

交通部觀光署東部海岸國家風景區管理處

安全及衛生防護委員會

114 年度書面報告

交通部觀光署東部海岸國家風景區管理處

召開 114 年度第 1 次安全及衛生防護委員會會議紀錄

壹、開會時間：114 年 12 月 8 日（星期一）下午 4 時整

貳、地點：本處第一會議室

參、主席：龔委員兼召集人峰祥

紀錄：洪梓峰

肆、出(列)席人員：詳簽到表

伍、主席致詞：(略)

陸、討論事項：

案由一：

有關「交通部觀光署東部海岸國家風景區管理處公務人員執行職務安全及衛生防護事項分工表草案」，請討論。

委員建議：

蕭委員芳芳：

- (一) 針對編號 1 至 7 項，本委員會之角色應為「督辦」而非「執行」，建議將任務說明文字修正為與母法（安衛辦法）條文一致，並加入「督辦」二字。
- (二) 本委員會之法定任務應聚焦於編號 8 以後之事項，例如不法侵害事故之調查、檢討改進措施、職場霸凌申訴處理及督導抽查等。

林委員世坤：

- (一) 應清楚區分「日常執行」與「委員會職能」，如建築物安全維護、女性同仁妊娠與分娩之資源提供、霸凌防治宣導等，應由各科室依權責於平時執行，當發生身體或心理之霸凌、安全事故並進入申訴管道時，由委員受理申訴並執行調查；另於年度會議中，依據法規檢視機關整體執行狀況。

鍾委員美慧：

- (一) 針對分工表編號 1 項（辦公場所建築及設備之安全維護），《安衛辦法》及其相關施行細則（如安全衛生實行細則）中已有詳盡之規範。法規中已包含具體的檢查清單

與標準。建議機關在實施時，直接參照並引用上述法規內容作為執行依據，無需另行訂定或簡化，以確保周延。

吳委員志昇：

- (一) 針對分工表編號 4、5 項（關於危害事件、遭受騷擾、恐嚇、威脅之處理），目前草案權責單位列為「兼辦政風」或「人事室」，惟實務執行上存在模糊空間。
- (二) 若威脅來自內部同仁，由兼辦政風或人事單位處理尚無疑義。但若係同仁（如工務科、管理科、遊憩科）於外部執行職務（如工地會勘、設施巡查）時，遭受廠商或民眾之威脅恐嚇，此類涉及外部人員之案件，應釐清是否屬「管理科」或其他業務主管單位之權責。
- (三) 建議於法令或分工表中明確界定適用範圍（包含內部與外部執勤風險），並釐清對應之權責單位，避免發生權責不清。

莊委員惠芳：

- (一) 本處組織除處本部外，尚有三個管理站。若將編號 1 至 7 項之執行單位直接框列為「秘書室」，秘書室實務上無法承攬所有管理站之修繕與日常維護工作。
- (二) 部分被列入括號內的單位（如企劃科）並非本委員會成員，將其權責寫入委員會任務表中顯有不妥。
- (三) 本表僅需列出委員會依據法規應負之「督辦」任務。關於機關內部詳細的執行分工（如：誰負責修繕、誰負責門禁、處本部與管理站之分工），建議由機關內部另行召開會議研商確認，不應於本案中硬性規定。

決議：

- (一) 本處分工表依上述決議修正後，由人事室發送予各委員進行書面確認，無異議後始予定案。
- (二) 有關機關內部詳細之執行權責分工（含各科室及三個管理站之職掌劃分、外部執勤風險之權責歸屬等），請業務單位另行召開內部協調會議討論確認。

案由二：

有關本處填具之「公務人員執行職務安全及衛生防護辦法自 114 年 7 月 1 日起應辦理事項自我檢核表」並函報交通部觀光署案，請討論。

委員建議：

蕭委員芳芳：

- (一) 檢視目前自我檢核表，在「安全衛生設施及防護事項」等多數欄位僅勾選「已執行」，過於籠統。若無具體佐證，未來上級機關查核時將無法證明實質成效。
- (二) 執行情形不能僅勾選，必須具備「人、事、時、地、物」的精確紀錄。例如：何時進行查核？查核哪些項目？建議應製作對應的檢查表作為佐證，而非僅填寫日期。
- (三) 檢核表設計若無「不適用」欄位，針對本處顯然無涉之項目（如高壓氣體、高溫作業等高風險環境），應於「備註欄」明確說明「本處無此類作業環境，故不適用」，而非直接勾選已執行或留白，以免誤導。
- (四) 針對「職場霸凌」之「調查報告」與「通報」項目，此屬「有案件發生才啟動」之程序。若本處目前無申訴個案，則不應勾選「已執行」，應修正為留白或註記「尚無案件」，以免產生「無案件卻有調查報告」之邏輯矛盾。
- (五) 針對員工協助方案（EAP）之心理諮商服務，實務上曾發生簽約機構指派「未具心理師資格」人員進行諮商之案例。此舉將導致機關支付費用涉及「不當得利」（支付專業費用給非專業人員），且相關人員將觸犯《心理師法》。請人事單位務必嚴格確認合作對象是否持有國家考試合格之「心理師證書」。

林委員世坤：

- (一) 表格中僅填寫「訓練日期」略顯空泛。建議補充「訓練流程」、「演練情境」及「參與人員名冊」等細節，證明訓練之實質效益。
- (二) 應配合前述建議，建立具體的清單而非僅填寫日期。

(三) 本處雖無特殊危害作業，但仍有依規定辦理「公務人員一般健康檢查」，建議將此項目及實施日期註記於備註欄。

(四) 建議將本處已編列預算執行之「員工協助方案」(心理諮商服務)明確寫入檢核表中，此為身心健康防護之重要績效。

鍾委員美惠：

(一) 針對安全衛生設施之檢核(如防護具、高風險作業)，《安衛辦法》及其施行細則中已有詳盡的標準規範與檢查清單，並規範了定期檢查頻率(如月檢、季檢)，機關無需憑空設計，應直接引用上述法規標準，製作成本處的自我檢查表，作為檢核表之附件佐證。

吳委員志昇：

(一) 針對檢核表中「防止動物、植物危害」項目，雖非工廠環境，但考量東海岸轄區特性，實務上確有針對「台灣獼猴」騷擾或「虎頭蜂/蜜蜂」螫傷風險進行防護。此項目應勾選「已執行」，並於備註欄具體說明本處針對獼猴與蜂害之防護與驅趕作為。

莊委員惠芳：

(一) 因應署方要求於年底前函報，且委員會成立倉促，今年度先針對處本部(如114年11月5日已辦理防災演練)進行原則性勾選。

(二) 本處轄下尚有三個管理站，全面性的細部檢查資料蒐集不及；明年度提報時，將依照委員建議，提前備齊包含各管理站之完整檢核表及佐證資料。

決議：

一、依委員建議修正檢核表填列內容與邏輯。

二、明年度辦理自我檢核表時，必須檢附完整之檢查紀錄、訓練流程、照片及簽到表等實質佐證資料，不得僅填寫日期。

三、請人事室於辦理員工協助方案(EAP)履約管理時，務必核對合作廠商提供之心理師名單，確認其具備合法之「心理師證書」及「執業執照」。

四、請業務單位（人事室）依決議修正本檢核表，經各委員書面確認無異議後，始可依觀光署要求檢陳備查。

柒、臨時動議：

案由：

有關本處同仁工作配合度與溝通應對造成主管管理困擾，是否適用職場霸凌相關規定案，提請討論。

說明：

處內委員提出，部分同仁在執行業務時雖無顯著違規，但堅持個人行事作風，屢次難以配合既定程序或主管指導，造成主管在管理上之心理壓力與困擾。針對此類「由下而上」造成之管理困境，諮詢是否涉及職場霸凌範疇。

外部委員建議：

林委員世坤：

- （一）經聽取描述，此情況較不符合「職場霸凌」之構成要件（職場霸凌多涉及權力不對等或上對下之欺壓）。此案應屬工作管理、績效考核或個人特質範疇。建議機關善用「員工協助方案（EAP）」資源，除針對該同仁進行協助外，主管亦可透過諮商服務，學習應對策略或進行心理調適，以減輕管理挫折感。

蕭委員芳芳：

- （一）依據《公務人員執行職務安全及衛生防護辦法》，霸凌定義傾向於具權勢地位關係者之不法侵害。本案同仁之行為較類似利用體制漏洞（如惡意租客），屬內部管理與紀律問題。建議主管應回歸管理權責，透過明確之工作指派、進度督促及績效考核等行政管理手段處理，不宜以職場霸凌案件程序進行調查。

決議：

本案經委員研議，認定屬機關內部人員管理及績效輔導範疇，不構成安全防護委員會管轄之職場霸凌案件。請相關單位於後續管理實務中，參考專家委員建議之 EAP 資源運用及加強績效管理措施辦理。

捌、散會：下午 5 時 05 分