

# 高雄市政府警察局六龜分局安全及衛生防護委員會

## 114 年第 1 次會議紀錄

時間：114 年 12 月 29 日（星期一）上午 8 時 30 分

地點：本分局會議室

主席：張委員博鈞

記錄：吳松林

出(列)席人員：詳如簽到表

壹、主席致詞

貳、報告事項

案由	說明	決議
報告一： 有關本分局安全及衛生防護委員會(下稱委員會)籌組情形。 (人事室報告)	<ol style="list-style-type: none"><li>1. 按「公務人員執行職務安全及衛生防護辦法」(下稱安衛辦法)第 5 條規定略以，各機關應組成委員會，置委員 5 人至 23 人，由副首長或幕僚長為召集人，其中相關學者專家人數，不得少於三分之一；任一性別比例不得少於三分之一。</li><li>2. 本分局委員會設置 6 人，由副首長擔任召集人，其他委員由機關首長勾選指派。委員共計男性 4 名、女性 2 名；內部委員 4 名、外部委員(學者專家)2 名，均符合任一性別比例、相關學者專家人數不得少於三分之一之規定。</li><li>3. 本分局委員會組成名單如附件 1-委員名單，請委員參閱。</li></ol>	本分局依規定籌組委員會，並感謝兩位學者專家協助並精進本分局執行職務安全及衛生防護工作，本案照案通過。
報告二： 有關本委員會召開事項相關說明。 (人事室報告)	<ol style="list-style-type: none"><li>1. 按安衛辦法第 43 條規定略以，為落實執行公務人員安全及衛生防護事項，各機關防護委員會每年至少召開一次會議，自我檢查執行情形。</li><li>2. 係為建構公務人員執行職務所需安全及衛生防護體系之必要組織及程序，以保障所屬公務</li></ol>	照案通過。

	<p>人員免於遭受身體或精神不法侵害。爰此，適用安衛辦法之機關，應依前開規定組成防護委員會，並於每年至少召開 1 次會議，俾自我檢查機關內部安全及衛生防護執行情形，以保障所屬公務人員權益。</p>	
--	--	--

參、討論事項

提案一：

報告單位：人事室

案由：有關本分局「114 年度安全衛生防護執行情形調查表」，提請審議。

說明：

- 一、依據高雄市政府 114 年 12 月 12 日高市府人考字第 11406861900 號函辦理。
- 二、為依安衛辦法第 48 條規定彙整前一年度執行情形，有關本分局 114 年度「安全衛生防護執行情形調查表」填報作業說明如下：
  - (一) 調查範圍：114 年 7 月 1 日至 12 月 31 日止。
  - (二) 114 年度安全衛生防護執行情形調查表：
    - 1、表 1-1「114 年度安全衛生防護執行情形調查表－共同事項」：由各機關填寫。
    - 2、表 1-2「114 年度安全衛生防護執行情形調查表－抽查作業」：由抽查機關（受理檢舉機關）填寫，受查機關免填。
    - 3、表 1-3「114 年度安全衛生防護執行情形調查表－高風險職務機關」：由高風險職務機關填寫後送高風險職務之主管機關彙整。
- 三、本分局填報情形如附件 2，提請審議。

決議：本提案，經與會委員審議辦理情形後全數通過確認。

提案二：

報告單位：人事室

案由：有關本分局「職場霸凌防治執行情形調查表」，提請審議。

說明：

- 一、依據高雄市政府 114 年 12 月 12 日高市府人考字第 11406861900 號函辦理。

二、為依安衛辦法第 48 條規定彙整前一年度執行情形，有關本分局「職場霸凌防治執行情形調查表」之填報作業說明如下：

(一) 調查範圍：114 年 7 月 1 日至 12 月 31 日止。

(二) 114 年度職場霸凌防治執行情形調查表：

1、表 2-1「114 年度職場霸凌防治執行情形調查表－受理申訴調查情形一覽表」：由案件受理機關填寫，無受理案件機關免填。

2、表 2-2「114 年度職場霸凌防治執行情形調查表－案件統計」：由各機關填寫。

三、本分局 114 年度無職場霸凌案件，爰僅填具統計表，填報情形如附件 3，提請審議。

**決議：本提案，經與會委員審議統計情形後全數通過確認。**

肆、臨時動議：

發言人員	建議或說明
許委員	<ol style="list-style-type: none"><li>人員適用法規依據必須釐清係適用保障法抑或職安法，特別是公務同仁及準用人員適用保障法第 102 條及安衛辦法第 49 條等規定。</li><li>既有教育訓練及宣導時，務必加強宣導新修法之規定，尤以職霸之申訴窗口、SOP 流程，以及職霸成立後的可能懲處效果，或移送懲戒法院之可能性。</li><li>加強宣導 EAP，以及機關自我檢核並訂定安衛辦法第 35 條有關之立即有效及糾正補救措施，以「友善被害/申訴人」為核心。</li><li>感謝諸位同仁，一起建構友善、安全、衛生的公務職場環境。</li></ol>
邱委員	主席、各位長官、各位委員大家好，依據《公務人員執行職務安全及衛生防護辦法》，從制度層面提供幾點觀察與建議供機關參考： <ol style="list-style-type: none"><li>這部辦法的核心精神，我認為不在</li></ol>

	<p>於事故發生後的補救，而是在於事前的風險辨識與制度性預防。警政工作本身即屬高風險職務，若能在平時透過制度將風險前移處理，實務上反而能減少突發事件對同仁與組織造成的衝擊。</p> <p>2. 關於「不法侵害的預防」，辦法已明確將「因他人行為遭受身體或精神不法侵害之預防」列為機關責任。爰建議在實務上，針對高衝突勤務類型，例如陳情處理、蒐證、交通取締、夜間勤務等，能在勤務前就進行基本的風險評估與提醒，而不是僅在事件發生後啟動處理機制。</p> <p>3. 關於「職場霸凌的界線」，辦法對職場霸凌的定義，其實有一個很重要的功能，就是協助區分合法的職務指揮與逾越合理範圍的權勢行為。對警政體系而言，清楚界線不只是保護基層，也同時保護管理者，避免因界線不明而影響正常指揮與管理。這部分建議可透過案例式教育訓練，協助同仁建立共通理解。</p> <p>4. 關於「通報機制的設計」，法規已賦予同仁對安全衛生風險的通報權利，所以應該讓同仁清楚知道：在什麼情況下、可以向誰、用什麼方式通報，且不必因此承擔額外心理壓力。這有助於讓制度真正被使用。以上是我的一些建議，提供機關參考，謝謝各位。</p>
<p>人事室</p>	<p>感謝兩位學者專家的建議，針對職場霸凌的法規以及通報機制做補充說明：</p> <p>1. 高雄市政府警察局為建構健康友善之職場環境，確保員工免受霸凌侵</p>

	<p>犯，安心投入工作，訂定「高雄市政府警察局職場霸凌防治申訴及調查處理要點」，並自 114 年 12 月 1 日起生效。</p> <p>2. 本分局業將相關資訊掛架本分局警政知識網並定期於週報進行宣導，讓同仁了解相關申訴以及通報管道。</p> <p>3. 高雄市政府人事處亦在「人事服務網 eCPA」提供職場霸凌線上通報專區，倘有同仁通報職場霸凌將依相關程序立即通報及處理。</p>
<p>主席</p>	<p>感謝今天各位委員出席本次安全及衛生防護委員會，尤其感謝兩位教授的精闢建議，本分局會再精進相關業務，並將相關建議的執行成果納入下次會議資料，讓本分局能落實辦理公務人員執行職務安全及衛生防護事項，再次感謝各位委員的寶貴意見。</p>

伍、散會(上午 09 點 10 分)