

衛生福利部公務人員協會第六屆第二次會員代表大會 會議紀錄

時間：113 年 11 月 29 日（星期五）上午 10 時 25 分

地點：衛生福利部 1 樓大禮堂

主持人：楊理事長璧華、劉常務監事慧心

紀錄：陳科維

出席人員：會員代表共計 40 位(現場 19 位、線上 10 位、出具委託書 11 位)，出席人數達法定開會人數，出席人員詳如簽到單

列席人員：詳如簽到單

壹、主席致詞：略

貳、會務工作報告(詳議程資料)

決 定：洽悉。

參、監事會監察報告(詳議程資料)

決 定：洽悉。

肆、提案討論

提案一

案 由：本會 112 年度收支決算案，提請追認。

說 明：

一、依據本會章程第 13 條第 1 項第 4 款規定：「議決年度工作計畫、報告及預算」為會員代表大會之職權。

二、有關本會 112 年度收支決算表(如議程資料附件 6)、資產負債表(如議程資料附件 7)及現金出納表(如議程資料附件 8)等文件(112 年 1 月 1 日至 112 年 10 月 31 日)，前經第六屆第 1 次會員代表大會及第 1 次理監事會議審議通過在案。

三、另依會計處理作業規定，就 112 年 11 月 1 日至 112 年 12 月 31 日等 2 個月之收支餘絀表、現金出納表及資產負債表資料(如議程資料附件 9)，及 112 年全年度(1 月 1 日至 12 月 31 日)之

收支決算表等文件(同上附件)，業依規定於第六屆第 3 次理監事聯席會議審議通過，並報請銓敘部備查在案，爰提請本(第 2)次會員代表大會追認。

決 議：照案通過，依程序報銓敘部備查。

提案二

案 由：本會 113 年度(113 年 1 月 1 日至 113 年 10 月 31 日)收支決算案，提請審議。

說 明：

- 一、依據本會章程第 13 條第 1 項第 4 款規定：「議決年度工作計畫、報告及預算」為會員代表大會之職權。
- 二、經擬具本會 113 年度(113 年 1 月 1 日至 113 年 10 月 31 日)之收支決算表(如議程資料附件 10)、資產負債表(如議程資料附件 11)及現金出納表(如議程資料附件 12)，業經第六屆第 5 次理監事聯席會議審議通過，爰依本會章程規定，於本(第 2)次會員代表大會會議決通過後，報請銓敘部備查。

決 議：照案通過，依程序報銓敘部備查。

提案三

案 由：本會 114 年度收支預算案，提請審議。

說 明：

- 一、依據本會章程第 13 條第 1 項第 4 款規定：「議決年度工作計畫、報告及預算」為會員代表大會之職權。
- 二、經擬具本會 114 年度收支預算表(如議程資料附件 13)，於本次會員代表大會會議決通過後據以執行，並報請銓敘部備查。

決 議：照案通過，依程序報銓敘部備查。

提案四

案 由：本會 114 年度工作計畫及活動計畫案，提請審議。

說 明：

- 一、依據本會章程第 13 條第 1 項第 4 款規定：「議決年度工作計畫、報告及預算、決算」為會員代表大會之職權。
- 二、援例擬具本會 114 年度工作計畫及預計舉辦活動計畫表(如議程資料附件 14)，於本次會員代表大會會議議決通過後實施，並報請銓敘部備查。

決 議：照案通過，依程序報銓敘部備查。

提案五

案 由：為營造友善職場，預防機關內霸凌事件造成憾事，並強化員工關懷，建議由人事行政總處規劃妥適之機制，責成各機關定期向同仁收集職場重要訊息，並客觀分析供參考運用，提請討論。

說 明：

- 一、日前發生勞動部同仁疑似霸凌造成輕生事件，令人不捨與遺憾，機關原有申訴管道或協助方案似未能發揮作用，以致於個別長官求好心切，卻因情緒控管不當，造成同仁被施予職場霸凌的感受，也導致一級主管不敢反映意見，下情無法上達。
- 二、考量現行尚無提早掌握單位內部可能存在之高壓、霸凌、衝突等事件或已潛藏同仁心中之負面情緒，建議由客觀第三方定期向同仁收集匿名重要訊息，例如：有無發生同仁(或與長官)間嚴重衝突、有無特定同仁承受過度業務壓力(或需要關懷)、交辦案件或下達指示之模式、期待獲得機關(主管)協助或其他反映事項…等，經第三方整理分析後，做為機關內部是否有需關

注之個案，或需進一步深入了解之特殊情形之參考資料。

三、前開訊息收集，為能取得同仁信賴、真正發揮預防作用，必須確保匿名，雖難免有少數不實之可能，但應能於事後佐以旁證加以排除；另收集而來之資訊，必須能分析轉化為有用資訊加以運用及重視，否則徒具形式，淪為一般意見調查，只是更加深同仁對機關改善職場環境的無力感與不信任。

四、未來若還能參酌國際上其他國家政府機關或大型企業之經驗，採行向上管理之有效措施，或亦可促進政府機關友善職場環境、增加員工工作滿意度、吸引優秀人才進入或留任公務機關，進而提升施政品質，造福全民。

決 議：照案通過，修正提案說明後函請人事行政總處參採(如附件)。

提案六

案 由：為營造友善職場，促進本部員工身心健康，擬向本部人事處建議，研提於平時工作日期間，持續辦理「家庭日」活動(如推行每週擇一日為不加班日)案，提請討論。

說 明：

一、本部雖已於每年舉辦1次「家庭日」活動，惟參加之同仁僅為少數，另囿於場地、經費等限制，本部同仁參與家庭日者有限，其辦理家庭日之美意，尚無法普及至全體同仁。

二、考量本部員工因公務繁重或業務人力分配不均等，加班情形普遍且嚴重，為使本部同仁在為全國人民的健康福祉努力打拚下，平時亦能增加與家人之互動，適時放鬆身心與紓解工作壓力，併予感謝其家眷的支持與體諒，爰擬向本部人事處建議，應積極研提員工加班檢核精進措施，並於平時工作日期間，持續辦理「家庭日」活動，推行每週擇一日(如週三或週五)訂為不加班日，讓同仁得準時下班與家人共聚，期使每位同仁都能

兼顧職場與家庭之任務及角色，進而提升工作效率及職場滿意度。

決 議：機關人員仍應以不加班為原則、加班為例外，無須強調，本案未通過。

提案七

案 由：為營造安全健康的職場，避免同仁於非上班時間內發生辦公室意外事件，擬向本部人事處建議，研提「員工加班檢核精進措施」，並落實同仁加班時間之檢核管理案，提請討論。

說 明：

- 一、本部職掌全國公共衛生、醫療與社會福利等相關事務，同時監督各縣市地方政府衛生局(處)與社會局(處)工作，其業務量龐大，員工之加班情形普遍且嚴重，且時有同仁加班至深夜或凌晨等情形，恐有影響員工之身心健康及安全等情形。
- 二、鑑於本次勞動部同仁，因長期超時工作，機關業務或人事單位，未能即時掌握及發現同仁之需要並介入協助，致於非上班時間在辦公場域發生無法挽回之憾事。
- 三、綜上，擬向本部人事處建議，研提「員工加班檢核精進措施」，並應落實同仁加班時間之檢核管理，將每日下班時間超過22時的人員名單提供其單位主管，積極主動瞭解同仁加班的原因，及時介入輔導或適度調整工作，以營造安全健康的職場環境。

決 議：照案通過，建請人事處研提本部及所屬機關(構)員工加班檢核精進措施，並應落實同仁加班時間之檢核管理，將每日於工作場所時數較長或離開時間較晚之人員名單提供其單位主管，積極主動瞭解同仁加班的原因，及時介入輔導或適度調整工作；超時工作者於一定期間內之總工時，應有機制使其平衡，確保事後提供足夠之休息，以維護本部員工之身心健康。

提案八

案 由：本會第六屆監事黃泰平於 113 年 10 月 1 日調職，將由候補監事(序位 1)蔡明翰遞補，提請追認。

說 明：

一、依據本會章程第 14 條第 2 項規定：「選舉前項理事、監事時，依計票情形得同時選出候補理事五人及候補監事一人，遇理事、監事出缺時，依得票數之高低排序遞補之」。

二、任期自 113 年 10 月 1 日起至 114 年 11 月 30 日止。

決 議：照案通過，依程序報銓敘部備查。

伍、臨時動議：

案 由：建議本部效法環境部，對於主管於下班時間以 Line 訊息作為業務之指示時，如訊息加註「現在要處理」，即視同加班。

決 議：於建議本部人事處「員工加班檢核精進措施」將本案納入。

陸、散會：下午 12 時 20 分。

附件-提案五

主旨：為營造友善職場，強化員工關懷，並預防機關內霸凌事件造成憾事，建請貴處規劃妥適之機制，責成全國各機關定期向同仁收集職場重要訊息，並客觀分析供首長及人事單位參考運用。

說明：

- 一、依據本會第六屆第二次會員代表大會決議事項辦理。
- 二、由於近日本部及其他公務機關發生疑似霸凌事件均非經由機關建立之申訴管道提出，顯見現行機制並未發揮應有作用，關鍵之一應在於同仁對於必須具名申訴之方式無法信任，更擔憂由機關自行調查，後續在職場中可能遭受報復。更甚者，前開方式乃事後之處理措施，尚非能對職場發生影響同仁身心健康事件發揮預防功能，難以避免憾事發生。
- 三、考量現行人事制度下並無及時掌握單位內部可能存在之高壓、霸凌、衝突等事件，或同仁心中是否已存有負面情緒等之通案調查措施，為強化員工關懷，積極預防職場不幸事件發生，建議由客觀第三方從專業角度規劃，定期向同仁匿名收集單位內重要訊息，例如：有無特定同仁承受過度業務壓力(或需要關懷)、有無發生同仁(或與長官)間嚴重衝突、長官交辦案件或下達指示之模式、同仁期待獲得機關(主管)協助或其他反映事項…等，經第三方整理分析後，做為機關首長或人事單位(含安全及衛生防護小組)掌握是否有需關注之個案，或待進一步深入了解、處理之特殊情形之參考資料。
- 四、前開訊息收集，為能真正發揮預防作用，必須取得同仁信賴其匿名性及公正性，雖難免有少數不實之可能，但應能於事後佐以旁證加以排除；收集而來之資訊，亦必須能分析轉化為有用資訊加以運用及重視，否則徒具形式，淪為一般意見調查，只是更加深同仁對機關改善職場環境的無力感與不信任。
- 五、未來若還能參酌國際上其他國家政府機關或大型企業之經驗，採行向上管理之有效措施，或亦可促進政府機關友善職場環境、增加員工工

作滿意度、吸引優秀人才進入或留任公務機關，進而提升施政品質，造福全民。

(可考慮副本送全國公務人員協會、本部人事處、本部所屬各機關構)