

國立勤益科技大學 115 年第 1 次環境安全衛生委員會會議紀錄

會議時間：115 年 6 月 25 日上午 10 時 10 分

會議地點：創新研發大樓三樓研發處會議室

會議主席：趙副校長貴祥代理

紀錄：王香吟

出席人員：如簽到表。

壹、主席致詞

貳、環安中心工作報告

一、職業安全衛生業務

- 1、本年 5 月 11 日委外辦理 115 年上半年度作業環境監測(化材系實驗室處置苯等化學品)，監測結果均低於法定容許暴露標準，符合規定。
- 2、本年 06 月 23 日由本中心林主任建良及王行政組員香吟出席教育部大專校院校園學習與職業安全衛生管理中區自主互助聯盟計畫-職業安全與衛生在職人員教育訓練。
- 3、本年 07 月至 08 月辦理校內實驗場所職業安全衛生巡檢。
- 4、每月 5 日前按月辦理環境部事業廢棄物數量申報。
- 5、每月 10 日前按月辦理職災案件及職災統計申報。
- 6、本年 06 月 23 日前請本校各系所完成實驗室環保及職安衛自主檢查、實驗室急救箱檢點及實驗室(含工廠)固定用電設備自主檢查，並繳交經主管核章之檢核(點)表之電子檔。
- 7、有關承攬管理部分，提醒各單位配合依相關法令規定辦理：
 - (1) 履約管理單位(或請購單位)將業務之全部或一部分交付承攬時，應於事前告知該承攬商有關承攬範圍之工作環境、危害因素，以及職業安全衛生法與有關安全衛生規定應採取之措施，並留存書面紀錄備查。
 - (2) 臺中市勞動檢查處建議危害告知對象，應包含承攬商實際從事作業之全部人員，即渠等人員均應於從事作業前，於危害告知單上簽名確認。
 - (3) 本校與承攬人、再承攬人分別僱用勞工共同作業時，為防止職業災害，履約管理單位(或請購單位)應召開協議組織會議，並採取必要措施。協議組織會議內容應包含：
 - A、指定工作場所負責人，擔任指揮、監督及協調之工作。
 - B、工作之連繫與調整。
 - C、工作場所之巡視。
 - D、相關承攬事業間之安全衛生教育之指導及協助。
 - E、其他為防止職業災害之必要事項。
- 8、教育部大專校院校園學習與安全衛生管理中區自主互助聯盟訂於

本年 07 月 23 日，由中國醫學大學等 4 所會員學校會同勞動檢查機構，至本校實施校園職業安全衛生外部稽查，受稽查範圍為本校所有第二類、第三類場所，並將採隨機指定受檢場所辦理。

9、本年 07 月 17 日王行政組員香鈴奉派「職業安全業務主管在職訓練」。

10、本年 08 月 06 日由本中心林主任建良出席教育部 115 年校園職業安全衛生管理工作暨實務研習營。

二、環境保護業務

1、本校 115 年度綠色採購比例部分，截至 5 月份底止，本校綠色採購比例達 **100%**，尚符合教育部規定 95%標準。

2、每月定期檢測校內各大樓電磁波密度，並於每月 10 日前於環安中心網頁公告檢測結果，檢測結果皆遠低於國家標準。

3、本年 06 月 01 日辦理 115 年第 2 季公共飲水機委外水質定期檢驗，檢測結果皆符合法規規定。

三、毒性化學物質管理業務

1、辦理本校 115 年第 1 季毒化物網路申報事宜，截至第 1 季止本校毒化物暫存量如下表：

序號	物質名稱	申報濃度	單位	115 年第 1 季結餘量(kg)
1	苯胺	95 ~ 100%W/W	公斤	0.7909
2	苯	95 ~ 100%W/W	公斤	3
3	四氯化碳	95 ~ 100%W/W	公斤	0
4	三氯甲烷	95 ~ 100%W/W	公斤	1.122
5	重鉻酸鉀	95 ~ 100%W/W	公斤	0.788
6	甲醛	35 ~ 40%W/W	公斤	0
7	二氯甲烷	95 ~ 100%W/W	公斤	9.86
8	吡啶	95 ~ 100%W/W	公斤	0.0016
9	二甲基甲醯胺	95 ~ 100%W/W	公斤	14.095
10	硫脲	95 ~ 100%W/W	公斤	0.5
11	聯胺	30 ~ 35 %W/W	公斤	0.348
12	三聚氰胺	95 ~ 100%W/W	公斤	0

2、115 年 1 月至 6 月份各系所申請採購毒性化學物質情形：

申請日期	系所名稱	申請教師	實驗室名稱	關注化學物質名稱	請購數量	現剩餘數量
					請購濃度	
04/02	化材系	官振豐	E607實驗室	1,4-丁二醇(L003-01)	1kg	300g
					≥ 99%	
04/21	化材系	蔡美慧	E527實驗室	二氯甲烷(079-01)	5.32kg	0
					99.5%	
05/07	化材系	江金龍	E608實驗室	三乙胺(121-01)	2(L)	0
					99.5%	

四、健康促進業務

- 1、本年 1 月至 3 月辦理本校母性健康保護計畫之現場作業環境危害評估，及協助個案健康管理共 2 人次。
- 2、本年 05 月 19 日辦理教職員工職業安全衛生在職教育訓練「健康職場，從不進急診開始！—職場常見健康警訊」，1 場次，計 133 人參與。
- 3、本年度職業醫生臨場服務聘請台中榮民總醫院急診部郭醫師擔任，服務日期分別於本(115)年 01 月 23 日、03 月 24 日及 05 月 19 日入校實施，共計 3 場次。

參、上次會議執行情形：

案 號：1140101

案由：有關本校職業安全衛生政策修正草案(如附件一)。

決議：照案通過，簽請校長簽署後公告周知。

執行情形：本案業於 114 年 4 月 23 日以勤益科大總字第 1144400040 號函頒各一級單位知照。

案 號：1140102

案由：修正本校「職業安全衛生管理計畫書」案(如附件二)。

決議：第六點第九款第一目內容部分文字修正外，餘照案通過。

執行情形：本案業於 114 年 4 月 24 日以勤益科大環字第 1144400041 號函發本校各一級單位知照。

肆、提案討論：

案 號：1150101

案 由：本校「環境政策」修正案(如附件 1-1)，提請討論。

說 明：

一、依據教育部「大專院校校園安全衛生管理系統建立準則」4.2 安全衛生政策(附件 1-2)暨本校環境安全衛生委員會設置辦法第 5 條規定辦理。

二、另參酌國際標準 ISO14001(環境管理系統)，並考量本校現況，研擬修正「環境政策」草案。

辦 法：提請環境安全衛生委員會審議，另案簽請校長簽署後公告周知。

決 議：照案通過。

案 號：1150102

案 由：本校「115 年職業安全衛生管理計畫書」修正案(如附件 2)，提請審議。

說 明：

一、依教育部大專校院校園學習與安全衛生管理中區自主互助聯盟外部稽核小組 114 年 2 月 13 日至本校實施校際外部稽核，並建議本校職業安全衛生管理計畫應以年度計畫方式建置，故依委員意見修正計畫書名稱，且以年度計畫方式辦理。

二、配合職業安全衛生法名詞定義修正。

辦 法：提請環境安全衛生委員會審議，陳請校長核定後公布實施。

決 議：照案通過。

案 號：1150103

案 由：本校「執行職務遭受不法侵害預防計畫」修正案(如附件 3-1)，提請審議。

說 明：

- 一、依公務人員保障法第 19 條第 1 項規定略以：「公務人員執行職務之安全應予保障。各機關對於公務人員之執行職務，應提供安全及衛生之防護措施，並使公務人員免於遭受職場霸凌等行為。有關辦法，由考試院會同行政院定之。」准此，考試院會同行政院於 114 年 6 月 29 日修正發布「公務人員執行職務安全及衛生防護辦法」(以下簡稱安衛辦法)，其中「第三章不法侵害事故之處理」對職場不法侵害處理已有明文規定，爰此，本校人事室業於 114 年 10 月 28 日第 11400059912 號簽奉核可(如附件 3-2)，移請本中心併同修正。
- 二、本校勞工或公務人員均適用職業安全衛生法所定職場霸凌申訴、調查、處理及裁罰等相關規定。如不服職場霸凌申訴調查結果成立與否之決定，依申訴人身分屬性尋求救濟；勞工依職業安全衛生法辦理，公務人員依公務人員保障法規定辦理。

辦 法：提請環境安全衛生委員會審議，陳請校長核定後公布實施。

決 議：

- 一、授權承辦單位與人事室確認本案第四點權責分工第 1 款是否改為該單位，及第 4 款第 1 目組成性騷擾與性別歧視申訴評議委員會是否與現行「性別平等教育委員會」權責內容衝突。
- 二、其餘條文修正後通過。

伍、臨時動議：無。

陸、散會：11:26

國立勤益科技大學 環境政策

本校秉持「勤毅誠樸」之校訓，以「國際優質綠色產業大學」為發展願景，並以成為「產業人才培育的搖籃」及「技術研發的基地」為發展目標。為此，我們承諾：

- 推動綠色採購：選購具有環保標章之產品。
- 落實污染與廢棄物防治：宣示廢棄物減量、推動資源循環利用與實驗程序污染預防。
- 維護校園環境品質：持續監控並管制校園空氣品質、噪音及實驗室有害廢棄物，並妥善管理毒性及關注性化學物質。

校長 陳 ○ ○

中 華 民 國 1 1 5 年 0 月 0 日

附件 1-2

附件 1

教育部「大專校院校園安全衛生管理系統」建立準則

本規範係參照勞工安全衛生組織管理及自動檢查辦法、勞工安全衛生設施規則、OHSAS 18001:2007、和 ILO-OSH:2001 之架構，依據本部學校實驗(試驗)室、實習(試驗)工廠與危險性機械設備場所安全衛生管理要點之辭彙定義，研擬適用於大專校院之安全衛生管理系統。

- 1 目的
- 2 參考文件
- 3 名詞與定義
- 4 安全衛生管理系統內容與要求事項
 - 4.1 一般要求事項
 - 4.2 安全衛生政策
 - 4.3 大專校院校園安全衛生管理系統內容規劃(或計劃)
 - 4.3.1 危害鑑別、風險評估及決定控制措施
 - 4.3.2 法規與其他要求事項
 - 4.3.3 目標及方案
 - 4.4 安全衛生工作之實施
 - 4.4.1 責任與義務
 - 4.4.2 能力與訓練
 - 4.4.3 溝通與諮詢
 - 4.4.4 文件化與文件管制
 - 4.4.5 作業管制(方案實施、變更)
 - 4.4.6 緊急應變
 - 4.5 稽核與檢查
 - 4.5.1 作業績效評估
 - 4.5.2 符合性評估(現有教育部查核系統)
 - 4.5.3 改善追蹤管制措施
 - 4.5.4 虛驚、事件與事故之調查
 - 4.5.5 紀錄管制
 - 4.5.6 稽核(學校內部稽核與第三公正單位之外部稽核)
 - 4.6 管理階層審查

附件 2

國立勤益科技大學職業安全衛生管理計畫書 修正條文對照表

修正規定	現行規定	說明
國立勤益科技大學 <u>115 年度</u> 職業安全衛生管理計畫書	國立勤益科技大學 <u>114 年度</u> 職業安全衛生管理計畫書	教育部大專校院校園學習與安全衛生管理中區自主互助聯盟外部稽核小組 114 年 2 月 13 日至本校實施校際外部稽核，並建議本校職業安全衛生管理計畫應以年度計畫方式建置，故依委員意見修正計畫書名稱，且以年度計畫方式辦理。
一、目的：為防止職業災害，保障 <u>工作者</u> 安全衛生，特依職業安全衛生法第 23 條規定訂定本計畫書。	一、目的：為防止職業災害，保障 <u>勞工</u> 安全衛生，特依職業安全衛生法第 23 條規定訂定本計畫書。	依職業安全衛生法第 1 條立法精神，保護對象已從勞工擴大至工作者，爰配合修正。
二、實施期限：全年度。	二、實施期限：全年度。	本點未修正。
三、範圍：本校所有工作場所內之職業安全衛生管理事項。	三、範圍：本校所有工作場所內之職業安全衛生管理事項。	本點未修正。
四、計畫項目： (一) 工作環境或作業危害之辨識、評估及控制。 (二) 機械、設備或器具之管理。 (三) 危害性化學品之分類、標示、通識及管理。 (四) 有害作業環境之採樣策略規劃與監測。 (五) 採購管理、承攬管理與變更管理事項。 (六) 安全衛生作業標準之訂定。 (七) 定期檢查、重點檢查、作業檢點及現場巡視。 (八) 安全衛生教育訓練。	四、計畫項目： (一) 工作環境或作業危害之辨識、評估及控制。 (二) 機械、設備或器具之管理。 (三) 危害性化學品之分類、標示、通識及管理。 (四) 有害作業環境之採樣策略規劃與監測。 (五) 採購管理、承攬管理與變更管理事項。 (六) 安全衛生作業標準之訂定。 (七) 定期檢查、重點檢查、作業檢點及現場巡視。 (八) 安全衛生教育訓練。	本點未修正。

(九)個人防護具之管理。 (十)健康檢查、健康管理及健康促進事項。 (十一)安全衛生資訊之蒐集、分享與運用。 (十二)緊急應變措施。 (十三)職業災害、虛驚事故、影響身心健康事件之調查處理與統計分析。 (十四)安全衛生管理記錄與績效評估措施。 (十五)其他安全衛生管理措施。	(九)個人防護具之管理。 (十)健康檢查、健康管理及健康促進事項。 (十一)安全衛生資訊之蒐集、分享與運用。 (十二)緊急應變措施。 (十三)職業災害、虛驚事故、影響身心健康事件之調查處理與統計分析。 (十四)安全衛生管理記錄與績效評估措施。 (十五)其他安全衛生管理措施。	
五、實施細目： (一)工作環境或作業危害之辨識、評估及控制： 1. 執行安全觀察。 2. 執行實驗安全風險評估。 (二)機械、設備或器具之管理： 1. 購置危險性機械設備。 2. 危險性機械設備定期檢查。 (三)危害性化學品之分類、標示、通識及管理： 1. 執行危害通識計畫書。 2. 危害標示製作。 (四)有害作業環境之採樣策略規劃與測定：實施作業環境監測。 (五)採購管理、承攬管理與變更管理事項： 1. 採購機械、器具、設備、物料、原料及個人防護具等之契約內容應符合職業安全衛生法令及相關標準規範。 2. 執行承攬人管理辦法。 3. 工作場所危害告知。 4. 查核各系所實驗場所承攬作業執行情形。 5. 訂定與實施製程、作業變更管理程序與危害預防措施。	五、實施細目： (一)工作環境或作業危害之辨識、評估及控制： 1. 執行安全觀察。 2. 執行實驗安全風險評估。 (二)機械、設備或器具之管理： 1. 購置危險性機械設備。 2. 危險性機械設備定期檢查。 (三)危害性化學品之分類、標示、通識及管理： 1. 執行危害通識計畫書。 2. 危害標示製作。 (四)有害作業環境之採樣策略規劃與測定：實施作業環境監測。 (五)採購管理、承攬管理與變更管理事項： 1. 採購機械、器具、設備、物料、原料及個人防護具等之契約內容應符合職業安全衛生法令及相關標準規範。 2. 執行承攬人管理辦法。 3. 工作場所危害告知。 4. 查核各系所實驗場所承攬作業執行情形。 5. 訂定與實施製程、作業變更管理程序與危害預防措施。	本校所使用之第一種壓力容器已報廢停用，已無操作人員之訓練需求，爰刪除第12款，後續款次配合修正。

(六)安全衛生作業標準之訂定： 訂定實驗設備安全衛生作業標準。 (七)定期檢查、重點檢查、作業檢點及現場巡視：各工作場所實施自動檢查。 (八)安全衛生教育訓練： 1. 辦理有機溶劑作業主管訓練。 2. 辦理有機溶劑作業主管在職教育訓練。 3. 辦理急救人員訓練。 4. 辦理急救人員在職教育訓練。 5. 辦理特定化學作業主管訓練。 6. 辦理特定化學作業主管在職教育訓練。 7. 辦理輻射操作人員訓練。 8. 辦理輻射操作人員在職教育訓練。 9. 辦理固定式起重機操作人員訓練。 10. 辦理固定式起重機操作人員在職教育訓練。 11. 辦理職業安全衛生業務主管暨勞工安全衛生管理人員在職教育訓練。 12. 辦理第一種壓力容器操作人員訓練暨在職教育訓練。 12. 辦理新進人員安全衛生教育訓練。 13. 辦理危害性化學品通識訓練。 14. 辦理在職人員調換作業安全衛生教育訓練。 (九)個人防護具之管理： 1. 安全衛生個人防護器具維護及保養。 2. 自給式空氣呼吸器(SCBA)維護保養。 (十)健康檢查、健康管理及健康	(六)安全衛生作業標準之訂定： 訂定實驗設備安全衛生作業標準。 (七)定期檢查、重點檢查、作業檢點及現場巡視：各工作場所實施自動檢查。 (八)安全衛生教育訓練： 1. 辦理有機溶劑作業主管訓練。 2. 辦理有機溶劑作業主管在職教育訓練。 3. 辦理急救人員訓練。 4. 辦理急救人員在職教育訓練。 5. 辦理特定化學作業主管訓練。 6. 辦理特定化學作業主管在職教育訓練。 7. 辦理輻射操作人員訓練。 8. 辦理輻射操作人員在職教育訓練。 9. 辦理固定式起重機操作人員訓練。 10. 辦理固定式起重機操作人員在職教育訓練。 11. 辦理職業安全衛生業務主管暨勞工安全衛生管理人員在職教育訓練。 12. 辦理第一種壓力容器操作人員訓練暨在職教育訓練。 13. 辦理新進人員安全衛生教育訓練。 14. 辦理危害性化學品通識訓練。 15. 辦理在職人員調換作業安全衛生教育訓練。 (九)個人防護具之管理： 1. 安全衛生個人防護器具維護及保養。 2. 自給式空氣呼吸器(SCBA)維護保養。 (十)健康檢查、健康管理及健康	
---	--	--

促進事項： 1. 實施體格檢查。 2. 實施健康檢查(含特殊健康檢查及輻射作業定期健康檢查)。 (十一)安全衛生資訊之蒐集、分享與運用：安全衛生資訊宣導。 (十二)緊急應變措施： 1. 修正緊急應變計畫。 2. 辦理緊急應變訓練。 (十三)職業災害、虛驚事故、影響身心健康事件之調查處理與統計分析： 1. 意外事故調查與處理。 2. 虛驚事故調查。 (十四)安全衛生管理記錄與績效評估措施： 1. 辦理工作場所安全衛生輔導。 2. 查核各系所實驗場所安全衛生管理記錄。 3. 查核環境保護及安全衛生中心(下稱環安中心)各項業務安全衛生管理記錄。 (十五)其他安全衛生管理措施： 1. 定期召開環境保護暨安全衛生委員會(以下簡稱環安衛委員會)會議。 2. 實驗場所改善及維修。 3. 實驗場所低壓電器檢測。 4. 實驗場所安全衛生相關用品檢測。 5. 工作守則訂定及製作。	促進事項： 1. 實施體格檢查。 2. 實施健康檢查(含特殊健康檢查及輻射作業定期健康檢查)。 (十一)安全衛生資訊之蒐集、分享與運用：安全衛生資訊宣導。 (十二)緊急應變措施： 1. 修正緊急應變計畫。 2. 辦理緊急應變訓練。 (十三)職業災害、虛驚事故、影響身心健康事件之調查處理與統計分析： 1. 意外事故調查與處理。 2. 虛驚事故調查。 (十四)安全衛生管理記錄與績效評估措施： 1. 辦理工作場所安全衛生輔導。 2. 查核各系所實驗場所安全衛生管理記錄。 3. 查核環境保護及安全衛生中心(下稱環安中心)各項業務安全衛生管理記錄。 (十五)其他安全衛生管理措施： 1. 定期召開環境保護暨安全衛生委員會(以下簡稱環安衛委員會)會議。 2. 實驗場所改善及維修。 3. 實驗場所低壓電器檢測。 4. 實驗場所安全衛生相關用品檢測。 5. 工作守則訂定及製作。	
六、實施方法： (一)工作環境或作業危害之辨識、評估及控制： 1. 工作場所負責人應不定期至工作場所觀察工作人員作業情形，發現不安全行為和狀況。如有發現不安全行為或狀況	六、實施方法： (一)工作環境或作業危害之辨識、評估及控制： 1. 工作場所負責人應不定期至工作場所觀察工作人員作業情形，發現不安全行為和狀況。如有發現不安全行為或狀況	本校所使用之第一種壓力容器已報廢停用，已無操作人員之訓練需求，亦無需參加在職訓練之必要，爰刪除(八)第3款中之「第一種壓力容器操作人員」。

時，應立即提出糾正或改善。 2. 實驗場所工作人員於設計實驗時，應評估實驗內容之安全性，考量實驗用化學品危險性，用無毒及低危害取代有毒及高危害化學品。 (二)機械、設備或器具之管理： 1. 實驗場所負責人於購入危險性機械設備後，於正式開始使用前，應先取得檢查合格證方可供工作人員操作使用。 2. 實驗場所負責人於檢查合格證期限前，應委請檢查機構執行檢查合格後方可繼續使用。 (三)危害性化學品之分類、標示、通識及管理：有關工作場所危險物及有害物通識及標示執行，工作場所負責人應依本校危害通識計畫內容規定辦理。 (四)有害作業環境之採樣策略規劃與監測：本校每半年依職業安全衛生法第12條規定辦理實驗場所作業環境採樣分析，藉以確認實驗場所作業環境是否超過法定容許濃度標準。 (五)採購管理、承攬管理與變更管理事項。 1. 工作場所在發包承攬作業前，工作場所負責人應將職業安全衛生法相關規定納入合約規範承攬人，要求承攬人於承攬作業時應符合所有安全衛生規定。 2. 執行承攬作業前，工作場所負責人應對承攬人實施工作場所危害告知。	時，應立即提出糾正或改善。 2. 實驗場所工作人員於設計實驗時，應評估實驗內容之安全性，考量實驗用化學品危險性，用無毒及低危害取代有毒及高危害化學品。 (二)機械、設備或器具之管理： 1. 實驗場所負責人於購入危險性機械設備後，於正式開始使用前，應先取得檢查合格證方可供工作人員操作使用。 2. 實驗場所負責人於檢查合格證期限前，應委請檢查機構執行檢查合格後方可繼續使用。 (三)危害性化學品之分類、標示、通識及管理：有關工作場所危險物及有害物通識及標示執行，工作場所負責人應依本校危害通識計畫內容規定辦理。 (四)有害作業環境之採樣策略規劃與監測：本校每半年依職業安全衛生法第12條規定辦理實驗場所作業環境採樣分析，藉以確認實驗場所作業環境是否超過法定容許濃度標準。 (五)採購管理、承攬管理與變更管理事項。 1. 工作場所在發包承攬作業前，工作場所負責人應將職業安全衛生法相關規定納入合約規範承攬人，要求承攬人於承攬作業時應符合所有安全衛生規定。 2. 執行承攬作業前，工作場所負責人應對承攬人實施工作場所危害告知。	
--	--	--

3. 本校應定期查核各工作場所承攬人管理相關記錄。 (六)安全衛生作業標準之訂定：工作場所負責人應自行訂定安全衛生作業標準，規範工作場所內之機械設備及相關作業管制，環安中心得提供相關指導及協助。 (七)定期檢查、重點檢查、作業檢點及現場巡視：依本校自動檢查計畫書辦理，實施內容請詳閱自動檢查計畫書。 (八)安全衛生教育訓練： 1. 本校每年定期辦理新進教職員工生一般安全衛生教育訓練、危害性化學品通識教育訓練，分別訓練時間至少3小時以上。 2. 有機溶劑作業主管及特定化學作業主管，應至少每3年接受6小時以上在職教育訓練。 3. 急救人員及固定式起重機操作人員及第一種壓力容器操作人員應至少每3年接受3小時以上在職教育訓練。 4. 職業安全衛生業務主管及職業安全衛生管理人員應至少每2年接受6小時以上在職教育訓練。 5. 本校每年定期委由合格教育訓練機構至校辦理有機溶劑作業主管、特定化學物質作業主管、急救人員教育訓練，訓練合格後擔任賦予之職務。 6. 本校視實驗場所需求派員參加合格教育訓練機構辦理之輻射操作人員訓練，訓練合格後使得	3. 本校應定期查核各工作場所承攬人管理相關記錄。 (六)安全衛生作業標準之訂定：工作場所負責人應自行訂定安全衛生作業標準，規範工作場所內之機械設備及相關作業管制，環安中心得提供相關指導及協助。 (七)定期檢查、重點檢查、作業檢點及現場巡視：依本校自動檢查計畫書辦理，實施內容請詳閱自動檢查計畫書。 (八)安全衛生教育訓練： 1. 本校每年定期辦理新進教職員工生一般安全衛生教育訓練、危害性化學品通識教育訓練，分別訓練時間至少3小時以上。 2. 有機溶劑作業主管及特定化學作業主管，應至少每3年接受6小時以上在職教育訓練。 3. 急救人員、固定式起重機操作人員及第一種壓力容器操作人員應至少每3年接受3小時以上在職教育訓練。 4. 職業安全衛生業務主管及職業安全衛生管理人員應至少每2年接受6小時以上在職教育訓練。 5. 本校每年定期委由合格教育訓練機構至校辦理有機溶劑作業主管、特定化學物質作業主管、急救人員教育訓練，訓練合格後擔任賦予之職務。 6. 本校視實驗場所需求派員參加合格教育訓練機構辦理之輻射操作人員訓練，訓練合格後使得	
--	--	--

操作相關機械設備。 7. 本校每年指派輻射操作人員接受3小時以上輻射操作人員在職訓練。 (九)個人防護具之管理： 1. 各單位或各作業場所負責人視作業需要提供教職員工所需個人防護具，並使勞工確實使用，必要時得洽環安中心提供相關諮詢指導及協助。 2. 本校每年定期委請廠商檢查自給式空氣呼吸器水壓測試及更換內部空氣。 (十)健康檢查、健康管理及健康促進事項： 1. 新進教職員工於報到時，向環安中心繳交體格檢查表，體格檢查表由環安中心留存備查。 2. 新進學生於報到，參加學務處衛生保健組辦理之體格檢查表，體格檢查總表由本校留存備查。 3. 環安中心每年定期辦理一般健康檢查、特殊健康檢查及輻射作業健康檢查。 (十一)安全衛生資訊之蒐集、分享與運用：本校定期蒐集安全衛生相關新知及新修正法規等，利用校內公文系統或網頁定期上網宣導周知。 (十二)緊急應變措施： 1. 本校應定期修訂緊急應變組織及計畫內容，以符合實際運作現況。 2. 本校應定期依計畫內容辦理緊急應變演練，演練後視需要修正緊急應變計畫，以期使緊急應	操作相關機械設備。 7. 本校每年指派輻射操作人員接受3小時以上輻射操作人員在職訓練。 (九)個人防護具之管理： 1. 各單位或各作業場所負責人視作業需要提供教職員工所需個人防護具，並使勞工確實使用，必要時得洽環安中心提供相關諮詢指導及協助。 2. 本校每年定期委請廠商檢查自給式空氣呼吸器水壓測試及更換內部空氣。 (十)健康檢查、健康管理及健康促進事項： 1. 新進教職員工於報到時，向環安中心繳交體格檢查表，體格檢查表由環安中心留存備查 2. 新進學生於報到，參加學務處衛生保健組辦理之體格檢查表，體格檢查總表由本校留存備查。 3. 環安中心每年定期辦理一般健康檢查、特殊健康檢查及輻射作業健康檢查。 (十一)安全衛生資訊之蒐集、分享與運用：本校定期蒐集安全衛生相關新知及新修正法規等，利用校內公文系統或網頁定期上網宣導周知。 (十二)緊急應變措施： 1. 本校應定期修訂緊急應變組織及計畫內容，以符合實際運作現況。 2. 本校應定期依計畫內容辦理緊急應變演練，演練後視需要修正緊急應變計畫，以期使緊急應	
---	--	--

變計畫更臻完善。 (十三)職業災害、虛驚事故、影響身心健康事件之調查處理與統計分析： 1. 本校工作場所發生意外事故時，工作場所負責人應調查事故原因及擬訂改善對策，環安中心給予必要協助。 2. 本校應定期宣導虛驚事故提報之重要性，以提高實驗場虛驚事故通報率。實驗場所如有發生虛驚事故時，本校應研擬虛驚事故之改善對策，避免意外事故發生。 (十四)安全衛生管理記錄與績效評估措施： 1. 本校定期辦理工作場所輔導及檢查，督導各工作場所完成缺失改善。 2. 本校定期查核各系所實驗場所安全衛生管理記錄是否完整。 3. 本校定期查核安全衛生管理單位運作記錄是否完整。 (十五)其他安全衛生管理措施： 1. 環安衛委員會應依職業安全衛生管理辦法規定，每三個月至少召開一次會議。 2. 針對各工作場所改善及維修，由各單位自行或委外辦理改善，由環安中心負責管控辦理。 3. 本校每年定期委外辦理實驗場所低壓電氣檢測，檢測項目包含接地電阻及絕緣電阻測試，如有測試不合格者通知實驗場所負責人完成改善。	變計畫更臻完善。 (十三)職業災害、虛驚事故、影響身心健康事件之調查處理與統計分析： 1. 本校工作場所發生意外事故時，工作場所負責人應調查事故原因及擬訂改善對策，環安中心給予必要協助。 2. 本校應定期宣導虛驚事故提報之重要性，以提高實驗場虛驚事故通報率。實驗場所如有發生虛驚事故時，本校應研擬虛驚事故之改善對策，避免意外事故發生。 (十四)安全衛生管理記錄與績效評估措施： 1. 本校定期辦理工作場所輔導及檢查，督導各工作場所完成缺失改善。 2. 本校定期查核各系所實驗場所安全衛生管理記錄是否完整。 3. 本校定期查核安全衛生管理單位運作記錄是否完整。 (十五)其他安全衛生管理措施： 1. 環安衛委員會應依職業安全衛生管理辦法規定，每三個月至少召開一次會議。 2. 針對各工作場所改善及維修，由各單位自行或委外辦理改善，由環安中心負責管控辦理。 3. 本校每年定期委外辦理實驗場所低壓電氣檢測，檢測項目包含接地電阻及絕緣電阻測試，如有測試不合格者通知實驗場所負責人完成改善。	
--	--	--

4. 實驗場所負責人針對實驗場所安全衛生相關用品，必要時得向環安中心要求協助。 5. 本校安全衛生管理運作應依工作守則內容辦理。本校應定期檢視工作守則內容之合宜性，必要時應作適當修正。	4. 實驗場所負責人針對實驗場所安全衛生相關用品，必要時得向環安中心要求協助。 5. 本校安全衛生管理運作應依工作守則內容辦理。本校應定期檢視工作守則內容之合宜性，必要時應作適當修正。	
八、本計畫要點經環境安全衛生委員會審議通過，陳請校長核定後公布實施。	八、本計畫要點經環境安全衛生委員會審議通過，陳請校長核定後公布實施。	本點未修正。

附表(現行)

國立勤益科技大學 114 年度職業安全衛生管理計畫表

計畫項目	實施細目	實施方法	承辦單位及人員	實施期限	考核辦法或表單(參照規章)
一.工作環境或作業危害之辨識、評估及控制。	執行安全觀察	不定期至實驗場所觀察工作人員作業情形，以期發現不安全行為和狀況，並改善之。	實驗場所負責人	全年	
	執行實驗安全風險評估	設計實驗時，應評估實驗內容之安全性，考量實驗用化學品危險性，用無毒及低危害取代有毒及高危害化學品。	實驗場所負責人	全年	
二.機械、設備或器具之管理。	1.攜帶式電動工具安全管理	作業前檢點、定點置放	實驗場所負責人	隨時	自動檢查辦法
	2.油壓衝剪機械安全管理	作業前檢點、維修/保養/調整掛牌、上鎖	實驗場所負責人	每月	自動檢查辦法
	3.高壓氣體鋼瓶安全管理	作業前檢點、定點定容置放	實驗場所負責人	隨時	自動檢查辦法
	4.第一種壓力容器安全管理	作業前檢點、維修/保養/調整掛牌、上鎖	實驗場所負責人	隨時	自動檢查辦法
三.危害性化學品標示及通識。	1.訂定危害物通識計畫	同上	環安中心、實驗場所負責人	隨時	危害通識規則
	2.危害物通識教育訓練	同上	環安中心、實驗場所負責人	隨時	危害通識規則
	3.全球調和制度(GHS)資訊蒐集與通識資料修訂	同上	環安中心、實驗場所負責人	隨時	危害通識規則
四.有害作業環境之採樣策略規劃與監測。	1.維持有害物作業場所通風換氣設備之有效性	定期檢查、維修、保養與維持通風換氣設備之有效運轉	實驗場所負責人	隨時	作業環境測定辦法
	2.定期測定勞工作業環境所	委外由登錄合格機構檢測，測定結	環安中心	依規定期限	作業環境測定辦法

	存在危害因子	果保存3年備查			
	3.訂定年度有害作業環境測定計畫	由職安單位釐訂，提報環境安全衛生委員會審議	環安中心	每年	作業環境測定辦法
五.採購管理、承攬管理與變更管理事項	1.定期召開共同作業協議組織會議	每三月召開乙次，如需要則召開臨時會議，會議應置備紀錄。	環安中心、營繕組、承攬商	隨時	
	2.訂定承攬商安全衛生等管理規章	由職安單位釐訂，提報環境安全衛生委員會審議。	環安中心	隨時	
	3.採購機械、器具、設備、物料、原料及個人防護具等之契約內容應符合職業安全衛生法令及相關標準規範	驗收、使用前確認其符合規定	環安中心 事務組 營繕組 實驗場所負責人	隨時	自動檢查辦法
	4.訂定與實施製程、作業變更管理程序與危害預防措施	評估變更作業潛在風險，採取適當預防措施。並使勞工充分知悉與接受相關教育訓練	環安中心 各系所實驗場所負責人	隨時	自動檢查辦法
六.安全衛生作業標準之訂定	1.增訂與實施動火作業管制程序	實施安全分析	環安中心、實驗場所負責人	隨時	
	2.增訂與實施局限空間作業管制程序	實施安全分析	環安中心、事務組	隨時	
七.定期檢查、重點檢查、作業檢點及現場巡視	1.升降機定期檢查	1. 每月定期保養及檢查 2. 每年定期檢查	營繕組	每月及每年	自動檢查辦法
	2.消防設備定期檢查	每三個月實施乙次	環安中心	每3個月辦理乙次	自動檢查辦法
	3.高壓電氣設備定期檢查	每半年實施乙次	營繕組	每半年實施乙次	自動檢查辦法
	4.低壓電氣設備定期檢查	每半年實施乙次	營繕組	每半年	自動檢查辦法

	5.照明作業環境測定	每半年乙次測定	環安中心	每半年	安全衛生設施規則
	6.二氧化碳作業環境測定	中央空調系統之室內作業場所，每半年乙次測定	環安中心	每月	作業環境測定辦法
	7.作業現場安衛巡檢	每年實施乙次	各部門主管、環安中心、總務單位	每年	
八.安全衛生教育訓練	1.實施新進人員及調換作業勞工之一般安全衛生教育	依職業安全衛生教育訓練規則實施。	環安中心人事室	隨時	教育訓練規則
	2.實施在職人員安全衛生訓練每人3小時	自行規畫實施	環安中心人事室	隨時	教育訓練規則
	3.急救人員訓練2名	派員赴訓練機構受訓	環安中心人事室	隨時	教育訓練規則
	4.危害通識教育訓練	自行規劃實施，分批辦理	環安中心人事室	隨時	危害通識規則
九.個人防護具之管理	1.購買緊急應變器材	洽原廠商辦理	實驗場所負責人、環安中心	隨時	
	2.購置防護具	洽安衛器材公司辦理	實驗場所負責人、環安中心	隨時	
	3.個人防護具定期檢查、維護保養。	每月定期實施性能檢查並加強維護管理及使用人經常檢查。	實驗場所負責人、環安中心	每月	
十.健康檢查、健康管理及健康促進事項。	1.實施新進人員之體格檢查	新進人員赴指定醫院辦理	人事室、環安中心、衛保組	隨時	健康保護規則
	2.實施在職人員健康檢查	洽檢查醫院實施，65歲以上每年乙次，65~40歲每3年乙次，40歲以下每5年乙次。	環安中心、衛保組	每年9月份	健康保護規則
	3.實施供膳人員健康檢查	每年乙次	衛保組、環安中心	每年9月份	健康保護規則
	4.購置急救藥箱	各實驗室至少一具	實驗場所負責人	每月	健康保護規則

	5.實施急救藥箱檢查	每個月檢查一次	實驗場所負責人	每月	健康保護規則
十一.安全衛生資訊之蒐集、分享與運用	1.配合政府加強實施勞工衛生宣導活動	配合政府實施	環安中心	隨時	
	2.張貼各種海報、漫畫、標語並經常更新促進安全警覺	張貼於作業場所明顯場所	環安中心	隨時	
	3.溝通工作勞工意見，改善工作效率	隨時接納安全衛生反映意見及建議，並立即疏導與解決，以改善工作情緒，提高生產效率。	實驗場所負責人、環安中心	隨時	
十二.緊急應變措施	1.異常處置	訂定與演訓異常狀況連絡、報告、確認、處置方法	學務處(校安中心)、環安中心	隨時	
	2.事故處置	訂定與演訓意外事故緊急停止、避難方法	學務處(校安中心)、環安中心	每年5~6月份	
	3.災害處置	訂定與演訓緊急處置、急救方法	學務處(校安中心)、環安中心	隨時	
十三.統計、分析意外事件成因與研訂改善預防對策	1.制訂與實施安全衛生管理記錄管制措施	彙整、分析意外事件直接、間接與基本原因，並據以採取預防對策	環安中心	隨時	
	2.制訂與實施安全衛生管理績效評估作業程序	1.安全衛生管理記錄建檔備查。 2.依主動、被動績效評量指標加以評估管理績效。	環安中心 各系所單位主管	隨時	
十四.制訂與實施安全衛生管理績效管理作業程序	1.配合政府加強實施職業安全衛生減災活動	定期審查安全衛生管理績效與研議持續改善措施	環安中心 環境安全衛生委員會	隨時	
	2.及時公告職安衛最新施政資訊	1.配合政府實施。 2.張貼於作業場所明顯場所。	環安中心	隨時	

十五.其他 安全 衛生 管理 措施	各單位提供意見及建議，適時配合辦理。	依其意見及建議，適時處理，必要時提報環境安全衛生委員會討論。	環安中心 環境安全衛生 委員會	隨時	
-------------------------------	--------------------	--------------------------------	-----------------------	----	--

附表(修正後)

國立勤益科技大學 115 年度職業安全衛生管理計畫表

計畫項目	實施細目	實施方法	承辦單位及人員	實施期限	考核辦法或表單(參照規章)
一.工作環境或作業危害之辨識、評估及控制。	執行安全觀察	不定期至實驗場所觀察工作人員作業情形，以期發現不安全行為和狀況，並改善之。	實驗場所負責人	全年	
	執行實驗安全風險評估	設計實驗時，應評估實驗內容之安全性，考量實驗用化學品危險性，用無毒及低危害取代有毒及高危害化學品。	實驗場所負責人	全年	
二.機械、設備或器具之管理。	1.攜帶式電動工具安全管理	作業前檢點、定點置放	實驗場所負責人	隨時	自動檢查辦法
	2.油壓衝剪機械安全管理	作業前檢點、維修/保養/調整掛牌、上鎖。	實驗場所負責人	每月	自動檢查辦法
	3.高壓氣體鋼瓶安全管理	作業前檢點、定點定容置放。	實驗場所負責人	隨時	自動檢查辦法
	4.第一種壓力容器安全管理	作業前檢點、維修/保養/調整掛牌、上鎖。	實驗場所負責人	隨時	自動檢查辦法
三.危害性化學品之分類、標示、通識及管理。	1.持續推動化學品管理	依本校危害性化學品標示及通識計畫書辦理。	環安中心、實驗場所負責人	隨時	危害通識規則
	2.危害物通識教育訓練	同上	環安中心、實驗場所負責人	隨時	危害通識規則
	3.全球調和制度(GHS)資訊蒐集與通識資料修訂	同上	環安中心、實驗場所負責人	隨時	危害通識規則
四.有害作業環境之採樣策略規劃與監測。	1.維持有害物作業場所通風換氣設備之有效性	定期檢查、維修、保養與維持通風換氣設備之有效運轉。	實驗場所負責人	隨時	作業環境 監 測 定 辦法
	2.定期測定勞工作業環境所存在危害因子	委外由登錄合格機構檢測，測定結果保存3年備查。	環安中心	依規定期限	作業環境 監 測 定 辦法
	3.訂定年度有害	由職安單位釐訂，	環安中心	每年	作業環境 監 測

	作業環境測定計畫	提報環境安全衛生委員會審議。			定 辦法
	4.二氧化碳作業環境測定	中央空調系統之室內作業場所，每半年乙次測定。	環安中心	每半年	作業環境 定 監測辦法
五.採購管理、承攬管理與變更管理事項	1.定期召開共同作業協議組織會議	每三月召開乙次，如需要則召開臨時會議，會議應置備紀錄。	環安中心、營繕組、承攬商	隨時	
	2.訂定承攬商安全衛生等管理規章	由職安單位釐訂，提報環境安全衛生委員會審議。	環安中心	隨時	
	3.採購機械、器具、設備、物料、原料及個人防護具等之契約內容應符合職業安全衛生法令及相關標準規範	驗收、使用前確認其符合規定。	環安中心 事務組 營繕組 實驗場所負責人	隨時	自動檢查辦法
	4.訂定與實施製程、作業變更管理程序與危害預防措施	評估變更作業潛在風險，採取適當預防措施。並使勞工充分知悉與接受相關教育訓練。	環安中心 各系所實驗場所負責人	隨時	自動檢查辦法
六.安全衛生作業標準之訂定	1.增訂與實施動火作業管制程序	實施安全分析。	環安中心、實驗場所負責人	隨時	
	2.增訂與實施局限空間作業管制程序	實施安全分析。	環安中心、事務組	隨時	
七.定期檢查、重點檢查、作業檢點及現場巡視	1.升降機定期檢查	1.每月定期保養及檢查。 2.每年定期檢查。	營繕組	每月及每年	自動檢查辦法
	2.消防設備定期檢查	每三個月實施乙次。	環安中心	每3個月辦理乙次	自動檢查辦法
	3.高壓電氣設備定期檢查	每半年實施乙次。	營繕組	每半年實施乙次	自動檢查辦法
	4.低壓電氣設備定期檢查	每半年實施乙次。	營繕組	每半年	自動檢查辦法
	5.照明作業環境測定	每半年乙次測定。	環安中心	每半年	安全衛生設施規則
	6.作業現場安衛巡檢	每年實施乙次。	各部門主管、環安中心、總務單	每年	

			位		
八.安全衛生教育訓練	1.實施新進人員及調換作業勞工之一般安全衛生教育	依職業安全衛生教育訓練規則實施。	環安中心人事室	隨時	教育訓練規則
	2.實施在職人員安全衛生訓練每人3小時	自行規畫實施。	環安中心人事室	隨時	教育訓練規則
	3.急救人員訓練2名	派員赴訓練機構受訓。	環安中心人事室	隨時	教育訓練規則
	4.危害通識教育訓練	自行規劃實施，分批辦理。	環安中心人事室	隨時	危害通識規則
九.個人防護具之管理	1.購買緊急應變器材	洽原廠商辦理。	實驗場所負責人、環安中心	隨時	
	2.購置防護具	洽安衛器材公司辦理	實驗場所負責人、環安中心	隨時	
	3.個人防護具定期檢查、維護保養。	每月定期實施性能檢查並加強維護管理及使用人經常檢查。	實驗場所負責人、環安中心	每月	
十.健康檢查、健康管理及健康促進事項。	1.實施新進人員之體格檢查	新進人員赴指定醫院辦理。	人事室、環安中心、衛保組	隨時	健康保護規則
	2.實施在職人員健康檢查	洽檢查醫院實施，65歲以上每年乙次，65~40歲每3年乙次，40歲以下每5年乙次。	環安中心、衛保組	每年9月份	健康保護規則
	3.實施供膳人員健康檢查	每年乙次。	衛保組、環安中心	每年9月份	健康保護規則
	4.購置急救藥箱	各實驗室至少一具。	實驗場所負責人	每月	健康保護規則
	5.實施急救藥箱檢查	每個月檢查一次。	實驗場所負責人	每月	健康保護規則
十一.安全衛生資訊蒐集、分享與運用	1.配合政府加強實施勞工衛生宣導活動	配合政府實施。	環安中心	隨時	
	2.張貼各種海報、漫畫、標語並經常更新促進安全警覺	張貼於作業場所明顯場所。	環安中心	隨時	

	3.溝通工作勞工意見，改善工作效率	隨時接納安全衛生反映意見及建議，並立即疏導與解決，以改善工作情緒，提高生產效率。	實驗場所負責人、環安中心	隨時	
十二.緊急應變措施	1.異常處置	訂定與演訓異常狀況連絡、報告、確認、處置方法。	學務處(校安中心)、環安中心	隨時	
	2.事故處置	訂定與演訓意外事故緊急停止、避難方法。	學務處(校安中心)、環安中心	每年5~6月份	
	3.災害處置	訂定與演訓緊急處置、急救方法。	學務處(校安中心)、環安中心	隨時	
十三.統計、分析意外事件成因與研訂改善防對策	1.制訂與實施安全衛生管理記錄管制措施	彙整、分析意外事件直接、間接與基本原因，並據以採取預防對策。	環安中心	隨時	
	2.制訂與實施安全衛生管理績效評估作業程序	1.安全衛生管理記錄建檔備查。 2.依主動、被動績效評量指標加以評估管理績效。	環安中心 各系所單位主管	隨時	
十四.制訂與實施安全衛生管理績效管理作業程序	1.配合政府加強實施職業安全衛生減災活動	定期審查安全衛生管理績效與研議持續改善措施	環安中心 環境安全衛生委員會	隨時	
	2.及時公告職安衛最新施政資訊	1.配合政府實施。 2.張貼於作業場所明顯場所。	環安中心	隨時	
十五.其他安全衛生管理措施	各單位提供意見及建議，適時配合辦理。	依其意見及建議，適時處理，必要時提報環境安全衛生委員會討論。	環安中心 環境安全衛生委員會	隨時	

國立勤益科技大學 115 年度職業安全衛生管理計畫書

本校114年度第1次環境安全衛生委員會審議通過

本校114年4月25日勤益科大環字第1144400041號函頒

本校115年度第1次環境安全衛生委員會審議通過

本校115年0月0日勤益科大環字第00000000號函頒

一、目的：為防止職業災害，保障工作者勞工安全衛生，特依職業安全衛生法第23條規定訂定本計畫書。

二、實施期限：全年度。

三、範圍：本校所有工作場所內之職業安全衛生管理事項。

四、計畫項目：

- (一) 工作環境或作業危害之辨識、評估及控制。
- (二) 機械、設備或器具之管理。
- (三) 危害性化學品之分類、標示、通識及管理。
- (四) 有害作業環境之採樣策略規劃與監測。
- (五) 採購管理、承攬管理與變更管理事項。
- (六) 安全衛生作業標準之訂定。
- (七) 定期檢查、重點檢查、作業檢點及現場巡視。
- (八) 安全衛生教育訓練。
- (九) 個人防護具之管理。
- (十) 健康檢查、健康管理及健康促進事項。
- (十一) 安全衛生資訊之蒐集、分享與運用。
- (十二) 緊急應變措施。
- (十三) 職業災害、虛驚事故、影響身心健康事件之調查處理與統計分析。
- (十四) 安全衛生管理記錄與績效評估措施。
- (十五) 其他安全衛生管理措施。

五、實施細目：

- (一) 工作環境或作業危害之辨識、評估及控制：
 - 1. 執行安全觀察。
 - 2. 執行實驗安全風險評估。
- (二) 機械、設備或器具之管理：
 - 1. 購置危險性機械設備。
 - 2. 危險性機械設備定期檢查。
- (三) 危害性化學品之分類、標示、通識及管理：
 - 1. 執行危害通識計畫書。
 - 2. 危害標示製作。
- (四) 有害作業環境之採樣策略規劃與測定：實施作業環境監測。
- (五) 採購管理、承攬管理與變更管理事項：

1. 採購機械、器具、設備、物料、原料及個人防護具等之契約內容應符合職業安全衛生法令及相關標準規範。
 2. 執行承攬人管理辦法。
 3. 工作場所危害告知。
 4. 查核各系所實驗場所承攬作業執行情形。
 5. 訂定與實施製程、作業變更管理程序與危害預防措施。
- (六) 安全衛生作業標準之訂定：訂定實驗設備安全衛生作業標準。
- (七) 定期檢查、重點檢查、作業檢點及現場巡視：各工作場所實施自動檢查。
- (八) 安全衛生教育訓練：
1. 辦理有機溶劑作業主管訓練。
 2. 辦理有機溶劑作業主管在職教育訓練。
 3. 辦理急救人員訓練。
 4. 辦理急救人員在職教育訓練。
 5. 辦理特定化學作業主管訓練。
 6. 辦理特定化學作業主管在職教育訓練。
 7. 辦理輻射操作人員訓練。
 8. 辦理輻射操作人員在職教育訓練。
 9. 辦理固定式起重機操作人員訓練。
 10. 辦理固定式起重機操作人員在職教育訓練。
 11. 辦理職業安全衛生業務主管暨勞工安全衛生管理人員在職教育訓練。
 12. 辦理新進人員安全衛生教育訓練。
 13. 辦理危害性化學品通識訓練。
 14. 辦理在職人員調換作業安全衛生教育訓練。
- (九) 個人防護具之管理：
1. 安全衛生個人防護器具維護及保養。
 2. 自給式空氣呼吸器(SCBA)維護保養。
- (十) 健康檢查、健康管理及健康促進事項：
1. 實施體格檢查。
 2. 實施健康檢查(含特殊健康檢查及輻射作業定期健康檢查)。
- (十一) 安全衛生資訊之蒐集、分享與運用：安全衛生資訊宣導。
- (十二) 緊急應變措施：
1. 修正緊急應變計畫。
 2. 辦理緊急應變訓練。
- (十三) 職業災害、虛驚事故、影響身心健康事件之調查處理與統計分析：
1. 意外事故調查與處理。
 2. 虛驚事故調查。
- (十四) 安全衛生管理記錄與績效評估措施：
1. 辦理工作場所安全衛生輔導。
 2. 查核各系所實驗場所安全衛生管理記錄。

3. 查核環境保護及安全衛生中心(下稱環安中心)各項業務安全衛生管理記錄。

(十五) 其他安全衛生管理措施：

1. 定期召開環境保護暨安全衛生委員會(以下簡稱環安衛委員會)會議。
2. 實驗場所改善及維修。
3. 實驗場所低壓電器檢測。
4. 實驗場所安全衛生相關用品檢測。
5. 工作守則訂定及製作。

六、實施方法：

(一) 工作環境或作業危害之辨識、評估及控制：

1. 工作場所負責人應不定期至工作場所觀察工作人員作業情形，發現不安全行為和狀況。如有發現不安全行為或狀況時，應立即提出糾正或改善。
2. 實驗場所工作人員於設計實驗時，應評估實驗內容之安全性，考量實驗用化學品危險性，用無毒及低危害取代有毒及高危害化學品。

(二) 機械、設備或器具之管理：

1. 實驗場所負責人於購入危險性機械設備後，於正式開始使用前，應先取得檢查合格證方可供工作人員操作使用。
2. 實驗場所負責人於檢查合格證期限前，應委請檢查機構執行檢查合格後方可繼續使用。

(三) 危害性化學品之分類、標示、通識及管理：有關工作場所危險物及有害物通識及標示執行，工作場所負責人應依本校危害通識計畫內容規定辦理。

(四) 有害作業環境之採樣策略規劃與監測：本校每半年依職業安全衛生法第12條規定辦理實驗場所作業環境採樣分析，藉以確認實驗場所作業環境是否超過法定容許濃度標準。

(五) 採購管理、承攬管理與變更管理事項。

1. 工作場所在發包承攬作業前，工作場所負責人應將職業安全衛生法相關規定納入合約規範承攬人，要求承攬人於承攬作業時應符合所有安全衛生規定。
2. 執行承攬作業前，工作場所負責人應對承攬人實施工作場所危害告知。
3. 本校應定期查核各工作場所承攬人管理相關記錄。

(六) 安全衛生作業標準之訂定：工作場所負責人應自行訂定安全衛生作業標準，規範工作場所內之機械設備及相關作業管制，環安中心得提供相關指導及協助。

(七) 定期檢查、重點檢查、作業檢點及現場巡視：依本校自動檢查計畫書辦理，實施內容請詳閱自動檢查計畫書。

(八) 安全衛生教育訓練：

1. 本校每年定期辦理新進教職員工生一般安全衛生教育訓練、危害性化學品通識教育訓練，分別訓練時間至少3小時以上。
2. 有機溶劑作業主管及特定化學作業主管，應至少每3年接受6小時以上在職教育訓練。
3. 急救人員及固定式起重機操作人員及第一種壓力容器操作人員應至少每3年接受3小時以上在職教育訓練。

4. 職業安全衛生業務主管及職業安全衛生管理人員應至少每2年接受6小時以上在職教育訓練。
5. 本校每年定期委由合格教育訓練機構至校辦理有機溶劑作業主管、特定化學物質作業主管、急救人員教育訓練，訓練合格後擔任賦予之職務。
6. 本校視實驗場所需求派員參加合格教育訓練機構辦理之輻射操作人員訓練，訓練合格後使得操作相關機械設備。
7. 本校每年指派輻射操作人員接受3小時以上輻射操作人員在職訓練。

(九) 個人防護具之管理：

1. 各單位或各作業場所負責人視作業需要提供教職員工所需個人防護具，並使勞工確實使用，必要時得洽環安中心提供相關諮詢指導及協助。
2. 本校每年定期委請廠商檢查自給式空氣呼吸器水壓測試及更換內部空氣。

(十) 健康檢查、健康管理及健康促進事項：

1. 新進教職員工於報到時，向環安中心繳交體格檢查表，體格檢查表由環安中心留存備查。
2. 新進學生於報到，參加學務處衛生保健組辦理之體格檢查表，體格檢查總表由本校留存備查。
3. 環安中心每年定期辦理一般健康檢查、特殊健康檢查及輻射作業健康檢查。

(十一) 安全衛生資訊之蒐集、分享與運用：本校定期蒐集安全衛生相關新知及新修正法規等，利用校內公文系統或網頁定期上網宣導周知。

(十二) 緊急應變措施：

1. 本校應定期修訂緊急應變組織及計畫內容，以符合實際運作現況。
2. 本校應定期依計畫內容辦理緊急應變演練，演練後視需要修正緊急應變計畫，以期使緊急應變計畫更臻完善。

(十三) 職業災害、虛驚事故、影響身心健康事件之調查處理與統計分析：

1. 本校工作場所發生意外事故時，工作場所負責人應調查事故原因及擬訂改善對策，環安中心給予必要協助。
2. 本校應定期宣導虛驚事故提報之重要性，以提高實驗場虛驚事故通報率。實驗場所如有發生虛驚事故時，本校應研擬虛驚事故之改善對策，避免意外事故發生。

(十四) 安全衛生管理記錄與績效評估措施：

1. 本校定期辦理工作場所輔導及檢查，督導各工作場所完成缺失改善。
2. 本校定期查核各系所實驗場所安全衛生管理記錄是否完整。
3. 本校定期查核安全衛生管理單位運作記錄是否完整。

(十五) 其他安全衛生管理措施：

1. 環安衛委員會應依職業安全衛生管理辦法規定，每三個月至少召開一次會議。
2. 針對各工作場所改善及維修，由各單位自行或委外辦理改善，由環安中心負責管控辦理。
3. 本校每年定期委外辦理實驗場所低壓電氣檢測，檢測項目包含接地電阻及絕

緣電阻測試，如有測試不合格者通知實驗場所負責人完成改善。

4. 實驗場所負責人針對實驗場所安全衛生相關用品，必要時得向環安中心要求協助。

5. 本校安全衛生管理運作應依工作守則內容辦理。本校應定期檢視工作守則內容之合宜性，必要時應作適當修正。

七、計畫期程：本計畫實施細目預定工作進度，請參照職業安全衛生管理計畫表內容辦理。

八、本計畫要點經環境安全衛生委員會審議通過，陳請校長核定後公布實施。

附表

國立勤益科技 115 年度大學職業安全衛生管理計畫表

計畫項目	實施細目	實施方法	承辦單位及人員	實施期限	考核辦法或表單(參照規章)
一、 工作環境或 作業危害之 辨識、評估 及控制。	執行安全觀察	不定期至實驗場所 觀察工作人員作業 情形，以期發現不 安全行為和狀況， 並改善之。	實驗場所負責人	全年	
	執行實驗安全風 險評估	設計實驗時，應評 估實驗內容之安全 性，考量實驗用化 學品危險性，用無 毒及低危害取代有 毒及高危害化學 品。	實驗場所負責人	全年	
二、 機械、設備 或器具之管 理。	1.攜帶式電動手 工具安全管理	作業前檢點、定點 置放。	實驗場所負責人	隨時	自動檢查辦法
	2.油壓衝剪機械 安全管理	作業前檢點、維修/ 保養/調整掛牌、上 鎖。	實驗場所負責人	每月	自動檢查辦法
	3.高壓氣體鋼瓶 安全管理	作業前檢點、定點 定容置放。	實驗場所負責人	隨時	自動檢查辦法
	4.第一種壓力容 器安全管理	作業前檢點、維修/ 保養/調整掛牌、上 鎖	實驗場所負責人	隨時	自動檢查辦法
三、 危害性化學 品之分類、 標示、通 識及管理。	1.持續推動化學 品管理	依本校危害性化學 品標示及通識計畫 書辦理。	環安中心、 實驗場所負責人	隨時	危害通識規則
	2.危害物通識教 育訓練	同上。	環安中心、 實驗場所負責人	隨時	危害通識規則
	3.全球調和制度 (GHS)資訊蒐 集與通識資料 修訂	同上。	環安中心、實驗場 所負責人	隨時	危害通識規則
四、 有害作業環 境之採樣策 略規劃與監 測。	1.維持有害物作 業場所通風換 氣設備之有效 性	定期檢查、維修、保 養與維持通風換氣 設備之有效運轉。	實驗場所負責人	隨時	作業環境監測 辦法
	2.定期測定勞工 作業環境所存 在危害因子	委外由登錄合格機 構檢測，測定結果 保存3年備查。	環安中心	依規定期 限	作業環境監定 辦法
	3.訂定年度有害	由職安單位釐訂，	環安中心	每年	作業環境監測

	作業環境測定計畫	提報環境安全衛生委員會審議。			辦法
	4.二氧化碳作業環境測定	中央空調系統之室內作業場所，每半年乙次測定	環安中心	每半年	作業環境監測辦法
五、採購管理、承攬管理與變更管理事項	1.定期召開共同作業協議組織會議	每三月召開乙次，如需要則召開臨時會議，會議應置備紀錄。	環安中心、營繕組、承攬商	隨時	
	2.訂定承攬商安全衛生等管理規章	由職安單位釐訂，提報環境安全衛生委員會審議。	環安中心	隨時	
	3.採購機械、器具、設備、物料、原料及個人防護具等之契約內容應符合職業安全衛生法令及相關標準規範	驗收、使用前確認其符合規定。	環安中心 事務組 營繕組 實驗場所負責人	隨時	自動檢查辦法
	4.訂定與實施製程、作業變更管理程序與危害預防措施	評估變更作業潛在風險，採取適當預防措施。並使勞工充分知悉與接受相關教育訓練。	環安中心 各系所實驗場所負責人	隨時	自動檢查辦法
六、安全衛生作業標準之訂定	1.增訂與實施動火作業管控制程序	實施安全分析。	環安中心、實驗場所負責人	隨時	
	2.增訂與實施局限空間作業管控制程序	實施安全分析。	環安中心、 <u>營繕組</u>	隨時	
七、定期檢查、重點檢查、作業檢點及現場巡視	1.升降機定期檢查	1.每月定期保養及檢查。 2.每年定期檢查。	營繕組	每月及每年	自動檢查辦法
	2.消防設備定期檢查	每三個月實施乙次。	環安中心	每3個月辦理乙次	自動檢查辦法
	3.高壓電氣設備定期檢查	每半年實施乙次。	營繕組	每半年實施乙次	自動檢查辦法
	4.低壓電氣設備定期檢查	每半年實施乙次。	營繕組	每半年	自動檢查辦法
	5.照明作業環境測定	每半年乙次測定。	環安中心	每半年	安全衛生設施規則
	6.作業現場安衛	每年實施乙次。	各部門主管、環安	每年	

	巡檢		中心、總務單位		
八. 安全衛生教育訓練	1.實施新進人員及調換作業勞工之一般安全衛生教育	依職業安全衛生教育訓練規則實施。	環安中心 人事室	隨時	教育訓練規則
	2.實施在職人員安全衛生訓練每人3小時	自行規畫實施。	環安中心 人事室	隨時	教育訓練規則
	3.急救人員訓練2名	派員赴訓練機構受訓。	環安中心 人事室	隨時	教育訓練規則
	4.危害通識教育訓練	自行規劃實施，分批辦理。	環安中心 人事室	隨時	危害通識規則
九. 個人防護具之管理	1.購買緊急應變器材	洽原廠商辦理。	實驗場所負責人、 環安中心	隨時	
	2.購置防護具	洽安衛器材公司辦理。	實驗場所負責人、 環安中心	隨時	
	3.個人防護具定期檢查、維護保養。	每月定期實施性能檢查並加強維護管理及使用人經常檢查。	實驗場所負責人、 環安中心	每月	
十. 健康檢查、健康管理及健康促進事項。	1.實施新進人員之體格檢查	新進人員赴指定醫院辦理。	人事室、環安中心、 衛保組	隨時	健康保護規則
	2.實施在職人員健康檢查	洽檢查醫院實施，65歲以上每年乙次，65~40歲每3年乙次，40歲以下每5年乙次。	環安中心、 衛保組	每年9月份	健康保護規則
	3.實施供膳人員健康檢查	每年乙次。	衛保組、 環安中心	每年9月份	健康保護規則
	4.購置急救藥箱	各實驗室至少一具。	實驗場所負責人	每月	健康保護規則
	5.實施急救藥箱檢查	每個月檢查一次。	實驗場所負責人	每月	健康保護規則
十一. 安全衛生資訊之蒐集、分享與運用	1.配合政府加強實施勞工衛生宣導活動	配合政府實施。	環安中心	隨時	
	2.張貼各種海報、漫畫、標語並經常更新促進安全警覺	張貼於作業場所明顯場所。	環安中心	隨時	

	3.溝通工作勞工意見，改善工作效率	隨時接納安全衛生反映意見及建議，並立即疏導與解決，以改善工作情緒，提高生產效率。	實驗場所負責人、環安中心	隨時	
十二. 緊急應變措施	1 異常處置	訂定與演訓異常狀況連絡、報告、確認、處置方法。	學務處(校安中心)、環安中心	隨時	
	2.事故處置	訂定與演訓意外事故緊急。停止、避難方法	學務處(校安中心)、環安中心	每年5~6月份	
	3.災害處置	訂定與演訓緊急處置、急救方法。	學務處(校安中心)、環安中心	隨時	
十三. 統計、分析意外事件成因與研訂改善預防對策	1.制訂與實施安全衛生管理記錄管制措施	彙整、分析意外事件直接、間接與基本原因，並據以採取預防對策。	環安中心	隨時	
	2.制訂與實施安全衛生管理績效評估作業程序	1.安全衛生管理記錄建檔備查。 2.依主動、被動績效評量指標加以評估管理績效。	環安中心 各系所單位主管	隨時	
十四. 制訂與實施安全衛生管理績效管理查作業程序	1.配合政府加強實施職業安全衛生減災活動	定期審查安全衛生管理績效與研議持續改善措施	環安中心 環境安全衛生委員會	隨時	
	2.及時公告職安衛最新施政資訊	1.配合政府實施。 2.張貼於作業場所明顯場所。	環安中心	隨時	
十五. 其他安全衛生管理措施	各單位提供意見及建議，適時配合辦理。	依其意見及建議，適時處理，必要時提報環境安全衛生委員會討論。	環安中心 環境安全衛生委員會	隨時	

附件 3-1

國立勤益科技大學執行職務遭受不法侵害預防計畫 修正對照表(草案)

修正名稱	現行名稱	說明
國立勤益科技大學執行職務遭受不法侵害預防 <u>及處理</u> 計畫	國立勤益科技大學執行職務遭受不法侵害預防計畫	本計畫依職業安全衛生設施規則第三二四條之三訂定，其中計畫項目第六款為「建立事件之處理程序」，爰修正計畫名稱。
修正規定	現行規定	說明
一、目的：為保障本校工作者在執行職務過程中，避免因他人行為遭受身體或精神不法侵害而致傷害，依職業安全衛生法、職業安全衛生設施規則、公務人員 <u>執行職務及</u> 安全衛生防護辦法等相關規定，訂定本計畫。	一、目的：為保障本校工作者在執行職務過程中，避免因他人行為遭受身體或精神不法侵害而致傷害，依職業安全衛生法 <u>第6條第2項第3款</u> 、職業安全衛生設施規則 <u>第324條之3</u> 、公務人員安全 <u>及</u> 衛生防護辦法 <u>第3條第2項第3款</u> 等相關規定， <u>特</u> 訂定本計畫。	一、公務人員安全及衛生防護辦法業經114年6月29日考試院考臺保一字第11400022401號及行政院院授人綜揆字第11400012372號令會同修正發布，名稱並修正為「公務人員執行職務安全及衛生防護辦法」(以下簡稱安衛辦法)，酌作文字修正。 二、依職業安全衛生法第六條第二項第三款、

		職業安全衛生設施規則第三二四條之三、安衛辦法第三條第二項第三款等相關規定，各機關對工作者基於其身分與職務活動所可能引起之生命、身心健康危害，應採取必要之預防及保護措施。
二、<u>定義</u>： (一)<u>所稱執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害(以下簡稱職場不法侵害)</u>，指工作者因執行職務，於勞動場所遭受雇主、主管、同事、服務對象或其他第三方，以言語、文字、肢體動作、電子通訊、網際網路或其他方式所為之不當言行，例如職場暴力、職場霸凌、性騷擾或就業歧視等，造成其身體或精神之不法侵害。 (二) 職場特質危害因子(高風險群)： 1. 夜班工作。 2. 輪班工作。 3. 長時間工作。 4. 工作負荷高。 5. 工作不穩定。 6. 職場人際關係不良。	二、<u>範圍</u>： (一) <u>職場暴力(職場不法侵害)</u> 定義：當工作者執行職務，於勞動場所遭受雇主、主管、同事、服務對象或其他第三方之不法侵害行為，造成身體或精神之傷害。 (二) <u>職場暴力類型</u>： 1. <u>肢體暴力(如：毆打、抓傷、拳打、腳踢等)</u>。 2. <u>心理暴力(如：威脅、欺凌、騷擾、辱罵等)</u>。 3. <u>語言暴力(如：霸凌、恐嚇、干擾、歧視等)</u>。 4. <u>性騷擾(如：不當的性暗示與行為等)</u>。 5. <u>跟蹤騷擾(反覆或持續並違反受害者意願，且與性或性別有關之監視觀察、盯梢尾隨、歧視貶</u>	依勞動部 114 年 2 月訂定執行職務遭受不法侵害指引第四版(以下簡稱勞動部指引)規定修正職場不法侵害定義及類型。

	<u>抑、通訊騷擾、不當追求、寄送物品、妨害名譽、冒用個資等行為)。</u> (三) 職場特質危害因子(高風險群)： 1. 夜班工作 2. 輪班工作 3. 長時間工作 4. 工作負荷高 5. 工作不穩定 6. 職場人際關係不良	
三、實施對象:本校全體 <u>工作者</u> 。	三、實施對象:本校全體職員工。	依職業安全衛生法第1條立法精神，保護對象已從勞工擴大至工作者，爰配合修正。。
四、權責<u>分工</u>： (一) 諮商輔導組： 1. <u>提供相關教育訓練課程講師(如心理諮商及情緒管理等)。</u> 2. <u>緊急事件時協助安撫遭受職場不法侵害人員或必要時協助安排校外兼任諮商師。</u> (二) 各級單位主管： 1. 本計畫之執行與參與。 2. 配合接受相關職場<u>不法侵害</u>預防教育訓練。 3. 負責強化工作場所的規劃。 4. 負責提供所屬工作者必要保護措施。 5. 負責或授權單位同仁每年填寫職場不法侵害<u>預防之危害辨識及</u>風險評估表(附	四、權責： (一) 諮商輔導組： 1. 負責擔任相關教育訓練課程講師(如心理諮商及情緒管理等)。 2. 受害者心理健康輔導。 (二) 各級單位主管： 1. 本計畫之執行與參與。 2. 配合接受相關職場<u>暴力</u>預防教育訓練。 3. 負責強化工作場所的規劃。 4. 負責提供所屬工作者必要保護措施。 5. 負責或授權單位同仁每年填寫<u>潛在職場暴力</u>風險評估表(附件1)。 6. 協助調查或處理所屬單位工作者遭受職場暴力	一、 依勞動部頒佈之指引將職場暴力修正為職場不法侵害，修改表格內容。 二、 配合實務運作明定職場不法侵害及性騷擾案件受理窗口。並將職場暴力預防及處置小組名稱修正為職場不法侵害預防及保護小組。 三、 第六款職場暴力預防及處置小組，係

件1)。 6. 協助調查或處理所屬單位工作者遭受職場<u>不法侵害</u>之通報或申訴。 7. 每年進行職場不法侵害行為之自主檢核(附件2)。 (三)環境保護及安全衛生中心(以下簡稱環安中心)： 1. <u>組成</u>職場<u>不法侵害</u>預防及<u>保護</u>小組(以下簡稱<u>防護小組</u>)並<u>擔任</u>案件受理窗口。 2. 負責強化工作場所的規劃策略。 3. 協助各單位主管提供必要之保護措施。 4. 職業健康服務醫護人員提供健康諮詢及醫療協助。 (四)人事室： 1. <u>組成</u>性騷擾與性別歧視<u>申訴評議委員會</u>並<u>擔任</u>案件受理窗口。 2. 負責辦理<u>職場不法侵害</u>相關教育訓練。 3. 辨識與評估高風險族群。 4. 有人事調動與人事終止聘僱告知作業時，負責提供必要保護措施。 5. 性騷擾案件依本校<u>工作場所性騷擾與性別歧視防治及處理要點</u>、<u>性騷擾防治及處理要點</u>辦理。 (五) 工作者： 1. 配合辦理潛在職場<u>不法侵害</u>風險評估。 2. 配合接受相關職場<u>不法侵害</u>預防教育訓練。	之通報或申訴。 7. 每年進行職場不法侵害行為之<u>主管</u>自主檢核(附件2)。 (三)環境保護及安全衛生中心(以下簡稱環安中心)： 1. <u>擔任</u>職場<u>暴力</u>預防及處置小組<u>成員</u>。 2. 負責強化工作場所的規劃策略。 3. 協助各單位主管提供必要之保護措施。 4. 職業健康服務醫護人員提供健康諮詢及醫療協助。 (四)人事室： 1. 負責辦理教育訓練或由專業人員<u>擔任</u>相關課程講師(如了解職場暴力行為相關法律知識等)。 2. 辨識與評估高風險族群。 3. 有人事調動與人事終止聘僱告知作業時，負責提供必要保護措施。 4. 性騷擾案件依本校性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法調查處理。 (五) 工作者： 1. 配合辦理潛在職場<u>暴力</u>風險評估。 2. 配合接受相關職場<u>暴力</u>預防教育訓練。 3. 配合<u>預防</u>職場<u>暴力</u>防治計畫執行與參與。 (六) 職場暴力預防及處置小組： 1. <u>負責</u>本校職場不法侵害案件內部調查處理。	屬第六點實施方法之建立事件處理程序之一環，爰調整至第六點規範。
--	---	--

3. 配合職場<u>不法侵害預防及處理</u>計畫執行與參與。	2. 小組成員包括：<u>關懷對象所屬單位主管、環安中心主任、職安人員、人事人員、從事勞工健康服務之醫護人員、校內具有法律專長之教師及勞工代表，並由校長指定相當層級人員，擔任召集人，必要時得聘請法律顧問列席。</u>	
(刪除)	<u>五、實施期限：自公布之日起開始實施。</u>	第八點已訂有實施規範，爰刪除本點。
<u>五、計畫項目：</u> (一) 辨識及評估危害。 (二) 建構行為規範。 (三) 辦理危害預防及溝通技巧教育訓練。 (四) 適當配置作業場所。 (五) 依工作適性適當調整人力或提供必要保護措施。 (六) 建立事件處理程序。 (七) 執行成效之評估及改善。 (八) 其他有關安全衛生事項。	<u>六、計畫項目：</u> (一) 辨識及評估危害。 (二) 建構行為規範。 (三) 辦理危害預防及溝通技巧教育訓練。 (四) 適當配置作業場所。 (五) 依工作適性適當調整人力或提供必要保護措施。 (六) 建立事件處理程序。 (七) 執行成效之評估及改善。 (八) 其他有關安全衛生事項。	點次變更。
<u>六、實施方法：</u> (一) 辨識及評估危害： 1. 辨識高風險族群：針對本校全體<u>工作者</u>。 2. 辨識具高風險族群特質：針對校內夜班、輪班、長時間、高工作負荷、工作不穩定、職場人際關係不良之<u>工作者</u>。 3. 評估危害：採用<u>職場不法侵害預防之危害辨識及風險評估表</u>(同附件1)進行風險評估。 (1) 列舉可能出現的<u>職場不法侵害</u>類型、發	<u>七、實施方法：</u> (一) 辨識及評估危害： 1. 辨識高風險族群：針對本校全體<u>教職員工</u>。 2. 辨識具高風險族群特質：針對校內夜班、輪班、長時間、高工作負荷、工作不穩定、職場人際關係不良之<u>工作場所</u>。 3. 評估危害：採用潛在職場暴力風險評估表格(附件1)進行風險評估。 (1) 列舉可能出現的<u>暴力</u>類型、發生場景及	一、點次變更。 二、配合勞動部指引酌作文字修正。 三、<u>第六點實施方法訂有事前預防(第五款)、事發處理(第六款)及事後作為(第七款)事項。爰於第五款第八目明定有關對申訴人之保護，自知</u>

生場景及可能後果。 (2) 評估發生頻率與嚴重度。 (3) 由環安中心會同潛在高風險單位部門主管、人事室，除辦理前<u>二</u>目風險評估與分級外，並檢視現有<u>職場不法侵害</u>控制措施完整性，及建議可採行之措施。 (4) 單位部門主管確認有無其他可能降低風險之控制措施及預計實施日期。 (二) 建構行為規範： 1. 為避免職場內主管或同仁之間利用職務上地位及人際關係等優勢，超越業務合理範圍而加諸職場內同仁精神、身體上痛苦，或使其工作環境惡化之行為，首要在於建立安全、尊嚴、工作倫理、無歧視、性別平等之反職場不法侵害的組織文化，並針對單位部門及個人層次建構行為規範。 2. 於環安中心網頁公布本計畫及「禁止工作場所職場<u>不法侵害</u>之書面聲明」。(附件3) (三) 辦理危害預防及溝通技巧教育訓練： 1. 為工作者及單位主管辦理下列教育訓練： (1) 人際關係及溝通技巧。 (2) 認識組織內部職場	可能後果。 (2) 評估發生頻率與嚴重度。 (3) 由環安中心會同潛在高風險單位部門主管、人事室，除辦理前<u>兩</u>目風險評估與分級外，並檢視現有<u>暴力</u>控制措施完整性，及建議可採行之措施。 (4) 單位部門主管確認有無其他可能降低風險之控制措施及預計實施日期。 (二) 建構行為規範： 1. 為避免職場內主管或同仁之間利用職務上地位及人際關係等優勢，超越業務合理範圍而加諸職場內同仁精神、身體上痛苦，或使其工作環境惡化之行為，首要在於建立安全、尊嚴、工作倫理、無歧視、性別平等之反職場不法侵害的組織文化，並針對單位部門及個人層次建構行為規範。 2. 於環安中心網頁公布本計畫及「禁止工作場所職場<u>暴力</u>之書面聲明」。(附件3) (三) 辦理危害預防及溝通技巧教育訓練： 1. 為工作者及單位主管辦理下列教育訓練： (1) 人際關係及溝通技巧。 (2) 認識組織內部職場<u>暴力</u>預防政策、安全	<u>悉有職場不法侵害發生時起，分別應審酌各該具體情形，採取立即有效之糾正及補救措施。</u> 四、依安衛辦法第五條規定，各機關應組成安全及衛生防護委員會，置委員五人至二十三人，由副首長或幕僚長為召集人，其中相關學者專家人數，不得少於三分之一；任一性別比例不得少於三分之一。將第四點第六款職場暴力預防及處置小組移至本點第六款建立事件處理程序中規範，並修正小組名稱為「職場不法侵害預防及保護小組」，及新增小組組成規定及申訴案件處理流程。
---	---	---

<u>不法侵害</u>預防政策、安全設備及資源體系。 (3) 工作者工作環境潛在風險認知，認識可能遇到的攻擊性行為及應對方法。 (4) 對有<u>職場不法侵害</u>傾向人士之識別方法。 (5) 保護個人及同事的<u>職場不法侵害</u>預防措施及程序。 (6) <u>職場</u>溝通、解決衝突及危機處理的技巧及案例分析。 (7) 認識校內申訴及通報機制。 2.為單位主管辦理下列教育訓練： (1) 心理諮商及情緒管理課程。 (2) 職場<u>不法侵害</u>案例分析。 (3) <u>向工作者宣導</u>通報職場<u>不法侵害</u>事件之方法。 (4) 對<u>職場不法侵害</u>事件調查與訪談技巧。 (5) 向<u>提出申訴之工作者</u>表達關心、支援與輔導方法。 (6) 識別職場潛在危害及處理之技巧。 (7) 了解職場<u>不法侵害</u>行為相關法律知識。 (四)適當配置作業場所:為預防職場<u>不法侵害</u>事件之發生，行政及教學之一級單位所屬作業場所內可能發	設備及資源體系。 (3) 工作者工作環境潛在風險認知，認識可能遇到的攻擊性行為及應對方法。 (4) 對有<u>暴力</u>傾向人士之識別方法。 (5) 保護個人及同事的<u>暴力</u>預防措施及程序。 (6) <u>與顧客溝通</u>、解決衝突及危機處理的技巧及案例分析。 (7) 認識校內申訴及通報機制。 2.為單位主管辦理下列教育訓練： (1) 心理諮商及情緒管理課程。 (2) 職場暴力及職場霸凌案例分析。 (3) <u>鼓勵員工通報職場暴力事件</u>之方法。 (4) 對<u>暴力</u>事件調查與訪談技巧。 (5) 向<u>受害者</u>表達關心、支援與輔導方法。 (6) 識別職場潛在危害及處理之技巧。 (7) 了解職場<u>暴力</u>行為相關法律知識。 (四)適當配置作業場所:為預防職場<u>暴力</u>事件之發生，行政及教學之一級單位所屬作業場所內可能發生的<u>暴力</u>類型與工作位置，每學年檢點工作場所(如附件4)。 (五)依工作適性適當調整人力或提供必要保護措施：	
---	---	--

生的職場不法侵害類型與工作位置，每學年檢點工作場所(如附件4)。

(五)依工作適性適當調整人力或提供必要保護措施：

如評估結果仍無法避免具有下列職務或作業流程時，應依工作適性調整人力(如安排保全或校安人員在旁支援)或提供相關防衛性工具(如口哨、警棍等)：

1. 面對大量群眾，尤其是服務對象是弱勢族群或有精神障礙者。
2. 需要單獨進行作業活動。
3. 在傍晚及夜間之工作。
4. 需要處理金錢交易工作。
5. 執行保護性業務工作。
6. 執行工作者人事調動告知作業時。
7. 執行工作者人事終止聘僱告知作業時。
8. 本校於知悉職場不法侵害之情形，或至遲自申訴人提起申訴時，應採取相關有效之糾正及補救措施。

(六)建立事件處理程序：

1. 為辦理職場不法侵害案件，應組成防護小組，負責案件調查及處理。
2. 防護小組置成員九至十一人，由校長指定副校長或主任秘書擔任召集人，環安中心主任、人事室主任、校內具有法律專長之教職員及勞工代表各1人為當然委員，其餘委員由校長從環安

如評估結果仍無法避免具有下列職務或作業流程時，應依工作適性調整人力(如聘用保全在旁支援)或提供相關防衛性工具(如口哨、警棍等)：

1. 面對大量群眾，尤其是服務對象是弱勢族群或有精神障礙者。
2. 需要單獨進行作業活動。
3. 在傍晚及夜間之工作。
4. 需要處理金錢交易工作。
5. 執行保護性業務工作。
6. 執行員工人事調動告知作業時。
7. 執行員工人事終止聘僱告知作業時。

(六)建立事件處理程序：

1. 制定職場不法侵害通報及處置表(如附件5)並設立通報單位至環安中心。
2. 宣導使本校工作者均清楚通報方法。
3. 建立職場暴力處置執行流程(如附件6)。
4. 通報及申訴過程必須客觀、公平及公正，對受害人及通報者之權益及隱私完全保密。
5. 若學校校長涉及不法侵害事件，得依以下2階段處理：
 - (1) 由學校組成之職場暴力處理小組進行調查及調解，必要時得邀請第三方代表協助處理。
 - (2) 視第一階段學校處理情形，倘學校職場暴力處理小組未依

<u>中心提供校外具法律、心理或職場不法侵害領域之學者專家名單中遴聘組成之。防護小組任一性別比例及校外學者專家均不得少於三分之一。必要時得邀請相關人員列席。</u> <u>3. 本校工作者遭受職場不法侵害，得向本校防護小組提出申訴(如附件5)，但行為人為校長，應向教育部提出，其處理程序依教育部相關規定辦理。</u> <u>4. 防護小組應於接獲申訴之日起十日內通報教育部並召開會議，決定是否受理，並以書面告知申訴人；不受理者，應於書面通知內敘明理由。</u> <u>5. 防護小組於受理申訴之日起，應於一個月內組成調查小組進行調查處理；成員由防護小組決議指定至少三人擔任之，其中任一性別比例不得少於三分之一；外部成員得由相關學者專家人才庫中指定且不得少於二分之一。</u> <u>6. 調查小組應於召開第一次會議之日起二個月內完成調查報告(如附件6)；必要時，得延長一個</u>	<u>規定組成或運作，或當事人對該小組之處理結果仍有不服時，得向具指揮監督之上級主管機關提出申訴。</u> (七)執行成效之評估及改善： <u>1. 潛在職場暴力風險評估表格、申訴通報資料、職場不法侵害通報及處置表(如附件4)，及教育訓練資料應建立電子檔統一保存。</u> <u>2. 每年進行成效評估審查及檢討(附件7)，以找出改善之空間。</u> (八)其他有關安全衛生事項： <u>本校職場暴力相關之會議紀錄、訓練內容、評估報告、通報單、醫療及賠償紀錄等，亦應予以保存，以助每年進行風險評估和分析。</u> <u>所有職場暴力事件之調查報告應以書面紀錄、保管，以利事後審查。</u>	
---	--	--

月，並應通知申訴人及被申訴人。

7. 防護小組應依調查結果，至遲於調查報告完成日起一個月內，為申訴成立與否之決定，並將決定結果以校函載明理由通知申訴人及被申訴人。

8. 防護小組依調查報告決議申訴成立與否之決定，應於決定作成之日起七日內送教育部備查。

9. 本校職場不法侵害相關作業流程如附件7。案件通報及申訴過程必須客觀、公平及公正，對申訴人及通報者之權益維護及隱私完全保密。並依防護小組決定，檢討相關人員責任、懲處及研提改善作為。惡意或濫用申訴，如經查證屬實，依相關懲處規定辦理。

(七)執行成效之評估及改善：

1. 職場不法侵害風險評估表格、申訴通報資料及教育訓練資料應建立電子檔統一保存。
2. 每年進行執行成效評估檢討(附件8)，以找出改善之空間。

(八)其他有關安全衛生事項：

本校職場不法侵害相關之會議紀錄、調查報告、訓練

內容、評估報告、通報單、醫療及賠償紀錄等，亦應予以 <u>保密並</u> 保存，以助每年進行風險評估和分析。		
<u>七、本計畫如有未盡事宜，依勞動部訂定執行職務遭受不法侵害預防指引及公務人員執行職務安全及衛生防護辦法等相關規定辦理。</u>		本點新增。
八、本計畫經環境安全衛生委員會審議通過，陳請校長核定後實施。	八、 本計畫經環境安全衛生委員會審議通過，陳請校長核定後 <u>公布</u> 實施。	配合法規體例酌作文字修正。

國立勤益科技大學執行職務遭受不法侵害預防及處理計畫(草案)

105.11.22 本校 105 年度第 3 次環境安全衛生委員會會議審議通過

105.12.22 勤益科大總字第 1051200414 號函頒

110.01.19 本校 109 年度第 2 次環境安全衛生委員會會議審議通過

112.03.30 本校 112 年度第 1 次環境安全衛生委員會會議審議通過

113.07.02 本校 113 年度第 2 次環境安全衛生委員會會議審議通過

113.08.01 勤益科大環字第 1134400058 號函頒

115.06.25 本校 115 年第 1 次環境安全衛生委員會會議審議通過

115.O.O 勤益科大環字第 00000000 號函頒

一、目的：為保障本校工作者在執行職務過程中，避免因他人行為遭受身體或精神不法侵害而致傷害，依職業安全衛生法、職業安全衛生設施規則、公務人員執行職務安全衛生防護辦法等相關規定，訂定本計畫。

二、定義：

(一) 所稱執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害(以下簡稱職場不法侵害)，指工作者因執行職務，於勞動場所遭受雇主、主管、同事、服務對象或其他第三方，以言語、文字、肢體動作、電子通訊、網際網路或其他方式所為之不當言行，例如職場暴力、職場霸凌、性騷擾或就業歧視等，造成其身體或精神之不法侵害。

(二) 職場特質危害因子(高風險群)：

1. 夜班工作。
2. 輪班工作。
3. 長時間工作。
4. 工作負荷高。
5. 工作不穩定。
6. 職場人際關係不良。

三、實施對象：本校全體工作者。

四、權責分工：

(一)諮商輔導組：

1. 提供相關教育訓練課程講師(如心理諮商及情緒管理等)。
2. 緊急事件時協助安撫遭受職場不法侵害人員或必要時協助安排校外兼任諮商師。

(二)各級單位主管：

1. 本計畫之執行與參與。
2. 配合接受相關職場不法侵害預防教育訓練。
3. 負責強化工作場所的規劃。
4. 負責提供所屬工作者必要保護措施。
5. 負責或授權單位同仁每年填寫職場不法侵害預防之危害辨識及風險評估表(附件1)。
6. 協助調查或處理所屬單位工作者遭受職場不法侵害之通報或申

訴。

7. 每年進行職場不法侵害行為之自主檢核(附件2)。

(三)環境保護及安全衛生中心(以下簡稱環安中心)：

1. 組成職場不法侵害預防及保護小組(以下簡稱防護小組)並擔任案件受理窗口。
2. 負責強化工作場所的規劃策略。
3. 協助各單位主管提供必要之保護措施。
4. 職業健康服務醫護人員提供健康諮詢及醫療協助。

(四)人事室：

1. 組成性騷擾與性別歧視申訴評議委員會並擔任案件受理窗口。
2. 負責辦理職場不法侵害相關教育訓練。
3. 辨識與評估高風險族群。
4. 有人事調動與人事終止聘僱告知作業時，負責提供必要保護措施。
5. 性騷擾案件依本校工作場所性騷擾與性別歧視防治及處理要點、性騷擾防治及處理要點辦理。

(五)工作者：

1. 配合辦理潛在職場不法侵害風險評估。
2. 配合接受相關職場不法侵害預防教育訓練。
3. 配合職場不法侵害預防及處理計畫執行與參與。

五、計畫項目：

- (一)辨識及評估危害。
- (二)建構行為規範。
- (三)辦理危害預防及溝通技巧教育訓練。
- (四)適當配置作業場所。
- (五)依工作適性適當調整人力或提供必要保護措施。
- (六)建立事件處理程序。
- (七)執行成效之評估及改善。
- (八)其他有關安全衛生事項。

六、實施方法：

(一)辨識及評估危害：

1. 辨識高風險族群：針對本校全體工作者。
2. 辨識具高風險族群特質：針對校內夜班、輪班、長時間、高工作負荷、工作不穩定、職場人際關係不良之工作者。
3. 評估危害：採用職場不法侵害預防之危害辨識及風險評估表(同附件1)進行風險評估。
 - (1) 列舉可能出現的職場不法侵害類型、發生場景及可能後果。
 - (2) 評估發生頻率與嚴重度。
 - (3) 由環安中心會同潛在高風險單位部門主管、人事室，除辦理前二目風險評估與分級外，並檢視現有職場不法侵害控制措施完

整性，及建議可採行之措施。

(4) 單位部門主管確認有無其他可能降低風險之控制措施及預計實施日期。

(二) 建構行為規範：

1. 為避免職場內主管或同仁之間利用職務上地位及人際關係等優勢，超越業務合理範圍而加諸職場內同仁精神、身體上痛苦，或使其工作環境惡化之行為，首要在於建立安全、尊嚴、工作倫理、無歧視、性別平等之反職場不法侵害的組織文化，並針對單位部門及個人層次建構行為規範。
2. 於環安中心網頁公布本計畫及「禁止工作場所職場不法侵害」之書面聲明。(附件3)

(三) 辦理危害預防及溝通技巧教育訓練：

1. 為工作者及單位主管辦理下列教育訓練：
 - (1) 人際關係及溝通技巧。
 - (2) 認識組織內部職場不法侵害預防政策、安全設備及資源體系。
 - (3) 工作者工作環境潛在風險認知，認識可能遇到的攻擊性行為及應對方法。
 - (4) 對有職場不法侵害傾向人士之識別方法。
 - (5) 保護個人及同事的暴力預防措施及程序。
 - (6) 職場溝通、解決衝突及危機處理的技巧及案例分析。
 - (7) 認識校內申訴及通報機制。
2. 為單位主管辦理下列教育訓練：
 - (1) 心理諮商及情緒管理課程。
 - (2) 職場不法侵害案例分析。
 - (3) 向工作者宣導通報職場不法侵害事件之方法。
 - (4) 對職場不法侵害事件調查與訪談技巧。
 - (5) 向提出申訴之工作者表達關心、支援與輔導方法。
 - (6) 識別職場潛在危害及處理之技巧。
 - (7) 了解職場不法侵害行為相關法律知識。

(四) 適當配置作業場所:為預防職場不法侵害事件之發生，行政及教學之一級單位所屬作業場所內可能發生的職場不法侵害類型與工作位置，每學年檢點工作場所(如附件 4)。

(五) 依工作適性適當調整人力或提供必要保護措施：

如評估結果仍無法避免具有下列職務或作業流程時，應依工作適性調整人力(如安排保全或校安人員在旁支援)或提供相關防衛性工具(如口哨、警棍等)：

1. 面對大量群眾，尤其是服務對象是弱勢族群或有精神障礙者。
2. 需要單獨進行作業活動。
3. 在傍晚及夜間之工作。
4. 需要處理金錢交易工作。

5. 執行保護性業務工作。
6. 執行工作者人事調動告知作業時。
7. 執行工作者人事終止聘僱告知作業時。
8. 本校於知悉職場不法侵害之情形，或至遲自申訴人提起申訴時，應採取相關有效之糾正及補救措施。

(六)建立事件處理程序：

1. 為辦理職場不法侵害案件，應組成防護小組，負責案件調查及處理。
2. 防護小組置成員九至十一人，由校長指定副校長或主任秘書擔任召集人，環安中心主任、人事室主任、校內具有法律專長之教職員及勞工代表各1人為當然委員，其餘委員由校長從環安中心提供校外具法律、心理或職場不法侵害領域之學者專家名單中遴聘組成之。防護小組任一性別比例及校外學者專家均不得少於三分之一。必要時得邀請相關人員列席。
3. 本校工作者遭受職場不法侵害，得向本校防護小組提出申訴(如附件5)，但行為人為校長，應向教育部提出，其處理程序依教育部相關規定辦理。
4. 防護小組應於接獲申訴之日起十日內通報教育部並召開會議，決定是否受理，並以書面告知申訴人；不受理者，應於書面通知內敘明理由。
5. 防護小組於受理申訴之日起，應於一個月內組成調查小組進行調查處理；成員由防護小組決議指定至少三人擔任之，其中任一性別比例不得少於三分之一；外部成員得由相關學者專家人才庫中指定且不得少於二分之一。
6. 調查小組應於召開第一次會議之日起二個月內完成調查報告(如附件6)；必要時，得延長一個月，並應通知申訴人及被申訴人。
7. 防護小組應依調查結果，至遲於調查報告完成日起一個月內，為申訴成立與否之決定，並將決定結果以校函載明理由通知申訴人及被申訴人。
8. 防護小組依調查報告決議申訴成立與否之決定，應於決定作成之日起七日內送教育部備查。
9. 本校職場不法侵害相關作業流程如附件7。案件通報及申訴過程必須客觀、公平及公正，對申訴人及通報者之權益維護及隱私完全保密。並依防護小組決定，檢討相關人員責任、懲處及研提改善作為。惡意或濫用申訴，如經查證屬實，依相關懲處規定辦理。

(七)執行成效之評估及改善：

1. 潛在職場不法侵害風險評估表格、申訴通報資料、職場不法侵害通報及處置表(如附件4)，及教育訓練資料應建立電子檔統一保存。
2. 每年進行執行成效評估檢討(附件8)，以找出改善之空間。

(八)其他有關安全衛生事項：

本校職場不法侵害相關之會議紀錄、調查報告、訓練內容、評估報告、

通報單、醫療及賠償紀錄等，亦應予以保密並保存，以助每年進行風險評估和分析。

七、本計畫如有未盡事宜，依勞動部訂定執行職務遭受不法侵害預防指引及公務人員執行職務安全及衛生防護辦法等相關規定辦理。

八、本計畫經環境安全衛生委員會審議通過，陳請校長核定後實施。

附件 1(修正後)

國立勤益科技大學職場不法侵害預防之危害辨識及風險評估表

單位/部門		受評估之場所		場所內工作型態	☐ 行政工作 ☐ 實驗室	場所內工作人數	
評估日期		評估人員		單位主管			

請參閱 下方評估說明：

潛在風險(可能造成不法侵害情境) ^{註 1}	是	否	潛在不法侵害風險類型(職場暴力/職場霸凌/性騷擾/就業歧視)	A 可能性 (發生機率計分)	B 嚴重性 (傷害程度計分)	風險等級 (AB 分數相乘)	現有控制措施 (工程控制/管理控制/個人防護)	應增加或修正相關措施
外部不法侵害								
是否有組織外之人員 (承包商、客戶、服務對象或親友等)因其行為無法預知，可能成為該區工作者之不法侵害來源	☐	☐	☐ 職場暴力 ☐ 職場霸凌 ☐ 性騷擾 ☐ 就業歧視	☐ 極不可能(1 分) ☐ 不太可能(2 分) ☐ 可能(3 分)	☐ 輕度(1 分) ☐ 中度(2 分) ☐ 嚴重(3 分)	☐ 低(1-2 分) ☐ 中(3-4 分) ☐ 高(6-9 分)	☐ 行政管理 ☐ 個人防護 ☐ 其 他	
是否有已知工作會接觸有暴力史之客戶	☐	☐	☐ 職場暴力 ☐ 職場霸凌 ☐ 性騷擾 ☐ 就業歧視	☐ 極不可能(1 分) ☐ 不太可能(2 分) ☐ 可能(3 分)	☐ 輕度(1 分) ☐ 中度(2 分) ☐ 嚴重(3 分)	☐ 低(1-2 分) ☐ 中(3-4 分) ☐ 高(6-9 分)	☐ 行政管理 ☐ 個人防護 ☐ 其他	
工作者之工作性質是否為執行公共安全業務	☐	☐	☐ 職場暴力 ☐ 職場霸凌 ☐ 性騷擾 ☐ 就業歧視	☐ 極不可能(1 分) ☐ 不太可能(2 分) ☐ 可能(3 分)	☐ 輕度(1 分) ☐ 中度(2 分) ☐ 嚴重(3 分)	☐ 低(1-2 分) ☐ 中(3-4 分) ☐ 高(6-9 分)	☐ 行政管理 ☐ 個人防護 ☐ 其他	
工作者之工作是否為單獨作業	☐	☐	☐ 職場暴力 ☐ 職場霸凌 ☐ 性騷擾 ☐ 就業歧視	☐ 極不可能(1 分) ☐ 不太可能(2 分) ☐ 可能(3 分)	☐ 輕度(1 分) ☐ 中度(2 分) ☐ 嚴重(3 分)	☐ 低(1-2 分) ☐ 中(3-4 分) ☐ 高(6-9 分)	☐ 行政管理 ☐ 個人防護 ☐ 其他	

<u>工作者</u> 是否需於深夜或凌晨工作	☐	☐	☐ 職場暴力 ☐ 職場霸凌 ☐ 性騷擾 ☐ 就業歧視	☐ 極不可能(1分) ☐ 不太可能(2分) ☐ 可能(3分)	☐ 輕度(1分) ☐ 中度(2分) ☐ 嚴重(3分)	☐ 低(1-2分) ☐ 中(3-4分) ☐ 高(6-9分)	☐ 行政管理 ☐ 個人防護 ☐ 其他_____	
<u>工作者</u> 是否需於較陌生之環境工作	☐	☐	☐ 職場暴力 ☐ 職場霸凌 ☐ 性騷擾 ☐ 就業歧視	☐ 極不可能(1分) ☐ 不太可能(2分) ☐ 可能(3分)	☐ 輕度(1分) ☐ 中度(2分) ☐ 嚴重(3分)	☐ 低(1-2分) ☐ 中(3-4分) ☐ 高(6-9分)	☐ 行政管理 ☐ 個人防護 ☐ 其他_____	
<u>工作者</u> 之工作是否涉及現金交易、運送或處理貴重物品	☐	☐	☐ 職場暴力 ☐ 職場霸凌 ☐ 性騷擾 ☐ 就業歧視	☐ 極不可能(1分) ☐ 不太可能(2分) ☐ 可能(3分)	☐ 輕度(1分) ☐ 中度(2分) ☐ 嚴重(3分)	☐ 低(1-2分) ☐ 中(3-4分) ☐ 高(6-9分)	☐ 行政管理 ☐ 個人防護 ☐ 其他_____	
<u>工作者</u> 之工作是否為直接面對群眾之第一線服務工作	☐	☐	☐ 職場暴力 ☐ 職場霸凌 ☐ 性騷擾 ☐ 就業歧視	☐ 極不可能(1分) ☐ 不太可能(2分) ☐ 可能(3分)	☐ 輕度(1分) ☐ 中度(2分) ☐ 嚴重(3分)	☐ 低(1-2分) ☐ 中(3-4分) ☐ 高(6-9分)	☐ 行政管理 ☐ 個人防護 ☐ 其他_____	
<u>工作者</u> 之工作是否會與酗酒、毒癮或精神疾病者接觸	☐	☐	☐ 職場暴力 ☐ 職場霸凌 ☐ 性騷擾 ☐ 就業歧視	☐ 極不可能(1分) ☐ 不太可能(2分) ☐ 可能(3分)	☐ 輕度(1分) ☐ 中度(2分) ☐ 嚴重(3分)	☐ 低(1-2分) ☐ 中(3-4分) ☐ 高(6-9分)	☐ 行政管理 ☐ 個人防護 ☐ 其他_____	
<u>工作者</u> 之工作是否需接觸絕望或恐懼或亟需被關懷照顧者	☐	☐	☐ 職場暴力 ☐ 職場霸凌 ☐ 性騷擾 ☐ 就業歧視	☐ 極不可能(1分) ☐ 不太可能(2分) ☐ 可能(3分)	☐ 輕度(1分) ☐ 中度(2分) ☐ 嚴重(3分)	☐ 低(1-2分) ☐ 中(3-4分) ☐ 高(6-9分)	☐ 行政管理 ☐ 個人防護 ☐ 其他_____	
<u>工作者</u> 當中是否有自行通報因私人關係遭受不法侵害威脅者或為家庭暴力受害者	☐	☐	☐ 職場暴力 ☐ 職場霸凌 ☐ 性騷擾 ☐ 就業歧視	☐ 極不可能(1分) ☐ 不太可能(2分) ☐ 可能(3分)	☐ 輕度(1分) ☐ 中度(2分) ☐ 嚴重(3分)	☐ 低(1-2分) ☐ 中(3-4分) ☐ 高(6-9分)	☐ 行政管理 ☐ 個人防護 ☐ 其他_____	
新進 <u>工作者</u> 是否有尚未接受職場不法侵害預防教育訓練者	☐	☐	☐ 職場暴力 ☐ 職場霸凌 ☐ 性騷擾 ☐ 就業歧視	☐ 極不可能(1分) ☐ 不太可能(2分) ☐ 可能(3分)	☐ 輕度(1分) ☐ 中度(2分) ☐ 嚴重(3分)	☐ 低(1-2分) ☐ 中(3-4分) ☐ 高(6-9分)	☐ 行政管理 ☐ 個人防護 ☐ 其他_____	

工作場所是否位於治安不佳或交通不便之偏遠地區	☐	☐	☐ 職場暴力 ☐ 職場霸凌 ☐ 性騷擾 ☐ 就業歧視	☐ 極不可能(1分) ☐ 不太可能(2分) ☐ 可能(3分)	☐ 輕度(1分) ☐ 中度(2分) ☐ 嚴重(3分)	☐ 低(1-2分) ☐ 中(3-4分) ☐ 高(6-9分)	☐ 行政管理 ☐ 個人防護 ☐ 其他_____	
工作環境中是否有讓施暴者隱藏的地方	☐	☐	☐ 職場暴力 ☐ 職場霸凌 ☐ 性騷擾 ☐ 就業歧視	☐ 極不可能(1分) ☐ 不太可能(2分) ☐ 可能(3分)	☐ 輕度(1分) ☐ 中度(2分) ☐ 嚴重(3分)	☐ 低(1-2分) ☐ 中(3-4分) ☐ 高(6-9分)	☐ 行政管理 ☐ 個人防護 ☐ 其他_____	
離開工作場所後，是否可能遭遇因執行職務所致之不法侵害行為	☐	☐	☐ 職場暴力 ☐ 職場霸凌 ☐ 性騷擾 ☐ 就業歧視	☐ 極不可能(1分) ☐ 不太可能(2分) ☐ 可能(3分)	☐ 輕度(1分) ☐ 中度(2分) ☐ 嚴重(3分)	☐ 低(1-2分) ☐ 中(3-4分) ☐ 高(6-9分)	☐ 行政管理 ☐ 個人防護 ☐ 其他_____	
內部不法侵害								
組織內是否曾發生主管或勞工遭受同事(含上司)不當言之對待	☐	☐	☐ 職場暴力 ☐ 職場霸凌 ☐ 性騷擾 ☐ 就業歧視	☐ 極不可能(1分) ☐ 不太可能(2分) ☐ 可能(3分)	☐ 輕度(1分) ☐ 中度(2分) ☐ 嚴重(3分)	☐ 低(1-2分) ☐ 中(3-4分) ☐ 高(6-9分)	☐ 行政管理 ☐ 個人防護 ☐ 其他_____	
是否有無法接受不同性別、年齡、國籍或宗教信仰之工作者	☐	☐	☐ 職場暴力 ☐ 職場霸凌 ☐ 性騷擾 ☐ 就業歧視	☐ 極不可能(1分) ☐ 不太可能(2分) ☐ 可能(3分)	☐ 輕度(1分) ☐ 中度(2分) ☐ 嚴重(3分)	☐ 低(1-2分) ☐ 中(3-4分) ☐ 高(6-9分)	☐ 行政管理 ☐ 個人防護 ☐ 其他_____	
是否有同仁之離職或請求調職原因源於職場不法侵害事件之發生	☐	☐	☐ 職場暴力 ☐ 職場霸凌 ☐ 性騷擾 ☐ 就業歧視	☐ 極不可能(1分) ☐ 不太可能(2分) ☐ 可能(3分)	☐ 輕度(1分) ☐ 中度(2分) ☐ 嚴重(3分)	☐ 低(1-2分) ☐ 中(3-4分) ☐ 高(6-9分)	☐ 行政管理 ☐ 個人防護 ☐ 其他_____	
是否有被同仁排擠或工作適應不良之工作者	☐	☐	☐ 職場暴力 ☐ 職場霸凌 ☐ 性騷擾 ☐ 就業歧視	☐ 極不可能(1分) ☐ 不太可能(2分) ☐ 可能(3分)	☐ 輕度(1分) ☐ 中度(2分) ☐ 嚴重(3分)	☐ 低(1-2分) ☐ 中(3-4分) ☐ 高(6-9分)	☐ 行政管理 ☐ 個人防護 ☐ 其他_____	
內部是否有酗酒、毒癮之工作者	☐	☐	☐ 職場暴力 ☐ 職場霸凌 ☐ 性騷擾 ☐ 就業歧視	☐ 極不可能(1分) ☐ 不太可能(2分) ☐ 可能(3分)	☐ 輕度(1分) ☐ 中度(2分) ☐ 嚴重(3分)	☐ 低(1-2分) ☐ 中(3-4分) ☐ 高(6-9分)	☐ 行政管理 ☐ 個人防護 ☐ 其他_____	

內部是否有情緒不穩定或精神疾患病史之工作者	☐	☐	☐ <u>職場暴力</u> ☐ <u>職場霸凌</u> ☐ 性騷擾 ☐ <u>就業歧視</u>	☐ 極不可能(1分) ☐ 不太可能(2分) ☐ 可能(3分)	☐ 輕度(1分) ☐ 中度(2分) ☐ 嚴重(3分)	☐ 低(1-2分) ☐ 中(3-4分) ☐ 高(6-9分)	☐ 行政管理 ☐ 個人防護 ☐ 其他____	
內部是否有處於情緒低落、絕望絕望或恐懼，亟需被關需被關懷照顧之工作者	☐	☐	☐ <u>職場暴力</u> ☐ <u>職場霸凌</u> ☐ 性騷擾 ☐ <u>就業歧視</u>	☐ 極不可能(1分) ☐ 不太可能(2分) ☐ 可能(3分)	☐ 輕度(1分) ☐ 中度(2分) ☐ 嚴重(3分)	☐ 低(1-2分) ☐ 中(3-4分) ☐ 高(6-9分)	☐ 行政管理 ☐ 個人防護 ☐ 其他____	
是否有超時工作，反應工作壓力大之工作者	☐	☐	☐ <u>職場暴力</u> ☐ <u>職場霸凌</u> ☐ 性騷擾 ☐ <u>就業歧視</u>	☐ 極不可能(1分) ☐ 不太可能(2分) ☐ 可能(3分)	☐ 輕度(1分) ☐ 中度(2分) ☐ 嚴重(3分)	☐ 低(1-2分) ☐ 中(3-4分) ☐ 高(6-9分)	☐ 行政管理 ☐ 個人防護 ☐ 其他____	
工作環境是否有空間擁擠，照明設備不足之問題	☐	☐	☐ <u>職場暴力</u> ☐ <u>職場霸凌</u> ☐ 性騷擾 ☐ <u>就業歧視</u>	☐ 極不可能(1分) ☐ 不太可能(2分) ☐ 可能(3分)	☐ 輕度(1分) ☐ 中度(2分) ☐ 嚴重(3分)	☐ 低(1-2分) ☐ 中(3-4分) ☐ 高(6-9分)	☐ 行政管理 ☐ 個人防護 ☐ 其他____	
工作場所出入是否未有相關管制措施	☐	☐	☐ <u>職場暴力</u> ☐ <u>職場霸凌</u> ☐ 性騷擾 ☐ <u>就業歧視</u>	☐ 極不可能(1分) ☐ 不太可能(2分) ☐ 可能(3分)	☐ 輕度(1分) ☐ 中度(2分) ☐ 嚴重(3分)	☐ 低(1-2分) ☐ 中(3-4分) ☐ 高(6-9分)	☐ 行政管理 ☐ 個人防護 ☐ 其他____	

註：1.潛在風險為列舉，事業單位可自行依產業特性增列。

2.潛在不法侵害風險類型以大歸類分為職場暴力、職場霸凌、性騷擾及就業歧視，事業單位可自行細歸類。

表一 簡易風險等級分類

風 險 等 級		嚴 重 性		
		輕度傷害(1分)	中度傷害(2分)	嚴重傷害(3分)
可 能 性	極不可能(1分)	低度風險(1分)	低度風險(2分)	中度風險(3分)
	不太可能(2分)	低度風險(2分)	中度風險(4分)	高度風險(6分)
	可能(3分)	中度風險(3分)	高度風險(6分)	高度風險(9分)

表二 風險等級級距

等級	分數
低度風險	1-2 分
中度風險(3 分)	3-4 分
高度風險(9 分)	6-9 分

※風險評估方式說明：

一、 風險可由危害嚴重性及可能性之組合判定。評估嚴重度可考慮下列因素：

(一) 可能受到傷害或影響的部位、傷害人數等。

(二) 傷害程度，一般可簡易區分為：

1. 輕度傷害，如：(1) 表皮受傷、輕微割傷、瘀傷；(2) 不適和刺激，如頭痛等暫時性的病痛；(3) 言語上騷擾，造成心理短暫不舒服。
2. 中度傷害，如：(1) 割傷、燙傷、腦震盪、嚴重扭傷、輕微骨折；(2)造成上肢異常及輕度永久性失能；(3)遭受言語或肢體騷擾，造成心理極度不舒服。
3. 嚴重傷害，如：(1) 截肢、嚴重骨折、中毒、多重及致命傷害；(2) 其它嚴重縮短生命及急性致命傷害；(3) 遭受言語或肢體騷擾，可能造成精神相關疾病。

二、非預期事件後果的評估也是非常重要的工作。可能性等級之區分一般可分為：

(一)可能發生：一年可能會發生一次以上。

(二)不太可能發生：至少一至十年之內，可能會發生一次。

(三)極不可能發生：至少十年以上，才會發生一次。

三、風險是依據預估的可能性和嚴重性加以評估分類，如表一為 3×3 風險評估矩陣參考例，利用定性描述方式來評估危害之風險程度及決定是否為可接受風險之簡單方法。除風險矩陣模式外，也可將可能性及嚴重度依不同等級給予不同評分基準，再以其乘積作為該危害之風險值。

附件 2(修正後) 國立勤益科技大學職場不法侵害行為 主管自主檢核表

單位名稱：	☐ 一級 ☐ 二級
姓名：	日期：

☐ 持續地在工作上吹毛求疵，在小事上挑剔，把微小的錯誤放大、扭曲。

☐ 總是批評並拒絕看見工作者的貢獻或努力，也持續地否定部屬的存在與價值。

☐ 總是試圖貶抑工作者個人、職位、地位、價值與潛力。

☐ 在職場中被特別挑出來負面地另眼看待、孤立，對其特別苛刻，用各種小動作或方式欺負工作者。

☐ 以各種方式鼓動同事孤立工作者、不讓其參與重要事務或社交活動，將其邊緣化，忽視、打壓排擠等。

☐ 在他人面前輕視或貶抑工作者。

☐ 在私下或他人面前對工作者咆哮、羞辱或威脅。

☐ 給工作者過重的工作，或要其大材小用去做無聊的瑣事，甚至完全不給工作者任何事做。

☐ 剽竊工作者的工作成果或聲望。

☐ 讓工作者的責任增加卻降低其權力或地位。

☐ 無正當理由不准工作者請假。

☐ 不准工作者接受必要的訓練，導致其工作績效不佳。

☐ 給予工作者不實際的工作目標，或當其正努力朝向目標時，卻給工作者其他任務以阻礙其前進。

☐ 突然縮短交件期限，或故意不通知工作者工作時限，害其誤了時限而遭到處分。

☐ 將工作者所說或做的都加以扭曲與誤解。

☐ 用不是理由的理由且未經調查而對工作者犯下的輕微錯誤給予過當處罰。

☐ 在未犯錯的情形下要求工作者離職或退休。

☐ 不斷要求工作者處理非公務之私事，工作者如拒絕則遭處罰。

☐ 以上皆無

註：

- 溫馨提醒，若所列舉之行為勾選愈多，宜注意調整對工作者之態度。
- 資料來源：勞動部訂定執行職務遭受不法侵害預防指引。

潛在造成職場不法侵害之行為樣態【例示】

- 一、職場暴力：包括工作者於勞動場所中，受到他人肢體或言語的虐待、威脅或攻擊，並影響其身心健康、安全或福祉之行為，例如攻擊性的語言、恐嚇、罵髒話、毆打、抓傷、拳打、腳踢、被物品丟擲等。
- 二、職場霸凌：包括工作者於執行職務，在勞動場所中，受同仁間或主管及部屬間，藉由職務、權力濫用或不公平對待，所造成持續性的冒犯、威脅、冷落、孤立或侮辱行為，使受害工作者感到受挫、被威脅、羞辱、被孤立及受傷，進而危害其身心健康或安全，例如：
 1. 對同仁吹毛求疵，在小事上挑剔，把微小的錯誤放大、扭曲。
 2. 同仁或主管以各種方式鼓動同事孤立特定工作者、不讓其參與重要事務或社交活動，把其邊緣化，忽視、打壓排擠及冷凍。
 3. 主管在同仁面前對特定工作者咆哮、羞辱、威脅、名譽損毀、嚴重辱罵。
 4. 主管總是批評並拒絕看見同仁的貢獻或努力，也持續地否定同仁的存在與價值。
 5. 主管不准同仁請假或接受必要的訓練，導致其工作績效不佳。
 6. 主管給特定工作者過重的工作，或要其大材小用去做無聊的瑣事，甚至完全不給其任何事做。
 7. 主管給予同仁不實際的工作目標，或當其正努力朝向目標時，卻給同仁其他任務，以阻礙其前進。
- 三、性騷擾：指工作者於執行職務時，任何人以性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，對其造成敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，致侵犯或干擾其人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現；或雇主對工作者明示或暗示之性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，作為勞務契約成立、存續、變更或分發、配置、報酬、考績、陞遷、降調、獎懲等之交換條件，例如批評胸部大小或觸摸臀部，使工作者感覺被冒犯(請參閱性別平等工作法)。
- 四、就業歧視：指雇主以工作者「與執行該項特定工作無關之性質」決定其勞動條件，且雇主在該項特質上的要求有不公平或不合理之情事，例如年齡歧視、性別歧視、性傾向歧視、容貌歧視、婚姻歧視或身心障礙歧視等(請參閱就業服務法)。

註：

- 一、本表之行為樣態僅為例示，宜依個案審視與判斷。
- 二、資料來源：勞動部訂定執行職務遭受不法侵害預防指引(第四版)。

國立勤益科技大學禁止職場不法侵害之書面聲明

本校為保障所有工作者在執行職務過程中，免於遭受身體或精神不法侵害而致身心理疾病，特以書面加以聲明，絕不容忍任何人員對本校工作者有職場不法侵害之行為。

一、職場不法侵害的定義：工作者在勞動場所遭受他人以言語、文字、肢體動作、電子通訊、網際網路或其他方式之謾罵、威脅、攻擊或侮辱等，以致於明顯或隱含地對其安全、福祉或與健康構成挑戰的事件。

二、可能造成職場不法侵害行為的樣態：

(一)職場暴力。

(二)職場霸凌。

(三)性騷擾。

(四)就業歧視。

三、工作者遇到職場不法侵害怎麼辦：

(一)向同事尋求建議與支持。

(二)盡可能以錄音或任何方式記錄行為人之行為做為證據。

(三)向校方提出申訴。

四、本校所有工作者工均有責任協助確保免於職場不法侵害之工作環境，任何人目睹及聽聞職場不法侵害事件發生，都應立即通知本校環安中心、人事室(性騷擾案件)或撥打申訴專線，本校相關單位接獲申訴後應採取保密方式進行調查，若經調查屬實且加害者為本校工作者，將予以懲處。

五、本校絕對禁止任何人對申訴者、通報者或協助調查者有報復之行為，若經查證報復者為本校工作者，將予以懲處。

六、本校鼓勵工作者善加利用所設置之內部申訴處理機制處理此類糾紛，但如工作者需要額外協助，本校亦將盡力協助提供。

七、本校職場不法侵害諮詢、申訴管道：

洽辦單位：國立勤益科技大學環境保護及安全衛生中心

申訴專線電話：(04)2393-5215

校長：

簽署日期： 年 月 日

附件4(未修正)

國立勤益科技大學職場不法侵害預防之作業場所檢點紀錄表

單位：_____ 評估者：_____ 單位主管：_____ 評估日期：_____年____月____日

物理環境		
環境相關因子	現況描述(含現有措施)	應增加或改善之措施
噪音	無過大聲響刺激教職員生、訪客之情緒或造成緊張態勢 ☐ 是 ☐ 否	
照明	室內、外照明良好，各區域視野清楚，特別是夜間出入口及停車場、貯藏室 ☐ 是 ☐ 否	
溫／濕度通風狀況	空間內通風良好、無異味、適當溫度、濕度良好 ☐ 是 ☐ 否	
工作場所設計		
場所位置	現況描述(含現有措施)	應增加或改善之措施
通道	☐ 設有門禁或登記措施，避免未授權之人員擅自進出 ☐ 無堆放設備或雜物 ☐ 未使用的空間預以上鎖，防止加害人進入及藏匿 ☐ 廁所、茶水間等有明顯標示，方便運用及適當維護	
工作空間	☐ 設置安全環境，並建立緊急疏散程序 ☐ 工作空間內有兩個出口 ☐ 辦公傢俱擺設，避免影響出入安全。 ☐ 工作場所內之損壞物品，如壞的燈具及破窗，能及時修理 ☐ 減少工作空間內出現可做為武器的銳器或鈍物，如花瓶等	
與公眾接觸服務	☐ 安排妥適座位，降低等候時的無聊感、焦慮感	

高風險場所	☐ 無高風險場所 ☐ 有高風險場所，請詳述：_____		☐ 現有預防措施： ☐ 安裝安全設備(☐ 警鈴系統、 ☐ 緊急按鈕、 ☐ 24 小時監視器、 ☐ 無線電話通訊)，並定期維護及測試 ☐ 提供警報系統(☐ 警鈴、 ☐ 電話、 ☐ 哨子、 ☐ 短波呼叫器)供求助使用
行政管制措施			
場所位置	現況描述(含現有措施)		應增加或改善之措施
門禁管制	☐ 接待區域設有「訪客登記」或「訪客管制」措施。		
公共區域管制	☐ 區域有劃分公共區域或作業區域，並控管人員進出。		
工作區域管制	☐ 配戴識別證或通行證，避免未獲授權之人士擅自進出工作地點		
進出管制	☐ 未使用的門予以上鎖，防止他人進入及藏匿，且符合消防法規		
適性配工			
項目	作業內容	作業人數	預防措施之現況描述
單獨作業或夜間工作	☐ 否 ☐ 是		☐ 強化人員緊急應變能力 ☐ 提供自我防衛工具
需在不同作業場所移動	☐ 否 ☐ 是		☐ 事先報告路線 ☐ 與他人協同作業
曾舉報有遭受不法侵害 威脅恐嚇者	☐ 否 ☐ 是		☐ 與他人協同作業 ☐ 設置監視器 ☐ 加強教育訓練及宣導緊急應變措施

工作設計			
項目	作業內容	作業人數	預防措施之現況描述
需與校外人士接觸之服務	☐ 否 ☐ 是		☐ 簡化工作流程，減少互動過程之衝突
工作單調重複或負荷過重	☐ 否 ☐ 是		☐ 排班應取得教職員工同意，並保有規律性 ☐ 避免連續夜班、工時過程或經常性加班累積工作壓力。
其他職場友善措施	☐ 無(請填應增加或改善之措施) ☐ 有，請詳述：		☐ 允許適度時間對話、分享資訊及解決問題 ☐ 提供教職員工社交活動或推動員工協助方案，並鼓勵員工參與。 ☐ 針對員工需求提供相關之福利措施，有助於調和職業及家庭責任，並有效預防職場不法侵害。

職業安全衛生人員：

環安中心主任：

健康服務醫護人

附件 5(修正後)

國立勤益科技大學職場不法侵害申訴書

申 訴 人 資 料	姓 名			聯絡電話		
	國民身分證 統一編號			出生年月日	年 月 日	
	單 位			職 稱		
	電子郵件					
	住(居)所地址					
	公文送達 (寄送)地址	☐ 同住居所地址 ☐ 另列如下(請勿填寫郵政信箱)				
申 訴 事 實 內 容	被申訴人姓名			被申訴人單位		
	被申訴人職稱			被申訴人身分別	☐ 一般同仁 ☐ 校長	
	事件發生時間 (起迄時點)					
	事件發生經過(請 載明發生事件時之 行為、內容、相關 事證或證人)					
相 關 證 明 文 件						
上述內容經申訴人確認其內容無誤 申訴人: _____ (簽章) 中華民國 年 月 日						

-----處理情形摘要(以下申訴人免填)-----

環安中心接獲申訴時間		年 月 日 上(下)午 時 分			
紀錄人: _____ (簽章)					
職場不法侵害預防 及保護小組	召開會議時間	年 月 日 上(下)午 時 分			
	申訴是否受理				
召集人: _____ (簽章)					

附註：應於接獲申訴之日起 10 日內，召開防護小組會議，決定是否受理，並以書面通知申訴人是否受理；不受理者，應於書面通知內敘明理由。

附件 5-1

國立勤益科技大學職場不法侵害事件申訴委任書					
稱謂	姓名	出生 年月日	國民身分證 統一編號	住(居)所地址	聯絡電話
委任人					
委任 代理人					

茲委任_____為代理人，受委任人就本人與_____間職場不法侵害案件，有為一切申訴行為之代理權限，

☐並有
撤回申訴之特別權限，爰依法提出本件委任書。

☐但無

此致

國立勤益科技大學

申訴人: (簽章)

代理人(如無則免填): (簽章)

附件 5-2

國立勤益科技大學職場不法侵害申訴撤回書			
申訴人姓名		出生年月日	年 月 日 (歲)
國民身分證 統一編號		聯絡電話及 電子郵件	(公) (宅) (手機) (E-Mail)
住(居)所地址			
公文送達 (寄送)地址	☐ 同住居所地址 ☐ 另列如下(請勿填寫郵政信箱)		
撤回原因 (請簡述)			
附件	檢附原申訴書影本		
說明	1、本撤回書送達申訴處理單位後，申訴調查程序即予終止，但學校認有必要者，得本於職權繼續調查處理。 2、申訴經撤回者，不得就同一事由再為申訴。 3、本撤回書所載當事人相關資料，除有調查之必要或基於公共安全之考量者外，應予保密。		
本人(申訴人)已瞭解上開說明內容，撤回於____年____月____日申訴 _____(被申訴人姓名)之職場不法侵害申訴事件，特此聲明。 此致 國立勤益科技大學 本人(申訴人)簽名：_____ 代理人簽名(無則免填)：_____ 中 華 民 國 _____年 _____月 _____日			

附件 6(修正後)

國立勤益科技大學職場不法侵害申訴事件調查報告

申訴人		被申訴人	
申訴要旨			
調查歷程			
申訴人、 被申訴人及相 關人員 陳述重點	一、申訴人陳述重點 二、被申訴人陳述重點 三、相關人員陳述重點		
事實認定及 理由	(包括證人與相關人員陳述之重點、相關物證查驗情形)		
相關證據			
處理建議			
調查人員 簽名	中華民國 年 月 日		

附件 6-1

國立勤益科技大學職場不法侵害處理程序檢核表

國立勤益科技大學

填表日期：___年___月___日

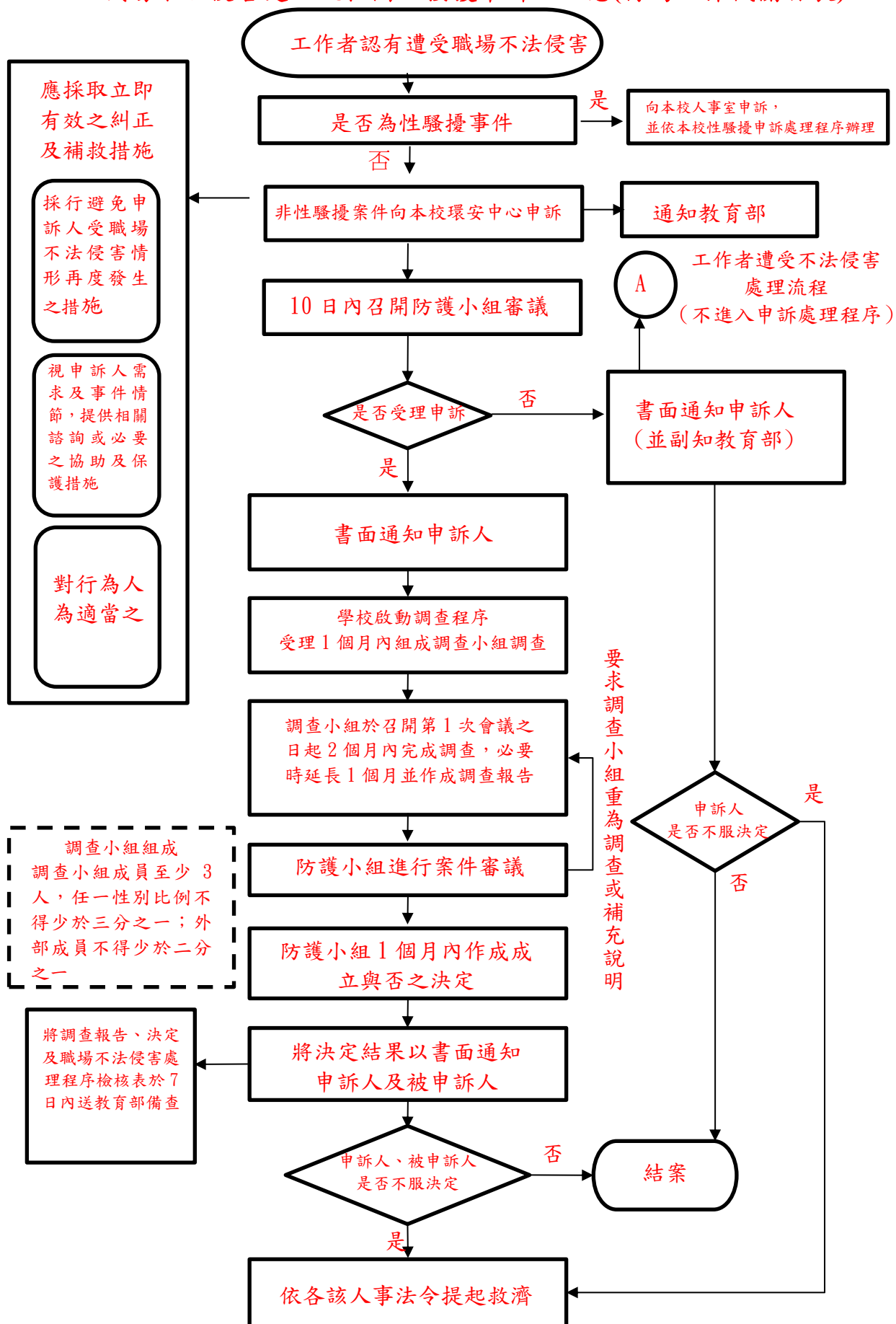
事件基本資料	
編號：	
案情簡述：	
收件日期	___年___月___日
被申訴人身分	☐ 一般同仁 ☐ 機關首長
申訴成立與否	☐ 成立 ☐ 不成立

檢視	檢核項目	備註
一	職場不法侵害預防及保護小組(以下簡稱防護小組)之組成是否符合相關規定? ☐ 是→ ☐ 委員人數為____ ☐ 由副首長或幕僚長為召集人 ☐ 相關學者專家人數為____ ☐ 男性人數為____；女性人數為____ ☐ 否，原因：_____	置委員 5 人至 23 人，由副首長或幕僚長為召集人，其中相關學者專家人數，不得少於三分之一；任一性別比例不得少於三分之一。
二	於接獲職場不法侵害之申訴 10 日內，以電話、電子信箱或其他非公開之通報方式通知上級機關？ ☐ 是，通報方式：_____ ☐ 否，原因：_____	
三	申訴人以言詞、書面或電子郵件提出申訴，是否載明姓名、國民身分證統一編號、服務機關(單位)及職稱、住居所地址、聯絡電話及申請日期、申請調查之事實內容及相關證據作成紀錄，並經簽名或蓋章？ ☐ 是 ☐ 否，原因：_____	
四	是否於接獲申訴之日起 10 日內，召開防護小組會議？ ☐ 是→ ☐ 接獲申訴日為_____ ☐ 召開防護小組會議日期為_____ ☐ 否，原因：_____	
五	案件性質 ☐ 因接獲被害人申訴而知悉(續答第 6 項) ☐ 非因前項情形而知悉(續答第 7 項)	
六	接獲被害人申訴後，採取哪些立即有效之糾正及補救措施？(續答第 8 項) ☐ 無採取糾正及補救措施之需要，說明：_____ ☐ 有採取糾正及補救措施 → ☐ 採行避免申訴人受職場不法侵害情形再度發生之措施 → ☐ 適度調整申訴人工作內容 ☐ 調整申訴人辦公場所或居家辦公 ☐ 其他：_____ ☐ 依申訴人需求及事件情節提供相關諮詢或必要之協助及保護措施 → ☐ 協助申訴人保留相關證據 ☐ 對申訴人提供協助關懷服務、相關諮詢管道或其他必要之服務 ☐ 通報警察、消防醫護等單位 ☐ 其他：_____ ☐ 對行為人為適當之處理 → ☐ 調整行為人職務	

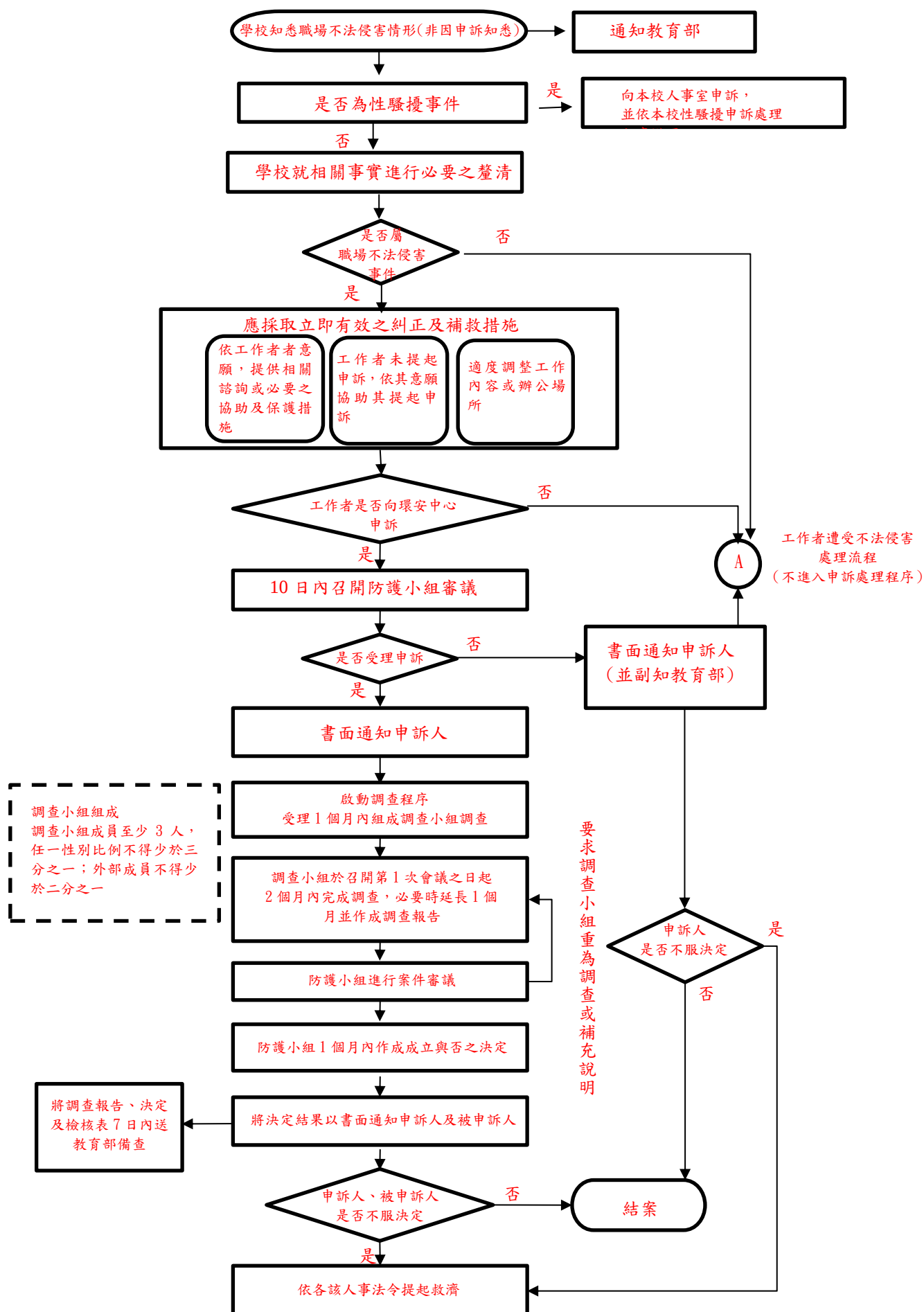
檢視	檢核項目	備註
	☐ 其他：_____	
七	知悉工作者職場不法侵害事件後，採取哪些立即有效之糾正及補救措施？(續答第8項) ☐無採取糾正及補救措施之需要，說明：_____ ☐有採取糾正及補救措施 ☐就相關事實進行必要之釐清 ☐依被害者意願，協助其提起申訴 ☐依被害者意願提供相關諮詢或必要之協助及保護措施 ☐協助申訴人保留相關證據 ☐對申訴人提供協助關懷服務、相關諮詢管道或其他必要之服務 ☐通報警察、消防醫護等單位 ☐調整行為人職務 ☐其他：_____ ☐適度調整工作內容或辦公場所	
八	申訴案件經防護小組會議決議是否受理？ 決議→☐受理 ☐不受理，理由：_____ ☐申訴人撤回申訴，學校認有必要，本職權繼續調查處理。 ☐以書面通知是否受理，並載明申訴人得依(各該人事法令)提起救濟(教示救濟)	
九	調查小組成員之組成是否符合相關規定？ ☐是→☐調查小組人數為____ ☐男性人數為____；女性人數為____ ☐外部成員人數為____ ☐否，原因：_____	調查小組成員至少3人，任一性別比例不得少於三分之一；外部成員不得少於二分之一；被申訴人為無上級機關之機關首長，調查小組成員中，外部成員不得少於三分之二。
十	調查小組調查時，給予申訴人、被申訴人陳述意見情形 ☐申訴人陳述意見 ☐被申訴人陳述意見 ☐無陳述意見，原因：_____	
十一	陳述意見時，是否全程錄音或錄影(受訪談者不得自行錄音或錄影)？ ☐是 ☐否，原因：_____	
十二	調查小組之調查報告完成情形 ☐第1次召開會議時間為_____ ☐完成報告時間為_____	調查小組應於召開第1次會議之日起2個月內完成調查報告；必要時，得延長1個月

檢視	檢核項目	備註
十三	調查小組送交防護小組之調查報告內容是否符合相關規定？ ☐是，已包括 ☐申訴人之申訴要旨 ☐調查歷程，包括日期及對象 ☐申訴人、被申訴人及相關人員陳述之重點 ☐事實認定及理由，包括證人與相關人員陳述之重點、相關物證之查驗 ☐處理建議 ☐否，原因：_____	
十四	防護小組依調查報告為職場不法侵害申訴成立與否之決定，程序是否符合規範？ ☐是→☐調查報告完成日起1個月內，為職場不法侵害申訴成立與否之決定(決定作成日期：_____) ☐將決定結果交由學校以書面載明理由通知申訴人及被申訴人，並載明教示救濟文字 ☐將調查報告及申訴成立與否之決定(併同職場不法侵害處理程序檢核表)，於決定作成日起7日內函送教育部備查 ☐否，原因：_____	
十五	防護小組是否作成懲處或其他處理之建議？ ☐是→☐懲處建議為_____ ☐其他處理建議為_____ ☐否，原因：_____	
十六	調查報告之建議與防護小組之決定是否一致？ ☐一致 ☐不一致，原因：_____	
其他意見、問題或建議事項		

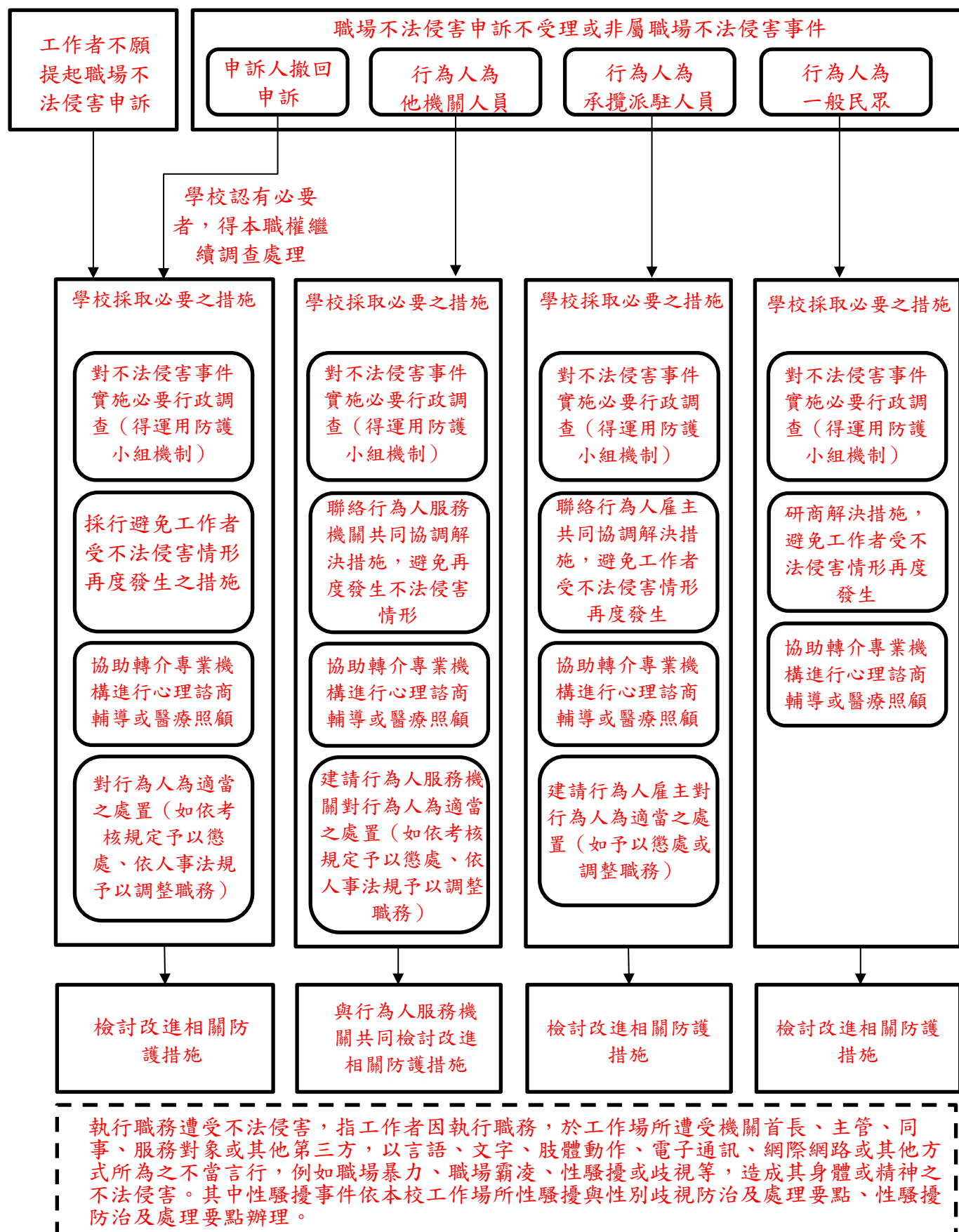
職場不法侵害處理流程圖－接獲申訴而知悉(行為人非機關首長)



附件 7-2 職場不法侵害處理流程圖－非因接獲申訴而知悉(行為人非機關首長)



工作者遭受職場不法侵害處理流程A



附件 8(修正後)

國立勤益科技大學職場不法侵害預防措施執行成效之評估改善表

年度：_____

項目	檢核重點	結果	修正相關 控制措施/ 改善情形
辨識及評估危害	☐ 組織 ☐ 個人因素 ☐ 工作環境 ☐ 工作流程	評估單位數： 低度風險： 中度風險： 高度風險：	
適當配置作業場所	☐ 物理環境 ☐ 工作場所設計	評估單位數： 異常結果 統計：	
依工作適性適當 調整人力	☐ 適性配工 ☐ 工作設計	評估單位數： 從事高風險接觸人數：	
建構行為規範	☐ 組織政策規範 ☐ 個人行為規範	政策規範公告環安室網頁 主管行為自主檢核完成率：_ % 應完成：_____人 實際完成：_____人	
辦理危害預防及溝通 技巧訓練(人事室)	☐ 教育訓練場次 ☐ 教育訓練內容	舉辦場次： 訓練內容：	
建立事件處理程序	☐ 建立申訴或通 報機制 ☐ 通報處置 ☐ 紀錄	申訴通報案件：_____件	
執行成效之評估及改善		<u>被申訴</u> 人懲處情形： 申訴 <u>人</u> 或通報人後續協助情形：	

承辦人員：

單位主管：

附件1(修正前)

國立勤益科技大學職場不法侵害預防之危害辨識及風險評估表

單位/部門		受評估之場所		場所內工作型態	☐ 行政工作 ☐ 實驗室	場所內工作人數	
評估日期		評估人員		單位主管			

請參閱 下方評估說明：

潛在風險 (不法侵害情境) 註1	是	否	潛在不法侵害 風險類型(肢體/ 語言/心理/性騷 擾)	A 可能性 (發生機率計 分)	B 嚴重性 (傷害程度計 分)	風險等級 (AB 分數相 乘)	現有控制措 施 (工程控 制/管理控制/ 個人防護)	應增加或 修正相關 措施
外部不法侵害								
是否有組織外之人員(承包商、客戶、服務對象或親友等) 因其行為無法預知，可能成為該區工作者之不法侵害來源	☐	☐	☐ 肢體 ☐ 心理 ☐ 語言 ☐ 性騷擾	☐ 極不可能(1 分) ☐ 不太可能(2 分) ☐ 可能(3 分)	☐ 輕度(1 分) ☐ 中度(2 分) ☐ 嚴重(3 分)	☐ 低(1-2 分) ☐ 中(3-4 分) ☐ 高(6-9 分)	☐ 行政管理 ☐ 個人防護 ☐ 其他	
是否有已知工作會接觸有暴力史之客戶	☐	☐	☐ 肢體 ☐ 心理 ☐ 語言 ☐ 性騷擾	☐ 極不可能(1 分) ☐ 不太可能(2 分) ☐ 可能(3 分)	☐ 輕度(1 分) ☐ 中度(2 分) ☐ 嚴重(3 分)	☐ 低(1-2 分) ☐ 中(3-4 分) ☐ 高(6-9 分)	☐ 行政管理 ☐ 個人防護 ☐ 其他_____	
勞工之工作性質是否為執行公共安全業務	☐	☐	☐ 肢體 ☐ 心理 ☐ 語言 ☐ 性騷擾	☐ 極不可能(1 分) ☐ 不太可能(2 分) ☐ 可能(3 分)	☐ 輕度(1 分) ☐ 中度(2 分) ☐ 嚴重(3 分)	☐ 低(1-2 分) ☐ 中(3-4 分) ☐ 高(6-9 分)	☐ 行政管理 ☐ 個人防護 ☐ 其他_____	
勞工之工作是否為單獨作業	☐	☐	☐ 肢體 ☐ 心理 ☐ 語言 ☐ 性騷擾	☐ 極不可能(1 分) ☐ 不太可能(2 分) ☐ 可能(3 分)	☐ 輕度(1 分) ☐ 中度(2 分) ☐ 嚴重(3 分)	☐ 低(1-2 分) ☐ 中(3-4 分) ☐ 高(6-9 分)	☐ 行政管理 ☐ 個人防護 ☐ 其他_____	

勞工是否需於深夜或凌晨工作	☐	☐	☐ 肢體 ☐ 心理 ☐ 語言 ☐ 性騷擾	☐ 極不可能(1分) ☐ 不太可能(2分) ☐ 可能(3分)	☐ 輕度(1分) ☐ 中度(2分) ☐ 嚴重(3分)	☐ 低(1-2分) ☐ 中(3-4分) ☐ 高(6-9分)	☐ 行政管理 ☐ 個人防護 ☐ 其他_____	
勞工是否需於較陌生之環境工作	☐	☐	☐ 肢體 ☐ 心理 ☐ 語言 ☐ 性騷擾	☐ 極不可能(1分) ☐ 不太可能(2分) ☐ 可能(3分)	☐ 輕度(1分) ☐ 中度(2分) ☐ 嚴重(3分)	☐ 低(1-2分) ☐ 中(3-4分) ☐ 高(6-9分)	☐ 行政管理 ☐ 個人防護 ☐ 其他_____	
勞工之工作是否涉及現金交易、運送或處理貴重物品	☐	☐	☐ 肢體 ☐ 心理 ☐ 語言 ☐ 性騷擾	☐ 極不可能(1分) ☐ 不太可能(2分) ☐ 可能(3分)	☐ 輕度(1分) ☐ 中度(2分) ☐ 嚴重(3分)	☐ 低(1-2分) ☐ 中(3-4分) ☐ 高(6-9分)	☐ 行政管理 ☐ 個人防護 ☐ 其他_____	
勞工之工作是否為直接面對群眾之第一線服務工作	☐	☐	☐ 肢體 ☐ 心理 ☐ 語言 ☐ 性騷擾	☐ 極不可能(1分) ☐ 不太可能(2分) ☐ 可能(3分)	☐ 輕度(1分) ☐ 中度(2分) ☐ 嚴重(3分)	☐ 低(1-2分) ☐ 中(3-4分) ☐ 高(6-9分)	☐ 行政管理 ☐ 個人防護 ☐ 其他_____	
勞工之工作是否會與酗酒、毒癮或精神疾病者接觸	☐	☐	☐ 肢體 ☐ 心理 ☐ 語言 ☐ 性騷擾	☐ 極不可能(1分) ☐ 不太可能(2分) ☐ 可能(3分)	☐ 輕度(1分) ☐ 中度(2分) ☐ 嚴重(3分)	☐ 低(1-2分) ☐ 中(3-4分) ☐ 高(6-9分)	☐ 行政管理 ☐ 個人防護 ☐ 其他_____	
勞工之工作是否需接觸絕望或恐懼或亟需被關懷照顧者	☐	☐	☐ 肢體 ☐ 心理 ☐ 語言 ☐ 性騷擾	☐ 極不可能(1分) ☐ 不太可能(2分) ☐ 可能(3分)	☐ 輕度(1分) ☐ 中度(2分) ☐ 嚴重(3分)	☐ 低(1-2分) ☐ 中(3-4分) ☐ 高(6-9分)	☐ 行政管理 ☐ 個人防護 ☐ 其他_____	
勞工當中是否有自行通報因私人關係遭受不法侵害威脅者或為家庭暴力受害者	☐	☐	☐ 肢體 ☐ 心理 ☐ 語言 ☐ 性騷擾	☐ 極不可能(1分) ☐ 不太可能(2分) ☐ 可能(3分)	☐ 輕度(1分) ☐ 中度(2分) ☐ 嚴重(3分)	☐ 低(1-2分) ☐ 中(3-4分) ☐ 高(6-9分)	☐ 行政管理 ☐ 個人防護 ☐ 其他_____	
新進勞工是否有尚未接受職場不法侵害預防教育訓練者	☐	☐	☐ 肢體 ☐ 心理 ☐ 語言 ☐ 性騷擾	☐ 極不可能(1分) ☐ 不太可能(2分) ☐ 可能(3分)	☐ 輕度(1分) ☐ 中度(2分) ☐ 嚴重(3分)	☐ 低(1-2分) ☐ 中(3-4分) ☐ 高(6-9分)	☐ 行政管理 ☐ 個人防護 ☐ 其他_____	
工作場所是否位於治安不佳或交通不便之偏遠地區	☐	☐	☐ 肢體 ☐ 心理 ☐ 語言 ☐ 性騷擾	☐ 極不可能(1分) ☐ 不太可能(2分) ☐ 可能(3分)	☐ 輕度(1分) ☐ 中度(2分) ☐ 嚴重(3分)	☐ 低(1-2分) ☐ 中(3-4分) ☐ 高(6-9分)	☐ 行政管理 ☐ 個人防護 ☐ 其他_____	

工作環境中是否有讓施暴者隱藏的地方	☐	☐	☐ 肢體 ☐ 心理 ☐ 語言 ☐ 性騷擾	☐ 極不可能(1分) ☐ 不太可能(2分) ☐ 可能(3分)	☐ 輕度(1分) ☐ 中度(2分) ☐ 嚴重(3分)	☐ 低(1-2分) ☐ 中(3-4分) ☐ 高(6-9分)	☐ 行政管理 ☐ 個人防護 ☐ 其他_____	
離開工作場所後，是否可能遭遇因執行職務所致之不法侵害行為	☐	☐	☐ 肢體 ☐ 心理 ☐ 語言 ☐ 性騷擾	☐ 極不可能(1分) ☐ 不太可能(2分) ☐ 可能(3分)	☐ 輕度(1分) ☐ 中度(2分) ☐ 嚴重(3分)	☐ 低(1-2分) ☐ 中(3-4分) ☐ 高(6-9分)	☐ 行政管理 ☐ 個人防護 ☐ 其他_____	
內部不法侵害								
組織內是否曾發生主管或勞工遭受同事(含上司)不當言之對待	☐	☐	☐ 肢體 ☐ 心理 ☐ 語言 ☐ 性騷擾	☐ 極不可能(1分) ☐ 不太可能(2分) ☐ 可能(3分)	☐ 輕度(1分) ☐ 中度(2分) ☐ 嚴重(3分)	☐ 低(1-2分) ☐ 中(3-4分) ☐ 高(6-9分)	☐ 行政管理 ☐ 個人防護 ☐ 其他_____	
是否有無法接受不同性別、年齡、國籍或宗教信仰之工作者	☐	☐	☐ 肢體 ☐ 心理 ☐ 語言 ☐ 性騷擾	☐ 極不可能(1分) ☐ 不太可能(2分) ☐ 可能(3分)	☐ 輕度(1分) ☐ 中度(2分) ☐ 嚴重(3分)	☐ 低(1-2分) ☐ 中(3-4分) ☐ 高(6-9分)	☐ 行政管理 ☐ 個人防護 ☐ 其他_____	
是否有同仁之離職或請求調職原因源於職場不法侵害事件之發生	☐	☐	☐ 肢體 ☐ 心理 ☐ 語言 ☐ 性騷擾	☐ 極不可能(1分) ☐ 不太可能(2分) ☐ 可能(3分)	☐ 輕度(1分) ☐ 中度(2分) ☐ 嚴重(3分)	☐ 低(1-2分) ☐ 中(3-4分) ☐ 高(6-9分)	☐ 行政管理 ☐ 個人防護 ☐ 其他_____	
是否有被同仁排擠或工作適應不良之工作者	☐	☐	☐ 肢體 ☐ 心理 ☐ 語言 ☐ 性騷擾	☐ 極不可能(1分) ☐ 不太可能(2分) ☐ 可能(3分)	☐ 輕度(1分) ☐ 中度(2分) ☐ 嚴重(3分)	☐ 低(1-2分) ☐ 中(3-4分) ☐ 高(6-9分)	☐ 行政管理 ☐ 個人防護 ☐ 其他_____	
內部是否有酗酒、毒癮之工作者	☐	☐	☐ 肢體 ☐ 心理 ☐ 語言 ☐ 性騷擾	☐ 極不可能(1分) ☐ 不太可能(2分) ☐ 可能(3分)	☐ 輕度(1分) ☐ 中度(2分) ☐ 嚴重(3分)	☐ 低(1-2分) ☐ 中(3-4分) ☐ 高(6-9分)	☐ 行政管理 ☐ 個人防護 ☐ 其他_____	
內部是否有情緒不穩定或精神疾患病史之工作者	☐	☐	☐ 肢體 ☐ 心理 ☐ 語言 ☐ 性騷擾	☐ 極不可能(1分) ☐ 不太可能(2分) ☐ 可能(3分)	☐ 輕度(1分) ☐ 中度(2分) ☐ 嚴重(3分)	☐ 低(1-2分) ☐ 中(3-4分) ☐ 高(6-9分)	☐ 行政管理 ☐ 個人防護 ☐ 其他_____	
內部是否有處於情緒低落、絕望或恐懼，亟需被關懷照顧之工作者	☐	☐	☐ 肢體 ☐ 心理 ☐ 語言 ☐ 性騷擾	☐ 極不可能(1分) ☐ 不太可能(2分) ☐ 可能(3分)	☐ 輕度(1分) ☐ 中度(2分) ☐ 嚴重(3分)	☐ 低(1-2分) ☐ 中(3-4分) ☐ 高(6-9分)	☐ 行政管理 ☐ 個人防護 ☐ 其他_____	

是否有超時工作，反應工作壓力大之工作者	☐	☐	☐ 肢體 ☐ 心理 ☐ 語言 ☐ 性騷擾	☐ 極不可能(1分) ☐ 不太可能(2分) ☐ 可能(3分)	☐ 輕度(1分) ☐ 中度(2分) ☐ 嚴重(3分)	☐ 低(1-2分) ☐ 中(3-4分) ☐ 高(6-9分)	☐ 行政管理 ☐ 個人防護 ☐ 其他_____	
工作環境是否有空間擁擠，照明設備不足之問題	☐	☐	☐ 肢體 ☐ 心理 ☐ 語言 ☐ 性騷擾	☐ 極不可能(1分) ☐ 不太可能(2分) ☐ 可能(3分)	☐ 輕度(1分) ☐ 中度(2分) ☐ 嚴重(3分)	☐ 低(1-2分) ☐ 中(3-4分) ☐ 高(6-9分)	☐ 行政管理 ☐ 個人防護 ☐ 其他_____	
工作場所出入是否未有相關管制措施	☐	☐	☐ 肢體 ☐ 心理 ☐ 語言 ☐ 性騷擾	☐ 極不可能(1分) ☐ 不太可能(2分) ☐ 可能(3分)	☐ 輕度(1分) ☐ 中度(2分) ☐ 嚴重(3分)	☐ 低(1-2分) ☐ 中(3-4分) ☐ 高(6-9分)	☐ 行政管理 ☐ 個人防護 ☐ 其他_____	

註：1.潛在風險為列舉，事業單位可自行依產業特性增列。

2.潛在不法侵害風險類型以大歸類分為肢體、語言、心理及性騷擾，事業單位可自行細歸類。

3.表一 簡易風險等級分類

風 險 等 級		嚴 重 性		
		輕度傷害(1分)	中度傷害(2分)	嚴重傷害(3分)
可 能 性	極不可能(1分)	低度風險(1分)	低度風險(2分)	中度風險(3分)
	不太可能(2分)	低度風險(2分)	中度風險(4分)	高度風險(6分)
	可能(3分)	中度風險(3分)	高度風險(6分)	高度風險(9分)

風險等級級距

等級	分數
低度風險	1-2 分
中度風險(3 分)	3-4 分
高度風險(9 分)	6-9 分

※風險評估方式說明：

一、風險可由危害嚴重性及可能性之組合判定。評估嚴重度可考慮下列因素：

(一)可能受到傷害或影響的部位、傷害人數等。

(二)傷害程度，一般可簡易區分為：

1. 輕度傷害，如：(1)表皮受傷、輕微割傷、瘀傷；(2)不適和刺激，如頭痛等暫時性的病痛；(3)言語上騷擾，造成心理短暫不舒服。
2. 中度傷害，如：(1)割傷、燙傷、腦震盪、嚴重扭傷、輕微骨折；(2)造成上肢異常及輕度永久性失能；(3)遭受言語或肢體騷擾，造成心理極度不舒服。
3. 嚴重傷害，如：(1)截肢、嚴重骨折、中毒、多重及致命傷害；(2) 其它嚴重縮短生命及急性致命傷害；(3) 遭受言語或肢體騷擾，可能造成精神相關疾病。

二、非預期事件後果的評估也是非常重要的工作。可能性等級之區分一般可分為：

(一)可能發生：一年可能會發生一次以上。

(二)不太可能發生：至少一至十年之內，可能會發生一次。

(三)極不可能發生：至少十年以上，才會發生一次。

三、風險是依據預估的可能性和嚴重性加以評估分類，如表一為 3×3 風險評估矩陣參考例，利用定性描述方式來評估危害之風險程度及決定是否為可接受風險之簡單方法。除風險矩陣模式外，也可將可能性及嚴重度依不同等級給予不同評分基準，再以其乘積作為該危害之風險值。

國立勤益科技大學職場不法侵害行為 主管自主檢核表

單位名稱：	☐ 一級
姓名：	日期：
☐ 持續地在工作上吹毛求疵，在小事上挑剔，把微小的錯誤放大、扭曲。 ☐ 總是批評並拒絕看見員工的貢獻或努力，也持續地否定部屬的存在與價值。 ☐ 總是試圖貶抑員工個人、職位、地位、價值與潛力。 ☐ 在職場中被特別挑出來負面地另眼看待、孤立，對其特別苛刻，用各種小動作或方式欺負員工。 ☐ 以各種方式鼓動同事孤立員工、不讓其參與重要事務或社交活動，將其邊緣化，忽視、打壓排擠等。 ☐ 在他人面前輕視或貶抑員工。 ☐ 在私下或他人面前對員工咆哮、羞辱或威脅。 ☐ 給員工過重的工作，或要其大材小用去做無聊的瑣事，甚至完全不給員工任何事做。 ☐ 剝竊員工的工作成果或聲望。 ☐ 讓員工的責任增加卻降低其權力或地位。 ☐ 無正當理由不准員工請假。 ☐ 不准員工接受必要的訓練，導致其工作績效不佳。 ☐ 給予員工不實際的工作目標，或當其正努力朝向目標時，卻給員工其他任務以阻礙其前進。 ☐ 突然縮短交件期限，或故意不通知員工工作時限，害其誤了時限而遭到處分。 ☐ 將員工所說或做的都加以扭曲與誤解。 ☐ 用不是理由的理由且未經調查而對員工犯下的輕微錯誤給予過當處罰。 ☐ 在未犯錯的情形下要求員工離職或退休。 ☐ 不斷要求員工處理非公務之私事，員工如拒絕則遭處罰。 ☐ 以上皆無	

註：

1. 溫馨提醒，若所列舉之行為勾選愈多，宜注意調整對同仁之態度。
2. 資料來源：勞動部職安署執行職務遭受不法侵害預防指引(第三版)。
3. 更多的資料請參閱：勞動部工作生活平衡網(勞工活力補給／職場萬花筒／如何處理職場霸凌／職場霸凌面面觀／<https://wlb.mol.gov.tw/Page/Content.aspx?id=116>)職業健康

附件 3 (修正前)

國立勤益科技大學禁止工作場所職場暴力之書面聲明

本校為保障所有教職員工在執行職務過程中，免於遭受身體或精神不法侵害而致身心理疾病，特以書面加以聲明，絕不容忍任何人員對本校教職員工有職場不法侵害之行為。

一、職場暴力的定義：工作人員在與工作相關的環境中(包含通勤)遭受虐待、威脅、跟蹤騷擾或攻擊，以致於明顯或隱含地對其安全、福祉或與健康構成挑戰的事件。

二、職場暴力行為的樣態：

- (一)肢體暴力(如：毆打、抓傷、拳打、腳踢等)。
- (二)心理暴力(如：威脅、欺凌、騷擾、辱罵等)。
- (三)語言暴力(如：霸凌、恐嚇、干擾、歧視等)。
- (四)性騷擾(如：不當的性暗示與行為等)。
- (五)跟蹤騷擾。

三、員工遇到職場暴力怎麼辦：

- (一)向同事尋求建議與支持。
- (二)與加害者理性溝通，表達自身感受。
- (三)思考自身有無缺失，請同事誠實的評估你的為人與工作表現，找出問題點。
- (四)盡可能以錄音或任何方式記錄加害者行為做為證據。
- (五)向校方提出申訴。

四、本校所有教職員工均有責任協助確保免於職場暴力之工作環境，任何人目睹及聽聞職場暴力事件發生，都應立即通知本校環安中心、人事室(性騷擾案件)或撥打員工申訴專線，本校相關單位接獲申訴後應採取保密方式進行調查，若經調查屬實且加害者為本校教職員工，將予以懲處。

五、本校絕對禁止任何人對申訴者、通報者或協助調查者有報復之行為，若經查證報復者為本校教職員工，將予以懲處。

六、本校鼓勵教職員工同仁善加利用所設置之內部申訴處理機制處理此類糾紛，但如教職員工需要額外協助，本校亦將盡力協助提供。

七、本校職場暴力諮詢、申訴管道：

洽辦單位：國立勤益科技大學環境保護及安全衛生中心申訴專線

電話：(04)2393-5215

校長：

簽署日期： 年 月 日

附件4(修正前)

國立勤益科技大學職場不法侵害預防之作業場所檢點紀錄表

單位：_____ 評估者：_____ 單位主管：_____ 評估日期：_____年____月____日

物理環境		
環境相關因子	現況描述(含現有措施)	應增加或改善之措施
噪音	無過大聲響刺激教職員生、訪客之情緒或造成緊張態勢 ☐ 是 ☐ 否	
照明	室內、外照明良好，各區域視野清楚，特別是夜間出入口及停車場、貯藏室 ☐ 是 ☐ 否	
溫／濕度通風狀況	空間內通風良好、無異味、適當溫度、濕度良好 ☐ 是 ☐ 否	
工作場所設計		
場所位置	現況描述(含現有措施)	應增加或改善之措施
通道	☐ 設有門禁或登記措施，避免未授權之人員擅自進出 ☐ 無堆放設備或雜物 ☐ 未使用的空間予以上鎖，防止加害人進入及藏匿 ☐ 廁所、茶水間等有明顯標示，方便運用及適當維護	
工作空間	☐ 設置安全環境，並建立緊急疏散程序 ☐ 工作空間內有兩個出口 ☐ 辦公傢俱擺設，避免影響出入安全。 ☐ 工作場所內之損壞物品，如壞的燈具及破窗，能及時修理 ☐ 減少工作空間內出現可做為武器的銳器或鈍物，如花瓶等	
與公眾接觸服務	☐ 安排妥適座位，降低等候時的無聊感、焦慮感	

高風險場所	☐ 無高風險場所 ☐ 有高風險場所，請詳述：_____	
現有預防措施： ☐ 安裝安全設備(☐ 警鈴系統、 ☐ 緊急按鈕、 ☐ 24 小時監視器、 ☐ 無線電話通訊)，並定期維護及測試 ☐ 提供警報系統(☐ 警鈴、 ☐ 電話、 ☐ 哨子、 ☐ 短波呼叫器)供求助使用		

行政管制措施			
場所位置	現況描述(含現有措施)		應增加或改善之措施
門禁管制	☐ 接待區域設有「訪客登記」或「訪客管制」措施。		
公共區域管制	☐ 區域有劃分公共區域或作業區域，並控管人員進出。		
工作區域管制	☐ 配戴識別證或通行證，避免未獲授權之人士擅自進出工作地點		
進出管制	☐ 未使用的門予以上鎖，防止他人進入及藏匿，且符合消防法規		
適性配工			
項 目	作業內容	作業人數	預防措施之現況描述
單獨作業或夜間工作	☐ 否 ☐ 是：		☐ 強化人員緊急應變能力 ☐ 提供自我防衛工具
需在不同作業場所移動	☐ 否 ☐ 是：		☐ 事先報告路線 ☐ 與他人協同作業
曾舉報有遭受不法侵害威脅恐嚇者	☐ 否 ☐ 是：		☐ 與他人協同作業 ☐ 設置監視器 ☐ 加強教育訓練及宣導緊急應變措施

工作設計			
項 目	作業內容	作業人數	預防措施之現況描述
需與校外人士接觸之服務	☐ 否 ☐ 是：		☐ 簡化工作流程，減少互動過程之衝突
工作單調重複或負荷過重	☐ 否 ☐ 是：		☐ 排班應取得教職員工同意，並保有規律性 ☐ 避免連續夜班、工時過程或經常性加班累積工作壓力。
其他職場友善措施	☐ 無(請填應增加或改善之措施) ☐ 有，請詳述：		☐ 允許適度時間對話、分享資訊及解決問題 ☐ 提供教職員工社交活動或推動員工協助方案，並鼓勵員工參與。 ☐ 針對員工需求提供相關之福利措施，有助於調和職業及家庭責任，並有效預防職場不法侵害。

職業安全衛生人員：

環安中心主任：

勞工健康服務醫護人員：

職場不法侵害通報表

通報內容	
發生日期： 時間：	發生地點：
受害者	加害者
姓名或特徵： _____ 性別： ☐ 男 ☐ 女 ☐ 外部人員 ☐ 內部人員(所屬部門/單位： _____)	姓名或特徵： _____ 性別： ☐ 男 ☐ 女 ☐ 外部人員 ☐ 內部人員(所屬部門/單位： _____)
受害者及加害者關係： _____	發生原因及過程：
不法侵害類型： ☐ 肢體暴力 ☐ 語言暴力 ☐ 心理暴力 ☐ 性騷擾 ☐ 跟蹤騷擾 ☐ 其他：	造成傷害： ☐ 無 ☐ 有(請填下述內容) 1. 傷害者： ☐ 受害者 ☐ 加害者 ☐ 其他 2. 傷害程度： 目擊者： ☐ 無 ☐ 有(請填姓名) _____

通報人：

通報日期/時間：

通報人聯絡電話：

職場不法侵害處置表

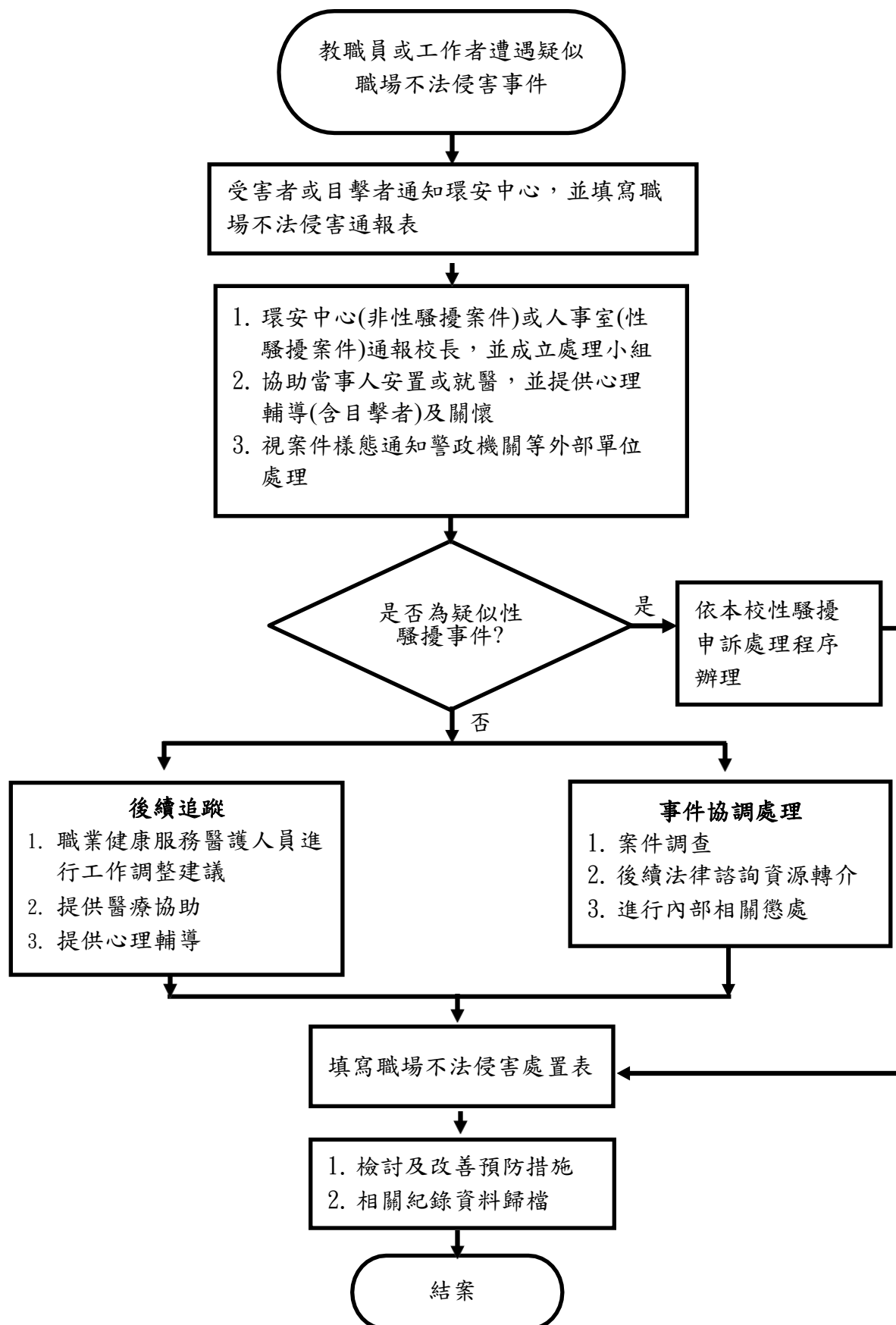
處置情形	
受理日期： _____ 時間： _____	調查時間： _____
參與調查或處理人員： ☐ 外部人員(請敘明，如警政人員) _____ ☐ 內部人員(請敘明，如保全、人資等) _____	傷害者需醫療處置否： ☐ 否 ☐ 是 事發後雙方調解否： ☐ 否 ☐ 是
受害者說明發生經過與暴力原因：(請敘明，可舉證相關事證)	
加害者說明發生經過與暴力原因：(請敘明，可舉證相關事證)	
目擊者說明發生經過與暴力原因：(請敘明，可舉證相關事證)	
調查結果：(請明，可舉證相關事證)	
受害者安置情形	加害者懲處情形
☐ 無 ☐ 醫療協助 ☐ 心理諮商 ☐ 同儕輔導 ☐ 調整職務 ☐ 休假 ☐ 法律協助 ☐ 其他：	外部人員： ☐ 無 ☐ 送警法辦 內部人員： ☐ 無 ☐ 調整職務 ☐ 送警法辦 ☐ 其他
向受害者說明事件處理結果否： ☐ 否 ☐ 是(請註明日期)	
未來改善措施：	

處理者：

單位主管：

審核(上級核定)時間：

國立勤益科技大學執行職務遭受身體或精神不法侵害處置執行流程



國立勤益科技大學

職場不法侵害預防措施行成效之評估改善表

年度: _____

項目	檢核重點	結果	修正相關 控制措施/ 改善情形
辨識及評估危害	☐ 組織 ☐ 個人因素 ☐ 工作環境 ☐ 工作流程	評估單位數： 低度風險： 中度風險： 高度風險：	
適當配置作業場所	☐ 物理環境 ☐ 工作場所設計	評估單位數： 異常結果統計：	
依工作適性適當 調整人力	☐ 適性配工 ☐ 工作設計	評估單位數： 從事高風險接觸人數：	
建構行為規範	☐ 組織政策規範 ☐ 個人行為規範	政策規範公告環安室網頁 主管行為自主檢核完成 率：_____ % 應完成：_____ 人 實際完成：_____ 人	
辦理危害預防及溝 通技巧訓練 (人事室)	☐ 教育訓練場次 ☐ 教育訓練內容	舉辦場次： 訓練內容：	
建立事件處理程序	☐ 建立申訴或 通報機制 ☐ 通報處置 ☐ 紀錄	申訴通報案件: _____ 件	
執行成效之 評估及改善		加害人懲處情形： 申訴或通報人後續協助 情形：	

勞工健康服務護理人員：

單位主管：

附件 3-2

文稿頁面

檔 號：114/050102/ 文號：1140059912

保存年限：5年

簽 於 人事室

日期：114年10月28日

類別：普通件

密等及解密條件或保密期限：

主旨：有關公務人員執行職務安全及衛生防護辦法(以下簡稱安衛辦法)發布施行後，本校職業安全衛生業務辦理權責案，簽請鑒核。

說明：

- 一、依教育部114年7月8日臺教人(三)字第1140070720號函轉保訓會114年7月1日公保字第1141060146號函辦理(附件1)。
- 二、查前揭保訓會函文略以，有關114年7月1日「公務人員執行職務安全及衛生防護辦法」(以下簡稱安衛辦法)公布施行後(附件1)，服務於各公立學校(教育業)之公務人員，目前已適用職業安全衛生法(以下簡稱職安法)，惟於職安法尚無明文規定職場霸凌案件之過渡期間，適用情形如下：
 - (一)職場霸凌案件：應依公務人員執行職務安全及衛生防護辦法」(以下簡稱安衛辦法)辦理。(勞動部已於114年3月28日預告職安法修正草案，如參考附件1、2)
 - (二)其他安衛措施部分，應依職安法所定安全衛生防護及通報等相關規定辦理，並配合勞動檢查機構實施檢查。
- 三、本校職業安全衛生業務係屬環安中心權責，並依職安法及其相關指引辦理適用職安法之人員職場不法侵害之調查；雖保訓會函釋公務人員霸凌案件在職安法尚未明訂專章前先行適用安衛辦法規定，惟為避免針對特定人員單獨設置委員會造成疊床架屋情形，且為利行政資源整合與行政運作單一窗口化，本室協助參採安衛辦法規定並整合現行環安中心訂定之「本校執行職務遭受不法侵害預防計畫」，研擬修正草案供環安中心運用(附件2)，

國立勤益科技大學



人事室

1140059912

第1頁 共2頁

線上簽核文件列印 - 第1頁/共62頁

本案仍請環安中心維持單一窗口辦理職場不法侵害案件，以收事權一致。

擬辦：奉核後依規定辦理後續事宜。

會辦單位：環境保護及安全衛生中心

第一層決行	
承辦單位	決行
人事室依環安中心114年9月26日簽稿會核意見後再陳。	
人事室 楊智媛 1028 組 長 1314	依主秘意見辦理，如擬。 校長 陳坤盛 1114 1624
人事室 盧錦瑛 1028 組 長 1402	
人事室 林芳如 1028 主 任 1458	
1. 本校依職業安全衛生管理辦法之規定，設置安全衛生組織(簡稱環安中心)，綜理本校職業安全衛生業務，依職安法及其相關指引辦理適用職安法之人員職場不法侵害之調查。 2. 114年7月1日「公務人員執行職務安全及衛生防護辦法」(以下簡稱安衛辦法)公布施行後，各公立學校(教育業)之公務人員已適用職業安全衛生法，惟於職業安全衛生法尚無明文規定職場霸凌案件之過渡期間，有關公務人員遭受職場霸凌之申訴及處理方式，114年7月1日公務人員保障暨培訓委員會函(公保字第1141060146號)說明一之(五)之1敘明意旨「……安衛辦法第5條第5項所定已依其他法律規定設置安全衛生組織之機關，得由該組織負責受理職場霸凌申訴，惟以防護委員會……安全衛生組織之組成仍應符合安衛辦法第5條第1項所定組成人數及一定比例之外部性……」。 3. 依公務人員保障暨培訓委員會之函示，本校得由環安中心負責受理公務人員之職場霸凌申訴。 4. 人事室參採安衛辦法規定並整合現行環安中心訂定之「本校執行職務遭受不法侵害預防計畫」，研擬修正草案供環安中心運用，以收事權一致，應屬可行。	
秘書 高明裕 1111 1642	主任秘書 林宏澤 1113 1616