

# 109 年度精進人事業務建議獎勵研究主題一覽表

研究主題 (研究方法是否須納入 意見調查)	說明
一、與「公務員服務法鬆綁」相關之研究主題 (計 3 項):	
如何鬆綁法定工時 外的工作限制,但又 兼顧利益衝突	現行公務員兼職須受公務員服務法之相關限制,本總處曾蒐集行政院暨所屬中央機關意見,多數機關表示基於個人工作權,建議放寬兼職相關限制,惟放寬後,須併同考量是否影響公務員本職工作、如何避免利益衝突及社會觀感等因素。因此,希望透過集思廣益的方式,研議後續相關可行作法。
每週法定工時的變 形工時可行性規劃	<p>一、現行公務人員週休二日實施辦法(以下簡稱週休二日實施辦法)除規範每日、每週工作時數外,又為兼顧工作與家庭平衡訂有工作彈性化措施,如彈性調整辦公時間制度,據相關資料顯示,多數機關多以彈性上下班 1 小時為限,亦有機關針對如有懷孕等情形者可放寬至 2 小時。</p> <p>二、現行雖有工作彈性化制度,惟選擇性仍非常有限,如鬆綁每日及每週法定工時之規定,將可進一步提升更為彈性的辦公時間,惟是否會影響民眾洽公或降低行政效率,藉由本研究瞭解各機關實務運作經驗及觀點,進一步瞭解可行性,俾作為後續政策研議之參考。</p>
遠距上班的可行性 規劃	遠距辦公已然成為新型辦公型態,於現行少子女化與高齡化社會趨勢下,推動遠距辦公可因應公務同仁家庭照護的需求,兼顧工作與家庭平衡。此外,亦能作為流行性傳染疾病防疫期間之重要應變措施。是以,如何規劃及推動政府機關公務人員遠距辦公機制,相關配套措施又應如何完備,以符合現行法令規定,期各機關均能集思廣益並就實務推動之經驗提出相關建議,提供政府推動公務人員遠距辦公制度之參考。
二、與「營造友善生育環境」相關之研究主題 (計 2 項):	
如何提高男性申請 育嬰留職停薪意願 (研究方法須納入意 見調查)	為鼓勵父母共同分擔養育幼兒之責任,相關法規不分性別均提供各面向福利措施,如減少工時、調整工時及育嬰留職停薪津貼等,以平衡工作與家庭,惟據相關資料顯示,公務人員申請育嬰留職停薪人數仍以女性居多,其申請比率懸殊之原因,如何透過相關法規鬆綁與作法,扭轉傳統觀念,鼓勵男性申請育嬰留職停薪,共同分擔家庭照顧責任,以落實性別工作與家庭平衡及性別平權。

<b>研究主題</b> (研究方法是否須納入 意見調查)	<b>說明</b>
公部門托育服務之 精進研究(研究方法 須納入意見調查)	為協助公教員工取得育兒相關資源，兼顧工作及家庭照顧，行政院於 97 年至 109 年陸續訂頒員工子女托育服務相關計畫方案及規定，推動措施包含特約托育、自行設置職場托育設施或聯合辦理等；惟於公教員工子女年齡及受托需求殊異，且各機關辦公空間經費等各項資源條件不一之前提下，如何結合不同資源及途徑，落實辦理員工子女托育服務？公部門托育服務措施應如何規劃，以協助員工維持工作與家庭之衡平等需深入研究，俾作為後續研議參考。
<b>三、與「人力進用與留用」相關之研究主題(計 5 項)：</b>	
公務人員陞任評分 制度之精進研究	為期建立公開、公平、公正，資績並重之公務人員陞遷制度，行政院於 89 年 8 月 1 日函頒「行政院及所屬各級政府機關公立學校公務人員陞任評分標準表」(迄今共歷經 7 次修正)，作為各機關擇優陞任之重要參據。惟為與時俱進，以使公務人員陞任評分制度能本於功績原則，落實人與事適切配合之旨，希藉由各機關實務運作之經驗及觀點，進一步瞭解現行評分制度是否有足以精進或待檢討之處，以利日後研議相關制度之參考。
從機關運作及人力 資源管理面向，探討 超勤補償措施之合 理性	一、司法院釋字第 785 號解釋針對公務員相關法令，未就業務性質特殊實施輪班制度機關，設定其所屬公務人員服勤時數合理上限之框架性規範。相關機關應於 3 年內，就不足事項訂定必要合理之框架性規範。是以，本總處將就服勤時數及超勤補償事項通盤研議。 二、依「公務人員保障法」第 23 條規定，公務人員經指派於上班時間以外執行職務者之補償措施包含加班費、補休假、獎勵或其他相當之補償。各機關就超勤工作所採行之補償措施，往往需考量機關預算、業務狀況及人員配置等因素；實務上，常衍生機關預算不足以支應加班費或同仁因業務繁忙無暇補休之困境，致影響工作士氣。為妥適回應司法院釋字 785 號解釋之要求，期透過本研究瞭解機關實施情形並蒐集相關建議，俾作為後續研議參考。

<b>研究主題</b> (研究方法是否須納入 意見調查)	<b>說明</b>
降低部分職系(如土木工程、社工師、建築工程)人員流動，協助政府部門留才的建議作法(研究方法須納入意見調查)	公務人員之遷調因素多元，或為追求更好的工作環境、生活機能，或為職涯規劃考量及個人家庭因素等，惟在部分職系公務人員(如土木工程、社會工作、建築工程等)之遷調頻率尤為明顯，人員流動雖能促進機關新陳代謝，卻也衍生經驗傳承之斷層。為提升機關人事穩定性，期能借助各機關實務經驗來集思廣益，提出協助政府留住專業人才的具體政策及建議。
公部門健康職場之具體措施或積極作為建議	司法院釋字第 785 號解釋揭示健康權為憲法所保障，機關同仁是政府重要人力資源，維護其身心健康係政府人力資源重要議題。爰各機關如何配合業務特性或需求，推行健康職場之具體措施或積極作為，以協助機關留住優秀人才，使公務同仁能在健康職場安心、放心工作，實值得集思廣益及深度研討。
如何運用現有人事資訊系統資料庫，使各人事機構協助機關進用合適之人才	為使各機關人員之進用，符合專才、專業、適才、適所之旨，並協助各機關人事機構建立專業人才庫，如何運用現有人事資訊系統(如公務人員個人資料服務網、人力資源管理資訊系統)資料庫，發展 E 化招募系統相關功能，使公務人員可自行設定開放部分人事資料供特定機關查詢，人事機構平時即可跨機關尋才，在平日累積可用之才並建立專業人才資料庫，俟機關職務出缺時可迅速查找有意願合適之人才資料，俾完善跨機關人才媒合機制。

備註：本表「研究方法須納入意見調查」係指研究方法應包含政策可能適用對象之意見彙整分析(採問卷調查或面訪方式皆可)，且須提出如何克服無意願之可行作法。