

110 學年度環境保護暨安全衛生委員會第 3 次會議紀錄

時 間：111 年 5 月 12 日（星期四）10：30

地 點：Microsoft Teams 線上會議

主持人：張行政副校長懿云

紀 錄：環安衛中心張銘惠技士

出席人員：江校長漢聲(請假)、袁學術副校長正泰(請假)、吳主任秘書文彬、陳總務長慧玲、林副學務長自強、醫學院葉院長炳強(林瑜雯代理)、理工學院王院長元凱(李慧玲代理)、民生學院鄧院長之卿、織品學院何院長兆華、藝術學院馮院長冠超、環境保護安全衛生中心文主任上賢、進修部使命特色發展室季主任進德、教育學院曾院長慶裕(李正吉代理)、教師代表劉一龍老師(社會工作學系)、教師代表葉承達老師(資訊管理學系)、教師代表張家綺老師(織品服裝學系)、勞工健康服務護士葉佩欣女士、職員代表鍾帛勳先生(圖書館讀者服務與館藏管理組)、職員代表林秀娟女士(使命副校長室)、職員代表陳怡如女士(化學系)、職員代表鍾曉慧女士(法律學院法律服務中心)、學生代表龔子華(新聞傳播學系)(請假)

列席人員：人事室林主任彥廷、環安衛中心傅靜平專員、學生代表林嘉威(進修部法律學系)(請假)

壹、主席致詞：略。

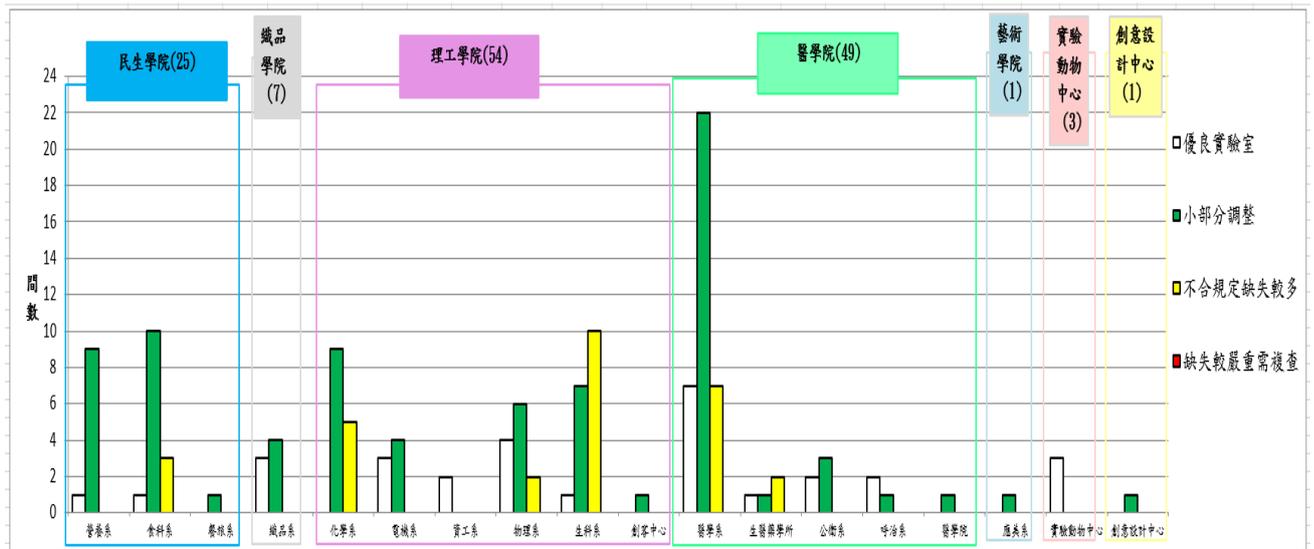
貳、確認上次會議紀錄及待辦事項執行狀況：

通過

參、相關業務報告與決議事項：

一、執行 110 年度實驗室安全衛生檢查之後續追蹤改善

- 1.110 年 9 月 2 日至 111 年 1 月 7 日完成 140 間實驗室現場查核。
- 2.本次無實驗室須複查。
- 3.查核報告發送並持續追蹤，140 間實驗室皆已完成改善報告回覆。



二、110 年下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 111 年 1 月收到監測報告書，各採樣點之化學性監測結果皆符合「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 111 年 1 月 24 日發送輔校環字第 1110001661 號書函公告周知。
- 3.中央空調作業場所監測：
 - (1)二氧化碳都低於容許暴露標準 5000ppm
 - (2)照度都高於建議標準 300 米燭光及走道 100 米燭光
 - 濟時樓圖書館 B1 櫃台照度 269 米燭光，已提醒該場所人員如櫃台區會作為例行辦公區則需加強照明，該單位回覆為接待區。
- 4.實驗室照度監測：
 - (1)照度高於建議標準 300 米燭光。
- 5.有機溶劑及特定化學物質等監測結果(共 32 點)皆低於標準濃度。
篩選比較如下:(其餘 17 點結果皆低於儀器偵測極限)

項目	場所	106上 檢測濃度 及ppm	106下 檢測濃度 及ppm	107上 檢測濃度 及ppm	107下 檢測濃度 及ppm	108上 檢測濃度 及ppm	108下 檢測濃度 及ppm	109上 檢測濃度 及ppm	109下 檢測濃度 及ppm	110上 檢測濃度 及ppm	110下 檢測濃度 及ppm	標準濃度 ppm	
甲群	CH211B	N.D.	0.88	N.D.	-	-	-	-	-	-	-	-	
	CH234	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	CH301	N.D.	N.D.	-	-	-	-	-	-	-	0.576 (個人)	-	
	CH306	N.D. (個人)	N.D.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	CH312	1.01 (個人)	N.D.	-	-	-	-	-	-	-	N.D. (個人)	-	
	EP310	-	-	-	-	1.85	1.05	-	-	-	-	N.D. (個人)	-
	EP403	-	2.11	-	-	-	-	-	-	-	-	-	200
	LS303	3.49	1.29	-	-	-	-	-	-	-	-	N.D. (個人)	-
	LS112	-	-	0.54 (個人)	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	MD723	-	0.66	2.63	0.67	-	-	-	-	-	-	N.D. (個人)	-
	MD743	0.90	N.D.	N.D.	-	-	-	-	-	-	-	N.D. (個人)	-
	DG628	-	0.74	1.32	N.D.	-	-	-	-	-	-	-	-
	NF474	-	N.D.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	CH312 短時間	-	0.38 (個人)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	NF474 短時間	28.06 (個人)	N.D. (個人)	N.D. (個人)	-	-	-	-	-	-	-	-	250
	乙群	CH305	N.D.	N.D.	-	-	-	-	-	-	-	N.D. (個人)	-
		CH319	-	-	-	0.31 (個人)	-	-	-	-	-	-	-
CH303		-	N.D.	-	-	-	1.49 (個人)	N.D. (個人)	-	-	-	-	
CH301		-	-	-	-	-	-	0.795 (個人)	-	-	-	-	
CH303		N.D.	2.84	-	-	-	-	-	-	-	N.D. (個人)	-	
CH304		N.D.	N.D.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
EP306		-	-	-	-	-	-	-	-	-	2.12 (個人)	-	
EP310		-	-	0.53	4.45	5.28	N.D.	-	-	-	-	-	
MD343		-	-	-	-	-	0.89 (個人)	-	-	-	-	-	
CH304 短時間		-	N.D. (個人)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
MD484		-	-	N.D.	3.81	0.13 (個人)	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	-	
MD607		-	-	-	-	-	-	-	-	0.0415 (個人)	N.D. (個人)	-	
CH321		N.D.	N.D.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
CH301		-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.328 (個人)	-	
CH305		-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.440	-	
MD744		-	-	-	-	-	0.5	0.291 (個人)	N.D. (個人)	-	-	-	
CH105		-	-	-	-	-	-	0.0597	-	-	-	-	
無機 氮氧化鈉	CH210	-	-	-	-	0.003	-	-	-	-	-	7 mg/m ³ 24 g/m ³	

項目	場所	106上 檢測濃度 及ppm	106下 檢測濃度 及ppm	107上 檢測濃度 及ppm	107下 檢測濃度 及ppm	108上 檢測濃度 及ppm	108下 檢測濃度 及ppm	109上 檢測濃度 及ppm	109下 檢測濃度 及ppm	110上 檢測濃度 及ppm	110下 檢測濃度 及ppm	標準濃度 ppm
正己烷	EP303	-	N.D.	0.19	-	-	-	-	-	-	-	-
	EP308	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	CH107	N.D.	0.18	-	-	N.D.	0.29	-	0.195	N.D.	N.D. (個人)	-
	CH110	-	-	-	-	-	0.20	-	-	-	-	-
	CH231	N.D. (個人)	N.D. (個人)	-	-	-	-	-	-	-	N.D. (個人)	-
	CH301	N.D.	N.D.	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	CH302	N.D.	0.10 (個人)	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	CH303	0.80	0.80	-	-	-	-	-	-	-	-	N.D. (個人)
	CH304	0.46	N.D.	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	CH305	0.14	N.D.	-	-	-	-	-	-	-	-	N.D. (個人)
	CH306	N.D.	N.D.	0.15	N.D.	2.49 (個人)	N.D.	-	0.643	0.560 (個人)	N.D. (個人)	-
	CH211B	-	N.D.	0.21	N.D.	N.D.	0.16	-	N.D.	N.D. (個人)	N.D. (個人)	-
	CH208	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.146 (個人)
	CH210	-	-	-	-	-	-	-	0.176	-	-	-
	CH301 短時間	-	N.D. (個人)	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	CH303 短時間	-	5.17 (個人)	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	丙群	CH110	N.D.	0.96	-	N.D. 新中樓 點	-	-	-	-	-	N.D. (個人)
CH305		-	N.D.	-	-	-	-	-	-	0.515 (個人)	-	-
CH312		N.D.	N.D.	0.51	-	-	-	-	-	-	N.D. (個人)	-
CH317		N.D.	-	0.35	-	-	-	-	-	-	0.312 (個人)	-
CH304		-	N.D.	-	-	-	-	-	1.45 (個人)	N.D. (個人)	-	-
CH234		-	-	-	-	-	-	-	-	-	1.69 (個人)	-
CH307		-	-	-	-	-	-	-	-	-	1.16 (個人)	-
EP310		-	-	0.87	0.20	N.D.	-	-	-	-	-	-
LS202		-	-	-	-	-	-	-	-	0.423 (個人)	-	-
MD343		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
MD318		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
CH211B		-	N.D.	-	-	-	-	-	0.249	-	-	-
CH301		-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.253 (個人)	-
CH304		1.12	N.D.	-	-	-	-	-	-	-	-	-
CH306		-	-	-	-	-	-	-	-	-	1.07 (個人)	-
CH110		0.016	N.D.	-	-	-	-	-	0.016 7	-	-	-
錳酸		CH231	-	-	-	-	N.D.	N.D. (個人)	0.016 (個人)	0.023 (個人)	-	N.D. (個人)
	MD738	-	-	-	-	-	-	0.015 9	-	-	-	-
	CH319	N.D. (個人)	-	-	-	-	-	-	0.525 (個人)	-	-	-
四羧 矽酸	CH301	-	N.D.	-	-	-	-	-	N.D. (個人)	5.09 (個人)	-	200
	CH306	-	N.D.	-	-	-	-	-	-	-	0.368	-

三、111年1月至111年3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二十三條規定辦理。

2.啟用實驗室：(3間)

(1)電機系 SF712 計算機系統研究室(一)(林迺文老師)

●新老師接任實驗室重新啟用

(2)電機系 SF713 計算機系統研究室(二)(林迺文老師)

●新老師接任實驗室重新啟用

(3)電機系 SF734 行動計算研究室(莊岳儒老師)

●老師接任實驗室重新啟用

三.停用實驗室：(4間)

(1)生命科學系 LS103/102 組織解剖研究室(崔文慧老師)

●老師退休

(2)電機系 SF712 計算機系統研究室(一)(白英文老師)

●老師退休

(3)電機系 SF713 計算機系統研究室(二)(白英文老師)

●老師退休

(4)電機系 SF734 行動計算研究室(白英文老師)

●老師退休

四、申請一般安全衛生教育訓練認證課程(111.1~111.3)

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。(新僱勞工不得少於三小時，在職勞工每三年至少三小時)。

課程名稱	辦理單位	認證時數
健康講座－「常見的肌肉骨骼疼痛與預防」	人事室	1
110 學年度職場健康促進講座-增肌減脂斷食法	環安衛中心	1
性別平等教育講座：性平故事偵訊室	教務處/人事室	1.5

五、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) 110 學年度大專校院校園學習與職業安全衛生北區自主互助聯盟第一次會員大會暨分享交流會(教育部)

(2) 110 學年度大專校院校園學習與職業安全衛生北區自主互助聯盟勞工身心健康保護宣導會(教育部)

2. 化學品

(1) 高危害性化學品危害預防宣導會(職安署)

(2) 優先管理化學品之指定及運作管理辦法說明會(職安署)

3. 毒性及關注化學物質

(1) 新北市毒性及關注化學物質管理法法令宣導暨事故應變推演(新北環保局)

4. 廢棄物

(1) 有害事業廢棄物在職訓練(環保署)

(2) 111 年共同處理聯合會會員大會暨校園實驗室廢棄物清理說明會(教育部)

5. 其他

(1) 大專院校護理人員推動健康校園防疫增能計畫研習會(教育部)

六、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. 111 年 1 月至 3 月辦理共 9 場承攬作業危害因素告知會議。

3. 巡檢發現缺失如下：

(1) 現場有不合格木梯。(重複缺失共罰款 500 元)

(2) 氣體鋼瓶未固定。(重複缺失共罰款 1000 元)

(3) 地下雨水槽、平台、管道間開口無防墜措施。(重複缺失共罰款 500 元)

(4) 施工人員未戴安全帽。(重複缺失共罰款 1000 元)

(5) 輕隔間矽酸鈣板作業無法有效防止材料墜落，禁止同側下方其他樓層一起施工。

4. 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，及要求回覆改善報告，重複發現工程缺失，開立罰單罰款，共 3000 元。

5. 廠商已修正並於 111 年 1 月 27 日、3 月 2 日回覆改善報告及繳交罰款。

七、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. 111年3月14日召開會議，共29家廠商參與；校內施工廠商須填寫加入協議組織申請表，並於施作工程當月參加本會議。
3. 會議主題：前半年巡檢缺失及檢討、安全衛生注意事項、職安相關法規宣導、樹木修剪作業安全宣導、須配合實施事項、其他協調事項、防疫措施配合事項、工安事故新聞案例、工安宣導影片、健康防疫宣導。
4. 會議協調事項如下：
 - (1) 須先完成危害告知才可進行施工。
 - (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) 再次提醒所有施工人員於吊車搭乘設備作業皆須確實勾好安全帶、戴好安全帽，高架作業也都須做好防墜措施，避免墜落事故。
 - (4) 仍要提醒相關危險作業須備有相關危險作業主管於現場指揮監督：局限空間作業需有缺氧作業主管、屋頂作業需有屋頂作業主管。
 - (5) 111年7月7日起工程有使用到高空工作車者，廠商須提供操作人員完成特殊作業安全衛生教育訓練16小時證明。
 - (6) 維護工區整潔，工程廢棄物須每日清理，禁止堆放校園及公共區域影響景觀及逃生。
 - (7) 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。

八、發生事故與處理狀況(含虛驚事件)

- 111年1月至3月通報虛驚0件、事故1件。

1. 111年2月24日下午2點理工大樓新建工程之打石工A君於4樓梯間進行踏步打石工作時，上方7樓其他工程人員於施工架進行輕隔間單面板封設作業時，矽酸鈣板不慎滑落經梯側約3公分間隙，砸傷A君右大腿骨，緊急送輔大醫院評估為右大腿端部開放性骨折，住院開刀於2月25日上午8點由恢復室轉普通病房休養。

- (1) 事故直接原因：4樓工作人員遭7樓掉落矽酸鈣板砸傷右大腿骨。
- (2) 事故間接原因：輕隔間矽酸鈣板作業無法有效防止材料墜落。
- (3) 事故基本原因：無工作前計畫、未知其危險性、分項工程跨樓層重疊施工。
- (4) 北區勞檢於3月1日至工地對承攬商進行事故調查。
- (5) 本校在此案為業主身分，工程前已依規定執行危害告知，於接獲事故通報後即提醒廠商須於8小時內通報勞檢機構，隔日環安衛中心人員即至現場了解狀況，確認此事故相關人員教育訓練及勞保資料，要求加強工程安全管理，並提供改善建議。另將本案列入承攬協議組織會議宣導。

九、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3月底前完成系統病原品項及數量維護作業。

十、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，本校須於每季採集全校1/8台飲水機樣水，委由合格認證檢驗機構檢測，水質檢測紀錄應保存二年，以備主管機關查核。

2.110 學年度第三季(111 年 3 月 24 日)檢驗之 86 台飲水機，檢測結果皆符合標準。

3.本季檢驗結果已於 111 年 4 月 11 日發函全校各單位公告週知(文號:輔校環字第 1110006762 號)，並將檢測報告張貼於各飲水機旁。

十一、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。

2.111 年 1 月至 3 月共執行 3 場臨校健康服務。

3.1 月至 3 月參與健康服務諮詢者約 15 位教職員工。

4.執行內容如下：

(1)辦理健康檢查結果異常之追蹤管理及健康指導。

(2)勞工之健康教育、衛生指導、身心健康保護；健康促進措施之策劃及實施。

十二、母性健康保護執行概況

1.依據勞工健康保護規則規定辦理，目的為維護本校妊娠女性勞工之身體健康。

2. 111 年 3 月發全校教職員工公告信，至 111 年 3 月共有 3 位目前妊娠或分娩一年內教職員工至環安衛中心領取寶寶備品及繳交母性健康保護工作場所及作業危害評估表。

3.依妊娠週期予健康衛教並邀請對於在職場有健康問題皆可參加臨場健康服務與職醫共同討論或者聯繫職護協助處理。

4.每三個月發公告信提醒。

十三、辦理 110 學年度職場健康教育課程

1.第三場次：111 年 3 月 2 日 13:30-14:30 於野聲樓 1 樓谷欣廳舉辦。

2.課程內容：健康促進講座-增肌減脂斷食法。

3.講師:蕭中正醫院 陳鈺仙 營養師。

4.出席率 75 %。課程內容符合需求 100% 。

5.滿意度調查：非常滿意：59 %。滿意：41 %。

十四、人因性危害預防執行概況

1.依據職業安全衛生法、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.執行期間：111 年 1 月至 111 年 3 月。

3.執行內容如下：

危害情形	疑似有危害者(肌肉骨骼症狀問卷調查)26 位。
安排醫師面及健康指導	1.建議與醫師面談者 34 位。 2.未完成面談者 7 位。
改善方案	衛教人因工程姿勢：勿久坐、久站，坐姿正確、伸展運動、游泳熱水舒壓。

十五、新北市政府勞動檢查處到校稽查

1.新北市政府勞動檢查處於 111 年 2 月 17 日派員至本校稽查，稽查項目如下：

(1)檢視校內人因性危害預防、母性健康保護、異常過作負荷促發疾病預防及執行職務遭受不法侵害預防等勞工健康保護四大計畫執行成效。

(2)著重在執行職務遭受不法侵害預防計畫及執行記錄。

(3)確認前次稽查缺失是否改善完畢:利瑪竇大樓 1 樓變電站內柴油儲槽未採取接地除電裝置。(已提供接地改善照片)

2.本次檢查被開立缺失為：

對於勞工執行職務，可能因他人行為致遭受身體或精神上不法侵害，未採取下列預防措施並作成執行紀錄：

- (1)辨識及評估危害；
- (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。

法規條款	法令條款說明	改善方案
職業安全衛生設施規則第 324 條之 3 第 1 項第 01 款暨職業安全衛生法第 006 條第 2 項	雇主為預防勞工於執行職務，因他人行為致遭受身體或精神上不法侵害，應採取下列暴力預防措施，作成執行紀錄並留存三年： 一、辨識及評估危害。	於 110 年 9 月已執行並留存紀錄，惟資料未包含所有單位，目前不法侵害預防措施計畫書持續修訂中，待 111 年 5 月 12 日環境保護暨安全衛生委員會修訂並審查通過後將依計畫執行附件內容。
職業安全衛生設施規則第 324 條之 3 第 1 項第 02 款暨職業安全衛生法第 006 條第 2 項	二、適當配置作業場所。	於 110 年 9 月已執行並留存紀錄，惟資料未包含所有單位，目前不法侵害預防措施計畫書持續修訂中，待 111 年 5 月 12 日環境保護暨安全衛生委員會修訂並審查通過後將依計畫執行附件內容。
職業安全衛生設施規則第 324 條之 3 第 1 項第 03 款暨職業安全衛生法第 006 條第 2 項	三、依工作適性適當調整人力。	於 110 年 9 月已執行並留存紀錄，惟資料未包含所有單位，目前不法侵害預防措施計畫書持續修訂中，待 111 年 5 月 12 日環境保護暨安全衛生委員會修訂並審查通過後將依計畫執行附件內容。
職業安全衛生設施規則第 324 條之 3 第 1 項第 05 款暨職業安全衛生法第 006 條第 2 項	五、辦理危害預防及溝通技巧訓練。	<ol style="list-style-type: none"> 1. 環安衛中心已於 109 年、110 年辦理不法侵害相關講座，並於勞檢處檢(111/2/17)檢陳相關執行紀錄並予留存。 2. 建請人事室將職場不法侵害預防之教育訓練課程，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。 3. 依據「職業安全衛生法」每年須辦理新進與在職員工職業安全衛生教

法規條款	法令條款說明	改善方案
		<p>育訓練及職業安全衛生四大預防計畫訓練課程。由環安衛中心規劃每學年課程後提供給人事室公告列為必要之課程。</p> <p>4. 111年3月15日中心會議通過，決議加開職場不法侵害健康講座，聘請校外講師，時間訂於：(現場課)111年5月19日(四)中午12:30-13:30、(線上課)111年6月9日(四)中午12:30-13:30、(線上課)111年7月14日(四)中午12:30-13:30，已發送至人事室公告110學年度下學期教育訓練中，敬請全校教職員三場擇一參加。</p>

公告課程內容



瀏覽訊息，返回訊息列表

【110學年第二學期度職員教育訓練課程公告】

發文日期：2022-03-17
 發文單位：人事室人力發展組
 聯絡事項：洪月菁
 聯絡電話：3992
 聯絡信箱：043076@mail.fju.edu.tw

【110學年第二學期度職員教育訓練課程公告】

壹、說明
 一、開課時間：111年3月至111年6月。
 二、本學年度人事室將規劃職員參加校內各項教育訓練，依法規要求「性平等相關議題必修課程」至少要上「1堂」；「職場不法侵害預防之健康促進講座」至少要上「1堂」，敬請全校教職員至少擇一場參加。
 三、報名方式：
 1. 同仁透過活動報名系統報名參加。
 2. 全程參加課程者，方可登錄110學年度教育訓練認證時數。
 四、110學年度下學期課程規劃暫如表列，得視情況於開放報名前調整課程內容、時間及場地，若後續有新增之課程則另行公告。

附件檔名：
 1. 110-2職員教育訓練課程公告-0316.docx
 附件檔案僅備120日。

輔仁大學110學年第二學期度職員教育訓練課程公告

壹、說明

- 開課時間：111年3月至111年6月。
- 本學年度人事室將規劃職員參加校內各項教育訓練，依法規要求「性平等相關議題必修課程」至少要上「1堂」；「職場不法侵害預防之健康促進講座」至少要上「1堂」，敬請全校教職員至少擇一場參加。
- 報名方式：
 - 同仁透過活動報名系統報名參加。
 - 全程參加課程者，方可登錄110學年度教育訓練認證時數。
- 110學年度下學期課程規劃暫如表列，得視情況於開放報名前調整課程內容、時間及場地，若後續有新增之課程則另行公告。

貳、課程規劃

一、必修課程：

課程名稱	授課老師	上課日期/時間/地點	時數
性平故事偵訊室	郭雅真老師	111年3月14日(二) 12:00-13:30 ★活動系統報名網址(實體)： 29965 ★活動系統報名網址(線上)： 29967	1.5HR
性別平等工作講座- 性別歧視	勞動部特派講師	111年4月21日(四) 9:30-11:30 益欣廳/線上 ★活動系統報名網址:30054	1HR
勞資關係講座	鄧力達 律師 勞動部特派講師	111年4月21日(四) 9:30-11:30 益欣廳/線上 ★活動系統報名網址:30054	1HR
職場不法侵害預防之健康 促進講座 (共三場，請擇二參加)	未定	111年5月19日(四)12:30-13:30 111年6月09日(四)12:30-13:30 111年7月14日(四)12:30-13:30 益欣廳/線上 ★活動系統報名網址:30053	1HR
性別平等教育講座 (主題未定)	未定	線上影片	2HR

十六、協助甲醛作業人員優化呼吸防護具，並執行防毒面罩密合度測試

- 環安衛中心協助及補助有近視之甲醛作業人員，更換內建眼鏡架之全面式防毒面具，使其執行甲醛作業時能更全面接受防護，避免甲醛暴露危害。

- 2.更換新防毒面具及作業前，協助執行防毒面罩密合度測試。
- 3.測試時間：111年3月21日下午2點20分。
- 4.測試結果：通過密合度測試。
- 5.後續每年環安衛中心皆會協助醫學系 MD484 甲醛作業人員執行面罩密合度測試。

十七、濟時樓圖書館取得室內空氣品質優良級標章認證

- 1.本校濟時樓圖書館(總館)為第二批公告場所，應於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。
- 2.本中心於110.9月~11月於上述場所執行定期巡檢及定檢測定，檢測值皆符合空品法相關標準，故於111年2月依據「行政院環境保護署室內空氣品質自主管理標章推動作業要點」標準申請管理標章，取得「室內空氣品質優良標章」，依規定可3年執行一次定期巡檢及定檢測定。

檔號： 保存年限： 紙本	收發文號：1110001536 收發日期：111年01月21日 創編文號：1110100156 
新北市政府環境保護局 函	
機關地址：220243新北市板橋區民族路57號 傳真：(02)29645015 承辦人：陳宏國 聯絡電話：(02)29532111分機3265 電子郵件：ad2168@ntpc.gov.tw	
受文者：輔仁大學學校財團法人輔仁大學	
發文日期：中華民國111年01月17日	
發文字號：新北環空字第1110107813號	
速別：普通件	
密等及解密條件或保密期限：普通	
附件：(2件)「新北市政府環境保護局室內空氣品質自主管理標章文件審查表」1份 1110100156_1_111000153_r.pdf (標本本文) 1110100156_2_111000153_1.pdf (標本附件)	
主旨：同意授予貴校室內空氣品質自主管理優良級標章使用權，請查照。	
說明：	
一、依據貴校111年1月12日室內空氣品質資訊網線上申請及「行政院環境保護署室內空氣品質自主管理標章推動作業要點」辦理。	
二、同意授予貴校室內空氣品質自主管理優良級標章使用權(證號：202201170301)，本標章有效期限3年，標章使用期限自110年10月26日起(自定期檢測日起算)至113年10月25日止，標章請至「室內空氣品質資訊網」網址(http://iaq.epa.gov.tw/)>「相關下載」>「下載資料專區」>「5.自主管理標章」下載。	
三、請依「行政院環境保護署室內空氣品質自主管理標章推動作業要點」規定辦理，不得將標章用於未依規定取得標章之場所。	



十八、國璽樓及公博樓圖書館室內空氣品質監測

- 1.依據110學年度第一次環境保護暨安全衛生委員會議決議事項辦理。
- 2.第一次巡檢 111年1月14日(五)下午二點
定檢時間 111年2月17日至2月18日(SGS台灣檢驗科技股份有限公司)
第二次巡檢 111年7月14日(四)下午二點
- 3.檢測值皆符合目前空品法相關規定，唯公博樓2樓筆電閱讀區甲醛定檢值為0.04ppm(已符合法規標準0.08ppm)，為使場所一致取得室內空氣品質優良級標章(0.03ppm)標準，本中心已提出改善建議措施，將於111.4.22執行模擬複測。

十九、本校110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，第四季購買95.82479公斤，使用117.6048公斤，廢棄

1.37625 公斤，儲存量 402.13036 公斤。

3.校內目前共計有 14 種甲種、乙種先驅化學藥品，第四季購買 320.584 公斤，使用 351.82317 公斤，儲存量 805.876210 公斤。

4.資料來源本校毒性化學物質管理系統。

二十、110 年第 4 季本校毒性化學物質【購買量】

1. 110 年 10-12 月毒化物申請單數共計 26 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)	164.854	CH301有機半導體材料研究室 CH306不對稱合成、生物有機實驗室
105-01	乙腈 (濃度1%以上)	28.3	EP206食品與發酵工程研究室、 CH312化學晶片與生醫質譜分析研究室、 EP310保健食品研發暨食品安全研究室、 EP306食品加工研究室、 CH321高分子奈米複合材料研究室、 CH306不對稱合成、生物有機實驗室
054-01	氯仿 (濃度50%以上)	11.76	CH301有機半導體材料研究室

3.資料來源：本校毒性及關注化學物質管理系統。

二十一、本校 110 年第三、四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：110.7.6、110.9.14、110.10.19、110.12.14

(2)運送代碼：C-0599

(3)運送總重量：2616 公斤

(4)外送清運處理費總計：156,960 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：110.9.6、110.12.22

(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：4081.5 公斤

(4)外送清運處理：658,570 元

(5)清除廠商：宏揚環保工程有限公司

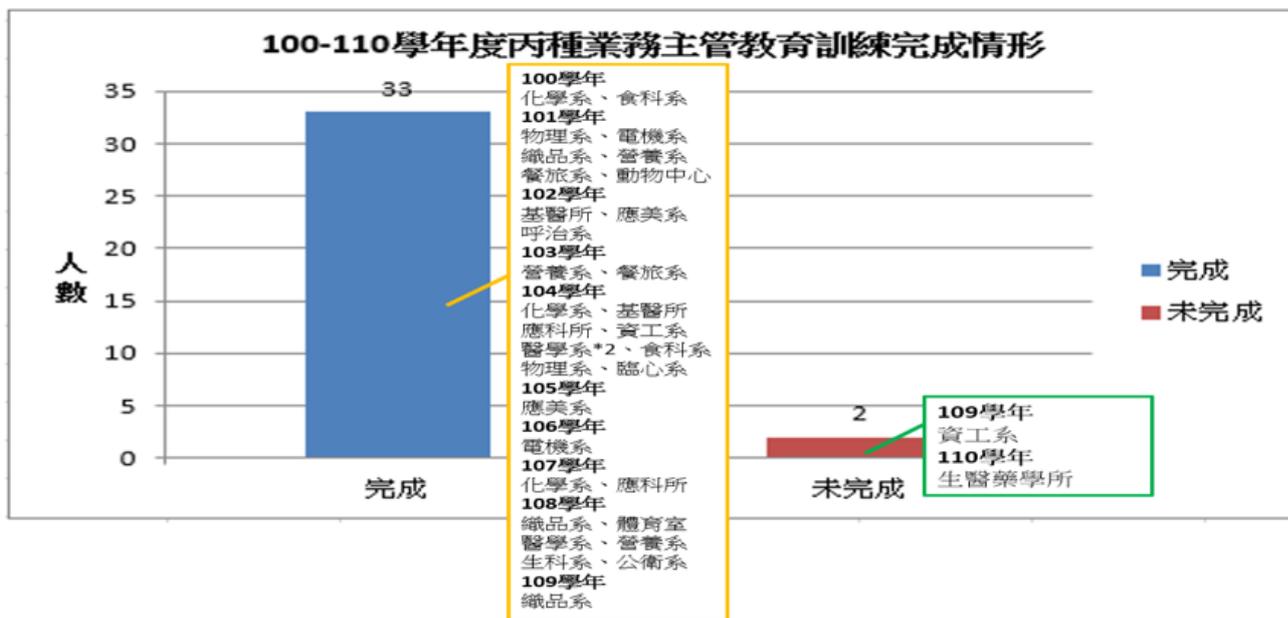
(6)處理廠商：國立成功大學環境資源研究管理中心資源回收廠。

二十二、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. 109 學年度須接受教育訓練之主管：資工系。(疫情期間開課較少，持續提供課程資訊供主管參考報名)

3. 110 學年度須接受教育訓練之新任主管：生醫藥學所。



肆、提案討論事項：

第一案

提案單位：環安衛中心

案由：修訂輔仁大學執行職務遭受不法侵害預防措施計畫

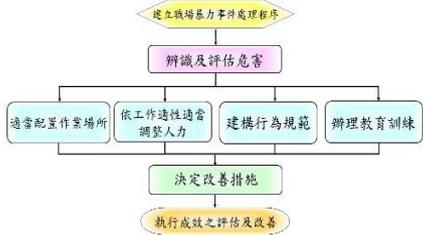
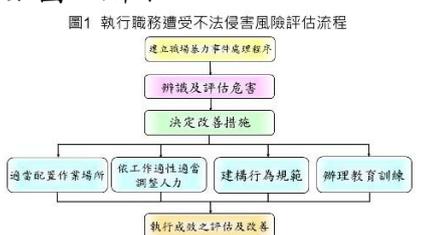
說明：

1. 依據職業安全衛生法第 6 條第 2 項及第 22 條、職業安全衛生施行細則第二章第 11 條及職業安全衛生設施規則第十二章之一第 324-3 條規定辦理。
2. 依勞動部 106 年 6 月「執行職務遭受不法侵害預防指引」第二版做條文增訂，詳如修訂對照表。

決議：修正後通過，條文與流程圖內容須修正一致。

「輔仁大學執行職務遭受不法侵害預防計畫」修正條文對照表

修改條文	原條文	說明
<p>輔仁大學執行職務遭受不法侵害預防計畫</p>	<p>輔仁大學執行職務遭受不法侵害預防<u>措施</u>計畫</p>	<p>文字修訂</p>
<p>貳、範圍 一、定義： (三)言<u>語</u>暴力</p>	<p>貳、範圍 一、定義： (三)<u>語</u>言暴力</p>	
<p>參、職責 ... 二、環安衛中心： (一)擔任職場暴力預防及處<u>理</u>小組權責單位。 (二)負責強化工作場所規劃策略及辨識與評估風險並填寫檢點表。 (三)<u>關懷</u>受害者心理健康並給予輔導，... (四)輔導受害者心理健康並給予<u>關懷</u>，必要時轉介專業諮商單位。 (五)相關訓練課程講師<u>聘請</u>，... <u>(六)填寫執行職務遭服不法侵害通報及處理表。</u> 三、人事室： (一)擔任職場暴力預防及處<u>理</u>小組成員。 ... (三)協同辨識與評估風險及填寫檢點表。 四、校安中心(<u>學務處</u>)： (一)擔任職場暴力預防及處<u>理</u>小組成員。 五、總務處： (一)擔任職場暴力預防成員。 ... <u>(四)協同辨識與評估風險及填寫檢點表。</u> <u>六、法務室：</u> <u>(一)擔任職場暴力預防及處理小組成員。</u> <u>(二)對於外部暴力事件若有需要可協助受害者進行法律服務。</u> <u>七、各部門主管：</u> <u>(一)配合填寫執行職務遭受不法侵害行為自主檢核表。</u> <u>八、所有教職員工：</u> <u>(一)配合接受相關職場暴力預防教育訓練。</u> <u>(二)配合執行職務遭受不法侵害預防計畫執行與參與。</u> <u>(三)提出改善建議。</u> <u>(四)舉發職場暴力：...</u></p>	<p>參、職責 ... 二、環安衛中心： (一)擔任職場暴力預防及處<u>置</u>小組成員。 (二)負責強化工作場所的規劃策略及辨識與評估<u>高</u>風險<u>族群</u>。 (三)<u>輔導</u>受害者心理健康並給予輔導，... (四)輔導受害者心理健康並給予<u>輔導</u>，必要時轉介專業諮商單位。 (五)相關訓練課程講師，... 三、人事室： (一)擔任職場暴力預防及處<u>置</u>小組成員。 ... (三)協同辨識與評估<u>高</u>風險<u>族群</u>。 四、校安中心(<u>軍訓室</u>)： (一)擔任職場預防及處<u>置</u>小組成員。 五、總務處： (一)擔任職場暴力預防及處<u>置</u>小組成員。 <u>六、各部門主管：</u> <u>(一)配合填寫潛在職場暴力風險評估表格。</u> <u>七、所有教職員工：</u> <u>(一)負責填寫潛在職場暴力風險評估表格。</u> <u>(二)配合接受相關職場暴力預防教育訓練。</u> <u>(三)配合預防職場暴力防治計畫執行與參與。</u> <u>(四)提出改善建議。</u> <u>(五)舉發職場暴力：...</u></p>	<p>1.依勞動部「執行職務遭受不法侵害預防指引」第二版做文字修訂 2.依現況做順序調整</p>

修改條文	原條文	說明
<p>肆、執行流程</p> <p><u>輔仁大學執行職務遭受不法侵害風險評估</u>流程如圖 1 所示。</p> <p>圖1 執行職務遭受不法侵害風險評估流程</p>  <p>一、辨識及評估危害：</p> <p>(三)評估危害：</p> <p>採用<u>執行職務遭受不法侵害預防之危害辨識及風險評估表</u>（如附件二）進行風險評估：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.高風險族...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。 <p>二、適當配置作業場所</p> <p><u>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。為預防職場暴力之發生，針對校內之作業場所配置，採用「物理環境」與「工作場所設計」兩種檢點表進行評估與改善(如附件三)。</u></p> <p>三、依工作適性適當調整人力：</p> <p><u>為預防職場暴力之發生，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，如附件四。</u></p>	<p>肆、<u>執行職務遭受不法侵害預防計畫</u>執行流程</p> <p>執行職務遭受不法侵害<u>預防計畫</u>執行流程如圖 1 所示。</p> <p>圖1 執行職務遭受不法侵害風險評估流程</p>  <p>二、辨識及評估危害：</p> <p>(三)評估危害：</p> <p>採用<u>潛在職場暴力風險評估表格</u>（如附件二）進行風險評估：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.高風險族...之作業流程。<u>(高風險族群工作者填寫)</u> 2.列舉可能出現的暴力類型、發生場景及可能後果。<u>(高風險族群工作者填寫)</u> 3.評估發生頻率與嚴重度。<u>(高風險族群工作者填寫)</u> 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。<u>(單位部門主管填寫)</u> 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。<u>(單位部門主管填寫)</u> <p>四、適當配置作業場所</p> <p><u>將學校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(如附件四)。</u></p> <p>五、依工作適性適當調整人力<u>或提供必要保護措施：</u></p> <p><u>學校如評估結果仍無法避免具有下列職務或作業流程時，應依工作適性調整人力(如聘用足夠保全人員在旁支援)或提供相關防衛性工具(如口哨、警報鈴、警棍等)：</u></p> <ol style="list-style-type: none"> (一)<u>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。</u> (二)<u>需要單獨進行作業活動。</u> (三)<u>在傍晚及夜間之工作。</u> (四)<u>需要處理金錢交易工作。</u> (五)<u>執行保護性業務工作。</u> 	<ol style="list-style-type: none"> 1.參考勞動部「執行職務遭受不法侵害預防指引」第二版實施修訂 2.依現行狀況修訂文字並增加附件八 3.八、依執行職務遭受不法侵害預防指引第二版刪除(一)，將(二)(三)調整為(一)(二)

修改條文	原條文	說明
<p>四、建構行為規範： <u>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。</u></p> <p><u>(一)校長：向校內教職員工及向社會大眾公開宣示職場暴力零容忍，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。</u></p> <p><u>(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(自我審視有無不適當言行，檢核表如附件五)，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。</u></p> <p><u>(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。</u></p> <p>五、辦理危害預防及溝通技巧訓練： <u>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：</u></p> <p><u>(一)介紹職場工作環境特色、管理政策及申訴、通報管道。</u></p> <p><u>(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。</u></p> <p><u>(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。</u></p> <p><u>(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。</u></p> <p><u>(五)訓練執行特殊任務之能力。</u></p> <p><u>(六)提供決斷力訓練或交付權限。</u></p>	<p><u>(六)執行校內教職員工人事調動告知作業時。</u></p> <p><u>(七)執行校內教職員工人事終止聘雇告知作業時。</u></p> <p>一、建構行為規範： 向校內教職員工及向社會大眾公開宣示職場暴力零容忍，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。</p> <p>三、辦理危害預防及溝通技巧訓練： <u>(一)為教職員工及單位主管辦理下列教育訓練：</u></p> <ol style="list-style-type: none"> <u>1.人際關係及溝通技巧。</u> <u>2.認識組織內部職場暴力預防政策、安全設備及資源體系。</u> <u>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。</u> <u>4.對有暴力傾向人士之識別方法。</u> <u>5.保護個人及同事的暴力預防措施及程序。</u> <u>6.與顧客溝通、解決衝突及危機處理的技巧及案例分析。</u> <u>7.認識校內申訴及通報機制。</u> <p><u>(二)為單位主管增加辦理下列教育訓練：</u></p> <ol style="list-style-type: none"> <u>1.心理諮商及情緒管理課程。</u> <u>2.職場暴力及職場霸凌案例分析。</u> <u>3.鼓勵員工通報職場暴力事件之方法。</u> 	

修改條文	原條文	說明
<p><u>(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。</u></p> <p>六、建立事件處理程序：</p> <p><u>(一)制定本校執行職務遭受不法侵害事件通報及處理表(如附件六)。</u></p> <p><u>(二)建立本校執行職務遭受不法侵害處理執行流程(流程圖如附件七)，並以電子郵件及公告方式予所有教職員工。</u></p> <p><u>(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」呈報校長室，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；若為肢體、心理、言語等類型，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</u></p> <p><u>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「輔仁大學執行職務遭受不法侵害通報表」呈報校長室，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，採取預防再發生之必要行動。</u></p> <p><u>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」呈報校長室，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，雙方若接受調解，則依程序辦理後續作業及結案；若不接受調解，由環安衛中心簽請校長室指派處理小組及主席進行相關事宜之處理；若有涉及懲處部分，由環安衛中心簽請相關委員會依校內法規辦理，事件結案後保存相關事件表冊及報告，採取預防再發生之必要行</u></p>	<p><u>4.對暴力事件調查與訪談技巧。</u></p> <p><u>5.向受害者表達關心、支援與輔導方法。</u></p> <p><u>6.識別職場潛在危害及處理之技巧。</u></p> <p><u>7.瞭解職場暴力行為相關法律知識。</u></p> <p><u>(三)於實施教育訓練前後，得實施課程問卷調查(如附件三)，以便於發現院內工作者對職場暴力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。</u></p> <p>六、建立事件處理程序：</p> <p><u>(一)通報單位</u> <u>人事室接獲通報後，於1小時內轉知環安衛中心，由其判定是否職安或虛驚事件通報。</u></p> <p><u>(二)制定職場暴力事件通報/申訴單(如附件五)。</u></p> <p><u>(三)建立職場暴力處置執行流程(如附件六)。</u></p> <p><u>(四)宣導至所有教職員工均清楚通報方法。</u></p>	

修改條文	原條文	說明
<p><u>動。</u></p> <p><u>(四)職場暴力處理小組成員建議</u>由人事室、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組成，<u>加害及被害雙方可提規避名單</u>，<u>調查期間應注意資訊保密，確保各方都得到公平的對待與隱私保護，並詳細記錄調查內容。調查人員應鼓勵受害者詳實描述事件發生的細節，並對申訴內容作完整記錄、簽署及備份。</u></p> <p><u>(五)調查小組之出席費以會議形式支給，校內委員每人每案 1000 元、校外專家學者每人每案 2000 元；調查報告撰稿費每案 3000 元。</u></p> <p>七、執行成效之評估及改善</p> <p><u>(一)每三年至少進行一次</u>風險評估和監測，<u>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(附件八)。</u></p> <p>八、其他有關安全衛生事項</p> <p><u>(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記錄保存三年，以利事後審查。</u></p> <p><u>(二)經費預算由各相關單位編列。</u></p>	<p><u>(五)建立</u>職場暴力處理小組，由人事室、學務處(含校安)、法務室、<u>學輔中心等單位、職業安全衛生管理人、勞工健康服務特約醫師、勞工健康服務護理人員及教職員工代表組成，負責執行控制暴力得策略及處理職場暴力案件並填具教職員工遭遇職場暴力追蹤調查表(附件七)。</u>其成員必須熟悉組織內對暴力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。</p> <p><u>(六)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。</u></p> <p>七、執行成效之評估及改善</p> <p><u>(一)應至少每三年或於重大暴力事件發生後進行職場暴力</u>風險評估和監測，<u>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。</u></p> <p>八、其他有關安全衛生事項</p> <p><u>(一)潛在職場暴力風險評估表格、申訴通報資料、教職員工遭遇職場暴力追蹤調查表及教育訓練問卷資料應建立電子檔統一保存。針對通報資料中，不同類型的職場暴力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職場暴力因子作歷年比較，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，藉以做為年度職場暴力防治得參考。</u></p> <p><u>(二)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、保存三年，以利事後審查。</u></p> <p><u>(三)經費預算由各相關單位編列。</u></p>	
<p>陸、本計畫經<u>環境保護暨安全衛生委員會</u>議通過，<u>送請校長公布後實施</u>，修正時亦同。</p>	<p>陸、本計畫經<u>職業安全衛生委員會</u>通過後，<u>通過後實施</u>，修正時亦同。</p>	<p>委員會名稱修正</p>

修改條文	原條文	說明
附件一 … 三、(四)盡可能 <u>提供相關佐證資料</u> 做為證據。 … 七、本校職場暴力諮詢、申訴管道： 申訴專線電話： 02-29053063 申訴專用傳真： 02-29052262 申訴專用電子信箱： EHS@mail.fju.edu.tw	附件一 … 三、(四)盡可能 <u>以錄音或任何方式記錄加害者行為</u> 做為證據。 … 七、本校職場暴力諮詢、申訴管道： 申訴專線電話： 02-29052281 申訴專用傳真： 02-29086210 申訴專用電子信箱： protect@mail.fju.edu.tw	1.實施文字修訂 2.調整管理單位
附件二 <u>輔仁大學執行職務遭受不法侵害預防之危害辨識及風險評估表</u>	附件二 <u>工作場所不法侵害風險評估表</u>	依「執行職務遭受不法侵害預防指引」第二版
附件三 <u>輔仁大學執行職務遭受不法侵害預防之作業場所環境檢點紀錄表</u>	附件三 <u>輔仁大學暴力危害及風險評估之調查問卷</u>	第二版 實施修訂
附件四 <u>輔仁大學執行職務遭受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</u>	附件四 <u>輔仁大學強化工作場所的規劃措施</u>	參考勞動部
附件五 <u>輔仁大學執行職務遭受不法侵害行為自主檢核表—主管層級</u>	附件五 <u>輔仁大學教職員工遭遇職場暴力事件通報/申訴單</u>	「執行職務遭受不法侵害預防指引」第二版
附件六 <u>輔仁大學執行職務遭受不法侵害通報及處置表</u>	附件六 <u>執行職務遭受身體或精神不法侵害處置流程圖</u>	第二版
附件七 <u>輔仁大學執行職務遭受不法侵害事件處理流程圖</u>	附件七 <u>輔仁大學教職員工遭遇職場暴力追蹤調查表</u>	實施修訂與增加
附件八 <u>輔仁大學執行職務遭受不法侵害預防措施查核及評估表</u>		

輔仁大學執行職務遭受不法侵害預防計畫(全條文)

109 學年度第 3 次環安衛委員會議審查
110 學年度第 3 次環安衛委員會議修正通過

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。

貳、範圍

一、定義：

當評估校內可能或已經出現下列 4 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)

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。
- (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，即加害者與受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。

參、職責

一、校長室：

- (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保護措施之適性評估與建議。(職業衛生護理師及職業臨場醫師)
- (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、職業衛生護理師及職業臨場醫師)
- (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)協助本處所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。
- (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受害者進行法律服務。

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。

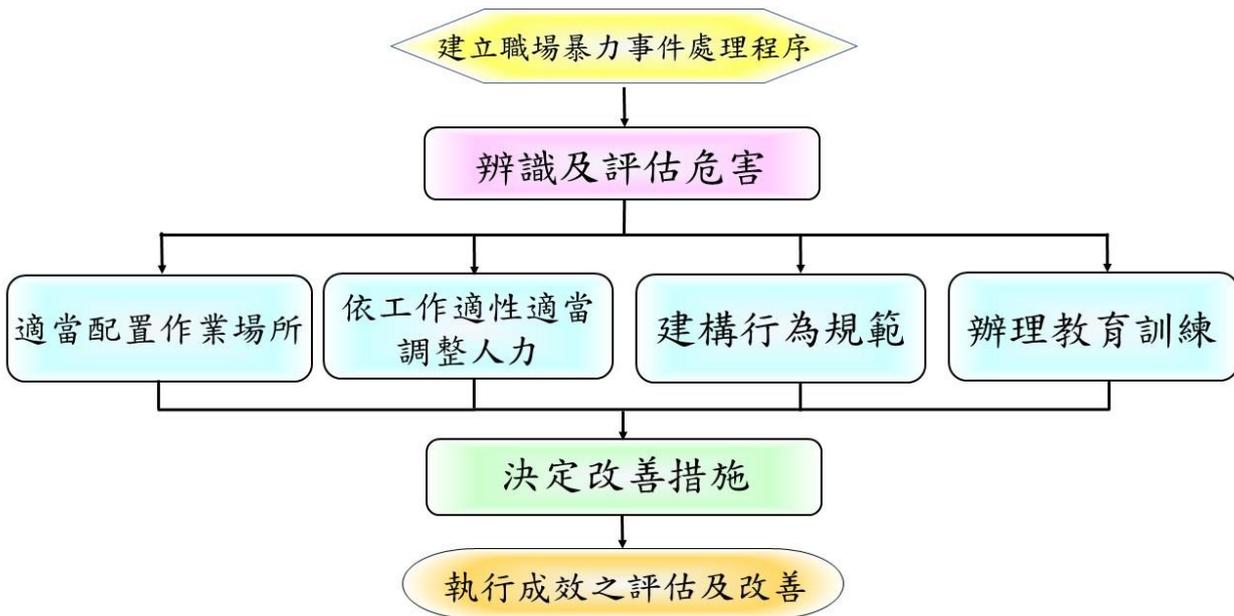
八、所有教職員工：

- (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。

肆、執行流程

輔仁大學執行職務遭受不法侵害風險評估流程如圖 1 所示。

圖1 執行職務遭受不法侵害風險評估流程



一、辨識及評估危害：

(一)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。

(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：

採用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」與「工作場所設計」兩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。

- (一)校長：向校內教職員工及向社會大眾公開宣示職場暴力零容忍，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(自我審視有無不適當言行，檢核表如附件五)，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理表(如附件六)。
- (二)建立本校執行職務遭受不法侵害事件處理執行流程(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」呈報校長室，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；若為肢體、心理、言語等類型，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「輔仁大學執行職務遭受不法侵害通報表」呈報校長室，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，採取預防再發生之必要行動。
 - 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」呈報校長室，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

若接受調解，則依程序辦理後續作業及結案；若不接受調解，由環安衛中心簽請校長室指派處理小組及主席進行相關事宜之處理；若有涉及懲處部分，由環安衛中心簽請相關委員會依校內法規辦理，事件結案後保存相關事件表冊及報告，採取預防再發生之必要行動。

(四) 職場暴力處理小組成員建議由人事室、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組成，加害及被害雙方可提規避名單，調查期間應注意資訊保密，確保各方都得到公平的對待與隱私保護，並詳細記錄調查內容。調查人員應鼓勵受害者詳實描述事件發生的細節，並對申訴內容作完整記錄、簽署及備份。

(五) 調查小組之出席費以會議形式支給，校內委員每人每案 1000 元、校外專家學者每人每案 2000 元；調查報告撰稿費每案 3000 元。

七、執行成效之評估及改善

(一) 每三年至少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(附件八)。

(二) 應鼓勵教職員工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。

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。

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。

陸、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。

附件一

輔仁大學校內禁止工作場所職場暴力之書面聲明

本校內為保障所有校內教職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，絕不容忍任何本校內之管理階層主管有職場霸凌之行為，亦絕不容忍本校內工作者間或學生家屬及陌生人對本校內工作者有職場暴力之行為。

- 一、職場暴力的定義：教職員工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、福祉或與身心健康構成挑戰的事件。
- 二、職場暴力行為的樣態：
 - （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、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等)。
- 三、校內教職員工遇到職場暴力怎麼辦：
 - （一）向同單位之同仁尋求建議與支持。
 - （二）與加害者理性溝通，表達自身感受。
 - （三）思考自身有無缺失，請同單位之同仁誠實的評估你的為人與工作表現，找出問題點。
 - （四）盡可能提供相關佐證資料做為證據。
 - （五）向校內提出申訴。
- 四、本校內所有教職員工均有責任協助確保免於職場暴力之工作環境，任何人目睹及聽聞職場暴力事件發生，都應立即通知本校內人事部門或撥打員工申訴專線，本校內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、本校內絕對禁止對申訴者、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、本校內鼓勵教職員工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、本校職場暴力諮詢、申訴管道：
申訴專線電話：[02-29053063](tel:02-29053063)
申訴專用傳真：[02-29052262](tel:02-29052262)
申訴專用電子信箱：EHS@mail.fju.edu.tw

附件二

輔仁大學執行職務遭受不法侵害預防之危害辨識及風險評估表

單位／部門：

評估日期：

受評估之場所：

場所內工作型態及人數：

評估人員：

審核者：

潛在風險	是	否	潛在不法侵害風險 類型（肢體/言語/ 心理/性騷擾）	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，可能成為該區工作者之不法侵害來源	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 肢體 <input type="checkbox"/> 性騷擾 <input type="checkbox"/> 言語 <input type="checkbox"/> 心理	<input type="checkbox"/> 可能 <input type="checkbox"/> 不太可能 <input type="checkbox"/> 極不可能	<input type="checkbox"/> 輕度傷害 <input type="checkbox"/> 中度傷害 <input type="checkbox"/> 嚴重傷害	<input type="checkbox"/> 低度 <input type="checkbox"/> 中度 <input type="checkbox"/> 高度		
是否有已知工作會接觸有暴力史之學生或家長與校友	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 肢體 <input type="checkbox"/> 性騷擾 <input type="checkbox"/> 言語 <input type="checkbox"/> 心理	<input type="checkbox"/> 可能 <input type="checkbox"/> 不太可能 <input type="checkbox"/> 極不可能	<input type="checkbox"/> 輕度傷害 <input type="checkbox"/> 中度傷害 <input type="checkbox"/> 嚴重傷害	<input type="checkbox"/> 低度 <input type="checkbox"/> 中度 <input type="checkbox"/> 高度		
同仁之工作性質是否為執行公共安全業務	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 肢體 <input type="checkbox"/> 性騷擾 <input type="checkbox"/> 言語 <input type="checkbox"/> 心理	<input type="checkbox"/> 可能 <input type="checkbox"/> 不太可能 <input type="checkbox"/> 極不可能	<input type="checkbox"/> 輕度傷害 <input type="checkbox"/> 中度傷害 <input type="checkbox"/> 嚴重傷害	<input type="checkbox"/> 低度 <input type="checkbox"/> 中度 <input type="checkbox"/> 高度		
同仁之工作是否為單獨作業	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 肢體 <input type="checkbox"/> 性騷擾 <input type="checkbox"/> 言語 <input type="checkbox"/> 心理	<input type="checkbox"/> 可能 <input type="checkbox"/> 不太可能 <input type="checkbox"/> 極不可能	<input type="checkbox"/> 輕度傷害 <input type="checkbox"/> 中度傷害 <input type="checkbox"/> 嚴重傷害	<input type="checkbox"/> 低度 <input type="checkbox"/> 中度 <input type="checkbox"/> 高度		
同仁是否需於深夜或凌晨工作	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 肢體 <input type="checkbox"/> 性騷擾 <input type="checkbox"/> 言語 <input type="checkbox"/> 心理	<input type="checkbox"/> 可能 <input type="checkbox"/> 不太可能 <input type="checkbox"/> 極不可能	<input type="checkbox"/> 輕度傷害 <input type="checkbox"/> 中度傷害 <input type="checkbox"/> 嚴重傷害	<input type="checkbox"/> 低度 <input type="checkbox"/> 中度 <input type="checkbox"/> 高度		
同仁之工作是否涉及現金交易、運送或處理貴重物品	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 肢體 <input type="checkbox"/> 性騷擾 <input type="checkbox"/> 言語 <input type="checkbox"/> 心理	<input type="checkbox"/> 可能 <input type="checkbox"/> 不太可能 <input type="checkbox"/> 極不可能	<input type="checkbox"/> 輕度傷害 <input type="checkbox"/> 中度傷害 <input type="checkbox"/> 嚴重傷害	<input type="checkbox"/> 低度 <input type="checkbox"/> 中度 <input type="checkbox"/> 高度		
同仁之工作是否為直接面對群眾之第一線服務工作	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 肢體 <input type="checkbox"/> 性騷擾 <input type="checkbox"/> 言語 <input type="checkbox"/> 心理	<input type="checkbox"/> 可能 <input type="checkbox"/> 不太可能 <input type="checkbox"/> 極不可能	<input type="checkbox"/> 輕度傷害 <input type="checkbox"/> 中度傷害 <input type="checkbox"/> 嚴重傷害	<input type="checkbox"/> 低度 <input type="checkbox"/> 中度 <input type="checkbox"/> 高度		

<u>同仁之工作是否會與酗酒、毒癮或精神疾病者接觸</u>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 肢體 <input type="checkbox"/> 性騷擾 <input type="checkbox"/> 言語 <input type="checkbox"/> 心理	<input type="checkbox"/> 可能 <input type="checkbox"/> 不太可能 <input type="checkbox"/> 極不可能	<input type="checkbox"/> 輕度傷害 <input type="checkbox"/> 中度傷害 <input type="checkbox"/> 嚴重傷害	<input type="checkbox"/> 低度 <input type="checkbox"/> 中度 <input type="checkbox"/> 高度		
<u>同仁之工作是否需接觸絕望或恐懼或亟需被關懷照顧者</u>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 肢體 <input type="checkbox"/> 性騷擾 <input type="checkbox"/> 言語 <input type="checkbox"/> 心理	<input type="checkbox"/> 可能 <input type="checkbox"/> 不太可能 <input type="checkbox"/> 極不可能	<input type="checkbox"/> 輕度傷害 <input type="checkbox"/> 中度傷害 <input type="checkbox"/> 嚴重傷害	<input type="checkbox"/> 低度 <input type="checkbox"/> 中度 <input type="checkbox"/> 高度		
<u>同仁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</u>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 肢體 <input type="checkbox"/> 性騷擾 <input type="checkbox"/> 言語 <input type="checkbox"/> 心理	<input type="checkbox"/> 可能 <input type="checkbox"/> 不太可能 <input type="checkbox"/> 極不可能	<input type="checkbox"/> 輕度傷害 <input type="checkbox"/> 中度傷害 <input type="checkbox"/> 嚴重傷害	<input type="checkbox"/> 低度 <input type="checkbox"/> 中度 <input type="checkbox"/> 高度		
<u>新進同仁是否有尚未接受職場暴力預防教育訓練者</u>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 肢體 <input type="checkbox"/> 性騷擾 <input type="checkbox"/> 言語 <input type="checkbox"/> 心理	<input type="checkbox"/> 可能 <input type="checkbox"/> 不太可能 <input type="checkbox"/> 極不可能	<input type="checkbox"/> 輕度傷害 <input type="checkbox"/> 中度傷害 <input type="checkbox"/> 嚴重傷害	<input type="checkbox"/> 低度 <input type="checkbox"/> 中度 <input type="checkbox"/> 高度		
<u>工作環境中是否有讓加害者隱藏的地方</u>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 肢體 <input type="checkbox"/> 性騷擾 <input type="checkbox"/> 言語 <input type="checkbox"/> 心理	<input type="checkbox"/> 可能 <input type="checkbox"/> 不太可能 <input type="checkbox"/> 極不可能	<input type="checkbox"/> 輕度傷害 <input type="checkbox"/> 中度傷害 <input type="checkbox"/> 嚴重傷害	<input type="checkbox"/> 低度 <input type="checkbox"/> 中度 <input type="checkbox"/> 高度		
<u>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</u>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 肢體 <input type="checkbox"/> 性騷擾 <input type="checkbox"/> 言語 <input type="checkbox"/> 心理	<input type="checkbox"/> 可能 <input type="checkbox"/> 不太可能 <input type="checkbox"/> 極不可能	<input type="checkbox"/> 輕度傷害 <input type="checkbox"/> 中度傷害 <input type="checkbox"/> 嚴重傷害	<input type="checkbox"/> 低度 <input type="checkbox"/> 中度 <input type="checkbox"/> 高度		
內部不法侵害								
<u>組織內是否曾發生主管或同仁遭受同事(含上司)不當言之對待</u>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 肢體 <input type="checkbox"/> 性騷擾 <input type="checkbox"/> 言語 <input type="checkbox"/> 心理	<input type="checkbox"/> 可能 <input type="checkbox"/> 不太可能 <input type="checkbox"/> 極不可能	<input type="checkbox"/> 輕度傷害 <input type="checkbox"/> 中度傷害 <input type="checkbox"/> 嚴重傷害	<input type="checkbox"/> 低度 <input type="checkbox"/> 中度 <input type="checkbox"/> 高度		
<u>是否有無法接受不同性別、年齡、國籍或宗教信仰之工作者</u>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 肢體 <input type="checkbox"/> 性騷擾 <input type="checkbox"/> 言語 <input type="checkbox"/> 心理	<input type="checkbox"/> 可能 <input type="checkbox"/> 不太可能 <input type="checkbox"/> 極不可能	<input type="checkbox"/> 輕度傷害 <input type="checkbox"/> 中度傷害 <input type="checkbox"/> 嚴重傷害	<input type="checkbox"/> 低度 <input type="checkbox"/> 中度 <input type="checkbox"/> 高度		
<u>是否有同仁之離職或請求調職原因源於職場暴力事件之發生</u>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 肢體 <input type="checkbox"/> 性騷擾 <input type="checkbox"/> 言語 <input type="checkbox"/> 心理	<input type="checkbox"/> 可能 <input type="checkbox"/> 不太可能 <input type="checkbox"/> 極不可能	<input type="checkbox"/> 輕度傷害 <input type="checkbox"/> 中度傷害 <input type="checkbox"/> 嚴重傷害	<input type="checkbox"/> 低度 <input type="checkbox"/> 中度 <input type="checkbox"/> 高度		
<u>是否有被同仁排擠或工作適應不良之工作者</u>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 肢體 <input type="checkbox"/> 性騷擾 <input type="checkbox"/> 言語 <input type="checkbox"/> 心理	<input type="checkbox"/> 可能 <input type="checkbox"/> 不太可能 <input type="checkbox"/> 極不可能	<input type="checkbox"/> 輕度傷害 <input type="checkbox"/> 中度傷害 <input type="checkbox"/> 嚴重傷害	<input type="checkbox"/> 低度 <input type="checkbox"/> 中度 <input type="checkbox"/> 高度		

<u>內部是否有酗酒、毒癮之工作者</u>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 肢體 <input type="checkbox"/> 性騷擾 <input type="checkbox"/> 言語 <input type="checkbox"/> 心理	<input type="checkbox"/> 可能 <input type="checkbox"/> 不太可能 <input type="checkbox"/> 極不可能	<input type="checkbox"/> 輕度傷害 <input type="checkbox"/> 中度傷害 <input type="checkbox"/> 嚴重傷害	<input type="checkbox"/> 低度 <input type="checkbox"/> 中度 <input type="checkbox"/> 高度		
<u>內部是否有情緒不穩定或精神疾患病史之工作者</u>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 肢體 <input type="checkbox"/> 性騷擾 <input type="checkbox"/> 言語 <input type="checkbox"/> 心理	<input type="checkbox"/> 可能 <input type="checkbox"/> 不太可能 <input type="checkbox"/> 極不可能	<input type="checkbox"/> 輕度傷害 <input type="checkbox"/> 中度傷害 <input type="checkbox"/> 嚴重傷害	<input type="checkbox"/> 低度 <input type="checkbox"/> 中度 <input type="checkbox"/> 高度		
<u>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</u>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 肢體 <input type="checkbox"/> 性騷擾 <input type="checkbox"/> 言語 <input type="checkbox"/> 心理	<input type="checkbox"/> 可能 <input type="checkbox"/> 不太可能 <input type="checkbox"/> 極不可能	<input type="checkbox"/> 輕度傷害 <input type="checkbox"/> 中度傷害 <input type="checkbox"/> 嚴重傷害	<input type="checkbox"/> 低度 <input type="checkbox"/> 中度 <input type="checkbox"/> 高度		
<u>是否有超時工作，反應工作壓力大之工作者</u>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 肢體 <input type="checkbox"/> 性騷擾 <input type="checkbox"/> 言語 <input type="checkbox"/> 心理	<input type="checkbox"/> 可能 <input type="checkbox"/> 不太可能 <input type="checkbox"/> 極不可能	<input type="checkbox"/> 輕度傷害 <input type="checkbox"/> 中度傷害 <input type="checkbox"/> 嚴重傷害	<input type="checkbox"/> 低度 <input type="checkbox"/> 中度 <input type="checkbox"/> 高度		
<u>工作環境是否有空間擁擠，照明設備不足之問題</u>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 肢體 <input type="checkbox"/> 性騷擾 <input type="checkbox"/> 言語 <input type="checkbox"/> 心理	<input type="checkbox"/> 可能 <input type="checkbox"/> 不太可能 <input type="checkbox"/> 極不可能	<input type="checkbox"/> 輕度傷害 <input type="checkbox"/> 中度傷害 <input type="checkbox"/> 嚴重傷害	<input type="checkbox"/> 低度 <input type="checkbox"/> 中度 <input type="checkbox"/> 高度		
<u>工作場所出入是否未有相關管制措施</u>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 肢體 <input type="checkbox"/> 性騷擾 <input type="checkbox"/> 言語 <input type="checkbox"/> 心理	<input type="checkbox"/> 可能 <input type="checkbox"/> 不太可能 <input type="checkbox"/> 極不可能	<input type="checkbox"/> 輕度傷害 <input type="checkbox"/> 中度傷害 <input type="checkbox"/> 嚴重傷害	<input type="checkbox"/> 低度 <input type="checkbox"/> 中度 <input type="checkbox"/> 高度		

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暴力、言語暴力、心理暴力及性騷擾，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。

附件三 輔仁大學執行職務遭受不法侵害預防之作業場所環境檢點紀錄表

3-1 「物理環境」方面【範例】

單位/處所: _____ 作業內容: _____ 檢點日期: _____

<u>環境相關因子</u>	<u>現況描述 (含現有措施)</u>	<u>應增加或改善之措施</u>	<u>建議可採行之措施</u>
<u>噪音</u>			<u>保持最低限噪音（宜控制於60分貝以下），避免刺激員工、訪客之情緒或形成緊張態勢</u>
<u>照明</u>			<u>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。</u>
<u>溫度</u>			<u>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。</u>
<u>濕度</u>			
<u>通風狀況</u>			
<u>建築結構</u>			<u>維護物理結構及設備之安全。</u>
<u>相關使用之設備</u>			

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：_____ □人事/總務部門人員：_____

□該單位/處所之勞工代表：_____

輔仁大學執行職務遭受不法侵害預防之作業場所環境檢點紀錄表

3-2 「工作場所設計」方面【範例】

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
<u>通道(公共通道、接待區、員工區域或員工停車場等區域)</u>			<ul style="list-style-type: none"> ◇ <u>盡量減少對外通道分歧。</u> ◇ <u>員工識別證、加設密碼鎖與門禁、訪客登記等措施，避免未獲授權之人擅自進出。</u> ◇ <u>未使用門予以上鎖，防止加害人進入及藏匿，惟應符合消防法規。</u> ◇ <u>員工停車場應盡量緊鄰工作場所。</u> ◇ <u>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。</u>
<u>工作空間</u>			<ul style="list-style-type: none"> ◇ <u>應設置安全區域並建立緊急疏散程序。</u> ◇ <u>工作空間內宜有兩個出口。</u> ◇ <u>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。</u> ◇ <u>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。</u> ◇ <u>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。</u> ◇ <u>工作場所內之損壞物品，如燒壞的燈具及破窗，應及時修理。</u>
<u>服務櫃台</u>			<ul style="list-style-type: none"> ◇ <u>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。</u> ◇ <u>安裝靜音式警報系統並與警政單位連線。</u>
<u>高風險位置</u>			<ul style="list-style-type: none"> ◇ <u>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。</u> ◇ <u>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。</u> ◇ <u>為避免警報系統激怒加害者，宜使用靜音式警報系統。</u>

檢點人員: _____ 單位主管: _____
 職業安全衛生人員: _____ 人事/總務部門人員: _____
 該單位/處所之勞工代表: _____

附件四 輔仁大學執行職務遭受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【範例】

4-1 「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 ◇提供員工自我防衛工具 ◇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 ◇提供員工自我防衛工具
需在不同作業場所移動				◇配置保全人員 ◇明確規定移動流程
同仁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：

人事/總務部門人員：

該單位/處所之勞工代表：

輔仁大學執行職務遭受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【範例】

4-2「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			◇排班應取得員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			◇允許適度的員工自治，保有充分時間對話、分享資訊及解決問題。 ◇於職場提供員工社交活動或推動員工協助方案，並鼓勵同仁參與。 ◇針對教職員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，並有效預防職場暴力。

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：

人事/總務部門人員：

該單位/處所之勞工代表：

附件五 執行職務遭受不法侵害行為自主檢核表—主管層級

職場不法侵害行為自主檢核項目

- 持續地在工作上吹毛求疵，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同仁的貢獻或努力，也持續地否定部屬的存在與價值。
- 總是試圖貶抑同仁個人、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，對其特別苛刻，用各種小動作或方式欺負同仁。
- 以各種方式鼓動同事孤立同仁、不讓其參與重要事務或社交活動，將其邊緣化，忽視、打壓排擠等。
- 在他人面前輕視或貶抑同仁。
- 在私下或他人面前對同仁咆哮、羞辱或威脅。
- 給同仁過重的工作，或要其大材小用去做無聊的瑣事，甚至完全不給同仁任何事做。
- 剽竊同仁的工作成果或聲望。
- 讓同仁的責任增加卻降低其權力或地位。
- 無正當理由不准同仁請假。
- 不准同仁接受必要的訓練，導致其工作績效不佳。
- 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。
- 突然縮短交件期限，或故意不通知同仁工作時限，害其誤了時限而遭到處分。
- 將同仁所說或做的都加以扭曲與誤解。
- 用不是理由的理由且未經調查而對同仁犯下的輕微錯誤給予過當處罰。
- 在未犯錯的情形下要求同仁離職或退休。
- 不斷要求同仁處理非公務之私事，同仁如拒絕則遭處罰。
- 已閱讀上述檢核項目，以上皆無。

註：若所列舉之行為勾選愈多，宜注意調整對同仁之態度。

單位： 級職： 姓名：

附件六 輔仁大學執行職務遭受不法侵害通報及處理表

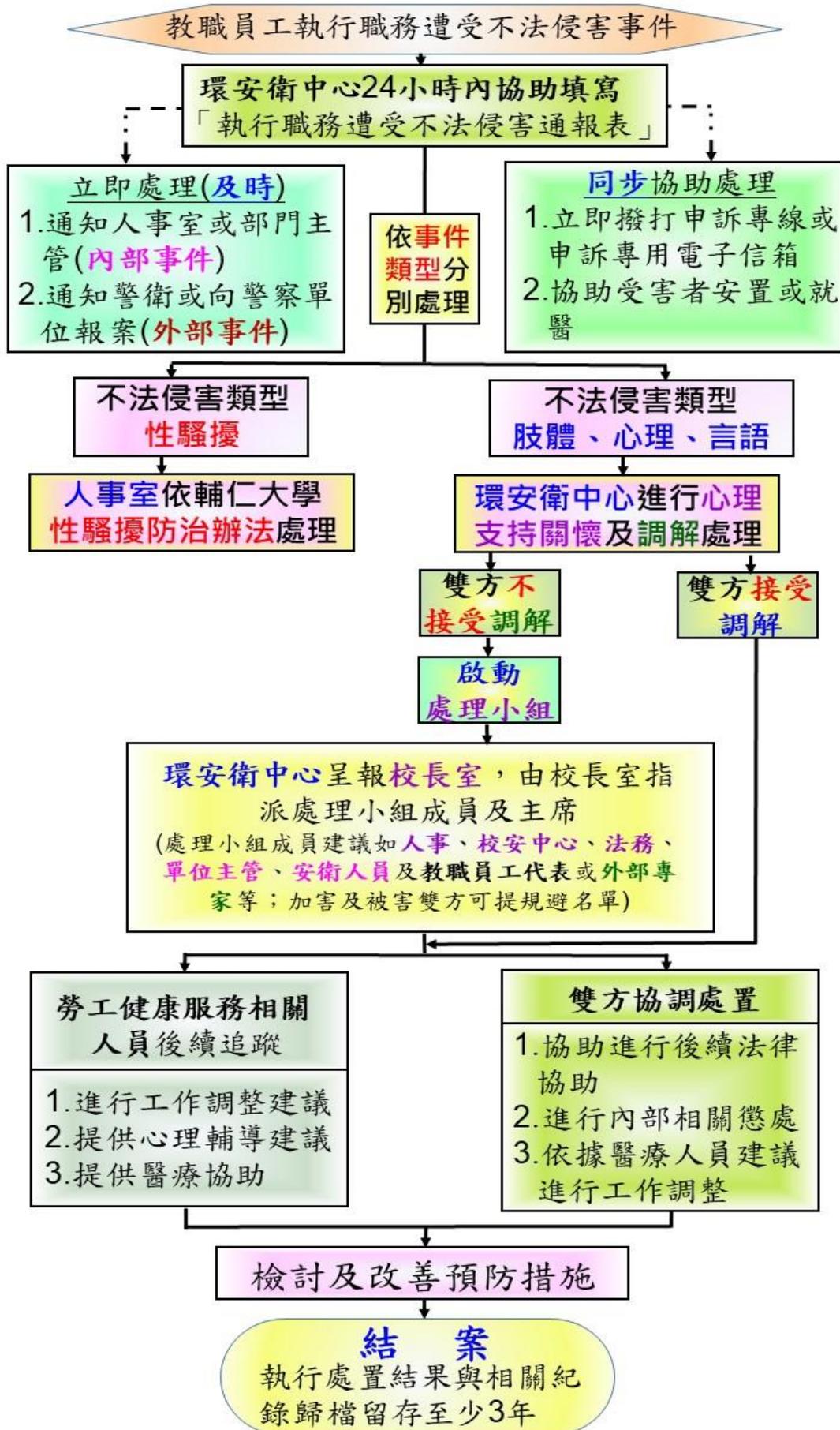
<u>通報內容</u>	
<u>發生日期</u> ：_____ <u>時間</u> ：_____	<u>發生地點</u> ：_____
<u>受害者</u>	<u>加害者</u>
<u>姓名或特徵</u> ：_____	<u>姓名或特徵</u> ：_____
<u>性別</u> ： <input type="checkbox"/> 男 <input type="checkbox"/> 女	<u>性別</u> ： <input type="checkbox"/> 男 <input type="checkbox"/> 女
<input type="checkbox"/> 外部人員	<input type="checkbox"/> 外部人員
<input type="checkbox"/> 內部人員(所屬單位：_____)	<input type="checkbox"/> 內部人員(所屬單位：_____)
<u>受害者及加害者關係</u> ：_____	<u>發生原因及過程</u> ：_____
<u>不法侵害類型</u> ： <input type="checkbox"/> 肢體暴力 <input type="checkbox"/> 言語暴力 <input type="checkbox"/> 心理暴力 <input type="checkbox"/> 性騷擾 <input type="checkbox"/> 其他：_____	<u>造成傷害</u> ： <input type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> 有 (請填下述內容) 1. <u>傷害者</u> ： <input type="checkbox"/> 受害者 <input type="checkbox"/> 加害者 <input type="checkbox"/> 其他 2. <u>傷害程度</u> ：_____ <u>目擊者</u> ： <input type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> 有 (請填姓名)_____

通報人：_____ 通報日期/時間：_____

<u>處置情形</u>	
<u>受理日期</u> ：_____ <u>時間</u> ：_____	<u>受理日期</u> ：_____ <u>時間</u> ：_____
<u>參與調查或處理人員</u> ： <input type="checkbox"/> 外部人員(請敘明，如警政人員) <input type="checkbox"/> 內部人員(請敘明，如保全、人事等)	<u>傷害者需醫療處置否</u> ： <input type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 是 <u>事發後雙方調解否</u> ： <input type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 是
<u>受害者說明發生經過與暴力原因</u> ：(請敘明，可舉證相關事證) <u>加害者說明發生經過與暴力原因</u> ：(請敘明，可舉證相關事證) <u>目擊者說明發生經過與暴力原因</u> ：(請敘明，可舉證相關事證) <u>調查結果</u> ：(請敘明，可舉證相關事證)	
<u>受害者安置情形</u>	<u>加害者懲處情形</u>
<input type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> 醫療協助 <input type="checkbox"/> 心理諮商 <input type="checkbox"/> 同儕輔導 <input type="checkbox"/> 調整職務 <input type="checkbox"/> 休假 <input type="checkbox"/> 法律協助 <input type="checkbox"/> 其他：_____	<u>外部人員</u> ： <input type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> 送警法辦 <u>內部人員</u> ： <input type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> 調整職務 <input type="checkbox"/> 送警法辦 <input type="checkbox"/> 其他_____
<u>向受害者說明事件處理結果否</u> ： <input type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 是 (請註明日期) <u>未來改善措施</u> ：_____	

處理者：_____ 審核者：_____ 審核時間：_____

附件七 輔仁大學執行職務遭受不法侵害事件處理流程圖



附件八 輔仁大學執行職務遭受不法侵害預防措施查核及評估表

單位/部門:

檢核/評估日期: 年 月 日

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

□評估人員:

□單位主管:

第二案

提案單位：環安衛中心

案由：審議 111 年度輔仁大學實驗場所查核計畫

說明：

1. 依據教育部實驗室環保安全衛生規定及實施安全衛生自主管理，每年須進行全校實驗室、試驗室及實習工場進行安全衛生項目巡查。
2. 實施時間：111 年 6 月至 111 年 12 月分兩階段
 - (1)實驗室線上填寫自評表：111 年 6 月 15 日至 7 月 15 日止
 - (2)現場查核：111 年 8 月 1 日至 111 年 12 月 31 日止
3. 須進行現場查核之實驗室規則如下：(1)存有毒化物之實驗室、(2)BSL-2 等級以上實驗室、ABSL-2 等級以上實驗室、RG2 微生物保存場所、(3)申請 BSL-1 等級鑑定實驗室、(4)前一年度未執行現場查核實驗室、(5)前一年度現場查核結果等第為第 3 許多不合規定項目及第 4 需複查者、(6)前一年度改善報告未於規定時間內繳交且催繳 2 次以上者者
4. 前一年度現場查核結果優良實驗室，且非前項條列規則者，則可二年執行 1 次現場查核。
5. 需複查之實驗室，將在委員會上明確標示出實驗室和負責老師名稱。
6. 查核後依現況要求限期改善複查及書面回覆，若實驗室經持續通知仍未改善，則提請環安衛委員會議審議懲處。
7. 依據輔仁大學實驗室管理辦法第 27 條第 4 項規定，實驗室安全性查核結果，於改善期限屆期後，每週再通知一次(以兩次為限)，若再未改善正式函知系所及實驗室負責人，限其於 1 個月內改善，如未改善則暫停實驗運作，並提送最近一次之環境保護暨安全衛生委員會，期間如完成改善得解除暫停。若仍未改善，得進行以下之處分：
 - (1)接受 3 小時安全衛生教育訓練，以加強實驗室安全衛生觀念，費用自付。
 - (2)不得申請當年度之環安衛特別預算補助。
 - (3)通報研發處，於實驗室未改善缺失前，不通過其申請研發獎勵案等措施。
 - (4)執行關閉實驗室。

決議：照案通過，依計畫內容執行 111 年度實驗場所查核工作。

111 年度輔仁大學實驗場所查核計畫

- 1.實施依據：依據職業安全衛生法第 5 條、第 23 條規定及教育部實驗室環保安全衛生規定實施安全衛生自主管理，每年須進行全校實驗室、試驗室及實習工場進行安全衛生項目巡查。
- 2.實施目的：經由年度實驗室自我查核及環安衛中心現場查核，可及早發現問題，減少風險及災害發生。
- 3.實施時間：111 年 6 月至 111 年 12 月分兩階段：
 - (1)實驗室線上填寫自評表：111 年 6 月 15 日至 7 月 15 日止
 - (2)現場查核：111 年 8 月 1 日至 111 年 12 月 31 日止
- 4.執行方式：
 - (1)發文各系要求所有實驗室完成線上自我查核。針對須執行現場查核之實驗室，環安衛中心將於查核一週前以電子郵件聯絡受檢系所，並派一名主管及一名技士前往查核。
 - (2)若有生物性實驗室欲申請安全等級鑑定，與查核計畫同步進行。
 - (3)須進行現場查核之實驗室規則如下：
 - A.存有毒化物之實驗室
 - B.BSL-2 等級以上實驗室、ABSL-2 等級以上實驗室、RG2 微生物保存場所
 - C.申請 BSL-1 等級鑑定實驗室
 - D.前一年度未執行現場查核實驗室
 - E.前一年度現場查核結果等第為第 3 許多不合規定項目及第 4 需複查者
 - F.前一年度改善報告未於規定時間內繳交且催繳 2 次以上者
 - (4)前一年度現場查核結果優良實驗室，且非前項條列規則者，則可二年執行 1 次現場查核。
 - (5)需複查之實驗室，將在委員會上明確標示出實驗室和負責老師名稱。
 - (6)查核後依現況要求限期改善複查及書面回覆，若實驗室經持續通知仍未改善，則提請環安衛委員會議審議懲處。
 - (7)依據輔仁大學實驗室管理辦法第 27 條第 4 項規定，實驗室安全性查核結果，於改善期限屆期後，每週再通知一次(以兩次為限)，若再未改善正式函知系所及實驗室負責人，限其於 1 個月內改善，如未改善則暫停實驗運作，並提送最近一次之環境保護暨安全衛生委員會，期間如完成改善得解除暫停。若仍未改善，得進行以下之處分：
 - A.接受 3 小時安全衛生教育訓練，以加強實驗室安全衛生觀念，費用自付。
 - B.不得申請當年度之環安衛特別預算補助。
 - C.通報研發處，於實驗室未改善缺失前，不通過其申請研發獎勵案等措施。
 - D.執行關閉實驗室。
- 5.聯絡人/電話：張銘惠技士(29053963)，e-mail：083746@mail.fju.edu.tw

6. 查核規劃

系所單位	線上自評(月份)	現場查核(月份)					改善報告回覆		
		6月-7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月
化學系	*	*	*	*	*	*	*		
物理系	*		*	*	*	*	*	*	
生科系	*		*	*	*	*	*	*	
電機系	*	*	*	*	*	*	*		
資工系	*	*	*	*	*	*	*		
創客中心	*								
食科系	*			*	*	*	*	*	*
營養系	*		*	*	*	*	*	*	
餐旅系	*	*	*	*	*	*			
織品系	*	*	*	*	*	*	*		
醫學院	*		*	*	*	*	*	*	
生醫藥學所	*		*	*	*	*	*	*	
呼治系	*								
醫學系	*				*	*	*	*	*
公衛系	*				*	*	*	*	*
應美系	*								
創意設計中心	*								
實驗動物中心	*				*	*	*	*	*