

## 考試院實地參訪新北市政府座談會紀錄

時間：中華民國 100 年 10 月 11 日（星期二）上午 9 時 50 分

地點：新北市政府

參加人員：

考試院：詹委員中原、李委員選、高委員永光、黃委員俊英、黃委員富源、林委員雅鋒、歐委員育誠、高委員明見、蔡委員良文、李副秘書長繼玄、蘇參事庭興、林簡任秘書美滿、蘇副處長清波、簡主任益謙

考選部：王司長俊卿

銓敘部：蔡司長敏廣

公務人員保障暨培訓委會：廖專門委員淑如

行政院人事行政局：葉參事瑞與

新北市政府：陳秘書長伸賢、許副秘書長育寧、莊處長進國、陳主任秘書秀惠、毛主任秘書嘉奇、戴副局長龍輝、紀代理主任秘書淑娟、盧專門委員本善、江專門委員坤源、宋副局長德仁、李副局長政勳、曾副局長志煌、黃主任秘書堯章、王副局長年水、許副局長秀能、趙局長紹廉、陳局長國君、邱代理局長惠美、伊局長永仁、高主任秘書淑真、丘主任秘書明中、陳副局長崇岳、蔡主任秘書宗雄、汪局長秋一（Tukung Sra）、謝主任秘書麗蘭、林處長祐賢、陳副處長東榮、劉副主任委員炯方、賴主任秘書明伸

主持人：詹值月委員中原、陳秘書長伸賢

紀錄：薛瑞慶

### 壹、拜會朱市長立倫暨意見交流

◎朱市長立倫：

大家好！非常感謝各位考試委員百忙中撥冗前來新北市

進行交流，本府業務運作與貴院所執掌之公務人員考選、銓敘及保障培訓等事項息息相關，我國文官制度著重對於公務人員身分保障，但可能失之僵化，在時代潮流衝擊下，諸多觀念必須進行調整。如新加坡在人事任用與管理相對彈性，應可供借鏡。

另對文官制度興革表示幾點淺見：

- 一、銓敘任用法制嚴格，應逐漸鬆綁。
- 二、強調職務列等衡平性，如社工師最高僅列第七職等，又如警察系統之偵查員，僅掛階兩線一星，造成專業且資深人才培育困難，而其待遇受限亦產生離職率偏高等問題。
- 三、公務人員身分過度保障，導致淘汰機制不彰，即使某公務人員涉案累累，只要判刑尚未確定，便無法免職，造成首長與用人機關困擾。

◎高委員明見：

市長提及任用法制過於嚴苛，希望有彈性，根據本人多次在考試院院會建議倍增錄取名額，供用人機關有參與遴選之機會與機制，但據瞭解考選部曾對 20 餘個縣市進行調查，如有單一職缺，中央提供 3 名成績極相近的人選由用人機關成立遴選委員會自行擇定之作法是否可行？調查結果令人意外，多數用人機關因考量人情壓力等諸多因素，僅有 3 個縣市同意有遴選權限之構想。是以此問題應與用人機關態度因循保守有關。

◎朱市長立倫：

本人建議賦予各用人機關人事管理彈性，而在活化公務人力方面，亦可透過跨職系任用或職系整併等方式進行。例如，現今我國政府在籌措經費財源上，通常透過國有土地開

發再利用之方式進行。此一政策需要精通財稅行政與地政職系專長之人才；又公務人員訓練基礎上，亦可比照加強跨職系之職務歷練，進而培養行政通才。

◎歐委員育誠：

同意市長觀點。新人事制度將原有 159 個職系調整簡併為 59 個，而今又依用人機關需求增為 95 個職系。綜觀現行職系說明書部分內容與現實狀況已有出入，應進行整體性通盤檢討。

◎蔡委員良文：

目前係多數以 5 至 6 個職系為一職組，其中除少數為一職組單一或 2 個職系或有多至 11 個職系外，而對單向或雙向調任規定亦不一，建議在通盤檢討未完成前，至少應修法規（職組暨職系名稱一覽表）可使相關職系組之雙向調任暢行無阻，惟因相關職系之專業加給多有不同，修法規前亦宜審慎規劃。

◎朱市長立倫：

有關職系整併問題，本人建議職組設計配合大學之學院進行規劃，如此一來，則現有之 95 個職系應可再酌予縮減。

◎詹值月委員中原：

市長之提議應可與應考科目規劃一併思考，如此應可達成教考訓用一致性之目標。

◎高委員明見：

方才談及用人彈性之議題，本人認為可從政務人員與常務人員之互動關係觀察，以往常務人員大多認為政務人員非行政專業，尤其是民選的地方首長，常有外行領導內行而扭曲常務作為之非議，因而造成行政業務緊張關係，如朱市長

具高瞻遠矚者實不多見。

◎朱市長立倫：

本府用人秉持彈性原則，唯才是用，3名副市長、1名秘書長及2名副秘書長均為具有公務經驗之常務人員出任。

◎黃委員俊英：

據悉部分地方首長為增加用人彈性，將某些中高階職務改以機要人員進用，影響文官之升遷與職務歷練。亟待設計出一套機制，既能兼顧地方首長用人之彈性且又能限制其不當任用私人。

◎朱市長立倫：

我國地方首長之用人權與國外相比，依然受到相當限縮，例如免職處分，或針對部分優秀公務人員欲進行特別升遷，除非將其拔擢為政務人員，否則該人才易於官僚體制之層級節制中消磨殆盡。是以藉此懇請各位委員，貴院之業務既與各級政府關係密切，且不同於立法院需要長時間折衝協調，故應可有效率、積極地推動文官制度興革事宜。

◎李委員選：

請教市長是否知悉所屬市立醫院中，目前護理人員高資低用或遇缺不補改以約聘人員進用之情況？

◎朱市長立倫：

不僅是護理人員如此，社工人員或清潔隊員等職位亦同，目前大多先以臨時或約聘僱方式進用。主要考量係因一旦成為正式人員，國家即給予相當身分保障，即使日後不適任或因案纏訟多年，用人機關均無法立即而有效地處理此類問題。

◎林委員雅鋒：

目前立法院已審議通過「刑事妥速審判法」，自第一審繫

屬日起，已逾 8 年未能判決確定之案件，除依法應諭知無罪判決者外，得酌量減刑。如經無罪判決，且合於相關條件者，自第一審繫屬日起已逾 6 年之後即不得上訴，其相關規定可供參考。

◎朱市長立倫：

整體而言，訴訟程序依舊曠日廢時，無罪不得上訴有 8 年之限制，但如係有罪，纏訟時間理應更長。基此，本人認為應將公務人員淘汰之門打開。

◎李委員選：

市長所言固然有理，但就專業人員而言，以約聘取代正職卻顯失保障，以護理工作為例，大學畢業生進入醫院先以臨時人員進用，奮鬥多年後成為士（生）級，但距離成為師級人員仍遙遙無期，形成今日高資低用高流失率的情況。

◎朱市長立倫：

實際上，目前各領域均有高資低用問題，護理人員如此，社工人員、清潔隊員及圖書館管理人員等亦然。本府目前編制員額共 6 萬 5 千多名，扣除警消、教師等，正式編制約有 1 萬多人。護理人員開放與否，必須整體規劃，此不僅是政策考量，亦為良心問題，本人如於任期內全數進用為正式人員，未嘗不可，但必定對繼任市長造成難以解決之困境。

◎歐委員育誠：

請教市長對於我國人事一條鞭看法如何？若參考日本制度，改為採取國家、地方公務員二元管理制度，則地方用人因地制宜，有充分彈性，是否可行？

◎朱市長立倫：

此一問題必須從思想根源切入。我國自古即有「大中國、大中央」之既定觀念，但據本人觀察，世界潮流似非如此，

例如美國以選票為第一考量，民選州長或國會議員權大；日本以中央、地方雙軌制為主；大陸地區則以黨職作為主要的控制機制。我國若能從「大中央」的既定思維框架中跳脫，本人比較傾向支持雙軌制，中央負責政策規劃，而地方較能掌握實際執行情況，例如本府社會局正式編制 200 餘人，含非編制人員約有 500 人，相較於內政部社會司可能僅約百餘人；又內政部地政司長如僅由中央內部升遷，則針對地方之「區段徵收」等執行業務，可能較不熟悉；另以科長為例，本府科長大多由基層做起，十幾年歷練下來，承辦案件眾多，相關業務非常熟稔，反觀中央升遷快速，但經驗相形之下較顯不足。

◎詹值月委員中原：

各位今日大多談及職務列等問題，如已影響及地方運作，應加速檢討。目前因考量中央地方職務列等衡平性，有一關鍵，即是中央職務列等必須高於地方，本人曾在院會中多次提出質疑。

◎朱市長立倫：

就業務屬性而言，中央與地方僅是政策規劃與執行之區別，尤其在地方制度法修正後，地方公務人員不論職責輕重或業務繁簡，早非昔日可比。

◎歐委員育誠：

針對以上討論，現行職務列等應有機關層級之考量，惟職等結構僅有第 1 到第 14 職等，而中央與地方在同一職等結構之內，致甚難彈性調整，是以本人曾提出參考日本採中央、地方二元管理之看法；另請教市長在待遇方面，現行仍由行政院統一規劃，惟各縣市用人需求及財務狀況因地而異，待遇事項如改為地方自行訂定，中央地方亦為二元制之構想，

是否可行？

◎朱市長立倫：

為維護文官制度之穩定，目前似可先從放寬職等做起。以社工師或護理師為例，最高職等不一定僅列第七職等，如為專業資深人員，應可酌予調高，法規鬆綁後可賦予機關用人彈性，則地方政府首長即可爭取是類人員留任。同樣採取中央地方二元管理制度下，亦給予首長用人彈性，如同日本地方政府之課長職務，職務列等也相當高。

◎高委員永光：

以往文官制度規劃，的確深受中國傳統思想影響，呈現金字塔型，但目前正逐步調整中。以新成立之廉政署組織架構為例，人力結構呈菱形，而非金字塔型。直轄市職等配置似可朝此結構微調；另中央與地方人才相互流動，制度設計時亦可併予考量。但在地方自治研究中，中央與地方公務人員體系分流，是長期以來，爭論的一大議題。

◎黃委員富源：

剛才市長所說的中國基本上是大中央政府的心態，一點都沒錯，但是就兩千年的歷史而言，中國在漢朝時其實很重視地方，當時的郡太守俸兩千石與中央也是俸兩千石的九卿地位一樣，如果郡太守調到中央可以直接任九卿，不算升官，再進一級即可躋於三公之列。唐朝承襲漢制地方行政最初一級也是「縣」，但地方官吏的職權相較於漢則差很遠，漢代的地方人事由郡太守和縣令自行任用，唐代則任用之權集於中央，地方州縣長官已經無法自行任用官吏。不過中國的大中央政府心態，從宋朝以後越來越明顯。我國當代的人事行政學者，常常都推崇日本的文官制度，仔細推究日本的文官制度，事實上與中國唐朝有著極密切的關係，因為日本在大化

革新時，及從唐朝引進各種制度其中之一，即是中央與地方的官制。

根據錢穆先生的見解，漢唐聖世跟重視地方行政有很大的關係，錢先生曾多次在「中國歷代政治得失」一書中，提及明末大儒顧亭林的日知錄；指出亭林先生認為：「天下太平，則小官多，大官少；天下之亂，則必然是大官多而小官少」，而大官多在中央，小吏則以地方為多。錢賓四先生因之更特別結論：「總而言之，地方政治幹得好，天下就太平。地方政治幹不好，天下就大亂」。如此，朱縣長的見解似乎與亭林先生與賓四先生的看法一致了，不過特別要說明的是，顧錢兩位先生的論述是以幅員廣大的中國為基礎，台灣較之大中國幅員不同，能否類比，仍須深思，但是我個人認為無論幅員，想要國事大治，重視地方自治應該是沒有疑問的。

◎朱市長立倫：

因時間關係，未能再與各位深談，至為可惜，本府各局處首長早已久候多時，有許多意見希望與委員進行交流。

◎詹值月委員中原：

謝謝市長諸多寶貴意見，本人與其他委員將攜手持續推動各項文官興革方案，加速改革。

貳、陳秘書長伸賢致詞並介紹新北市政府與會人員（介紹與會人員部分略）

首先竭誠歡迎考試委員到訪，並感謝大家協助改制後之新北市政府組織編制等事項。

參、詹值月委員中原致詞並介紹考試院及部會局與會人員（介紹與會人員部分略）

非常高興到新北市政府與各位同仁進行意見交流。新北



市政府自升格為直轄市後，積極推動各項施政，成效顯著；此外，並持續進行捷運三環三線、河川整治及運動休閒中心等市政建設，相關工作均仰賴市府各局處通力合作，是以人事制度健全與否，與施政效能息息相關。本院掌理我國文官制度，前來貴府參訪，主要係想深入瞭解新北市政府於推動業務之相關需求，進而給予適當之協助。

#### 肆、新北市政府人事業務簡報

莊處長進國簡報新北市政府人事業務概況（簡報內容及新北市政府建議事項提案表詳如後附）

#### 伍、座談暨意見交流

##### ◎陳秘書長伸賢：

從地理位置來看，新北市環繞台北市，人口較台北市多 110 萬人，面積約是台北市 8 倍，台北市匯聚眾多資源，發展已趨成熟，但新北市特色在於多樣城鄉風貌，未來潛力無窮，例如全國四分之一的工廠，192 萬勞動人口（約占全國 17%）在新北市；在地形地貌方面，新北市有溫泉、森林、高山以及長達 130 餘公里的海岸線；在交通設施方面，新北市鄰近桃園及松山國際機場，市內並有台北港，且為 3 條高速公路匯聚之處，交通非常便利。此外，本市目前正積極推動市政，卓有績效，如本市是全國最乾淨的城市之一，且為低碳城市代表，防災整備亦是全國第一。本府不斷提升自我要求，以呼應市民對市政日益提高之期盼，例如，最近檢討百餘件與人民有關之行政流程並加以簡化。本市期盼同仁從「心」出發，發揮服務精神，並能在短時間內讓民眾體會市府的用心付出。相對地，在提升市府服務品質要求下，同仁工作量日趨繁重，是以，如何留才用才，激發同仁使命感，

加強福利措施，係本府當前重要課題。透過全體市民及市府同仁攜手努力，未來新北市將朝向建構一個水岸、乾淨、永續、綠色及饒富文化氣質的新都會。

◎詹值月委員中原：

以下議程將按照兩大部分進行，首先就 5 項通案性討論題綱交換意見；再針對新北市政府所提 4 項建議事項加以討論，屆時並請部會局主管同仁予以回應說明。

◎歐委員育誠：

本人針對討論題綱與簡報內容，提出 4 點意見：

- 一、在現行考選制度與分發任用方式下，常出現各機關未覈實填報缺額，而改採自他機關商調現職人員方式，造成基層機關用人困難，對於此類問題，貴府有何改革建言？
- 二、方才報告中提及貴府公務人員官等比例，簡任占 1%、薦任占 58%、委任占 41%，簡任官等人員顯然偏低，在「各機關職稱及官等職等員額配置準則」規定下，貴府用人可有困難？
- 三、如何使退休人員退而能安，各機關責無旁貸，貴府除採取退休人員優惠存款相關事宜之協助與宣導外，對退休人員長期照護之作法為何？
- 四、貴府核心價值項目如何選擇，其係依據本院統一訂頒或自行選定？又如何深化公務人員核心價值以型塑優質行政文化？

◎莊處長進國：

謹就歐委員育誠所提意見說明如下：

- 一、本府在提報缺額與實際報到人數上仍有落差，高普考實際報到率僅有 83%、特考為 97.1%，因一般公務人員均以進入中央機關為目標，且本市鄰近台北市，基於待遇

福利考量，大多選擇到台北市政府服務；另商調現職公務人員部分確有困難，且離職率亦高，是以本府現有缺額無法立即補足，目前政策傾向缺額提報考試分發，希望能爭取調高提列考試分發之比例。

- 二、簡任官等人員比例偏低方面，目前仍依據「各機關職稱及官等職等員額配置準則」規定辦理，並由本府自行控管，在簡任官等人員尚未補足前，仍預留彈性運用空間。
- 三、退休人員照護方面，除退休時致贈紀念品外，亦成立數個社團，由退休人員自由參加，三節並發放慰問金，99年每人每節發放新台幣1,600元，本(100)年提高至每人每節2,000元，其餘事項均依相關規定辦理。
- 四、公務人員核心價值方面，大院訂定之文官核心價值業經轉達所屬機關持續推動，至於本府自行訂頒之「企圖心、同理心、協調力、執行力」，最終亦希望達到大院訂定之「廉正、忠誠、專業、效能、關懷」目標。

◎陳秘書長伸賢：

針對部分機關匿缺未報，而商調他機關人員之「挖角」現象，必須透過落實「提報高普初等考試職缺數每滿2個，得於下一年度提列地方特考職缺數1個」之原則，及特考分發受6年限制轉調之規定；其次，錄取率及報到率偏低，導致機關內部缺額過多，據瞭解目前大院正研議開放部分應考科目，提高報考人數，藉以提升錄取率，應為合理解決之道；最後，有關核心價值部分，本府向來秉持服務第一原則，而自行擇定之「兩心兩力」，仍是自落實服務的基礎上出發，並透過教育訓練逐步達成。

◎莊處長進國：

本府離職率從民國96年占編制數25%，到本年占10%，

雖有逐年降低趨勢，但仍屬偏高。茲建議如下：

- 一、針對部分用人確有困難或離職率偏高之機關，酌予放寬「提報高普初等考試職缺數每滿 2 個，得於下一年度提列地方特考職缺數 1 個」之限制。
- 二、行政院以外機關亦能參照訂定考試分發比例，即總缺額 5% 必須提列考試分發缺額，人事主計人員必須達到 60% 之作法，或能改善當前困境。

◎黃委員富源：

- 一、貴府提案有關區長職務列等調高之建議，未知警察局分局長之職務列等基本上同屬一層次，有些分局長轄區甚至還跨兩三區之廣，因之是否一併列入考量為宜？
- 二、縣市改制升格後，五都一準中台北市與新北市員警因勤務繁重而湧現離職潮，據瞭解，警察人員向來是最沉默的一群，離職問題其實最為嚴重，新北市面臨之狀況究竟如何，可否請伊局長說明？

◎高委員明見：

對於貴府能夠貫徹獎懲制度，並以相當嚴謹態度辦理考績，落實獎優汰劣精神，本人深表敬佩。貴府資料提及 99 年度考列丙等 32 位占 0.19%，惟未提及考列優等之人數比例為何，另外未知貴府實際執行考績有無困難？又認為考績比例是否適當？其次，涉及警察人員離職問題，據悉大都市警察人員流動性特大，如台北市警察人員出現資深員警因考量偏遠地區業務較輕鬆且又有加給，自願請調至偏遠地區服務，以致新進的警員，均為極資淺的警員，且多要負責重大任務；而新北市腹地廣大，警察轄區承辦案件數量不一，有無上開「同工不同酬」或「不同工同酬」現象？

◎伊局長永仁：

- 一、有關提高警察人員官等方面，因警政係一條鞭管理，中央到地方必須整體考量。根據統計，警察人員簡任官等占整體比例 0.3%，較本府簡任官等占 1% 之比例還低，本局曾向警政署提案，針對本市職責繁重之分局長及大隊長等共 19 名，提升為簡任官等（即警監），並依照署內規劃，採兩階段升遷，第一階段為調整職務等階，若將目前縣市政府副局長一併納入考量，有相當困難度。最簡易方式係將六都之分局長與大隊長脫勾處理，調整過後，全國警監職務可達 311 個，占全部警察人員 0.45%，此一方案刻已專案報請銓敘部及行政院人事行政局審核通過，惟仍待大院院會審議，藉此機會亦懇請委員惠予支持。如能將第一線從事領導職務之警察人員官階提高至警監，不僅係對其工作之肯定，更可鼓舞士氣。
- 二、有關首都加給方面，站在警察同仁立場，本人樂觀其成，但首都加給一旦通過，將對新北市產生衝擊。據報載首都加給主要考量係台北市警員之「離職潮」或「值勤困難度」，上開離職潮或值勤困難度，新北市均高於台北市。首先就離職潮而言，99 年台北市員警申請調出共 1,057 名，調入共 216 名，反觀新北市調出 1,744 名，調入 22 名；本年台北市調出 1,172 人，調入 294 人，而新北市則調出 1,801 人，調入 25 名，調出人數占新北市外勤員警近二分之一，實屬異常現象。自去年到今年，離職潮並無好轉趨勢，關鍵因素在於本市面積為台北市 8 倍。又據統計，本市人口數約 400 萬，常住人口約 450 萬；就警民比例而言，本市為 1 比 541，台北市為 1 比 374；暴力犯罪案件本市 99 年共 968 件、偵破 863 件，

台北市 526 件，偵破 482 件，本年截至目前為止，本市共發生 637 件，台北市 331 件；竊盜案件本年截至目前為止已發生一萬四千七百餘件，台北市八千二百餘件。從上開數據可知，轄區面積、人口數與刑案數息息相關。整體而言，本市業務之複雜性及繁重度均高於台北市。再回到離職潮問題，新北市外調需求相當高，委員或許有為何不限制本市外調之疑問，惟若新北市不參加全國輪調機制運作，整體警政輪調工作即會停擺。舉例而言，倘本市員警今年不參與輪調，則剛畢業之基層特考班警員，將會全數分發至高雄市，對現職員警產生不公。如本市參與輪調，則會產生原任職於海山、板橋分局等業務繁重單位之員警，服務滿一年後，大多請調至淡水、金山分局等次要較不繁重之單位，從而業務繁重分局內部都為新進資淺同仁。本人自擔任局長以來，為解決上述現象，乃推行「值班巡佐」制度，要求資深績優員警或派出所副所長，輪流值班兩小時，負責綜理轄區或所內一切警務，並協助指導資淺同仁，以解決此一困境。綜上，本人認為，如首都加給能夠給予本市警察同仁 6,000 至 8,000 元之實質津貼，將有助於遏止本市員警之離職潮。

◎莊處長進國：

有關高委員明見詢及考績優等比例，目前本府僅進行甲、乙、丙三個等次之考績評定。

◎陳秘書長伸賢：

綜合以上發言，歸納如下：

- 一、有關考用問題，誠如莊處長所言，因特考有 6 年限制轉調規定，對地方基層用人確有所助益，爰建請大院調高

本市得提報之特考缺額。

- 二、有關報缺問題，建請推動行政院以外機關，亦能比照訂定提報缺額比例限制規定。
- 三、有關如何增加錄取率問題，似可採取放寬應考資格等方式進行。
- 四、有關警監比例應酌予提高及首都加給發放對象，應正視新北市業務繁重及離職潮現象，希望能與台北市併同考量。

基於時間關係，請宣讀本府人事業務建議提案後，再請各位予以回應或發表意見。

◎蔡司長敏廣：

- 一、提案一有關縣(市)改制直轄市托兒所所長之列等，本部前於本年6月20日陳報考試院核奪，嗣考試院函請本部釐清相關疑義，並經同年9月21日函復考試院。是以，有關新北市立托兒所組織規程暨編制表訂定案，將俟考試院會議決議後即予辦理。
- 二、提案二有關區長職務列等調整事宜，因涉及同層級首長職務列等之衡平，包括黃委員富源所提警政單位分局長職務列等問題，擬均納入本部職務列等檢討專案小組通盤檢討。此外，由於四都內部區級單位係由原鄉鎮層級直接改制，後續可能進行整併，未來將視行政區域調整情形，一併研議區長職務列等。

◎陳秘書長伸賢：

本市板橋區人口達55萬，已多於一般縣市，目前亦規劃區域重新劃分，惟涉及選舉選區等敏感問題，必須謹慎研議。有關區長職務列等之調整，既已納入銓敘部專案小組通盤檢討，本市所提意見併請參酌。

◎蔡司長敏廣：

提案三有關直轄市政府得委任各區公所辦理職務歸系事宜，本部審酌似為可行，將儘速修正職務歸系辦法。

◎陳秘書長伸賢：

本府建議得委任各區公所辦理職務歸系，主要係以效率觀點加以考量，在職務歸系辦法修正前，可否先以函釋方式辦理。

◎蔡司長敏廣：

提案四係建議地方機關公務人員職務列等調整儘速通過實施，本部已納入職務列等檢討專案小組通盤檢討，伊局長所提警監職務列等問題，上開專案小組亦納為重要議題研議。

◎陳秘書長伸賢：

建議職務列等檢討專案小組針對諸多職務列等議題排列優先順序，以爭取時效。

◎李委員選：

本人首先以新北市民之身分，就新北市政府所做的努力，諸位市府同仁所展現的氣勢，服務品質的提昇，向各位表達高度感謝，此與市長能夠知才、用才，有相當密切關係。茲提下述 3 個問題就教：

一、依據貴府提供之資料顯示，99 年度考列甲等占 74.5%、丙等占 0.19%，此一比例與歷年相較如何？貴府淘汰機制採取何種作法？是否遭遇困難？

二、有關離職率偏高問題，未知在何單位與何層級？哪種專業人員較為嚴重？離職率偏高，除加強待遇福利措施外，是否因勞動條件、工作環境、同工不同酬或高資低用等其他因素所導致？本人亦相當關心護理人員之離職



率，是否同遭上開因素影響。

三、有關貴府優化人力措施，目前有 100 多位同仁參加升官等及國家文官學院高階文官訓練，此為相當重要之人力資源，各機關目前需才孔急，貴府針對上述優秀人才有無給予適度表現機會或特殊任用計畫，以達育才、用才、留才之目標？本人建議可將表現優異同仁置於高挑戰性職位，給予考列優等之機會，以提升其成就感，並將相關任用計畫及工作成果提供國家文官學院，做為評值教學成效的參考。

◎林委員雅鋒：

本人提出 3 點回應及 1 點肯定：

- 一、從本島到離島，從中央到地方，幾乎除台北市外，其他機關均有離職率偏高問題，原以為新北市之離職狀況能稍微舒緩，但方才莊處長指出，似乎貴府亦有人才嚴重流失之情況。本人認為，不論是錄取率、報到率或是離職率，均為連動效應，考試院身為我國最高人事主管機關，解決此一問題責無旁貸，包括首都加給或現行考選分發制度等面向均應澈底檢討。有關提報職缺問題，從公務人員人力結構，高普考試錄取進用者約占 40%、特考約占 60%，則原先設計 2 個高普初等考試職缺數得提列 1 個地方特考職缺數之規定，應有不同思維。特考目的係為因應機關特殊用人需求，以往以高考為主、特考為輔之觀念應適度調整。
- 二、貴府警察人員是否應支領首都加給問題，本人持保留態度，新北市與桃園縣之業務繁重程度似乎均高於台北市，以「不患寡，而患不均」之原則來看，其他專業領域，如社工人員、護理人員及司法人員等亦可能有提高

加給之需求。是以首都加給範圍非僅侷限台北市，應更整體性、衡平性考量，而本人認為似可改以提供宿舍或辦理安親班等生活照護之福利措施取代加給，以個人經驗為例，若服務機關能提供宿舍，則對於甫分發之司法官較具吸引力，亦可增加優秀人才留任意願。

- 三、有關地方職務列等調整問題，前因涉及縣（市）合併改制直轄市作業事宜懸而未決，現在銓敘部表示將組成專案小組，並擴大檢討範圍，本人認為時機已趨成熟，銓敘部應儘快提出具體方案，並使本院委員有表示意見機會，包括貴府提案三有關職務歸系問題，個人亦傾向授權地方處理。
- 四、本人對貴府各機關首長及重要主管以身作則，於上午 8 時上班，下午 6 時 30 分下班之強化服勤管理措施，表達高度肯定。以本人曾在新北市服務經歷，可充分理解貴府工作繁重之情況，從市長、各主管及其他同仁，均憑藉使命感與高度服務熱忱，為國家、人民服務。另外，在超長工時狀況下，貴府對公務人員家庭如何協助安置，使其無後顧之憂，亦為需要關切的問題。

◎王司長俊卿：

- 一、有關地方特考增列增額錄取名額問題，依據「特種考試地方政府公務人員考試規則」第 7 條第 1 項規定，本考試按各錄取分發區各類科需用名額決定正額錄取人數，並得視考試成績增列增額錄取人數，是以應無疑義。
- 二、有關地方政府公務人員特考錄取不足額問題，從考區劃分來看，民國 98 年以前因新北市與基隆市、宜蘭縣、桃園縣、新竹縣（市）等均屬台灣省北區錄取分發區，是以錄取不足額狀況相當嚴重；惟自 99 年以後，新北市已

修正劃分為單一錄取分發區，據本部統計，99 年新北市提報地方特考 326 個缺額，錄取 308 名；其中四等考試提報 36 個缺額，錄取 38 名；五等考試提報 121 個缺額，錄取 122 名，過去不足額錄取情形已大幅改善；三等考試 47 個職系中，則僅有「測量製圖」及「土木工程」兩類科錄取不足額。為解決不足額錄取問題，目前本部已進行之具體解決作法為：(一) 調整應試科目，自民國 99 年開始，將「測量製圖」之高普考試與特種考試之專業應試科目脫勾，依地方政府業務實際需求重新研訂地方特考應試專業科目，實施後各縣市該類科錄取不足額現象均有改善，惟新北市仍有相當差距，本部將再聽取各方建議，繼續檢討改進；另外「土木工程」類科，已於今年比照上開方式辦理，成效如何，各界可拭目以待。(二) 公布命題大綱，使命題委員在命題或應考人應試準備時，均有可依循之方向。(三) 在遴聘命題委員及閱卷時，提醒命題或閱卷委員在命題難易度及評閱寬嚴度採取適中標準，並將此建議在召開典試委員會議時提供報告，俾建立共識，期能改善上開兩類科錄取不足額情形。

◎陳秘書長伸賢：

李委員選所提離職率問題，本府將深入瞭解，並提相關資料供參；本府亦對加強同仁福利及建立同仁榮譽感與使命感，雙管齊下。此外，本人對林委員雅鋒之意見深表贊同，即思維必須因應時代潮流而改變，包括加給、地方特考提報缺額等問題均需通盤考量。新北市政府係地方政府之一，今後仍將本於職責，持續為市民提供最優質服務。大院主管我國文官制度，面對新時代來臨必定遇到諸多挑戰，我們的目

標均是為人民提供最有效率之服務，本次座談只是個開始，未來將透過雙方密切意見交流，共同為創造人民福祉而努力。

#### 陸、詹值月委員中原總結

此次座談經由雙方充分溝通，僅提列 3 點心得供參：

- 一、有關考試錄取問題，應持續朝特考增額錄取、改進應試科目方向，以強化地方政府人力。
- 二、應提高警察職務等階，並提升其榮譽感與使命感，以鼓勵士氣。
- 三、綜合新北市政府提出職務歸系與組織編制之現況與建議，以及與會人員意見，本人認為整體規劃方向應朝配合環境變遷、調整治理觀念、加速人事興革及支持地方自治建設而努力。

柒、散會：中午 12 時 15 分。

主席 詹 中 原