



教育部人事服務簡訊

人事法令宣導

綜合業務

勞動部函以，有關性別平等工作法第 12 條第 7 項規定，該法第 12 條第 1 項第 1 款所定性騷擾事件，如係由不特定人於公共場所或公眾得出入場所為之者，就性騷擾事件之調查、調解及處罰等事項，適用性騷擾防治法規定之適用疑義一案。（本部 114 年 1 月 7 日臺教人（一）字第 1140001899 號書函）

服務、考核

- 一、有關公立學校編制內專任教師，發生其配偶之親屬於其結婚前業已死亡之情事，得比照前開銓敘部 80 年 7 月 12 日 80 台華法一字第 0585539 號函規定辦理。（本部 114 年 2 月 18 日臺教人（三）字第 1144200428 書函）
- 二、銓敘部函以，機關如於事後始知悉所屬公務人員於過去考績年度內有性騷擾、職場霸凌等違法失職行為，經調查屬實後擬予懲處，仍請依該部 109 年 6 月 18 日部法二字第 1094946775 號令等相關規範辦理。（本部 114 年 2 月 26 日臺教人（三）字第 1140020116 號書函）
- 三、教師法第 14 條第 1 項第 11 款、第 15 條第 1 項第 5 款及第 18 條第 1 項所稱「相關法規」範圍，不含學校之自治規章。惟考量教師法第 18 條終局停聘之立法意旨，如學校教師評審委員會審認教師違反聘約之情節未達教師法第 16 條所定解聘或不續聘之程度，而有終局停聘之必要，仍得以教師違反教師法第 32 條第 1 項所定義務（按：教師應遵守聘約規定，維護校譽），經學校查證屬實，依教師法第 18 條規定予以終局停聘。然應論明如何審酌其情節未達教師法第 16 條所定解聘或不續聘之程度，而有依該法第 18 條予以終局停聘之必要，及該違失行為如何違反教師專業、學術倫理或損害教師尊嚴，始為適法。（本部 114 年 3 月 18 日臺教人（三）字第 1140026718 號函）

待遇、福利、退休、撫卹

- 一、有關 114 年起中央政府約僱、工友及約用人員等基層員工月薪應高於最低工資 1.1 倍一案，請查照並依行政院函辦理。(本部 114 年 1 月 2 日臺教人(四)字第 1130136178 號書函)
- 二、檢送「工程人員留任獎金支給表疑義及說明表」1 份。(本部 114 年 2 月 19 日臺教人(四)字第 1140017453 號書函)
- 三、銓敘部函以，考試院會同行政院 114 年 2 月 6 日修正發布公務人員領有勳章獎章發給獎勵金實施要點，檢送修正規定、總說明及對照表各 1 份。(本部 114 年 2 月 19 日臺教人(四)字第 1140014600 號書函)
- 四、行政院人事行政總處函以，為配合公務人員領有勳章獎章發給獎勵金實施要點之修正規定，有關勳章及功績、楷模、專業獎章獎勵金自 114 年 1 月 1 日改採即時發給，業於相關系統分別建置「核發勳章獎章獎勵金」及「勳章獎章獎勵金查詢與申請」功能。(本部 114 年 3 月 11 日臺教人(四)字第 1140024732 號書函)

勞動權益

- 一、行政院人事行政總處函送修正「員工職場霸凌防治與處理建議作為」及「員工職場霸凌處理標準作業流程(範例)」各 1 份，供各機關(構)作為防治與處理之參考。(本部人事處 114 年 2 月 3 日臺教人處字第 1140009501 號書函)
- 二、行政院人事行政總處函送修正後之公務人員終身學習入口網站「進修假別代碼表」1 份，並自 114 年 1 月 1 日起生效。(本部 114 年 3 月 10 日臺教人(五)字第 1140024573 號書函)

福利 PLUS 一覽表

序號	項目	說明
1	<p style="text-align: center;">築巢優利貸 (全國公教員工房屋貸款)</p>	<p>114 年至 116 年「築巢優利貸」，由<u>臺灣銀行股份有限公司</u>獲選承作。方案說明如下：</p> <p>一、辦理期間：自 114 年 1 月 1 日起至 116 年 12 月 31 日止，為期 3 年。</p> <p>二、適用對象：全國各機關、公立學校及公營事業機構所屬編制內員工(不含試用人員及約聘僱人員)。</p> <p>三、貸款利率：依中華郵政 2 年期定儲機動利率固定加碼 0.465% 機動計息。</p> <p>四、貸款期限：最長為 30 年。</p> <p>五、洽詢電話： 臺灣銀行：0800-025-168、02-21910025、02-21821901。</p>
2	<p style="text-align: center;">貼心相貸 (全國公教員工消費貸款)</p>	<p>「貼心相貸」，由<u>臺灣土地銀行</u>承作。方案說明如下：</p> <p>一、辦理期間：自 113 年 7 月 1 日起至 116 年 6 月 30 日止，為期 3 年。</p> <p>二、適用對象：中央及地方各機關、公立學校及公營事業員工(含育嬰留職停薪人員、連續服務滿 1 年之聘僱人員及約用人員、連續服務滿 1 學年之公立高中(職)以下代理老師)。</p> <p>三、貸款利率：依中華郵政 2 年期定期儲金機動利率加 0.425%。</p> <p>四、貸款期限：最長為 7 年。</p> <p>五、洽詢電話：02-2314-6633 或 0800-231-590。</p>
3	<p style="text-align: center;">闔家安康 (全國公教員工團體保險)</p>	<p>114 年至 117 年「闔家安康」，由<u>凱基人壽保險股份有限公司</u>賡續承作。方案說明如下：</p> <p>一、辦理期間：自 114 年 4 月 1 日起至 117 年 3 月 31 日止，為期 3 年。</p> <p>二、適用對象：中央及地方各機關、公私立學校及公營事業機構現職員工(含聘僱人員，不含留職停薪人員)及其配偶、子女、父母(含配偶之父母)。</p>

序號	項目	說明
4	全國公教健檢方案	<p>行政院以 110 年 8 月 18 日院授人給字第 11040005821 號函修正「中央機關(構)員工一般健康檢查補助基準表」並自 111 年 1 月 1 日起生效，修正重點如下：</p> <p>第一類人員：中央機關政務人員(部長及 2 位政務次長)；中央二級機關以上簡任第 12 職等以上主管人員(常務次長、主任秘書及各司處主管人員)，每年補助 1 次，補助金額以新臺幣(以下同)1 萬 6,000 元為限。</p> <p>第二類人員：本部編制內依法任用(派用)之 40 歲以上人員；40 歲以上之工友(含技工、駕駛)；依聘用人員聘用條例、行政院與所屬中央及地方各機關約僱人員僱用辦法進用之 40 歲以上聘僱人員(以下同)，且於本部連續服務滿 1 年者，2 年補助 1 次，補助金額以 4,500 元為限。</p> <p>備註：</p> <p>一、非屬從事危害安全及衛生顧慮工作之未滿 40 歲公教人員、工友(含技工、駕駛)及約聘僱人員，自費參加健康檢查者，得每 2 年 1 次給公假 1 天前往受檢。</p> <p>二、至約用人員健康檢查補助部分，依本部第 1 屆第 9 次勞資會議決議，比照前開「中央機關(構)員工一般健康檢查補助基準表」第二類人員並以公假辦理。</p> <p>三、為提供健康檢查補助彈性，行政院人事行政總處推動試辦「中央機關(構)員工一般健康檢查補助基準表」第一類人員得累計 2 年補助 1 次健康檢查費用，最高新臺幣 3 萬 2 千元，並自 113 年 1 月 1 日起實施。(本部 112 年 7 月 28 日臺教人(五)字第 1120073447 號書函)</p>
5	全國公教員工旅遊平安卡	<p>112年至115年「全國公教員工旅遊平安卡優惠方案」，由<u>富邦產物保險股份有限公司</u>承作。方案說明如下：</p> <p>一、辦理期間：112 年 7 月 1 日至 115 年 6 月 30 日止。</p> <p>二、適用對象：全國各級政府機關、公立學校暨公營事業機構現職員工(含聘僱人員、約用人員及技工、工友、駐衛警)、退休人員及其眷屬(包含配偶、父母及子女)。</p> <p>三、投保項目：旅行保障保險、旅行綜合保險、國內旅行駕駛人責任保險、海外旅行不便保險及海外急難救助服務等項目，最低保險金額為新臺幣(以下同)200 萬元(未滿 15 足歲者最高為 61.5 萬元)，最高投保年齡為 85 歲。</p>

序號	項目	說明
		<p>四、洽詢電話：0809-019-888（富邦產物保險，自 113 年 1 月 1 日起電話專人投保服務時段調整為上午 8 時至晚上 9 時，晚上 9 時至翌日上午 8 時將改以語音機器人引導至該公司旅平險網路投保平台「旅遊小管家」進行線上自助投保。）</p> <p>五、網站：https://www.fubon.com/hwc。</p>
6	全國公教員工及其親屬長期照顧保險方案	<p>114 年至 117 年「全國公教員工及其親屬長期照顧保險方案」，由國泰人壽保險股份有限公司賡續承作。方案說明如下：</p> <p>一、辦理期間：自 114 年 2 月 22 日起至 117 年 2 月 21 日止，為期 3 年。</p> <p>二、適用對象：中央及地方各機關、公私立學校及公營事業機構現職員工及其配偶、子女、父母(含配偶之父母)。</p> <p>三、洽詢電話：0800-036-599(國泰人壽)。</p>

健康 PLUS

什麼時候量血壓？
 血壓建議一天至少量一次，最好在早上起床後一小時內及晚上睡前量。因目前常見之降血壓藥物多屬於一天服用一次的長效型藥物，因此建議在未服用藥物前測量血壓。

茶餘飯後適合量血壓嗎？
 量血壓前半小時最好不要劇烈運動，測量前休息五分鐘緩和情緒，不要憋尿，更避免於抽菸或喝茶類、咖啡等刺激性飲品後測量。

您有量對血壓嗎？
 量血壓7個注意事項

- 不交談
- 換袖測量
- 壓脈帶不低於心臟
- 腰部挺直
- 不憋尿
- 不翹腳
- 腳底自然垂放

左手量還是右手量好？
 第一次測量血壓時，應左右手各量一次，之後可以用血壓較高那一手來作為測量標的，如果多次測量結果發現兩臂差異超過20mmHg，表示可能出現血管病變，就應該諮詢醫師。

可以穿厚外套量血壓嗎？
 測量血壓時建議穿著寬鬆衣物，衣袖應輕薄如襯衫，建議測量前將衣袖捲起來，避免壓脈帶受到衣物干擾。

預防高血壓 請你跟我這樣做!

衛生福利部 國民健康署
 守護健康

台北辦公室 總機：02-2522-0888
 地址：(10341)台北市大同區塔城街36號

衛生福利部 國民健康署
 Health Promotion Administration,
 Ministry of Health and Welfare

本出版品經費由衛生福利部國民健康署 菸害防制及衛生保健基金支應 [廣告]

誰需要量血壓？

- 18歲以上民眾每年至少量1次血壓。
- 如果您的血壓範圍在120/80-140/90 mm/Hg之間，為高血壓前期，表示您可能發展成為高血壓，建議應立即改善生活型態，並養成每日量血壓習慣。
- 若您的血壓超過140/90mm/Hg，建議您應與醫師討論如何追蹤及是否治療。

適合運動類型
 緩和且持續的
 適度運動
 記住，不可以
 太激烈囉！

高血壓的飲食及生活習慣要注意！！

飲食建議

- **少油脂**
 減少攝取動物性脂肪，如豬油、牛油；適量使用植物油，如芥籽油、橄欖油。
- **少調味品**
 少鹽（成人一天食鹽攝取量為一茶匙，約六公克）、少糖、少味素、少胡椒。
- **少加工食品**
 少吃火腿、烤雞、香腸、泡菜、罐頭。

- **多高纖**
 適量攝取糙米、大麥、燕麥、堅果。
- **多蔬果**
 各式水果及蔬菜。

生活習慣建議

- 戒菸
- 避免過量飲酒
- 控制體重(維持身體質量指數BMI在18.5至24kg/m²，腰圍男性小於90公分，女性小於80公分)

建議養成運動習慣：緩和且持續的運動類型：如快走、騎腳踏車、游泳、跳舞。避免激烈或競賽型運動。每次運動可以從15分鐘開始，再逐漸增加至30分鐘以上。每週150分鐘以上中等強度身體活動。高血壓患者應先諮詢醫師後，再逐步開始適量且適當的運動。

慢跑

游泳

土風舞

騎腳踏車

健身操

快走

爬樓梯

爬山

太極拳



性別平等工作法-大哉問



性別平等工作法 大哉問TOP10



為使職場性騷擾防治相關配套措施更完善，完整規定自 113 年 3 月 8 日開始實施囉！

雇主應注意

Q1 雇主收到職場性騷擾的申訴應如何處理？要何時啟動調查？

A1 雇主接獲職場性騷擾的申訴，不論有無性騷擾的事實，應該立即介入調查、處理，包括：
(一)作適當的調整、隔離措施，避免申訴人再度受到性騷擾，讓被性騷擾者不要繼續處於有性騷擾疑慮之工作環境中。
(二)對申訴人提供或轉介諮詢、醫療或心理諮商等資源。
(三)對性騷擾事件進行調查。
(四)對行為人為適當的懲戒(最重可以解僱)。

Q2 雇主沒有收到正式申訴，只是聽說疑似有職場性騷擾，也要處理嗎？

A2 要處理。即使雇主未接獲受僱者正式申訴，雇主知悉後，也要進行一定程度的處理，相關措施包括：
(一)就相關事實進行必要的釐清。
(二)依被害人意願，協助其提起申訴。
(三)適度調整工作內容或工作場所。
(四)依被害人意願提供或轉介諮詢、醫療或心理諮商等資源。

Q3 雇主主要處理和調查性騷擾事件，但公司規模小，不知道該怎麼辦？

A3 一、雇主處理和調查性騷擾事件時，可以參考「工作場所性騷擾防治措施準則」規範，勞動部也按事業單位規模，提供「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒規範範本」供參用。

Q4 雇主收到性騷擾申訴，需要通報嗎？

A4 要通報。新法規定，雇主接獲受僱者申訴職場性騷擾，應通知地方勞工主管機關；經雇主調查認定性騷擾屬實的案件，亦應將處理結果通知地方勞工主管機關；前述情形發生在公務機關時，公務機關亦應通報。勞動部建立「職場性騷擾案件通報系統」，讓雇主可以運用，各地方勞工主管機關可以掌握。

Q5 雇主受理性騷擾申訴案時，若有需要專業人才協助、調查，要去哪裡尋找呢？受害者有哪些支持性服務呢？

A5 勞動部設置「工作場所性騷擾調查專業人才資料庫」供各界運用。又本次修法明定雇主應提供或轉介被害人相關諮詢、醫療、心理諮商或社福資源等必要服務。另受害者可透過地方勞工主管機關索取相關扶助資源及法律諮詢扶助。

中華民國 113 年印製

勞工看這裡

Q1 修法後，勞工如果遭到職場性騷擾，是不是可以直接走外部申訴管道，向地方勞工主管機關提出申訴？

A1 一、受僱者或求職者遭受性騷擾，原則上還是先向雇主提起申訴。
二、但如果性騷擾行為人是最高負責人或僱用人，被害人可直接向地方勞工主管機關申訴，由地方勞工主管機關進行調查、處罰。另外，「雇主未處理」或「被害人不服」雇主的調查結果或對行為人之處置，也可以向地方勞工主管機關再申訴，經調查屬實後，可以要求雇主採取必要之處置。

Q2 公司老闆就是性騷擾加害人，受僱者根本不敢申訴，只能離職？

A2 勞工可以直接向地方勞工主管機關申訴；最高負責人有其相對的權勢地位，如果是性騷擾行為人，不論是上班時間或下班時間為之，都可以直接向地方勞工主管機關提出申訴，由地方勞工主管機關直接調查。
(一)當性騷擾行為人為最高負責人：經地方勞工主管機關認定有性騷擾行為，處 1 萬元以上 100 萬元以下罰鍰。

Q3 拜訪公司客戶時，被客户性騷擾了，該怎麼辦呢？

A3 受僱者在業務往來的過程中，被對方的員工性騷擾，兩邊的雇主都應該負起相同防治責任。本次修法，明定行為人方面的雇主，也要同樣負起防治義務。也就是說，要求加害人的雇主知悉自己的員工於業務往來時，有性騷擾他方員工的情事時，一樣要進行處理。

Q4 受僱者於下班後仍被公司的同事(或客戶)持續性騷擾，也是屬於職場性騷擾防治的範圍嗎？

A4 受僱者遭受同一位公司同事，或不同公司但具共同作業或業務往來關係之人(如客戶、合作伙伴等)，於上班時間及下班時間反覆一再為性騷擾，本次修法後，一體適用性別平等工作法。惟性騷擾行為僅發生在非上班時間，則適用性騷擾防治法之處理規定。

Q5 受僱者提出職場性騷擾申訴後，如果不服雇主所作的性騷擾是否成立的調查結果，或是認為對行為人的懲戒不恰當，有什麼管道申訴嗎？

A5 受僱者可以直接向地方勞工主管機關提出(再)申訴，由地方勞工主管機關直接進行調查，進行的過程中，也會引入專業人士或團體，讓調查更可以被信賴。若經認定性騷擾行為成立，或是認定原懲戒結果不恰當，地方勞工主管機關可以要求雇主限期內採取必要的處置。雇主若未依限採取必要處置，可處 2 萬元以上 100 萬元以下罰鍰。



員工協助方案電子報

員工協助方案特別企劃 01. 2025

心理諮商 是解憂特效藥？



蛹之生心理諮商所
陳飛宏諮商心理師

近期因為身心靈課程，導致許多人混淆了心理諮商和心靈課程，其實心理諮商與心靈課程有很大的差異，這個月協助大家來看看心理諮商能帶來的效果是什麼吧！

效果一：撫平情緒

解除痛苦、減少痛苦，幾乎是大部分前來心理諮商的人們最迫切的需要。過程中，心理師[1]營造安全的氛圍，引導情緒的宣洩；透過問句來釐清、梳理，把個案[2]矛盾兩難的情緒統整起來；以設身處地的回應，代替個案說出他感受不到的底層情緒。

因人的痛苦一旦被理解，就能多出一些些空間裝下其他的感受；然而心理諮商其實有陣痛期，在諮商的過程可能會探索到過去不曾看見的自己與內在的心結，也許反射性地想迴避或抗拒，別害怕，心理師能陪著你一同面對這些感受。

效果二：建立自我認同

「心理諮商像是來照一面鏡子，在這裡會看清楚自己是什麼模樣，慢慢的，身在人羣中也可以輕易辨識出自己。」

沒錯，光是看見自己真正的樣子，就足以稱作療效，畢竟在現代社會中要能認清自我，進而認定、認同自我，是多麼地難啊。



註腳

[1]將「心理師」作為諮商心理師、臨床心理師的總稱。

[2]「個案」為使用諮商服務的個體。

效果三：獲得被接納的人際經驗

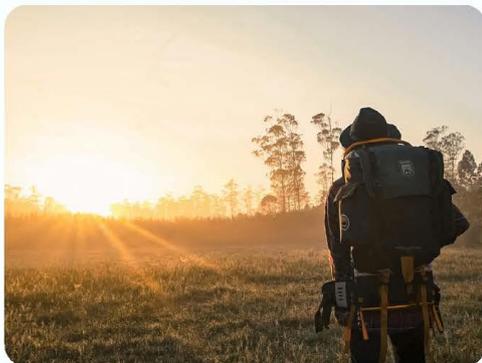
心理諮商跟日常聊天的不同，在於這50分鐘、在這個空間內，心理師會盡力地將個案的利益擺在第一順位，細緻地談每句話。

不同於平常的關係，在諮商關係中會感到「如你所是」地被接納——不管這在他人眼裡有多麼異於常人，因著理解個案的各個面向、深刻的心理需求之後，心理師會自然地展現接納，也會使個案學習自我接納，亦能夠在平時的人際關係更佳彈性地因應。

效果四：求助不是無能，示弱並不可恥

許多初次嘗試諮商的人，是沒有過向「任何人」求助的經驗。不管是從小照顧家裡兄弟姐妹與父母的孩子、一路都是學霸的頂尖人才，還是一間公司的管理者，這些痛苦別人不承認，甚或自己也難以啟齒，但在這裡能夠被認真對待、被理解，且能夠看見除了別人的稱羨之外，還有更真實的自己有什麼需要，也才能給自己更寬廣的選擇。

效果五：新的選擇、肯定自己



如果在諮商中能堅持到這個時候，其實才是心理諮商最魔幻的時刻。

這不僅是個案給予我的回饋，也包含自己在「被諮商」的經驗中有這般感受——原來人生可以這麼輕盈、自在；原來我還有很多選擇，只是過去被情緒與經驗蒙蔽了雙眼；諮商過後，帶著對於自我與生活嶄新的認識，並發現原來自己有這麼的好，而這次不同以往的是，自己已找到力量，繼續往人生旅程前行。

認識自己，是一場永遠的旅程

諮商過後，帶著對於自我與生活的新認知，定會有不同的體驗。而人生總是有高潮、有迭起，難免會碰上新的難題，或是發現更細緻的自我內涵待發掘，有時候也需回來見見老朋友。然而，只要對自己保持著彈性與好奇，認識自己會是一趟有趣的旅程，而它的期限是永遠。



蛹之生心理諮商所
METAMORPHOSIS COUNSELING CENTER.



員工協助方案特別企劃 02. 2025

學會情緒調適， 從「覺察」自己開始

蛹之生心理諮商所
王順輝諮商心理師

「心理師，我該做些什麼？」、「我不知道我怎麼了，我想知道我可以怎麼做？」、「我知道我的問題是什麼，但我就是不知道該怎麼辦？」這些話語往往是人們求助時的第一反應。背後其實想傳達的是：「我怎麼做才能讓自己感覺好一些？」問題的解決固然重要，但人們最想擺脫的，是問題帶來的不適感受，可能是痛苦、焦慮、煩躁或迷惘。

求助者通常面對的不是輕易解決的小事，而是讓人糾結已久的難題。當問題無法立即解決，不適情緒會持續侵擾，讓人陷入迴避或壓抑的無力循環。努力掩蓋情緒只會帶來更多不安，唯有面對壓力並學會調適，才能真正回到安穩的狀態。

談到情緒調適，你或許聽過「我煩躁時會聽音樂」、「我會睡覺、打電動」或「我運動完就舒服多了」。找到合適的紓壓方式，能暫時免於壓力束縛，但問題情緒真的被調適好了嗎？紓壓效果消退後，若情緒依然困擾，可能陷入無限循環。紓壓雖讓內心暫時放鬆，但要真正安穩，情緒壓力仍需調整至可控範圍。

要做到情緒調適，得相信「情緒是自然且無分好壞的」。你需要看見並接納自己的情緒，不否認任何感受，然後將其轉化為可控制的狀態。這可分為三步驟：「覺察—接納—轉化」。許多人急於控制情緒，認為只要不去想就能調適，其實情緒調適需透過反覆練習才能見效。這是個「慢慢來比較快」的歷程，而「覺察情緒」是最基礎、最優先的第一步。

覺察情緒，該怎么做？

要調適情緒，必須先了解自己的情緒。嘗試過自我覺察的人，可以問自己：「我目前的感受是什麼？」、「這件事讓我感到什麼？」、「身體或行為有什麼反應？」透過這樣的自我觀察，辨識出因事件影響產生的情緒和反應。

對不熟悉情緒感受的人，則可從認知與身體觀察入手。問自己：「近期我最在意的事情是什麼？」、「哪個部分讓我耿耿於懷？」接著思考：「我為什麼在意？」、「對我有何影響？」同時觀察身體的異常狀況，例如肩膀痠痛、頭暈、肚子不舒服等。注意是否出現行為反應（如握拳、蜷縮、呼吸急促），這些都可能對應到情緒狀態，如生氣、難過、挫折或焦慮。

最後，將情緒定位出來。透過認知反思與身體觀察，找到自己的情緒狀態。這就是情緒覺察的過程，也特別適合平時不擅長感受情緒的人。

統整來說，觀察當下情緒狀態、留意身體反應，並將兩者結合，就是自我情緒覺察。這樣的練習值得我們花時間反覆體驗，直到能在每個事件中，立即覺察情緒感受。當能夠辨識自己的情緒狀態，便能更進一步學會接納真實情感，減輕壓力帶來的不適感，進而將原本難以適應的情緒，轉化為可控的狀態。如此一來，我們便不再因情緒困擾而煎熬。



覺察情緒的7個練習

最後，如果你想學習如何「覺察」自我情緒，你可以嘗試以下的具體練習步驟：

1. 每天晚上睡覺前半個小時，找一個能讓自己相對放鬆的空間。
2. 閉上眼睛，回想今天一整天，有哪些事情讓自己耿耿於懷或相對在意（選擇1-3件，可逐步增加）。
3. 回想事件的過程與細節，問自己事件的哪個片段/畫面，讓自己感到在意/相對在意？
4. 留意回憶最在意片段/畫面的過程，身體哪些部位有所反應？是什麼反應或變化？這代表什麼？
5. 觀察自己內心有什麼情緒變化？出現了哪些感受？
6. 為什麼會有這些反應跟感受？這代表你在意什麼？
7. 完成前面步驟後，具體告訴自己：今天發生……（事件），其中我最在意……（事件片段/畫面），我觀察到自己……（身心反應），代表我感到…（情緒感受），會有這樣的感受是因為……（被影響的關鍵），我會有這樣的感受是自然的！



員工協助方案特別企劃 03. 2025

要先集氣才能開始嗎？ 了解自己的拖延症！



蛹之生心理諮商所
郭怡君諮商心理師

在這講究效率，求新求變的時代，你是否也被一堆「待辦清單」追著跑呢？這些「待辦清單」像現代人的背後靈，在deadline（最後期限）之前緊貼著我們追查大家的進度，讓人壓力山大。

據台灣的本土研究顯示，有70%的大學生有學業拖延的狀況，有40%的人，因持續的「拖延」產生了問題（陳晏慈等，2017）；國外的研究則顯示有12%-20%的成人，長期受拖延症的影響（Harriott & Ferrari，1996）。對於這些背後靈，你是怎麼應對的呢？是面對它、處理它、放下它、忘了它？還是得先集氣，然後趕在deadline前一刻，一鼓作氣的解決它？讓我們來好好了解一下現代人的「拖延症」吧！

2005年有學者將人們是否「主動」採取拖延行為，將拖延分為「主動拖延」及「被動拖延」二類：

「被動拖延」即傳統所稱因壓力、焦慮等負向狀態而造成的拖延行為；意思是即使知道情況會變更糟，仍導致任務推遲，或讓任務難以準時達成。

「被動拖延」是非理性的，因著認知上的矛盾困惑，或日常生活混亂所造成的自我調節失敗。

而造成這樣的情形有以下幾點原因：

1. **低效能感**：是指自己本身對完成任務、達成目標的信心不高。
2. **任務厭惡**：是指任務主觀的讓個人有不愉快或厭惡的感受。
3. **低約束力**：就是說自己真的展現出較低的自我管理、以及約束的能力了（包含時間管理鬆散、注意力渙散和行動力低落）。
4. **焦慮失敗**：自己擔心任務可能失敗而感到焦慮，並對錯誤有較高的關注，因此難以面對任務的執行。

「主動拖延」則可以說是一種「拖延戰術」，是人們依據外在環境變動需求來重新安排時程，透過主動延遲處理任務來增加成效，讓自己能專注於眼前更為重要的事物。

1. **偏好壓力**：這裡指有些人喜歡壓底線的壓力，會讓自己覺得任務具挑戰性、可以激發創意，反而提高完成任務的動機。
2. **意圖拖延**：自己經過內在評估多項任務的輕重緩急後，為了增加完成所有任務的成效，將拖延作為因應壓力的策略。
3. **期限因應能力**：這裡指當事人能確實地預測任務所需的時間，並對自己有能力在期限前完成任務是有信心的。
4. **結果滿意**：是指自己對於自己能有效的運用「拖延戰術」來達成任務，並對結果感到滿意。

如何面對自己的拖延症？

看完以上拖延症的摘要歸納，你是哪一種呢？若自己是「被動拖延」者，是否就很糟糕呢？別擔心，拖延是人人都會遇到的，我們可以試試以下方法：

（一）如果你是「效率拖延型」，可試著從最簡單的事情開始。

個人感受到被尊重的陪伴方式，可能是不批判、不指導、不做干涉、願意等待、願意傾聽……等等，找到能符合你需求的陪伴者。這樣的陪伴會讓受影響者感到有人同在、理解且願意接納的支持，有助個人於回歸安穩。



(二) 如果你是「完美主義拖延型」，因為害怕失敗而拖延，請記得，工作只是一部分的你，無法代表你的全部。

若想克服此點，就要放下對完美的執著，因為高標準不盡然會提高工作品質，反而讓自己一拖再拖，反而失信於人。另外，也要告訴完美主義的你，拖延是正常行為，別為趕工而自責，因為到最後你都完成了，這不就好了嗎？

(三) 如果你是「消極抵制討厭的任務」，想藉此拿回主導權而拖延，就得靜下心來想想。

假設沒有外在厭惡的條件（如：被甩鍋、壓迫），是否就願意主動完成任務？此外，也可以以新的角度思考此項任務，看能否賦予任務新的意義。這是幫助自己從內在找尋動機，讓自己可以多點意願面對。

(四) 最後，如果自己就是「耍廢懶散」，難以專注完成任務，那我們可以尋求外力幫忙。

例如到圖書館用功，或組織讀書會等方式逼自己振作；也可以建立自己的獎勵機制，例如任務完成去大吃一頓等。這類型的朋友，可以從完成小事情開始培養成功經驗，要記得常常自我鼓勵，讓自己在完成任務的過程中，可以多點自我肯定、自我讚賞，給自己製造良性的循環，擺脫拖延的困擾。

「待辦清單」是現代人共通的「背後靈」，是需要集一切正向、支持之氣才能好好面對。因此無論自己是哪種拖延，**先接納當下想拖延的自己吧！**明白自己不是唯一的拖延者，然後靜下心來找出自己拖延的原因，如此集氣，才能好好的面對，有效的處理自己的拖延症。

參考資料

- 陳彥慈、陳志賢與傅瓊儀 (2017)。大學生主動拖延、被動拖延與學習倦怠之相關研究。大仁學報，51，113-131。
- Harriott, J., & Ferrari, J. R. (1996) . Prevalence of procrastination among samples of adults. Psychological Reports, 78, 611-616.