

國立臺北藝術大學

112 學年第 1 學期第 1 次環境保護暨職業安全衛生委員會會議紀錄

時間：112 年 9 月 18 日中午 12 時整

地點：本校行政大樓 3 樓會議室

主席：陳主任委員愷璜(莊委員政典代)

記錄：張雅庭

壹、主席致詞：略。

貳、報告事項：

一、校園環境保護相關事項說明：

(一)近期本校水電使用情形檢討：

- 1.依據台電公司電費單統計，本校 112 年 1 至 9 月份累計總用電度數為 7,371,796 度，較 111 年度同期用電度數(6,979,048 度)增加 392,748 度，正成長 5.63%；又 1 至 9 月全校總電費支出為 24,336,843 元，較 111 年度同期電費(21,783,190 元)增加 2,553,653 元，正成長 11.72%，懇請全校各單位持續協助落實用電管理，減少不必要之能源浪費。
- 2.依據自來水公司水費單統計，本校 112 年 1 至 9 月份累計總用水度數為 127,410 度，較 111 年度同期累計用水度數(117,027 度)增加 10,383 度，正成長 8.87%；又 1 至 9 月全校總水費支出為 3,274,663 元，較 111 年度同期水費(2,424,760 元)增加 849,903 元，正成長 35.05%。其中，本校污水排放已於 111 年 5 月完成納管至臺北市政府衛工處公共污水下水道，市府已隨水費單額外收取污水下水道使用費用(每度水增收 5 元)。鑒於台灣實際上為水資源短缺區域，敬請全校師生務必節約用水。

(二)本校近期太陽光電運作成果說明：

- 1.本校已辦理太陽光電發電設備標租案，設置區域為女一舍、藝大會館、研究生宿舍及戲舞大樓等校舍之頂樓平台，設置容量總計為 189.15kWp，回饋金百分比為 6.5%，本年度迄今已累計發電量為 167,000 度，獲得回饋金為 5.8 萬元。
- 2.本校已自行設置太陽光電設備，設置區域為科技藝術館頂樓平台，設置容量為 13.975 kWp，本年度迄今已累計發電量達 7,500 度，節省電費約 2.6 萬元。

(三)校內水質近期檢驗相關事項說明：

- 1.水塔水質檢驗：本校校區共有列管水塔 27 處，每年進行 1 次水塔清洗及每半年進行 1 次水質檢驗。總務處已於 112 年 8 月 19 至 20 委託合格之專業清洗業者辦理清洗水塔，並於 112 年 8 月 30 日委請專業檢測公司進行水質採樣，檢驗報告於 112 年 9 月 11 日提出，水質均符合相關規

定。

2.本校目前飲水機共有 133 台，為確保全校師生飲用水安全，已依行政院環保署飲用水連續供水固定設備使用及維護管理辦法第 8 條第 2 項規定，每年內完成所有飲水機之水質檢驗工作。本校水質抽驗比例為 1/4 台飲水機，且每次不得重複，總務處已於 112 年 7 月 13 日委請專業檢測公司進行水質抽驗採樣 33 台，並於 112 年 7 月 20 日提出檢驗報告，水質均符合相關規定。

(四)全校區邊坡監測事宜：本校委請財團法人臺灣營建研究院辦理定期校園巡查，自 111 年 1 月 1 日起辦理全校區邊坡安全監測作業共 3 年，針對全校區排水系統、邊坡及擋土設施持續性進行長期監測，並針對豪大雨和一定規模之地震後加強觀測，以確保校區建物及環境設施安全。至今監測作業已滿 1.5 年，目前持續監測至 112 年第 2 季，依據歷次季報告結論，校區內邊坡環境尚無重大異常變化，另配合監測工作本季辦理 24 組建物傾斜儀汰舊換新作業。

二、衛生福利部已於 112 年 2 月 15 日修正公布《菸害防制法》，並於 112 年 3 月 22 日施行，各級學校之校園依法須為「全面無菸校園」，倘師生違法於校園中吸菸遭舉發，將由主管機關依法裁罰。為維護教職員健康與落實菸害防制觀念，本室於 112 年 9 月 6 日上午 10 時至 11 時假本校行政大樓 3 樓會議室邀請北投區健康中心專家演講「健康促進宣導講座」，內容包括用藥安全、反毒宣導與菸害防制介紹等，共計有 37 位教職員工出席。

三、職醫/職護臨場健康服務：

(一)本(112)年度職醫第 3 次臨校健康照護服務訂於 112 年 9 月 20 日上午辦理，本年度最後一場次之臨場健康服務預定於本年 12 月 14 日辦理，若有需要進行個別健康諮詢之同仁，可先洽本室預約。

(三)勞工健康服務護理人員(職護)全職在校服務，若同仁有健康諮詢之需求，歡迎於上班時間內逕洽環安室。

四、在職員工健康檢查：

(一)依據「勞工健康保護規則」第 17 條明定：「雇主對在職勞工，應依下列規定，定期實施一般健康檢查：

- 1.年滿 65 歲者，每年檢查 1 次。
- 2.40 歲以上未滿 65 歲者，每 3 年檢查 1 次。
- 3.未滿 40 歲者，每 5 年檢查 1 次。

(二)對於具有公務員身份之同仁，依據「中央機關(構)員工一般健康檢查補助基準表」，年滿 40 歲者，每 2 年得申請健康檢查 1 次，最高補助 4,500 元，應於補助額度內檢據核實，並得以公假 1 天辦理請假。建議相關人

員依補助辦法定期辦理健檢，並於健檢後提供健檢資料送環安室存檔備查。

(三)對於本校聘任之兼任老師，如在其他(事業)單位具有正職，應由其正職單位辦理健檢，並請適時提供健檢資料送環安室存檔備查；如為無正職之兼任老師，請於各兼任單位中擇一辦理健檢，亦請於健檢後提供健檢資料送環安室存檔備查。

(四)本(112)年度在職員工健康檢查訂於 112 年 10 月 4 日(星期三)上午辦理，本室已進行前置準備作業，並篩選本年度符合職安法相關健康檢查資格之在職員工清單，並於 112 年 8 月 23 日、9 月 4 日及 9 月 14 日分別個別寄送健康檢查通知單，敬請與會各委員協助宣導。

五、新進人員(包含兼任老師)一般體格檢查補充說明：

(一)依職業安全衛生法第 2 條規定，勞工係指受僱從事工作獲致工資者。

(二)依職業安全衛生法第 20 條第 1 項、第 2 項，以及勞工健康保護規則第 15 條之規定，雇主與勞工雙方有關勞工體格檢查之義務，目的係為識別勞工工作適性，評估其是否適合從事該作業，避免因工作造成勞工健康之威脅或傷害，因此，體格檢查應於勞工實際從事作業前完成，方能符合該目的。

(三)本校各新進人員已由人事室協助於報到程序中告知，需自行至勞動部公告勞工體格及健康檢查認可之醫療機構實施體檢，且檢查內容須符合「勞工健康保護規則」之規定，體檢報告並應送至環安室備查。其中，各醫院體檢作業皆須數個工作日，請新進人員提早作業。

(四)從來不曾在本校兼課之兼任老師，或者過去三年內(40 歲以上未滿 65 歲者)或五年內(未滿 40 歲者)未曾在本校兼課之兼任老師，新聘時應視為新進人員，應於聘任時繳交體格檢查報告。新聘兼任老師因無報到程序，故由環安室以人事室提供之校教評會紀錄為準，轉請聘任單位協助通知兼任老師配合辦理。

六、本校勞工作業環境監測實施執行說明：

(一)特定粉塵作業場所：本校美術學系所屬石雕教室目前歸類為特定粉塵作業場所，美術學系已於 112 年 7 月 13 日委請職安署認證之專業監測廠商到校執行年度第 1 次監測粉塵濃度，其結果均符合相關規定。

(二)本校研究大樓、圖書館、關渡美術館及音樂二館等四棟設有中央空調之建築物應每半年執行工作場所二氧化碳監測，已委請專業廠商擬定年度二氧化碳監測計畫，並訂於 112 年 9 月 19 日到校執行 112 年度第 2 次監測。

七、本(112)年 9 月 13 日下午約 4 時 30 分，地美館內有 1 名同學準備佈展前置作業時，遭現場展牆倒塌而壓傷，對本次罹災事件有相關事項提醒：

- (一)依據職業安全衛生法第 6 條第 1 項及職業安全衛生設施規則第 23 條，雇主對於建築構造物及其附置物，應保持安全穩固，以防止崩塌等危害。
- (二)實習場所發生之事故，大都是在操作機械、設備時因不熟悉甚至不瞭解作業程序(工作守則)所致，建議教授實習課程之各教學展演單位務必加強安全衛生教育訓練，並協助研習同學辨認實習場所之風險危害，同時教導如何預防這些危害。
- (三)已知地美館未列入本校實習場所，然依據該空間之教學展演性質，建議管理單位建置「安全衛生工作守則」及危害辨識資料，並要求爾後使用該空間之人員應確實遵守。

八、勞動部勞動及職業安全衛生研究所因應數位科技之發展，將原有之勞工安全衛生展示館進行大幅之內部改造及數位設備購置，已於 111 年 3 月 29 日完成更新並更名為「勞安加衛體驗館」。該館展示設計概念以「人生不能重來」為主軸，模擬參訪者的職涯人生中需要注意的職業危害，並學會如何在職場生涯中趨吉避凶。館內展示空間透過災害主題的分類，共有「人力資源部門」、「營繕施工部門」、「製造生產部門」、「健康促進部門」、「技術研發部門」等五大展區，歡迎各級學校申請參訪，並提供遊覽車之車資補助。謹請校內各實習單位指派教職員或學生參訪，本室將協助居中聯繫。

九、近期天氣高溫炎熱，勞力工作者經常需要於烈日曝曬下之戶外環境中工作，本室已提醒總務處各採購單位轉知校園工程承商應善盡雇主之責，依據職安署之指引訂定高氣溫戶外作業熱危害預防計畫，全力防範高溫環境引起之熱疾病，適時調整勞工之作業時間，以保障從事戶外作業勞工之健康。

十、為鼓勵民眾投入環境教育推展，簡政便民及環境保護相關證照管理一致性等需求，行政院環境保護署於 112 年 8 月 11 日修訂「環境教育人員認證及管理辦法」部分條文，其修正要點如下：

- (一)簡化認證審查流程，加速核證作業時效。
- (二)參考環境保護專責及技術人員在職訓練時數二年六小時規定，修正申請展延之環境相關研習時數為累計十五小時以上，並應包含三小時以上環境教育法規或政策相關訓練。
- (三)增訂依法配置於環境教育機構、設施場所之環境教育人員及學校依環境教育法第十八條第一項指定人員之調訓規定，並增訂未參加調訓且未延訓之廢止認證事由。

參、提案討論：

案由一：修訂本校「執行職務遭受不法侵害預防計畫」，提請審議。(提案單位：環安室)

說明：

- 一、參照勞動部職安署於 111 年 8 月 25 日修訂「執行職務遭受不法侵害預防指引」，以及教育部之職業安全衛生管理「相關計畫及工具範本」，據以修訂本校「執行職務遭受不法侵害預防計畫」。
- 二、謹陳本校新修訂之本校「執行職務遭受不法侵害預防計畫」(如附件 1)，提請本委員會審議。

討論：

- 一、劉錫權院長：在本計畫中已揭示職場不法侵害行為的樣態，並已提示員工遇到職場不法侵害時可採行之措施，但若確實發生不法侵害事件，學校是否具有專業背景之人員經辦處理，值得思考。
- 二、林宏源主任：感謝院長提醒。在「職業安全衛生法」中建構之勞工健康保護四大計畫，包含「母性健康保護計畫」、「人因性危害預防計畫」、「異常工作負荷促發疾病預防計畫」及「執行職務遭受不法侵害預防計畫」等，其第一線的執行者為職護及職醫，亦即為處理職場不法侵害事件的專業人員。在實務上，職場不法侵害事件的處理確實有一定的難度，少數事件甚至牽涉單位首長，許多情況都超出職護能力所及之範圍，但環安室仍建議職場不法侵害之受害者在事發時先行與職護諮詢及溝通，環安室會儘可能了解事件過程及給予初步的建議，並依據計畫之流程處理。
- 三、黃明怡主任：
 - (一)就本校執行職務遭受不法侵害預防計畫擬修正六、(六)、3.(4)有關學校校長涉及不法侵害事件規範部分補充說明，於職場性騷擾事件類型，本校前已配合教育部相關規定修正本校性騷擾與性別歧視防治及處理要點，校長如涉及性別工作平等法之性騷擾事件，係由教育部受理申訴，爰仍應依上開要點辦理。
 - (二)有關院長詢及承辦人是否有專業能力處理員工遭受不法侵害部分，依案內表 8 對於受害者安置情形選項包括「引介心理諮商或身心調適資源」來看，如果因遭受職場不法侵害而有心理諮詢與服務需求，這邊也就本校員工協助方案(EAP)補充說明，本校所訂「國立臺北藝術大學員工協助方案推動計畫」(請參閱人事室網頁)，已有借重諮商中心提供有身心需求之教職員工諮商與諮詢服務之規範。
- 四、孫蓉蓉組長：本計畫所列之「預防職場不法侵害之書面聲明」，是否

指未來一、二級單位皆需要在自己的工作場所內做不法侵害相關公告嗎？

五、林宏源主任：「預防職場不法侵害之書面聲明」係為學校對於杜絕職場不法侵害之政策宣示，希望一、二級單位能於公佈欄處張貼。

決 議：照案通過，惟部分文字請參酌委員之建議酌修。

案由二：修訂本校「異常工作負荷促發疾病預防計畫」，提請審議。(提案單位：環安室)

說 明：

- 一、為保護工作者之身心及安全健康，針對採取輪班、夜間工作、長時間工作及其他異常工作負荷之工作者，訂定異常工作負荷促發疾病預防計畫，提供健康管理措施，以達到預防過勞與壓力之目的，確保工作者之身心健康。
- 二、依據教育部之範本文件以及本校之事業規模與組織人力，特修訂本計畫(如附件 2)以利後續執行。

決 議：照案通過。

肆、臨時動議：無。

伍、散會：下午 1 時 15 分。

國立臺北藝術大學

執行職務遭受不法侵害預防計畫

111年3月29日環境保護暨職業安全衛生委員會審議通過

111年9月28日環境保護暨職業安全衛生委員會修訂通過

112年9月18日環境保護暨職業安全衛生委員會修訂通過

一、依據

- (一)「職業安全衛生法」第6條第2項、「職業安全衛生法施行細則」第11條及「職業安全衛生設施規則」第324-3條。
- (二)勞動部職業安全衛生署「執行職務遭受不法侵害預防指引」。

二、目的

本校為預防教職員工及工作者於執行職務時遭受職場不法侵害，即俗稱「職場暴力」，處置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，訂定本計畫。

三、定義

- (一)當評估可能或已經出現下列類型之職場不法侵害，即應啟動執行職務遭受不法侵害預防計畫：
 - 1.肢體不法侵害(如：毆打、抓傷、拳打、腳踢等)。
 - 2.心理不法侵害(如：威脅、欺凌、騷擾、辱罵等)。
 - 3.語言不法侵害(如：霸凌、恐嚇、干擾、歧視等)。
 - 4.性騷擾(如：不當的性暗示與行為等)。
 - 5.跟蹤騷擾(如：對特定人反覆或持續違反其意願與性或性別有關之行為，使之心生畏懼，足以影響日常生活或社會活動等)。
- (二)職場不法侵害來源
 - 1.內部：發生在同事或上司及下屬之間，包括校長及監督管理者。
 - 2.外部：發生在工作者及其他第三方之間，包括工作場所出現的陌生人、學生、承包商及業務上所照顧、看顧或管理之對象。
 - 3.網路：透過網路上傳文字、照片、影片等形式，持續對他人嘲笑、辱罵、騷擾、毀謗或威脅，造成對方身心靈傷害的網路不當行為。

四、適用對象：本校勞動場所內教職員工及工作者。

五、職責分工

- (一)校長
 - 1.監督計畫依規定執行。
 - 2.支持及協調校內各單位共同推動本計畫。
- (二)人事室
 - 1.協助預防計畫之規劃、推動及執行。
 - 2.辦理相關教育訓練。

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. 受理遭受不法侵害之通報。

(三)環境保護暨職業安全衛生室 (以下簡稱：環安室)

1. 預防計畫之規劃、推動與執行。
2. 強化工作場所保護措施之規劃。
3. 可能之不法侵害辨識及評估。
4. 受理遭受不法侵害之通報。

(四)總務處/學務處

1. 協助預防計畫之規劃、推動及執行。
2. 協助辦理相關教育訓練。

(五)勞工健康服務人員

1. 協助職場不法侵害預防及處置。
2. 輔導受害者心理健康並給予輔導，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。
3. 辨識與評估高風險族群，並提供改善建議。

(六)工作場所負責人(一、二級主管)

1. 公告校內禁止工作場所職場不法侵害之聲明。
2. 會同環安室填寫職場不法侵害工作場所風險評估表。
3. 配合接受相關職場不法侵害預防教育訓練。
4. 負責執行強化工作場所的規劃。
5. 負責提供所屬工作者提供必要保護措施。

(七)法務人員：本校得視需要邀請校外法務人員，協助提供相關法律諮詢服務。

(八)工作者

1. 配合填寫潛在職場不法侵害風險評估表格。
2. 配合接受相關職場不法侵害預防教育訓練。
3. 配合預防職場不法侵害防治計畫執行與參與。

六、計畫執行流程

(一)工作場所負責人建構行為規範：工作場所負責人應於工作場所張貼公告「預防職場不法侵害之書面聲明」(如表 1)，並應填寫「預防職場不法侵害主管層級自主檢核表」(如表 2)進行自評，續交由環安室歸檔留存。

(二)辨識及評估危害

1. 辨識高風險族群：針對學校內警衛人員、老師、勞工健康服務人員、環安衛管理人員及其它第一線服務人員等。
2. 辨識具高風險族群特質：針對學校內夜班、輪班、長工時、高工作負荷、缺乏保障之職務或職場正義感較低工作場所。

3. 本校環安室會同各一、二級單位視需要採用「職場不法侵害工作場所風險評估表」(如表 3) 進行風險分級。執行評估後，由各單位及環安室分別妥善留存備查。
4. 評估過程中若遇有疑似遭受職場不法侵害之工作者而其未曾提出申訴，勞工健康服務人員應進行關懷，提供工作者對職場不法侵害相關事項之認知，並採用「職場不法侵害評估表」(如表 4) 進行初步處置措施。

(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) 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。
 - (2) 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。
 - (3) 對有不法侵害傾向人士之識別方法。
 - (4) 保護個人及同事的不法侵害預防措施及程序。
 - (5) 與員工溝通、解決衝突及危機處理的技巧及案例分析。
 - (6) 認識校內申訴機制。
2. 於實施教育訓練前後，請上課人員填寫「不法侵害問卷調查表」(如表 5)，以便於發現員工對職場不法侵害相關事項之認知程度，提供未來計畫執行成效之評估分析。

(四) 適當配置作業場所

1. 針對校內容易發生不法侵害之類型與工作場所，強化該工作場所之軟硬體設施，列舉出經常採行之建議措施(如表 6)。
2. 透過「物理環境」與「工作場所設計」兩個面向進行檢點，並以職場不法侵害預防之「工作場所檢點紀錄表」(如表 7) 進行相關檢點與改善。

(五) 依工作適性適當調整人力或提供必要保護措施

1. 透過「適性配工」與「工作設計」兩個面向進行檢點，並以職場不法侵害預防之「工作場所檢點紀錄表」(如表 7) 進行相關檢點與改善。
2. 校內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(如聘用足夠保全人員支援)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) 執行教職員工人事調動告知作業時。
 - (7) 執行教職員工人事終止聘雇告知作業時。

(六) 建制職場不法侵害事件處理程序

1. 工作者疑似遭遇職場不法侵害時，請向工作場所負責人、人事室或環安室進行申訴通報，並請先參閱本校執行職務遭受不法侵害事件執行流程(如圖 1)

2. 申訴人應先填具「職場不法侵害申訴單」(如表 8-1)，並依不法侵害屬性及其校內分工進行申訴：

- (1) 若遭遇疑似性騷擾或跟蹤騷擾時，請向人事室申訴通報。
- (2) 若遭遇疑似職場霸凌或肢體不法侵害時，請向環安室通報。

3. 組成職場不法侵害處理小組

- (1) 由學校校長或監督管理者召集人事室人員、環安衛管理人員、勞工健康服務人員、勞工代表組成，並視需要納入學務處人員、總務處人員、相關主管以及外聘法務人員。
- (2) 本小組負責研擬控制不法侵害個案的策略以及處理職場不法侵害案件，並填寫「職場不法侵害處置單」(如表8-2)。
- (3) 本小組成員應熟悉組織內部對不法侵害事件發生時之應變方法與步驟，並得視情況及時報警，以應對突發事件。
- (4) 本小組成員於調查處理程序中，除經小組會議決議外，不得與當事人、代表其利益之人或利害關係人為程序外之接觸。
- (5) 若學校校長或代理人涉及職場不法侵害事件，則本小組成員交由公正第三方擔任。如該職場不法侵害事件為性騷擾事件，則可依照本校「性騷擾與性別歧視防治及處理要點」處置。
- (6) 申訴及處置過程必須客觀、公平及公正，對申訴者(受害人)、被申訴者(加害人)及目擊者之權益及隱私完全保密。

4. 本校應根據工作者(受害者)不同的傷害程度提供保護、安置及協助，並提供身心健康輔導：

- (1) 對於受害人提供立即性、持續性及支持性的保護措施。
- (2) 受害者或目睹不法侵害事件之勞工，可能出現長期或短期心理創傷、害怕回到工作中、感到無力等情緒問題，可安排諮商、同儕輔導、休假或彈性調整職務內容與工作時間等方式，給予支持和協助。
- (3) 填寫「職場不法侵害案件處置單」(表8-2)時，應同時進行關懷提供工作適性評估及建議，另依受害者狀況提供相關外部協助資源(如表9)。

七、執行成效之評估及改善

- (一) 不法侵害事件發生後，各一、二級單位應對環境及職務進行審查及檢討(如表 10)，以找出改善之空間。
- (二) 職場不法侵害事件之調查報告應以書面記錄、保管，以利事後審查；不法侵害事件發生後，組織應對環境及職務設計再進行審查及檢討，以找出改善之空間。
- (三) 相關之會議紀錄、訓練內容、評估報告、通報表、處置表、醫療及賠償紀錄等，應予以保存，以助每年進行風險評估和分析。

八、本計畫執行紀錄或文件等應歸檔留存三年以上。

九、本計畫經本校環境保護暨職業安全衛生委員會審議通過後實施，修正時亦同。

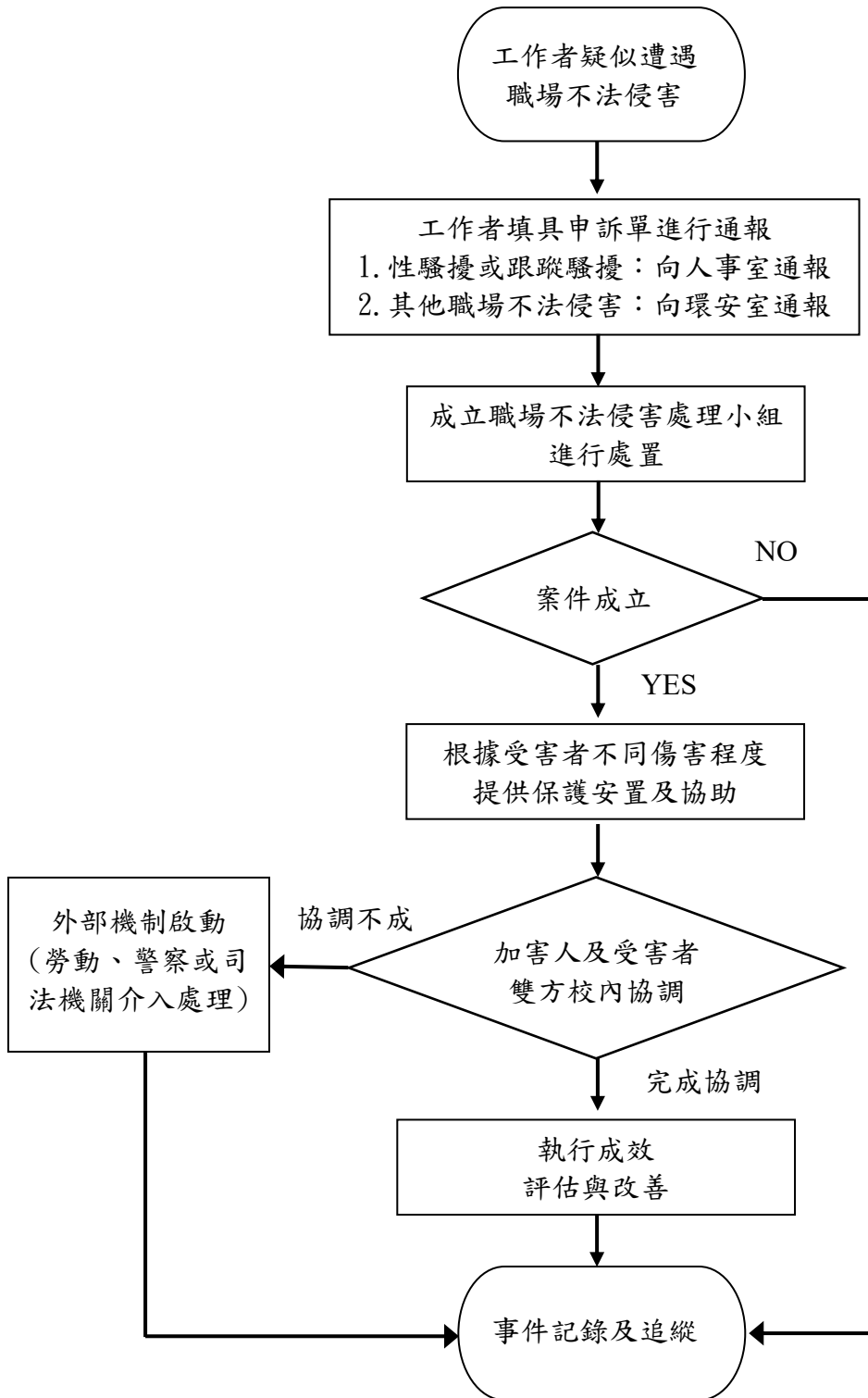


圖 1 執行職務遭受職場不法侵害事件處理流程圖

表 1

國立臺北藝術大學 預防職場不法侵害之書面聲明

本校為保障所有教職員工及其它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不法侵害之行為，亦絕不容忍本校教職員工同仁間或訪客、同學、同學家長及陌生人對本校員工有職場不法侵害之行為。

- 一、職場不法侵害的定義：教職員工和其它工作者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、職場不法侵害行為的樣態：
 - (一) 肢體不法侵害(如：毆打、抓傷、拳打、腳踢等)。
 - (二) 心理不法侵害(如：威脅、欺凌、騷擾、辱罵等)。
 - (三) 語言不法侵害(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(如：對特定人反覆或持續違反其意願與性或性別有關之行為，使之心生畏懼，足以影響日常生活或社會活動等)。
- 三、員工若遇到職場不法侵害，請於下列事項選取可行者尋求協助：
 - (一) 與環安室勞工健康服務人員進行商談。
 - (二) 尋求熟識同事之建議與支持。
 - (三) 勇敢與加害者理性溝通，表達自身感受。
 - (四) 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。
 - (五) 盡可能以錄音或任何方式記錄加害者行為做為證據。
 - (六) 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，都應立即通知本校人事室或撥打員工申訴專線，本校相關單位接獲申訴後會採取保密的方式進行調查，若被調查屬實者，將會進行議處。
- 五、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，將會進行議處。
- 六、本校鼓勵教職員工同仁均能利用所設置之內部申訴處理機制處理此類糾紛，如教職員工需要外部機制協助，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：

案件類型	權責單位	專線電話	專用傳真	申訴專用信箱
職場不法侵害案件	環安室	2896-1000#2501	2895-2236	osho@eo.tnua.edu.tw
性騷擾案件	人事室	2896-1035	2893-8728	leader@ccnia.tnua.edu.tw

表 2

國立臺北藝術大學 預防職場不法侵害主管層級自主檢核表

單 位		職 稱	
請您依照自主檢核表，勾選您是否有以下列舉事項：			
1	持續地在工作上對員工吹毛求疵，在小事上挑剔，把微小的錯誤放大、扭曲。	<input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否	
2	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。	<input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否	
3	總是試圖貶抑員工個人、職位、地位、價值與潛力。	<input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否	
4	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。	<input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否	
5	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、冷凍、排擠等。	<input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否	
6	在他人面前輕視或貶抑員工。	<input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否	
7	在私下或他人面前對員工咆哮、羞辱或威脅。	<input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否	
8	給員工過重的工作，或交付無聊的瑣事，或甚至完全不給員工何事做。	<input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否	
9	剽竊員工的工作成果或聲望。	<input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否	
10	讓員工的責任增加卻降低其權力或地位。	<input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否	
11	無正當理由不准員工請假。	<input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否	
12	不准員工接受必要的訓練，導致其工作績效不佳。	<input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否	
13	給予員工不切實際的工作目標，或當其正努力朝向目標時，卻交付員工其他任意不相關之工作，阻礙其前進。	<input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否	
14	突然縮短交件期限，或故意不通知員工工作時限，使其延誤時限而遭到處分。	<input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否	
15	將員工所說或做的都加以扭曲與誤解。	<input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否	
16	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。	<input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否	
17	在未犯錯的情形下要求員工離職或退休。	<input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否	
18	不斷要求員工處理非公務之私事，員工如拒絕則遭處罰。	<input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否	
19	本人同意上述自我檢核，不會有職場不法侵害行為。	<input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否	
主管簽名/日期			
註：			
1. 資料來源：勞動部職業安全衛生署執行職務遭受不法侵害預防指引（第三版）。			
2. 若所列舉之行為勾選「是」愈多，宜注意調整對同仁之態度。			
3. 若填表時有任何疑問，敬請逕洽環安室(校內分機 2502)。			
4. 本表單填寫後請交由環安室勞工健康服務護理人員歸檔。			

表 3

國立臺北藝術大學 職場不法侵害工作場所風險評估表

單位		評估人員/日期	
受評估場所工作型態	<input type="checkbox"/> 行政工作 <input type="checkbox"/> 實驗室研究 <input type="checkbox"/> 其他 _____	工作場所人數	

外部不法侵害（註：勾「否」者，該項無需評估）

潛在風險	是	否	潛在不法侵害 風險類型	可能性 (發生機率)	嚴重性 (傷害程度)	風險等級 (高中低)	現有控制措施	應增加或修 正相關措施
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，可能成為該區教職員工之不法侵害來源	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 肢體 <input type="checkbox"/> 心理 <input type="checkbox"/> 語言 <input type="checkbox"/> 性騷擾	<input type="checkbox"/> 極不可能(1分) <input type="checkbox"/> 不太可能(2分) <input type="checkbox"/> 可能(3分)	<input type="checkbox"/> 輕(1分) <input type="checkbox"/> 中(2分) <input type="checkbox"/> 嚴重(3分)	<input type="checkbox"/> 低(1-2分) <input type="checkbox"/> 中(3-4分) <input type="checkbox"/> 高(6-9分)	<input type="checkbox"/> 行政管理 <input type="checkbox"/> 個人防護 <input type="checkbox"/> 其他	
缺乏有經驗的工作者在接觸群眾的一線崗位	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 肢體 <input type="checkbox"/> 心理 <input type="checkbox"/> 語言 <input type="checkbox"/> 性騷擾	<input type="checkbox"/> 極不可能(1分) <input type="checkbox"/> 不太可能(2分) <input type="checkbox"/> 可能(3分)	<input type="checkbox"/> 輕(1分) <input type="checkbox"/> 中(2分) <input type="checkbox"/> 嚴重(3分)	<input type="checkbox"/> 低(1-2分) <input type="checkbox"/> 中(3-4分) <input type="checkbox"/> 高(6-9分)	<input type="checkbox"/> 行政管理 <input type="checkbox"/> 個人防護 <input type="checkbox"/> 其他	
工作者沒有接受過培訓如何處理刁難的外部人員	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 肢體 <input type="checkbox"/> 心理 <input type="checkbox"/> 語言 <input type="checkbox"/> 性騷擾	<input type="checkbox"/> 極不可能(1分) <input type="checkbox"/> 不太可能(2分) <input type="checkbox"/> 可能(3分)	<input type="checkbox"/> 輕(1分) <input type="checkbox"/> 中(2分) <input type="checkbox"/> 嚴重(3分)	<input type="checkbox"/> 低(1-2分) <input type="checkbox"/> 中(3-4分) <input type="checkbox"/> 高(6-9分)	<input type="checkbox"/> 行政管理 <input type="checkbox"/> 個人防護 <input type="checkbox"/> 其他	
施暴者容易接近工作者做出肢體攻擊	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 肢體 <input type="checkbox"/> 心理 <input type="checkbox"/> 語言 <input type="checkbox"/> 性騷擾	<input type="checkbox"/> 極不可能(1分) <input type="checkbox"/> 不太可能(2分) <input type="checkbox"/> 可能(3分)	<input type="checkbox"/> 輕(1分) <input type="checkbox"/> 中(2分) <input type="checkbox"/> 嚴重(3分)	<input type="checkbox"/> 低(1-2分) <input type="checkbox"/> 中(3-4分) <input type="checkbox"/> 高(6-9分)	<input type="checkbox"/> 行政管理 <input type="checkbox"/> 個人防護 <input type="checkbox"/> 其他	

潛在風險	是	否	潛在不法侵害 風險類型	可能性 (發生機率)	嚴重性 (傷害程度)	風險等級 (高中低)	現有控制措施	應增加或修 正相關措施
工作者需要在陌生的環境下工作	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 肢體 <input type="checkbox"/> 心理 <input type="checkbox"/> 語言 <input type="checkbox"/> 性騷擾	<input type="checkbox"/> 極不可能(1分) <input type="checkbox"/> 不太可能(2分) <input type="checkbox"/> 可能(3分)	<input type="checkbox"/> 輕(1分) <input type="checkbox"/> 中(2分) <input type="checkbox"/> 嚴重(3分)	<input type="checkbox"/> 低(1-2分) <input type="checkbox"/> 中(3-4分) <input type="checkbox"/> 高(6-9分)	<input type="checkbox"/> 行政管理 <input type="checkbox"/> 個人防護 <input type="checkbox"/> 其他	
工作者是否有單獨的工作	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 肢體 <input type="checkbox"/> 心理 <input type="checkbox"/> 語言 <input type="checkbox"/> 性騷擾	<input type="checkbox"/> 極不可能(1分) <input type="checkbox"/> 不太可能(2分) <input type="checkbox"/> 可能(3分)	<input type="checkbox"/> 輕(1分) <input type="checkbox"/> 中(2分) <input type="checkbox"/> 嚴重(3分)	<input type="checkbox"/> 低(1-2分) <input type="checkbox"/> 中(3-4分) <input type="checkbox"/> 高(6-9分)	<input type="checkbox"/> 行政管理 <input type="checkbox"/> 個人防護 <input type="checkbox"/> 其他	
工作者需要在深夜進行工作	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 肢體 <input type="checkbox"/> 心理 <input type="checkbox"/> 語言 <input type="checkbox"/> 性騷擾	<input type="checkbox"/> 極不可能(1分) <input type="checkbox"/> 不太可能(2分) <input type="checkbox"/> 可能(3分)	<input type="checkbox"/> 輕(1分) <input type="checkbox"/> 中(2分) <input type="checkbox"/> 嚴重(3分)	<input type="checkbox"/> 低(1-2分) <input type="checkbox"/> 中(3-4分) <input type="checkbox"/> 高(6-9分)	<input type="checkbox"/> 行政管理 <input type="checkbox"/> 個人防護 <input type="checkbox"/> 其他	
工作者沒有接受過培訓如何處理 現金或應對搶劫	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 肢體 <input type="checkbox"/> 心理 <input type="checkbox"/> 語言 <input type="checkbox"/> 性騷擾	<input type="checkbox"/> 極不可能(1分) <input type="checkbox"/> 不太可能(2分) <input type="checkbox"/> 可能(3分)	<input type="checkbox"/> 輕(1分) <input type="checkbox"/> 中(2分) <input type="checkbox"/> 嚴重(3分)	<input type="checkbox"/> 低(1-2分) <input type="checkbox"/> 中(3-4分) <input type="checkbox"/> 高(6-9分)	<input type="checkbox"/> 行政管理 <input type="checkbox"/> 個人防護 <input type="checkbox"/> 其他	
工作環境內部或外部有讓施暴者 隱藏的地方	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 肢體 <input type="checkbox"/> 心理 <input type="checkbox"/> 語言 <input type="checkbox"/> 性騷擾	<input type="checkbox"/> 極不可能(1分) <input type="checkbox"/> 不太可能(2分) <input type="checkbox"/> 可能(3分)	<input type="checkbox"/> 輕(1分) <input type="checkbox"/> 中(2分) <input type="checkbox"/> 嚴重(3分)	<input type="checkbox"/> 低(1-2分) <input type="checkbox"/> 中(3-4分) <input type="checkbox"/> 高(6-9分)	<input type="checkbox"/> 行政管理 <input type="checkbox"/> 個人防護 <input type="checkbox"/> 其他	
在公眾視野中有貴重的物品或現 金	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 肢體 <input type="checkbox"/> 心理 <input type="checkbox"/> 語言 <input type="checkbox"/> 性騷擾	<input type="checkbox"/> 極不可能(1分) <input type="checkbox"/> 不太可能(2分) <input type="checkbox"/> 可能(3分)	<input type="checkbox"/> 輕(1分) <input type="checkbox"/> 中(2分) <input type="checkbox"/> 嚴重(3分)	<input type="checkbox"/> 低(1-2分) <input type="checkbox"/> 中(3-4分) <input type="checkbox"/> 高(6-9分)	<input type="checkbox"/> 行政管理 <input type="checkbox"/> 個人防護 <input type="checkbox"/> 其他	

潛在風險	是	否	潛在不法侵害 風險類型	可能性 (發生機率)	嚴重性 (傷害程度)	風險等級 (高中低)	現有控制措施	應增加或修 正相關措施
需要處理大量金錢的工作缺乏轉移現金的程序	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 肢體 <input type="checkbox"/> 心理 <input type="checkbox"/> 語言 <input type="checkbox"/> 性騷擾	<input type="checkbox"/> 極不可能(1分) <input type="checkbox"/> 不太可能(2分) <input type="checkbox"/> 可能(3分)	<input type="checkbox"/> 輕(1分) <input type="checkbox"/> 中(2分) <input type="checkbox"/> 嚴重(3分)	<input type="checkbox"/> 低(1-2分) <input type="checkbox"/> 中(3-4分) <input type="checkbox"/> 高(6-9分)	<input type="checkbox"/> 行政管理 <input type="checkbox"/> 個人防護 <input type="checkbox"/> 其他	
工作者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不法侵害受害者	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 肢體 <input type="checkbox"/> 心理 <input type="checkbox"/> 語言 <input type="checkbox"/> 性騷擾	<input type="checkbox"/> 極不可能(1分) <input type="checkbox"/> 不太可能(2分) <input type="checkbox"/> 可能(3分)	<input type="checkbox"/> 輕(1分) <input type="checkbox"/> 中(2分) <input type="checkbox"/> 嚴重(3分)	<input type="checkbox"/> 低(1-2分) <input type="checkbox"/> 中(3-4分) <input type="checkbox"/> 高(6-9分)	<input type="checkbox"/> 行政管理 <input type="checkbox"/> 個人防護 <input type="checkbox"/> 其他	
新進工作者是否有尚未接受職場不法侵害預防教育訓練者	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 肢體 <input type="checkbox"/> 心理 <input type="checkbox"/> 語言 <input type="checkbox"/> 性騷擾	<input type="checkbox"/> 極不可能(1分) <input type="checkbox"/> 不太可能(2分) <input type="checkbox"/> 可能(3分)	<input type="checkbox"/> 輕(1分) <input type="checkbox"/> 中(2分) <input type="checkbox"/> 嚴重(3分)	<input type="checkbox"/> 低(1-2分) <input type="checkbox"/> 中(3-4分) <input type="checkbox"/> 高(6-9分)	<input type="checkbox"/> 行政管理 <input type="checkbox"/> 個人防護 <input type="checkbox"/> 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	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 肢體 <input type="checkbox"/> 心理 <input type="checkbox"/> 語言 <input type="checkbox"/> 性騷擾	<input type="checkbox"/> 極不可能(1分) <input type="checkbox"/> 不太可能(2分) <input type="checkbox"/> 可能(3分)	<input type="checkbox"/> 輕(1分) <input type="checkbox"/> 中(2分) <input type="checkbox"/> 嚴重(3分)	<input type="checkbox"/> 低(1-2分) <input type="checkbox"/> 中(3-4分) <input type="checkbox"/> 高(6-9分)	<input type="checkbox"/> 行政管理 <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）

組織內是否曾發生主管或工作者遭受同事(含上司)不當言行之對待	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 肢體 <input type="checkbox"/> 心理 <input type="checkbox"/> 語言 <input type="checkbox"/> 性騷擾	<input type="checkbox"/> 極不可能(1分) <input type="checkbox"/> 不太可能(2分) <input type="checkbox"/> 可能(3分)	<input type="checkbox"/> 輕(1分) <input type="checkbox"/> 中(2分) <input type="checkbox"/> 嚴重(3分)	<input type="checkbox"/> 低(1-2分) <input type="checkbox"/> 中(3-4分) <input type="checkbox"/> 高(6-9分)	<input type="checkbox"/> 行政管理 <input type="checkbox"/> 個人防護 <input type="checkbox"/> 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	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 肢體 <input type="checkbox"/> 心理 <input type="checkbox"/> 語言 <input type="checkbox"/> 性騷擾	<input type="checkbox"/> 極不可能(1分) <input type="checkbox"/> 不太可能(2分) <input type="checkbox"/> 可能(3分)	<input type="checkbox"/> 輕(1分) <input type="checkbox"/> 中(2分) <input type="checkbox"/> 嚴重(3分)	<input type="checkbox"/> 低(1-2分) <input type="checkbox"/> 中(3-4分) <input type="checkbox"/> 高(6-9分)	<input type="checkbox"/> 行政管理 <input type="checkbox"/> 個人防護 <input type="checkbox"/> 其他	

潛在風險	是	否	潛在不法侵害 風險類型	可能性 (發生機率)	嚴重性 (傷害程度)	風險等級 (高中低)	現有控制措施	應增加或修 正相關措施
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	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 肢體 <input type="checkbox"/> 心理 <input type="checkbox"/> 語言 <input type="checkbox"/> 性騷擾	<input type="checkbox"/> 極不可能(1分) <input type="checkbox"/> 不太可能(2分) <input type="checkbox"/> 可能(3分)	<input type="checkbox"/> 輕(1分) <input type="checkbox"/> 中(2分) <input type="checkbox"/> 嚴重(3分)	<input type="checkbox"/> 低(1-2分) <input type="checkbox"/> 中(3-4分) <input type="checkbox"/> 高(6-9分)	<input type="checkbox"/> 行政管理 <input type="checkbox"/> 個人防護 <input type="checkbox"/> 其他	
是否有被同仁排擠或工作適應	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 肢體 <input type="checkbox"/> 心理 <input type="checkbox"/> 語言 <input type="checkbox"/> 性騷擾	<input type="checkbox"/> 極不可能(1分) <input type="checkbox"/> 不太可能(2分) <input type="checkbox"/> 可能(3分)	<input type="checkbox"/> 輕(1分) <input type="checkbox"/> 中(2分) <input type="checkbox"/> 嚴重(3分)	<input type="checkbox"/> 低(1-2分) <input type="checkbox"/> 中(3-4分) <input type="checkbox"/> 高(6-9分)	<input type="checkbox"/> 行政管理 <input type="checkbox"/> 個人防護 <input type="checkbox"/> 其他	
不良之工作者	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 肢體 <input type="checkbox"/> 心理 <input type="checkbox"/> 語言 <input type="checkbox"/> 性騷擾	<input type="checkbox"/> 極不可能(1分) <input type="checkbox"/> 不太可能(2分) <input type="checkbox"/> 可能(3分)	<input type="checkbox"/> 輕(1分) <input type="checkbox"/> 中(2分) <input type="checkbox"/> 嚴重(3分)	<input type="checkbox"/> 低(1-2分) <input type="checkbox"/> 中(3-4分) <input type="checkbox"/> 高(6-9分)	<input type="checkbox"/> 行政管理 <input type="checkbox"/> 個人防護 <input type="checkbox"/> 其他	
內部是否有酗酒、毒癮之工作者	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 肢體 <input type="checkbox"/> 心理 <input type="checkbox"/> 語言 <input type="checkbox"/> 性騷擾	<input type="checkbox"/> 極不可能(1分) <input type="checkbox"/> 不太可能(2分) <input type="checkbox"/> 可能(3分)	<input type="checkbox"/> 輕(1分) <input type="checkbox"/> 中(2分) <input type="checkbox"/> 嚴重(3分)	<input type="checkbox"/> 低(1-2分) <input type="checkbox"/> 中(3-4分) <input type="checkbox"/> 高(6-9分)	<input type="checkbox"/> 行政管理 <input type="checkbox"/> 個人防護 <input type="checkbox"/> 其他	
內部是否有情緒不穩定或精神疾患病史之工作者	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 肢體 <input type="checkbox"/> 心理 <input type="checkbox"/> 語言 <input type="checkbox"/> 性騷擾	<input type="checkbox"/> 極不可能(1分) <input type="checkbox"/> 不太可能(2分) <input type="checkbox"/> 可能(3分)	<input type="checkbox"/> 輕(1分) <input type="checkbox"/> 中(2分) <input type="checkbox"/> 嚴重(3分)	<input type="checkbox"/> 低(1-2分) <input type="checkbox"/> 中(3-4分) <input type="checkbox"/> 高(6-9分)	<input type="checkbox"/> 行政管理 <input type="checkbox"/> 個人防護 <input type="checkbox"/> 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	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 肢體 <input type="checkbox"/> 心理 <input type="checkbox"/> 語言 <input type="checkbox"/> 性騷擾	<input type="checkbox"/> 極不可能(1分) <input type="checkbox"/> 不太可能(2分) <input type="checkbox"/> 可能(3分)	<input type="checkbox"/> 輕(1分) <input type="checkbox"/> 中(2分) <input type="checkbox"/> 嚴重(3分)	<input type="checkbox"/> 低(1-2分) <input type="checkbox"/> 中(3-4分) <input type="checkbox"/> 高(6-9分)	<input type="checkbox"/> 行政管理 <input type="checkbox"/> 個人防護 <input type="checkbox"/> 其他	

潛在風險	是	否	潛在不法侵害 風險類型	可能性 (發生機率)	嚴重性 (傷害程度)	風險等級 (高中低)	現有控制措施	應增加或修 正相關措施
是否有超時工作，反應工作壓力大之工作者	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 肢體 <input type="checkbox"/> 心理 <input type="checkbox"/> 語言 <input type="checkbox"/> 性騷擾	<input type="checkbox"/> 極不可能(1分) <input type="checkbox"/> 不太可能(2分) <input type="checkbox"/> 可能(3分)	<input type="checkbox"/> 輕(1分) <input type="checkbox"/> 中(2分) <input type="checkbox"/> 嚴重(3分)	<input type="checkbox"/> 低(1-2分) <input type="checkbox"/> 中(3-4分) <input type="checkbox"/> 高(6-9分)	<input type="checkbox"/> 行政管理 <input type="checkbox"/> 個人防護 <input type="checkbox"/> 其他	
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"/> 心理 <input type="checkbox"/> 語言 <input type="checkbox"/> 性騷擾	<input type="checkbox"/> 極不可能(1分) <input type="checkbox"/> 不太可能(2分) <input type="checkbox"/> 可能(3分)	<input type="checkbox"/> 輕(1分) <input type="checkbox"/> 中(2分) <input type="checkbox"/> 嚴重(3分)	<input type="checkbox"/> 低(1-2分) <input type="checkbox"/> 中(3-4分) <input type="checkbox"/> 高(6-9分)	<input type="checkbox"/> 行政管理 <input type="checkbox"/> 個人防護 <input type="checkbox"/> 其他	
工作場所出入是否未有相關管制措施	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 肢體 <input type="checkbox"/> 心理 <input type="checkbox"/> 語言 <input type="checkbox"/> 性騷擾	<input type="checkbox"/> 極不可能(1分) <input type="checkbox"/> 不太可能(2分) <input type="checkbox"/> 可能(3分)	<input type="checkbox"/> 輕(1分) <input type="checkbox"/> 中(2分) <input type="checkbox"/> 嚴重(3分)	<input type="checkbox"/> 低(1-2分) <input type="checkbox"/> 中(3-4分) <input type="checkbox"/> 高(6-9分)	<input type="checkbox"/> 行政管理 <input type="checkbox"/> 個人防護 <input type="checkbox"/> 其他	
單位主管簽名/日期								

註：執行評估後，請妥善留存並送影本至環安室備查。

表一 簡易風險等級分類	風險等級(分數)	嚴重傷害(3分)	中度傷害(2分)	輕度傷害(1分)
可能性	可能(3分)	高度風險(9分)	高度風險(6分)	中度風險(3分)
	不太可能(2分)	高度風險(6分)	中度風險(4分)	低度風險(2分)
	極不可能(1分)	中度風險(3分)	低度風險(2分)	低度風險(1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，一般可簡易區分為輕度傷害、中度傷害、嚴重傷害。

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

可能發生	一年可能會發生一次以上。
不太可能發生	至少一至十年之內，可能會發生一次。
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，為 3×3 風險評估矩陣參考例(如表一)，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。

表 4

國立臺北藝術大學 職場不法侵害評估表

一、個人概況

姓名：_____

單位：_____

性別： 男性 女性身分類別： 正式人員 約用人員 實習人員 其他_____教育程度： 國中(含以下) 高中(高職) 大學(專科) 研究所(含)及以上

二、工作年資

平均每週工作時數： 42 小時以下 43~48 小時 49~54 小時 55 小時以上進本校迄今年資： 未滿 1 年 1 年以上~未滿 5 年 5 年以上~未滿 9 年 9 年以上~未滿 13 年 13 年以上

三、工作形態

 固定白天班 固定小夜班 固定大夜班 三班輪班制 固定白天班+值班 其他_____

四、目前工作環境中，曾遭遇下列的不法侵害攻擊情境（可複選）

<input type="checkbox"/> 肢體不法侵害，如毆打、踢、推、捏、拉扯等	<input type="checkbox"/> 心理不法侵害，如威脅、恐嚇、歧視、排擠、騷擾
<input type="checkbox"/> 言語不法侵害，如辱罵、言語騷擾、冷嘲熱諷	<input type="checkbox"/> 性騷擾，如不當的性暗示與行為
<input type="checkbox"/> 無遭遇不法侵害工作環境	<input type="checkbox"/> 其他：

五、預防不法侵害攻擊之安全衛生教育訓練單位是否提供如下訓練

<input type="checkbox"/> 無提供任何工作安全衛生教育訓練（如勾此選項，其他選項免勾）			
<input type="checkbox"/> 危害通識	<input type="checkbox"/> 人身安全之防範	<input type="checkbox"/> 法規教育	<input type="checkbox"/> 防護用具之使用
<input type="checkbox"/> 其他：			

受訪者簽名/日期：_____

(以下由訪談者填寫)

六、處置措施： 危害預防指導 提供身心健康諮詢及輔導相關資源
 提供職場不法侵害事件處理相關資源 提供校園性別事件防治資源
 其他：

七、追蹤情況： 持續追蹤： 結案

訪談者簽名/日期：_____

表 5

國立臺北藝術大學 職場不法侵害問卷調查表

姓名		單位		分機		
【前測】不法侵害預防認知現況						
請依您的實際狀況，選擇最貼近您的認知程度。						
題號	項 目	非常同意	同意	沒意見	不同意	非常不同意
1	我清楚了解如何辨識職場發生的不法侵害危害	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	我清楚了解如何進行不法侵害危害的風險評估	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	我清楚了解如何避免或遠離不法侵害危害事件	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	我清楚了解不法侵害危害事件發生時如何尋求支援管道	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	我具備因應不法侵害危害事件的事務處理與執行能力	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

【後測】個人專業能力增進

您在接受本次預防不法侵害教育訓練課程，對您在預防不法侵害的知識、態度增進程度何？
請依您的實際狀況，選擇最貼近您的認知。

題號	項 目	非常同意	同意	沒意見	不同意	非常不同意
1	課程有助於我對不法侵害危害之辨識	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	課程有助於我對不法侵害危害之風險評估	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	課程有助於我避免或遠離不法侵害危害事件	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	課程有助於我了解不法侵害危害事件發生時支援管道之尋求	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	課程有助於我對不法侵害危害事件的事務處理與執行能力	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6	實施不法侵害危害辨識及風險評估後，可以營造更好工作環境的意識	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7	實施不法侵害危害辨識及風險評估後，會讓員工擁有更安全與健康的工作環境	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8	實施不法侵害危害辨識及風險評估後，可以使員工擁有更好的工作品質，使員工權益受到更好的保護與尊重	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9	實施不法侵害危害辨識及風險評估後，有助於提升公司安全衛生之管理績效	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10	未來我會將這些課程訓練成果，運用在工作上	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

表 6

國立臺北藝術大學 強化工作場所建議規劃措施

加強位置	加強措施
通道	(1) 加設密碼鎖。 (2) 員工證。 (3) 訪客登記等措施。 (4) 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	(1) 應設置安全區域。 (2) 緊急疏散程序。
	確保工作空間內有兩個出口。
	請將沒有使用的門鎖住，防止加害人進入及藏匿。
	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。
	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	有金錢業務交易的服務櫃台，應裝設安全阻隔措施。
室內/室外及停車場	安裝明亮的照明設備。

表 7

國立臺北藝術大學 職場不法侵害-工作場所檢點紀錄表

單位			工作性質	<input type="checkbox"/> 行政工作 <input type="checkbox"/> 展演創作
物理環境				
環境相關因子	是	否	現況描述 (含現有措施)	增加或改善之措施
1. 噪音			無過大聲響刺激員工、訪客之情緒或造成緊張態勢	
2. 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	
3. 溫/濕度通風			應保持空間內通風良好、無異味、適當溫度、濕度良好	<input type="checkbox"/> 對外窗戶 <input type="checkbox"/> 循環風扇 <input type="checkbox"/> 空調設備 <input type="checkbox"/> 其他
4. 建築結構			定期維護檢修	
5. 使用之設備			定期維護檢修	
工作場所設計				
場所位置	是	否	現況描述 (含現有措施)	增加或改善之措施
1. 通道 (1) 公共通道 (2) 員工停車場等區域			設有安全進出之通道、逃生門	
			無堆放設備或雜物	
			廁所、茶水間等有明顯標示	
			未使用空間上鎖，防止加害人進入及藏匿，惟應符合消防法規	
2. 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	
			辦公傢俱無影響出入安全，傢俱量少質輕無銳角	
			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	
			工作場所內之損壞物品，如燒壞的燈具及破窗，能及時修理	
			工作場所張貼或宣告「預防職場不法侵害之書面聲明」	
3. 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	
4. 室內外停車場			安裝明亮的照明設備	<input type="checkbox"/> 增加安裝明亮的照明設備

5.高風險場所位置	是	否	勾選是，請詳述：	
			建議安裝安全設備並定期維護，事件發生時，能發出警報並通知同仁： <input type="checkbox"/> 警鈴系統 <input type="checkbox"/> 緊急按鈕 <input type="checkbox"/> 24小時監視器或無線電話通訊 <input type="checkbox"/> 哨子、短波呼叫器	
適性配工				
項目	作業內容		從事作業 人數	現行預防措施
	是	否		
單獨作業或夜間工作				<input type="checkbox"/> 強化人員緊急應變能力 <input type="checkbox"/> 提供員工自我防衛工具
在不同作業場所移動				<input type="checkbox"/> 明確規定移動路線 <input type="checkbox"/> 與他人協同作業
員工曾舉報有遭受不法侵害威脅恐嚇者				<input type="checkbox"/> 與他人協同作業 <input type="checkbox"/> 配置保全或設置監視器 <input type="checkbox"/> 教育訓練加強宣道緊急應變流程 <input type="checkbox"/> 其他：
工作設計				
項目	作業內容		從事 作業人數	現行預防措施
	是	否		
需與校外人士接觸之服務				<input type="checkbox"/> 簡化工作流程 <input type="checkbox"/> 減少工作者及服務對象於互動過程之衝突
工作負荷過重				<input type="checkbox"/> 排班應取得員工同意並保有規律性 <input type="checkbox"/> 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				<input type="checkbox"/> 允許適度時間對話、分享資訊及解決問題 <input type="checkbox"/> 於職場提供員工社交活動或推動員工協助方案，並鼓勵員工參與 <input type="checkbox"/> 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 <input type="checkbox"/> 其他建議：
環安室				
勞工健康服務護理人員簽名/日期				
單位主管簽名/日期				

表 8-1

國立臺北藝術大學 職場不法侵害申訴單

申訴日期/時間		發生日期/時間	
發生地點		受害者及加害者關係	
受害者		加害者	
姓名/特徵		姓名/特徵	
性別	<input type="checkbox"/> 男 <input type="checkbox"/> 女	性別	<input type="checkbox"/> 男 <input type="checkbox"/> 女
連絡電話		連絡電話	
<input type="checkbox"/> 外部人員 <input type="checkbox"/> 內部人員-所屬單位：		<input type="checkbox"/> 外部人員 <input type="checkbox"/> 內部人員-所屬單位：	
不法侵害類型 <input type="checkbox"/> 肢體不法侵害 <input type="checkbox"/> 語言不法侵害 <input type="checkbox"/> 心理不法侵害 <input type="checkbox"/> 性騷擾 <input type="checkbox"/> 其他：			
1. 是否已造成傷害： <input type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> 有（請填下述內容） 2. 被受害者： <input type="checkbox"/> 受害者 <input type="checkbox"/> 加害者 3. 受害者是否需醫療處置： <input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否			
發生原因及過程(請敘述申訴事實)			
附件： <input type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> 有 _____			
申訴者簽名/日期		執行者簽名/日期	

國立臺北藝術大學 職場不法侵害案件處置單

案件編號		申訴人姓名	
申訴日期		開始處置日期	
職場不法侵害處置小組成員： 環安衛管理人員：_____			
人事人員：_____			
勞工健康服務人員：_____			
勞工代表：_____			
其他人員：_____ (逐一記載)			

申訴者說明發生原因及過程(舉證相關事證)

被申訴者說明發生原因及過程(舉證相關事證)

目擊者之敘述(請敘明，可舉證相關事證)

調查結果(舉證相關事證)

申訴者(受害者)安置情形	被申訴者(加害者)懲處情形
<input type="checkbox"/> 醫療協助 <input type="checkbox"/> 引介心理諮商或身心調適資源 <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"/> 無 <input type="checkbox"/> 其他：	外部人員： <input type="checkbox"/> 送警法辦 <input type="checkbox"/> 無 內部人員： <input type="checkbox"/> 調整職務 <input type="checkbox"/> 送警法辦 <input type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> 其他：
協商結果是否達成協議： <input type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 是	協商日期： 年 月 日
警政單位、司法機關介入處理： <input type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 是	
向受害者說明事件處理結果否： <input type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 是 (請註明日期)	

改善預防措施：

追蹤情況： 結案 持續追蹤

職場不法侵害處置小組成員簽名：

完成處置日期：

表 9

國立臺北藝術大學 職場不法侵害事件處理相關協助資源

協助單位	事件處理	查詢/聯絡方式
縣市政府勞工主管機關	就業歧視、勞資爭議案件調解、職場勞動條件、職場性別平等(如:性別歧視、性騷擾、工作平等)。	勞動部職業安全衛生署/地方主管機關 (https://www.osha.gov.tw/1106/1164/1165/1465/10084/)
勞動檢查機構	事業單位未採取職業安全衛生法建立危害預防機制與措施	勞動部職業安全衛生署/勞動檢查機構 (https://www.osha.gov.tw/1106/1164/1165/1169/4314/)
警政機關	涉及公然侮辱、傷害、殺人、妨害名譽、恐嚇、跟蹤騷擾等	110
	遇職場不法侵害事件時，使用「110 視訊報案」APP，「視訊報案」結合GPS定位及即時視訊報案功能，能於身處不便出聲之狀況，一鍵即可讓警方掌握使用者即時定位及現場影像，並可與受理員警直接視訊對談。	「110 視訊報案」APP  iOS系統 Android系統
衛生福利部醫事司	妨礙醫療業務之執行：醫療法為保障醫事人員執業與病患安全，任何人不得以強暴、脅迫、恐嚇或其他非法之方法，妨礙醫療業務之執行。	02-85906666 台灣病人安全通報系統 https://www.patientsafety.mohw.gov.tw/ 
衛生福利部護理及健康照護司	落實醫療機構設置標準之護理人力配置及保障護理人員執業權益	護理職場爭議通報平台 (02)8590-7123 https://reurl.cc/k1oGZ9 
公務人員保障暨培訓委員會	勞工兼具公務人員身分者之權益保障事項	(02)8236-7000
法律扶助基金會	民、刑法等相關法律諮詢	412-8518 全國市話可直撥，手機請撥 (02)2322-5255

身心健康諮詢及輔導相關協助資源

行政主管單位	相關資源	查詢/聯絡方式
勞動部 勞動福祉退休司	員工協助方案:辦理員工協助方案教育訓練,並提供專家入場輔導服務,協助企業建立員工協助措施,增進員工工作適應及身心健康。	員工協助方案專線 02-2596-5573 網站:勞動部/業務專區/退休、福祉/員工協助方案
	工作與生活平衡措施:鼓勵企業推動工作與生活平衡,補助企業辦理員工關懷紓壓課程與友善家庭措施,支持企業營造友善職場。	工作生活平衡專線 02-2369-4168 網站:勞動部/業務專區/退休、福祉/工作與生活平衡
衛生福利部 心理健康司	因為面對職場不法侵害、霸凌、生活、學業、工作或其他事件造成情緒困擾、壓力或自殺問題,提供一般輔導、自殺評估,有需要時,亦會轉介醫療單位資訊。	1925 安心專線 24 小時服務
		全國社區心理衛生中心 https://reurl.cc/9GDZRv 
衛生福利部 國民健康署	辦理職場心理健康促進課程、設置心理諮商室或諮商專線,主動關懷員工,提供促進心理健康衛教資料,辦理不法侵害危害預防(如:設置申訴管道、訂定職場不法侵害防止計畫等)。	網站:衛生福利部國民健康署/健康職場資訊網 https://health.hpa.gov.tw/hpa/info/certified.aspx
社團法人國際生命線台灣總會	提供心理諮商輔導及法律諮詢	服務專線:1995
財團法人 張老師基金會	提供心理諮商輔導	服務專線:1980
勞工健康 服務中心	職場不法侵害預防諮詢、職場心理健康及勞動權益等相關資源轉介服務	勞工健康照護資訊平台 https://ohsip.osha.gov.tw/
財團法人 職業災害預防 重建中心	職場心理健康及勞動權益等相關資源轉介服務	https://www.coapre.org.tw/home.html

表 10

國立臺北藝術大學 職場不法侵害預防措施查核及評估表

單位		檢核評估日期	
項目	檢核重點	結果	修正相關控制措施與改善情形
辨識及評估危害	<input type="checkbox"/> 組織 <input type="checkbox"/> 個人因素 <input type="checkbox"/> 工作環境 <input type="checkbox"/> 工作流程		
適當配置作業場所	<input type="checkbox"/> 物理環境 <input type="checkbox"/> 工作場所設計		
依工作適性 適當調整人力	<input type="checkbox"/> 適性配工 <input type="checkbox"/> 工作設計		
建構行為規範	<input type="checkbox"/> 組織政策規範 <input type="checkbox"/> 個人行為規範		
辦理危害預防及 溝通技巧訓練	<input type="checkbox"/> 教育訓練場次 <input type="checkbox"/> 教育訓練內容 <input type="checkbox"/> 情境模擬、演練 <input type="checkbox"/> 製作手冊或指引並公告		
建立事件處理程序	<input type="checkbox"/> 建立申訴或通報機制 <input type="checkbox"/> 通報處置 <input type="checkbox"/> 每位同仁清楚通報流程 <input type="checkbox"/> 相關資源連結 <input type="checkbox"/> 紀錄		
執行成效之 評估及改善	<input type="checkbox"/> 定期審視評估成效 <input type="checkbox"/> 相關資料統計分析 <input type="checkbox"/> 事件處理分析 <input type="checkbox"/> 報告成果 <input type="checkbox"/> 紀錄		
其他事項			
註：執行評估後，請妥善留存並送影本至環安室備查。			
執行者簽名/日期			
單位主管簽名/日期			

國立臺北藝術大學

異常工作負荷促發疾病預防計畫

111年3月29日環境保護暨職業安全衛生委員會審議通過

112年9月18日環境保護暨職業安全衛生委員會審議通過

一、依據

- (一)「職業安全衛生法」第6條第2項及「職業安全衛生設施規則」第324-2條。
- (二)勞動部職業安全衛生署「異常工作負荷促發疾病預防指引」及「職業促發腦血管及心臟疾病(外傷導致者除外)之認定參考指引」。

二、目的

為保護工作者之身心及安全健康，本校針對採取輪班、夜間工作、長時間工作及其他異常工作負荷之工作者，訂定異常工作負荷促發疾病預防計畫，提供健康管理措施，以達到過勞與壓力預防的目的，確保工作者之身心健康。

三、定義

- (一)異常工作負荷：異常工作負荷促發疾病即為俗稱的「過勞」，為「長期處在高度心理壓力之下所產生的身心耗弱狀態」，嚴重者甚至會造成工作者猝死。
- (二)輪班工作：指該工作時間不定時輪替可能影響其睡眠之工作，如工作者輪換不同班別，包括早班、晚班或夜班工作。
- (三)夜間工作：參考勞動基準法之規定，為工作時間於午後十時至翌晨六時內，可能影響其睡眠之工作。
- (四)長時間工作：指近六個月期間，每月平均延長工時時數超過45小時。
- (五)其他異常工作負荷：不規則的工作、經常出差的工作、工作環境(異常溫度環境、噪音、時差)及伴隨精神緊張之日常工作負荷與工作相關事件。
- (六)為避免校方與校內工作者雙方對於工時認定之爭議，如因工作所需而使用網路軟體作為工作交辦之工具，應依勞動基準法規定，訂定於工作規則中，並報請主管機關核備並公開揭示，以為勞資雙方遵循之依據。

四、適用對象

本校工作者皆適用本計畫，採取輪班、夜間工作、長時間工作或其他異常工作負荷等工作人員應特別注意異常工作負荷促發疾病預防。

五、職責分工

- (一)校長
 - 1.監督計畫依規定執行。
 - 2.支持及協調校內各單位共同推動本計畫。
- (二)環境保護暨職業安全衛生室(以下簡稱環安室)
 - 1.參與並協助預防計畫之規劃、推動與執行。
 - 2.協助預防計畫之工作危害評估。

3.依風險評估結果，協助各級工作場所改善措施之執行。

4.協助檢視預防計畫執行，評估計畫執行績效。

(三)勞工健康服務人員

1.預防計畫之規劃、推動與執行。

2.依據預防計畫進行危害評估。

3.依風險評估結果，進行健康指導，提供健康保護措施之建議。

(四)工作場所負責人

1.參與並協助計畫之規劃、推動與執行。

2.配合預防計畫所需之工作調整、更換，以及作業現場改善措施。

(五)人事室

1.參與並協助預防計畫之規劃、推動與執行。

2.注意工時管控，定期篩選出長時間工作者。

3.協助提供工作者異常差勤、缺工、請假及就醫紀錄。

(六)工作者

1.配合預防計畫之執行。

2.配合預防計畫之工作調整與作業現場改善措施。

3.計畫執行中之健康狀況變化應告知醫護人員，以調整預防計畫之執行。

六、計畫執行流程（如圖 1）

(一)辨識及評估高風險群

1.由人事室提供之所有工作者工時資料篩選出具有輪班工作、夜間工作或長時間工作者，進行個案管理。

2.請工作者填寫「異常工作負荷量表」，評估勞工職場疲勞狀況（如表 1）。

(1)「個人疲勞」：屬綜合性評估，在測量受測者整體的疲勞感受，其來源不限於工作，也可來自家庭、社交人際、本身疾病等等，因此可適用於所有人。

(2)「工作疲勞」：專指由工作所帶來、可歸因於工作的疲勞感受，故此份量表適用於有工作的人。其量表可以簡單的透過經總計分方式，評估受測者之「個人疲勞」和「工作疲勞」狀況。

(3)「異常工作負荷過勞量表」列為高度風險者應填寫「個人生活習慣與工作內容調查表」（如表 2），以評估勞工個人是否易促發腦心血管疾病風險程度。

(二)健康指導及健康保護措施

1.提供醫師面談及健康指導：綜合腦心血管疾病風險及工作負荷情形，將促發腦心血管疾病之風險分為以下三種（如表 3）：

(1)低度風險：工作者原則上不需要諮詢。

(2)中度風險：可由勞工健康服務人員提供諮詢與指導，若工作者本身不願意參

(3)與相關健康諮詢，則定期提供促進健康相關資訊。

(4)高度風險：依「職場健康過負荷評估問卷」（如表 4），由醫師提供諮詢與指

導。

2.調整或縮短工作時間及更換工作內容之措施：

(1)當評估有已知的危險因子存在時，應調整或更換工作內容或工作時間，以及改善作業現場，以減少或移除危險因子，後續再由醫師或職業衛生護理人員進行健康追蹤。

(2)在進行工作時間調整或變更工作內容等措施時，應經工作場所負責人及工作者雙方溝通同意後實施。

3.其他保護措施：個人過勞的預防可透過充足睡眠、健康運動、放鬆紓壓、健康飲食、社會支持等方式來減少壓力因子。

七、執行成效之評估及改善

(一)環安室需追蹤確認對於該工作者實施的措施是否適當地執行，以及該工作者的回復狀態是否如預期般的進展，若發現工作者的健康不如預期發展或對工作者健康仍有疑慮，則必須聯繫該工作場所負責人、工作者本人和醫師再次進行討論。

(二)視業務需要執行成效之評估，可包括參與健康檢查率、健康促進達成率、健康檢查異檢率等（如表5），追蹤結果應保留執行紀錄備查。

八、本計畫未盡事宜，適用本校其他規章進行修正或補充。

九、本計畫執行紀錄或文件等應歸檔留存三年以上。

十、本計畫經本校環境保護暨職業安全衛生委員會審議通過後公告實施，修正時亦同。

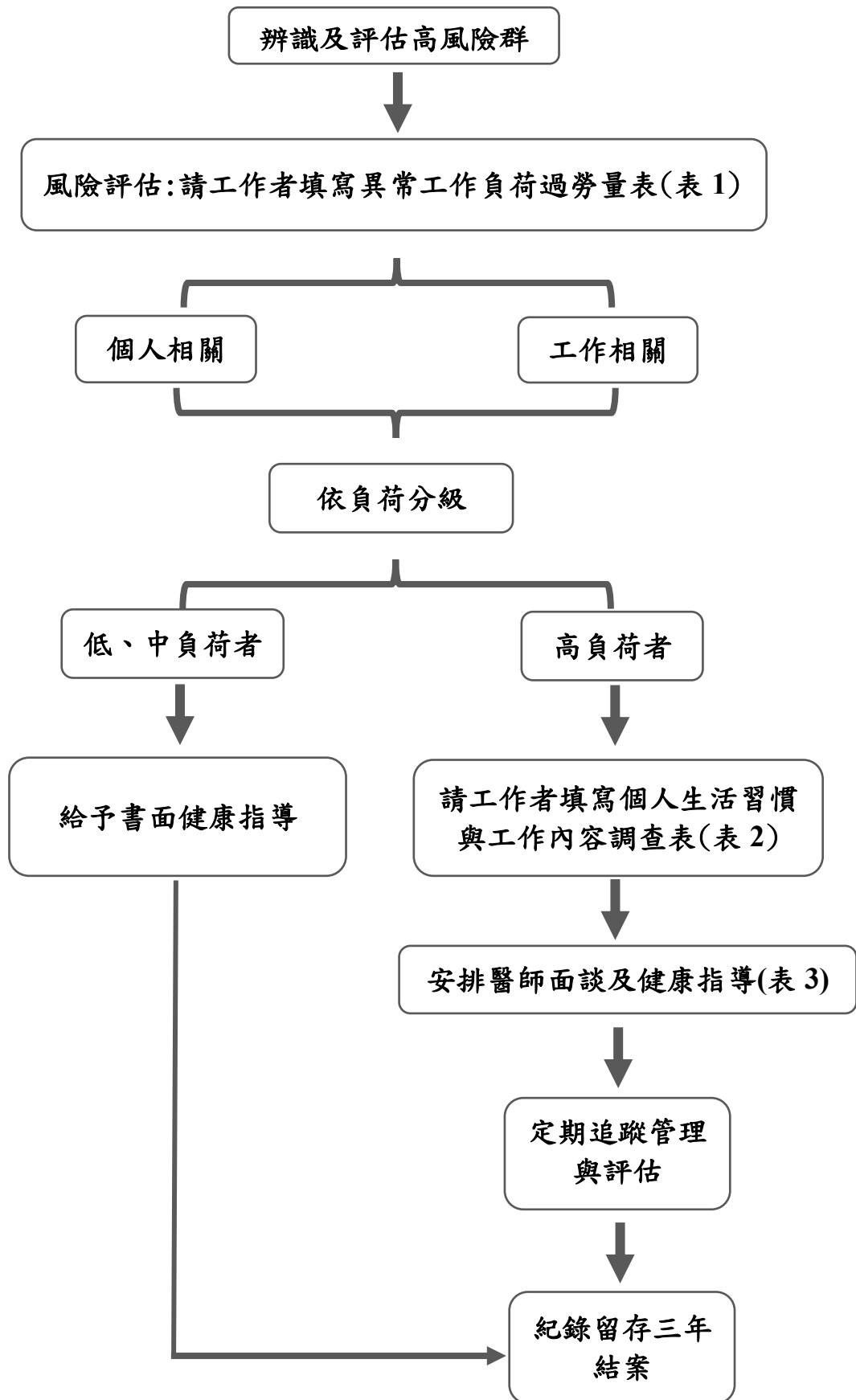


圖 1：異常工作負荷預防計畫執行流程

表 1

國立臺北藝術大學

異常工作負荷過勞量表

員工姓名：_____ 服務單位：_____ 職稱：_____

個人疲勞，勾選是否有以下列舉事項		總是 100分	常常 75分	有時候 50分	不常 25分	從未或幾 乎從未 0分
1	你常覺得疲勞嗎?					
2	你常覺得身體上體力透支嗎?					
3	你常覺得情緒上心力交瘁嗎?					
4	你常會覺得，「我快要撐不下去了」嗎?					
5	你常覺得精疲力竭嗎?					
6	你常常覺得虛弱，好像快要生病了嗎?					
工作疲勞，勾選是否有以下列舉事項		總是 0分	常常 25分	有時候 50分	不常 75分	從未或幾 乎從未 100分
1	你的工作會令人情緒上心力交瘁嗎?					
2	你的工作會讓你覺得快要累垮了嗎?					
3	你的工作會讓你覺得挫折嗎?					
4	工作一整天之後，你覺得精疲力竭嗎?					
5	上班之前只要想到又要工作一整天，你就覺得沒力嗎?					
6	上班時你會覺得每一刻都很難熬嗎?					
7	不工作的時候，你有足夠的精力陪朋友或家人嗎?(反向題)					
填寫者簽名/日期：						

以下由執行人員填寫			
個人疲勞分數		工作疲勞分數	
個人疲勞程度屬	<input type="checkbox"/> 低度 <input type="checkbox"/> 中度 <input type="checkbox"/> 高度	工作疲勞程度屬	<input type="checkbox"/> 低度 <input type="checkbox"/> 中度 <input type="checkbox"/> 高度
勞工健康服務護理人員簽名/日期：			

計分說明	(1)總是	(2)常常	(3)有時候	(4)不常	(5)從未	計算方式
個人 疲勞分數	100 分	75 分	50 分	25 分	0 分	分數相加 並除以 6
工作 疲勞分數	0 分	25 分	50 分	75 分	100 分	分數相加 並除以 7

個人疲勞分數解釋		
疲勞類型	分級	解釋
50 分以下	低度	您的過負荷程度輕微，並不常感到疲勞、體力透支、精疲力竭、或者虛弱好像快生病的樣子。
50-70 分	中度	您的個人過負荷程度中等，有時候感到疲勞、體力透支、精疲力竭、或者虛弱好像快生病的樣子。建議您找出生活的壓力源，進一步的調適自己，增加放鬆與休息的時間。
70 分以上	高度	您的個人過負荷程度嚴重，時常感到疲勞、體力透支、精疲力竭、或者虛弱好像快生病的樣子。建議您適度的改變生活方式，增加運動與休閒時間之外，您還需要進一步尋找專業人員諮詢。
工作疲勞分數解釋		
疲勞類型	分級	解釋
45 分以下	低度	您的工作相關過負荷程度輕微，工作並不會讓您感覺很沒力、心力交瘁、很挫折。
45-60 分	中度	您的工作相關過負荷程度中等，有時對工作感覺沒力，沒有興趣，有點挫折。
60 分以上	高度	您的工作相關過負荷程度嚴重，已經快被工作累垮了，感覺心力交瘁挫折，而且上班時都很難熬，此外您可能缺少休閒時間，沒有時間陪伴家人朋友。建議您適度的改變生活方式，增加運動與休閒時間之外，您還需要進一步尋找專業人員諮詢。

國立臺北藝術大學 個人生活習慣與工作內容調查表

一、基本資料			
姓名		填寫日期	_____年_____月_____日
出生日期		性別	<input type="checkbox"/> 男 <input type="checkbox"/> 女
年資		婚姻狀態	<input type="checkbox"/> 未婚 <input type="checkbox"/> 已婚 <input type="checkbox"/> 離婚 <input type="checkbox"/> 鰥寡
單位/職稱		連絡電話	
二、個人過去病史（經醫師確定診斷，可複選）			
<input type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> 氣喘 <input type="checkbox"/> 糖尿病 <input type="checkbox"/> 血脂肪異常 <input type="checkbox"/> 聽力損失 <input type="checkbox"/> 情感或心理疾病 <input type="checkbox"/> 長期服藥，藥物名稱： <input type="checkbox"/> 睡眠相關呼吸疾病(如睡眠呼吸中止症) <input type="checkbox"/> 中樞神經系統疾病(如癲癇、脊椎疾病) <input type="checkbox"/> 周邊神經系統疾病(如腕隧道症候群) <input type="checkbox"/> 眼睛疾病(不含可以矯正之近視或遠視) <input type="checkbox"/> 心臟循環系統疾病(如高血壓、心律不整) <input type="checkbox"/> 上肢或下肢疾病(如會導致關節僵硬、無力等症狀之疾病) <input type="checkbox"/> 其他_____			
三、家族史(僅限於心血管疾病方面)			
<input type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> 一等親內的家屬(父母、祖父母、子女)男性於 55 歲、女性於 65 歲前發生狹心症或心絞痛 <input type="checkbox"/> 家族中有中風病史 <input type="checkbox"/> 其他_____			
四、生活習慣史			
1.抽菸 <input type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> 有(每天 包、共 _____ 年) <input type="checkbox"/> 已戒菸 _____ 年 2.檳榔 <input type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> 有(每天 顆、共 _____ 年) <input type="checkbox"/> 已戒 _____ 年 3.喝酒 <input type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> 有(總類:_____、頻率:_____、每次大約_____ml) 4.用餐時間不正常 <input type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 是； 外食頻率 <input type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> 一餐 <input type="checkbox"/> 兩餐 <input type="checkbox"/> 三餐 5.自覺睡眠不足 <input type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 是 (工作日睡眠平均 _____ 小時/日；假日睡眠平均 _____ 小時/日) 6.運動習慣 <input type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> 有(每週 _____ 次、每次 _____ 分) 7.其他_____			
五、健康檢查項目			
※最近一次健康檢查時間：_____年_____月			
※是否同意檢附健康檢查報告相關數據，以作為心腦血管健康風險評估？			
<input type="checkbox"/> 不同意 <input type="checkbox"/> 同意 (請填寫下列檢查結果，同意人簽名:_____)			

身體質量數_____ (身高_____公分；體重_____公斤)	尿蛋白_____ (-)
腰圍_____ (M: <90 ; F: <80)	尿潛血_____ (-)
血壓_____ (<130/85)	空腹血糖_____ (<110 mg/dL)
總膽固醇_____ (<200mg/dL)	三酸甘油脂_____ (<150mg/dL)
低密度膽固醇_____ (<100mg/dL)	高密度膽固醇_____ (≥ 50mg/dL)

六、工作型態評估表

- 工作時數：平均每天_____小時；平均每週_____小時)
- 工作班別： 白班 夜班 輪班 (輪班方式_____) 經常性出差
- 工作環境(可複選)： 無 噪音(_____分貝) 通風不良 人因工程設計不良
 異常溫度 (高溫約_____度；低溫約_____度)
- 日常伴隨緊張之工作負荷 (可複選)
 無
 經常負責會威脅自己或他人生命、財產的危險性工作
 有迴避危險責任的工作
 關乎人命、或可能左右他人一生重大判決的工作
 處理高危險物質的工作
 可能造成社會龐大損失責任的工作
 有過多或過分嚴苛的限時工作
 需在一定的期間內(如交期等)完成的困難工作
 負責處理客戶重大衝突或複雜的勞資紛爭
 無法獲得周遭理解或孤立無援狀況下的困難工作
 負責複雜困難的開發業務、或公司重建等工作
- 有無工作相關突發異常事件(如近期發生車禍、車子於行駛中發生重大故障等)
 無 有(說明：_____)
- 工作環境中有無組織文化、職場正義問題(如職場人際衝突、部門內部溝通管道不足等?)
 無 有(說明：_____)
- 對預定之工作排程或工作內容經常性變更或無法預估、常屬於事前的通知狀況等?
 無 有(說明：_____)
- 經常性出差，其具有時差、無法休憩、休息或適當住宿、長距離自行開車或往返兩地而無法恢復疲勞狀況等?
 無 有(說明：_____)

七、非工作相關因素

- 家庭因素問題 無 有，說明：_____
- 經濟因素問題 無 有，說明：_____

填寫者簽名：

國立臺北藝術大學 工作型態評估表相關說明

工作型態		說明
不規律的工作		對預定之工作排程或工作內容經常性變更或無法預估、常屬於事前臨時通知狀況等。例如：工作時間安排，常為前一天或當天才被告知之情況。
經常出差的工作		經常性出差，其具有時差、無法休憩、休息或適當住宿、長距離自行開車或往返兩地而無法恢復疲勞狀況等。
作業環境	異常溫度環境	於低溫、高溫、高溫與低溫間交替、有明顯溫差之環境或場所間出入等。
	噪音	於超過 80 分貝的噪音環境暴露。
	時差	超過 5 小時以上的時差、於不同時差環境變更頻率頻繁等。
伴隨精神緊張的工作		日常工作處於高壓力狀態，如經常負責會威脅自己或他人生命、財產的危險性工作、處理高危險物質、需在一定期間內完成困難工作或處理客戶重大衝突或複雜的勞資紛爭等工作。

註：

(1) 參考勞動部「異常工作負荷促發疾病預防指引」。

工作型態 8 項中符合幾項		
低負荷	中負荷	高負荷
具 0-1 項者	2-3 項者	≥4 項者

表 3

國立臺北藝術大學 職業促發腦心血管疾病之風險等級說明表

職業促發腦心血管 疾病風險等級	工作負荷		
	低負荷	中負荷	高負荷
個人相關疲勞分數	< 50 (輕微)	50-70 分(中等)	>70 (嚴重)
工作相關疲勞分數	< 45 (輕微)	45-60 分(中等)	>60 (嚴重)
一個月加班時數	< 45 小時	46-100 小時	> 100 小時
工作型態評估表	0-1 項者	2-3 項者	> 4 項者
心血管疾病發病風險	< 10%	10-20%	> 20%
	建議採取 生活方式預防	需每 6-12 個月追蹤	需每 3-6 個月 追蹤

危害分級與諮詢建議

危害分級與諮詢建議		罹患心血管疾病風險		
		低	中	高
過負荷風險	低	不需諮詢	不需諮詢	建議諮詢
	中	不需諮詢	建議諮詢	需要諮詢
	高	建議諮詢	需要諮詢	需要諮詢

表 4

國立臺北藝術大學 職場健康過負荷評估問卷

工號 Employee No :	員工姓名 Employee name :
單位 Unit :	
出生年月日 :	健檢時年齡 : 歲
年齡級距 :	
健檢日期 Examination date :	年度代碼 :
既往病歷 :	
收縮壓 (mmHg) :	舒張壓 (mmHg) :
身高 (cm) :	體重 (Kg) :
腰圍(cm) :	BMI :
飯前血糖 (mg/dL) :	總膽固醇 (mg/dL) :
高密度膽固醇 (mg/dL) :	三酸甘油脂 (mg/dL) :
低密度膽固醇 (mg/dL) :	抽菸習慣 :
成人血壓分級 :	BMI 分級 :
Framingham Risk Score	三高族群分級 :
心血管疾病風險分級 :	
代謝症候群_分級 :	
1、個人疲勞分數/分級 :	
2、工作疲勞分數/分級 :	
3、 <u>過去 30 日加班時數</u> :	
4、 <u>工作型態評估等級</u> :	
工作型態內容說明 :	
<u>工作負荷等級 (上述 1~4 項, 選擇較嚴重者) :</u>	
<u>心血管疾病風險等級 :</u>	
<u>異常工作負荷促發疾病_風險等級 :</u>	
健康指導或面談執行方式 (請勾選) : 面訪 <input type="checkbox"/> 、電訪 <input type="checkbox"/> 、提供衛教文宣 <input type="checkbox"/>	
評估日期 Assessment date (yyyy/mm/dd) :	
受訪員工 簽名(章)、日期 :	
醫護人員、勞工健康服務相關人員 簽名(章)、日期 :	

臨場健康服務執行情形**改善及建議採行措施****面談指導結果**

疲勞累積狀況		無 <input type="checkbox"/> 輕度 <input type="checkbox"/> 中度 <input type="checkbox"/> 重度 <input type="checkbox"/>	應顧慮的身心狀況	無 <input type="checkbox"/> 有 <input type="checkbox"/>
特殊記載事項		結案 <input type="checkbox"/> ; 預約下次面談 <input type="checkbox"/> : 日期:		
判定區分	診斷區分	無異常 <input type="checkbox"/> 需觀察 <input type="checkbox"/> 需醫療 <input type="checkbox"/>		
	工作區分	一般工作 <input type="checkbox"/> 工作限制 <input type="checkbox"/> 需休假 <input type="checkbox"/>		
	指導區分	不需指導 <input type="checkbox"/> 要健康指導 <input type="checkbox"/> 需醫療指導 <input type="checkbox"/>		
提供事業單位之管理建議說明				

表 5

國立臺北藝術大學
預防異常工作負荷促發疾病執行紀錄表

執行項目	執行結果	人數	備註
辨識及評估高風險群	具異常工作負荷促發疾病高度風險者	位	
高度風險者之健康檢查、管理及促進	已進行一般健康檢查者	位	
	進行一般健康檢查者，結果異常者	位	
	結果異常者，需複檢者	位	
	未進行一般健康檢查者	位	
	應定期追蹤管理者	位	
	應參加健康促進活動者	位	
安排職業醫學科專科醫師面談及健康指導	應接受書面健康指導者	位	
	需職醫面談者	位	
	觀察或進一步追蹤檢查者	位	
	職醫判斷後，建議需進行醫療者	位	
調整或縮短工作時間及更換工作內容	需調整或縮短工作時間	位	
	需變更工作者	位	
執行項目	執行結果	%	備註
執行成效之評估及改善	參與健康檢查率	%	
	健康促進達成率	%	
	與上一次健康檢查異常結果項目比較，異檢率（上升或下降）	%	
	環境改善情形：（環測結果）	%	
其他事項			
勞工健康服務護理人員簽名/日期			
環安室主任簽名/日期			