

課程名稱：18683_中小企業永續發展與友善勞動環境（下集） 課程摘要

本摘要由 Gemini AI 協助生成，僅供參考

1. 適合對象與能力門檻

- **適合族群：**中小企業主、HR 人資主管、職場管理者與中高階主管。原因：課程著重於企業如何應對多元勞動力、建立友善職場、處理職場霸凌/性騷擾申訴，以及善用勞動法令彈性。
- **能力門檻：**入門。無須具備深厚法律背景，課程提供白話解析與實務對策。

2. 課程核心大綱與架構圖

- **章節架構：**
 - **章節一：多元勞動力與 ESG 友善職場建立** — 解析少子化與高齡化下的多元人才管理（高齡者、育兒家庭、移工等），以及 ESG 在職場環境的落實。
 - **章節二：職場不法侵害防治（性騷擾與霸凌）** — 介紹職場霸凌三類型（歧視、次文化/派系、個人恩怨）與性騷擾調查/預防流程。
 - **章節三：中小企業友善溝通與衝突管理** — 提供中小企業資源有限下的溝通機制建立法，促進衝突管理轉型為合作管理。
 - **章節四：勞動法令彈性運用與 AI 排班工具** — 說明兩週/四週/八週彈性工時之法規工具與 AI 排班工具輔助。

3. 必備前置知識清單

- **基本人事觀念：**了解企業日常出勤、排班與基本勞資關係運作。
- **數位工具基礎：**具備使用基本線上平台或 App 進行管理/排班之概念。

4. 專有名詞與概念辭典

- **彈性工時（兩週/四週/八週）：**勞動基準法內內建的工時調整機制，協助企業合法因應排班需求而非法規僵化。
- **職場不法侵害（預防與調查）：**包含職場霸凌與性騷擾；雇主於知悉後需

啟動調查與立即有效之處置措施。

- **合作管理**：將員工意見與衝突表達視為組織改善動力，而非視為打擾或搗蛋行為。

5. 課程學習職能對照

- **對應職能名稱**：人力資源管理師 / 企業法務與勞資關係主管 / 企業經營管理者。
- **主要工作任務/能力指標**：
 - [分析與決策能力] 能評估企業內部勞動法規遵循狀況，並彈性規劃排班與留才制度。
 - [工具操作與執行能力] 能建立職場性騷擾與霸凌申訴管道、善用政府免費法律諮詢資源與排班 App 工具。