



嘉義縣政府

人事服務 GO-GO-GO 電子報

廉正 忠誠 專業 效能 關懷

SEP 2011

第 10005 期

【活動訊息網】CEO 最佳之邑獎頒獎、中高階人員媒體互動要領與輿情回應實境模擬訓練

【溫馨關懷坊】人的價值，不在於外面的評價，……

【法規看過來】就讀社區大學修習學歷或學分，於參加升遷考核時，得否採計陞任評分、退休法所稱承攬政府業務之團體、個人……

【人員在這裡】王建龍等 92 人異動

【官僚之夏心得賞析】官僚之夏讀後感-新聞行銷處科長林美杏

【靜思語】靜思語錄

【訊息預告網】提升中高階人員管理力系列學程開課

活動訊息網

〔本報訊〕本府為激勵各單位及所屬機關研提「如何落實本縣施政願景『田園城市』中關於六大核心價值和策略方法及打造生產、生態、生活三大面向等」之創新計畫，並落實縣府公務人員核心價值，特訂定「嘉義縣政府 100 年執行 CEO—最佳之邑獎實施計畫」，計畫經評審前 3 名分別為第 1 名環境保護局，提報主題：農村型低碳社區推動計畫；第 2 名民政處，提報主題：戶政便民服務精進策略方案-開發全方位的便民服務措施；第 3 名觀光旅遊局（現文化觀光局），提報主題：嘉義縣嚴選伴手禮計畫，並於主管會報由張縣長親自頒發獎金。



〔本報訊〕為加強本府中高階人員新聞處理及媒體互動能力，於面對新聞議題或危機能處置得宜，並提升政策宣導與民眾溝通能力，於本年 8 月 23、26 日分「中階人員」及「高階人員」二班次，辦理「中高階人員媒體互動要領與輿情回應實境模擬訓練」，分別邀請彰化師範大學政治學研究所副教授劉兆隆、中華工商研究院講師王在正、國立台北藝術大學藝術行政與管理研究所教授劉蕙苓講授新聞處理及輿情回應相關課程，共計 75 位中高階主管及非主管人員參訓。



溫馨關懷坊

人的價值，不在於外面的評價，而是在於我們給自己的定價，堅持自己崇高的價值，並接納自己、磨勵自己。每個人都能成為「無價之寶」，請記住！
生命中的每個挫折、每個傷痛、每個打擊，都會有它的意義。

靜思語

一句溫暖的話，就像往別人身上灑香水，自己會沾到兩三滴。

法規看過來

一、公務人員就讀社區大學修習學歷或學分，於參加升遷考核時，得否採計陞任評分。

一、有關社區大學畢業學歷得否於「考試或學歷」項計分一節：

- (一) 依「終身學習法」規定：「(第5款) 社區大學：指在正規教育體制外，由直轄市、縣(市)主管機關自行或委託辦理，提供社區居民終身學習活動之教育機構。」準此，社區大學係正規教育體制外提供終身學習活動之教育機構，並無發給學分及學位之規劃。
- (二) 復依「行政院及所屬各級政府機關、公立學校公務人員陞任評分標準表」規定，學歷之認定，以教育部或國防部(軍事學校)學制為準。準此，社區大學畢業之學歷，未獲教育部之認可，依前開標準表規定，無法於「考試或學歷」項採計陞任評分。

二、有關社區大學修習之學分得否於「訓練進修」項計分一節：

- (一) 依「公務人員訓練進修法」第八條第一項規定：「公務人員進修分為入學進修、選修學分及專題研究，其方式如下：一、國內外專科以上學校入學進修或選修學分。二、國內外機關學校專題研究。三、國內外其他機關(構)進修。」同法施行細則第三條第二項規定：「本法所稱進修，指為配合組織發展或促進國人自我發展，由各機關(構)學校選送或由公務人員自行申請參加學術或其他機關(構)學校學習或研究，以增進學識及汲取經驗之過程。」復依「終身學習法」第三條第五款規定，係為鼓勵公務人員終身學習，有關社區大學修習之學分，得視為上開訓練進修法第八條第一項第三款所稱「國內外其他機關(構)進修」之範疇。

- (二) 復依「行政院及所屬各級政府機關、公立學校公務人員陞任評分標準表」規定，「個別選項」之「訓練及進修」項，為各職務必備之選項，其配分由各機關自行訂定。準此，社區大學修習之學分，得納入上開評分標準表「訓練及進修」項計分，惟如何配分，仍請各機關本於權責自行決定。

【行政院人事行政局91年11月13日局力字第0910036413號書函】

二、銓敘部100年7月4日部退二字第1003364167號書函以100年7月1日以後退休生效之公務人員退休金其他現金給與補償金待遇調整差額，由各機關自行計算發給。

查公教人員退休金其他現金給與補償金發給辦法5條規定，於87年度以後退休、撫卹或資遣生效者，其補償金於退休、撫卹或資遣時一次發給。次查100年度中央政府總預算追加預算案業經總統100年6月22日華總一義字第10000129431號令公布，並經行政院100年6月22日院授人給字第10000406581號函核定，自同7月1日生效。準此，100年7月1日以後退休生效之公務人員，其公教人員退休金其他現金給與補償金因待遇調整所生應發差額，請各機關自行計算發給。

三、銓敘部100年7月14日部退三字第10034077221號令以，公務人員退休法施行細則第9條所稱「承攬政府業務之團體、個人」，係指該團體或個人之業務範圍，僅以承攬政府機關業務為限，而不含承攬其他非政府機關業務。

一、公務人員退休法施行細則第9條所稱承攬政府業務之團體、個人，指該團體或個人僅以承攬政府機關(構)業務為業務範圍；至若該團體或個人之業務範圍包含承攬其他非政府機關(構)業務，則非屬上開所稱承攬政府業務之團體、個人。

二、各退撫給與發放機關對於支(兼)領月退休人員再任前開所稱承攬政府業務之團體、個人所僱用之職務者，應依前開規定覈實查核該團體或個人所承攬之業務情形，並據以辦理所屬退休人員再任之停發月退休金及停止優惠存款利息等事宜。

四、公務員得否發表並出版與公務無關之著作？

公務員發表或著作書籍出版收受報酬，尚無違反公務員服務法第13條第1項規定；至公務員參加出版社所舉辦之促銷活動，如有兼售書籍或從事具商業宣傳之行為，則仍有違公務員服務法第13條第1項規定。(銓敘部95年4月28日部法一字第0952640683號電子郵件)



「官僚之夏」讀後感

新聞行銷處行銷科科長 林美杏

或許是過去曾有八年時間服務於經濟部擔任商務秘書的關係，讀起這本書來，感覺場景特別熟悉，心中也有更深一層的體會！

從日本通產省看台灣經濟部

回憶民國九十年通過經濟部商務人員特考，正式進入經濟部服務的那個年代，台灣已經歷早期一連串的經濟轉型，成功將產業結構的重心由農業、輕工業、重工業轉移至資訊科技工業，當時台灣已有如半導體及面板製造業等多項產業具備國際競爭優勢，也有明日之星潛力產業如生物科技及數位內容等（當時合稱「兩兆雙星」產業），那時國家整體經濟一方面必須面對內部的產業升級，另一方面更重要又最迫切的目標，則是對外提升國際經貿地位、消除貿易障礙，打開國際市場。因此，當時的經濟部及各相關部會最重要的工作任務，就是推動台灣儘速加入世界貿易組織(WTO)。而民國九十年那一年，已是台灣叩關第11年(正式加入WTO的前一年)，很少有國家的處境像我們這般艱難，當中最大的挑戰是我們除了須完成入會應符合的實質經濟條件外，還必須克服許多特殊無理的政治阻撓！

就在這樣的時空背景下，經濟部也有一群服膺貿易自由化、熟悉國際事務運作、懷抱共同理想、為了推動台灣加入各種國際經貿組織而勤奮不懈工作的優秀官員，那是以國際貿易局為主，相當於書中所稱之「國際通商派」。在民國八十年代至九十年代，每天不論時間有多晚，當你經過總統官邸旁的國際貿易局大樓時，不難發現這棟建築幾乎是徹夜光明、很少熄燈的，那時為了入會必須完成與其他會員國的近千場雙邊諮商，大家都卯足了勁，幾乎也是「無定量、無止境」地奮力工作。

同時，因應入會必須與各會員國協商互相開放市場的需求，有關國內產業究竟可以開放多少，以爭取其他國家對我國相對開放市場，經濟部裡另有一群通曉產業結構、嫻熟產業政策、堅持捍衛國內產業立場與原則的官員，那則是以工業局為主，亦即所謂的「國內產業派」，同樣堅持著他們對國家發展的理想與理念，持續不斷地努力奮鬥。這個時期，台灣的「國際通商派」與「國內產業派」為了各自堅信的立場及理念，也曾有過不可勝數的政策辯論，但大家最終的目標都是為人民服務與爭取國家最大的利益。

閱讀「官僚之夏」這本書，使我們得以一窺日本通產省乃至其整體文官體制之運作芻貌，並可與台灣作一比較，從中學習其先進與奧妙之處。日本從二次戰後迅速復甦，並在亞太地區占有重要戰略地位，嗣後雖也曾面臨經濟急速起飛後的短暫蕭條，但迄今仍能屹立不搖，推究其重要原因，日本雖有完備的文官制度，若非日本政治人物大體能尊重文官體制的運作

與接受文官的建議，實無法源源不絕培養出正直優秀、具使命感，足以擔當重任，並引領國家走向正確發展方向的行政官僚。書中的常任文官多願意為自己的理念辯護，甚至與首相不同調亦無懼，這應是使日本得以於戰後迅速復甦再度成為世界強權的重要關鍵之一。

「官僚之夏」的啟示

綜觀「官僚之夏」這本書，謹將個人的觀察與感想整理如下：

一、公務員對於公共事務之參與，雖然服務的方式不同，但均應保有為民服務的中心思想，並朝著此中心思想努力不懈去達成目標。

「官僚之夏」一書除了描述通產省裡的「國際通商派」與「國內產業派」之「路線」之爭，書中對於庭野「無定量、無止境」，與片山重視視野開拓及工作與生活平衡發展的態度，看似兩種截然不同的工作方式也多所著墨，但事實上，兩人均有共同的中心思想，就是如何發展日本經濟，將日本自戰後快速重建，這樣的過程足以提供吾等公務員細思，自己是否已建立在公務領域工作中的中心思想。在專業表現上，每位公務員對於公共事務，或許都有自己的不同立場與看法(正如書中的「國際通商派」與「國內產業派」)；而在工作態度上，也可能各自服膺不同的工作價值(例如應無定量無止境工作，抑或兼顧生活品質)，但無論何種工作信仰，若均能秉持著為民服務的中心思想，並能堅持目標，朝著此一中心思想努力去貫徹實現，終將能對整體公務發展與提升，提供不可或缺的正面貢獻與力量。

二、良好的政策需要具備前瞻力、協調力與執行力的文官才能有效落實。

身為公務員，也應了解每個人基於成長背景、個性發展及學經歷過程等之差異，對於工作信念與價值可能產生不同的主張與看法，公務員的中心目標是「為民服務」，應該具備更寬廣的視野與包容心，接納各種多元意見，化歧見為共識，以組織及國家之利益為優先。

書中令人印象深刻的是一段對於庭野行事風格的具體描述，「庭野這個人既有想法又有行動力，在擔任石油課事務官(相當於我國的科員)時，即為了油罐車運輸的管轄權應該屬於運輸省，還是應調整劃入通產省的問題，跟運輸省之間發生激烈的辯論，當時他每天早上都到通產省進行交涉，不論能不能跟對方談到話，他總是緊緊地黏在對方課長席旁，沒有一天缺席。不過，庭野不僅是緊黏在對方課長席旁而已；在此同時，他也顧慮到了對方的顏面，他為油罐車設定了新的定義。根據他的論點，油罐車並不是在『運送』石油，而是在『移動』石油。最後，他終於成功讓油罐車的管轄權轉移到了通產省手中。」

庭野相對於不顧一切橫衝直撞的人，總是能耐著性子四處斡旋，最後成功地達成任務，展現了充分的協調力、執行力與團隊溝通合作的能力。而這些特質，都是現代公務員應學習具備的涵養與能力。所有的政策與法規，若無前瞻力與執行力齊備的公

務員，透過持續不斷的政策辯論、折衝、協調及解決問題，進而逐步去推展與落實，最終也只是唱唱高調或空談而已，難以真正達成預期的理想目標！

三、人力資源是組織發展的命脈，良好的文官制度是國家發展的根本。

日本、英國與新加坡等國的文官制度，經常成為各國研究人事制度的重要參考典範。以本書為例，也指出了日本的官僚體系，具備了以下難能可貴的特質：

1. 輪調制度的普遍落實：

日本文官體系強調公務員的培養，除專業訓練外，更重視通才教育之養成。以書中描述的通產省為例，重要文官的訓練必須在各個局處機構中不斷輪調，包括企業局、通商局、化學工業局、纖維雜貨局、礦山石炭局、重工業局等不同單位，並因應時勢潮流拔擢重要機構人才擔任高階官員，如日本戰後最重要的經濟議題為產業發展，成為次官（及文官長，相當於我國經濟部常務次長）人選前的最後一層磨練即必須是出身於當時最重要的企業局（負責統籌各產業）之首長。

對照我國各部會，若干公務員雖亦有在不同機構中輪流歷練的情形，但畢竟仍是少數，缺乏常態性的輪調制度，較難培養橫跨不同領域專長具高度視野的領導人才。

2. 重視人力資源的養成：

日本對於人力資源的養成，一向投資大量資源。以本書的通產省為例，其人力資源的養成，在於其運轉多年、健全完整的輪調與升遷制度。對於嶄露頭角的傑出文官，有系統地輪流分派至重要機構歷練，並鼓勵在職進修或訓練。

日本對於駐外官員的培育更加重視，依據個人服務於經濟部多次參加世界貿易組織(WTO)會議之經驗觀察，日本政府對於國際事務官員，特別是處理對外談判業務之文官，自進入政府單位起，即投入大量資源進行培育，以參加國際會議而言，相對於我國常囿於經費限制，頂多只能由國內派遣一、二位官員出席，甚至僅由駐外單位就近派員參加，日本代表團則常是主談人帶領中、新生代一行十幾人步入會場，除主談人及資深官員入座國家代表席外，年輕官員通常均坐在外圍板凳席進行旁聽或傳遞補充資料，其氣勢總是令人稱羨，深感日本果真是央央大國！而多年來對於人才投資的結果，也造就了日本一流的文官品質，以及超凡的國際事務處理能力。

對個人、對公務員及對政府機關之建議

綜合以上對於「官僚之夏」一書的重點整理，個人深覺許多寶貴的啟示，亦可轉而應用於縣府事務的推動中，例如：

一、對於個人：

閱讀此書，讓筆者憶起約十年前開始長達八年時間陸續服務於經濟部國際貿易局、派駐美國、奉派調至經濟部經貿談判代表辦公室，其後為了返鄉商調至縣府服務的所有歷程。在這十年歷經中央政府、駐外機構及地方政府等寬廣工作經驗裡，或因每個工作階段的不同，

對於公共事務的看法及工作方式可能有所調整與改變，例如：但為民服務的中心思想始終是一致的。

1. 筆者過去長期投入強調全球化分工與貿易自由化的國際經貿業務，當時堅信透過全球化大量生產及標準化降低成本的方式，確能為人民帶來深厚福祉。直至縣府服務接觸社區總體營造等強調在地化、公民參與及地方自治相關業務後，有機會從不一樣的觀點來看世界，讓全球化與在地化在心中產生微妙對話，如此難得的兩種工作面向，也讓人得以持續調整對於公共事務的看法，以求儘可能達到客觀與平衡。
2. 對於公務員的工作方式，個人既推崇書中如風越信吾般以「異色官僚」所象徵的大膽、清廉、魄力、勤奮不懈不眠不休的瀟灑作風，同時亦欣賞如片山泰介重視視野開拓、懂得適度調節人生的工作哲學。筆者自過去服務於經濟部迄今，工作方式經常亦是「無定量、無止境」，惟多年來觀察過去幾位國家重點培育、非常優秀的菁英長官及同仁，均因過量工作而積勞成疾甚而喪失性命，每每感覺分外不捨與惋惜。公務員秉持「為民服務」的中心思想，理應「鞠躬盡瘁、死而後已」，但平日在工作與休閒的分配上，亦應力求平衡，畢竟有強健的體魄，才能產出良好的績效。

讀過這本書，筆者也期許自己無論對公共事務及工作方式的看法如何改變，應隨時把「為民服務」的中心思想放在心中。

二、對於全體公務員：

「官僚之夏」書中所描繪的日本菁英文官，有時為了業務推動，難免必須採取政治手段，但大體而言仍是正直清廉、有服務熱誠的熱血官僚。除品德操守外，優秀的公務員更要具備前瞻力、協調力與執行力。這些能力的培養，有賴台灣公務員在工作場域或進修管道中，持續研究與學習，以塑造更寬廣的視野，增進判斷能力，磨練出更強而有效的執行力。

舉例而言，書中的牧順三在擔任特許聽商標課長(相當於我國智慧財產局科長)時，即能具備前瞻眼光，意識日本戰後經濟要復甦，必須借重法國官民協調的混合式經濟制度，並自願外放法國取經，將自己的身體與未來，投注在此一希望上。最後終在日本產業發展面臨瓶頸時，關鍵性派上用場，嗣後雖因推動法案的過程遭受阻撓，無法完整實施，但其推動過程，確已然對日本產業界產生了重要的影響。

台灣的公務員，在工作之餘，若也能開拓更寬廣的視野，思考所處機關及國家未來應有之走向，提出創意有效的施政方針與建議，相信更有助於國家整體競爭力的提升。

三、對於服務機關：

本書亦有許多特點，可以作為縣府整體施政參考：

(一)在人事制度方面：

1. 應積極推動輪調制度：地方政府事務相對於中央單位業務所需之專業度較低，服務面向更貼近人民，其優秀官員及中低階主管之培育，更應透過輪調制度，重視通才教育之養成，以培養第一線解決民眾問題的能力。此外，亦可針對現職員工過去於府外之學經歷

背景，適時予以輪調至相關局處，以期有效致用。

2. 營造友善環境及暢通人事升遷管道：日本通產省對於優秀官員提供了多元化的發展誘因，包括在省內各機構輪調、派駐國外、升遷機會眾多且管道暢通等，有助於人才的掌握。本府面對後五都時代，各級主管職務偏低問題，應積極尋求改善，並配合公平的獎懲制度，營造友善的工作環境。

(二)在施政策略方面：

1. 積極尋求資源整合與跨域合作：本府長期面臨財政窘迫的困境，許多業務的推動，除了仰賴中央政府各項補助外，更應積極全面尋求產、官、學、企等各界的資源整合與跨域合作。有關此點，張縣長上任後，縣府已陸續動起來，倘各局處能持續加強與外界的聯繫，尋求各種可能的異業結盟機會，將更能運用創意，展現豐富的施政成果。
2. 區域整合趨勢下嘉義縣應思考之定位與策略：五都改制升格後，台灣地方版圖重組，本縣地位面臨邊緣化危機，農村型態的經濟弱勢，使本縣的發展更加困難。本縣未來在資源爭取上，無論是透過公部門、立法院、區域整合平台(如雲嘉嘉合作平台等)，似可思考積極轉化本縣農村弱勢為談判籌碼，並參考許多國際組織給予開發中國家特殊與差別待遇之概念與作法，建議縣市改制後後，應建立有效制度，要求預算龐大的大都會縣市應釋出適當資源，協助貧窮縣市作為能力建構使用，以轉化城鄉差距為城鄉機會。例如高雄市可協助本縣如何舉辦大型會展及營造友善影音環境；台北市可以協助本縣如何經營文化館與博物館等。

結語

閱讀「官僚之夏」這本書，相信很多長官、同仁可能和我一樣，感覺頓時又找回了消逝已久的公務員光輝！時空儘管不同、場景也許變化，值得不斷傳承、歷久彌新的卻是珍貴的「文官精神」。在平日工作的各種情境裡，書中每位個性鮮活的人物如充滿大將之風的風越、拼命三郎型的庭野、使命必達奮不顧身的鮎川、多才多藝見識廣博的片山、獨具遠見胸懷大志的牧順三等，可能如電影畫面般適時出現在我們的腦海裡，給我們嶄新的靈感啟發！

透過閱讀這本書，希望縣府團隊在縣長的領導下，持續進行行政革新，如加強跨局處聯繫、推動輪調制度、促進跨域合作等。筆者個人很榮幸在二年多前能回到家鄉加入縣府團隊服務，也期許自己除在現在的工作崗位上持續努力外，未來也能有機會到縣府其他單位歷練，特別是將自己過去在經濟部及駐外單位推動招商及拓銷的經驗，進一步落實到地方建設來。

人員在這裡

100年7月份及配合本府組織改造遷調異動名單

姓名	原任職務	新任職務	姓名	原任職務	新任職務
王建龍		教育處處長	王明哲		主計處科員
韓慧蓮		文化處科員	蕭雅夫		城鄉發展處技士

林聰利	交通局局长	民政处处长	林吉利	工務处处长	建設处处长
許淑芬	研究考核處處長	新聞行銷處處長	鍾鳴時	觀光旅遊局局长	綜合規劃處處長
吳芳銘	民政处处长	文化觀光局局长	翁章梁	社會处处长	社會局局长
彭松鶴	本府秘書	農業處副處長	蔡育宗	城鄉發展處副處長	建設處副處長
蔡鴻智	工務處副處長	經濟發展處副處長	郭良江	交通局副局长	建設處副局长
林永福	交通局技正	本府秘書	邱豐銘	文化處專員	行政處專員
吳秀蕙	行政管理處縣政行銷科科長	新聞行銷處新聞行政科科長	林美杏	文化處藝文推廣科科長	新聞行銷處行銷科科長
莊春滿	觀光旅遊局觀光產業科科長	新聞行銷處公共關係科科長	陳美姿	行政管理處專員	新聞行銷處專員
侯國勝	交通局交通管理科科長	建設處道路管理科科長	王安邦	交通局交通企劃科科長	建設處道路用地科科長
鐘崑祥	工務處發包中心科科長	建設處發包中心科科長	林科良	工務處公共工程科科長	建設處公共工程科科長
林豐洲	工務處公用事業科科長	建設處建設管理科科長	何宜忠	工務處技士	建設處技正
呂英吉	研究考核處法制科科長	行政處法制科科長	黃宏鼎	教育處督學	教育處體育保健科科長
翁瑞騏	文化處圖書資訊科科長	教育處圖書資訊科科長	游博婷	農業處農業行銷科科長	農業處農村發展科科長
葉信一	教育處體育保健科科長	教育處運動產業科科長	陳明君	觀光旅遊局企劃行銷科科員	新聞行銷處行銷科科員
蕭郁芸	行政管理處新聞行政科科員	新聞行銷處新聞行政科科員	黃俊彥	行政管理處新聞行政科科員	新聞行銷處行銷科科員
張智評	行政管理處新聞行政科科員	新聞行銷處新聞行政科科員	葉浩昌	行政管理處縣政行銷科科員	新聞行銷處公共關係科科員
張瑜容	行政管理處縣政行銷科科員	新聞行銷處行銷科科員	林俊傑	研究考核處法制科科員	行政處法制科科員
呂怡坪	研究考核處法制科科員	行政處法制科科員	謝順益	研究考核處法制科科員	行政處法制科科員
陳聖文	研究考核處法制科科員	行政處法制科科員	賴昭信	農業處農務科技士	農業處農業團體輔導科技士
李峻榮	農業處農業行銷科技士	農業處農村發展科技士	洪千惠	農業處綠化保育科科員	農業處農村發展科科員
高晏珍	農業處漁業科科員	農業處農務科技士	徐貞容	文化處圖書資訊科科員	教育處圖書資訊科科員
吳宛澄	文化處圖書資訊科技士	教育處圖書資訊科技士	洪健博	工務處公共工程科技士	建設處公共工程科技士
陳崇泰	工務處公共工程科技士	建設處公共工程科技士	陳俊吏	工務處公用事業科技士	建設處建設管理科技士
林厚順	工務處公共工程科技士	建設處公共工程科技士	林明尚	工務處發包中心科科員	建設處發包中心科科員
鐘睿承	工務處公用事業科技士	建設處建設管理科技士	薛仲傑	工務處公用事業科技士	建設處建設管理科技士

林哲聖	工務處發包中心科技士	建設處發包中心科技士	葉駿宏	交通局交通工程科技士	建設處道路工程科技士
黃盈凱	工務處公共工程科技士	建設處公共工程科技士	陳威龍	交通局交通工程科技士	建設處道路管理科技士
江博堯	交通局交通工程科技士	建設處道路工程科技士	周明仁	交通局交通工程科技士	建設處道路管理科技士
李錦松	交通局交通工程科技士	建設處道路工程科技士	李紘宇	交通局交通管理科技士	建設處道路管理科技士
蕭永興	交通局交通工程科技士	建設處道路工程科技士	陳響仁	交通局交通工程科技士	建設處道路工程科技士
羅文錡	交通局交通工程科技士	建設處道路工程科技士	曾昭彰	交通局交通工程科技士	建設處道路工程科技士
楊凱翔	交通局交通企劃科技士	建設處道路用地科技士	黃義甫	交通局交通工程科技士	建設處道路工程科技士
李育長	交通局交通企劃科科員	建設處道路用地科科員	蘇文傑	交通局交通工程科技士	建設處道路工程科技士
盧彥宏	交通局交通企劃科科員	建設處道路用地科科員	陳有仁	交通局交通管理科科員	建設處道路管理科科員
黃志榮	交通局交通管理科科員	建設處道路管理科科員	黃鈺婷	工務處發包中心科科員	建設處發包中心科科員
林宗民	工務處公用事業科技佐	建設處建設管理科技佐	沈柏綜	工務處發包中心科技佐	建設處發包中心科技佐
郭晏誠	交通局交通管理科技佐	建設處道路管理科技佐	陳秋如	交通局交通管理科辦事員	建設處道路管理科辦事員
鄭立程	交通局交通管理科書記	建設處道路管理科書記	嚴珮華	文化處圖書資訊科書記	教育處圖書資訊科書記
陳怡心	行政管理處書記	新聞行銷處行銷科書記			

100年7月份及配合組織改造遷調人事人員異動名單

姓名	原任職務	新任職務	姓名	原任職務	新任職務
洪育棋	消防局人事室科員	台南市衛生局人事室科員	黃玄典	鹿草鄉公所人事室主任	新港鄉公所人事室主任
李佳倫	阿里山國中小學人事室主任	臺中市溪南國中人事室主任	呂振榮	人事處科員	六嘉國中人事室主任
葉姍玫	消防局人事室主任	人事處組織任免科科长	吳燕慧	觀光旅遊局人事室主任	文化觀光局人事室主任
翁榜儒	交通局人事室主任	消防局人事室主任	黃淑鳳	人事處專員	永慶高中人事室主任
劉志輝	永慶高中人事室主任	鹿草鄉公所人事室主任	徐伶俐	民雄鄉公所人事室主任	社會局人事室主任
劉崑田	新港鄉公所人事室主任	民雄鄉公所人事室主任			

訊息預告網

日期	活動主題	地點
8月31日 9月8日 9月14日	提升中高階人員管理力系列學程（三梯次）	創新學院1樓研討室

本刊歡迎投稿發表心得或進行意見交流，投稿請逕送嘉義縣政府人事處人事服務
GO-GO-GO 電子報編輯小組收

發行人：張建智

總編輯：黃杰男

編輯顧問：葉姍玫、林介士、葉凱源

執行編輯：盧志榮

編輯小組：翁敏琇、葉威廷、李佳怡

發行所：嘉義縣政府人事處

地址：嘉義縣太保市祥和1路東段1號

電話：05-3620123 # 445.364

傳真：05-3622701

