南臺科技大學執行職務遭受不法侵害預防計畫

106.01.04　行政會議審議通過

壹、依據

南臺科技大學(以下簡稱本校)為預防及處置執行職務遭受不法侵害(以下稱為職場暴力)，依職業安全衛生法第 6 條第 2 項第 3 款訂定本計畫。

貳、目的

本校為落實職場暴力零容忍，防止職場暴力之發生，特訂定本計畫以建立相關預防及處置措施。

參、範圍

一、定義:本計畫所稱職場暴力,指工作者在與工作相關之環境中(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、福祉或健康構成挑戰之事件，包含下列 4 種類型：

(一)肢體暴力(如：毆打、抓傷、拳打、腳踢等)。

(二)心理暴力(如：威脅、恐嚇、歧視、排擠等)。

(三)言語暴力(如：辱罵、言語騷擾、冷嘲熱諷等)。

(四)性 騷 擾(如：令人覺得不舒服的性暗示與行為等)。

二、適用對象：指受僱從事工作獲致工資之學校教職員工，及與學校存有提供勞務獲取報酬之工作事實及勞動契約之人員(以下統稱為工作者)。

三、職場暴力來源：

(一)內部：發生在同單位之校內工作者或上司及下屬之間，包括管理者及指導者。

(二)外部：發生在工作者及其他外來第三方之間，包括工作場所出現的陌生人、學生、家屬等。

肆、本校各級之職責如下

一、校長：統籌本計畫之決策與指導。

二、行政副校長：督導本計畫之執行與推動。

三、人事室：

(一)擬訂及參與本計畫之執行及推動。

(二)受理職場暴力之通報或申訴。

(三)辦理職場暴力防治相關教育訓練。

(四)辦理與評估高風險族群。

四、環境安全衛生室：

(一)進行危害辨識及風險評估，並依評估結果協助改善及管理措施。

(二)針對校內常發生的暴力類型與工作位置,強化相關措施,列舉出經常採行措施。

(三)每三年進行一次風險評估和監測，確認採取控制措施後的改善情形與可能新增之風險。

五、各單位主管：

(一)參與本計畫之推動與執行。

(二)配合本計畫執行所屬單位風險評估及控制與改善。

(三)協助調查或處理所屬工作者受職場暴力之通報或申訴。

六、諮商輔導組與職安醫護人員：

(一)協助推動職場暴力預防及處置。

(二)輔導職場暴力受害者心理健康，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。

(三)擔任相關教育課程講師。。

七、校安人員：協助現場職場暴力預防及處置。

八、作業現場工作者：

(一)配合本計畫之執行與參與。

(二)配合本計畫執行風險評估及控制與改善。

伍、職場暴力預防計畫執行流程

一、建構行為規範：

將「南臺科技大學禁止工作場所職場暴力聲明書」(附件 1)與申訴管道張貼至至人事室公佈欄，並於人事室網頁公告。

二、辨識及評估危害：

(一)辨識高風險族群：針對校安、警衛人員、會計、出納人員、稽核審查人員、公關客訴人員、醫護專業人員、高風險運作人員等。

(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工作場所等。

(三)評估危害：

為有效辨識工作環境或作業危害與評估，針對本校特性、工作之場所性質，推動各工作場所填報「南臺科技大學潛在職場暴力風險評估表」(附件 2)，以確認本計畫適用與有效性，並採取降低風險之控制措施。

三、教育訓練：

辦理危害預防及溝通技巧教育訓練，並於實施教育訓練前後，請參與教育訓練人員填寫暴力危害及風險評估之調查問卷(附件 3)，以便於發現工作者對職場暴力相關事項之認知程度，提供本校未來對於計畫執行成效之評估分析。

四、適當配置作業場所：

針對校內常發生的暴力類型與工作位置，強化相關措施，列舉出經常採行措施(如附件 4)。

五、依工作適性適當調整人力或提供必要保護措施：

如本校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設置相關嚇阻防衛設施(如緊急求救鈴、監視攝影機等)：

(一)面對大量群眾，尤其服務對象是弱勢族群或有精神障礙者。

(二)需要單獨進行作業活動者。

(三)在傍晚及夜間工作者。

(四)需要處理金錢交易工作者。

(五)執行保護性業務工作者。

(六)執行教職員工人事調動告知作業時。

(七)執行教職員工人事終止聘僱告知作業時。

六、建立事件處理程序：

(一)流程：

為確保校內發生職場暴力事件得到控制，本校制定「南臺科技大學職場暴力處理執行流程」(如附件 5)。

(二)申訴或通報：

本校工作者遭遇職場暴力時，得填具「南臺科技大學職場暴力事件通報/申訴單」(如附件 6)至人事室辦理。

(三)宣導：

藉由張貼並公布「南臺科技大學禁止工作場所職場暴力聲明書」，並利用集會或教育訓練等時機，加強宣導職場暴力事件通報/申訴及處理執行流程，讓所有工作者清楚通報事件之程序及方法。

(四)設立職場暴力處理小組，負責執行控制暴力的策略及處理職場暴力案件，並填具「南臺科技大學工作者遭遇職場暴力追蹤調查表」(如附件 7)。

職場暴力處理小組由行政副校長擔任召集人，成員包括環境安全衛生室主任、人事室主任、生輔組組長(校安)、職安護理人員、職安醫師及勞工代表一人，勞工代表由勞資會議就勞資會議勞方代表中遴選之。必要時得聘請相關專業人士協助。

(五)通報及申訴過程必須客觀、公平及公正，對受害人及通報者之權益及隱私完全保密。

七、職場暴力之管理：

潛在職場暴力風險評估表、申訴或通報資料、工作者遭遇職場暴力追蹤調查表及教育訓練問卷資料應予以電子檔保存，藉以作為年度職場暴力防治的參考，並將正本資料統一彙整至人事室備查。

八、執行成效之評估及改善：

(一)本校應每三年進行一次風險評估和監測，確認採取控制措施後的改善情形與可

能新增之風險。

(二)應鼓勵工作者主動報告所有受到攻擊及威嚇的事件，以協助追蹤。職場暴力事件發生後，本校應對環境及職務進行審查及檢討，以找出改善之方式。

九、本計畫經行政會議通過後，陳請校長公布實施，修正時亦同。

附件一

南臺科技大學禁止工作場所職場暴力聲明書

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，特以書面方式聲明，絕不容忍任何本校之管理階層主管有職場霸凌之行為，亦絕不容忍本校工作者同仁間或其他外來第三方之間，包括工作場所出現的陌生人、學生、家屬等對本校教職員工有職場暴力之行為。

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、恐嚇、歧視、排擠等)。

（三）言語暴力(如：辱罵、言語騷擾、冷嘲熱諷等)。

（四）性 騷 擾(如：令人覺得不舒服的性暗示與行為等)。

三、工作者遇到職場暴力怎麼辦：

（一）向同事尋求建議與支持。

（二）與加害者理性溝通，表達自身感受。

（三）思考自身有無缺失，請同事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）透過本校申訴管道提出申訴。

四、本校所有工作者均有責任協助確保免於職場暴力之工作環境，任何人目睹及聽聞職場暴力事件發生，都應立即通知本校人事室或撥打通報或申訴專線，本校接獲通報或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、本校鼓勵同仁均能利用所設置之內部申訴處理機制處理此類糾紛，但如工作者需要額外協助，本校亦將盡力提供協助。

七、本校職場暴力通報或申訴管道：

專線電話：06-2533131#2704

專用窗口：人事室(L棟2F209室)

專用電子信箱：puu@stust.edu.tw

南臺科技大學潛在職場暴力風險評估表

附件二

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/語言/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	應增加或修正相關措施
外部不法侵害								
是否有組織外之人員(其他外來第三方之間，包括工作場所出現的陌生人、學生、家屬等)因其行為無法預知，可能成為該區工作者之職場暴力來源	□	□	□肢體 □語言 □心理 □性騷擾	□可能 □不太可能 □極不可能	□輕度傷害 □中度傷害 □嚴重傷害	□低度風險 □中度風險 □高度風險	□工程控制 □管理控制 □個人防護	
是否有已知工作會接觸有暴力史之人員	□	□	□肢體 □語言 □心理 □性騷擾	□可能 □不太可能 □極不可能	□輕度傷害 □中度傷害 □嚴重傷害	□低度風險 □中度風險 □高度風險	□工程控制 □管理控制 □個人防護	
工作者之工作性質是否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	□輕度傷害 □中度傷害 □嚴重傷害	□低度風險 □中度風險 □高度風險	□工程控制 □管理控制 □個人防護	
工作者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	□輕度傷害 □中度傷害 □嚴重傷害	□低度風險 □中度風險 □高度風險	□工程控制 □管理控制 □個人防護	
工作者是否需於深夜或凌晨工	□	□	□肢體 □語言	□可能	□輕度傷害	□低度風險	□工程控制	

作			□心理 □性騷擾	□不太可能 □極不可能	□中度傷害 □嚴重傷害	□中度風險 □高度風險	□管理控制 □個人防護	
工作者是否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	□輕度傷害 □中度傷害 □嚴重傷害	□低度風險 □中度風險 □高度風險	□工程控制 □管理控制 □個人防護	
工作者之工作是否涉及現金交易、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	□輕度傷害 □中度傷害 □嚴重傷害	□低度風險 □中度風險 □高度風險	□工程控制 □管理控制 □個人防護	
工作者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	□輕度傷害 □中度傷害 □嚴重傷害	□低度風險 □中度風險 □高度風險	□工程控制 □管理控制 □個人防護	
工作者之工作是否會與酗酒、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	□輕度傷害 □中度傷害 □嚴重傷害	□低度風險 □中度風險 □高度風險	□工程控制 □管理控制 □個人防護	
工作者之工作是否需接觸絕望或恐懼或亟需被關懷照顧者	□	□	□肢體 □語言 □心理 □性騷擾	□可能 □不太可能 □極不可能	□輕度傷害 □中度傷害 □嚴重傷害	□低度風險 □中度風險 □高度風險	□工程控制 □管理控制 □個人防護	
工作者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	□輕度傷害 □中度傷害 □嚴重傷害	□低度風險 □中度風險 □高度風險	□工程控制 □管理控制 □個人防護	
新進工作者是否有尚未接受職場暴力預防教育訓練者	□	□	□肢體 □語言 □心理 □性騷擾	□可能 □不太可能 □極不可能	□輕度傷害 □中度傷害 □嚴重傷害	□低度風險 □中度風險 □高度風險	□工程控制 □管理控制 □個人防護	
工作場所是否位於交通不便，偏遠地區	□	□	□肢體 □語言 □心理 □性騷擾	□可能 □不太可能 □極不可能	□輕度傷害 □中度傷害 □嚴重傷害	□低度風險 □中度風險 □高度風險	□工程控制 □管理控制 □個人防護	

工作環境中是否有讓施暴者隱藏的地方	□	□	□肢體 □語言 □心理 □性騷擾	□可能 □不太可能 □極不可能	□輕度傷害 □中度傷害 □嚴重傷害	□低度風險 □中度風險 □高度風險	□工程控制 □管理控制 □個人防護	
離開工作場所後，是否可能遭遇職場暴力行為	□	□	□肢體 □語言 □心理 □性騷擾	□可能 □不太可能 □極不可能	□輕度傷害 □中度傷害 □嚴重傷害	□低度風險 □中度風險 □高度風險	□工程控制 □管理控制 □個人防護	
內部不法侵害								
組織內是否曾發生主管或工作者遭受同事(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	□輕度傷害 □中度傷害 □嚴重傷害	□低度風險 □中度風險 □高度風險	□工程控制 □管理控制 □個人防護	
是否有無法接受不同性別、年齡、國籍或宗教信仰之工作者	□	□	□肢體 □語言 □心理 □性騷擾	□可能 □不太可能 □極不可能	□輕度傷害 □中度傷害 □嚴重傷害	□低度風險 □中度風險 □高度風險	□工程控制 □管理控制 □個人防護	
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	□	□	□肢體 □語言 □心理 □性騷擾	□可能 □不太可能 □極不可能	□輕度傷害 □中度傷害 □嚴重傷害	□低度風險 □中度風險 □高度風險	□工程控制 □管理控制 □個人防護	
是否有被同仁排擠或工作適應不良之工作者	□	□	□肢體 □語言 □心理 □性騷擾	□可能 □不太可能 □極不可能	□輕度傷害 □中度傷害 □嚴重傷害	□低度風險 □中度風險 □高度風險	□工程控制 □管理控制 □個人防護	
內部是否有酗酒、毒癮之工作者	□	□	□肢體 □語言 □心理 □性騷擾	□可能 □不太可能 □極不可能	□輕度傷害 □中度傷害 □嚴重傷害	□低度風險 □中度風險 □高度風險	□工程控制 □管理控制 □個人防護	
內部是否有情緒不穩定或精神疾患病史之工作者	□	□	□肢體 □語言 □心理 □性騷擾	□可能 □不太可能 □極不可能	□輕度傷害 □中度傷害 □嚴重傷害	□低度風險 □中度風險 □高度風險	□工程控制 □管理控制 □個人防護	
內部是否有處於情緒低落、絕望	□	□	□肢體 □語言	□可能	□輕度傷害	□低度風險	□工程控制	

或恐懼，亟需被關懷照顧之工作者			□心理 □性騷擾	□不太可能 □極不可能	□中度傷害 □嚴重傷害	□中度風險 □高度風險	□管理控制 □個人防護	
是否有超時工作，反應工作壓力大之工作者	□	□	□肢體 □語言 □心理 □性騷擾	□可能 □不太可能 □極不可能	□輕度傷害 □中度傷害 □嚴重傷害	□低度風險 □中度風險 □高度風險	□工程控制 □管理控制 □個人防護	
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	□輕度傷害 □中度傷害 □嚴重傷害	□低度風險 □中度風險 □高度風險	□工程控制 □管理控制 □個人防護	
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	□輕度傷害 □中度傷害 □嚴重傷害	□低度風險 □中度風險 □高度風險	□工程控制 □管理控制 □個人防護	

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、語言暴力、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) 不適與刺激，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

南臺科技大學暴力危害及風險評估調查問卷

第一部分、基本資料(請依實際狀況，選擇最適當的答案在□內打勾或填寫。)

一、個人概況

(一)工作單位：_____

(二)任用類別：□編制內教職員 □專任約聘教職員 □兼任約聘教職員
□其他_____

(三)性別：□男性 □女性

(四)教育程度：□國中(含以下) □高中(高職) □大學(專科) □研究所(含)及以上

二、工作年資

(一) 進本校迄今年資：□未滿 1 年 □1 年以上~未滿 5 年
□5 年以上~未滿 9 年 □9 年以上~未滿 13 年 □13 年以上

(二) 截至目前為止您實際從事現職工作類別的年資：____年 ____月

(三) 平均每週工作時數：□42 小時以下 □43~48 小時 □49~54 小時
□55 小時以上

三、工作形態:□固定白天班 □固定小夜班 □固定大夜班 □三班輪班制 □固定白天班+值班 □其他_____

四、在您的工作環境中，曾經遭遇下列的暴力攻擊情境？(可複選)

□肢體暴力，如毆打、抓傷、拳打、腳踢等；
□言語暴力，如辱罵、言語騷擾、冷嘲熱諷等；
□心理暴力，如威脅、恐嚇、歧視、排擠等；
□性 騷 擾，令人覺得不舒服的性暗示與行為等。
□其他：_____

五、學校是否提供有關預防暴力攻擊之教育訓練？

□未曾提供任何預防職場暴力教育訓練(免勾其他選項)
□人身安全及防護
□危害通識
□人權法規教育
□性騷擾防治
□其他：_____

第二部分：暴力預防認知現況【前測部分】

請依您的實際狀況，選擇最貼近您的認知程度。

題號	項目	非常同意	同意	沒意見	不同意	非常不同意
1	我清楚了解如何辨識職場發生的暴力危害	□	□	□	□	□
2	我清楚了解如何進行暴力危害的風險評估	□	□	□	□	□
3	我清楚了解如何避免或遠離暴力危害事件	□	□	□	□	□
4	我清楚了解暴力危害事件發生時如何尋求支援管道	□	□	□	□	□
5	我具備因應暴力危害事件的事務處理與執行能力	□	□	□	□	□

第三部分：個人專業能力增進【後測部分】

您在接受本次預防暴力教育訓練課程，對您在預防暴力的知識、態度增進程度為何？請依您的實際狀況，選擇最貼近您的認知。

題號	項目	非常同意	同意	沒意見	不同意	非常不同意
1	課程有助於我對暴力危害之辨識	□	□	□	□	□
2	課程有助於我對暴力危害之風險評估	□	□	□	□	□
3	課程有助於我避免或遠離暴力危害事件	□	□	□	□	□
4	課程有助於我了解暴力危害事件發生時支援管道之尋求	□	□	□	□	□
5	課程有助於我對暴力危害事件的事務處理與執行能力	□	□	□	□	□
6	實施暴力危害辨識及風險評估後，可以營造更好工作環境的意識	□	□	□	□	□
7	實施暴力危害辨識及風險評估後，會讓員工擁有更安全與健康的工作環境	□	□	□	□	□
8	實施暴力危害辨識及風險評估後，可以使員工擁有更好的工作品質，使員工權益受到更好的保護與尊重	□	□	□	□	□
9	實施暴力危害辨識及風險評估後，有助於提升本校安全衛生之管理績效	□	□	□	□	□
10	未來我會將這些課程訓練成果，運用在工作上	□	□	□	□	□

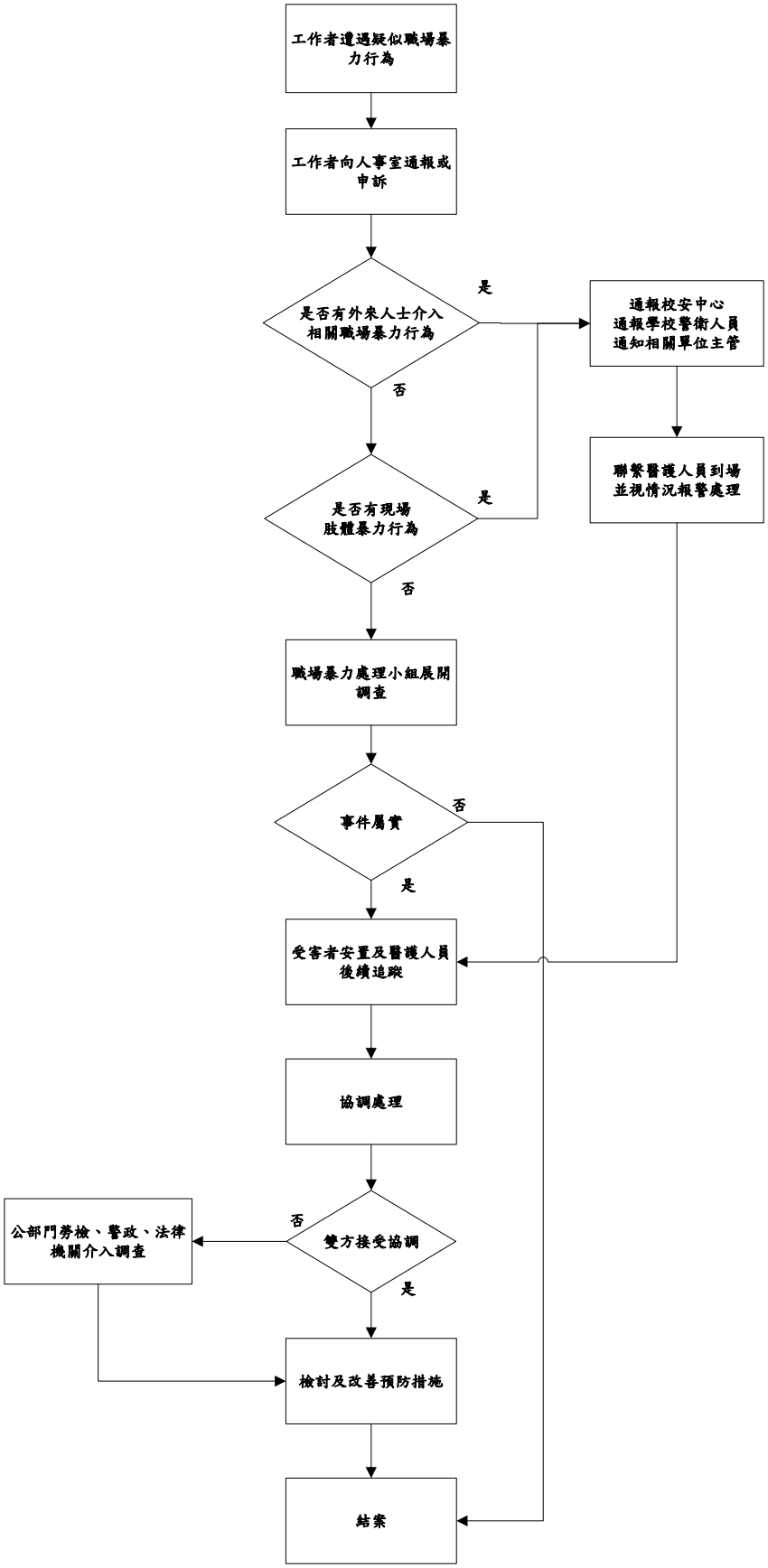
附件四

南臺科技大學強化工作場所規劃措施

加強位置	加強措施
通道	加設密碼鎖、員工證、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	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。
室內、室外及停車場	安裝明亮的照明設備

南臺科技大學職場暴力處置執行流程

附件五



附件六

南臺科技大學職場暴力事件通報/申訴單

1. 發生日期：_____

2. 發生時間：_____

3. 具體位置：_____

4. 目擊者：_____

5. 受害者：_____

6. 暴力指向(受害者身分別)：□本校工作者　□校外人員　□其他_____

7. 加害者性別：□男　□女

8. 加害者姓名或特徵：_____

9. 所屬單位：_____

10. 雙方關係：_____

11. 暴力類型：

□肢體暴力(如：毆打、抓傷、拳打、腳踢等)。

□心理暴力(如：威脅、恐嚇、歧視、排擠等)。

□語言暴力(如：辱罵、言語騷擾、冷嘲熱諷等)。

□性 騷 擾(如：令人覺得不舒服的性暗示與行為等)。□其他_____

12. 發生原因：_____

13. 詳細說明：_____

_____

14. 造成傷害：□有　□無

15. 受傷人員：□無　□施暴者　□受害者　□其他_____

16. 事件處理：□警察部門　□保安人員　□醫療人員　□自行協調

□其他_____

17. 施暴者處置：□無　□自行離開　□警方逮捕　□其他_____

通報/申訴人：_____(請簽名或蓋章)

通報/申訴日期：_____

附件七

南臺科技大學工作者遭遇職場暴力追蹤調查表

案件編號：	填表日期：

1. 事件當事人姓名：_____
2. 是否為內部暴力事件：□是，□否。
3. 職場暴力處置小組成員：
   (1)行政副校長：_____
   (2)環安衛人員：_____
   (3)校安人員：_____
   (4)人事人員：_____
   (5)護理人員：_____
   (6)職安醫師：_____
   (7)勞工代表：_____
4. 本案調查結果說明如下：

南臺科技大學工作者遭遇職場暴力追蹤調查表(續)

案件編號：	填表日期：

1. 受害者後續辦理情況：

(1)行政副校長：

_____

_____

(2)環安衛人員：

_____

_____

(3)校安人員：

_____

_____

(4)人事人員：

_____

_____

(5)護理人員：

_____

_____

(6)職安醫師：

_____

_____

(7)勞工代表：

_____

_____

2. 雙方協商：

(1)協商日期：_____

(2)協商結果是否達成協議：□是(請填以下第(3)點)□否(請填以下第(4)點)

(3)檢討及改善預防措施

_____

_____

_____

(4)公部門勞檢、警政、法律機關介入處理

_____

_____

_____