

## 114 年度考試院拜會臺北市政府暨業務交流座談會紀錄

時間：中華民國 114 年 8 月 27 日（星期三）下午 2 時

地點：臺北市政府市政大樓 12 樓劉銘傳廳

參加人員：

考試院：許副院長舒翔、鄧委員家基、呂委員秋慧、黃委員東益、

吳副秘書長美紅

考選部 董主任秘書鴻宗

銓敘部 蕭主任秘書正祥

保訓會 廖主任秘書慧全

臺北市政府：蔣市長萬安、林副市長奕華、李副市長四川、張副市長溫德、李秘書長泰興等 47 人(名單詳如後附)。

主持人：蔣市長萬安、林副市長奕華、許副院長舒翔

紀錄：朱淑君

### 壹、 臺北市蔣市長萬安致詞

一、 首先，非常歡迎考試院許副院長舒翔及各位長官貴賓，今天蒞臨臺北市政府，也歡迎鄧委員回娘家。考試院主管公務人員考選、任用、保障的事項，人事制度關涉公務人員各項權益，人員是組織最重要的資產，因此本府全力讓全體同仁發揮所長，以強化整體效率。在推動市政的建設過程中，市政業務越來越繁雜，涵蓋層面越來越廣，市民對於公部門的要求也越來越高，市府同仁都是全力以赴。

二、 臺北市身為首都，面對媒體、議會高度的關注，市府同仁的工作負擔及壓力遠超乎外界想像。中央機關有時因業務屬性與政策推動需要，請地方機關協助執行，也因此加重地方機關的業務職責。另一方面，許多中央機關位於臺北

市，其職務列等相對地方機關較高，因此，我們同時面臨中央機關以及其他直轄市相關局處商調本府的優秀同仁，導致本府及所屬機關的人才流失。另外，本府二級機關首長、副首長及單位主管等關鍵職務，因性質特殊、業務複雜程度不盡相同，為能合理反映同仁職責，且利於地方政府機關留住人才、協助業務推展，希望考試院的各位長官能通盤檢視並調整本府關鍵職務的職務列等，將機關業務性質特殊程度納入整體考量，以符合關鍵職務的實際職責與管理負擔。

- 三、再次感謝許副院長舒翔以及各位委員、主任秘書今日的蒞臨，希望今天能獲得正面具體的回應，以協助本府同仁業務推動順利。

## 貳、 考試院許副院長舒翔致詞

- 一、非常感謝蔣市長能在百忙中撥冗與考試院進行交流。本屆考試委員在去年12月底就任，上任後積極建構一個更好、更友善的公務職場，在半年內，我們完成了公務人員保障法、公務人員執行職務安全及衛生防護辦法的修正。另外修訂公務人員請假辦法，增加身心調適假。今天座談所關切的職務列等問題，我們也正在進行研議中。
- 二、各機關職稱及官等職等員額配置準則(以下簡稱配置準則)已在上週考試院審查會通過，後續提報院會後，再會銜行政院。本次修正重點，原則是降低委任比例，稍微提高簡任比例，以充實薦任部分為主，尤其是薦任第8職等至第9職等的配置比例能適當提升，相信對於各機關留才、攬才會有助益。
- 三、今天的交流座談不是一次會議就結束，我們會把這些議題

帶回去做進一步研議，並在 1 個月內函復處理情形，未來每半年會定期追蹤研議進度，並函復貴府。我們能做到的，會盡力；做不到，也會讓市府清楚知道無法處理的原因。

四、捷運南環段即將施工，讓十年後的考試院有捷運經過，交通更方便，也請市府協助儘量避免影響國家考場的運作。再次感謝蔣市長及市府所有同仁。

五、介紹考試院委員及院部會與會人員（略）。

### 參、臺北市府人事處簡報（略）

#### 肆、議題討論暨意見交流

議題一、為改善用人困境，建請修正「各機關職稱及官等職等員額配置準則」相關規定，以利公務人力之運用。

#### ◎臺北市府人事處 王處長崇斌

目前考試院已修正配置準則，修正方向朝放寬薦任、委任官職等設置，以下謹就直轄市需求說明：

一、依配置準則規定，一定規模以上機關須配置最基層的委任第 1 職等至委任第 3 職等職務。本次修正已有放寬，從 20 人的機關放寬為 30 個人的機關。以本府為例，在現行 20 個人的規定下，有 17 個機關需要配置委任第 1 職等至委任第 3 職等職務，如放寬到 30 個人，也僅多 2 個機關可以不用配置委任第 1 職等至委任第 3 職等職務，對本府而言，並無顯著效益。委任第 1 職等至委任第 3 職等職務屬於最基層業務，主要處理事務性工作，在員額人力非常寶貴的情況下，這些工作，包括公文收發、檔案管理等，我們都優先使用委外方式處理，不一定需要進用人力。因此，若編制上一定要配置，將影響我們人力運用的彈性。

- 二、針對直轄市政府所屬一級機關簡任非主管職稱，其配置員額數不得高於一級單位主管員額設置數 2 分之 1 規定，大致上本府各機關都可配合，但部分機關如：秘書處，負責市府整體管理、涉外國際事務等；捷運工程局，負責重大工程。此類機關性質特殊，在簡任非主管人力配置需作特殊考量，建議比例上宜保有彈性。
- 三、針對工程機關部分，這次修正確實有放寬直轄市工程機關委任配置比例，但相較於中央工程機關，直轄市仍須配置較高委任比例。本府建議對於工程機關的官職等配置比例，應去除中央機關與地方機關差別處理。

◎銓敘部 蕭主任秘書正祥

- 一、有關第一個建議，若將委任第 1 職等至委任第 3 職等職務從 30 人放寬到 50 人，以全國來說，排除適用的機關就會變成 810 個，佔所有現列入規範的機關數 46%。制度設計委任第 1 職等至委任第 3 職等職務的原因，主要與整體國家考試用人政策相關，委任第 1 職等至委任第 3 職等職務直接對應初等考試，雖屬基層職務，但這是人民應考試服公職之權利，若將此類職務數緊縮，對整個文官制度的影響甚大。現行公務人員職務分為 14 個職等，若委任第 1 職等到委任第 3 職等職務消失，14 個職等的架構可能會變成只剩 12 個職等，因此牽涉範圍很大。本部了解市府實務上的難處，因目前配置準則修正案剛經考試院審查通過，本部會持續追蹤修正案執行情形，未來會再適時檢討。
- 二、有關簡任員額配置，若現行超過比率的機關，一律都會維持原有比率，暫時不會調整。

- 三、有關工程機關委任員額比率，建議從 10%減為 5%，在職務列等的計算中，科員若列在薦任第 5 職等或薦任第 6 職等至薦任第 7 職等，可換算為三分之一個委任職務。如以 30 人機關為例，按現行規定 10%委任比率，需設置 3 個委任職務，若以前開委任科員方式計算，則需配置 9 個科員即可符合委任比率之規定。本部已考量工程機關性質，其 10%委任員額的比率已是最低，實務上應不致有太大困難。
- 四、本部的政策方向是減少中央、直轄市政府和縣市政府公務人員的發展差距，本部施部長的想法是認為每個考試及格公務人員，不論是到中央政府或直轄市政府或縣市政府，發展路徑不應差距太大。

#### ◎呂委員秋慧

- 一、我再補充一點，配置準則修正前是 20 人的機關，需設委任第 1 職等至第 3 職等的書記職缺，修正後人數提升到 30 人。經過王處長的說明，我們了解市府現在所面臨的困難及需要，不過配置準則是全國一體適用，雖然本次修正在市府龐大的組織下感覺效益不大，但是放大到全國來看，其影響可觀，如按市府建議將人數提升到 50 人，對全國而言衝擊會太大。
- 二、第一個被衝擊到的是初等考試恐無法辦理，因無相對應的員額。本次修正改為 30 人的方案，先讓各機關試行一段時間，若真有困難，本院再來調整。包括工程機關委任職等比例如降至 5%，勢必影響全國各機關；至於秘書處，捷運工程局，現在簡任員額已超標的部分，並不會因配置準則修正實施後，強制把現有簡任員額比例調降；另依照配置準則第 12 條規定，未來在組織修編時，可依各機關屬

性不同，報請銓敘部專案同意，所以秘書處、捷運工程局同仁可以不用擔心。現在本院的大方向，是希望能協助地方政府不會因官職等配置比例及職務列等較低的關係，導致人才流失。

### ◎許副院長舒翔

- 一、原來配置準則有四種換算方式，未來會改成兩種，100人以下設置1位，100人以上設置2位。其實從考試院第13屆開始就在討論這個議題，也討論過初等考試是否有更好的替代方式，當時我在考選部服務，知道各機關用人需求，當時也一直與銓敘部商議，希望能放寬比例，不然在公私競爭下，公部門未來會找不到該職務人員。但是改革沒有一步到位，未來會依照實施情況，再做進一步檢討。
- 二、今天簡報資料顯示，111年高考三級土木工程類科還有足額錄取，但從112年開始就錄取不足額，我在擔任考選部長期間，時常與各大學交流合作，加強培育人才，現在我到考試院服務，也會照顧到第一線用人的需求。

### ◎鄧委員家基

本屆委員雖到任不久，但我們希望院部會都能成為文官的後盾，做文官體制的一個希望。根據我的了解，銓敘部是以提升職務列等作為目標，這與議題一的建議方向一致，都希望拉近直轄市與中央職務列等的差距，以減少地方機關人才流失。經本次修正放寬直轄市簡任和薦任比例，簡任職務會增加，增加最多的是薦任官等，相對的委任會減少。未來院部會將按實際需求來做個案考量，持續追蹤並調整。

議題二、建議提升直轄市政府所屬二級機關關鍵職務之職務列等，

以利公務人力之運用。

◎臺北市政府人事處 王處長崇斌

- 一、從簡報可知市政府所屬二級機關面臨人才流失的壓力，主要是受到職務列等與官職等配置的影響。二級機關首長職務列等列簡任第 10 職等為原則，簡任第 11 職等為例外。何種例外可列簡任第 11 職等？目前依考試院相關審查原則，如機關性質屬於工程機關，且機關員額規模達到一定程度，目前原則是 70 人以上，可列簡任第 11 職等。然職務列等需考量的因素為職責程度、業務性質、機關層級。若單純因非屬工程機關而排除首長職務列簡任第 11 職等，就無辦法兼顧職責程度。在近年市政發展需要下，市府工程機關以外的其他機關，其職責程度也不亞於工程機關。比如本府民政局所屬殯葬處、產業發展局所屬動物保護處，這些機關的職責程度與工程機關相當，當機關逐步發展到一定規模，是否也讓這些非屬工程機關，但職責相當的二級單位，其首長列到簡任第 11 職等。
- 二、因二級機關首長職務列等受限制後，其他附屬的關鍵職務，包括副首長、一級單位主管都受到壓縮。現有二級機關可能根據機關規模不同，其一級單位主管部分列薦任第 8 職等，部分列薦任第 7 職等，然而目前各縣市政府科長列薦任第 8 職等至第 9 職等，因此增加人才流失到縣市政府的可能性，若是薦任第 7 職等主管職，差距更大。建議調整為薦任第 8 職等，以維持職務結構的衡平性。
- 三、除了涉及通案的職務列等架構調整外，部分機關可透過個案修編來處理，比如殯葬處、動物保護處或相關二級機關。如此便可不必涉及整體職務列等的調整，本府會再跟相關

機關做進一步研議，未來也許會有組織修編的個別案件，需要考試院支持和審議。

### ◎銓敘部 蕭主任秘書正祥

有關職務列等調整部分，其實是很複雜的問題，本部規劃的方向對二級機關應該比較沒有困難，現階段規劃是把所有列薦任第7職等職務，調整為薦任第7職等至第8職等；所有列薦任第8職等職務，調整為薦任第8職等到第9職等。修正案將送考試院進行審查。本部會依照院裡的決議來處理。

### ◎呂委員秋慧

- 一、公務人員任用法第6條規定，各機關職務列等須依照職責程度，業務性質以及機關層次來規範。機關層次是擺在第三位，在公務人員任用法未修正前，以前機關層次是擺在第一位。過去的思維是考量職務列等高低時，會先看機關層級，屬於中央一級機關、二級機關或三級機關，但這個思維慢慢改變後，現在認為職責程度應是首要考量，所以公務人員任用法後來修正調整，將職責程度擺在第一位。未來調整職務列等時，一定會優先考量機關職務的職責程度。
- 二、人事處王處長剛才提到，機關首長的職務列等調整，其實牽涉的因素相當複雜，可說是「牽一髮而動全身」。除了「上下的連動」之外，還有「左右的連動」，例如處長的職務列等一旦調整，副處長、專門委員等職務自然也會產生相應的調整需求，這就是縱向的連動關係。以六都為例，若臺北市調整某職務的列等，桃園市或臺中市可能質疑：「既然臺北市可以調整，為何我們不行？」這就是橫向之間的比較效應。因此，在考量職務列等調整時，必須同時

兼顧上下關係與左右平衡，做出整體性、公平性的考量。當然也有例外情況。例如殯葬處、動物保護處等業務，若其職責確實提升到某種程度，必須調高列等，這類情形可以單獨修編，我們也會特別評估。整體而言，職務列等的調整仍以通盤性、全面性的檢討為原則。

- 三、銓敘部近期已將職務列等調整案報送考試院，預計於9月召開審查會進行討論。此次調整範圍，亦包含直轄市政府所屬二級機關的一級單位主管職務。本人過去在銓敘部任職期間，擔任法規司司長，專責職務列等業務，當時就發現制度上的不合理之處。例如臺北市政府二級機關股長，其職務列等僅為薦任第7職等，然而，股長所負責的職責繁重，職等卻與高考及格進入職場的薦任第6職等至第7職等科員幾乎無差別，導致責任與待遇不相稱。對此，銓敘部同仁長期以來皆認為應進行調整，只是礙於需以「通盤性檢討」為前提，因此遲遲未能推動。如今，這項通盤性調整方案已正式送考試院審議，待9月審查會召開後，該項調整將能儘快獲得推動與落實。
- 四、過往在實際走訪各地方機關時，地方政府普遍反映的需求，都是希望能提高職務列等，不僅限於臺北市政府，其他縣市亦有相同訴求。然而，職務列等的調整涉及面向廣泛，影響層面甚大，尤其會波及國家整體財政支出，包括人事費用與退休給付等，因此必須謹慎處理，採取分階段方式調整。本次送進考試院的列等調整案數量龐大，首長職務列等部分，將列為下一階段重點考量，尤其是臺北市此次所提資料內容完整且說明清楚，相關訴求已充分掌握，後續在下一波職務列等調整時，必將慎重納入評估。

## ◎鄧委員家基

提升職務列等是現階段改革的重要目標，本案涉及的問題在於機關層級過度弱化，針對此點，呂委員亦強調，未來會以業務範疇與職責大小作為主要考量，二級機關層級過度弱化的情形，將會妥善檢討。目前職務列等調整仍以通案檢討為原則，但若有個別特殊需求，則可透過專案修編方式處理。今日在場委員均會全力支持此項檢討，北市府提出的殯葬管理處處長、地政事務所主任等職務列等調整訴求，未來在檢討過程中都將予以充分考量。

## ◎臺北市政府 林副市長奕華

- 一、涉及本議題之局處多數由本人督導，因此能深刻體會職務列等不足導致人才流失的問題，感謝委員們關心此議題。未來若薦任第 7 職等調升至第 8 職等，第 8 職等進一步調升至第 9 職等，對地方人事結構將有所助益。但在機關首長列等部分，是否亦能給予地方機關一定彈性，例如將簡任第 10 職等調整至簡任第 11 職等，以符合實際業務需求。以產業發展局為例，部分處長職務曾核列為簡任第 11 職等，然而後續依中央規定，工程機關需達一定規模（如 70 人以上）才得核列較高職等，致使部分處長列等降為簡任第 10 職等，類似情況亦見於動物保護處，中央機關已設有農業部動物保護司，並提升動保相關業務之層級；然而地方政府的動物保護處仍受限於簡任第 10 職等，未能隨業務繁重與職責擴張而調整。尤其在臺北市，動物保護處除了承擔本市業務和中央交辦業務，還須協助部分縣市履行相關職責，職務負擔遠比以往更加繁複多元。在現行制度下，其列等上限仍僅為簡任第 10 職等，與實際責任不符。

二、北市府多個單位均有職務列等偏低情形。今日各局處所反映的意見，其實都能充分說明提出調整需求的合理性，懇請給予地方政府更多彈性，能依照各機關業務繁重程度與實際狀況，授予地方一定的決定空間，使首長職務列等更能符合其職責負擔。

### ◎許副院長舒翔

本院審查會目前由本人負責安排，因 9 月份審查會仍有其他事務需討論，本次座談建議事項，時程可能要安排至 10 月份審查，本案亦涉及行政院人事行政總處的職權範疇，將再請銓敘部與行政院人事行政總處進一步協調研議。

### ◎臺北市政府 蔣市長萬安

感謝許副院長舒翔及各位委員今日蒞臨，因稍後我另有會議，需先行離席，後續會議將由林副市長奕華主持。本府同仁們承受市民高度期待、媒體高度關注及議會強力監督，工作壓力甚鉅，有人戲稱這是「全臺灣最危險的工作」。因此，懇請各位長官給予更多支持與福利，以鼓舞士氣。

議題三、建議適時檢討直轄市政府一級機關副首長職務列等，以利機關人才培育及留用。

### ◎臺北市政府人事處 王處長崇斌

一級機關首長若為幕僚任用，其職務列等比照簡任第 13 職等的政務職，副首長若為常任文官，其職務列等為簡任第 11 職等，中間跳過簡任第 12 職等。相較之下，中央三級機關副首長基本可列至簡任第 12 職等，兩者之間存在職務列等落差。若副首長職務列等偏低，將壓縮其下屬職務配置空間及晉升機會，雖現行規定

在職務配置上放寬簡任職務設置數，但若職務列等未同步放寬，實際可設置的職務數仍受限制，無法達到配置與調整的效果。因此，本府希望考試院在審查職務列等通案調整時，對一級機關副首長職務列等能進行通盤性考量，以利人才培育及留用。

#### ◎銓敘部 蕭主任秘書正祥

關於一級機關副首長職務列等調整問題，情況更為複雜。本部需同步考量與中央二級機關司長、副司長及主任秘書等職務列等的連動關係。現行 14 個職務列等，中央到地方的所有職務需涵蓋整個職務列等，因此任何調整都需在這個架構內審慎評估，目前本部仍在評估相關調整方案，尚需一定時間研議。

#### ◎呂委員秋慧

書面資料指出市府一級機關副首長職務列等對照中央三級機關的情形，中央三級機關首長列至簡任第 13 職等，其副首長則列至簡任第 12 職等。然而，若從中央二級機關觀察，會發現直轄市一級局處長雖比照政務職進用至簡任第 13 職等，但中央二級機關部會司(處)長仍維持簡任第 12 職等，並未調整。因此，要將一級機關副首長調升至簡任第 12 職等，與中央二級機關副司長(簡任第 11 職等)相比，仍需要上下與橫向對照考量。未來調整職務列等時，必須通盤審酌中央二級機關司(處)長、副司(處)長及主任秘書等職務列等，確保中央與地方職務列等整體衡平，維持橫向公平性。目前副首長列為簡任第 11 職等已為常任文官的上限，如同書面資料指出，若不調整，將對下屬常任文官的晉升產生阻礙。未來銓敘部會審慎評估，並在正式調整時一併考量相關層級職務列等，確保整體職務架構合理。

#### ◎臺北市府 李秘書長泰興

- 一、我曾任中央機關簡任第 12 職等處長、技監、參事及主任秘書等職務，但與臺北市部分局處的副局長相比，職責差距甚大，原因在於地方政府的局長屬政務職，因此常任文官的最高層級僅止於副局長（簡任第 11 職等），副局長雖職責繁重，職務列等卻已達天花板，缺乏往上晉升的空間。相較之下，中央的職涯發展彈性更大，副局長較願意調去中央機關擔任副司長，因其可望晉升為司長，或轉任參事，若待在地方的副局長職務，幾乎已無更高晉升機會。
- 二、以交通部為例，簡任第 12 職等以上的職務多達三、四十位；然而在臺北市政府，幾乎沒有簡任第 12 職等的職位設置，這樣的差距使得地方政府難以有效留任優秀人才，同仁往往因發展受限而轉向中央任職。
- 三、關於「中央司長必須高於地方副局長」的觀點，我認為邏輯上需要重新檢視。中央的司、處屬於幕僚單位，主要負責政策研議，執行面則由署或局負責。地方的局則兼具政策研擬與執行功能，職責範疇更為完整。因此，若要比較，應將地方局與中央的署進行對照，而非與司、處比較，否則會產生落差。
- 四、針對主任秘書職務列等，我認為確有調整的必要。以我在交通部任職主任秘書的經驗為例，主任秘書可直接決行司、署、局的公文，甚至在部長授權下，得以下達指揮，其職權與責任遠高於現行職務列等，因此我認為應調整至簡任第 13 職等較為合理。
- 五、回到地方層面，最大挑戰在於人才留任，如果地方常任文官的職務列等長期停留在簡任第 11 職等，優秀人才勢必流向中央，因為中央機關有晉升與發展的空間。

## ◎鄧委員家基

- 一、我再次強調，考試院與銓敘部均以提升職務列等作為文官體系改革的最高目標，以此為原則，本案確實具備調整的契機，副局長職等的提升，不僅符合目標，也能回應地方實務需求。秘書長所提的觀點主要反映實務操作上的挑戰，而呂委員所言則著重於制度上的限制。若能在現有制度限制中尋求突破，兼顧實務需求，將有助於縮短中央與地方間的差距。
- 二、其次，建議提升副局長職務列等，對於減少地方菁英流向中央，亦具正面效益。據統計，目前約有六成的人才流動是往中央集中，若地方職務列等能提升，必能改善此現象。許多優秀同仁轉往民間企業，其待遇甚至高於副市長，造成地方政府人才經營困境，反觀中央體系，則仍保有晉升與發展的空間。除副局長職務外，對於簡任非主管的職務列等亦應放寬。目前多數局處的簡任非主管多停留在第10職等，若能適度調升，將能避免整體陞遷體系過度扁平化，並帶動科長及一級主管等職務的合理提升。
- 三、最後，過去將縣市政府比照中央四級機關的思維，已不符現今民主化後的實務情況，未來在審議過程中，應全面考量實務需求與制度調整，並持續精進，以保障地方政府人才的發展與留任。

## ◎黃委員東益

- 一、北市府所提出的職務配置與列等調整，正是基於實際需求與制度檢討的契機，就如同兩位委員先前所提，一方面需考量整體一致性與法制權限，另一方面亦應兼顧地方政府的特殊需求。

二、地方政府官職等最高層級往上推進確實存在制度困難，這也導致人才流動情況相當顯著。依人事處王處長的報告，市府觀察到目前在薦任第 8 職等至第 9 職等降調的流失率偏高，而在薦任第 7 職等降調的流動率約為 8% 左右，本議案提到造成此現象的主要原因，在於晉陞管道受限，當職務階層上端空間不足時，下層人員對未來職涯的展望相對受限，進而導致降調離職意願升高，因此，本院及銓敘部將持續審慎檢討職務列等調整，並以留才與育才為重，積極研議可行方案。

#### ◎許副院長舒翔

相關議題早在第 12 屆考試院進行過研議，顯示此問題已存在多年，本案相關經驗與討論將會提報院內持續研議。若直轄市的常任文官晉升至簡任第 11 職等後即無更上層的職涯空間，確實對留才會造成挑戰。提高地方政府職務列等並非僅是地方留才的考量，亦有助於中央與地方之間人才交流的健全發展。以國外經驗為例，日本採取中央與地方雙軌並行之制度設計，地方文官的職涯發展不因此受限。請銓敘部與行政院人事行政總處加快討論，儘速提出具體調整方向，若能在下一階段的職務列等檢討中納入相關修正，不僅可呼應地方發展的實際需求，也可改變過往認知，讓中央與地方機關的功能價值獲得同等重視，進而建立更合理且符合時代需要的官職等配置。

#### ◎臺北市府 林副市長奕華

實務上，地方政府正面臨副局長層級人才難以留任的困境。因為地方常任文官升遷受限，副局長職務列等又限於簡任第 11 職等之天花板，致使優秀人才幾乎都選擇轉往中央尋求進一步發展，形成地方人才流失現象。本案主要訴求在於請考試院理解並支持

地方需求，協助檢討相關職務列等，使地方政府能更有效留任並發揮人才專業，進而促進地方治理與發展。

議題四、公務人員考試土木工程類科錄取不足額及分配不足額問題，影響本府工程機關人力遞補。

#### ◎臺北市府人事處 王處長崇斌

議題四主要反映近年土木工程類科公務人員考試在錄取及分配上均出現不足額情形，造成工程機關人力遞補困難。此議題可從三個面向檢討：

- 一、提升報考人數：源頭在於如何吸引更多考生報名，避免人才來源不足。
- 二、提高錄取人數：在報考人數增加後，仍需適度提高錄取名額，以因應實際用人需求。
- 三、檢討考試設計：考科內容及題型難易度直接影響報考率與錄取率。

另就直轄市而言，依統計數據顯示，雖然各類考試在土木工程類科普遍存在錄取不足額情形，但地方特考的分配率高於高考與普考。換言之，直轄市機關若以地方特考方式提列職缺，相對較有利於補足人力。基此，本府建議考選部考量地方特考的成效與直轄市工程人力需求，在行政成本與作業可行的情況下，是否有可能增辦地方特考，以回應地方政府的用人困境。

#### ◎考選部 董主任秘書鴻宗

- 一、本案涉及的不僅是土木工程類科人力不足，而是整體公務人員報考人數大幅下降的普遍現象，土木工程僅是其中最為嚴重的類科之一，因此本議題並非單一機關可解決，而是涉及教育端、考試端、用人端乃至整個職場環境的結構

性挑戰。

- 二、就考選部職掌部分，已持續進行多項努力，包括考試科目與制度改善，簡化高普考考試科目，降低應考門檻，友善應考條件，命題方式亦有所調整，避免過度艱澀以影響報考意願與錄取率；另針對土木工程等專業類科，已透過考試院與行政院共同平台，與公共工程委員會等相關主管機關持續檢討，該平台討論焦點包括科目設計、考試內容與人才需求之間的平衡；而本部已多次請命題委員、閱卷委員在兼顧品質的前提下，儘可能提高錄取率，其成果反映在部分技術類科錄取率已逐漸提升，雖未達用人機關滿意，但已有改善。
- 三、統計數字有個迷思，雖錄取人數已增加，但各機關報缺數持續攀升，導致錄取率不足額的現象仍未改善。換言之，補進的人才（輸血）仍趕不上流失的人才（失血），因此數據上顯示缺口持續存在。
- 四、北市府建議增列名額以提升報考率，對於外部考生而言，最關鍵的是第一次公告的需用名額，當用人機關將缺額報送到考選部並公告後，考生看到的就是那一次公布的總名額，他們的報考決定也只會依據這個數字。舉例來說，如果公告顯示土木工程類科招考 50 名，那麼考生只會依據這 50 個名額決定是否報名。後續即使再增加 20 或 25 個名額，也不會再吸引更多報考。因此，第一次公告的名額務必儘量提足，這才是真正能夠提升報考誘因的關鍵，後續增額雖然能增加錄取人數，但對報考人數已無實質幫助。此外，這也涉及考試的公平性與公信力，若有些人因為名額過少而選擇不報考，但最後卻因增額而錄取更多人，

對未報名的考生而言是會造成不公平的。因此，考選部才會訂定公務人員考試增列需用名額處理要點，以維護考試制度的公正性。

- 五、在兼顧公平性的前提下，本部也理解用人機關的實際需求，今年 2 月，本部已進一步放寬增列需用名額的原則，若在第 1 次報缺與考試進行之間，所出現缺額差距過大時，也能透過增額方式增加錄取名額，這項調整對解決缺額問題將有所幫助。對於市府所提出的相關建議，考選部會持續檢討，並在制度可行的範圍內，朝向更符合用人機關需求的方向努力改進。
- 六、本部發現錄取不足額的主要原因，其實並非考試本身，而是報考人數不足。以土木工程類科為例，資料中 112 年報考人數為 81 人，實際到考只有 36 人，第 1 次公告缺額是 40 人，因此錄取人數自然無法達到原定目標；四等考試的情況更為嚴重，例如 112 年四等考試到考人數僅 14 人，但需求名額 17 人；113 年到考 13 人，需求仍為 17 人。可見到考人數相對於第 1 次公告缺額就已不足。至於如何吸引土木工程領域的學生參加高考與地方特考，也是一個亟待解決的重要問題。
- 七、此外，考選部一直都承擔繁重的試務工作。以一年 52 個星期計算，約有 31 個星期都在辦理各類考試，每年舉辦約 20 次考試，其中有些考試分為筆試、口試以及體能測驗等多個階段，一場考試可能需要跨越三個階段來完成，因此，20 次考試的安排實際上可能占用超過 30 個星期的時間。以現有的年度考試計畫而言，期程已相當緊湊，例如 115 年的考試計畫已訂妥並公布在網站，幾乎排滿整

年，因此，要再額外增辦一次地方特考，面臨的困難相當大，時間上難以調度，另雷同考試可能會造成應考人重複參加、時間重疊及社會成本增加等問題，這也是考選部對於增辦地方特考的現實考量與回應。

### ◎許副院長舒翔

- 一、這個問題在考試端的可調整空間並不大，自我在 108 年接任考選部部長以來，就開始著手處理這個問題。當時我組成教考訓用平台，邀請學校、中央相關部會，如行政院公共工程委員會、交通部等用人機關，以及銓敘部、行政院人事行政總處共同參與討論，不過，由於疫情影響，這個平台持續了大約兩年，之後就沒有再運作。在我擔任考選部長前三年，土木工程類科並沒有出現不足額的情況，然而，當我即將離任時，需求名額突然大幅增加，幾乎增加了一倍。土木工程領域的需求開始加速，這也影響了公部門的用人狀況。我曾向大學教授詢問，他們表示一般學生畢業後不會優先報考土木工程類科考試，這也是造成考試參與不足的原因之一。
- 二、在制度上，早在本院第 12 屆時就曾做過調整。過去高考、普考及三級考試，包括土木工程類科與建築工程類科，工作滿三年即可換取技師證書，但考量專技人員與公務員系統不同，因此取消了這種換證制度。目前若在土木工程工作，要取得土木工程師證照，仍需再考兩科，這也影響了報考意願。因此，本院在第 13 屆時修訂專門職業及技術人員轉任公務人員條例，放寬專技轉任規定，以吸引人才轉任公務體系。對於這兩年的專技轉任實施情況，我們也將儘快進行檢討。

- 三、本院非常重視人才短缺問題。以護理師為例，前兩年的缺額問題相當嚴重，當時我擔任考選部長，也與行政院衛生福利部（以下簡稱衛福部）組成跨部會平台，建立一個較完善的模式，針對護理師缺額進行處理，目前這個模式運作良好。據我了解，今年五月本院秘書長有召開一次會議，針對土木工程類科進行跨院部會討論。
- 四、另外，內部流動也是影響土木工程類科人才留任的重要因素。職系調整後，土木工程類科進入新職系的難度降低，使得人才可能在內部流動而非流失到外部。我曾多次向銓敘部反映，討論是否有補助或待遇加給的方式來留任這些人才。未來，考試院將針對這部分進行積極協調與調整，並強化跨部會合作，而不僅僅依靠考選部單獨處理；行政院公共工程委員會作為工程專責機關，也會被邀請參與這項工作，共同解決土木工程類科的人才短缺與留任問題。

#### ◎臺北市政府 李副市長四川

- 一、我認為我們必須改變工程人員在公務系統內的工作環境，如果環境不改變，無論怎麼招才，都很難有人願意進來。首先，薪資待遇是最重要的因素。以我為例，副市長的薪水與我目前在民間的薪水相比，只有大約十分之一，而在民間工作時，我可以享有正常作息，晚上手機可以關機，不必隨時接電話，且土木領域持有技師資格的人進入私部門，月薪大約 8 萬以上，高考及相關考試的待遇，是無法與之相比。
- 二、再者，在臺北市的工程相關單位，工作負荷非常大。工作涉及重大工程利益，壓力極大，我曾告訴市議員們，如果繼續過度批評這些公務員，將來可能就不會有人願意再承

擔這些職務。因此工作環境若無法改變，即便考試院再怎麼努力調整考試政策，也無法真正吸引人才。

三、我曾回母校臺北科技大學，與王錫福校長討論鼓勵學弟妹報考公務人員的事。他表示畢業生中願意考公務人員的非常少，以建築、土木學系為例，約 120 名畢業生中，僅有 3 個願意參加公務考試，甚至有學生在公部門實習，也不打算考公務人員，由此可見，現行公務環境對於吸引人才並不友善。

四、現行制度下，即使編制充足，也難找到合適人員。目前工程機關工作量大，年輕人不願進入，造成人才短缺和斷層，這並非僅是考試院的問題，而是需要和行政院整體研議，包括是否延長退休年齡至 70 歲、配合適當待遇與退休優惠，以留住有經驗的工程主管；更重要的是，如果年輕人不願意進來，工程機關將面臨極大的運作困境，希望考試院能與行政院協調，創造讓工程機關人員願意工作的環境，吸引人才參加考試。

### ◎鄧委員家基

一、這個議題經常被提醒的第一件事，就是「今日土木，明日土城」，這顯示這份工作的風險相當大，特別是在鄉鎮地區。今天討論的主要建議—改為選擇式命題、修正增列要點，以及增加地方特考次數，我個人覺得這三個建議都不錯，回去之後，我也會秉持這樣的原則，持續協助推動。

二、公務人力已無法僅透過國家考試的分配來補足，這是一個實務上的問題，我主張經過國家高等教育訓練的人才，基本上應該已經具備實際服務國家社會的能力，必要的時候，可以跳脫國家考試的限制，彈性取才，這也是今天議題中

的一個重點：公務人才先求有，再求好。另外，從我的工作經驗來看，即使是職務代理人或是約聘僱人員，經常在職服務二十年也未因能力不足而被解僱，其實就是具備一定的服務公職的穩定性與貢獻，也是可用人才，因此，在這樣的條件下，如何設定適度的人才考選要求，也是一個值得研究的方向。未來我們也會持續溝通，讓機關在土木、建築類科，能夠先補足人力。

- 三、公務人力已無法僅透過國家考試的分配來補足，這是一個實務上的問題，我主張經過國家考試與高等教育訓練的人才，應該要能具備實際服務社會的能力，這也是今天議題中的一個重點：先求有，再求好。另外，從我的工作經驗來看，即使是職務代理人或是約聘僱人員，只要能在職二十年而未被解僱，其實就是具備一定的穩定性與貢獻，也是可用人才，因此，在這樣的條件下，如何設定適度的要求，也是一個值得研究的方向。未來我們也會持續溝通，讓機關在土木、建築類科，能夠先補足人力。

#### ◎許副院長舒翔

- 一、我認為在類科的題型設計部分，仍有檢討的空間。我非常了解人才的重要性，所以品質一定要維持，過去我們在考科已經有做過簡化，但工程類科的高考並沒有減少專業科目的比重。不過，是否能在申論題與測驗題的比例上，做一些綜合性的考量，這部分我會請考選部再評估。
- 二、另外，今天也有提到未來是否能針對特殊人才斷層的問題，提出一些措施。比如在教育界，教授是可以申請延退的，在公務部門，這些特殊的工程人才，若願意繼續服務，有無可能也參考類似作法？這部分也請銓敘部研議，下次回

復市府時，應提出具體回應。

三、總結來說，只靠考選部是無法解決這個問題，因此必須跨部會共同思考未來的解決方案。

#### ◎臺北市政府 林副市長奕華

這議題要特別謝謝考選部董主任秘書的引言，李副市長的分享，進一步得到鄧委員的回應，讓大家在這個議題上有充分的溝通與發言，最後，由許副院長舒翔的「接球」，為議題四做了很完整的結論。再次感謝各位的意見與交流。

議題五、建議簡化專門職業及技術人員轉任公務人員遴補作業程序。

#### ◎臺北市政府人事處 王處長崇斌

一、考試院已修正專門職業及技術人員轉任公務人員條例(以下簡稱專技轉任條例)，允許持有專業證照者不需經過國家考試即可轉任公務人員，在遴補程序，規劃較嚴謹繁複的流程，故此可能降低機關運用專技轉任條例之意願，例如其規定至少需成立遴選委員會並召開兩次會議、機關需事先設定用人標準，始能進入實際用人階段。

二、以臺北市政府為例，經檢討可用專技轉任之職務約 46 個，但自 113 年 1 月 1 日新制上路以來，僅有動物園獸醫職系檢驗員一職啟動專技轉任進用。建議在制度實施一段時間後，進行檢討，簡化遴補程序，降低冗長流程；提升機關使用意願，以加快人力補充；縮短人力缺口時間，以因應實際用人需求。

#### ◎銓敘部 蕭主任秘書正祥

- 一、過去在專技轉任制度較為寬鬆時，外界曾質疑各機關容易任用熟人，導致公平性不足，基此，後續在修正專技轉任條例時，特別強化程序設計，考量到專技轉任人員一旦進入體制，即成為正式且具長期任用資格的文官，因此本部認為，程序必須接近高普考及特考的嚴謹程度，才能維持社會公信力。目前採取兩階段遴選，先由遴選委員會訂定標準，再透過口試或筆試等方式進行實質遴補。
- 二、依目前專技轉任條例規定，在專技人員轉任公務人員服務一段時間後，得以調任行政類的職系，以提升職涯發展的彈性與流動性，原本設計目的在於留住人才，然而在實際運作中，也出現土木工程類科人員更快流失的副作用，形成政策取舍上的挑戰。
- 三、專技轉任條例自 113 年 1 月 1 日實施至今，時間尚短，整體制度運作經驗仍在累積中，對於北市府提出簡化遴補程序的建議，會先列案記錄，並於後續蒐集各機關運用經驗與意見後，再進行適度檢討與調整。

### ◎許副院長舒翔

專門職業及技術人員亦須通過國家考試，與一般公務人員並無本質上的差異，我國專技人員證照同樣由考選部負責考試與核發，因此在觀念上，應重新思考其與公務人員制度的銜接與流通性。過去各項制度常需等待三至五年才會檢討修正，但隨著時代變遷，用人環境快速改變，檢討週期應加快。明年度會請銓敘部展開檢討，針對制度實施兩年來的情況，全面盤點適用的類科、實際進用人數，以及對人力補充是否產生效益。若檢討結果顯示成效有限，則須進一步思考如何提供地方機關更迅速且有效的用人管道。憲法規定公務人員必須經由國家考試，但考試方式可以

有多元設計，應更具彈性，以回應各機關實際的人力需求。

議題六、為兼顧公務人員家庭照護及職涯發展，建請同意公務人員照護重大傷病之旁系血親親屬，得申請留職停薪。

#### ◎臺北市府人事處 王處長崇斌

依照現行公務人員留職停薪辦法，已有侍親留職停薪的規範，其適用範圍僅限於直系血親，尚未涵蓋旁系血親。隨著少子女化與社會結構轉變，實務上公務人員常需照護手足等旁系血親，若現行規範未予放寬，恐導致同仁在實際有照護需求時，被迫辭去公職，不僅造成個人職涯中斷，也對地方政府的人力資源造成損失。本府過去亦接獲部分同仁反映此類需求，因此建議銓敘部作為主管機關，應檢視並評估是否能適度放寬現行條件，以符應社會變遷，並達成推動友善職場的政策目標。

#### ◎銓敘部 蕭主任秘書正祥

侍親留職停薪屬於公務人員特有的制度，一般勞工並沒有。北市府建議可在現行制度下探討適度放寬，將旁系血親納入侍親留職停薪的適用範圍，以因應現實需求並提升友善職場環境。此建議將先行錄案，並徵詢相關機關意見後再進行研議。過去在公務人員請假規則或相關規範調整時，亦需考量勞動部的意見，以避免衝擊勞工權益或企業用人成本。因此，後續本部會進行綜合評估與研處，兼顧公務人員福利與整體社會規範之平衡。

#### ◎許副院長舒翔

這個議題與勞工相關權益有所連結，因此仍需進一步審酌，建議由銓敘部持續研議。

議題七、建請考選部增列公務人員高等考試三級考試「公職公共衛生師」類科。

◎臺北市政府衛生局 邱主任秘書秀儀

公共衛生師法已於 109 年發布施行，該法本身屬於專門職業及技術人員高等考試的資格考試，並不具備公務人員任用資格。目前在衛生單位進用的人才中，高等考試三級考試的公職專技人員類科已有公職護理師、公職食品技師及公職藥師等。衛生局建議增列公職公共衛生師類科，以完善公共衛生專業人力的進用機制。現行人才進用面臨與臨床專業競爭的壓力，因此透過增列公職公共衛生師類科，可拓展人才來源。

◎考選部 董主任秘書鴻宗

增列新的考試類科需依照考選部既定的法定程序辦理，若確有增列公職公共衛生師類科需求，需依照新增類科的審核標準提出申請，並按程序報送考選部審核。會後請衛生局與人事處王處長和考選部聯繫，儘快處理。本議題建議不需列管。

議題八、有關本府社會局暨所屬機關組織規程暨編制表修正草案，擬增置或原設置之社會工作人員（以下簡稱社工員）員額，免依行政院 101 年 10 月 26 日院臺內字第 1010065749 號函修正核定「充實地方政府社工人力配置及進用計畫」之規定改置為社會工作師，以利人力甄補之彈性運用並期快速進用。

◎臺北市政府社會局 姚局長淑文

議題八所提之修編主要希望放寬社會工作師的進用條件，使人員可依實務需要以社會工作師或社工員身分進用。101 年間此

規定設立時，是為鼓勵報考社會工作師，然而，過去十年間，社工職涯結構及實務需求已有顯著變化，目前，每年約有 3,000 名社工畢業生，但其中不到四分之一投入社工領域，報考社會工作師的人數也逐漸下降。行政院各部會近期重大計畫多以放寬社會工作師資格為前提，因此若堅持必須具備社會工作師證照，將難以滿足實際人力需求，社工員之進用條件較為寬鬆，更可以廣泛地支援社會福利業務，因此建議未來組織修編，不再以社會工作師為資格限制，應可兼納社會工作師或社工員。

### ◎許副院長舒翔

- 一、本案涉及事項屬於衛福部權責，也同時關聯社會工作師考試，考選部過去與衛福部及相關社工團體交換意見，在整體方向上，希望能逐步提升由社工員進入社會工作師的專業發展，但也了解到外界對於社會工作師考試通過率偏低有所質疑，且即使通過考試者，亦未必投入相關工作。
- 二、會前我曾與衛福部呂政務次長建德聯繫，呂政次曾擔任公務人員保障暨培訓委員會政務副主任委員及地方政府社會局長，對此問題有一定理解，衛福部將進一步邀集相關社工團體共同討論，以尋求更可行的解決方案。過去考選部也曾就修習學分資格限制問題與衛福部協調，期望讓具有實務經驗的社工員能透過修課取得應考資格，未來在社會工作師人力尚無法完全滿足需求的情況下，本院也將持續關注該議題，並配合衛福部推動相關措施。

### ◎考選部 董主任秘書鴻宗

補充說明，社會工作師考試每年舉辦兩次，且每年均有錄取人員。去年考選部與衛福部及社工專業團體召開會議並達成共識，修正社會工作師考試規則第 5 條附表，減少普通科目與專業科目

的考試內容，該修正不久後將實施，將使社會工作師考試更加友善。

### ◎許副院長舒翔

社會工作師考試已做調整，減少科目，預計明年會開始適用。

### ◎臺北市政府社會局 姚局長淑文

目前行政院在相關社工人力計畫中，已將原先對社會工作學系的要求擴充至相關科系，甚至只要大學畢業即可參與計畫，因此，現行部會對地方政府社工能力的要求已不再嚴格限制相關科系。然而，現行計畫函文仍對後續任用有所影響。雖然考試科目有所降低，但報考人數可能不高，未來進用與留任仍可能面臨挑戰。社會工作師在大學訓練過程中強調自主性，其職業選擇不一定是公部門，在少子化與社會福利需求擴大等趨勢下，也可能造成現行制度以社會工作師名稱而限制任用的人力隱憂。

### ◎臺北市政府 林副市長奕華

謝謝社會局長再次說明實際狀況，也謝謝許副院長的重視，主動為本府聯繫衛福部呂政次，後續我們也會持續跟衛福部反映相關困境。

議題九、捷運南環段 Y04 站位於木柵路 1 段，緊鄰考試院及國家考場，周邊住宅密集且路幅狹窄，有關交通疏導及噪音振動控管方案，請妥為慎規劃落實，並與考選部保持密切聯繫。

### ◎考選部 董主任秘書鴻宗

一、針對此議題，北市府與考選部一直保持密切聯繫，目前與捷運工程局的溝通順暢，相關作業也持續進行，目前已開

始零期工程，國小後方巷道已拆除，接下來會是木柵路兩旁人行道，11月後圍籬施工時，交通管控將成為重點關注事項。

- 二、感謝捷運工程局已協助完善捷運站至國家考場的地上路標，並在考場周邊增設多台 YouBike 停放點。對於噪音與交通動線的衝擊，已事先規劃與監測，捷運工程局長保證噪音問題不大，國家考場窗戶預計全面更新為隔音窗。
- 三、明年身心障礙人員特種考試可能面臨較大的交通挑戰，若衝擊過大造成國家考場需降載時，除捷運工程局外，可能需要請教育局協助找尋學校，以分散考場與座位，確保國家考試在施工期間順利進行。

#### ◎臺北市政府捷運工程局 陳副局長景池

針對施工噪音的部分，基本上在考試期間是禁止施工的，尤其是經通報的考試期間，施工單位必須配合採取降噪方式，如有必要甚至暫停施工，以確保考試作業順利進行。關於考生交通問題，先前討論的最佳方案是充分利用大眾運輸，故捷運景美站至考試院的動線已完成指標、路標及指牌設置，並配合交通局完成相關規劃，確保考生通行順暢。對於考選部提出特殊考試的相關需求，將視情況增加交警配置，並請警察局協助交通疏導，確保交通問題得到妥善處理。

#### ◎臺北市政府教育局 湯局長志民

如有考場部分需要教育局協助，請提供需要協助的學校名單，我們將進行相關協調。

#### ◎臺北市政府 林副市長奕華

正如許副院長所說，捷運工程帶來的便利令人樂見，但在施

工過渡階段，仍需要各方配合，北市府將全力支持，與考試院共同合作，確保交通及考試作業順利進行。

### ◎許副院長舒翔

再次代表本院感謝蔣市長萬安、林副市長、李副市長，以及張副市長，也感謝人事處處長王崇斌及各局處所長與相關同仁的參與。正如會議開始時所提，今天的座談並非結束，而是針對各項議題進行研議的起點，院部會將定期向市府報告研議進度，對於可行的方案將加速推動改革，對於無法立即落實的部分，也會清楚說明原因。再次感謝各位撥冗參與交流，本次討論的結果將回報本院周院長，院部會將持續配合地方需求，加速完善人才相關制度。

### ◎臺北市政府 林副市長奕華

非常感謝許副院長舒翔、三位考試委員，以及考試院各位長官蒞臨本府，了解本府在考銓業務上所面臨的挑戰，讓我們有充分的對話機會，針對地方政府在人才進用、留才及攬才方面的困境進行交流。今天最讓人感動的是，考試院願意作為文官制度的後盾，現今公務機關的環境與過去有很大不同，因此如何在各方支持下，因應時代變化，並讓各種意見能夠被各權責機關積極回應，是我們共同努力的目標。我代表市政府表達對考試院今日訪視的誠摯感謝，並期待未來持續保持這樣的溝通機制，最重要的是，透過這些交流，我們希望進一步完善公務人員制度，因為健全的文官制度是政府競爭力的重要來源，謝謝大家。

散會：下午 4 時 25 分

主席 許 舒 翔

附件：臺北市政府出席人員(47位)

序號	單位	職稱	姓名
1		市長	蔣萬安
2		副市長	李四川
3		副市長	林奕華
4		副市長	張溫德
5		秘書長	李泰興
6		副秘書長	俞振華
7	人事處	處長	王崇斌
8	民政局	副局長	吳坤宏
9	財政局	副局長	張雅惠
10	教育局	局長	湯志民
11	產業發展局	局長	陳俊安
12	工務局	局長	黃一平
13	交通局	副局長	常華珍
14	社會局	局長	姚淑文
15	勞動局	副局長	梁蒼淇
16	警察局	局長	李西河
17	衛生局	主任秘書	邱秀儀
18	環境保護局	局長	徐世勳
19	都市發展局	副局長	劉美秀
20	文化局	副局長	陳譽馨
21	消防局	副局長	劉永洵
22	捷運工程局	副局長	陳景池
23	捷運局二區工程處	處長	劉安德
24	翡翠水庫管理局	局長	林裕益
25	觀光傳播局	副局長	薛秋火
26	地政局	局長	王瑞雲
27	兵役局	局長	李治安

序號	單位	職稱	姓名
28	體育局	主任秘書	羅國偉
29	資訊局	副局長	高永煌
30	法務局	副局長	戴智琪
31	青年局	局長	周羿希
32	主計處	處長	蘇文樹
33	政風處	處長	高伯陽
34	公務人員訓練處	處長	何雅娟
35	研究發展考核委員會	副主委	周德威
36	原住民族事務委員會	主任委員	巴干·巴萬
37	客家事務委員會	副主委	池婉宜
38	自來水事業處	處長	范煥英
39	人事處	副處長	李靜宜
40	人事處	主任秘書	李季燕
41	人事處	專門委員	康明珠
42	人事處	專門委員	王秋萍
43	人事處	管理科科長	林長宏
44	人事處	任用科科長	曾玉嫻
45	人事處	考訓科科長	黃望釗
46	人事處	給與科科長	陳麗美
47	人事處	資訊室主任	陳俊男