



# 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

MAY 2011  
第 10002 期

- 【活動訊息網】薦任人員核心職能研習班、委任人員核心職能研習班
- 【溫馨關懷坊】春天的暖流，花朵們紛紛展露笑臉……
- 【法規看過來】公務人員以其他考試及格資格調任他機關，如何採計陞遷考核評分……
- 【人員在這裡】黃盈凱等 5 人異動
- 【大家來開講】官僚之夏心得賞析
- 【靜思語】靜思語錄
- 【訊息預告】性別主流化研習班～「嫌豬手事件簿」影片賞析

## 活動訊息網



為強化各職級（簡薦委）公務人員之核心職能，以增強業務執行力，有效提升地方治理效能，業於本年 4 月 19 日至 20 日假本縣創新學院 202 教室辦理「薦任人員核心職能研習班」，會中邀請

年代數位媒體監察人葛樹人、大葉大學國際企業管理研究所副教授莊銘國、中州技術學院教授鍾起岱及南華大學非營利事業管理學系助理教授蔣念祖，分別講授「媒體與公共關係」、「創意服務與案例解析」、「標竿競爭與策略管理」及「創意思考與激發」等課程，計有本府及所屬機關公務人員共 85 人參加。

另於本年 4 月 26 日至 27 日假本縣創新學院 101 教室辦理「委任人員核心職能研習班」，本班中邀請嘉義大學兼任副教授廖永靜、中興大學國家政策與公共事務研究所所長袁鶴齡、國立中正大學企管系副教授艾昌瑞及共好實績國際訓練機構顧問朱麗華，分別講授「公務溝通與衝突化解」、「問題分析與解決模式」、「感動服務」及「情緒與溝通」等課程，計有本府及所屬機關公務人員共 90 人參加。



## 溫馨關懷坊

春天的暖流，花朵們紛紛展露笑臉~  
蝴蝶作伴，翩翩飛舞。  
看過天上的彩虹卻從來沒見過地上的彩虹，  
如此香氣滿溢、絢爛美麗。  
單純的幸福就是站在花叢裡，  
攤開雙手擁抱寬闊的藍天；  
聞著花朵的飄香。

## 靜思語

每天無所事事，是人生的消費者，積極有用，才是人生的創造者。

# 法規看過來



一、公務人員以其他考試及格資格調任他機關，得否以原考試及格資格或銓敘之資格採計陞遷考核評分？

基於特種考試及格人員，於該特種考試規則所定限制轉調之年限內，不得以該考試及格資格或銓敘之資格及級俸，取得該考試規則所定機關以外其他機關之任用資格；惟考量是類人員於限制轉調期間內仍有服務之事實，爰渠等人員以其他考試及格資格調任他機關，於參加陞遷考核時，除原特種考試及格資格於「考試」項目不予採計評分外，其餘「年資」、「考績」及「獎懲」評分均予以採計。【行政院人事行政局 99.09.10. 局力字第 0990064385 號】

二、銓敘部 100 年 5 月 3 日解釋令補充規定公務人員退休法及施行細則有關擇(兼)領月退休金之退休人員再任「全職工作」之認定要件。

依銓敘部補充規定退休法施行細則第 9 條及第 10 條第 1 項第 5 款所稱「全職工作」，簡要說明如下：

- 一、公務機關(構)、學校或軍事單位依各該屬任用法令規定進用並指派工作之編制內職務，或依各相關法令及單行規章進用並從事與編制內職務工作型態相當之約聘僱及各類臨時職務。
- 二、受委託行使公權力之團體、個人，或承攬政府業務之團體、個人所雇用之編制內職務，或從事與編制內職務(正職)工作型態相當之職務。
- 三、退休法第 23 條第 1 項第 3 款所列法人團體及轉投資事業所雇用之編制內職務，或從事與編制內職務(正職)工作型態相當之職務，或常務董(監)事、常駐監察人及按月支領固定報酬之獨立董事。

三、有關請安胎假之員工於辦理年終(另予)考績時應注意之事項。

依銓敘部 100 年 4 月 27 日部法二字第 1003341545 號令略以，公務人員考績法施行細則第 4 條第 1 項第 2 款第 6 目及第 3 項第 5 款之事病假日數，應扣除因安胎事由所請之事病假(含延長病假)日數，且不得以安胎事由所請之假作為評定考績等次之考量因素。

四、自 98 年 8 月 1 日起申請育嬰留職停薪可申請 6 個月育嬰津貼。

- 一、公保法第 17 條之 1 第 1 項規定：「被保險人加保年資滿 1 年以上，養育 3 足歲以下子女…。」被保險人育嬰留職停薪前已參加公保年資滿 1 年以上，或併計育嬰留職停薪前後參加公保年資滿 1 年；是類公保被保險人得自加保年資滿 1 年之翌日起，依規定請領育嬰留職停薪津貼。
- 二、第 17 條之 1 第 3 項規定：「同時撫育子女 2 人以上者，以請領 1 人之津貼為限。」上開規定意旨，並不排除被險人得先後就不同子女申請育嬰留職停薪津貼，是被保險人如有雙胞胎或多胞胎子女或育嬰留職停薪期間生下另名子女等情形，得錯開各子女之請領期間，請領津貼。
- 三、第 17 條之 1 第 4 項規定：「夫妻同為本保險被保險人者，在不同時間分別辦理同一子女之育嬰留職停薪並選擇繼續加保時，得分別請領。」係指夫妻同為本保險被保險人者，依法應於不同時間，分別辦理育嬰留職停薪，並分別請領津貼，不得同時為之。
- 四、育嬰留職停薪津貼申請應備表件：
  1. 公教人員保險育嬰留職停薪津貼請領書
  2. 被保險人及子女之戶口名簿影印本(戶籍謄本亦可，影印本應加蓋機關人事主管職名章，證明與影本無異)
  3. 被保險人之金融機構或郵局存簿儲金存摺封面影本
  4. 補領差額需再檢送請領書，惟不需檢附相關證件

100年5月份本府人員異動名單					
姓名	原任職務	新任職務	姓名	原任職務	新任職務
黃盈凱	工務處技佐	工務處技士	施佑臻	新進	農業處書記
蔡佩芳	新進	行政管理處書記	王瑋臻	新進	研究考核處書記
鍾明瑾	新進	行政管理處書記			

官僚之憂心得賞析

## 勤耕公門，救苦植樂（下）

財政稅務局人事室主任 林建忠



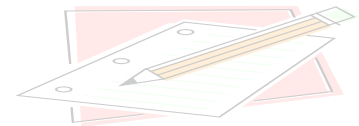
### 二、人與事—政治就像風，有時候就只能等待

書中主角人物風越說：「人與事若是沒有確實安排好，人便會一步步邁向腐敗」。健全的文官人事制度，可以讓公務員對公務生涯有信心、有願景，沒有後顧之憂勇於任事。我國政府部門的人事制度，對公務員有永業制度的保障，但號稱「鐵飯碗」的公務員人事體制僵化，卻也是不爭的事實。從中央政府到地方鄉鎮公所，行政機關全體公務人員，都適用同一套任用制度，任用法制、升遷制度、考績獎懲、待遇加給、退休撫卹，都在同一個框架內，無法像日本在中央與地方各有一套不同的公務員人事制度，可以因地制宜。因此，我國公務員人事法制，並未針對地方政府機關用人需求特性來設計，是造成地方政府人才遴選不易，異動頻繁的主因。舉例來說，現行職務列等的設計，普遍讓地方公務員感受到，完全是以「機關層級」作為職務列等高低的指標，忽略了各個職務的責任輕重、工作的繁簡難易。以中央機關和直轄市科長職務來說，不分大小機關，科長職務一律均列薦任第九職等，地方機關縣市政府科長也不分大小機關都列薦任第八職等、鄉鎮公所課長則列薦任七至八職等，這樣的職務列等設計，產生一個最嚴重的問題是中央機關職等普遍高，地方職等普遍低，同樣高考分發的公務人員，進入政府機關工作十年後，在中央機關服務者，早已升到簡任職務，而在地方政府機關任職者，可能還在當七職等科員或八職等課長。制度建構的不合理，實乃造成地方政府延攬人才不易，人員異動頻繁的主因。尤其，配合六個直轄市的形成，那些合併升格直轄市後的公務員普遍就地升官，而其它未升格縣市的公務人員則留在原地踏步。

再以地方縣市政府來說，一級主管職務列等為簡任十至十一職等，政務任用者列簡任十二職等，政務任用者與常任任用者職等就不相同，制度上明顯區別政務人員較高一等，雖同屬一級主管高低區分立見分明，難免造成事務官心理不平衡。其次，縣市政府一級機關（單位）副主管職務僅列薦任第九職等與一級主管差距過大，接續的二級主管科長列薦任第八職等，而現行人事制度下，縣市政府內僅有一級單位副主管才有機會去參加晉升簡任官等訓練，來取得簡任職務資格，因此縣市長在遴選一級主管時，也僅能就現有副主管人員中去挑選，無法從二級主管優秀人才給予拔擢升任，造成目前地方政府一級主管出缺，現職副主管內如果沒有適合人選，只好向中央機關借才，形成縣市政府一級主管出缺，普遍多由中央機

關人員來升任，對長期待在地方政府基層服務的公務人員，形成升遷機會上的不公平。另外，地方政府二級機關的單位主管，職務列等亦僅為薦任七職等，而承辦科員也列委任第五職等或薦任六至七職等，大家同樣都是升到薦任七職等，對基層主管而言，升任主管職務的激勵作用也是有限。因此，配合台灣地區行政區域的調整，中央與地方職務列等制度的建構，有必要作全面的檢討調整。

再則，文官體制欠缺有效激勵措施，部分公務員抱持多做多錯，少做少錯，吃大鍋飯的心態做事，因為做對了、做好了，最多不過給予行政獎勵，記個嘉獎罷了，缺乏實質獎勵誘因，很難激發公務員的熱情。就以稅務獎勵金廢除的政策來說，或許可以減少政府部門些微獎金的支出，但相對而言，對清查逃漏稅的成效，實已產生了不良的影響，稅務人員欠缺了積極查稅的有效助力，或許一般民眾會覺得清查逃漏稅，原本不就是稅務人員領薪水應該做的事嗎，但持平而論，清查逃漏稅是一個相當吃力不討好的工作，經常引發民眾抱怨與訴訟問題，造成公務員個人諸多生活困擾及工作壓力，此類特殊性質的工作，如果沒有建構特別的激勵措施，公務員可以多做但也可以選擇少做，我們實在無法期待每一個稅務人員只憑著為了維護「賦稅公平」這個口號來做事。事實上，很難去統計缺少獎金的發給，會影響政府多少稅收，但可以明確知道是，如果增加了獎金誘因，是絕對會增加國家很多的稅收，而且其影響性是長遠的。因此，公部門必須引進企業管理精神，以績效為導向，建構有效的激勵措施，對於勇於任事的公務員，研議給予特別獎金或是直接與升遷或加薪相聯結，才能有效激發公務人員士氣，建立公務體系績效導向的文化。



### 三、現代公務員應具備的要件—天下難事，必作於易

「官僚之夏」讓人感動的核心內涵，實乃為日本的文官精神，個人從事公職已將近二十年，深感於時代的變遷，環境的迅速改變，公務人員的工作早已非昔日一般民眾刻板印象中，所謂喝茶看報的輕鬆日子，取而代之的是每天面對民眾的緊張壓力，以及組織因應環境變革的挑戰。要用怎麼樣的態度與技能來因應新時代的挑戰，才能在有限公務生涯中，讓我們的所作所為能夠符合社會對公務人員的期待，有效回應民眾需求，扮演聞聲救苦的角色，改變民眾對公部門的刻板印象，打造嘉義縣政府成為廉能公正的行政團隊，實是身在縣府各機關單位內所有公務同仁責無旁貸的責任。因此，如何才能扮演好新時代公務人員的角色，達成「勤耕公門，救苦植樂」的目標，從容樂活於公門當中呢？

#### （一）精進職場的專業知能

個人以為身在公門最重要的，是要時時精進本職業務的專業知能，一個好的政府，最重要的就是要找「對的人」去做「對的事」，常聽人說「身在公門好修行」，其實充實本職的專業知能，就是身在公門修行的基礎，有了良好基礎，才能成為一個「對的人」，才能為機關、為民眾做「對的事」，這樣的修行才有可能修成正果的。否則，如果自己的基礎建立不夠，專業知識不足，身在公門的所作所為，極有可能造成誤人誤己的惡果。因此，處在知識快速變動的環境中，公務人員必須要樹立本身的專業形象，嫻熟業務的法令及相關專業知識，充實本職相關的學識，積極進修充實自我，從工作中累積經驗與智慧，同時對於民眾申請的案件，如有發現過時與不便民的法令規章，並應適時主動反應建議修正，從而建立本職的專業權威，職場上無可替代的角色。

#### （二）上下層級的良好互動

要培養與各級長官的良好互動關係，因為縣長或機關首長肩負著縣政推展或機關政策成敗的使命，身為部屬的我們，在研擬各項政策的推動策略時，必須要學習站

在機關首長的層次來思考問題，視野不能僅侷限在單位或個人，方能將我們心中，所認為對縣民大眾的良好策略規劃，獲得縣長及機關首長的充分支持，才能順利推展開來，進而能夠實質造福民眾。因此，對於縣長或機關首長交辦的任務，最重要的是必須要對問題作快速有效的回應，針對機關面臨突發的危機事件與困境，更要能迅速釐清問題本質及影響層面，以專業、公正、客觀的立場思考，提供即時具體的行動方案或充分的資訊，讓各級長官作正確的判斷。萬一於實際執行時確有困難，或因現行法令規定限制無法突破，我們應立即委婉詳予說明，並另外研究可行的解決方案或函請主管機關檢討修正相關法規，適時反映提供具體的建設性意見。尤其對於自己所主張的計畫，要想有效推動，更應該要進一步了解並熟悉長官的行事風格與溝通方式，來配合調整本身的溝通策略，並爭取其信任。所以，我們必須利用各種適當的場合，作必要的工作報告，使各級長官瞭解本單位的業務，同時主動邀請縣長或機關長官親臨主持單位主辦之活動，以爭取各級長官對本單位業務的支持，在規劃辦理各項業務時，更應以縣長的施政理念為主軸，參採民意反映及其他單位相關同仁的意見，融合各方意見，上下齊心，才能有利機關計畫目標的完成。

### （三）友好的部門同事關係

建立部門之間同仁的良好互動，身在公門服務，要能有效推動本單位的各項業務，絕非是單打獨鬥可以完成的，個人的目標仍應以完成組織目標為導向，不同部門單位的業務雖與個人業務無涉，仍應主動配合積極協助。機關辦理各項活動或政策推動，要鼓勵本單位同仁參與機關內部的各項活動，讓同仁深入瞭解機關其他單位辦理活動的意義或政策目的，而且透過部門間的團隊合作，更可以凝聚不同部門同仁對機關的向心力，營造優質的組織文化。跨機關或單位不同部門間合作時，更必須拋開本位主義，真誠互信合作，共同達成首長交辦之任務。而且，擔任主管職務者，對所屬同仁任務交待時，要權責分明，並應透過雙向溝通，充分了解及尊重同仁的想法，對於上級交辦之事項，絕不能推諉卸責，同仁執行業務遇有困難時，更應積極協助或透過團隊合作來完成任務目標，對於所屬同仁要誠摯關懷，建立工作以外其他日常生活的良好互動關係，培養同仁之間的良好情誼，讓同仁可以樂在工作中，平時更要主動聆聽同仁的心聲，修持個人的言行並營造和樂的工作氣氛，與單位同仁共創一個優質的服務團隊，讓同仁以身為機關的一份子為榮。

### （四）妥善運用媒體網絡

隨著資訊傳達的普及與快速，與媒體和民意機關保持一個良好的互動，將成為機關推動政策成敗的重要關鍵，藉助新聞傳播媒體的快速傳播，可以為機關政策宣導說明，快速有效行銷機關的政策和形象，因此現代公務人員對媒體不能有排斥恐懼的心理，相對的必須與媒體建立友善且正向的關係，於辦理重要業務活動或機關遭遇緊急危機事件時，更要透過媒體讓民眾迅速瞭解實際狀況，以避免各方不必要猜測懷疑，對承辦業務主動研擬說明或政策說帖，迅速請機關新聞公關單位發布新聞稿，以有效解除民眾疑慮。同時與媒體的溝通連絡網絡要暢通，充分尊重媒體工作者之新聞專業知識，並建立與媒體的互信機制，化阻力為助力，有效行銷機關政策，讓民眾知道政府做了那些事，才能讓民眾建立對政府的信心。

### （五）爭取民意機關的支持

縣政府內各行政部門要能有效推展政策，更必須要與民意機關保持良好的互動關係，加強雙方的溝通機制，善用各種會議或適當場合加強與立法部門的溝通，建立行

政與立法部門間良好的互動，爭取立法部門對機關政策的支持，才能順利通過相關法案與預算。此外，要重視民意機關與民意代表反映的意見，適時修正研擬的政策或計畫，以提昇機關政策的可行性，同時針對民意代表的建議事項，在法令許可範圍內應做即時有效的處理，如因囿於法令規定無法辦理，亦應委婉妥為說明，如此才能有利於機關業務的推展。

#### 肆、結語—既已為人已愈有，既已予人已愈多

身為公僕必須要有「我為人人，人人為我」的服務理念，建立與民眾的良好互動，積極開創公共務服務的價值，我們處理日常公務，接受人民申請或民意代表請託，切記謹守依法行政的理念與作法，面對民眾凡事修持慈悲與智慧，從而培養愛民與服務的人生觀，對於任何政策的制定與執行，均應融入「顧客導向」的理念，站在民眾的角度來規劃政策，運用同理心，以民眾所期望的感受，來對待民眾，發揮視民猶親、苦民所苦的精神，主動發現民眾所遭遇的問題，熱心協助民眾解決疑難，身在公門可以運用公共資源，發揮自己的創意與智慧服務民眾，幫助需要幫助的人，是一件多麼幸福快樂的事，不管環境如何改變，境隨心轉，相信隨著公務經驗與人生智慧的增長，你我必能從容樂活於公務生涯中。(本篇完)

### 訊息預告網

日期	活動主題	地點
6月3日	100年度員工協助方案研習營	財政稅務局3樓大禮堂
6月13日	全民國防教育	創新學院1樓研討室
6月14日	性別主流化研習班～「嫌豬手事件簿」影片賞析	創新學院2樓大禮堂
6月30日	巡迴研習(主管班)	創新學院1樓研討室

本刊為提供同仁雙向溝通之園地，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：盧志榮、林介士、葉凱源

執行編輯：黃淑鳳

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

傳真：05-3622701