

國立臺南大學 113 年度第 2 次環境安全衛生委員會會議紀錄

開會時間：113 年 6 月 18 日(星期二)上午 9 點 00 分

開會地點：誠正 307 會議室

主 席：李副校長建億

記錄：李美瑩

壹、 主席致詞：

各位委員，早安：

非常感謝委員出席本次環境安全衛生委員會議，今天是本學期最後一週，感謝師長這學期的辛勞與努力，感謝同仁對環境安全工作的努力與維繫，讓學校有個友善安全的校園環境。

請依上次會議提案決議執行情形報告。

貳、 上次會議(113年4月2日、30日)提案決議執行情形報告

提案	案 由	決議事項	執行情形
一	擬修正「國立臺南大學職業安全衛生工作守則」草案	修正通過，第二十條第六、七點統一修正為作業人員。	於4月22日報請勞動部職業安全衛生署備查，並公告實施。
二	擬修正「國立臺南大學作業環境監測計畫」草案	成員權責文字調整，其餘照案通過。	本計畫更新至本校法規資料庫及環安組網頁。
三	擬修正「國立臺南大學個人安全衛生防護器具管理辦法」草案	照案通過。	本辦法更新至本校法規資料庫及環安組網頁。
四	擬修正「國立臺南大學執行職務遭受不法侵害預防計畫」草案	修正通過，本文的工作者修正為教職員工及附件 2 勞工修正為教職員工。	1. 本計畫更新至本校法規資料庫及環安組網頁。 2. 於5月10日送至各單位主管自主檢核簽章後，擲回本組留存備查。

參、業務報告

一、 校園職業安全衛生業務

(一) 職業安全衛生教育訓練：

1. 113 年 5 月 29 日下午 2:00-4:00 辦理實驗場所安全衛生在職教育訓練，對象：實驗場所學生，共計 32 人。
2. 113年6月4日教育部辦理「大專校院職業安全衛生人員在職教育訓練」，共計3位。
3. 預計113年8月22日上午09:15-12:15辦理教職員工一般安全衛生在職教育訓練(線上講座)，講師：南區職安中心吳俊傑科長，對象：教職員工、環境安全衛生委員會委員。

- (二) 採購管理：實驗室用品(含化學品)採購安全衛生管理作業。
- (三) 作業環境監測：
1. 彙整各實驗室化學品使用頻率調查及擬訂作業環境監測計劃書。(本次共監測實驗室12間、圖書館B1-5樓、文薈樓B2-6樓、輔仁齋1-2樓)
 2. 監測計劃書申報及現場監測採樣作業(有機溶劑、特定化學物質、粉塵、CO₂)。
 3. 監測結果申報及報告書公告作業。
- (四) 職業災害調查報告：
1. 校園意外件數(含實驗室)：本季1件。
 2. 交通事故件數：本季0件。
- (五) 承攬商安全衛生管理：
1. 承攬商施工申請(危害告知):4月份共2件、5月份共15件。
 2. 113年4月26日、5月30日淑慎樓二期新建工程聯合巡檢。
 3. 113年5月7日辦理113年承攬商協議組織會議，共計28間廠商出席。
 4. 提醒承辦人通知承攬商繳交113年度本校環境保護暨安全衛生承諾書及線上施工申請。
 5. 「府城校區教學研究大樓新建工程」已完成本校承攬商環境保護暨安全衛生承諾書及危害告知。
- (六) 化學品管理：
1. 113年4月10日參加「113年共同處理聯合會會員大會暨校園實驗室廢棄物清理說明會」。
 2. 113年4月11日始進行優先管理化學品調查(調查期間：112.01~112.12)。
 3. 113年4月23日、5月2日進行「乙類先驅化學品-乙醚、丙酮」(綠能系)校內申請作業。
 4. 113年4月26日參加「113年學校化學品管理與申報系統操作說明會」。
- (七) 變更管理：本季4件，會同營繕組會勘 ZE203 實驗室、C112 普通生物實驗室、C110 準備室、H109 工藝教室新增(異動)設備，提供職業安全衛生法規及用電管理資訊。
- (八) 輻射防護：於113年4月9日函復113年大專院校輻射作業專案檢查相關資料(南大總字第1130004374號)。
- (九) 緊急應變：
1. 113年5月15日依演練計畫實施「113年實驗場所複合型災害緊急演練計畫」。
 2. 演練影片放置本校環安組網頁→實驗室安全衛生管理→緊急應變演練影片。
- (十) 113年3月25日教育部「校園職業安全衛生管理制度」展延經驗證結果通過，效期2年。
- (十一) 113年4月22日本校職業安全衛生工作守則報請勞動部職業安全衛生署備查，並公告實施。
- (十二) 113年5月31日參加112學年度教育部大專校院南區安全衛生自主互助聯盟「承諾推動職安衛內部及外部稽核」承諾書共同簽署儀式暨第二次會員大會。
- (十三) 廢液儲存室氣體偵測器主機維護及偵測器拆除作業。

二、校園環境保護業務

(一) 減少使用免洗餐具及包裝飲用水：

1. 環安組網頁→環境管理→教育部及所屬機關、學校減少使用免洗餐具及包裝飲用水專區。

2. 113年02月-113年05月填報資料

辦理實體項目	實體場次數	使用環保餐盒(個數)	不使用包裝水、紙杯(人次)	外帶(便當以外,提供非塑膠包裝之餐點個數)	報准同意使用一次用產品之情形				報准數量(個數)	備註
					無法配合之主要原因(場次)					
					因訂購數量無法配合	因收送時間無法配合	因辦理地點無法配合	因其他原因無法配合		
會議	4	0	56	0	0	0	0	0	-	
訓練	2	83	83	0	0	0	0	0	-	
活動	2	65	67	0	0	0	0	0	-	
總計	8	148	206	0	0	0	0	0	-	

(二) 113年3月26日「112年七股校區施工期間環境監測」勞務案驗收會議。

(三) 113年4月23日「113年教育部補助本校校園綠籬專案計畫」委員蒞校輔導訪視；6月6日參加教育部補助綠籬專案計畫校園綠籬養護觀摩活動南部場次。

(四) 113年6月4日辦理教職員淨零綠生活線上講座，講題「環保新時尚，淨零綠生活」，共計111位參加，課程內容理解度評分86.7%非常滿意，參與教職員後測平均達92.86分。

(五) 更新校園資源回收桶，今(113)年度已完成更新38座。

(六) 飲用水質大腸桿菌檢驗共20台，全數符合標準。

三、實驗動物、生物安全管理

113年03月26日(二)進行IACUC109001-2、IACUC112001-2申請案巡檢作業；陪同獸醫師巡檢動物飼養環境暨計畫核定後之監督查核作業。

四、毒性化學物質運作管理

(一) 本校毒性及關注化學物質採購申請案：

(府城校區)

申請項目	毒化物名稱	請購數量及濃度(%)	列管編號	販賣廠商
請購(11305)	乙二醇甲醚	1L(2瓶)/95%	07102	友和貿易

(二) 113年5月13日參加113年上半年度南區聯防組織訓練研討會議。

五、教職員工健康服務管理

(一) 友善職場推廣

為營造友善工作環境，預防職場不法侵害，於113年5月請各單位主管與各中心主持人填寫本校「職場不法侵害行為自主檢核表-主管層級」，全數回收共計95份。

(二) 職場健康維護

1. 個案管理：母性保護 3 位、人因性危害預防 3 位、異常工作負荷促發疾病預防 7 位，另增列健康關懷與追蹤個案共計 6 位。
2. 職醫臨場服務：113 年 4 月 18 日專案進行工作場所環境評估與改善建議，提供個案健康關懷與諮詢。另於 5 月 22 日安排專案工作場所環境評估，並執行健康諮詢 2 位、母性保護關懷 1 位、人因性肌肉骨骼危害預防諮詢 1 位。
3. 教職員工健康檢查事宜：
 - (1) 113 年 5 月 15 日於本校誠正大樓辦理教職員工暨實驗室人員在職健康檢查，共計 92 人參加。另有 29 位申請於 7 月底前到院體檢，將持續辦理補助與健康管理事宜。
 - (2) 本次體檢總計 71 位符合補助資格，分別為：公教健康檢查補助 24 位、勞工在職健康檢查暨特殊作業健康檢查補助 47 位，分別由人事室與環安組辦理經費核銷。
 - (3) 本次體檢符合「特殊體檢項目」規範者共計 10 位，於 5 月 21 日完成勞工健康保護管理報備資訊網之「特殊體檢項目報備」線上作業，並在 5 月 24 日接收臺南市政府勞工局回復審核確認。
4. 健康促進與衛生教育：
 - (1) 健康宣導：針對天氣變化與骨骼保健強固，傳遞健康訊息，分別宣導「南大健康職場宣導：從認識過敏~到學會與過敏共存」與「南大健康職場宣導：預防骨質疏鬆症」。
 - (2) 遠離代謝症候群工作坊：有鑑於職員工年齡增長，針對現代文明之代謝症候群，於 3 月 27 日至 6 月 25 日辦理 12 週遠離代謝症候群工作坊及成果發表活動。

肆、提案討論

國立臺南大學 113 年第 2 次「環境安全衛生委員會」會議 提案表

項次	提案事項	提案單位	頁數
一	本校中心屬實驗室性質者，提請納入環安組實驗室安全衛生管理。	總務處 環安組	4
二	擬修正「國立臺南大學執行職務遭受不法侵害預防計畫」。	總務處 環安組	5
三	擬訂定本校「113 年度勞工健康服務計畫」。	總務處 環安組	7

提案一

提案單位：總務處環安組

案由：本校中心屬實驗室性質者，提請納入環安組實驗室安全衛生管理，提請討論。

說明：

- 一、職業安全衛生法第一條為防止職業災害，保障工作者安全及健康，本校應建立實驗室安全衛生管理制度，提供工作者舒適、安全的環境。
- 二、操作化學、物理、微生物、機械、輻射等實驗，實驗中的機械、材料、環境潛在危害及

風險，中心屬實驗性質者，提請納入環安組實驗室管理。

三、經查校級研究發展中心屬實驗室性質者，為鋰離子電池研究發展中心、太陽能電池光電中心。

四、環安組實驗室安全衛生管理於每年寒、暑假辦理實驗室檢查，並辦理實驗室安全衛生在職教育訓練，強化實驗室安全衛生管理。

決議：照案通過；校級、院級研究發展中心申請程序加會環安組評估是否屬實驗室性質，如屬實驗室性質者，納入環安組實驗室安全衛生管理。

提案二

提案單位：總務處環安組

案由：擬修正「國立臺南大學執行職務遭受不法侵害預防計畫」，提請討論。

說明：

一、依據 113 年 6 月 3 日人事室轉寄教育部人事處電子郵件填報「教育部所屬機關（構）學校有關執行職務遭受不法侵害（含職場霸凌）防治規定自我檢核表」辦理，詳如附件一 p8。

二、新增若校長涉及職場不法侵害事件(含職場霸凌)，函報教育部受理申訴事宜。

三、「附件 2 國立臺南大學職場不法侵害行為自主檢核表-主管層級」名稱修正、新增填寫說明(p14)及修正「附件 7 國立臺南大學職場不法侵害預防推動流程圖」(p27)。

四、修正後全條文，詳如附件二(p9 ~p27)。

決議：修正通過；修正附件 2 說明。

「國立臺南大學執行職務遭受不法侵害預防計畫」修正草案對照表

修正規定	現行規定	說明
(四)建立事件處理程序： 1. 制定執行職務遭受不法侵害通報表(附件 6-1)及執行職務遭受不法侵害處置表(附件 6-2)、國立臺南大學執行職務遭受不法侵害預防推動流程(附件 7)並設立通報單位環安組。 2. 預防職場暴力之宣導至所有教職員工均清楚通報事件之程序及方法。 3. 校內教職員工填寫「執行職務遭受不法侵害通報表」(附件 6-1)送環安組，環安組接獲教職員工申訴後，報請主任秘書召開「職場	(四)建立事件處理程序： 1. 制定執行職務遭受不法侵害通報表(附件 6-1)及執行職務遭受不法侵害處置表(附件 6-2)、國立臺南大學執行職務遭受不法侵害預防推動流程(附件 7)並設立通報單位環安組。 2. 預防職場暴力之宣導至所有教職員工均清楚通報事件之程序及方法。 3. 校內教職員工填寫「執行職務遭受不法侵害通報表」(附件 6-1)送環安組，環安組接獲教職員工申訴後，報請主任秘書召開「職場不	1. 新增校長涉及不法侵害事件時之處理程序。 2. 項次變更。

不法侵害預防及處置小組」會議，討論決議判定職場不法侵害成立並建議處置措施，如需懲處依身分別移送教評會、職員考核獎懲委員會、校聘人員考核獎懲委員會、學生獎懲委員會辦理。

4. 若校長涉及職場不法侵害事件(含職場霸凌)，函報教育部受理申訴事宜。

5. 調查或處理專責人員填寫「執行職務遭受不法侵害處置表」(附件6-2)；調查及處理過程必須客觀、公平及公正，對受害人及通報者之權益及隱私完全保密。

法侵害預防及處置小組」會議，討論決議判定職場不法侵害成立並建議處置措施，如需懲處依身分別移送教評會、職員考核獎懲委員會、校聘人員考核獎懲委員會、學生獎懲委員會辦理。

4. 調查或處理專責人員填寫「執行職務遭受不法侵害處置表」(附件6-2)；調查及處理過程必須客觀、公平及公正，對受害人及通報者之權益及隱私完全保密。

修正後表格

附件 2

國立臺南大學預防職場不法侵害行為自主檢核表—主管層級

單位： 主管簽名： 日期： 職稱不法侵害行為自主檢核項目

說明：請依一項檢核是否有下列情事，如有「是」現象，宜調整對同仁態度或進行改善。

是 否

- 1. 持續的吹毛求疵，在小事上挑剔，把微小的錯誤放大、細查。
- 2. 總是批評並拒絕看見被教職員工的貢獻或努力，也持續地否定教職員工的存在與價值。
- 3. 總是試圖貶抑教職員工個人、職位、地位、價值與努力。
- 4. 在職場中特別挑出某員而地另眼看待，孤立教職員工，對其特別苛刻，用各種小動作欺負教職員工。
- 5. 以各種方式鼓勵同事孤立教職員工，不讓教職員工參與重要事務或社交活動，把教職員工邊緣化、忽視、打壓排擠等。
- 6. 在他人面前貶低或批評教職員工。
- 7. 在私下或他人面前對教職員工咆哮、羞辱或威脅。
- 8. 給教職員工過量的工作，或要求大材小用去做無聊的雜事，甚至完全不給教職員工任何事做。
- 9. 對教職員工的工作成果或聲望。
- 10. 讓教職員工的資格增加卻降低其權力或地位。
- 11. 無正當理由不准教職員工請假。
- 12. 不准教職員工接受必要的訓練，導致其工作績效不佳。
- 13. 給予教職員工不實際的工作目標，或要求其努力朝目標邁步，卻給教職員工其他任務以阻礙其前進。
- 14. 突然縮短工作期限，或故意不通知教職員工工作期限，當其過了期限而遭到處分。
- 15. 將教職員工所說或做的都加以扭曲與誤解。
- 16. 用不是理由的理由並未加調查下，對教職員工犯下的輕微錯誤給予沉重處罰。
- 17. 在未經諮詢的情形下要求教職員工離職或退休。

註：1. 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)。 2. 更多的資料請參閱：勞動部工作生活平衡網(勞工生活平衡網\職場暴力篇\如何處理職場霸凌\職場霸凌面面觀)。https://vlb.nsl.gov.tw/Page/Content.aspx?id=116。 職務處理室編

修正前表格

附件 2

國立臺南大學預防職場不法侵害行為自主檢核表—主管層級

單位： 主管簽名： 日期： 職稱不法侵害行為自主檢核項目

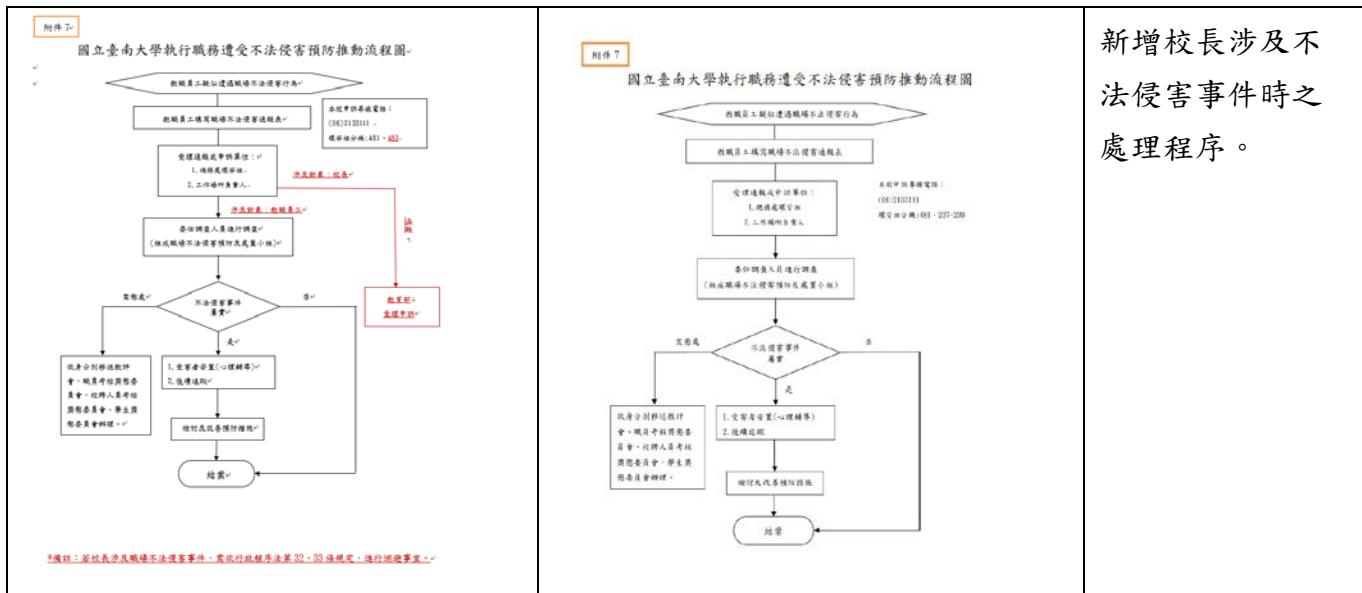
說明：請依一項檢核是否有下列情事，如有「是」現象，宜調整對同仁態度或進行改善。

是 否

- 1. 持續的吹毛求疵，在小事上挑剔，把微小的錯誤放大、細查。
- 2. 總是批評並拒絕看見被教職員工的貢獻或努力，也持續地否定教職員工的存在與價值。
- 3. 總是試圖貶抑教職員工個人、職位、地位、價值與努力。
- 4. 在職場中特別挑出某員而地另眼看待，孤立教職員工，對其特別苛刻，用各種小動作欺負教職員工。
- 5. 以各種方式鼓勵同事孤立教職員工，不讓教職員工參與重要事務或社交活動，把教職員工邊緣化、忽視、打壓排擠等。
- 6. 在他人面前貶低或批評教職員工。
- 7. 在私下或他人面前對教職員工咆哮、羞辱或威脅。
- 8. 給教職員工過量的工作，或要求大材小用去做無聊的雜事，甚至完全不給教職員工任何事做。
- 9. 對教職員工的工作成果或聲望。
- 10. 讓教職員工的資格增加卻降低其權力或地位。
- 11. 無正當理由不准教職員工請假。
- 12. 不准教職員工接受必要的訓練，導致其工作績效不佳。
- 13. 給予教職員工不實際的工作目標，或要求其努力朝目標邁步，卻給教職員工其他任務以阻礙其前進。
- 14. 突然縮短工作期限，或故意不通知教職員工工作期限，當其過了期限而遭到處分。
- 15. 將教職員工所說或做的都加以扭曲與誤解。
- 16. 用不是理由的理由並未加調查下，對教職員工犯下的輕微錯誤給予沉重處罰。
- 17. 在未經諮詢的情形下要求教職員工離職或退休。
- 18. 以上皆無。

註：1. 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)。 2. 更多的資料請參閱：勞動部工作生活平衡網(勞工生活平衡網\職場暴力篇\如何處理職場霸凌\職場霸凌面面觀)。https://vlb.nsl.gov.tw/Page/Content.aspx?id=116。 職務處理室編

修正表單名稱及填表說明。



新增校長涉及不法侵害事件時之處理程序。

提案三

提案單位：總務處環安組

案由：擬訂定本校「113 年度勞工健康服務計畫」，提請討論。

說明：

- 一、依據教育部臺教資(六)字第 1132701887 號函辦理。
- 二、本校 113 年度勞工健康服務計畫，詳如附件三(p28~p30)。

決議：照案通過。

伍、臨時動議：(無)

陸、散會 上午 9:30

教育部所屬機關(構)學校執行職務遭受不法侵害(含職場霸凌)防治規定自我檢核表

機關(構)學校全銜：國立臺南大學

執行職務遭受不法侵害相關業務主責單位：總務處環安組

填表人：李美瑩

聯絡方式：06-2133111 轉 481

法規內容	自我檢核結果
<p>1. 各機關(構)學校是否依職業安全衛生法第 6 條第 2 項第 3 款、勞動部編訂之「執行職務遭受不法侵害預防指引(第三版)」或本部編訂之(大專校院)「執行職務遭受不法侵害預防計畫」範本訂定「執行職務遭受不法侵害預防計畫」或相關規定(如：職場霸凌防治與處理作業要點)。</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/> 已訂定，如附件。</p> <p><input type="checkbox"/> 未訂定，請敘明預計完成訂定日期(請至遲於 113 年 7 月 10 日前完成)，及現行處理執行職務遭受不法侵害案件之程序(免填第 2 題)：</p>
<p>2. 各機關(構)學校之「執行職務遭受不法侵害預防計畫」或相關規定是否定有首長涉及不法侵害事件時之處理程序。(依行政院人事行政總處 112 年 9 月 14 日總處綜字第 1121001847 號函，參考性別平等工作法第 32 條之 3 規定，首長涉及職場霸凌事件應由具管轄權之上級機關(構)受理申訴事宜；或參考本部編訂之(大專校院)「執行職務遭受不法侵害預防計畫」範本第 6 點第 6 款第 5 目之 2 階段處理程序，先由學校組成之職場暴力處理小組進行調查及調解，倘學校職場暴力處理小組未依規定組成或運作，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。)</p>	<p><input type="checkbox"/> 已定有相關程序。</p> <p>規定內容(含條項款次)：</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> 未訂定相關程序，請敘明預計完成訂定日期(請至遲於 113 年 7 月 10 日前完成)：預計 113 年 6 月 18 日訂定完成。</p>

「國立臺南大學執行職務遭受不法侵害預防計畫」修正後全條文

106年11月21日環境安全衛生委員會通過
107年12月25日 107年第4次環境安全衛生委員會通過
108年12月17日 108年第4次環境安全衛生委員會修正通過
111年12月27日 111年第4次環境安全衛生委員會修正通過
112年3月29日 112年第1次環境安全衛生委員會通過
112年10月2日 112年3次環境安全衛生委員會修正通過
112年12月19日 112年4次環境安全衛生委員會修正通過
113年4月30日 113年環境安全衛生委員會臨時會議修正通過
113年6月18日 113年第2次環境安全衛生委員會修正通過

一、目的：

依據職業安全衛生法第6條第2項第3款規定，為預防教職員工因執行職務，於工作場所遭受雇主、主管、同事、服務對象或其他第三方之不法侵害之行為造成身體或精神傷害，所採取預防及處理措施，訂定本計畫。

二、本計畫用詞定義如下：

- (一) 職場不法侵害：執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害，指教職員工因執行職務，於勞動場所遭受雇主、主管、同事、服務對象或其他第三方之不法侵害行為，例如職場暴力或性騷擾等。
- (二) 職場暴力：教職員工在工作相關的環境中遭受虐待、威脅或攻擊，以致於明顯或隱含地對其安全或健康構成挑戰的事件。
- (三) 內部暴力：發生在同事或上司及下屬之間，包括管理者及指導者。
- (四) 外部暴力：發生在教職員工及其他第三方之間，包括工作場所出現的陌生人、民眾及服務對象。

三、本計畫適用對象本校之教職員工，當職場評估可能或已經出現下列5種類型之職場暴力，即應啟動本計畫：

- (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、歧視等。
- (三) 語言暴力：如霸凌、恐嚇、干擾、辱罵等。
- (四) 性騷擾：如不當的性暗示言語與行為等，此類案件移交「性別平等委員會」或「性騷擾申訴評議委員會」依程序處理。
- (五) 跟蹤騷擾。

四、本校各級之權責如下：

- (一) 校長：
 - 1. 公開宣示國立臺南大學預防職場暴力之書面聲明。
 - 2. 監督本計畫依規定執行。
- (二) 工作場所負責人：
 - 1. 接受相關職場暴力預防教育訓練。
 - 2. 執行強化工作場所的規劃。
 - 3. 提供所屬教職員工必要保護措施。
- (三) 人事室：
 - 1. 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。

(四) 環安組：

1. 辦理不法侵害預防之相關教育訓練課程（如：辨識職場潛在危害及處理技巧、心理諮商及情緒管理等）。
2. 公開宣示國立臺南大學預防職場暴力之書面聲明並張貼至公佈欄。
3. 統籌彙整各單位填寫之職場不法侵害預防評估資料。
4. 負責強化工作場所的規劃策略及必要之保護措施。
5. 輔導受害者心理健康並給予諮詢，提出相關健康指導、工作調整或更換等身心健康保護措施之適性評估與建議，必要時轉介外部心理輔導管道。
6. 受理職場不法侵害之通報單位。

(五) 教職員工：

1. 填寫職場不法侵害預防之危害辨識及風險評估表、工作場所檢點紀錄表。
2. 接受相關職場暴力預防相關教育訓練。
3. 參與計畫執行。

(六) 生輔組：

負責教育部校園安全暨災害防救通報處理中心資訊網申報。

五、職場不法侵害預防及處置小組：置委員9人，本小組由主任秘書、教務長、學務長、總務長、人事室主任、教師代表1人、校聘人員代表1人、公務人員代表1人、學生代表1人組成，由主任秘書擔任召集人；教師代表1人、校聘人員代表1人、公務人員代表1人由校長圈選，任期二年。

六、執行職務遭受不法侵害預防措施與執行流程：

(一) 建構行為規範：

由校長向校內所有教職員工及向社會大眾公開宣示應於工作場所張貼公告「國立臺南大學預防職場暴力之書面聲明」並張貼至公佈欄(附件1)，每2年定期填寫職場不法侵害行為自主檢核表-主管層級(附件2)。

(二) 作業流程分析、辨識及評估危害：

1. 各單位自行分析工作相關作業之內容及流程。例如：辦公室行政工作：文書處理、電話溝通、開會討論等作業；突發事件處理：校園意外處理、災害事故處置。
2. 評估潛在風險辨識與判定，即確認執行職務時可能遭受當職場暴力的危害因子，例如：無法即時解決服務對象的需求、意見溝通不良、單獨作業或較隱密的空間開會、在傍晚及夜間工作。

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（附件3）進行風險評估：

- (1) 由教職員工於工作場所中依據表列外部及內部不法侵害潛在風險項目勾選可能發生與否。
- (2) 針對可能發生之項目列舉可能出現的潛在不法侵害風險類型，如肢體、心理、語言、性騷擾或其他傷害等。
- (3) 評估發生頻率與嚴重率，並依據風險評估矩陣評估風險等級。
- (4) 單位主管依教職員工填寫項目，辨識現有暴力控制措施，如管理控制、個人防護或其他等控制措施。

(5) 單位主管確認有無其他可能降低風險之控制措施或增加或修正相關措施。

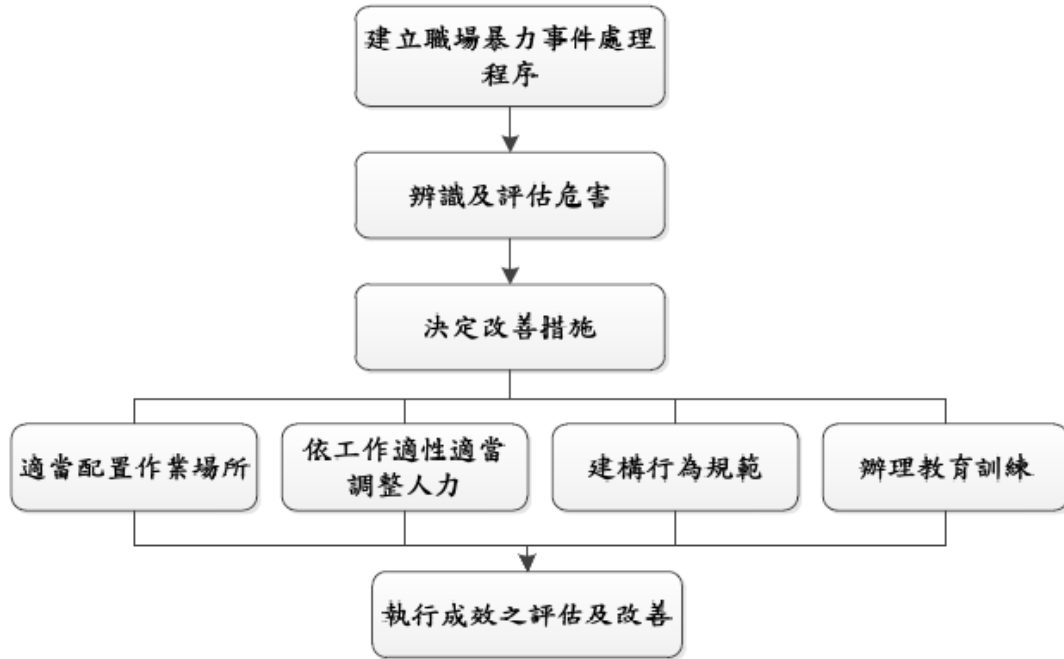


圖 1 執行職務遭受不法侵害風險評估流程

(三) 預防與改善控制措施：

填寫工作場所檢點紀錄表(附件 4)，參考附件 4 範例及強化工作場所的規劃措施(附件 5)。

1. 適當配置工作場所：「物理環境」方面及「工作場所設計」方面。

- (1) 保持室內、室外照明良好，各區域視野清晰，特別是夜間出入口、停車場及貯藏室。
- (2) 保持空間內適當溫度、濕度及通風良好；消除異味。
- (3) 安裝監視器或警報系統，如：警鈴系統、緊急按鈕、監視器或無線電話通訊等裝置，並定期維護及測試。

2. 依工作適性適當調整人力：「適性配工」方面與「工作設計」方面。

- (1) 人力配置不足或資格不符，都可能導致不法侵害事件發生或惡化。
- (2) 有特定需求作業或新進人員應加強訓練，並採輪值方式。
- (3) 減少員工及服務對象於互動過程之衝突。
- (4) 允許適度的教職員工自治，保有充分時間對話、分享資訊及解決問題。
- (5) 提供員工協助方案。

3. 辦理危害預防及溝通技巧訓練

- (1) 介紹職場工作環境特色、管理政策及申訴、通報管道。
- (2) 提供資訊以認識不同樣態、身體及精神的職場不法侵害、增進辨識潛在不法侵害情境之技巧，及降低職場不法侵害案例。
- (3) 提供有關性別、文化多樣性及反歧視之資訊，以提高對相關議題的敏感度。
- (4) 授與人際關係及溝通技巧，以預防或緩解潛在職場不法侵害情境。

(四) 建立事件處理程序：

1. 制定執行職務遭受不法侵害通報表(附件 6-1)及執行職務遭受不法侵害處置表(附件 6-2)、國立臺南大學執行職務遭受不法侵害預防推動流程(附件 7)並設立通報單位環安組。

2. 預防職場暴力之宣導至所有教職員工均清楚通報事件之程序及方法。
3. 校內教職員工填寫「執行職務遭受不法侵害通報表」(附件 6-1)送環安組，環安組接獲教職員工申訴後，報請主任秘書召開「職場不法侵害預防及處置小組」會議，討論決議判定職場不法侵害成立並建議處置措施，如需懲處依身分別移送教評會、職員考核獎懲委員會、校聘人員考核獎懲委員會、學生獎懲委員會辦理。
4. 若校長涉及職場不法侵害事件(含職場霸凌)，函報教育部受理申訴事宜。
5. 調查或處理專責人員填寫「執行職務遭受不法侵害處置表」(附件 6-2)；調查及處理過程必須客觀、公平及公正，對受害人及通報者之權益及隱私完全保密。

(五) 職場暴力之管理：

執行職務遭受不法侵害通報表、執行職務遭受不法侵害處置表、申訴通報資料。針對通報資料中，不同類型的職場暴力處理程序及結果進行分析評估，就部門別及職務類型之高風險職場暴力因子作歷年比較，綜合教育訓練問卷資料結果，觀察其是否因為積極預防措施而得到控制，藉以作為年度職場暴力防治的參考。

(六) 執行成效之評估及改善：

1. 每三年或於重大暴力事件發生後進行職場暴力風險評估和監測，確認採取控制措施後的殘餘風險及新增風險，檢討其適用性及有效性。
2. 暴力事件發生後，學校應對環境及職務進行審查及檢討，以找出改善之空間。
3. 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。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。

七、本計畫執行紀錄或文件等應歸檔留存三年，本計畫為預防性之管理，若已有遭受職場暴力情況，應儘速通報或申訴。

八、本計畫經環境安全衛生委員會審議通過後，陳請校長核定後實施，修正時亦同。

國立臺南大學預防職場暴力之書面聲明

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。絕不容忍任何本校之管理階層主管有職場霸凌之行為，亦絕不容忍本工作者間或學生家屬及陌生人對本校工作者有職場暴力之行為。

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、本校工作者遇到職場暴力怎麼辦：

- (一) 向同單位之工作者尋求建議與支持。
- (二) 與加害者理性溝通，表達自身感受。
- (三) 思考自身有無缺失，請同單位之工作者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) 向校內總務處環安組提出申訴。

四、本校接獲申訴後會採取保密的方式進行調查，若調查屬實者，將進行懲處。

五、本校所有工作者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，都應立即通知總務處環安組或撥打申訴專線。

六、本校絕對禁止對申訴者、通報者或協助調查者有任何報復之行為，若有將會進行懲處。

七、本校鼓勵工作者均能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。

八、本校職場暴力諮詢、申訴管道：

申訴單位：總務處環安組

申訴專線：(06)2133111 環安組分機:481、237~239

校長：_____

日期： 年 月 日

國立臺南大學預防職場不法侵害行為自主檢核表—主管層級

單位：

主管簽章：

日期：

職場不法侵害行為自主檢核項目

說明：請逐一確認是否有以下情事，若勾選「是」項者，宜調整對同仁之態度並進行改善。

是 否

1. 持續的吹毛求疵，在小事上挑剔，把微小的錯誤放大、扭曲。
2. 總是批評並拒絕看見被教職員工的貢獻或努力，也持續地否定教職員工的存在與價值。
3. 總是試圖貶抑教職員工個人、職位、地位、價值與潛力。
4. 在職場中被特別挑出來負面地另眼看待，孤立教職員工，對其特別苛刻，用各種小動作欺負教職員工。
5. 以各種方式鼓動同事孤立教職員工、不讓教職員工參與重要事務或社交活動，把教職員工邊緣化，忽視、打壓排擠等。
6. 在他人面前輕視或貶抑教職員工。
7. 在私下或他人面前對教職員工咆哮、羞辱或威脅。
8. 給教職員工過重的工作，或要其大材小用去做無聊的瑣事，甚至完全不給教職員工任何事做。
9. 剽竊教職員工的工作成果或聲望。
10. 讓教職員工的責任增加卻降低其權力或地位。
11. 無正當理由不准教職員工請假。
12. 不准教職員工接受必要的訓練，導致其工作績效不佳。
13. 給予教職員工不實際的工作目標，或當其正努力朝向目標時，卻給教職員工其他任務以阻礙其前進。
14. 突然縮短交件期限，或故意不通知教職員工工作時限，害其誤了時限而遭到處分。
15. 將教職員工所說或做的都加以扭曲與誤解。
16. 用不是理由的理由且未加調查下，對教職員工犯下的輕微錯誤給予沉重處罰。
17. 在未犯錯的情形下要求教職員工離職或退休。

註：1. 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）。

2. 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>）。

總務處環安組

職場不法侵害預防之危害辨識及風險評估表

學校名稱: 工作場所: 評估人員:				單位: 評估日期: 審核者:				
潛在風險	是	否	潛在不法侵害風險類型	可能性(發生機率)	嚴重度(傷害程度)	風險等級(高中低)	現有控制措施(工程控制/管理控制/個人防護/其他)	應增加或修正相關措施
外部不法侵害 (註:勾否者該項無須評估)								
1. 是否有校外之人員(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	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 肢體 <input type="checkbox"/> 語言 <input type="checkbox"/> 心理 <input type="checkbox"/> 性騷擾	<input type="checkbox"/> 可能 <input type="checkbox"/> 不太可能 <input type="checkbox"/> 極不可能	<input type="checkbox"/> 輕 <input type="checkbox"/> 中 <input type="checkbox"/> 嚴重	<input type="checkbox"/> 高 <input type="checkbox"/> 中 <input type="checkbox"/> 低	<input type="checkbox"/> 工程控制 <input type="checkbox"/> 管理控制 <input type="checkbox"/> 個人防護 <input type="checkbox"/> 其他	
2. 是否有已知工作會接觸有暴力史之客戶	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 肢體 <input type="checkbox"/> 語言 <input type="checkbox"/> 心理 <input type="checkbox"/> 性騷擾	<input type="checkbox"/> 可能 <input type="checkbox"/> 不太可能 <input type="checkbox"/> 極不可能	<input type="checkbox"/> 輕 <input type="checkbox"/> 中 <input type="checkbox"/> 嚴重	<input type="checkbox"/> 高 <input type="checkbox"/> 中 <input type="checkbox"/> 低	<input type="checkbox"/> 工程控制 <input type="checkbox"/> 管理控制 <input type="checkbox"/> 個人防護 <input type="checkbox"/> 其他	
3. 教職員工之工作性質為執行公共安全業務	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 肢體 <input type="checkbox"/> 語言 <input type="checkbox"/> 心理 <input type="checkbox"/> 性騷擾	<input type="checkbox"/> 可能 <input type="checkbox"/> 不太可能 <input type="checkbox"/> 極不可能	<input type="checkbox"/> 輕 <input type="checkbox"/> 中 <input type="checkbox"/> 嚴重	<input type="checkbox"/> 高 <input type="checkbox"/> 中 <input type="checkbox"/> 低	<input type="checkbox"/> 工程控制 <input type="checkbox"/> 管理控制 <input type="checkbox"/> 個人防護 <input type="checkbox"/> 其他	
4. 教職員工之工作是否為單獨作業	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 肢體 <input type="checkbox"/> 語言 <input type="checkbox"/> 心理 <input type="checkbox"/> 性騷擾	<input type="checkbox"/> 可能 <input type="checkbox"/> 不太可能 <input type="checkbox"/> 極不可能	<input type="checkbox"/> 輕 <input type="checkbox"/> 中 <input type="checkbox"/> 嚴重	<input type="checkbox"/> 高 <input type="checkbox"/> 中 <input type="checkbox"/> 低	<input type="checkbox"/> 工程控制 <input type="checkbox"/> 管理控制 <input type="checkbox"/> 個人防護 <input type="checkbox"/> 其他	
5. 教職員工需於深夜或凌晨工作	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 肢體 <input type="checkbox"/> 語言 <input type="checkbox"/> 心理 <input type="checkbox"/> 性騷擾	<input type="checkbox"/> 可能 <input type="checkbox"/> 不太可能 <input type="checkbox"/> 極不可能	<input type="checkbox"/> 輕 <input type="checkbox"/> 中 <input type="checkbox"/> 嚴重	<input type="checkbox"/> 高 <input type="checkbox"/> 中 <input type="checkbox"/> 低	<input type="checkbox"/> 工程控制 <input type="checkbox"/> 管理控制 <input type="checkbox"/> 個人防護 <input type="checkbox"/> 其他	
6. 教職員工需於較陌生之環境工作	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 肢體 <input type="checkbox"/> 語言 <input type="checkbox"/> 心理 <input type="checkbox"/> 性騷擾	<input type="checkbox"/> 可能 <input type="checkbox"/> 不太可能 <input type="checkbox"/> 極不可能	<input type="checkbox"/> 輕 <input type="checkbox"/> 中 <input type="checkbox"/> 嚴重	<input type="checkbox"/> 高 <input type="checkbox"/> 中 <input type="checkbox"/> 低	<input type="checkbox"/> 工程控制 <input type="checkbox"/> 管理控制 <input type="checkbox"/> 個人防護 <input type="checkbox"/> 其他	

7.教職員工之工作涉及現金交易、運送或處理貴重物品	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 肢體 <input type="checkbox"/> 語言	<input type="checkbox"/> 心理 <input type="checkbox"/> 性騷擾	<input type="checkbox"/> 可能 <input type="checkbox"/> 不太可能 <input type="checkbox"/> 極不可能	<input type="checkbox"/> 輕 <input type="checkbox"/> 中 <input type="checkbox"/> 嚴重	<input type="checkbox"/> 高 <input type="checkbox"/> 中 <input type="checkbox"/> 低	<input type="checkbox"/> 工程控制 <input type="checkbox"/> 管理控制 <input type="checkbox"/> 個人防護 <input type="checkbox"/> 其他	
8.教職員工之工作是否為直接面對群眾之第一線服務工作	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 肢體 <input type="checkbox"/> 語言	<input type="checkbox"/> 心理 <input type="checkbox"/> 性騷擾	<input type="checkbox"/> 可能 <input type="checkbox"/> 不太可能 <input type="checkbox"/> 極不可能	<input type="checkbox"/> 輕 <input type="checkbox"/> 中 <input type="checkbox"/> 嚴重	<input type="checkbox"/> 高 <input type="checkbox"/> 中 <input type="checkbox"/> 低	<input type="checkbox"/> 工程控制 <input type="checkbox"/> 管理控制 <input type="checkbox"/> 個人防護 <input type="checkbox"/> 其他	
9.教職員工之工作 是否會酗酒、毒癮或精神疾病之患者接觸	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 肢體 <input type="checkbox"/> 語言	<input type="checkbox"/> 心理 <input type="checkbox"/> 性騷擾	<input type="checkbox"/> 可能 <input type="checkbox"/> 不太可能 <input type="checkbox"/> 極不可能	<input type="checkbox"/> 輕 <input type="checkbox"/> 中 <input type="checkbox"/> 嚴重	<input type="checkbox"/> 高 <input type="checkbox"/> 中 <input type="checkbox"/> 低	<input type="checkbox"/> 工程控制 <input type="checkbox"/> 管理控制 <input type="checkbox"/> 個人防護 <input type="checkbox"/> 其他	
10.教職員工之工作是否需接觸絕望 或恐懼，亟極需被關懷照顧者	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 肢體 <input type="checkbox"/> 語言	<input type="checkbox"/> 心理 <input type="checkbox"/> 性騷擾	<input type="checkbox"/> 可能 <input type="checkbox"/> 不太可能 <input type="checkbox"/> 極不可能	<input type="checkbox"/> 輕 <input type="checkbox"/> 中 <input type="checkbox"/> 嚴重	<input type="checkbox"/> 高 <input type="checkbox"/> 中 <input type="checkbox"/> 低	<input type="checkbox"/> 工程控制 <input type="checkbox"/> 管理控制 <input type="checkbox"/> 個人防護 <input type="checkbox"/> 其他	
11.教職員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	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 肢體 <input type="checkbox"/> 語言	<input type="checkbox"/> 心理 <input type="checkbox"/> 性騷擾	<input type="checkbox"/> 可能 <input type="checkbox"/> 不太可能 <input type="checkbox"/> 極不可能	<input type="checkbox"/> 輕 <input type="checkbox"/> 中 <input type="checkbox"/> 嚴重	<input type="checkbox"/> 高 <input type="checkbox"/> 中 <input type="checkbox"/> 低	<input type="checkbox"/> 工程控制 <input type="checkbox"/> 管理控制 <input type="checkbox"/> 個人防護 <input type="checkbox"/> 其他	
內部不法侵害 (註：勾否者該項無需評估)									
1.單位內是否曾發生主管或教職員工遭受同事(含上司)不當言行之對待	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 肢體 <input type="checkbox"/> 語言	<input type="checkbox"/> 心理 <input type="checkbox"/> 性騷擾	<input type="checkbox"/> 可能 <input type="checkbox"/> 不太可能 <input type="checkbox"/> 極不可能	<input type="checkbox"/> 輕 <input type="checkbox"/> 中 <input type="checkbox"/> 嚴重	<input type="checkbox"/> 高 <input type="checkbox"/> 中 <input type="checkbox"/> 低	<input type="checkbox"/> 工程控制 <input type="checkbox"/> 管理控制 <input type="checkbox"/> 個人防護 <input type="checkbox"/> 其他	
2.是否有無法接受不同性別、年齡、國籍或宗教信仰之教職員工	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 肢體 <input type="checkbox"/> 語言	<input type="checkbox"/> 心理 <input type="checkbox"/> 性騷擾	<input type="checkbox"/> 可能 <input type="checkbox"/> 不太可能 <input type="checkbox"/> 極不可能	<input type="checkbox"/> 輕 <input type="checkbox"/> 中 <input type="checkbox"/> 嚴重	<input type="checkbox"/> 高 <input type="checkbox"/> 中 <input type="checkbox"/> 低	<input type="checkbox"/> 工程控制 <input type="checkbox"/> 管理控制 <input type="checkbox"/> 個人防護 <input type="checkbox"/> 其他	
3.是否有同仁之離職或請求調職原因源於職場不法害事件之發生	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 肢體 <input type="checkbox"/> 語言	<input type="checkbox"/> 心理 <input type="checkbox"/> 性騷擾	<input type="checkbox"/> 可能 <input type="checkbox"/> 不太可能 <input type="checkbox"/> 極不可能	<input type="checkbox"/> 輕 <input type="checkbox"/> 中 <input type="checkbox"/> 嚴重	<input type="checkbox"/> 高 <input type="checkbox"/> 中 <input type="checkbox"/> 低	<input type="checkbox"/> 工程控制 <input type="checkbox"/> 管理控制 <input type="checkbox"/> 個人防護 <input type="checkbox"/> 其他	
4.是否有被同仁排擠或工作適應不良之職員工	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 肢體 <input type="checkbox"/> 語言	<input type="checkbox"/> 心理 <input type="checkbox"/> 性騷擾	<input type="checkbox"/> 可能 <input type="checkbox"/> 不太可能 <input type="checkbox"/> 極不可能	<input type="checkbox"/> 輕 <input type="checkbox"/> 中 <input type="checkbox"/> 嚴重	<input type="checkbox"/> 高 <input type="checkbox"/> 中 <input type="checkbox"/> 低	<input type="checkbox"/> 工程控制 <input type="checkbox"/> 管理控制 <input type="checkbox"/> 個人防護 <input type="checkbox"/> 其他	

(續)

5.內部是否有酗酒、毒癮之教職員工	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 肢體 <input type="checkbox"/> 語言	<input type="checkbox"/> 心理 <input type="checkbox"/> 性騷擾	<input type="checkbox"/> 可能 <input type="checkbox"/> 不太可能 <input type="checkbox"/> 極不可能	<input type="checkbox"/> 輕 <input type="checkbox"/> 中 <input type="checkbox"/> 嚴重	<input type="checkbox"/> 高 <input type="checkbox"/> 中 <input type="checkbox"/> 低	<input type="checkbox"/> 工程控制 <input type="checkbox"/> 管理控制 <input type="checkbox"/> 個人防護 <input type="checkbox"/> 其他	
6.內部是否有情緒不穩定或精神疾患病使之教職員工	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 肢體 <input type="checkbox"/> 語言	<input type="checkbox"/> 心理 <input type="checkbox"/> 性騷擾	<input type="checkbox"/> 可能 <input type="checkbox"/> 不太可能 <input type="checkbox"/> 極不可能	<input type="checkbox"/> 輕 <input type="checkbox"/> 中 <input type="checkbox"/> 嚴重	<input type="checkbox"/> 高 <input type="checkbox"/> 中 <input type="checkbox"/> 低	<input type="checkbox"/> 工程控制 <input type="checkbox"/> 管理控制 <input type="checkbox"/> 個人防護 <input type="checkbox"/> 其他	
7.內部是否有處於情緒低落、絕望或恐懼，亟需被關懷照顧之教職員工	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 肢體 <input type="checkbox"/> 語言	<input type="checkbox"/> 心理 <input type="checkbox"/> 性騷擾	<input type="checkbox"/> 可能 <input type="checkbox"/> 不太可能 <input type="checkbox"/> 極不可能	<input type="checkbox"/> 輕 <input type="checkbox"/> 中 <input type="checkbox"/> 嚴重	<input type="checkbox"/> 高 <input type="checkbox"/> 中 <input type="checkbox"/> 低	<input type="checkbox"/> 工程控制 <input type="checkbox"/> 管理控制 <input type="checkbox"/> 個人防護 <input type="checkbox"/> 其他	
8.是否有超時工作，反應工作壓力大之教職員工工作環境是否有空間擁擠、照明設備不足之問題	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 肢體 <input type="checkbox"/> 語言	<input type="checkbox"/> 心理 <input type="checkbox"/> 性騷擾	<input type="checkbox"/> 可能 <input type="checkbox"/> 不太可能 <input type="checkbox"/> 極不可能	<input type="checkbox"/> 輕 <input type="checkbox"/> 中 <input type="checkbox"/> 嚴重	<input type="checkbox"/> 高 <input type="checkbox"/> 中 <input type="checkbox"/> 低	<input type="checkbox"/> 工程控制 <input type="checkbox"/> 管理控制 <input type="checkbox"/> 個人防護 <input type="checkbox"/> 其他	
9.工作場所是否未有相關管制措施	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 肢體 <input type="checkbox"/> 語言	<input type="checkbox"/> 心理 <input type="checkbox"/> 性騷擾	<input type="checkbox"/> 可能 <input type="checkbox"/> 不太可能 <input type="checkbox"/> 極不可能	<input type="checkbox"/> 輕 <input type="checkbox"/> 中 <input type="checkbox"/> 嚴重	<input type="checkbox"/> 高 <input type="checkbox"/> 中 <input type="checkbox"/> 低	<input type="checkbox"/> 工程控制 <input type="checkbox"/> 管理控制 <input type="checkbox"/> 個人防護 <input type="checkbox"/> 其他	

註：1.潛在風險為列舉，單位部門可意行依作業特性增列。

2.潛在不法侵害風險類型大項類別分為肢體暴力、心理暴力、語言暴力、性騷擾，單位部分可自行加入細項分類。

風險等級		嚴重性		
		嚴重傷害	中度傷害	輕度傷害
可能性	可能	高度風險	高度風險	中度風險
	不太可能	高度風險	中度風險	低度風險
	極不可能	中度風險	低度風險	低度風險

◎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)不適合刺激，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，以上表為 3×3風險評估矩陣表評估，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。

國立臺南大學
執行職務遭受不法侵害預防計畫
工作場所檢點紀錄表

單位名稱： 評估人員： 評估日期：		單位主管：
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		
照明		
溫／濕度 通風狀況		
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		
工作空間		
服務對象或訪客等 候空間		
高風險場所		

行政管制措施		
項目	現況描述(含現有措施)	應增加或改善之措施
門禁管制		
公共/工作區域 管制		
進出管制		
適性配工		
項目	現況描述(含現有措施)	應增加或改善之措施
單獨作業或夜間 工作		
員工曾舉報有遭受 不法侵害威脅恐嚇 者		
工作設計		
項目	現況描述(含現有措施)	應增加或改善之措施
需與校外人士接觸 之服務		
工作負荷過重		
其他職場友善措施		
環安組： 日期：		

國立臺南大學
執行職務遭受不法侵害預防計畫
工作場所檢點紀錄表

單位名稱： 評估人員： 評估日期：		單位主管：
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	無過大聲響刺激員工、訪客之情緒或造成緊張態勢。	
照明	保持室內、室外照明良好，各區域視野清楚，特別是夜間出入口、停車場及貯藏室。	
溫／濕度 通風狀況	應保持空間內通風良好、無異味、適當溫度、濕度良好。	1.對外窗戶 2.循環風扇 3.空調設備
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	1.安全進出之通道。 2.無堆放設備或雜物。 3.未使用的空間予以上鎖，防止加害人進入及藏匿，惟應符合消防法規。 4.廁所、茶水間等有明顯標示，方便運用及適當維護。 5.設有逃生門。	
工作空間	1.設置安全環境並建立緊急疏散程序。 2.工作空間內有兩個出口。 3.辦公傢俱之擺設，避免影響出入安全，傢俱宜量少質輕無銳角。 4.保全人員定時巡邏或有安裝透明玻璃鏡，加強工作場所之安全監視。 5.工作場所內之損壞物品，如燒壞的燈具及破窗，能及時修理。	

服務對象或訪客等候空間	安排妥適座位，準備雜誌、報紙、文宣等物品，降低等候時的無聊感、焦慮感。	
高風險場所		<ol style="list-style-type: none"> 1.安裝安全設備，如：警鈴系統、緊急按鈕、24 小時監視器或無線電話通訊等裝置，並有定期維護及測試。 2.警報系統，如：警鈴、電話、哨子、短波呼叫器、應提供給顯著風險區工作的員工使用，或事件發生時能發出警報並通知同仁且求助。
行政管制措施		
項目	現況描述(含現有措施)	應增加或改善之措施
門禁管制	訪客登記或訪客管制措施	
公共/工作區域管制	保全定時巡邏或其他措施	
進出管制	將不用的門上鎖	
適性配工		
項目	現況描述(含現有措施)	應增加或改善之措施
單獨作業或夜間工作		<ol style="list-style-type: none"> 1.強化人員緊急應變能力。 2.提供教職員工自我防衛工具。
員工曾舉報有遭受不法侵害威脅恐嚇者		與他人協同作業。
工作設計		
項目	現況描述(含現有措施)	應增加或改善之措施
需與校外人士接觸之服務		簡化工作流程，減少工作者及服務對象於互動過程之衝突。
工作負荷過重		<ol style="list-style-type: none"> 1.排班應取得員工同意並保有規律性。 2.避免連續夜班、工時過長或經常性加班累積工作壓力。
其他職場友善措施		<ol style="list-style-type: none"> 1.允許適度時間對話、分享資訊及解決問題。 2.於職場提供員工社交活動或推

		<p>動員工協助方案，並鼓勵員工參與。</p> <p>3.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。</p>
<p>環安組：</p> <p>日期：</p>		

強化工作場所的規劃措施

加強位置	加強措施
通道	加設密碼鎖、教職員工與學生證、訪客登記等措施，可避免未獲授權之人士擅自進出工作地點。
高風險位置	安裝安全設備，如警鈴系統、緊急按鈕、24 小時閉路監視器或無線電話通訊等裝置，務必定期維護。
工作場所	應設置安全區域或緊急疏散程序
工作場所	確保工作空間內有兩個出口
工作場所	請將沒有使用的門鎖住，防止加害人進入及藏匿
工作場所	減少工作空間內出現可以作為武器的尖銳物品，如花瓶、菸灰缸等。
工作場所	保全人員定時巡邏或安裝透明玻璃鏡，加強工作場所之監視。
工作場所	工作場所內所有損壞物品，如燒壞的燈具及破窗，應及時修理。
服務櫃台	有金錢業務交易之服務櫃台裝設防彈或防碎玻璃。
室內、室外及停車場	安裝明亮的照明設備

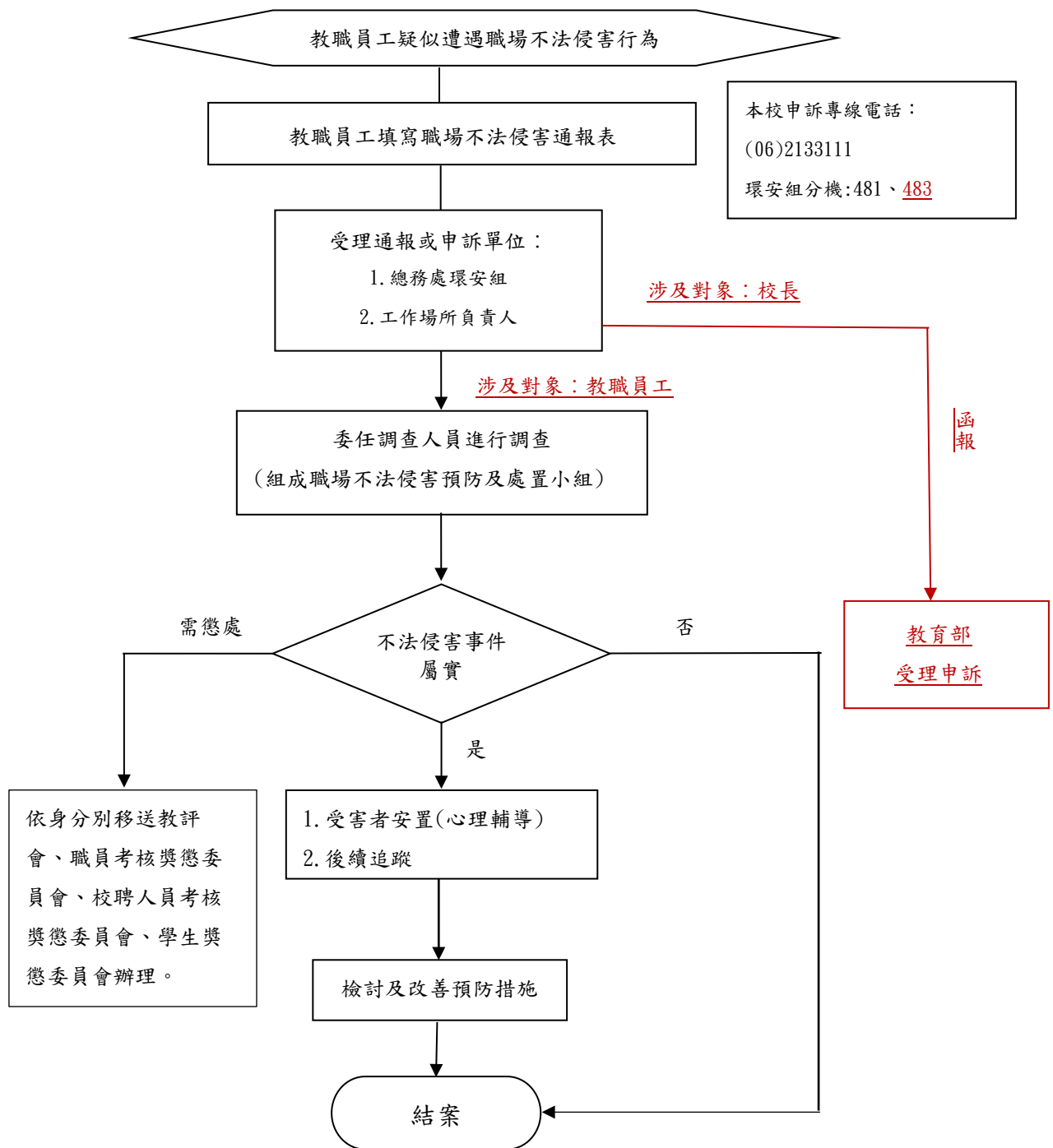
執行職務遭受不法侵害通報表

通報內容				
通報日期時間		年 月 日 時 分		
通報人		與受害者之關係		
工作單位		聯絡電話		
類型		<input type="checkbox"/> 肢體暴力 <input type="checkbox"/> 心理暴力 <input type="checkbox"/> 語言暴力 <input type="checkbox"/> 性騷擾 <input type="checkbox"/> 跟蹤騷擾		
發生日期時間		年 月 日 時 分		
發生地點				
受害者	姓名或特徵		性別	
	<input type="checkbox"/> 外部人員 <input type="checkbox"/> 內部人員(所屬部門/單位: _____)			
加害者	姓名或特徵		性別	
	<input type="checkbox"/> 外部人員 <input type="checkbox"/> 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：				
是否造成傷害		<input type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> 有 1. 傷害者: <input type="checkbox"/> 受害者 <input type="checkbox"/> 加害者 <input type="checkbox"/> 其他: _____ 2. 傷害程度: _____ 目擊者: <input type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> 有, 姓名或特徵: _____		
通報人簽名				

執行職務遭受不法侵害處置表

處置內容	
通報日期時間	年 月 日 時 分
調查時間	年 月 日
參與調查或處理人員	<input type="checkbox"/> 外部人員(請敘明,如警政人員)
	<input type="checkbox"/> 內部人員(請敘明,如保全、人資等)
傷害者需醫療處置否: <input type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 是 事發後雙方調解否: <input type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 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	
處置結果	<input type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> 醫療協助 <input type="checkbox"/> 心理諮商 <input type="checkbox"/> 同儕輔導 <input type="checkbox"/> 調整職務 <input type="checkbox"/> 休假 <input type="checkbox"/> 法律協助 <input type="checkbox"/> 其他: _____
	加害者懲處情形 外部人員: <input type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> 送警法辦 內部人員: <input type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> 調整職務 <input type="checkbox"/> 送警法辦 <input type="checkbox"/> 其他: _____
向受害者說明事件處理結果否: <input type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 是,日期: 年 月 日 未來改善措施:	
承辦人	審核者
	審核時間
	年 月 日

國立臺南大學執行職務遭受不法侵害預防推動流程圖



*備註：若校長涉及職場不法侵害事件，需依行政程序法第 32、33 條規定，進行迴避事宜。

國立臺南大學 113 年度勞工健康服務計畫

一、 依據

本計畫是依據「職業安全衛生法」第 6 條、第 20 條、第 21 條、第 23 條、第 29 條、第 30 條至 31 條及「勞工健康保護規則」第 10 條至 12 條等規範擬定。

二、 目的

本計畫推動之目的，在於維護本校教職員工安全與健康福祉，預防職業危害及避免罹患職業傷病等情事發生，預防職場健康危害，促進員工生理、心理及社會健康。

三、 實施對象：本校教職員工。

四、 實施期間：113 年 1 月 1 日至 113 年 12 月 31 日。

五、 單位人員權責：

單位人員	權責
職業安全衛生人員	(1) 蒐集彙整工作資料。 (2) 協助執行工作適性建議。
勞工健康服務護理人員	(1) 蒐集彙整健康資料。 (2) 協助執行醫療建議。 (3) 追蹤執行成效。
職業醫學專科醫師	(1) 釐清工作危害及健康狀況相關性。 (2) 提供醫療及工作適性建議。
單位主管、人事室及工作者	(1) 協助提供工作資料。 (2) 執行工作適性建議。

六、 實施項目：參照勞工健康保護規則，擬定實施項目如表 1。

七、 實施期程：依本校預定執行之健康服務，擬定實施期程如表 2。

八、 經費預算：依據相關部門年度編列預算支用。

九、 執行成效評估：定期檢視相關健康服務計畫之執行成效統計表。

十、 本計畫經環境安全衛生委員會決議，經校長核准後實施，並公告全校周知，共同配合及參與健康服務計畫之推動。

表 1 勞工健康服務計畫實施項目

項次	實施項目（《勞工健康保護規則》第 10、12 條事項）	綱要及工作項目
1	辦理在職勞工一般及特殊健康檢查（在校檢查或到院健康檢查）	➤ 依據本校「健康檢查實施計畫」執行。
2	勞工體格（健康）檢查結果之分析與評估、健康管理及資料保存。	➤ 辦理在職人員健康檢查，同步開放在校與到院檢查選擇。
3	協助雇主選配勞工從事適當之工作。	➤ 量化分析新進（在職）人員體格（健康）檢查資料，實施健康風險分級管理。
4	辦理健康檢查結果異常者之追蹤管理及健康指導。	➤ 體格（健康）檢查高風險者，安排適性配工評估及健康指導。
5	辦理未滿十八歲勞工、有母性健康危害之虞之勞工、職業傷病勞工與職業健康相關高風險勞工之評估及個案管理。	➤ 依據本校之「母性健康保護計畫」、「異常工作負荷促發疾病預防計畫」、「人因性危害預防計畫」、「執行職務遭受不法侵害預防計畫」、執行。
6	職業衛生或職業健康之相關研究報告及傷害、疾病紀錄之保存。	➤ 依法妥善留存勞工健康服務相關評估表單及執行紀錄。 ➤ 職場流行病學專案資料分析或文獻回顧。
7	勞工之健康教育、衛生指導、身心健康保護、健康促進等措施之策劃及實施。	➤ 職場健康促進活動：講座、電子報、專案活動。 ➤ 員工個人健康諮詢及衛生教育。
8	工作相關傷病之預防、健康諮詢與急救及緊急處置。	➤ 特別危害健康作業高風險者，安排會談評估或預防教育訓練。 ➤ 急救相關藥品器材管理檢點、人員教育訓練、後送處置流程。
9	定期向雇主報告及勞工健康服務之建議。	➤ 勞工健康服務相關計畫及成效評值修訂。 ➤ 環境安全衛生委員會討論議題。
10	辨識與評估工作場所環境、作業及組織內部影響勞工身心健康之危害因子，並提出改善措施之建議	➤ 工作場所現場訪視，實施危害辨識及風險評估。
11	提出作業環境安全衛生設施改善規劃之建議。	➤ 釐清員工傷病、健康情形與工作危害之相關性。
12	調查勞工健康情形與作業之關連性，並採取必要之預防及健康促進措施。	➤ 提供醫療、工作適性或作業環境改善建議。
13	提供復工勞工之職能評估、職務再設計或調整之諮詢及建議。	➤ 傷病後復工困難者，安排傷病休養期及適性復工評估。
14	其他經中央主管機關指定公告者。	➤ 依據衛生福利部疾病管制署公告，實施傳染病防疫措施。

表 2 勞工健康服務計畫實施期程

工作項目	113 年度預計實施期程												備註
	1 月	2 月	3 月	4 月	5 月	6 月	7 月	8 月	9 月	10 月	11 月	12 月	
1. 勞工健康服務相關計畫及成效評值修訂	●											●	協同修訂職業安全衛生管理計畫
2. 辦理在職勞工健康檢查（在校或到院健康檢查）					●	●	●						依本校「健康檢查實施計畫」執行
3. 體格（健康）檢查異常分級管理及配工評估	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	依本校「健康檢查實施計畫」執行
4. 預防異常工作負荷促發腦心血管疾病		●		●	●	●	●	●		●		●	依本校「異常工作負荷促發疾病預防計畫」執行
5. 預防人因性肌肉骨骼疾病		●		●	●	●	●	●		●		●	依本校「人因性危害預防計畫」執行
6. 母性健康保護分級管理及工作適性評估		●		●		●		●		●		●	依本校「母性健康保護計畫」執行
7. 預防職場不法侵害					●	●		●	●				依本校「執行職務遭受不法侵害預防計畫」執行
8. 健康諮詢及衛生教育	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	
9. 職場健康促進活動：遠離代謝症候群工作坊			●	●	●	●			●	●	●	●	
<p>其他機動事宜：</p> <p>1. 不定期執行辨識與評估工作場所環境、作業及組織內部影響勞工身心健康之危害因子，提出改善建議及健康措施。</p> <p>2. 視需要進行傷病後員工復工評估。</p>													

註：每季依實際需求及執行情形，調整實施期程。

113 年度第 2 次環境安全衛生委員會會議

簽到單

會議時間：113 年 6 月 18 日（星期二）上午 9 時 00 分

會議地點：誠正 307 會議室

主 席：李建億 副校長

	單位	姓名	簽名欄
1	李副校長室	李建億 副校長	李建億
2	教務處	歐陽閻 教務長	請假
3	學務處	侯志正 學務長	侯志正
4	總務處	陳耀宏 總務長	陳耀宏
5	研究發展處	盧陽明 研發長	盧陽明 (代)
6	教育學院	鄒慧英 院長	請假
7	人文學院	邱敏捷 院長	邱敏捷 代
8	理工學院	孫光天 院長	孫光天
9	環境與生態學院	張家欽 院長	請假
10	藝術學院	高實珩 院長	張裕云 代
11	管理學院	劉子歆 院長	劉子歆
12	人事室	李珮玲 主任	李珮玲
13	材料科學系	林建宏 主任	請假
14	生物科技學系	鄧燕妮 主任	請假

15	視覺藝術與設計學系	陳建發 主任	陳建發
16	學務處生輔組	賴炯明 專委	賴炯明
17	學務處衛保組	黃靜芳 組長	請假
18	總務處營繕組	蘇勢方 組長	蘇勢方
19	總務處事務組	蔡雅芳 組長	劍坤南代
20	總務處環安組	丁慧如 組長	丁慧如
21	總務處環安組	李美瑩 管理師	李美瑩
22	總務處環安組	陳姿霖 管理師	陳姿霖
23	總務處環安組	李芳儀 管理師	李芳儀
24	總務處環安組	郭瑞欽 管理師	郭瑞欽
25	總務處環安組	鄭米貽 護理師	請假
26	電機系/勞工代表	蔡佐穗 組員	請假
27	戲劇系/勞工代表	呂季樺 校聘組員	請假
28	綠能系/勞工代表	丁文惠 校聘組員	丁文惠
29	生態系/勞工代表	劉妍希 校聘組員	劉妍希
30	生輔組/勞工代表	羅豐州 校安人員	羅豐州
31	電機系/學生代表	林彥良 會長	請假
32	鋰電池中心計畫	許伊婷 專任助理	許伊婷