**108年度離島三縣人事人員聯繫會報**

**會議資料**

**中華民國108年10月17日**

**目錄**

[108年度離島三縣人事人員聯繫會報議程表 1](#_Toc21961218)

[108年度離島三縣人事人員聯繫會報提案一覽表 2](#_Toc21961219)

與會人員名冊 23

# 108年度離島三縣人事人員聯繫會報議程表

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 日期 | 時間 | 內容 | 地 點 |
| 10/17(四) | 15:30-  15:35 | 縣長致詞 | 金門縣政府  第一會議室 |
| 15:35-  17:00 | 離島三縣人事人員聯繫會報 |
| 17:00-  17:30 | 人事長致詞  及意見交流 |
| 17:30 | 散會 |
| 10/18(五) | 08:30-  17:30 | 縣政觀摩 | 金門縣政府所屬機關 |

## 108年度離島三縣人事人員聯繫會報提案一覽表

| 編號 | 提案  人事機構 | 提案  人事單位 | 案由 | 頁次 |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 1 | 澎湖縣政府人事處 | 澎湖縣政府  人事處 | 建請中央建立臨時人員控管法制化，俾健全該項人力運用與管理，請討論。 | 4 |
| 2 | 澎湖縣政府人事處 | 澎湖縣政府  人事處 | 基於二級離島特殊性，當地機關人事主管出缺遴補，建請能因地制宜，更具彈性，請討論。 | 6 |
| 3 | 澎湖縣政府人事處 | 澎湖縣政府  人事處 | 年終工作獎金發給基準，建議增列「離島加給」，請討論。 | 7 |
| 4 | 連江縣政府人事處 | 連江縣政府  人事處 | 有關各機關職務代理應行注意事項延長代理以一年為限部分，未列入考試分發之職缺得放寬延長代理期間以二年為限。 | 8 |
| 5 | 連江縣政府人事處 | 連江縣政府  人事處 | 有關事求人機關徵才系統增設機關內部人員於內陞遷調時可於線上應徵報名及傳送履歷功能。 | 9 |
| 6 | 連江縣政府人事處 | 連江縣政府  人事處 | 適用勞基法之臨時人員，有關資遣費之經費編列及支應。 | 10 |
| 7 | 連江縣政府人事處 | 連江縣政府  人事處 | 有關地方政府一級機關單位得增置薦任第8職等專員職務乙案。 | 11 |
| 8 | 連江縣政府人事處 | 連江縣政府  人事處 | 有關降低離島偏鄉各鄉公所之委任官等比例不得低於28%之問題。 | 12 |
| 9 | 連江縣政府人事處 | 連江縣政府  人事處 | 有關教師辦理敘薪提敘年資併計事宜。 | 13 |
| 10 | 連江縣政府人事處 | 連江縣  財政稅務局 | 地方政府財政機關及稅務機關整併機關屬性疑義。 | 14 |
| 11 | 連江縣政府人事處 | 連江縣  衛生福利局 | 建請依「充實地方政府社工人力配置及進用計畫」規定應進用之公職社會工作師，排除於總員額限制。 | 15 |
| 12 | 連江縣政府 | 馬祖酒廠實業股份有限公司 | 有關金酒公司職福會人員徵僱、編制、運作等相關事宜。 | 16 |
| 13 | 連江縣政府 | 馬祖酒廠實業股份有限公司 | 金酒公司處理勞工特休假排休相關問題。 | 17 |
| 14 | 連江縣政府 | 馬祖酒廠實業股份有限公司 | 不休假工資、績效獎金是否併入平均工資及計算方式。 | 18 |
| 15 | 連江縣政府 | 馬祖酒廠實業股份有限公司 | 金酒公司人事薪資晉級考核等相關問題。 | 19 |
| 16 | 連江縣政府 | 馬祖酒廠實業股份有限公司 | 金酒公司是否考慮導入或計劃導入ERP系統。 | 20 |
| 17 | 連江縣政府 | 馬祖酒廠實業股份有限公司 | 金酒公司員工教育訓練方式。 | 21 |
| 18 | 連江縣政府 | 馬祖酒廠實業股份有限公司 | 金酒公司是否有人力精簡計畫或方案可供參考。 | 22 |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **108年離島三縣人事人員聯繫會報提案表** | | | |
| 編號 | **1** | 提案機關  人事機構 | 澎湖縣政府人事處 |
| 案由 | | 建請中央建立臨時人員控管法制化，俾健全該項人力運用與管理，請討論。 | |
| 說明 | | 1. 目前中央與地方政府的多元(非典型)人力，略可類歸有：聘用、約僱人員；臨時(約用)人員；勞動派遣人員   。其中聘僱人員有聘僱員額不超過機關預算員額5%  限制，勞動派遣人力亦有至110年起不僱用之政策目標，惟獨臨時(約用)人員，中央仍未納入法制化。   1. 澎湖縣政府曾於民國89年8月訂有「澎湖縣政府暨所屬機關、學校專業臨時人員管理要點」(以下簡稱管理要點)，其經費來源為「工程管理費、接受委託或補助之研究計畫經費」，並視工作之繁難簡易，責任輕重，及應具備知能條件，比照約僱人員報酬標準，相關待遇福利亦比照約僱人員，屬於臨時人員範疇。 2. 臨時人員自97年1月1日起納入勞動基準法適用對象，尤其地方政府僱用臨時人員，大多是從事具有「繼續性」之不定期契約態樣，且因受限法規保障周全，並不隨地方民選首長更迭而去留，退場難度較高。 3. 本府自97年1月1日停止適用管理要點，地方政府及所屬機關首長卻改以公務預算(縣自籌款)持續僱用專業臨時人員，人事、財政、主計等單位所簽反對意見未被採納，且人數逐年劇增。 4. 行政院於97年1月10日訂頒「行政院及所屬各機關學校臨時人員進用及運用要點」(以下簡稱院頒要點)，明訂中央各機關審核進用臨時人員不超過96年度實支數額，並規範地方行政機關，其臨時人員之進用及運用「得」準用院頒要點。因臨時人員之進用與管理屬於地方自治的範疇，地方政府有選擇不予準用的裁量，「得」準用缺乏強制拘束力。 5. 中央未明訂地方政府適用或應準用院頒要點規定，造成地方政府選擇不予準用而各行其是，加以審計機關對各機關臨時人員成長事後稽查督考疲軟無力，即使鈞總處將非典型人力精簡用人納入人事業務績效考核項目，人事部門獨木難撐大局，無力回天。 6. 臨時人員課題衍生的負面影響 7. 人數逐年遞增，縣庫負擔沉重。 8. 支領與約僱人員等同待遇，保障數倍於約僱人員，實非公平。 9. 離島縣薪資報酬包含地域加給，以一位五等專業臨時人員來說，每月薪資4萬2,616元，高於初等考試或地方特考五等考試之委任第一職等本俸一級薪資(計3萬0,235元)。專業臨時人員進用免經國家考試，反而能支領較競爭激烈之國家考試錄取人員為高之報酬，破壞用人公平性，打擊正式職員士氣，斲傷文官體制。 10. 臨時人員素質參差不齊，進用人力或有專業、敬業樂群人員，更多的是依恃特殊關係的人情取向進用，致主管人員有所顧慮而難以監督管教(管不動)，間接衝擊主管領導統御的威信。 11. 因人設事，膨脹快速，以縣自籌款臨時人員人數與正式職員等量齊觀。 12. 為避免地方政府臨時人員持續成長失控惡化，中央建   立臨時人員管控法制化係為當務之急，為長久之計，建議做法：   1. 研修院頒要點，明訂地方政府進用臨時人員之合  理比率上限。 2. 明訂地方政府適用或應準用院頒要點，俾有依  循。 | |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **108年離島三縣人事人員聯繫會報提案表** | | | |
| 編號 | **2** | 提案機關  人事機構 | 澎湖縣政府人事處 |
| 案由 | | 基於二級離島特殊性，當地機關人事主管出缺遴補，建請能因地制宜，更具彈性，請討論。 | |
| 說明 | | 1. 本縣為離島縣，本處所屬二級離島人事機構計有：望安鄉公所人事室、七美鄉公所人事室及七美國中人事室(與七美國小、雙湖國小計3所國中小學合併設置)。 2. 依行政院所屬各級人事機構人員設置管理要點第7點地1項規定略以，派充委任或薦任人事主管職務者，應具有1年以上人事行政工作經驗。第2項規定略以，遴員不易之離島、偏遠地區情形，機關職務列單列薦任第9職等以下新進人事主管之遴用，經專案報鈞總處同意者，得不受前項規定的限制。第12點第1項規定略以，人事主管擔任現職未滿1年者，不得遷調，但為應業務需要或其他特殊情形，得經鈞總處核定後，隨時予以調職。是以，對於上述專案陳報案件，鈞總處係是對個案審核並為之准駁。 3. 二級離島之交通、生活品質條件較一級離島更為不便與物資匱乏是不爭的事實，而望安鄉與七美鄉同屬本縣二級離島，交通往往取決於天候因素，風浪過大，交通船停開，甚且停航達1週之久；若有天候不佳，雖能開船也是一路顛簸搖晃，天旋地動的抵達，苦不堪言。對於該2鄉轄內人事主管出缺，本處及所屬人事機構非主管人員考量交通、生活條件、家庭照顧等因素，幾乎無調陞意願，從而本處須著眼因地制宜，就當地公務員或配合高普考、地方特考錄取人員限制調任年限，本在地培育人才宗旨，擇優遴選機關內優秀人員遞補，以利人事安定久任及業務推動。 4. 此外，本處派補二級離島人事主管，須告知職務所在民選機關首長，一旦首長提出不同看法或意見，則必需多方溝通協調，爰二級離島特殊性，不能以一級離島及其他地區人事主管出缺遴補人員的模式來看待。 5. 綜上述，殷盼鈞總處體察本縣二級離島人事主管出缺專案報送存在之窘境，能給予適度放寬與更大彈性處理，畢竟本處所報專案，事前會在符合法規、專業、人和及在地化與久任等前提下深思熟慮採用內陞或外補審慎處理，林補優秀人事人員，以應實情需要。 | |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **108年離島三縣人事人員聯繫會報提案表** | | | |
| 編號 | **3** | 提案機關  人事機構 | 澎湖縣政府人事處 |
| 案由 | | 年終工作獎金發給基準，建議增列「離島加給」，請討論。 | |
| 說明 | | 1. 過去公務人員之「考績獎金」與「年終工作獎金」，計支內涵均只包括本俸（年功俸）、專業加給及主管職務加給，均不含「離島加給」（地域加給）。79年12月28日公務人員考績法修正第7條，始將考績獎金以「俸給總額」明文規定辦理。另該法第7條第2項規定：「前項所稱俸給額指公務人員俸給法所定之本俸、年功俸及其他法定加給。」銓敘部爰於80年2月27日以台華法ㄧ字第0527136號函釋：公務人員考績法第7條第2項規定所稱「其他法定加給」當包括公務人員俸給法第5條規定之「職務加給」、及「技術或專業加給」及「地域加給」等法定加給項目在內。 2. 參照公務人員考績法第7條第2項之精神與法理，並依據公務人員俸給法第2條與第5條規定，軍公教人員年終工作獎金發給內涵，建議包括離島加給，以激勵離島地區公務人員之士氣。 3. 本案前經本府106年8月24日府人給字第1060048035號函報行政院人事行政總處（以下簡稱人事總處），並奉人事總處106年8月30日總處給字第1060054765號書函核復略以，二者性質有別，且涉各級政府財政負擔等考量，現階段歉難採行。 4. 茲以本議題與離島三縣公教人員權益相關，提請討論。 | |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **108年離島三縣人事人員聯繫會報提案表** | | | |
| 編號 | **4** | 提案機關  人事機構 | 連江縣政府人事處 |
| 案由 | | 有關各機關職務代理應行注意事項延長代理以一年為限部分，未列入考試分發之職缺得放寬延長代理期間以二年為限。 | |
| 說明 | | 1. 依各機關職務代理應行注意事項第二點第二項規定，出缺職務 之代理期間，以一年為限，但有特殊情形之一者，得延長代理一次，並以一年為限。 2. 查本府所屬大同之家薦任第八職等主任，報請鈞總處同意延長代理一年在案，並將於109年1月15日期限屆滿；該家主任現係由衛生福利局長期照護科科員代理該職務，仰賴其具備專業護理背景，復因應推動長照2.0及面臨高齡化社會長者在地安養老化需求，然本縣長期以往醫療及養護機構社工及照護人力甄補不易，社工人力明顯不足，爰主管肩負機關業務推動及完善長者生活照應等雙重壓力，事繁責重。 | |
| 建議意見 | | 查該職務係屬二級機關首長，為非列入考試分發職缺，其派免權責係屬本府，亦未影響考試用人政策，懇請鈞總處體恤本縣位處離島偏遠地區，老人安養照護機構之主管專業人才羅致不易，同意上開未列入考試分發之職缺放寛得延長代理期間並以二年為限。 | |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **108年離島三縣人事人員聯繫會報提案表** | | | |
| 編號 | **5** | 提案機關  人事機構 | 連江縣政府人事處 |
| 案由 | | 有關事求人機關徵才系統增設機關內部人員於內陞遷調時可於線上應徵報名及傳送履歷功能。 | |
| 說明 | | 1. 鑑於推動人事業務無紙化，將外補職缺刊登及人員應徵作業整 合，全程納入線上作業，並於本年7月1日起已提供上述功能，本年12月底前上開作業可採線上與書面方式並行，明（109）年1月1日起全面實施線上作業。 2. 惟地方政府機關內部人員現行參加內陞作業仍循由當事人列印資績評分所需之項目紙本資料送交權責機關逐一審核其資格之模式辦理，檢討可否授權當事人同意以系統自動產製報名應徵者履歷功能俾減輕其應徵者文書作業。 | |
| 建議意見 | | 請鈞總處規劃事求人機關徵才系統增設機關內部人員於本機關職務開缺時比照外補模式，設定機關權限及保護當事人個資前提下，本機關人員遇有職務開缺亦可於該平台傳送報名資料參加甄審之功能，省卻當事人列印原WebHR人事資訊系統即可調閱之紙本人事資料及人事業務電子化。 | |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **108年離島三縣人事人員聯繫會報提案表** | | | |
| 編號 | **6** | 提案機關  人事機構 | 連江縣政府人事處 |
| 案由 | | 適用勞基法之臨時人員，有關資遣費之經費編列及支應。 | |
| 說明 | | 1. 為配合中央政策，本府相關局處向各該中央主管部會申請各計畫經費補助進用約用人員，造成編制外非典人力逐年成長趨勢。依勞基法規定審查其契約性質大多係屬不定期契約，日後如不定期契約中止非自願離職者，應按年資核算資遣費用，且應由進用單位逐年預為編列資遣費以為支應。 2. 惟中央計畫多僅編列人事費而無資遣費，復以本府財政困難，自有財源不足，原前開計畫經費如須由本府編列自籌款，將更增添財政負擔。 | |
| 建議意見 | | 建議鈞總處協助請相關部會於訂中央計畫交由地方政府執行所須進用之約用人員，其資遣費(按約用人員數額、薪資及年資核算)統一由中央補助款項下逐年預為編列方式辦理，倘當年度該項費用未使用則以剩餘款方式辦理繳回，則翌年再依計畫編列資遣費，以符合法令規定。 | |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **108年離島三縣人事人員聯繫會報提案表** | | | |
| 編號 | **7** | 提案機關  人事機構 | 連江縣政府人事處 |
| 案由 | | 有關地方政府一級機關單位得增置薦任第8職等專員職務乙案。 | |
| 說明 | | 1. 礙於本府現有編制總員額之限制，依本府現行陞遷序列表，科員高一序列即為科長(薦任第8職等至第9職等)此一關鍵職位，產生職務列等未能連續銜接，並有跳空之情事，或遇有科長不適任者無法適時調節，如將9等科長調整為7等科員要經本人同意，對機關組織業務推行及運作莫不有重大影響。 2. 查薦任第8職等專員職務在公務人力的養成教育及縣市政府所屬機關人才培育歷練，具有儲備主管職務之性質，亦為機關首長對未來遴選科長職務重要的考核歷練過程及人選考量，為符權責相當，增置專員此一職務歷練及調節性職務為宜。 | |
| 建議意見 | | 建議地方政府一級機關單位於符合地方行政機關組織準則及官職等配置比率情形下，於適當比例內，得調整委任第五職等或薦任第六職等至薦任第七職等科員職務改置薦任第八職等專員。 | |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **108年離島三縣人事人員聯繫會報提案表** | | | |
| 編號 | **8** | 提案機關  人事機構 | 連江縣北竿鄉公所 |
| 案由 | | 有關降低離島偏鄉各鄉公所之委任官等比例不得低於28%之問題。 | |
| 說明 | | 1. 依據現行「各機關職稱及官等職等員額配置準則」(以下簡稱員額配置準則)規定，鄉公所委任官比例不得低於35%，依現行實務運作情形，各鄉出缺職務取才管道長期仰賴提列地方特考以限制轉調方式留才、育才，尤以技術類科考試屢有無人或不足額錄取情形；況因離島特殊環境因素，地區經濟、交通及生活型態之差異，甫試用期滿即辭職或復應其他更高職等考試離職者屢見不鮮，爰人員異動頻繁，長期進用職務代理人，造成機關業務推動不利影響。爰依據上開之配置準則規定，其在人員取才、留才之的困難度、離職率等都較其他地區為高。 2. 然離島偏鄉鄉公所之組織規模與本島地區之鄉公所差異甚大，依據上開員額配置準則技術類人員職等太低致甄補更加不易。 | |
| 建議意見 | | 建請降低離島偏鄉鄉公所之委任官等比例，提高薦任官等技術類職系人員比例，吸引考生願意報考外島地區或本島現職技術類人員調任，增加留任誘因，俾利留住專業人才，改善偏遠地區留才不易而導致人力短缺之問題。 | |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **108年離島三縣人事人員聯繫會報提案表** | | | |
| 編號 | **9** | 提案機關  人事機構 | 連江縣立敬恆國民中小學 |
| 案由 | | 有關教師辦理敘薪提敘年資併計事宜。 | |
| 說明 | | 1. 有關正式教師於擔任代理教師期間年資得否提敘，因代理性質規定不一，例如：實缺、兵役留職停薪缺、國教署補助編制內缺…等，得以併計年資提敘，反之，虛缺、育嬰(或進修)留職停薪缺、國教署補助編制外缺…等，不得併計年資提敘；惟各縣市作法亦不一，有些職缺請教育部函釋時(例如國教署補助職缺)，常回覆依各縣市財政狀況辦理，致各縣市作法不同。 2. 離島地區甄聘代理教師不易，且代理教師不論其代理性質為何，皆確實執行教師工作，非因代理性質不同而異，不宜應界分得否併計提敘年資計算。 | |
| 建議意見 | | 1. 建議轉請主管機關教育部建立統一作法及規定，讓各縣市辦理敘薪作業有所依循，避免敘薪作業疏失及各自為政，並維護教師權益。 2. 建議代理期間年資於甄選錄取正式合格教師後，皆得以併計提敘年資，以鼓勵未取得正式教師資格者至離島服務，並解決師資短缺問題。 | |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **108年離島三縣人事人員聯繫會報提案表** | | | |
| 編號 | **10** | 提案機關  人事機構 | 連江縣衛生福利局 |
| 案由 | | 建請依「充實地方政府社工人力配置及進用計畫」規定應進用之公職社會工作師，排除於總員額限制。 | |
| 說明 | | 1. 依據「充實地方政府社工人力配置及進用計畫」規定及監察院審核意見，本縣應設置正式公職社會工作師2名，其中1名已於106年納編，另1員依規定應於114年前納編，本縣經辦理員額檢討及評鑑後，納編正式公職社工師仍有困難。 2. 惟參照前開計畫附則，本縣配合該計畫增設之**約聘**社工員人數，得從寬不受現行規定聘用員額不超過機關預算總人數百分之五之限制；而本縣配合該計畫增設之**正式**公職社工師，卻納入本縣總員額計算，並無從寬規定。 3. 囿於本縣總員額限制，考量若其他中央主管機關亦要求配合設置專業人力規定，將造成地方政府莫大困擾。 | |
| 建議意見 | | 爰建請依中央計畫增設之正式社工人力，比照約聘社工人力排除本縣總員額計算。 | |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **108年離島三縣人事人員聯繫會報提案表** | | | |
| 編號 | **11** | 提案機關  人事機構 | 連江縣財政稅務局 |
| 案由 | | 地方政府財政機關及稅務機關整併機關屬性疑義。 | |
| 說明 | | 1. 依行政院人事行政總處107年5月16日總處給字第10700389032號函略以，地方政府財政機關及稅務機關如整併為財政稅務機關，考量其係兼具財政機關及稅捐稽徵機關之特性，尚難認屬一般稅務機關，故其行政人員如係原稅務機關隨同移撥並依表（三）支領專業加給有案者，其整併後應改依表（一）支給專業加給。 2. 依鈞總處前開函釋，認本局非屬一般稅務機關，其行政人員僅能依表（一）支給專業加給，而若本局為縣市政府所屬一般行政機關，依規等員額配置，委任比率僅需30%即可。惟依據銓敘部訂定各機關組織編制之官等員額配置比率一覽表規定，將本局歸屬縣市政府所屬稅務機關，委任比率應為40%，二者認定似未一致。 3. 本局組織整併後，委任比率比照稅務機關，而行政人員專業加給卻比照一般人員支給，如此規定似未有一致情形。 | |
| 建議意見 | | 建請鈞總處協助釐清地方財政機關及稅務機關整併後之機關屬性。 | |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **108年離島三縣人事人員聯繫會報提案表** | | | |
| 編號 | **12** | 提案機關  人事機構 | 馬祖酒廠實業股份有限公司 |
| 案由 | | 有關金酒公司職福會人員徵僱、編制、運作等相關事宜。 | |
| 說明 | | 為增進本公司員工福祉，擬了解金酒公司職福會運作方式，提供本公司職福會參考。 | |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **108年離島三縣人事人員聯繫會報提案表** | | | |
| 編號 | **13** | 提案機關  人事機構 | 馬祖酒廠實業股份有限公司 |
| 案由 | | 金酒公司處理勞工特休假排休相關問題。 | |
| 說明 | | 因應勞基法第38條規定，不得限制勞工休假，擬了解金酒公司對於員工排休等相關作業方式。 | |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **108年離島三縣人事人員聯繫會報提案表** | | | |
| 編號 | **14** | 提案機關  人事機構 | 馬祖酒廠實業股份有限公司 |
| 案由 | | 不休假工資、績效獎金是否併入平均工資及計算方式。 | |
| 說明 | | 擬了解金酒公司做法，作為本公司參考，以符合勞資雙方公平公正之原則。 | |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **108年離島三縣人事人員聯繫會報提案表** | | | |
| 編號 | **15** | 提案機關  人事機構 | 馬祖酒廠實業股份有限公司 |
| 案由 | | 金酒公司人事薪資晉級考核等相關問題。 | |
| 說明 | | 擬了解金酒公司員工考核晉級之制度，作為本公司解決用人費率偏高問題之參考。 | |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **108年離島三縣人事人員聯繫會報提案表** | | | |
| 編號 | **16** | 提案機關  人事機構 | 馬祖酒廠實業股份有限公司 |
| 案由 | | 金酒公司是否考慮導入或計劃導入ERP系統。 | |
| 說明 | | 本公司曾考慮引進ERP系統，但發現部分製程無法導入，擬了解金酒公司針對ERP系統之看法，作為本公司之參考。 | |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **108年離島三縣人事人員聯繫會報提案表** | | | |
| 編號 | **17** | 提案機關  人事機構 | 馬祖酒廠實業股份有限公司 |
| 案由 | | 金酒公司員工教育訓練方式。 | |
| 說明 | | 金酒公司員工人數眾多，如何能在不影響工作情況下排程教育訓練課程(例如衛生安全、環境教育等等每年例行性教育訓練)。 | |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **108年離島三縣人事人員聯繫會報提案表** | | | |
| 編號 | **18** | 提案機關  人事機構 | 馬祖酒廠實業股份有限公司 |
| 案由 | | 金酒公司是否有人力精簡計畫或方案可供參考。 | |
| 說明 | | 擬了解金酒公司是否有人員精簡或優退之計畫或方案，能提供本公司做為參考。 | |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **離島三縣人事人員聯繫會報與會人員名冊** | | | | |
| 序號 | 單位 | 職稱 | 姓名 | 備註 |
| 1 | 行政院人事行政總處 | 人事長 | 施能傑 |  |
| 2 | 行政院人事行政總處 | 主任秘書 | 黃新雛 |  |
| 3 | 行政院人事行政總處 | 處長 | 楊秀珍 |  |
| 4 | 連江縣政府人事處 | 處長 | 林承澤 |  |
| 5 | 連江縣政府人事處 | 科長 | 鄭祥雄 |  |
| 6 | 連江縣政府人事處 | 科長 | 陳菁萍 |  |
| 7 | 連江縣政府人事處 | 約僱人員 | 邱友鈴 |  |
| 8 | 連江縣衛生福利局 | 主任 | 張文慈 |  |
| 9 | 連江縣北竿鄉公所 | 主任 | 楊愛蕾 |  |
| 10 | 連江縣立敬恆國民中小 | 人事管理員 | 謝莉麗 |  |
| 11 | 連江縣政府馬祖酒廠 | 主任 | 李志明 |  |
| 12 | 澎湖縣政府人事處 | 處長 | 許明質 |  |
| 13 | 澎湖縣政府人事處 | 科長 | 陳有貴 |  |
| 14 | 澎湖縣政府人事處 | 科長 | 陳雅靜 |  |
| 15 | 澎湖縣政府人事處 | 科長 | 許興揮 |  |
| 16 | 澎湖縣政府人事處 | 科員 | 洪學瑩 |  |
| 17 | 澎湖縣政府人事處 | 科員 | 洪艾貞 |  |
| 18 | 澎湖縣政府消防局 | 主任 | 鄭耀爵 |  |
| 19 | 金門縣政府人事處 | 處長 | 蔡流冰 |  |
| 20 | 金門縣政府人事處 | 副處長 | 薛永固 |  |
| 21 | 金門縣政府人事處 | 專員 | 張金鐘 |  |
| 22 | 金門縣政府人事處 | 科長 | 許玉韻 |  |
| 23 | 金門縣政府人事處 | 科長 | 胡小玲 |  |
| 24 | 金門縣政府人事處 | 科員 | 黃婉珍 |  |
| 25 | 金門縣政府人事處 | 科員 | 翁郁雯 |  |
| 26 | 金門縣政府人事處 | 科員 | 蔡麗真 |  |
| 27 | 金門縣政府人事處 | 辦事員 | 楊筱婕 |  |
| 28 | 金門縣消防局 | 主任 | 蔡華玲 |  |
| 29 | 金門縣警察局 | 主任 | 洪嘉葳 |  |
| 30 | 金門縣衛生局 | 主任 | 許躍翰 |  |
| 31 | 金門縣環保局 | 主任 | 翁志萍 |  |
| 32 | 金門縣文化局 | 主任 | 呂月鳳 |  |
| 33 | 金門縣地政局 | 主任 | 周振發 |  |
| 34 | 金門酒廠 | 經理 | 許嘉祥 |  |
| 35 | 金門酒廠 | 課長 | 陳清雄 |  |
| 36 | 金門縣自來水廠 | 人事管理員 | 馮怡青 |  |
| 37 | 金門縣公共車船管理處 | 人事管理員 | 洪君烈 |  |
| 38 | 金門縣金寧鄉公所 | 人事管理員 | 楊清聰 |  |
| 39 | 金門縣金城國民中學 | 主任 | 許淑寶 |  |
| 40 | 金門縣金湖國民中學 | 主任 | 陳容為 |  |
| 41 | 金門縣金沙國民中學 | 主任 | 陳慧美 |  |
| 42 | 金門縣金寧國民中小學 | 主任 | 陳姿宏 |  |
| 43 | 金門縣烈嶼國民中學 | 人事管理員 | 陳宗均 |  |
| 44 | 金門縣中正國民小學 | 主任 | 梁月珠 |  |
| 45 | 金門縣賢庵國民小學 | 人事管理員 | 陳和豐 |  |
| 46 | 金門縣金湖國民小學 | 主任 | 陳惠生 |  |
| 47 | 金門縣金沙國民小學 | 人事管理員 | 李奕珊 |  |
| 48 | 金門縣開塇國民小學 | 人事管理員 | 陳明梨 |  |
| 49 | 金門縣金鼎國民小學 | 人事管理員 | 黃盈蓉 |  |