



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113年8月16日臺教高(四)字第1130083806號函轉知，「銓敘部檢送政務人員退職撫卹條例」第2條，業經教育部於中華民國113年8月14日以部退二字第11357339472號令釋一案，相關內容請逕至本校人事室網頁/最新消息項下查閱。
2. 教育部113年8月28日臺教人(五)字第1130085111號書函轉知，「114年度各醫院辦理「中央機關(構)員工一般健康檢查補助基準表」業經行政院人事行政總處於中華民國113年8月19日總處給字第1134001642號函辦理，相關內容請逕至本校人事室網頁/最新消息項下查閱。
3. 教育部113年9月4日臺教人(四)字第1130089420號書函轉知，公教人員保險之保險費率，業經考試院會同行政院重行釐定並自民國114年1月1日起，依精算結果調整業經銓敘部於中華民國113年8月30日部退一字第1135730918號函辦理，相關內容請逕至本校人事室網頁/最新消息項下查閱。
4. 教育部113年9月6日臺教人(五)字第1130090914號書函轉知，「中央公教人員急難貸款實施要點」部分內容，業經行政院於中華民國113年9月4日以院授人給字第1134001771號函修正發布一案，相關內容請逕至本校人事室網頁/最新消息項下查閱。



## 性別平等專欄



職場性別歧視怎麼解？企業怎麼推動 DEI 性別平等？

【本文摘自女人迷 Cake】

性別歧視是近年全球職場非常重視的議題，台灣雖然根據行政院性平委員會的評估結果，台灣性別平等排名是亞洲第一，GEI 彭博性別平等指數表現也位居亞太區第一，但調查發現職場中的性別歧視問題與案例依然實際存在。

性別歧視不但在職場上十分常見，許多工作者不一定有意識到自己正在遭受性別歧視，或不知該如何處理。本文從 3 大職場階段切入，探討性別歧視的現狀和應對方式，並且說明雇主有機會藉由哪些措施來創造性別友善、DEI 多元共融的職場環境。

## 一、從數據調查看台灣職場性別歧視、不夠 DEI 的現狀

把目光放到台灣職場，HRnetGroup 數據資料顯示，在台灣平均有 48% 女性員工與 28% 男性員工認為職場中存在性別歧視，其中包含 11% 認為職場對女性有過度保護。

天下學習在 2023 年對台灣 50 大企業進行的 DEI 調查發現，台灣某些產業的女性員工比例明顯較低，雖然員工性別及年齡多元化本身會受產業特性與工作性質影響，但跟國際大型企業相比，還是能看出台灣在部分產業有男女比懸殊情況，便有可能是性別歧視或偏見的結果。

### 台灣女性主管比例僅佔三成

平均而言，所有產業女性員工佔約 40%，但女性主管比例卻僅剩 31%。如果進一步剖析台灣各產業，最懸殊的是傳產的女性員工比例不到兩成（19%），高科技製造業女性員工比例則是 37%，而一般服務業和高科技服務業女性員工比例則落在四成左右。尤以一般服務業在女性晉升的難度最大，女性主管比例不到 18%。

性別歧視職場性別歧視牽涉面向廣泛，包含性別刻板印象、性別偏見、到職場 PUA 和職場霸凌等，但只要針對他人的性別、性向與性別認同等，進行不公平的對待或評價就可算是性別歧視的一種，這種歧視主要由刻板印象或是對特定性別能力的成見造成，而反映到職場環境中時，就可能體現在工作分配、薪酬、晉升機會，以及日常工作互動中。

職場性別歧視的表現形式多樣，但其中最直接的例子就是薪資差異，不少研究都顯示，在相同職位和工作表現下，女性薪資往往低於男性同事，除此之外，高階職

位的升遷也同樣存在性別歧視，女性和其他性別少數在許多行業中仍存在「玻璃天花板」，即使具備相同或更高的能力，也不見得能獲得與男性同事相同的晉升機會，女性也可能會在懷孕、婚育後被刁難、要求調職或是藉機加重工作讓員工知難而退、自請離職。

## 亞洲女性和少數性別者薪資低於男性 20%

2023 年的 Morgan Philips 報告指出，在亞洲某些領域，女性與其他少數性別（註）的員工比例不足 20%，在職涯升遷方面，平均當有 100 位男性升職時，僅 86 位女性取得晉升機會，女性與其他多元少數性別在管理層中的占比明顯不足，至於男女薪資方面也存在斷層，女性和少數性別者整體薪資水準低於男性 20%，亞洲企業在實現性別 DEI（多元、平等、包容）目標仍有很大進步空間。

註：少數性別，除了男女二元性別之外的多元性別，因占比相對少數而可能面臨權益被忽略或歧視的狀況，多元性別包含雙性人、跨性別、性別流動者等身分。

這份報告也點出，雖然亞洲有 60% 的企業已制定明確多元化目標、在政策上強調性別平等，比過去五年還增加 20%，但在實際執行和結果上卻不盡理想，因此除了制定政策，整體多元化和公平性策略都還需要在實踐中更加努力，通過具體行動來推動真正的性別平等和多元共融環境。

## 二、員工求職、在職階段遇到性別歧視怎麼辦？

性別平等不僅是社會與道德議題，也是企業成功和留才的重要因素。當企業為所有員工提供一個公平、支持和充滿機會的工作環境時，才有機會將能夠吸引和保留最優秀的人才，激發創新，並提高整體競爭力。希望在 DEI 友善環境的推動下，台灣企業與員工都能共同推動職場環境朝更加公平和包容的方向發展。

若員工在職場上遭遇性別歧視，該如何分辨，又該如何應對呢？建議依據所處的階段（求職時、在職時、離開職場），可以採取不同的應對方式與策略。

### 員工職涯遇性別歧視的 3 種處理方法

1. 求職時：求職階段遇到的性別歧視，多會出現在徵才條件（如限男性等），面試過程中也可能會遇到性別偏見，會強調或是問與工作不相關的個人生活問題（如

婚姻狀況、生育計畫等），若無特殊正當理由，雇主這些行為都有違性別工作平等法規定。

- 如何應對：建議求職者在投遞前先研究潛在企業文化和價值觀，了解該公司在性別平等相關的紀錄和政策，避免遇到有前科的雇主。面試前也可以先預想可能遇到的情形，來判斷該公司內部有潛在的性別歧視問題（例如：希望女生上班要穿裙子），若在招募過程中遇到明顯的性別歧視，務必記錄下具體情況（例如：全程錄音）並考慮向相關機構或團體通報。

2. 在職時：在職時遭遇的性別歧視，可能包括工作評價、晉升機會、薪資差異、婚育刁難等問題。

- 如何應對：若發生職場性別歧視時，建議先記錄下時間、地點、參與者及事件的具體情況，後續若有文件或影像錄音支持更佳。建議先向信任的同事或上級說明，若有必要再透過公司內部正式渠道提出投訴，例如人資部門、性別平等委員會等單位。若公司無法妥善處理，可尋求法律或專業諮詢，確保自己的權益和可採取的行動方案，並交由公權力來懲罰歧視者（常見可依循法律提出「行政申訴」及「民事損害賠償訴訟」）。

3. 離開職場：因受到性別歧視而決定離開職場，或在離職後回想自己曾遭受到歧視，可能已經無法再求償或是蒐集證據。

- 如何應對：仔細反思和記錄在職期間遇到的性別歧視情況，並重視自己的感受，若認為權益已經受到嚴重侵害，建議諮詢法律相關單位來釐清可採取的行動與進一步調查。

### 三、企業 DEI 成介入關鍵：改善性別平等環境，人人有責

除了員工本身在職場上重視自己的權益之外，也要注意自己本身的言行舉止是否無意間助長了性別歧視，讓職場性別平等落實到每個人身上。然而在維繫性別平等的責任上，企業雇主更是責無旁貸！

天下學習針對 DEI 多元共融的調查發現，有高達八成的台灣員工會將 DEI 文化視為工作求職與留任的重要因素，而提升「性別平等、剷除性別歧視文化」也是達

成企業 DEI 的關鍵，該如何達成企業 DEI、避免職場性別歧視？提供給雇主以下幾項具體政策方向做為參考：

### 企業消弭性別歧視的 5 種 DEI 策略

1. 性別平等教育：由人資部門或相關單位舉辦性別平等與多元共融講座或工作坊，提升員工對這些議題的認識和敏感度。
2. 建立透明、公正的晉升制度：檢視公司各層級員工、主管的性別比例，確保性別不成為升遷的障礙。
3. 鼓勵員工達成工作與家庭平衡：提供彈性工時、遠距工作選項，無論男女都落實育嬰假等相關福利，甚至提供優於法規的福利，幫助員工平衡工作與家庭。
4. 建立多元包容的工作環境：鼓勵員工分享自己的背景，培養互相尊重和欣賞的內部文化。
5. 制定反歧視政策：建立性別平等制度，明確定義性別歧視、性騷擾等行為，建立匿名舉報系統，並嚴格執行相關規範。



### 公務機關在哪些情形下，可以蒐集、處理或利用一般個人資料？

【本文摘錄自國家發展委員會個人資料保護專區網站】

答：

- 一、公務機關蒐集或處理「一般個人資料」，必須有「特定目的」，並且符合下列情形之一（本法第15條、第7條規定；施行細則第10條規定）：
  1. 執行法定職務必要範圍內。
  2. 經當事人同意。
  3. 對當事人權益無侵害。

二、公務機關利用「一般個人資料」，應區分「特定目的內利用」或「特定目的外利用」，其要件如下（本法第16條、第7條規定；施行細則第9條、第10條、第15條、第17條規定）：

1. 「特定目的內利用」：公務機關利用當事人之一般個人資料，原則上應在執行法定職務必要範圍內為之，並與蒐集之特定目的相符。
2. 「特定目的外利用」：公務機關於有下列情形之一時，得將一般個人資料為特定目的外之利用：
  - ①法律明文規定。
  - ②為維護國家安全或增進公共利益所必要。
  - ③為免除當事人之生命、身體、自由或財產上之危險。
  - ④為防止他人權益之重大危害。
  - ⑤公務機關或學術研究機構基於公共利益為統計或學術研究而有必要，且資料經過提供者處理後或經蒐集者依其揭露方式無從識別特定之當事人。
  - ⑥有利於當事人權益。
  - ⑦經當事人同意。



### 瞭解智慧財產權專欄

## 取得著作財產權的範圍是否包含著作原始檔及草稿？

【本文摘錄自經濟部智慧財產局網站】

著作權與所有權係屬不同之概念，因此即使甲方享有「製作原始檔」與「所有草稿」之「著作權」，並不代表甲方即當然取得「製作原始檔」與「所有草稿」等物之「所有權」，如有需要取得委製作品相關原始稿件、檔案之需求，建議應於契約中另行載明清楚。

由於著作權係屬私權，因此當事人間之權利義務關係，大都是依雙方所訂定的契約來決定，而契約解釋須就整體合作內容觀察，如對於契約文字有疑慮，Jessica 在正式簽訂契約前應先與插畫家進行討論、協商。本局曾就業界常見著作

財產權讓與或授權契約擬具契約範本，建議可考量自身利益於實際個案的具體需要，予以調整增刪，以訂定適當的契約。

## 健康生活專欄

健康秘訣可預防「代謝症候群」 正確量腰圍、血壓都是預防關鍵！

【本文摘錄自健康醫療網/吳儀文整理】

根據國健署 2017—2020 年國民營養健康狀況變遷調查顯示，20—64 歲民眾每 10 人就有 2.5 人有代謝症候群。國健署表示，代謝症候群是健康的隱形殺手，長期下來將會引發慢性疾病。

### 代謝症候群 5 危險因子 6 招健康秘訣可破解

代謝症候群由 5 項危險因子組成，國健署說明，若 3 高（血壓偏高、血糖偏高、血脂偏高）及 2 害（腰圍過粗、好的膽固醇不足），符合 3 項異常者，就是所謂的「代謝症候群」，未來罹患慢性疾病的風險將比一般人高出 2—6 倍。

代謝症候群的危險因子其實都與飲食、生活習慣等息息相關，因此積極管理是預防慢性疾病發生的關鍵。國健署也提供 6 招健康秘訣，希望民眾跟著做，一起破解代謝症候群的 5 項危險因子：

#### 正確量腰圍：

建議民眾在早晨空腹時自然站立，除去腰部覆蓋衣物後，將腰圍尺繞過腹部中線（骨盆上緣至肋骨下緣的中線），維持正常呼吸，吐氣後測量腰圍數值。

#### 722 量血壓：

建議 18 歲以上的民眾每年應依 722 原則居家測量血壓至少 1 次，連續 7 天（天天量）、每天 2 回（早晚量）、每回 2 次（隔一分鐘取平均值），監測血壓數值。

#### 規律運動：

建議每週至少 150 分鐘中度身體運動，如：健走、太極拳、游泳、騎腳踏車等，養成規律運動習慣。

#### 戒菸撥 63：

建議採取 4 步驟戒菸（選定戒菸日、告知親友、瞭解困難、排除誘因），也可撥打免費戒菸專線 0800-636363 尋求專業諮詢服務。

### 定期檢查：

國健署提供 40—64 歲民眾每 3 年 1 次，65 歲以上民眾每年 1 次的免費成人預防保健服務，包含身體檢查（身高、體重、腰圍、血壓等）、尿液檢查（尿蛋白等）、血液生化檢查（血糖、血脂等）、B、C 型肝炎篩檢、健康諮詢等項目，民眾可多加利用，定期檢查以早期發現及早治療。

I care 



## 員工協助方案(EAP)專區

[\(本校員工協助方案專區連結\)](#)

### 總是無法一覺到天亮？避開3大睡眠地雷遠離心血管病、大腦老化

【本文摘自早安健康/新聞中心蔡經謙】

許多人應該都有半夜睡到一半突然醒過來的經驗，不僅中斷睡眠，使得睡眠品質不彰；有的人還會醒來後再也無法入睡，變相地形成失眠的狀況。日本教授告訴你原因為何，並教你矯正這3個壞習慣，便可以舒緩這個現象的發生！

許多人年輕時都能一覺到天亮，但隨著年紀增長，晚上睡覺中途醒來以及半夜上廁所的狀況也隨之增加。日本大學曾進行一項刊載於《女性身心醫學》（暫譯）期刊、以 2,559 人為對象的研究指出，40 多歲至 50 多歲的人中，有 12.7% 的人每周超過 3 次睡到一半突然醒來；60 歲以上的人群中，比例增至 21.2%。

現代人的睡眠問題，不良的睡眠品質不僅只是讓人疲憊那麼簡單，長期睡眠不足、失眠等更會威脅人體健康。曾有研究指出，睡眠不足會增加心臟病與中風風險；此外，中年族群如果睡眠不足，也可能導致腦功能提早老化！



那麼，到底為什麼隨著年齡增長，容易睡到半夜突然醒來呢？

### 為什麼半夜睡到一半會突然醒來？

秋田大學醫學系研究科精神科學講座教授三島和夫解釋，第一個主要因素是，年齡漸長後，睡眠的品質產生了變化，深度睡眠減少、就會變得容易醒來。其次，睡眠中大腦的視丘會過濾掉外來的刺激，隨著年紀增長，這個過濾機制會逐漸減弱也是原因之一。

三島和夫表示，不論再怎麼健康的人，一旦上了年紀，睡眠就會變得容易中途醒來。過了70歲，進入棉被後能一覺到天亮的甚至不超過10%。

雖然這是必然的結果，但總的來說這並非是一個愉快的經驗。那麼，到底該怎麼做，能夠盡可能地減少中途醒來的次數呢？

三島和夫指出3個錯誤的睡眠習慣，若改變這些習慣，將使能減輕這個問題，使你能睡得更好！

#### 睡眠的錯誤習慣1：太早睡

太早睡指的是晚上8點或9點就上床睡覺。當年紀漸長，因為容易感到疲勞而特別早睡的人不少；也有許多人因為晚上沒什麼想做的事，而選擇早點就寢。

太早睡的問題在於「在無法入睡的時間點嘗試睡覺」。因為人類的身體會在平常入睡時間前2小時開始進行睡覺的準備，使身體深處的溫度下降。在這之前，由於身體內部的體溫高，是個讓人難以入眠的時間帶。

一般70多歲的民眾，約要在晚上11點左右身體才會做好睡眠的準備。即使因為想睡滿8小時而早點躺上床，我們的身體也不會因此進入休息的狀態。

#### 睡眠的錯誤習慣2：睡不著卻一直待在床上

第二個錯誤習慣和早睡有異曲同工之妙，是指「在睡不著的狀況下，長時間待在床上」。

「只是靠在床上就可以讓身體休息」已經是個被否定的古老常識。不斷重複睡不著而長時間待在床上的經驗，會讓失眠症狀惡化。

此外，三島和夫表示，最大的問題是，在床上待的時間與實際上真的睡眠時間有很大的差距。當年紀漸長，必要的睡眠時間就會變短，這是因為和年輕時相比，能量消耗量變少，基礎代謝降低的緣故。

根據調查，若以年齡來分平均睡眠時間、5歲小孩約需要8.91小時、25歲需要7小時、40歲需要6小時半；而到了65歲就只需要6小時、80歲只需要5小時半就可以獲得充分的休息。因此年紀越長，需要的睡眠越少，需注意不要長時間待在床上，可以做些其他活動打發時間。

若想在睡前打發時間，受美國健康協會、美國有氧體適能協會認證，在身心健康領域深耕超過20年，暢銷書作家《7天養出一個好習慣，成就最解壓的一年》布瑞特·布魯門薩爾建議，睡前可以藉由聽音樂、閱讀（建議讀輕鬆書籍）、享受按摩放鬆身，或是藉由書寫日記傾瀉腦中思緒，都是讓人放鬆紓壓，培養睡意的好辦法。

### 睡眠的錯誤習慣3：午睡太久

午後的簡短睡眠有著能讓之後工作時不易想睡、不易感到疲累的好處。問題在於午睡睡太久。當午睡超過30分鐘以上，就會容易進入深度睡眠，如此一來，將大幅減少夜晚睡眠時的深度睡眠，使夜晚的主要睡眠品質惡化。

三島和夫指出，有種說法是1小時的午睡將奪走晚上3小時的睡眠。實際上，受失眠所苦惱的民眾有很多都是午睡睡太久所導致。因此，建議將午睡控制在20~30分鐘以內。此外，太晚睡午覺也會段晚上主睡眠造成影響，若想小睡片刻，建議在3點以前進行。

### 小撇步：睡前少喝酒

除了上述原因之外，日本大學醫學院精神科學系系主任內山真也指出，中高齡者睡到一半轉醒的原因常常是「頻尿」所致。這是因為腎臟與膀胱等

泌尿器官機能降低，增加排尿次數所致。此外，若是男性，也會因為攝護腺（前列腺）肥大而導致頻尿。

因此，要注意不要為了快速入眠而飲酒過量，除了容易使睡眠變淺之外，還容易因為酒精的利尿作用而容易感受到尿意，對睡眠造成負面影響。

人事室關♥您

對抗壓力有管道	
衛福部安心專線	0800-788-995(請幫幫、救救我)
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



## 人員異動名單

單位	職稱	姓名	異動情形	生效日期
產學營運及推廣處	組長	張瓊璽	辭職	113.09.01
學生事務處	專案輔導員	陳冠州	離職	113.09.01
師範學院	專案臨時辦事員	周艾俐	新進	113.09.02
生物機電工程學系	副校長	洪滉祐	聘兼	113.09.05
人事室	主任	葉姍玫	他機關調進	113.09.16
學生事務處	專案輔導員	蔡雅惠	新進	113.09.26
師資培育中心	組員	林育汎	他機關調進	113.10.01



## 9月份壽星

石素珍專案書記	王秋雯專案助理教授	談珮華教授	黃靖雅講師
江李昕專案組員	詹明勳助理教授	王孝雯助理教授(主任)	蔡明倫組長
朱柏翰技工	王梓帆助理教授	何怡慧專案辦事員	陳俊吉專案助理教授(場長)
林正亮教授	石淑燕專案組員	王麗婷組員	趙永清助理教授
蔡甲申辦事員	戴基峰副教授	江錦炫技工	邱永川教授(系主任)
簡瑞榮教授	林智忠助理教授	莊秀玉專案辦事員	楊詩燕組長
蕭至惠教授	林羽柔辦事員	楊琇惠組員	吳芝儀教授
陳郁馨專案辦事員	林宏達副教授	翁永進教授	吳進益副教授
唐進益技工	黃齡儀專案組員	黃柔嫻副教授(主任)	葉郁菁教授(研發長)
張筱君專案辦事員	林宇凡專案辦事員	彭元隆助理教授	張銘煌教授
翁士杰專案救生員	陳仕朋助理教授	鍾瓊瑤組員	呂英震助理教授(系主任)
李彥賢教授(系主任)	柯金存講師	蔡文錫副教授(系主任)	陳中元組長

李菽豐專案辦事員	張光維契僱技士	李東勳組員	李美齡技工
盧俊宇組員	黃依玲專案組員	林肇民教授(系主任)	許明峰副教授
曾素秋副教授(組長)	鄧怡君組員	翁精鋒助理教授	蔡崇元組員
許雅雯教授(系主任)	陸蕙萍副教授	林郡雯副教授	張耿瑞教授
郭世榮副教授(組長)	陳昭仁技工	周西波副教授	羅至佑副教授
盧永祥教授	李互暉副教授	胡景妮專案諮商心理師	余政達副教授
任綉欽工友	陳慶緒教授(系主任)	陳美至組員	王璧娟教授
陳瑞傑副教授	買勁璋專案組員	李宗隆教授	朱志樑助理教授
鄭瑋婷專案組員			

附註：表列壽星名單，請各單位務必配合於8月10日起一週內，派員向各校區負責發放業務之同仁，領取所屬人員之生日禮券並轉致當月份壽星。



(點選圖片觀看詳細特約優惠內容)

		
Foodpanda 富胖達	和牛涮	二毛旅行社

		
<p>永成小客車租賃行</p>	<p>浯島文旅</p>	<p>品台餐飲(醉酒香陳窖)</p>
		
<p>梁社漢仁愛店</p>	<p>梁社漢友愛店</p>	