

# 112學年度環境保護暨安全衛生委員會第3次會議紀錄

時間：113年4月30日（星期二）12：20

地點：于斌樓三樓第一會議室

主持人：賴行政副校長振南

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、副學務長(趙家佳代理)、醫學院葉院長炳強(林瑜雯代理)、理工學院王院長元凱(李嘉雯代理)、民生學院郭院長孟怡、織品學院何院長兆華(張家綺代理)、藝術學院徐院長玫玲(林倩玟代理)、環境保護安全衛生中心文主任上賢、宿舍服務中心謝主任鎮偉(鄭佩玉代理)、傳播學院陳院長春富(游易霖代理)、教師代表陳君愷老師(歷史學系)、教師代表陳國珍老師(應用美術學系)(請假)、教師代表游易霖老師(廣告傳播學系)、勞工健康服務護士王嘉雯女士、職員代表張鴻安先生(宿舍服務中心綜合行政組)、職員代表陳元先生(總務處)(請假)、職員代表陳志源先生(中國文學系)、職員代表盧宗榮先生(心理學系)(請假)、學生代表吳珮玟(社會學系)(楊竣麟代理)

列席人員：環安衛中心王亮傑組長、環安衛中心傅靜平專員、學生代表李昀築(進修部日文系)(請假)、人事室林彥廷主任(初聲弘、李心儀代理)、軍訓室林自強主任、法務室許苑主任、化學系蔡雅涵書記

會前禱：略。

壹、主席致詞：略。

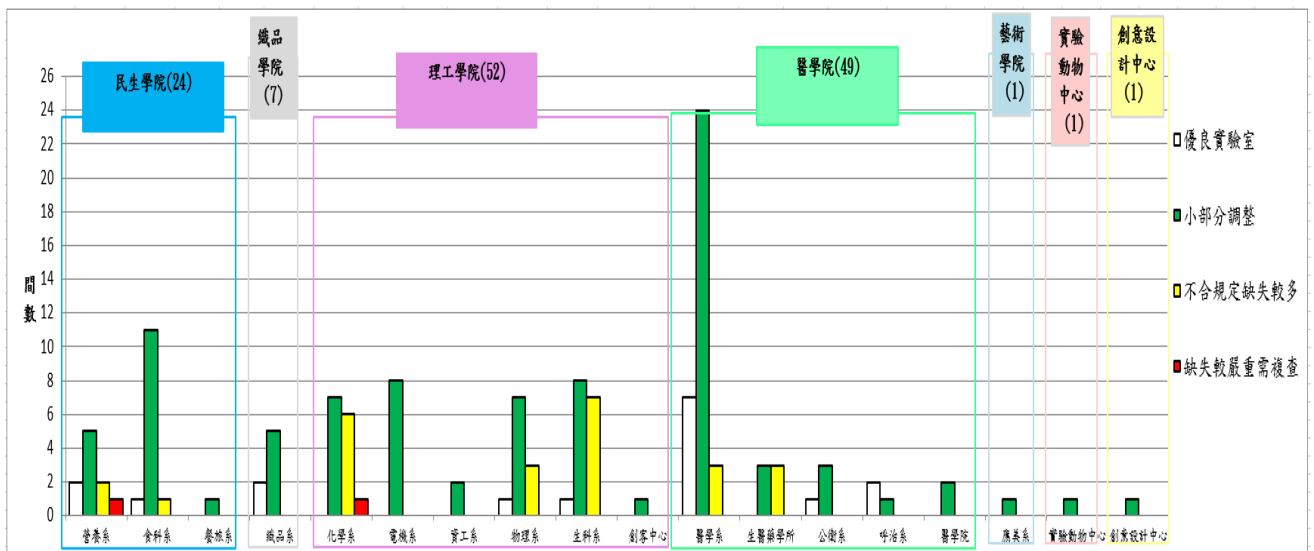
貳、確認上次會議紀錄及待辦事項執行狀況：

通過

參、相關業務報告與決議事項：

一、執行112年度實驗室安全衛生檢查之後續追蹤改善

1. 112年8月21日至113年1月9日完成 135 間實驗室現場查核。
2. 複查實驗室 2 間：
  - (1)營養系 NF472吳文勉老師(11/23完成複查)
  - (2)化學系 CH304陳建盛老師(12/14完成複查)
3. 查核報告發送並持續追蹤，135 間實驗室已完成改善報告回覆。



## 二、112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113年1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113年1月15日發送輔校環字第1130001223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 36 點)皆低於標準濃度。  
篩選比較如下：(其餘19點結果皆低於儀器偵測極限)

項目	場所	108上 檢測濃度 ppm	108下 檢測濃度 ppm	109上 檢測濃度 ppm	109下 檢測濃度 ppm	110上 檢測濃度 ppm	110下 檢測濃度 ppm	111上 檢測濃度 ppm	111下 檢測濃度 ppm	112上 檢測濃度 ppm	112下 檢測濃度 ppm	標準濃度 ppm
錳	CH231	-	-	-	-	-	-	0.00138 (個人)	N.D. (個人)	N.D. (個人)	-	0.1 mg/m <sup>3</sup>
	CH301	-	-	-	-	-	0.376 (個人)	N.D. (個人)	-	-	-	-
	EP310	1.85	1.05	-	-	N.D. (個人)	-	-	-	-	-	200
	EP403	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.278 (個人)	-
	MD723	-	-	-	-	-	N.D. (個人)	-	-	-	-	-
甲醇	CH2118	-	-	0.249	-	-	-	-	-	-	-	-
	CH301	-	-	-	-	0.253 (個人)	-	-	-	-	-	100
甲苯	CH306	-	-	-	-	1.07 (個人)	-	-	-	-	-	400
	CH110	-	-	0.0167	-	-	-	N.D. (個人)	-	-	-	-
硫酸	CH208	-	-	-	-	-	-	-	-	0.0138 (個人)	N.D. (個人)	1mg/m <sup>3</sup>
	CH231	N.D. (個人)	N.D. (個人)	0.0161 (個人)	0.0231 (個人)	-	N.D. (個人)	-	-	-	-	-
	MD738	-	-	0.0159	-	N.D.	-	-	N.D.	-	-	-

項目	場所	108上 檢測濃度 ppm	108下 檢測濃度 ppm	109上 檢測濃度 ppm	109下 檢測濃度 ppm	110上 檢測濃度 ppm	110下 檢測濃度 ppm	111上 檢測濃度 ppm	111下 檢測濃度 ppm	112上 檢測濃度 ppm	112下 檢測濃度 ppm	標準濃度 ppm
正己烷	EP303	-	-	-	-	-	-	-	-	0.563 (個人)	-	-
	EP309	-	-	-	-	-	-	-	-	-	N.D. (個人)	0.148 (個人)
	CH107	N.D.	0.29	-	0.195	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.
	CH110	-	0.20	-	-	-	-	N.D. (個人)	-	-	-	-
	CH306	2.49 (個人)	N.D.	-	0.643 (個人)	0.560 (個人)	N.D. (個人)	N.D. (個人)	N.D. (個人)	N.D. (個人)	N.D. (個人)	50
	CH321	-	-	-	-	-	-	-	0.3940 (個人)	-	-	-
	CH2118	N.D.	0.16	-	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.
	CH208	-	-	-	-	-	0.146 (個人)	N.D. (個人)	N.D. (個人)	N.D. (個人)	N.D. (個人)	N.D. (個人)
	CH210	-	-	0.176	-	-	-	-	-	-	-	-
	CH319	-	-	0.525 (個人)	-	-	-	-	-	-	-	N.D. (個人)
四氯乙烯	CH301	-	-	N.D. (個人)	5.09 (個人)	-	-	-	-	-	-	200
	CH306	-	-	-	0.368	-	-	-	-	-	-	-

項目	場所	108上 檢測濃度 ppm	108下 檢測濃度 ppm	109上 檢測濃度 ppm	109下 檢測濃度 ppm	110上 檢測濃度 ppm	110下 檢測濃度 ppm	111上 檢測濃度 ppm	111下 檢測濃度 ppm	112上 檢測濃度 ppm	112下 檢測濃度 ppm	標準濃度 ppm
乙醚	CH303	-	-	1.49 (個人)	N.D. (個人)	-	-	-	-	-	-	-
	CH301	-	-	-	0.795 (個人)	-	-	-	N.D. (個人)	-	-	-
二氯甲烷	CH301	-	-	-	-	-	-	0.535 (個人)	-	1.07 (個人)	-	50
	CH305	-	-	-	-	-	-	3.0700 (個人)	-	-	-	-
	EP306	-	-	-	-	-	2.12 (個人)	-	-	-	-	-
	EP310	3.28	N.D.	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	MD343	0.89 (個人)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
甲醚	LS102	-	-	-	-	-	-	-	0.715 (個人)	2.72 (個人)	-	-
	MD484	0.13 (個人)	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	-	1
	MD607	-	-	-	-	0.0415 (個人)	N.D. (個人)	N.D. (個人)	N.D. (個人)	N.D. (個人)	N.D. (個人)	-
異丙醇	CH301	-	-	-	-	-	-	0.328 (個人)	-	-	-	400
	CH305	-	-	-	-	0.440	-	-	-	-	-	-
MD744	-	-	0.5	0.291 (個人)	N.D. (個人)	-	-	-	-	-	-	-

項目	場所	108上 檢測濃度 ppm	108下 檢測濃度 ppm	109上 檢測濃度 ppm	109下 檢測濃度 ppm	110上 檢測濃度 ppm	110下 檢測濃度 ppm	111上 檢測濃度 ppm	111下 檢測濃度 ppm	112上 檢測濃度 ppm	112下 檢測濃度 ppm	標準濃度 ppm
丙酮	CH305	-	-	-	-	0.315 (個人)	-	-	-	-	0.315 (個人)	200
	CH317	-	-	-	-	-	0.312 (個人)	0.3060 (個人)	2.19 (個人)	-	-	-
	CH304	-	-	1.45 (個人)	N.D. (個人)	-	-	N.D. (個人)	-	-	-	-
	CH234	-	-	-	-	-	1.69 (個人)	-	-	-	-	-
	CH307	-	-	-	-	-	1.16 (個人)	-	-	N.D. (個人)	-	-
	CH302	-	-	-	-	-	-	0.2780 (個人)	N.D. (個人)	-	-	-
	CH110	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	23.9 (學生 課餘人 排氣)
	EP403	-	-	-	-	-	-	-	0.301 (個人)	N.D. (個人)	-	-
	LS102	-	-	-	-	-	-	-	-	N.D. (個人)	0.335 (個人)	-
	LS202	-	-	-	-	0.423 (個人)	-	-	-	-	-	-
鹽酸 氫氧化鈉	CH105	-	-	0.0597	-	-	-	-	-	-	-	7.5mg/m <sup>3</sup>
	CH210	-	0.003	-	-	-	-	-	-	-	-	2mg/m <sup>3</sup>

### 三、辦理毒性及關注化學物質緊急應變及防護衣穿戴教育訓練

1. 實施目的：藉由無預警測試定期執行模擬演練，使校內各系所實驗於意外事故發生時，能採取快速有效的緊急應變處理措施，即時統籌行政支援力量投入救援工作，防止或減輕事故對教職員工生及環境的危害，使災害損失減低至最小並及早完成善後復原工作。
2. 參加人員：本校48間使用毒化物實驗室各派2員參加、單位安全衛生管理人。
3. 訓練時間：113年3月6日(三) 12:30-14:30。
4. 地點：于斌樓谷欣廳。
5. 應到103人、實到94人、報到率91.2%。

### 四、辦理實驗室負責人安全衛生教育訓練

1. 活動目的：
  - (1) 依據本校106學年度第1次環安衛委員會決議事項辦理。
  - (2) 實驗室負責人與單位主管有知其轄下實驗室內安全衛生範疇之責任與義務，該

訓練每年辦理1小時，請中心呈現校園及實驗室內常見之事故及意外，宣導並提醒各負責老師和單位主管有其警覺性並規畫應有之作為。

- 2.訓練主題：實驗室負責人的責任。
- 3.參加人員：本校199間實驗室負責人及系所助教。
- 4.訓練時間：113年3月13日(三) 12:30-13:30。
- 5.地點：于斌樓谷欣廳。
- 6.報名94人，參加83人，報到率88.3%。

#### 五、辦理新進人員一般安全衛生教育訓練(第三場，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：113年3月14日(四)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.應到39人、實到38人、報到率97%。

#### 六、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(113.1~113.3)

- 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：1.職業安全衛生數位學習平臺、2. e 等公務園學習平臺。
- 4.完成人數：教職員14人、專任研究助理5人，共19人。
- 5.到職3個月未完成者尚有47人，持續提醒盡速完成。

#### 七、113年1月至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23條規定辦理。
- 2.啟用實驗室：無
- 3.停用實驗室：
  - (1)公衛系 DG322氣相層析質譜儀/原子吸光儀室(劉希平老師)
    - 不再進行實驗操作

#### 八、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113年1月25日派員至本校稽查，稽查項目如下：
  - (1)到校執行實驗室危險易燃物專案計畫，對實驗室危險易燃化學品進行稽查，確認危害物質清單、化學品標示、安全資料表內容、自動檢查表紀錄等。(抽查醫學系 MD607實驗室)
  - (2)檢視校內實驗室新進人員教育訓練紀錄。

(3)檢視校內職業安全衛生人員設置與回訓紀錄。

(4)檢視校執行職務遭受不法侵害預防計畫及執行記錄。

2. 本次檢查被開立缺失如下，需於文到三個月內改善(3月4日發文)：

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，未採取適當配置作業場所暴力預防措施並作成執行紀錄。須依最新頒布指引進行修正，加入跟蹤騷擾法內容及行政管制措施附表。

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02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： 二、適當配置作業場所。	已依最新頒布指引進行修正，加入跟蹤騷擾法內容及行政管制措施附表。待113年4月30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。

九、申請一般安全衛生教育訓練認證課程。(113.1~113.3)

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
112學年度職場健康促進教育訓練講座：第八場 職場不法侵害預防-危害辨識	環安衛中心	1
112學年度急救人員回訓課程	環安衛中心	3
112學年度毒性及關注化學物質緊急應變及防護衣穿戴教育訓練	環安衛中心	2
實驗室負責人(PI)安全衛生教育訓練-實驗室負責人的責任	環安衛中心	1
菸害防制專題講座-菸之危害「擁抱青春 拒絕菸害」	學生事務處衛生保健組	1

十、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)112學年大專校院校園學習與職業安全衛生管理北區自主互助聯盟第一次會員大會暨校園職業安全衛生現場查核實務研習營開訓典禮(北區自主互助聯盟)

(2)北區自主互助聯盟校園職業安全衛生現場查核實務研習營<法規、火災爆炸、機械>、<墜落、感電、承攬管理>、<健康管理、危害性化學品>共三場次(北區自主互助聯盟)

## 2. 毒性及關注化學物質

- (1) 食安風險化學物質教育宣導暨化學物質管理及毒化災防圖資系統推廣說明會(新北市政府環保局)

## 3. 室內空氣品質

- (1) 室內空氣品質標章制度及可視化地圖說明會(環境部)

## 十一、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. 113年1月至3月辦理共19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。
  - (2) 施工人員使用不合格合梯。
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，及要求回覆改善報告。
7. 廠商已修正並回覆改善報告。

## 十二、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. 113年3月4日召開會議，共22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、須配合實施事項、其他協調事項、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，若未完成危害告知即同意施工，則同意單位自行負責。
  - (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) 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。

- (6)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。
- (7)工程有使用高空工作車者，廠商須提供操作人員完成特殊作業安全衛生教育訓練證明。
- (8)使用堆高機須提供堆高機操作人員合格證。
- (9)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。
- (10)如需使用 A 字梯，請使用合格有固定繫材之合梯，底部需有防滑絕緣套，禁止使用木梯，且人員須戴安全帽。
- (11)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。

### 十三、發生事故與處理狀況(含虛驚事件)

- 113年1月至3月通報虛驚0件、事故1件。

1. 113年1月31日(三)約11點30分左右，倬章樓1樓運動傷害防護室外走道，學生進行清掃將物品搬出交互堆放在走道上，前方未放置警告標示，也未將走道燈光打開，導致醫學系主任經過時跌倒造成左手肘脫臼骨折。發生當下未有學生和同仁關心協助，由其自行就醫。

(1)事故直接原因：跌倒致左手肘骨折脫臼。

(2)事故間接原因：學生清掃於走道堆放物品，未放警告標示且未開走道燈致照明不足。

(3)事故基本原因：走道堆放雜物致主要通道小於1公尺，且未開燈照明不足，使人員跨越物品不慎跌倒。

(4)分析與防範對策：再教育清除危險因素、擬定工作前計畫、實施工作教導及安全訓練。

(5)環安衛中心於3月4日收到提交之事故報告表，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。並通報總務處和體育室協助，其回覆計改善措施如下：

a.運動傷害防護室未來進行清掃作業皆會於走道兩側放置警示標語，並將物品放在同側確保走道留有1公尺通道，並打開照明。

b.總務處電工已與運動傷害防護室同仁現勘，已擇定適合加裝照明感應裝置之位置。

### 十四、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。

## 十五、飲用水中大腸桿菌群與總菌落數檢驗

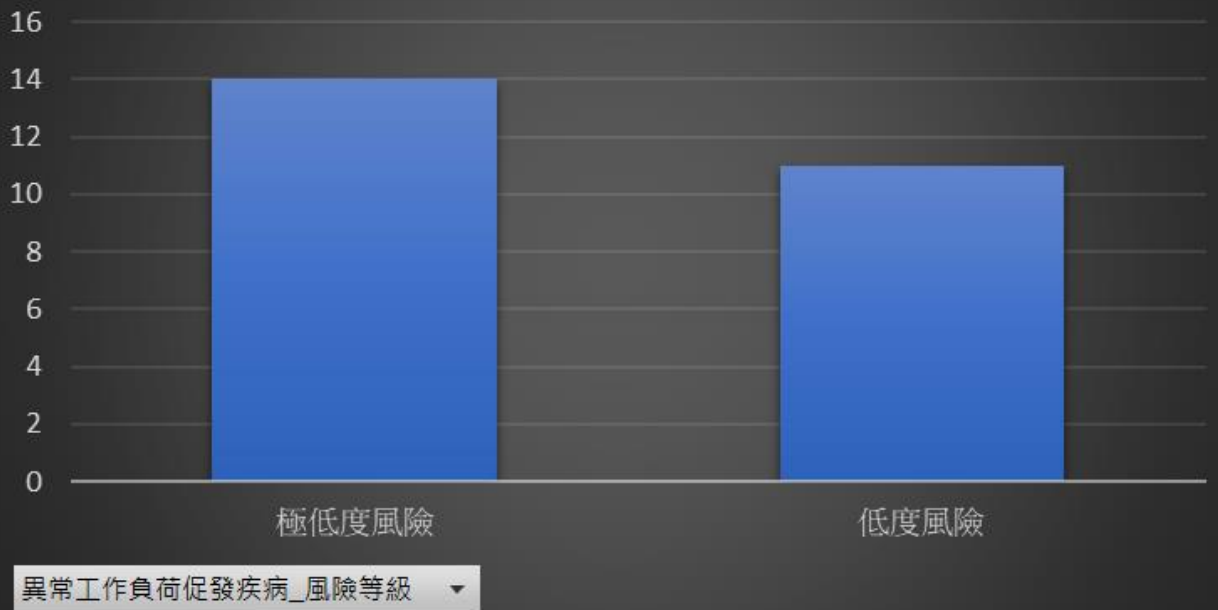
- 1.依據環保署飲用水連續供水固定設備使用及維護管理辦法第八條之規定，須於每季採集 1/8 台飲水機樣水，委由合格認證檢驗機構檢測，本校優於法規每季採集 1/4 台飲水機樣水，水質檢測紀錄應保存二年，以備主管機關查核。
- 2.「飲用水連續供水固定設備使用及維護管理辦法」已修訂僅需檢測大腸桿菌群(需小於 6CFU/100mL)，本校另檢測總菌落數數值僅供清潔參考。
- 3.112學年度第三季(113年3月22日)檢驗之86台飲水機大腸桿菌群都符合標準。其中有 1 台飲水機(國璽樓 MD847內)，總菌落數檢驗值較高，請廠商加強消毒放水，並請負責人員加強清洗。
- 4.處理後於113年4月9日再次請檢測公司採水檢驗，複檢飲水之總菌落數已符合標準，本季檢驗結果已於113年4月18日發函全校各單位公告週知(文號:輔校環字第 1130007631號)，並將檢測報告張貼於各飲水機旁。
- 5.環安衛中心檢測本季86台飲用水之導電度皆正常。

## 十六、輔大醫院勞工健康服務醫生至校執行臨校健康服務

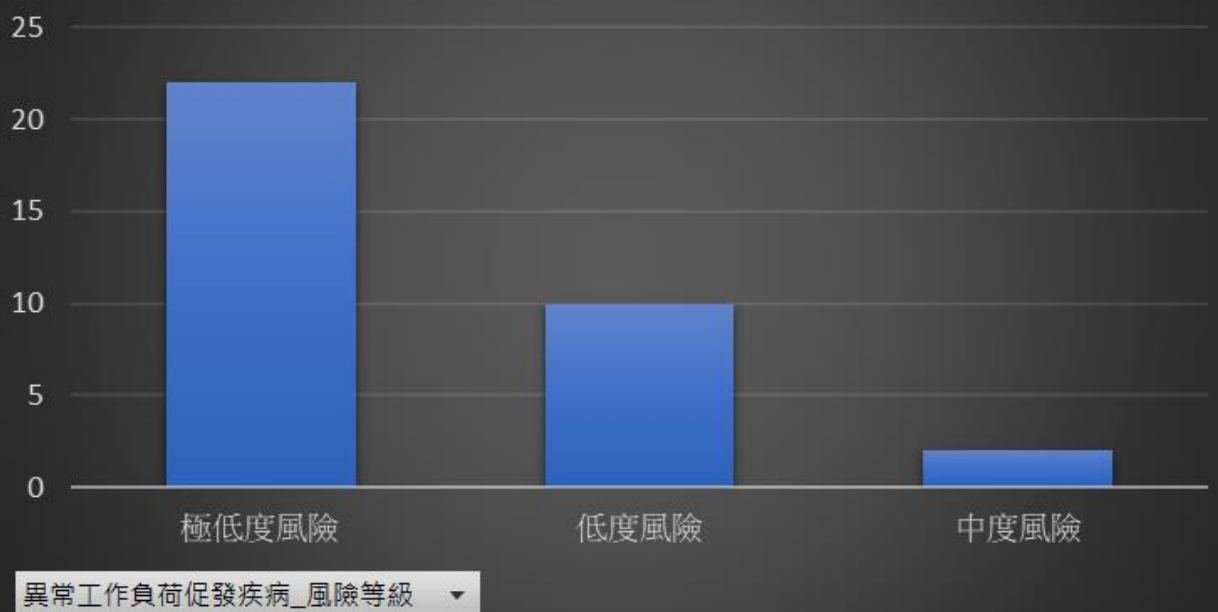
- 1.依據勞工健康保護規則規定辦理，目的為維護本校教職員工之身體健康。
- 2.113年1月至3月共執行6場第3類事業臨校健康服務、1場第2類事業臨校健康服務。
- 3.第3類事業單位執行內容如下：針對法律學院、織品服裝學院、學務處、進修部、醫學院、使命單位、校本部，執行健康檢查分析、結果異常之追蹤管理、健康諮詢、健康指導。
- 4.第三類事業各單位健檢分析：
  - (1)教職員工健康概況報告：大部分教職員工集中低度風險、中度風險。但仍有少數健康檢查報告顯示一些職員存在代謝症候群和其他與工作壓力相關的生理反應屬於高度風險，落於校本部的教職員中。
  - (2)建議和改進措施：
    - a.建議增加彈性工時和休息時間，以減輕工作壓力。
    - b.鼓勵教職員工多參加健康促進活動提高身體活動水平。
    - c.環安衛中心也逐步提供中度、高度危險者的衛教指導。



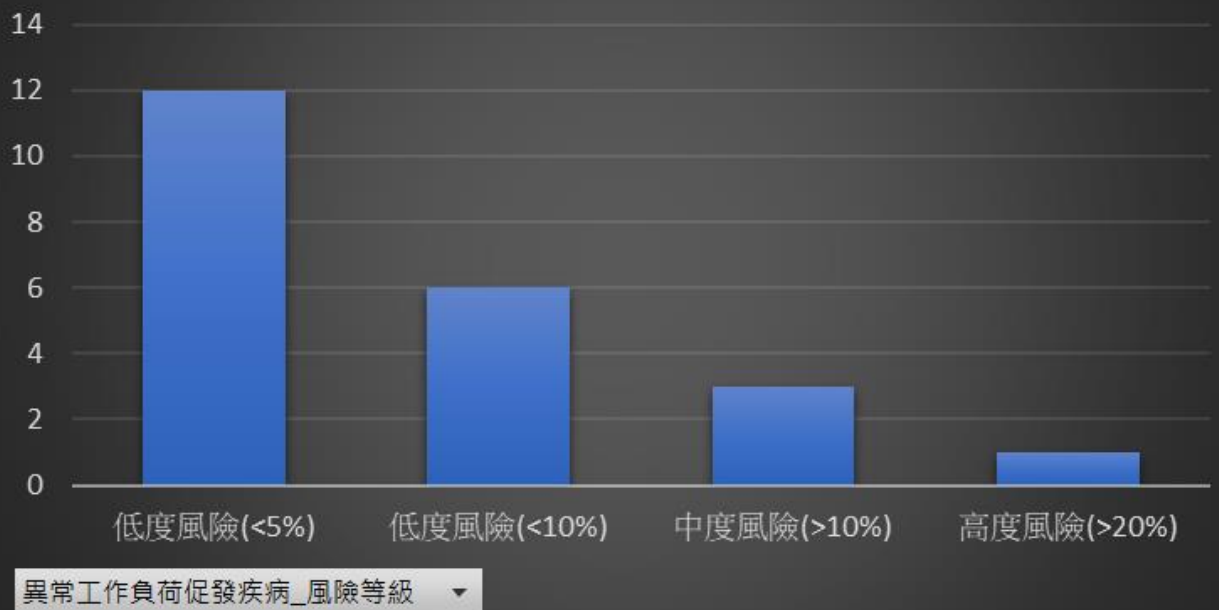
### 法律學院(N=25)



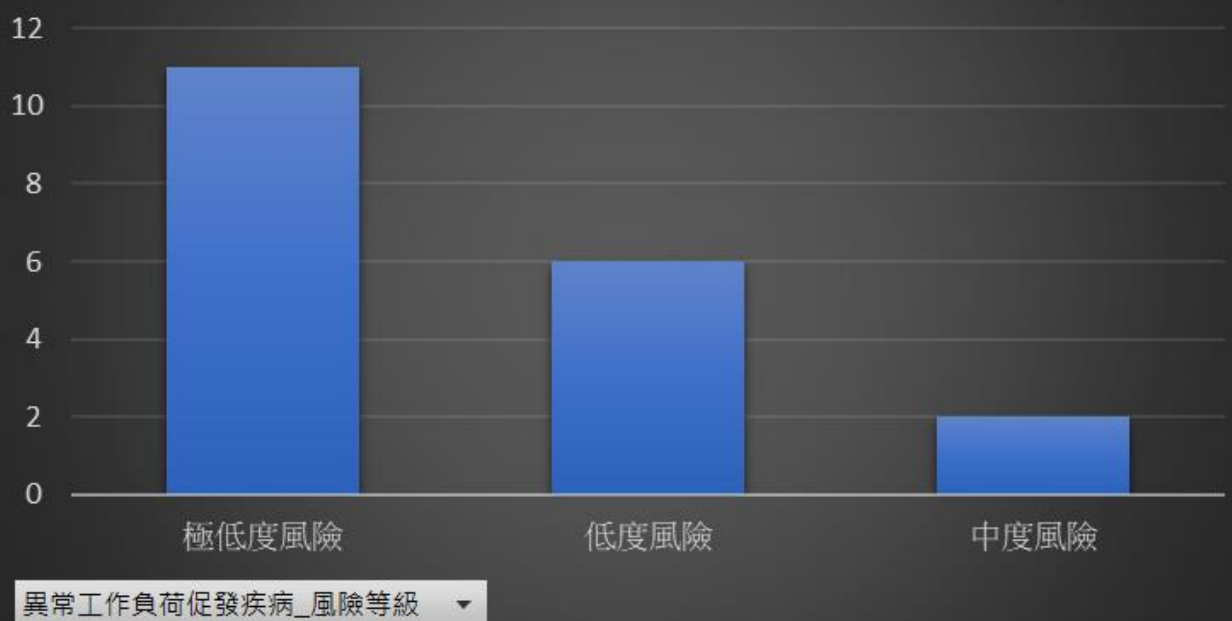
### 織品服裝學院(N=34)

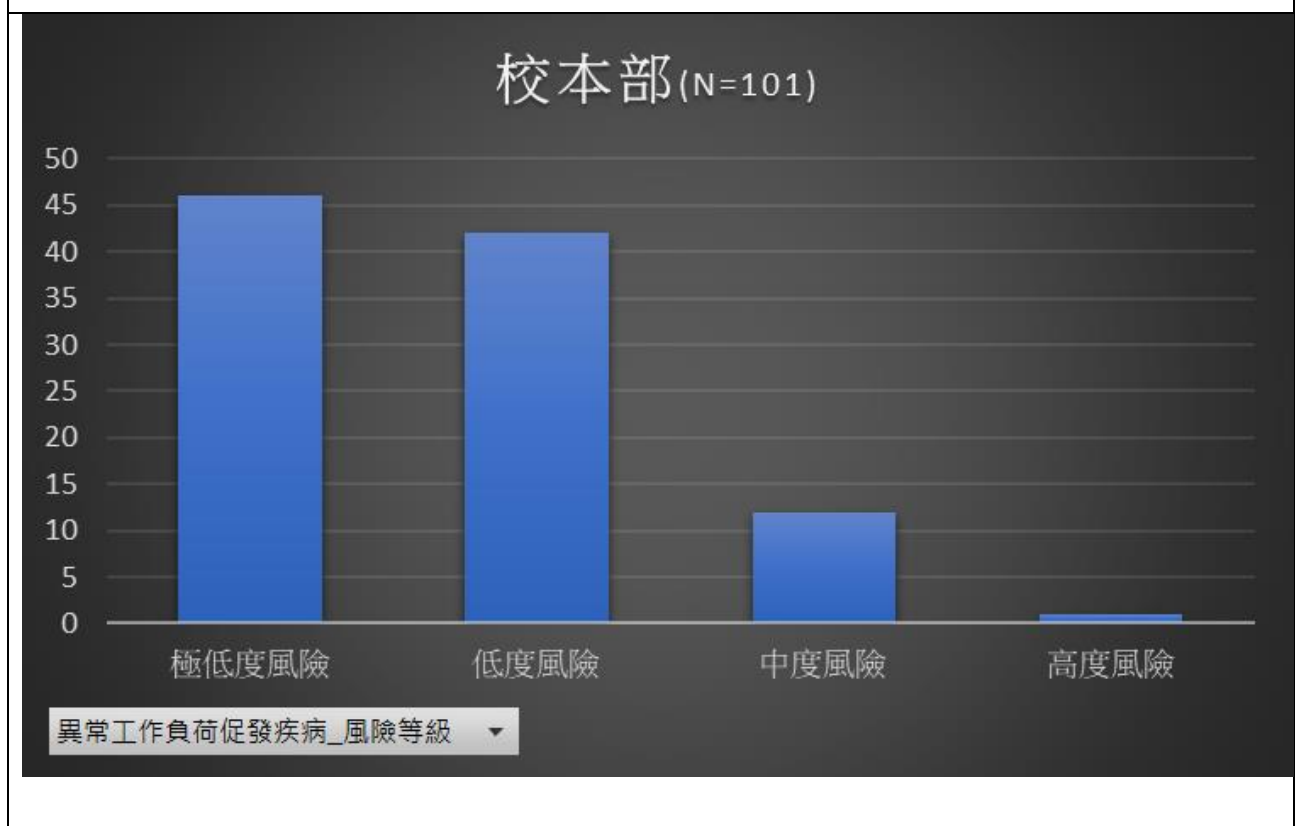
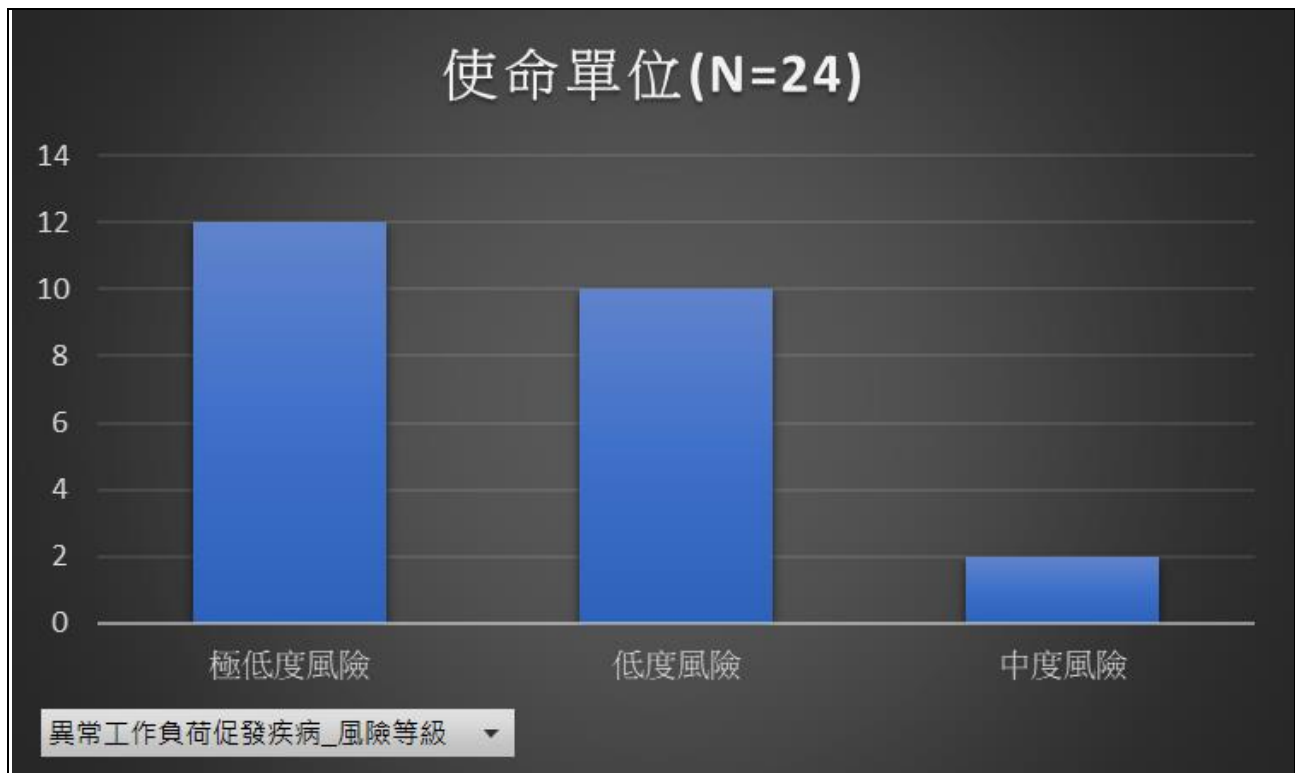


### 學務處 (N=22)



### 進修部 (N=19)





5. 第2類事業單位執行內容，針對醫學院進行實驗室臨校健康服務辦理事項包含：
- (1) 實驗室教職員健康檢查結果異常者之追蹤管理及健康指導。
  - (2) 辨識、評估工作場所環境、作業影響勞工身心健康之危害因子。
  - (3) 危害因子：化學性危害、物理性危害。

- (4)建議措施：發現特殊健康檢查健康管理分級3級，共2位，皆建議進行其他門診追蹤，並由職業醫學專科醫師進行複判。

#### 十七、112學年度急救人回訓課程

1. 依據『職業安全衛生法』、『勞工健康保護規則』、『職業安全衛生教育訓練規則』等規定辦理。
2. 課程時間：於113年2月23日，共計3小時。
3. 協辦單位：中華民國職業安全衛生協會。
4. 出席人數：20人。

#### 十八、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. 113年1月至3月舉辦健康促進教育講座：
  - (1)112學年度第8場次於113年1月30日(二)12:30-13:30
    - 內容：職場不法侵害預防-危害辨識
    - 講師：羅惠群諮商心理師
    - 出席人數：88人

#### 十九、協助使用熱像儀檢測電器溫度異常

1. 113年2月27日接獲法籃旁辦公室反映聞到電器燒焦異味，環安衛中心攜帶熱像儀至現場確認，經檢測發現某插座溫度達到100多度，近看發現插座蓋已燒焦，請現場人員立刻停止使用，並請其向總務處報修更換插座。
2. 如發現插座有焦痕，須立刻報修，避免引起電氣火災。

#### 二十、圖書館室內空氣品質巡檢

1. 依「公告場所室內空氣品質檢驗測定管理辦法」第10條略以：「(第1項)公告場所應每2年實施定期檢測1次。但取得室內空氣品質自主管理優良級標章者，每3年檢測1次..」。另公告場所應實施定期檢測之期間，除初次定檢外之其他各期檢測實施時間，自前一次定期檢測完成日起算。爰此，本校應於期限內完成所屬列管館場所之定期檢測作業。
2. 第三次巡檢 113年2月20日(二)上午十點  
第四次巡檢 113年3月22日(五)下午二點
3. 以上巡檢檢測值皆符合目前空品法相關規定。

#### 二十一、新北市政府環境保護局至校稽查毒性化學物質

1. 新北市政府環境保護局於113年3月27日派員至本校稽查年度稽查，稽查項目如下：毒化物之容器包裝、運作場所標示、防災平面圖、運作紀錄表、毒化物核可文件、防護用具與檢點表等項目。
2. 經檢查員現地訪查環安衛中心及化學系 CH312實驗室，稽查項目皆符合法令規定。

二十二、本校112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162.1723公斤，使用170.9193公斤，廢棄0.69公斤，儲存量304.5987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332.672公斤，使用430.9866公斤，儲存量909.2242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。

二十三、112年第4季本校毒性化學物質【購買量】

1. 112年10-12月毒化物申請單數共計24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)	79.8	CH301有機半導體材料研究室 CH306不對稱合成、生物有機實驗室 CH321高分子奈米複合材料研究室 CH303有機合成實驗室 CH319有機合成研究室
105-01	乙腈 (濃度1%以上)	37.808	EP303食品醱質科學與生物分子研究室 EP202食品酵素學研究室 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 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 EP306食品加工研究室
054-01	三氯甲烷 (濃度50%以上)	11.76	CH301有機半導體材料研究室 CH306不對稱合成、生物有機實驗室

二十四、本校112年第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：113.1.24
- (2) 運送代碼：C-0599
- (3) 運送總重量：1101.6公斤
- (4) 外送清運處理費總計：66,096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：113.3.18
- (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：2756公斤

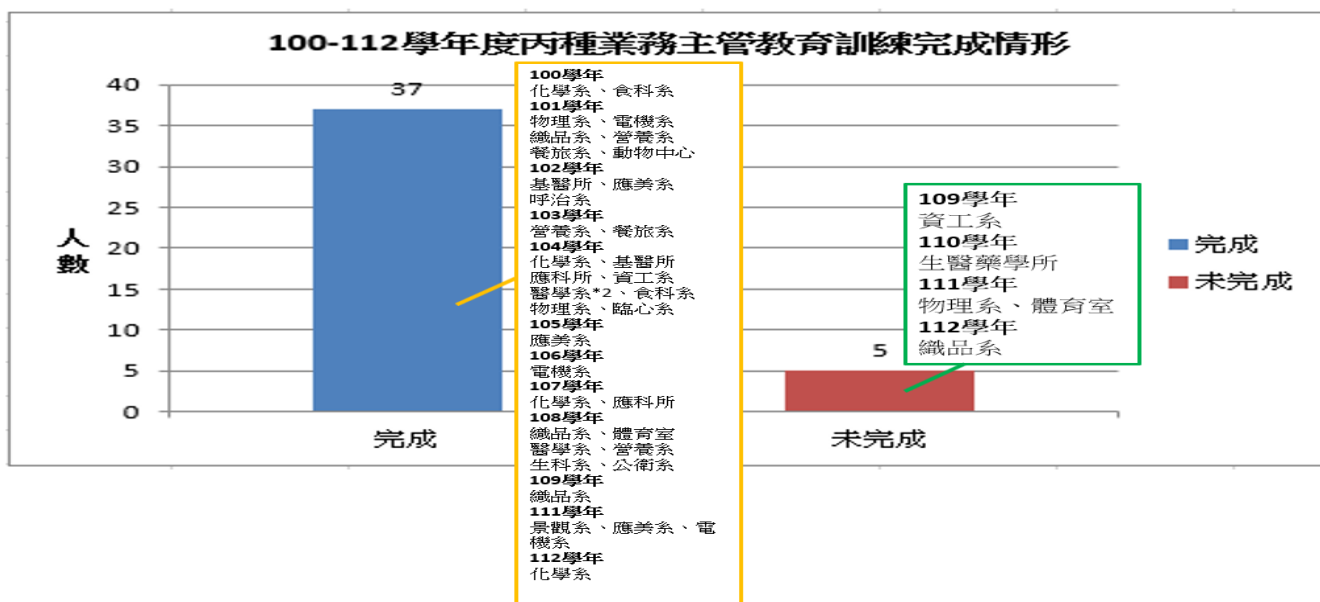
(4)外送清運處理：141,030元

(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。

## 二十五、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(預計上113年暑假)。
- 3.110學年度須接受教育訓練之主管：生醫藥學所(預計上113年暑假)。
- 4.111學年度須接受教育訓練之主管：物理系、體育室(物理系預計上113年暑假、體育室預計上113年暑假)
- 5.112學年度須接受教育訓練之新任主管：織品系(預計上113年6月)



## 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. 因應內政部頒布跟蹤騷擾防制法為保護個人身心安全、行動自由、生活私密領域及資訊隱私，免於受到跟蹤騷擾行為侵擾，維護工作者之工作安全。
2. 依勞動部111年8月「執行職務遭受不法侵害預防指引」第三版做條文增訂，詳如修訂對照表。
3. 於113年1月25日新北市政府勞動檢查處派員至本校稽查對於勞工執行職務，可能

因他人行為致遭受身體或精神上不法侵害，須依最新頒布指引進行修正，加入跟蹤騷擾法內容及行政管制措施附表。

**決 議：**

1. **(五)跟蹤騷擾定義修正與前四項一致，將跟蹤騷擾防制法第三條行為文字加入，改為(如:XXX)，若文字太多也可修正為(如：跟蹤騷擾防制法第三條所稱之行為)。**
2. **其餘修訂通過，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訂對照表

修改條文	原條文	說明
<p>貳、 一、定義： 當評估校內可能或已經出現下列<u>5</u>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) <u>(五)跟蹤騷擾(如：跟蹤騷擾防制法第三條所稱之行為等)。</u></p>	<p>貳、範圍 一、定義： 當評估校內可能或已經出現下列<u>4</u>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)</p>	<p>由內政部於110年12月1日公布跟蹤騷擾防治法及勞動部於111年8月公告執行職務遭受不法侵害預防指引第三版故增修本計畫。</p>
<p>參、職責 一、校長： <u>(二)負責指派適當之權責單位或委由專人調查處理並</u>監督本計畫是否依規定執行。 三、人事室： (四)有人事調動、<u>適性調整職務</u>與人事終止聘僱告知作業時，負責提供必要保護措施。 五、總務處： (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。</p>	<p>參、職責 一、校長室： (二)負責監督本計畫是否依規定執行。 三、人事室： (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。 五、總務處： (二)協助<u>本處所</u>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。</p>	<p>依照勞動部於111年8月公告執行職務遭受不法侵害預防指引第三版修訂事業單位應明確宣示，雇主應以書面方式公布。</p>
<p>肆、執行流程 一、 (三)評估危害： <u>由各單位每三年、更換主管時、作業型態或空間變更時填寫</u>執行職務遭受不法侵害的預防之危害辨識及風險評估表(如附件二)進行風險評估： 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</p>	<p>肆、執行流程 一、 (三)評估危害： <u>採用</u>執行職務遭受不法侵害的預防之危害辨識及風險評估表(如附件二)進行風險評估： 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</p>	<p>視本計畫實行現況不足處增修。  依照勞動部執行職務遭受不法侵害預防指引第</p>



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)

#### 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。

#### 六、建立事件處理程序：

(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、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

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)

#### 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。

#### 六、建立事件處理程序：

(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，必要時協助受害者安置或就醫，環安衛中心接獲通知後

3版增修內文及附件3-3表單。

為確實增強建構行為規範之重要性增設校內全體同仁不論階級都應了解執行。

依據跟蹤騷擾防治法及勞動部於111年8月公告執行職務遭受不法侵害預防指引第三版故增修。

減少贅字。

依照跟蹤騷擾防治法新增類型。

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，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，其中教職員工代表為當然成員。

#### 2.職權：

(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。

(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通報及處理表」。

(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。

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，並對被害者提供身心健康協助；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職場暴力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。

前述已採行預防措施，後述重複刪除。

增修現行執行狀況(三)(四)(五)(六)(七)(八)(九)。

另外本計畫以預防事件為初衷，依案件所涉事件，擬就事件依樣態、情境轉呈相關單位依權責處置。

依據跟蹤騷擾防治法及勞動部於111年8月公告執行職務遭受不法侵害預防指引第三版

<p><u>(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。</u></p> <p><u>(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。</u></p> <p><u>(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，或經依跟蹤騷擾防治法、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></p> <p>七、執行成效之評估及改善</p> <p>(一)每三年、<u>更換主管時、作業型態或空間變更時</u>，應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)。</p> <p>(二)教職員工<u>應</u>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。</p>	<p>七、執行成效之評估及改善</p> <p>(一)每三年<u>至少</u>應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)。</p> <p>(二)<u>應鼓勵</u>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。</p>	<p>故增修文字。</p> <p>視本計畫實行現況不足處增修。</p>
<p>附件一 輔仁大學校內禁止工作場所職場暴力之書面聲明</p> <p><u>(五)跟蹤騷擾：如對特定人反覆或持續為違反其意願且與性或性別有關之行為，使之心生畏怖，足以影響其日常生或社會活動等。</u></p>		<p>依據跟蹤騷擾防治法及勞動部於111年8月公告執行職務遭受不法侵害預防指引第三版故增修文字。</p>

表單修改：

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

3-3「行政管制措施」方面【範例】

單位/處所：\_\_\_\_\_ 作業內容：\_\_\_\_\_ 檢點日期：\_\_\_\_\_

<u>場所位置</u>	<u>現況描述</u> ( <u>含現有措施</u> )	<u>應增加或改善</u> <u>之措施</u>	<u>建議可採行之措施</u>
<u>門禁管制</u>			<u>接待區域應有「訪客登記」或「訪客管制」</u> <u>措施。</u>
<u>公共區域管制</u>			<u>區域劃分公共區域或作業區域，並控管人員</u> <u>進出。</u>
<u>工作區域管制</u>			<u>配戴識別證或通行證，避免未獲授權之人士</u> <u>擅自進出工作地點。</u>
<u>進出管制</u>			<u>未使用的門與以上鎖，防止加害人進入及藏</u> <u>匿，惟應符合消防法規</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：\_\_\_\_\_

### 職場不法侵害行為自主檢核項目

1.  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。
  2.  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。
  3.  總是試圖貶抑同仁個人、職位、地位、價值與潛力。
  4.  在職場中被特別挑出來負面地另眼看待、孤立同仁，對其特別苛刻，用各種小動作或方式欺負同仁。
  5.  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。
  6.  在他人面前輕視或貶抑同仁。
  7.  在私下或他人面前對同仁咆哮、羞辱或威脅。
  8.  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。
  9.  剽竊同仁的工作成果或聲望。
  10.  讓同仁的責任增加卻降低其權力或地位。
  11.  無正當理由不准同仁請假。
  12.  不准同仁接受必要的訓練，導致其工作績效不佳。
  13.  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。
  14.  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。
  15.  將同仁所說或做的都加以扭曲與誤解。
  16.  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。
  17.  在未犯錯的情形下要求同仁離職或退休。
  18.  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，以上皆無本人同意上述自我檢核，決不會有職場不法侵害行為。

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

通報內容(由通報人填寫)	
發生日期：_____時間：	發生地點：
<u>疑似</u> 受害者	<u>疑似</u> 加害者
姓名或特徵：_____	姓名或特徵：_____
性別： <input type="checkbox"/> 男 <input type="checkbox"/> 女	性別： <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：_____)
受害者及加害者關係：_____	
發生原因及過程：	
<p>不法侵害類型通報單位：</p> <p><input type="checkbox"/>人事室 <input type="checkbox"/>肢體暴力 <input type="checkbox"/>言語暴力 <input type="checkbox"/>單位主管 <input type="checkbox"/>心理暴力 <input type="checkbox"/>性騷擾 <input type="checkbox"/>其他：</p> <p>收件人：_____ 日期：_____ 時間：_____</p> <p>造成傷害環安衛中心：</p> <p>收件人：_____ 日期：_____ 時間：_____</p> <p><input type="checkbox"/>無 <input type="checkbox"/>有 (請填下述內容)</p> <p>1. 傷害者：<input type="checkbox"/>受害者 <input type="checkbox"/>加害者 <input type="checkbox"/>其他</p> <p>2. 傷害程度：_____</p> <p>目擊者：<input type="checkbox"/>無 <input type="checkbox"/>有 (請填姓名)</p>	

承辦人：

單位主管：

校長：

## 處置受理情形

~~勞工健康服務護理人員：受理日期：\_\_\_\_\_時間：\_\_\_\_\_受理日期：\_\_\_\_\_~~  
~~時間：\_\_\_\_\_~~

~~職業醫學科專科醫師：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、人事等)~~

~~傷害者需醫療處置否：否 是~~

~~事發後雙方調解否：否 是~~

~~其他處理方式：受害者說明發生經過與暴力原因：(請敘明，可舉證相關事證)~~

~~加害者說明發生經過與暴力原因：(請敘明，可舉證相關事證)~~

~~目擊者說明發生經過與暴力原因：(請敘明，可舉證相關事證)~~

~~調查結果：(請敘明，可舉證相關事證)~~

~~不法侵害事件處理小組預計會議時間：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~~

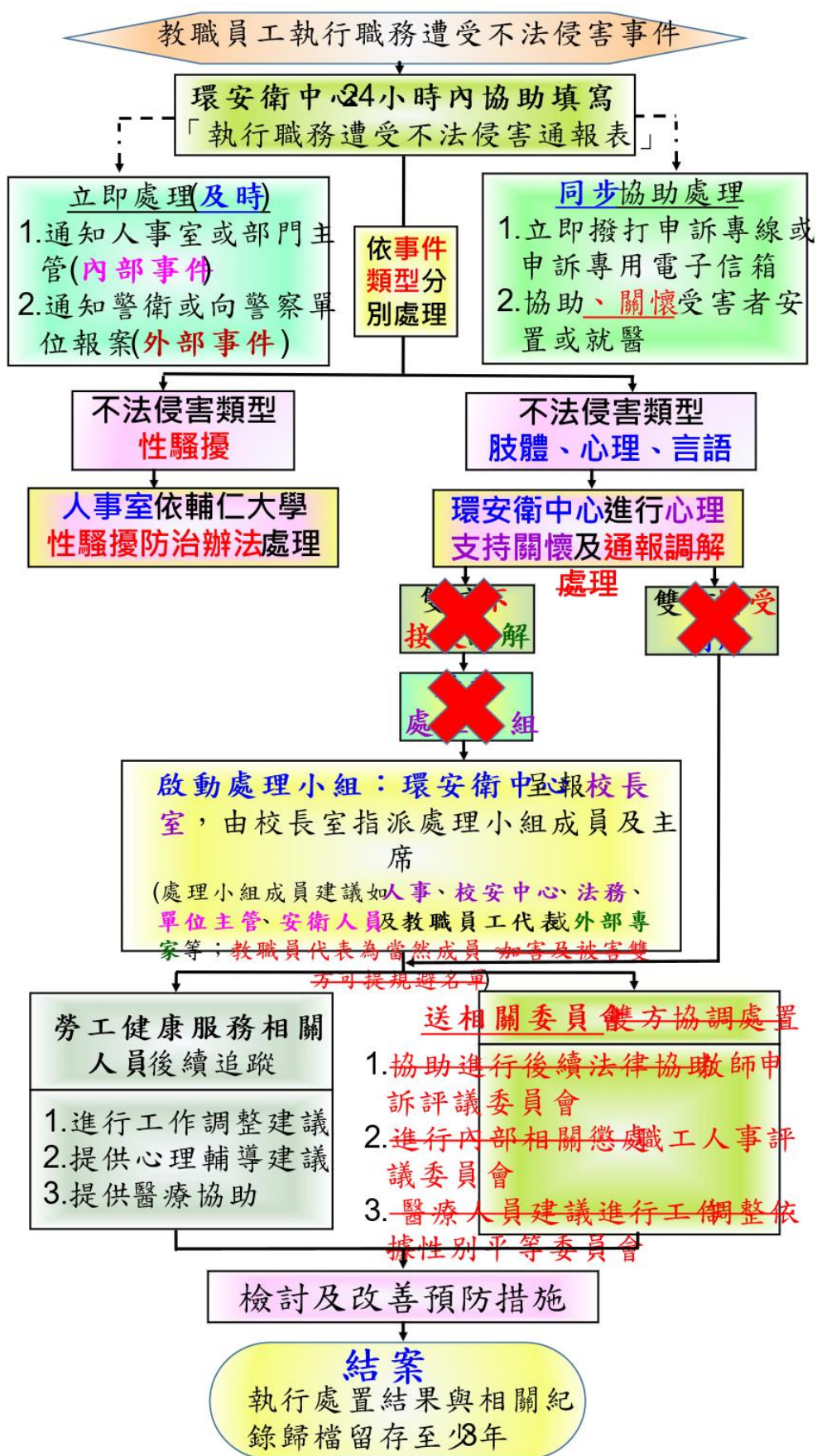
~~其他~~

~~向受害者說明事件處理結果否：否 是(請註明日期)~~

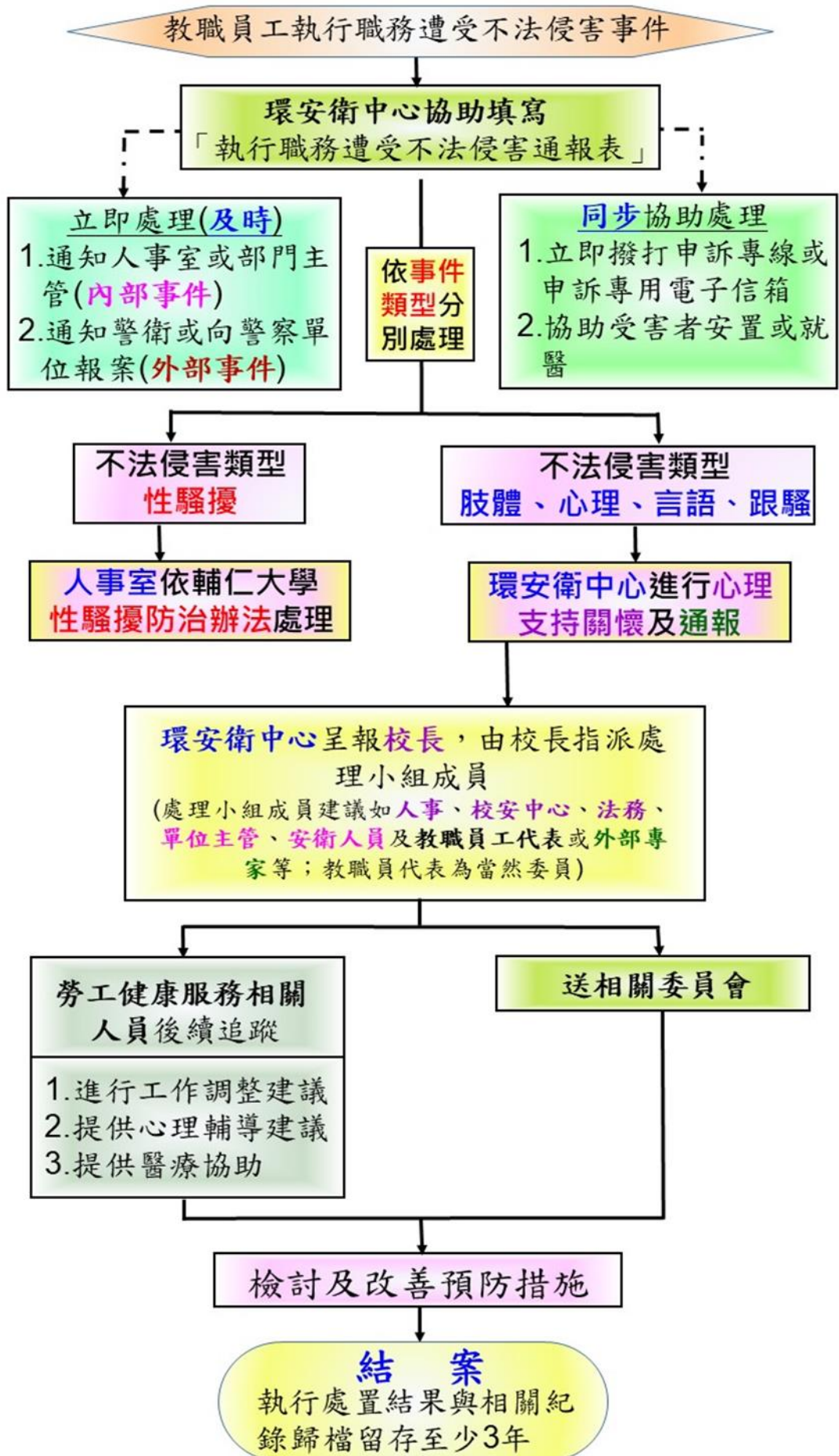
~~未來改善措施：~~

~~處理者：\_\_\_\_\_ 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







# 輔仁大學執行職務遭受不法侵害預防計畫

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  
112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45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：跟蹤騷擾防制法第三條所稱之行為等)。

### 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。
- (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)負責指派適當之權責單位或委由專人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、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被害人進行法律服務。

## 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。

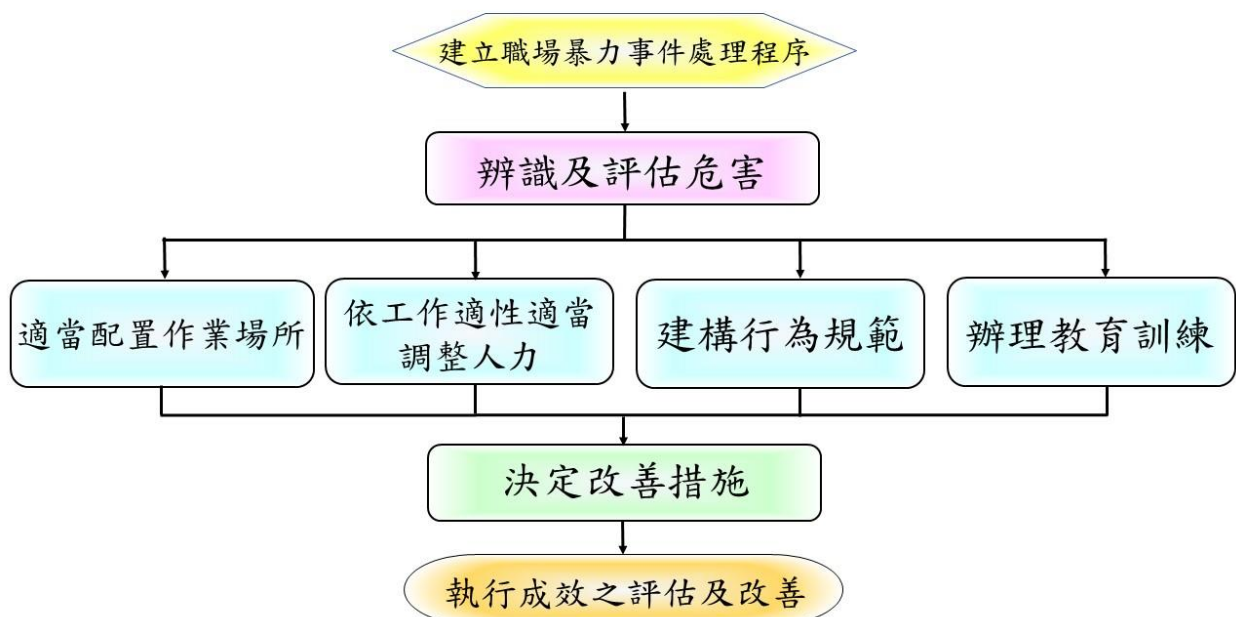
八、所有教職員工：

- (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：

各單位每三年、更換主管時、作業型態或空間變更時填寫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」、「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(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、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，並對被害者提供身心健康協助；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；若不接受調解，由環安衛中心簽請成立校長室「不法侵害事件處理小組」依(四)處理程序辦理。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)職場暴力不法侵害事件處理小組成員建議，由

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，其中教職員工代表為當然成員。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。

2.權責：

(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。

(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」。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。

(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，或經依跟蹤騷擾防治法、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，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。

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)。

（五）跟蹤騷擾：如對特定人反覆或持續為違反其意願且與性或性別有關之行為，使之心生畏怖，足以影響其日常生或社會活動等。

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

申訴專用傳真：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
<b>外部不法侵害</b>								
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		

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

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

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），避免刺激員工、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
通道(公共通道、接待區、員工區域或員工停車場等區域)			<ul style="list-style-type: none"> <li>◇ 盡量減少對外通道分歧。</li> <li>◇ 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。</li> <li>◇ 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。</li> <li>◇ 員工停車場應盡量緊鄰工作場所。</li> <li>◇ 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。</li> </ul>
工作空間			<ul style="list-style-type: none"> <li>◇ 應設置安全區域並建立緊急疏散程序。</li> <li>◇ 工作空間內宜有兩個出口。</li> <li>◇ 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。</li> <li>◇ 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。</li> <li>◇ 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。</li> <li>◇ 工作場所內之損壞物品，如燒壞的燈具及破窗，應及時修理。</li> </ul>
服務櫃台			<ul style="list-style-type: none"> <li>◇ 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。</li> <li>◇ 安裝靜音式警報系統並與警政單位連線。</li> </ul>
高風險位置			<ul style="list-style-type: none"> <li>◇ 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。</li> <li>◇ 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。</li> <li>◇ 為避免警報系統激怒加害者，宜使用靜音式警報系統。</li> </ul>

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

### 3-3 「行政管制措施」方面【範例】

單位/處所: \_\_\_\_\_ 作業內容: \_\_\_\_\_ 檢點日期: \_\_\_\_\_

<u>場所位置</u>	<u>現況描述</u> (含現有措施)	<u>應增加或改善</u> <u>之措施</u>	<u>建議可採行之措施</u>
<u>門禁管制</u>			<u>接待區域應有「訪客登記」或「訪客管制」措施。</u>
<u>公共區域管制</u>			<u>區域劃分公共區域或作業區域，並控管人員進出。</u>
<u>工作區域管制</u>			<u>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。</u>
<u>進出管制</u>			<u>未使用的門與以上鎖，防止加害人進入及藏匿，惟應符合消防法規</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： \_\_\_\_\_



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）				<ul style="list-style-type: none"> <li>◇ 配置保全人員</li> <li>◇ 提供員工自我防衛工具</li> <li>◇ 宿舍或交通接駁服務</li> </ul>
單獨作業或夜間工作				<ul style="list-style-type: none"> <li>◇ 強化人員緊急應變能力</li> <li>◇ 提供員工自我防衛工具</li> </ul>
需在不同作業場所移動				<ul style="list-style-type: none"> <li>◇ 配置保全人員</li> <li>◇ 明確規定移動流程</li> </ul>
同仁舉報有遭受不法侵害威脅恐嚇者				<ul style="list-style-type: none"> <li>◇ 配置保全人員</li> <li>◇ 與他人協同作業</li> </ul>

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，並鼓勵勞工參與。 針對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，並有效預防暴力侵害。

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：

人事/總務部門人員：

該單位/處所之勞工代表

### 職場不法侵害行為自主檢核項目

1.  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。
  2.  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。
  3.  總是試圖貶抑同仁個人、職位、地位、價值與潛力。
  4.  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。
  5.  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。
  6.  在他人面前輕視或貶抑同仁。
  7.  在私下或他人面前對同仁咆哮、羞辱或威脅。
  8.  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。
  9.  剽竊同仁的工作成果或聲望。
  10.  讓同仁的責任增加卻降低其權力或地位。
  11.  無正當理由不准同仁請假。
  12.  不准同仁接受必要的訓練，導致其工作績效不佳。
  13.  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。
  14.  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。
  15.  將同仁所說或做的都加以扭曲與誤解。
  16.  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。
  17.  在未犯錯的情形下要求同仁離職或退休。
  18.  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~~本人同意上述自我檢核，決不會有職場不法侵害行為。

~~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

通報內容 <u>(由通報人填寫)</u>	
發生日期：_____時間：_____	發生地點：_____
<u>疑似</u> 受害者	<u>疑似</u> 加害者
姓名 <u>或特徵</u> ：_____	姓名 <u>或特徵</u> ：_____
性別： <input type="checkbox"/> 男 <input type="checkbox"/> 女	性別： <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> ：_____	
發生原因及過程：	
<u>不法侵害類型</u> <u>通報單位</u> ：	
<input type="checkbox"/> 人事室 <input type="checkbox"/> 肢體暴力 <input type="checkbox"/> 言語暴力 <input type="checkbox"/> 單位主管 <input type="checkbox"/> 心理暴力 <input type="checkbox"/> 性騷擾 <input type="checkbox"/> 其他：	
收件人：_____ 日期：_____ 時間：_____	
<u>造成傷害</u> <u>環安衛中心</u> ：	
<u>收件人</u> ：_____ <u>日期</u> ：_____ <u>時間</u> ：_____	
<input type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> 有 (請填下述內容)	
1. 傷害者： <input type="checkbox"/> 受害者 <input type="checkbox"/> 加害者 <input type="checkbox"/> 其他	
2. 傷害程度：	
<u>目擊者</u> ： <input type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> 有 (請填姓名)	

## 處置受理情形

勞工健康服務護理人員：受理日期：\_\_\_\_\_時間：\_\_\_\_\_受理日期：\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_時間：\_\_\_\_\_

職業醫學科專科醫師：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、人事等)

傷害者需醫療處置否：否 是

事發後雙方調解否：否 是

其他處理方式：受害者說明發生經過與暴力原因：(請敘明，可舉證相關事證)

加害者說明發生經過與暴力原因：(請敘明，可舉證相關事證)

目擊者說明發生經過與暴力原因：(請敘明，可舉證相關事證)

調查結果：(請敘明，可舉證相關事證)

不法侵害事件處理小組預計會議時間：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

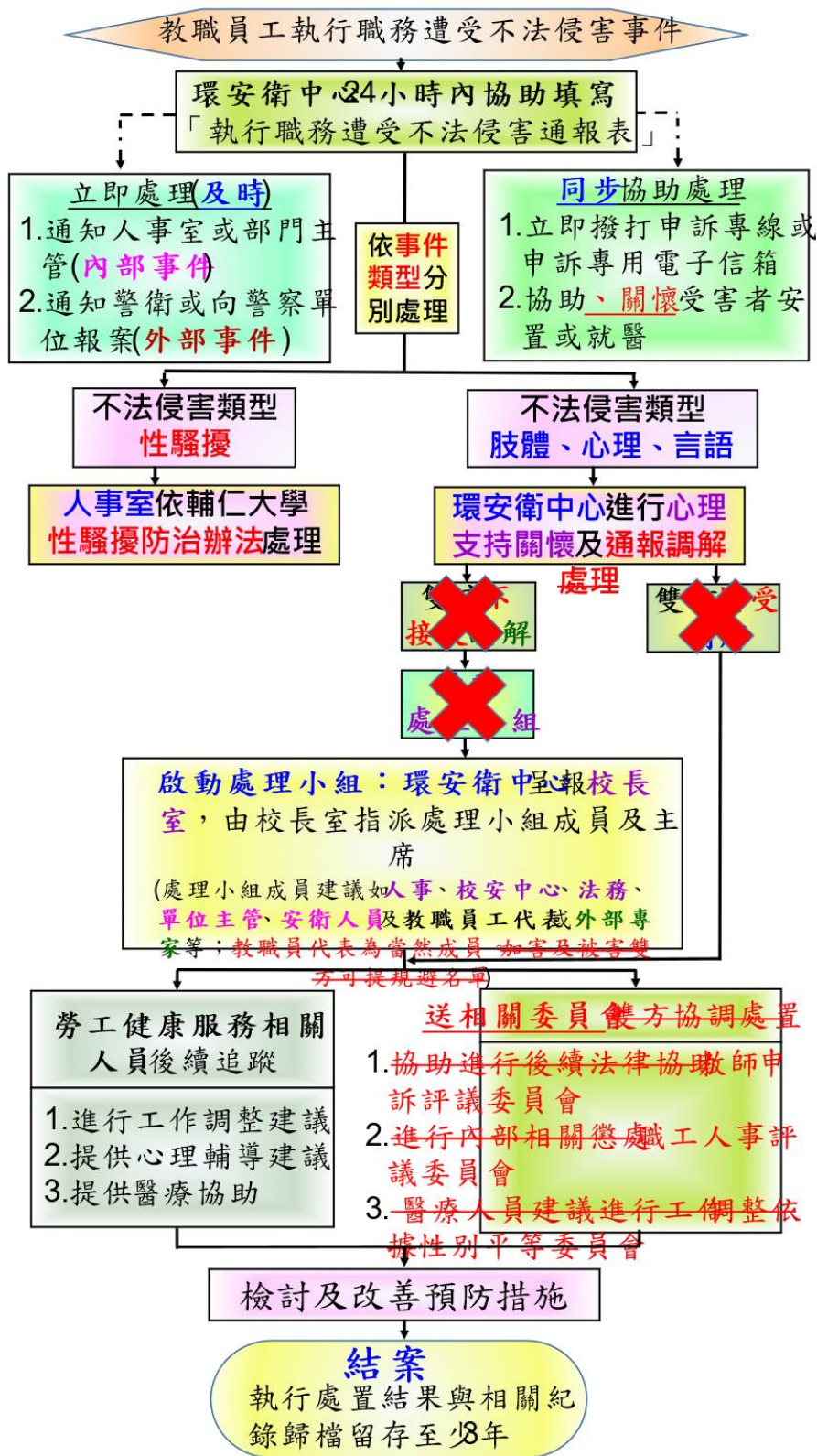
送警法辦

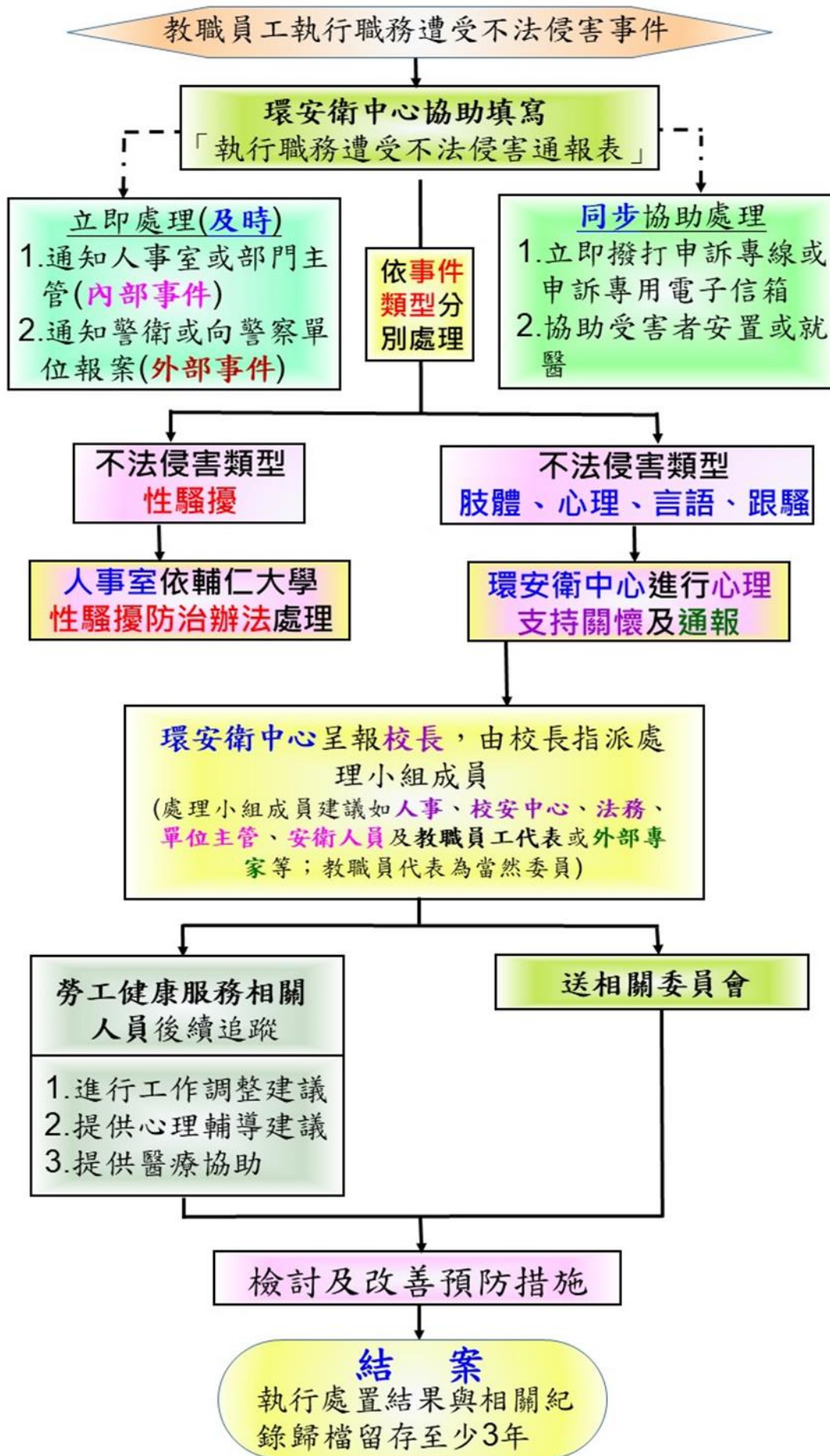
其他

向受害者說明事件處理結果否：否 是 (請註明日期)

未來改善措施：

# 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
辨識及評估危害	<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		
適當配置作業場所	<input type="checkbox"/> 物理環境 <input type="checkbox"/> 工作場所設計		
依工作適性適當調整人力	<input type="checkbox"/> 適性配工 <input type="checkbox"/> 工作設計		
建構行為規範	<input type="checkbox"/> 組織政策規範 <input type="checkbox"/> 個人行為規範		
辦理危害預防及溝通技巧訓練	<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		
建立事件處理程序	<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		
執行成效之評估及改善	<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		
其他事項			

評估人員：

單位主管：



## 第二案

提案單位：環安衛中心

案由：審議113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、實驗室及實習工場進行安全衛生項目巡查。
2. 實施時間：113年6月至113年12月分兩階段
  - (1)實驗室線上填寫自評表：113年6月15日至7月15日止
  - (2)現場查核：113年8月1日至113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
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113年度實驗場所查核工作。

## 113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：113年6月至113年12月分兩階段：
  - (1) 實驗室線上填寫自評表：113年6月15日至7月15日止
  - (2) 現場查核：113年8月1日至113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](mailto: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		
		8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
	6月-7月								
化學系	*		*	*	*	*	*		
物理系	*		*	*	*	*	*	*	
生科系	*		*	*	*	*	*	*	
電機系	*	*	*	*	*	*			
資工系	*	*	*	*	*	*			
創新自造發展中心	*								
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	*								

系所單位	線上自評(月份)	現場查核(月份)					改善報告回覆		
		8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
	6月-7月								
創意設計中心	*								
實驗動物中心	*				*	*	*	*	*

伍、臨時動議：。

### 第一案

提案單位：環安衛中心

案由：審議化學系申請毒性化學物質核可文件

說明：

1. 依據毒性及關注化學物質管理法及本校購置主管機關列管設備/儀器/證照/核可文件標準作業程序(SOP)規定辦理，本案化學系已依規定檢附簽呈及理工學院113年4月26日之會議紀錄。
2. 本校目前毒性化學物質核可文件共計96種(效期至118年3月25日)、關注化學物質核可文件共計3種(效期至118年1月29日)。
3. 依法使用、貯存第一類至第三類毒性化學物質者，應向直轄市、縣(市)主管機關申請登記，並依登記文件內容運作。
4. 化學系因教學及研究需求欲購買列管編號045-02五氧化二砷、濃度99% 25克，列管編號187-03蘇丹3號，濃度95% 25克。

**決議：**照案通過，同意化學系因教學研究需求提出「五氧化二砷」與「蘇丹3號」毒性化學物質申請，請環安衛中心依規定取得此兩種毒性化學物質之核可文件。

### 第二案

提案單位：教師代表陳君愷

案由：關於校園美化工程後導盲磚設置與否，以及秉雅樓、朝樺樓側邊水泥基座之問題

說明：

1. 校園進行美化工程後，步道上原有的導盲磚，未再鋪設，對於眼睛不方便的朋友，會造成困擾。
2. 由旗桿處右轉的步道（位於秉雅樓及朝樺樓側邊）上，有個水泥基座，易造成危險，請拆除或加裝警示標誌。

**決議：**

1. 請總務處再依照現行法規評估是否重新鋪設導盲磚或是有其他法規規定之方式，以利眼睛不方便人員在校內行走，另校內資源教室有定向師主動協助視障生確認校內行走路徑，如有發現視障生需求也可通知資源教室。
2. 請總務處協助處理水泥基座問題。

陸、散會：下午13點20分。