

# 臺北基督學院

## 執行職務遭受不法侵害預防計畫

110 年 12 月 9 日本校 110 學年度第 4 次行政會議通過

### 壹、目的

為預防教職員工於執行職務，因他人行為致遭受身體或精神上不法侵害，依照職業安全衛生法第 6 條第 2 項第 3 款之相關規定及指引，制定本校「執行職務遭受不法侵害預防計畫」，防制因執行職務而遭遇內部及外部職場暴力危害，讓教職員工能安心於校園工作，為學校奉獻心力。

### 貳、適用對象

本校全體教職員工

### 參、定義

執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害（以下簡稱職場不法侵害）：指教職員工因執行職務，於勞動場所遭受雇主、主管、同事、服務對象或其他第三方之不法侵害行為，造成身體或精神之傷害。

#### 一、形式包括：

- (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)。

#### 二、依侵害來源，可分為下列兩種職來源：

- (一) 內部暴力：發生在同事或上司及下屬之間，包括管理者及指導者。
- (二) 外部暴力：發生在工作者及其他第三方之間，包括工作場所出現的陌生人、顧客、客戶及照顧對象。

## 肆、職責

### 一、校長：

- (一) 向校內所有教職員工公開宣示，校園內禁止工作場所職場暴力。
- (二) 負責監督本計畫是否依規定執行。
- (三) 擔任調查專案小組召集人，負責主持調查專案小組會議，指導調查作業進行與風險防制事宜，並做成決議。

### 二、各處室主管

- (一) 負責填寫「職場不法侵害預防之危害辨識及風險評估表」。
- (二) 配合接受與安排教職員工參加職場不法侵害的相關預防措施之教育訓練。
- (三) 負責執行強化工作場所之規劃
- (四) 負責提供所屬教職員工必要之保護措施。
- (五) 視個案需求接受召集擔任調查專案小組成員，負責執行調查作業與風險防制事宜。

### 三、職業安全衛生管理單位

- (一) 制訂與修訂執行職務遭受不法侵害預防計畫，並將相關防制措施、規範及作業標準公告執行。
- (二) 協助風險評估等事宜，並將評估結果進行後續處理，或據以提出建議改善措施。
- (三) 作業場所環境檢點、改善與工作設計。
- (四) 製作職場不法侵害防制相關資料與教材，供各部門教育訓練與宣導使用。
- (五) 辦理職場不法侵害相關教育訓練事宜。
- (六) 協助召集人成立調查專案小組，並擔任調查專案小組成員，協助執行調查作業與風險防制事宜。
- (七) 執行追蹤改善結果，確認績效。

### 四、人事暨行政室

- (一) 屬工作場所性騷擾之職場不法侵害，依校內「性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」辦理。

- (二)辨識與評估高風險族群。
- (三)有人事調動或人事終止聘僱告知作業且具預知不法侵害風險時，提供所屬教職員工必要之保護措施。
- (四)協助辦理教育訓練。
- (五)協助與輔導受害人心理健康諮詢，提出健康指導或轉介。
- (六)辦理必要之人事調動、懲處、離退等事宜，及提出工作調整更換之建議。
- (七)擔任調查專案小組成員，協助執行調查作業與風險防制事。

## 五、教職員工

- (一)配合所屬單位進行職場不法侵害預防之危害辨識及風險評估作業。
- (二)配合接受職場不法侵害的相關預防措施之教育訓練。
- (三)配合職場不法侵害預防計畫執行與參與。
- (四)得於主管機關或外部協助機構評估風險後，將資料提交調查專案小組辦理後續事宜。
- (五)必要時出席調查專案小組，共同研擬改善防治措施與方法。

## 六、外部資源(醫師、護理人員、律師)

- (一)必要時邀請從事勞工健康服務醫師(含職業醫學專科醫師)或護理人員等協助計畫之執行與評估建議。
- (二)負責協助辦理或提供相關教育訓練課程。
- (三)給予受害者相關健康指導、工作調整或更換等身心健康保護措施之適性評估與建議，必要時協助心理師進行諮商與輔導。
- (四)協助職場不法侵害事件之法律評估與訴訟等事宜。

## 伍、實施流程

### 一、辨識及評估危害

利用「職場不法侵害預防之危害辨識及風險評估表」(附件一)辨識及評估同仁職場環境的潛在風險、發生頻率及嚴重度。職場環境評估表收集與評估後，歸納潛在風險族群，再依風險評估矩陣(如圖一)評估機率性和嚴重性後進行控制施。

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

圖一、3\*3 風險評估矩陣

## 二、適當配置作業場所

對於已存在之風險項目應依消除、取代、工程控制、管理控制及個人防護具等優先順序，進行危害控管。並利用「職場不法侵害預防之作業場所環境檢點紀錄表」（附件二）設計之物理環境與工作場所兩個面向進行檢點與改善。

## 三、依工作適性適當調整人力

為預防職場不法侵害之發生，可透過「職場不法侵害預防之作業場所適性配工與工作設計檢點紀錄表」（附件三）設計之「適性配工」與「工作設計」兩個面向進行檢點。

## 四、規範建立

(一)向學校全體教職員工公佈，校園內「禁止工作場所職場暴力之書面聲明」（如附件四）。

(二)於內部會議及系統公佈欄中，明申對各種職場不法侵害採取零容忍之原則。

(三)主管階層：應自我示範，避免排斥、脅迫、辱罵、毆打等不當或不法對待教職員工，運用「主管職場不法侵害行為自主檢核表」（附件五）自我審視有無不適當言行，參與反職場不法侵害之教育訓練，並應發揮指揮監督功能，禁止同仁

間有職場不法侵害之行為。

(四)禁止主管與下屬間、同仁與同仁間有各種的職場不法侵害行為，以建立安全、尊嚴、工作倫理、無歧視、性別平等之工作環境。

## 五、辦理危害預防及溝通技巧訓練：

(一)辦理負責職場不法侵害防制之人員參加教育訓練，了解下列事項：

1、 職場不法侵害的類別、成因。

- 2、 避免職場不法侵害之關鍵因素。
- 3、 組織應如何制訂程序避免職場不法侵害的問題發生。
- 4、 組織應如何制訂措施處理不幸發生的職場不法侵害事件。
- 5、 職場不法侵害之危害辨識與風險評估。
- 6、 職場不法侵害之控制措施。
- 7、 組織應如何評估職場不法侵害預防措施之執行成效。
- 8、 組織應如何逐步改善職場不法侵害預防措施。

(二)辦理單位主管及員工訓練：

- 1、 瞭解職場不法侵害與辨識。
- 2、 瞭解與溝通職場不法侵害防制辦法及規範。

六、事件處理流程：

- (一)通報處理：鼓勵教職員工主動申報所有受到攻擊或威嚇之事件，並協助追蹤。  
且申訴或通報處理過程必須客觀、公平及公正，對受害人及申訴或通報者之權益及隱私完全保密，確保申訴或通報者不會受到報復。
- (二)教職員工若遭遇職場不法侵害時，可依申訴管道處理。而公司受理申訴後，將指定專責處理人員協調處理。專責處理人員應自接獲申訴或移送申訴案件到達七日內開始調查，並於二個月內調查完成，必要時得延長一個月。
- (三)內部事件：若為組織內部不法侵害事件，依事件性質與嚴重性，必要時請求警衛或保全人員、警方介入。
- (四)外部事件：需與當地警方及檢調單位建立聯絡網，通報不法侵害事件。
- (五)專責處理人員接獲通報後，須依據「執行職務遭受身體或精神不法侵害處置執行流程（附件五）」之進行處理。並將通報處理情形依「職場不法侵害通報及處置表」（附件六）之內容格式做成紀錄。
- (六)職場不法侵害事件發生後，各單位與職業安全衛生管理單位及人事暨行政室，應針對環境及職務再設計進行檢討，並記錄於「職場不法侵害預防措施查核及評估表」（附件七）以利爾後評估及宣導教育。

七、成效評估及改善：

- (一)經前述之處理方式辦理時，若發現危害預防或防制措施不充分或可能不充分時，應及時調整實施方法或優先順序。
- (二)實施之程序應將作業過程文件化，並持續檢查與發現不足處或問題，及時採取糾正措施。
- (三)職業安全衛生管理單位應每三年定期檢討，經不同類型的職場暴力分析評估並對組織內的預防政策及措施提出回饋及修訂建議。

附件一

### 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 （工程控制/管理控制/ 個人防護）	應增加或修 正相關措施
<b>外部不法侵害</b>								
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	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						
是否有已知工作會接觸有暴力 史之客戶	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						
勞工之工作性質是否為執行公 共安全業務	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						
勞工之工作是否為單獨作業	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						
勞工是否需於深夜或凌晨工作	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						
勞工是否需於較陌生之環境工 作	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						
勞工之工作是否涉及現金交 易、運送或處理貴重物品	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						
勞工之工作是否為直接面對群 眾之第一線服務工作	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						
勞工之工作是否會與酗酒、毒癮 或精神疾病者接觸	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						
勞工之工作是否需接觸絕望或 恐懼或亟需被關懷照顧者	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						

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	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						
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	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						
工作環境中是否有讓施暴者隱藏的地方	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						
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	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						
<b>內部不法侵害</b>								
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	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						
是否有無法接受不同性別、年齡、國籍或宗教信仰之工作者	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						
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	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						
是否有被同仁排擠或工作適應不良之工作者	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						
內部是否有酗酒、毒癮之工作者	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						
內部是否有情緒不穩定或精神疾患病史之工作者	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						
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	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						
是否有超時工作，反應工作壓力大之工作者	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						
工作環境是否有空間擁擠，照明設備不足之問題	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						



工作場所出入是否未有相關管制措施	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>					
------------------	--------------------------	--------------------------	--	--	--	--	--

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：

- 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。
- 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。
- 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。

職場不法侵害預防之作業場所環境檢點紀錄表

「物理環境」方面

單位/處所：\_\_\_\_\_ 作業內容：\_\_\_\_\_ 檢點日期：\_\_\_\_\_

環境相關因子	現況描述 (含現有措施)	應增加或改善之措施	建議可採行之措施

註：本表各項環境相關因子與建議可採行措施皆為例舉，事業單位得自行依產業特性修正與增列。

- 檢點人員：\_\_\_\_\_
  單位主管：\_\_\_\_\_
- 職業安全衛生人員：\_\_\_\_\_
  人資/總務/工務或其他相關部門人員：\_\_\_\_\_
- 該單位/處所之勞工代表：\_\_\_\_\_

職場不法侵害預防之作業場所環境檢點紀錄表

「工作場所設計」方面

單位/處所：\_\_\_\_\_ 作業內容：\_\_\_\_\_ 檢點日期：\_\_\_\_\_

場所位置	現況描述 (含現有措施)	應增加或改善 之措施	建議可採行之措施

檢點人員：\_\_\_\_\_

單位主管：\_\_\_\_\_

職業安全衛生人員：\_\_\_\_\_

人資/總務/工務或其他相關部門人員：\_\_\_\_\_

該單位/處所之勞工代表：\_\_\_\_\_

職場不法侵害預防之作業場所適性配工與工作設計檢點紀錄表

「適性配工」方面

單位/處所：\_\_\_\_\_ 檢點日期：\_\_\_\_\_

檢點項目	作業內容 (含預防措施之現況描述)	從事作 業人數	應增加或改善相關措施	建議可採行之措施

- 檢點人員：\_\_\_\_\_  單位主管：\_\_\_\_\_
- 職業安全衛生人員：\_\_\_\_\_  人資/總務/或其他相關部門人員：\_\_\_\_\_
- 該單位/處所之勞工代表：\_\_\_\_\_

職場不法侵害預防之作業場所適性配工與工作設計檢點紀錄表

「工作設計」方面

單位/處所：\_\_\_\_\_

檢點日期：\_\_\_\_\_

檢點項目	作業內容 (含預防措施之現況描述)	應增加或改善相關措施	建議可採行之措施

註：本表各檢點項目與建議可採行措施皆為例舉，事業單位得自行依產業特性修正與增列。

檢點人員：\_\_\_\_\_

單位主管：\_\_\_\_\_

職業安全衛生人員：\_\_\_\_\_

人資/總務/或其他相關部門人員：\_\_\_\_\_

該單位/處所之勞工代表：\_\_\_\_\_

## 臺灣基督學院預防職場暴力之書面聲明

本校為保障所有教職員工在執行職務過程中，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，亦絕不容忍本校教職員工間或照顧對象、家長及陌生人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、教職員工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）向學校提出申訴。

四、本校所有教職員工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，皆得通知本校人事暨行政室或撥打教職員工申訴專線，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，將會進行懲處。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。

五、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教職員工，事後絕不會對其處以不利之處分。

六、本校鼓勵教職員工均能利用所設置之內部申訴處理機制處理此類糾紛，但如教職員工需要額外協助本校亦將盡力協助提供。

七、本校職場暴力諮詢、申訴管道：

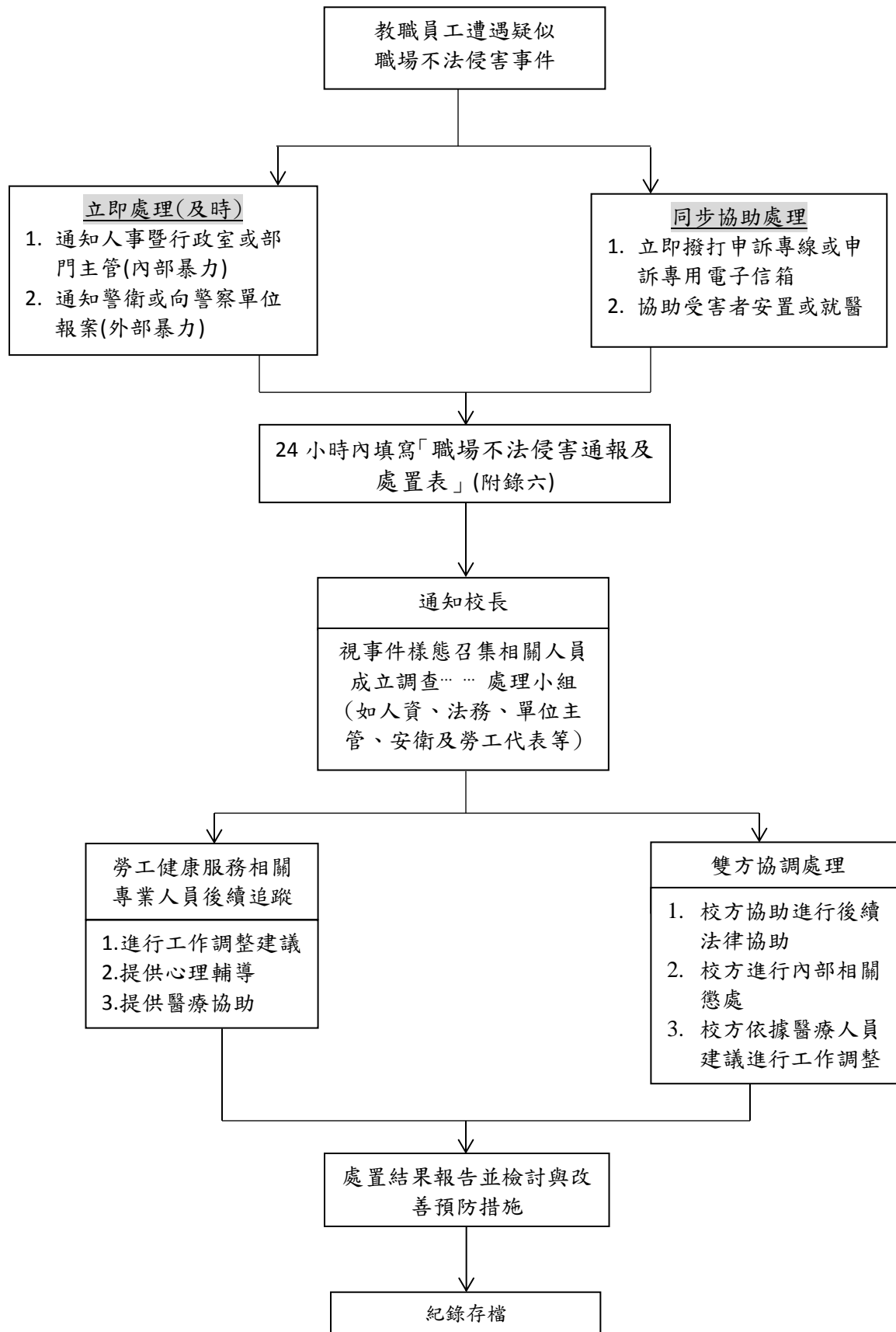
申訴專線電話：\_\_\_\_\_ 申訴專用電子信箱：\_\_\_\_\_

校 長：\_\_\_\_\_ 日期：\_\_\_\_\_

職場不法侵害行為自主檢核項目

- 持續地在工作上吹毛求疵，在小事上挑剔，把微小的錯誤放大、扭曲。
- 總是批評並拒絕看見勞工的貢獻或努力，也持續地否定部屬的存在與價值。
- 總是試圖貶抑勞工個人、職位、地位、價值與潛力。
- 在職場中被特別挑出來負面地另眼看待、孤立，對其特別苛刻，用各種小動作或方式欺負勞工。
- 以各種方式鼓動同事孤立勞工、不讓其參與重要事務或社交活動，將其邊緣化，忽視、打壓排擠等。
- 在他人面前輕視或貶抑勞工。
- 在私下或他人面前對勞工咆哮、羞辱或威脅。
- 給勞工過重的工作，或要其大材小用去做無聊的瑣事，甚至完全不給勞工任何事做。
- 剽竊勞工的工作成果或聲望。
- 讓勞工的責任增加卻降低其權力或地位。
- 無正當理由不准勞工請假。
- 不准勞工接受必要的訓練，導致其工作績效不佳。
- 給予勞工不實際的工作目標，或當其正努力朝向目標時，卻給勞工其他任務以阻礙其前進。
- 突然縮短交件期限，或故意不通知勞工工作時限，害其誤了時限而遭到處分。
- 將勞工所說或做的都加以扭曲與誤解。
- 用不是理由的理由且未經調查而對勞工犯下的輕微錯誤給予過當處罰。
- 在未犯錯的情形下要求勞工離職或退休。
- 不斷要求勞工處理非公務之私事，勞工如拒絕則遭處罰。





### 職場不法侵害通報及處置表

通報內容	
發生日期：_____ 時間：_____	發生地點：_____
受害者	加害者
姓名或特徵：_____	姓名或特徵：_____
性別： <input type="checkbox"/> 男 <input type="checkbox"/> 女	性別： <input type="checkbox"/> 男 <input type="checkbox"/> 女
<input type="checkbox"/> 外部人員	<input type="checkbox"/> 外部人員
<input type="checkbox"/> 內部人員(所屬部門/單位：_____)	<input type="checkbox"/> 內部人員(所屬部門/單位：_____)
受害者及加害者關係：_____	發生原因及過程：_____
不法侵害類型： <input type="checkbox"/> 肢體暴力 <input type="checkbox"/> 語言暴力 <input type="checkbox"/> 心理暴力 <input type="checkbox"/> 性騷擾 <input type="checkbox"/> 其他：_____	造成傷害： <input type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> 有(請填下述內容) 1. 傷害者： <input type="checkbox"/> 受害者 <input type="checkbox"/> 加害者 <input type="checkbox"/> 其他_ 2. 傷害程度：_____ 目擊者： <input type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> 有(請填姓名)
通報人：	通報日期/時間：

處置情形	
受理日期：_____ 時間：_____	調查時間：_____
參與調查或處理人員： <input type="checkbox"/> 外部人員(請敘明，如警政人員) <input type="checkbox"/> 內部人員(請敘明，如保全、人資等)	傷害者需醫療處置否： <input type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 是 事發後雙方調解否： <input type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 是
受害者說明發生經過與暴力原因：(請敘明，可舉證相關事證)	
加害者說明發生經過與暴力原因：(請敘明，可舉證相關事證)	
目擊者說明發生經過與暴力原因：(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
<input type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> 醫療協助 <input type="checkbox"/> 心理諮商 <input type="checkbox"/> 同儕輔導 <input type="checkbox"/> 調整職務 <input type="checkbox"/> 休假 <input type="checkbox"/> 法律協助 <input type="checkbox"/> 其他：_____	外部人員： <input type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> 送警法辦 內部人員： <input type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> 調整職務 <input type="checkbox"/> 送警法辦 <input type="checkbox"/> 其他_____
向受害者說明事件處理結果否： <input type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 是(請註明日期)	

未來改善措施：

處理者：\_\_\_\_\_ 審核者：\_\_\_\_\_ 審核時間：\_\_\_\_\_

### 職場不法侵害預防措施查核及評估表

單位／部門：

檢核/評估日期：

項目	檢核重點	結果	修正相關控制措施/改善情形
辨識及評估危害	<input type="checkbox"/> 組織 <input type="checkbox"/> 個人因素 <input type="checkbox"/> 工作環境 <input type="checkbox"/> 工作流程		
適當配置作業場所	<input type="checkbox"/> 物理環境 <input type="checkbox"/> 工作場所設計		
依工作適性適當調整人力	<input type="checkbox"/> 適性配工 <input type="checkbox"/> 工作設計		
建構行為規範	<input type="checkbox"/> 組織政策規範 <input type="checkbox"/> 個人行為規範		
辦理危害預防及溝通技巧訓練	<input type="checkbox"/> 教育訓練場次 <input type="checkbox"/> 教育訓練內容 <input type="checkbox"/> 情境模擬、演練 <input type="checkbox"/> 製作手冊或指引並公告		
建立事件處理程序	<input type="checkbox"/> 建立申訴或通報機制 <input type="checkbox"/> 通報處置 <input type="checkbox"/> 每位同仁清楚通報流程 <input type="checkbox"/> 相關資源連結 <input type="checkbox"/> 紀錄		
執行成效之評估及改善	<input type="checkbox"/> 定期審視評估成效 <input type="checkbox"/> 相關資料統計分析 <input type="checkbox"/> 事件處理分析 <input type="checkbox"/> 報告成果 <input type="checkbox"/> 紀錄		
其他事項			

註：本表各檢核重點，事業單位得自行依產業特性需求修正與增列。