

# 105 年地方治理研究成果建議表

## 地方機關部分

題目	研究者	探討重點	研究結論 (或專家學者建議)	相關單位 (參考運用)
穿越淡水、走讀世遺教育深耕與推廣教材與教案研究	新北市板橋國小退休校長張益仁、新北市淡水古蹟博物館展示教育組組長周青青	探討全球及國內的世界遺產教育方式及博物館教育深根計畫策略，並檢視博物館與學校教育合作模式，瞭解教師使用博物館教學資源需求及學生對古蹟的學習成效。	對於學校教師運用博物館資源的結論與建議： 1. 和學校共同設計出更符合教育目的的活動，讓學生獲得更好的學習品質。 2. 博物館未來可加強培力教師觀眾群，並與學校教師建立長期夥伴關係，提供教師更多研習機會及教學資源。 3. 建置博物館文化資產的教育資料庫，分享知識與資源。	各縣市政府
從毒防政策的願景建構到在地處遇策略地圖的推展——以新竹縣為例	中華大學行政管理學系助理教授張筵儀	以新竹縣衛生局毒品危害防制中心為政策執行單位，透過文獻分析、深度訪談，以及專家學者焦點團體座談蒐集資料，以建構出新竹縣反毒願景與策略地圖。	1. 透過體察環境與利害關係人的需求，讓反毒政策得以落實執行。 2. 毒品防治已不是單一政府或組織，可以單獨處理。需要鄰近的政府或組織，結合成一個區域組織，並將服務確實傳遞到吸毒者身上。 3. 鼓勵最基層的社會組織與團體，承擔起反毒的功	各縣市政府

<p>轉型與區域治理模式之分析：以中臺灣空氣污染防治問題、過程及機制為例</p>	<p>國立中興大學國家政策與公共事務研究所教授李長晏</p>	<p>以區域聯合治理的觀點為論述主軸，探討臺灣中部空氣污染防治的問題與成效，釐清臺灣中部空氣污染防治過程中，政府扮演的角色，相關行動者在協力互動中，遭遇的問題與困境，並探討臺灣中部空氣污染防治之區域聯合治理績效作為。</p>	<p>能。</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>短期作為</b>：按地區發展程度、跨區域合作屬性以及區域發展議題特性，採取組成地方策略夥伴關係、簽訂行政契約、設立行政法人及透過非政府組織等不同跨域合作方式來運作。</li> <li>2. <b>中期發展</b>：區域治理協商體系；透過區域計畫之擬訂、審議、執行以落實推動區域發展與跨域治理，並由中央、直轄市、縣（市）主管機關發起建立區域協調互動機制。</li> <li>3. <b>長期規劃</b>：將相關機制與規範統合於國土計畫法架構下，一方面在國土政策架構下設立一個跨部會之區域管理綜合性權力機構，負責區域政策統籌與協調；另一方面在現行政府組織層級中增設一個區域治理組織，即將區域合作平臺予以制度</li> </ol>	<p>各縣市政府</p>
--	--------------------------------	--	---	--------------

<p>中彰投區域治理差異化整合之研究：地理資訊系統(GIS)的使用</p>	<p>國立新竹教育大學環境與文化資源學系副教授鄭國泰、國立屏東科技大學客家文化產業研究所副教授鄭春發</p>	<p>瞭解中彰投三縣市的本質基礎、結合需求和發展，聯結各自縣市內部的協力關係，以強化治理能力。</p>	<p>化。</p> <p>建議成立中彰投資訊整合治理平台，策略方案依序如下：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 藉由人口分佈、產業結構、土地利用等指標，應用地理資訊系統，透過趨勢面分析方法，剖析地方治理結構的變化與都市化速度的協調程度，來建置人文社經治理地圖資料庫。</li> <li>2. 分析中彰投的自然、經濟、社會等之特殊性，藉以輔導在地農村施行多樣經濟，與環境永續經營之參據。</li> <li>3. 透過資料分析，找出城市及鄉村的相同性與差異性，並應用地理資訊系統之空間分析，找出中彰投整合治理及其各鄉鎮的空間發展特性，作為公共政策決策與執行。</li> </ol>	<p>台中市政府、彰化縣政府、南投縣政府</p>
<p>涉外人才培育課程模組規劃之研究</p>	<p>亞洲大學外國語文學系教授兼人文社會學院</p>	<p>透過現有涉外人才培育課程的現況分析、地方機關公務</p>	<p>涉外人才培育共識之養成應採由上而下及由下而上雙軌進行，管理階級需</p>	<p>各縣市政府</p>

	長陳英輝、亞洲大學語文教學研究發展中心講師兼組長羅方吟	人員的培訓需求分析，以及學者專家諮詢訪談紀錄，找出涉外人才的培訓需求及課程方向。	支持涉外人才培育之理念與作法，基層公務員須了解涉外業務對國家競爭力的重要。	
跨域治理與區域合作模式之國際經驗比較分析	國立中興大學國家政策與公共事務研究所教授李長晏	從區域發展觀點切入，探討英、法、日及中國大陸跨域治理與區域合作之現況與問題診斷，並進行比較分析，藉以學習國際跨域治理經驗。	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 由中央扮演領頭羊的角色，地方則在中央的協助與輔導之下，自行決定跨域治理的主題與合作對象。如此，可兼顧區域發展的全盤性與自主性。</li> <li>2. 人際關係影響合作成功與否的關鍵，可參考日本的方式，進行人物與事物的交流，例如：「職員派遣」、「職員交流」、「共同設置機關」、「共同設立公益法人」、「共同利用公益設施」等交流方式。</li> <li>3. 導入「公法人跨域治理機制」新型態之治理模式，一方面提供地方自治體在區域合作時更多選擇，另一方面增加區域合作的民主性與多元性。</li> <li>4. 臺灣的跨域治理</li> </ol>	各縣市政府

			<p>模式應以成立地方自治體聯合為目標，除相關配套法令外，由中央策定區域合作的主題與範圍，是最重要的成功要件。</p>	
<p>民眾接受預防保健癌症篩檢之意願探討—以新竹縣 30-69 歲婦女接受子宮頸抹片為例</p>	<p>中華大學行政管理系助理教授張筵儀</p>	<p>透過文獻分析、深度訪談及統計調查等方法，深入研析 (1)新竹縣 30-69 歲婦女，依據不同年齡、信仰、宗族淵源等不同情況下，接受預防保健子宮頸抹片檢查之意願是否不同？(2)協助提升新竹縣 30-69 歲婦女抹片率，進而達到早期篩檢早期治療之目的。</p>	<p>1. 衛生福利部  (1)建議針對從來沒有篩檢過子宮頸抹片檢查之婦女，以「增加健保費負擔」提高篩檢率。  (2)建議衛生所護理師與醫生一樣，可以「領取子宮頸抹片檢查之補助費用」。  2. 縣市衛生局處  (1)導入志工力量，加強宣導。  (2)增設檢查站或以巡迴車接送至衛生所檢查，可能會提高子宮頸抹片檢查數。  (3)將衛福部訂定之目標篩檢數，依護理師人數平均分配，而不是依照行政區劃來負擔子宮頸抹片檢查人數。  (4)依照不同行政區域，強調不同醫療特色。  (5)掌握每一個月每</p>	<p>各縣市政府</p>

			<p>一個衛生所主任、護理長對於子宮頸抹片檢查目標數的掌握。</p> <p>3. 衛生所醫療人員</p> <p>(1) 團隊的建立與共識相當重要，衛生所主任與護理長必須建立共識，針對子宮頸抹片檢查目標數，多加溝通，並落實團隊管理。</p> <p>(2) 加強績效排名前後的表揚與警惕。</p> <p>4. 透過醫療院所、衛生所、區域醫院之網絡治理，以衛生所為核心，彼此基於資源依賴、信任與支持，將害怕拒絕接受者，轉變成為觀念接受者，進而達成提高子宮頸抹片篩檢數之政策成效。</p>	
勞資爭議個案發生原因探討及處理機制分析之研究	國立彰化師範大學人力資源管理研究所副教授 洪贊凱	主要探討彰化縣政府勞資爭議申請者之背景特性、勞資爭議發生的主因及影響勞資爭議調解結果之因素。並根據研究結果，	<p>1. 強制企業參加團體勞工保險：擬訂相關策略，制定勞基法之不足之處，加強中小企業勞工之權益。</p> <p>2. 加強企業內部人員對勞基法令的</p>	各縣市政府

		<p>整合理論觀點提供勞方、資方及政府三方之建議，期望能增進勞資關係和諧、降低勞資爭議之發生。</p>	<p>理解：提供處理勞資爭議培訓課程與宣傳活動，並邀請事業單位定期參加訓練，可視情況列入勞動檢查。</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>3. 透過教育方式，開設工作倫理相關課程：要有效預防及降低勞資爭議案件發生，可從學校教育面著手，加強年輕人遵守工作倫理之觀念。</li> <li>4. 開發調解回饋問卷：開發調解會議後的問卷，針對爭議原因、調解過程及調解人員等調查勞資意見，做為調解人員訓練依據，提高調解成效。</li> <li>5. 追蹤無共識爭議案件：可化被動為主動，追蹤有賠償意願但當下無法決定的資方，增加再次協商的可能性。</li> </ol>	
<p>地方政府協力治理模式之研究：以新北市為例</p>	<p>淡江大學公共行政學系副教授黃一峯</p>	<p>以新北市「幸福保衛站」為例，應用績效治理理論(PV-GPG)，以及透過價值建構、組織管理</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 政府部門應改變「傳輸服務」的思維，站在使用者的角度，設想使用者可能遭遇的狀況，並採主動積極作為，透</li> </ol>	<p>各縣市政府</p>

		和協同領導的運作模式，探討創新服務的重要執行面向。	過公私協力網絡，建置後續服務系統，運用民間社會資源，以強化公部門的服務供應能力。 2. 政府部門應跨出傳統的行政疆界，提供企業善盡社會責任的管道，共同建構合夥治理機制，以發揮互補效能。	
地方政府八等科(課)長儲訓及評鑑課程模組建構之分析	淡江大學公共行政學系副教授黃一峯	透過國際知名MTP課程的整理、現有文獻、舉辦座談、問卷調查等方式，編訂能力項目及蒐集資料，找出最重要的工作職掌與管理能力，做為培訓課程設計時，課程內容與模擬演練型態的主要依據，並建構科(課)級主管儲訓課程評鑑架構。	1. 研究發現最重要的前五項工作職掌為：所屬人員的工作分配、文稿審核、所屬人員的考核與獎懲、預算編列、專業業務之督導等；最重要的前三項管理能力為溝通與協調力、問題解決能力及表達力；而課長時間分配比重最高的是文稿審閱，其次則是參與各種會議、專業督導及人員管理。 2. 在文稿審核、人員工作分配與獎懲上涉及較多與人溝通協調的部分，以及經費編列上的技巧與拿捏，是現階段中	各縣市政府



			階主管人員所重視的需求，亦應按分析結果著重加強相關能力課程訓練。	
--	--	--	----------------------------------	--