

108年度職場藥物濫用推動案例彙編 暨防制Q&A 手冊



衛生福利部
食品藥物管理署
Food and Drug Administration



108年度職場藥物濫用推動案例彙編 暨防制Q&A手冊



序

新興藥物種類與濫用不同於以往，如何提升與培養民眾的藥物濫用防制能力，已成為全球極度關注的公共衛生議題。依2017年「藥物濫用案件暨檢驗統計資料」年報顯示，各機關(構)通報藥物濫用個案超過3萬人次，其中就業者占65.2%，藥物濫用年齡分布以40-49歲最多(占36.9%)，30-39歲次之(占28.8%)，這些年齡層為主要經濟生產力之人口，亦多在企業內工作，顯見企業內藥物濫用防制，應被重視與加強。本署歷年來推動職場藥物濫用防制不遺餘力，企業反毒不僅強化工作場域負責人與員工對正確使用鎮靜安眠藥與防制藥物濫用之知能，也能維護各事業單位主管與員工們的身心健康，更可提升企業正面形象。

本署於107年推動企業藥物濫用防制過程，發現由企業自主辦理藥物濫用防制管理，為最有效之宣導方式，將藥物濫用防制內化為企業文化，透過雇主和員工的參與，才能使藥物濫用防制不再只是表面的宣導活動。

本手冊透過案例分享暨防制Q&A，以簡單易懂之文字，讓大眾閱讀，提供職場健康服務人員參考及運用，並藉由本冊喚起企業界對藥物濫用防制之重要性，一同將反毒與正確使用鎮靜安眠藥深植於企業及社區各角落。

衛生福利部食品藥物管理署署長



謹誌

中華民國108年4月

編者的話

藥物濫用對國人身心影響甚鉅，其防制工作在校園是常見、可被討論且推動多年的活動，相較之下職場則鮮少觸及此議題。依據衛生福利部食品藥物管理署公布資料，通報濫用藥物個案年齡分佈，以30-39歲31.9%最多；40-49歲31.7%次之，推估國內勞動人口存在藥物濫用的危害。文獻顯示各國多認知藥物濫用對職場的危害，因此將職場藥物濫用防制工作視為營造幸福健康職場應納入的必要範疇，期待勞雇雙方及職業安全與健康專業人員都能共同參與。國內亦體認該工作推展的迫切性，近年來積極推動職場藥物濫用策略及介入之探討。然而配合職場安全與健康議題與法規結合的積極發展，如何突破推動人力、時間與空間的困境，尚欠缺可充分運用的參考資料，爰為編製本冊之初衷。

本冊案例彙編內容來自職場健康服務護理人員、職業安全衛生人員及不同行業別管理相關人員交流他們對於實務工作的困擾，或分享其面對藥物濫用與員工健康問題的憂慮與經驗；並納入社會公益社團對於藥物濫用者輔導經驗的實務思維及參與，提供對職場環境的建議；收集專家學者從具體案例的剖析，給予職場應正視藥物濫用的提醒契機。整體內容經調整個人隱私訊息後改寫，並加入與現行法規面的思考，提出職場可應用的討論方向，配合剖析&分享相關資源的匯集，再經由專家學者審閱確認內容專業正確性完成。

Q&A手冊則從統整國內媒體素材，透過健康職場領頭企業提供試閱寶貴意見，職場健康服務、職業安全衛生及人資管理相關人員共同分享與瀏覽回饋，並在專家學者協助修編下完成。為幫助閱讀者方便操作，因應藥物濫用防制訊息的更新，文內採用QR Code方式呈現資訊，讓不同領域之職場管理者、業務推動者都能獲取符合現況且最新訊息，將相關資源妥善運用至職場以順利推動各項工作，不僅跳脫單純宣傳活動，降低藥物濫用對職場的可能傷害，更盼企業能積極內化健康文化，回饋社會。

最後，由衷感謝本手冊編製過程中，參與研討會、焦點座談、個別訪談及專家會議等所有關心職場健康的夥伴，以及食品藥物管理署對於職業健康護理人員推動藥物濫用防制工作的肯定，且讓更多職場安全與健康服務人員共同營造健康安全的工作環境！因首次編製，內容難免疏漏，尚請各界不吝提供意見回饋，更期望職場能成為藥物濫用防制強而有力的助手。

台灣職業健康護理學會 理事長



謹誌

中華民國108年4月

目錄

壹、職場藥物濫用推動案例彙編

主題一、職場疑似藥物濫用個案防制處理經驗1

案例 1.....	1
案例 2.....	4
案例 3.....	6
案例 4.....	8
案例 5.....	10
案例 6.....	12
案例 7.....	13
案例 8.....	15

主題二、職場推動藥物濫用防制經驗17

案例 9.....	17
案例 10.....	19
案例 11.....	21
案例 12.....	22
案例 13.....	23
案例 14.....	25
案例 15.....	26

主題三、職場藥物防制檢測經驗28

案例 16.....	28
案例 17.....	29
案例 18.....	31
案例 19.....	33

主題四、職場藥物濫用防制個案心理諮詢輔導、轉介經驗35

案例 20.....	35
------------	----

貳、職場藥物濫用防制 Q&A 手冊

基礎篇.....37

- Q1 何謂「藥物濫用」？.....37
- Q2 毒品與管制藥品如何區分？.....37
- Q3 毒品之分級？.....38
- Q4 何謂新興濫用藥物？.....39
- Q5 台灣目前藥物濫用現況？.....42
- Q6 成癮者會有哪些生理與心理的危害？.....43
- Q7 為什麼要在職場推動藥物濫用防制計畫？.....43
- Q8 職場推動藥物濫用防制計畫優勢？.....44
- Q9 職場工作者濫用藥物對雇主的影響？.....44

應對篇.....45

- Q10 如何察覺服務單位是否有同仁疑似藥物濫用？.....45
- Q11 萬一發現職場有人使用藥物，我該如何與當事者溝通？.....46
- Q12 萬一發現職場有人使用藥物，我該如何與上司反映？.....47
- Q13 若發現潛在個案，應如何面對？.....49
- Q14 同仁可能在什麼樣的情況下會濫用藥物？.....50

協助篇.....52

- Q15 我必須要知道的藥物濫用防制相關法規有哪些？.....52
- Q16 在企業制訂和實施藥物濫用防制政策應該注意什麼？.....53
- Q17 我如何制訂企業的藥物濫用防制計畫？.....53
- Q18 如何透過員工協助方案(EAP)能協助員工藥物濫用問題？.....56
- Q19 哪些成員應該參與企業防制藥物濫用政策制訂？.....56
- Q20 對於不同的族群，我可以將策略方向分為哪幾類？.....58
- Q21 假如職場屬於初段族群，我要做什麼預防措施？.....58
- Q22 假如職場屬於次段族群，我要做什麼預防措施？.....59
- Q23 假如職場屬於末段族群，我可以做什麼措施？.....60
- Q24 在職場推動藥物濫用防制計畫，我要做哪些準備？.....60

教育篇.....61

- Q25 管理階層的培訓內容應包含？.....61
- Q26 我該怎麼與同仁談藥物濫用防制？.....61
- Q27 在職場推動藥物濫用防制計畫，我可以做什麼？我能做什麼？.....61
- Q28 職場的初段預防，我可以怎麼做？.....62

Q29 職場的次段預防，我可以怎麼做？	62
Q30 職場的末段預防，我可以怎麼做？	63
資源篇	64
Q31 我可以使用的防制相關資源有哪些？	64
Q32 我可以使用的心理衛生服務單位有哪些？	64
Q33 我可以使用的檢驗資源有哪些？	65
Q34 我可以使用的民間藥癮服務單位有哪些？	65
Q35 我可以使用的戒癮安置機構有哪些？	66
Q36 我可以使用的醫療戒癮單位有哪些？	66
參考文獻	68

壹、職場藥物濫用推動案例彙編

主題一、職場疑似藥物濫用個案防制處理經驗



大明是位認真打拼事業的年輕人，如今在公司擔任中階主管，身處與公共安全業務有關的職場，亦算是小有成就。在他年紀漸長後，感覺體力變差、反應力下降，常常覺得身體無法負荷工作量，為此讓他感到相當困擾。就在某天聚會時跟好友訴苦，好友也回應有類似情形，進而提到自己已食用的一種中藥非常有療效，是能補氣血的傳統中草藥，不僅可以幫忙解決他的問題，也能將身體調整到最佳的狀態。

期望能改善身體狀況的大明，便懷抱著試試看也好的心情開始嘗試食用了，喝了幾帖後，大明覺得自己彷彿變得年輕了，吃完藥後不再感到疲倦，上班時精神也變的相當好，而且心情常常會感到無比開心。就在某天當大明服完藥後，在公司工作時要前往影印的途中，突然步伐不穩，搖搖晃晃中砰的一聲就倒下了，當同仁聽見巨響之後便立即跑過來關心，看見是大明昏倒在地上，同事們非常緊張的呼喚他，卻見他毫無回應而呈現休克狀態。在緊急送醫後，經抽血檢測竟然發現他的血液中呈現K他命成分的反應，同事們都非常震驚，也不敢相信，平常行為舉止和工作表現都沒有異狀的大明，怎麼會拉K呢？在大明醒來時，經詢問並檢驗後，發現原來是他所煎煮的中藥材裡，含有K他命成分，大明竟然是在毫無防備下誤食的！

討論

1. 職業健康服務的過程中，若沒有醫師在該事業單位駐診的情況下，不論是職業醫學專科醫師或駐場醫師，都不可以在服務過程為員工開立處方簽。因此是否需要提供員工有關藥物使用的相關諮詢服務，以及舉辦教育講座的必要性？
2. 依據民國102年修正公告之【職業安全衛生法】，雇主為防止職業災害，保障員工安全及健康，使其從事工作時，在合理可行的範圍內，除了應有符

合規定的必要安全衛生設備及措施外，亦須對於員工之肌肉骨骼疾病、異常工作負荷所促發疾病，以及執行職務遭受不法侵害進行預防與保護，並規劃及採取必要之安全衛生措施。因此，為了關懷員工身心狀況，職業健康醫護服務及相關人員是否曾採取相關作為，如：運用心情溫度計等工具進行員工健康評估，瞭解員工的問題與現況？

解析&分享

1. 案例中所敘述的職場是屬於公共安全業務相關之場域，依據【毒品危害防制條例】，符合第33條特定人員尿液採驗辦法之範圍內，公司可依據該法規條文，於內部章程訂定相關辦法，如：每年不定期抽驗員工與承攬商(受檢前均應簽具同意書)；抽驗若出現陽性反應者的後續處理，如：公司可要求同仁再複檢一次，以確認檢測結果，進而深入瞭解員工的健康情形，並協助就醫與醫療諮商輔導或轉介EAP(員工協助方案)。
2. 隨著國內人口高齡化趨勢，職場將面臨愈來愈多的中高齡就業人口，為了避免工作者只追求績效表現而誤觸或不當的使用藥物，可在職場辦理全面性且多元化的健康促進相關活動(如：身體活動、健康飲食、菸害暨檳榔防制、四癌篩檢、成人預防保健服務、慢性疾病管理等)；對於打造健康職場環境，為引起員工興趣以促使員工瞭解自身健康狀況與健康照護相關知識，除了辦理講座之外，職場也可以提供心理方面的諮詢服務或是運動活動課程，來紓解員工的工作壓力。
3. 職場若是需要藥物濫用防制資源，皆可向各地區毒品危害防制中心、法務部等政府機關尋求協助，或是瀏覽食藥署反毒資源專區及法務部反毒大本營網頁，皆有豐富宣導文宣品可以供職場運用。

您可以使用的資源：

毒品危害防制條例



特定人員尿液採驗辦法
(含特定人員範圍表)



各地毒品危害中心



反毒資源專區



法務部反毒大本營



2

在一家油漆製造公司，有員工發現同事小美常在工作時站在油漆等有機溶劑(甲苯)旁邊，面露陶醉的嗅聞甲苯味道，且露出彷彿身處於美景之中的愉悅表情。同事覺得小美有點不對勁，便趕快通知職業健康護理師(職護)，請職業健康護理師協助關懷小美。職護經由與周遭同事、部門主管會談之後，並檢視小美的健康相關資料，再配合環境檢測紀錄及了解她的工作程序與嗅聞的物質，才發現小美會有這樣的行為並非突發事件，而所屬主管也早已知道此事，未揭露小美這樣的狀況是因為考量職場上人際關係的壓力，再加上吸食甲苯也沒有使小美做出危害工作的舉動，所以似乎也從未有人曾主動制止小美。

討論

1. 依據【危害性化學品標示及通識規則】第12條第1項規定，雇主對含有危害性化學品，應提供安全資料表，甲苯屬於油漆的揮發性有機溶劑原料之一，因此職場是否有依規定將化學品清楚分類標示與提供安全資料表？
2. 職場訂定藥物濫用防制政策時，是否能夠加強主管與健康服務人員的教育訓練，使他們面對同仁時能依照公司的SOP流程解決問題，以確保同仁的隱私權，並提供一個友善職場的環境？
3. 職場若缺乏藥物濫用的防制政策，且主管及健康服務人員未能妥善理解同仁的需求，因此只能以消極方式應對而無法解決問題，所以藉由此事件是否可以著手建立藥物濫用防制政策？

解析&分享

1. 依據【毒品危害防制條例】規定，為防制先驅化學品之工業原料流於用以製造毒品，得命廠商申報該項工業原料之種類及輸出入、生產、銷售、使用、貯存之流程、數量，並得檢查其簿冊及場所；廠商不得規避、妨礙或拒絕。為防制毒品危害，特定營業場所應執行下列防制措施：
一、於營業場所入口明顯處標示毒品防制資訊，其中應載明持有毒品之人不得進入。
二、指派一定比例從業人員參與毒品危害防制訓練。

三、備置負責人及從業人員名冊。

四、發現疑似施用或持有毒品之人，立即通報警察機關處理。

2. 從事特殊性質工作人員，應於作業前進行相關課程之教育宣導，使作業員瞭解此類化學物質的危害性，保護自身安全避免職業傷害。
3. 職場應多向員工宣導，可利用健康問卷等工具進行自我評估，建議參考使用心情溫度計(BSRS-5)、匹茲堡睡眠品質指標量表(PSQI)、過勞量表、酒精使用疾患確認檢測(AUDIT)、吸菸行為問卷、危害辨識及風險評估表等調查，以便瞭解員工的問題與現況，亦可透過朋友/家人或同事關懷當事人，再經由健康服務人員適時的介入或轉介至專業心理、醫療之輔助單位。

您可以使用的資源：

毒品危害防制條例



危害性化學品標示及
通識規則



心情溫度計(BSRS-5)



過勞量表



吸菸行為問卷





最近公司新來了一位同事小陳，工作時經常在位置上待不到5分鐘，就藉故離開座位將近30分鐘後才回來，常讓同事找不到人。此外，小陳在職務上的文件製作雜亂無章，經常需要同事幫忙處理、修正，同事也試圖與小陳溝通，指導小陳如何上手，但是小陳的回答總是毫無邏輯、牛頭不對馬嘴，學習態度也頗為消極，使同事覺得很無奈。

這樣過了一陣子，就在小陳無故缺席了幾場重要會議，而主管認為是小陳剛進公司還不能適應職場環境，於是找來了資深員工小楊，請他務必協助小陳，讓他盡快地與職場接軌，然而就在談話中，小楊向主管說明了小陳的工作狀態及時常不在位置上的情況，主管覺得很意外，請小楊仔細地注意小陳的動向，小楊觀察了幾日之後，就發現小陳離開位置都是去廁所，並且都會待上好一陣子才出來，主管聽完小楊說明後眉頭皺了起來，也覺得事情頗不單純，於是立即安排小陳去做檢查，經驗尿結果出來才發現小陳有使用毒品的習慣，當下主管在考量公司經營管理及法律層面之後，委婉的請小陳提出離職申請。

討論

1. 當有藥物濫用的問題發生時，雖然只會對當事者造成身心危害，但周遭的同事是否也會受到不良影響，而導致時間浪費?和生產力降低?
2. 倘若職場無藥物濫用防制政策的相關措施，在面對類似個案時，是否只能以紀律規範的方式解決問題?

解析&分享

1. 職場需要共同擬訂藥物濫用防制計畫，而計畫內容則需包括前端的拒毒宣導及後端的戒毒輔導，為員工提供支持性的工作環境。
2. 有藥物濫用問題的員工，應與其他醫療或心理健康問題享有相同的保密和支持權利，因為這可能是很難向主管和其他人承認的，當員工有藥物濫用的問題，主管可以將濫用藥物視為健康問題，而不是立即解僱或處罰；當員工在獲得主管與同仁的支持後，可妥善地使用公司政策及輔助資源，或是尋求藥物濫用諮詢及輔導機構的協助。

3. 若發現職場有藥物濫用者或疑似藥物濫用等情況，可撥打24小時免費諮詢專線0800-770-885 (請請你，幫幫我)尋求協助。

4

在工廠擔任器械操作員有20年之久的小劉，平時與同事相處融洽，雖然不算是個聰明人，也是相當認真的工作，雖然偶爾上班會遲到，但也不致至於影響工作的進度，所以小劉的主管也就睜一隻眼閉一隻眼。有一天早上，小劉超過了時間才來上班，同事看見小劉精神不濟的模樣很是擔心，就一直規勸小劉，若是他感覺身體不舒服，可以請假回家休息，但是小劉仍堅持自己沒事，沒想到就在工作時一個不小心，小劉被捲入機器，身體遭到擠壓多處骨折，當場休克死亡。

當事件發生之後，所有進行調查的方向都繞著機器老舊或是器械故障的問題追究責任，但卻未能得到完整的調查結果及合理的解釋。就在法醫確認死因後，主管與同事才知道小劉偶爾會上班遲到、精神恍惚的狀況，是因為小劉平常在家就有食用甲基安非他命的習慣，而這次也是他無法抗拒毒癮的發作，在工作時食用，因此無法依照規定的操作流程，而導致發生公共安全事故。

事件發生後，工廠除了作業停擺、成本損失，當下亦被暫以職災事件進行缺失檢討與職場環境安全的檢討，雖然可藉由此次機會盤整各項操作程序，然而工廠老闆也警覺到，得嚴厲的要求部門主管一定要隨時關切同仁行為，別再讓此種憾事發生。

討論

1. 職場上主管與下屬相處的氛圍友善嗎？為什麼當發現下屬工作狀況有異常，主管卻選擇忽略這樣的警訊？
2. 當同事於第一時間發現個案表現異常，是否僅只限於口頭上的關懷，還是有其他更好的方式來協助個案？

解析&分享

1. 不論職場的屬性為何，都應該制訂藥物濫用防制規範，包括事前的預防及事後的輔導服務。
2. 公開宣傳藥物濫用防制規範或是舉辦宣導活動，來增加同仁對此議題的認知與敏銳度，使大家在面對此類問題時，不至於求助無門。

3. 職場若是需要藥物濫用防制資源，皆可向各地區毒品危害防制中心、法務部等政府機關尋求協助，或是瀏覽食藥署反毒資源專區及法務部反毒大本營網頁，皆有豐富文宣資訊可以供職場運用宣導。

您可以使用的資源：

各地毒品危害中心



反毒資源專區



法務部反毒大本營





正值壯年的張三，每天都有用不完的體力，於是在家人的介紹下找到一份建築工人的工作，每天在工地裡敲敲打打、搬重物等消耗體力，不過，這樣的日子一久，張三也開始出現職業病，經常腰痠背痛，漸漸地無法像以前那樣有效率的工作。在工地的同事文雄也發現到張三神情低落的模樣，便關心的詢問才知道了張三的煩惱，文雄拿出了自己的秘密偏方，並告訴張三這個保養品有多好，它不是藥，不用擔心會有傷肝腎的副作用，而且吃了可以恢復體力，體力變好後如果不想用，停掉也不傷身。於是張三接受文雄的好意開始服用，果然不僅體力恢復，心情也變得很愉悅，之後就經常拜託文雄幫忙購買並食用。

兩人經常一起工作，就在文雄注意到張三竟然有長達3天沒有出現在工地，之後再看到張三工作時，他有噁心、注意力無法集中的狀況，就在幾天後他在工地使用電鑽時，經驗豐富的張三卻沒有注意到電線是斷裂的，隨後因為精神恍惚不慎觸摸，導致雙手電擊受傷，更致命的是電流通過心臟引發心因性休克而死亡。

建商因工安事故上了新聞頭條，而即將完工的建案竟然發生死亡意外事件，造成建商極大的商業損失，就在警方與法醫的調查結果後，才揭發了張三與文雄濫用毒品的事情。

討論

1. 在高勞動力的職場環境中，是否該主動向員工宣導在面對壓力、失眠等問題的正確處遇方式，主動提供紓解壓力或健康促進的相關活動？
2. 張三是否因自我警覺性不高，又受到同事的不當慫恿，才誤用毒品？

解析&分享

1. 職場應與平時辦理與健康促進有關的宣導活動，包括食品的安全與來源、疾病預防，以及用藥須知與安全等相關教育訓練。
2. 依據【職業安全衛生法】第6條第2項之規定，雇主對與員工肌肉骨骼疾病、異常工作負荷促發疾病，及執行職務時，因他人行為遭受身體或精神不法侵害提供預防之危害辨識、評估、適性工作等作為，皆應妥為規劃及採取

必要之安全衛生措施。

3. 針對職場常見的問題(如:紓解壓力、失眠問題、過勞問題、健康促進等)，辦理運動活動課程，不僅維護員工的身體健康，也是提供員工正確的紓壓方式。



公司將旺財分配到一棟高級大廈執行夜間保全的工作，而一直有使用藥物維持精神的旺財，怎麼能錯過這樣好的時機，所以旺財經常趁著住戶都入睡，沒有人會經過警衛室的時間，偷偷施打藥物，有時早班的同事經常在警衛室找不到旺財交班，同事們久了之後也都知道旺財有時會昏睡在警衛室廁所裡。

就在某天早上換班時，同事一如往常的走到廁所敲門，但過了許久旺財都沒有回應，此時同事發覺事情有點不對勁，於是強行進入廁所，發現旺財在馬桶上以身體前傾的坐姿呈現死亡狀態，口鼻及水槽馬桶裡面有嘔吐物，法醫鑑定結果研判死因為混合使用毒品嗎啡及安非他命，造成中毒性休克死亡，大廈的住戶知道此事之後，聯合要求更換保全公司，使得旺財的公司失去了續約合作的機會，因旺財個人因素造成的損失，沒有人可以賠償。

討論

1. 旺財的工作時間在夜間，與一般人作息不同，是否才會需要使用毒品來維持良好的精神？
2. 旺財在職場上和同事間相處的氛圍友善嗎？為什麼當發現同事工作狀況異常，卻未將此事通報主管，間接導致憾事發生？
3. 職場的工作屬性是需要時時保持警覺性，因此造成長時間的精神緊繃與壓力，是否可能是旺財使用藥物的原因？
4. 輪班作業屬於超負荷，職場是否應該提供抒發壓力、解決失眠、過勞問題有關的活動，以培養員工正向且良好的生活習慣？

解析&分享

1. 保全工作在於保護住戶安全，建議將藥物濫用規範記載於員工手冊，訓練新進人員時，可納入訓練課程，並建議加強員工的心理健康素質。
2. 高壓的職場環境，從如何面對壓力、失眠、過勞問題、健康促進等方面的主題，辦理相關活動與課程，不僅保護員工的身體健康，也提供正確的紓壓方式。

7

正值壯年的旺來，是一名工程人員，因為工作的關係，時常在高處作業，旺來其實一直有精神疾病困擾著他，但是因為不想被旁人以異樣的眼光看到，所以只有家人知道旺來的疾病情形，旺來也長期的接受治療並定時服藥，病情看似控制得當，卻在某天傳來了噩耗，他在工作中從相當於5樓的高處，跌落到1樓，當場死亡。

突如其來的意外，讓旺來的家人無法接受，開始指責公司一定沒有做好相關的保護措施，才會使旺來墜樓，並揚言要為旺來尋求公道。這個事件經過警方各方面的調查結果，旺來的公司在保護措施上並沒有任何缺失，一切都按照規定來保障員工工作時的安全。但是在法醫相驗下卻發現在旺來的體內檢驗出不只一種的鎮靜安眠藥(Temazepam, Flurazepam)，還有抗焦慮劑(Diazepam)及抗精神病藥(Thioridazine)，顯示有可能是藥物使用過量，而造成這場意外的發生。

討論

1. 旺來不願意向職場同仁透露他的身心狀況，所以是否有職場的同仁會特別去注意他的精神和工作情形？
2. 職場是否有安排一些日常關懷的活動，讓同仁拉近距離，在彼此得到信任後，就能引導旺來說出他的問題，並讓旁人協助解決？
3. 依據【職業安全衛生法】第11條所稱之特殊危害作業，也包括高架作業，旺來的公司是否有依規定提供應有的保護措施？

解析&分享

1. 對於不願意透漏隱私的員工，職場可以定期提供健康檢查或是由員工填寫自我評估表，藉此瞭解員工的身心健康情形。
2. 職場應多向員工宣導，可利用健康問卷等工具進行自我評估，建議參考使用心情溫度計(BSRS-5)、匹茲堡睡眠品質指標量表(PSQI)、過勞量表、酒精使用疾患確認檢測(AUDIT)、吸菸行為問卷、危害辨識及風險評估表等調查，以便瞭解員工的問題與現況，亦可透過朋友/家人或同事關懷當事

人，或由健康服務人員適時的介入，並轉介專業心理、醫療輔助之單位。

3. 職場可針對員工辦理健康促進相關活動(如:身體活動、健康飲食、菸害暨檳榔防制、成人預防保健服務、慢性疾病管理)，打造健康職場環境，引起員工興趣，及瞭解自身健康狀況與健康照護相關知識，除了辦理講座之外，職場也可提供心理方面諮詢服務或是運動活動課程，紓解員工的工作壓力。
4. 若需職場藥物濫用防制資源，皆可向各地區毒品危害防制中心、法務部等政府機關索取，或瀏覽食藥署反毒資源專區以及法務部反毒大本營網頁，皆有豐富文宣品可供職場運用宣導。

您可以使用的資源：

各地毒品危害中心



反毒資源專區



法務部反毒
大本營



健康職場資訊網



8

阿翔近期剛加入夢想公司的大家庭，他的主管文翰是個很喜歡熱鬧的人，平日與同事們相處融洽，也深受下屬的愛戴，因為工作壓力不小的關係，主管文翰總喜歡下班後與下屬一起到KTV喝喝酒、唱唱歌，藉此宣洩壓力。參加了幾次聚會後，阿翔發現到就算同事們白天上班時無精打采的模樣，到了聚會時，幾杯黃湯下肚後，好像整個人又有活力了起來，聚餐的氣氛總是非常的熱絡，和上班時的精神狀況完全不相同，甚至連阿翔本身也是如此，以往總是能藉由運動恢復精神與體力的阿翔，逐漸發現自己的疲憊與無力感。對於自己這樣的改變，阿翔感到很沮喪，於是尋求公司內部護理人員美娟的協助，聽完阿翔描述後，美娟徵求阿翔的同意，帶著他就醫進行健康檢查，意外發現阿翔的報告中竟有毒品反應，但是阿翔堅持自己絕對沒有碰毒，不清楚體內怎麼會有毒品反應，機敏的美娟看他如此堅持，覺得事情必有蹊蹺，同時也協助阿翔轉介至醫療機構戒毒。

公司發生了這樣的事情，美娟認為需要讓公司同仁們了解藥物濫用的危害，於是著手進行了一系列的宣導及活動，但發現只要有這樣的活動時，身為主管的文翰卻利用各種藉口缺席且神情異常，經過一段時間後，或許是文翰內心不安，便主動告訴了美娟，是他在下屬們的酒裡放了安非他命，只為了助興，很害怕東窗事發後，會被公司資遣或是因為犯法被關入監獄，所以一直逃避，美娟在瞭解來龍去脈後，也協助文翰一同轉介至醫療機構戒毒。

討論

1. 阿翔是否因同儕壓力，而無法拒絕主管與同事的聚餐邀約？他是否可以學習到更好的婉拒方式？
2. 阿翔發現身體有異樣而且無法靠自己改變時，他是否可以得知尋求他人協助的管道？

解析&分享

1. 職場應把藥物濫用防制議題列為日常的健康促進議題之一，提高同事之間的敏銳度與警覺心。

2. 在高壓的職場環境之下，公司應針對紓解壓力、失眠問題、過勞問題、健康促進等方面的主題，辦理相關活動課程，不僅保護員工的身體健康，也提供正確的紓壓方式。
3. 若發現職場有藥物濫用者或疑似藥物濫用等情況，可撥打24小時免費諮詢專線0800-770-885(請請你，幫幫我)尋求協助。

主題二、職場推動藥物濫用防制經驗



身為職場健康促進人員的美齡，因為工作的需要並得到主管的支持，才有機會參加了當地衛生單位所舉辦的一系列反毒講座，在講座結束之後她把學習到的專業相關知識帶入公司，希望同仁能一起關注這個議題。

有鑒於以往辦理健康促進活動，同仁的參與率本來就不高，所以美齡擔心同仁對藥物濫用防制的議題也會不感興趣，來參與的人數一定會更少，因此美齡和部門同事一起為反毒專題活動設計了互動遊戲，像是闖關遊戲、遊戲骰子及有獎徵答等，都是想要吸引更多同仁參加藥物濫用防制專題的活動，就在活動結束後，她收到同仁熱情的回應，有許多同仁希望可以把這些資訊帶回家中，讓家裡的小孩也能多注意並防範自身安全。

除了辦理活動之外，美齡還想到了特別的宣傳方式，她將藥物濫用防制的相關資訊直接張貼在打卡鐘旁，只要同仁出勤打卡，就一定會看到，她希望透過這樣的方式來加深同仁的印象。

討論

1. 政府機關領頭推動藥物濫用防制，所以公司是否也願意在職場上推動此項議題呢？
2. 職場以專題方式導入，在推動力度上會具有更大的優勢立場？
3. 是否可以從員工對議題的關切程度，來選擇想要宣導的方向？
4. 利用獎勵與獎品等誘因鼓勵員工參與此議題活動，是否會提高參與率？

解析&分享

1. 職場健康促進議題(如:身體活動、健康飲食、健康體位管理、菸害暨檳榔防制、四癌篩檢、成人預防保健服務、慢性疾病管理、心理健康促進等)，可與親子關係結合辦理，並先以較短的時間宣導此議題，當同仁接受度提高時，再增加較多的時間於此議題上，亦可設計互動式的活動，或是提供小禮物等誘因，利用這種漸進式的方法，逐漸提高同仁對此議題的關注。

2. 文宣的宣導方式可參考案例，在各個打卡區張貼海報，也可於餐廳或宿舍區張貼，若是職場有外籍員工，也可針對其國籍張貼不同語言之衛教單張，提供全體員工瀏覽。
3. 職場若是需要藥物濫用防制資源，皆可以向各地區毒品危害防制中心、法務部等政府機關索取，或瀏覽食藥署反毒資源專區及法務部反毒大本營網頁，皆有豐富文宣品可供職場運用宣導。

您可以使用的資源：

各地毒品危害中心



反毒資源專區



法務部反毒
大本營



健康職場資訊網





雅婷在快樂公司擔任職業健康護理師一職已經10多年了，她總是盡全力的推動任何對同仁身心健康有益的活動，就連近年來政府相當重視的藥物濫用防制議題她也非常積極的投入。因為責任感使然，在參加了好幾場由政府機關辦理的藥物濫用防制相關研討會之後，雅婷將這些重要的議題做了專案報告，並以她的熱忱與實際行動，打動了公司主管，讓主管認同藥物濫用防制的推動是企業的社會責任，主管還建議雅婷將此議題視為一般健康主題並納入員工守則，讓公司的同仁知道，這個議題的重要性且需要公司整體同仁的配合參與。

一開始雅婷很擔心同事會因為議題本身的敏感性，而導致成效不佳，所以在初期時採用宣導為先的活動策略，除了將此教育活動列為新人訓練課程之一，並將簡報透過電視牆播放。其次，在每個月健康生活報內容提供相關藥物濫用防制資訊，透過健康生活報進行一段時間宣導後，才開始著手辦理活動，她在活動上設計了互動式問答、有獎徵答，不僅與員工有互動行為，亦提高了員工參與率，最終在年度的健康檢查實施了睡眠問卷調查，從有睡眠問題者介入，並針對生活工作壓力危險群提供健康諮詢，以及將藥物濫用議題融入職場一般健康促進主題，正因為是得到主管與企業主的支持，所以能讓雅婷在公司推動此議題上更加順利與圓滿。

討論

1. 是否採宣導為先的活動策略，使同仁慢慢接受藥物濫用防制的主題？
2. 除了在員工手冊增加規範之外，是否可以提供健康諮詢，關懷同仁的身心狀況？
3. 為何主管為職場推動藥物濫用防制工作的核心人物之一？是否需要針對主管宣導讓他們了解此議題的重要性，促使職場推動藥物濫用防制工作順利進行？

解析&分享

1. 與主管討論將平時的生活關懷列為藥物濫用防制的政策之一，建議由主管親自帶領員工參與教育訓練講座。

2. 將藥物濫用防制宣導納入新進人員的教育訓練，並於新進人員報到時發放藥物濫用防制宣導文宣，此文宣亦可作為新進人員在即將執行作業前，應嚴格遵守的規範。
3. 職場若是需要藥物濫用防制資源，皆可以向各地區毒品危害防制中心、法務部等政府機關索取，或瀏覽食藥署反毒資源專區及法務部反毒大本營網頁，皆有豐富文宣品可供職場運用宣導。

您可以使用的資源：

各地毒品危害中心



反毒資源專區



法務部反毒
大本營



健康職場資訊網



11

水果公司推動藥物濫用的防制政策已經2年有餘，目前是透過健康自主管理同意書簽署進行健康促進活動，一共列舉7個項目，包含減少菸害、拒檳、拒毒...等，對於少數不願意簽署健康自主管理同意書的員工，公司會派健康促進部門的職業健康護理師進行關懷、了解他們拒絕的原因為何，並告訴員工透過健康自主管理簽署方式可讓公司更易發現其健康問題，幫助員工及早發現問題與及早治療。

討論

1. 職場是否可藉由關心員工健康為由，說服員工簽屬健康自主管理同意書？為何希望透過此種方式幫助員工？
2. 職業健康護理師是否是職場第一位得知員工心理健康問題的專業人員？身為職業健康護理師必須承載職場多位員工的問題，而其所承受的壓力為何？

解析&分享

1. 藥物濫用防制政策與企業的職業安全 and 健康問題有關，應由所有相關單位共同制訂，並界定各單位的角色定義和職責，以確保政策的執行力。
2. 職場可利用健康問卷等工具進行員工的自我評估，也可參考使用心情溫度計(BSRS-5)、匹茲堡睡眠品質指標量表(PSQI)、過勞量表、酒精使用疾患確認檢測(AUDIT)、吸菸行為問卷、危害辨識及風險評估表等調查，以便瞭解員工的問題與現況。除此之外，亦可透過朋友/家人或同事來關懷當事人，加上健康服務人員適時的介入或提供有關心理衛生的輔導資源、醫療輔助，或是將心理諮商師列入健康服務團隊，並建立輔導措施的程序與個資的保密與維護，讓員工安心且不再抗拒職場健康部門所提供的協助。
3. 建議將藥物濫用防制之規範編入於「工作守則」，其內容應清楚制訂員工應有的權利與義務。

為了配合國家政府的反毒政策，A公司從去年開始舉辦「拒絕抽菸、檳榔、毒品」的講座，但是礙於公司內部沒有這方面的專業人員，所以改已邀請相關領域的專業講師演講，那一次講座的講師非常能引導議題，不但從同仁平時的職場習慣帶入，例如：每天早上都要喝的咖啡，衍伸到新興毒品的包裝樣式也可能以咖啡包呈現，接著再說到與家庭有關的情境，在教育員工本身的同時，也讓同仁將藥物濫用防制的資訊帶回家，教導家中的小孩，讓家庭充滿正向的影響，雖然參與講座的同仁不多，但確實獲得在場參與同仁高度支持與回應。

✍ 討論

1. 是否需要邀請專業講師帶領學員快速導入議題，結合生活時事使員工感覺與自身周遭的環境息息相關？
2. 「拒絕抽菸、檳榔、毒品」講座並不是固定舉辦的，無法使員工與時事的變化接軌，A公司是否需要將此講座列入常規的健康促進宣導活動？

✍ 解析&分享

1. 對於員工參與率的提升，可以從辦理員工感興趣的議題活動開始進行，如：健康促進、紓解壓力、失眠與過勞問題等，再帶入與藥物濫用防制相關的課程，或是在舉辦活動時提供小禮物來當作誘因，先引起員工的興致進而提高參與率。
2. 為了避免議題的敏感性，藥物濫用防制的課程可納入健康促進活動的段落中，使員工不自覺的漸漸接納這項議題。
3. 職場若是需要藥物濫用防制資源，皆可以向各地區毒品危害防制中心、法務部等政府機關索取，或瀏覽食藥署反毒資源專區及法務部反毒大本營網頁，皆有豐富文宣品可供職場運用宣導。

您可以使用的資源：

各地毒品危害中心



反毒資源專區



法務部反毒大本營



身為職業健康護理師的怡君，注意到政府目前著重的反毒議題，讓她感到自己所學不足，於是自主的報名了政府機關辦理的藥物濫用防制研討會，就在研討會上，怡君由講師身上得到很多收穫所以希望可以邀請講師至公司演講，因此主動搭建起講師與公司主管間的橋梁。

在專業講師的建議下，主管也將此議題納入公司政策執行，其中一項即為徵聘新進人員時會清楚說明不可使用毒品及酒精，並將簽屬同意書作為過濾人選的第一步，並在新進人員訓練時舉辦藥物濫用防制講座專題介紹，但是怡君認為推動藥物濫用防制的困難點在於當事者不會輕易透露，所以也無法發現個案，更不用提及後續的關懷與協助。怡君覺得宣導的成果若是無法被公司看見，再加上職場的藥物濫用防制政策並無法律強制性，政府單位也沒有明確的措施及流程提供職場使用，所以讓她推動起來有極大無力感。

討論

1. 透過參與政府機關辦理的研討會，是否可以使職場正視此項防制議題的重要性？
2. 能得到主管的肯定及支持，是否有利於推動藥物濫用防制工作？
3. 當藥物濫用防制工作沒有法律強制性時，是否將藥物濫用視為健康促進的範疇內，而非以獨立的專題進行宣導？

解析&分享

1. 公司於管理個案時需要重視員工資料的保密性，透過與員工平時的生活關懷以了解員工的需求及困擾。
2. 企業主管為職場推動藥物濫用防制工作的核心人物之一，透過對主管宣導並讓他們了解此議題的重要性，在獲得主管的支持下，才能使職場推動藥物濫用防制工作順利進行。
3. 職場可以訂定藥物濫用防制的年度計畫與目標，例如於年終時訂定次年的藥物濫用防制計畫，公開宣導使全體員工皆知並確實執行計畫。
4. 職場若是需要藥物濫用防制資源，皆可以向各地區毒品危害防制中心、法

務部等政府機關索取，或瀏覽食藥署反毒資源專區及法務部反毒大本營網頁，皆有豐富文宣品可供職場運用宣導。

您可以使用的資源：

各地毒品危害中心



反毒資源專區



法務部反毒大本營



14

家豪在金满足公司服务已有1年多，她的职务是承办公司所有健康促进的活动，举办活动有时常让家豪感到分身乏术，但家豪仍是努力认真把工作做好，希望可以协助公司达成维护同仁身心健康的目的。

金满足公司因无法了解员工药物滥用的情况，所以目前推动药物滥用防制仍在初级预防阶段，除办理专题讲座之外，还曾举办过亲子活动，并利用假日时间，让同仁帶著家庭成员一同参观科教馆的毒品防制相关展览，寓教于乐的方式让公司同仁非常满意。

討論

1. 職場辦理藥物濫用防制活動是否可邀請員工與家庭成員一起出席，或許可帶來意想不到的正向影響與達到教育目的？
2. 與其他機構配合辦理活動時，是否可以利用實品展示的視覺效果與互動的方式傳達資訊，會比課堂上生動許多，並可加深參與者的印象？
3. 辦理公司的藥物濫用防制活動是由職業護理師一人負責，是否在人力運用上明顯不足？

解析&分享

1. 職場的藥物濫用防制只有在拒毒的前段，可以擬訂完整的政策與流程，萬一出現個案時，才能知道應對的方式。
2. 建議可以在年度結束前報告所執行的成果，並提出政策執行的困難處與建議，作為下一年度的重要參考依據。
3. 職場推動藥物濫用防制需要多部門共同策劃協商，並建立分工的機制，將相關的資源互相結合使計畫更臻完整，而非僅有健康人員的投入。

有春公司在推動的藥物濫用防制政策是分屬於政風處與職業健康護理師的工作範圍，政策重點著重於前段宣導與後段的輔導諮詢，針對心理諮商也有特定的部門協助，且同時設立獎懲委員會，皆由主管負責相關的獎懲事宜。

公司會採用衛生所相關議題的資源，定期的辦理防菸拒檳毒的系列宣導活動，使員工接受度逐漸的提高，有時也會外聘具有法律背景的專業講師來宣導藥物濫用的相關法律規定，以達成藥物濫用防制政策的首要目標。

討論

1. 為了提高員工的接受度與興趣，是否可以結合其他議題共同辦理活動或是講座？
2. 是否透過政府機關提供的資源，外聘專業講師，宣導藥物濫用防制的正確資訊，使職場正視此項防制議題的重要性？
3. 藥物濫用防制政策是否可以由多部門分工合作，各司其職？

解析&分享

1. 對於職業健康服務組織定位在較低階層，推動時受阻的解決方式，可以成立一個跨部門合作的團隊，構想出可與藥物濫用防制結合的專題活動，由主管親自帶領員工參與教育訓練講座，避免議題敏感性造成的阻礙，或是搭配體適能與健康宣言等，以健康促進方向宣導，減少管理階層的反對聲浪。
2. 宣導活動的內容可採小組方式討論，以及其他互動性的活動，達到寓教於樂之目的，並減少制式化的宣導影片，避免活動流於形式。
3. 針對職場關注的問題(如:紓解壓力、失眠問題、過勞問題、健康促進)，辦理運動活動課程，不僅是保護員工的身體健康，也是要提供員工正確的紓壓方式。
4. 職場若是需要藥物濫用防制資源，皆可以向各地區毒品危害防制中心、法務部等政府機關索取，或瀏覽食藥署反毒資源專區及法務部反毒大本營網頁，皆有豐富文宣品可供職場運用宣導。

您可以使用的資源：

各地毒品危害中心



反毒資源專區



法務部反毒大本營



主題三、職場藥物防制檢測經驗

16

志強是一家建設公司施工現場的作業員，因為公司急著將建案完成，所以經常要求員工晚上加班趕工，就在某一天的晚上，志強在工作中突然暈眩昏倒，被緊急送醫後才知道志強的身體狀況，志強坦承因為食慾不佳而無法正常的進食，但建築施工作業是需要消耗極大體力的工作，志強卻是經常地不吃不喝，還能夠有體力支撐，這樣的表現實在是異於常人。若類似志強的意外事件經常性發生，整體建築工作的進度將因此延遲，相對公司也會受到重大影響。

公司為了因應類似的事件發生，早就自行購買尿液檢驗試劑備用，希望能站在防制的立場，避免工安事故發生，也因為有這個資源，所以公司的護理人員與主管討論後，決定對志強採取藥物檢驗的措施，但志強卻以無尿意之理由婉拒，而公司礙於沒有法規的強制性，也只能讓志強先回家休息。

討論

1. 該職場非【毒品危害防制條例】中需強制進行尿液檢驗的行業別，但是又擔心職場有藥物濫用的情況發生，所以站在防制的立場，公司是否可自行購買藥物濫用的檢驗試劑要求員工受檢？
2. 因為沒有法源依據，所以職場不能隨意要求員工進行檢驗，是否只能採用關懷員工健康的方式進行？公司可以宣導職場內有免費提供檢驗服務，並可詢問員工是否有意願接受這項服務？
3. 公司礙於檢驗試劑有使用期限的限制，為考量成本效益及資源浪費，是否可以先徵詢有意願的員工後再行訂購所需數量？

解析&分享

1. 若發覺疑似個案出現，卻無相關法律措施可以讓職場進行積極性的處理，建議職場可委託醫療單位立即提供協助，並幫助職場確認個案的狀況。
2. 若發現職場有藥物濫用者或疑似藥物濫用情況，可撥打24小時免費諮詢專線0800-770-885(請請你，幫幫我)尋求協助。

幸福事業有限公司為了響應政府的反毒政策，制定了一套公司適用的藥物濫用防制相關規定與策略，其中包括全面實施定期尿液檢驗，但是理想與現實總是有所出入的，這樣強硬的政策一開始造成員工不小的反彈，大家普遍認為公司怎麼可以懷疑辛苦為公司付出的員工。

即使多數的員工反對，公司仍以堅定的立場表明，實施尿液檢驗的目的，主要是基於降低工安事故的發生與照顧同仁的健康，大家在理解公司的用心良苦後，也漸漸的能夠接受公司的相關政策了。

討論

1. 依據【毒品危害防制條例】第33條規範特定人員有尿液採驗之必要性，若職場不屬於強制進行尿液檢驗的行業別，是否能以防制之立場，對員工進行尿液檢驗？
2. 議題本身的敏感性很容易造成誤會，且誤以為有針對性，是否能以健康促進或是職業安全等角度推動，進而獲得員工的認同？

解析&分享

1. 推動藥物濫用防制的檢驗措施時，避免針對性與敏感性的詞語出現。
2. 為避免敏感性，可與職場健康促進議題(如:身體活動、健康飲食、健康體位管理、菸害暨檳榔防制、四癌篩檢、成人預防保健服務、慢性疾病管理、心理健康促進等)，並配合尿液檢驗辦理，職場若進行藥物檢測，必須對員工的資料保密。
3. 職場若有藥物檢測之必要，可至衛生福利部食藥署網頁查詢最新認證機構，查詢路徑：衛生福利部食品藥物管理署>業務專區>實驗室認證>認證實驗室名單>認證實驗室一覽表。
4. 職場若是需要藥物濫用防制資源，皆可以向各地區毒品危害防制中心、法務部等政府機關索取，或瀏覽食藥署反毒資源專區及法務部反毒大本營網頁，皆有豐富文宣品可供職場運用宣導。

您可以使用的資源：

各地毒品危害中心



反毒資源專區



法務部反毒大本營



衛生福利部認證檢驗機構



正雄一畢業即踏入職場，懷有滿腔熱血的他是一位職業健康護理師，積極的正雄經常自行報名參加任何有關職場健康促進的教育訓練課程，希望可以充實自己的知識，幫助公司保護第一線的工作同仁。就在正雄參加了食藥署舉辦的藥物濫用防制訓練課程後，深深體會到，不僅是工作環境需要注意安全，不正確的使用和濫用藥物，對於工安事故的發生也是很重要的因素之一，所以正雄將這個想法轉達給主管後，獲得主管大力支持，連老闆也非常贊同公司必須建立藥物濫用防制政策。經過了幾次的檢查，公司發現偶爾有同仁因服用感冒藥而被誤認為濫用藥物的情況，所以正雄會於每次健康檢查的一個月前告知，希望減少因服用成藥而被檢驗出來的案例。

在藥物濫用防制的策略中，有一項規定是需要同仁定期至醫院健康檢查，項目包含尿液檢驗，而正雄的公司是一般製造業，不屬於法律規範須強制進行藥物濫用檢驗的單位。正是因為牽涉到員工的個資，所以公司不能強制要求員工，而員工也有權利拒絕檢驗，對此正雄感到非常的困惑與兩難，在保護同仁以及維護工作安全的考量下，期望每位同仁都能配合公司政策，但是卻又與法律規範有所衝突，因此造成執行成效不如預期，使得正雄面臨了現實與理想的衝突及考驗。

討論

1. 為了減少因服用感冒藥而被檢驗出來的案例，於每次健康檢查的一個月前告知員工，這樣的做法是否恰當？
2. 當藥物濫用防制工作無法律強制性時，是否該將藥物濫用視為健康促進的範疇內？
3. 若不是以獨立的藥物濫用防制專題進行宣導，是否會提高藥物濫用防制策略執行的成效？

解析&分享

1. 自行至醫院檢驗需注意醫院有無經過衛福部毒品篩檢的認可，因為被認可的毒品篩檢機構之報告，才是具有法律效用。

2. 若是為了要避免處方簽所造成藥物濫用的錯誤率，正確的做法應是依規定複驗，而不是先告知再進行檢驗。
3. 職場若無硬性規定檢驗，對於拒絕檢驗的員工採用宣導、教育訓練的預防措施介入，以及可與職場健康促進議題(如:身體活動、健康飲食、健康體位管理、菸害暨檳榔防制、四癌篩檢、成人預防保健服務、慢性疾病管理、強化婦女職場健康促進、心理健康促進等)和親子關係等共同結合辦理講座。

19

阿娟在一家運輸公司上班，主要工作是推動職場健康促進活動，並且每年都需要配合政府機關來函，依法定期辦理藥物濫用尿液檢驗。但是，公司為了避免有些員工會擔心害怕而偽造尿檢的結果，所以每次政府機關來函時，都只有主管及阿娟知曉此事，並不會讓員工事先知道即將執行尿檢，而且為了讓每位員工都能完成尿檢，阿娟也會設計與藥物濫用防制議題相關的教育訓練講座，在課堂中發放飲用水公園供飲用，以利尿液檢驗能順利進行。

討論

1. 為了避免議題的敏感性，是否可以利用全體員工參加講座時段，進行尿液檢驗？
2. 職場辦理藥物濫用防制議題活動時，是否可以與健康促進議題（如：身體活動、健康飲食、健康體位管理、菸害暨檳榔防制、四癌篩檢、成人預防保健服務、慢性疾病管理、強化婦女職場健康促進、心理健康促進），和親子關係等共同結合辦理，提高全體員工的參與度，以便讓尿液檢驗順利的進行？

解析&分享

1. 職場屬於公共安全業務範疇，依據毒品危害防制條例，符合特定人員尿液採驗辦法之範圍內，主管及員工對於職場推動藥物濫用防制政策時，不會有反對聲浪。
2. 對員工執行尿液檢驗時，切勿有針對性的行為出現，亦可與其他健康促進議題共同結合運用，以避免議題的免感性，同時對員工的個資必須保密。
3. 職場若有藥物檢測之必要，可先至衛生福利部食藥署網頁查詢最新認證之機構，查詢之路徑：衛生福利部食品藥物管理署>業務專區>實驗室認證>認證實驗室名單>認證實驗室一覽表。
4. 若職場需要藥物濫用防制資源，皆可以向各地區毒品危害防制中心、法務部等政府機關索取，或瀏覽食藥署反毒資源專區及法務部反毒大本營網頁，皆有豐富文宣品可供職場運用宣導。

您可以使用的資源：

各地毒品危害中心



反毒資源專區



法務部反毒大本營



衛生福利部認證檢驗機構



主題四、職場藥物濫用防制個案心理諮詢輔導、轉介經驗



逐漸邁入中年的阿勇，時常回想起那個年輕氣盛的自己，經常在週末參加各式各樣的主題PARTY徹夜狂歡，就在PARTY認識的朋友慫恿下，阿勇開始使用搖頭丸，藉此助興、炒熱現場氛圍。一開始阿勇認為偶爾吃一次應該不會有事，但嚐到甜頭後，每週五雖然拖著疲憊的身軀下班，他仍會藉由使用搖頭丸，讓自己提起興致與精神去參加PARTY。

為了不讓公司同事發現自己有藥物濫用的情形，阿勇會在上班前一日飲用大量的礦泉水並配合高強度運動，以這樣的方式代謝毒品成分。但是，隨著年紀增長，阿勇的體力已經無法負荷這種激烈的生活方式，他對自己即將面臨中年危機感到非常沮喪，也找不到對象訴苦，而年輕時認識的酒肉朋友當遇到問題時早就各自鳥獸散，導致阿勇身體、心理壓力無法排解，甚至影響到工作表現，就連主管也比以往更加關注他。

在公司某次藥物濫用防制宣導活動中，得知公司有這一方面輔導資源可以幫助員工改善問題，而且還相當注重員工的隱私。儘管如此阿勇仍舊很擔心，他一旦把藥物濫用的問題告訴公司後，是否會對自己的工作升遷造成不良影響，他在考量許久之後，終於決定相信公司，並向公司尋求協助。

經過深入瞭解阿勇的困擾及問題後，公司依照藥物濫用防制的政策流程，一步一步的協助阿勇回到正軌，但因為阿勇對毒品已經有成癮性，所以公司也安排了專業的醫療戒癮與社會機構的戒癮服務，就在醫療與心理諮商的輔導下，終於讓阿勇敞開心胸，不僅接受自己邁入中年的事實，也在社會機構裡認識了許多與他有相同困擾的人，而他們彼此在戒癮的過程中互相扶持與鼓勵，進而成為知心朋友，就在成功的戒癮後，一起在社會機構當起了義工，想要幫助更多有相同境遇的人。

討論

1. 個案長期藉由毒品振奮提神，總是遊走於危險環境之中，若是職場可提供資訊或辦理正向的休閒活動，是否就可以排除個案的困擾及工作壓力？

2. 個案因身心壓力無法向公司求助排解，公司是否應設有單一窗口來協助轉介至專業機構？
3. 公司是否有藥物濫用防制的相關政策，可以在發現個案時提供適當的協助，並創造了支持性的環境且幫助員工順利戒斷？

解析&分享

1. 傾聽與關懷成癮者的心路歷程，成就其生命轉變，這是輔導中重要的一環。同時深入探索其使用藥物的成因為何，並給予適當的輔助資源，如：轉介專業戒癮機構等。戒治機構網址：<http://www.fda.gov.tw/反毒資源專區/諮詢輔導與醫療機構/衛生福利部指定藥癮戒治機構>。
2. 針對職場關注的問題(如:紓解壓力、失眠問題、過勞問題、健康促進等)，政府機構可辦理運動活動課程，並鼓勵企業建立與推動員工養成規律的運動習慣，不僅能維護員工的身體健康，也提供正確的紓壓方式。
3. 若有藥物濫用問題的員工主動想戒除毒癮，您可以撥打24小時免費諮詢專線0800-770-885(請請你，幫幫我)尋求協助，亦可利用職場藥物濫用防制Q&A手冊資源篇Q33-35的專業戒癮機構，幫助員工解決藥物濫用的問題。

您可以使用的資源：

反毒資源專區



貳、職場藥物濫用防制 Q&A 手冊

依據衛生福利部食品藥物管理署 106 年「藥物濫用案件暨檢驗統計資料」年報資料，國內醫療院所通報藥物濫用個案，其藥物濫用之品項排名，以海洛因為最多，(甲基)安非他命次之，愷他命再次之；藥物濫用個案之年齡層分布，以「40-49 歲」為最多，「30-39 歲」次之；「19 歲以下」濫用藥物的種類，以「愷他命」居首位，「20-29 歲」為「(甲基)安非他命」，「30-69 歲」為「海洛因」，「70 歲以上」則是「唑匹可隆」。

另依據本署 103 年全國物質使用調查結果顯示，「12 歲以上 64 歲以下」人口非法藥物使用終身盛行率為 1.29%，推估約有 23 萬人一生中曾使用過非法藥物。就性別而言，男性終身非法藥物使用盛行率為 1.99%，女性為 0.59%。就受訪者年齡分層而言，以「35-44 歲」、「18-24 歲」與「25-34 歲」這三個年齡的終身非法藥物盛行率最高，分別為 2.07%、1.93%及 1.65%。此三年齡層多已在職場工作，因此，實有必要於職場推動藥物濫用防制工作。

藥物濫用對我國人民身心影響甚鉅，其防制活動在學校是常見的議題，相較之下，職場卻鮮少談到此議題，國外已認知藥物濫用對職場造成的危害，不僅與個人健康有關聯，更會影響企業，如易發生職業傷害事故、員工工作表現不佳與危害企業形象等等，國內對從職場進行相關藥物濫用防制工作，尚有努力的空間，期望此手冊可供企業參考運用，提升企業主與員工之藥物濫用防制能力。

基礎篇

Q1 何謂「藥物濫用」？

「藥物濫用」是指非經醫囑、不當或過度使用藥物；亦即非基於醫療上的需要而使用藥物、或未依醫師處方而使用藥物、或雖基於醫療上的需要，卻過量使用藥物、或用藥程度到達傷害個人健康或社區安全程度等，倘有前 4 項情形之一者，均可稱為「藥物濫用」。

Q2 毒品與管制藥品如何區分？

依據「毒品危害防制條例」第2條所稱毒品，係指具有成癮性、濫用性及對社會危害性之麻醉藥品與其製品及影響精神物質與其製品。另依「管制藥品管理條例」第3條

所稱管制藥品，係指限供醫藥及科學上需用之藥品，包括成癮性麻醉藥品、影響精神藥品及其他認為有加強管理必要之藥品等。「毒品」與「管制藥品」是一體兩面，非醫療使用目的而濫用之藥物為「毒品」；由醫師診斷開立處方，供合法醫療使用，則為管制藥品[1]。兩者的定義與分級原則，如表1。

表 1、毒品與管制藥品之區別



區別	毒品	管制藥品
法源	毒品危害防制條例	管制藥品管理條例
主政機關	法務部	衛生福利部食品藥物管理署
定義	具有成癮性、濫用性及對社會危害性之麻醉藥品與其製品及影響精神物質與其製品	限供醫藥及科學之需用藥品： 1. 成癮性麻醉藥品 2. 影響精神藥品 3. 其他認為有加強管理必要之藥品
分級原則	依其成癮性、濫用性及對社會危害性分為四級	採聯合國之分級精神，依其習慣性、依賴性、濫用性及社會危害性之程度，分四級管理

Q3 毒品之分級？

毒品依其成癮性、濫用性及對社會危害性分為四級。其分級原則說明如下：



第一級：

成癮性較高，有高度濫用可能性之藥物，如海洛因、嗎啡、鴉片。



第二級：

成癮性較第一級為低之藥品，會造成嚴重心理或生理依賴，如安非他命、可待因、大麻。



第三級：

濫用可能性較第一、二級為低之藥品，導致中度至輕度心理或生理依賴，如愷他命。



第四級：

先驅化學品或有加強管理必要之藥品，濫用可能性、心理或生理依賴性較第三級為低者，如甲基麻黃鹼(Methylephedrine)

圖 1、毒品分級

有關毒品品項之詳細資訊，可查詢法務部法規資料庫之毒品危害防制條例及管制藥品管理條例與衛生福利部食品藥物管理署之反毒資源專區

反毒資源專區



法務部法規資料庫



Q4 何謂新興濫用藥物？

新興濫用藥物(又稱新興影響精神物質，New Psychoactive Substances, NPS)指未被聯合國 1961 年「麻醉藥品單一公約」或 1971 年「影響精神物質公約」所列管之濫用藥物，其濫用會造成公眾健康危害，根據衛生福利部食品藥物管理署所公佈之新興影響精神活性物質檢出情形[2]，2008 年至 2017 年一共檢出 130 種 NPS，其中 42 種合成卡西酮類(Synthetic cathinones)；29 種類大麻活性物質(Synthetic cannabinoids)；3 種愷他命與苯環利定類(Ketamine & PCP-type substances)；28 種苯乙胺類(Phenethylamines)；9 種色胺類(Tryptamines)；13 種其他類(Other substances)；6 種哌嗪類(Piperazines)，其中以合成卡西酮類成長最快。

新興濫用藥物無固定樣態，常以果凍、餅乾、沖泡式飲品等方式呈現，以自創品牌或市售包裝販售，或結合時下流行圖案設計，其外型吸引民眾使用，讓民眾失去警覺性及躲避警方的緝查。除此之外，常以每一包裝中混入多種毒品，造成多重藥物濫用的問題，增添毒品間交互作用的危險。

有心人士常用一些話術慫恿民眾，經常以首次免費供應的方式提供，誘使民眾使用，也可能利用同儕心理，發起「團購」的方式販售，使民眾在同儕的壓力下，墮入毒品的深淵，我們應隨時保持警覺性，不吃來路不明的食品或藥品，不隨意接受已開封或他人送的飲料與食物，避免在不知不覺中遭受毒害。

您知道這些可能是毒品嗎？



圖片來源：[3]



圖片來源：[4]



圖片來源：[5]



圖片來源：[4]

更多最新濫用藥物資訊與各種不同藥物對身體產生的危害資訊如圖 2[6]，亦可依查詢路徑取得：

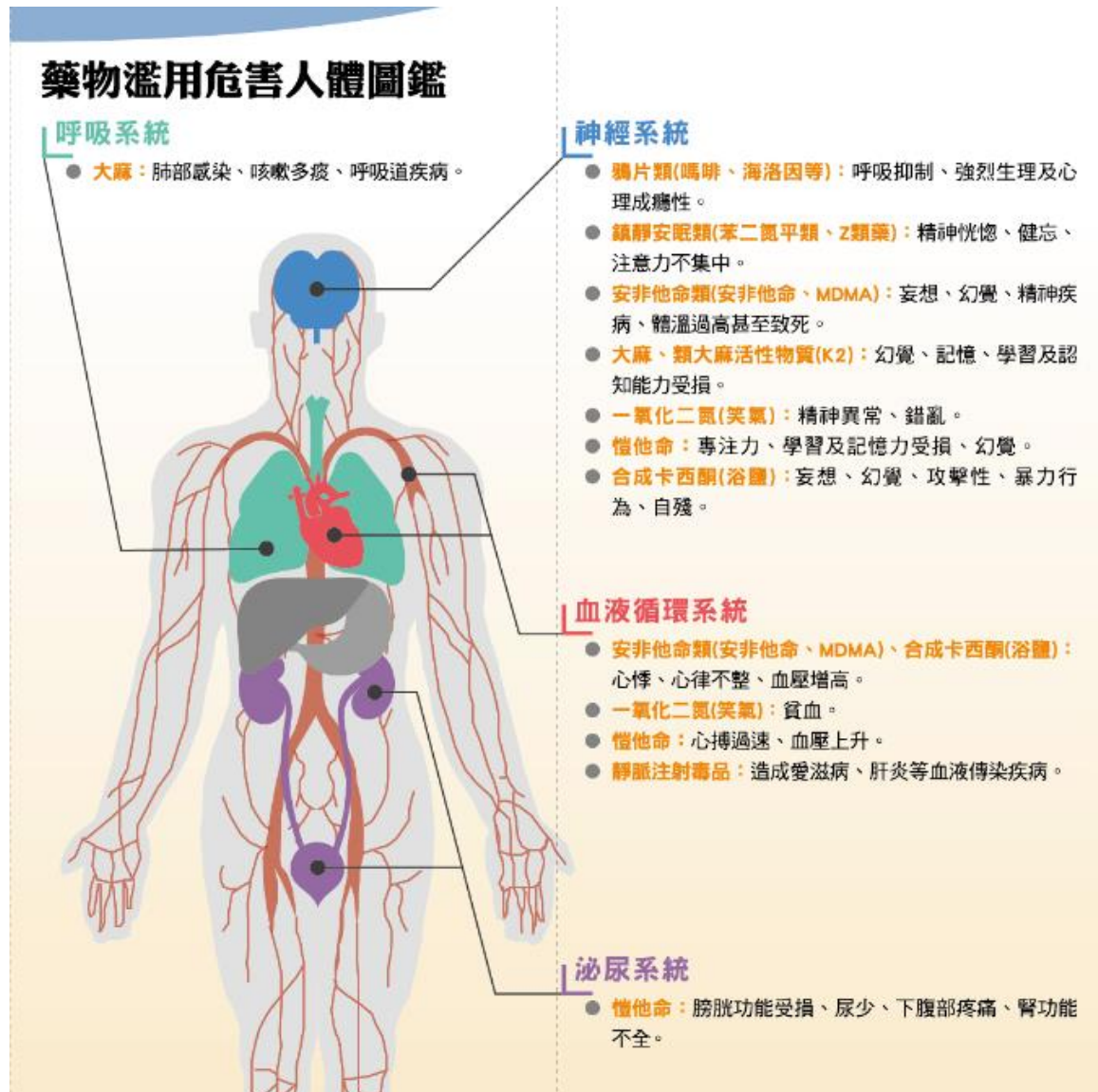


圖 2、藥物濫用身體危害圖鑑[6]

1.反毒資源專區>常見濫用藥物>常見濫用藥物分類

2.反毒大本營(民眾版)>反毒知識宣導>認識毒品

反毒資源專區



法務部反毒大本營



Q5 台灣目前藥物濫用現況？

根據衛生福利部食品藥物管理署 106 年度「藥物濫用案件暨檢驗統計資料」年報顯示[7]，106 年各機關(構)通報藥物濫用個案共計 32,981 人次，106 年查獲毒品案計 5 萬 9,049 件及毒品重量 1 萬 1,795.76 公斤[8]，以查獲安非他命件數占 68.97% 居多。檢視個案年齡，93% 為 20-59 歲族群，如圖 3，推估處於勞動力階段的青年、成年人為國內藥物濫用高風險族群[7]，如圖 4。

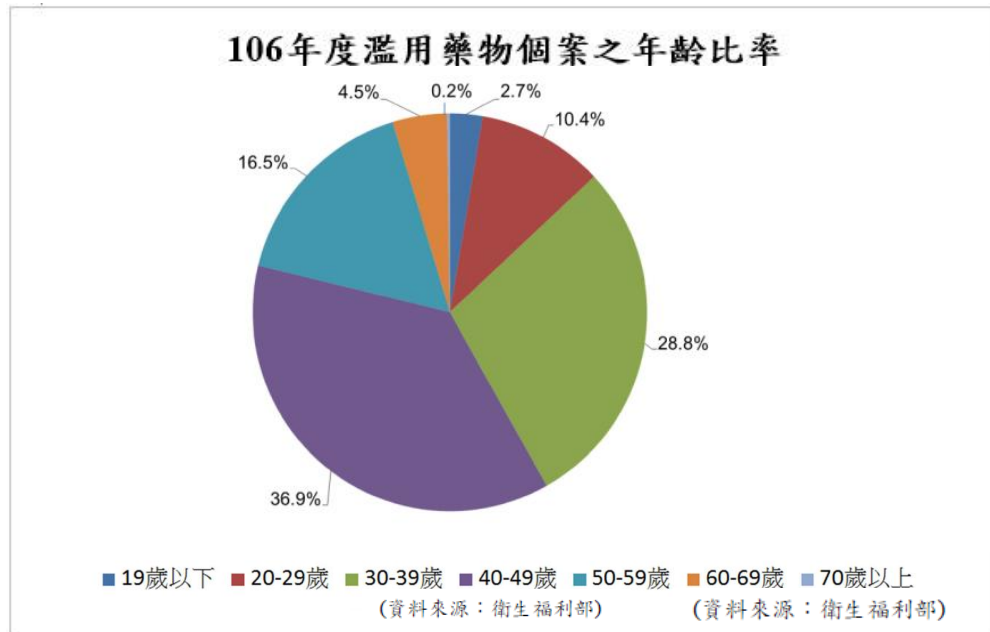


圖 3、106 年度濫用藥物個案之年齡比率[7]

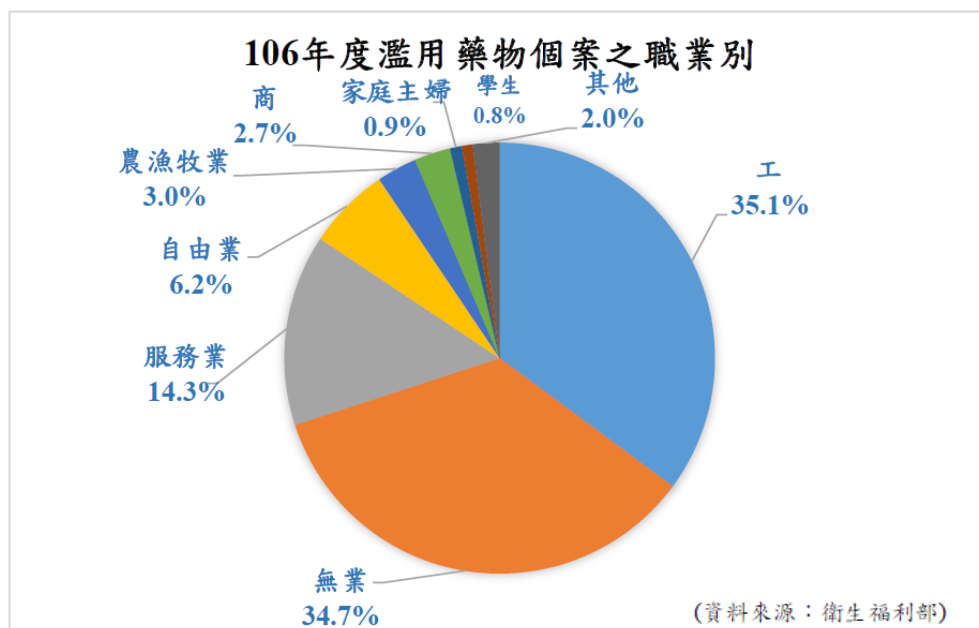


圖 4、106 年度濫用藥物個案之職業別[7]

Q6 成癮者會有哪些生理與心理的危害？

當未能透過藥物濫用潛藏危險因子，及早發現個體長期在毒品的危害下，對個人、家庭、社會都易產生負面影響，成癮者個人可能有的心理與生理健康危害如下：

1. 心理危害：

對成癮者來說，只有毒品能滿足其生理與心理需求，無生活目標與生命意義。他們對外界事物會產生扭曲感，甚至產生被害妄想，容易與家人或朋友間發生衝突，影響社交行為，例如人際關係不佳、工作等。

2. 生理危害：

成癮者必須持續性的使用毒品，才能使身體維持功能，若停止使用毒品，即會出現戒斷症狀，嚴重者可能危及生命。

若已有成癮問題，可至衛生福利部公告指定之藥癮戒治機構就診(請詳見資源篇)，尋求專業治療，協助戒除藥(毒)癮。亦可撥打24小時免費諮詢專線0800-770-885(請請你，幫幫我)尋求協助。戒治機構查詢網址：<http://www.fda.gov.tw/>反毒資源專區/諮詢輔導與醫療機構/衛生福利部指定藥癮戒治機構。

Q7 為什麼要在職場推動藥物濫用防制計畫？

依據衛生福利部食品藥物管理署103年全國物質使用調查結果顯示，「12歲以上64歲以下」人口非法藥物使用終身盛行率為1.29%，推估約有23萬人一生中曾使用過非法藥物。就受訪者年齡分層而言，以「35-44歲」、「18-24歲」與「25-34歲」這三個年齡的終身非法藥物盛行率最高，分別為2.07%、1.93%及1.65%。前述三個年齡層多已在各工作場域就業，為此，實有必要於工作場域中加強推動藥物濫用之防制；另依據聯合國毒品和犯罪問題辦公室(UNODC)資料顯示，絕大多數的藥物濫用發生在工作中的成年人，尤其是年輕成年人，因為工作壓力的影響，依賴藥物的比例明顯增加[9]。藥物濫用工作者可能導致的問題包含：

1. 職業傷害事故
2. 藥物濫用後，所產生的後遺症影響工作表現
3. 高缺勤率及低生產力
4. 工作中銷售非法毒品給其他員工

這些問題使雇主需承擔更多的健康照護成本、業務成本與商業損失[10]。

Q8 職場推動藥物濫用防制計畫優勢？

依據國際勞工組織(The International Labour Organization)資料顯示，職場即是整個社會的縮影，從職場問題著手可以減輕社會的負擔，並能全面使藥物濫用防制議題觸及全國勞工，利用職場政策有效提供介入措施與工作者的工作穩定度，能大幅解決職場藥物濫用的問題[11]，亦能藉由職場的衛教宣導，將藥物濫防制觀念帶入員工家庭，增進企業與員工的關係。

能在職場進行的介入措施有：

1. 宣傳藥物濫用風險的衛生教育
2. 限制工作場所的藥物使用
3. 規劃健康促進之紓壓計畫
4. 實施健康促進管理和健康生活提案
5. 實施員工協助方案（EAP）
6. 藥物篩檢檢查
7. 心理諮詢



Q9 職場工作者濫用藥物對雇主的影響？

藥物濫用工作者的問題使雇主增加許多方面成本以及商業損失[10]，包含：

1. 藥物濫用誘發相關疾病的醫療費用
2. 降低人力資源的可用性，增加人事方面額外費用及損失人才，間接造成工作低生產量及職場工作關係惡化
3. 工作表現不佳，以及判斷力下降導致商業損失
4. 職業傷害事故發生率提高，造成人身傷害、財產設備的損壞及增加業務成本
5. 對社會構成公共安全威脅，並損害企業形象



應對篇

Q10 如何察覺服務單位是否有同仁疑似藥物濫用？

也許可從下列幾個方面發掘：

1. 工作狀態改變：

同仁經常遲到早退、臨時請假的次數增加、不正常的出缺勤、工作反應變慢、不良率提高、工作品質和產量降低。

2. 日常行為表徵：

是否有用餐時間過長、變得沉默寡言、易與同仁發生摩擦或爭吵、經常有無故之大量金錢花費之情況或行蹤無法清楚交代的情況。

3. 疑似使用藥物的線索：

同仁整體健康狀況異常(如：嗜睡、目光呆滯、手抖、食慾不振、體重減輕)、生理變化(如：壓力變大造成白髮、手臂有針孔痕跡、眼光泛黑、眼眶凹陷、眼神渙散、鼻孔發紅有粉末、皮膚粗糙潰爛)、身上常有異常味道、穿著不符時宜或對於外在失去興趣。

除此之外藥物濫用者之間經常使用他們的語言溝通，如糖果(安非他命)、四號(海洛因)、褲子(愷他命)等，當您發現同仁說話用詞與平時行為不同時，可能需要提高您的敏感度，以利提早察覺同仁是否吸毒的徵兆。若有疑似藥物濫用者，可撥打 24 小時免費諮詢專線 0800-770-885(請請你，幫幫我)尋求協助。

Q11 萬一發現職場有人使用藥物，我該如何與當事者溝通？

當您發現職場出現可疑個案時，您可以採取以下作為與當事者溝通：

1. 建立當事者的信任感與安心感：

因為濫用藥物的當事者經常隱瞞他們的問題，而恐懼和否認往往是尋求幫助的最大障礙，朋友、家人和同事的關懷通常都是從解決問題開始，所以當您發現職場出現個案時，可以選擇一個隱密的空間，並積極懇切的嘗試了解個案使用藥物的原因，可以從生活關懷的立場切入，作為與當事者溝通的第一步，不讓濫用藥物的問題變得更加嚴重。

2. 進行需求評估：

若當事人不願向公司相關人員透露，此時可請公正的第三方介入，進行專業諮商。再來，可針對個案進行需求評估，包含評估是否需要轉介輔導，尋求專業醫療協助[11]。

3. 尋求專業資源：

讓個案當事人瞭解，當有藥物濫用問題時，可向職場健康服務人員尋求協助，可以利用公司的相關政策及輔助資源，如圖 6。



圖 6、與當事者溝通的省思路徑

Q12 萬一發現職場有人使用藥物，我該如何與企業溝通？

當您發現職場出現可疑個案時，您可以採取以下作為反映該現象：

1. 在保護個案隱私下向單位主管告知：

依照各公司建立的通報流程進行，在您與個案充分的溝通了解後，需重視個案的隱私，與主管討論、擬訂個案管理計畫與目標，因為每個主管皆需要隨時注意同仁的工作效率，並協助遇到問題的同仁，以利正常工作。

2. 積極與單位主管共同正視問題：

如果忽略因濫用藥物可能導致同仁的工作表現不佳，將影響生產力。除非採取積極防範行動，否則濫用藥物問題只會變得更糟，並且可能對每個人造成代價高昂且可能造成災難性的後果。

3. 擬訂個案管理計畫與目標：

可以包含使用員工協助方案(EAP)，個案管理計畫執行時，可依個案實際情形，適時提供專業醫療與社會服務機構的資源輔助，並評估此管理計畫是否達成目標，若是個案藥物濫用的問題仍未改善，再考慮是否採取紀律措施[11]，如圖 7。



圖 7、與企業溝通的省思路徑

或者可依據國際勞工組織(The International Labour Organization)在工作酒精和毒品問題之預防中[11]，提出雇主及企業以建設性的方式處理藥物濫用問題，並依職場文化的不同，自行彈性調整合適職場的藥物濫用防制流程，可參考以下，如圖 8：

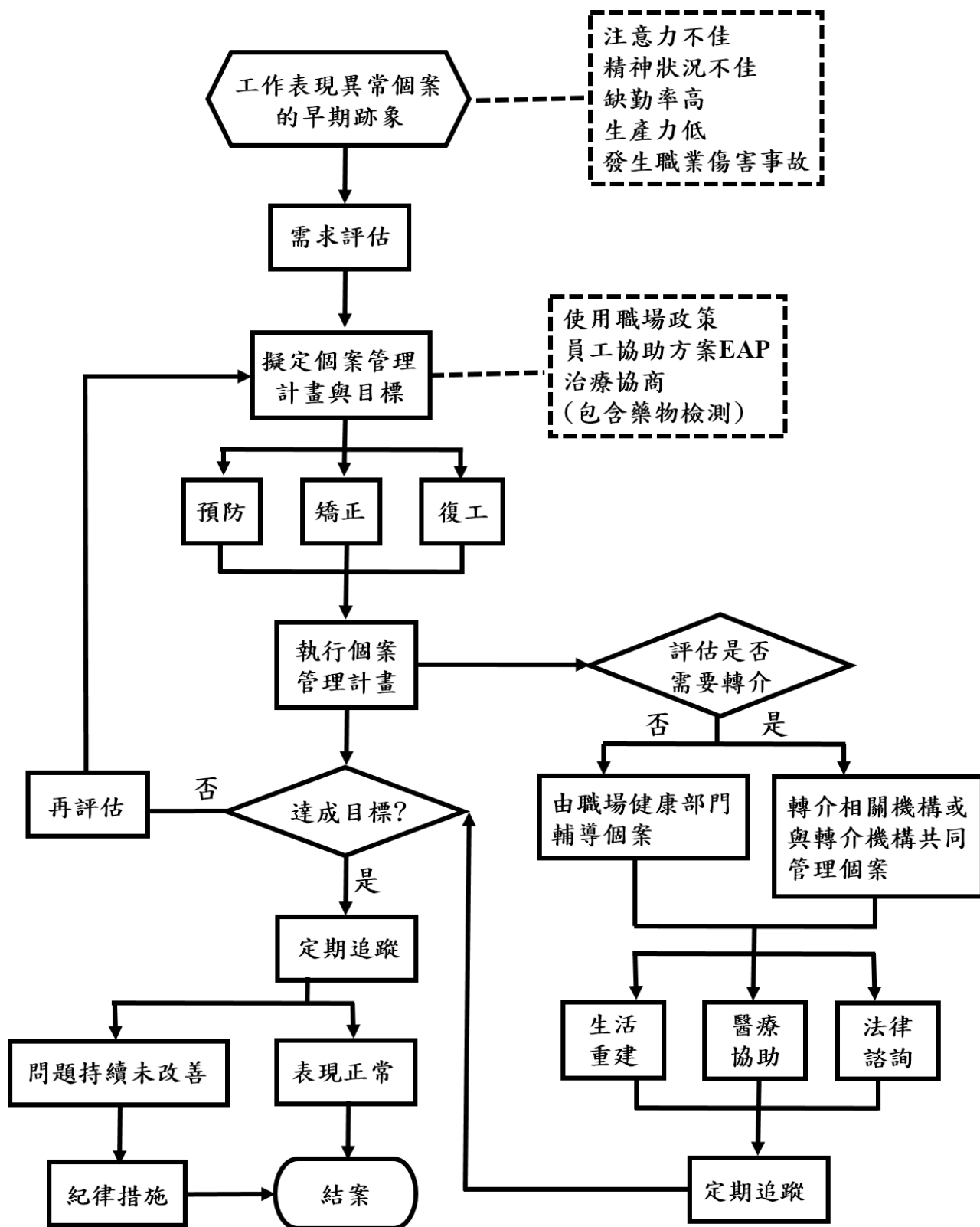


圖 8、建議執行流程[11]

Q13 若發現潛在個案，應如何面對？

1. 蒐集成癮藥物、法務及轉介相關資訊

在您發現及確認個案出現後，可以利用本手冊、國內藥物濫用相關輔助資源(請詳見資源篇 Q31，如各地毒品危害中心)或網路評估個案使用藥物的種類及作用，才能適當的解決問題，亦可撥打 24 小時免費諮詢專線 0800-770-885(請請你，幫幫我)尋求協助。

2. 尋找支持性環境

有藥物濫用問題的同仁應該享有與其他醫療或心理健康問題相同的保密和支持權利。因為他可能很難向您或他人承認有藥物濫用問題，您可以將濫用藥物視為健康問題，而不是立即懲處或解僱，在通知及獲得主管與同仁的支持後，妥善使用公司政策及社會資源，或是尋求藥物濫用諮詢及輔導機構。目前各縣市政府皆成立「毒品危害防制中心」，提供藥癮個案戒毒管道等相關資訊，所以若有藥物濫用相關問題，可聯絡中心尋求心理與醫療等專業諮詢及協助，也可撥打中心 24 小時免費諮詢電話：0800-770-885(請請你，幫幫我)，電話將轉接所在地之毒品危害防制中心，由專人提供諮詢服務。

3. 堅定、不放棄的態度

藥物濫用者可能因為生活、工作及金錢壓力等各種壓力，錯誤的使用藥物作為發洩的媒介，但是您及整個職場都要能堅持不放棄，這樣的態度將幫助藥物濫用者更有信心面對問題與保持期望。

您可以使用的藥物濫用相關輔助資源:

24 小時免費諮詢專線 0800-770-885(請請你，幫幫我)

各地毒品危害中心



反毒資源專區



法務部反毒大本營



Q14 同仁可能在什麼樣的情況下會濫用藥物？

藥物濫用者接觸藥物與維持用藥的可能因素[12]：

- 1.期望使用藥物後帶來正向的生理、心理及情緒效果，希望藉此獲得良好的社交互動與人際關係。
- 2.相信使用藥物可以幫助自己脫離現實生活不管是生理或心理方面的壓力與痛苦。
- 3.對來路不明的食品或藥品，警覺性不高，在好奇心的驅使或受朋友影響及引誘，抱著姑且一試的心理。

根據衛生福利部食品藥物管理署106年度「藥物濫用案件暨檢驗統計資料」年報顯示[7]，106 年通報個案之藥物濫用原因，以「藥物依賴」(占總通報人次之37.9%)為最多，「紓解壓力」(占17.5%)次之，如圖9。

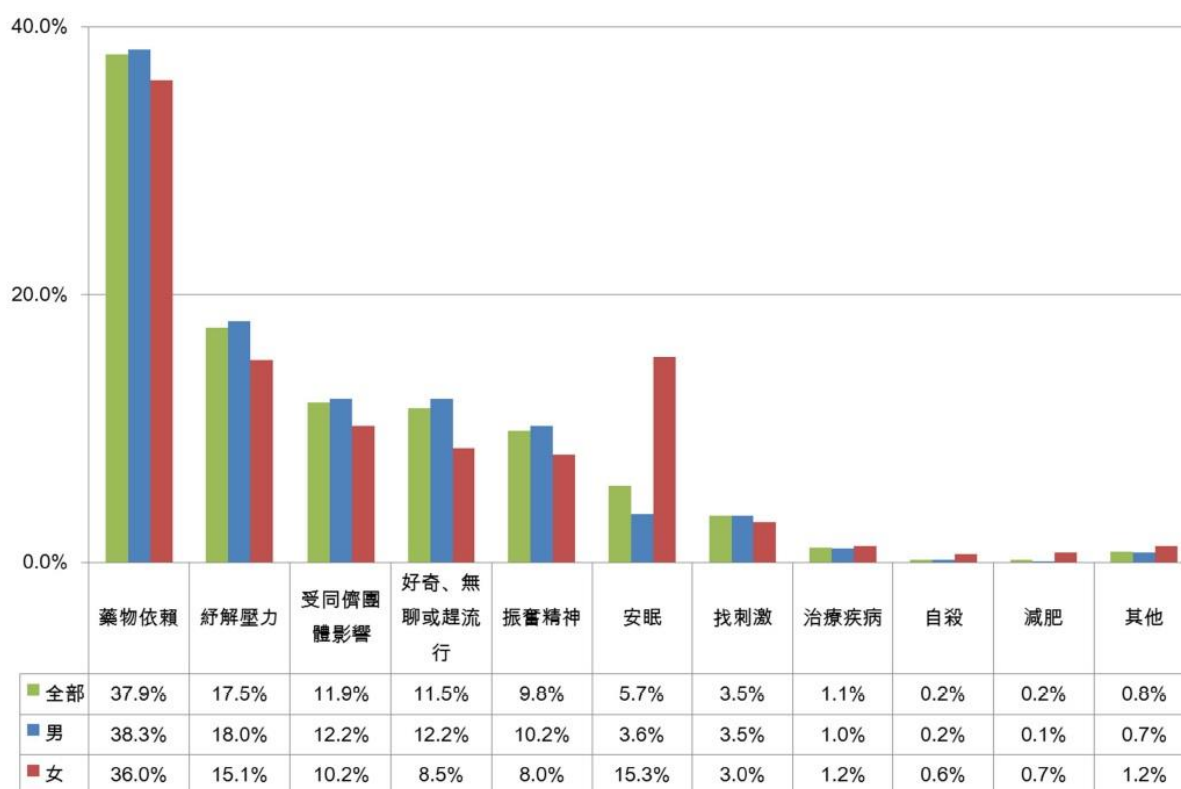


圖 9、106 年各機關(構)通報個案之藥物濫用原因[7]

國內學者研究亦指出[13]，非法藥物使用的危險因子與社會人口學相關，包含:性別(男性)、年齡(18-34 歲的年輕成年人及 35-44 歲的中年人)、婚姻狀態(離婚或鰥寡者)、教育程度(最高學歷為國中或以下)、職業(服務業及機械操作或勞力工作者)、居住地(都市區域)等，個人社會行為，如曾發生過危險性行為，以及心理因子如有憂鬱傾向的人，

都有較高的可能性使用非法藥物，而處方藥濫用的危險因子，可能是因為錯誤的使用方式，導致在未得到療效後，自行改變劑量，而產生危害[14]。

協助篇

Q15 我必須要知道的藥物濫用防制相關法規有哪些？

與藥物濫用防制相關重要法規，包括「毒品危害防制條例」及「管制藥品管理條例」。

我國對毒品之管制，係以「毒品危害防制條例」規範；管制藥品則依「管制藥品管理條例」管理，此係依「毒品危害防制條例」第2條第4項：「醫藥及科學上需用之麻醉藥品與其製品及影響精神物質與其製品之管理，另以法律定之」之規定制定，兩者為相配套之法律。依「毒品危害防制條例」規定，違反意圖販賣而持有、引誘他人施用、施用及持有之行為會被處以刑責或罰金(請見1.毒品危害防制條例QR code)。

機構、業者或使用管制藥品人員須依照「管制藥品管理條例」及其施行細則之規定，取得相關證照後，始得合法從事管制藥品之輸入、輸出、製造、販賣、購買、使用等業務，否則將以「毒品危害防制條例」或其他相關法律論處。

針對從事與公共安全有關業務、因業務需要經常接觸毒品或經行政院認定為防制毒品氾濫而有實施尿液採驗必要之人，如其主管機關對於所屬或監督之特定人員(請見1.2特定人員尿液採驗辦法QR code)，皆需以「特定人員尿液採驗辦法」不定期或隨機之方式實施尿液檢驗，依規定隨機檢驗之方式辦理者，其抽檢率每年應達25%以上，但連續兩年之陽性檢出率均低於1%時，其抽檢率可降低至10%。

1. 毒品危害防制條例



1.1 毒品危害條例施行細則



1.2 特定人員尿液採驗辦法 (含特定人員範圍表)



2.管制藥品管理條例



2.1 管制藥品管理條例施行細則



更多相關法規請至衛生福利部食品藥物管理署網頁查詢。



Q16 在企業制訂和實施藥物濫用防制政策應該注意什麼？

職場藥物濫用防制政策應強調保密性，並且由員工和管理階層共同設置，主要原則包含[15]：

1. 在發展階段時，需進行各單位的協商
2. 適用職場所有員工
3. 需適應職場的複雜性和文化
4. 全面性的政策
5. 應載明當發現疑似藥物濫用相關事件時，可以應對的標準作業流程
6. 不應將藥物檢測視為全面性的檢測方式，如尿檢
7. 藥物濫用防制的改變是循序漸進的
8. 以適當及公平的方式宣傳政策
9. 規劃職場推動角色的責任與教育訓練
10. 職場實施策略的評估

Q17 我如何制訂企業的藥物濫用防制計畫？

藥物濫用防制計畫管理可以 Plan-Do-Check-Act Cycle(PDCA)模式推動，PDCA 循環模式[16]強調可透過循環圖分析現況、找出問題，並訂定影響因素及因應措施(Plan)，執行因應措施(Do)，查核執行結果(Check)，最後再經彙整經驗、訂定標準，將未解決或新

出現的問題規劃至下一個循環(Act)，如圖 10。職場健康推動人員運用 PDCA 循環模式，進行藥物濫用防制活動及教育訓練，發揮教育者、諮商者、健康管理者及醫療服務提供者等多項角色功能，可確保目標達成且能持續改善品質，引領企業培養正向情緒與正向人際關係，增進員工身心健康，進而提升企業形象與競爭力。



圖 10、PDCA 循環圖

而國際勞工組織(The International Labour Organization)也在工作酒精和毒品問題之預防中[11]，提供了此類預防計畫有效的計畫架構，計畫架構應有四大階段，包含評估、擬訂計畫、實施與管理、評值與改善依序進行，如圖 11。內容著重於方案可行性、外部/內部需求，提高藥物濫用防制活動及教育訓練的認知等重要問題，以及對主管、職場健康推動人員和勞工的培訓。

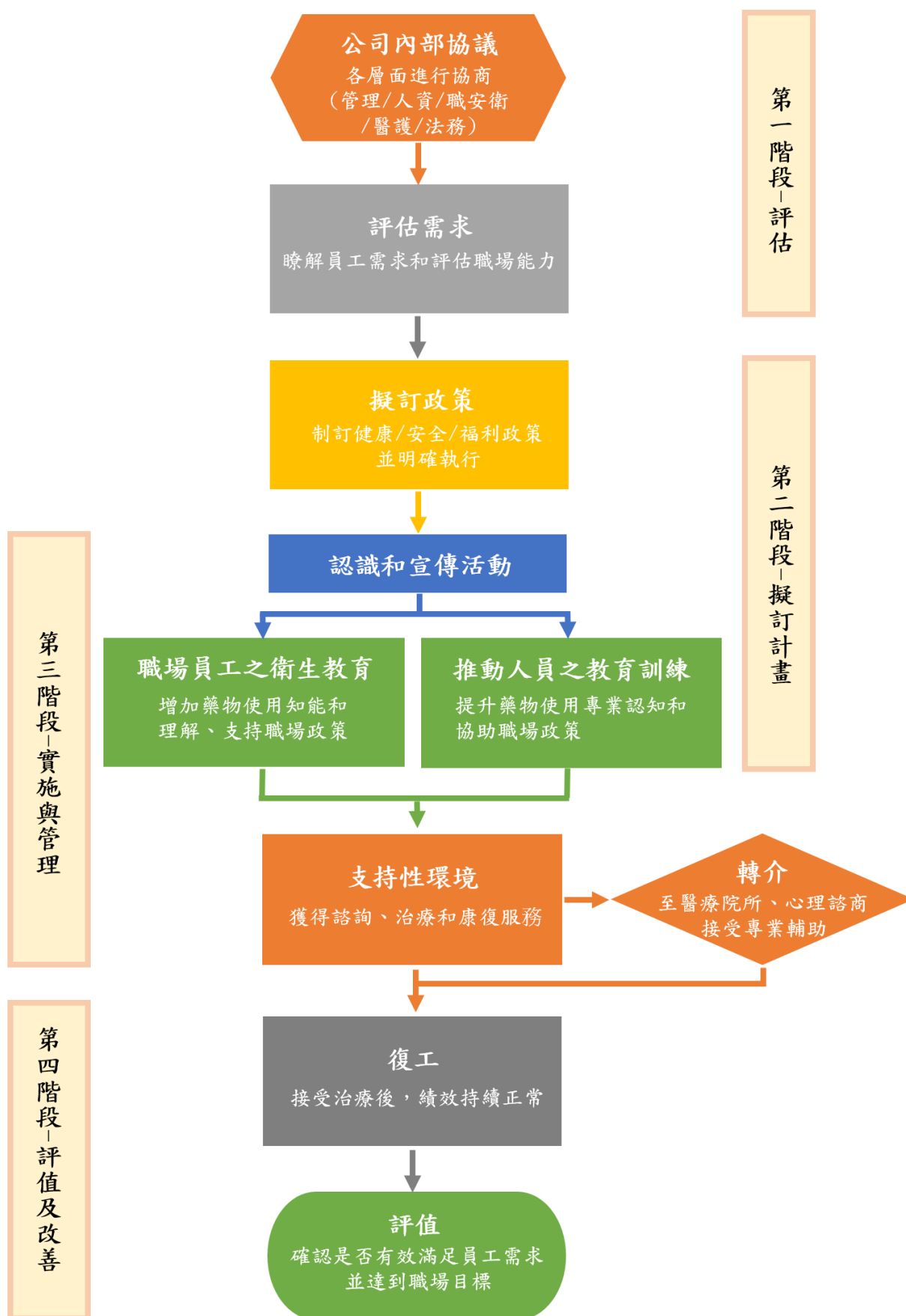


圖 11、計畫架構[11]

Q18 如何透過員工協助方案(EAP)能協助員工藥物濫用問題？

員工協助方案（Employee Assistance Programs，EAP）是一套運用於工作職場的方案，目的為發現並協助員工解決可能影響工作效能的相關問題（包括健康、婚姻、家庭、財務、法律、情緒等），及協助處理有關員工可能影響生產力的相關議題，可參考下圖EAP策略運用於藥物濫用防制工作，如圖12。



圖 12、EAP 策略運用於藥物濫用防制工作流程

Q19 哪些成員應該參與企業防制藥物濫用政策制訂？

藥物濫用防制政策與企業的職業安全 and 健康問題有關，應由所有相關單位共同制訂，通過角色定義和職責確保政策的執行[15]。推動團隊的組成取決於企業規模，如果規模較小，則該團隊可能由您和幾位關鍵主管組成；如果組織規模較大，您需要組成一個更大的團隊，並確認職場所有工作場所與部門都有代表參加。成員需協助全面瞭解職場中的藥物濫用問題以及解決方法，並對制訂、實施和健康促進無毒職場政策的支持。團隊成員建議可包含[10]：

1. 單位主管

- (1) 關懷現場工作同仁工作情形及身心狀況
- (2) 是第一個注意到同仁工作或行為變化的人

2. 人資相關部門

- (1) 制定與執行公司對藥物濫用防制相關政策(例如：訂定工作守則)

(2)利用出、缺勤紀錄，關懷並了解同仁身心狀況

3. 職安部門

(1) 高風險員工進行健康高風險評估，以及同仁作業環境監測與評估。

(2) 建立危害物質清單，瞭解同仁作業環境中的有害物質之種類與風險，以便進行相關危害疾病的防制、健康諮詢與緊急處置，建立意外事件調查紀錄。

(3) 定期舉辦職業安全衛生委員會，對雇主擬訂之職業安全衛生政策提出建議，並保存會議紀錄。

4. 職業健康護理師

(1)提供健康問卷，調查同仁藥物使用情形、生活型態(睡眠情形)，或使用已發展之信效度佳的工具，如：簡式健康量表(Brief Symptom Rating Scale, BSRS-5)。

簡式健康量表



(2)檢視健檢報告：肝、腎功能、血液報告、精神狀況。

(3)蒐集需求問卷：了解同仁對健康議題的需求，善用健康促進講座。

(4)日常關懷行為：關懷從平日做起，逐漸培養與員工的信任感，若有需求，可與其主管、家人了解目前身心理狀態及經濟情況。

(5)規劃同仁的衛生教育課程，並提供專業知識協助及輔導同仁。

(6)妥善利用國內外藥物濫用防制資源，如：食品藥物管理署反毒資源專區、世界衛生組織。

5. 法務部門

(1)參與並協助防制政策之規劃、推動與執行。

(2)必要時提供法律專業。

6. 勞工代表

(1)如果有工會代表，可與公司雙方主動溝通增進雙方合作、減少衝突，使雙方達成共識以促進勞資合作、提高工作效率。

(2)若無工會代表，可推選職場內的同仁，代表全體同仁與公司進行雙向溝通與討論。



Q20 對於不同的族群，我可以將策略方向分為哪幾類？

藥物濫用族群之分類，如表 2。

1. 初段族群：從未接觸非法藥物。
2. 次段族群：周遭有多數接觸過非法藥物的人，有接觸非法藥物想戒除者。
3. 末段族群：已產生藥物濫用情形，危害到個人身心與生活，仍然持續沉溺於此。

表 2、藥物濫用族群之分類

族群分類	策略方向	主責單位
初段族群	提供資訊與衛生教育	職業健康推動人員
次段族群	諮詢、自我評估	職業健康推動人員 單位主管
末段族群	治療(若預防失敗)	單位主管 人資部門

Q21 假如職場屬於初段族群，我要做什麼預防措施？

在知識面的宣導上，可定期舉辦有關藥物濫用防制相關之公開的宣導資訊與活動，採宣導為先的活動策略，若認為議題較敏感時，可與職場健康促進議題(如:身體活動、健康飲食、健康體位管理、菸害暨檳榔防制、四癌篩檢、成人預防保健服務、慢性疾病管理、強化婦女職場健康促進議題、心理健康促進)，以及親子關係等結合辦理，剛於

職場推動時可以先以較短的時間宣導此議題，當您發現同仁接受度提高時，再增加較多的時間於此議題上，設計互動式的活動，或是提供小禮物等誘因，採取這種漸進式的方法，逐漸提高同仁對此議題的興趣，亦可搭配職業安全衛生管理辦法之規定在職教育訓練，將藥物濫用防制議題列入在職教育訓練中。

在活動方面，可以針對職場關注的問題(如:紓解壓力、失眠問題、過勞問題、健康促進)，辦理運動活動課程，而目前教育部體育署辦理的運動企業認證，即是鼓勵企業積極推動建立員工規律的運動習慣，不僅保護同仁的身體健康，也提供了同仁正確的紓壓方式，若獲得運動企業認證還可以提升公司形象與增加公司曝光率。

您也可以向各地區毒品危害防制中心、衛生所等政府機關索取職場藥物濫用防制資源(請見資源篇 Q31，如各地毒品危害中心)，將這些專業的訊息(如:衛教單張、講師)帶進職場，在職場與政府機關共同結合辦理下，為職場帶來雙贏的局面。

您可以使用的藥物濫用相關輔助資源:

各地毒品危害中心



反毒資源專區



法務部反毒大本營



Q22 假如職場屬於次段族群，我要做什麼預防措施？

除了公開的宣導相關資訊之外，可實施自我評估之健康問卷調查，針對生活工作壓力危險群提供健康諮詢。將藥物濫用議題視為職場健康促進主題，不會被貼標籤的方式下推動，協助同仁解決藥物濫用相關的問題，包括企業內外的評估訊息，早期篩選、短期介入與轉介治療(Screening-Brief Interventions-Referral to Treatment, SBIRT)。

SBIRT是指將實證基礎用於鑑別，減少和預防藥癮產生。短期介入是指在短時間內做的結構治療活動，通常5-30分鐘可完成[17]，目的在於協助停止或減少藥物濫用，可包含以下項目：

1. 回饋：對個案個人風險或損害進行評估回饋。
2. 責任：提醒個案對自己以及行為負責，鼓勵個案在使用藥物的問題上做出選擇。

3. 建議改變：提供建議改變藥物使用的現況，讓個案認知維持現狀的壞處與改變的好處，提供改變的樂觀看法，強化個案改變意願。
4. 治療方案選擇：提供適合不同個案的治療方案。
5. 展現同理心：在輔導與諮商的過程需營造一個支持性的氛圍，運用同理心與肯定的語氣，能與個案建立良好的關係。
6. 產生自我效能或樂觀的賦權：提供健康促進活動，如運動、舒壓課程，幫助同仁養成健康習慣。

Q23 假如職場屬於末段族群，我可以做什麼措施？

對於有藥物濫用問題的同仁需有醫療或心理健康問題的保密性和支持性環境。因為同仁可能很難向他人承認有藥物濫用問題，您可以將濫用藥物視為健康問題，評估同仁真正的需求，適當使用公司政策及輔助資源，透過職場推廣合理的用藥觀念，安排壓力管理、放鬆訓練的健康促進課程，協助降低藥物的使用，或是尋求社會服務，亦可至衛生福利部公告指定之藥癮戒治機構就診，尋求專業治療，協助戒除藥(毒)癮。戒治機構網址：<http://www.fda.gov.tw/反毒資源專區/諮詢輔導與醫療機構/衛生福利部指定藥癮戒治機構>，亦可撥打 24 小時免費諮詢專線 0800-770-885(請請你，幫幫我)尋求協助。

Q24 在職場推動藥物濫用防制計畫，我要做哪些準備？

1. 透過員工協助方案(EAP)或健康服務專業人員提供的訊息作為確定同仁工作表現和行為發生變化的指標。
2. 說明職場藥物濫用政策及如何因應藥物濫用問題。
3. 工作者復工時，應協助其需求並監督工作表現。
4. 評估工作環境並確定工作方法或條件，以改進或更好的管理藥物濫用問題。

教育篇

Q25 管理階層的培訓內容應包含？

企業主管為職場推動藥物濫用防制工作的核心人物之一，透過對主管宣導並讓他們了解此議題的重要性，在獲得主管的支持下，才能使職場推動藥物濫用防制工作順利進行，所以建議建議將藥物濫用防制的相關教育課程納入主管的訓練時數、必訓課程，因為主管可能因為議題的敏感性，而拒絕接觸此議題，而忽略了對藥物濫用會對職場造成的風險與其嚴重性。

Q26 我該怎麼與同仁談藥物濫用防制？

1. 建議可從職場健康促進或家庭健康活動著手，並結合藥物濫用議題。
2. 從解決心理議題及紓解生活壓力為預防端的介入。
3. 將藥物濫用防制的教育訓練課程，納入新人訓練課程。
4. 將藥物濫用防制政策，納入員工工作守則。
5. 建立或推廣員工協助方案（EAP）等計畫。
6. 以保護員工為前提，注重保密性與隱私。
7. 提供專業轉介服務。



若需要宣導文宣，可至食藥署反毒資源專區以及法務部反毒大本營索取，或詳見資源篇 Q31，尋求更多防制相關資源。

反毒資源專區



法務部反毒大本營



當有藥物濫用問題的同仁主動想戒除毒癮，您可以撥打 24 小時免費諮詢專線 0800-770-885(請請你，幫幫我)尋求協助，亦可利用資源篇 Q34-36 的專業戒癮機構，幫助同仁解決藥物濫用的問題。

Q27 在職場推動藥物濫用防制計畫，我可以做什麼？我能做什麼？

職場從事健康服務人員雖非藥物濫用專家，但在初級預防有著重要功能與角色，亦是發現早期跡象的關鍵人。經過教育訓練的健康服務人員，可與需要協助的同仁交談、

傾聽員工需求、瞭解員工問題，並以三段五級之預防概念制訂防制策略，充分利用職場的環境資源達到宣導目標，並以脈絡式輔導去解決問題並轉介給適當的專業輔助機構(請詳見資源篇 Q34-36)。

Q28 職場的初段預防，我可以怎麼做？

初級預防工作可以透過健康促進的宣導，如：電子刊物、公布欄、電子郵件與舉辦教育訓練活動，為避免議題的敏感性，可參考以下方法漸進式的帶入主題：

1. 壓力抒發相關的訊息。
2. 家庭問題(親子)或是生命教育與藥物濫用議題結合。
3. 食品安全相關的訊息。
4. 普遍適用的毒品法規及針對工作場所的法規。
5. 有關毒品相關問題的訊息。
6. 防止藥物濫用發生的建議措施。
7. 可用於協助同仁解決藥物相關問題的服務，包括企業內外的評估訊息、轉介服務、諮詢及治療方案。



若需要宣導文宣，可至食藥署反毒資源專區以及法務部反毒大本營索取，或詳見資源篇 Q31- Q32，尋求更多防制相關資源。

反毒資源專區



法務部反毒大本營



Q29 職場的次段預防，

我可以怎麼做？

次級預防希望能夠早期發現藥物濫用的情況，給予適當治療，適用已有濫用之趨勢但尚未成癮的個案，此階段可以採用的具體措施為透過平時的關懷行為或健康檢查，及早發現個案並及早治療，必要時採用藥物檢測方式(如尿液檢驗)，可以大幅降低藥物濫用惡化的狀況發生。

若發現同仁工作反應變差、情緒不穩定、感覺遲鈍、記憶力不良、整體健康狀況異常、同事關係緊張或困難、事故發生等現象，有可能為潛在的藥物濫用者，此時盡快向

健康服務人員與單位主管尋求協助，並且試著關懷同仁的身心狀況，更多次段預防資源請詳見資源篇 Q32-33 的心理衛生服務單位與檢驗機構。

Q30 職場的末段預防，我可以怎麼做？

末段預防著重於減少因藥物濫用可能導致職場受影響個人的殘疾情況以及改善引發的併發症和幫助員工回到正常的生活步調，並提升工作與生活品質，此階段可以採用資源篇提供的內容協助轉介心理諮詢服務、專業輔導機構或專業治療。若同仁願意接受治療，公司應該給予充分時間，可以與單位主管調整該員工的工作時間，使同仁獲得完整的治療，順利回到工作崗位，更多末段預防資源請詳見資源篇 Q34-36 的專業戒癮機構。

資源篇

Q31 我可以使用的防制相關資源有哪些？

您可以從各地區毒品危害防制中心、法務部等政府機關索取職場藥物濫用防制資源，將這些專業的訊息帶入職場，作為初段預防之方式。

1.各區反毒教育資源中心



2.各地毒品危害防制中心



3.反毒資源專區



4.國立中正大學
防治藥物濫用教育中心



5.反毒教育宣導資源



6.法務部反毒大本營



Q32 我可以使用的心理衛生服務單位有哪些？

初段預防階段除防制宣導外，亦可從心理健康議題著手，透過專業的心理衛生單位，可以針對職場常見問題，如：紓解壓力，辦理心理健康課程，保護同仁的身心健康。若是職場已有潛在個案時，亦可向尋求心理衛生單位協助。

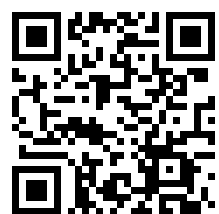
1.台北市政府衛生局社區心理衛生中心



2.新北市政府衛生局社區心理衛生中心



2.桃園市政府衛生局社區心理衛生中心



4.台中市政府衛生局社區心理衛生中心



5.台南市政府衛生局社區心理衛生中心



6.高雄市政府衛生局社區心理衛生中心



7.花蓮縣政府衛生局社區心理衛生中心



8.財團法人張老師基金會



Q33 我可以使用的檢驗資源有哪些？

若職場有濫用之趨勢但尚未成癮的個案，可透健康檢查，及早發現個案並及早治療，必要時採用藥物檢測方式(如尿液檢驗)，降低藥物濫用惡化的狀況發生。

衛生福利部認證檢驗機構



最新檢驗機構資訊請至衛生福利部食品藥物管理署網頁查詢。

查詢路徑：衛生福利部食品藥物管理署>業務專區>實驗室認證>認證實驗室名單>認證實驗室一覽表(107.09.13)

Q34 我可以使用的民間藥癮服務單位有哪些？

在您發現及確認個案出現後，可以尋求藥物濫用諮詢及戒癮服務機構(如 Q34-Q35)的協助，也可撥打中心 24 小時免費諮詢電話：0800-770-885(請請你，幫幫我)，電話將轉接所在地之毒品危害防制中心，由專人提供諮詢服務。

1.社團法人露德協會



2. 財團法人台灣基督教
主愛之家



3.財團法人基督教晨曦會



Q35 我可以使用的戒癮安置機構有哪些？

1.社團法人中華趕路的雁全人關懷協會



2. 財團法人基督教更生團契桃園區會
附設日光之家



3. 財團法人基督教台中更生團契



4. 嘉義蛻變驛園



5. 臺南市基督教恩典之家



6. 財團法人基督教沐恩之家



7. 宜蘭縣渡安居女性關懷協會



Q36 我可以使用的醫療戒癮單位有哪些？

為減少因藥物濫用可能導致職場受影響個人的殘疾情況以及改善引發的併發症和幫助員工回到正常的生活步調，您可以協助同仁轉介專業治療，使同仁獲得完整的治療，

順利回到工作崗位。

1. 臺北市立聯合醫院(松德院區)



2. 衛生福利部八里療養院



3. 衛生福利部桃園療養院



4. 中國醫藥大學附設醫院



5. 衛生福利部嘉南療養院



6. 高雄醫學大學附設中和紀念醫院



7. 財團法人佛教慈濟綜合醫院



8. 衛生福利部台東醫院



相關成癮治療資源請至衛生福利部網頁查詢。

查詢路徑：衛生福利部>本部各單位及所屬機關>心理及口腔健康司>成癮治療>藥癮業務
>藥癮戒治



參考文獻

1. 衛生福利部食品藥物管理署, 106 年度藥物濫用防制指引. 2017.
2. 衛生福利部食品藥物管理署, 我國新興影響精神活性物質檢出情形(97 年至 106 年). 2018.
3. 法務部, 反毒大本營. 2018.
4. 內政部警政署刑事警察局, 常見毒品 - 內政部警政署刑事警察局全球資訊網中文版. <https://www.cib.gov.tw/Drup>, 2018.
5. 台南市政府毒品危害防制中心, K 他命與常見新興毒品一覽表. 2018.
6. 衛生福利部食品藥物管理署, 常見濫用藥物分類圖鑑.
7. 衛生福利部, 藥物濫用案件暨檢驗統計資料【一〇六年報分析】. 2017.
8. 警政署統計室, 警政統計通報(107 年第 5 週). 2018.
9. Crime(UNODC), U.N.O.o.D.a., *International Standards on Drug Use Prevention. 2015, The United Nations Office on Drugs and Crime. p. 1-48. 2015.*
10. ILO, *Participant's workbook SOLVE: Integrating Health Promotion into Workplace OSH Policies. 2012, The International Labour Organization. p. 1-388. 2012.*
11. ILO, *Alcohol and Drug Problems at Work- the shift to prevention. 2003, The International Labour Organization. p. 1-135. 2003.*
12. 台灣露德協會, 減少傷害系列(三) 家人相處秘笈. 2016.
13. Chen WJ, W.S., Tsay WI, Chen YT, Hsiao PC, Yu YH, Ting TT, Chen CY, Tu YK, Huang JH, Yang HJ, Li CY, Strong C, Yen CF, Yen CF, Hsu J., *Differences in prevalence, socio-behavioral correlates, and psychosocial distress between club drug and hard drug use in Taiwan: Results from the 2014 National Survey of Substance Use. Int J Drug Policy. 48:99-107, 2017.*
14. 國家衛生研究院論壇, 藥物濫用對健康與社會之衝擊: 問題與對策. 2018.
15. ILO, *Trainer's guide SOLVE: Integrating Health Promotion into Workplace OSH Policies. 2012, The International Labour Organization. p. 1-346. 2012.*
16. Moen R.D, N.C.L., "The History of the PDCA Cycle", *proceedings form the Seventh Asian Network for Quality Congress, Tokyo. 2009.*
17. Group., W.B.I.S., *A cross-national trial of brief interventions with heavy drinkers. WHO Brief Intervention Study Group. Am J Public Health. Jul;86(7):948-55., 1996.*

職場藥物濫用推動案例彙編暨防制Q&A手冊. 108年
度 / 台灣職業健康護理學會編輯. -- 初版. --
臺北市：食藥署，民108.04
面；公分
ISBN 978-986-05-9022-7(平裝)

1. 藥物濫用防制

412.24

108005801

版權頁

108年度職場藥物濫用推動案例彙編暨防制Q&A手冊

出版機關：衛生福利部食品藥物管理署

11561臺北市南港區昆陽街161-2號

<http://www.fda.gov.tw>

(02) 2787-8000

編輯者：台灣職業健康護理學會

出版年月：民國108年4月

版次：初版

G P N：1010800570

I S B N：978-986-05-9022-7

著作財產權人：衛生福利部食品藥物管理署

本書保留所有權利，如有需要，請洽衛生福利部食品藥物管理署