

亞東科技大學 113 學年度第三次環境保護暨安全衛生委員會會議紀錄

會議時間：民國 114 年 3 月 12 日（星期三）中午 12 時 10 分

會議地點：有庠科技大樓 6 樓 10601 亞東講堂

主 持 人：主任委員 黃茂全校長

記錄：謝雅玲

出席人員：張浚林、郭鴻熹、林演慶、陳銘樹、李明亮、劉明香、林尚明、周繡玲、
岳擎天、袁 冷、蘇木川、吳佳斌、吳槐桂、陳順興、陳寶如、陳孝清

缺席人員：閔嬰紅、李紹綸、賴文魁（請假）、鄧碧珍、蘇梓涵（請假）、黃啟峰（
請假）、李冠儒

列 席 者：陳駿騰、簡文洋

壹、主席報告：（略）。

貳、確認前次會議紀錄及執行情形：

一、案由：修正本校 113 年度「職業安全衛生管理計畫」案。

【提案單位：總務處環保暨安全衛生組】

決 議：照案通過。

執行情形：已於 114 年 1 月 2 日公告周知。

二、案由：修正本校 113 年度「自動檢查計畫」案。

【提案單位：總務處環保暨安全衛生組】

決 議：照案通過。

執行情形：已於 114 年 1 月 2 日公告周知。

三、案由：修正本校「實驗（習）場所危害鑑別風險評估執行計畫」案。

【提案單位：總務處環保暨安全衛生組】

決 議：照案通過。

執行情形：已於 114 年 1 月 2 日公告周知。

四、案由：本校「化學品管理」採購流程案。

【提案單位：總務處環保暨安全衛生組】

決 議：照案通過。

執行情形：已於 114 年 1 月 3 日公告周知。

五、上次會議—工作報告主席裁示事項：

(一) 安全衛生→委員會辦理事項→七、審議事業單位自動檢查及安全衛生稽核事項：

- 1.材織系：114 年 6 月 30 日前完成缺失或建議改善事項，請總務處安排校長親自到材織系座談，相關老師應出席參加。
- 2.機械系：114 年 1 月 31 日前完成缺失或建議改善事項。
- 3.設計系：儘快回覆缺失或建議改善事項。

執行情形：

- 1.材織系：校長與材織系座談會已於 114 年 1 月 13 日召開。
- 2.機械系：目前尚有 1 項缺失未改善完成。
- 3.設計系：112 年實驗場所查核皆已完成改善。

主席裁示：准予備查。

參、工作報告：

一、安全衛生：

委員會辦理事項	擬辦或執行情形說明
一、對雇主擬訂之職業安全衛生政策提出建議	本次無報告事項。
二、協調、建議職業安全衛生管理計畫	已於 114 年 1 月 2 日公告周知。
三、審議安全、衛生教育訓練實施計畫	統計 113 年 12 月 6 日至 114 年 3 月 3 日共有 8 位新進教職員報到： 一般安全衛生教育訓練：共有 8 位新進教職員已完成 3 小時一般安全衛生教育訓練(含 2 小時職安署數位課程)，其中 1 小時實體教育訓練有 5 位由用人單位完成、3 位由環安組完成。
四、審議作業環境監測計畫、監測結果及採行措施	113 下學年度預計 4、5 月辦理。
五、審議健康管理、職業病預防	(一) 113 學年度勞工健康臨場服務： 1. 第三梯次於 114 年 1 月 8 日辦理完畢，有 2 位同仁進行健檢報告異常衛教，及 1 位母性保護。

及健康促進事項

2. 第四梯次安排 114 年 5 月 7 日，當天服務醫師辦理講座，主題針對今年度癌症篩檢內容更新介紹，對象針對全校教職員，採自行報名。

3. 第五梯次安排 114 年 5 月 21 日，針對過負荷以及心血管風險中高風險之同仁，安排進行諮詢，預約中，此梯次因 3 月職護職代尚未報到，故延後此日期。

(二) 113 學年度教職員工健康檢查：

對象為主管與教職員工，協助安排亞東醫院、啟新診所健康檢查，符合檢察資格者有 248 人，完成體檢有 202 人，受檢率 81.5%。

健檢額度	1,000 元 (14 人)	12,000 元 (188 人)	15,000 元 (45 人)
完成健檢(人)	亞醫 3 啟新 3 耕莘 0	亞醫 125 啟新 21 耕莘 8	亞醫 38 啟新 2 耕莘 2
未完成健檢(人)	8	34	3

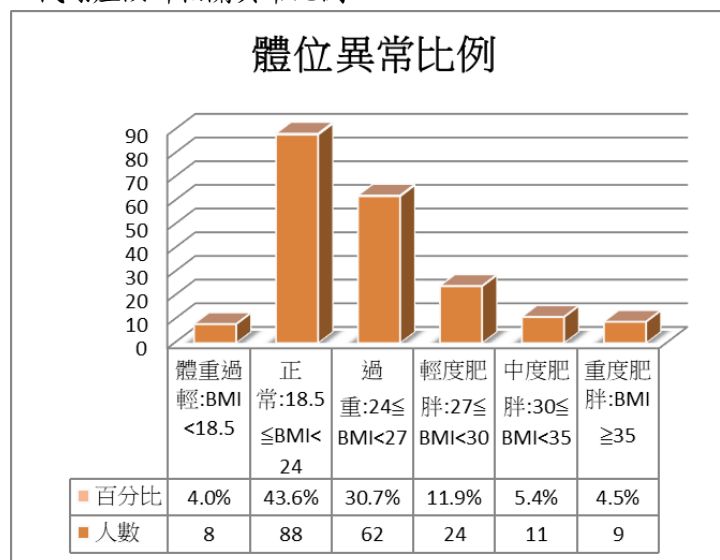
1. 健康檢查結果分級管理：(n=202)

健康分級	A：低度風險 risk<5%	B：低度風險 risk≥5% risk<10%	C：中度風險 risk≥10% risk<20%	D：高度風險 risk≥20%
人數	113	58	26	5
比例	55.9%	28.7%	12.9%	2.5%
健康管理措施	定期檢查	定期檢查 職護追蹤	定期檢查 醫師諮詢	複檢檢查職護 追蹤醫師諮詢

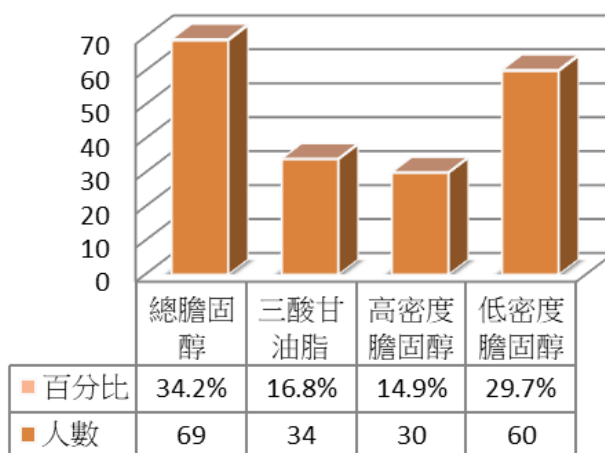
2. 員工代謝症候群比例：

	正常	高危險群	已是代謝症候群患者
人數	79	97	26
比例	39.1%	48%	12.9%

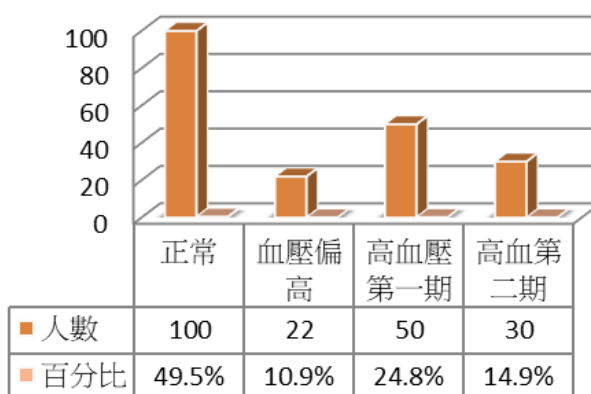
3. 代謝症候群相關異常比例：



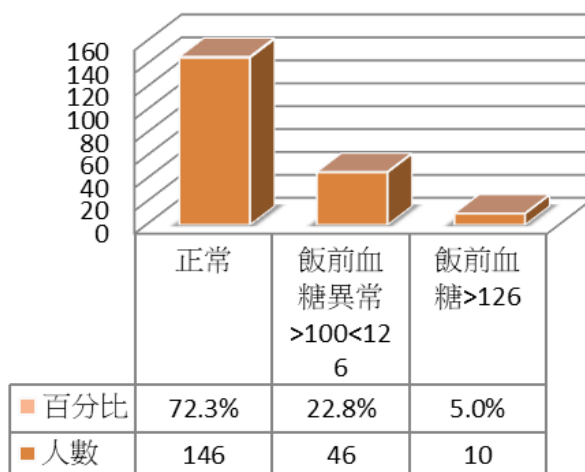
血脂異常比例



高血壓異常比例



飯前血糖異常



	4.代謝症候群相關異常摘要： (1)體位異常：中度肥胖 11 人(8.1%)、重度肥胖 9 人(4.5%)，可以利用諮詢時間預約了解生活型態問題，另外建議參與後續健康促進活動，建立好健康生活型態。 (2)三高異常：高血壓以第一期異常偏多佔 24.8%，其次是第二期 14.9%、血壓偏高 10.9%，血糖>126(5.0%)，膽固醇異常(34.2%)、低密度膽固醇異常(29.7%)建議上述員工利用諮詢時間，高血壓前期、血糖、血脂異常者可以參與三高衛教活動。 (3)疾病防治：有 37.1%員工已被確認三高有一高，除按時服藥，也需要維持好的生活與體態。 (4)異常工作負荷面訪：預計安排同仁進行醫師諮詢。 5.健康服務計畫執行狀況： (1)於 113 年依「異常工作負荷促發預防計畫」進行過勞量表調查，總計回收共 187 份。統計結果工作負荷為中高負荷有 25 人、低負荷有 162 人。預計安排工作負荷為中高負荷之同仁進行面談，並邀請同仁參與環安組辦理之健康講座，持續追蹤改善情形。 (2)於 113 年依「人因性危害預防計畫」進行 NMQ 肌肉骨骼症狀調查表調查，總計回收共 178 份。統計結果疑似有危害(有痠痛、疼痛不適症狀)者共 9 人，預計於 114 年 4 月 23 日及 114 年 5 月 27 日邀請復健師至本校辦理臨場服務進行一對一指導，續追蹤改善情形。 (3)統計 113 年 8 月 1 日至 114 年 2 月 28 日止，113 學年度母性保護需安排醫師面談及指導共 6 位，已完成面談，皆無危害情形，目前有 4 位同仁採育嬰留職停薪。 <table><tr><th>項目</th><th>人次</th><th>執行狀況</th><th>下季預季執行內容</th><th>下季預計執行月份</th></tr><tr><td>異常工作負荷 疾病於防</td><td>0 人</td><td>113 年初步調查問卷，回收 187 份。</td><td>持續針對工作負荷為中高負荷之同仁進行訪談</td><td>5-6 月份</td></tr><tr><td>母性健康保護</td><td>6 人</td><td>第一級管理：6 人，維持原工作。</td><td>針對母性保護個案進行訪談、追蹤</td><td>4-6 月份</td></tr><tr><td>人因危害預防 (肌肉骨骼)</td><td>0 人</td><td>113 年初步調查 NMQ 問卷，回收 178 份。</td><td>安排復健師進行一對一指導。</td><td>4-5 月份</td></tr><tr><td>不法侵害預防</td><td>0 人</td><td>禁止工作場所職場暴力紙本張貼公告宣導。</td><td>預計於 114 年 4 月 29 日安排不法教育訓練課程。</td><td>4 月份</td></tr></table>	項目	人次	執行狀況	下季預季執行內容	下季預計執行月份	異常工作負荷 疾病於防	0 人	113 年初步調查問卷，回收 187 份。	持續針對工作負荷為中高負荷之同仁進行訪談	5-6 月份	母性健康保護	6 人	第一級管理：6 人，維持原工作。	針對母性保護個案進行訪談、追蹤	4-6 月份	人因危害預防 (肌肉骨骼)	0 人	113 年初步調查 NMQ 問卷，回收 178 份。	安排復健師進行一對一指導。	4-5 月份	不法侵害預防	0 人	禁止工作場所職場暴力紙本張貼公告宣導。	預計於 114 年 4 月 29 日安排不法教育訓練課程。	4 月份
項目	人次	執行狀況	下季預季執行內容	下季預計執行月份																						
異常工作負荷 疾病於防	0 人	113 年初步調查問卷，回收 187 份。	持續針對工作負荷為中高負荷之同仁進行訪談	5-6 月份																						
母性健康保護	6 人	第一級管理：6 人，維持原工作。	針對母性保護個案進行訪談、追蹤	4-6 月份																						
人因危害預防 (肌肉骨骼)	0 人	113 年初步調查 NMQ 問卷，回收 178 份。	安排復健師進行一對一指導。	4-5 月份																						
不法侵害預防	0 人	禁止工作場所職場暴力紙本張貼公告宣導。	預計於 114 年 4 月 29 日安排不法教育訓練課程。	4 月份																						
六、審議各項安全衛生提案	請詳討論議案。																									

七、審議事業
單位自動
檢查及安
全衛生稽
核事項

待材織系回覆資料

(一) 110 年度「學校化學品管理(含毒性化學物質申報異常)」輔導訪視報告列管改善資料(請詳附件一)，將陸續追蹤改善執行情形。

(二) 112 年實驗場所查核，單位缺失回覆(請詳附件二)：

1.查核時間：112 年 12 月 5~13 日。

2.查核單位：材織系 21 間、機械系 13 間、設計系 1 間。

3.缺失或建議改善事項統計表：

單位	缺失或建議改善事項合計	已改善	未改善			
材織系	106	38	68 項			
			60202、60203 潘毅鈞老師(目前停用)	15 項	60215 林尚明老師	3 項
			60204 袁冷老師	1 項	60217 周啟雄老師	1 項
			60205 周啟雄老師	1 項	60225 潘毅鈞老師(目前林尚明老師)	1 項
			60206、60207 張于敏老師	3 項	60228 林尚明老師	10 項
			60209 陳瑞金老師(目前停用)	3 項	60229 姚薇華老師	1 項
			60211 潘毅鈞老師(目前徐翊庭老師，已完成改善)	7 項	60305 徐秋宜老師	1 項
			60213 林尚明老師	8 項	60319 林尚明老師	4 項
			60214 黃茂全老師	8 項	60320 徐桂雲(目前林尚明老師)	1 項
機械系	47	46	1			
設計系	28	28	0			

(三) 113 年實驗場所查核，單位缺失回覆(請詳附件三)：

1.查核時間：113 年 11 月 26 日~113 年 12 月 27 日。

2.查核單位：材織系 11 間、機械系 9 間、設計系 1 間、電機系 1 間、工管系 1 間、機能時尚紡織品研發中心 1 間。

3.缺失或建議改善事項統計表：

單位	缺失或建議改善事項合計	已改善	未改善			
材織系	55	15	40 項			
			60202 目前停用	13 項	60319 林尚明老師	8 項
			60203 目前停用	3 項	60320 林尚明老師	4 項
			60213 林尚明老師	6 項	全系共有項目	4 項
			60228 林尚明老師	2 項		
機械系	21	13	8			
設計系	12	4	8			
電機系	11	10	1			
工管系	17	16	1			
機能時尚紡織品研發中心	12	0	12			

八、審議機械、設備或原料、材料危害之預防措施	本次無報告事項。
九、審議職業災害調查報告	本次無報告事項。
十、考核現場安全衛生管理績效	本次無報告事項。
十一、審議承攬業務安全衛生管理事項	113 學年度目前共 63 件採購/工程案填寫承攬商承攬各項業務作業環境安全衛生管理要點相關附件。
十二、其他有關職業安全衛生管理事項	1.職護蘇梓涵於 114 年 2 月 27 日始產假，並申請育嬰留職停薪一年至 115 年 4 月 23 日止，期間由代理人許旨伶護理師代理其職務，許旨伶護理師預計 114 年 3 月 17 日到職。 2.依據「勞動檢查機構與教育部北區大專校院安衛自主互助聯盟締結安全伙伴關係計畫(第二期)」，114 年 5 月 7 日 上午 9:30~12:00 辦理職業安全衛生外部稽核暨自主管理座談會，新北市政府勞動檢查處將到校現場稽核。 3. 113 年學校化學品管理系統操作輔導—化學品管理輔導查核表（請詳附件四），擬於 114 年 3 月 15 日前函覆教育部本校化學品管理輔導查核表改善情形。

二、環境保護：

（一）實驗室廢棄物申報（每月申報）：

表一 113 年 12 月~114 年 2 月申報廢棄物產出量統計表

類別	廢棄物代碼	廢棄物名稱	12 月	1 月	2 月	產出單位
			產出重量 (公噸)	產出重量 (公噸)	產出重量 (公噸)	
有害特性 認定廢棄物 (C 類)	C-0119	其他含有毒重金屬且超過溶出標準之混合廢棄物	0	0.0011	0	電機
	C-0299	其他腐蝕性事業廢棄物混合物	0	0	0	材織
	C-0399	其他易燃性事業廢棄物混合物	0	0	0	
	C-0599	感染性廢棄物混合物	0.0002	0.0001	0.0002	衛保
	C-0513	感染性廢棄物(病理、血液、受污染動物屍體、殘肢及墊料類)	0	0	0	護理
	C-0599	感染性廢棄物混合物	0.0038	0	0	
一般事業 廢棄物 (D 類)	D-1502	非有害廢鹼	0	0	0	材織
	D-1503	非有害廢酸	0.00001	0.0002	0.00001	
	D-1504	非有害有機廢液或廢溶劑	0	0	0	
	D-1799	廢油混合物	0.001149	0	0	
	D-1503	非有害廢酸	0	0.0006	0	電機
	D-1504	非有害有機廢液或廢溶劑	0	0	0	護理

	D-2601	廢電線電纜	0.181	0	0	通訊
混合五金廢料(E類)	E-0222	附零組件之廢印刷電路板	0.2015	0.000038	0	電機電子

表二 113 年 12 月～114 年 2 月申報廢棄物貯存累計量統計表

類別	廢棄物代碼	廢棄物名稱	12 月	1 月	2 月	產出單位
			貯存重量 (公噸)	貯存重量 (公噸)	貯存重量 (公噸)	
有害特性 認定廢棄物 (C 類)	C-0119	其他含有毒重金屬且超過溶出標準之混合廢棄物	0.0115	0.0126	0.0126	電機
	C-0299	其他腐蝕性事業廢棄物混合物	0	0	0	材織
	C-0399	其他易燃性事業廢棄物混合物	0	0	0	
	C-0599	感染性廢棄物混合物	0	0	0.0001	衛保
	C-0513	感染性廢棄物(病理、血液、受污染動物屍體、殘肢及墊料類)	0	0	0	護理
	C-0599	感染性廢棄物混合物	0	0	0	
一般事業 廢棄物 (D 類)	D-1502	非有害廢鹼	0	0	0	材織
	D-1503	非有害廢酸	0.00259	0.00279	0.00289	
	D-1504	非有害有機廢液或廢溶劑	0	0	0	
	D-1799	廢油混合物	0.001149	0.001149	0.001149	
	D-1503	非有害廢酸	0.0035	0.0041	0.0041	電機
	D-1504	非有害有機廢液或廢溶劑	0	0	0	護理
	D-2601	廢電線電纜	0	0	0	通訊
混合五金廢料(E類)	E-0222	附零組件之廢印刷電路板	0.001162	0.0012	0.0012	電機電子

(二) 113 年有庠大樓污水處理設施放流水水質檢驗，如下表三：

表三 113 年 12 月 24 日採樣檢測報告數據

檢測項目	檢測值	法規標準	檢測結果
大腸桿菌群(CFU/100mL)	20	200,000	均合格
水溫(℃)	21.6	35℃ 以下	
氫離子濃度指數	8.3	6~9	
懸浮固體(mg/L)	25	30	
生化需氧量(mg/L)	11.3	30	
化學需氧量(mg/L)	35.7	100	
下次採樣時間為 114 年 3 月。			

(三) 實驗室廢棄物清理量統計表，如下表四：

清理日期	廢棄物代碼	廢棄物名稱	實際過磅重量(公噸)	產出單位
113.12.19	D-2601	廢電線電纜	0.181	通訊系
	E-0222	附零組件之廢印刷電路板	0.2015	電機系、電子系
實際過磅總重量：0.3825 公噸				

(四) 已完成 114 年廢電線電纜/附零組件之廢印刷電路板的清除合約及處理合約簽訂。

主席裁示：繼續追蹤安全衛生→委員會辦理事項七、審議事業單位自動檢查及安全衛生稽核事項。

肆、提案討論：

一、案由：修正本校「執行職務遭受不法侵害預防管理計畫」案，請審議。

【提案單位：總務處環保暨安全衛生組】

說明：

(一) 依據勞動部 114 年 2 月 21 日公告「執行職務遭受不法侵害預防指引(第四版)」修正。

(二) 修正對照表如下：

項次	修正內容	現行內容	說明
1	一、依據 (一) ...。 (二) <u>參酌</u> 勞動部職業安全衛生署公告「執行職務遭受不法侵害預防指引- <u>第四版</u> 」。	一、依據 (一) ...。 (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」。	參考勞動部公告「執行職務遭受不法侵害預防指引(第四版)」修正。
2	二、目的 本校為預防教職員工及工作者執行職務時， <u>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</u> ，以致於明顯或隱含地對其安全、福祉或與健康構成挑戰的事件，訂定本計畫。	二、目的 本校為預防教職員工及工作者 <u>於執行職務時遭受不法侵害即俗稱「職場暴力」及處置在與工作相關的環境中(包含通勤)遭受虐待、威脅、攻擊或騷擾</u> ，以致於明顯或隱含地對其安全、福祉或與健康構成挑戰的事件，訂定本計畫。	參考勞動部公告「執行職務遭受不法侵害預防指引(第四版)」修正文字說明。
3	二、定義 (一) 當評估校內可能或已經出現 <u>職場性騷擾</u> (如：不當的性暗示與行為等)，依據本校性別平等教育實施辦法辦理；另疑似發生下列 4 種類型之職場 <u>不法侵害</u> 時，即應啟動本計畫： 1. <u>職場暴力(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)</u> 。 2. <u>職場霸凌：於執行職務，在勞動場所中，受同仁間或主管間，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。</u> 3. <u>就業歧視：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)。</u>	二、定義 (一) 當評估校內可能或已經出現性騷擾(如：不當的性暗示與行為等)，依據本校性別平等教育實施辦法辦理；另疑似發生下列 4 種類型之 <u>職場暴力</u> 時，即應啟動本計畫： <u>1. 肢體暴力(如：毆打、抓傷、拳打、腳踢等)。</u> <u>2. 心理暴力(如：威脅、欺凌、騷擾、辱罵等)。</u> <u>3. 語言暴力(如：霸凌、恐嚇、干擾、歧視等)。</u> <u>4. 跟蹤騷擾(如：監視觀察、尾隨接近、寄送物品、冒用個資、不當追求、妨害名譽、通訊騷擾、歧視貶抑等)。</u>	1.參考勞動部公告「執行職務遭受不法侵害預防指引(第四版)」修正文字說明。 2.職場暴力皆修正為職場不法侵害。

	4. <u>跟蹤騷擾</u>：(如：<u>監視觀察、尾隨接近、寄送物品、冒用個資、不當追求、妨害名譽、通訊騷擾、歧視貶抑等</u>)。 (二) 職場<u>不法侵害</u>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、看顧之對象。 3. 網路：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。	(二) 職場<u>暴力</u>來源： 1. 內部<u>暴力</u>：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<u>暴力</u>：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<u>霸凌</u>：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<u>霸凌與職場暴力</u>： 1. <u>職場霸凌</u>：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. <u>職場暴力</u>：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。	
4	五、職責分工 (一) 校長： 1. 公開宣示本校<u>預防</u>職場<u>不法侵害</u>之書面聲明。 2. ... (二) 人事室： 1. ... 2. ... 3. 予新進工作者傳達職場<u>不法侵害</u>之預防相關資訊。 4. 受理職場<u>不法侵害</u>之通報或申訴，並轉送本校倫理委員會辦理。 5. ... (三) ... (四) 勞工健康服務人員 1. 協助職場<u>不法侵害</u>預防及處置。 2. ... (五) ... (六) 工作者： 1. 負責填寫潛在職場<u>不法侵害</u>風險評估表格。 2. 配合接受相關職場<u>不法侵害</u>預防教育訓練。 3. 配合預防職場<u>不法侵害</u>防治計畫執行與參與。	五、職責分工 (一) 校長： 1. 公開宣示本校<u>禁止</u>工作場所職場<u>暴力</u>之書面聲明。 2. ... (二) 人事室： 1. ... 2. ... 3. 予新進工作者傳達職場<u>暴力</u>之預防相關資訊。 4. 受理職場<u>暴力</u>之通報或申訴，並轉送本校倫理委員會辦理。 5. ... (三) ... (四) 勞工健康服務人員 1. 協助職場<u>暴力</u>預防及處置。 2. ... (五) ... (六) 工作者： 1. 負責填寫潛在職場<u>暴力</u>風險評估表格。 2. 配合接受相關職場<u>暴力</u>預防教育訓練。 3. 配合預防職場<u>暴力</u>防治計畫執行與參與。	修正文字說明，職場暴力皆修正為職場不法侵害。

5	六、計畫執行流程 (一) 建構行為規範：由校長向校內所有工作者宣示並張貼公告「<u>預防職場不法侵害</u>之書面聲明」並附上<u>潛在造成職場不法侵害之行為樣態</u>(附件 1 及附件 2)。 (二) 危害辨識及風險評估 1. ... 2. ... 3. 評估危害： 採用<u>職場不法侵害預防之危害辨識及風險評估表</u>(附件 3)進行風險評估： (1) 本校各一、二級單位，應至少每三年或重大<u>不法侵害</u>事件發生後採用「危害辨識及風險評估表」進行自評。 (2) 疑似遭受職場不法侵害之工作者，採用「<u>職場不法侵害評估表</u>」(附件 4)協助評估工作者對職場不法侵害相關事項之認知程度，並提供相關處置措施。 (三) 辦理危害預防及溝通技巧教育訓練： 1. 人際關係及溝通技巧。 2. 認識組織內部<u>職場不法侵害</u>預防政策、安全設備及資源體系。 3. ... (四) 適當配置作業場所：透過「物理環境」與「工作場所設計」兩個面向進行檢點，並以<u>職場不法侵害預防之「工作場所檢點紀錄表」</u>(附件 5)進行相關檢點與改善。將組織內常發生的<u>不法侵害</u>類型與工作位置，強化相關措施，列舉出經常採行措施(附件 6)。 (五) ... (六) 建立事件處理程序： 1. 流程：為確保校內發生的<u>職場不法侵害</u>事件得到控制，本校建立「<u>職場不法侵害事件通報及處理流程</u>」，如附件 7 所示。 2. 申訴或通報： (1) 外部<u>不法侵害</u>：工作者於執行職務遭遇或疑似遭遇<u>職場不法侵害</u>行為時，若為外來人士介入<u>職場不法侵害</u>，... (2) 內部<u>不法侵害</u>：提出申訴或通報以人事室為窗口，可透過「<u>疑似職場不法侵害通報及處置表</u>」(附件 8)書面及電話等方式進行申訴或通報... 3. ... 4. ... 5. 處理原則：通報及申訴過程必須客觀、公平及公正，對通報或申訴者之權益及隱私完全保密... 6. 事後處理：追蹤與協商處理後，對於<u>申訴者</u>應提供立即性、持久性及支持性的安置，作	六、計畫執行流程 (一) 建構行為規範：由校長向校內所有工作者宣示並張貼公告「<u>禁止工作場所職場暴力</u>之書面聲明」(附件 1)。 (二) 危害辨識及風險評估 1. ... 2. ... 3. 評估危害： 採用危害辨識及風險評估表<u>格</u>(附件 2)進行風險評估： (1) 本校各一、二級單位，應至少每三年或重大<u>暴力</u>事件發生後採用「危害辨識及風險評估表<u>格</u>」進行自評。 (2) 疑似遭受職場不法侵害之工作者，採用「<u>職場不法侵害評估表</u>」(附件 3)協助評估工作者對職場不法侵害相關事項之認知程度，並提供相關處置措施。 (三) 辦理危害預防及溝通技巧教育訓練： 1. 人際關係及溝通技巧。 2. 認識組織內部<u>職場暴力</u>預防政策、安全設備及資源體系。 3. ... (四) 適當配置作業場所：透過「物理環境」與「工作場所設計」兩個面向進行檢點，並以<u>職場不法侵害預防之「工作場所檢點紀錄表」</u>(附件 4)進行相關檢點與改善。將組織內常發生的<u>暴力</u>類型與工作位置，強化相關措施，列舉出經常採行措施(附件 5)。 (五) ... (六) 建立事件處理程序： 1. 流程：為確保校內發生的<u>職場暴力</u>事件得到控制，本校建立「<u>職場不法侵害事件通報及處理流程</u>」，如附件 6 所示。 2. 申訴或通報： (1) 外部<u>暴力</u>：工作者於執行職務遭遇或疑似遭遇<u>職場暴力</u>行為時，若為外來人士介入<u>職場暴力</u>，... (2) 內部<u>暴力</u>：提出申訴或通報以人事室為窗口，可透過「<u>職場暴力通報及處置表</u>」(附件 7)書面及電話等方式進行申訴或通報... 3. ... 4. ... 5. 處理原則：通報及申訴過程必須客觀、公平及公正，對<u>受害人</u>及通報或申訴者之權益及隱私完全保密... 6. 事後處理：追蹤與協商處理後，對於<u>受害人</u>應提供立即性、持久性及支持性的安置，作適性	1.修正文字說明，職場暴力皆修正為職場不法侵害,受害者修正為申訴者。 2.附件項次更動。
---	---	---	---

	適性評估，並可利用心理諮商輔導受暴力脅迫的 <u>申訴者</u> ，早日走出陰霾。	評估，並可利用心理諮商輔導受暴力脅迫的 <u>受害者</u> ，早日走出陰霾。	
6	六、執行成效之評估及改善 (一) 校長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。<u>不法侵害</u>事件發生後，組織應對環境及職務進行審查及檢討(附件 2)，以找出改善之空間。 (二) 職場<u>不法侵害</u>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<u>不法侵害</u>事件之調查報告應以書面紀錄、保管，以利事後審查。	六、執行成效之評估及改善 (一) 校長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。<u>暴力</u>事件發生後，組織應對環境及職務進行審查及檢討(附件 8)，以找出改善之空間。 (二) 職場<u>暴力</u>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<u>暴力</u>事件之調查報告應以書面紀錄、保管，以利事後審查。	1.修正文字說明，職場暴力皆修正為職場不法侵害,受害者修正為申訴者。 2.附件項次更動。
7	附件 1 亞東學校財團法人亞東科技大學<u>預防職場不法侵害</u>之書面聲 本校為保障所有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受創，特以書面加以聲明，絕不容忍任何本校之管理層主管有職場<u>不法侵害</u>之行為，亦絕不容忍本校工作者同仁間或其他外來第三方之間，包含工作場所出現的師生、學生、家屬等對本校員工有<u>職場不法侵害</u>之行為。 一、<u>職場不法侵害</u>之定義：工作者在與工作相關聯繫中(包含通勤)遭受他人以言語、文字、肢體動作、電子通訊、網絡、<u>網路或其他方式之騷擾</u>、威脅、攻擊或<u>性騷擾</u>等，足以威脅或隱含地對其安全、福祉或身心健康造成威脅的事件。 二、<u>可能造成職場不法侵害</u>行為的樣態(參閱附件 2)： (一) <u>騷擾暴力</u>。 (二) <u>騷擾脅迫</u>。 (三) <u>性騷擾</u>。(依據本校性別平等教育實施辦法辦理) (四) <u>就業歧視</u>。 (五) <u>網路騷擾</u>。 三、工作者如發現<u>不法侵害</u>現象時： (一) 向同事尋求諮詢與支持。 (二) 儘可能以錄音或任何方式記錄(受害者行為做為證據)。 (三) 透過本校申訴管道提出申訴。 四、本校所有工作者均有責任協助避免發生<u>不法侵害</u>之工作現象，任何人目睹及聽聞發生<u>不法侵害</u>事件發生，皆應通知本校人事室或撥打申訴專線，本校應儘申訴後會採即時跟進方式進行調查，若核屬屬實者，依規定懲處。 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，<u>若有，將會進行懲處。本校對於因執行職務發現危害及身體安全之虞，而自行停止作業或避至安全場所之勞工，學校絕不會對其處以不利之處分。</u> 六、本校總務課可安排計開所設置之內部申訴處理處處理此類事件，但如工作者需要額外協助，本校亦將盡力協助提供。 七、本校如發現<u>不法侵害</u>通報及申訴管道： 申訴專線電話(02-7738-8000)1152 申訴單位人事室 八、緊急職場<u>不法侵害</u>通報管道： 校安通報專線：0936-09625 前門警衛室：(02-7738-8000)8119 後門警衛室：(02-7738-8000)8120 校長：_____ 	附件 1 亞東學校財團法人亞東科技大學<u>禁止工作場所職場暴力</u>之書面聲 本校為保障所有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受創，特以書面加以聲明，絕不容忍任何本校之管理層主管有職場<u>暴力</u>之行為，亦絕不容忍本校工作者同仁間或其他外來第三方之間，包含工作場所出現的師生、學生、家屬等對本校員工有<u>暴力</u>之行為。 一、<u>職場暴力</u>之定義：工作者在與工作相關聯繫中(包含通勤)遭受<u>虐待</u>、威脅或攻擊，足以威脅或隱含地對其安全、福祉或身心健康造成威脅的事件。 二、<u>職場暴力</u>行為的樣態(參閱附件 2)： (一) <u>肢體暴力</u>如：毆打、抓傷、拳打、踢踹等。 (二) <u>心理暴力</u>如：威脅、排擠、騷擾、辱罵等。 (三) <u>語言暴力</u>如：霸凌、恐嚇、干預、歧視等。 (四) <u>網路暴力</u>如：騷擾騷擾、惡意謾罵、寄送物品、冒用網頁、不當追索、妨礙名譽、通訊騷擾、地理騷擾等。 三、工作者如發現<u>暴力</u>現象時： (一) 向同事尋求諮詢與支持。 (二) 與受害者建立溝通，表達自身感受。 (三) 思考自身有無缺憾，請同事協助評估行為的人與工作表現，找出問題點。 (四) 儘可能以錄音或任何方式記錄(受害者行為做為證據)。 (五) 透過本校申訴管道提出申訴。 四、本校所有工作者均有責任協助避免發生<u>暴力</u>之工作現象，任何人目睹及聽聞發生<u>暴力</u>事件發生，皆應通知本校人事室或撥打申訴專線，本校應儘申訴後會採即時跟進的方式進行調查，若核屬屬實者，依規定懲處。 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。 六、本校總務課可安排計開所設置之內部申訴處理處處理此類事件，但如工作者需要額外協助，本校亦將盡力協助提供。 七、本校如發現<u>暴力</u>通報及申訴管道： 申訴專線電話(02-7738-8000)1152 申訴單位人事室 八、緊急職場<u>暴力</u>通報管道： 校安通報專線：0936-09625 前門警衛室：(02-7738-8000)8119 後門警衛室：(02-7738-8000)8120 校長：_____ 	1.參考勞動部公告「執行職務遭受不法侵害預防指引(第四版)」修正文字說明。 2.修正本校平面圖。 3.修正職場不法侵害之行為樣態，並列出附件 2 參考。

8	附件2 潛在造成職場不法侵害之行為樣態 一、職場暴力：包括工作者於勞動場所中，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，例如攻擊言語、恐嚇、騷擾、毆打、抓傷、拳打、腳踢、被物品丟擲等。 二、職場霸凌：包括工作者於勞動場所中，受同一或主管及部屬間，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，使受害者感到受挫、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： - 對工作者次毛求疵，在小事上挑剔，把微小的錯誤放大、扭曲。 - 同一或主管以各種方式疏動同事孤立特定工作者，不讓其參與重要事務或社交活動，把其邊緣化、忽視、打壓排擠及冷落。 - 主管在同仁面前對特定工作者咆哮、羞辱、威脅、名譽毀謗、嚴重罵。 - 主管總是針對該同事看見工作者的貢獻或努力，也針對否定工作者的存在與價值。 - 主管不讓工作者擔任或接受必要的訓練，導致其工作績效不佳。 - 主管將特定工作者過重的工作，或要其大小事去做無聊的瑣事，甚至完全不給其任何事做。 - 主管給予工作者不實際的工作目標，或當其正努力朝目標邁步時，卻給工作者其他任務以阻礙其前進。 三、性騷擾：指工作者於勞動場所時，任何人以性要求、具有性意味或性別歧視之言語或行為，對其造成敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，致引起或干擾其人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現；或雇主對工作者明示或暗示之性要求、具有性意味或性別歧視之言語或行為，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，但依申訴機制大小或調職異動，使工作者感覺被冒犯（請參照性別平等工作法）。 四、就業歧視：指雇主以工作者「與執行該職務工作無關之性質」決定其勞動條件，且雇主在該職務性質上的要求有不公平或不合理之情形，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（請參照就業服務法）。 五、跟蹤騷擾：指以人員、車輛、工具、設備、電子通訊、網際網路或其他方法，對工作者反覆或持續為違反其意願且與性別性別有關之下列行為之一，使之心生恐怖，足以影響其日常生活或社會活動如：監視觀察、尾隨接近、寄送物品、冒用個資、不當追求、妨害名譽、通訊騷擾、歧視騷擾等。		參考勞動部公告「執行職務遭受不法侵害預防指引(第四版)」新增潛在造成職場不法侵害之行為樣態。
9	附件3 亞東學校財團法人亞東科技大學職場不法侵害預防之危害辨識及風險評估表	附件2 亞東學校財團法人亞東科技大學職場不法侵害預防之危害辨識及風險評估表	計畫附件項次異動。
10	附件4 亞東學校財團法人亞東科技大學職場不法侵害評估表	附件3 亞東學校財團法人亞東科技大學職場不法侵害評估表	計畫附件項次異動。
11	附件5 亞東學校財團法人亞東科技大學工作場所檢點紀錄表	附件4 亞東學校財團法人亞東科技大學工作場所檢點紀錄表	計畫附件項次異動。
12	附件6 強化工作場所的規畫措施	附件5 強化工作場所的規畫措施	計畫附件項次異動。

13

附件 2

亞東學校財團法人亞東科技大學職場不法侵害事件通報及處理流程

工作相關事件

是否有外人介入或霸凌

是

大學學校

1.通報警情人員

2.通報保安中心

3.通知相關單位主管

協助受害者安置或就醫並視情況報警處理

否

提出申訴或通報

受理窗口為人事室

人事室轉請轉送「倫理委員會」

並抄知事件屬實

是

勞工健康服務醫護人員

1.進行工作環境建議

2.提供心理輔導

3.提供醫療協助

依「倫理委員會」處理案件程序辦理。

檢討及改善預防措施

結案
(紀錄留存三年)

否

提出申訴或通報

受理窗口為人事室

勞工健康服務醫護人員

1.進行工作環境建議

2.提供心理輔導

3.提供醫療協助

依「倫理委員會」處理案件程序辦理。

檢討及改善預防措施

結案
(紀錄留存三年)

附件 6

亞東學校財團法人亞東科技大學職場暴力事件通報及處理流程

工作相關事件

是否有外人介入或霸凌

是

大學學校

1.通報警情人員

2.通報保安中心

3.通知相關單位主管

協助受害者安置或就醫並視情況報警處理

否

提出申訴或通報

受理窗口為人事室

人事室轉請轉送「倫理委員會」

並抄知事件屬實

是

勞工健康服務醫護人員

1.進行工作環境建議

2.提供心理輔導

3.提供醫療協助

依「倫理委員會」處理案件程序辦理。

檢討及改善預防措施

結案
(紀錄留存三年)

否

提出申訴或通報

受理窗口為人事室

勞工健康服務醫護人員

1.進行工作環境建議

2.提供心理輔導

3.提供醫療協助

依「倫理委員會」處理案件程序辦理。

檢討及改善預防措施

結案
(紀錄留存三年)

1.計畫附件項次異動。

2.流程中職場暴力修正為不法侵害，受害者修正為申訴者。

14

附件 8

亞東學校財團法人亞東科技大學疑似職場不法侵害通報及處理

通報內容(由通報人填寫)

通報日期：_____ 時間：_____

通報人：_____ 連絡電話：_____

發生日期：_____ 發生地點：_____

時間：_____

申訴者

姓名或特徵：_____

性別：☐男 ☐女

☐外部人員

☐內部人員(所屬部門/單位：_____)

被申訴者

姓名或特徵：_____

性別：☐男 ☐女

☐外部人員

☐內部人員(所屬部門/單位：_____)

申訴者及被申訴者關係：_____

發生原因及過程：_____

不法侵害類型：_____

造成傷害：☐無 ☐有(請填下述內

附件 7

亞東學校財團法人亞東科技大學職場暴力通報及處理

通報內容(由通報人填寫)

通報日期：_____ 時間：_____

通報人：_____ 連絡電話：_____

發生日期：_____ 發生地點：_____

時間：_____

受害者

姓名或特徵：_____

性別：☐男 ☐女

☐外部人員

☐內部人員(所屬部門/單位：_____)

加害者

姓名或特徵：_____

性別：☐男 ☐女

☐外部人員

☐內部人員(所屬部門/單位：_____)

受害者及加害者關係：_____

發生原因及過程：_____

不法侵害類型：_____

造成傷害：☐無 ☐有(請填下述內

1.計畫附件項次異動。

2.職場暴力修正為不法侵害，受害者修正為申訴者，加害者修正為被申訴者。

3.修正不法侵害類型。

第 14 頁，共 16 頁

	☐ 職場暴力 ☐ 就業歧視 ☐ 職場霸凌 ☐ 職場性騷擾 ☐ 跟蹤騷擾 ☐ 其他：_____ 容) 1. 傷害者：☐ 申訴者 ☐ 被申訴者 ☐ 其他 2. 傷害程度：_____ 目擊者：☐ 無 ☐ 有(姓名：_____) 註：職場性騷擾及跟蹤騷擾(依據本校性別平等教育實施辦法辦理) 處置情形(由受理之權責單位/人員填寫) 受理日期：_____ 時間：_____ 調查時間：_____ 參與調查或處理人員：_____ ☐ 外部人員 ☐ 內部人員 傷害者需醫療處置否：☐ 否 ☐ 是 事發後雙方調解否：☐ 否 ☐ 是 申訴者說明發生經過與不法侵害原因：_____ 被申訴者說明發生經過與不法侵害原因：_____ 目擊者說明發生經過與不法侵害原因：_____ 調查結果：_____ <table border="1"> <tr> <th>申訴者安置情形</th> <th>被申訴者懲處情形</th> </tr> <tr> <td> ☐ 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：_____ </td> <td> 外部人員：☐ 無 ☐ 送警法辦 內部人員：☐ 無 ☐ 調整職務 ☐ 送警法辦 ☐ 其他：_____ </td> </tr> </table> 向申訴者說明事件處理結果否：☐ 否 ☐ 是(日期：_____) 未來改善措施：_____ 處理者：_____ 處理日期/時間：_____ 審核者：_____ 處理日期/時間：_____	申訴者安置情形	被申訴者懲處情形	☐ 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：_____	☐ 肢體暴力 ☐ 語言暴力 ☐ 心理暴力 ☐ 性騷擾 ☐ 其他：_____ 容) 1. 傷害者：☐ 受害者 ☐ 加害者 ☐ 其他 2. 傷害程度：_____ 目擊者：☐ 無 ☐ 有(姓名：_____) 處置情形(由受理之權責單位/人員填寫) 受理日期：_____ 時間：_____ 調查時間：_____ 參與調查或處理人員：_____ ☐ 外部人員 ☐ 內部人員 傷害者需醫療處置否：☐ 否 ☐ 是 事發後雙方調解否：☐ 否 ☐ 是 受害者說明發生經過與暴力原因：_____ 加害者說明發生經過與暴力原因：_____ 目擊者說明發生經過與暴力原因：_____ 調查結果：_____ <table border="1"> <tr> <th>受害者安置情形</th> <th>加害者懲處情形</th> </tr> <tr> <td> ☐ 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：_____ </td> <td> 外部人員：☐ 無 ☐ 送警法辦 內部人員：☐ 無 ☐ 調整職務 ☐ 送警法辦 ☐ 其他：_____ </td> </tr> </table> 向受害者說明事件處理結果否：☐ 否 ☐ 是(日期：_____) 未來改善措施：_____ 受理權責單位/人員：_____	受害者安置情形	加害者懲處情形	☐ 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：_____	
申訴者安置情形	被申訴者懲處情形										
☐ 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：_____										
受害者安置情形	加害者懲處情形										
☐ 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：_____										
15	附件 2 職場不法侵害預防措施查核及評估表	附件 8 職場不法侵害預防措施查核及評估表	計畫附件項次異動。								

(三) 修正後「執行職務遭受不法侵害預防管理計畫」，請詳附件五。

(四) 敬請審議，通過後陳請校長正式簽署「預防職場不法侵害之書面聲明」及陳請校長核定後發布實施。

決議：

(一) 照案通過。

(二) 校長簽署禁止工作場所職場暴力之書面聲明：

亞東學校財團法人亞東科技大學預防職場不法侵害之書面聲明

本校為保障所有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同仁間或其他外來第三方之間，包含工作場所出現的陌生人、學生、家屬等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：工作者在與工作相關的環境中（包含通勤）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(參閱附件 2)：
 - (一)職場暴力。
 - (二)職場霸凌。
 - (三)性騷擾。(依據本校性別平等教育實施辦法辦理)
 - (四)就業歧視。
 - (五)跟蹤騷擾。
- 三、 工作者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加害者行為做為證據。
 - (三)透過本校申訴管道提出申訴。
- 四、 本校所有工作者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，皆得通知本校人事室或撥打申訴專線，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，依規定懲處。
- 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。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，但如工作者需要額外協助，本校亦將盡力協助提供。
- 七、 本校職場不法侵害通報及申訴管道：
申訴專線電話：02-7738-8000#1152
申訴單位：人事室
- 八、 緊急職場不法侵害通報管道：
校安通報專線：0936-096525
前門警衛室：02-7738-8000 #8119
後門警衛室：02-7738-8000 #8120



校長：黃茂全
114.3.12

伍、臨時動議：（無）。

陸、散會：（下午 12 時 48 分）。