考試院第 14 屆第 72 次會議紀錄

時間：中華民國 115 年 6 月 4 日 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　王秀紅　呂秋慧　伊萬・納威
　　鄧家基　黃東益　劉孟奇　施能傑　蔡秀涓

列席者：劉建忻　吳美紅　林明裕　劉約蘭　懷　敍　黃新雛
　　陳佳慧　許秀春

主　席：周弘憲

秘書長：劉建忻　　紀　錄：張筱筠

壹、報告事項

一、宣讀本屆第71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

（一）本院人事室案陳本院115年5月與連江縣政府及該縣南竿鄉公所舉辦考試委員考銓保訓業務座談會報告一案。

許副院長舒翔：說明業務座談會情形(略)。

決定：准予核備。

（二）銓敘部函陳「中華民國114年度公教人員個人專戶制退撫儲金基金決算」1份，請核備一案。

決定：准予核備。

四、銓敘部業務報告：114年公務人員統計年報摘要報告

呂委員秋慧：1.肯定部每年提出公務人員統計年報，報告相關公務人力概況數據與統計，均值得進一步解讀，作為未來政策規劃之參考。2.年金改革前，105年退休總人數為9,259人，其後逐年下降，至110年為5,746人。嗣因115年起支月退年齡將由55歲提高至60歲，致114年退休人數大幅增加至11,229人。其中，屆齡退休者較105年增加14.2%。此一變化所反映之退休制度改革意涵，值得探討。另公務

人員退休資遣撫卹法於114年底再次修正後，115年退休人數變化情形亦值得持續觀察。3.截至114年底，中央政府公務人員數約19萬人、六都政府約11萬人、各縣市政府(含鄉鎮市公所)約5萬9千人，均呈成長趨勢。惟各級政府每一公務人員服務人口數差異甚大，顯示不同地區公務人員負荷似有勞逸不均問題。雖內政部就各地方政府公務人員員額設有管控機制，政府仍應重視人力配置問題，以適度紓解基層公務人員工作壓力。4.全國公務人員中，約38%從事警察、消防、安全及司法等執法工作。為維護社會治安與公共安全，持續充實相關人力確有必要，使人民得以安居樂業。其中，警監官等人員近10年增加546人，具體回應警察人員訴求，確有助提升整體士氣。5.近年警察人員、法官、檢察官女性占比持續提高，其中法官、檢察官女性占比，至114年底已接近50%；女性簡任人員比率，亦由105年30%，提升至114年40%，顯示公務體系性別平權已具相當成果。6.身障公務人員總數呈現持續下降趨勢，應予正視。本報告統計對象為經身障人員特考錄取進入公務體系者，惟因機關難以預先掌握分發人員之障別程度，因此提報缺額時較為保留，而多改採約聘僱人員等多元進用方式，以符合法律定額進用比例規定。此一現象恐對身障人員特考之錄取與進用造成一定衝擊，應持續關注。今年身障人員特考將於下週榜示，建議進一步觀察後續發展情形並積極因應。

邱委員文彥：肯定報告提供全貌性資訊，有助於掌握公務人員人力現況，作為後續政策研議的重要基礎。以下建議與請教：1.簡報提及每千就業人口公務人員數(不含公營)約為26人，並指其遠低於OECD國家平均值，但書面及簡報皆未列出具體數值，建議補充資訊俾完整理解我國公務人力配置情形。2.從數據可觀察到不同地區人力增減情形與人口結構、產業發展及政策措施之間的關聯，例如桃園市人

力大幅增長22%，應與升格及人口紅利有關；新竹縣的增長則可能受科技業磁吸影響；連江縣的成長則體現了離島特考的留才效應，均值得進一步分析其政策意涵。3.原住民族部分，觀察到排灣、阿美、泰雅族為原民公務人員前三大族群，而拉阿魯哇族與卡那卡那富族雖占比高但人口母數極小，顯示人口政策需更全面的關注，並建議未來相關報告除原民事務外，應增加客家事務及新住民事務的分析，以提供更多思考維度。4.統計資料除呈現現況外，更應進一步探討其背後所反映的人口政策、區域發展及國土規劃議題，以目前六都資源集中，無法帶動鄰近區域，導致周邊縣市沒落為例，建議透過跨部會或跨院際平臺，共同探討公務人力在區域平衡發展與人口減壓中的角色，使統計年報更具政策參考價值。

鄧委員家基：1.剛才呂委員提及年報的數據與解讀應用，雖部長提示相關數據並未深入解讀，實際的應用也宜由各機關自行運用，但若能解讀，並思考後續的應用對策，年報實質的功能會更佳，如原住民族、身障人士在公務人員占比，相對其人口數都呈偏低現象，另未來5年屆齡將退休之人力數額等數據明顯呈現的問題，似可加以探討，即時因應。2.以下幾點觀察供參：(1)銓敘部有關公務人員考績法的修訂，大家都很關心支持，因為跟個人的利益有關，跟工作肯定、榮耀有關，而統計年報在考核機關工作績效層面，也跟機關高度相關；公務人員統計年報的功能，在蒐集、編製政府機關各方面的統計資料，定期公布，呈現人力結構與演變實況外，也提供考核施政績效，其中分析與預測，可提供機關決策參考，並據以擬定未來的發展藍圖或資源分配，效果應該非常正面。(2)若提供考核施政績效，人力是否需要跟工作負荷、工作績效等指標搭配，俾利考核出施政績效的意義與貢獻，因此，年報中靜態人力結構數據之外，是否要規劃一些諸如工作負荷、核心職能達

成率、服務案件時效、施政目標達成等人力資源管理指標，以利優化人事決策。(3)若指標健全，實際數據可與施政目標進行對比，檢視資源分配及政策落實，將更具體合理，並可據以規劃決策、預測未來，貫徹人力資源管理的掌握、分析、規劃與預測。(4)目前年報數據屬特定時點下的歷史回顧，鮮少即時研判人才變動與人力需求，關於即時變動的因應甚至預測，是否思考逐步規劃朝向即時填報邁進，以掌握變化趨勢，有效評估人力資源，或者可參考臺北市政府主計處的作法，按年編製統計年報之外，還按月、按週編製，並不定期研提專案分析報告，讓公務統計更正向用於決策參考。(5)精準掌握趨勢變化，在預測人才風險及驅動組織策略的過程中，更能轉型人資管理從傳統「行政後勤」的支援管制，升級為「策略夥伴」，共同邁向施政目標，讓年報不再只是回顧歷史數據，而是可能兼顧未來的預測。(6)質化分析，思考規劃工作負荷、壓力士氣等特性指標，能靈活掌握公務人力資源，敏捷人事管理，有效評估施政效能與文官體制健全程度，這樣統計年報的應用性與重要性，是否更會大幅提升？以上漫談，諸多觀點或許仍需進一步探討交流，僅請參考即可，謝謝。

伊萬・納威委員：1.本報告係例行性統計數據分析，先就教幾個問題：(1)賴總統於高階文官培訓飛躍方案開訓典禮致詞即提到善用AI科技，讓政府部門的運作和治理更創新，本報告亦提及持續運用智慧數位科技協助處理業務，請教此政策方向是否影響未來政府部門的人力布局？(2)近10年公務人員數占全國就業人口數維持2.6%，公務人力數約4%，遠低於OECD國家平均值。據了解，OECD國家政府部門就業人力占勞動人力比率約15%至16%，鄰近之日本及韓國均高於我國，請教造成我國比率低之原因？(3)近10年工程和技術類科公務人員總數無增加，惟民眾需求日益增加，所呈現之意義為何？2.有關身障人員之友善職場措施，包括

生活面、環境適應、職場適應等，宜建立機制，讓用人機關提前知悉身障者障別狀況，並透過職務再設計排除工作障礙。建議人事總處強化用人機關觀念，以同理心協助身障同仁，營造友善環境。3.原民公務人員人數占全國公務人員人數為1.9%，低於全國原民總人口之占比2.7%，目前以特種考試(含原民特考)為進入公務體系重要途徑，如何提升原民公務人員發展係重要課題，目前平臺已就不同議題進行討論，教育部、原民會及考選部陸續研議相關計畫或方案，惟公務人員考試提缺制度涉及人事總處之權責，114年各種考試許多關鍵類科，如：教育行政、資訊處理、僑務、司法、廉政、戶政等提缺數貧乏，嚴重影響原民青年報考意願，建議人事總處思考如何增加原民特考之提缺數。另近4年各類科職缺數，其中社工、農業、衛生、觀光、林業、測量電力及機械等職缺數均非常稀少，請部與人事總處研議合作，活絡原民特考，以改善原民公務人員及原民社會發展之困境。

黃委員東益：1.感謝部延續本屆第24次院會業務報告113年統計議題，就我國近10年公務人力變化趨勢進行詳細分析與說明。本次雖為例行年度報告，實則可視為我國公務人力之年度總體檢，不僅有助於掌握公務體系人力資本圖像，更具政策檢視之重要參考價值。2.本報告數據可具體呈現歷年政策執行成果，並作為後續評估與精進之依據。例如，執法司法工作領域女性占比提升，與近年調查人員特考、警察人員特考逐步放寬女性應試限制規定，具有正向關聯，顯示相關政策已逐漸展現成效。3.報告亦呈現近10年公務人員性別比率、原民、身障人員等多元身分之人力配置與變化情形。整體而言，近10年執法類公務人員占比增加，反映政府對社會治安與安全維護人力之重視；地方政府公務人力則呈現穩定成長趨勢。此外，公務體系女性占比持續提升，顯示多元進用及代表性官僚理念已逐步落實

，整體發展趨勢值得肯定。4.幾點請教與提醒:(1)截至114年底，全國公務人員60-65歲合計約2萬餘人，未來5年將陸續達屆齡退休條件，55-65歲占比則約20%。建議與國際相關數據進行比較，評估我國公務體系是否已邁入高齡化階段，及早因應。(2)每一公務人員服務人口數指標，以新北市居冠，各縣市公務人力負荷程度不均是否造成服務品質落差？(3)115年起支月退年齡提高，致114年退休人數明顯增加。隨著國考報名人數降低，錄取率逐年提升，面對即將到來之退休潮，公務人力素質是否受到影響？又資深人力退離後，可能產生之經驗斷層與知識傳承問題，均值得及早關注及因應。(4)財政收支劃分法修正後，地方政府可運用財源增加，相關業務量與工作負荷亦隨之提升，人力需求勢必增加。惟中央政府仍需持續控管全國組織編制員額，兩者間如何取得衡平，應持續關注。此外，非典型公務人力需求亦可能提高，其對整體公務人事制度與管理模式所帶來之影響，亦值得深入研究。(5)執法司法工作領域公務人員女性占比提升，應予肯定。惟金門縣、連江縣、新北市、嘉義市等地方政府女性占比卻偏低，建議進一步了解原因。(6)有關身障公務人員總數持續下降，建議鼓勵機關導入職務再設計理念，並逐步升級辦公環境與數位化設施。例如，針對視障者提供語音輔助系統，針對聽障者提供即時聽寫軟體，並評估提供彈性工時或居家辦公等措施，以建構更具包容性與友善性之職場環境。此外，目前身障特考仍以筆試為主，建議可依不同障別特性，研議更具涵容性之考試方式，以提升多元人才進入公部門之機會。(7)近期美國及亞洲鄰近國家因科技產業部門發展帶動股市表現強勁，我國亦同。部分私人企業離退人數增加，此現象是否對我國公部門人才流動產生影響，建議未來可於相關退離統計中納入趨勢分析，以供政策參考。(8)隨著產業快速發展，尤以AI技術不斷演進，部分學校已配發新生

AI助理工具。建議本院及所屬部會持續推動相關應用與精進措施，以提升行政效能。

王委員秀紅：1.公務人力發展往往受到經濟景氣、勞動市場競爭及社會環境變遷等因素影響，宜透過長期數據掌握人力流動與結構變化趨勢，肯定部報告採10年周期趨勢分析，有效佐證外在環境對公務人力增補的影響。2.認同統計分析區分警察與一般行政機關人員的作法，避免警察人員特殊的年齡、性別與退休數據干擾整體統計圖像，建議未來可與人事總處合作連結約聘僱人力等相關資料，從更廣義角度檢視政府整體人力配置情形。3.關於公務人員服務人口數指標，單看地方人口密度不夠精準，建議可效法衛生所人力配置，綜合考量土地面積、交通便利性、人口結構與健康需求程度等多元指標，俾客觀反映偏鄉與都會區的服務差異。4.在職涯發展方面，簡薦委官等分布有明顯進步，委任職減少、薦任及簡任職增加，反映了陞遷及職務列等調高的正面成效。5.在性別議題方面，肯定女性簡任官比率持續提升，以及女性投入警察及土木、建築、電機工程等技術類科人數逐漸增加，顯示性別平等及職業性別隔離現象已有改善；惟仍應持續關注不同性別於各領域之參與情形。6.有關身障公務人員的權益，建議人事總處及機關應針對不同障別進行更為精準的職務媒合與職務再設計，以利身障同仁發揮所長。7.本次統計報告除呈現現況外，也反映我國公務人員結構正逐步朝向多元、平權與優化方向發展，總體而言，臺灣在性別主流化上已是國際標竿，未來應持續透過教育與制度調整，消弭職業性別隔離現象。

施部長能傑、施主任進發補充報告：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；委員意見請銓敘部參考。

五、臨時報告

秘書長報告：本院115年度預算案立法院審議情形

決定：本案洽悉。

貳、討論事項

考選部函請准舉辦115年公務人員高等考試一級暨二級考試，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，並循例由院長擔任本考試典試委員長。

參、臨時動議

一、考選部商同典試委員長提：115 年第二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、115 年專門職業及技術人員高等考試心理師、法醫師、語言治療師、聽力師、牙體技術師、公共衛生師考試、高等暨普通考試驗光人員考試典試委員、增聘命題兼閱卷委員、命題委員、審查委員、閱卷委員、實地測驗委員 108 名名單一案，請討論。

決議：照名單通過。

二、考選部商同典試委員長提：115 年公務人員特種考試司法官考試、115 年專門職業及技術人員高等考試律師考試典試委員 32 名名單一案，請討論。

決議：照名單通過。

散會：上午 11 時 22 分

主　席　　周　弘　憲