

職場不法侵害預防之危害辨識及風險評估表

單位／系所： 安全衛生暨環境保護室 評估人員／評估日期： 蔡皓勛(簽章) /115.10.01

受評估之場所： 辦公室 審核人員／審核日期： (主管簽章) /115.10.01

場所內工作型態及人數： 行政文書作業 3 人

潛在風險	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	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								
是否有組織外之人員(承包商、客 戶、服務對象或親友等)因其行為 無法預知，可能成為該區勞工之 不法侵害來源	☒	☐	☐ 職場暴力 ☒ 職場霸凌 <u>語言</u> ☐ 跟蹤騷擾 ☐ 就業歧視	☐ 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-教育訓練 ☐ 個人防護	
是否有已知工作會接觸有暴力史 之客戶	☐	☒	☐ 職場暴力 ☐ 職場霸凌 ☐ 跟蹤騷擾 ☐ 就業歧視	☐ 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	
勞工之工作性質是否為執行公共 安全業務	☐	☒	☐ 職場暴力 ☐ 職場霸凌 ☐ 跟蹤騷擾 ☐ 就業歧視	☐ 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	
勞工之工作是否為單獨作業	☐	☒	☐ 職場暴力 ☐ 職場霸凌 ☐ 跟蹤騷擾 ☐ 就業歧視	☐ 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	
勞工是否需於深夜或凌晨工作	☐	☒	☐ 職場暴力 ☐ 職場霸凌 ☐ 跟蹤騷擾 ☐ 就業歧視	☐ 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	
勞工是否需於較陌生之環境工作	☐	☒	☐ 職場暴力	☐ 可能	☐ 輕度傷害	☐ 低度風險	☐ 工程控制	

			☐ 職場霸凌 ☐ 跟蹤騷擾 ☐ 就業歧視	☐ 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	
勞工之工作是否涉及現金交易、運送或處理貴重物品	☐	☒	☐ 職場暴力 ☐ 職場霸凌 ☐ 跟蹤騷擾 ☐ 就業歧視	☐ 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	
勞工之工作是否為直接面對群眾之第一線服務工作	☒	☐	☐ 職場暴力 ☒ 職場霸凌 <u>心理</u> ☐ 跟蹤騷擾 ☐ 就業歧視	☐ 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-教育訓練 ☐ 個人防護	
勞工之工作是否會與酗酒、毒癮或精神疾病者接觸	☐	☒	☐ 職場暴力 ☐ 職場霸凌 ☐ 跟蹤騷擾 ☐ 就業歧視	☐ 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	
勞工之工作是否需接觸絕望或恐懼或亟需被關懷照顧者	☐	☒	☐ 職場暴力 ☐ 職場霸凌 ☐ 跟蹤騷擾 ☐ 就業歧視	☐ 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	
勞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	☐	☒	☐ 職場暴力 ☐ 職場霸凌 ☐ 跟蹤騷擾 ☐ 就業歧視	☐ 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	
新進勞工是否有尚未接受職場不法侵害預防教育訓練者	☐	☒	☐ 職場暴力 ☐ 職場霸凌 ☐ 跟蹤騷擾 ☐ 就業歧視	☐ 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	
工作場所是否位於治安不佳或交通不便之偏遠地區	☐	☒	☐ 職場暴力 ☐ 職場霸凌 ☐ 跟蹤騷擾 ☐ 就業歧視	☐ 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	☐	☒	☐ 職場暴力	☐ 可能	☐ 輕度傷害	☐ 低度風險	☐ 工程控制	

的地方			☐ 職場霸凌 ☐ 跟蹤騷擾 ☐ 就業歧視	☐ 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	
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	☐	☒	☐ 職場暴力 ☐ 職場霸凌 ☐ 跟蹤騷擾 ☐ 就業歧視	☐ 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勞工遭受同事(含上司)不當言行之對待	☐	☒	☐ 職場暴力 ☐ 職場霸凌 ☐ 跟蹤騷擾 ☐ 就業歧視	☐ 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、國籍或宗教信仰之勞工	☐	☒	☐ 職場暴力 ☐ 職場霸凌 ☐ 跟蹤騷擾 ☐ 就業歧視	☐ 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不法侵害事件之發生	☐	☒	☐ 職場暴力 ☐ 職場霸凌 ☐ 跟蹤騷擾 ☐ 就業歧視	☐ 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勞工	☒	☐	☐ 職場暴力 ☒ 職場霸凌 <u>心理</u> ☐ 跟蹤騷擾 ☐ 就業歧視	☐ 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 <u>—資深同仁協助及支援新進同仁熟悉業務</u> ☐ 個人防護	
內部是否有酗酒、毒癮之勞工	☐	☒	☐ 職場暴力 ☐ 職場霸凌 ☐ 跟蹤騷擾 ☐ 就業歧視	☐ 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勞工	☐	☒	☐ 職場暴力 ☐ 職場霸凌	☐ 可能 ☐ 不太可能	☐ 輕度傷害 ☐ 中度傷害	☐ 低度風險 ☐ 中度風險	☐ 工程控制 ☐ 管理控制	

			☐ 跟蹤騷擾_____	☐ 極不可能	☐ 嚴重傷害	☐ 高度風險	☐ 個人防護	
			☐ 就業歧視_____					
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	☐	☐	☐ 職場暴力_____	☐ 可能	☐ 輕度傷害	☐ 低度風險	☐ 工程控制	
			☐ 職場霸凌_____	☐ 不太可能	☐ 中度傷害	☐ 中度風險	☐ 管理控制	
			☐ 跟蹤騷擾_____	☐ 極不可能	☐ 嚴重傷害	☐ 高度風險	☐ 個人防護	
			☐ 就業歧視_____					
是否有超時工作，反應工作壓力大之勞工	☐	☐	☐ 職場暴力_____	☐ 可能	☐ 輕度傷害	☐ 低度風險	☐ 工程控制	
			☐ 職場霸凌_____	☐ 不太可能	☐ 中度傷害	☐ 中度風險	☐ 管理控制	
			☐ 跟蹤騷擾_____	☐ 極不可能	☐ 嚴重傷害	☐ 高度風險	☐ 個人防護	
			☐ 就業歧視_____					
工作環境是否有空間擁擠，照明設備不足之問題	☐	☐	☐ 職場暴力_____	☐ 可能	☐ 輕度傷害	☐ 低度風險	☐ 工程控制	
			☐ 職場霸凌_____	☐ 不太可能	☐ 中度傷害	☐ 中度風險	☐ 管理控制	
			☐ 跟蹤騷擾_____	☐ 極不可能	☐ 嚴重傷害	☐ 高度風險	☐ 個人防護	
			☐ 就業歧視_____					
工作場所出入是否未有相關管制措施	☐	☐	☐ 職場暴力_____	☐ 可能	☐ 輕度傷害	☐ 低度風險	☐ 工程控制	
			☐ 職場霸凌_____	☐ 不太可能	☐ 中度傷害	☐ 中度風險	☐ 管理控制	
			☐ 跟蹤騷擾_____	☐ 極不可能	☐ 嚴重傷害	☐ 高度風險	☐ 個人防護	
			☐ 就業歧視_____					

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職場暴力、職場霸凌、性騷擾及就業歧視，單位可自行細歸類，常目樣態如下：

- (1) 職場暴力：包括勞工於勞動場所中，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。
- (2) 職場霸凌：包括勞工於執行職務，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，使受害勞工感到受挫、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：指勞工於執行職務時，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；或雇主對勞工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，使勞工感覺被冒犯（請參閱性別平等工作法）。
- (4) 就業歧視：指雇主以勞工「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）。

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。