**107年度精進人事業務建議獎勵得獎作品—可供各機關參考之建議事項一覽表**

| **序號** | **建議事項摘要** |
| --- | --- |
| **編號：5**  **作品名稱：公務職場環境功績化程度及滿意度初探─以106年行政院人事行政總處辦理公務人員職場評價調查結果為例** | |
|  | 1. **強化年齡較輕、年資較淺同仁對於工作職場之適應力：**藉由變異數檢定（ANOVA）檢定及相關性檢定發現，是類條件之受訪者較有表示工作壓力與倦怠的傾向，且對於陞遷機會認同度低，工作亦較缺乏熱情，或無意願為完成工作付出額外的努力，及缺乏對工作挑戰的期待，考量這類同仁通常是機關內部的新血，故建議機關可設計如師徒制等之相關輔導制度，以多元化之激勵方式，來提升同仁於工作上的自我認知，以促進工作績效與自我實現。 |
|  | 1. **精進非簡任、非主管、年資較淺、年齡較輕之公務同仁工作內容的豐富化**：整體而言，經由差異性檢定發現簡任及擔任主管職務之受訪者認同感較高，且年資愈長、年齡愈大之受訪者愈滿意，相較下不具前開特性的受訪者較不認同工作環境是健康的，因而對離開現職至其他機關應徵的意願也相對高，是以，未來可針對薦任及委任、非主管、年資較淺、年齡較輕者，研議增加其工作內容豐富化、多樣性及挑戰性，或規劃職務輪調機制，以提升渠等工作成就感及強化對工作環境健康的認同感。 |
|  | 1. **提高中央機關與地方政府公務同仁之交流**：依據機關型態進行獨立樣本t檢定之結果，可得知中央機關同仁在工作適合度等次構面之相關題項中，較地方政府同仁認同度更高，而地方政府同仁的離職傾向及工作壓力與倦怠則較高，但卻認為自己陞遷機會比中央機關來的高，這可能表示中央機關整體而言工作環境較為安定，制度穩定性也高，而地方機關可能因為民選首長政策或民眾期許，工作壓力較大，但同時能見度較高，易獲得陞遷機會；是以，中央機關與地方政府同仁間似應適時增加互動之機會，讓不同的組織制度或文化進行交流，帶來改變與創新。 |
| **編號：12**  **作品名稱：行政院所屬各級人事機構合併設置之探討** | |
|  | 1. **調整實體人事機構**： 2. **設立人事業務客服中心**：建議在不增加各主管機關人事機構及所屬專任人事員額的原則下，於人事處內設立「人事業務客服中心」，並由人事處副處長負責客服中心業務指揮監督，以發揮人事業務統合綜效。 |
| **編號：13**  **作品名稱：從育嬰留職停薪者觀點開啟員工協助的幸福方程式－員工留停、關懷不停** | |
|  | 1. **面對留職停薪同仁不同層面需求之解決方式** 2. **育嬰留職停薪相關權益宣導**：除了法規面保障愈臻完整，應主動告知育嬰留職停薪相關權益，使其明白其權益之得失，作為申請育嬰留職停薪的決定參考，也可減輕申請者的徬徨與無助感。包含可全額補繳退撫基金避免退休年資中斷之影響、對於養育三足歲以下子女可提出育嬰留職停薪申請、育嬰留職停薪津貼給付等項目。 3. **建議主動關懷員工的狀況**：除了讓同仁被動求助外，人事機構亦可主動協助其直屬主管與該名員工進行工作行為面談。 4. **針對同仁的育兒共通性需求辦理活動**：協助育嬰留職停薪同仁，對其關切的議題如照顧幼兒壓力調適、情緒管理、幼兒醫療保健等，邀請講座分享，提供幼兒照顧基本協助，可滿足其安全方面的需求。 5. **翻轉「男主外女主內」觀念**：留職停薪措施係為了減輕員工在工作上及家庭上之壓力，使其能專心照顧家庭及子女，因此除了推展育嬰留職停薪外，也應鼓勵男性公務人員育嬰留停，甚至在未來可同時放寬「父母雙方」同時申請育嬰留職停薪的可能，畢竟小孩的成長僅有一次。 6. **留停期間持續將機關訊息傳遞並邀集參加機關文康性質活動**：在員工留停期間，透過即時通訊軟體，仍持續將機關相關訊息（如：內部刊物、相關訊息…等）持續發送給留停員工，以維持對於機關轉變的訊息；也可以邀請留停員工參與機關的文康聯誼活動（如：慶生日、尾牙…等），維持同事間的人際熟悉度。 |
|  | 1. **機關面對留職停薪措施之人力因應及配置方式** 2. **職務代理制度的落實**：面對留職停薪期間所遺職務，由現職人員或約僱人力代理。若由現職人員代理，可事先協助現職人員實施「工作輪調」，建立互為代理的機制；若為約僱人力可建立「約僱人力資料庫」，作為臨時或短期人力調度之用，減少人力資源衝擊。 3. **實施相關復職教育訓練**：隨著申請「育嬰留停」的同仁人數越來越多，如何協助他們在留職停薪結束後順利重返職場，成為機關一項重要的工作。機關應該「視復職者如同新人」一般，有計畫的協助其重新瞭解與適應機關的人、事、物。實施相關教育訓練。 4. **回職復薪工作不調整**：面對育嬰留職停薪同仁復職適應之問題？短期間可將回職復薪者的工作不調整，減少工作不適應的情況。 5. **復職心理建設**：機關可站在復職員工心理轉變的立場思考，協助解決工作與家庭間掙扎的情況，若有需求，可同時協助轉介至相關EAPs，安排個人諮詢（商），導入專業資源協助。 |
|  | 1. **資源共享**： 2. **跨縣市提供幼兒基本的安全照顧**：除了以特約或設置的方式，與專業合格的嬰幼兒照顧機構合作外，亦可採跨縣市的資源合作模式，去中心化，可解決「跨縣市工作」的同仁得以返回家鄉實施育嬰，也能獲得機關的奧援。 |
| **編號：14**  **作品名稱：翻轉公務心學習** | |
|  | 1. **獎勵措施制定**：制定如「服務獎章」制度之獎勵措施，獎勵建議分成三等第，使用者在每等第都需配合使用靜態課程與動態課程中的數位工具進行學習，再依完成時數所符合的等第給予獎勵與獎金。 |
| **編號：15**  **作品名稱：優化學習網站，推動終身學習更EASY** | |
|  | 1. **強化應用APP功能推廣數位學習**：「e等公務園+學習平臺」為了讓學習型態更為多元，除了上千門數位學習課程之外，還包含了SPOC、MOOCs、微學習、直播課程。現在更積極推動可用行動載具（如手機或平板）下載「e等公務園+學習平臺」的APP來做學習，建議其他相關學習網站也可跟進，使用手機APP做數位學習。 |
| **編號：21**  **作品名稱：數位學習再進化─虛實之間，AR與VR應用之探析** | |
|  | 1. **具體建議AR或VR之課程**： 2. **防災訓練類課程－火災逃生訓練課程**：這類課程建議採以AR方式辦理。試辦單位可由地方政府進行招標採購，並由市政府自身建築或擇定各所屬區中一個代表性機關學校，甚或直接以區公所作為試辦點。由得標廠商針對試辦點進行軟體課程設計，待完成並驗收後，指定試辦周邊單位聯合舉辦課程體驗。學員學習後立即應用軟體所設計的實境測驗，判斷學習成效，並輔以原有的線上填寫問卷方式蒐集資料，再請研考單位或委託研究單位、大學分析課程效果，最終據分析結果決定是否擴大推行。 3. **技術操作類課程－交通事故現場草圖測繪訓練課程**：此類課程較適合以VR方式進行。試辦執行單位可以中央警察大學或警察專科學校作為試辦單位，由警政署自行招標或補助學校進行招標製作相關課程，並交由學校執行。警察大學或警察專科學校學生受訓完後，第一階段讓學生可以重覆自軟體題庫中選擇自我評量，之後再由學校請教師在結訓測驗或期中（末）測驗中出題考評之，用以評斷學習成效。最終再請授課教師填寫問卷或撰寫分析報告，以供中央單位評斷是否可以將此一VR學習軟體擴大推行至全國各警察分局作為教育訓練課程。 4. **語言學習類課程－以英檢為目的之沉浸式VR英語學習課程**：試辦執行單位可由中央主管機關或地方政府擇點或單位試辦。推行期程分二至三年，並針對修習此VR課程者追蹤其是否在學習課程後的二年內能通過中級全民英檢，據以認定課程之成效。 |