



主計人員遷調運作機制概述

增加主計人員職務歷練，提升主計人員視野與核心職能，以培育主計人才，加強行政院主計總處、各一級主計機構、中央與地方主計人員之職務遷調，為該總處重要人事策略之一。爰該總處依據主計機構人員設置管理條例及公務人員陞遷法等規定，訂定主計人員遷調相關規定據以落實推動；本文就現行主計人員遷調運作機制予以簡介。

陳烽堯（行政院主計總處人事處處長）

壹、前言

職務遷調，即是將人員由此單位調至另一單位服務，或是由此職務調至另一職務而不影響其薪給及官職等，其目的在使所屬人員擴大視野、增加歷練。又職務遷調具有增加工作挑戰，完備職務歷練；革新防弊，健全內部控制；避免久任一職，衍生工作怠惰；拓展人際關係，助益生涯發展等功能，亦是用以培育人才之重要人力資源管理策略。

行政院主計總處（以下簡稱本總處）於 70 年 12 月 28 日制定之主計機構人員設置管理條例（以下簡稱主計條例）即

明定由中央主計機關（按，即本總處）另訂主辦人員職期輪調之辦法，並於 73 年 8 月 13 日發布之主計機構編制訂定及人員任免遷調辦法（以下簡稱任免遷調辦法）專章規範，期間亦配合公務人員陞遷法於 89 年 5 月 17 日公布實施，明定佐理人員亦為職務遷調之對象，持續落實推動。近幾年來，配合行政院組織調整及實務需要，本總處亦對主計人員遷調運作機制予以整建，以期持續精進，讓主計人員之遷調作業推動更加順利。

貳、主計人員遷調規定

有關主計人員職務遷調之

規定，依主計條例第 26 條規定：「各級主辦人員應建立職期輪調制度；其辦法，由中央主計機關定之。」本總處爰據以訂定任免遷調辦法於第 5 章訂定職務遷調（含職期輪調）規範。另為落實執行及配合公務人員陞遷法第 13 條規定，各機關對職務列等及職務相當之所屬人員，應配合職務性質及業務需要，實施各種遷調，爰本總處亦訂定「主計人員遷調規定」據以實施，茲分述如下：

一、主計人員實施遷調之種類

依主計條例第 4 條第 2 項規定，主計人員分為主辦人員

及佐理人員。中央主計機關之主計官及各機關綜理歲計、會計或統計業務之人員為主辦人員，餘為佐理人員。其中主辦人員依任免遷調辦法第 21 條定有職期，至於佐理人員則無職期規定，惟本總處及各一級主計機構均須依規定權責就所屬職務列等及職務相當之主辦人員及佐理人員，配合職務性質及業務需要，實施下列各種遷調：

- (一) 總處單位主管與所屬主計機構主辦人員之遷調。
- (二) 各級主辦（管）人員間或副主管間之遷調。
- (三) 各級主辦人員與上級主計機關（構）主管人員之遷調。
- (四) 各級佐理人員之遷調。

二、主辦人員之職期遷調

主辦人員定有職期之規定，因此，如任期屆滿即有義務進行職期遷調。各一級主計機構應逐年就其所屬任期屆滿之主辦人員檢討遷調。另一方面，並配合各級主計機構主辦職務出缺，儘先辦理職務遷調。

各級主辦人員之職期，定為 4 年，期滿應予檢討遷調，經檢討確有連任必要者，得連任一次，但有下列情形之一並層報經本總處核准者，得再延長之，惟仍應賡續逐年檢討遷調：

- (一) 最近 3 年內屆滿屆齡退休限齡，或已提出申請退休有案。
- (二) 本人重病須長期治療。
- (三) 家庭遭遇重大變故。
- (四) 業務上有留任需要。
- (五) 因機關地處偏遠、離島地區或其他特殊原因而無適當職務可資遷調。
- (六) 配合政策辦理組織調整事宜。

三、佐理人員之職務遷調

主計佐理人員遷調對象包括職務列等及職務相當之主管、副主管及非主管之佐理人員三類。職務遷調是一解決工作重複性過高的辦法，當現有工作不再具有挑戰性時，進行職務遷調，可讓遷調人員保持其工作之熱度，降低其倦怠感，另一方面又可增加渠等人員職務歷練，爰佐理人員所任職務

雖無職期之限制，但依規定各一級主計機構仍應視所屬佐理人員之任職情形，於同一主計機構內或於跨所屬主計機構間辦理職務遷調。

又有關各級佐理人員間之遷調，基於各一級主計機構及其所屬主計機構之編制狀況及業務實際情形有別，爰並未規範統一之作業規定，依任免遷調辦法第 26 條規定，各一級主計機構得視實際需要另訂補充規定據以運作，並報本總處備查。

四、本總處職務遷調作業規定

為培育人才，並增進本總處人員跨單位業務歷練，本總處於 102 年 1 月 24 日訂頒，規定本總處業務單位人員，凡任同一處同一陞遷序列主管或非主管職務 2 年以上者，依其專長潛能、職務性質及業務需要，實施跨單位遷調；欲陞任科長職務者以在該處有 2 個科以上歷練，陞任一級主計機構主辦人員職務者，以在本總處（含原行政院主計處）有 2 個處以上歷練為原則。



參、職務遷調之檢討程序與機制

有關主辦人員職務遷調之檢討程序及作業機制，於任免遷調辦法及主計人員遷調規定有明確之規範，包括配合主辦職務出缺之檢討遷調及逐年分三階段對於屆期遷調主辦人員檢討遷調，茲分述如下：

一、主辦職務出缺之檢討遷調程序

配合主辦職務之核派權責，其中職務列等最高為薦任第 9 職等以上主辦職務由本總處核派，職務列等最高為薦任第 8 職等以下主辦職務授權由各一級主計機構核派，其檢討遷調程序予以分述如下：

(一) 職務列等最高為薦任第 9 職等以上主辦職務

1. 各一級主計機構遇有職務出缺時，應先就所屬同序列任現職滿 2 年以上主辦人員檢討遷調。其中第 4 序列之薦任第 9 職等主辦職缺得視需要將同序列之主管（科長、組長）納入檢討遷調人選。經檢討後，

如擬將主管人員遷調同序列主辦職務，尚應符合下列規定：

- (1) 擬辦理遷調之主管人員，如符合任現職滿 1 年，且擔任同序列主辦（管）職務年資合計達 4 年以上之條件者，得逕行遷調該一級主計機構所屬同序列主辦職缺。
- (2) 擬辦理遷調之主管人員，如任職年資不符上項條件者，則須於檢討遷調最後所遺職缺仍為第 4 序列主辦職缺者，才同意辦理。
2. 如無遷調者，則於全國主計網查詢同一地區職務列等相當職期屆滿 6 年以上之主辦人員（含中央及地方主計人員）並徵詢遷調意願，確無適當調任人選，再行辦理陞遷甄審（選）作業。
3. 經依上述作業辦理後，擬陳報本總處同意上網公告辦理陞遷甄審（選）作業時，應將徵詢情形連同所屬職期屆滿 6 年以上職務列等相當之待遷調主辦人

員名單，以及檢討遷調情形一併陳報本總處。

(二) 職務列等最高為薦任第 8 職等以下主辦職務

1. 各一級主計機構遇有職務出缺時，應先就所屬同序列將屆期遷調之主辦人員檢討遷調，亦得視需要將同序列之主管納入檢討遷調人選。
2. 確定無遷調者，則辦理後續陞遷甄審（選）作業，如擬採外補方式辦理，於上網公告前應先於全國主計網查詢同一地區職務列等相當職期屆滿 6 年以上之主辦人員（含中央及地方主計人員），徵詢其遷調意願，並於該職缺公告內加註：「現職與本職缺列同一陞遷序列之鄰近地區任期屆滿 6 年以上主辦人員，將優先考量。」且於評審時配合辦理。

二、逐年檢討屆期遷調主辦人員之機制

(一) 主動協商階段

屆期遷調之主辦人員，應於每年 1 月至 3 月主動協

商其他合於遷調之主辦人員，依程序報請權責機關（構）辦理職期遷調。主辦人員可至全國主計網主計人事項下，查詢同地區或鄰近地區同序列符合遷調資格之主辦人員名冊主動協商，並依規定報各該一級主計構主辦人員同意後，依程序辦理。

（二）被動遷調階段

如主辦人員未主動協商辦理遷調者，各一級主計機構應於每年4月至8月為其辦理職務遷調，並於每年9月底前將辦理職務遷調情形及尚待遷調人員名冊陳報本總處統籌核辦。各一級主計機構應主動協調所屬主辦人員之職期遷調，並逐年檢討，如有符合延長任期之情形，應陳報本總處核准後，始得延長任期。

（三）統籌遷調階段

如一級主計機構未能在9月底前辦理所屬主辦人員之職期遷調，則於陳報總處後，由本總處作跨部會及跨縣市協調，協助處理主辦人員之職期遷調。

三、佐理人員之檢討遷調機制

依主計人員陞遷作業規定，各級職務列等相當佐理人員之遷調，由各該管一級主計機構依授權規定檢討核辦；本總處職務列等相當佐理人員之遷調，由各該管單位檢討核辦。至於檢討之機制並無統一之做法，其中本總處現行係依本總處職務遷調作業規定，由人事處彙整業務單位提供之建議遷調人員名冊，提報本總處核派之人員遴薦陞遷小組會議討論，並於會後徵詢擬遷調人員意願後，將建議遷調人員名冊簽陳主計長核定發布。至於各級主計機構部分，實務上，大致採取下列做法：

（一）遇有佐理人員職務出缺時，由各該一級主計機構先行全面徵詢所屬職務列等相當之佐理人員遷調意願，再行檢討遷調人選，如無遷調人選，再行辦理甄審（選）作業。

（二）除上開做法外，尚可於

遇有佐理人員職務出缺時，由各該一級主計機構配合業務推動需要，就所屬任現職期間較長或應業務需要擬予遷調人員加以檢討遷調；或以職務出缺之主計機構內職務列等相當之佐理人員為檢討範圍，進行職務調整或部分工作項目之調整。

肆、結語

各一級主計機構之主計業務雖有其共同性，然亦有各自之特殊性，且規模與業務繁雜程度不一，所屬主計機構多寡不同，職務結構高低及陞遷機會有別，藉由主計人員遷調機制，以強化主計人員交流，增加主計人員職務歷練，提升主計人員視野與核心職能，以培育主計人才，向為本總處重要人力資源管理策略之一。諸如上述，經由近幾年的努力，主計人員遷調運作機制已更臻完備，並期發揮及達成主計人員遷調之目標與效益。❖