

考試院 100 年度考試委員實地參訪臺東縣政府座談會紀錄

時間：民國 100 年 4 月 19 日（星期二）下午 3 時 40 分

地點：臺東縣政府 2 樓第一會議室

參加人員：

◎考試院暨所屬機關：

考試院：浦委員忠成、高委員明見、詹委員中原、陳委員皎眉、李委員選、黃委員俊英、何委員寄澎、李副秘書長繼玄、陳處長堃寧、吳簡任秘書福輝、簡主任益謙

考選部：王司長俊卿

銓敘部：涂常務次長其梅

公務人員保障暨培訓委員會：林副處長揚傑

行政院人事行政局：施參事旺坤

◎臺東縣政府暨鄉（鎮市）公所：

張副縣長基義、關山鎮黃鎮長瑞華、延平鄉胡鄉長榮典、大武鄉趙鄉長世崇、長濱鄉陳鄉長德成、綠島鄉李鄉長數妣、蘭嶼鄉江鄉長多利、東河鄉陳鄉長式鴻、金峰鄉章鄉長正輝、臺東市周主任秘書琦園、卑南鄉陳秘書仁東、達仁鄉王秘書光清、太麻里鄉曾秘書瑞昌、海端鄉宋秘書坤龍、消防局管局長建興、農業處劉處長榮堂、原住民行政處高副處長真健、建設處江副處長慧卿、財政處黃科長秋玉、農業處黃科長文仁、人事處林處長聰男、人事處游副處長梅子、人事處連科長月玲、人事處李科長英夙、人事處楊科長尚融、人事處資科長春嬌、消防局林主任秀珠、衛生局邱主任婉玲、環保局鍾主任鳳真、稅務局陳主任俞廷、池上鄉賴主任榮盛、長濱鄉吳人事管理員采蓉

◎主持人：浦委員忠成、張副縣長基義

紀錄：莊家琪

壹、張副縣長基義致詞並介紹臺東縣政府暨鄉（鎮市）公所出席人員

各位考試委員、參訪團貴賓、各位鄉（鎮市）長，大家好。首先，感謝考試委員對地方政府文官制度運作情形之關切，本縣雖地處偏遠，惟仍努力提升行政效能，此次來訪對本府工作同仁係莫大鼓勵。其次，感謝大院及考選部於本縣設置考區，以利本縣縣民應試，4 月底舉辦之公務人員特種考試身心障礙人員考試（以下簡稱身障特考）亦初次設置臺東考區，嘉惠本縣 94 位身障應考人，免於舟車勞頓之苦。

另也在此對本府人事處多年來於人事業務推動上之用心與熱忱給予肯定。尤其在地方制度法施行後，地方政府扮演國家政經發展重要角色，是以，本府以效率、品質、創新、服務作為努力目標，俾使施政成果能符合縣民期待，惟職務列等偏低、人才不易留任、用人缺乏彈性等，均造成政策執行困擾，希望考試委員能了解本府面臨之問題並給予協助。再次感謝各位考試委員蒞臨本縣，亦謝謝各位鄉（鎮市）長及縣府同仁之參與。

貳、浦委員忠成致詞並介紹參訪成員

張副縣長、所有臺東縣的老朋友及新朋友，大家午安，大家好。十分高興能與考試委員及院、部、會、局同仁一同至貴府進行考銓業務實地參訪。本院關院長上任後，即期許本院在推動業務時能突破以往作法，走訪基層，傾聽地方聲音。因此，本屆考試委員不僅於院內審議法案，更赴全國各機關（構）學校實地參訪，希望能當面聽取地方辦理考銓、保訓業務之意見，並藉由了解地方需求，據以研訂切合實際之文官政策與法令。

貴縣雖因地理位置之故，無論於五都升格、政府組織改造或其他爭取重大建設過程中皆處於劣勢，然在黃縣長領導下，仍努力突破困局，尋求發展利基，此種積極作為之態度，令人敬佩。另貴府在考績工作上亦有許多值得我們學習之處。因此，本次特別選擇貴府進行實地參訪，希望能與臺東的朋友們面對面了解問題、解決問題。關於貴府所提建議事項，部、會、局已擬具書面意見，如有需補充說明或調整之處，可於意見交流時進一步溝通。謝謝大家。

參、人事業務簡報：略

肆、建議事項討論

一、地方縣（市）長基於施政績效之壓力，急需掄才用才之際，建請大院儘速重新檢討修正縣（市）政府秘書長、一級單位主管、副主管、二級主管之職務列等案（提案單位：臺東縣政府農業處、建設處、原民處）。

◎農業處劉處長榮堂補充說明：

地方制度法施行後，中央業務大量下放地方，縣（市）政府所承受之政策責任相較於中央二級機關並無二致，惟目前縣（市）政府職務列等有許多不合理之處，如秘書長職務列等為簡任第 11 職等至第 12 職等，政務職之處（局）長職務列等為比照簡任第 12 職等，有違領導原則及行政倫理體制；常務職之處（局）長職務列等僅列簡任第 10 職等至第 11 職等，政務職之處（局）長職務列等為比照簡任第 12 職等，兩者為相同層級、職責卻列不同職等，造成縣（市）內部橫向關係對立；副處（局）長職務列等僅列薦任第 9 職等，與處（局）長職務列等不連續，致產生陞遷管道之瓶頸及斷層；科長職務列等為薦任第 8 職等，與鄉（鎮市）公所課長列等相同，惟其職責較鄉（鎮市）公所課長為重，明顯失衡。而本縣因地處偏遠，故人才留用更顯不易。以本處為例，共 7 科，另有 2 個府外單位，惟因職務列等偏低及陞遷困難，致無法鼓勵優秀人才下鄉及留住地方菁英，最近即有 2 名科長分別請調至卑南鄉公所及臺東林區管理處服務。建請大院儘速督促銓敘部修正縣（市）政府職務列等表，以符法制。

◎原住民行政處高副處長真健補充說明：

目前因科員職務列委任第 5 職等或薦任第 6 職等至第 7 職等，是以，委任第 5 職等應薦任升官等考試及格取得薦任第 6 職等任用資格者，可直接晉升薦任職務。反觀，簡任升官等考試及格者，雖取得簡任第 10 職等任用資格，然依目前職務列等規定，少有跨薦任、簡任之設計，復以簡任職務甚少，造成簡任升官等考試及格多年仍無法升任簡任職務之情形。二者同為升官等考試，及格人員卻有不同

待遇，影響人員士氣。人才培育與陞遷發展需要相當職務配套，因此各職稱之列等宜接續，爰建議將副處（局）長列為薦任第 9 職等至簡任第 10 職等。

◎銓敘部涂常務次長其梅說明：

（一）查考試院院會前於 98 年 3 月曾就地方機關職務列等調整案獲致共識，第 1 階段先行調整縣（市）政府及其所屬一級機關之副處長、副局長職務、縣（市）政府二級單位主管及其所屬一級機關一級單位主管之科長職務，第 2 階段則調整縣（市）政府秘書長、處長、局長等職務。惟因逢八八風災、縣（市）改制直轄市、行政院組織改造等情形，並考量整體財政負擔因素，爰於考試院第 11 屆第 49 次會議決定暫緩地方機關職務列等表修正草案之審查。

（二）本部業於 99 年 10 月間與行政院人事行政局、行政院研究發展考核委員會等機關成立專案（工作）小組，就有關職務列等調整事宜通盤檢討研議，研議結果將循行政程序函請考試院審議。

◎浦委員忠成說明：

有關地方機關職務列等調整案前已由本院召開審查會審查，惟因縣（市）改制直轄市、行政院組織改造，考量職務列等須兼顧中央機關與地方機關之衡平，爰予暫緩。貴府所提建議將錄案作為未來審查職務列等調整案之參考。

二、建請修正縣（市）政府組織編制之官等員額配置比例：簡任比例由 10%，提高為 15%；委任比例由 30%，減為 25%；薦任第 8 職等非主管比例不得高於委任 5 或 6-7 職等員額數比例 8.5%，提高為 25%（提案單位：臺東縣政府農業處）。

◎農業處劉處長榮堂補充說明：

近年來，無論中央或地方政府，皆視如何提升行政效能、政績及服務品質為重要課題，然而揆諸近期各項人事法令規章之修訂，非但不見彈性授權空間，反而更顯綁手綁腳，讓縣（市）政府用人舉才

受到極大的限制。以本府農業處為例，設 7 科、編制 49 人，因受限於各機關職稱及官等職等員額配置準則（以下簡稱配置準則）規定，僅配置 1 名薦任第 8 職等技正，對於本處處理重大專案業務及綜合性業務所需之較高職等人力就顯不足，影響業務之推動。希望大院能體察地方政府用人困難，放寬配置準則規定。

◎銓敘部涂常務次長其梅說明：

- （一）配置準則所定之官等比例，主要係彙整各機關現行配置情形，刪除最高及最低者後，參酌其平均值，並考量同層級機關整體職務結構配置之合理性訂定。
- （二）貴府建議簡任比率修正為 15% 一節，因目前各縣（市）政府所置簡任職務比率平均約 6.24%，貴府所置簡任職務比率則為 6.31%，尚可依配置準則所定之上限比率 10% 增置簡任員額。
- （三）另建議因委任職等基層事務工作已有部分委外化，故應降低委任職員額比率部分，因目前各縣（市）政府所置委任職務比率平均約 32% 至 33%，配置準則所訂 30% 已屬寬列，又涉及同層級機關整體職務結構配置之合理性，爰將錄案作為未來研修配置準則時之參考。
- （四）有關建議修正薦任第 8 職等非主管比率不得高於委任第 5 職等或薦任第 6 職等至第 7 職等員額數比率為 25% 一節，查配置準則第 8 條第 2 項增訂之理由，係考量就縣（市）政府內部結構而言，業務執行主力為委任第 5 職等或薦任第 6 職等至第 7 職等之職務，職務最高職等為薦任第 8 職等者，多屬核稿性質，為避免因薦任第 8 職等職稱之員額過多，影響業務執行人力，故 97 年 12 月 4 日考試院第 11 屆第 14 次會議決定，縣（市）政府職務最高職等為薦任第 8 職等之非主管職稱，其配置員額比率不得高於委任第 5 職等或薦任第 6 職等至第 7 職等職稱員額數之 8.5%。99 年 8 月 31 日修訂之配置準則即參據上開考試院決定辦理。

◎行政院人事行政局施參事旺坤說明：

本局和銓敘部意見一致。本案因涉及縣（市）政府職務列等問題，建議將臺東縣政府意見納入未來研修配置準則時通盤研議。

三、建請銓敘部考量縣（市）政府內部二級單位業務需求，得依職務配置比例，彈性放寬一般行政職務歸系案件，以利機關人才羅致及運用（提案單位：台東縣政府財政處）。

◎財政處黃科長秋玉補充說明：

本府於 95 年起在財政處設菸酒管理科掌理菸酒業務，主要辦理私劣菸酒查緝、抽驗、扣押物銷毀及政令宣導等，惟上開工作內容並未列入職系說明書所訂財稅行政職系中，造成職務所歸職系與實際工作內容不符。又私劣菸酒查緝涉及行政裁處，須熟知菸酒管理相關法令、行政程序法、行政執行法、行政罰法、刑法、訴願法等規定，然財稅行政類科考試並未將上述法規納入應試科目範圍，反而是一般行政類科之應試科目內涵與菸酒管理業務所需知能較相近，爰建請放寬一般行政職務歸系案件，以利羅致適當人才。

◎銓敘部涂常務次長其梅說明：

各機關所置職務，係以機關組織法規、分層負責明細表所定之職掌事項為歸系依據，機關如有業務需求，得依其實際工作性質，提出補充說明，本部必盡力協助各機關進行職務歸系工作。至於增設職系或增列職系工作內容，事涉職系說明書、依法考試及格人員考試類科適用職系對照表等法規之修正，如確有需要，應詳述理由函送本部作為修法參考。

四、本所托兒所依規定調整保育員職系由社會行政變更為社會工作，但 100 年公務人員特種考試原住民族考試（以下簡稱原住民族特考）保育員職系卻為社會行政，以致無法報考試缺（提案單位：臺東縣長濱鄉公所）。

◎長濱鄉公所吳人事管理員采蓉補充說明：

本所今年 1 月 1 名保育員雇員退休，依規定需報考試缺，才可僱用約僱職務代理人，本所爰依規定辦理職務歸系為社會工作。但欲報

100 年原住民族特考保育人員類科時，其職系卻為社會行政，以致無法報考試缺，進而無法僱用約僱職務代理人。建請考選部增設社會工作職系教保人員類科，讓本所可以順利提報考試職缺，俾憑僱用約僱職務代理人，解決用人需求。

◎考選部王司長俊卿說明：

按原住民族特考自 85 年起，四等考試即設有保育人員類科並歸列於社會行政職系。查 93 年 8 月 27 日考試院修正發布職組暨職系名稱一覽表，新增社會工作職系，復依職系說明書規定，保育人員工作性質，應歸屬於社會工作職系。次查行政院人事行政局 99 年 10 月 28 日局地字第 0990065080 號函，各公立托兒所應調整保育員職系為社會工作職系。為期考用配合，本部刻正研修原住民族特考規則，並配合將四等考試保育人員類科改列社會工作職系。修正草案將於近日函送考試院審議，預計今年原住民族特考即可適用。

五、建請於身障特考規則內，增加考試及格人員於原分發任用機關或學校服務一定年限後，始能轉調其他機關或學校之限制轉調規定（提案單位：臺東縣池上鄉公所）。

◎池上鄉公所賴主任榮盛補充說明：

在照顧弱勢原則下，地方政府均願意配合身心障礙者權益保障法規定提供身心障礙者就業、擔任公職之機會，惟錄取人員常於訓練期滿取得證書後即轉調離職，以致用人機關陷入其進用身心障礙者人數不足需繳納差額補助費之情況，以本府為例，錄取人員於訓練期滿後轉調之比例近乎 100%。因此，當弱勢族群照顧與公共利益產生衝突時，是否應回歸辦理考試之目的，以滿足機關用人需求。

◎考選部王司長俊卿說明：

（一）考選機關之服務對象包含用人機關及應考人二者，當兩方之期望目標相同時，本部極樂意朝此共同目標努力，而當兩方之期望目標有落差時，本部亦將肩負起協調工作，至於不同目標如何取捨，則必須徵詢各界意見。

(二) 去年 7 月本部業邀集中央及各縣(市)政府就此議題進行討論，雖多數用人機關建議增訂一定年限之限制轉調規定，惟考量本項考試係為照顧身心障礙者之就業權益，及本項考試應考人體能狀況特殊，適應工作環境能力較差，且各機關無障礙環境與工作輔具等條件不一，為避免影響身心障礙者服公職之權益，建議仍維持現制。

(三) 未來是否要限制於原分發占缺任用機關服務一定年限始得轉調他機關，須從法制與實務兩方面進一步研議。法制面上，因公務人員考試法第 3 條第 2 項有關限制轉調規定，係以申請舉辦考試機關為範圍，茲因本項考試之申請舉辦考試機關為行政院人事行政局及銓敘部，爰考試及格人員於 6 年內均得於行政院所屬機關或行政院以外各機關調任，轉調限制規定無法實質約束，如欲修法，尚須經立法院審議通過。實務面上，本部將廣續蒐集相關資料研擬配套措施後再行檢討，以兼顧用人機關需求及現行法令規定進用身心障礙人員之比率。

◎行政院人事行政局施參事旺坤說明：

因身心障礙團體勢力高漲，行政機關處理類此議題時面臨兩難困境，本局願配合考選部邀集相關機關、團體進行意見溝通，共同思考如何兼顧機關用人需求及身心障礙者服公職之權益。

六、建議原住民特考技術工程類科人員不足額錄取之情形，以「特殊性質機關之需要」辦理特考，輔以採教育訓練二次淘汰，以滿足用人機關需求並提升人力素質（提案單位：臺東縣池上鄉公所）。

◎池上鄉公所賴主任榮盛補充說明：

雖原住民族特考技術工程類科人員經常不足額錄取，然為顧及公共工程品質及安全，該類人員進用仍應嚴格把關，不可輕易放寬錄取標準。又並非僅原住民族特考技術工程類科人員經常不足額錄取，其他考試技術工程類科人員亦時有相同情況，爰建請依公務人員考試法第 3 條第 2 項規定辦理「特種考試技術工程人員考試」以解決

機關用人需求，並為避免不足額錄取之情況，可寬列「特種考試技術工程人員考試」錄取人數，再經訓練機構二次淘汰，提昇進用素質。

◎考選部王司長俊卿說明：

(一) 有關原住民族特考技術類科錄取不足額情形，經分析係因無人報名、報名人數少於需用名額、應考人總成績未達最低錄取門檻等 3 種情形所致。針對前 2 項應考人來源不足之情形，本部去年與教育部達成共識，該部承諾於各大專院校增加理工科系原住民族錄取人數，以擴大應考人來源。此外，經報奉考試院修正原住民族特考規則第 4 條第 2 項蘭嶼錄取分發區應考人設籍範圍，增設雅美族籍，並將設籍範圍擴大至臺東縣，或連續設籍臺東縣滿 5 年以上者；修正後 99 年本項考試三等考試農業技術類科（蘭嶼錄取分發區）遂有 1 人錄取，並已完成報到，對於蘭嶼地區原住民族事務之推動應有助益。至於如何提升應考人專業技術知能部分，本部已商請行政院原住民族委員會於相關預算可資支應之前提下，協調地方政府原住民族行政局（處）配合開設原住民族特考專班。

(二) 又技術類科長期錄取不足額，關係人民生命財產安全及公共建設人才需求，因此，該等職務是否必須限定具原住民族身分者始能擔任？若該類科連續 2 年以上錄取不足額，用人機關似可考慮提列高普考試或地方特考職缺，以解決人才不足問題。

◎公務人員保障暨培訓委員會林副處長揚傑說明：

依公務人員考試錄取人員訓練辦法規定，特種考試錄取人員訓練得於訓練計畫另定其他訓練。又 99 年 12 月 2 日考試院提出強化文官培訓功能規劃方案，其第一案為「增加錄取名額、落實選訓功能、完善考選機制」目前本會已選定部分特種考試推動不占缺訓練，希望能落實淘汰機制。是以，未來如依本項提案舉辦「特種考試技術工程人員考試」，亦得視需要另定訓練方式並明定淘汰規定。

七、因現行新修訂之「公務人員特種考試一般警察人員考試規則」所規範第二試體能測驗各實施項目標準過於寬鬆，致消防類科考試錄取分發人員，無法勝任必須重裝上山、下海、深入災難現場之消防救災救護勤務。建請重新檢討體能測試項目，訂定較周延及嚴格之標準，考選出體格精壯之適格人員，以符合救災實務之需求，並確保消防人員及民眾生命財產安全（提案單位：臺東縣消防局）。

◎消防局管局長建興補充說明：

- (一) 因消防救災救護勤務必須具備較高之體適能標準，方得以勝任，若消防人員之體能不佳，將影響人民生命財產安全、機關形象，及同仁本身之權益。今年本局共計 81 位特考錄取人員報到，據觀察，該等人員雖已完成基礎訓練，然體能仍有待加強，爰建請重新檢討消防人員類科體能測驗各實施項目合格標準，並建議警大、警專畢業生應先通過體能測驗始能參加考試，而一般大學畢業生經考試錄取，於訓練期間體能應達一定水準始分發至機關任職。
- (二) 依現行考試規則規定，男女應考人分定不同體能測驗合格標準，惟實際執行災害現場工作時，工作內容皆相同，是以，體能測驗合格標準應無性別之別。

◎考選部王司長俊卿說明：

體能測驗各實施項目與合格標準，係依內政部警政署、內政部消防署、行政院海岸巡防署等用人機關所提任用需求，參酌教育部體適能常模 60% 之普通等級，並比對警專在校學員（生）施測結果，報經考試院通過後訂定。本項考試列考第二試體能測驗之目的係在篩選具可訓練基礎者。有關建議提高體能測驗合格標準至符合第一線執行職務需求一節，建議依 100 年本項考試第二試體能測驗實施情況及錄取人員訓練成效通盤檢討。

◎公務人員保障暨培訓委員會林副處長揚傑說明：

考試錄取人員訓練為考試程序之一環，無論考試委員或本會皆十分重視，因此，對申請舉辦考試機關所擬定之訓練計畫亦有所要求。

99年基層警察特考訓練態樣已有所調整，除訓期由1年延長為1年半外，於16個月之基礎訓練中亦加強錄取人員體能訓練。用人機關如有實際需求，可列入訓練計畫，經本會核定後實施。

八、建請修正現職公務人員調任辦法，放寬現職公務人員任職本機關滿3年得調任本機關之非技術類職系職務，俾彈性用人。(提案單位：臺東縣政府人事處)。

◎人事處李科長英夙補充說明：

依據現職公務人員調任辦法第8條第2項規定，現職公務人員在本機關任職滿3年，最近3年服務成績優良，且有資歷依銓敘審定之官等分別已達前3條所定學分、年資或時數二分之一以上者，得認為具有本機關職務列等相同或最高列等相同之非技術類職系職務之職系專長。惟因本縣僅有國立臺東大學提供公務人員進修學習，囿於考生人數故設置之系所不多，在管道有限情況下，使取得學分方式困難，致部份職系遴用人員窒礙難行(如文化行政職系、交通行政職系等)。建請修正現職公務人員調任辦法，放寬現職公務人員，在本機關任職滿3年，最近3年服務成績優良，知能足以勝任，繳有服務機關證明文件，得調任本機關之非技術類職系職務，俾彈性用人。

◎銓敘部涂常務次長其梅

(一) 91年6月26日前，原現職公務人員職系專長認定要點第6點第2項規定，現職公務人員得以其在本機關任職滿2年知能足以勝任資歷，認定具有本機關非技術類職系之職系專長。惟考量該項調任方式與公務人員任用法第2條有關公務人員應本專才、專業任用之旨未合，爰未納入91年6月26日訂定發布之現職公務人員調任辦法中。

(二) 嗣於93年12月21日修正公務人員調任辦法第8條第2項規定為：「現職公務人員，在本機關任職滿三年，最近三年年終考績二年列甲等、一年列乙等以上，知能足以勝任，繳有服務機關

證明文件，且其資歷依銓敘審定之官等分別已達前三條所定學分、年資或時數二分之一以上者，得認為具有本機關職務列等相同或最高列等相同之非技術類職系職務之職系專長。」其中學分規定由原 20 學分修正為 10 學分，訓練時數由原 360 小時修正為 180 小時，以合理解決各機關用人困難之問題，並賦予首長合理且彈性之用人權責。上開規定對於本機關人員於行政類職系間之調任已有適度放寬之機制，本案所提建議，形同回復前述原現職公務人員職系專長認定要點第 6 點第 2 項規定，恐與公務人員任用法第 2 條所定專才、專業之意旨未合，宜暫予保留。

九、建議寬列國家考試筆試錄取人數，錄取後以基礎訓練折優汰劣，基礎訓練及格者始予分發用人機關實務訓練（提案單位：臺東縣池上鄉公所）。

◎池上鄉公所賴主任榮盛補充說明：

- (一) 適才考選部長官提及，當技術類科連續 2 年錄取不足額時，希望地方政府能以高普考或特考取才，惟地方建設無法等待達 2 年之久，建議建立人力資料庫讓機關隨時可遴選人才，補足人力。
- (二) 另建議寬列國家考試筆試錄取人數，筆試錄取人員統一先經國家文官學院基礎訓練，基礎訓練及格者才由行政院人事行政局依成績及參考其志願分發至各用人機關實務訓練。

◎公務人員保障暨培訓委員會林副處長揚傑說明：

強化文官培訓功能規劃方案第一案「增加錄取名額、落實選訓功能、完善考選機制」，爰本會刻正規劃優先選定部分特種考試試辦不占缺訓練，並增加增額錄取名額，落實訓練淘汰機制，其推動期程訂為 102 年 12 月前完成。若行政院人事行政局及用人機關皆認地方特考可立即改採不占缺訓練，本會將進一步評估其可行性。

◎考選部王司長俊卿說明

本部依公務人員考試法第 2 條第 2 項及同法施行細則第 3 條第 2 項規定，據用人機關用人需求舉辦考試，是以，無論需用名額多寡，本部皆全力配合辦理。另於各項考試閱卷期間，必要求同仁留意委員評閱狀況，有無寬嚴不一現象，並就評閱成績進行模擬，以期了解是否可能出現錄取不足額，俾利召集人掌握各項情形。

伍、討論題綱意見交換（略）

- 一、現行考選制度與分發任用方式，能否確切達到地方機關用人考用配合目標？
- 二、歷年來特種考試原住民族考試技術工程等類科均有不足額錄取情況，使原鄉推動公共工程建設之專業人力無法正常遞補，而常由臨時人員或代理人員充任，影響原住民族地區整體公共工程品質及安全。依據相關統計資料顯示：原住民學生選讀大專校院技術工程科系人數不在少數（每年約有 4~500 人），在宣導及提供專業培訓上，貴府是否有具體因應策略？
- 三、基於地方施政需要，現行公務人員之培訓法制，如何提升地方機關公務人員執行職務能力？
- 四、現行考績制度應如何執行，以作為工作考核與職務發展之依據，及落實獎懲制度，提升工作士氣，強化地方機關功能。
- 五、對考銓、保訓制度之其他建言。

陸、參訪成員意見交流

一、何委員寄澎

非常高興能有此機會至貴府聽取意見，誠如浦委員所言，實地參訪之目的是為了解地方政府需求。貴府所提建議事項大致可分為職務列等偏低、用人缺乏彈性、技術類科錄取不足額等類，總結來說，即面臨人要不到，留人留不住，即便留住人才仍無法彈性運用或無法陞遷之困境，此些建議事項或許無法全於本次座談會中獲得解決，但皆會由院、部、會、局同仁帶回深入研究。

對於貴府所提之許多建議，諸如增加考試錄取名額、落實考試錄取

人員訓練、以乙等為基準進行考績評核等，本人皆十分認同，各項議題亦深獲本屆考試委員之重視。有關增加考試錄取名額一節，高委員明見即曾多次表示，國家考試競爭激烈，考試成績達前 1%而未獲錄取者亦十分優秀，如以備取方式處理，即可解決部分機關無人可用之問題。又依現行規定，考試錄取人員須經訓練期滿成績及格始能任用，惟長久以來未能落實訓練淘汰機制致訓練缺乏成效。目前，國家文官學院已調整訓練方式，落實考評，相信未來錄取人員面對訓練會更戰戰兢兢。至於考績議題亦是文官改革重點，相信大家都很清楚，不再贅述。

過去，在論及職務列等問題時，係持中央機關較地方機關列等為高之思惟，然如換個角度想，為鼓勵人才到地方服務，愈偏遠之縣（市）政府之職務列等是否可以較中央機關為高？以上純屬個人意見，提供大家一個新的思考方向。

二、黃委員俊英

首先對貴府之各項創新作為表示敬佩，尤其於人事管理部分。其次，池上鄉公所所提有關身障特考及格人員限制轉調問題，係偏遠地方政府於人事穩定上普遍面臨之困境。考選部及人事行政局為避免影響身心障礙者任公職權益，建議維持現制，惟舉辦國家考試之目的仍應以解決用人機關之用人需求為前提。身障特考及格人員常於 4 個月訓練期滿即申請轉調，對用人機關而言，不僅影響業務推動，並須繳納差額補助費，形同雙重處罰。於現行法制未修正前，請用人機關多體諒身心障礙者之困難，協助其適應工作環境，考選部及人事行政局亦請廣續研議，期能兼顧身心障礙者服公職權益及各機關用人需求。

三、高委員明見

我國國家考試係由中央機關統一辦理，地方機關無參與機會，為制度設計上待加強之處。公務人員考試部分類科應考者眾，錄取率極低，競爭激烈之程度可見一斑，故未達錄取標準之前幾名實力亦不容小覷。如增加錄取名額，可於訓練階段落實淘汰機制，提升錄取人員素質，亦可增加用人機關參與遴選之機會，並滿足用人機關臨時用人需求。對錄

取人員而言，則可顧及其留任地方發展之意願。適才貴府所提，身障特考及格人員訓練期滿離職率高致機關無人可用之問題，亦可藉增加錄取名額之方式解決。惟增加錄取名額後，相關訓練費用勢必隨之增加，經費由何處支應？訓練及格人員若未獲遴用，訓練成本浪費等問題，仍待進一步研究。

四、詹委員中原

本院負責制定官制官規，為全國最高人事決策機關。長期以來，我國人事政策係由中央主導，以中央為重心之決策模式，因此，無論職務列等或職務編制，中央機關簡任員額比例皆較地方機關為高，委任員額比例則較地方機關為低。此種以中央為主之思維，有 3 點值得審酌之處：

- (一) 隨著情勢變遷，尤其地方制度法施行後，地方政府角色更加吃重，宜改變以中央為主之人事政策訂定原則。
- (二) 於地方政府所處環境或工作內容皆已改變之情形下，應以新思維詮釋衡平原則。
- (三) 今日所討論之議題半數係各縣(市)政府共同面臨的問題，因此，部、會、局無論在法規研修或政策推動上皆應加速進行。以職務列等為例，是否一定要中央機關優先於地方機關調整？雙線併行有何不可？又某些勢必調整之職務，何不地方機關先行調整，再衡平調整中央機關職務？

又職組暨職系名稱一覽表、職系說明書係於 76 年訂定發布，最近一次修正係於 93 年(95 年施行)，隨著工作內容不斷改變，部分職系工作內容與歸系職務不相符合，應重行檢討現行 95 個職系，以核心職能分析方式重新定義各職系內涵。

五、陳委員皎眉

有關職務列等、職務歸系、組織編制等問題，因本人曾任臺北市政府社會局局長，故十分了解地方政府雖職責繁重，卻職務列等偏低、陞遷無望、編制無門之情形。八八風災後，內政部亦察覺社會工作人力不足之事實，惟很多地方政府並無正式社工人員編制，僅能以約聘僱方式

聘僱人員。以上，只是眾多難解問題之一，而本院仍會繼續努力。

有關保育員職系調整為社會工作職系一案，很高興聽到司長表示，今年原住民族特考四等考試保育員類科即可改列社會工作職系，然更重要的是，現有 200 多名約聘僱保育員未來應如何處理，本院將與行政院人事行政局、銓敘部進一步討論。

有關身障特考限制轉調一案，本人認為，如果可以選擇，沒有一個人會為了享受身心障礙者之福利而自願成為身心障礙者，因此我們應盡量協助他們來減少先天的不平等，且大部分的身心障礙者亦非只要求享受權利而不願盡義務之人。本人為考選部身心障礙特考改進小組一員，經徵詢身心障礙者意見表示，如有完善之配套措施，比照高普考試限制轉調 1 年並非不可行。因此，希望各機關能協助身障特考及格者適應環境。又目前國家考試仍有許多對身心障礙者不公平之限制，如視障者不可報考司法官考試等，仍待檢討改進。另有關不足額進用身心障礙人員須繳納差額補助費部分，如係機關已提報缺額，身心障礙者卻於訓練期滿立即轉調等非可歸責於機關之事由，應建請內政部再行研議此規定之合理性。

有關男女體能測驗是否應有一致標準一案，如經職能分析結果，確有工作上之需要，理應訂定一致標準。另除考試、訓練階段應考人應通過體能測驗外，任職後體能之維持亦同等重要。

本人十分贊同有關增加錄取名額，加強訓練，擇優汰劣之建議。又除落實訓練淘汰機制外，考選部正研議國家考試實施心理測驗之可行性，尤其如警察特考等工作性質特殊之考試，希望能藉心理測驗篩選更適任之人員。

另貴府業務簡報中表示，今年地方特考分發人員 30 名中只有 2 名台東子弟，本人前任地方特考馬祖考區分區典試委員時亦發現，所有馬祖考區之應考人皆非馬祖子弟，此情形已違背舉辦地方特考之用意，是以，各界對地方特考改革亦多有建言。如繼續辦理地方特考，應如何分區？能否建立吸引人才回鄉服務之誘因（如加分、地方職務列等提高等）？亦或回歸高普考試取才？值得大家共同思索。

六、李委員選

本人今年已至臺東 4 次，前 2 次係應消防局及人事處之邀，參加「與民為友，同理服務」在職教育訓練，期間對於消防局局長和同仁之互動、關懷印象深刻。另貴府致力打造溫馨關懷工作環境，推動員工諮詢服務、新進員工認輔機制、未婚聯誼等，足見貴府育才、留才之用心。

地方政府為拚觀光、興經濟、重文化，有多項業務待推動，因此，職務列等偏低致無法留用優秀人才等問題的確值得重視，如同各公立醫療院所護理師以士／生級任用之不合理狀況，本院皆會積極處理。

關懷弱勢為文明國家之普世價值，故國家考試以合理方式保障身心障礙者權益及服公職之機會，然若考試及格分發任用後，未能考量其受限於生理狀況致適應環境能力較一般人為差，而予以相同之績效表現要求，是否符合關懷？亦值得省思。又人權保障與公共利益應如何取捨，仍待尋求更大的智慧。如同公務人員任用法第 28 條有關精神病之消極任用資格應如何規定始能周妥，亦同。

另消防人員體能狀況涉及公共安全，男女體能測驗是否應有一致標準等問題，本院都將帶回研究。

七、李副秘書長繼玄

今日考試委員實地參訪貴府，承蒙各有關單位熱忱接待，個人謹代表本院幕僚單位表示感謝。座談會中所提到的問題，除由涂次長、王司長、林副處長、施參事口頭回覆外，幕僚單位尚會請部、會、局提供更周詳之書面資料函覆各位。謝謝。

柒、浦委員忠成結語

今日之建議事項和討論題綱已處理完畢，專案報告俟幕僚單位撰寫完竣後提本院會議報告，部、會、局研處意見亦將函覆提案單位。本人任國立台灣史前文化博物館館長達 3 年，對貴縣特別有親切感，爰於數月前向林處長表達到貴府參訪之意願。花蓮縣有太魯閣、蘇花改，貴縣亦有好山、好水、好人才，惟須有更多資源和人力始能發展這些條件。感謝副縣長及縣府同仁熱烈地參與，所有意見都將作為本院考銓人事制度決策之參考。

謝謝。

捌、張副縣長基義結語

感謝各位考試委員、院、部、會、局長官至本縣實地參訪、指導。近年，考試院推動各項文官制度改革，本人現任考選部建築師考試審議委員會委員，爰亦經歷其中。我國考銓人事制度之突破有目共睹，中央積極、迅速，本府於人事業務上亦進行許多創新調整，中央和地方應共同努力，迎接未來的挑戰。感謝大家的參與，謝謝各位。

散會：下午 6 時 10 分