

考試院實地參訪行政院農業委員會農糧署座談會紀錄

時間：中華民國 100 年 9 月 6 日（星期二）下午 3 時 10 分

地點：行政院農業委員會農糧署第 3 會議室

參加人員：

考試院暨所屬機關：

考試院：陳委員皎眉、李委員選、張委員明珠、浦委員忠成、歐委員育誠、高委員明見、蔡委員良文、陳處長堃寧、吳簡任秘書福輝、簡主任益謙

考選部：王司長俊卿

銓敘部：涂次長其梅、王專門委員永大

公務人員保障暨培訓委員會（以下簡稱保訓會）：林副處長揚傑

行政院人事行政局（以下簡稱人事局）：施參事旺坤

主持人：陳值月委員皎眉、李署長蒼郎

紀錄：陳怡君

壹、李署長蒼郎致詞並介紹與會人員

歡迎各位委員來到農糧署，這是農糧署成立以來考試委員首次來到農糧署給我們指導，很感謝安排這次參訪，同仁們也都很興奮。中興新村是個好地方，位於台灣的中央，這裡好山好水，也歡迎各位常來。（李署長蒼郎介紹與會人員）

貳、陳值月委員皎眉致詞並介紹與會人員

李署長、副主任委員、各位考試委員、各位同仁大家好！很高興來到這裡，去年 6 月考試委員也曾到南投的行政院

農業委員會（以下簡稱農委會）農業試驗所參訪，當時我也是擔任值月委員，所以好像跟南投特別有緣。

今天是第 11 屆考試委員就任滿 3 周年後第 1 次的參訪活動。本屆考試委員非常認真，在就任之初即提出文官制度興革規劃方案，依本院之職責規劃 6 年任期的施政大綱。本屆委員在前 3 年中所制定、修定或廢止的法案已達 285 項，又為使法規能符合真正的需要，而有實地參訪活動的安排，每個月約有 1 至 2 次參訪，今天即是本屆委員第 63 次的參訪，而目的就是在聆聽大家的聲音，讓本院的職責能真正落實，符合大家的需要。本院為合議制機關，以專業、和諧、共識為基礎，委員們對各機關實務運作情形了解愈多，愈有助於未來相關法案之審查與政策之訂定。參訪雖然未必能馬上解決個案問題，但相關議題我們一定會帶回研究處理。（陳委員皎眉介紹與會人員）

參、農委會王副主任委員政騰致詞

考試委員走出木柵參訪是本屆委員的創舉，委員們走出辦公室是為了能更進一步為國掄才、幫助國家培養公務人員，乃至於使在職公務員得到恰當的照顧及強化公務人員之保障等，在此先對委員們風塵僕僕到各機關參訪表達敬佩之意。這次本會農糧署及水土保持局很有福氣，除了透過委員來機關訪查，使我們獲得第一手考銓相關的施政要點，也讓委員進一步了解我們機關的業務。農糧署的業務包山包海，為了讓農業產品的生產數量及價格均能恰到好處，農糧署的同仁十分辛苦；也希望透過這次參訪，把一般人不易看到的一面呈現出來。因為主委到大陸，本人謹代表農委會歡迎委員來農糧署及水土保持局參訪。

肆、行政院農業委員會農糧署業務報告（略）

伍、座談及意見交流

◎ 陳委員皎眉

剛才李署長在業務報告時已將農糧署的 3 項建議事項作詳細的說明，且每位委員均已於事前詳閱相關資料；宥於時間，將先請農糧署就題綱部分作簡單說明，而後請部會局作回應，最後再請委員與大家交換意見。

◎ 農糧署題綱說明

題綱一：為因應未來業務發展需要，強化機關功能性，雖然現行機關預算員額加列 5% 彈性匡列新機關編制員額數，惟對於目前人力需求仍捉襟見肘，建請未來能將前述 5% 彈性匡列編制員額數，全數落實納入預算員額中，以利業務推動。

題綱二：目前對高普考試及格人員有一年內不得轉調原分發任用之主管機關及其所屬機關、學校以外之機關、學校任職之限制，建議酌予延長限制轉調之年限，俾安定機關人事；考試院第 11 屆第 127 次會議決議，有各類科增列需用名額不得逾百分之七十之限制，建議取消該項增列名額之限制，增加機關提報考試職缺之意願；針對高普考常有雙榜錄取現象，導致普考職缺報到率偏低，嚴重影響機關用人需求，建議考選機關統計雙榜人數，酌予增加普考增額錄取人員，以解決重複錄取問題。

題綱三：本署依現行公務人員之培訓法制辦理相關公務人員之培訓，請參見書面資料，相關培訓課程對增進同仁對相關業務法規之瞭解、強化同仁之專業知能，以及汲取國外

最新資訊及經驗，增廣見聞，提升服務能力等，有所助益。另中高階公務人員培訓課程參加人員皆為中、高階人員，其職責繁重且公務忙碌，且此類研習天數較長，對機關業務之運作影響甚大，造成各中、高階主管人員無意願或無法參訓。

題綱四：本署及所屬近3年人員異動情形請參見書面資料。機關業務繁重，承辦人員工作量無法負荷、人力嚴重不足及政府法令之重大變革均是造成本署人員流動性偏高之因素，而齊頭式的人力精簡政策，雖達到員額數量之降低，卻使機關失去必要人力資本，進而對機關及員工產生傷害，影響機關業務推展，亦非政府政策制定之本意。

題綱五：本署於93年1月30日成立，迄今並無因重大功過辦理專案考績情形。本署辦理年終考績作業確實依照公務人員考績法及其施行細則、銓敘部及行政院人事行政局箋函辦理，並以平時成績紀錄及獎懲情形作為評定考績分數之重要參考，近5年年終考績考列各等次人數比例列表請參見書面資料。

題綱六：對考銓、保訓制度之其他建言有二項：一、為期落實訓用合一，公務人員培訓制度之設計與課程規劃，除須考量機關或職務之核心要求外，可增加實務作業演練、沙盤推演或互動討論等課程，使訓練與工作職能相結合，並納入生涯發展相關課程，透過多元、豐富的課程內容，強化公務人員參訓意願，進而提升訓練效果，公務人員本身既可藉由培訓過程充實本身知能，同時亦可拓展個人生涯發展能力，創造雙贏局面。二、考績制度的改革，尤其是考績甲等的比例問題，是希望能篩選表現不佳的公務人員，讓優秀的公務人員留下來為民眾提供更優質的服務，進而發揮獎優、汰

劣的考核功能，提高政府行政效率與競爭力。但改革的過程，為期順利並減少阻力，期透過加強宣導，使公務同仁能充分瞭解新考績制度修正方向，進而善加配合。

◎ 人事局施參事旺坤

有關員額的問題，是各機關在組織調整過程中的重點，從組織及業務角度來看，農糧署異動的幅度較小，因此這部分的問題較小。至於人力不足是各部會、各單位都面臨的問題，本局也有相同的問題，幾乎所有機關都要員額，這也是本局在處理這個問題的困難之處。另外，剛才提到預算員額及編制員額的差距，每一個單位都一樣，不可能將預算員額加滿到與編制員額同，因為編制員額是法定員額，如果將法定員額用滿，接著可能又得修法，所以預算員額不足是正常的；又每個單位都有人員不足的問題，請各機關能共體時艱。其他提案本局無特別意見。

◎ 陳委員皎眉

剛才人事局提到一個重點，就是人員當增則增，當減則減，並沒有齊頭式的人員精簡。

◎ 銓敘部王專門委員永大

關於考績的部分，據農糧署簡報中關於考績甲等比例的資料觀之，農委會應該是有優予考量給予農糧署較高的比例，另由農糧署的簡報亦可知，農糧署在每年年初即訂定績效管理目標，透過目標績效管理來進行考核，這也是考績能落實的原因。此外，考績最重要的在於平時考核，如果有落實平時考核，則考績亦會較公正，也希望農糧署能維持此一優良的傳統。

◎ 銓敘部涂次長其梅

先就第一案補充說明，有關官職等部分，俟行政院將相

關編制表送考試院後，會再積極研議。

有關考績部分，農糧署 95 至 99 年度丙等及丁等的比例為零，99 年考試院推行考績法的修正，也趁此機會向大家報告，考績分布應是常態分配的橄欖型曲線圖，亦即多數人的表現是落在甲、乙等，但也會有少數人的表現十分優異落在優等，以及相對少數人表現不佳，落在丙、丁等，但目前全國公務員考績丙等的比例卻不到 0.2%，在考績執行上，發現有些問題，一是無法確實達到獎優汰劣，一是無法鼓勵員工勇於任事，而且法制上只重個人績效，而無團體績效的設計，因此我們在 99 年 4 月提出修法建議，希望將過去由工作、操行、學識、才能作為考核依據的方式，改為工作績效佔 70% 及工作態度佔 30%，並加入面談機制及增列優等，另外對於丙等也有特別的設計；本來院裡是希望 5% 的優等比例，以及 3% 的丙等比例，但草案送到立法院時，立法委員有不同考量而將丙等比例改為 1% 至 3%；丙等並不是為了淘汰，而是期以輔導的機制，第 1 年丙等則留原俸級及輔導；如第 2 次丙等則降一級及輔導；第 3 次丙等才予以資遣或退休，並採 10 年滾動式的動態計算方式，亦即考列丙等後，如有 1 年列優等，或連續 3 年列甲等，可抵銷 1 次丙等紀錄；另外也將團體績效評比結果作為彈性分配甲等比例之考量。相關修法草案已於 99 年 4 月送立法院審議，並經立法院一讀及朝野協商。

◎ 陳委員皎眉

謝謝涂次長的說明，考績法修法過程中經過許多的討論，目前仍在立法院審議中。接下來請保訓會說明。

◎ 保訓會林副處長揚傑

題綱與本會職掌相關者計 2 案，其中第 2 項題綱主要係

與考選部業務相關度較高，至於本會部分，目前公務人員考試錄取人員訓練分基礎訓練及實務訓練，除增進初任公務人員的工作所需知能外，對於考核品德操守、服務態度亦為強化重點，今年的訓練不及格率有顯著提升，希望能藉此警惕學員，提升訓練成效；另因考選政策上的與時俱進，未來將增加錄取名額，例如 101 年及 102 年推動部分特考不占缺訓練，保訓會亦會配合推動。

另依公務人員訓練進修法之規定，主管機關針對所屬公務人員所辦理的係專業訓練或一般管理訓練，由農糧署的資料中可知，一直持續在進行人員的相關訓練。至於中高階人員培訓的困難部分，考試院自 99 年開始推高階培訓計劃，99 年是第 1 期試辦，今年是第 2 期試辦，在今年的試辦計畫中，已將課程作調整，例如 99 年是集中在 4 週內訓練，100 年則是調整為每週五、六上課，訓期中擇定 2 週赴國外訓練，規劃國外課程係因為中高階人員必須擴展國際視野，在地學習之故，目前本會對於高階文官培訓計畫，已朝向避免因研習天數較長且集中，降低影響參訓人員業務推展之衝擊，爾後仍請貴署多予支持，薦送優秀人員參訓。

◎ 考選部王司長俊卿

關於高普考限制轉調 1 年延長部分，本部正積極進行公務人員考試法的研修，相關意見已列入修法考量，未來公務人員考試法修正案提出後，此議題應會有更明朗的結果。

再就有關增列需用名額的提報不要有 70% 的限制部分，許多機關在考試計畫公告之後，會再增加名額的需求，須否取消 70% 的限制，各機關情形不同，這部分會再多收集各用人機關的意見後，再視情形向考試院提相關修正意見。

另外關於高普考重複錄取的問題，考試院在上個月已經

修正通過「公務人員考試增額錄取名額處理要點」，主要在處理重複錄取的問題，以最近3年公務人員高考三級暨普通考試同時錄取人數加計普考增額錄取名額，以此作為計算名額的基礎，因為該處理要點剛通過，會先以此原則執行一段時間後，再視實際情形檢討建議修正。

◎ 陳委員皎眉

有關雙榜的問題，在本院已進行很多的討論，今年會否依此處理要點實施，會在這個星期的本院會議中討論決議。

農糧署針對部會局對題綱部分的回應有無其他問題？如果沒有，再來請部會局就農糧署所提出的3項建議回應。

◎ 銓敘部王專門委員永大

有關分署職務列等部分，本次行政院組織改造，農糧署各分署之職責程度、業務性質及機關層級未明顯變動，為避免外界產生藉由組改變相提高官等職等之疑慮，行政院組改推動小組委員會議決議仍維持原列等；惟為配合目前中央及地方機關組織改造，銓敘部業會同有關機關組成職務列等檢討專案小組，將就職務列等相關問題進行研議，有關農糧署的建議，將於未來檢討職務列等時併予通案處理，最後並將報請考試院決定。

◎ 人事局施參事旺坤

有關專業加給的問題是老問題。因為其他機關亦有類似的問題，本局必須作通盤考量，剛才署長提到一個重點，就是本來只有糧政業務，後來變成農政業務，建議人事單位將此問題再續與本局承辦單位多溝通，將過去與現在不同之處多加說明。

◎ 陳委員皎眉

人事局確是必須作整體的考量，但是如果業務機關可以

把必須修正的理由說明清楚，也不是沒有改變的可能；例如編制內保護性社工人員的專業加給部分，最近在人事局、銓敘部的努力以及全體委員的支持下，已通過由原「公務人員專業加給表（一）」調整為「公務人員專業加給表（七）」，並自 100 年 9 月 1 日開始實施。

◎ 銓敘部王專門委員永大

關於農糧署第 3 項建議案，配合行政院組改，考試院會同行政院於 99 年 8 月 31 日修正發布「各機關職稱及官等職等員額配置準則」，朝委任官等比率調降、簡任官等比率調升的方向處理，惟為因應特殊情形，亦規定如有組織結構特殊的情形，可敘明理由再由考試院作彈性核奪，因此農糧署如認有組織結構特殊的狀況，可敘明理由請行政院轉報考試院決定。

◎ 銓敘部涂次長其梅

針對農糧署第 1 項建議案，各界及考試委員均十分關注職務列等的問題，本部組成的專案小組多次召開會議，並已有初步共識，會再適時送院審議。至於第 3 項建議案，本部經與人事局多次討論過，就各機關職稱及官等職等員額配置準則有初步定案，如果農糧署有困難，本部會就此多予考量，並提院會審酌。

◎ 陳委員皎眉

不知農糧署就部會局的回應有無意見，如果沒有，現在請委員們表示意見。

◎ 歐委員育誠

從署長的簡報及資料可看出農業人的本色—腳踏實地，其對人事業務亦有相當的了解。從剛才簡報中可知農糧署的人力結構相當穩定，但是自願退休的比率高達 97%，早年公

務員都是想盡辦法延長服務，由政府整體人力結構來看，是人力運用的警訊；另從署內平均年齡為 46.6，似有偏高；再者，離職率年年增加，退休人員對人力運用的影響等是值得注意的。另外提到員額的問題，人事局管理員額是很困難的，大家都想要增加員額，因此建議農糧署人力可以彈性活化應用，不要只是一個蘿蔔一個坑，亦可運用工作簡化檢討工作項目及工作方式的改進。

再就討論題綱 3 有關培訓的工作，簡報內容多只報告辦理的狀況，惟委員係為了解培訓業務的運作過程中是否真能達到培養專業能力的目的，而農糧署的簡報尚未能就此提供充分資料。另外一點值得注意的問題是，中高階人員因工作繁忙難以離開工作崗位受訓，若訓練機關提出訓練計畫要求派員參訓時，往往造成所謂由訓練專家參訓之現象，如此則造成訓練資源的浪費。

至於職等提高是通案的問題，幾乎所有機關都有職務列等、加給提高的問題。專業加給的問題，我認為十分重要，既然功能、職責程度相同，如何能有因本署、分署不同，而有不同的專業加給，因此人事局可以考量，雖然人事局在處理待遇問題上因必須考量整體平衡，一向是較為保守，惟從人事局的答覆資料瞭解，對解決問題似可樂觀以待。

◎ 蔡委員良文

- 一、贊成歐委員的意見。人力不足係組織調整或改變過程中的常見現象，尤其新任首長有新的施政作為而增加新業務，而舊的業務又未能割捨情況下，是以必須在工作項目、行政程序上應徹底檢討。值此組改時期，是一個很好的契機，因此至少員額的問題先從內部進行管控，可以先解決一部分的問題。

二、有關人員配置及職等提高部分，農糧署組改後，只增加資訊室，其他單位名稱及業務則幾乎完全相同，在工作性質、業務繁簡難易程度均未調整或深化的情況下，要調整相關職務之職等實有困難性，請審酌之。

◎ 浦委員忠成

這次行程是我在 1、2 個月前因受到農糧署邀請與同仁談多元文化素養的問題時，起意促成。農糧署的業務在過去不受重視，這幾年因為有關農民、糧食安全等問題，大家逐漸注意到這塊業務，也促成這次的參訪。

過去部會局在進行職務列等的審議時，多為書面審查，而未到現場看，因此如果能面對面，到現場了解，相信對實際狀況能掌握得更為精準，這也是參訪活動的用意。

台灣有 80 餘萬公頃的耕地面積，300 餘種農作物，在剛才的簡報中，很高興看到未來會有拓展有機農業、保護多樣性物種、維持土地健康等工作的進行，都是未來農糧署在建構核心工作內容時可以思考的方向。

◎ 高委員明見

食品、醫藥均有類似美國 FDA 的管制，但是蔬果尚無類此機制，且民眾對蔬果衛生安檢的資訊了解很少，農糧署的組織亦無相關的檢測單位，請問類此蔬果的安全衛生如何進行把關？有無考量建立類似食品、醫藥監控的機制？

◎ 李委員選

有關農糧署退休人員人數偏高的問題，有無針對退休人員提早退休的原因進行相關研究？例如海峽對岸挖角或健康因素等。健康問題主要為何？

另關於署長提到同仁工作負荷量過重，以及同仁們是朝

五晚九的工作，此對工作人員的健康狀況有無影響？有沒有過勞的問題？署對工作同仁的健康問題有無具體的檢測機制？

◎ 陳委員皎眉

過去的制度是鼓勵提早退休，現在則鼓勵久任，退休法由 75 制改為 85 制。

◎ 李署長蒼郎

謝謝各位委員的指導以及部會局的答覆，民主國家制度的改變都有一定的程序，由剛才委員的意見中，可以知道我們的意見表達出來後，還是有機會能實現。

剛才歐委員提到用人彈性運用、工作項目的減少等，事實上有些工作要減少是不太可能，但是要增加的項目卻是很多，因為長官及外界的要求是愈來愈多，但是仍希望能朝向這個方向，看可否將工作簡化。蔡委員建議工作內容的調整，在表達上我們會加以改進。很感謝浦委員之前來本署演講，也很關心署內人力狀況，並安排了這次的參訪。另高委員提到農產品的安檢，事實上我們對農產品的安檢是十分重視的，在蔬果方面有吉園圃，在農產品生產過程中，在田間即有農藥殘留的檢測，並有輔導用藥的訓練，此外在集貨場、批發市場、零售市場等都有抽樣檢測，目前蔬果安全的合格率在一般蔬果達 94% 多，吉園圃的合格率約 95 至 96% 間，已達世界標準，未來會持續做。但是因為台灣作物種類複雜，互相污染的機率高，所以控制上較為困難，但如設置專區集中栽培，問題應該可以簡化些。

有關退休人員的原因，多係因工作壓力造成身體狀況不佳。至於官職等的問題，建議中央單位新進人員最好先由基層做起，尤其是農業單位，若一畢業就分發到中央，則會缺

乏歷練，其思考模式易與實際有差距，所以中央機關用人最好由基層找，對其政策擬訂及推行較有幫助。

另關於專業加給的問題，本署分署長係由組長調升，但組長一旦調過去，待遇就馬上減7千元，所以分署長真的都是“含淚”前往，在這裡向各位委員報告。

◎ 陳委員皎眉

因為時間的限制，現在我也必須“含淚”中止會議，今天的參訪收獲良多，有些特殊的情況我們會帶回去研議，未來在審議相關法案時，亦會慎重考量。

◎ 農委會王副主任委員政騰

謝謝各位委員及部會局給我們許多的指導與協助，我想今天提出的建議中，關於職務列等及專業加給的部分似乎是“事證確鑿”，我樂觀以待。再次謝謝各位委員。

陸、散會：下午5時30分