

高雄市政府人事處 電子報

Kaohsiung City Government
Personnel Department

第027期 電子報

歷屆電子報

■ 歷屆電子報

■ 學術論述

■ 感動服務

■ 業務心得

■ 好書好文共分享

■ 本處近期活動花絮

學術論述

簡論性別預算的有效作法



簡論性別預算的有效作法

彭渰雯/中山大學公共事務管理研究所副教授

性別預算 (Gender-Responsive Budgeting) 在國際間被視為性別主流化政策最重要的工具之一，其重點是在國家擬定與執行預算的過程中，納入性別觀點的分析，使得國家預算的配置與執行不僅更有效率，同時也有助於性別平等的實現。台灣性別預算目前仍在試辦階段，但在工具設計上有偏向「預算額度加總」的僵化傾向，與國際間的作法有所差距。因此本文簡單釐清性別預算的概念，並嘗試對目前中央與地方政府的作法提出修改建議。

目前國際間最常被引用的性別預算定義來自歐洲理事會 (Council of Europe)，即「將性別主流化理念應用在預算過程中。它意味著對預算進行性別角度的診斷，將性別觀點納入各層級的預算過程，並重新架構收入與支出，以促進性別平等。」(Quinn, 2009:5)。許多學者都提醒，性別預算不是一個「特別分給女性的預算」而已，而是希望透過分析與預測政府預算（包括支出與收入）可能造成性別影響，來避免政策與資源的分配往往偏重於男性受益者，或是偏向男性認定重要的政策，而未能呼應性別平等的政策願景。

性別預算通常針對政府財政來進行，但也不必然一開始就要全面推動。舉例而言，北歐五國在2004到2006年剛開始聯手推動性別預算時，就選擇了不同規模尺度的「前導計畫」(pilot projects)，來嘗試發覺一套較好的作法。在這段前導實驗階段間，丹麥選擇針對該國的在老年照顧計畫和社會事務部進行；芬蘭是在健康與社會事務部整個部的預算進行；只有瑞典的企圖心最強，一口氣在所有48個政策領域的預算過程納入性別預算分析 (Nordic Council of Ministries, 2006)。因此，如果地方政府要推動性別預算，從部分計畫或是性別影響較廣的部會開始著手試辦，也是不錯的策略。

操作步驟與案例

性別預算具體究竟應當如何操作？Shelia Quinn (2009:17) 在為歐盟撰寫的指導手冊中提出三階段論，簡單易懂，可供參考。第一階段，就是「從性別觀點分析預算對於女性和男性的影響」。在這個階段，性別統計是最重要工具，因為要先針對每一項預算或政策的實施後潛藏的受益者或受害者，進行性別區隔的統計預測，最後再整體合併來看資源的配置是否兼顧男女受益者。除了人數平等的層級外，另一個重要的性別分析角度，就是每項預算與政策背後的與性別平等的關係，是否可以經過如何的調整，讓該像政策、預算更加有助於性別平等。

舉例而言，交通部或交通局可能編列了一筆預算來進行公車的汰舊換新。而從照顧者（多半為女性）角度而言，公車車門的階梯會妨礙許多弱勢使用者（輪椅族、行動不便者、嬰兒車等）的使用權益，因此我們不僅需要新的公車，而且需要無階梯、低地板的新公車。儘管改為購置低地板公車，預算可能需要增加一倍以上，才能汰換相同數量的公車，但這正是進行性別預算分析的目的—從原本相對不受重視的女性或照顧者觀點，來檢討調整預算分配與政策目標之合宜性。因此，Quinn指出性別預算的第二階段就是「重新架構 (reformulate) 政策及資源的分配，來達到性別平等的結果」。這個階段需要強大的政治意志才能推動，也就是決策者必須真正重視性別平等與性別觀點，才不會讓第一階段的分析淪為書面作業。

性別預算的第三階段是「讓性別系統化地鑲嵌入預算過程中」，也就是前述性別分析與調整的結果，應當納入預算評估的指標項目中，進而透過預算執行、成果管考等過程，評估與確認性別目標是否有所進展。如果進展還不夠，則進一步檢討改進，列為下一個年度的預算案內。透過這樣一個循環檢討改進的過程，持續地邁向性別平等願景。

值得注意的是，性別預算分析標的不只限於支出面，也包括收入面。例如許多學者都指出，直接課稅（所得稅）因為是讓有錢者支付較高的稅率與稅賦，因此相對較為進步。間接課稅（如外加的營業稅）則是不分收入所得一律相同稅率，如此對於貧窮者（多數為女性）的負擔壓力

是較高的，即使她們只是購買基本消費需求品（盧孟宗，2009）。因此，一套具有性別思考的賦稅政策設計，就應當將階級的差異也考量在內，這也是近年來性別研究所常強調的交織性分析（intersectional analysis）。我國近來針對長照福利的經費來源是靠稅收或是全民繳交保險，有諸多爭辯，其實就是性別預算分析必經的過程。

機制與人力配套

由前述可知，性別預算的推動目的，與我國中央和地方政府目前積極推動的「性別影響評估」有些類似，都是要從性別角度檢視政策或預算的目標與內容。但在制度設計上，若以北歐最高規格的瑞典為例，則連國會也有相對應的配套人力。由於性別預算分析已經「例行化」成為瑞典所有機關提出預算案的必經程序，各機關預算報告書的附錄都會闡述其性別影響、提出性別統計數據，再送到性別平等處管考核定。而在內閣預算案核定後，送到國會，國會內的各委員會（共有15個委員會）也有專人負責性別預算分析工作的確認，其主要任務是在程序上確認各機關是否進行性別統計、提出性別目標等。

瑞典以例行化的性別預算程序與機制，作為性別主流化推動主軸工具，串連起其他各項分析工具。當然，性別預算的推動在其他國家還有不同作法，我國不論中央或地方政府，在可以在掌握基本精神之後，發展屬於自己的政策創新。不過還是要強調，性別預算的重點在於「過程」，而不是以計算「每年有多少預算金額可列入性別預算」為目的。如果真的要量化的績效，也應當是統計「每年有多少部門、多少筆預算項目，有經過性別預算分析與調整」，比較貼近國際間推動的方向，也方能體現性別預算的基本精神。

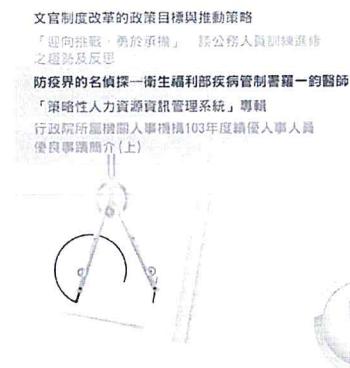
參考文獻：

Nordic Council of Ministers, 2006. *Gender equality in budgeting: A handbook for the Nordic countries*. Copenhagen: Nordic Council of Ministers.

Quinn, Shelia, 2009. *Gender Budgeting: Tools for implementation*. Strasbourg: Council of Europe.

盧孟宗，2009，性別預算，台北：財團法人婦女權益促進發展基金會。

行政院人事行政總處 人事月刊



政策與人力管理期刊

政策與人力管理期刊

現在位置：[越寧大堡](#) > [政策與人力管理](#) > [政策與人力管理](#)

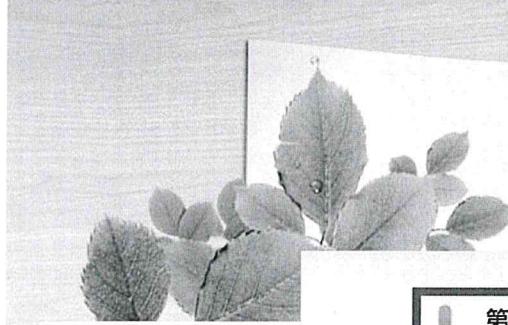
[站內搜尋](#)

重要公告

公告主題	發布單位	日期
政策與人力管理期刊 第五卷第一期正式發行	政策與人力管理	2014/07/15
政策與人力管理期刊 第四卷第三期正式發行	政策與人力管理	2014/02/17
政策與人力管理期刊 第四卷第二期正式發行	政策與人力管理	2013/11/05
政策與人力管理期刊 第四卷第一期正式發行	政策與人力管理	2013/07/20
政策與人力管理期刊 第三卷第二期正式發行	政策與人力管理	2013/07/17
政策與人力管理期刊 第三卷第一期正式發行	政策與人力管理	2013/01/18
政策與人力管理期刊 第二卷第一期正式發行	政策與人力管理	2013/01/10
政策與人力管理期刊徵稿訊息	政策與人力管理	2012/03/06
《政策與人力管理期刊》第二卷第二期正式發行	政策與人力管理	2012/02/26
《總結》期刊徵稿說明	政策與人力管理	2011/10/06
《政策與人力管理期刊》第二卷第一期正式發行	政策與人力管理	2011/07/31
《政策與人力管理期刊》徵稿說明	政策與人力管理	2011/02/21
《政策與人力管理期刊》第一卷第二期正式發行	政策與人力管理	2010/12/24
《政策與人力管理期刊》創刊號正式發行	政策與人力管理	2010/09/29

瀏覽人次 : 691

[▲回到頁首](#)



高雄市政府人事處 電子報

Kaohsiung City Government
Personnel Department



第027期 電子報

| 歷屆電子報 |

▪ 歷屆電子報

▪ 學術論述

▪ 感動服務

▪ 業務心得

▪ 好書好文共分享

▪ 本處近期活動花絮

感動服務

鳳鼻頭（中坑門）國定遺址的守護者

林園北與大寮相鄰，南濱台灣海峽，鳥瞰屏東縣小琉球龍珠；東隔高屏溪，與屏東縣新園、東港相望，西臨小港。有山 - 凤凰山、清水巖；有海 - 台灣海峽，海岸線長達6.8公里；有著名漁港 - 中芸漁港；有河 - 高屏溪；有水庫 - 凤山水庫；有老街 - 林園第一街福興街；還有聞名全球、南島語族文化的發源地，台灣第一個國定遺址 - 凤鼻頭（中坑門）遺址。林園昔日為政經重要地，好山好水好人文，孰料自民國62年林園石化工業區開工以來，煉油廠、石化廠進駐，林園開始墜入污染深淵。

由於石化廠長期污染，林園人忍無可忍，終於爆發民國77年5月31日的林園環保抗爭事件。這次事件震驚海內外，使林園工業區一夕成名，成為最不適合居住的城郊一隅。

Peter為土生土長的林園人，熱愛這塊土地，開始投入林園的文史及環保，除了擔任林園區公所文化古蹟承辦員外，更成立林園文化環保協會，親自擔任總幹事。此外，Peter也著手行銷林園的好山好水好人文，擔任地方文史解說員，並邀請平面、電子媒體來林園深入報導，舉凡地方小吃、風景區、古厝、地方文化車鼓陣無不瞭若指掌，尤其為了高雄瑰寶 - 凤鼻頭（中坑門）遺址的打拼奮鬥，更耗時多年，終於在2006年開花結果，獲文化部文化資產局認定。

鳳鼻頭遺址為台灣七大國定遺址之一，其重要性在臺灣史前文明遺址中屬一屬二，蘊藏著大坌坑文化、牛稠子文化鳳鼻頭型、鳳鼻頭文化及蓆松文化清水岩類型等四個文化層，層層相疊，年代分布可自500年前追溯至6000年前的新石器時代早期，為南島語族的發源地。Peter了解到此遺址的珍貴及重要性，必須開闢成遺址公園及文史博物館才能妥善保存，惟遺址土地90%為私人持有，需先經徵收，所需經費龐大，困難度極高。迄今Peter仍持續為發展鳳鼻頭遺址公園的理想奔走，積極爭取經費，並接連辦理遺址「文化研習營」及「公聽會」，企求能喚起林園人的認同。



國定遺址「鳳鼻頭遺址」介紹
(筆者提供照片)

行政院已通過國道七號興建案，預定路線延伸至鳳鼻頭，加上輕軌捷運將自小港延伸到林園，未來林園即將化身為一塊交通便利、生活容易、工作機會多的都會區。林園若結合鄰近的大鵬灣國家風景區，加上鳳鼻頭（中坑門）遺址公園發展，更有實力成一個旅遊勝地，「吃喝玩樂到林園，熱情便利又安全」，蛻變中的林園區，歡迎大家來坐坐！

* 小編附註：感謝高雄市林園區公所人事室課員賴淑芬小姐提供撰文，從對林園的風土人文如數家珍，可以看出筆者對這塊土地的熱愛；文中的主角Peter更是把對地方鄉土及文化保存的熱忱化為行動。擁有如此堅定志業的工作團隊，相信林園一定會成為一個越來越棒的地方！

瀏覽人次：627

▲回到頁首

高雄市政府人事處 電子報

Kaohsiung City Government
Personnel Department

第027期 電子報

歷屆電子報

■ 歷屆電子報

- 學術論述
- 感動服務
- 業務心得
- 好書好文共分享
- 本處近期活動花絮

業務心得

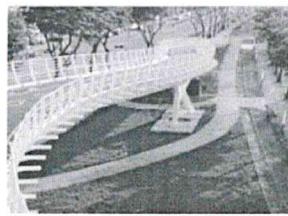
學習、團隊維繫與思考力：我的人事業務心得

有幸在一年多前踏入高雄市政府人事大家庭，發現進入職場後，才是一連串的考驗開始。人事人員服務的對象通常不是一般民眾，而是自己的同仁；人事相關法規多如牛毛，不僅牽涉著同仁們權益，更包含機關內許多規範層面，需要經驗的積累和不斷地學習。

「Cheers快樂工作人雜誌」曾刊出「即將被淘汰的八種人」一文，文中提及人必須要有「二畝田」：白天的田用來果腹，晚上的田則是用來「耕種未來」，也就是以不斷的學習及持續進步來迎接未來的挑戰；不學習的人就容易和社會脫節、跟不上時代的步伐，「8小時之外不學習的人」最是危險。



作者參加「前鎮之星」啟用典禮
(圖片來源：東森新聞)



前鎮區臨港線自行車道（前鎮之星）
(圖片來源：養工處)

另外，在英雄退位、團隊出場的時代裡，「靠個人能力單打獨鬥者」也將面臨淘汰的風險。在工務大家族的我，逐漸與業務科同仁打成一片，慢慢地從工作上的接觸和交談中了解工務業務的繁重與同仁們付出的辛勞，像是道路、路燈、路樹和公園等都是責任範圍，尤其當颱風來擾亂，同仁們仍然不畏風雨前去值班和搶救災情；人事人員雖不是第一線人員，但以幕僚角色來說，更應該盡力協助同仁順利完成任務並給予支持。

傾聽是維繫團隊重要的媒介。工作上時常需要和同事溝通差勤管理、加班、津貼和退休等相關規定事項，慢慢發現，讓別人願意接受自己所欲傳達的內容，其實比急著告訴別人自己的想法更重要。我也時常提醒自己要時時保有正念，在作足準備後，心平氣和且清晰地表達想法，這是個需要不斷努力的課題。常聽前輩們說：「身在公門好好修行。」要能以專業的能力、關懷的角度和謙卑的態度協助同仁，才是體現人事人員價值的不二法門。

洪蘭老師曾提到，社會上許多人把無禮當作性格的展現，把邋遢、隨性當作一種時尚，似乎不是尊重別人的表現；不造作很好，但沒有禮貌，便很難在粗魯跟率直之間拿捏界限，而誰又願意與無禮又不尊重別人者共事呢？黃人事長富源也說過，率直是良好的品質，禮貌是永遠不變的價值。以禮待人、謙沖自牧，是作為一個人事人員，順暢溝通、做好各項工作的基礎。

除了上述所說，洪蘭老師所提到的「思考力」也是工作中很重要的能力。即當每個人都可以輕鬆透過網路等媒介汲取各種知識與資訊時，只有發揮思考力的人，懂得運用相同的資訊，整理、組織成與眾不同的結果，才能在知識經濟世代下保有競爭力。換句話說，在人事行政的領域裡，相關法規、資料及案例俯拾即是，更需要我們培養思考力，來提昇經驗累積及學習的效率。

* 小編附註：作者提出學習、團隊維繫（包括主動關懷、傾聽以及以禮相待）與思考力對人事工作的重要性，正是從平日閱讀心得與工作經驗整合，一種發揮「思考力」的「學習」示範；感謝工務局養護工程處人事室林郁寧助理員所分享的人事業務心得。

瀏覽人次：766

▲回到頁首



高雄市政府人事處 電子報

Kaohsiung City Government
Personnel Department

第027期 電子報

| 歷屆電子報

▪ 歷屆電子報

▪ 學術論述

▪ 感動服務

▪ 業務心得

▪ 好書好文共分享

▪ 本處近期活動花絮

好書好文共分享

好書好文共分享：快樂工作學

高雄市政府人事處暨所屬人事機構

104年4G讀書會

共讀心得系列



- * 書名：哈佛最受歡迎的快樂工作學：風行全美五百大企業、幫助兩百萬人找到職場幸福優勢教你「愈快樂，愈成功」的黃金法則！
The Happiness Advantage: The Seven Principles of Positive Psychology That Fuel Success and Performance at Work
- * 作者：尚恩·艾科爾 (Shawn Achor) 著，謝維玲譯
- * 出版社：野人文化
- * 出版日期：2013年11月6日
- * 分享人：104年4G讀書會第2組「快樂小學堂」

* 分享內容：

努力=成功=快樂。好像是如此，但為什麼成功之後，仍然不快樂？這是我考上高中的小小困惑。因為，之前被教導只要考上後半生就無虞，但實情並非如此。所以，如何尋找人生的價值與快樂，似乎比成功還重要。其實，快樂才是成功的導因，可以激發表現與成就，也是「快樂優勢」的競爭力。研究發現我們都有能力為自己帶來快樂，如何在職場中運用快樂優勢減壓，提升自己的正向思維、創造力、復原力及生產力，隨時隨地看見更多機會，同時將自我潛能極大化，為將來做好準備，學著培養自己提升成功與成就心態，也是一種工作倫理。

一場心理學的哥白尼革命，顛覆了心理學以往只注意負面現象的傳統；作者以哈佛七大黃金法則，逐步地告訴我們如何由提升大腦及工作的競爭優勢，讓人們明白成功是繞著快樂運轉，而非顛倒過來，犧牲快樂換取成功，只會降低成功率。例如，一直以來以努力證明自己的蔡依林，自述16年並來不快樂，雖然事業非常成功，但太過在意別人的批評，給自己設定高標準，事事要求完美，仍然覺得表演不夠理想；直到上了心靈課程，學會愛自己、肯定自己後，才能展現原本隨性自然的個性，就說明了快樂的重要性。

快樂其實是很主觀的感受與情緒，通常因人而異，而正向的情緒不會像負向的情緒那樣，讓我們的行動窄化成「戰」或「逃」兩種反應。心理學家透過實驗不斷發現，正向的情緒除了能擴展認知和創造力，還可以迅速紓解身心壓力，也就是心理學上所謂的「抵消反應」。雖然每個人的快樂基準線每天會浮動不定，只要運用作者提供的方法，如靜坐、運動、行善、消費等等，還是可以拉抬這條基準線，讓我們處於較高的情緒水準。自己也發現在逛街血拚後，情緒可以適當地轉移，或是運動流汗後精神也較為愉快，與作者所提供的讓自己快樂的方法不謀而合。

我們也常被自己的心態所侷限，如果能改變心態，感受自然也就不同，還能改變客觀的結果；也就是改變內在的思維，就能改變外在的表現。由安慰劑的實驗，就可以知道信念的力量有多大。假的生髮產品可以讓禿頭患者長出頭髮，假手術讓發炎的膝關節鎮痛消腫，正向心理的效果即如阿基米德所說：「給我一根夠長的槓桿和一個支點，我可以舉起整個地球」。由此可知，信念可以改變你看待工作的態度，也就是愈相信自己具備成功的能力，就愈可能成功。但也不代表我們應該忽視自己的弱點，在心中複誦空洞的正面宣言，或者扛下超出自己能力的工作，只是代表我們應該在迎向挑戰時，盡量把注意力放在自己最擅長部份。當工作與個人願景

愈趨一致，並能讓工作取向或工作態度成為使命取向、而非差事或職業取向，即便在平凡的工作中，也能找到深刻的意義。

俄羅斯方塊效應

至於如何訓練大腦善用機會，作者提出了一個「俄羅斯方塊效應」的方法；許多人都是被負面的模式所侷限，是因為他們的大腦善於注意周遭的負面事務，擅長發現煩惱、壓力和麻煩。煩惱、壓力和麻煩堆疊起來，像是俄羅斯方塊一樣緊密契合，就愈難化解。如果我們總是從負面角度去解讀別人，不僅僅是人際關係受到影響，職場關係也會受到影響。透過訓練，可以讓大腦去注意正面事物，例如快樂、感恩及樂觀。

每天列出「三好練習」，當我們寫下每天發生的三件好事，就會強迫大腦去回想過去一天那些令人捧腹或莞爾一笑、提昇工作成就感或為未來帶來一絲希望的事物，回想的同時將令人惱怒或沮喪的小事拋諸腦後，經由不斷練習，轉而堆疊快樂、滿足與希望，就能建立正面俄羅斯方塊效應，讓自己的大腦習慣去搜尋生活中美好的事物，看見更多可能、感覺更有活力，使自己成為懂得善用「快樂優勢」的專家，進而提高成功的層次。

第三條路徑

在逆境中可以激發潛能、在挫折中可以成長，這是我們都知道的事。問題是，當我們面臨壓力或陷入危機，常常錯過最重要的路徑—「往上路徑」，也就是作者所說的「第三條路徑」。第一條路徑是「繞著現狀打轉的路」，第二條路徑是「朝著負面後果繼續發展下去的路」，而第三條路徑是「引導我們走出失敗或挫折的路」。當我們愈能把挫折視為成長的機會，就愈有可能成長。如果我們把挫折視為人生中最糟糕的事，結果就可能真的會變成那樣。運用成長策略如：正面解讀、培養樂觀及學會接納，都可以讓我們從挫折中成長。

研究證實，第三條路徑的終極型態，就是「創傷後成長」，即所謂的「愈挫愈勇」。在熬過身心的煎熬後，更能以正面的態度看待人生。如2013年波士頓大爆炸中失去左腿的馬拉松選手格雷戈·瑞貝卡，在事情發生後的三個月，裝上義肢積極復健，即重返馬拉松賽場，就是最好的範例。有些人已經具備樂觀的解讀風格，把挫折解讀成暫時性、局部性的狀態，並且從別人眼中的不幸事件看見機會；有些人則不具備樂觀的解讀風格。幸好，這些技巧是可以學習的，方法之一就是運用「ABCD模式」來解讀逆境，讓我們能從不幸的事件中，走出困境。

蘇洛圈

此外，作者提出了「蘇洛圈」的概念，讓我們從小處做起、逐步擴大自己的能力範圍，讓我們找出自己的控制範圍。心理學家研究發現，內控型的人在職場上更快樂，是因為他們會反省自己哪裡可以做的更好，然後努力改進，因此感覺自己有力掌控生活及工作。

掌握自己的「蘇洛圈」不僅可以降低壓力，還可以影響健康，使自己逐步邁向成功。掌控感不見得每個人都具備，卻是成功的要素之一；如何不讓自己的情緒讓反射腦劫持（即戰或逃跑反應），而影響工作表現，就是要拿回掌控權，畫下第一道蘇洛圈，寫下自己當下所面對的所有壓力、挑戰和目標，將其分為有能力掌控和沒有能力掌控兩類，找出可立即達成的小目標、縮小行動範圍、設定中等難度的達成標準，集中心力、提高成功率。透過蘇洛圈的訓練，便能將點滴滴滴的小改變，轉化成巨大的成果。

二十秒定律

「二十秒定律」的概念是呼籲我們要減少習慣的阻礙，把壞習慣變成好習慣。我們以為靠意志力就能改變根深蒂固的生活習慣，然而意志力經常愈用愈薄弱，使我們容易屈服於舊習慣，屈服於最輕鬆、最舒適的一條路。意志力總是碰到鬆懈的時候，所以，為自己設下一道更高的門檻，防止自己接受誘惑便有其必要。從自己準備考試的經驗來看，當時也常屈服於電視的誘惑，為了讓自己多些時間念書，我為自己設下一個標準，最少假日要到圖書館坐個半天，來隔絕電視的誘惑；每周多個半天，就能多讀一些書。經由反覆不斷地練習，將之烙印到大腦迴路，也就能養成到圖書館讀書的習慣。

人際關係與快樂

研究發現，人際關係互動與快樂之間的相關係數為0.7，而相關係數只要達到0.3就具有影響的顯著性，也就是擁有愈多的人際關係支援就愈快樂。當你愈快樂，在人生各方面就擁有愈多優勢。此外研究也發現，缺乏人際關係接觸，會引發心理上的傷害，罹患憂鬱症的機率是人際關係緊密者的兩到三倍。實驗也證實，公司員工間如果正向互動頻繁，有助於心血管系統回復平靜狀態，且容易將逆境解釋為成長的道路及機會。

人際關係不僅能預測整體的幸福感，也是人生成就、事業及收入的預測指標。因此，經營人際關係是絕不虧本的投資，正向的人際關係如感恩、互相尊重、信任與聆聽的工作環境，可以提高工作績效，也是快樂優勢最重要的資產。身為主管，如能將注意力放在對方身上，允許對方發表意見、問一些對方感興趣的話題以獲得更多訊息、採用走動式管理，都能讓主管及時發現員工問題與需要，並立即處理。



儘管人生的結局都是一樣，但人生的經歷大大不同。如何在不同的人生經歷中追求自我實現，需要將「快樂優勢」運用在日常生活中、讓本書提倡的「七大法則」派上用場，使正向的影響如漣漪般擴散出去，從漣漪到大浪引發快樂與成功的「蝴蝶效應」；當我們每一個人都像一隻蝴蝶，秉持著正向的心態行動，使漣漪從個人擴散到家庭、組織及社群，不只是自己獲益，周遭的人也能獲益，就能體認愈快樂、才能愈成功的真諦。

▲ 小編註解：本期好書好文共分享由本府人事處暨所屬人事機構「104年4Q讀書會」第2組「快樂小學堂」介紹「快樂工作學」一書，組員包括：王雅嫻、吳松林、李岱霖、歐昭伶、郭欣怡、黃銘鍾、孫鳳嬌、陳怡暉、詹雅筑，本讀書心得由消防局歐昭伶科員撰文，精心簡介了書中的重要訣竅，希望能漾起漣漪，將快樂工作的精神與大家分享。

瀏覽人次：794

▲回到頁首

高雄市政府人事處 電子報

Kaohsiung City Government
Personnel Department

第027期 電子報

歷屆電子報

■ 歷屆電子報

- 學術論述
- 感動服務
- 業務心得
- 好書好文共分享
- 本處近期活動花絮

本處近期活動花絮

104年「高雄市政府活力亮起來-社團成果展」暨公益服務活動



「 I 捐血 愛無限 」員工捐血活動

吸引許多前往市府洽公民眾參與，也有熱心的民眾響應捐血活動挽起袖子捐血或加入實物捐贈的行列，積極響應各項公益活動。

「作善事不必繞遠路，溫馨愛心盈滿市府」本處於8月11日假市府四維行政中心及鳳山行政中心舉辦「 I 捐血 愛無限」員工捐血活動，總計約260位市府員工共襄盛舉、捐出73000cc。

除了捐血活動外，本處同時在四維行政中心中庭辦理社團成果展及愛心實物捐贈公益活動，



愛心實物捐贈公益活動



員工社團成果展粉墨登場

社團活動展則充分展現了本府員工的多才多藝與熱情活力，現場同時進行靜態及動態成果展示，包括盆景藝術社、插花社、包裝藝術社、國畫社、油畫社、合唱團等本府22個員工社團均設置專區，展示團員心血創作及歷年參獎佳績，吸引民眾駐足欣賞；運動舞蹈社、踢踏舞社、太極拳社等動態社團更安排表演節目，精采演出將活動氣氛沸騰至最高點。

員工協助方案迄今，為深化本府同仁對於員工協助方案的瞭解程度並提升關注，特加入本次員工社團成果展行列，設置專門展示區並派員駐點解說。本府李秘書長瑞倉特別親自蒞臨表示對本方案的肯定與支持，期許員工協助方案能持續發展，為同仁帶來更多幫助。



李秘書長瑞倉蒞臨支持員工協助方案

104年高雄市政府員工協助方案承辦人教育訓練暨交流會

本處為深化員工協助方案承辦人員之專業素養，特辦理

「104年員工協助方案承辦人教育訓練暨交流會」，會中邀請到行政院人事行政總處員工協助方案專家學者小組成員—羅心理師世聖擔任講座，羅心理師除了具有高度員工協助方案相關之專業外，更是對公私部門員工協助方案的推行抱持著高度熱情。



羅心理師世聖講授員工協助方案



世界咖啡館小組討論創意發想

本次教育研習暨交流會之參加對象為本府各機

關學校的員工協助方案承辦人，參訓人數達76人，交流會以具有高度彈性、多元開放思維與集體交流特性的「世界咖啡館(World cafe)」方式進行，從中反思問題、找尋答案、體驗集體創造力，以將所得觀點融入業務並據以落實推動員工協助方案，共同建構具幸福感的工作職場。羅心理師表示，與會者均有相當程度的員工協助專業，並具備主動關懷的服務熱忱，「高雄市政府員工協助方案推動成果令人期待」。

站在南台灣，展望世界趨勢：性別平等國際論壇



Amy Lind 教授主講
「性別、文化與社會發展」

為促使公務人員性別平等教育國際化，行政院人事行政總處與行政院性別平等處合作，邀請美國首創性別平等學程的辛辛那提大學2位性別平權專家訪臺，一連舉辦北、中、南3場「性別平等國際趨勢系列研習活動」，分享美國及其他國家推動性別平權經驗。

「性別平等國際趨勢系列研習活動」南部場次「性別平等國際論壇」於104年8月28日假本府公務人力發展中心舉行，參加者遍及臺南市、屏東縣、臺東縣、本府及各縣市議會公務同仁，現場並邀請到2位本市婦權會委員：高雄市彩色頁女性願景協會王介言總監、財團法人高雄市林柔蘭社會福利基金會林怡均總幹事，以及財團法人勵馨社會福利事業基金會陳瑀昕專員、台東縣婦女家庭服務中心羅素蘭女士共襄盛舉。

本次論壇專題演講分成兩個單元，由美國辛辛那提大學環境規劃學院Jan Marie Fritz教授講授「社會結構與性別角色的變遷」，美國辛辛那提大學婦女及性別研究學系Amy Lind教授講授「性別、文化與社會發展」，全程由屏東科技大學通識中心助理教授、英國里茲大學性別研究所廖珮如博士擔任即席翻譯。



講座與婦女團體代表熱烈討論



講座與論壇嘉賓合影紀念



大樹區公所黃區長傅殷與講座合影留念



黃區長傅殷介紹大樹區概況

演講會後，兩位講座繼續與與會婦女團體代表針對性平議題熱烈討論，隨後並前往拜訪本市大樹區公所及佛光山佛陀紀念館。大樹區黃區長傅殷特別向兩位講座介紹該區概況、本府性別主流化推動辦理情形，如女性社會參與小組及女性主管比例等，以及大樹特產、享譽海內外的雙寶「金鑽鳳梨」與荔枝「玉荷包」，深入瞭解高雄的性別平權發展、文化鄉土以及在地的熱情與活力，令講座留下深刻的印象。

本次性別平等國際趨勢系列研習活動在南部場次辦理完竣後圓滿結束，期待這場代表公部門性別平權訓練新里程碑的盛會，能激盪出更多促進性別平權的做法與策略，積極促進性別平等社會的實現。

瀏覽人次：934

[▲回到頁首](#)