



# 景點介紹



## 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

JAN 2015

第 10410 期

**【活動訊息網】**福建省連江縣政府人事室人事業務標竿學習、身心健康與職場紓壓工作坊、鄰嘉好厝邊—104 年幸福嘉城座談會…。

**【溫馨關懷坊】**天才是 99% 的努力加上 1% 的運氣

**【法規看過來】**有關公務人員及教師依相關規定補辦請假手續疑義…。

**【人員在這裡】**洪伯暉等 8 人異動。

**【心得分享】**《比專業更重要的隱形競爭力：多做一小步，創造難以取代的價值》心得分享

**【靜思語】**靜思語錄

**【訊息預告網】**加減乘除創意點子王複審、人事法規宣導座談會

### 溫馨關懷坊

天才是 99% 的努力加上 1% 的運氣。若想要得到美好的未來，你必須現在就開始做好改變的準備，因此今天若沒有開始的事，明天決不會完成。

“What is not started today is never finished tomorrow.” — Johann Wolfgang von Goethe, Writer

人生的命運，並不是說我來求佛菩薩就能有所得；最實在能得到的就是「我怎麼做就能怎麼得！」

# 靜思語



## 訊息預告網

日期	活動主題	地點
10 月 6 日	加減乘除創意點子王複審	嘉義縣政府 401 會議室
11 月 17 日	銓敘部 104 年人事法規宣導座談會	嘉義縣社會局 1 樓禮堂



【本報訊】於本(104)年9月11日假本縣財政稅務局辦理本處暨所屬人事機構人事人員與福建省連江縣政府人事室人事業務標竿學習，本次活動由連江縣政府人事室主任林世華率員蒞臨指導，會中針對財政稅務組織整併及人員安置管理問題進行研討，並獲熱烈肯定迴響，本次活動計18人參加。



【本報訊】於本年9月8日辦理「嘉義縣104年度身心健康與職場紓壓工作坊」第二梯次主管班，為營造樂活紓壓職場，宣導正確調適壓力與情緒管理之方法，透過講座、芳香療法、經絡按摩、心靈占卜、養生食療等多元體驗活動，協助本府暨所屬機關主管人員減緩工作壓力、降低焦慮、增進自信與覺察力，本研習計74人參加。



【本報訊】於本年9月8日召開員工關懷社團「鄰嘉好厝邊—104年幸福嘉城座談會」，以組織關懷觀點出發，為強化團隊共識與組織認同，共同守護員工身心靈健康，塑造利己利人之組織文化，精進本府員工協助方案，各處子社團長計10人共襄盛舉。



【本報訊】為引導公務人員主動學習，並倡導閱讀風氣，以激勵其品德修養與工作潛能。於9月14日辦理公務人員專書閱讀導讀會，邀請臺灣社會企業創新創業學會秘書長／輔仁大學企業管理系教授胡哲生導讀「我們的小幸福、小經濟：9個社會企業的熱血·追夢實戰故事」，本研習共計300人參加。

## 法規看過來



### 法規看過來

概要	內容
有關公務人員及教師依相關規定補辦請假手續疑義案。	<p>1、銓敘部就公務人員請假規則第11條第1項規定，所稱「緊急事故」之「緊急」，依其文義即有嚴重而急迫之意，遇有不可預見之緊急事故，因事出突然，難期待其得事先請假或俟請假經核准後再予處理，或非即刻處置恐致生命、身體、健康、財產遭遇突發危難等情形，得由機關長官審酌個案情形，准駁其補辦請假手續。</p> <p>2、復依教育部104年9月7日函釋，教育人員就此一情況比照前開說明辦理。</p> <p>(銓敘部104年8月31日部法二字第10440076241號書函、教育部104年9月7日臺教人(三)字第1040120189號書函)</p>
有關原適用勞動基準法人員已請產檢假，嗣轉任為聘僱人員	考量性平法所定之產檢假，與聘僱人員給假辦法所訂之產前假性質相當且規範目的相同，為期聘僱人員與公務人員給假之衡平，

<p>產前假之核給，應在不重複給假原則下，核給所餘之產前假 1 案。</p>	<p>原適用勞動基準法人員已請產檢假，嗣轉任為聘僱人員，其產前假之核給，服務機關應在不重複給假原則下，以 8 日產前假扣除前已核給之產檢假日數，再核給所餘之產前假。 (行政院人事行政總處 104 年 9 月 1 日總處培字第 1040045238 號)</p>
<p>檢送行政院人事行政總處 104 年 8 月 19 日召開研商「各機關競賽獎金發給情形調查分析及後續處理規劃」會議紀錄 1 份。</p>	<p>會議決議略以：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1、各機關辦理機關競賽活動應優先考量運用敘獎、提供進修及依法優先陞遷等獎勵方式激勵員工。如仍有核發等值禮品(券)作為獎勵方式之必要者，應由縣(市)政府依據或比照公務人員品德修養及工作績效激勵辦法第 6 條規定辦理。</li> <li>2、競賽活動擬發給超逾激勵辦法規定額度之獎勵或核發獎金，應依全國軍公教員工待遇支給要點第 7 點規定專案報經行政院核准後始得支給。</li> <li>3、辦理跨主管機關或區域性競賽活動，於 103 年以前如辦理有案，發給獲獎人員獎金及禮品(券)，且 104 年度已編列相關預算經立法機關審議通過者，104 年得依原規劃辦理相關獎勵。至 105 年以後應俟跨主管機關及區域性競賽活動核發獎勵規定簽奉行政院核定後據以辦理。</li> <li>4、獎勵對象主要標的如為社會大眾，仍由行政院各業務處主政審議。</li> </ol> <p>(行政院人事行政總處 104 年 9 月 3 日總處給字第 1040045488 號函。)</p>
<p>銓敘部已建置「公務人員年金改革知多少」粉絲專頁 (<a href="https://www.facebook.com/retire.mocs.gov.tw">https://www.facebook.com/retire.mocs.gov.tw</a>)，請參與利用。</p>	<p>為廣納各界對公務人員年金改革政策之建設性意見，並使公務人員得快速瞭解政府推動之各項改革措施，銓敘部已建置「公務人員年金改革知多少」粉絲專頁 (<a href="https://www.facebook.com/retire.mocs.gov.tw">https://www.facebook.com/retire.mocs.gov.tw</a>) 並已正式上線，提供與公務人員即時互動溝通之平台，俾就公務人員對年金改革政策所提具體意見，即時進行瞭解與回應；其具建設性之意見者，將納為年金改革政策規劃之參考，敬請多加利用。 (本府 104 年 9 月 1 日府人福字第 1040160460 號函轉銓敘部 104 年 8 月 28 日部退三字第 1044012061 號書函。)</p>

## 《比專業更重要的隱形競爭力：多做一小步，創造難以取代的價值》心得分享

《多做一小步，勤耕公門救苦植樂》

— 嘉義縣衛生局人事室主任 林建忠

壹、前言—千里之行，始於足下

長期以來台灣的區域發展，與政治的消長、政黨的輪替，有著高度密切的關係，地方政府必須配合著執政的不同，仰賴不同名目的補助款，來維持其有限的發展，很難獨力推動大型建設計畫，台灣的行政區塊，隨著新北、桃園、台中、台南升格後變成六個「大」直轄市與其餘的「小」縣市，相互爭食這塊有限的大餅。面對國家資源有限，貧富城鄉差距勢必愈來愈大，長期處於不利地位的農業縣份，要如何突破重圍，建立擁有自我特色的縣市品牌，成為這些縣市長們的首要課題，而身為這些地方縣市政府部門的公務員，未來也勢必要面對愈來愈艱困的環境挑戰。

經濟學家高希均教授曾說，沒有「台灣優勢」做後盾，就沒有實力來倡導「台灣優先」。因此，面對此刻行政區域的重大調整，身為地方政府的公務人員，絕對不可以妄自菲薄，因為我們將肩負著地方在地的發展不被邊緣化的使命，因為沒有「在地優勢」做後盾，就沒有實力來倡導「台灣優先」，所以充份瞭解在地的優勢，站在縣民角度思考，多一點用心，才能踏出正確的一小步。尤其，嘉義縣是典型的農業縣，嘉南平原是台灣最主要的糧食穀倉，因應氣候變遷環境的改變，未來糧食短缺的時代即將來臨前，我們是否能夠扭轉劣勢為優勢，行政部門是否已做好了準備？未來的農業發展將不見得長期處於弱勢；況且我們有廣大未開發的土地，有國際知名的阿里山、即將開幕的故宮南院、北回歸線、布袋港、東石漁人碼頭等等好山好水，面對嘉義新時代的來臨，縣政府各部門的公務員們，必須深刻瞭解嘉義的優勢在那裏，因為我們手裡正在研擬的每一項政策或計畫，所踏出的每一小步，都將是攸關嘉義是否能夠改變的關鍵，我們為縣民多一點用心，多踏出的一小步，將為縣民福祉創造難以取代的價值。

## 貳、他山之石，可以攻錯

「比專業更重要的隱形競爭力」一書，強調歡心多做一小步的理念，在快速變遷的環境中指引出公部門一條更貼近民意的路。政府的職能，不能只重在經濟的發展，更包含了政治、社會、科技、環境、勞工、人文等等各種與人民生活息息相關領域，各級政府當然是不能缺的核心，公務員更是不能少的主角，因為政府的運作猶如企業體，必須來自上位者的領導力、經理人的執行力以及全體成員的向心力，才能打造出一個具競爭力的組織。文官的競爭力，公務員的用心，代表著政府的整體競爭力，國家競爭力的提升，絕不只是經濟層面，更重要的是人民生活的真正富裕，社會大眾要有幸福的感覺，一種人民真正的「有感」。各級政府部門，不能老是陷入一種自我感覺良好的狀況，要能深入體查民情，思考縣民的痛處，多做一小步，才能苦民所苦，作出正確的判斷。尤其是政府部門公布的各項策略方案，絕對不能只是流於口號、或只是數字的增減，更重要的是各種政策作為都要讓人民「有感」、真正的感受到，要打造一個「有感」的政府，一個「有感」的文官體系。

公務員多做一小步，多一點想法，多一點創意，確實可以帶動國家發展，增進人民福祉。以新加坡的公務員為例，個個有如國家級的行銷戰將，公務員透過不斷的學習與調整，總是能在環境的限制與挑戰中，走在民間企業的前面，為國家找到出路，

引領全民一起打拼，研擬有效的策略廣納世界各地一流的人才與投資，從而增強國家競爭力，創造了國家級的經營管理典範。鄰近日本的戰後復甦經驗，文官精神亦是舉世稱道，二次大戰結束，日本各行各業百廢待舉，公部門文官們為國家社稷的長遠發展，經由內部不斷討論、對立、妥協、調整，嘔心瀝血地制定法案政策的過程，尤其法案政策一旦形成，外在環境的利益衝突，各個利害關係者不可能完全接受，勢必面對多方衝擊與磨難，公務員必須勇敢地面對責難，為政策辯護不能退縮。一群公務員們抱持著「無定量，無止境」的心境工作，為國家經濟發展擘劃未來藍圖，確為戰後日本經濟復甦，引導正確方向，帶來一面榮景，建立所謂的「東洋奇蹟」。其實，台灣在 70、80 年代政府與全民的共同努力下，也曾有過舉世稱羨的「經濟奇蹟」，我們仿佛也可以感受到公務先進們戮力從公「多做一小步」的精神，依然在我們身邊持續運行著，鼓舞著我們，為我們的公務生涯樹立一個不可磨滅的典範。

## 參、心得見解

### 一、政府的角色—放任 VS 領航

倡導自由化論者，強調任何事物，適者生存，政府毋須為其過度保護。尤其任何經濟事業，如果它有足夠能力，必然可以存活下來，過度的保護只會強化它的依賴性，最後終不免於滅亡，因此，最好的政府必須管得最少。然而，由於經濟自由化，開放市場自由競爭的結果，勢必導致國內弱勢產業的崩潰，各級政府必須妥適扮演領航者的角色，為弱勢產業點亮一盞明燈，指引正確的方向，讓弱勢產業可以有一個過渡的適應期，不能眼睜睜看著它逐漸陷入泥沼，無法自拔而毫不自知，終至無法生存而滅亡。

尤其是典型的農業縣，大多數人民以務農為生，生活型態與農業發展習習相關，而台灣的農業長期以來，早已淪為邁向經濟自由化的墊腳石，但是各級政府未能給予農民有效的指引，放任農業逐漸式微，千頃良田無止境地休耕下去，未休耕者則在盲目搶種，用投機換取生機，每年的農產品需求與供給，各種農業調查未見落實，農政單位總是無法讓農民有明確的指標，做為施種的參考，導致各種農產品大豐收時，價格卻慘不忍睹，菜賤如土，果賤傷農，農民苦不堪言，最後還是必須由政府來收拾爛攤子，採行低價收購或給予補助，年復一年，產銷失調未能事先防範，實乃政府無可推卸的責任。農業政策無法引導農民致力提升技術、品質，強化競爭力，也未能適時針對不同農漁產品提出及時有效預警，各級政府農政單位實難辭其咎。

其實，順應世人養生潮流，政府機關相關部門應致力輔導農漁民，加強輔導提升技術水平，致力無毒的精緻農漁產業，建立各種高品質農漁產品的履歷、認證機制，以有效提升農漁業產品的價值，並應強化媒體行銷策略，才能有效保障農漁產品品牌，維護好不容易建立起來的品牌形象，並保障消費者食用安全無虞。

### 二、人與事—政治就像風，有時候就只能等待

「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，確也是不爭的事實。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。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，實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。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、新時代公務員應具備的要件－歡喜做，甘願受

由於時代的變遷，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，輕輕鬆鬆日子，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，打造政府部門成為廉能公正的行政團隊，實是身在政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，有效管理職場風險

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，極有可能因為疏忽誤入歧途，造成損人誤己的惡果。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，同時對於推動的政策或是民眾申請的案件，時時留心民眾反應，如有發現政策風險情況或是過時與不便民的法令規章，並應適時調整推動策略，主動反應建議修正，解決民眾的痛處，從而建立本職的專業權威，職場上無可替代的角色。

## （二）良好溝通與互動，暢通上下層級

要培養與各級長官的良好互動關係，因為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，所認為對人民大眾的良好策略規劃，獲得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，更應以機關首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，建立團隊合作氣氛

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，有效行銷機關政策

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）建立互信機制，爭取民意機關支持

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—既已為人己愈有，既已予人己愈多

人民的小事是政府的大事，身為公僕必須要有「我為人人，人人為我」的服務理念，建立與民眾的良好溝通互動，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，凡事多做一小步，面對民眾修持慈悲與智慧，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。

# 人員在這裏

104年9月份異動名單					
姓名	原任職務	新任職務	姓名	原任職務	新任職務
洪伯暉	本府主計處帳務檢查科科長	交通部民用航空局馬公航空站主任(9月15日)	林吉利	本府建設處處長	自願退休(9月16日)
莊雅淳	本府主計處會計科科長	本府主計處帳務檢查科科長(9月15日)	林永福	本府經濟發展處副處長	本府建設處處長(9月16日)
陳金紅	本縣新港鄉公所主計室主任	本府主計處會計科科長(9月15日)	王學謙	本府經濟發展處專員	嘉義市政府建設處科長(9月25日)
104年9月份人事人員異動名單					
姓名	原任職務	新任職務	姓名	原任職務	新任職務
楊梅絲	嘉義市立北興國民中學人事室助理員	民雄鄉公所人事室課員	林美伶	溪口鄉公所人事室課員	雲林縣斗南鎮公所社會課課員

【稿約】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電子報編輯小組收或e-mail至 [zzaj@mail.cyhg.gov.tw](mailto:zzaj@mail.cyhg.gov.tw)

發行人：劉燦慶  
 總編輯：黃杰男  
 編輯顧問：蔣瑜娟、陳德宗、李學超  
 執行編輯：蔡佳璋  
 編輯小組：陳怡伶、侯玟卉、林孟柔  
 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

# 銓敘部 書函

機關地址：臺北市文山區試院路1之2號

傳真：02-82366497

承辦人：康寧馨

電話：02-82366477

E-Mail：knh@mocs.gov.tw

受文者：嘉義縣政府人事處

發文日期：中華民國104年8月31日

發文字號：部法二字第10440076241號

速別：最速件

密等及解密條件或保密期限：

附件：

主旨：關於公務人員依公務人員請假規則（以下簡稱請假規則）第11條第1項規定補辦請假手續疑義一案，請查照轉知。

說明：

- 一、依監察院民國104年8月14日院台教字第1042430282號函辦理。
- 二、查請假規則第11條第1項規定：「請假、公假或休假人員，應填具假單，經核准後，始得離開任所。但有急病或緊急事故，得由其同事或家屬親友代辦或補辦請假手續。」是公務人員請假，除遇有急病或緊急事故時，得由其同事或家屬親友代辦或補辦請假手續外，應由本人事先填具假單，並經機關長官核准後始得離開任所。茲以監察院鑒於各機關對所屬人員依請假規則第11條第1項規定補辦請假之實務執行寬嚴不一，爰請本部就上開規定所稱「緊急事故」予以釋示並周知各機關，而上開規定所稱之「緊急」，依其文義即有嚴重而急迫之意，是公務人員遇有不可預見之緊急事故，因事起倉促、時效急迫，難期待其得事先請假或俟請假經核准後再予處理，或非即刻處置恐致生命、身體、健康、財產遭遇突發危難等情形，得由機關長官審酌個案情形，准駁其補辦請假手續；又為利人員差勤之管理，必要時，機關得於差勤系統增置「補請假理由」之欄位，以為機關首長准駁補請假申請之參據。

正本：中央暨地方各主管機關人事機構

副本：監察院秘書長、公務人員退休撫卹基金管理委員會

# 教育部 書函

機關地址：10051臺北市中山南路5號

傳 真：(02)23976946

聯絡人：楊琬婷

電 話：(02)7736-5937

受文者：嘉義縣政府

發文日期：中華民國104年9月7日

發文字號：臺教人(三)字第1040120189號

速別：最速件

密等及解密條件或保密期限：

附件：銓敘部原函影本

主旨：有關依公務人員請假規則第11條第1項規定補辦請假手續疑義一案，請查照轉知。

說明：

- 一、依本部人事處案陳銓敘部104年8月31日部法二字第10440076241號書函辦理，並檢附原函影本1份。
- 二、另查教師請假規則第13條第1項規定：「教師請假、公假或休假，應填具假單，經學校核准後，始得離開。但有急病或緊急事故，得由其同事或親友代辦或補辦請假手續。」，前開規定所稱「緊急事故」之認定，亦比照辦理。

正本：各直轄市政府教育局及各縣市政府、部屬機關(構)與學校及其附設機構、本部各單位

副本：本部人事處

# 行政院人事行政總處 函

機關地址：臺北市濟南路一段2-2號10樓

傳真：(02)23979746

承辦人：洪琬婷

電話：(02)23979298#552

E-Mail：hwt5555@dgpa.gov.tw

受文者：嘉義縣政府

發文日期：中華民國104年9月1日

發文字號：總處培字第1040045238號

速別：普通件

密等及解密條件或保密期限：

附件：

主旨：有關原適用勞動基準法人員已請產檢假，嗣轉任為聘僱人員之產前假應如何核給，請依說明四辦理，請查照。

說明：

- 一、依雲林縣政府104年7月7日府人考二字第1046207757號函及銓敘部104年8月17日部法二字第1044000874號書函辦理。
- 二、查「性別工作平等法」（以下簡稱性平法）第15條第4項規定，受僱者妊娠期間，雇主應給予產檢假5日。次查「行政院所屬中央及地方各機關聘僱人員給假辦法」（以下簡稱聘僱人員給假辦法）第3條第1項第4款規定，因懷孕者，於分娩前，給產前假8日。又查銓敘部104年6月5日部法二字第1043983157號書函略以，性平法第15條第4項所定之產檢假5日，與公務人員請假規則所定產前假性質相當且規範目的相同，故不生公務人員得請產前假8日，並可再請產檢假5日疑義。
- 三、另查本案經轉准銓敘部104年8月17日部法二字第1044000874號書函復本總處略以，公務人員尚不得於8日產前假外，另核予5日產檢假，是基於給假之衡平性考量，服務於政府機關（構）人員，倘業由服務機關依性平法核予部分日數之產檢假，嗣轉任為公務人員，如於產前仍有產檢或妊娠不適之請假需求，服務機關應於不重複給假原則下，以8日產前假扣除已核給之產檢假日數，再核予所餘之產前假。
- 四、考量性平法所定之產檢假，與聘僱人員給假辦法所訂之產前假性質相當且規範目的相同，為期聘僱人員與公務人員給假之衡平，原適用勞動基準法人員已請產檢假，嗣轉任為聘僱人員，其產前假之核給，服務機關應在不重複給假原則下，以8日產前假扣除前已核給之產檢假日數，再核給所餘之產前假。

正本：行政院各部會行總處署(含行政院秘書長，不含行政院人事行政總處)、臺灣省政府、福建省政府、臺灣省諮議會、各直轄市政府、各縣市政府、各直轄市議會、各縣市議會

副本： 總統府秘書長、立法院秘書長、司法院秘書長、考試院秘書長、監察院秘書長、銓敘部、行政院人事行政總處人事室

檔 號：

保存年限：

## 行政院人事行政總處 函

地址：臺北市濟南路一段2-2號10樓

傳真：(02)23979750

承辦人：蔡婉琦

電話：(02)23979298#618

E-Mail：cpa811@dgpa.gov.tw

受文者：嘉義縣政府

發文日期：中華民國104年9月3日

發文字號：總處給字第1040045488號

速別：普通件

密等及解密條件或保密期限：

附件：如主旨

主旨：檢送本總處104年8月19日召開研商「各機關競賽獎金發給情形調查分析及後續處理規劃」會議紀錄1份，請查照。

正本：總統府秘書長、立法院秘書長、司法院秘書長、考試院秘書長、監察院秘書長、國家安全會議、中央研究院、國史館、最高法院、最高行政法院、公務員懲戒委員會、考選部、銓敘部、公務人員退休撫卹基金監理委員會、公務人員退休撫卹基金管理委員會、公務人員保障暨培訓委員會、審計部、國家安全局、行政院綜合業務處、行政院各部會行總處署(含行政院秘書長，不含行政院人事行政總處)、臺灣省政府、福建省政府、臺灣省諮議會、各直轄市政府、各直轄市議會、各縣市政府、各縣市議會

副本：行政院人事行政總處法規會、人事室(以上均含附件)、給與福利處陳處長焜元、林副處長錦慧、李專門委員美惠、葉科長俊麟

裝

訂

線

# 研商「各機關競賽獎金發給情形調查分析及後續處理規劃」

## 會議紀錄

- 一、時間:104年8月19日(星期三)下午2時30分
- 二、地點:本總處11樓第3會議室
- 三、召集人:張副人事長念中 記錄:蔡專員婉琦
- 四、出席人員:如簽到單
- 五、主席致詞:(略)
- 六、與會人員討論:(略)
- 七、會議決議:

(一)有關討論事項一、「現行各機關發給競賽活動核發獎金或等值禮品(券)建議處理原則一覽表」之建議處理原則部分:

1. 各機關辦理機關競賽活動應優先考量運用敘獎、提供進修及依法優先陞遷等獎勵方式激勵員工。如仍有核發等值禮品(券)作為獎勵方式之必要者，應依行政院104年2月4日院授人給字第1040024361號函規定，由中央二級或相當二級以上機關、直轄市政府、直轄市議會、縣(市)政府、縣(市)議會依據或比照公務人員品德修養及工作績效激勵辦法(以下簡稱激勵辦法)第6條規定辦理(按:包含獎勵事蹟、獎勵方式、獎勵額度及相關規範之訂定權責機關為上開主管機關等要件)。
2. 競賽活動擬發給超逾激勵辦法規定額度之獎勵或核發獎金，應依全國軍公教員工待遇支給要點(以下簡稱待遇支給要點)第7點規定專案報經行政院核准後始得支給。
3. 辦理跨主管機關或區域性競賽活動，參照行政院104年4月22日院授人給字第1040031937號函規

定，即各機關學校於 103 年以前如辦理有案，並發給獲獎人員獎金及禮品(券)，且 104 年度已編列相關預算經立法機關審議通過者，104 年得依原規劃辦理相關獎勵。至 105 年以後應俟跨主管機關及區域性競賽活動核發獎勵規定簽奉行政院核定後據以辦理。

4. 表 3「現行各機關發給競賽活動核發獎金或等值禮品(券)建議處理原則一覽表」，原則通過。至臺南市政府與會代表提出如獎勵經費來源包括企業捐贈，是否仍須依待遇支給要點第 7 點規定函報行政院一節，其給與對象如係員工，仍應依待遇支給要點及前述原則辦理。

(二) 有關討論事項二、「跨主管機關及區域性競賽活動核發獎金或等值獎勵支給表」(草案)(以下簡稱本草案)部分：

1. 有關本草案競賽活動定義、獎勵對象、支給數額、支給條件部分，除支給條件為兼顧實務需要並增加給獎彈性，參考經濟部意見將其中「應至少區分三個等第」修正為「區分適當等第」外，餘照案通過。
2. 有關本總處法規會提出修正名稱為「跨機關競賽活動核發獎金或等值獎勵支給表」、獎勵適用範圍修正為鄉鎮(市)公所、山地原住民區公所及跨主管機關競賽活動 3 類及修正備註文字部分一節，請承辦單位會後再洽該會確認。
3. 有關南投縣議會代表提出各地方議會輪流主辦之網球賽及桌球賽，建議於本草案獎勵適用範圍增列「由單一機關輪流主辦或承辦」之文字一節，請承辦單位會後研議是否納入。
4. 為免發給寬濫，行政院主計總處建議「本獎勵所需預

算應本摶節開支原則，於各該機關年度歲出概算額度範圍內納編，不另增賦額度，並經立法機關審議通過後始得支應。」之意見增列於本草案適當處，並請主計總處後於文到一週內將確認文字回復承辦單位。

5. 另獎勵對象主要標的如為社會大眾，依原行政院人事行政局91年7月3日局給字第0910025504號函送「研商簡併各機關支給費用項目及支給原則相關事宜」會議中關於「非法定俸給之其他給與項目之審議權責劃分」之會議結論，仍由行政院各業務處主政審議。

檔 號：  
保存年限：

## 銓敘部 書函

地址：116臺北市文山區試院路1之2號  
傳真：02-82366648  
承辦人：林艾蓉  
電話：02-82366633  
E-Mail：alva@mocs.gov.tw

受文者：嘉義縣政府人事處

發文日期：中華民國104年8月28日  
發文字號：部退三字第1044012061號  
速別：普通件  
密等及解密條件或保密期限：  
附件：

主旨：本部已建置「公務人員年金改革知多少」粉絲專頁，請轉知所屬人員參與利用。請查照。

說明：為廣納各界對公務人員年金改革政策之建設性意見，並使公務人員得快速瞭解政府推動之各項改革措施，本部已建置「公務人員年金改革知多少」粉絲專頁(<https://www.facebook.com/retire.mocs.gov.tw>)並已正式上線，提供與公務人員即時互動溝通之平台，俾就公務人員對年金改革政策所提具體意見，即時進行瞭解與回應；其具建設性之意見者，將納為年金改革政策規劃之參考，敬請轉知所屬人員多加利用。

正本：中央暨地方各主管機關人事機構

副本：國家發展委員會、行政院人事行政總處、教育部、國防部

2015-08-28  
16:16:35

人事處組織任免科 收文:104/08/28



1040160460

無附件