

考試委員 112 年度嘉義縣政府考銓保訓業務座談會紀錄

時間：中華民國 112 年 7 月 18 日（星期二）上午 10 時 15 分

地點：嘉義縣政府 402 會議室

參加人員：

考試院：黃院長榮村、伊萬·納威 Iwan Nawi 委員、陳委員錦生、吳委員新興、楊委員雅惠、王委員秀紅、周委員蓮香、姚委員立德、何委員怡澄、劉秘書長建忻、主任亞珍、陳專員彥壯

考選部：江司長宗正

銓敘部：雷司長謙

公務人員保障暨培訓委員會：洪參事淑姿

嘉義縣政府：翁縣長章梁、劉副縣長培東、羅秘書長木興、民政處楊處長健人、教育處顏副處長廷育、經濟發展處江處長振璋、建設處郭處長良江、水利處林處長谷樺、農業處許處長彰敏、地政處邱處長慧燕、新聞行銷處楊處長皓茹、勞工暨青年發展處陳處長奕翰、行政處邱處長美切、綜合規劃處李副處長雅萍、人事處陳處長怡秀、人事處林副處長建忠、人事處蔡科長佳璋、人事處葉科長威廷、人事處李科長學超、人事處林專員奕汝、人事處陳主任柏鈞、人事處李科員妍儀、主計處郭處長美峯、政風處郭處長建毅、警察局林局長宏儒、消防局蔡副局長建安、衛生局趙局長紋華、環境保護局張局長輝川、財政稅務局蕭局長俊明、文化觀光局徐局長佩鈴、社會局張局長翠瑤、公車處楊處長志雄、警察局人事室許主任連春、消防局人事室梅主任義芳、衛生局人事室魏主任秀枝、環境保護局人事室蔡主任宜君、財政稅務局人事室劉主任志輝、文化觀光人事

室局李主任淑芬、社會局人事室翁主任榜儒、公車處人事室張主任惠君

主持人：伊萬·納威 Iwan Nawi 委員、翁縣長章梁

紀錄：朱淑君

壹、嘉義縣政府翁縣長章梁致詞

- 一、歡迎黃院長率領各位長官蒞臨本府，親自了解地方政府在組織編制及團隊運作時所面臨的困難。據我觀察，六都在公務人員的員額配置及陞遷制度較為完善，非六都的縣市政府則尚有改善的空間，這樣的落差直接影響同仁們工作士氣。我們除了用鼓勵和努力面對問題外，更要宏觀思考制度面的設計，今天大家針對議題多多交流，尤其是涉及考試院職權範圍文官制度的部分，提供想法和意見給考試委員們參考，集思廣益，讓縣政工作的推動可以更順利。
- 二、介紹嘉義縣政府與會人員（略）。

貳、考試院黃院長榮村致詞

- 一、翁縣長及各位縣府同仁大家好，今天很高興和考試委員、劉秘書長一同來到嘉義縣政府。翁縣長年輕有為，具有理想和抱負，並展現卓越的執行力。今天考試委員與部會代表一同與會，相信今日的座談，能有更完整的交流，以協助解決地方政府的人事運作問題，並讓基層公務人員與考試院之間能有更好的互動和理解。
- 二、介紹主持委員（略）。

參、考試院伊萬·納威 Iwan Nawi 委員致詞

- 一、非常感謝翁縣長支持及縣府的團隊的協助，促成本次的座談會，本(13)屆的考試委員非常地關心地方政府，所以時

常走訪地方機關，用行動來跟大家實際互動，才能真正了解地方機關的需求，規劃適切的文官制度。

二、介紹考試院委員（略）。

三、介紹考試院及部會與會人員（略）。

肆、嘉義縣政府人事處業務簡報（略）

伍、提案討論暨意見交流

提案一、建議修正各機關職稱及官等職等員額配置準則(以下簡稱配置準則)第 7 條規定,將委任第 3 職等至第 5 職等職稱,併入委任第 4 職等至第 5 職等,部分員額得列薦任第 6 職等之職稱設置比率,並降低其設置比例限制。

◎人事處葉科長威廷

一、提案一主要是表達技術類人員甄補的困境。依據配置準則及相關規定，地方機關須設置一定比率薦任第 7 職等以下職稱，又技術類人員所對應之職稱僅有技佐一職，機關因此需增加技佐職務設置數。

二、因近年來教育普及，技術類人員均有高學歷，現職技佐人員錄取公務人員高等考試三級考試(以下簡稱高考三級)或特種考試地方政府公務人員考試三等考試之比率極高，甄選調陞他機關技士職務也相對容易，造成技佐職務極易出缺，且出缺後甄補困難，若提列國家考試亦常未獲分配錄取人員(按:嘉義縣政府 111 年提缺 13 人,僅有 5 人報到),導致技佐職務經常性出缺，影響機關業務正常推動。

◎銓敘部雷司長謙

一、現行地方政府職務列等，非直轄市的職務列等確實較直轄市低，在六都改制後，對非直轄市縣市政府的用人留才造

成很大程度的影響。銓敘部在地方制度法修正前後，為減少兩者間的差距，針對非直轄市縣市政府的職務列等調整過兩次，但尚不及直轄市政府，本部也明白此現況，已持續研議解決方案。

二、地方機關所面臨的困境，來自於其預算員額與編制員額相同，而中央機關員額編制通常會存有 5%至 10%的編制空間（預算員額和編制員額上限之差距），因此中央機關依照配置準則配置員額時，在特定職等和職務所配置的員額數上會有一點伸縮的空間。地方機關則沒有，只能依規定配置員額，當特定職務列等對應特定職稱必須設置一定員額數時，必須依規定甄補用人，致使地方機關感受到用人的限制。

三、舉例來說，過去在原有配置準則的規定中，專員員額數不能高於科員員額數的 8.5%，換言之，如果科內有 16 個科員，依規定只能設置 1 個專員，作為該科科員職涯的願景及陞任職缺；其後因縣市政府科長職務列等調高為薦任第 8 職等至第 9 職等，使原本核稿性質的專員轉為實際承辦業務。因此有某地方政府提出欲調高專員設置比率，將修編案報送銓敘部，部裡評估後陳報考試院，規劃以單一個案方式調整。當時考試委員召開審查會，了解地方機關留才用人的困境，認為此案並非個案問題，而是職務列等調整後所帶來的普遍現象，故作通盤性的決議，將專員設置比率限制刪除，並放寬委任官等設置比率，限期本部 2 個月內完成修正。本部在 111 年 9 月完成配置準則修正案，刪除前述專員員額配置 8.5%限制，並將委任官等配置比率的下限從原 30%降低為 25%，通函轉知各縣市政府得衡量自身需求調整其員額配置，現已有多個縣市政府完成修

編，報考試院備查。由此案例可說明，本部了解縣市政府的用人困境，尤其本屆考試委員特別用心傾聽基層的意見，也能做出明確、明智的決議。

四、109年起銓敘部與行政院人事行政總處(以下簡稱人事總處)組成工作圈，針對各機關組織編制、員額配置及職務列等議題檢討與討論，初步討論配置準則修正方向是放寬限制，包含官等比率放寬、同官等內各職等職務配置放寬。預計在本(112)年11月會將初步修正規劃提報考試院業務報告，確認修正方向後，再著手進行法規的修正。

◎翁縣長章梁

謝謝雷司長，從您的報告中可知中央對於地方政府的用人難處確實有深入研究。在臺灣，如果六都與非六都的人員配置不能找到平衡，那非六都就成為六都的人才培育所，也確實六都的陞遷管道較多，所以訓練好的人才都往六都跑。以嘉義縣來說，回鄉公務人員往往是因為家中有長輩需要照顧，才會請調回來。即便是考試分發來到嘉義縣服務，也往往在限制轉調結束後就請調其他機關，這關係個人職涯發展，無可厚非，所以地方政府的用人困難是一個整體性制度問題。

提案二、地方政府土木工程職系人員甄補、留才不易，建請新增營建管理職系，以為因應。

◎人事處葉科長威廷

提案二起源於長期無法改善土木工程職系用人需求高且錄取不足額情形，致使人才不足之困境。曾向人事總處建議比照業界的薪資提高工程人員專業加給或工程獎金，惟考量政府機關該職務工作內容不涉及設計和監造，不應直接與業界薪資對應比較。

另本縣工程單位表示其業務多為工程發包和驗收等行政工作，不必然需要土木工程專業的人才，故建議可增設營建管理職系，以分流工程案件之行政工作，降低機關內對土木工程人員之需求，改善土木工程人力不足之情形。

◎考選部江司長宗正

本案涉及組織編制，非考選部業務職掌，考選部僅就辦理公務人員考試的業務範圍作說明。本部訂有公務人員考試設置新增類科處理要點(以下簡稱新增類科要點)，其中關於新增考試類科須符合 3 個前提要件：1. 需要有學校設置相關學位學程培育人才；2. 新增類科的專業科目須和相近類科有 2/3 專業科目之差異；3. 預估未來 5 年的職務出缺數達 15 人以上。符合上述規定新增類科並不多見，近 3 年新增的類科有外交部公務人員特種考試外交領事人員及外交行政人員考試、高考三級財稅法務、海洋行政、海洋技術職系等。另依新增類科要點第 3 點規定，如嘉義縣政府有新增類科需求，應先通過人事總處審核後，再轉考選部協同銓敘部共同辦理，考選部將就是否新增類科案報請考試院審議決定之。

◎銓敘部雷司長謙

- 一、銓敘部前依考試院第 12 屆施政綱領所定「通盤檢討整併職組職系」政策方向，審慎檢討職系設置及職組區分，將 96 個職系大幅簡併為 57 個職系，並自 109 年 1 月 16 日施行，以增加人員調動彈性，培育公務人員通才能力。
- 二、在此分享其他縣市作法：新北市政府設有採購處，統籌辦理機關內各項採購；台北市政府工務局設置聯合採購發包中心，主要辦理工務採購案件，兩者均採集中方式辦理採購業務。

- 三、在教育體系中，營建管理多屬土木工程科系之下的分組，兩者專業證照並無二致，若新增營建管理職系，較難期待同樣專業背景的人才會選擇偏行政事務的營建管理職系，而不選擇待遇較高的土木工程職系；而若開放行政類科人員報考，其專業不足辦理工程採購之案件，實屬兩難。
- 四、感謝嘉義縣政府所提增設營建管理職系之建議，讓我們從各種角度來研究問題。新增職系尚須斟酌他機關是否有相同的用人需求、教育端能否培育人才，以及該新增職系專業加給否能吸引人才等，本部將錄案審慎研究評估。

◎黃院長榮村

除了國家考試招募人才外，另有專門職業及技術人員轉任公務人員制度，嘉義縣政府可參考相關規定甄補人才。

◎建設處郭處長良江

以嘉義縣政府建設處為例，本處實際辦理的業務多屬行政業務，設計監造多委外或 PCM(委託專案營建管理)，今年本處已有 1/4 人員離職，雖提報考試職缺會有新人報到，但是限制轉調後人才就回鄉，留下來的人也有報名高普考，一次考試分發有人來也會有人走，另有主動離職，畢竟市場待遇高出政府機關許多，工作壓力也相對較小，約聘僱人員也難留住。

◎水利處林處長谷樺

個人認為同酬不同工是最大的問題，建議以專案小組方式執行工程，讓每項工程配有專案加給。雖說土木工程職系與業界技師的工作內容不同，但每個人身上有好幾億的工程案在執行，即使全部委外設計，承辦人員仍須擔任審核角色，先不論公務人員是否有實務經驗或具專業能力執行監督，即便有能力做到了，卻

沒有給予同等的報酬，造成人才留不住的處境，建議從待遇制度面來思考此問題較為可行。

◎翁縣長章梁

今天把問題真實呈現，讓考試委員清楚實際困境，我們面對的除了市場高待遇的吸引力外，留下來的少數公務人員負擔業務加重，形成雙重壓力，這樣的難題還需要各位長官集眾智來解決。

提案三、建請修正公務人員退休資遣撫卹法(以下簡稱退撫法)，放寬同性婚姻配偶申請遺族遺屬年金婚姻關係存續年限，自 112 年起為 4 年，並逐年提高年限，至 118 年(含本年)以後為 10 年。

◎人事處李科長學超

查「司法院釋字第 748 號解釋施行法」，自 108 年 5 月 24 日施行，同性伴侶得向戶政機關辦理結婚登記，成立婚姻關係。縱於是日辦理結婚登記，其婚姻關係存續迄今未達「累積存續 10 年以上」，如同性婚公務人員之配偶一方亡故，依現行退撫法規定，自無法選擇請領遺屬年金，僅能請領遺屬一次金，對其權益保障似有缺失。基於衡平考量，建議訂定同性婚姻配偶申請遺族遺屬年金之婚姻關係存續年限過渡期，自 112 年起為 4 年，並逐年提高年限，至 118 年以後為 10 年。

◎銓敘部雷司長謙

退撫法主要照顧對象為退休人員，進一步擴大照顧遺族乃是政府承接退休人員長期照顧遺族之義務。早年時，已故退休人員之配偶請領遺屬年金沒有婚姻存續長短的限制，自 100 年起，參酌各國相關制度，訂定婚姻存續規定，須自退休生效日當下有存

續 2 年以上的婚姻關係，106 年將存續關係拉高至 10 年，存續時間不限退休前或後，如有中斷亦可累積計算。此規定旨在強調配偶與退休人員共同生活互負照顧義務之期間須在 10 年以上者，始給予終身遺屬年金之照護。同婚合法登記係於近年才通過，其與退撫法欲照顧之長期婚姻關係配偶有所不同，爰本部將錄案審慎評估。

提案四、建請將嘉義縣公共汽車管理處現置薦任第 7 職等課長職稱，修正為暫列薦任第 8 職等至第 9 職等科長，未來整體檢討修正職務列等表時，將其回歸適用「丁、地方機關職務列等表之五」，課長級人員改置科長，職務列等調整為薦任第 8 職等至第 9 職等。

◎公共汽車管理處楊處長志雄

嘉義縣公車處隸屬於縣府附屬單位，相當一級局處，處長現列簡任第 10 職等至第 11 職等，副處長列薦任第 9 職等至簡任第 10 職等，職務列等與一級局處相同，惟各課、室、廠主管職務與非主管職務之技士、課員同列最高薦任第 7 職等，機關職務列等不連續，致陞遷受限。本處副處長職務出缺時，機關內部無符合資格人員可代理，亦影響領導統御。另本處組織編制較多數鄉鎮市公所還大，而鄉鎮市公所主管職務列等為薦任第 8 職等，造成本處不易留才，主管人員流動率高。本處係屬事業單位，自負盈虧，調高單位主管職務列等，並不影響政府財政。全國同層級的事業機構僅有三處，即使提高職務列等或後續機關裁撤整併，對文官制度影響不大。

◎銓敘部雷司長謙

86 年基層課員、組員、科員的職務列等全面提升到委任第 5

職等或薦任第 6 職等至第 7 職等後，直接影響到原有薦任第 7 職等主管職務，因此有必要優先調整基層主管職務列等。人事總處基於必要性、急迫性等各種因素考量，提出調整的優先順序，再由考試院審查，近日銓敘部與人事總處共組的工作圈刻正規劃調整職務列等，主要針對薦任第 7 職等以上職務及薦任第 8 職等首長等職務，銓敘部依據行政院所提的優先順序分階段調整，目前第一階段已報考試院審查，本案欲調整的主管職務，也在本次檢討分階段調整的大範圍中，其調整的範圍、幅度和時間會依照階段逐步規劃，敬請耐心等待。

◎民政處楊處長健人

在非直轄市縣市政府的局處長職務列等為簡任第 10 至第 11 職等，政務官是單列簡任第 12 職等，兩者所負擔的責任義務是同等之重，建議在職務列等調整上能併予考量。

◎黃院長榮村

本屆考試委員積極改善文官制度，考選改革多為本院的職權，改革較易推動；人事銓敘改革則相對困難，因其所涵蓋的層面較廣，包括銓敘、退休、撫卹、任免、陞遷、考績等項，涉及用人機關的層面多，需和人事總處組成工作圈共同討論，且銓敘制度與歷史沿革相關性強，配套措施須一併考量。今日會上的建議我們都會帶回去好好研議，部分提案已在規劃進行。再次感謝嘉義縣政府的報告與建議。

散會：上午 11 時 50 分

主 席 伊萬·納威 Iwan Nawi