



* 1 1 4 2 1 0 2 8 8 2 *

簽

中華民國 114 年 12 月 15 日
於環安組

承 辦 人：吳玟涓
電 話：#5810

附件：

主旨：檢陳本校 114 學年度第 1 學期第 2 次環境保護暨職業安全
衛生委員會會議紀錄，請鑒核。

裝

說明：檢陳本校 114 學年度第 1 學期第 2 次環境保護暨職業安全
衛生委員會會議已於 114 年 12 月 09 日召開。

擬辦：奉核後轉知各委員及各執行單位。

承辦人員

環安組 吳玟涓
二級主管

會辦單位

X

核判

代理校長 洪文賢

114.12.16

環安組 長 張國榮
12/15

一級主管

總務長 張國榮
12/15

實踐大學

114 學年度第 1 學期第 2 次

環境保護暨職業安全衛生委員會會議記錄

時間：中華民國 114 年 12 月 09 日（星期二）上午 8 時 30 分

地點：臺北校區 L 棟二樓大會議室/高雄校區 C 棟三樓國際會議廳

主席：洪久賢校長

出列席人員詳見出列席名單

紀錄：吳玟涓

壹、主席致詞

貳、上次會議決議事項執行結果報告

參、各工作小組報告：總務小組、各實習場所、學務小組

一、台北校區 p2~13

二、高雄校區 p13~17

肆、提案討論 p17~22

伍、臨時動議

陸、散會

壹、主席致詞

各位主任、委員早安，現正召開本學期第 2 次環安會議，接下來我們依續進行。

貳、上次會議(114/09/16)決議事項執行結果報告：

實踐大學 114 學年度第 1 學期第 2 次環安會議(114 年 9 月 16 日)決議案執行情形報告

決議案摘要	承辦單位執行情形
提案一：修訂實踐大學職業災害事故調查及處理辦法，提請討論。 決議：照案通過。	依決議辦理，於 114 年 12 月 2 日實總字第 1140014156 號公告，並於環安組網站更新。
提案二：修訂實踐大學承攬作業安全衛生管理要點之附件 2「實踐大學承攬作業環境危害告知單」，提請討論。 決議：照案通過。	依決議辦理，「附件 2-實踐大學承攬作業環境危害告知單」已新增項目「17. 高氣溫之熱危害」並更新環安組網站文件。

參、各工作小組報告：總務小組、各實習場所、學務小組

一、台北校區

主席裁示

- 緊急避難處應進行全校公告。

(經查已於 114.03.06 依校安中心公告之校園災害防救計畫中之校園防災地圖進行公告，擬請校安中心再行公告一次。)

- 實驗室通風非常重要，有些場所是會用到有機物質，如果全班都在做實驗或作業時，那氣味會相當令人難受，所以通風良好也很重要。

- 另外在此嚴正聲明，實驗室如果在總務處環安組沒有登記為實驗室的，又把它當實驗室使用，那相關主管就要負全責，比如說原來已經當倉庫使用，但卻又讓放儀器，將此儀器搬進去還進行實驗，這是違法的，主管應該要全面知曉，且指導老師也應該知曉。而且在做實驗時，對實驗室應該是要嚴謹的，學生是不能一個人在實驗室裡，應該要指導老師在場。

- 指導學生做實驗的指導老師應該要接受特化的教育訓練。

- 平時應該要注意是否有東西擋住逃生口。

- 擴音器擾民事件，想建議學務處將體育館連通層廣播器的方向更

換，因為在宣導禁止抽煙時的聲音常常會影響老師授課，是否可以聚焦在學生處。

7. 若是有人員入校進行稽查、宣傳，應檢查其身份證件，但一般同仁可能比較無法知道要檢查哪二張證件，所以建議應該是先向相關單位進行通報。
8. 關於員工健檢，應將未健檢人員名單提供給環安組知悉。
9. 採購機具設備時應加會總務處環安組，確認檢驗核格、人員有進行培訓等，才能進行核章。
10. 提醒所有主任，校內教職員辦理離職手續時，程序需要完備，研究室清空繳回以及所負責的實驗室要與管理員完成財產點交，同時也要將做實驗時使用的化學藥品進行點交，若是有類似屬性課程能再使用亦可以給予其他老師，但亦需進行點交，若已無再使用可能，就應該處理掉，食保系會清出那麼多沒在使用的廢棄化學品，甚至還有沒標示的有毒化學品，就是因為以上動作沒有落實。
11. 現在各大學都在進行碳盤查，2050 年的淨零碳這部份，因為高雄有廣闊的林區，台灣有許多大學得到綠色校園的標章或獲獎的大約都是像高雄校區這樣的校園，高雄校區亦有環教認證的教師，期許我們北高校區能有更積極的作為，朝向這個綠色校園評比邁進。
12. 樂器銀行雖然已經申請實驗室報廢，但還有些許樂器存放在地下室，存放在地下室是不能夠使用，再請音樂系留意是否有使用情形。
13. 實驗室管理需要非常務實，裝了瓦斯桶遮斷器還是要非常留意總開關的管制。
14. 為維護校園安全，請總務處確認全校消防連動系統運作正常，確保警衛室(校安中心)均能即時接收發報訊號，另外，因為 E 棟有食保學系的化學實驗室，請優先處理。

(一) 例行性報告

1. 總務小組：
《環安組》

1. 於 10/28 教育部函送 115-118 年「大專校院校園環境管理現況調查與執行成效檢核實施計畫」重點說明如下：
 - (1) 線上填報執行成效，4 年 1 週期，本校 116 年受評，考核項目之法源依據明確(滾動修正)：分三大項-環保及能資源、職安衛、校園災害，每項總分 100 分，70 分通過。
 - (2) 分數配比大幅調整，且職安衛免評(通過驗證)項目總分少 11.5 分，優於法規才能評比通過。
 - (3) 項目擴增：餐飲空汙、溫室氣體排放量、高氣溫危害、風險評估、防災士培訓、災時臨時收容空間及社區結合救援等之課程規劃及專案配合執行力(41 項)。
 - (4) 為整備因應變動(北高 3 年內資料)，已於 11/18 電子公文副知各相關單位，擬於 12 月 19 日辦理資料提交撰寫說明會。
2. 北市政府環保局 9/25(北市環空字第 1143075882 號)同意本校臺北校區室內空氣品質(列管場所：圖書館)自管理優良級標章(使用權)效期 3 年，定檢巡檢週期由 2 年改 3 年。
3. 局限空間及通風不良場所(室內/冷氣空調/不開對外窗/地下室等)：
 - (1) 進行噴漆/整改/清潔/防水等工程：事前做好風險評估及進行預防措施。
 - (2) 使用乾冰：應防二氧化碳中毒或缺氧。
4. 已於 11/18 全校公告：禁止採買及禁用含四氯乙烯(列管毒化物)之文具(修正液/簽字筆墨)、清潔劑(含除油劑)等(依據教育部 114 年 11 月 05 日臺教資(六)字第 1140116522 號函)。
5. 教育部公布大專校院實驗室一般注意事項及安全指引(修訂 2 版)：內容不限定實驗室，亦含建築物(設施通道/防護設備/空間環境/機械設備/走道/照明/通風換氣/消防)等之規定，請全校所有單位依規定辦理(不擅改使用項目、不堆置物品、不操作未經核可設備、不任意解除防護功能)。
6. 依據噪音管制法第 7 條、噪音管制區劃定作業準則第 6 條及臺北市噪音管制區分類及範圍(北市環空字第 1123078775 號)，台北校區為「第二類噪音管制區」，請依規定辦理(進行污染防治)，務必指導學生遵守。管制音量(均能音量 Leq)及時段分區如下：
日間 60Leq：上午 6 時至晚上 8 時
晚間 55Leq：晚上 8 時至晚上 10 時
夜間 50Leq：晚上 10 時至翌日上午 6 時
例如：正常室內對話(約 50-60 分貝)
7. 台北校區於 10/23 執行「教育部及勞動檢查處(北區)職業安全衛生外部稽核暨自管理」，現場訪評概述如下：
(紀錄詳附件 1：未符合項目 5 項、其他現場缺失項目 9 項、建議事項 17 項)
 - (1) 當天現場查核：實習工廠(建築/VB/工研所設備)、M 棟 B1(職人及 VB 工作區)、餐管系、食保系之各管制實習場所，其他各場所亦應一併自行檢視並改善。

- (2)除缺失及建議以外，委員亦肯定校方對職業安全衛生努力，例如：教育部驗證、自設教育訓練紀錄系統、列為校級重要活動(升等加分)、多位主管同仁參與。
- (3)本組 11/13 前已先與食保系/Vision Base/推廣教育部進行逐項討論：續辦(可立即改善)、決議(改善須 1 個月以上，預計本學期結束前完成改善)、延議(需再經相關主管或其他單位討論改善方案)、共識(應進行自主檢查有無缺失)。
- (4)本組亦改善中(網頁/經費/教育訓練等)，缺失紀錄已隨公文(11/13)已會辦各相關單位(含高雄校區)參酌改善。
8. 已於 11/6(四)辦理 3 小時(在職/適合工作性質)一般職安衛教育訓練(淡江大學環安中心陳管理師)：
- (1)統計至 11/20 未接受 3 年 3 小時一般職安衛教育訓練(共 1 位委員)：
- 行政單位共 2 位：軍訓室 1 位、諮詢一中心 1 位
- 設計學院共 11 位：工設學系 2 位、建築學系 5 位、媒傳學系 4 位
- 管理學院共 5 位：企管系 1 位、會計學系 1 位、資訊學系 1 位、應外學系 2 位
- 民生學院 4 位：音樂系 4 位
- 國際學程 2 位
- (2)利用本委員會議時間，辦理委員會成員之教育訓練(1 小時)，課程資料為環安組報告內容及附件 2(請參照)。
9. 於 11/25 辦理作業環境測定，同日下午北市勞檢處進行臨時稽查(*應先查驗證身份 2 張)，缺失項目與 10/23 北區聯盟多項相同，開立化學品標示缺失 1 項及健康服務紀錄建議改善事項 1 項，當日查核項目如附件 3。

《事務一組》

1. 維護學生上課舒適，將 E308、E402、E403、E404、E405 五間教室課桌椅更新。



2. 台北校區消防演練。



3. 台北校區虎頭蜂窩清除。



4. 環境樹木維護，白蟻清除。



5. 廚餘回收管理



6. 全校病媒蚊登革熱消毒、滅鼠



7. A 棟 1 樓、飲水機更換維護，其餘飲水機保養及定期更換濾心



8. 全校例行清潔、事務性工作持續進行中

《營繕一組》

為維護全校教職員生校園及環境之安全性，已陸續完成下列各項工程：

1. 修繕全校一般性修繕共 63 件
2. 各棟中央空調、電梯、監視系統設備定期保養維護

3. E 棟教學大樓 2,3,4 樓女兒牆高度不足增設欄杆
4. B 棟旁停車場行人出口增設欄杆
5. L 棟高爾夫球場座椅修繕
6. L 棟 5F 男廁無障礙廁所緊急求救鈴修繕
7. L、K 棟電梯塑膠地磚破損更新
8. H 棟門口鐵捲門故障修繕
9. F 棟 1F 揚水馬達故障更新
10. A 棟媒傳系 A501 大一創作基礎工作室燈具修繕
11. 資源教室旁地磚隆起修繕
12. 一舍監視系統故障損壞汰舊換新
13. E107、E108 餐管系專業教室排風管更新
14. D、E 棟 12 間一般教室風扇汰換更新

2. 學務小組：

《生輔組》

(1) 勞作教育—班級教室大掃除：

- A. 第一次大掃除（10 月）：114/10/13 至 114/10/16（第 6 週）。
- B. 第二次大掃除（11 月）：114/11/24 至 114/11/27（第 12 週）。
- C. 期末結算成績將於 115/1/12 導師會議頒發勞作教育績優獎金。

(2) 勞作教育—生活助學金整潔服務隊：

- A. 編組開學生活助學金教室打掃臨時組共 22 位同學為日間組於 114/9/8-9/30 進行每日上午 0730-0800 打掃。
- B. 編組生活助學金同學編排日間組、機動組、下午組、巡檢組共 66 名同學每日進行上午 0730-0800、下午 1730-1800 時段進行 A、L、D、E 棟教室整潔維護。114 學年度第 1 學期生活助學金教室打掃已於 114/10/6(一)起開始執行；另於 114/11/1 起增加 NB201-206 教室為打掃區域。
- C. 114/10/2(四)、11/18(二)分別辦理期初、期中生助金工作任務講習。

(3) 環保教育—本學期配合「友善・實踐・樂悠活—發現 Z 世代的永續 DNA」學輔特色主題計畫，已辦理 2 場環保教育宣導活動：

- A. 114/11/27(四)1300-1600 辦理樂活手作實驗室「生生不息種起來」山蘇苔球 DIY 工作坊（50 人）（邀請正歲生物科技股份有限公司林妙娟董事長）。
- B. 114/12/5(五)1130-1330 辦理樂活永續智讀(Green Reads & Feels)「小樹林之歌-從一本圖畫書談護生」環保讀書會 1 場次（20 人，邀請繪本創作者張又然老師）。

(4) 持續宣導「實踐好品德：舉手之勞 3 分鐘做環保」，請授課老師和學生於下課前 3 分鐘執行基本教室整潔維護工作，內容包含：

- A. 垃圾不落地：請授課老師或班代/小老師提醒每一位同學撿起周遭的垃圾（不要藏、塞在抽屜），並丟棄於走道設置的垃圾桶，再將課桌椅恢復排列位置，擦好黑板，環顧檢視教室整潔的狀態後再離開教室，養成良好習慣。

B. 節能小撇步：離開教室前請關閉電子講桌及投影設備、冷氣、電扇、電燈等電源，以落實節約能源。

《衛保一組》

- (1)衛保組已於 114 年 10 月 27、28 日與亞東醫院巡迴團檢科合作辦理 114 學年度校內教職員工暨特殊危害作業人員健康檢查。兩日共計 218 人完成檢查，另有應檢同仁 17 人尚未繳交體檢報告，已於 11 月 14 日發送紙本通知單提醒。
- (2)本組與職業醫學科劉鴻文專科醫師合作執行臨場服務，於 114 年 9 月 24 日巡檢研發處、入學服務一中心、人資一組；114 年 11 月 24 日巡檢民生學院、社工系、家兒系及餐管系辦公室；兩次臨場服務共完成高風險 2 名、異常過負荷 1 名、母性保護 1 名及新進同仁 5 名之訪視與關懷。後續將依《職業安全衛生法》規定持續安排職醫巡檢，敬請各單位主管及同仁接獲通知時協助配合。
- (3)急救人員配置與訓練
依《勞工健康保護規則》第 15 條規定，本校現已有 32 位同仁完成急救訓練，以維持校園緊急應變能量。本學期另有 3 位同仁預計回訓；此外，114 學年度尚有 3 位同仁（校安中心 2 位、建築職人學位學程 1 位）未完成初訓，將持續追蹤。
- (4)本組於 114 年 11 月 8 日（星期六）與台北市新光吳火獅救難急救基金會合作辦理 BLS 急救教育訓練。
• 報名：99 名
• 出席：90 名（出席率 90.9%）
• 通過證照：90 名（通過率 100%）

(5)114 學年度上學期-職業安全衛生健康促進活動

活動		辦理時間	參加人次	辦理地點
健康檢查	教職員工健康暨特殊作業檢查	114 年 10 月 27 及 28 日 8:00-12:00	122 人	MN 棟 B2F 教室
健 康 促 进	亞健康的您，小心成為三高一族	114 年 9 月 12 日 13:00-16:00	59 名	L 棟 2F 大會議室
	公費流感疫苗校內接種活動	114 年 11 月 10 日 10:00-11:00	41 名	G 棟 1 樓 衛生保健一組
	鼓勵教職員工健康檢查抽獎活動	114 年 11 月 26 日 11:30-12:00	共抽 20 名	G 棟 1 樓 衛生保健一組
	今天護眼，明天不後悔！	114 年 12 月 03 日 12:00-13:00	預計 70 名	H601 教室
	教職員校內體檢報告解說及諮詢	預計 114 年 12 月 12 日 09:00-11:30	開放 12 名	G 棟 1 樓 衛生保健一組
	與阿瘦皮鞋合作辦理「足健康講座」	預計 115 年 1 月 7 日 13:00-14:30	開放 30 名	民生講堂

《軍訓室》

- (1)114 年 9 月 15 日(一)、9 月 16 日(二)邀請教育部講師蒞校實施「114-1 交通安全宣導講座」，以強化學生交通安全觀念，減少交通意外事件及傷亡人數，計 2 場次 4 小時宣導 260 人，地點 H601 教室。
- (2)本校於 114 年 9 月 25 日(四)9 時 21 分辦理「114 年度國家防災日複合式災害演練」，參演人員以當日上課上班之全校師生為主，依避難掩護、防空疏散、火災搶救及災害物資發放等階段實施，火災搶救演練於同日上午 09 時 30 分實施，由總務處規劃防護團自衛編組人員及當日擇一上課班級示範演練，全校約 1,800 人參加。
- (3)114 年 10 月 7 日(二)邀請榮光地產林建榮先生蒞校實施「114-1 賃居安全宣導講座」，內容就租屋安全觀念、租賃專法等相關議題實施介紹，並以近期實際發生重大案例輔以影片加以說明，計 1 場次 2 小時宣導 170 人，地點 H601 教室。
- (4)114 年 10 月 20 日(一)、10 月 21 日(二)邀請中華民國防身術競技協會朱漢屏教練蒞校實施「114-1 防身教育講座」，針對學生平日可能遭遇之人身安全狀況，進行觀念講解並親自示範，內容貼近學生生活，且兼具實用性與知識性，計 2 場次 4 小時宣導 200 人，地點 H601 教室。
- (5)114 年 11 月 3 日(一)、11 月 4 日(二)邀請講師趙華謹先生蒞校實施「114-1 反毒知能暨菸害防制宣導講座」，計 2 場次 4 小時宣導 257 人，地點 H601 教室。
- (6)114 年 11 月 12 日(三)至臺北市大直國小實施「114 年拒毒萌芽反毒宣導活動」，以話劇表演的呈現方式，使反毒教育落實扎根及融入日常生活，參加 168 人次(國小學生：150 人次、春暉社及魔術社學生：18 人次)。
- (7)114 年 11 月 15 日(六)邀請臺北市消防局大直分隊蒞校實施「114 學年度學生宿舍防災演練」，課程內容安排地震災害避難疏散、心肺復甦術(CPR)急救訓練、防火安全知識應變、以及消防器材實際操作，建立學生防震、防火及緊急逃生等自救觀念，計女一、女二舍住宿學生約 700 人參加，地點 NB2 國際會議廳。
- (8)114 年 11 月 20 日(四)14 時 10 分於 L 棟 2F 會議室召開「114 年校園安全安全研討會(北高視訊)」，會中就校園安全暨災害防救執行現況、學生輔導服務成果及近期重大校園安全事件實施報告及討論，計 50 人參加。

3. 實習場所：

《食品營養與保健生技學系》：蕭右萱老師

- (1)每月定期申報廢液與感染性廢棄物貯存量產量。
- (2)定期檢點醫藥箱、緊急應變櫃器材與儀器設備。
- (3)定期清洗 E101 教室之油脂截油槽及檢查瓦斯偵測器。
- (4)定期更換專業設備濾心、實驗室耗材與維護設備。
- (5)每季定期申報毒性化學物質購買與使用量。

- (6)114/10/14 參加 114 年度北區聯防組織訓練研討會議。
- (7)114/10/27 已完成食保系二樓緊急沖淋洗眼裝置沖眼力分段改管。
- (8)114/11/12 清運感染性生醫廢棄物共 25 公斤。
- (9)114/12/01 將清運廢棄藥品約 400 公斤及廢液 100 公斤。

《餐飲管理學系》：鍾岳勳老師

- (1)E107.108 教室排煙風管修繕工程本月執行完工。
- (2)瓦斯偵測器每月例行保養持續執行。
- (3)本學期油脂截流槽例行清理，維護實習場所之衛生安全。
- (4)本月(28.29)排定修繕及保養專業教室之冷氣，維護教學環境品質。

《服裝設計學系》：何瑾泓老師

- (1)12/08-12/17 因應二年級會考，預計完成 216 台機檯檢修。
- (2)安排寒假期間各類機台檢修。
- (3)各縫紉教室熨斗更換水與汰舊換新。
- (4)各教室燙台、燙墊之修補、整燙、製作。
- (5)宣導廢棄物(如：廢布、大型作品)分類及處理辦法。
- (6)各教室值日生下課前做好環境打掃及確認各機具電源關閉等例行工作。
- (7)噴漆行為於 H 棟一律禁止，以免發生環安問題。

《建築設計學系(實習工廠)》：陸世峰老師

- (1)每日自動檢查及機具維修及定期保養。
- (2)機具維修耗材清點補充及請購。
- (3)實習工廠廠區空氣品質改善計畫（擬呈報專簽申請）
 - A. 職安衛外部稽核委員建議事項，擬依以下法規進行空氣品質改善：
《建築技術規則建築設計施工編》第 219 條/第 220 條
 - (a)木工區、金工區，擬更新通風換氣設備。
 - (b)管理室，擬裝設通風換氣設備。
 - B. 設備老舊汰換及耗材添購
 - (a)廠區儲氣桶已超過使用年限，擬汰舊換新。
 - (b)噴漆區及熔接區加強濾材更換頻率，過濾耗材採購。
 - (c)木工區集塵設備擬汰舊換新。
- (4)總務處環安組對於實習工廠夜借規則，有以下建議 (2025/11/11)
 - A. 為防止意外發生，學生不可單獨使用。
 - B. 負責老師須具有急救人員資格。
 - C. 遇到緊急情況，負責老師須能撥打 119 通報。
 - D. 負責老師不能破壞事發現場。

《設計學院-VISION BASE》：戴隆傑老師

1. 每週自動檢查及機具維修及定期保養。
2. 機具維修耗材清點補充及請購。
3. CNC 加工機區域之隔音與安全空間防護建置中。

4. 金屬雷射切割相關設備建置中並同步討論相關安全規範。
 5. 建置大型板材木料存放區並完善安全防護以及研擬相關安全規範。

《音樂學系》：陳宣伶老師

音樂系的環安報告

1. 管樂器維修工廠目前已無課程及維修使用，內部含教育部產學設備，報廢仍在協調中，待全數報廢完成即可確認除役。
 2. 現階段配合進行「實驗室安全衛生巡檢」作業中。

《推廣教育部》：張瑛炤／王心微老師

D106 餐飲專業教室

教室管理與安全規範

1. 114 年度勞檢新規定瓦斯間高壓管更新工程：高壓逆止遮斷閥及高壓逆止遮斷器(配合勞檢最新規定須安裝在瓦斯桶遮斷器)10 月 14 日申請 10 月 17 日至 20 日施工
 2. SDS 依法應由廠商提供：推廣教育部廚房使用洗碗精-白熊洗碗精及漂白水清潔劑為太昇興業有限公司，並由供應廠商-珈封五金百貨提供 SDS 安全資料。

3. 廚房烤箱高溫注意：增加標示並已於 11 月 21 完成，另外，烘焙證照丙級&乙級所使手套為 210 度及 250 度防熱手套。



(廚房烤箱高溫注意已標示)

4. 烘焙專用攪拌機：機器本設有防護裝置，士邦攪拌機皆配置下列標準控制鈕：

- A. 啟動開關、緊急停止開關：使用者可在緊急情況下立即將攪拌機停機。
- B. 附 15 分鐘計時器：機器依設定時間停止運轉。
- C. 過載保護器。
- D. 設有安全網。



(攪拌機安全操作標示)

5. 垃圾分類與環境維護：確實執行廚餘與一般垃圾之分類回收，依學校規定分類後倒在統一超商廚餘桶，維持教室整潔與環境衛生。
6. 課前檢查與課後清潔：每日課前須進行教室環境檢查，課後完成清潔作業，並依規定分配固定站位。實習操作時，學員應保持適當作業距離。課堂完成之食物成品，將分裝後由學員自行攜回。若學員有流感或感冒症狀，應全程配戴口罩，並於試吃或用餐時保持適當距離。
7. 新班使用教育訓練：新班開課時，將依分組進行實習教室使用教育與規範說明(包含教室設備操作規範、逃生動線、安全須知)，並填寫確認與簽名。中餐、西餐及烘焙課程之學員設備操作說明使用須知，實習時須著長袖工作服。
8. 定期環境消毒：教室須於每週定期以消毒水全面清潔擦拭。課程結束後，學員需完成水槽與工作檯面之清潔。
9. 瓦斯安全管理：依規定按月填寫「液化石油氣連接容器串接使用場所自行檢查注意事項表」，並於 114 年度內逐月填報備查。
10. 特殊安全措施：自 10 月 17 日起，D106 瓦斯間入口加裝鐵鍊與「嚴禁煙火、非相關人員請勿進入」瓦斯安全規定標示，並改用號碼鎖以強化安全管理。

11. 新規定須安裝瓦斯桶遮斷器：

施工前(2025 年 10 月 14 日)	施工後(2025 年 10 月 20 日)
	 

HB1 專業縫紉教室

- (1) **垃圾分類與環境維護**：請確實執行布料及垃圾之分類回收，並保持地面、桌面及縫紉機周邊整潔。
- (2) **課前檢查與課後清潔**：每日課前須檢查縫紉機、熨斗及相關設備狀況；課後學員需完成座位及工作區清潔，並將工具歸位。操作時應保持適當距離，避免互相干擾。
- (3) **新班使用教育訓練**：新班開課時，將依分組進行教室使用教育與安全規範說明（包含縫紉機與熨斗操作規範、逃生動線及緊急應變須知），並填寫確認與簽名。
- (4) **定期環境消毒**：教室須於定期以消毒水進行全面清潔擦拭，包含縫紉桌面、熨燙區及共用工具。課程結束後，學員需完成個人座位及公共設備的清潔。
- (5) **設備安全管理**：熨斗、蒸氣熨斗及電熱設備使用後須立即關閉電源。11/18 縫紉機保養及裁布設備需定期檢查保養。

二、高雄校區

(一) 例行性報告

1. 總務小組：

《事務二組》

- (1) 配合高雄市政府衛生局登革熱防治作業，持續於積水處投放氯錠及清除水溝落葉，預防病媒蚊孳生。
- (2) 校區於 114 年 9 月 25 日(星期四)8 時-12 時在演講廳及 CD 棟空地舉辦 114 年下半年消防演練。本次參與演練共 49 人。於 10 月送出「114 年下半年自衛消防編組訓練成果冊」至內門消防分隊、送出「114 年度防護團常年訓練成果報告」至旗山分局備查。並於 11 月完成更新「大規模場所消防防護計畫書」送至內門消防分隊備查。



- (3) 於 10 月申請校區廢棄物調度中心進場同意函展延，於 10 月 22 日申請通過，期限為 114/10/22 至 117/10/21。
- (4) 依教育部臺教學(六)字第 1142802649 號來函，依國家安全會議指導事項辦理全面盤點並確認校內防空避難設施，配合辦理資訊彙整作業，更新內政部警政署防空避難專區資訊。10 月 27 旗山分局中埔派出所警員到校張貼新增防空避難點標示牌，列管高雄校區內防空避難點共有三點：圖書館 B3、西班牙廣場、F 棟地下室。



(5) 北高校區於 114 年 10 月 28 日合辦「高氣溫戶外作業危害預防宣導講座」，邀請吳信達教授蒞校指導，本次高雄校區教職員共計 64 人參加。



(6) 北高校區於 114 年 11 月 6 日合辦教職員工一般職業安全衛生在職教育訓練，邀請淡江大學環安技士-陳玥合 老師蒞臨指導，本次高雄校區教職員共計 82 人參加



(7) 依教育部臺教綜(五)字第 1142100948 號來函，對於餐車進入校園一事，經生輔二組去電教育部洽詢後針對一次性的攤位活動不納入餐廳管理規範內與營養師商討後修正事務二組管轄場地之場地借用申請單表格，並公告學校師長同仁相關規範，以保障校園食品安全及衛生。

(8) MN 棟宿舍污水場 11 月 4 日#2 鼓風機異常，廠商拆機帶回廠檢修。11 月 21 日中間水池#1、#2 泵浦雙雙故障，經營繕二組評估建議更新，預計 12 月完成維修作業。

(9) 依勞工作業環境監測實施辦法規定：中央空調區域應進行二氧化碳作業環境監測，高雄校區預計於 114 年 12 月 1 日實施圖書館勞工作業環境監測。

(10) 校區 T01 放流口預計分別於 114 年 12 月 2 日、12 月 5 日進行水表校正及水質申報檢測採檢。

(11) 114 年 1 月至 10 月一般垃圾共計 106,780 公斤，資源回收計 6,834 公斤，資源回收率為 6.40%。

(12) 114 年 1 月至 10 月之餐廳廢食用油回收量共計 336.5 公斤，廚餘回收量共計 1,141 公斤。目前由內門區公所清潔隊定期進校回收廚餘。

《營繕二組》

(1) H 棟無障礙廁所盥洗設備建置案。



(2) H 棟及 L 棟公共空間燈箱及壓克力字體設置。



(3) 114 年 9 月飲水機已由 SGS 完成水質檢測完畢，並公告網頁上。

(4) B2 棟 1002 棟及 I 棟 5 樓宿舍修繕作業。

(5) C 棟 5 樓 RO 製水主機熱交換器漏水汰換。

(6) C 棟穿堂及 H 棟景觀木作修繕保養作業。

(7) I 棟 1、2 樓飲水機老舊壞損更新作業。

(8) I 棟下水池右側定水位閥故障汰換。

(9) F 棟及 K 棟沖水凡而損壞漏水更換。

(10) H 棟學生宿舍 116.118.120 寢室污水幹管阻塞緊急疏通作業。

(11) 體育館冷卻水塔管路裂損修繕案。

(12) 體育館供水系統止水閘閥故障緊急搶修。

(13) 西班牙廣場管路漏水檢修作業。

(14) L 棟無人機中心及公共空間設置冷氣控制系統。

(15) N 棟污水池馬達故障汰換。

(16) MN 棟電梯口天花板燈故障修繕案。

2. 學務小組：

《生輔二組、軍訓室》

(1) 每學期初實施全校校園環境消毒，預防病媒蚊孳生，114 年 9 月 1 日至 9 月 3 日實施。

(2) 職業安全衛生護理：

時間：114 年 10 月 30 日下午 13:30-16:30

a. 依據員工年度健康檢查報告分級管理，按風險屬性高低提供適切衛教諮詢：異常健康檢查報告衛教諮詢新進員工關懷 3 名

b. 依照勞工健康保護規則第 21 條第二項：雇主於勞工經體格檢查、健康檢查或健康追蹤檢查後，對檢查結果異常之勞工，應由醫護人員提供其健康指導，將員工體檢報告健康檢查結果異常做追蹤並做健康分級管理。本次臨場進行諮詢人員共計 4 名(異常健康檢查報告衛教諮詢 3 名，人因肌肉骨骼危害評估諮詢 1 名)（詳見諮詢表）

職業醫師健康諮詢分析：

單位	個案/場所	健康諮詢
研發處	個案 1	代謝症候群衛教說明，飲食指導，注意油脂類攝取，規律量測血壓。少鹽清淡飲食（高血壓前期及白袍症說明）。建議養成運動習慣，達到控制血壓降脂之目的，必要時新陳代謝科追蹤治療，降低腦心血管疾病之風險。
營繕組	個案 2	膽固醇及三酸甘油脂偏高，飲食指導，注意油脂類攝取，建議養成運動習慣，提升高密度脂蛋白膽固醇，達到減脂之目的。持續追蹤指數變化。
語言中心	個案 3	三酸甘油脂偏高，飲食指導，注意油脂類攝取，建議養成運動習慣，達到減脂控制腰圍之目的。現場評估關節活動度右肩兩分，建議復健科評估治療。
生輔組	個案 4	員工職務內容為辦公室文書處理，現場測試雙手活動及肩頸活動度尚可，疼痛一分，不影響工作。鼓勵適時休息伸展，平時熱敷幫助血液循環。

(3) 教職員勞工體檢暨自費體檢

辦理時間：114 年 9 月 2 日上午 8:00-11:30

本次辦理 40 歲以上勞工體檢(每 3 年)應到檢計 157 人，實際到檢 129 人(含院外體檢 28 人)、留停 1 人，未到檢 27 人。

自費體檢計 36 人，廚工體檢計 22 人。

福委會補助自費體檢(套餐為 1,000 元及 2,000 元)。

(4) 辦理 CPR+AED 認證考試

時間：114 年 11 月 14 日共計 34 人，7 位老師參訓。

(5) 預計 114 年 12 月 23 日至 12 月 24 日實施宿舍期末整潔比賽。

班級宣導：不定時於班代群組與導師群組提醒環境清潔及校園安全等相關訊息。

(6) 114 學年度第 1 學期班級期末掃除訂於第十六週 114 年 12 月 23-24 日辦理，並針對宿舍住宿同學加強宣導垃圾分類及減低廚餘量。

(7) 統計 114 年 9 月 3 日至 114 年 11 月 13 日，共計發生學生車禍件數 9 件，受傷人數合計 9 人（軍訓室）。

3. 實習場所：

《時尚系》

(1) D205、D206 教室於學期間每月定期機台維修檢測，供教師教學、學生課後練習使用。

(2) D205、D206 教室於學期間安排學生每周定期環境維護並補充教室內消毒酒精。

(3) 實習場所急救箱內容物盤點，補充及汰換過期藥品。

《服經系》

(1) 服構教室、配件設計教室之機台例行維修檢測，維持機台性能，以利師生教學、練習使用。

(2) 專業教室酒精例行補充，以利師生上課消毒使用。

(3) 實習場所急救箱內容物盤點，補充及汰換過期藥品。

(4) 學期初已完成執行專業教室總整理，期中安排專責同學協助教室灰塵髒污處細節處理。

《觀光系》

(1) 已於 114 年 9 月 10 日完成期初烹飪教室及餐廳環境消毒清潔。

(2) 已於 114 年 10 月 12 日進行烹飪教室截油槽清理。

(3) 排定 114-1 第十七週進行期末環境整理。

《休產系》

(1) 將於 12 月底進行大掃除及地板、桌椅等全面消毒。

(2) 已完成每半年之急救箱藥品、消毒酒精之盤點、補充。

(3) 已於 10 月完成進行安全衛生教育訓練。

肆、提案討論

**提案一：擬修正本校「執行職務遭受不法侵害預防計畫」第五條及第六條
條文案，提請討論。** (衛生保健一組提)

說明：

一、依據本校 114 年 9 月 16 日環境保護暨職業安全衛生委員會會議決議提案修正。

二、本校「執行職務遭受不法侵害預防計畫」條文如附件 4，修正條文對照

表如下：

本校「執行職務遭受不法侵害預防計畫」修正條文對照表

擬修正條文	現行條文	修正理由
<p>五、職責分工</p> <p>(一)、校長：</p> <p>1. 支持及協調校內各單位共同推動本計畫，並以書面聲明公開宣示預防並禁止本校工作者因執行職務遭受不法侵害。</p> <p>2. 監督本計畫執行。</p> <p>3. 指派適當之權責單位或委由專人調查處理。</p>	<p>一、校長：</p> <p>(一)公開宣示本校禁止執行職務遭受不法侵害之書面聲明禁止工作場所職場暴力之書面聲明</p> <p>(二)張貼至電子公佈欄。</p> <p>(三)監督本計畫執行。</p>	<p>1. 調整編號順序及文字說明。</p> <p>2. 配合勞動部《職場不法侵害預防指引》要求最高主管以書面公開宣示，確保制度合規。</p> <p>3. 將原本較瑣碎的張貼事項整合為宣導機制，使條文較精簡並符合法規要求。</p> <p>4. 明確化校長在預防計畫中的支持、監督與責任移轉角色，以利主管機關查核。</p> <p>5. 條文更清楚表達校長在制度啟動與跨單位協作中的位置。</p>
<p>(二)、秘書室</p> <p>1. 督導本校各單位依本計畫規定，執行各項相關業務。</p> <p>2. 秘書室設置專區受理職場不法侵害申訴，協助調查或處理所屬工作者受職場不法侵害之通報，及協助申訴者填寫「職場不法侵害申訴單」，並確認人員身分別。</p> <p>3. 收到申訴時，依本校職場不法侵害處理流程進行處理。</p> <p>4. 各單位執行本計畫，如有權限爭議時，經環安組通知後，由秘書室召集相關單位協調定之。個案處理如涉及跨單位爭議，亦同。</p>	<p>無</p>	<p>1. 依據勞動部執行職務遭受不法侵害預防計畫指引第四版，新增秘書室作為申訴受理與跨單位協調單位，符合校內行政權責與流程實務。</p> <p>2. 加入確認身分、協助填報申訴單，以避免申訴流於形式或資訊不足。</p> <p>3. 補強跨單位案件處理與權責爭議協調流程，提高案件處理完整性。</p> <p>4. 因現行條文中未載明秘書室角色，此處新增有助主管機關查核時責任清楚。</p>

<p>(三)、人力資源處</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 因執行職務遭受不法侵害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。 2. 协助辦理職場不法侵害相關之宣導與教育訓練，並將相關訓練紀錄存檔備查。 3. 依勞動基準法及本校相關法令协助处理相关事宜。 4. 协助预防计划之规划、推动及执行。 	<p>四、人力資源處：</p> <ol style="list-style-type: none"> (一)担任职场暴力预防及处置小组成员。 (二)协助办理不法侵害预防教育训练。 (三)提供校内工作者因执行职务遭受不法侵害而请假之相关资料。 (四)协助校内工作者执行职务遭受不法侵害后之工作再分配事宜。 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 教明内文完整性 2. 调整编号顺序及修正文字说明。 3. 明确化人资处在不法侵害事件中的人事协处、保护措施与工作调整责任。 4. 补强教育训练规划与纪录保存，以符合法规对训练追踪的要求。 5. 加入依相关法規（如劳基法）提供必要协助，使法遵面更完整。 6. 将原条文过于简短的内容调整得更符合实务。
<p>(四)、總務處環安組</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 公告校內禁止工作場所執行職務遭受不法侵害之書面聲明。 2. 協助預防計畫、推動及執行。 3. 擔任主管機關查核之聯繫窗口，召集相關單位接受查核。 4. 定期統籌彙整各單位「作業場所檢點紀錄表」之資料。 5. 協助規劃不法侵害預防之相關教育訓練。 	<p>無</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 新增環安組負責主管機關查核窗口，符合學校經驗與稽核要求。 2. 補強作業場所巡檢、資料彙整與風險管理流程符合現行校內實務。 3. 將宣導、張貼、協助改善納入環安組職責，使場域安全管理更一致。 4. 因原條文未載明此單位職責，此次新增可強化制度完整性。
<p>(五)、勞工健康服務醫師及護理人員</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 依本校情況擬訂計畫、推動及執行。 2. 審查各單位不法侵害預防之危害辨識及風險評估表，必要時提供名單給相關單位並請其負責提供必要之保護措施。 	<p>六、學生事務處勞工健康服務之醫護人員</p> <ol style="list-style-type: none"> (一)擔任職場暴力預防及處置小組成員。 (二)提供相關健康指導或健康保護措施之適性評估建議或轉介職業醫 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 修正標題名稱 2. 教明内文完整性 3. 调整编号顺序及修正文字说明。 4. 明确其在危害辨识、风险评估与名单审查的专业角色。 5. 补强对个案的健康指导、工作调整与转介

<p>3. 协助疑似受職場不法侵害之工作者，提供相關健康指導、工作調整或更換等身心健康保護措施之適性評估與建議。</p> <p>4. 协助規劃不法侵害預防之相關教育訓練。</p> <p>5. 告知新進人員校內禁止工作場所執行職務遭受職場不法侵害之聲明。</p>	<p>师評估與輔導。</p> <p>(三)擬訂本計劃。</p>	<p>機制，符合《勞工健康保護規則》。</p> <p>6. 加入教育訓練與新進人員宣導內容，使醫護角色更貼近實際健康管理任務。</p> <p>7. 將現行條文過於簡略之處補齊專業職責。</p>
<p>(六)、總務處</p> <p>1. 強化工作場所的規劃策略。</p> <p>2. 協助預防計畫之規劃、推動及執行。</p>	<p>五、總務處</p> <p>(一)擔任職場暴力預防及處置小組成員。</p> <p>(二)協助辨識職場潛在危害。</p> <p>(三)負責工作場所安全的規劃並進行必要之保護措施及環境改善事宜。</p>	<p>1. 調整編號順序及修正文字說明。</p> <p>2. 將其在環境改善與設備維護的職責以更具體方式呈現，避免抽象不易執行。</p> <p>3. 補強其協助計畫推動與行政支援的角色，使其在制度中定位更完整。</p> <p>4. 使條文與現行校內作業(需求提報、修繕、動線改善等)一致。</p>
<p>(七)、各單位主管及計畫主持人</p> <p>1. 負責指揮監督所屬單位執行本計畫。</p> <p>2. 配合接受相關職場不法侵害預防教育訓練。</p> <p>3. 執行強化工作場所的規劃。</p> <p>4. 提供所屬工作者必要保護措施。</p> <p>5. 協助調查或處理所屬工作者受職場不法侵害之申訴。</p> <p>6. 配合評估分析單位職場不法侵害預防之危害辨識及風險評估表及職場不法侵害預防之作業場所環境檢點紀錄表，並依評估結果協助改善及</p>	<p>二、單位主管：</p> <p>(一)擔任職場暴力預防及處置小組成員。</p> <p>(二)單位主管依教職員工填寫項目辨識現有暴力控制措施。</p> <p>(三)填寫「職場不法侵害行為自主檢核表」(附表一)。</p> <p>(四)配合接受相關職場暴力預防教育訓練。</p> <p>(五)負責執行本計畫並強化工作場所安全的規劃。</p> <p>(六)負責提供所屬教職員工必要保護措施並降低風險之控制措施。</p>	<p>1. 修正標題名稱</p> <p>2. 敘明內文完整性</p> <p>3. 調整編號順序及修正文字說明。</p> <p>4. 強化主管在執行、通報、填報、風險辨識與改善中的積極管理角色，符合勞動部要求。</p> <p>5. 將原有泛用性字句調整為具體可執行項目，使單位主管的責任更明確。</p> <p>6. 補強主管必須參與教育訓練，以確保在一線的危害辨識能力。</p> <p>7. 強調主管須配合個案調查與改善流程，使</p>

管理。		案件處理完整且可追溯。
(八)、全體工作者 1. 配合接受相關職場不法侵害預防教育訓練。 2. 配合填寫單位職場不法侵害預防之危害辨識及風險評估表及職場不法侵害預防之作業場所環境檢點紀錄表。 3. 配合本計畫執行與參與。 4. 執行職務遭受不法侵害時，勇於通報或申訴。	三、本校之教職員工： (一)定期填寫「職場不法侵害預防之危害辨識及風險評估表」(附表二)。 (二)配合接受相關職場暴力預防相關教育訓練。 (三)配合與參與計畫執行。	1.修正標題名稱，統一適用對象為「全體工作者」，與勞動部指引一致。 2.調整編號順序及修正文字說明。 3.明確個人須配合填報與通報的義務，補強現行條文未完整之處。 4.加入遭遇事件時的通報與配合調查責任，使制度更能落實。 5.將現行內容整合得更清楚，避免項目重複或不完整。
(九)、學生事務處校安中心 1. 依據「實踐大學校園霸凌防制計畫」執行辦理。 2. 強化工作場所安全巡查。 3. 配合執行必要保護措施。	八、學生事務處校安中心 (一)通報。 (二)強化工作場所安全巡查。 (三)配合執行必要保護措施。	1.調整編號順序及修正文字說明。 2.明確連結至「校園霸凌防制計畫」，避免責任重複或衝突。
刪除	七、學生事務處諮商輔導一中心及諮商輔導二中心 (一)擔任職場暴力預防及處置小組成員。 (二)加害者及受害者心理健康輔導並提供諮詢。	1.本計畫之適用對象為「工作者」，而諮商中心功能主要屬於學生輔導業務。 2.法源依據不同（學生條例 vs 工作者法規），避免混淆責任。 3.仍可在實務中建立跨單位轉介，但不必列入正式預防計畫。
刪除	九、性別平等教育委員會：教職員工若因執行職務遭受不法侵害事件涉及性侵害、性騷擾(含性別歧視)或性霸凌等情事，依據「實踐大學性侵害	1.性平案件已有專法處理（性平教育法、性騷擾防制法），避免重複規範。 2.本計畫僅需轉介，不需列入主要預防單位，以避免程序衝突。

	性騷擾或性霸凌防治規定」辦理。	3. 實務上性平會仍會處理案件，但不應混列於此計畫中。
<p>六、執行流程</p> <p>(六)、建立事件處理程序：</p> <p>2. 事件通報：</p> <p>(2)工作者身份若為本校學生，將依據「<u>實踐大學校園霸凌防制計畫</u>」執行通報並辦理。</p> <p>(3)若校內工作者主動向校方反應其為受跟蹤騷擾或家庭暴力被害人，或經依跟蹤騷擾防制法、家庭暴力防治法規定向法院聲請核發保護令，命相對人遠離其「工作場所」，保護令核發後，校方應確實遵守該命令，維護其於職場之安全，必要時報請警方協助。</p>	<p>六、執行流程</p> <p>(六)、建立事件處理程序：</p> <p>2. 事件通報：</p> <p>(2)若校內工作者主動向校方反應其為受跟蹤騷擾或家庭暴力被害人，或經依跟蹤騷擾防制法、家庭暴力防治法規定向法院聲請核發保護令，命相對人遠離其「工作場所」，保護令核發後，校方應確實遵守該命令，維護其於職場之安全，必要時報請警方協助。</p>	<p>1. 增列學生身分工作者通報依據「校園霸凌防制計畫」，釐清調查及處理職責，避免與其他工作者程序混淆。</p>

決議：照案通過。

提案二：擬定訂「實踐大學高氣溫作業熱危害預防計畫」內文，提請討論。
(提案單位：事務二組)

說明：依據職業安全衛生設施規則第 324 條之 6 規定，為提升雇主使勞工於高氣溫環境下，從事戶外作業之熱危害預防設施，強化相關工作者之健康保護，擬配合定訂本校職場高氣溫作業熱危害預防計畫。
 (計畫草案如附件 5)

決議：照案通過。

伍、臨時動議

陸、散會

實踐大學職業安全衛生外部稽核暨自主管理座談會會議紀錄

壹、會議時間：114 年 10 月 23 日 13 時 30 分

貳、會議地點：實踐大學 L 棟 2 樓大會議室

參、主持 人：陳銘仁 組長

紀 錄：李家豪

肆、出席人員：如簽到表

陸、稽核結果：

本次安全衛生外部稽核針對防護設施及其他職業安全衛生管理部分相關缺失，已當場解說，敬請改善，與其具有相同危害之設施，應一併予以改善，未符合項目重點提示如下：

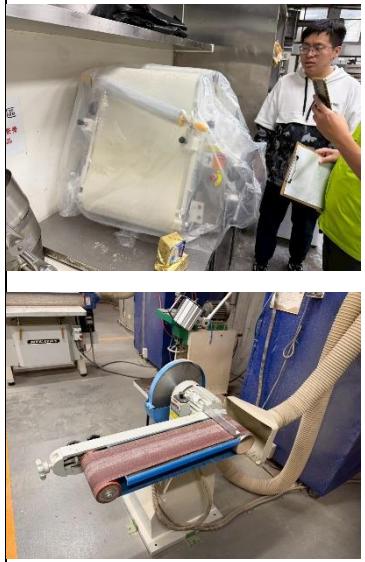
一、未符合項目：

項次	說明	類別
01	尚缺特定化學物質作業主管，應補足。	05. 安全衛生教育訓練
02	雇主應依規定使相關勞工進行安全衛生在職教育訓練。	05. 安全衛生教育訓練
03	SDS 確認是否由供應商提供並注意其危害圖示之標示規範(白底紅框)。	07. 危害性化學品通識
04	抽氣設備應定期實施自動檢查，確認效能是否能有效抽氣。	09. 自動檢查
05	烤箱隔熱手套破損須換新且確認最大隔熱溫度。	12. 個人防護具

二、其他現場缺失項目：

項次	說明	項目(或照片)	類別
01	裸露帶電之部分，應設置防止感電之護圍或絕緣被覆。		18. 電氣危害預防
02	有接觸機械、器具或設備之高溫熱表面引起灼傷之虞，應設置警示標誌、適當之隔熱等必要安全措施。		21. 高/低溫危害預防
03	高度在2公尺以上之工作場所邊緣及開口部分，勞工有墜落危險之虞者，應設有適當強度護欄、護蓋等防護設備。		20. 墜落危害預防
04	對於鑽孔機之旋轉刀具作業，勞工手指有觸及之虞者，應於明顯處標示及告知勞工不得使用手套。		17. 機械/設備危害預防

項次	說明	項目(或照片)	類別
05	機械設備有突出旋轉加工物部分、刀座、導螺桿等有捲夾疑慮處，應設置護罩、護圍，防止捲夾危害。		17. 機械/設備危害預防
06	電氣設備前方，至少應有八十公分以上之水平作業空間。（一併檢視其他場所之電氣設備）	 	18. 電氣危害預防
07	對於 CNC 工作範圍之外側應設置出入口標示並告知工作者於運轉中禁止進入，並應採取下列措施之一： (一)出入口設置光電式安全裝置、安全墊或其他具等功能之裝置。 (二)出入口設置門扉或張設支柱穩定、從其四周容易識別之繩索、鏈條等，且於開啟門扉或繩索、鏈條脫開時，其緊急停止裝置應具有可立即發生動作之機能。		17. 機械/設備危害預防
08	鋼瓶儲存應設置護蓋。		19. 化學品管理暨危害預防

項次	說明	項目(或照片)	類別
09	雇主對於機械之原動機、轉軸、齒輪、帶輪、飛輪、傳動輪、傳動帶等有危害勞工之虞之部分，應有護罩、護圍、套筒、跨橋等設備。		17. 機械/設備危害預防

三、建議事項：

項次	說明	項目(或照片)
01	瓦斯儲存場所之電氣設備應設置為防爆型電氣設備。	
02	建議加強固定強度，防止倒塌。	
03	建議於緊急開關周圍張貼明顯之標示。	

04	確認設備是否接地。	
05	建議先確認場所使用性質及區分是否符合法令規範。	
06	建議於開關處加強或加設開關裝置(磁吸式開關非常危險)，防止櫃門彈開。	
07	建議加強防滑措施，防止人員滾落。	
08	實驗室門口張貼各間平面圖、化學品擺放位置等資訊及危害通識圖示。	

09	抽風櫃應定期自動檢查是否維持有效性能。	
10	緊急沖淋裝設置明顯告示牌告知勞工。	
11	滅火器應吊掛或是置於盒內。	
12	貴校實驗室處於整頓時期，應妥善清點/整理化學品，廢棄藥品應盡速清運，防止人員使用。	
13	建議停用之機械/設備明顯張貼庭用標示或是有效斷電。	
14	建議校內所有於地下室之工作場所確認是否能有效通風換氣，保障人員安全。	
15	校方環安網頁相關法規應放上貴校內部依相關程序所通過計畫或辦法。	
16	貴校網頁上災害通報表最下面簽核單位建議增加環安組，以利事件通報可送達環安單位。	

17	貴校雖已訂定職業安全衛生管理計畫，但建議貴校相關單位針對管理計畫編列預算，以利職業安全措施推動。	
----	--	--

柒、散會：(17 時 00 分)

(課程一)：

依據法源：職業安全衛生教育訓練第 18 條規定

參加對象：職業安全衛生委員會成員

訓練時數：1 小時

訓練時間：114 年 12 月 9 日上午 9:10~10:10

訓練地點：臺北校區 L 棟二樓大會議室/高雄校區 C 棟三樓國際會議廳

課程大綱：

- 一、責任及義務：(1)雇主應辦理事項 (2)勞工應接受 1. 教育訓練 2. 健康檢查 3. 遵守工作守則。
- 二、修正草案(強化源頭防災、加強承攬管理、完善職場霸凌防治、提高罰鍰上限)：10/30 立法院初審通過，部分條文如下：

- (1)雇主知悉勞工遭霸凌，卻未採取相關協助或調查機制，可處 3 萬元以上、75 萬元以下罰鍰；若最高負責人經認定有職場霸凌行為，則處 1 萬元以上、100 萬元以下罰鍰。
- (2)刑事責任：若發生死亡職災，刑期上限由 3 年提升至 5 年，罰金上限由 30 萬元提高為 150 萬元；若發生 3 人受傷職災，刑期上限由 1 年增至 3 年，罰金上限也由 18 萬元提高至 100 萬元。
- (3)行政罰：若違反管理措施，初審通過條文明定罰鍰上限則由 15 萬元提升至 75 萬元；若雇主違反安全設施，初審通過條文修正為可處 5 萬元以上、300 萬元以下罰鍰。

三、職業安全衛生相關法規概要

- (職安法1)為防止職業災害，保障工作者安全及健康，特制定本法；其他法律有特別規定者，從其規定。

●(職安法2)用詞定義：

一、工作者：指勞工、自營作業者及其他受工作場所負責人指揮或監督從事勞動之人員。
*受指揮或監督：指義工/志工/勞動學生(員)/外包廠商等。

二、勞工：指受僱從事工作獲致工資者。

*全體教職員工，亦含特定學生(指工讀生及領有津貼/補助/薪資研究生等)。

三、雇主：指事業主或事業之經營負責人。

*指校長。

四、事業單位：指本法適用範圍內僱用勞工從事工作之機構。

五、職業災害：指因勞動場所之建築物、機械、設備、原料、材料、化學品、氣體、蒸氣、粉塵等或作業活動及其他職業上原因引起之工作者疾病、傷害、失能或死亡。

●(職安法6)雇主對下列事項應有符合規定之必要安全衛生設備及措施：

一、防止機械、設備或器具等引起之危害。

二、防止爆炸性或發火性等物質引起之危害。

三、防止電、熱或其他之能引起之危害。

四、防止採石、採掘、裝卸、搬運、堆積或採伐等作業中引起之危害。

五、防止有墜落、物體飛落或崩塌等之虞之作業場所引起之危害。

六、防止高壓氣體引起之危害。

七、防止原料、材料、氣體、蒸氣、粉塵、溶劑、化學品、含毒性物質或缺氧空氣等引起之危害。

八、防止輻射、高溫、低溫、超音波、噪音、振動或異常氣壓等引起之危害。

九、防止監視儀表或精密作業等引起之危害。

十、防止廢氣、廢液或殘渣等廢棄物引起之危害。

十一、防止水患、風災或火災等引起之危害。

十二、防止動物、植物或微生物等引起之危害。

十三、防止通道、地板或階梯等引起之危害。

十四、防止未採取充足通風、採光、照明、保溫或防濕等引起之危害。

雇主對下列事項，應妥為規劃及採取必要之安全衛生措施：

一、重複性作業等促發肌肉骨骼疾病之預防。

二、輪班、夜間工作、長時間工作等異常工作負荷促發疾病之預防。

三、執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害之預防。

四、避難、急救、休息或其他為保護勞工身心健康之事項。

前二項必要之安全衛生設備與措施之標準及規則，由中央主管機關定之。

●(職安法16)雇主對於經中央主管機關指定具有危險性之機械或設備，非經勞動檢查機構或中央主管機關指定之代行檢查機構檢查合格，不得使用；其使用超過規定期間者，非經再檢查合格，不得繼續使用。

●(職安法17)勞工工作場所之建築物，應由依法登記開業之建築師依建築法規及本法有關安全衛生之規定設計。

●(職安法18)工作場所有立即發生危險之虞時，雇主或工作場所負責人應即令停止作業，並使勞工退避至安全場所。

●(職安法37)事業單位工作場所發生職業災害，雇主應即採取必要之急救、搶救等措施，並會同勞工代表實施調查、分析及作成紀錄。

事業單位勞動場所發生下列職業災害之一者，雇主應於八小時內通報勞動檢查機構：

一、發生死亡災害。*處3年以下有期徒刑、拘役或科或併科新臺幣30萬元以下罰金。

二、發生災害之罹災人數在三人以上。*處1年以下有期徒刑、拘役或科或併科新臺幣18萬元以下罰金。

三、發生災害之罹災人數在一人以上，且需住院治療。

四、其他經中央主管機關指定公告之災害。(氨、氯、氰化氫、光氣、硫化氫、二氧化硫等化學物質洩漏，發生勞工住院治療在1人以上之災害)

勞動檢查機構接獲前項報告後，應就工作場所發生死亡或重傷之災害派員檢查。

事業單位發生第二項之災害，除必要之急救、搶救外，雇主非經司法機關或勞動檢查機構許可，不得移動或破壞現場。*處1年以下有期徒刑、拘役或科或併科新臺幣18萬元以下罰金。

●(職安法40)違反第六條第一項或第十六條第一項之規定，致發生第三十七條第二項第一款之災害者，處三年以下有期徒刑、拘役或科或併科新臺幣三十萬元以下罰金。

法人犯前項之罪者，除處罰其負責人外，對該法人亦科以前項之罰金。

●(管理辦法11)雇主為職業安全衛生委員會當然委員，擔任主任委員，綜理會務。並應指定一人為秘書，輔助其綜理會務。

●(教育訓練 18)雇主對擔任下列工作之勞工，應依工作性質使其接受安全衛生在職教育訓練：

一、職業安全衛生業務主管(每二年至少六小時)。

二、職業安全衛生管理人員(每二年至少十二小時)。

三、勞工健康服務護理人員及勞工健康服務相關人員(每三年至少十二小時)。

四、具有危險性之機械及設備操作人員(每三年至少三小時)。

五、特殊作業人員(每三年至少三小時)。

六、急救人員(每三年至少三小時)。

七、各級管理、指揮、監督之業務主管(每三年至少三小時)。

八、職業安全衛生委員會成員(每三年至少三小時)。

九、下列作業之人員(每三年至少三小時)：

(一)營造作業。

(二)車輛系營建機械作業。

(三)起重機具吊掛搭乘設備作業。

(四) 缺氧作業。

(五) 局限空間作業。

(六) 氧乙炔熔接裝置作業。

(七) 製造、處置或使用危害性化學品作業。

十、前述各款以外之一般勞工（每三年至少三小時）。

●(管理辦法 12)委員會應每三個月至少開會一次，辦理下列事項：

- 一、對雇主擬訂之職業安全衛生政策提出建議。
- 二、協調、建議職業安全衛生管理計畫。
- 三、審議安全、衛生教育訓練實施計畫。
- 四、審議作業環境監測計畫、監測結果及採行措施。
- 五、審議健康管理、職業病預防及健康促進事項。
- 六、審議各項安全衛生提案。
- 七、審議事業單位自動檢查及安全衛生稽核事項。
- 八、審議機械、設備或原料、材料危害之預防措施。
- 九、審議職業災害調查報告。
- 十、考核現場安全衛生管理績效。
- 十一、審議承攬業務安全衛生管理事項。
- 十二、其他有關職業安全衛生管理事項。

前項委員會審議、協調及建議安全衛生相關事項，應作成紀錄，並保存三年。

第一項委員會會議由主任委員擔任主席，必要時得召開臨時會議。

●(教育訓練 17)雇主對新僱勞工、其他受工作場所負責人指揮或監督從事勞動之人員、或在職勞工於變更工作前，應使其接受適於各該工作必要之一般安全衛生教育訓練。

*本校做法：常態性先聘任入校（或調動單位），再另行派訓，所以該員在未取得資格或完訓前，不應執行（擔任）業務。

*本校嚴禁單獨作業。

臺北市勞動檢查處（安全衛生）提示事項

職業衛生科檢查員：黃○○

地址：臺北市艋舺大道 101 號 7 樓

電話：2308-6101(分機 301)

傳真：3393-0772

e-mail: lio.067@gov.taipei

事業單位：臺灣大學

煩請 貴單位提供下列打√部份之資料（依勞動檢查法第 15 條規定）：

■ 1. 勞工人數：男： 人、女 人。

- a. 正職共計 人 (男： 人、女： 人)。
 b. 兼職共計 人 (男： 人、女： 人)。
 c. 移工共計 人 (男： 人、女： 人)。

2. 公司變更事項登記表、工廠登記證影本。【影本乙份】

3. 在指定醫療機構所做之體格、健康檢查記錄 (○一般； 特別危害健康作業人員：○高溫；
 ○噪音 85db；○)。【健康保護規則 15~20】

■ 4. 勞工安全衛生管理單位、委員會、人員(含在職訓練)。【職安法 23、管理辦法 2、3、6、10】

5. 雇主對勞工應施以安全衛生教育訓練 (簽到簿、授課內容、照片等)。【職安 23、教育訓練規
 則 16、17】

6. 合格急救人員。(急救證書、人數)【健康保護規則 15、教育訓練規則 15】

7. 臨廠健康服務執行紀錄。【健康保護規則 9~14】醫護人員備查【健康保護規則 6】

8. 環境監測計畫、記錄 (○高溫○噪音○有機○特化○CO₂)。【監測辦法 7、8；最近檢測報告】
 及委託監測機構資料

9. 危險性機械 (○移機○固機)、設備 (○鍋爐○壓容○高特) 檢查合格證。【職安 16】

10. 危險性機械 (○移機○固機)、設備、設備 (○鍋爐○壓容○高特) 人員證照。【職安 24】

11. 最近月份之職業災害統計表，報檢查機構備查。(50 人以上)【職安 38、細則 21】

12. 勞工安全衛生管理計畫或僱用勞工 100 人以上應訂定勞工安全衛生管理規章。【管理辦法 12
 之 1】

13. 自動檢查計畫、記錄。【職安 23、管理辦法 13-85】

14. 工作守則及勞安管理單位 (人員) 報備查詢：<https://lio.gov.taipei/>。【管理辦法 86】
 【本處備查文號函或登錄證明影本 1 份】

15. 人因性危害預防計畫、異常工作促發疾病預防計畫、執行職務遭受不法侵害預防計畫及執
 行紀錄【職安 6 條 2、設施規則 324-1、-2、-3】

16. 發票章或公司章。【影印資料蓋章用】及委託書

17. 請貴單位派員攜帶上列勾選資料於 114 年 月 日 時至本處受檢，如有拒絕、
 規避或妨礙之情事，將依勞動檢查法第 35 條規定處新台幣 3-15 萬元。

實踐大學執行職務遭受不法侵害預防計畫

108年6月11日環境保護暨勞工安全衛生委員會議通過
112年3月21日環境保護暨職業安全衛生委員會議修正通過
113年6月26日環境保護暨職業安全衛生委員會議修正通過
114年6月17日環境保護暨職業安全衛生委員會議修正通過
114年12月09日環境保護暨職業安全衛生委員會議修正通過

一、依據

- (一)、依「職業安全衛生法」第6條第2項、第39條、第51條第2項、「職業安全衛生法施行細則」第11條及「職業安全衛生設施規則」第324條之3規定辦理。
- (二)、勞動部「執行職務遭受不法侵害預防指引」(第四版)。

二、目的

實踐大學(以下簡稱本校)為預防本校工作者於執行職務時，因他人行為遭受身體或精神上不法侵害，所規劃及採取必要之安全衛生措施，故訂定「實踐大學執行職務遭受不法侵害預防計畫」(以下稱本計畫)，以確保本校全體工作者之工作安全及身心健康。

三、定義

- (一)、當執行職務，於勞動場所中遭受主管、同仁、服務對象或其他第三方，以言語、文字、肢體動作、電子通訊、網際網路或其他方式所為之謾罵、威脅、攻擊或侮辱等，以致於明顯或隱含地對其安全、福祉或與健康構成挑戰的事件。可能造成職場不法侵害行為的樣態，包括以下四種類型：
1. 職場暴力(例如攻擊性的語言、恐嚇、罵髒話、毆打、抓傷、拳打、腳踢、被物品丟擲等)。
 2. 職場霸凌(例如在勞動場所中，同仁間或主管及部屬間，藉由職務、權力濫用或不公平對待，所造成持續性的冒犯、威脅、冷落、孤立或侮辱等行為，使受害工作者感到受挫、被威脅、羞辱、被孤立及受傷，進而危害其身心健康或安全)。
 3. 性騷擾及跟蹤騷擾(例如以性要求、具性意味或性別歧視之言詞或行為，造成敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，致侵犯或干擾其人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現)。
 4. 就業歧視(例如年齡歧視、性別歧視、性傾向歧視、容貌歧視、婚姻歧視或身心障礙歧視等)。

(二)、來源：

1. 內部：發生在同事或上司及下屬之間，包括管理者及指導者。
2. 外部：發生在工作者及其他外來第三方之間，包括勞動場所出現的陌生人、學生、承攬商、訪客、民眾及服務對象等。

四、適用對象：受僱於本校之工作者及受本校負責人指揮或監督之工作者。

五、職責分工：

(一)、校長：

1. 支持及協調校內各單位共同推動本計畫，並以書面聲明公開宣示預防並禁止本校工作者因執行職務遭受不法侵害。
2. 監督本計畫執行。
3. 指派適當之權責單位或委由專人調查處理。

(二)、秘書室

1. 督導本校各單位依本計畫規定，執行各項相關業務。
2. 秘書室設置專區受理職場不法侵害申訴，協助調查或處理所屬工作者受職場不法侵害之通報，及協助申訴者填寫「職場不法侵害申訴單」，並確認人員身分別。
3. 收到申訴時，依本校職場不法侵害處理流程進行處理。
4. 各單位執行本計畫，如有權限爭議時，經環安組通知後，由秘書室召集相關單位協調定之。個案處理如涉及跨單位爭議，亦同。

(三)、人力資源處

1. 因執行職務遭受不法侵害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。
2. 協助辦理職場不法侵害相關之宣導與教育訓練，並將相關訓練紀錄存檔備查。
3. 依勞動基準法及本校相關法令協助處理相關事宜。
4. 協助預防計畫之規劃、推動及執行。

(四)、總務處環安組

1. 公告校內禁止工作場所執行職務遭受不法侵害之書面聲明。
2. 協助預防計畫、推動及執行。
3. 擔任主管機關查核之聯繫窗口，召集相關單位接受查核。
4. 定期統籌彙整各單位「作業場所檢點紀錄表」之資料。

5. 協助規劃不法侵害預防之相關教育訓練。

(五)、勞工健康服務醫師及護理人員

1. 依本校情況擬訂計畫、推動及執行。

2. 審查各單位不法侵害預防之危害辨識及風險評估表，必要時提供名單給相關單位並請其負責提供必要之保護措施。

3. 協助疑似受職場不法侵害之工作者，提供相關健康指導、工作調整或更換等身心健康保護措施之適性評估與建議。

4. 協助規劃不法侵害預防之相關教育訓練。

5. 告知新進人員校內禁止工作場所執行職務遭受職場不法侵害之聲明。

(六)、總務處

1. 強化工作場所的規劃策略。

2. 協助預防計畫之規劃、推動及執行。

(七)、各單位主管及計畫主持人

1. 負責指揮監督所屬單位執行本計畫。

2. 配合接受相關職場不法侵害預防教育訓練。

3. 執行強化工作場所的規劃。

4. 提供所屬工作者必要保護措施。

5. 協助調查或處理所屬工作者受職場不法侵害之申訴。

6. 配合評估分析單位職場不法侵害預防之危害辨識及風險評估表及職場不法侵害預防之作業場所環境檢點紀錄表，並依評估結果協助改善及管理。

(八)、全體工作者

1. 配合接受相關職場不法侵害預防教育訓練。

2. 配合填寫單位職場不法侵害預防之危害辨識及風險評估表及職場不法侵害預之作業場所環境檢點紀錄表。

3. 配合本計畫執行與參與。

4. 執行職務遭受不法侵害時，勇於通報或申訴。

(九)、學生事務處校安中心

1. 依據「實踐大學校園霸凌防制計畫」執行辦理。

2. 強化工作場所安全巡查。

3. 配合執行必要保護措施。

六、執行流程

(一)、建構行為規範

本校明確聲明對全校各工作場所不法侵害採取「零容忍」，由校長向校內所有工作者及社會大眾公開宣示「禁止職場不法侵害之書面聲明」(附件一)，並公告於實踐大學網站，確保教職員工身心健康。並與校內工作者共同將適當合宜之互動行為規範訂定至「安全衛生工作守則」，並納入相關預防措施。

(二)、辨識及評估危害

1. 本校各一、二級單位應每年或重大職場不法侵害事件發生後採用「職場不法侵害預防之危害辨識及風險評估表」（附件三），進行工作場所風險分級。
2. 單位主管依評估之風險及危害制定控制措施及增加或修訂現有措施，以協助同仁面對暴力時能及時因應。

(三)、辦理危害預防及溝通技巧教育訓練

1. 介紹職場工作環境特色、管理政策及申訴、通報管道。
2. 提供資訊以認識不同樣態、身體及精神的職場不法侵害、增進辨識潛在暴力情境之技巧，及降低職場不法侵害案例。
3. 提供心理諮詢及情緒管理課程。
4. 提供有關性別、文化多樣性及歧視之資訊，以提高對相關議題的敏感度。
5. 授與人際關係及溝通技巧，以預防或緩解潛在職場不法侵害情境。
6. 識別職場潛在危害及處理之技巧。

(四)、適當配置作業場所

環安組應透過「物理環境」與「工作場所設計」兩個面向進行檢點，並以職場不法侵害預防之「工作場所檢點紀錄表」（附件四）進行相關檢點與改善。

(五)、依工作適性適當調整人力或提供必要保護措施

總務處應透過「行政管制措施」、「適性配工」與「工作設計」三個面向進行檢點，以職場不法侵害預防之「工作場所檢點紀錄表」(附件四)進行相關檢點與改善，校內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或提供相關防衛性工具。

(六)、建立事件處理程序：

本校勞工健康服務醫護人員應宣導處理流程至所有工作者均清楚申訴方法，並確

保申訴過程客觀、公平及公正，對申訴人及被申訴人之權益及隱私完全保密。以下為本校處理程序：

1. 職場不法侵害事件處理流程圖(附件五)。

2. 事件通報：

- (1) 依執行職務遭受不法侵害事件處理流程，以秘書室為通報窗口，工作者遭遇或疑似遭受職場不法侵害行為時，得填具「執行職務遭受不法侵害通報單」(附件六)進行通報，如遇緊急情況時，得以口頭、電話、傳真、手機通訊軟體等方式先行向單位主管或工作場所負責人及駐衛警、校安中心尋求協助及通報，並於5日內遞交執行職務遭受不法侵害通報單。
- (2) 工作者身份若為本校學生，將依據「實踐大學校園霸凌防制計畫」執行通報並辦理。
- (3) 若校內工作者主動向校方反應其為受跟蹤騷擾或家庭暴力被害人，或經依跟蹤騷擾防制法、家庭暴力防治法規定向法院聲請核發保護令，命相對人遠離其「工作場所」，保護令核發後，校方應確實遵守該命令，維護其於職場之安全，必要時報請警方協助。

3. 事件處置：

- (1) 秘書室於接獲通報後，應於3天內和單位主管釐清事件，並予調處；申訴人及被申訴人不同意調處，或調處後雙方皆無法同意，則進入調查程序。
- (2) 主秘負責成立調查委員會，成員應包括2位外部專業人員(建議具法律、醫護或心理等相關背景)、勞工代表、人資處長、單位主管(單位主管若為被申訴人，則由單位資深同仁代表)、勞工健康護理人員。召開會議時全體成員應有三分之二以上出席，其中外部專業人員至少有二分之一以上出席。調查期限應於2個月內完成，必要時得延長1個月，以上調處及調查所有過程內容皆須採保密並完整記錄詳載於「實踐大學執行職務遭受不法侵害處理表」(附件七)，並簽署及備份相關資料。
- (3) 如為性騷擾事件，申訴者得依「實踐大學性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」，向人資處提出申訴並依辦法調查。
- (4) 通報處理過程必須確保客觀、公平及公正，對申訴人及被申訴人之權益及隱私完全保密，確保其不會受到報復。
- (5) 雇主或工作者可參考附件八、附件九所列資源，尋求外部相關目的事業主

管機關或專業團體提供之身心健康諮詢、輔導或權益保障之協助。

4. 事後處置：

- (1) 申訴者可經由勞工健康護理人員或其他適當人員作後續追蹤，作適性評估。可安排臨床心理諮商、同儕輔導、復健或休假，以及彈性調整職務內容與工作時間，給予支持和鼓勵。
- (2) 被申訴人為本校同仁，應依處理結果，按本校相關法規處理，並讓申訴人了解處理情形。若被申訴人與申訴人關係已惡化至無法於同一單位共事，宜適性調整職務或工作單位。
- (3) 保存及記錄相關事件處理報告並檢討事件發生原因，預防類似事件再發生。

七、執行成效之評估及改善

- (一)、環安組每三年以及單位發生職場不法侵害事件後半年內，進行職場不法侵害預防措施查核及評估（附件八），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。
 - (二)、不法侵害事件發生後，學校應對環境及職務進行審查及檢討，以找出改善之空間。
 - (三)、職場不法侵害相關之會議紀錄、訓練內容、評估報告、通報單、調查報告、醫療及賠償紀錄等，單位亦應予以紀錄、保存，以利事後審查。
- 八、本計畫如有未盡事宜，適用本校其他規章進行修正或補充。
- 九、本計畫執行紀錄或文件等應歸檔留存三年以上。
- 十、本計畫經「環境保護暨職業安全衛生委員會」會議審查通過後，陳請校長核定後公告實施，修正時亦同。

實踐大學禁止工作場所執行職務遭受不法侵害聲明

實踐大學為保障所有工作者在執行職務過程中，免於遭受身體或精神不法侵害而致身心理疾病，特以書面加以聲明，絕不容忍任何本校之管理階層主管有職場不法侵害之行為，亦絕不容忍本校工作者同仁間或師生、學生家屬及陌生人對本校工作者有執行職務遭受不法侵害之行為。

一、職場不法侵害的定義：工作人員在勞動場所遭受他人以言語、文字、肢體動作、電子通訊、網際網路或其他方式之謾罵、威脅、攻擊或侮辱等，以致於明顯或隱含地對其安全、福祉或與健康構成挑戰的事件。

二、可能造成職場不法侵害行為的樣態(參閱附件二)：

- (一) 職場暴力。
- (二) 職場霸凌。
- (三) 性騷擾及跟蹤騷擾。
- (四) 就業歧視。

三、工作者遇到職場不法侵害怎麼辦：

- (一) 向同事尋求建議與支持。
- (二) 保留任何可能的證據，包含錄音或任何方式記錄被申訴人之行為證據、到醫院檢傷等。
- (三) 在公開、明亮、有旁人但不干擾談話的場所嘗試與相對人溝通、表達不適。
- (四) 尋求單位主管協助，包含雙方協談、座位安排、職務調整、人事異動。
- (五) 尋求校外協助，包含醫療、警政、司法、勞動部、工會組織等。
- (六) 向人力資源處提出申訴。

四、本校所有工作者均有責任協助確保免於職場不法侵害之工作環境，任何人目睹及聽聞職場不法侵害事件發生，皆得通知本校秘書室，本校接獲申訴後會採取保密的方式進行調查，若被調查屬實者，將會進行懲處。本校絕對禁止對申訴人、通報者或協助調查者有任何報復之行為，若有，將會進行懲處。

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

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

七、本校執行職務遭受不法侵害諮詢、申訴窗口：

(一)本校職場性騷擾防治專線：

電話：(02)25381111 分機 1303 、電子信箱：anny@g2.usc.edu.tw。

(二)本校(內部)職場不法侵害(非性騷擾事件)申訴專線：

台北校區：(02)25381111 分機 1102 、電子信箱：miao_san@g2.usc.edu.tw。

高雄校區：(07)6678888 分機 2310、電子信箱：liangfang@g2.usc.edu.tw。

校長簽名：_____

簽署日期：_____

潛在造成職場不法侵害之行為樣態

一、職場暴力：包括工作者於勞動場所中，受到他人肢體或言語的虐待、威脅或攻擊，並影響其身心健康、安全或福祉之行為，例如 攻擊性的語言、恐嚇、罵髒話、毆打、抓傷、拳打、腳踢、被物品丟擲等。

二、職場霸凌：包括工作者於執行職務，在勞動場所中，受同仁間或主管及部屬間，藉由職務、權力濫用或不公平對待，所造成持續性的冒犯、威脅、冷落、孤立或侮辱行為，使受害工作者感到受挫、被威脅、羞辱、被孤立及受傷，進而危害其身心健康或安全，例如：

- (一)對同仁吹毛求疵，在小事上挑剔，把微小的錯誤放大、扭曲。
- (二)同仁或主管以各種方式鼓動同事孤立特定勞工、不讓其參與重要事務或社交活動，把其邊緣化，忽視、打壓排擠及冷凍。
- (三)主管在同仁面前對特定勞工咆哮、羞辱、威脅、名譽損毀、嚴重辱罵。
- (四)主管總是批評並拒絕看見同仁的貢獻或努力，也持續地否定同仁的存在與價值。
- (五)主管不准同仁請假或接受必要的訓練，導致其工作績效不佳。
- (六)主管給特定工作者過重的工作，或要其大材小用去做無聊的瑣事，甚至完全不給其任何事做。
- (七)主管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。

三、性騷擾及跟蹤騷擾：指工作者於執行職務時，任何人以性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，對其造成敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，致侵犯或干擾其人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現；或雇主對工作者明示或暗示之性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，作為勞務契約成立、存續、變更或分發、配置、報酬、考績、陞遷、降調、獎懲等之交換條件，例如批評胸部大小或觸摸臀部，使工作者感覺被冒犯（請參閱性別平等工作法）。

四、就業歧視：指雇主以工作者「與執行該項特定工作無關之性質」決定其勞動條件，且雇主在該項特質上的要求有不公平或不合理之情事，例如年齡歧視、性別歧視、性傾向歧視、容貌歧視、婚姻歧視或身心障礙歧視等（請參閱就業服務法）。

附件三

職場不法侵害預防之危害辨識及風險評估表

一級單位：	二級單位：			受評估之工作地點：			工作場所人數：	
工作型態： <input type="checkbox"/> 實驗室或實習工廠、 <input type="checkbox"/> 行政			評估人員簽章：			評估日期：		
外部不法侵害（註：勾否者該項無需評估）								
潛在風險(不法侵害情境)	是	否	潛在不法侵害 風險類型	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	應增加或修正 相關措施
						<input type="checkbox"/> 可能性x嚴重性		
外部不法侵害								
是否有校外之人員(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"/> 心理 <input type="checkbox"/> 語言 <input type="checkbox"/> 性騷擾	<input type="checkbox"/> 極不可能(1 分) <input type="checkbox"/> 不太可能(2 分) <input type="checkbox"/> 可能(3 分)	<input type="checkbox"/> 輕(1 分) <input type="checkbox"/> 中(2 分) <input type="checkbox"/> 嚴重(3 分)	<input type="checkbox"/> 低(1-2 分) <input type="checkbox"/> 中(3-4 分) <input type="checkbox"/> 高(6-9 分)	<input type="checkbox"/> 行政管理 <input type="checkbox"/> 工程控制 <input type="checkbox"/> 個人防護 <input type="checkbox"/> 其他:	
是否有已知工作會接觸有暴力史之對象（同仁、教職員工生或校外人士）	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 肢體 <input type="checkbox"/> 心理 <input type="checkbox"/> 語言 <input type="checkbox"/> 性騷擾	<input type="checkbox"/> 極不可能(1 分) <input type="checkbox"/> 不太可能(2 分) <input type="checkbox"/> 可能(3 分)	<input type="checkbox"/> 輕(1 分) <input type="checkbox"/> 中(2 分) <input type="checkbox"/> 嚴重(3 分)	<input type="checkbox"/> 低(1-2 分) <input type="checkbox"/> 中(3-4 分) <input type="checkbox"/> 高(6-9 分)	<input type="checkbox"/> 行政管理 <input type="checkbox"/> 工程控制 <input type="checkbox"/> 個人防護 <input type="checkbox"/> 其他:	
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"/> 心理 <input type="checkbox"/> 語言 <input type="checkbox"/> 性騷擾	<input type="checkbox"/> 極不可能(1 分) <input type="checkbox"/> 不太可能(2 分) <input type="checkbox"/> 可能(3 分)	<input type="checkbox"/> 輕(1 分) <input type="checkbox"/> 中(2 分) <input type="checkbox"/> 嚴重(3 分)	<input type="checkbox"/> 低(1-2 分) <input type="checkbox"/> 中(3-4 分) <input type="checkbox"/> 高(6-9 分)	<input type="checkbox"/> 行政管理 <input type="checkbox"/> 工程控制 <input type="checkbox"/> 個人防護 <input type="checkbox"/> 其他:	
工作是否為單獨作業	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 肢體 <input type="checkbox"/> 心理 <input type="checkbox"/> 語言 <input type="checkbox"/> 性騷擾	<input type="checkbox"/> 極不可能(1 分) <input type="checkbox"/> 不太可能(2 分) <input type="checkbox"/> 可能(3 分)	<input type="checkbox"/> 輕(1 分) <input type="checkbox"/> 中(2 分) <input type="checkbox"/> 嚴重(3 分)	<input type="checkbox"/> 低(1-2 分) <input type="checkbox"/> 中(3-4 分) <input type="checkbox"/> 高(6-9 分)	<input type="checkbox"/> 行政管理 <input type="checkbox"/> 工程控制 <input type="checkbox"/> 個人防護 <input type="checkbox"/> 其他:	
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"/> 心理 <input type="checkbox"/> 語言 <input type="checkbox"/> 性騷擾	<input type="checkbox"/> 極不可能(1 分) <input type="checkbox"/> 不太可能(2 分) <input type="checkbox"/> 可能(3 分)	<input type="checkbox"/> 輕(1 分) <input type="checkbox"/> 中(2 分) <input type="checkbox"/> 嚴重(3 分)	<input type="checkbox"/> 低(1-2 分) <input type="checkbox"/> 中(3-4 分) <input type="checkbox"/> 高(6-9 分)	<input type="checkbox"/> 行政管理 <input type="checkbox"/> 工程控制 <input type="checkbox"/> 個人防護 <input type="checkbox"/> 其他:	

是否需於較陌生之環境工作	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 肢體 <input type="checkbox"/> 心理 <input type="checkbox"/> 語言 <input type="checkbox"/> 性騷擾	<input type="checkbox"/> 極不可能(1 分) <input type="checkbox"/> 不太可能(2 分) <input type="checkbox"/> 可能(3 分)	<input type="checkbox"/> 輕(1 分) <input type="checkbox"/> 中(2 分) <input type="checkbox"/> 嚴重(3 分)	<input type="checkbox"/> 低(1-2 分) <input type="checkbox"/> 中(3-4 分) <input type="checkbox"/> 高(6-9 分)	<input type="checkbox"/> 行政管理 <input type="checkbox"/> 工程控制 <input type="checkbox"/> 個人防護 <input type="checkbox"/> 其他:	
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"/> 心理 <input type="checkbox"/> 語言 <input type="checkbox"/> 性騷擾	<input type="checkbox"/> 極不可能(1 分) <input type="checkbox"/> 不太可能(2 分) <input type="checkbox"/> 可能(3 分)	<input type="checkbox"/> 輕(1 分) <input type="checkbox"/> 中(2 分) <input type="checkbox"/> 嚴重(3 分)	<input type="checkbox"/> 低(1-2 分) <input type="checkbox"/> 中(3-4 分) <input type="checkbox"/> 高(6-9 分)	<input type="checkbox"/> 行政管理 <input type="checkbox"/> 工程控制 <input type="checkbox"/> 個人防護 <input type="checkbox"/> 其他:	
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"/> 心理 <input type="checkbox"/> 語言 <input type="checkbox"/> 性騷擾	<input type="checkbox"/> 極不可能(1 分) <input type="checkbox"/> 不太可能(2 分) <input type="checkbox"/> 可能(3 分)	<input type="checkbox"/> 輕(1 分) <input type="checkbox"/> 中(2 分) <input type="checkbox"/> 嚴重(3 分)	<input type="checkbox"/> 低(1-2 分) <input type="checkbox"/> 中(3-4 分) <input type="checkbox"/> 高(6-9 分)	<input type="checkbox"/> 行政管理 <input type="checkbox"/> 工程控制 <input type="checkbox"/> 個人防護 <input type="checkbox"/> 其他:	
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"/> 心理 <input type="checkbox"/> 語言 <input type="checkbox"/> 性騷擾	<input type="checkbox"/> 極不可能(1 分) <input type="checkbox"/> 不太可能(2 分) <input type="checkbox"/> 可能(3 分)	<input type="checkbox"/> 輕(1 分) <input type="checkbox"/> 中(2 分) <input type="checkbox"/> 嚴重(3 分)	<input type="checkbox"/> 低(1-2 分) <input type="checkbox"/> 中(3-4 分) <input type="checkbox"/> 高(6-9 分)	<input type="checkbox"/> 行政管理 <input type="checkbox"/> 工程控制 <input type="checkbox"/> 個人防護 <input type="checkbox"/> 其他:	
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"/> 心理 <input type="checkbox"/> 語言 <input type="checkbox"/> 性騷擾	<input type="checkbox"/> 極不可能(1 分) <input type="checkbox"/> 不太可能(2 分) <input type="checkbox"/> 可能(3 分)	<input type="checkbox"/> 輕(1 分) <input type="checkbox"/> 中(2 分) <input type="checkbox"/> 嚴重(3 分)	<input type="checkbox"/> 低(1-2 分) <input type="checkbox"/> 中(3-4 分) <input type="checkbox"/> 高(6-9 分)	<input type="checkbox"/> 行政管理 <input type="checkbox"/> 工程控制 <input type="checkbox"/> 個人防護 <input type="checkbox"/> 其他:	
職場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"/> 心理 <input type="checkbox"/> 語言 <input type="checkbox"/> 性騷擾	<input type="checkbox"/> 極不可能(1 分) <input type="checkbox"/> 不太可能(2 分) <input type="checkbox"/> 可能(3 分)	<input type="checkbox"/> 輕(1 分) <input type="checkbox"/> 中(2 分) <input type="checkbox"/> 嚴重(3 分)	<input type="checkbox"/> 低(1-2 分) <input type="checkbox"/> 中(3-4 分) <input type="checkbox"/> 高(6-9 分)	<input type="checkbox"/> 行政管理 <input type="checkbox"/> 工程控制 <input type="checkbox"/> 個人防護 <input type="checkbox"/> 其他:	
新進工作者是否有尚未接受職場不法侵害預防教育訓練者	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 肢體 <input type="checkbox"/> 心理 <input type="checkbox"/> 語言 <input type="checkbox"/> 性騷擾	<input type="checkbox"/> 極不可能(1 分) <input type="checkbox"/> 不太可能(2 分) <input type="checkbox"/> 可能(3 分)	<input type="checkbox"/> 輕(1 分) <input type="checkbox"/> 中(2 分) <input type="checkbox"/> 嚴重(3 分)	<input type="checkbox"/> 低(1-2 分) <input type="checkbox"/> 中(3-4 分) <input type="checkbox"/> 高(6-9 分)	<input type="checkbox"/> 行政管理 <input type="checkbox"/> 工程控制 <input type="checkbox"/> 個人防護 <input type="checkbox"/> 其他:	
工作場所是否位於治安不佳或交通不便之偏遠地區	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 肢體 <input type="checkbox"/> 心理 <input type="checkbox"/> 語言 <input type="checkbox"/> 性騷擾	<input type="checkbox"/> 極不可能(1 分) <input type="checkbox"/> 不太可能(2 分) <input type="checkbox"/> 可能(3 分)	<input type="checkbox"/> 輕(1 分) <input type="checkbox"/> 中(2 分) <input type="checkbox"/> 嚴重(3 分)	<input type="checkbox"/> 低(1-2 分) <input type="checkbox"/> 中(3-4 分) <input type="checkbox"/> 高(6-9 分)	<input type="checkbox"/> 行政管理 <input type="checkbox"/> 工程控制 <input type="checkbox"/> 個人防護 <input type="checkbox"/> 其他:	

工作環境中是否有讓施暴者隱藏的地方	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 肢體 <input type="checkbox"/> 心理 <input type="checkbox"/> 語言 <input type="checkbox"/> 性騷擾	<input type="checkbox"/> 極不可能(1 分) <input type="checkbox"/> 不太可能(2 分) <input type="checkbox"/> 可能(3 分)	<input type="checkbox"/> 輕(1 分) <input type="checkbox"/> 中(2 分) <input type="checkbox"/> 嚴重(3 分)	<input type="checkbox"/> 低(1-2 分) <input type="checkbox"/> 中(3-4 分) <input type="checkbox"/> 高(6-9 分)	<input type="checkbox"/> 行政管理 <input type="checkbox"/> 工程控制 <input type="checkbox"/> 個人防護 <input type="checkbox"/> 其他:	
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"/> 心理 <input type="checkbox"/> 語言 <input type="checkbox"/> 性騷擾	<input type="checkbox"/> 極不可能(1 分) <input type="checkbox"/> 不太可能(2 分) <input type="checkbox"/> 可能(3 分)	<input type="checkbox"/> 輕(1 分) <input type="checkbox"/> 中(2 分) <input type="checkbox"/> 嚴重(3 分)	<input type="checkbox"/> 低(1-2 分) <input type="checkbox"/> 中(3-4 分) <input type="checkbox"/> 高(6-9 分)	<input type="checkbox"/> 行政管理 <input type="checkbox"/> 工程控制 <input type="checkbox"/> 個人防護 <input type="checkbox"/> 其他:	
內部不法侵害								
單位內是否曾發生主管或工作者遭受同事(含主管)不當言行之對待	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 肢體 <input type="checkbox"/> 心理 <input type="checkbox"/> 語言 <input type="checkbox"/> 性騷擾	<input type="checkbox"/> 極不可能(1 分) <input type="checkbox"/> 不太可能(2 分) <input type="checkbox"/> 可能(3 分)	<input type="checkbox"/> 輕(1 分) <input type="checkbox"/> 中(2 分) <input type="checkbox"/> 嚴重(3 分)	<input type="checkbox"/> 低(1-2 分) <input type="checkbox"/> 中(3-4 分) <input type="checkbox"/> 高(6-9 分)	<input type="checkbox"/> 行政管理 <input type="checkbox"/> 工程控制 <input type="checkbox"/> 個人防護 <input type="checkbox"/> 其他:	
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"/> 心理 <input type="checkbox"/> 語言 <input type="checkbox"/> 性騷擾	<input type="checkbox"/> 極不可能(1 分) <input type="checkbox"/> 不太可能(2 分) <input type="checkbox"/> 可能(3 分)	<input type="checkbox"/> 輕(1 分) <input type="checkbox"/> 中(2 分) <input type="checkbox"/> 嚴重(3 分)	<input type="checkbox"/> 低(1-2 分) <input type="checkbox"/> 中(3-4 分) <input type="checkbox"/> 高(6-9 分)	<input type="checkbox"/> 行政管理 <input type="checkbox"/> 工程控制 <input type="checkbox"/> 個人防護 <input type="checkbox"/> 其他:	
是否有同仁之離職或請求調職原因源於職場不法侵害事件之發生	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 肢體 <input type="checkbox"/> 心理 <input type="checkbox"/> 語言 <input type="checkbox"/> 性騷擾	<input type="checkbox"/> 極不可能(1 分) <input type="checkbox"/> 不太可能(2 分) <input type="checkbox"/> 可能(3 分)	<input type="checkbox"/> 輕(1 分) <input type="checkbox"/> 中(2 分) <input type="checkbox"/> 嚴重(3 分)	<input type="checkbox"/> 低(1-2 分) <input type="checkbox"/> 中(3-4 分) <input type="checkbox"/> 高(6-9 分)	<input type="checkbox"/> 行政管理 <input type="checkbox"/> 工程控制 <input type="checkbox"/> 個人防護 <input type="checkbox"/> 其他:	
是否有被同仁排擠或工作適應不良之同仁	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 肢體 <input type="checkbox"/> 心理 <input type="checkbox"/> 語言 <input type="checkbox"/> 性騷擾	<input type="checkbox"/> 極不可能(1 分) <input type="checkbox"/> 不太可能(2 分) <input type="checkbox"/> 可能(3 分)	<input type="checkbox"/> 輕(1 分) <input type="checkbox"/> 中(2 分) <input type="checkbox"/> 嚴重(3 分)	<input type="checkbox"/> 低(1-2 分) <input type="checkbox"/> 中(3-4 分) <input type="checkbox"/> 高(6-9 分)	<input type="checkbox"/> 行政管理 <input type="checkbox"/> 工程控制 <input type="checkbox"/> 個人防護 <input type="checkbox"/> 其他:	
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"/> 心理 <input type="checkbox"/> 語言 <input type="checkbox"/> 性騷擾	<input type="checkbox"/> 極不可能(1 分) <input type="checkbox"/> 不太可能(2 分) <input type="checkbox"/> 可能(3 分)	<input type="checkbox"/> 輕(1 分) <input type="checkbox"/> 中(2 分) <input type="checkbox"/> 嚴重(3 分)	<input type="checkbox"/> 低(1-2 分) <input type="checkbox"/> 中(3-4 分) <input type="checkbox"/> 高(6-9 分)	<input type="checkbox"/> 行政管理 <input type="checkbox"/> 工程控制 <input type="checkbox"/> 個人防護 <input type="checkbox"/> 其他:	
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"/> 心理 <input type="checkbox"/> 語言 <input type="checkbox"/> 性騷擾	<input type="checkbox"/> 極不可能(1 分) <input type="checkbox"/> 不太可能(2 分) <input type="checkbox"/> 可能(3 分)	<input type="checkbox"/> 輕(1 分) <input type="checkbox"/> 中(2 分) <input type="checkbox"/> 嚴重(3 分)	<input type="checkbox"/> 低(1-2 分) <input type="checkbox"/> 中(3-4 分) <input type="checkbox"/> 高(6-9 分)	<input type="checkbox"/> 行政管理 <input type="checkbox"/> 工程控制 <input type="checkbox"/> 個人防護	

						<input type="checkbox"/> 其他:	
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"/> 心理 <input type="checkbox"/> 語言 <input type="checkbox"/> 性騷擾	<input type="checkbox"/> 極不可能(1 分) <input type="checkbox"/> 不太可能(2 分) <input type="checkbox"/> 可能(3 分)	<input type="checkbox"/> 輕(1 分) <input type="checkbox"/> 中(2 分) <input type="checkbox"/> 嚴重(3 分)	<input type="checkbox"/> 低(1-2 分) <input type="checkbox"/> 中(3-4 分) <input type="checkbox"/> 高(6-9 分)	<input type="checkbox"/> 行政管理 <input type="checkbox"/> 工程控制 <input type="checkbox"/> 個人防護 <input type="checkbox"/> 其他:
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"/> 心理 <input type="checkbox"/> 語言 <input type="checkbox"/> 性騷擾	<input type="checkbox"/> 極不可能(1 分) <input type="checkbox"/> 不太可能(2 分) <input type="checkbox"/> 可能(3 分)	<input type="checkbox"/> 輕(1 分) <input type="checkbox"/> 中(2 分) <input type="checkbox"/> 嚴重(3 分)	<input type="checkbox"/> 低(1-2 分) <input type="checkbox"/> 中(3-4 分) <input type="checkbox"/> 高(6-9 分)	<input type="checkbox"/> 行政管理 <input type="checkbox"/> 工程控制 <input type="checkbox"/> 個人防護 <input type="checkbox"/> 其他:
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"/> 心理 <input type="checkbox"/> 語言 <input type="checkbox"/> 性騷擾	<input type="checkbox"/> 極不可能(1 分) <input type="checkbox"/> 不太可能(2 分) <input type="checkbox"/> 可能(3 分)	<input type="checkbox"/> 輕(1 分) <input type="checkbox"/> 中(2 分) <input type="checkbox"/> 嚴重(3 分)	<input type="checkbox"/> 低(1-2 分) <input type="checkbox"/> 中(3-4 分) <input type="checkbox"/> 高(6-9 分)	<input type="checkbox"/> 行政管理 <input type="checkbox"/> 工程控制 <input type="checkbox"/> 個人防護 <input type="checkbox"/> 其他:
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"/> 心理 <input type="checkbox"/> 語言 <input type="checkbox"/> 性騷擾	<input type="checkbox"/> 極不可能(1 分) <input type="checkbox"/> 不太可能(2 分) <input type="checkbox"/> 可能(3 分)	<input type="checkbox"/> 輕(1 分) <input type="checkbox"/> 中(2 分) <input type="checkbox"/> 嚴重(3 分)	<input type="checkbox"/> 低(1-2 分) <input type="checkbox"/> 中(3-4 分) <input type="checkbox"/> 高(6-9 分)	<input type="checkbox"/> 行政管理 <input type="checkbox"/> 工程控制 <input type="checkbox"/> 個人防護 <input type="checkbox"/> 其他:
單位一級主官簽章：	審核人員：			審核日期：			

※備註:

工程控制：係指可避免或降低危害發生可能性或後果嚴重度之裝置或設備，例如防止衝撞設置護欄。

※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等

表一 簡易風險

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

職場不法侵害預防之作業場所環境檢點紀錄表

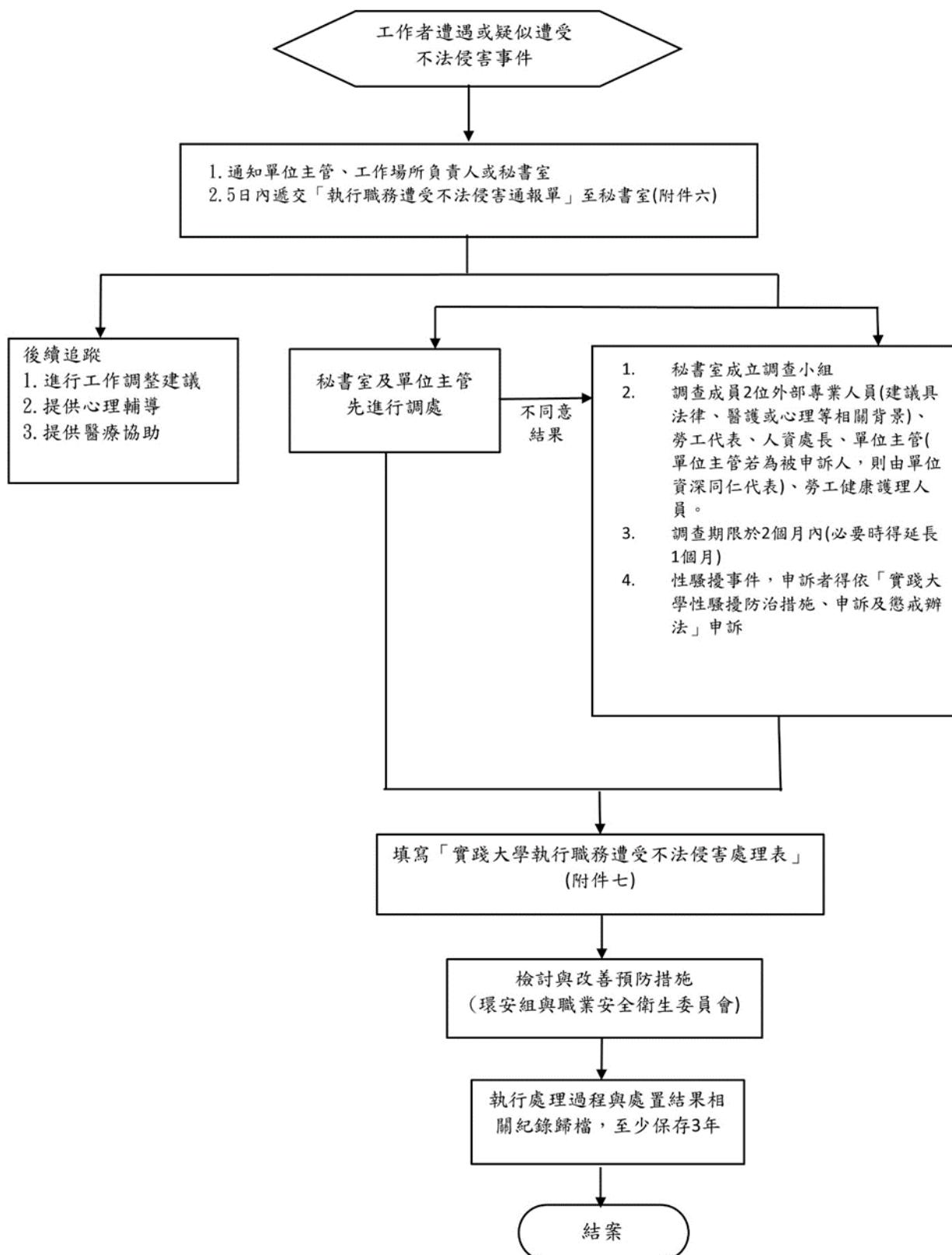
一級單位：	二級單位：	評估人員：
工作性質： <input type="checkbox"/> 行政工作、 <input type="checkbox"/> 實驗研究或實習工廠		檢點日期：
物理環境		
環境相關因子	現況描述(含現有措施)	應增加或改善之措施
噪音	<p>無過大聲響刺激員工、訪客之情緒 或造成緊張態勢</p> <p><input type="checkbox"/>是 <input type="checkbox"/>否</p>	
照明	<p>保持室內、室外照明良好，各區域視野清楚，特別是夜間出入口、停車場及貯藏室</p> <p><input type="checkbox"/>是 <input type="checkbox"/>否</p>	
溫／濕度通風狀況	<p>在擁擠區域及天氣燥熱時，應空間內溫度、濕度及通風是否良好</p> <p><input type="checkbox"/>是 <input type="checkbox"/>否</p>	<input type="checkbox"/> 對外窗戶 <input type="checkbox"/> 循環風扇 <input type="checkbox"/> 空調設備 <input type="checkbox"/> 其他
建築結構	<input type="checkbox"/> 定期維護檢修 <input type="checkbox"/> 無	
相關使用之設備	<input type="checkbox"/> 定期維護檢修 <input type="checkbox"/> 無	
工作場所設計		
場所位置	現況描述(含現有措施)	應增加或改善之措施
通道 (公共通道或員工停車場等區域)	<p><input type="checkbox"/>設有安全進出之通道、逃生門</p> <p><input type="checkbox"/>無堆放設備或雜物</p> <p><input type="checkbox"/>未使用空間上鎖，防止加害人進入及藏匿，惟應符合消防法規</p> <p><input type="checkbox"/>廁所、茶水間等有明顯標示</p> <p><input type="checkbox"/>於電梯層樓出入口處，有標示明顯的其積載荷重或乘載之最高人數，並規定使用時不得超過限制</p>	
工作空間	<p><input type="checkbox"/>設置安全環境並建立緊急疏散程序</p> <p><input type="checkbox"/>工作空間內有兩個出口</p>	

	<input type="checkbox"/> 辦公傢俱無影響出入安全，傢俱量少質輕無銳角 <input type="checkbox"/> 保全人員定時巡邏或有安裝透明玻璃鏡，加強工作場所之安全監視 <input type="checkbox"/> 工作場所內之損壞物品，如燒壞的燈具及破窗，能及時修理。 <input type="checkbox"/> 工作場所張貼或宣告「禁止工作場所執行職務遭受職場不法侵害之書面聲明」 <input type="checkbox"/> 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 <input type="checkbox"/> 安裝靜音式警報系統並與警政單位連線	
服務對象或訪客等候空間	<input type="checkbox"/> 安排妥適座位，準備雜誌、報紙、文宣等物品，降低等候時的無聊感、焦慮感	
室內外及停車場	<input type="checkbox"/> 有 <input type="checkbox"/> 無	<input type="checkbox"/> 安裝明亮的照明設備
高風險場所	<input type="checkbox"/> 有 請詳述： <input type="checkbox"/> 無	<input type="checkbox"/> 安裝安全設備，如警鈴系統、緊急按鈕、24小時監視器或無線電話通訊等裝置，並有定期維護及測試 <input type="checkbox"/> 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
行政管制措施		
場所位置	現況描述(含現有措施)	應增加或改善之措施
門禁管制	<input type="checkbox"/> 設有「訪客登記」等訪客管制措施 <input type="checkbox"/> 無	
公共區域管制	<input type="checkbox"/> 劃分公共區域與作業區域控管人員進出 <input type="checkbox"/> 無	

工作區域管制	<input type="checkbox"/> 配戴識別證或通行證 <input type="checkbox"/> 無		
進出管制	<input type="checkbox"/> 未使用的門均上鎖（應符合消防法規） <input type="checkbox"/> 無		
適性配工			
項目	作業內容	從事作業人數	現行預防措施
單獨作業或夜間工作	<input type="checkbox"/> 是： <input type="checkbox"/> 否		<input type="checkbox"/> 強化人員緊急應變能力 <input type="checkbox"/> 提供勞工員工自我防衛工具
面對大量顧客	新生始業輔導、新生入住宿舍、校慶活動等		<input type="checkbox"/> 配置保全人員、工讀生等 <input type="checkbox"/> 提供勞工自我防衛工具 <input type="checkbox"/> 宿舍或交通接駁服務
在不同作業場所移動	<input type="checkbox"/> 是： <input type="checkbox"/> 否		<input type="checkbox"/> 事先報告路線 <input type="checkbox"/> 雙人協同
員工曾舉報有遭受不法侵害威脅恐嚇者	<input type="checkbox"/> 是，教育訓練加強宣道緊急應變流程 <input type="checkbox"/> 否		<input type="checkbox"/> 與他人協同作業 <input type="checkbox"/> 配置保全或設置監視器
工作設計			
項目	作業內容(含現有措施)	從事作業人數	應增加或改善之措施
需與校外人士接觸之服務	<input type="checkbox"/> 是： <input type="checkbox"/> 否		<input type="checkbox"/> 簡化工作流程 減少工作者及服務對象於互動過程之衝突
工作負荷過重	<input type="checkbox"/> 是：		<input type="checkbox"/> 排班應取得員工同意並保有規律性

	<input type="checkbox"/> 否		<input type="checkbox"/> 避免連續夜班、工時過程或經常性加班 累積工作壓力
其他職場友善措施	<input type="checkbox"/> 有，請詳述： <input type="checkbox"/> 無(請填應增加或改善之措施)		<input type="checkbox"/> 允許適度時間對話、 分享資訊及解決問題 <input type="checkbox"/> 於職場提供員工社交活動或推動員工協助方案，並鼓勵員工參與 <input type="checkbox"/> 針對員工需求提供相關之福利措施，有助於調和職業及家庭責任，並有效預防職場不法侵害
<input type="checkbox"/> 檢點人員： <input type="checkbox"/> 單位主管： <input type="checkbox"/> 職業安全衛生人員： <input type="checkbox"/> 總務處或其他相關部門人員： <input type="checkbox"/> 人資處： <input type="checkbox"/> 健康服務醫護人員：			

職場不法侵害事件處理流程圖



實踐大學執行職務遭受不法侵害申訴單

通報內容		
發生日期：_____	時間：_____	發生地點：_____
申訴者		被申訴者
姓名或特徵：_____		姓名或特徵：_____
性別： <input type="checkbox"/> 生理男 <input type="checkbox"/> 生理女 <input type="checkbox"/> 外部人員 <input type="checkbox"/> 內部人員-所屬部門/單位：_____		性別： <input type="checkbox"/> 生理男 <input type="checkbox"/> 生理女 <input type="checkbox"/> 外部人員 <input type="checkbox"/> 內部人員-所屬部門/單位：_____
申訴者及被申訴者關係：		
發生原因及過程(詳細說明事件發生地點、時間、行為及過程)：		
(可自行擴充填寫範圍或使用附件)		
附件資料： <input type="checkbox"/> 有(<input type="checkbox"/> 文字、 <input type="checkbox"/> 影音檔、 <input type="checkbox"/> 照片、 <input type="checkbox"/> 醫療證明文件)、 <input type="checkbox"/> 無		
不法侵害類型： <input type="checkbox"/> 職場暴力 <input type="checkbox"/> 職場霸凌 <input type="checkbox"/> 性騷擾 <input type="checkbox"/> 就業歧視 <input type="checkbox"/> 跟蹤騷擾 <input type="checkbox"/> 其他：_____		造成傷害： <input type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> 有 (請填下述內容) 1. 傷害者： <input type="checkbox"/> 申訴者 <input type="checkbox"/> 被申訴者 <input type="checkbox"/> 其他 _____ 2. 傷害程度：_____ 目擊者： <input type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> 有 (請填姓名)：_____
申訴人簽名或蓋章：		
聯絡電話：_____		
申訴日期：_____年_____月_____日，時間：_____		
受理人簽章：		
受理日期：_____年_____月_____日，時間：_____		

實踐大學執行職務遭受不法侵害處理表

職場不法侵害事件處理相關協助資源

協助單位	事件處理	查詢/聯絡方式
縣市政府勞工主管機關	就業歧視、勞資爭議案件調解、職場勞動條件、職場性別平等(如:性別歧視、性騷擾、工作平等等)。	勞動部職業安全衛生署/地方主管機關一覽表 (https://www.osha.gov.tw/1106/1164/1165/1465/10084/)
勞動檢查機構	事業單位未採取職業安全衛生法建立危害預防機制與措施	勞動部職業安全衛生署/勞動檢查機構一覽表 (https://www.osha.gov.tw/1106/1164/1165/1169/4314/)
警政機關	涉及公然侮辱、傷害、殺人、妨害名譽、恐嚇、跟蹤騷擾等	110
	遇職場不法侵害事件時，使用「110 視訊報案」APP，「視訊報案」結合 GPS 定位及即時視訊報案功能，能於身處不便出聲之狀況，一鍵即可讓警方掌握使用者即時定位及現場影像，並可與受理員警直接視訊對談。	「110 視訊報案」APP   iOS系統 Android系統
衛生福利部醫事司	妨礙醫療業務之執行：醫療法為保障醫事人員執業與病患安全，任何人不得以強暴、脅迫、恐嚇或其他非法之方法，妨礙醫療業務之執行。	02-85906666 台灣病人安全通報系統 https://www.patientsafety.mohw.gov.tw/ 
衛生福利部護理及健康照護司	落實醫療機構設置標準之護理人力配置及保障護理人員執業權益	護理職場爭議通報平台 (02)8590-7123 https://reurl.cc/k1oGZ9 
公務人員保障暨培訓委員會	勞工兼具公務人員身分者之權益保障事項	(02)8236-7000
法律扶助基金會	民、刑法等相關法律諮詢	412-8518 全國市話可直撥，手機請加 (02) (02)2322-5255

身心健康諮詢及輔導相關協助資源

行政主管單位	相關資源	查詢/聯絡方式
勞動部 勞動福祉退休司	員工協助方案:辦理員工協助方案教育訓練，並提供專家入場輔導服務，協助企業建立員工協助措施，增進員工工作適應及身心健康。	員工協助方案專線 02-2596-5573 網站:勞動部/業務專區/退休、福祉/員工協助方案
	工作與生活平衡措施:鼓勵企業推動工作與生活平衡，補助企業辦理員工關懷紓壓課程與友善家庭措施，支持企業營造友善職場。	工作生活平衡專線 02-2369-4168 網站:勞動部/業務專區/退休、福祉/工作與生活平衡
衛生福利部 心理健康司	因為面對職場不法侵害、霸凌、生活、學業、工作或其他事件造成情緒困擾、壓力或自殺問題，提供一般輔導、自殺評估，有需要時，亦會轉介醫療單位資訊。	1925 安心專線 24 小時服務 全國社區心理衛生中心 https://reurl.cc/qnE950 
衛生福利部 國民健康署	辦理職場心理健康促進課程、設置心理諮商室或諮詢專線，主動關懷員工，提供促進心理健康衛教資料，辦理暴力危害預防(如：設置申訴管道、訂定職場暴力防止計畫等)。	網站:衛生福利部國民健康署/健康職場資訊網 https://health.hpa.gov.tw/hpa/info/certified.aspx
社團法人國際生命線台灣總會	提供心理諮詢輔導及法律諮詢	服務專線：1995
財團法人張老師基金會	提供心理諮詢輔導	服務專線：1980
勞工健康服務中心	職場不法侵害預防諮詢、職場心理健康及勞動權益等相關資源轉介服務	勞工健康照護資訊平台 https://ohsip.osha.gov.tw/
財團法人職業災害預防及重建中心	職場心理健康及勞動權益等相關資源轉介服務	https://www.coapre.org.tw/home.html

職場不法侵害預防措施查核及評估表

單位／部門：		檢核/評估日期：	
項目	檢核重點	結果	修正相關控制措施/改善情形
辨識及評估危害	<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"/> 申訴處置 <input type="checkbox"/> 每位同仁清楚申訴流程 <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"/> 事件處理分析報告成果 <input type="checkbox"/> 紀錄		
其他事項			

評估人員：_____

單位主管：_____

實踐大學職場高氣溫作業熱危害預防計畫

114年12月9日環境保護暨職業安全衛生委員會議提案

一、本校依據職業安全衛生設施規則第324條之6規定，為強化從事戶外作業者健康保障，預防高氣溫環境引起之熱疾病，以降低戶外工作者所面臨熱危害的風險，特定訂「實踐大學高氣溫作業熱危害預防計畫」。

二、適用對象：本校從事戶外作業之同仁及其他受工作場所負責人指揮或監督從事勞動之人員及承攬商(包括工程施工、維護保養、交通管理、環境清潔、景觀樹木修剪及除草、交通疏導及指揮等從事戶外作業者)。

三、定義：

- (一) 热指數：指透過溫度及相對濕度評估對人體造成熱壓力之指標。
- (二) 热壓力：指逾量生理代謝熱能、作業環境因子(包含空氣溫度、濕度、風速及輻射熱)及衣著量等作用，對人體所造成之熱負荷影響。
- (三) 热危害風險等級：指特定熱指數值所對應之危害風險等級。
- (四) 重體力作業：指重體力勞動作業勞工保護措施標準所稱重體力勞動作業。

四、作業要求：

(一) 實施健康管理

1. 適當選配作業人員

(1) **承辦單位之健康服務護理人員**應於實際作業開始前針對可能遭受熱暴露之**人員**進行個人體適能評估，**承辦單位**依評估結果適當安排工作。

(2) 人員有高血壓、心臟病、糖尿病、精神病、肝疾病、消化性潰瘍、內分泌失調、無汗症及腎疾病等症狀，服用影響體溫調節、抑制排汗、利尿劑等藥劑，或肥胖、妊娠、中高齡及高齡者、近期缺乏熱暴露者、曾經患熱疾病者，因其身體循環及調節機能較差，**承辦單位**應隨時注意人員身體健康狀況，避免使其長時間從事高氣溫戶外作業。有疑義者，應尋求臨校健康服務醫師之協助，並參考醫師建議，採取適當調配措施。

(3) **承辦單位**新進或在職人員應接受一般體格檢查或定期健康檢查，以確認其體適能狀況。有相關病史或狀況者，應於事前告知**其健康服務護理人員**，以進行健康管理，**承辦單位**應予適當之工作調配。

2. **工作者**應實施個人自主健康管理

- (1) 戶外工作者應保持正常生活作息、養成良好飲食習慣及充足睡眠，且不可於作業前及作業期間飲用含酒精性飲料等事項；必要時，**健康服務護理人員**提供其個人健康諮詢。
- (2) 戶外工作者應進行自主健康管理，有身體不適之情形者，應即告知**承辦單位**，以便採取必要之因應措施預防發生事故並降低熱疾病發生。

3. **承辦單位**確認作業人員身體健康狀況

- (1) **工作場所**應配置足夠之體溫及血壓含心跳速率量測裝置，並於作業前及作業期間指派專人定期確認作業人員之身體健康狀況。有以下情形時，可能顯示人員具有熱危害風險，應即採取必要之危害預防及管理措施：
 - i. 當未熱適應者體溫超過 38°C 或已熱適應者體溫超過 38.5°C 時。
 - ii. 人員持續數分鐘之心跳速率(次/分鐘)超過 180 減去人員年齡之數值 ($180 - \text{年齡}$)時。
 - iii. 人員在停止體力負荷作業 1 分鐘後之心跳速率高於 120 (次/分鐘)時。
- (2) 採團隊作業(至少 2 人 1 組)，作業人員間應隨時互相注意是否有不舒服之反應，並於出現熱危害相關症狀時請求救援，彼此互相照應。
- (3) 人員身體不適時，應即通知作業夥伴，暫停作業並於陰涼處稍作休息；必要時，應立即請求醫療協助。

(二) 評估熱危害風險等級**依據**

參考交通部中央氣象局網站發布作業所在地或緊鄰地區氣象觀測站之溫度及相對濕度資訊，或於作業現場實際量測取得溫濕度，依照熱指數表(附表一)找出所對應數值，或至勞動部職業安全衛生署建置之高氣溫戶外作業熱危害預防行動資訊(<https://hiosha.osha.gov.tw/>)查詢所在地區熱指數值，由熱危害風險等級對應之熱指數及風險管理原則(附表二)，找出其風險等級。

(三) **承辦單位**實施作業管理

1. 適當工作服裝

穿著淺色、寬鬆、具良好吸濕性、透氣性、耐磨且舒適之工作服，及通風良好之帽子或頭盔。但紫外線指數過高時，則建議穿著長袖

工作服。

2. 降低暴露溫度

- (1) 於環境溫度低於人員之皮膚溫度(一般為攝氏 30°C)時，可使用風扇或類似裝置將風吹向人員，以增加空氣流動或對流，使人體皮膚與環境空氣之熱交換及排汗揮發速率提高；於環境溫度高於人員之皮膚溫度時，則避免將熱源之熱風吹向人員。
- (2) 在高氣溫戶外作業場所，應設置簡易遮陽裝置，以防止陽光直接照射或周圍地面、牆面反射之輻射熱能，避免人員長時間之熱暴露。
- (3) 適度運用細水霧或其他技術等進行灑水降溫，以加強散熱效果，降低作業環境溫度。

3. 提供適當之休息場所

- (1) 設置於鄰近作業場所之適當位置。
- (2) 設置於具備容納同一時段最大休息人數之空間。
- (3) 具備適當遮陽效果，且不可因日照方向改變致無遮陽效果。
- (4) 設置於具備空調、風扇等裝置或對外開放可接受外來涼爽微風之場所，並具備適當機制防止溫濕環境之氣流進入。設置有困難時，可於場所鄰近處架設臨時帳棚、遮陽傘，尋找陰涼或具備空調之地點作為休息場所。
- (5) 避免其他潛在危害，如過於接近道路、位於高噪音環境或有物體飛落之虞等處所。
- (6) 提供可適度降低體溫之物品或設備，如冷水、冷毛巾或淋浴裝置等。
- (7) 裝置飲水設備或提供適當之飲料，如清涼之飲用水或含電解質飲料(約攝氏 10 至 15°C，含酒精者除外)必要時，可準備食鹽，以供人員適度補充水分及電解質(鹽分)。

4. 提供充足飲用水及電解質

- (1) 於作業場所或鄰近位置準備清涼之飲用水或含電解質飲料，以利取得與補充水分及電解質(鹽分)。其飲水頻率建議為每 15 至 20 分鐘 1 次，每次飲水 150 至 200 毫升，且需規律定期執行，而非感到口渴才補充。若受限於作業條件，無法依上述建議補充水分，至少以每小時補充 2 至 4 杯(1 杯約為 240 毫升計)之方式為原則。

(2) 對於有鹽分攝取限制之人員，應另諮詢醫師之建議，採取其他管理措施。

5. 調整作業時間

(1) 適當分配人員作息時間，並減少其連續作業時間，避免於高溫時段從事相關作業，並依據人員實際作業狀況，適度調配其工作時間；若作業環境有以下情形，建議增加休息時間或頻率：

- i. 人員於陽光直接照射下進行作業或穿著不透氣厚重或抗滲透性防護衣物進行作業。
- ii. 作業環境接近無風狀態。

(2) 透過調整作業時段，如將作業移至清晨或傍晚等進行，以降低人員熱暴露危害。

(3) 增加人力協助作業，調節作業速率，並限制在高氣溫環境中作業之時間長度或人數，以降低人員熱暴露量。

6. 巡視現場作業情形

(1) **承辦單位**應於作業前及作業期間指派專人定期巡視，確認各項危害預防及管理措施，並提醒人員留意水分及鹽分攝取，隨時掌握人員健康狀況。發現人員有身體不適或疑似產生相關熱疾病症狀時，應立即停止作業，確認其狀況並尋求協助；必要時，應即安排就醫。

(2) 有關高氣溫戶外作業熱危害防範相關檢核項目，可參考附表四。

7. **承辦單位**應調整人員熱適應能力

(1) 對於未曾於高氣溫環境下作業之新進人員，第1天之熱暴露時間不可超過正常暴露時間之20%，其後每天最多可增加正常暴露時間20%之暴露時間，至達到正常暴露時間為止。

(2) 對於已有高氣溫環境作業經驗之人員，第1天之熱暴露時間不可超過正常暴露時間之50%，第2天最多可增至正常暴露時間之60%，第3天最多可增至正常暴露時間之80%，第4天則可恢復正常作業。

(3) 夏季期間戶外溫濕環境可造成作業場所溫度遽升，建議於夏季來臨前針對人員實施熱適應訓練，以確保人員對溫濕度之變化具耐受力。

8. 使用個人防護具

在行政管理及工程控制措施仍無法有效降低人員承受之熱壓力時，

再考量選用適當之個人防護具。其防護具包含冰背心、濕衣物、水冷式防護具、空氣循環式防護具等；於熱輻射高時，可選用熱反射衣物。但均應考量防護具造成之額外熱壓力影響。

(四) **學校總務處環安組定期實施熱危害預防教育訓練**

使人員於高氣溫環境從事戶外作業，應定期實施下列之危害預防教育訓練，以避免熱危害發生。

1. 热疾病類型與發生時機及臨床症狀。
2. 热疾病預防措施。
3. 緊急情況之急救措施與應變演練。
4. 热疾病案例。

(五) **建立緊急醫療、通報及應變處理機制**

1. 建立緊急應變處理機制

為利人員發生熱疾病之緊急救護準備，**承辦單位**於事前掌握鄰近醫院或診所之位置與聯絡方式，倘若發生熱疾病事件立即撥打 119 或 110 通報並同時通報校區警衛室以便救護車進出無阻。

2. 實施急救措施

(1) **承辦單位**指派專人負責處理急救事件，人員出現熱疾病相關症狀時，應立即將其移至陰涼處降溫，並作緊急處置；必要時，應立即就醫尋求專業協助。

(2) 常見熱疾病症狀及處置原則，可參考附表五。

五、本計畫經環境保護暨職業安全衛生委員會討論通過，奉核後施行，修正時亦同。

附表一、熱指數表

溫度 (°C)	第 四 級	43.3	57.8												
		42.2	54.4	58.3											
38.9	第 三 級	41.1	51.1	54.4	58.3										
		40.0	48.3	51.1	55.0	58.3									
37.8	第 二 級	38.9	45.6	48.3	51.1	54.4	58.3								
		36.7	42.8	45.6	47.8	51.1	53.9	57.8							
35.6	第 二 級	35.6	40.6	42.8	45.0	47.2	50.6	53.3	56.7						
		34.4	38.3	40.0	42.2	44.4	46.7	49.4	52.2	55.6	58.9				
33.3	第 一 級	34.4	36.1	37.8	39.4	41.1	43.3	45.6	48.3	51.1	53.9	57.2			
		32.2	34.4	35.6	37.2	38.3	40.6	42.2	44.4	46.7	49.4	52.2	55.0	58.3	
31.1	第 一 級	32.2	32.8	33.9	35.0	36.1	37.8	39.4	40.6	42.8	45.0	47.2	50.0	52.8	
		30.0	31.1	31.7	32.8	33.9	35.0	36.7	37.8	39.4	41.1	43.3	45.0	47.2	
28.9	第 一 級	30.0	28.3	28.9	29.4	30.0	31.1	31.7	32.2	33.3	34.4	35.6	36.7	37.8	
		27.8	27.2	27.8	28.3	28.9	28.9	29.4	30.0	31.1	31.7	32.2	32.8	33.9	
26.7		28.9	26.7	26.7	27.2	27.2	27.8	27.8	28.3	28.9	28.9	29.4	30.0	30.6	
		27.8	26.7	26.7	27.2	27.2	27.8	27.8	28.3	28.9	28.9	29.4	30.0	30.6	
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
相對濕度(%)															

備註：

1. 热指數值指依縱軸「溫度」及橫軸「相對濕度」所對應之數值。
2. 在查詢時，如無相對應之溫度或相對濕度值者，應以該表所列較高數值之溫度或相對濕度實施評估；舉例來說，如現場溫度及相對濕度分別為 32.0 °C 及 67%，則應以 32.2°C 及 70% 評估其熱指數值(即 40.6)。

附表二、熱危害風險等級對應之熱指數及風險管理原則

熱危害風險等級	熱指數值	風險管理原則
高 	第四級 54.4 以上	更積極執行相關防護措施： ■ 避免使勞工從事戶外作業。 ■ 如有使勞工從事戶外作業之必要時，應確實採取附表三對應級別所列之相關措施，並加強緊急應變機制。
第三級	40.6 以上，未達 54.4	強化採取之危害預防及管理措施： ■ 避免使勞工於高氣溫時段從事戶外作業。 ■ 應採取附表三對應級別所列之相關措施，並注意勞工身體狀況。
第二級	32.2 以上，未達 40.6	實施危害預防措施及提升危害認知，依附表三對應級別採取相關防護措施。
第一級	26.7 以上，未達 32.2	為熱暴露之基本防護與原則，對於從事重體力作業時應提高警覺，依附表三採取必要防護措施。

備註：

1. 於交通部中央氣象署發布高溫資訊時，普遍均已達熱危害風險等級第三級以上，爰於該等區域及時間從事戶外作業者，應特別提高警覺，並確實依其風險等級採取相關措施。
2. 前揭高溫資訊之「高溫」指地面最高氣溫上升至 36°C 以上之現象，依據觀測或預測之氣溫高低與延續情形，分黃燈、橙燈、紅燈三等級（更多資訊請參考交通部中央氣象署網站，<https://www.cwa.gov.tw/>）：
 - (1) 紅燈：氣溫達 38°C 以上，且持續 3 天以上。
 - (2) 橙燈：氣溫達 36°C 以上，且持續 3 天以上；或氣溫達 38°C 以上。
 - (3) 黃燈：氣溫達 36°C 以上。
3. **承辦單位**使勞工於陽光直接照射下，或穿著不透氣厚重或抗滲透性防護衣物進行作業者，應將依本指引第五點規定評估之熱危害風險等級提升一級，並依提升後之風險等級採取對應措施。
4. **承辦單位**使勞工從事重體力作業時，應綜合考量勞工體能負荷，減少其作業時間，給予每小時至少 20 分鐘之充足休息，並依各熱危害風險等級，採取對應之相關措施，且應視不同風險等級適當調整作息時間。
5. **承辦單位**依本指引第五點規定評估之熱危害風險等級屬最高等級者，除有緊急救援之需求外，應避免使勞工於戶外從事下列作業：
 - (1) 穿著不透氣厚重或抗滲透性防護衣進行作業
 - (2) 重體力作業

附表三、不同熱危害風險等級對應之危害預防及管理措施表

危害預防及管理措施	熱危害風險等級			
	第一級	第二級	第三級	第四級
(一) 勞工作業管理				
1.降低勞工暴露溫度	V	V	V	V
2.現場巡視勞工作業情形	V	V	V	V
3.提供適當之休息場所	V	V	V	V
4.提供適當工作服裝	V	V	V	V
5.於作業場所提供勞工充足飲用水及電解質	V	V	V	V
6.調整勞工熱適應能力		V	V	V
7.調整勞工作業時間		V	V	V
8.使用個人防護具			(v) ^註	(v) ^註
(二) 勞工健康管理				
1.適當選配作業勞工	V	V	V	V
2.實施勞工個人自主健康管理	V	V	V	V
3.確認作業勞工身體健康狀況	V	V	V	V
(三) 安全衛生教育訓練				
熱危害預防安全衛生教育訓練	V	V	V	V
(四) 緊急醫療、通報及應變處理機制				
1.建立緊急應變處理機制	V	V	V	V
2.實施急救措施	V	V	V	V

備註：

個人防護具為保護勞工之最後一道防線，於行政管理及工程控制措施無法有效降低勞工承受之熱壓力時，再考量選用。

附表四、高氣溫戶外作業危害防範措施檢核表

檢核日期： 年 月 日 / 時間： 時 分 檢核人：

單位(□廠商/□承辦單位/□工作場所負責人)名稱：_____

工地(程)名稱：_____

作業類別：(可複選)

□設備安裝 □外部裝修 □拆除工程 □修繕工程 □植栽 □線路佈設 □環境清潔
□配送貨 □其他：_____

現在或後續工程是否有戶外作業： 是 否 (勾"否"者以下免填)

檢核項目	檢核結果	備 註
(一)作業管理		
■ 是否進行定期巡視作業？	<input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否	
■ 不論是否有熱相關疾病症狀，勞工是否有定期補充水分及電解質？	<input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否	
■ 勞工是否於中午期間適當進食？	<input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否	
■ 是否設置遮陽設施或空調設施可讓勞工休息或必要時作為恢復區使用？	<input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否	提供實際執行照片 (休息場所)
■ 作業現場或鄰近處是否備有足夠清涼飲用水或含電解質飲料？	<input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否	提供實際執行照片 (飲水或含電解質飲料)
■ 勞工工作服與帽子(或頭盔)是否具備透氣性及透濕性？	<input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否	
■ 勞工於高氣溫環境進行戶外作業場所時，是否有定時休息或減少連續作業時間？	<input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否	
(二)健康管理		
■ 當指派勞工於高氣溫環境進行戶外作業前，是否確定其熱適應已完成？	<input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否	
■ 勞工是否已實施健康檢查，以確認其體適能狀況。	<input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否	
■ 是否依據健康檢查結果及醫師建議，調整勞工工作地點與輪班作業？	<input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否	
■ 是否指導勞工日常自主健康管理？	<input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否	
■ 是否備有溫度計、血壓計等能於必要時檢查勞工身體狀況？ <i>(或知曉校內衛保組位置及聯絡方式)</i>	<input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否	提供實際執行照片 (溫度計、血壓計等)
■ 是否於作業前及作業期間確認勞工之健康狀況？	<input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否	提供實際執行照片
(三)教育訓練		
勞工是否瞭解：		
■ 热相關疾病之一般跡象及症狀？	<input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否	
■ 防止熱相關疾病之注意事項？	<input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否	
■ 热適應之重要性？	<input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否	

檢核項目	檢核結果	備註
■ 規律定期飲水之重要性？ ■ 作業夥伴如出現熱相關疾病症狀時應採取之作為？	<input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否	
(四)緊急醫療、通報及應變處理機制		
■ 所有勞工是否均瞭解在工地由誰提供緊急救護？	<input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否	
■ 如需要叫救護車，勞工是否能清楚說明作業地點？	<input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否	
是否已提醒告知勞工下列事項： ■ 經常補充水分及鹽分 ■ 在遮陽處休息 ■ 及早通報熱疾病症狀	<input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否	

受稽人員簽名；_____

備註：

- 1、相關辦理項目內容，請參照勞動部「高氣溫戶外作業勞工熱危害預防指引」辦理。
- 2、熱危害風險等級評估及相關資訊，可連結勞動部職業安全衛生署建置之高氣溫戶外作業熱危害預防行動資訊網 (<https://hiosha.osha.gov.tw/>) 查詢。
- 3、請核實填列，相關紀錄並留存備查。
- 4、相片檢附於下頁，可自行增列。

<u>說明：</u>	<u>說明：</u>

附表五、常見熱疾病種類及處置原則表

熱疾病種類	成因	常見症狀	處置原則
熱中暑 (Heat stroke)	熱衰竭進一步惡化，引起中樞神經系統失調(包括體溫調節功能失常)，加劇體溫升高，使細胞產生急性反應	<ul style="list-style-type: none"> • 體溫超過 40°C • 神經系統異常：行為異常、幻覺、意識模糊不清、精神混亂(分不清時間、地點和人物) • 呼吸困難 • 激動、焦慮 • 昏迷、抽搐 • 可能會無汗(皮膚乾燥發紅) 	<ul style="list-style-type: none"> • 撈打 119 求救或自行送醫在等待救援同時： • 移動人員至陰涼處並同時墊高頭部 • 鬆開衣物並移除外衣 • 意識清醒者可給予稀釋之電解質飲品或加少許鹽之冷開水(不可含酒精或咖啡因) • 使用風扇吹以加速熱對流效應散熱 • 可放置冰塊或保冷袋於病人頸部、腋窩、鼠蹊部等處加強散熱 • 留在人員旁邊直到醫療人員抵達
熱衰竭 (Heat exhaustion)	大量出汗嚴重脫水，導致水分與鹽份缺乏所引起之血液循環衰竭，可視為「熱中暑」前期，易發生於年長、具高血壓或於熱環境工作者	<ul style="list-style-type: none"> • 身體溫度正常或微幅升高(低於 40 °C) • 頭暈、頭痛 • 嘔心、嘔吐 • 大量出汗、皮膚濕冷 • 無力倦怠、臉色蒼白 • 心跳加快 • 姿勢性低血壓 	<ul style="list-style-type: none"> • 移動人員至陰涼處躺下休息，並採取平躺腳抬高姿勢 • 移除不必要的衣物，包括鞋子和襪子 • 純予充足水分或其他清涼飲品 • 使用冷敷墊或冰袋，或以冷水清洗頭部、臉部及頸部方式降溫 • 若症狀惡化或短時間沒有改善，則將人員送醫進行醫療評估或處理
熱暈厥 (Heat syncope)	因血管擴張，水分流失，血管舒縮失調，造成姿勢性低血壓引發，於年長者最為常見	<ul style="list-style-type: none"> • 體溫與平時相同 • 昏厥(持續時間短) • 頭暈 • 長時間站立或從坐姿或臥姿起立會產生輕度頭痛 	<ul style="list-style-type: none"> • 移動人員至陰涼處休息 • 放鬆或解開身上衣物並把腳抬高 • 通常意識短時間就會恢復，待恢復後即可給予飲水及鹽分或其他電解質補充液 • 若體溫持續上升、嘔吐、或意識持續不清，則立即送醫
熱水腫 (Heat edema)	肢體皮下血管擴張，組織間液積聚於四肢引起手腳腫脹，一般暴露在熱環境後數天內發生	手腳水腫	<ul style="list-style-type: none"> • 通常幾天內會自然消失，不需特別治療，但可能遲至 6 週才消失 • 可以腳部抬高及穿彈性襪等方式，幫助組織液回流
熱痙攣 (Heat cramps)	當身體運動量過大、大量流失鹽分，造成	<ul style="list-style-type: none"> • 身體溫度正常或輕度上升 	<ul style="list-style-type: none"> • 使人員於陰涼處休息 • 使人員補充水分及鹽分或清

cramp)	電解質不平衡	<ul style="list-style-type: none"> • 流汗 • 肢體肌肉呈現局部抽筋現象 • 通常發生在腹部、手臂或腿部 	涼飲品 <ul style="list-style-type: none"> • 如果人員有心臟疾病、低鈉飲食或熱痙攣沒有在短時間內消退者，則尋求醫療協助
熱疹 (Heat rash)	在炎熱潮濕天氣下因過度出汗引起之皮膚刺激	<ul style="list-style-type: none"> • 皮膚出現紅色腫塊 • 外觀似紅色水泡或疱疹 • 經常出現於頸部、上胸部或皮膚皺摺處 	<ul style="list-style-type: none"> • 人員盡可能在涼爽且低濕環境工作 • 使起疹子部位保持乾燥 • 可施加痱子粉增加舒適度
橫紋肌溶解症 (Rhabdomyolysis)	因遭受過度熱暴露以及體能耗竭，骨骼肌(橫紋肌)發生快速分解、破裂、與肌肉死亡。當肌肉組織死亡時，電解質與蛋白質進入血流，可引起心律不整、痙攣、與腎臟損傷	<ul style="list-style-type: none"> • 肌肉痙攣與疼痛 • 尿液呈異常暗色(茶或可樂的顏色) • 虛弱 • 無力活動 	<ul style="list-style-type: none"> • 立刻停止活動 • 使人員補充水分 • 立即就近接受醫療照護就醫時說明勞工熱暴露及症狀以利針對橫紋肌溶解症進行血液檢查(肌氨酸激酶； creatine kinase)

備註：

相關資訊可參考衛生福利部國民健康署網 (<https://www.hpa.gov.tw/>) 預防熱傷害衛教傳播專區。