

中華民國 109 年 6 月 5 日 人事室編製

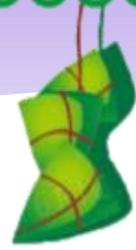
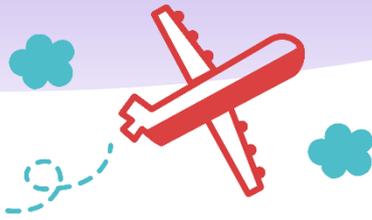


交通部民用航空局人事服務簡訊

Civil Aeronautics Administration
Ministry of Transportation and Communications

人員異動

職務異動



內容涉及個資，不公開資訊。



留職停薪

內容涉及個資，不公開資訊。

法規 權益宣導



Chapter1

- 一、為落實考績覈實考評意旨，各機關如於事後知悉所屬公務人員過去違法失職行為，或原於所屬公務人員涉案年度所為考績評定有違誤情事，請視個案事實予以適當處理，並應避免重複考評。

(銓敘部 109 年 4 月 27 日部法二字第 1094924997 號函)

- 二、有關行政院函頒「行政院及所屬機關(構)執行重大專案獎勵要點」，並自 109 年 5 月 1 日生效。

(行政院 109 年 4 月 1 日院授人培字第 1090032251 號函)

- 三、衛生福利部 109 年 5 月 14 日函送「109 年度性騷擾防治法規彙編」，請參考運用。另重申請各機關應加強防治工作場所性騷擾之發生，保護員工免受性騷擾之威脅，並積極辦理防治性騷擾之教育宣導，以建立友善優質之工作環境。

(衛生福利部 109 年 5 月 14 日衛部護字第 1091460399 號函)

- 四、重申請同仁務必遵守酒後不開車，以杜絕公務人員酒後駕車之行為，建立酒駕零容忍之正確觀念：

行政院 108 年 11 月 4 日修正「公務人員酒後駕車相關行政責任建議處理原則」，本次新增列規定以，公務人員有酒後駕車行為者，各機關應列為當年度考績評定之重要依據，請同仁務必遵守酒後不開車，以杜絕公務人員酒後駕車之行為，建立酒駕零容忍之正確觀念。

端午



五、因應國內疫情趨緩，中央流行疫情指揮中心日前宣布至 6 月 7 日止持續本土 0 確診，進行大規模生活解封，相關差勤管理原則說明如下：

- (一) 因應各國邊境管制措施逐漸鬆綁趨勢，持續評估雙邊開放邊界之風險。
- (二) 惟目前各國旅遊疫情建議等級仍維持第三級（避免所有非必要旅遊）。
- (三) 考量全球疫情仍未降溫，建議同仁於邊境管制未確定雙邊開放前，優先規劃國內旅遊。
- (四) 如指揮中心逐漸調降各國旅遊疫情建議等級，同仁出國旅遊，返國後如依規定需自主健康管理者，仍維持現行規定：除因公奉派出國且經評估無法請其以居家辦公方式處理公務者，得核給不計入事病假外，餘以請自假、上班、居班辦公等三項措施辦理。
- (五) 再次提醒，於指揮中心解散之日止，無論平日請假或例假日出國，仍請依行政院人事行政總處 109 年 3 月 17 日總處培字第 1090028905 號函規定，明確填報或使機關知悉所前往國家、地區（含轉機）。
- (六) 目前開放邊境管制政策尚未確定，未來該總處將會配合指揮中心公佈之「具感染風險民眾追蹤管理機制」，視國內外疫情發展及各國邊境管制措施，於兼顧防疫及確保政府機關、學校、機構人力正常運作之前提下，適時檢討差勤管理相關規定。

六、自 109 年 6 月 4 日起於國民旅遊卡檢核系統新增顯示「已核發觀光旅遊額度」及「已核發自行運用額度」功能，同仁可自行於「國民旅遊卡檢核系統→公務人員基本資料維護→查詢」功能項下檢視



端午節

原亞文化圈的傳統節日，是在每年農曆五月初五，本來是夏季的一個送離五瘟神，驅除瘟疫的節日。戰國時期的楚國愛國詩人屈原於這一日投江自盡，後在中國演化為端午節，以紀念屈原，有人稱其為詩人節，

是華人四大節日之一

員工協助方案宣導

居家防疫，隔離病毒
不隔離你和我

Chapter 2

宇聯管理顧問有限公司/吳嘉原 諮商心理師

故事是這樣的.....

一對新婚夫婦，兩人在紐約剛結婚不久，就碰上疫情，兩人整天待原本是甜蜜小窩的房間，最後被逼得各自躲到房間的對角辦公，甚至立下八個小時不能對話的規定。

夫妻幽閉恐懼症

此概念為心理學教授 Kathy McCoy 所提，不僅是居家隔離會有這類似的情形，當夫妻退休，或者要一起度過長假的時候，都有可能發生。而事實上，我們遠比我們想像的，有更需要獨處的時候——一段屬於自己的時間。



何謂你的情緒界線

如果你也為了過近的距離感到困擾，首先要釐清何謂你的情緒界線。臺灣的家庭強調關係的緊密連結，然而，這樣的關係在沒有距離的空間下，反而容易讓人感到窒息，允許自己，當然業允許你的家人擁有一段他們的獨立與自主時間，讓關係中對彼此的需求能夠休息。

劃出界線後，學習與自己相處

許多人在家庭裡，看似追求關係中的自由，卻也常常忘記自己在關係中，也是不斷地索取，付出的行為本身也可能潛在的需求，被需要才能被重視，如同空巢期的父母，有些人也會無法調適小孩不再被自己需要的感受。當爭取到屬於自己的空間與時間後，更需要有效率地在有限的時間內，清楚自己的需要，並瞭解如何自我滿足，以及如何追求心靈上的安穩和平靜，並練習與自己對話和溝通。

適度地分享和討論

當能夠劃出界線，並能平和地與自我相處後，可尋找共同話題，或者適度地分享和討論今天地感受，都有助於關係的成長，當然，這個過程講起來簡單，實際上做起來仍有現實上的落差，但是要得界線的掌控和自我對話，彼此舒適陪伴會引領關係慢慢前進。(完)



電子郵件諮詢

word.wide.union1@gmail.com

word.wide.union2@gmail.com

電話諮詢

上午 9 點~晚上 9 點

(02)2986-3099

免付費專線

0800-098985



面對面諮詢

請撥打上列專線預約安排

您可以選擇預約方式

服務對象

民航局全體員工

特別說明

*六種服務方式得任意選擇

***心理健康/工作諮詢/管理議題/**

醫療衛生/法律諮詢/理財稅務

*過程皆採「**保密原則**」進行



性別主流化

2 千大企業人資長大調查： 打造友善家庭職場 企業與媽媽都有說不出的苦(一)

Chapter3

資料來源：聯合新聞網 / 文 / 親子天下提供

54%的職業婦女認為自己因家庭育兒致使工作表現不如前，但近9成的企業並不這麼認為。逾9成的企業支持媽媽請一年以上的育嬰假，但75%的企業並沒有儲備常態性的替代人力。



2020年《親子天下》邀請2千大企業人資長參與「企業友善家庭調查」，並透過網路發放「媽媽幸福感大調查」問卷，詢問全台6千多名全職媽媽、職業婦女、育嬰假媽媽、兼職工作媽媽們的壓力與渴望。雖然台灣已有許多友善職場媽媽的法規，且企業不僅相當遵守《勞基法》規定，對媽媽工作者的評價也很高，但社會文化仍有向前推進的空間，並且對企業來說，更是面臨人力調度的困難。《親子天下》也根據兩大調查的結果提出3大發現，並綜整專家及友善家庭企業的建議找出3大解方，盼解決媽媽在家庭與工作間存在的兩難，以及企業的友善家庭政策如何更有彈性及創意。

發現一：

企業對媽媽工作者的評價正向

高達 54% 的職業婦女在《親子天下》媽媽幸福感大調查中回答，因為家庭育兒關係，自己的工作表現並不如前，但近 9 成的企業卻不這麼認為（表 1-1）。總體來說，企業對媽媽工作者的評價正向，87% 的企業認為，媽媽工作者穩定性比較高（表 1-2）、66% 的企業覺得媽媽工作者在團隊溝通合作的表現比較出色（表 1-3）。從企業的回應中也可看出，現代媽媽重視自己在職場的表現。64% 的企業認為，媽媽工作者還是在意職場的位階與薪資（表 1-4）。

(表 1-1) 同仁成為媽媽之後，工作表現及品質並不如前	
有效百分比	
非常同意	0.5%
同意	10.3%
不同意	79.4%
非常不同意	9.8%

(表 1-2) 媽媽工作者的工作穩定性較高	
有效百分比	
非常同意	10.8%
同意	75.8%
不同意	12.9%
非常不同意	0.5%

(表 1-3) 媽媽工作者在團隊溝通合作的表現比較出色	
有效百分比	
非常同意	3.0%
同意	63.2%
不同意	33.5%
非常不同意	0.4%

(表 1-4) 媽媽工作者不計較位階與薪資	
有效百分比	
非常同意	2.3%
同意	33.5%
不同意	61.1%
非常不同意	3.1%

發現二：企業「給假」意願高，但人力配套措施待加強

逾 95% 的企業認為，協助媽媽安頓好家庭，媽媽工作績效會更好（表 2-1），更高達 98% 以上的企業支持父母平衡家庭照顧與工作（表 2-2），當媽媽因家庭育兒需要臨時請假，97% 的企業表達支持（表 2-3）。

(表 2-1) 協助媽媽工作者安頓家庭，媽媽工作者的績效會更好	
有效百分比	
非常同意	17.0%
同意	77.8%
不同意	5.3%
非常不同意	0.0%

(表 2-2) 貴公司文化支持媽媽平衡工作與家庭照顧	
有效百分比	
非常同意	19.3%
同意	79.0%
不同意	1.4%
非常不同意	0.2%

(表 2-3) 貴公司文化支持媽媽因家庭育兒需要，臨時請假	
有效百分比	
非常同意	27.9%
同意	69.5%
不同意	2.6%
非常不同意	0.0%

即使近6成的企業表達了媽媽育嬰假長達一年以上，公司人力調度困難（表2-4），但仍有超過9成的企業支持媽媽請一年以上的育嬰假（表2-5），員工平均請育嬰假時間超過半年的企業逾5成（表2-6）。但是，高達75%的企業面對員工的產假、育嬰假，並沒有儲備常態性的替代人力（表2-7）。

(表 2-4) 貴公司對於媽媽請一年以上育嬰假，人力調度經常出現困難	
有效百分比	
非常同意	9.9%
同意	46.9%
不同意	40.2%
非常不同意	3.0%

(表 2-5) 貴公司文化支持媽媽因家庭育兒需要，請一年以上的育嬰假	
有效百分比	
非常同意	24.4%
同意	67.9%
不同意	7.5%
非常不同意	0.1%

(表 2-6) 貴公司員工請育嬰假的平均時間？	
有效百分比	
3個月以內	11.5%
4~6個月	34.8%
7~12個月	40.5%
13~18個月	8.6%
18個月以上	4.5%

(表 2-7) 因應員工的孕育假，請問貴公司是否儲備常態性的替代性人力？	
有效百分比	
是	24.6%
否	75.4%



企業對育嬰假的支持不分性別，逾9成企業也欣見爸爸請育嬰假（表2-8）。對於育嬰假復職後是否降職或減薪，僅有不到1成（6.5%）的企業表示，不排除這麼做（表2-9）。近8成的企業也不傾向媽媽因家庭育兒需要暫緩其升遷、加薪的機會（表2-10）。而多數企業並不鼓勵父母帶孩子上班，有超過8成的企業不支持媽媽帶孩子上班（表2-11）。[待續]

(表 2-8) 貴公司文化支持爸爸請育嬰假	
有效百分比	
非常同意	21.4%
同意	71.3%
不同意	6.8%
非常不同意	0.5%

(表 2-9) 貴公司不排除媽媽育嬰假復職後被降職或減薪	
有效百分比	
非常同意	0.6%
同意	5.9%
不同意	63.2%
非常不同意	30.3%

(表 2-10) 貴公司不排除媽媽因家庭育兒需要，暫緩其升遷、加薪的機會	
有效百分比	
非常同意	0.5%
同意	23.8%
不同意	58.9%
非常不同意	16.8%

(表 2-11) 貴公司文化支持媽媽帶孩子上班	
有效百分比	
非常同意	2.0%
同意	17.2%
不同意	71.2%
非常不同意	9.6%

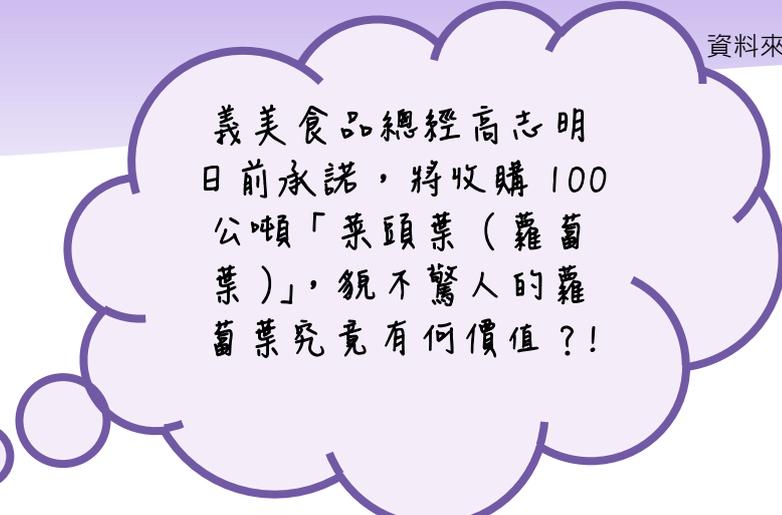


健康補給站

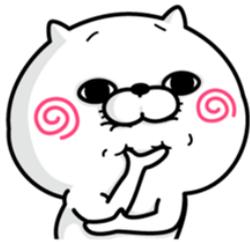
別小看白蘿蔔，從葉到皮都營養！

Chapter4

資料來源：健康網站



義美食品總經理高志明日前承諾，將收購 100 公噸「菜頭葉（蘿蔔葉）」，貌不驚人的蘿蔔葉究竟有何價值？！



過去農友只把「蘿蔔(菜頭)」當收成，而把蘿蔔葉看作「廢棄物」，消費者買到的白蘿蔔通常也只剩一截葉桿子。

義美食品總經理高志明在高雄旗山承諾收購 100 公噸「菜頭葉」，藉以鼓勵農友以不噴、或少噴農藥的方式，讓蘿蔔葉也成為有附加價值的農產品；甚或未來能以「友善農法」耕作，發展以收割蘿蔔葉為主的特色農業。

別急著削皮除葉，留下抗氧化好法寶

白蘿蔔很奇妙，除了白嫩嫩的肉以外，從葉到皮都有營養價值。植物的外皮最接近太陽，合成抗紫外線物質的能力高，通常也是抗氧化能力最強的部份，只要清洗乾淨，應盡量利用。

台灣營養基金會指出，蔬果皮富含人體無法自行合成的植化素，具有抗氧化、調節免疫能力，甚至能激發體內解毒酵素的活性。另外蘿蔔葉除了可用來做堆肥，也可以當蔬菜炒來吃，或是替代芥菜、小芥菜做成「雪裡紅」。



白蘿蔔葉

民間俗諺云「冬吃蘿蔔，夏吃薑」，冬天吃過多熱的食物，容易造成體質燥熱，白蘿蔔葉可去火生津，促進腸胃蠕動，。

蘿蔔皮

蘿蔔皮富含蘿蔔硫素 (Sulforaphane)，為十字花科蔬菜裡最有益健康的化合物之一，可促進人體免疫機制，誘發肝臟解毒酵素的活性，可保護皮膚免受紫外線傷害。蘿蔔皮性涼味辛甘，清熱利水，煮水後取汁喝，可緩解停經期的熱潮紅症狀。



蘿蔔葉雪裡紅 (4人份)

材料：

絞肉 120 克、白蘿蔔皮 150 克、白蘿蔔葉 150 克、橄欖油 10 克、鹽糖各 1/4 小匙、米酒少許、醬油半小匙、薑末 5 克、蒜末 5 克

做法：

1. 白蘿蔔皮與白蘿蔔葉，各加鹽 1/2 小匙，醃約半小時等到出水，隔著塑膠袋搥出多餘水分後，洗淨鹽分，切末備用。
2. 乾鍋中倒入切成末的皮與葉，炒至水分乾，香味出來，取出備用。
3. 鍋中倒入油，將絞肉放入，炒至顏色變白。
4. 再放入炒好的白蘿蔔皮與葉、薑末與蒜末炒香，加入調味料，拌炒至入味即可。



每月一書

關鍵
是
執行
才
是
點
子
不
值
錢

OKR 做最重要的事

Measure What Matters: How Google, Bono,
and the Gates Foundation Rock the World with OKRs



Chapter 5

資料來源: 博客來書店網站

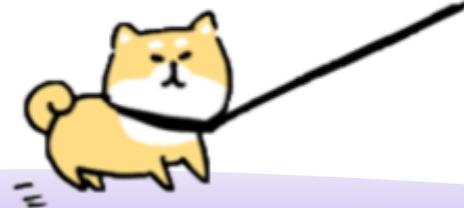
內容簡介



比爾·蓋茲：「想更上一層樓的管理者，必讀的一本書。」

1999 年，傳奇創投家約翰·杜爾拜訪 Google。當時這間公司成立不到一年，沒有實際的事業發展計劃，但是他們抱負遠大，想的是年營收百億美元的未來。杜爾被佩吉和布林兩位創辦人說服了，押下 19 年創投職涯最大的賭注，挹資近 1,200 萬美元，條件就是 Google 要用 OKR 來管理。這是杜爾最成功的投資，他在科技界興起了新的管理方法，造就世界級的執行力。

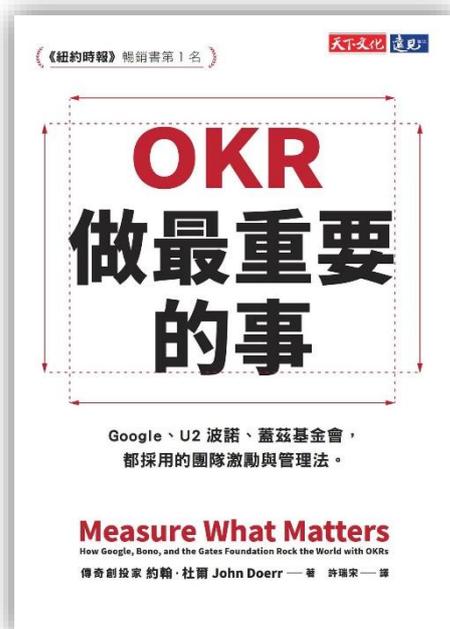
什麼是 OKR？目標與關鍵結果（OKR，Objectives and Key Results），前者代表你想達成「什麼」，後者則是你該「如何」達成。



OKR 有 4 大超能力

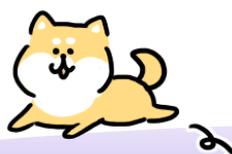
- #1：專注投入優先要務
- #2：契合與連結，造就團隊合作
- #3：追蹤當責
- #4：激發潛能，成就突破

OKR帶領Google從40人的新創公司，成長為超過7萬員工的科技巨擘，市值高達7000億美元。如今，數百家類型不同、大大小小的公司都採用OKR。從Google到Dropbox、LinkedIn和推特與YouTube，再到迪士尼與三星。杜爾說，這套方法能幫所有人、家庭、組織、甚至政府，為真正重要的事物而戰。



作者簡介-約翰·杜爾 John L. Doerr (影片觀賞)

創投公司凱鵬華盈 (Kleiner Perkins) 董事長，1980年加入公司。投資全球最成功的創業者與公司，如Amazon、Google、Intuit、網景 (Netscape) 和推特 (Twitter)，創造超過425,000份工作機會。



二十四節氣-芒種

在國曆六月六日或七日，是典型的夏季節氣，它預告大家天氣要開始「炎熱」了，此時稻子已經結實成「種」，而吐穗結實的稻子穀粒上會長出細芒，所以才將這個節氣稱為「芒種」。二十四節氣之一。 14

譯者介紹 - 許瑞宋

香港科技大學會計系畢業，曾任路透中文新聞部編譯、培訓編輯與責任編輯，亦曾從事審計與證券研究工作。2011年獲第一屆林語堂文學翻譯獎。譯有《挑戰資本主義：大衛·哈維精選文集》、《基本收入》和《巴菲特寫給股東的信》等數十本書。

網址：victranslates.blogspot.tw/



本室 e-mail : qwer1234583@mail.caa.gov.tw

PS：各位夥伴如有任何簡訊要與大家分享，請告知我們將竭誠為您服務
(圖片來源均取自網路，如有侵權煩請告知，謝謝。)