



電話：(05)2717192-3(一組) 電話：(05)2717196-7(二組) 傳真：(05)2717195  
網址：<https://website.ncyu.edu.tw/personnel>



## 人事法令宣導

1. 教育部 115 年 5 月 29 日臺教人(四)字第 1150054942 號書函轉知，有關銓敘部核釋公務人員依法令辦理育孫留職停薪之年資，得依公務人員退休資遣撫卹法第 7 條第 4 項暨同法施行細則第 7 條規定，或依公務人員個人專戶制退休資遣撫卹法第 10 條第 3 項暨同法施行細則第 10 條規定，選擇全額負擔並按月繼續或遞延 3 年繳付退撫基金或儲金費用；上開繳費年資，得併計為公務人員退休、資遣或撫卹年資一案，相關內容請逕至公文系統/公佈欄項下查閱。
2. 教育部 115 年 6 月 5 日臺教人(三)字第 1154201416D 號函轉知，有關「不適任教育人員之通報資訊蒐集及查詢處理利用辦法」第 2 條、第 3 條、第 6 條，業經本部於中華民國 115 年 6 月 5 日以臺教人(三)字第 1154201416A 號令修正發布一案，相關內容請逕至公文系統/副知作業項下查閱。
3. 教育部 115 年 6 月 11 日人(四)字第 1154201554A 號令，「公立學校教職員退休資遣撫卹條例」第 8 條第 4 項及「公立學校教職員個人專戶制退休資遣撫卹條例」第 10 條第 3 項規定解釋令一案，相關內容請逕至人事室網頁/最新消息項下查閱。
4. 教育部 115 年 6 月 15 日臺教人(一)字第 1154201714 號書函轉知，有關「校園職場性騷擾案件涉性侵害情事行政調查與社政或司法機關資訊連結機制說明表」一案，相關內容請逕至人事室網頁/最新消息項下查閱。
5. 教育部 115 年 6 月 16 日臺教人(一)字第 1154201543B 號函轉知，「專科以上學校進用編制外專任教學人員實施原則」第 9 點，業經本部於中華民國 115 年 6 月 16 日以臺教人(一)字第 1154201543A 號令修正發布一案，相關內容請逕至人事室網頁/最新消息項下查閱。
6. 教育部 115 年 6 月 16 日臺教人(一)字第 1154201553B 號函轉知，「國立大學校務基金進用研究人員及工作人員實施原則」第 9 點，業經本部於中華民國 115 年 6 月 16 日以臺教人(一)字第 1154201553A 號令修正發布一案，相關內容請逕至人事室網頁/最新消息項下查閱。

## 救生育率不能只靠撒錢 瑞典生育率維持1.5的祕訣：拿鐵爸爸

【本文摘自天下雜誌/池珮筑文】

從「兩個孩子恰恰好」的時代，走到「不婚不生，幸福一生」成為流行語的今天，當年為控制人口過度成長所擘畫的家庭圖像，如今看來竟像種奢望。加碼津貼已難以撼動社會現狀，持續改善性別觀念、提供新的家庭論述，是想挽救生育率，要正視的痛點。

### 當媽媽的代價是什麼？收入下降、機會減少

台灣女性勞參率穩定超過5成，25-29歲女性更是超過9成，現代女性投入職場幾乎成為必然選項，孕產帶來的職涯衝擊卻沒有隨之消弭。

根據政大經濟系黃柏鈞與黃新亞的研究，女性生育後，每週工作時數平均顯著減少 8.72 小時、每月工作收入平均顯著下降 8739 元，工作機率降低 19.2%。而勞動部在2025年底所做的調查，更顯示逾5成女性感受到職場對懷孕者的歧視、逾6成擔心懷孕會影響升遷。暫且不論姻親壓力等因素，光是如此高的職場代價，就足以讓女性在生子關卡前卻步。

台大社會系副教授郭貞蘭分析，台灣整體社會性別平等程度優於鄰近的日、韓，單身女性能夠取得良好的社會地位與職業成就，但也讓女性進入婚育角色後所感受到的落差更大，讓「母職」成為不可承受之重。

如何消除困境？長期倡儀家庭友善職場的得人資源整合公司創辦人蔡涓鈴給出意外的答案：「支持男性。」

### 支持男性也是支持女性，生育是「兩人的事」

身為二寶爸、朝九晚六的上班族 Jimmy，在大兒子出生時曾請過2個月的育嬰假，享有一段美好的親子時光，卻在小女兒出生時，發現新工作的主管時常抱怨其他請育嬰假的同事，擔心重返職場後，升遷與考績受影響而減少收入，最終選擇作罷，「當前社會還是有男主外的壓力，男生要請假時會有許多顧慮。」

托育及就業政策催生聯盟召集人王兆慶說，民間團體推估，台灣爸爸申請育嬰假的比率僅大約7%，相比瑞典可達到85%，差異很大。制度有了，但要怎麼建立文化又是另一項挑戰。

蔡涓鈴認為，從國家政策到公司文化，愈是支持男生做爸爸，讓男生有底氣告訴伴侶「我們是一起經歷一切，不是讓你自己去承擔，」有意願生育的妻子才能放心做出選擇。許多看似照顧女性的制度，其實也有可能加劇婚育責任不均。例如：相對於女性產檢假7天，產假8週，男性陪產假只有10天，多數人會將珍貴假期用在產後。這表示從懷孕開始，女性就是孤單的，自己去產檢、自己面對許多的不方便，「一個家庭的開始不應該是這樣，應該是兩個人一起經歷、一起面對。」如果男性因為生育而暫離職場成為普遍現象，也有助於撕下孕產歧視的標籤。

## 借鏡瑞典「拿鐵爸爸」

借鏡國外經驗，以「拿鐵爸爸」（Latte Dads）聞名的瑞典，至今仍維持著超過1.5的生育率。曾長年於瑞典生活的作家劉晉亨觀察，「男性的育兒參與度非常高，」在街上看到男性拿著咖啡、推著嬰兒車是日常風景，「我覺得這是他們從小的訓練。」劉晉亨回憶在瑞典時的一位男性主管，每週有三天固定提早下班，因為當天輪到他準備晚餐，「那位主管從小也是這樣看著父母長大，這是習以為常的一件事。」他分析，瑞典以核心家庭為主，少有祖父母或保母支撐，因此社會風氣能理解父母都必須親自育兒的需求。

同樣旅居瑞典的作家吳媛媛則從文化層面提出觀察。她分享，瑞典的家務用品廣告常是爸爸帶著兒子一起完成任務，「從洗碗精、吸塵器，長期而言，形塑出家務不是女性本份的社會印象。」

甚至亞洲卡通引進瑞典時，電視台會在不影響劇情下將男性隊長的角色改由女性配音，看來刻意的做法，長遠而言卻塑造了平權的新常態。

## 制度鬆綁、消除污名 沒結婚也能安心生小孩

而在社會風氣與價值觀趨於多元的今日，已婚夫妻不見得渴望有孩子，未婚者也不見得不願成為父母，政策如何設計一張網，承接所有基於不同理由願意生養的人，格外關鍵。

于若蓉根據其長期主導的「家庭動態調查」指出，30歲以上的男女，愈年輕的世代，愈認同「就算沒有結婚，還是可以生小孩」，且女性同意比例在各世代都高過男性，且有隨著世代拉大的趨勢。

28歲的育婷（化名）說出許多年輕女性的心聲。她與男友同居五年，愛男友卻不想結婚，「不結婚就能躲避像是過年、家庭聚餐的責任。」育婷坦言，她感覺夫家對媳婦有很多要求，「如果是可以忽略夫家的狀況，我也會考慮長久和他在一起，甚至生孩子。」

歐洲常見的同居伴侶登記制度，或許能成為育婷的解方。以法國為例，登記為伴侶的兩人可以共享稅務、保險等社福資源，成立與終止的手續也較婚姻簡便，許多人將其視為「試婚」階段，或者一項比結婚更務實的選擇，既有法律保障又能保有較多個人自主權。

台灣伴侶權益推動聯盟創會理事長許秀雯認為，在台灣，婚姻是生育前提，「但法國有60%的新生兒，是在婚姻關係以外出生的。」台灣若有類似的法律，能解決非婚同居伴侶法律保障不足的問題，對於想要建立穩定關係，又想逃避婆媳等壓力的人來說是新的選擇。

不過，台大社會系副教授郭貞蘭也提醒，即便是歐美國家，當非婚生子女到了一定歲數，同居父母很可能還是會選擇婚姻，以避免在求學階段遇到歧視與資源落差。如果台灣要嘗試推動同居伴侶制，也必須審慎解決社會對非婚生子女的污名化。

此外，台灣女人連線理事長林綠紅則呼籲立法院優先通過「人工生殖法」當中，具有高度社會共識、開放單身女性使用人工生殖技術的條款，讓有意生育的她們盡快

獲得制度保障。如果增加生育率是國家有共識的目標，鬆綁法規照顧更多有生育意願的對象，即便對象群體尚且不大，都是值得的投資。

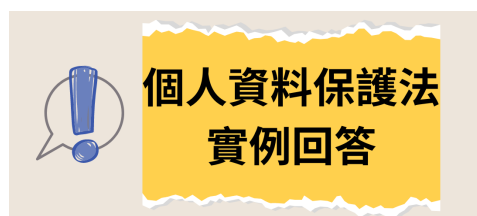
### 生育不是義務，學習感受「生命體驗」的美好

長期而言，重塑社會對於結婚生子的價值觀，是一條漫長卻無可迴避的路。

于若蓉觀察，台灣教育慣於告誡孩子「先讀好書再談戀愛」、「有了資產再結婚」，但這種人生順序已難以對應當前社會的需要。況且若在學生階段缺乏完整的情感教育，成年後在建立伴侶關係與互動時，往往會面臨更多阻礙。

郭貞蘭說，結婚生子常被框架為「伙伴義務」或「社會責任」，而非為了「浪漫愛」與「心理滿足」，甚至鮮少有人強調陪伴孩子成長的喜悅。

雖然成家並非人生必選項，但郭貞蘭強調，「我們顯然需要加強對『生命體驗』這一塊的論述。」國家投入大量資源「催生」，但真正的願景應是建立一個「性別平等的社會」。當平等觀念在職場、家庭與法制中扎根，附加價值才會是人們敢生、願生，進而提高生育率。



### 為保障個人資料之自主控制，依個人資料保護法規定，該個人資料之本人可以行使哪些權利？

【本文摘錄自個人資料保護委員會籌備處】

為保障個人生活私密領域免於他人侵擾及個人資料之自主控制，隱私權乃為不可或缺之基本權利，而受憲法第22條所保障。

其中對個人自主控制個人資料之資訊隱私權而言，乃保障人民決定是否揭露其個人資料、及在何種範圍內、於何時、以何種方式、向何人揭露之決定權，並保障人民對其個人資料之使用有知悉與控制權及資料記載錯誤之更正權（司法院釋字第585、603、689號解釋參照）。

因此，個人資料保護法(下稱本法)第3條規定，當事人對其個人資料依本法規定行使之下列權利，不得預先拋棄或以特約限制之：

- 一、查詢或請求閱覽。
- 二、請求製給複製本。
- 三、請求補充或更正。
- 四、請求停止蒐集、處理或利用。
- 五、請求刪除。

（另請參照個人資料保護法第10條、第11條、第13條、第14條規定；施行細則第10條、第18條至第21條規定）



## 瞭解智慧財產權專欄

某機構徵來之文章或照片，再次轉與他人使用刊登，是否觸犯著作權法？  
如屬違法，但又需要再次使用該資料，應如何解決？

【本文摘錄自經濟部智慧財產局網站】

徵文徵來的文章或照片，一般而言有兩種情形，一種是刊登徵稿啟事，由投稿人自行投稿，一種是徵文或徵照片比賽所徵得。刊登徵稿啟事，由投稿人投稿的文章或照片，除投稿人與徵稿機構另有約定外，徵稿機構僅得刊載一次，如欲再次轉與他人使用刊登，除符合著作權法規定的合理使用情形外，應再徵得著作財產權人即投稿人同意。至於徵文或徵照片比賽徵來的文章或照片，其著作財產權的歸屬應依比賽辦法認定之。著作財產權如屬主辦比賽的人享有，其轉與他人使用刊登，係著作財產權人行使著作權法賦予的權利。著作財產權如由參加比賽投稿的著作人享有，則主辦比賽的人欲利用該著作再次刊載或交與他人使用刊登者，除合於著作權法規定的合理使用情形外，亦應徵得著作財產權人即參加比賽而投稿的人同意，否則即屬違反著作權法的行為。（§41、§44～§65）



## 健康生活專欄

高溫暖熱 掌握「涼補心」預防熱傷害

【本文摘錄自衛生福利部國民健康署】

時序即將進入夏季，天氣一天比一天熱，伴隨著氣溫攀升與濕度增加，民眾從事戶外活動或工作時，千萬要留意高溫帶來的健康威脅，在高溫高濕的環境下，若汗水無法排出，將使體感溫度上升，增加熱傷害風險。國民健康署溫馨提醒，掌握「涼、補、心」三字訣，保持涼爽、勤補水分、留心提高警覺，安全健康度過炎夏。

「涼、補、心」三字訣，輕鬆實踐、有效防護

1. 保持「涼」爽：選擇穿著寬鬆、透氣的淺色衣服；外出時撐陽傘、戴寬邊帽與太陽眼鏡防曬。此外，保持環境空氣流通，並且可適度開啟冷氣與搭配電風扇降溫。
2. 「補」充水分：依據天氣、活動量及流汗量適時、適度、適量的補充水分，不要等有口渴的感覺才喝水，也要避免飲用含高糖分、咖啡因或酒精成分之飲料，以免身體出現脫水情形。
3. 留「心」提高警覺：留意氣象署所發布的氣象高溫警訊，避免於上午10時至下午2時外出，如須外出，建議行走於陰涼處及注意防曬；如果出現體溫升高、皮

膚乾熱變紅、心跳加速等症狀，應儘快離開高溫環境，並讓身體降溫（如鬆脫衣物、用水擦拭身體或搗風等），補充加少許鹽的冷開水或電解質飲料，避免一次大量飲用冰水；若症狀未改善，應立即就醫。

隨著夏季高溫日增加，國民健康署呼籲預防熱傷害，安全健康地共同度過炎夏。



## 員工協助方案(EAP)專區

([本校員工協助方案專區連結](#))

### 為什麼習慣無法持續？習慣養成失敗怎麼辦？比起意志力苦撐，快樂持續更重要

【本文摘自女人迷/沐花 Moira】

你也跟以前的我一樣嗎？從小看火影忍者，總覺得只要依靠火的意志力，就能突破萬難，達成任何目標。然而人都有發懶的時候，當緊繃的意志鬆懈了，常常連生活裡對自己的約定都做不到，比如說好早睡早起，卻忍不住報復性熬夜；說好一週重訓3次，卻老是找藉口偷懶，簡直把健身會費當樂捐。

很多時候，我們都高估了自己，承認吧，你可能真的沒那麼有意志力——畢竟我們不是漩渦鳴人，沒有少年漫畫的主角威能，也沒有超乎常人的毅力。但這並不代表我們從此與達成目標絕緣。有沒有一種方法或系統，不必單純考驗意志力，也能往目標邁進呢？

#### 比起痛苦硬撐，快樂持續更重要

前陣子女人迷團隊舉辦一場以「企業文化價值觀」為主題的工作坊，其中一個小組討論環節，我們以「迭代自己，設計習慣」為題，邀請彼此分享如何為工作或日常生活設計習慣。

「迭代自己，設計習慣」，意指透過某種系統或方法，持續自我優化和改進的過程，在這個過程中，每次迭代都是因應上一階段的結果，從中得出調整方向，再去進行下一次迭代，進而創造出對自己最有效的策略。小組成員集思廣益，整理出以下設計習慣4步驟！今天就讓我們暫且忘卻硬撐帶來的痛苦，撥出一小段時間，來個甜蜜的自我提醒吧！

#### Step 1：釐清破功的原因

「為什麼最近荒廢了呢？」、「為什麼好像沒有動力持續了呢？」

每當好不容易建立起的習慣又破功了，別第一個反應就責怪自己，先想想其他可能的歸因。以稍早的例子來說，假設現階段之所以失敗，是因為目前為自己設計的習慣機制並不友善，比如過程太苦了，單靠意志力會堅持的很辛苦，結果也不怎麼樣。正因不能只仰賴意志力，所以需要迭代優化、設計習慣。當我們足夠瞭解自己的能耐到哪裡，才有機會從其他角度調整目標與制定實行計劃。

#### Step 2：創造遊戲化機制

想自律維持好習慣，與其痛苦硬撐，不如體驗其中的快樂，用好玩心態，讓習慣養成變成遊戲冒險，比如：

### 1. 訂定遊戲名稱：

幫自己的迭代計畫取個遊戲化的專屬名稱，透過盛大的命名，會讓心理產生主人翁心態與責任感。舉例：如果只是單純為了調養膚質，規定自己每天 12 點前就寢、每天喝 2000cc 的水，聽起來好像很無趣，但如果為它命名「出水芙蓉大作戰」，就會感覺很有動力。

### 2. 設立階段性任務：

別一開始就設定遠大目標，可先拆分成一個個可實現的小目標，從小處著手、小步快跑，當你看見明確的方向和進步軌跡，就能更好地掌握時間，保持動力和信心。舉例：目標是一年內成為可獨當一面的企劃負責人，別一開始就想著要提出很完美的企劃，先從設定每週想出兩個跳出框架的點子開始。

### 3. 設定獎勵機制：

只要完成階段性任務，就能獎勵自己，可以是吃甜點、去按摩，或是任何能讓你放鬆快樂（甚至是要廢）的時光，來犒賞你完成對自己的約定。舉例：規定自己唯有賣出一件舊衣，才能購入新的衣物，讓衣櫃流動，也滿足自己的購物慾望；約定好如果有運動，當天就可以追一集劇。

### Step 3：建立可達的環境

「可達性」本身的含義是某種產品或服務，能提供使用者無障礙地取得其中服務或功能。而在習慣建立的情境裡，可達性可視為一種友善環境的建立，審視習慣建立常遇到的障礙，藉由外部工具或環境，來填補不足。以剛剛提到的「出水芙蓉大作戰」舉例，一天要喝滿 2000cc 的水，但小水杯很快就喝完了，又懶得起身裝新的水，那就建立「喝水不費力」的環境，直接買一個容量 2000cc 以上的水壺，放在觸手可及的地方，用最少的時間與力氣，隨時補充水分。

又或是你長期睡眠不足，真的很難早起，既然起不來，就建立「睡眠充足」的環境，前一晚早點睡，睡飽後的甦醒，比硬逼自己爬起，友善非常多。工作習慣上也同理，比如在該專注的時候，忍不住想碰手機，尤其現在短影音讓人一滑就停不下來，那就建立「摸不到手機」的環境，把手機放在暫時拿不到的地方。

### Step 4：定期追蹤覆盤

習慣建立一段時間後，除了主觀上的有感體悟，將成長軌跡外部化，善用工具為自己的定期追蹤，也能幫助我們更客觀地記錄調整方向。當然習慣難免會有落拍的時候，透過追蹤，能從更全面的視角看見過程中可能會遭遇的困難或傾向。比如發現平日某幾個晚上容易加班，排不出時間線上進修，那有機會將進修時間調整到工作前嗎？或是回頭檢視工作時間超長的原因，是因為會議排太多太滿嗎？那就主動提議優化會議效率。

### 與其負面責難，不如正向覆盤

建立習慣的方法許多，世界上當然也有因意志堅定而成功的例子，但若單靠意志力，很容易因為實行困難而陷入自我責難，錯把歸因放在「自己太廢」、「自己不夠有毅力」，而忘了更進一步探求外部因素。

重點不是把每件事情都做得完美到位，而是找到適合自己的節奏，一步步持續向前。習慣是逐步優化的過程，與其負面責難，不如正向覆盤，別將把意志力當作唯一解法，透過正確迭代、設計習慣，可以幫助我們避免意志力疲憊，也能獲得樂趣與成就感。別再痛苦硬撐了，試試看這 4 個步驟：釐清破功的原因、創造遊戲化機制、建立可達的環境、定期追蹤覆盤，建立你想要的生活與工作習慣吧！

## 人事室關♥您

| 對抗壓力有管道      |                |
|--------------|----------------|
| 衛福部安心專線      | 1925           |
| 生命線專線        | 1995           |
| 張老師專線        | 1980           |
| 本校家庭與社區諮商中心  | 05-2732439     |
| 嘉義市社區心理衛生中心  | 05-2255155#46  |
| 嘉義縣社區心理衛生中心  | 05-2267588(民雄) |
| 本校職場霸凌申訴專線   | 05-2717196     |
| 本校教職員性騷擾申訴專線 | 05-2717197     |



## 人事動態

### 人員異動名單

| 單位           | 職稱    | 姓名  | 異動情形  | 生效日期    |
|--------------|-------|-----|-------|---------|
| 秘書室<br>公共關係組 | 組長    | 陳○蘭 | 單位調動  | 1150601 |
| 人事室          | 組長    | 吳○衡 | 他單位調進 | 1150602 |
| 教務處          | 組員    | 鄧○云 | 本機關調升 | 1150604 |
| 研究發展處        | 專案組員  | 黃○喬 | 新進    | 1150615 |
| 學生事務處        | 專案辦事員 | 陳○好 | 新進    | 1150615 |
| 學生事務處        | 專案組員  | 姜○芳 | 新進    | 1150616 |

| 單位             | 職稱    | 姓名  | 異動情形  | 生效日期    |
|----------------|-------|-----|-------|---------|
| 總務處            | 技工    | 唐○益 | 退休    | 1150629 |
| 總務處            | 技工    | 黃○卿 | 本機關調升 | 1150629 |
| 民雄校區聯合辦公室(總務組) | 組員    | 楊○峰 | 離職    | 1150701 |
| 研究發展處          | 組長    | 蕭○佑 | 本機關調升 | 1150701 |
| 應用化學系          | 技士    | 曾○昂 | 他機關調進 | 1150701 |
| 學生事務處          | 專案辦事員 | 張○佩 | 新進    | 1150701 |
| 研究發展處          | 專案辦事員 | 林○緹 | 新進    | 1150701 |



# 行政中立 全民得益

謝絕政黨、公職候選人及其支持者  
進入辦公場所從事競選相關活動



# 公平公正 依法行政

公務人員不得於上班或勤務時間，  
從事政黨或其他政治團體之活動



# 行政中立 國家進步的動力



更多詳情請上行政中立宣導網站或掃描QR Code



公務人員可以參加政黨發起之遊行或集會活動，要請假或在下班時間才可以。但不可以主持集會、發起遊行或領導連署活動。



不可以於辦公場所懸掛、張貼、穿戴或標示特定政黨、其他政治團體或公職候選人之旗幟、徽章或服飾。



不可以對職務相關人員或其職務對象表達指示。



不可以動用行政資源編印製、散發、張貼文書、圖畫、其他宣傳品或辦理相關活動。



不可以公開為公職候選人站台、助講、遊行或拜票。但公職候選人之配偶及二親等以內血親、姻親，在不涉及與其職務上有關之事項前提下，則可為之。



不可以於大眾傳播媒體具銜或具名廣告。但公職候選人之配偶及二親等以內血親、姻親，在不涉及與其職務上有關之事項前提下，如只具名不具銜者，不在此限。

## 【揭弊有保障，吹哨不孤單！--《公益揭弊者保護法》】

《公益揭弊者保護法》114年7月22日正式施行，是我國第一部揭弊保護專法，該法針對泛公部門內部揭弊者提供完善的「3保1減1金」保護機制，讓揭弊者能安心吹哨、勇敢發聲。

-  **身分保密**：嚴格保護揭弊者個人資料與身分資訊，任何人不得非法洩漏，違者將負刑事責任。
-  **工作權保障**：禁止因揭弊而遭受解僱、降職、減薪、考績不利或其他報復性處分；如有違反，揭弊者可依法請求救濟及損害賠償。
-  **人身安全保護**：因揭弊而有安全疑慮者，可由警察機關提供必要保護措施，維護本人及家屬安全。
-  **責任減免**：揭弊者若涉及案件且符合規定主動揭露事實，可依法獲得減輕或免除責任。
-  **吹哨獎金**：揭發重大不法案件並查證屬實者，得依規定核發獎金，鼓勵全民共同維護廉能政府。

此外，《公益揭弊者保護法》採取「舉證責任倒置」原則，若揭弊者主張遭受不利處分，應由機關或雇主證明其處分與揭弊無關。揭弊案件須採具名檢舉，並提供具體事證；受理機關應於法定期限內通知受理結果及調查進度，確保案件獲得妥善處理。

 **勇於揭弊、依法保護、共同守護公共利益！**  
當發現涉及貪瀆、舞弊或重大違法情事時，請透過合法管道具名檢舉，一起打造廉潔、公正、透明的社會環境。



資料來源：法務部廉政署「揭弊者保護專區」

(<https://www.aac.moj.gov.tw/6398/6540/1309611/NodeList>)