

114學年度環境保護暨安全衛生委員會第1次會議紀錄

時 間：114年10月16日（星期四）12：00

地 點：于斌樓三樓第一會議室

主持人：楊行政副校長志顯

紀 錄：環安衛中心張銘惠技士

出席人員：藍校長易振(請假)、王學術副校長英洲(請假)、文主任秘書上賢、邱總務長奕文、李副學務長俊良(錢柄匡代理)、醫學院廖院長俊厚(請假)、理工學院王院長元凱(侯藹玲代理)、民生學院郭院長孟怡、織品學院何院長兆華、藝術學院徐院長玫玲(方彩欣代理)、環境保護安全衛生中心文主任上賢、服務學習中心卓主任妙如、管理學院黃院長美祝(范宏書代理)、教師代表杜海倫老師(圖書資訊學系)、教師代表黃毓慈老師(醫學系)、教師代表楊恩哲老師(化學系)(蔡雅涵代理)、勞工健康服務護士王嘉雯女士、職員代表林哲儂先生(物理學系)、職員代表邱淑娥女士(學生事務處生活輔導組)、職員代表戴一茶女士(大眾傳播學研究所)、職員代表劉爾剛先生(體育室)、學生代表黃祥瑋(社會學系)

列席人員：環安衛中心夏瑞康組長、學生代表紀翔升(進修部法律學系)(請假)、人事室陳巧湄主任

會前禱：略。

壹、主席致詞：略。

貳、確認上次會議紀錄及待辦事項執行狀況：

通過

參、相關業務報告與決議事項：

一、辦理本校新進人員一般安全衛生教育訓練(第一場，實體1小時)

1. 依據職業安全衛生法第32條及職業安全衛生教育訓練規則第18、19條規定，雇主對新僱勞工或在職勞工於變更工作性質前，應使其接受適於各該工作必要之一般安全衛生教育訓練，其訓練時數不得少於3小時。(網路教學課程，至多採認2小時)
2. 參加人員：本校新進教職員工(含專任研究助理)。
3. 訓練時間/地點：114年9月22日(一)12:30-13:30，于斌樓谷欣廳。
4. 主題：本校職業安全衛生4大計畫簡介
5. 報名94人、參加91人、報到率96.8%。

二、要求本校新進人員完成2小時線上一般安全衛生教育訓練(114.7~114.9)

1. 依據職業安全衛生法第32條及職業安全衛生教育訓練規則第18、19條規定，雇主

對新僱勞工，應使其接受適於各該工作必要之一般安全衛生教育訓練，網路教學課程，採認2小時。

2. 適用人員：本校新進教職員工(含專任研究助理)。
3. 訓練平台：職業安全衛生數位學習平臺。
4. 完成人數：教職員58人、專任研究助理19人，共77人。
5. 到職3個月未完成者尚有82人，持續提醒盡速完成。

三、舉辦114學年度實驗室新進人員安全衛生教育訓練

1. 依據職業安全衛生法第32條規定辦理。
2. 114學年度共辦理 4 場實驗室新進人員安全衛生教育訓練。
3. 辦理時間:114年8月21日(四)、8月29日(五)、8月30日(六)、9月20日(六)共4梯次。
4. 辦理場地: 于斌樓1樓谷欣廳
5. 課程內容:
 - (1)安全衛生法規說明
 - (2)實驗室安全衛生管理實務及防護具使用
 - (3)危險物與有害物標示及通識規則
 - (4)校園常見災害影片、勞安宣導影片、毒化物緊急應變影片播放
 - (5)用電安全與火場逃生
 - (6)本校實驗室相關規範及有害廢棄物分類標準
6. 各場次出席率如下:

第一場次:應到 133 人，實到 115 人，報到率 86.5 %，及格率 98.2 %

第二場次:應到 136人，實到 121 人，報到率 90.0 %，及格率 100 %

第三場次:應到 140 人，實到 125 人，報到率 89.3 %，及格率 100 %

第四場次:應到 150 人，實到 94 人，報到率 62.7 %，及格率 100 %

針對上述未通過測驗者(未達70分)，須於1個月內至環安衛中心再接受測驗。
7. 依本校規定未參訓人員將不得進入本校實驗室，且依職業安全衛生法第 46 條規定，得處新臺幣三千元以下罰鍰。

四、新北市衛生局到校執行 114 年生物安全第二等級微生物實驗室查核

1. 依感管秘字第1140001006號函規定於114年7月25日前完成本校生物安全會管理組織與 BSL-2實驗室、ABSL-2實驗室與 RG2 保存場所共7間之自評表。
 - 醫學系 BSL-2：MD740
 - 醫學系 RG2 保存場所：MD667
 - 生醫藥學所 BSL-2：MD620
 - 食科系 BSL-2：EP302、NF354、EP403
 - 實驗動物中心 ABSL-2：DG232
2. 查核時間：114年9月1日上午 9 點至 12 點。
3. 現場查核實驗室：實驗動物中心 DG232、醫學系 MD667

4. 查核結果：

- 生物安全會：0項不符合事項、1項建議事項。
- 實驗動物中心 DG232：3項不符合事項、2項建議事項。
- 醫學系 MD667：0項不符合事項、2項建議事項。

5. 環安衛中心彙整各單位改善回覆事項，已於114年10月1日前回傳新北市衛生局

6. 查核當日新北市政府衛生局承辦與查核委員皆稱讚本校生物安全會與實驗室生物安全管理措施之執行效率，本校生物安全會將持續做好校內生物安全生物保全之監督管理

五、114年上半年度作業環境監測結果

1. 依據職業安全衛生法第12條與輔仁大學作業環境監測管理流程規定，依法規要求之頻率每半年執行一次作業環境監測。

2. 本校於114年7月收到監測報告書，各採樣點之監測數值皆符合「勞工作業場所容許暴露標準」，並依據勞工作業環境監測實施辦法第12條第3項規定，於114年7月24日發送輔校環字第1140015640號書函公告周知。

3. 中央空調作業場所監測：

(1)二氧化碳均低於容許暴露標準5000ppm

(2)照度高於建議標準300米燭光及走道 100米燭光

4. 實驗室照度監測：

(1)二氧化碳均低於容許暴露標準5000ppm

(2)照度除化學系 CH234實驗室255米燭光、CH304實驗室224米燭光、CH307實驗室258米燭光、CH321實驗室203米燭光，其餘皆高於建議標準300米燭光

5. 有機溶劑與特定化學物質之檢測結果(共 37 點)皆低於標準濃度。

六、申報全校優先管理化學品

1. 依據職業安全衛生法第14條、管制性化學品之指定及運作許可管理辦法及優先管理化學品之指定及運作管理辦法之規定，於每年4月至9月期間向中央主管機關報備運作相關資料，違者處新臺幣三萬元以上三十萬元以下罰鍰。

2. 環安衛中心於114年6月2日發文要求各實驗室於7月31日前至輔仁大學實驗室管理系統完成所有化學品運作量登錄與更新，由環安衛中心統一彙整系統資料進行申報，於114年9月24日完成優先管理化學品運作量與附加運作資料登錄。

3. 本校共申報 93 筆優先管理化學品資訊與運作量。

七、114年教育部化學品管理與災害防救調查-禁水性化學品盤點

1. 依據教育部114年6月10日臺教資(六)字第1140059359號函要求，於114年8月29日(星期五)前完成本校禁水性化學品盤點清單與管理對應之消防滅火設備資訊線上填報。

2. 環安衛中心於114年6月17日發文要求各實驗室於7月31日前至輔仁大學實驗室管理系統完成所有化學品運作量登錄與更新，由環安衛中心統一彙整系統資料進行申

報，於114年8月28日完成線上填報。

3. 本校共有22種禁水性物質。

4. 本校持有實驗室為化學系13間、生科系1間、食科系2間、營養系1間、公衛系1間、醫學院1間、醫學系3間。。

八、114年7月至9月校內實驗室啟用及停用申請

1. 依據輔仁大學實驗室管理辦法第23條規定辦理。

2. 啟用實驗室：

(1) 化學系 CH110專題研究實驗室(游源祥老師)

- 同意啟用，並須依建議事項執行改善

(2) 化學系 CH211B 專題共用儀器室(游源祥老師)

- 同意啟用，並須依建議事項執行改善

3. 停用實驗室：

(1) 醫學系 MD709癌症細胞學研究室(林鈺玲老師)

- 退休

(2) 化學系 CH211C 生醫影像化學感測研究室(楊小青老師)

- 離職

(3) 營養系 NF271B 微量元素營養研究室(駱菲莉老師)

- 退休

九、持續進行114年度實驗室安全衛生檢查

1. 114年度實驗室查核由各實驗室於114年6月至7月進行自評，114年8月至12月進行實驗室現場查核。

2. 全校 195間實驗室已完成實驗室查核系統線上自評。

3. 目前完成餐旅系、資工系、電機系、公衛系、呼治系等 18 間實驗室安全檢查，尚有118 間實驗室待檢。

十、申請一般安全衛生教育訓練認證課程。(114.7~114.9)

依輔仁大學職業安全衛生教育訓練實施辦法及職業安全衛生法第32條規定，各教育訓練辦理單位須先提出安全衛生課程認證，參加人員可直接至輔仁大學安全衛生教育訓練線上管理系統查詢是否已完成法定教育訓練時數。(在職勞工每三年至少三小時)。

課程名稱	辦理單位	認證時數
114學年度職場健康促進教育講座 第1場：職場魔術師：不腰痠、不背痛的秘密	環安衛中心	1

十一、參加主管機關辦理之環安衛相關會議與教育訓練

1. 職業安全衛生

(1) 教育部114年校園職業安全衛生管理工作暨實務研習營(教育部)

2. 化學品管理

(1) 114年學校化學品管理與申報系統操作說明會(教育部)

(2) 114年教育部校園化學物質管理法規說明會-勞動部列管化學物質法規說明會(教育部)

3. 毒性及關注化學物質

(1) 2025新北市毒化災預防暨應變管理會議(新北市政府環保局)

4. 有害事業廢棄物

(1) 成功大學環境資源研究管理中心共同處理聯合會(教育部)

5. 環境保護政策

(1) 114年校園環保政策宣導說明會(教育部)

6. 生物安全

(1) 114年生物安全管理人員教育訓練。(台灣生物安全協會)

十二、本校獲教育部114年「補助高級中等以上學校校園能資源管理及環境安全衛生計畫」20萬元補助

114 年度教育部補助高級中等以上學校校園能資源管理及環境安全衛生計畫			一般案
獲補助學校名單			
類型	序號	學校	
一般案：實驗室安全衛生	114-01	國立臺東專科學校	
一般案：實驗室安全衛生	114-03	國立高雄師範大學	
一般案：實驗室安全衛生	114-04	國立中山大學	
一般案：實驗室安全衛生	114-06	輔仁大學學校財團法人輔仁大學	
一般案：實驗室安全衛生	114-07	南華大學	
一般案：實驗室安全衛生	114-08	國立臺灣師範大學	
一般案：實驗室安全衛生	114-09	中臺科技大學	
一般案：實驗室安全衛生	114-11	國立中央大學	
一般案：實驗室安全衛生	114-12	國立彰化師範大學	
一般案：實驗室安全衛生	114-13	中山醫藥大學	

1. 用於補助生科系化學藥品櫃1組、氧氣偵測器1組。(114年校內提出需求僅生科系，環安衛中心協助填寫計畫申請獲補助)

2. 教育部核定補助本校200,000元，學校自籌款67,000元(由輔仁大學各項計畫提撥配合款及生科系預算支應)。

3. 預定於 115 年 2 月底前完成計畫執行。

十三、辦理承攬作業危害因素告知會議與定期巡查校內工程

1. 依職業安全衛生法及本校承攬工程管理標準作業流程規定辦理承攬作業危害因素告知會議，保障校內工程承辦同仁與校外施工人員之安全。

2. 若未完成危害告知即同意施工，則同意單位自行負責。

3. 114年7月至9月辦理共23場承攬作業危害因素告知會議。

4. 告知廠商負責人員安全衛生注意事項，巡查工程如發現缺失，即要求施工人員確實改善以避免危害發生。

5. 本季巡檢發現缺失如下：

- (1) 施工人員未戴安全帽。(重複缺失罰款500元)
- (2) 施工現場使用不合格合梯。(重複缺失罰款500元)
- (3) 施工人員於高架作業使用非全身背負式安全帶

6. 巡查工程發現缺失，即要求施工人員確實改善以避免危害發生，要求回覆改善報告，重複發現工程缺失或於校內吸菸，開立罰單罰款，共1000元。

7. 廠商已修正，並於114年10月1日回覆改善報告及繳交罰款。

十四、召開承攬作業協議組織會議

- 1. 依據職業安全衛生法第27條與本校承攬作業協議組織運作流程規定每半年召開承攬作業協議組織會議。
- 2. 114年9月18日召開會議，共34家廠商參與；校內施工廠商須填寫加入協議組織申請表，如在會議當月有工程進行，則須參加會議。
- 3. 會議主題：告知前半年巡檢缺失、意外事故、安全衛生注意事項、須配合實施事項、其他協調事項、114學年度校內長期配合維護工程危害告知、工安事故新聞案例、工安宣導影片、健康宣導。

4. 會議協調事項如下：

- (1) 須先完成危害告知才可進行施工，尤其總務處所列校內工程長期配合廠商須繳交114學年度校內長期配合維護工程危害告知資料。
- (2) 危險作業需填寫申請單：
 - 高架(空)作業、局限空間作業、動火作業、吊掛作業。
- (3) 工程人員需每日填寫「施工前中後檢查表」並給發包承辦人員或現場人員確認簽名。
- (4) 若有吊車要進入學校，保全請其出示已申請之吊掛作業申請單才可放行。
- (5) 114年9月1日起校內二十公尺以下之高處作業只能用施工架、工作平台或高空工作車。
- (6) 使用高空工作車，廠商須提供操作人員完成特殊作業安全衛生教育訓練證明。
- (7) 使用堆高機、推土機、挖掘機(怪手)、裝載機(鏟裝機/山貓)及其他經主管機關指定之重機械，操作人員應領有相對應合格證。
- (8) 堆高機搬運作業處，須設置明顯警示標誌，劃分專用通道，避免與行人、其他車輛混行。
- (9) 新聞中類似的工安意外頻傳，請各承攬廠商從案例中記取教訓，注意作業安全，避免事故發生。

十五、發生事故與處理狀況(含虛驚事件)

- 114年7月至9月通報虛驚0件、事故2件。

1. 114年8月27日(三)約11點52分左右，資源教室工讀生騎乘資源教室的電動滑板車從國璽樓至于斌樓送文途中，因前方車輛未打右轉燈即突然右轉，同學為閃避車輛緊

急煞車後摔車受傷，而後自行至輔大醫院急診室就醫，受傷部位為臉下巴撕裂傷1.5公分，腰部、胸部、左手肘、雙手、雙下肢多處擦挫傷，醫院醫生協助打破傷風及下巴撕裂傷局部麻醉進行傷口縫合及擦傷處之擦藥及包紮，完成治療，同學8月27日至8月31日在家休養。

(1)分析與防範對策：交通安全提醒。

(2)環安衛中心於114年9月12日收到人事室轉知校內工讀生發生職業傷病給付資料後，致電學生了解發生事故原因，再依規定至勞動部工作者安全衛生履歷智能雲職災統計月報表完成填報。

2. 114年9月30日(二)約15點左右，化學系 SE308實驗室於分析化學實驗課程，學生在使用加熱板時，不小心觸碰到加熱板邊緣，導致右手大拇指燙傷，先做緊急處理，沖水10分鐘與冰敷，再由研究生助教陪同學生至輔大醫院，醫生請學生沖水20分鐘，塗藥、包紮，並給予燙傷藥膏及止痛藥，須回診觀察。隔日已正常上課作息。

(1) 事故直接原因：使用加熱板時，不慎觸摸到高溫位置，導致右手大拇指燙傷。

(2) 事故間接原因：移動加熱板時，沒有注意加熱板高溫位置。

(3) 事故基本原因：學生未了解加熱板基本構造及使用規範。

(4) 實驗室回報防範對策：提醒並教導其他人。化學系相關實驗課程都會在上課第一週跟所有學生進行實驗室安全衛生規定與緊急應變計畫內容之教育訓練。未來亦將相關事故案例作為提醒並教導其他學生之用，除再督促學生加熱板基本構造及使用規範之外，實驗助教於實驗中將定時巡查學生實驗操作狀況。

(5) 環安衛中心於收到化學系提交之事故報告表，於114年10月7日完成教育部系統申報。

十六、配合疾病管制署「實驗室生物安全管理資訊系統」完成資料確認

本校 ABSL-2、BSL-2與 RG2保存場所共7間，已依規定於8月底前完成系統病原品項及數量維護作業。

十七、飲用水中大腸桿菌群與總菌落數檢驗

1. 依據環保署飲用水連續供水固定設備使用及維護管理辦法第八條之規定，須於每季採集 1/8 台飲水機樣水，委由合格認證檢驗機構檢測，本校優於法規每季採集 1/4 台飲水機樣水，水質檢測紀錄應保存二年，以備主管機關查核。
2. 「飲用水連續供水固定設備使用及維護管理辦法」已修訂僅需檢測大腸桿菌群(需小於 6CFU/100mL)，本校另檢測總菌落數數值僅供清潔參考。
3. 114學年度第一季(114年9月23日)檢驗之86台飲水機大腸桿菌群都符合標準。其中有 4 台飲水機(宜美宿舍1F、新理工大樓 B1、新理工大樓1F、新理工大樓3F)，總菌落數檢驗值較高，請廠商加強消毒放水，並請負責人員加強清洗。
4. 處理後於114年10月7日再次請檢測公司採水檢驗，待複檢後飲水之總菌落數符合標準後，除將檢測報告張貼於飲水機旁，另將發文公告周知。

十八、輔大醫院勞工健康服務醫生至校執行臨校健康服務

1. 依據勞工健康保護規則規定辦理，目的為維護本校教職員工之身體健康。
2. 114年7月至9月共執行6場第3類事業臨校健康服務。
3. 第3類事業單位執行內容如下：執行針對宿舍服務中心、校本部、進修部、社會科學院、教育與運動健康學院、理工學院執行健康檢查分析、結果異常之追蹤管理、健康諮詢、健康指導。

十九、四大計畫執行紀錄

1. 女性勞工母性健康保護計畫

- (1) 依據職業安全衛生法第30條及第31條與女性勞工母性健康保護實施辦法規定辦理。
- (2) 為求保護女性及其生殖能力，工作危害與母性健康間之關係與健康管理。
 - (i) 113學年母性保護個案共4人，114學年度母性保護管理個案共5人
 - 哺乳期女性教職員總計6人、妊娠期女性教職員總計3人。
 - (ii) 完成健康指導者7人，餘2人未完成。

2. 人因性危害防止計畫

- (1) 依「職業安全衛生法」第6條第2項及「職業安全衛生設施規則」第324-1條之規定辦理。
- (2) 為預防本校工作者因進行重複性作業、工作環境的硬體設計不妥適、不良的作業姿勢、工作時間過長等所引起工作相關肌肉骨骼傷害以及人因性危害的疾病發生。
- (3) NMQ 調查執行狀況(113學年度健檢填表資料)：
 - (i) 114年7月(使用111學年度健檢資料)：統整全校疑似危害總計165人
114年8月至9月疑似危害10名、無危害169名(調查單位：進修部、社會科學院、教育與運動健康學院、理工學院)
 - (ii) 114年8月至9月面談個案有自述症狀3分以下者2名(已排除肌肉骨骼傷害)。

3. 異常工作負荷促發疾病預防計畫

- (1) 依據職業安全衛生法第6條第2項第2款、同法施行細則第10條規定辦理。
- (2) 為避免校內教職員工因異常工作負荷促發疾病，針對輪班、夜間工作、長時間工作等異常工作負荷可能促發疾病之工作者，提供健康管理措施，以防止教職員工因過度勞累而罹患腦、心血管疾病。
- (3) 依111學年度教職員健檢數據，具異常工作負荷促發疾病高度風險：85人，中度風險270人(114年7月，評估單位為全校年度檢視)
- (4) 依113學年度教職員健檢數據，具異常工作負荷促發疾病高度風險：19人、中度風險：25人(114年8月~9月，評估單位進修部、社會科學院、教育與運動健康學院、理工學院)
- (5) 113學年度安排面談總計：65人，尚有25人未完成，已 email 信件衛教

(6)安排職醫面談(114年8月~9月)：

(i)需要面談：11 人完成

(ii)需要觀察或近一步追蹤檢查者：33人，e-mail 信件衛教

4.執行職務遭受不法侵害預防計畫

(1)依職業安全衛生法第六條特訂定本計畫。

(2)執行教職員工於執行職務期間遭受不法侵害(即俗稱職場暴力)之相關措施，並避免教職員工於工作環境中遭受虐待、威脅或攻擊，以致對其人身安全與身心健康構成影響的事件。

(3)執行狀況：

(i)建立事件處理程序：

- 通報事件：113學年度總計5案，114年7~9月新增1案。
- 結案5案，個案健康追蹤5位。
- 處理中案件0案。

十八、新北市政府環境保護局至校稽查毒性及關注化學物質

1. 新北市政府環境保護局於114年5月20日派員至本校稽查年度稽查，稽查項目如下：

2. 毒化物之容器包裝、運作場所標示、平面圖、運作紀錄表、核可文件、防護用具與檢點表等項目。

(1) 安全資料表（SDS）參考來源：建議修正為環境部公布之正式資料版本，以確保資訊正確性與法規一致性。

(2) 逃生路線圖：建議定期更新，並依實際空間配置調整，確保緊急時能有效引導人員疏散。

(3) 防護設備管理：所有防護設備（如濾毒罐、各類性質手套、防毒面罩等）建議明確標註有效使用期限與最近檢查日期，以利管理與安全查核。

(4) 其他相關細節可依實驗室實際運作需求持續檢視與修訂，強化整體安全管理機制。

十九、本校113年第四季(10~12月)毒性化學物質、先驅化學藥品申報量

1. 依據「毒性及關注化學物質管理法」及「毒品危害防制條例」規定申報。

2. 本校目前共計有102種毒性化學物質，第一季購買167.423公斤，使用140.0157公斤，廢棄0公斤，儲存量401.940158 公斤。

3. 校內目前共計有14種甲種、乙種先驅化學藥品，第一季購買701.1公斤，使用618.4222公斤，儲存量550.5988 公斤。

4. 資料來源本校毒性化學物質管理系統。

5. 每年實驗室查核時，會針對毒化物管理及存量進行抽查確認。

二十、職場健康促進教育講座

1. 依據勞工健康保護規則第10條辦理健康促進教育訓練。
2. 114年7月至9月舉辦健康促進教育講座：

(1)114學年度第1場次於114年9月26日(五)12:30-13:30

- 內容：人因危害預防-職場魔術師：不腰痠、不背痛的秘密
- 講師：鄭凱文職能治療師
- 出席人數：124人。

二十一、新北市政府勞動檢查處稽查

1. 新北市政府勞動檢查處於114年7月31日派員至本校稽查，稽查項目如下：

(1)檢視校執行職務遭受不法侵害預防計畫、預防措施及執行記錄。

2. 本次檢查結果開立下列缺失：

違反規定事項為《職業安全衛生設施規則》第324條之3第1項，永續發展暨校務研究中心未完成下列事項，應於收到本公文後三個月內完成改善：

- (1) 辨識及評估危害作業。
- (2) 適當配置作業場所。
- (3) 依工作適性適當調整人力。
- (4) 辦理危害預防及溝通技巧訓練。

3. 以上事項已逐一改善完成。

二十二、物理系不明放射性物質處理報告

1. 本校物理學系於實驗室清理過程中發現一批外觀無銘牌、來源不明之放射性射源，經本中心決議，委由具資格之清運商協助辦理相關檢測、分析與報廢程序。

2. 處理經過

2.1初步確認 (114.9.3)

本中心委託華鈞有限公司至校內協助檢測射源。因射源外觀無銘牌，無法確認核種及來源，需送國原院化學組進行核種鑑定分析。

2.2拍照鑑識 (114.9.12~114.9.14)

依國原院及核安會建議，須提供射源外觀照片，以利研判是否可直接接收或須進一步分析。

2.3分析流程確認 (114.9.17~9.24)

依國原院化學組回覆，射源須先以「廢棄物方式申請入國原院」，再由化學所進行項次 A72：伽瑪能譜分析，必要時再進行 A71： α/β 活度計測。分析完成後，由本校填寫廢棄計畫表，送核能安全委員會審核。核安會發函同意後，國原院再行補接收作業。

2.4費用與繳納

- (1) 分析費用：由物理系支付，依核種數量計價（每件為一個放射性物質）。

(2) 運送費用：依華鈞企業有限公司報價單辦理。

2.5運送與後續作業 (114.9.26)

清運商於9月26日下午3時至物理系收取射源並送交國原院化學組分析。

分析完成後，環安衛中心協助填報「廢棄計畫表」及公文等文件，送核安會審查。審查通過後，國原院正式接收完成報廢流程。

3. 本次不明放射性射源處理作業，係依據《游離輻射防護法》及相關子法辦理，並由合格清運單位協助，經國原院化學組分析與核安會核准後完成報廢。

4. 全案依規定進行中，預計於分析及核准完成後正式結案。

二十三、支援聯防毒災無預警測試演練北區(第一組)-康健基因科技股份有限公司

1. 支援時間:114年9月18日(四)08:30-11:30。

2. 支援人力：環安衛中心 傅員、張員。

3. 支援設備：C 級防護衣2套、護目鏡2組、吸液棉4組、防毒面具與濾毒罐2組。

二十四、濟時樓、公博樓及國璽樓三圖書館室內空氣品質監測(定期巡檢)

1. 依據行政院環境保護署106年1月11日環署空字第1060001644號公告訂定「應符合室內空氣品質管理法之第二批公告場所」暨106年3月14日環署空字第1060019292號函辦理。

2. 本校圖書館(總館)為第二批公告場所，應於上述公告生效日起設置室內空氣品質維護管理專責人員、訂定室內空氣品質維護管理計畫並實施定期室內空氣品質檢驗測定、公布檢驗測定結果及作成紀錄。

3. 當日檢測值皆符合目前空品法相關規定，檢測結果報告將於10月26日定檢完成後送達本校。

二十五、本校114年第二季(4~6月)毒性化學物質、先驅化學藥品申報量

1. 依據「毒性及關注化學物質管理法」及「毒品危害防制條例」規定申報。

2. 本校目前共計有102種毒性化學物質，第二季購買129.1716 公斤，使用209.6461 公斤，廢棄0公斤，儲存量321.465658公斤。

3. 校內目前共計有14種甲種、乙種先驅化學藥品，第二季購買555.689 公斤，使用534.541公斤，儲存量571.7468 公斤。

4. 資料來源本校毒性化學物質管理系統。

5. 每年實驗室查核時，會針對毒化物管理及存量進行抽查確認。

二十六、114年第2季本校毒性化學物質【購買量】

1. 114年4-6月毒化物申請單數共計11筆。

2. 購買量前三之毒性化學物質：

列管編號	關注及毒化物	數量(公斤)	購買實驗室
079-01	二氯甲烷 (濃度25%以上)	111.72	CH301有機半導體材料研究室 CH306不對稱合成、生物有機實驗室 LS102天然物分析研究室 CH303有機合成實驗室
105-01	乙腈 (濃度1%以上)	6.268	EP206食品與發酵工程研究室 CH306不對稱合成、生物有機實驗室 CH312化學晶片與生醫質譜分析研究室 CH301有機半導體材料研究室
054-01	三氯甲烷 (濃度50%以上)	5.88	CH215能源與光電元件實驗室 CH306不對稱合成、生物有機實驗室 CH301有機半導體材料研究室 CH303有機合成實驗室

二十七、本校114年第二季實驗室有害廢棄物外送作業統計

1. 感染性生物、醫學廢棄物：

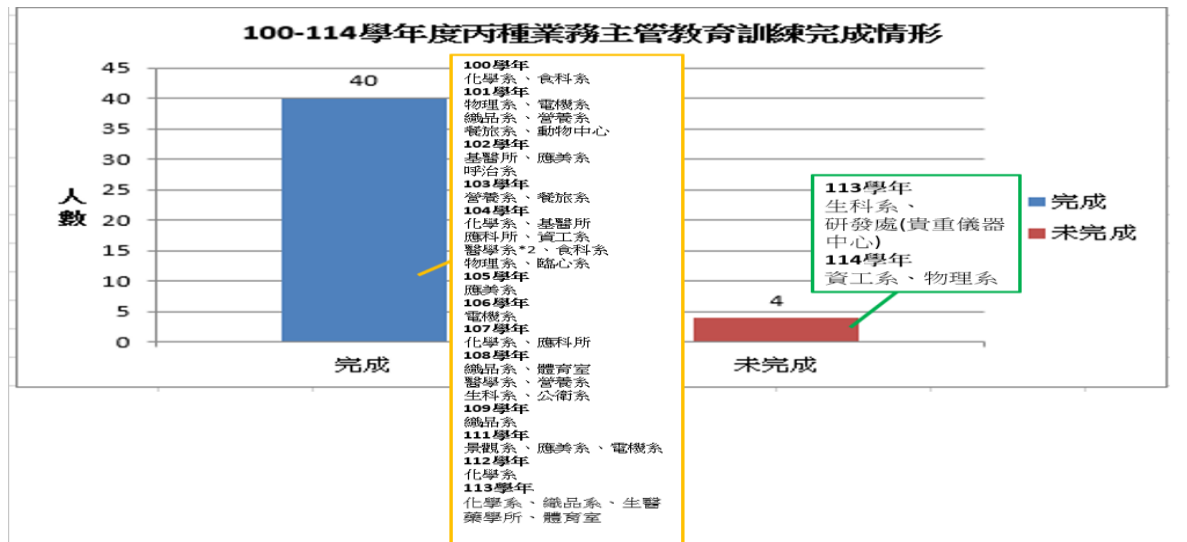
- (1) 運送時間：114.4.29、114.6.17
- (2) 運送代碼：C-0599
- (3) 運送總重量：1,059 公斤
- (4) 外送清運處理費總計：68,835元
- (5) 清除廠商：嘉德技術顧問股份有限公司
- (6) 處理廠商：嘉德創資源股份有限公司、日友環保科技股份有限公司

2. 有害廢棄物

- (1) 運送時間：114.6.2
- (2) 運送代碼：B-0299、B-0399、C-0299、C-0399、C-0119、C-0202、C-0402、D-1501、D-1502、D-1799、D-2301、D-2302 (B類為毒化物、C類為廢棄藥品)
- (3) 運送總重量：2,975公斤
- (4) 外送清運處理：135,490元
- (5) 清除廠商：宏揚環保工程有限公司
- (6) 處理廠商：國立成功大學環境資源研究管理中心資源回收廠。

二十八、實驗室及高風險場所新舊任主管接受丙種業務主管教育訓練情形

1. 依100學年度第3次及106學年度第1次環安衛委員會決議，實驗室系所單位新任主管及體育室主管皆需受丙種業務主管安全衛生教育訓練，費用由環安衛中心編列預算支付。
2. 113學年度須接受教育訓練之主管：生科系(預計114年寒假前)、研發處(貴重儀器中心)(預計114年寒假前)
3. 114學年度須接受教育訓練之新任主管：資工系(預計114年寒假前)、物理系(預計114年寒假前)



肆、提案討論事項：

第一案

提案單位：環安衛中心

案由：審議修訂輔仁大學執行職務遭受不法侵害預防計畫

說明：

1. 依勞動部114年2月「執行職務遭受不法侵害預防指引」第四版與教育部學校安全衛生資訊網示範範本做條文增訂，詳如修訂對照表。
2. 草案已於114年6月16日（創稿文號：114D006411）會簽法務室。
3. 本次修訂主要增訂適用範圍、處理流程，並遵循勞動部最新指引實施執行。

辦法：

1. 建請審議本案。
2. 本委員會議通過後，報請校長核定後公布施行。

決議：

1. 四、本校職場不法侵害預防及處理作業流程中各項次編碼順序有誤，請重新檢視更正。
2. 四、本校職場不法侵害預防及處理作業流程：(三)依工作適性適當調整人力之項目文字缺漏，執行少了行字，請更正。
3. 四、本校職場不法侵害預防及處理作業流程：(七)執行成效之評估及改善：3.的附表八誤寫為附件八，請更正。
4. 四、本校職場不法侵害預防及處理作業流程：(七)執行成效之評估及改善：3.的紀錄誤寫為記錄，請更正，並檢視其他條文是否有相同文字錯誤。
5. 修訂通過，報請校長核定後公布施行。

輔仁大學執行職務遭受不法侵害預防計畫修正草案對照表

修正規定	現行規定	說明
<u>二、本計畫</u>依職業安全衛生法第六條、職業安全衛生設施規則第三百二十四條之三第二項訂定之。	壹、目的： 輔仁大學(以下簡稱本校)為執行教職員工於執行職務期間遭受不法侵害(即俗稱職場暴力)之相關措施，並避免教職員工於工作環境中遭受虐待、威脅或攻擊，以致對其人身安全與身心健康構成影響的事件，依職業安全衛生法第六條特訂定本計畫。	一、本點主要係規定本計畫之訂定依據。爰仿一般法制作業體例修正文數字，在依據方面並增列職業安全衛生設施規則第三百二十四條之三第二項。 二、點次文字調整。
<u>二、範圍：</u> (一)定義：<u>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)，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，以言語、文字、肢體動作、電子通訊、網際網路或其他方式所為之不當言行，例如職場暴力、職場霸凌、性騷擾或就業歧視等，造成其身體或精神之不法侵害。</u> (二)適用對象：校內所有教職員工。 (三)職場暴力來源： 1. 內部：發生在校內同單位之同事或上司及下屬之間，包括管理者及指導者。 2. 外部：發生在校內教職員工及其他第三方之間，包括工作場所出現的陌生人、學生、學生家屬、承攬商、送貨商(員)、勞務外包人員等。 (四)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，即加害者與受害者處於上對下的關係。	貳、範圍： 一、定義：當評估校內可能或已經出現下列5種類型之職場暴力，即應啟動本計畫： (一)肢體暴力(如：毆打、抓傷、拳打、腳踢等)。 (二)心理暴力(如：威脅、欺凌、騷擾、辱罵等)。 (三)言語暴力(如：霸凌、恐嚇、干擾、歧視等)。 (四)性騷擾(如：不當的性暗示與行為)。(註：另依學校性別工作平等辦法相關規定辦理) (五)跟蹤騷擾(如：監視、觀察、盯梢、守候、尾隨等)。 二、適用對象： 校內所有教職員工。 三、職場暴力來源： (一)內部：發生在校內同單位之同事或上司及下屬之間，包括管理者及指導者。	一、在各層級編號上，點次採「一、二、三...」，項通常不編次，款次一般採「(一)、(二)、(三)...」，目次則採「1、2、3...」，爰配合一般體例修正編號。 二、勞動部《執行職務遭受不法侵害預防指引》已更新至第四版(以下稱《指引(4版)》)，本條配合《指引(4版)》修正。

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，或來自陌生人、學生、學生家屬、承攬商、送貨商(員)、勞務外包人員等。	(二)外部：發生在校內教職員工及其他第三方之間，包括工作場所出現的陌生人、學生、學生家屬、承攬商、送貨商(員)、勞務外包人員等。 四、職場霸凌(workplace bullying)與職場暴力： (一)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。 (二)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，或來自陌生人、學生、學生家屬、承攬商、送貨商(員)、勞務外包人員等。	
<u>三、職責：</u> (一)校長： 1. 向校內所有教職員工及向社會大眾公開宣示校內禁止工作場所職場<u>不法侵害</u>之書面聲明<u>(附表一)</u>。 2. 負責指派適當之權責單位或委由專人調查處理並監督本計畫是否依規定執行。 (二)環安衛中心： 1. 擔任職場不法侵害預防及處理小組<u>成員及業務承辦</u>單位。 2. 負責強化工作場所的規劃策略及辨識與評估風險<u>(附表二)</u>並填寫檢點表<u>(附表三、附表四)</u>。 3. 關懷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(勞工健康服務護理師及職業醫學專科醫師)。 4. 輔導受害者心理健康並給予	參、職責 一、校長： (一)向校內所有教職員工及向社會大眾公開宣示校內禁止工作場所職場暴力，如附件一：校內禁止工作場所職場暴力之書面聲明。 (二)負責指派適當之權責單位或委由專人調查處理並監督本計畫是否依規定執行。 二、環安衛中心： (一)擔任職場暴力預防及處理小組權責單位。 (二)負責強化工作場所的規劃策略及辨識與評估風險並填寫檢點表。 (三)關懷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	一、點次文字調整；編號配合一般體例修正。 二、配合《指引(4版)》修正。 三、「職場不法侵害預防及處理小組」之組成方式及任期未規定，爰於增定第二項。

關懷，必要時轉介專業諮商單位(學輔中心、勞工健康服務護理師及職業醫學專科醫師)。 5. 相關訓練課程講師聘請，如識別潛在危害及處理技巧、心理諮商及情緒管理。 6. 填寫執行職務遭受不法侵害通報及處理表。 (三)人事室： 1. 擔任職場不法侵害預防及處理小組成員。 2. 負責辦理教育訓練或由專業人員擔任相關課程講師(如瞭解職場不法侵害行為相關法律知識等)。 3. 協同辨識與評估風險及填寫檢點表。 4. 有人事調動、適性調整職務與人事終止聘僱告知作業時，負責提供必要保護措施。 (四)校安中心(學務處)： 1. 擔任職場不法侵害預防及處理小組成員。 2. 協助相關單位提供必要之保護措施。 (五)總務處： 1. 擔任職場不法侵害預防及處理小組成員。 2. 協助建置之全校性門禁系統，配合督導全校性質屬保全事項業務及人員進出管理，場域巡邏。 3. 配合協助防暴設施的採購。 4. 協同辨識與評估風險(附表二)及填寫檢點表(附表三、附表四)。 (六)法務室： 1. 擔任職場不法侵害預防及處理小組成員。 2. 對於外部暴力事件若有需要可協助被害人進行法律服	保護措施之適性評估與建議。(勞工健康服務護理師及職業醫學專科醫師) (四)輔導受害者心理健康並給予關懷，必要時轉介專業諮商單位。(學輔中心、勞工健康服務護理師及職業醫學專科醫師) (五)相關訓練課程講師聘請，如識別潛在危害及處理技巧、心理諮商及情緒管理。 (六)填寫執行職務遭受不法侵害通報及處理表。 三、人事室： (一)擔任職場暴力預防及處理小組成員。 (二)負責辦理教育訓練或由專業人員擔任相關課程講師。(如瞭解職場暴力行為相關法律知識等)。 (三)協同辨識與評估風險及填寫檢點表。 (四)有人事調動、適性調整職務與人事終止聘僱告知作業時，負責提供必要保護措施。 四、校安中心(學務處)： (一)擔任職場暴力預防及處理小組成員。 (二)協助相關單位提供必要之保護措施。 五、總務處： (一)擔任職場暴力預防成員。 (二)協助建置之全校性門禁系統，配合督導全校性質屬保全事項業務及人員進出管理，場域巡邏。 (三)配合協助防暴設施的採購。	
--	---	--

務。 (七)各部門主管： 1. 配合接受相關職場<u>不法侵害</u>預防教育訓練。 2. 負責執行強化工作場所的規劃。 3. 負責提供所屬教職員工提供必要保護措施。 4. 鼓勵所屬提出改善建議。 (八)所有教職員工： 1. 配合接受相關職場<u>不法侵害</u>預防教育訓練。 2. 配合執行職務遭受不法侵害預防計畫執行與參與。 3. 提出改善建議。 4. 舉發職場<u>不法侵害</u>：對霸凌事件視而不見，如同幫凶，助長暴力文化。 <u>本校職場不法侵害預防及處理小組由前項第二款至六款所定單位各推派代表一人組成，報請校長核定後聘任，任期一年，任滿得連聘；校長並指定其中一人為召集人。</u>	(四)協同辨識與評估風險及填寫檢點表。 六、法務室： (一)擔任職場暴力預防及處理小組成員。 (二)對於外部暴力事件若有需要可協助被害者進行法律服務。 七、各部門主管： (一)配合填寫執行職務遭受不法侵害行為自主檢核表。 (二)配合接受相關職場暴力預防教育訓練。 (三)負責執行強化工作場所的規劃。 (四)負責提供所屬教職員工提供必要保護措施。 (五)鼓勵所屬提出改善建議。 八、所有教職員工： (一)配合接受相關職場暴力預防教育訓練。 (二)配合執行職務遭受不法侵害預防計畫執行與參與。 (三)提出改善建議。 (四)舉發職場暴力：對霸凌事件視而不見，如同幫凶，助長暴力文化。	
<u>四、本校職場不法侵害預防及處理作業流程(如附圖一)如下：</u> (一)辨識及評估危害： 1. 辨識高風險族群：針對校內校安(保全)人員、體力勞動者、教師、行政人員等。 2. 辨識具高風險族群特質：針對校內夜班、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之工作場所。 3. 評估危害：各單位每三年、更換主管時、作業型態或空間變更時填寫執行職場<u>不法</u>	肆、執行流程 輔仁大學執行職務遭受不法侵害風險評估如圖1所示。 圖1 執行職務遭受不法侵害風險評估流程 <pre> graph TD A[建立職場暴力事件處理程序] --> B[辨識及評估危害] B --> C1[適當配置作業場所] B --> C2[依工作適性適當調整人力] B --> C3[建構行為規範] B --> C4[辦理教育訓練] C1 --> D[決定改善措施] C2 --> D C3 --> D C4 --> D D --> E[執行成效之評估及改善] </pre> 一、辨識及評估危害： (一)辨識高風險族群：	一、點次文字調整；編號配合一般體例修正。。 二、配合《指引(4版)》修正。 三、依法制作業體例，附表或附圖不直接放在法規條文，而置於法規後附錄。

侵害預防之危害辨識及風險評估表（<u>附表二</u>）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。 (2) 列舉可能出現的暴力類型、發生場景及可能後果。 (3) 評估發生頻率與嚴重度。 (4) 單位部門主管依工作者填寫項目，辨識現有暴力控制措施。 (5) 單位部門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。 (二) 適當配置作業場所：本校對於風險項目依消除、取代、工程控制、管理控制及個人防護具等優先順序，並透過作業場所適當之配置規劃，降低或消除不法侵害之危害。為預防職場不法侵害之發生，針對校內之作業場所配置，採用「物理環境」、「工作場所設計」、「行政管理措施」三種檢點表進行評估與改善（<u>附表三</u>）。 (三) 依工作適性適當調整人力：為預防執行職場不法侵害之發生，對於工作適性適當調整人力部分，可透過「適性配工」與「工作設計」兩個面向進行檢點（<u>附表四</u>）。 (四) 建構行為規範：為避免職場內主管或同仁之間利用職務上地位及人際關係等優勢，超越業務合理範圍而加諸職場內同仁精神、身體上痛苦，或使其工作環境惡化之行為，學校首應致力於建立安全、尊嚴、工作倫理、無歧視、性別平等之反職場不法侵害的組織文化。 1. 校長：向校內教職員工及向社會大眾公開宣示「<u>預防職場不法侵害</u>」之書面聲明，藉以宣示校長對職場不法侵害之行為「零容忍」之決	針對校內校安(保全)人員、體力勞動者、教師、行政人員等。 (二) 辨識具高風險族群特質： 針對校內夜班、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之工作場所。 (三) 評估危害： 各單位每三年、更換主管時、作業型態或空間變更時填寫執行職務遭受不法侵害預防之危害辨識及風險評估表（如附件二）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。 2. 列舉可能出現的暴力類型、發生場景及可能後果。 3. 評估發生頻率與嚴重度。 4. 單位部門主管依工作者填寫項目，辨識現有暴力控制措施。 5. 單位部門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。 二、適當配置作業場所： 本校對於風險項目依消除、取代、工程控制、管理控制及個人防護具等優先順序，並透過作業場所適當之配置規劃，降低或消除不法侵害之危害。為預防執行職務遭受不法侵害之發生，針對校內之作業場所配置，採用「物理環境」、「工作場所設計」、「行政管理措施」三種檢點表進行評估與改善(如附件三)。 三、依工作適性適當調整人力： 為預防執行職務遭受不法侵害之發生，對於工作適性適當調整人力部分，可透過「適性配工」與「工作	
---	--	--

<u>心，杜絕任何潛在造成不法侵害之行為（附表一）。</u> 2. 主管階層：應自我示範，避免排斥、脅迫、辱罵、毆打等不當或不法對待同仁之行為，參與職場之教育訓練，並應發揮指揮監督功能，禁止同仁間有職場<u>不法侵害</u>之行為。可不定期召開會議，進行資訊交流與溝通，若同仁違反管理規章，應立即處置。 3. 所有教職員工：每位教職員工須接受教育訓練課程，致力於認同彼此價值觀之差異，相互接受、相互尊重。為達相互理解，應適當溝通，針對弱勢同仁或受害者，不宜有孤立之行為、宜主動與之互動並相互扶持。 <u>(五)</u>辦理危害預防及溝通技巧訓練：對校內教職員工<u>包含主管皆應接受</u>職場<u>不法侵害</u>預防之教育訓練，其辦理方式可納入本校教職員工新進安全衛生教育訓練及在職訓練之一環。教育訓練內容，宜參考下述各項辦理： 1. 介紹職場工作環境特色、管理政策及申訴、通報管道。 2. 提供資訊以認識不同樣態、身體及精神的職場<u>不法侵害</u>、增進辨識潛在<u>不法侵害</u>情境之技巧，及降低職場<u>不法侵害</u>案例。 3. 提供有關性別、文化多樣性及反歧視之資訊，以提高對相關議題的敏感度。 4. 授與人際關係及溝通技巧，以預防或緩解潛在職場<u>不法侵害</u>情境。 5. 訓練執行特殊任務之能力。 6. 提供決斷力訓練或交付權限。 7. 根據風險評估，訓練應有之自我防衛能力，並教育教職員工於執行職務發生遭受生	設計」兩個面向進行檢點，如附件四。 四、建構行為規範： 為避免職場內主管或同仁之間利用職務上地位及人際關係等優勢，超越業務合理範圍而加諸職場內同仁精神、身體上痛苦，或使其工作環境惡化之行為，學校首應致力於建立安全、尊嚴、工作倫理、無歧視、性別平等之反職場暴力的組織文化，並由校內全體教職員工填寫職場不法侵害行為自主檢核表（如附件五）。 (一)校長：向校內教職員工及向社會大眾公開宣示「禁止工作場所職場暴力之書面聲明」，職場暴力零容忍，建立平等、無歧視、尊重包容、機會均等之職場文化，確保教職員工身心健康，杜絕職場暴力。 (二)主管階層：應自我示範，避免排斥、脅迫、辱罵、毆打等不當或不法對待同仁之行為，參與反職場暴力之教育訓練，並應發揮指揮監督功能，禁止同仁間有職場暴力之行為。可不定期召開會議，進行資訊交流與溝通，若同仁違反管理規章，應立即處置。 (三)所有教職員工：每位教職員工須接受教育訓練課程，致力於認同彼此價值觀之差異，相互接受、相互尊重。為達相互理解，應適當溝通，針對弱勢同仁或受害者，不宜有孤立之行為、宜主動與之互動並相互扶持。 五、辦理危害預防及溝通技巧訓練： 對校內教職員工辦理職場暴力預防之教育訓練，其辦理方式可納入本校教職員工新	
---	---	--

命威脅事件時，應以生命安全為第一優先，並建立應變處理機制。

(六)建立事件處理程序：

1. 制定本校疑似職場不法侵害事件通報表及處置表（附表五）。
2. 建立本校疑似職場不法侵害事件處理流程（附圖二），並以電子郵件或公告方式予所有教職員工。
3. 教職員工遭遇疑似職場不法侵害行為，應由通報人或當事人通知環安衛中心，由中心協助填寫「輔仁大學疑似職場不法侵害事件通報表」（附表五）呈報校長，並通知人事室或部門主管，若屬性騷擾類型，由人事室依本校性騷擾防治辦法辦理；若為職場暴力、職場霸凌、就業歧視等類型，由環安衛中心進行初步心理支持關懷，後依程序辦理相關事宜，其處理程序概分述如下：

(1)外部事件：被害人或其同仁即通知警衛或向警察單位報案，並通知環安衛中心，必要時協助被害者安置或就醫，環安衛中心接獲通知後填寫「輔仁大學疑似職場不法侵害事件通報表」（附表五）呈報校長，校方根據教職員工不同的傷害程度提供保護、安置及協助，並對被害者提供身心健康協助；保存相關事件表冊及報告。

(2)內部事件：若為校內疑似職場不法侵害事件，環安衛中心接獲通知後填寫「輔仁大學疑似職場不法侵害事件通報表」（附表五）呈報校長，由本校職場不法侵害預防及處理小組依不同類型、不同層次會同相關單位進行調解協處，並對被害人進行心理支持關懷，雙方若同屬同一單位由單位主管進行溝通協商；若分屬不同單位由

進安全衛生教育訓練及在職訓練之一環。

教育訓練內容，宜參考下述各項辦理：

- (一)介紹職場工作環境特色、管理政策及申訴、通報管道。
- (二)提供資訊以認識不同樣態、身體及精神的職場暴力、增進辨識潛在暴力情境之技巧，及降低職場暴力案例。
- (三)提供有關性別、文化多樣性及反歧視之資訊，以提高對相關議題的敏感度。
- (四)授與人際關係及溝通技巧，以預防或緩解潛在職場暴力情境。
- (五)訓練執行特殊任務之能力。
- (六)提供決斷力訓練或交付權限。
- (七)根據風險評估，訓練應有之自我防衛能力，並教育教職員工於執行職務發生遭受生命威脅事件時，應以生命安全為第一優先，並建立應變處理機制。

六、建立事件處理程序：

- (一)制定本校執行職務遭受不法侵害事件通報及處置表（如附件六）。
- (二)建立本校執行職務遭受不法侵害事件處理流程（流程圖如附件七），並以電子郵件或公告方式予所有教職員工。
- (三)教職員工遭遇疑似職場暴力行為，應由通報人或當事人通知環安衛中心，由中心協助填寫「輔仁大學執行職務遭受不法侵害通報表」呈報校長，並通知人事室或部門主管，若屬性騷擾類型，由人事室依

四、《指引(4版)》

上一級主管進行溝通協商，若接受調解，則依程序辦理後續作業及結案；不接受調解，由<u>本校職場不法侵害預防及處理小組決議</u>成立「不法侵害事件調查小組」依4.處理程序辦理。 4. 不法侵害事件調查小組： <u>(1) 職場不法侵害預防及處理小組應組成三人調查小組進行調查，其中外部專業人員應有二人。調查期限應於2個月內完成；必要時得延長1個月。</u> <u>(2) 權責：</u> a. 釐清事件經過及當事人訴求，必要時可請當事人及相關人列席說明。 b. 爭議協調。 c. 提出調查小組初步判斷及處理建議，提交<u>職場不法侵害預防及處理小組</u>審議。 5. 事後處置：<u>安排勞工健康服務醫護人員根據同仁不同的傷害程度提供保護、安置及協助，並對申訴人提供身心健康協助保存相關事件表冊及報告，採取預防再發生之必要行動。可參考附表六及附表七所列資源，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> 6. 職場不法侵害預防及處理小組<u>釐清事件後，就案件所涉及事件樣態送校內相關委員會依權責處置。處理過程必須確保客觀、公平、公正，對受害人及通報申訴者之權益及隱私完全保密，確保通報或申訴者不會受到報復。</u> 7. 勞工健康服務醫護人員<u>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。</u>	本校性騷擾防治辦法辦理；若為肢體、心理、言語、跟蹤騷擾等類型，由環安衛中心進行初步心理支持關懷，後依程序辦理相關事宜，其處理程序概分述如下： 1. 外部事件：被害人或其同仁即通知警衛或向警察單位報案，並通知環安衛中心，必要時協助被害者安置或就醫，環安衛中心接獲通知後填寫「輔仁大學執行職務遭受不法侵害通報表」呈報校長，校方根據教職員工不同的傷害程度提供保護、安置及協助，並對被害者提供身心健康協助；保存相關事件表冊及報告。 2. 內部事件：若為校內職場霸凌或職場暴力事件，環安衛中心接獲通知後填寫「輔仁大學執行職務遭受不法侵害通報表」呈報校長，由校方依不同類型、不同層次會同相關單位進行調解協處，並對被害人進行心理支持關懷，雙方若同屬同一單位由單位主管進行溝通協商；若分屬不同單位由上一級主管進行溝通協商，若接受調解，則依程序辦理後續作業及結案；不接受調解，由環安衛中心簽請成立「不法侵害事件處理小組」依(四)處理程序辦理。 (四)不法侵害事件處理小組 1. 組成：校長指定人事室、學務處(校安中心)、法務室、單位主管、安衛人員及教職員工代表或外部專家等人組成，其中教 2. 權責：	依照第四版指引已陳述調查小組若勞工人數≥ 100人，調查小組應≥ 3人，外部專業人員≥ 2人。召開調查小組會議時，應有全體一半以上出席，其中外部人員至少一人出席。調查期限應於2個月內完成；必要時得延長1個月。
---	---	---

8. 依據教職員工不同的傷害程度，提供保護、安置及協助，並對受害者提供身心健康協助，適性調整職務或工作部門，且保護教職員工免於其他不法侵害之傷害。 9. 若教職員工主動反應其為受跟蹤騷擾或家庭暴力被害人，或經依跟蹤騷擾防制法、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，校內應確實遵守該命令，維護其於職場安全。 <u>(七)執行成效之評估及改善：</u> 1. 每三年、更換主管時、作業型態或空間變更時，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，並確實紀錄（附表二）。 2. 教職員工應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，學校應對環境及職務進行審查及檢討，以找出改善之空間。 3. <u>為持續推動職場不法侵害預防之工作，相關計畫推動之成果宜定期於校內環安衛委員會報告，所有不法侵害預防政策、危害評估、訓練、通報、調查和處置等相關數據及紀錄，依校內需求制定、管理和維持職業安全衛生紀錄書面或電子文件化，並妥善保存也供勞動檢查人員檢視(附表八)。</u> <u>(八)其他有關安全衛生事項：</u> 1. 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，以利爾後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	(1)釐清事件經過及當事人訴求，必要時可請當事人及相關人列席說明。 (2)爭議協調。 (3)提出小組初步判斷及處理建議。職員工代表為當然成員。 (五)安排勞工健康服務醫護人員進行關懷，協助填寫「執行職務遭受不法侵害處理表」 (六)不法侵害事件處理小組釐清事件後，就案件所涉及事件樣態送校內相關委員會依權責處置。處理過程必須確保客觀、公平、公正，對受害人及通報申訴者之權益及隱私完全保密，確保通報或申訴者不會受到報復。 (七)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。 (八)依據教職員工不同的傷害程度，提供保護、安置及協助，並對受害者提供身心健康協助，適性調整職務或工作部門，且保護教職員工免於其他不法侵害之傷害。 (九)若教職員工主動反應其為受跟蹤騷擾或家庭暴力被害人，或經依跟蹤騷擾防制法、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，校內應確實遵守該命令，維護其於職場安全。 七、執行成效之評估及改善 (一)每三年、更換主管時、作業型態或空間變更時，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，並確實記錄。 (二)教職員工應主動報告所有受到攻擊及威嚇的事件，	五、現行規定其他衛生並不業爰二 八款「其安全」場作，第 有關於安項「職場所」為 生事「侵害」列 非法「侵權」為 流「侵害」列 改「侵害」列 項
--	---	--

面紀錄保存三年，以利事後審查。 <u>2.</u>經費預算由各相關單位編列。	以協助追蹤。暴力事件發生後，學校應對環境及職務進行審查及檢討，以找出改善之空間。 八、其他有關安全衛生事項 (一)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，以利爾後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存三年，以利事後審查。 (二)經費預算由各相關單位編列。	
<u>五</u>、本計畫如有未盡事宜，其他法令相關規定有特別規定者，從其規定。	伍、本計畫如有未盡事宜，其他法令相關規定有特別規定者，從其規定。	點次文字調整,內容未修正。
<u>六</u>、本計畫經環境保護暨安全衛生委員會會議通過，送請校長公布後實施，修正時亦同。	陸、本計畫經環境保護暨安全衛生委員會會議通過，送請校長公布後實施，修正時亦同。	點次文字調整,內容未修正。

輔仁大學執行職務遭受不法侵害預防計畫（修正後全文）

109學年度第3次環安衛委員會審查
110學年度第3次環安衛委員會修正通過
112學年度第3次環安衛委員會修正通過
114學年度第1次環安衛委員會修正通過

一、本計畫依職業安全衛生法第六條、職業安全衛生設施規則第三百二十四條之三第二項訂定之。

二、範圍：

(一)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)，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，以言語、文字、肢體動作、電子通訊、網際網路或其他方式所為之不當言行，例如職場暴力、職場霸凌、性騷擾或就業歧視等，造成其身體或精神之不法侵害。

(二)適用對象：校內所有教職員工。

(三)職場暴力來源：

- 1.內部：發生在校內同單位之同事或上司及下屬之間，包括管理者及指導者。
- 2.外部：發生在校內教職員工及其他第三方之間，包括工作場所出現的陌生人、學生、學生家屬、承攬商、送貨商(員)、勞務外包人員等。

(四)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，或來自陌生人、學生、學生家屬、承攬商、送貨商(員)、勞務外包人員等。

三、職責：

(一)校長：

- 1.向校內所有教職員工及向社會大眾公開宣示校內禁止工作場所職場不法侵害之書面聲明（附表一）。
- 2.負責指派適當之權責單位或委由專人調查處理並監督本計畫是否依規定執行。

(二)環安衛中心：

- 1.擔任職場不法侵害預防及處理小組成員及業務承辦單位。
- 2.負責強化工作場所的規劃策略及辨識與評估風險（附表二）並填寫檢點表（附表三、附表四）。
- 3.關懷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(勞工健康服務護理師及職業醫學專科醫師)。
- 4.輔導受害者心理健康並給予關懷，必要時轉介專業諮商單位(學輔中心、勞工健康服務護理師及職業醫學專科醫師)。
- 5.相關訓練課程講師聘請，如識別潛在危害及處理技巧、心理諮商及情緒管理。
- 6.填寫執行職務遭受不法侵害通報及處理表。

(三)人事室：

- 1.擔任職場不法侵害預防及處理小組成員。
- 2.負責辦理教育訓練或由專業人員擔任相關課程講師（如瞭解職場不法侵害行為相關

法律知識等)。

3. 協同辨識與評估風險及填寫檢點表。

4. 有人事調動、適性調整職務與人事終止聘僱告知作業時，負責提供必要保護措施。

(四)校安中心(學務處)：

1. 擔任職場不法侵害預防及處理小組成員。

2. 協助相關單位提供必要之保護措施。

(五)總務處：

1. 擔任職場不法侵害預防及處理小組成員。

2. 協助建置之全校性門禁系統，配合督導全校性質屬保全事項業務及人員進出管理，場域巡邏。

3. 配合協助防暴設施的採購。

4. 協同辨識與評估風險 (附表二) 及填寫檢點表 (附表三、附表四)。

(六)法務室：

1. 擔任職場不法侵害預防及處理小組成員。

2. 對於外部暴力事件若有需要可協助被害者進行法律服務。

(七)各部門主管：

1. 配合接受相關職場不法侵害預防教育訓練。

2. 負責執行強化工作場所的規劃。

3. 負責提供所屬教職員工提供必要保護措施。

4. 鼓勵所屬提出改善建議。

(八)所有教職員工：

1. 配合接受相關職場不法侵害預防教育訓練。

2. 配合執行職務遭受不法侵害預防計畫執行與參與。

3. 提出改善建議。

4. 舉發職場不法侵害：對霸凌事件視而不見，如同幫凶，助長暴力文化。

本校職場不法侵害預防及處理小組由前項第二款至六款所定單位各推派代表一人組成，報請校長核定後聘任，任期一年，任滿得連聘；校長並指定其中一人為召集人。

四、本校職場不法侵害預防及處理作業流程(如附圖一)如下：

(一)辨識及評估危害：

1. 辨識高風險族群：針對校內校安(保全)人員、體力勞動者、教師、行政人員等。

2. 辨識具高風險族群特質：針對校內夜班、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之工作場所。

3. 評估危害：各單位每三年、更換主管時、作業型態或空間變更時填寫執行職場不法侵害預防之危害辨識及風險評估表 (附表二) 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。

(2) 列舉可能出現的暴力類型、發生場景及可能後果。

(3) 評估發生頻率與嚴重度。

(4) 單位部門主管依工作者填寫項目，辨識現有暴力控制措施。

(5)單位部門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。

(二)適當配置作業場所：本校對於風險項目依消除、取代、工程控制、管理控制及個人防護具等優先順序，並透過作業場所適當之配置規劃，降低或消除不法侵害之危害。為預防職場不法侵害之發生，針對校內之作業場所配置，採用「物理環境」、「工作場所設計」、「行政管理措施」三種檢點表進行評估與改善（附表三）。

(三)依工作適性適當調整人力：為預防執行職場不法侵害之發生，對於工作適性適當調整人力部分，可透過「適性配工」與「工作設計」兩個面向進行檢點（附表四）。

(四)建構行為規範：為避免職場內主管或同仁之間利用職務上地位及人際關係等優勢，超越業務合理範圍而加諸職場內同仁精神、身體上痛苦，或使其工作環境惡化之行為，學校首應致力於建立安全、尊嚴、工作倫理、無歧視、性別平等之反職場不法侵害的組織文化。

1. 校長：向校內教職員工及向社會大眾公開宣示「預防職場不法侵害之書面聲明」，藉以宣示校長對職場不法侵害之行為「零容忍」之決心，杜絕任何潛在造成不法侵害之行為（附表一）。

2. 主管階層：應自我示範，避免排斥、脅迫、辱罵、毆打等不當或不法對待同仁之行為，參與職場之教育訓練，並應發揮指揮監督功能，禁止同仁間有職場不法侵害之行為。可不定期召開會議，進行資訊交流與溝通，若同仁違反管理規章，應立即處置。

3. 所有教職員工：每位教職員工須接受教育訓練課程，致力於認同彼此價值觀之差異，相互接受、相互尊重。為達相互理解，應適當溝通，針對弱勢同仁或受害者，不宜有孤立之行為、宜主動與之互動並相互扶持。

(五)辦理危害預防及溝通技巧訓練：對校內教職員工包含主管皆應接受職場不法侵害預防之教育訓練，其辦理方式可納入本校教職員工新進安全衛生教育訓練及在職訓練之一環。教育訓練內容，宜參考下述各項辦理：

1. 介紹職場工作環境特色、管理政策及申訴、通報管道。

2. 提供資訊以認識不同樣態、身體及精神的職場不法侵害、增進辨識潛在不法侵害情境之技巧，及降低職場不法侵害案例。

3. 提供有關性別、文化多樣性及反歧視之資訊，以提高對相關議題的敏感度。

4. 授與人際關係及溝通技巧，以預防或緩解潛在職場不法侵害情境。

5. 訓練執行特殊任務之能力。

6. 提供決斷力訓練或交付權限。

7. 根據風險評估，訓練應有之自我防衛能力，並教育教職員工於執行職務發生遭受生命威脅事件時，應以生命安全為第一優先，並建立應變處理機制。

(六)建立事件處理程序：

1. 制定本校疑似職場不法侵害事件通報表及處置表（附表五）。

2. 建立本校疑似職場不法侵害事件處理流程（附圖二），並以電子郵件或公告方式予所有教職員工。

3. 教職員工遭遇疑似職場不法侵害行為，應由通報人或當事人通知環安衛中心，由中心協助填寫「輔仁大學疑似職場不法侵害事件通報表」（附表五）呈報校長，並通知人事室或部門主管，若屬性騷擾類型，由人事室依本校性騷擾防治辦法辦理；若為職場暴力、職場霸凌、就業歧視等類型，由環安衛中心進行初步心理支持關懷，後依程序辦理相關事宜，其處理程序概分述如下：

(1)外部事件：被害人或其同仁即通知警衛或向警察單位報案，並通知環安衛中心，

必要時協助被害人安置或就醫，環安衛中心接獲通知後填寫「輔仁大學疑似職場不法侵害事件通報表」(附表五)呈報校長，校方根據教職員工不同的傷害程度提供保護、安置及協助，並對被害人提供身心健康協助；保存相關事件表冊及報告。

(2)內部事件：若為校內疑似職場不法侵害事件，環安衛中心接獲通知後填寫「輔仁大學疑似職場不法侵害事件通報表」(附表五)呈報校長，由本校職場不法侵害預防及處理小組依不同類型、不同層次會同相關單位進行調解協商，並對被害人進行心理支持關懷，雙方若同屬同一單位由單位主管進行溝通協商；若分屬不同單位由上一級主管進行溝通協商，若接受調解，則依程序辦理後續作業及結案；不接受調解，由本校職場不法侵害預防及處理小組決議成立「不法侵害事件調查小組」依4.處理程序辦理。

4. 不法侵害事件調查小組：

(1)職場不法侵害預防及處理小組應組成三人調查小組進行調查，其中外部專業人員應有二人。調查期限應於2個月內完成；必要時得延長1個月。

(2)權責：

a.釐清事件經過及當事人訴求，必要時可請當事人及相關人列席說明。

b.爭議協調。

c.提出調查小組初步判斷及處理建議，提交職場不法侵害預防及處理小組審議。

5.事後處置：安排勞工健康服務醫護人員根據同仁不同的傷害程度提供保護、安置及協助，並對申訴人提供身心健康協助保存相關事件表冊及報告，採取預防再發生之必要行動。可參考附表六及附表七所列資源，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。

6. 職場不法侵害預防及處理小組釐清事件後，就案件所涉及事件樣態送校內相關委員會依權責處置。處理過程必須確保客觀、公平、公正，對受害人及通報申訴者之權益及隱私完全保密，確保通報或申訴者不會受到報復。

7. 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。

8. 依據教職員工不同的傷害程度，提供保護、安置及協助，並對受害者提供身心健康協助，適性調整職務或工作部門，且保護教職員工免於其他不法侵害之傷害。

9. 若教職員工主動反應其為受跟蹤騷擾或家庭暴力被害人，或經依跟蹤騷擾防制法、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，校內應確實遵守該命令，維護其於職場安全。

(七)執行成效之評估及改善：

1. 每三年、更換主管時、作業型態或空間變更時，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，並確實紀錄(附表二)。

2. 教職員工應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，學校應對環境及職務進行審查及檢討，以找出改善之空間。

3. 為持續推動職場不法侵害預防之工作，相關計畫推動之成果宜定期於校內環安衛委員會報告，所有不法侵害預防政策、危害評估、訓練、通報、調查和處置等相關數據及紀錄，依校內需求制定、管理和維持職業安全衛生紀錄書面或電子文件化，並妥善保存也供勞動檢查人員檢視(附表八)。

(八)其他有關安全衛生事項：

1. 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，以利爾後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存三年，以利事後審查。

2. 經費預算由各相關單位編列。

五、本計畫如有未盡事宜，其他法令相關規定有特別規定者，從其規定。

六、本計畫經環境保護暨安全衛生委員會議通過，送請校長公布後實施，修正時亦同。

附表一

輔仁大學預防職場不法侵害之書面聲明

本校為保障所有員工在執行職務過程中，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，亦絕不容忍本校員工同仁間或學生、家長、客戶、照顧對象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：工作人員在勞動場所遭受他人以言語、文字、肢體動作、電子通訊、網際網路或其他方式之謾罵、威脅、攻擊或侮辱等，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、可能造成職場不法侵害行為的樣態(參閱附錄六)：

(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) 盡可能以錄音或任何方式記錄行為人之行為做為證據。

(三) 向學校提出申訴。

四、本校所有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，皆得通知本校人事部門或撥打員工申訴專線，本校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。本校絕對禁止對申訴人、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。

五、本校對於因執行職務發現有危及身體或生命之虞，而自行停止作業或退避至安全場所之勞工，事後絕不會對其處以不利之處分。

六、本校鼓勵同仁均能利用所設置之內部申訴處理機制處理此類糾紛，但如員工需要額外協助，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：

申訴專線電話：_____ 申訴專用電子信箱：_____

學校負責人：

簽署日期：

附表二

輔仁大學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(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								
是否有組織外之人員(承包商、客戶、服務對象或親友等)因其行為無法預知，可能成為該區勞工之不法侵害來源	☐	☐						
是否有已知工作會接觸有暴力史之客戶	☐	☐						
勞工之工作性質是否為執行公共安全業務	☐	☐						
勞工之工作是否為單獨作業	☐	☐						
勞工是否需於深夜或凌晨工作	☐	☐						
勞工是否需於較陌生之環境工作	☐	☐						
勞工之工作是否涉及現金交易、運送或處理貴重物品	☐	☐						
勞工之工作是否為直接面對群眾之第一線服務工作	☐	☐						
勞工之工作是否會與酗酒、毒癮或精神疾病者接觸	☐	☐						

勞工之工作是否需接觸絕望或恐懼或亟需被關懷照顧者	☐	☐						
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	☐	☐						
新進勞工是否有尚未接受職場不法侵害預防教育訓練者	☐	☐						
工作場所是否位於治安不佳或交通不便之偏遠地區	☐	☐						
工作環境中是否有讓施暴者隱藏的地方	☐	☐						
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	☐	☐						
內部不法侵害								
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	☐	☐						
是否有無法接受不同性別、年齡、國籍或宗教信仰之勞工	☐	☐						
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	☐	☐						
是否有被同仁排擠或工作適應不良之勞工	☐	☐						
內部是否有酗酒、毒癮之勞工	☐	☐						
內部是否有情緒不穩定或精神疾患病史之勞工	☐	☐						

內部是否有處於情緒低落、絕望或恐懼，亟需被關懷照顧之勞工	☐	☐						
是否有超時工作，反應工作壓力大之勞工	☐	☐						
工作環境是否有空間擁擠，照明設備不足之問題	☐	☐						
工作場所出入是否未有相關管制措施	☐	☐						

註：1.潛在風險為例示，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職場暴力、職場霸凌、性騷擾及就業歧視，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

附表三 輔仁大學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			

註：本表各項環境相關因子與建議可採行措施皆為例示，事業單位得自行依產業特性修正與增列。

☐ 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：_____

☐ 勞工健康服務人員：_____

輔仁大學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

單位/處所：_____ 作業內容：_____ 檢點日期：_____

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)			✧ 盡量減少對外通道分歧。 ✧ 設密碼鎖或門禁系統。 ✧ 員工停車場應盡量緊鄰工作場所。 ✧ 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。
工作空間			✧ 應設置安全區域並建立緊急疏散程序。 ✧ 工作空間內宜有兩個出口。 ✧ 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。 ✧ 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。 ✧ 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。 ✧ 工作場所內之損壞物品，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可裝設防彈或防碎玻璃，並另設置退避空間。 ✧ 安裝靜音式警報系統並與警政單位連線。
服務對象或訪客等候空間			✧ 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。
室內外及停車場			✧ 安裝明亮的照明設備。
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，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勞工使用，或事件發生時能發出警報並通知同仁且求助。 ✧ 為避免警報系統激怒加害者，宜使用靜音式警報系統。

註：本表各項環境相關因子與建議可採行措施皆為例示，事業單位得自行依產業特性修正與增列。

- ☐ 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：_____
 ☐ 勞工健康服務人員：_____

輔仁大學職場不法侵害預防之作業場所環境檢點紀錄表

「行政管制措施」方面

單位/處所：_____ 作業內容：_____ 檢點日期：_____

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			接待區域應有「訪客登記」或「訪客管制」措施。
公共區域管制			區域應劃分公共區域或作業區域，並控管人員進出。
工作區域管制			配戴識別證或通行證，避免未獲授權之人士擅自進出工作地點
進出管制			未使用的門予以上鎖，防止加害人進入及藏匿，惟應符合消防法規

註：本表各項環境相關因子與建議可採行措施皆為例示，事業單位得自行依產業特性修正與增列。

☐ 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：_____

☐ 勞工健康服務人員：_____

附表四

輔仁大學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

單位/處所：_____ 檢點日期：_____

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（如重大節日之前後、尖峰時段）				◇ 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				◇ 強化人員緊急應變能力 ◇ 提供勞工自我防衛工具
需在不同作業場所移動				◇ 配置保全人員 ◇ 明確規定移動流程
勞工舉報有遭受不法侵害威脅恐嚇者				◇ 配置保全人員 ◇ 與他人協同作業

註：本表各檢點項目與建議可採行措施皆為例示，事業單位得自行依產業特性修正與增列。

☐ 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：_____

☐ 勞工健康服務人員：_____

輔仁大學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

單位/處所：_____ 檢點日期：_____

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			※簡化工作流程，減少勞工與服務對象於互動過程之衝突。 ※提供因應顧客過度要求或惡質客訴之處理流程。
工作單調重複或負荷過重			※排班應取得勞工同意並保有規律性 ※避免連續夜班、工時過長或經常性加班累積工作壓力。
其他職場友善措施			※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。 ※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。 ※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。

註：本表各檢點項目與建議可採行措施皆為例示，事業單位得自行依產業特性修正與增列。

☐ 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：_____

☐ 勞工健康服務人員：

附表五

輔仁大學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。

輔仁大學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 ☐ 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：_____	被申訴人懲處情形 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：_____

附表六

職場不法侵害預防及處理相關協助資源

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 (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 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 「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

附表七 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/qnE950 
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 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
財團法人職業 災害預防及重 建中心	職場不法侵害預防諮詢、職場心理健康、勞工免費心理諮商及勞動權益等相關資源轉介服務	https://www.coapre.org.tw/home.html 免付費服務電話:0800-068-580

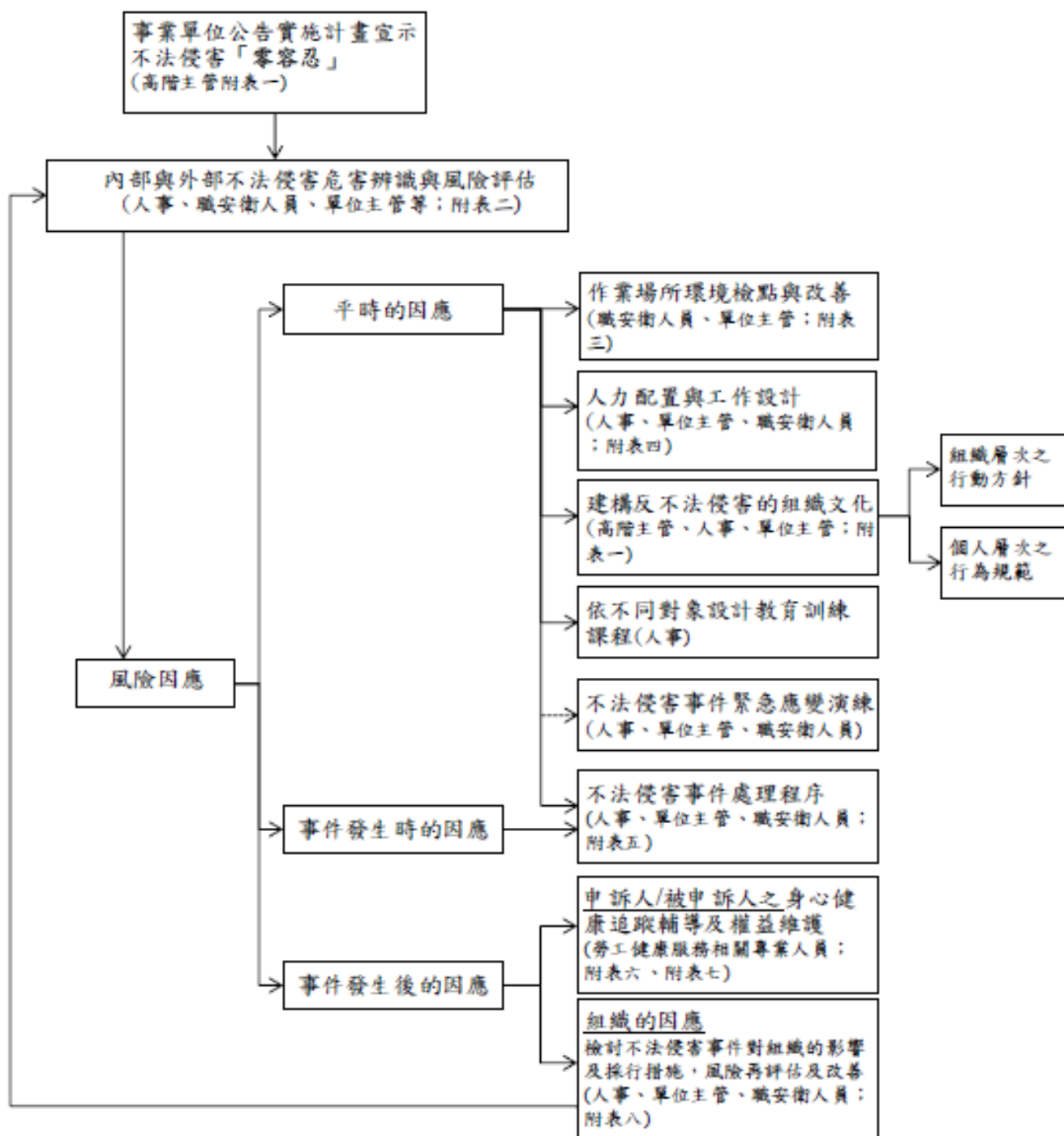
附表八 輔仁大學職場不法侵害預防措施查核及評估表

單位／部門：_____ 檢核/評估日期：_____

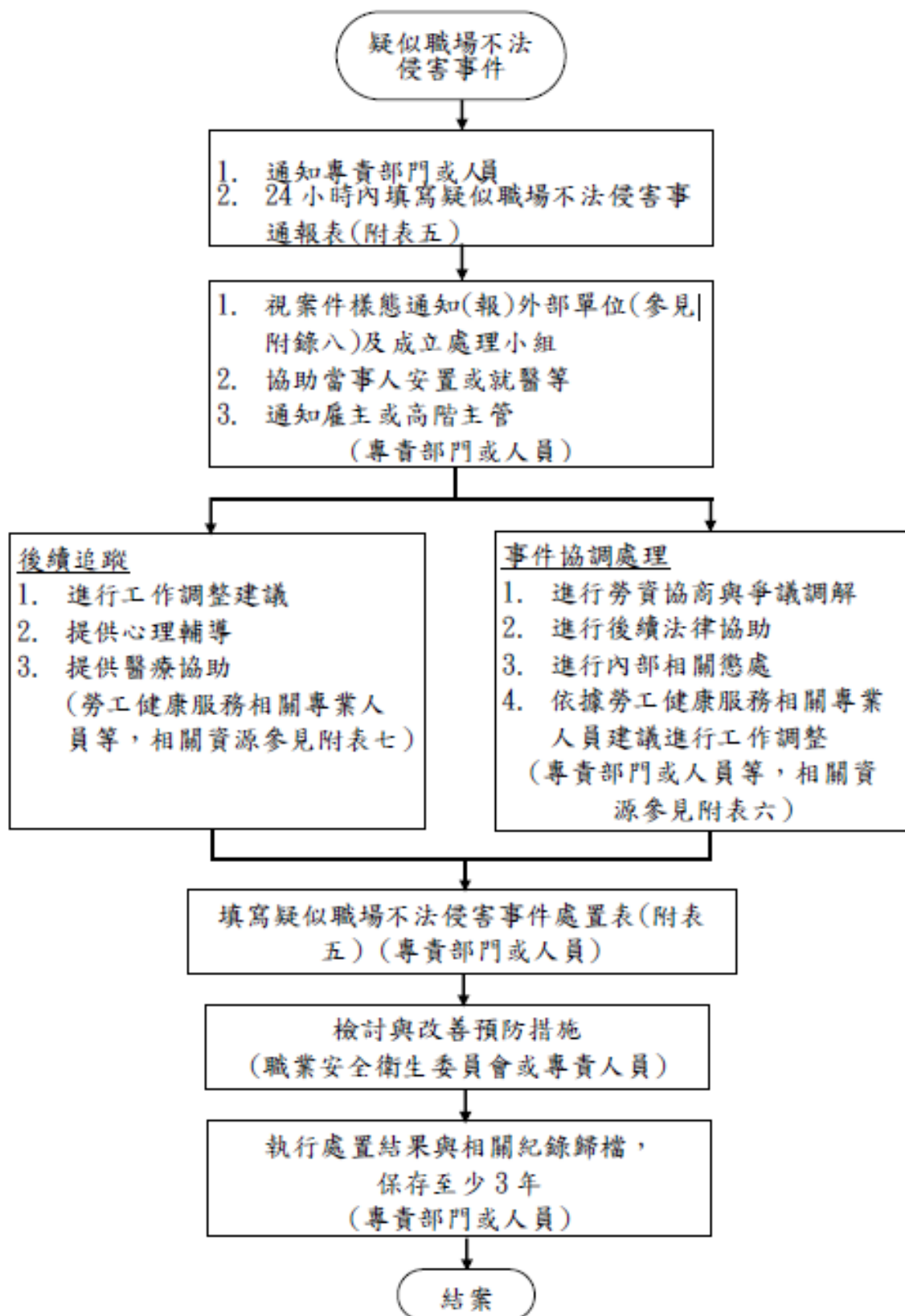
項目	檢核重點	結果	修正相關控制措施/改善情形
辨識及評估危害	● 組織 ● 個人因素 ● 工作環境 ● 工作流程		
適當配置作業場所	● 物理環境 ● 工作場所設計		
依工作適性適當調整人力	● 適性配工 ● 工作設計		
建構行為規範	● 組織政策規範 ● 個人行為規範		
辦理危害預防及溝通技巧訓練	● 教育訓練場次 ● 教育訓練內容 ● 情境模擬、演練 ● 製作手冊或指引並公告		
建立事件處理程序	● 建立申訴或通報機制 ● 通報處置 ● 每位同仁清楚通報流程 ● 相關資源連結 ● 紀錄		
執行成效之評估及改善	● 定期審視評估成效 ● 相關資料統計分析 ● 事件處理分析 ●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

☐ 評估人員：

☐ 單位主管：



附圖一 職場不法侵害預防流程圖



附圖二 疑似職場不法侵害事件處理流程圖

伍、臨時動議：無。

陸、散會：下午13點。