

# 110年度精進人事業務建議獎勵研究主題一覽表

110.4.15

項次	研究主題	說明
1	如何強化機關安全及衛生防護的具體措施	<p>一、依「公務人員保障法」(以下簡稱保障法)第19條規定,公務人員執行職務之安全應予保障。各機關對於公務人員之執行職務,應提供安全及衛生之防護措施。復依「公務人員安全及衛生防護辦法」第2條規定,保障法第3條及第102條所定人員,執行職務之安全及衛生防護措施,依本辦法規定。</p> <p>二、茲以前開規定多屬原則性規範,各機關亦需考量業務屬性、執行職務地點及器具設備等因素提供公務人員合宜之安全及衛生防護措施。為兼顧機關業務推動並使公務人員能安心、放心工作,各機關於現行保障法相關法令下,可採取哪些具體措施以強化公務人員安全及衛生防護之保障,實值得集思廣益及深度研討。</p>
2	如何運用差勤系統資料進行機關人力運用評估的想法	<p>為協助人事人員診斷機關人力問題,以助組織人才管理決策,請思考如何就差勤系統相關資料(如人員屬性、工作及加班時數、差假天數及類別、班表類型等),利用不同研究方法(如調查法、觀察法、實驗法、個案研究法等),進行現象分析及潛在問題洞察(如勞逸不均、影響工作時數之季節性因素、工作能力差異等),俾作為評估機關業務調整、人員調配及人力素質提升之參據。</p>
3	<p>如何吸引專技人員轉任公務人員的非待遇面制度之作法建議</p> <p>(研究方法須納入意見調查並對調查結果進行量化分析)</p>	<p>一、專門職業及技術人員(以下簡稱專技人員)轉任公務人員制度可協助政府進用具執業經驗之專技人員進入公部門服務,惟該制度定位為考試用人外之輔助性用人措施,不利政府延攬人才。基於時空環境快速變遷,各領域專業分工深化,專業人才為提升組織競爭力之基石,政府如何引進專技人員以提升治理能力是為公部門人力資源管理之重要研究課題。</p> <p>二、現行轉任人數鮮少,無法滿足機關專業領域業務之人員需求,專技人員轉任後於調任及陞遷等權益亦受有限制,加以工作環境不符期待等因素,部分機關面臨專技人力流失之問題。因此,如何吸引專技人員轉任公部門並使其穩定留任,宜深入探討分析原因,並藉本研究提出吸引專技人員轉任公務人員之非待遇面制度之改進效益及具體建議之可行性等,俾利政府延攬並留任專技人</p>

項次	研究主題	說明
		員，型塑具競爭力之人力資本。
4	<p>如何吸引及留任專技人員轉任公務人員的待遇制度之作法建議</p> <p>(研究方法須納入意見調查並對調查結果進行量化分析)</p>	<p>一、隨著時代發展愈趨專業化，政府對專技人員之進用情形，須予重新衡量評估，本總處刻就相關議題研議未來可能規劃方向。又未來如引進專技人員進入政府部門服務，各領域專技人員待遇與機關內一般考試進用人員是否差異化處理，亦應配合考量。</p> <p>二、考量政府部門待遇向依同工同酬之原則設計，又目前政府部門職務設計並無針對是否具備專技人員證書而為不同規劃，未來如擴大進用專技人員，是否規劃需具專技人員證書始得辦理之業務，得依工作內容設計不同待遇，因涉及各機關實務需求、職務內容調整及內部人員管理等議題，爰研提本研究主題蒐集機關意見，俾作為後續研議之參考。</p>
5	<p>如何利用公教人員身分驗證與現行人事業務整合之作法建議</p>	<p>一、公務人力資料庫已有詳實現職公教人員資料，相關資料並已在實務上運用於任免、獎懲令函、考績等之人事業務。人事作業全面電子化後，公務人力資料庫之資料已於符合法規情況下，多次配合各機關需求進行公教人員身分之驗證，例如各選舉委員會查對罷免提議人名冊內提議人是否為公務人員、各戶政事務所查對失蹤人口是否領有公教人員固定性退撫給與等。</p> <p>二、為提升上述公教人員身分驗證效率，改善公文往返之行政作業時間，本總處將建置公教人員身分驗證平台，採線上申請、審核、查對驗證等之數位自動化流程，並可彙整建立相同類型驗證機制及其法令依據，以利掌握申請案件之進度及驗證管理系統化。</p> <p>三、為使公教人員身分驗證平台之服務層面及效益最大化，並達成人事作業全面電子化之目標，期望藉由本研究集思廣益，提出各種不同人事業務流程可與該平台或公教人員身分驗證機制整合之處。</p>
6	<p>如何減少獎懲決定成為保障復審的作法建議</p> <p>(研究方法須納入意見調查並對調查結果進行量化分析)</p>	<p>一、司法院釋字第785號解釋揭示公務人員訴訟權之保障後，公務人員保障暨培訓委員會依其意旨，檢討並調整公務人員保障法所定復審及申訴、再申訴救濟範圍，其中平時考核敘獎、平時考核懲處等10項人事行政行為，由原管理措施改認行政處分。</p> <p>二、考量上述平時考核敘獎、懲處態樣及件數較多，</p>

項次	研究主題	說明
		<p>如何就實務運作角度出發，從制度面、流程面等調整現行作為（例如研議未來獎懲案件中，主管或考績委員會之角色或應有作為），有效減少獎懲決定成為復審標的，減輕各機關人事人員負擔，實值得集思廣益，並研究提出具體作法及建議、改進效益等。</p>
7	<p>公務人員考試（含地方特考）考試錄取人員限制轉調制度應否鬆綁的作法建議</p> <p>（1. 研究方法須納入意見調查並對調查結果進行量化分析 2. 可開放本總處資料庫數據）</p>	<p>一、為回應外界鬆綁公務人員考試法限制轉調規定之建議，考試院刻正研議修正相關法規。</p> <p>二、為兼顧機關用人需求與錄取人員權益之衡平，重新檢視應否鬆綁限制轉調制度，爰請就下列研究問題進行分析，並研提政策建議及改進效益等：</p> <p>（一）機關用人需求面向：限制轉調年限是否需要調整？限制轉調之機關範圍是否得予放寬？各項考試是否須分設不同之限制轉調年限？</p> <p>（二）錄取人員權益面向：如就特殊事由（如重病、父母子女重症等）放寬限制轉調年限規定是否妥適？又就錄取人員之特殊事由申請放寬轉調年限，如何建立確實之查核機制與配套措施？</p>
8	自訂研究主題	<p>一、研究主題需具體聚焦於實務需求，討論「特定具體議題」（即針對特定業務區塊於實務操作時可予精進之研究）。</p> <p>二、選擇自訂研究主題時，請於精進人事業務建議獎勵申請書之「研究主題」欄位，特別註明為「自訂研究主題」，並請於作品內容增列以下事項：</p> <p>（一）於「問題分析」章節，明確說明該主題設定業務之問題所在。</p> <p>（二）於「具體建議及做法」章節，加列改進效益說明。</p> <p>三、由本總處初步審查申請作品撰擬格式，不符規定者，將不予列入評審範圍。</p>

備註：

1. 本表「研究方法須納入意見調查並對調查結果進行量化分析」，係指研究方法應包含政策可能適用對象之意見調查（採問卷調查或面訪方式皆可），調查結果如有相關數據須進一步進行統計分析，且須提出如何克服無意願之可行作法。
2. 本表「可開放本總處資料庫數據」，係指開放研究人員申請「公教人員動態統計查詢平台」之權限，研究人員可於徵文期間內逕由人事服務網內「DSQ：公教人員動態統計查詢平台」自行產生及下載統計資料，申請方式如下（申請表如後附）：
  - （1）於期間內將加蓋主管機關人事機構戳章之申請表傳送至本總處。
  - （2）由本總處確認申請資料無誤後，約需3個工作日辦理權限開通。

**110年度精進人事業務建議獎勵  
有關行政院人事行政總處資料庫數據申請表**

一、 研究主題：公務人員考試（含地方特考）考試錄取人員限制轉調制度應否鬆綁的作法建議

二、 申請人基本資料：

（一）姓名：

（二）身分證字號：

（三）服務機關：

（四）職稱：

（五）聯絡電話：

（六）電子郵件：

三、 研究內容方向：（約50個字）

---

---

---

申請人：\_\_\_\_\_（簽章）

主管機關人事機構戳章：\_\_\_\_\_（請蓋戳章）

備註：

1. 資料庫數據開放期間自即日起至110年8月27日。
2. 由本總處確認申請資料無誤後，約需3個工作日辦理權限開通，爰請於110年8月23日（星期一）前免備文以電子郵件傳送至本總處專用信箱（[suggestion@dgpa.gov.tw](mailto:suggestion@dgpa.gov.tw)）。