

考試院考試委員 114 年度雲林縣政府考銓保訓業務座談會紀錄

時間：中華民國 114 年 12 月 1 日（星期一）下午 2 時 30 分

地點：雲林縣政府第二辦公大樓 2 樓會議中心

參加人員：

考試院：許副院長舒翔、邱委員文彥、鄧委員家基、呂委員秋慧、
黃委員東益、伊萬·納威 Iwan Nawi 委員

考選部：林政務次長明裕

銓敘部：施部長能傑

公務人員保障暨培訓委員會：廖主任秘書慧全

雲林縣政府：張縣長麗善、曾秘書長元煌等 15 人

主持人：張縣長麗善、許副院長舒翔

紀錄：林彥超

壹、雲林縣張縣長麗善致詞

- 一、面對極端氣候與環境永續的議題，地方政府必須迎頭趕上才能銜接中央政策，而業務銜接就要有足夠的員額與適當的人力編制。最近本府新增的名額是用於道路安全，包含成立交控中心；然在環保與農業部分，中央已分別成立環境部與農業部，因此地方也非常期待能夠配合中央業務的提升來增加編制。至於地方觀光，過去只有文化局，但現在強調文化與觀光結合，所以需要更多承辦人力，當有人力不足時，就算聘請約用人員，該類人員也有進用比例上的限制，且要考慮職安問題，會有其他管理上的規範。以上相關議題與用人需求，希望能藉由本次座談與考試院深入探討，並作為中央制訂人事政策的參考。
- 二、其次要感謝許副院長，過去雲林縣政府比較缺乏協辦國家考試的經驗，但 112 年時，在許副院長擔任考選部長期間增設雲林考區，讓在地人才可以就近應考，有助於地方取

才留才，讓雲林縣凝聚能量，創造發展機會。

- 三、有關專業人力需求，因為市場上的選擇較多，尤其在資訊或土木領域，縣府都有人力甄補困難的情形發生，畢竟薪資待遇難與外界競爭，這部分建議應該積極因應，亦可規劃人才招募專案作為對策，吸引專業人才投身公門。

貳、考試院許副院長舒翔致詞

- 一、首先謝謝縣府團隊的安排，本次是考試院第一次到雲林縣政府辦理考銓保訓業務座談會，也是繼臺北市、新北市等直轄市以外第一個辦理實地參訪的地方政府。過去擔任考選部長期間也曾到各地區舉辦國家考試地方座談會，但因為雲林縣 112 年才增設雲林考區，因此很少有機會到縣府拜訪。個人認為，增設雲林考區對於當地民眾報名與應考會有一定的成效，這部分也要請縣府持續協助。
- 二、過去鮮少聽聞雲林縣政府針對考銓保訓業務提出實務需求或問題，不過本院對於地方政府的職務列等，一直都有關注，也在逐步檢討。如近期各機關職稱及官等職等員額配置準則（以下簡稱配置準則）修正通過，調降委任職務配置比率，擴大薦任職務空間；另為拉近中央和地方職務列等，通過地方機關職務列等調整案，預計自 115 年 2 月 1 日實施，近期應會發布，而本次職務列等調整案，尚不包含鄉鎮市公所，因此希望透過座談了解地方需求，作為日後研議調整方案時之參考。
- 三、本院本（14）屆就職時就曾在周院長弘憲的帶領下，前往行政院拜會卓院長榮泰，並針對人事議題進行意見交流，其中包含鄉鎮市公所的職務列等問題，但鄉鎮市公所的問題較為複雜，因為過去中央與地方職等設計多會考量機關層級，近年雖已陸續調整，過程中還是需要觀察，較難一步到位，但基於本院的憲定權責，仍會努力提升公務體系的

能量，協助地方，才能讓國家持續發展。

參、雲林縣政府人事處簡報（略）

肆、議題討論暨意見交流

◎雲林縣政府 曾秘書長元煌

有優質的人力才能推動業務，今日座談會縣府團隊提出多項議題與建議，包含待遇、職務列等與組織設置等，均是基於實務所提出，請考試院能夠思考採納。

◎許副院長舒翔

本次會議以逐案討論方式進行，並請本院部會回應，希望相關問題都能有進一步的了解，而非各自表述。如果暫時無法解決的問題，也會做追蹤管制，本屆任期結束前，若仍有未完竣的事項會將後續的政策方向回覆予縣府參考，希望公務人員人事體制能夠持續發展。

議題一、配合地方行政機關組織準則第 15 條修正，縣（市）政府一級單位及所屬一級機關之設立總數上限自 13 至 23 處（局）提高為 15 至 25 處（局），建議調高縣（市）政府編制員額上限，以因應新設立處（局）之業務推動。

◎銓敘部 施部長能傑

一、本議題屬行政院人事行政總處（以下簡稱人事總處）的業務。根據人事總處的回應意見，縣府職員預算員額扣除屬法定保留等因素，尚有 200 餘人未運用，這部分應該還有空間，包含文化、農業與環境部分，建議縣府再進一步與人事總處討論。

二、另外約聘僱人員進用上限部分，若有實際的業務需要，也建議與人事總處溝通，例如以縣府為母體，而非局處等單位來計算，這部分應該也可以協助員額上的調控。

◎雲林縣政府 曾秘書長元煌

本議題會再根據施部長的建議與人事總處研商。就秘書長作為協調各局處業務的角度來看，局處的多元設置是有必要的，因為現在是專業分工的時代，局處長也難以完全掌握各項專業的變動。以農業而言，有生產、農地管理等業務，處長不可能同時具備多項專業能力，這樣的團隊運作可能有深度，但廣度會不足，因此廣設處室未必是壞事，但也請中央提供指引，讓地方能夠依據需求設置相對應的單位，例如農業處除面對生產與農地管理，將來還有國土計畫等新業務，需要在組織編制上作調整。

◎許副院長舒翔

依施部長所提供的意見，調高縣府編制員額上限應該還有空間，至於設立新局處可使廣度得到提升，但也要注意橫向連結。

議題二、建議地方行政機關組織準則第 19 條第 3 項規定，鄉（鎮、市）公所人口未滿三萬人者，置秘書一人，修正為人口在一萬人以上，未滿三萬人者，置主任秘書一人，同時刪除五十萬人口以上級距，並修正三十萬人以上之條文。

◎銓敘部 施部長能傑

縣府的建議是未滿 1 萬設秘書 1 人，而根據立法院 11 月 21 日三讀的地方制度法，是 2 萬以上人口的鄉鎮市公所可以設置主任秘書 1 人，應該已經可以解決部分需求。但雲林縣應該還是有人口在 1 萬人以下的鄉鎮，且隨著人口逐年減少，這樣的問

題還是會持續發生，建議提早因應。

◎伊萬·納威 Iwan Nawi 委員

近來地方制度法的修正，對於鄉鎮市公所職務設置有些調整，因此這個議題應該可以依據該法先做處理，但修法後還是需要持續觀察，包括新的需求或問題的出現再隨之調整。雖然本議題主要涉及內政部權責，但職務列等部分，本院也會努力，有關最近通過的地方機關職務列等調整案，在審查會時也有做附帶決議，因為這幾次的職務列等調整主要是中央與縣市政府層級，尚不包含鄉鎮市公所，但已經請銓敘部進行研議，希望也能夠提出調整方案。

◎許副院長舒翔

除立法院對於地方制度法的修正外，涉及本院職權如職務列等，尤其是鄉鎮市公所部分，會再努力。

議題三、建議調高縣(市)政府幕僚長(秘書長)、一級單位主管、參議(調節性職務)及所屬一級機關首長職務列等，以應實際所需

◎銓敘部 施部長能傑

本議題確實可討論，但應了解，探討各級政府機關幕僚長與一級單位主管列等，同時也牽涉中央部會的司處長，以及直轄市局處首長。就中央部會而言，司長列簡任第十二職等，各級政府機關主管列等就會受到限制。以我國現行體制，職等仍有重要意涵，以本部為例，司長列簡任第十二職等，若要調整列等，也會影響主任秘書，因為主任秘書的列等與司長相同，調整司長，就不能不調整主任秘書。此外，縣市政府局處長另有政務職與常務職的列等差別，如果地方提高也會牽動中央，因此要

處理此議題，仍要將問題提出與人事總處討論。此外，縣市政府局處長調整到簡任第十一職等至第十二職等，馬上就會面臨副局處長職等調整的問題，科長列等也會隨之而來，所以這個問題不僅只有機關首長，還涉及其他各機關的主管列等，這部分可能需要考試院與行政院更多的溝通，不是只有縣市的問題，還要有階段性的安排。

◎呂委員秋慧

- 一、有關地方縣市政府常任文官局處長列簡任第十職等至第十一職等，而政務職局處長則是相當簡任第十二職等，這個問題銓敘部一直都有努力設法解決。誠如施部長所言，職務列等很複雜，牽一髮動全身，尤其六都設置已對縣市政府人力帶來影響，部與人事總處也成立小組討論，院與部近幾年做了很多努力，尤其在職務列等部分，目前已調整3次，其實都是有計畫地在分階段處理。局處長列等調整涉及六都，乃至中央主任秘書及司處長，這些都要考慮，這部分第三波職務列等調整後，部與人事總處應該就會開始研議。
- 二、職務列等調整不是本院可以單獨處理，還需要與行政院確認經費是否到位，這個問題很關鍵，過去也有發生職務列等調整已達成共識，卻因財政問題而未能成案的情況。所以由近幾年的調整可感受到院與部的努力，對於鄉鎮市公所本院還是會持續推動，但因為涉及層面較廣，難度較高，而鄉鎮市長是列簡任第十職等，如果沒有往上提高，基層沒有空間調整，但簡任職務的調升會有很大影響，本院可以做的都會儘量努力。

◎雲林縣政府民政處 蕭處長德恕

就任職期間而言，相對於常務職的局處長，政務職局處長任職時間是隨首長同進退，因此雖然政務職局處長職務列等較高，相關薪資待遇福利與常任文官仍有差別。個人認同委員的說法，職務列等調整牽一髮動全身，但對於常任文官的鼓勵仍是當務之急。

◎許副院長舒翔

有關縣市政府幕僚長、一級單位主管的職務列等調整，牽涉範圍較廣，過去儘管有相關經費也未必能作出調整，顯見本屆考試院已在積極推動變革，雖然未必能滿足所有需求，但已經向前邁出，未來也會持續努力拉近中央與地方列等。

議題四、建議縣（市）政府一級單位（處）得配置列薦任第八職等至第九職等專員（技正）職務 1 人；另調高資訊類高級分析師職務列等，以應實際所需

◎銓敘部 施部長能傑

地方機關職務列等調整案已於本(114)年10月23日經考試院會審議通過，將在115年2月1日生效，縣府的相關需求已可配合該案調整。

◎許副院長舒翔

除地方機關職務列等調整案，配置準則也已修正，地方政府職務列等除可依據調整案辦理外，委任職務比例也降低，縣府可再依據業務需求調整人力配置。

◎雲林縣政府 曾秘書長元煌

就縣市政府的長期文化而言，各局處的技正、專員屬三把手，科長列等調整後，技正、專員在定位上顯得突兀，本次調整相

當合理，並將部分職務調高至簡任，可為縣市政府帶來更多空間。

議題五、建議調升取得公務人員普通考試、地方特考四等考試與初等考試及格人員職等，以利攬才與留才。

◎銓敘部 施部長能傑

- 一、有關本議題，縣府的想法是增加初任人員的薪資待遇，但以約僱人員作對比未必合適，因為約僱人員敘較高薪點者，已相當於委任第五職等，與初任人員敘薪方式不同。
- 二、如縣府所提建議，初等考試及格者以委任第二職等任用，普考則由委任第四職等開始任用，但實領薪資與現行委任第一職等與委任第三職等差異不大，而實際上卻需要修法才能推動，且修法範圍不僅公務人員任用法（以下簡稱任用法），而是包含整體公務人員的職務列等架構，且與公務人員俸給法（以下簡稱俸給法）規定不合，會有很多複雜的問題需要處理。不僅如此，若由委任第四職等開始任職，就現行制度委任官等會只剩一個職等可供晉升，陞遷空間反被壓縮。
- 三、初等考試是另外一個議題，臺灣是否還需要初等考試？現在大學畢業相當普遍，與過去以學歷嚴格區分高普初考的環境背景不同。倘若此議題是要調整初任人員的薪資待遇，則建議採用其他方式處理。

◎許副院長舒翔

有關初等考試的議題，初等考試及格人員的薪資與基本工資差距越來越接近，而這個問題其實本院也曾做過檢討，已請考選部研議。未來配置準則修正施行後，各機關委任職務比率下降，

相關的職缺也會越來越少，確實有檢討必要。

◎考選部 林政務次長明裕

初等考試錄取率低，且通過考試後所任職務是委任第一職等至第三職等，其薪資待遇甚至低於約聘僱人員，終將對初等考試制度帶來影響，有關初等考試的議題，本部已密切關注。

◎呂委員秋慧

一、有關本議題，可謂是將官職等架構進行大翻轉。目的若在於調薪，則調高待遇的方法有很多，施部長也有建議，但初等考試及格者由委任第二職等任用，普考及格者由委任第四職等任用必須修法，且幅度頗大，不只任用法還有俸給法，甚至包含特種人事法規都要修正，整體職務列等架構都會受到波及。此外，配置準則修正後，委任職務比率將會降低，原委任第一職等至第三職等的員額，應會用到列等更高的職務，委任職缺勢必會減少，屆時初等考試是否要舉辦，將會是本院要面對的議題。

二、調整薪資待遇問題，建議與人事總處討論，本院雖然可以啟動修法，但主要是架構問題，若不涉及修法，應該能夠較快獲得協助，建議以此方向做思考，較有實質幫助。

◎許副院長舒翔

此議題涉及範圍較廣，不只任用法，若目的是攬才、留才，可參考離島特考設置規劃的過程，有許多途徑可以思考。

議題六、建議依公務人員陞遷法第 13 條第 1 項第 3 款、第 4 款辦理機關間人員（主管以上人員）遷調時，得由本機關或其上級機關首長逕行核定，免經商調程序。

◎銓敘部 施部長能傑

本人擔任人事長時，雲林縣政府就曾提出相關建議，此議題主要涉及縣府主管調動程序簡化的問題，但跨機關遷調，依陞遷法規定辦理相關作業程序後，後續任用仍應依任用法規定辦理，現行的制度設計是如此，縣府因為人事調動會有這樣的需求，本案所提建議，日後任用法若要進行調整將會一併思考。

◎許副院長舒翔

此議題主要涉及程序規定，在民主法制國家，程序屬基本規範，簡化雖可提高效率，但踐行程序是為保障當事人權益，若要透過修法簡化程序，在當前法制社會恐不易推行。

議題七、建請解除或降低合併設置人事機構須達 30 人限制，以符實務運作需求，提升人事業務效能。

◎銓敘部 施部長能傑

根據人事總處的回應意見，人事機構如確因特殊原因有調整設置之需求，可專函報人事總處核議。縣府的需求建議可再與人事總處討論，以當前少子化的情形來看，後續問題仍會持續存在，甚至可能演變為需要跨 3 到 4 個學校才能達到 30 人，實際狀況可向人事總處說明。

◎考選部 林政務次長明裕

以個人過去在彰化縣政府與桃園市政府的經驗，權宜作法是以 2 校合併設置人事機構。

◎雲林縣政府人事處 黃處長杰男

有關合併設置人事機構的問題，目前雲林縣轄區內 100 人以下的學校有 100 多所，學校只有幹事可以兼任人事、會計等業務，

過去學校教職人員及醫事人員尚可兼辦，現在則是要求回歸本職，減少行政業務，且問題不僅如此，100 多所學校的幹事也會有各種狀況，幹事請假就必須由人事人員去代理行政業務，而人事人員兼兩校人事業務，又要承擔代理的業務，確實會有實務上的困難。

◎許副院長舒翔

建議縣府持續與人事總處溝通，依其回應意見，應該有機會再做調整。

議題八、建議公務人員執行職務安全及衛生防護辦法（以下簡稱安衛辦法）第 38 條第 3 項排除公立學校內適用職業安全衛生法（以下簡稱職安法）人員對校長提出職場霸凌申訴案。

◎保訓會 廖主任秘書慧全

校長是機關的首長，公立學校屬於職安法規範的教育業，全部適用職安法。而校長之所以納入安衛辦法職場霸凌通報的規範，主要考量在於學校內亦有公務人員任職，公務人員則適用安衛辦法。另外，安衛辦法等相關制度甫於本年 7 月 1 日施行，保訓會的安衛防護處於 10 月 20 日掛牌運作，目前亟需儘量蒐集全國各機關首長霸凌的相關案例，藉以分析相關的行為態樣，以作為後續制度研修之參考。所以，雖然學校內其他適用職安法人員對校長提起霸凌申訴，仍有通報本會的需要。附帶一提，本年 10 月 30 日職安法修正草案已於立法院社會福利及衛生環境委員審議通過，且經決議免交付政黨協商，主要修正內涵之一便是增訂職場霸凌防治專章，若順利於立法院三讀通過，此議題已錄案辦理，待職安法修正後會再進行研議。

議題九、建議安衛辦法第 5 條之專家學者限制範圍排除對本機關不具指揮監督關係之上級及平行機關現職人員。

◎保訓會 廖主任秘書慧全

職場霸凌事件已是社會關注的焦點，從實務面來看，此議題確實會造成機關部分困擾，畢竟公務人員中具有職安專長的同仁不在少數，尤其是勞動部所屬職安單位。然這樣的規範，主要是考量外界觀感，儘管法規未禁止，但保訓會從目的性限縮其遴聘範圍，係為避免外界認為所聘請的委員都是公務人員，恐有官官相護的疑慮。且若完全不設限，甚至可能發展出各機關相互間聘用對方公務人員擔任防護委員的文化。因此在制度施行之初，為免外界疑慮，才會以增加外部性、客觀性、專業性為出發點，希望讓霸凌案件受到公正調查，但本會仍會留意縣府實務執行面的問題，因此本議題也會錄案審慎研議辦理。

◎銓敘部 施部長能傑

部的角度是預留空間讓保訓會決定，若要不適用安衛辦法的規範，就要將防護委員會認定為任務編組，這樣機關可能會有空間。但是否如此認定，仍會尊重保訓會的立場，畢竟制度才剛施行，若恐有引發外界疑慮的情形，建議仍應避免。

◎許副院長舒翔

制度實施初期應採取較嚴格的標準，避免引發外界疑慮。例如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），專技人員轉任應組成遴選委員會，其中專家學者比例不得少於 1/2，目的也是為求公平公正，從而設置較高的標準。然而專技轉任條例施行迄今，也陸續有一些檢討與放寬的建議，銓敘部也在研議，例如簡化土木技師轉任程序。因此對於本案，

銓敘部的回應是請保訓會依據當前的情況來做規範，觀察後續施行情形再來研議是否調整，讓機關作業更順暢，但目前仍要兼顧社會觀感。

議題十、建議安衛辦法第三章第一節（即第 28 條至第 30 條）由「通則」改為「一般不法侵害之處理」，或以函示、問答集形式明確排除職場霸凌案件之適用。

◎保訓會 廖主任秘書慧全

安衛辦法第 28 條至第 30 條規定訂為不法侵害事故處理之通則，第一節通則是針對所有類型的不法侵害事故，訂定基本應變原則與框架，包含在機關外部與內部執行業務，而主要是以機關外部的不法侵害事故規範較多，例如公務人員在外執行拆除違建任務，過程中受到不法侵害時，會有與警消機關及醫療院所聯繫的需要，所以是適用全部的不法侵害事故類型；而第 31 條至第 39 條規定，則是專注在職場霸凌事件的處理，所以這兩者規定並無重疊之處。但本會仍將持續蒐集各機關的意見，作為近期修正安衛辦法之參考，屆時也會將縣府的建議納入考量。

◎許副院長舒翔

安衛辦法才剛修正施行，仍在滾動修正，研修過程已有充分討論，縣府若有任何問題都能向保訓會提出，必要時可透過函釋處理。

議題十一、建請四十歲以上公務人員健康檢查補助新台幣 4,500 元，改為每年實施 1 次，且比照第一類人員得累計每 2 年補助 1 次健康檢查費用，最高 9,000 元。

◎保訓會 廖主任秘書慧全

安衛辦法第 26 條第 1 項，於修正時增訂 40 歲以上高風險職務人員，每年得實施 1 次健康檢查的規定。本案縣府則是建議只要是 40 歲以上的同仁，每年得實施 1 次健康檢查。但過去在修正安衛辦法時，增加高風險職務人員每年健檢 1 次，財主單位就曾表示會有經費上的困難，而且實際上各地方政府的財政充裕狀況不一，因此本議題也需考量各地方政府的財務狀況。

◎許副院長舒翔

此議題未來仍有討論空間，尤其財政收支劃分法修正後，預計各地方政府所能動用的經費應會增加，這部分本院將持續關注。

議題十二、建請修正現行公務人員專業加給表（二十）適用對象規定，參照專業加給表（五）適用對象規定，增列機關及其所屬機關公務員編制員額達 300 人以上，且未置專責資訊單位或任務編組者，得由上級機關核定專責辦理資訊業務之職務，並以 1 人為限，以消除「同工不同酬」及「人才難以留用」之困境。

◎銓敘部 施部長能傑

- 一、人事總處對於專業加給，如表 7、表 20 都是以設置專責單位與否作為適用標準，如果不是專責單位，而只有少數人在處理相關業務恐怕就無法適用，如此一來在待遇上確實會出現差異。以該總處回應意見來看，其中所提 102 年會議討論結論，距今已 10 餘年，反觀當前社會對資訊人員更為重視，因此有關資訊人員待遇問題，應該會有討論空間，建議與人事總處溝通。
- 二、另外一個方式，則是設置資訊專責單位，員額 3 人，這樣也可以適用，只要設置科就可以，不一定要設置處，至於

是否還有其他的規範，例如要求人員必須向上集中，如果有規定，建議依規定辦理。以衛生局現在的情況而言，或許可以將員額設置在縣府計畫處，再以調局辦事的方式處理。

◎許副院長舒翔

邁入資訊時代，待遇方面確實要做一些突破，例如考選部因為是資安 A 級機關，所以資訊人員適用相關加給，但擔任資訊單位的專門委員卻無法適用，職稱必須是高級分析師，最後是透過修正組織法的方式調整，國考數位轉型需要很多資訊人員，在該部組織法修正後，也透過專案計畫積極與主計總處爭取經費增加資訊人力。

◎雲林縣政府人事處 黃處長杰男

縣府員額有限，而衛生局精簡衛生所的醫事人員，其員額也不能使用，人事總處對於本案，是建議向上集中至專責單位，以縣府為例就是計畫處資訊科。但這個問題不只是衛生局，還有消防局、環保局，不可能將所有各局處的資訊人員都納入縣府，因此才會提出建議，且是參考法制人員的做法，讓資訊人員無須成立專責單位也可適用相關的加給。另外一個問題是衛生局若要成立資訊專責單位，受限於銓敘部設置科的規範，縣府所屬一級機關有設科的標準，且員額已滿，無論是設置科或增額都有實務上的困難。

◎鄧委員家基

一、縣市都很關心職務列等，考試委員也一直呼籲要拉近地方與中央機關職等差距，因此近期本院通過地方機關職務列等調整案，這部分受到外界好評。不僅如此，就個人了解，

施部長的理念是以提升公務人員職等為目標，希望大部分
高考及格人員都能夠達成九職等之目標退休。

- 二、職等調高要挑戰制度，縣市一級單位政務職與常任職主管
的差異，只要是不合理且能調整都應研議處理。個人認為
縣市政府秘書長職務涉及領導統御，職等有必要調整，這
部分牽動中央司長與主任秘書，但應該要挑戰制度，解決
實務問題。以警察機關航警局等為例，過去督察長與主任
秘書被認為管理面向不同，屬雙幕僚長，但職等只在六都
警察局是一樣，因此院會也通過調整讓航警局等督察長職
等調整，令警界士氣大振，所以將來還是需要持續努力，
以拉近地方與中央機關職等，以助地方留才。
- 三、鄉鎮市公所職務列等是大家關心的議題，副院長也提出一
個觀點，將鄉鎮市首長的民選意義提升，正視其自治團體
的地位，諸如民選鄉鎮市長只比照簡任第十職等，其他職
務自然不能調高等議題，如果銓敘部提出研議方案，本院
也會努力協助。
- 四、提列考試是遴補人才的主要途徑，根據縣府的資料，考試
分發情形，尤其在技術類科分發狀況不佳，這部分該如何
改善，屬本院的責任，應儘量協助用人機關補足所需人力，
院、部與考試委員都在努力，包含檢討考試命題使其合理
化，思考技術類科人員進入公部門以後，所從事的業務與
一般專業技師有別，偏向發包、監造及驗收等工程管理工
作，因此該如何調整試題，將難度與專技考試作區別，這
部分確實有檢討空間，讓考試遴選人才的途徑能夠活化。
- 五、考選部最近已研修增列需用名額之相關規定，希望能放寬
限制，讓用人機關依據需求申請，在考試公平性與用人機

關需求間取得平衡。另外，機關若有無法即時補足人力的情況，約聘僱人力的任用應該也不能有過多限制，協助機關可以作為人力不足時的暫時性解方。

六、專技轉任條例施行迄今，進用個案不多，因為市場待遇較好，這部分也會再做檢討。個人認為除考試用人外，應該要建立其他補足人力的方法，用人機關才能以多元的方式滿足用人需求，包含合資格者候用名冊的設置等，讓人才能夠即時補充。

◎許副院長舒翔

本院對於地方政府乃至用人機關的需求都會持續思考變革，本次座談所提議題將持續追蹤，並會定期回覆辦理情形供縣府參考。

◎雲林縣政府人事處 曾秘書長元煌

透過今天的座談能夠感受到考試院的改變，期待大院持續精進公務人員人事制度。

散會：下午 4 時 40 分

主席 許 舒 翔