考試院第 14 屆第 41 次會議紀錄

時間：中華民國 114 年 10 月 9 日上午 9 時 30 分

地點：本院傳賢樓 10 樓會議室

出席者：周弘憲　許舒翔　邱文彥　伊萬・納威　　黃東益
　　王秀紅　鄧家基　呂秋慧　劉孟奇(林明裕代)
　　施能傑(懷　敍代)　蔡秀涓(陳佳慧代)

列席者：吳美紅　林明裕　劉約蘭　懷　敍　黃新雛　陳佳慧
　　許秀春

出席者請假：劉孟奇公假　施能傑公假　蔡秀涓公假

列席者請假：劉建忻公假

主　席：周弘憲

秘書長：劉建忻(吳美紅代)　　紀　錄：張筱筠

壹、報告事項

一、宣讀本屆第 40 次會議紀錄。

決定：確定。

二、會議決議事項執行之情形(無)

三、書面報告

本院人事室案陳總統府秘書長錄總統中華民國 114 年 10 月 1 日華總一禮字第 11400098710 號令：「任命洪敬富為公務人員保障暨培訓委員會專任委員。任期自中華民國 114 年 10 月 15 日至 117 年 10 月 14 日止。」一案。

決定：洽悉。

四、銓敘部業務報告(懷次長敍代為報告)：專技人員轉任公務人員程序之修正構想

呂委員秋慧：1.部 111 年修正專門職業及技術人員轉任公務人員條例(以下簡稱專技條例)時，原本期望能擴大專技人

員轉任公務體系的進用管道。然而，專技條例自 113 年 1 月 1 日施行至今已快兩年，實際進用人數僅 11 人，遠低於原本預期。顯示法制設計與實際運作之間存在相當落差。建議部可優先檢討遴選程序及遴選委員會人數比例，適度放寬以提高彈性，但仍應保留遴選委員會制度，以維持任用的公平性並防杜人事關說。2.據部報告資料，113 年至 114 年間各用人機關提報備查人數與實際進用人數差距極大，顯示問題不僅在程序面，建議部向用人機關函查未實際進用之具體原因，彙整後再針對實際困難對症下藥，提升制度實效。3.建議部審慎評估停辦部分公職專技考試類科等擴大專技轉任人數的構想，公職專技考試與專技證照考試法源不同，前者屬任用資格，後者為執業資格，若為提高專技轉任人數而取消公職專技考試，恐影響地方機關用人及專技人員之應考權益。建議先由考選部提供近年各類公職專技考試類科報名與錄取數據，再行評估。至於公職獸醫師類科，地方機關過去之所以大量使用專技轉任，是因當時委任比例較高及停考獸醫佐類科，導致人力缺口。建議部待新版配置準則施行、委任比例調降一段時間後，再觀察情況，切勿過早建議考選部停辦相關考試。對於以減少公務人員考試類科需用名額來鼓勵專技轉任，或為提高轉任數字而壓縮考試錄取名額，此方向並不適當，不僅不利人力補充，也恐影響考選部之業務發展。4.總而言之，建議部應先聚焦於遴選程序簡化與制度檢討，並參考成功進用機關的經驗，針對問題逐項檢討，較能達到原修法「擴大專技轉任」的目標。

王委員秀紅：1.專技條例原意在提升機關用人彈性、拓展公部門人才來源，其蘊含專技人員考試與公務人員考試同屬嚴謹國考、通過者均具備相當能力之意涵，使其成為政府常態取才機制之一。專技條例修正施行已 1 年半，感謝部提供初步成效資訊，數據顯示技術類科轉任較多、行政類

偏少，地方需求高於中央，且整體轉任人數反低於修法前，顯示制度推行受限。2.現行規定，如近 3 年曾有錄取不足額者，可申請進用職缺為提報考試職缺需用名額 20%等限制過於僵化，恐為用人機關卻步原因之一，建議後續應回歸用人需求，簡化程序，並揭露各用人機關具體意見，以利完整檢視及檢討。3.支持部簡化遴選程序與調整委員組成比例之構想，現行專家學者比例過高可能增加遴選程序負擔，建議參考日本作法，改由機關主導並以全程錄音、錄影，確保用人公正性。另有關建立專技人員資料庫之意見並不適宜，專技人員是經國家考試取得執業資格後，依據職業公會相關法規及職業登記管理等，應由職業主管機關建立及監測相關職類之人員需求及流動，因其非公務人員不宜由部建立專技人員資料庫。反之，宜建置專技人員轉任公務人員遴選委員資料庫，提供用人機關遴選審查使用。4.對停止部分公職專技人員考試的構想持保留態度，14 個公職專技類科中，部分如公職社工師、公職護理師競爭激烈，每年上百人爭取少數名額，並非缺額問題；但公職獸醫師、公職建築師等類科則嚴重缺額，建議聚焦於實際缺額明顯類科，而非全面調整，以免影響專技人員進入公職的管道。另請釐清，依據專技條例第 12 條規定所置公職律師、公職建築師等各類公職專技人員職務是否納入專技轉任統計。5.行政院也關注公職獸醫師人力短缺與薪資過低問題，近期公布不開業獎金每月 1 萬至 3 萬元，藉以改善薪資、留住人才。目前仍有獸醫佐(委任官)存在，然而，國內獸醫學制皆為大學以上，此現象似乎有如過去護理師以護士任用之高資低用現象，恐影響獸醫投入公職之意願，建議部提出公職獸醫師(佐)數據供行政院及人事總處參考，以協助用人機關攬才及留才。6.修法應建立在完整數據與實證基礎上，避免頻繁調整造成政策不穩，未來宜廣泛收集中央及地方政府的意見，據以妥適修正，使

制度確實發揮機關彈性用人及吸引專技人員投入公部門的原意。

伊萬・納威委員：1.專技條例 111 年修正，意在放寬專技人員轉任公務人員門檻，部在條例實施僅 1 年半後即主動檢視問題並提出改善方向，及早發現制度執行上的困難，顯示部對政策落實的重視，期待後續能針對制度落差與實務障礙提出具體改善方案。2.專技人員考試與公務人員考試同屬國家考試，皆具嚴謹性，通過者具備相當能力，應予以肯定。同時，應改變將專技轉任視為輔助性用人措施的觀念，而是定位為常態性的人才管道之一，如此方能從制度上鬆綁並解決實務問題。3.據部報告資料，修法後實際轉任人數並未增加，甚至與送部備查得進用人數間落差極大，顯示制度運作出現疑點。建議部進一步調查用人機關未遴選到合適人員的原因，釐清問題根源。4.支持部所提簡化遴選程序、提供更友善的作業方式之構想，但也希望瞭解修法前後作業程序差異，以評估新制是否反而造成機關遴選不便。5.提醒不宜為增加專技轉任人數而取消公職專技考試類科，堵塞原有的公務人力進用管道，使問題更為複雜。6.在遴選委員會組成上，偏鄉地區常面臨難以找到具資格學者專家的困境，導致制度執行困難。建議部檢討相關規範，增加彈性，以利制度在各地區均能順利推動。

鄧委員家基：1.專技條例修法後，轉任人數略低於修法前，表示專技轉任制度未能達成作為常態性取才管道、及時滿足用人機關專業人力需求的兩大目標，故贊同部所提朝向放寬與鬆綁之建議，並對專技條例作功能的檢視，強調程序公正及遴選自主。2.本案構想，工程職系職務較多之機關，一定引頸期盼，希望修正盡快落地。本案第 1 個探討的是，專技人員應選擇公職專技考試、或專技轉任？二者差別在哪？109 年曾經轉型探討，專技轉任簡化的成效為

何？請部簡要說明。第 2 個探討的是，實務上是否應先審酌公私部門工程人員工作內容及肩負法律責任的差異，公部門工程人員是否真的負責法律責任較大的工程規劃、設計、監造，甚至簽證等，或僅辦理法律責任較小的工程委外及履約管理等，果如此，應思考減低專技人員需求之方向改革。在公部門，技術面若委託外部專業，讓行政與技術分離，是否可行？3.專技轉任除成為政府常態性取才管道之一，目的應在彈性用人，彌補考試用人的不足，尤其在能夠及時滿足用人機關的專業人力需求，若轉任限制太多，如何能夠及時補足機關的缺額，故修正重點在於程序公正、遴選自主，可探討：(1)專技轉任限制太多，絕非缺額或遴選程序修正，即可以解決。限制多，就難以及時滿足用人機關的專業人力需求，宜讓用人機關決定並提報專技轉任人員名額，人事總處亦認為，名額毋須設限。(2)專技人才轉任與考試，不應相互設限，讓「考試」及「轉任」，成為專技人力進入公部門的兩個渠道。否則，人才要走、或不進來，制度都不給機關首長或單位主管一點資源，機關只能等待景氣衰退，直到私部門不再具有競才能力。(3)專技轉任，醫事人員相對順暢，可否比照醫事人員進入政府的管道？(4)在既有制度下，未來一定還是缺人，工程類科長期人力缺口問題，應該有替代或應急方案，這點也請部簡要說明。4.幾項具體意見，請部參考：(1)應再調整放寬對轉任政策的立場。(2)專技轉任應完全被視為機關用人的正常管道，不應因寬鬆而誤解為徇私用人，應視為常態性甄補公務人力之管道。(3)轉任的前提，不須為考試類科錄取不足額者。(4)完全放寬直接遴用專技人員的限制和程序。(5)簡化遴選程序，讓程序更接近機關外補用人的遴選程序，不要因防弊而減損效率。(6)建置專技人才資料庫，同時兼顧個人資料保護事項。(7)專技轉任更應發揮及時補足機關所需專業性人力的功能。

黃委員東益：1.專技條例修法迄今不到 2 年，部觀察修法前後專任人數差異不大，及時評估發現問題，本報告有其價值意義，並贊同部所提構想，如簡化遴選程序、簡化遴選委員會出席人數比例等。惟應探討各機關提報備查得進用與實際進用專技人數落差之原因，是否因進用程序過於複雜?抑或是機關首長傾向進用約聘僱人員?2.有關建置專技人才資料庫，部因個資問題而暫不設置，但公共工程委員會設有採購評選委員會專家學者建議名單資料庫，讓各機關可從資料庫中遴聘評選委員，同樣也有個資問題，部應向提案機關說明這兩者差異。3.另部構想欲擴大機關使用專技人員專任機制，不再辦理某些應考類科部分，大致上贊同，惟涉及層面廣仍須研議評估。整體而言，為利公部門與私部門競才，需鬆綁法規，建立開放法制環境，以降低考選成本。4.其他國家作法供參：(1)日本，近年開放具備民間企業經驗或特定專業知識者，透過面試、論文或專業測驗等方式進入公部門。(2)英國，非常重視實務能力與經驗，對於高階或專業職位，傾向採取公開招募，如具備職位所需專業知識與能力即可擔任，而不論其是否具有公務人員資格。(3)韓國，設有專業人員的特殊選才管道，允許具備一定年資或專業證照的人員，透過書面審查、面試或專業測試等程序進入公部門。部如規劃未來以專技轉任取代考試，可參考這些國家作法並瞭解其利弊。5.長期而言，部可思考建構多元、更有彈性、更有競爭力的制度環境，讓用人機關以更具創意的方式用人，跳脫當前考選制度的束縛。如隸屬總統辦公室的美國數位服務小組，利用豁免職位招聘的授權，繞過傳統繁瑣耗時的公務人員競爭性招聘流程，招募科技界人才，聘期通常為 1 年或 2 年；美國總務署設有相關機構 18F，類似顧問團，其他聯邦政府部門可從該機構聘用顧問，傳授技能。又該署設立之總統創新學者，吸引高聲望的學者到政府部門擔任資深顧問

或駐點企業家；針對 AI 和資安人才，設有國家 AI 人才招募計畫等，如國土安全部的 Cybersecurity Talent Management System，招募過程較為彈性、薪水高，且在特定地區有地區補貼。

邱委員文彥：1.本報告結語提及，專技人員轉任公務人員的政策制度，應視其為機關用人常態性人力資源來源，非補充性人力。同時，現階段檢討是在不修法架構下提出較為簡化與友善的方向來作修正，表示肯定與支持。2.幾點意見供部參考：(1)針對擴大機關使用專技轉任制度，不再辦理某些應考類科，這部分持保留態度，所謂的不再辦理，係指永不辦理或停辦數年，抑或採取「停、聽、看」逐步檢討方式，建議以人力資源永續性再為通盤考量。(2)新北市政府建議建置專技人才資料庫部分，部認為事涉個資暫不建置，與新北市政府建議先取得個人同意再建立資料庫之作法不同，部如考慮行政成本因素、目前沒有急迫性或有困難度等，是否能將此資料庫併同相關人才資料庫進行統合?請部再思考建置資料庫之可行性。(3)專技人員轉任公務人員的人數，獸醫師最多，園藝技師次之，其原因係園藝技師在民間就業不易?或與缺少公務人員考試類科考試有關?目前園藝方面有技師，卻無行政類科考試；公務人員有相關景觀類科，卻沒有專技景觀技師，建議就相關之行政與專技考試類科進行整合分析。

許副院長舒翔：目前進用專技人員採用雙軌制，依專技條例轉任之人員或公職專技考試之及格人員。早期較重視公務人員考試，如高考三級建築工程或土木工程類科及格者，工作滿 3 年後，可直接轉換取得專技專業證照。由於公平性問題，本院第 12 屆將公務人員、專技人員考試兩者區分清楚，高考三級相關類科及格者，不再直接轉換取得證照，若要轉換，無法全部科目免試，而需再加考兩科目，並對公職專技考試類科之應試科目進行調整。復為降低進

入公部門的障礙，考選部在本院第 12 屆和第 13 屆期間，減少公職專技考試類科之應試科目，增加口試成績占比，以提高進用效益。專技條例在本院第 13 屆修法放寬，惟進用程序較為複雜，機關用人不易，這部分確有必要進行調整。另建議考選部針對近年公職專技人員考試之辦理情形和沿革，向院會提出報告，以便後續決策判斷。按專技轉任最主要目的係彌補公部門技術類人員的不足，建議部與考選部成立工作小組，持續討論。

懷次長敘、林次長明裕、劉次長約蘭補充報告：對委員詢問事項加以說明，相關建議將納入未來審酌辦理。

決定：本案洽悉；副院長與委員意見請銓敘部參考。

五、臨時報告

本院人事室案陳本院 114 年 9 月 17 日拜會新北市政府並辦理業務交流座談報告一案。

許副院長舒翔：說明業務交流座談情形(略)。

決定：准予核備。

貳、討論事項

一、銓敘部函陳公務人員留職停薪辦法第 5 條、第 6 條、第 9 條修正草案總說明暨條文對照表一案，請討論。

決議：照部擬意見通過。

二、考選部函請准舉辦 115 年第一次專門職業及技術人員高等考試營養師、護理師、社會工作師考試，並請同意組設典試委員會辦理典試事宜及核提典試委員長一案，請討論。

決議：照案通過，請邱委員文彥擔任本考試典試委員長。

參、臨時動議(無)

散會：上午 11 時 30 分

主　席　　周　弘　憲