

國立臺北藝術大學

113 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議程

時間：113 年 9 月 30 日上午 11 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）

紀錄：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 113 年 1 至 9 月份累計總用電度數為 7,212,772 度，較 112 年度同期用電度數(7,371,796)減少 159,024 度，負成長 2.16%；又 1 至 9 月全校總電費支出為 23,713,670 元，較 112 年度同期電費(24,336,843 元)減少 623,173 元，負成長 2.56%，主要用電減少為綜合宿舍整修不開放住宿及音樂廳空調停機更新，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 113 年 1 至 9 月份累計總用水度數為 121,738 度，較 112 年度同期累計用水度數(127,410 度)減少 5,672 度，負成長 4.45%；又 1 至 9 月全校總水費支出為 3,130,025 元，較 112 年度同期水費(3,274,663 元)減少 144,638 元，負成長 4.42%。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%，依據電費單統計，本(113)年度自 1 月至 9 月止之發電量約為 17.8 萬度，獲得回饋金約 6.1 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 13.975kWp，經統計，本(113)年度自 1 月至 9 月止之發電量約為 7,700 度，節省電費約 2.5 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，每半年進行 1 次水質檢驗。總務處已於 113 年 9 月 2 日委請專業檢測公司進行水質採樣，檢驗報告於 113 年 9 月 18 日提出，水質均符合相關規定。

2.本校飲水機原有 135 台，統計迄今報廢 10 台及新增 4 台，故目前飲水機共有 129 台，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 1 項之規定，「飲用水設備應依前條第一項規定檢驗水質狀況，其應執行抽驗台數之比例為八分之一。」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。本校水質抽驗比例約 1/4 台飲水機，且每次不得重複，總務處已於 113 年 7 月 11 日委請專業檢測公司進行 113 年度第 3 次水質抽驗採樣 34 台，並於 113 年 7 月 17 日提出檢驗報告，水質均符合相關規定。

- (四)全校區邊坡安全監測：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(111 年 1 月-113 年 12 月)，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及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。目前持續監測至 113 年第 3 季，113 年 4 月 3 日上午發生強烈地震，監測單位事後隨即進行校園巡檢，另 7/24、25 凱米颱風襲台期間及 8/15 下午花東發生規模 5 之地震，依監測單位回報及事後巡檢，校區邊坡尚無發現安全異常情形。

二、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 113 年 7 月 3 日委請職安署認證之專業監測廠商到校執行年度第 2 次監測粉塵濃度，其結果均符合相關規定。
- (二)有機溶劑作業場所：本校美術學系所屬版畫教室為使用有機溶劑之作業場所，美術學系已於 113 年 7 月 22 日委請職安署認證之專業檢測廠商到校執行有機溶劑(含正己烷之去漬油及丙酮)濃度檢測，其結果均符合相關規定。

三、為照護教職同仁之身體健康與落實菸害防制觀念以及加強同仁專業知能，並營造友善職場環境，本室持續於暑假期間舉辦下列健康照護課程：

- (一)113 年 7 月 4 日(四)上午 10 時至 12 時，假本校行政大樓 3 樓會議室由中華民國有機生活環境教育推廣協會演講「生活毒害與食品安全」。
- (二)113 年 7 月 8 日(一)上午 10 時至 12 時，假本校行政大樓 3 樓會議室由台北市立聯合醫院吳岱穎副院長演講「預防愛滋與預防肝癌」。
- (三)113 年 8 月 27 日(二)上午 10 時至 11 時，假本校行政大樓 3 樓會議室由北投區健康服務中心專家演講「菸害防制宣導」。

以上課程活動感謝同仁踴躍參加。

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)對於具有公保身份之同仁，依據「中央機關(構)員工一般健康檢查補助基準表」，年滿 40 歲者得每 2 年申請健康檢查 1 次，每次最高補助 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。本案健檢亦為具公保身份之同仁可選擇之健檢方式，如有疑問，請逕洽環安室或另洽人事室。
- (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(113)年度在職員工健康檢查訂於 113 年 10 月 2 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以及不符合年度健康檢查資格在職員工清單(自費報名)，業於 113 年 9 月 6 日、9 月 13 日、9 月 20 日及 9 月 27 日分別個別寄送通知，並附上報名問卷連結，同時告知眷屬可自費報名參加健檢，敬請與會各委員協助宣導。

五、流感疫苗接種：113 年度校園公費流感疫苗訂 113 年 10 月 14 日(一)假學生活動中心衛生保健組接種，凡本校 50 至 64 歲無高風險慢性疾病之教職員工(民國 49 年至民國 63 年次者)，皆已以電子郵件通知，並請其於 113 年 9 月 27 日(五)前登錄學校問卷表單系統登記，俾利醫院統計申請足量疫苗。另有下列事項提請注意：

- (一)流感疫苗為肌肉注射，接種同仁當日請穿著易捲袖之上衣且務必攜帶健保卡。
- (二)疫苗接種時間係配合臺北市政府衛生局及醫療院所而定，若有更動，將立即另案通告，敬請諒察。

六、近來處理幾件校園內有關職場不法侵害之申訴案件，針對其發生之原因及法令立法意旨，特整理說明如下：

- (一)懇請各單位主管應以平和之領導方式進行管理，同時以正面方式指導員工如何辦理事務，避免管理過程中有公開辱罵、貶抑或嘲諷之言詞，並請注意下列事項，以避免衍生「職場不法侵害」之爭議。

(二)本校加班之相關要點整理如下：

- 1.依據本校「加班管制要點」，本校各單位員工申請加班應經單位主管事先覈實指派，且須於法定辦公期間以外執行業務，並應執行職務之範圍，各單位不得指派員工加班卻不准其申報，申請加班之同仁也不得利用加

班時間卻辦理私人業務。

2.另依據勞基法，對於員工加班之管理應特別注意：「雇主延長勞工之工作時間連同正常工作時間，一日不得超過 12 小時，該延長工時一個月不得超過 46 小時；若同仁補休期限屆期(當年度 12 月 31 日前)或契約終止時未補休之時數，應依延長工作時間或休息日工作當日之工資計算標準發給工資。」。

- (三)各單位面試新進員工時，應完整告知業務範疇及應辦事項，儘量避免於員工到職後，再以臨時交辦事項為由，過度增加員工之工作負擔。
- (四)各系所排課時應請建立標準作業程序，儘量透過會議方式確認最終之排課結果，以免造成老師及排課助教間之誤解。
- (五)本室參照勞動部職安署頒佈之「執行職務遭受不法侵害預防指引」，訂定本校「執行職務遭受不法侵害預防計畫」，倘有職場不法侵害之申訴個案，本室會成立處理小組予以必要之處置。然依據勞動部「職業安全衛生法」第 6 條第 2 項第 3 款有關不法侵害預防之立法意旨，是預防不法侵害事件重複發生，以促進職場之和諧友善，故前述處理小組之重點是依法執行不法侵害之預防，避免爾後再發生類似爭議情事，尚不涉及個案之認定，部分個案之申訴者或被申訴者對本室有錯誤之期待，已造成本室業務執行之困難。

七、鑑於大專院校實驗室活動增多，實驗室發生事故的風險也逐漸上升，尤其是涉及化學品儲存、使用及操作的問題。大專校院園學習與職業安全衛生管理北區自主互助聯盟與財團法人職業災害預防及重建中心於 113 年 9 月 26 日至 27 日假國立中央大學共同辦理「113 年大專院校實驗室災害預防暨應變管理論壇」，請各校環安衛業務人員參與，本室配合指派人員參加。本會議在促進參與者對實驗室 複合性災害的預防和應急處理策略的理解與掌握，提升實驗室的安全管理水平並有效預防與應對各類災害。

八、依據勞動部職業安全衛生署北區職業安全衛生中心、臺北市勞動檢查處、新北市政府勞動檢查處、桃園市政府勞動檢查處與教育部北區大專校院校園學習與職業安全衛生管理自主互助聯盟(以下簡稱北區聯盟)締結安全伙伴關係計畫(第二期)，113 學年起各校應依「大專校院職業安全衛生管理重點查核表」規劃辦理內部、外部稽核，並據以改善，稽核結果應呈報教育部備查。北區聯盟將會同臺北市政府勞動檢查處於 113 年 11 月 15 日至本校進行勞動輔導檢查外部稽核輔導作業。本次檢查中，除書面文件亦會針對之各實習場所進行勘查，敬請與會各委員協助宣導。

九、母性健康保護計畫之受評者有二位母性工作同仁，一位於 113 年 8 月生產產假中，產假結束後將申請育嬰留停；另一位於 112 年 11 月 10 日剖腹生

產，經育嬰留停後已於 113 年第一學期回歸職場，職醫已於第 3 次臨校健康照護繼續追蹤。

十、職醫臨場健康服務：

- (一)本(113)年度職醫第 3 次臨校健康照護服務已於 113 年 9 月 27 日(星期五)辦理，本年度第 4 場次之臨場健康服務預訂於 113 年 12 月 6 日(星期五)辦理，若有需要進行個別健康諮詢之同仁，可先洽本室預約。
- (二)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。

十一、「職業安全衛生法」授權訂定之「職業安全衛生設施規則」(以下簡稱本規則)，於 63 年 10 月 30 日發布施行後，曾歷經多次修正。鑑於近年來工作場所迭因機械設備操作或工廠鋼構屋頂作業，發生工作者被捲、被撞、被砸、墜落、燙傷等危害，另因應近年來氣候變遷造成極端高溫天氣逐漸頻繁加劇，引發熱危害風險增加，職安署爰於 113 年 8 月 1 日修正本規則部分條文，以下僅摘列與熱危害相關之修正條文如下：

本規則第 303 條之 1：(本條新增)

雇主使勞工從事戶外作業，其熱危害風險等級達表三熱指數對照表第四級以上者，應依下列規定辦理。但勞工作業時間短暫或現場設置確有困難，且已採取第 324 條之 6 所定熱危害預防措施者，不在此限：

- (一)於作業場所設置遮陽設施，並提供風扇、水霧或其他具降低作業環境溫度效果之設備。
- (二)於鄰近作業場所設置遮陽及具有冷氣、風扇或自然通風良好等具降溫效果之休息場所，並提供充足飲水或適當飲料。

十二、雲林縣虎尾鎮某飼料有限公司 113 年 9 月 4 日進行屋頂修繕工程時，承攬修繕業者之 4 名勞工乘坐移動式起重機搭乘設備(俗稱吊籃)，至屋頂從事波浪板安裝作業，當吊升約至 8 公尺高時，因搭乘設備固定桿斷裂致人員墜落地面，造成 3 死 1 重傷職業災害。

查移動式起重機以吊物為限，不得乘載或吊升勞工從事作業，但對於尚無其他安全作業替代方法或屬於臨時性、小規模、短時間、作業性質特殊，經採取防止墜落等措施者，方得使用起重機搭乘設備乘載人員作業。該搭乘設備之構造應符合法令規定，並經專業機構簽認合格，且起重機操作人員須確認搭乘設備內人員是否有確實佩戴全身背負式安全帶、安全帽，及使用搭乘設備時不得超過限載荷重。謹此提醒本校各實習場所或營造工地，使用移動式起重機搭乘設備乘載人員作業具高度風險，應確實依職業安全衛生相關法令規定辦理，以維作業安全，違法者恐遭處新台幣 3 萬元以上、

30 萬元以下之罰鍰。

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」(第三版)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、依「教育部所屬機關(構)學校有關執行職務遭受不法侵害(含職場霸凌)防治規定自我檢核表」，配合教育部彙編職業安全衛生管理示範文件「相關計畫及工具範本」修訂首長涉及不法侵害事件之處理程序。
- 三、檢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。

決議：照案通過。

案由二：訂定本校「呼吸防護計畫」，提請審議。(提案單位：環安室)

說明：

- 一、依據「職業安全衛生法」第 6 條第 1 項第 7 款、「職業安全衛生設施規則」第 277-1 條以及職安署訂頒之「呼吸防護計畫及採行措施指引」，爰訂定本「呼吸防護計畫」。
- 二、依據本計畫，本校教職員工於有害環境進行作業需使用呼吸防護具時，同時依其作業環境空氣中有害物之特性，應採取適當之呼吸防護措施，俾保護現場教職員工之健康。
- 三、檢陳本校新訂定之本校「呼吸防護計畫」(如附件 2)，提請本委員會審議。

決議：照案通過。

肆、臨時動議：無。


伍、散會：中午 12 時 30 分

國立臺北藝術大學

113 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：113 年 9 月 30 日(星期一) 上午 11 時 00 分

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 

出席人員簽到：

出席人員	簽名	出席人員	簽名
林子竝委員 (學務長)		潘翰文委員 (劇場設計學系助教)	
鍾永豐委員 (主任秘書)		巴尼度委員 (電影創作學系助教)	請假
莊政典委員 (總務長)		侯慧敏委員 (美術學系助教)	
劉錫權委員 (美術學院院長)		葉國隆委員 (舞蹈學系助教)	
何曉玫委員 (舞蹈學院院長)		孫斌立委員 (展演中心研究助理)	
王世信委員 (戲劇學院院長)	請假	張建中 (營繕組工程師)	
史明輝委員 (影新學院院長)			
呂弘暉委員 (展演中心主任)		列席人員	簽名
林奕秀委員 (營繕組組長)		黃明怡 (人事室主任)	
孫蓉蓉委員 (衛保組組長)		高幸憶 (健康護理人員)	
林宏源委員 (環安室主任)		環安室	

國立臺北藝術大學「執行職務遭受不法侵害預防計畫」
修正草案條文對照表(113/09/30)

修正條文	現行條文	說明
<p>第六條 計畫執行流程</p> <p style="text-align: center;">...</p> <p>(六)建制職場不法侵害事件處理程序</p> <p>1....</p> <p>2....</p> <p>3.組成職場不法侵害處理小組</p> <p>(1)</p> <p>(2)</p> <p>(3)</p> <p>(4)</p> <p>(5)若學校校長或監督管理者涉及不法侵害事件，得依以下 2 階段處理：</p> <p>A.本小組成員應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「工作場所性騷擾與性別歧視防治及處理要點」處置。</p> <p>B.視第一階段處理情形，倘本小組未依規定組成或運作，或當事人對小組之處理結果仍有不服時，得向具指揮監督之上級主管機關提出申訴。</p>	<p>第六條 計畫執行流程</p> <p style="text-align: center;">...</p> <p>(六)建制職場不法侵害事件處理程序</p> <p>1....</p> <p>2....</p> <p>3.組成職場不法侵害處理小組</p> <p>(1)</p> <p>(2)</p> <p>(3)</p> <p>(4)</p> <p>(5)若學校校長或代理人涉及職場不法侵害事件，則本小組成員應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「工作場所性騷擾與性別歧視防治及處理要點」處置。</p>	<p>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」(第三版)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」。</p> <p>二、依「教育部所屬機關(構)學校有關執行職務遭受不法侵害(含職場霸凌)防治規定自我檢核表」，配合教育部彙編職業安全衛生管理示範文件「相關計畫及工具範本」修訂第 6 條第 6 款第 5 目之首長涉及不法侵害事件之 2 階段處理程序。</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
113年6月12日環境保護暨職業安全衛生委員會修訂通過
113年9月30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，特訂定本計畫。

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。
5. 辦理相關教育訓練。

(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. 輔導申訴者與被申訴者心理健康並提出相關健康指導、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，並採用「訪談紀錄表」（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. 安排勞工健康服務醫護人員進行關懷，協助填寫「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) 若工作者主動向學校反應其為受跟蹤騷擾或家庭暴力被害人，或經依跟蹤騷擾防治法、家庭暴力防治法規定向法院聲請核發保護令，命相對人遠離其「工作場所」，保護令核發後，學校應確實遵守該命令，維護其於職場之安全。
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視事件樣態召集內部或外部人員成立處理小組，處理過程中應鼓勵申訴者、被申訴者及目擊者等詳實描述事件發生的細節，並完整記錄各方描述之內容。
 - (2) 本小組負責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) 若學校校長或監督管理者涉及不法侵害事件，得依以下 2 階段處理：
 - A. 本小組成員應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「工作場所性騷擾與性別歧視防治及處理要點」處置。
 - B. 視第一階段處理情形，倘本小組未依規定組成或運作，或當事人對小組之處理結果仍有不服時，得向具指揮監督之上級主管機關提出申訴。
 - (6) 申訴及處置過程必須客觀、公平及公正，對申訴者、被申訴者及目擊者之權益及隱私完全保密。
4. 勞工健康服務醫護人員持續進行訪視、評估，後續追蹤危害控制措施，必要時協助轉介心理輔導、醫療並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處理報告應以書面記錄、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。

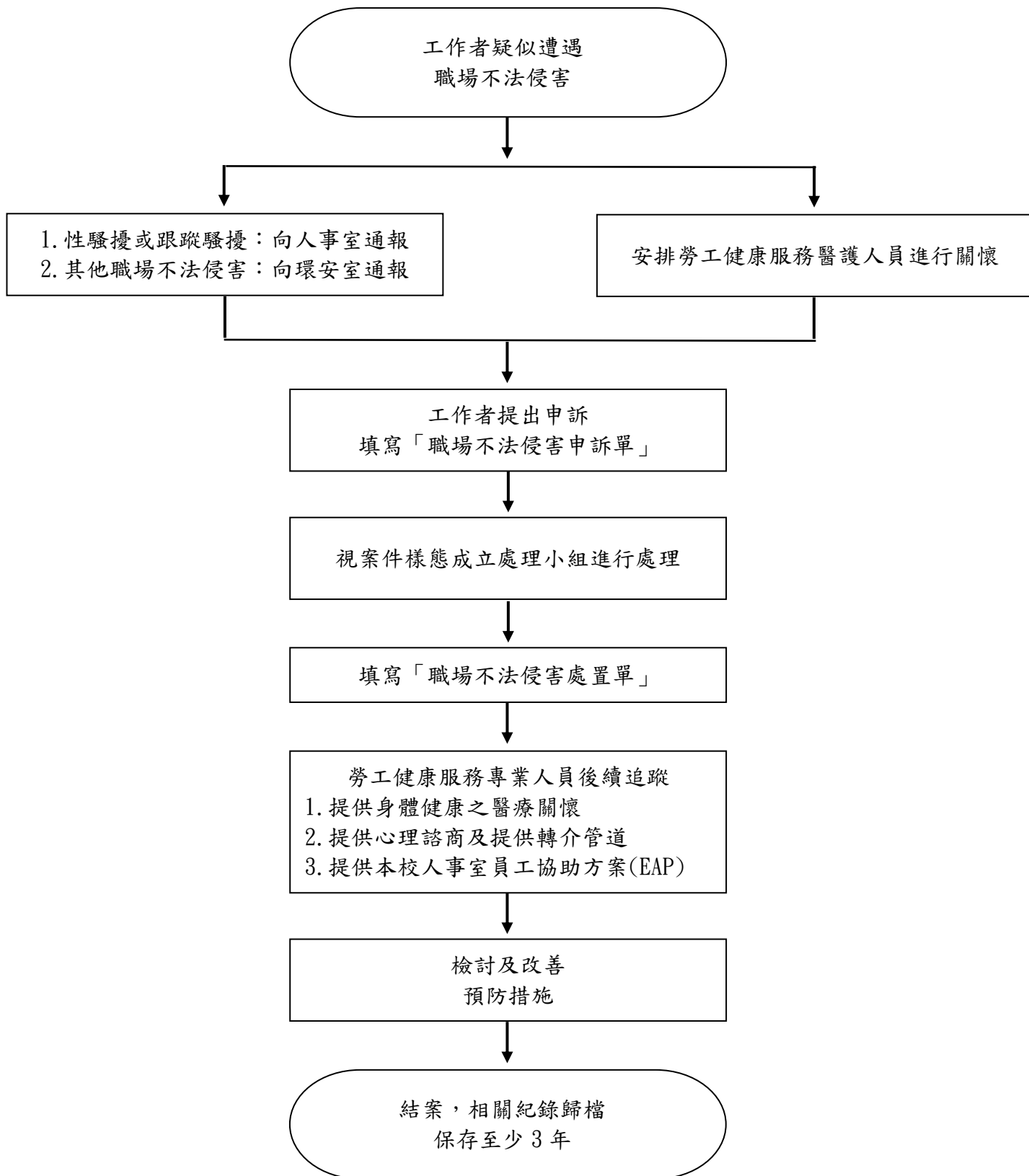


圖 1 執行職務遭受職場不法侵害事件處理流程圖

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成立處理小組進行訪談。
- 五、本校絕對禁止對申訴者、通報者或協助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"/> 跟蹤騷擾	<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"/> 跟蹤騷擾	<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"/> 跟蹤騷擾	<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
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"/> 跟蹤騷擾	<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"/> 跟蹤騷擾	<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"/> 跟蹤騷擾	<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"/> 跟蹤騷擾	<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"/> 跟蹤騷擾	<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"/> 跟蹤騷擾	<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"/> 跟蹤騷擾	<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	
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"/> 跟蹤騷擾	<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"/> 跟蹤騷擾	<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"/> 跟蹤騷擾	<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
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"/> 跟蹤騷擾	<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"/> 跟蹤騷擾	<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"/> 跟蹤騷擾	<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"/> 跟蹤騷擾	<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"/> 跟蹤騷擾	<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
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"/> 跟蹤騷擾	<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"/> 跟蹤騷擾	<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"/> 跟蹤騷擾	<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"/> 跟蹤騷擾	<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"/> 跟蹤騷擾	<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"/> 極不可能(1分) <input type="checkbox"/> 不太可能(2分)	<input type="checkbox"/> 輕(1分) <input type="checkbox"/> 中(2分)	<input type="checkbox"/> 低(1-2分) <input type="checkbox"/> 中(3-4分)	<input type="checkbox"/> 行政管理 <input type="checkbox"/> 個人防護	

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
			<input type="checkbox"/> 語言 <input type="checkbox"/> 性騷擾 <input type="checkbox"/> 跟蹤騷擾	<input type="checkbox"/> 可能(3分)	<input type="checkbox"/> 嚴重(3分)	<input type="checkbox"/> 高(6-9分)	<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"/> 跟蹤騷擾	<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

訪談紀錄表

姓名		訪談地點	
單位		訪談時間	
分機		發生日期/時間	
目前工作環境中，曾遭遇下列的不法侵害情境（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"/> 跟蹤騷擾，如以車輛、網際網路或其他方法進行監視、觀察、跟蹤、守候、尾隨等		<input type="checkbox"/> 無遭遇不法侵害工作環境	
<input type="checkbox"/> 其他：			
訪談內容過程摘要：			
<p>環安室提供以下協助員工資料參考：</p> <p>(1)內部資源：<input type="checkbox"/> 本校員工協助方案。</p> <p>(2)外部資源：<input type="checkbox"/> 身心健康諮詢及輔導相關協助資源 <input type="checkbox"/> 職場不法侵害事件處理相關協助資源</p> <p>(3)若提出申訴，將成立「職場不法侵害處理小組」。</p>			
追蹤情況：			
<input type="checkbox"/> 是否進行申訴： <input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否			
<input type="checkbox"/> 持續追蹤（勞工健康服務執行紀錄表）			
受訪者簽名/日期		受理者簽名/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	

(流程：單位主管指派人員檢點 → 單位主管核簽 → 送環安室存查)

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		申訴者及被申訴者關係	
申訴者		被申訴者	
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"/> 跟蹤騷擾 <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. 受傷害者： <input type="checkbox"/> 申訴者 <input type="checkbox"/> 被申訴者 傷害程度：_____			
3. 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		受理者簽名/日期	

表 8-2

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	年 月 日
被申訴人姓名		處理小組會議日期	年 月 日
職場不法侵害處理小組成員：			

申訴者處置情形	被申訴者處置情形
<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：	<input type="checkbox"/> 調整職務 <input type="checkbox"/> 送警法辦 <input type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> 其他：
警政單位、司法機關介入處理： <input type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 是	
是否向申訴者說明事件處理結果： <input type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 是（ 年 月 日北藝大環字第 113xxxxxxx 號）	
改善預防措施：	
追蹤情況： <input type="checkbox"/> 結案 <input type="checkbox"/> 持續追蹤	
環安室蓋章：	
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/1106/1164/1165/169/4314/)
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

(流程：單位主管指派人員檢點→單位主管核簽→送環安室存查)

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"/> 通報處理 <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			
執行者簽名/日期			
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。

國立臺北藝術大學呼吸防護計畫

111年9月30日環境保護暨職業安全衛生委員會審議通過

一、依據：

依據「職業安全衛生法」第6條第1項第7款、「職業安全衛生設施規則」第277-1條以及勞動部職業安全衛生署訂頒之「呼吸防護計畫及採行措施指引」，特訂定本呼吸防護計畫。

二、目的：

為使本校教職員工於有害環境進行作業需使用呼吸防護具時，應依其作業環境空氣中有害物之特性，採取適當之呼吸防護措施，並指派具有呼吸防護相關知能之專人負責執行，俾保護現場教職員工之安全健康。

三、適用範圍：

本校於有害環境進行作業時，需使用呼吸防護具之教職員工。

四、本計畫所稱有害環境，係指無法以工程控制或行政管理有效控制空氣中之有害氣體、蒸氣及粉塵之濃度，且符合下列情形之一者：

- (一) 作業場所之有害物濃度超過八小時日時量平均容許濃度之二分之一。
- (二) 作業性質具有臨時性、緊急性，其有害物濃度有超過容許暴露濃度之虞，或無法確認有害物及其濃度之環境。
- (三) 氧氣濃度未達百分之十八之缺氧環境，或其他對工作者生命、健康有立即危害之虞環境。

五、權責單位：

(一) 環境保護暨職業安全衛生室：

1. 制訂本計畫。
2. 定期執行校內教職員工作業環境監測，評估屬有害環境及其作業者。
3. 督導各單位於有害環境進行作業者，須正確使用呼吸防護具。
4. 督導各單位辦理呼吸防護具相關教育訓練。

(二) 校內各單位：

1. 配合作業環境監測及化學品分級管理事項。
2. 須提供有害環境作業者，相應之呼吸防護具。
3. 針對有害環境作業者須辦理呼吸防護具配戴相關教育訓練。
4. 有害環境作業者須正確配戴呼吸防護具，才可進行作業。
5. 執行防護具之維護及管理。

六、危害辨識及暴露評估：選用呼吸防護具前，應確認作業人員可能暴露之呼吸危害並進行評估如下：

(一)危害辨識：工作場所可能潛在的呼吸危害包括粉塵、纖維、生物性危害、煙煙、霧滴、氣體、蒸氣等，應考量有害物之物化性質，以及是否存在人員呼吸暴露會對生命、健康造成立即危害之有害物與環境。

(二)暴露評估：

- 1.符合勞工作業環境監測實施辦法所列之作業場所，依規定辦理作業環境監測之評估。
- 2.符合國家標準 CNS 15030化學品分類，具有健康危害之化學品者，依危害性化學品評估及分級管理辦法規定，辦理暴露評估。
- 3.從事臨時性、短暫性或維修保養等非經常性作業之本校工作者，應視其不同作業環境及特性，實施必要之監測及評估，掌握本校工作者實際暴露實態。
- 4.於發生事故緊急應變時，需進入災區執行搶救、止漏或其他緊急處置任務之本校工作者，應評估其可能之最嚴重暴露情境，確保依各狀況所選用之防護具可提供戴用人員充分之防護。

七、呼吸防護具之選擇：

(一)呼吸防護具的類型：依危害辨識及暴露評估之結果，決定呼吸防護具類型(附件一)。

選擇使用半面體或全面體等緊密貼合式呼吸防護具時，應依工作者生理狀況及防護需求，實施生理評估及密合度測試。

(二)生理評估：

- 1.由職業安全衛生管理人員、從事勞工健康服務之醫護人員及相關部門人員，共同訂定適合其作業型態之生理評估方法、內容(附件二)及需進一步轉介醫師進行醫學評估之機制。
- 2.實施生理或醫學評估相關資訊時，應保護工作者之個人隱私。

(三)密合度測試：

1.指派專人或委託專業人員進行測試，以判定呼吸防護具與使用者面部之密合程度。

2.測試時機與頻率：

- (1)首次或重新選擇呼吸防護具時。
- (2)至少每年測試一次。
- (3)當教職員工之生理變化會影響面體密合時。
- (4)當教職員工反應密合有問題時。

3.實施方法，依下列規定辦理：

(1)定性密合度測試：可用於正壓式呼吸防護具；對於負壓式呼吸防護具僅可用於有害物濃度小於十倍容許濃度值之作業環境，或非屬對生命、健康造成立即危害之環境，或密合係數等於或小於一百之防護具。

(2)定量密合度測試：可用於正壓式及負壓式呼吸防護具；測試所得之密合係數，半面體需大於一百，全面體需大於五百。

八、呼吸防護具之使用：

(一)使用時機：

- 1.採用工程控制及管理措施，仍無法將空氣中有害物濃度降低至作業場所容許暴露標準之下或處於有害環境。
- 2.進行作業場所清掃及設備(裝置)之維修、保養等臨時性作業或短暫性作業。
- 3.緊急應變之處置(不包含外部消防用途之呼吸防護具)。

(二)呼吸防護具佩戴：

- 1.各單位應教導工作者正確之呼吸防護具配戴方法。
- 2.每次佩戴呼吸防護具應該要進行簡易的正負壓檢點以確定是否佩戴正確。
- 3.呼吸防護具或防護器具應置備足夠使用數量，個人使用之防護具應置備與作業人數相同或以上之數量，並以個人專用為原則。

(三)密合度檢點：

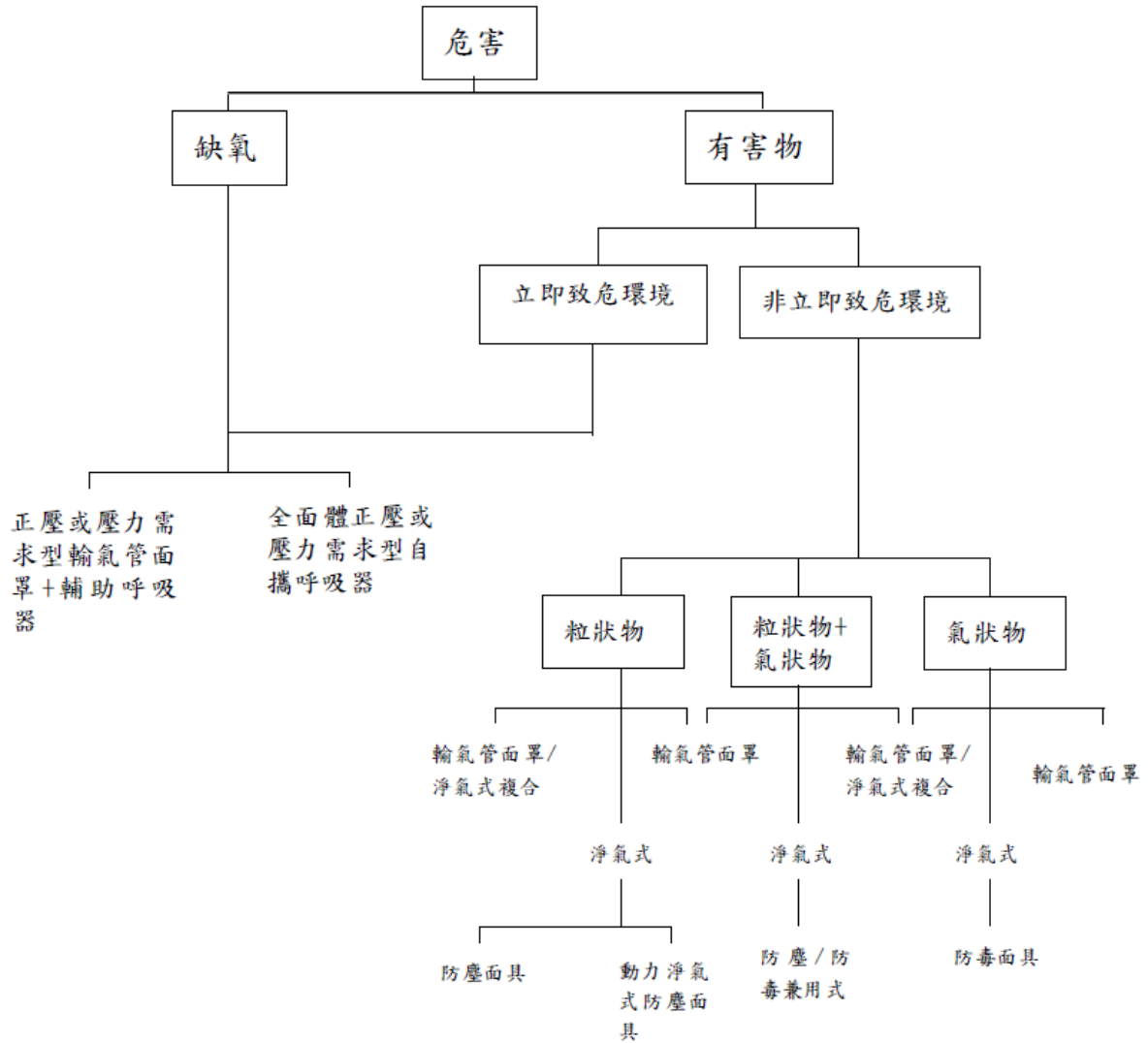
- 1.正壓檢點的方式，以佩戴者將出氣閥以手掌或其他適當方式封閉後，再緩慢吐氣，若面體內的壓力能達到並維持正壓，空氣無向外洩漏的現象，即表示面體與臉頰密合良好。
- 2.負壓檢點的方式，以佩戴者使用適當的方式阻斷進氣，再緩慢吸氣，使得面體輕微凹陷，若在10秒鐘內面體仍保持輕微凹陷，且無空氣內洩的跡象，即可判定該防護具通過檢點。

九、呼吸防護具之維護及管理：各單位工作場所負責人或管理人應依以下原則實施呼吸防護具之維護及管理，以確保呼吸防護具之防護效能：

- (一)清潔及消毒：當日作業後應依製造商的說明書進行呼吸防護具之清潔與消毒。
- (二)儲存：根據製造商的提醒事項進行保存，存放於不受污染適當位置。
- (三)檢查：所有呼吸防護具在每次使用前、後以及清潔保養時應進行檢視，若為緊急應變時所使用的呼吸防護具則應每個月定期進行檢視。
- (四)維修：當呼吸防護具有任何毀損時，皆不能再繼續使用；當呼吸防護具發生蒸氣或氣體破出、呼吸阻力改變或面體洩漏等狀況時，應立即更換或修護呼吸防護具。
- (五)領用：若呼吸防護具有破損或過期，需進行更換時，應向工作場所負責人或單位主管進行申請。
- (六)廢棄：對毀損或失效的呼吸防護具予以廢棄，確實讓本校工作者能夠使用到具有良好防護效果之呼吸防護具。

- 十、呼吸防護教育訓練：如有使用呼吸防護具之情況，應定期辦理呼吸防護具相關教育訓練，並留存紀錄與文件3年。
- 十一、執行成效評估及改善：定期評估呼吸防護計畫之執行成效，適時檢討及改善，以確認計畫有效執行並符合實際需求。
- 十二、本計畫執行記錄或文件等應歸檔留存3年，並保障個人隱私權。
- 十三、本計畫經環境保護暨職業安全衛生環保委員會審議通過，並報請校長核定後公告實施，修正時亦同。

呼吸防護具使用



國立臺北藝術大學呼吸生理評估調查表

一、基本資料

單位		姓名		性別		職稱	
年齡		身高		體重			

二、呼吸防護具使用情形

1. 呼吸防護具種類

種類		廠牌		型號	

2. 過去是否曾使用過呼吸防護具？

否 是，類型：_____

3. 使用呼吸防護具時，是否有其它個人防護設備？_____

否 是，類型：

4. 呼吸防護具使用時間的長度及頻率

只有逃生時用 只有緊急救援時用 每周小於 5 小時

每天小於 2 小時 每天 2 4 小時 每天超過 4 小時

三、疾病史

1. 您是否現在有因以下問題而服用藥物？

無 心臟問題 呼吸問題 控制血壓 癲癇

2. 您是否曾經被醫師診斷出有以下的疾病？

無 癲癇 糖尿病 呼吸道過敏 幽閉恐懼症 嗅覺問題

3. 您是否曾經被醫師診斷出有下述肺部問題？

無 塵肺症 氣喘 慢性支氣管炎 肺氣腫（或大泡性肺疾病）

肺高壓 肺炎 肺結核 氣胸 肺癌 肋骨骨折

任何胸部外傷或手術 聲帶窄縮或相關疾病 其它_____

4. 您是否曾經被醫師診斷出有以下心臟或心血管問題？

無 心臟病發 中風 心絞痛 心衰竭 高血壓

腿或腳有水腫情況(非走路造成) 心律不整(心跳不規則) 其它_____

5. 您是否曾經有以下心臟或心血管症狀？

無 時常感覺到胸痛或胸悶 活動時感動胸痛或胸悶 胸痛或胸悶影響工作

過去兩年內曾感覺到心跳有時會停頓一下或少跳一下

6. 在您使用呼吸防護具的經驗當中，是否曾經有下述問題？在您使用呼吸防護具的經驗當中，是否曾經有下述問題？

- 無 眼睛不舒服 皮膚過敏或紅疹 焦慮 全身無力或疲倦
 其它干擾使用呼吸防護具的問題

四、現況

1. 您現在或最近一個月內是否有抽菸？

- 否 是，_____ 根/天

2. 您是否現在有以下症狀？

- 無
 呼吸急促 與同年紀的人一起行走，有明顯落後並感覺喘
 在平地行走時有呼吸急促情形 一般速度行走於平地時必須停下來呼吸再走
 洗澡或穿衣時有呼吸急促 呼吸急促情形會影響工作
 咳嗽時有濃稠的痰 早晨時因咳嗽而醒來 咳嗽大部分發生在平躺時
 最近一個月有咳血 哮喘(呼吸時有咻咻聲) 哮喘會影響工作
 深呼吸時感到胸口疼痛
 其它您認為可能是肺部引起的症狀_____

3. 是否有其他任何健康問題或疑慮，影響您佩戴呼吸防護具？

- 否
 是，請簡述：_____

五、評估結果或建議

- 健康指導：_____
 轉介就醫：_____
 其他：_____

評估人員：

職業醫學科專科醫師簽名/日期：

勞工健康服務護理人員簽名/日期：

受評人受評者簽名/日期：