建議對於健檢項目有重大異常者，還是要留下管理紀錄，以免後續爭議。



三、員工：「懷孕一定要跟公司說嗎?我還想上夜班耶!」

女性員工懷孕時可能會因習俗(3個月內不能透露懷孕訊息)、個人感情、經濟等因素，不願在懷孕前期時通知公司進行母性保護管理，而且有些女性員工又希望可以上夜班，有時某些主管也因臨時找不到可上夜班人員，而安排懷孕員工上夜班等；解決的方法就是要先熟悉《勞動基準法》、《女性勞工母性健康保護實施辦法》相關規定，另外，再前往勞動部或職業安全衛生署網站查閱相關解釋令，讓主管及員工知道相關法規範，公司及員工皆要遵循。

四、員工向勞工局申訴：「公司要求我職災休養期間要上班!」

員工因職災休養，而職護需進行健康訪談及追蹤並安排員工復配工，在臨場醫師評估後，讓員工配工並逐步返回原工作崗位；曾遇過有員工因個人理由，沒有先向公司告知對於復配工的時程疑慮，卻直接向勞工局申訴，導致復配工演變成勞資爭議，在與勞工局跟員工協調中，最首要會先釐清復配工過程是否符合法規，在各執一詞中最重要的就是要確認自己是依法規執行，執行手法有無違反母法精神。

以上稍整理了一些職場中常見的案例，其實大家可以注意到，職護每日的工作，幾乎都離不開法規，分享我個人提昇法規能力的方式，是研讀案例來唸法規，透過閱讀法院判決書(司法院法學資料檢索系統https://lawsearch.judicial.gov.tw/LAW_Mobile_SEARCH/default.aspx)，或至職業安全衛生研究所或職安署網站，看案例資料，再反推法規來增加自己對法規的熟悉度，越熟悉法規，工作越得心應手，熟悉職護相關法規及其運作是職護工作的基石，期待每位職護們都能愉快工作。



新人新知

112年1-3月新入會會員介紹：

會員編號	姓名	現職機構
A2242	梁O婷	凌華科技股份有限公司
A2243	簡O瑩	久元電子股份有限公司
A2244	蔡O婕	世紀鋼鐵結構股份有限公司
A2245	林O萍	財團法人大里仁愛醫院
A2246	王O君	中華航空高雄分公司
A2247	洪O穎	國立臺東專科學校
A2248	陳O惠	茂隆骨科醫院
A2249	陳O怡	光寶科技股份有限公司
A2250	吳O懿	中菱保全股份有限公司
A2251	簡O瑄	新光三越百貨股份有限公司台北信義分公司三館
A2252	陳O涵	中山醫學大學
A2253	葉O瑜	合眾紙業股份有限公司
A2254	張O婷	國巨股份有限公司大發三廠
A2255	梁O如	要健康服務顧問有限公司
A2256	黃O雯	友達光電龍科廠
A2257	林O萱	新光三越百貨股份有限公司台北信義分公司四館
A2258	溫OO苑	中美醫院巡迴體檢部
A2259	周O蓮	正文科技股份有限公司
A2260	林O熹	矽格股份有限公司
A2261	盧O心	統一化粧品公司企業股份有限公司
A2262	吳O儒	長榮航太科技股份有限公司醫務室
A2263	許O婷	台灣積體電路股份有限公司
A2264	廖O忻	台灣積層工業股份有限公司
A2265	楊O玲	義大醫院
A2266	王O盈	康邁健康管理顧問股份有限公司
A2267	林O惠	臺北市立聯合醫院陽明院區
A2268	林O伶	臺北市立聯合醫院陽明院區
A2269	陳O廷	台北醫學大學附設醫院
A2270	姜O臻	京元電子



會員編號	姓名	現職機構
A2271	林O儀	京元電子
A2272	陳O虹	京元電子
A2273	吳O惠	京元電子
A2274	張O兒	林口長庚醫院
A2275	陳O芳	林口長庚醫院
A2276	吳O靜	台塑企業
A2277	顏O乙	台塑企業
A2278	沈O禧	台塑企業總管理處
A2279	吳O婷	國立台灣大學醫學院附設醫院 北護分院
A2280	王O庭	中華郵政股份有限公司
A2281	葉O汝	晶碩光電股份有限公司
A2282	孫O婷	台灣杰士電池工業股份有限公司
A2283	陳O寧	金宏電子工業股份有限公司
A2284	葛O英	保誠人壽保險股份有限公司
A2285	李O娟	世平興業股份有限公司
A2286	高O綺	中華航空
A2287	楊O潔	碩天科技股份有限公司
A2288	陳O穎	中華航空
A2289	張O怡	美時化學製藥股份有限公司南投廠
A2290	唐O君	睿生光電股份有限公司
A2291	鄭O姿	衛生福利部雲林教養院
A2292	蔣O珮	秀傳紀念醫院
A2293	謝O婷	中央印製廠
A2294	王O評	中央印製廠(青潭廠)
A2295	樓O婷	臺灣飛機維修股份有限公司
A2296	陳O如	高雄榮民總醫院
A2297	夏O平	泰金寶電通股份有限公司

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！





2023/01/14

2023/01/14

2023/01/14