

主計人員陞遷制度特色概述

為展現主計團隊績效，創新政府治理角色，行政院主計總處大幅度整建主計人員陞遷制度，建構正向之內部激勵模式和公平之主計人員職涯發展途徑，期有效提升主計人員士氣，並使適才適所，強化國家競爭力。本文茲就主計人員陞遷制度特色加以簡介。

陳烽堯（行政院主計總處人事處處長）



● 行政院主計總處人事處處長陳烽堯

壹、前言

陞遷是我國文官制度中最富激勵效用之人事管理工具之一，良好之陞遷制度有助於機關遴用及培育優秀人力以開創新局、個人之聰明才智得因陞任適當職務而發揮、公務人員因信任此制度之公正又公平而在文官體系內安身立命，爰陞遷制度是影響文官素質良莠之關鍵性因素。

為使國家擁有一流之主計人員，並鑒於主計為公共政

策執行之基石，主計人力更是計政運作之根本，行政院主計總處（以下簡稱總處）參酌公務人員陞遷機制設計，並考量主計人員一條鞭之超然獨立特性，創設專屬主計人員之陞遷制度。本陞遷制度是以主計機構人員設置管理條例（以下簡稱主計條例）及其施行細則（以下簡稱主計細則）為法源依據，就任用資格、遴用陞遷、甄審（選）程序、職務遷調等面向具體規範，構成此制度之 11 種法規如下，並於 101 年至 104

年全面整建。

- 一、主計機構人員設置管理條例（102 年 1 月 1 日修正施行）。
- 二、主計機構人員設置管理條例施行細則（102 年 12 月 31 日修正）。
- 三、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，102 年 6 月 27 日修正）。
- 四、主計人員遷調規定（以下簡稱遷調規定，101 年 8 月 24 日修正）。

- 五、主計人員陞遷規定（以下簡稱陞遷規定，102年6月20日訂定）。
- 六、行政院主計總處及各一級主計機構辦理所屬人員陞遷作業程序規定（以下簡稱陞遷作業程序規定，103年7月2日修正）。
- 七、行政院主計總處暨所屬主計機構公務人員陞任評分標準表（以下簡稱陞任評分標準表，104年2月25日修正）。
- 八、主計人員陞遷序列表（以下簡稱陞遷序列表，102年5月3日修正）。
- 九、行政院主計總處及所屬主計機構新進人員作業原則（以下簡稱新進人員作業原則，101年5月22日修正）。
- 十、擴大縣（市）政府主計人員陞遷管道運作機制（以下簡稱擴大縣市人員陞遷管道機制，102年2月4日修正）。
- 十一、行政院主計總處暨所屬主計機構公務人員英語檢測陞任評分計分標準對照表（103年1月2日修正）。

貳、主計人員陞遷制度重點

公務人員任用法第32條規定略以，主計人員之任用，另以法律定之。又公務人員陞遷法第18條規定略以，主計人員得由該人事專業法規主管機關依本法及施行細則規定，另訂陞遷規定實施。爰主計人員陞遷制度有別於一般公務人員之陞遷制度，具有其獨特性。為利各界瞭解其特色，茲就主計人員陞遷制度重點分述如下：

一、任用資格

（一）主計主辦人員任用資格與職務職責程度衡平（主計條例第14條至第20條）

職務列等不同之主辦主計職務，其所需主計專業程度及財務責任程度各異，宜有不同之任用資格，爰自中央主計機關之簡任第12職等主計官至職務列等最高為薦任第7職等或相當官等、職等之主辦主計職務，依其職務職責程度訂定不同之任用資格。

（二）明確定義主計主辦人員

任用資格條件（主計細則第8條）

主計主辦人員之任用資格應符合「曾任官等、職等之主計職務」、「曾任官等、職等之主計職務年資」、「相關職系及格」、「著有成績」4個要件，並具有擬任職務之任用資格，分述如下：

1. 曾任官等、職等之主計職務：指曾任會計、統計職系之職務；另主計條例第20條（規範職務列等最高為薦任第7職等或相當官等、職等之主辦主計職務任用資格）則放寬範圍為含括曾任會計、統計職系同職組各職系之職務。
2. 曾任官等、職等之主計職務年資：指經銓敘部銓敘審定有案之年資，不包括准予權理、暫准權理或同官等調任低職等職務仍以原職等任用之年資。又上開期間主計年資採計規定如下：
 - (1) 銓敘審定有案期間：採計銓敘審定之官等職等達該款所定官等職等以上之主計職務年資，例

論述》管理·資訊

如曾任薦任第 6 職等至第 7 職等會計室主任職務，須經銓敘部審定薦任第 7 職等合格實授 2 年以上，始符合主計條例第 19 條第 3 款所定曾任薦任第 7 職等之主辦主計職務 2 年以上之年資。

(2) 准予權理、暫准權理期間：採計經銓敘審定合格實授官等職等之年資。例如經銓敘審定合格實授薦任第 6 職等，權理薦任第 7 職等主任職務者，如擬陞任其他主辦主計職務，其主計職務年資係以曾任薦任第 6 職等之主計職務年資認定。

(3) 同官等調任低職等職務仍以原職等任用期間：係採計所任職務列等年資。例如經銓敘審定合格實授薦任第 8 職等，降調薦任第 7 職等主任職務，而仍以薦任第 8 職等任用者，如擬陞任其他主辦主計職務，其主計職務年資係以曾任

薦任第 7 職等主計職務年資認定。

3. 相關職系及格：指應職組暨職系名稱一覽表內與會計、審計、統計職系為同職組之職系考試及格，或應依法考試及格人員考試類科適用職系對照表所定適用會計、審計、統計職系之各類科考試及格。

4. 著有成績：指任職主計職務期間最近 3 年考績（成），包括年終考績（成）及另予考績（成），至少有 1 年列甲等，其餘均列乙等以上；如考績（成）未達 3 年者，需均列乙等以上。

(三) 一定條件下採計兼任（辦）主計職務年資（主計細則第 14 條）

非主計人員於擬任職務列等最高為薦任第 7 職等主辦主計職務時，如兼任（辦）年資累計達 5 年以上、辦理相關主計業務曾獲嘉獎 3 次以上、最近 3 年考績至少 1 年列甲等者，得採計其兼任（辦）年資為主計條例第 20 條第 4 款曾任主計職務 2 年

以上規定之主計職務年資。

(四) 薦任第 7 職等以下非主管職務出缺進用非現職主計人員之條件（新進人員作業原則第 4 點）

非現職主計人員擬任薦任第 7 職等以下主計職務時，除應具有擬任職務之任用資格外，並需為曾任主計人員、或專科以上學校主計學科系畢業、或經主計類科考試及格者、或專科以上學校畢業修習會計主計學科 20 學分以上及電腦相關學科 60 小時以上者。

二、遴用陞遷

(一) 核派權責區分（任免遷調辦法第 7 條）

各級主計人員之任免、遷調，除下列授權各一級主計機構核定者外，由總處核定：

1. 中央機關、直轄市政府及所屬主計機構最高官等職等為薦任（派）第 8 職等或相當職等以下之主辦人員，及薦任（派）第 9 職等或相當職等以下之佐理人員；但最高官等職等為

薦任（派）第9職等或相當職等之科長及組長職務，由總處核派。

2. 縣（市）政府及所屬主計機構最高官等職等為薦任第8職等或相當職等以下人員。

（二）注重主計人事安定（任免遷調辦法第8條）

主計人事安定為推行主計業務順暢之決定性因素，為使主計人員於擬異動職務時，仍兼顧主計業務之推行，爰規定主計人員任現職未滿1年者不得請求調職。期以該限制強化主計人事安定，使主計人員專心協助機關作最有效之財務資源分配。

（三）縮減陞遷序列層級（陞遷序列表、陞遷規定第5點）

為避免陞遷層級過多，造成陞遷作業繁複，爰主計人員陞遷序列表將部分最高職務列等相同之主管職務和非主管職務置於同一序列，如薦任第7至第9職等專員和薦任第9職等科長同屬第4序列，並規範同序列之非主管職務調陞主管職務須辦

理甄審作業。又各主計機構可依實務需要訂定所屬主計人員陞遷序列表報總處備查。

（四）主計人員與服務機關人員交流互惠（陞遷規定第6點）

為暢通人才交流管道，對於占服務機關職缺，派在主計機構服務，並具有法定主計人員任用資格之人員，視為主計人員，得參加主計職務之職缺甄（選）。另如服務機關同意該機關主計人員視為該機關人員，參加該機關職缺甄審或遷調相當職務，各該一級主計機構得相對同意占服務機關職缺，於主計機構以外單位服務，具有法定主計人員任用資格之人員，視為該主計機構人員，參加授權各該一級主計機構核派之職缺甄審或遷調相當職務。

（五）改善縣（市）政府主計人員陞遷管道、拔擢地方菁英（擴大縣市人員陞遷管道機制第4點）

為提升縣（市）政府主計機構所屬薦任第8職等主辦（管）人員陞任最高職務列等為薦任第9職等主辦

（管）職務機會，促進中央與地方主計人員交流，中央機關之上開職務出缺時，如有同一序列及次一序列人員同時報名參加甄審，以曾任縣（市）政府主計機構所屬職務列等最高為薦任第8職等主辦（管）職務連續達6年以上、或最近5年內未有曠職、受懲戒或懲處處分，且年終考績4年列甲等、1年列乙等以上者優先參加甄審為原則。

三、甄審（選）程序

（一）主計人員陞遷推薦制度（任免遷調辦法第13條）

用人機關需要相關資料以瞭解應徵人員之能力，並據以擇優遴用，爰主計人員應徵職缺時，曾任應徵者之主管1年以上之總處單位主管或一級主辦人員，或應徵者之現任直屬主辦人員，得主動或依應徵人員請求，就其實際表現情形填具推薦表，依派免權責送請用人機關（構）之一級主辦人員參考。應徵人員於未能獲得前開主管推薦時，但確實具有

論述》管理·資訊

參加該職缺甄審（選）之特殊原因或具體理由，得填具推薦表自我推薦。

（二）得依人選職等高低為甄審對象，降低作業成本（任免遷調辦法第 14 條）

出缺職務如擬由本機關人員陞遷時，因應徵人員之能力及發展性可從其平時表現推知，為降低遴選成本，減少作業程序，如同一序列中人數眾多時，得按人員銓敘審定之職等高低依序辦理甄審。

（三）地方統計科長之遴用兼顧維持地方統計業務品質之需（陞遷作業程序第 6 點）

縣（市）政府主計機構辦理薦任（派）第 8 職等統計科長職務出缺之甄補程序，於任用案發布前，須先陳報總處同意。如該主計機構處長、副處長均為會計背景者，其統計科長擬任人員須為現職統計人員且主要辦理統計工作滿 1 年，或非現職統計人員最近 5 年內至少 2 年任統計職系且主要辦理統計工作。

（四）辦理甄審（選）時舉行

面試、面談或測驗方式具選擇彈性（陞遷作業程序第 7 點）

參加甄審（選）人數眾多時，得就符合資格人員全部面試（面談或測驗），或全部不予面試（面談或測驗）而以書面審查之方式予以核評積分。但薦任（派）第 9 職等主辦人員以上職務之甄審（選）案件，如未全部面試者，須就參加甄審（選）之前 3 名人員予以面談，並作成面談紀錄表，供甄審委員會審議及圈定人選之參考。

四、資績評分

主計人員之陞遷考核，依陞任評分標準表規定，具有下列重點特色：

（一）具有職業證照及「會計師」、「國際政府稽核師」考試及格者於一定條件下加計分數

對於具與擬陞任職務等級相當、工作性質相同之職業證照者，得視職缺之職責程度及業務性質，經甄審委員會審查後，於共同選項之考試項下加計分數。至如僅

具「會計師」、「國際政府稽核師」考試及格者，於擬任會計職務時，可於個別選之專業能力項下加計分數。

（二）鼓勵地方主計人員至偏遠地區服務

為鼓勵地方主計人員至偏遠地區服務，增加職務歷練，並解決偏鄉地區主辦人員遴選不易之困難，地方一級主計機構可視實際需要，將其所屬位於偏遠地區機關、學校列為基層機關範圍，於辦理授權各該一級主計機構核派職缺之內陞作業，比照服務基層機關計分。

（三）訓用合一並鼓勵主計人員踴躍參加專業訓練

參加經總處核予認證之專業課程者，於參加職務甄審（選）時，訓練時數之資績分數以 1.5 倍計算。又獲薦送參加總處 101 年度起舉辦之會（統）計養成訓練班、幹部培育班者，其訓練評分以 2 倍計算。

（四）語言能力採計英、日、法、德、西班牙語 5 種語言

通過國內現行有公信力

認證之日語、法語、德語、西班牙語能力測驗並領有合格證書者，依其通過等級，照英語能力配分標準計分。同時通過全民英檢或其他英語能力測驗及上開其他外語能力測驗者，得併予計分，但併計後之總分最高仍以6分為限。

五、職務遷調

(一) 主辦職務出缺先配合辦理職務遷調（任免遷調辦法第20條、陞遷作業程序規定第4點及第5點）

各一級主計機構於主辦職務出缺時，應先配合辦理職務遷調，以順利進行所屬主辦人員職期遷調作業：

1. 薦任（派）第9職等以上主辦職務出缺時，一級主計機構需先檢討所屬同序列任現職滿4年以上主辦人員，並視業務需要併同檢討所屬同序列任現職滿2年以上主辦人員。如均無遷調意願者，再查詢鄰近地區同序列職期屆滿6年以上之主辦人員遷調意願。
2. 薦任（派）第8職等以下主辦職務出缺時，一級主

計機構應先就所屬同序列任現職滿4年以上主辦（管）人員檢討遷調，並得視業務需要，併同檢討所屬同序列任現職滿2年以上主辦人員之遷調。

(二) 主辦人員職期為4年（任免遷調辦法第21條、遷調規定第6點）

為兼顧主計人員吏治清廉及主計業務推行順遂，主辦人員職期訂為4年。一級主計機構於主辦人員職期屆滿時應予檢討遷調，經檢討確有連任必要者，得予連任1次。但職期屆滿之主辦人員如有最近3年內屆滿屆齡退休、重病需長期治療、家庭遭遇重大變故等特殊情形，並層報經總處核准者，得再延長任期。主辦人員經核准連任或延長任期者，仍應逐年檢討遷調。

(三) 課責主辦人員及主計機構積極辦理職期遷調作業（任免遷調辦法第22條、遷調規定第8點）

1. 屆期遷調之主辦人員，應於每年1月至3月主動協商其他屆期遷調者，依程

序報請權責機關（構）辦理職務遷調。

2. 未能依上開方式辦理遷調者，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總處統籌核辦。
3. 對於依上開程序仍無法完成遷調者，由總處統籌於每年之10至12月間作跨部會、跨縣市之協商遷調作業。

參、結語

主計人員陞遷制度從主計人員之任用資格、遴用陞遷、甄審（選）程序、資績評分以及職務遷調等規定，均以建構公平合理之主計人員陞遷環境、培育主計人才、促進人才交流並兼顧地方基層人力進用為出發。新的陞遷制度融合了擇優陞任之功績原則、公平公正之精神及具體透明之程序，並重視職務歷練以培養多元職能、訓用合一以提升人員素質，為主計人力資源發展帶來新契機，也為我國計政展開新頁。❖