

高雄市政府

DEI 友善職場措施 實用指南



113年8月版

目錄

- DEI定義
- 無意識偏見定義及因應作為
- 本府多元族群光譜
- 本府友善職場相關措施簡介



DEI是什麼？

- **Diversity 多元**：看見人的多元性（包括性別、性傾向、種族、宗教等），並接納這些多元與差異。
- **Equity 平等**：創造每個人可以盡情發揮、被公平對待的場域，並且根據差異給予機會和資源，達到公平。
- **Inclusion 共融**：個體能在組織中感受到自己的價值及歸屬感。



資料來源：DEI 多元共融是什麼意思？為何DEI 對企業很重要？

<https://womany.net/dei/whatisdei>

無意識偏見是什麼？

無意識偏見潛藏在個人價值觀與信念中，並且在我們沒有察覺的情況下影響我們的行為、決策與情緒，進而強化刻板印象，或是做出偏頗的決定。

職場中常見的無意識偏見包含：

性別偏見

女生比較細心
男生較有邏輯

年齡偏見

年輕人抗壓差
不能承擔責任

外貌偏見

有刺青的人
背景都很複雜

月暈效應

名校畢業的人
工作能力好

資料來源：什麼是無意識偏見？常見類型、企業影響、6招消除偏見總整理

<https://alphaplus.pro/tw/news/show.aspx?num=187>

如何打破無意識偏見？

無意識偏見會影響團隊氣氛、阻礙領導管理和決策，進而影響職場的多元性，因此需積極打破無意識偏見並營造友善職場，以吸引多樣人才加入、促進公平的決策，進而提高政府的服務品質。

落實DEI友善職場

積極推動且落實多元平等共融職場環境，確保組織中有來自不同性別、種族、文化等方面的人才，每個人都受到尊重、被平等對待。

教育和培訓

提供有關無意識偏見及尊重多元性的訓練，提高員工對此議題的重視，並培養尊重包容的態度。

自我反省

檢視自己的價值觀和偏見，並主動了解和接受不同觀點。

資料來源：什麼是無意識偏見？常見類型、企業影響、6招消除偏見總整理

<https://alphaplus.pro/tw/news/show.aspx?num=187>

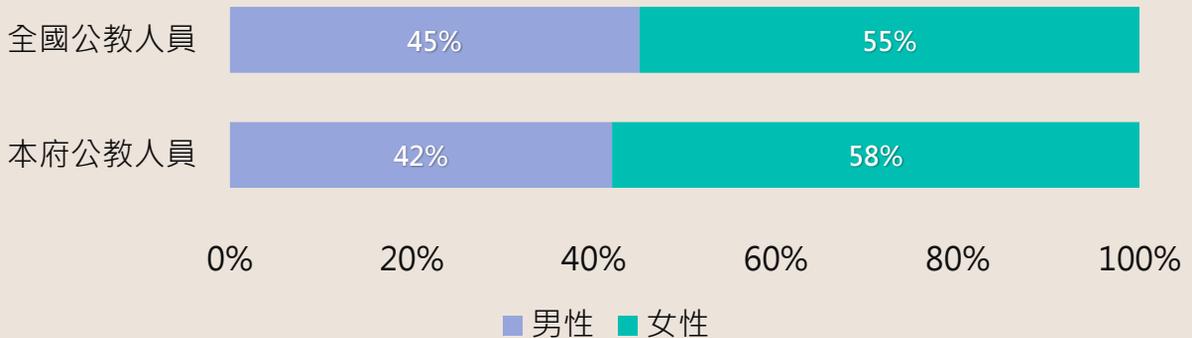
本府多元族群光譜

(統計數據以112年12月31日為基準)

第一道光譜：生理性別

本府人員男性17,307人，女性23,897人，分別佔42%與58%。與112年全國公教人員性別比率(男性45%，女性55%)相比，女性比率相對較高。

另男女主管比率分為46.84%及53.16%，與本府人員性別比率相比，男性主管偏高。



※推薦措施及資源：

性騷擾及職場霸凌防治 (P.17)、推動性別主流化 (P.18)、提高女性參與 (P.18)、性別友善廁所 (P.18)、證件稱謂貼紙 (P.19)、消除無意識偏見 (P.26)



第二道光譜：年齡與世代差異

(1)年齡組距：

本府人員年齡組距以50歲至54歲最多。

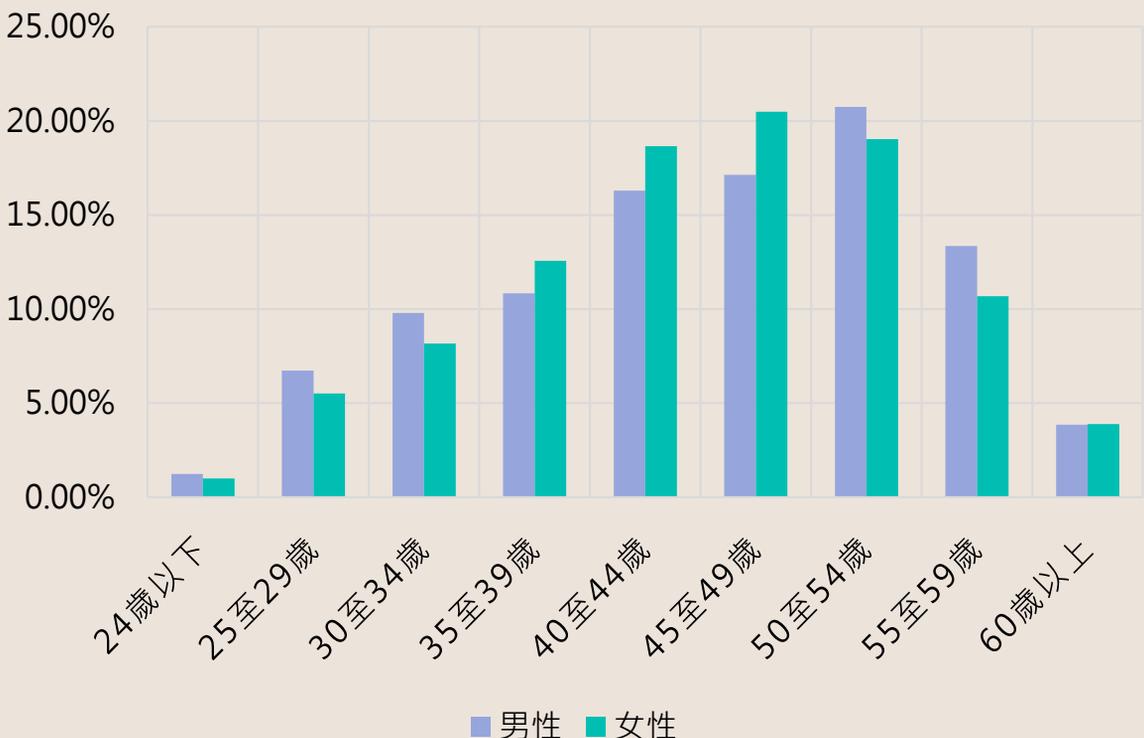


65歲以上者36人，包含政務人員4人(無年齡限制)，公務人員3人、校長2人，其餘27人皆為教師或代理教師。又除政務人員外，其餘均為65歲且未達屆齡退休日。

(2)平均年齡：

本府人員男性與女性分別為44.95歲及44.86歲，無明顯差異。女性在45至49歲年齡組距佔同性別比率最高；男性則在50至54歲年齡組距佔同性別比率最高。

本府二級主管以上人員平均年齡為48.36歲，其中一級主管平均年齡49.15歲；二級主管46.1歲。



(3) 世代價值觀

世代名稱	出生年次	113年年齡組距(歲)	人力特性	職場價值觀	管理建議
嬰兒潮	1946~1964	60~78	吃苦耐勞、高度責任心、重視人情世故、非常好的團隊成員。	對工作與事業有強烈的使命感，重視團隊合作。	給予尊重和認可，重視過往成就，交辦工作時應給予明確目標
X	1965~1980	44~59	重視職場倫理、懂得人情世故、適應力佳、自主力高、努力認真、可獨立作業。	獨立有創意，能適應傳統與數位化職場。	尊重經驗和想法，給予參與決策過程及發揮才能機會。
Y	1981~1990	34~43	具科技素養、樂於革新與學習、重視人際關係與工作意義、數位新移民、重視工作與生活的平衡。	喜歡團隊合作，偏好開放分享、能參與決策的組織。	注重工作與生活的平衡，給予挑戰機會，提供即時回饋和認可。
Z	1991~2010	14~33	科技能力普遍水準高、勇敢具好奇心、接受多元文化、數位原住民、擅長收集資料、追求彈性辦公地點及工時、重視組織文化。	活躍於科技與社群媒體，喜歡彈性靈活，可以不斷學習的職場環境。	重視組織公平、包容及多元。給予挑戰機會與鼓勵，規劃職涯發展藍圖，賦予美好願景，給予舞台與成就。

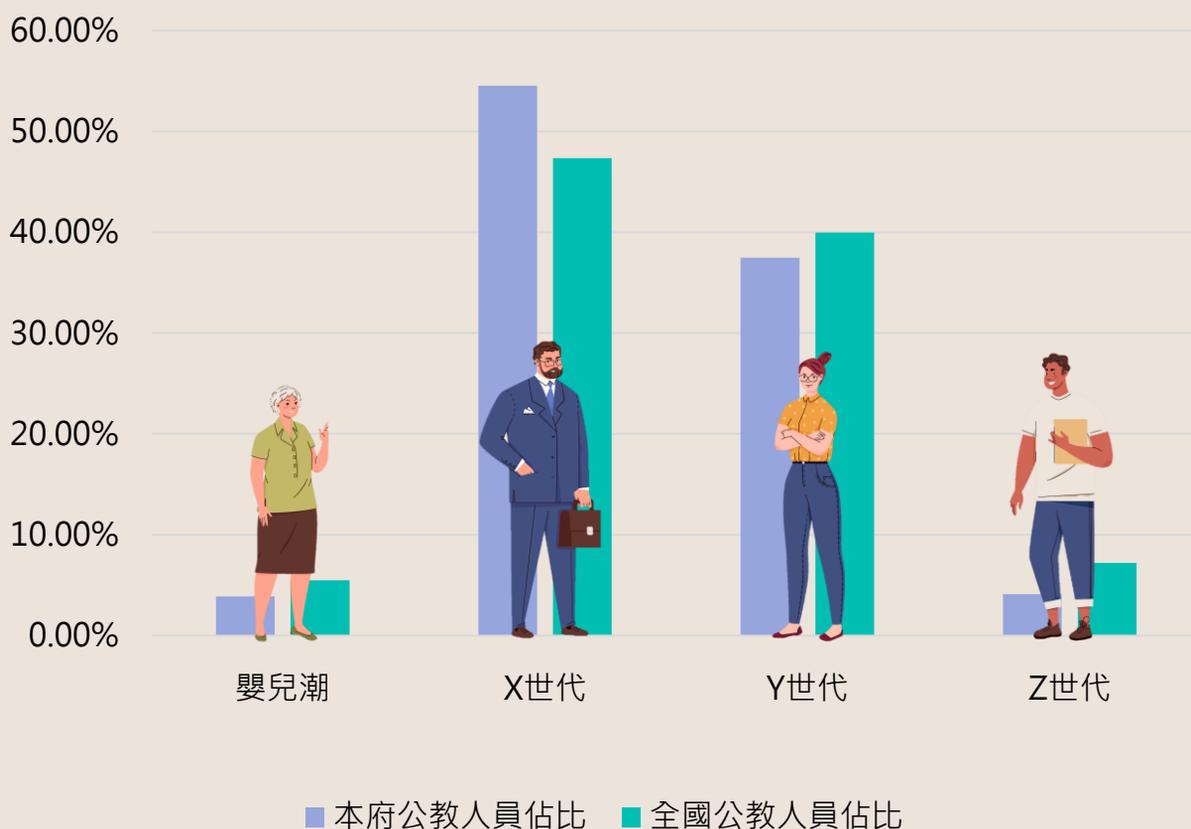
資料來源：職場XYZ三代同堂，是融合還是不合？別讓世代交替變成宮鬥劇

<https://blog.104.com.tw/generation-x-y-z/>

資料來源：聯合報願景工程網站文章〈收音機世代vs.臉書世代，當職場四代同堂，我們如何和平共處？〉<https://topic.udn.com/event/gen2>

本府人員以X世代人數最多，Y世代次之，嬰兒潮世代與Z世代形成交替，呈現4代同堂光景。

與全國公教人員相比，本府X世代人力明顯高於全國比率，Y世代持平，而嬰兒潮世代與Z世代明顯較低，表示本府世代流動現象較全國稍緩。



※推薦措施及資源：

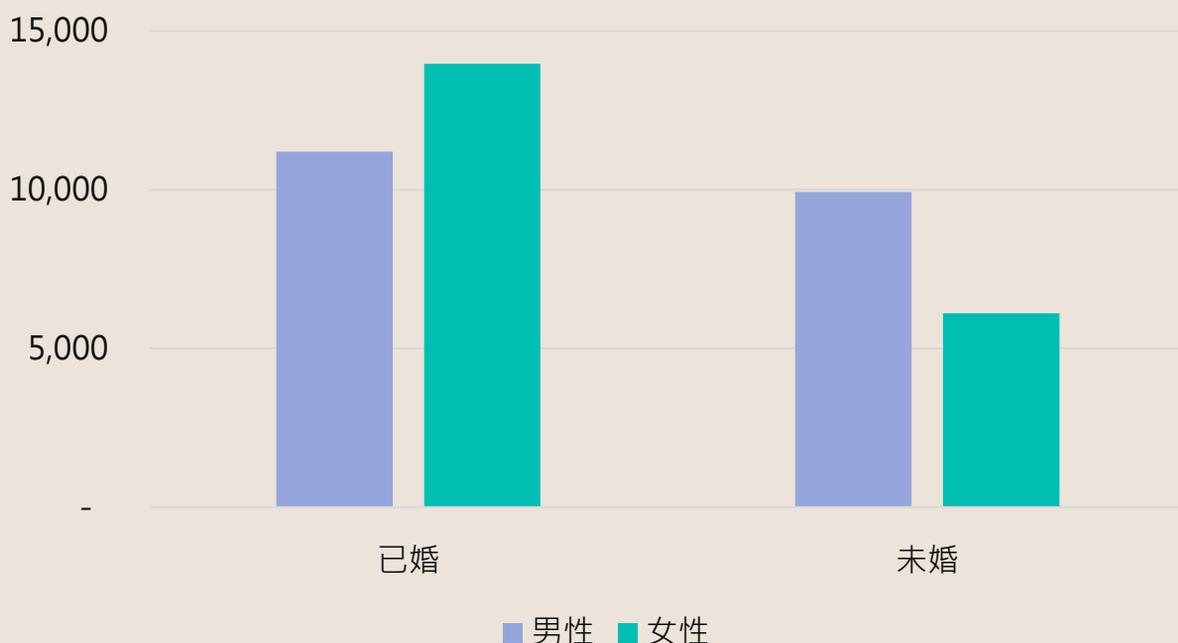
擴大健檢補助 (P.19)、EAP員工協助方案 (P.24)、資深及退休人員經驗傳承 (P.25)、社團活動 (P.26)、消除無意識偏見 (P.26)

第三道光譜：婚姻

本府未婚人員16,040人，已婚人員25,164人。

其中未婚人員以男性居多，未婚男女性平均年齡分別為48.69歲及47.67歲，男性比女性高1.02歲。

而本府已婚人員中，男女性平均年齡分別為38.12歲及40.92歲，女性比男性高2.8歲。

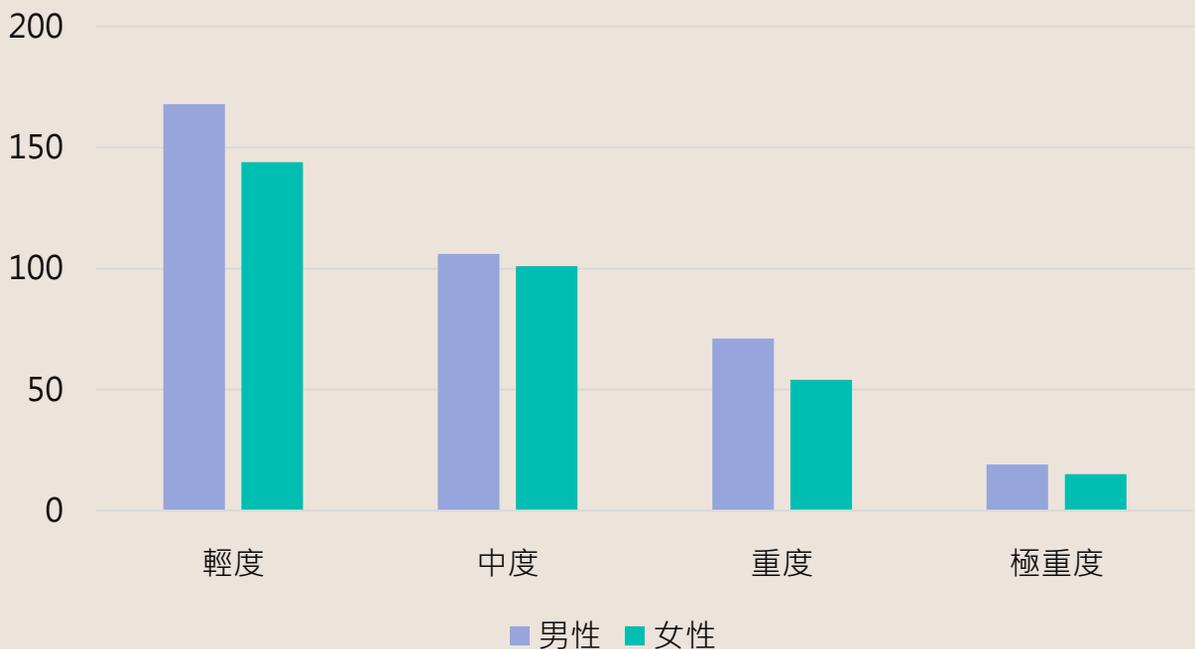


※推薦措施及資源：

推動性別主流化 (P.18)、減速不脫隊-職涯配速方案(P.22)、單身聯誼活動 (P.26)、社團活動 (P.26)

● 第四道光譜：身心障礙人員

本府身心障礙人員計678人，佔本府總人數1.65%，高於111年全國身心障礙人員公務人員比率0.58%。從身心障礙程度比較，輕中度人數比率最高，合計佔76.55%，重度與極重度合計佔23.45%。另從性別角度切入，男女性分佔53.69%及46.31%，男性比率顯高於女性。



※推薦措施及資源：

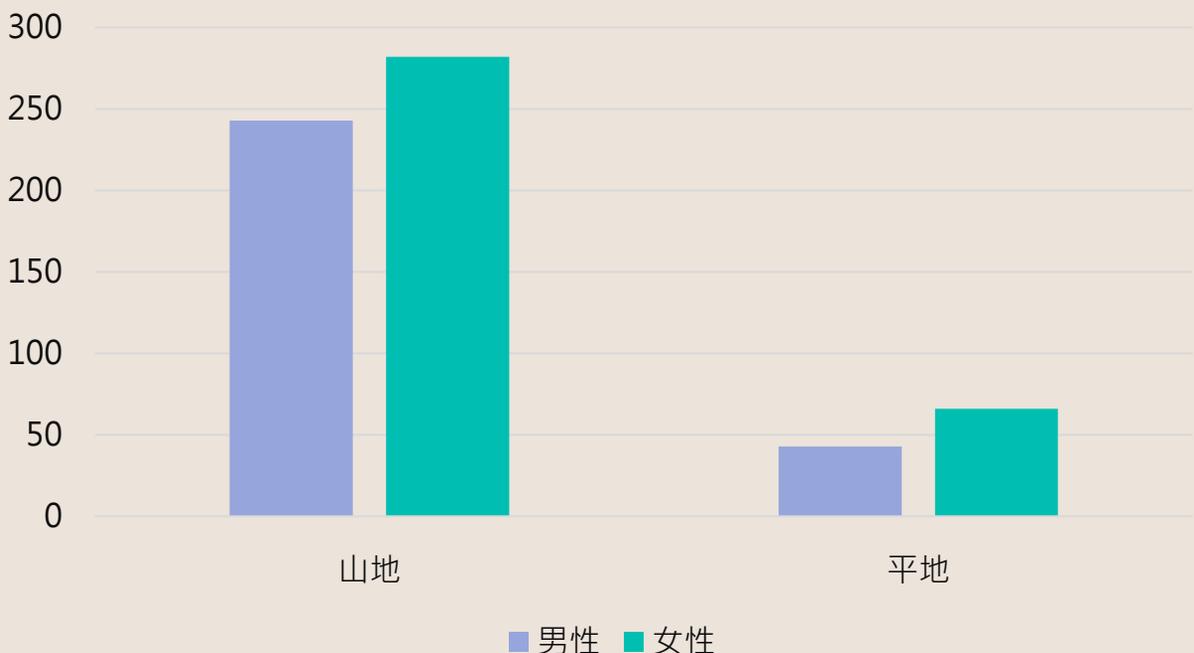
超額進用弱勢族群 (P.16)、職務再設計 (P.16)、無障礙環境 (P.16)、減速不脫隊-職涯配速方案(P.22)、消除無意識偏見 (P.26)

第五道光譜：原住民族群

本府人員具原住民身分者共計634人，佔本府總人數1.54%，高於111年全國原住民擔任公務人員比率1.15%。

從原住民類別比較，山地原住民人數比率較高。

從性別角度切入，本府人員具原住民身分的男女性分佔45.11%及54.89%，與本府人員性別比率(男性42%，女性58%)相比，女性比率較低。



※推薦措施及資源：

超額進用弱勢族群 (P.16)、原住民歲時祭儀放假 (P.17)、響應原住民族日 (P.17)、擴大健檢補助 (P.19)、消除無意識偏見 (P.26)

● 第六道光譜：托育需求

本府托育族群計12,702人，佔本府人員30.83%，即每3人就有1人有托育潛在需求，其中男女性比率為42.66%及57.34%，與本府性別結構相似。

※推薦措施及資源：

養育子女的友善調任管道 (P.20)、安心生養推動 (P.21)、減速不脫隊-職涯配速方案(P.22)、EAP員工協助方案 (P.24)

● 第七道光譜：安老需求

本府長照需求族群計有22,826人(其中35至44歲之原住民僅197人)，佔本府人員55.39%，即每2人就有1人有長照潛在需求，其中男女性分別為9,680人及13,146人，佔比為41.37%及58.63%，與本府性別結構相似。

※推薦措施及資源：

減速不脫隊-職涯配速方案(P.22)、長照安老資源 (P.25)

高雄市政府職場多樣性光譜



■ 本府友善職場支持措施

1. 超額進用弱勢族群

為提升職場成員組成多元性，並保障弱勢及少數族群的就業機會，本府除達成身心障礙者權益保障法及原住民族工作權保障法所定進用比例，並已超額進用身心障礙者805人、具原住民身分者152人。

2. 職務再設計

針對身心障礙及中高齡員工，為有效減緩工作障礙並提高工作效能，提供改善工作設備、工作條件、工作環境、提供就業輔具及調整工作方法等職務再設計措施。

[▲高雄市政府勞工局職務再設計內容及申請窗口](#)

3. 無障礙環境

依據「既有公共建築物無障礙設施替代改善計畫作業程序及認定原則」，檢討並改善本府各機關學校無障礙設施，並追蹤列管未符標準的機關學校。

4. 原住民歲時祭儀放假

原住民身分者得於其本人、其父母或配偶的所屬民族歲時祭儀放假日其中，於該年度擇一日放假。

[▲ 113年度原住民族歲時祭儀放假日期](#)

5. 響應原住民族日

歡慶8月1日原住民族日，並推廣原住民文化，本府推出多項交通、場館及攤商優惠。

[▲ 高雄市原住民事務委員會粉絲專頁](#)

6. 性騷擾及職場霸凌防治

提供員工免於性騷擾及職場霸凌的工作環境，及訂定相關處理規範，保障申訴人權益並使受理單位有所依循。

[▲ 高雄市政府及所屬各機關學校性騷擾防治與申訴作業處理原則](#)

[▲ 高雄市政府及所屬各機關學校性騷擾防治與申訴處理作業指引](#)

[▲ 高雄市政府員工職場霸凌防治與處理原則](#)

[▲ 高雄市政府職場霸凌防治與處理流程圖卡](#)

[▲ 高雄市府員工職場霸凌防治與處理暨申訴調查實務案例手冊](#)

7. 推動性別主流化

為推動性別平等及提升相關意識，本府辦理性別主流化研習計57場，5,102人次參與。另針對家庭教育部分，亦提供數位學習課程，計19,808人次參與。

[▲ 高雄市政府113年度推動數位學習實施計畫](#)

8. 提高女性參與

為促進平等參與，本府各機關於114年12月31日前，任務編組委員符合40%性別比例目標為70%，目前達成率為64%。

9. 性別友善廁所

打破二元性別區分，尊重多元性別特質，本府訂定「高雄市性別友善公廁設置原則」，並於本府辦公場域逐步設置性別友善廁所。

10. 證件稱謂貼紙

為提供尊重多元性別的友善環境，降低「性別錯稱」情形，請洽各機關人事機構索取證件稱謂貼紙。

11. 擴大健檢補助

為維護員工健康權，本府於111年提高健檢補助額度至最高16,000元，並擴大將約聘僱人員納入補助對象。此外，除各機關原編列的健檢經費外，112年另向市府爭取額外編列預算授予各機關。

[▲ 高雄市政府公務人員健康檢查補助原則](#)

[▲ iKPD人事服務網「福利服務專區」/公教健檢](#)



12. 約聘僱人員工作激勵

單一薪點制度缺乏工作激勵，亦影響工作士氣，因此調整約聘僱人員薪點為級距式薪點，以113、114年考核為依據，於115年起實施晉薪。

13. 養育子女的友善調任管道

在限制轉調期間內的公務人員，其任職期間已達限制轉調年限三分之一，因現職機關所在地與子女實際居住地未在同一直轄市、縣(市)，為親自養育3足歲以下子女，而有需調任至子女居住地的機關時，不受應任職原轉調機關範圍的限制。

[▲iKPD人事服務網「任免專區」/最新消息](#)



14. 安心生養推動

本府設置員工子女托嬰中心及員工子女非營利幼兒園等職場托育設施，可分別收托0歲至未滿2足歲嬰幼兒20名；3歲至未滿6足歲幼兒48名，辦理特色如下：

- (1) 平價：月費依照高雄市公共托育機構收托作業原則、非營利幼兒園實施辦法等規定收費，不另收取其他費用。
- (2) 優質：透過主管機關定期評鑑、不定期訪視等機制，為托育服務品質把關。
- (3) 員工優先：優先收托本府員工子女、孫子女，收托作息時間配合同仁上下班時間可延托至下午6時。

另外本府與國內多家合格立案私立托育機構特約合作，提供府屬機關學校員工子女托育優惠措施，並建置「職場托育資源地圖」。

[▲iKPD人事服務網「福利服務專區」/職場托育](#)

[▲iKPD人事服務網「員工關懷網」/生活面/尋找社福資源](#)

15. 減速不脫隊-職涯配速方案

(1)友善工時

措施名稱	內容
彈性上下班時間	2小時。上班時間上午7點30分至9點30分；下班時間下午5點至7點。
哺（集）乳時間	子女未滿2歲須由員工自行哺(集)乳者，除規定的休息時間外，每日另給予哺(集)乳時間60分鐘，並視為工作時間。 ▲性別平等工作法第18條
減少工作時間	為撫育未滿3歲子女，員工得請求每天減少工作時間1小時；減少的工作時間，不得請求報酬。 ▲行政院人事行政總處書函
居家辦公	因應高齡化與少子化趨勢，本府公務同仁家庭照護需求與日俱增，為兼顧機關人員工作與家庭平衡，並達成淨零排放政策目標，訂定居家辦公作業指引。 ▲高雄市政府及所屬各機關學校實施居家辦公作業流程指引 ▲居家辦公懶人包

(2)留職停薪

類型	說明
進修	<ol style="list-style-type: none"> 1.選送國內外進修，期滿後經奉准延長。 2.經核准自行申請國內外全時進修，其進修項目經服務機關學校認定與業務有關。 3.進修成績優良者，得給予部分費用補助。
育嬰	<p>★機關不得拒絕 ★父母雙方可同時申請</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.養育3足歲以下子女。 2.依家事事件法、兒童及少年福利與權益保障法相關規定與收養兒童先行共同生活，其共同生活期間依前款規定申請留職停薪。
侍親	<p>本人或配偶之直系血親尊親屬年滿65歲以上或重大傷病，且須侍奉。</p>
其他事由	<ol style="list-style-type: none"> 1.照顧3足歲以下孫子女。但以該孫子女無法受雙親適當養育或有特殊事由者為限。 2.配偶或子女重大傷病須照護。 3.配偶經服務之公私部門派赴國外執行政府工作、因政府公務需要指派或獲取政府公費補助出國進修研究，其期間在1年以上須隨同前往。

16. 勤休制度精進

為強化控管延長辦公時數，定期稽核各機關延長辦公情況，杜絕過度加班並減少工時過高之情形，以保障公務同仁健康權。

[▲高雄市政府及所屬機關學校勤休制度精進計畫](#)

[▲勤休制度懶人包](#)

17. EAP員工協助方案

為協助員工解決可能影響工作效能的個人問題，以及協助組織處理可能影響生產力的相關議題，每年訂定EAP實施計畫，並設置「員工關懷網」，提供健康、生活、工作、組織與管理面及職場霸凌防治相關資源，以促進員工達成工作與生活間的平衡，主管人員也可運用相關資源提升領導管理技能。

[▲iKPD人事服務網「員工關懷網」](#)



18. 資深及退休人員經驗傳承

鼓勵服務年資達20年的資深人員或退休人員進行經驗傳承，迄今已辦理46場次，1,217人受惠。

19. 長照安老資源

因應高齡化社會結構的轉變，使員工預為規劃退休生活，本府辦理退休生涯規劃相關講座共4場次，514人次參與。

另為協助員工減輕安老負擔，本府與國內多家合格立案私立長照及醫療機構特約合作，提供本府員工安老優惠措施，並建置「高雄市政府特約長照機構地圖」。

[▲iKPD人事服務網「員工關懷網」/生活面/尋找社福資源](#)

[▲iKPD人事服務網「福利服務專區」/各項保險](#)

20. 單身聯誼活動

為鼓勵本府單身員工跨域交流，擴大與民間企業(中華電信、日月光等)及國營事業合辦聯誼活動，本年目前已辦理3場次，配對率達60%。最新活動資訊請見：

[▲ iKPD人事服務網「福利服務專區」/單身聯誼](#)

21. 社團活動

本府計有服務性、藝文性及一般性社團19個，性質豐富多元，可紓解員工工作煩悶壓力，亦活絡跨局處、跨族群同仁之間情感，凝聚向心力。

[▲ iKPD人事服務網「福利服務專區」/員工社團](#)

22. 消除無意識偏見

為營造友善職場，消除同仁無意識偏見，本府於年度數位學習計畫規劃「Equal職場好共事」組裝課程，計9,119人完成學習。

[▲ 高雄市政府113年度推動數位學習實施計畫](#)

高雄市政府

DEI 友善職場措施 實用指南

