

國立中山大學 108 學年度第 1 學期第 7 次行政會議 會議紀錄

時間：108 年 11 月 27 日(三)上午 8 時 30 分~上午 11 時 57 分

地點：本校行政大樓 7007 會議室

主席：鄭英耀校長

紀錄：吳美琪

【出席人員】

蔡副校長秀芬、陳副校長陽益、黃副校長義佑、李教務長宗霖(陸副教務長曉筠代)、周研發長明奇、游院長淙祺、吳院長明忠、李院長志鵬、黃院長三益、李院長賢華、張院長其祿、蔡院長敦浩、楊學務長靜利、邱總務長日清、郭國際長志文、高產學長崇堯、賴處長威光、李中心主任美文(李組長怡賡代)、吳中心主任基逞、陳人事主任怡秀、盧主計主任貴美、楊代理主任秘書育成

【列席人員】

中山附中陳校長修平、校務研究辦公室郭主任紹偉(陳繼成先生代)、莊皓鈞同學、林穎璨同學

壹、指示及交辦事項(略)

貳、確認前次會議紀錄及執行情形(確認)

為建立學校資訊安全之作業環境，請圖資處針對負責資訊之現職人員及退離職人員，儘速訂定有關資安之內控機制及保密相關規範，以防範不法及不當行為發生。

參、討論提案

【第一案】提案單位：環境保護暨安全衛生中心

案由：擬廢止本校「教職員工執行職務遭受不法侵害申訴評議委員會設置要點」，提請討論。

說明：

一、依 108 年 6 月 10 日於黃副校長辦公室召集秘書室、學務

處、環安中心及人事室完成不法侵害(職場暴力)業務釐清協調會議紀錄辦理。

二、經 108 年 10 月 23 日 108 學年度第 1 學期第 2 次協調會報審議通過在案。

三、職場暴力包括肢體暴力、心理暴力、語言暴力及性騷擾，本校自 107 年 6 月成立「國立中山大學教職員工執行職務遭受不法侵害申訴評議委員會」迄今，亦僅受理二件申訴案。

四、依法該委員會之調查結果及決議欠缺有效之執行力，所為決議亦僅有建議效果，甚而與本校已建置之既有委員會職掌重疊，徒增行政業務管轄上爭議及申訴人救濟途徑之無所適從，故提案裁撤之。

五、爾後不法侵害事件，受害者可依事件屬性向本校已依法建置之申訴評議委員會(如性騷擾防治及申訴委員會、教師申訴評議委員會、職員工申訴評議委員會等)提起申訴。

六、至於非屬行政處分、管理措施、工作條件之單純事實行為逕向校安單位或直屬長官提出申告，並按既有行政體系進行行政調查後妥處之。

決 議：照案通過。

執行情形：依決議辦理。

【第二案】提案單位：環境保護暨安全衛生中心

案 由：擬修訂本校「教職員工執行職務遭受不法侵害預防辦法」修正草案，提請討論。

說 明：

一、依 108 年 6 月 10 日於黃副校長辦公室召集秘書室、學務處、環安中心及人事室完成本校不法侵害(職場暴力)業務釐清協調會議紀錄辦理。

二、經 108 年 10 月 23 日 108 學年度第 1 學期第 2 次協調會報審議通過在案。

三、本次修正重點：

- (一)第二條將適用範圍修正為職場暴力之定義，並與第三條條文內容合併為第二條。
- (二)第八條職場暴力申訴案件收件窗口修正為學務處體育與衛生保健組，本校教職員工執行職務遭受不法侵害申訴評議委員會裁撤後，受害人依事件屬性向本校已依法建置之申訴評議委員會提起申訴；非屬行政處分等之單純事實行為逕向校安單位或直屬長官提出申告。
- (三)第九條配合職業衛生護理人員及其業務移撥學務處體育與衛生保健組，修正承辦單位之業務內容及單位名稱，由環安中心派員協助相關事宜。
- (四)第十及第十四條本校教職員工執行職務遭受不法侵害申訴評議委員會裁撤後，刪除條文內容。
- (五)第十一條「環境安全衛生委員會」更名為「環境保護暨職業安全衛生委員會」。

決 議：修正後通過。修正第七條文字：「職場暴力申訴案件收件窗口為秘書室，…。」

執行情形：依決議規定修正後辦理。

【第三案】提案單位：環境保護暨安全衛生中心

案 由：擬修訂本校「教職員工執行職務遭受不法侵害預防作業細則」部分條文修正草案，提請討論。

說 明：

- 一、依 108 年 6 月 10 日於黃副校長辦公室召集秘書室、學務處、環安中心及人事室完成本校不法侵害(職場暴力)業務釐清協調會議紀錄辦理。
- 二、經 108 年 10 月 23 日 108 學年度第 1 學期第 2 次協調會報審議通過在案。
- 三、本次修正重點：

- (一)第一條本法法源條次由第十三條修正為第十一條，爰配合予以修正。
- (二)第三條第二款將中高度風險單位及 3 年內曾發生職場暴力事件單位納入每年進行危害風險評估對象。
- (三)第八條刪除教職員工生執行職務遭受不法侵害申訴評議委員會處理流程及附件 8 文字內容，並新增受害者可依事件屬性向本校已依法建置之申訴評議委員會提起申訴及非屬行政處分等單純事實行為逕向校安單位或直屬長官提出申告文字內容。另新增各申訴評議委員會審議結果應副知業務承辦單位學務處體育與衛生保健組及所屬系所文字內容。
- (四)附件 1 職場暴力申訴案件收件窗口修正為學務處體育與衛生保健組。
- (五)附件 2、附件 3、附件 4 修正業務承辦單位文字內容。
- (六)附件 6 修正提送流程部分文字內容及業務承辦單位文字內容。
- (七)附件 7 修正業務承辦單位文字內容，新增受理申訴評議委員會、校安單位及直屬長官簽收欄位。
- (八)附件 8 刪除調查表內容。

決議：為應修正本校「教職員工執行職務遭受不法侵害預防辦法」第七條文字：「職場暴力申訴案件收件窗口為秘書室，...。」，爰併案修正本細則第八條第三款文字：「收件窗口於接獲申訴，建議受害人...；非屬行政處分、管理措施、工作條件之單純事實行為逕向校安單位或直屬長官提出申告。」及修正附件 1、附件 6。

執行情形：依決議規定修正後辦理。

【第四案】提案單位：環境保護暨安全衛生中心

案由：擬修訂本校「母性健康保護要點」第四點、第七點修正草案，提請討論。

說明：

- 一、依 108 年 1 月 14 日本校校安及職護人力配置檢討會議紀錄辦理。
- 二、經 108 年 10 月 23 日 108 學年度第 1 學期第 2 次協調會報審議通過在案。
- 三、本次修正重點：本中心職業衛生護理人員及其業務於 108 年 3 月 1 日已移撥學務處體育與衛生保健組，故將第四點、第七點業務承辦單位修正為學務處體育與衛生保健組。

決議：照案通過。

執行情形：依決議辦理。

【第五案】提案單位：環境保護暨安全衛生中心

案由：擬修訂本校「教職員工異常工作負荷促發疾病預防保護要點」第四點、第六點修正草案，提請討論。

說明：

- 一、依 108 年 1 月 14 日本校校安及職護人力配置檢討會議紀錄辦理。
- 二、經 108 年 10 月 23 日 108 學年度第 1 學期第 2 次協調會報審議通過在案。
- 三、本次修正重點：本中心職業衛生護理人員及其業務於 108 年 3 月 1 日已移撥學務處體育與衛生保健組，故將第四點、第六點業務承辦單位修正為學務處體育與衛生保健組。

決議：照案通過。

執行情形：依決議辦理。

【第六案】提案單位：人事室

案由：擬具本校「辦理資深教職員工表揚實施要點」草案，提請討論。

說 明：

- 一、本案前經簽奉蔡副校長108年11月12日同意逕提行政會議審議在案，合先敘明。
- 二、訂定緣由：108年2月14日本校第4屆第3次勞資會議提案略以，除了公務員與教師以外，約用人員也是中山大學運作的支柱之一，建議每年表揚於本校服務滿10年、20年、30年之約用人員，並經會議決議：「關於約用人員於中山大學服務滿N年以上者表揚，照案通過。」。
- 三、查本校歷年辦理到校服務滿10年、20年、30年教職員工表揚獎勵案，對象均為編制內教職員工(即編制內專任教師、公務員、駐衛警察隊員、技工、工友及約聘僱之海研三號研究船人員)，並以「中央各機關學校員工文康活動實施要點」之文康活動費用(人事室P032專項經費之體育活動費)支應，原即規定於本校「校務基金自籌收入收支管理規定」(下稱收支管理規定)第五條第一項第八款，援例均以專案簽准方式辦理。
- 四、次查，依收支管理規定第五條第一項第十款規定略以，本校校務基金自籌收入得支應「其他與校務推動、教師及行政人員福利有關之費用」，為增列約用人員經費編列之需，爰參考本校現行辦理方式及各項大學校辦理方式，擬具實施要點草案，統一規範資深教職員工(含約用人員)表揚獎勵對象、條件與方式，茲就訂定重點摘述如下：
 - (一)明定教職員工離職後再返校服務者，其離職前所有在本校服務年資不予採計，惟教師借調留職停薪期間依規定返校義務授課者，借調期間年資併予採計。(草案第二點)
 - (二)明訂獎勵對象及服務年資計算方式。(草案第三點、第四點)
 - (三)明定獎勵方式、標準及經費來源。(草案第五點)

(四)明訂計畫研究助理人員得於徵得計畫主持人同意辦理獎勵後，其經費來源由計畫主持人相關計畫經費支應。(草案第七點)。

(五)明定訂定(修訂)作業程序：依收支管理規定第五條第五項規定：「第一項第一款至第七款及第九款所列各項經費支應之支給額度、條件、方式、程序及考核標準等相關規定，應由本校各業務單位訂定後，經行政會議、校務基金管理委員會審議通過後始得據以支給……。」，本案係依據收支管理規定第一項第八款及第十款訂定，不在上開應提校務基金管理委員會審議通過後始得據以支給之範圍內，爰擬訂本草案提經行政會議審議通過，陳請校長核定後實施。

決 議：修正後通過。修正內容如下：

- 一、修正第二點：「凡本校教職員工在本校服務屆滿十年、二十年、三十年、四十年，...(第一項)。刪除第二項。」
- 二、增列第三點第三款：「獎勵對象：(一)...。(三)約用人員、計畫研究助理人員。」
- 三、增列第四點第三款：：「服務年資計算方式：(一)...。(三)約用人員及計畫研究助理人員自其到職起，...」
- 四、修正第五點第一項：「獎勵方式及標準如下：(一)...。(二)服務滿二十年者，給予...及獎勵金新臺幣 3,000 元。(三)服務滿三十年者，給予...及獎勵金新臺幣 6,000 元。(四)服務滿四十年者，給予...及獎勵金新臺幣 10,000 元。」
- 五、刪除第七點，第八點條次變更為第七點。

執行情形：已於 108 年 12 月 10 日函轉各單位知照。

【第七案】提案單位：校友服務中心

案 由：補提聘本校第九任「校務發展諮詢顧問及推動委員」，聘期

自本次行政會議通過日起至 110 年 7 月 31 日止，提請討論。

說明：

- 一、依據本校「校務發展諮詢顧問及推動委員聘任辦法」第四條第二項略以，為應校務發展之需，得補提推動委員經行政會議同意後聘任，任期至當期屆滿。(如附件一)
- 二、第九任校務發展諮詢顧問及推動委員名單共 82 名，業於 107 學年度第 2 學期第 3 次行政會議通過，並已辦理發聘完畢。
- 三、本任張瑞欽總裁(華立集團)、林育禾董事長(芝林企業)、郭敏能董事長(皇苑建設)及陳昭男副總經理(邵利公司)等 4 人因個人事業繁忙婉謝擔任委員一職。爰補提黃福祥執行長(馬光中醫)、吳孟憲總院長(澄清眼科)、胡綸貿董事長(總翔企業)、陳素蓁總經理(微細科技)、廖昆隆董事長(三隆齒輪)及賴春生主治醫師(高醫)等 6 人。業奉校長核定並同意逕提行政會議討論。(如附件二)

決議：照案通過。

執行情形：繕製聘書及發聘事宜。

【第八案】提案單位：秘書室

案由：擬修訂本校「投資取得收益收支管理要點」部分條文，提請討論。

說明：

- 一、本案主要係配合本校「持有未上市(櫃)企業股權管理要點」(已通過 108 學年度第 1 學期第 5 次行政會議)進行修訂，並針對校務基金投資額度之規範進行文字上之調整。
- 二、相關修訂重點如下：
 - (一)第三點：本點現行條文第二項提及之相關規範，明訂於第四點第二項，爰刪除之。
 - (二)第四點：考量未上市(櫃)之企業股權，與現行投資管理小組所進行之金融性投資，屬不同範疇之專業領域，故

明訂由投資管理小組授權成立「未上市(櫃)企業股權管理委員會」，進行未上市(櫃)企業股權之審查、管理暨處分事宜。

(三)第七點：本點第二項係參考他校法規，並依據「國立大專學校校務基金管理及監督辦法」第 14 條進行文字修正。

(四)第十點：第三點第一項第(三)款提及之投資，包括本校教師技術作價、或本校對新創事業投資所取得之未上市(櫃)股權，為鼓勵本校教師進行產學合作、催生校園衍生新事業體，且考量該類股權與上市(櫃)之金融性投資屬性不同，建請免設立 15%之停損點。惟仍將由股管會定期召開績效評估會議並向投資管理小組報告。

(五)第十三點：為符合本校法制程序進行文字修正。

三、本案已通過 108 年度第 4 次投資管理小組會議(108/11/14)，並奉蔡副校長 108 年 11 月 20 日同意逕提本次行政會議。待通過後，將續提 108 年度第 3 次校務基金管理委員會(108/12/6)審議。

決議：修正後通過。修正第四點第一項前段文字：「本校得在校務基金管理委員會下設置投資管理小組，置委員 7 至 11 人，…。」

執行情形：本案已續提 108 年度第 3 次校務基金管理委員會審議通過在案。

【第九案】提案單位：秘書室

案由：擬修訂本校「校務發展計畫 2020-2024(草案)」，提請討論。

說明：本校校務短中程發展計畫業經 106 年 12 月 22 日校務會議修正通過，然回應高教國際競爭和跨域轉型的挑戰，今(108)年 5 月 2 日校長續任校務說明書「創造未來·敢於造夢」，發想 2030 中山願景，將以「籌辦醫學院，均衡區域醫療版圖」及「進入世界排名前 200 大之國際頂尖一流大學」之

目標邁進。

一、本次修訂業經多次會議吸取多方建議及討論：

(一) 8月20-21日：108學年度學術行政主管共識營。

(二) 9月2日：校務發展計畫及單位發展計畫撰寫說明會。

(三) 10月9-24日：校長赴各院校務座談會。

(四) 10月23日：校長續任校務說明會。

(五) 11月6日：校務發展諮詢委員會。

二、本次採滾動式修正下一階段2020-2024年之校務發展計畫，本次修正重點說明如下：

(一) 期程：自「2015-2022」修正為「2020-2024」。

(二) 內容：增加世界大學排名分析。

(三) 推動面向：調整修正為「教學、國際、研究、產學、行政支援」五大面向，並將「籌辦醫學院，均衡區域醫療版圖」訂為推動重點。

(四) 為強化績效檢核機制，評估指標增加「每年成長幅度」。

三、「國立中山大學校務發展計畫2020-2024」通過後，將自109年起落實管考機制，定期檢視執行率。

四、本案業奉蔡副校長108年11月25日同意逕提行政會議。

決議：本校校務發展計畫(2020-2024)針對下列進行調整增修後提校務會議討論：

(一)請校務研究辦公室針對世界大學排名之國際、教學、研究、產學合作及行政支援面等五大面向，能更具專業分析、評估指標權衡利弊與優缺差異、提供更精準數據，俾能訂定各排名指標之合理標準及模式。

(二)有關圖資處是否納入行政支援面全校性指標部分，請圖資處評估後提供資訊，俾利秘書室彙整辦理後續相關事宜。

(三)本校務發展計畫係採滾動式修正，請各單位再次檢視教學等五大面向之全校性政策及配套措施，並將微調後資料提供秘書室，俾利調整修正。

執行情形：圖資處已提供資料，並納入行政支援面全校性指標，校務

發展計畫已依各單位增修之內容彙整，提送 108 學年度第
2 次校務會議審議通過在案。

肆、臨時動議：無

伍、散會(上午 11 時 57 分)

國立中山大學教職員工執行職務遭受不法侵害申訴評議委員會設置要點

106 年 10 月 11 日 106 學年度第一學期第 3 次行政會議通過

107 年 4 月 30 日 106 學年度第二學期第 1 次環境保護暨職業安全衛生委員會修正通過

107 年 6 月 6 日 106 學年度第二學期第 7 次行政會議修正通過

108 年 7 月 23 日 107 學年度第二學期毒化物管理暨第 2 次環境安全衛生委員會聯席會修正通過廢止

108 年 11 月 27 日 108 學年度第 1 學期第 7 次行政會議通過廢止

一、本委員會依國立中山大學教職員工生執行職務遭受不法侵害預防辦法第十四條規定訂定之。

二、本校教職員工生執行職務遭受不法侵害申訴評議委員會（以下簡稱本委員會）十九人，其成員如下：

（一）當然委員六人：由環境保護暨安全衛生中心主任、人事室組長、事務組組長、臨場服務醫師、心理諮商專業人員（由學生事務處諮商與職涯發展組推薦）、法律專業人員（由校長遴聘法律專家學者擔任）。

（二）推選委員十三人：

1. 教師代表七人：由各學院及通識教育中心各推選專任教師一人推選之代表，不得兼任本校行政職務。

2. 職員代表一人：由人事室負責職員代表推選事宜。

3. 行政/研究/專案助理代表三人：由人事室負責行政/研究/專案助理代表推選事宜。

4. 駐衛警及技工工友代表一人：由總務處事務組負責駐衛警及技工工友代表推選事宜。

5. 勞僱型兼任助理代表一人：由學生自治組織負責勞僱型兼任助理代表推選事宜。

三、本委員會之委員為無給職，推選委員任期二年，由校長聘請之，連選得連任。委員因故出缺時，以投票遴選結果之候補人員遞補，其繼任之委員任期至原任之任期屆滿日為止。

四、本委員會主席由委員互選之，並主持會議，任期一年，連選得連任。本會主席產生前之第一次會議，由校長指定人員擔任召集人。本會主席產生後，會議由主席召集之，主席因故不能召集會議時，由其指定之委員召集之。

五、本會任務如下：

（一）調查及處理職場暴力申訴案件。

（二）針對已發生之校內職場暴力事件，提出改善建議。

六、本委員會接獲申訴案件後，委員會主席應於 7 日內指派委員組成職場暴力事件調查小組，並推選 1 人為小組召集人，進行調查。若未於 7 日內組成調查小組，得報請校長另行指派委員組成職場暴力事件調查小組，該主席得重新互選之。

七、本委員會為處理申訴案件，得通知申訴人、被申訴人、事件關係單位之主管及相關人員列席委員會陳述意見。並依事件性質與嚴重度，請求警衛或警方介入。

八、本委員會委員若為職場暴力申訴案件之當事人時，應迴避。

九、對於職場暴力之申訴處理結果及申訴個案處置，應有本委員會成員二分之一（含）以上之出席，出席人員二分之一（含）以上之同意後決行之。前項評議決定，委員中有應自行迴避之事情者，不計入出席人數。

- 十、本委員會為常設但不定期召開會議。本委員會應有委員二分之一(含)以上之出席，委員因故不能出席會議時，不得委託代理出席或參與工作。
- 十一、本委員會之委員及業務承辦單位相關人員需簽訂保密切結書。
- 十二、本委員會業務承辦單位為環境保護暨安全衛生中心。
- 十三、本要點經行政會議審議通過，陳請校長核定後實施，修正時亦同。

國立中山大學教職員工執行職務遭受不法侵害預防辦法

106 年 10 月 11 日 106 學年度第一學期第 3 次行政會議通過

107 年 4 月 30 日 106 學年度第二學期第 1 次環境保護暨職業安全衛生委員會修正通過

107 年 6 月 6 日 106 學年度第二學期第 7 次行政會議修正通過

108 年 7 月 23 日 107 學年度第二學期毒化物管理暨第 2 次環境安全衛生委員會聯席會修正通過

108 年 10 月 23 日 108 學年度第一學期第 2 次協調會報修正通過

108 年 11 月 27 日 108 學年度 1 學期第 7 次行政會議修正通過

- 第一條 本校為符合「職業安全衛生法」、「職業安全衛生法施行細則」及「職業安全衛生設施規則」規定，避免校內工作者因執行職務所遭遇的內部及外部職場暴力事件，訂定本辦法；法律或本校其他法規有特別規定者，依其規定。
- 第二條 本辦法所稱職場暴力為校內所有教職員工生因執行職務，於勞動場所遭受雇主、主管、同事、服務對象或其他第三方造成身體或精神傷害之不法侵害，如：
- 一、肢體暴力。
 - 二、心理暴力。
 - 三、語言暴力。
 - 四、性騷擾。
- 第三條 本校應提供安全、尊嚴、無歧視、互相尊重包容及機會均等之職場文化。
- 第四條 本辦法相關施行措施如下：
- 一、建置本校教職員工生執行職務遭受不法侵害預防相關規範，協調及整合相關資源。
 - 二、辨識及評估危害風險。
 - 三、適當配置作業場所。
 - 四、依工作適性適當調整人力。
 - 五、辦理危害預防及溝通技巧教育訓練。
 - 六、建立職場暴力事件之處置程序。
 - 七、執行成效之評估及改善。
- 第五條 本校所有工作者均有責任協助確保其他工作者免於職場暴力之工作環境，任何人知悉本校職場暴力事件，應通知本校相關權責單位。
- 第六條 校內工作者遇到職場暴力處置方式：
- 一、向同單位之工作者尋求建議與支持。
 - 二、與行為人理性溝通，表達自身感受。
 - 三、盡可能以錄音或任何方式記錄行為人行為做為證據。
 - 四、向校內提出申訴。
- 第七條 職場暴力申訴案件收件窗口為秘書室，進行受害人身分確認後，建議受害人依事件屬性向本校已依法建置之申訴評議委員會提起申訴，非屬行政處分、管理措施、工作條件之單純事實行為逕向校安單位或直屬長官提出申告。
- 第八條 教職員工生執行職務遭受不法侵害預防之業務承辦單位為學務處體育與衛生保健組。
- 第九條 申訴或通報處理過程應客觀、公平、公正，落實被害人、行為人之權益保障與隱私保護。本校絕對禁止對申訴人、通報人或協助調查者有任何報復之行為，若有，將依校內規定進行相關懲處。
- 第十條 本校預防職場暴力相關成果定期於環境保護暨職業安全衛生委員會報告，報告資料應保護教職員工生隱私，以整合性資料、數據呈現，對於未能達績效指標之缺

失，透過會議檢討研議改善之對策。

第十一條 本校預防教職員工生執行職務遭受不法侵害相關作業方式及處理流程另以作業細則訂定之。

第十二條 本辦法經行政會議審議通過，陳請校長核定後實施，修正時亦同。

國立中山大學教職員工執行職務遭受不法侵害預防作業細則

106 年 10 月 11 日 106 學年度第一學期第 3 次行政會議通過

107 年 4 月 30 日 106 學年度第二學期第 1 次環境保護暨職業安全衛生委員會修正通過

107 年 6 月 6 日 106 學年度第二學期第 7 次行政會議修正通過

108 年 7 月 23 日 107 學年度第二學期毒化物管理暨第 2 次環境安全衛生委員會聯席會修正通過

108 年 10 月 23 日 108 學年度第一學期第 2 次協調會報修正通過

108 年 11 月 27 日 108 學年度第 1 學期第 7 次行政會議修正通過

- 第一條 本細則依國立中山大學教職員工生執行職務遭受不法侵害預防辦法(以下簡稱本預防辦法)第十一條規定訂定之。
- 第二條 本預防辦法第四條第一項第一款本校教職員工生執行職務遭受不法侵害預防相關規範，由校長向校內所有工作者公開校內禁止工作場所不法侵害之書面聲明（附件 1）並公告。
- 第三條 本預防辦法第四條第一項第二款辨識及評估危害風險應依下列流程進行：
- 一、 辨識具潛在風險族群特質：如夜班、輪班、長工時、高工作負荷、缺乏保障之職務等。
 - 二、 評估危害：中高度風險單位及 3 年內曾發生職場暴力事件單位應每年、其他單位應每 3 年採用潛在職場暴力風險評估表（附件 2）進行風險評估。
 - （一） 單位工作者列舉可能出現的暴力類型。
 - （二） 單位工作者評估發生頻率、嚴重度、風險等級。
 - （三） 單位主管依工作者填寫項目，辨識現有暴力控制措施。
 - （四） 單位主管填寫可能降低風險之控制措施及改善日期。
- 第四條 本預防辦法第四條第一項第三款適當配置作業場所執行方式如下：
- 一、 在學校內常發生的暴力類型與工作位置，強化相關措施。
 - 二、 針對校內中高風險作業之場所，使用職場暴力預防之作業場所環境檢點紀錄表（附件 3），進行「物理環境」與「工作場所設計」檢點。
 - 三、 各單位依評估結果進行相關作業場所改善。
- 第五條 本預防辦法第四條第一項第四款依工作適性適當調整人力執行方式如下：
- 一、 對於中高風險作業其工作適性部分，使用職場暴力預防之適性配工與工作設計檢點紀錄表（附件 4），進行「適性配工」與「工作設計」檢點。
 - 二、 各單位依評估結果進行相關工作適性調整。
- 第六條 本預防辦法第四條第一項第五款辦理危害預防及溝通技巧教育訓練執行方式如下：
- 一、 為工作者辦理下列教育訓練：
 - （一） 人際關係及溝通技巧。
 - （二） 認識學校內部職場暴力預防政策、安全設備及資源體系。
 - （三） 工作者工作環境潛在風險認知，認識可能遇到的攻擊性行為及應對方法。
 - （四） 對有暴力傾向人士之識別方法。
 - （五） 保護個人及同單位之校內工作者的暴力預防措施及程序。
 - （六） 人際溝通、解決衝突及危機處理的技巧及案例分析。
 - （七） 認識校內申訴及通報機制。
 - 二、 為單位主管辦理下列教育訓練：
 - （一） 心理諮商及情緒管理課程。
 - （二） 職場暴力及職場霸凌案例分析。

(三) 鼓勵校內工作者通報職場暴力事件之方法。

(四) 對暴力事件調查與訪談技巧。

(五) 向受害人表達關心、支援與輔導方法。

(六) 識別職場潛在危害及處理之技巧。

(七) 了解職場暴力行為相關法律知識。

三、於實施教育訓練前後，請受訓人員填寫職場暴力預防之教育訓練調查問卷（附件5），以便於發現校內工作者對職場暴力相關事項之認知程度，提供學校未來對於計畫職行成效之評估分析。

第七條 本預防辦法第四條第一項第六款依職場暴力事件預防與處置流程辦理（附件6）。

第八條 教職員工生遭受不法侵害時應填具教職員工生遭受職場暴力申訴單（附件7）。

一、前項書面應由申訴人簽名或蓋章，並載明下列事項：

(一) 申訴人姓名

(二) 受害人姓名、性別、出生年月日、國民身分證統一編號或護照號碼、服務單位與職稱、與行為人之關係。

(三) 事件發生地點、時間、事件發生時之行為、過程、相關證據。

二、以電話提出申訴者，應於3日內以書面補正。申訴單或言詞作成之紀錄不合前項規定，而其情形可補正者，應通知申訴人於7日內補正。

三、收件窗口於接獲申訴後，建議受害人依事件屬性向本校已依法建置之申訴評議委員會(如性騷擾防治及申訴委員會、教師申訴評議委員會、職員工申訴評議委員會等)提起申訴；非屬行政處分、管理措施、工作條件之單純事實行為逕向校安單位或直屬長官提出申告。

第九條 本預防辦法第五條第一項第七款執行成效之評估及改善執行方式如下：

一、應至少每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。

二、不法侵害事件發生後，應對環境及職務再設計進行審查及檢討，以找出改善之空間

三、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3年，以利於每年進行風險評估和分析。

第十條 本作業細則經行政會議審議通過，陳請校長核定後實施，修正時亦同。

附件

附件1「國立中山大學禁止工作場所不法侵害之書面聲明」

附件2「國立中山大學潛在職場暴力風險評估表」

附件3「國立中山大學職場暴力預防之作業場所環境檢點紀錄表」

附件4「國立中山大學職場暴力預防之適性配工與工作設計檢點紀錄表」

附件5「國立中山大學職場暴力預防之教育訓練調查問卷」

附件6「國立中山大學職場暴力事件預防與處置流程」

附件7「國立中山大學教職員工生遭受職場暴力申訴單」

附件8「國立中山大學教職員工生遭受職場暴力追蹤調查表」

參考文件

一、「職業安全衛生法」

二、「職業安全衛生法施行細則」

三、「勞工健康保護規則」

附件 1

國立中山大學禁止工作場所不法侵害之書面聲明

本校為保障所有校內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，亦絕不容忍本校工作者間或顧客、客戶、服務對象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：工作者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）。

三、校內工作者遇到職場暴力處置方式：

- （一）向同單位之工作者尋求建議與支持。
- （二）與行為人理性溝通，表達自身感受。
- （三）盡可能以錄音或任何方式記錄行為人行為做為證據。
- （四）向校內提出申訴。

四、本校所有工作者均有責任協助確保其他工作者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，都應立即通知本校申訴案件受理收件單位，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，將會依校內規定進行相關懲處。

五、本校絕對禁止對申訴人、通報人或協助調查者有任何報復之行為，若有，將依校內規定進行相關懲處。

六、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。

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、本校職場暴力申訴案件收件窗口：

申訴案件收件單位：秘書室

專線電話：07-5252000 分機 2024

專用傳真：07-5252039

專用電子信箱：shyhhyen@mail.nsysu.edu.tw

校長

簽署日期

附件 2

國立中山大學潛在職場暴力風險評估表

工作場所：是否已張貼「國立中山大學禁止工作場所不法侵害之書面聲明」： ☐ 是、 ☐ 否											
單位：			評估人員簽章：			主管簽章：			評估日期：		
潛在風險 (註：勾"否"者該項無需評估)			暴力類型		可能性 (發生機率) 嚴重性 (傷害程度) = 風險 等級		現有控制措施 (工程控制/管理控制/個人防護)		新增降低中高度 風險之控制措施		預計完 成日期
外部 部 不 法 侵 害	是否有校外之人員(承包商、客戶、服務對象等)因其行為不可預知，可能造成職場暴力	☐ 是 ☐ 否	☐ 肢體 ☐ 心理 ☐ 語言 ☐ 性騷擾	☐ 極不可能(1 ^分) ☐ 不太可能(2 ^分) ☐ 可能 (3 ^分)	☐ 輕(1 ^分) ☐ 中(2 ^分) ☐ 嚴重 (3 ^分)	☐ 低度(1-2 ^分) ☐ 中度(3-4 ^分) ☐ 高度(6-9 ^分)	☐ 工程控制 ☐ 管理控制 ☐ 個人防護 _____ ☐ 無				
	是否有已知工作會接觸有暴力史之客戶	☐ 是 ☐ 否	☐ 肢體 ☐ 心理 ☐ 語言 ☐ 性騷擾	☐ 極不可能(1 ^分) ☐ 不太可能(2 ^分) ☐ 可能 (3 ^分)	☐ 輕(1 ^分) ☐ 中(2 ^分) ☐ 嚴重 (3 ^分)	☐ 低度(1-2 ^分) ☐ 中度(3-4 ^分) ☐ 高度(6-9 ^分)	☐ 工程控制 ☐ 管理控制 ☐ 個人防護 _____ ☐ 無				
	工作性質為執行公共安全業務(依法維持公共秩序，保護校園安全，防止一切危害之業務)	☐ 是 ☐ 否	☐ 肢體 ☐ 心理 ☐ 語言 ☐ 性騷擾	☐ 極不可能(1 ^分) ☐ 不太可能(2 ^分) ☐ 可能 (3 ^分)	☐ 輕(1 ^分) ☐ 中(2 ^分) ☐ 嚴重 (3 ^分)	☐ 低度(1-2 ^分) ☐ 中度(3-4 ^分) ☐ 高度(6-9 ^分)	☐ 工程控制 ☐ 管理控制 ☐ 個人防護 _____ ☐ 無				
	工作是否為單獨、深夜或凌晨、陌生環境作業	☐ 是 ☐ 否	☐ 肢體 ☐ 心理 ☐ 語言 ☐ 性騷擾	☐ 極不可能(1 ^分) ☐ 不太可能(2 ^分) ☐ 可能 (3 ^分)	☐ 輕(1 ^分) ☐ 中(2 ^分) ☐ 嚴重 (3 ^分)	☐ 低度(1-2 ^分) ☐ 中度(3-4 ^分) ☐ 高度(6-9 ^分)	☐ 工程控制 ☐ 管理控制 ☐ 個人防護 _____ ☐ 無				
	工作涉及現金交易、運送或處理貴重物品	☐ 是 ☐ 否	☐ 肢體 ☐ 心理 ☐ 語言 ☐ 性騷擾	☐ 極不可能(1 ^分) ☐ 不太可能(2 ^分) ☐ 可能 (3 ^分)	☐ 輕(1 ^分) ☐ 中(2 ^分) ☐ 嚴重 (3 ^分)	☐ 低度(1-2 ^分) ☐ 中度(3-4 ^分) ☐ 高度(6-9 ^分)	☐ 工程控制 ☐ 管理控制 ☐ 個人防護 _____ ☐ 無				
	工作是否為直接面對公眾之第一線服務工作	☐ 是 ☐ 否	☐ 肢體 ☐ 心理 ☐ 語言 ☐ 性騷擾	☐ 極不可能(1 ^分) ☐ 不太可能(2 ^分) ☐ 可能 (3 ^分)	☐ 輕(1 ^分) ☐ 中(2 ^分) ☐ 嚴重 (3 ^分)	☐ 低度(1-2 ^分) ☐ 中度(3-4 ^分) ☐ 高度(6-9 ^分)	☐ 工程控制 ☐ 管理控制 ☐ 個人防護 _____ ☐ 無				
	工作是否與酗酒、毒癮、情緒不穩之人接觸	☐ 是 ☐ 否	☐ 肢體 ☐ 心理 ☐ 語言 ☐ 性騷擾	☐ 極不可能(1 ^分) ☐ 不太可能(2 ^分) ☐ 可能 (3 ^分)	☐ 輕(1 ^分) ☐ 中(2 ^分) ☐ 嚴重 (3 ^分)	☐ 低度(1-2 ^分) ☐ 中度(3-4 ^分) ☐ 高度(6-9 ^分)	☐ 工程控制 ☐ 管理控制 ☐ 個人防護 _____ ☐ 無				
	工作場所位於交通不便，偏遠地區者	☐ 是 ☐ 否	☐ 肢體 ☐ 心理 ☐ 語言 ☐ 性騷擾	☐ 極不可能(1 ^分) ☐ 不太可能(2 ^分) ☐ 可能 (3 ^分)	☐ 輕(1 ^分) ☐ 中(2 ^分) ☐ 嚴重 (3 ^分)	☐ 低度(1-2 ^分) ☐ 中度(3-4 ^分) ☐ 高度(6-9 ^分)	☐ 工程控制 ☐ 管理控制 ☐ 個人防護 _____ ☐ 無				
其他：	☐ 是 ☐ 否	☐ 肢體 ☐ 心理 ☐ 語言 ☐ 性騷擾	☐ 極不可能(1 ^分) ☐ 不太可能(2 ^分) ☐ 可能 (3 ^分)	☐ 輕(1 ^分) ☐ 中(2 ^分) ☐ 嚴重 (3 ^分)	☐ 低度(1-2 ^分) ☐ 中度(3-4 ^分) ☐ 高度(6-9 ^分)	☐ 工程控制 ☐ 管理控制 ☐ 個人防護 _____ ☐ 無					

潛在風險 (註：勾"否"者該項無需評估)			暴力類型	可能性 (發生機率)	嚴重性 (傷害程度)	風險 等級	現有控制措施 (工程控制/管理控制/個人防護)	新增降低中高度 風險之控制措施	預計完 成日期
內 部 不 法 侵 害	單位內是否曾發生主管或教職 員工生遭受同事(含上司)不當 言行之對待	☐ 是 ☐ 否	☐ 肢體 ☐ 心理 ☐ 語言 ☐ 性騷擾	☐ 極不可能(1 ^分) ☐ 不太可能(2 ^分) ☐ 可能 (3 ^分)	☐ 輕(1 ^分) ☐ 中(2 ^分) ☐ 嚴重 (3 ^分)	☐ 低度(1-2 ^分) ☐ 中度(3-4 ^分) ☐ 高度(6-9 ^分)	☐ 工程控制_____ ☐ 管理控制_____ ☐ 個人防護_____ ☐ 無		
	是否有因不同性別、年齡、國籍 或宗教信仰受到職場暴力之單 位內工作者	☐ 是 ☐ 否	☐ 肢體 ☐ 心理 ☐ 語言 ☐ 性騷擾	☐ 極不可能(1 ^分) ☐ 不太可能(2 ^分) ☐ 可能 (3 ^分)	☐ 輕(1 ^分) ☐ 中(2 ^分) ☐ 嚴重 (3 ^分)	☐ 低度(1-2 ^分) ☐ 中度(3-4 ^分) ☐ 高度(6-9 ^分)	☐ 工程控制_____ ☐ 管理控制_____ ☐ 個人防護_____ ☐ 無		
	是否有單位內工作者之離職或 請求調職原因源於職場暴力事 件之發生	☐ 是 ☐ 否	☐ 肢體 ☐ 心理 ☐ 語言 ☐ 性騷擾	☐ 極不可能(1 ^分) ☐ 不太可能(2 ^分) ☐ 可能 (3 ^分)	☐ 輕(1 ^分) ☐ 中(2 ^分) ☐ 嚴重 (3 ^分)	☐ 低度(1-2 ^分) ☐ 中度(3-4 ^分) ☐ 高度(6-9 ^分)	☐ 工程控制_____ ☐ 管理控制_____ ☐ 個人防護_____ ☐ 無		
	單位內是否有被同事排擠之工 作者	☐ 是 ☐ 否	☐ 肢體 ☐ 心理 ☐ 語言 ☐ 性騷擾	☐ 極不可能(1 ^分) ☐ 不太可能(2 ^分) ☐ 可能 (3 ^分)	☐ 輕(1 ^分) ☐ 中(2 ^分) ☐ 嚴重 (3 ^分)	☐ 低度(1-2 ^分) ☐ 中度(3-4 ^分) ☐ 高度(6-9 ^分)	☐ 工程控制_____ ☐ 管理控制_____ ☐ 個人防護_____ ☐ 無		
	單位內是否有酗酒、毒癮、情緒 不穩定之工作者	☐ 是 ☐ 否	☐ 肢體 ☐ 心理 ☐ 語言 ☐ 性騷擾	☐ 極不可能(1 ^分) ☐ 不太可能(2 ^分) ☐ 可能 (3 ^分)	☐ 輕(1 ^分) ☐ 中(2 ^分) ☐ 嚴重 (3 ^分)	☐ 低度(1-2 ^分) ☐ 中度(3-4 ^分) ☐ 高度(6-9 ^分)	☐ 工程控制_____ ☐ 管理控制_____ ☐ 個人防護_____ ☐ 無		
	單位內是否有連續夜班(午後 十時至翌晨六時)、長時間工作 之工作者	☐ 是 ☐ 否	☐ 肢體 ☐ 心理 ☐ 語言 ☐ 性騷擾	☐ 極不可能(1 ^分) ☐ 不太可能(2 ^分) ☐ 可能 (3 ^分)	☐ 輕(1 ^分) ☐ 中(2 ^分) ☐ 嚴重 (3 ^分)	☐ 低度(1-2 ^分) ☐ 中度(3-4 ^分) ☐ 高度(6-9 ^分)	☐ 工程控制_____ ☐ 管理控制_____ ☐ 個人防護_____ ☐ 無		
	單位內工作環境是否有空間擁 擠、照明設備不足之問題	☐ 是 ☐ 否	☐ 肢體 ☐ 心理 ☐ 語言 ☐ 性騷擾	☐ 極不可能(1 ^分) ☐ 不太可能(2 ^分) ☐ 可能 (3 ^分)	☐ 輕(1 ^分) ☐ 中(2 ^分) ☐ 嚴重 (3 ^分)	☐ 低度(1-2 ^分) ☐ 中度(3-4 ^分) ☐ 高度(6-9 ^分)	☐ 工程控制_____ ☐ 管理控制_____ ☐ 個人防護_____ ☐ 無		
其他：	☐ 是 ☐ 否	☐ 肢體 ☐ 心理 ☐ 語言 ☐ 性騷擾	☐ 極不可能(1 ^分) ☐ 不太可能(2 ^分) ☐ 可能 (3 ^分)	☐ 輕(1 ^分) ☐ 中(2 ^分) ☐ 嚴重 (3 ^分)	☐ 低度(1-2 ^分) ☐ 中度(3-4 ^分) ☐ 高度(6-9 ^分)	☐ 工程控制_____ ☐ 管理控制_____ ☐ 個人防護_____ ☐ 無			

備註：

- (一) 潛在風險為列舉，單位部門可依作業特性增列。
- (二) 潛在不法侵害風險類型大項類別分為肢體暴力（如：毆打、抓傷、拳打、腳踢等）、心理暴力（如：威脅、欺凌、騷擾、辱罵等）、語言暴力（如：霸凌、恐嚇、干擾、歧視等）、性騷擾（如：不當的性暗示與行為等），單位部分可自行加入細項分類。
- (三) 中高度風險單位及3年內曾發生職場暴力事件發生單位應每年、其他單位應每3年進行風險評估，並將資料繳交至學務處體育與衛生保健組進行評估及建議。
 1. 工作者列舉可能出現的暴力類型。
 2. 工作者評估發生頻率、嚴重度、風險等級。
 3. 單位主管依工作者填寫項目，辨識現有暴力控制措施。

4. 單位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。

潛在職場暴力風險評估表格填寫說明：

一、風險評估方式說明：

(一) 可能性(發生機率)等級之區分一般可分為：

1. 極不可能發生：至少十年以上，才會發生一次。
2. 不太可能發生：至少一至十年之內，可能會發生一次。
3. 可能發生：一年可能會發生一次以上。

(二) 嚴重性(傷害程度)可考慮下列因素：

1. 可能受到傷害或影響的部位、傷害人數等。
2. 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、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、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。

(三) 風險等級：

風險是依據預估的可能性和嚴重性加以評估分類，以下表為 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。

風 險 等 級		嚴 重 性		
		嚴重傷害(3 分)	中度傷害(2 分)	輕度傷害(1 分)
可 能 性	可能 (3 分)	高度風險(9 分)	高度風險(6 分)	中度風險(3 分)
	不太可能(2 分)	高度風險(6 分)	中度風險(4 分)	低度風險(2 分)
	極不可能(1 分)	中度風險(3 分)	低度風險(2 分)	低度風險(1 分)

(四) 現有控制措施：

1. 工程控制：係指可避免或降低危害事件發生可能性或後果嚴重度之裝置或設備。
2. 管理控制：係指可降低危害事件發生可能性或後果嚴重度之管理措施(SOP)或教育訓練。
3. 個人防護：係指可避免人員與危害源接觸，或減輕嚴重度的個人用防護器具。

(五) 風險控制措施建議

風 險 程 度	控 制 措 施 建 議
輕度 (1-2 分)	暫時無須採取風險降低設施，但須確保現有防護設施之有效性。
中度 (3-4 分)	基於成本或財務等考量，宜逐步採取風險降低措施、以逐步降低中度風險。
高度 (6-9 分)	須在一定期限內採取風險控制設施，在風險降低前不可開始作業。

附件 3

國立中山大學職場暴力預防之作業場所環境檢點紀錄表

單位	檢查日期	
作業內容		
項目	現況描述 (含現有措施)	建議可採行之措施
一、物理環境		
噪音		☐ 保持最低限噪音（60 分貝以下）。
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、濕度、通風狀況		☐ 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。
其他		
二、工作場所設計		
通道（公共通道、接待區、員工區域或員工停車場等區域）		☐ 盡量減少對外通道分歧。 ☐ ☐ 加設密碼鎖與門禁、 ☐ 訪客登記措施，避免未獲授權之人擅自進出。 ☐ 未使用門予以上鎖，防止行為人進入及藏匿，惟應符合消防法規。 ☐ 員工停車場應盡量緊鄰工作場所。 ☐ 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。
高風險位置		☐ 安裝靜音式警報系統並與警政單位連線。 ☐ 安裝 24 小時閉路監視器。 ☐
工作空間		☐ 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。 ☐ 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。 ☐ 保全人員定時巡邏。 ☐ 工作場所內之損壞物品應及時修理。
服務櫃台		☐ 有金錢業務交易之服務櫃台可裝設防彈或防碎玻璃。 ☐ 安裝 24 小時閉路監視器。 ☐ 設置退避空間。 ☐ ☐ 安裝靜音式警報系統並與警政單位連線。
服務對象等候空間		☐ 安排舒適座位，準備雜誌、電視等物品。
室內（外）及停車場		☐ 安裝明亮的照明設備。
其他		
三、有關單位之建議：		

檢點人員	受檢點單位工作者代表	受檢點單位主管
職業安全衛生人員	會有關單位	學務處體育與衛生保健組組長

附件 4

國立中山大學職場暴力預防之適性配工與工作設計檢點紀錄表

單位		檢查日期	
作業內容			
項目	現況描述 (含現有措施)	建議可採行之措施	
一、適性配工			
面對大量顧客(如重大考試、活動、節日、尖峰時段)		☐ 配置警衛人員 ☐ 提供自我防衛工具(如口哨或對講機) ☐ 宿舍或交通接駁服務 ☐ 其他	
單獨作業或夜間工作		☐ 強化緊急應變能力 ☐ 提供自我防衛工具(如口哨或對講機) ☐ 其他	
需在不同作業場所移動		☐ 配置警衛人員 ☐ 明確規定移動流程 ☐ 保持與單位工作者聯繫 ☐ 其他	
教職員工生有遭受職場暴力恐嚇威脅者		☐ 配置警衛人員 ☐ 與他人協同作業 ☐ 其他	
其他			
二、工作設計			
需與公眾接觸之服務		☐ 簡化工作流程 ☐ 其他	
工作內容重複或負荷過重		☐ 排班取得工作者同意 ☐ 排班保有規律性 ☐ 避免連續夜班 ☐ 避免工時過長 ☐ 避免經常加班 ☐ 其他	
其他			
三、有關單位之建議：			

檢點人員	受檢點單位工作者代表	受檢點單位主管
職業安全衛生人員	會有關單位	學務處體育與衛生保健組組長

附件 5

國立中山大學職場暴力預防之教育訓練調查問卷

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) 單位：_____
- (二) 任用類別：☐教師 ☐編制內職員 ☐行政、研究、專案人員 ☐其他工作者_____
- (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 ☐博士

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、踢、推、捏、拉扯等。
☐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、騷擾等。
☐性騷擾，如不當的性暗示與行為。
☐以上皆無

若您需協助，請留下您的姓名及聯絡電話：_____

五、單位是否提供有關預防暴力攻擊之衛生教育訓練？

- ☐未曾提供任何工作安全衛生教育訓練（免勾其他選項）
☐人身安全之防範
☐防護用具之使用
☐危害通識
☐法規教育
☐其他：_____

第二部分：暴力預防認知現況

請依您的實際狀況，選擇最貼近您的認知程度。

題號	項目	的非常 意同	同意	沒 見 意	不 意 同	不非 意同 常
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	☐	☐	☐	☐	☐

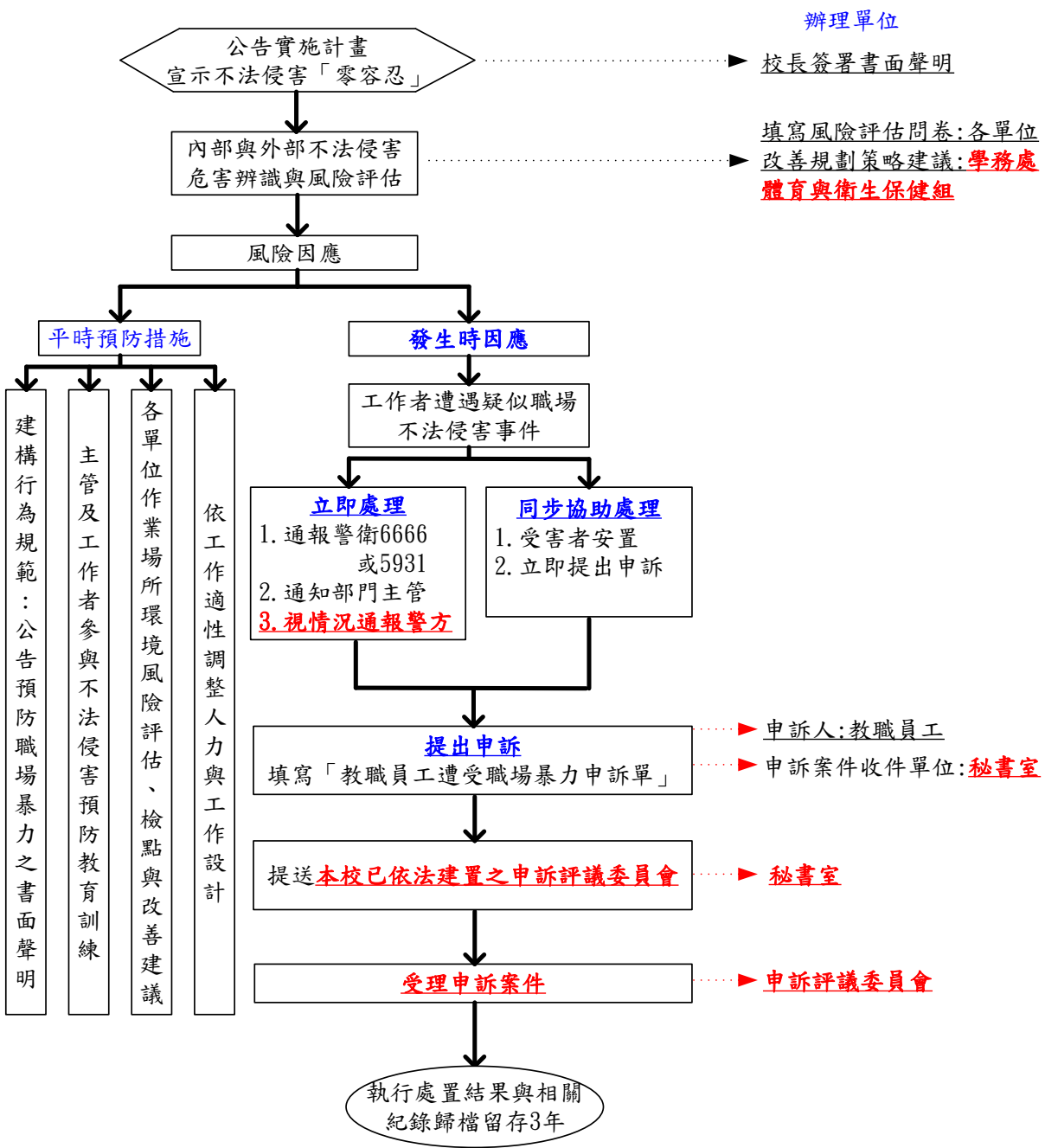
【以上為前測部分】

【後測部分】**第三部分：個人專業能力增進**

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 的 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，會讓教職員工生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，可以使教職員工生擁有更好的工作品質，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，有助於提升校內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	☐	☐	☐	☐	☐

國立中山大學職場暴力事件預防與處置流程



附件 7

國立中山大學教職員工生遭受職場暴力申訴單

密 件

申 訴 人	申 訴 人 姓 名			與 受 害 人 之 關 係	☐ 受害人本人 ☐ 受害人法定代理人 ☐ 受害人委任代理人	
	目 擊 者	☐ 無 ☐ 有，姓名或特徵：				
類 別	☐ 肢 體 暴 力 ☐ 心 理 暴 力 ☐ 語 言 暴 力 ☐ 性 騷 擾					
受 害 人	受 害 人 姓 名		連 絡 電 話		性 別	☐ 男 ☐ 女
	身 分 證 統 一 編 號		職 稱		服 務 單 位	
	受 害 人 有 無 受 傷	☐ 無 ☐ 有，請詳述：				
行 為 人	行 為 人 姓 名 或 特 徵 (施 暴 者)		與 受 害 人 之 關 係		服 務 單 位	
	行 為 人 有 無 受 傷	☐ 無 ☐ 有，請詳述：				
申 請 事 實 內 容	事 件 發 生 時 間	年 月 日		☐ 上午 ☐ 下午	時 分	
	事 件 發 生 地 點					
	事 件 發 生 過 程 (請 詳 述)					
	相 關 證 據					
	事 件 處 理	☐ 警察部門 ☐ 校警人員 ☐ 送醫(119) ☐ 自行協調 ☐ 其他				
	行 為 人 處 置	☐ 無 ☐ 自行離開 ☐ 警方逮捕 ☐ 其他				
申訴人簽名或蓋章：				申請日期： 年 月 日 ☐ 上午 ☐ 下午 時 分		

-----收件情形摘要（以下申訴人免填，由接獲申訴案件受理收件單位自填）-----

收 件	接獲申訴案件時間	年 月 日	☐ 上午 ☐ 下午	時 分	收件人員簽章	(請加註簽章日期)
					<u>收件人員單位 主管簽章</u>	(請加註簽章日期)
備 註	1.本申請書填寫完畢後，收件單位應影印1份予申請人留存。 2.以電話提出申訴者，應於3日內以書面補正。申訴書或言詞作成之紀錄不合規定，而其情形可補正者，請申訴人於7日內補正資料。 3.本申請書所載當事人相關資料，除有調查之必要或基於公共安全之考量者外，應予保密；負保密義務者洩密時，應依刑法或其他相關法規處罰。					
以上紀錄經向申訴人朗讀或交付閱覽，申訴人認為無誤。 申訴人簽名或蓋章：						

<u>受理申訴評議委員會簽收</u>	<u>校安單位簽收</u>	<u>直屬長官簽收</u>
(請加註簽章日期)	(請加註簽章日期)	(請加註簽章日期)

國立中山大學母性健康保護要點

107 年 3 月 7 日 106 學年度第二學期第 1 次行政會議通過
108 年 7 月 23 日 107 學年度第二學期毒化物管理暨第 2 次環境安全衛生委員會聯席會修正通過
108 年 10 月 23 日 108 學年度第一學期第 2 次協調會報修正通過
108 年 11 月 27 日 108 學年度第 1 學期第 7 次行政會議修正通過

一、為確保懷孕、產後哺乳女性教職員工之身心健康，規劃與採取必要之安全衛生措施，特依「職業安全衛生法」及其相關法令規定，訂定「國立中山大學母性健康保護要點」(以下簡稱本要點)。

二、當校內有以下情形之女性教職員工，應啟動母性健康保護：

- (一) 預期懷孕。
- (二) 妊娠中。
- (三) 分娩後 1 年內。
- (四) 哺乳中。

三、本要點措施用語，定義如下：

- (一) 母性健康保護措施：指對於女性工作者從事有母性健康危害之虞之工作所採取之措施，包括危害評估與控制、醫師面談指導、風險分級管理、工作適性安排及其他相關措施。
- (二) 母性健康保護期間：經當事人主動通報，本校得知女性教職員工妊娠日起至分娩後一年內。

四、本要點相關施行措施如下：

- (一) 危害辨識與評估

1. 女性教職員工母性健康保護啟動。

- (1) 符合本要點第二點之女性教職員工應主動向學務處體育與衛生保健組通報。

- (2) 人事室每月應提供申請產檢假、安胎假、產假、育嬰留停、產後復工女性教職員工名單至學務處體育與衛生保健

組。

2. 母性健康危害評估。

- (1) 女性教職員工本人應填寫「母性健康自我評估表」(附件 1)。
- (2) 職業安全衛生人員會同從事勞工健康服務醫護人員，進行辨識與評估工作場所環境及作業之危害，包含物理性、化學性、生物性、人因性、工作流程及工作型態等，並填寫「母性健康保護工作場所環境及作業危害評估表」(附件 2)。
- (3) 安排醫師面談指導：提供分級管理、健康指導與適性評估。

(二) 風險分級管理

1. 職業安全衛生人員會同從事勞工健康服務醫護人員依評估結果區分風險等級，並實施分級管理措施(附件 3)，並以書面或口頭方式告知本人。
2. 經醫師面談結果，發現健康狀況異常，需追蹤檢查或適性評估者，應轉介婦產科專科醫師或職業醫學科專科醫師進行有關妊娠或分娩後健康危害評估，提供工作適性安排之建議(附件 4)。
3. 服務單位主管應依其危害評估控制建議及醫師適性評估建議，進行作業環境改善等健康保護措施。
4. 從事「女性勞工母性健康保護實施辦法」第三條或第五條第二項之工作者，經採取母性健康保護，風險等級屬第一級或第二級管理者。經醫師評估無害母體、胎兒或嬰兒健康，並向當事人說明危害資訊，且經當事人書面同意者，可繼續從事原工作。(附件 5)。

五、執行成效之評估及持續改善執行方式如下：

- (一) 母性健康保護期間，因健康狀況改變、工作條件改變、作業程序變更或有不適反應，經醫師診斷證明不適原有工作者，應重新進行危害辨識與評估。
- (二) 學校依法規採取之危害評估、控制方法、面談指導、適性評估及相關採行措施之執行情形，均應予記錄，相關文件及紀錄至少保存三年。

六、本要點經行政會議審議通過，陳請校長核定後實施，修正時亦同。

七、附件

- (一) 附件 1 「國立中山大學母性健康自我評估表」
- (二) 附件 2 「國立中山大學母性健康保護工作場所環境及作業危害評估表」
- (三) 附件 3 「國立中山大學母性健康保護危害分級」
- (四) 附件 4 「國立中山大學妊娠及分娩後未滿一年教職員工之健康及工作適性評估建議表」
- (五) 附件 5 「國立中山大學妊娠及哺乳期間作業危害告知聲明書」
- (六) 附件 6 「國立中山大學母性健康保護流程」

八、參考文件

- (一) 「職業安全衛生法」
- (二) 「職業安全衛生法施行細則」
- (三) 「職業安全衛生設施規則」
- (四) 「女性勞工母性健康保護實施辦法」
- (五) 「游離輻射防護法」
- (六) 「游離輻射防護安全標準」

國立中山大學母性健康自我評估表

填寫日期：_____年_____月_____日

姓 名		身 分 證 字 號 外籍人士統一證號	
生 日		電 子 信 箱	
職 稱		電 話	校內分機： 手機：
服 務 單 位		服 務 單 位 主 管	
工 作 內 容	請詳述：_____		
作 業 環 境	☐ 授課/辦公室 ☐ 實驗室： ☐ 無接觸化學物質 ☐ 有接觸化學物質：(請詳述物質) _____ ☐ 其他：(請詳述) _____		
目 前 狀 態	☐ 懷孕：次數_____, 週數_____, 預產期：_____年_____月_____日 ☐ 產後：生產日_____。 ☐ 未哺乳； ☐ 哺乳中：規劃哺乳多久_____ ☐ 其他：_____		
過 去 病 史	☐ 無 ☐ 有，請詳述_____		
自覺健康狀態：			
1. 目前是否有身體不舒服之症狀： ☐ 否。 ☐ 是，請續填下方項目。 ☐ 孕吐、 ☐ 食欲不振、 ☐ 睡眠不足、 ☐ 痔瘡、 ☐ 妊娠紋、 ☐ 陰道分泌物變多、 ☐ 浮腫、 ☐ 胸、胃部噁心或腹脹、 ☐ 肩腰背痠痛、 ☐ 小腿抽筋、 ☐ 出血、 ☐ 腹痛、 ☐ 其他_____			
2. 目前是否規律產檢： ☐ 否：請詳述_____。 ☐ 是。			
3. 目前產檢時，醫師是否告訴妳要特別注意的事情： ☐ 否。 ☐ 是，請詳述_____			
4. 目前是否有輪值夜班： ☐ 否。 ☐ 是：上班時間_____			
5. 目前是否有肌肉骨骼痠痛的情形： ☐ 否。 ☐ 是，請填寫「肌肉骨骼症狀調查表」。			
6. 目前您的工作內容是否有感受到較為勞累或費力的情況： ☐ 否。 ☐ 是，請續填下方項目。 ☐ 久站、 ☐ 久坐、 ☐ 走動頻繁、 ☐ 搬運重物、 ☐ 手臂高舉、 ☐ 操作儀器、 ☐ 電腦文書 ☐ 其他_____			
7. 目前是否會擔心您的工作環境或作業內容可能會影響到胎兒或哺餵母乳： ☐ 否。 ☐ 是，請詳述_____			
8. 其他：_____			
備註：			
1. 本校為了減低懷孕/產後時身心壓力與不適感，安排醫師提供準媽咪妊娠/產後一對一諮詢。			
2. 與醫師諮詢前：將此表單交予 <u>學務處體育與衛生保健組</u> 職業衛生護理師，如有相關問題敬請撥冗聯繫，電話：07-5252000，分機 <u>2254</u> 。謝謝您~			
3. 與醫師諮詢當天： (1) 別忘了攜帶「孕婦健康手冊」唷。 (2) 領取實用的「貼心寵愛媽媽包」，更滿足準爸媽們的需求~			

國立中山大學母性健康保護工作場所環境及作業危害評估表

一、基本資料

姓 名		身 分 證 字 號 外籍人士統一證號	
職 稱		電 話	校內分機： 手機：
服 務 單 位		服 務 單 位 主 管	
工 作 內 容			

二、工作場所環境及作業評估

類 別	危 害 狀 態	控 制 措 施
物理性	☐ 無 ☐ 游離輻射 ☐ 噪音 ☐ 高溫 ☐ 低溫 ☐ 異常氣壓 ☐ 礦坑 ☐ 潛水作業(>10m)	
化學性	☐ 無 ☐ 國家標準 CNS15030 分類： 屬生殖毒性第一級之化學品：物質_____ 屬生殖細胞致突變性第一級之化學品：物質_____ ☐ 對哺乳功能有不良影響之化學品：物質_____ ☐ 鉛及其化合物散佈場所。 ☐ 製造或處置抗細胞分裂及具細胞毒性藥物：物質_____ ☐ 危害性化學品： ☐ 砷 ☐ 汞 ☐ 二硫化碳 ☐ 三氯乙烯 ☐ 環氧乙烷 ☐ 丙烯醯胺 ☐ 次乙亞胺 ☐ 其他：_____ ☐ 途徑： ☐ 吸入(☐ 氣體 ☐ 粉塵 ☐ 蒸氣) ☐ 攝食 ☐ 皮膚黏膜	
生物性	☐ 無 ☐ 弓形蟲感染 ☐ 德國麻疹感染 ☐ B/C 型肝炎 ☐ 水痘 ☐ 人類免疫缺乏病毒感染 ☐ 肺結核感染 ☐ 其他：_____	
人因性	☐ 無 ☐ 久站 ☐ 久坐 ☐ 頻繁走動 ☐ 經常上下階梯 ☐ 工作空間狹小 ☐ 振動 ☐ 工作時有肌肉骨骼不適感 ☐ 徒手搬運重物：_____公斤，搬運時間_____	
通用性	☐ 無 ☐ 輪班 ☐ 夜班 ☐ 經常性加班 ☐ 超時加班 ☐ 離群單獨作業 ☐ 工作須經常開車/騎機車外出	

受評者簽名：_____日期：_____

三、作業危害評估

作 業 區 母 性 危 害 物 質 辨 識	風 險 分 級
1.危害物質：	☐ 第一級管理(作業場所空氣中暴露濃度低於容許暴露標準十分之一)
2.作業環境監測資料：	☐ 第二級管理(作業場所空氣中暴露濃度在容許暴露標準十分之一以上未達二分之一)
3.容許濃度：	☐ 第三級管理(作業場所空氣中暴露濃度在容許暴露標準二分之一以上)
	☐ 其他

職業安全衛生人員簽名：_____日期：_____

四、醫師諮詢與適性評估建議

教 職 員 工 健 康 評 估	主 訴 資 料	
	客 觀 資 料	
作 業 危 害 風 險 評 估	危 害 項 目	
	風 險 分 級	☐ 第一級管理(醫師評估無危害母體、胎兒或嬰兒健康) ☐ 第二級管理(醫師評估可能影響母體、胎兒或嬰兒健康) ☐ 第三級管理(醫師評估有危害母體、胎兒或嬰兒健康)，請註明不適宜之作業及注意事項：
諮 詢 與 適 性 評 估 建 議	健 康 指 導	
	轉 介 建 議	☐ 無 ☐ 轉介婦產科專科醫師進行有關妊娠或分娩後健康危害評估，提供工作適性安排之建議。 轉介原因：
	適 性 評 估 建 議	☐ 維持原工作： ☐ 調整職務內容： ☐ 調整工作時間： ☐ 變更工作場所： ☐ 其他：
醫師簽名：_____日期：_____		
面談指導及工作適性建議告知		
本人已於_____年_____月_____日與_____醫師面談，並已清楚所處作業環境對健康之評估結果。		
本人 ☐ 願意，接受上述諮詢與適性評估建議。 ☐ 不願意，接受上述諮詢與適性評估建議。請詳述：_____		
立同意書人簽名：_____日期：_____		

國立中山大學母性健康保護危害分級

風險 分級	符合條件 (符合下列條件之一者)	分級管理措施
第一級 管理	1. 作業場所空氣中暴露濃度低於容許暴露標準十分之一或血中鉛濃度低於 $5 \mu\text{g/dl}$ 者。 2. 女性勞工母性健康保護實施辦法第三條或第五條第二項之工作或其他情形，經醫師評估無危害母體、胎兒或嬰兒健康。	1. 醫師面談指導。
第二級 管理	1. 作業場所空氣中暴露濃度在容許暴露標準十分之一以上未達二分之一或血中鉛濃度在 $5 \mu\text{g/dl}$ 以上未達 $10 \mu\text{g/dl}$ 者。 2. 女性勞工母性健康保護實施辦法第三條或第五條第二項之工作或其他情形，經醫師評估可能影響母體、胎兒或嬰兒健康。	1. 醫師面談指導。 2. 採取危害預防措施。
第三級 管理	1. 作業場所空氣中暴露濃度在容許暴露標準二分之一以上或血中鉛濃度在 $10 \mu\text{g/dl}$ 以上者。 2. 女性勞工母性健康保護實施辦法第三條或第五條第二項之工作或其他情形，經醫師評估有危害母體、胎兒或嬰兒健康。 3. 女性輻射工作人員，其賸餘妊娠期間下腹部表面之等價劑量，不得超過二毫西弗，且攝入體內放射性核種造成之約定有效劑量不得超過一毫西弗。	1. 醫師註明其不適宜從事之作業與其他應處理及注意事項。 2. 立即採取工作環境改善及有效控制措施。 3. 單位主管依醫師適性評估建議，採取變更工作條件、調整工時、調換工作等母性健康保護。

備註：

1. 經評估該項作業環境為礦坑工作(妊娠/分娩後未滿一年)、鉛及其化合物散佈之工作場所(妊娠/分娩後未滿一年)、異常氣壓之工作(妊娠)、處理或暴露於弓形蟲/德國麻疹等影響胎兒健康之工作(妊娠)，應立即向妊娠中或分娩後未滿 1 年之女性教職員工，說明法令規定及危害，並即刻調整其工作。
2. 女性游離輻射工作人員，其賸餘妊娠期間下腹部表面之等價劑量，不得超過二毫西弗，且攝入體內放射性核種造成之約定有效劑量不得超過一毫西弗。

3. 從事女性勞工母性健康保護實施辦法第三條或第五條第二項之工作者，經採取母性健康保護，風險等級屬第一級或第二級管理者，經醫師評估無害母體、胎兒或嬰兒健康，並向當事人說明危害資訊，經當事人書面同意者，可繼續從事原工作。

國立中山大學妊娠及分娩後未滿一年教職員工之健康及工作適性評估建議表

說明：

1. 因本校職業醫學專科醫師經適性評估建議，建議轉介婦產科專科醫師進行有關妊娠或分娩後健康危害評估，提供工作適性安排之建議。
2. 提供「母性康保護工作場所環境及作業危害評估表」、「健康檢查」、「作業環境監測紀錄」，請惠予提供健康指導建議或診斷書。

一、基本資料

姓 名		身 分 證 字 號 外籍人士統一證號	
目 前 狀 態	☐ 懷孕：次數_____，週數_____，預產期：_____年_____月_____日 ☐ 產後：生產日_____。 ☐ 未哺乳； ☐ 哺乳中：規劃哺乳多久_____		
	☐ 其他：_____		

二、評估結果(請依評估情形勾選或敘明其他異常狀況)

1. 本次懷孕問題：

- (1) 孕吐 ☐無 ☐明顯 ☐劇吐
- (2) 貧血 ☐無 ☐血紅素<9g/dL ☐血紅素<12g/dL
- (3) 妊娠水腫 ☐無 ☐1+ ☐2+ ☐3+ ☐4+
- (4) 妊娠蛋白尿 ☐無 ☐24小時的尿蛋白質超過 300mg
- (5) 高血壓 ☐無
☐>140/90mmHg或妊娠後期之血壓比早期收縮壓高 30mmHg 或舒張壓升高 15mmHg
- (6) 妊娠毒血症 ☐無 ☐有
- (7) 其他問題
☐迫切性流產(妊娠22週未滿) ☐迫切性早產(妊娠22週以後) ☐多胞胎妊娠
☐羊水過少 ☐羊水過多 ☐早期子宮頸變薄(短) ☐泌尿道感染
☐妊娠糖尿病 ☐前置胎盤 ☐胎盤早期剝離 ☐陰道出血(14週以後)
☐子宮收縮頻率過高(1小時超過4次以上) ☐超音波檢查胎兒結構異常
☐胎兒生長遲滯(>37 週且體重≤ 2500g) ☐家族遺傳疾病或其他先天性異常
- (8) 其他症狀 ☐靜脈曲張 ☐痔瘡 ☐下背痛 ☐膀胱炎 ☐其他_____

2. 分娩後子宮復舊與哺乳情形：

- ☐子宮復舊良好 ☐子宮復舊不全，請敘明 _____
- ☐哺乳情形，請敘明 _____

3. 其他檢查異常，請敘明：_____

4. 健康評估結果：

- ☐所從事之工作或以上健康問題，無害母體、胎兒或嬰兒健康。
- ☐所從事之工作或以上健康問題，可能影響母體、胎兒或嬰兒健康。
- ☐所從事之工作或以上健康問題，會危害母體、胎兒或嬰兒健康。

5. 所採取措施或建議：

- ☐定期追蹤檢查
- ☐提供孕期或產後健康指導
- ☐工作適性安排建議
- ☐縮減工時或業務量
- ☐變更工作場所或職務
- ☐停止工作(休養)
- ☐其他_____

備註：1. 如無法開立此評估表，請將建議註記於孕婦健康手冊或另開立診斷書，提供學校參考。
 2. 如對本工作適性評估或建議有疑慮，可再請職業醫學科醫師現場訪視，提供綜合之適性評估建議。

醫療院所：_____ 婦產科醫師(含醫師字號)：_____ 評估日期：_____

國立中山大學妊娠及哺乳期間作業危害告知聲明書

一、基本資料

姓 名	身 分 證 字 號 外籍人士統一證號	
目 前 狀 態	☐ 懷孕：次數_____，週數_____，預產期：_____年_____月_____日 ☐ 產後：生產日_____。 ☐ 未哺乳； ☐ 哺乳中：規劃哺乳多久_____	
評 估 結 果	☐ 其他：_____	
經採取母性健康保護，風險等級為 ☐ 第 1 級 ☐ 第 2 級，且經醫師評估無害母體、胎兒或嬰兒健康。		

二、服務單位主管聲明

我已依其危害評估控制建議及醫師適性評估建議，進行作業環境改善等健康保護措施，符合職業安全衛生法第三十一條採取母性健康保護措施。

簽名：_____ 日期：_____年_____月_____日

三、臨場服務之職業醫學專科醫師聲明

我已為當事人完成適性健康評估，評估結果無害母體、胎兒或嬰兒健康，並向當事人說明危害資訊。

簽名：_____ 日期：_____年_____月_____日

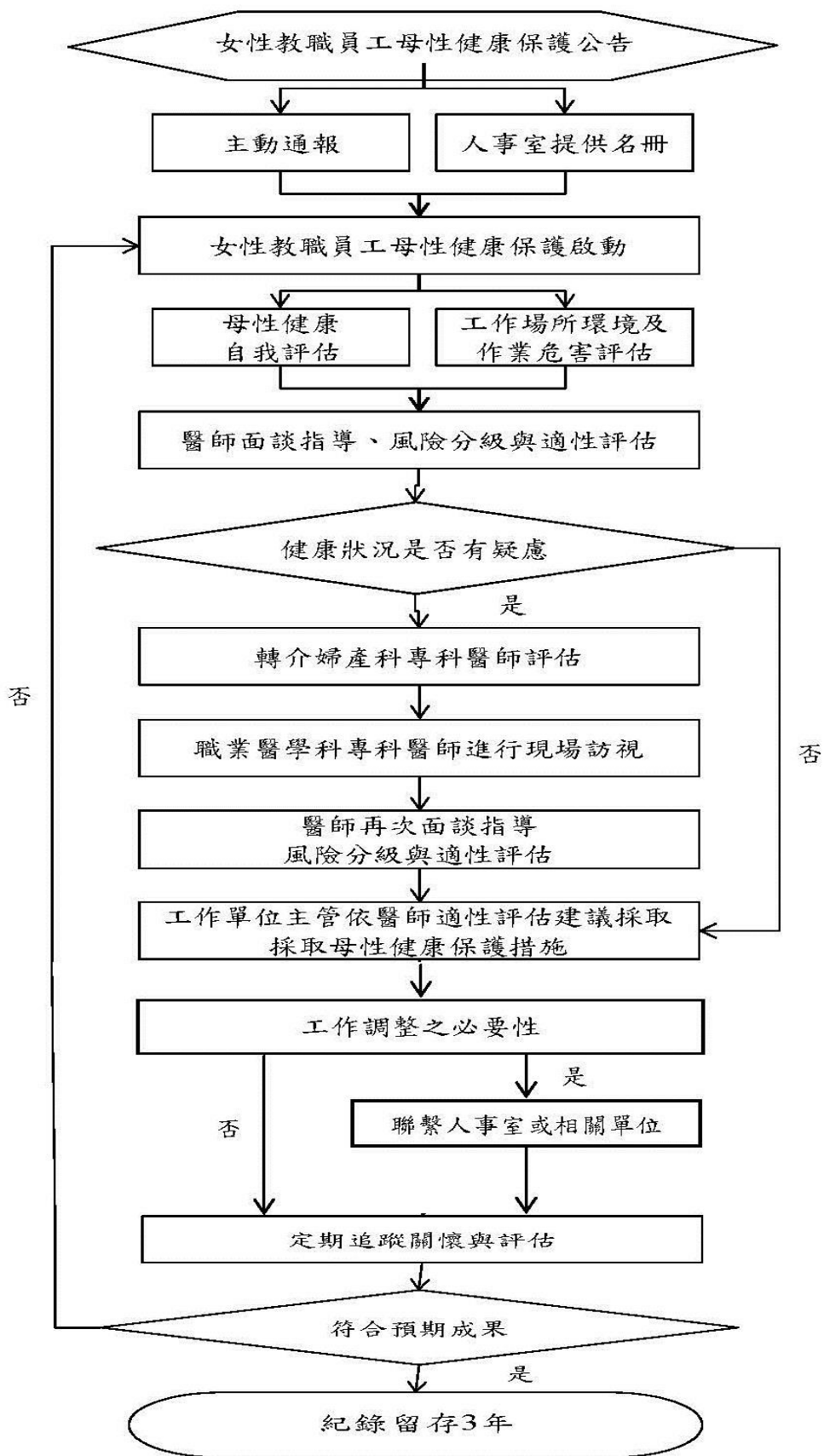
四、當事人聲明

臨場服務之職業醫學專科醫師已向我說明所從事之作業對目前身體健康上的危害資訊，而我所提出的疑慮已獲得清楚說明，也已經充分了解。因個人因素，願意留於原單位從事作業，並且為了確保健康，必定遵守相關作業防護與保護規定。

簽名：_____ 日期：_____年_____月_____日

女性勞工母性健康保護實施辦法第十一條規定：雇主使保護期間之勞工從事第三條或第五條第二項之工作者，經採取母性健康保護，風險等級屬第一級或第二級管理者，經醫師評估無害母體、胎兒或嬰兒健康，並向當事人說明危害資訊，經當事人書面同意者，可繼續從事原工作。	
女性勞工母性健康保護實施辦法第三條：	
☐	具有依國家標準 CNS15030 分類，屬生殖毒性物質第一級、生殖細胞致突變性物質第一級或其他對哺乳功能有不良影響之化學品。
☐	易造成健康危害之工作，包括勞工作業姿勢、人力提舉、搬運、推拉重物、輪班、夜班、單獨工作及工作負荷等。
☐	其他經中央主管機關指定公告者。
女性勞工母性健康保護實施辦法第五條第二項：雇主使前項之勞工，從事本法第三十條第一項第五款至第十四款及第二項第三款至第五款之工作，應實施母性健康保護。	
➤	職業安全衛生法第三十條第一項第五款至第十四款之工作
☐	處理或暴露於二硫化碳、三氯乙烯、環氧乙烷、丙烯醯胺、次乙亞胺、砷及其化合物、汞及其無機化合物等經中央主管機關規定之危害性化學品之工作。
☐	鑿岩機及其他有顯著振動之工作。
☐	一定重量以上之重物處理工作。
☐	有害輻射散布場所之工作。
☐	已熔礦物或礦渣之處理工作。
☐	起重機、人字臂起重桿之運轉工作。
☐	動力捲揚機、動力運搬機及索道之運轉工作。
☐	橡膠化合物及合成樹脂之滾輾工作。
☐	處理或暴露於經中央主管機關規定具有致病或致死之微生物感染風險之工作。
☐	其他經中央主管機關規定之危險性或有害性之工作。
➤	職業安全衛生法第三十條第二項第三款至第五款之工作
☐	鑿岩機及其他有顯著振動之工作。
☐	一定重量以上之重物處理工作。
☐	其他經中央主管機關規定之危險性或有害性之工作。

國立中山大學母性健康保護流程



國立中山大學教職員工異常工作負荷促發疾病預防保護要點

107 年 3 月 7 日 106 學年度第二學期第 1 次行政會議通過
108 年 7 月 23 日 107 學年度第二學期毒化物管理暨第 2 次環境安全衛生委員會聯席會修正通過
108 年 11 月 27 日 108 學年度第 1 學期第 7 次行政會議修正通過

- 一、為增進教職員工身心健康，避免本校工作者因異常負荷促發疾病，針對輪班、夜間長時間工作等異常負荷導致過度勞累而罹患腦、心血管疾病，並達到早期發現、早期治療之目的，特依「職業安全衛生法」、「勞工健康保護規則」及其相關法令規定，訂定「國立中山大學教職員工健康服務要點」（以下簡稱本要點）。
- 二、適用範圍：本校輪班工作、夜間工作、長時間工作、體格（健康）檢查報告數據 10 年心血管疾病風險大於 20 %、其他異常工作負荷者，尤其應注意異常工作負荷促發疾病預防。
- 三、本要點措施用語，定義如下：
 - （一）輪班工作：指該工作時間不定時輪替可能影響其睡眠之工作，如工作者輪換不同班別，包括早班、晚班或夜班工作。
 - （二）夜間工作：勞動基準法之規定，於午後 10 時至翌晨 6 時之時間內工作。
 - （三）長時間工作：依據「職業促發腦血管及心臟疾病(外傷導致者除外)之認定參考指引」，評估長時間勞動之工作時間，係以每週 40 小時工時之外之時數計算加班時數。其評估重點如下：
 1. 1 個月內加班時數超過 100 小時。
 2. 2 至 6 個月內，月平均加班時數超過 80 小時。
 3. 1 至 6 個月內，月平均加班時數超過 45 小時。
 - （四）其他異常工作負荷：不規律的工作、經常出差的工作、工作環境（異常溫度環境、噪音、時差）及伴隨精神緊張的工作（附件 1）。

四、本要點相關施行措施如下：

(一) 辨識及評估高風險群

1. 符合下列工作型態之一者，由各權責單位通知該工作者填寫「工作負荷風險評估表」(附件2)，並繳交至學務處體育與衛生保健組進行後續健康風險評估：
 - (1) 6個月內平均加班時數超過45小時或1個月內加班時數超過100小時者，由人事室每月定期篩選後通知單位主管注意其工作負荷，並副知學務處體育與衛生保健組，通知工作者進行健康風險評估。
 - (2) 屬於輪班工作、夜間工作或其他異常工作負荷之工作者，該單位主管應每月告知學務處體育與衛生保健組醫護人員，通知工作者進行健康風險評估。
 - (3) 體格(健康)檢查報告數據，評估10年心血管疾病風險大於20%者，由學務處體育與衛生保健組醫護人員定期篩選後，通知工作者進行健康風險評估。

(二) 醫師面談指導

1. 面談指導的對象：
 - (1) 依工作負荷風險評估表，篩檢出之高風險群。
 - (2) 除前開對象外，若工作者本身對健康感到擔心而主動提出申請者。
2. 醫師面談指導過程，需與工作者說明，因實施職業安全衛生法業務得知之勞工健康或隱私等相關事宜，將遵守個人資料保護法等相關規定。
3. 醫師面談指導結果(附件3)，如有調整或縮短工作時間及更換工作內容之措施時(附件4)，需向工作者說明，取得工作者的了解與同意之後，再向單位主管交換意見後提出建議。
4. 單位主管應參照醫師根據面談指導結果所提出的必要處置，採取相關措施，並留存紀錄。

（三）檢查、管理及健康促進

1. 依教職員工異常工作負荷預防流程（附件5）進行相關健康服務。
2. 異常工作負荷預防之相關成果定期於環境安全衛生委員會報告，報告資料以整合性、數據呈現。
3. 學校依法規採取之風險評估、面談指導及相關採行措施之執行情形，均應予紀錄，相關文件及紀錄至少保存三年。

五、本要點經行政會議審議通過，陳請校長核定後實施，修正時亦同。

六、附件

- （一）附件1「國立中山大學工作型態之工作負荷評估表表」
- （二）附件2「國立中山大學教職員工工作負荷風險評估表」
- （三）附件3「國立中山大學教職員工異常工作負荷預防健康指導紀錄單」
- （四）附件4「國立中山大學醫師面談採行措施建議表」
- （五）附件5「國立中山大學教職員工異常工作負荷預防流程圖」

七、參考文件

- （一）「職業安全衛生法」
- （二）「勞工健康保護規則」

附件 1

國立中山大學工作型態之工作負荷評估表

工作型態		評估負荷程度應考量事項	
不規律的工作		對預定之工作排程的變更頻率及程度、事前的通知狀況、可預估程度、工作內容變更的程度等。	
工作時間長的工作		工作時數(包括休憩時數)、實際工作時數、勞動密度(實際作業時間與準備時間的比例)、工作內容、休息或小睡時數、業務內容、休憩及小睡的設施狀況(空間大小、空調或噪音等)。	
經常出差的工作		出差的工作內容、出差(特別是有時差的海外出差)的頻率、交通方式、往返兩地的時間及往返中的狀況、是否有住宿、住宿地點的設施狀況、出差時含休憩或休息在內的睡眠狀況、出差後的疲勞恢復狀況等。	
輪班工作或夜班工作		輪班(duty shift)變動的狀況、兩班間的時間距離、輪班或夜班工作的頻率等	
作業環境	異常溫度環境	低溫程度、禦寒衣物的穿著情況、連續作業時間的取暖狀況、高溫及低溫間交替暴露的情況、在有明顯溫差之場所間出入的頻率等。	
	噪 音	超過 80 分貝的噪音暴露程度、時間點及連續時間、聽力防護具的使用狀況等。	
	時 差	5 小時以上的時差的超過程度、及有時差改變的頻率等。	
伴隨精神緊張的工作	經常負責會威脅自己或他人生命、財產的危險性工作	危險性程度、工作量(勞動時間、勞動密度)、勤務期間、經驗、適應能力、學校的支援、預估的受害程度等	
	有迴避危險責任的工作		
	關乎人命、或可能左右他人一生重大判決的工作		
	處理高危險物質的工作		
	可能造成社會龐大損失責任的工作		
	有過多或過分嚴苛的限時工作	勞動內容、困難度、強制性、有無懲罰	工作量(勞動時間、勞動密度)、勤務期間、經驗、適應能力、學校的支援
	需在一定的期間內(如交期等)完成的困難工作	阻礙因素的嚴重性、達成的困難度、有無懲罰、變更交期的可能性等	
	負責處理客戶重大衝突或複雜的勞資紛爭	顧客的定位、損害程度、勞資紛爭解決的困難度等	
	無法獲得周遭理解或孤立無援狀況下的困難工作	工作的困難度、學校內的立場等	
	負責複雜困難的開發業務、或學校重建等工作	企劃案中所持立場、執行困難度等	

附件 2

國立中山大學教職員工工作負荷風險評估表

填寫日期：_____年_____月_____日

一、基本資料						
姓 名		身 分 證 字 號 外籍人士統一證號				
職 稱		電 話	校內分機： 手機：			
服 務 單 位		服 務 單 位 主 管				
到 職 日		工 作 內 容				
工 作 班 別	☐ 白班 ☐ 夜班 ☐ 輪班(輪班方式_____)	工 作 時 數	平均每天____小時；平均每週____小時			
二、過負荷量表						
個人疲勞		總是 (4 分)	常常 (3 分)	有時 (2 分)	不常 (1 分)	從未 (0 分)
1.你常覺得疲勞嗎?		4	3	2	1	0
2.你常覺得身體上體力透支(累到完全沒有力氣)嗎?		4	3	2	1	0
3.你常覺得情緒上心力交瘁(心情上非常累)嗎?		4	3	2	1	0
4.你常會覺得「我快要撐不下去了」嗎?		4	3	2	1	0
5.你常覺得精疲力竭嗎?		4	3	2	1	0
6.你常常覺得虛弱，好像快要生病了嗎?		4	3	2	1	0
總 分 (1~6 題得分相加，可得個人相關疲勞分數)		(x 25) / 6 =				
工作疲勞		總是 (4 分)	常常 (3 分)	有時 (2 分)	不常 (1 分)	從未 (0 分)
1.工作會令人情緒上心力交瘁(心情上非常累)嗎?		4	3	2	1	0
2.你的工作會讓你覺得快累垮了?		4	3	2	1	0
3.你的工作會讓你覺得挫折嗎?		4	3	2	1	0
4.工作一整天之後，你覺得精疲力竭(累到完全沒有力氣)嗎?		4	3	2	1	0
5.上班之前只要想到又要工作一整天，你就覺得沒力嗎?		4	3	2	1	0
6.上班時你會覺得每一刻都很難熬(時時刻刻都覺得很累)嗎?		4	3	2	1	0
7.不工作的時候，您有足夠的精力陪伴家人或朋友嗎?		0	1	2	3	4
總 分 (1~7 題得分相加，可得工作相關疲勞分數)		(x 25) / 7 =				
三、工作型態評估						
1.工作環境(可複選)	☐ 無	☐ 噪音(____分貝) ☐ 異常溫度(高溫約____度；低溫約____度) ☐ 通風不良 ☐ 人因工程設計不良(如:座椅、震動、搬運等)				

2. 日常伴隨緊張之工作負荷 (可複選)	☐ 無	☐ 經常負責會威脅自己或他人生命、財產的危險性工作 ☐ 有迴避危險責任的工作 ☐ 關乎人命、或可能左右他人一生重大判決的工作 ☐ 處理高危險物質的工作 ☐ 可能造成社會龐大損失責任的工作 ☐ 有過多或過分嚴苛的限時工作 ☐ 需在一定的期間內(如交期等)完成的困難工作 ☐ 負責處理客戶重大衝突或複雜的勞資紛爭 ☐ 無法獲得周遭理解或孤立無援狀況下的困難工作 ☐ 負責複雜困難的開發業務、或校園重建等工作
3. 有無工作相關突發異常事件	☐ 無	☐ 有(說明：_____)
4. 工作環境中有無組織文化、職場正義問題(如職場人際衝突、部門內部溝通管道不足等?)	☐ 無	☐ 有(說明：_____)
五、其他相關負荷評估		
1. 家庭因素問題	☐ 無	☐ 有(說明：_____)
2. 經濟因素問題	☐ 無	☐ 有(說明：_____)
受評者簽名：_____ 日期：____/____/____		

----- (以下由 **學務處體育與衛生保健組** 醫護人員填寫) -----

工作負荷風險分級評估				
個人相關負荷： ☐ 輕微 (50 分以下) ☐ 中度 (50—70 分) ☐ 嚴重 (70 分以上)				
工作相關負荷： ☐ 輕微 (45 分以下) ☐ 中度 (45—60 分) ☐ 嚴重 (60 分以上)				
工作型態評估： ☐ 低度風險 (0—1 項) ☐ 中度風險 (2—3 項) ☐ 高度風險 (≥4 項)				
職業促發腦心血管疾病風險				
職業促發腦心血管疾病風險等級		工作負荷		
		☐ 低負荷 (0 分)	☐ 中負荷 (1 分)	☐ 高負荷 (2 分)
十年腦、心血管疾病風險	☐ <10% (0 分)	☐ 0 分	☐ 1 分	☐ 2 分
	☐ 10-20% (1 分)	☐ 1 分	☐ 2 分	☐ 3 分
	☐ ≥20% (2 分)	☐ 2 分	☐ 3 分	☐ 4 分
分級建議	☐ 低度風險	0 分	不需處理，可從事一般工作。	
	☐ 中度風險	1 分	建議改變生活型態，注意工時的調整，至少每年追蹤一次。	
		2 分	建議改變生活型態，考慮醫療協助，調整工作型態，至少每半年追蹤一次。	
	☐ 高度風險	3 分	建議尋求醫療協助及改變生活型態，需工作限制，至少每三個月追蹤一次。	
4 分		建議尋求醫療協助及改變生活型態，需工作限定，至少每一至三個月追蹤一次。		
與醫師面談建議： ☐ 不需面談 (0—1 分) ☐ 建議面談 (2 分) ☐ 需要面談 (3—4 分)				
勞工健康服務之護理人員簽名：_____ 日期：____/____/____				

附件 3

國立中山大學教職員工異常工作負荷預防健康指導紀錄單

一、基本資料

姓 名	身 分 證 字 號
	外籍人士統一證號

二、個人過去病史(經醫師確定診斷，可複選)

- ☐ 無
☐ 睡眠相關呼吸疾病(如睡眠呼吸中止症) ☐ 中樞神經系統疾病(如癲癇、脊椎疾病)
☐ 周邊神經系統疾病(如腕隧道症候群) ☐ 情感或心理疾病
☐ 眼睛疾病(不含可以矯正之近視或遠視) ☐ 聽力損失
☐ 心臟循環系統疾病(如高血壓、心律不整) ☐ 糖尿病
☐ 上肢或下肢疾病(如會導致關節僵硬、無力等症狀之疾病)
☐ 血脂肪異常 ☐ 氣喘 ☐ 長期服藥，藥物名稱：_____
☐ 其他

三、家族史

- ☐ 無
☐ 一等親內的家屬(父母、祖父母、子女) 男性於 55 歲、女性於 65 歲前發生狹心症或心絞痛
☐ 家族中有中風病史
☐ 其他

四、生活習慣史

1. 抽菸 ☐ 無 ☐ 有(每天____包、共____年) ☐ 已戒菸____年
 2. 檳榔 ☐ 無 ☐ 有(每天____顆、共____年) ☐ 已戒____年
 3. 喝酒 ☐ 無 ☐ 有(總類：____ 頻率：____)
 4. 用餐時間不正常 ☐ 否 ☐ 是； 外食頻率 ☐ 無 ☐ 一餐 ☐ 兩餐 ☐ 三餐
 5. 自覺睡眠不足 ☐ 否 ☐ 是(工作日睡眠平均____小時/日；假日睡眠平均____小時/日)
 6. 運動習慣 ☐ 無 ☐ 有(每週____次、每次____分)
 7. 其他

五、心情量表

請你根據最近一週以來身體與情緒真正的感覺勾選最符合的一項	沒有或極少 (每週 1 天以下)	有時 (1~2 天/週)	時常 (3~4 天/週)	常常/總是 (5~7 天/週)
1. 我常常覺得想哭	☐ 0	☐ 1	☐ 2	☐ 3
2. 我覺得心情不好	☐ 0	☐ 1	☐ 2	☐ 3
3. 我覺得比以前容易發脾氣	☐ 0	☐ 1	☐ 2	☐ 3
4. 我睡不好	☐ 0	☐ 1	☐ 2	☐ 3
5. 我覺得不想吃東西	☐ 0	☐ 1	☐ 2	☐ 3
6. 我覺得胸口悶悶的	☐ 0	☐ 1	☐ 2	☐ 3
7. 我覺得不輕鬆、不舒服	☐ 0	☐ 1	☐ 2	☐ 3
8. 我覺得身體疲勞虛弱無力	☐ 0	☐ 1	☐ 2	☐ 3
9. 我覺得很煩	☐ 0	☐ 1	☐ 2	☐ 3
10. 我覺得記憶力不好	☐ 0	☐ 1	☐ 2	☐ 3
11. 我覺得做事時無法專心	☐ 0	☐ 1	☐ 2	☐ 3
12. 我覺得想事情或做事時比平常要緩慢	☐ 0	☐ 1	☐ 2	☐ 3
13. 我覺得比以前沒信心	☐ 0	☐ 1	☐ 2	☐ 3
14. 我覺得比較會往壞處想	☐ 0	☐ 1	☐ 2	☐ 3
15. 我覺得想不開，甚至想死	☐ 0	☐ 1	☐ 2	☐ 3
16. 我覺得對什麼事都失去興趣	☐ 0	☐ 1	☐ 2	☐ 3

17. 我覺得身體不舒服	☐ 0	☐ 1	☐ 2	☐ 3
18. 我覺得自己很沒用	☐ 0	☐ 1	☐ 2	☐ 3

醫師面談指導結果

主訴資料	心情量表評估結果： ☐ 8 分以下---情緒穩定。 ☐ 9~14 分---情緒較不穩定、多注意情緒變化，多給自己關心。 ☐ 15~18 分---壓力負荷已到極點，需要找朋友交談、舒緩情緒。 ☐ 19 分以上---必須找專業醫療單位協助。
------	--

客觀資料	
------	--

醫師判定區分	診斷	☐ 無異常 ☐ 需觀察，請敘明： ☐ 需醫療，請敘明： ☐ 建議就醫科別 _____ ☐ 建議並介紹到專門醫療機構就診 _____
	指導	☐ 不需指導 ☐ 要健康指導，請敘明： ☐ (1) 日常生活指導(不良生活習慣指導) ☐ 確保睡眠時間 _____ ☐ 生活規律正常 _____ ☐ 其他 _____ ☐ (2) 保健指導 ☐ 針對過重勞動者可能引發腦、心臟疾病的風險作說明與指導 _____ ☐ 對紓緩壓力作一般保健指導 _____ ☐ 其他 _____ ☐ 需醫療指導，請敘明：
	工作	☐ 一般工作 ☐ 工作限制，請敘明： ☐ 需休假，請敘明：

是否採取後續相關措施	☐ 否 ☐ 是，請填寫採行措施建議
------------	---

說明對自我評價	☐ 我已完全了解 ☐ 我部分了解，請詳述： _____ ☐ 我完全不了解，請詳述： _____ 健康指導對象簽名： _____ 日期： ____ / ____ / ____
---------	--

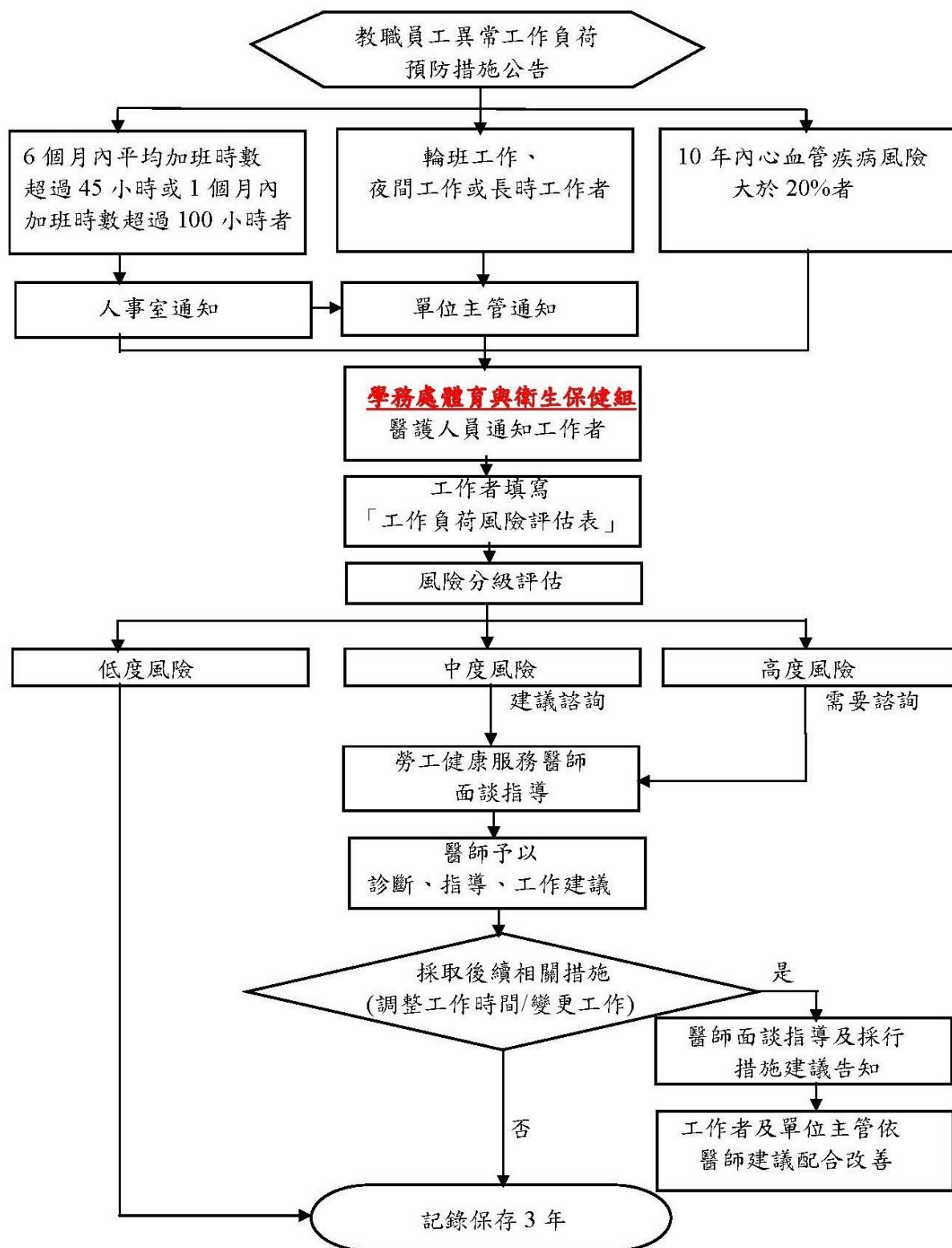
勞工健康服務之醫師簽名： _____	日期： ____ / ____ / ____
--------------------	------------------------

附件 4

國立中山大學醫師面談採行措施建議表

一、基本資料		
姓 名		身 分 證 字 號 外籍人士統一證號
二、採行措施建議		
工作上採取的措施	☐ 調整或縮短工作時間	☐ 限制加班，最多____小時／月。 ☐ 不宜加班，讓勞工依規定工作時間(不超過八小時)工作。 ☐ 限制工作時間，____時____分 ~ ____時____分， 其他限制：____。 ☐ 不宜繼續工作，檢查結果出現明顯異常，必須至醫院治療。 休養期間結束後，需重新面談。 ☐ 其他：
	☐ 變更工作	☐ 變更工作場所，請敘明： ☐ 轉換工作，請敘明： ☐ 變更工作型態，請敘明： ☐ 其他：
建議就醫	請至_____進行複檢，需於____年____月____日前完成複檢。	
措施期間	____年____月____日 ~ ____年____月____日，	
下次面談預定日	____年____月____日	
勞工健康服務之醫師簽名：_____日期：____/____/____		
三、面談指導及採行措施建議告知		
本人已於____年____月____日與_____醫師面談，並已清楚健康評估結果及醫師所提出之工作限制建議，同意再向單位主管提出報告。 本人 ☐ 同意，接受上述面談指導及採行措施建議。 ☐ 不同意，接受上述面談指導及採行措施建議。請詳述：_____ 立同意書人簽名：_____日期：____/____/____		
服務單位主管建議：		
服務單位主管簽名：_____日期：____/____/____		

國立中山大學教職員工異常工作負荷預防流程圖



國立中山大學辦理資深教職員工表揚實施要點

108 年 11 月 27 日本校 108 學年度第 1 學期第 7 次行政會議審議通過

- 一、為表揚教職員工長期推動本校教育工作及校務行政工作之貢獻與辛勞，激勵教職員工士氣，依本校「校務基金自籌收入收支管理規定」第五點第一項第十款規定，訂定本要點。
- 二、凡本校教職員工在本校服務屆滿十年、二十年、三十年、四十年者，依本要點規定核給獎勵金，並公開表揚。
- 三、獎勵對象：
 - (一)編制內專任教師。
 - (二)編制內職員、技工、工友及駐衛警察隊員。
 - (三)約用人員、計畫研究助理人員。
- 四、服務年資計算方式：
 - (一)編制內專任教師自其到職日起，至當年7月31日止。
 - (二)編制內職員、技工、工友及駐衛警察隊員自其到職日起，至當年12月31日止。
 - (三)約用人員及計畫研究助理人員自其到職日起，至當年12月31日止。
- 五、獎勵方式及標準如下：
 - (一)服務滿十年者，給予服務證書及獎勵金新臺幣2,000元。
 - (二)服務滿二十年者，給予服務證書及獎勵金新臺幣3,000元。
 - (三)服務滿三十年者，給予服務證書及獎勵金新臺幣6,000元。
 - (四)服務滿四十年者，給予服務證書及獎勵金新臺幣10,000元。前項獎勵金由本校相關經費項下支應。
- 六、每年受表揚之資深教職員工由人事室於每年十一月底前列冊，簽奉校長核定後，於歲末聯歡晚會或全校性慶典等公開場合表揚。
- 七、本要點經行政會議通過，陳請校長核定後實施，修正時亦同。

國立中山大學投資取得收益收支管理要點

98.11.11 本校 98 學年度第 1 學期第 6 次行政會議通過
 98.12.02 本校 98 年度第 2 次校務基金管理委員會通過
 98.12.18 本校 98 學年度第 2 次校務會議通過
 99.04.12 教育部台高(三)字第 0990059054 號函同意備查
 99.12.09 本校 99 年度第 2 次校務基金管理委員會修正通過
 99.12.24 本校 99 學年度第 2 次校務會議修正通過
 100.09.28 本校 100 學年度第 1 學期第 2 次行政會議修正通過
 100.12.06 本校 100 年度第 2 次校務基金管理委員會修正通過
 100.12.23 本校 100 學年度第 2 次校務會議修正通過
 104.10.28 本校 104 學年度第 1 學期第 5 次行政會議修正通過
 104.11.06 本校 104 年度第 3 次校務基金管理委員會修正通過
 108.11.27 本校 108 學年度第 1 學期第 7 次行政會議修正通過

- 一、本要點係依據「國立中山大學校務基金自籌收入收支管理規定」訂定之。
- 二、本校投資取得收益之收支管理，除法令及本校法規另有規定外，依本要點規定辦理。
- 三、投資取得之收益係指校務基金投資下列項目所取得之收益：
 - (一) 存放公民營金融機構。
 - (二) 購買公債、國庫券或其他短期票券。
 - (三) 投資於與校務發展或研究相關之公司及企業，除以研究成果或技術作價無償取得股權者外，得以自籌收入作為投資資金來源。
 - (四) 其他具有收益性及安全性，並有助於增進效益之投資所得。
- 四、本校得在校務基金管理委員會下設置投資管理小組，置委員 7 至 11 人，由校長指派副校長擔任召集人，其餘人選由校長遴聘校內外具投資理財專業、信譽卓著人士擔任之，除校外專家學者得依規定支給出席費及交通費外，其餘均為無給職，任期 2 年。
為處理第三點第一項第(三)款所為之投資，得由投資管理小組授權成立「未上市(櫃)企業股權管理委員會」，進行未上市(櫃)企業股權之審查、管理暨處分，並定期於投資管理小組報告。未上市(櫃)企業股權管理要點由全球產學營運及推廣處另訂之。
- 五、投資管理小組每年度至少召開會議 3 次，必要時得召開臨時會，召開會議時得邀請主計、出納業務等相關人員列席。

六、本校從事投資本要點第三點第一項第(一)至(四)款者，需訂定年度投資計畫。投資計畫應包括市場評估、投資規劃及效益、資產組合及發生短絀時之填補等。

年度投資計畫應納入本校財務規劃報告書，提送校務基金管理委員會及校務會議審議通過後陳報教育部備查。

七、投資本要點第三點第一項第(一)款者，其經費調度依程序簽請校長核定後逕行辦理。

投資本要點第三點第一項第(三)款及第(四)款之項目，經費來源除留本性質之受贈收入外，其合計投資額度不得超過學校可用資金及長期投資合計數之百分之五十。

八、校務基金投資取得之收益，應全數撥充校務基金統籌運用。

九、投資管理小組應適時注意投資效益，並於校務基金管理委員會中報告投資效益情形。

十、依本要點第三點第一項第(一)款至(四)款所為之投資，除第三點第一項第(三)款外，其虧損額度以不超過該款投資總額之 15%為原則，超過本款限額時，應經評估作成適當之處置。若產生虧損，以收支管理規定學雜費收入以外之自籌收入補足之。

十一、本校投資取得收益之收支情形，其相關主管人員、經費執行人員、使用及保管資產人員，應負其執行預算、保管及使用資產之相關責任，並由主計人員協助負責帳務處理及彙編財務報表。

十二、投資收益之收支、保管及運用，應設專帳處理，經費收支須有合法憑證，並依規定年限保存。前項收入之收支預計表、收支決算表，連同相關書表及全校收支財務報表，應送教育部備查，並依規定上網公告。

十三、本要點經本校行政會議、校務基金管理委員會通過，陳請校長核定後實施，修正時亦同。