

公務人員職組職系及公務人員 考試類科之檢討研究

委 託 單 位： 考 試 院

研 究 單 位： 臺 北 大 學 公 共 行 政 暨 政 策 學 系

計 畫 主 持 人： 張 四 明 教 授

協 同 主 持 人： 詹 靜 芬 助 理 教 授

研 究 助 理： 李 旭 淳、陳 昭 如

中 華 民 國 一 〇 五 年 三 月

公務人員職組職系及公務人員 考試類科之檢討研究

委 託 單 位： 考 試 院

研 究 單 位： 臺 北 大 學 公 共 行 政 暨 政 策 學 系

計 畫 主 持 人： 張 四 明 教 授

協 同 主 持 人： 詹 靜 芬 助 理 教 授

研 究 助 理： 李 旭 淳、陳 昭 如

中 華 民 國 一 〇 五 年 三 月

摘要

我國公務人員職組職系之設置，旨在因應專業分工之考量，但由於區分過為繁雜瑣細，不僅妨礙行政機關用人彈性，也造成公務人員轉調不易、難以培養通才等困境，而迭有檢討簡併的強烈呼籲。本研究透過文獻分析法、深度訪談法、焦點團體座談法等，進行資料蒐集分析，並以銓敘部於 104 年 5 月所提之修正版本為依據，進行第三次焦點團體座談會，以檢討現行設置是否合理妥適，有否簡併之必要，以及如何簡併等，最終獲得以下重要發現：一、職組職系應朝整併方向修正，但對於特定的職組職系，則有不同的附加意見；改革幅度不宜過大，應採漸進、分階段方式調整，以減緩反彈；應考量公務人員的權益保障及考試類科的對應調整等配套措施。二、職組職系之設置，原則上以「簡併、通才、彈性」為主，且行政類以通才為導向、技術類強調專業取向，但行政類十一職等以下仍強調專才為主。三、銓敘部審核職組職系之增設案時，考量原則包括所提出需求的必要性、急迫性，與牽涉範圍的廣域性；再者，職組職系與考試類科是屬於上下游關係，考試類科必須跟隨職組職系之簡併而連動調整；並以報名人數較少、因應機關特殊用人需求之特普考試，作為優先檢討方向，以降低改革的衝擊。四、職組職系與考試類科之設置，呈現「一職系一

類科」、「一職系多類科」，以及「一類科對應多職系」等三種態樣，「一職系多類科」現象在高考三級考試尤其明顯，顯然並未落實遵循「一職系一類科」的原則。五、日本在文官考選制度上似乎並未設置職組職系的架構，考試類科之規劃主要考量該職位之工作性質及核心專業職能，但於我國，廢除職組職系整體的架構牽動我國人事制度之通盤檢討與變革，改革工程誠屬不易。最後，提出研究建議：一、具體的行政類職組職系整併案(表 5-1)和技術類職組職系整併案(表 5-2)；二、在改革策略上，宜採行分階段調整、漸進方式進行；對於有共識部分可以較大幅度的改革；爭議較多者，則先行擱置，繼續研議替代的整併方式；三、加強公務人員的溝通工作，以凝聚續階整併工程之共識；四、針對因整併引發對公務人員權益的衝擊，應研議並納入相關的配套措施；以及，五、強調對政策利害關係人之溝通說服。

關鍵詞：簡併職組職系、一職系一類科原則、一職系多類科現象

Abstract

This study is for specializing consideration that our nation set up public servants' placement sectors and departments. Owing to the division is too complicated, it is not only hinder staff flexibility, but also result in transferred and cultivated general-talented-person difficulty. The research use Literature Review, Deep Interview and Focus Group Meeting methods to accumulate and analyze data to review it's proper or not? Need to simplify or merge? On the 'placement sector and department' issue of our nation's public servants, our important findings are as follows: the direction of reform is the placement sectors and departments should be simplified and merged; on the contrast, the specific placement sector and department weigh out additional opinions: on reforming strategies, we prefer stepwise adjustment and graduate march. However, the placement sectors' and departments' establishment, in principle: a)flexibility, b)simplification merge, and c)generally talent person. Besides, the administrative sections emphasize generally-talent person orientation; on the contrast, the technical sections do professional orientation (experts). By the way, they are also experts on the table on and lowering eleven-grade. The added proposal auditing by the Ministry of Civil Service should consider the needs: a)necessities. b)urgency. c)involving wide area. The placement sector-and-department and exam subjects are up-and-down stream relationship; furthermore, linked adjustments. Besides, the review prior direction is case of: Specular Exam and General Exam less amount of examinees and for responding the specific needs in order to cool down the reform attach. The placement sector and department be established by three institutions: a)'one placement department, one subject', b)'one placement department, multiple subjects', c)'one subject inflecting multiple placement departments. Especially, the Senior Exam (third level) obviously doesn't follow the principle of 'one placement department, one subject' rule. So the outcome will shun down the framework operations, the engineering is not so easy. At last, this research provides suggestions as below: To concrete proposals both of administrative sections and of technical sections with placement sectors-and-departments. Meanwhile, the reformed strategies: a. preferred stepwise adjustment and graduate march. b. on the consensus parts – enlarge span, the other parts (less consensus) – shelve disputes and continue to searching for alternatives to simplify and merge. Besides, strengthen the connection of civil servants for cohesion the-next-steps engineering consensus. We have to research, point to public-servant rights' conflict and be adopted to relatedly supporting measures.

Key words: Simplify and merge placement sectors-and-departments; Principle of 'one placement department, one subject'; 'One placement department, multiple subjects' phenomenon.

目次

第一章	緒論	1
第一節	研究背景與探討問題.....	1
第二節	研究範圍、研究方法及研究流程.....	5
第三節	焦點座談及深度訪談實施經過.....	9
第二章	相關文獻分析	11
第一節	我國職組職系及考試類科設置之演變.....	11
第二節	職組職系與核心職能理論.....	15
第三節	日本 2012 年公務人員考選制度變革分析.....	19
第三章	職組職系施行現況暨問題分析	23
第一節	職組職系及考試類科施行現況分析.....	23
第二節	職組職系設置與考試類科之關聯性.....	27
第三節	職組職系設置常見問題分析.....	43
第四章	職組職系改革方案評估	47
第一節	銓敘部整併方案重點分析.....	47
第二節	中央與地方機關代表意見分析.....	61
第三節	訪談與座談質性資料分析.....	71
第五章	結論	91
第一節	主要發現.....	91

第二節 政策建議.....	95
參考文獻.....	111
附錄.....	113
附錄一、第一次焦點團體座談會議紀錄.....	113
附錄二、第二次焦點團體座談會議紀錄.....	123
附錄三、第三次焦點團體座談會議紀錄.....	136
附錄四、第一次深度訪談紀錄.....	142
附錄五、第二次深度訪談紀錄.....	151
附錄六、第三次深度訪談紀錄.....	165
附錄七、期初報告審查意見及回應說明.....	167
附錄八、期中報告審查意見及回應說明.....	171
附錄九、期末報告審查意見及回應說明.....	177

圖目次

圖 1-1	本研究流程圖	8
圖 2-1	日本考試制度變革說明	19

表目次

表 1-1	焦點座談與深度訪談計畫表	9
表 2-1	職組暨職系法制沿革一覽表	12
表 2-2	日本考試種類介紹	21
表 3-1	現行(民 103)職組職系對應高考三級考試類科表(行政類) ..	28
表 3-2	現行(民 103)職組職系對應高考三級考試類科表(技術類) ..	31
表 3-3	高考三級考試類科對應應試科目雷同度表	36
表 3-4	各考試職系數與類科數和科目數	40
表 4-1	銓敘部整併方案說明	48
表 4-2	銓敘部對行政類職組職系之整併對照表	54
表 4-3	銓敘部對技術類職組職系之整併對照表	57
表 4-4	特定職系加給支給表	67
表 4-5	各類公務人員專業加給支給情形彙整表(部分內容) ..	68
表 5-1	本研究對行政類職組職系整併甲案	98
表 5-2	本研究對技術類職組職系整併甲案	102
表 5-3	本研究對行政類職組職系整併乙案	106

第一章 緒論

第一節 研究背景與探討問題

壹、研究背景

我國政府行政機關常任事務官有公務職系之設，始自民國 58 年實施之職位分類制度，至民國 76 年新人事制度實施前，總計設有 159 個職系。然由於職系區分過於繁雜瑣細，就設科取才、職務歸系、工作指派或人員調任方面，確實有窒礙難行之處，影響公務人員靈活任用，因此在 76 年實施官職併立新制，予以大幅整併，將原有之 159 個職系調整簡併為 53 個職系；但其後又為因應機關業務需要，陸續增加為 60 個職系，復於民國 93 年 95 及 100 年三度修定為行政類 45 個職系、技術類 51 個職系，共 96 個職系沿用至今。

我國現行行政機關之職務，依其工作性質，大抵分為行政類和技術類二大類，行政類下分 14 個職組、技術類下分 29 個職組，共 43 個職組；以及行政類 45 個職系、技術類 51 個職系，職組之下總共 96 個職系，並依照不同類別、職組、職系，在國家考試中設計其各自的考試類科及應試科目。

依公務人員任用法(以下簡稱任用法)第 3 條規定，職系係包括工作性質及所需學識相似之職務；職組係包括工作性質相近之職系。按

公務人員設置職系之本旨，在便於政府設科取才、職務配置，以達到專才專業、適才適所之目的；而職組之設置，係為利於靈活用人、工作指派，以滿足機關量才器使，提昇效能之需求。

為建構一個健全的人事制度與合理的職組職系，其分類原則應符合下列五項宗旨：(一) 秉持符合設官分職，達成機關任務；(二) 因應社會分工，確保專才專業；(三) 便於類科設置，延攬需用人才；(四) 參考學校系科，辨別所具學識；(五) 合理工作區分，靈活人力運用等。因此就全國所有政府職務，按其工作性質及所需學識予以區分，凡其工作性質及所需具備之學識相同或相似者，列為同一職系。惟此一分類方式施行至今爭議四起，有認為分類過為繁雜瑣細而須整併者，然亦有主張維持現狀者；此外，實務現況是，仍有機關提出增設新職系者，凡此皆對我國的文官制度無論考選或任用，都造成應用時的困擾。故本研究主旨在檢討現行職組職系及考試類科之設置是否合理、妥適，有否簡併之必要。

再以，職組職系之檢討，除須審酌各機關用人需求外，亦須將各大專院校科系變動情形及人才培育數目、國家考試各類科修正情形等因素納入考量。而現行實務界對於目前公務人員考試，多有考試類科過多，宜予簡併之議。

是以，本研究希冀藉由瞭解職組職系設置之妥適性，及其與公務人員考試類科多寡之關聯性，以選拔優秀人才蔚為國用，並滿足政府機關用人需求，提昇行政效能。

貳、探討問題

根據委託單位之需求，本研究試圖釐清現行職組職系區分或設置的原則，尤其著重現行職組職系分類之妥適性；及相對地，公務人員考試類科設置之合理性，針對目前考用合一缺口問題較明顯嚴重的某些職組職系，擷取作為本研究的主要檢討範圍。

嚴格來說，職組職系與考試類科比較有關，但與考試應試科目較無太大關連，因此本研究在第一次焦點座談會後，經委託機關同意將研究題目從「公務人員職組職系及公務人員考試應試科目之檢討研究」，修正為「公務人員職組職系及公務人員考試類科之檢討研究」。

在彙整政府考試業務之相關重要決策人士的實務看法及建議後，期能達到以下之研究目標：

- (一) 探討現行職組職系之區分或設置運作現況，是否須調整？為何需要調整？如須調整，應如何規劃，始能達成專才專業、適才適所之用人目的，並滿足機關用人需求，提昇效能。
- (二) 探討職組職系之區分或設置是否應建立具體審核參考原則，其

具體參考因素應如何擬訂，方能落實專才專業原則，並兼顧機關實際用人需要。

- (三) 探討職組職系設置數量與公務人員考試類科多寡之關聯性，二者應如何通盤規劃，方能達設科取才之目的。
- (四) 探討銓敘部所規畫職組職系簡併方案，並提出具體建議方案。

第二節 研究範圍、研究方法及研究流程

壹、研究範圍

為使研究範圍更能符合本研究之宗旨，故以向來報考人數最多、規模最大之高等考試三級考試、普通考試與地方特考三、四、五等為主要研究範圍¹，期使研究問題更易釐清而不致紛亂失焦，落入治絲益棼的困境。

貳、研究方法

為因應機關業務特性之差異及發展情形，進行檢討修正工作，期能達到專才專業、適才適所、為人與事之適切配合，從而促進機關業務之正常推行、提昇政府行政效率。為此，本研究兼採文獻分析法、深度訪談法，以及焦點團體座談法，以期務實地探討現行職組職系及應試科目設置的合理性及妥適性。

一、文獻分析法

在文獻資料來源上，研究團隊將檢閱相關圖書、紙本期刊論文、電子期刊論文、網路資料、各國政府官方網站和報告，以及相關國際組織之官方網站和研究報告等，同時檢視我國目前職組職系分類制度之推行現況，並分析現行推動經驗下所產生的問題及爭議，俾能依據

¹經查高考三級與普、初考、地方特考三、四、五等所設職組職系與考試類科有所重疊，故以高考三級為主要研究範圍。

現行制度面與運作面因素歸納出相關問題，作為訪查實務經驗者和利害關係人之基礎。

二、深度訪談法

深度訪談法主要係研究者與研究對象以面對面的方式，藉由結構或非結構式的提問架構，進行與受訪者之訪查、詢問及對話。主要目的在於蒐集受訪者對於研究議題的觀察、經驗、看法，及洞察，提供研究者深度的研究資料，並有助於對關鍵議題的釐清。其與焦點團體法不同之處在於，受訪者可在無壓力的情境下接受訪問，並可避免團體會談中，議題為部分積極者引導的情況發生，有助於受訪者對於研究資訊之提供。

本研究預計針對熟悉本研究主題之主要業務承辦或主管 1~2 人，進行深度訪談，協助初步釐清現況及問題提出，藉以作為後續焦點團體座談的討論基礎，以及本研究的優先處理對象。

三、焦點團體座談法

焦點團體座談主要在試圖蒐集有關個人的感受、反應、認知和意見等較為主觀的資訊。每一場焦點團體座談一般是由 5-7 位左右的參與者所組成，討論時間約在 2-3 小時左右，由主持人提出一連串重點式的問題，讓參與者表達個人的看法，透過參與者相互對話和論述的

過程，釐清問題的本質，找出參與者觀點的異同之處。利用此一方法的好處在於，主持人可以接續參與者在討論過程中所產生的觀點和回答，引導參與者進一步討論相關的問題。並且將可因情境氛圍由冷至熱，使參與者逐漸拋開顧忌，與同儕進行深入而有意義的互動式討論。

為使本研究團隊之研究發現與政策建議能更加周延，並擴大本研究參與者之基礎，本研究進行三場焦點團體座談法，邀請考試委員、行政機關人事主管或代表，以及研究人事制度或考試制度的學者專家，深入探討並彙整對我國目前制度設計與實務運作下所面臨問題之不同觀點和看法，期能凝聚共識，因應機關業務特性之差異，建構能符合前述五項原則的職組職系分類設計。

參、研究流程

基於以上所採各項研究方法，及其互補作用之介紹，各方法之執行流程以〔圖 1-1〕略做說明。本研究於確認研究目的與主軸後，進行文獻分析及研擬座談題綱，並同步展開第一場焦點團體座談，期能有助分析現況及問題的提出。其次，輔以對熟悉本研究主題之主要業務承辦或主管 1~2 人深度訪談後，釐清重大及亟須解決之問題所在，其後展開第二場焦點團體座談，為重大問題研議提出解決方法。最後，

彙整研究發現，及研提本研究對於我國職組職系設置及考試類科制度設計之政策建議。

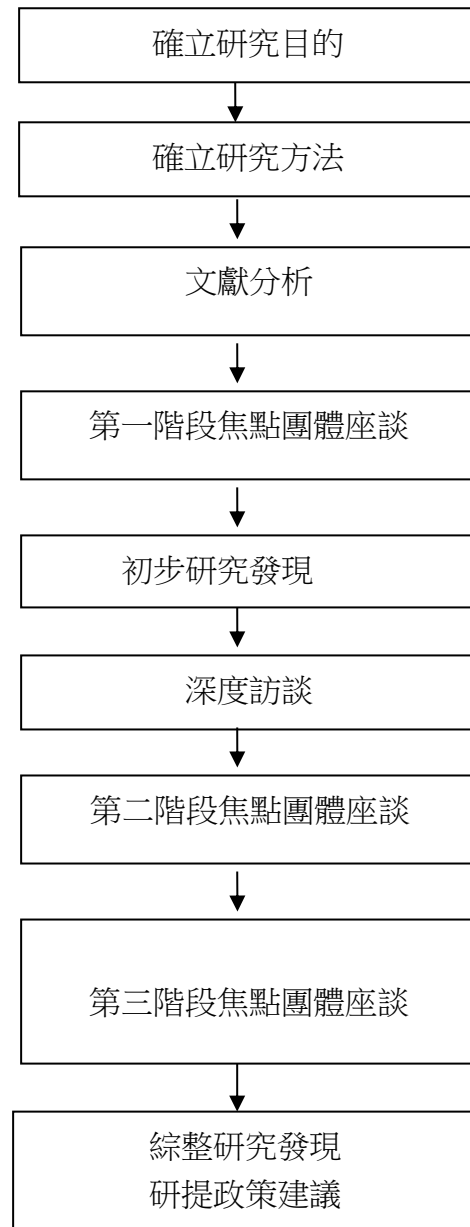


圖 1-1 本研究流程圖

資料來源：本研究自繪

第三節 焦點座談及深度訪談實施經過

本研究原規劃舉辦兩次焦點座談會，分別在今（104）年的二月及九月實施，不過為獲得更多來自學術與實務界的相關意見與看法，本研究案於十一月份召開第三次焦點座談會，以期能廣納各方意見。

除焦點座談外，本研究尚在下半年度進行三次深度訪談，對象包含考試院考試委員、考銓主政機關之中階主管、考試院高階政務人員等共三位，藉其說明以讓研究更能釐清相關實務運作與有關建議。

歷次焦點座談與深度訪談之時間、地點、與會者之統整表格，如下表所示：

表 1-1 焦點座談與深度訪談計畫表

	時間與地點	與會者
第一次 焦點座談	104年2月6日 (考試院傳賢樓)	歐育誠 (前考試委員) 韓英俊 (前臺北市政府人事處長) 錢士中 (前行政院人事行政總處參事) 呂理正 (考試院首席參事) 周秋玲 (考試院第二組 組長) 葉炳煌 (考選部考選規劃司司長) 蔡敏廣 (銓敘部法規司長) 吳鏡滄 (考試院參事兼研究發展委員會執行秘書)
第二次 焦點座談	104年9月1日 (考試院傳賢樓)	李若一 (前銓敘部政務次長) 韓英俊 (前臺北市政府人事處長) 葉炳煌 (考選部考選規劃司司長) 彭錦鵬 (臺灣大學政治系副教授) 黃一峯 (淡江大學公共行政學系主任)
第三次 焦點座談	104年11月13日 (國立台北大學民生校區)	林文燦 (行政院人事行政總處 公務人力發展中心主任) 范祥偉 (行政院人事行政總處參事)

公務人員職組職系及公務人員考試類科之檢討研究

		陳金貴（國立台北大學公共行政暨政策系教授） 賴國星（經濟部國貿局高雄辦事處長）
第一次 深度訪談	104年8月1日 （考試院考試委員 辦公室）	考試委員
第二次 深度訪談	104年8月14日 （考試院銓敘部）	考銓主政機關中階主管
第三次 深度訪談	104年11月25日 （國立台北大學民 生校區）	考試院高階政務人員

第二章 相關文獻分析

第一節 我國職組職系及考試類科設置之演變

我國的文官制度自民國初年實施至今歷經多次改革，其中幾次的重大變革說明如下：

民國 43 年簡薦委制度，無職系區分，僅於舉辦考試時有類科區分，調任限制較寬，用人彈性，利於培養通才。

民國 58 年職位分類制，設置 159 個職系。因職系區分過於精細，初任與調任均須受職系限制，不利人員調任，主要培養專才。

民國 76 年採行官職併立制度，將原來的 159 個職系簡併為 53 個，其中行政類 23 個、技術類 30 個；並按性質區分為 26 個職組，其中行政類 9 個、技術類 17 個，並有單向及相互調任規定之設計。

民國 95 年 1 月 16 日修正施行，擴增為 43 個職組，其中行政類 15 個、技術類 28 個；95 個職系，其中行政類 44 個、技術類 51 個。

100 年 7 月 25 日增設移民行政職系後，故現行（104 年 2 月）計 43 個職組（行政類 15 個、技術類 28 個），96 個職系（行政類 45 個、技術類 51 個）。

有關職組與職系名稱一覽表的修訂過程與法制沿革，如下表所示：

表 2-1 職組暨職系法制沿革一覽表

項次	訂定/修正 發布日期	訂定/修正內容	備註
1	76 年 1 月 14 日	訂定職組暨職系名稱一覽表	53 職系 26 職組
2	79 年 5 月 21 日	1. 教育新聞行政職系修正為文教新聞行政職組，另增設衛生技術職組。 2. 教育行政職系修正為文教行政職系；藥事職系自檢驗職組移列醫事職組；衛生行政職系分為衛生環保行政及衛生環保技術兩職系。 3. 修正普通行政、土木行政、機械工程、電機工程、資訊處理、工業、檢驗、地質、醫事及天文氣象等職組組織備註欄，放寬地政、會計審計、檢驗及交通行政職系之調任規定。	54 職系 27 職組
3	80 年 12 月 9 日	修正普通行政、法務行政、警政職組備註欄，限制警察特考及格人員所得適用之職系。	54 職系 27 職組
4	81 年 8 月 31 日	於法務行政職組增設政風職系。	55 職系 27 職組
5	82 年 2 月 15 日	1. 修正醫療職組備註欄，使醫療職系人員得調任法醫職系。 2. 增列附則四，明定單向調任係指現職人員始得辦理。	55 職系 27 職組
6	83 年 8 月 10 日	修正普通行政職組備註欄及增訂附則五，明定警察特考及格人員不得調任非警察機關職系。	55 職系 27 職組
7	85 年 2 月 1 日	1. 增設消防行政、消防技術兩職組，及消防行政、消防技術兩職系；於醫事職組增設醫學工程職系。 2. 配合公務人員考試法特考特用原則，修正普通行政及警政職組備註文字。	58 職系 29 職組

項次	訂定/修正 發布日期	訂定/修正內容	備註
		3. 配合消防技術職系之增設，修正工業、刑事鑑識職組備註文字，以利調任。	
8	87年8月7日	增訂職組暨職系名稱一覽表附則規定，依「專門職業及技術人員轉任公務人員條例」轉任人員，不得適用職組暨職系名稱一覽表調任規定。	58 職系 29 職組
9	89年4月14日	修正職組暨職系名稱一覽表負責五規定為「依類科表備註欄規定，在警察、消防、海岸巡防機關得適用之職系，不得調任非警察、消防、海岸巡防機關個該職系暨其同職組其他職系。」	58 職系 29 職組
10	90年1月20日	新增海巡行政、海巡技術兩職組，以及海巡行政、海巡技術兩職系。	60 職系 31 職組
11	93年8月27日	通盤檢討研修職組職系，將60個職系調整修正為95個職系，職組31個調整修正為43個。	95 職系 43 職組
12	100年7月25日	增設移民行政職系。	96 職系 43 職組
13	100年10月31日	修正政風職系為廉政職系。	96 職系 43 職組

資料來源：銓敘部與文官制度發展〈201-202〉，銓敘部，2014，台北。

綜觀我國職組職系之設計，從最初的簡薦委制到職位分類制，再走向今日的兩制合一，中間歷經許多波折。採取兩制合一的初衷是在萃取兩制之精華，希望能夠調和以「人」為中心的簡薦委制與以「事」為中心的職位分類制。惟在實際運作上卻仍有諸多的問題尚待解決，包括在官等職等、職組與職系和俸級制度之設計，對人才考選、任用及配置調動，都有極大的影響。故本研究將焦點置於職組、職系及考

試類科規劃之探討。而職組與職系之變動，勢必使相關考試類科須作連帶調整。

而歷來職組職系的改革，也是在多與少之間擺盪。根據第十二屆考試院施政綱領中提及「通盤檢討整併職組職系及考試類科，精進考試方法與培訓機制，完善選才、育才與留才制度。」，顯見當前的職組職系設計，應當朝向整併的方向前進。

對於職組職系及考試類科究應如何設計始為合理，有論者以為首應確認未來文官體制設計，究竟應傾向專才專業的職位分類制？抑或，應偏向以人為本的簡薦委制度的通才走向，才能釐清問題之所在。惟本研究認為，對於公務人員專才或是通才的爭論實無必要，兩種極端都不適當。尤其在面對當前公務問題的本質越趨複雜，外在環境越趨動盪多變的情勢下，過份強調專才或通才的孰輕孰重，已顯不足。吾人以為，具備專業能力的公務人員能拋棄門戶本位心態，彼此間相互溝通協調，共赴事功，方為首要。故如何將兩者結合並且能夠發揮跨域管理、跨域治理的才能，才是公務人力考選及任用配置的重點所在。

第二節 職組職系與核心職能理論

壹、職組職系設置目的

依公務人員任用法第 3 條規定，職系係包括工作性質及所需學識相似之職務；職組係包括工作性質相近之職系。按公務人員設置職系之本旨，在便於政府設科取才、職務配置，以達到專才專業、適才適所之目的；而職組之設置，係為利於靈活用人、工作指派，以滿足機關量才器使，提昇效能之需求。

為建構一個健全的人事制度與合理的職組職系，其分類原則應符合下列五項宗旨：(一) 秉持符合設官分職，達成機關任務；(二) 因應社會分工，確保專才專業；(三) 便於類科設置，延攬需用人才；(四) 參考學校系科，辨別所具學識；(五) 合理工作區分，靈活人力運用等。因此就全國所有政府職務，按其工作性質及所需學識予以區分，凡其工作性質及所需具備之學識相同或相似者，列為同一職系。

貳、核心職能概念

1990 年代，企業界普遍重視領導能力架構。Horton (2000) 研究指出，21 世紀始有 75% 的企業使用能力模式，做為領導力發展的方法。此一趨勢乃歸因於處在愈來愈競爭，而且資源愈來愈有限的環境中，企業績效之提升依賴於個別管理人員以及全體員工能力的提升。

而核心職能理論是由美國學者C. K. Prahalad 和英國學者G.Hamel 於1990 年首次提出。他們在《哈佛商業評論》所發表的「公司的核心職能」(The Core Competence of the Corporation) 一文，被認為是代表著作之一。此後，核心職能理論成為管理理論界的核心議題 (Prahalad, 1993; Hamel & Prahalad, 1994)。

核心職能 (core competency, 又稱核心能力)，「能力運動」始1973年由David Mc Clelland 所提出的〈評量職能而非智力〉(Testing for competence rather than for intelligence) 一文，其主張高績效的動力來自個人深層的動機、人格特質，而非取決於智力。換言之，決定應徵者是否具備完成工作所需的條件，不僅僅只是評量其外顯的知識(knowledge)、技術(skills)及能力(ability)，也包括其潛藏的性向 (aptitude) 及人格特質 (personal characteristics) (楊戊龍，2010：39；蔡良文，2011：5)，以冰山理論喻之，前三者是上層可被觀察及測量的部分，而後二者則是不易被觀察卻又發揮公務績效關鍵性影響力的部分。

參、核心職能與文官考選

「職能」是執行工作職務應具備之能力，其與工作績效間具有正向因果關係。考試院於民國 98 年 6 月通過之「文官制度興革規劃方

案」中，提出以「職能」為導向的具體作為，並在體認公務人力為其重要資產動能的前提下，多方地積極強化文官核心職能，其中考選階段亦是其一途徑策略。

職能概念應用在公務人員考試層面，無非在探究考試類科、應試科目、評量內容、評量方法和資格條件的適當性。亦即，現行考選制度能否評量出應考人的外顯知識、技能及潛藏的性向及人格特質？對此，本研究以為是頗有疑問的。

目前公務人員考試應考資格的設計，係以學歷為主，以次一等級相當類科考試及格資格為輔。依據公務人員考試法第 15 條第 3 款規定²，相當學系畢業者或普通考試相當類、科及格滿三年者，得應公務人員高等考試三級考試。此規定對技術類科應考資格而言，是頗具有高度的信度、效度的，根據調查，技術類錄取人員有 90% 以上都是本科系畢業；然對於行政類科而言，目前仍存在相當大的落差。由於實務上是各系科所畢業或各類科考試及格者，均得應行政類各職組各職系之各類科考試（楊戊龍，2010：41-42），致考選結果與應考人的學歷並無直接關連。以高考三級一般民政類科為例，其專業應試科目主要開設在政治、公共行政、公共事務、法政等相關科系，但從錄取結果來看，這些科系的畢業生並沒有在考試中占到優勢（楊戊龍，

²該法於 103 年 1 月 22 日修正公布全文，該條文調整為第 13 條第 3 款。

2010：43)。

第三節 日本 2012 年公務人員考選制度變革分析

由於受到少子化及社會民眾普遍批評公共服務不佳與效率不彰的影響，日本在 2012 年對其考試制度進行結構性的變革，主要之改革原則係為羅致多元人才，將傳統以經歷和慣行為主的考試體系轉為以能力、實績為主之體系，能夠提供新的人才來源，並且確保公正、公平的考試（考試院，2014：22）。日本考試制度變革之圖示如下：

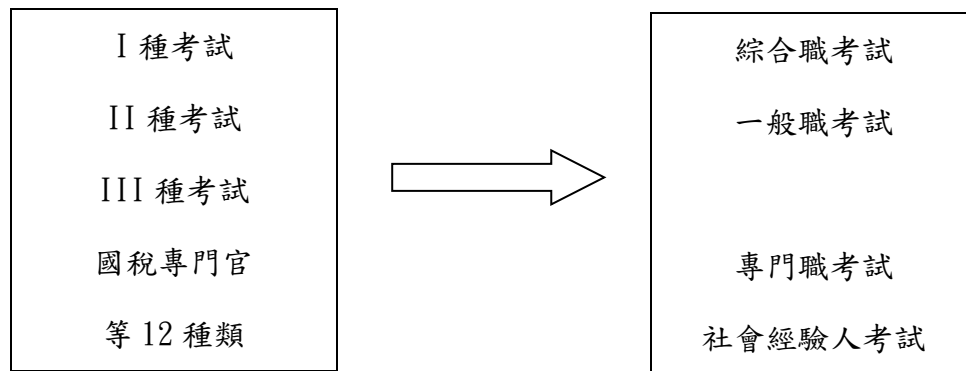


圖 2-1 日本考試制度變革說明

資料來源：考試院，2014：22。

日本人事制度係採行品位分類制，依照上述資料推論其公務人員並非按照職組、職系而設計其考試類科，而是依其職務所需之專長進行考選。根據日本 2012 年修正之考選制度，其考試類科之設置係以職位的功能為直接的標準（歐育誠，2013：15），考試種類分為綜合職、一般職、社會經驗人，以及專門職等四種（考試院，2014：23-56）。

1. 綜合職

為必須具有擬訂規劃政策方案之高度知識、技術與經驗職能之官職，再依學歷及專長作考試類科之區分。

2. 一般職

為主要從事定型式事務處理業務之官職，依其學歷和專長作考試類科之區分。

3. 社會經驗人

即各機關有職位預定進用時，不論經歷等條件所實施之考試，適用之對象官職為一般職，其方式如下：

- (1) 考試對象官職與一般職考試之大學程度及高中畢業者考試相同。
- (2) 考試類科為事務、技術、農業、農業土木、林業類科中有進用預定者，考試區域之全國考試、地域考試區分與高中畢業者考試同。
- (3) 考試資格為 40 歲未滿者(超過高中畢業考試資格 1 之間者)及人事院認定之準用資格。
- (4) 應試科目、考試方法與一般職高中畢業者考試同。

4. 專門職

係針對具有專業知識之特定行政領域而舉行的科員級考試，依學歷及職位區分其考試類科，如：皇宮護衛官進用考試、法務

省專門職員(人文科學)進用考試、外務省專門職員進用考試等。

日本考試種類如下表 2-2 所示：

表 2-2 日本考試種類介紹

考試種類	考試區分	
綜合職	研究所畢	行政、政治、國際、法律、經濟、人間科學、工學、數理科學、物理、地球科學、化學、生物、藥學、農業科學、水綜合職產、農業農村工學、森林、自然環境
	大學畢	行政、電氣、電子、情報、機械、土木、建築、物理、化學、農學、農業農村工學、林學
一般職	大學畢	事務、技術、農業、農業土木、林業
	高中畢	NA
	社會經驗人	NA
	稅務職員	NA

資料來源：考試院，2014：16。

註：NA 為考試院考察報告未提供相關資訊。

綜上述日本 2012 年考試制度的變革發現，日本文官制度係屬品位分類制國家，但仍有各類考試之分類標準，強調各種職位須具備之專業知能，並依其專業與核心職能區分考試類科，如綜合職與一般職，所需職能、專長不同，所訂定之考試類科即各有殊異不同。若為需具備特定專長或職務特殊之職位，則以專門職員之考試進行考選。日本

考試類科之規劃僅牽涉各機關職務之內容與性質，考試用人制度似乎較具有彈性。

第三章 職組職系施行現況暨問題分析

第一節 職組職系及考試類科施行現況分析

我國於民國 43 年實施的簡薦委制尚無職系區分，僅於舉辦考試時有類科的區分，利於培養通才，且用人有彈性。至民國 58 年實施職位分類制度，此時設置 159 個職系，雖不利於人員的調動，不過卻能夠培養專才。民國 76 年實施官職併立制度，將 159 個職系重訂為 53 個職系，並按性質區分為 26 個職組，並有單向及相互調任之規定。到了民國 95 年 1 月 16 日時，擴增為 43 個職組，95 個職系。最後在民國 104 年 2 月則有 43 個職組，96 個職系。

公務人員考試分為初任考試、現職公務人員升官等考試兩大類。初任考試分為高等、普通、初等考試與特種考試；升官等考試則分簡任及薦任二官等考試，除一般公務人員之升官等考試之外，關務人員、警察人員、交通事業人員亦分別設有升官等、升資考試。

在考試類科部分，公務人員各考試類科係依用人機關需求設置，如高考三級考試設有一般行政等 119 類科，特種考試亦依各特殊性職業業務需求設置。應試科目則是各考試類科依其用人專業需求訂定，除普通科目外，應試專業科目數高考三級考試，除公職專技人員以外類科均為六科，普通考試為四科。

考試類科設置有其具體原則，參照考選部所提供之資料，分述如

下：

1. 基於考用配合原則辦理

各類科名額須視用人機關需求而定，須有缺額始得辦理，其缺額係由用人機關提報銓敘部及行政院人事行政總處彙轉考選部核轉，報請考試院核定後，考選部始得辦理。

2. 一職系設置一類科之政策

考選部自 83 年起開始檢討並大幅減併考試類科；89 年將「一職系設置一類科」列為考試類科設置之政策。自 94 年級 95 年配合職系由 60 個增加為 95 個，陸續研修高普初考及特考規則，以符合用人機關所需。

3. 考試類科設置訂有審核機制

100 年 5 月 26 日考試院第 11 屆第 138 次會議決議通過「公務員考試設置新增類科處理要點」，另公務人員考試法第 17 條第三項規定公務人員考試類科，其職務依法律規定或因用人機關業務性質之所需須具備專門執業證書者，應具有該類科專門職業證書使得應考之規定，故考選部訂定「公務人員考試須具備專門職業證書始得應考類科審核標準」，並經考試院 102 年 9 月 9 日訂定發布。

考選部就考試類科之設置與簡併，歷年來已採行以下改進措施：

1. 配合 95 年 1 月 16 日施行之「職系說明書」及「職組暨職系名稱一覽表」之規定，考選部曾就公務人員高考一級、二級、三級考試、普通考試、初等考試、公務人員簡任升官等考試、薦任升官等考試類科修正案邀請相關機關商討，參酌一職系一類科之原則與職系說明書個職系規劃為設置原則外，近年考試類科之設置不予無用人需求者設置，有特殊用人需要之類科則以特種考試取才。
2. 各考試 1 職系下設 2 類科以上者均配合用人機關需要適度減併類科。又因應特殊性質機關用人需要，若干職系於特種考試已設考試類科者，則由特種考試取才，高普初等考試不再設置相關考試類科。
3. 依考試院核定之「公務人員考試新增類科處理要點」，各用人機關擬新增考試類科均依該要點從嚴認定；特種考試設置類科與高普考試相同部分，會同用人機關商討以高普考試提報需用名額為優先，以避免特種考試規模擴張。
4. 委任升官等考試於 94 年辦竣後不再舉辦，該考試原設置 42 考試類科。又公務人員保障暨培訓委員會辦理薦任公務人員晉升簡任官等訓練，對於每年度符合公務人員任用法所定資格者，均予調訓，故已無辦理需要之簡任升官等考試，其所涉類科亦高達 96 類

科，估計未來將會減少。

第二節 職組職系設置與考試類科之關聯性

現行共 43 個職組、96 個職系，考試類科部分公務人員高考三級考試設置 81 個職系總計 119 個考試類科。其中行政類 14 個職組、45 個職系、48 個考試類科；技術類 28 個職組、51 個職系、71 個考試類科，詳見表 3-1 及表 3-2。

其餘未列盡之考試類科依照各類型特殊性質業務分別設置如：

104 年司法特考三等，適用司法行政職系之類科 13 個、適用矯正職系之類科 2 個；調查人員特考三等，適用安全保防職系之考試類科 14 個；海巡人員特考三等，適用海巡行政職系之考試類科 1 個、適用海巡技術職系之考試類科 1 個；國安人員特考三等，適用情報行政職系之考試類科 8 個；移民人員特考三等，適用移民行政職系之考試類科 11 個；外交領事人員及外交行政人員特考三等，適用外務行政職系之考試類科 10 個；民航人員特考三等，適用航空管制職系之考試類科 2 個、適用交通技術職系之考試類科 1 個；警察人員特考三等考試類科 13 個，以上個特考三等考試類科共計 76 個。考選部部統計 101 年公務人員與專門職業及技術人員考試次數 19 次計有 674 考試類科、102 年考試次數 19 次計有 804 考試類科、103 年考試次數 18 次計有 685 考試類科（考選部，2015）。

由上可見，考試類科之設置係依不同考試種類與工作內容，而對

應不同之職系，就表 3-1 與表 3-2 來看，高考三級已有 119 考試類科，加上述所列警察特考、司法特考、外交特考、調查人員特考等其餘各種特種考試共有 195 餘種考試類科，可見相較於職組職系之整併，考試類科之設置與後續的調整更為複雜，在整併上又受職組職系之連動影響，在整併的規劃上可能較為困難。

又由表 3-1 所見，行政類和技術類職系皆有一職系多類科之情形出現，舉例來說一般民政職系下設 3 類科、教育行政下設 4 類科、交通行政下設 3 類科，類科設置最多之職系為衛生技術下設 7 考試類科，其餘一職系下設 2 類科者亦屬於常態。

表 3-1 現行（民 103）職組職系對應高考三級考試類科表（行政類）

類別	職組	職系	考試類科	類科數
	普通行政 (8 職系)	一般行政	一般行政	1
		一般民政	一般民政	3
			宗教行政	
			客家事務行政	
		社會行政	社會行政	1
		人事行政	人事行政	1
		戶政	戶政	1
		原住民族行政	原住民族行政	1
		社會工作	公職社會工作師	1

第三章 職組職系施行現況暨問題分析

類別	職組	職系	考試類科	類科數
行政		勞工行政	勞工行政	1
	文教新聞 行政 (3 職系)	文化行政	文化行政	1
		教育行政	教育行政	4
			技職教育行政	
			體育行政	
			國際文教行政	
	新聞	新聞	1	
	財務行政 (5 職系)	財稅行政	財稅行政	1
		統計	統計	1
		金融保險	金融保險	1
		會計	會計	1
		審計	財務審計	2
			績效審計	
	法務行政 (4 職系)	法制	法制	2
			國際經貿法律	
		廉政	法律廉政	2
			財經廉政	
		司法行政		
		矯正		
	經建行政 (7 職系)	經建行政	經建行政	2
			公平交易管理	
企業管理		企業管理	1	
工業行政		工業行政	1	
商業行政		商業行政	1	

公務人員職組職系及公務人員考試類科之檢討研究

類別	職組	職系	考試類科	類科數	
		農業行政	農業行政	2	
			漁業行政		
		智慧財產行政	智慧財產行政	1	
		消費者保護	消費者保護	1	
	外務行政 (1 職系)	僑務行政	僑務行政	1	
			外交事務		
	衛生環保 行政 (3 職系)	衛生行政	衛生行政	1	
			醫護管理	醫護管理	1
			環保行政	環保行政	1
	地政 (1 職系)	地政	地政	2	
			公產管理		
	博物圖書 管理 (4 職系)	博物館管理	博物館管理	1	
			圖書資訊管理	圖書資訊管理	1
			檔案管理	檔案管理	1
			史料編纂	史料編纂	1
交通行政 (1 職系)	交通行政	交通行政	3		
		觀光行政			
		航運行政			
審檢	審檢				
警政	警察行政				
消防行政	消防行政				
海巡行政	海巡行政				
安全	安全保防	安全保防			
		情報行政			

類別	職組	職系	考試類科	類科數
		移民行政		

資料來源：考選部提供；研究者自行整理³

表 3-2 現行（民 103）職組職系對應高考三級考試類科表（技術類）

類別	職組	職系	考試類科	類科數
技術	農林保育 (6 職系)	農業技術	農業技術	2
			農業機械	
		林業技術	林業技術	1
		農業化學	土壤肥料	2
			農產加工	
		園藝	園藝	1
		植物病蟲害防治	植物病蟲害防治	1
		自然保育	自然保育	2
	生物多樣性			
	土木工程 (7 職系)	土木工程	土木工程	2
			公職土木工程技師	
		結構工程	結構工程	1
		水利工程	水利工程	1
		環境工程	環境工程	1
		建築工程	建築工程	2
公職建築師				

³本表斜線部分係於其他特考設置類科，在高考三級並無類科設置。

公務人員職組職系及公務人員考試類科之檢討研究

類別	職組	職系	考試類科	類科數
技術		都市計畫技術	都市計畫技術	1
		水土保持工程	水土保持工程	1
	機械工程 (1 職系)	機械工程	機械工程	3
			航空器維修	
			汽車工程	
	電機工程 (3 職系)	電力工程	電力工程	1
		電子工程	電子工程	1
		電信工程	電信工程	1
	資訊處理 (1 職系)	資訊處理	資訊處理	1
	物理 (2 職系)	物理	地震測報	1
		原子能	核子工程	2
			輻射安全	
	化學工程 (1 職系)	化學工程	化學工程	1
	檢驗 (4 職系)	衛生檢驗	食品衛生檢驗	3
			公職食品技師	
			公職醫事檢驗師	
		環境檢驗	環境檢驗	1
		農畜水產品檢驗	農畜水產品檢驗	1
		商品檢驗	商品檢驗	1
	地質礦冶 (2 職系)	地質	地質	1
礦冶材料		採礦工程	1	
測量製圖 (1 職系)	測量製圖	測量製圖	2	
		公職測量技師		

第三章 職組職系施行現況暨問題分析

類別	職組	職系	考試類科	類科數
技術	藥事 (1 職系)	藥事	藥事	3
			生藥中藥基原鑑定	
			公職藥師	
	交通技術 (1 職系)	交通技術	交通技術	3
			航海技術	
			輪機技術	
	天文氣象 (2 職系)	天文	天文	1
		氣象	氣象	1
	技藝 (1 職系)	技藝	技藝	2
			工業設計	
	視聽製作 (1 職系)	視聽製作	視聽製作	1
	衛生技術 (1 職系)	衛生技術	衛生技術	7
			公職護理師	
			公職臨床心理師	
公職諮商心理師				
公職營養師				
公職醫事放射師				
公職防疫醫師				
消防技術 (1 職系)	消防技術	消防技術	1	
水產技術 (1 職系)	水產技術	漁業技術	2	
		養殖技術		
		海洋資源	2	

類別	職組	職系	考試類科	類科數
技術			水產利用	
	畜牧獸醫 (2 職系)	畜牧技術	畜牧技術	1
		獸醫	公職獸醫師	1
	工業工程 (2 職系)	工業工程	工業工程	1
		工業安全	工業安全	1
	醫學工程 (1 職系)	醫學工程	醫學工程	1
	環保技術 (1 職系)	環保技術	環保技術	1
	航空技術 (2 職系)	航空駕駛	航空駕駛	1
		航空管制		
	船舶駕駛 (1 職系)	船舶駕駛		
	景觀設計 (1 職系)	景觀設計	景觀	1
	生物技術 (1 職系)	生物技術	生物技術	1
	海巡技術 (1 職系)	海巡技術		
	刑事鑑識 (2 職系)	法醫		
刑事鑑識				

資料來源：考選部提供；研究者自行整理⁴

表 3-3 為高考三級考試類科對應應試科目雷同度分析表，由該表可見行政類各類科應試科目之雷同之情行佔多數，例如高度雷同者，有：一般行政類科與一般民政類科高達 5 科應試科目雷同、法律廉政

⁴本表斜線部分係於其他特考設置類科，在高考三級並無類科設置。

與財經廉政類有 4 科應試科目雷同，其餘 2 至 3 項科目雷同之現象也屬常見。建議高度雷同者應先行檢討簡併考試類科，2 至 3 科目雷同者則應檢討是否有簡併之空間。

技術類之考試類科對應之應試科目雷同情形較少，但也有高度雷同之情形，如：電力工程、電子工程與電機工程三者有 4 科應試科目雷同，其餘約僅有少許 2 至 3 科目雷同之情形。故，同樣建議高度雷同之類科是否研議先行整併，2 至 3 科目雷同對應之考試類科，則同樣有檢討整併之空間。

表 3-3 高考三級考試類科對應應試科目雷同度表⁵

考試類科	所屬職系	雷同之 應試專業科目	雷同科目數及 雷同程度
一般行政	一般行政	行政法 行政學 政治學 公共政策 民法總則與刑法總則	6 科 高度雷同
一般民政	一般民政		
一般行政	一般行政	行政法 行政學 公共政策	3 科 一般雷同
一般民政	一般民政		
客家事務行政	一般民政		
一般行政	一般行政	行政法 行政學	2 科 一般雷同
一般民政	一般民政		
人事行政	人事行政		
原住民族行政	原住民族行政		
法律廉政	廉政		
財經廉政	廉政		
消費者保護	消費者保護		
客家事務行政	一般民政		
法律廉政	廉政		
財經廉政	廉政		
客家事務行政	一般民政	行政法 社會學	2 科 一般雷同
社會行政	社會行政		
勞工行政	勞工行政		
一般民政	一般民政	行政法	2 科

⁵ 高考三級應試專業科目數為 6 科；故科目相同數為 2 至 3 科屬一般雷同；4 科以上屬高度雷同。

第三章 職組職系施行現況暨問題分析

戶政	戶政	地方政府與政治	一般雷同
教育行政	教育行政	行政法 教育測驗與統計	2科 一般雷同
技職教育行政	教育行政		
教育行政	教育行政	教育行政學 比較教育	2科 一般雷同
國際文教行政	教育行政		
財稅行政	財稅行政	經濟學 會計學	2科 一般雷同
金融保險	金融保險		
一般行政	一般行政	公共政策 公共管理	2科 一般雷同
績效審計	審計		
法律廉政	廉政	行政法 行政學 社會學 公務員法	4科 高度雷同
財經廉政	廉政		
國際經貿法律	法制	經濟學 商事法	2科 一般雷同
經建行政	經建行政		
財務審計	審計	審計學 審計應用法規	2科 一般雷同
績效審計	審計		
統計	統計	統計學 經濟學	2科 一般雷同
經建行政	經建行政		
經建行政	經建行政	經濟學 貨幣銀行學	2科 一般雷同
商業行政	商業行政		
金融保險	金融保險		
公平交易管理	經建行政	行政法 經濟學 民法	3科 一般雷同
商業行政	商業行政		
消費者保護	消費者保護		
公平交易管理	經建行政		

公務人員職組職系及公務人員考試類科之檢討研究

商業行政	商業行政	行政法 民法	2 科 一般雷同
消費者保護	消費者保護		
智慧財產行政	智慧財產行政		
法制	法制		
財稅行政	財稅行政	經濟學 民法	2 科 一般雷同
公平交易管理	經建行政		
商業行政	商業行政		
消費者保護	消費者保護		
法制	法制	行政法 刑法	2 科 一般雷同
法律廉政	廉政		
公平交易管理	經建行政	行政法 民法 公平交易法	3 科 一般雷同
智慧財產行政	智慧財產行政		
公平交易管理	經建行政	行政法 經濟學	2 科 一般雷同
商業行政	商業行政		
消費者保護	消費者保護		
僑務行政	僑務行政		
勞工行政	勞工行政		
安全保防	安全保防		
自然保育	自然保育	生態學 保育生物學	2 科 一般雷同
生物多樣性	自然保育		
土木工程	土木工程	工程力學 土壤力學 結構學	3 科 一般雷同
結構工程	結構工程		
電力工程	電力工程	計算機概論 電子學 電路學 電磁學	4 科 高度雷同
電子工程	電子工程		
電信工程	電信工程		

漁業技術	水產技術	水產概論 生物統計學	2 科 一般雷同
養殖技術	水產技術		
機械工程	機械工程	熱力學 機械設計	2 科 一般雷同
汽車工程	機械工程		

資料來源：考選部，本研究自行整理

進一步言之，考試類科劃分太細，造成考試科目為數龐大而繁雜，從下表 3-4 現行公務人員考試類科及應試科目數統計表可窺知一二。

表 3-4 各考試職系數與類科數和科目數

考試名稱	職系數	類科數	科目數		小計
			普通科目	專業科目	
高等考試一級考試	33	35	0	105	105
高等考試二級考試	67	92	2	368	370
高等考試三級考試	81	119	2	661	663
普通考試	65	78	2	312	314
初等考試	16	16	2	32	34
高普初考小計	262	340	8	1478	1486
各類特考小計 ⁶	⁷	720	119	3134	3253
各類升官等考試小計 ⁸	⁹	314	32	1095	1127
合計		1374	159	5707	5866

資料來源：考選部規劃司，本研究自行整理。

首先，在高普初考部分，可以發現大部分的考試並未遵照「一職系一類科」的原則，此種現象在高等考試三級考試尤其明顯，從考試類科與應試科目數來看，高普初考共有 340 個類科、1486 個應試科目。而在特考的部分，考試類科數共計有 720 個，考試科目則高達 3253 個。最後，就各類升官等考試部分，則有 314 個考試類科，1127 個應試科目。

⁶各類特考包含司法官特考、司法人員特考、警察特考、一般警察特考、調查特考、國安特考、海巡特考、國際經濟商務特考、外交特考、民航特考、關務特考、稅務特考、社福特考、經濟部專利商業審查特考、水利及水保特考、交通特考、身障特考、原住民族特考、國防文職特考、地方特考、退除役特考、移民特考。

⁷由於特考中的警察特考、關務特考、交通特考並未設有職系，因此各類特考之職系小計並未納入本表。

⁸各類升官等考試包含關務升官等考試、警察升官等考試、簡任升官等考試、薦任升官等考試、交通事業人員升資考試、國軍上校以上軍官轉任公務人員考試。

⁹由於升官等考試中僅有國軍上校以上軍官轉任公務人員設有職系，因此各類升官等考試之職系小計並未納入本表。

綜合以上各類考試，發現考試類科數共有 1374 個，應試科目總計更高達 5866 個。

綜括來說，職組職系設置與考試類科多寡之關聯性問題，包含以下三種態樣：

1. 「公務人員考試新增類科處理要點」第一條確立「一職系一類科」原則，惟現況與前述原則相違背的情形所在皆有。
2. 部分職系與考試類科對應之實況為「一職系多類科」，亦即，一個職系下設多個考試類科。如前所述，此種現象在高等考試三級考試尤其明顯。
3. 在任用法施行前，未列明職系之考試類科適用「依法考試及格人員考試類科適用職系對照表」，曾經有「一類科對應多職系」之情況。

第三節 職組職系設置常見問題分析

壹、焦點團體座談會結果及問題分析

為了解現行職組職系及考試類科之設計，在實務運作上產生之問題，本研究案於 104 年 2 月 6 日至 11 月 13 日共召開三次焦點團體座談會，邀請實務界的專家代表，共同檢視我國目前職組職系與考試類科設置之問題，分述如下：

一、欠缺明確的設置原則及標準，無法區辨各職系間的差異性

由於目前對於各個職系所應具有的專業核心職能為何，並沒有一套明確且具共識的定義；又，同一職組內劃分的不同職系，其工作性質的差異，也沒有相關原則可以參照，使主管機關在審核是否增設職系時，欠缺明確的審查規範或是參照基準，在回應各機關的業務要求下，愈分愈多、愈分愈細。

我國目前已設有 96 個職系，惟許多機關仍有增設職系之議，例如為因應當今環境及時勢變化及需求，行政院建議增設災害管理職組（職系），行政院海岸巡防署建議增設海洋行政職組（職系）、海洋技術職組（職系），交通部建議增設鐵道工程職組（職系）等，應具合理性，惟亦有議者認為其目的之一，似在試圖提高該機關的專業程度，突顯與其他機關的殊異性，並能爭取更多的專業加給，提升機關的存

在價值及地位。

二、現行職系區分過為繁雜瑣細導致機關用人失卻彈性，且調任規定寬嚴不一，調任結果顯失合理性

當職系設置的越多，在人員的調任上可能越不容易，使得機關難以彈性用人。此外，與會代表歐前考試委員指出，兩制合一後職系之增加，並非全然肇因於社會進步帶來的必要分工，而多係在既有職系中再度細分，此雖讓專業領域得到更清楚的區隔，但對於現職人員的調動、組織或人力的調整，卻有不利的影響。承二所述，於是往往機關有用人需求時，便要求放寬相關規定，原先廣增職系理當使得人員的調任困難，但因為如此不斷要求放寬規定，反倒造成人員在調任上，實際是條條大路通羅馬，人員可以透過跳躍式的調動方式，取得和其考試時的專業類科完全不相干的職務資格。

三、職組職系與考試類科之關聯性密切

本研究經多次座談討論，與會代表皆認同職組職系與考試類科係屬上下游連動關係。考試類科的設置主要是為了能夠進用符合職系說明書之需求與機關需求之人才，故現行各類考試規則當中所定的考試類科都有其對應之職系與職組，然倘若職組職系整併後，原先之考試

類科應如何對應職系是一大問題，又考試類科涉及應試科目，若不加以整併，恐有一職系下設考試類科與應試科目複雜之情況。

銓敘部於 104 年 4 月 24 日至 5 月共舉辦四次焦點座談會，與會機關代表同意職組職系整併之條件即維持該職系之考試類科，可見職組職系整併後，考試類科究竟如何反應機關之用人需求實為首要處理之問題。惟本研究建議職組職系與考試類科之簡併分階段進行，重新認定各職系應具備之核心能力與職系說明書，考試類科可以該職系所涉之職位與職系說明書重新規劃與簡併。

四、 現行考試類科之設置數量繁多，企待進行大幅簡併

考用合一，方便機關用人是考試類科設置的首要原則，但吊詭的是，卻成為考試類科繁多的重要因素。近年來考試院已依照 100 年 5 月 26 日考試院第 11 屆第 138 次會議通過之「公務人員考試設置新增類科處理要點」，從嚴認定新增考試類科之設置，該要點將一職系一類科之原則作為首要之判斷基準。

此外，根據「公務人員考試設置新增類科處理要點」第二點規定，各項公務人員考試既有職系已設類科者，其新增類科應具備如教育養成、未來用人需求及與已設類科專業科目之差異等 3 款要件；但因應緊急危難、天然災害或其他重大事故而辦理之考試、高科技或稀少性

類科、基於因應政府政策需要、照顧身心障礙者及原住民族就業權益或依其他法律規定，得設置之新增類科，不在此限。然而，目前處處可見違背「一職系一類科」原則之反例，如高考三級包括 81 職系卻有 119 個對應之考試類科，可見「一職系一類科」原則之適用遭遇很大的挑戰，現行考試類科之設置種類繁多，企待未來依據職組職系整併方式進行相對應的調整。

第四章 職組職系改革方案評估

第一節 銓敘部整併方案重點分析




為因應行政院組織調整所衍生現行職組、職系適用問題，銓敘部於 100 年 11 月會同行政院人事行政總處、考選部及教育部等相關機關組成「職組暨職系檢討改進小組」，並於 101 年 7 月 9 日召開專案小組第 1 次會議，其決議為：現行職組、職系之調整，朝「行政類加以整併，技術類維持專業分工」方向進行（銓敘部，2015：1）。101 年 7 月、103 年 11 月銓敘部分函洽詢各機關之意見，又 103 年 12 月 2 日與 104 年 2 月 25 日考試院第 12 屆第 8 次、13 次座談會之決議為：「請銓敘部主責推動職組職系之研議，並朝下列方向努力：採簡併、通才、彈性之原則處理；朝行政類應較通才、技術類應較專業取向，職組職系簡併幅度、內容可再討論。」故考試院第 12 屆第 22 次會議通過施政綱領，其總綱為：通盤檢討整併職組職系及考試類科，精進考試方法與培訓機制，完善選才、育才與留才制度（銓敘部，2015：1）。

目前銓敘部規劃將現行 43 個職組簡併為 21 個職組，96 個職系整併為 44 個職系¹⁰（詳見表 4-1），其參照的依據為：

¹⁰本方案引自銓敘部 104 年 5 月 26 日在考試院第 12 屆考試委員第 22 次座談會提出之〈通盤檢討整併職組職系案規劃情形〉，銓敘部在後續有對本案召開座談會與問卷調查等方式，持續修正之。

1. 審視行政院組改後各機關業務調整情形。
2. 考選部近 5 年公務人員考試類科及應試專業科目
3. 大專學校系所及課程表
4. 各機關組織法規及相關專業法規等相關資料
5. 綜整銓敘部於 101 年 7 月、103 年 11 月分函洽詢各有關機關
之意見
6. 綜整 104 年 4 月 24 日至 5 月 1 日舉辦之各行政機關代表座談
會之意見

表 4-1 銓敘部整併方案說明

	行政類	技術類
整併 或 調整	7 個職組、40 個職系  3 個職組、11 個職系	19 個職組、37 個職系  8 個職組、15 個職系
維持	4 個職組、4 個職系	6 個職組、14 個職系
刪除	4 個職組、1 個職系	3 個職組
合計	43 個職組、96 個職系	 21 個職組、44 個職系

資料來源：銓敘部，2015：10

一、職組

就現行 43 個職組(行政類 15 個，技術類 28 個)，或作整併，或作刪除，或仍維持，檢討結果，修正為 21 個職組(行政類 7 個，技術類 14 個)。重點分述如下(銓敘部，2015：15-18)：

(一)行政類職組：由現行 15 個職組調整為 7 個職組(詳見表 4-2)

1. 整併現行職組者

A. 普通行政、地政、文教新聞行政、博物圖書管理等 4 職組之

法制職系整併為「普通行政」職組。

B. 財務行政、經建行政等 2 職組整併為「財經行政」職組。

C. 法務行政(除法制職系外)及安全職組整併為法務安全行政

職組。

2. 刪除現行職組者：交通行政、審檢、衛生環保行政及海巡行政

等 4 職組。

3. 維持現行職組者：法務行政、安全、外務行政、警政等 4 職組。

4. 現行職組名稱修正者：災防行政職組。

(二)技術類職組由現行 28 個職組調整為 14 個職組(詳見表 4-3)。

1. 整併現行職組者：

A. 農林保育、水產技術及畜牧獸醫等 3 職組，整併為「農林技

術」職組。

- B. 土木工程、景觀設計及地質礦冶等 3 職組，整併為「建設工程」職組。
- C. 電機工程及資訊處理等 2 職組，整併為「電資工程」職組。
- D. 化學工程及工業工程等 2 職組，整併為「工業」職組。
- E. 藥事、醫學工程及生物技術及衛生技術等 4 職組，整併為「衛生醫藥」職組。
- F. 交通技術、航空技術及船舶駕駛等 3 職組，整併為「交通技術」職組。

- 2. 刪除現行職組者：視聽製作、技藝與海巡技術等 3 職組。
- 3. 維持現行職組者：機械工程、物理、檢驗、測量製圖、刑事鑑識及天文氣象等 6 職組。

(三)現行職組名稱修正者：環資技術、災害防救等 2 職組。

二、職系

銓敘部基於行政類職系應較通才，技術類較專業取向之規劃原則，就現行 96 個職系(行政類 45 個，技術類 51 個)，或作整併，或作刪除，或仍維持，檢討結果，計修正為 61 個職系(行政類 29 個，技術類 32 個)(銓敘部，2015：11-15)。重點分述如下：

(一)行政類職系：由 45 個職系調整為 15 個職系(詳見表 4-2)。

- 1. 整併現行職系者：

- A. 一般行政、一般民政、戶政、原住民族行政、醫務管理及地政等 6 職系整併為「一般管理行政」職系。
 - B. 社會行政、社會工作及勞工行政職系整併為「社會服務行政」職系。
 - C. 文化行政、教育行政、新聞、圖書資訊管理、史料編纂及博物館管理職系整併為「文教管理行政」職系。
 - D. 財稅行政及金融保險等 2 職系，整併為「財金行政」職系。
 - E. 會計、統計及審計職系整併為「主計審計」職系。
 - F. 智慧財產行政、企業管理、經建行政、商業行政、工業行政及農業行政等 6 職系整併為「產業管理行政」職系。
 - G. 司法行政及矯正等 2 職系整併為「司法行政」職系。
 - H. 法制與消費者保護等 2 職系整併為「法制」職系。
 - I. 海巡行政、安全保防及移民行政等 3 職系，整併為「安全保防」職系。
2. 刪除現行職系者：
- 審檢職系配合法官法施行，法官、檢察官不再列官等職等及職系，爰予刪除。
3. 現行職系納入其他工作內涵者：
- A. 外務行政職系(外交事務職系納入部分僑務行政職系工作內

涵)

B. 災防職系(消防行政職系納入行政院建議新增之災害管理職系工作內涵)

4. 現行職系之部分工作內涵調整至其他職系者，包括：

A. 檔案管理職系(調整至一般管理行政、文教管理行政等 2 職系)

B. 僑務行政職系(調整至一般管理行政、外務行政等 2 職系)

C. 衛生行政職系(調整至一般管理行政、衛生技術等 2 職系)

D. 環保行政職系(調整至一般管理行政、環保技術等 2 職系)

E. 交通行政職系(調整至財金行政、產業管理行政、交通技術及天文氣象等 4 職系)

(二)技術類職系：由現行 51 個職系調整為 29 個職系(詳見表 4-3)。

1. 整併現行職系者：

A. 農業技術、農業化學、園藝及植物病蟲害防治等 4 職系，整併為農業技術職系。

B. 畜牧技術及獸醫等 2 職系，整併為「畜牧獸醫」職系。

C. 衛生技術及環保技術職系整併為衛生環保技術職系。

D. 水土保持工程、土木工程、結構工程及水利工程等 4 職系整併為「土木工程」職系。

E. 都市計畫技術及景觀設計等 2 職系，整併為「都市計畫與景

觀」職系。

F. 物理及原子能等 2 職系，整併為「物理」職系。

G. 工業工程及工業安全等 2 職系，整併為「工業工程」職系。

H. 衛生檢驗、環境檢驗、農畜水產品檢驗及商品檢驗職系，整併為「檢驗」職系。

I. 地質及礦冶材料等 2 職系，整併為「資源工程」職系。

J. 醫學工程及生物技術等 2 職系，整併為「生醫技術」職系。

K. 交通技術及海巡技術等 2 職系，整併為「交通技術」職系。

L. 天文及氣象等 2 職系，整併為「天文氣象」職系。

M. 環境工程及環保技術等 2 職系，整併為「環保技術」職系。

N. 電子工程、電力工程及電信工程等 3 職系，整併為「電機工程」職系。

2. 併入其他職系者：

A. 視聽製作職系(調整至文教管理行政職系)。

B. 技藝職系(調整至文教管理行政、產業管理行政職系)。

3. 維持現行職系者：

林業技術、水產技術、建築工程、機械工程、電力工程、資訊處理、化學工程、測量製圖、藥事、法醫、刑事鑑識、自然保育、航空管制、航空駕駛、船舶駕駛等 14 個職系，仍予維持。

4. 現行職系納入其他工作內涵者：

A. 衛生技術職系(納入部分衛生行政職系之工作內涵)

B. 災害防救職系(消防技術職系日後將納入災害防救法所訂之
相關技術性工作項目)

表 4-2 銓敘部對行政類職組職系之整併對照表

現行職組	修正後職組	現行職系	修正後職系
普通行政	普通行政	一般行政	一般管理行政
		一般民政	
		戶政	
		原住民族行政	
地政	普通行政	醫務管理	地政
地政			
文教新聞行政	普通行政	人事行政	人事行政
博物圖書管理		社會行政	社會服務行政
		社會工作	
		勞工行政	
	文化行政	文教管理行政	

現行職組	修正後職組	現行職系	修正後職系
		教育行政 新聞 圖書資訊管理 史料編纂及博物館管理	
財務行政 經建行政	財經行政	財稅行政 金融保險(部分交通行政工作內涵)	財金行政
		統計 會計 審計	主計審計
		企業管理 經建行政 工業行政 商業行政 農業行政 智慧財產行政(部分技藝、交	產業管理行政

現行職組	修正後職組	現行職系	修正後職系
		通行政職系工作內涵)	
法務行政	法務行政	司法行政 矯正	司法行政
		廉政	法制
		法制 消費者保護	消費者保護
外務行政	外務行政	外務行政(部分僑務行政工作內涵)	外交事務
警察行政	警察行政	警察行政	警察行政
消防行政	災防行政	消防行政	災防行政
安全	安全	安全保防 移民行政 海巡行政	安全保防
		情報行政	情報行政
審檢	(刪除)	審檢	(刪除)

資料來源：銓敘部，2015：12

表 4-3 銓敘部對技術類職組職系之整併對照表

現行職組	修正後職組	現行職系	修正職系
農林保育 水產技術 畜牧獸醫	農林技術	農業技術	農業技術
		農業化學	
		園藝	
		植物及病蟲害防治	
		林業技術	林業技術
		水產技術	水產技術
		畜牧獸醫	畜牧獸醫
土木工程 景觀設計 地質礦冶	建設工程	土木工程	土木工程
		結構工程	
		水利工程	
		水土保持工程	
		建築工程	建築工程
		都市計畫技術	都市計畫與景觀
	景觀設計		
		地質	資源工程

公務人員職組職系及公務人員考試類科之檢討研究

現行職組	修正後職組	現行職系	修正職系
		礦冶材料	
機械工程	機械工程	機械工程	機械工程
電資工程 資訊處理	電資工程	電力工程 電子工程 電信工程	電資工程
		資訊處理	資訊處理
物理	物理	物理 原子能	物理
化學工程 工業工程	工業	化學工程	化學工程
		工業工程 工業安全	工業工程
檢驗	檢驗	衛生檢驗 環境檢驗 農畜水產品檢驗 商品檢驗	檢驗
測量製圖	測量製圖	測量製圖	測量製圖

現行職組	修正後職組	現行職系	修正職系
衛生技術 藥事 醫學工程 生物技術	衛生醫藥	藥事	藥事
		衛生技術(部分衛生職系之工作內容)	衛生技術
		醫學工程 生物技術	生醫技術
消防技術	災害防救	消防技術	災害防救
刑事鑑識	刑事鑑識	法醫	法醫
		刑事鑑識	刑事鑑識
環保技術	環資技術	環境工程 環保技術(部分環保行政職系內容)	環保技術
		自然保育	自然保育
交通技術 航空技術 船舶駕駛	交通技術	交通技術 海巡技術(部分交通行政職系之工作內涵)	交通技術
		航空管制	航空管制

現行職組	修正後職組	現行職系	修正職系
		航空駕駛	航空駕駛
		船舶駕駛	船舶駕駛
天文氣象	天文氣象	天文 氣象(部分交通行政職 系之工作內涵)	天文氣象

資料來源：銓敘部，2015：13

其後銓敘部持續與各機關進行溝通後，主要結果可歸納為：

- (一)有關「地政職系」整併，經與內政部地政司及全國地政單位協調溝通後，同意整併「產業行政」職系，更有於引進各方專業人才。
- (二)有關「災防行政」、「消防行政」，兩者並非相互取代，而是擬將災防行政中，較屬專業技術層面，且與救災有關之業務移至「消防技術」職系，至於較屬行政性工作則納入「綜合行政」職系。
- (三)另現行「普通行政」職組、「一般行政」職系，未來名稱修正為「綜合行政」職組、「綜合行政」職系。另對於移民行政、海巡行政、交通行政等職系，亦持續協調溝通中。

第二節 中央與地方機關代表意見分析

銓敘部在 104 年 4 月 24 日至 5 月共舉辦四次焦點座談會，邀請約 27 個中央與地方機關代表討論關於將現行 43 個職組與 96 個職系，擬調整為 20 個職組、45 個職系是否妥當。在 27 個行政機關代表中，約有 6 個直轄市或縣市政府代表，其餘皆為中央行政機關。又中央行政機關代表絕大多數為行政院所屬部會，如勞動、交通、衛生福利等，其中有 2 獨立機關。

各機關機關通常對其負責之業務所涉及之職組或職系作深入的討論，較少發表整體性之意見。又機關代表絕大部分反對涉及其職掌業務之職組、職系之整併或刪除或對欠缺相關配套措施仍存在諸多疑慮，建議維持原職組職系。如中央與地方行政機關對於地政職系、海巡行政、移民行政職系所發表之意見如下：

「地政職系涉及各土地及地政法規等 320 餘種，且各大專院校也設置如：地政學系、不動產與城鄉環境系，在考試之報考人數與需用名額上皆有一定之規模，建議維持現行地政職組及職系。」

「地政職系之職務係基於地政之知能，對土地登記、地籍管理、地權調整、土地稅則、土地區段徵收…等，從事計畫研究、擬議、審核、督導及執行等工作。因此，考量地政職系所需學識及工作性質，

較具專業性，爰建議地政職系不宜整併。」

「建議維持海巡行政職系，雖然海洋委員會組織法尚未通過，但本署將朝向文職化，前面以提及將來文職化後，最少仍有 3,908 人須歸海洋行政職系，且實務上，海洋行政職系的專業與一般行政職系有很大的差異，一般行政職系人員至少須接受 1 年的訓練使得本署應具備的司法警察資格，就專業及獨立性而言，建議仍維持海巡行政職系。」

「移民行政職系人員工作涉及國際人口販賣、走私、詐騙、販毒、人蛇等違法犯罪活動與國安情治蒐集，另針對非法出入國及移民查察收容，和一般行政有所不同，建議維持於安全職組下設移民行政職系。若要整併，希望與警察行政進行整併。」

由上可見主張維持現行職組或職系者，其理由多為其學科、考試類科、應試科目與工作內容上和其整併之對象有極大之差異與特殊性，此包括相同類別之職系或職組之整併(行政類與行政類職組整併)與不同類別之職系或職組整併(行政類併入技術類)。其中行政類職系併入技術類職系，較受各機關反彈，除上述理由外，若整併後，原行政類職稱無法歸於技術類職系，故僅能歸於「一般管理行政」職系，各機關認為將造成原專業人才無法加以區別與進用。關於行政類職系併入技術類職系，各機關代表之意見如下：

「交通行政職系係基於路政、電政、郵政、航政、觀光行政、運輸行政、氣象行政等知能所從事工作，與交通技術之系統設計、鐵路、公路修護、航海管制、船舶檢丈、作業船舶、甲板作業、海底作業、一般駕駛等知能所從事工作，兩者有差異性，如將交通行政職系併入交通技術職系，無法因應本部之用人需求。另外行政與技術類科之應考資格不同，技術類職系因專業性限制相關科系者始能報考，因此將行政職系併入技術職系，報考者恐將限縮，產生不足額錄取。」

「行政類職系者在行政職系併入技術類職系後，應如何歸系？若無相關配套措施，則原交通行政、衛生行政職系者，在整併後僅能歸於一般管理行政職系，如此則和執行業務的專業內容不符。令各類人員之考試類科、調任規定與加給等配套措施，可能需要明訂，方不會造成公務人員不安，建議通盤檢討後明訂相關措施再實施，方為妥當。」

「建議衛生、環保、交通行政職系不要併入技術職系，因若 3 職系整併為技術類職系，則行政性幕僚長應歸入一般行政管理職系，真正具有專業性之人員反而不能調任幕僚長之職務。」

「經檢視消防行政職系與消防技術職系的專業與內涵均不相同，

建議予以分別，惟消防行政重於消防專業規劃，消防技術著重於執行面向，如將現行消防行政職務歸於一般行政管理職系，致與實際執行業務內容不符，且影響人員支領專業加給表別及危險職務加給適用問題。消防行政職系、消防技術職系和災害管理職系的專業及工作內涵是不同的，建議維持消防行政職系，消防技術職系的專業性及主體性。」

各機關對於銓敘部之整併方案之疑慮在於，此整併方案甚為精簡，但未提出整併後的調任規定、專業加給如何支給，最重要的是尚未與考試類科之設置連動，若多職系簡併為一職系，則考試類科應如何安排方能反映原職系設置之專業性，能夠使整併後之單一職系遴用原多職系之人才？此二問題乃各機關最為擔憂者，即使同意銓敘部所提方案者，基本上皆要求維持原考試類科以保持人才進用上的專業性。各機關意見如下：

「對整併採取開放的態度，惟在整併的過程中需考量住民族之歷史，在相關考科上設定原住民族歷史、文化、法規設定。」

「不反對整併，然必須維持現有核子工程、輻射安全、地質和礦冶材料之考試類科，以符合機關專業取才之需要。」

「現行矯正職系併入司法行政職系與刪除審檢職系，本部無意見

。建議增設財務行政職組、土木工程職組、機械工程職組、電機工程職組及資訊處理職組等單向調任廉政職系之規定。」

「職組職系整併後，技術類職系調行政類職系，以及技術類職系間調任均要予以限縮，因為本會大部分人員都有工程背景，且屬土木工程及經建行政職系較多，現行經建行政職系跟交通行政職系可以相互調任，土木工程職系可以單向調任經建行政及交通技術職系，因此同仁有疑慮，怕整併後影響調任問題，因此建議，維持土木工程職系仍可以調任經建行政及交通技術職系。」

最後，通盤同意整體簡併方案，且未有其他附加條件者，僅 1 行政機關，其理由為未影響其所職掌之業務。經上述討論，可以將機關之意見歸納為以下三項：

1. 建議維持現行職組職系設置者，其原因在於職系之專業性、考試類科、所需資格(如專業證照、司法警察資格)和其整併之對象具有區別性，並且對整併後專業加給、考試類科，調任與職位歸系有所疑慮。
2. 同意部分職組職系之整併，但維持現行考試類科以保持專業性之區別。

3. 通盤同意者，其原因為對於其職掌之業務並無影響。

另特別將專業加給與職組、職系變動之關係加以描述與討論。現行加給依公務人員俸給法及公務人員加給給與辦法規定，分為「職務加給」、「專業加給」及「地域加給」三種。職務加給依主管職務、職責繁重或工作危險程度作為衡酌給予加給之因素，如：主管職務加給之支給對象為各級主管人員，各機關簡任非主管人員預算員額二分之一比照支給；刑事鑑識、爆炸物處理暨火災原因調查鑑識鑑定人員危險職務加給，其支給對象為警察機關暨海巡機關刑事鑑識及爆炸物處理人員、消防機關火災原因調查鑑識鑑定人員等。專業加給依職務之技術或專業程度、繁簡難易、所需資格條件及人力市場供需狀況做為衡酌給予加給之因素，如：稅務機關為務人員、審計部審計人員；立法院法制局及預算中心研究人員、各機關法制人員等等。最後地域加給則以服務處所之地理環境、交通狀況、艱苦程度及經濟條件作為衡酌給予支給之因素，其支給對象為各機關、學校編制內員工；或依業務需要經設置固定派出辦公場所，並實際長期派駐在山僻、離島地區辦公達1個月以上之編制內員工。

依行政院人事行政總處就考試院第12屆第17次會議考試委員所提意見回應說明，現行訂有特定職系作為支給條件之一之加給項目，共有專業加給5種及職務加給3種，如下表：

表 4-4 特定職系加給支給表

加給 類別	表別	所涉職系
專業 加給	表(二)	海巡行政、海巡技術
	表(五)	法制
	表(六)	財稅行政
	表(十五)	航空管制、航空駕駛
	表(二十)	資訊處理、天文、氣象、物理
職務 加給	消防、海巡、空中勤務、入出國移民及航空測量機關專業人員危險職務加給表(以下簡稱消防危險職務加給表)	消防行政、消防技術、電子工程、機械工程、土木工程、化學工程、電力工程、衛生技術、護理助產、資訊處理、航空駕駛、航空管制、海巡行政、海巡技術、船舶駕駛、交通技術、移民行政、氣象
	法務部所屬各級檢察機關檢驗員、法醫研究所人員及內政部所屬各其機關法醫人員檢驗屍	法醫

	傷職務加給表	
	刑事鑑識、爆炸物處理暨火災原因調查鑑識鑑定人員危險職務加給表	刑事鑑識、警察行政、消防技術、化學工程、機械工程、電力工程

資料來源：行政院人事行政總處，2015:1, 9。

表 4-5 各類公務人員專業加給支給情形彙整表（部分內容）

表別	適用對象
二	台北翡翠水庫管理局行政人員、警察機關(學校)行政人員、警察機關警察人員、消防機關消防人員、衛生醫療機關其他專業技術人員、一般專業人員(包括內政部營建署所屬國家公園管理等機關專業人員)、行政院農業為原會所屬動植物防疫檢疫局業務人員、金門縣政府所屬各試驗所之技術人員、各級政府衛生行政系統以外(公立仁愛之家、育幼院、托兒所等)或理人員、地方各級機關辦理有關動物防疫、檢疫等業務、但未具執業獸醫師資格人員、海巡機關內業務單位內之海巡特考人員、各職業訓練機構訓練師、專業人員、國立臺灣工藝研究發展中心技術人員、台北市立天文科學教育館技術人員

五	立法院法制局及預算中心研究人員、各機關法制人員
六	稅務機關稅務人員、審計部審計人員
十五	內政部空中勤務總隊地勤修護及航空管制人員
	內政部空中勤務總隊實際跟飛之空勤修護人員
	內政部空中勤務總隊實際擔任飛行業務之空勤飛航人員
二十	交通部中央氣象局氣象預報、衛星、資訊、地震中心技術人員、各機關資訊機構(單位)資訊專業人員

資料來源：行政院人事行政總處，2015:1、9。

由上述可見職系之簡併勢必會影響以職系為支給條件之上述3種職務加給與五種專業加給，本研究團隊在彙整中央與地方機關代表對於銓敘部所提職系簡併方案所表述意見後，同樣也得出和人事行政總處回覆考試委員之相同建議：「如規畫辦理職系簡併作業，且涉相關加給表所規定之職系調整時，將視簡併情形，考量待遇支給之合理性並保障現職人員既有權益原則下，檢討調整相關加給表（行政院人事行政總處，2015）」。舉例而言，現行銓敘部提出之方案擬將消防行政職務歸於一般行政管理職系，將影響人員支領專業加給表別及危險職務加給適用問題。

第三節 訪談與座談質性資料分析

綜合本研究從三次深度訪談和三次焦點座談的重要發現，以下分別從：1. 現行職組職系與考試類科簡併之必要性；2. 對於銓敘部職組職系整併方案之評價；以及，3. 職組職系整併之改革策略與注意事項等，逐一討論說明。

壹、現行職組職系與考試類科簡併之必要性

整體來說，多數受訪者表達現行職組與職系必須進行簡併，以配合機關彈性用人的需求。首先，本研究確認職組職系與考試類科應朝向簡併的方向進行，接續受訪者就職組職系設置與整併的原則，以及行政機關要求增設職組職系之審核標準提出說明與看法。

一、確立職組職系與考試類科應朝向簡併的方向進行

參與歷次焦點座談的學者專家普遍認同為了增加用人彈性，回應機關用人需要，現行職組職系與考試類科應朝向簡併的方向進行。

「…個人認為職組職系與考試類科應大幅整併，只要基本核心職能相似者，均納入同一職系，建議未來在職系說明書、職務說明書內，對於各機關職務歸系時，個別訂定各職務之遴選條件，

人員進入機關後可透過在職訓練，達成職務所需專業職能。」(座談 C)

「…職組職系應大幅簡併。職組是相互調任之放寬，有利於機關首長用人彈性。個人認為目前職系分得太細，如普通行政職組下分一般行政、一般民政、社會行政等 8 個職系，過於細瑣，應該可以研究簡併。」(座談 B)

「25 年來職系增加，非全然肇因於社會進步帶來的必要分工，多數為在既有職務職系中再度細分，雖讓專業知識領域得到更清楚的區隔，但對於現職人員的調動、組織或人力的調整卻有不利的影響。」(座談 A)

「同意 000 所提，以整併職組職系為目標，今日在機關內有許多表現優秀者，並非本科系畢業…，未來考試科目應朝向測驗應考人基礎能力即可，至於專業能力培養，透過自我學習與在職訓練即可，考試只是一個「點」，於機關內之訓練與歷練才是「面」，有必要把「點」如此放大嗎？」(座談 D)

「…站在用人單位的立場，對於簡併我是非常贊成，簡併

其實不太會影響到資格條件、用人等等，我們拉高一點看，我們弄這個職組職系的作用到底是甚麼？法制上是說要專才專業適才適所，人跟事的配合。」(座談 O)

「…不過整體來說，職組職系的精簡是應該要進行的，因為在同個職組裡面有些職系就可以互動，假如有學生考到戶政，人事行政總處如果需要他就把他調過去，戶政跟人事有甚麼關係？沒有關係，但同個職組可以互調。類似這樣職系的設計在同個職組就沒有很重要，那這樣合併起來在考量的方向上是對的。」(座談 N)

「…職系跟職組的簡併，從理論上來講比較彈性，實務上來講也需要，我們學美國的制度，但美國早就沒這個東西了。」(座談 L)

二、職組職系設置與整併的原則

職組職系的設置與整併，原則上以「簡併、通才、彈性」為主，且行政類以通才為導向、技術類強調專業取向。惟行政類雖以通才

為方向，但十一職等以下的行政人員仍以專才為主；此外，實務上整併職系時，應參酌職組職系過去發展的歷史軌跡。

「考試院的座談會中有提到『簡併、通才、彈性』的原則，他是認為整個文官制度都走向通才？行政類通才不是絕對的，因為其實 12 職等以上調任不設限制，就是因為高層文官領導是走通才，但 11 職等以下還是專才，整個職組職系還是專才專業、適才適所最主要的核心。」（座談 B）

「因為一覽表其實是有個歷史演進，他會有一定的脈絡，甚麼職系從哪個源頭分出來，基本上他要回歸到那個職系，這是一個考量的點，因為業務一定要有人執行，我們僅是在做業務劃分。工作內容也是在這個歷史架構下去追溯哪個會比較相近，像財經、法務的部分，我們會考慮到前端的進用，因為在考試的科目上所需要的專業人才就比較偏重在商學院或法學院中，當然他不是用學校的學院分，而是我們不會把財經與法務併在一起，因為這不合乎專業職能。」（訪談 B）

「…行政類比較好整併，技術類則因為切割得太細，每個都無法取代，像電機跟機械無法整併…所以我們技術類的整併幅度

比較小，行政類的比較大。其實我們會希望在這個架構下，人才可以相互流通的比較寬，不受職系限制。」（訪談 B）

三、對於行政機關要求增設職組職系之審核標準

銓敘部審核行政機關職組、職系之增設案時，主要考量該機關所提出需求的必要性、急迫性與牽涉的範圍有多廣，來決定是否同意增設該職系。

「一些原則性的審核原則當然存在，但我們也會看是不是別的機關都沒有這樣的需求，只有你才有？還是大家都有？如果大家都有，我們就會設一個大家都能用的職系，這樣大家都可以從這裡選擇到你要的人。這就是一個排除的方式，比如說經建行政是好多機關都需要，小到地方政府，經濟部也需要，就是因為他們都是商科的所以都需要，所以不能你不能要求設一個職系，但是你根本沒有辦法考出這種人才，比如說太空職系，你要去哪裡找有這種專業的人？這是考不出來的。所以我不可能允許你去設置一個那麼特別的職系，可能只有你一個人能用，或兩三個人可以用的，那麼特殊的職系。所以這些標準是透過比較、歸納跟分

析之後統整出來的，放在同一個標準上去評量說是不是應該存在，這是一個溝通的過程。」（訪談 B）

貳、對於銓敘部職組職系整併方案之評價

「人事行政也只多考各國人事跟考銓而已，其實他們整套學理都一樣，都是公共行政那套。如果不分這些，把他們用一個更大的職組或職系來分的話，不但職缺增加，考生彼此的競爭性也會增加，我們才能挑出更好的人才。」（訪談 A）

「連社會行政都可以一起整併，我們現在應該要大幅整併，我自己的版本會比銓敘部所提的簡併的更多。理由在於考科差別不大，工作屬性也沒有差別那麼大，差別在於考上後所受的不同專業訓練而已。總之我比較 prefer 職組職系越少，因為競爭性比較強，流動性高，考科比較深刻，因為太過專業狹隘的話都考許多記憶性問題；反之如果條柱能越大，比較能考實例提，比較靈活。」（訪談 A）

「應該是說現在這個時代有甚麼樣的問題，其中最嚴重的就是我剛剛說的全球化還有民主轉型的問題，雖然不是說我們是劣

質的民主，但是有些遲滯，另外就是跨域治理越來越嚴肅，因為大型災難或整個大案件都需要這樣的能力，像大埔拆農舍、文林苑等，就不是建管部門能自己搞定，參與的學生與學者、律師、傳播媒介的銜接，訴訟戰略等等，這早就超越各別局處、各別公務員的能耐。所以我 prefer 職組職系大規模的整併，藉以回應我們面對的挑戰。…所以在我來看，應該要把職組職系數目減少，讓每個條柱大一點才是回應挑戰的方法。」（訪談 A）

「基本上我會贊同，因為在過去兩制合一時，前輩就是這樣規劃。從 159 個職系到 53 個職系，他就沒有預設要有這麼多的職系數，反而為了彈性用人，設了一個職組，把這些職系歸在這個職組下，讓同屬這個職組下的大家都是能相互動的，所以在某種程度上框住性質較為相似的職系得以互相調任。」（訪談 B）

「銓敘部本次職組職系簡併修正，可說是歷年來修正幅度最大的一次，整體而言，符合兼顧專業取才及彈性用人之旨，值得肯定。」（訪談 C）

「像銓敘部就是走漸進改革的方向，因為有時候整併太多下

面就會有聲音，在我看來銓敘部構想的一般管理行政、文教管理行政、人事行政、社會行政，在我看來這四個乾脆合併成一個職組，不用下分四個職系，在我來看沒差多少。」（訪談 A）

「就所附的方案我提一些意見給研究團隊參考，首先就是一般行政部分裡面有地政、醫務管理這兩種，與一般行政、一般民政、原住民族行政、戶政這四個職系本來是要整併成一般管理行政職系，我認為前兩者與後四者的性質相距甚遠，而且前兩者所需要的專業知識也比較多一些，所以不大適合整併在一起。再來就是勞工行政、社會行政、社會工作行政要整併成社會服務行政，因為勞工行政的工作性質、所需專業與服務對象和社會行政、社會工作是不一樣的，所以恐怕他的整併也是不大適合的。

再次，財稅行政與金融保險行政整併為財金行政職系，同樣也是工作性質、所需專業不大相同；在學校科系中也是把這兩者分列為不同科系，就行政機關而言，金融保險要調財稅行政都還可以，但財稅要調金融保險就比較困難，所以這也必須要再考慮。

又次，智慧財產行政、農業管理、企管、商管、工業行政合併為產業管理行政，那我認為農業管理的性質與其他幾項差別較大。

在技術類部分，農牧技術與獸醫兩者要合併成畜牧獸醫職系

，雖然這兩者性質確實較為相近，但我不大了解獸醫職系人員需不需要執照，如果需要的話，把兩者併在一起恐怕不大適當。再來都市計畫技術與景觀設計合併為都市計畫與景觀職系，這兩者的工作性質與所需專業還是有區別啦，所以整併不大適合。再來就是環境工程與環保技術職系，要整併為環保技術職系，但是同案裡要把衛生技術與環保技術職系整併為衛生環保技術職系，所以整併以後環保技術職系已經沒有了，所以這裡的環境工程及環保技術應該改為衛生環保技術職系才對。最後就是這裡寫電力工程要維持原有職系，但另一方面有寫電子工程、電力工程與電信工程要合併為電機工程職系，究竟是要整併還是要維持原有職系？我認為是要整併才是比較合理的。這是就整併方案的內容所提的意見。」（座談 I）

「還有剛剛 000 所提到的意見我都贊同，但有一點我想補充的是，文教管理行政我認為還是稱為文教行政，或文教服務行政較佳，因為有關人的事情還是不要用管理這個字眼比較好。」（座談 B）

「像一般行政、一般民政、戶政、原住民行政這個只要頭腦

清楚就可以了，甚至人事行政都可以，因為我們看不到人事行政的職組有甚麼特別的專業…我們以前還有僑務行政，僑務行政和一般行政有甚麼差別？只差在僑務法規而已，這只要用背的就好了，甚至現在只要有平板電腦就可以了，只要熟悉一下就會了。所以我覺得修正這個部分要積極來做，縱然幅度大了一些，也許可以考慮比如說醫務管理，我會覺得這個就把他放到我們技術的衛生醫藥那邊，衛生行政需要專業，看是公衛那些的都去考衛生行政，我覺得可以再稍微微調。…如果沒有很大的差別，我覺得把他合併沒甚麼關係，像都市計畫跟景觀這個，從一個比較宏觀的角度來看其實合併也並無不可，因為幾乎在這個領域裡面的學生多少都有學過，如果為了考試多學一點也沒甚麼不好。」（座談 J）

另外，也有受訪者認為，職組名稱有「管理」二字者可以拿掉。另外普通管理行政內的醫務管理在專業上有差別，不宜合併；原住民族行政、客家行政的工作內涵已經轉變，惟因政治因素而難以併入其他職組；外務行政應修正為「涉外行政」；新聞行政的建置似不恰當。

「就職組職系的整併來說，醫務管理怎麼會放到一般管理？

他們的專業差太多了。文化行政、教育行政、新聞、圖書資訊管理、史料編纂級博物館管理這些併到文教管理行政，那考試的項目是以文教管理為主，文化行政、教育行政、新聞這些考試項目是不是不一樣，事實上他們差異太大。文教怎麼管理？」（座談 N）

「…總而言之，醫務管理差異度太大、原住民族行政、客家行政如果放在一般行政，那肯定過不了，因為有政治因素。外務行政改為涉外行政、文教管理行政將管理二字拿掉。」

「…像新聞行政，現在很多地方政府都沒有新聞局，我們也沒有新聞局了，那有新聞行政幹甚麼。還有原住民跟客委會，他們現在一直擴張的結果，他已經跨科系了，所以用原來的科系去建置他，他已經用不上了，實務上用人已經有困難了。」（座談 M）

叁、職組職系整併之改革策略與注意事項

一、改革策略應以職組和職系的調整為優先，並採漸進方式進行

職組職系與考試類科的改革應以漸進方式達成，而改革的步調宜以職組和職系的調整為優先。另改革的幅度可以分為兩種途徑，若有

共識可以較大幅度的改革進行；若爭議較多，則採漸進式的小幅調整。

「若以通才為最終目標，就應以漸進方式逐步達成，個人以為銓敘部所提簡併職組職系方案，可行性非常高。」（座談 B）

「職組職系是決定考試類科的前提要件，因此從重要性與急迫性來講，個人認為應儘速從改革現行職組職系著手，再來考量考試類科與考試科目，和應考資格等一連串相關規定，加上考試方法（例如，加入口試的分試制）的檢討，以及用人機關的參與，成為一套完整考試任用制度改革藍圖。」（座談 B）

「…政府改造到現在還有六個部會沒有完成，立法院這屆恐怕來不及。組改後續的異動還有組織文化的融合還很困難，所以應該用極小化的調整來配合，就是有爭議就暫時不動，有共識的才動。」（座談 M）

「他的修正既然有很多不合理，那不必急著一起刪，我們就逐步修正，那些非動不可的，後面好好檢討，或是兩三個職組來修。」

(座談 N)

多數與會學者專家對於考試院進行職組、職系與考試類科的簡併改革表示認同，為了人員調動的彈性，簡併是必要的，尤其是職組的部分。

「但是職系太多是造成人員調動的困難，也讓機關的行政作業變得複雜，所以對於主管機關能適度的對職組職系做簡併，應該給予肯定。」(座談 I)

「我個人是認為職組的整併是顯然需要的，可以對人員調動、任用方面是比較好的，再不行，像現在的措施加二十學分，其實也不難。」(座談 K)

「…我贊成我們對職組職系，特別是職組的整併，讓他在人才調任上方便、彈性一點，而職系的話我們可能要更小心的區分…。」

(座談 K)

二、廢除現行職組職系整體架構之可行性偏低

參照考試院(2014)考察報告，部分國家如日本在文官考選制度上似乎並未設置職組職系的架構，考試類科之規劃主要考量該職位之工作性質及核心專業職能。由於我國在人事制度的設計與日本並不相同，因此考試類科之設計主要是為配合職組職系設置而來，兩者很難去做孰優孰劣的比較。

「考試類科適用職組職系之必要性，研究團隊提到日本文官考選似乎未設置職組職系架構的情況，首先是因為日本的制度比較像是我國早期實施的品位制，我們現行的人事制度是職務分類制，既然是職務分類制，有這個職組職系的設置，那麼考試類科的設置就不得不盡可能的配合，再來是日本考選及格的人是讓機關面談遴用，那機關可以針對其機關業務來選擇專業人才，所以其實他在面談遴用就形同是第二試，時間到了如果這些人如果沒有遴用就失效，在日本這樣的方式沒有問題，但我們卻不能，我們的文官考試及格人員是強制分發，既然直接分發到機關工作的話，那在考選時就必須符合機關用人需要，為了要符合需求，就必須有相對應的考試類科，所以考試類科的多是因為這個緣故。」

(座談 I)

再者，廢除職組職系屬於整個體制的劇烈變動，且牽動的相關制度(包括整體人事和考選制度等)太多，若是改革的步調太激進可能招致太多的反彈，因此受訪者普遍認為應以漸進的方式改革，廢除職組職系的設置實務上的可行性偏低。

「從廢除職組職系的可行性來說，現階段因為整個人事制度沒有改革，所以不可能，只能做適度整併，除非將來配合人事制度的改革作為…。」(座談 I)

「我認為廢除職組職系的設置是不可行的，大幅度的改革也要非常慎重，即使是小幅度的改革也要看看用人機關有甚麼不同的看法再行動。」(座談 B)

「另外，研究團隊提到是不是把職組職系拿掉的問題，但是世界各國的通例，1980 年代以後 OECD 國家都是這樣做，而且他做法的背後都是 position based civil service，換句話說，就是以職位為基礎，哪個職位需要有甚麼樣的職能就用這樣的人。」(座談 J)

「其實在整個文官的考選制度上，在規劃時有分為好幾個人事制度不同的轉折，像最早的簡薦委，到職位分類，到現在的兩制合一，那現在的職組職系就是從職位分類那裏過來的，因為兩制合一的關係，所以很多東西是兩種制度的合併，要保有職系的區分最重要的原則就是專才專業。這是整個文官體系內非常重要的，假使我沒有職組職系，機關的調度非常容易，社會輿論上能不能接受不具備土木工程背景的人來做土木行政或工程？那我們要把這種權力交給機關首長做決定嗎？還是國家應該從一個更高的角度來做劃分？所以我們沒辦法回答這樣是好或不好。」（訪談 B）

然而，在第三次焦點座談會中部分學者主張取消現行「職組」的設置，直接以銓敘部修正後版本裡的職組作為未來的「職系」（普通行政、財經行政、法務行政、外務行政、警察行政、消防行政、安全行政職系）。而不同職系若要相互調任，相關規定則隨之調整。

「將來能不能以職組代替職系，把誰併到誰裡面，好像有誰比較高的意味在。而且說實在的這些職系都是差不多的，都是我們公共行政的。」（座談 L）

「…基本上我的意見跟 000 差不多，就是把職組廢掉改成現在的職系。」(座談 M)

三、職組職系整併過程應行注意的事項

在職組與職系簡併的改革過程中，除了採行漸進策略外，應當同時考慮考試類科的調整與公務人員的權益保障。另外，考選主政機關的代表也表示考試類科的調整正進行中，其改革的策略以穩健的方式為之，從影響層面較小的考試類科項目開始改革。

「應在不影響現職公務人員權益(含職系調任資格、加給支給條件等)之前提下，進行簡併。而且要符合專才專業、適才適所兼顧彈性用人的原則，充分考量公務人員考試應試專業科目雷同程度、大專院校系所專業課程修習學分數，以及職務核心職能相近等因素進行簡併。最後，有關職組職系的整併，勢必影響考試類科，考選部是否須同步檢討修正，皆應考量。」(訪談 C)

「我認為這次整併的幅度是大了一些，也難怪許多機關不贊成，所以職系設置與整併的原則，第一點我就提到，職組職系的

設置是有必要的，同時也要適度整併，不過這要逐步來，變動太大外界也會質疑是不是不重視專才專業，而且機關內部也會反彈。」（座談 I）

「其實在討論說整併考試類科跟應試科目，我們也有許多爭辯，當時我們朝公務人員考試跟高考、普考減一科的方向去走，但發現工程太浩大，所以我們就在今年 1 月 27 日招開考選部內部會議，結果是朝穩健的步伐來做，以報名人數較少，且因應機關特殊用人需求之特普考做為檢討方向，降低衝擊，決議選擇以退除役特考、鐵路特考、司法人員考試依序辦理，目前退除役特考已經在檢討了，因為他因應募兵制，我們方向已經訂了。而我們對高考三級的類科、設置科目我們也做過分析，我們也曾對 119 個類科做檢討，出現數太少而建議刪除的我們認為有 20 幾個，我們也有提出方案，那我們也有列出應該整併的類科等等。我們都有在做，只是沒有清楚的對外說明，因為這都還在研究階段，我們其實對這些都著力甚多。」（座談 F）

此外，職組職系的修正必須考量其它相關層面，如俸給、考試、學校科系等。

「另外就是要考慮到俸給，職系涉及專長，這就跟加給有關。」

像是法制單位人員有加給，要把他調到業務單位時他就不願意了，因為他就沒有加給，除非在法律上有規定，否則他就不能調動，這樣更麻煩。所以加給對於人員調度的影響是非常大的。」(座談 0)

「…如果要這樣大調整，是不是有經過學界意見？因為課程要調整。如果要考的科目學校都沒有教，那你培養的學生要去考公務人員，這樣可能有點問題。」還有一個，你這個職系調出來，那你原來考的科系，你把幾個合併，考選部有自己的思考，如果沒經過考選部的思考，他們將來的聘任出題老師或命題方向是不是會有問題？如果經過學術界、實用單位的整個思考，用人情況的考慮再經過合併，合併後如果併不下的可能就要保持原狀，…..如果是這樣調整出來，數字上也許不太漂亮，但一定有他的情況考慮。整個社會認知、學者認知、用人單位的認知、公務員本身的認知都要考慮。」

(座談 N)

第五章 結論

第一節 主要發現

本研究綜合文獻檢視與質性資料分析的結果，獲得以下幾項的重要發現：

一、 確立職組職系與考試類科應朝向簡併的方向進行：

參與歷次焦點座談的學者專家普遍認同為了增加用人彈性，回應機關用人需要，現行職組職系與考試類科應朝向簡併的方向進行。

二、 職組職系之區分、設置與整併原則：

職系區分最重要的原則就是「專才專業」，其工作性質及所需具備之學識相似者，得列為同一職組。未來對於職組職系的設置與整併，原則上以「簡併、通才、彈性」為主，且行政類以通才為導向、技術類強調專業取向。雖然行政類重視通才取向，但十一職等以下的公務人員依舊是專才為主；此外，實務上整併職系時，應參酌職組職系過去發展的歷史軌跡。

三、關於行政機關要求增設職組職系之審核標準：

銓敘部審核行政機關職組、職系之增設案時，主要考量該機關所提出需求的必要性、急迫性與牽涉的範圍有多廣，來決定是否同意增設該職系。

四、職組職系之設置與考試類科多寡之關聯性：

考試類科之設置係依不同考試種類與工作內容，而對應不同的職系；譬如，高考三級包含 119 考試類科，加上警察、司法、外交、調查人員等各種特種考試總計有 195 餘種考試類科。職組職系之設置與考試類科的關聯性，包括「一職系一類科」原則、「一職系多類科」，以及「一類科對應多職系」現象等三種態樣；其中，「一職系多類科」現象在高等考試三級考試尤其明顯，譬如一般民政職系下設 3 類科、教育行政下設 4 類科、交通行政下設 3 類科，再者衛生技術職系下設 7 考試類科，其餘一職系下設 2 個類科亦屬於常態；從考試類科與應試科目數來看，高普初考試共有 340 個考試類科、1,486 個應試科目。

五、職組職系之調整與考試類科之設置具有連動性：

銓敘部與考選部在職組職系與考試類科之整併是屬於上下游關係，考試類科須跟隨職組職系之簡併而連動調整。根據權責機關代表表示，考選部對於考試類科之整併已有因應方案，未來考試類科之簡併朝穩健的步伐進行，優先以報名人數較少，因應機關特殊用人需求之特普考試作為檢討方向，以降低衝擊。

六、廢除現行職組職系整體架構之可行性偏低：

參照考試院(2014)考察報告，部分國家如日本在文官考選制度上似乎並未設置職組職系的架構，考試類科之規劃主要考量該職位之工作性質及核心專業職能。但限於我國在人事制度的設計與日本並不相同，加上考試類科之設計主要是配合職組職系而來，廢除職組職系整體的架構牽動我國人事制度之通盤檢討與變革，改革工程誠屬不易。

七、對於銓敘部職組職系整併方案之評價及應行注意事項：

參與座談或受訪的權責機關代表、考試委員和實務界專家多數贊

同職組職系應朝整併方向修正，但在特定職組職系整併上各有不同的附加意見（詳如後政策建議一節敘述）。此外，實務界專家認為本次銓敘部所提方案改革幅度較大，建議採行漸進調整、分階段進行改革，以減緩各行政機關反彈。除了採行漸進策略外，應當同時考慮公務人員的權益保障及考試類科的對應調整等配套措施。另外，考選主政機關的代表也表示考試類科的調整正進行中，其改革的策略以穩健的方式進行，從影響層面較小的考試類科開始改革。

第二節 政策建議

我國係品位分類及職位分類兼採之兩制合一，在職務分類制下，各個職位依照其核心職能而設計，分類較為精細。首先公務人員之職位分為行政類與技術類二大類，再分各個職組，職組之下分設各種職系，最後再有對應之考試類科與應試科目。職組職系之區分與設置，旨在於因應專業分工、專才專業之考量，但由於目前職組職系的區分過細，不只妨礙行政機關用人彈性，也造成公務人員轉調不易、難以培養通才等問題，是以，公務界對於現行職組職系設置之妥適性以及考試類科過多的問題迭有檢討簡併的強烈呼籲。

如前所述，絕大多數參與座談或受訪的學者專家肯定銓敘部整併方案的方向正確，惟在肯定銓敘部方案的同時，也提出特定職組職系的整併應略作修正調整。就行政類職組職系部分，譬如，地政與醫務管理和普通行政的專業差異較大，不宜合併；不過，醫務管理可併入技術類的衛生醫藥內。原住民族行政、客家行政如果併入一般行政，改革肯定過不了，因為有政治因素干擾。勞工行政與社會行政、社會工作的專業有所差異，不宜合併。財稅行政與金融保險行政併為財金行政職系，其所需專業不大相同，需要再做考慮。智慧財產行政、農業管理、企管、商管、工業行政合併為產業管理行政，農業管理的性質與其他幾項差別較大，不適合整併。人事行政可併入一般管理職系，

目前看不出其存有特殊職能。

在技術類職組職系之調整，農牧技術與獸醫若合併成畜牧獸醫職系，兩者性質確實較為相近，但獸醫職系人員可能需要執照，因此兩者併在一起恐怕不大適當。都市計畫技術與景觀設計合併為都市計畫與景觀職系，這兩者的工作性質與所需專業仍有區別，故整併不太適合。

此外，參與銓敘部 4 場次說明會的中央與地方機關代表也指出：海巡署公務人員進用將朝向文職化，建議維持海巡行政職系；另建議於安全職組之下維持移民行政職系，消防與災害管理職系的專業及工作內涵不同，建議維持消防行政職系和災害管理職系分立。

同樣的參與座談之學者贊同目前銓敘部提出的整併方案，因現今許多職組職系之工作內容，並無太高專業性和特殊性，但是國家用人機制的主要問題在於考選，僅考專業科目，專業科目代表的僅為知識，然而能力、態度價值等測驗並未涵蓋在內。另外建議將職組整併擴大，進行小幅度的改革即可，以職組作為框架廣納不同的專業人才。

職組職系設置之歷史脈絡一直在「多到少」與「少到多」之間來回擺盪，職系數目呈現不斷擴充的趨勢。然而，由於職組職系的簡併本身就工程浩大，考試類科設置又受到職組職系調整連動之影響，可

見相較於職組職系之整併，考試類科之設置與後續的改革工程更為複雜，在整併的規劃上也可能較為困難。再者，參照前述各章節資料之彙整分析，尤其在三次座談及三次訪談之質性資料分析的結果顯示，參與者對於整併方向雖存在共識，但對於整併之項目及內容，其看法卻大相逕庭，有建議大幅度改革者，亦有小幅度修正者，見解殊異。

因此，本研究最初提出甲、乙兩案併陳之建議，包括行政類職組職系整併甲案(表 5-1)、技術類職組職系整併甲案(表 5-2)、以及行政類職組職系整併乙案供委託機關參考。其中，兩個甲案均係以銓敘部整併方案為基礎，參酌實務界專家意見只修正行政類部分職系的名稱；亦即刪去「管理」字眼，「一般管理行政」修正為「一般行政」或稱「綜合行政」，「文教管理行政」修正為「文教行政」，「產業管理行政」修正為「產業行政」，其餘均維持銓敘部原有的規劃。乙案係職組職系大幅度的改革，完全取消職組之設計，逕以職系作為上游分類基礎，並在「行政類應著重通才彈性，技術類應著重專業技術」之原則下，技術類維持原有設計，僅對行政類提出取消職組設計之修正建議(如表 5-3)。

在改革策略上，建議職組職系的簡併宜採行分階段調整、漸進方式進行；如有共識部分可以較大幅度的進行改革；若爭議較多者(如各表中以 * 標示)，則先行擱置爭議，繼續研議替代的整併方式並加

強公務人員的溝通工作，以凝聚續階整併工程之共識。此外，針對職組職系整併引發公務人員權益的衝擊應研議並納入相關的配套措施，以及強調對政策利害關係人溝通說服的重要性。至於職組職系整併以後應當如何考試用人取才，考試類科之修正與調整未來仍待考選部規劃辦理。

表 5-1 本研究對行政類職組職系整併甲案

現行職組	修正後職組	現行職系	修正後職系
普通行政	普通行政	一般行政	一般行政
地政		一般民政	
文教新聞行政		戶政	
博物圖書管理		原住民族行政*	
		醫務管理*	
		地政*	
		人事行政	人事行政
		社會行政	社會行政
		社會工作*	
		勞工行政*	

現行職組	修正後職組	現行職系	修正後職系
		文化行政 教育行政 新聞 圖書資訊管理 史料編纂及博 物館管理	文教行政
財務行政 經建行政	財經行政	財稅行政* 金融保險*(部 分交通行政內 涵)	財金行政
		統計 會計 審計	主計審計
		企業管理 經建行政 工業行政 商業行政	產業行政

公務人員職組職系及公務人員考試類科之檢討研究

現行職組	修正後職組	現行職系	修正後職系
		農業行政* 智慧財產行政 (部分技藝、交 通行政職系工 作內涵)	
法務行政	法務行政	司法行政 矯正	司法行政
		廉政	法制
		法制 消費者保護	消費者保護
外務行政	外務行政	外務行政(部分 僑務行政工作 內涵)	外交事務
警察行政	警察行政	警察行政	警察行政
消防行政	災防行政	消防行政*	災防行政
安全	安全	安全保防	安全保防

現行職組	修正後職組	現行職系	修正後職系
		移民行政*	
		海巡行政*	
		情報行政	情報行政
審檢	(刪除)	審檢	(刪除)

資料來源：本研究自行整理

就上表 5-1 看來，行政類之簡併應注意的重點為：

- 1.地政與醫務管理和普通行政的專業差異較大，不宜合併；不過，醫務管理可併入技術類的衛生醫藥內。原住民族行政、客家行政二者，恐有政治因素干擾，不便併入一般行政。
- 2.勞工行政與社會行政、社會工作的專業有所差異，不宜合併。
- 3.財稅行政與金融保險行政併為財金行政職系，其所需專業不大同，在學校科系中也是把這兩者分列為不同科系，就行政機關而言，金融保險要調財稅行政尚可，但財稅要調金融保險比較困難，此需再考慮。
- 4.智慧財產行政、農業管理、企管、商管、工業行政合併為產業管理行政，農業管理的性質與其他幾項差別較大，不適合整併。
- 5.人事行政可併入一般管理職系，目前看不出其存有特殊職能。

- 6.文教行政不要加上「管理」這個字眼。
- 7.外務行政改為涉外行政。
- 8.中央與地方機關代表：海巡署公務人員進用將朝向文職化，建議維持海巡行政職系；另建議於安全職組之下維持移民行政職系，消防與災害管理職系的專業及工作內涵不同，建議維持消防行政職系和災害管理職系分立。

表 5-2 本研究對技術類職組職系整併甲案

現行職組	修正後職組	現行職系	修正後職系
農林保育 水產技術 畜牧獸醫*	農林技術	農業技術	農業技術
		農業化學	
		園藝	
		植物及病蟲害防	
		治	林業技術
		水產技術	水產技術
		畜牧獸醫	畜牧獸醫

土木工程 景觀設計 地質礦冶	建設工程	土木工程 結構工程 水利工程 水土保持工程	土木工程
		建築工程	建築工程
		都市計畫技術 景觀設計*	都市計畫與景觀
		地質 礦冶材料	資源工程
機械工程	機械工程	機械工程	機械工程
電資工程 資訊處理	電資工程	電力工程 電子工程 電信工程	電資工程
		資訊處理	資訊處理
物理	物理	物理 原子能	物理
化學工程	工業	化學工程	化學工程

工業工程		工業工程 工業安全	工業工程
檢驗	檢驗	衛生檢驗 環境檢驗 農畜水產品檢驗 商品檢驗	檢驗
測量製圖	測量製圖	測量製圖	測量製圖
衛生技術 藥事 醫學工程 生物技術	衛生醫藥	藥事	藥事
		衛生技術(部分衛生職系之工作內容)	衛生技術
		醫學工程 生物技術	生醫技術
消防技術	災害防救	消防技術	災害防救
刑事鑑識	刑事鑑識	法醫	法醫
		刑事鑑識	刑事鑑識
環保技術	環資技術	環境工程	環保技術

		環保技術(部分環保行政職系內容)	
		自然保育	自然保育
交通技術 航空技術 船舶駕駛	交通技術	交通技術 海巡技術(部分交通行政職系之工作內涵)	交通技術
		航空管制	航空管制
		航空駕駛	航空駕駛
		船舶駕駛	船舶駕駛
天文氣象	天文氣象	天文、氣象	天文氣象

資料來源：本研究自行整理

就上表 5-2 看來，技術類之簡併應注意的重點為：

1. 農牧技術與獸醫兩者要合併成畜牧獸醫職系，兩者性質確實較為相近，但獸醫職系人員可能需要執照，因此兩者併在一起恐怕不大適當。
2. 都市計畫技術與景觀設計合併為都市計畫與景觀職系，這兩者的

工作性質與所需專業仍有區別，故不大適合整併。

表 5-3 本研究對行政類職組職系整併乙案¹¹

現行職組	修正後職組	現行職系	修正後職系
普通行政	(綜合行政)	一般行政	綜合行政
地政		一般民政	
文教新聞行政		戶政	
博物圖書管理		原住民族行政	
		醫務管理	
		地政	
		人事行政	
		社會行政	
		社會工作	
		勞工行政	
		文化行政	
		教育行政	
		新聞	

¹¹斜線部分係乙案將職組架構刪除，斜線內之文字是為配合和甲案對照。

現行職組	修正後職組	現行職系	修正後職系
		圖書資訊管理 史料編纂及博 物館管理	
財務行政 經建行政	(財經行政)	財稅行政 金融保險(部 分交通行政工 作內涵) 統計 會計 審計 企業管理 經建行政 工業行政 商業行政 農業行政 智慧財產行政 (部分技藝交	財經行政

現行職組	修正後職組	現行職系	修正後職系
		通行政職系工 作內涵)	
法務行政	(法務行政)	司法行政 矯正	法務行政
		廉政	
		法制 消費者保護	
外務行政	(外務行政)	外務行政(部 分僑務行政工 作內涵)	外交事務
警察行政	(警察行政)	警察行政	警察行政
消防行政	(災防行政)	消防行政	災防行政
安全	(安全)	安全保防 移民行政 海巡行政	安全

現行職組	修正後職組	現行職系	修正後職系
	(情報行政)	情報行政	情報行政
審檢	(刪除)	審檢	(刪除)

資料來源：本研究自行整理

惟乙案廢除職組之設計的變動幅度過大，在成功的改革宜採漸進式、階段式之務實作法原則下，現階段恐不宜貿然實施；再以，改革的進行應全面性同時俱進，但本案僅針對行政類進行變革，對於技術類則仍維持職組之設計，制度未求一致性，恐生更多適用之問題，故本研究小組捨乙案就甲案，以可行性較高之甲案作為本研究之最終建議供委託機關參考。

參考文獻

- 呂育誠，2012。〈跨域治理概念落實的挑戰與展望〉，《文官制度季刊》，第四卷第一期，頁 85-106。
- 李柏諭，2010。〈跨域公共事務的管理邏輯：治理演化的類型分析〉，《文官制度季刊》第二卷第四期，頁 1-41。
- 李允傑，2011。〈政策管理與執行力：跨域治理觀點〉，《T&D 飛訊》第 111 期，P. 8-11。
- 施能傑，2010。〈職能理論對國家考試制度設計的啟示〉，《國家菁英》，第六卷第三期，頁 17-19。
- 蔡良文，2011。〈論文官核心職能-教考訓用觀點〉，《T&D 飛訊》第 121 期，頁 1-22。
- 楊戍龍，2010。〈從職能評估角度談考試方式及應試科目設計：以高考三級及三等地方特考一般民政類科為例〉，《國家菁英》，第六卷第三期，頁 37-56。
- 歐育誠，2012。〈公務人員考試法修正案之省思〉，《國家菁英》第 35 期，頁 1-16。考試院，2014。〈103 年度文官制度國外考察日本北海道人事制度考察參訪報告〉，頁 22-56。
- 銓敘部，2015。〈通盤檢討整併職組職系案規劃情形〉，頁 1-18, 59-95。
- 考選部，2015。〈考試院第 12 屆第 47 次會議考選部重要業務報告〉，

頁 2-3, 6-7。

行政院人事行政總處，2015。〈行政院人事行政總處就考試院第 12 屆

第 17 次會議考試委員所提意見回應說明〉，頁 1-2, 3-4, 9-10。

蔡良文，2014。《人事行政學：論現行考銓制度》，臺北：五南。

許南雄，2014。《人事行政學-兼論現行考銓制度》，臺北：商鼎。

銓敘部，2014。《銓敘部與文官制度發展》，銓敘部，台北。

附錄

附錄一

第一次焦點座談座談會議紀錄

時 間：中華民國 104 年 2 月 6 日(星期五)上午 9 時 30 分

地 點：本院傳賢樓 7 樓會議室

出席者：歐前考試委員育誠、韓前處長英俊、錢前參事士中、呂首席參事理正、
周組長秋玲、葉司長炳煌、蔡司長敏廣、吳執行秘書鏡滄

列席者：張研究主持人四明、詹協同研究主持人靜芬

請假者：袁副主任委員自玉、林參事光基、程處長本清

主 席：李主任委員繼玄

紀錄：周蕙蘋

甲、報告事項

主席致詞（略）。

乙、討論事項

案由：如何加強公務人員職組職系與公務人員考試應試科目相結合一案，請 討
論。

- 一、 考選部報告：公務人員考試應試科目目前運作情形，以及急迫待解決之
問題情形(報告資料，詳如附件一)。
- 二、 銓敘部報告：公務人員職組職系目前運作情形，以及急迫待解決之問題
情形(報告資料，詳如附件二)。

與會人員發言情形：

錢前參事士中：

- 一、機關首長用人條件常以學經歷背景、業務需求為優先，鮮少以應試者之考試資格、考試類科為考量。世界各國私部門與公部門之高階文官大抵多為通才養成，職組職系名稱一覽表分為行政及技術兩大類，而行政類之「普通行政職組」各職系對於機關首長用人條件上，幾乎無差異。事實上，所有初任公務人員所需職能，多係在職訓練養成，以考試來區辨是否具備專業職能，是有點困難的。
- 二、個人認為職組職系與考試類科應大幅整併，只要基本核心職能相似者，均納入同一職系，建議未來在職系說明書、職務說明書內，對於各機關職務歸系時，個別訂定各職務之遴選條件，人員進入機關後可透過在職訓練，達成職務所需專業職能。亦即可透過工作豐富化、職務輪調等方式，將考試及格人員訓練成通才。
- 三、建請高普考試、專技考試、專業證照，三者強化結合。高普考屬通才型考試，未來機關在遴選人才時，應結合專業證照，以符機關實際所需，達成通才與專才兼顧之目的。

韓前處長英俊：

- 一、職組職系是職位分類中很重要的一環，職位分類制度引自美國，為能更順應國情，制度經不斷修正，我國原採簡薦委制屬通才用人，沒有職系職組之區分，之後採行職位分類制屬專才用人，期能做到專才專業、適才適所；希望考試進來的人，不用經過訓練就可以擔任該職務工作，所有職務出缺一律採公開甄選方式，雖然非常符合科學化原則，但忽略「人」

的因素，在執行上產生許多困難。今日首要確立改革目的，是通才還是專才？若以通才為最終目標，就應以漸進方式逐步達成，個人以為銓敘部所提簡併職組職系方案，可行性非常高。

- 二、 職組職系應大幅簡併。職組是相互調任之放寬，利於機關首長用人彈性。個人認為目前職系分得太細，如普通行政職組下分一般行政、一般民政、社會行政等 8 個職系，過於細瑣，應該可以研究簡併。
- 三、 行政類與技術類職系間之調任，通常技術類調任行政類較為寬鬆，反之，行政類職系調任技術類職系就比較困難，這是因為技術類職系專業性比較高，調任限制理應較為嚴謹。除行政類與技術類外，是否考量另採管理職務與非管理職務的分類，即便是行政類職務，其是否應具領導能力與管理能力亦應有所不同，此外，今日科技日新月異，科技管理並非一般管理職系職務者可以勝任，這又涉及專業問題，亦應一併研究考量。
- 四、 職組職系名稱一覽表(以下簡稱一覽表)中有關單向調任問題，應授權銓敘部可以逕予先行認定的彈性，因機關用人需求，往往要求銓敘部放寬相關調任規定，部應依規定及機關實際而且合理的需要予以審查，不應依機關好惡，如早年會計職系與審計職系互通，隨著專業分工社會日益發展，有愈來愈多的資訊人員、工程人員調任審計職系，以前是不能調任的，現在也允許該項人員調任，機關配置少量的跨領域人才是必要的，不妨可於一覽表中明訂一定比例，既可符機關用人需要，亦可免除調任浮濫的弊病。
- 五、 職組職系是決定考試類科的前提要件，因此從重要性與急迫性來講，個人認為應儘速從改革現行職組職系著手，再來考量考試類科與考試科目，和應考資格等一連串相關規定，加上考試方法（例如，加入口試的分試

制)的檢討，以及用人機關的參與，成為一套完整考試任用制度改革藍圖。

歐前考試委員育誠：

一、職位分類制主要是指依職位的工作性質、繁簡難易、責任輕重及所需資格條件，將職位分門別類，以作為人事管理科學化、合理化的基礎。所以，職位分類必需進行職位調查、客觀分析，品評職位的工作性質與職責程度，以歸納方法，訂定分類標準，公務職位依分類標準歸級後，據以考選、任用人員，並作為人事管理依據，是一種對「職位」的區分，以「事」為中心，與「簡薦委制」以「人」為中心，截然不同。其幾個重要推動期程如后：

- (一) 58 年以前簡薦委制度：無職系區分，僅於舉辦考試時有類科區分，調任限制較寬，用人彈性，利於培養通才。
- (二) 58 年職位分類制度：置 159 個職系，因職系區分過於精細，初任與調任均須受職系限制，不利人員調任，利於培養專才。
- (三) 76 年官職併立制度：將原 159 職系簡併重定為 53 個職系(行政類 23 個、技術類 30 個)，並按性質區分為 26 個職組(行政類 9 個、技術類 17 個)，並有單向及相互調任規定之設計。
- (四) 95 年 1 月 16 日修正施行：擴增為 43 個職組(行政類 15 個、技術類 28 個)，95 個職系(行政類 44 個、技術類 51 個)。
- (五) 104 年 2 月現行情形：100 年 7 月 25 日增設移民行政職系，現行 43 個職組(行政類 15 個、技術類 28 個)，96 個職系(行政類 45 個、技術類 51 個)。

二、 個人服務公職數十年，親身經歷職組職系的分分合合，爰就現行職組職系施行觀察之所得供研究團隊參考(詳見本人 100 年 6 月於「人事月刊」所發表《兩制合一 25 年的回顧與評析—談官等職等、職組職系與俸給結構》一文)：

- (一) 職系設計偏離兩制合一：由前述職系發展歷程來看，兩制合一將原 159 職系大幅簡併為 53 個職系 26 個職組，嗣後逐漸放寬增設職系，尤其是 95 年修正，又由 60 個職系大幅擴增為 95 個職系，如今實施 8 年後又想予以簡併。
- (二) 職系設置與職系相通的正負相關：兩制合一後，25 年來職系增加，非全然肇因於社會進步帶來的必要分工，多為在既有職務職系中再度細分，雖讓專業知識領域得到更清楚的區隔，但對於現職人員的調動、組織或人力的調整卻有不利的影響。98 年考試院文官制度興革方案，指出職組職系名稱一覽表(以下簡稱一覽表)有關單向調任或雙向調任之規定，宜在專才專業、適才適所前提下，兼顧機關用人需要，酌作修正(放寬配套)。86 年研究報告認為，兩制合一大幅簡併職系，將差異性極大之職系歸入同一職組，甚至訂頒「職系專長認定要點」，使得職系調任過度寬鬆，偏離「專才專業，適才適所」原則。顯見不同時期不同看法，一方面不斷擴增職系，一方面又要職系儘量可以相輔相成？或是互相衝突？如何在專才專業的訴求與彈性用人方面取得平衡，值得深思。
- (三) 職系設定能否導入現代職能理論：教育體系未認可的專業學位或學程，很難支撐設置職系的必要，但已認可的也未必對應設置職系，又自地制法賦予地方政府組織設計彈性後，單位的組設及名稱已趨於多元化，不再只是傳統民、財、建、教，這些都使得職能在職系的設定上扮演

更重要的角色。當前職系劃分方式，除朝向細密發展外，考試類科與職系的劃分相互對應的設計，以及以職系作為調任之基礎，亦限制了日後人才必要流動的可能性，不符現代化政府的需要，況且行政院組織再造，如職系未能相對應調整，將造成制度限制改革，而非促成改革的不合理現象。

- (四) 職系與專長認定是否為迷失的黑洞：從簡薦委制，到實施職位分類，再到 76 年的官職併立制後，大規模的職位普查已不再復見。目前的職務歸系是以「職務歸系辦法」、「職系說明書」為依據，步驟上是由各機關填具職務說明書、歸系表，經主管機關核定歸系後，送銓敘部核備；核定及核備時，都是根據機關的組織法規、處務規程、辦事細則、分層負責表等書面資料來判斷。據考試院 86 年「探鑽文官體系黑洞等兩篇報導專案研究報告」中指出，職務說明書的撰寫，時常誇大不實，容易透過撰寫技巧「因人歸系」；另外，地方機關歸系的核定機制，並沒有隨著地方制度變革而進行調整，已讓地方主管機關的歸系「核定」失去實質意義；至於銓敘部的「核備」，也僅能根據機關所報，對照其機關職掌、權責劃分等來判斷，都是文書作業，不能也不可能進行實地瞭解，況且是由一個司或一個科的層級來決定核備與否，專業度是否足以應付龐大的政府組織與職務，把關是否太緊？或太鬆？能否達到當年職位分類所預期的「科學化」理想，都有必要反思。

- 三、 另外在考試制度改革方面，這裡提供日本的例子，供研究團隊參考。日本公務員職務分綜合職(碩士畢業，工作內容多屬規劃，待遇較高)與一般職(大學程度，工作內容多屬執行類，待遇較低)。考試分三階段，第一試為基本職能篩選(選擇複選題)，第二試為專業科目考 2 科，1 科為

必考，1 科為選考，測驗內容為論文、綜合情境題，第三試為口試，以團體口試進行之，並作人格測量。經過三階段考試及格人員列為成績合格人員名單，再至用人機關應徵，通過面試後才正式任用為公務人員。

呂首席參事理正：

- 一、 此議題涉及國家用人哲學與考試目標，到底朝向通才或專才取向？職組職系應如何配合設計，同意蔡司長敏廣所提，以整併職組職系為目標，今日在機關內有許多表現優秀者，並非本科系畢業，換言之，大學是否為本科系畢業與未來職場上工作表現並非一定正相關，且專業考科多且細，進了機關卻多用不到，如法制職系，要考民刑法、民刑事訴訟法、商事法、行政法等，真正用到的只有行政法，未來考試科目應朝向測驗應考人基礎能力即可，至於專業能力培養，透過自我學習與在職訓練即可，考試只是一個「點」，於機關內之訓練與歷練才是「面」，有必要把「點」如此放大嗎？
- 二、 就本研究方向，昨日院會通過第 12 屆施政綱領，總綱三，通盤檢討整併職組職系及考試類科，以及考選業務部分二，檢討整併考試類科，調整應試科目，精進考試方法與技術，提升選才效能。嚴格來說，職組職系與考試類科比較有關，與考試科目較無太大關連，故建請修正研究題目為「公務人員職組職系及公務人員考試類科之檢討研究」。
- 三、 另機關要求設一個類科，我們就設，已打破一職系一類科之原則，類科數量遠超過職系數量，要點位階太低，職組職系、考試類科設置要點位階提高至辦法，讓審查過程更為嚴謹，應試科目的設計，應以其職系所需核心職能來設計，而不是大學考科延伸。本院獨立行使職權，與行政

院配合程度如何？本院應有立場？職組職系、考試類科、考試科目，如警察特考即是如此，考試院完全無置喙之地？

周組長秋玲：

- 一、 職系說明書於 95 年修正時，增置許多職系，其原因之一，在於考選部一職系設置多個考試類科，因此，本院院會有一職系一考試類科之決議，惟自今日考選部所提供之資料看來，似與上開原則未符；至於機關要求增置新的職系，除在強調其工作之特殊性及專業性外，仍與各項加給有關，因此，對於職系究應增加或簡併，或可進一步考量，此是否為唯一解決的方式；過去銓敘部處理機關要求新增職系案時，係以職務歸系的方式解決，例如將部分職稱因其所在機關業務性質不同，同意其歸入行政性職系或技術性職系，此類職稱即所稱的「行政、技術通用職稱」，如研究職稱、調查官、審計等，以此方式解決機關要求人員增置職系之問題。
- 二、 日前銓敘部向本屆考試委員進行業務簡報時，部分考試委員即提出公務人員任用法第 3 條所揭示「專才專業」之原則，在面對全球化、社會環境變遷快速及政府處理之公共事務複雜化等問題，是否需予重新思考並調整？因此，是否仍維持公務人員任用以專才專業為本旨之前提恐須先行確立，爰建請研究團隊就此部分研議，而且此一問題，將影響未來職組職系設置。另未來公務人員之任用如仍維持專才專業，或可考慮採其他的替代方案，例如考試及格人員已具一般職能，可藉由後續在職訓練強化其專業職能，以符機關人力需求。

張研究主持人四明：

- 一、 研究題目建議修正為「公務人員職組職系及公務人員考試類科之檢討研究」。
- 二、 國家用人哲學，到底是通才還是專才？不宜以二分法截然劃分，因為每個學科均有其專業，在當今社會發展趨勢下，應強調跨域管理的重要性，不同專業領域之間的對話與溝通非常重要。
- 三、 教、考、訓、用，不同階段彼此連結與替代，有直接與間接利用，而非表象合一，也符當今人力資源管理強調核心職能(Core competencies)概念，國家用人取才，就是要考選具備基本能力者擔任公職。
- 四、 如施政綱領方向確定，那就要考量未來政策可行性問題，76年大幅減併職系，所涉結構調整幅度非常大，職組職系或考試類科區分過度詳細，必然會讓機關用人綁手綁腳，此時再來開小門，說兩者職系互通，可互相調任，反而造成例外大於原則的現象，職系是框在職組之中，是否先檢討職組整併問題，輔以考試方法改進，以及考試與任用間連結，再考量職系的設置是比較容易的。

主席裁示：

- 一、 本研究專題題目名稱，配合本屆施政綱領，修正為「公務人員職組職系及公務人員考試類科之檢討研究」，並請研發會簽請院長核定。
- 二、 通才與專才兩者競合問題，應以跨域治理觀點看待之。
- 三、 教考訓用合一，以連結來替代，未來本研究可就此部分深入研究。
- 四、 俸給與加給涉及層面很廣，是否亦納入此次研究，請研究團隊審酌之。

- 五、 政策可行性為本研究之目標所在，期待本研究能獲致豐碩成果，研究建議具體可行。
- 六、 大幅縮減職組職系前，宜先確立並釐清與考試類科之上下游關係，進而以工作核心職能為基礎，來確立職組職系設立之標準，再據以檢討整併職組職系，最後有關考試類科與考試科目自然可以因應配合調整。
- 七、 今日座談會是理論與實務交流平台的開始，日後如有任何研究上之疑惑，可直接向與會的實務界專家請教。
- 八、 各與會者相關意見請研究團隊參酌。

丙、臨時動議（無）

散會：中午 12 時 05 分

主席：李繼玄

附錄二

第二次焦點團體座談會會議紀錄

時間：104年09月01日14:00~17:00

地點：考試院傳賢樓9樓會議室

主席：張四明（研究案主持人）

出席人員：李若一（前銓敘部政務次長）

韓英俊（前臺北市政府人事處長）

葉炳煌（考選部綜合規劃司長）

彭錦鵬（臺灣大學政治系副教授）

黃一峯（淡江大學公共行政學系主任）

座談題綱：

一、關於職組職系之簡併

(一)關於職組職系之簡併方案，請問您對於目前考試院提出之方案看法為何？

您是否有其他相對應的方案？

(二)請問職組職系設置與簡併的原則為何？

(三)目前本研究團隊初擬三項標準，請問您對於這三項原則之評價和看法為何？

(四)現行銓敘部對於行政機關要求增設職組職系之標準為何？

二、關於考試類科適用職組職系之必要性

(一)部分國家在文官考選制度上並未能設置職組職系架構，考試類科主要考量

該職位之工作內容與核心專業職能，請問您對於其評價與看法為何？

(二)對於廢除職組職系之設置是否有其可行性？

主持人：略(簡報內容)

座談 I：

首先是對職組職系簡併方案的想法。

第一點，現行的職組職系是民國76年開始設置的，當時的職組職系相當多，後來把他做簡併，因為品位分類制沒有職組職系，職位分類制又分得太多，有一百多個，表示兩制合一後做一個大幅整併，經過二十幾年的實施，又逐步增加，是因為社會分工的實際需要，政府業務也增加，像這二十幾年就來就增加了很多機關，所以職組職系也增加。但是職系太多是造成人員調動的困難，也讓機關的行政作業變得複雜，所以對於主管機關能適度的對職組職系做簡併，應該給予肯定。

第二點，就所附的方案我提一些意見給研究團隊參考，首先就是一般行政部分裡面有地政、醫務管理這兩種與一般行政、一般民政、原住民族行政、戶政這

四個職系本來是要整併成一般管理行政職系，我認為前兩者與後四者的性質相距甚遠，而且前兩者所需要的專業知識也比較多一些，所以不大適合整併在一起。再來就是勞工行政、社會行政、社會工作行政要整併成社會服務行政，因為勞工行政的工作性質、所需專業與服務對象和社會行政、社會工作是不一樣的，所以恐怕他的整併也是不大適合的。再來就是財稅行政與金融保險行政整併為財金行政職系，同樣也是工作性質、所需專業不大相同，在學校科系中也是把這兩者分列為不同科系，就行政機關而言，金融保險要調財稅行政都還可以，但財稅要調金融保險就比較困難，所以這也必須要再考慮。再來就是智慧財產行政、農業管理、企管、商管、工業行政合併為產業管理行政，那我認為農業管理的性質與其他幾項差別較大。在技術部分，農牧技術與獸醫兩者要合併成畜牧獸醫職系，雖然這兩者性質確實較為相近，但我不大了解獸醫職系人員需不需要執照，如果需要的話，把兩者併在一起恐怕不大適當。再來都市計畫技術與景觀設計合併為都市計畫與景觀職系，這兩者的工作性質與所需專業還是有區別啦，所以整併不大適合，再來就是環境工程與環保技術職系，要整併為環保技術職系，但是同案裡要把衛生技術與環保技術職系整併為衛生環保技術職系，所以整併以後環保技術職系已經沒有了，所以這裡的環境工程及環保技術應該改為衛生環保技術職系才對。最後就是這裡寫電力工程要維持原有職系，但另一方面有寫電子工程、電力工程與電信工程要合併為電機工程職系，究竟是要整併還是要維持原有職系？我認為是要整併才是比較合理的。這是就整併方案的內容所提的意見。

第三點，我認為這次整併的幅度是大了一些，也難怪許多機關不贊成，所以職系設置與整併的原則，第一點我就提到，職組職系的設置是有必要的，同時也要適度整併，不過這要逐步來，變動太大外界也會質疑是不是不重視專才專業，而且機關內部也會反彈。第二點是學校沒有設置相關科系者，除非機關裡這類性質的職組比較多，不然不要設置這種職系。像是戶政，學校沒有戶政科系，大家還是都去補習班補習，這是舉例，類似的例子這次幾乎都有整併，像移民職系等等，廉政也是一個例子，因為他的業務早期都是調查局在做，當時成立波折許多就是因為調查局的反彈。第三個就是我們既然把若干性質相近的職系列為同一職組，那我們就要盡量減少單向調任的限制，為什麼會有單向調任是因為機關的本位主義，如果這種限制減少也比較讓機關單獨成立一個職系的意向減少一些。那麼我對研究團隊所提出的幾項整併原則我都同意。

第四點，銓敘部對於機關要求成立職組職系的標準何在，就我自己過去的經驗，往往就是機關認為他的業務特殊，人員專業，所以他必須單獨成立一個職係以凸顯自己的特殊性，並且設置專門的考試類科，因為他不願意把相近職系專長的人加以訓練，他們要一考來就能馬上用。

接著就研究團隊討論題綱第二點，考試類科適用職組職系之必要性，研究團隊提到日本文官考選是未設置職組職系架構的情況，首先是因為日本的制度比較像是我國早期實施的品位制，我們現行的人事制度是職務分類制，既然是職務分類制，有這個職組職系的設置，那麼考試類科的設置就不得不盡可能的配合，再來是日

本考選及格的人是讓機關面談遴用，那機關可以針對其機關業務來選擇專才，所以其實他在面談遴用就形同是第二試，時間到了如果這些人如果沒有遴用就失效，在日本這樣的方式沒有問題，但我們卻不能，我們的文官考試及格人員是強制分發，既然直接分發到機關工作的話，那在考選時就必須符合機關用人需要，為了要符合需求，就必須有相對應的考試類科，所以考試類科的多是因為這個緣故。

我們早期實施品位制的考試及格人員是由機關自己來遴用，所以當時考試類科並不多，後來考試類科會多是因為我們要強制分發，這和我們的分發制度有關。

綜合來說，這個議題涉及人事制度的變革，考試制度也跟著改變。過去考試院曾經委託其他學校研究過人事制度的架構檢討、改革，我不曉得結果如何，只是他們的檢討中也提到未來是不是不要有職組職系，如果是這樣，那麼考試制度也要跟著改變。再來就是對廢除職組職系的可行性來說，現階段因為整個制度沒有改革，所以不可能，只能做適度整併，除非將來配合人事制度的改革作為，以上就是我的意見，提供各位參考，謝謝。

主持人：

非常感謝您提供寶貴的意見，簡單歸納來說，您也是肯定目前職組職系的設置有其必要，但應要去做適度的整併來配合機關用人的需求，但調整的幅度應該要比這次銓敘部所提出的版本小一些，那非常謝謝您有具體提到目前整併方案所提到的相關意見。第二點就是您也強調這涉及整體人事制度的改革，必須要人事制度的改革才會有職組職系廢除的空間。謝謝您提供的意見。

座談 B：

早期職組職系還是職位分類制時，職組與職系的定義非常清楚，當時從 57 年開始推行職位分類一直到 76 年職系不斷增加，因為機關的需要不斷增加，76 年的改革進行大幅簡併，當時付諸實施發生極大的問題，那個時候職組也是蠻多的。當時職系為什麼會增加，就是兩個因素，一個是新成立的機關強調他的獨立性，另一個就是機關的實際需要。像都市計畫，雖然學校有設置科系，但是政府機關卻沒有這個概念，到後來才增加。而在職組的設計上，可以相互或單向調任，不過這樣是否就能滿足實際需要？這就是理論與實際的落差，職組內的轉調常常因為職組裡面沒有規定可以雙向或單向調任，所以我現在要求你要放寬，這樣子的機關建議，銓敘部會將意見蒐集並記錄。早年甚至他已經與部裡的長官溝通，認為要先同意，下次修正時再作檢討，以前在法規還沒容許的時候，先用行政命令實施，但那個時候社會的監督還沒那麼嚴格，現在就比較不合適。

還有像職系的配置有一個特殊的狀況，就是審計部以前做審計工作時，他用人都要財會相關人員，但因為科技進步，他需要專門技術的人員，像電子、機械、土木工程那些專業，因為機關提出的計畫我們的會計人員看不懂，所以需要這方面的人員，因為這樣的需要，我們就必須考量這樣的狀況。

再來就是我們研究這個議題時，要搞清楚我們的目的為何？是要符合機關用人需要？還是就是要符合簡併的原則，「有沒有符合機關的用人需要」這點我並沒有看到。也就是說我們在擔任人事主任時面臨的最大壓力就是人事法規的訂定並不符合實際需要，能符合機關用人需要，我們的改革才有意義。

再來就是考試院的座談會中有提到「簡併、通才、彈性」的原則，他是認為整個文官制度都走向通才？行政類通才不是絕對的，因為其實 12 職等以上調任不設限制，就是因為高層文官領導是走通才，但 11 職等以下還是專才，整個職組職系還是專才專業、適才適所最主要的核心。

還有剛剛李次長所提到的意見我都贊同，但有一點我想補充的是，文教管理行政我認為還是稱為文教行政，或文教服務行政較佳，因為有關人的事情還是不要用管理這個字眼比較好。

另外就是職系簡併的原則，我認為還是要考慮到機關的實際需要。

關於第二點，考試類科適用職組職系的必要性，我認為廢除職組職系的設置是不可行的，大幅度的改革也要非常慎重，即使是小幅度的改革也要看看用人機關有甚麼不同的看法再行動。以上就是我的看法。

主持人：

謝謝您的意見，您很強調機關用人需求，尤其是在這次的改革工程上，必須把機關用人需求的目標也放進來。另外您也提到有關職組職系設置的標準，您提到職系擴張的根本原因除了機關的用人需求，其實還有機關強調自己的專業性也是一種考量。而您對廢除職組職系的設置在短期上有所侷限，因為涉及整個人事體制的調整，如果大的層次還沒討論到，就想從職組職系大幅改革可能是非常冒進的，非常謝謝您的意見。

座談 F：

各位好，一般人對這個案子其實我們跟銓敘部的關係是上游與下游的關係，其實說密切是很密切，說不密切也不密切。納當時在本案是銓敘部有提說考試委員對類科太多把他們拖下水，逼他們必須作整併，我聽了是不予贊同。今年 2/25 的簡報是蔡司長做的，那是因為考委堅持，所以我也做簡報，先上一個背景就是說我為何不積極參與這個整併議題？是因為如果我們是上下游關係，那考試委員認為是密切相關的，所以我們考選部是積極參與的。

第二個就是說這個案子考選部一直都沒有因應的措施，其實我必須加以澄清，我們是相當清楚的，也非常密切。目前的職組職系那麼多，我們現在有 1374 個類科，普通科目 159，專業科目 5707，總共有 5866 個應試科目，這是現有科目。不管是第十屆以前對於考試類科這麼多他要動用的人力都幾千個委員來閱卷，其實是一個龐大的經濟工作，一直有呼聲要改革簡併科目，整併科目的前提就是職組職系要動，因為他動我們才能跟著動。

我們前任部長很積極，他成立一個專案小組，就是分階段考試跟專業科目的

整併專案，但他把大部分的時間用在分階段的討論上，其實專業科目這部分都沒有進展，到近幾年才有積極的動起來。我們在 103 年 10 月 1 日就曾做專案，公務人員考試應試科目檢討，今年 2 月 20 日也在院會說過現行公務人員考試類科檢討，5 月 24 日又做公務人員考試種類與應試科目檢討說明。最後一次就是在 8 月 6 日第十二屆考試院院會第 47 會議考選部的中央業務報告內，已經非常清楚，我們做了國家考試種類類科及類科應試科目的檢討，我們有做過報告，考委大部分都贊同，大概只有三個委員提出意見，我們對於考試類科幾乎已經定調，我們對職組職系通盤檢討，研擬採簡併、通才、彈性之原則處理，且朝行政類科通才，技術類專才為主。將現行 96 個職系調整為 44 個職系，本部為因應前開修正，未來各項公務人員考試將以一職系設置一類科原則做規劃，此外我們會檢視公務人員現行考試各類科間應試科目雷同度，試題內容命題大綱及近年用人需求相關事項，檢討整併現有類科簡併的妥適性。未來將研修 25 個公務人員考試規則之參考，減輕應考人負擔並降低庶務相關成本，發揮國家考試的最大效益。

我們將來就是在等銓敘部的職組職系修改，一覽表、說明書一動，25 個考試規則我們就拿出來了。其實在討論說整併考試類科跟應試科目，我們也有許多爭辯，當時我們朝公務人員考試跟高考、普考減一科的方向去走，但發現工程太浩大，所以我們就在今年 1 月 27 日召開考選部內部會議，結果是朝穩健的步伐來做，以報名人數較少，且因應機關特殊用人需求之特普考做為檢討方向，降低衝擊，決議選擇以退除役特考、鐵路特考、司法人員考試依序辦理，目前退除役特考已經在檢討了，因為他因應募兵制，我們方向已經訂了。而我們對高考三級的類科、設置科目我們也做過分析，我們也曾對 119 個類科做檢討，出現數太少而建議刪除的我們認為有 20 幾個，我們也有提出方案，那我們也有列出應該整併的類科等等。我們都有在做，只是沒有清楚的對外說明，因為這都還在研究階段，我們其實對這些都著力甚多。

主持人：

謝謝您，我們因為狀況不了解而在用詞上有點不對，如果依銓敘部大幅度的整併方案，後續的考試類科調整你們也有腹案可以因應對吧。不曉得您方不方便把手邊的報告或簡報檔資料來提供我們研究團隊做參考。

座談 F：

當然可以啊，因為我們資料都很齊全。你們將來寫報告一定要把我們考選部的意見納進去，因為考試委員也認同這個方向。

座談 J：

所有的考選、銓敘其實都在解決一件問題，就是機關用人，我對這個詞印象最深刻的就是考選部曾有個長官說過：「我們考試用人啊，都找不到一個可以用的人！」那他背後就是隱含著考選制度有極大的錯誤，另一個我們也忽略了機關

用人的成本非常高。當我們用錯一個人，那一個人最少代表了五千萬台幣，稍微算一下就知道了，但我們卻一直犯這樣的錯誤。

另外，研究團隊提到是不是把職組職系拿掉的問題，但是世界各國的通例，1980年代以後 OECD 國家都是這樣做，而且他做法的背後都是 position base civil service，換句話說，就是以職位為基礎，哪個職位需要有甚麼樣的職能就用這樣的人，第二個就是部會分權，即是各部會自己管自己要用人，要就用，如果覺得不適合就淘汰，適合的話就繼續升遷，大概如此，如果拿日本的例子，大概世界各國都差不多。

兩個前輩剛剛有提到我們人事制度的改變從屬人變成職位分類，但是我們也理解到說，我們做的也不是那麼科學化，會如此的原因其實跟我們文官體制的 size 是息息相關的，畢竟我們人口只有兩千多萬，跟美國比起來還是相差太多，聯邦政府是非常大的，彈性空間也非常大，因為每一個人一個職組職系裡面，他五十州內到處都可以去，所以那個有規模經濟，所以這個恐怕也得考慮進去。

我們考選的最大問題就是我們只考專業科目，只考專業科目的結果就是我們也不考他頭腦清不清楚，也不考他的動機、激勵、積極度怎樣或其他特質，我們已經比中國大陸落後很多很多，他們考試第一階段就是考邏輯推理。這些都在過去兩年多考選部的分階段考試的委員會有討論很多了，委員大多贊同要改革，第一階段考腦筋清不清楚，第二階段偏重專業，可惜的是這樣的規劃後來無疾而終。

第五點就是與本研究案息息相關，職組職系是上游，考選如何去做是下游，那在職組職系中我建議你們可以參考去年我的學生所做的研究，包括考試類科、科目、職能、任用等的關係，總而言之，我們都玩假的，我們有職系來考人，卻不見得考到他能力，我們的職系不見得是限制條件，大家可以跑來跑去，最後的結果就是玩假的。

接著就是研究案裡面提到的，基本上我同意行政類要通才(不是完全)，然後技術類要專業取向，關於剛剛提到的我幾乎都贊同，在討論這個問題時基本上會從三個角度來看，一個是從機關角度，機關角度就是希望說考進來的人就能用，但有些科目，像廉政，大學也沒有設這個科系，考的內容也不見得可以考出廉政的專業；第二個角度是從學校科系來看，以前可以這樣做，現在就不行，現在科系名稱根本沒甚麼意義，像我們公行也沒有占到一般行政的便宜；第三個是從職位、職能的角度來看，這三種角度我比較傾向用職位職能，結合學校科系來做考慮要設甚麼樣的職系。

回過頭來講說目前所擬出來的我大部分都贊成，雖然看起來幅度大但都有道理，像一般行政、一般民政、戶政、原住民行政這個只要頭腦清楚就可以了，甚至人事行政都可以，因為我們看不到人事行政的職組有甚麼特別的專業，我舉個制度，像現在我們現在考的各國人事制度，那個都是假的，因為每年各國人事制度幾乎一再的變動，所以考試時是用教科書去命題，那你到底是要考生去寫實際的情況還是照教科書來寫？然後各國之間能不能這樣比較？完全不行！但我們

都這樣子做，我的意思就是這些都是玩假的，其實只要腦筋清楚就可以了。所以我會覺得行政通才是沒甚麼問題，我覺得只要最後修正完後，他所用到的人能不能照顧到他的專業？我們以前還有僑務行政，僑務行政和一般行政有甚麼差別？只差在僑務法規而已，這只要用背的就好了，甚至現在只要有平板電腦就可以了，只要熟悉一下就會了。所以我覺得修正這個部分要積極來做，縱然幅度大了一些，也許可以考慮比如說醫務管理，我會覺得這個就把他放到我們技術的衛生醫藥那邊，衛生行政需要專業，看是公衛那些的都去考衛生行政，我覺得可以再稍微微調。職系的名稱那邊我也非常贊成剛剛前輩提到的，其實一般行政就可以了，這個 management 和 administration 其實英文是很接近的，文教行政這個可以不要「管理」這個字眼。如果沒有很大的差別，我覺得把他合併沒甚麼關係，像都市計畫跟景觀這個，從一個比較宏觀的角度來看其實合併也並無不可，因為幾乎在這個領域裡面的學生多少都有學過，如果為了考試多學一點也沒甚麼不好。我們的原則應該是，除非這個職系有和其他類別在訓練上有特別要求的，否則就把他合併，像財金行政這個我就覺得很好，因為分類太細反而用處不大，以上就是我的看法。

主持人：

我歸納一下您說的重點，您對這個簡併方案大致上是支持的。

座談 J：

是，我支持。

主持人：

只有少數一些名稱上需要調整，如一般管理行政改為一般行政即可，還有剛剛韓處長所提的，文教管理行政僅要文教行政即可。

座談 K：

這個議題應該是兩個部分，第一個是職系職組的簡併歸類，第二個是考選部這邊，我不認為一定是下游。當然我們是配合國家用人去考試，但是考試單獨切開應該也有職能上的考量，我總覺得現在說的職能都是假的，因為都還是各個考試科目，但那是知識，其他能力、態度、價值那些，當然有些能力或價值是測不出來的，但是我們現在所有的考試都是考知識。每年高普考閱卷所花的成本也很高昂，所以應該適度去簡併。先從考選的角度來說，我們的應考人根本對自己將來要做甚麼一點概念也沒有，如果去企業應徵的話，我就很清楚要應徵那個職能在做甚麼、需要具備甚麼樣的能力。但我們的考試是連你要去哪裡都不知道，就這樣去考，考了分發到哪他也無法掌控，我覺得這個制度體系是脫節的，但我們一直都這樣做，因為我們國家只注重「公平性」，我相信我們在這點是其他國家

無法質疑的，也是我們非常榮耀的事。但問題就是說他好不好用，其實很多單位在用人時是覺得不好用或不適合的。

先回過頭來講職組職系的問題，我先舉兩個小例子，因為剛好上禮拜去天文台做兩個評鑑，因為天文與氣象是同個職組，他們看到我們要來合併，搞天文的一定很氣，因為氣象對我們來說是雜訊！因為天文是亙古恆常的東西。但是當我們用更宏觀的角度來看的話，比如說物理這個大的科目，要去挑天文或氣象的人才，就應該足以測他最基本的訓練，這牽涉到一個問題，就是我們職系的區分在工作上有差別，但是在考選時應該考他的基本素質、要求，將來有些工作進來後，再做其他的訓練。所以其實我們保訓會做得不夠，就是他只做基礎訓練，花了一整個月的時間，在在職訓練那段，其實是沒有計畫去做職前訓練的。換句話說，我們現在把考選的責任一部分移轉到實務訓練做篩選，何不我們就在考選時做適當的篩選，哪些適合，哪些不適合。但是問題是現在我們考的人非常多，有時多達十五萬人，這時又很難用其他方法去篩選人才。

舉個例子來說，之前狂犬病爆發時，動保處處長他們去處理，當時他告訴我他不是學動物的，而是學植物的，他照樣代理動保處處長做好這些工作，只因為他待在這個環境他也會去學習，有必要加強他的專業知識，他沒有獸醫資格，可以他的職系一定要有獸醫資格，因為有這個資格限制，所以他只能代理，不過做起來一樣四平八穩，照樣能把工作處理好。

各位都知道我們只要加二十學分，就可以轉換職系，其實這個彈性已經有了，從這個角度講，越專業化的社會職系應該越來越多，這樣才符合專業原則，所以職系不需要去減，但是我們應該把職組擴大，讓他可以兼容並蓄。

對我來說我不太知道要把甚麼併在一起，比方說剛剛講的文教行政不要加管理我是贊成的，我們是不是可以先有個比較科學化...，抱歉，因為我們職位分類制是學美國的，日本跟我們有點類似，當年的憲法與職位分類制都是被美國逼的，但他們並沒有真正把職位分類制實踐，所以他用個幌子，骨子裡還是他們的品位分類，所以我建議研究團隊看 OBM 網站，那個 position classification standard 都還在，他們還繼續在用，當然我也贊同剛剛 000 說的，兩百萬的公務人員職位與二十二萬的公務人員這樣的大規模差距，我們不一定是用他們的東西，但有一個道理是，當他們的 classification 是 based on FES 就是 factor evaluation system，他們是用點數去評的，用幾個不同標準，評出幾個點以後才去換職等，其實這個可以去去做一個分類的工作。比如說我最近在幫地方政府簡任官做人格測驗，我們知道心理學裡面有一個著名的系統，big five，這二三十位主管受測完後，會有五種類型人格，有不同分數高低，我可以依照這個把這些人分成數類，分類後對訓練機關而言，他們可以有不同的培訓課程配套。因為不可能一上完這個課大家就變成處長甚麼的，一定要有不同配套，三十二個人就應該有三十二套不同的課程，但是訓練中心的資源沒有這麼多，那我就稍微簡併一下，比如說分個五類，有五套課程。

這個概念其他國家也有參考，我們現在的歸併方法是銓敘部參照機關的實務經驗所做的，但是用人單位一定有個人的私心考慮，像那些帶有強烈本位主義的調任規定。我們自己是因為人事制度的一條鞭，我們有自己獨特的運作體系，這種命令指揮的服從性有他的方便性，但相對的就是說，獨立以後，有些機關首長卻不認同，因為不合實際所用。我有一個發想就是 follow 美國的 FES，他大概七個標準，如果我們把一些職系職組，有一個小組幫我們做一個判斷，樣本不用太大，大概三十幾個左右，這樣的架構再來做討論，甚麼人適合放哪裡，我們在做討論。

我個人是認為職組的整併是顯然需要的，可以對人員調動、任用方面是比較好的，再不行，像現在的措施加二十學分，其實也不難。過去者幾年比較常見的就是消防人員需要從一般行政轉為...當然那有很現實的財務誘因，所以他很樂意去接受這二十學分的訓練，讓他可以轉任。

而職系我覺得可以做一個比較細的區別，但職組寬一些，讓之間的限制少一點，但他的問題就是在要配合大學教育科目還是自己職系要求？我個人的經驗是大部分的學校會配合職系的設置去開設這門課，所以我覺得不必太遷就學校意見，這當然也牽涉到一個問題是，大學教育這幾年大概都走就業導向，但我覺得這個不妥，因為大學還是有他引導理論的功能，所以這個腳色還是要以我國人才需要的方向為主。

第二個問題就是有關考選，剛剛稍微提到的基本觀念就是，如果能配合職組職系，考選不一定能做到，但何妨我們把他跳開來，雖然這牽涉到許多現實上的政治因素，這幾年命題最痛苦的就是如何不讓補習班猜到，但又要是教科書上有公布過的，話說回來，我常問這些考上的同學，問他們這些課對他們有甚麼幫助，他們大多是搖頭。這個科目要怎麼調，光是我們老師自己之間就很難喬。任何考試科目的存在當然都有他的道理，但是隨著時空轉換我們可能也要隨之調整。

回過頭來檢視，有時候我們會發現即便這些考試科目訂的再精細，還是只考一個東西，叫「知識」。剛剛所提的要考人格測驗，我所擔心的就是可能要花費五年、十萬個樣本才能建立出一套常模，這在我們國家是不行的。我的意思是說我們知道許多考選方法，國外都在用了，而在我們國家不好用、不能用的原因是因為他一定會被補習班給綁架，我相信考選部一定花很多時間研究考試方法。很特殊的是世界各國，除了老共以外大概很少國家像我們一樣那麼多人來考國家考試，當我們那麼大量的考生來，抱歉，我真的還是沒有想到更好的考試方法...。像中國大陸可能因為一次考試作弊而全部重考，老師入闈通通到監獄命題，考完試才放你出來，當然這是走向另一個極端，為了防弊，我相信我們還不需要走到這樣...。

回來整理我剛剛所做的報告，我贊成我們對職組職系，特別是職組的整併，讓他在人才調任上方便、彈性一點，而職系的話我們可能要更小心的區分，越專

業化的社會應該職系越多，而我們也不用太顧慮到學校科系的設置，因為我們應該以國家需要的人才為主，學校再去配合。

再來是考試方式，像美國的職位分類制，當然有他的道理，但也有其限制。我們剛剛討論到通才問題，我認為委任官不需要專業，所以不需要職系，真正需要職系的是薦任官，他需要在各種領域有他的專業知識，到了管理階層就比較要通才，像我們現在 12 職等以上也沒有職系限制，這個精神是對的。現在問題是九職等的科長是所有政策起草的核心(不管中央或地方)，這個應該要非常專業化，不然他無法去訂出相關的方案，到了十職等以上，我覺得就應該是要通才，我們很難去跨部會調動，因為我們太注重在職系上，所以從這個角度看，真正需要職系的應該是九職等那塊。

這樣回過頭來看考選的話，委任官那層考一些基本的就行了，就是根本不用再分職系，這樣可以大幅簡化考試，高考這塊則需要定一些職系出來，不過我們剛剛提到職組的整併，其實他的考試說不定就可以用職組來當作考試對象，你看像大學能分到十個學院就算很多了，以大學招生為例，看考五科跟考三科有沒有鑑別力，回來發現沒有差別，那考三科就好了，這樣還可以大幅減少考試成本。所以我們可以簡單評估考試再考三科、考五科、考九科看鑑別力有沒有差，如果沒有差的話就把他刪掉，雖然這樣有些命題老師可能會跳腳，但我們需要一些數據佐證，再考選的成本上做考慮，如果我沒記錯，有些考試科目是賠錢的，因為來考的人太少，動員的典試委員又太多，當然不一定要賺錢，但可以從這個思維去做考慮。我記得董老師說過，一年最多會到九十萬人，甚麼事情都不做就是在準備考試，像現在初任公務人員年齡大概 29 歲，這對國家來說人力的浪費是非常嚴重的，何不讓他早點確定適不適合這個體系，讓他早點死了心去做其他更適合的工作。

所以其實我們可以跳脫這個思維，就是依據專業來設計考試科目，我比較贊同日本的做法，這個人適合，他的「質」不錯，那就讓他進來，很多後續工作需要的東西是機關的責任，這不是考選的責任，像我們後來的在職訓練就是保訓會與用人機關應該承擔的責任，而不是在考選部，以上就是我的報告。

主持人：

您認為職組的整併，銓敘部的版本是 OK 的，但如果是職系您認為應該要更細？

座談 K：

因為我不知道職系分得更細，在實務上有沒有甚麼限制。

主持人：

職系的意義應該是性質相近的合併成一個職組，當職組大規模整併時，理論上職系也會跟著變少…。您還是認為職組應該要整併，職系應該越多越好？

座談 K：

反正到最後也是分成行政跟技術兩大類嘛。

主持人：

是。

座談 K：

那這兩類就不能交流嘛？技術過來行政就沒問題，所以…我的著眼點是比如說氣象跟天文為什麼一定要併在一起，就兩個都留著，只是都歸在同一個職組底下，他會保留他的專業性。

主持人：

也就是說在職系的設置上要考慮到學科專業的不同，這樣會吵翻天。

座談 B：

人數少的一定不願意跟人數多的併。

座談 K：

專業化的職系是一條路，但是我們要人才橫向流動的便利就是要職組。

座談 B：

不同職系是有限制，但同個職組內可以相互調任，但裡面還有但書，就是只能單向調任，本來是放寬的又把他縮嚴了。

主持人：

所以是說要減少限制？

座談 K：

如果單向調任跟雙向調任是種限制，那這樣就用我剛剛說的，加二十學分讓你可以調任。

座談 I：

實際上一個首長要用一個人也不能只看職系能不能調，還是要看他的專業。

座談 B：

從實務上來說，機關首長在用人也有為公、也有為私的狀況，其實不管職組職系怎麼設置都有方法去用他所要的人。所以，職系的建置要有合理性。

座談 J：

其實這個問題到處都有，美國的用人更隨便。我們還算還好。我覺得問題都在考選。考選如果通通都是腦筋清楚的人哪會有甚麼問題。做得好不好大家可以來批評處理。我覺得考選的改革一定要做，至少我們學大陸，只要關少數幾個老師進去，第一試就可以刷掉 60.70%的人，剩下的人就去考第二試。反正他們教科書也賣不了幾本，想我們現在考試委員都有自己的教科書，所以很難做。考選不改，這些後端的，雖然制度上是上游，實質上卻是下游的用人很難去做。不然我覺得職組應該都不需要，職系就夠了，因為每個職系都是因為有專業上的需求，天文一個、氣象一個，也可能都要懂。

座談 K：

那就物理啊。

座談 J：

對啊。

座談 K：

就成立一個物理職系，其他要甚麼專業再去訓練。

主持人：

職系的設置要考慮的學科的專業。這與 OECD 所提的…？

座談 J：

都一樣，都是核心職能。但是來考的人還是要具備一定的專業，不然縱然他腦筋清楚，甚麼都不懂再訓練實在太困難了。

主持人：

所以您認為把職組拿掉沒關係。但是像兩位前輩所提到的，這關係到整體人事制度的改革，我要詢問的議題是，如果我們未來要評估職組職系設置的必要性，不要職組也可以嗎？

座談 J：

只要根據專業來設置職系就可以了。

主持人：

但這樣可能要先從更高層次的人事制度改革才可以。

座談 I：

原來實施職位分類時，也沒有職組，但是有幾種職系可以調，這就隱含了職組的涵義再裡面，所以在新的人事制度中才訂有職組，這些都是性質相近的，如果現在要動他，整個法規都要修正。

座談 B：

修法是很困難的！

座談 J：

一個好的領導人在用人的時候當然要考慮這個人可不可以用，這是實質問題，其他國家哪有去管甚麼職組職系，行你就做，不行你就滾蛋，就這麼簡單。

座談 I：

改革貴在可行，我剛剛看到剪報資料說座談過程中絕大部分行政機關都反對簡併？

研究計畫協同主持人：

大部分行政機關反對，但主席裁示都說贊成。

座談 I：

所以我的意思就是，不必那麼急，能減當然盡量減，但不能減到大家都反彈，這樣執行的阻力會有困難。

座談 J：

我建議研究團隊去檢視機關內的反對內容，強度如何。很多人都只把工作做完，確定他能不能領到薪水而已，你最好不要來煩我，都是這樣子。你剛剛講到那個人事行政，為什麼每年都那麼多人要考，這很不合理耶，哪來這麼多職缺，因為退休而出缺的人不應該有那麼多，因為考到人事行政的人都「逃兵」，因為我知道哪裡有好缺就調到那裏去啊！

主持人：

我做個補充，像剛剛您的意見，從機關的角度來說反對的意見比較多，當然也有意見會反對太大幅的整併，但大概不會公開的說銓敘部的整併是錯的，所以我們未來在措辭上會比較小心。

附錄三

第三次焦點團體座談會會議紀錄

時間：104 年 11 月 13 日 14：30～17：00

地點：國立臺北大學公共行政暨政策學系系會議室

（台北市民生東路 3 段 67 號教學大樓 9 樓）

主席：張四明（研究案主持人）

出席人員：林文燦（行政院人事行政總處公務人力發展中心主任）

范祥偉（行政院人事行政總處參事）

陳金貴（國立臺北大學公共行政暨政策系教授）

賴國星（經濟部國貿局高雄辦事處長）

座談題綱：一、請問您對銓敘部 104.5.26 提出之修正方案的整體評價？

二、請問您認為推動的策略為何？

三、對於該方案提出的整併方向，哪些職組和職系的整併有必要優先處理？請說明理由。

主持人：

今天想就銓敘部 104.5.26 所提出的方案來做討論，非常感謝各位的參與。各位手邊都有簡報檔，懇請在座專家的意見著力在三個方面：一、對於銓敘部的整併方案做整體評價，二、若您不是全盤贊成這樣的方案，您對於其他調整方式的意見為何與推動策略，三、您對於那些職組或職系的整併有優先處理的建議？以下簡報(略)。

座談 0：

我擔任人事行政實務作業大概有 19 年了，後來調到業務單位去，那在李嵩賢老師最後有一個附錄就是整個職組、職系的修正的歷程，這是蠻好的歷程。在 90 年跟 93 年這個階段，印象中我有去開會，當時要把它擴充，從 60 到 94 個，我跟大家報告一個有趣的事情，那次開會全國人事單位代表都去，當時我是代表經濟部人事處。因為都是人事單位，對於擴充，所有人事單位都贊成，只有我反對，我反對的理由是「職系越細，用人單位越痛苦」。

我一開始是在經濟部工業局，銓敘部有一位辦職系更改的承辦人，有次很生氣地跟我講「全國職系更改最多的就是經濟部，經濟部裡面改最多的就是工業局。」因為工業局產業分的很多，如果職系分很細，他要用人就要更改職系，這讓用人單位苦不堪言，所以我把實際的用人運作狀況做一個實務上的報告，但只有我一個人提出反對意見。

站在用人單位的立場，對於簡併我是非常贊成，簡併其實不太會影響到資格條件、用人等等。拉高一點來看，我們弄這個職組職系的作用到底是甚麼？法制

上是說要專才專業、適才適所，人跟事的配合。以前人事制度分兩種：職位分類（為事擇人）、簡薦委（因材晉人），人進來之後到處用，他是必須有專業沒錯。我舉我自己知道的例子，像環境管理、污染防治管理的科長應該是環工、化工的比較適合，但有一個科長是台大森林系的，他還是做得很好。長官為了要用他的職系，職系還是要更改，所以職系實在沒多大用處，所以我贊成簡併職系。另外就是要聽各機關的意見、業務單位主管的意見，不要只聽人事人員的。我記得那時候內政部人事人員的代表說戶政要從一般行政分出來，我也是反對。再來就是整套的人事制度是網狀的連鎖結構，不可能是單獨改革，像是職組職系的任用都跟法有關，他這裡還一直有在分析考試法、考試類科，考試類科很複雜，考試進來的人要先看考試類科適用的職組職系，任用之後再看職組職系的調用規則，這樣弄得複雜，衝突就多，你很難去跟主管單位或業務單位解釋。人事管理應該重點管理，盡量解放，所以我很贊成簡併。

另外就是要考慮到俸給，職系涉及專長，這就跟加給有關。像是法制單位人員有加給，要把他調到業務單位時他就不願意了，因為他就沒有加給，除非在法律上有規定，否則他就不能調動，這樣更麻煩。所以加給對於人員調度的影響是非常大的。現在整個社會環境蠻鼓勵跨領域的學習，我們的職組職系到底能不能適應？如果比較寬鬆可能會比較好，因為要學另外一種專長，至少說我們能不能去鼓勵彈性學習的人才？

最後就是在職務執行的細節規範可能要注意，比如說設職系的限制。在我當人事人員時，主管職位是不能設技術類科的職系，比如說我要設工業工程職系，常務次長能不能設技術類科的職系？經濟部曾經有個常務次長設工業工程，這是要動用到部長去跟銓敘部講才勉強增加，這種銓敘部的內規（內部作業的限制）是不是可以去考慮？現在應該有放寬，記得後來工業局的一些業務單位科長可以設一些技術類的職系，這就是職系內部的設置與調整上不要做過多限制，限制太多只是引起更多的糾紛，而且人事人員也很難辦事。

主持人：

感謝學長分享實務經驗，換句話說，您談到這個議題如果把它應用在職組職系的整併，也會牽涉到相關配套措施，比如說加給的變動，這也要一併討論。

座談 0：

不過我以前也聽過老師說，加給是按照一個職系，比如說法制職系在各機關領到的加給都一樣。俸給則是按照機關來做，也許我在經建會的薪水與在經濟部是不一樣。但在日本是做人事，那在經建會或經濟部都一樣，譬如說我在商業司做法制，我的加給應該是跟著做法制的，我在商業司也是在辦相關專業法規的，所以很多商業司的人就會一直要調，因為一下子就多了五六千塊，所以這也要一併考慮。

座談 N：

就銓敘部提出的方案，我看了之後嚇了一跳，如果依他原本的設計是非常完整，這是可以肯定的，他一系列的做，但他提出來的這個不像仔細規劃的東西，另一個他看起來有多重的考量，因為他有五種思考，可是看到結果出來也不像是仔細規劃的... 為什麼有的不相關的會跑到同一個職組裡面？把原本的職組裡面抽掉、切割，為什麼跑到奇怪的地方？如果刪掉那麼多，一定要刪那麼多嗎？把原來 96 個職系變成 44 個，43 個職組調成 21 個。做精簡應該做適當調整，數據不一定要到這樣，也許可能不用切割到那麼細或合併的那麼嚴謹，對於某個職組或職系的專業性或特性反而可以檢視。結果我看了以後覺得很多結果很奇怪，可能有個原因是因為要減併職系職組，把很多原來的職組切割塞到很多地方去，我覺得這樣有點粗糙。不過整體來說，職組職系的精簡是應該要進行的，因為在同個職組裡面有些職系就可以互動，假如有學生考到戶政，人事行政總處如果需要他就把他調過去，戶政跟人事有甚麼關係？沒有關係，但同個職組可以互調。類似這樣職系的設計在同個職組就沒有很重要，那這樣合併起來在考量的方向上是对的。不過如果不管怎樣都要精簡，以精簡為考量，非砍掉不可而產生粗糙的結果，是否能適應到他原來的通則，比如說考量到各機關用人的需要？各學校課程的設計？高普考的考試科目？如果同個職組裡面職系可以不同，每個職系可以考不一樣，那科目相差太多的職系結果在同個職組裡面可以互調，那不是很慘，這樣變成考甚麼都不重要，只要考上就好了。我有時候跟學生建議，你就看你哪科比較好就考哪個，反正進去再調，如果可以這樣做的話，那職系職組合併處理是可以的。現在你要考慮到學校課程、實際運用情形，所以不是那麼簡單。方向上 OK，但出現的結果我有點意見。

你認為可用的策略是如何？我先去翻了人事法規，看他原本的分類還蠻合理的，只是數量太多要精簡，可是他是有道理的，所以如果你去精簡時沒有思考他原來為什麼會這樣安排，應該先從職組職系的基本來思考，把哪個相近的職組職系合併，放得進去的再放，而不是硬拆。我覺得原本的分法很好，只是太寬大了一些。現在合併，要考量到歷史淵源，就像職組職系很少，到 90 年突然增加，我們以比較簡單的想法來看，我們回到以前，這樣策略上比較不用更改太多，如果要這樣大調整，是不是有經過學界意見？因為課程要調整。如果要考的科目學校都沒有教，那你培養的學生要去考公務人員，這樣可能有點問題。還有一個，你這個職系調出來，那你原來考的科系，你把幾個合併，考選部有自己的思考，如果沒經過考選部的思考，他們將來的聘任出題老師或命題方向是不是會有問題？如果經過學術界、實用單位的整個思考，用人情況的考慮再經過合併，合併後如果併不下的可能就要保持原狀，比如警察、消防真的不一樣就不能合併。海巡署如果一定要合併在安全項目，這樣海巡署就是放在當年的警總地位，但海巡署裡面有文官武官，他跟警察或安全都不一樣，是不是要另外考慮？我是舉例並不是一定要這樣。如果是這樣調整出來，數字上也許不太漂亮，但一定有他的情況考慮。整個社會認知、學者認知、用人單位的認知、公務員本身的認知都要考慮。

(1)醫務管理怎麼會放到一般管理？他們的專業差太多了。

(2)文化行政、教育行政、新聞、圖書資訊管理、史料編纂級博物館管理這些併到文教管理行政，那考試的項目是以文教管理為主，文化行政、教育行政、新聞這些考試項目是不是不一樣，事實上他們差異太大。文教怎麼管理？

另外，將來普通行政職組內的各職系，應該稱作一般行政、人事行政、社會行政、文教行政等，把「管理」這個字眼拿掉。

座談 L：

職系跟職組的簡併，從理論上來講比較彈性，實務上來講也需要，我們學美國的制度，但美國早就沒這個東西了，

那個時候又擴大真是莫名其妙，主管機關根本沒有政策立場，當時也只是說因為各機關要就配合你。銓敘部本身作為法制機關你要知道趨勢，人家業務機關首長要用這個人，他要負這個責任，那你就跟他說職系不符合所以不可以談，可以改或不可以改又是看關係好不好。我個人認為這樣改的方向是對的，任何國家都要求彈性，因為機關首長負最後的責任，你銓敘部還管那麼多幹嘛？再來是趨勢，我們學美國，美國幾乎都沒這套東西。將來有職組就好了，職系都不需要。

座談 N：

那考試呢？

座談 L：

他們自己去分科。

座談 O：

首長有需要的，反正在普通行政裡面的可以互相調，這樣才有彈性。加給跟考試一樣看著辦。

座談 L：

將來能不能以職組代替職系，把誰併到誰裡面，好像有誰比較高的意味在。而且說實在的這些職系都是差不多的，都是我們公共行政的。

主持人：

所以您贊成大幅簡併，認為保留職組就好了。

座談 N：

這樣變動會太大，也要整個修法。如果是保留職系把職組廢掉這樣比較可行。

主持人：

但職組的意義不是把相關的職系涵蓋在同個職組內，其中可以雙向調任？

座談 O：

實際上我覺得銓敘部管太多，考生都及格了銓敘部還審查甚麼？

座談 L：

他的功能就是去登記。很可笑啊，我們要用一個人，你銓敘部哪裡知道，你還要花很多時間用電腦去稽核，如果資格審錯過了五、六年以後，另外一個承辦人發現，之後銓敘部才開會把他追繳怎樣的，好像銓敘部都覺得自己沒錯，結果你還開會要追繳。

座談 M：

基本上我的意見跟 000 差不多，就是把職組廢掉改成現在的職系。然後政府改造到現在還有六個部會沒有完成，立法院這屆恐怕來不及。組改後續的異動還有組織文化的融合還很困難，所以應該用極小化的調整來配合，就是有爭議就暫時不動，有共識的才動。像新聞行政，現在很多地方政府都沒有新聞局，我們也沒有新聞局了，那有新聞行政幹甚麼。還有原住民跟客委會，他們現在一直擴張的結果，他已經跨科系了，所以用原來的科系去建置他，他已經用不上了，實務上用人已經有困難了。

主持人：

歸納大家的意見，目前認為要修正的職組，就是這七個職組，把對應原來的職系收進來，另外有四個職組是維持的(法務、安全、外務跟警政)，大家的意見是說，未來他的名稱(普通行政、財經行政...)是不是 ok？在普通行政下不再細分，考試科目讓考選部處理。

座談 M：

現在的職組就是以後的職系，跨職系時要怎麼處理，同個職組內本來就可以互相調任，所以這個規定拿掉，問題就是比如說普通行政要調財經行政，這樣可以嗎？要怎麼處理？

主持人：

所以四位的意見，就是把職組這個架構拿掉，直接叫做職系，縮成七個職系。只是相互調任的設計要重新調整。

座談 O：

這樣跟他們的方向一樣，行政類要適度簡併，技術類維持專業分工。

主持人：

那技術類如果變成十四個職系，考試再自己分。不過我記得之前有學者認為天文與氣象是不一樣的，不應該擺在一起。

座談 N：

但我看他們也到沒分得那麼嚴重。

主持人：

那以後就改成行政類七大職系，技術類十四大職系。

座談 N：

這用人的彈性很大，但他有個問題就是長官愛怎麼調就怎麼調。

座談 M：

這就是長官負最後責任。

座談 N：

所以長官還是會有他自己的考量。

主持人：

所以分兩種途徑，結構上的大修，如果共識這就是一個改革方向。另一個就是小修，有共識的先修，逐年修，不過有辦法逐年修嗎？

座談 N：

他的修正既然有很多不合理，那不必急著一起刪，我們就逐步修正，那些非動不可的，後面好好檢討，或是兩三個職組來修。總而言之，醫務管理差異度太大、原住民族行政、客家行政如果放在一般行政那肯定過不了，因為有政治因素、外務行政改為涉外行政、文教管理行政將管理二字拿掉。

附錄四

第一次深度訪談 訪談紀錄

訪談對象：考試委員

訪談時間：104年8月4日

訪談地點：考試院

訪談題綱：

一、關於職組職系之簡併

(一)關於職組職系之簡併方案，請問您對於目前考試院提出之方案看法為何？您是否有其他相對應的方案？

(二)請問職組職系設置與簡併的原則為何？

(三)目前本研究團隊初擬三項標準，請問您對於這三項原則之評價和看法為何？

(四)現行銓敘部對於行政機關要求增設職組職系之標準為何？

二、關於考試類科適用職組職系之必要性

(一)部分國家在文官考選制度上並未能設置職組職系架構，考試類科主要考量該職位之工作內容與核心專業職能，請問您對於其評價與看法為何？

(二)對於廢除職組職系之設置是否有其可行性？

計畫協同主持人：

銓敘部有提出職組職系簡併的具體方案，其中有訂定簡併的標準，共有五項，不知道您對這些意見、標準的看法為何？

訪談 A：

對於這個問題，目前的規劃應該是行政職系由 43 個職組、96 個職系整併為 21 個職組 44 個職系，其中行政類只剩下 7 個職組、15 個職系，技術類將剩下 14 個職組、29 個職系。(此為 104 年 5 月 26 日公布的最新版本)而對於簡併標準的看法、評價，可以從理論面與比較外國的公共行政在這方面的作法說起。

首先，我先提德國的作法，德國區分為四個官等，簡單官等、中級官等、中高級官等，以及較高級官等；而台灣是分為簡、薦、委三個官等。而德國的公務員則分為一般與特別種公務員；我們台灣也是如此，像是公務人員任用法裡面所規定的那些經過特考的人員。而德國四個官等各自規定其職組與職系，所以不是每個官等的職組職系都要一樣，這就和台灣不一樣。比如說德國的簡單官等(相當於我國委任官)，只有兩種職組，一種是技術類，另一種是非技術類；德國的

中級官等，則有五個職組；中高級官等有八個職組；較高級官等有九個職組。他們的職組上限僅有九個，而我國在整併後也還有 21 個職組，且德國在不同官等其職組安排也不同。德國的制度這是 2006 年修憲後的大改革，無論是聯邦或各邦都朝簡併方向走，德國在改革前，聯邦有 125 個職系，這是一般公務員，而其他種公務員是法律特別規定的，其屬性比較專業，訓練、養成、升遷、管教有其個別特色，所以自成職組，如勤務警察、外交、審計人員、聯邦鐵道、聯邦郵局、聯邦電信局、大學學術人員、稅務人員、司法行政公務人員(監獄官、司法行政官等等)。

現在我們要回到職組、職系的功能何在？我們在設置時要衡量那些因素？的問題上。其實無論是銓敘部所提的五個原則，或你們所提的三項標準，我認為都還沒有觸及到問題的核心，而是屬於比較次要的、下位的考量。要設計這個職組職系最大的目的，就是要公務人員能夠專才、專業，人事上要怎麼管理和運用？因為時代不斷走向專業化，行政組織也是走向專業化，各個部會代表不同專業，職組、職系把公務人員的這些專業分為好幾個區塊、條柱，這些區塊彼此是不相往來的，即使有往來，也設有諸多限制條件。所謂的專業，他的工作是有其特殊性(存在核心職能)，所以在取材時就會要求考選人有相關背景、學經歷，才能報考，比如要考法官，就要是法律系或是修滿多少有關學分才能來考，所以職系基本上就是一種專業行政，人員的升遷、調任、訓練、職涯都是在這個專業框架下被決定。但是如果專業被區分得太細，會造成流動不方便，不開放外人競爭，過度封閉，讓組織成為一灘死水。另一個問題就是人員會變得目光如豆，沒有辦法回應全球化帶來的挑戰與變遷。舉個例子來說，行政院現在想把防災當作是一個獨立的職系，要從消防裡面再拉出一個專門的職系，我們考試委員在談這件事時是不太贊成的，理由是消防已經有在防災，又要從其中獨立出一個職系，這會讓專業領域變得更狹窄，這就沒辦法回應綜合型或複合型的災難。這個問題有點像管制的問題，到底應該管制到甚麼程度才不會 over-regulation 或 under-regulation，因為專業區分得太細不妥，而區分得太寬廣則會不夠專業。所以現在我們就是要討論到底要多寬、多嚴的職組、職系，才是最能回應內外政經社文科技法制這些周邊條件的變遷，尤其是我國民主化的發展，因為民主化不一定是好的，不是說不好，是民主有他的問題存在。德國在每個職組內有不同職系，他們的職系與台灣的職系不太相同，德國的職系沒有帶有這麼強烈的意義，大概是我國的二分之一或三分之一意義的職系。舉例來說，德國的一般行政分為九種，語言及文化學、自然科學、農業、林業、營養食品、健康、運動、文藝、動物醫療。相對應我國，以前像一般行政、一般民政、社會行政、人事行政、文教行政、新聞編譯圖書博物管理，這些都是不同職系。那我們就要問，一般行政、一般民政、社會行政、新聞行政這些職系的差別在哪裡？甚至說我們一個職系又分得更細，像一般民政又分為一般民政跟戶政，社會行政又分社會行政、社會工作、勞工行政等等。現在又分更細，是不是乾脆把這些都總括成一個職組？

計畫協同主持人：

所以就是要把他修正成像銓敘部的版本？

訪談 A：

但你不覺得這些還太細嗎？如果你有經驗的話，一般行政跟一般民政差多少呢？

研究助理：

就只有一個考科不一樣而已。

訪談 A：

那他跟人事行政又有甚麼不一樣？講難聽點，人事行政也只多考各國人事跟考銓而已，其實他們整套學理都一樣，都是公共行政那套。如果不分這些，把他們用一個更大的職組或職系來分的話，不但職缺增加，考生彼此的競爭性也會增加，我們才能挑出更好的人才。而且用這種較為寬廣的條柱區分，以後在考試、升遷、調度上也會比較有競爭，也比較靈活。

計畫協同主持人：

所以您認為一般行政、一般民政、人事行政這三個應該要整併？

訪談 A：

連社會行政都可以一起整併，我們現在應該要大幅整併，我自己的版本會比銓敘部所提的簡併的更多。理由在於考科差別不大，工作屬性也沒有差別那麼大，差別在於考上後所受的不同專業訓練而已。總之我比較 prefer 職組職系越少，因為競爭性比較強，流動性高，考科比較深刻，因為太過專業狹隘的話都考許多記憶性問題；反之如果條柱能越大，比較能考實例題，比較靈活。回到你們提出的三個標準，看起來就屬比較下游的概念。職組職系建立完成後其實會牽扯到許多制度的配套，比如說加給，因為現行不同職系的專業加給是不一樣的。第二個他會影響到考科、大學學系的對應。不過這些都只要在職組職系更改後再調整就可以了。

計畫協同主持人：

不過也有一說就是各職系都有專業加給，所以影響不大？

訪談 A：

是金額不一樣，我舉個例子，像行政院有個防災辦公室，台大城鄉所有教授一直想從消防職系內再拉出一個防災職系，因為他們認為自己有專業，應該享有更多的專業加給。現在許多行政部門的人員都想要成立自己的職系，像總統的維

安人員，他們現在就是一般的國安人員，他們也希望成立一個類似美國的特勤局，做為一個特別的職系，在考試取才時就不一樣，進入後的升遷也不同、加給也不同，這是實務上大家很重視的一點。我給你們一個資料，這是周萬來委員曾經詢問職系整併到底對加給有沒有影響。而你們這邊講職組職系對應起考試數量，應該沒有甚麼關係。

計畫協同主持人：

這是指設計職組職系的原則，一職組一職系，一職系一類科這個原則。

訪談 A：

我們在談的時候應該分清楚甚麼是原則問題，甚麼是次要問題。原則是我們的職組職系要怎麼設計才能符合時代需要，其它就屬於次要問題。我們不應該反客為主，把次要的變主要的，所以應該先確立職組職系要怎麼設計，其它就只是輔助、配套措施。

計畫協同主持人：

所以所謂的原則是指業務性質相近就應該簡併？

訪談 A：

本來就是這樣子，應該是說現在這個時代有甚麼樣的問題，其中最嚴重的就是我剛剛說的全球化還有民主轉型的問題，雖然不是說我們是劣質的民主，但是有些遲滯，另外就是跨域治理越來越嚴肅，因為大型災難或整個大案件都需要這樣的能力，像大埔拆農舍、文林苑等，就不是建管部門能自己搞定，參與的學生與學者、律師、傳播媒介的銜接，訴訟戰略等等，這早就超越個別局處、個別公務員的能耐。所以我 prefer 職組職系大規模的整併，藉以回應我們面對的挑戰。現在資訊的發展，一秒就有幾千萬的資訊透過一個按鈕傳遞到全球，國際經貿的投資、決戰都是瞬息的，全世界都在競爭，所以像那些都發局、工業局甚麼的，稍不留神機會就流失了。所以在我來看，應該要把職組職系數目減少，讓每個條柱大一點，才是回應挑戰的方法。其它都屬次要問題，像加給的問題，大概就是從信賴保護原則出發，像去維持現狀兩三年，有過渡時期才不會那麼吃虧。然後像大學科系對應某種考科的問題，舉例來說就是郝龍斌念的食品、健康學系對應的職系，如果現在職系改了，他們要怎麼對照？我們只要用實質認定，看是開了那些課、多少學分，從這些來看他 match 到那些職組職系就可以了。

計畫協同主持人：

請問您為什麼會特別提到德國的制度？是有特別可借鏡之處嗎？

訪談 A：

因為我是去德國留學的，所以對這個制度比較了解，這是我的優勢。其它資料我請秘書來幫你們講解，因為資料是他幫你們蒐集的。

訪談 A 秘書：

像美國的話，他是從 1923 年開始實施職位分類制，美國在美國聯邦人事管理局，他們有一個俸表，他們設了 23 個職組，裏頭有分好幾個職系，全部加起來有上百個，詳細內容要請你們回去再檢視。他們還有編一個職位分類標準指南，裡面有一些基本規定，不外乎就是最終決定還是在專業技能，我自己有下一些評論，台灣目前是官職併立制，職的部分是非常專業的，官這種則是資歷的方式去做品味的概念，這兩個東西要結合在一起其實是困難的。美國的職位分類制就比較嚴格，他又非常清楚的專業要求，我們卻要把官等職等結合，所以制度會變得比較寬鬆，弄到後來會有同工不同酬的現象，所以在環境劇烈改變的情況下，在職能理論下，每個公務人員的專業能力不應該只是侷限在某種專業，而應該擴大來看，同時是專才也是通才。那我裡面列了一個是管理職能，一個是組織職能，管理職能是人格特質，要怎麼去創造高的績效是跟人格特質有關的，另一個是組織職能，是你怎麼去為組織創造高的績效，這也跟人格特質有關，我認為職組職系是一種專業的特性，現在應該要打破這種框架，美國目前認為職位分類制太過僵化，他們的職位分類跟俸給綁在一起，如果太限制的去給薪，是有點...

計畫協同主持人：

不過我們今天並沒有細談職位分類。假設職位分類是縱向的，我們今天討論的是橫向的。

訪談 A 秘書：

嗯，我是把這些資料彙整在一起，因為只單論職組職系有點困難，美國是把職位分類跟很多人事制度綁在一起，是可以參考一下他們的狀況，他們現在有一些突破，雖然目前還有 GS 俸表，那還是每個人怎麼跳都還是固定的，但現在也有比較 open 的方法，這跟我們的職組職系問題有點像，我們要把這一個一個的格子打破。

訪談 A：

我們現在繼續往下講，你說日本沒有分職組職系，資料是哪裡來的？

研究助理：

這是引自各國人事制度，還有考試院的出國考察紀錄。

計畫協同主持人：

他沒寫不代表沒有？

訪談 A：

這個你們要很小心，因為這是個重要的議題，你們可以 google 桂宏誠他在國家政策研究基金會裡面寫了兩三篇文章，他在講北歐(丹麥、瑞典)的人事制度，如果從世界性的宏觀角度來看，我們可以說公務員的制度，有分兩類，一種是職涯制(career system)，另一種是職位制(position system)，我們採職涯制，簡單來說就是永業文官，他進來後整個生涯都在這個公務體系，他的考績、升遷、調動、訓練、退休、撫卹都是。職涯制一般就會銜接到職系、職組、官等這些概念；職位制就是一有職缺，便針對該職缺甄選人才，其中會要求人員具備一定的職能或人格特質才能來競爭。無論是職涯制或職位制都有得有失，有時我們會選擇折衷，僅是偏向哪邊的差別。只採取職位制很危險，因為職缺出缺以後，假設是內政部的缺，那這個缺是由部長來決定，這個到底妥不妥當？

計畫協同主持人：

嗯，客觀性不足。

訪談 A：

對，有時候可能會隨機變動。

計畫協同主持人：

因人設事。

訪談 A：

對，最後演變成長官決定。欠缺客觀性，也就是可檢證性、持續性以建立制度，有制度才能導引國家人才、人力怎麼進入公務體系。這就是職位制的問題，如果要推動職位制就要有相關配套。另一種極端就是職涯制，他都幫你規劃的很清楚，像大學畢業可以考高考三級，高中就不行，而你考進來就是五等五，再怎麼優秀也不會變成六等或七等。他實際上很精確但也很死板，像都市計畫委員會，都發局的官員，你要知道現在老百姓在想甚麼，是要開發嗎？像徐世榮不是在講，要保護土地，不要隨意開發，反對區段徵收，反對大規模開發徵收案。現在時代在變，整個思潮是甚麼，paradigm 已經改變了，但在考試的時候我們並沒有去修正，照著以前的科目還有相關科系去考。比較好的方法是要怎麼調整才拿達到 optimize，你們要弄清楚日本是真的沒有職系職組的劃分？我認為應該會是有的，因為他們的法制是蠻歐陸法系的嘛，甚至是剛剛我秘書講的，美國事實上也是職位分類的，有時候職位分類是一定要的，因為這樣才有專業存在，有一個客觀標準在那，我們現在國家就有幾千幾萬個職位，你怎麼可能把每個職位都去界定他們人才甄選的重點跟方向？

計畫協同主持人：

所以委員覺得我們職組職系對應的考試類科，不能直接設定？

訪談 A：

職系職組的整併是個大的問題，應該依據台灣目前所面臨的內部環境問題來回應，傳統以來這樣的分類是不是真的能夠訓練出有競爭力的人才？我簡單講一個我自己的觀察，我們現在的職組職系分得太細，就像人事行政，他是一個獨立的職系，他就考那幾科，很多人就去補習，補習就考上了。如果職組職系擴大了，競爭者變多，更能選到有能力的 talent，只會背誦、記憶性來考的就考不上。

計畫協同主持人：

按照銓敘部的版本，45 個職系要調整成 29 個，而委員您的資料則是要調整成 21 個，那麼委員對目前銓敘部所提的版本有甚麼樣的看法？

訪談 A：

其實銓敘部想要漸進的改變，漸進有漸進的好處，可能人民或公務員的共識都還沒達成，不過他們並沒有參考德國的模式，雖然德國模式不一定好，但是銓敘部決策時都沒有參考，他們比較缺乏世界性的眼光。而且銓敘部所做的研究案都不委外，他們把自己蒐集的完整 data 來做實證分析，再加上人事是一條鞭，他們就請各部會、直轄市、縣市的人事主管來開會，問他們的意見，有時候也會透過問卷調查等等，他們的優勢在於對台灣當今的實證數字跟第一線在操作的人事人員的意見都能夠取得。比如他們會問到主計處的人事主管，他來開會，就會順便問對於整併的看法，他們能聽到很 detail 的意見，而從比較宏觀面、政治面的角度來看，他們就比較偏好循序漸進。這個困難在於後續的加給怎麼保障、學校科系怎麼對應的問題，有的加給比較高，人家都在領了，如果併成一個比較大的職系，如果領的比較低，人員一定會反彈，溝通之中一定會有不同意見，我們的政治生態又不太好，容易在報章媒體上引爆，在野黨也會有一些訴求，有時候政黨為了選票也不一定會支持自己的政務官所主張的改革方案，所以我們整個環境比較小，改革就會比較溫和。

計畫協同主持人：

現在大家的共識大概就是知道職組職系要簡併，這是趨勢，但各個機關可能還是為了專業加給的理由而想增設職系。

訪談 A：

有時候不一定只有職系，包括人員的來源，舉個例來說，國安局下的特勤中心專門在保護元首，特勤中心他們總覺得自己不是專門職系，所以人員來源就比較雜，有軍、警... 等不同部門，有文職、武職，這樣有時候會很難溝通，甚至

同工不同酬。所以如果成立一個特勤職系，就只有一定的人才來考，他們會設定一定的條件，像學經歷等等，這樣進來之後升遷、調動、退休等等通通不一樣。每一個職系都是一個體系。

計畫協同主持人：

那銓敘部在核准一個職系的設置的標準是甚麼？

訪談 A：

這是很複雜的，要增設職系要經過我們考試院院會的通過，銓敘部會擬案，通常都是因為行政院來函要求，你們可以到考試院院會查閱行政院來函請辦「災防職系」，他們就會說明為什麼想要增設。

計畫協同主持人：

他們當然有他們的理由，我想問的是他們考量的標準到底是甚麼？

訪談 A：

應該要分成早期或當今，早期當然是要依據專業化的需要，現在第十一屆的後半基本上是沒有核准，這個案子到現在都沒有核准，雖然行政院院會通過，給你考試院銓敘部審，他們一定有壓力。

計畫協同主持人：

根據銓敘部 5 月 26 日所公布的版本，有沒有哪些是您覺得應該要再特別考量的？

訪談 A：

你們可能要再更細膩的討論，我只能說我比較贊成簡併更多一些。

計畫協同主持人：

依您個人的意見，比如說現行的職組、職系要修正成一般管理行政，這個地方還有沒有再簡併的可能性？

訪談 A：

這要看個人，像銓敘部就是走漸進改革的方向，因為有時候整併太多，下面就會有聲音。在我看來，銓敘部構想的一般管理行政、文教管理行政、人事行政、社會行政，在我看來這四個乾脆合併成一個職組，不用下分四個職系，在我來看沒差多少。你們最後也可以提兩種版本，一種比較漸進，另一種比較激烈。

計畫協同主持人：

公務人員職組職系及公務人員考試類科之檢討研究

我想再請教委員，我們目前的研究案比較專注在行政類，因為技術類比較涉及專業，我們認為維持他的專業傾向，行政則走通才取向，這樣的原則可以嗎？

訪談 A：

其實德國在技術職也是整併的蠻厲害的，大概只有 6、7 個職組，我們就有 14 個。

計畫協同主持人：

我們會召開兩次座談會，第一次是考試委員，第二次預計要邀請的對象是專家、委員，那行政機關的部分您有沒有相關建議？

訪談 A：

應該要看你們整理到甚麼程度，我認為要整併到甚麼程度還是有討論的空間。

附錄五

第二次深度訪談 訪談紀錄

訪談對象：考銓主政機關中階主管

訪談時間：104年8月14日

訪談地點：銓敘部

訪談題綱：

一、關於職組職系之簡併

(一)關於職組職系之簡併方案，請問您對於目前考試院提出之方案看法為何？
您是否有其他相對應的方案？

(二)請問職組職系設置與簡併的原則為何？

(三)目前本研究團隊初擬三項標準，請問您對於這三項原則之評價和看法為何？

(四)現行銓敘部對於行政機關要求增設職組職系之標準為何？

二、關於考試類科適用職組職系之必要性

(一)部分國家在文官考選制度上並未能設置職組職系架構，考試類科主要考量該職位之工作內容與核心專業職能，請問您對於其評價與看法為何？

(二)對於廢除職組職系之設置是否有其可行性？

研究計畫協同主持人：

我們今天要討論的是銓敘部所提出的整併版本，請問您是否知道當時是怎麼規劃出來的？

訪談 B：

其實這個問題的核心主要是考試類科。

研究計畫協同主持人：

不過你們在後面有提到考試類科是在職組與職系做完修正後連帶做的修正。

訪談 B：

現在很多職系已經不遵照一職系一類科的原則，所以這個部分有問過考選部的意見了嗎？

研究計畫協同主持人：

公務人員職組職系及公務人員考試類科之檢討研究

還沒有，我們現在只訪問過考試委員的意見。不過本研究案在期初座談會與審查會時，考選部也有派代表列席。

計畫助理：

他們是說職組職系先簡併，上游先動下游才動。

研究計畫協同主持人：

您可以表示您個人的觀點。

訪談 B：

其實我們的看法不是上下游的問題，這個問題的核心是在，有沒有一定是說要怎麼樣考試，應該是說，職系的設置涵蓋很多工作內容，工作內容一出來，考選部依據這個去設置考試類科還有應試專業科目，職系整併完後考選那邊怎麼去設類科，這些類科如何選到機關想用的人才。所以有上下游關係是必然的，但重點是這是不是一定具有不可分割的關係，因為更早的職系概念是一職系多類科，後來因為要符合一職系一類科的前提，在 95 年把類科系分出來成單獨的職系，到近幾年又出現了一職系多類科，所以考選部那邊希望我們這邊先整併，這等於是在回過頭走過去的路。

研究計畫協同主持人：

考選部指的整併是指職系先整併？

訪談 B：

對呀，我們職系先整併，他們的類科就可以整併。那我們過去為什麼還要細分？

計畫助理：

意思是說現在分了，為什麼又要走回過去合併的路？

訪談 B：

我們會回去的原因是因為他說一職系不能有那麼多類科，我的意思是過去是一職系多類科，他要求應該是要一職系一類科。

研究計畫協同主持人：

請教一下一職系一類科這個原則妥當嗎？其實職系跟類科好像沒有甚麼劃分的必要？兩者的差異好像不大。

訪談 B：

所以以前的職系是因為他工作內涵很多，比如一般民政職系底下有一般戶政類科或民政類科，要做這樣的區分是因為戶政所需要的人才必須了解不同法規，所以一個職系底下有多個類科，讓機關可以馬上用人。

研究計畫協同主持人：

所以一職系一類科是學理上的原則，實際上發展的結果因為不同類科需要應用不同法規，所以會有多類科的演變？

訪談 B：

不是這樣子，應該這樣講，我們看職系說明書可能會比較清楚，裡面訂有許多工作內容，那些人需要具備哪些專業，考試科目的訂定依據此，考試來說我們就會認為他具備這個類科的專業，所以當職系內涵越廣....，舉個例子來說，以前一般民政與戶政是在一起的，一個是讓普通人用的，戶政則是給戶政事務所裡面考的人用的，一個職系底下有兩個類科，後來考選部認為這樣不符合專業，因此要裁成兩個職系，變成一個職系一個類科。這樣子講能了解我的意思嗎？

研究計畫協同主持人：

其實並不是很了解，我以為是先訂有一職系一類科的原則，慢慢按照實務演變才變成一職系多類科，後來才回過頭來想要整併。

訪談 B：

其實從最早(95/1/16)將職系作大幅度的細分，之前只有 60 個職系 31 個職組，但這次之後變 95 個，在這之前是一職系多類科，考選那邊認為，在一個職系底下要考兩個類科，而兩種類科底下又分不同的專業科目，像民政考六科，戶政也考六科，但他們都在一般民政之下，這樣在考試科目的設計上是不符合要求的，他們有訂一個要點，就是要一職系一類科，在這次修正時把一些類科拉出來變成職系。

研究計畫協同主持人：

我懂了，所以其實一職系一類科會讓職系增加。

訪談 B：

對，所以現在又要併回去。

計畫助理：

這些都是考選部要求的？

訪談 B：

對。所以我才會一直問你們有沒有詢問考選部的意見，因為當我把工作內容作大幅度整併時，工作內容涵蓋的量會很大，專業考試科目到底能不能來選取要用的人才？我們這次整併的原則不是單純的把他併回去，而是有考慮到核心職能，行政類屬庶務類的工作都提列到一般行政，希望一般行政屬於通用性職系，現在也是如此，因為各機關都有一般行政。另一個比較特別的調整是，我們對於行政類與技術類有相同名稱的職系，我們也做適度的整併，會如此的原因是在一覽表內我們同意技術調行政，那究竟有沒有必要做這樣的區隔？如果我把一般性的庶務行政拿到一般行政去，那全部的都由農業技術的人來執行那個業務就可以了。這個調整也會適度反映在我們的備註欄的職系修正上，因為現在的備註欄有很多職系可以單向調任，這樣會導致這個備註欄可以調任的範圍多過於表裡面的職系。這個備註欄的基本原則就是看機關需求還有專業職能有沒有部份相近，他不會是全面相近，因為如果是全面相近就會擺在同一個欄位內。

研究計畫協同主持人：

所以除了職組、職系的劃分以外，您還提到了技術可以跨行政，但行政未必能跨技術。

訪談 B：

對。比如說我把農業行政與農業技術整併後，就不會再出現農業行政職系底下的類科，因為職系已經不存在了。但是會不會有要求在農業技術底下設置一個比較偏業務性質的科目這就是考選部要自己考量的。

研究計畫協同主持人：

甚麼是比較偏業務性質的科目？

訪談 B：

因為他的考試科目的擬訂是由機關與考選部討論出來的，這個我們沒辦法管到。

研究計畫協同主持人：

在院內開會時，銓敘部有提出來這樣的意見過嗎？就是先修考試類科...。

訪談 B：

應該是說這個邏輯，我們在 12/2 的座談會中我們的意見有反映出來，其他層面的部份我們有反應過，95 年之前，一個職系設三個類科的很多，95 年已經改變，但還是有 23 個以上設兩個類科，而且現在類科的設置還可以用專業證照來設置，所以職系跟考試類科的關聯是不是絕對必然的，當然是一定有關聯，但是主軸要怎麼修？

研究計畫協同主持人：

想請教您這份銓敘部所提出來的資料，依您自己的專業意見有沒有需要小幅修正的地方？

訪談 B：

這份資料我們提供出去是代表部裡面的意見，這份資料是我們承辦科擬定出來的東西，當然裡面還是有小部分必須做調整，之所以需要調整是因為要為機關所接受，因為是機關在用人，所以實際上要進入修法過程時，還要跟機關協調，這是一定要修正的。要怎麼修是看機關對職系的堅持程度，我們必須再跟他們做協調。

研究計畫協同主持人：

那麼銓敘部做為一個職系劃分的審核機關，有沒有設定甚麼樣的標準，來說服各機關所提出的職系設置是准還是不准？因為如果像您剛剛所說的看機關的堅持程度，感覺起來很像是主導權在行政機關手上？

訪談 B：

到底有多堅持這件事情的重點是在於他們的堅持到底有沒有道理，並且說服我們或是考試院的委員，所以他的立論基礎在於他能不能提出相關的理論依據。

研究計畫協同主持人：

所以就是不是通則性的辦理而是個案式的？

訪談 B：

應該是說整個架構已經擬定，是不是能夠允許小幅度的調整？比如說移民署就有一些看法。

研究計畫協同主持人：

甚麼樣的看法？

訪談 B：

像移民署覺得他們的機關屬性和別人是不同的，警察機關也是如此。每個機關都會有自己認為在業務上與其他機關有別的。那這個不同之下是不是有整合空間？比如說其實你的工作有很大部分是一般行政，所以一般行政已經可以讓你不會無人可用，那你要找出那個所謂特別的職系，那機關就必須要說清楚為什麼需要這樣的人才。

研究計畫協同主持人：

這是可以想見的情況，比如移民行政可能會遇到某種個案，並藉此來說服委員有增設一些特殊職系的必要。

訪談 B：

嗯。

研究計畫協同主持人：

那銓敘部在審核職系增設或不增設有沒有一個原則性的標準？比如說因為實務的業務量或業務性質變多元，面臨的法規也更多，像這樣的原則存在使他設或不設？

訪談 B：

一些原則性的審核原則當然存在，但我們也會看是不是別的機關都沒有這樣的需求，是不是只有你才有？還是大家都有？如果大家都有我們就會設一個大家都能用的職系，這樣大家都可以從這裡選擇到你要的人。這就是一個排除的方式，比如說經建行政是好多機關都需要，小到地方政府，經濟部也需要，就是因為他們都是商科的所以都需要，所以不能你不能要求設一個職系，但是你根本沒有辦法考出這種人才，比如說太空職系，但問題是你要去哪裡找有這種專業的人？這是考不出來的。所以我不可能允許你去設置一個那麼特別的職系，可能只有你一個人能用，或兩三個人可以用的，那麼特殊的職系。所以這些標準是透過比較、歸納跟分析之後統整出來的，放在同一個標準上去評量說是不是應該存在，這是一個溝通的過程。

研究計畫協同主持人：

所以是指說看他們是不是有特別的需要性、迫切性，還有影響的層面範圍是不是廣，這兩個原則。

訪談 B：

對。

研究計畫協同主持人：

那會不會有狀況是說因應當時的需要而設了職系，可是後來發現比較龐大複雜，這樣會把它修正回來嗎？

訪談 B：

目前的確有這樣的情況存在，發現在整個歸系的數量上沒有達到預期的量，當時候非常堅持來向我們部裡面要求，我們基於他們有特別的業務職掌(只在社

會的分工上需要有這些人才來做這些業務)，在機關的論述上是具有不可取代性，不過在新增職系之後發現不好用，他就不歸這個職系，就歸在比較相近的職系，所以造成後來職務的歸系數量不夠多，所以在他後來舉辦考試的名額就不多。站在我們的立場是要協助機關推行業務，如果他那麼堅持，我們必須把他們的意見反映到院會裡，也因為院會是合議制，所以委員認同後法規就會修正。

研究計畫協同主持人：

所以是 double check，之前的審核是一個標準，事後如果你沒有達到預期的理想，也會做一個檢討。

訪談 B：

我們會去看，但不會主動幫他刪掉，因為我們不是實際在最前線，但我們可以看出這樣的趨勢，我們僅是站在法規的訂定上，誰要來用這條法規是適用者自己的選擇。就像我們給你一條路走，你不走，那我們要把這條路封起來嗎？

研究計畫協同主持人：

銓敘部也許不會，但考試院或考選部在舉辦考試時會不會發現這個類科考試的人少了，機關提出的需求也少了，所以這個類科就要自然消滅，這裡說的不是自然淘汰，而是要有個機關提出來，所以考選部會不會因此而提出來？他們是不是有這樣的權責？

訪談 B：

他們也不會這麼做，他們很簡便的是只要機關不提缺就好了。

研究計畫協同主持人：

難怪會一直增長，不需要的又繼續保留，新設的又繼續補進來。

訪談 B：

對。

研究計畫協同主持人：

請教一下最近好像有機關提出增設有關防災的行政職系...。

計畫助理：

災害防治職系。

訪談 B：

是機關要求要新增災害管理職系，因為涉及的業務層面是非常多元的，他可以要求非常多的職系可以單向調任到新增的這個職系，我們考量的點是那個業務內容其實是把幾個職系的工作內容各搬一些過來，統整出新的職系。那為什麼不能由原先個別的來做，為什麼要新增這個？是不是覺得有點不合理？所以會覺得新增是不是必要？那防災這個事牽涉到國土安全，人民生命的問題，所以我們要多思考說把消防等等相關的做一個整合。除了名稱的改變外，更希望把類似災害的觀念導入行政類與技術類的部分，而不是專屬於消防署或災害防救署的機關業務，而是落實到各個地方政府的需要，在考試端的部分也可以考出比較均質的人才。機關的建議我們這次也納入通盤檢討整併職組職系的案子內做處理，在委員座談會時我們有先做簡報，詢問是要分案處理還是併案處理，結果是要併案處理。

研究計畫協同主持人：

那剛剛提到的職組職系調整架構，雖然只是初稿卻很明確，行政類7個職組、15個職系；技術類14個職組、29個職系，這個當初是怎麼整併起來的？

訪談 B：

因為一覽表其實是有個歷史演進，它會有一定的脈絡，甚麼職系從哪個源頭分出來，基本上他要回歸到那個職系，這是一個考量的點，因為業務一定要有人執行，我們僅是在做業務劃分，工作內容也是在這個歷史架構下去追溯哪個會比較相近，像財經、法務的部分，我們會考慮到前端的進用，因為在考試的科目上所需要的專業人才就比較偏重在商學院或法學院中，當然他不是用學校的學院分，而是我們不會把財經與法務併在一起，因為這不合乎專業職能。至於警察行政是一個特別的職系，所以我們不能去動他。像財經他就具備商業的核心，但又要顧及到主計、審計的一條鞭制，就是行政院主計總處、審計部、會計都屬經費的部分，他們的人事屬於一條鞭系統，我們不能併了他，像財經跟產業管理的部分，他們需要懂得稅務的人，那產業管理的部分是多元的，只要涉及到產業，無論是士農工商的管理，都會在這裡找到他的歸屬，行政類比較好整併，技術類則因為切割得太細，每個都無法取代，像電機跟機械無法整併。

研究計畫協同主持人：

對，前面有提到行政類是通才為主，技術類是專才為主。

訪談 B：

對，所以我們技術類的整併幅度比較小，行政類的比較大。其實我們會希望在這個架構下人才可以相互流通的比較寬，不受職系限制。

研究計畫協同主持人：

誰跟誰流通？比如說行政職組底下的不同職系？

訪談 B：

對，像一般管理行政底下的工作內涵幾乎涵蓋七個職系以上，那我把所有職系的工作內涵放進來後，考選部要怎麼考出他們要的人才？

研究計畫協同主持人：

如果考選部說不行呢？像醫務管理與檔案管理就不一樣。

訪談 B：

所以他當時建議我們先整併，他們在整併，我就很好奇他們要怎麼整併？

計畫助理：

所以其實您們整併的工作都是因應他們的要求？

訪談 B：

應該是說後段在應考科目的規劃上有他們的專業，如果有比較小幅度的職系就可以在該職系底下考出比較專業的人，那現在變成說他們現在科目太多想要整併，然後認為我們沒有整併，所以他們沒辦法整併。那我們現在整併了，他們要怎麼回應機關的需求？他們有沒有一套比較完整的規劃？

研究計畫協同主持人：

他們好像比較要看你們怎麼規劃耶，好像您們是決定機關，他們其餘都照辦？

計畫助理：

對呀，像剛剛您說的我們之前都不了解。

研究計畫協同主持人：

像我們之前開的座談會，最後的原則都是職組、職系做了修正以後，考試類科連動，是上下游的概念。

訪談 B：

這樣上、下游的概念是沒有問題的，只是說這次的簡併機關是反映說，他們要怎麼考出他們要用的人？當然他們也可以有因應之道，像恢復到以前一職系兩個類科，因為類科的設置是由考選部作決定，如果他們把相關法規做一個修正，那他們那時新增的考試類科的規範就是一個職系一個類科，那在我們一旦修正之後，他可能要接受一個職系多個類科，那這個多個類科能不能反映到這次的檢討？

公務人員職組職系及公務人員考試類科之檢討研究

不要說我職系已經檢討到剩下 41 個，他類科還有 80 幾個。這樣我不曉得我們要怎麼做。我們沒有反對他八十幾個類科，因為機關如果有需求，我相信考選部有他們的專業立場可以判斷類科的數量，因為職系數一直都少於類科數，他現在一直提出要簡併，那他的對比是一比一還是一比二？我們部裡面的立場是如果要做調整，我們當然會適度的配合。像現在行政院組織調整，他們把業務做一個挪移，這的確是可以重新檢視職組職系劃分的參考指標。

研究計畫協同主持人：

請問行政院組改的主要承辦機關是...？

訪談 B：

他是灑下去給人事行政總處，不過他的主辦單位是研考會，現在是國發會了。

研究計畫協同主持人：

所以還是要考慮到行政機關用人的需求，不過如何修正不是您這邊可以決定的，還要看行政機關後續的反應。那第二個就是職組職系設置與簡併的原則，應該要先講到前面劃分的原則，像是影響的廣泛性與需要的迫切性。

訪談 B：

還有他的相近性有沒有需要分割？還是做合併？因為我們是相近的職系會放在同個職組，我們會先檢視職系的內容是不是跟其他職系需要分開或合併，他等於是去檢視每個機關的業務面。

研究計畫協同主持人：

所以這還是必須參考機關的意見。

訪談 B：

對，因為我們不知道他們的實際工作內容。

研究計畫協同主持人：

可是一般行政機關不會提出來說他要簡併。

訪談 B：

所以我們才要機關告知我們。

研究計畫協同主持人：

但機關應該也不會主動告知，除非是考選部辦考試時發現缺額少了、報名人數少了...。

訪談 B：

但是缺額少了、報名人數少了是不是就能作為把一個職系或類科刪掉的依據？應該是不太能，因為他畢竟還是有缺，不是歸零。而且就算今年不辦不代表明年不辦，因為他缺額的意思代表機關有人走，沒缺額僅是代表沒有人離職。

研究計畫協同主持人：

所以兩個互有因果但不能完全劃等號。

訪談 B：

對，他可能只是很穩定的沒有人員離職，沒缺額當然無法報考試。

研究計畫協同主持人：

那整併的原則？

訪談 B：

我們在整個座談會都有貫穿的概念，就是行政類要走通才，也就是要找到核心的職能，把相同的、近似的合併在一起。

研究計畫協同主持人：

還有參酌過去歷史的軌跡。

訪談 B：

這樣子講的話我們要非常相近的才會合併，否則就是要挑出一些業務把職系打散，因為我們這次有好幾個職系的內涵打散到不同職系裡，因為當時會做為一個單獨的職系可能有其考慮，比如說機關可能是多元的，如果不把職系寫在一起可能在那個機關沒辦法用。所以要非常明確的指涉說這個原則是甚麼，我們可能要逐一檢視，並不像科學的東西有一個通則性的公式。

研究計畫協同主持人：

所以有和機關內的專業人才談過嗎？

訪談 B：

我們後來有開四次座談會，5/26 以前有開過四次，開過後才提這個整併方案。我們有把機關的核心或主要訴求做歸納。

研究計畫協同主持人：

那第三個部分就是我們研究團隊有提出關於職組職系簡併的三項標準，第一個就是職組職系應該要對應到考試類科的數量。

訪談 B：

對，這個我們是尊重考選部的意見。看他們接不接受這個方案，因為我們在這次座談會就被要求要維持考試類科的設置，但我們已經把統計、會計、審計併成一個職系了。機關是說要維持原本的類科，如果這樣一個職系底下要有四個類科，這樣要怎麼考？當然還是可以有他的做法，用一、二試的方式，這是一種做法，這要看考選部那邊要怎麼做。所以不見得職組職系跟考試類科的數量不能對應，只要後端他們的處理 OK 就 ok。

研究計畫協同主持人：

嗯，那我們當時有規劃出應試科目的雷同度。

訪談 B：

我們整併的原則也有考慮到這個。

研究計畫協同主持人：

那第四個問題就是現行銓敘部對於要求增設職組職系的標準，這我剛剛也請教過了，那我們回到最根本的問題，那有人認為乾脆不要設置職組職系，考試進來後根據需求自己劃分就好，那目前我們研究團隊不曉得有沒有弄錯，像有些國家只有考試進來沒有以職組職系區分，您覺得這樣可行嗎？

訪談 B：

其實在整個文官的考選制度上，在規劃時有分為好幾個人事制度不同的轉折，像最早的簡薦委，到職位分類，到現在的兩制合一，那現在的職組職系就是從職位分類那裏過來的，所以說因為是兩制合一的關係，所以很多東西是兩種制度的合併，要保有職系的區分最重要的原則就是專才專業。這是整個文官體系內非常重要的，假使我沒有職組職系，機關的調度非常容易，社會輿論上能不能接受不具備土木工程背景的人來做土木行政或工程？那我們要把這種權力交給機關首長做決定嗎？還是國家應該從一個更高的角度來做一個劃分？所以我們沒辦法回答這樣是好或不好。

研究計畫協同主持人：

除非我們人事制度回歸到品位制。

訪談 B：

對。

研究計畫協同主持人：

這又是一個更上端的問題了。

訪談 B：

對，所以我說我恐怕沒辦法去回答這個這麼大的問題。

研究計畫協同主持人：

好的。另外請教您，除了我們所擬定的這些題綱，現在職組職系基本上是朝向整併的方向走，行政類簡併，技術類維持專業分工，這樣的方向您是贊同的？

訪談 B：

基本上我會贊同，因為在過去兩制合一時，前輩就是這樣規劃。從 159 個職系到 53 個職系，他就沒有預設要有這麼多的職系數，反而為了彈性用人，設了一個職組，把這些職系歸在這個職組下，讓同屬這個職組下的大家都是能相互動的，所以在某種程度上框住性質較為相似的職系得以互相調任。但到後來一覽表的部分又做了小幅度的調整，因為光是職組劃分在一起有些機關還是無法吸納到他需要用的人才，所以在備註欄的部分又有單向或相互調任的規定，讓機關在用人時更有彈性跟簡便。可是演變到現在我們會去想機關提出要求的必要性為何？實際需求與政策之間有時是需要做協調的。

研究計畫協同主持人：

那請教在職組職系要增設的時候，我們的審核流程為何？

訪談 B：

要新增職系時，機關會有一個說帖，他會從他為何要新增的理由，找了甚麼機關討論，規劃幾年內需要多少人，考甚麼科目、工作內容、職系工作說明書會說明他做了甚麼工作，想跟誰同個職組、還是想獨立、這個新增職系的人可以單向調任到哪個職系，或其他哪個職系可以調任到這個職系，他都會做一個規劃，針對他所提出的需求，我們會再去審查，比對說這樣的規劃會不會有甚麼問題，再請機關補充相關理由。也因為這牽涉到法規的修正，所以必須要開會，因為他會連動到其他機關的人才流通，所以必須要找到相關機關來一起討論同不同意這個職系新增，接下來就是法規預告，再報考試院會審查，考試委員會再次針對意見做審查。如果通過，考選部就會針對新類科的設置去擬定專業科目的選制，整個流程會非常長。像上次災害管理職系到院會結束做了半年，因為這是很高位階的政策層面，不能因為行政流程去耽擱到這個政策，因為我們認為如果有這樣的需求可以為國家在遴選人才上找到適任的人，我們就會盡速處理。但因為他要的

公務人員職組職系及公務人員考試類科之檢討研究

人其實是現有的人就可以直接用，所以院裡面有委員有其他看法，我們才會再做討論。

研究計畫協同主持人：

最後想請教您，對於我們研究案的進行，科長有沒有要給我們其他的意見或提點我們的？

訪談 B：

這個職組職系檢討其實沒有太多參考資料，做起來有它的困難度，那其實我們除了會比較關注在考試類科外，我們也會去想國外有沒有去設置職組職系？因為我們部能接觸到國外文獻或相關訊息的管道比較少，所以如果我們能知道其他國家的做法其實很重要，因為這涉及到考選制度要不要繼續維持這樣職組職系的劃分？必要性為何？像我知道日本沒有職組職系的劃分，他們考試是考基本科目，進去之後在職訓練，甚至他們在等級薪水上會分兩個或更多的體系，他整個的文官架構是跟我們台灣很不一樣，其他像其他各國也都有不同的文官規劃，像我們有沒有設置職組職系的必要是可以參考其他國家經驗來做。

研究計畫協同主持人：好的，今天謝謝您提供給我們寶貴的意見。

附錄六

第三次深度訪談 訪談紀錄

訪談對象：考試院高階政務人員

訪談時間：104年11月25日

訪談地點：國立台北大學民生校區

訪談題綱：

- 一、請問您對銓敘部 104.5.26 提出之修正方案的整體評價？
- 二、請問您認為推動的策略為何？
- 三、對於該方案提出的整併方向，何者有優先進行處理的必要？其原因為何？

研究計畫協同主持人：

請問您對銓敘部 104.5.26 提出之修正方案的整體評價？

訪談 C：

其實銓敘部這次的職組職系簡併修正，可說是歷年來修正幅度最大的一次，整體而言，符合兼顧專業取才及彈性用人之旨，值得肯定。我們先講職組職系之意涵及區分之重要性，依公務人員任用法第 3 條規定，職系係包括工作性質及所需學識相似之職務；職組係包括工作性質相近之職系。而職系區別之實益，可說是應「專才、專業、適才、適所」而設置，至職組之設置，係為利於機關彈性用人。因此，職組職系之區分或設置是否合理妥適，攸關機關得否彈性遴選適才及專才人選問題，而如何兼顧專才專業的訴求與彈性用人，且配合社會環境的快速變遷，因應各機關組織法規職掌事項之修正整併，尚涉及公務人員考試類科之設置，以及大專院校系所課程之開設，更是一大學問。

除了這個以外，銓敘部的整個修正過程是很嚴謹的，銓敘部為因應行政院組織調整，相關機關業務整併或移撥所衍生需調整現行職組職系之問題，會同行政院人事行政總處、考選部及教育部等相關機關組成「職組暨職系檢討改進研究專案小組」（以下簡稱專案小組），並自 101 年 7 月 9 日就召開第 1 次專案小組會議，針對現行職組、職系之設置及相關法規加以檢討，並依專案小組會議決議，就現行職組、職系之調整，朝「行政類職系加以整併、技術類職系維持專業分工」之方向進行檢討研究。又為利後續進行檢討研究，他們在 101 年 7 月 20 日、103 年 11 月 3 日二度函請各主管機關人事機構參酌上開專案小組會議決議，審視機關業務變動情形、未來發展及機關用人需求等因素提供相關修正建議。且依於 103 年 12 月 2 日、本(104)年 2 月 25 日召開之考試院第 12 屆考試委員第 8 次、第 13 次座談會，向與會委員簡報之結論，對於推動職組、職系之研議，採簡併、

通才、彈性之原則處理，且朝行政類應較通才，技術類較專業取向努力研議；並審酌行政院組改各機關業務調整情形，洽商各該用人主管機關，積極推動職組職系之簡併與調整。銓敘部確實都逐一落實推動進行。可是這一次銓敘部對於修正職組職系要進行大幅簡併，工程浩大，照資料來看，銓敘部規劃將現行 96 個職系整併為 44 個職系，現行 43 個職組簡併為 21 個職組，簡併幅度可謂歷年來最大的一次。依據銓敘部所列 5 項簡併標準，思慮已甚周延，惟其中各有關機關意見如有未獲採納部分，宜加強說明未獲採納原因，以釐清是否有疏漏或考慮未臻周延之處。

研究計畫協同主持人：

請教您認為推動的策略應當為何？

訪談 C：

我認為應該在不影響現職公務人員權益(含職系調任資格、加給支給條件等)之前提下，進行簡併。而且要符合專才專業、適才適所，並兼顧彈性用人的原則，充分考量公務人員考試應試專業科目雷同程度、大專院校系所專業課程修習學分數，以及職務核心職能相近等因素進行簡併。最後，有關職組職系的整併，勢必影響考試類科，考選部是否須同步檢討修正，建請考量。

研究計畫協同主持人：

您認為該方案提出的整併方向，哪個有優先進行處理的必要？原因是甚麼？

訪談 C：

其實銓敘部這次的修正係依據 5 項標準進行整體檢討修正，其中除行政類及技術類個別之整併外，尚涉及行政及技術類二者間之整併，相當複雜，似無法分割或分階段進行整併。因此，建議做整體性之檢討整併為宜。

研究計畫協同主持人：

好的，謝謝您提供寶貴的意見。

附錄七

考試院 104 年度委託研究專題

「公務人員職組職系及公務人員考試類科之檢討研究」

期初報告審查意見及研究團隊回應說明

委員	意見內容	回應說明
李宗勳 委員	1. 研究方向正確，未來能對機關「考用合一」有所助益。	感謝委員肯定。
	2. 現今機關為回應外在環境變遷與挑戰，多有增設職系之需求，此反應機關用人之急迫與專才思維。	贊同委員意見。
	3. 對於「職組維持現況、職系簡併」；「行政類簡併、技術類維持」之原則認為聚焦且具可行性。	列入職組職系整併原則之參考。
	4. 增設職系往往與俸給連結，成為機關提出增設要求之誘因，未免寬濫，希望團隊就此提出因應策略。	俸給制度非屬於本研究範圍，建議列為未來研究之優先議題。
	5. 「核心職能」理論較適用於考試類科與應試科目，建議研究團隊在既有的核心職能共識下討論，不須等待各職系之核心職能皆明確定義。	本研究參照核心職能理論作為職組職系與對應考試類科調整之參考。
	6. 建議研究團隊可將「工作分析」、「工作設計」相關理論與文獻加以爬梳。	因限於時間考量，未將此列入研究討論範圍。
	7. 如何使各機關在用人時能達到專業專才、適才適所、滿足用人需求與提升效能，最後達到「完善治理」的目的是對此研究的期待。	感謝委員的肯定與期許。
蘇彩足 委員	1. 研究團隊對於研究方向掌握清楚，也同意未來交研究焦點聚焦在行政類。	感謝委員肯定。
	2. 建議研究報告宜先說明職組職系的由來。	已列入第三章第一節討論。
	3. 「跨域治理」運用在此研究似有些偏離主題，因為本研究重點在於如何把人才放在最適當之位置。	已刪除「跨域治理」觀點之討論。

委員	意見內容	回應說明
	4. 焦點座談會議紀錄提到「因職系設置過多限制人才流動」，研究報告文內又提到「人員可透過跳躍式之調動取得不同職務資格，實際上為條條大路通羅馬」兩者之描述似有矛盾。	兩者指涉不同的現象，因現行職組職系之設置加上許多職系有單向調任之限制，以致可能妨礙機關用人彈性。
	5. 應給機關首長彈性用人權。	認同委員意見，未來職組職系之設置應該回應機關彈性用人之需求。
劉宜君 委員	1. 本研究一開始著重「取才」，對於非本科系畢業應試普通行政考試及格者於機關之表現與適應程度，是否能以實證資料證明之？並了解實務上考用合一的缺口。	因限於研究時間，了解「考用合一」的缺口問題未列入本研究之範圍
	2. 研究若引介跨域治理理論，則須強化與取材之連結。	已刪除跨域治理理論。
	3. 就過去新增職系成功或失敗的案例加以檢視，並就審核通過與否之原因加以歸納。	參酌處理。
徐仁輝 委員	1. 第一次焦點座談會與會代表一致主張現行職組暫維持，並大幅減併職系，並依各職系所需核心職能，規劃設計考試類科、應試科目、評量內容、評量方法與資格條件之適當性。	本研究重點主要探討職組職系之設置與考試類科對應情形，並以行政類的職組職系整併優先討論。
	2. 可增加「每個類科考試及格分發到哪些單位」以及人員相關調任、升遷的實證分析，並觀察行政類與技術類職務是否有所不同。	因限於時間考量，對於此考用合一之實證分析未列入本研究範圍。
郭昱瑩 委員	1. 研究團隊能在有限的時間與經費下做出目前的成果，努力值得肯定。	感謝委員肯定。
	2. 同意徐委員仁輝之看法，建議團隊可就現況問題多進行實證性研究，惟個人更以由下往上的觀點，希望從應考人角度來考量應試科目是否有整併空間。	因限於研究經費與時間，本研究未進行特定機關或職組職系考用合一情形的實證分析。
葉炳煌	1. 職組職系與考試類科兩者為上下游關係，並以一職	遵照辦理。

委員	意見內容	回應說明
委員	系一類科為原則沿用至今，但本研究似以公務人員考試為主。基於考試的穩定性與用人機關需求，不宜先檢討考試類科，應俟職組直系調整後再做修正。	
	2. 本研究採跨域管理及核心職能二理論，如何與本研究連結宜有適當說明。	刪除跨域管理理論；核心職能理論請詳見第二章。
	3. 本研究期初報告第二章第二節之貳所提應考資格設計問題非本研究重點。	予以刪除。
	4. 說明直系說明書、職組職系名稱一覽表及類科表之相關背景。	遵照辦理。
	5. 建議本案採「為用而考」的研究主軸作為論述基調。	遵照辦理。
	6. 修正「規模最大之高等考試三級考試」之敘述，增加「公務人員」等文字。	遵照辦理。
	7. 「應試科目設置之合理性及妥適性」，修正為「考試類科設置的合理性與妥適性」。	遵照辦理。
蔡敏廣 委員	1. 本研究案朝向「職組維持，直系簡併」的方向，使二者幾無差異似不可行，又，「行政類盡量減併，技術類盡量維持」，應技術類亦有簡併空間。	遵照辦理，一併討論。
	2. 凡工作性質及所需學識相似或相同者，列為同一職系，目前仍有一職組列一職系者，倘其未來朝向簡併，似難不討論與其連動之職組。	遵照辦理，一併討論。
	3. 倘職系數變少，考試類科應如何配合修正宜有明確建議。	參酌辦理。
	4. 建議研究未來是否有增列行政、技術二類通用之職組職系的可能性。	參酌辦理。
	5. 建議蒐集他國相關資料作為本研究之參考。	增列日本制度分析。
	6. 檢視報告中職組職系名稱及考試類科正確性。	遵照辦理。
黃新雜	1. 本研究具必要性及研究價值；團隊用心。	感謝肯定。

公務人員職組職系及公務人員考試類科之檢討研究

委員	意見內容	回應說明
委員	<p>2. 蒐集中央政府機關、直轄市政府、縣市政府之業務需要及用人需求，俾利研究資料蒐集之完整。</p> <p>3. 第三章第二節常見問題初探與第四章第一節期初研究發現，尚缺資料推論之連結性。</p>	<p>於第四章第二節分析中央與地方機關代表之意見。</p> <p>遵照委員意見參酌修正之。</p>
謝惠元 委員	<p>1. 公務員一詞統一改為公務人員。</p> <p>2. 同職組各職系間可相互調任，則職系設為同一職組織標準為何，又，既可相互調任，有無必要一職系一類科？應予以釐清。</p> <p>3. 職組職系設置應考量合理性，不可為簡化而簡化。建議研究職系設置與整併之原則。</p> <p>4. 提出職組職系與考試類科之連結之具體研究建議。</p>	<p>遵照辦理。</p> <p>合併檢討。</p> <p>遵照辦理，以於第四章第三節敘明。</p> <p>遵照辦理，一併討論。</p>
周秋玲 委員	<p>新增職系往往與專業加給有關，若大量簡併，會影響專業加給。所引發之後續效應與改革阻力、因應等應審慎為之。</p>	<p>專業加給非屬本研究範圍，建議列為未來研究之優先議題。</p>
呂理正 委員	<p>大學是否本科系畢業與未來職場工作表現是否正相關，可做實證研究。</p>	<p>非屬本研究範圍。</p>
吳鏡滄 委員	<p>可參考歐前考試委員《兩制合一 25 年的回顧與評析》一文。</p>	<p>遵照辦理。</p>

附錄八

考試院 104 年度委託研究專題

「公務人員職組職系及公務人員考試類科之檢討研究」

期中報告審查意見及研究團隊回應說明

委員	意見內容	回應說明
蘇彩足 委員	1.為了彈性用人，職系可稍作整併，讓現職人員遷調更為容易。另職組職系涉及許多相關配套措施、以及人員權益保障的問題，工程相當浩大，可先進行小幅度的改變，或就較特殊者先行辦理。	認同委員意見，已納入職組職系整併之改革建議。
	2.研究團隊可就銓敘部目前所研擬之規劃方案做比較全面性的評估，如整併方案之方向及精神。這樣可以提供更為全面性的參考性意見。	遵照辦理，已辦理第三次焦點座談，討論銓敘部之規畫方案。
劉宜君 委員	1.研究目的包括現行職組職系之區分或設置運作現況，是否須調整？為何需要調整？以及職組職系之區分或設置是否應建立具體審核參考原則，職組職系設置數量與公務人員考試類科多寡之關聯性。但是目前期中報告發現對於職組職系整併之初步發現，研究團隊並未回答「現行職組職系之區分或設置運作現況，是否須調整？為何需要調整？」、「職組職系設置數量與公務人員考試類科多寡之關聯性」(第 56 頁)之目的。	職組職系運作現況已於第三章第一節討論。 職組職系設置數量與公務人員考試類科多寡之關聯性於第三章第二節討論。
	2.第 13 頁，表 1 的「社會人經驗」與「專門職員」並沒有相對內容，建議確認是否漏列。	引自考試院，2014，〈103 年度文官制度國外考察日本北海道人事制度考察參訪報告〉，頁 22-56。
	3.建議後續依據研究目的提出職組職系之區分或設置之具體審核參考原則。	已於第四章第三節討論
	4. 第 56 頁至第 58 頁，初步分析未能符合針對研究	高考三級考試所涉及之

委員	意見內容	回應說明
	<p>範圍高等考試三級考試、普通考試、初等考試，及地方特種考試三、四、五等考試分別檢視，建議後續能根據不同考試類型分析。</p>	<p>職組職系與考試類科和普考、初考與地方特考三、四、五等有所重複，故以高考三級作為研究對象。</p>
	<p>5.第四章「職組、職系改革方案評估」第一節「銓敘部整併方案重點分析」，因而想確認評估分析對象，是針對本報告座談會與訪談的分析，或是針對現況(例如第 15 頁之施行現況分析)或是銓敘部整併方案，或是兩者都評估。</p>	<p>第四章第一節專門針對銓敘部所提改革方案討論。</p>
	<p>6.第三章的第一節「施行現況分析」內容，建議表 2 能根據研究目的(職組職系設置數量與公務人員考試類科多寡之關聯性)加以分析，目前提出之分析「考試類科之設置係依不同考試種類與工作內容，而對應不同之職系，……以及相較於職組、職系之整併，考試類科之設置更為複雜，在整併上又受職組、職系之連動，在整併的規劃上可能較為困難」，似乎未能回答研究目的。</p>	<p>遵照辦理，將於期末報告第四章第二節討論。</p>
<p>郭昱瑩 委員</p>	<p>1.銓敘部對於本項改革花了相當心力，未來若本研究報告更為聚焦，建議在「行政類加以整併，技術類維持專業分工」原則下，就行政類整併之利弊得失加以說明，進一步細緻的分析，將使本研究更具參考價值。</p>	<p>本研究已提出改革方案甲與改革方案乙。</p>
	<p>2.未來若朝向「行政類加以整併」，其考試應試科目應如何配合檢討設計，以有效測試應考人，選擢適格人才。後續研究團隊可就此行政類做深入分析。</p>	<p>應試科目已於期初審查會確定不在本研究之範圍。</p>
	<p>3.對於日本 2012 年公務人員考選制度變革引介，個人沒有特別堅持。「專門職考試」與「專門職員」有何不同？請加以說明，並充實內容。</p>	<p>引自考試院，2014，〈103 年度文官制度國外考察日本北海道人事制度考察參訪報告〉，頁 22-56。</p>
<p>李宗勳 委員</p>	<p>1.職組職系在公務人員制度結構中佔有重要且具基礎性的角色，也為近年來最大的人事制度變革之一，藉此項職組職系改革，以強化政府組織與用人彈性，故本研究極具挑戰性，儘可提出創新挑戰性的</p>	<p>認同委員之意見，已提出改革方案甲、乙兩案。</p>

委員	意見內容	回應說明
	<p>做法。</p> <p>2.宜先釐清問題核心，職組職系的變動勢必會涉及到考選部、用人機關、教育體系，個人認為宜先考量用人機關的需求。考試院施政綱領揭示將朝向通才彈性，可見較偏重用人機關需求，其次考量考選類科及調整，至於教育體系建議暫不考慮。畢竟現職公務人員是多數，先將對的人放在對的職位較為重要。</p>	<p>認同委員之意見，已納入政策建議。。</p>
蔡敏廣委員	<p>1.本報告之核心係公務人員「職組職系」及「考試類科」之檢討；惟報告內容側重「職組職系」，尤其第二章相關文獻分析第一節我國職組職系及考試類科設置之演變(第 8 頁)，考試類科設置之敘述闕如，建議增加公務人員職組職系設置與考試類科之關聯性論述，以利後續連結職組職系與考試類科之檢討分析。</p>	<p>遵照辦理，將於第四章第二節討論職組職系與考試類科之關聯性。</p>
	<p>2.本報告所述日本 2012 年公務人員考選制度變革情形分析，說明日本人事制度係採品位分類制，公務人員並非按照職組、職系而設計考試類科(黑體字部分考試院研究報告未記載)，而是依職務所需之專長進行考選(第 12 頁、第 58 頁)，建議再釐清日本人事制度中，「依職務所需專長」指涉為何，以及該職務進用後之調任規範，俾作為本報告檢討職組職系與考試類科是否應具有關聯性之研究依據。</p>	<p>已參酌委員之意見修正之。</p>
	<p>3.第三章「施行現況暨問題初探」第一節「施行現況分析」(第 15 頁至第 21 頁)：</p> <p>(一)本報告第三章第一節第一段、第二段及表 2 內容，與目前考選部 103 年公務人員高普初考設置之考試類科數量，略有出入，建議再檢視相關數據與內容。</p> <p>(二)本報告第三章第一節第 3 段所述「一考試類科對應多職系」之情形也屬常見(第 15 頁)，並引據依法考試及格人員考試類科適用職系對照表做為佐證依據；惟以該表主要係作為任用法施行前經依考試及格或依法銓敘合格實授者，以及依公務人員考試法規辦理之考試，未列明職系之</p>	<p>已參酌相關數據與委員意見修正之。</p>

公務人員職組職系及公務人員考試類科之檢討研究

委員	意見內容	回應說明
	<p>考試類科，適用職系之依據，從而非該段所述「一考試類科對應多職系」，請惠予修正。</p>	
	<p>4.本報告之研究目的(第3頁)有4個研究目標，其中須探討現行職組職系之調整應如何規劃，始達成專才專業、適才適所之用人目的；惟觀諸本報告直接於第四章摘述本部整併方案重點分析，卻並未對日後職組職系之調整如何規劃提出具體建議，略為可惜，建議增加職組職系究宜如何規劃較為周妥之具體建議。</p>	<p>已提出改革方案甲與乙案並於第五章作具體政策建議。</p>
<p>葉炳煌 委員</p>	<p>1.第11頁，關於「文官考選與核心職能」部分，第2段引述楊委員戊龍2010年研究成果，其中第2列公務人員考試法第15條第3款關於相當學系畢業者或普通考試相當類科及格滿3年者，得應公務人員高等考試三級考試之規定，因該法業於103年1月22日修正公布全文，該條文調整為第13條第3款，建議於適當處註明。</p>	<p>遵照辦理。</p>
	<p>2.關於第15頁第一節「施行現況分析」部分： 第1段提及「103年公務人員高考三級、普、初等考試共計119個考試類科」，因該119個類科僅係統計高考三級考試，又普、初等類科名稱與高考三級考試雷同，再行統計應無實益，爰述及高考三級考試即具研究代表性，建議修正為「公務人員高考三級考試計設置119個考試類科」，各段相關內容並請配合修正。 第2段提及司法行政職系所對應考試類科於特種考試司法人員三等考試及四等考試之類科，其類科名稱及數目與現行該項考試規則尚有不符之處，建議配合修正。</p>	<p>遵照辦理。</p>
	<p>3.15頁表2(名稱應有誤植)似為呈現目前職組暨職系下，公務人員高考三級考試於各職系下所設置之類科，惟查該表尚缺「海巡行政」職組之「海巡行政」職系，應請修正，俾與相關說明數字相符。 考試類科之設置係配合用人機關之任用需要設置，亦即用考配合，建請納入考試類科整併之困難原因之一。</p>	<p>遵照辦理。</p>
	<p>4.按現行職組職系名稱一覽表，「水產技術」職組下</p>	<p>遵照辦理。</p>

委員	意見內容	回應說明
	<p>僅設「水產技術」一職系，爰第 20 頁表格下方之「漁業技術」、「養殖技術」、「海洋資源」及「水產利用」等 4 類科，均歸「水產技術」職系，請惠予修正。</p>	
謝惠元 委員	<p>(一) 研究報告中「應考科目」、「應試科目」、「考試科目」等，建請統一為法規上用語「應試科目」。</p> <p>(二) 第 12 頁，「專門職考試」、「專門職員」有何不同？請敘明之。若相同是否宜加以統一。</p> <p>(三) 第 43 頁，受訪者姓名請妥為匿名處理。</p> <p>(四) 研究報告錯別字請詳加校正。</p>	遵照辦理。
周秋玲 委員	<p>1. 第 56 頁，有關「職系數目不斷擴充」，研究團隊認為係同一職組內相似職系卻存在過多單向調任限制，以及考試類科的規劃過度強調「一職系、一類科」所致。有關「單向調任」意涵，剛才已說明。至於「一職系、一類科」，係 95 年職系說明書修正前，很多考試未冠有職系，很多職系因設置多個類科，造成 93 年間銓敘部檢討職系說明書時，機關以此為由要求增設職系，其後因本院院會決議「一職系、一類科」，因此，期中報告所述之結果，兩者是否存在必然關係，宜請再予確認。</p> <p>2. 第 57 頁，關於考試類科之整併，與職組職系連動，考試類科整併將優先選擇退除役特考、鐵路特考、司法人員考試依序辦理等。惟其中鐵路特考並未設職系，司法人員考試中如法官已無職系設置，建請研究團隊予以釐清，以免混淆。</p>	<p>參照第 8 頁修正，不再強調兩因素之連結性。</p> <p>遵照委員意見修正之。</p>
吳鏡滄 委員	<p>(一) 本報告第一章第一節壹、研究背景略述我國採行職組職系之過程，說明 76 年實施官職併立新制時為 53 個職系，其後又陸續增加為 60 個職系，復於 93 年增為 96 個職系沿用至今（第 2 頁）。經與第二章第一節詳述我國職組職系之演變（第 8 頁）比較，互有不同。如第一章略述 60 個職系，但第二章第一節於詳述職組職系之演變時，反而隻字未提，建請增補；另沿用至今的 96 個職系，究係 93 年或 100 年開始，兩章敘述不同。凡此請查明補充修正，俾前後一致。</p>	第二章第一節已遵照委員意見修正之，訪談對象已匿名處理，已收到吳委員修正參考資料。

委員	意見內容	回應說明
	<p>(二)第四章第三節是訪談與座談質性分析，對於受訪者既均統一用匿名代稱，仍有部分（如第 39 頁之「考試委員」及第 50 頁之「黃委員」）未予統一，請核正。</p> <p>(三) 另有幾處文字修正部分，會後當送請研究團隊斟酌參考。</p>	

附錄九

考試院 104 年度委託研究專題

「公務人員職組職系及公務人員考試類科之檢討研究」

期末報告審查意見及研究團隊回應說明

委員	意見內容	回應說明
徐仁輝 委員	1.研究團隊依據委託單位要求，於短時間內完成報告，朝向簡併、通才、彈性原則，儘量採一職系一類科，提出應整併、維持、刪除的職組職系，具體呈現政策建議於甲案、乙案，其中甲案可立即採行，乙案為長期分階段進行，對於研究團隊的努力感到非常敬佩。	謝謝委員肯定。
	2.本研究期初審查時曾建議研究團隊能朝向實證研究，因時間有限，實難做到。焦點座談多為與會者直接主觀表達，頗值得參考外，本研究能否就整併、維持、刪除之職組職系敘明理由？如維持係因其獨特性？又如有些職組職系為何要整併，其理由何在？職系間之應考科目是否雷同性高？或職系名稱不相同，但內容相同者，若能提供職系與應考科目比較之客觀資料，將極具研究價值，並具政策說服力。	已增列應試科目雷同度分析及整併相關理由說明，請參見第三章二節。
	3.本人非常贊成改革朝整併方向，可以大刀闊斧進行改革，我認為「財稅行政」與「金融保險」，沒有太大差異，只要通才考基本的財政理論即可，進入機關服務再進行在職訓練，事實上，職系劃分過細，也不利於大學教育課程規劃，影響教學方向。	贊同委員意見。
郭昱瑩 委員	1.本研究對於委託單位之需求，在有限時間與經費下，已達成初步目標，研究團隊努力值得肯定，	謝謝委員肯定。
	2.第 31 頁，文字部分請修正，表 3-2，係說明現行公務人員「考試類科」及「應試科目」之關係，惟對於「公務人員考試設置新增類科處理要點」第 1 條「一職系一類科」原則著墨較少，請加以補充職系與類科之關係。	請參見第三章表 3-3。
	3.本研究提出甲案、乙案，其中甲案與銓敘部所提方案較為接近，乙案屬較大幅度改革方案，廢除職組	甲案規劃之理由請參見第四章第一節與第三節。

委員	意見內容	回應說明
	<p>之外，亦將職系大幅整併。雖具體提出兩方案，但對於兩方案內容描述較少，規劃設計理由及方向可再加著墨。</p> <p>4.針對甲案意見，對於名稱變動之職組職系，宜提出完整說明。</p> <p>(1) 第 64 頁，現行「消防行政」職組修正為「災防行政」職組，其理由為何？請補充之。又「審檢」職組刪除理由為何？</p> <p>(2) 第 65 頁，現行「消防技術」職組，修正「災害防救」職組，其理由為何？</p> <p>(3) 第 67 頁，乙案所提技術類職組職系整併建議中，有關「消防技術」職組，是否也修正為「災害防救」職組？</p>	<p>相關職組職系之整併尚未獲得共識，請參見第五章第二節。</p> <p>其整併理由皆基於與會者認為其工作屬性與專業領域相近，但後續相關改革有賴主管機關積極溝通凝聚改革共識。</p>
<p>李宗勳 委員</p>	<p>1.肯定團隊在有限時間及經費下完成研究。難得可貴的是，所提政策建議頗為具體。</p> <p>2.考試類科設置係依不同考試種類、工作內容，以對應不同職系，譬如高考三級包括 119 考試類科，若加上警察、司法、外交、調查人員等各種特考，即有 195 餘種考試類科，相較於職組職系整併，考試類科在設置之後，事涉實務需求及工作特性，後續調整上會比較複雜，且整併上亦受職組職系之連動，故在整併規劃上，考試類科會有困難度。</p> <p>3.同意本研究職組職系及考試類科之整併，以階段性來完成。</p> <p>4.</p> <p>(1)消防行政、災防行政兩者在工作屬性與需求均有所不同，災防行政無法完全取代消防行政。讓災防人員專責化後，有限的消防人員就能更聚焦於災害搶救核心工作。換言之，兩者並非可相互取代之關係。</p> <p>(2)移民行政相關工作由於業務性質龐雜且特殊，須執行司法警察之任務，除了須具備一般公務員之核心職能，尚須具備司法警察專長及執行強制性公權力之任務，據悉有人考上移民行政職系後不</p>	<p>感謝委員肯定。</p> <p>認同委員意見</p> <p>謝謝委員肯定</p> <p>關於此三職系是否能整併有賴機關凝聚共識。</p>

委員	意見內容	回應說明
	願分發專勤事務大隊，為此考試院於民國 100 年 7 月 14 日修正發布職系說明書，增列移民職系後，考選部並在 101 年 3 月首次辦理移民特考，為落實訓練，採不占缺受訓，訓練及格再合計考試及受訓成績填志願分發到移民署所屬各單位，繼續接受專業及實務訓練。	
	5.整併後所涉考試類科之整併規劃，職組職系核心能力及相關職系說明，均應注意其導引作用，用人機關之工作屬性及需求，仍然為整併過程中需加考量之一環。	認同委員意見。
蔡敏廣 委員	1.本部刻正對職組暨職系名稱一覽表整併進行規劃，本研究過程細緻，最後提出具體政策建議，極具參考價值。	謝謝委員肯定。
	2.本案研究目標、研究內容及政策建議均以「職組職系」為主軸，似可考慮配合修正報告名稱及部分標題，以符實際，如時間允許下，仍建請研究團隊就職組職系大幅減併後，對於考試類科之衝擊為何略加補充。	本研究於期末審查會議後，詢問權責機關考選部，部回應近期無新資料能夠提供。
	3.本部在同年 8 月 31 日召開全國人事主管會報、同年 10 月至 11 月間召開 11 場宣導會(本部 5 場，各縣市 6 場)，廣泛蒐集各方意見及與機關進行溝通協調，持續檢討職組職系之架構，邀請近 1,800 位公務人員與會，其中全國 1/5 人事人員均參與座談，問卷回收率近九成，刻正彙整資料中。是以，部規劃方案為持續「動態」過程，研究團隊雖以本部 5 月職組職系調整架構初稿為研究評估對象，與本部現行規劃之架構與座談會的版本已有不同，但研究團隊所作訪談資料亦彌足珍貴，本部將錄案研參。	已於第四章第一節腳註方式說明。 本研究以五月份銓敘部所提之職組職系調整架構初稿為評估對象。
	4.第 62 頁部分 (1)有關「地政職系」整併，經與內政部地政司及全國地政單位協調溝通後，同意整併「產業行政」職系，更有於引進各方專業人才。 (2)有關「災防行政」、「消防行政」，兩者並非相互取代，而是擬將災防行政中，較屬專業技術層面，且與救災有關之業務移至「消防技術」職系，至	請參照第四章第一節說明。

公務人員職組職系及公務人員考試類科之檢討研究

委員	意見內容	回應說明
	<p>於較屬行政性工作則納入「綜合行政」職系。</p> <p>(3)另現行「普通行政」職組、「一般行政」職系，未來名稱修正為「綜合行政」職組、「綜合行政」職系。另對於移民行政、海巡行政交通行政等職系，亦持續協調溝通中。</p> <p>5.研究團隊所提職組職系整併建議方案(第 62 頁至第 67 頁)，其中乙案僅提行政類建議方案，且修正後職組係以刪除線表示，未諳意指廢除職組。抑或整併為行政職組？建議能補充說明甲、乙案的建議理由及內容，以完整呈現建議方案；又是否與第 33 頁「分階段進行」之建議作連結，亦請一併審酌。</p>	<p>經本團隊審慎考量後，已不推薦本團隊提出之乙案，請參見第五章第二節。</p>
王貴蘭 委員	<p>1.職組職系整併以後，應當如何用人取才，考試類科之修正與調整仍待未來考選部規劃辦理，為符考用合一之旨，研究團隊似可提供考試類科調整之可行規劃藍圖，以利考選部研議。</p> <p>2.本報告部分文字、標號有誤，為求周妥，建議研究團隊再行檢視。</p>	<p>本研究於期末審查會議後，研究團隊仍未能取得權責主管機關之相關資料。</p> <p>遵照辦理。</p>
陳鳳櫻 專門委員	<p>1.本研究報告因屬官方委託研究案，其中相關法規名稱建議應正確無誤。</p> <p>2.另公務人員升官等考試法業於 104 年 1 月 7 日修正公布，其中第 2 條明定，簡任升官等考試於本法 103 年 12 月 23 日修正條文施行之日起 5 年內辦理 3 次為限。因此，案內有關公務人員升官等考試類科未來簡併數計算，宜予配合檢視。</p>	<p>遵照處理。</p> <p>建議列為後續研究處理。</p>
周秋玲 委員	<p>訪談紀錄中考選部相關人員表示該部對考試類科之檢討已有周詳規劃方案及相關資料，並獲考試委員支持，惟本研究報告之結論未予納入？是否資料取得上有困難？又考試類科設置與職組職系調整關係密切，歷次職組職系調整時，亦係參考考試類科設置情形修正，亦即考試類科設置情況，提供銓敘部於重行檢視，職系之調整時，相關職系可否整併之重要參考。請幕僚單位洽詢考選部瞭解，俾使本研究內容更為完整。</p>	<p>本研究於期末審查會議後，詢問權責機關考選部，部回應近期無新資料能夠提供。</p>
謝惠元 委員	<p>1.第 7 頁，「三、焦點團體座談法」第二段第二行「本研究『將』進行二場焦點團體座談法」，目前已是期末報告，「將」字應予刪除。第 3 頁、第 16</p>	<p>遵照辦理。</p>

委員	意見內容	回應說明
	<p>頁部分段落文字重複，又本研究報告之錯漏字，均請重行檢視修正。</p> <p>2.本研究主題為公務人員「職組職系」及「考試類科」之檢討研究，雖訪談內容中顯示，考選部對於考試類科調整已有規劃方案，但本研究既然已就「職組職系整併」提出甲乙兩項政策建議，實應提出相對應之「考試類科調整」策略，可於第五章內簡要予以說明，如考選部之規劃方案尚未成熟，研究團隊亦可就現行「公務人員考試設置新增類科處理要點」所規定之「一職系一類科」原則，未來應如何因應，以及新增考試類科之條件等加以討論，以求報告之完整性。</p>	<p>本研究於期末審查會議後，詢問權責機關考選部，部回應近期無新資料能夠提供。</p>
吳鏡滄 委員	會前已將幾處文字修正部分，先送請研究團隊參酌，謹先予說明，茲將其中四點意見，特別在會上提出供研究團隊審酌。	遵照辦理。
葉炳煌 委員	相關文字修正與內容補充。	遵照辦理。