

# 調 查 報 告

壹、案由：據悉，花蓮縣政府原住民行政處於104年1月30日辦理「原住民生活輔導員甄試」，詎該處代理處長等徇情枉法，竟使逾期報名之林姓考生應考，並竄改其成績協助高分錄取。為釐清權責機關或承辦人員處理過程有無重大違法失職及行政責任歸屬等問題，容有深入查明之必要案。

貳、調查意見：

有關據悉，花蓮縣政府原住民行政處(下稱原民處)於104年1月30日辦理「原住民生活輔導員甄試」，詎該處代理處長等徇情枉法，竟使逾期報名之林姓考生應考，並竄改其成績協助高分錄取。為釐清權責機關或承辦人員處理過程有無重大違法失職及行政責任歸屬等問題，容有深入查明之必要乙案，由本院自動立案調查，案經向花蓮縣政府、原住民族委員會(下稱原民會)及臺灣花蓮地方法院檢察署調取相關卷證資料研閱，並就本案涉及之約僱人員甄選程序乙節函詢行政院人事行政總處，以及於104年11月30日、同年12月21日及105年1月14日分別詢問本案權責主管機關代表及相關人員，業已調查完竣，茲列述調查意見如下：

- 一、花蓮縣政府原住民行政處副處長○○·○○於代理該處處長期間，對於由該府辦理之原住民生活輔導員公開甄選，竟徇情枉法，使未於報名期限內報名之林姓考生應考，於得知林生考試成績未能排入錄取名次後，復私下攜帶公文測驗空白試卷至林○○，讓其重新作答，並竄改該次應試人員之筆、面試成績，企圖使該林姓考生得獲錄取，嗣因承辦同仁告以已將成績統計資料以電子郵件方式傳送原民會承辦人員，始作

罷而未予得逞，核有重大違失。

- (一)按公務員服務法第1條、第5條及第6條分別規定：「公務員應恪守誓言，忠心努力，依法律命令所定，執行其職務。」「公務員應誠實清廉，謹慎勤勉，不得有驕恣貪惰，……足以損失名譽之行為。」「公務員不得假借權力，以圖本身或他人之利益，並不得利用職務上之機會，加損害於人。」。
- (二)緣花蓮縣政府接受原民會補助僱用之原住民生活輔導員於103年底出缺2名，該府遂於104年1月間經奉原民會核定，依據該會訂定之原住民生活輔導員工作要點，辦理原住民生活輔導員之公開甄選事宜，業務承辦單位為該府原民處，並由該處辦事員黃○○貞擔任承辦人。該次甄選採筆試與面試，分別占分為40%與60%，筆試科目包括：「公文撰寫」及「原住民族相關法規」，各占50分，其中原住民族相關法規為50題選擇題，每題1分；面試評分項目包括：「才識」、「工作經驗」與「工作意願與熱忱」3項，依次占30分、30分與40分，錄取則按總成績高低擇優錄取2名。104年1月19日在花蓮縣政府全球資訊網公告報名簡章，報名日期自104年1月19日起至同月26日下午5時截止，報名期間內共計收受曾○○等24人之報名表件(不包含林○○)，其中6人因學經歷不符報考資格或未檢附工作相關證明而不具應考資格，經審核符合應考資格者共18人，承辦人遂將相關報名資料簽陳長官核定後，於104年1月27日將該次公開甄選之「原住民生活輔導員應徵人員名冊暨學經歷相關文件一覽表」及「縣(市)政府原住民生活輔導員應徵人員建議序位一覽表」函陳○○會，並敦請該會於甄選面試日派員共同擔任面試委員。再於同年月28日以府原行字第1040018950號

函通知符合應考資格者，於104年1月30日參加該甄選之筆試及面試。

(三)該府原民處前處長曾○○(任職期間為99年1月1日至101年4月30日)於該甄選報名期限截止前，曾至代理處長○○·○○之辦公室拜訪，並詢及其子媳林○○是否符合資格，經○○·○○回以林○○應該是最適合的人等語。嗣於報名期限截止後之104年1月27或28日，始由○○·○○在原民處辦公室內，將林○○之報名資料交給該甄選案之承辦科(該處輔導行政科)科長蔡○○，並指示蔡○○將林○○加入甄試之應試人員名單，蔡○○應允後，遂命黃○貞依○○·○○之指示辦理，惟黃○貞認林○○報名資格不符，故並未將林○○加入應試人員名單，亦未通知林○○到場應試。惟○○·○○疑因欲報答該處前處長曾○○女士知遇及拔擢之恩，於該甄試案程序進行中，竟為使林○○得獲錄取，而有下列之舞弊行為：

1、使未於報名期限內報名之林姓考生應考：

104年1月30日甄試當日，林○○仍現身於甄試考場應試，並於「花蓮縣政府辦理104年原住民生生活輔導員甄試簽到簿」上簽到。該簽到簿係由黃○貞以電腦製作，其上原無列載「林○○」之欄位，係於陳核過程中，由蔡○○秉承○○·○○之指示，以手寫方式於其上增加一列書寫姓名「林○○」後，再於考試當天交由現場不知情之監考人員進行考試；另○○·○○則於考場臨時向經原民會指派共同擔任面試委員之該會社會福利處副處長蔡○○及科長陳○○表示，先前所函報之名單係因該府內部作業疏失，致漏列1名應試人員，實際應試人員應為19名等語，林○

○遂得以順利完成甄選之面試及筆試。

2、私下攜帶公文測驗空白試卷至林○○，讓其重新作答：

(1) 筆試成績經評定並與面試成績加總核算後，○○·○○先透過專員徐○○向承辦人索取相關資料，徐○○於104年2月6日欲洽詢黃○貞，適黃○貞當日出差不在辦公室，徐○○經由承辦人鄰座同事李○俊(為原民處之約聘人員)告知後，遂逕自從黃○貞辦公桌上取走該次甄試之試卷、「花蓮縣政府辦理104年原住民生活輔導員甄試面試評分表」、成績統計表及「花蓮縣政府原住民生活輔導員應徵人員筆、面試成績一覽表」等文件，送陳○○·○○查閱。於得悉上開甄試成績彙算結果(第1名為陳○○、第2名為曾○○，林○○並未在錄取名次內)後，再由徐○○依○○·○○之指示，於104年2月9日之上班時間，分別向黃○貞及李○俊索取該次甄選筆試選擇題及公文之空白試卷，交給○○·○○。

(2) ○○·○○遂於104年2月9日晚間7、8時許，持徐○○取得之空白公文試卷至林○○位於花蓮縣花蓮市林森路○巷○弄○號之住處，交由林○○在該公文空白試卷上，重新書寫上開甄試公文試卷第2頁之答案(因林○○考試時，未書寫公文試卷之「說明」欄，該部分遂被負責評閱之原民處部落經濟科科長林○○評為0分)，用以抽換林○○應試時所繕寫之公文試卷第2頁。

3、竄改該次應試人員之筆、面試成績：

(1) ○○·○○於104年2月9日晚間及翌(10)日晚

- 間，在其辦公室內接續為下列更改成績之行為：
- 〈1〉將林○○擔任面試委員之面試評分表第1頁之評分分數，重新抄寫，其中曾○○面試結果由「83」分更改為「89」分、陳○○面試結果由「84」分更改為「80」分(其餘考生成績不變)，並以該重新抄寫的第1頁評分表，抽換替代原始之第1頁評分表。
  - 〈2〉在徐○○擔任面試委員之面試評分表上，以橡皮擦將原本鉛筆書寫之分數塗改，而將林○○面試結果由「84」分更改為「90」分。
  - 〈3〉在徐○○取得之選擇題空白試卷，重新填寫林○○應試時作答之「花蓮縣政府104年度原住民生活輔導員考試試題」第2頁答案(將其中3題之答案，由原本之錯誤答案改為正確答案，其餘答案均與原本作答相同)，用以抽換替代原始之第2頁選擇試題試卷。再將林○○選擇題試卷第1頁成績評分處，以紅色原子筆將分數由「41」分更改為「44」分。
  - 〈4〉將林○○公文評分表上「說明內容」之評審分數由「0」分更改為「20」分，合計分數則由「14」分更改為「34」分。
  - 〈5〉另於甄試成績統計表中，將徐○○評分欄之曾○○面試結果由「84」分更改為「89」分、陳○○面試結果由「86」分更改為「80」分。甄試成績統計表及「應徵人員筆、面試成績一覽表」上之其餘成績塗改，則係依前揭更改分數之結果，以手寫方式將分數予以重新填寫、統計。經其竄改分數後，原本成績排序第1名之陳○○，總成績由82.56分變更為81.36分，未能排入前2名；原本排名居次之

曾○○，總成績由80.92分變更為82.24分，仍為第2名；原排序為第10名之林○○總成績則由72.76分變更為82.68分，躍居為第1名。

(2) ○○·○○於104年2月11日之上班時間，將上開經變造之評分表、答案卷等公、私文書，透過徐○○交給蔡○○，並指示依此續辦公告錄取人員程序，蔡○○復將該等甄試案卷轉交予黃○貞，黃○貞因發現相關原始成績竟遭變造更改，旋向蔡○○表示，原始正確之成績已先於104年2月6日以電子郵件傳送給原民會承辦人員，拒絕按照上開遭更改變造後之成績發文公告。經蔡○○將上情向○○·○○報告，○○·○○原仍擬自行設法處理，排除相關障礙，惟嗣因始終無法說服同仁配合更動甄試結果名次，而○○·○○並未向承辦科索取須檢送原民會之成績統計表電子檔案，故無法逕為修改，始打消執意錄取林○○之念頭，同意所屬依原始成績將「應徵人員筆、面試成績一覽表」及統計表函報原民會，俟經該會核定後，於104年3月5日公告該次甄試之錄取人員。

(四) 詢據○○·○○對於確有於該次甄選報名期間經過後，始將林○○之報名文件交付所屬承辦人員，並指示將林○○納入應試人員名單，且於筆試、面試成績經評定及計算後，指示所屬代為取得空白試卷，以持往林姓考生家中供其重新作答之用，以及為使林○○之總成績排序得躍升為第1名，復接續於林○○之選擇題試卷、面試委員林○○及徐○○之面試評分表、甄試成績統計表及「應徵人員筆、面試成績一覽表」上，竄改部分應試人員之筆試、面試成績等違失行為，坦承不諱；惟辯稱：生活輔

導員須負責協助公所辦理原住民族事務及原民會、地方政府及鄉鎮市公所之協調工作。文書作業並非輔導員最重要的工作，與各級單位、各級長官、原住民族部落各級領袖幹部、原住民族所有需要協助輔導之家庭個人等維繫暢通和諧的人際關係，並滿足所需之基層服務，才是核心工作。因此雖然基本知識很重要，但具有照顧眾人的熱心耐心、謙虛和善的個性，以及很好的抗壓力才是能否勝任此項工作之關鍵能力。因林○○前在花蓮市公所任職已十餘年，對於相關工作環境均能熟悉，不需要適應期及磨合期云云。另一再陳稱，過程中部分文件雖經變造，但終未執行，本案最後甄試錄取結果仍按原始成績排序公告，為陳姓及曾姓考生等語；並舉本案錄取人員陳○○為例，陳員經完成實習後派駐於花蓮市公所擔任生活輔導員，卻突於6月底表達辭意，並自7月1日起離職，說明甄試成績優異者未必即能適應或勝任原住民生活輔導員之業務。

- (五)然查，「行政院暨所屬機關約僱人員僱用辦法」第7條規定：各機關約僱人員之僱用，以採公開甄審為原則，必要時得委託就業輔導機構代為甄審。其規範意旨主要係為提高約僱人員水準，使優秀人員能在公平競爭原則下為政府機關服務，並減少各機關人情上之干擾。本案既採公開甄試方式辦理，即應於公平之競爭機制下，依循考試評分規則，遴選出最優之應徵者，詎○○·○○明知林○○並未於報名期限內繳齊報名表件，不具應試資格，仍指示下屬將其納入應試人員名單，准其參加考試，已先有違失；於考試成績經評定及計算後，發現林○○未達錄取名次，竟罔顧依法行政之基本原則，恣意為

一連串之竄改成績行為，甚至要求下屬配合舞弊之妄舉，違法失職至為灼然。至其辯稱林○○當較陳○○更適合此項職務云云，不僅純屬○○·○○個人主觀臆測之論，亦為事後卸責之詞，實不足採。又○○·○○上開意圖變更考生成績以影響考試結果之行為，雖最終未獲實現，然相關違法行為業已付諸實行，且其結果之所以未實現，係因處內承辦同仁不願苟同及配合辦理等外在客觀因素不允許所致，並非○○·○○主觀上覺悟，自願放棄續為相關舞弊行為，而○○·○○上開違失行為因已涉犯刑法行使變造公、私文書等罪責，業經臺灣花蓮地方法院檢察署檢察官提起公訴在案，可見檢察機關亦認為相關行使變造行為已足生損害於花蓮縣政府公文書之正確性，以及上開甄試之公平性。抑有進者，○○·○○身為花蓮縣政府原民處代理處長，乃單位主管人員，對於所屬職員具有領導、指揮及監督之權限，竟罔顧程序正義，率爾對所屬下達違法之指示，陷所屬承辦同仁於「違法與抗命必須二擇一」之兩難境地，並造成相關人員承受極大之心理壓力，顯有違失。

(六)綜上，○○·○○於擔任花蓮縣政府原民處副處長並代理處長職務期間，本應以身作則，俾為所屬單位同仁之表率，卻僅為一己之私心私誼，即徇情枉法，對所屬妄為違法之指示，使未於報名期限內報名之林姓考生參加原住民生活輔導員公開甄選之筆、面試，於得知林生考試成績未能排入錄取名次後，復私下攜帶公文測驗空白試卷至林○○，讓其重新作答，並竄改該次應試人員之筆、面試成績，企圖使該林姓考生得獲錄取，嗣因承辦同仁告以已將成績統計資料以電子郵件方式傳送原民會承辦



人員，始作罷而未予得逞，核有重大違失。

二、花蓮縣政府對於104年1月間辦理之原住民生活輔導員公開甄選案，未能審慎嚴謹辦理筆、面試程序，恣意臨時更改考試流程、使不具應試資格人員參加考試，復對於試卷及成績統計資料管理鬆散，致予有心人士可乘之隙，均核有疏失；另該府原民處專員徐○○、該處原住民輔導行政科科長蔡○○，雖係受代理處長○○○之指示，始被動參與甄選案舞弊行為，惟其等明知○○○所為之相關職務命令已屬違法，並無服從之義務，竟仍部分曲意配合，並層轉基層承辦人要求遵照辦理，亦核有違失。

(一)按公務員服務法第1條規定：「公務員應恪守誓言，忠心努力，依法律命令所定，執行其職務。」、同法第5條規定：「公務員應誠實清廉，謹慎勤勉，不得有驕恣貪惰，……足以損失名譽之行為。」可知守法、誠實均為公務員應遵奉之重要價值，以辦理考試事項而言，首重公平、公正、公開之程序適正性。另按公務人員保障法第17條規定：「(第1項)公務人員對於長官監督範圍內所發之命令有服從義務，如認為該命令違法，應負報告之義務；該管長官如認其命令並未違法，而以書面下達時，公務人員即應服從；其因此所生之責任，由該長官負之。但其命令有違反刑事法律者，公務人員無服從之義務。(第2項)前項情形，該管長官非以書面下達命令者，公務人員得請求其以書面為之，該管長官拒絕時，視為撤回其命令。」

(二)查花蓮縣政府於104年1月間奉准辦理原住民生活輔導員之公開甄選事宜，業務承辦單位為該府原民處，查花蓮縣政府104年1月27日以府原行字第1040019166號函將甄選面試日程陳報原民會，並請

該會派員共同擔任面試委員，該函說明三略以，該府擬於104年1月30日(星期五)下午2時至5時30分辦理甄選面試。再查該府於同年月28日另以府原行字第1040018950號函，通知各符合資格之應考人員參加筆試及面試，隨函檢附之「原住民生活輔導員考試流程表」亦載明上午筆試、下午面試。然至甄試當天，實際程序卻變更為上午進行面試，下午始由該府辦理筆試，詢據原民會蔡副處長○○陳稱：「我29日下午公出，回到辦公室後，才得知處長指派我參與花蓮縣政府面試。因我已回覆衛福部30日下午2時30分會參加國民年金監理會議。故請承辦科同仁(潘○○小姐)電話詢問縣政府是否可改於當日上午舉行。電話聯繫過程始知縣府原安排上午筆試、下午面試。經協調縣政府是否可對調，若可，即可參加面試。否則，會另外請示處長改派，經縣府回以：可上午面試。所以我早上搭7時的飛機到花蓮，下午1時飛機回臺北。我認為公務員本來就應遵守依法行政，所以面試跟筆試對調應該不會影響。」等語。另據花蓮縣政府105年2月3日府原行字第1050019396號函復說明略稱，是日因面試委員之一(原民會社會福利處蔡副處長○○)於應試當日下午需參加衛生福利部國民年金監理委員會議，權宜下調整考試流程將原訂上午筆試、下午面試予以變更，並分別於應考人員報到及完竣後皆告知應考人員；因情事急迫未及於考試日前通知或於網路公告應考人員周知，爾後該府辦理相關甄試作業事宜，定將注意以書面及電話通知應考人員，俾確保考生權益等語。惟查該府僅為遷就1名面試委員時間，即率爾於考試前1日變更原訂流程，實有欠嚴謹，且考試程序之變更屬試務要項之變更，倘

確有變更之必要，亦應於合理期間內事先通知各應考人，以保障應試人員權益，惟花蓮縣政府竟至考試當日，始於現場報到時，通知應試人員，核有失當。

- (三)復查該甄試案承辦人黃○貞於104年1月27日簽陳應徵人員名冊等報名資料，說明略以「一、本案經由本府全球資訊網公開徵才於報名截止日期(104年1月26日下午5時止)，共計收件24份，如附件。二、經初審符合報考資格者18名，6名因學經歷不符報考資格或未檢附工作相關證明，將不予通知參加考試。」，同日該府原民處原住民輔導行政科科長蔡○○及該處專員徐○○均於該簽稿上核章，對於林○○並非案內符合資格之應試人員(甚至並無繳交報名資料之紀錄)乙節，自屬知情；惟科長蔡○○於已逾報名期限後，始自○○·○○處接獲林○○之報名資料時，竟仍轉命黃○貞依○○·○○之指示辦理，甚至利用承辦人將繕製完畢之「花蓮縣政府辦理104年原住民生活輔導員甄試簽到簿」陳核至其手中時，秉承○○·○○將林○○納入應試人員名單之指示，以手寫方式在該簽到簿上增加一列書寫姓名「林○○」之欄位後，於甄試當天交由現場之監考人員持供應考人員簽到，使林○○得以順利參加考試。而專員徐○○奉派擔任該案之面試委員，對於不具應試資格之林○○仍予評分，且於104年2月6日未經承辦人同意即擅自自其辦公桌上取走該甄試案之考生作答試卷及相關成績統計資料，復於同年2月9日協助○○·○○向承辦科人員索取該次甄選筆試選擇題及公文之空白試卷。其2人雖係受代理處長○○·○○之指示，始被動參與甄試案舞弊行為，惟其等既已能查悉○○·○○意

在護航特定考生之意圖，復明知○○·○○所為之相關職務上命令已屬違法，甚至涉及刑法偽造文書之犯行，依前揭公務人員保障法第17條第1項但書之規定，所屬公務員並無服從之義務，竟仍部分曲意配合，並層轉基層承辦人要求遵照辦理，而未以報告長官之方式解決，或循政風管道通報處理，亦難辭違失之咎。

(四)綜上，花蓮縣政府對於104年1月間辦理之原住民生活輔導員公開甄選案，未能審慎嚴謹辦理筆、面試程序，恣意臨時更改考試流程、使不具應試資格人員參加考試，復對於試卷及成績統計資料管理鬆散，致予有心人士可乘之隙，均核有違失；另該府原民處專員徐○○、該處原住民輔導行政科科長蔡○○，雖係受代理處長○○·○○之指示，始被動參與甄選案舞弊行為，惟其等明知○○·○○所為之相關職務上命令已屬違法，並無服從之義務，竟仍部分曲意配合，並層轉基層承辦人要求遵照辦理，亦核有違失。

三、原民會逐年編列預算，補助地方政府僱用原住民生活輔導員，冀能增加辦理原住民社會福利服務工作之人力，增進原住民福祉，立意甚佳；惟歷來均過度重視地方政府之用人權限與裁量，對於原住民生活輔導員之甄選遴用方式，未設具體規範，對於相關甄選遴用程序亦欠缺實質考核機制。該會自104年1月起，始於地方政府奉核辦理甄選案時，以派員共同參與面試之方式，強化監督權責，惟對於本案花蓮縣政府於甄選過程中發生舞弊事件之重大瑕疵，仍無法及時發現、制止及查處，容有未盡之失；該會除應引以為鑑並加強督導外，未來對於類此缺額甄補案，亦宜考量自規範密度及程序面審核之嚴謹度等面向再行強化提

升，俾能善盡中央主管機關監督之責。

- (一)按「行政院暨所屬機關約僱人員僱用辦法」第7條規定，各機關約僱人員，以採公開甄審為原則。行政院人事行政總處為避免各機關任用私人，前於102年8月15日以總處組字第1020044344號通函各機關及地方政府、議會，重申機關進用約僱、聘用及臨時人員應落實公開甄選精神，並將聘僱人員相關職缺登錄該總處事求人網站。另參據該總處前於102年4月9日總處組字第1020030172號函答復民眾略以，為落實公開甄審作業，目前實務上係要求各機關將職缺訊息及用人所需資格條件等相關資訊對外界公布，譬如於該總處事求人網站或於機關網站登載相關訊息，並由各機關視業務屬性、用人需求，以舉行面試、測驗、書面審查或其他作業方式等適當方式擇優聘用。
- (二)有關各地方政府接受原民會補助僱用原住民生活輔導員之甄選遴用方式乙節，由於現行「原住民生活輔導員工作要點」僅就原住民生活輔導員之僱用資格，於第2點規定，以具有原住民身分國內外大專院校上畢業者為限，並須具備下列條件之一：1、社會工作相關科系畢業者。2、非社會工作相關科系畢業，取得12學分以上社會工作學分者。3、非社會工作相關科系畢業，具2年以上之社會服務或教育之實務工作經驗者。惟對於甄審方式如何辦理，上開要點則未設明文，實務上，原民會歷來基於尊重地方政府為用人機關，且由在地原住民服務原住民，較能貼近在地族群文化、習俗及語言等需求，故僅要求地方政府辦理公開甄選，依前揭要點所定之僱用資格及條件審查報名資格後，函送該會審核，同時另案通知符合資格者參加甄試；至於甄

選方式則由出缺之地方政府自訂。另據原民會於本院詢問時提供之書面答復資料查稱，該會對於原住民生活輔導員之筆試科目、甄試成績計算方式並無訂定相關規範，均授權地方政府自行訂定。而目前實務運作上，除花蓮縣政府採筆試、面試方式辦理甄選外，其餘縣市政府均僅採面試方式辦理等情。

(三)而有關地方政府接受中央機關補助經費進用約僱人員時，其甄選方式應由何機關訂定，以及是否以辦理筆試為必要等節，經本院函詢行政院人事行政總處，據該總處104年12月21日總處組字第1040054378號函復略謂，查上開「行政院暨所屬機關約僱人員僱用辦法」並未對公開甄選之作業內容及程序作細部規範，係因甄選實務作業（如採面試評分、採筆試計分或兼採等）屬細節性、執行性事項，且須視機關特性與職務需要作不同考量，宜由各機關本權責自行斟酌採行合理妥適方式決定。地方政府如依中央機關所訂計畫執行業務，並接受補助經費進用相關人員，則須就該計畫內容等相關規定所訂定之人員資格要件，本於用人權責辦理公開甄選作業，至甄選作業之執行方式係由機關依業務性質自行決定，倘僅採面試評分而無筆試者，仍符合上開規範及函釋意旨等語。

(四)另查原民會社會福利處前於103年12月間陸續接獲花蓮縣政府、南投縣政府及臺東縣關山鎮公所函報所僱用原住民生活輔導員之缺額甄補案(合計出缺4人)，社會福利處擬同意花蓮縣政府等3地方政府辦理遞補人員之公開遴僱，而於同年月25日簽請核示，經奉該會林主任委員江義於104年1月5日核可，同時批示「生活輔導員既由本會負擔經費，其遴選，本會要具主導性，並客觀遴用。」在案，該

會遂自104年1月起，於原住民生活輔導員之甄補案件，要求地方政府函報甄試日期，由該會於甄試日主動派員共同擔任面試委員，參與甄審程序。本案花蓮縣政府於104年1月30日舉辦之原住民生活輔導員甄試，即為該會首次派員參與地方政府甄選面試之案例，雖仍未能洞察及避免未依規定報名人員參加甄試、事後竄改筆、面試成績等相關舞弊行為，然據該會社會福利處李○○處長等於本院詢問時表示，花蓮之後是臺東跟臺中有辦甄試，亦皆由該會指派副處長和陳科長實際參與，臺中目前是比照採購法程序，當場算完成績，並經面試委員簽名確認後當場宣布，並用密件陳核等情。

(五)原民會104年10月13日原民社字第1040056888號函復說明略以，為能提升甄試公平性，該會已研擬採取相關防弊措施，包括擬修正「原住民生活輔導員工作要點」，聘（僱）用方法、錄取標準等相關事項，由該會訂定，各地方政府依上開要點及事項之遴選作業，函送該會備查，俾求公正、公開、公平原則。另於成績公告方面，各地方政府用人單位將與試人員成績，經委員評分後，於遴選是日當場公布評分結果及優先順序，並於1週內將錄取之正、備取名單送該會核定。原民會基於花蓮縣政府原民處因案涉有徇情舞弊等情形一節，業已針對該府擬遞補轄內花蓮市公所原住民生活輔導員職缺1名案，復知緩議，併案周知轄有原住民生活輔導員之地方政府在案；嗣後辦理甄試相關事宜，該會將督導用人機關落實公正、公開、公平原則等語。相關策進作為尚待積極推動與落實。

(六)綜上，原民會逐年編列預算，補助地方政府僱用原住民生活輔導員，冀能增加辦理原住民社會福利服

務工作之人力，增進原住民福祉，立意甚佳；惟歷來均過度重視地方政府之用人權限與裁量，對於原住民生活輔導員之甄選遴用方式，未設具體規範，對於相關甄選遴用程序亦欠缺實質考核機制。該會自104年1月起，始於地方政府奉核辦理甄選案時，以派員共同參與面試之方式，強化監督權責，惟對於本案花蓮縣政府於甄選過程中發生舞弊事件之重大瑕疵，仍無法及時發現、制止及查處，容有未盡之失；該會除應引以為鑑並加強督導外，未來對於類此缺額甄補案，亦宜考量自規範密度及程序面審核之嚴謹度等面向再行強化提升，俾能善盡中央主管機關監督之責。

調查委員：仇桂美

江綺雯

中華民國 105 年 2 月 日