

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：王哲毅

電話：02-23979298#620

E-Mail：dk2233@dgpa.gov.tw

受文者：彰化縣政府人事處

發文日期：中華民國107年8月13日

發文字號：總處綜字第1070048705號

速別：普通件

密等及解密條件或保密期限：

附件：如主旨(107B004577_1_130948426851.docx、107B004577_2_130948426851.docx
、107B004577_3_130948426851.docx)

主旨：檢送107年行政院人事主管會報紀錄1份如後附，請查照轉知。

正本：行政院各部會行總處署人事機構、福建省政府人事室、臺灣省諮議會人事室、各直轄市政府人事機構、各直轄市議會人事機構、各縣市政府人事機構、各縣市議會人事機構

副本：行政院人事行政總處組編人力處、培訓考用處、給與福利處、人事資訊處(均含附件)

2018-08-13
10:00:52
電子公文
章

裝

訂

線

107 年行政院人事主管會報紀錄

壹、時間：107 年 7 月 30 日(星期一)下午 1 時 30 分

貳、地點：海軍艦隊指揮部政教樓禮堂

參、主持人：施人事長能傑

肆、人事長致詞：(略)

伍、提案討論：

一、現有「人事管理員」職務，在未來農業部所屬四級機關(構)因業務需要，確有設置人事室之必要，以維持組設之衡平。

決議：有關「人事管理員」之職稱用語似與現代人力資源管理理念未合部分，請綜合規劃處於嗣後銓敘部檢討人事管理條例時提出修正意見。

二、公務人員考試錄取人員訓練辦法第 32 條第 4 項建議修正為「具擬任職務法定任用資格，經銓敘部銓敘審定者，或具低一等級以上考試資格並經銓敘審定合格實授者，免經實習階段直接進入試辦階段」。

決議：本案涉及「公務人員考試錄取人員訓練辦法」修正，請培訓考用處函轉公務人員保障暨培訓委員會研處。

三、建議增加撫育多名子女父母育嬰留職停薪之時限，將性別工作平等法第 16 條第 1 項後段規定修正為「同時撫育子女二人以上者，其育嬰留職停薪期間不予合併計算」。

決議：本案涉及性別工作平等法之修正，請培訓考用處函轉勞動部研處。

四、建議有關各國中小學校進用鐘點代課教師、教學支援工作人員、社團及補救教學教師，其月領薪資未達基本工資數額者免計入身心障礙者權益保障法員工總人數之計算。

決議：本案請培訓考用處蒐集綜整相關機關意見，再就實際情形建議勞動部研處。

五、建議將「直系血親、配偶或子女患有重大傷病」列入國旅卡補助額度屬自行運用額度條件之一。

決議：目前本總處已蒐集有關國旅卡自行運用額度之相關建議，並規劃邀集相關機關共同研商。在「行政院與所屬中央及地方各機關公務人員休假改進措施」尚未修正前，請各機關依該措施第 3 點規定報請各主管機關核定後實施。

六、建議修正公務人員請假規則及教師請假規則，增列各項流產情形之陪產假。

決議：本案涉及「公務人員請假規則」及「教師請假規則」修正，請培訓考用處函轉主管機關銓敘部及教育部研處。

七、建議考試錄取人員訓練期滿，派代任用後，其當年度及次年度休假，比照侍親、育嬰留職停薪人員，按前一在職年度實際任職月數比例核給。

決議：本案涉及銓敘部 103 年 9 月 1 日部法二字第 1033865849 號函釋規定，請培訓考用處函轉銓敘部研處。

八、建議公務人員退休撫卹基金管理委員會開放「退撫基金新制繳費及退休年資查詢作業」系統查詢功能。

決議：本案涉及公務人員退撫基金繳納系統查詢權限之開放，請給與福利處函轉公務人員退休撫卹基金管理委員會研處。

九、建立人事業務資源共享機制(平臺)。

決議：有關建立「人事檔案資源共享平臺」部分，請各機關多加運用現有「人事業務知識分享平臺」；至建立「員工協助方案全國性資源地圖」部分，請綜合規劃處蒐集各主管機關特約機構資料並提供各機關參考。

陸、臨時動議：

基隆市政府人事處提案「建請人事總處函請銓敘部簡化有關修正縣(市)政府及所屬一級機關副局(處)長及相當科長層級主管職務列等之職務歸系調整及任審作業程序」。

決議：請基隆市政府人事處將書面意見提供本總處，俾函轉銓敘部研處(會後經基隆市政府人事處提供意見如附件1)。

柒、人事長總結：詳如附件2

捌、散會：下午3時45分。

107 年行政院人事主管會報臨時提案表

主 管 機 關 人 事 機 構	基隆市政府 人事處	提 案 機 關 人 事 機 構	基隆市政府 人事處	提 案 人 姓 名、電話及 E-MAIL	
題 目	說 明				
<p>建請銓敘部簡化縣(市)政府及所屬一級機關副局(處)長及相當科長層級主管職務列等調整之職務歸系及任審作業程序</p>	<p>有關考試院會議通過於本(107)年 7 月 16 日調整縣(市)政府及所屬一級機關副局(處)長及相當科長層級主管之職務列等，係屬通案性且僅修正有關職稱之官等職等，其機關名稱、職稱、職系、職務編號及所在單位等均未變更，基於簡化職務歸系調整作業，建請循往例以官等職等異動表方式列冊送銓敘部，由該部批次調整該等職務歸系資料(按民國 84 年 1 月 28 日各機關科員、辦事員等職務列等調整，及 85 年 1 月 29 日各鄉鎮市區公所課長、秘書等職務列等調整即以上開方式辦理)。</p> <p>又前揭副局(處)長於原職升任不同官等須改派並辦理擬任人員送審外，有關相當科長層級主管之職務列等調整，因係由「薦任第八職等」調整為「薦任第八職等至第九職等」，同屬薦任官等，其列等如業經銓敘部調整後，若現職人員符合相關考績法令規定，以原職務於同官等內因年終考績升任高一職等者，為期簡化任審作業程序，建請由該部逕以電腦主動篩選後函送各機關，如有漏列人員，再由機關報送；或由各機關以簡易送審動態報送清冊(公務人員動態登記清冊)辦理渠等人員原職考績升等銓敘審定即可。</p>				

備註：請簡要說明提案內容。

107 年行政院人事主管會報人事長總結紀錄

很高興這 2 天有機會跟大家在高雄做一些意見交換，之後我們規劃了瞭解國家重要國防建設的參訪行程。今天我們也藉著這個機會歡送高雄市政府人事處葉處長瑞與榮陞公務人員保障暨培訓委員會副主任委員職務，8 月 1 號才讓他上任，目的就是要讓他今天能參加這次的人事主管會報，真的很謝謝他的付出。

壹、新任人事主管介紹

慣例上我都會介紹今年所有異動的主管，從今年 1 月開始美惠接任原能會人事室主任；弘君接任僑委會人事室主任；祿青接任新竹市議會人事室主任；美秀接任花蓮市議會人事室主任；素卿接任新北市政府人事處處長；文淵接任外交部人事處處長；清煌接任基隆市議會人事室主任；博仁接任海委會人事處處長；悅茵接任故宮人事室主任；振南接任嘉義縣議會人事室主任；殷明接任屏東縣政府人事處處長；臺南市政府人事處處長德蘭因為議會召開定期會趕不過來；杰男接任雲林縣政府人事處處長；本賢接任屏東縣議會人事室主任；還有最近新派的明忠接任高雄市政府人事處處長。總處當然也有一些異動，新任的黃主任秘書新籬。以上就是我們這個大家庭最近的異動。

貳、年金改革後的工作重點

今天教育部焜元處長打電話給我，說另有要公無法參加。教育部人事處跟所有地方政府人事處、教育局人事室在教育人員退休案重審階段，真的是非常辛苦。這次能把年金改革的任務順利

完成，真的是非常感謝大家的努力，也請各位主管回去轉達我對負責同仁的感謝之意。

今天想跟大家稍微說一下，年改以後我們可能可以做哪些事情。年金改革之後，對於已經退休的人員，大多是從財務面的角度進行討論。而現在我們應著重在對現職人員，未來我們可以做哪些事情？一個是要讓現職人員瞭解我們的法律怎麼改變、權利事項如何改變、年資可不可以採計，或是如果選擇退休，退休以後如果到私校或廣義的公部門服務基本工資內容怎麼計算、可不可以去哪裡兼職、如果做了另外一項工作會怎麼影響本來的退休金等問題。在學校比較特別，大學老師會經常問這些問題，所以我上次在教育部的人事主管會報特別請教育部人事處做 Q&A。對於所有符合退休條件的人員，我都建議我們應該主動服務，讓他在決定是否退休的時候，不僅只是上網試算他的退休金資料，還要讓他知道他本來有哪些選項，那些選項在新的退休法實施後是否還在。這個在學校裡是影響最大的，因為通常學校老師退休後會去兼職，所以我建議大家要務實地去做好這個事情。退休法最大的特點是每一條都有好幾項，條文文字又比較長與一般人事法規不太一樣，所以要麻煩大家多多注意。如果銓敘部也能做一個清楚的 Q&A 提供給我們第一線服務的同仁，這是件很棒的事情。

在年金改革過後，現職人員心裡有各式各樣的感受，今天我跟大家宣導比較大的面向，銓敘部最近針對「公務人員請假規則」有一些修正研議，規劃給予現職人員更多假的彈性使用，這也是

一種做法。譬如我們在待遇方面，雖然我們今年已經調了 3%，調整待遇會影響到未來的退休金，但有沒有可能設計一個更進步的方式處理整體待遇制度？現在越來越多議題都涉及少子化，希望未來能在工作和家庭間能夠建立一個更好的平衡，這涉及很多人事政策的議題，譬如涉及彈性工時要不要更擴大，除了育嬰留職停薪以外還有沒有其他方式等等。我比較不喜歡用工作和家庭衡平，應該是工作和個人衡平，因為家庭假定是結婚的人，事實上不管有沒有結婚，都應該在工作和個人生活取得衡平，而這之間是有一些議題應該要處理的，譬如目前正在研議修正的「公務員服務法」。也就是說在年金改革之後，我們要如何更合理地、更務實地對我們現職的公務同仁建立更積極的人事管理制度，而這也是我所期望的，政府機關的工作職場會是一個幸福的工作職場。這個幸福的工作職場到底有哪些議題可以做一些討論，大家可以想想有哪些部分是可行的方式，我們可以不斷地交換意見。我覺得我最大的角色是把大家覺得可行方式，一方面跟銓敘部、保訓會做溝通，當然也可以跟院裡面做溝通，這些是我覺得比較有意義的事情。

參、職場評價及人事滿意度調查的後續運用

最後一件事情，今年是第二次辦理職場評價及人事滿意度調查，今年鎖定的是去年沒有做的機關，想想看任何一個主管機關經過這兩年，已經擁有每位同仁對他職場的評價意見與觀點，以及對我們人事同仁服務的看法。我希望大家今年完成這個資料收

集後，明年大家可以花點心思，好好努力分析自己的資料，從那裡面去瞭解服務機關的工作狀況、工作指派、各式各樣的事情讓同仁感受是什麼。我覺得認真地去分析這些資料之後，至少可以跟機關好好談談到底可以在哪些方面多提供些協助。做了兩年之後，大概已涵蓋各級政府機關，我希望透過這個方式去瞭解，因為裡面有很多議題與如何打造建立一個更健康、更友善，或者是更功績導向的職場息息相關。今年還是要拜託大家，我一直相信只要填答率夠高，那個資料就一定有意義，所以務必請大家努力讓填答率能夠至少超過一半以上。想想看，如果一個機關有七十幾份問卷都有類似的回答，它一定是反應某些事情，特別是有些個別問題如果都讓大家不太滿意，這時候我們可以怎麼做、做哪些事情，就是我們可以努力的。最後還是要拜託大家好好完成這件事情。

肆、結語

今天我們的會議因為時間的關係在這做一個結束，後面還有參訪活動，謝謝大家。