

文件編號	21C5-045
版次	V2.0

銘傳大學

執行職務遭受不法侵害預防計畫



核 准： _____

生效日期： _____

審 查： 銘傳大學環境保護暨職業安全衛生委員會

審查日期： 111.12.28

制定單位： 銘傳大學環境保護暨職業安全衛生中心

修訂日期： 111.12.12

執行職務遭受不法侵害預防計畫

文件修訂、變更紀錄表			
版次	修訂日期	修訂內容概要	修訂頁次
V1.0	105.07.05	新版文件發行	
V2.0	111.12.28	依「執行職務遭受不法侵害預防指引」(第三版)修訂	

銘傳大學執行職務遭受不法侵害預防計畫

一、目的

執行職務遭受不法侵害即俗稱「職場暴力」，不法侵害指的是校內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。

依職業安全衛生法第 6 條第 2 項規定，雇主對執行職務，因他人行為遭受身體或精神不法侵害之預防，應妥為規劃及採取必要之安全衛生措施。本校依校內工作者執行職務之風險特性，參照勞動部勞動及職業安全衛生研究所訂定之「執行職務遭受不法侵害預防指引」，訂定執行職務遭受不法侵害預防計畫，以達預防及處置職場暴力措施。

二、範圍

1. 定義：當評估校內可能或已經出現下列 4 種類型之不法侵害，即應啟動執行職務遭受不法侵害預防計畫：
 - A. 肢體暴力(如：毆打、抓傷、拳打、腳踢等)。
 - B. 心理暴力(如：威脅、欺凌、跟蹤、騷擾、辱罵等)。
 - C. 語言暴力(如：霸凌、恐嚇、干擾、歧視等)。
 - D. 性騷擾(如：不當的性暗示與行為、跟蹤、騷擾等)。
2. 適用對象：校內所有工作者。
3. 不法侵害來源：
 - A. 內部暴力：發生在同單位之校內工作者或上司及下屬之間，包括管理者及指導者。
 - B. 外部暴力：發生在工作者及其他外來第三方之間，包括工作場所出現的陌生人、學生、家屬及承攬商等。
4. 職場霸凌與職場不法侵害：
 - A. 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。
 - B. 職場不法侵害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、家屬及承攬商。

三、職責：

1. 校長：
 - A. 向校內所有工作者及向社會大眾，公開宣示校內禁止工作場所不法侵害之「銘傳大學禁止職場不法侵害之書面聲明」(附件 1)，並張貼至公佈欄。
 - B. 負責監督本計畫依規定執行。
 - C. 組織「不法侵害事件處理小組」。
2. 環境保護暨職業安全衛生委員會：審議、協議及建議本計畫規定之相關事項，並督導各單位確實執行。
3. 環境保護暨職業安全衛生中心：

- A. 擬定並規畫本計畫，提供本計畫因執行所需之諮詢。
 - B. 依校長指派，擔任「不法侵害事件處理小組」成員。
4. 秘書處：
- A. 協助本計畫之規劃、推動與執行。
 - B. 依校長指派，擔任「不法侵害事件處理小組」成員。
5. 人力資源處：
- A. 協助本計畫之規劃、推動與執行。
 - B. 依校長指派，擔任「不法侵害事件處理小組」成員。
 - C. 負責辦理教育訓練或由專業人員單人相關課程講師（如瞭解不法侵害行為相關法律知識等）。
 - D. 辨識與評估高風險族群。
 - E. 有人事調動與人事終止職僱告知作業時，負責提供必要保護措施。
6. 勞工健康服務之醫師、護理人員、心理諮商師：
- A. 依校長指派，擔任「不法侵害事件處理小組」成員。
 - B. 負責擔任相關教育訓練課程講師（如心理諮商及情緒管理）。
 - C. 輔導受害者心理健康，並給予諮詢、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。
7. 單位主管：
- A. 依校長指派，擔任「不法侵害事件處理小組」成員。
 - B. 依「銘傳大學職場不法侵害行為自主檢核表」（附件 2）完成自主檢核。
 - C. 配合填寫「銘傳大學職場不法侵害預防之危害辨識及風險評估表」（附件 3）。
 - D. 配合接受相關職場不法侵害預防教育訓練。
 - E. 負責執行本計畫並強化工作場所的規劃。
 - F. 負責提供所屬工作者提供必要保護措施。
 - G. 負責強化工作場所的規劃策略及提供必要之保護措施。
8. 校內之工作者：
- A. 配合填寫「職場不法侵害預防之危害辨識及風險評估表」。
 - B. 配合接受相關不法侵害預防教育訓練。
 - C. 配合不法侵害預防計畫執行與參與。

四、執行職務遭受不法侵害預防計畫執行流程

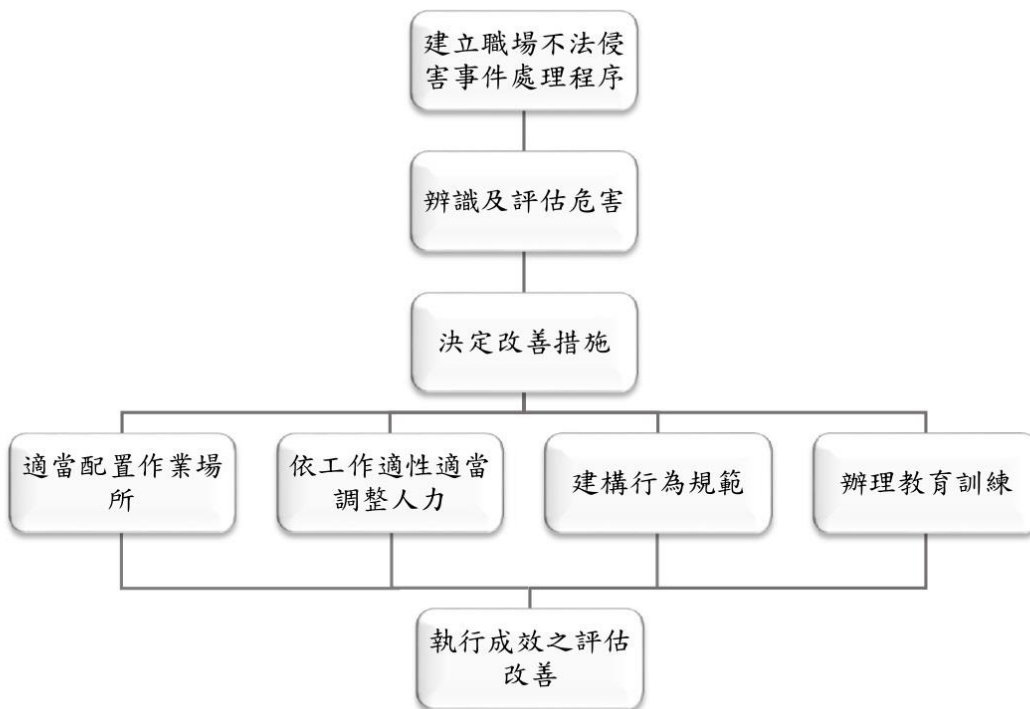


圖 1 執行職務遭受不法侵害預防計畫執行流程圖

1. 建立事件處理程序：

- A. 制定「職場不法侵害事件通報/申訴單」(如附件 4) 並設立通報單位 (人資處、學務處、或環安衛中心綜合業務組)。
- B. 宣導至所有工作者均清楚通報方法。
- C. 學校建立「銘傳大學不法侵害事件處理流程」(如附件 5)。
- D. 建立「不法侵害事件處理小組」, 視事情樣態, 由校長召集相關人員組成。負責執行控制暴力的策略及處理職場不法侵害案件, 並填具「校內工作者遭遇職場不法侵害追蹤調查表」(如附件 6)。其成員必須熟悉學校內部對不法侵害事件發生時之應變方法與步驟, 並視情況及時報警, 以應對突發事件。
- E. 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。

2. 辨識及評估危害：

- A. 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、或職場正義感較低工作場所。
- B. 辨識高風險族群：針對校內警衛服務人員、體力勞動者、學生、行政人員等。
- C. 評估危害：
採用「銘傳大學職場不法侵害預防之危害辨識及風險評估表」（附件3）進行風險評估：
 - (1) 高風險族群校內工作者，列出工作場所可能發生之潛在不法侵害風險類型。（高風險族群校內工作者填寫）
 - (2) 評估發生頻率與嚴重度。（高風險族群校內工作者填寫）
 - (3) 單位部門主管依校內工作者填寫項目，識別正在使用的現有暴力控制措施。（單位部門主管填寫）
 - (4) 單位主管確認有無其他可能降低風險之控制措施及預計實施日期。（單位部門主管填寫）

3. 建構行為規範：

由校長向校內所有工作者及向社會大眾，公開宣示校內禁止工作場所不法侵害之「銘傳大學禁止職場不法侵害之書面聲明」（附件1），並與校內工作者共同將適當合宜之互動行為規範，訂定至安全衛生工作守則。

4. 辦理危害預防及溝通技巧教育訓練：

- A. 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) 認識學校內部不法侵害預防政策、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) 保護個人及同單位之校內工作者的暴力預防措施及程序。
 - (6) 與服務對象(顧客)溝通、解決衝突及危機處理的技巧及案例分析。
 - (7) 認識校內申訴及通報機制。
- B. 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) 不法侵害及職場霸凌案例分析。
 - (3) 鼓勵校內工作者通報職場不法侵害事件之方法。
 - (4) 對暴力事件調查與訪談技巧。
 - (5) 向受害者表達關心、支援與輔導方法。
 - (6) 識別職場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。
- C. 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7)，以便於發現校內工作者對職場不法侵害相關事項之認知程度，提供學校未來對於計畫執行成效之評估分析。
5. 適當配置作業場所：
將學校內常發生的暴力類型與工作位置，依「職場不法侵害預防之作業場所環境檢點紀錄表」(附件8)，了解現況及欲強化之相關措施，並參考「強化工作場所的規劃措施」(附件9)之原則進行改善。
6. 依工作適性適當調整人力或提供必要保護措施：
校內如依「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」(附件10)評估結果，確認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(如聘用足夠警衛人員在旁支援)或提供相關防衛性工具(如口哨、警棍等)：
- A. 面對大量群眾。
 - B. 需要單獨進行作業活動。
 - C. 在傍晚及夜間之工作。
 - D. 需要處理金錢交易工作。
 - E. 執行保護性業務工作。
 - F. 執行校內工作者人事調動告知作業時。
 - G. 執行校內工作者人事終止聘雇告知作業時。
7. 執行成效之評估及改善
- A. 管理代表應每三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。
 - B. 管理代表應鼓勵校內工作者主動報告所有受到攻擊及威嚇的事件，以協助追蹤。暴力事件發生後，組織應對環境及職務進行審查及檢討，以找出改善之空間。
 - C. 不法侵害相關之會議紀錄、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。所有職場不法侵害事件之調查報告，應以書面紀錄、保管，以利事後審查。
8. 職場不法侵害之管理，包括本計畫之相關表件，應建立電子檔統一保存。針對通報資料中，不同類型的不法侵害處理程序及結果，進行分析評估，就部門別及職務類型之高風險不法侵害因子，作歷年比較，綜合教育訓練問卷資料結果，觀察其是否因為積極預防措施而得到控制，藉以作為年度職場不法侵害防治的參考。

附件 1

銘傳大學禁止職場不法侵害之書面聲明

本校為保障所有校內工作者(如：教職、員工與學生等)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，亦絕不容忍本校工作者間或學生家屬、陌生人及承攬商對本校校內工作者有不法侵害之行為。

一、不法侵害的定義：校內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、不法侵害行為的樣態：

- (一) 肢體暴力(如：毆打、抓傷、拳打、腳踢等)。
- (二) 心理暴力(如：威脅、欺凌、跟蹤、騷擾、辱罵等)。
- (三) 語言暴力(如：霸凌、恐嚇、干擾、歧視等)。
- (四) 性騷擾(如：不當的性暗示與行為、跟蹤、騷擾等)。

三、校內工作者遇到不法侵害怎麼辦：

- (一) 向同單位之工作者尋求建議與支持。
- (二) 與加害者理性溝通，表達自身感受。
- (三) 思考自身有無缺失，請單位之工作者誠實的評估你的為人與工作表現，找出問題點。
- (四) 盡可能以錄音或任何方式記錄加害者行為作為證據。
- (五) 向校內提出申訴。

四、本校所有工作者均有責任協助確保免於不法侵害之工作環境，任何人目睹及聽聞不法侵害事件發生，都應立即通知本校人資處或撥打工作者申訴專線，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。

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，若有此等行為者，將進行懲處。

六、本校鼓勵工作者均能利用所設置之內部申訴處理機制處理此類糾紛，但如校內工作者需要額外協助，本校亦將盡力協助提供。

七、本校不法侵害諮詢、申訴管道：

申訴專線電話：03-350-7001#3126

申訴專用信箱：eposh@eta.mcu.mdu.tw

銘傳大學職場不法侵害行為自主檢核表

職場不法侵害行為自主檢核項目

- 持續的吹毛求疵，在小事上挑剔，把微小的錯誤放大、扭曲。
- 總是批評並拒絕看見被霸凌者的貢獻或努力，也持續地否定被霸凌者的存在與價值。
- 總是試圖貶抑被霸凌者個人、職位、地位、價值與潛力。
- 在職場中被特別挑出來負面地另眼看待，孤立被霸凌者，對其特別苛刻，用各種小動作欺負被霸凌者。
- 以各種方式鼓動同事孤立被霸凌者、不讓被霸凌者參與重要事務或社交活動，把被霸凌者邊緣化，忽視、打壓排擠及冷凍被霸凌者。
- 在他人面前輕視或貶抑被霸凌者。
- 在私下或他人面前對被霸凌者咆哮、羞辱或威脅。
- 給被霸凌者過重的工作，或要其大材小用去做無聊的瑣事，甚至完全不給被霸凌者任何事做。
- 剽竊被霸凌者的工作成果或聲望。
- 讓被霸凌者的責任增加卻降低其權力或地位。
- 不准被霸凌者請假。
- 不准被霸凌者接受必要的訓練，導致其工作績效不佳。
- 給予被霸凌者不實際的工作目標，或當其正努力朝向目標時，卻給被霸凌者其他任務以阻礙其前進。
- 突然縮短交件期限，或故意不通知被霸凌者工作時限，害其誤了時限而遭到處分。
- 將被霸凌者所說或做的都加以扭曲與誤解。
- 用不是理由的理由且未加調查下，對被霸凌者犯下的輕微錯誤給予沈重處罰。
- 在未犯錯的情形下要求被霸凌者離職或退休。

註：1.若所列舉之行為勾選愈多，宜注意調整對同仁之態度。

本人同意上述自我檢核，決不會有職場不法侵害行為。

單位：

職務：

簽名：

日期： 年 月 日

銘傳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(不法侵害情境) ^{註1}	是	否	潛在不法侵害風險 類型(肢體/語言/ 心理/性騷擾) ^{註2}	可能性 (發生機率)	嚴重性 (傷害程度)	風險等級 (高中低) (環安中心 填寫)	現有控制措施 (工程控制/管理 控制/個人防護) (單位主管填寫)	應增加或修 正相關措施 (單位主管 填寫)
是否有機構外之人員因其行為無法預知，可能成為本機構勞工之不法侵害風險來源	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						
是否有已知工作會接觸有犯罪紀錄或暴力史之學生、家長或老師	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						
勞工之工作是否為單獨作業(家訪)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						
勞工是否需在深夜或凌晨工作	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						
勞工是否需於較陌生之環境工作	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						
勞工之工作是否為直接面對學生或服務使用者之第一線服務工作	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						
勞工之工作是否會與有酗酒、毒癮或精神疾病史之案主或服務使用者接觸	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						
勞工之工作是否會與有身體、心理或智能障礙者之案	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						

主接觸								
勞工之工作是否需接觸絕望、恐懼或亟需被關懷照顧者	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						
勞工中是否有自行通報因私人關係遭受暴力威脅者或為已為家庭暴力受害者	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						
新進人員是否有尚未接受不法侵害預防教育訓練者	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						
工作環境中是否有讓加害者隱藏的地方	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						
工作環境是否有空間擁擠或照明設備不足之問題	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						
工作環境是否有相關人員進出管制措施	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						
工作場所(含家訪)是否位於交通不便的偏遠地區	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						
離開工作場所後，是否可能遭遇因執行職務所致之暴力行為	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						

註：1. 潛在風險為列舉，事業單位可自行依需求或參考衛生福利部社會工作人員人身安全維護手冊內容增列。

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。

職場不法侵害事件通報/申訴單

1. 發生日期：_____
2. 發生時間：_____
3. 具體位置：_____
4. 目擊者：_____
5. 受害者：_____
6. 暴力指向：教職員工與學生 校外人員 其他_____
7. 加害者性別：男 女
8. 加害者姓名或特徵：_____
9. 所屬單位_____
10. 雙方關係：_____
11. 暴力類型：
 - 肢體暴力(如：毆打、抓傷、拳打、腳踢等)。
 - 心理暴力(如：威脅、欺凌、跟蹤、騷擾、辱罵等)。
 - 語言暴力(如：霸凌、恐嚇、干擾、歧視等)。
 - 性騷擾(如：不當的性暗示與行為、跟蹤、騷擾等)。
 - 其他_____
12. 發生原因：_____
13. 詳細說明：_____

14. 造成傷害：有 無
15. 受傷人員：無 施暴者 受害者 其他_____
16. 事件處理：警察部門 警衛人員 醫療人員 自行協調 其他_____

17. 施暴者處置：無 自行離開 警方逮捕 其他_____

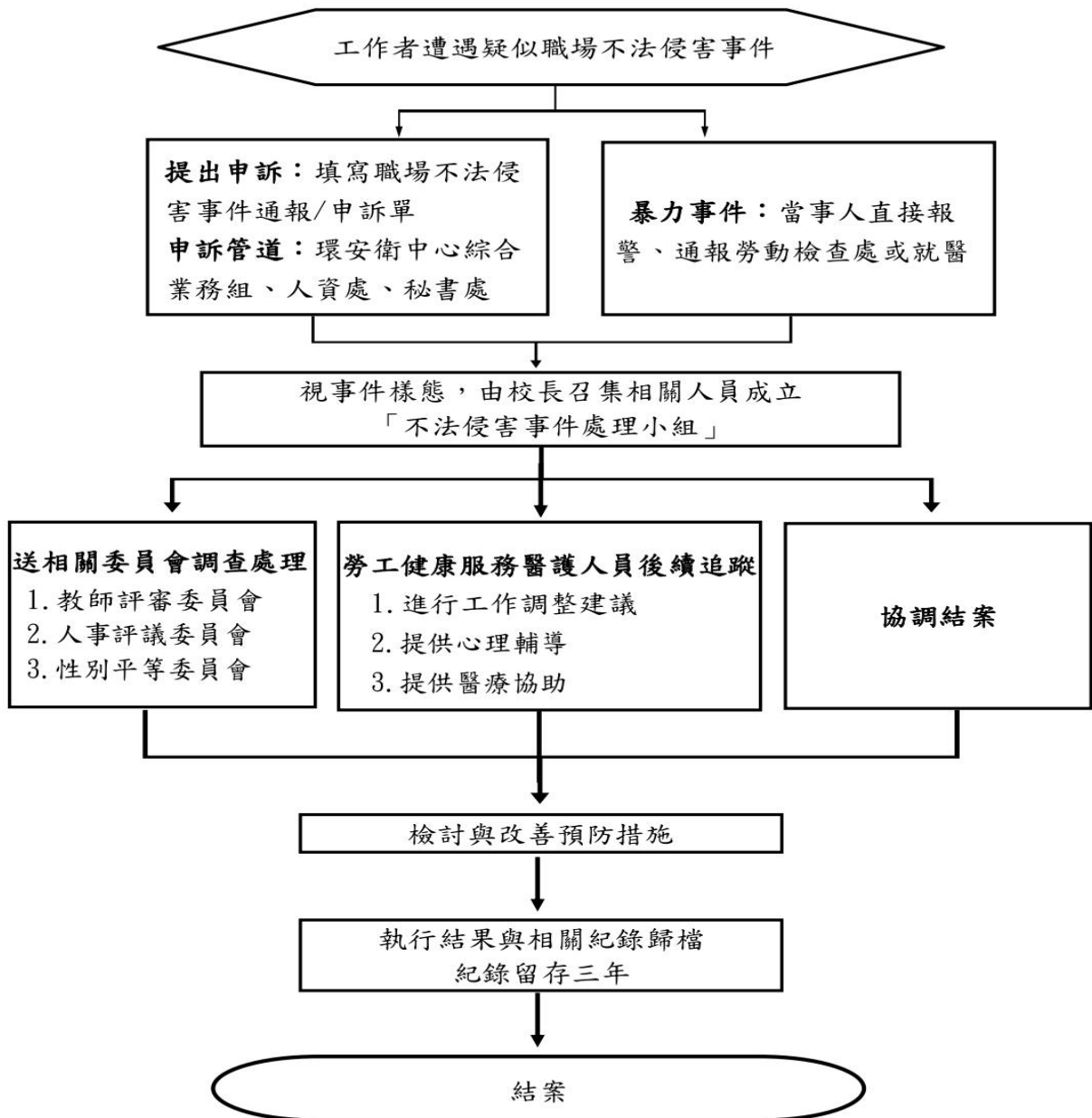
報告人：_____

報告日期：_____

收件人員：_____

收件日期：_____

銘傳大學職場不法侵害事件處理流程



附件6

校內工作者遭遇職場不法侵害追蹤調查表	
案件編號：	姓名：
<p>1. 是否為內部不法侵害事件：<input type="checkbox"/>是，請指派校內工作者代表參與調查。 <input type="checkbox"/>否。</p> <p>2. 不法侵害事件處理小組成員：</p> <p>A. 環境保護暨職業安全衛生中心人員：_____</p> <p>B. 秘書處人員：_____</p> <p>C. 人力資源處人員：_____</p> <p>D. 勞工健康服務醫師：_____</p> <p>E. 勞工健康服務護理人員或心理諮商師：_____</p> <p>F. 單位主管：_____</p> <p>3. 本案調查結果說明如下：</p>	

暴力危害及風險評估之調查問卷

第一部分、基本資料

(請依實際狀況，選擇最適當的答案在□內打勾或填寫。)

一、個人概況

(一) 單位：_____

(二) 任用類別：教師 職員 實習人員 學生 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、跟蹤、騷擾等。
- 性騷擾，如不當的性暗示與行為、跟蹤、騷擾等。
- 其他：_____

五、單位是否提供有關預防暴力攻擊之衛生教育訓練？

- 未曾提供任和工作安全衛生教育訓練(免勾其他選項)
- 人身安全之防範 防護用具之使用 危害通識
- 法規教育
- 其他：_____

第二部分：暴力預防認知現況【此部分為前測】

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

第三部分：個人專業能力增進【此部分為後測】

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

題號	項目	非常 的 同 意	同 意	沒 意 見	不 同 意	非 常 不 同 意
1	課程有助於我對暴力危害之辨識	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	課程有助於我對暴力危害之風險評估	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	課程有助於我避免或遠離暴力危害事件	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	課程有助於我了解暴力危害事件發生時支援管道之尋求	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	課程有助於我對暴力危害事件的事務處理與執行能力	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6	實施暴力危害辨識及風險評估後，可以營造更好工作環境的意識	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7	實施暴力危害辨識及風險評估後，會讓教職員工與學生擁有更安全與健康的工作環境	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8	實施暴力危害辨識及風險評估後，可以使教職員工與學生擁有更好的工作品質，使教職員工與學生權益受	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9	實施暴力危害辨識及風險評估後，有助於提升校內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"/>

附件8

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舉，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：
- 勞工健康服務醫護人員：

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)			<ul style="list-style-type: none"> ◇ 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			<ul style="list-style-type: none"> ◇ 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			<ul style="list-style-type: none"> ◇ 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。
服務學生、老師或訪客等候空間			<ul style="list-style-type: none"> ◇ 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			<ul style="list-style-type: none"> ◇ 安裝明亮的照明設備。
高風險位置			<ul style="list-style-type: none"> ◇ 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舉，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：
- 勞工健康服務醫護人員：

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舉，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：

勞工健康服務醫護人員：

強化工作場所的規劃措施

加強位置	加強措施。
通道	加設密碼鎖、校內工作者證、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防彈或防碎玻璃。
室內、室外及停車場	安裝明亮的照明設備。

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
面對大量學生(如大學推甄或畢業典禮之前後)				<ul style="list-style-type: none"> ◇ 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				<ul style="list-style-type: none"> ◇ 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				<ul style="list-style-type: none"> ◇ 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				<ul style="list-style-type: none"> ◇ 配置保全人員 ◇ 與他人協同作業
需要處理金錢交易工作				◇
執行保護性業務工作				◇
執行校內工作者人事調動告知作業時				◇
執行校內工作者人事終止聘雇告知作業時				◇

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：

該單位/處所之勞工代表：

勞工健康服務醫護人員：

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
需與學生或老師接觸之服務			簡化工作流程，減少工作者與服務對象於互動過程之衝突。
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舉，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：
- 勞工健康服務醫護人員：