

委員會紀錄

立法院第 9 屆第 1 會期司法及法制委員會第 33 次全體委員會議紀錄

時 間 中華民國 105 年 6 月 16 日（星期四）9 時至 11 時 48 分

地 點 本院紅樓 302 會議室

主 席 段委員宜康

主席：出席委員 7 人，已足法定人數，開會。

進行報告事項。

報 告 事 項

一、宣讀上次會議議事錄。

立法院第 9 屆第 1 會期司法及法制委員會第 32 次全體委員會議議事錄

時 間：中華民國 105 年 6 月 13 日（星期一）上午 9 時 1 分至 12 時 4 分、下午 2 時 30 分至 3 時 37 分

地 點：本院紅樓 302 會議室

出席委員：段宜康 林德福 柯建銘 周春米 許毓仁 周陳秀霞 張宏陸 顧立雄
尤美女 林為洲 蔡易餘

委員出席 11 人

列席委員：鄭天財 吳焜裕 江啟臣 鍾佳濱 黃國昌 陳怡潔 黃偉哲 簡東明
徐永明 陳歐珀 林俊憲 鄭運鵬 陳明文 吳志揚 孔文吉 黃昭順
王定宇 張麗善 蔣乃辛 陳亭妃 呂玉玲 王惠美 邱志偉 劉世芳
賴士葆 姚文智 何欣純 李彥秀 顏寬恒 呂孫綾 徐榛蔚

委員列席 31 人

請假委員：許淑華

列席官員： 考試院秘書長 李繼玄
考選部部長 蔡宗珍
常務次長 曾慧敏
銓敘部部長兼公務人員退休撫卹基金管理委員會主任委員 周弘憲
公務人員退休撫卹基金管理委員會副主任委員 蔡豐清
公務人員保障暨培訓委員會主任委員兼國家文官學院院長 李逸洋
公務人員保障暨培訓委員會副主任委員 郝培芝
國家文官學院副院長 吳瑞蘭

主 席：段召集委員宜康

專門委員：楊育純

主任秘書：陳清雲

紀 錄：簡任秘書 彭定民

簡任編審 周厚增

科 長 陳杏枝

專 員 蔡國治

報 告 事 項

一、宣讀上次會議議事錄。

決定：確定。

二、邀請考試院秘書長、考選部部長、銓敘部部長及公務人員保障暨培訓委員會主任委員列席報告業務概況及立法計畫，並備質詢。

（本次會議有委員柯建銘、林德福、張宏陸、周春米、許毓仁、周陳秀霞、尤美女、賴士葆、黃國昌、鄭天財、鍾佳濱、林為洲、顧立雄、蔡易餘、吳焜裕、段宜康提出質詢；委員許淑華、林俊憲提出書面質詢）

決定：

一、報告及詢答完畢。

二、委員質詢時，要求提供相關資料或以書面答復者，請相關機關儘速送交個別委員及本委員會。

提 案

一、「促進轉型正義條例草案」經宣布召開 4 場公聽會，本會業已於本（105）年 5 月 2 日（星期一）、5 月 4 日（星期三）及 5 月 12 日（星期四）分別舉行 3 場公聽會，爰請本會於 6 月 15 日（星期三）繼續舉行第 4 場公聽會。

提案人：柯建銘 張宏陸 蔡易餘 周春米 尤美女
段宜康 顧立雄

決議：照案通過，並於 6 月 15 日（星期三）上午舉行「促進轉型正義條例草案」第 4 場公聽會，原訂邀請行政院人事行政總處人事長列席報告業務概況，改為下午舉行。

（本案採記名表決，表決結果：在場出席委員 9 人，贊成者 6 人【柯建銘、尤美女、顧立雄、周春米、張宏陸、蔡易餘】，反對者 3 人【林德福、林為洲、許毓仁】，贊成者多數通過。）

散會

主席：因在場委員不足法定人數，稍後再確定上次會議議事錄。

繼續報告。

二、邀請行政院人事行政總處人事長列席報告業務概況，並備質詢。

主席：現在請行政院人事行政總處施人事長報告。

施人事長能傑：主席、各位委員。首先感謝委員會安排本次會議，本人甫於 5 月 20 日上任，希望

藉由今天的業務報告向委員說明未來的工作重點，請各位委員多多指教。因時間有限，請委員參閱書面報告，謹作以下簡短報告。

行政院人事行政總處（下稱總處）是行政院的人力資源管理幕僚機關，並設公務人力發展中心和地方行政研習中心，主要負責行政院體系之員額管理、組織設置規劃、公務人力訓練培育、待遇管理和指揮領導各機關人事工作同仁。透過總處和各機關所有人事單位同仁的專業，期待協助各機關落實功績導向和效能導向之人力資源管理措施，以營造公平、友善、健康的公務環境，激發公務人力之工作熱情與工作績效，進而提升機關施政效能，贏得民眾信任。

以下謹就總處重要業務推動情形及未來工作重點，分別提出報告如下。

壹、重要業務推動情形

總處近年推動的重要業務，謹歸納為以下 6 項：落實員額管控、培育中高階人力之領導管理能力、增進公務人員性別與人權意識、強化公務人員給與之法制基礎、提升公務人力管理決策支援資料系統及精進人事業務績效考核機制。

一、落實中央政府機關總員額法之政府員額控管和員額評鑑

總處掌理行政院（及中央政府）用人預算員額控管的統籌工作，配合行政院政策方向，持續進行動態檢視，105 年度中央機關預算總員額數訂為 22.9 萬人。較 101 年度行政院組改啟動時的員額數，減少 3,948 人，精簡率為 1.7%；其中屬於中央政府機關總員額法（以下簡稱總員額法）所指範圍的員額數約為 15.8 萬人，較該法施行時 16.4 萬人，減少 5,700 餘人，精簡率為 3.5%，已達到大院通過應降至 16 萬人之附帶決議。

員額管控之做法包括推動各機關辦理定期性員額評鑑，目前正在進行第 3 次各部會員額評鑑，從機關整體性、業務單位、輔助單位及其他面向等四大區塊，瞭解各機關內部單位間職掌分工、人力配置及工作流程等，促使各機關業務與人力配置更趨合理精實。

又目前政府機關係以多元人力運用模式，於合理業務範圍內運用各類非典型人力，協助處理機關非核心或低度公權力業務。總處將持續妥善保障非典型人力權益，並檢視其人力運用狀況。

二、提升領導管理能力的中高階人力培訓

總處負責行政院體系公務人員訓練培育之推動規劃，同時由所屬兩個訓練機構執行重要的管理性訓練培育及提供數位學習課程，辦理狀況說明如下：

（一）持續強化中高階公務人員培育：為培育中央政府高階文官具宏觀思維、跨域治理及前瞻性之領導管理能力，並形成更好的跨部門工作夥伴關係，105 年度將繼續辦理第 10 期「國家政務研究班」及第 9 期「高階領導研究班」，參訓對象包含行政院所屬各機關及行政院以外主管機關現任職務跨列簡任第 12 職等以上人員及跨列簡任第 11 職等主管職務人員，兩班合計將培訓高階公務人員 48 人。總處也同樣提供各地方政府最高階文官主管的培育機會，賡續辦理「地方政務研習班」。此外，為系統化培訓具備前瞻視野及國際觀之中高階公務人員，105 年度規劃將合計選送 120 人參與不同期程之幾項國外培訓計畫，包括特定議題之出國專題研究班、跨領域科技管理人才培訓班及中高階公務人員短期密集專業英語進修班。就個人訓練進修部分，規劃

合計選送 16 人出國進行短期研習、專題研究或進修學位等。

(二)提升中高階公務人員管理核心能力課程培訓：配合行政院 103 年 9 月 29 日訂頒之中高階主管職務管理核心能力項目與意涵，105 年將辦理「環境洞察研習班」、「願景型塑研習班」、「變革領導研習班」等 13 項具對應性之中高階主管管理核心能力課程，計辦理 43 期，調訓 1,290 人。截至 105 年 5 月底止已辦理 27 期，計 792 人結訓，並擇定其中 8 種管理核心能力，及選擇 10 種班別實施訓前、中、後 3 階段訓練成效評估，以增進訓練與學員業務推動之連結。

(三)發展多元便捷的數位學習機制：數位學習方式是讓訓練學習更普及化和不受時間限制的重要工具，總處所屬兩個訓練機構分別設有數位學習平臺，並提供多門學習課程。公務人力發展中心「e 等公務園」數位學習平臺及地

方行政研習中心「e 學中心」數位學習平臺截至 105 年 5 月底止，分別提供 1,145 和 958 門數位學習課程，學習認證時數合計累計達 5,641 萬餘小時。不論是課程數和學習認證累計時數均逐年增長。公務人力發展中心去年領先開發建置「e 等公務園」行動學習 APP，落實虛實整合一站式服務；地方行政研習中心陸續推動雲端視訊互動系統及推廣 MOOCs 學習等新型數位學習模式。

三、倡導性別意識和人權意識的深化學習

面對民主社會所重視的平權和人權價值，總處持續透過教育訓練等措施，增進公務同仁民主治理價值觀念。主要辦理的工作如下：

(一)推動性別意識培力：配合行政院性別平等處政策規劃，主責性別主流化六大工具之「性別意識培力」，訂定「各機關公務人員性別主流化訓練計畫」，要求各機關將性別主流化納入年度訓練計畫實施，105 年度並將「性別主流化」內涵列入年度政策性訓練課程之必要辦理項目。總處所屬兩個訓練機構預計辦理 10 個班別，合計 48 期，調訓 4,910 人。另透過數位學習平臺提供 26 門課程，截至 105 年 5 月底，認證時數已達 405 萬 3,083 小時。又為增進機關辦理性別主流化措施之創意及成效，並提供各部會性別平等專案小組深度溝通交流平臺，預計於 105 年 6 月 20 日及 7 月 25 日舉辦 2 場次之各部會性別平等

專案小組交流會，規劃以專題演講及工作經驗交流方式辦理。

(二)辦理多元族群文化及人權教育相關訓練：為增進對不同族群文化之瞭解，105 年規劃辦理「多元族群文化研習班」等班別共計 11 期，調訓 1,580 人，另提供 10 門多元族群相關數位課程，截至 105 年 5 月底，認證時數達 25 萬 9,127 小時。又為提升人權意識，規劃辦理「人權研習班」、「兩公約研習班」共 14 期，預計調訓 1,780 人；另提供 34 門人權教育及廉政倫理相關數位課程，截至 105 年 5 月底止，認證時數達 203 萬 4,014 小時。

(三)落實足額進用身心障礙者及原住民族：根據身心障礙者權益保障法及原住民族工作權保障法規定，定期追蹤各機關進用身心障礙者及原住民族情形。截至 105 年 5 月底止，行政院及所屬各機關（構）學校依法實際進用身心障礙者 2 萬 8,110 人，進用比率達 142.9%；實際進用原住民族 7,182 人，進用比率達 435%。

四、強化員工給與合理性及法制基礎

總處法定職掌並未含公務人員俸給事項之法制規劃決定，但仍需辦理許多細部性作業，俾使公務人力之給與能更具合理性；近期已推動之主要工作如下：

(一)推動公務人員各項加給評價(核)作業：為使公務人員專業加給及公教人員地域加給之支給更加合理公平，總處參考委託研究建議，初步建構專業加給分類、評價及調整機制，併同現階段面臨之問題與因應方式，訂定「試辦公務人員專業加給評價作業計畫」，於 105 年 3 月 31 日函請各主管機關配合辦理，作為建構公務人員專業加給評價機制之基礎。至地域加給部分，業依照行政院核示組成專案小組，建構多元客觀之評核指標，目前刻正由各地方政府及相關機關評核各服務處所現況，評核結果將作為未來規劃調整地域加給制度之準據。

(二)執行員工給與事項法制化計畫：依行政院 103 年 4 月 1 日函頒「軍公教人員法定給與以外其他給與項目法制化推動計畫」，總處已完成各給與項目之適當性、合理性及法制化型態審查，並根據行政院就審查結果報告所核示之方向，請各主辦(權責)機關據以辦理法規訂修的整備作業。

(三)強化友善職場之員工福利服務措施和員工協助方案：在不增加政府財政負擔原則下，整合提供政府員工婚育、安老服務等員工福利服務資訊，並透過「使用者付費」及「公私協力」等機制，規劃辦理包括貸款、健檢及自費團體保險等福利服務措施，同時定期檢討相關辦理成效，構築友善公教員工之職場環境。其次，總處持續透過訓練、諮詢等措施，協助各機關落實推動員工協助方案，105 年度首度引入專家輔導機制，協助各該機關逐一檢視相關作業規定、服務流程、問卷設計、滿意度調查及表單內容等項，針對問題深入剖析，促進各該機關持續自我改善，精進辦理品質。

五、增強公務人力資源管理的決策資訊能量

近年來考量政府預算經費有限，總處積極開發周延完整之公務人力資源管理資訊系統，一方面讓政府各機關人事同仁可直接於線上維護使用，增進工作效率，同時也可透過資料庫內容之運用進行相關分析，提供決策之數據參考，主要工作如下：

(一)廣續推廣全國共用性人事管理資訊系統：總處開發和推廣「網際網路版人力資源管理資訊系統(WebHR)」，以協助基層人事人員更有效率處理核心人事業務，並於 104 年完成全國共 7,842 個機關及學校之建置導入。透過該資訊系統之持續運作，已儲存全國最具規模且完整之公務人力資料倉儲。

(二)新建全國退撫平臺資訊系統：總處整合銓敘部、教育部、各縣市政府及總處之公教人員退休資料(目前未含軍職人員、公營事業人員)，建置「全國公教人員退休撫卹作業整合平臺」，使政府各機關於進行月退休金、月撫慰金(年撫卹金)發放、退休撫卹領受人查驗、年終與三節慰問金發放、月退休及月撫慰人員資料報送勞動部勞工保險局及優惠存款差額利息校對等業務更為便利。

(三)充實政府資料開放內容，建置人事業務決策分析模型：經由上述兩套基本人力資源管理資訊系統，除了將諸多重要統計資料置於網站供外界下載運用外，為落實政府資料開放，截至 105 年 5 月底，已公開 232 項資料集，總瀏覽次數達 254,497 次，總下載次數達 20,240 次，業達

國家發展委員會「政府資料開放進階行動方案」所設定之 140 項目標；同時總處亦運用長期間資料進行各種議題性分析，俾使各主管機關人事機構能夠明確、即時掌握趨勢，進而預先發現問題與分析原因，快速回應與應變，例如目前已完成「年齡、年資及性別分析」及「女性進用情形分析」等動態人事統計數位儀表板，有效擴大人事資料運用之廣度與深度。

六、全面精進人事業務績效考核機制

為引導各級人事機構能依據法令善盡幕僚職責，執行人事政策，並維護同仁合法權益，每年均辦理人事業務績效考核，考核內容包括了配合當前重大人事政策措施研訂之共同考核項目，及各人事機構可自行規劃之精進或創新人事業務作為自訂考核項目等兩大面向，以兼顧機關特性及充分落實顧客導向之服務理念。為使本考核能展現成果導向而非過程數據，並配合實務推動需要，總處每年均就考核項目及辦理方式檢討精進，105 年度更全面精進，將共同考核項目數由至多 63 項，縮減為 24 項，降幅達 50%以上，並以重大人事政策或當前推動重要人事業務為考核內容，例行性工作列為平時考核事項。透過以上種種精進作為，整併精簡考核項目及簡化填報作業，減輕人事同仁作業負擔，有助提升考核品質與人事服務效能，同時讓各人事機構更能專注心力聚焦於核心工作，也較有彈性空間規劃符合機關需求及創新之人事業務。

貳、未來工作重點

新政府上任後，總處已完成盤點過去之業務工作，未來的業務重點將聚焦於下列 5 個面向，包括：回應公共服務環境需求變動之政府總員額配置調控，配合施政方向之行政院組織改造和政府組織設置管理，重視成效之公務人力培育及訓練投資，規劃公務人力整體待遇調整策略，以及強化人事體系協助機關人事管理功績化之夥伴角色，並將繼續擔負起政府人力資源管理領航機關之職責，以下分別說明各個面向的重點做法。

一、回應公共服務環境需求變動的政府總員額配置調控

為落實行政院員額精簡之人力運用管理政策目標，總處已依總員額法之法定高限和大院決議，採取各項必要措施，使該法所稱之總員額數迄今已減少 5,700 餘人（精簡率達 3.5%）。未來總處將採取更積極之做法控管中央政府總員額數，並因應新興重大業務的人力需要，規劃做法如下：

（一）策略性員額配置管理：國內社會、經濟及人口結構轉變迅速，例如學校教職員員額數配置比例，主要係依班級數或學生人數為計算基準，然在極快速之少子女化趨勢下，受教育人口數逐年持續顯著遞減，學校教職員預算員額自當相對調整精簡。相對地，民生焦點議題如社工、毒品防制、食安、防疫、長照……等等重要業務區塊，則需充實必要人力。員額管理政策勢必須掌握公共服務需求之環境變動和行政院之施政重點，及時做好人力配置動態調整。

（二）推動更簡化且聚焦的機關員額評鑑：各部會與機關已依據總員額法業辦理 2 次全面性員額評鑑，今年將實施第 3 次，對各部會總量管控員額多有助益，惟為避免執行密度過於頻繁、評鑑內容過於複雜等而產生過多文書作業，總處將運用更便利之人力資源管理資訊系統工具，並調整員額評鑑內容重點，提供各機關首長能更清晰瞭解機關人力運用和配置狀況及變化，包括適當地精簡行政輔助人力比例，將職員人力資源置於優先施政項目及核心業務。

(三)進行員額預測規劃管理：總處將積極運用公務人力資料庫，掌握人員離退趨勢，搭配機關業務變動狀況，及早進行更前瞻性的員額需求規劃管理。此外，由於各機關每一員額的人事費用差異甚大，未來員額配置管理也應將機關人事費用比例納為更重要的考量因素。

另除了努力做好上述工作外，未來將先與貴委員會諮商，期能於不變動總員額法定高限 17.3 萬人和大院決議的 16 萬人條件下，修法取消或簡化目前細分 5 類人員員額另設定高限之規定，使政府能更彈性的調配員額。

另外各機關因業務性質需要，仍須運用不同型態非公務人員之公務人力，包括聘用、約僱、臨時人員及派遣人員。長久以來上開各人力類型各有其適用之人事管理規範，高度複雜化的人力進用體系，尚無法完全因應政府推動業務所需之各式專業性、技術性及行政性的人力需求，未來員額管理應思考如何整合相關人力類型，並建構合宜的人力資源管理工作條件。

二、配合施政方向的行政院組織改造和政府組織設置管理

行政院組織改造中目前尚有 7 個部會尚未完成組織調整工作，總處將根據下面 2 項原則處理政府組織設置：

(一)穩健規劃完成組改的時機：配合政府穩健改革之施政做法，現階段先以現有部會組織架構推動各項施政措施，未來將俟適當時機再就尚未完成組織調整之部會提出相關調整規劃，送請大院審議。另就確具急迫性或較單純以及未涉跨部會職掌之組織調整案，於不影響行政院組改大方向下，將就個別機關先行研議並送大院審議。

(二)積極提供行政法人組織的選項：行政法人是中央行政機關組織基準法明定之政府組織型態之一，並有行政法人法可依循。目前中央政府設有 4 個行政法人，現階段均已落實相關法制之運作，相關部會和直轄市政府也有新的個案需求。總處認為行政法人組織是值得推動的組織設置選項，特別是文化及教育館所、研究、社會服務、醫療、住宅管理……等低度公權力之公共服務業務，都屬可評估以行政法人運作之領域。行政法人組織一方面仍受到大院相當程度的課責監督，另一方面又具備相當的彈性運作空間。總處將規劃行政法人設立之評估機制（包括組織、業務、財務、人力等面向），作為逐案檢視的把關，讓各級政府能妥適依其公共事務或職掌屬性，運用行政法人組織，提供有效率和品質的公共服務。

三、重視成效的公務人力培育及訓練投資

總處負責行政院體系和地方政府公務人力訓練培育之規劃與執行，政府除應持續投資公務人力的學習外，同時要更重視投資效果性，確保訓練培育和政府機關經營績效間能更緊密結合。因此，未來的重點業務臚列如下：

(一)優先培育高階領導職務文官，並評估推動候選人培育計畫：各部會次長、署局長和司處長等關鍵性領導職務，需具備更好的領導力、開創性、國際視野力、地方政府及民間社會力等，106 年度起將重新規劃整合行之多年的「國家政務研究班」、「高階領導研究班」和「地方政務研習班」，朝向精實但達成上述目標的培育活動，並將參與者狀況提供給部會首長參考。總處也將就不同業務領域別規劃不定期的政策議題討論會，邀請跨部會高階領導主管和政務首長們共同凝聚重要政策的方向。另外，評估引入許多國家都已實施之高階主管候選人培育計畫之

可行性，透過為期較長時間之職務歷練、見習等各種培育活動，將通過培育計畫之人員列為高階主管人力遴選的必要參考條件之一。

(二)增進各級主管因應治理環境變動所需的新興管理能力：面對新的治理和服務環境，科長級以上之各級主管需要嫻熟更重要的管理能力，如法案政策影響預評估、公民諮商與參與、風險管理與評估等，總處將更積極開發提升學習成果之研習模式，並將此新興需求納入管理性職務之研習訓練活動，增進政府和機關因應環境挑戰之作業品質。

(三)推動研習民主治理觀念和政府重大政策之普及性訓練：透過深化公務人員民主治理之重要核心價值，臺灣民主政治品質才會更穩固。行政機關所有公務同仁都應深刻認識民主治理價值，包括開放參與、人權與平權、性別主流化、績效責任等，總處過去的訓練內容多已納入，未來將更積極開發有效的學習模式，並充分運用數位學習管道，使所有公務同仁可更普及性地接觸及汲取相關知能。同樣地，政府重大政策的推動理由、構想和重要做法，也應透過數位學習內容或一般性訓練活動，使所有公務同仁瞭解，進而協助向民眾說明。

(四)數位學習平臺的再整合：上述第 2 和第 3 項學習內容之普及，需仰賴更深化的數位學習方式，俾使所有公務同仁瞭解。總處除了積極檢視數位課程內容，也已開發行動學習 APP 或思考 MOOCs 等新的數位學習方法，努力增進數位學習之投資效果性。同時近期將爭取經費整合兩個訓練機構之數位學習入口網（「e 等公務園」和「e 學中心」）為單一入口網，俾大幅降低數位學習平臺之營運成本，並期許運作效益能顯著增加。

(五)公務人員訓練機構設置的再檢討：目前總處和少數部會均設有管理性或專業性訓練機構，總處將檢視其訓練內容和部會核心需要之搭配性，進而分析特別設置之必要性。即使有必要單獨為其所屬公務人員設置訓練組織，將根據政府組織設置管理的理念，研議不用機構型態設置，改隸於部會人事單位之利弊，讓人力資源訓練培育工作，與陞遷、能力培養有更密切配合，增進訓練投資對部會產生之效益性。

四、規劃公務人力整體待遇調整策略

總處未來將朝使用「整體待遇」角度，包括俸給、獎金和其他現金性福利等，思考現職公務人力的用人費用管理政策，並配合檢視退休公務人力照護的合理性議題。未來的重點業務如下：

(一)配合年金改革提供各類公務員現職和退離給與資料：總處參與行政院年金改革辦公室之運作，主要角色是提供主管機關任何年金改革方案進行評估時所需重要基礎資料，現有退撫平臺資訊系統雖已有基本功能，但仍須向行政院爭取更多經費才能更強化其功能性，這是重要的投資，也請委員會給予支持。年金改革方案中如觸及退休公務人員現金性照護議題，總處也會運用退撫平臺提供相關參考資料。

(二)建立各機關人事費資料系統並評估各類公務人員待遇結構之合理性：總處將積極與行政院主計總處等機關合作，建立各機關人事費用總額和細目資料庫，以能清楚掌握和分析年度變動狀況。然後以整體待遇管理思維逐步檢視各類公務人員待遇結構，評估待遇項目及總額中固定及變動性薪資之比例、建構合宜之獎金檢討及審查機制，及審視現金給付相關福利事項整體

成本配置，有利延攬及留任各層級公務人力，提升工作績效及個人附加價值。

(三)評估員工待遇管理法律立法之必要性：考量目前的公務人員俸給法或考績法並無法提供整體待遇性的管理架構，為健全軍公教員工待遇管理，並期將現行全國軍公教員工年度待遇調整機制、權責及分工制度化，以提升管理透明度、公平及效率，因此，除了持續推動各項給與客觀評價機制之試辦及建立外，總處將評估制訂軍公教人員待遇管理法之可行性，強化待遇管理課責與彈性之精神，配合地方自治及財務自主性，授予地方政府績效待遇項目彈性空間，俾期因地制宜。

(四)啟動公務人力福利措施新架構的討論：優質民間企業會運用員工福利工具吸引和留住人力資源，政府應重視非現金性福利措施之運用。如在用人費之合理控管下，提供合理比例的經費，規劃政府雇主和公務人員都蒙受利益的非現金福利措施，例如托育、員工協助方案、特約商店優惠、團體人身意外保險等等，讓公務同仁因福利措施受益而更安心投入工作，政府其他經費支出也可能因之節省。

五、強化人事體系協助機關人事管理功績化的夥伴角色

行政院及所屬各機關都設有專責人事單位，並由總處負責管理的一條鞭模式，未來總處將研議推動新措施，以強化人事體系的服務能力和價值，並協助服務機關增進功績制之人力資源管理措施，具體的重要做法如下：

(一)提供功績制導向人力資源管理措施之資訊分析：機關人事管理措施的功績導向程度可體現在包括個人工作狀況與考績等第的連結性、就工作績效待改善人員之因應及協助措施、新聘和陞遷人力的績效考量因素、人事措施平等對待等面向。為落實功績制人力資源管理，總處未來會採取 2 項積極性做法，第一，參酌美國、加拿大等國家的做法，統籌辦理公務人員職場評價的年度調查，瞭解公務人員對服務機關重要人事管理措施之功績導向程度及機關服務環境之評價，調查結果將作為總處精進政府人力資源管理措施之參考。第二，人事人員專業知能學習的內容，除了人事法規外，亦需具備法規條文外之專業知能，並適時提供首長相關資料分析報告，以協助和教導機關內各級主管如何體現功績導向的人力資源管理作為，俾有助於更合理控管員額，並提升人力運作效能及公務同仁信任感。

(二)提出增進施政效能所需之人事管理法制變革建議：各機關運作過程中，如有屬於人力資源管理措施而影響運作政府效能者，雖然考試院及所屬部會為人事法規主管機關，但總處將積極要求各機關人事單位需具問題分析和對策建議之能力，提供給主管機關立法或修法時參考，以減少人事法規對行政運作效能可能產生的重大不利影響。

(三)擴充人力資源管理資料庫系統的完整、正確、易用和決策支援性：總處原有的公務人力資料倉儲系統，以及甫建立之退撫平臺資訊系統，雖業有各機關人力資源狀況之基本資料，惟為更精進該資料庫之效能，規劃精進重點如下：第一，繼續擴充資料蒐集對象、資料內容、資料正確性和更新及時性等。第二，持續爭取經費投資強化各機關共用性 WebHR 系統的功能，提供各機關人事單位可以進行指定各種條件狀況的人力資源狀況之查詢和分析，包括現員、員額數、職等、職系、俸點、人事成本……等等，並規劃結合 Google Chart 雲端圖表工具及內政部國

土資訊系統，建置各式增值人事資訊服務，且以圖像化工具方式呈現。第三，將繼續配合銓. 部、教育部等主管機關修訂法規，視需要去個資識別化和符合資安要求後，公開人事統計資料供增值運用。第四，責成各機關人事單位需具備分析能力，定期運用 WebHR 資料庫資料，就服務機關的人力資源狀況向機關首長提交報告，讓機關首長有更豐富和正確資料做成人事管理的判斷。

(四)人事主管培育制度的調整與重視人事單位的服務滿意度評價：為使人事體系能具備新角色的相關能力，人事主管培育工作是首要之舉，總處將就人事主管培育制度進行整體性檢討，並研議規劃人事主管候選人培育計畫，期透過強化人事主管之角色功能，並提供人事主管的充電學習機會，培養其具備營造良善人力資源管理夥伴關係的知能。此外，為瞭解人事人員協助服務機關解決問題能力及服務品質，總處明年起將辦理服務機關同仁對人事單位服務評價的調查，由內部顧客的回饋中，更可以掌握人事人員服務品質現況，作為各人事機構服務績效檢討改進之參考。

參、結語

總處的任務與角色，是要為各機關和公務人員提供專業的人力資源管理服務，協助解決影響行政效能的人力資源管理面向問題。總處將在合理配置政府員額及組織設置、培育高階領導與管理人力、落實民主治理價值的訓練、完備公務人力給與措施、營造友善與健康公務職場及強化人事體系的專業夥伴角色等面向，持續精進業務與做法，俾使總處成為各機關最堅實的策略性人力資源管理後盾，進而提升政府整體施政績效。

以上謹就總處重要業務推動情形及未來工作重點提出簡要報告，敬請各位委員先進，不吝給予支持與指教。

主席：現在在場委員已足法定人數，請問各位，上次會議議事錄有無錯誤？（無）無錯誤，確定。

現在開始進行詢答。本會委員發言時間為 12 分鐘，非本會委員發言時間為 8 分鐘，均不再延長；上午 10 時 30 分截止發言登記。因本日議程係臨時變更，人事行政總處人事長在下午已有既定的安排行程，所以今天中午如果詢答超過時間就不休息，直到詢答結束。如果各位沒有意見，就這樣處理。

請林委員德福質詢。

林委員德福：主席、各位列席官員、各位同仁。我們國家的年金快要破產了，前天勞動部及銓敘部為此到立法院報告時都沒有提出解決的方案，甚至目前連具體討論的方案也付之闕如。人事長身為年金改革委員會的委員之一，你認為年金改革委員要如何在 1 年內把共識版送到立法院？

主席：請行政院人事行政總處施人事長答復。

施人事長能傑：主席、各位委員。年金改革委員會是在總統府的層次，採用共識決，希望社會各界都能夠參與，我是行政院的代表。人事行政總處在該委員會中只有代表的角色，因為我們並非主管機關。我在報告裡面提到，我們負責非常多相關的資料蒐集，可以提供年金改革委員會委員在決策時一些必要的參考，這是我們主要扮演的角色。

林委員德福：你認為未來年金改革委員會的共識決是不是以多數委員的決定作為多數決？

施人事長能傑：就我的理解，這個年金改革委員會好像在 6 月底或 7 月初就要召開第一次會議，而且會全程轉播。至於未來的運作方式為何，應該會在第一次討論的時候有比較清楚的決定。

林委員德福：對於整個年金改革，人事長的角色還是很重要。政務委員林萬億表示，1 年內要是沒有把年金改革的共識版送到立法院，他就要下台。十幾年來進行的年金改革到目前為止還沒有共識，是不是過去的機關首長都是空談改革，還是這次的年金改革委員比過去的能力都強？

施人事長能傑：這次年金改革委員會跟以前的做法不一樣的地方在於，過去是由不同的主管機關負責提案，但是並沒有外界參與的機制。這次年金改革委員會真正最大的不同，是讓可能受到改革的外界各式各樣的團體代表能夠進入參與討論，我想這是最大的差別，所以我覺得應該會比過去推動的機會大。

林委員德福：講實在話，負責勞保、勞退基金的勞動部及負責公務人員退撫基金的銓敘部到現在還沒有定見，請問人事長，是不是光聽各方的意見，年金改革辦公室就會出現共識？

施人事長能傑：我想共識不會出現在行政院年金改革辦公室，而是在國家年金改革委員會，行政院年金改革辦公室等於是協助會議行政程序的幕僚，議案還是會在那個地方提出來討論。

林委員德福：政務委員林萬億表示，年金改革辦公室扮演總統府年金改革委員會的幕僚，並且籌辦會議，沒有錯吧？

施人事長能傑：對。

林委員德福：請問人事長，為了年金改革，你認為犧牲是不是改革必要面對的痛？

施人事長能傑：年金改革本身的範圍非常廣，不光是軍公教，勞動體系、其他社會保險體系也都同樣面臨一些各式各樣的問題。未來的改革在改革委員會討論出一個大致方向以後，如果大家有一個共識，我想一定會有人受到比較不利的影響，但是改革委員會的決議最後還是要送到立法院做立法的審議，後續還會繼續討論。

林委員德福：各個年金本來就有很多歧見，你認為開會就能夠整合好嗎？

施人事長能傑：我的理解是，這次委員會採用的方式比較像是歐洲在討論年金改革的模式，當然，在討論的過程裡面，如果所有參與的人都認同這件事情是重要的，加上有適當、充分的資料……

林委員德福：要是在溝通上大家有歧見的話，您覺得這個部分要由誰來負責處理好？

施人事長能傑：我還是覺得大家應該在委員會裡面透過更多的溝通、更多資訊的呈現進行討論，討論完以後獲致一些進展，有進展以後再往下走達成一個版本，這個版本才會送到立法院，立法院這邊應該還是有機會再凝聚更多的共識去討論。

林委員德福：我再請教人事長，這幾天改革委員會委員之一的全國公務人員協會理事長李來希，在臉書上質疑記者是否適合擔任年金改革委員會的委員，並請青年代表北學聯的何世昌退出年金改革委員會。請問人事長，對於年金改革委員會委員的適任性，你認為有沒有必要先過濾？

施人事長能傑：關於委員的邀請，我並沒有參與，權責應該在總統府……

林委員德福：我知道，但是全國公務人員協會李來希理事長有這樣的看法。

施人事長能傑：報告委員，我對個案並不是了解，不過最重要的原則還是年金改革委員會應該有

多元、多方聲音的參與，這才是最重要的。

林委員德福：對，多元參與，但是他針對這兩個人有不同的意見及看法，依人事長的想法，你認為這個適不適合？

施人事長能傑：報告委員，我真的對個案本身的狀況不是那麼了解，不過我的理解是後來這個意見反映完以後，好像推薦的團體也就更換代表了，不曉得這個資訊是不是正確，不過我看到報紙好像是這樣寫，我不太肯定。

林委員德福：公民社會代表的代表性如果被質疑，你認為政府是不是有必要做更多很明確的解釋來釋疑，不要讓人家質疑？

施人事長能傑：但是我的理解是，包括林萬億政務委員應該在這方面也有做一些說明。

林委員德福：既然有質疑，政府如果不做說明，講實在話是非常糟糕的。

施人事長能傑：對。我的理解是，林萬億政務委員應該有對這個個案做一些對外的說明。有人有質疑，說明是應該的。

林委員德福：再請教人事長，人事行政總處在 3 月初發函給全國公務機關，提醒公務員出外聚餐的時候要注意形象，不能酩酊大醉、大聲喧譁。以這樣的公函提醒所有公務人員，你認為有沒有必要？

施人事長能傑：我想提醒公務人員一些行為規範是好的事情，當然，提醒的方式可以非常多種，可以正式發公函，也可以用 email 的方式……

林委員德福：你認為有沒有必要？

施人事長能傑：這是我上任之前的事，我尊重上任人事長的判斷。

林委員德福：我知道，但是你們是有延續性的，所以我要請教你，針對正式發公文提醒這件事，你認為有沒有必要？

施人事長能傑：老實說，我剛上任，還不是很了解狀況，我回去再了解狀況。我知道好像曾經有過這樣的報導。

林委員德福：你認為公務人員喝醉、大聲喧譁是個人的私德問題，還是涉及違反公務員服務法第五條保持品味義務？

施人事長能傑：應該這樣講，公務員服務法所定的文字通常是比較抽象性，抽象性可以做很大的解釋。不管怎麼講，社會上對公務人員有一定的期待，雖然那個期待見仁見智，也許我們認為期待太高，不過我想總是有提醒之效，這不是什麼壞事情，只是這個提醒可以有很多種方式。

林委員德福：針對這個公函，人事行政總處官員接受中央社訪問時說，事情起源是因為民眾陳情，有公務員在聚餐時大聲喧譁，而且酒後失態，所以才發函給所有公務機關，包括學校等等。請問人事長，你認為如何處理民眾陳情這個事件比較適當？

施人事長能傑：我不瞭解個案的情況，如果委員所講是一個類似假設性的狀況……

林委員德福：就是陳情案啊！記者也有去訪問。你身為人事長，必然有一套要求和規範，讓大家要自愛，要遵守公務員服務法，你是新的人事長，本席想知道你的想法。

施人事長能傑：基本上，我認為還是要做一些善意的提醒，避免在公眾場所有這樣的行為，特別是

在穿制服的情況下，如果沒有穿制服，外人不見得會知道你是公務員，不過既然是公務人員，社會上對我們有若干的期待，應該要盡量小心這些行為，我還是會提醒大家注意這些事情。

林委員德福：當然這應有上班和下班的區隔，在上班期間喝酒和喧譁非常不恰當，而且失態，讓人家很反感，人家會說這是某某機關的公務人員，人事長站在人事行政總處的立場，當然要對這方面多要求、多宣導。

施人事長能傑：當然。

林委員德福：據媒體報導，這個公函引來基層很大的反彈，有公務員感嘆，認為連吃個飯也要管，這個年頭公務員很難當，公務員連聚餐權利都開始縮減了。請教人事長，光是發個公函提醒，你認為所有公務員都會遵守嗎？

施人事長能傑：發公文只是用最正式的方式去提醒公務人員，我想光發一個公文不見得有最好的效果，平時各機關都有一些教育訓練或是內部的活動，還是要透過內部方式去定期提醒同仁注意這些事情。剛才委員提到的事情是發生在上班時間，如果當事人在上班時間出去，沒有請假的話，我想這已經不是個人的行為，已經違反法律的規定。

林委員德福：既然有公務員服務法第五條的規定，你認為發這樣的公文是不是畫蛇添足？

施人事長能傑：報告委員，因為公文是之前發的……

林委員德福：我知道啦，但還是有延續性啊！

施人事長能傑：因為公文已經發出去了……

林委員德福：你身為人事長，對於未來要怎麼做，要如何加強規範，你心中要有一把尺。

施人事長能傑：謝謝委員指教，我會就這個部分做檢討。

林委員德福：謝謝。

主席：現在輪到本席質詢，請顧委員立雄暫代主席。

主席（顧委員立雄代）：請段委員宜康質詢。

段委員宜康：主席、各位列席官員、各位同仁。請教人事長，您知不知道行政院有幾個三級機關和機構？

主席：請行政院人事行政總處施人事長答復。

施人事長能傑：主席、各位委員。目前總數應該是有 76 個。

段委員宜康：76 個？

施人事長能傑：事實上有 70 個，但有 6 個叫作分支機構，就是地方分支機關。

段委員宜康：應該是不只，我不曉得我們定義有沒有什麼差別，我從銓敘部找到的資料大概有 116 個。

施人事長能傑：應該是不對。

段委員宜康：不管是 76 個還是 116 個，這麼多三級機關、附屬機關及機構，您知道首長列等分成哪幾種嗎？

施人事長能傑：一般來講，現在的首長列等大概有幾種型態，一種是 13 到 14 職等，最多的是列 12 到 13 職等，當然可能也有少數是單列 13 職等，大概就這幾種模式。

段委員宜康：根據考試院的中央機關職務列等表之十二、備註九所訂，新設立的機關及該表適用的機關之組織法規修正者，其機關首長、副首長等等有一個列等的標準，機關首長大概分成是 4 種，一種是單列 13 職等，一種是 12 到 13 職等，一種是 12 職等，一種是 11 職等，當然會有例外的規定，就像人事長所講 13 到 14 職等，因為有一些特殊的原因。根據本席就銓敘部提供的資料所做成三級機關首長職務附表，我們看首長的部分，最多的是單列 13 職等，有 69 個，這裡面是 116 個，包括國防部、法務部、兼任、聘任，以及警政署的警監，全部算在裡面，連國防部的將軍都算在裡面。裡面列 13 職等的最多，有 69 位，單列 12 職等的很少，只有 18 位，其他都是 12 職等以上。有一個規定就是機關首長最低可以列 11 職等，您知道列 11 職等的有幾個機關嗎？

施人事長能傑：我不清楚。

段委員宜康：列 11 職等的沒有半個！其中有一個是列 11 到 13 職等，這個機關是中央氣象局，它可以列 11 到 13 職等。那有沒有列 11 到 12 職等或是單列 11 職等？答案是都沒有！也就是說，我們三級機關的首長看起來職等算是滿高的，但是他所負責的業務跟他的職等是不是名副其實呢？我再請人事長看一個表，13 到 14 職等，這超過銓敘部的規定，職等最高是到 13 職等，但是有列 13 到 14 職等，因為有的有一些特殊的原因，比如國貿局過去就定了 13 到 14 職等；比如調查局跟廉政署因為業務特別重要；比如教育部的體育署和青年發展署，因為過去體委會跟青輔會本來是二級機關，後來降為三級機關，為了考量當時常任文官，而主委或是副主委要有適合的官等，所以職務列等就列得比較高。其實本席的表並沒有全部列出來，我只是舉例。我們再看預算員額，人事長有看到是哪個機關最多人嗎？

施人事長能傑：我這裡看不到。

段委員宜康：我跟你說，是法務部的矯正署，因為它掌管各監所，它預算員額在 105 年有 8,390 人，它的首長是列 13 職等。預算員額最少的是法務部法官學院，只有 47 人，可是這個學院的院長是 13 到 14 職等。如果我們照預算來看，預算最多的是，我們不看國民及學前教育署好了，那個 890 億是把很多對學校的補助都算進去，我們看內政部營建署在 105 年的法定歲出是 250 億，營建署署長是 13 職等。我們再看教育部所屬國立教育廣播電台列 13 職等，員額是 136 人，一年預算是 1 億 9,320 萬 2,000 元；一個是 250 億，一個是 1 億 9,000 萬；另外是 8 千多人到 2 千多人、到 1 千多人，也有不到 100 人，可是都是列 13 職等。也就是我們在制定三級機關組織時，我們都儘量把首長的位階崇高，儘量拉高位階，不管其業務量是否有那麼重，所以有一個狀況就是責任重、業務重，我們看矯正署署長的責任有多重，他要管那麼多監所，這些監所容易出狀況，他要管那麼多人，可是他就列 13 職等。我們再看法官學院，它的地位當然高啊，可是問題是他要承擔什麼責任嗎？在管理上有什麼困難嗎？其實並沒有，但是他列 13 到 14 職等。我們再看教育部青年發展署，署長列 13 職等到 14 職等。請問人事長，就你的瞭解，這個單位在做什麼？

施人事長能傑：這個單位本來是青輔會，現在變成青年發展署……

段委員宜康：就辦辦活動、辦辦演講，到現在都還是這樣啦！

施人事長能傑：他們有一些訓練的業務是移到勞動部去了，主要負責人就是……

段委員宜康：我就跟你講了，就辦辦活動、辦辦演講，相關首長竟然列 13 到 14 職等，這個難道不應該檢討嗎？另外，還有兩個機關，即人事行政總處地方行政研習中心和人事行政總處公務人力發展中心，首長列 13 職等。地方行政研習中心 105 年的預算員額是 80 人，預算是 1 億 2,700 萬元，公務人力發展中心 105 年的預算員額是 50 人，預算是 1 億 2,000 萬元。這是我所看到最少的之一，當然有比這個還少的，但是比你們人事行政總處所屬這兩個附屬機關所用員額更少、所支用預算更少的，大概找不到了。所以我剛才問你的問題，回到你人事行政總處，人事長如果覺得我剛才舉的例子是不合理、是該檢討的，那麼應該從人事行政總處這兩個附屬機關開始檢討起。我並不是說地方行政研習不重要，也不是說公務人力發展中心不重要，但問題是我們列等機關首長必須要考慮他所承擔的責任，考慮他所負責業務的繁重程度，這兩個機關首長要跟營建署、水利署、矯正署列為同等，其實還有一些我沒有列出來，像是教育廣播電台，這些全部都是列 13 職等，教育廣播電台也要列 13 職等嗎？我搞不懂這什麼道理。

人事長，您剛剛上任，有一些問題都是歷史留下來的，換言之，如果我自己要定組織法、要列附屬機關首長職等，那一定會盡量列高，就是照顧自己的機關嘛！對不對？所以我剛才跟人事長講，這個附表裡面沒有列 11 職等的首長，連單列 12 職等都很少，大家都盡量把職等列高，這其實是浪擲國家名器，浪費國家資源，而且非常不公平。青年發展署憑什麼列 13 到 14 職等？我講得不客氣一點，照道理說，以它的重要性跟業務而言，這個單位就是列 11 職等，人事行政總處兩個附屬機關就應該列 11 職等，教育廣播電台就應該列 11 職等。這不是表示不重視該機關，而是叫作名實相符。人事長是不是能告訴我們，在本席提這些問題之前，你自己有沒有看到這個問題？假設沒有的話，今天本席提出來了，你打算怎麼處理？

施人事長能傑：職務列等的事情是考試院的職掌，也在組織法裡面明定，我跟委員誠實的報告，對於委員的指教，我都同意，我也滿贊成……

段委員宜康：但是行政院所屬機關的組織法是行政院提出，要修正由你們提出，沒有錯吧？

施人事長能傑：各部會在提組織法時，我們應該檢視任何三級機關的職務列等是否適合。

段委員宜康：不是，是你們要澈底全面的檢討，各個部會所屬的機關、機構，他們首長的職務列等是否合理，你請他們提出檢討，你要特別要求，你要訂定標準，考試院訂定了一個表，告訴你們可以怎麼樣列等，但是實際上的組織是你們行政院在負責，什麼時候可以告訴我們有一個結果？

施人事長能傑：相信委員也知道，這個部分可能會牽涉到更改現實的狀況，我會儘快做檢討。

段委員宜康：我把我的要求直接告訴你，你在下一個會期做業務報告之時，請你告訴我們，你們做了哪些事情、你們有什麼樣的成果，以及對這個部分做了哪些檢討，好不好？

施人事長能傑：沒有問題。謝謝委員。

段委員宜康：謝謝。

主席（段委員宜康）：請張委員宏陸質詢。

張委員宏陸：主席、各位列席官員、各位同仁。我們從另外一個角度來看，在政府機關裡面，尤其

是中央，我認為兩個角色很重要，一個是主計長，一個是人事長，因為首長手上如果沒有人、沒有錢，他等於沒有權。人事長的看法如何？

主席：請行政院人事行政總處施人事長答復。

施人事長能傑：主席、各位委員。在政府機關裡面，我想所有的單位都很重要，當然主計和人事扮演的是協助機關內部管理的性質，比較屬於輔助性的單位，不過所有單位的存在都有其價值和重要性。

張委員宏陸：重點是很多人認為這兩個單位不重要，但我個人認為非常重要，尤其是當過首長的應該都知道，沒有人跟沒有錢，什麼事都辦不了。本席看到人事長所做的業務報告，員額減少 3.5%，降至 16 萬人，人事長對這部分滿意嗎？

施人事長能傑：長期以來社會上也有印象，政府應該更重視總用人的數量，所以行政院就很負責的去做，事實上也是依循總員額法的方式，我們儘量在總員額法的上限裡面去做一些管控，但是在管控過程會遇到各式各樣的問題，我們的政策應該是要做合理的檢討和管控。

張委員宏陸：就您所報告的精簡人數，我們少花了多少錢？

施人事長能傑：我對這部分沒有精確的數據，不過我在 520 以前在學校做研究，其實我是研究政府的人事費，如果以人事費的決算數來看，過去這幾年的決算數是往下降的，當然總人事費的預算數大概都差不多，但事實上決算數是有往下降的趨勢。

張委員宏陸：沒錯，我要特別請教這部分，因為並沒有將派遣人員、臨時人員及約聘僱人員都算進去，所以在政府組織精簡再造中，其實還存在這個相當大的黑洞。請問我剛剛說的派遣人員及臨時人員等人的薪資有算在人事編列中嗎？

施人事長能傑：在預算書的人事費用途別中，並未將這些包含進去。

張委員宏陸：所以這部分我們都看不出來。另外，明年度中央機關的派遣及臨時人員等總共有多少員額？

施人事長能傑：今年度派遣人力已經降到 8,680 位左右，我們的方向就是讓它持續下降。

張委員宏陸：你指的是整個中央政府的所有單位？

施人事長能傑：對，派遣人力大概就是八千多人，我們的政策方向就是持續讓它往下降。至於臨時人員方面……

張委員宏陸：我指的是包含派遣人員、勞務承攬人員及臨時人員的總額。

施人事長能傑：跟委員分別說明，我們現在有派遣人力及臨時人力的數字，至於……

張委員宏陸：我直接說好了，我從你們那邊拿到的資料顯示，總共將近 8 萬人，你知道在整個行政院及所屬機關中用最多的是哪個機關嗎？你可能不清楚，在你的幕僚人員中有人知道嗎？

施人事長能傑：針對這部分，我要回去查詳細的數字。其實委員所提的八萬多人是有包括承攬人員。不過，承攬方面一直未在我們的管控之中，因為承攬是屬於比較動態性的概念，而我們主要重視的是臨時人力和派遣人力。

張委員宏陸：我知道，但其實這就是中央政府、地方政府，甚至全台灣政府機關讓人看不出來的黑洞，如果廣義地說，這些人也是政府僱用的人員啊！在中央政府中，光教育部就有一萬九千多

人；交通部有一萬多人；衛福部有一萬三千多人；退輔會有一萬二千多人，其實政府也要付錢給這些人，這些人不是免費來當志工的。我之所以特別提出這點，是因為人事長也剛就任，如果不去處理這部分的話，什麼政府組織再造等口號一切都只是空談，你覺得呢？

施人事長能傑：謝謝委員指教，如果從政府支薪的角度來看這個問題，確實是一個很好的觀點，我們未來會進一步做研議。此外，有關委員剛剛提到的教育部、退輔會及衛福部等部分，其實大部分都是在學校和醫院，因為這兩大體系有些作業基金，而實際上也必須要有人力的運用，不過，我們還是會提醒這些用人機關要從整體概念來看人力問題，而不是單純只看某一些類別。

張委員宏陸：其實我不是說這些人不能用，如果真的要，就把它透明化，如果政府需要用這些人，你們就用，不管是醫院也好，學校也好，就把它合理化來運用。很多派遣人員受到派遣公司的剝削，甚至連年終獎金也沒有，這是長久以來存在的問題。我們不能都睜一隻眼、閉一隻眼，然後告訴人民政府降低了多少公務人員的編制等，其實問題還是存在的，這些人每天那麼辛苦工作，拿到的薪水這麼少，還要被那些公司剝削一次，所以我認為應該要有個整體宏觀的規劃來處理這問題，然後把真正的數據顯示出來，再配合政府的再造，我要針對這點跟人事長交換意見。

另外，現在台灣已經有六都了，程主秘也是從基層上來的，相信他很清楚。現在六都出現了很多問題，有將無兵，只要升格了，所有官員職等都升高了，所有人都要當官了，但底下沒有兵，沒有人要辦事，人事長知道這問題的嚴重性嗎？

施人事長能傑：我有聽過這樣的狀況。

張委員宏陸：事實已是如此，所以我要拜託人事長，雖然六都升格，且也比照以前北高兩市的員額編制和職等，但整個台灣就有六都了，還需要這樣的編制嗎？以前台北縣政府時代有多少人，建設做得多好，推動了多少事情！現在多了那麼多人，反而產生民眾認為效率不好等問題，相信程主秘應該很清楚。我不是只看新北市，而是以六都去看，到底六都需不需要這些人員編制，其人員的職等需不需要這麼高？每個都是將，底下沒有兵。以前 2 個人就可以辦好的事情，現在有 5 個人蓋了章還辦不好，然後每個人各執己見，如果你去了解就會知道，而且最底層的公務人員都會有個心態：我只要不出事就好。他們沒有解決民眾的問題，只是把公文寫好，讓自己不出事。所以針對六都問題，我給你一個時間，看是下會期或是什麼時候，請人事長拿出一份檢討報告，看看到底需不需要編制這些員額，這些公務人員到底需不需要再受訓？因為他們不把民眾的問題當問題，把很多問題都卡在那裡，我覺得很多公務人員只簽公文不辦事，因此，除了人員編制、人員再訓練之外，請人事長再提出一份檢討報告，然後朝一個好的方向走，台灣那麼小，六都需要那麼多的高階文官嗎？

施人事長能傑：我也知道六都執掌地方自治的事情，針對地方自治的部分，內政部有一套機制，但總處責無旁貸，也會涉及到一些員額核定的部分，至於委員剛剛針對員額核定所指教的的部分，我們也會努力和地方政府溝通，我們目前遇到很多請徵人力的個案，其實過去政府總人力增加的部分，絕大部分是增加在地方政府，而不是中央政府，所以這部分確實是個議題，我們會再研究，看看能扮演什麼角色，不過如果要我們去擔負這個責任，可能會比較困難。

張委員宏陸：我覺得可以就你們的專業及本身要做的部分提出一份檢討給委員會，讓大家來檢視。

施人事長能傑：好，我們就六都的變化狀況及我們的建議、想法來提出。

張委員宏陸：我覺得這部分必須要很急迫地改革。此外，現在很多地方的警消人員可能因為生活等各方面種種因素，想要調回自己的出生地或故鄉，因此造成很多困擾，是否能夠將這些問題做整體解決，作一次通盤檢討，不要讓警察局長，除了業務以外，還要為人員調職來傷透腦筋，所以我建議做一個全國總檢討，我知道這不是你的職權，但是我一開始就說，我覺得人事是很重要的，所以我們提出相關建議，讓大家來決定要怎麼做，否則現在是各唱各的調，沒有一個標準，亂七八糟，謝謝。

主席：請周陳委員秀霞質詢。

周陳委員秀霞：主席、各位列席官員、各位同仁。去年 5 月 13 日，國道收費員自救會會長孫藝鳳等 36 人突襲前人事長辦公室，人事長知道這件事嗎？

主席：請行政院人事行政總處施人事長答復。

施人事長能傑：主席、各位委員。我有看過報紙報導。

周陳委員秀霞：這 36 人被地檢署依無故侵入建築物罪起訴，請問這案件已經宣判了嗎？

施人事長能傑：報告委員，我並不清楚。

周陳委員秀霞：因為行政院對太陽花學運都可以撤告了，國道收費員是為了他們的工作權，因此，如果本案尚未定讞的話，能否撤告此案？

施人事長能傑：好，我來了解一下。

周陳委員秀霞：因為蔡總統……

施人事長能傑：報告委員，已經撤告了。

周陳委員秀霞：那很好，因為總統選舉前曾承諾，要成立一個專案小組來解決國道收費員年資及工作的爭議問題，既然已經撤告了，我覺得很好。

其次，你們與交通部方面是否有持續溝通，人事總處有沒有提出方案來幫國道收費員解決問題？

施人事長能傑：這個個案一向都是交通部在負責，人事總處會提供一些法令或制度上的諮詢意見，新政府上來後，應該有持續努力在解決這個議題，據我的理解，這部分應該是交由勞動部或交通部繼續處理，本處比較沒有扮演這個角色。

周陳委員秀霞：所以你們還是多多少少有提出一些方案。

施人事長能傑：如果有法令上的問題，我們會提供相關的諮詢意見。

周陳委員秀霞：目前行政院暨所屬機關臨時人員的職缺有七萬多人，如果再加上交通事業機構的人員，那就更多了，像國道收費員的問題，人事總處方面有沒有辦法來幫助他們？

施人事長能傑：因為我之前沒有參與這個議題，我再來了解一下，由於政府臨時人員有一套自己的規範，而國道收費員則是另外一套制度，所以是否能透過臨時人員規範來協助這個問題，可能要從制度面來做通盤檢討，不過我再去了解一下，因為我對之前的情形並不清楚。

周陳委員秀霞：謝謝，因為國道收費員也為國家社會貢獻了十幾年時間，請人事長行行好，儘量幫

他們的忙。

施人事長能傑：我了解，謝謝委員。

周陳委員秀霞：另外，端午節有位國防部電訊發展室的女少校在家輕生，目前她的昏迷指數是 3，仍有生命危險，你知道這件事情嗎？

施人事長能傑：我不了解這個個案，但似乎報紙上有報導，但我不清楚具體情形。

周陳委員秀霞：因為這位女軍官還很年輕，看到這件事情，身為媽媽的我也是很難過、很心痛。

施人事長能傑：我想國防部應該有積極介入去處理，我再來了解。

周陳委員秀霞：根據報導，她可能是因為工作壓力過大，但國防部並未證實。

請問在人力精簡和組織改造的過程中，要如何確保不會有勞逸不均及人力不足的情形？

施人事長能傑：這部分當然都是持續性的工作，而各機關首長也應該重視這件事，我們也透過員額評鑑來提供資料給各機關首長，讓他們可以依據資料作內部人力的調控，目前主要是採取這樣的方式。

周陳委員秀霞：在員額精簡及財政拮据的壓力下，為增進行政效能並節省人力和經費，其實推動業務委外、運用非典型人力的策略並非不可行，但近年來政府部門以臨時人員等非典型人力來執行公權力的業務，且有逐年遞增的趨勢。103 年行政院所屬機關的臨時人員總共有七萬七千多人，其中包括勞動派遣和勞務承攬。到 104 年底，你知道行政院所屬機關的臨時人員總共有多少人嗎？

施人事長能傑：在臨時人員方面，如果扣除學校和醫院部分的話，大概有三萬五千多人，而派遣人力方面大概是八千四百多人，目前狀況大致是如此，但勞務承攬方面又是另外的數字。

周陳委員秀霞：你覺得由臨時人員來執行公權力是否恰當？

施人事長能傑：我們的政策是臨時人員不執行公權力，不過各機關在執行時，或許有些機關沒有將界線拿捏的那麼好，不過我們會持續關注及檢討這個議題。

周陳委員秀霞：這樣怕會衍生問題，因為臨時人員大多是一年一約，如果他們換工作後，工作崗位上的責任會被推來推去。

施人事長能傑：我們的制度和政策是規定臨時人員不能執行公權力事項，但公權力的界線有時會有拿捏不準確的地方，這部分我們會繼續檢討。

周陳委員秀霞：所以還是要注意。近幾年中央機關超額預算員額中，事務性的人力（像工友等）的比重都在 6 成以上，包括技工、司機駕駛都算工友，截至 104 年底，比重更高達 65% 左右，人事長覺得這樣的人力配置有沒有問題？

施人事長能傑：工友遇缺不補的政策都有持續在執行，只是目前有些人仍是現職人員，為保障其工作權益，我們是採取將比重慢慢降低的方式，其實過去這幾年來，總技工、工友人力已經下降非常大的比例，我們也採取類似媒介的作法，像是有些機關人員較多，而其他機關有臨時需要時，在他們尚未離退以前，我們就藉由媒介方式讓他們移轉。

周陳委員秀霞：但數據顯示，還有 7 個部門的工友超額，分別是文化部、科技部、環保署、退輔會、臺灣省政府、臺灣省諮議會及福建省政府，此外有 3 個部門的勞務承攬比重偏高，分別是文

化部、環保署及退輔會，這是否顯示這 3 個單位超額人力運用沒有落實、公務人力有閒置的疑慮？

施人事長能傑：有關委員所指教的特定部會狀況，我們會進一步去了解並提醒他們，不過對於超額工友的部分，目前的作法一定是出缺不補，因為出缺不補，所以應該很快就會下降到標準，就不會再有超額，甚至未來的方向，根據我們本來就有的方案，整體技工、工友人數應該會逐年下降。

周陳委員秀霞：你們的作法是出缺不補，也提出了各項研議與管控措施，但是最後只是精簡，將其改為勞動派遣與勞務承攬而已！

施人事長能傑：每個機關作法的差異性非常大，有些機關可能原本非常多人，在精簡之後，改採勞務承攬，人力也就變少了，不再像以前那麼多人，所以整個經費還是會有節省。

周陳委員秀霞：有關勞務派遣部分，誠如剛才張委員所說，也要多多留意，因為勞務派遣的工人所領到的工資很低，還有可能領不到年終獎金，工作這麼辛苦，只領到一點點錢，到底是肥了誰？這也要注意。

施人事長能傑：好的，謝謝委員提醒，其實派遣人力部分，行政院有一些政策，包括薪資的保障，大概都已經是相當有制度了。至於年終獎金的部分，因為涉及他們與雇主、公司之間的契約，這部分目前沒有強制性規定，但其他部分，相對來說，對於政府的派遣人力，我們非常重視他們的權益，一定比一般民間企業更重視勞動派遣者權益的保障。

周陳委員秀霞：對，還是要關心。

施人事長能傑：好，謝謝。

周陳委員秀霞：有關於人力精簡政策改為勞動派遣及勞務承攬，人事長剛才說會去檢討，但是部會如果有需要，像衛福部的食安人員，是不是由正式人員來擔任會比較安全？

施人事長能傑：對，有關總人力的部分，即使有大的框架精簡，像我們做內部人力的調配，過去在食安人員部分都已經增加了一定的人力，有幾百人給它……

周陳委員秀霞：這部分應該由正式人員來擔任會比較安全，畢竟這與人民生命健康問題有關。

施人事長能傑：對，是正式人員。

周陳委員秀霞：另外，人事總處做為年金改革的幕僚單位，本席希望我們的年金改革是均富而非均貧，是不是考慮中低階退休人員的生活，可以幫他們維持基本需要，而不是把中低階退休公務員的退休金砍減到與勞工一樣，這樣以後我們就會變成均貧，而不是均富，這個問題請你多多費心。謝謝。

施人事長能傑：好，我知道，謝謝委員。

主席：請周委員春米質詢。

周委員春米：主席、各位列席官員、各位同仁。人事長在業務報告中提到，提供行政法人組織是配合施政方向的積極選項，人事總處認為行政法人組織是值得推動的組織設置選項，特別是文化及教育館所、研究、社會服務、醫療、住宅管理等低度公權力之公共服務業務。請問人事長，有關這個部分，目前新政府有些具體作法嗎？

主席：請行政院人事行政總處施人事長答復。

施人事長能傑：主席、各位委員。目前有關行政法人的部分，之前已經有 4 個行政法人了，文化部也曾提過想要做文創相關業務，也來談過是不是有可能用法人的方式來進行，我印象中還有其他部會也曾提過想採取法人方式，包括很多地方政府也曾提到要做類似報告中的事情時，想用法人方式來進行，這些都還在個案討論中。

周委員春米：都還在個案討論？

施人事長能傑：對，都在個案討論。

周委員春米：有沒有比較具體的結論嗎？

施人事長能傑：我們有個機制，總處針對組織要轉變為行政法人有訂定評估機制，如果他們正式提案，我們就會進入那個程序來進行評估。因為新政府剛上任，行政法人理論上是相當於三級機關，是主管機關監督的法人，所以目前還沒有真正正式的提案，不過已經有一些案子在討論了。

周委員春米：沒有設限？只要符合你們的標準，都會鼓勵？

施人事長能傑：我們是希望這樣，行政法人其實是整個組織設計運作效能的可用選項之一，當然立法院當初通過行政法人法時曾做成附帶決議，要求，「行政法人法公布施行 3 年內，改制行政法人數以不超過 5 個為原則，並在各行政法人成立 3 年後評估其績效，並據此檢討行政法人法持續推動的必要性」，目前已經成立 4 個行政法人，我們內部觀察這些法人的運作，應該都是不錯的選項，所以未來希望……

周委員春米：將來還是三級機關的地位？

施人事長能傑：相當於三級機關，因為它不是政府的行政機關，而是行政法人，也許我用「相當」二字不夠精確，畢竟它是法人，沒有機關層級的概念。

周委員春米：接下來本席要跟人事長討論財團法人，有關政府捐助的財團法人，大家討論很多，常被質疑的包括把政府捐助比例稀釋到 50% 以下就可以規避立法院的監督、董監事由主管機關指派有球員兼裁判之嫌、主管機關對董事會的掌控可能會隨法人成立的年代久遠而下降等，相信人事長都清楚，現在有些學者認為政府捐助成立的財團法人是否考慮直接轉型為行政法人來強化監督，請問人事長對此有何看法？

施人事長能傑：臺灣一開始的組織設計並沒有行政法人，都是財團法人，政府確實捐助設立了很多財團法人，這中間如果有委員所說的監督機制或狀況，也許政府會有點比較失控，行政院當然也很重視這件事情……

周委員春米：法律上的監督的力道沒有那麼足夠！

施人事長能傑：對，立法部門的監督力道也比較少，行政院很重視這個事情，我們推動行政法人法就有點像是主張有些事情其實不適合用財團法人的選項，如果轉為行政法人，這樣一方面能符合運作有效能，一方面又尊重立法有一定的監督空間，如果有個案是目前已經成立的財團法人，是不是要轉變為行政法人，我想還是要個案評估。

周委員春米：應該沒有財團法人會主動想要轉為行政法人吧？

施人事長能傑：我在學校服務時曾聽過，確實有少數財團法人詢問我如果改為行政法人是否可行。

周委員春米：人事長以前與現在的看法有差別嗎？

施人事長能傑：我覺得這個事情真的要個案評估。

周委員春米：要個案評估其功能與實際性？

施人事長能傑：對，如果它的公共性真的稍微強一點，我覺得比較適合走行政法人。

周委員春米：據本席所瞭解，國立中正文化中心也是行政法人……

施人事長能傑：對，現在變成國家表演藝術中心。

周委員春米：它轉為行政法人後的成效如何？

施人事長能傑：它算是我們最早走行政法人的方式，雖然剛開始時曾有一些風風雨雨，不過後來運作的很順暢，包括每年都提交績效報告，其中財務自主能力、運作績效等，在績效報告中的評價都不是太低，它以前是行政機構，轉為行政法人後，遠比之前行政機構時的績效更好。

周委員春米：人事總處的態度是肯定國立中正文化中心轉為行政法人後的成效是不錯的？

施人事長能傑：對，我相信它比以前更好，當然還有一些可以繼續改進的地方，有關這部分，它有董事會，教育部也有個監督機關，每年它都要提交經營績效評鑑報告，我覺得它的機制應該會讓它以後運作得更好。

周委員春米：接下來本席要與人事長討論偏鄉教育的問題，本席來自屏東，人事長應該去過墾丁吧？

施人事長能傑：去過。

周委員春米：山海國小是人數稀少、位處偏遠的學校，大家都知道偏鄉教師的招聘一直不順，雖然有偏鄉加給，但顯然還是沒有辦法實際、真正的照顧到偏鄉學生的受教權，以山海國小為例，它每年都用代課老師，人事長或其他單位應該都很清楚這個問題，請問人事長，我們除了透過偏遠地區加給的方法之外，還有沒有其他更好的作法與建議來處理這個問題？

施人事長能傑：委員也知道這個權責在於教育部，教育部也努力在解決這個問題，我印象中教育部過去也研擬一些方案想要解決這個問題，至於成效，當然還是一直碰到這個問題，主要原因不完全來自加給，可能……

周委員春米：人事總處對於這個問題，只能在加給部分給予處理，沒有其他任何專業上的建議或具體作法？

施人事長能傑：能不能留住人的因素非常多，委員應該也理解，我知道臺灣有一個類似 NGO 的 TFT 有在協助做……

周委員春米：不屬於政府編制的民間組織？

施人事長能傑：對，是政府體制以外的一個協會，也在努力從事這項工作，不過他們碰到的問題可能還是在於本身想去偏鄉從事工作的人，就像社工一樣，必須要有很強烈的社會責任感與奉獻的心，才有可能願意留下來，不過我們的加給本身當然可以提供一部分的協助。目前加給制度的地域加給，偏鄉部分不是只有每個月多拿多少錢，而是本俸可以加乘，年資加乘，我們有分級，偏鄉分三級，每多待一年，本俸就可以增加 2%，最多可以加到 30%，意思就是如果願意久

任，薪水真的滿不錯，不過即使這樣，有些原因還是……

周委員春米：人事總處在這個部分的作為或看法是認為還有很多複雜的因素介入，所以沒有辦法？

施人事長能傑：對。

周委員春米：還是麻煩你們與相關單位再多討論，因為這是長期存在的問題，大家都期待新政府能有比較具體的新作為。

施人事長能傑：教育部目前也在擬定專法，在這個過程中，有可能會邀請我們去參與，到時候我們再積極來參與這件事情，畢竟臺灣偏鄉老師一直都存在無法久任的問題，對小孩子來說真的不公平的事情。

周委員春米：另外，人事長在報告中也提到「推動性別意識培力」，但推動方向似乎都是在安排人員上課，有關媒體報導最近發生於公務機關的性騷擾事件，本席想瞭解人事行政總處是怎麼去處理這部分的問題？

施人事長能傑：推動性別主流化過程中有非常多的 program 在進行，意識提升是很重要的部分，所以我們有一些訓練課程，我一進來就跟同仁說……

周委員春米：你覺得成效好嗎？

施人事長能傑：應該這樣說，我相信透過一些意識課程，大部分公務人員會越來越有意識，做什麼事情會比較有性別主流化的概念。至於有一些更重要需要落實於行動的部分，也就是意識怎麼轉變到行為取向，包括不可以性騷擾，目前還需要繼續強調。事實上，我一進來就跟同仁說，我們要建立友善工作環境的重點之一，就是職場上不應該發生性騷擾事件，我會努力透過人事體系來避免這樣的事件。

周委員春米：中央單位大部分同仁都有這樣的認知，只是人事總處管理全國公務員，地方單位，尤其是鄉鎮，這些問題其實還不少見，大部分受害者也都不敢言，畢竟這牽扯到人際和諧的工作關係，所以我希望未來人事行政總處對於這個部分能有更積極的作為。謝謝。

主席：請蔡委員易餘質詢。

蔡委員易餘：主席、各位列席官員、各位同仁。剛剛周委員有詢問到目前國內有 4 個行政法人，這 4 個行政法人的法人組織有賦予其相當的獨立性，所以在人事上，他們並不像一般行政機關一樣有總員額的限制，這 4 個行政法人包括國家中山科學研究院、國家運動訓練中心、國家災害防救科技中心及國家表演藝術中心，請問人事長，這 4 個行政法人的執行狀況是否都符合績效？我比較擔心的是，行政法人規避了一些行政機關所應受的限制。

主席：請行政院人事行政總處施人事長答復。

施人事長能傑：主席、各位委員。目前 4 個行政法人執行的公共任務是不一樣的，在組織法的設計及管理的機制，也就是上面的董事會與董事長之間的派任機制是不一樣的。據我所瞭解，有些行政法人才設立一、二年，真正最長的是國家表演藝術中心，其前身是兩廳院，國家中山科學研究院也有一、二年了，不過國家中山科學研究院的制度設計就跟其他行政法人有點不一樣，因為它負責國防方面，整體來說，這些法人的運作都有監督機制，就像我剛才所說，以我個人觀感來說，是比他們之前當行政機關時的運作來得更好。根據行政法人法，他們必須提出每年

業務執行報告，而且是由外面所組成的委員會來進行評鑑，這份評鑑報告會送到立法院，如果立法院認為有需要時，還是可以請他們來做業務報告，所以立法院還是有一定的監督權，相較於財團法人，行政法人所受到的監督密度是比較大的。

蔡委員易餘：就人事長的認知，行政法人比較有彈性，所以運作上就比較有績效。

施人事長能傑：對。

蔡委員易餘：還有一個法人組織是現在大家在檢討的，之前我也曾與人事長討論過，那就是農田水利會，農田水利會過去是公法人，這又不同於行政法人，過去農田水利會人事的員額編制有限制嗎？

施人事長能傑：因為它是公法人，不在我們的限制範圍……

蔡委員易餘：現在問題就來了，如果未來農田水利會改為官派，現在這些員額會進入農委會體系還是水利處體系，還是其他？人事長有什麼想法？這在未來會不會變成人事大包袱或大黑洞？

施人事長能傑：這個個案本身，就政府來講，還沒有真正進入議程討論，不過上次我去拜訪委員的時候，你有提到，像農田水利會未來可能是怎麼樣的方式，這個可能還是要等真正議案進來的時候，大家再好好去討論。即使它要進到政府部門來，應該用什麼型態的組織去運作？這個型態就涉及它的人力。

蔡委員易餘：農田水利會已經有很多人，這些人在當初錄用的時候是否符合專業？以後如果要併入行政部門，要怎麼計算他們的年資、職等，以及現有的專業不符合未來行政機關的需求，我覺得這是一個很大的問題，而且對人事長是一個很大的挑戰，未來這部分會讓人事長比較辛苦。

施人事長能傑：謝謝委員的預告，這個涉及整個政府整體的政策，包括未來農委會怎麼看待這樣的議題，如果真的有這樣的議題出來，我們會做因應，不過因為這樣，我們現在就要開始想像這樣的可能、怎麼一個狀況。

蔡委員易餘：應該要想像。我相信站在很多民進黨委員的立場，都想讓農田水利會變成官派，以現行來說，農田水利會在我們國家體制的運作，是一個很奇怪的，好像變成基層政治在養樁腳的地方，這是不適當的。雖然事情還沒有真正發生，但是我先跟人事長說有這樣的狀況

施人事長能傑：好，謝謝！

蔡委員易餘：第二，未來組改會牽涉很多單位的調動，譬如如果成立海洋委員會，可能會把農委會的漁業署和海巡署納入海洋委員會。以現在來看，海巡署的人員是屬於總員額編制法第五類人員，納入海洋委員會後，變成不同的組織，這樣海洋委員會的編制到底要算第幾類？

施人事長能傑：細節上我們還要再討論，上一屆貴委員會有做一些決議，到底海洋委員會未來怎麼呈現？應該再多做一些溝通和討論，所以行政院目前還沒有定案，未來我們會繼續再看怎麼設置。即使有一些不同的人員在一個海洋委員會裡面，但是還沒有定案，我想應該不屬於第五類，因為第五類明定海巡機關，海巡機關指的是現在的海巡署與所屬，其他的應該不會叫海巡機關。

蔡委員易餘：瞭解。還有一個問題，我看了今天人事長的業務報告寫，100 年開始有高階公務員短

期密集的英語進修，從 100 年編列到 105 年，100 年編列 380 萬元；101 年在美國佛羅里達州的進修就編列 470 萬，美國研究所的進修就編列 830 萬元；102 年我這裡沒有資料；103 年編列 830 萬元；104 年編列 470 萬元；105 年目前規劃是 500 萬元。政府給公務員這麼多資源讓他出國進修，實際的成果如何？我看到的就是托福成績有上升、英語能力檢定的分數有提高。如果我們要求公務員英語能力要提高，這樣的訓練課程在國內辦不行嗎？一定要讓他們到國外嗎？

施人事長能傑：委員指教的我都同意，520 我上任以後，覺得訓練值得投資，但是一定要檢討成效。我針對這個個案，就是送公務員去美國學這種短期密集英語進修，我有看一看成效，就是委員講的，只有類似提高托福成績做為指標，所以我已經做決定，這個 program 不會再辦了。

蔡委員易餘：我是認為，公部門的資源有限，如果有限的資源，可以讓更多人去享受，這個資源就可以做最有效的利用。我看每年差不多 20 人以下參加，讓少數人去享受這麼多資源，後來的成效可能還不如在國內讓更多人去享受，未來人事長在做預算及人事規劃的時候，可以當作參考。

最後，我比較在意的問題是，臺灣已經進入高齡化、少子化的環境，未來新政府積極要推動長照制度，我們需要大量的長照工作人員，動保也需要動保工作員，還有社工團體就不用講了，一直以來，社工人員是不足的。在總員額限制之下，你能調派的人員是有限的，但是你也清楚社工這一塊與未來長照這一塊，都需要更多人投入，如同周春米委員剛剛所說的，需要投入的是對社會更有同理心的人，但是人手不足，人事長有什麼方式可以去落實、改善？

施人事長能傑：社工人員增加這個部分，行政院大概過去幾年第一階段已經先增加相當多人力，其實社工人員絕大部分在第一線，第一線都在地方政府，不同的縣市政府根據需要就納編進去。這個計畫一直持續，現在訂的計畫一直到 114 年，因為主管機關是衛福部，衛福部會配合地方政府的需要，我們這邊來做員額的互相搭配，這是肯定要做的。當然社工人員除了有一些正式納編以外，因為社工有不同的型態人力，我們可以借用比較多元的人力，一起來協助做這個事情；長照也是一樣，我們也必須規劃適當的長照人力來補充，這個事情我們會繼續配合政府的一些新政策。

蔡委員易餘：謝謝人事長的答復！

施人事長能傑：謝謝！

主席：我們休息 10 分鐘。

休息

繼續開會

主席：現在繼續開會，請許委員毓仁質詢。（不在場）許委員不在場。

請鄭委員天財質詢。

鄭委員天財：主席、各位列席官員、各位同仁。本席要請教施人事長，臺灣的原住民族有幾族，你知道嗎？

主席：請行政院人事行政總處施人事長答復。

施人事長能傑：主席、各位委員。有 16 族。

鄭委員天財：16 族的語言別，你知道有幾種嗎？

施人事長能傑：對不起，我真的不瞭解。

鄭委員天財：42 種，16 族 42 種語言，事實上 16 族裡面還有一些亞族，再請教目前國內客家共有幾種？

施人事長能傑：我只知道客家有分南北腔調或是海線……

鄭委員天財：所謂南北或山、海線都是腔調的差別而已，都是屬於客家語。再看屏東瑪家鄉原住民族文化園區，這是中央原住民族委員會所屬的機構，成立至今已經 30 年，所占面積總共有 42 公頃，負有專業原住民族文化社教功能，並保有原住民族 16 族傳統樂舞典藏、保存與展演；同時，還需負責全國各地方 29 座原住民族文化（物）館之輔導與評鑑，以及 16 族原住民族文化資產與傳統建築之保存與整建，這個重要機構的原來名稱是「原住民族文化園區管理局」，之後本院司法及法制委員會在 104 年 11 月 12 日審查原住民族文化發展中心組織法做成一項決議，就是中心實際預算員額應達到 70 人，方能因應當時的需要，惟行政院人事總處不同意，所以，經過本院各黨團協商，當然也包括行政部門在內，最後在去年 12 月 1 日同意實際預算員額 34 人，結果人事總處還是不尊重立法院的決議；雖然他們最大的需求是 70 人，經過立法院協商同意給 34 個預算員額，但最後行政院人事總處只核給 24 人，加上工友、駕駛及約聘僱人員 11 人，總共 35 人。我們來看看客家文化發展中心的情況，實際員額只有 34 人，但加上工友、駕駛及約聘僱人員總共 35 人，這些人在組織法中都有明定，所以其人員總共 69 名，兩相比較下，原住民族文化發展中心竟受到如此不公平、不平等的對待，在此我們不願評論客家文化發展中心，正如你剛才所說這就像南北的差異，但現有原住民族總共 16 族，且文化發展中心還保有原住民族傳統樂舞典藏、保存與展演，這些都是客家文化發展中心所無；同時，文化發展中心也負責全國各地方 29 座原住民族文化（物）館之輔導與評鑑，其業務可以說是既龐大且繁雜，須知，原住民族是我們台灣最珍貴的文化資產，你們對原住民族文化發展中心竟然配置這樣的人力，試問說得過去嗎？

再看宜蘭的國立傳統藝術中心的人員配置，包括職員 71 人，約聘僱方面依其組織法規定最多可以達到 187 人，比起原住民族文化發展中心，簡直讓人覺得不可思議，人事長不妨到屏東瑪家鄉去看看原住民族文化園區，同時，也請你到客家文化發展中心去看看……

施人事長能傑：我在好久以前有去過瑪家鄉這個園區。

鄭委員天財：請你再去一次，也許你的同仁中有很多都還沒去過，特別是負責這項業務的人一定要去看看，還有客家文化發展中心跟國立傳統藝術中心，你們也不妨花一些時間去看看，這樣才能做個比較，這兩個機構我本人都去看過，看過之後，真的覺得原住民族確實受到「歧視」，這不是我講的，而是根據教育部重編國語辭典修訂本裡面對「歧視」二字所做的釋義：即以不公平的態度相待。當然，我不認為你們是抱持這樣的心態，但從本席剛才提出的各項數據，站在原住民族的角度，我們會認為原住民族確實受到不公平的對待，以預算員額來講，為什麼會這麼低，其實，原住民族文化發展中心很早就成立，在省府時期還是屬於一個非常低階的機關，到今天已經有 30 年的時間，並非後來才成立，所以，它的預算員額本來就很少，至於客家文

化發展中心跟國立傳統藝術中心則是新成立的單位，預算員額本來就比較多，當初客家文化發展中心成立時也跟原住民族相關單位來比，但他們爭取的速度很快，我們也給予支持，猶記得上次我們在這裡審查客家文化發展中心組織法的時候，本來它還只是一個四級機構，為了要爭取跟原住民族文化發展中心同一個位階，所以，提出組織法與原住民族文化發展中心組織法併審，結果在預算員額上兩者卻有如天壤之別，所以，立法院才會做成這樣的決議，當然，這並不是在施人事長任內所做的處理，但未來還是可以修改，好不好？

施人事長能傑：好，我會再作進一步了解。

鄭委員天財：謝謝。

主席：針對鄭委員的質詢，請人事長儘速了解。

施人事長能傑：好。

主席：請顧委員立雄質詢。

顧委員立雄：主席、各位列席官員、各位同仁。你們既然掌理行政院及中央政府包括五院用人之預算員額的控管與統籌工作，就請你告訴本席：全部用在各機關業務的人事成本究竟有多少？

主席：請行政院人事總處施人事長答復。

施人事長能傑：主席、各位委員。委員是指全部的人事費用到底有多少，是嗎？

顧委員立雄：我的意思是說，你們的報告應該讓人可以據此了解政府用人的全貌，也就是說，政府用人的費用到底花到什麼程度？如果今天訂定的中央機關預算總員額數 22 萬 9,000 人，事實上只涵蓋了正式的公務員以及約聘僱人員，除此之外，剛才很多委員都提到還有包括派遣人力、臨時人力和勞務承攬等等，甚至就你們現在所做的這些委外的業務，很多也都是將機關應該推動的業務委託民間辦理，像這樣林林總總加起來，如果不能夠顯示在整個人事行政總處的業務報告裡，我覺得是完全看不出整個原貌，對不對？

施人事長能傑：我懂。

顧委員立雄：人事長提到預算總員額數有精簡，在中央政府機關總員額法所指的範圍內也有減少，但是從我們拿到的資料來看，有關聘用跟約僱人員的部分，約聘僱僅占各機關預算員額的比例，其實是逐年成長，亦即從比例上來看，民國 91 年大概只占 4.97%，但是比例逐年攀升，到了 105 年時約聘僱人員的占比高達 7.51%。從數字上顯示，所謂人力的精簡有做到嗎？

施人事長能傑：我們談的是總員額裡面有各式各樣的類別，確實像委員所講的，有一些次類別，員額有非常顯著的減少，有一些次類別可能是持平，有些次類別是有微幅的上漲，確實是有這樣的現象，不過約聘僱人員若以聘、僱兩個一起計算，整體的數字應該是約僱人力的比例越來越少，而在約聘這部分確實有一點點增加。

顧委員立雄：沒有，如果按照總趨勢來講，約僱人員沒有呈現大幅成長，但也沒有呈現任何減少。就約僱人員來看，從民國 92 年 5,969 人，93 年是 5,525 人，一直維持在五千多位，到 105 年時還有 5,342 位，亦即根本沒有任何顯著減少的狀況。另外，誠如人事長所講的，聘用人員很明顯的呈現增加的趨勢。現在按照考試院考選部的業務報告來看，他們的立場是要將約聘僱人員的進用法制化，但是就我而言，我看不懂，一方面將約聘僱人員法制化，另一方面正式公務員的

考績等等都有相關的法令適用，所謂的約聘僱人員跟正式公務員像這樣待遇的差別越來越縮小，從人事行政總處的官員來看這件事，這種用人預算員額的控管，到底有沒有在你們合理有效的控管範圍內，我覺得是存疑的。

接下來是我主要的重點，今天也很多委員也提到了，你們的派遣人力、臨時人力加上勞務承攬，我不太清楚這個勞務承攬跟你們在 101 年所訂定的行政院及所屬各機關推動業務委託民間辦理實施要點的關聯性是如何，但是我看到委外業務的金額是相當驚人，我看了這個要點，其中隱含一個很重要的目的，目的是盡量委外之後，可以精簡人力，甚至透過委外辦理之後，如果有精簡人力的話，還要給予獎勵。這其中有一個人事行政總處應該要負責的重要部分，你們要負責協調推動這樣的委外業務辦理的績效，為了要辦理這樣的績效管控，人事行政總處要會同行政院主計總處、綜合業務處、研考會、經建會及公共工程委員會等等，組成一個評鑑小組來實施評鑑，評鑑的目的是要因為委外達到一定成效，而讓正式的人力下降，我認為正式人力應該是要包括正式編制的公務員以及約聘僱人員，而且還要評估人力下降所節省的經費為何。

所以我拿到這樣的資料後，我覺得很好奇，這樣的委外金額一年約有五百多億，這裡面不乏是將業務委外，有很多很多都是將業務委外。

施人事長能傑：是，沒錯。

顧委員立雄：一個政府機關將他們應該辦的業務委外，花了那麼多錢，但是我們卻看不到人事精簡有明顯的成效，相對來講，約聘僱人員不但沒有減少，反而增加，而且占的比例是增加的，以絕對人數來看，也沒有呈現減少，誠如委員所講，在聘用的人員方面，甚至呈現增加的趨勢。那麼從整體來看，到底這樣的管控，事實上是不是已經 out of control 了？亦即它已經亂套了？

施人事長能傑：我了解委員的說法，我們現在碰到的問題是新興業務確實越來越多，在這樣的情況下，各部會又不敢或沒有去刪減人力……

顧委員立雄：所以這叫做掩耳盜鈴嘛！明明沒有辦法精簡，一定要求要精簡，搞到最後，民間團體一直非議的派遣方式，在公務機關卻一直被大量利用，而且人家還指名勞動部利用的派遣人力還特別高。

施人事長能傑：知道。

顧委員立雄：原來委外的目的是要降低用人的經費，結果業務委外案件決標金額這麼高，從 101 年的四百多億元，到 104 年已經達到 569 億、快 570 億的金額，你看那厚厚的一疊，很多都是業務委外，自己本身機關應該辦的業務，全部都委外，所講的是要節省用人經費，但是卻將它掩蓋在委外的業務經費裡。如果說它有成效，按照行政院及所屬各機關推動業務委託民間辦理實施要點，你們提到要實際精簡人力，把實際精簡人力交給各主管機關統籌等等，實施要點裡面講得很漂亮。我現在的問題是，委外從 101 年實施到現在，金額逐年上升，約聘僱人員加上正式員工，居高不下！人事長也承認有許多新興業務，事實上也降不下來，人事行政總處有必要在接受立法院的監督範圍之內，你們應該誠實以對，你們業務報告的內容要能夠涵蓋剛剛所有委員所質疑的，亦即明白承認中央政府各機關用在業務上的人事支出，這部分要逐項明白列出，而且不限正式編制內的公務員與約聘僱人員，還要把派遣與臨時人力算進來。涉及各機關委

外辦理的，雖然不會放在正式人事支出費用的科目項下，但委外的部分事實上就是將機關的業務委外。許多人都在批評，正式編制的員工現在動不動就簽委外，自己就閒閒的……

施人事長能傑：我瞭解。

顧委員立雄：他們把很多應該要自己規劃與研議的項目全都委外，然後就按委外的報告寫個簽往上走，這樣的狀況在機關裡面愈來愈嚴重。

施人事長能傑：我瞭解，委員關切的是整體呈現的資料，我們目前確實沒有做出來，但是像非典型人力就會個別地呈現在不同的預算書裡，這部分我們也會做個檢討，最後再做出委員關切的包括人事費用的概念。

顧委員立雄：如果人事行政總處不做的話，就沒有人可以做了。人事行政總處不就是在處理用人預算以及員額控管的統籌嗎？

施人事長能傑：屬於錢的部分，有些資料是在主計總處那裡，所以報告書裡會提到我們要努力積極地與主計總處增加符合委員所提概念的部分。

顧委員立雄：我的要求是，你們在下次的業務報告中不只要將正式編制的公務員、約聘僱人員放在資料裡，我還要看到派遣與臨時人員的部分，甚至機關委外的部分也要放在勞務承攬裡呈現，我們要整體地看到整個國家的原貌，就算不管地方的層級，但至少也要看到中央統籌層級的範圍……

施人事長能傑：我可以向委員承諾，勞務承攬的那一塊目前比較有困難，但是派遣、臨時人力以及其他由我們控管的總員額，我們下次一定會做。

顧委員立雄：委外的項目，我向機關要來厚厚一本，仔細看看其實是很容易劃出哪些是屬於採購項目、哪些是屬於委外的機關業務，這些一看就曉得了。

主席：現在處理臨時提案，共計 1 案。

A、

行政院人事行政總處為「協助各機關積極運用退休公教志工人力，以減少政府人力成本支出，並提升行政效能及政府服務品質」特訂定「強化退休公教志工人力運用機制之推動原則（以下稱原則）」。「原則」第三點之二明示：應「結合機關退休公教人員協會，設置志工辦公室或休息室，增強志工人員對於機關的認同感及相互聯繫。」然據查，多數機關尚未或無意撥用閒置空間供志工人員使用，凸顯出此「原則」立意雖良好，但卻未被各機關重視。有鑑於固定空間、辦公室或休息室可提升退休人員認同與歸屬感，爰此，建請人事行政總處積極向各機關宣導「原則」之立意，且要求各機關應先設置志工辦公室，作為凝聚、整合、運用退休公教志工人力之起點。

提案人：蕭美琴 周春米 段宜康 蔡易餘

主席：請行政院人事行政總處施人事長說明。

施人事長能傑：主席、各位委員。多運用志工絕對是好事，不過目前志工的真正主管機關是在衛福部，因為各式各樣的社會人力都能擔任志工，至於人事行政總處所負責的比較像是宣導或鼓勵不管是現職還是退休的公務人員，都可以投入這樣的行列。然而，各機關會面臨到的狀況是有

沒有可以提供的空間，畢竟每個機關都差別非常大，所以我是不是可以建議做個文字上的調整，供委員會參考看看不可行？

我們建議將提案最後的倒數第二行「且要求各機關應先設置志工辦公室」改成「並建議衛生福利部評估在現行相關志願服務法令中，規範提供適當辦公空間」，這部分確實是在志願服務法裡處理的事情，也是我們人事行政總處向委員會提供的建議。

主席：有關人事行政總處的建議修正文字，請各位看倒數第二行，原文是「且要求各機關應先設置志工辦公室」，建議修正為「並建議衛生福利部評估於現行相關志願服務法令中，規範提供適當辦公空間」。請問各位，有無異議？（無）無異議，修正通過。

尤委員美女：我要加入提案。

主席：尤委員美女加入提案。

接下來請鍾委員佳濱質詢，發言時間為 8 分鐘。

鍾委員佳濱：主席、各位列席官員、各位同仁。過去任官考試的官規官制是由銓敘部所主管，但是官規官制影響到的是人事行政總處及行政機關公務員如何運用調度人力。舉例而言，過去的高普考，包括高考一級、高考二級、高考三級和普考，都對應著學歷，像是需要高中文憑、大學文憑、研究所文憑與博士文憑。至於在考試種類對應到的官等方面，通過普考的是委任官，高考的是薦任官，而政府機關中簡、薦、委的比例卻是固定的，請問原因為何？

主席：請行政院人事行政總處施人事長答復。

施人事長能傑：主席、各位委員。雖然這是考試院的職掌，不過推測其原因應該是不希望大家都變成高官。

鍾委員佳濱：瞭解，也就是說一個部隊要打仗，不能有兵無將，也不能只有將而無兵對不對？所以公務機關有簡任官、薦任官和委任官，而我們的考試制度可以選拔出委任官充實基礎的能力，甄拔薦任官作為未來的領導幹部對不對？

施人事長能傑：對。

鍾委員佳濱：但是因為對應到學歷的問題，我發現在政府官職的編制中，有公職護士，也有公職護理師，前者是委任，後者是薦任，但是可以擔任這些公職護士或護理師的，大部分都不是經公職考試來的，而是經專技高考與普考來的，畢竟人事長也瞭解，依據醫事人員任用條例就是如此。

施人事長能傑：沒錯。

鍾委員佳濱：根據專技高考與普考來的護理人員可分別擔任委任的公職護士與薦任的公職護理師，我以屏東縣政府為例，在目前將近 300 位護理人員中，護士與護理師的比例大概是三比一，但毫無疑問的，只要是新進人員，都是具專技高考護理師資格的人，讓我們覺得這是高資低占，請問這樣是不是一種人力的浪費？可不可以主張，因為沒有高職護校，護理人員統統是專科以上，既然國家已不再辦理專技護士普考，考試院只舉辦專技護理師高考，換言之，未來能透過醫事人員轉任的，都有護理師的資格。請問你們有沒有想過，我們應該把這些原本設置的委任公職護士，改為薦任的公職護理師？

施人事長能傑：委員也知道我不應該回答這個問題……

鍾委員佳濱：但是在用人上會有問題。

施人事長能傑：在用人上確實會有問題，而且不只是護士而已，還有公職律師及各式各樣的公職專技人員，其背景都是具有專業證照的人。如果他們進來之後還是擔任委任職務，老實說也會找不到或留不住人，我想這些都是實際上的用人問題，我充分瞭解。

鍾委員佳濱：雖然你充分瞭解，但你也要幫忙思考，如果各級政府把委任的公職護士都改成薦任的公職護理師，在人力調度、人力成本及分工業務上可不可行？以人事人員為例，在基層的學校與鄉公所有人事主任和人事助理員；主計部門有主計主任和主計佐理員，一種是委任官，一種是薦任官，因此，在主計與人事部分，非常精簡、有效地透過不同官等的安排，讓人員可以分工合作。這是否也是官規、官制的目的之一？

施人事長能傑：是，有一些共同使用的概念，這也滿好的。

鍾委員佳濱：在一般公立醫院或私人醫院，也會有護士與護理師，而且區分清楚，由一般稱為阿長的護士長，負責管理，還有很多護士要協助資深護理人員，幫助醫師從事醫療，也因此專業制度上有區分資深、資淺等高低階設計的原因。你認為，這個時候，就機關用人目的而言，可不可以主張把委任公衛護士統統改為薦任護理師？你同不同意？

施人事長能傑：委員，這樣的事情當然還涉及人事費用，不過方向上應該可以評估。其實，現行醫事人員任用條例可能也有這種容許這種做法的機制與空間，請委員讓我再多做了解，如果有這種空間，我想，我們會把行政部門的需求帶到考試院，請考試院研究。

鍾委員佳濱：我了解，因為我也會質詢銓敘部和考試院，但我希望你好好評估，當各級政府面對類似情況時，其需求、負擔與運作有無問題，人事總處應該加以完整規劃，讓用人機關可以透過民意機關向銓敘部或考試院要求改變，好不好？

施人事長能傑：這個部分，我會特別再請衛福部一起投入，協助我們處理，畢竟有些事情是還是專業上的問題，衛生福利部與人事行政總處都代表行政部門，我們應該做這件事。

鍾委員佳濱：既然你提到衛生福利部，我就要講另外一件與護理師一樣專業的行業，就是社會工作師。對於社會工作師，我們的教育與培育體系自始就缺乏高職階段，一開始就是大專階段，也就是從大學才開始設置社工系，因此，考試院也將社工師的職等設定從薦任開始，而且，社工師分為三級，包括社工督導單列八職等。

施人事長能傑：還有高級社工師。

鍾委員佳濱：高級社工師是七到八職等，薦任社工師是七到六職等。這些在地方政府都算是占了高階缺啊！

施人事長能傑：對。

鍾委員佳濱：甚至，地方政府在計算簡薦委比時，考試院在第 11 屆第 27 次會議才決定，為了因應對於社工人才的需求，地方政府在擴充編制、設置社工師時，如果抵觸或超過委薦比，社工師可以排除在外。可見，連考試院都覺得，當國家需要這些高級、專業社工師時，社工師就可以不受官規官制中地方組織編制員額的委薦比，請問人事總處對此事的看法如何？

施人事長能傑：我覺得滿合理的。

鍾委員佳濱：滿合理的？那你就應該站在這個立場上，為這些不同時期加入、具有專業技術的公務人員講話啊！現在護理人員很不平，因為護理人員屬於古老的行業、古老的專業，早期投入者，有編制公職護士、編制公職護理師，還有委任與薦任職等，他們看到後來投入的社工師統統都是薦任，想要改變現行的編制缺，人事總處有沒有幫忙、考試院有沒有正視？而且，專技普考也不考了，考進來的都是通過專技高考的護理師，可是派到地方政府之後，佔的都是委任護士缺。那些原本已在地方上服務的基層護理人員，看了會感到不平啊！

施人事長能傑：我知道。

鍾委員佳濱：人事長，你可以體會嗎？

施人事長能傑：雖然我剛進來，但是對於委員的指教，我會積極理解，並做必要的協助。

鍾委員佳濱：但我也要提醒，不只是這個部分，我還想到一件事，過去，我們將學歷和任缺連結，進而造成誤解，現在國人的教育程度普遍提升，要來報考公務員的人已經找不到高中畢業程度的，統統都是大學程度，這是不是意味著以後普考就不用辦了呢？是不是就不需有委任官職了呢？人事總處要想清楚，提出建議，未來政府的薦任官與委任官在接受養成教育時，是不是還要與學歷掛鉤？或者可以與學歷脫鉤，純粹就該職務上運作需求的專業來要求？畢竟如果有人念到博士，仍要報考清潔隊員，我也沒有辦法，但就成了國家資源的浪費。所以，請人事長提出規劃，讓我們向考試院爭取，好不好？

施人事長能傑：好，我們會依照委員指教的方向去努力。

主席：接下來登記質詢的孔委員文吉與賴委員士葆皆不在場。

請尤委員美女質詢。

尤委員美女：主席、各位列席官員、各位同仁。上次人事行政總處施人事長來拜訪時，我們談了一些議題，您在今天的報告裡都有一些正面回應。我想再請教員額評鑑問題。在去年預算審查期間，本院曾經針對員額評鑑通過一項主決議，其中提到，性別影響評估之目的在於確保兩性都能平等享有、參與社會公共事務與資源取得之機會。近年來，雖然我國陸續通過兩公約施行法與 CEDAW 施行法，但文官體制中的性別平等仍然有相當大的改善空間，經查過去員額評鑑皆未納入性別影響評估，爰此，建議行政院人事行政總處落實性別主流化，研究將性別影響評估納入人事機構的業務績效考核。這是去年在預算審查中通過的主決議。

另外，從統計數字來看，公務員分為委任、薦任與簡任，在委任與薦任層級，女性皆多於男性，可是到了簡任層級，就出現女性人數還是明顯偏少的不平等現象，位居要津的仍然多是男性，雖然在委任和薦任層級，女性仍然非常多。這裡牽涉到一個問題，就是會不會影響到女性對整個社會的參與、升遷管道及評估時的不公平，或者根本沒有機會，就像新政府一直為婦女團體詬病的一點，就是政府官員中，女性首長比例落得只剩下 10%。當然，大家可能會說看不到可用的女性，但為什麼看不到？因為女性缺乏機會，沒有機會就沒有辦法表現，沒有辦法表現就沒有辦法讓外界肯定、認同其能力，進而對其能力存疑。所以，這裡牽涉到的是願不願意給女性歷練的機會，給女性歷練的機會，才可能讓她表現才能，進入決策位置做決策，否則，

女性將永遠只是在底層的、背後的角色，非常符合傳統上男主外、女主內的分工，女性永遠只是在背後當幕僚，是看不見臉孔的那個人。所以，你們能不能從人事方面下手，在員額評鑑中納入性別影響評估？現在進度又是如何？

主席：請行政院人事行政總處施人事長答復。

施人事長能傑：主席、各位委員。由於我剛進入人事行政總處，對於您剛才提的問題，我會持續了解。我先說一件事，因為委員剛好也提到將性別影響評估納入諸如人力資源管理等系統的意涵是什麼，所以我一定也會再多加檢討，因為據我所知，我們本來就有一項性別影響評估檢核表，只是可能比較偏重業務部門。事實上，在我進入人事總行政處以前，剛好撰寫一篇分析台灣所有公務人力女性結構長期變化的研究，而且即將出版，我可以提供一份給委員參考。委員指教的問題與數據顯示的一樣，我們現在碰到的問題就是簡任人員的女性比例確實比較少，但如果轉換成學理上的「代表性係數」，就差不了太多。不過，儘管我這樣講，但國外的經驗及相關研究報告都告訴我們一件事，就是當機關首長或握有決策權的人對於性別多有不同看法時，真的會造成不一樣的衝擊，當然，在台灣的人事制度上，我們還很難以強制性處理這一點，但我要講的是，我們將性別影響評估納入人力資源管理時，應該要有哪些指標，委員可否容許我再與同仁稍作討論，討論完之後再向委員報告，之後再從這個基礎上，討論是否適合將性別影響評估納入員額評鑑或我們自己的人事績效考核。我充分理解、也支持在更高決策階層實現性別平權的概念，不過委員是不是可以給我一點時間檢視此事，再向委員報告？

尤委員美女：好。有一點很重要，我們之所以一直強調性別平等，是因為男女思維其實不一樣，生命經驗也不一樣，就像男性從來不會擔心自己的人身安全，或者說男性所擔心的人身安全與女性所擔心的人身安全是不一樣的。因為男性與女性的生命經驗不同，每一個人仍按照其經驗做事、下決策，如果沒有這樣的生命經驗，就會像在菲律賓攻擊我國漁船事件中，洪大姊挺身而出，被外界誇讚比外交部厲害，這是為什麼？因為外交部官員從不知道漁民在做什麼，也從不了解漁民有什麼樣的苦，所以，漁民被抓，外交部官員也不知道如何回應。但洪大姊知道，因為她就生長在那個環境，每天面對的就是父親在海上捕魚可能遭遇什麼情況，耳濡目染，所以，一旦事情發生，她就知道要怎麼樣救援、也知道要如何主張。關鍵其實在於生命經驗不同，要是決策單位、決策者同質性太高，就會永遠陷於菁英決策，也可能永遠不會看到弱勢。

我們一直強調性別的重要，因為看見性別，才能看見弱勢，看見弱勢，才知道資源該怎麼分配，這也就是我們之所以一直抨擊上一任的馬政府，他們沒有看到這些弱勢者，光是贊助大財團，造成嚴重貧富懸殊問題，馬政府根本不知道貧窮的人到底在哪裡、他們的困難在哪裡，又該怎麼協助他們。所以，除非決策層級生命經驗不一樣，才會知道資源應該怎麼分配。當然，我們也不可能讓具有不同生命經驗的人全都任公職，這就牽涉到參與式民主，台灣最寶貴的其實就是 NGO，有這麼多人熱心參與這些事務，這也就是我們今天的談的志工。有這麼多公務員還那麼年輕就退休，坐領高額退休金，雖然他們也很想對社會有所貢獻，卻沒有去路，要如何善用這些退休人員，讓他們覺得自己對社會仍有貢獻？很多國家在開始處理老人問題之後發現，讓老人覺得活下去生命更有意義，讓他們覺得對社會還有貢獻、感到自己被需要，這是很重

要的，否則，退休的人每天睜開眼睛就等著吃中飯，中飯吃飽又等著吃晚飯，吃完晚飯之後，又等著第二天開始，他會不曉得生活重心在哪裡，只能像現在一樣，頂多天天滑手機。荷蘭就有一項措施，讓所有老人發揮長才，例如有人很會做麵包，就讓他去做麵包，或者找來所有擅長烹飪的老年人，辦一場售票的滿漢全席，盈餘除了分配一些給老人，也幫助社區發展，讓老人覺得很有成就感，他們原本可能自覺是被社會所淘汰的人，現在突然發現自己的技能都還在，每個人都突然亮起來、活力百倍，甚至開始指導年輕人，並洋洋灑灑地講出一套食材與烹煮的相關秘訣。這就是活用退休人力的方式，他們要的不是錢，而是尊嚴與生命的意義，他們要的是能被社會繼續重視。所以，我希望你們善用志工人力，對於性別問題這一塊也能加強。

另外，今年 3 月，我質詢人事總處時就點出網站上的員額評鑑內容沒有更新，現在大家看到的畫面，是剛從網路上下載的畫面，仍然是民國 99 年的資料，而現在已經是 105 年了！我想，人事行政總處不應該出現這種狀況。上次官員表示已經更新了，但跟我們現在調出來的資料不一樣啊！

施人事長能傑：剛才我們同仁表示確實有更新，只是更新資料可能放在不同頁面，讓委員困擾了。

尤委員美女：那藏在哪裡？別人都找不到啊！如果連我們都找不到，別人找得到嗎？

施人事長能傑：我一進人事行政總處，就要求同仁網頁要全面重新改版與更新。

尤委員美女：沒有錯，而且不要這麼呆板。現在的台灣年輕人在這個領域上的能力已經非常強了，所以，希望你們重用一些年輕人，讓他們發揮長才，把網頁更新得更活潑、更讓人一目瞭然。

另外，我們要看的是人事費。當然，我們知道，就像剛才顧委員講的一樣，人事費在總預算中佔了相當高的比例。儘管人事費已經在總預算中佔了 2 成，但還有非典型人力，包括約聘僱、派遣人力等支出，若是把這些費用也加起來，我相信一定超過 2 成，總費用其實是很高的。在人事費用中，除了退休人員的給與，另一個部分就是現職人員的薪資。在退休人員給與的部分，固然會透過年金改革處理，那麼，對於現職人員薪資，包括過去沒有法制化的俸給與給與，人事行政總處有何規劃，是否打算全盤處理？在 103 年，行政院就頒布「軍公教人員法定給與以外其他給與項目法制化推動計畫」，您知不知道這項計畫目前進度如何？

施人事長能傑：我知道這項計畫，事實上，我們已經針對這項計畫做了一些幕僚作業，行政院也核定了，各部會已根據這項計畫陸續推動。最重要的目的就是透過制度規範，把公務人員可以支領的非薪資以外項目盡量制度化，我們正在朝這個目標努力中。

尤委員美女：有很多所謂的專業加給根本不是基於專業，地域加給根本沒有理由，所以，我們希望通盤檢討、也通盤法制化。國家給與本來就應該依照法律規定，所以，針對這個部分，希望你們盡快好好處理。

關於訓練，我上次也與您針對人權訓練交換過意見，雖然我們公布了多項人權公約，但是那些人權公約不是當看板用的，我們希望人權概念真的可以融入政策、融入我們的生活，這就牽涉到能不能透過公務人員的在職訓練，將這些人權概念融入他們的業務，甚至納入衝擊影響評估中的人權評估。就像我們今天早上也召開記者會，主題就是當廠商到外國投資時，是否也應該將人權、環保因素計入成本，而不是以鄰為壑，這些部分也都應該納入公務人員的工作，因

為這也算是企業社會責任的一部份，因此，希望你們在訓練時能夠加強這個部分。我也希望相關訓練不只是教條式的上課，而是工作坊，透過讓大家腦力激盪的方式，去看出如何將人權角度納入自己的業務，以及能夠呈現什麼樣的面貌，你們可不可以這樣加強？

施人事長能傑：好。

主席：請蕭委員美琴質詢。

蕭委員美琴：主席、各位列席官員、各位同仁。我今天提出一項提案，也非常謝謝委員會各位同仁支持。這項提案主要是關於如何強化退休公教志工人力的運用，這個原則也是人事行政總處在推動的。其實，我們都知道，許多工作狂從退休之後的那一天開始，身體機能馬上迅速退化，因為他已經習慣特定生活步調，如果身強體壯的人願意以志工型態繼續從事社會服務或協助原來的工作，這樣的人力運用對於公務機關業務上人力不足之處，其實也能有所幫助。

我的提案當然有特定對象，尤其在東部地區，鐵路是主要運輸工具，但台鐵因為長期人力不足，導致車站服務受到很大的侷限。台鐵退休員工也組成一些有組織性的志工組織，例如退休人員協會，在台鐵人力比較吃緊時，甚至也會環境的維護提供了很大的服務，對於這一點，我們必須予以認同和支持。在人事行政總處多年前推動的退休志工人力運用機制中，針對所需要的辦公空間及聚會場域也提出了一些鼓勵方向，固然無法施加任何強制性，也需要與其他公務機關相互協調與配合，但即使沒有強制性，我還是希望，為了落實這樣的原則，同時也能讓我剛才舉的例子，也就是在台鐵人力特別吃緊時，可以善用這些熟悉相關規範、票務流程及車站運作的退休人力，提供志願性服務與協助，其實，我們應該鼓勵各機關單位在允許範圍之內提出適當空間，讓退休人力有定期聚會或參與業務的地方。但現在還沒有落實，我想請教人事行政總處施人事長，人事行政總處還有什麼樣的誘因可以鼓勵？你們在推動原則中提到，可以考量訂立獎勵機制、設置特別服務獎、公開表揚等等，請問，這些事都做到了嗎？

主席：請行政院人事行政總處施人事長答復。

施人事長能傑：主席、各位委員。一般來講，我們制定這項機制以後，是由各機關去做，所以要看各機關有沒有落實執行或根據各機關之狀況執行，因此，關於這個部分，可不可以讓我再向同仁了解一下？畢竟我剛進來本處，對於這方面比較不了解。

蕭委員美琴：人事長，那你自己對於退休人力運用本身的態度如何？你覺得這是麻煩、還是要鼓勵，你的個人態度如何？

施人事長能傑：在蓬勃發展的社會發展過程中，志工本來就是很值得鼓勵做的事，任何人退休之後，或者也不只是退休人員，所有志工行為研究都告訴我們，志工是一種行為習慣，如果等到退休之後再改變，可能已經來不及，而是現職人員如果愈有這種習慣，退休以後就愈有這種行為傾向。我的意思是說，從事志工本來就值得鼓勵。

蕭委員美琴：如果公務人員在退休之後回到原單位擔任志工，補足人力缺口，這樣的概念如何？

施人事長能傑：我們目前也鼓勵這種做法，如果退休同仁有意願，各機關就可以請他們回來協助。但據我了解，許多退休公務人員也不見得一定是回到原單位，而是到其他地方當志工，我覺得，在廣義上都應該加以鼓勵。整體而言，衛福部已在處理這件事，人事行政總處當然比較聚焦

在宣導、鼓勵退休公務人員，不論是在自己服務的單位或到其他單位擔任志工，都是值得鼓勵的事。

蕭委員美琴：我也希望人事總處能夠強化提供誘因和鼓勵措施。

另外，在現有公務人員的人力制度上，以英國外交官為例，由於他們的工作是要在全世界推廣其國家利益，因此英國允許外交人員在其職業生涯中借調到英國的全球跨國企業，以了解這個國家的民間企業在全世界做全球布局與經營上的實質運作狀況，也藉此強化政府部門與民間實際需求之間的接軌。就我過去的了解，他們認為這樣的制度是正面的，也能避免政府、尤其是高階人員不食民間煙火，也就是在決策時無法了解民間實務狀況以及全球運轉實務推動上所面臨的問題。對於這種做法的可行性，你有什麼看法？

施人事長能傑：據我所知，政府過去也曾討論此事，但最後都沒有結果，考試院有考試院的想法，他們認為可能要制定專法去做比較好，至於行政院的做法，大致上有一些細部規範，不過，即使有這些細部規範，依照我的理解，實際上的執行效果也不好，原因可能包括沒有真正……

蕭委員美琴：效果不好？可是既然沒有執行，如何認定效益？

施人事長能傑：我所謂的效果不好，意思就是實際上執行的非常少，即使有類似的……

蕭委員美琴：不，應該是我們的制度不允許。

施人事長能傑：對，原則上是不允許，雖然有一些小型制度容許，我講的不是特定的，例如外交人員，而是可能有一些機關人員的互調，但是運用的人還是不多，原因非常多。我了解委員的意思，您是希望公務人員有一些外界參與和交流，這樣做當然會有正面效果，但我想，台灣社會也會擔心負面效果，所以政府一直在權衡可能的負面效果，包括不當情事或利弊得失等等。

蕭委員美琴：利弊得失當然都有，每一項政策都會有這些問題，所以我才要詢問你的看法如何。因為國人同時也期待政府能確實了解民意如何驅動，而且是走在世界前端、是進步的，能夠緊密地與人民的需求結合，而不是自己坐在辦公室裡思考政策，所以我才會問，對於試辦這種措施的可能性，你的看法如何？

施人事長能傑：如果是問我的個人意見，我當然支持。雖然政策最後決定權在於考試院，但如果行政院也有這樣的示範計畫，我個人支持。

蕭委員美琴：如果要研議相關專法，人事行政總處也可以主動與考試院討論嗎？

施人事長能傑：在我的印象中，銓敘部本來就在討論這項機制，我去了解看看，如果討論到這個議題，我們也會適時把我們的意見反應過去，對於國家來說，這是在減少可能風險的情況下凸顯正面意義，如果可以做到，我認為是滿好的制度。

主席：接下來登記質詢的鄭委員運鵬、徐委員永明、陳委員怡潔、黃委員昭順、吳委員志揚、劉委員權豪、簡委員東明、蔣委員乃辛、陳委員明文與鍾委員孔炤皆不在場。

請林委員俊憲質詢。

林委員俊憲：主席、各位列席官員、各位同仁。我想與人事行政總處施人事長討論一個問題，蔡英文總統有一項非常重要的政見就是食品安全，現今食品安全是全體國人非常擔心的問題。這幾年來，台灣連續發生食安風波，讓消費者非常不滿，我認為，要解決食安問題，現有人事組織

以及相關功能都必須有所調整，請教人事行政總處施人事長，你知不知道行政院轄下有一個叫食安辦公室的單位？

主席：請行政院人事行政總處施人事長答復。

施人事長能傑：主席、各位委員。我知道。

林委員俊憲：食安辦公室成立的功能，以及要做哪些事情，你曉得吧！

施人事長能傑：據我了解，主要是希望做一些跨部會的協調工作，基本上比較不做第一線的執行工作。

林委員俊憲：這個單位編制了 20 幾人，過去做了什麼則毫無所悉，你說是跨部會協調嗎？但派駐在該單位的人員有足夠的權責嗎？跨部會協調很困難，公務只要跨了部會就很難推動，跨了 2 個部會就推不動，要是跨 3 個部會，事情可能就胎死腹中了。所以，要執行跨部會任務，倒不如檢討政府現在到底要怎麼執行食安管理。食安辦公室設在行政院，這是馬政府時代因應民怨，也就是民眾對於食安問題的不滿，才設立這個食安辦公室，但我發現，食安辦公室做的事、所列出來要達到的功能與願景，幾乎每一項都是食藥署可以做的，食安辦公室做的根本只是一些籠統的資訊宣導，它可以做的事，各地方政府衛生局食藥科或食藥署也都可以做。既然是現有組織單位可以做的事，我們還有必要再浪費 20 幾人，在行政院層級重疊設立食安辦公室嗎？我覺得應該好好檢討。

施人事長能傑：在我的印象中，應該是在週二總質詢時，另外一位委員也提到，行政院有那麼多類似這個辦公室的機制，實際上到底能不能發揮功能。我想，針對這件事，行政院應該也會啟動機制加以檢討。如果放在行政院層級，就一定要有功能，不能編制了人力，實際效益卻不大。

林委員俊憲：沒有錯，而且編制了不少人，如果有 20 幾人，卻去做一些原有、現有單位，例如食藥署或地方政府食藥科可以做的事，豈不是浪費？

施人事長能傑：對。

林委員俊憲：我認為，人事行政總處應該針對食安辦公室的存廢提出書面說明，能不能提供給我？

施人事長能傑：好，我們會向行政院反映。

林委員俊憲：我認為這個單位不應該存在，沒有必要，也沒有功用。我倒覺得，比較重要的是檢討到底如何進一步維護食品安全，不要每隔一段時間，而且幾乎沒有間斷，就會發生食安事件。

請教人事長，這幾天又有一則新聞，就是在學校營養午餐的食材中發現農藥超標的蔬菜，你知不知道這個問題？

施人事長能傑：我不知道，但這件事有點嚴重。

林委員俊憲：這些蔬菜是營養午餐的食材，也就是還沒有炒，就被檢驗發現農藥超標，大家現在都罵食藥署對食品安全把關不力。請教人事長，蔬菜農藥超標，是哪個單位要處理？

施人事長能傑：源頭應該在農委會。

林委員俊憲：我的第一個感覺也是如此，這應該是農委會要做的事啊！食材只要還在土地、種在田裡，如果是魚，只要還在魚塢，都是農委會的事。等食材上了餐桌以後，才屬於食藥署的事。做這樣的權責劃分，我認為有很大一部份的原因是重視預防。

施人事長能傑：對，沒有錯。

林委員俊憲：也就是說，食安問題要處理，重點不在裁罰，應該是在預防，所以，我認為事權管理要合一，譬如地方衛生局官員到一處農田，想查看當地蔬菜是否違法使用農藥，農民是可以拒絕的，因為食藥署官員沒有這個權責，不能干涉農田或魚塭事務。可是現在看起來，是由誰負擔食安成敗？最後一定還是找食藥署。我想，對於這個問題的權責，人事總處應該研究一下，未來如果真的要處理食安問題，權責要如何區隔。現在食安問題的處理分成很多區段，由不同單位主管，尤其是農委會與衛福部食藥署如何整合，人事長，你的看法如何？

施人事長能傑：我理解委員的講法，事實上，這也是實際上的問題，有許多業務都分為上、中、下游，社會上則往往找最後一個窗口負責，但這個單位無法完全負責所有的事，這與政府整體組織業務職掌的區分有關，當然也提供我們納入未來的改革方向，目前有部分組織改造尚未完成，我想，這些事情剛好提供我們未來在設計組織時加以思考，即使業務管理要分開，那不同單位之間要怎麼在業務上協調、合作，其實都可以事先討論。

林委員俊憲：我覺得，農委會應該可以考量，希望人事行政總處也能做更深入的研究，例如農藥、動物用藥這類與衛福部有重疊性的權責，應該移轉給誰？看起來應該移轉給食藥署，那就把相關人力與編制也合併過去，這樣才能達成蔡英文總統所講的「從泥土到餐桌」的整體管理。過去權責分立，但權責一分開反而沒人管了，希望人事行政總處針對這方面做進一步研究。

施人事長能傑：好。

林委員俊憲：人事長，為了你今天要來本院備詢，我也特別查看人事行政總處網站上有沒有相關資訊可以參考，現在這個時代，資訊爆炸、流通又那麼快，但人事行政總處網站相形之下實在非常落後。在人事行政總處現在的網站上都是 103 年的資料，連 104 年的資料都很少，各機關的績效評估都停留在 2014 年，但現在已經是 2016 年了。我們看得很清楚，網站上許多資訊都沒有更新。這是由哪個單位、哪位官員負責？希望人事行政總處能夠就這方面加以改善，讓我們可以更直接地了解你們的業務，了解你們所督導各單位的相關績效，好不好？

施人事長能傑：好，謝謝委員，這是我們的疏忽，我們一定改善。

主席：接下來登記質詢的李委員彥秀、徐委員榛蔚、張委員麗善、陳委員歐珀、黃委員偉哲與林委員為洲皆不在場。

本日登記質詢委員皆已質詢完畢，詢答結束。委員質詢時要求提供相關資料或以書面答復者，請相關機關儘速送交個別委員及本會。

許委員淑華等提出書面質詢，列入紀錄，刊登公報，並請相關機關以書面答復。

許委員淑華書面質詢：

政府制定任何國家政策皆需要強而有力的行政體系落實，背後仰賴一批高素質、高效率的文官作為後盾。公務人員就是我國文官體系的基礎，其任用經過國家考試嚴格篩選機制，在社會百業中是擁有相當高素質的一群，也是政府服務人民的第一線人員，對社會大眾具有一定影響力。

不過，或許是囿於公務體制的限制，公務人員普遍被認為較為保守、沒有活力。但假使執行

相關文化政策的公務人員沒有好的人文素養，無法體認文化所帶來的感動，未來在執行上，恐將出現落差。缺乏思維的體會，行動無法持久！因此若能率先提升公務人員的人文素養，不僅能使其工作更加愉悅有效率。體現了政策的精神，未來，他們在文化創意相關政策的規劃與落實上也更能貼合政策原意，使推行更具成效。同時，作為民眾的表率，優質的公務人員將對大眾產生示範作用，有助於提升全民的人文素養。

此外，從相關理論與公私部門實務界作法可知，組織之培育與陞遷兩大人力資源管理面向，必須透過一些制度予以有效連結，才能使組織之人才任使，達到適才適所之境地，尤其是對於中高階以上人員而言更是如此。然而，以我國目前行政機關中高階人員而言，由於總體人事法制並未有一套較為完整的培育陞遷整合政策，因而形成受訓專家的現象，同時，也相當程度產生陞遷政治現象存在的空間，而此種培育與陞遷未能有效連結之現象，不僅造成行政機關中高階人才未能有一完整的培育和陞遷管道，對於中高階女性公務人員的陞遷發展而言，更是不利。

長期以來，我國公務人員即被認為是統治者進行控制人民的工具，因此，只重視公務人員的忠誠，不管公務人員的能力或是服務的態度。但是，時至民主意識逐漸成熟的今天，政府的功能已從過去「保護人民」轉變為「服務人民」，而服務的品質就有賴於公務人員的能力及服務態度。我國自科舉至今考試制度已逾千年歷史，中國人自古亦以考試中舉為出人頭地的象徵，所以能夠以考試及格而擔任公職者必屬社會之精英；而一位公務人員一旦進入政府機關服務，由於缺乏競爭、以及各種法規之限制，往往因此與社會脫節。因此，訓練對於現代公務人員而言非常重要，但是由於過去觀念上的偏差與忽視，以致未能建立起有系統的公務人員培訓制度。其影響所及則為公務人力素質無法跟著時代的脈動而進步，公共服務品質日漸低落。

本日人事行政總處業務報告中提及，106 年度起將重新規劃整合行之多年的「國家政務研究班」、「高階領導研究班」和「地方政務研習班」，這些培訓制度都是過往所未有的，但是否能加以說明其詳細執行方式及預期成效？

從終身學習的角度來看，一個人除了工作之外，也要有成長與生涯發展，因此，除了因工作的需要而接受訓練之外，也要考量個人發展而應有繼續進修的機會。但是在目前的法規中，對於公務人員的進修並沒有完整的進修途徑規定，各機關各行其是，阻礙公務人員的生涯發展規劃與機會。比較教育人員擁有許多進修管道，並且可以取得學位，公務人員則缺乏如此設計，可能使得優秀公務人員逐漸流失。不同階層或官職等職務，必須具備不同的技術或知能。而透過訓練過程可以發掘真正適合新職務的人才，亦可以對於參加訓練的人員充實本身知能的機會，人事行政總處該如何解決訓練課程未配合業務實際需求及訓練未能與公務人員的升遷任用相互配合的問題，以儲備未來需要的人才？

加拿大公務員制度秉承英國文官制度的傳統，實行公務員永業化。公務員作為國家公職人員，應當具備的四大價值觀—民主，職業化、行為符合道德和尊重人民和公眾對政府的期望，在職業工作中保持政黨中立、忠誠於國家，為公共利益服務。而對選用的公務員進行系統的培訓，是加拿大政府一個由來已久的傳統，受到政府的高度重視，形成了一套先進的公務員培訓體

系。其次，在整個培訓過程中隨時與政府部門保持溝通，並及時將最新的理論研究成果應用到培訓當中。隨著政府財政日益吃緊，以及「中央政府機關總員額法」的通過，我國政府機關僅能在有限的資源與規範下增加人力，以提供公共服務與回應民眾的需求。因此，如何對現有政府機關人力進行有效培訓，現階段人事行政總處要如何提升人員的工作品質與完成機關目標？由於加拿大有完整的培訓措施，人事行政總處是否參考他國做法，重新檢討公務員的訓練制度？

林委員為洲書面質詢：

前言：

同樣是公務員，但核薪機制卻不相同。交通部轄下台鐵局、公路總局、高速公路局與一般公務人員相比起來，比同級起薪少約四至八千元，結婚、生育、子女教育補助等更比一般公務員更沒有保障，導致交通部底下三局留不住人才或是找不到人才，嚴重的技術與人力斷層，間接衝擊交通服務品質、種下安全隱憂。

問題：

1. 對於目前交通資位制與簡薦委制福利有如此差距，人事行政總處是否有立場？
2. 資位制與簡薦委制起薪差距，員級比普考少約四千元、高員級比高考少約八千元。除了起薪低一截，請問人事行政總處是否有對策可改善此情況，以利公路總局招收入才及留住人才？公務員結婚、生育可獲兩個月本俸，子女教育補助最高三萬五千八百元，直系親屬喪葬補助三至五個月本俸；資位制補助則是結婚兩千元、生育一千元、子女教育補助四百至一千元，在新政府鼓勵生育的政策，這樣是否對於同為公務員的交通部三局有不公平的待遇？

主席：本次會議至此結束，現在散會。

散會（11 時 48 分）