

109年度精進人事業務建議獎勵得獎作品建議事項一覽表
(機關內部管理作為)

序號	建議事項	作品名稱	涉及權責
1	一、由主管機關首長帶頭做起：站在員工關懷的角度及相關作為，須要首長及主管人員的支持，在既有目標執行時導入個人特質，再透過團隊合作實現目標，為了推動良善用意的制度，可透過由上而下的宣導及辦理相關訓練。	我國行政機關彈性工時變革之研究：新北市政府之經驗檢證	本處考訓科、各一級機關暨區公所人事機構
2	二、設計友善職場的留才方案 (一) 暖心管理面:帶人要帶心，推動公部門「人才百老匯」方案 1. 建置「師徒制媒合平台」:招募「有意願擔任導師」的資深員工與「需要導師協助」的資淺員工，分別提供專業知能領域、公務職涯藍圖及能提供指導(學習)時間，透過該平台條件比對媒合適合彼此的人選，讓有需求的資淺員工獲得實質且有益的專業知識與技能，同時也讓願意分享的資深員工感受到受重用及被肯定，讓經驗傳承與擴散。		
3	2. 開辦「中高齡真人圖書館借閱平台」:以中高齡夥伴為館藏圖書，員工有諮詢需求或想培育第二專長時，即能登入該平台預約想要閱讀的真人圖書，並得以「一對一:專人服務」或「多對一:揪團共學」的方式學習，達到「活躍老化」效益及「志願服務」初體驗。	高齡化公務人力趨勢下之健康職場具體方案:優化管理措施，讓員工安心工作	本處各科、各一級機關暨區公所人事機構
4	(二) 柔性制度面:「客製化」中高齡員工友善職場方案 1. 改善硬體設備，減緩身體不適及提升生產力:對於眼睛老化員工，將電腦螢幕汰換成尺寸較大且具備藍光護眼功能、增置檯燈，對於膝蓋退化員工，調整辦公樓層或增置地板防滑設備，對腰椎功能困惱員工，添購護脊座椅及護脊裝備，透過改善硬體設備來減緩中高齡員工身體		

序號	建議事項	作品名稱	涉及權責
	不適並降低職業傷害，進一步提升績效與延長職涯年限。		
5	<p>一、精實工作管理，使員工更無慮：藉由宣導 ECRS 理念，提供員工反映工作流程問題的管道(如建置跨機關網路平台等)，改善行政效能；並利用 APP 改進公務機關的管理作業(如 APP 線上打卡、請假等)。</p> <p>註：ECRS 即 Eliminate(剔除多餘)、Combine(合併重覆動作)、Rearrange(重組作業順序)及 Simplify(簡化)，以尋求最佳實務流程提升工作效率。</p>	公部門健康職場推動策略之研究：新北市政府之經驗啟示	本處各科、各一級機關暨區公所人事機構
6	<p>三、提高主管階層的管理能力，增進組織應變彈性：針對主管人員辦理有關領導統御等主題的課程，要求完成一定的實體時數，並提供1對1的管理諮詢服務；另透過非正式管道請員工分享工作或適應狀況，以覺察員工問題。</p>		
7	<p>三、內部評價與外部認證雙軌併行：國民健康署「健康職場認證」是獲得外界認同方式之一，目前公部門通過認證比率較低，可增加申請之誘因。</p>	工作健康化・健康生活化—公部門健康職場之落實	本處考訓科、給與科及各一級機關暨區公所人事機構
8	<p>三、提供社會資源協助：針對爸爸提供親職教育、幼兒衛教諮詢及家務技巧等相關知識與實作教學；打造男性育兒友善空間，使育兒爸爸們在公共場所也能自在舒適享受親子時光。</p>	「鐵漢也柔情」~如何提高男性申請育嬰留職停薪意願	本處各科、各一級機關暨區公所人事機構
9	<p>四、健全回職復薪輔導措施：為免於同仁在育嬰留職停薪後重回公務職場時諸多疑慮、猜測與不安，建議應健全其輔導及配套措施，並提前自育嬰留職停薪期間立即啟動，以更有效協助其職涯轉換的過程。</p>		
10	<p>五、父職角色的宣導：建議政府機關辦理教育訓練時，能將父職角色的親子教養主題納入機關年度教育訓練計畫，既可用不同觀點詮釋議題，也能誘發男性公務員對父職角色的覺察度。</p>		

序號	建議事項	作品名稱	涉及權責
11	<p>四、提供相關獎勵</p> <p>(一) 申請公托時給予加分：男性申請育嬰留職停薪復職後，申請公托時，可給予加分優待，以達到鼓勵男性申請育嬰留職停薪之誘因。</p>	育嬰究竟「男」不難？-桃園市國中小男性教職員育嬰留職停薪現況之研究	本處各科、各一級機關暨區公所人事機構
12	<p>(三) 增加父子友善停車位：臺灣目前多數公共設施對嬰幼兒不友善，停車位一位難求或缺乏完善的無障礙空間設施。</p>		