



電話：(05)2717192-3(一組) 電話：(05)2717196-7(二組) 傳真：(05)2717195  
網址：<https://website.ncyu.edu.tw/personnel>

## 人事法令宣導

1. 教育部 114 年 9 月 16 日人(三)字第 1140096233 號函辦理，有關行政院修正「行政院及所屬各機關(構)人員赴香港或澳門注意事項」第 3 點、第 4 點，並自 114 年 9 月 10 日生效一案，相關內容請逕至公文系統公布欄查閱。
2. 教育部 114 年 10 月 8 日臺教人(三)字第 1144203364D 號函辦理，有關教育部 114 年 10 月 8 日修正發布「教師請假規則」一案，相關內容請逕至公文系統公布欄查閱。
3. 教育部 114 年 10 月 15 日臺教人(三)字第 1140108150 號函轉知，有關行政院修正「行政院與所屬中央及地方各機關公務人員休假改進措施」第 3 點、第 5 點，並自 115 年 1 月 1 日生效一案，相關內容已副知各單位，請逕至公文系統查閱。
4. 教育部 114 年 10 月 17 日臺教人(三)字第 1140100872 號函轉知，行政院訂定「行政院與所屬中央及地方各機關（構）學校公務人員違法（規）赴陸建議懲處原則」及「行政院與所屬各機關（構）學校公務人員違規赴港澳建議懲處原則」，並均自 115 年 7 月 1 日生效一案，相關內容請逕至人事室網頁/最新消息項下查閱。



### 名額之外：為什麼要關心「隱性歧視」？

【本文摘自報導者/李柏翰】

2025年8月28日，新公布的行政院內閣名單引發一場輿論風暴。婦女新知基金會發表聲明「真男看！三分之一女性閣員，如此艱難？」本意在提醒賴清德總統履行競選承諾，但很快在社群媒體上掀起爭論。有人覺得名額不是重點，政壇裡的性別偏見更需要被解決；有人則強調政治應該用人唯才，不應受到性別限制。

這些聲音看似合理，卻忽略了更深的結構性問題：在政治與日常生活裡，我們不只是要看得見的歧視，還要警覺那些難以被察覺的「隱性歧視」。

## 民主化與性平從來都密不可分

台灣的民主化歷程本來就和女權運動交織。1980年代，婦女團體走上街頭，推動家暴防治、打擊性騷擾、性暴力與兒少性交易、要求性別平等教育；到2019年的婚姻平權，這些成果不只是「性別議題」，而是民主深化的關鍵。幾乎可以說，沒有女權，就不會有今日的民主政治。

國際上，1979年聯合國大會通過的《消除對婦女一切形式歧視公約》（CEDAW）也有類似的歷史重量。當時冷戰將人權拆成「公民與政治權利」與「經濟社會文化權利」兩條線，彼此分裂難以整合。但在1975年墨西哥城世界婦女大會，自由派、社會主義與第三世界女性主義者跨越意識形態陣營的分隔，於1979年成功推動 CEDAW 通過，成為普世女性人權的「憲章」，也是突破冷戰僵局的重要一步。

而 CEDAW 的核心提醒，就是要超越形式平等，看見那些更隱蔽的歧視。

## 顯性歧視：法律刻劃的不平等

所謂「顯性歧視」，就是法律或制度明白寫出來的排除或不合理的差別待遇。台灣社會其實不久前才擺脫這些規定。舉幾個例子：

過去《勞動基準法》以「保護母性」為名，限制女性從事夜間或危險工作，實則是認為大部分女人在晚上應在家實踐照顧、親職等社會再生產的工作；因此出現無法夜間工作的規定，卻讓她們失去就業機會，升遷受阻。雖然社會與產業皆已改變，但直到2019年，大法官釋字第807號才宣告此規定違憲。

另外，「祭祀公業」是由來以久的家族集體財產制度，以保障祖先有後人祭拜。但因傳統漢人文化觀念認為女兒是「潑出去的水」，強調財產「傳子不傳女」，女性只有在無兄弟且未出嫁時才能繼承。過去法院認為祭祀公業的財產只能用來祭祀，所以視為「香火」而非遺產，不適用《民法》不分性別皆可繼承的規定。2007年雖立法卻保留模糊空間，2023年憲判字第1號才指出「僅限男性繼承」的規定違憲。可見即便法律不斷修正，傳統文化規範仍可能持續對女性造成不利。

再看生育正義的領域。台灣至今仍把墮胎放在《刑法》第288條之中，將「人工流產」視為犯罪，只在《優生保健法》裡開出例外條件，為合法的人工流產開了小門；但《刑法》的墮胎罪至今仍然存在，日前法務部還有意提高罰責，引起輿論譁然。這種設計本身就是一種懲罰性思維，讓女性必須「證明自己符合條件」，才得以行使身體自主權。由於人工流產是只有女性才可能需要的孕產健康服務，因此這是一項僅針對女人身體的刑罰。

更具爭議的是，《優生保健法》第9條長期要求已婚女性終止妊娠時，必須取得配偶同意。換言之，單身女性可以自行同意，但已婚女性卻要經丈夫批准，等於是未婚女性才享有完整的身體自主權。表面上是保障婚姻配偶共同決定的權利，實際上是對女性走入婚姻的懲罰。

另一方面，《人工生殖法》規定單身女性不得使用人工生殖技術。結果是，無論女性選擇生或不生，都被婚姻制度規訓，身體自主與生育權都受到限制。這不僅違反實質平等，也與 CEDAW 第1條所規定之「不論已婚未婚」，女性在享有或行使權利不該有所區別。

CEDAW 在多次結論性意見中都提醒，國家必須「立即」排除這些制度上直接而顯性的歧視 (direct/explicit discrimination)，也應檢視此類條文是否構成隱性歧視，並且調整法律，讓女性能真正享有基本自由與人權。

這些例子提醒我們——就算法律上的顯性歧視與社會排除雖逐漸被推翻，但只是消除所有歧視的第一步。

### 隱性歧視：幽微但持續運作著

間接而隱性的歧視 (indirect/implicit discrimination) 則常被包裝成性別中立但實際上卻會產生不平等效果的差別待遇。如 CEDAW 第1條就強調，基於性別的差別待遇，無論是其明擺著的目的，或結果確實影響了女性的權利，那也構成了歧視。

隱性歧視往往藏在文化習慣中。比如2007年《民法》修法後，父母得自由決定孩子的姓氏，但2023年統計，僅有5.6%新生兒從母姓。法律形式上雖然完全平等，社會壓力卻仍然讓「從父姓」被視為理所當然的選項。

在台灣，性別薪資差距也十分明顯。2024年女性平均時薪為327元，男性則為389元，女性必須比男性多工作58天，才能賺到與男性相同的年薪。2025年台灣的男性與女性的「同酬日」甚至比前一年（2024）延後，顯示性別薪資差距還在擴大。

然而，日常開銷中女性一生要花近10萬元購買生理用品，額外支出形成，對社經地位不利的女性造成所謂的「月經貧窮」，而「內衣貧窮」同樣令女性承受額外的支出與經濟壓力，但公共政策對此長期缺乏補償，使這些被「個人化」的生活成本，進一步加劇了不同性別之間的經濟不平等。

醫療場域同樣存在偏差，比如影響全球10%育齡女性的子宮內膜異位症 (endometriosis)，長期處於「患病率高、影響大，但研究不足」的狀態，常被當作「經痛」看待，導致近半數患者不以為意而延誤診斷，平均延遲診斷可達7~10年，甚至因而不孕。但關於子宮內膜異位症的病因至今仍未有明確解答，這不僅是醫療專業的盲點，更折射出健康研究中的性別不平等。

甚至連公約翻譯也有隱性歧視——CEDAW 第6條原文要求國家禁止「對女性賣淫之剝削」 (exploitation of prostitution of women)，但台灣官方譯文卻變成禁止「意圖營利使婦女賣淫的行為」。從「剝削」到「意圖營利」的文字落差，這樣的翻譯，模糊了 CEDAW 原本要解決的勞動剝削問題，卻把焦點轉移到規訓女性性行為，對性工作的偏頗態度反而加深了污名。

另一重要例子是外籍女性移工的處境。台灣有超過20萬名女性移工長期從事看護工作，卻不受勞基法保障，面臨低薪、隱私侵害與性暴力等風險。她們的勞動處境顯示性別、階級與國籍交織下的隱性歧視。

近日，賴清德總統接受《自由時報》專訪時提到「放寬家庭聘僱外籍幫傭條件，釋出婦女勞動力支持缺工產業」的談話。若成真，這項政策將不僅再次強化家務與照顧工作之私有化，現實上大部分狀況也是外包給缺乏法律保障的女性移工。

## 隱微歧視：日常不經意的偏見

隱性歧視一詞可能會讓有些讀者想到另一個近年常被提到的「隱微歧視」(microaggressions)。

隱微歧視通常指的是日常互動中細微卻帶有偏見的語言或行為，例如「女生開車很危險」(而未考慮到車子幾乎都是以男性體型來設計)或「男生請育嬰假是不是不夠專業」，這些都是帶有偏見且可能使聽者受傷的言行舉止，但言者可能因為未具性別平等觀念脫口而出，造成傷害卻不自知。

隱微歧視和隱性歧視的確相似，因為它們都隱藏在表面之下，但層次並不相同——前者主要發生在人際互動中，帶來的是日常的冒犯；後者則根植於制度與文化，形成結構性的落差，也經常發生於「性別盲」(gender-blind)的法律與政策的結果或影響。

雖然「隱微歧視」這個詞尚未直接出現在國際人權公約的條文裡，但它的精神其實和 CEDAW 所強調的「隱性歧視」高度有關且重疊。兩者之間往往相互加乘：日常語言裡的隱微歧視會鞏固社會的刻板印象，而這些印象反過來又合理化制度中的隱性歧視，讓不平等持續再製。

CEDAW 委員會在其一般性建議(General Recommendations)中，就多次把「人際偏見」與「日常冒犯」納入解釋範疇。諸如1992年第19號與2017年的第35號一般性建議皆強調，心理暴力、騷擾與貶抑性的對待，即使未被法律明文規範，也屬於性別歧視的一種態樣。

2010年第28號一般性建議更明白指出，歧視存在於公共與私人領域，國家都有義務去處理有害的刻板印象與文化實踐，「無論它們發生在哪裡」。比如2015年的第33號一般性建議也提醒我們，當法官、警察或服務提供者因刻板印象而阻礙女性主張權利時，欠缺敏感度的人際互動時其實就是「隱微歧視」的制度性效果。

因此，基於人權保障及促進性別平等的法律義務，國家必須正視那些不易察覺、卻會累積造成不利效果的歧視與偏見，並積極透過公眾教育、政策與文化改革去改變。換句話說，即使是「一句話」或「一個眼神」這樣的日常偏見，也可能透過社會氛圍強化不平等，而這正是 CEDAW 要求各國不能忽略的部分。

## 看見交織歧視、多元性別共好

有人可能會認為，這些問題不像禁止投票、不讓出門、不給上學等狀況那樣嚴重。但正因為它們隱蔽、持續，累積的效果可能更深遠。國際人權的觀點也早已指出這一點，CEDAW 要求各國不只要廢除顯性歧視，還要積極消除隱性歧視，追求實質平等 (substantive equality)。

也就是說，從 CEDAW 的觀點出發，形式平等（要求一視同仁，卻忽略男女在社會現實中所處的不平等位置）與保護主義式的平等（把女人當作需要庇護的弱者，結果往往限制了她們的自由），都無法真正完全實現女人的基本自由與權利。

在台灣，我們經常聽到質疑：「台灣女權保障已經這麼完備了，還需要再談性別歧視嗎？」其實性別不平等從來不是孤立存在的，而與階級、族群、國籍、身心障礙等條件交織在一起。上述女性移工就是典型的例子。女性身心障礙者常面臨絕育、強迫流產與長期社會排除的壓力；而原住民族女性，除了日常生活中主流社會及其族群內部的性別偏見外，還必須承受殖民歷史所導致教育、醫療、就業與文化傳承等結構性落差。

父權文化也讓男性付出慘痛代價。「有毒男子氣概」要求男人要擔負養家責任的社會角色，常以工作、收入高低、社會地位來定義自己的價值；在性格上，則要求男人要有男人樣，不可顯露自身的脆弱與情感，即使害怕也必須冒險犯難、壓抑內心情緒、咬緊牙關，導致難以交心或建立親密關係，使得壓力沒有出口，身心健康惡化。

當今針對「男性廢退」的討論，人們也常從男女二元且性別對立的角度來看相對社會位置的位移，忽略了這也是與階級交織的結果，因此推動性別平等並不是女人的事，而是為了共同體成員之共好。

### 透過性別平權來守護民主政治

回到本文一開始提到的內閣爭議，討論女性比例並非是民間團體的小題大作，每次內閣改組就要發作一次；而是關乎台灣社會想要什麼樣的政治文化、讓台灣人引以為傲的民主體制應該如何進化——繼續由特定性別群體壟斷決策機會，還是嘗試改變遊戲規則，讓更多元的聲音加入賽局？制度化的成果固然帶來保障，但也提醒我們，官僚化與形式化的風險始終存在。

父權文化是個政治問題，它不僅限制女性與多元性別群體，也讓看似優勢的男性陷入困境。正如 CEDAW 所揭示，包括性別保障名額在內的「暫行特別措施」並非數字遊戲，而是改變規則、促成實質平等的手段。在全球威權復辟與反性別動員升溫之際，捍衛具性別平等精神的民主政治，正是最關鍵的抵抗。



個人資料保護法生效後，辦理服務時會先有「個人資料告知事項」的程序，我必須勾選同意後才能進行下一步驟。這種告知是什麼？我一定要同意嗎？

【本文摘錄自法律百科/黃蓮瑛、劉怡君】

當我們辦理各式服務時，例如申辦手機號碼或信用卡，服務人員常會提供一份文件，告知我們服務提供者將蒐集我們的姓名、生日及地址等個人資訊，這種告知到底在法律上有什麼意義呢？

## 一、為何會有「個人資料告知事項」？

個人資料保護法（下稱「本法」）對提供服務的主體可大別分為兩種類型：公務機關與非公務機關，並對於兩者有不同的要求，例如公務機關可為執行公務之目的而蒐集我們的個人資料（下稱「個資」）；但非公務機關如果沒有特定目的，也不符合法律的規定時，原則上就不得蒐集。

依據本法規定，任何人如果想要蒐集或處理我們的個資，除了應該具備特定目的之外，如果不是為了執法或法律有明文規定等情形，應該藉由取得我們的同意後才能進行，並應明確告知我們一些特定事實，包括蒐集者的名稱、蒐集的目的，以及蒐集者利用個資的期間、地區、對象及方式等等。告知的方式，除了書面紙本以外，也包括電子郵件、簡訊、電子文件等其他足夠讓我們知悉的方式。

本法規定糾紛發生時，蒐集者必須負責證明已經取得我們同意這件事。簡單來說，公務機關或非公務機關明確告知我們「個人資料告知事項」，是徵求我們同意他們蒐集或處理（下稱「蒐集」）個資的重要前提。

## 二、我是否一定要同意「個人資料告知事項」？我需要主動表示不同意嗎？

不是一定要同意。勾選同意代表我們同意對方蒐集我們的個資，但沒有勾選同意時，則有兩種解釋上的可能：

### （一）拒絕同意

代表公務機關或非公務機關必須符合法律規定的其他要件，否則不可以蒐集我們的個資。

### （二）沒有拒絕也沒有同意

此時公務機關或非公務機關常會想要以預設我們同意來解釋。這是因為本法規定當公務機關或非公務機關明確告知「個人資料告知事項」時，如果我們沒有表示拒絕，又以行為提供對方我們的個資時，則我們有可能被對方推定為已同意對方蒐集我們的個資。

然而為了保護人民的權益，並減少爭議，依目前的行政解釋，此種同意必須是一種正面的同意，人民沒有表示不同意的義務，因此我們尚未同意前，對方應先詢問我們是否同意，而不可以預設我們同意，主張在我們主動表示不同意前利用我們的個資。

不過，由於不同意很可能意味著我們無法取得對方所提供的服務，此時將對我們權益產生什麼影響，也是公務機關或非公務機關必須告知我們的事項。

## 三、結論

綜上說明，公務機關或非公務機關應明確告知我們本法第8條第1項規定的「個人資料告知事項」，而我們勾選同意之前，務必好好閱讀上面的文字，避免個資被相關單位用來行銷宣傳或其他誤用，增添個人不必要的困擾。



## 瞭解智慧財產權專欄

員工在公司內部用的影印機上，影印他人著作，可否主張合理使用？

【本文摘錄自經濟部智慧財產局網站】

公司裡的員工如果有好幾個人，則屬於特定的多數人，符合著作權法所稱的公眾，即使是公司內部用的影印機，仍然算是供公眾使用的機器，員工利用該影印機來影印他人著作，不能主張著作權法第五十一條的合理使用。不過，著作權法也規定，合理使用可以依照第六十五條規定判斷標準來認定，因此，員工使用公司內部的影印機，影印他人的著作，如果依（1）利用的目的。（2）著作的性質。（3）所利用的質量在整個著作所占的比例。（4）利用結果對著作潛在市場與現在價值的影響等4項標準來判斷符合合理使用的話，可以主張屬於合理使用。（§31-5、§51、§44～§65）



## 健康生活專欄

3種飲料混搭越喝越健康！長壽黃金比例「2+3」死亡風險降28%

【本文摘錄自早安健康/傅鴻儒】

每天都在喝飲料？一般總認為飲料是讓人發胖、糖尿病甚至短命的推手，意想不到的是，選對飲料竟然有益健康！食安專家楊世煒（韋恩）在粉專「韋恩的食農生活」分享，《英國營養學雜誌》（British Journal of Nutrition）最新研究發現，生活中超常見的3種飲品，不僅能提神醒腦，還可能讓你活得更久、更健康！

**研究：「3種飲料組合」總死亡風險低28%**

研究團隊使用英國生物資料庫182,770名成年人的數據，追蹤約13年，統計飲品攝取與健康狀況。結果顯示，每天喝7~8杯飲品者，總死亡風險下降28%。其中「水+咖啡+茶」的組合最具保護效果，與心臟、消化系統相關疾病的死亡風險最低。

食安專家韋恩提醒，這份研究的關鍵不在「喝哪一種最好」，而在「平衡攝取」。茶中的兒茶素與咖啡的多酚能攜手發揮抗氧化、抗發炎功效；再搭配白開水維持體液平衡、代謝廢物，等於從早喝到晚都在幫身體做保養。建議早晨以咖啡啟動代謝、白天以茶穩定血壓與情緒、中間適時補水維持循環，「2杯咖啡+3杯茶+足量水」是最佳的長壽飲品節奏。

**咖啡：抗發炎、助代謝，延緩老化**

咖啡不只是提神神器，更是強力抗氧化飲品！它富含類黃酮、綠原酸與葫蘆巴鹼，能提升胰島素敏感性、抑制發炎反應，甚至與多種癌症風險下降有關，其

抗氧化力可守護細胞、延緩老化。基因醫師張家銘也形容天天喝咖啡就像日常的健康投資。不過，若容易心悸、胃食道逆流或睡不好的人，建議減量或選低咖啡因版本。

另外，別一睜眼就急著喝咖啡，最好起床後1~2小時再喝最理想，避免干擾荷爾蒙節律、造成易胖與倦怠問題。「無毒教母」譚敦慈特別推薦「淺焙咖啡」，因為保留較多能抗氧化的綠原酸。若再搭配酪梨、香蕉、檸檬、肉桂、黑巧克力等好食材，能補足健康脂肪與抗氧化營養，對防血栓、防失智、防癌都加分。

### 茶：紅茶護心、綠茶抗炎，兒茶素含量大不同

食安專家韋恩指出，茶中的多酚與兒茶素能調節血糖、保護血管，對心血管與代謝健康皆有幫助。而不同茶類的發酵程度，會直接影響「兒茶素」含量，而這正是茶類抗氧化力的關鍵所在。

林俐岑營養師於臉書貼文分析，未發酵茶的綠茶（如碧螺春、龍井茶、玉露等）兒茶素含量最高，能中和自由基、延緩老化、促進脂肪代謝並改善心血管功能。其次像白茶、文山包種茶與高山烏龍茶屬於輕發酵茶，仍保有相當比例的茶多酚，可促進循環、穩定血壓。

至於全發酵茶如紅茶、普洱茶，雖然兒茶素含量較低，仍具有保護血管、促進消化等健康價值。無論哪一種茶飲，只要是「無糖」且適量飲用，都是健康的選擇，能在享受風味的同時，兼顧抗氧化與代謝平衡。

### 超過9杯沒更多好處，注意咖啡因與脫水風險

雖然多喝水加上適量咖啡、茶有益健康，但英國研究也發現，一天喝約7至8杯飲品者，死亡率比喝少於4杯者低了28%，但若超過9杯，效果反而不再增加。過量攝取咖啡因反而會造成心悸、血壓升高與礦物質吸收障礙。

最後別忘了，飲用時以無糖、未加工的飲品為主，同時少喝含糖飲料與奶精飲品，更能真正為健康長壽打下基礎！

([本校員工協助方案專區連結](#))

## 員工協助方案(EAP)專區

### 走路真的能防憂鬱！國際研究證實：每天5千步以上，長者憂鬱風險明顯下降

[【本文摘自銀天下/吳其忻】](#)

在台灣，每七到八位長者中，就有一人可能正經歷憂鬱症狀。這個比例背後代表著數十萬家庭可能正默默承受壓力。

很多長者不會主動表達情緒困擾，家人往往只注意到他們變得不愛出門、說話少了、或是失眠加劇。

長者自己也常以為「這就是老化的必然」，殊不知，這些可能正是憂鬱症的徵兆。若沒有及時診斷與治療，憂鬱症會逐步削弱生活功能，讓慢性病控制惡化，增加失智的風險，更可能導致自殺。

流行病學數據已清楚指出：台灣高齡族群的自殺率長期高於 OECD 多數國家，而憂鬱症是其中最重要的危險因子之一。

隨著台灣邁入超高齡社會，憂鬱症的預防與早期識別，已不僅是醫療議題，更攸關家庭與社會福祉。

醫學上常用「三級預防」的架構來討論疾病管理：

- 第一級預防：健康促進與降低危險因子，避免疾病發生。
- 第二級預防：篩檢與早期診斷，及時介入，防止病情惡化。
- 第三級預防：確診後的復健與失能預防，協助患者重返生活。

對憂鬱症而言，第一級與第二級預防尤其關鍵。因為只要能在「發病之前」或「初期」就介入，往往能避免走向長期病程，甚至自殺等悲劇。

以下將以生活中的具體例子，帶大家看看科學研究如何告訴我們：許多簡單的日常行為，就能成為守護長者心理健康的重要防線。

### 初級預防：日常生活中的保護力量

#### 1. 運動：走路就是藥方

運動被譽為「沒有副作用的抗憂鬱藥物」。最近一項國際合作研究，分析超過 22 萬名參與者，結果顯示：每天步行5千步以上，就能顯著降低憂鬱症風險。更具體地說，每多走1千步，憂鬱風險再下降約 9%。

另一篇系統性回顧更進一步指出，運動不僅能改善輕度憂鬱症狀，對於「亞臨床憂鬱」（尚未達診斷標準，但已有症狀）的人群，也能有效預防進展。尤其當步數達到7千到1萬步時，憂鬱風險比少於5千步者下降 31%（風險比 0.69）。這讓「每天走路」首次被提出作為公共衛生的量化指標，代表它不再只是建議，而是有數據支持的健康處方。

Tips 生活小建議：

- 設定5千步為起點，逐步增加至7千到1萬步。
- 把散步融入日常：去市場買菜、搭捷運提早一站下車、飯後外出散步。
- 找伴同行或選擇風景宜人的路線，讓運動更愉快。
- 分段完成也有效，不必一次走完。

#### 2. 社會參與：人際連結的保護網

長者的社會參與度，往往是影響心理健康的重要因子。台灣長期追蹤研究 (TLSA) 顯示，參與越多社交活動的長者，憂鬱症狀顯著較少。

歐美國家的研究也有相似發現。例如2020年一篇針對42項研究的系統性回顧指出，不論是志工服務、宗教活動、學習課程或運動團體，社交參與能有效減少社區長者的憂鬱症狀，雖然效果大小不一，但趨勢一致。

需要注意的是，憂鬱與社交之間有「雙向關係」：積極參與能降低憂鬱，但陷入憂鬱會減少參與意願，形成惡性循環。因此，鼓勵長者維持規律的人際互動，不僅是心理支持，也是預防策略。

Tips 生活小建議：

- 每週安排2-3次社交活動，每次至少30分鐘。
- 可參與志工服務、學習課程、宗教活動或運動團體。
- 行動不便者，可透過電話、視訊或鄰里群組保持互動。

### 3. 心理教育與壓力管理：知識與技巧的力量

許多研究告訴我們，光是「理解情緒與壓力」這件事，就能減少憂鬱的發生。在歐洲，一項針對75歲以上長者的研究顯示，接受心理教育與自助手冊的參與者，在一年內新發憂鬱或焦慮的比例減半，效果甚至持續到兩年。

這類教材通常包括情緒知識、壓力管理方法，以及簡單的練習，例如書目療法 (bibliotherapy)，即是透過閱讀具心理教育或治療性的書籍、文章或自助手冊，來幫助個人理解並調適情緒困擾。

此外，社區型的團體課程也非常有效。像是美國推廣的〈Coping With Depression〉課程，結合了認知行為治療、行為活化 (Behavior activation)、問題解決治療與生命回顧治療。隨機對照試驗證實，參與者的憂鬱症狀顯著減少，效果能持續一年以上。長照機構推行認知行為治療的群組，也被證明比一般照護更能降低憂鬱症狀。

睡眠更是不可忽視的關鍵。失眠被認為是憂鬱症的重要危險因子之一。美國一項針對60歲以上長者的研究指出，接受睡眠認知行為治療者，在三年內新發或復發憂鬱的風險降低將近50%。這顯示，改善睡眠品質，就是預防憂鬱的有效起點。

遠距介入同樣具潛力。英國一項研究計畫採用電話訪談，結合行為活化與心理教育，結果顯示不僅能減少孤獨感，也能降低憂鬱症狀。這對行動受限或住在偏鄉的長者尤其實用。

Tips 生活小建議：

- 參加社區心理健康課程或使用自助手冊。
- 保持規律睡眠，必要時尋求認知行為治療協助。
- 行動不便者可選擇電話或線上課程。

### 4. 高危險群的守護：針對性介入

對於喪偶、慢性病患者等高風險長者，研究顯示「針對性介入」效果顯著。系統性回顧研究指出，針對輕微症狀或高風險長者施行認知行為治療、生命回顧治療，能顯著降低進展為臨床憂鬱的風險。

慢性病患者更是需要整合照護。多項研究發現，糖尿病患者若同時接受心理教育與支持，不僅血糖控制改善，憂鬱症的發生率也明顯下降。癌症與心臟病患者亦有類似效果。這種「整合照護模式」讓醫療不僅限於身體，更能兼顧心理。

在自殺防治方面，台灣的實證研究顯示，透過電話關懷或社工定期訪視，能有效減少憂鬱惡化並降低自殺風險。這些行動雖小，但卻可能在關鍵時刻，挽救一條生命。

Tips 生活小建議：

- 若屬於高風險群，應主動接受心理健康篩檢。
- 慢性病患者可向醫療團隊詢問心理教育或支持服務。
- 孤單長者需安排定期電話問候或陪伴。

### 次級預防：早一步發現，少一分傷害

除了生活方式的改變，系統性篩檢與早期診斷也是關鍵。國家衛生研究院利用國健署健檢資料與健保資料庫進行研究，發現：在成人健康檢查中加入憂鬱症篩檢，能顯著提升憂鬱症診斷率，並降低後續精神科住院的機率。

這代表，原本可能因為「缺乏自覺或不願就醫」而延遲治療的患者，能透過篩檢工具被及早識別。早期介入的益處不只存在於數據。臨床經驗顯示，及早接受治療的患者緩解率更高，恢復社交與生活功能更快，自殺風險也顯著降低。

高齡憂鬱症是一種可以預防、可以治療的疾病。科學研究已經證明：

1. 每天多走幾步路，就能顯著降低憂鬱風險。
2. 每週規律參與社交活動，能讓心情更穩定。
3. 透過心理教育與睡眠管理，能減少新發憂鬱。
4. 針對高危險群的早期介入，能阻止症狀惡化。
5. 憂鬱症篩檢，能讓更多患者及早接受治療。

這些方法或許看似細微，但累積起來，就是守護心理健康的關鍵力量！

人事室關愛您

對抗壓力有管道	
衛福部安心專線	1925
生命線專線	1995
張老師專線	1980
本校家庭與社區諮商中心	05-2732439
嘉義市社區心理衛生中心	05-2255155#46
嘉義縣社區心理衛生中心	05-2267588(民雄)

本校職場霸凌申訴專線	05-2717196
本校教職員性騷擾申訴專線	05-2717197



## 人員異動名單

單位	職稱	姓名	異動情形	生效日期
人事室	專案組員	盧○伶	新進	1141001
圖書資訊處	組員	吳○勤	退休	1141003
教務處	專員	莊○貽	內部遷調	1141013
人文藝術學院	專案辦事員	李○偉	新進	1141020
語言中心	專案臨時 辦事員	林○弘	離職	1141027
語言中心	辦事員	高○安	考分錄取 分配訓練	1141027
主計室	專案臨時組員	石○平	離職	1141031
主計室	組員	方○茜	考分錄取 分配訓練	1141031
總務處	技佐	陳○瑜	考分錄取 分配訓練	1141031
人事室	秘書	葉○君	調任他機關	1141031
人事室	秘書	黃○儀	他機關調進	1141031



## 11月份壽星

蔡○承	唐○昌	王○鴻	郭○君
張○予	溫○銘	李○君	鄭○宜
蔡○珊	陳○忠	廖○秀	陳○志
劉○英	湯○福	周○世明	劉○堂
鄭○潔	蕭○婷	林○楨	莊○凱
黃○茹	賀○菊	陳○文	陳○和
潘○民	詹○衛	徐○之	陳○祥
張○平	王○賢	陳○憲	林○政
翁○雀	鄭○晉	林○陞	王○立
唐○源	高○敏	陳○霆	徐○萱
邵○庭	朱○谷	黃○源	蔡○昌
曹○樑	張○興	楊○旺	林○珊
陳○智	莊○貽	侯○盛	黃○庭
沈○飄	吳○雲	陳○耿	陳○文
張○銘	蔡○縉	張○怡	王○瑜
李○翎	康○昌	蔡○道	陳○方
邱○升	王○淨	林○量	蔡○庭
羅○成	陳○誠	溫○國	吳○得
王○丹	王○壠	蔡○翰	鄭○明
胡○方	姜○勝	黃○華	李○宇
何○哲	楊○玲	簡○玲	王○鴻
馬○婷	林○安		

附註：表列壽星名單，請各單位務必配合於11月10日起一週內，派員向各校區負責發放業務之同仁，領取所屬人員之生日禮券並轉致當月份壽星。



## 全面登錄申請制度

公務員赴陸不分平假日行前都應登錄差勤系統，申請或獲得機關許可。赴陸轉機至第三國亦同。

## 違規明確懲處

公務員違法或違規赴陸，由服務機關行政懲處。

## 異常情事通報

公務員赴陸失聯或有異常情事時，各機關政風單位應即通報陸委會、內政部及法務部。



| 提升國家安全 · 完善管理機制 |

# 公務人員赴陸管理新制



## 分級許可審查

### 簡任十一職等以上公務員

- 未涉密公務員未經內政部許可赴陸者，禁止通關出境。
- 但出境時已退離職，因系統未及更新人事資料者，由移民署於國境線上發給通知單，並請當事人具結後，才能出境。

「簡任十一職等以上」是以「所任職務之職務列等」來認定，而不是以「銓審合格實授之職等」為準。

### 簡任十職等以下公務員

- 各機關政風單位每年定期抽查公務員赴陸情形。

| 提升國家安全 · 完善管理機制 |

# 強化公務人員赴陸管理新制



新制推動期程

114年 9月 - 115年 6月

115年 1月 1日

115年 7月 1日

宣導期

強化公務員赴陸  
管理措施實施

違規違法赴陸  
行政懲處新制實施



「強化管理，守護國安」透過完善的  
管理機制，確保公務紀律與國家安全