

考試院 98 年度考銓業務國內考察嘉義市政府座談會紀錄

時間：中華民國 98 年 3 月 16 日（星期一）上午 10 時

地點：嘉義市政府 8 樓會議室

參加人員：

◎考試院暨所屬機關：

出席人員：

考試院：關院長中、李委員雅榮、吳委員泰成、胡委員幼圃、陳委員皎眉、何委員寄澎、黃委員俊英、高委員明見、李委員選、林委員雅鋒、歐委員育誠、林秘書長水吉、呂首席參事理正、吳處長鏡滄、謝參事兼組長惠元、林主任富雄、董主任鴻宗

考選部：楊部長朝祥、林司長光基

銓敘部：吳次長聰成、洪司長國平

公務人員保障暨培訓委員會：張主任委員明珠、邱處長永森

行政院人事行政局：陳局長清秀、黃處長芳裕

嘉義市政府：黃市長敏惠、李副市長錫津、陳秘書長基本、警察局劉局長柏良、消防局龔局長永宏、衛生局孫局長淑蓉、環境保護局陳局長永豐、文化局饒局長嘉博、稅務局陳局長連芳、民政處陳處長敏權、財政處林處長瑞彥、建設處徐處長永燦、人事處劉處長燦慶、教育處余處長坤龍、工務處陳處長岸、交通處張處長朝能、社會處張處長寬煜、地政處陳處長武裕、行政處陳處長光興、企劃處簡處長子濤、主計處黃處長福永、政風處李處長慈光、警察局人事室高主任繼鴻、消防局人事室董主任正雄、衛生局人事室林主任秀娥、環境保護局人事室龔主任素敏、文化局人事室陳主任斌全、稅務局人事室洪主任英宗、東區區公所人事室曾主任秀貞、西區區公所人事室李主任慶茂

◎主持人：李委員雅榮、李副市長錫津

紀錄：呂淑芳

壹、李副市長錫津介紹嘉義市政府出席人員

貳、關院長致詞並請林秘書長水吉介紹考察委員

李副市長、陳秘書長、嘉義市政府各位主管、各位先進大家好：

今天考試院考試委員、考選部楊部長、銓敘部洪司長、行政院人事行政陳局長及院部會多位同仁，特地來到嘉義市政府，向各位表達敬意。因為地方政府工作非常繁重，在民主化改革浪潮中，如何因應人民期望，做好為民服務的工作，達到所謂的「聞聲救苦」，是值得深思的議題。希望藉由本次參訪傾聽基層同仁，對於當前國家各項政策的心聲與需求，尤其是有關本院權責範圍涉及之文官制度，無論在政策面或法令面等問題，均歡迎各位提供寶貴意見，以便做為本院日後工作推動及改進之參考。

相信今天在座的各位都有高度共識，要為國家打造一流的文官團隊，讓國家文官獲得人民的信賴、尊重，也讓公務人員覺得有尊嚴、有意義、有價值。

在全球化的浪潮下，競爭力變成國家、各政府機關每個人都必須面臨的挑戰，沒有競爭就沒有進步，沒有競爭就沒有比較，沒有競爭就不知道自己是否與時俱進，所以還是必須鼓勵大家要有競爭的觀念，每個人若在工作上、能力上各方面都能與時俱進，才能帶動整個社會進步，也才能夠對政府的行政革新帶來新的意義與貢獻。

當今，在民主法治、民權高漲的時代，人民對政府的期待只會有增無減，如何使公務體系的工作與服務，不但能感動民眾，還能使民眾深刻體認到我們的認真、負責、關懷與熱忱，這是非常重要的。馬總統在今年元旦文告中提到，做為現代的公務人員，不能僅以「依法行政」當作護身符，依法行政只是公務員最基本的自我要求，更必須要有關懷的心情，慈悲的態度，與聞聲救苦的情操，為民眾解決問題。

考試院身為國家最高文官機構，相關的政策、制度與法令，還需要與各位充分溝通，相互學習，希望凝聚共職，共同推動，順利達成目標，對

於提升國家競爭力有所貢獻，這是本次參訪的主要目的。我們非常樂意聽取大家的心聲，希望各位在座談交換意見時，能夠知無不言，言無不盡，讓考試院在改革工作上能夠有所遵循及依據。謝謝大家。

叁、人事業務簡報：略

肆、建議事項討論

- 一、建請檢討修正「各機關職務代理應行注意事項」第 1 點第 2 項有關代理期間 1 年為限之規定，以符機關用人之需（提案單位：嘉義市政府人事處）。

◎人事處劉處長燦慶補充說明：

現行各機關職務代理應行注意事項規定，出缺職務之代理期間，自該職務出缺之日起算以 1 年為限，但實務經驗上，當有職務出缺時，會先檢討內陞或外補，常需花費一段時間。另若是偏遠地區或特殊職務，例如殯葬等相關職務，原就難羅致人才，縱使提出考試職缺仍無法獲得遞補，但該業務仍需進行，如依現行規定，代理均自該職務出缺之日起算，並以 1 年為限，實務執行常發生困難。建請銓敘部對於特殊職務能否考量業務之需，放寬代理期間，即不以 1 年為限，因不致發生 1 份職缺支領 2 份薪水之情形，且人事費用也不會增加，以符機關實際用人需求。

◎銓敘部吳政務次長聰成說明：

1. 注意事項訂定之目的，一方面在解決機關短期出缺職務，不致影響業務遂行；另一方面亦避免機關匿缺不報，造成長期職務代理之現象。注意事項第 1 點第 2 項明定，前項第 1 款出缺職務之代理期間，以 1 年為限。
2. 有關所提考量各地方政府羅致人才不易，且無適當人員遞補等情形，行政院人事行政局刻正研提「各機關職務代理應行注意事項」相關意見，對於需檢討修正之部分將函送銓敘部。有關本案之建議

內容或其他應納入考量之特殊情形，將於研修注意事項時一併納入考量，以解決各機關實務運作所遭遇之問題，但也希望各機關不要以長期職務代理匿缺不報，以致影響機關正常進用人員之現象。銓敘部最近將邀集各機關研商「各機關職務代理應行注意事項」，會特別邀請嘉義市政府代表到部參與。

- 二、各機關因專業法律中規範應具相關證照或若干年工作經驗始得擔任之特別遴用職務，為利推動業務，建請修正公務人員高等考試三級考試建築工程科應考資格，以利機關得以提列考試任用計畫（提案單位：嘉義市政府人事處）。

◎人事處劉處長燦慶補充說明：

本府工務處建築管理科建築工程職系技士 2 職務，主要工作是審核證照，依建築法規定，遴用資格較為特殊，該職務已出缺 2、3 年以上，因受限建築法規範，故無法遴用到合格人員，該職務不僅需具備公務人員任用資格，還需具相關證照，並具有 3 年以上工程經驗者始有任用資格，以致無法遴選適當人員，影響機關業務運作。本府除向內政部建議修正建築法相關規定，符合地方機關用人需求外，也希望修正公務人員高普考試相關規定，以利機關得以提列考試任用計畫。

◎考選部林司長光基說明：

1. 有關本案本部定於本(98)年 3 月 30 日下午邀集內政部營建署、銓敘部及嘉義市政府等 32 個中央及地方機關召開「研商配合建築法第 34 條第 2 項規定於公務人員高等考試三級考試及地方特考三等考試增設考試類科相關事宜會議」討論。
2. 依銓敘部本年 3 月 12 日統計之各機關適用建築法所定特別遴用規定職務數，其中建築工程職系共計 86 人、土木工程職系共計 163 人、經建行政職系共計 8 人、農業技術職系 1 人。其中除經建行政職系、農業技術職系職缺較少，本部建請用人機關考量辦理職務重新歸系，或以訓練、職務調整方式處理外，公務人員高等考試三級考試

建築工程職系，除維持原建築工程類科外，將增設公職建築師類科，土木工程職系，除維持原土木工程類科外，將增設公職土木工程技師類科，以配合建築法第 34 條第 2 項之規定。

3. 上開增設之公職建築師類科、公職土木工程技師類科應考資格，本部初擬規定：應考人須具有建築師、土木工程技師證書，及 3 年以上工程經驗者始得報考，而其應試科目則規劃比照公職獸醫師及公職社會工作師類科，列考普通科目 2 科、專業科目 3 科。本部將依 3 月 30 日之會議決議，配合修正公務人員高考三級考試及地方特考三等考試類科及應考資格、應試科目表。

三、本府於 90 年 8 月進用之復國幼稚園及吳鳳幼稚園幹事計 2 名，雖屬編制內、專任、合格、有給之公立幼稚園職員，然因未具公務人員任用資格，無法參加教育人員或公務人員退撫基金，為保障其退休撫卹權益，建請同意其溯自擔任公職之日起參加退休撫卹基金，依規定繳納基金費用（提案單位：嘉義市政府人事處）。

◎人事處鍾科長文然補充說明：

1. 本府於 90 年 8 月進用 2 名幼稚園幹事，初期亦有加入教育人員退撫基金，其中 1 名男性幹事，因申請購買兵役年資時，經公務人員退撫基金管理委員會審核，以身分不符加入教育人員退撫基金，辦理退費。2 名幹事提復審、訴願、行政訴訟，經高等行政法院駁回，理由為幼稚教育法雖未對公立幼稚園職員之任用加以規範，惟業已明文規定渠等之退休，係比照公立國民小學職員之規定辦理，故 85 年 2 月 1 日以後進用之公立幼稚園職員之退休，依法自應比照相同時期進用之公立國民小學職員所適用之退休規定辦理，已無從比照依該條例之規定參加學校教職員退撫基金，渠等請求同意比照公立國民小學職員參加學校教職員退撫基金，為無理由，應予駁回。經上訴，最高行政法院也持相同見解，2 位幹事至目前仍未加入教育人員退撫基金，對其退休權益影響甚大。

2. 針對此案，行政院人事行政局已於 2 週前召開協調會討論，亦邀請銓敘部與會，該次會議擬議，教育人員任用條例制定公布後，即 74 年 5 月 2 日以前進用之公立幼稚園職員，比照參加教育人員退撫基金，於 74 年 5 月 3 日以後進用者，比照參加公務人員退撫基金。依上開會議擬議，便可解決 2 位幹事的問題，但銓敘部持不同意見，認為參加公務人員退撫基金者，需具公務人員任用資格。本府提議可比照未經銓審之雇員、同委任職待遇警察、職業訓練師，雖無公務人員任用資格，但仍得參加公務人員退撫基金之案例，建議各位長官幫忙，讓 2 位幹事得以比照公務人員參加退休撫卹基金，依規定繳納基金費用。

◎銓敘部吳政務次長聰成說明：

1. 本案雖於本年 2 月 24 日由行政院人事行政局召開協調會討論，擬議以教育人員任用條例於 74 年 5 月 1 日制定公布日為區分，74 年 5 月 2 日以前進用之公立幼稚園職員，比照參加教育人員退撫基金，74 年 5 月 3 日以後進用者，比照參加公務人員退撫基金。但符合參加公務人員退撫基金者，需具公務人員任用資格，且公務人員退休法規定，必須是依公務人員任用法律任用之現職人員，始得辦理退休。
2. 有關貴府提議可比照未銓審雇員，參加公務人員退撫基金一節，按原雇員管理規則規定，雇員之退職、撫卹準用公務人員退休法及撫卹法之規定。所以雇員之退休撫卹比照公務人員辦理是有法源依據。本案 2 名幹事係 74 年 5 月 3 日以後進用，未具公務人員任用資格，依公務人員退休法規定，無法參加公務人員退撫基金。
3. 茲以公立幼稚園職員之退休、撫卹尚無法源依據可比照適用公務人員退休法，經本部協調教育部，請同意其加入教育人員退撫基金，惟教育部表示不同意。但此類人員之參加退撫基金之問題仍須解決，將由本部退撫司儘速研議提出意見，報請考試院決定。

◎行政院人事行政局陳局長清秀補充說明：

「幼稚教育法」已明文規定公立幼稚園職員之退休、撫卹比照公立國民小學教師、職員之規定辦理，可見其退休、撫卹應與任用區隔，故本局業已建議教育部與銓敘部朝保障公務同仁之方向研議解決方案。

四、各機關平時考核記功以下之敘獎案件，考績委員會已就相同案情核議有案或已有明確獎勵標準者，建議放寬得免提交考績委員會核議，逕行發布獎令（提案單位：嘉義市政府消防局）。

◎消防局人事室董主任正雄補充說明：

修正後之公務人員考績法施行細則第 13 條第 6 項規定，各機關平時考核獎懲之記功（過）以下案件，考績委員會已就相同案情核議有案或已有明確獎勵標準者，得先行發布獎懲令，並於獎懲令發布後 30 日內提交確認。例如嘉義市政府獎懲準則，代理 1 個月以上，嘉獎 1 次，代理半年以上，記功 1 次，已有非常明確之獎勵標準，如果在獎令發布後，尚須於 30 日內召開考績委員會提交考績委員會確認，無法簡化人事行政作業。建議放寬記功以下之敘獎案件，考績委員會已就相同案情核議有案或已有明確獎勵標準者，經簽奉機關首長核准，得免提交考績委員會確認，以簡化人事行政作業。至於記過以下之懲處案件，建議維持原規定。

◎銓敘部吳政務次長聰成說明：

本案涉及公務人員考績法施行細則之修正，目前本部正積極檢討公務人員考績法相關規定，其中考績法施行細則、考績委員會組織規程均一併列入檢討研修中。本提案既能簡化考績核議程序，又符合機關運作實務之需，本部均會納入檢討並儘速處理。

五、目前政府機關僱用之約聘僱人員均提撥離職儲金，若是取得正式公務人員任用資格後，仍分別依據個別年資辦理退職、退休，希望可以將渠等約聘僱及正式公務人員兩種年資併計成就退休條件，促進

機關人員新陳代謝（提案單位：嘉義市東區區公所）。

◎東區區公所人事室曾主任秀貞補充說明：

早期政府機關進用之約聘僱人員未提撥離職儲金，84 年才有法源，為約聘僱人員提撥離職儲金，惟上述人員取得正式公務人員任用資格後，仍需再任職至少 25 年以上，才能辦理退休，甚至要任職到 65 歲才能達到退休條件，當事人不得不繼續服務，無法提前規劃退休，阻礙機關人員新陳代謝。約聘僱人員對政府機關的貢獻有目共睹，政府理應照顧渠等人員之福利，建議可將渠等約聘僱及現職公務人員 2 種年資合併計算成就退休條件，對當事人而言，得以提前規劃退休，對機關而言，可促進機關人員之新陳代謝，兩全其美。現今談到公務人員不再是鐵飯碗，應有適當退場機制，如可將約聘僱及現職公務人員年資合併計算辦理退休，也是讓渠等選擇自我退場的機制，也是美事一樁，以上意見，建請長官參採。

◎銓敘部吳政務次長聰成說明：

84 年 7 月 1 日以後公務人員之退休金，係由政府與公務人員共同撥繳費用建立之退休撫卹基金支付之，當基金不足支付時，則提高撥繳費率。如約聘僱人員之年資得以併計現職公務人員年資辦理退休，勢必影響退撫基金之支出，及其他繳納基金人員之權益。先前立法院於審議保育員納編前年資併計退休年資時，本部即擔心會有援引比照之問題，惟參與審議之立法委員均有下不為例之共識。因此，本建議案確有困難，無法參採。

六、已領取退伍金之軍職人員，於轉任公務人員後，建請准予併計軍職服務年資辦理退休（提案單位：嘉義市西區區公所）。

◎稅務局人事室洪主任英宗補充說明：

已領取退伍金之軍職人員，於轉任公務人員後，在不重領原則下，建議准予併計軍職服務年資辦理退休，即退休年資上予以切割，同意併

計軍職服務年資，但不發給已領退伍金之年資，以利機關之新陳代謝。例如某軍職年資 14 年已領退伍金並辦理退伍者，於任公務人員後，服務公職 11 年加上原軍職年資 14 年，2 段年資併計，即可成就退休條件，辦理退休，但已領 14 年退伍金之年資，不發給退休金，僅發給服務公職 11 年之退休金，如此，對於軍官轉任公務人員者，2 段年資併計成就退休條件下，於符合年滿 55 歲自願提前退休時，得 1 次加發 5 個基數之一次退休金，領取最大福利。

◎銓敘部吳政務次長聰成說明：

現行公務人員退休法既規定已領退休（伍）金或離職退費之年資，不得重複併計退休年資，如同意已領取退伍金之軍職年資得併計成就其公務人員年資辦理退休，與現行法令不符，且影響退撫基金之支出，及其他參加基金人員之權益。因此，本案之建議確難採納。

七、有關嘉義市政府人事處劉處長於人事業務簡報之「未來展望及願景」中，提及「本府所屬一級機關組織編制修正案，尚未經考試院核備，無法完成修編作業，影響人員銓審、進用，期望考試院儘速予以核備。」

◎銓敘部吳政務次長聰成說明：

本案因事涉人事、主計、政風，是否適用地方制度法之規定，上週四考試院院會已決議，人事、主計、政風仍適用各專屬之人事法令。本案已經政策決定，且本人於上週五下班前，洽本部法規司了解，有關貴府提出之文化局、稅務局組織編制修正案；秘書長之職務歸系追溯案及歸系案，均於今天發文，至於衛生局部分，因涉及科長職務是否列入各機關(構)學校適用醫事人員人事條例職務一覽表，該職務一覽表草案，刻正由考試會銜行政院中，待完成會銜後，即可解決。另消防局、環保局組織編制案牽涉單位名稱問題，上週已與內政部民政司連繫，希望內政部能夠儘快答覆，本部將儘速報院審查。

伍、討論題綱意見交換

- 一、現行考選制度與分發任用方式，對地方基層機關用人，能否確切達到考用配合目標。
- 二、本院研擬「聘用人員人事條例」草案以整合現行聘用、派用、約僱、機要及聘任等 5 類人員，您有何高見？
- 三、基於地方施政需要，現行公務人員之培訓法制，如何提升地方機關公務人員執行職務能力。
- 四、現行考績制度應如何檢討改進，作為工作考核與職務發展之依據，以達到綜覈名實，客觀公正。
- 五、如何落實獎懲制度，獎優汰劣，強化地方機關功能？
- 六、其他對考銓制度之建議意見。

◎人事處劉處長燦慶提問：

關於討論題綱二、「聘用人員人事條例」草案，整合現行聘用、派用、約僱、機要及聘任等 5 類人員，提供以下幾點看法：

1. 本案整合上開 5 類人員，其用意係為提高首長用人彈性及員額進用比例達機關預算員額數之 15%，惟該 5 類人員進用方式及法規依據均不同，對於機關首長用人權及調度上會產生問題，例如，聘用與約僱人員係依行政院規定「行政院暨所屬機關約僱人員僱用辦法」進用，以技術上或稀少性、臨時性之概念，執行機關職務，數量不超過機關預算員額數 5% 之限制，惟剛才本府業務簡報曾報告，本府約聘僱人員之進用，因議會經費審查限制，其員額各占本府暨所屬機關預算總員額數約 2%，日後如欲擴充至 5% 或 15%，勢必受限議會審議經費預算之問題。
2. 機要人員比照公務人員進用方式，其相關法令亦比照公務人員，進用機制上便與聘用、派用、約僱不同，而其保障、進退方式亦不同，如將其整合是否影響首長用人，值得思考。
3. 本草案原為用人活絡更具彈性，但若其他法令處處受限，或未來立

法院審議本案是否與行政機關看法一致，均請預為考慮。

◎銓敘部吳政務次長聰成說明：

聘用人員人事條例草案，原草案構想係為衡平約聘、約僱、聘任、派用及機要等五類人員之權益，本案函送立法院後，立法院曾召開公聽會，部分立法委員及專家學者提出質疑，認為在現行依考試及格進用之公務人員外，不宜另闢一套聘用、派用、聘任等人員之人事制度。目前本案為避免上述疑慮，本部已召開人事制度改進委員會，並邀請專家學者進行討論，絕大部分委員意見，認為派用、聘任、機要人員之進用，現行法令已有規定，未來聘用人員人事條例草案建議僅就約聘、約僱人員加以規範，並比照勞退制度，可支領月退休金等原則進行規劃即可。因本案仍須廣徵專家學者及各相關主管機關意見後，始能報請考試院做政策決定。

◎人事處劉處長燦慶提問：

關於討論題綱四、奉考試院秘書長垂詢，考績制度方面的改革，現行公務人員考績制度確實存有一些缺失。整體而言，公務人員之考試、任用、訓練、考績等分屬不同區塊，考績為其中一環節，也是機關首長決定人員去留之重要機制。目前考績制度，考績甲等與乙等最大區別僅有獎金，雖設有淘汰機制，如考列丁等、一次記2大過專案免職，然實際上執行力相當低，主要係考績條款未能明確提供標準，給機關首長淘汰不適任人員。且現行保障制度，當事人對於機關給予不利之行政處分等，可循行政爭訟途徑提起救濟，恐造成機關首長及人事單位，對於此情況疲於奔命。因此，為落實考績淘汰機制，建議考績制度應設計明確考核指標，無論是藉由平時考核、面談制度，讓考核過程清楚明確，如皆依明確指標考核列優等人員，便無須於獎優部分限制考列甲等之比例，反之，若依明確指標考核未達程度，即可予以淘汰，藉由強制篩選機制獎優汰劣，即毋須限制比例，機關首長也可明確決定不適任人員去留之問題。

陸、考察委員意見交流

一、李考試委員選

本人對市府型塑一個活力、效率、安全等特質之美麗城市所做的努力，深表敬佩。本人非常關切目前嘉義市的健康保健領域有無出現醫事人員的用人問題？公立醫療機構有無醫護人力延聘之困難？公職與約僱護理人員之比例？以護理師資格聘護士職高階低用的比率為何？是否影響醫療保健服務的品質？以及影響現職人員的工作士氣？因而降低其競爭力。以上問題影響「考」、「用」不合一的困境，市府於推行健康城市之目標下護理人員之權益值得重視。

◎衛生局孫局長淑蓉說明：

1. 有關缺額進用問題，現今經濟不景氣，但醫護人員工作是最受保障的，疾病照顧保健工作持續進行，遇有出缺，即依相關人事規定進用，其進用及專業上均無問題。
2. 公立醫療機構正式人員與約聘僱人員所占比例部分，轄內僅署立嘉義醫院及榮民醫院是公立醫療機構，依個人了解，醫院經營考量人事成本精簡，有以凍結正式職缺而改以約聘方式進用，也有以基金進用人員者。
3. 是否有護士高階低用，本市有東、西區衛生所，各編制護理師1名，護理師兼任護理長兼辦行政工作，因無其他護理師職缺，確實存有護士已具護理師資格，但仍以護士進用之情形，對同仁權益多少有所影響。畢竟護士與護理師之級數是不同的，惟考量政府財政負擔未予調整配置比例，對此，將列入討論並了解其他縣市配置情形，提供市府人事處參考，以爭取同仁權益及平衡。

二、歐考試委員育誠

1. 貴府人事費占年度總預算的比例為何？依人力密集、資本密集、人力結構及成本結構等各方面因素而有所不同，以政府型態而論，中

中央政府人事費占 27%，一般地方機關人事費所占比例較高，當人事費所占比例高，相對用人成本亦高，因此，於高人力成本情況之下，如何提昇人力素質，使人力組合能精緻化，以提高公務員競爭力與執行力，便顯得相當重要。單純增加人力(員額)不是正辦，而是應思考如何提昇單位人力之效能。對此，不知貴府看法為何？對此問題對考試院有何建議？

2. 關於討論題綱一、現行考選與任用制度、分發制度是否能符合地方基層機關需要？提列為討論題綱討論，係因各機關用人經由報缺、考試分發，以達考用合一，但據部分基層機關反映表示無法留住考試分發人員，而需聘請職務代理人員，今天貴府也提案有關解除職務代理期間 1 年限制，足以證明現行考試分發與機關用人存有差距，因高普考職缺既經機關提報職缺，也經分發，為何仍無法留住考試分發人員，如放寬職務代理期間 1 年限制，恐造成機關改以代理方式處理而不予提報考試職缺，對考試用人制度將有所衝擊，尤其偏遠地區或鄉鎮更為顯著。對此貴府看法如何？除取消代理期間 1 年限制外，有無其他具體作法供考試院參考。

◎財政處林處長瑞彥說明：

回答委員垂詢本府人事費問題，本府總預算編列 113 億左右，人事費 62 億，人事費約占總預算 57%。

◎人事處劉處長燦慶說明：

現行高等考試暨普通考試，增訂限制調動之年限規定，多少解決地方政府用人困境，但實際上仍無法根本解決問題，個人意見，本問題之產生，主要係結構性問題，以縣市政府組織架構為例，其架構是不完整的，與中央政府相較，同樣高考分發人員至縣市政府，其高一層級職務為科長，科長與科員間並無其他可供發展職務，以致 10 年、20 年仍擔任科員、技士職務，因此，高考分發人員均想往中央調動，以致地方無法留住人才。對此類問題之解決，得參考特種考試於考試制

度上研議類似限制調動之規定。

三、陳考試委員皎眉

1. 針對人事處多媒體簡報提及貴府相當重視弱勢族群問題，請問貴府公務人力組成之性別比例為何？不同官等性別比例如何？
2. 身心障礙人員與原住民族目前進用比例為何？因應身心障礙者權益保障法之修正，貴府有何積極作為？
3. 員工心理健康協助方案，貴府之規劃與設計相當具體，請問實際執行績效如何？

◎人事處劉處長燦慶說明：

1. 首先就性別部分回答，本市指標性即女性市長，另一級主管即衛生局孫局長是女性。早期因進用公務人員，尚有性別、就學及就業等限制，女性同仁需照顧家庭，因此，大部分簡任級，高階、中高階主管，仍以男性居多，然依最近幾年高普考試錄取情形，女性錄取名額居高，以本府人事室為例，同仁也以女性均多，可預期未來主管將以女性居多。
2. 另關於弱勢族群進用，本府對身心障礙人員與原住民族均已足額進用，在身心障礙人員進用方面，甚至超額進用 5、6 位，惟身心障礙者權益保障法修正條文施行後，部分學校恐將面臨進用不足額之困境，因學校係以教師為主體，結構較為特殊，且聘用及職員人數較少，如何於該法施行前達到足額進用，現正積極協調中。其次，若原住民提高進用比例，恐有不足額之情形發生，未來將建議對此是否可放寬提列原住民特考缺額之範圍，亦即嘉義市非原住民所轄機關，能否開放提列適當缺額給考選部，辦理原住民特考。
3. 本府心理諮商輔導機制，曾邀請八里愛心療養院心理諮商師蒞府宣導同仁如何尋求諮商對象，另於本府 7 樓設有諮商輔導室，惟當事人有所顧忌，實際上運用者微乎其微，日後將留意同仁心理障礙層面之照顧。

四、林考試委員雅鋒

1. 市府是否曾推薦同仁參加行政院人事行政局或公務人員保障暨培訓委員會辦理之法制訓練或自辦法制訓練？自辦法制訓練績效如何？請重視市府同仁的法治訓練。
2. 民法修正後結婚登記、子女姓氏更改及監護宣告等均有變動，結婚登記以前係由法院公證人常於假日進行公證結婚，惟此項目移至市府辦理，如民眾於例假日欲辦理結婚登記，是否顧慮民眾需求，妥為辦理，其做法為何？相關法律修正後，請市府儘速並多多為承辦同仁舉辦新法令研修會。

◎民政處陳處長敏權說明：

配合民法修正結婚登記，本市 2 個戶政事務所，於假日亦受理民眾辦理結婚登記服務，另依內政部戶政司函釋規定，為給予民眾方便，提供便民措施，於結婚登記前 3 天可至戶政事務所預約申請結婚登記。

◎行政處陳處長光興說明：

本府法制教育訓練每年辦理 2 次，98 年 3 月底前已辦理 1 場次法規講習會，其參加對象計有主管人員、非主管人員及本府所屬機關學校人員，約 150 人參訓。

柒、李副市長錫津說明

歐考試委員育誠提及考用與執行力問題，針對考用訓三方面如何結合，提出意見。首先談到考試、用人方面，現行國家考試皆以筆試為主，通過考試者，均表現優異，有人會考試但未必能發揮其執行力，即能幹者不肯幹，又如星雲法師所言：「有 4 類人：有能力、脾氣很好；有能力、脾氣不好；沒有能力、脾氣很好；沒有能力脾氣又不好。」有關用人方面，值得我們思考改變考試方式，又如柯林斯曾說：「用對人比較重要」。

有關培訓方面，剛才簡報資料顯示，本府暨所屬機關學校員工平均學習時數達 91 小時，幾年前新加坡達 100 小時，足見本府已接近世界標準。

市長出身教職，特別重視在職進修，以現行培訓情形，有培訓機會不足或機會不均之現象，將來可建立研習總歸戶，讓所有不同職務者，須達到一定學習時數且都須參加研習之目標。另有關課程設計部分，以新加坡為例，除專業研習課程外，增加3成比例於通識教育課程，透過價值導引觀念調整；課程具體建議部分，是否建立人力樹或課程樹之概念，以樹為喻，所有公務人員本身須具備基本能力，如同樹幹，而不同單位人員（如工務、警政、衛生等），如同樹枝分枝而有所不同。因此，將來開設進修培訓課程，根據人力樹發展課程樹概念，基幹（即基本能力）大家均相同，而行政、交通、工務、警政等長出的樹枝不同，提供課程亦應有所不同，藉以達到考用培訓三者合一。新加坡公務人力素質非常好，我國新進公務人員大都具大學以上程度素質良好，如在職進修架構下，重新調整設計課程內容，應能進而提高人力素質。歐巴馬幕僚曾建言：「救經濟還是從教育開始」。公務人員唯有透過教育訓練，俾使每位公務人員發光發熱，如同發電機一般，故在職教育訓練應重新作結構性思考。

捌、黃市長敏惠結語

感謝院長首次帶領各位考試委員及與會人員蒞臨嘉義市，是我們最大的榮耀與鼓勵。感謝各位長官積極有為，藉由走入基層，給予地方政府真實表達心情的機會。我也常與市府同仁共勉，珍惜現有的工作機會，努力為市民、同仁開創更多的工作機會與福利，對此，提出許多建議與提案，其大部分是存有結構性的問題，這正是我們省思與檢討之處，而如何去執行且執行到更好，共同努力做個有尊嚴、有成就的公務人員，於公務體系內為國家打造更美好的願景。

本次院長蒞臨嘉義市，聽取我們的心聲，瞭解我們的困境，相信各位考試委員將於院長領導下，透過院會能重新檢討所提及結構性問題，促使公務人員的素質不斷提昇。我與副市長有著相同理念，均重視同仁教育、培訓，包括我本人最近也參加行政院人事行政局中部辦公室舉辦之訓練課程，藉由法制、專業甚至態度之訓練，讓我們時時學習、成長，俾全力規劃整體施政。

再次感謝院長、各位考試委員給予我們表達心聲的機會，也提供我們許多寶貴意見，有你們來真好。

玖、主持人結語

今天的座談會謝謝市長周詳的安排並在百忙中趕回來表達意見，也敬佩嘉義市的進步，希望全省各縣市能向嘉義市看齊一起努力，感謝各位提出許多寶貴意見，將作為考試院制定人事政策的參考，今天座談會到此結束。

散會：上午 12 時 10 分