附件三

職場不法侵害預防之危害辨識及風險評估表

單位／部門：_____評估人員/評估日期：_____

受評估之場所：_____審核人員/審核日期：_____

場所內工作型態及人數：_____

潛在風險(可能造成不法侵害情境)[註1]	是	否	潛在不法侵害風險類型(職場暴力/職場霸凌/性騷擾/就業歧視)[註2]	風險可能性(發生機率)	嚴重性(傷害程度)	風險等級(高中低)	現有控制措施(工程控制/管理控制/個人防護)	應增加或修正相關措施
外部不法侵害								
是否有常有校外之人員(承包商、對象、服務對象或親友等)因其行為無法預知，可能成為該區勞工之不法侵害來源	□	□						
是否有已知工作會接觸有暴力史之對象	□	□						
教職員之工作性質是否為執行須保護個人、財產、物品相關業務	□	□						
教職員之工作是否有須單獨對校外人員作業的業務	□	□						
教職員是否需於深夜或凌晨工作	□	□						
教職員是否需於較陌生之環境工作	□	□						

教職員之工作是否涉及現金交易、運送或處理貴重物品	□	□						
教職員之工作是否為直接面對群眾之第一線服務工作	□	□						
教職員之工作是否會與酗酒、毒癮或精神疾病者接觸	□	□						
教職員之工作是否需接觸絕望或恐懼或亟需被關懷照顧者	□	□						
教職員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	□	□						
教職員是否尚有不了解職場不法侵害教育訓練內容與通報機制者	□	□						
工作場所是否位於治安不佳或交通不便之偏遠地區	□	□						
工作環境中是否有讓施暴者隱藏的地方	□	□						
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	□	□						
內部不法侵害								
組織內是否曾發生主管或教職員遭受同事(含上司)不當言行之對待	□	□						
是否有無法接受不同性別、年齡、國籍或宗教信仰之教職員	□	□						

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	□	□						
是否有被同仁排擠或工作適應不良之勞工	□	□						
內部是否有酗酒、毒癮之勞工	□	□						
內部是否有情緒不穩定或精神疾患病史之勞工	□	□						
內部是否有處於情緒低落、絕望或恐懼，亟需被關懷照顧之勞工	□	□						
是否有超時工作，反應工作壓力大之勞工	□	□						
工作環境是否有空間擁擠，照明設備不足之問題	□	□						
工作場所出入是否未有相關管制措施	□	□						

註：1.潛在風險為例示，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職場暴力、職場霸凌、性騷擾及就業歧視，事業單位可自行細歸類。

表一 簡易風險等級分類

風險等級		嚴重性		
		嚴重傷害	中度傷害	輕度傷害
可能性	可能	高度風險	高度風險	中度風險
	不太可能	高度風險	中度風險	低度風險
	極不可能	中度風險	低度風險	低度風險

※風險評估方式說明:

一、風險可由危害嚴重性及可能性之組合判定。評估嚴重度可考慮下列因素：

（一）可能受到傷害或影響的部位、傷害人數等。

（二）傷害程度，一般可簡易區分為：

1. 輕度傷害，如：(1)表皮受傷、輕微割傷、瘀傷；(2) 不適和刺激，如頭痛等暫時性的病痛；(3) 言語上騷擾，造成心理短暫不舒服。

2. 中度傷害，如：(1)割傷、燙傷、腦震盪、嚴重扭傷、輕微骨折；(2)造成上肢異常及輕度永久性失能；(3)遭受言語或肢體騷擾，造成心理極度不舒服。

3. 嚴重傷害，如：(1)截肢、嚴重骨折、中毒、多重及致命傷害；(2) 其它嚴重縮短生命及急性致命傷害；(3) 遭受言語或肢體騷擾，可能造成精神相關疾病。

二、非預期事件後果的評估也是非常重要的工作。可能性等級之區分一般可分為：

（一）可能發生：一年可能會發生一次以上。

（二）不太可能發生：至少一至十年之內，可能會發生一次。

（三）極不可能發生：至少十年以上，才會發生一次。

三、風險是依據預估的可能性和嚴重性加以評估分類，如表一為 3x3 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。