6

友善職場



6. 友善職場

6.1 人力資源 GRI：2-7、401-1、405-1

人力資源的永續發展與培養，是組織持續創造績效的主要動力。面對人力資本時代，本局向來依據相關法令，讓薪酬、考核、獎懲、陞遷等制度均依循功績制原則推動，也注意性別平等政策，不因任何性別或性傾向而有不同對待；同時積極打造友善職場，促進家庭與工作平衡；也規劃辦理相關訓練課程，充實同仁職能發展，蓄積能量。

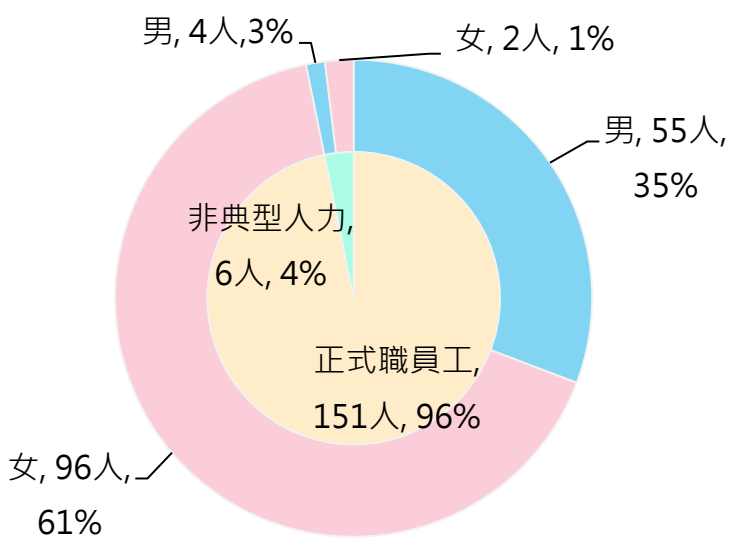
2023 年諾貝爾經濟學獎得主美國哈佛大學經濟學教授高爾丁（Claudia Goldin），透過分析美國 200 多年的歷史數據，說明所得與就業率的性別差異隨時間推移而發生的變化，包括家庭和婚姻，都是影響女性勞參率的因素，以提醒各界重視女性勞動參與者在均衡家庭與工作上的挑戰，並提升經營家庭的價值。而高爾丁的研究結論，正是本局積極在人才管理面所推動的目標，不論性別，均應共同的參與工作和家務，擁有個人的職涯，也擁有幸福的家庭。

6.1.1 人員類型及性別比例 GRI：2-23、405-2

截至 2025 年 12 月 31 日止，正式職員工(含技工工友)計 151 人、多元人力(協助庶務性且無涉公權力性質之業務)計 6 人。

正式職員工(含技工工友)計 151 人中，女性計 96 人，男性計 55 人；多元人力 6 人中，女性計 4 人，男性計 2 人，多元人力占本局人力 4%。男女主管人數部分，科長以上人員共計 33 人，其中女性 20 人、男性 13 人。

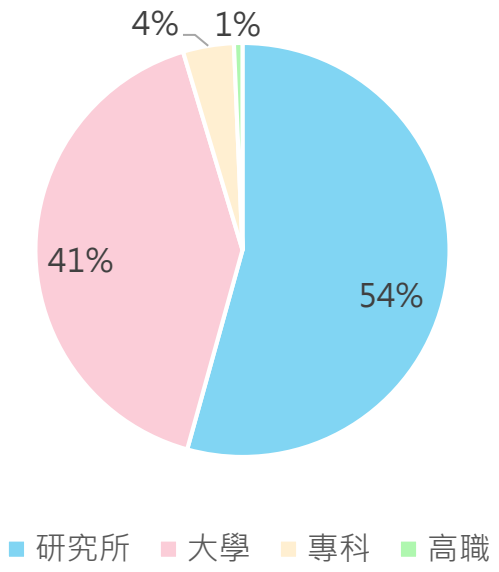
人員之招募、甄試、進用、分發、配置、考績或陞遷等，均恪遵相關法令規定，保障工作權之性別平等，不因性別或性傾向而有差別待遇。



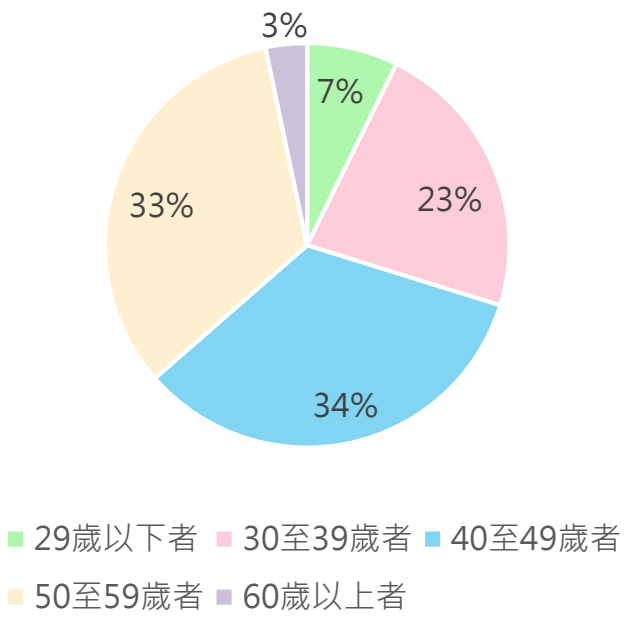
6.1.2 學歷及年齡分布

正式職員工(含技工工友)學歷部分，研究所畢業者 82 人、大學畢業者 62 人、專科 6 人、高職 1 人。至年齡分布部分，29 歲以下者 11 人、30 至 39 歲者 34 人、40 至 49 歲者 51 人、50 至 59 歲者 50 人、60 歲以上者 5 人。

勞動部勞動基金運用局員工學歷分布圖



勞動部勞動基金運用局員工年齡分布圖



6.2 考核與獎懲制度 GRI：404-3

6.2.1 薪酬政策 GRI：2-19、2-20、2-21、405-2

本局員工之薪酬待遇與各項員工照護均恪遵相關法令規定，不因性別或性傾向而有差別待遇。公務人員薪資係按公務人員俸給法及公務人員加給給與辦法規定，依個人經銓敘部銓敘審定之職等條件及各職務專業程度、職責繁重分別支給本俸、專業加給及主管加給，並依自營投資收益情形發給績效獎金。技工及工友薪資係依工友管理要點規定，依個人職務類別、服務年資支給薪餉。

6.2.2 考核制度 GRI：2-19、2-20、2-21

依公務人員考績法第 2 條規定，辦理職員年終考績，本於綜覈名實、信賞必罰之旨，並參照平時考核情形，作準確客觀之考核。又依「行政院及所屬各機關公務人員平時考核要點」，於每年 4、8 月下旬分別辦理各單位所屬員工 1 至 4 月及 5 至 8 月之平時成績考核，按平時考核紀錄表各考核項目之考核等級評定所屬員工之考核成績，以作為辦理年終考績及陞遷調任之參據；另技工及工友部分，依工友管理要點辦理年終考核，每年辦理 2 次平時考核，就人員之平時工作表現及獎懲情形予以考核記錄，並做為年終考核依據。

6.2.3 獎懲機制

秉持獎勵即時發給、獎勵核實不寬濫等原則，針對具體獎勵事由、善用獎勵機制，獎勵有功人員，以激勵同仁士氣。

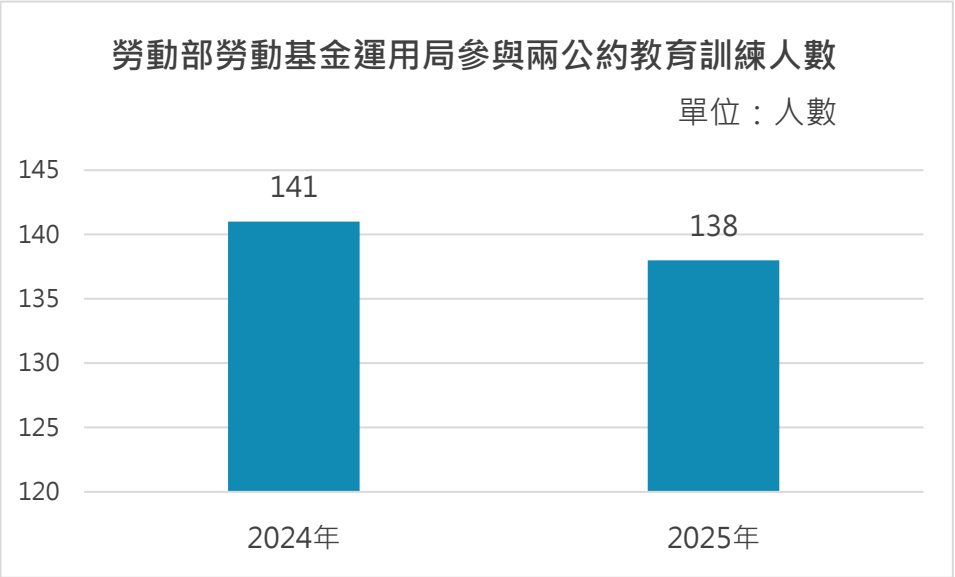
6.2.4 陞遷制度

人員之陞遷係依據公務人員陞遷法及其施行細則、本局陞遷序列表及公務人員陞任評分標準表作為陞遷評核依據，另自勞工保險局移撥運用局之人員中，部分人員係勞保局自行招考進用人員，未具公務人員任用資格(簡稱留任人員)，考量是類人員生涯發展及士氣之激勵，本於衡平性原則另訂有「留任人員陞遷考核補充規定」，以建立良善之陞遷制度。為因應世代交替並強化人力資源的廣度與深度，2024 年至 2025 年應業務需要，辦理計 41 個職缺內陞案、12 個職缺外補案，激勵同仁並建立更通暢之陞遷管道。

6.3 保障人權與消弭歧視 GRI：2-23

6.3.1 兩公約教育訓練 GRI：404-2

「公民與政治權利國際公約」及「經濟社會文化權利國際公約」(以下合稱兩公約) 為重要之國際人權法典，為落實法務部「兩公約人權教育訓練及成效評核實施計畫」，積極辦理人權教育訓練課程，促進人員瞭解兩公約條文、一般性意見與所負責業務之關聯性，學習將兩公約運用於業務中。於 2024 年及 2025 年辦理「消除一切形式種族歧視國際公約 ICERD 教育訓練」、「113 年人權教育訓練─身心障礙者權利公約 CRPD 最新法規新聞探討暨障礙體驗活動」、CEDAW 實務及案例分享兼論-性別平等工作法之修正」、「兩公約兒少保護課程線上課程-從放羊的孩子影片探討兩公約人權兒童權利公約 CRC」、「社會邊緣的人權省思：《富都青年》與兩公約及身心障礙者權利公約 CRPD 的對話」、「消除對婦女一切形式歧視公約 CEDAW 實務及案例研討-媽媽不在家電影欣賞」、「消除一切形式種族歧視國際公約



（ICERD）第 1 條至第 7 條逐條釋義（上）」及「從兒童權利公約，看我們國中小教育現場」等訓練課程，年度參與人權政策相關訓練分別為 141 人及 138 人，占全局總員工 94%及 93.9%，每年人權訓練平均時數分別為 3.6 及 5.8 小時。

6.3.2 員工溝通與申訴管道制度

本局於 2024 年至 2025 年間，持續推動多元員工關懷與溝通機制，透過辦理局長關懷早餐、下午茶、慶生會及冬至關懷等活動，提供同仁與局長、副局長及主任秘書面對面交流機會，主動關懷員工工作與生活狀況，強化組織內部雙向溝通及信任基礎，營造開放且支持性的職場氛圍。

另為健全申訴制度及保障同仁權益，積極推動性騷擾及職場霸凌防治措施，自製相關宣導海報與文宣，並透過電子郵件及張貼於辦公場所等多元管道加強宣導，明確揭示申訴流程與聯繫窗口，以提升同仁對申訴機制之認知與使用意願，並落實友善、安全之職場環境。

6.3.3 性騷擾防治措施

為培養同仁察覺力、同理心，確保垂直與平行之溝通交流管道暢通，2024 年間辦理 3 場次性騷擾防治訓練、2025 年間辦理 4 場次性騷擾防治及職場霸凌訓練，訓練課程全員調訓，以建立友善職場。

6.3.4 進用身心障礙者及原住民

本局依據身心障礙者權益保障法規定，足額進用身心障礙人數，又職缺徵才公告時，亦均歡迎身心障礙者及原住民組參加甄選，積極推動就業平等措施，保障不同身分別人員之就業權益。

6.4 員工照護 GRI：401-2

人員薪酬均依公務人員俸給法及同法施行細則、全國軍公教員工待遇支給要點等法律或行政院相關規定辦理，不因性別不同而有差別待遇。除按時支付員工法定性給與外，亦提供福利措施，營造健康職場環境。

6.4.1 健康照護

6.4.1.1 公務人員保險及勞工保險

2024 年 12 月公保人數 135 人，勞保人數 20 人，請領養老給付 3 人、眷喪津貼 5 人、生育給付 1 人，育嬰津貼 4 人；2025 年 12 月公保人數 135 人，勞保人數 19 人，請領養老給付 5 人，請領眷喪津貼 3 人、生育給付 1 人、育嬰津貼 2 人，此外退休工友 4 人每人每年給予三節慰問金。

6.4.1.2 健康檢查

依規定給予同仁公假參加健康檢查，並補助員工健康檢查費用，2024 年 32 人申請健康檢查補助；2025 年 19 人申請健康檢查補助。

6.4.1.3 辦理運動專題講座及午間運動社團

2025 年 2 月 12 日辦理勞金局猜歌王大賽、5 月 23、30 日辦理觀賞 2025 雙北世界壯年運動會 (籃球及棒球) 活動、6 月 18 日辦理 2025 勞金盃登高大賽，並為促進同仁身心健康，購置桌球相關設備，於平日上班午休時間辦理瑜珈及桌球運動。

6.4.2 關懷協助 GRI：401-3、404-2

6.4.2.1 員工協助方案

自 2010 年起加入勞動部統籌辦理之員工協助方案迄今，本局職員、約聘僱人員、工友 (技工、駕駛)、約用人員及承攬人員為服務對象，透過外置式模式委由興智國際企業管理諮詢整合有限公司辦理，由專業心理諮商師提供員工心理諮商服務、團體諮商及來局駐點服務等機制，且諮商服務全程保密。

6.4.2.2 家庭與工作平衡

依據「公務人員留職停薪辦法」規定，不論女性或男性員工均得申請育嬰留職停薪，期滿復職，並以原單位原職務為優先考量。2024 年及 2025 年申請育嬰留職停薪人數計 5 位女性員工，且復職時，均回復原單位原職位，保障渠等權益。

6.4.2.3 員工關懷

1、**哺乳室：**為營造友善且具有親和力之哺(集)乳室空間，增加員工使用率、並維持哺(集)乳室環境之隱密性及安全，設有洗手台、化妝鏡、提供擦手紙、奶瓶消毒鍋、冰箱、空氣清淨機、哺乳沙發椅等完善的育兒空間與設備，並每日派員清理環境。

2、**子女教育補助：**補助員工子女就讀國內公私立大專以下，小學以上之學校就讀學生，2024 年 68 人次申請子女教育補助，補助金額達 545,600 元，2025 年 69 人次申請子女教育補助，補助金額達 602,800 元。

3、**家庭照顧假：**2024 年計 21 人申請家庭照顧假，共計 63.1 天，平均每人每年申請 3 天；2025 年計 25 人申請家庭照顧假，共計 67.2 天，平均每人每年申請 2.7 天，申請事由以照顧子女、父母為主要原因。

4、**設立女性貼心小物暖身飲品能量補給站：**於 2023 年 3 月起，備有衛生棉、暖暖包、薑茶包、巧克力等物品，提供女性有需要隨時取用。

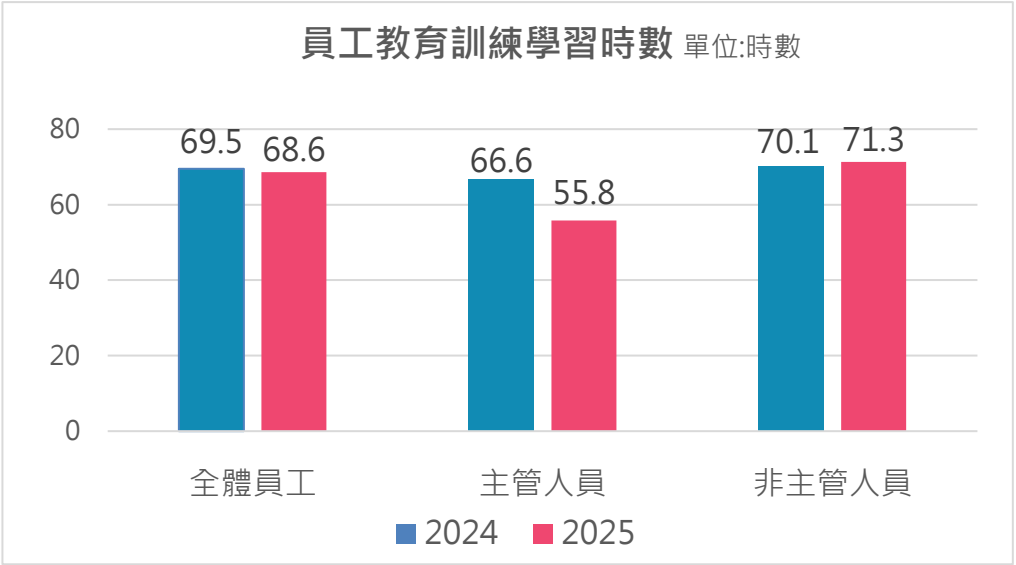
5、**建立關懷員體系：**透過關懷員主動發現找出特殊需要人員，並聚集同仁向心力，也開設關懷員與同仁面談及電話諮商服務，提供初步心情舒壓及轉介 EAP 諮商管道。

6、**辦理多元活動：**舉辦新鮮人訓練講座協助新人更快融入機關、視障按摩體驗活動、EAP-手作苔球綠意紓壓工坊、寵物家庭日、勞動節頂呱呱活動、加班關懷活動等活動，減緩同仁工作壓力，不分性別，共建美好職場。

6.5 人才培力 GRI：404-1、404-2

6.5.1 訓練進修

為提升人員執行業務所需之能力，配合宣導重要政策，每年均以滾動式方式訂定訓練進修計畫，藉以提升人員職能並培養終身學習習慣，訓練類別分為專業訓練、一般管理訓練、新進人員訓練及其他相關訓練，透過實體課程及數位課程等方式，協助員工得以拓展格局和寬廣視野，訓練課程內容詳表。2024 年及 2025 年全體員工平均受訓時數分別約 69.5 小時及 68.6 小時，其中，該 2 年度主管人員平均受訓時數分別約 66.6 小時及 55.8 小時，非主管人員平均受訓時數分別約 70.1 小時及 71.3 小時。



教育訓練課程類別一覽表	
訓練種類	**說明及目的**
專業訓練	為加強人員專業技能與知識，進而提升作業績效
一般行政管理知能訓練	配合行政院人事行政總處所排定年度政策性教育訓練規劃相關課程
新進人員訓練	幫助新進人員快速瞭解本局組織架構、各組室工作簡介、公文寫作等課程
其他應業務需要辦理之訓練	各組室因應個別業務需要自行規劃辦理相關訓練課程，例如人事室針對員工協助主題開辦相關課程，及各組室自行開設之投資專業課程

6.5.2 輪調歷練

依本局職務遷調實施要點，規範人員於同一單位同一層級職務連續任職滿三年，得自願參與遷調，及同一層級人員在同一單位任職滿四年者，得實施職務遷調，落實推動公務人員應實施職務輪調之人事政策，期有效培育人才，創造前瞻人力，2024 年至 2025 年共計遷調 45 人次。

6.6 災害防護

6.6.1 防災應變機制

針對臺灣火災與地震發生頻仍之特性，設法降低其造成之危害，本局遵循消防法暨其施行細則，落實各項公共安全檢查。除每年定期辦理「消防安全設備檢測及申報作業」，並經臺北市政府消防局實地檢測合格外，辦公區域內均備妥完善的避難逃生路線圖、指引燈具及緊急照明設備，並由專人定期巡檢以確保逃生動線暢通無阻。



初期滅火



指揮人員疏散

為強化突發災害時之即時動員與防護，本局每半年辦理一次防災宣導及任務編組教育訓練，透過實務演練與情境模擬，以強化全體人員的危機意識，在災害發生初期能迅速啟動緊急搶救程序，有效降低人員傷亡與財產損失風險，打造安全、穩定的辦公環境。

6.6.2 安全防護

為因應本局同仁執行職務時可能面臨生命安全及身心健康之風險，依 2025 年修訂「公務人員執行職務安全及衛生防護委員會設置及作業要點」，成立 「公務人員執行職務安全及衛生防護委員會」，定期檢視本局安全衛生執行情形。

本局提供同仁健康管理及安全教育訓練，並實施必要之衛生防護措施，以預防執行職務時遭受危險環境導致之身心傷害。同時設置專責防護處理機制，督導辦公場所設施檢修，強化門禁管理，並提供安全防護訓練及相關設備，確實維護同仁工作場所之安全與衛生。