考試院實地參訪澎湖縣政府座談會紀錄

時間：中華民國 103 年 4 月 29 日（星期二）下午 2 時

地點：澎湖縣政府

參加人員：

考試院：浦委員忠成、歐委員育誠、高委員明見、胡委員幼圃、詹委員中原、張委員明珠、高委員永光、何委員寄澎、黃委員錦堂、林委員雅鋒、袁副秘書長自玉、熊參事兼組長忠勇、蘇副處長清波

考選部：顏司長惠玲

銓敘部：呂司長明泰

公務人員保障暨培訓委員會：邵參事玉琴

行政院人事行政總處：陳參事國輝

澎湖縣政府：

王縣長乾發、呂副縣長永泰、劉秘書長兼代人事處處長丁乾、謝處長瑞滿、盧處長春田、陳副處長順建、林副處長長安、林處長耀根、陳處長美齡、蘇處長啟昌、呂處長正黨、陳處長昭孔、許處長金珍、顏局長德麟、洪局長永澎、蕭副局長靜蓉、馬副局長金足、陳副局長高樑、曾局

長慧香、劉副局長富麗、王處長天富

主持人：浦值月委員忠成、王縣長乾發 紀錄：朱琇瑜

壹、王縣長乾發致詞並介紹與會人員（介紹與會人員部分，略）

各位考試委員、考試院暨所屬部會及行政院人事行政總處之長官及同仁，以及本府同仁，大家午安！大家好！

4年前考試委員即曾參訪澎湖縣政府，此次再度到訪，個人感到非常高興，也感謝委員們對於澎湖縣政府考銓保訓業務之支持。考試委員透過實地走訪，深入了解及協助地方機關解決考銓保訓等相關問題，對於提升地方公務人員之士氣及權益保障有甚大助益。

個人已擔任9年澎湖縣縣長。民國63年進入澎湖縣政府服務，幾十年來對於高階公務人員之任用頗有感概，我認為高階公務人員應具通才性，經由不同職務歷練學習與成長；例如我個人是考人事行政，第一份公職是民政工作，但之後曾轉任財政主管，也當過稅捐處處長。而目前縣府以事務官任用之一級單位主管因受職系限制，侷限首長之用人彈性，所以今日縣府對此提出相關建議案，希望放寬地方縣（市）政府一級單位主管及所屬一級機關首長，如以常任文官任用者，同意得歸入一般行政職系，以靈活用人等。另有鑑於離

島縣(市)政府機關人員流動率偏高，且在地鄉親考取高普特考人數偏低，為解決此問題，考量在地鄉親較具對本土之愛，爰建議舉辦離島地區特考以增進離島地區人事穩定及服務熱誠。

最後再次代表澎湖縣政府，對各位委員到訪表示感謝，也祝各位委員此行順利愉快。

貳、浦值月委員忠成致詞並介紹與會人員（介紹與會人員部分，略）：

澎湖縣王縣長、呂副縣長、劉秘書長、澎湖縣政府各單位主管，以及各位考試委員、院暨所屬部會暨行政院人事行政總處同仁，大家午安！

本院參訪澎湖縣政府原定於本(103)年1月分，惟因悼念本院深受敬重之已故黃委員俊英，所以延至今日(4月29日)始成行；非常感謝澎湖縣政府之費心安排。本屆(第11屆)考試委員為實際了解基層及地方機關之需求，爰規劃實地參訪，以面對面、近距離直接溝通方式深入了解實務運作之情況及問題，迄今成效良好，多項建議並已成為研修文官法制之依據。

此行除了本院原訂之參訪題綱外，王縣長方才所提的2項建議案，均希望可以利用此次座談充分溝通，以作為考試院未來研議相關政策和法令之重要參據。

參、澎湖縣政府人事業務簡報（略，詳附件）

肆、座談會－綜合討論及意見交流（相關座談會資料，詳

附件)

- 一、討論題綱 (一) 地方特考現行係採分區報名、分區錄取、分區分發方式，時有發生不同錄取分發區高分落榜低分錄取，以及偏遠或離島地區缺額難以足額錄取等現象，請問貴府在人員進用上，有無上述現象？對上述現象有何因應措施？為更進一步符合貴府需求，並維護應考人權益及提升考試公平性，請問有無相關改進錄取分發或限制轉調等建議？（另澎湖縣政府建議事項提案（一）建請 大院舉辦離島地區特種考試，降低離島縣市政府機關人員流動頻繁，以促進機關人事穩定。因兩案相關，爰併同討論。）

(一) 浦值月委員忠成：

參訪議題均於會前請各相關部會說明，爰已有書面回應說明與建議。為進一步溝通，接下來先請考選部補充說明。

(二) 考選部顏司長惠玲

99年至102年地方特考澎湖縣錄取分發區三、四、五等考試總計錄取不足額35人，其中土木工程類科三、四等考試錄取不足額29人，比率逾8成。近幾年不論高普考或地方特考土木工程類科均有錄取不足額現象，地方特考又比高普考嚴重些。除應考人專業能力外，出缺職務內涵及工作環境條件係影響應考人報考意願及人員久任之重要因素。關於土木工程類科之工作環境條件及待遇結構如何改善，考選部尚需會同相關機關進

一步研商。並補充說明下列幾點：

1. 針對地方特考錄取不足額之類科，未達該類科最低錄取標準(50分)者，考選部將分析檢討該試題是否偏難及應試科目是否妥適。
2. 縣府建議地方特考錄取不足額之類科，將達到該類科各錄取分發區中最低錄取標準之應考人，列為增額人員一節，因受限於公務人員考試法暨同法施行細則需依考試成績順序分配訓練之規定，爰技術上應如何克服，需再進一步研議。
3. 縣府建議舉辦離島特考一節，考選部於去(102)年10月30日召開會議研商舉辦離島特考相關事宜，用人機關均認為未來如辦理離島特考，應有助減少分發人員轉調本島之頻繁流動情形，但仍須有法源依據。以及如舉辦離島特考應如何與地方特考區隔？透過設籍限制，恐限縮離島特考應考人來源，且人民有遷徙自由，如何查核有無設籍居住之事實等，均待克服。

茲以舉辦離島特考係屬重大政策決定，請與會人員提供相關意見供考選部後續研議參考。

(三) 浦值月委員忠成

舉辦離島特考係屬重大政策決定，且涉及人民應考試權，行政程序上，俟考選部審慎研議後，仍須提報考試院。另據個人所知，地方特考蘭嶼錄取分發區，部分提報之職缺近幾年亦均無人錄取，這也是必須正視

的問題。

（四）胡委員幼圃

個人在4年前擔任考試院值月委員時，即曾邀請考試委員實地參訪澎湖縣政府，4年後的今日再次到訪，非常感謝縣府之安排。

關於地方特考錄取人員無法於地方久任，流動性過高之問題，4年前實地參訪時也曾討論。目前公務人員考試法已修正通過，公務人員高普考試及格人員限制轉調年限延長為3年，已稍助機關人事穩定。但仍未能澈底解決離島地區人員流動頻繁之問題。王縣長剛才說明之重點，係指在地土生土長之鄉親，較具有對本土之感情，較能專心留在地方，為地方貢獻，而這感情並非考選部回應設籍與否或有無居住事實即可斷言。況且，即使未來規劃透過設籍限制或有無居住事實，限定其參加相關考試資格，參酌世界各國之經驗，亦不難查證相關案例。因此，如果未來地方特考開放一定之比例，提供離島地區有居住事實或設籍一定年限以上之居民參加考試，除可保障離島地區應考人在地服務之機會，亦未影響本島應考人之權益，應係可行方向，請考選部再加以研議。大家共同努力，希望能在一定期限內作出成效。

（五）何委員寄澎

個人意見和胡委員相同。去(102)年10月30日考選部所召開之相關會議結論，和胡委員所提意見亦非常接近

該會議當時即曾討論訂定設籍年限，以限定其參加考試之資格，並將據以繼續規劃相關方案。目前地方特考及格人員轉調年限雖為6年，仍無法解決離島縣（市）政府機關人員流動頻繁之問題。主要係非在地同仁缺乏對在地之歸屬感，多數地方特考及格人員，仍繼續積極準備高普考試，以利短期內得以調至本島其他機關，致限制轉調年限對於解決離島地區人員流動頻繁之問題，未發揮實質功效。為協助離島縣市政府解決此問題，本案請考選部再參考前述去年會議之相關內容，進一步研議。

回顧以往，離島地區學生訂有保送大學機制，這對離島人才與教育品質之維持頗具效益。現縱時代再進步，離島和本島資源仍有甚大差距，我們必須正視離島偏遠地區之需求及問題，不宜一味侷限於現行框架。其次，有關地方特考錄取不足額之類科，將達到該類科各錄取分發區中最低錄取標準之應考人列為增額人員，則請考選部及行政院人事行政總處共同研商解決。

（六）黃委員錦堂

個人亦參與去（102）年10月分考選部召開之相關會議，當時討論情況應屬樂觀，部似將繼續研議推動。惟因涉及法源之問題，爰該會議並無終局決定。本案可從以下幾個方面來探討：

1. 本案涉及法源之問題及「離島建設條例」之修法，爰請離島立委積極協助相關法案立法通過。

2. 舉辦離島特考之必要性和正當性，可從「憲法」增修條文，關於離島地區需求應特別扶助照顧之意旨，以及保障多元文化、拉近公共服務水平，與發揮地方自治精神等各方面綜合考量。
3. 雖然高普考試及格人員之轉調年限已從1年延長至3年，地方特考也從3年延長至6年，但並不具強而有效之政策力，因為及格者來澎湖報到上班後仍可以繼續報考其他的國家考試，考上後就可以走人。在政策研議上，個人認為，可考量離島特考和地方特考並行，地方特考繼續辦理，針對其中之離島考區，劃設一定範圍之目標值（如離島縣(市)公務人力應有一定比例為當地居民，並輔以在當地設籍年限之限制），考試科目亦可增設具地方特色需求之科目，以界定出保障離島應考人之必要合理範圍。如此將有助於地方用人需求，亦不會過度限縮一般應考人之權益。

（七）浦值月委員忠成

此議題屬重大政策，各委員意見及澎湖縣政府意見，以及本案所涉相關細節及程序部分，均請考選部納入積極研議。並俟研議完竣，即提報考試院審議。

- 二、澎湖縣政府建議事項提案（二）建請放寬地方縣（市）政府一級單位主管及所屬一級機關首長職務（除主計、人事、政風、警察及稅捐外），如以常任文官任用者，該職務之職系基於地方首長政治責任及落實，同

意得歸入一般行政職系，以利縣（市）政府及機關靈活用人，落實責任政治、地方自治精神及業務之需。

（一） 呂司長明泰

職務歸系涉及官制官規問題。我國文官制度民國 58 年以前採簡薦委制，當時機關用人之限制較少；現採職位分類制與簡薦委制合併之兩制合一，但仍強調專才專業，每一職位均有職務說明書，各職位之職務與所需專業知能需依職務說明書規定辦理，也因而相對限縮了機關首長之用人彈性。就法制面而言，目前尚難突破。但從人事行政實務，則可考量下列方式，以利機關首長彈性用人：

1. 「地方制度法」規定縣(市)政府之一級單位主管及所屬一級機關首長，除主計、人事、警察、稅捐及政風之主管或首長，依專屬人事管理法律任免，其總數二分之一得列政務職。爰地方機關首長於用人過程即可於該二分之一範圍內為適度之彈性調動。
2. 職務歸系主要係依據職務說明書辦理，爰於撰擬職務說明書時，就其工作內容及所需專業知能等即不宜過於僵化，方能有彈性用人之空間。

3. 「公務人員任用法」授權訂定之「現職公務人員調任辦法」，對於取得調任職系專長，訂有多種管道，亦可透過進修達一定學分以上者，而取得轉任不同職系之資格。

（二）黃委員錦堂

以德國為例，目前職務歸系係朝向整併之趨勢。處於快速變遷、全球化的時代，各機關之局處首長及高階文官，應該具備更多元之能力，傳統切割細密之專業分工殊化已屬過時，未來銓敘部在檢討職組職系時，應朝職系之必要或甚至中大幅度整併的方向思考。另依地方自治之精神，及憲法對離島偏遠地區應特別照顧之旨，暨考量地方縣(市)長受民意所託，肩負施政成敗等考量，應賦予地方機關首長較為靈活之人事調動權。目前中央機關 12 職等以上之職位不受職系限制，針對地方機關也可考量 10 或 11 職等以上職位，即不受職系限制而為調任。

（三）歐委員育誠

個人 4 年前亦曾參訪澎湖縣政府，也在此座談，當

年景象記憶猶新，今日看到縣府同仁依然神采奕奕，以及縣府同仁腳踏實地紮實地推動縣府之人事業務，令人感到欣慰。

考試院本屆(第 11 屆)考試院委員實地參訪各機關，各機關所提問題，許多涉及政策面之重大議題，難以當場提出解決方向或辦法。主要功能係聽取各方意見，了解地方需求，以作為考試院研議相關考銓政策之重要依據。

此次參訪，對於縣府所提建議案，幾點請教與說明：

1. 如舉辦離島特考，可否同意限制離島特考錄取人員僅能在當地任職，不得轉調至中央或其他政府機關？
2. 我國文官制度原係品位制以人為中心，58 年實施職位分類制以工作為中心。後來改為兩制(品位制與職位分類制)並行，現在是兩制混合制。早期有 165 個職系，嗣減至 60 個職系，現又改為 95 個職系。職系之調整確實影響機關之用人空間，按職務分類之管理措施，係一個蘿蔔一個坑，非常沒有彈性。

以日本為例，日本公務員強調輪調，包括本機關和附屬機關間之輪調、同機關不同職務性質間之輪調，且2、3年即調動一次，以培養通才。爰贊同黃委員意見，銓敘部未來檢討職組職系應朝整併方向研議。目前中央機關12職等以上之職位，採通才制，無職系限制，考量地方需求，應研議地方政府11職等以上職位亦無須職系限制。

3. 縣府每一年人事費（分編制內及編制外人力）占總預算比率為多少？

（四）澎湖縣政府劉秘書長兼代人事處處長丁乾

歐委員所提意見，均為核心問題，謹代表縣府簡要回應如下：

1. 如舉辦離島特考，限制錄取者僅能在離島地區任職，應屬可行。澎湖縣居民的平均收入，地理位置及資源條件等都不如本島都會區，澎湖縣應考人相對缺乏補習之機會和資源，爰導致近幾年參加地方特考之錄取人數頻頻降低。未來如舉辦離島特考，可讓澎湖縣居民有選擇機會，

欲為澎湖縣服務的可參加離島特考，如希望能至中央機關或其他政府機關服務，則可選擇參加高普考試。

2. 高階文官應為通才型，不宜限制其職系，以利政務之推動。目前中央機關 12 職等之司處長和
地方機關 11 職等之局處長，均為中央及地方政府機關的一級主管，均具相當職務歷練，亦是推動政務之主力，爰不宜再作職系限制。贊同歐委員看法。
3. 至縣府之人事費占總預算比率，請縣府主計處處長說明。

(五) 澎湖縣政府主計處許處長金珍

以 103 年度為例，就支出面而言，縣府正式編制人力之人事經費(不含退休撫卹)為 35 億 7,811 萬 206 元整，占總預算比率為 39.68%。如加計退休撫卹經費，則占總預算比率為 45.64%。至約聘僱人員及臨時人員部分，1 年預算為 2 億 2,172 萬 1,641 元，占總預算約 3%，以澎湖縣自有財源僅 7 億 3 千多

萬計算，占自有財源比率頗高。

就收入面來看，主要來自於中央對地方之統籌分配稅款及一般性補助款撥補，但縣府每年分配到之數額和實際支出數額(含退休撫卹)，差額高達8千多萬。優惠存款部分則差了6千萬。所以一年收入和支出相差數據，約均高達1億5千萬至2億元。

(六) 浦值月委員忠成

本議題經由考試委員們所提之意見，以及澎湖縣政府劉秘書長之說明，已獲致原則性之大方向，請銓敘部參考各相關意見作進一步之研議，以因應地方用人之需，賦予首長彈性用人之空間。

三、討論題綱(二)部分縣市政府機關、學校囿於財政等因素，對於公務人員及教育人員等申請自願退休案，係採依序排隊的方式處理，請問貴府及所屬機關、學校是否有上述排隊現象？若有，請問執行方式為何？有何改善建議及因應措施？

浦值月委員忠成：銓敘部及行政院人事行政總處已提出書面回應說明，如無其他補充意見或說明；接著討論下一個題綱。

四、討論題綱(三)貴府約聘、約僱及臨時人員占貴府人

員總數之比率暨其甄選、考核制度為何？對該等人員之久任化現象有何紓解方案？

浦值月委員忠成：銓敘部及行政院人事行政總處亦已提出書面回應說明，如無其他補充意見或說明，繼續討論下一題綱。

五、討論題綱（四）貴府新進人員之職前專業教育訓練實施成效如何？現職人員之終身學習現況如何？有無相關建議裨利於縣政府之施政？

（一）歐委員育誠

請問縣府同仁兩個問題：

1. 目前公務人員之核心價值為何？
2. 公共服務日是哪一天？

（二）公務人員保障暨培訓委員會邵參事玉琴

縣府所屬機關人員去(102)年公務人員終身學習時數達 130 小時，深感佩服，誠屬難得。公務人員之訓練學習，除了可利用行政院人事行政總處之公務人員終身學習入口網站外，國家文官學院的「文官 e 學苑」也提供多項數位學習課程，歡迎縣府同仁多加利用。另個人此次隨同考試委員參訪澎湖縣政府，感到非常榮幸，也非常感謝澎湖縣政府。

(三) 行政院人事行政總處陳參事國輝

行政院人事行政總處除了終身學習入口網站提供公務人員數位學習課程外，公務人力發展中心及地方行政研習中心亦提供可供中央及地方機關公務同仁參與之多項實體訓練與數位學習課程。縣府同仁們的學習成效，應係大家共同努力的成果。另在此也謹代表人事行政總處對於縣府同仁推動人事業務之努力，敬表感謝。

六、討論題綱 (五) 兩岸小三通後，對於貴機關之業務推動與發展有何衝擊或影響？有無建議或改進之處？

(一) 澎湖縣政府劉秘書長兼代人事處處長丁乾

澎湖縣政府為因應兩岸小三通業務，因大陸事務涉及諸多非正式交流拜訪活動，人力負荷確實較重。本府於100年1月1日在旅遊處下設交通路務科，兼辦小三通及其他大陸事務。縣議會也要求提升旅遊處之層級或增加人力，但受限於地方政府行政組織規則規定，縣(市)政府局處人力需受總員額控管，爰目前僅能依現有編制人力繼續推動兩岸小三通業務；未來則視後續辦理情形，必要時協調運用其他人力支援。

(二) 行政院人事行政總處陳參事國輝

現行地方政府行政機關編制員額上限係採總量管理，

澎湖縣政府如因大陸交流事務致使人力負荷增加，建議於地方行政機關組織準則所訂員額上限內自行調配。

（三）銓敘部呂司長明泰

自兩岸開放以來，交流互動頻繁，銓敘部歷年來均持續蒐集中國大陸公務人員之任用、考績及年金制度等相關資料，發現中國大陸之文官制度改變雖然越來越快速，但以目前而言，兩岸在文官制度的思維仍有很大差距，尤以對「權利」認知差距。整體而言，台灣的文官制度發展仍比中國大陸進步很多。銓敘部未來除繼續以更寬廣之面向，多元蒐集中國大陸之文官制度資料外，亦考量進一步實地考察了解。

七、討論題綱（六）貴府就其他考銓、保訓事項，有無需考試院協助之處？（無）

浦值月委員忠成：

歡迎高委員明見抵達座談會場，請高委員為我們說幾句話。

高委員明見：

因擔任 103 年專門職業及技術人員普通考試導遊人員、領隊人員考試典試委員長，為處理相關典試事宜，所以較晚抵達澎湖。此次是個人第 3 次到澎湖，看到澎湖縣許多建設不斷更新進步，令人讚嘆，希望未來澎湖縣的觀光產業更加蓬勃發展。

伍、浦值月委員忠成總結：

再次感謝澎湖縣政府全體同仁，以及考試院暨所屬部會及行政院人事行政總處此次隨同參訪之同仁。考試院本屆(第 11 屆)考試委員經常提出不同於以往之新思維，所以院所屬部會同仁執行業務可謂相當辛苦，但希望部會均能跳脫傳統思維，以更前瞻性之觀點研議解決考銓保訓相關問題。

今日參訪的討論題綱及澎湖縣政府提案，經討論及意見交流，均已獲致原則性之大方向，部分並已有較為具體之建議，相關意見均將作為考試院未來研議相關政策及法令之重要參考。至澎湖縣政府所提出之二項提案，均屬重要政策議題，請相關部會及行政院人事行政總處積極研商具體可行方案。

陸、互贈紀念品並合影留念（略）。

柒、散會：下午 4 時

主席 浦 忠 成