

114 年度考試院拜會新北市政府暨業務交流座談會紀錄

時間：中華民國 114 年 9 月 17 日（星期三）下午 3 時

地點：新北市政府市政大樓 18 樓市政會議廳

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、
劉秘書長建忻

考選部：劉部長孟奇、楊專門委員文宜、黃科長明昌

銓敘部：施部長能傑

新北市政府：侯市長友宜、陳副市長純敬、邱秘書長敬斌等 14
人(名單詳如後附)。

主持人：侯市長友宜、許副院長舒翔

紀錄：林彥超

壹、新北市侯市長友宜致詞

- 一、擔任公務人員已經將近 40 年，深知公務人員的優秀與辛苦，而要怎麼將優秀的公務人員留下，讓公務人員在體系內依據專業與行政中立不受干擾地認真工作，這才是國家之福。
- 二、自擔任市長以來，市府的政務官，大部分都是由事務官轉任，個人非常認同公務人員轉任政務官，他們的專業、領導與對於法定程序上的態度更嚴謹，最重要的一點，他們都是從基層歷練上來，歷經專業訓練與要求，工作態度與任事精神，都是值得大家肯定。此外新北市各區公所區長遷調也有一定原則，區長陞遷必須由小區做起，中區然後大區，接著擔任局處正副首長，這樣才能激勵公務體系的士氣，進而鼓勵優秀人才留在新北市，用人重視制度，同時講究歷練與年資。
- 三、面對時代與環境的變遷，尤其新北市人口多、幅員廣大，

新北市人口約 405 萬人，面積是臺北市的 8 倍，資源並非最豐富，但個人認為重要的是專注於解決問題與處理事情的態度，在現有制度下努力做事，用簡政便民的原則爭取更多資源。

- 四、因為幅員廣大，城鄉差距明顯，各地區性質不同，問題錯綜複雜，又鄰近臺北市與中央機關，而中央機關的職等又比地方高，所以人才也難免會轉往臺北市或中央機關，尤其是警察同仁，新北市警民比高，治安複雜超過臺北市，所以新北市必須非常努力，才能夠留住人才。目前市府能做的，都會儘量做到位，其他還有很多問題則需要考試委員協助，例如同仁的福利、員額的彈性運用等，但最重要還是薪資待遇與職等提升，另外錄取不足額的情形也相當嚴重，因此希望在用人上有更多的彈性，讓業務運作更順暢。

貳、考試院許副院長舒翔致詞

- 一、今天很高興協同 3 位考試委員、秘書長，以及考選部及銓敘部部長，前來新北市政府進行考銓保訓業務的座談，希望透過本次座談進一步了解地方需求。
- 二、侯市長對於公務人才的讚賞與鼓勵，個人心有戚戚焉，也了解地方政府間乃至與中央資源上的差異，以及各地方需求的不同。
- 三、本院自第 13 屆開始積極推動各項的考試制度與相關人事制度的變革，各方面都加快腳步，自許老機關要有新氣象，希望能夠回應用人機關與地方的需求。在考試制度上，也邀請用人機關參與選才，畢竟選拔人才一定要符合機關需求，另外也特別關注離島地方政府的聲音，例如連江縣政府等，他們的用人可能比新北市更困難，所以在第 13 屆，也特別規劃辦理離島特考，雖然問題尚未完全解決，但也

已經處理離島地區一部分的用人留才問題。

- 四、本屆自去年12月上任，就任後積極精進各項人事制度，包含大家最關切的各機關官等職等員額配置準則（以下簡稱配置準則），以及職務列等的問題，目前都已經在處理中。配置準則部分，會在近日提報本院院會，與行政院會銜通過後，就可以推動。至於機關職務列等部分，也有逐步進行，10月份會有一些初步結果，今天聽取機關的意見後，相關法案的審理也會更加注意；另外有關公務人員保障部分，已經推動公務人員安全及衛生防護辦法。
- 五、除了書面資料外，如果還有其他重要議題，也可以提出討論。先前拜會臺北市政府已經建立模式，未來受訪機關所提出的問題，都會進行追蹤管考，也許部分問題無法馬上處理完畢，但透過追蹤管考，希望至少在本屆任期結束之前，能夠協助了解地方政府的各種問題。公務體系非常重要，國家各項重大建設都仰賴完善的公務體系與優秀的公務人力投入，辦理各項規劃與執行任務。

參、新北市政府人事處簡報（略）

肆、議題討論暨意見交流

（本次議題共21題，考量座談時間，經共同主持人協調會議進行方式，決定依組織編制、人力運用及待遇退撫三大主題，針對議題二、三、四、七、十、十一、十六、十七及二十一進行討論）

議題二、建議以共同衡量標準（如以直轄市、縣市或轄區人口數等評估業務繁重程度及職務職責程度）調升人員職務列等，以應人力配置更趨合理。

◎新北市政府人事處 林處長正壹

- 一、有關人員職務列等，建議以共同衡量標準調升，主要分為

兩部分，包含以管轄人口數來評估，以及直轄市特性衡酌二級機關的派出單位職等。

二、新北市各區人口數落差甚大，有的大區管轄 30 至 40 萬人口，有的只有幾萬人，影響職務的留任意願，例如管轄人口數較多的地政事務所（以下簡稱地所）、戶政事務所（以下簡稱戶所）或清潔隊，基層主管業務量大，而督導同仁可能是相同職等，差別僅在於主管職務加給，所以間接影響陞遷意願。至於各直轄市同性質機關，如二級機關的家防中心、殯葬處、農業局、景觀處等主管，各直轄市列等不同，新北市政府有列等偏低或主管領導同職等承辦人之情形，影響陞遷意願，稅捐處是科長與分處主任職等衡平的問題，八里愛心教養院則有與轄區主管間的職等衡平問題，因此才會建議以共同衡量標準進行評估職務列等的衡平性，使機關人力配置更合理，讓優秀人才願意承擔更重要的職責。

◎新北市政府環保局 程局長大維

針對本案，環保局當初是建議考慮轄區內 40 萬人口以上的清潔隊隊長職務列等，可以從現有的薦任第 7 職等至第 8 職等，調升到薦任第 8 職等至第 9 職等，當初考量的原因有兩點，首先是參考考試院先前調高 40 萬以上人口數區長職務列等的案例，因為區公所及清潔隊都是負責第一線為民服務的工作，服務效能攸關市民生活品質。其次是職務列等的衡平性；目前板橋、新莊與中和清潔隊，均是人口 40 萬以上的清潔隊，管理的隊員人數超過 500 人，相較於偏鄉數十人的清潔隊而言，業務量與職責差異很大，另外與新北市鄰近的基隆市相比，基隆市清潔隊長列等是薦任第 8 職等至第 9 職等，所管理的隊員不到 500

人，因此希望考試院能夠根據人口數與列等衡平性，調整本市清潔隊長職務列等，以利人才深耕。

◎新北市政府地政局 汪局長禮國

- 一、有關地所，分兩個部分向委員說明，首先業務部分，在六都中，新北市地所業務量為全國第一，尤其板橋、新莊業務量分別為全國第一與第二，而新北市只有 9 個地所，不是一個區一個地所，因此板橋及新莊所負責的轄區將近 70 萬人，幾乎都是全國最高，登記量也是全國平均的 1.5 倍。至於人事管理部分，以新莊地所為例，它的編制員額是 122 人，一位課長平均要管理 23 個人，甚至比科長負擔更重。且經調查，地所 44 位課長，在 110 年至 112 年間，共有 34 人異動，除返鄉或調任中央，如運動部、數發部陞遷外，有 14 位課長不願擔任主管職務，而寧願降調，因為課長只有薦任第 7 職等，與一般承辦人相同，所以希望就課長的部分，以及大所的部分，不論是 30 萬、40 萬甚至更高的人口，針對大小所不同的主管作不同的職等安排。這個部分，因為涉及到全國地政業務，去年已經報請內政部做整體調查，內政部今年也同意將相關資料報送銓敘部，部也回文表示，針對課長部分，會優先做通盤檢討，至於秘書及主任的部分還要做討論，所以建議課長先研議調整。
- 二、目前 40 萬人口的區長，已經調高到簡任第 11 職等，但是副首長、幕僚長等都沒有調整，所以公所的主管還是列薦任第 7 職等至第 8 職等。可是像板橋 55 萬人，其實所轄人口已經超過許多縣市，要服務的民眾非常多。區長的職等調整後，相對的副局長、主任秘書沒有隨著調整，在組織運作上，可能存在權責不相符的問題。

◎新北市政府民政局 林局長耀長

有關戶所部分，參考資料所提供的表格，新北市共有 18 個戶所，編制員額從 16 人到 102 人，相差近 5 倍，因此建議轄管編制員額較多的戶所，主任職等或秘書、課長的列等能夠做適度提升，這樣在人員派用時，就能從小所開始歷練，中所然後再到大所，經由此歷練機制，讓主任不會全部都在同一個職等上，而且工作量能與待遇也會呈現較公平的形式。

◎新北市政府社會局 李局長美珍

社會局本次特別提到家防中心，以及其它所屬機關，希望能夠提高列等。主要原因是社會型態快速改變，現在的業務對於社工而言，挑戰越來越大，最重要的是家防中心目前 114 年的總員額就有 453 人，分為 4 組，每位組長的督導業務，大概是 100 多人，業務的繁重程度是全國第一，其中有很多都是家暴、兒虐及性侵案件，且完全是 24 小時輪值，隨時需要啟動，因此想藉由本次會議，懇請考試院協助，讓家防中心主任，以及愛心教養院、仁愛之家的主任都能提升職等。特別是家防中心組長，現在只有薦任第 7 職等，完全不能反映業務現況及職責程度，建議應適時調整，才能激勵員工士氣。

◎銓敘部 施部長能傑

一、今天第一個議題有關職務列等，事實上大概從今年年初開始，銓敘部針對這個部分在院會做過業務報告，預計進行一些調整，但必須透過一定的程序，目前狀況是配置準則即將處理完畢，但真正的重頭戲是職務列等調整案，應該會安排在這個月或下個月就會進入實質討論。個人擔任過人事長，了解很多狀況，特別是有關薦任的部分，薦任才四個職等，我們的策略就是儘量要讓更多同仁在退休時有

機會陞到薦任第 8 職等或薦任第 9 職等，現在大部分都是薦任第 7 職等或薦任第 8 職等，這樣的規劃已經回答大部分的問題。特別是一級單位主管這個層級的主管，我們也會往上做應有的調整。另外包括地所，內政部地政司也有提供相關意見，提過全國地所的狀況與共同需求，這件事情本來就要做，至少課長一定會優先處理，屬通案性質。至於主任及秘書部分，確實還需再研議。

- 二、考試院過去曾同意以轄管人口數作為調整區長職等列等的標準，當然就會涉及相關行政區一級單位主管的列等，因為服務人口一樣多，未來是否也要一併處理，這個問題可以合理討論；清潔隊部分，與轄管人口數有關，超過一定的人口數，個人認為除了通案調整一級單位主管以外，其他部分就分階段進行，這部分也包括區公所的主管。至於視導、秘書或增置股長部分，是否需要增置，要依據業務上的需要各自處理，但這些都可以繼續探討。
- 三、有關本次會議所提出的議題，以及本部送到考試院審議的方案，應該絕大部分的議題都有含括，畢竟相關議題影響層面很大，適用人數也很多，這部分未來可能也會讓人事費用的支出稍微提高，但應該是很好的資源投入。
- 四、家防中心是另外一個重點，大致上會朝有利於該中心的方向調整。家防中心負責非常高度複雜的業務，甚至可以形容為 24 小時的消防隊，隨時要承辦案件，而且都有急迫性。至於教養院及仁愛之家，其業務性質與家防中心不同，至少是偏向靜態，因此是否需要納入調整，這部分應就個案討論。

議題三、建議調升直轄市政府工程機關職務列等，以利育才留才。

◎新北市政府人事處 林處長正壹

本議題分三個部分說明。首先，直轄市政府一級機關工程機關副總工程師列等較中央為低，徵才留才均不易，建議將副總工程司職務列等由薦任第9職等調整為薦任第9職等至簡任第10職等，以利人才交流與留任。其次，針對國家重大工程建設，如軌道工程、捷運，建議應通盤考量相關機關職務列等的衡平性，現在新北市捷運工程如火如荼展開，職務列等涉及人員的進用與留任。再者，考量二級工程機關，職務層級設計及歷練規劃，建議參考中央四級機關配置，調整職務列等，如一級單位主管、正副工程師等，以利育才留才。

◎新北市政府捷運局 鄭副局長智銘

捷運工程為國家的重大建設，自今年6月起，新北市共有8線在施工，7線尚在規劃，相較於臺北市目前共有4線在施工，1線在規劃。對於新北市的捷運工程而言，目前人才的留任非常重要，但流失情形仍相當嚴重。臺北市總工程司的職等是簡任第10職等至第11職等，新北市只列簡任第10等，副總工程司也是，臺北市列簡任第10職等、新北市列薦任第9職等，但新北市任務卻相對繁重，建議與臺北市列相同的職務。

◎銓敘部 施部長能傑

一、這個議題與工程機關人員職務列等有關，本次座談很大的重點就是工程機關。目前對於工程機關的規劃，最先要處理的是委任配比的部分要先降低，而這次對工程機關的委任配比是下降到相當的低。另外就人事專業而言，如果工程機關均不採委任進用，個人是不會反對，但是會影響人事經費的支出，所以目前能做的，就是先將委任占比往下降，就有比較多的空間進用高考或地特三等，因為高考或

地特三等進用的同仁，流動性較低，然整體而言，工程機關用人屬全國性議題，尚需審慎討論。

二、職務列等部分，目前對於薦任職務，工程機關已較非工程機關的列等為高，這是制度設計，而捷運局特別指出副總工程司的列等問題，所援引的案例是臺北市政府，但因為不屬於本次要處理的通案部分，若就個案來看，還需要再研議。工程機關為了留住人才，或者是減少流動，是想由提高職等方面來處理，但職等本來就不是留住人才的唯一方法，可以合理討論未來在哪些部分該如何改善會比較好。新北市與臺北市相關職務列等為何不同，可能是與當初機關的員額、規模有關，員額規模一向是設計職務列等時會討論的重點，因此有關副總工程司的部分，會請本部同仁再檢視六都的情況，再行評估，另外，各級機關的一級單位主管，應該也會納入討論。

◎新北市政府 侯市長友宜

施部長已將目前對於工程機關的大方向提出來，包含委任占比的調降，薦任職等的通案調整等。今天市府所提的是比較特殊，因為捷運過去大部分是在臺北市，現在大部分是在新北市，這是時代演變的過程，但人事調整可能沒辦法這麼快，所以才會反應職務列等的問題，畢竟工作都在進行當中，而職務列等確實較臺北市低。事實上工程人才在工程結束後都會再流動，所以職等問題，希望在工程類科調整時，也可以關注新北市捷運局的狀況。

議題四、建議於本府首長職務列等為 P10 之二級機關，增置總核稿及幕僚長職務，以應實際所需。

◎新北市政府人事處 林處長正壹

本府的機關首長、副首長經常需要外出參與協調或開會，因此若內部核稿人力不足，恐影響業務推展，建議簡任第 10 職等首長之二級機關可增置薦任第 8 職等至薦任第 9 職等的主任秘書，工程機關增置薦任第 9 職等的總工程司，以因應業務需要。

◎新北市政府工務局 馮局長兆麟

目前工務局二級機關列簡任第 10 職等的首長，分別是採購處，其負責全府的工程採購及勞務採購；其次則是拆除大隊，主要業務是配合建管的違章建築拆除，另外也配合專案，包括新北市美樂地工程，必須協助如學校拆除，以及公有建築物新建工程的前置復原等工作。因為首長列簡任第 10 職等的二級機關，除了首長、副首長，其餘就是秘書或副總工司擔任核稿，但事實上整個組織業務，已經多樣化，有很多要配合的事項，因此需要一些有專業工程背景，或是專業工程經驗，且具有決策力的中高級主管協助辦案。因此建議有關首長列簡任第 10 職等的二級機關，可比照首長列簡任第 11 職等的工程機關，增設總工程司或主任秘書來協助核稿等業務。

◎銓敘部 施部長能傑

本議題是希望多增設一個職務來協助二級工程機關或行政機關，認為只有秘書或副總工程司可能不夠。但這件事情屬於新增職務，考試院及銓敘部過去立場都比較慎重，考量較為複雜，包含各機關間的衡平，將再了解增設的需求，其中可能涉及中央，例如中央四級機關是否有設置總工程司，這部分屬於細節上的設計，可能還是需要討論，因為是要多設一個職位，有些工程機關也未設總工程司，直接跳到副總工程司，未來希望職務完整銜接，將再了解，若要調整，應該是整體偏制度性處理。

議題七、建議放寬直轄市政府衛生主管機關得由醫事人員擔任之職務及員額總數比例，拓寬遴補人才範圍，以提高作業效率及溝通流暢性。

◎新北市政府人事處 林處長正壹

鑑於衛生機關需要與醫療機構進行業務交流與溝通，為實際契合衛生醫療實際職務及人才交流培育，建請參照中央衛生主管機關得由醫事人員擔任技正及技士總數，調整相關員額比例，以及股長職務，能夠由師三級醫事人員擔任。

◎新北市政府衛生局 陳局長潤秋

一、以本局醫事科為例，該科主管全市的緊急醫療業務，在疫情期間需要與所有醫療院所作相當緊密的結合，以往有非常多從公立醫院或衛生所轉調的同仁，都是有經驗又有熱誠的醫事人員，可以到衛生局協助業務。但因為 107 年以後，衛生所的人員，全部改成師級任用，所以日後衛生局如果不能進用醫事人員擔任相關職務，這個取才途徑就會關閉，近年來，這種狀況越來越嚴重，持續下去恐無人可用，因此希望能夠改善。

二、各機關適用醫事人員人事條例職務一覽表，有關直轄市之規定，直轄市政府衛生主管機關，適用醫事人員之職務並未將股長納入，目前任何一個職務都有適用醫事人員的比例，唯獨股長完全不能夠用醫事人員，六都應該都有同樣的問題，近幾年人才流動速度太快，這部分希望可以突破。

◎銓敘部 施部長能傑

本議題涉及專技人員包括醫師，可以由專技轉任處理，個人不反對某些職務要直接用醫事人員來擔任，但這些作法必須與衛

福部討論。如果將得以醫事人員進用之比例酌予提高，通過高普考進用的公務人員陞遷機會也相對變少，這是雙軌制度必然會遭遇的問題，從專業角度來看，衛生局不光是行政機關，同時要處理非常多專業、技術性的業務，由具有專業證照的人員來擔任相關職務，是一個進步國家應該要考慮的方向，此部分要先徵詢衛福部的意見，如果衛福部也認同此研議方向，包含比例的調整或設置股長，本部可再配合辦理。

◎新北市政府衛生局 陳局長潤秋

個人了解衛福部疾管署曾到銓敘部提出建議，希望疾管署科長有四分之一的比例以醫事人員任用，所以其實衛福部也有類似的需求，因此希望兩部能夠全力支持解決地方醫事人力的運用問題，因為連中央自己都在爭取，至於比例可以再討論，只是現行規定，技士加技正員額總數十五分之一換算下來只有 5 個員額，此額度與實際需求差距很大。另外，股長完全沒有納入前開一覽表，這部分是否也可與衛福部討論？因為其他職務都有適用比例，獨漏股長不能由醫事人員擔任，請部長協助。

議題十、建議彈性調整工程類科命題及閱卷之標準或方法，以改善長期錄取不足額之問題。

◎新北市政府人事處 林處長正壹

目前工程類科人員錄取不足額的情形相當嚴重，已經成為全國性的問題，反映出工程機關人力需求無法完全經由國家考試補足的問題。然而工程類科應考人，都是通過學校教育訓練的工程學系畢業生，已經具備基本工程專業職能，因此建議參考現行各大專院校工程相關學系專業職能的養成內涵，彈性調整國考工程類科的命題方式或閱卷標準，建立更有效度的試題難度

及錄取標準，應有助於改善長期錄取不足額的現況。

◎考選部 劉部長孟奇

- 一、以地特三等為例，根據資料顯示，新北市不足額在 113 年有 118 人，其中土木類科 45 人、建築工程 23 人、電力工程 9 人，此 3 個類科就占有錄取不足額人數的三分之二，再加上地政類科 23 人，這 4 個類科合計就達到 100 人，是所有不足額產生的根源。錄取不足額的情形，在目前報考人數下降之際，主要還是高度集中在上述幾個類科，因此可先針對這幾個類科著手。目前除了考試端，任用端也將進行通盤檢討，包含調整工程機關的職務列等，但工程類科人力不足，是一個整體性問題，因此本部與考試院在今年 2 月時，也陪同院長、副院長拜訪行政院，並在 5 月參與公共工程委員會召開的會議，將工程人力問題提升到全國性的討論框架。
- 二、土木類科是目前錄取不足額最嚴重的類科，113 年高普考及地方特考的錄取率，土木類科均超過 4 成，這在公務人員考試非常罕見，學界也提醒不宜再推升。若再進一步檢視地方特考，新北市較為嚴峻，近幾年三等需求名額都穩定在 60 人左右，但是全程到考人數減少很多，全國的土木類科從 109 到 113 年到考人數大概降三分之一，但新北市的考區，跌幅達到三分之二，需用名額大概接近 60 人，但實際到考人數只有 30 人。換句話說，一開始就已經缺額，而這不是考選端單獨可以解決的問題，用人端可能也需要採用比較彈性的作法，專門針對此類科做處理。考選部不宜以報名即錄取的方式處理，這會破壞國家考試的精神與制度，另外考選部也不能替典試委員長決定，但可以再進

一步檢討，工程類科的命題能否更趨近於實務需求。目前地特三等新北市的錄取率為 5 成，已經非常高，若要解決人力問題可能就必須要整合，針對這個領域提出更整體性的改革方案。

◎許副院長舒翔

- 一、個人擔任考選部長之前，土木工程類科已出現錄取不足額的情形，108 年接任部長後，陸續邀請相關部會與用人機關，以及學校共同討論，思考如何解決這個問題。當年的應考人數相較充足，且已開始重視這個問題，因此在 109、110 到 111 年期間，高考三級並沒有出現錄取不足額，112 年起逐漸嚴重，尤其新北市是重災區，以今年高普考為例，土木工程類科的錄取率已達到 53.4%，去年不足額約 170 位，但今年高考不足額已達 240 位，雖然總錄取人數較去年多，但不足額卻更嚴重；普考部分錄取率為 51%，但也有 112 位錄取不足額，所以這個問題的確還要努力，但不是只有考選部，而是需要透過跨院平臺共同研議方案。
- 二、有關報考人數與到考人數，在地特三等與四等部分，報考及到考人數都低於需用名額，所以一定會有錄取不足額的問題。地特部分，建議未來在考試端可以做分區整併，目前基隆、新北、臺北、桃園都是分區錄取，是否有北北基桃合併分發的可能性，考選部也可以思考。另外也可以針對命題，例如題型做檢討，目前都是申論題，未來或許可以採測驗題與申論題混合的綜合題型；至於難易度部分，主要是由學者專家負責，但不希望難易度降得太低，反而影響人力品質。銓敘部部分，降低工程機關的委任官等比率，對人才進用應該也會有幫助。

◎新北市政府水利局 宋局長德仁

有關考試部分，建議不要再放寬，以免影響人力素質。目前錄取率已達到 50%，顯然考試難易度不是主要問題，真正的關鍵應該是待遇，現在土木類科錄取人員大部分都有證照，高考年薪約 7、80 萬元，相比業界包含證照，年薪大概 150 萬，又建設公司或台積電都會設法網羅有公務經驗的人才，而政府機關大概是離職 10 位僅能補實 2 位，以水利局為例，土木類科的人力約 300 位，目前缺額大概是 110 位，因此建議政府可針對有證照的同仁，對比市場行情，提供一些額外津貼。

◎銓敘部 施部長能傑

- 一、行政院對土木工程待遇的思考邏輯，已有調整，包含薪資與獎金，但整體還是比不上業界，主要的差別，在於是否擁有證照，有證照薪水才會高，如果沒有證照，其薪水是以公務人員為佳，因此已有考量待遇問題。
- 二、目前政府人事制度，土木工程類科並未要求一定要具備證照，若是獸醫師，就一定要有專業證照才能執行職務，所以在討論固定薪資或給與時，人事總處也會考慮相關狀況，這是薪資制度設計的背景。在現有制度下，恐怕很難與外界競爭，特別是供需失衡期間，這個議題是最近幾年才特別嚴重，主要與中央、地方大量的工程建造有關，所以會感受到人才競爭，這樣的情形如果延續 20 年以上，就真的要注意，但也可能只是近年的特殊狀況而已，如果貿然提高固定薪資，也會有未來無法合理調整的隱憂，因此現在多是採用獎金或廣義的津貼方式來處理，因為可以浮動調整。簡言之，法定待遇與俸給是依據職等高低，特別予以提高可能比較難，而且土木類科人力缺額，各地區的差異

很大，同樣是土木工程，中央相對較不嚴重，而新北市就是重災區，人事總處是以全國人事制度的角度在思考。

三、另外報考人數低於需用名額的問題，過去未曾發生，現在如果報考的人數越來越少，甚或根本無人報考公務人員，再怎麼調整現行制度，效果都不大。假設將土木工程人力改成不完全適用公務人員制度，亦即搭配聘用，部分職位直接找專業人力，適用專業的薪資制度，這部分在制度上要解決聘用人力的比例限制，或許可以直接應急，因為聘用毋須經過國家考試，但還是可以設定資格條件，包括專業與實務經驗，再依據個人資格條件給與薪資，此套制度是否可行，前提是用人機關願意接受人力是採組合的方式，再與人事總處討論，較有可能進行後續規劃。實務上，社工就是典型的案例，有公職但同時大量運用聘用人力，依其薪資制度辦理，這是一個可能解決現有報考人數越來越少的方案之一。

◎新北市政府 侯市長友宜

此問題可以考慮各地區的特殊性，建議行政院在討論時有一定彈性空間，讓地方依據自己的資源與需求做調整。

◎銓敘部 施部長能傑

依地方制度法第 85 條，有關員工給與事項應該依循公務人員俸給法及相關中央法令辦理，此部分有無放寬解釋的空間？例如何謂給與事項？如果是法定事項，包含全國一致性的福利事項、生活津貼應屬之，除此之外，有哪些可以解釋為非給與事項，就是涉及是否一定要中央核准，或依地方自治精神賦予一定的空間，但經費就要自行負擔。例如，警察加給就是由地方負擔，程序上經過議會同意即可，至於名稱則建議要與中央法定給與

事項作區隔。據了解，行政院曾作過考量，主要是擔心地方衡平問題，但現在應該有一點契機可以務實地交換意見。

◎新北市政府 侯市長友宜

為留住優秀的人才，地方可以負擔一些財務責任，以便解決燃眉之急，若日後已無需要也能彈性調整。

◎考試院 劉秘書長建忻

一、有關工程類科錄取不足額的問題，在拜會行政院後，目前與公共工程委員會（以下簡稱工程會）已建立機制，針對工程人才的招募，以及留才不易的各種問題做討論，本議題的探討包含各個面向，盤點項目在考試端包含減科，以及考題希望更貼近實務，另外也涉及教育端的培育，特別是花東地區工程人力的教育投資，這些部分都會努力。

二、待遇議題所涉層面較大，據了解交通部似乎是採用專案津貼的方式處理，尚無一致性調整的規劃。但面對政府實際工程需求，尤其現在有許多重大工程建設，一定會有較急迫的部分，建議可再與交通部等機關確認，如果中央部會已有彈性處理方式，地方或可爭取採用同樣的方法。

議題十一、建議簡化機關遴選專技人員程序，並建置「專技人才資料庫」，以提升遴補效率。

◎新北市政府人事處 林處長正壹

現行專技轉任制度已經放寬，但是專技人員的遴選程序卻比以前更複雜，影響機關進用意願。另外除了透過事求人徵才以外，缺乏專技人員人才交流或是徵才資訊平臺，難以有效傳遞徵才資訊，因此除簡化專技人員遴選程序外，建議建置專技人才資料庫。該資料庫可委由核發職業證書的中央目的事業主管機關

協助，例如核發建築師證書的內政部，調查專技人員是否有轉任公務人員的意願，並取得個人資料運用同意後，將有意願服務的地區、機關，個人執業經歷及聯絡方式等重要資訊納入資料庫，各機關有遴用專技人員的需求時，就可以從資料庫篩選適任人員並轉知機關，建立雙向互惠的甄選管道，提升延攬人才的效率。

◎考選部 劉部長孟奇

- 一、有關高普考重榜問題，若有重榜是直接在全考增額，這部分已經處理，所以高普考試之增額錄取，一部分是分發機關所提需求，另外一部分就是重榜名額，直接在全考作增額。
- 二、放寬需用名額的比例限制部分，是本部一直很關心的問題，主要規定在公務人員考試增列需用名額處理要點，其中增列需用名額受到報考人數的限制，現在有部分類科，報考人數已低於需用名額，導致無法增列需用名額，目前本項規定會作徹底檢討。

◎銓敘部 施部長能傑

- 一、專門職業及技術人員轉任公務人員條例約在 2 年前修法，讓專技人員轉任公務人員管道更寬更多元，在立法院審議時，因為我國一向認為專技人員不同於公務人員，過去一定都要通過高普考，才能擔任公務人員，專技人員轉任會不會造成不公平，或有任用私人的弊端，確實有些疑慮，亦非完全沒有道理。因此目前的進用程序，比人員外補的程序更複雜，過去也有很多機關反映，而本部持續都有關注這個議題。目前本部已有初步研議，例如要如何簡化遴用程序，又能兼顧外界觀感，將在本院院會提出報告，後

續再研修施行細則，無需修正母法。

二、至於專技人員人才資料庫部分，對機關而言可以直接接觸適合的人選，但是否適合由本部辦理仍待討論，因為這是徵詢意願，目前已有公告職缺的機制，讓有意願轉任者應徵報名，若要建立資料庫，其具體執行層面還要再思考可行性。

◎新北市政府人事處 林處長正壹

新北市政府迄今尚未進用專技轉任人員，雖有意願但目前有較多困難待克服。另外本府很早就建置各式專業人才資料庫提供給機關使用，因而提出相關建議。

議題十六、建議增支本提供給機關使用市外勤公職社工人員專業加給，及發給外勤聘用社工人員提供勤務津貼，以符合社工人員之期待。

◎新北市政府人事處 林處長正壹

新北市人口全國最多，相對社福案件也更多且複雜，另外因為新北市幅員廣大，社工同仁常有到偏遠地區訪視的需求，路途遙遠又有風險，而且除需處理長期個案外，還有新增的通報、諮詢案件，甚至是需立即處理的緊急案件，以及其他單位轉介的案件，種類非常多，平均案量一直都是全國最高，工作壓力遠超過其他縣市，而且物價相對較高，離職情況嚴重，因此建議參考警勤加給，對於外勤公職社工人員專業加給至少增加 8 千元，外勤聘用社工勤務津貼也至少 8 千元，才能留住人才，肯定他們的付出。

◎銓敘部 施部長能傑

有關外勤社工人員的交通部分，除了臺北市有較普及的捷運以

外，其他地區都要自己負擔，確實很辛苦。現在第一線本來就有專業加給表，也有調整，其他還有一些工作費，大多是個人擔任人事長時已經處理過，是否還需要外加津貼，這部分可以與總處討論，建議針對實際狀況作說明，特別是現在整個社會面臨轉型，所有的社工或是相關的社會安全人力、勤務等，行政院都很重視，至於是要中央統籌調整待遇，或由地方承擔，就是回到地制法第 85 條的討論，所以還是涉及經費的議題，是全國各縣市要面對的，社工流動率很高，是一個複雜議題，總處應該會考量，因為都會區真的比較複雜，但是如果願意提供津貼，例如交通津貼，這是新增另外一種加給的概念，建議可以考量採這樣的方式。

◎新北市政府人事處 林處長正壹

過去市府已報送相關的待遇調整事項等建議提供人事總處參考，有些人事總處有答覆，但因為新北市資源與條件都比較差，實務上需要增加誘因，因此很多需求仍然會持續爭取，不論用都會加給或其他方式，會再努力，一旦時機成熟仍有機會促成，現在外勤真的非常辛苦，議員也很關心，因此還是要盡力爭取。

◎新北市政府衛生局 陳局長潤秋

施部長在人事長任內確實對社工有很深的了解，所以還是要特別仰仗部長，因為市府已經將相關的作法報到衛福部，該部後續也會函轉人事總處，屆時也請部長協助。新北市確實有實質的需要，現在將近 405 萬的人口，同仁離職幾乎都是因為案量太高，所以建議應該要有一些特殊性或地區性的考量。

議題十七、建議編列「捕蜂、捉蛇、動物收容、救援及醫療之實際從事臨床獸醫人員危險職務加給表」，以反映職責危險

程度並增加留才誘因。

◎新北市政府人事處 林處長正壹

有關危險職務加給的爭取，動保處雖然現在有不開業獎金，但與民間獸醫師相比還是有落差，所以建議除不開業獎金外，針對危險職務部分也能比照臺北市動物園，適用危險加給的規定。

◎新北市政府農業局 譚局長錫輝

首先謝謝各位長官的支持，讓獸醫師在今年 6 月份開始發放不開業獎金，希望獸醫師的缺口不要繼續擴大。另外說明有關動保人員的危險加給，自 107 年起捕蜂捉蛇的業務已轉由動保處負責，參照人事總處目前同意的案例，如各級動物園的危險加給，共分為三級，第一級部份提到毒蛇、猛禽，這也是動保處目前的業務範疇，然而動物園的保育員，可以領危險加給，各地方政府動保員雖然是第一線，是到現場捕捉，蜂的部分一定是虎頭蜂，每年將近 9 千個案件，蛇則是一年約 3 千 6 百條，其中將近 6 成，約 2 千 3 百條是毒蛇，所以動保員的危險性很高，但卻沒有危險加給，這部分要請各位長官支持。

議題二十一、建議放寬再任公務機關工程、資訊、社福及醫療等特殊專業性職務，得不受停發月退休金限制，以吸引退休專業人員回任。

◎新北市政府人事處 林處長正壹

新北市政府在工程、資訊、社福及醫療等領域，特殊專業人員流失率高，人力長期短缺，而具備相關專業的退休公務人員，因受公務人員退休資遣撫卹法（以下簡稱退撫法）第 77 條的限制，如再任每月支領薪資超過法定基本工資，即停發月退休金，實務上幾乎沒有意願回流支援業務，因此建議調整停發月退休

金的門檻。

◎銓敘部 施部長能傑

這個議題若要調整，會涉及修法，無法僅是透過退撫法施行細則的調整就能做到。本部對這個議題已經做過討論，也針對再任議題在考試院院會做過報告。至於何時修法還需要評估，但至少門檻的部分可能會朝委任第 1 職等本俸最高級的方向調整，而不是用最低工資。至於適用範圍，就會比較多的爭議，哪一些類別應該納入，或指定類別，都要修法，會涉及更多的不同意見，需要審慎思考，相關文字也要審慎使用，保留一些彈性空間，但無論如何都需要通過修法，因此在時程上目前無法確定。

◎黃委員東益

今天非常感謝市長在百忙之中抽空與本院針對考銓保訓業務進行座談，非常佩服市長及在座的市府同仁，能夠在公務人力服務市民比 1 比 188，這樣業務繁重的情況下，讓新北市不斷地躍升。另外特別感謝林處長對於新北市政府公務人力的掌握，以及對考銓議題許多深刻的見解，並且提出許多創意的作法。本院在院長、副院長的帶領下，兩位部長及秘書長也做了許多努力，未來個人也會在考試委員的職責上，與本院及所屬部會共同來為建構公部門友善職場持續努力。

◎呂委員秋慧

一、根據新北市政府的資料，有關議題四部分，現在幾乎工程機關的首長職等都是簡任第 11 職等，目前六都中，工程機關首長列簡任第 10 職等者，只有新北市違章建築拆除大隊。但工程機關，只要是編制員額達 70 人，首長職務都是

列簡任第 11 職等，例如桃園市政府海岸資源循環工程處，編制只有 70 個人，首長列簡任第 11 職等，台中市也是如此。新北市違章建築拆除大隊編制已達 120 人，首長職務列等只到簡任第 10 職等，確實可以考量調整。歷來有關職務列等的調整，除非是通案性的調整，才會由考試院主動辦理，否則都須由機關自行修編送銓敘部，因此就新北市拆除大隊而言，與六都其他工程機關相比，確實列等偏低，可以就個別機關先做處理，另外建議調整時也可考量修正機關名稱。

二、有關議題七的部分，進用醫事人員，有技士加技正總額十五分之一的比例限制，是個人擔任銓敘部司長時調整的，當時許多縣市政府衛生局反映，高普考或地特分發的同仁都沒有專業證照，衛生局的業務，除管理內部外，還要督導各衛生所，但沒有專業要如何督導，例如，沒有藥師證照，如何下鄉抓偽藥。當時醫事人員人事條例已施行，高普考已經不再考醫事人員，面對分發人員沒有專業證照，各衛生局辦理督導業務有實際的困難，因此反應希望以技士加技正總額的一定比例放寬進用醫事人員，部在考量這個問題時，從五分之一到十五分之一都有試算，100 年試算時，五分之一的比例是 123 人，十五分之一則是 39 人，後來在院會審查時，決定採十五分之一，其原因如施部長所提，衛生局除進用醫事人員外，還有透過高普考、地特分發的同仁，考量這兩類人的權益都必須照顧，如果有太多職缺都是進用醫事人員，高普考地特分發的同仁也會出現陞遷受阻的問題，所以院會最終採十五分之一的比例，但這是解決過渡問題，後續是希望在考試法做修正，102 年考

試法就已配合修改，現在有公職藥師、公職護理師、公職醫事檢驗師。所謂公職，就是除了有公務人員任用資格外，還具備專業證照，這些同仁下鄉督導衛生所，完全沒有困難。另外，也有專技轉任機制，目前 19 類的專技醫事專業人員都可以轉任，衛生局需要人才，可以申請公職護理師、公職藥師、公職醫事檢驗師的方式來解決，所以衛生局可以先嘗試銓敘部所提的 2 大方向來進用人才，看是否能解決問題，若仍有問題，再針對比例的部分做討論。

- 三、有關清潔隊，有提到可否用轄管人數計算，當時區長之所以用人數作為列等標準，是因為區長原先的列等就是以人口數 10 萬作為區分，10 萬以下單列薦任第 9 職等，10 萬以上單列簡任第 10 職等，後來考量本來的標準就是採人口數，所以才會有 40 萬列簡任第 10 職等至第 11 職等的案例。此情形與清潔隊不同，清潔隊，地所或戶所，都是好幾個區設一個，與區長情況不同。

◎鄧委員家基

- 一、本次市府提出的許多議題，個人站在過去同事共同了解實務需求的立場，完全支持，呂委員的意見，看來市長也表示同意，將來可以依照呂委員的意見正式提案，因此有關衛生局的需求，建議局長不用擔心，個人也會向呂委員請教如何針對用人機關的人力需求，全力協助。
- 二、為了服務地方，本院在院長、副院長的帶領下，希望走出考試院，實務交流貼近用人機關，以滿足、了解地方的實務需求。本次座談，是首次有部長參與，在行政體系，首長能夠做更多事，至於委員也會在院會協助做方向與政策的訂定，因此市府所提出的議題，無論是方向或政策建議，

院會能支持的，一定充分支持。

- 三、依個人過去幾個月的觀察，施部長的理念實際上就是提升公務人員職等，雖然無法輕易調整待遇福利，但如果在職等方面能夠提升，會是很好的基礎，過去幾個月在施部長的推動下，考試院也儘量配合拉近地方與中央的職等差距，這也是減少地方公務人員流動的主要癥結。這些實務上的問題，除了制度上的通盤考量，本院相關部會報告時，也都有針對個案做實際研究，所以今天的交流如副院長所說，將辦理追蹤管制，會讓大家有一個期待，未來有機會一定會積極解決。
- 四、另外今天提到地所、戶所、區公所，以及清潔隊，是否能按照轄管人數來做列等調整，很多實務上的需要需求，只要相關的局處有實務上的理由，一定會全力協助，因為用人機關的需求能夠滿足，應該是文官體系最大的目標。衛生機關要如何放寬醫事人員的任用比例，部長也提到這些都有在做，如果有正當的需求，在方向上即應予支持。
- 五、有關高普考是否能在同日辦理，部長提到，此部分涉及應考人權益，但如果整個用人機關的人力需求真的無法透過國家考試的管道補足員額的話，長程而言除了第三階段的增列方式外，即應儘速修改增列要點，若仍無法有效紓解用人問題，須繼續研究，這是本院非常重大的責任。
- 六、在公務人員延長退休的議題上，公務人員現在身體健康，且整個時代的需求已有所轉變，是否還要限縮在 65 歲，應該可以思考。尤其專業公務人力再任的問題，退休再任是否要停領退休俸？應該也是可以研議調整的，畢竟除了公平考量外，實際上政務的推動，才是應該考量的重點。

◎許副院長舒翔

- 一、謝謝侯市長、副市長，以及市府各局處長的參與，今天市政府所提出的議題都相當寶貴，值得大家一起努力達成，其中有部分議題，應該在近期就會有好的結果，其餘短期內還無法解決的問題，都會錄案並逐一檢討，半年內會函知進度，持續朝改革方向努力。
- 二、有關公務人員招考已經作過許多討論，事實上新世代有新的工作型態，重視工作與生活衡平，因此當前若僅針對待遇、福利作加碼等調整，未必有顯著成效，以公職獸醫師為例，雖已發放 1 至 3 萬元的不開業獎金，但今年報名人數仍只有 35 位，而需用名額是 36 位，到考人數則更低，錄取不足額的問題較為嚴峻，因此有關公務人力招募的問題與解決方案，可針對年輕世代重視的部分，包含提高工作的挑戰性與成就感著手，例如前幾年新北市政府就曾獲得公務人員傑出貢獻獎的團體組獎項，同仁參與其中應會有很高的成就感，因此需要有更大的空間讓年輕人發展。未來有很多面向需要大家集思廣益，逐步檢討，完善的公務體系是國家重中之重，建立更好的公務體系，才能讓國家社會永續發展。

◎新北市 侯市長友宜

謝謝考試院許副院長、考試委員、秘書長與部長的蒞臨，願意傾聽地方政府的需求，雖然未必能解決所有問題，但至少讓問題被看見，再逐步解決，所以也感謝考試院下鄉進行座談。本府人事處所整理的議題在實務上都非常重要，感謝部長提出相關的研議方向，以及委員的建議與協助，立即辦理的事項會積極處理，還需要研議的也樂觀看待，最重要的是鼓勵公務人員，

公共服務是一種內心的價值，與陞遷或薪資並不互相違背，而是一種榮譽感，也期許大家能繼續努力。

散會：下午 5 時 20 分

主席

許 舒 翔