

考試委員實地參訪臺北市政府暨社會局所屬機構座談會紀錄

時間：中華民國 102 年 4 月 15 日（星期一）

地點：臺北市立浩然敬老院、臺北市立陽明教養院、臺北市立聯合醫院忠孝院區、臺北市政府

參加人員：

考試院：陳委員皎眉、李委員選、李委員雅榮、張委員明珠、高委員永光、趙委員麗雲、黃委員錦堂、林委員雅鋒、浦委員忠成、歐委員育誠、高委員明見、蔡委員良文、詹委員中原、袁副秘書長自玉、蘇副處長清波

考選部：顏司長惠玲

銓敘部：鄭司長政輝

公務人員保障暨培訓委員會（以下簡稱保訓會）：

黃副處長秀梅

行政院人事行政總處（以下簡稱人事總處）：

林主任秘書文燦

臺北市政府：郝市長龍斌、陳副市長雄文、丁副市長庭宇、張副市長金鶚、黃秘書長榮峰、薛副秘書長春明、人事處韓處長英俊、社會局江局長綺雯、黃副局長清高、民政局黃呂局長錦茹、財政局邱局長大展、教育局曾副局長燦金、產業局陳副局長冠甫、工務局張局長培義、交通局王局長聲威、勞動局張副局長基煜、警察局周副局長壽松、衛生局許簡任技正朝程、環保局詹副局長炯淵、都發局高總工程司文婷、文化局林副局長慧芬、消防局陳簡任技正俊吉、捷運局鄭副局長國雄、翡翠局陳副局長賢銘、觀傳局邱副局長蓬新、兵役局張副局長仁信、體育局陳主任秘書良輝、資訊局

詹局長德存、法務局林副局長淑華、主計處梁處長秀菊、政風處劉處長明武、公訓處孔處長繁亞、研考會袁主任委員乃娟、原民會楊主任委員馨怡、客委會陳專門委員淑貞、北水處吳處長陽龍、臺北立浩然敬老院（以下簡稱浩然敬老院）張院長淑文、臺北立陽明教養院（以下簡稱陽明教養院）孫院長麗珠、臺北市立聯合醫院忠孝院區（以下簡稱忠孝醫院）黃院長碧桃、詹主任景全、臺北市立家庭暴力暨性侵害防治中心（以下簡稱家防中心）張主任美美

主持人：陳值月委員皎眉、郝市長龍斌 紀錄：李曼蒂

壹、前往浩然敬老院途中

一、社會局黃副局長清高致詞

（黃副局長清高）各位委員百忙中參訪浩然敬老院、陽明教養院及忠孝醫院性侵害被害人一站式服務團隊，關心地方政府之社福機構運作及亟待解決困境，在此謹代表社會局表達誠摯歡迎之意。

二、社會局業務簡報

（黃副局長清高）臺北市政府社會局目前主要業務在社會福利及社會救助兩方面，至於社會保險則由中央開辦，地方協助。其中社會福利服務對象，多為老、殘、兒少、婦女四大領域，從民國 81 年迄今，業務量成長極為快速，已成長 7 至 8 倍，且預算金額達新臺幣 167 億元。但令人憂心的是，人力逐漸減少，留不住人才久任。20 年前社會局編制總額約 2000 餘人，自從廣慈博愛院 BOT 化、殯葬處移撥民政局、19 所公立托兒所編修為 12 所移撥至教育局，社會局因此人力大瘦身，目前僅有 1000 人，需處理全市的老

殘兒少婦女社福業務，人力相當吃緊。

有關老人照顧業務，臺北市目前老年人口約 34 萬人，其中 5 萬人失能，「失能」將成為未來幾年的業務重大議題，本局將與衛生局合作此項業務，其中社會局承擔 80% 的業務，且規劃方向有二：

(一) 健康長者參與各項活動：

全市預計建構 300 個老人活動據點，使老人在家附近即有互助團體，提升老人生活品質。

(二) 失能長者給予長期照顧服務：

包括機構長期照顧及居家照顧兩種方式進行，浩然敬老院的設置屬於前者，目前被安置者平均年齡約 83 歲，且多為無家可歸的長者。

有關身心障礙者照顧業務，目前本市身心障礙者約 11 萬餘人，如果是先天性障礙，早期療癒（以下簡稱早療）是非常重要的協助，本市早療網絡是由衛生局、教育局、社會局專業人員共同建構，權責劃分基礎是以年齡及障礙狀況輕重而定。對於年紀較大的或障礙狀況較嚴重者，由陽明教養院負責照顧；但年紀較小且障礙狀況較輕微者，由教育局負責。目前陽明教養院的院生年齡愈來愈老，使得該機構面臨是否需要轉型的重大課題。因為若不轉型，隨著院生年紀逐漸增長，陽明教養院將會成為養老院。

有關兒童少年及家庭救助業務，本局業務範圍包括貧窮、婚姻衝突、家庭暴力、離婚、單親家庭所衍生的兒少問題處理。據統計，我國離結婚比率逐年提升，婚姻暴力問題嚴重，其中兒童傷害案件每年約 2000 件、婚姻暴力案件每年 6000 件，需要本局投注大量的人力，但謝謝各位考試委員們的協助，提高了社工職等，促進久任誘因。因為這塊領

域往往是 3、4 種情況交錯發生，問題複雜、困難度高、社工承受壓力與風險極大，因此需要經驗豐富的資深社工，並配合教育訓練與鼓勵措施，才有能力獲得案主信任，介入個案，解決問題。這項工作性質與一般行政工作極為不同，尚須社會各界多多瞭解，給予更大的支持。

有關性侵害防治業務，由於是在性侵案件發生第一線就整合檢察官、警察、醫師、社工四類人員合力處理案件，降低受害者因重複訊問而造成二度傷害，這是家防中心努力推動的重點業務，其餘業務報告詳附件 1。

貳、參訪浩然敬老院

一、院區參觀

專人導覽介紹浩然敬老院軟硬體設施，並聽取相關人員陳述工作經驗。

二、陳值月委員皎眉致詞並介紹考試院暨所屬部會及人事總處與會人員

（值月委員皎眉）今日非常謝謝臺北市政府社會局的辛勞安排，得以參觀浩然敬老院、陽明教養院、忠孝醫院性侵害被害人一站式服務團隊等機構，了解臺北市社會福利與社會救助的業務實況、困境、及改善建議，將作為本院未來制訂文官制度決策的參考，讓我們一起努力，健全我國社會照顧網絡。

介紹考試院暨所屬部會及人事總處與會同仁（略）。

三、浩然敬老院業務簡報

（張院長媖文）歡迎各位貴賓今日蒞院參訪，謹先就浩然敬老院人員配置、服務對象、收容現況、衣食住行育樂送終等照護服務說明，再就社工服務及輔導服務說明，最後說明醫

療照護及健康促進服務。浩然敬老院因進住人數下降、在院民嚴重老化，正規劃由老人安養機構轉型為安養、養護、失智、長期照護的多層級照顧機構，落實在院老化，但這轉型牽涉到硬體修繕、人力配置、專業養成、法規修訂等層面搭配，希望各位考試委員支持，協助浩然敬老院解決照顧服務人力短缺、一級主管職等偏低、考試分發報到率偏低的困境，提昇工作人員長久留任意願，其餘業務報告詳附件 2。

參、參訪陽明教養院

一、院區參觀

陳課長威勝導覽介紹陽明教養院軟硬體設施，並聽取相關人員陳述工作經驗。

二、陽明教養院孫院長麗珠致詞並介紹臺北市政府與會人員

(孫院長麗珠) 本院建院 30 年來，承蒙各界關懷與協助，目前正在轉型。本院有華岡與永福兩個院區，市府自民國 98 年起，撥出 2 億 4000 萬預算重新整修本院，期能給身心障礙者更佳的照顧環境。目前兩院區院生合計 377 人，並以中度障礙標準配置軟硬體設施，但是仍缺 180 位工作人員，並經常發生高普考分發人員不能久任情事，原因之一是本院工作環境不同於一般行政工作，與被分發者對工作環境期望落差甚大，產生無法適應而離職情事，因此特別建請大院增設身心障礙照顧者考試類科，並建構全台長期照顧證照制度，以提高照顧人員素質及社會地位。

另本院帶領院生參觀浩然敬老院，關懷其長者，藉由此互動模式，培養院生自我實現的機會，可謂是一種心靈照護的創新模式。

本院並為院生量身客製不同的治療方式，同時將這種客

製化創新方式推展到各社區、機構或有需要的家庭，共同照顧全市身心障礙者，為此本院治療師人數實在不夠，但同仁還熱忱地利用自己的時間進行各種研究計畫，讓本人覺得非常感動。

今日感謝各位考試委員蒞院參訪，聆聽我們工作經驗，並讓本院藉此表達對身心障礙者照顧的實務運作看法與建議，謝謝各位委員與貴賓！

三、陽明教養院業務簡報

(孫院長麗珠)陽明教養院成立於民國 71 年，86 年增建華岡院區，102 年在市長政策白皮書及社會局督導下，本院推動 (1) 身心障礙者全人化的發展與服務 (2) 創新特殊多元的身心靈照顧模式等 2 項重要服務措施。本院目前編制員額 181 人，直接照顧人力有社工員 7 名、教保員 117 名、生活服務員 113 名、護理人員 14 名。本院自民國 71 年收容 3 至 15 歲院生，隨著歲月流逝，院生年齡已由兒少轉變至老年，機構服務措施亦跟著轉型，由啟智教養服務先轉型為啟能教養服務，再轉型為成年智障收養服務，目前院生總人數 376 人(其中以 30-39 歲人數最多，重度、極重度障礙約 329 人)，至院生家長年齡平均 63 歲、最長 92 歲，家庭收入多屬經濟弱勢家庭。

本院照顧服務，有 3 類個別化特殊照顧模式 (老化照顧模式、情障照顧模式、肢障照顧模式)，9 類延緩機能老化計畫 (其中吞嚥困難照顧防治模式為全國首創，骨質疏鬆照顧防治模式規模最大)，6 個增進自信的身心靈方案(其中自強童軍團活動方案為全國首創)及 3 項締造溫馨親情計畫 (親情點數獎勵計畫、親職培力計畫為全國首創)。邁入 30 歲的陽明教養院，正在推動創新增值服務，在 5 大願

景，7 項目標下，共推動 92 項工作計畫，尤以吞嚥困難及骨質疏鬆防治照顧計畫、情緒障礙關懷專區試辦計畫最為亮眼。

本院未來努力方向有二：(一) 藉由策略聯盟及跨域合作建置理想的照顧網絡；(二) 建立友善的身心障礙幸福城，但本院目前面臨人力短缺（其中教保員少 32 人、生活服務員少 148 人，合計 180 人）、行政高普考試分發人員難久任、約僱臨時人員難久任、志工代賑工役男難託負的困境，一方面正尋求以最有利標委託民間團體照顧解決人力不足的問題，另一方面惠請大願協助 (一) 增設照顧身心障礙專門考試類科、建構照顧人員證照制度；(二) 提升一級主管職等，協助留才久任，以利經驗傳承及業務執行。其餘業務報告詳附件 3。

四、社會局江局長綺雯致詞

(江局長綺雯) 陳召集人、各位考試委員、各位貴賓，非常感謝大家聆聽陽明教養院的業務簡報，本人在此簡單補充說明，陽明教養院照顧中重度障礙院生，第一線工作人員工作負擔很重，但卻照顧地很精緻，本人曾向郝市長報告可否轉型為公設民營，郝市長回應臺北市政府要承擔所有機構都不能接收的需要被照顧者，並且要好好地照顧他們，絕不能放棄但可以轉型。因此，對照於浩然敬老院，如果我們將轉型分成 3 階段，浩然敬老院是處於第一階段進入第二階段過程，陽明教養院則是已進入第 3 階段的過程，正在接受委託諮詢中。目前陽明教養院所面臨的問題在於「殘會老」，浩然敬老院的問題是「老會殘」，因此必須要研發新的作為以為因應，目前陽明教養院已經研發了相當多的新經驗，並已在認證中這些經驗，將可提供所有相關機構學習，本局的目

標是將陽明教養院轉型成為兼具研發、訓練與照顧的單位。今日很榮幸邀請到諸位貴賓到此，本局借此機會懇請協助陽明教養院解決 183 名的人力缺額，幫助該院轉型成功，這人力問題不只是陽明教養單一機構的問題，而是全國相同社福機構都會面臨的困境。人口老化、少子化已經成為國安問題，需要大家有智慧、有規劃地共同解決。

五、陳值月委員皎眉致詞並介紹考試院暨所屬部會與人事總處與會人員

（陳值月委員皎眉）今日非常感謝江局長、張院長、孫院長的說明與簡報，剛才參訪團成員在參觀軟硬體設施及與工作人交談中，大家都深刻的感受到中重度障礙者在此得到最好的照顧，因此非常謝謝浩然、陽明兩院的工作人員的辛勞付出，並致上最高敬意。

介紹考試院暨所屬部會與人事總處與會人員（略）。

六、意見交流

（一）孫院長麗珠：

1. 陽明教養院目前面臨照顧人力短缺，進用臨時照顧人力，經驗不足，影響照顧品質；院生日趨老化，需整合醫療復健、特殊教育、社工專業資源，推展智障者成年養護服務等問題，請求協助。
2. 建請增設照護身心障礙專門考試類科及建構照顧人員證照制度，以提升長期照護素質，推動優質照顧人員社經地位。
3. 建請提升一級主管職務列等，以提振工作士氣。

（二）陳值月委員皎眉：

對於浩然、陽明兩院所提人力缺額問題，本院及相關權責機關將會重視，並盡力協助解決。

肆、參訪忠孝醫院性侵害被害人一站式及整合性團隊服務

一、忠孝醫院黃院長碧桃致詞

（黃院長碧桃）非常歡迎各位考試委員、各位貴賓蒞院參訪，敬請不吝給予本院指教與協助，首先由本人進行本院業務及人力運用簡報，接著由本院詹主任景全進行「性侵害被害人一站式驗傷採證及偵訊服務」簡報，再由臺北市家庭暴力暨性侵害防治中心張主任美美進行「保護性社工業務及人力運用情形報告」，最後參觀溫馨會談室。

二、忠孝醫院院務簡報

（黃院長碧桃）忠孝醫院民國 76 年成立迄今，旨在照顧弱勢族群，善盡公立醫院社會責任，並結合社區基層醫療體系，促進社區健康服務，達到全人照顧、追求卓越、並照顧市民健康的願景，並以成為臺北市東區最受信賴的社區醫院為目標，有關忠孝醫院組織架構、病床數、人力資源結構、服務區域、特色醫療相關訊息，詳附件 4。本院為回應臺北市政府性侵害防治全體安全網絡成員之「不幸中的緊密安慰，讓傷害到此為止」的心願，97 年在院內設立「性侵害被害人一站式服務」，99 年整修溫馨會談室完成。接下來請詹主任景全進行「性侵害被害人一站式及整合性團隊服務」簡報。

三、忠孝醫院簡報「性侵害被害人一站式及整合性團隊服務」

（詹主任景全）性侵害犯罪自民國 90 年 1 月 1 日起多以改為公訴罪，許多性侵害受害人需要經過多重程序進行舉發、陳述，而重複經驗到心理上的煎熬。目前全國一般流程，從被害人到警察局報案、醫院驗傷、通知家防中心社工到警察局陪同被害人進行偵訊筆錄，再由警察局將案件移送檢察官，前後耗時約 8 小時之久，其間許多被害人因為重複陳述

案情遭受而心靈遭受二度傷害，臺北市性侵害防治全體網絡成員聽到被害人的心聲，自 97 年起由忠孝醫院首創一站式檢傷空間服務，整合婦幼警察、忠孝醫院、家防中心組成服務團隊，將檢傷採證在同一地點，並由檢察官親臨或傳真指揮警政及社政同仁進行偵訊，偵訊過程中同步進行錄音、錄影光碟，完整提供與檢察官及法官，避免再次詢問被害人相同問題，達到性侵害被害人減少陳述之目的。忠孝醫院從 96 年 12 月開始準備，至 99 年 2 月整合模式運作成熟，開始將一站式服務模式宣導到所有聯醫機構、警察分局、家防中心、婦幼警察隊。在醫療系統方面，目前繼有臺北市立醫院陽明院區、中興院區、和平婦幼院區、仁愛院區及萬芳醫院等 5 家醫院加入一站式服務，在醫院病房區專設溫馨會談室，配置專業偵訊設備、專屬檢查室及儀器設備、盥洗休息環境。這種以被害人為中心的一站式服務，在醫院裡結合警政、衛政、社政、檢察各網絡人員到場處理被害人案情，除避免被害人二度傷害外，並有利於釐清案件實際情形，增加被害人安全感及信賴感，並可將案件處理時間由 8 小時縮減至 6 小時。

四、家防中心簡報「保護性社工業務與人力運用情形」

（張主任美美）臺北市性侵害案件，據統計，依被害人性別來分析，男性被害人呈現增加趨勢，依被害人年齡來分析，未成年被害人呈現占半數以上，因此對兒少保護部分應予強化，同時加強與教育系統密切合作。有關臺北市性侵害一站式服務的使用情形，民國 101 年總計處理案件 161 件，一站式服務平均處理時間較非一站式縮短 2 小時，其起訴率也較高，受害人對該項服務的滿意度也較高。一站式服務社工對性侵害被害人提供的服務多為諮商協談、陪同報案及陪同出

庭。家防中心除執行前述性侵害被害人保護業務外，尚有兒童少年保護、成人保護 2 項重要業務，並建立跨專業防治網絡，自 100 年起建立 5 大區域安全網，遇有通報案件，以 TIPVDA 表對被害人進行危險評估，對於高危險群者啟動安全服務，並設置 24 小時保護專線，另每月舉行 12 場次個案檢討會議，每年召開 2 場次擴大案例研討及督導會議，加強服務品質管機制與經驗分享。

雖然全國家庭暴力案件總數逐年增加，臺北市卻呈下降趨勢，即展現防治工作推動的效益。但在兒少保護案件上仍呈逐年上升趨勢，因此郝市長特別推動家庭教育及婚姻輔導的預防工作，建立「一區一親子館」服務。

家防中心在此特別感謝各位考試委員及市府對於保護性社工的關心與支持，積極修編增加 45 名社工人力與提高社工職等、調整社工專業加給及薪點折合率、提升起敘及晉敘薪點、改善辦公場地與環境、增加執行職務社工人身安全配備，以行動肯定保護性社工業務艱難但極具意義，鼓勵社工人員願意專職久任。本中心將繼續努力，不負各界所託，其餘報告詳附件 4。

五、參觀溫馨會談室軟硬體設施

院長碧桃介紹會談室之偵訊設備、醫療檢查設備及其他溫馨貼心服務，同時介紹一站式服務工作流程。

伍、考試委員赴臺北市政府舉行綜合座談

一、陳副市長雄文致詞並介紹市府與會人員

（陳副市長雄文）很榮幸各位考試委員及貴賓蒞府座談，本人謹代表郝市長表達歡迎之意，並感謝大院過去在本府的組織編制上給予支持與協助，今日更親自參訪浩然敬老院、陽

明教養院、忠孝醫院性侵害被害人一站式整合服務，實地了解社政機構的困境。

另本府因五都升格效應，成為人才培訓庫，培養成熟的人才經常被五都挖角，無法久任，致使本府面臨目前人員流動率高的困境，今日藉各位委員撥冗到此聆聽本府各局處心聲的機會，懇請就以上困境繼續給予協助。（介紹臺北市政府與會人員）

二、陳值月委員致詞並介紹考試院暨所屬部會與人事總處與會人員

（陳值月委員咬眉）本院參訪團很高興今日能來貴府座談，與市府共同為國打拼。本屆考試委員每月都到各地參訪，聆聽各界聲音，目的就是要讓本院所制訂的政策符合社會實際需求，所以今日參訪後再舉行綜合座談，交換意見，別具意義。本次參訪所以選定社福機構，正代表著本院對於社工人力、薪資、職等問題的關注。民國 100 年 3 月貴府社會局江局長綺雯等 6 代表社工學者、政府機關與公益團體來本院拜見關院長，提出社工久任制度規劃的建議，深獲關院長的重視，隨即指示本人及所屬部會配合研議相關配套措施，而全體考試委員亦對此案深表關切，當月 24 日院會有本人及對多位考試委員連署提議之「改善社工人員員額、職務列等、薪資、危險津貼等事宜」之臨時動議，案經 10 次會議討論，於 100 年 9 月 1 日先通過保護性社工待遇的調整，包括編制內社工人員專業加給的表一改為表七、聘用社工之薪點折合率提高及處遇費、備勤費之調整等。同年 9 月 29 日再通過一般性社工職等職稱的提高，增置高級社工師（薦七到薦八職等）及社工師督導（薦八或薦八至薦九職等），本案說明只要各機關有特殊需求讓本院了解，本院全體考試委員一定

會積極協助解決公務人力的種種困境。(介紹考試院暨所屬部會與人事總處與會人員)

三、臺北市政府人事業務概況簡報

(人事處郭科長國塏) 臺北市的定位及發展願景是建設本市成為全球華人首善之都。在經濟上進一步發展成為亞太經貿研發中心，在整體都市建設與環境保育上成為集水岸、人文、科技臺北城的世界一流都市，達到真正樂活臺北的境界。

首先報告臺北市政府組織及人力概況。臺北市政府置市長、副市長 3 人、秘書長、副秘書長 3 人，下設 400 個機關學校，公教人員目前總計 5 萬 7,925 人，平均年齡 40.12 歲，年齡層以 30-49 歲為主，占 74.37%(較全國公教人員平均年齡 43.39 歲為低)。女性公教人員人數占 55.62%(較全國公教女性占全體公教人員比率 39.86%為高)。具大專以上教育程度人員占 93.86%(較全國公教人員具大專以上學歷人數比率 85.32%為高)。

其次，從「推動組織再造，合理管控員額」、「平衡主管性別，保障弱勢族群」、「提昇外語能力，鼓勵多元學習」、「落實平時考核，強化獎優懲汰劣」、「選送優秀人員，出國研習進修」、「管控加班經費，摺節人事費用」、「關心同仁健康，身心全面照護」及「倡導休閒活動，舞動團隊活力」等 8 個面向，進行市府人事業務推展報告。

第三報告市府未來重要工作。臺北市政府未來有四項重要工作：(一) 賡續組織調整，消化超額員工，(二) 強化員額管理，覈實配置人力，(三) 賡續獎優汰劣，整飭公務紀律，(四) 提昇人力素質，提高國際競爭力，並希望從這四方面著手，打造有感的人事服務團隊，報告完畢，謝謝指教！

四、與臺北市政府綜合座談

綜合座談由陳值月委員皎眉與陳副市長雄文共同主持，臺北市政府暨所屬各局處共提出 10 項建議事項提案，其中 6 項建議提案與組織編制有關，另 4 項建議提案與陞遷、考績、保障、退休撫卹有關。茲將建議事項提案臚列於下：(提案 1) 建請考試院及銓敘部審議組織編制案件原則可以法制化並明確函知各地方政府，並尊重各地方政府自治權責。(提案 2) 建請修正「各機關職稱及官等職等員額配置準則」及附表三「各機關組織編制之官等員額配置比例一覽表」，並提高臺北市政府重要職務之職務列等。(提案 3) 建請修正「各機關職稱及官等職等員額配置準則」附表三，有關直轄市政府所屬二級機關以下機關中「交通行政機關」委任官等員額比率。(提案 4) 臺北市勞動檢查處組織規程及編制表修正案，涉及委任官等比率配置問題，建議扣除核心人力「檢查員」之員額數後再行計算。(提案 5) 臺北市就業服務處、勞動力重建運用處、職能發展學院等 3 機關組織規程及編制表修正案，秘書職務列等建請同意提列為薦任第八職等至第九職等，內部單位一級主管職務列等提高為薦任第七職等至第八職等，以應實務需要。(提案 6) 建請比照「警察官職務等階表乙、地方警察、消防機關學校職務等階表之十直轄市政府警察局附屬機關」，增訂直轄市政府消防局附屬機關適用之警察官職等階表，調高「大隊長(分局長)」職務等階為「警正一階至警監四階」。(提案 7) 為達成實質激勵效果，臺北市政府社會局所屬陽明教養院及浩然敬老院之一級單位主管職等，建請比照內政部所屬同性質照顧機關之一級單位主管職務列等由薦任第七職等改列為薦任第八職等，或同意該局辦理局內二級單位主管(股長)以上職務陞遷時，得將該局所屬機關符合資格優秀同仁納入該

局陞遷序列表候選名單中，即視同內陞辦理甄審。(提案 8) 建議修正公務人員考績法修正草案。(提案 9) 建請修正公務人員因公涉訟輔助辦法第 5 條第 2 項規定。(提案 10) 建議修正公務人員退休撫卹法草案調整退休金基準等事項。茲將座談情形摘述如下：

(一) 宣讀臺北市政府建議事項提案：

本院所屬部會與人事總處書面意見詳附件 5。

(二) 本院所屬部會與人事總處對於市府建議事項提案補充說明：

◎銓敘部政鄭司長政輝：

1. 關於提案 1，有關尊重地方政府自治權責部分補充說明，對於類此組織編制案件，本部均尊重各地方政府之自治權責；惟本部審議類此官制官規之編制案件，尚須依規定審核並考量整體官制官規衡平性，爰此，如本部提供之服務，無法令臺北市政府滿意，仍請市政府諒解。在座考試委員、本部各級長官包括張部長及各級長官，都一再提醒部裡同仁在法令許可範圍內，盡力協助各機關解決問題。因此，市政府所提建議意見，本部將進一步彙整後，盡力協助處理。
2. 關於提案 2，有關提高職務列等之建議，各機關因業務需要均希望提高相關職務列等，本部刻正依考試院決議成立專案小組研究。市政府之建議亦將納入，由專案小組進行研處。
3. 關於提案 3，本提案亦為相同處理原則，本部將在配置準則研修時通盤檢討研議，另本部研修時均須進行通盤整體性考量，交通局所提意見，將提供本部法規司審酌。
4. 關於提案 4，本提案主要有兩部分，除請勞動局就組織編制所涉相關疑義予以釐清後，本部再將勞動檢查處修

編案函陳考試院決定。

5. 關於提案 5，本提案與前建議提高職務列等之提案性質相同，職務列等之調整是牽一髮動全身，職等調整涉及機關內部、同層級間機關與機關、中央機關與地方機關之衡平，涉及範圍廣泛，本部須再進一步研處。
6. 關於提案 6，本提案所稱建請「比照」警察官的等階提高消防機關列等。這就是相互援引比照的具體案例，一旦同層級機關調高列等，其他機關也都會比照要求提高。消防機關與警察機關業務性質本有不同；如單就消防機關各自發展不作通案一致性之規劃，也是可以思考的方向；惟因仍有比照之問題，而且各地方財政情況不盡相同，爰此，能否以此方向規劃，且涉及消防主管機關—內政部（消防署）統合直轄市政府之意見。爰請就相關問題通盤考量妥當後，本部將盡力協助處理。
7. 關於提案 7，本提案就陞遷部分補充說明，依照現行規定，就機關而言，社會局雖屬上級機關，然而浩然敬老院與陽明教養院亦屬各別之機關。如擬由社會局統籌辦理屬員陞遷，應以該所屬機關整體為統籌辦理範圍，不得僅選擇所屬機關內某些特定職務由社會局統籌辦理。是以，本提案所提建議依現行規定尚無法採行；惟得由社會局整體統籌辦理該所屬機關之遷調，不過此舉，因涉及範圍廣泛，是否要整體納入統籌辦理，仍請社會局考量，如有需要本部可以協助，提供意見參考。
8. 關於提案 8，有關考績法部分，目前考績法修正草案已全案送立法院，經立法院司法及法制委員會審查中。就本部立場，考績法修正草案係經過審慎研議，且至全國各地進行座談，亦報送考試院經考試委員費心審查後，始函送立法院。目前考試院及本部對於團體績效及面談機制，將研議相關配套，以期切實可行，所提建議意見

留供審查考績法時之參考。

9. 關於提案 10，本提案牽涉退撫給與問題，因公務人員年金規劃涉及國家財政負擔及個人退休所得如何衡平等問題，目前公務人員退休撫卹法草案經考試委員，辛苦費心的審查，於上週四審查完畢，院會通過後，已在週五函送立法院，本提案所提建議意見，留供審查退休撫卹法草案時之參考。

◎ 保訓會黃副處長秀梅：

有關貴府提案 9，保訓會已錄案研參，作為日後修法參考。

◎ 人事總處林主任秘書文燦：

有關貴府提案 2，人事總處已於民國 101 年 12 月 28 日將彙整意見移請銓敘部參考，在此說明。

◎ 江局長綺雯：

因浩然敬老院、陽明教養院常是許多社福機構派員學習的地方，確實增加前述兩院的業務負擔，因此提案 7，還希望大院能夠特別協助幫忙。

◎ 陳委員皎眉：

有關貴府提案 4，考試院針對特殊需求情形了解後，將儘可能給予適當協助。有關提案 5，將攜回列入本院追蹤管考案，並通盤研處。有關提案 8，考績法修正草案，本院在其中其實訂有許多配套措施，大家請勿擔憂。

◎ 黃委員錦堂：

1. 有關貴府所提因公涉訟輔助辦法，可由臺北市政府設補助規定即可，關鍵在於補助告訴人或自訴人身體、財產、名譽遭受侵害，特別需要公務機關提供訴訟輔導，但對於濫訟案件應阻絕。

2. 有關各機關職務列等調整的要求，是個困難工程，應避免浮編，因此本人覺得現行標準在職位職等、業務性質、職責程度、機關層級，但在今日座談中得到另一項訊息指標，科員 100 人的科長應較科員只有 4、5 人的科長可再提升一個職等，因此科員數目或可以做為參考指標，另業務量達到一個程度亦可適度提高職等，皆是可行之道。另給每地方政府一個額度（例如：科長的 20% 可以是 10 職等的）讓其自行適度調整，並加上資訊公開（例如：訂定簡任科長職位條件）及透過公共課程，以昭信守。這項工程可由首都召集全國聯席會議，向主管院爭取。

◎ 陳委員皎眉：

歡迎郝市長現在蒞臨座談會場，參與討論。

◎ 郝市長龍斌：

陳值月委員皎眉及各位考試委員及先進們，本人首先代表臺北市政府表達歡迎之意，臺北市政府各機關在組織編制、職務列等、任用、升遷、考績、退休、撫卹各項法制業務上，感謝考試委員協助，解決用人困境。以提高警察局分局長職等為例，即為具體改善現行困境的例子，謝謝各位委員的幫忙。

臺北市是首都，業務比其他五都多，但五都升格造成臺北市政府人才流失嚴重，希望各位委員在了解事實後，給予協助，將市府同仁的心聲列為制訂考銓保訓制度的參考，使法律更加完備，再度歡迎大家今日的蒞臨。

◎ 張委員明珠：

1. 有關貴府的提案 1 至 7，大多關涉對不同類型機關的

特定職務官職等可否提升，或市府所屬二級以下特殊專業機關委任比例可否比照中央四級機關組織編制等問題。現行各級公務人員之官職等依公務人員任用法第 6 條第 2 項規定係依其職責程度、業務性質及機關層次定之。過去較偏重機關層次因素，惟近期各直轄市常主張因應地方發展，特定專業機關的職責程度相當繁重，但職等反不如組織規模較小的中央四級機關的官職等，認不妥適。本院近年來已注意到此特別需求，為考量各直轄市之不同發展狀況、地區特性及業務特性，宜有不同職務列等或官職等比例之彈性，為求適當的調整改善，部將研議成立專案小組對各級公務人員職務列等及各官職等員額配置準則加以全面檢討中。臺北市既為首都，其職責、功能均有別於其他直轄市，未來在地方制度法或銓敘部之相關職務列等及官職等員額配置準則，應將首都直轄市另立特別標準，跳脫五都一準適用同一標準之現有框架。

2. 對於勞動局的提案 5，據了解銓敘部是請勞動局就某些疑義再做釐清，銓敘部於勞動局補充具體理由後，再作斟酌，並以覈實方式處理。
3. 有關提案 6，根據保訓會說明，係考量國家財政資源不足下，全面檢討因公涉訟輔助對象，為遏止濫行興訟，凡告訴人及自訴人得主動促使檢察官刑事偵查或提出告訴者，其性質並非權利保護，而修正刪除。且保訓會修法當時已會商過各中央或地方機關（包括臺北市政府）形成共識，因此完成修法。對於財政局所提臺北市政府實務上，對該項修正內容確有窒礙難行之處，願將公務人員因公涉訟輔助辦法第 5 條之修正

意見攜回請保訓會研處。

◎ 趙委員麗雲：

今日參訪浩然敬老院等 3 社福機構，很感動卓著的績效與相關工作人員的付出，的確無愧於首善之都。惜遺憾的是，各機關所提之座談議題卻多是與組織員額擴充與官職等編制提升等問題。先以組織擴張、官職等升級其真正的阻礙是在財政上，尤以貴市目前用於社福及教育預算已逾 55%，且人事費用相當沈重，除非能設法做到盈虧自負的地步，否則這些問題非試院鬆綁法規可解。今日參訪之機關（構）所面臨的主要問題不外是人員報到率低、人員無法久任、補充人力（約聘、外派）不足等問題，這些問題都得趁財劃法通過前能先處理好開源節流，才不致繼續惡化。質言之，社福機構轉型，尋求民間源挹注，譬如與 NEO、NPO、研發單位合作，恐係徹底解決問題的上策，若各項資源能脫開對政府財政的依賴感，本院當然也樂觀其成的為地方政府之用人鬆綁法規。

◎ 郝市長龍斌：

非常希望首都加給可以通過，將可解決許多問題。

◎ 林主任秘書文燦：

地域加給係依據各地區特殊需要而設置，還需考慮衡平問題並避免不患寡而患不均的情形產生，首都加給的問題，本總處將進一步研處。

◎ 蔡委員良文：

如將憲法第 108 條併案考量則不會出現提案 1 的思維，今日提案好幾個都與職務列等有關，因此職等若不能調整的話，在加給給與辦法中適切增列類似「首都加給」將是可以考量的方向。加給提高後，或可留才。例如：警

察局派出所科員月薪 8 萬，行政機關科長亦卻不到 8 萬，即為業務性質不同的例證。銓敘部、人事總處可從加給提高方面著手，研處調配。有關提案 2，以往專業加給不涉及退撫支出或改以其他津貼方式，將可減少對國家財政之衝擊。提案 3，對委任比率擬提高，則對簡任、薦任官等亦應有相關配套措施之建議為何？提案 4，有關檢查員名額除外一案，看似有轉圜空間。提案 5，短期內建請從加給著手。提案 6，消防系統原脫離警察系統是擬以由二元體系回歸簡薦委體系為前提，如今非但如此發展，甚至引進警察人員之比例高達 9 成以上，又如今此提案，實對警政署難以回應，至多從津貼思維出發較為衡平，也不悖離當初脫離警察體系的意旨。提案 8，考績丙等的目的是在輔弱不是淘汰，且可支年終獎金，而主管機關所屬機關或單位非齊一%之標準等，各界仍有些誤解，建請銓敘部對此一理念加強宣導。提案 10，時空移易，本人雖認為購買年資是個可行方法，但現今時空宜採併計年資方式處理。

◎李委員選：

人力短缺是第一線社福機構最擔憂的問題，因此津貼職等的調整值得重視。高普考分發到社福機構，而「報到的第一天即是缺額的開始」，本人是第一次聽到。社福人員穩定性低，幸好今年年初考試法第 19 條條文修正案已通過，未來可應用人機關需要，報缺時得要求具有特定專業證照，建請考選部採納其問題儘速規劃某些考試需具備專業證照才能應考，將有助改善此窘況，減少因工作性質與期待差異過大，國考錄取者報到時難以適應的問題發生。陽明教養院創新加值服務已從照護走向實證研究，進

而研發許多不同的照護模式，該院院生 377 名，很多是中重度的，他們全日 24 小時在照護視線範圍內，故為很好的資料庫，如何照顧他們，成功的照顧模式及經驗是非常具有研究價值的。期望從骨質疏鬆、吞嚥困難等照顧，繼續開發其他各種照護模式。另本人非常羨慕市府人事處擁有素質極高的人力，但從 101 年健康檢查人數只有 3056 人來看，貴處應多鼓勵同仁做健康檢查，尤其現代很多疾病的好發年齡層已經下降，藉由健康檢查，可達預防醫學目的，提早發現疾病、即早治療，保護員工健康，減少人才折耗。

◎顏司長惠玲：

陽明教養院建議為專門照顧身心障礙者設置一個考試類科乙案，考選部係配合任用辦理考試，各考試類科的設置則配合職系，因此如果要新增類科，而且是在同一職系有二個類科，就要符合某些條件，例如：有無相關培育系所；專業需求和既有類科應有區隔性，專業科目的設計應有三分之二以上的差異；另五年內有 15 個以上的職缺等。社福工作照顧的對象相當多元，不僅限身心障礙者，如擬專為照顧身心障礙者設置類科，宜作進一步研議。

◎邱局長大展：

目前公務人員因公被罵或被打，只能被動等檢察官提起訴訟，當事人不能主動提訟，此點對執行職務的公務人員相當不公平，建請因公涉訟輔助辦法因應實際需求，予以重新檢討。

◎張局長培義：

附議邱局長大展的建議。

◎高委員明見：

今日參訪臺北市政府社會局所屬浩然敬老院、陽明教養院、忠孝醫院性侵害被害人一站式團隊服務，感覺到先進國家最好的指標是對身心障礙及老弱婦孺的充分照顧，臺北市政府目前有 20% 的預算分配在長照上，值得敬佩。考試院非常用心的在做社工久任制度的設計，積極提高社工人員待遇，本人給予肯定。另我們經常到各機關（構）參訪，常遇有職務列等調整之相關問題，因每個機關都有其特殊人力需求，但囿於國家財政環境不佳，因此在總員額限制下，職等提升會衍生薪資調升，退休金支付提高的問題，本人認為各機關在財政上允許的範圍內，不妨用提升專業獎金或優厚津貼福利等措施來留才，以穩定業務執行，是貴府未來可以思考的方向。

（三）本院參訪議題討論：

- 議題一、臺北市政府社會局業務職掌頗為繁雜，現有組織編制及人力運用情形如何？是否符合該局之業務需要與未來發展？又該局組織編制上，有無面臨依現行規定尚待解決之問題？
- 議題二、新任人員（經國家考試進用之人員）之報到及訓練情形如何？適任性如何？是否安排新進人員之職前專業教育訓練？
- 議題三、臺北市政府社會局人員流動性如何？是否造成業務推動之困擾？有無建議或改進之處？
- 議題四、為利保護性業務推展，如何提升保護性社工工作士氣，以鼓勵其專職久任與經驗傳承？
- 議題五、有關行政院「充實地方政府社工人力配置及進用計畫」，目前臺北市政府社會局之執行狀況如何？對於

社工人力進用數額及配置情形是否有達原定目標？

上述參訪議題，雖未及於市府座談會中討論，惟社會局擬具書面資料供參，詳附件 6。

(四) 陳值月委員皎眉與郝市長龍斌座談總結

◎陳委員皎眉：

有關專業加給調整之可行性，須請人事總處加以研究。今日座談謝謝各位與會人員提供寶貴的建議及意見，除現場意見交流外，需進一步研處者，將由本參訪團攜回交由相關權責機關研議，今日座談會所得建議或意見亦將作為本院日後制定政策的參考，再次謝謝貴府對於今日行程的安排與協助。

◎ 郝市長龍斌：

感謝考試院參訪團今日的參訪，了解本府的實際問題，進而協助解決問題，本人謹代表市府感謝大家的關心。

五、互贈紀念品與合影留念（略）

六、散會：下午 5 時 30 分

主席：陳皎眉