

人力資源處與各單位業務座談提問議題 答覆暨追蹤事項彙編

辦理期間：106年6月19日~8月29日

座談議題：共202項，已答覆198項，追蹤事項4項

中華民國106年11月1日

— 目 錄 —

| | 頁次 | 項數 | 已答覆 | 追蹤事項 |
|---------------|----|-------|-----|------|
| 壹、人力資源業務..... | 3 | | | |
| 一、人力運用..... | 3 | 52 | 50 | 2 |
| 二、組織發展..... | 21 | 57 | 57 | 0 |
| 三、人力發展..... | 45 | 57 | 57 | 0 |
| 四、員工關係..... | 68 | 26 | 24 | 2 |
| 五、訓練中心..... | 79 | 2 | 2 | 0 |
| 貳、其他處室業務..... | 80 | | | |
| 一、企劃處..... | 80 | 4 | 4 | 0 |
| 二、工安環保處..... | 82 | 1 | 1 | 0 |
| 三、土開處..... | 82 | 1 | 1 | 0 |
| 四、秘書處..... | 83 | 1 | 1 | 0 |
| 五、休憩事業部..... | 84 | 1 | 1 | 0 |
| 參、追蹤事項..... | 85 | | | |
| | | ----- | | |
| | 合計 | 202 | 198 | 4 |

人力資源處與各單位業務座談提問議題答覆暨追蹤事項彙整表

壹、人力資源業務

一、人力運用

| 項次 | 提問議題 | 答覆 |
|----|--|--|
| 1. | 建議修正績效獎金發放不要依年度考核成績作為權重發放。【台南區處】 | <p>一、本公司現行績效獎金之發放，係依據會計處「責任中心制度」核定之各單位分數及群組，作為核發單位績效獎金之基礎，責任中心制度針對事業部及區處因業務屬性不同，分別設定單位年度 KPI 指標，依單位 KPI 指標年度達成率換算配分後，即為單位之責任中心分數。</p> <p>二、而個人獎金部分為考量績效與獎金結合，擺脫過往以薪資為基礎均分獎金之制度，以獎金結合個人績效，提升同仁對公司經營績效之貢獻，遂以個人年度考核分數作為核發獎金之權重，以鼓勵貢獻度高之同仁，同時予以提高獎金之實質激勵措施。</p> <p>三、所提方案，係回歸前普發方式，違背績效獎金精神，對努力工作的員工不公平，所以採用可能性不高。</p> |
| 2. | 職位職等改為總量管制方式辦理：為培養同仁多能工，以目前職位職級一個蘿蔔一個坑（職位固化）的職位管理方式，不符事業部用人及培訓模式，建議回 | 建議貴事業部參照商銷事業部方式，在總編制職位數及職位分級列等個數維持不變之情況下，就營業職組分類 9 等以下派僱用非主管人員職位可彈性酌以調移，以利培養員工多能工。 |

| 項次 | 提問議題 | 答覆 |
|----|---|--|
| | 復以總量管制方式辦理。 【休憩事業部】 | |
| 3. | 輪調制度：建議約聘、約僱人員不受公司輪調制度規範。 【量販事業部】 | 本公司為避免採購人員因長期辦理同一採購業務，發生弊端，爰依「經濟部所屬事業機構人員進用辦法」第 29 條及「財物及勞務採購作業要點」7.6.6 規定，施行採購人員輪調，請貴事業部仍就約聘僱採購人員，採取相關必要控管機制，目前對於該等人員已放寬至調整採購品項，倘確有困難亦可以專案方式處理。 |
| 4. | 另予考核方式，建議依在職比例辦理。 【畜殖事業部】 | 參加另予考核之條件限制，係依據經濟部所訂定規定辦理，擬伺機向上級單位建議放寬另予考核限制。 |
| 5. | 動物保健組兼辦環保業務，環工人力欠缺，建請增設環保與機電人力。 【畜殖事業部】 | 遇有人力欠缺時，可洽人資部門辦理他單位調用或提供公司辦理進用。 |
| 6. | 現行主管推薦及遴派作業為 3 選 1 機制，有時受限於同職類多寡及主客觀因素，未能符合實際目的，而流於形式。因提名一般皆有事前溝通，另當權責主管不同意時即可否決，再推薦適當人 | 主管推薦及遴派作業 3 選 1 機制有存在必要，海外單位若因符合資格條件者不足，可不必提足 3 人，並加註說明即可。 |

| 項次 | 提問議題 | 答覆 |
|----|---|--|
| | 選，因此主管遴派可否以單人式提名表即可。【畜殖事業部】 | |
| 7. | 人力媒合平台應持續使用。【商銷事業部】 | 依據現行規定，不同職系間之人員遷調，得經調出調任單位主管同意後異動，已具跨領域人力運用之彈性措施。另為應人力調度運用範圍擴大與資訊透明化，業於 106 年 8 月 31 日發函各單位啟用「人力媒合平台」，提供「人求事」與「事求人」雙向媒合服務作業。 |
| 8. | 物流園區部份場地出租，廠商人員在園區工作發生危險，屬職安課隱藏責任範圍，另總務課廢水及廢棄物處理業務，目前由職安課人員協辦，鑒於日後園區業務量增大，建請總務課應設專責人員，以應付業務需要。【高雄分公司】 | 一、貴分公司應善盡告知義務，利用各種場合宣導，請在園區內工作之人員注意工作安全，讓工安事故降到最低。 二、適時向加工出口區溝通，有關廢水及廢棄物相關業務，請給予通融延長時間辦理，使得在最短時間內符合相關法令規定。 |
| 9. | 碼頭作業課及運輸課協助砂糖事業部相關業務，建議砂糖事業部核發之激勵金，能提撥給予碼頭作業課及運輸課同 | 公司核發獎金乃以各單位之貢獻度給予激勵，有關貴分公司協助砂糖事業部處理相關業務部分，可請砂糖事業部申請獎金時，註明貴分公司之貢獻比例，俾利首長卓參核予適當之獎勵。 |

| 項次 | 提問議題 | 答覆 |
|-----|---|--|
| | <p>仁，以資鼓勵，另請公司核發獎金時，作通盤考量，不要忽略了本分公司的辛勞。 【高雄分公司】</p> | |
| 10. | <p>針對循環園區規劃方面，以區處現有人力仍有不足，建議公司針對相關人力能協助進用。【高雄區處】</p> | <p>遇有人力欠缺時，可洽人資部門辦理他單位調用或提報公司辦理進用事宜。</p> |
| 11. | <p>本區處業務繁雜且業績均名列前矛，惟相關職位列等及考績未與配合，建請能予以改善。【高雄區處】</p> | <p>一、貴區處資產業務所轄面積範圍廣大，土地出售(租)等業務量確實較為繁重，擬調整職位列等乙節，因涉及職位分級列等標準之指標，尚須考量全公司各單位之衡平性或一致之標準。 二、另考績甲等比例部分，於年度考核作業要點已明訂，以單位績效評核，而有差異性。 三、貴單位可針對年度有重大或特殊貢獻人員者，以專案獎金特別考量，更能達到即時獎勵之效果。</p> |
| 12. | <p>上下班考勤按指紋，改以刷卡。【高雄區處】</p> | <p>科技管理為時代的趨勢，而以個人指紋等生物特徵方式進行比對，具有隨身攜帶與個人獨有等特性，較無因使用卡片刷卡所導致的遺失、忘記攜帶、卡片消磁等各項不便或困擾。</p> |
| 13. | <p>上班時間不足一分需請假一小時，建議不足3分內，可列入</p> | <p>一、依據本公司從業人員考勤要點略以，「下班時間提前10分鐘內按捺指紋機者，為早退；超過10分鐘以上按捺指紋機未請假者，為曠職(工)。全年</p> |

| 項次 | 提問議題 | 答覆 |
|-----|--|--|
| | 漏刷卡次數。【高雄區處】 | <p>遲到、早退合併累計 5 次以上者，每 5 次以曠職（工）半日計。」。</p> <p>二、爰渠等人員如有發生上班時間不足之類似情況，得以登記遲到或早退方式處理，惟年度盡量以不超過 5 次為宜。</p> |
| 14. | 上下班時間，可彈性為前後 15 分鐘。【高雄區處】 | 各單位上班彈性時間，乃授權由單位主管得視業務需要，於 30 分鐘內，自行訂定彈性上下班時間，惟目前上班開始時間為上午 8 時以前者，僅能延後彈性上班及下班。（本公司上下班時間為 08:30 與 17:30 之前後 30 分鐘為彈性時間） |
| 15. | 公司擬規劃瘦身作業，如被瘦身單位因人力不足而績效降低，最終是否導致薪資調降。【高雄區處】 | 目前僅規劃總管理處部分進行瘦身，各單位並無瘦身計畫。 |
| 16. | 自僱時薪人員特別休假是否可保留？還是可以折換日薪。【精農事業部】 | 依據勞基法第 38 條第 4 項規定，勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資。另未休畢之特別休假日數工資計給，請逕依勞基法施行細則第 24-1 條規定標準辦理。 |
| 17. | 93 年糖廠關廠遇缺不補人力移轉至區處擔任警勤、清潔及土巡等工作，惟為處理是類人員不宜再吸納回歸砂糖，以免影響進用新進人 | <p>一、前因製糖業務萎縮陸續關廠，為照顧及保障員工工作權益，將人力移轉擔任警勤、清潔及土巡等工作，係為權宜措施。</p> <p>二、砂糖人力老化嚴重，為利經驗傳承，可在人員屆退前 1 年提前進用人力，視個案處理。</p> |

| 項次 | 提問議題 | 答覆 |
|-----|---|---|
| | 員，不利業務傳承。 【台南區處】 | |
| 18. | 新營鐵道文化園區中興車站現有人力12人(遇缺不補職位佔4人),107年屆退5人、108年屆退4人、109年屆退2人,屬需專業技能的內燃機車司機、鐵道線路維護檢修、客車車輛維護檢修等之人力斷層嚴重,為維護五分車行車安全,建請能及早補足人力。【台南區處】 | 一、本處奉示為進行規劃建立專業證照與人才庫及因應單位未來業務發展所需人才,已於106年6月16日以電子郵件方式調查「各單位現有職位所需專業證照及人數」、「擁有專業證照人員」及「未來5年單位所需專業人才及證照」等項目,本案並於7月上旬完成調查表回收作業,資料整理彙整作業中。 二、請貴單位提供未來3~5年各部門業務量增減、發展及人力需求,以利人力規劃,避免人力青黃不接。 |
| 19. | 建議警勤、清潔人力考核由實習單位辦理。【台南區處】 | 警勤、清潔人力由實習單位提供意見供原單位辦理考核作業。 |
| 20. | 焚化廠代休假常有100至200小時之累計時數,有集中於特定時間補休,且除休畢代休假外另有特休假必休日數,將容易導致人力調配困 | 除透過排班減少代休產生外,對於代休假排定請在不影響業務推動及人力配置之情況下補休,避免集中於年底或特定時段休假,以減少對於業務的衝擊與影響排班;另勞基法修正後,特別休假期日由勞工排定之,惟倘因企業經營之急迫需求,勞僱雙方亦得協商調整,爰請單位利用集會宣導、溝通並鼓勵同仁排休,讓身心獲致充分之休息,以維護健康。 |

| 項次 | 提問議題 | 答覆 |
|-----|--|--|
| | 難，是否可強制員工排休。【環保營運中心】 | |
| 21. | 焚化廠工作環境較為艱辛，建請在公司的標準範圍內，給予最高的工作考核分數，以激勵同仁。【環保營運中心】 | <p>一、各單位工作考核標準於年度中訂定，除有特殊(不可抗)因素外，原則上以實績與標準比較作為評分依據外，另會考量單位業務性質之複雜程度作綜合評分，故單位工作考核分數，最主要取決於績效。</p> <p>二、公司為鼓勵事業部(含貴中心)於考績甲等比例提昇，如分類職位甲等 75%、評價職位 76%，高於區處群、幕僚群之分類職位甲等 72%、評價職位 73% 均各 3%，而群組內單位依工作考核分數增減甲等人數比率，與單位績效連結。</p> <p>三、另公司已將貴中心之業務屬性納入歸屬於事業部群，獎金(工作獎金及績效獎金)計算權重提升為 104%，爰獎金之獎勵標準亦已有所提昇。</p> <p>四、目前貴中心以月薪 4% 的重點獎金即將發下，請就業務繁重及危險程度等因素考量，酌予獎勵相關同仁。</p> |
| 22. | 配合一列一休小港廠輪班排班建議可以五輪三班人力因應?【砂糖事業部】 | 歷年來本公司輪班制度為四輪三班，本案回歸現場人力不足問題需適度補充，嗣 106 年度工員新進遞補人力因應；另現場主管於不違法原則下須考量員工之感受，充分尊重現場排班運作，共同解決問題。 |
| 23. | 本公司同仁春節出勤有加發 1,350 元激勵金(由公司首長獎 | 目前已完成調查各單位 105 年因天災停班時，應業務需要出勤人次，共 2,168 人次(計 4 次颱風)，原擬經洽詢各部屬事業單位作法及標準，擬研議天災出勤加 |

| 項次 | 提問議題 | 答覆 |
|-----|--|--|
| | <p>金中支出)，而本事業部同仁遇天災冒險出勤，單位有給予1,000元獎勵金(由單位獎金中支出)，如加班費核發尚未實施前，建議比照春節出勤加發1,350元激勵金?【砂糖事業部】</p> | <p>班費核給及影響評估後簽辦，惟國營會於106年9月20日傳真調查部屬事業單位天災出勤薪資給與及恩給措施等，爰俟上級機關整合後再據以辦理。</p> |
| 24. | <p>農務部門同仁所發生代休時數，因製糖完工後，自6月開始種植甘蔗，又接10月起防火至開工期，致農務部門同仁代休時數消化有所窒礙。另農務農機基層專業性職位列等，不應以職等比例編列?【雲嘉區處】</p> | <p>一、農務部門同仁請儘量利用製糖完工後及農閒時期排休，以消化代休時數，另對於代休產生亦應就源頭控制管理，減少代休產生。</p> <p>二、評價職位職等係以12等、11等、10等及9等比例配置，如機耕人員係屬較具專業性，其職等單位可依權責在規範比例，配合人員離退調整為較高列等，另對於優秀人員亦可採獎金核發，以達實質激勵效果。</p> |
| 25. | <p>本公司提案制度係屬良好之設計方案，可改善工作效率，提昇營運績效，惟提案建議內容如</p> | <p>一、早期國營事業機構中本公司之提案制度成效最佳，演變至今，能量似有不足，有關同仁辛苦提出之提案，希望各部門能本於專業盡心盡力給予協助，讓真正對公司有助益之提案，能予採納試行。</p> |

| 項次 | 提問議題 | 答覆 |
|-----|---|---|
| | <p>需有關單位或部門配合辦理時，因會增加其工作量，致配合度不高，雖制度設計良好，大多無疾而終。建議能成立委員會好好審視同仁提報之提案，讓其發揮最大功效。【總管理處】</p> | <p>二、現行提案係由各業務相關處室或單位進行審核，其須審酌現有人力、財力、設備及環境等相關資源，以及後續執行時之可行性、風險及效益等，以決定提案之採用或保留。另提案人於提案時，是否清楚具體陳述意見，以及效益評估等相關依據資料，亦將影響業務單位之審核決定。</p> |
| 26. | <p>有關人力需求方面，公司新進用人員中，某些同仁可能有專業技能或執照，請問有何管道可知道員工之專業技能，人資可提供哪些服務？【總管理處】</p> | <p>一、新進人員至本公司報到，個人資料庫皆有登載個人學經歷或曾經參加之社團及專業證照等相關資料可供查詢。</p> <p>二、本處規劃將調訓近5年新進同仁，藉由課程讓其了解公司的經營方向，或許可安排至公司不同單位參訪，聽聽年輕人心聲，希望能以不同的角度立場，提出有益之建言，讓公司在經營績效上有所助益，也藉此達到留才目的。</p> |
| 27. | <p>部分同仁反映下班按捺指紋時，指紋機語音只告知「謝謝」兩字，無法傳達上、下班完整時間，致有同仁上班未滿8小時，需補請假情況發生，建議相關軟硬體</p> | <p>一、同仁操作指紋機已行之多年，使用上尚屬安定，其每日按捺指紋之資料，係由前端指紋機經由伺服器傳送至後端工作站，上下班相關資訊可由指紋機查詢或利用差勤管理系統得知。</p> <p>二、本案應屬個案，請同仁善加利用上述查詢方式，俾免造成困擾，操作上如有任何問題，本處將竭誠協處。</p> |

| 項次 | 提問議題 | 答覆 |
|-----|--|---|
| | 設備可否改進，以解決同仁困擾？【總管理處】 | |
| 28. | 同仁接受基層、中高階主管相關訓練取得資格後，列入候用名單中，建議候用名冊相關資料可公開化，如有職缺需由其中遴選人員時，可讓同仁知悉是否符合遴選資格。【總管理處】 | 有關基層、中階主管人選核定程序，係就候用名冊中遴選具有資格人員，依主管人員遴選儲備要點規定，以密件處理，陳報首長核定最終人選，如採公開化處理，將衍生不必要之困擾。 |
| 29. | 107年7月1日起，200人以上之單位(109年1月1日100人以上，111年50人以上)，必須特約醫師及職護臨場服務，如何因應？無職護的單位，健康照護的工作由誰負責？【總管理處】 | <p>一、依據勞工健康保護規則第3條規定，事業單位之同一工作場所…，勞工人數在300人以上者，應僱用或特約醫師及護理人員。</p> <p>二、另本公司目前健康檢查及健康照護工作，係有廠護的單位由職安課負責，無廠護的單位由人資課負責，有關建議為健全各單位職安組織後統一權責部分，請主管處室就整體權責一致性及人力精簡原則考量後，在不影響人力及成本情況下，配合法規執行時程妥為規劃因應辦理。</p> <p>三、又由何部門辦理並非業務是否順遂之癥結，最主要應是將業務之作業流程標準化，供各單位遵循。</p> |
| 30. | 建議訂定員工工作績效評量量化指標 | 有關本公司從業人員年度工作績效評核擬修訂如次：每年一月由初核主管依單位績效目標，於「從業人員 |

| 項次 | 提問議題 | 答覆 |
|-----|--|--|
| | 及計算公式，使主管有評量之準則，避免發生循私等不公平現象。 【總管理處】 | 工作績效自評表」訂定 3 至 5 個量化或質性具體關鍵績效指標(KPI)項目，作為該年度工作目標，交付受考人；年度結束時，再由受考人填具「從業人員工作績效自評表」，送交初核主管，初核主管依自評表評核績效。 |
| 31. | 依工會立場以照顧全體會員為首要，公司對於同仁產生同工不同酬現象（部分同仁工作責任量大支薪等數低），對此不合理現象，是否有制定退場機制？本公司近年退休人數眾多，有可能分類 8 等要從事分類 10 等工作，為鼓勵年輕人勇於挑戰，可否有相關配套措施？ 【總管理處】 | 一、依據本公司從業人員派僱要點相關規定，部門主管得依權責對其部屬如不堪勝任工作時，可適時調整職務。 二、另同類職位間較高職等職位出缺，得以較低職等人員升等派僱，惟非經專案核准者，調升職位列等以不超過現支薪等 2 等為限。另亦得由單位主管以獎金核給方式，獎勵績優人員。 |
| 32. | 本事業部副執行長遺缺一直未補，建議儘快補實。 【休憩事業部】 | 有關本公司一級主管遺缺，係由首長評估單位營運現況及未來發展方向後，考量相關人員之專業能力及學經歷等資格條件，由首長遴派。 |
| 33. | 請維持舊人事查詢系統，並恢復電子公 | 一、本案已洽資訊處研商，於新人事查詢系統中，以現有功能置入公文下載(如公告區或文件下載區) |

| 項次 | 提問議題 | 答覆 |
|-----|---|---|
| | 文查詢下載。【休憩事業部】 | 方式辦理。 二、因資安考量，舊系統將逐步退場，106年10月19日本處與資訊處會議決議，於106年12月31日起關閉舊人事查詢系統。 |
| 34. | 績效及工作獎金發放流程方式：建議現行分段預發改為一次實發，減少作業流程。【量販事業部】 | 本公司績效獎金之預發，係配合員工之財務上需求，並估算可預發之額度而辦理，為應單位之特殊需求，爾後於預發獎金時，將增列單位得視需要，於預發額度內依權責辦理。 |
| 35. | 考核作業甲等比例：建議修正調整甲等比例分配方式。【量販事業部】 | 有關建議年度考核之甲等比例以整體從業人員申算乙節，經查「經濟部所屬事業機構人員考核辦法」尚未有強制規範，本處前亦曾與工會商議，惟未獲支持辦理，爰現階段仍宜維持現行分類與評價職位分別採計方式為之，俟適當時機再與工會溝通。 |
| 36. | 公文下載查詢：建議恢復原人事查詢系統公文下載查詢功能。【量販事業部】 | 人力資源處舊人事查詢系統功能因資安考量，已逐步移轉至新人事查詢系統，舊系統將逐步退場，爰為使新人事查詢系統功能更加完善，原公文下載功能，擬規劃增置於新系統中供各單位使用，俟完成後通知各單位，並請單位人資人員務必調整改用新系統，提供更具體改善建議，使系統更為合用。 |
| 37. | 現有差勤系統因人員類別與設備不同計有3套，建議整合成1套，以利管理及節省購置費用。另現行差勤系統主管無 | 一、系統整合從法令面會有問題，勞務外包人員之簽到紀錄由本公司合併管理，易發生代管與管理（直接指揮監督）之虞，應予避免。 二、主管查詢同仁，代休剩餘時數顯示問題，已修正可由權限設定中授權給予各主管，查詢加班代休時數統計表權限。 |

| 項次 | 提問議題 | 答覆 |
|-----|--|---|
| | 法看到同仁代休剩餘時數之問題可否解決。【油品事業部】 | |
| 38. | 養豬工作全年開工，加上值夜，因此上下班時間不定，建議出勤紀錄改採簽名方式。【畜殖事業部】 | 目前全公司除部分單位執行有困難外，其餘均採按捺指紋方式簽到，若欲改回採簽名方式，貴單位應考量其迫切性。遇系統產生出勤異常部分，請人資部門適時檢視調整。 |
| 39. | 員工加班須填勾選「加班費」或「補代休」書面資料。【商銷事業部】 | <p>一、依據勞委會 98 年 5 月 1 日勞動 2 字第 0980011211 號解釋函略以，僱主延長勞工工作時間者，其延長工作時間應依勞基法第 24 條所列標準計給之……，至勞工延長工作時間後，如同意選擇補休而放棄領取延長工時工資，固為法所不禁，惟上開權利之拋棄，應由個別勞工為之。</p> <p>二、即便經工會協商同意採行，且施行逾二十年之久…，仍不得違反勞基法與上開函釋。爰建議延長工時部分，仍宜由員工選擇補休或加班費。</p> |
| 40. | 各部門個人年度考核需以 KPI 訂定及考評，針對通案性且屬內勤管理互相支援性業務訂定，有實施之困難。【高雄區處】 | 嘗試著以「利他工作」為出發點，並朝「以終為始」的概念，衡量個人的價值與支援能力，及單位內的角色功能與定位，創造屬於自己特有的專業特色，以發揮幕僚相互支援的功能。目前規劃中之草案，已衡酌確難以擬訂 KPI 之部分職類因應作法。 |
| 41. | 本事業部自僱時薪人員，無升遷機會， | 貴事業部 4 類人員 52 人，時薪人員 352 人已變成事業部主力，建議可參考量販事業部訂定時薪人員相關激 |

| 項次 | 提問議題 | 答覆 |
|-----|---|--|
| | 如何給穩定感？【經農事業部】 | 勵制度。 |
| 42. | 焚化廠委託操作合約將於 110 年到期，本公司目前尚無明確續約計畫，對於人員未來的安排也無明確之說明，大家人心惶惶。【環保營運中心】 | <p>一、人事成本及維修費用較高為不爭之事實，惟續約與否，公司尚未有最終之決定，俟有最終決定時，將於第一時間告知同仁。</p> <p>二、本處建立有協助各單位人力媒合之機制，已行之多年，隨時配合需求之單位辦理，經查目前環保事業營運中心從業人員，大部分居住南部，屆時將就同仁意願、專長、居住地及單位人力需求予以調查，作為媒合之考量。</p> |
| 43. | 小港廠全年開工四組輪三班同仁與正常班同仁上班時數比較，每周少休 2 小時，目前以加班報代休處理，考量代休時數會累積過多，建議放寬改發加班費處理？【砂糖事業部】 | <p>一、本處已著手探討各單位產生加班時數之原因，是否為人力不足、勞逸不均或加班浮濫造成，需由源頭去控管，以解決代休時數過多問題。</p> <p>二、有關代休時數依勞動基準法相關規定以 1.34 及 1.67 加乘核算乙節，本公司已函請上級機關核示，後續辦理方式，仍需俟上級機關核示後，依循辦理。</p> <p>三、依據經濟部所屬事業指派加班控管注意事項三之（五），員工加班以補休為原則，並依勞基法規定辦理。為擷節加班費勻支合理控管，本處已就天然災害出勤發放加班費(1 日工資)等相關議題，進行研議。</p> |
| 44. | 建請 105 年度工作獎金儘快發放。【屏東區處】 | 105 年度獎金待考績獎金金額確定後，考核獎金及績效獎金餘額將儘快簽陳首長核定後，於近期辦理發放作業。 |

| 項次 | 提問議題 | 答覆 |
|-----|--|--|
| 45. | <p>本單位地屬偏遠、幅員狹長、人文多樣性且交通不便，由外單位調入主管，對於單位或部門人力協調運用、業務推動及其個人返鄉舟車勞頓均有相當壓力，且2-3年內調離機率高，不利於單位已規劃業務持續推展、敦親睦鄰及減少抗爭，並有效激勵本單位人員士氣，建議公司於單位一、二級主管出缺時，以單位內部優秀儲備主管調升為主。【花東區處】</p> | <p>一、一級主管出缺遞補係由首長評估單位營運現況及未來發展方向後，考量相關人員之專業能力、學經歷與地緣性等資格條件決定人選。</p> <p>二、另單位內部二級主管出缺遞補乙節，建請區處踴躍推薦績優且可堪培植人員參加中階層及基層主管培訓班，並將之列冊候用，且於平日業務運作時，多予實務歷練，俾利獲推薦以及權責主管肯定，順利調升主管人員。</p> |
| 46. | <p>單位農場課股長與農場主任現屬同一主管層級，差假系統設定，農場主任差假均直接由農場課長核准，惟內部工作執行皆由股長分配予各農場主任，為人員</p> | <p>一、依差勤系統層級之設定，可於單位(花東區處)組織中，將農場之組織層級降一階置於股級之下，該農場之差假單簽核流程可依股->至農場課。</p> <p>二、另考量單位變更差假批核層級，應簽陳單位主管同意後始得辦理，鑒於部門實際需要，請貴區處人資課將部門需求規劃後，提報由人資處協助設定。</p> |

| 項次 | 提問議題 | 答覆 |
|-----|---|--|
| | <p>工作推動與管控需要，爰建請公司差勤系統可放寬將該課股長得設為農場主任核准差假之上一級主管。【花東區處】</p> | |
| 47. | <p>從業人員年度考核作業，可加列考績甲等人員於公司工作考成等第奉核定時，予以變更其考績等第並考核分數，惟其考核分數卻比辦理年度考核預考人員（先以分類職位 59%、評價職位 59%辦理預考）之考核分數還高？【雲嘉區處】</p> | <p>一、依據經濟部規定公司工作考成甲等從業人員得考列 75%甲等，為穩健起見及同仁能於春節時領取獎金，於年初時以 59%甲等比例預考，同時將加列甲等人員（分類職位 73% 評價職位 74%）之考核分數一併核列，以利連結個人績效核發工作獎金及績效獎金，故有加列甲等人員分數高於預考甲等人員之情形，係屬合理。</p> <p>二、至於建議於年初預借半個月薪資，再於經濟部核定工作考成時，再辦理年度考核乙節，衡酌同仁最有利方式及考核要及時因素，仍宜於年初辦理預考作業。</p> <p>三、另為避免年度考核作業，因甲等比例不足，造成部分補列甲等人員調整為乙等之困擾，建議預考作業時，將加列甲等人員之比例降低，俟工作考成核定時，倘單位有甲等餘額時，再由單位主管分配。</p> |
| 48. | <p>員工考績考列乙等者，已比甲等少發 0.5 個月考績獎金，如工作獎金尾數再</p> | <p>一、基於國營事業經營績效獎金之核發，自 101 年度起修改績效獎金計算公式，由經濟部依照各事業之年度預算與審定決算相比，扣除非屬員工貢獻部分後，依年度達成率核算各事業獎金；遂本公</p> |

| 項次 | 提問議題 | 答覆 |
|-----|---|--|
| | <p>與考績分數結合，造成雙重減發獎金之現象，建議工作獎金尾數恢復以普發方式辦理。【中彰區處】</p> | <p>司工作獎金及績效獎金之核發，據經濟部修改後獎金計算公式，自 103 年度起，為使獎金與個人績效結合，以個人年度考核分數為權重，作為核發個人獎金計算之基礎。</p> <p>二、依據獎金制度設計初衷，即以個人績效達成率為權重，獎金應依個人績效表現有所差異，使同為考列甲等或考列乙等者亦應有程度之差異，爰獎金核發以考核分數為權重，主要係作為部門主管對於績優同仁之覈實獎勵，並以獎金結合個人績效，藉以提升公司整體營運績效，達到永續經營之目標。</p> |
| 49. | <p>有關從業人員之加班應於加班前由部門主管指派，填妥「指派加班確認單」陳單位主管(不得授權)核准，建議是否增訂得授權副經理核准。【中彰區處】</p> | <p>一、依據經濟部所屬事業指派加班控管注意事項三之(二)員工加班應由主管指派，並依權責簽請上級主管核准，不得授權。</p> <p>二、遇有指派主管已登錄差勤系統，並完成加班指派程序者，則紙本「指派加班確認單」得由副經理核准。另遇單位主管請假或公差時，副經理本於權責得代理核准。</p> |
| 50. | <p>政風處未來 5 年退休同仁約 7 成，為應業務需要，規劃遴選有經驗且較具資歷同仁至政風處服務，希望透過短期訓練培養後，能銜接人力斷</p> | <p>一、依據本公司派僱要點相關規定，除專案核准外，派任職務列等不得超過現有支薪 2 等，另公司實施總量管制後，對於人員派任有其調整，例：派任職位標的為分類 12 等，而調任人員支薪為分類 9 等，實際派任職等仍為分類 9 等，倘已達升任規定標準，經考核合格，即可升任高一職等。</p> <p>二、公司人事制度係依據經濟部所屬事業機構人員進</p> |

| 項次 | 提問議題 | 答覆 |
|----|---|--|
| | <p>層窘境，外派擔任主管職務。經洽人力資源處表示，有關分類 7-8 等同仁，需權理 2 等，方能外派擔任主管職務，為利業務推行，建議能否比照循環經濟小組分類 8 等擔任 12 等主管職務案例，使本處未來人力運用上較具彈性？【政風處】</p> | <p>用辦法辦理，倘同仁所占職位列等高於支薪等級，非表示最終就可升任此職等，部門主管可依其工作表現，本於權責予以適當調動。</p> <p>三、政風業務屬幕僚業務協助性質，非屬公司第一線業務性質，雖業務上需要派任，惟仍應以成本及業務量綜合考量，爰現階段部分政風部門仍以兼任為宜。</p> |

二、組織發展

| 項次 | 提問議題 | 答覆 |
|----|---|---|
| 1. | 提高各職位列等：因時空背景改變，建議調整提高職位列等。 【休憩事業部】 | 有關貴事業部各部門職位職等，係依業務量多寡核定，如已不符現況，請貴事業部研議依職位分級列等標準並敘明理由專案函報調高職位列等。 |
| 2. | 各部門主管與非主管職等設置，業務部門差1等，行政部門差2等，對行政部門不合理，建議修正差1等，以利人員升遷。 【畜殖事業部】 | 現行制度行之有年，將重新思考依各單位部門業務屬性為評核因素，建構合情合理健全的制度。行政部門職等設置將與公司幕僚處室討論，如人資、會計、政風及總務部門一條鞭管理，落實輪調制度。 |
| 3. | 職安組列等為11等，職務繁重，不甚合理，建議比照業務部門調整為12等。 【畜殖事業部】 | <p>一、有關職安部門列等係由安環處依客觀業務量、性質及輕重主導，本案會請工安環保處酌參。</p> <p>二、本處已於8月2日下午2時至工安環保處洽談相關事宜。</p> <p>三、擬請工安環保處依各單位組織及人力配置職位列等進行評估。</p> <p>四、考量本案須全盤及深入研究評估其合理性，俟相關結論定案後，擬另案簽陳辦理。</p> |
| 4. | 本事業部海外2家越南分公司立處偏鄉，當地經營環境與生活條件較為困頓，感謝公司為鼓勵 | <p>一、依據「經濟所屬各事業機構設置評價13、14等職位辦法」規定，各國營事業依實有人數20%計算，本公司目前評價13、14等已達上限。</p> <p>二、為鼓勵派駐海外人員辛勞，將其評價職位列13/14等不計列事業部員額，於返國歸建時需併計入該</p> |

| 項次 | 提問議題 | 答覆 |
|----|---|---|
| | <p>派駐國外人員及體認其辛勞，各設置 2 位評價 13/14 等獸醫畜牧技術員職位，惟同仁於派駐期間調升後，當期屆滿返國歸建時併計本事業部評價 13/14 等員額，建請能於返國歸建 3 年內，不計入評價 13/14 等限額，以兼顧國內從業人員權益。</p> | <p>事業部評價 13/14 等員額，惟貴事業部所提建議部分，因各單位評價 13/14 等均已達上限，且公司已無員額可供挪用，如放寬所提事項，將造成員額超過上限，且其他單位亦會要求比照，為公平起見，宜依現行規定辦理。</p> |
| 5. | <p>畜產科技廠組織整併後，近年來績效已呈現 2-3 倍成長，惟部門主管列等未能回復原來的分類 12 等。【畜殖事業部】</p> | <p>一、查貴事業部於 104 年 7 月 31 日畜人字第 1046202652 號函以，為提升管理綜效及降低用人成本，撤銷畜科品產銷組(2 級組織)，另增設畜產科技廠 2 級組織，並置分類 11/12 等經理，原生鮮肉品工場及加工肉品工場(更名為畜產加工場)3 級組織改隸於畜產科技廠，各置分類 10/11 等主任，業奉核定同意辦理，先予敘明。</p> <p>二、經查本公司「職位分級列等標準原則」訂有各單位所屬 2 級單位主管列分類 11/12 等。畜產科技廠經理列分類 11/12 等，其轄下 3 級部門主管(主任)列分類 10/11 等，較 2 級主管低 1 等，已符合列等原則，並無未能回復分類 12 等情事。</p> |

| 項次 | 提問議題 | 答覆 |
|----|---|---|
| 6. | 建議公司職位實施一條鞭，是否仍有需要區分為分類及評價職位，可避免新進人員離退後再重考，以利留才。【高雄區處】 | 本公司職位管理，受限於經濟部所屬事業機構分類、評價職位歸級規程等規定，現階段仍須依該規定辦理，未來將伺機向上級機關反映。 |
| 7. | 分類職位改設由評價人員歸級，可否就區處個別考量提升該列等。【高雄區處】 | 評價人員歸級分類職位改設，屬因應派用人員不足暫時性之權宜措施，就長期實務面來看，應將分類職位導正回歸由派用人員擔任，除可避免分類職位因改設無法遞補運用外，評價人員回歸評價職位也更有升遷之機會。 |
| 8. | 各資產課巡查股已完成清查工作，目前著重平時實地勘察，預防公司土地再被侵占，並同時做好敦親睦鄰與土地爭議協調之角色，有關公司擬檢討土巡人力配置，因為該工作為第一線與人的接觸，並非能完全以科技方式取代，請審慎評估。 【高雄區處】 | <p>一、本處已於7月14日上午與資產營運處座談會，並請資產營運處業務及人力盤點，於7月28日提出初步方案，再與本處討論。</p> <p>二、9月25日上午將與資產營運處及資訊處召開研商會議。</p> <p>三、本處與資產營運處已擬定「土地巡查合理人力配置實施方案(草案)」，並簽陳首長核定中。</p> <p>四、有關「土地巡查合理人力配置實施方案(草案)」已於10月27日簽奉首長核定，本處將依方案辦理後續相關事宜。</p> |

| 項次 | 提問議題 | 答覆 |
|-----|--|---|
| 9. | <p>派駐海外人員任期屆滿返國歸建，常因無適當職位可派任，導致員工派駐海外工作意願低落，請公司建置海外工作人員退場機制。【精農事業部】</p> | <p>建議貴事業部於派駐海外人員任期屆滿前，就其返國歸建之職位妥予規畫安排，倘經調整後仍無適當之職缺可供調任時，得設置遇缺不補職位歸級。</p> |
| 10. | <p>評價人員擔任分類農場(原料區)主任職務可列等 13、14 等，且不列入各單位評價比率內，反而工場評價人員計入比率，有同工不同酬，似不合理。【台南區處】</p> | <p>一、當時部分事業部為利業務推動實施總量管制，後因依工會建議，再改回職位分級列等。</p> <p>二、為業務運作順暢，在合情合理範圍內協助修正職等及職位，請事業部自行評估適用制度，若不合宜將協助調整。另因分類農務人員短缺，評價人力較多，為改善人力不足，權宜之計，採以工代職方式辦理(擔任分類農場主任職務，擔負主管責任，因無主管加給，列評價 13、14 等)。</p> |
| 11. | <p>善化糖廠職安課用人及業務，是否可以比照公司各處室模式，回歸由安環處主導。另職安課組織及人力規模不輸油品事業部，反而列等較其低，是否有調整空間？具有證照人力</p> | <p>一、善化糖廠職安課為 3 級部門，職等較油品事業部職安組 2 級部門職等低。有關職安部門列等係由安環處依客觀業務量、性質及輕重主導，本處將會請工安環保處酌參。</p> <p>二、新進人員起薪較低，可採具有證照者(勞安管理師(員))調高起薪，並請鼓勵現職年輕員工考取證照。另貴單位證照人力不足，應預先規劃因應。</p> |

| 項次 | 提問議題 | 答覆 |
|-----|--|--|
| | 退休後遞補請協助。【台南區處】 | |
| 12. | 善化糖廠機械股有 3 座鍋爐較虎尾糖廠 2 座鍋爐多，依業務及工作量，為何人員編制一樣？【台南區處】 | 經查 2 座糖廠機械股鍋爐室均編制 8 個鍋爐技術員(包含 1 個領班、3 個副領班及 4 個技術員)，開工期人力不足，可增加勞務人員或季節工來補充人力，另清淨室及電氣室人力不足亦可比照辦理。 |
| 13. | 前農場分擔員負責 100~120 公頃，均列評價 12 等，組織精簡後，調整為 180~200 公頃，職等調降有評價 12、11 及 10 等。前農場內勤編制 4 個(1 個分類 5/6 等、3 個評價)，組織精簡後，2 個農場整併為 1 個農場，只有 1 個內勤列評價 10 等。機耕部分，負責 100~120 公頃列評價 12、11 等，組織精簡後，調整為 180 公頃，職等調降有評價 11、10 及 9 等。 | <p>一、查砂糖事業部於 99 年依所屬糖廠原料課面積大小及區域予以整併或裁撤，並訂定「砂糖事業部農務部門重新規劃職位職等設置標準表」奉公司核定在案。</p> <p>二、本案如有不合時宜，本處將於近期與砂糖事業部研商糖廠與農場等組織及人力配置，屆時將併案處理。</p> |

| 項次 | 提問議題 | 答覆 |
|-----|---|---|
| | 前述為不合理沒有同工同酬，建議職位列等不要以比率或百分比分配。【台南區處】 | |
| 14. | 人力斷層，是否可以提前1年進用人力，以利業務傳承。另農場分擔員負責180~200公頃，建議職等調整列評價12及11等。【台南區處】 | <p>一、在預算員額可挪用範圍內，可以提前1年進用人力。</p> <p>二、另農務及工務人力需求，無對外正式招考外，可以推動產學合作方式(曾文農工)，遴優補充基層人力，並可解決部分人力斷層問題。將另請砂糖事業部檢討2座糖廠最佳組織及人力配置(資訊科技、勞務發包及業務委外)。</p> <p>三、另農場分擔員職位列等調整部分，同第八案回復。</p> |
| 15. | 土巡人員有要縮編？組織精簡，應朝資源共享方式辦理，建議量販事業部及休憩事業部，行政部門可共用一套。【台南區處】 | <p>一、請各位同仁在收到任何資訊後，應先求證正確性，目前並無要土巡人員縮編，請不要以訛傳訛，土巡人員現有187人，1年用人費用約2億元，且之前階段性任務完成，對公司土地資產貢獻良多。</p> <p>二、奉首長指示，請本處評估在人員逐漸離退，將重新檢視業務性質，評估改變工作方式(以資訊科技取代、勞務發包或業務委外等)，調整人力需求後，補足人力缺口。本處將在不損及員工權益及就業機會前提下，研擬探討各種可行方案。</p> <p>三、本處已於7月14日上午與資產營運處陳處長座談達成結論，土地巡查業務，可否部分以勞務發包人力取代。將於7月28日提出初步方案，再與本處討論。</p> |

| 項次 | 提問議題 | 答覆 |
|-----|--|--|
| 16. | 約僱人員依規定職等最高僅能至評價 11 等，是否可以放寬至評價 12 等。【台南區處】 | 本公司各單位之約僱人員係依據「經濟部所屬事業機構人員進用辦法」第 5 條規定進用之純勞工身分人員，該辦法之約僱人員係分類職位第五職等以下及評價職位者；爰依本公司「從業人員派僱要點」之最低派僱資格標準表，分類職位第五職等以下職等最高為評價 11 等。 |
| 17. | 建議各部門應量化員工績效多寡。【台南區處】 | 總管理處未來將瘦身 10%，建議貴單位各部門先自行評估及工作簡化。 |
| 18. | 建議公司應發展具有未來性業務，如業務萎縮或績效不佳單位應檢討組織整併。【台南區處】 | 為整合及擴大投資業務之運作與效能，以利公司閒置資金及生息可進行有效管理及規劃，已提 7 月份董事會成立 1 級單位投資業務處。 |
| 19. | 為達成績效及目標，建議投資業務處應聘請專案經理人。【台南區處】 | 配合成立專責 1 級單位投資業務處，將原企劃處之轉投資管理組及會計處之理財組移併至投資業務處，並增設轉投資評估組。 |
| 20. | 環保事業營運中心為全年輪班單位，且人員極少有升遷機會，目前焚化廠幾乎沒有評價 13、14 等領班，建議公司應予特別考量。【環保營運中心】 | 本(106)年度評價 13、14 等職位，經核算貴單位仍有晉升名額，可逕依權責辦理相關調整作業。 |

| 項次 | 提問議題 | 答覆 |
|-----|--|---|
| 21. | <p>在缺乏「安定性」的環境下，導致大家看不到營運中心的未來，建議組織重整將兩個焚化廠回歸高雄及屏東區處，如 4 年後確定不再續約，人員也可有較妥適之安置。【環保營運中心】</p> | <p>本案曾於 105 年 11 月 22 日由總經理召集工安環保處、區處及相關處室，召開「工安環保處環保事業營運分處組織歸屬相關事宜」會議，考量各單位均未具備垃圾焚化廠之經營專業，為業務順利運作，經決議維持組織獨立運作。</p> |
| 22. | <p>職業安全衛生體系等數偏低留才不易？【砂糖事業部】</p> | <p>有關職安衛組織等數偏低乙節，請貴單位人資組主動提供資料函報本處，本處近期擬會同工安環保處辦理座談，統籌處理各單位職安衛組織依客觀業務量、性質及職責輕重等因素進行評估，檢討職位列等事宜。</p> |
| 23. | <p>小港廠常年輪班工作為節省人力成本，不足人力以勞務發包代替，相對正職人力比其他單位少，請人資處分配評價 13、14 等時，建議須考量以全部人力(正職人力+勞務發包人力)分配，以免喪失應有的權益？【砂糖事業部】</p> | <p>本公司評價 13、14 等職位設置係依據「經濟所屬各事業機構設置評價 13、14 等職位辦法」相關規定辦理，上述建議，先內部研議可行性適時向上級機關反映。</p> |

| 項次 | 提問議題 | 答覆 |
|-----|--|--|
| 24. | <p>本事業部檔管文書人員須負責辦理砂糖事業部及小港廠 2 套文書業務，文書業務需按檔管局規定辦理，業務量加重，建議增設評價 12 等文書管理員？另文書管理師原分類 7/8 等可調升至 8/9 等(兼辦警勤門禁及過磅督導業務)？行政組事務營繕評價 11 等人員負責宿舍、警勤室及道路維修等工作，業務量繁重，建議調升至評價 12 等？</p> <p>【砂糖事業部】</p> | <p>一、本公司各事業部目前設置文書人員職位至多 1 個為原則，如貴單位業務上確有實際之需要，請審慎評估並與秘書處溝通後，取得共識再行函報。</p> <p>二、另上述有關列等提升乙節，現場無法及時回復，貴單位如有業務需求，請人資組提供相關資料函報本處研議。</p> |
| 25. | <p>本事業部砂糖銷售業務節節高升，虎尾糖廠製糖工場儲銷股溪湖倉儲業務量持續 3 年成長，現有人力配置明顯不足，建議增設評價 12 等產品管理員職</p> | <p>隨著業務消長，組織及人力補充本該隨之調整，貴單位如有需求，請人資組彙整相關資料函報本處研議。</p> |

| 項次 | 提問議題 | 答覆 |
|-----|---|--|
| | 位，賡續倉儲業務順暢運作？【砂糖事業部】 | |
| 26. | 建請區處經理列等比照總管理處幕僚處室與事業部執行長，俾利 1 級主管輪調。【屏東區處】 | <p>一、公司於 98 年衡酌各區處管轄土地面積、人員之多寡、業務之繁雜程度並審度其業務狀況等因素項目經予以評級，經、副理分級列等標準訂為 A、B 二級。</p> <p>二、承上，案經多次陳報經濟部均表示不同意，惟經持續溝通並經前首長核准，在未取得共識前，暫緩辦理各區處經、副理依照上述列等升等事宜。</p> <p>三、為暢通人員升遷管道，各區處經理、副經理等主管若表現優秀者，建請首長以職務輪調方式辦理，以使人力資源更行活化。</p> |
| 27. | 建請區處管理類部門恢復(增設)股長職位，以利業務工作推動。【屏東區處】 | 為利業務工作推動，可藉由美化職稱達成，例如以 2 套職稱方式處理，1 套為公司的職位管理，1 套為對外的美化職位；另若有特殊業務需要，請提出具體事由資料，本處將本於權責，簽陳首長核示後辦理。 |
| 28. | 建請公司廢止評價人員擔任農場主任要點，回歸分類職位歸級原則，農場主任職位出缺時，由派用人員調任，或辦理本公司初任專業性職位升類甄試後，由錄 | <p>一、查本公司「評價人員擔任原料區或農場主任及畜殖(繁殖、育種)場場長、股長實施要點」已於 103 年 7 月 29 日予以廢止，並同時增列「原料區及農場主任職位設置標準及分級列等表」。</p> <p>二、係因應分類農務人員短缺，評價人力較多，為改善人力不足，權宜之計，採以工代職方式辦理。</p> <p>三、有關農場主任由分類職位改設評價代理屬權宜措施，原則上應以派用人員擔任，故貴區處仍須有</p> |

| 項次 | 提問議題 | 答覆 |
|-----|--|---|
| | 取並訓練合格人員升任，以提升基層主管素質及暢通派用人員調升管道。【花東區處】 | 計畫性的培訓及用人策略，以逐漸減少分類農場主任職位由評價人員擔任。 |
| 29. | 台東農場課現有評價職等配置為，綜合規劃股（需彙整統籌辦理全課業務）10 及 11 等各 1 個、富源農場 12 等 2 個、瑞源農場 11 及 12 等各 1 個、豐樂農場（現營收最高）11 等 1 個，建請公司同意可依本課現階段推動業務情形及需要，調整所屬綜合規劃股及各農場評價職等之配置。【花東區處】 | 本公司自 96 年 7 月 1 日按新規劃之職位分級列等標準辦理，核定各單位評價職位列等比例，由貴區處依權責在額度範圍內彈性運用，爰本案貴區處得於評價人員離退後，自行調整運用。 |
| 30. | 花東區處截至 7 月底已合併 3 年，且業務量不減反增，因業務需要由台東調任花蓮上班之同仁僅有 3 | 一、組織及人員可隨業務消長隨時檢討，如有調整需求，請貴區處針對合併前後之業務、人員、效益及利弊等相關問題提出檢討後函報公司，由公司再行召開會議檢討。 二、基於業務需要，人員上班地點應尊重主管決定， |

| 項次 | 提問議題 | 答覆 |
|-----|--|--|
| | 名，請問如此合併有何效益？【花東區處】 | 並考量同仁生活之便利性，俾利業務正常運作。 |
| 31. | 建請職業安全衛生課課長職位列等恢復分類 10/11 等、職安衛工程師 1 個職位提高列等改為分類 8/9 等、評價職安衛人員 1 個職位提高列等改為評價 12 等。另品管暨檢驗課課長職位列等亦提高列等為分類 10/11 等，能予以重新研議調升列等。【雲嘉區處】 | <p>一、有關職安課職位列等情形，本處已於 8 月 2 日洽安環處，請其針對整體職業安全衛生部門之工作職掌、列等之合理性、客觀業務量、性質及權責輕重等因素進行評估，貴區處得蒐集提供相關資料併參。另對於須證照(職安類)之職位列等低於一般技術性職位之問題，亦請貴區處整體考量職位列等合理性提出建議。</p> <p>二、將重新檢視品管暨檢驗課之工作職掌及列等之合理性，如有職等偏低情事，將會請企劃處依客觀業務量、性質及輕重等因素進行評估。</p> |
| 32. | 區處股級以下職位列等與事業部有很大差異，建請就業務繁重面予以考量調整，另評價人員升類考試管道是否續辦？【雲嘉區處】 | <p>一、本公司自 96 年 7 月 1 日按新規劃之職位分級列等標準辦理，分類職位(含主管)其列等係衡酌事業部、區處、幕僚處等性質而有差異，而各類組中再衡量業務量及繁雜程度等因素，再劃分不同列等標準，如有個案，請提供資料報送公司評估。</p> <p>二、公司從人力資源角度係應多拔擢人才、多闢管道晉用人才，以提升人力素質，預估至 107 年可用職員預算員額僅剩 6 人，爰相關內部升類考試，將視各單位實際用人需求及職缺，檢討辦理時機。</p> |

| 項次 | 提問議題 | 答覆 |
|-----|---|---|
| 33. | 安環在區處設置分類 7/8 等職位，辦理各項業務，如由評價 12 等人員擔任時，建議公司研議是否有合宜辦法，可供晉升評價 13 或 14 等職位（對等於分類 7/8 等支薪等級）。【中彰區處】 | 評價人員歸級分類改設職位屬權宜措施，為符合職位結構完整性與合理性，仍應以派用人員擔任為宜，或鼓勵渠等人員參加升類考試，方可一次解決評價人員歸級分類職位改設之所有問題。 |
| 34. | 評價 12、13 等人員，因組織重整調任評價 11 等職位，依公司規定無晉升評價 13、14 等資格，為促進員工榮譽感及提昇工作士氣，建議將上述人員列入晉升評價 13、14 等職位資格。【中彰區處】 | 按現行「經濟部評價 13、14 等職位設置辦法」略以，晉升人員應為負責該部門「部分」、「所屬」工作別工作之分配、督導與考核之責(部門領班或總領班)，且具有之技能在單位屬頗為精良或最為精良者，並為歸級評價 12 等之人員，爰有關晉升評價 13、14 等職位宜以實際負責之工作重要性及責任考量，且為歸級評價 12 等標的職位人員。 |
| 35. | 各區處農場執行造林、有機等各項業務，均設有每公頃合理人力，惟本區處因經管中、彰、投三縣 | 有關經管農場設置標準，目前由農業經營處進行重新盤點檢討中，貴單位所提之特殊情形建議，將提供該處參考，仍請貴單位 持續與農業經營處保持密切聯繫與溝通。 |

| 項次 | 提問議題 | 答覆 |
|-----|--|--|
| | <p>市致農場經管土地範圍廣闊，如山子腳農場跨台中及南投2縣市，含11個鄉鎮幅員廣闊管理不易，建請於人員設置上，能予以考量。【中彰區處】</p> | |
| 36. | <p>有關辦理業務盤點及工作盤點等工作時，需考量上級臨時交辦事項，較正常工作時間費時，且佔較長之時間比例，建議人資處設計可予以量化，供部門主管參考。【總管理處】</p> | <p>任何職位之職責說明最後一項載明是臨時交辦事項，至於量的多寡主管應該最清楚，可依其業務需要，交代同仁承辦，爰臨時交辦事項仍屬工作範疇之一部份，如需花費較長時間完成，仍是同仁應盡之職責。</p> |
| 37. | <p>循環經濟小組成立初期，績效無法量化成效未知，目前編制上只有組長編制分類12等，另兩位組員尚未有編制，建議組織編制能健全，以</p> | <p>一、循環經濟小組乃目前公司成立之新興組別，係屬幕僚組別，負責相關業務推動之後勤支援，非屬第一線業務執行單位，爰有關組織編制須考量其功能性，倘業務發展至一定程度，且創造公司收益，其組織編制可檢討調整。</p> <p>二、人資業務為整體性考量，在不影響員工權益下，給予適當的職位編制，本處責無旁貸。該組正式</p> |

| 項次 | 提問議題 | 答覆 |
|-----|--|---|
| | 安定同仁心情，繼而創造最佳績效。【總管理處】 | <p>組織雖已成立，惟因工作非屬常態性，屬於過渡時期，爰組織編制之等數該如何設定，需做全盤考量。</p> <p>三、有關職等之設定係依關鍵指標因素，藉由權責劃分及工作分析來予以設定，本處近期將邀集 3 個新設立小組溝通討論相關事宜。</p> |
| 38. | 考慮建全各單位職業安全衛生管理組織。【總管理處】 | <p>一、依據職業安全衛生管理辦法第 2 條之 1 規定，第 2 類事業勞工人數在 300 人以上者，應設置直接隸屬雇主之一級管理單位及專責人員。</p> <p>二、任何組織及職位增設，均應考量法規、業務及成本效益等面向，本案如高雄區處及屏東區處人數已超過 300 人，應設置一級管理單位及專責人員部分，請主管處室審酌為符合法規及業務需要後，依相關作業程序研擬可行方案送人力資源處據以辦理。</p> |
| 39. | 目前規定評價人員擔任分類職位工作者，最高列等評價 11 等，能否有調整評價 12 等之空間？【總管理處】 | <p>一、查本公司新進人員於民國 100 年之前以大專學歷新進僱用(評價)人員，為利其歸級，而將分類職位改設為評價職位，係屬權宜措施。</p> <p>二、目前評價人員擔任分類職位者，非屬常態，將以辦理升類甄試及具碩士學位以上人員初任專業性職位甄試等方式疏解。</p> |
| 40. | 職位改設歸級：建議評價、約聘及約僱擔 | 本案相關作業已於 106 年 7 月 18 日簽奉核可，並於 7 月 25 日函文各單位。 |

| 項次 | 提問議題 | 答覆 |
|-----|---|---|
| | 任分類職位，改設授權辦理。 【量販事業部】 | |
| 41. | 考量收回物流園區後，因應業務量大增，建議成立資訊課。 【高雄分公司】 | 本案前已簽報公司，奉首長核示再研析，請貴分公司適時再向首長說明，因收回物流園區後，自營物流業務需有強大資訊做後盾，溝通取得共識後，再次簽陳報請核准。 |
| 42. | 本分公司機電人員職位列等過低(評價10等)，為配合物流業務發展及留住人才，建議提高等數至評價11/12等;另目前部分總務業務需借調人力支援，建議比照長榮酒店及量販店設置養護股編制，以因應業務需要。 【高雄分公司】 | 一、高雄分公司106年05月03日擬增置分類8/9等電機工程師等5個職位，其中所報評價12等電機技術員乙節，係依評價職位列等比率核算應計列為評價10等。 二、為職位結構合理化，評價職位列等都有固定之比率，貴分公司可於總評價職位列等比率不變情況下，請人資課提供相關資訊，本處評估後，依實際需要做適當調整運用。 三、建議比照長榮酒店或量販店設置養護股編制乙案，現階段需做評估，倘正式組織及人力未編制前，如業務上確有需求，先評估以勞務發包替代之可行性。 |
| 43. | 分類6等改評價職位，現行規定2個分類6等改設1個評價12等、一個評價11等，建議改設為2個評價12等，較為合理公平。 【高雄區處】 | 一、公司於99年11月18日為各單位分類及評價職位結構合理化，放寬量販類、農務類、資產類及其他等部分分類職位優先調整改置為評價職位，另於100年6月20日再放寬管理類分類職位改置，先予述明。 二、有關各單位分類非主管職位改置評價職位時，通常提報以各部門之分類6等職位改設較為常見， |

| 項次 | 提問議題 | 答覆 |
|-----|--|---|
| | | 對於分類職位結構衝擊較小，惟考量職位列等之衡平性，如採分類 6 等即改置評價 12 等，易造成評價職位列等偏高及管理困難，導致職位結構嚴重失衡之現象。 |
| 44. | 各國之法令日新月異，其工作簽證取得時間、薪資、保險及當地法令均與以往大不相同，是否請公司協助，避免駐外同仁權益受損。【精農事業部】 | 一、請貴事業部隨時將各國修正後之法令知會本處，以利本處隨時掌握狀況，避免同仁權益受損。 二、本處將評估未來成立「海外工作小組」可行性，統籌辦理砂糖、畜殖及精農事業部之駐外相關事宜。 |
| 45. | 製糖工場開工期機械股、電力股及製糖股採四組三班制，每室編制 8 員，開工期間各室 4 位帶班領班除需指揮製程設備操作外，還要負責該室所有設備巡檢維護及搶修，修理期也依各組編列工作任務，目前各室評價職位編制 3 員 12 職等，顯有同工不同酬 | 本公司自 96 年 7 月 1 日按實施職位分級列等標準辦理，核定各單位評價職位列等比率，評價 12、13 及 14 等職位數得分別置 22%、13%及 7%，讓砂糖事業部在比率範圍內彈性調整，7 月下旬將至砂糖事業部座談時洽談討論，並協助處理。 |

| 項次 | 提問議題 | 答覆 |
|-----|--|---|
| | <p>情況，對評價 11 等之副領班確實不公平也影響其工作士氣甚大，擬建議以上各股各室恢復 4 位評價 12 職等。【台南區處】</p> | |
| 46. | <p>善化糖廠工業工程股長由品檢課長兼任，品檢課負責監測原料甘蔗品質及工場製程操作，工業工程股長是廢水專責人員，品檢課長兼任工場之股長顯不合理，有球員兼裁判疑慮，擬建議工業工程股長為專職。【台南區處】</p> | <p>本案組織調整案係於本(106)年 6 月 1 日生效，建議試行運作一段時間後檢討，並探討問題癥結點(球員兼裁判或一時無適當人選)，再予以調整或修正。</p> |
| 47. | <p>建議評價 12、13 及 14 等職位數不要按職位數比率 22%、13% 及 7% 計算，應以落實編制為主。【台南區處】</p> | <p>應考量砂糖事業部業務及全年開工性質，與各單位不能適用同一套制度，盡量以事業部能運作順暢，評價 13、14 等比率是依經濟部規定辦理，其餘評價 12 職等如係屬本公司內部權責，只要合情合理，將與砂糖事業部座談討論後，再行研議。</p> |

| 項次 | 提問議題 | 答覆 |
|-----|---|--|
| 48. | <p>小港廠煉糖工場液態糖業務依市場趨勢已大幅成長，用人由目前2班生產朝增加到3班，另儀控業務一直以來未培養核心技術人員，均以勞務發包人力從事該項業務，應朝培養自有核心技術人員為要，建議擴編人力以應付業務需要？</p> <p>【砂糖事業部】</p> | <p>隨著業務消長，組織及人力補充本就該隨之調整，貴單位如有需求，請人資組彙整相關資料函報本處研議。</p> |
| 49. | <p>本公司不定期約雇庶務員，於組織調整後有擔任評價12等或分類6等改設職位與工作，其工作量及表現均不亞於雇用或派用人員，為激勵現有不定期約雇庶務員士氣，建議將庶務員最高比照評價11等支薪之限制，修改為最高比照評價12等支薪。或不定期</p> | <p>一、本公司不定期約雇人員有資料處理員、庶務員及護士，依據現行規定均設定有比照支薪之上限，且行之有年。過往亦有類此升遷建議，惟均於廣泛蒐集意見後，再衡酌整體僱用人員(評價12等已是領班之職等)與約雇人員間之職等職位結構平衡，而未有結構式變革。</p> <p>二、倘貴區處為激勵績優約雇人員，建議可由單位透過核給獎金、年度考核與行政敘獎等方式，予以獎勵。</p> |

| 項次 | 提問議題 | 答覆 |
|-----|---|--|
| | <p>約雇人員支評價 11 等 15 級薪時，得比照評價人員於雇用分類 5 等 15 級時可 比照分類 6 等 10 級支薪方式，以約雇評價 11 等 15 級時比照 評價 12 等 10 級支薪。【花東區處】</p> | |
| 50. | <p>花蓮及台東區處自 103 年 8 月 1 日合併為花東區處後，人員數量及轄管土地均達 A 級單位標準，惟本單位職位分級列等現仍以 B 級列等，建請公司將本單位改列以 A 級單位列等，以提昇員工士氣創造更佳績效。【花東區處】</p> | <p>有關貴區處之職位分級列等，由本處組織發展組主動針對職位職等訂定關鍵指標（如業務量、管理幅度、責任區域等）進行評核，必要時請貴區處提供合併前、後之業務運作（關鍵指標）變化，並與其他區處進行評比，如資格條件符合改列 A 級單位時，將另案簽核。</p> |
| 51. | <p>製糖工場副領班職等不一，建請研議其職位列等均設為評</p> | <p>一、本公司自 96 年 7 月 1 日按實施職位分級列等標準辦理，核定各單位評價職位列等比率，評價 12、13 及 14 等職位數得分別置 22%、13%及 7%，由砂</p> |

| 項次 | 提問議題 | 答覆 |
|-----|---|--|
| | <p>價 12 等；製糖工場開工期以四組三班制輪班，大致人員每週會多出週休二日人員 2 小時，應如何計算補休；有關人員退休或優退後其人力如何遞補？【雲嘉區處】</p> | <p>糖事業部在比率範圍內彈性調整。所提副領班職位列等均設為評價 12 等乙節，將請砂糖事業部研議，本處再予協助。</p> <p>二、有關製糖工場開工期以四組三班制輪班因係排班及輪休模式循環，而非固定休息日出勤 2 小時，且每個人每月輪休情況不同，其可補休時數亦不同，負責排班之人員應最為清楚。另單位宜透過嚴謹排班輪休方式，使輪班同仁於開工期間不會產生因周休二日而衍生代休，讓同仁有更充裕休息。</p> <p>三、另製糖工場輪班人員長期以來累積過多代休時數，各級主管及人資部門應了解人員加班原因，杜絕不必要加班，倘因人力不足應予補足。基於人力價值化，請單位人資提供相關主管人員名冊時，加附人員個人薪資，以利主管了解人員產值，避免有工作量不足或有勞逸不均之情形。</p> <p>四、未來人員離退後，用人需求單位應自行檢視業務性質，以產值及重要性評估後，採取多元管道解決，如確無法以資訊科技取代時，始以如考試進用、約聘雇人力及自僱人力，或產學合作等管道進用人力。另在不影響現有人員工作權，亦可考量以勞務發包(並可提前 1 年作業)方式辦理。</p> |
| 52. | <p>建請約僱人員職等予以提高列等。【雲嘉區處】</p> | <p>約僱人員係依據本公司「約僱護士庶務員及資料處理員管理要點」進用，其薪給比照評價職等支薪，前經衡量整體僱用與約僱人員間職等職位結構平衡，囿於</p> |

| 項次 | 提問議題 | 答覆 |
|-----|---|--|
| | | <p>評價 12 等為領班職位，約僱人員並非領班，且未有結構性改變，故績優人員建議可由單位以重點獎金激勵。</p> |
| 53. | <p>區處經理時常對外或至其他國營事業單位洽談業務，常被誤認為課長層級主管，建議將區處經理職稱更名為處長，以利推展業務。【中彰區處】</p> | <p>公司前為業務需要，各單位營業主管及人員訂有統一規範(美化職稱)，貴單位如有對外洽談業務之需要，可採以美化職稱方式辦理並函報公司同意。</p> |
| 54. | <p>農場課元埔園場主要業務含景觀、苗木撫育及銷售，設農場主任(現為評價 13 等)，每年營業額達 900 萬元，盈餘達 400 萬元(106 年)，惟農經處檢討用人時，以農場經管面積未達 150 公頃(現有 94 公頃)，未來人員離退後，將取消農場主任職位，建請重新予以考量，維持原職位。【中彰區處】</p> | <p>有關經管農場設置標準，目前由農業經營處進行重新盤點檢討中，貴單位所提之特殊情形建議，將提供該處參考，仍請貴單位持續與農業經營處保持密切聯繫與溝通。</p> |

| 項次 | 提問議題 | 答覆 |
|-----|---|---|
| 55. | <p>目前董事會檢核室並無分組辦事，又部分職位職等偏低，無法吸引優秀之中階主管調任至董事會檢核室歷練，不利經驗之傳承。【總管理處】</p> | <p>一、查部屬事業機構設有檢核室者(台電公司、中油公司、台船公司)，均未有於內部再增設副主管及分組增設組長之情形。本公司曾函報經濟部擬增設「副總檢核」、分組辦事及各組置組長1人乙案，奉部核復略以，易滋生檢核人員能否自主客觀執行稽核工作之爭議。是以，貴公司如擬強化檢核功能，建議可在公司年度預算員額範圍內增加檢核人數，或加強訓練，以提升檢核人員之素質，俾充分發揮檢核功能。</p> <p>二、另董事會檢核室檢核師目前有10個職位，其列等為分類12/13等1個、分類11/12等3個、分類10/11等4個及分類9/10等2個，其職位列等已較各處室列等為高，並無職位列等偏低之情事。</p> <p>三、本公司高階主管遴派，係由首長評估單位經營現況及未來發展方向後，考量相關人員之專業能力及學經歷等綜合條件而核派。至中階層(二級)主管遴選部分，目前檢核室與各單位主管候用及遴選調升之作業並無不同。亦即各單位於遴選主管時，檢核室人員亦為被遴選對象，例如畜殖事業部營繕及採購組謝經理明杉、畜殖事業部溫副執行長元文等。</p> |
| 56. | <p>公司前任董事考量組織功能性及必要性，曾提議農業經營處和精緻農業事業</p> | <p>歷任首長其理念及政策皆不同，有關一級處室或單位之裁撤或整併各有其考量，皆須依其業務消長而作改變，視業務之重要性及需要性，綜合考量後作適當調整。</p> |

| 項次 | 提問議題 | 答覆 |
|-----|--|---|
| | 部 3 年內予以合併，惟自提案至今已快屆期限了，換了新首長後，該項政策是否繼續推行？【總管理處】 | |
| 57. | 建議放寬各單位職位列等之限制，增加高職等職位之數量，使有經驗有專業之人才願意到總管理處任職。【總管理處】 | <p>一、本公司自 96 年 7 月 1 日按實施職位分級列等標準辦理，核定各單位分類職位列等，並分為事業部組、其他單位組及幕僚處室組等 3 組，總管理處為幕僚處室組，依該標準辦理分類職位列等，查總管理處職位列等偏高(分類 10 等)已超過全公司平均列等分類 9 等。</p> <p>二、若有特殊專業或新興事業人才需要，請貴處提出具體事由資料送本處專案辦理。</p> |

三、人力發展

| 項次 | 提問議題 | 答覆 |
|----|---|--|
| 1. | <p>為因應本單位未來 10 年人力大量退休，維持穩定人力及業務傳承需要【前外縣市錄取人員時有放棄前來報到，或任職滿 3 年者均申請調離（7 人已調離、3 人申請中）】，建請公司於辦理招考新進工員時，除分配區域性名額外，另訂 7 年內不得調離、設籍花東地區 1 年以上報考人員予以加分之條件，有效提升在地人考取與留才率，及緩衝人員大量退休產生人力斷層、業務推展、經驗傳承等問題。【花東區處】</p> | <p>一、依據就業服務法第 5 條規定：為保障國民就業機會平等，雇主對求職人或所僱用員工不得以種族、籍貫、出生地、性別……事由予以歧視，其他法律有明文規定者從其規定。爰所提為穩定新進工員人力建議，本公司已依需求單位業務類別辦理分區（如花東）甄試進用改善。</p> <p>二、為因應貴區處地理位置特殊，留才不易，建議採取多元進用管道，管理人力由公司統一進用，一般勞務性工作可採自僱（約聘、約僱及產學合作）方式進用當地居民及旺季（寒暑假）期間可利用學校實習生或勞務發包等方式，解決人力不足之困境，並可達到敦親睦鄰之效益。</p> <p>三、為花東地區單位永續經營之需要，請貴區處提出具體用人計畫，相關作業程序由本處提供協助，另如有必要，本處願意協助貴區處擬訂合適之用人政策與進用管道。</p> |
| 2. | <p>招考類別建議設定資格條件。【休憩事業部】</p> | <p>本公司新進派用人員（職員）係由經濟部統籌辦理，爰設定資格條件時，需與共同類別之其他事業機構協同訂定；另新進雇用人員（工員）則由本公司自行依</p> |

| 項次 | 提問議題 | 答覆 |
|----|---|--|
| | | 公開、公正及公平之原則進用，可依用人單位需求自行設定資格條件。 |
| 3. | 批次管理的訓練所需費用、設備及交通費等，建請協助增加。【畜殖事業部】 | 批次管理教育訓練所需費用可洽人力發展組辦理增加，加強自辦訓練部分可洽人資處辦理。 |
| 4. | 有關赴大陸返臺意見表應廢止。【商品行銷事業部】 | 已修正「台糖公司從業人員赴大陸地區管考要點」，將非公務赴大陸地區人員，回歸以公務員兼具勞工身分之派用及約聘人員為適用對象，並於106年9月30日人展字第1060027273號函發布。 |
| 5. | 106年新進工員之薪資將較105年新進工員為優惠，有何補救措施？【商銷事業部】 | <p>一、為留住人才，本（106）年度新進工員將於到職試用6個月後晉級調薪，105年新進工員則為試用後依原支薪等級歸級。</p> <p>二、105年度進用工員大部分皆於105.9.19到職，將於106.9.19可晉升調薪；最後一位備取者於106.3.20到職，該員可晉升日期為107.3.20。本（106）年度新進工員預計於106.9.25到職，試用期滿可晉升之日期為107.3.25，仍比105年度最後一位備取到職者晚，並未有105年到職者比106年到職者薪資較低之情形，合先敘明。</p> <p>三、有關新進工員甄試簡章相關資格、僱用等條件皆需報部核定，並視為契約的一部分，爰後續進用均應依規定辦理。</p> |

| 項次 | 提問議題 | 答覆 |
|----|---|---|
| 6. | <p>新進人員甄選類別需求必需達3人以上才能單獨成立一類組，不能單獨成立一類組時招考進來的人員，往往並不是我們所需要的專長人員。【研究所】</p> | <p>有關新進人員甄選類組人數限制，除新進職員甄試，係由經濟部統一辦理甄試，須依經濟部規定外（經濟部統一辦理甄試，因各事業招考類組過多，故有類組人數限制規定，現漢翔公司已民營化，所空出招考類組空間，本處俟機向經濟部爭取放寬人數限制。）；另新進工員甄試部分，權責係由公司自訂，可依照用人單位需求，量身訂作，如單位有特殊用人需求時，可增加招考類組。</p> |
| 7. | <p>請公司研議辦理碩士甄選及分類職位升類考試採計服務年資由5年降為2~3年，並放寬「含訓練生、職前訓練、試用及實習期間及約雇」之服務年資，另優秀約雇人員納編機會。【研究所】</p> | <p>一、本公司初任專業性職位甄試係依據「經濟部所屬事業機構人員初任專業性職位甄選要點」規定辦理，爰有關資格條件放寬，非屬本公司可自行規範事項及權責，嗣將於適當時機建請經濟部參酌；另約雇期間採計服務年資部分，擬於召開初任專業性職位甄試委員會列入討論。</p> <p>二、另定期契約之約聘僱人員，依契約內容有關參加訓練、全勤獎金及特休假限制等，建議比照分類或評價人員之問題，因本公司定期契約之約聘僱人員，係依據「經濟部所屬事業機構人員進用辦法」規定，考量因職位人才難以羅致，爰以約聘僱方式進用，該類人員之訓練應以專業性為主；另全勤獎金與特休假部分，契約範本所訂條項，主要為考量本公司各單位間約聘僱人員管理之一致性，經會議討論後修訂成型，如另有建議，本處將再予重新研議檢討。</p> |

| 項次 | 提問議題 | 答覆 |
|-----|---|---|
| 8. | 請公司研議由員工規劃自我學習（專業且中高階）課程，以提升工作能力，一般政策性分配課程對單位人數少之單位，非業務上需求要派員比較困難，能否不派員。【研究所】 | 有關教育訓練一般通識課程調訓，分配參訓人數問題，單位可先予調訓單位聯繫，調整參訓人數。 |
| 9. | 物流園區自 106 年 3 月收回後，終於有物流業務可自營，惟當初公司培育之物流專業人力，18 年來已分散各地且大多無從事物流相關業務，今如要經營物流業務，無足夠之物流人力是一大隱憂。 【高雄分公司】 | 一、公司早期有成立各種專班(例如:物流班、餐飲班等)，基於人力充分運用，經過多年後，相關人力已分布在各單位服務，基於用人多元化及彈性原則，建議可考慮以約、聘僱進用及勞務發包替代應急。 二、請貴分公司同仁先練就紮實基本工，培養自己專業能力，先開創業務後，有用人方面需求時，本處將給予必要之協助。 |
| 10. | 物流園區整棟建築如果電氣設備損壞，該如何處理?全部仰賴勞務發包人力維修，公司自有的設備人員專業技術 | 就業務的重要性予以區分，非核心業務可以勞務發包方式處理，另亦應積極培養自有人力專業技術能力，以應付未來業務需要。 |

| 項次 | 提問議題 | 答覆 |
|-----|---|--|
| | <p>不夠，無專業主導權，該如何解決？</p> <p>【高雄分公司】</p> | |
| 11. | <p>新進工員待遇過低，員工流動率過高，建議是否可提高進用薪資，另考量碼頭同仁未來5年有4位同仁退休，是否可提前補齊人員，得以經驗傳承。【高雄分公司】</p> | <p>一、本公司新進工員待遇係考量整體用人費成本，並參酌勞動市場薪資水準後報部核定；本(106)年度新進工員甄試進用人員，已可提前半年調升薪資(試用期滿正式僱用改晉升1等)，嗣將規劃於107年度全面提高新進工員起薪標準，改比照評價5等1級支薪(25,988元)，以符合實際業務需要。</p> <p>二、另有關提前進用人力部分，仍請依權責及人力遞補原則，重新檢視業務性質，以產值及重要性評估後，如確有正式人力需求(無法以資訊科技取代、勞務發包或業務委外等)可依規定提出。</p> |
| 12. | <p>物流園區量體大，如何將人力作最適當配置乃當務之急，另統倉修繕及二期工程開發費用支出，請公司給予協助。【高雄分公司】</p> | <p>一、請將人力運用發揮最大綜效，考慮是否各項業務都需由編制員工從事，或可透過約、聘僱或勞務發包方式，取得適當人力，如需本處協助辦理，再提出。</p> <p>二、至統倉修繕及二期工程開發費用支出乙案，同提問二之結論。</p> |
| 13. | <p>新進人員建議相關訓練提前排入LibreOffice、公文系統使用訓練，以利新進人員能適時投入業務。【高雄區處】</p> | <p>未來新進人員，將視課程及需要分批辦理公文系統寫作及簽核，與各應用系統等相關訓練課程，如仍有不足可再參加公司統籌訓練課程。</p> |

| 項次 | 提問議題 | 答覆 |
|-----|--|--|
| 14. | 建議「以訓代考」的方式解決目前派用人力不足之情形。 【高雄區處】 | 本公司初任專業性職位目前係依甄選要點辦理，有關「以訓代考」類似之前的兩年期專班模式，如依本公司事業多元化特性及專業人力需求考量，現況尚難成立專班培訓，爰有關派用人力不足問題，配合以年度新進職員甄試方式補實。 |
| 15. | 新進人員於實習期滿後隨即離職，造成公司培訓資源之浪費。【高雄區處】 | 目前新進人員離職率約有 10~20%，除環境適應不良問題外，尚有部分係考上高考或其他公職所致，建議多予關心與互動，並建立留才、導師制等培訓措施。至於薪資部分，本(106)年度甄試進用之工員，已調整於試用（6 個月）期滿正式僱用後即晉升 1 等，嗣後工員部分將改以較高起薪，以符合市場薪資水準。 |
| 16. | 具碩士學位初任專業性職位甄試應賡續辦理，以協助優秀僱用人員發展未來職涯，惟其考核項目之提案內容應建立採用之標準，否則各應考人分數基準不同。【精農事業部】 | 具碩士學位初任專業性職位甄試已奉首長指示賡續辦理，其辦法將與各單位共同研商後修正，並將適時規劃辦理。 |
| 17. | 本年度增額甄選已獲公司同意增額新 | 一、有關人力之進用，除對外招考外，可採約聘僱、自僱 PT 及產學合作等多元管道進用，請事業部衡 |

| 項次 | 提問議題 | 答覆 |
|-----|---|--|
| | <p>進人員 2 人，因種苗繁殖場業務量增加及提前培訓台東蘭場專業人員，事業部規劃在台東蘭場及種苗繁殖場各增加 1 員職員；本事業部台東蘭場離事業部較遠，西部地區員工較無意願前往東部工作，擬先提前規劃新進人員進行在地培訓，期未來能接續主管職務。【精農事業部】</p> | <p>酌。</p> <p>二、台東蘭場及種苗繁殖場如需各增加 1 個分類職位，請分析業務量及人力配置後送公司辦理。</p> |
| 18. | <p>前陣子參與成大蘭展會議，該單位對於蘭花循環加值很感興趣，惟本公司欠缺專業知識、專業人才及對市場敏感度的培養，該如何培訓及養成。</p> | <p>貴事業部目前面臨轉型，同仁之心態及態度是非常重要的，需要培養全職能人才，如有需要可透過自辦及外訓方式培養，公司全力支持及提供資源。另建議可透過彈性用人方式，如約聘僱、自僱 PT 及產學合作方式，招募新進人員以充實專業基層人力。</p> |
| 19. | <p>具有專業證照者(含勞安等)，建議發給專業加給，以留住人</p> | <p>一、查所稱有證照且實際擔任相關工作者，係指該職位所擔任之工作內容需具備相關證照，為本職工作所需並不符加給支給（津貼）相關規定。</p> |

| 項次 | 提問議題 | 答覆 |
|-----|---|---|
| | 才。【精農事業部】 | <p>二、各單位如有擔任較具特殊性工作之人員及為鼓勵同仁取得相關證照以提升工作績效，建請依權責以發放獎金方式辦理。</p> <p>三、本處將檢討職等制度，並研議調高新進人員(具專業證照者)起薪。</p> |
| 20. | <p>同仁參加專業證照訓練及考試，因擔心無法考取證照課程費用需全額自付，導致報名意願不高，有無解決方法。【環保營運中心】</p> | <p>有關貴單位所需之專業特殊人才培訓不易，如屬經費補助問題導致報考意願降低者，可個案研商討論解決方案(可朝證照取得之難易程度方向研議)，以協助同仁順利取得證照並維持業務運作與推動。</p> |
| 21. | <p>本公司 106 年新進工員於試用期滿歸級後即晉升 1 等，較先前已進用之工員優惠，公司有無補救措施。【環保營運中心】</p> | <p>一、105 年度進用工員大部分於 105 年 9 月 19 日到職，將於 106 年 9 月 19 日可晉升一等，最後一位備取者於 106 年 3 月 20 日到職，該員可晉升一等日期為 107 年 3 月 20 日。而本 (106) 年度新進工員預計於 9 月 25 日到職，試用期滿(半年)可晉升一等之日期為 107 年 3 月 25 日，仍比 105 年度最後一位備取到職者晚，並未有 105 年到職者比 106 年到職者薪資較低之情形，合先敘明。</p> <p>二、有關新進工員甄試簡章相關資格、僱用等條件皆需報部核定，並視為契約的一部分，爰有關進用之事項均應依規定辦理。</p> |

| 項次 | 提問議題 | 答覆 |
|-----|---|--|
| 22. | <p>小港廠業務規模為因應相關法規規定，需設置專門技術人員（例：食品營養師資格），本公司對外招考如因資格限制，建議考生如具有相關證照是否可加分？【砂糖事業部】</p> | <p>一、職員招考部分因事關各國營事業機構統一招考，其資格條件設定需報部同意，有其困難。至工員部分由本公司自行招考時，各單位可依業務需求限定相關資格條件（證照或經歷），如具特殊資格者得另訂起薪標準，以符合實際用人需要。</p> <p>二、公司核定砂糖事業部 106 年度新進職員甄試名額 16 人，其中 2 人為食品加工類別，預訂於 107 年 4 月分發進用，嗣後可依業務需要以「參加外界訓練」方式，自行規劃考取食品技師或食品營養師資格。</p> <p>三、本公司進用人員方式除對外招考外，基於用人保留彈性，可以約聘、約僱、自僱 PT 及勞務發包方式辦理，貴單位可依業務需要，自行審酌辦理。</p> |
| 23. | <p>建議增編原物料出國查廠計畫及經費，確保食品安全？【砂糖事業部】</p> | <p>出國預算每年度皆依各單位業務需求編列，若於年度未及編列或有特殊必要執行之情形，在當年度出國預算容許下，可以「計畫外」出國案提報董事長同意後辦理。</p> |
| 24. | <p>有關評價工員經碩士甄試錄取轉任分類職員規定，請依勞資協商共識停止辦理，另公司內部升遷考試已 3 年多未辦理，請盡速再次舉</p> | <p>一、有關評價工員碩士甄試錄取轉任分類職員，請依勞資協商共識停止辦理乙節，只是勞方提出之看法，並非經勞資協商共識之條文，先予敘明。</p> <p>二、就公司整體人力資源發展而言，員工升遷需有多元管道，有關評價工員經碩士甄試錄取轉任分類職員乙案，原決議於 105 年辦理後要停止，為落實首長重視留才及確保員工權益，奉示將繼續辦</p> |

| 項次 | 提問議題 | 答覆 |
|-----|--|---|
| | 辦？【砂糖事業部】 | 理。 三、另內部升類考試，將就員額管控及各單位實際用人需求，適時辦理。 |
| 25. | 錄取新進職員試用期間，統一在事業部各部門實習，試用期滿後因業務需要，需分發至本事業部所屬各縣市單位工作，致部分人員抱怨與招考簡章標示工作地點有異，服務不久後就離職了，浪費本公司資源，建議往後辦理招考時，可以解決此問題？【砂糖事業部】 | 職員招考係由經濟部統一辦理，規定需明訂工作地點，貴單位為讓新進人員瞭解各項業務，試用期間可安排至各部門輪流實習，惟試用期滿分發工作地點應與原報工作地點一致，避免產生困擾。 |
| 26. | 本(屏東農場)課目前 76 人，至 112 年內退休 63 人約占 82%，為利人員經驗傳承，建請前 3 年度依退休人數全數回補，以後再降低回補比率。【屏東區處】 | 公司回補比率是依據未來業務需求而定，但不是一成不變，更不是一體適用，若各單位確有人力回補需求，請確實提出，本處將本於權責，並與主管處室及單位做充分溝通後，簽陳首長核示後辦理。 |

| 項次 | 提問議題 | 答覆 |
|-----|--|---|
| 27. | <p>評價 12 等人員參加本公司 103 年初任專業性職位升類甄試合格後，104 年分發至各單位分類 6 等職缺時，形成無職等可晉升(已符合升等資格)，而有降低支薪(無全勤)、減少退休金(無勞退提撥 6%)及調西部時多支出交通費之事實，易被解讀為懲罰性升類，及嚴重降低評價人員參試意願，職於 103 年初任專業性職位人員訓練綜合座談曾提出改善建議，惟至今並未見有改善，擬再次建請公司協助改善此不合情合理之情形。【花東區處】</p> | <p>一、有關現職人員初任專業性職位甄選之宗旨，係為甄選優秀僱用人員擔任專業性職位而辦理，合先敘明。</p> <p>二、分發之職缺為各單位提報，經公開由甄試合格人員依成績選填，嗣後升遷則按現行規定辦理；至有關升類後改為派用人員身分之權利義務，屬公司制度之通案規定，並於僱用人員參加初任專業性職位甄試前，即已公開說明且經同仁深思熟慮後參加甄試，並無懲罰性升類之情形。</p> <p>三、就長期而言升類後，對於職涯發展，係有正面意義。</p> |
| 28. | <p>花蓮及台東區處自 103 年 8 月 1 日合併</p> | <p>一、貴區處地理位置特殊，人才招募與留用不易，建議改採自僱方式進用(需專業證照者，於僱用契</p> |

| 項次 | 提問議題 | 答覆 |
|-----|---|--|
| | <p>為花東區處後，總務課現無專業電機人員，且工安環保人員亦將於明年退休，當上述人員休假、調訓及退休後，將嚴重影響正常業務之運作，建議公司允許提早半年進用新進人員，俾利業務銜接順利。【花東區處】</p> | <p>約明定)，不但可降低用人成本，解決人力之不足之困境，維持人力穩定供給，並可達到敦親睦鄰之效益。</p> <p>二、公司自 106 年進用職員需求調查，已放寬將 108 年 3 月職缺納入提報需求範圍，可讓貴單位進用人力保持更大彈性，以解決短期人力缺乏之困境。</p> |
| 29. | <p>為應本區處未來 3 年人力大量離退(約 40%)及人員遞補不易，建議是否可利用敦親睦鄰方式招考工員(比對外公開招考新進人員較具向心力)，以解決人力不足之困境。【花東區處】</p> | <p>一、依據就業服務法第 5 條規定：為保障國民就業機會平等，雇主對求職人或所僱用員工不得以種族、籍貫、出生地、性別……事由予以歧視，另將造成外界質疑公開招考之公平性。</p> <p>二、除配合公司招考工員外，亦可以自僱(約聘、約僱)方式辦理，以解決短期人力不足之困境。</p> |
| 30. | <p>本區處台東資產課對外招考新進職員，錄取人員皆未報到，該職缺已懸缺 2</p> | <p>一、新進職員之敘薪由經濟部訂定，非本公司權責。</p> <p>二、為吸引優秀人才，新進工員部分 106 年甄試進用人員，已可提前半年調升薪資(試用期滿正式僱用改晉升 1 等)，嗣將規劃於 107 年度全面提高新進</p> |

| 項次 | 提問議題 | 答覆 |
|-----|--|--|
| | 年，係因新進人員起薪偏低所致，建議將對外招考新進職員起薪調高至分類 4 等或 5 等。【花東區處】 | 工員起薪標準，改比照評價 5 等 1 級支薪(25,988 元)，以符合實際業務需要並可吸引更多優秀人才為公司效力。 |
| 31. | 製糖工場新進優秀人員因高考及格，進用不久即離職，形同浪費人力資源且造成人力不足；建請屆退人力職缺可提早進用，如無法補足則修理期未能落實維修。【雲嘉區處】 | <p>一、本公司人力遞補原則，係按用人需求單位自行檢視業務性質，以產值及重要性評估後，如確無法以資訊科技取代、勞務發包或業務委外等時，可於人員屆退前 1 年提出進用需求，俾利業務銜接及工作傳承。</p> <p>二、另貴單位若有人力需求，除對外招考進用外，可另行評估以自僱或採勞務發包等方式辦理，以利業務之推展。</p> |
| 32. | 經濟部招考新進職員，進用後短期內離職率偏高，本公司變成人才訓練場所，為能招募優秀人才及留才，建議公司向經濟部爭取新進職員授權本公司自行招考。【中彰區處】 | 本公司新進職員由經濟部統籌招考，為求各甄試類別考科及報考條件一致性，無法針對各公司業務特性及地區不同而各別訂定，致部分用人單位無法招募符合實際需要及在地人才。本公司前於 103 年向經濟部爭取授權本公司自行招考或改採分區招考方式，惟各國營事業機構意見不一，爰仍維持現狀。未來將洽其他國營事業機構共同研討可行方案並伺機向經濟部建議可行性方案。 |
| 33. | 經濟部招考新進職員，進用後短期內離 | 新進職員甄試備取期間約 4 個月，因各事業機構面臨人員退離高峰，近年密集辦理甄試，如上年度甄試備 |

| 項次 | 提問議題 | 答覆 |
|-----|---|---|
| | 職率偏高，避免人力缺口及空窗期過久，建議公司向經濟部爭取備取資格時間延長至榜示之日起6個月內有效，俾利儘速遞補人力【中彰區處】。 | 取期限過長，致與當年度甄試報名期間重疊，曾遭備取人員抗議，主張渠等應優先進用再招考。為避免爭議，經濟部甄試委員會業於104年新進職員甄試委員會中決議，調整備取期限至榜示之日起4個月內，爰不宜再延長備取資格時間。 |
| 34. | 台糖公司自行招考，需扛沙包20公斤，請問是怎麼訂定？因全省的清潔隊招考時，扛沙包只需15公斤。【中彰區處】 | <p>一、各甄試類別業務屬性不同，考量現場作業暨用人單位需具備基本體能要求，並經甄選委員會議議決通過辦理。</p> <p>二、另參考中油公司新進工員之體能測驗考試標準，需負重30公斤沙包、跑走50公尺、時間在15.00秒(含)以內始合格，爰綜合各甄試類別實務需要，訂定較中油公司寬鬆之條件。</p> |
| 35. | 現階段有資格擔任職安人員嚴重缺乏，受限於法規、職等及責任加重等因素，願意加入職安工作領域之員工，因無任何誘因，不願進入此領域服務，導致有資格擔任人員已到青黃不接的情況，如何培訓？【總管理處】 | <p>一、本公司為培育人力資源、強化專業知能，現有人員培訓教育訓練管道，包括統籌訓練、自辦訓練、上級機關訓練機構之調訓、參加國內外訓練、在職進修、數位學習、勞工教育等，貴單位如有個別之業務訓練需求可依相關規定提出。又相關訓練係由當事人自行報名參訓者，尚不受一例一休之限制。</p> <p>二、本公司對外招考新進職員係由經濟部統籌辦理，相關甄試類別及資格條件變動不易，如對業務性質特殊，難以羅致之專門性或技術性人員，得約聘（僱）人員擔任之。</p> |

| 項次 | 提問議題 | 答覆 |
|-----|--|---|
| | | <p>三、有關職等之設定係依關鍵指標因素，藉由權責劃分及工作分析來予以設定，貴處依關鍵指標評估後，如認為職等偏低，可洽人力資源處辦理。</p> |
| 36. | <p>內部升類及碩士轉分類考試應持續辦理。【休憩事業部】</p> | <p>一、本公司初任專業性職位甄試最近一次於 103 年 10 月 25 日辦理，計錄取 75 人，該類人員至 105 年 5 月 24 日歷經 7 次始完成升類分發作業，迄今僅約 1 年，另碩士轉分類最後一次分發日期為 106 年 4 月 10 日。</p> <p>二、考量本公司人力老化，且近幾年人員大量離退，為免人力斷層，各單位及亟補實新進職員，改善人力結構，預估至 107 年可用職員預算員額僅剩 6 人，爰相關內部升類考試，將視各單位實際用人需求及職缺，檢討辦理時機。</p> |
| 37. | <p>碩士轉任評分提案項目：建議刪除計分項目或降低提案獲採用加分比率。【量販事業部】</p> | <p>一、有關碩士轉分類初任專業性職位甄試，相關書面審查所包含之項目及得分配比等，為辦理甄試前召集各單位人資主管討論、修訂之結果。</p> <p>二、爰相關內部初任專業性職位甄試，將就員額管控及各單位實際用人需求，適時檢討辦理，並於辦理甄試前召集各單位人資主管討論及修訂相關甄試之項目及得分配比。</p> |
| 38. | <p>加油站站長退多補少，依經驗培育需 3-5 年時間，建議提前運用產學合作方式取得人力，以利業</p> | <p>本公司目前人力進用管道為自行對外招考工員、經濟部統籌進用職員、公開約聘雇及產學合作等方式。為多元化人才進用管道，未來將規劃與高職或科技大學辦理產學合作，以因應不同事業部人力需求。請貴事業部提出人力需求洽人力發展組辦理，以利縮短作業</p> |

| 項次 | 提問議題 | 答覆 |
|-----|---|--|
| | 務銜接。【油品事業部】 | 時間。 |
| 39. | 畜殖場設備將全面改建，面臨營繕工程人力短缺，如東海豐畜殖場改建發包後工程，應由誰來管理？【畜殖事業部】 | 如土地開發處及各區處人力確實無法支援，建議委託工程顧問公司或以約聘僱方式進用專業人力方式辦理，並請督導副總經理召集會議協調。 |
| 40. | 因應本公司大量離退建議應每3年辦理1次初任專業性職位甄試。【商銷事業部】 | <p>一、本公司初任專業性職位甄試最近一次於103年10月25日辦理，計錄取75人，經依規定該類人員至105年5月24日歷經7次始完成升類分發作業，迄今僅約1年，另碩士轉分類最後一次分發日期為106年4月10日。</p> <p>二、考量本公司人力老化，且近幾年人員大量離退，為免人力斷層，各單位亟須補實新進職員改善人力結構，預估至107年可用職員預算員額僅剩6人，爰相關內部升類考試，將視各單位實際用人需求及職缺，檢討辦理時機。</p> |
| 41. | 新進人員參加採購法訓練請於到職後半年內業務較不繁重時辦理。【商銷事業部】 | 新進人員參加各項訓練皆以業務需求辦理，致若有時間不許可時，只要是業務需要，除了公司自辦之訓練外亦可參加外界辦理的訓練。 |

| 項次 | 提問議題 | 答覆 |
|-----|---|---|
| 42. | 應比照台酒公司可對外招聘主管人員。【商銷事業部】 | 本公司進用人員皆依業務及職位之性質及必要性，並非不可招聘主管人員，量販、畜殖等事業部皆有招聘主管人員之先例。 |
| 43. | 請公司研議提高評價職位新進人員起薪標準(起薪 23,389 元以現行物價比例實在偏低)，以利新進員工能安心工作、留住人才降低離職率。【研究所】 | 本公司新進工員起薪標準係參酌勞動市場薪資水準並考量公司用人費成本後，報部核定；新進工員起薪標準，自本(106)年度新進工員甄試，已提前半年調升薪資標準(試用期滿考核合格正式僱用改晉升 1 等)，嗣將規劃提高新進工員起薪標準，改比照評價 5 等 1 級支薪(25,988 元)，以符合實際業務需要；因新進人員之起薪標準除考量前述因素外，報部核定時，經濟部亦會衡酌所屬事業之間營收與績效差距，予以調整。 |
| 44. | 依據公司 96 年實施職位分級列等標準，本所評價職位職等均已滿，屆齡退休年齡相近無升遷機會？【研究所】 | 本公司因法令修正，自 97 年 5 月起退休年齡由 60 歲延至 65 歲，致人員新陳代謝停滯，影響人員升遷管道。依本處人力結構分析，目前全體員工薪俸結構中計 49% 員工支年功俸薪，其中評價人員之年功俸比率高達 70%，故本議題為公司各單位所面臨問題；對此，本處已規劃近 5 年之人力需求，另配合屆退人數(893 人)，將有利於人員升遷管道暢通，屆時即可獲得紓解。 |
| 45. | 請公司研議本所能適時進用博士人員，以因應本所研發人力的短缺，及公司發展及新的各業務 | 一、貴所為因應研發需求，擬適時進用博士學歷人員，業務倘有迫切需要時可自行遴聘所需人才，以解燃眉之急。另鑒於公司人力政策，除補充人力的「量」外，更應積極提升人力的「質」，故單位於用人之時，須導入以終為始之概念，重新審視業 |

| 項次 | 提問議題 | 答覆 |
|-----|---|--|
| | 類別範圍表。例如產業資訊組工作內容偏向產業分析、智慧財產管理，職位名稱為資料控制師，找不到對應職系。【研究所】 | 務性質，以產值及重要性評估後再提出用人需求。 二、另外，職位之職組職系之變更係屬本處權責，倘貴單位因業務上有變更職系之需求，可洽本處業務組研議變更職系事宜。 |
| 46. | 新進人員目前試用半年，備取進用期間亦同，建議備取人員進用可否改為一年避免新進人員一年內離職，造成退休人力補充不足影響業務運作。【高雄區處】 | 本公司對外甄試新進人員作業時間，從職缺調查、試務工作到人員分發與遞補，期間長達約 1 年 4 個月，且實務上現行遞補備取人員作業，即與次年度甄試前期作業有所重疊，為免影響整體甄試作業期程，本案備取人員期間尚不宜改為一年。 |
| 47. | 為使事業部同仁瞭解海外業務，並培育海外人力，建議訂定海外實習制度。另建議放寬出國人數之限制。【精農事業部】 | 一、貴事業部往來有編列海外分公司實習之出國計畫，近年因人員遴派不易，才未編列，建議貴事業部可建立制度，並恢復預算編列。 二、依經濟部出國預算審查規定，考察以 1 人，洽辦業務以 2 人為原則，如確實有增加人數之必要，應敘明理由，以利公司向經濟部爭取。 |
| 48. | 現場操作人員肩負著工安及環保等重大責任，嚴重者除行政罰款外尚有可能涉及刑事責任，公司 | 一、公司派訓員工取得專業證照，除以公費補助及公假上課外，更可厚植員工個人實力並提升價值與不可取代性，對於個人職涯發展有極大之助益。 二、各項職務與工作都有其風險，執行過程除應審慎小心外，更應按標準作業程序避免觸法，如非屬 |

| 項次 | 提問議題 | 答覆 |
|-----|---|---|
| | <p>是否有措施或方式來慰勉員工。【環保營運中心】</p> | <p>人為疏失者，應可向公司爭取釐清權責，由行政費用負擔，另證照係職務上必備要件，如有特殊情況可由單位自行依權責核發獎勵金鼓勵。</p> <p>三、本處已要求各單位建構員工關懷平台，如員工遇有需要協助之情況，亦可透過該平台提供訊息或協助。</p> |
| 49. | <p>現場技術操作人員面臨退休，需事先補足人力經驗傳承，建議可提前進用人力？【砂糖事業部】</p> | <p>一、本公司新進人員遞補原則，係按各類別職位性質，以產值及重要性評估後，如確有正式人力需求(無法以資訊科技取代、勞務發包或業務委外等)可依規定提出，並以屆退年度當月提前1年進用為限，俾有效人力運用與傳承。</p> <p>二、目前公司核定砂糖事業部106年度新進工員計64人，依招考簡章規劃時程，訂於9月進用遞補現場技術操作人力。</p> <p>三、另基於用人彈性原則，建議煉糖及兩座製糖廠之專業技術人力可以約聘、約僱或產學合作方式辦理，以解決人力之不足。</p> |
| 50. | <p>一般新進人員薪資有偏低現象，如何提高薪資，以便留住人才。</p> | <p>職員招考統一由經濟部主導，現況經濟部所屬各事業單位均以分類2等1級敘薪，有關起薪標準仍須由試務委員會討論後核議；另工員部分由本公司自行招考進用，惟甄試重要原則性作法仍需報部核定，本(106)年度新進工員起薪為比照評價4等2級支薪(月支23,389元)，經試用6個月合格後，可晉升為5等1級，未來年度將爭取新進工員起薪為比照評價5等1級支薪(月支25,988元)，以逐步改善新進人員薪資偏低現</p> |

| 項次 | 提問議題 | 答覆 |
|-----|---|--|
| | | <p>象。另本公司除了上述進用管道外，具特殊專業人才亦可藉由約聘(僱)方式自行進用，或可評估以產學合作的模式培育基層人力，惟不管採用任何進用方式，都必需以公開甄選的方式辦理。</p> |
| 51. | <p>建請協助補實進用行銷組人力，以利業務推動及工作傳承。</p> | <p>一、有關提前進用人力部分，本處係按權責及人力遞補原則，請貴單位自行檢視業務性質，以產值及重要性評估後，如確有正式人力需求(無法以資訊科技取代、勞務發包或業務委外等)時再提出，惟全案經整體考量後仍需以總經理核定結果辦理。</p> <p>二、公司已於 105 年同意貴事業部進用約聘行銷業務人員，並於當年度 12 月 1 日甄選到職。至貴事業部若另有行銷人員之需求，可另行文公司進用約聘僱人員以利業務之推展，或以自行僱用、勞務發包方式辦理等人力進用方式，事業部可評估以最適合之方式進用。</p> |
| 52. | <p>生產課醱酵生產線現場工作高溫、輪三班還需修理機械，較不適合女性工作者，建議採指派方式或變更職系方式。</p> | <p>一、本公司新進人員甄試係由用人需求單位，按職位性質及類別提報並設有基本之資格條件限制；惟依「就業服務法」相關規定，為保障國民就業機會平等，雇主對求職人或所僱用員工，不得以各種方式(種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、性別、性傾向、年齡、婚姻、容貌、五官、身心障礙或以往工會會員身分等)為由，予以歧視。如相關職務需具輪班工作時可於甄試簡章註明。</p> <p>二、貴事業部生產課醱酵生產線現場工作係屬高溫、</p> |

| 項次 | 提問議題 | 答覆 |
|-----|--|--|
| | | <p>輪三班還需修理機械，且近年新進人力較無法適應造成離職率高部分，請貴事業部依實際業務需要，將部分職位變更為機械或電機技術員職位，敘明理由報請公司核定。</p> <p>三、生產課倘係屬貴事業部長期穩定營運之部門，可以推動產學合作方式，遴優補充基層人力，解決人力不足問題，或可考量以自行僱用或公司內部員工徵才方式辦理。</p> |
| 53. | <p>建請公司研議提高新進評價職位人員之薪資待遇，以羅致及留用優秀人才。</p> | <p>一、本公司新進工員待遇係考量整體用人費成本，並參酌勞動市場薪資水準後報部核定；本(106)年度新進工員甄試進用人員，已可提前半年調升薪資(試用期滿正式僱用改晉升1等)，嗣將規劃於107年度全面提高新進工員起薪標準，改比照評價5等1級支薪(25,988元)，以符合實際業務需要並可吸引更多優秀人才為公司效力。</p> <p>二、可向新進工員說明未來數年之薪資成長(以本公司最低派僱資格標準計算)，有助留才。</p> <p>三、貴事業部另可考量就不同新進工員進用之類別給予不同起薪標準(如應具備證照者，起薪較高)，再由人力資源處送經濟部核定。</p> |
| 54. | <p>針對編列出國預算(大陸地區)審核之相關規定，建議適時放寬及修訂。</p> | <p>一、有關出國預算皆應依「經濟部所屬事業出國計畫預算審核原則」編列，惟確屬業務需要，仍可編列預算。</p> <p>二、國營事業委員會於審查本公司經營策略時，認為</p> |

| 項次 | 提問議題 | 答覆 |
|-----|---|---|
| | | 在政策未核准前，本公司仍不宜至大陸設立公司。 |
| 55. | 虎尾原料課經營面積計有 3,150 甲，鐵道股人員即將面臨屆退人力缺口，五分車駕駛與維修人員須事前訓練才不致銜接不足；人力不足現象，建請協助人力遞補，以利本課運作與傳承？【雲嘉區處】 | 有關鐵道及五分車駕駛人員訓練部分，已由土地開發處統籌開辦相關課程取照，此部分可視業務需要洽辦。至虎尾糖廠其他各類人力缺口，砂糖事業部已於 106 年新進工員對外招考 64 人(預訂 9 月進用)，相關人力由事業部就整體業務考量規劃運用，如尚有不足或緊急需要時，可另行評估以自僱或採勞務發包等方式辦理(如鐵道司機無法及時補充時，亦可透過勞務發包方式取得人力)，以利業務之推展。 |
| 56. | 公司為加速推動綠能產業相繼成立「沼氣利用組」、「太陽能發電組」及「循環經濟小組」等，惟區處欠缺執行相關業務之專業人員，為利業務推動，建議公司研擬培訓計畫及進用專業人才。【總管理處】 | <p>一、本公司為培育人力資源、強化專業知能，現有人員培訓教育訓練管道，包括統籌訓練、自辦訓練、上級機關訓練機構之調訓、參加國內外訓練、在職進修、數位學習、勞工教育等，貴單位如有個別之業務訓練需求可依相關規定提出。</p> <p>二、本公司業務多元，各新興產業人力均由相關單位調移運用，人力如尚有不足可依實際需要對外招考進用，或另行評估以自僱或採勞務發包等方式辦理，以利業務之推展。</p> |
| 57. | 建請公司支持檢核人員取得國際性專 | 一、本公司從業人員各項訓練課程係為提升工作知能、技術，並培養正確工作態度，除各單位自辦 |

| 項次 | 提問議題 | 答覆 |
|----|---------------|--|
| | 業證照及進修。【總管理處】 | <p>及由業務主管處室依業務需要調訓外，每年另規劃有各種類別之統籌訓練班，並按季調查需求後開班，如有不足時各單位可自行依規定參加外界訓練或以線上數位學習方式辦理。</p> <p>二、有關鼓勵檢核人員取得國際性專業證照及進修，可依現行規定提報參加外界訓練或辦理取證費用補助申請。</p> |

四、員工關係

| 項次 | 提問議題 | 答覆 |
|----|---|---|
| 1. | <p>差旅費之報支：建議住宿費以一個定額為限，不再以職等職級分設。【休憩事業部】</p> | <p>本公司「國內出差旅費各項費用列支標準」係依據「經濟部所屬事業機構國內出差旅費標準表」訂定，有關該標準表所列之住宿費報支規定，係採職等職級規範報支，爰本公司配合上級規定辦理，尚難逕自調整。</p> |
| 2. | <p>員工健康檢查預算每人每年 350 元，多年未提高，建議在財源許可下建議酌予提高，以利提升檢查品質。【油品事業部】</p> | <p>依據行政院主計總處預算編製作業手冊規定，傷病醫藥費每人以每年以 350 元編列，將建議上級機關適度調整。另將參酌其他部屬單位員工健康檢查費用標準後，在財源許可下評估提高檢查費用之可行性。請各單位人資部門加強宣導公司福利措施，如自費健康檢查補助辦法等。</p> |
| 3. | <p>目前物價指數一直提高，應調整薪資，另本公司薪點較其他國營事業機構明顯有差距，建議提高至相等水平。【商銷事業部】</p> | <p>一、本公司調薪之時機係與軍公教人員調薪時一併辦理，近年來軍公教皆未辦理調薪方案，因此沒有調薪的時機。</p> <p>二、至薪點較其他國營事業低之原因，係因有一次本公司未調薪，另有一次調幅較低所致，主因為本公司未達到責任目標及工作考成較低之因素導致，皆有其時空背景，不會因後來績效改善等因素而調整。</p> |
| 4. | <p>公司關注企業永續及社會責任，推動志工假制度及平均有</p> | <p>依據志願服務法及本公司推動志工志願服務實施要點，目前並無給予公假從事志願服務之相關規定。經洽詢中油、台水及台電公司表示，目前皆無實施志工</p> |

| 項次 | 提問議題 | 答覆 |
|----|--|---|
| | 薪志工假為 2 天，服務社會。【研究所】 | 假，員工均利用公餘時間從事志願服務。另除經濟部差勤管理要點未有該假別外，亦須考量其必要性及管理措施，避免影響平日工作之業務推行；另本案俟機再向上級機關建議。 |
| 5. | 工會、福利會、糖聯會等組織，平時除辦理一些活動、理財講座外，是不是可再扮演協助員工解決工作外的其他生活面臨的各種問題之協助窗口，或許幾人小組的成立，就可幫助數百人員工，讓員工可安心工作。【研究所】 | <p>一、本公司於各單位人資部門設有『談心坊』，同仁如遭遇工作、生活及健康等相關問題時，可洽人資部門尋求協助，另提供員工心理諮商補助，每人每年 6 小時，每小時 1,600 元之費用補助。</p> <p>服務內容包括：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1、解決職業生涯與工作表現困惑 2、協助員工自我瞭解、成長與適應 3、協助紓解壓力，進行身心調適 4、生涯規畫、人際關係、兩性關係等個別輔導 5、提供執行專案離退前之離職懇談 6、提供主管與部屬之晤談 7、提供談心員與個案會談及轉介心理師處遇 <p>二、本處將研議建構員工協助方案平台，小組成員加入糖聯會及福利會代表，提昇參與及服務層次。</p> |
| 6. | 公司即將辦理年度專案離退，如何避免造成反淘汰之現象。【高雄區處】 | <p>一、歷年辦理專案離退少數會有反淘汰的情形發生，基於尊重員工個人生涯之規劃，仍請單位主管予以全力慰留，避免造成公司人才之損失。</p> <p>二、106 年度專案精簡已加入避免反淘汰條款，各單位應確實注意專案精簡須不影響正常業務推展，對於仍具發展潛力者，應優先轉介至其他需用人部門（單位），以減少近期之人力進用，避免形成人力反淘汰現象。如登記參加「專案資遣」者，需</p> |

| 項次 | 提問議題 | 答覆 |
|----|---|--|
| | | 符合「經濟部所屬事業人員退休撫卹及資遣辦法」第 23 條規定，始得同意辦理。 |
| 7. | 本事業部人少且分散各地，對於組隊辦理育樂活動較為困難，所以很難組隊參加公司或勞工局辦理的育樂活動，請公司能多多體諒。【精農事業部】 | <p>一、本公司辦理育樂活動之目的，係鼓勵員工利用假日從事正當休閒活動，紓解工作壓力及促進情感交流，並增進身心健康，以凝聚向心力，培養團隊精神，進而提升工作效率，營造友善溫馨之工作職場。</p> <p>二、貴事業部因員工及廠場分散各地，相較於其他單位組隊困難，惟仍請鼓勵同仁利用公餘時間，積極參與育樂活動，並適時給予參加人員獎勵（補助），以強化同仁間之情感交流，凝聚向心力，增加「台糖」曝光度，以提升工作效率及公司企業形象。</p> |
| 8. | 本事業部自僱多名時薪人員，達法定 65 歲退休年齡，仍身強體壯且經驗豐富，是否能再繼續僱用，以協助事業部拓展業務。【精農事業部】 | <p>一、查勞工保險條例第 9 條規定，在職勞工年逾 65 歲繼續工作者，可繼續參加勞工保險，但考量工作場所職安問題，渠等人員如達 65 歲仍繼續僱用，其發生職災之機率將大幅增加，請審慎評估。</p> <p>二、有關自僱 PT 人員達法定 65 歲退休年齡擬再繼續僱用乙節，仍須考量公司人事制度之一致性，四類人員依規定 65 歲應即退休，而自僱 PT 人員卻繼續僱用，恐造成管理上之困擾，另自僱 PT 是否一體適用或擇優僱用，將衍生後續管理上極大困擾。</p> |
| 9. | 警勤、清潔人力職位配置總務課，而永康廠區設置 1 名人力巡 | 建請貴單位研擬替代方案(例如勞務發包)。或改由外界保全人力(紅外線、巡邏)。 |

| 項次 | 提問議題 | 答覆 |
|-----|--|---|
| | 查，是否可比照土巡人員提供相關福利。【台南區處】 | |
| 10. | 性別工作平等法 23 條所定僱用受僱 100 人以上之僱主，應提供托兒設施或適當之托兒措施。經查本公司各單位目前尚無設置托兒設施，建議公司於薪資福利編列提供員工托兒津貼之補助費，以符合性別工作平等法 23 條所定提供適當之托兒措施項目之一。【台南區處】 | <p>一、本公司係經濟部所屬事業機構，實施單一薪俸，除已奉准有案之加給、津貼外，不得另增加給、津貼項目。</p> <p>二、本公司提供托兒方面的福利措施如下：</p> <p>(一)本公司各單位為提升員工托育之需求，業與托兒機構簽訂特約托育服務，提供優惠價格，目前計有 11 家，同仁如有需求，可就近使用。</p> <p>(二)本公司職工福利委員會設有「職工子女幼稚園教育補助費」，補助每學童每學期學雜費最高新台幣 2,500 元。</p> |
| 11. | 本公司從業人員參加公司統籌訓練或外訓往返時，建議比照行政院「國內出差旅費報支要點」之規定標準，得按膳雜費之二分之一支給膳費（現行不得報支膳雜費）。【花東區處】 | 查行政院「各機關派員參加國內各項訓練或講習費用補助要點」適用於學員（受訓或講習人員）身分者，不論以公假或出差方式參加研討會，均應按上開規定辦理，不得支給雜費。 |

| 項次 | 提問議題 | 答覆 |
|-----|---|--|
| 12. | 建議當同仁繳滿3萬元之互助贖金後即可停繳，但不影響後續請領權益。【花東區處】 | <p>一、本公司從業人員互助贖金辦法規定，凡本公司從業人員一律參加本互助贖金及退休人員得憑本人志願參加，無停繳機制。</p> <p>二、互助贖金自民國37年起施行迄今，每人所繳納贖金，最高者僅2萬4仟餘元，尚未有達到3萬元者。</p> <p>三、目前已著手研擬解決方案，並先行辦理停辦互助贖金業務之意願調查。</p> |
| 13. | 本公司人員經初任專業性職位升類甄試合格後一律改投公保，造成本區處勞保年資較長之同仁，參加升類甄試之意願低落，產生以工代職之現象。惟據悉中華郵政公司具勞保身分人員通過升等考試（升任高員級），仍可維持勞保身分，建議人力資源處充分了解後，考慮是否可比照辦理，以提升同仁參加升類甄試之誘因。【花東區處】 | <p>一、旨案經洽中華郵政公司表示：該公司自92年公司化後，依據該公司設置條例第10條第二項規定以，副總經理以下之從業人員，不適用公務人員有關法令之規定，故勞保身分人員通過升等考試（升任高員級），仍維持勞保身分，不必改投公保。</p> <p>二、本公司公務員兼具勞工身分者之保險事項，係依據銓敘部97年3月19日部退一字第0972917218號令規定，應依勞動基準法第84條及公保法第2條規定，一律參加公保。</p> |

| 項次 | 提問議題 | 答覆 |
|-----|---|--|
| 14. | <p>花蓮資產課巡查股人力，至 112 年將剩 1 人，人力嚴重流失及不足，且花蓮地屬偏遠、留才不易，為未來人力需求及擴大進用管道，建請得以勞務發包方式，回聘本區處屆退巡查股人員因應。【花東區處】</p> | <p>一、董事長向來肯定土巡同仁對公司的付出與貢獻，本次土巡人力盤點係考量土巡人力老化及未來 5 年人員大量離退，如何規劃遞補不足人力及提升巡查設備，以精進土地巡查效率。</p> <p>二、因應未來土巡人力不足之困境，建議以勞務發包方式辦理土地巡查業務。</p> |
| 15. | <p>花東區處花蓮資產課巡查土地幅員狹長遼闊且分散（涵蓋南北約 130 公里、東西約 15 公里範圍），巡查使用車輛為自有、油料以內差費補助亦極少，嚴重影響巡查人員士氣，為巡查土地業務需要，建請比照前農場與原料區機車補助要點，補助巡查人員購置巡查專車，並依人</p> | <p>本案經洽資產營運處簽復如下：</p> <p>一、花東區處建議購置巡查專車一節，建請視業務需求，依申請購置程序報秘書處審核。</p> <p>二、有關補助土巡人員自有車輛巡查，建請比照前農場與原料區機車補助要點油料費用支出訴求，查上開議題業於 98 年 4 月 16 日經糖聯會邀集相關處室及各區處研商，經充分討論，人力資源處對巡查人員是否屬外勤人員尚有疑義，決議建議在事務費用項下寬編預算支應，本處並於 98 年 7 月 16 日以資地字第 0980007568 號函各區處略以：「土地巡查人員出差費不足部分，依據公司 95 年 5 月 24 日召開『研商捍衛土地活化資產相關問題會議』決議：請各區處依現有會計制度，實際報核，倘確有不足，辦理追加，以利業務推動」。現土地巡</p> |

| 項次 | 提問議題 | 答覆 |
|-----|--|--|
| | 員巡查土地來回公里數補助其油料費支出。 【花東區處】 | 查業務與當時工作內容並無二致，建請仍依上開函示辦理。 |
| 16. | 有關公司與育樂會報辦理之球類比賽或文康活動，都在例假日舉行，嚴重影響同仁參加意願，尤其對需遠道而來人員更是負擔，建議公司對於假日參加活動人員能一致對待，得比照活動工作人員給予補休，以擴大同仁認同感。 【生技事業部】 | <p>一、依據中央各機關學校員工文康活動實施要點第 4 點規定略以，文康活動辦理時間以利用休閒及例假日為原則，而參加人員除代表機關參加，且利用辦公時間舉辦之活動外，均不得以公假登記。</p> <p>二、本公司辦理員工育樂活動均以休假日辦理，且由同仁以自願方式參加，與工作人員奉派協助活動作業性質不同，爰尚不宜核給代休。</p> |
| 17. | 建請公司修正「台灣糖業自備車輛公司外勤銷售人員（含機器腳踏車）供公務使用補助要點」，增加適用人員得報支雜費規定，以符實際需要。 【生技事業部】 | <p>一、本公司「外勤銷售人員自備車輛（含機器腳踏車）供公務使用補助要點」之補助性質，係以 1 日往返之外勤銷售業務為限，補助外勤銷售人員自備車輛執勤公務時，所產生之油料、耗損等相關費用補助為規範，該要點補助內容包括油料補助、車輛修理補助、車輛損耗補助、行駛高速公路之通行費補助等 4 項，外勤銷售人員以值勤外務為本業，所提「繕雜費」乙項，屬出差之補助性質，與該要點車輛補助之屬性不同，不宜納入該要點</p> |

| 項次 | 提問議題 | 答覆 |
|-----|---|--|
| | | <p>適用。</p> <p>二、另該要點第六點規定，各項補助及核銷以 1 日往返之外勤銷售業務為限，2 日以上之公務，依本公司『國內出差旅費報支要點』相關規定辦理。</p> |
| 18. | <p>為配合行政院人事行政總處，自 106 年 1 月 1 日起，停止發放三節慰問金，原由三節慰問金代扣台糖公司互助贈金及臺銀互助團體壽險保險費部分，自 106 年 1 月起，須由退休續保員工自行繳納，為保障退休續保員工權益，原由區處代收繳納公司互助贈金及申辦給付轉報公司職工福利委員會部份，建請改由退休續保員工，自行向公司職工福利委員會繳交及申辦給付。【中彰區處】</p> | <p>一、依據公司與各單位權責劃分規定，互助贈金之辦理事項，係由各單位辦理；且退休同仁除互助贈金外，尚有繳交台銀互助壽險者，仍需由各區處辦理。有關建議改由退休續保員工，自行向公司職工福利委員會繳交及申辦給付乙案，為賡續服務退休同仁，建請仍依現行辦理方式辦理。</p> <p>二、為解決互助贈金長期入不敷出之困境，本處正研擬適當之解決方案中。</p> |

| 項次 | 提問議題 | 答覆 |
|-----|--|--|
| 19. | <p>公傷補償數額抵充時機：建議明定公傷假及補償額抵充時機。【量販事業部】</p> | <p>一、公傷假部分：</p> <p>(一) 從業人員因執行職務受傷者(包括因公外出或上下班交通途中，且未有法定排除項目者)，應檢具合法醫療機構證明書，依事實及個案簽奉經單位主管核給公傷假。</p> <p>(二) 另據職業災害勞工保護法第 29 條，職業災害尚未認定前，先請普通傷病假，如認定結果為職業災害，再以公傷病假處理。</p> <p>二、公傷補償數額抵充時機部分：</p> <p>(一) 因公受傷時，公司依規定給予工資補償與受傷慰問金，俟請領勞保職業傷害補償費時，得予抵充工資補償，但無須再抵充受傷慰問金。</p> <p>(二) 因公受傷失能時，公司已發給殘廢補償者，俟請領勞保職業傷病之失能補償費及失能補償一次金時，應予抵充殘廢補償，另於核發殘廢慰問金時，仍應予以抵充。</p> |
| 20. | <p>特休假折算未休日數工資給予，係以月薪除以 30，但申請提早一天退休，收回一天日薪卻以當月日曆天數計算(大小月、2 月份 28 天)。爰從業員工都是全職月薪制，除非升等、調薪情況，每月</p> | <p>一、特休假未休之工資核給標準，依據勞基法施行細則第 24 條之 1 規定略以，發給工資之基準：... 其為計月者，為年度終結或契約終止前最近一個月正常工作時間所得之工資除以三十所得之金額。</p> <p>二、依據公務人員俸給法規定，公務人員之俸給以月計之，服務未整月者，按實際在職日數覆實計之；其每日計發金額，以當月全月俸給總額除以該月全月之日數計算，爰本公司係依據該規定辦理。</p> |

| 項次 | 提問議題 | 答覆 |
|-----|---|--|
| | 薪資固定情況，卻有不同日薪，這樣情況合理嗎？【商銷事業部】 | |
| 21. | 建請協助團體協約儘快簽訂。【屏東區處】 | <p>一、為配合勞動部（原行政院勞工委員會）於100年新修正勞動三法，本公司於101年12月6日起與糖聯會進行團體協約（草案）協商，為期使勞資雙方基於平等、公正原則，能夠兼顧員工勞動權益及提升公司經營績效，歷經6次協商，全部草案條文已初步獲得共識。</p> <p>二、惟為配合勞動基準法修法，團體協約（草案）有關勞動條件部分條文需重新協商，本處將積極與糖聯會溝通及協調，儘快完成簽訂團體協約，讓勞資雙方有所依循。</p> |
| 22. | 昔日首長以公司經營績效欠佳考量取消花東地區之僻地津貼，如今公司經營績效已大幅改善，建議恢復花東地區之僻地津貼。【花東區處】 | <p>一、本案經洽經濟部國營會略以，目前行政院人事行政總處對各機關僻地加給實施現況仍持續檢討中，並定期召開會議研討，有關僻地標準之規範，未來將大幅修正，並停止核發東部市區之東部加給。</p> <p>二、有關台電及中油公司僻地津貼（東台加給）之核發標準，目前監察院及行政院持續列管中，並要求該公司研議停止核發東台加給。另國營會回復人事行政總處：俟行政機關取消東部加給後，所屬國營事業將比照辦理取消東台加給。</p> |

| 項次 | 提問議題 | 答覆 |
|-----|---|---|
| | | <p>三、本案俟行政院政策發佈後，倘現行東部加給之實施仍未修正，本公司再研議於適當時機報部，爭取恢復發給東台加給。</p> |
| 23. | <p>建請公司評估採計勞務人員本公司工作年資可行性，並考慮未來制訂可行之特休假給假原則，提升勞務人員工作士氣與向心力。【生技事業部】</p> | <p>一、查本公司 105 年度勞務發包承攬人數為 3,545 人，另自僱 PT 人數為 1,182 人，合計為 4,727 人，決算金額為 1,933,573 千元，列帳科目為外包費用，不列計用人費用，先予敘明。</p> <p>二、本案考量各單位成本負擔能力不一，且勞務承攬規範有關派駐勞工特別休假權益，目前並不適用「行政院運用勞動派遣應行注意事項」相關規定，爰仍請各單位本於權責衡酌辦理。</p> <p>三、另可評估勞務發包之成本及相關問題，是否可由貴事業部以自行僱用相關人員方式取代。</p> |
| 24. | <p>以往國營事業調薪時，公司有 1 次未調、1 次未調足，比台電、中油同等級員工薪資較低，公司同仁工作付出及貢獻未必比台電低，建議公司未來如有調薪時，全力爭取比照調薪幅度調整，以提昇工作士氣。【中彰區處】</p> | <p>一、各事業機構人員年度薪給標準之調整，應參考一般公務人員年度薪給調整幅度，除政策因素外，不得影響其年度經營目標之達成，並不得減少法定預算盈餘與繳庫盈餘或增加預算虧損。虧損事業機構除因政策因素外，不得調薪。</p> <p>二、本公司歷次調薪均依據上述規定辦理，爰有關調薪事宜，須俟公務人員調薪時，再行檢討。</p> |

五、訓練中心

| 項次 | 提問議題 | 答覆 |
|----|---|---|
| 1. | <p>因南迴鐵路電氣化工程施工，潮州一臺東間自 106 年 9 月 6 日至 108 年 6 月 30 日止，逢週一至週四、週六 19 點起至翌日 6 點止停駛客運列車，造成本區處至訓練中心受訓同仁因趕不及搭車，必須多滯留 1 天才能返鄉，建請同意本區處參訓同仁免參加最後一節主管座談之課程，改以書面提出，以利搭車返回工作地點。</p> <p>【花東區處】</p> | <p>一、有關本提問目前已由訓練中心著手規劃因應，儘量朝調整課程時間辦理，惟事關全體受訓同仁權益，可能無法完全滿足各位需求，請貴區處同仁能夠體諒；另最後一節主管座談課程同意改提書面報告，以利貴區處同仁得先行搭車返鄉。</p> <p>二、另為考量貴區處同仁長途奔波至公司參加短期訓練，本處已請訓練中心研究，除必要之專業訓練外，1 天以內之訓練，貴區處參訓同仁可改採視訊或外訓方式辦理。</p> |
| 2. | <p>訓練課程是否以視訊方式辦理，可以節省時間並達成訓練目的。【商品行銷事業部】</p> | <p>有關公司從業人員參加統籌訓練或研討會，建議以視訊方式辦理乙案，訓練中心已委託資訊處於近日完成訓練系統修改，預定於 10 月底即可上線運作。</p> |

貳、其他處室業務

一、企劃處

| 項次 | 提問議題 | 答覆 |
|----|--|---|
| 1. | 建議辦理年度工作考核時將配合其他事業部內部調撥作價（讓利）及參與外界公益活動等利他因素納入加分項目。【油品事業部】 | 企劃處訂定 106 年度各單位工作考核評分標準時均已考量內部調撥作價及參與外界公益活動等利他因素項目。 |
| 2. | 太保停車場新建工程原擬請雲嘉區處工程開發課人員協助監工，因該區處五分車業務及太陽能光電業務繁忙無法派員提供協助，目前由分公司同仁每天往返現場監工；武東停車場簽報公司可行性報告，土地標租每年增加 80 萬元營收，自行開發只增加 50 萬元營收，公司傾向以土地標租方式辦理；中安停車場合作開發委託管理 | 一、太保停車場約 3 個月就可完工，考量雲嘉區處工程開發課人員業務繁忙，爰請解決監工同仁住宿問題，並應注意交通安全，以完成任務。 二、武東停車場擬以合作經營方式開發，由廠商投資興建並委託其管理經營。 三、中安停車場今年 9 月租約到期，惟原契約無訂定續約條款，如辦理相關採購程序，應堅守公務人員立場，不得有違法之處，以免遭審計部糾正。 |

| | | |
|----|---|---|
| | 案，已簽報公司擬以準用最有利標採購，相關程序辦理中。 【高雄分公司】 | |
| 3. | 日本是蝴蝶蘭非常大的市場，自日本分公司結束營運後，本事業部採與當地業者合作，惟當地業者老化，又日本氣候及環境適合栽植蝴蝶蘭，如能請年輕同仁派駐當地，對於事業部業務拓展勢必有加成作用。惟因沒有分公司，無法派員長期派駐當地，公司是否能協助。 【精農事業部】 | 請貴事業規劃階段性任務及目標，並提報具體業務數據送公司審議。 |
| 4. | 物流園區收回後，相關軟硬體設備可說百廢待舉，其中物流業務自營，需仰賴專業人才加入團隊，另部分設備需重新修繕，例:新建車輛迴旋道，評估統倉重新建造需要資金，且配 | 議貴分公司提出物流園區未來 3-5 年整體營運之可行性評估，除出租部分外，將要自營及未來開發部份，敘明其發展性及投資效益，需投入多少人力及資金，並提出完整計劃，讓公司在考量整體資源調配時，俾利評估適當投入之時機點。 |

| | | |
|--|-----------------------|--|
| | 合二期開發亦需要資金投入等。【高雄分公司】 | |
|--|-----------------------|--|

二、工安環保處

| 項次 | 提問議題 | 答覆 |
|----|---------------------------------|---|
| 1. | 同仁輕微公傷即列入工安計點，較不合理，建議修正。【畜殖事業部】 | 目前只要罹災者發生暫時全失能(不能繼續其正常工作，必須休班離開工作場所，損失時間在一日以上者)，即列入職災統計；經濟部對所屬事業之考核，亦以此為標準。倘若僅發生未達 1 日之損工事件，因未達職災標準之認定，則並未列入考核。 |

三、土地開發處

| 項次 | 提問議題 | 答覆 |
|----|--|---|
| 1. | 本公司近幾年營業額均在 3 百多億元，土開業務營業額占比約 13%~15%左右，土開業務中又以合建業務為主要收入來源，本公司土地政策若以只租不售，對公司未來幾年的營業收入，將少了合建收入部分，對公司未 | 本公司合建業務因受房地產業景氣下跌影響，標脫率甚低，未來合建業務仍須持續努力推動，才能達成營業目標。另配合公司土地「只租不售」政策，有關本公司「土地整體利用計畫」已提董事會討論，未來住宅開發仍計畫推動合建業務，並再配合自建出售及自建出租開發方式，齊頭並進，多方開創財源，以共同達成公司整體經營績效目標。 |

| | | |
|--|---|--|
| | <p>來幾年考核及獎金將有極大影響，建議公司在未有較大營業收入效益項目時，同意續辦合建業務，以利公司營業收入與盈餘目標的達成。【屏東區處】</p> | |
|--|---|--|

四、秘書處

| 項次 | 提問議題 | 答覆 |
|----|---|--|
| 1. | <p>時序天氣炎熱，總管理處目前加蓋棚架停車位已不敷使用，建請台南市區域福利分會可另覓合適地點增建加蓋棚架停車位，以符合上班開車及住宿同仁之需求。【總管理處】</p> | <p>一、本案已提福利分會委員會議案討論過，因會中意見不一（考量近年來退休人數眾多），無法達成共識，爰本分會目前無增建加蓋棚架停車位之規劃。另本案亦透過勞資會議提案討論，決議亦是暫緩辦理，倘同仁確有停車位之需求，擬提下次福利分會委員會議討論。</p> <p>二、總管理處目前已著手規劃各處室人力盤點，透過工作及業務簡化達到瘦身目的，另本公司近5年內有8百多人退休，總管理處亦有同仁要退休，是否仍需要加蓋，有待確認。</p> <p>三、奉首長指示，總管理處辦公處所擬規劃搬遷，依秘書處綜合考量現階段園區不宜再增建任何設施，另首長非常重視循環經濟概念，希望保持園區綠地最大化，爰本案不宜增建。</p> |

五、休憩事業部

| 項次 | 提問議題 | 答覆 |
|----|---|---|
| 1. | 有關勞務人力雖名為勞務採購案但實則為勞務派遣，相關種種衍生之勞務問題，請總管理處協助處理及釐清。【休憩事業部】 | 一、請貴事業部於二個月內研析目前勞務承攬業務，何者無法以勞務承攬落實業務推動，改以自僱方式辦理之可行性及可能面臨問題。 二、對於可勞務承攬工作務必落實勞務承攬規定，修正各項表格及人員教育，必要時組成專案小組研議，本處當鼎力協助。 |

參、續追蹤事項

一、人力運用業務

| 項次 | 提問議題 | 目前辦理進度 | 預定完成日期 |
|----|---|--|-----------|
| 1. | 加班指派流程中有關加班人員確認選擇代休或支領加班費之選項，建議導入差勤系統新增功能，以利簡化作業流程及時效。【油品事業部】 | 一、系統功能已完成建置並測試中。 二、已通知發生代休時數偏高單位，嚴格管控加班之必要，並鼓勵同仁排休，以維護身體健康；經統計各單位 106 年 1-9 月份加班代休時數，共 116,512 小時，與去年同期之代休 164,800 小時，減少達 48,288 小時，有效消除代休時數過多之問題，未來並持續宣導及追蹤。 | 106.12.31 |
| 2. | 目前崁頂焚化廠擁有專業證照(甲級空污、鍋爐、壓力容器等)輪班人力不足，影響設備操作安全，未來合約尚有 4 年需履行，人員缺口仍需補齊。【環保營運中心】 | 經各單位職位與專業證照需求比對結果顯示，現況僅缺「甲級廢棄物清除技術員」證照 1 人，調查資料結果與各單位座談會所提需求差異甚大，為求資料正確性，將再分析問題癥結，俾利瞭解各單位各項專業證照及人才之供需，俾利協助未來事業發展之人力規劃。 | 106.12.31 |

二、員工關係業務

| 項次 | 提問議題 | 目前辦理進度 | 預定完成日期 |
|----|--|--|-----------|
| 1. | 建議廢止互助贖金案。【休憩事業部】 | <p>一、為釐清本公司現行互助贖金業務停辦之可行性，業於106年10月18日洽公道法律事務所請顧問律師提供法律意見書，俾憑辦理。</p> <p>二、有關結清財源部分職工福利委員會已製作說帖，於106年10月24日洽詢主管機關(勞動部)可否動支。</p> | 106.12.31 |
| 2. | 建議建立勞務採購案統一契約版本，以利遵循並減少行政流程(無需再報人力資源處)。【休憩事業部】 | <p>一、為利業務工作簡化，有關建立勞務採購案相關勞動條件之適法性及合理性契約範本(稿)，經卓參並綜合各單位契約執行內容，賡續制定辦理中。</p> <p>二、勞務採購契約範本(稿)擬陳核可後，函請各單位參酌辦理。</p> | 106.12.31 |