

執行職務遭受不法侵害預防計畫

111 年 1 月 20 日校務會議修訂

112 年 1 月 19 日校務會議通過

一、目的

依職業安全衛生法(以下簡稱「職安法」)第 6 條第 2 項規定，校長對執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害之預防，應妥為規劃及採取必要之安全衛生措施。本計畫為防止職場不法侵害之發生，特訂定相關規定與準則，供相關工作者遵循與參考。

二、範圍

1. 定義：當評估校內可能或已經出現下列 5 種類型之不法侵害，即應啟動本計畫：

- A. 肢體暴力(如：毆打、抓傷、拳打、腳踢等)。
- B. 心理暴力(如：威脅、欺凌、騷擾、辱罵等)。
- C. 語言暴力(如：霸凌、恐嚇、干擾、歧視等)。
- D. 性騷擾(如：不當的性暗示與行為等)。
- E. 跟蹤騷擾。

2. 適用對象：校內所有工作者。

3. 職場不法侵害來源：

- A. 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。
- B. 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。

三、職責：

1. 校長：

- A. 公開宣示校內禁止工作場所職場不法侵害之書面聲明並張貼至公佈欄。
- B. 監督本計畫依規定執行。
- C. 與校內工作者代表共同將本計畫內容訂定至安全衛生工作守則。

2. 校內職業衛生護理師：

- A. 擔任職場不法侵害預防及處理小組成員。
- B. 負責擔任相關教育訓練課程講師（如心理諮商及情緒管理）。
- C. 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。

3. 單位主管：

- A. 擔任職場不法侵害預防及處理小組組成員。
- B. 負責填寫潛在職場不法侵害風險評估表格。
- C. 配合接受相關職場不法侵害預防教育訓練。
- D. 負責執行本計畫並強化工作場所的規劃。
- E. 負責提供所屬工作者提供必要保護措施。
- F. 負責於經管實驗(習)場所對非學校人員於作業或活動人員提供必要保護措施。

4. 職業安全衛生管理人員及校內教官：

- A. 擔任職場不法侵害預防及處理小組成員。
- B. 負責擔任相關教育訓練課程講師（如辨識職場潛在危害及處理技巧等）。
- C. 負責強化工作場所的規劃策略。
- D. 負責規畫必要之保護措施。

5. 人事單位人員：

- A. 擔任職場不法侵害預防及處理小組成員。
- B. 負責辦理教育訓練或由專業人員擔任相關課程講師（如了解職場不法侵害行為相關法律知識等）。
- C. 辨識與評估高風險族群。
- D. 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。

6. 校內之工作者：

- A. 負責填寫潛在職場不法侵害風險評估表格。
- B. 配合接受相關職場不法侵害預防相關教育訓練。
- C. 配合與參與計畫執行。

四、執行職務遭受不法侵害預防計畫執行流程

執行職務遭受不法侵害預防計畫執行流程如圖 1 所示。

1. 建構行為規範：

由校長向校內所有工作者及向社會大眾公開宣示校內禁止工作場所職場暴力之書面聲明並張貼至公佈欄(附件 1)，並與校內工作者共同將適當合宜之互動行為規範訂定至安全衛生工作守則。

2. 辨識及評估危害：

- A. 辨識高風險族群：針對校內保安服務人員、體力勞動者、學生、行政人員等。
- B. 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。
- C. 評估危害：

採用潛在職場不法侵害風險評估表格（附件 2）進行風險評估：

- (1) 高風險族群工作者列出工作場所可能發生之潛在風險及該工作項目之作業流程。（高風險族群工作者填寫）
- (2) 列舉可能出現的職場不法侵害類型、發生場景及可能後果。（高風險族群工作者填寫）
- (3) 評估發生頻率與嚴重度。（高風險族群工作者填寫）
- (4) 單位主管依工作者填寫項目，辨識現有不法侵害控制措施。（單位主管填寫）
- (5) 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。（單位主管填寫）

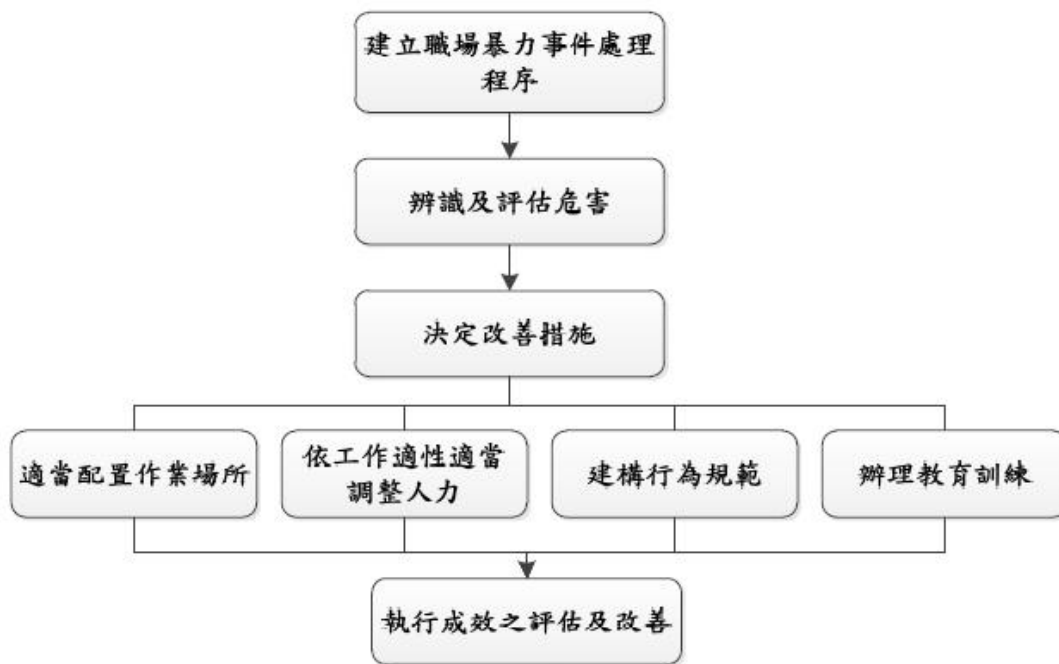


圖 1 執行職務遭受不法侵害風險評估流程

3. 辦理危害預防及溝通技巧教育訓練：

A. 為工作者及單位主管辦理下列教育訓練：

- (1) 人際關係及溝通技巧。
- (2) 認識學校內部職場不法侵害預防政策、安全設備及資源體系。
- (3) 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。
- (4) 對有暴力傾向人士之識別方法。
- (5) 保護個人及同單位之校內工作者的不法侵害預防措施及程序
- (6) 與顧客溝通、解決衝突及危機處理的技巧及案例分析
- (7) 認識校內申訴及通報機制。

B. 為單位主管增加辦理下列教育訓練：

- (1) 心理諮商及情緒管理課程。
- (2) 職場不法侵害及職場霸凌案例分析。

- (3) 鼓勵校內工作者通報職場不法侵害事件之方法。
 - (4) 對不法侵害事件調查與訪談技巧。
 - (5) 向受害者表達關心、支援與輔導方法。
 - (6) 識別職場潛在危害及處理之技巧。
 - (7) 了解職場不法侵害行為相關法律知識。
- C. 於實施教育訓練前後，請上課人員填寫職場不法侵害危害及風險評估之調查問卷(附件 3)，以便於發現校內工作者對職場不法侵害相關事項之認知程度，提供學校未來對於計畫執行成效之評估分析。

4. 適當配置作業場所：

將學校內常發生的不法侵害類型與工作位置，強化相關措施，列舉出經常採行措施如附件 4。

5. 依工作適性適當調整人力或提供必要保護措施：

校內如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(如聘用足夠保安人員在旁支援)或提供相關防衛性工具(如口哨、警棍等)：

- A. 面對大量群眾，尤其是服務對象是弱勢族群或有精神障礙者。
- B. 需要單獨進行作業活動。
- C. 在傍晚及夜間之工作。
- D. 需要處理金錢交易工作。
- E. 執行保護性業務工作。
- F. 執行校內工作者人事調動告知作業時。
- G. 執行校內工作者人事終止聘雇告知作業時。

6. 建立事件處理程序：

- A. 制定職場不法侵害事件通報/申訴單(如附件 5)並設立通報單位(人事室、學務處、或職業安全衛生管理單位)。
- B. 宣導至所有工作者均清楚通報方法。
- C. 學校建立職場不法侵害處置執行流程(如附件 6)
- D. 建立職場不法侵害預防及處理小組，由人事室人員、學務處人員、職業安全衛生管理人員、護理人員、教官室、臨場服務醫師及教職員工與學生代表組成，負責執行控制不法侵害的策略及處理職場不法侵害案件並填具工作者遭遇職場不法侵害追蹤調查表(附件 7)。其成員必須熟悉學校內部對不法侵害事件發生時之應變方法與步驟，並視情況及時報警，以應對突發事件。

- E. 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。

7. 職場不法侵害之管理

潛在職場不法侵害風險評估表格、申訴通報資料、工作者遭遇職場不法侵害追蹤調查表及教育訓練問卷資料應建立電子檔統一保存。針對通報資料中，不同類型的職場不法侵害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不法侵害因子作歷年比較，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，藉以作為年度職場不法侵害防治的參考。

8. 執行成效之評估及改善

- A. 校長應至少每三年或於重大不法侵害事件發生後進行職場不法侵害風險評估和監測，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。
- B. 校長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。不法侵害事件發生後，學校應對環境及職務進行審查及檢討，以找出改善之空間。
- C. 職場不法侵害相關之會議紀錄、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。所有職場不法侵害事件之調查報告應以書面紀錄、保管，以利事後審查。

校內禁止工作場所職場不法侵害之書面聲明

本校內為保障所有校內工作者(如：教職、員工與學生等)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，絕不容忍任何本校內之管理階層主管有職場霸凌之行為，亦絕不容忍本校內工作者間或學生家屬及陌生人對本校內工作者有職場不法侵害之行為。

一、職場不法侵害的定義：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、職場不法侵害行為的樣態：

- (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、校內工作者遇到職場不法侵害怎麼辦：

- (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) 向校內提出申訴。

四、本校內所有工作者均有責任協助確保免於職場不法侵害之工作環境，任何人目睹及聽聞職場不法侵害事件發生，都應立即通知本校內人事部門或撥打工作者申訴專線，本校內接獲申訴後會採取保密的方式進行調查，若被調查屬實者，將會進行懲處。

五、本校內絕對禁止對申訴者、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、本校內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內亦將盡力協助提供。

七、本校內職場不法侵害諮詢、申訴管道：

申訴專線電話：_02-2457-1222_____

申訴專用傳真：_02-2457-1222_____

申訴專用信箱設置於：__人事室_____

申訴專用電子信箱：klsh138@go.edu.tw

附件 2

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(不法侵害情境) ^{註1}	是	否	潛在不法侵害風險類型(肢體/語言/心理/性騷擾) ^{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，可能成為該區工作者之不法侵害來源	☐	☐						
是否有已知工作會接觸有暴力史之客戶	☐	☐						
勞工之工作性質是否為執行公共安全業務	☐	☐						
勞工之工作是否為單獨作業	☐	☐						
勞工是否需於深夜或凌晨工作	☐	☐						
勞工是否需於較陌生之環境工作	☐	☐						
勞工之工作是否涉及現金交易、運送或處理貴重物品	☐	☐						
勞工之工作是否為直接面對群眾之第一線服務工作	☐	☐						
勞工之工作是否會與酗酒、毒癮或精神疾病者接觸	☐	☐						
勞工之工作是否需接觸絕望或恐懼或亟需被關懷照顧者	☐	☐						
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								
新進勞工是否有尚未接受職場不法侵害預防教育訓練者	☐	☐						
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勞工遭受同事(含上司)不當言行之對待	☐	☐						
是否有無法接受不同性別、年齡、國籍或宗教信仰之工作者	☐	☐						
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工作者	☐	☐						
內部是否有酗酒、毒癮之工作者	☐	☐						
內部是否有情緒不穩定或精神疾患病史之工作者	☐	☐						
內部是否有處於情緒低落、絕望或恐懼，亟需被關懷照顧之工作者	☐	☐						
是否有超時工作，反應工作壓力大之工作者	☐	☐						
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、語言、心理及性騷擾，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 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。

不法侵害危害及風險評估之調查問卷

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 ☐職員 ☐實習人員 ☐學生 ☐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，曾經遭遇下列的不法侵害攻擊情境？（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。
- ☐跟蹤騷擾。
- ☐其他：_____

五、單位是否提供有關預防不法侵害攻擊之衛生教育訓練？

- ☐未曾提供任和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：不法侵害預防認知現況

請依您的實際狀況，選擇最貼近您的認知程度。

題 號	項 目	非 常 的 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 <u>不法侵害</u>	☐	☐	☐	☐	☐
2	我清楚了解如何進行 <u>不法侵害</u> 的風險評估	☐	☐	☐	☐	☐
3	我清楚了解如何避免或遠離 <u>不法侵害</u> 事件	☐	☐	☐	☐	☐
4	我清楚了解 <u>不法侵害</u> 事件發生時如何尋求支援管道	☐	☐	☐	☐	☐
5	我具備因應 <u>不法侵害</u> 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

您在接受本次預防不法侵害教育訓練課程，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 <u>不法侵害</u> 之辨識	☐	☐	☐	☐	☐
2	課程有助於我對 <u>不法侵害</u> 之風險評估	☐	☐	☐	☐	☐
3	課程有助於我避免或遠離 <u>不法侵害</u> 事件	☐	☐	☐	☐	☐
4	課程有助於我了解 <u>不法侵害</u> 事件發生時支援管道之尋求	☐	☐	☐	☐	☐
5	課程有助於我對 <u>不法侵害</u> 事件的事務處理與執行能力	☐	☐	☐	☐	☐
6	實施 <u>不法侵害</u> 辨識及風險評估後，可以營造更好工作環境的意識	☐	☐	☐	☐	☐
7	實施 <u>不法侵害</u> 辨識及風險評估後，會讓教職員工與學生擁有更安全與健康的工作環境	☐	☐	☐	☐	☐
8	實施 <u>不法侵害</u> 辨識及風險評估後，可以使教職員工與學生擁有更好的工作品質，使教職員工與學生權益受到更好的保護與尊重	☐	☐	☐	☐	☐
9	實施 <u>不法侵害</u> 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	☐	☐	☐	☐	☐

附件 4

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

職場不法侵害事件通報/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：☐教職員工與學生 ☐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. 不法侵害類型：
 - ☐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)。
 - ☐跟蹤騷擾。
 - ☐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_____

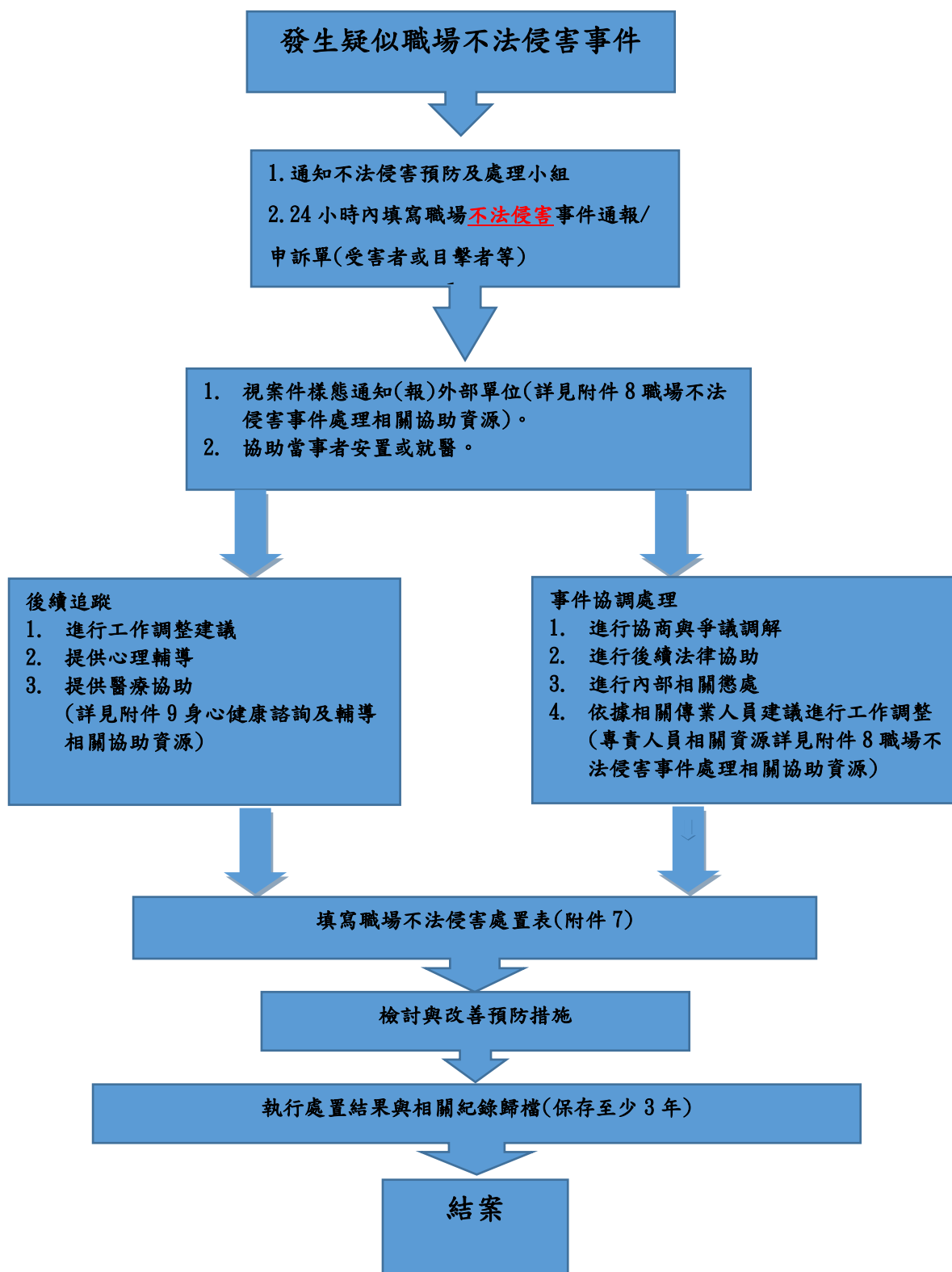
17. 施暴者處置：☐無 ☐自行離開 ☐警方逮捕 ☐其他_____

報告人：_____ 報告日期：_____

調查人員：_____

審核日期：_____

職場不法侵害事件處理流程圖



附件 7

職場不法侵害處置表

處置情形	
受理日期：_____ 時間：_____	調查時間：_____
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不法侵害原因：（請敘明，可舉證相關事證） 加害者說明發生經過與不法侵害原因：（請敘明，可舉證相關事證） 目擊者說明發生經過與不法侵害原因：（請敘明，可舉證相關事證） 調查結果：（請敘明，可舉證相關事證）	
受害者安置情形	加害者懲處情形
☐ 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：	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（請註明日期） 未來改善措施：	

處理人員：
校長：

處理日期/時間：
審核日期/時間：

附件 8

職場不法侵害事件處理相關協助資源

協助單位	事件處理	查詢/聯絡方式
縣市政府勞工主管機關	就業歧視、勞資爭議案件調解、職場勞動條件、職場性別平等(如:性別歧視、性騷擾、工作平等等等)。	勞動部職業安全衛生署/地方主管機關一覽表 (https://www.osha.gov.tw/1106/1164/1165/1465/10084/)
勞動檢查機構	事業單位未採取職業安全衛生法建立危害預防機制與措施	勞動部職業安全衛生署/勞動檢查機構一覽表 (https://www.osha.gov.tw/1106/1164/1165/1169/4314/)
警政機關	涉及公然侮辱、傷害、殺人、妨害名譽、恐嚇、跟蹤騷擾等	110
	遇職場不法侵害事件時，使用「110 視訊報案」APP，「視訊報案」結合 GPS 定位及即時視訊報案功能，能於身處不便出聲之狀況，一鍵即可讓警方掌握使用者即時定位及現場影像，並可與受理員警直接視訊對談。	「110 視訊報案」APP   iOS系統 Android系統
衛生福利部醫事司	妨礙醫療業務之執行：醫療法為保障醫事人員執業與病患安全，任何人不得以強暴、脅迫、恐嚇或其他非法之方法，妨礙醫療業務之執行。	02-85906666 台灣病人安全通報系統 https://www.patientsafety.mohw.gov.tw/ 
衛生福利部護理及健康照護司	落實醫療機構設置標準之護理人力配置及保障護理人員執業權益	護理職場爭議通報平台 (02)8590-7123 https://reurl.cc/k1oGZ9 
公務人員保障暨培訓委員會	勞工兼具公務人員身分者之權益保障事項	(02)8236-7000
法律扶助基金會	民、刑法等相關法律諮詢	412-8518 全國市話可直撥，手機請加(02) (02)2322-5255

附件 9

身心健康諮詢及輔導相關協助資源

行政主管單位	相關資源	查詢/聯絡方式
勞動部 勞動福祉退休司	員工協助方案:辦理員工協助方案教育訓練，並提供專家入場輔導服務，協助企業建立員工協助措施，增進員工工作適應及身心健康。	員工協助方案專線 02-2596-5573 網站:勞動部/業務專區/退休、福祉/ 員工協助方案
	工作與生活平衡措施:鼓勵企業推動工作與生活平衡，補助企業辦理員工關懷紓壓課程與友善家庭措施，支持企業營造友善職場。	工作生活平衡專線 02-2369-4168 網站:勞動部/業務專區/退休、福祉/ 工作與生活平衡
衛生福利部 心理健康司	因為面對職場不法侵害、霸凌、生活、學業、工作或其他事件造成情緒困擾、壓力或自殺問題，提供一般輔導、自殺評估，有需要時，亦會轉介醫療單位資訊。	1925 安心專線 24 小時服務
		全國社區心理衛生中心 https://reurl.cc/9GDZRv 
衛生福利部 國民健康署	辦理職場心理健康促進課程、設置心理諮商室或諮商專線，主動關懷員工，提供促進心理健康衛教資料，辦理暴力危害預防（如：設置申訴管道、訂定職場暴力防止計畫等）。	網站:衛生福利部國民健康署/健康職場資訊網 https://health.hpa.gov.tw/hpa/info/certified.aspx
社團法人國際生命線台灣總會	提供心理諮商輔導及法律諮詢	服務專線：1995
財團法人張老師基金會	提供心理諮商輔導	服務專線：1980
勞工健康服務中心	職場不法侵害預防諮詢、職場心理健康及勞動權益等相關資源轉介服務	勞工健康照護資訊平台 https://ohsip.osha.gov.tw/
財團法人職業災害預防及重建中心	職場心理健康及勞動權益等相關資源轉介服務	https://www.coapre.org.tw/home.html