

01



勤休制度

02



性騷擾防治

03



行政中立

04



兼職規範

05



居家辦公

06



酒駕防制

07



赴陸港澳規範

08



職場霸凌

09



員工協助方案

友善公務職場宣導簡報

高雄市政府人事處編製



差勤管理

勤休制度



請假

應填具假單，經核准後，始得離開任所



請假時間

全日：8時至17時30分

上午半日：8時至12時

下午半日：13時30分至17時30分



督勤

各機關首長及單位主管應確實督導出勤
狀態及上班秩序





不得從事與公務無關之行為



提前用膳



與公務無
關之閱報



手機追劇



擅離職守



重點法規說明

勤休制度



彈性辦公時間

依據：服勤辦法第3條

- ✓ 原則：不影響民眾洽公、不降低行政效率、不改變每日辦公時數。
- ✓ 機關得視業務需要，自行訂定彈性上、下班時間。



辦公時數例外

依據：服勤辦法第4條

- 📍 適用情形：搶救重大災害、緊急/重大突發事件、重大專案、季節性工作。
- 🕒 放寬上限：
 - 每日工時上限 14 小時
 - 每月延長工時上限 80 小時
- 季節性工作
 - 每日工時上限 12 小時
 - 每月延長工時上限 80 小時
- 急迫必要性
人力臨時調度困難，不受每日辦公時數上限 14 小時之限制，惟不得連續超過 3 日。

特殊重大專案得採 3 個月 240 小時
控管機制，需事前經主管機關同意。



輪班制度與健康

依據：服勤辦法第5條

- 🛡️ 基本保障：更換班次至少連續休息 11 小時；每週應有 2 日休息。
- 📋 調整原則：主管機關調整辦公日中連續休息時數、辦公時數、延長辦公時數、更換班次時連續休息時間及休息日數之規定，應以維護健康權為原則。

11 類特殊人員得經主管機關同意，
得合理調整休息時數。



工時規範

勤休制度



一般人員



正常工時

每日 8 小時

每週 40 小時



延長工時（加班）

每日上限 4 小時

每月上限 60 小時



跨日計算（§ 6）

辦公時間跨越二日者

合併計算為第一日之辦公時間



補償原則（§ 7）

重大專案、季節性工作

應優先排定補休



輪班輪休人員



辦公日中休息

至少連續 1 小時 **不計入工時**

由機關於辦公時間內調配



更換班次休息

至少連續 11 小時

除搶救重大災害等例外情形外



工時上限

每日上限 12 小時 **正常+加班**

每月延長上限 80 小時



特殊人員調整

警消、醫護等 11 類人員

經主管機關同意得合理調整



性騷擾相關法規

性騷擾防治



性別平等教育法

★ 學校

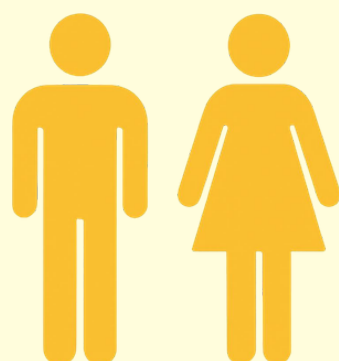
校園性別事件之一方為學校校長、教師、職員、工友或學生，
他方為學生



性別平等工作法

★ 工作場所

受雇者執行職務時遭受性騷擾、求職者遭受雇主性騷擾



性騷擾防治法

性別平等教育法及性別平等工作法以外之性騷擾事件



跟蹤騷擾防治法

對特定人反覆或持續為違反其意願且與性或性別有關跟蹤騷擾



性騷擾樣態

性騷擾防治

性別歧視的言行

- 要求具有同志身分的人，不要在職場上曝露性取向。
- 行為人評論女性受僱者結婚生子以後，對公司愈來愈沒有貢獻



口語或文字

- 評論容貌、身材，讓對方感覺被冒犯
- 詢問私人性生活
- 講黃色笑話，或帶有性意味的話



肢體行為

- 不經意的觸碰對方身體，讓當事人覺得被冒犯
- 觸摸對方的頭髮、聞頭髮的味道說好香好迷人，使當事人覺得被冒犯
- 強行擁抱、親吻
- 故意摩擦、磨蹭身體



跟蹤騷擾

- 行為人追求遭拒絕後，仍常在對方上班時，製造相遇、尾隨場景，讓當事人感到不堪其擾
- 監視觀察、尾隨接近





申訴管道

性騷擾防治

性別平等教育法 § 31

- 1 行為人所屬學校
- 2 學校主管機關

性別平等工作法 § 32-1

- 1 雇主
- 2 直轄市、縣(市)勞政主管機關

性騷擾防治法 § 14

- 1 行為人所屬政府機關(構)、部隊、學校
- 2 直轄市、縣(市)社政主管機關
- 3 警察機關



行政中立**三不**原則

不利用**上班時間**

不利用**公家資源**

不利用**職務關係**





三要一不原則

行政中立

選舉期間「三要一不」秘訣

115年地方公職人員選舉：發布選舉公告日(115年8月20日)至投票日(115年11月28日)止

辦公場所
要禁止造訪

租借場地
要公平公正

辦理活動
要無差別對待

不濫用職權
動用行政資源



溫馨提醒

行政中立

無差別對待

脫掉公職候選人競選背心

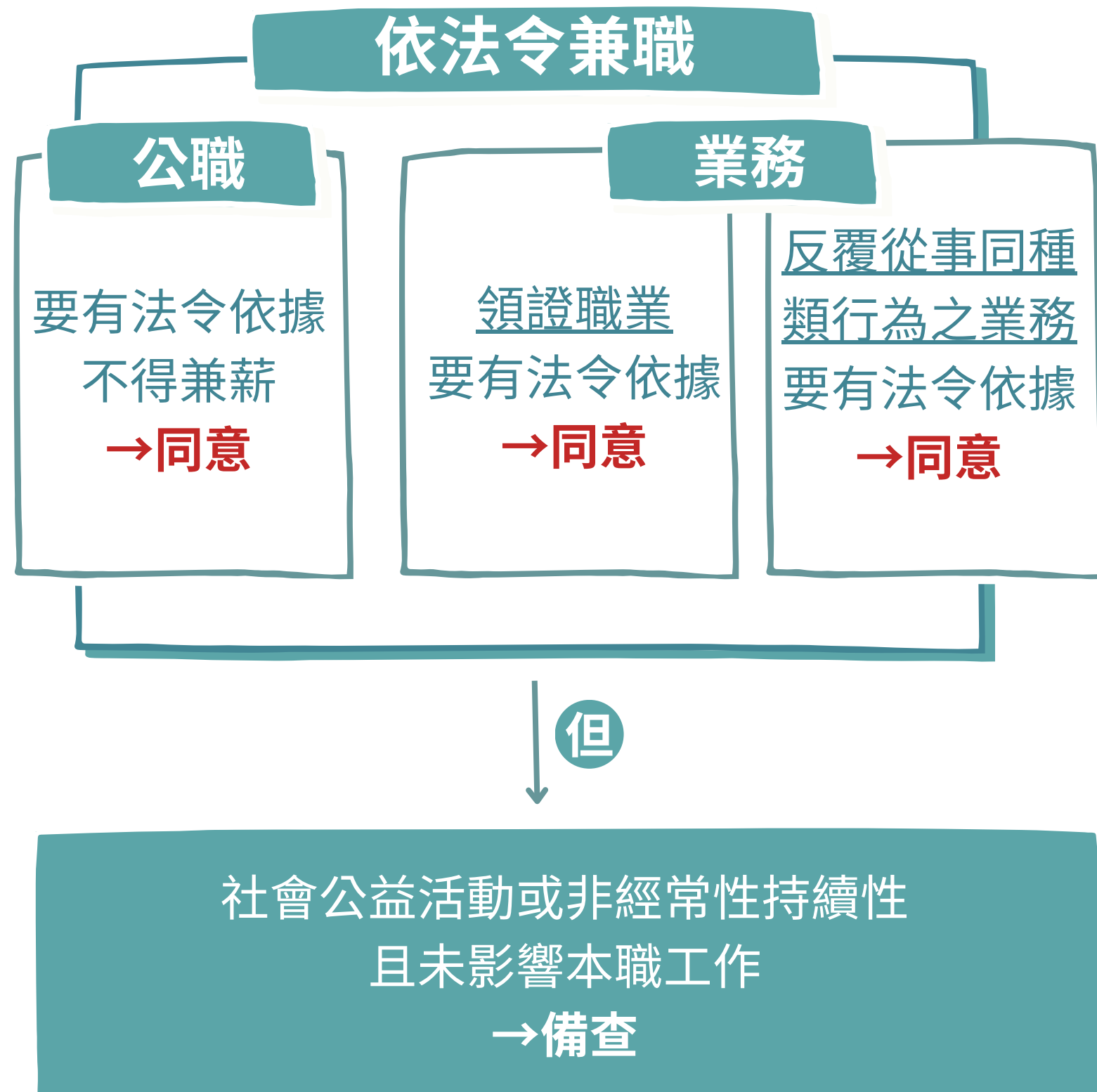
事前提醒，適時制止



兼職樣態

兼職規範

請參閱「公務員兼職處理程序圖」



教學、研究工作

→同意

但

NGO團體職務

→同意

但

無報酬且未影響本職工作
→備查



銓敘部前就公務員服務法第15條規定兼職應先報權責機關「同意」、「備查」之適用情形，以及得免經備查之例外情形作成解釋，惟兼職態樣之認定，仍宜由權責機關視具體個案實情加以綜合判斷，尚非公務員自行判斷，以避免公務員因認知錯誤而發生違法兼職之情事。



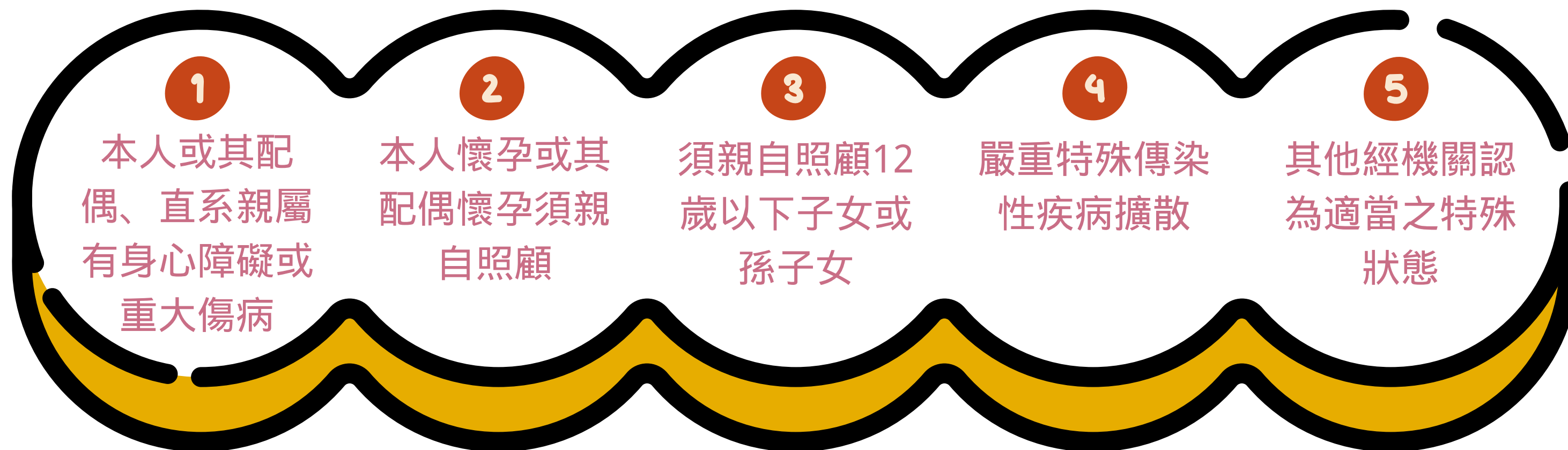
居家辦公對象及申請事由

居家辦公

適用對象 (自115年1月1日起廣續試辦2年)

- ★ 本府編制內職員及約聘僱人員
(各機關得衡酌業務性質、人力調度及資訊設備等情形，決定是否同意實施)

申請事由



參依本府113年7月2日函頒之「高雄市政府及所屬各機關學校實施居家辦公作業流程指引」



拒絕酒駕

清醒上路

平安回家



酒後禁止駕車



預約代駕



搭乘計程車



請親友接送

喝了就不要開

醉不上路



公務人員赴陸港澳管理精進措施

赴陸港澳規範

行前應取得許可或同意並登錄系統

- ★ 過境或轉機亦同
- ★ 不分平日、假日赴陸港澳，均應至人事差勤系統完成登錄
- ★ 登錄「國人赴陸港澳動態登錄系統」，並影送所屬機關(構)

異常情事通報

- ★ 赴陸港澳失聯或遇有異常情事，機關政風單位應向陸委會、內政部及法務部通報

違規赴陸港澳將依規定懲處

- ★ 自115年7月1日生效

赴陸返臺後7個工作日內送交返臺通報表



性別意識培力



115年度本府員工性別意識培力訓練時數規定：

**6小時
進階**

性平業務
承辦人



一級機關(含性別聯絡人)

**6小時
進階**

性騷業務
承辦人



2小時

自僱非公
務人員身
分之專任
人員



政務人員

2小時



一般公務員

3小時

(含約聘僱、考試錄取人員)



主管人員

3小時

(含機關正副首長、正副幕僚長及單位主管)

性別意識培力



實體

人發中心學習列車/機關自辦性別主流化課程：

1. 課前需求調查、課後學習回饋
2. 前後測驗
3. 多元形式，包含小組討論、工作坊、電影賞析、讀書會、展覽表演等



數位

115年數位課程(可至「e等公務園+學習平臺」)：

1. 消除性別刻板印象(禮俗文化篇) (1小時)
2. 認識性騷擾防治三法 (2小時)
3. 《人權搜查客》從醫學談LGBTI議題—建構性別友善社會 ft. 精神科醫師徐志雲 (1小時)

更多課程請至首頁查詢



課程類別請參見本府115年度性別意識培力學習地圖

職場霸凌防治與處理

公務人員執行職務安全及衛生防護辦法第31條



職場霸凌定義

本機關人員於職務上假借權勢或機會，逾越職務上正當合理範圍，持續以歧視、侮辱言行或其他方式，造成敵意性、脅迫性或冒犯性之不友善工作環境，致公務人員身心遭受不法侵害。但情節重大者，不以持續發生為必要。

情節輕重之判斷



造成身心
侵害程度



侵害行為應受責
難程度，包括故
意、悔改有據及
其他相關因素。



侵害行為之次數、
頻率、行為手段、
重複違犯及其他
相關因素

職場霸凌防治-申訴管道

公務人員執行職務安全及衛生防護辦法第32條



**向服務機關
安全及衛生防護委員會**

向上級機關

(如被申訴人為機關首長、或服務機關依規定免設防護委員會者)

**向行政院人事行政總處
職場霸凌案件通報平臺**

TIPS

各機關應訂定職場霸凌調查處理程序相關規定，並公開揭示職場霸凌之申訴電話、傳真、專用信箱或電子信箱等資訊！

職場霸凌防治-申訴期限及救濟管道



申訴期限

1. 被申訴人屬**非具權勢地位**者，自職場霸凌行為終了時起，**逾三年者，不予受理。**
2. 被申訴人屬**具權勢地位**者，自職場霸凌行為終了時起，**逾五年者，不予受理。**
3. 霸凌事件**持續發生**者，以**最後一次事件結束之次日起算之。**

救濟管道

1. **保障法適(準)用對象(如公務人員、聘用人員):**依公務人員保障法之申訴及再申訴程序。
2. **非屬保障法適(準)用對象人員(如政務人員、職工、約用人員、約僱人員等):**依職業安全衛生法規定(向雇主、主管機關或勞動檢查機構申訴),或循司法途徑提起救濟。

職場霸凌防治與處理分眾對象具備知能

-  瞭解機關職場霸凌防治政策及內部申訴管道
-  增進職場霸凌基本認知，避免無意識成為行為人
-  增進人際關係及溝通技巧技能
-  獲取心理諮商資源管道

一般人員

-  提升同理心
-  強化溝通能力
-  增加領導管理技巧和危害預防能力
-  敏察自身領導風格及員工行為變化

主管

-  瞭解機關職場霸凌防治相關規定
-  增進申訴案件處理能力
-  確實依相關規定及時程執行

申訴處理人員



職場霸凌防治與處理-三重奏訓練計畫

本府人力發展中心於**115年3月至9月**陸續開班，相關班期規劃如下，歡迎同仁踴躍參訓!!



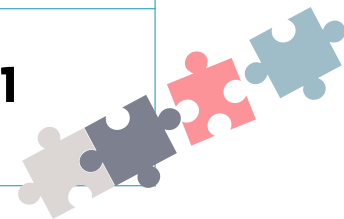
訓練方案	班期名稱	核心課程內容
主管篇	職場霸凌防治、處理實務案例研習班	1. 職場霸凌定義及相關法規(含案例分享) 2. 積極預防職場霸凌事件發生及事件發生後之管理方式 3. 主管人員同理心、溝通技巧、領導方式及情緒管理訓練
基層同仁篇	職場霸凌之認知與應變研習班	1. 職場霸凌定義及相關法規(含案例分享) 2. 申訴人自我保護措施 3. 職場適應與人際關係管理
承辦人員篇	職場霸凌防治及申訴案件處理研習班	1. 職場霸凌定義及相關法規(含案例分享) 2. 職場霸凌申訴案件處理流程、注意事項、實務案例分享 3. 壓力調適與自我照顧

職場霸凌防治與處理-數位學習課程



115年e等公務員+學習平臺納入職場霸凌防治數位學習相關課程，供本府各機關學校同仁進行線上自主學習。推薦課程如下表，歡迎同仁踴躍選讀參訓!!更多課程請至首頁查詢~

編號	課程名稱	時數
1	公務人員安全及衛生防護法規與解析—基礎法規篇	1
2	職場霸凌防治新制解析-公務人員執行職務安全及衛生防護辦法	2
3	職場霸凌防治及處理實務案例	3
4	一般安全衛生教育訓練—職場霸凌防治	1



本府員工職場霸凌防治與處理



員工關懷網>職場霸凌防治

HOME > 職場霸凌防治 > 職場霸凌防治資源總覽

職場霸凌防治資源總覽



「您可以從這邊瞭解職場霸凌防治及處理流程全貌，一同建立友善職場環境。」

選單內容



相關規範



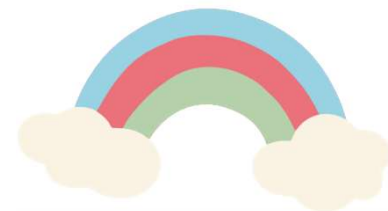
案例分享



友善職場數位學習資源

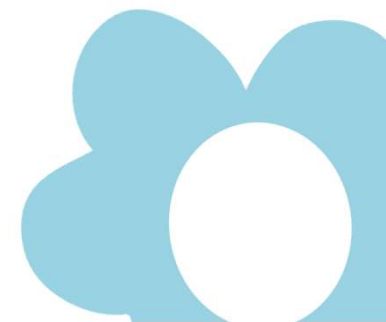


本府員工協助方案(EAP)

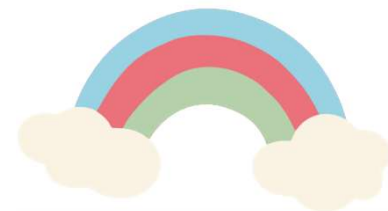


我們與EAP的距離—認識員工協助方案：

- 😊 EAP目的係發現並協助員工解決可能影響工作效能的個人問題(包括健康、婚姻、家庭、財務、法律、情緒等)及協助組織處理可能影響生產力的相關議題，進而提高團隊凝聚力及整體發展競爭力。



本府員工協助方案(EAP)

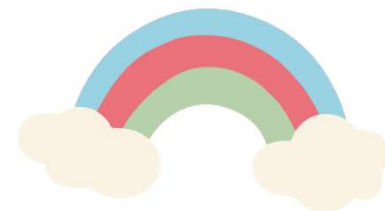


服務項目：

- 組織與管理面：辦理友善職場課程、導入外部專業資源。
- 工作面：職能補給站、辦理樂活職場課程。
- 生活面：提供法律、財務、社福等資源。
- 健康面：心情溫度計、多元健康促進活動或措施。
- 員工心理諮商服務—本府115年員工心理諮商服務委託機構：
 - ✓ 高雄市立凱旋醫院
 - ✓ 好加在心理諮商所



本府員工協助方案(EAP)



成為自己最好的療癒師—覺察自己的身心狀況：

● 心情溫度計

心情溫度計

請仔細回想一下，最近一週中(包括今天)，這些問題使你感到困擾或苦惱的程度，然後圈選一個最能代表您感覺的答案。

簡式健康量表

	完全沒有	輕微	中等程度	厲害	非常厲害
① 睡眠困難，譬如難以入睡、易醒或早醒	0	1	2	3	4
② 感覺緊張不安	0	1	2	3	4
③ 覺得容易動怒	0	1	2	3	4
④ 感覺憂鬱、心情低落	0	1	2	3	4
⑤ 覺得比不上別人	0	1	2	3	4
★ 有自殺的想法	0	1	2	3	4

前五題總分

- 0-5分 一般正常範圍
- 6-9分 輕度情緒困擾，建議找親友談談，抒發情緒
- 10-14分 中度情緒困擾，建議尋求心理衛生或精神醫療專業諮詢
- 15分以上 重度情緒困擾，建議尋求精神醫療專業諮詢

★ 有自殺的想法

有自殺想法評分為2分以上(中等程度)時：建議尋求精神醫療專業諮詢

● 心理健康危險因子檢核表

心理健康危險因子檢核表-五點量表版(中文)
(Checklist for Risk-factors of Mental Health-Five-point version, CRMH-F)

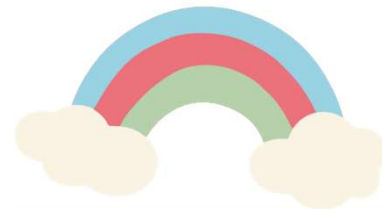
以下句子的描述與您目前的情況是否相像？	1. 非常不同意	2. 不同意	3. 普通	4. 同意	5. 非常同意
1. 您和他人視線接觸有困難？					
2. 您作事時集中精神有困難？					
3. 您感到生活總是千篇一律或是無聊？					
4. 您傾向於認為自己是一個失敗者？					
5. 您感到悶悶不樂？					
6. 您覺得搞不懂您的課業內容或工作要求？					
7. 您不滿意和家人相處的時光？					
8. 與朋友談話時，您沒有被關心的感覺？					
9. 覺得別人或這個世界惹您生氣？					
10. 您覺得難以控制自己的衝動行為？					

高雄市政府115年員工心理諮商服務

服務對象	本府所屬機關學校之現職員工	
委託機構	高雄市立凱旋醫院	好加在心理諮商所
機構地址	高雄市苓雅區凱旋二路130號	高雄市苓雅區苓雅一路15號3樓
預約方式	1.電話：07-7513171轉2227、2228 2.線上表單： https://reurl.cc/4686WX	1.電話：0975-733510、0965-833510 2.線上表單： https://reurl.cc/qKX42g 3.官方Line：@haojazai 4.電子郵件：haojazai@gmail.com
服務時段	週一至週五09:00~12:00、14:00~19:30	週一至週六10:00~21:00
諮商服務類型	個人諮商、攜眷諮商、團體諮商	
申請服務條件 (免費時數)	1.本府現職員工每年每人得申請個人諮商服務6小時。 2.本府各機關每年得申請團體諮商服務6小時。	
注意事項	1.為確保本項資源確實提供本府員工使用，委託機構於接獲申請時，將向人事處確認申請人身分。 2.人事處僅負責確認申請人身分，不作其他用途，員工所屬服務機關不會得知任何相關訊息。 3.員工正式進行第一次諮商時，應出示有效之本府員工識別證或其他在職證明文件，以供身分核對。	
補充事項	自115年1月1日起至115年12月31日止，衛生福利部推出「15-45 歲青壯世代心理健康支持方案」，每人3次免費心理諮商，本年度心理諮商委託機構亦為該方案合作機構，請同仁多加參考運用。	



本府員工協助方案(EAP)



自殺防治資源：



運用心情溫度計瞭解自身或同仁之情緒困擾程度，並適時進行通報，提供具自殺意念、自殺企圖或行為者專業之協助。

各機關學校可邀請自殺防治種子講師，或運用本府EAP心理健康簡報進行宣導。

(員工關懷網>身心狀況測驗>自殺防治)

HOME > 身心狀況測驗 > 自殺防治

自殺防治



一、自殺防治宣導及資源：

(一)若有宣導自殺防治之需求，請各機關自行尋找自殺防治種子教師，種子教師名單可洽詢本府衛生局心衛中心07-7134000#5707。

(二)並提供本府人事處暨所屬人事機構自殺防治種子教師名單供各機關參考。

(三)自殺防治資源

1. [自殺防治系列手冊電子書](https://www.tsos.org.tw/km/4847) (網址：<https://www.tsos.org.tw/km/4847>)：提供各種主題之自殺防治手冊電子書，可線上閱讀或下載。

2. [心情溫度計App](https://bsrs.page.link/55q2)(網址：<https://bsrs.page.link/55q2>)：APP store或Google play商店搜尋『心情溫度計』下載運用。

3. [珍愛生命數位學習網設有跨部會人員專區](https://www.tsos.org.tw/p/elearning) (網址：<https://www.tsos.org.tw/p/elearning>)，社團法人台灣自殺防治學會提供網絡單位學習自殺防治的基礎守門人—問二應三轉介的知能，並落實跨部會的自殺防治策略，可依照所屬的機關性質選課。

4. [本府EAP心理健康宣導公版簡報](#)

5. [認識自殺通報](#)

二、自殺防治轉介：

(一)若自殺意念個案之表現達簡式健康量表(又名「[心情溫度計](#)」)15分以上、自殺想法2分以上，且符合高自殺風險個案條件其中之一(1.再自殺個案、2.自殺方式為上吊、燒炭、汽車廢氣、開瓦斯、跳樓或喝農藥者、3.有具體自殺計畫(包含明確的時間與自殺方式)、4.65歲以上之獨居、無家庭、社會支持薄弱或久病不癒之老人)，請採線上通報「[自殺防治通報系統](https://sps.mohw.gov.tw/)」(<https://sps.mohw.gov.tw/>)，俾利掌握資訊即時性以及提升自殺風險評估及關懷訪視效能，後續由衛生局進行關懷開案評估，倘無法時再使用紙本(高雄市政府自殺高風險個案轉介單)傳真通報。

(二)具自殺意念(個案本身擁有結束生命的想法，但尚未有具體計畫與行動)，而未達前開要件者，請以紙本(高雄市政府自殺高風險個案轉介單)傳真(07-7132870)通報。(衛生局通報窗口：07-7134000轉5913許先生，E-mail：khhealth2022@gmail.com。)



本府員工協助方案(EAP)

分眾對象資源大補帖：

- 本府員工關懷網>分眾對象資源項下，彙整職場不法侵害防治、多元性別、心理健康、身心障礙人員、高工時人員……等EAP相關資源，提供同仁參考運用。

首頁 最新消息 EAP緣起及簡介 身心狀況測驗 健康面 生活面 工作面 組織與管理面 職場霸凌防治 分眾對象資源 好站分享

HOME > 分眾對象資源 > 第一線為民服務人員

第一線為民服務人員

第一線為民服務人員關懷

一起守護職場身心健康 高雄市政府

第一線為民服務人員

心事誰人知 *

情緒的事~不是小事

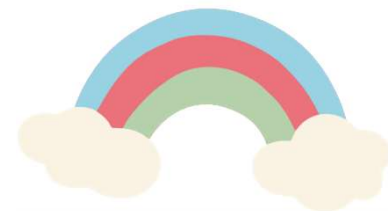
你的情緒，也是工作的重量
照顧心情，才能走得更長遠
不是脆弱，是壓力真的太重
工作壓力，說出來才有解方

情緒不是負擔，是值得被理解的訊號

職場不法侵害防治
性別
心理健康
身心障礙
高工時人員
第一線為民服務人員
中高齡人員
生涯轉鑒人員
職場(跨世代共融)

往上還原

本府員工協助方案(EAP)



高雄市多元EAP資源：

衛生局
AI心靈會客室



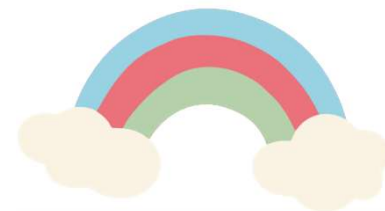
高雄市
心理衛生資源



社區心理衛生
中心



本府員工協助方案(EAP)



全國多元EAP資源：

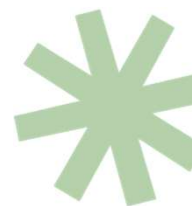
衛福部
青壯方案



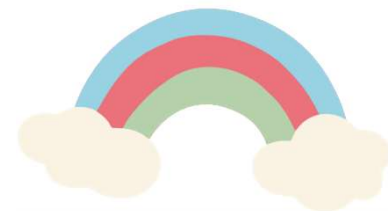
心快活心理
健康學習平台



1925安心專線
等心理諮詢



本府員工協助方案(EAP)



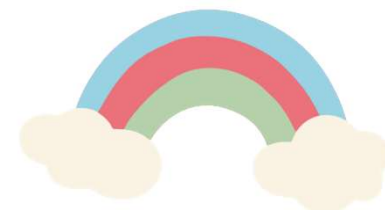
EAP暖心守護：職場不法侵害支持機制

- 事前預防與宣導：宣導職場不法侵害防治規範、申訴管道及心理支持資源，提升同仁認知與預防意識。
- 事中處理與介入：於事件發生時，提供當事人醫療或心理諮商、福利資源等支持，協助情緒調適，並妥善運用EAP資源。
- 事後追蹤與關懷：提供EAP相關資源及服務，持續關懷當事人後續適應情形，陪伴其恢復身心穩定與職場互動。

115年度相關職場不法侵害防治資源，預計4月掛載於員工關懷網>分眾對象資源項下。



本府員工協助方案(EAP)

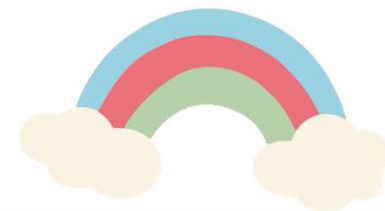


115年度各機關學校內部關懷工作團隊分階實體課程：

為協助本府內部關懷工作團隊成員具備基礎關懷能力、初步危機辨識能力及具備個案轉介判斷與輔導晤談能力等專業知能，115年度辦理初階、進階及高階等數位與實體研習課程。

階段	課程名稱	課程日期
初階	EAP系列-初階關懷力技巧	115年3月24日、 115年8月辦理
進階	EAP系列-關懷力精進工作坊(一)(二)	115年4月9日辦理
高階	EAP系列-從心出發・溫暖領航(一)(二)	115年5月4日、 115年8月辦理

本府員工協助方案(EAP)



115年度各機關學校內部關懷工作團隊分階數位課程：

數位組裝課程業上架至「e等公務園+學習平臺」，並置於本府員工關懷網>EAP緣起及簡介
>115年關懷團隊研習組裝課程，歡迎同仁踴躍選讀。

[首頁](#) [最新消息](#) [EAP緣起及簡介](#) [身心狀況測驗](#) [健康面](#) [生活面](#) [工作面](#) [組織與管理面](#) [職場霸凌防治](#) [分眾對象資源](#) [好站分享](#)

HOME > EAP緣起及簡介 > 115年關懷團隊研習組裝課程

115年關懷團隊研習組裝課程

    [大](#) [中](#) [小](#)

用心關懷每一刻，上線學習新知能，一起讓陪伴更有力量



組裝課程

高雄市政府各機關學校關懷團隊115年研習組裝課程—初階



組裝課程

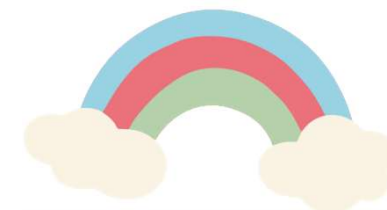
高雄市政府各機關學校關懷團隊115年研習組裝課程—進階



組裝課程

高雄市政府各機關學校關懷團隊115年研習組裝課程—高階

本府員工協助方案(EAP)



以上資源皆掛置「員工關懷網」：



人事處人事服務網(ikdd)設有「員工關懷網」，提供組織與管理面、工作面、生活面、健康面、職場霸凌防治之資源，以及多元心理健康服務，歡迎同仁參考運用。

