馬祖連江縣政府 人事服務雙月刊

法規宣導

☻為簡化行政作業，自 106 年特種考試地方政府公務人員考試（以下簡稱地方特考）起， 未獲分配正額錄取人員職缺，且無增額錄 取人員或候用人員可資分配時，由人事總 處逕予列管為下年度地方特考任用計畫

行政院人事行政總處 106 年 12 月 27 日總處 培字第 1060065286 號函以，考量地方特考未獲分配正額錄取人員職缺，且無增額錄取人員或年度補訓人員可資分配時，機關多仍賡續提報下年度考試，爰行政院人事行政總處業經研議並請各地方政府及人事、 主計、政風一條鞭體系主管機關表示同意自 106 年地方特考起，地方政府未獲分配正額錄取人員職缺，且無增額錄取人員或候用人員可資分配時，由行政院人事行政總處逕予列管為下年度考試任用計畫，機關 如不同意列管者，應於公告分配結果後 1 個 月內函報該總處解除列管。

☻修正「連江縣政府表揚模範公務人員、績優人員及團體實施要點」、並請配合辦理 107 年度選拔作業。

一、 新修正「連江縣政府表揚模範公務人員、績優人員及團體實施要點」(以下簡稱表揚要點)自即日起實施，本(107)年度遴選作業相關規定如下:

(一) 本府表揚之績優團體每年最多 2 名，績優人員每年最多 7 名，績優人員依其具體優良事蹟，擇優遴選為當年度本府模範公務人員，又本府模範公務人員名額係依「公務人員品德修養及工作績效激勵辦法」第八條規定辦理，為計算本府本(107)年度得遴選之模範公務人員名額，爰請填列「本府 107 年 1 月 1 日在職人數調查表」，並於本(107)年 1 月 31 日(三)前核章後免備文以傳真(0836-22243)、掃描以電子信箱傳送(a0728@ems.matsu.gov.tw）或紙本逕送本府人事處彙辦。

(二) 為確實達到激勵士氣之目的，各機關(本府一級單位)應本嚴正、周密、寧缺勿濫原則、優先遴薦有具體優良表現者，並請考量性別衡平性。每一機關（本府一級單位）得遴薦績優人員一至二人、績優團體一至二組，並請於本(107)年 2 月 27 日(二)前檢具推薦表及相關證明文件送本府核辦，逾期視為無遴薦人員，另如遴薦 2 人(組)者請於推薦表填列推薦順序，推薦表請以 A4 格式、標楷體 12 號字繕打整齊，並附被推薦人員(團體)之績優事蹟佐證資料影本，遴薦所送各相關資料，均不退還，並請將推薦表之電子檔傳送至 a0728@ems.matsu.gov.tw。

(三) 各機關(本府一級單位)遴薦之人員應具表揚要點所訂之資格條件，最近三年服務年資採計至 106 年 12 月 31 日止，另適用對象所稱「公營事業人員」係指公營事業機構具公務員身分者(含公務員兼具勞工身分者)。

二、 獎勵方式:

(一) 獲選本府模範公務人員者，頒給獎狀乙幀及獎金新臺幣五萬元，當年度給予公假五日，另本府得考量其優良事蹟，舉薦參加行政院模範公務人員選拔。

(二) 績優人員頒給獎狀乙幀及新臺幣五千元等值獎勵，當年度給予公假三日。

(三) 績優團體頒給獎狀乙幀及新臺幣一萬元等值之獎勵，團體成員每人當年度給予公假三日。

(四) 獲選人員(團體)之優良事蹟另於地區報紙刊登，以資表彰。

三、 各機關學校對所遴薦人員，於本府核定前，如有職務異動或意外事件發生，應隨時通知本府；如發現有不適宜遴薦之情事發生，應通知本府廢止其推薦。又獲選為模範公務人員、績優人員及團體者，如發現有不實之情事，除撤銷其資格及函報銓敘部登記備查外，並追討領受之獎（座）狀、獎金或等值獎勵之價額，尚未實施之公假註銷，有關人員應依情節予以議處。

☻公務人員考試錄取人員如預估於基礎訓練 期間確有依公務人員請假規則規定請產前假或陪產假需求者，得經實務訓練機關（構） 學校核轉國家文官學院核准變更調訓梯次

考量鼓勵生育為政府重要政策，為使考試錄取人員得以視實際需要妥適運用產前假 及陪產假，並避免於基礎訓練期間因該等假別影響受訓資格或訓練成效，爰如渠等預估於基礎訓練期間確有請產前假及陪產假之需求者，得依公務人員考試錄取人員訓練辦法第 17 條所定「其他重大事由」，檢具相關證明文件，經實務訓練機關（構） 學校核轉國家文官學院核准變更調訓梯次。

☻公務員兼職查核平台增列態樣十「依法令 設立營業稅籍並無經營商業事實」之區別 標準疑義

銓敘部 107 年 1 月 12 日部法一字第 1074297793 號函以，公務人員如符合設立營業稅籍及課徵營業稅標準，自應辦理稅籍登記課徵營業稅，尚不問是否以營利為目的。是公務員如經該部於公務員兼職查核平台辦理兼職查核比對出有營業稅籍，如係依法令須設立營業稅籍而課徵營業稅，惟非為營利目的而規度謀作，尚非公務員服務法第 13 條第 1 項所規範「不得經營商業或投機事業」之行為；惟是否具營利目的致屬經營商業行為，因涉及個案具體事實認定，仍應由權責機關本於權責審認。

☻為落實文官核心價值，型塑優質組織文化，激勵公務人員提供良善公共服務，請各機關學校自行規劃符合公共服務日理念或公益服務相關之活動

查考試院與行政院已於 101 年共同宣布設立每年 6 月 23 日為我國「公共服務日」，考試院為落實文官核心價值，型塑優質組織文化，激勵公務人員提供良善公共服務，請各機關學校自行規劃於 107 年 6 月 23 日 當週前後舉辦符合公共服務日理念或公益服務相關之活動，本府後續將配合考試院調查各機關辦理情形。

☻行政院修正「行政院與所屬中央及地方各機關聘僱人員給假辦法」第 3 條、第 5 條及 第 8 條條文並自 107 年 1 月 1 日施行，及釋示上開條文有關醫療機構之醫師畢業後綜合 臨床醫學訓練階段之年資採計事宜

行政院 106 年 12 月 29 日院授人培揆字第 10600654473 號及 10600654471 號函以，為提高聘僱人員結婚意願，間接促進生育率， 並考量國內醫師養成教育之特殊性，爰修正「行政院與所屬中央及地方各機關聘僱 人員給假辦法」第 3 條、第 5 條、第 8 條，其修正要點如下： 一、參酌公務人員請假規則，修正聘僱人員婚假日數，由 8 日酌增 6 日為 14 日。 （修正條文第 3 條） 二、國內醫師屬一貫式養成教育，與一般公務機關臨時人員轉任聘僱人員情形尚有不同，考量一律準用公務人員請假規則可能有未盡妥適之情形，增訂聘用住院醫師之慰勞假年資採計之規定。（修正條文第 5 條）

☻適用工友管理要點之各級政府機關、公立學校工友（含技工、駕駛）之 107 年休假補助相關事宜

行政院 106 年 12 月 18 日院授人綜字第 1060064362 號函以，工友自 107 年 1 月 1 日起仍比照行政院與所屬中央及地方各機關公務人員休假改進措施（以下 簡稱休假改進措施）請領休假補助費， 惟工友每年休假補助費上限改以其實際休假日數為計算基礎，說明如下： (一)國民旅遊卡休假補助費部分，以工友當年度實際休假日數核給 1 日新臺幣 （以下同）1,143 元，最高以 14 日核給 1 萬 6,000 元為限。 (二)逾上開 14 日以外之特別休假，按工友實際休假日數核給 1 日 600 元，未達 1 日 者，按日折半支給。 (三)餘有關補助方式（包括自行運用額度、 觀光旅遊額度等）等相關事宜，仍比照休假改進措施相關規定辦理，惟是否列屬自行運用或觀光旅遊額度之區別，以工友實際休假日數為判斷依據。 二、為符勞動基準法相關規定，工友之特別休假，不受公務人員請假規則及休假改進措施所定至少應休假 14 日，及應休而未休假者，不得發給未休假加 班費規定之限制；其未休畢特別休假日數之處理（包括折發工資及可否保留等），應依勞動基準法及其相關規定辦理。 三、為利各級政府機關、公立學校辦理所屬工友 107 年休假補助費等事項，行政院人事行政總處擬具旨揭 Q＆A 供參， 並上載於該本總處網站工友管理專區（網址 https://goo.gl/V5Ttqc）及國民旅遊卡網站最新消息項下，請轉知所屬並加強宣導。

☻行政院人事行政總處修正各機關（學校） 臨時人員工作規則範本

行政院人事行政總處 106 年 12 月 13 日總處 組字第 1060064013 號函以，依勞動基準法第 70 條規定略以，雇主僱用勞工人數在 30 人以上者，應依其事業性質，訂立工作規則。 首揭範本係供各機關（學校）訂定臨時

人員工作規則之參考，各機關（學校）仍得依勞動法令規定，與衡酌機關（學校）特性及業務需要等自行調整，並徵詢機關法制單位意見。

☻考試錄取人員公假參加基礎訓練 4 週期間， 不得約聘僱人員辦理其所遺業務

公務人員保障暨培訓委員會 106 年 12 月 13 日公訓字第 1060015291 號函以，106 年公務人員高等暨普通考試錄取人員訓練計畫 第 22 點既已明定「比照」各機關職務代理應行注意事項規定辦理，銓敘部就各機關職 務代理應行注意事項所定公假受訓期間達「1 個月」以上始得約聘僱人員之規定，既未作修正或從寬認定，基於法規適用之一致性，公務人員考試錄取人員公假參加基礎訓練 4 週期間，仍不得約聘僱人員辦理其所遺業務。

人事動態

本府

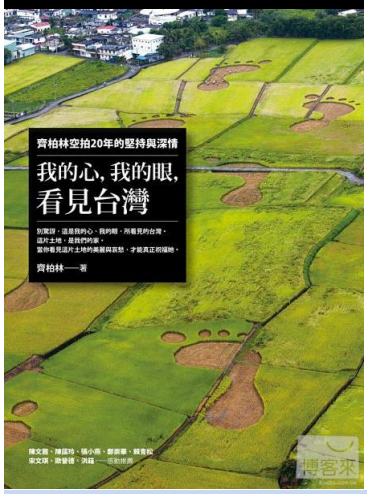
姓名	原任職務	新任職務	到(離)職日期
詹耀翔	民政處辦事員	民政處科員	107.1.2 到職
柯木順	民政處處長		107.1.16 退休
賈鵬鴻	政風處處長		107.1.22 調職
王弘文	交通部高速鐵路工程局政風室主任	政風處處長	107.2.1 到職
王建華	連江縣立仁愛國小校長	民政處處長	107.2.12 到職

所屬機關

姓名	原任職務	新任職務	到（離）職日期
洪明全	連江縣消防局分隊長	連江縣消防局副大隊長	107.1.10 到職
劉增駿		連江縣立醫院藥師	107.1.15 到職
曹蘭珍	連江縣議會組員	連江縣衛生福利局科員代理連江縣大同之家主任	107.1.16 到職
林奕蕙	馬祖國家風景管理處人事管理員	連江縣消防局人事室主任	107.1.17 到職
王穎琳	連江縣立敬恆國民中小學人事管理員	基隆市安樂區武崙國民小學人事室主任	107.2.1 調職
林冠宇		連江縣立醫院護理師	預計 107.2.27 到職

每月一書 107

我的心，我的眼，看見台灣



作者簡介　齊柏林

因為對攝影的熱愛，於 1988 年開始擔任商業攝影助理、雜誌攝影師。1990 年轉任公職後，開始負責在空中拍攝台灣各項重大工程的興建過程。此後，便長期從空中記錄台灣的地景至今。

從事空中攝影超過 20 年，空中攝影飛行時數近 2000 小時，累積超過 40 萬張空拍照片。

曾獲 2004 年第一屆 Johnnie Walker「The Keep Walking FUND 夢想資助計畫」大獎；2005 年獲奧比斯（ORBIS）基金會邀請擔任「眼科飛行醫院」新疆飛行任務代言人；2010 年起擔任空拍台灣電影記錄片計畫主持人；2011 年受邀 TEDxTaipei 演講 「齊柏林──台灣空拍家園」、獲金鐘獎頻道廣告獎；2012 年成為 Google 記錄片「齊柏林：高空捕捉台灣之美」拍攝主角、作品「飛閱台灣國家公園空拍影片」獲美國第 46 屆休士頓世界影展（46th WorldFest-Houston）金牌獎。

內容簡介

別驚訝，這是我的心、我的眼，所看見的台灣。

這片土地，是我們的家。當你看見這片土地的美麗與哀愁，才能真正祝福她。

很多人說台灣很小，我會反問他們：「你都看過了嗎？」

提起「齊柏林」這個名字，你或許知道，他是台灣最知名的空拍攝影師。但你可能不知道，他其實有懼高症，連雲霄飛車都不敢搭；你可能也不知道，他只拍台灣，而且堅持拍了 20 多年。他原本只是個普通的公務員，卻在退休前三年，毅然決定辭職，放棄即將到手的退休金，投入所有人都認為不可能的空拍台灣記錄片計畫。這一切，背後的原因到底是什麼？

20 年的默默堅持，齊柏林首度將他的心路歷程，透過本書呈現在讀者面前。於是，我們得以看見，要拍到那一張張令人讚嘆的照片，需忍受何等高空飛行的不適、克服什麼樣的困難，甚至冒著何種生命危險？齊柏林又是如何從一個只拍美麗照片的攝影師，成為一個以記錄台灣地景為職志的觀察者？又是什麼樣的契機，促使他決定抵押房產、自費 3000 萬購買設備，拍攝動態記錄片？在他心中、眼底所見的台灣，又有多少一般人不知道的真相？

2013 年，齊柏林所拍攝的台灣第一部空拍記錄片《看見台灣》終於完成。記錄片中令人驚豔、感動、心疼的的台灣，撼動了所有觀影者的心。許多片中看不見的故事，也都收錄在本書當中，包括幾個驚人畫面的拍攝過程、難得入鏡的「人」的鏡頭從何而來、許多貴人相助的緣由、籌拍過程及拍攝現場的幕後故事、第一次空拍電影所遭遇的辛苦與所需的專業.....等。

很多人說，齊柏林這一路走來很辛苦、很孤單，但他從不這麼覺得。他反而認為自己比別人幸運，能得到許多人的幫忙。從他的身上，我們看到了一股單純堅持的力量，如何將不可能化為可能。

(摘自博客來網路書店 http://www.books.com.tw)

為鼓勵本府暨所屬員工參加公務人員專書閱讀心得寫作及閱讀推廣競賽活動，本府已購買公務人員專書閱讀心得寫作競賽指定書目，共計 14 本，如需借用請逕洽本府人事處劉小姐辦理。

員工協助方案（ＥＡＰ）宣導與推廣Ｑ＆Ａ

Q1：ＥＡＰ是什麼？

Ａ：係 **Employee Assistance Program** 簡稱，中文為「員工協助方案」。

Q2：人事單位EAP時應扮演什麼角色？

Ａ：人事單位在推動 **EAP** 時，應思考如何運用自己對組織文化的瞭解，利用現有內部、外部資源，設計符合機關業務及員工需要的 **EAP**，使組織系統順利運行。人事單位應對 **EAP** 相關資源及工具有基本的認識，並懂得如何運用。人事單位應配合機關 **EAP** 之辦理模式，調整在 **EAP** 中應扮演的角色，主要角色為管理者、協調者、倡導者及接案者。

Q3：EAP的服務對象包含哪些？

Ａ：**EAP** 的服務對象包含本府暨所屬機關學校公教人員、約聘僱人員、工友（含技工、駕駛）及臨時人員等。

Q4：EAP是否就是心理諮商？

Ａ：**EAP** 是運用於工作職場的一套整合性方案，透過個人層次 （工作面、生活面、健康面）、組織及管理層次等多元化的預防性、發展性措施，發現並協助公務員工解決可能影響工作效能之相關問題，心理諮商只是 **EAP** 的一部分。此外，心理諮商具高度專業性，應由專業人員擔任，人事人員未具專業且無證照，不宜從事心理諮商之工作。

Q5：行政院人事行政總處有編印「公務機關推動員工協助方案2.0參考手冊」電子書，在哪裡可以查詢？

Ａ：行政院人事行政總處網頁(**https://www.dgpa.gov.tw/mp/info?mid=223&uid=227&pid=7958**)或本府人事處網頁(**https://www.matsu.gov.tw/chhtml/download/371030000A0011/1869**)查詢。

性別主流化

☻ 連江縣政府推動各機關性別主流化實施計畫重點摘要

一、 目標：

(一) 培養本府各局處同仁性別平等意識並積極落實於業務推動。

(二) 建立並推動性別主流化各項工具及相關機制，以提升各局處使用成效。

(三) 逐步推動各局處於擬訂政策、計畫及措施時，皆能融入性別觀點、主動創新推展性別平等措施、推動性別主流化、落實 CEDAW，積極消除性別歧視，促進性別平等。

二、 實施對象：本府各局處及所屬各級機關、學校。

三、 實施期程：107 年 1 月 1 日至 108 年 12 月 31 日。

四、 推動措施：

(一) 性別平等機制運作:由婦女權益促進委員會持續推動各項性別平等措施，同時提供推動性別主流化之輔導諮詢及協助事項，並督促各單位落實性別主流化工具之應用，另各局處指派科長以上層級 1 人擔任聯絡人，另指派 1 人擔任代理聯絡人，負責各單位性別主流化業務承辦及聯絡。

(二) 性別意識培力:由人事處辦理公務人員每人每年 2 小時訓練、性別平等業務相關人員每人每年 6 小時訓練，以增進同仁性別意識。

(三) 性別預算: 運用性別影響評估表檢視性別相關預算之編列，彙整性別預算編列情形，檢視性別相關預算增減情形。

(四) 性別統計:由主計處每年編制本縣性別圖像並公布性別統計指標於機關網頁。

(五) 性別分析:各局處利用性別統計資料及相關資訊，從性別意識觀點分析性別處境及業務現況並運用性別統計數據於政策、方案規劃。

(六) 性別影響評估: 各局處制定或修正本縣自治條例、研擬中長程公共建設計畫及施政計畫初期，即應蒐集相關性別統計，諮詢性別平等專家，並填寫性別影響評估表，考量不同性別觀點，對於不同性別者之影響及受益程度進行評估與檢討後，將性別平等策略納入。

五、 計畫評估與獎勵：

(一) 計畫評估：依據行政院每兩年辦理一次「直轄市與縣(市)政府推動性別平等業務輔導獎勵計畫」評估各單位執行成效，並提報本縣婦權會有關本縣性別主流化執行成果。

(二) 獎勵制度：考核獲「優等」: 相關單位專責人員及主管最高計功 2 次，協辦人員酌予敘獎考核獲「甲等」及「創新獎」或「故事獎」: 相關單位專責人員及主管最高計功 1 次，協辦人員酌予敘獎。

六、 經費來源：由各機關(單位)編列年度預算支應。

七、 預期效益：提升本縣公務員性別平等意識，並將性別平等觀點納入政策、計畫或方案制訂、預算編列及資源分配中，以促進性別實質平等。