

# 考試院考試委員實地參訪衛生福利部食品藥物管理署及 疾病管制署座談會紀錄

時間：中華民國 103 年 2 月 17 日(星期一)下午 1 時 40 分

地點：衛生福利部食品藥物管理署 2 樓 A201 會議室

參加人員：

考試院：黃值月委員錦堂、林委員雅鋒、浦委員忠成、高  
委員明見、蔡委員良文、胡委員幼圃、李委員選、李  
委員雅榮、袁副秘書長自玉、周參事兼組長秋玲、蘇  
副處長清波、董主任信榮

考選部：黃司長慶章

銓敘部：呂司長秋慧

公務人員保障暨培訓委員會(以下簡稱保訓會)：許處長秀春

行政院人事行政總處(以下簡稱人事總處)：范參事祥偉

衛生福利部(以下簡稱衛福部)：曾次長中明、謝處長銀沙

食品藥物管理署(以下簡稱食管署)：葉署長明功、姜副署  
長郁美、羅主任秘書吉方、王組長兆儀、戴代理副組  
長雪詠、杜組長培文、蔡組長文瑛、蔡組長淑貞、陳  
組長惠芳、馮主任潤蘭、葉主任素香

疾病管制署(以下簡稱疾管署)：張署長峰義、陳主任秘書

穎慧、吳主任和生、江簡任技正正榮、郝主任正芬

主持人：黃值月委員錦堂  
曾政務次長中明

紀錄：林彥超

## 壹、曾政務次長中明致詞並介紹與會人員

歡迎考試院諸位長官的蒞臨指導。上午參觀食管署與疾管署的實驗室，想必對兩署的業務狀況已有所了解。食管署主管食品衛生安全及藥物管理的問題，對於國人的食品安全以及藥物使用做把關；疾管署則是從事防疫的工作，包含流感、狂犬病、登革熱與腸病毒等都是疾管署的業務範圍。而這些管制（理）業務都須要相當專業的人力來執行，藉由此次座談會，向考試院與相關單位報告目前的業務與人力進用狀況，希望各位長官在進一步了解後可以協助解決人力運用上的困難，使兩署之業務成效得以更加提昇。

曾次長中明介紹與會人員（略）

## 貳、黃值月委員致詞並介紹與會人員

本屆考試委員，每月例行性地至機關參訪，就是為了聽取各部會機關（構）在人事制度運作上所遭遇之難題，包括組織編制、職務列等。本次參訪之食管署與疾管署，其重要性不言而喻，尤其食品藥物之管制與每個國民、家庭密切相關。

且在目前人民意識高漲，全球化貨物往來頻繁及疾病流動快速的時代下，該等業務之執行更被認為須有高度成效與回應性。

因此希望兩署，針對本院職掌有關事項，有任何困難或需求，儘量提出，以便進行初步之意見交換，會後相關部會將對這些問題作綜整回應，最後再提報院會討論，院會認為必要時會交由小組審查會審查並由院會為最終之決定。

黃值月委員錦堂介紹與會人員（略）

### **參、食管署業務簡報**

葉署長明功簡報食管署業務概況（簡報內容如後附）。

### **肆、疾管署業務簡報**

張署長峰義簡報疾管署業務概況（簡報內容如後附）。

### **伍、座談及意見交流（相關座談會資料，詳附件）**

#### **◎黃值月委員錦堂**

請依序宣讀題綱。

**討論題綱一：貴機關約聘、約僱及臨時人員占貴機關人員總數之比率暨其甄選、考核制度為何？對該等人員之久任化現象有何紓解方案？**

**討論題綱二：貴機關新進人員之職前專業教育訓練實施成效**

如何？現職人員之終身學習現況如何？有無相關建議裨利於貴機關之施政？

討論題綱三：貴機關現行考績（成）作業執行情形為何？考核結果與職務發展之關係為何？

討論題綱四：現行考選制度與分發任用方式能否確切達到貴機關用人考用配合之目標？

討論題綱五：貴機關及所屬各單位之員工流動性如何？是否造成業務推動之困擾？有何因應措施？

討論題綱六：貴機關就其他考銓、保訓事項，有無需考試院協助之處？

#### ◎黃值月委員錦堂

請宣讀座談會資料第 67 至 68 頁，機關所提建議，以及部會之回答，此處係本座談會討論的重點，並請部會說明。

#### ◎黃司長慶章

- 一、有關食管署建議一年舉辦兩次高普考試部分。考選部去年為配合回歸以高普考試為主流之施政綱領，曾提議要將直轄市地方特考職缺併入高普考，但如此一來直轄市便少了一次報缺的機會，所以才會提出高普考試一年舉辦兩次的配套措施。但在討論過程中，地方政府對此採保留態度，且各界亦認為，高普考試與地方特考性質不同，不應一年舉辦兩次。最後在考試院審查會整合調整後，決定將高普考試限制轉調之年限

從一年延長為三年，減少提報特考職缺的誘因，漸進式地回歸以高普考為主流的政策走向，因而暫時不考慮一年舉辦兩次高普考試之選項。

二、感謝衛福部提報公職專技人員職缺，此部分受到衛福部許多協助，但公職護理師職缺還請衛福部增加。其他如食品技師、藥師、護理師及營養師，也希望衛福部在提報第二波職缺時，盡量提報。此外，考選部擬另增設公職律師，其中將設置衛生行政公職律師類科，為衛福部提供談判人才，使部在國際談判時能夠有專業律師協助。因此，若考試院同意增設此一類科，屆時也請衛福部提報職缺，讓有志參與談判工作者投入。

三、感謝許銘能次長，協助 OSCE（客觀臨床能力試驗）之推動，尤其在經費分攤、醫學院之協調、醫療中心設站及 OSCE 測驗的支援，都提供許多幫忙。此外牙醫師 OSCE 也預計在今年推動，希望衛福部能夠持續協助

#### ◎黃值月委員錦堂

請衛福部回應考選部的意見，另黃司長剛剛特別提及公職專技人員，請兩個機關能夠充分報缺。

#### ◎葉主任素香

一、謝謝黃司長的說明，首先感謝考選部在去(102)年的協助。當時核增 45 個員額提報高普考試分發，作業已來不及，所幸獲得考選部的協助，讓這批人力可於去年 12 月底即時到位。

二、本署提出希望一年辦理兩次高普考試，係因食管署自成立以來，申請考試分發者約有 150 個職缺，其中大部分係增額及逐級升遷後遞移之職缺，出缺的時間大概都在半年以上甚至超過 1 年，從而造成人力短缺，而需由現職人員代理，或須聘請職務代理人。但不論是由誰代理，都會增加同仁業務之負擔，且短期人力在業務之銜接及推動上，並不順暢。因此，才會希望能透過舉辦兩次高普考試補充人力。

三、有關公職專技人員，今（103）年提出 9 個職缺，7 個食品技師，2 個藥師，有些甚至是以預估缺提報，未來也會盡量鼓勵業務單位提報公職專技人員職缺。

### ◎呂司長秋慧

一、有關加速疾管署編制表審議作業，主要為銓敘部法規司之權責，據了解審議作業延緩之原因與本次疾管署組改過程中，部分人員由醫事人員改任為簡薦委任用

制人員有關。因不同制度間人員之改任涉及薪俸所得的落差，此外，沒有任用資格者，可能還涉及留用等問題，為此銓敘部也持續地與疾管署裡進行協調、溝通，待釐清相關疑義後，必會加速審議作業。

二、有關公務人員經服務機關許可得兼任國外官方機構職務或各該國法令所設立非以營利為目的之事業或團體職務。疾管署於去年6月已行文與銓敘部交換意見，部亦於同年12月17日函覆。主要是討論現行公務員服務法針對兼職的部分，其中第14條、第14條之2、第14條之3，已有明確規範。根據上述條文之規定，公務人員除法令另有規定外，不能以個人身分兼任其他國家官方或者非以營利為目的之事業或團體之職務；但是若經由服務機關指派或許可，代表國家或政府機關兼任國際性組織的職務，則並無不可。因此疾管署如為提升我國防疫專業水準，而必須參加國際公共衛生事務，仍可透過指派所屬公務人員代表國家或政府機關兼任國際性組織之相關職務。

### ◎黃值月委員錦堂

由機關指派方式辦理具有彈性，實務上應不至於阻塞。

## ◎張署長峰義

- 一、事實上自從臺灣非屬 WHO 會員國後，在國際上的管道就相當閉鎖。舉例而言，由美國主導跟許多亞太國家間之合作，對監測疫情或特殊病源所建構之國際網絡，我國僅能透過相關國際團體進入。會有這樣的建議乃係國內在國際間幾無管道，希望能透過一些國際團體之引介，使我國也能參與其中。
- 二、然為遵守法令規範而使上述需求難以遂行。儘管公務員服務法已有規定，但實務上鮮少機關首長願意指派，上級機關也不見得支持，如此一來，在國際交流上，我國官方組織就會缺席。所以請院部考量國家處境，在公務員服務法上給予某種程度的背書，並給予空間，使我國在國際上儘量不要缺席，這些都是實務上碰到的問題。

## ◎黃值月委員錦堂

請部回應。此外，上述問題是否可請銓敘部作出函釋以作為依據。因為這問題屬於法條之適用，無論是已規定或沒有規定，或規定得不夠清楚，其都可透過解釋而更明確。所以假設有函釋，且是公務員服務法主管機關所作出，則因本



身不涉及法律更動，僅是作為各部會指派或許可之依據，係最快速又簡便的方法。

### ◎胡委員幼圃

以函釋的作法來處理非常好，將呂司長發言的內容，也就是將書面資料第 58 頁所載之內容作成函釋。如此一來，不但可使銓敘部的立場更清楚，人事總處也會參酌該函釋辦理，因人事總處代表行政院，而這函釋是由考試院作出，行政院一般也會尊重，使政策步調一致。衛福部之人事單位或相關單位，便可據此辦理，只要經過服務機關指派或許可便可代表國家或政府機關兼任國際性組織之職務，不會違反前開規定。過去本席擔任藥政處處長時，就曾擔任 WHO 的正式顧問，當時臺灣亦非 WHO 任何成員，但在實務上是需要的，因此，仍請銓敘部作出函釋，大家有所依據，就可以解決問題。

### ◎黃值月委員錦堂

疾管署編制表審議作業，署內有無回應。

### ◎陳主任秘書穎慧

近幾年我國擔任 WHO 相關顧問已有案例，目前較需要的是參與其他國際政府相關組織，例如日前喬治亞共和國與泰

國政府等政府機關欲聘請署內同仁擔任委員，喬治亞共和國甚至邀請張署長擔任 Science Advisory Council 的委員，但受限於公務員服務法。因此，銓敘部若作出函釋，則是否亦可就國際性組織作進一步界定，如各國政府單位所設之機關，或擔任刊物編輯及諮詢委員等，是否均屬國際性組織的認定範圍，若能含括則對於我國之國際性參與將更為全面。

### ◎高委員明見

假如以官方身分參與有困難，是否以學者身分參加比較可行，除非以官方身分參加對我國特別有利。例如張署長參加國外會議，以疾管署署長身分參加或是以大學教授身分參加，在運作上會不會有所差異。

### ◎陳主任秘書穎慧

當然是希望能夠以官方的身分參與國外會議，且儘管以教授的身分參與，仍屬廣義之公務人員，亦受限於公務員服務法。

### ◎高委員明見

官方與學者身分上之認定可能有所差異。以本席為例，本席參與各地醫學會議時若以官方身分參加不免有所顧忌，但若是以專家學者的身分出席相對比較容易。我的看法是，

機關指派之人員若以學者身分參加，銓敘部在函釋的作成上可能有比較大的空間，而主管也比較敢做決定，且實際上是具有代表官方之意涵。當然最好是能夠以官方的身分參加，但這會是第一步的突破。

### ◎黃值月委員錦堂

- 一、建議銓敘部研議若係以官員的身分，或是學者身分，或者是以國內非政府組織（Non-governmental organization，以下簡稱 NGO）成員的身分，如常見之學會或協會的理監事成員或資深顧問，而受國外邀請參加，是否有解釋空間。請呂司長針對不同身分別，而為討論。
- 二、此即為臺大葉俊榮教授所提之「全球治理」。在全球化的時代，國際間之來往非常密切，而所謂來往不應僅限於政府等有權機關。從權力運作的多重面向觀察，可以分出不同階段，各階段有不同之決策主體與決策影響力，例如國際性 NGO 已有能力針對所關注議題進行監督。所以不論是參與國際級 NGO，或是重要國家的重要 NGO 來邀請參與，都是一種網絡聯繫，這在資訊及網絡化時代早已形成，並逐漸進一步形塑成廣義

治理的主體。在我國現實外交有所限制之下，更應該把握此一管道，畢竟這種參與對我國外交之推展也具有戰略意義，凡此應成為部作函釋時之考量。

三、有關疾管署組改後編制之審議有無補充或回應之處。

#### ◎郝主任正芬

有關疾管署編制表，上星期已與銓敘部法規司聯繫，之前的問題主要在於留任職務與編制表之附註文字。而此部分於上個星期已達成初步共識，後續則請協助儘快核定，以利人事工作之進行，包括職務歸系、送審及考績晉級。

#### ◎黃值月委員錦堂

請人事總處回應。

#### ◎范參事祥偉

一、有關疾管局在兼職部分所提出之需求，過去在其他部會也有類似情形，提出一些建議供參。如呂司長所言，其重點在於，公務員服務法第14條、第14條之2、第14條之3，此部分總處曾作出許多努力，希望能夠放寬，但在未放寬前須要依照法律執行。於適用時，因每個兼職的個案情形不同，因此，似須要針對個案，以及兼職目的及其正當性進行討論。

- 二、由法規之後段文字判斷，若兼職未違背職務或妨礙本質工作之行使，且服務機關支持該人員兼職，並進行行政程序之核定，則兼職之許可基本上並無疑義。
- 三、以前在其他部會人事單位，有此需求時，會先從公務員服務法第 14 條所述「除法令另有規定外」著手，而不是從違背規定的部分，因為這是一道管制規定，如果服務機關有這樣的需求，還是要從促進業務的角度，或對機關業務推動有利的方向思考。
- 四、此外，如果與欲前往兼職之單位有交流合作協定，則可依據該交流合作之書面文件，若這份文件獲得權責機關之核准，人事總處會認定其符合法令規定。惟每個案例的情形不同，仍須視個案情況，再作細部討論，此亦可先與人事總處的人力處討論。

### ◎高委員明見

如銓敘部與人事總處的說明，本席認為參與國際衛生相關事務時，主管機關可同意所屬公務人員參加，但對內認定是以政府代表身分前往，對外則是以學者身分參加，如此一來都不會抵觸法令，可能更容易推動，謀得雙贏，主管機關以及人事總處也容易同意，行政機關的首長在指派人員上也

較無顧忌，是否較為可行？

◎黃值月委員錦堂

所謂限制轉調所衍生補發薪資差額等問題，請再說明。

◎郝主任正芬

這部分的源頭其實是希望編制表能夠儘快核定，目前有52位同仁在組改時是由醫事人員轉任公務人員，因編制表尚未核備，無法辦理銓敘審定，因此，目前係以轉任人員曾銓敘有案之官職等級暫支，爰出現薪資差額，若編制表能儘快核定，則可即早進行後續的動作。

◎黃值月委員錦堂

一、在上午參訪時與許次長交換許多意見，他特別提及如下問題：

(一) 許多藥審人員是以臨時人員聘僱，其本身責任繁重但因為是臨時人員，所以權益上較一般公務人員受到更多限制，例如不能參與出國考察，形成職責重但權益弱的情形，而無法留住人才，在署裡服務一陣子就跳至業界，或被對岸的工作條件吸引。這方面是否有進一步的說明。

(二) 組改後，三級機關的研究人員之職等有降級的情形

是否如此？請略作說明，以進行討論與意見交換。

(三) 食管署時常面臨突發案件引起社會關注，如日前的油品、毒澱粉事件，使高達上千件的檢驗商品湧入署內負責檢驗的組別，此時是否有其他獎勵措施，因為在人力與物力上都已運用到極限。於此附帶一提，就本席所知，考試院所辦理的傑出貢獻獎，有團體獎項，相當鼓勵署裡參加上述團體組之徵選。

二、參訪過程中有同仁反應，從事採取毒蛇血清的工作，具有高危險性，被咬傷者所在多有，不知是否有增設危險加給或其他廣義給付的需要。

三、也有同仁在參訪中向本席反映，專業人員的敘薪是否還是太僵化，以及食管署人員可否有適當比例由醫事人員出任。

以上請兩位署長或所指派人員，為進一步說明。

#### ◎葉主任素香

一、有關食管署臨時人力，較其他衛福部所屬機關之比例為高，係因有一批以規費收入進用的臨時人員。這些臨時人員根據現行「行政院及所屬各機關學校臨時人員進用及運用要點」，人事費用最高只能列8,076萬8

千，此一上限係以民國 96 年規費收入之 6 成換算而來相較於人事費用之上限，近年審查量卻已增加數倍，使得臨時人員的負擔越來越重，加速人員流動。

二、另依規定，臨時人員不能出國考察，但藥審人員其實有出國查廠的需要。因而在這些人員無法出國，現有職員編制不足及我國去年加入國際醫藥品稽查協約組織（The Pharmaceutical Inspection Convention and Pharmaceutical Inspection Co-operation Scheme，以下簡稱 PIC/S）的情況下，使得人員壓力變大。

三、食管署目前可以醫事人員人事條例（以下簡稱醫事條例）任用者，為署長、副署長等三位中之其中兩人；另依組織法規定，各組正、副組長其中一人可以師（一）級任用。但醫妝組曾提出任用其他師（一）級之需求，因該組在審查醫療器材時，需要專業醫師，但現行規定只有組長或副組長其中一人可以醫事人員任用，但實務上其他職務亦有需要，且為師（二）級或師（三）級即可協助業務執行，然在現行規定下無法進用。



### ◎陳組長惠芳

研檢組除正式人力外，還有一批助理人員，因為除了檢驗業務外，另須進行科研計畫。這些助理人員亦屬派遣人力，然而研究人力的培養需要漫長的時間，但派遣人力通常在2至3年後就會離開，從而需要重新訓練一批人，讓業務運作帶來相當大的困擾。

### ◎戴組長雪芬

藥審人力的需求，包括藥品、醫材與化妝品。這些審查業務從96年開始案件數逐年增加，規費收入同時成長。去年規費收入已經達2.1億，理論上行政院是允許以9成的規費收入來編列審查費的相關預算，亦即可以2.1億規費之9成編列審查人員聘用及人事管理費用。但96年開始人事總處只准許以8,076萬8千編列人事費，就2.1億的規費收入而言，只占4成3，但自97年迄今，案件數已增加1.9倍，造成藥審人員每年大致有2至3成的人力流失。因此，希望規費收入的增加能夠反應到增聘人力之費用上，至少能達到規費收入的6成。

### ◎黃值月委員錦堂

何謂8,076萬8千？

### ◎戴組長雪芬

8,076萬8千就是96年時審查案件收入之6成，當年的6成即8,076萬8千。但目前規費收入已達2.1億，以8,076萬8千換算則所編列之用人預算只有收入的4成，無法反應於人力的聘用上，造成很大的困擾。現在國內生技產業蓬勃發展，各界都期待能加速審查，為協助產業的發展，希望人事總處可以支持。

### ◎范參事祥偉

規費用人部分需要更為深入的探討，將請人事總處相關單位參考，屆時再向部裡說明。

### ◎葉主任素香

一、所謂8,076萬8千是依據「行政院所屬各機關學校臨時人員聘用及運用要點」第7點規定，臨時人員所進用之人數或所需經費必須符合96年經費數或實支人數，而部裡96年當時的預算數剛好是8,076萬8千。此議題已與人事總處與行政院主計總處充分溝通，並已行文至行政院，主要訴求是希望按規費收入的6成編列人事費用，行政院也正在研議中，希望人事總處能給予支持。

二、臨時人員出國也將發函行政院報核。

### ◎胡委員幼圃

- 一、規費運用已經是老問題，本席過去擔任處長時，常為規費使用去審計部作溝通，當時該項經費不能當作人事費使用，但如果不能用於人事費則許多業務無法推動，因此，審計部同意可用於人事費，但有個但書，亦即食管署成立後一定要改善。但現在的問題不在於程序，而是實際審查案件數已增加，規費收入已達2.1億，若還以96年的預算員額作為人事費用編列上限，實在不合理，請人事總處協助，作出合宜處置。
- 二、我國新興科技單位資源甚為缺乏。舉例言之，衛生署成立當時非常少見地必須租借辦公處所；其二，人事編制相較於內政部等其他部會要少許多。現在食管署所聘請的臨時人員都是碩博士以上學歷，但面對人事法令仍遭受相當多的限制，這在高科技單位，實際上根本無法適用。這些人員有代表國家出國談判或查廠的需要，卻因為是臨時人員，便無法成行，不近合理。
- 三、如研檢組所提，許多問題還是出在人力編制上。有足夠的經費卻無法隨案件增加而為使用；再如三級單位

研究人員，第 10 屆考試委員作出決議，三級單位的研究人員不得超過簡任第十職等，但經過很多的協調，從研考會到人事總處，銓敘部、院二組最後到院會，修改為若三級單位，超過 500 人以上，該機關研究員可列至簡任第十一職等，但許多高價儀器需要有教授級以上人員才能操作，並進行正確的判讀，若非資深教授難以達成。然而簡任第十一職等對許多資深教授誘因是不足的。如今衛福部要求放寬，就必須與人事總處做充分溝通，畢竟其對科技人力之需求並不一定完全了解或認同。

四、此外，本席還有另一構想，但人事單位不見得同意，即是將科技單位以行政法人方式獨立出來。其實許多高科技單位可以行政法人的方式籌組，因為他不需要做決定，而只要將研究結果交予官方進行判定即可。但可惜的是，行政法人當初於立法院立法時，僅列有四個單位，往後什麼時候開放還是未知數。

五、今天所參訪的食管署與疾管署中的各業務組，業務執行層面都十分有成效，但目標應該擺在國際級，甚至要超國際級，因為國際上許多不曾出現的問題，臺灣

卻經常發生，而這都非常需要足夠的人力與物力配合才能妥善控管。但目前在經費上卻受到過多管制而難以善用，因此，本席認為在法規的適用或放寬上仍請人事總處、銓敘部多多協助。

### ◎高委員明見

- 一、規定以 8,076 萬 8 千作為人事費用之上限，而不論審查案件已增加數千件，這是不合理的。例如，東北角觀光旅遊處，開放陸客觀光後業務激增二、三十倍，但人力沒有到位，根本無法應付。
- 二、以規費聘僱之臨時人力，所從事之業務是食管署核心業務或屬非核心業務而可委外，請說明。

### ◎葉主任素香

目前藥品、食品以及醫材等審查業務都是核心業務，然因現有公務人力編制有限，才會以審查規費之收入聘請審查人員從事審查。

### ◎高委員明見

- 一、這些人力的聘僱費用最高只能編列 8,076 萬 8 千元，但目前規費收入已增至 2.1 億，應該是有充分理由可以做適當調整，雖然考試院並非主管機關，但本席認

為考試委員都會給予支持。

二、食品安全問題是現在各界最關心的議題，主管機關是食管署。本席想請教，如最近豆芽菜含有毒性漂白水，中南部已發現有好幾十噸在市場上流通，諸如此類的食安事件，不知是由食管署主動查驗發現，還是須靠民眾檢舉，或者是由業者自行舉發。

三、另外食安事件，最常聽聞的就是添加物，或低價品混充高價品。這對身體可能還沒有直接影響，且有些添加物依法是可添加的，只是添加量的問題，但本席之疑慮在於工業用添加物與添加超量的情形，其嚴重層次不同，不知食管署對此類型問題在風險管理上是否有所區別？哪些是需要緊急處理的，特別需要人力，而哪種是比較輕微的，在控制上有無差異。這些問題常造成民眾恐慌，但政府機關又沒有說清楚其輕重程度，是否不會立即危害健康或會立即危害生命，民眾也無從得知，又因各界說法不一，使民眾無從了解。因此，想了解食管署在風險管理上有無設計層次性或階段性的控管機制，請多作說明，從而也可替署裡爭取應有的待遇。

## ◎葉署長明功

一、高委員所言也是目前各界的問題焦點，這在行政院稽查小組會議也已多所討論。須先說明，食品要管理的層面很廣，而署裡的人力、物力卻都有限，一年預算只有 21 億，但臺灣共有 2100 萬人，平均一人所獲得的管制經費只有 100 元，且其中包含食品、藥品及化妝品之檢驗與管制，與新加坡或英國相比，遠遠不及。而且臺灣的複雜度又很高，除本身以外，另有進口產品、中藥材等。此外，國人飲食習慣多元活潑，在產品的研發與選用上也相當快速、積極；其次在法制層面上，我國去年五月才剛通過新的食品藥物管理法（以下簡稱食管法），今年則又修了一次。在機關組織架構上，食管署是由過去的兩處兩局所組成，其中藥檢局與管制藥品局，從局的架構改制為組，人力減少許多，另外兩個處為食品處及藥品處則改制成組。理論上，改制後應先重新規劃業務，以及人員的訓練、養成，但實際上今年才開始落實署務規定，其他如內部組織文化也還在形成；第三則是人力缺乏，因此在區管，也就是港口部分只負責食品稽查，工廠部分則僅

負責藥品查核，不含食品，這些都維持著舊有的規模，但整合後並未重新檢討，當然還是與人力缺乏有關。

以上所述為各種食安事件背後之歷史軌跡與背景。

二、食管署之管制措施目前正在轉型當中，如邊境或港口貨品進來就要抽驗，新的食管法上路以後，還可委由第2或第3機構執行，但這還需要時間，因為國內檢驗機構尚不成熟。此外，國內食品廠有8000多家，未登記者則有20幾萬家，坊間常見的攤販，亦無須證照，因此，食品與食品廠的管理，除人力缺乏外本身在數量上就難以訪查，管理上就容易落於被動。現在則初步規劃由食品廠做起，食管法就設計了內部弊端揭發等措施，由內部員工來檢舉。然而檢舉後就牽涉查緝，這又是另外的問題。查緝時，往往進不了工廠，或者有民意代表前來關心，地方政府首長也會找你說明，都是困擾，日後將朝中央派員一同稽查的方式進行。但這又衍生其他問題，就是人力，且編成後還要訓練、養成。

三、有關食品添加的管理。過去鮮少著墨，現在著手開辦就要有資訊輔助，因此，目前刻正建置食品雲端資料



庫，從源頭進行管理。包括從進關開始就針對廠商買了哪些東西、數量多少進行管控、登記。另外，日前食管署已公告要強制登入，要求所有食品添加物業者，包括上游、下游都要登入，登入資訊有向誰進貨、製成產品多少、流向何處，如此一來，資訊就能串連而得以掌握原物料與產品動態。過去買了一噸的原料進來，製作產品後賣給誰，無從得知，假設賣給十個人，而這十個人去做什麼也不清楚，形成管理上的漏洞。希望3月資訊平台就能建置完畢，3至6月試行，鼓勵廠商自行登入，然後公告，年底前則要求一定要登入，不登入就裁罰。藉此流向追蹤將使業者所擁有的原物料資訊更加透明。

四、添加過量則是另外一項問題，目前尚未規劃市場稽查因為影響層面過大，因此，先將重點擺在流向管理的落實。其次，在藥品上很多幹部已有說明，目前也積極在協商，其中還有許多體制上的問題需要溝通。

#### ◎李委員雅榮

一、誠如葉署長所言，食安問題是非常重要的議題。有關食品技師之進用，本院前已修法通過，預計新增約

1,500 位食品技師，並根據食品工廠規模配置一定之食品技師，此人力應被充分利用。衛福部相當重視食品安全之管理，考選部亦配合每年辦理 2 次食品技師考試，以補人力之不足。惟本席擔心短期內增加如此大數量之食品技師，其素質是否符合市場需求？另食管署亦需加強渠等專業訓練，以期落實其所需之專業能力。

二、一年舉辦兩次高普考，因事關重大，目前確有困難之處。惟現行每年舉行 1 次高普考，導致用人機關無法即時進用人力，本席認為可增加增額錄取人員名額，列入候用名冊，俟用人機關出缺時，即可即時分發進用。

### ◎葉署長明功

一、倘由公務體系進用之人員，確不足以因應現行龐大之業務，爰希望成立認證機構及檢驗機構，法規業已通過，目前配合研修相關子法，其中包含配置方法並有許多附帶決議，從而可透過認證學會來協助食品加工廠作常規的認證與檢驗。

二、此外，原料半成品、中成品還要送第二單位檢驗，但

檢驗單位極為缺乏。因此，鼓勵 100 家學校參與實驗室之國家標準認證，認證前已公告各種辦法，署方也預定於半年內編列經費鼓勵學校參與認證，成立符合標準之檢驗室。一旦符合，該學校即可接受食品加工廠委託作檢驗之工作。國內食品加工廠平均資本額只有 3 萬，不足以聘請技師，所以可將其原料送給檢驗機構檢驗，再收取檢驗費即可，不僅可降低業者成本也可落實食品檢驗之要求，此為目前規劃方向。而為確保檢驗機構發證之嚴謹性，也研議成立監督機關，對於確有違規者，作出裁罰。

三、目前正研擬相關子法，大型食品廠可配置 1 名食品技師，小型食品廠則可聯合聘請 1 名食品技師，每 3 至 6 個月由該食品技師至廠內檢驗，通過後發給認證。食管法修法幅度很大，包括增設食安基金，並成立專業機構管理及開罰等，皆有相關配套措施。

四、去年食安事件頻傳，造成人員流動，使得業務推動困難，爰希望院部於人力增設上多加協助，將危機變成轉機。

◎李委員選

- 一、書面報告指出疾管署女性同仁占有 8 成，這在其他機構較為少見，連簡任官等女性比例亦相對高，至於食管署女性比例？似無相關資料，隱約聽到亦占了很高的比例；惟渠等工作項目包括須到工廠稽核，較偏向男性之工作內容，執行上是否有困難之處？女性同仁占了 8 成，此性別比例係當前趨勢或屬特別現象？是否妥適？
- 二、資深公務人員係國家重要資產。惟提及久任化現象之紓解方案，平均年齡 40 歲以上，工作 20 年以上者占了 3 成，久任化現象對兩署之業務推行是否造成困擾？除了淘汰、精簡、遇缺不補外，是否尚有其他改善方案？
- 三、訓練情形與離職率是否相關，如訓練不足造成談判後損兵折將？相關訓練參與的狀況，如高階文官訓練，資料所示之比例是否妥適？因目前我國重視高階文官發展性訓練，高階人力不再只是墨守陳規，尤其是現在要拼經濟，更加重視談判技巧及溝通能力，渠等人力訓練是否已足夠？若談判協調人員不足，國家文官學院是否給予建議？若能加強培訓，則或許得以提升

相關人員之挫折容忍度。

### ◎浦委員忠成

- 一、本席係考試院中原住民族之代表，以上，大家多是關注都會狀況，但本席常到原鄉部落發現有許多雜貨店販售未檢驗過之藥品或商品，以規避都會區比較嚴格的檢驗；另外也會賣藥，病患無須到教學醫院就診，在鄉村偏遠地區商店，很容易就可以買到痛風藥，這些現象建議要注意。
- 二、適才署長提及預算與人力缺乏等問題，卻礙於法規限制而無法改善。惟法令規定是為了服務人民而設，應盡量配合機關實際需求而為鬆綁，此亦為本院委員之共識。

### ◎林委員雅鋒

- 一、先前因食管署楊技正明玉檢驗出食品添加塑化劑事件，使社會大眾驚覺食品衛生安全的重要，故其雖非模範公務人員，然其所為，對國家社會貢獻良多，因此，本院將公務人員傑出貢獻獎須由模範公務員中產生之規定加以修改。此外，主席亦提及，許多機關績效係由團體所共創，有鑑於此，102年的公務人員傑出貢

獎改置 2 個名額作為團體獎。

二、先前貴署曾表達希望增列食品藥物管理人員特考；惟本院因政策考量未能增列。監察院後來提出清雲 55 專案，今日會議資料中則未見上開專案之後續執行情形不知當初編列之名額是否已分發派用。

三、食管署有許多優秀的食管人員，但據了解，貴署之調查力道不夠，就算食管人員發現不法情事，亦僅得透過行政罰法處以罰鍰，查緝上仍須仰賴檢調單位，致外界多將功勞歸功於檢調單位。本次食管法之修正，本席並不了解，是否有加強食管署之調查權？另身為消費者，在食安事件過後，不知要如何才能恢復對某項食品的信心。舉例而言，日前報章報導珍珠奶茶所添加之奶精有問題，但市面上仍常見珍珠奶茶，則奶精之使用是否已安全無虞？對此，目前似無相關資料可供參考，因此，本席認為食安事件後，對於後續之處理情形應披露給消費者知悉，以保障消費者權益。

四、呼應李雅榮委員所言，有關員額不足部分，可由增額錄取人員之分發任用解決。近來考選部透過比對高普考重覆錄取人員的方式，意圖精準控管增額錄取人員

之名額，但目前還未能有效掌握。且人事總處不願意增加增額錄取人員之名額，並主張增額人員一定要在考試當年分發完畢，致用人機關常發生無人可用之情形。印象中 102 年增額人數占需求人數的 73%，若能提高一倍，貴署人員不足之問題即可順利解決，故考試院應正視此問題，並加以解決。

五、眾所皆知，食品安全之把關十分重要，值得欣慰的是食管員迄今並未爆發貪污弊案，在如此辛苦的工作環境下，食管人員仍能保持高度清廉，本席表達敬佩之意。

#### ◎黃值月委員錦堂

請食管署葉主任就委員們的發言意見，提出回應。

#### ◎葉主任素香

- 一、本署同仁性別之比例，女性同仁約 68%；男性同仁約 32%。此亦為本署連續 3 年獲得金馨獎之重要原因，署內女性主管多於男性主管。
- 二、有關久任化紓解方案，此一議題是針對聘僱人員及臨時人員所定。本署臨時人員平均年資約 6 至 7 年，至編制內職員，歷年人員退離職率約 7% 至 10%，因人

力陸續補足，退離職率已有所降低。另人員退離職之原因相當多元，人力不足、訓練不足或媒體突發事件造成高普考分發人員無法適應，導致人員異動頻繁。針對此問題，本署除爭取更多人力外，亦透過加強人員訓練及提供良好辦公環境等措施著手改善。

三、有關訓練是否足夠一節，近來本署訓練密度已漸趨扎實，去年亦通過 iso9001 之認證申請。同時也不斷地加強新進人員或調職人員之專業訓練，相關訓練之推行本署皆積極努力中。

四、有關清雲方案之人力是否到位一節，102年2月6日行政院提供本署45個人力，其中39位透過102年高考進用，其餘6位則申請由103年普考及公職專技人員進用，基本上人員皆已到位。

#### ◎黃值月委員錦堂

請疾管署郝主任就委員們的發言意見，提出回應。

#### ◎郝主任正芬

一、本署103年人事總處列管出缺不補預算員額共49位，其中聘用人員1位，職員27位，餘為工職及駐衛警人員。其中27位職員部分，係屬於90年本署承接臺



灣省政府派駐各縣（市）政府衛生局之公共衛生護理人員。

二、有關人員考用部分，以往本署所提列之食品衛生檢驗人員，及格者未必能因應業務單位之需求，但在今年增設 11 類公職專技人員後，已有所改善。今年本署亦提列 3 位公職護理師及 4 位公職醫檢師，未來倘有出缺人力，亦將配合此一考試制度進用需用人力，以達成考用合一之目標。另公務人員考試法修正後，將高普考限制轉調年限提高為 3 年，對本署人員流動之情形，有相當大之助益。整體而言，102 年本署離職人員共 53 位，尚屬穩定，惟某些業務單位離職率特別高，例如北區管制中心，主要是因為其管轄區域包含桃園國際機場，須 24 小時輪班，使得人員異動頻繁。

### ◎葉署長明功

- 一、本署常針對資深人員進行訓練，有些甚至接受專業談判訓練，但問題在於訓練完畢後常被直轄市或其他中央部會「借才」，而出現人員流動。
- 二、本署設有原住民同胞高關懷政策，適才浦委員所提將會特別注意改善。同時本署未來亦將編列預算，推廣外籍人士或原住民族之用藥政策，以加強用藥安全。
- 三、認同委員所言，尤其增加增額錄取人員及重視廉能等本署亦已設置監視系統、追蹤系統並有定期輪調機制，以杜絕弊案發生。
- 四、本署人員在業務執行上都相當賣力，成效亦相當卓著但在教育宣傳行銷部分則較為薄弱。對此今年本署將

推動安心年與安心月政策，並編列預算和消基會、婦女團體、董事基金會等機構合作，由其進行政策說明與行銷，達成宣傳之效。

五、本署並無實質調查權，而須透過檢調單位協助。舉例而言，本署同仁到達調查現場，業者常相應不理或消極抵制，就算委請當地警察人員陪同，亦難獲得積極協助，只有在移送檢調單位後，藉助其專業才得以完成蒐證。畢竟公務人員多未受有檢調方面之訓練，欠缺技術，由專業檢調人員進行調查還是較為妥適。

#### ◎張署長峰義

- 一、本署女性占8成以上之原因有二。其一，高普考試衛生體系類科女性報考人數本較多，錄取人員也多為女性。其二，係因女性護士之移撥及機場招募檢疫人員，基於檢疫需要，須具護士背景，女性同仁比例因而提高。
- 二、本署5年年資以下之人員約占全體人員20%，6年至20年年資約40%，人力配置及運用上仍屬妥適。

#### ◎胡委員幼圃

- 一、建議追蹤規費使用之後續發展。
- 二、另有關醫事人員用人比例，健保署係衛福部所屬單位中，除了首長外，是唯一不得適用醫事人員人事條例之機關，此部分建請銓敘部提供協助。
- 三、有關危險加給，建議衛福部列舉貴部工作具危險性之人員種類，例如豢養毒蛇、處理病毒、檢驗高危險性檢驗品者，向人事總處提出危險加給之建議，以保障渠等權益。

#### ◎黃值月委員錦堂

- 一、胡委員所提建議皆為本次會議討論重點，請權責單位

確實予以回應。

- 二、許次長針對兩署人力問題提供多項建議，惟尚缺書面意見，請兩署於3週內提供資料予本院所屬部會，以便得有進一步之回應。相關議題至少包括：規費收入用人之合理性；臨時人員出國得否有條件開放；三級機關（構）研究員於組改後之職等應否配合各該署業務之特殊性、重要性及時代發展下而鬆綁；從事危險工作性質之人員給予危險加給之可能性；研議首長外之其他職位，以醫事條例進用之可能性；建請增加高普考增額錄取人員之可能性等

#### ◎曾次長

- 一、黃委員已將委員們垂詢意見作整理歸納，其他意見本署會後將整理成書面資料函送貴院，並請貴院委員考量兩署業務之特殊性，在用人規定上給予彈性或鬆綁。
- 二、李委員垂詢有關兩署女性同仁比例高於男性，其實社政單位亦如此，此為一種趨勢，且因女性同仁較細心，反不會防礙業務之推動。惟女性同仁人身安全非常重要，例如社工人員須第一線接觸個案，所以要訓練渠等自保之能力。

#### ◎黃值月委員錦堂

另有關增加高普考增額錄取人員之可能性，亦請考選部一併研議後提供回應意見。

陸、互贈紀念品與合影留念(略)

散會：下午4時10分