

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

第 070 期電子報 學術論述

本府員工托育新選擇-高雄市政府員工子女非營利幼兒園

黃文宏/高雄市政府人事處給與科科員

家有學齡前幼兒的家長，在小孩滿 3 足歲前，都會提早物色適合自家小寶貝的幼兒園。每年一到抽公幼的時節，網路上更會掀起「抽公幼」的討論串及教學文，然而實際抽過者才知道競爭有多激烈，未抽中候補排隊已是常態。另外家長在公幼招生簡章中，應該都注意到一個限制，「每名幼兒可報名 1 所公幼與非營利幼兒園，不可重複報名」，究竟何謂「非營利幼兒園」，為何與公幼不能重複報名，對於新手家長不禁想問，到底哪個適合自家寶貝？哪裡不一樣，以下將分析報吼哩災。

首先帶大家認識何謂公立、私立、準公共及非營利幼兒園：

(一)公立幼兒園：公立學校與直轄市、縣(市)、鄉(鎮、市)所設幼兒園，即為公立幼兒園，應優先招收不利條件之幼兒(例如：特教生、低收入戶子女、中低收入戶子女、父母身障、原住民及特殊境遇家庭等)，寒暑假期間不收托，學費收費價格最低。

(二)非營利幼兒園：直轄市、縣(市)政府委託公益性質法人或由公益性質法人申請經核准興辦之幼兒園，學費費用接近公立幼兒園，但收托時間較彈性。

(三)準公共幼兒園：為提供更多平價教保的選擇、減輕家長經濟負擔，由政府與私立幼兒園簽訂合作契約，政府補助部分費用【收費接近公共化幼兒園(公立及非營利幼兒園)】，但招生方式、收托時間及課程規劃則較彈性。

(四)私立幼兒園：完全由民間私人業者(法人、團體或個人)興辦設立，依教學方法、課程內容等不同，各園學費落差大，學費收費價格最高。

學術論述

第 070 期電子報 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

另各幼兒園就學繳費上限與育兒津貼之差異製表比較如下:

(一)平價教保服務機構 2~6 歲就學繳費上限(家長每月繳費額度)

類型	第 1 胎	第 2 胎	第 3 胎以上子女	低收入、中低收入戶
公立幼兒園	不超過 1,000 元/月	免繳費用	免繳費用	免繳費用
非營利幼兒園	不超過 2,000 元/月	不超過 1,000 元/月	免繳費用	免繳費用
準公共幼兒園	不超過 3,000 元/月	不超過 2,000 元/月	不超過 1,000 元/月	免繳費用

備註:入學即減免費用,家長不用申請,家長繳費與幼兒園原收費的差額,會由行政院支付給幼兒園。

(二)其他私立幼兒園或自行照顧-申請 2 至未滿 5 歲育兒津貼

私立幼兒園/自行照顧	第 1 胎子女:5,000 元/月
	第 2 胎子女:6,000 元/月
	第 3 胎以上子女:7,000 元/月

備註:¹

1. 未就讀平價教保服務機構者,且綜所稅率未達 20%家庭。
2. 平價教保服務機構:公立、非營利及準公共幼兒園等。

由以上說明可以發現,非營利幼兒園相較於公立幼兒園,每月費用雖高於公幼一些,但還是遠低於私幼(市場機制,無上限規定),並且還提供課後延拖及無寒暑假收托空窗期,相較於公幼有寒暑假,且部分不開放延拖,家長無須擔

¹教育部補助地方政府發放二歲以上未滿五歲幼兒育兒津貼及五歲至入國民小學前幼兒就學補助作業要點相關規定如下:

第 2 點

平價教保服務機構:指公立幼兒園、非營利幼兒園、社區與部落互助教保服務中心、政府機關(構)與公營公司委託辦理之職場互助教保服務中心、公立特殊教育學校幼兒部及準公共教保服務機構。

第 3 點

二至未滿五歲幼兒有下列情形之一者,不得依前項第一款規定領取育兒津貼

- (一)其雙親或監護人,經稅捐稽徵機關核定最近年度之所得合併或單獨申報綜合所得稅稅率達百分之二十以上。
- (二)滿二歲當月已領取衛生福利部發放之零至二歲幼兒育兒津貼,或該部發放之托育公共、準公共服務補助。
- (三)就讀平價教保服務機構。
- (四)經政府公費安置收容。
- (五)其雙親或監護人,於中華民國一百零八年八月一日至一百十年七月三十一日依法留職停薪期間,領有育嬰留職停薪津貼。

五歲幼兒就讀平價教保服務機構者,不得依第一項第二款規定領取就學補助。



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

第 070 期電子報 學術論述

心上班時間還需要另外找托育幫手照顧小孩。茲我國近年出生率嚴重遞減，人口更甚呈現負成長現象，少子化衍生成國安危機，政府為解決上開問題，營造友善育兒環境，減輕家長育兒負擔，在保障每個孩子都能獲得妥善照顧及適性的學習環境原則下，提供家長多元選擇權，特擴展平價教保服務，推動 0 至 2 歲公共托育家園、擴大 2 至 5 歲公共化教保服務供應量。

高雄市政府為配合國家政策及協助員工兼顧職場及家庭，特將本府員工消費合作社附設幼兒園由準公共幼兒園(與國教署簽訂契約之私立幼兒園)轉型為非營利幼兒園(本府委託員工消費合作社興辦之幼兒園)，藉由經營模式的改變，除了提供教師更優渥待遇保障以外，政府對於非營利幼兒園之考核也更嚴格²，並以招收本府員工子女、孫子女為主要設立目的，遇缺額時，優先錄取本府員工子女、孫子女，以下分享高雄市政府員工子女非營利幼兒園招生訊息，請各機關人事機構多加宣傳給有需求之同仁，一同營造友善育兒職場環境。

(一)地點：高雄市苓雅區公所 1 樓。(高雄市苓雅區民權一路 85 號 1 樓，四維行政中心郵局出口正對面)

(二)開辦年度：111 年 8 月 1 日。

(三)收托年齡及人數：3 足歲至入國民小學前之適齡幼兒，大、中、小班共計 60 人。

² 幼兒教育及照顧法第 9 條，非營利幼兒園應以下列方式之一設立：由直轄市、縣（市）政府及所屬機關（構）、中央政府機關（構）、國立各級學校、軍警校院、鄉（鎮、市）公所及直轄市山地原住民區公所、公司組織之公營事業委託非營利性質法人辦理。前項非營利幼兒園之辦理方式、委託要件、委託年限、委託方式、收退費基準、教保服務人員及其他服務人員薪資、審議機制、考核、契約期滿續辦、終止契約、代為經營管理、法人資格及其他相關事項之辦法，由中央主管機關定之。

非營利幼兒園實施辦法第 25 條：

委託辦理者由委託單位、申請辦理者由直轄市、縣（市）主管機關定期辦理下列事項：

一、前學年度工作報告、前學年度預、決算書、資產負債表及收支餘絀表、當學年度工作計畫及學年度收支預算編列明細之審查。

二、每學年至少到園檢查一次。

三、每學年度應於六月三十日前完成績效考評。



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

第 070 期電子報 學術論述

(四)收托對象：高雄市政府各機關學校員工之子女及孫子女。³

【所稱員工，係指編制內人員(職員、職工)、年度約聘僱人員及不定期契約臨時人員，不含以工代賑、安心即時上工計畫及多元就業開發方案就業人員】

(五)收托時間:

1.全年服務日依非營利幼兒園實施辦法第 15 條規定，比照行政院人事行政總處公告之行政機關辦公日辦理。但為進行環境整理、清潔消毒及課程討論等，每學期開學前，得停止服務 5 日，並列入年度行事曆。

2.服務日之提供教保服務時間為每日上午 8 時至下午 5 時，並得視家長需求提供延長照顧服務，最晚至下午 6 時。

³ 幼兒教育及照顧法第 7 條第 4 項，公立幼兒園及非營利幼兒園應優先招收需要協助幼兒，其招收需要協助幼兒人數超過一定比率時，得報請直轄市、縣（市）主管機關增聘專業輔導人力。但依性別工作平等法第二十三條第一項第二款所設之托兒設施為非營利幼兒園者，依下列順序招收幼兒：

一、員工子女、孫子女。

二、需要協助幼兒。

三、前二款以外幼兒。

幼兒教育及照顧法施行細則第 4 條，本法第七條第三項及第四項所定需要協助幼兒，指幼兒入教保服務機構當學年度符合下列情形之一者：

一、低收入戶子女。

二、中低收入戶子女。

三、身心障礙。

四、原住民。

五、特殊境遇家庭子女。

六、中度以上身心障礙者子女。

性別工作平等法第 23 條第 1 項第 2 款，僱用受僱者一百人以上之雇主，應提供托兒設施或適當之托兒措施。



學術論述

第 070 期電子報 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

國家文官學院《T&D 飛訊》10 月資訊



國家文官學院

10月1日上午9:00 ·

...

《T&D飛訊》精選主題：『網絡新經濟』

隨著COVID-19 疫情於2020年迅速蔓延至全球，除了改變我們原有的生活樣貌，更對產業型態及政策發展帶來變化。請大家跟著小編一起瞭解：政府如何因應這些重要國際趨勢轉變、帶領臺灣成為全球經濟復甦與供應鏈重組的關鍵角色、加速產業升級與結構轉型、為經濟成長注入新動能、提升我國產業之國際競爭力.....

【網絡新經濟趨勢下，強化民生戰備產業數位化及資安防護】全文傳送門 <https://reurl.cc/vWjOYj>





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

第 070 期電子報 感動服務

用心教育、服務熱忱、溫暖的陳主任

作者：高雄市立鳳翔國民中學吳主任秀玲

「早安!」每日的早晨，一句溫暖的問候，開啟了美好的一天。還記得剛踏進辦公室，看到一位滿身大汗的蒙面人從除草機緩緩走下來，對著我打招呼，讓初來乍到的我印象深刻。他是我們鳳翔國中的總務主任陳榮輝。鳳翔國中創校於 101 年，陳主任於 102 年擔任鳳翔國中主任，從無到有，筆路藍縷，一磚一瓦的把學校從甘蔗田與芒草花叢裡建設起來，他每天一直努力以赴讓校園變更美，能達到校園境教效果。

1.推動交通安全教育：每天協助師生上下學交通路隊指揮，負起保護師生安全之責及社區居民上下班之交通安全。

2.維護校園花草樹木：總是秉持著「實事求是,熱心負責」之精神利用課餘、假日、學生未到校時間，自己到校除草及修剪樹木布置花園。

3.維護校園公物：修繕一流的高手，為了讓學校節省經費，對於師生課桌椅或門窗窗簾、水電開關都難不到他，他自詡為「快樂的大傻瓜」，敬業樂群，樂此不疲。

4.現任高雄市童軍會副總幹事：歷年來帶領學生參加過數不清的國外童軍活動，乃至童軍國家訓練營,童軍全國大露營、主任、校長訓練研習營等。

5.熱心民俗及社團活動：他從 76 年草擬訂規劃林園中芸港龍舟競賽辦法後,每一年都參與龍舟賽並擔任裁判至今。且利用假日協助高雄市 300D 區獅子會辦理野外無具野炊活。



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

第 070 期電子報 感動服務

6.協助學校各項校隊伍南征北討：他熱心帶領學生參加本市及外縣市活動,分享學生各項比賽的歡樂成果。只要有比賽的場合就能看到他的身影，站在場外搖旗吶喊著替孩子們加油。

陳主任秉持熱情服務的職人精神，且行事低調默默付出，實為日漸式微之師道樹立最優良的典範。每一次同仁對陳主任說:「主任，辛苦了!」。他總是笑著回應:「早安!」。陳主任總是帶著開朗的笑容，以自身為表率，賦予愛心、用心，溫暖的迎接著鳳翔每位同仁及孩子們的早晨，灌溉著鳳翔每個角落的花草樹木，讓我們鳳翔感受到，有您真好。

小編附註：感謝高雄市立鳳翔國民中學人事室吳主任秀玲的分享，學校總務人員的工作內容乍看之下與學生的教學並無切身相關，卻在背後默默地負責維護學生的交通安全、校園環境整潔，設備維護等等...就像鳳翔國中的陳主任，每日低調的灌溉校園的花草樹木，只為達到校園環境教育效果，其實他們在默默的付出的同時，相信校園的師生也已經感受到那股人間溫暖了。





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

第 070 期電子報 業務心得

斜槓人事工作

作者：左營區公所人事室盧主任怡君

在一個炎炎夏日的午後，民眾 A 小姐神色慌張的跑來關懷包領用站著急詢問：「請問一下，跟我同住的家人今天在家做快篩，結果為陽性，接下來要怎麼辦？可以先來這裡領關懷包嗎？之後要怎麼拿到居家隔離通知書啊？」區公所輪值同仁：「小姐您好，請先不要慌張，您家人快篩陽性可以先去醫療院所看診或者是選擇預約視訊看診，經診療確定為陽性之後就會收到簡訊，到時再請您或其他親友來領關懷包。至於居家隔離通知書.....。」回答完後輪值同仁不忘提醒 A 小姐多注意確診家人的身體狀況...。這是今年關懷包領用站設立以來經常上演的情節，輪值同仁秉持著「人飢己飢，人溺己溺」的精神，不厭其煩的向來申請關懷包民眾回答五花八門的疑問，希望在疫情期間民眾能獲得即時的協助，感受到滿滿的人情溫暖。

嚴重特殊傳染性肺炎疫情自 2020 年初爆發以來，區公所身為第一線為民服務機關，自然肩負著各項包羅萬象的防疫工作，從一開始針對違規未戴口罩民眾及違反禁止店內用餐等商家進行稽查勸導、重點市場攤集場執行防疫措施宣導、急難紓困、防疫補償、居家檢疫(照護)個案關懷、配合大型及社區疫苗接種站各項工作、社區篩檢站工作，到近期的區級生活關懷中心及關懷包領用站發放...等各項工作如雪片般接踵而來，讓人應接不暇，所幸各課室同仁不分你我均全力支援，化零為整，有效發揮一加一大於二之團隊綜效！

疫情期間人事室身為防疫團隊的一員，除了本職業務外，自然也全力配合各項防疫支援工作服務民眾，雖業務相對增加，從另一角度來看，也獲得了難得的多元工作體驗，讓人開拓新的視野。

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

第 070 期電子報 業務心得

在這段期間看著有些同仁確診康復後仍堅守工作崗位輪值防疫工作提供服務，盡責的精神令人感佩，人事室也秉持同理心適時關懷同仁，並善用市府員工協助方案各項資源提供同仁釋放壓力的多元管道。值此疫情之際，讓人深刻體會到「身在公門好修行」的真諦。

小編附註：感謝左營區公所人事室盧主任怡君分享自己對同仁們在疫情期間支援政府各項防疫工作的感觸。自肺炎疫情爆發以來，市府上下各員工盡心投入各項防疫工作，區公所同仁更是堅守防疫第一線，不辭辛勞、不分你我，大家一條心守護著市民身體健康，或許過程極為艱辛，但相信只要大家齊心協力，定能陪伴市民朋友度過此次挑戰！



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

第 070 期電子報 好書好文共分享

《自轉公轉》

*作者：山本文緒

*出版社：遠足文化事業股份有限公司

*出版日期：2022 年 3 月 3 日

*分享人：橋頭區公所李主任宜珊



「你猜地球以多快的速度自轉和公轉？」因為地球自轉公轉，世界才有日夜與四季，萬物有規律可循；而人們終日為了生活汲汲營營，在自己的目標與理想中自轉著，同時也在愛情、親情、人際及職場等情境中公轉，我們試圖抓出其中的規律，期待能平穩的行駛在日常的軌道上，讓一切好像理所當然地運轉，往往卻忽略了內心真實的聲音。

「從小到大沒在意過父母的長相，直到他們老了才好好看著他們的臉」。書中的第一視角「小都」，為了照顧罹患更年期障礙的媽媽，迫於無奈辭去市區的工作回到家鄉，屈就在一間商場擔任時薪制的女裝銷售員，原本喜愛的服飾變成「制服」，加上職場上複雜的人際與利益，讓她對工作的憧憬消磨殆盡；遇到眼前以為能託付終身的愛人，沒有好的學歷和職業，沒有「麵包」的未來，終究無法說服父母對結婚對象的期望。這些生活中的「應該、不應該」為她帶來偌大的壓力。

書中的第二視角「桃枝」是小都的媽媽，因為更年期障礙飽受身心折磨，不捨女兒為照顧生病的自己，犧牲能得到更好生活的機會，但又對於家人無視更年期障礙是種疾病感到心酸，好似她故意依賴，不願意努力回到正常生活。被照顧的她，看著女兒和丈夫為她付出，多重又複雜的情緒緩緩的削弱她的意志。



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

第 070 期電子報 好書好文共分享

《自轉公轉》深入挖掘女性內心深處的潛在情感，作者山本文緒發揮女性作家獨有的細膩觀察，隨著角色視角的切換，真實地描繪女性在不同年齡層、不同家庭角色中所感受到的日常及伴隨的情緒壓力，透過看似理所當然的瑣事，穿透到各種境遇中交織的茫然、矛盾和掙扎，引起讀者的共鳴。

然而細究女性自我期許的自轉，為愛情、親情、家庭及職場公轉的人生，以及這個社會對女性角色的期待，令人不由自主地反思，審視自我的情緒價值。人的一生中會不斷經歷生命的相遇與離別，這些附帶的苦痛與成長，正是必要的脆弱，學習讓我們在每次的情緒裡讀懂自己，恰如作者提醒：「其實不需要一心一意想著要幸福。老是鑽牛角尖，總想著非得獲得幸福不可的話，只要遇上一點不幸就會無法容忍。人生就算有些不幸也無所謂，畢竟不可能盡如人意。」

小編附註：感謝橋頭區公所李主任宜珊推薦並分享本書讀後心得，現今女性總為兼顧家庭、事業、情感而自我期許，卻也總被社會的期待不由自主的被束縛著。人生的幸福，並非一定得依循著社會的軌道公轉著，例如「到了適婚年齡的女人應該找個好男人嫁了」，如果能一邊奮力自轉出自己獨特姿態，在這之間找到自己的價值，即使人生出現那點不如意那也無所謂，因為，這種不確定感夾雜著酸甜苦辣的滋味，不就是真實的人生嗎。



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

第 070 期電子報 本處近期活動花絮

【高雄市政府 111 年人事主管會報】

人事主管會報是每年本處的重點活動之一，本次會報安排「績優人事人員頒獎」、「長官致詞」、「人事長勗勉」、「綜合座談」及「Uber Cares 懷工作團隊經驗分享」，希望透過擴大人事主管們的參與及建立雙向溝通機制，累積人事業務的智慧資本，也提供人事主管們工作上的相互聯繫切磋，使整體會報更有意義。

會報中行政院人事行政總處蘇人事長俊榮提及到政府機關在有限的資源環境下，做決策分析需善用「成本」的概念，整合各方資源與實現公共利益，以有限的人力及時間創造最大的效益，並運用統計分析技術做預測，從傳統的「以不變應萬變」提升到「以變待變」，積極改變等待未來的變化，分析出正確的資訊以做出合宜的決策。

而本處陳處長詩鍾則鼓勵同仁歷練不同類型職務，在平時就為將來做好萬全準備，提早儲備個人能力與專業，預為規劃及實現未來目標，乃為每位同仁當務之急的重點工作。在同一個工作崗位上待了一段時間後，此時可再進一步學習其他體制的相關法規，為未來調任不同的職務做準備，趁年輕時多挑戰並歷練不同性質職務，對未來職涯發展有相當的益處！



蘇人事長俊榮勗勉



陳處長詩鍾與同仁意見交流



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

第 070 期電子報 本處近期活動花絮

另外，本次人事主管會報邀請三組 Uber-Cares 關懷工作團隊成員進行分享，Uber-Cares 關懷工作團隊於 110 年 12 月 16 日啟動並於 12 月 23 日正式啟航，成立迄今就協助人事同仁解決問題與提供身心關懷與支持等面向交流實務經驗，並因應高雄地理位置發展出偏遠地區及市區地區組別的運作模式。前者在區域幅員廣大且交通不便的情況下，團隊處理問題的方式大多採用線上會議的方式進行，在工作面協助同仁熟稔法規資訊；生活面提供交通、住宿的資訊協助；健康面提供心理上的支持及相關保健知識，致力關心與了解每一位成員，讓這些地區的人事夥伴們也能受到即時的關懷與協助。後者因位於市區，資源獲得快速，人際聯繫便捷，依此可透過多元形式了解同仁的首要需求，使關懷對象獲得更多方面的協助，進一步藉由辦理活動的方式加強彼此人際關係的互動與連結，相互交流彼此的想法，成為彼此的後盾與提供心靈上的支持，以達「共好」的團隊願景。

每一組因地緣、組成結構以及小組成員的不同，各有特色，但無論在哪个地區，皆透過大家的努力，讓關懷不受限、不間斷，就像一個家庭一樣，給予每一個人事人員需要的協助與關懷，在業務壓力之下，也能在各個面向上兼顧到自己。

