

第36期 2025年6月27日

友善職場，提供幸福

施能傑 論壇編輯委員

友善職場，不能僅是美麗詞藻，必須是雇主對同仁的行動承諾，也是人資管理的永續發展目標（Sustainable Development Goals, SDGs）實踐。

友善職場的目標，就是讓工作者都不樂意離開任職的工作場域，在職場上努力工作但又找到快樂泉源。因此，友善職場一詞就是一把大傘，職場上老闆、主管和同事們都可以，也應該一起合作，從人資制度設計、領導和管理作為等，推動任何有助於達到上述目標的做法。除了一般性的工作設計、工作自我實現、薪資福利和學習成長機會，建立職場上安全感、心理健康調適、身體健康維持、家庭或個人生活平衡、工時安排和上班地點彈性化等都是友善職場的具體類別做法。

政府部門一方面透過立法要求，職場不能發生的不友善措施，以及鼓勵提供的措施，另一方面政府也常被社會期待應該是友善職場的領頭羊。政府部門確實不打折扣地落實原有法令要求的措施，也持續改善或新增做法，本期邀請五位作者，分別介紹近期友善職場的重要新變革，對已有措施的效益評估和觀念倡議。

政府部門會從個案中快速學習改善原有制度的不足。本期第一篇公務人員保障暨培訓委員會介紹了新修正公務人員保障法，以及公務人員安全及衛生防護辦法，都重新建立職場霸凌預防和處理機制，更新增有牙齒的罰則，保護體制將翻轉，不亞於勞動體系的職場安全衛生法，相信公務同仁可以更免於面對語言、肢體或心理的恐懼。

政府部門現有的給薪假制度，本就優於民間勞動部門，除了原有給薪事假、休假、病假和家庭照顧假外，本期銓敘部介紹最新將再修訂公務人員請假規

則，引入新的身心調適假的假別，提供公務同仁心理健康照顧的新選擇。另外也讓休假計算對育嬰和其他人員復職、回任或再任時都更為友善。

員工協助方案是各機關推動多年的友善措施，服務內容也包括心理健康、工作紓壓等等。本期新北市政府根據同仁使用時面臨的議題，逐步推動整合式服務模式，依狀況輕重包括轉介服務，代表人事單位在有限經費下，不斷找出好對策的努力。

政府部門實施育嬰留停的友善措施，遠在性別平等工作法規定之前，各機關完全遵守法規落實。好措施需要定期檢視，黃婉玲教授使用最近六年資料，分析使用量和誰使用的樣貌，發現並未成為影響陞遷的要因，政府職場的友善生育做法和彈性選擇機制，與私部門相較，有過之而無不及。

臺灣政府部門普遍仍以彈性上班為主，遠距上班的實務相當有限，也尚待找出配套和適合模式。很多國家和業界都已實施這項友善措施，本期黃煥榮教授特別提供了關於遠距上班的觀念性短文，期盼能建立機關的推動信心。

政府一點一滴的推動各項友善職場制度，各機關也努力朝此精神推動，也從不足之處，不斷學習改善，善盡友善的承諾。

[回前頁](#)
