**102年行政院人事主管會報紀錄**

壹、時間：102年7月26日（星期五）上午9時

貳、地點：行政院人事行政總處公務人力發展中心前瞻廳

參、主持人：黃人事長富源 記錄：蔡文秀、陳兆鳴

肆、出席人員：詳如附件1簽到表

伍、人事長致詞：詳如附件2

陸、提案討論：

**一、經濟部人事處提案「建請修正或放寬現行公教人員保險法第17條之1有關請領育嬰留職停薪津貼，需任職滿1年之限制，以符立法意旨，並落實政府鼓勵生育政策」。**

**決議：**本案請本總處給與福利處轉請銓敍部參處，並妥為溝通。

**二、臺中市立新光國民中學人事室提案「修正公務人員留職停薪辦法第5條」。**

**決議：**本案請本總處培訓考用處轉請銓敍部參處。

**三、高雄市政府人事處提案「建請『人事管理員』併同實施職期調任」。**

**決議：**本案涉及人事制度之變革，請本總處綜合規劃處另行召開會議研商。

**四、高雄市政府人事處提案「WebITR系統維護報價標準與客製化項目支援開發」。**

**決議：**

（一）本案請本總處資訊室研議如何和地方機關或相關使用單位配合，包括系統上的配合、優質化的處理、技術性的轉移等3項，屆時並請各相關機關協助本總處瞭解實際狀況。

（二）請在座各位主管要自我強化統計及資訊使用等相關知識，對於電腦系統並應有初步的瞭解。

**五、新竹縣立博愛國民中學人事室提案「建請修改公務人員請假規則第3條第1項第1款公務人員全年事假日數五日改為七日」；臺東縣政府人事處提案「公務人員請假規則目前事假天數為5天、家庭照顧假天數7天，但教師請假規則事假與家庭照顧假都為7天，建議參照教師請假規則之規定事假與家庭照顧假之天數一致」。**

**決議：**

（一）本案已有相關主管機關多次修正建議，請本總處培訓考用處再與銓敍部溝通，若該部仍有意見，屆時再邀集銓敍部及各縣市政府人事機構開會研商。

（二）本案如須考試委員審查時，請各機關協助提供修正理由及說明，送本總處彙整後送考試委員參考。

**六、彰化縣社頭鄉公所人事室提案「擔任主管職務領有主管職務加給之公務人員，申請延長病假連續達6個月以上者，其主管職務加給建議暫予停支，俟病癒康復銷假上班後恢復支給」。**

**決議：**本案請本總處給與福利處轉請銓敍部錄案參考。

**七、彰化縣政府人事處提案「建議修改『公務人員個人資料校對網站』功能直接更新WebHR資料庫」。**

**決議：**本案請本總處資訊室依彰化縣政府所提建議辦理，如部分建議涉及使用者之問題，並請與彰化縣政府人事處澈底溝通、逐項解決，俟處理竣事後，彙集成重要的原則，提供其他單位作為處理類此情事之參考。

**八、雲林縣政府人事處提案**「**建請修正身心障礙者權益保障法第38條第1項及第2項規定，放寬公立學校比照私立學校進用身心障礙者比率」。**

**決議：**類此提案已有相關機關多次提出，目前國家面臨到兩難，然而對於弱勢團體的基本照顧，是文明國家之重大責任，這一點是我在擔任考試委員時非常堅持的，在此我要特別提醒在座各位，千萬不能因為有行政上的困難就要犧牲掉這些應該受保護者的權益。本案屬衛生福利部業管範疇，請本總處培訓考用處轉請該部參處，屆時並請該部人事處謝處長銀沙適時說明。

**九、屏東縣政府人事處提案「建請 鈞總處開發『天然災害停止上班上課即時通』手機應用軟體（APP）」。**

**決議：**依顏副人事長提示，請本總處資訊室將口頭說明提及之本案最新發展提供培訓考用處，由該處行文轉知各人事機構，使其瞭解相關工具之運用。

**十、臺東縣政府人事處提案「『各機關學校公教員工地域加給表』支給對象修正」；高雄市政府教育局人事處書面臨時動議提案「建議修正『各機關學校公教員工地域加給表』支給對象」。**

**決議：**臺東縣政府人事處所提案例係因現行公務人員加給給與辦法有關地域加給之規定缺乏彈性所致，加給是本總處重要的業務之一，目前本總處已委託專家學者進行研究，並採多面向（multi-dimension）的評量標準。本案請本總處給與福利處未來於通盤檢討現行地域加給表支給規定時納入考量。

**十一、臺東縣政府人事處提案「建請總處提早公佈人事行政研究發展徵文獎勵活動指定主題項目，俾利提報」。**

**決議：**本案本總處綜合規劃處業已參酌辦理，爾後並請比照102年度辦理方式提早公佈。

**十二、花蓮縣立新城國民中學人事室提案「公務人員育嬰留職停薪復職後參照教師兼行政職務者核給休假」；新竹市稅務局人事室提案「為因應少子女化，鼓勵生育政策，建請於公務人員請假規則第8條第2項增列育嬰留職停薪復職者，應按當年之在職月數比例於次年1月起核給休假」。**

**決議：**身分法的基本法理是一旦身分條件成就之後，權益應伴隨而來，本案涉及公務人員考績法、育嬰留職停薪辦法及公務人員請假規則等相關規定之修正，請本總處培訓考用處轉請銓敍部研處。

**十三、新竹市政府人事處提案「建議當年度12月2日後降官等人員，於同年度考績核定後，比照考績升等作業，由銓敍部自行勾稽審定，免再辦理俸級變更」。**

**決議：**考量俸級變更作業涉及銓敘審定系統，本案請本總處培訓考用處轉請銓敍部參處。

**十四、新竹市政府人事處提案「未婚聯誼活動由行政院人事行政總處統籌規劃並於全國各地辦理」。**

**決議：**請本總處給與福利處未來至各地辦理未婚聯誼活動時，研議與地方機關合辦之可行性；另依最近研究發展趨勢，政府如要達成政策性目標而委託民間辦理時，因基本出發點與思考不同，有時很難達成目標，縱使勉強委外仍有其極限，本案是否委外辦理，本總處將進一步研究。

**十五、嘉義市政府人事處提案「建請修正『公務人員考試錄取人員訓練辦法』第31條第2項規定」。**

**決議：**依心理學研究發現，一般人壓力最大時莫過於喪失親人，本項建議相當合乎人情，請本總處培訓考用處轉請公務人員保障暨培訓委員會研處，本人亦會積極促成。

**十六、臨時動議：**

**國立交通大學人事室提案「為人盡其才，建議放寬行政院核定聘請公立學校兼任行政職務教師（含校長）兼任財團法人董、監事職務，視為當然兼職，不受公務人員兼任政府投資或轉投資民營事業機構、捐（補）助財團法人及社團法人董、監事職務規定兼職數二個之限制」。**

**決議：**本案涉及公立大學、研究單位間衡平性考量，且前業經審酌評估不宜放寬，仍請依行政院規定之兼職數目辦理。

柒、人事長總結：詳如附件3。

捌、散會（下午4時40分）。

**102年度行政院人事主管會報人事長致詞全文**

附件2

顏副人事長、張副人事長、林主任秘書，還有所有親愛的人事同仁，大家早：

 今天是一年一度的人事主管會報，從去（101）年開始，我都全程主持這個會議，今（102）年有點不一樣，其中除了有一段討論時間要請兩位副人事長主持外，其他議程我都會參與，這個會議對於人事人員來說，具有非常重要的意義，因此我對這個會議是極為重視的。今年也非常特別的，由於是擴大主管會報，特別邀請教育部簡任以上人員暨所屬大學的人事主管一同來參與，請大家掌聲歡迎他們。

人事人員常有令人感動之處，有時受了點小委屈，但對於問題都能佐以正向思考，對所有公務人員都是種激勵。去年原行政院衛生署（已於102年7月23日改制為衛生福利部，以下簡稱衛福部）遇到一個風暴，該署人事室徐主任秀暉和原疾病管制局（已於102年7月23日改制為衛生福利部疾病管制署）人事室劉主任淑貞到我的辦公室來，提到他們難得遇到這樣好的長官─是指原行政院衛生署邱署長文達（現為衛福部部長），他們說如果風暴影響到邱署長，他們2人都願意以退休來息事，就是不願意波及到邱署長，我跟他們說，人事人員必須依法行事，所有人評會的法定程序都有一套標準作業流程（SOP）來處理，我們依程序進行即可，至於對外的發言都由我來負責，不會讓她們孤軍奮戰，在這個事件結束後，由於兩位主任的無私無我，邱署長更瞭解信賴人事主管，邱署長從此變成我內閣中最好的朋友之一。

 人事主管交接典禮我都儘量能親自到場，包括臺東、花蓮、嘉義、屏東等地區，以表達我對各位人事主管的尊敬，也希望各位可以把人事工作做好並繼續向前邁進。原行政院衛生署人事室徐主任秀暉，現在是衛福部簡任第12職等參事，兼任該部衛生福利人員訓練中心主任，昨天我也特別提醒衛福部人事處謝處長銀沙，對於徐主任所提的意見要予尊重，其良好的品德也希望所有人事人員都能當作模範來學習。

以下我有三項重要的提示事項，請各位人事主管配合辦理：

**第一、做好傳統的人事行政工作**

 傳統的人事行政工作泛指以前人事行政需要做哪些事情，請各位主管不只要持續做，還要做好。政府的政策向來有一貫性，不會隨著在位者更迭而有所變化，因此我會延續吳前人事長泰成所做的政策，而且人事總處有許多資深的參事、兩位副人事長，及主任秘書，他們都會告訴我以前人事局及人事總處的一些歷史，而這些良好的傳統、政策我都希望能夠持續下去。

 最重要的是，去年我在人事主管會報特別提到我要貫徹人事一條鞭制度，這是不容許打任何折扣的。在這裡我要特別強調，「職期輪調」是人事一條鞭制度中重要的政策之一，請各位人事主管要嚴肅看待並加以貫徹。近一年來，我們處理了很多職期輪調的案例，到目前為止我個人認為，「職期輪調」由於各位都清楚知道這個政策要貫徹執行，再加上所有的人事人員及主管的支持與配合，讓職期輪調政策能順利推展，我希望能夠持續下去。同時，對於所有配合政策輪調的同仁，我也表達感謝。

最近有一些同仁要退休，請大家先給成功大學人事室的張丁財主任一個熱烈的鼓勵，他再幾天就要退休了，但是他還是來參加今天的會議，非常感謝。「職期輪調」在學理上是可以豐富（enrichment）當事者的工作歷練，可以瞭解到不同的工作內容，我在警大當主管時，處裡有3個組，學校發下7台電腦，平均每個組都配有2台電腦，其中有一位組長，負責分配電腦而跟我提出他的組要比別組多一台電腦的要求，我答應了他的要求；但是，隔一星期我就執行輪調，當這位同仁調到別的組時又認為新的單位更需要電腦，我就跟他說我是照他的要求來配置電腦的，不能再變動，輪調的另一個優點就是能夠讓當事人瞭解到別人的工作，而更能發揮「同理心」的功能。人事體系是人事總處和各位共同建構的大家庭，彼此之間人員能相互交流是很好的事，因此請各級人事主管嚴格要求貫徹「職期輪調」政策。

另外，在貫徹人事一條鞭政策的過程中，我也請各位人事主管要以身作則。我曾觀察過有部分主管對於部屬是嚴格要求，但是如果是高要求高體恤的話，基本上是沒有問題的；倘若是嚴以律他，但卻不嚴格要求自己遵守，那就不是很好了。我跟各位報告，我到考試院時已52歲，我便辭掉警察大學教授的工作，自願退休，並因政務人員身分，也不再去敏感地區，到人事總處後我也辭掉所有的兼職，只剩下假日晚上補教一個學分的課，只上人事人員的相關課程，其他的課我都不教了，我不會拿這個標準來要求同仁，但我希望你們看到我以身作則做到了什麼。不同的職務有不同的歷練，我也希望所有人事主管能以身作則，以同一套標準來要求部屬及自己，職期輪調正是其中之一。

在做好傳統的人事行政工作部分，還有很多剛剛提到我會延續吳前人事長泰成所做的政策，囿於時間，我只提到人事一條鞭政策。

**第二、國家重要政策需要繼續實施**

國家重要的政策有兩項，一是要員額管控，我認為我們員額管控從科學角度來看，精準度還不太夠，要如何考慮各個部會的員額，雖是人事總處人力處的工作，但我要請各位人事主管配合。依照立法院審查中央政府機關總員額法（以下簡稱總員額法）時所做的附帶決議，我們必須在民國104年達到「總員額降至16萬人」的目標，到目前為止我們已經逐漸達成這個目標，倘若到104年還不能達成時，將會演變成為重要的政治議題，因此，請所有部會及同仁儘量配合，尤其是在總員額法裡管控的這些部會，務必嚴格執行。

此外，要讓「組改」工作可以圓滿順利推行，在這裡我要特別提到外交部的做法。我在去年就職典禮時也提到，請大家在提供服務時，不僅提供有形的協助，更要給予體貼、溫暖的尊重，在組改過程中有些單位必須合併，原行政院新聞局（以下簡稱原新聞局）國際新聞處及資料編譯處人員移撥外交部，而原新聞局及外交部對於駐外時間規定不一樣，原新聞局對於外派的規定是4年1任，而外交部則是規定6年2任（按：依駐外外交領事人員任用條例規定略以，駐外外交領事人員服務期間以3年為1任，必要時得予延長，但延長期間不得超過3年），當時外交部長跟我說，為了讓原新聞局同仁能夠認同外交部，決定對移撥外交部的原新聞局同仁，從組織改造後，可以自行選擇要以4年還是6年，這件事外交部處理得非常好。我也在國家政策研習會議上，特別籲請各部會首長及次長要用手上的政策工具來支持我的人事人員。

第二項重要政策是要讓傳統的人事行政轉型為策略幕僚和策略性人力資源管理，這個部分我已經逐步在推動了，人事總處的2位副人事長及主任秘書也告訴我，以前曾提過這樣的口號，但10幾年來離這個目標還有一段距離，原因是因為沒有步驟、策略、方法、措施，因此，現在有一套做法大家都必須來學習。我在國家政務研究班及高階領導研究班曾舉例說明，例如部長要從3個人選中任用1位，除了部長從其高度的考量外，人事人員就應該可以將對這3個人施行的心理測驗和性向測驗結果，呈現給部長參考，並建議他們分別適合擔任哪些工作，部長看了就會覺得這樣的人事人員相當專業。我常說，人事人員的尊嚴來自於我們的專業，如果人事人員知道什麼是工作分析、心理測驗、人力規劃與評估、AC，或是人力管理發展的要項，就是一個專業的人事人員，這樣的話，我們的專業加給就不用只領專業加給表（一）。

在策略性人力資源管理中，我希望大家記得3個人事的定義─人事是政通人和的關鍵、是百事俱興的基礎、是追求卓越的張本。請各位主管在機關裡要把人事工作做到這樣的境界，我發現有些人事主管和其所屬機關的長官不太能配合，如此當然無法協助其所屬機關政通人和，有些人到我的辦公室來談，我都會耐心詳細的詢問，如果不是他個人的問題，我就會看看能不能有其他的解決方法，甚至調整工作，準此，我希望大家在工作上無論是在總處服務，還是到其他部會工作，可以相處愉快，若有碰到任何問題，人事總處都樂意協助解決。

**第三、請大家注意身體健康，不要輕退**

最後我要提醒的是，在座各位已經當到人事主管這個層級，不要隨便輕易退休，存在才是力量。在我擔任人事長以前已經退休的同仁我無法改變，在這次人事調整的時候，我特別請臺灣省政府人事室蕭煥鏘主任留下來；另外，南投縣議會人事室的陳文明主任也請不要輕易退休，陳主任離開總處後，奉獻人事界21年，把你的青春與健康奉獻給人事單位，現在您回到自己的家鄉，希望您要照顧好自己的健康，全力服務桑梓。我要再次叮嚀各位，國家培育人才到主任這個層級，很不容易，請大家一定要堅持下去，除了有特殊的私人因素外，不宜輕退。

以上三點提醒大家，祝大家身體健康，萬事如意，謝謝。

**102年度行政院人事主管會報「人事長總結」紀錄**

附件3

**壹、前言**

從去（101）年開始，我將行政院人事主管會報定位成行政院人事主管議事的最高會議，因此希望各級人事主管都能提供意見，總處對於各項意見都相當重視，並加以處理，我參加行政院院會時，院長特別強調開會應務實，很高興去年的人事主管會報已經如此辦理，今（102）年我更高興看到有許多具建設性的議案被提出來討論，無論議案是大或小，問題是不是抽象或具體，就人事行政總處作為行政院人事幕僚的立場而言，很歡迎各種議案能提出來。今後開會，我也希望大家秉持相同的態度共同參與。

**貳、人事有三不──不要主觀判斷、負面思考、消極推託**

我在就任人事長的演說中提到，希望大家用服務的態度來對待公務人員，而且人事人員的工作尤其不能主觀判斷。

幾個部會首長曾跟我說，他們認為人事一條鞭制度之所以不適合，是因為我派的人不適合，於是我請他們列出他們需要的人的條件，事實上我派的人都符合他們列出的條件，我也非常高興現在各部會的人事主管都相當爭氣，使得人事行政總處在行政院各個部會間的溝通沒有困難，人事行政總處本身所表現的也是相當積極的。

此外，同仁以前跟我說過，地方議會較難溝通，但在幾次跟議會溝通互動的過程中，我瞭解到事實並非如此；之前我有機會分別拜訪幾個地方議會，發現地方議會對人事行政總處有誤解，然而，人事行政總處對地方議會就沒有誤解嗎？彼此若以刻板印象來觀察、互動，所得到的東西自然都是負面的。

許多工作一段時間的人，會覺得學術是在象牙塔裡想出來的產物，其實不然。有一次我去探訪擔任派出所主管的學生，在談話中有1通電話來通報家暴案件，這位主管說他不相信具有哈佛大學碩士學位的人會有家暴行為，我則跟他說明學歷跟一個人是否會有家暴行為沒有關係，在學校都教過你了。他卻說理論是理論，實務是實務，我就告訴他先快去處理該案再說，半個鐘頭後回來，很訝異地告訴我，真的呢，哈佛大學的碩士真的有家暴行為呢！

另一個例子，馬總統還在當臺北市長的時候，曾請我協助防治臺北市金融機構的搶劫案件，以一般的經驗，各位容易以為銀行行員年齡較大、行員性別比例差異懸殊（女性同仁較多）的銀行發生搶劫案件的機率比較高，其實不然；我閱讀過日文與英文的文獻，歸納出60多個變項，再對300餘家銀行進行訪談後，進行統計分析，結果發現銀行行員的年齡或性別比例對金融機構的搶劫發生都不具統計顯著性，反而是攝影機鏡頭的數量最具統計顯著性，每增加1個攝影機鏡頭，將能降低千分之三被搶的機率。

這些事給我一個很大的啟示：「你所想的、你所經驗的由於取樣的有限和特定，未必是普遍的真理。」

人事界還有一個現象，就是當某一職務出缺時，在派令發布前，時常有接任人選的傳聞、猜測，而當派令發布後證實傳聞並非事實時，則又有另外一種解讀；上次人事異動後，有人跟我說人事長用人有獨厚銓敍部出身之人的偏好，例如本總處培訓考用處王貴蘭處長、嘉義縣政府人事處沈德蘭處長，甚至於經濟部人事處吳基安處長，其實他們進來行政院體系已十餘年，這樣的說法並不合理。

但傳聞歸傳聞，我作為人事長的責任就應該是要把整個陞遷制度的相關流程做到透明、公開，讓各位能有所依循；社會學家說「制度」就是大家共同認同的解決問題的方法，例如誰可以進入臺北市立第一女子高級中學（北一女）、國立臺灣大學（臺大）就讀，有太多的優秀學子想進入這兩所學府，但是如何決定誰能進入就讀、誰不能進入，以往我們所採用的（擢拔人才的）方法就是聯考制度，現在就是基測和多元入學方案。

心理學上認為負向思考跟經驗和學習有關係，當我們對當事人和案情有所不瞭解，通常會使用自己的方法來解釋，也就會對他人產生不客觀的評價，人世間有太多的事情，沒有經歷過不要認為不會發生，僅用自己的經驗來下判斷常常是會錯的，對於服務對象抱持刻板印象，也會傷害到他的權益，請人事人員必須要謹記在心。

從正向思考，人事界還須強化一件事情，就是培養自己欣賞別人成功的胸襟，在華人世界裏，「瑜亮情節」、「文人相輕」似乎是常有的事，人事界由於人數精簡、系統清晰，彼此認識較易，但是深入則未必，在社會心理學的研究中發現，人際互動中半生不熟的關係所產生的誤解，大於熟識關係和完全陌生的關係，所以我希望人事界同仁可以更正向地對別人受獎、升職、榮調，多給予鼓勵掌聲和欣賞，能「見賢思齊」，而無論我們與當事人的關係如何。如此組織氣氛朝正向發展，人事界將充滿著和諧、愉悅和向上的動力！

人事是一個大家庭，總處所做的每件事都為了人事人員能夠得到他人的尊敬，然而在制度推行時，有些人得利，有些人受損，往往莫可奈何，我希望人事界是和諧、良善、求進步的，我不可能去傷害我的同仁，各位如果不明白實際狀況而有所批評，都是對當事人的另外一種傷害，我期盼未來人事界將會因為互相信賴而更美好，使我們未來的工作有目標而沒有猜疑和不信任。

**參、結語**

希望今後大家在開會時都能貢獻意見，人事行政總處會竭力協助各位，如果還有任何的意見，隨時向總處反映。謝謝大家。