

二、進用殘障人數調查（任用計畫之訂定）

書籍目錄：研究報告彙編

書名：考試院研究發展委員會專題研究報告彙編(一)

目錄：如何舉辦殘障特考試之研究

章節：二、進用殘障人數調查（任用計畫之訂定）

公務人員高普、特種考試舉辦的前提是先要有任用計畫。現行公務人員高普考試任用計畫的訂定，是由銓敘部與行政院人事行政局行文相關或所屬機關作缺額調查，彙整後成為任用計畫函請考選部辦理考試；公務人員特考部分，原則上是由實際用人機關提出用人需求，經由行政院人事行政局審查轉請考選部辦理考試。由於應進用殘障者之職缺分布於中央及地方機關，因此原銓敘部及行政院人事行政局調查需求之模式，係比照公務人員高普考模式辦理。任用計畫表以職系、科別為計算需用人數之基準；可報考之殘障者，以視覺障礙、聽覺障礙、聲音或語言障礙、上肢體障礙、下肢體障礙、顏面傷殘等六類殘障類別為限，並依輕、中、重度三等級勾選適合（行政院人事行政局表）或不適合（銓敘部表）那一類級殘障人士擔任職務。（部局所提任用計畫如附件）

依前開模式調查各機關可進用殘障人員之職務需求，作業簡便且易於彙整各機關所填報之需求人數，惟此種模式除可能相隨實際用人機關不提報缺額之情形外，應考人亦有無法預知考試及格後應從事何種性質工作之缺憾。此種調查模式，實質上也是忽視殘障者的個別差異性，如同屬輕度、中度或重度之殘障者，因其殘障部位之不同，實際之生理機能亦有不同。如此，考試錄取人員分配至機關後，仍有可能不適任機關所提供之職務，而成為閒置人員。

再者，殘障特考之舉辦，含有社會福利政策之意涵，依殘障福利法第四條規定：「．．

．．除能證明殘障者無勝任能力，不得以殘障為理由，拒絕入學、應考、雇用或予其他不公平待遇。」從條文之意，對參加考試錄取人員無勝任能力之舉證，是屬政府機關之責任，如在進用時，政府機關與應考人間對「勝任能力」之認定缺乏共識或客觀之標準，則未來在考試錄取人員實務訓練階段及往後任用上亦有可能產生糾紛。
