

## 國立臺北藝術大學

### 111 學年度第 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：111 年 9 月 28 日上午 10 時整

地點：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：林宏源

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 111 年 1 至 9 月份累計總用電度數為 6,816,400 度，較 110 年度同期用電度數(6,353,200 度)增加 463,200 度，正成長 7.29%；又 1 至 9 月全校總電費支出為 21,783,190 元，較 110 年度同期電費(19,381,499 元)增加 2,401,691 元，正成長 12.39%。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 111 年 1 至 9 月份累計總用水度數為 117,027 度，較 110 年度同期累計用水度數(88,438 度)增加 28,589 度，正成長 32.33%；又 1 至 9 月全校總水費支出為 2,424,760 元，較 110 年度同期水費(1,835,204 元)增加 589,556 元，正成長 32.12%。鑒於本年度校內用水量明顯增加，敬請全校師生務必節約用水。

(二)本校營繕組於 111 年 8 月 27、28 兩日委託合格之專業清洗業者辦理清洗水塔，並於 111 年 8 月 31 日進行水塔水質檢驗，共採樣 27 處皆符合水質規定。

二、職業安全衛生設施規則（以下簡稱本規則）係於 63 年 10 月 30 日訂定發布，為強化事業單位安全衛生設施及健全工作場所防災作為、提升工作場所動力機械及自設道路之安全防護機制、明定高空工作車操作人員資格，並因應外送平臺業者運送商品逐漸多元，擴大保護外送作業樣態，俾有效防止職業災害，職安署於 111 年 8 月再次修正本規則部分條文，其修正要點如下：

(一)對於鑽孔機、截角機等旋轉刀具作業，勞工手指有觸及之虞者，雇主應使勞工確實遵守不得使用手套。(修正條文第五十六條)

(二)對於加壓成型之機械有危害勞工之虞者，無論是否使用模具作業，均應有相關之安全裝置。(修正條文第八十二條)

(三)增訂自設道路之邊緣及開口部分，應設置足以防止車輛機械翻落之設施。

(修正條文第一百十八條)

(四)配合交通部「公路橋梁設計規範」之用語，將「橋樑」修正為「橋梁」。

(修正條文第一百十八條、第一百三十九條、第一百四十條)

(五)配合職業安全衛生教育訓練規則第十四條第一項第六款規定，增訂高空工作車操作人員資格。(修正條文第一百二十八條之九)

(六)因應外送平臺業者運送商品逐漸多元，擴大保護外送作業樣態。(修正條文第二百八十六條之三、第三百二十四條之七、第三百二十五條之一)

(七)鑑於醫療法已明定醫療機構對於所屬醫事人員執行直接接觸病人體液或血液之醫療處置時，應全面提供安全針具，且就扎傷事故並採取多元預防措施，爰刪除扎傷事故之通報規定。(修正條文第二百九十七條之二)

(八)基於事業單位配合新增規定所需之緩衝期，爰明定本規則第一百二十八條之九之施行日期，其餘條文自發布日施行。(修正條文第三百二十八條)

### 三、職醫/職護臨場健康服務：

(一)本(111)年度第 3 次特約勞工健康服務醫師(職醫)臨場健康服務已於 111 年 9 月 7 日上午辦理，職醫到校進行在職員工體檢報告之檢視評估，提供健康照顧諮詢。

(二)針對 2022 年度健檢資料(計 12 位員工，男性 4 人，女性 8 人)進行分析：

1.「十年心血管疾病風險」估算為低度風險者(<10%) 11 人，中度風險(10%~20%) 0 人、高度風險( $\geq 20\%$ ) 1 人。

2.高血壓前期 3 人、第一期高血壓 2 人、第二期高血壓 0 人、第三期高血壓 0 人。

3.輕度肥胖 2 人、中度肥胖 0 人、重度肥胖 0 人。

4.代謝症候群高危險群 4 人、已成為代謝症候群患者 2 人。

(三)針對年度健檢報告「職業促發心血管疾病」為中高風險者，或對健檢結果有疑慮，或有健康議題的 4 位同仁，提供個別健康指導，說明生活與工作注意事項，以及心血管疾病防治:飲食控制，避免油膩食物，定期量測血壓與追蹤。

(四)依據風險評估與健康管理分級，排定優先次序，個別通知規劃個人健康指導，說明「十年心血管疾病風險」之情形以及心血管疾病的防治，包括飲食控制、避免過度油膩的食物、定期量測血壓與紀錄、每 6-12 個月追蹤危險因子、戒菸戒酒、規律生活及適度運動等。

### 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：

- 一、年滿六十五歲者，每年檢查一次。
- 二、四十歲以上未滿六十五歲者，每三年檢查一次。
- 三、未滿四十歲者，每五年檢查一次。」

(二)目前已洽請人事室協助提供人事資料及公務人員之健康檢查紀錄，並商請電算中心協助確認本年度符合職安法相關健康檢查資格之員工，後續將寄送健康檢查通知單。

(三)本(111)年度將與醫療機構合作，預計由醫療機構於 111 年 10 月 19 日及 20 日上午到校執行健康檢查，敬請各委員預先協助宣導。

#### 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 111 年 5 月 9 日臺教學(三)字第 1110042353 號函頒跟蹤騷擾防制法「校園跟蹤騷擾事件」及性別平等教育法「校園性騷擾事件」處理機制及流程，據以修訂本校「執行職務遭受不法侵害預防指引」。
- 二、製作「執行職務遭受不法侵害預防計畫修正條文對照表」如附件 1，修正後之「執行職務遭受不法侵害預防計畫」全文如附件 2。

決定：照案通過。

案由二：臺北市勞動檢查處 111 年 6 月 22 日第 2 次臨校輔導檢查缺失回復事宜，提請審議。(提案單位：環安室)

#### 說明：

- 一、教育部所屬北區大專校院已成立安衛自主互助聯盟，另臺北市勞動檢查處亦與「教育部北區大專校院安衛自主互助聯盟」訂定「安全伙伴關係計畫」，針對臺北市轄區內之各校院推動臨校輔導檢查，已於 110 年 1 月 20 日到校辦理第 1 次輔導檢查，續於 111 年 6 月 22 日辦理第 2 次輔導檢查。
- 二、第 2 次輔導檢查除相關文件檢視外，並實地查核 4 處實驗室，包括劇設系燈光教室、展演中心布景工場、新媒系跨域工作室以及美術系版畫教室，一共開列 16 項缺失，限期本校於 111 年 9 月底前回覆改善情形。
- 三、經相關系所及營繕組協助，彙整缺失回復表(如附件 3)，倘經本委員會

同意，則儘速如期回復臺北市勞動檢查處。

決 定：照案通過。

肆、臨時動議：無。

伍、散會：上午 11 時 15 分。

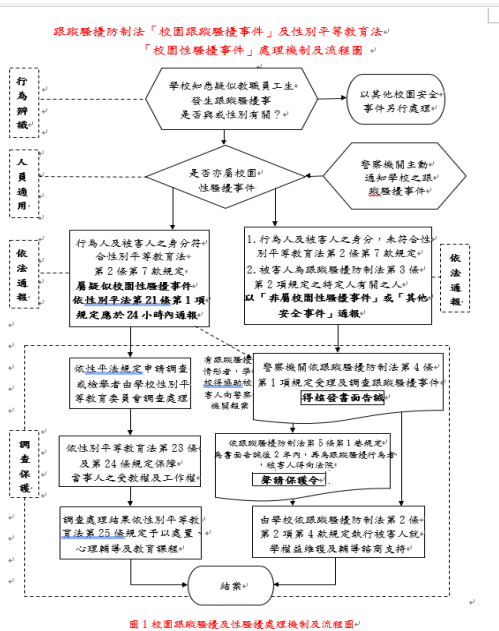
# 國立臺北藝術大學

## 執行職務遭受不法侵害預防計畫

### 修正條文對照表

修正條文	現行條文	說明
<p>三、定義</p> <p>(一)當評估可能或已經出現下列類型之職場暴力，即應啟動執行職務遭受不法侵害預防計畫：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1.肢體暴力(如：毆打、抓傷、拳打、腳踢等)。</li> <li>2.心理暴力(如：威脅、欺凌、騷擾、辱罵等)。</li> <li>3.語言暴力(如：霸凌、恐嚇、干擾、歧視等)。</li> <li>4.性騷擾(如：不當的性暗示與行為等)。</li> <li><u>5.跟蹤騷擾(如:監視觀察、不當追求、通訊騷擾、妨害名譽、尾隨接近、冒用個資購物等)</u></li> </ol>	<p>三、定義</p> <p>(一)當評估可能或已經出現下列類型之職場暴力，即應啟動執行職務遭受不法侵害預防計畫：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1.肢體暴力(如：毆打、抓傷、拳打、腳踢等)。</li> <li>2.心理暴力(如：威脅、欺凌、騷擾、辱罵等)。</li> <li>3.語言暴力(如：霸凌、恐嚇、干擾、歧視等)。</li> <li>4.性騷擾(如：不當的性暗示與行為等)。</li> </ol>	<p>參照職安署於111年8月25日修訂「執行職務遭受不法侵害預防指引」新增內容敘述。</p>
<p>(三)<u>職場不法侵害說明：</u></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1.職場霸凌：發生於權力不對等的社會關係，即加害者與受害者處於上對下的關係。</li> <li>2.職場暴力：除了包括上司對下屬的欺凌之外，也可能來自權力對等的同事，或來自工作場所出現的陌生人、學生、承包商及業務上所照顧、看顧之對象。</li> <li><u>3.校園性騷擾及跟蹤騷擾:以盯梢、守候、尾隨或其他類似方式接近特定人之住所、居所、學校、工作場所、經常出入或活動之場所，對特定人為警告、威脅、嘲弄、辱罵、歧視、仇恨、貶抑或其他相類之言語或動作或以電話、傳真、電子通訊、網際網路或其他設備，對特定人進行干擾，針對</u></li> </ol>	<p>(三) 職場霸凌與職場暴力：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1.職場霸凌：發生於權力不對等的社會關係，即加害者與受害者處於上對下的關係。</li> <li>2.職場暴力：除了包括上司對下屬的欺凌之外，也可能來自權力對等的同事，或來自工作場所出現的陌生人、學生、承包商及業務上所照顧、看顧之對象。</li> </ol>	<p>一、參照職安署於111年8月25日修訂「執行職務遭受不法侵害預防指引」新增內容敘述。</p> <p>二、參照教育部111年5月9日臺教學(三)字第1110042353號函新增跟蹤騷擾處理機制及流程圖。</p>

以上行為根據教育部所訂定相關處理機制及流程(如圖 1)作為本校事件處理流程。



六、計畫執行流程(如圖 1)

(一)建構行為規範：工作場所負責人應於工作場所張貼公告「禁止工作場所職場暴力之書面聲明」(如表 1)，單位主管簽署本校「拒絕職場不法侵害行為自主檢核表」(如表 1-1)。

表 1-1

國立臺北藝術大學拒絕職場不法侵害自主檢核表

- 就著肯定每位同仁的職位、價值與潛力，並鼓勵其定同仁。
- 對於同仁的貢獻或努力應積極地批評或肯定，也不否定同仁的存在與價值。
- 對於同仁的工作成果不吹毛求疵，也不刻意挑剔或甚至把微小的錯誤放大、扭曲。
- 在職場中不對特定同仁負面辱罵，也不對對待得甚惡劣對待同仁。
- 不能動用專制、忽視甚至打壓排擠特定同仁，引導所有同仁共同參與專業事務或社交活動。
- 不在他人面前輕視或貶抑特定同仁。
- 不在私下或他人面前對特定同仁咆哮、羞辱或甚至威脅。
- 依據同仁的職位及能力條件適當交付工作，不交付無聊的瑣事或甚至完全不交付任何工作。
- 不剝奪同仁努力工作的成果。
- 不在增加同仁的責任時，卻同時剝奪同仁的權力或地位。
- 不在無正當理由下，不准同仁請假。
- 不在無正當理由下，拒絕同仁接受工作上必要的訓練。
- 不給予同仁不切實際的工作目標，也不在努力執行特定業務時，又任意交付其他任務。
- 明確告知同仁提交工作成果的時限，不在無正當理由下突然縮短或延遲不通知。
- 就管理同仁的言行，不刻意扭曲或誤解。
- 當同仁犯錯時，必須清楚調查以了解其理由，同時依據內部程序給予適當之處罰。
- 不在無正當理由下，對常違用同仁辭職或退休。
- 不要求或甚至以懲處威脅同仁協助處理非公務之私事。
- 本人同意上述自我檢核，不會有職場不法侵害行為。

單位： \_\_\_\_\_ 職稱： \_\_\_\_\_  
 簽名： \_\_\_\_\_ 日期： \_\_\_\_\_

備註：  
 1.本檢核表係參考勞動部「108年公務執行職務違反不法侵害預防指引」製作。  
 2.本檢核表係提供單位主管自我檢核，而非主管對部屬進行監督，以作為本校「執行職務違反不法侵害預防計畫」之輔助工具。  
 3.本檢核表係供內部使用，詳情請洽人事室(校內分機 2500)。

六、計畫執行流程(如圖 1)

(一)建構行為規範：工作場所負責人應於工作場所張貼公告「禁止工作場所職場暴力之書面聲明」(如表 1)。

111年6月22日臺北市勞動檢查處輔導檢查缺失提示本校無行為規範之執行紀錄可稽，故於計畫中新增「拒絕職場不法侵害行為自主檢核表」。

(四)適當配置作業場所：將組織內常發生的暴力類型與工作位置，強化相關措施，列舉出經常採行措施(如表 4-1)，為預防職場不法侵害之發生，針對作

(四)適當配置作業場所：將組織內常發生的暴力類型與工作位置，強化相關措施，列舉出經常採行措施(如表 4)。  
 (五)依工作適性適當調整人力或提供必要

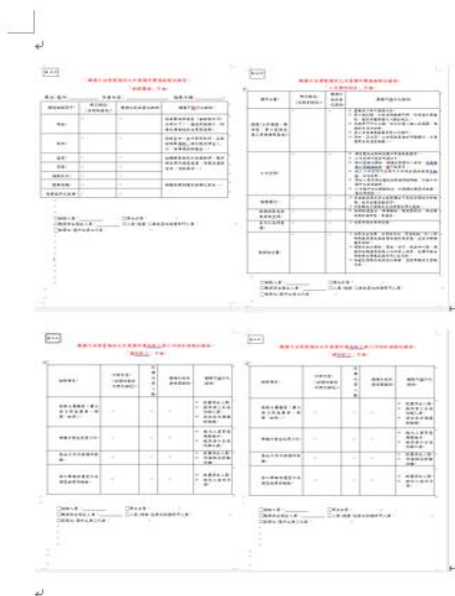
111年6月22日臺北市勞動檢查處輔導檢查提示本校針對職場不法侵害預防

業場所配置，透過「物理環境」與「工作場所設計」兩個面向參照表 4-2、4-3 進行檢點與改善。

(五)依工作適性適當調整人力或提供必要保護措施：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(如聘用足夠保安人員在旁支援)或提供相關防衛性工具(如口哨、警棍等)：

- 1.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.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)為預防職場不法侵害之發生，對於工作適性適當調整人力部分，透過「適性配工」與「工作設計」兩個面向參照表 4-4、4-5 進行檢點與改善。



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(如聘用足夠保安人員在旁支援)提供相關防衛性工具(如口哨、警棍等)：

- 1.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.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。

措施未透過物理環境、工作場所設計、適性配工及工作設計進行檢點，故參照職安署於111年8月25日修訂「執行職務遭受不法侵害預防指引」於計畫中新增檢點與改善表格。

(七)建立事件處理程序：

- 5.若學校校長或代理人涉及不法侵害事

(六)建立事件處理程序：

- 5.若學校校長或監督管理者涉及不法侵

參照職安署於111年8月25日修訂「執

<p>件，則職場暴力處理小組成員交由公正第三方擔任，其小組成員名單經雙方(申訴人與被申訴人)書面同意後，始得成立職場暴力處理小組執行追蹤、調解。</p> <p>7. 雇主應根據勞工不同的傷害程度提供保護、安置及協助，並對受害者提供身心健康輔導及協助：</p> <p>(1) 對於受害人提供立即性、持續性及支持性的保護措施。</p> <p>(2) 受害者或目睹暴力事件之勞工，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。</p> <p>(3) 受害勞工可經由勞工健康服務人員做後續追蹤，做適性評估。必要時，訂定包括創傷後壓力症候群等重大心理或醫療問題之因應計畫，亦可尋求職安署委託設置之各區職業傷病防治中心及其網絡或勞工健康服務中心資源提供協助。</p> <p><u>(4) 受害者可參考(表 7、表 8)尋求外部相關目的事業主管機關或專業團體提供之身心健康諮詢、輔導或權益保障之協助。</u></p>	<p>害事件，則職場暴力處理小組成員交由公正第三方擔任，其小組成員名單經雙方(申訴人與被申訴人)書面同意後，始得成立職場暴力處理小組執行追蹤、調解。</p> <p>7. 雇主應根據勞工不同的傷害程度提供保護、安置及協助，並對受害者提供身心健康輔導及協助：</p> <p>(1) 對於受害人提供立即性、持續性及支持性的保護措施。</p> <p>(2) 受害者或目睹暴力事件之勞工，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。</p> <p>(3) 受害勞工可經由勞工健康服務人員做後續追蹤，做適性評估。必要時，訂定包括創傷後壓力症候群等重大心理或醫療問題之因應計畫，亦可尋求職安署委託設置之各區職業傷病防治中心及其網絡或勞工健康服務中心資源提供協助。</p>	<p>行職務遭受不法侵害預防指引」修正並新增外部相關資源表單。</p>
---	---	-------------------------------------





# 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正通過

### 一、依據

- (一)依「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條之規定辦理。
- (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不法侵害即俗稱「職場暴力」及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暴力，即應啟動執行職務遭受不法侵害預防計畫：

- 1.肢體暴力(如：毆打、抓傷、拳打、腳踢等)。
- 2.心理暴力(如：威脅、欺凌、騷擾、辱罵等)。
- 3.語言暴力(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:監視觀察、不當追求、通訊騷擾、妨害名譽、尾隨接近、冒用個資購物等)

(二)職場暴力來源：

- 1.內部暴力：發生在同事或上司及下屬之間，包括校長及監督管理者。
- 2.外部暴力：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、看顧之對象。
- 3.網路霸凌：透過上傳文字、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。

(三)職場不法侵害說明：

- 1.職場霸凌：發生於權力不對等的社會關係，即加害者與受害者處於上對下的關係。
- 2.職場暴力：除了包括上司對下屬的欺凌之外，也可能來自權力對等的同事，或來自工作場所出現的陌生人、學生、承包商及業務上所照顧、看顧之對象。
- 3.校園性騷擾及跟蹤騷擾:以盯梢、守候、尾隨或其他類似方式接近特定人之住所、居所、學校、工作場所、經常出入或活動之場所，對特定人為警告、威脅、嘲弄、辱罵、歧視、仇恨、貶抑或其他相類之言語或動作或以電話、傳真、電子通訊、網際網路或其他設備，對特定人進行干擾，針對以上行為根據教育部所訂定相關處理機制及流程(如圖1)作為本校事件處理流程。

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。

## (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.協助職場暴力預防及處置。

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

1.公告校內禁止工作場所職場暴力之聲明。

2.負責填寫潛在職場暴力風險評估表格。

3.配合接受相關職場暴力預防教育訓練。

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

1.協助預防計畫之規劃、推動及執行。

2.協助提供相關法律諮詢服務。

## (八)工作者

1.負責填寫潛在職場暴力風險評估表格。

2.配合接受相關職場暴力預防教育訓練。

3.配合預防職場暴力防治計畫執行與參與。

## 六、計畫執行流程

(一)建構行為規範：工作場所負責人應於工作場所張貼公告「禁止工作場所職場暴力之書面聲明」(如表 1)，單位主管簽署本校「拒絕職場不法侵害行為自主檢核表」(如表 1-1)。

(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、教師、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.評估危害：採用潛在職場暴力風險評估表格(如表 2)進行風險評估：
    - (1)高風險族群工作者列出工作場所可能發生之潛在風險及該工作項目之作業流程。(高風險族群工作者填寫)
    - (2)列舉可能出現的暴力類型、發生場景及可能後果。(高風險族群工作者填寫)
    - (3)評估發生頻率與嚴重度。(高風險族群工作者填寫)
    - (4)單位主管依工作者填寫項目，識別正在使用的現有暴力控制措施。(單位主管填寫)
    - (5)單位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。(單位主管填寫)
- (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)認識組織內部職場暴力預防政策、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)對有暴力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)與顧客溝通、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.為單位主管增加辦理下列教育訓練：
    - (1)心理諮商及情緒管理課程。
    - (2)職場(校內)暴力及職場霸凌案例分析。
    - (3)鼓勵教職員工通報職場暴力事件之方法。
    - (4)對暴力事件調查與訪談技巧。
    - (5)向受害者表達關心、支援與輔導方法。
    - (6)識別校內潛在危害及處理之技巧。
    - (7)了解職場暴力行為相關法律知識。
  - 3.於實施教育訓練前後，請上課人員填寫暴力危害及風險評估之調查問卷(如表 3)，以便於發現員工對職場暴力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：將組織內常發生的暴力類型與工作位置，強化相關措施，列舉出經常採行措施(如表 4-1)，為預防職場不法侵害之發生，針對作業場所配置，透過「物理環境」與「工作場所設計」兩個面向參照表 4-2、4-3 進行檢點與改善。
- (五)依工作適性適當調整人力或提供必要保護措施：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)為預防職場不法侵害之發生，對於工作適性適當調整人力部分，透過「適性配工」與「工作設計」兩個面向參照表 4-4、4-5 進行檢點與改善。

(七)建立事件處理程序：

- 1.建立職場暴力處置執行流程（如圖 2）。
- 2.制定職場暴力事件通報/申訴單（如表 5）。本校工作者若遭遇或疑似職場暴力時，得填具該表向環安室通報並由環安室處理；若遭遇或疑似性騷擾時，則向人事室通報並由人事室處理。
- 3.宣導至所有工作者均清楚通報方法。
- 4.建立職場暴力處理小組，由學校校長或監督管理者召集人事室、學務處人員、環安衛管理人員、勞工健康服務人員、法務人員及勞工代表組成，負責執行控制暴力的策略及處理職場暴力案件並填具工作者遭遇職場暴力追蹤調查表(如表 6)。成員必須熟悉組織內部對暴力事件發生時之應變方法與步驟，並視情況及時報警，以應對突發事件。
- 5.若學校校長或代理人涉及不法侵害事件，則職場暴力處理小組成員交由公正第三方擔任，其小組成員名單經雙方(申訴人與被申訴人)書面同意後，始得成立職場暴力處理小組執行追蹤、調解。
- 6.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。
- 7.雇主應根據勞工不同的傷害程度提供保護、安置及協助，並對受害者提供身心健康輔導及協助：
  - (1)對於受害人提供立即性、持續性及支持性的保護措施。
  - (2)受害者或目睹暴力事件之勞工，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)受害勞工可經由勞工健康服務人員做後續追蹤，做適性評估。必要時，訂定包括創傷後壓力症候群等重大心理或醫療問題之因應計畫，亦可尋求職安署委託設置之各區職業傷病防治中心及其網絡或勞工健康服務中心資源提供協助。
  - (4)受害者可參考(表 7、表 8)尋求外部相關目的事業主管機關或專業團體提供之身心健康諮詢、輔導或權益保障之協助。

(七)職場暴力之管理

潛在職場暴力風險評估表格、申訴通報資料、工作者遭遇職場暴力追蹤調查表及教育訓練問卷資料應建立電子檔統一保存。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。

七、執行成效之評估及改善

(一)校長及各主管應鼓勵工作者主動報告所有受到攻擊及威嚇的事件，以協助追蹤。暴力事件發生後，組織應對環境及職務進行審查及檢討(如表 9)，以找出改善之空間。

(二)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。

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實施，修正時亦同。

跟蹤騷擾防制法「校園跟蹤騷擾事件」及性別平等教育法  
「校園性騷擾事件」處理機制及流程圖

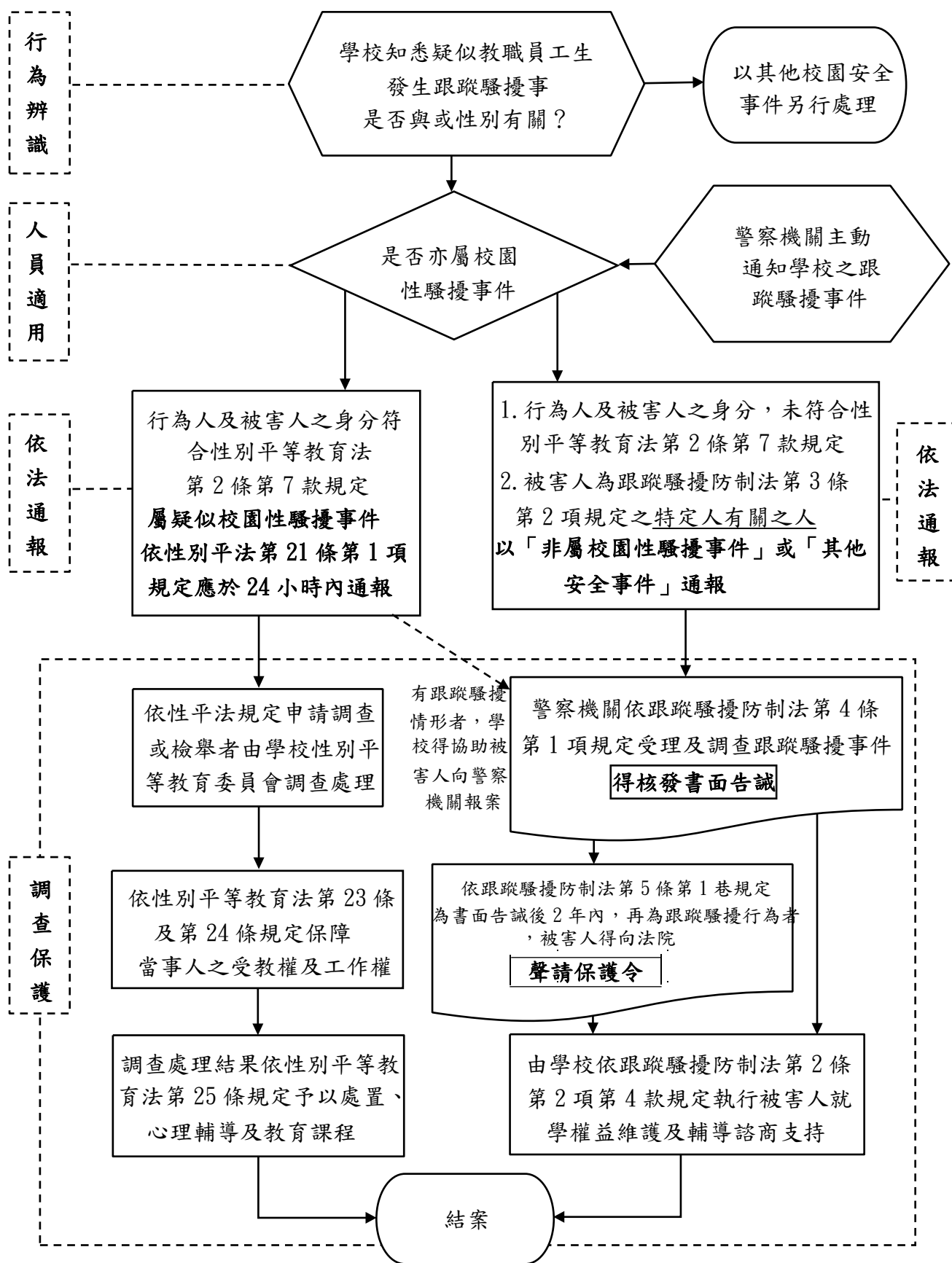


圖 1 校園跟蹤騷擾及性騷擾處理機制及流程圖

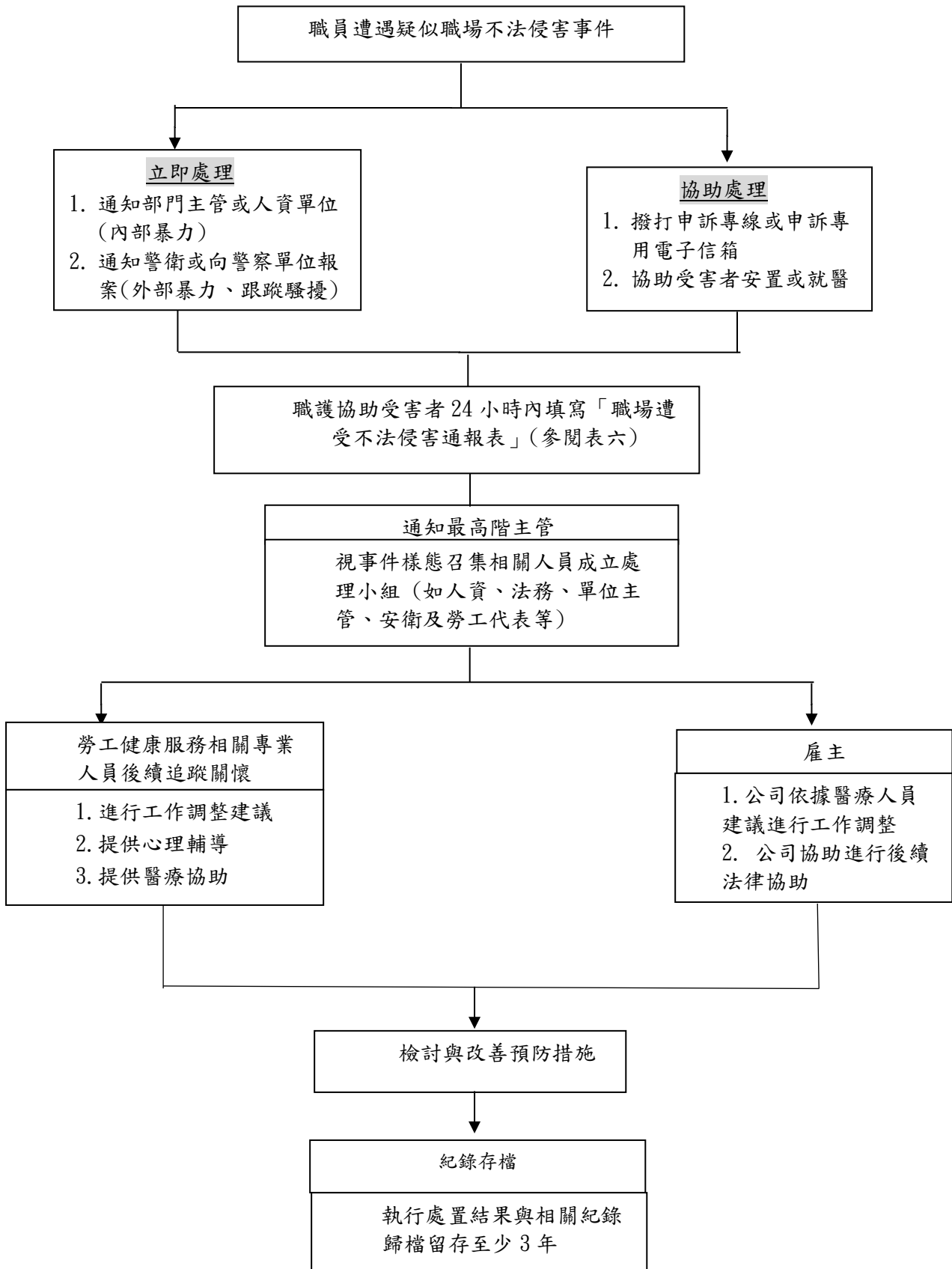


圖 2 職場不法侵害事件處理流程圖



## 國立臺北藝術大學 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霸凌之行為，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暴力或霸凌之行為。

一、職場暴力的定義：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(如:監視觀察、不當追求、通訊網路騷擾、妨害名譽、寄送文字影像或其他物品、尾隨接近、威脅怒罵、冒用個資購物)

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，將會進行懲處。

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，將會進行懲處。

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：國立臺北藝術大學人事室

申訴專線電話：性騷擾案件：2896-1035(人事室) 職場暴力案件：2896-1000#2501(環安室) 申訴專用傳真：2893-8728(人事室)、2895-2236(環安室)

申訴專用電子信箱：[leader@ccnia.tnua.edu.tw](mailto:leader@ccnia.tnua.edu.tw)(人事室) [osho@eo.tnua.edu.tw](mailto:osho@eo.tnua.edu.tw)(環安室)

## 國立臺北藝術大學拒絕職場不法侵害自主檢核表

1. 試著肯定每位同仁的職位、價值與潛力，不貶抑特定同仁。
2. 對於同仁的貢獻或努力不偏頗地批評或否定，也不否定同仁的存在與價值。
3. 對於同仁的工作成果不吹毛求疵，也不刻意挑剔或甚至把微小的錯誤放大、扭曲。
4. 在職場中不對特定同仁負面看待，也不苛刻對待甚至霸凌特定同仁。
5. 不鼓動同事孤立、忽視甚至打壓排擠特定同仁，引導所有同仁共同參與重要事務或社交活動。
6. 不在他人面前輕視或貶抑特定同仁。
7. 不在私下或他人面前對特定同仁咆哮、羞辱或甚至威嚇。
8. 依據同仁的職位及能力條件適當交付工作，不交付無聊的瑣事或甚至完全不交付任何工作。
9. 不剽竊同仁努力工作的成果。
10. 不在增加同仁的責任時，卻同時貶抑同仁的權力或地位。
11. 不在無正當理由下，不准同仁請假。
12. 不在無正當理由下，拒絕同仁接受工作上必要的訓練。
13. 不給予同仁不切實際的工作目標，也不在其努力執行特定業務時，又任意交付其他任務。
14. 明確告知同仁提交工作成果的時限，不在無正當理由下突然縮短或故意不通知。
15. 試著理解同仁的言行，不刻意扭曲或誤解。
16. 當同仁犯錯時，必須清楚調查以了解其原由，同時依據內部程序給予適當之處罰。
17. 不在無正當理由下，刻意逼迫同仁離職或退休。
18. 不要求或甚至以懲處威脅同仁協助處理非公務之私事。
19. 本人同意上述自我檢核，不會有職場不法侵害行為。

**單位:** \_\_\_\_\_ **職稱:** \_\_\_\_\_  
**簽名:** \_\_\_\_\_ **日期:** \_\_\_\_\_

- 備註：
1. 本檢核表參照勞動部「108年公告執行職務遭受不法侵害預防指引」製作。
  2. 本檢核表係提供單位主管檢視簽核，懇請主管簽核後擲回環安室留存，以作為本校「執行職務遭受不法侵害預防計畫」之辦理憑證。
  3. 若填表時有任何疑問，敬請逕洽環安室(校內分機 2502)。

表 2

### 職場不法侵害預防之危害辨識及風險評估表

單位：

單位工作型態：

單位人數：

單位評估人員：

單位主管：

評估日期：

潛在風險	是	否	潛在不法 侵害風險 類型（肢 體/語言/ 心理/性 騷擾	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 (工程控制/ 管理控制/ 個人防護)	應增加或修 正相關措施
<b>外部不法侵害</b>								
外部人員的行為是否不可預知，且容易成為暴力的來源	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						
工作環境中是否已知會接觸具有暴力史之人員	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						
工作者之工作性質是否為執行公共安全業務	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						
施暴者容易接近工作者做出肢體攻擊	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						
工作者是需要陌生的環境下工作	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						
工作者之工作是否為單獨作業	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						
工作者是否需要在深夜或凌晨進行工作	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						
工作者是否涉及現金交易、運送或處理貴重物品	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						
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"/>						
工作者之工作是否需接觸絕望或恐懼或極需被關懷照顧者	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						

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"/>						
離開工作場所後，是否可能遭遇職場暴力行為	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						

內部不法侵害								
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"/>						
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"/>						
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"/>						
是否有被同仁排擠或工作適應不良之工作者	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						
內部是否有酗酒、毒癮之工作者	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						
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"/>						
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"/>						
是否有超時工作，反應工作壓力大之工作者	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						
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"/>						
工作場所出入是否未有相關管制措施	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						

註：1.潛在風險為列舉，校方可自行依需求增列。2.潛在不法侵害風險類型以大歸類分為肢體暴力、語言暴力、心理暴力及性騷擾，校方可自行細分歸類。

### 簡易風險等級分類

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

第一部分、基本資料（請依實際狀況，選擇最適當的答案在□內打勾或填寫。）一、個人概況

(一)工作部門：\_\_\_\_\_

(二)任用類別：正式人員 約用人員 實習人員 其他\_\_\_\_\_

(三)性別：男性 女性

(四)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

(一)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

(二)截至目前為止您實際從事現職工作類別的年資：\_\_\_\_年 \_\_\_\_月

(三)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、在您的工作環境中，曾經遭遇下列的暴力攻擊情境？（可複選）

肢體暴力，如毆打、踢、推、捏、拉扯等；

言語暴力，如辱罵、言語騷擾、冷嘲熱諷等；

心理暴力，如威脅、恐嚇、歧視、排擠、騷擾等；

性騷擾，如不當的性暗示與行為。

其他：\_\_\_\_\_

五、單位是否提供有關預防暴力攻擊之安全衛生教育訓練？

未曾提供任和工作安全衛生教育訓練（免勾其他選項）

人身安全之防範

防護用具之使用

危害通識 法規教

育

其他：\_\_\_\_\_

## 暴力危害及風險評估之調查問卷(續)

### 第二部分：暴力預防認知現況

請依您的實際狀況，選擇最貼近您的認知程度。

題號	項目	非常的同意	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暴力危害	<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暴力危害的風險評估	<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暴力危害事件	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	我清楚了解暴力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	我具備因應暴力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"/>

【以上為前測部分】

【後測部分】

### 第三部分：個人專業能力增

進

您在接受本次預防暴力教育訓練課程，對您在預防暴力的知識、態度增進程度為何？請依您的實際狀況，選擇最貼近您的認知。

題號	項目	非常的同意	同意	沒意見	不同意	非常不同意
1	課程有助於我對暴力危害之辨識	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	課程有助於我對暴力危害之風險評估	<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暴力危害事件	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	課程有助於我了解暴力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	課程有助於我對暴力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	實施暴力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	實施暴力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	實施暴力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	實施暴力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 4-1

### 強化工作場所的建議規劃措施

相關處所	建議加強措施
通道	加設密碼鎖、員工證、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	有金錢業務交易的服務櫃台應裝設安全阻隔措施。
室內、室外及停車場	安裝適當照度的照明設備



表 4-2

職場不法侵害預防之作業場所環境檢點紀錄表

「物理環境」方面

單位/處所：\_\_\_\_\_ 作業內容：\_\_\_\_\_ 檢點日期：\_\_\_\_\_

環境相關因子	現況描述 (含現有措施)	應增加或改善之措施	建議可採行之措施
噪音			保持最低限噪音（宜控制於 60 分貝以下），避免刺激勞工、訪客之情緒或形成緊張態勢
照明			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。
溫度			在擁擠區域及天氣燥熱時，應保持空間內適當溫度、濕度及通風良好；消除異味。
濕度			
通風狀況			
建築結構			維護物理結構及設備之安全。
相關使用之設備			

檢點人員：\_\_\_\_\_

單位主管：

職業安全衛生人員：\_\_\_\_\_

人資/總務/工務或其他相關部門人員：

該單位/處所之勞工代表：

表 4-3

## 職場不法侵害預防之作業場所環境檢點紀錄表

### 「工作場所設計」方面

場所位置	現況描述 (含現有措施)	應增加 或改善 之措施	建議可採行之措施
通道(公共通道、接待區、員工區域或員工停車場等區域)			<ul style="list-style-type: none"> <li>◇ 盡量減少對外通道分歧。</li> <li>◇ 員工識別證、加設密碼鎖與門禁、訪客登記等措施，避免未獲授權之人擅自進出。</li> <li>◇ 未使用門予以鎖，防止加害人進入及藏匿，惟應符合消防法規。</li> <li>◇ 員工停車場應盡量緊鄰工作場所。</li> <li>◇ 廁所、茶水間、公共電話區應有明顯標示，方便運用及有適當維護。</li> </ul>
工作空間			<ul style="list-style-type: none"> <li>◇ 應設置安全區域並建立緊急疏散程序。</li> <li>◇ 工作空間內宜有兩個出口。</li> <li>◇ 辦公傢俱之擺設，應避免影響出入安全，傢俱宜量少質輕無銳角，儘可能固定。</li> <li>◇ 減少工作空間內出現可以作為武器的銳器或鈍物，如花瓶等。</li> <li>◇ 保全人員定時巡邏或安裝透明玻璃鏡，加強工作場所之安全監視。</li> <li>◇ 工作場所內之損壞物品，如燒壞的燈具及破窗，應及時修理。</li> </ul>
服務櫃台			<ul style="list-style-type: none"> <li>◇ 有金錢業務交易之服務櫃台可裝設防彈或防碎玻璃，並另設置退避空間。</li> <li>◇ 安裝靜音式警報系統並與警政單位連線。</li> </ul>
服務對象或訪客等候空間			<ul style="list-style-type: none"> <li>◇ 安排舒適座位，準備雜誌、電視等物品，降低等候時的無聊感，焦慮感。</li> </ul>
室內外及停車場			<ul style="list-style-type: none"> <li>◇ 安裝明亮的照明設備。</li> </ul>
高風險位置			<ul style="list-style-type: none"> <li>◇ 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，並有定期維護及測試。</li> <li>◇ 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勞工使用，或事件發生時能發出警報並通知同仁且求助。</li> <li>◇ 為避免警報系統激怒加害者，宜使用靜音式警報系統。</li> </ul>

 檢點人員：\_\_\_\_\_

 單位主管：\_\_\_\_\_

 職業安全衛生人員：\_\_\_\_\_

 人資/總務/工務或其他相關部門人員：\_\_\_\_\_

 該單位/處所之勞工代表：\_\_\_\_\_

表 4-4

職場不法侵害預防之作業場所適性配工與工作設計檢點紀錄表

「適性配工」方面

檢點項目	作業內容 (含預防措施 之現況描述)	從事 作業 人數	應增加或改 善相關措施	建議可採行之 措施
面對大量顧客（重大 節日前後畢業、開 學、註冊）				<ul style="list-style-type: none"> <li>◇ 配置保全人員</li> <li>◇ 提供勞工自我防衛工具</li> <li>◇ 宿舍或交通接駁服務</li> </ul>
單獨作業或夜間工作				<ul style="list-style-type: none"> <li>◇ 強化人員緊急應變能力</li> <li>◇ 提供勞工自我防衛工具</li> </ul>
需在不同作業場所移 動				<ul style="list-style-type: none"> <li>◇ 配置保全人員</li> <li>◇ 明確規定移動流程</li> </ul>
勞工舉報有遭受不法 侵害威脅恐嚇者				<ul style="list-style-type: none"> <li>◇ 配置保全人員</li> <li>◇ 與他人協同作業</li> </ul>

 檢點人員：\_\_\_\_\_

 單位主管：\_\_\_\_\_

 職業安全衛生人員：\_\_\_\_\_

 人資/總務/或其他相關部門人員：\_\_\_\_\_

 該單位/處所之勞工代表：\_\_\_\_\_

表 4-5

職場不法侵害預防之作業場所適性配工與工作設計檢點紀錄表

「工作設計」方面

檢點項目	作業內容 (含預防措施之 現況描述)	應增加 或改善 相關措 施	建議可採行之措施
需與公眾接觸之服務			<ul style="list-style-type: none"> <li>◇ 簡化工作流程，減少工作者與服務對象於互動過程之衝突</li> </ul>
工作單調重複或負荷過重			<ul style="list-style-type: none"> <li>◇ 排班應取得勞工同意並保有規律性</li> <li>◇ 避免連續夜班、工時過長或經常性加班累積工作壓力。</li> </ul>
其他職場友善措施			<ul style="list-style-type: none"> <li>◇ 允許適度的勞工自治，保有充分時間對話、分享資訊及解決問題。</li> <li>◇ 於職場提供勞工社交活動或推動員工協助方案，並鼓勵勞工參與。</li> <li>◇ 針對勞工需求提供相關之福利措施，如彈性工時、設立托兒所、單親家庭或家暴特定協助等，有助於調和職業及家庭責任，並有效預防職場不法侵害。</li> </ul>

 檢點人員：\_\_\_\_\_

 單位主管：\_\_\_\_\_

 職業安全衛生人員：\_\_\_\_\_

 人資/總務/或其他相關部門人員：\_\_\_\_\_

 該單位/處所之勞工代表：\_\_\_\_\_

表 5

## 遭遇職場暴力事件通報/申訴單

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： <input type="checkbox"/> 男 <input type="checkbox"/> 女 <input type="checkbox"/> 外部人員 <input type="checkbox"/> 內部人員（所屬單位：_____）	姓名或特徵：_____ 性別： <input type="checkbox"/> 男 <input type="checkbox"/> 女 <input type="checkbox"/> 外部人員 <input type="checkbox"/> 內部人員（所屬單位：_____）
受害者及加害者關係：_____	發生原因及過程：_____
不法侵害類型： <input type="checkbox"/> 肢體暴力 <input type="checkbox"/> 語言暴力 <input type="checkbox"/> 心理暴力 <input type="checkbox"/> 性騷擾 <input type="checkbox"/> 其他：	造成傷害： <input type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> 有（請填下述內容） 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（請填姓名）

通報人：

通報日期/時間：

處置情形	
受理日期：_____ 時間：_____	調查時間：_____
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：（請敘明，可舉證相關事證）	
受害者安置情形	加害者懲處情形
<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：	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（請註明日期）未來改善措施：	

處理者：

審核者：

審核日期：

## 國立臺北藝術大學 教職員工遭遇職場暴力追蹤調查表

案件編號：

姓名：

1. 是否為內部暴力事件：是，請指派勞工代表參與調查。

否。

2. 職場暴力處置小組成員：

A. 環安衛管理人員：\_\_\_\_\_

B. 人事人員：\_\_\_\_\_

C. 勞工健康服務人員：\_\_\_\_\_

D. 法務人員：\_\_\_\_\_

E. 勞工代表：\_\_\_\_\_

3. 本案調查結果說明如下：

國立臺北藝術大學教職員工遭遇職場暴力追蹤調查表(續)

案件編號：	姓名：
-------	-----

一、受害者後續辦理情況：

(一)人事人員：

(二)勞工健康服務人員：

(三)臨場服務醫師：

(四)環安衛管理人員：

二、雙方協商：

(一)協商日期： 年 月 日

(二)協商結果是否達成協議：是(接第(三)點)

否(接第(四)點)

(三)檢討及改善預防措施

(四)警政單位、司法機關介入處理


表 7

### 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/地方主管機關一覽表 ( <a href="https://www.osha.gov.tw/1106/1164/1165/1465/10084/">https://www.osha.gov.tw/1106/1164/1165/1465/10084/</a> )
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/勞動檢查機構一覽表 ( <a href="https://www.osha.gov.tw/1106/1164/1165/1169/4314/">https://www.osha.gov.tw/1106/1164/1165/1169/4314/</a> )
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  <small>iOS系統</small>  <small>Android系統</small>
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 <a href="https://www.patientsafety.mohw.gov.tw/">https://www.patientsafety.mohw.gov.tw/</a> 
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 <a href="https://reurl.cc/k1oGZ9">https://reurl.cc/k1oGZ9</a> 
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，手機請加(02)(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 <a href="https://reurl.cc/9GDZRv">https://reurl.cc/9GDZRv</a> 
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,辦理暴力危害預防(如:設置申訴管道、訂定職場暴力防止計畫等)。	網站:衛生福利部國民健康署/健康職場資訊網 <a href="https://health.hpa.gov.tw/hpa/info/certified.aspx">https://health.hpa.gov.tw/hpa/info/certified.aspx</a>
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 <a href="https://ohsip.osha.gov.tw/">https://ohsip.osha.gov.tw/</a>
財團法人職業災害預防及重建中心	職場心理健康及勞動權益等相關資源轉介服務	<a href="https://www.coapre.org.tw/home.html">https://www.coapre.org.tw/home.html</a>

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				

 評估人員：\_\_\_\_\_

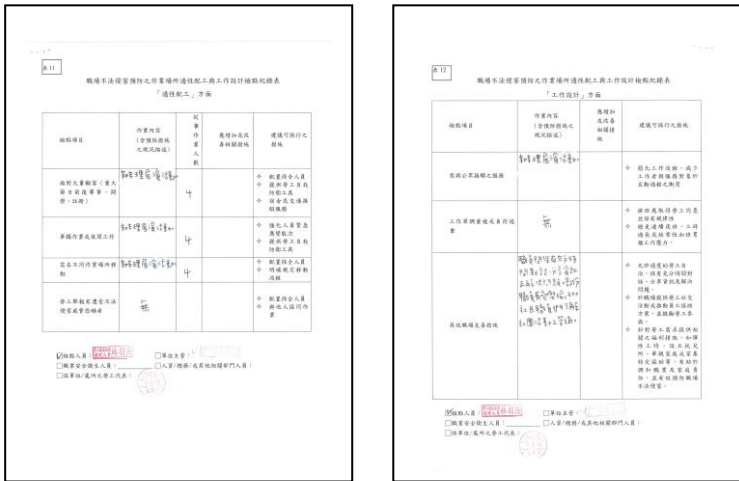

 單位主管

# 臺北市勞動檢查處第二次臨場輔導檢查 改善情形回復表

輔導日期：111年6月22日

受輔導學校：國立臺北藝術大學

項次	違反法條	改善情形說明	後續規劃進度說明	備註
壹	職業衛生一般監督輔導			
1	職業安全衛生設施規則第324條之3第1項第02款	<p><b>事業單位針對職場不法侵害預防措施，未透過物理環境及工作場所設計進行檢點。</b></p> <p>雇主為預防勞工於執行職務，因他人行為致遭受身體或精神上不法侵害，應採取下列暴力預防措施，作成執行紀錄並留存三年：</p> <p>二、適當配置作業場所。</p> <p>有關「職場不法侵害預防措施之適當配置作業場所」乙節，本校共計有54處作業場所，已逐一依職場不法侵害預防之作業場所環境檢點紀錄表，評估各作業場所之適當配置(兩處評估表例舉如下)。</p> <div style="display: flex; justify-content: space-around;">   </div>	預計至111年12月底前完成全部作業場所評估。	
	職業安全衛生設施規則第324條之3第1項第03款	<p>雇主為預防勞工於執行職務，因他人行為致遭受身體或精神上不法侵害，應採取下列暴力預防措施，作成執行紀錄並留存三年：</p> <p>三、依工作適性適當調整人力。</p> <p>事業單位針對職場不法侵害預防措施，未透過適性配工及工作場所設計進行檢點。</p> <p>有關「職場不法侵害預防措施之依工作適性適當調整人力」乙節，本校共計有54處作業場所，已逐一依職場不法侵害預防之作業場所環境檢點紀錄表，評估各作業場所之適當配置(兩處評估表例舉如下)。</p>	預計至111年12月底前完成全部作業場所評估。	

		
<p>職業安全衛生設施規則第324條之3第1項第04款</p>	<p><b>事業單位無行為規範之執行紀錄可稽。</b></p> <p>雇主為預防勞工於執行職務，因他人行為致遭受身體或精神上不法侵害，應採取下列暴力預防措施，作成執行紀錄並留存三年：  <b>四、 建構行為規範。</b></p> <p>本校已擬定拒絕職場不法侵害自主檢核表予一、二級主管簽妥，且並於環安室網頁中公告禁止工作場所職場暴力之書面聲明書，以作為建構行為規範(兩處評估表單例舉如下)。</p> 	
<p>職業安全衛生設施規則第324條之3第1項第05款</p>	<p><b>事業單位未辦理危害預防及溝通技巧訓練。</b></p> <p>雇主為預防勞工於執行職務，因他人行為致遭受身體或精神上不法侵害，應採取下列暴力預防措施，作成執行紀錄並留存三年：  <b>五、 辦理危害預防及溝通技巧訓練。</b></p> <p>本校已於111年7月20日辦理教職員教育訓練「校園需要性平的100個理由」線上講座，並於111年8月24日辦理「職場人際關係及溝通技巧」線上講座，日後亦將持續辦理相關訓練課程。</p>	<p>課程資訊如附件A-1及A-2。</p>
<p>職業安全衛生設施規則第324條之3第1項第06款</p>	<p><b>事業單位未參照指引訂定事件之處理程序。</b></p> <p>雇主為預防勞工於執行職務，因他人行為致遭受身體或精神上不法侵害，應採取下列暴力預防措施，作成執行紀錄並留存三年：  <b>六、 建立事件之處理程序。</b></p> <p>有關「雇主為預防勞工於執行職務，因他人行為致遭受身體或精神上不法侵害，應採取下列暴力預防措施，作成執行紀錄並留存</p>	<p>修正之執行職務遭受不法侵害預防計畫如附件2。</p>

三年：六、建立事件之處理程序」乙節，本校已修正執行職務遭受不法侵害預防計畫(流程圖如下)。

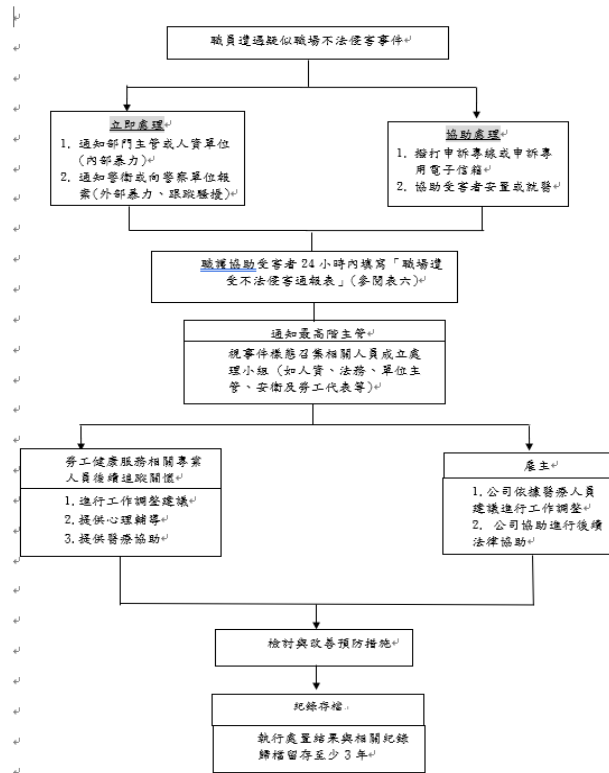






圖 1 職場不法侵害事件處理流程圖

<p>2</p>	<p>職業安全衛生教育訓練規則第014條第1項第02款</p>	<p><b>雇主未使所有石雕教室使用荷重在一公噸以上之堆高機操作人員接受特殊作業安全衛生教育訓練。</b></p> <p>雇主對荷重在一公噸以上之堆高機操作人員，應使其接受特殊作業安全衛生教育訓練。</p> <p>有關「雇主未使所有石雕教室使用荷重在一公噸以上之堆高機操作人員接受特殊作業安全衛生教育訓練」乙節，石雕教室荷重在一公噸以上之堆高機原已有操作合格人員(黎0文)，管理單位(美術系)已安排其他人員接受特殊作業安全衛生教育訓練，同時規定僅有合格人員始得操作該堆高機。</p>		
	<p>職業安全衛生教育訓練規則第014條第1項第07款</p>	<p><b>雇主未使所有石雕教室使用起重機具從事吊掛作業人員接受特殊作業安全衛生教育訓練。</b></p> <p>雇主對使用起重機具從事吊掛作業人員，應使其接受特殊作業安全衛生教育訓練。</p> <p>有關「雇主對使用起重機具從事吊掛作業人員，應使其接受特殊作業安全衛生教育訓練」乙節，石雕教室吊升荷重三公噸以上之起重機原已有操作合格人員(張0文)，管理單位(美術系)已安排其他人員接受起重機安全衛生教育訓練，同時規定僅有合格人員始得操作該起重機。</p>		
<p>3</p>	<p>職業安全衛生教育訓練規則第018條第1項第07款</p>	<p><b>勞工張0文已接受吊升荷重三公噸以上起重機操作人員特殊作業教育訓練，但未每三年回訓三小時。</b></p> <p>雇主對擔任具有危險性之機械及設備操作人員之勞工，應依工作性質使其接受安全衛生在職教育訓練。</p>	<p>預計於 111 年 12 月底前完成回訓。</p>	

		有關「雇主對擔任具有危險性之機械及設備操作人員之勞工，應依工作性質使其接受安全衛生在職教育訓練」乙節，該吊升荷重三公噸以上起重機之管理單位(美術系)已安排合格操作人員接受安全衛生在職教育訓練(回訓)。		
	職業安全衛生教育訓練規則第018條第1項第08款	<b>勞工黎0文已接受荷重在一公噸以上堆高機操作人員特殊作業教育訓練，但未每三年回訓三小時。</b> 雇主對擔任特殊作業人員之勞工，應依工作性質使其接受安全衛生在職教育訓練。 有關「雇主對擔任特殊作業人員之勞工，應依工作性質使其接受安全衛生在職教育訓練」乙節，該荷重在一公噸以上堆高機之管理單位(美術系)已安排合格操作人員接受安全衛生在職教育訓練(回訓)。	預計於 111 年 12 月底前完成回訓。	
4	職業安全衛生管理辦法第003條第1項	<b>事業單位為第三類風險之事業，且勞工人數達五百人以上，尚缺一職安衛生管理員。</b> 第二條所定事業之雇主應依附表二之規模，置職業安全衛生業務主管及管理人員。 依據本校 111 年 8 月初之最新人數統計，本校計有公務人員 45 人、專任老師 201 人、專任職員 199 人、兼任助理 72 人以及兼任老師 208 人，總計為 517 人 815 人，其中兼任助理多為工時極短之工讀學生或計畫兼任助理，若不計該類人員，則本校人數為 445 人，且已設有職業安全衛生業務主管一名。		
5	勞工作業環境監測實施辦法第012條第1項	<b>事業單位實施二氧化碳作業環境監測未會同勞工代表，實施粉塵作業環境監測未會同職業安全衛生人員。</b> 雇主依第 10、11 條訂定監測計畫，實施作業環境監測時，應會同職業安全衛生人員及勞工代表實施。 有關「雇主依第 10、11 條訂定監測計畫，實施作業環境監測時，應會同職業安全衛生人員及勞工代表實施」乙節，辦理如下： (1)本校 111 年下半年實施二氧化碳作業環境監測預計 111 年 9 月 30 日執行，已會請勞工代表屆時參與實施。 (2)本校美術系 111 年 7 月實施粉塵作業環境監測時，已會同職業安全衛生人員參與執行(如下圖)。		
				
6	勞工健康保護規則第 006 條第 3 項	<b>事業單位職護林0汝於 111 年 6 月 1 日到職，未報請本處備查。</b> 雇主對於依本規則規定僱用或特約之醫護人員或勞工健康服務相關人員，應依中央主管機關公告之方式報請備查；變更時，亦同。 有關「雇主對於依本規則規定僱用或特約之醫護人員或勞工健康服務相關人員，應依中央主管機關公告之方式報請備查；變更時，亦同」乙節，本校勞工健康服務護理人員林羽汝護理師已於 111 年 7 月 25 日完成報備(如下圖)。		

				
<p>貳</p>	<p>勞安設施交叉監督輔導</p>			
<p>1</p>	<p>職業安全衛生設施規則第091條</p>	<p><b>燈光教室起重機之鋼索上未標示或設置警報裝置，防止過度捲揚。</b>                  雇主對於起重機具之吊鉤或吊具，為防止與吊架或捲揚胴接觸、碰撞，應有至少保持 0.25 公尺距離之過捲預防裝置，如為直動式過捲預防裝置者，應保持 0.05 公尺以上距離；並於鋼索上作顯著標示或設警報裝置，以防止過度捲揚所引起之損傷。                  本校燈光教室已在起重機絞鍊之適當位置以紅漆標示(如下圖)，以防過捲。</p> 		
<p>2</p>	<p>職業安全衛生設施規則第239條</p>	<p><b>版畫教室之配電盤未配置中隔板。</b>                  雇主使用之電氣器材及電線等，應符合國家標準規格。                  有關「雇主使用之電氣器材及電線等，應符合國家標準規格」乙節，查美術系版畫教室之配電盤未配置中隔板部分已招商備料，預計 111 年 10 月 1 日進場施作。</p>	<p>版畫教室預計於 111 年 10 月 1 日進場施作配電盤中隔板。</p>	
<p>3</p>	<p>職業安全衛生設施規則第268條</p>	<p><b>燈光設備及實習工場之配電盤前，無八十公分以上水平工作空間。</b>                  雇主對於六百伏特以下之電氣設備前方，至少應有八十公分以上之水平工作空間。                  有關「雇主對於六百伏特以下之電氣設備前方，至少應有八十公分以上之水平工作空間」乙節，改善情形如下：                  (1)本校實習工場兩處配電盤前方無八十公分以上水平工作空間是一，其中一處已請機電專業廠商進行評估，規劃更改電箱位置以符相關規定，同時籌措執行經費，本項改善預計於 111 年 10 月 1 日進場施作。                  (改善前如右圖)</p> 	<p>實習工廠預計於 111 年 10 月 1 日由專業廠商進場更改電箱位置(向現有電箱之左側移置)。</p>	

		<p>另一處配電盤則已完成改善(如下圖)。</p> <div style="display: flex; justify-content: space-around;"> <div style="text-align: center;">  <p>改善前</p> </div> <div style="text-align: center;">  <p>改善後</p> </div> </div> <p>(2)本校燈光教室已將配電盤前之雜物清除(如下圖)。</p> <div style="text-align: center;">  </div>		
4	機械設備器具安全標準第104條第1項	<p><b>實習工場桌上用研磨機使用之護罩，未設置舌板或其他方法調整間隙。</b></p> <p>桌上用研磨機及床式研磨機使用之護罩，應以設置舌板或其他方法，使研磨之必要部分之研磨輪周邊與護罩間之間隙可調整在十毫米以下。</p> <p>有關「桌上用研磨機及床式研磨機使用之護罩，應以設置舌板或其他方法，使研磨之必要部分之研磨輪周邊與護罩間之間隙可調整在十毫米以下」乙節，該研磨機之管理單位(展演中心)已經招請專業木工機械廠商協助尋求相關符合規定之改裝配件，如未能取得相關配件進行改裝，本中心將排定下學年度預算，將該機具汰換，以符機具使用安全規範，提供教學員生安全的學習教具。</p>	預計於 111 年底前完成研磨機之改裝，如改裝有所困難，則於 112 年編列預算進行汰換。	
參	粉塵作業監督輔導			
1	職業安全衛生教育訓練規則第011條第1項第06款	<p><b>事業單位有粉塵作業，無粉塵作業主管。</b></p> <p>雇主對擔任粉塵作業主管之勞工，應於事前使其接受有害作業主管之安全衛生教育訓練。</p> <p>有關「雇主對擔任粉塵作業主管之勞工，應於事前使其接受有害作業主管之安全衛生教育訓練」乙節，該粉塵作業之管理單位(美術系)已指派裴靈助教報名參加本(111)年 11 月之課程訓練及測驗。</p>	預計於 111 年 12 月底前完成參訓及測驗程序。	
2	粉塵危害預防標準第 021 條	<p><b>石雕教室屬粉塵作業場所，未公告禁止飲食、吸菸。</b></p> <p>雇主應公告粉塵作業場所禁止飲食或吸菸，並揭示於明顯易見之處所。</p> <p>有關「雇主應公告粉塵作業場所禁止飲食或吸菸，並揭示於明顯易見之處所」乙節，本校已於粉塵作業場所張貼告示(如下圖)。</p>		



				
肆	<p>特定化學物質作業監督輔導</p>			
1	<p>職業安全衛生教育訓練規則第011條第1項第05款</p>	<p><b>事業單位版畫教室使用鹽酸(氯化氫)特定化學物質，無特定化學作業主管。</b></p> <p>雇主對擔任特定化學物質作業主管之勞工，應於事前使其接受有害作業主管之安全衛生教育訓練。</p> <p>有關「雇主對擔任特定化學物質作業主管之勞工，應於事前使其接受有害作業主管之安全衛生教育訓練」乙節，該特化作業場所之管理單位(美術系)已指派侯慧敏助教於111年7月參加特化主管訓練課程(結業證書如下)。</p> 		
伍	<p>有機溶劑作業監督輔導</p>			
1	<p>危害性化學品標示及通識規則第005條第1項</p>	<p><b>劇場設計學系於實習工場以及新媒體藝術學系於跨域藝術工作室使用水性塗料及著色劑未標示危害成分等資料，且版畫教室使用之化學品未依規定標示。</b></p> <p>雇主對裝有危害性化學品之容器，應依附表一規定之分類及危害圖式，參照附表二之格式明顯標示下列事項，所用文字以中文為主，必要時並輔以作業勞工所能瞭解之外文。</p> <p>有關「雇主對裝有危害性化學品之容器，應依附表一規定之分類及危害圖式，參照附表二之格式明顯標示下列事項，所用文字以中文為主，必要時並輔以作業勞工所能瞭解之外文」乙節，改善情形如下：</p> <p>(1)展演中心實習工廠各塗料已於外觀上標示危害成分，供作業人員於使用時加強注意(如下圖)。</p> 		

		<p>(2)新媒體藝術學系於跨域藝術工作室所用水性塗料及著色劑經查為學生自行攜帶放置，非學系提供，學系除已教導學生相關知識外，並已要求學生全部移除，爾後亦不得再行放置（工作架清除如下圖）。</p> <div style="display: flex; justify-content: space-around;">  </div>		
<p><b>2</b></p>	<p>危害性化學品標示及通識規則第 012 條第 1 項</p>	<p><b>劇場設計學系於實習工場以及新媒體藝術學系於跨域藝術工作室使用水性塗料及著色劑無安全資料表，且版畫教室使用之化學品均無安全資料表。</b></p> <p>雇主對含有危害性化學品或符合附表三規定之每一化學品，應依附表四提供勞工安全資料表。</p> <p>有關「雇主對裝有危害性化學品之容器，應依附表一規定之分類及危害圖式，參照附表二之格式明顯標示下列事項，所用文字以中文為主，必要時並輔以作業勞工所能瞭解之外文」乙節，改善情形如下：</p> <p>(1)展演中心實習工廠各塗料已於適當處放置安全資料表，供作業人員於使用時加強注意(如下圖)。</p> <div style="text-align: center;">  </div> <p>(2)新媒體藝術學系於跨域藝術工作室所用水性塗料及著色劑經查為學生自行攜帶放置，非學系提供，學系除已教導學生相關知識外，並已要求學生全部移除，爾後亦不得再行放置（工作架清除如下圖）。</p> <div style="display: flex; justify-content: space-around;">  </div> <p>(3)有關本校版畫教室化學品管理事宜，本校已向教育部委託之工業技術研究院(工研院)申請化學品管理專案輔導，預計本年 11 月中可由工研院會同專家到校協助輔導，相關缺失預計將一併於 111 年底 12 月改善。</p>	<p>本校版畫教室之化學品管理已向教育部委託之工業技術研究院(工研院)申請化學品管理專案輔導，預計本年 11 月底前由工研院會同專家到校協助，相關缺失預計將一併於 111 年 12 月底完成改善。</p>	

教育部北區大專校院安衛自主互助聯盟

3	危害性化學品標示及通識規則第 017 條第 1 項第 02 款	<p>版畫教室使用鹽酸、磷酸等化學品，無危害性化學品清單可稽。</p> <p>雇主為防止勞工未確實知悉危害性化學品之危害資訊，致引起之職業災害，應製作危害性化學品清單，其內容、格式參照附表五。</p> <p>有關本校版畫教室化學品管理事宜，本校已向教育部委託之工業技術研究院(工研院)申請化學品管理專案輔導，預計本年 11 月底前由工研院會同專家到校協助輔導，相關缺失預計將一併於 111 年底 12 月改善。</p>	同上	
---	---------------------------------	---	----	--

註 1：請於輔導完成後，請填列該表單並於自輔導日起 3 個月後回傳至  
lio.046@mail.tapei.gov.tw。

註 2：若未完成改善，請詳細說明後續規劃進度說明。

111年7月20日辦理線上講座「校園需要性平的100個理由」

實際上課人數 40 人

簽到人數 35 人

➤ 線上課程照片



Webex 會議資訊 匯報功能說明

正在發言： 趙書賢諮商心理師

發生犯罪

- 報案
  - 提告
    - 起訴
    - 求償
  - 立即危險
    - 警察到場處理

發生性平

- 窗口：秘書室
  - 通報
    - 性平會
      - 調查
      - 懲處
      - 性平教育
    - 校安、學輔
      - 校安處理
    - 緊急狀況
      - 校安處理

可同時進行

參加者 (40)

- 林羽汝
- virtual611@gmcc.tnuu.edu.tw
- 趙書賢諮商心理師
- CTL李佳臻
- SC Lin
- 出版中心汪瑜菁
- 出納組林珍琪
- 出納組莊蕙琦
- 北基大
- 白文薇
- 池宛豐
- 君安張
- 李素慧
- 李慈媛
- 林玉莖
- 林佑家

Webex 會議資訊 匯報功能說明

正在發言： 趙書賢諮商心理師

### 如果學生的私密照外流了？

**看見私密，求助私ME**  
私人影像出現在陌生人的螢幕  
請讓我們來協助

協助報警流程 | 證據保留教學 | 簡易法令諮詢

下架移除機制 | 後續諮詢轉介

**什麼是私ME**  
衛福部針對私密影像遭發布的成年被害人所建置的求助平台

**處理案件類型包含**  
全身裸照、胸部/臀部/私密處裸照  
以及性活動影像外流

**熱線諮詢**

(02) 2576-2016

**線上申訴**

<https://tw.ncii.vin.org.tw/>

參加者 (39)

- 林羽汝
- virtual611@gmcc.tnuu.edu.tw
- 趙書賢諮商心理師
- CTL李佳臻
- SC Lin
- 出版中心汪瑜菁
- 出納組林珍琪
- 出納組莊蕙琦
- 北基大
- 白文薇
- 池宛豐
- 君安張
- 李素慧
- 李慈媛
- 林玉莖
- 林佑家

Webex 會議資訊 匯報功能說明

正在發言： 趙書賢諮商心理師

2022年11月16日 星期三 - PowerPoint

33

34

35

36

37

38

39

40

41

42

43

44

45

46

47

48

49

50

51

52

53

54

55

56

57

58

59

60

61

62

63

64

65

66

67

68

69

70

71

72

73

74

75

76

77

78

79

80

81

82

83

84

85

86

87

88

89

90

91

92

93

94

95

96

97

98

99

100

101

102

103

104

105

106

107

108

109

110

111

112

113

114

115

116

117

118

119

120

121

122

123

124

125

126

127

128

129

130

131

132

133

134

135

136

137

138

139

140

141

142

143

144

145

146

147

148

149

150

151

152

153

154

155

156

157

158

159

160

161

162

163

164

165

166

167

168

169

170

171

172

173

174

175

176

177

178

179

180

181

182

183

184

185

186

187

188

189

190

191

192

193

194

195

196

197

198

199

200

201

202

203

204

205

206

207

208

209

210

211

212

213

214

215

216

217

218

219

220

221

222

223

224

225

226

227

228

229

230

231

232

233

234

235

236

237

238

239

240

241

242

243

244

245

246

247

248

249

250

251

252

253

254

255

256

257

258

259

260

261

262

263

264

265

266

267

268

269

270

271

272

273

274

275

276

277

278

279

280

281

282

283

284

285

286

287

288

289

290

291

292

293

294

295

296

297

298

299

300

301

302

303

304

305

306

307

308

309

310

311

312

313

314

315

316

317

318

319

320

321

322

323

324

325

326

327

328

329

330

331

332

333

334

335

336

337

338

339

340

341

342

343

344

345

346

347

348

349

350

351

352

353

354

355

356

357

358

359

360

361

362

363

364

365

366

367

368

369

370

371

372

373

374

375

376

377

378

379

380

381

382

383

384

385

386

387

388

389

390

391

392

393

394

395

396

397

398

399

400

401

402

403

404

405

406

407

408

409

410

411

412

413

414

415

416

417

418

419

420

421

422

423

424

425

426

427

428

429

430

431

432

433

434

435

436

437

438

439

440

441

442

443

444

445

446

447

448

449

450

451

452

453

454

455

456

457

458

459

460

461

462

463

464

465

466

467

468

469

470

471

472

473

474

475

476

477

478

479

480

481

482

483

484

485

486

487

488

489

490

491

492

493

494

495

496

497

498

499

500

501

502

503

504

505

506

507

508

509

510

511

512

513

514

515

516

517

518

519

520

521

522

523

524

525

526

527

528

529

530

531

532

533

534

535

536

537

538

539

540

541

542

543

544

545

546

547

548

549

550

551

552

553

554

555

556

557

558

559

560

561

562

563

564

565

566

567

568

569

570

571

572

573

574

575

576

577

578

579

580

581

582

583

584

585

586

587

588

589

590

591

592

593

594

595

596

597

598

599

600

601

602

603

604

605

606

607

608

609

610

611

612

613

614

615

616

617

618

619

620

621

622

623

624

625

626

627

628

629

630

631

632

633

634

635

636

637

638

639

640

641

642

643

644

645

646

647

648

649

650

651

652

653

654

655

656

657

658

659

660

661

662

663

664

665

666

667

668

669

670

671

672

673

674

675

676

677

678

679

680

681

682

683

684

685

686

687

688

689

690

691

692

693

694

695

696

697

698

699

700

701

702

703

704

705

706

707

708

709

710

711

712

713

714

715

716

717

718

719

720

721

722

723

724

725

726

727

728

729

730

731

732

733

734

735

736

737

738

739

740

741

742

743

744

745

746

747

748

749

750

751

752

753

754

755

756

757

758

759

760

761

762

763

764

765

766

767

768

769

770

771

772

773

774

775

776

777

778

779

780

781

782

783

784

785

786

787

788

789

790

791

792

793

794

795

796

797

798

799

800

801

802

803

804

805

806

807

808

809

810

811

812

813

814

815

816

817

818

819

820

821

822

823

824

825

826

827

828

829

830

831

832

833

834

835

836

837

838

839

840

841

842

843

844

845

846

847

848

849

850

851

852

853

854

855

856

857

858

859

860

861

862

863

864

865

866

867

868

869

870

871

872

873

874

875

876

877

878

879

880

881

882

883

884

885

886

887

888

889

890

891

892

893

894

895

896

897

898

899

900

901

902

903

904

905

906

907

908

909

910

911

912

913

914

915

916

917

918

919

920

921

922

923

924

925

926

927

928

929

930

931

932

933

934

935

936

937

938

939

940

941

942

943

944

945

946

947

948

949

950

951

952

953

954

955

956

957

958

959

960

961

962

963

964

965

966

967

968

969

970

971

972

973

974

975

976

977

978

979

980

981

982

983

984

985

986

987

988

989

990

991

992

993

994

995

996

997

998

999

1000

1001

1002

1003

1004

1005

1006

1007

1008

1009

1010

1011

1012

1013

1014

1015

1016

1017

1018

1019

1020

1021

1022

1023

1024

1025

1026

1027

1028

1029

1030

1031

1032

1033

1034

1035

1036

1037

1038

1039

1040

1041

1042

1043

1044

1045

1046

1047

1048

1049

1050

1051

1052

1053

1054

1055

1056

1057

1058

1059

1060

1061

1062

1063

1064

1065

1066

1067

1068

1069

1070

1071

1072

1073

1074

1075

1076

1077

1078

1079

1080

1081

1082

1083

1084

1085

1086

1087

1088

1089

1090

1091

1092

1093

1094

1095

1096

1097

1098

1099

1100

1101

1102

1103

1104

1105

1106

1107

1108

1109

1110

1111

1112

1113

1114

1115

1116

1117

1118

1119

1120

1121

1122

1123

1124

1125

1126

1127

1128

1129

1130

1131

1132

1133

1134

1135

1136

1137

1138

1139

1140

1141

1142

1143

1144

1145

1146

1147

1148

1149

1150

1151

1152

1153

1154

1155

1156

1157

1158

1159

1160

1161

1162

1163

1164

1165

1166

1167

1168

1169

1170

1171

1172

1173

1174

1175

1176

1177

1178

1179

1180

1181

1182

1183

1184

1185

1186

1187

1188

1189

1190

1191

1192

1193

1194

1195

1196

1197

1198

1199

1200

1201

1202

1203

1204

1205

1206

1207

1208

1209

1210

1211

1212

1213

1214

1215

1216

1217

1218

1219

1220

1221

1222

1223

1224

1225

1226

1227

1228

1229

1230

1231

1232

1233

1234

1235

1236

1237

1238

1239

1240

1241

1242

1243

1244

1245

1246

1247

1248

1249

1250

1251

1252

1253

1254

1255

1256

1257

1258

➤ 簽到表

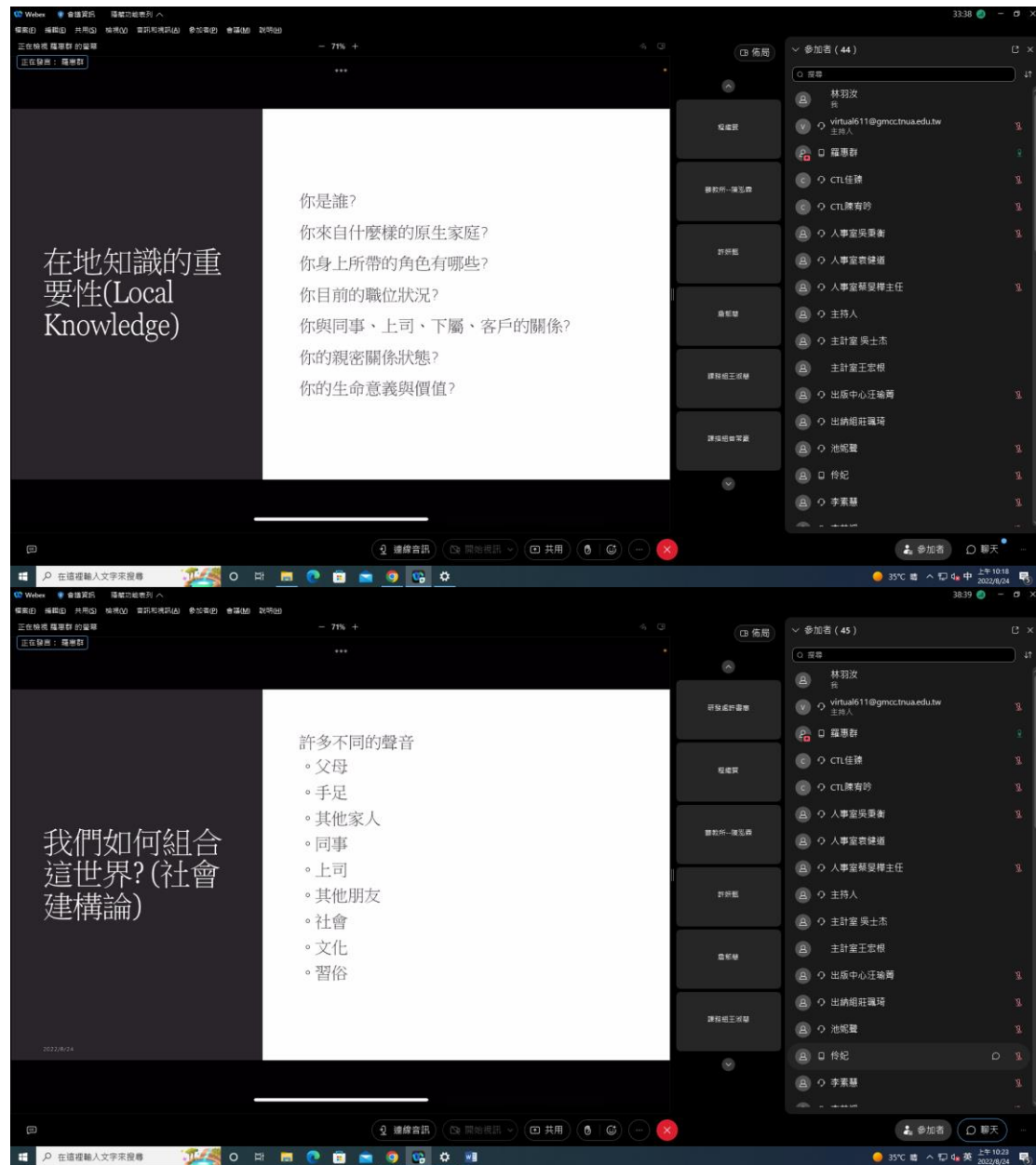
【線上簽到】111年度教職員教育訓練「校園需要性平的100個理由」線上講座			
時間戳記	電子郵件地址	單位	姓名
7/20/2022 9:44:28	tneaahedu@gmail.com	藝術與人文教育研究所	陳霖
7/20/2022 9:45:27	lywang@music.tnua.edu.tw	學生諮商中心	王月
7/20/2022 9:46:30	yufen@general.tnua.edu.tw	總務處出納組	林蔡
7/20/2022 9:47:29	ycchang@rd.tnua.edu.tw	研究發展處	張珍
7/20/2022 9:48:09	chienyu@academic.tnua.edu.tw	教務處招生組	陳宇
7/20/2022 9:50:34	shan@general.tnua.edu.tw	總務處出納組	林珊
7/20/2022 9:51:58	juchun@student.tnua.edu.tw	諮商中心	李瑋
7/20/2022 9:52:51	chunan@general.tnua.edu.tw	營繕組	張安
7/20/2022 9:52:52	sfgong@ccnia.tnua.edu.tw	人事室	龔芬/組員
7/20/2022 9:53:23	rae.yenchun@library.tnua.edu.tw	圖書館	林均
7/20/2022 9:54:34	lyh1541@general.tnua.edu.tw	總務處營繕組	林秀
7/20/2022 9:54:50	chyokaoru@gmail.com	通識教育中心	張禎
7/20/2022 9:56:21	shweng@ccnia.tnua.edu.tw	人事室	李慧/專員
7/20/2022 9:57:30	shwang@ccnia.tnua.edu.tw	註冊組	王沙
7/20/2022 9:58:42	rosa588@academic.tnua.edu.tw	註冊組	白薇
7/20/2022 10:00:49	jungjung@student.tnua.edu.tw	衛保組	孫蓉
7/20/2022 10:01:12	tsubin@academic.tnua.edu.tw	招生組	薛斌/三等專員
7/20/2022 10:01:43	ab43210207@general.tnua.edu.tw	總務處	黃吉
7/20/2022 10:01:48	like520312@general.tnua.edu.tw	環境保護暨職業安全衛生室	林汝
7/20/2022 10:02:38	gracec@general.tnua.edu.tw	出納組	莊琦
7/20/2022 10:02:47	tuching@student.tnua.edu.tw	學生諮商中心	涂錦
7/20/2022 10:02:59	chiahui@library.tnua.edu.tw	圖書館	彭慧
7/20/2022 10:03:26	karsar2000@student.tnua.edu.tw	學務處學生諮商中心	池登
7/20/2022 10:04:11	mizu118220@academic.tnua.edu.tw	CTL	許甄
7/20/2022 10:04:16	taro_taro_de@academic.tnua.edu.tw	教務處教學與學習中心	李臻
7/20/2022 10:06:25	shuhui@rd.tnua.edu.tw	研發處	許惠
7/20/2022 10:07:06	yujing@academic.tnua.edu.tw	出版中心	汪菁
7/20/2022 10:10:26	tlchiang@general.tnua.edu.tw	營繕組	蔣倫
7/20/2022 10:12:55	sucheng@gmcc.tnua.edu.tw	研發處	林澄
7/20/2022 10:14:10	kiiuiunn@ccnia.tnua.edu.tw	人事室	紀恩
7/20/2022 10:14:43	ejlin@academic.tnua.edu.tw	出版中心	林潔
7/20/2022 10:44:16	yhyang@kdmofa.tnua.edu.tw	關渡美術館	楊惠
7/20/2022 10:45:19	yushan@animation.tnua.edu.tw	動畫系	陳珊
7/20/2022 10:54:32	changhao@student.tnua.edu.tw	學生事務處課外活動指導組	曾豪
7/20/2022 11:28:17	tzuyuan@ccnia.tnua.edu.tw	總務處文書組	李媛
7/20/2022 11:58:40	vhchen@librarv.tnua.edu.tw	圖書館	陳慧

- 預計 111 年 8 月 24 日上午 10 時至 12 時辦理「職場人際關係及溝通技巧」線上講座

111年8月24日辦理「職場人際關係及溝通技巧」線上講座

實際參與人數:49位

➤ 線上課程照片







# 國立臺北藝術大學

111 學年度第 1 學期第 1 次環境保護暨職業安全衛生委員會

會議時間：111 年 9 月 28 日(星期三)上午 10 時

會議地點：行政大樓三樓會議室

會議主持人：莊總務長政典代

政典

出席人員簽到：

出席人員	簽名	出席人員	簽名
林于竝委員 (學務長)	林于竝	吳昱穎委員 (劇場設計學系助教)	吳昱穎
鍾永豐委員 (主任秘書)		巴尼度委員 (電影創作學系助教)	巴尼度
劉錫權委員 (美術學院院長)		侯慧敏委員 (美術學系助教)	侯慧敏
何曉玫委員 (舞蹈學院院長)		葉國隆委員 (舞蹈學系助教)	葉國隆
王世信委員 (戲劇學院院長)		孫斌立委員 (展演中心研究助理)	孫斌立
史明輝委員 (影新學院院長)		陳鴻興委員 (營繕組工程師)	陳鴻興
林奕秀委員 (營繕組組長)	林奕秀		
孫蓉蓉委員 (衛保組組長)	孫蓉蓉		
林宏源委員 (環安室主任)	林宏源		