

...

[首頁](#) > [第3期](#)[上一篇](#)[回前頁](#)[下一篇](#)

第3期

地方政府用人需求與 制度改革新

潘孟安 屏東縣縣長



“ 縣（市）政府已扮演各項政務的主管機關，配置職務列等考量的「機關層次」因素應檢討弱化，才能公平合理。 ”

屏東縣幅員遼闊2,775平方公里（全國第五），地形狹長南北距離超過100公里，有高山也有離島，但過去地方行政機關組設規定一直有著「重直轄市而輕縣市」之情形，且縣（市）政府組織主要是依人口數、管轄面積及年度預算為基礎，計算劃分內部單位及配置人員數的標準，卻未能加入地方業務特性及城鄉化比率，以求因地制宜之特性及需求，其公平性有待斟酌。

壹、縣市政府不是人才培訓所

長期以來縣（市）政府公務人員職務列等，較中央為低，即使地方制度法第56條及第62條條文自民國96年公布施行至今，內政部已配套修正「地方行政機關組織準則」並精簡縣市政府部分局（處），惟依法需配套調整之職務列等表，卻不見通盤討論。精省之後地方政府權責增加，又因各縣市地理環境及產業發展不同，縣政亦有不同推動重點與特色，但主管機關常以政府財務負擔及涉及整體列等衡平等理由，未支持地方新設機關主管職務列等提高設計，忽略地方特色發展之需求。

依據地方制度法第18條、第19條規定，直轄市政府與縣（市）政府之自治事項，與所承擔之政治責任及託付無分軒輊，但直轄市政府不管是職務數量抑或職務列等，均優於縣（市）政府，導致優秀主管人員為求職務生涯發展，待職務歷練及陞遷到一定職位後，請調至職務列等較高的中央機關或直轄市政府，形成地方縣市政府變成「人才培育所」。

統計本府在職務列等未調整前三年（104年至106年）離職人員統計顯示，有89.88%是調往六都及中央機關，僅10.12%調往其他縣（市）。經過107年7月16日職務列等調整後，再統計本府縣外調動，仍有87.88%是調往六都及中央機關，僅12.12%調往其他縣市，**磁吸效應**仍然存在。但有一個值得高興的事，他機關調入本府的人員中，具薦任8職等以上資格者由3人增加為8人，可見得高職等人員有回流縣府，也代表著職務列等的調整，使得本府在選用人才上較為有利。

另以工作量來比較，統計顯示非直轄市每名公務員服務人口是直轄市83.03%，但服務面積卻高達4.08倍。而以屏東縣為例，每名公務員服務人口是直轄市77.38%，但服務面積卻高達3.67倍。故行政組織設計如僅以「服務人口」為組織設計編制之主要考量基準，難以說明公務人員職責程度狀況。地方治理的態樣在轉變，地方政府的用人需求也在轉變，如何吸引這些專業人才願意來縣（市）服務，考選制度的革新刻不容緩。

貳、地方特色發展因應對策

為應縣政發展新趨勢及外部環境新的挑戰，屏東縣政府成立一些新的科別，如「低碳環境發展科」、「動物保護及保育科」、「多媒體事務科」、「青年事務科」等。另為解決本縣食安問題、高齡化長期照護、海洋資源、文化資產保護及體育發展等問題，則成立之檢驗中心、海洋及漁業事務管理所及體發中心，與調整長期照護管理中心、文化資產保護所等二級機關組設。職務列等表未通盤檢討前，現行臚列適用機關標準已不符現行組織所需，所幸於107年7月16日縣（市）政府重要關鍵性職務官等職等提升之後，已有了新的處理方式。

以本縣長期照護管理中心為例，配合行政院長照十年計畫2.0，衛生福利部補助計畫人力，該中心實際管理人員已擴增到117人，長照中心主任職責程度提升，但參依職務列等表，該中心因正式編制員額有限，主任職務列等也受到限制。又像本縣檢驗中心業務設計，是全台獨一無二跨局處組織業務性質，也不宜仍以現行標準來衡量。

參、偏遠加給

再以本縣恆春地區納入地域加給^[1]合理化方案的發給地區來看，俸給的公平性，不僅攸關著組織人力資源的結構，也是實現組織目標的重要因素，薪資除了可以吸引優秀人才，也可激發員工工作士氣。現行「各機關學校公教員工地域加給表」自79年訂定，因過度簡化偏遠地區定義，長期以來與現況脫節。本縣恆春半島地區實際距離屏東市區100多公里，導致公教人員缺額率及流動率頗高，常陷入留才不易之困境。又因恆春地區外地公教人員占比逾7成，縱縣府致力地方創生，仍恐難敵與都會有大段落差的生活機能、醫療、教育和遠距交通等現實問題。

為積極解決恆春半島地區機關學校長期師資不足及鼓勵留任意願之問題，縣府研議相關配套措施，在爭取恆春半島地區納入地域加給表支給範圍尚未達成前，即著手規劃先以交通費補貼方式處理。另為解決教職員住宿問題，在硬體建設部分也斥資新臺幣1億8,000萬元興建「恆春地區教師集中宿舍」，希望藉由多管齊下之措施，提升公教人員留任意願，俾利地方公務推展及學生受教權得以獲得提升改善。

肆、結語

縣（市）政府組織主要是依人口數、管轄面積及年度預算為基礎，計算劃分內部單位及配置人員數的標準，卻未能加入地方業務特性及城鄉化比率。而人力資源管理講求待遇薪酬與工作職責程度相符，但公務人員任用法第6條僅規定依「職責程度」、「業務性質」及「機關層次」來界定職務列等。而現今縣（市）地方政府已扮演各項政務的主管機關，官職等員額之配置，「機關層次」因素的影響應檢討弱化，才能公平合理，對於位居偏遠的縣（市）政府，應該給予更多的資源與彈性，以均衡區域發展。

[1] 編者按：屏東縣位於恆春半島之六個鄉鎮，目前依規定均得支領偏遠地區地域加給。

