美和科技大學 115 年第 1 次環境保護暨職業安全衛生委員會 程序表		
項次	使用時間	程序
1	5 分鐘	上次會議決議事項報告
2	5 分鐘	主席報告
3	15 分鐘	中心工作報告
4	10 分鐘	提案討論
5	20 分鐘	環安衛委員教育訓練
6	5 分鐘	臨時動議
7	-	散會
合計使用時間	60 分鐘	

美和科技大學 115 年第 1 次環境保護暨職業安全衛生委員會議議程

壹、 時間：民國 115 年 3 月 31 日 10 時

貳、 地點：醫護生技大樓地下室 GB105 會議室

參、 主席：王建臺校長

肆、 出席：環境保護暨職業安全衛生委員會委員

劉至一委員	鍾紹熙委員	林慧麗委員	黃其彥委員	盧歆姵委員
陳淑齡委員	李昭憲委員	陳志明委員	陳建興委員	林佳穎委員
胡淳怡委員	曾于庭委員	葉泰聖委員	李賢達委員	蔡洧沂委員
凌許雅芬委員	邱方昱委員	黃偉凡委員	陳芳華委員	許博勝委員
林瑋哲委員	黃宜汝委員	學生代表	學生代表	

列席：事務組組長、營繕組組長

伍、 上次會議決議執行及追蹤報告：

一、 完成修訂「人因性危害預防計畫」、「異常工作負荷促發疾病預防計畫」、「執行職務遭受不法侵害預防計畫」、「母性健康保護計畫」，以上計畫於 114.11.25 校長核定執行，

二、 114.10.23 職醫訪視作業：農水產品檢驗中心，廢液有使用耐腐蝕容器，密封處理，建議於明顯處以中文標示廢棄物名稱，已完成改善如下圖。

	
改善前	改善後

陸、 主席報告

柒、 工作報告：

一、 健康管理、職業病預防及健康促進工作：

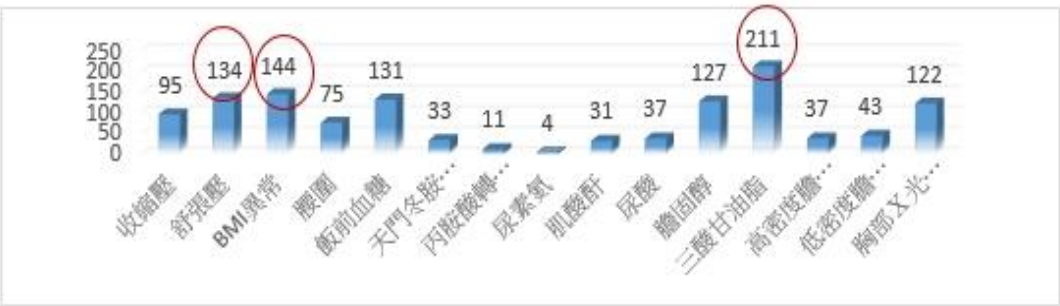
(一) 114 年健康檢查之報告：健檢報名 281 人；實際受檢人數 209 人；總健檢率 74.3%

(二) 114 年員工健檢異常異常率分析：

1. 健康檢查異常前三名：三酸甘油脂(211)、BMI 異常(144)、舒張壓異常(134)

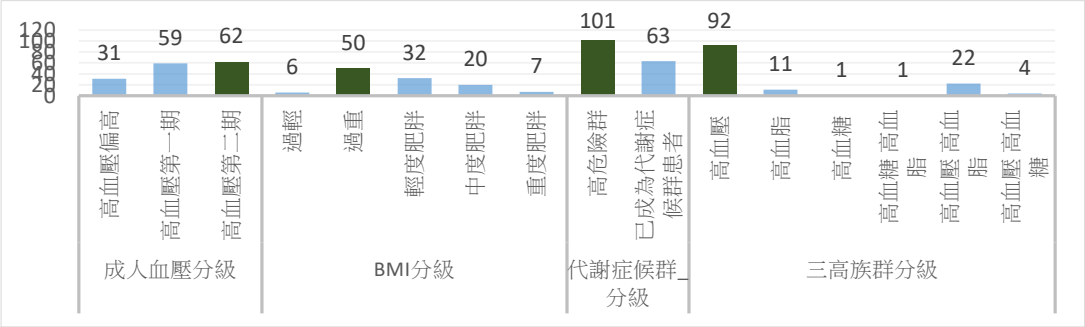
2. 胸部 X 光異常共計 122 人，列為必要追蹤項目。

3. 以上健康檢查結果分析，已給予健康指導書，提供衛教指導。



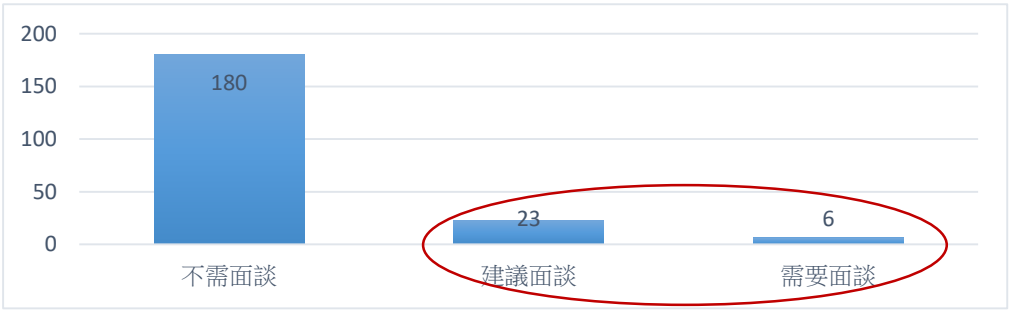
(三) 工作過負荷分析總表：依據員工健康檢查後之分析結果：

1. 依據健康檢查異常率與關鍵數據分析如下：



2. 配合以上體檢異常項目與心理健康問卷分析結果、心血管分級結果(低度、中度及高度風險人數)，綜合分析後建議面談及需要面談人數(如下)。

3. 面談人數共計 29 人，依序於臨場醫師服務時間安排人員進行面談：



4. 依據職業安全衛生法第 6 條第 2 項暨職業安全衛生發施行細則第 9 條之規定辦理，主動辨識勞工自覺的肌肉骨骼不適症狀，並作為執行「人因性危害預防計畫」的重要依據，總問卷人數 252 人。結果分析：共計 2 位疑似危害，已完成 1 位臨場醫師面談，另 1 位待安排中。

危害等級	無危害	疑似危害	有危害	確診疾病
標準	問卷調查身體評分 2 分以下(含)	問卷調查身體評分 3 分以下(含)	通報中有疑似個案具高就醫高請假等	確診(有診斷書或由執業醫師判定)
結果	250	2	0	0

(四)115.3.19 經第一次膳食委員會議決議：

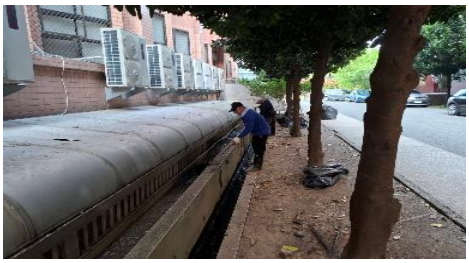
115 年員工健康檢查預計由屏東國仁醫院協助本校執行體檢業務。相關附件如(附件一)

二、環境衛生管理

(一)登革熱防治：

115.3.10 衛生局稽查登革熱防治，稽查結果如下：

1. 北校區辦公室區仍有部分積水容器，持續宣導須隨時移除積水容器以免孳生蚊蟲。
2. 南區水池中間集水處防護網過大，檢視無孳生蚊蟲，仍有給予預防性投藥，建議更換防護網。

<table>
<tr><td></td><td></td></tr>
<tr><td colspan="2">訪查前清理水溝</td></tr>
<tr><td></td><td></td></tr>
<tr><td>南校校區正門口水池處</td><td>仁發樓側邊水溝</td></tr>
</table>

3. 仁發樓側邊水溝積水有發現孳生蚊蟲，立即給予投藥。
4. 以上建議改善措施：由中心協助購置防蚊網，請營繕組協助加置防蚊網。

(二)食品安全衛生稽查

1. 1.115.5.8 預計到校稽查食品安全衛生，稽查單位：堤卡、人文、福利社
2. 衛保組及食品系江艾文老師將會不定期巡查，本中心協助審視周圍環境之清潔，環安衛中心與營繕組已針對周圍環境雜草及鴿糞於稽查前需完成清除。
3. 環安衛中心與事務組，針對食材登錄及環境必要設備（紗窗）、清潔已要求承租商遵守及配合。

(三)空氣品質：

1. 為確保場所空氣品質符合標準依據室內空氣品質維護管理文件之需要及主動檢查可

即時修正通風及設備問題，執行空氣品質自主檢查每 2 個月 1 次，已於 115.2.26 完成。

2. 空氣品質良好標章認證到期日 115.5.15，已核請廠商進行空氣品質檢測之計畫。

3. 圖書館 3F 三合一室內型偵測器故障，動支流程已決行，已通知廠商進行維修。

三、職業安全工作

(一)屏東縣環保局於 3 月 3 日無預警到場稽查毒性化學物質運作等作業，情形如下:

1. 受檢單位 SDS 安全資料表有依規定更新及備妥個人防護具。
2. 毒化物申報系統勾稽一筆販賣紀錄(本校未有紀錄)，經現場查證為購買單位於運作紀錄遺漏登載，致發生異常，已補登載完成異動，後續請購買單位注意程序。
3. 抽檢之毒化物秤重結果符合申報數量。
4. 防災資料表內救災路線圖、化學品配置、CAS No.等更新及勘誤。
5. 緊急應變防護具數量及資訊無誤惟防毒面具濾心已於 3 月 22 日屆期，已列入採購排程。
6. 毒化物運作場所標示更新，依新規範運作場所之標示僅需本校運作類別即可，如「毒化物運作場所」，非「毒化物及關注化學品運作場所」。

(二)環安衛中心於 115 年 2 月 4 日(三)醫護生技大樓 GB106 會議室召開之自動檢查實施管理會議及實驗(習)場所化學品危害管理會議協請相關科系(食品系、食品系原生科系、農水檢中心、美容系、護理系)配合事項繳交統計如下表，:

繳交環安衛資料統計表

項目/單位	農水檢	護理系	美容系	食品系	食品系(原生科系)	餐飲系
自動檢查紀錄總表	V	V	**未交**	**未交**	未交(預 3/31)	**V(需修改)**
優先管理化學品運作調查表	V(修 4/15)	未交(預 4/15)	**未交**	**未交**	V	
禁水性物質調查表	V	未交(預 3/31)	**未交**	**未交**	未交(預 3/31)	
危害物質清單	V	V(修 4/15)	**未交**	**未交**	V	
實驗室作業環境調查表*註三	V	未交(預 3/31)	**未交**	**未交**	未交(預 3/31)	
各單位環安衛承辦人名單	V	**V(需修改)**	**未交**	**未交**	V	
餐飲系設備及作業清單						**V(需修改)**

註一:資料項目多涉及職安及環保相關法規，若發生違失，恐有罰款之虞，請各單位務必配合作業，以利環安衛中心協處。

註二:因應 116 年**教育部校園環境管理評鑑**，相關項目將依各單位呈報清單，列冊管制作業。

註三:配合作業環境測定實施**實驗室作業環境調查**。

(三) 依本校承攬商安全衛生管理辦法，進入本校工作之各級承攬商與其所僱之勞工，承攬商於承攬作業前應先簽訂本校「承攬商安全衛生承諾書」承攬商於承攬作業前應對其工作者實施必要之安全衛生及災害預防教育訓練，承攬商如欲實施特殊作業(動火作業、開挖作業、高架作業、吊掛作業、局限空間作業...等)前，應於作業開始前三天提出，並由本校權責單位出具之危害作業告知單，簽核完成後始得進行。

(四) 請各位師長同仁落實垃圾分類並請導師及系所持續向學生宣導。

1. 廁所垃圾桶請勿丟棄便當盒、飲料杯或其他整包之垃圾。
2. 落實垃圾分類:一般垃圾、資源回收與廚餘請分開投放，食物容器簡單清洗並壓扁減量。
3. 購書後之大量紙箱請拆開整理，自行運送至圖書館後方資源回收場；清整教室之大量廢棄物，須事先連繫營繕組以適當規劃。
4. 宣導少用一次性用品，自備餐具與水壺，共同降低廢棄物產生，打造乾淨、環保的學習環境。



捌、 提案一

提案單位：環安衛中心

案由：本校「執行職務遭受不法侵害預防計畫」修正案，提請討論。

說明：

一、參照勞動部「執行職務遭受不法侵害預防計畫」指引修正。

二、本案待本次會議審議通過後，陳請校長核定後實施。

三、本案部分條文修正對照表及修正草案說明如下。

決議：照案通過

美和學校財團法人美和科技大學執行職務遭受不法侵害預防計畫部分修正條文對照表

條號	修正後條文	現行條文	說明
六	(六) 建立事件處理程序： 1. 建立職場不法侵害處置事件處置流程（附件5） 2. 制定疑似職場不法侵害事件通報表、（附件6）並設立通報單位（人事室人員或環安衛管理人員）。 3. 宣導至所有工作者均清楚通報方法。 4. 若有疑似不法侵害事件通報，應於3天內成立處理小組，小組設置至少3人，其中外部專業人員至少2人(建議具法律、醫護或心理相關背景)，環境安全衛生管理中心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(附件8)，並調查及協調處理不法侵害案件並填具疑似職場不法侵害事件處置表	(六) 建立事件處理程序： 1. 建立職場不法侵害處置事件處置流程（附件5） 2. 制定疑似職場不法侵害事件通報表、（附件6）並設立通報單位（人事室人員或環安衛管理人員）。 3. 宣導至所有工作者均清楚通報方法。 4. 若有疑似不法侵害事件通報，應於3天內成立處理小組，~~建立疑似職場不法侵害處理小組進行調處或調查，依個案由學校校長或監督管理者召集人事室人員、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，並得視需要聘請社會公正人士或專家學者擔任。~~負責執行控制暴力的策略及處理職場暴力	依據指引新增教職員工職場霸凌防治及申訴處理小組織成員規定

	（附件7）。召開會議時，全體成員應有二分之一以上出席，其中外部專業人員至少有二分之一以上出席，處理過程資料應保密，避免申訴人或利害關係人受到不利之處境，且二個月內完成處理結果，必要時得延長一個月。 5. 若學校校長或監督管理者涉及不法侵害事件，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，始得成立職場不法侵害處理小組執行追蹤、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. 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	案件並填具工作者遭遇職場暴力追蹤調查表(附件8)，並調查及協調處理不法侵害案件並填具疑似職場不法侵害事件處置表（附件7）。 5. 若學校校長或監督管理者涉及不法侵害事件，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，始得成立職場不法侵害處理小組執行追蹤、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. 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	

	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。 8. 職醫及職護進行關懷提供工作適性評估及建議，另依工作者狀況給予相關協助資源（附件10、11）。	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。 8. 職醫及職護進行關懷提供工作適性評估及建議，另依工作者狀況給予相關協助資源（附件10、11）。	

美和學校
財團法人美和科技大學執行職務遭受不法侵害預防計畫(修正草案)

107學年度第1學期第1次行政會議通過(107.08.02)
111學年度第2學期第1次行政會議修正通過(112.02.02)
112學年度第3次環境保護暨職業安全衛生委員會議修正通過(112.09.27)
校長核定(112.12.01)
114年度第4次環境保護暨職業安全衛生委員會議修正通過(114.11.24)
115年度第1次環境保護暨職業安全衛生委員會議修正通過(115.03.31)
校長核定(OOO.OO.OO)

一、依據

(一) 依「職業安全衛生法」第 6 條、「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 條之 3 第 2 項之規定辦理。

(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」。

(三) 本校職業安全衛生管理計畫。

二、目的

預防本校教職員工及工作者於執行職務時因他人行為遭受身體或精神不法侵害，規劃及採取必要之安全衛生措施，確保工作者之工作安全及身心健康，免於遭受虐待、威脅、攻擊及職場暴力等侵害，訂定本計畫。

三、定義

本計畫所稱執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害（以下簡稱職場不法侵害）之範圍，指勞工因執行職務，於勞動場所遭受雇主、主管、同事、服務對象或其他第三方之不法侵害行為，例如職場暴力或性騷擾等，其潛在造成職場不法侵害之行為樣態(如附表 1)。

(一) 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. 就業歧視(如年齡歧視、性別歧視、性傾向歧視、容貌歧視、婚姻歧視或身心障礙歧視等)。

(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) 職場霸凌與職場暴力：

1. 職場霸凌：發生於權力不對等的社會關係，即加害者與被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。

四、適用對象:本校勞動場所內教職員工及工作者。

五、職責：

(一) 校長(雇主)：

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) 職安醫護人員與諮商輔導中心：

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。

4. 擔任相關教育課程講師。

(三) 人事室及本校相關委員會:

1. 協助本計畫之執行及推動與公告校內禁止工作場所職場暴力之聲明。
2. 受理職場不法侵害事件之通報或申訴，並轉送本校相關委員會處理。
3. 辦理各單位主管及新進工作者相關教育訓練，傳遞執行職務遭受不法侵害之預防相關資訊。
4. 評估高風險族群，有人事調動與人事終止聘僱告知作業時，負責提供必要保護措施。

(四) 各級單位主管及研究計畫主持人(或工作場所負責人)：

1. 協助公告校內禁止工作場所職場暴力之聲明。
2. 協助職場不法侵害事件之調查處理。
3. 負責或授權單位同仁填寫「職場不法侵害預防之相關危害辨識及風險評估表格」。
4. 配合接受相關職場不法侵害預防教育訓練。
5. 負責執行本計畫並強化所屬工作場所職場不法侵害預防的規劃。
6. 負責提供所屬工作者必要之保護措施。
7. 遭遇疑似職場不法侵害事件時，先行內部溝通協調。
8. 職場不法侵害申訴事件當事人之主管或上一級主管，應配合後續員工職場霸凌防治及申訴處理小組追蹤瞭解其後續工作及身心健康情形。

(五) 總務處(環安衛中心)：

1. 預防計畫之規劃、推動與執行。
2. 可能之不法侵害辨識及評估
3. 強化工作場所保護措施之規劃。
4. 協助職場暴力預防及處置。
5. 協調專業輔導受害者心理健康並給予適當健康指導及建議工作調整，必要時調整身心健康保護措施之適性評估與建議。
6. 辨識與評估高風險族群，並提供改善建議。
7. 為在職工作者辦理相關教育訓練。

(六) 工作者：

1. 負責填寫預防職場不法侵害之相關表格。
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、執行職務遭受不法侵害預防計畫執行措施

(一) 建構行為規範：由工作場所負責人於工作場所張貼公告「禁止工作場所職場暴力之書面聲明」(附件 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、老師、護理人員、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：本校採用「職場不法侵害預防之危害辨識及風險評估表」(附件 2)，進行工作場所風險分級。

(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) 認識公司內申訴及通報機制。

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不法侵害事件之方法。
   (4) 對職場不法侵害事件調查與訪談技巧。
   (5) 向受害者表達關心、支援與輔導方法。
   (6) 識別校內潛在危害及處理之技巧。
   (7) 了解職場不法侵害行為相關法律知識。
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」(附件 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：

透過「物理環境」、「工作場所設計」、「行政管制措施」三個面向進行檢點，並以職場不法侵害預防之「職場不法侵害預防之作業場所環境檢點紀錄表」(附件 4) 進行相關檢點與改善。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(附件 4)。

(五) 依工作適性適當調整人力或提供必要保護措施：

透過「適性配工」與「工作設計」兩個面向進行檢點，以職場不法侵害預防之「職場不法侵害預防之作業場所環境檢點紀錄表」(附件 4) 進行相關檢點與改善，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) 建立事件處理程序：

1. 建立職場不法侵害處置事件處置流程（附件 5）
2. 制定疑似職場不法侵害事件通報表（附件 6）並設立通報單位（人事室人員或環安衛管理人員）。
3. 宣導至所有工作者均清楚通報方法。
4. 若有疑似不法侵害事件通報，應於 3 天內成立處理小組，小組設置至少 3 人，其中外部專業人員至少 2 人(建議具法律、醫護或心理相關背景)，環境安全衛生管理中心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(附件 8)，並調查及協調處理不法侵害案件並填具疑似職場不法侵害事件處置表（附件 7）。召開會議時，全體成員應有二分之一以上出席，其中外部專業人員至少有二分之一以上出席，處理過程資料應保密，避免申訴人或利害關係人受到不利之處境，且二個月內完成處理結果，必要時得延長一個月。
5. 若學校校長或監督管理者涉及不法侵害事件，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，始得成立職場不法侵害處理小組執行追蹤、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. 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。

8. 職醫及職護進行關懷提供工作適性評估及建議，另依工作者狀況給予相關協助資源（附件 10、11）。

七、執行成效之評估及改善

(一) 應每一年進行一次風險評估和監測，確認採取控制措施後的殘餘風險及新增風險，檢討其適用性及有效性。

(二) 校長或工作場所負責人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。事件發生後，單位應對環境及職務進行審查及檢討，填具職場不法侵害預防措施查核及評估表(附件 9)，以找出改善之空間。

(三) 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、本計畫執行紀錄或文件等應歸檔留存三年以上。

九、本計畫所需經費，由本校年度相關預算支應。

十、本計畫未盡事宜者，得依其他相關法令規定辦理。

十一、 本計畫經本委員會審議通過，陳請 校長核定後公告實施之；修正時亦同。

附件 1

美和科技大學禁止工作場所職場暴力之書面聲明

本校為保障所有教職員工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之行為，亦絕不容忍本校教職員、家屬及陌生人對本校員工有職場暴力之行為。

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) 職場暴力。

(二) 職場霸凌。

(三) 性騷擾。

(四) 就業歧視。

三、員工遇到職場不法侵害怎麼辦：

(一) 向同事尋求建議與支持。

(二) 盡可能錄音或任何方式記錄行為人之行為做為證據。

(三) 向校方提出申訴。

四、本校所有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、本校職場不法侵害諮詢、申訴管道：

申訴專門窗口：人事室

申訴專用電話： 08-7799821#8120、8122　　傳真:08-7690040

申訴電子信箱： personnel@meiho.edu.tw

本校負責人：＿＿＿＿＿＿　　簽署日期：＿＿＿＿＿＿＿＿

職場不法侵害預防之危害辨識及風險評估表

單位/部門：	評估人員 /評估日期：
受評估之場所：	審核人員 /審核日期：
場所內工作型態及人數：	

潛在風險(可能造成不法侵害情境) 註 1	是	否	潛在不法侵害風險類型(潛在不法侵害風險類型（職場暴力/職場霸凌/性騷擾/就業歧視） 註 2	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
外部不法侵害(註：勾『否』者該項無須評估								
是否有校外人員(承攬商、服務對象、家長)因其行為無法預知，容易成為暴力的來源	□	□	□職場暴力(語言、恐嚇、毆打等)□職場霸凌□性騷擾□就業歧視(年齡、性別、容貌等)□跟蹤騷擾	□可能 □不太可能 □極不可能	□輕 □中 □嚴重	□低 □中 □高	□管理控制 □個人防護 □其它	
是否有已知工作會接觸有暴力史之客戶	□	□	□職場暴力(語言、恐嚇、毆打等)□職場霸凌 □性騷擾 □就業歧視(年齡、性別、容貌等) □跟蹤騷擾	□可能 □不太可能 □極不可能	□輕 □中 □嚴重	□低 □中 □高	□管理控制 □個人防護 □其它	
勞工之工作性質是否為執行公共安全業務	□	□	□職場暴力(語言、恐嚇、毆打等)□職場霸凌 □性騷擾 □就業歧視(年齡、性別、容貌等) □跟蹤騷擾	□可能 □不太可能 □極不可能	□輕 □中 □嚴重	□低 □中 □高	□管理控制 □個人防護 □其它	
勞工之工作是否為單獨作業	□	□	□職場暴力(語言、恐嚇、毆打等)□職場霸凌 □性騷擾□就業歧視(年齡、性別、容貌等) □跟蹤騷擾	□可能 □不太可能 □極不可能	□輕 □中 □嚴重	□低 □中 □高	□管理控制 □個人防護 □其它	
勞工是否需於深夜或凌晨工作	□	□	□職場暴力(語言、恐嚇、毆打等)□職場霸凌 □性騷擾 □就業歧視(年齡、性別、容貌等) □跟蹤騷擾	□可能 □不太可能 □極不可能	□輕 □中 □嚴重	□低 □中 □高	□管理控制 □個人防護 □其它	
勞工是否需於較陌生之環境工作	□	□	□職場暴力(語言、恐嚇、毆打等)□職場霸凌 □性騷擾 □就業歧視	□可能 □不太可能	□輕 □中	□低 □中	□管理控制 □個人防護	

			(年齡、性別、容貌等) □跟蹤騷擾	□極不可能	□嚴重	□高	□其它	
勞工之工作是否涉及現金交易、運送或處理貴重物品	□	□	□職場暴力(語言、恐嚇、毆打等) □職場霸凌 □性騷擾□就業歧視(年齡、性別、容貌等) □跟蹤騷擾	□可能 □不太可能 □極不可能	□輕 □中 □嚴重	□低 □中 □高	□管理控制 □個人防護 □其它	
勞工之工作是否為直接面對群眾之第一線服務工作	□	□	□職場暴力(語言、恐嚇、毆打等)□職場霸凌 □性騷擾□就業歧視(年齡、性別、容貌等)□跟蹤騷擾	□可能 □不太可能 □極不可能	□輕 □中 □嚴重	□低 □中 □高	□管理控制 □個人防護 □其它	
勞工之工作是否會與酗酒、毒癮或精神疾病者接觸	□	□	□職場暴力(語言、恐嚇、毆打等)□職場霸凌 □性騷擾□就業歧視(年齡、性別、容貌等) □跟蹤騷擾	□可能 □不太可能 □極不可能	□輕 □中 □嚴重	□低 □中 □高	□管理控制 □個人防護 □其它	
勞工之工作是否需接觸絕望或恐懼或亟需被關懷照顧者	□	□	□職場暴力(語言、恐嚇、毆打等)□職場霸凌 □性騷擾□就業歧視(年齡、性別、容貌等) □跟蹤騷擾	□可能 □不太可能 □極不可能	□輕 □中 □嚴重	□低 □中 □高	□管理控制 □個人防護 □其它	
勞工當中是否有自行通報因私人關係遭受不法侵害威脅者或為家庭暴力受害者	□	□	□職場暴力(語言、恐嚇、毆打等)□職場霸凌 □性騷擾□就業歧視(年齡、性別、容貌等) □跟蹤騷擾	□可能 □不太可能 □極不可能	□輕 □中 □嚴重	□低 □中 □高	□管理控制 □個人防護 □其它	
新進勞工是否有尚未接受職場不法侵害預防教育訓練者	□	□	□職場暴力(語言、恐嚇、毆打等)□職場霸凌 □性騷擾□就業歧視(年齡、性別、容貌等)□跟蹤騷擾	□可能 □不太可能 □極不可能	□輕 □中 □嚴重	□低 □中 □高	□管理控制 □個人防護 □其它	
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勞工遭受同事(含上司)不當言行之對待	□	□	□職場暴力(語言、恐嚇、毆打等) □職場霸凌 □性騷擾□就業歧視(年齡、性別、容貌等) □跟蹤騷擾	□可能 □不太可能 □極不可能	□輕 □中 □嚴重	□低 □中 □高	□管理控制 □個人防護 □其它	
是否有無法接受不同性別、年齡、國籍或宗教信仰之工作者	□	□	□職場暴力(語言、恐嚇、毆打等)□職場霸凌 □性騷擾□就業歧視(年齡、性別、容貌等) □跟蹤騷擾	□可能 □不太可能 □極不可能	□輕 □中 □嚴重	□低 □中 □高	□管理控制 □個人防護 □其它	
是否有同仁之離職或請求調職原因源於職場不法侵害事件之發生	□	□	□職場暴力(語言、恐嚇、毆打等)□職場霸凌 □性騷擾□就業歧視(年齡、性別、容貌等) □跟蹤騷	□可能 □不太可能 □極不可能	□輕 □中 □嚴重	□低 □中 □高	□管理控制 □個人防護 □其它	

			擾					
是否有被同仁排擠或工作適應不良之工作者	□	□	□職場暴力(語言、恐嚇、毆打等) □職場霸凌 □性騷擾□就業歧視(年齡、性別、容貌等) □跟蹤騷擾	□可能 □不太可能 □極不可能	□輕 □中 □嚴重	□低 □中 □高	□管理控制 □個人防護 □其它	
內部是否有酗酒、毒癮之工作者	□	□	□職場暴力(語言、恐嚇、毆打等)□職場霸凌 □性騷擾□就業歧視(年齡、性別、容貌等)□跟蹤騷擾	□可能 □不太可能 □極不可能	□輕 □中 □嚴重	□低 □中 □高	□管理控制 □個人防護 □其它	
內部是否有情緒不穩定或精神疾患病史之工作者	□	□	□職場暴力(語言、恐嚇、毆打等)□職場霸凌 □性騷擾□就業歧視(年齡、性別、容貌等) □跟蹤騷擾	□可能 □不太可能 □極不可能	□輕 □中 □嚴重	□低 □中 □高	□管理控制 □個人防護 □其它	
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	□	□	□職場暴力(語言、恐嚇、毆打等) □職場霸凌 □性騷擾□就業歧視(年齡、性別、容貌等)□跟蹤騷擾	□可能 □不太可能 □極不可能	□輕 □中 □嚴重	□低 □中 □高	□管理控制 □個人防護 □其它	
是否有超時工作，反應工作壓力大之工作者	□	□	□職場暴力(語言、恐嚇、毆打等)□職場霸凌 □性騷擾□就業歧視(年齡、性別、容貌等) □跟蹤騷擾	□可能 □不太可能 □極不可能	□輕 □中 □嚴重	□低 □中 □高	□管理控制 □個人防護 □其它	
工作環境是否有空間擁擠，照明設備不足之問題	□	□	□職場暴力(語言、恐嚇、毆打等) □職場霸凌 □性騷擾 □就業歧視(年齡、性別、容貌等) □跟蹤騷擾	□可能 □不太可能 □極不可能	□輕 □中 □嚴重	□低 □中 □高	□管理控制 □個人防護 □其它	
工作場所出入是否未有相關管制措施	□	□	□職場暴力(語言、恐嚇、毆打等) □職場霸凌 □性騷擾□就業歧視(年齡、性別、容貌等) □跟蹤騷擾	□可能 □不太可能 □極不可能	□輕 □中 □嚴重	□低 □中 □高	□管理控制 □個人防護 □其它	

註：1.潛在風險為列舉，事業單位可自行依產業特性增列。

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

表一 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。

暴力危害及風險評估之調查問卷

一、個人概況

(一)單位：

(二)任用類別：□教師 □職員 □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。

□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。

□其他：

五、工作期間是否曾接收過有關預防職場不法侵害之相關教育訓練？

□未曾接收過工作安全衛生教育訓練（如勾此選項，其他選項免勾）

□人身安全之防範

□防護用具之使用

□職場不法侵害危害預防及溝通技巧訓練

□法規教育

□其他：

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	□	□	□	□	□
2	我清楚了解如何進行暴力危害的風險評估	□	□	□	□	□
3	我清楚了解如何避免或遠離暴力危害事件	□	□	□	□	□
4	我清楚了解暴力危害事件發生時如何尋求支援管道	□	□	□	□	□
5	我具備因應暴力危害事件的事務處理與執行能力	□	□	□	□	□

【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	□	□	□	□	□
2	課程有助於我對暴力危害之風險評估	□	□	□	□	□
3	課程有助於我避免或遠離暴力危害事件	□	□	□	□	□
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	□	□	□	□	□
5	課程有助於我對暴力危害事件的事務處理與執行能力	□	□	□	□	□
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	□	□	□	□	□
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	□	□	□	□	□
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	□	□	□	□	□
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	□	□	□	□	□
10	未來我會將這些課程訓練成果，運用在工作上	□	□	□	□	□

職場不法侵害預防之作業場所環境檢點紀錄表

單位： 評估人員： 評估日期：	工作性質： □行政工作 □實驗研究	單位主管：	
物理環境			
環境相關因子	現況描述(含現有措施)	應增加或改善之措施	建議可採行之措施
噪音	無過大聲響刺激員工、訪客之情緒或造成緊張態勢 □ 是 □ 否		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，各區域視野清楚，特別是 夜間出入口、停車場及貯藏室 □ 是 □ 否		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／濕度通風狀況	應保持空間內通風良好、無異味、適當溫度、濕度良好 □ 是 □ 否	□ 對外窗戶 □ 循環風扇 □ 空調設備 □ 其他	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。
建築結構	□ 定期維護檢修 □無		維護物理結構及設備之安全。
相關使用之設備	□ 定期維護檢修 □無		
工作場所設計			
場所位置	現況描述(含現有措施)	應增加或改善之措施	建議可採行之措施
通道 (公共通道或員工停車場等區域)	□設有安全進出之通道、逃生門 □無堆放設備或雜物 □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 □廁所、茶水間等有明顯標示		
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「禁止工作場所執行職務遭受職場不法侵害之書面聲明」		
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		

室內外及停車場	□有 □無		□安裝明亮的照明設備
高風險場所	□有 請詳述： □無		□安裝安全設備，如警鈴系統、緊急按鈕、24小時監視器或無線電話通訊等裝置，並有定期維護及測試 □警報系統如警鈴、電話、哨子、短波呼叫器、應提供給顯著風險區工作的員工使用，或事件發生時能發出警報並通知同仁且求助

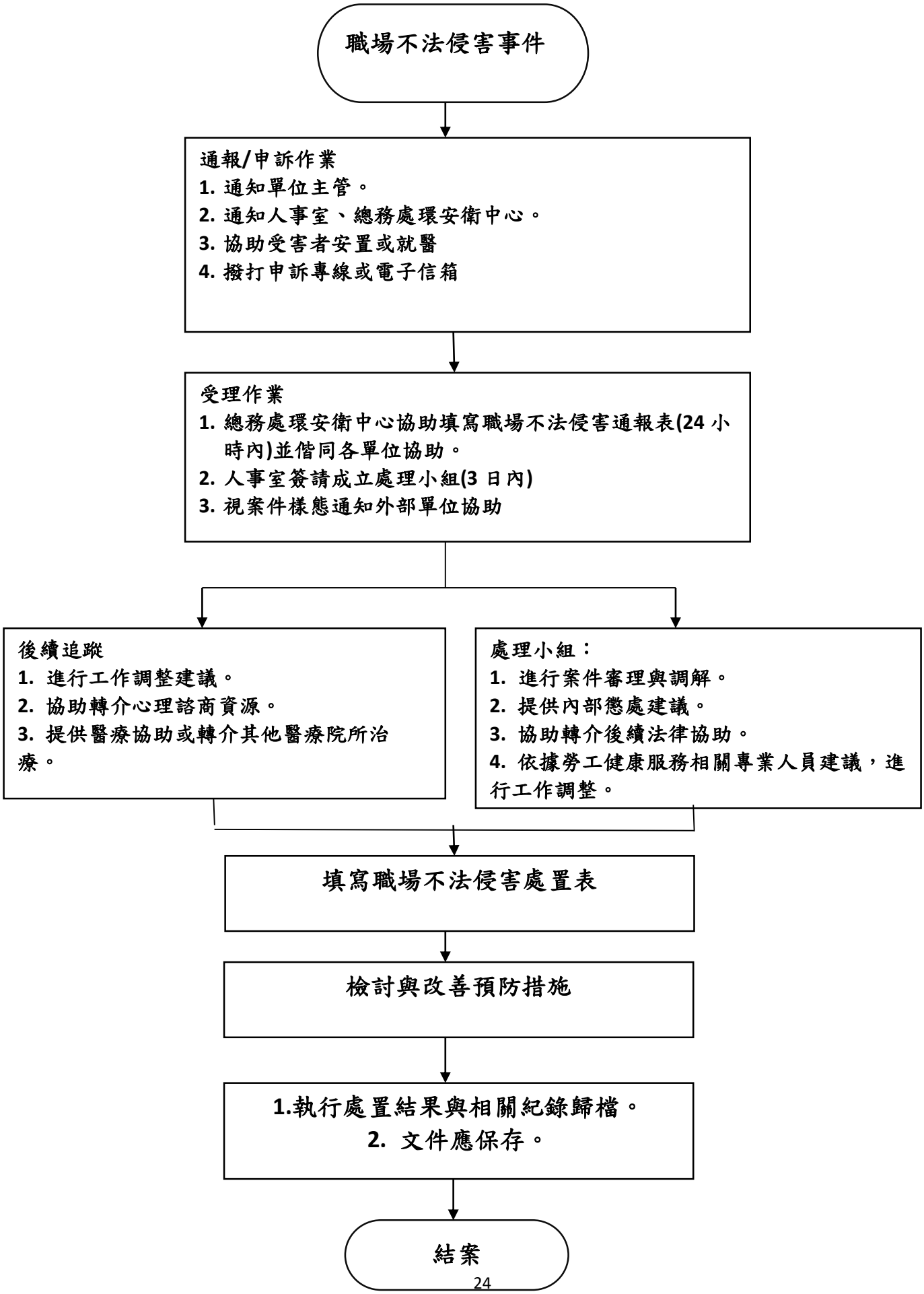
行政管制措施			
場所位置	現況描述(含現有措施)	應增加或改善之措施	建議可採行之措施
門禁管制	□設有「訪客登記」等訪客管制措施 □無		
公共區域管制	□劃分公共區域與作業區域控管人員進出 □無		
工作區域管制	□配戴識別證或通行證 □無		
進出管制	□未使用的門均上鎖（應符合消防法規） □無		

適性配工				
項目	作業內容	從事作業人數	現行預防措施	建議可採行之措施
面對大量顧客（如重大節日之前後、尖峰時段）	□是： □否		□ 配置保全人員 □ 提供勞工自我防衛工具 □ 宿舍或交通接駁服務	□
單獨作業或夜間工作	□是： □否		□ 強化人員緊急應變能力 □ 提供勞工員工自我防衛工具	□
在不同作業場所移動	□是： □否		□事先報告路線 □雙人協同	
員工曾舉報有遭受不法侵害威脅恐嚇者	□是，教育訓練加強宣道緊急應變流程 □否		□與他人協同作業 □配置保全或設置監視器	

工作設計			
項目	作業內容(含預防措施之現況描述	現行預防措施	建議可採行之措施

需與校外人士 接觸之服務	□是： □否	□ 簡化工作流程 □ 減少工作者及服務對象於互動過程之衝突	□
工作負荷過重	□是： □否	□ 排班應取得員工同意並保有規律性 □ 避免連續夜班、工時過程或經常性加班累積工作壓力	□
其他職場友善措施	□有，請詳述： □無(請填應增加或改善之措施)	□ 允許適度時間對話、分享資訊及解決問題 □ 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 □ 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	□
環安衛中心			
□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： □勞工代表： □勞工健康服務醫護人員：		

職場不法侵害處置事件處置流程



附件 6

疑似職場不法侵害事件通報表

通報內容	
發生日期：_____時間：_____	發生地點：_____
申訴人	被申訴人
姓名或特徵：_____ 性別：□男　□女 □外部人員 □內部人員（所屬部門/單位：_____)	姓名或特徵：_____ 性別：□男　□女 ● 外部人員 ● 內部人員（所屬部門/單位：_____)
申訴人及被申訴人關係：_____	發生原因及過程：_____
不法侵害類型： □職場暴力　□就業歧視 □職場霸凌　□職場性騷擾[註] □跟蹤騷擾[註]　□其他：	造成傷害：□無　□有（請填下述內容） 1.傷害者：□申訴人 □ 被申訴人 □其他 2.傷害程度： 目擊者：□無　□有（請填姓名）

通報人：_____ 通報日期/時間:_____

註:職場性騷擾及跟蹤騷擾事件之通報或處理，分別依性別平等工作法及跟蹤騷擾防制法相關規定辦理。

附件 7

疑似職場不法侵害事件處置表

處置情形	
受理日期：_____時間：_____	調查時間：_____
參與調查或處理人員： □外部人員（請敘明，如警政人員） □內部人員（請敘明，如保全、人資等）	傷害者需醫療處置否：□否　□是 事發後雙方調處否：□否　□是
申訴人說明發生經過與不法侵害原因：(請敘明，可舉證相關事證　) 被申訴人說明發生經過與不法侵害原因：(請敘明，可舉證相關事證　) 目擊者說明發生經過與不法侵害原因：(請敘明，可舉證相關事證　) 調查結果：(請敘明，可舉證相關事證　)	
申訴人安置情形	被申訴人懲處情形
□無　□醫療協助　□心理諮商 □同儕輔導　□調整職務　□休假 □法律協助　□其他：	外部人員：□無　□送警法辦 內部人員：□無　□調整職務 □送警法辦 □其他
向申訴人說明事件處理結果否：□否　□是（請註明日期） 未來改善措施：	

處理者：_____ 處理日期/時間：_____

審核者：　　審核日期/時間：

工作者遭遇職場暴力追蹤調查表

案件編號： 姓名：

一、是否為內部暴力事件：□是，請指派勞工代表參與調查。 □否。

二、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：_____

F. 其他: _____

三、本案調查結果說明如下：

四、受害者後續辦理情況:

甲、 人事人員：

乙、 勞工健康服務人員：

丙、 臨場服務醫師：

丁、 環安衛管理人員：

戊、 其他相關人員:

五、雙方協商：

1.協商日期：_____

2.協商結果是否達成協議：

□是(接第 3 點)

□否(接第 4 點)

3.檢討及改善預防措施:

4.警政單位、司法機關介入處理:

職場不法侵害預防措施查核及評估表

單位／部門：

項目	檢核重點	結果	修正相關控制措 施/改善情形
辨識及評估危害	□ 組織 □ 個人因素 □ 工作環境 □ 工作流程		
適當配置作業場所	□ 物理環境 □ 工作場所設計		
依工作適性適當調整人力	□ 適性配工 □ 工作設計		
建構行為規範	□ 組織政策規範 □ 個人行為規範		
辦理危害預防及溝通技巧訓練	□ 教育訓練場次 □ 教育訓練內容 □ 情境模擬、演練 □ 製作手冊或指引並公告		
建立事件處理程序	□ 建立申訴或通報機制 □ 通報處置 □ 每位同仁清楚通報流程 □ 相關資源連結 □ 紀錄		
執行成效之評估及改善	□ 定期審視評估成效 □ 相關資料統計分析 □ 事件處理分析 □ 報告成果 □ 紀錄		
其他事項			

註：本表各檢核重點，本方得特性需求修正與增列。

□評估人員：　　□單位主管：

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、工作平等等)。	勞動部職業安全衛生署/地方主管機關一覽表 (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/勞動檢查機構一覽表 (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。 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。	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,辦理暴力危害預防(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	https://www.coapre.org.tw/home.html
國立臺灣大學	國立臺灣大學教職員工多元諮詢服務	http://www.personnel.ntu.edu.tw/News_n_68923_sms_67048.html

潛在造成職場不法侵害之行為樣態【例示】

一、職場暴力：包括勞工於勞動場所中，受到他人肢體或言語的虐待、威脅或攻擊，並影響其身心健康、安全或福祉之行為，例如攻擊性的語言、恐嚇、罵髒話、毆打、抓傷、拳打、腳踢、被物品丟擲等。

二、職場霸凌：包括勞工於執行職務，在勞動場所中，受同仁間或主管及部屬間，藉由職務、權力濫用或不公平對待，所造成持續性的冒犯、威脅、冷落、孤立或侮辱行為，使受害勞工感到受挫、被威脅、羞辱、被孤立及受傷，進而危害其身心健康或安全，例如：

1.對同仁吹毛求疵，在小事上挑剔，把微小的錯誤放大、扭曲。

2.同仁或主管以各種方式鼓動同事孤立特定勞工、不讓其參與重要事務或社交活動，把其邊緣化，忽視、打壓排擠及冷凍。

3.主管在同仁面前對特定勞工咆哮、羞辱、威脅、名譽損毀、嚴重辱罵。

4.主管總是批評並拒絕看見同仁的貢獻或努力，也持續地否定同仁的存在與價值。

5.主管不准同仁請假或接受必要的訓練，導致其工作績效不佳。

6.主管給特定勞工過重的工作，或要其大材小用去做無聊的瑣事，甚至完全不給其任何事做。

7.主管給予同仁不實際的工作目標，或當其正努力朝向目標時，卻給同仁其他任務，以阻礙其前進。

三、性騷擾：指勞工於執行職務時，任何人以性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，對其造成敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，致侵犯或干擾其人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現；或雇主對勞工明示或暗示之性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，作為勞務契約成立、存續、變更或分發、配置、報酬、考績、陞遷、降調、獎懲等之交換條件，例如批評胸部大小或觸摸臀部，使勞工感覺被冒犯（請參閱性別平等工作法）。

四、就業歧視：指雇主以勞工「與執行該項特定工作無關之性質」決定其勞動條件，且雇主在該項特質上的要求有不公平或不合理之情事，例如年齡歧視、性別歧視、性傾向歧視、容貌歧視、婚姻歧視或身心障礙歧視等（請參閱就業服務法）。

註：本表之行為樣態僅為例示，事業單位宜依個案審視與判斷。

強化工作場所的規劃措施

加強位置	加強措施
通道	加設防盜鎖、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	有金錢業務交易之服務櫃台裝設強化玻璃及防盜保全設施。
室內、室外及停車場	安裝明亮的照明設備

玖、　職業安全衛生委員教育訓練

依據職業安全衛生教育訓練規則第 18 條雇主對擔任職業安全衛生委員會成員之勞工，應依接受安全衛生在職教育訓練，本次教育訓練為【實驗室化學品與廢液安全】。

壹拾、　臨時動議

一、 自動檢查實施管理會議及實驗(習)場所化學品危害管理，請食品系及美容系選派單位環安衛業務承辦人員，並配合相關作業。

二、 校園環境境走廊、樓梯鴿糞多，近期校外參訪多會有衛生管理不善之影響。

1. 宣導清潔人員針對環境鴿糞的處理
2. 建議納入校園走廊、樓梯清潔列為服務學習項目，結合勞動教育可強化學生防疫之衛教。

壹拾壹、　散會

附件一 115 年度員工健檢屏東基督教醫院、屏東國仁醫院

健檢項目	健檢內容	屏基	國仁
整體比較			項目多費用低
一般體格檢查	身高/體重	V	V
	腰圍	V	V
	BMI	V	V
	血壓/脈搏	V	V
	視力、辨色力（裸視或矯正）	V	V
	聽力	V	V
	特殊健檢身體評估		
家醫科醫師檢查	理學檢查	V	V
尿液檢查	尿蛋白	V	V
	尿糖	V	V
	尿潛血	V	V
	酸鹼值	V	V
	酮體	V	V
	尿膽素原	V	V
	比重	V	V
	亞硝酸塩	V	V
	白血球酯胺	V	V
	膽紅素	V	V
血液常規檢查	WBC 白血球	V	V
	RBC 紅血球	V	V
	Hgb 血色素	V	V
	Hct 血球容積比	V	V
	MCV 平均血球體積	V	V
	MCH 平均血色素量	V	V
	MCHC 平均血色素濃度	V	V
	血小板 PLAT	V	V
	LYMPH%淋巴球百分比		V
	MXD%混合球百分比		V
	NEUT%中性球百分比		V
	LYMPH#淋巴球計數		V
	MXD#混和球計數		V
	NEUT#中性球計數		V
	RDW-CV 紅血球平均分布		V
	PDW 紅血球分布寬度		V

	MPV 平均血小板體積		V
	P-LCR 大型血小板比例		V
肝功能檢查	**SGOT 草酸轉胺基酵素**	V	V
	SGPT 丙酮酸轉胺基酵素	V	V
肝炎檢查	**HBsAg B 型肝炎表面抗原**	V	V
	Anti-HBs B 型肝炎表面抗體	V	V
肝功能進階檢查	ALK-P 鹼性磷酸酶		V
	T-P 總蛋白		V
	ALB 白蛋白		V
	GLOBULIN 球蛋白		V
	A/G 白蛋白/球蛋白比率		V
酒精性肝炎	γ-GT 丙種球蛋白		V
腎功能檢查	**Crea 肌酸酐**	V	V
	BUN 尿素氮	V	V
慢性腎臟病檢查	e-GFR 腎絲球過濾率		V
痛風檢查	**U-A 尿酸**	V	V
心臟功能檢查	LDH 乳酸去氫酶		V
膽固醇精密分析	**LDL 低密度脂蛋白**	V	V
	HDL 高密度脂蛋白	V	V
血糖檢查	**Glucose 血糖**	V	V
血脂肪檢查	**CHOL 總膽固醇**	V	V
	TG 三酸甘油脂	V	V
動脈硬化指數	總膽固醇/高密度膽固醇比值		V
癌症項目篩檢	CEA 胚胎抗原(大腸直腸癌)		V
	AFP a-胎兒蛋白(肝癌)		V
身體組織分析	基礎代謝		V
	體脂肪率		V
	內臟脂肪率		V
	骨骼筋率		V
	體年齡		V
X 光檢驗	**胸部 X 光檢查（數位式）**	V	V
骨質密度檢測	**腳踝骨質密度檢測儀**	V	V
儀器檢查	上腹部超音波		V
	末梢血氧濃度檢測		V
	EKG 心電圖		V
+特殊檢查(從事特別危害健康作業員工)	**正己烷作業**	V(850/950)	V
	二硫化碳作業	V 需到院(1100)	V
	錳作業	V(850/950)	V

員工到院檢查價格(需在指定期間內完成)		950	500
115 學年度員工健檢估價費		850	500(含餐盒)