

國立臺南大學執行職務遭受不法侵害預防計畫

106年11月21日環境安全衛生委員會通過
107年12月25日 107年第4次環境安全衛生委員會通過
108年12月17日 108年第4次環境安全衛生委員會修正通過
111年12月27日 111年第4次環境安全衛生委員會修正通過
112年3月29日 112年第1次環境安全衛生委員會通過
112年10月2日 112年3次環境安全衛生委員會修正通過
112年12月19日 112年4次環境安全衛生委員會修正通過
113年4月30日 113年環境安全衛生委員會臨時會議修正通過
113年6月18日 113年第2次環境安全衛生委員會修正通過

一、目的：

依據職業安全衛生法第6條第2項第3款規定，為預防教職員工因執行職務，於工作場所遭受雇主、主管、同事、服務對象或其他第三方之不法侵害之行為造成身體或精神傷害，所採取預防及處理措施，訂定本計畫。

二、本計畫用詞定義如下：

- (一) 職場不法侵害：執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害，指教職員工因執行職務，於勞動場所遭受雇主、主管、同事、服務對象或其他第三方之不法侵害行為，例如職場暴力或性騷擾等。
 - (二) 職場暴力：教職員工在工作相關的環境中遭受虐待、威脅或攻擊，以致於明顯或隱含地對其安全或健康構成挑戰的事件。
 - (三) 內部暴力：發生在同事或上司及下屬之間，包括管理者及指導者。
 - (四) 外部暴力：發生在教職員工及其他第三方之間，包括工作場所出現的陌生人、民眾及服務對象。
- 三、本計畫適用對象本校之教職員工，當職場評估可能或已經出現下列5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、歧視等。
- (三) 語言暴力：如霸凌、恐嚇、干擾、辱罵等。
- (四) 性騷擾：如不當的性暗示言語與行為等，此類案件移交「性別平等委員會」或「性騷擾申訴評議委員會」依程序處理。
- (五) 跟蹤騷擾。

四、本校各級之權責如下：

(一) 校長：

- 1. 公開宣示國立臺南大學預防職場暴力之書面聲明。
- 2. 監督本計畫依規定執行。

(二) 工作場所負責人：

- 1. 接受相關職場暴力預防教育訓練。
- 2. 執行強化工作場所的規劃。
- 3. 提供所屬教職員工必要保護措施。

(三) 人事室：

有人事調動與人事終止聘僱告知作業時，負責提供必要保護措施。

(四) 環安組：

1. 辦理不法侵害預防之相關教育訓練課程（如：辨識職場潛在危害及處理技巧、心理諮商及情緒管理等）。
2. 公開宣示國立臺南大學預防職場暴力之書面聲明並張貼至公佈欄。
3. 統籌彙整各單位填寫之職場不法侵害預防評估資料。
4. 負責強化工作場所的規劃策略及必要之保護措施。
5. 輔導受害者心理健康並給予諮詢，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，必要時轉介外部心理輔導管道。
6. 受理職場不法侵害之通報單位。

(五) 教職員工：

1. 填寫職場不法侵害預防之危害辨識及風險評估表、工作場所檢點紀錄表。
2. 接受相關職場暴力預防相關教育訓練。
3. 參與計畫執行。

(六) 生輔組：

負責教育部校園安全暨災害防救通報處理中心資訊網申報。

五、職場不法侵害預防及處置小組：置委員 9 人，本小組由主任秘書、教務長、學務長、總務長、人事室主任、教師代表 1 人、校聘人員代表 1 人、公務人員代表 1 人、學生代表 1 人組成，由主任秘書擔任召集人；教師代表 1 人、校聘人員代表 1 人、公務人員代表 1 人由校長圈選，任期二年。

六、執行職務遭受不法侵害預防措施與執行流程：

(一) 建構行為規範：

由校長向校內所有教職員工及向社會大眾公開宣示應於工作場所張貼公告「國立臺南大學預防職場暴力之書面聲明」並張貼至公佈欄(附件1)，每2年定期填寫職場不法侵害行為自主檢核表-主管層級(附件2)。

(二) 作業流程分析、辨識及評估危害：

1. 各單位自行分析工作相關作業之內容及流程。例如：辦公室行政工作：文書處理、電話溝通、開會討論等作業；突發事件處理：校園意外處理、災害事故處置。
2. 評估潛在風險辨識與判定，即確認執行職務時可能遭受當職場暴力的危害因子，例如：無法即時解決服務對象的需求、意見溝通不良、單獨作業或較隱密的空間開會、在傍晚及夜間工作。

3. 評估危害：

採用職場不法侵害預防之危害辨識及風險評估表（附件 3）進行風險評估：

- (1) 由教職員工於工作場所中依據表列外部及內部不法侵害潛在風險項目勾選可能發生與否。
- (2) 針對可能發生之項目列舉可能出現的潛在不法侵害風險類型，如肢體、心理、語言、性騷擾或其他傷害等。
- (3) 評估發生頻率與嚴重率，並依據風險評估矩陣評估風險等級。
- (4) 單位主管依教職員工填寫項目，辨識現有暴力控制措施，如管理控制、個人防護或其他等控制措施。

(5) 單位主管確認有無其他可能降低風險之控制措施或增加或修正相關措施。

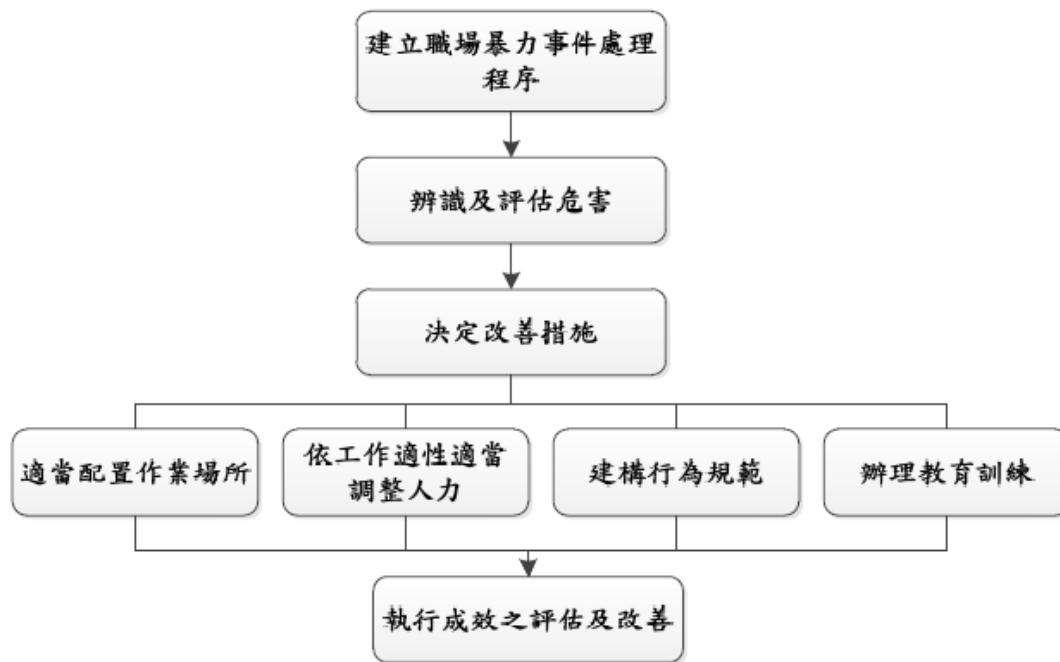


圖 1 執行職務遭受不法侵害風險評估流程

(三) 預防與改善控制措施：

填寫工作場所檢點紀錄表(附件 4)，參考附件 4 範例及強化工作場所的規劃措施(附件 5)。

1. 適當配置工作場所：「物理環境」方面及「工作場所設計」方面。

- (1)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。
- (2)保持空間內適當溫度、濕度及通風良好；消除異味。
- (3)安裝監視器或警報系統，如：警鈴系統、緊急按鈕、監視器或無線電話通訊等裝置，並定期維護及測試。

2. 依工作適性適當調整人力：「適性配工」方面與「工作設計」方面。

- (1)人力配置不足或資格不符，都可能導致不法侵害事件發生或惡化。
- (2)有特定需求作業或新進人員應加強訓練，並採輪值方式。
- (3)減少員工及服務對象於互動過程之衝突。
- (4)允許適度的教職員工自治，保有充分時間對話、分享資訊及解決問題。
- (5)提供員工協助方案。

3. 辦理危害預防及溝通技巧訓練

- (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、增進辨識潛在不法侵害情境之技巧，及降低職場不法侵害案例。
- (3)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。
- (4)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。

(四) 建立事件處理程序：

1. 制定執行職務遭受不法侵害通報表(附件 6-1)及執行職務遭受不法侵害處置表(附件 6-2)、國立臺南大學執行職務遭受不法侵害預防推動流程(附件 7)並設立通報單位環安組。

2. 預防職場暴力之宣導至所有教職員工均清楚通報事件之程序及方法。
3. 校內教職員工填寫「執行職務遭受不法侵害通報表」(附件 6-1)送環安組，環安組接獲教職員工申訴後，報請主任秘書召開「職場不法侵害預防及處置小組」會議，討論決議判定職場不法侵害成立並建議處置措施，如需懲處依身分別移送教評會、職員考核獎懲委員會、校聘人員考核獎懲委員會、學生獎懲委員會辦理。
4. 若校長涉及職場不法侵害事件(含職場霸凌)，函報教育部受理申訴事宜。
5. 調查或處理專責人員填寫「執行職務遭受不法侵害處置表」(附件 6-2)；調查及處理過程必須客觀、公平及公正，對受害人及通報者之權益及隱私完全保密。

(五) 職場暴力之管理：

執行職務遭受不法侵害通報表、執行職務遭受不法侵害處置表、申訴通報資料。針對通報資料中，不同類型的職場暴力處理程序及結果進行分析評估，就部門別及職務類型之高風險職場暴力因子作歷年比較，綜合教育訓練問卷資料結果，觀察其是否因為積極預防措施而得到控制，藉以作為年度職場暴力防治的參考。

(六) 執行成效之評估及改善：

1. 每三年或於重大暴力事件發生後進行職場暴力風險評估和監測，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。
2. 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。
3. 職場暴力相關之會議紀錄、訓練內容、評估報告、通報單、醫療及賠償紀錄等，亦應予以保存，以助每年進行風險評估和分析。所有職場暴力事件之調查報告應以書面紀錄、保管，以利事後審查。

七、本計畫執行紀錄或文件等應歸檔留存三年，本計畫為預防性之管理，若已有遭受職場暴力情況，應儘速通報或申訴。

八、本計畫經環境安全衛生委員會審議通過後，陳請校長核定後實施，修正時亦同。

國立臺南大學預防職場暴力之書面聲明

本校為保障所有工作者在執行職務過程中，免於遭受身體或精神不法侵害而致身心理疾病，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霸凌之行為，亦絕不容忍本工作者間或學生家屬及陌生人對本校工作者有職場暴力之行為。

一、職場暴力的定義：工作人員在與工作相關的環境中（包含通勤）遭受虐待、威脅或攻擊，以致於明顯或隱含地對其安全、福祉或與健康構成挑戰的事件。

二、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）語言暴力(如：霸凌、恐嚇、干擾、歧視等)。
- （四）性騷擾(如：不當的性暗示與行為等)。
- （五）跟蹤騷擾。

三、本校工作者遇到職場暴力怎麼辦：

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

四、本校接獲申訴後會採取保密的方式進行調查，若調查屬實者，將進行懲處。

五、本校所有工作者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，都應立即通知總務處環安組或撥打申訴專線。

六、本校絕對禁止對申訴者、通報者或協助調查者有任何報復之行為，若有將會進行懲處。

七、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。

八、本校職場暴力諮詢、申訴管道：

申訴單位：總務處環安組

申訴專線：(06)2133111 環安組分機:481、237~239

校長：_____

日期：_____年_____月_____日

國立臺南大學預防職場不法侵害行為自主檢核表—主管層級

單位：

主管簽章：

日期：

職場不法侵害行為自主檢核項目

說明：請逐一確認是否有以下情事，若勾選「是」項者，宜調整對同仁之態度並進行改善。

是 否

- ☐ ☐ 1. 持續的吹毛求疵，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被教職員工的貢獻或努力，也持續地否定教職員工的存在與價值。
- ☐ ☐ 3. 總是試圖貶抑教職員工個人、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，孤立教職員工，對其特別苛刻，用各種小動作欺負教職員工。
- ☐ ☐ 5. 以各種方式鼓動同事孤立教職員工、不讓教職員工參與重要事務或社交活動，把教職員工邊緣化，忽視、打壓排擠等。
- ☐ ☐ 6. 在他人面前輕視或貶抑教職員工。
- ☐ ☐ 7. 在私下或他人面前對教職員工咆哮、羞辱或威脅。
- ☐ ☐ 8. 給教職員工過重的工作，或要其大材小用去做無聊的瑣事，甚至完全不給教職員工任何事做。
- ☐ ☐ 9. 剽竊教職員工的工作成果或聲望。
- ☐ ☐ 10. 讓教職員工的責任增加卻降低其權力或地位。
- ☐ ☐ 11. 無正當理由不准教職員工請假。
- ☐ ☐ 12. 不准教職員工接受必要的訓練，導致其工作績效不佳。
- ☐ ☐ 13. 給予教職員工不實際的工作目標，或當其正努力朝向目標時，卻給教職員工其他任務以阻礙其前進。
- ☐ ☐ 14. 突然縮短交件期限，或故意不通知教職員工工作時限，害其誤了時限而遭到處分。
- ☐ ☐ 15. 將教職員工所說或做的都加以扭曲與誤解。
- ☐ ☐ 16. 用不是理由的理由且未加調查下，對教職員工犯下的輕微錯誤給予沉重處罰。
- ☐ ☐ 17. 在未犯錯的情形下要求教職員工離職或退休。

註：1. 資料來源：勞動部職安署執行職務遭受不法侵害預防指引（第三版）。

2. 更多的資料請參閱：勞動部工作生活平衡網（勞工活力補給\職場萬花筒\如何處理職場霸凌\職場霸凌面面觀\ <https://wlb.mol.gov.tw/Page/Content.aspx?id=116>）。

總務處環安組

職場不法侵害預防之危害辨識及風險評估表

學校名稱: 工作場所: 評估人員:				單位: 評估日期: 審核者:				
潛在風險	是	否	潛在不法侵害風險類型	可能性(發生機率)	嚴重度(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/其他)	應增加或修正相關措施
外部不法侵害 (註:勾否者該項無須評估)								
1.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	☐	☐	☐ 肢體 ☐ 語言 ☐ 心理 ☐ 性騷擾	☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 輕 ☐ 中 ☐ 嚴重	☐ 高 ☐ 中 ☐ 低	☐ 工程控制 ☐ 管理控制 ☐ 個人防護 ☐ 其他	
2.是否有已知工作會接觸有暴力史之客戶	☐	☐	☐ 肢體 ☐ 語言 ☐ 心理 ☐ 性騷擾	☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 輕 ☐ 中 ☐ 嚴重	☐ 高 ☐ 中 ☐ 低	☐ 工程控制 ☐ 管理控制 ☐ 個人防護 ☐ 其他	
3.教職員工之工作性質為執行公共安全業務	☐	☐	☐ 肢體 ☐ 語言 ☐ 心理 ☐ 性騷擾	☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 輕 ☐ 中 ☐ 嚴重	☐ 高 ☐ 中 ☐ 低	☐ 工程控制 ☐ 管理控制 ☐ 個人防護 ☐ 其他	
4.教職員工之工作是否為單獨作業	☐	☐	☐ 肢體 ☐ 語言 ☐ 心理 ☐ 性騷擾	☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 輕 ☐ 中 ☐ 嚴重	☐ 高 ☐ 中 ☐ 低	☐ 工程控制 ☐ 管理控制 ☐ 個人防護 ☐ 其他	
5.教職員工需於深夜或凌晨工作	☐	☐	☐ 肢體 ☐ 語言 ☐ 心理 ☐ 性騷擾	☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 輕 ☐ 中 ☐ 嚴重	☐ 高 ☐ 中 ☐ 低	☐ 工程控制 ☐ 管理控制 ☐ 個人防護 ☐ 其他	
6.教職員工需於較陌生之環境工作	☐	☐	☐ 肢體 ☐ 語言 ☐ 心理 ☐ 性騷擾	☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 輕 ☐ 中 ☐ 嚴重	☐ 高 ☐ 中 ☐ 低	☐ 工程控制 ☐ 管理控制 ☐ 個人防護 ☐ 其他	

7.教職員工之工作涉及現金交易、運送或處理貴重物品	☐	☐	☐ 肢體 ☐ 語言	☐ 心理 ☐ 性騷擾	☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 輕 ☐ 中 ☐ 嚴重	☐ 高 ☐ 中 ☐ 低	☐ 工程控制 ☐ 管理控制 ☐ 個人防護 ☐ 其他	
8.教職員工之工作是否為直接面對群眾之第一線服務工作	☐	☐	☐ 肢體 ☐ 語言	☐ 心理 ☐ 性騷擾	☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 輕 ☐ 中 ☐ 嚴重	☐ 高 ☐ 中 ☐ 低	☐ 工程控制 ☐ 管理控制 ☐ 個人防護 ☐ 其他	
9.教職員工之工作 是否會酗酒、毒癮或精神疾病之患者接觸	☐	☐	☐ 肢體 ☐ 語言	☐ 心理 ☐ 性騷擾	☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 輕 ☐ 中 ☐ 嚴重	☐ 高 ☐ 中 ☐ 低	☐ 工程控制 ☐ 管理控制 ☐ 個人防護 ☐ 其他	
10.教職員工之工作是否需接觸絕望 或恐懼，亟極需被關懷照顧者	☐	☐	☐ 肢體 ☐ 語言	☐ 心理 ☐ 性騷擾	☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 輕 ☐ 中 ☐ 嚴重	☐ 高 ☐ 中 ☐ 低	☐ 工程控制 ☐ 管理控制 ☐ 個人防護 ☐ 其他	
11.教職員工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	☐	☐	☐ 肢體 ☐ 語言	☐ 心理 ☐ 性騷擾	☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 輕 ☐ 中 ☐ 嚴重	☐ 高 ☐ 中 ☐ 低	☐ 工程控制 ☐ 管理控制 ☐ 個人防護 ☐ 其他	
內部不法侵害 (註：勾否者該項無需評估)									
1.單位內是否曾發生主管或教職員工遭受同事(含上司)不當言行之對待	☐	☐	☐ 肢體 ☐ 語言	☐ 心理 ☐ 性騷擾	☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 輕 ☐ 中 ☐ 嚴重	☐ 高 ☐ 中 ☐ 低	☐ 工程控制 ☐ 管理控制 ☐ 個人防護 ☐ 其他	
2.是否有無法接受不同性別、年齡、國籍或宗教信仰之教職員工	☐	☐	☐ 肢體 ☐ 語言	☐ 心理 ☐ 性騷擾	☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 輕 ☐ 中 ☐ 嚴重	☐ 高 ☐ 中 ☐ 低	☐ 工程控制 ☐ 管理控制 ☐ 個人防護 ☐ 其他	
3.是否有同仁之離職或請求調職原因源於職場不法害事件之發生	☐	☐	☐ 肢體 ☐ 語言	☐ 心理 ☐ 性騷擾	☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 輕 ☐ 中 ☐ 嚴重	☐ 高 ☐ 中 ☐ 低	☐ 工程控制 ☐ 管理控制 ☐ 個人防護 ☐ 其他	
4.是否有被同仁排擠或工作適應不良之職員工	☐	☐	☐ 肢體 ☐ 語言	☐ 心理 ☐ 性騷擾	☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 輕 ☐ 中 ☐ 嚴重	☐ 高 ☐ 中 ☐ 低	☐ 工程控制 ☐ 管理控制 ☐ 個人防護 ☐ 其他	

(續)

5.內部是否有酗酒、毒癮之教職員工	☐	☐	☐ 肢體 ☐ 語言 ☐ 心理 ☐ 性騷擾	☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 輕 ☐ 中 ☐ 嚴重	☐ 高 ☐ 中 ☐ 低	☐ 工程控制 ☐ 管理控制 ☐ 個人防護 ☐ 其他	
6.內部是否有情緒不穩定或精神疾患使教職員工	☐	☐	☐ 肢體 ☐ 語言 ☐ 心理 ☐ 性騷擾	☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 輕 ☐ 中 ☐ 嚴重	☐ 高 ☐ 中 ☐ 低	☐ 工程控制 ☐ 管理控制 ☐ 個人防護 ☐ 其他	
7.內部是否有處於情緒低落、絕望或恐懼，亟需被關懷照顧之教職員工	☐	☐	☐ 肢體 ☐ 語言 ☐ 心理 ☐ 性騷擾	☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 輕 ☐ 中 ☐ 嚴重	☐ 高 ☐ 中 ☐ 低	☐ 工程控制 ☐ 管理控制 ☐ 個人防護 ☐ 其他	
8.是否有超時工作，反應工作壓力大之教職員工工作環境是否有空間擁擠、照明設備不足之問題	☐	☐	☐ 肢體 ☐ 語言 ☐ 心理 ☐ 性騷擾	☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 輕 ☐ 中 ☐ 嚴重	☐ 高 ☐ 中 ☐ 低	☐ 工程控制 ☐ 管理控制 ☐ 個人防護 ☐ 其他	
9.工作場所是否未有相關管制措施	☐	☐	☐ 肢體 ☐ 語言 ☐ 心理 ☐ 性騷擾	☐ 可能 ☐ 不太可能 ☐ 極不可能	☐ 輕 ☐ 中 ☐ 嚴重	☐ 高 ☐ 中 ☐ 低	☐ 工程控制 ☐ 管理控制 ☐ 個人防護 ☐ 其他	

註：1.潛在風險為列舉，單位部門可意行依作業特性增列。

2.潛在不法侵害風險類型大項類別分為肢體暴力、心理暴力、語言暴力、性騷擾，單位部分可自行加入細項分類。

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)不適合刺激，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，以上表為 3×3風險評估矩陣表評估，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。

國立臺南大學
執行職務遭受不法侵害預防計畫
工作場所檢點紀錄表

單位名稱： 評估人員： 評估日期：		單位主管：
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		
照明		
溫／濕度 通風狀況		
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		
工作空間		
服務對象或訪客等 候空間		
高風險場所		

行政管制措施		
項目	現況描述(含現有措施)	應增加或改善之措施
門禁管制		
公共/工作區域 管制		
進出管制		
適性配工		
項目	現況描述(含現有措施)	應增加或改善之措施
單獨作業或夜間 工作		
員工曾舉報有遭受 不法侵害威脅恐嚇 者		
工作設計		
項目	現況描述(含現有措施)	應增加或改善之措施
需與校外人士接觸 之服務		
工作負荷過重		
其他職場友善措施		
環安組： 日期：		

國立臺南大學
執行職務遭受不法侵害預防計畫
工作場所檢點紀錄表

單位名稱： 評估人員： 評估日期：		單位主管：
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	無過大聲響刺激員工、訪客之情緒或造成緊張態勢。	
照明	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。	
溫／濕度 通風狀況	應保持空間內通風良好、無異味、適當溫度、濕度良好。	1.對外窗戶 2.循環風扇 3.空調設備
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	1.安全進出之通道。 2.無堆放設備或雜物。 3.未使用的空間予以上鎖，防止加害人進入及藏匿，惟應符合消防法規。 4.廁所、茶水間等有明顯標示，方便運用及適當維護。 5.設有逃生門。	
工作空間	1.設置安全環境並建立緊急疏散程序。 2.工作空間內有兩個出口。 3.辦公傢俱之擺設，避免影響出入安全，傢俱宜量少質輕無銳角。 4.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。 5.工作場所內之損壞物品，如燒壞的燈具及破窗，能及時修理。	

服務對象或訪客等候空間	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。	
高風險場所		1. 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。 2. 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		
項目	現況描述(含現有措施)	應增加或改善之措施
門禁管制	訪客登記或訪客管制措施	
公共/工作區域管制	保全定時巡邏或其他措施	
進出管制	將不用的門上鎖	
適性配工		
項目	現況描述(含現有措施)	應增加或改善之措施
單獨作業或夜間工作		1. 強化人員緊急應變能力。 2. 提供教職員工自我防衛工具。
員工曾舉報有遭受不法侵害威脅恐嚇者		與他人協同作業。
工作設計		
項目	現況描述(含現有措施)	應增加或改善之措施
需與校外人士接觸之服務		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		1. 排班應取得員工同意並保有規律性。 2. 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		1. 允許適度時間對話、分享資訊及解決問題。 2. 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。 3.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。
環安組： 日期：		

強化工作場所的規劃措施

加強位置	加強措施
通道	加設密碼鎖、教職員工與學生證、訪客登記等措施，可避免未獲授權之人士擅自進出工作地點。
高風險位置	安裝安全設備，如警鈴系統、緊急按鈕、24 小時閉路監視器或無線電話通訊等裝置，務必定期維護。
工作場所	應設置安全區域或緊急疏散程序
工作場所	確保工作空間內有兩個出口
工作場所	請將沒有使用的門鎖住，防止加害人進入及藏匿
工作場所	減少工作空間內出現可以作為武器的尖銳物品，如花瓶、菸灰缸等。
工作場所	保全人員定時巡邏或安裝透明玻璃鏡，加強工作場所之監視。
工作場所	工作場所內所有損壞物品，如燒壞的燈具及破窗，應及時修理。
服務櫃台	有金錢業務交易之服務櫃台裝設防彈或防碎玻璃。
室內、室外及停車場	安裝明亮的照明設備

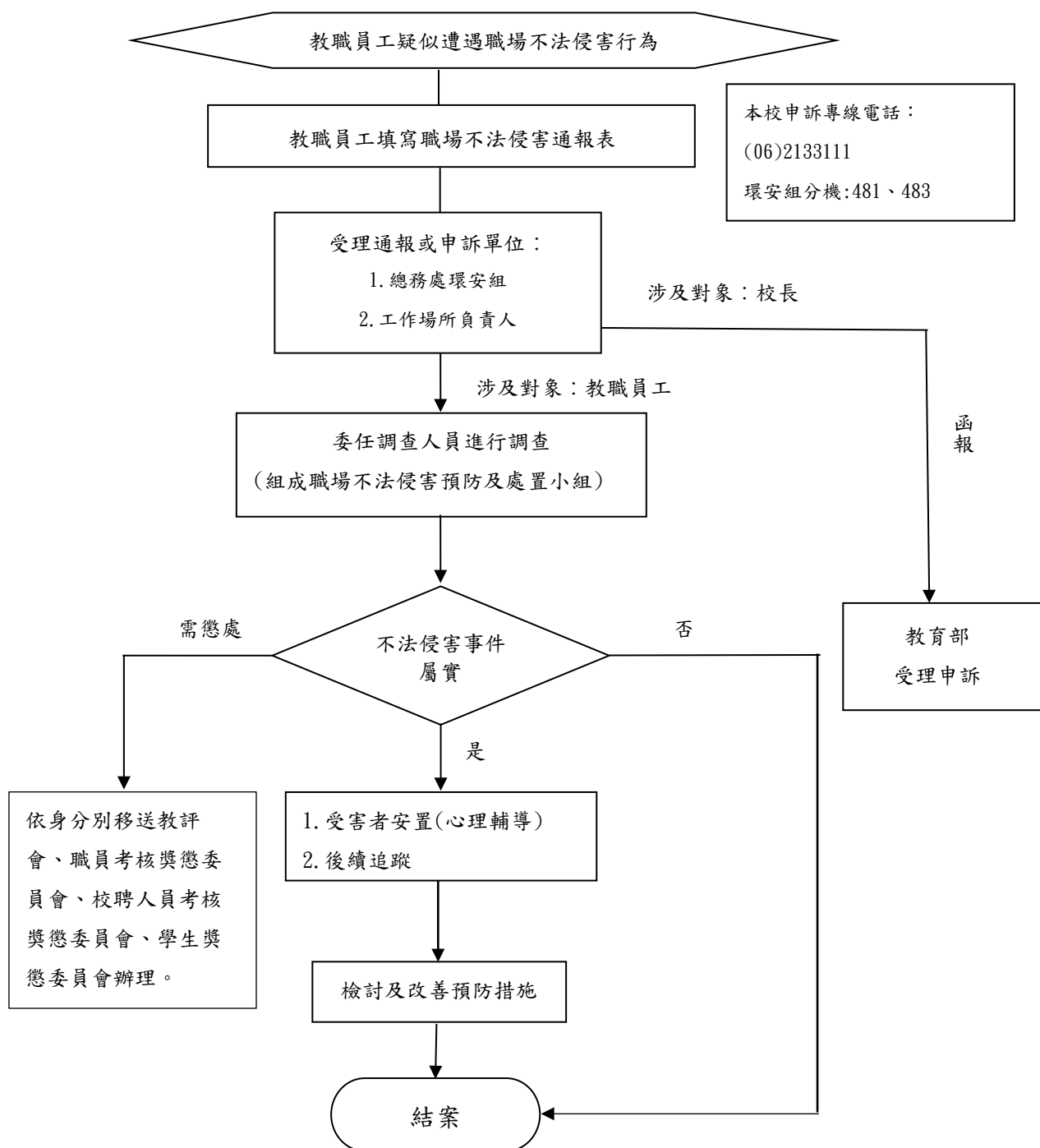
執行職務遭受不法侵害通報表

通報內容				
通報日期時間		年 月 日 時 分		
通報人			與受害者之關係	
工作單位			聯絡電話	
類型		☐ 肢體暴力 ☐ 心理暴力 ☐ 語言暴力 ☐ 性騷擾 ☐ 跟蹤騷擾		
發生日期時間		年 月 日 時 分		
發生地點				
受害者	姓名或特徵		性別	
	☐ 外部人員 ☐ 內部人員(所屬部門/單位:_____)			
加害者	姓名或特徵		性別	
	☐ 外部人員 ☐ 內部人員(所屬部門/單位:_____)			
受害者及加害者關係				
發生原因及過程：				
是否造成傷害		☐ 無 ☐ 有 1. 傷害者: ☐ 受害者 ☐ 加害者 ☐ 其他:_____ 2. 傷害程度:_____ 目擊者: ☐ 無 ☐ 有, 姓名或特徵:_____		
通報人簽名				

執行職務遭受不法侵害處置表

處置內容					
通報日期時間		年 月 日 時 分			
調查時間		年 月 日			
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、人資等)			
傷害者需醫療處置否: ☐ 否 ☐ 是 事發後雙方調解否: ☐ 否 ☐ 是					
受害者說明發生經過與暴力原因(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					
處置結果	受害者安置情形	☐ 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: _____			
	加害者懲處情形	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, 日期: 年 月 日 未來改善措施:					
承辦人		審核者		審核時間	年 月 日

國立臺南大學執行職務遭受不法侵害預防推動流程圖



*備註：若校長涉及職場不法侵害事件，需依行政程序法第 32、33 條規定，進行迴避事宜。