

地方政府因應新增業務進行組織設置（調整）及人力運用 指導原則

行政院人事行政總處 114.1.20 總處組字第 1142000096 號函訂定

地方行政機關組織準則（以下簡稱組織準則）已規範地方政府組織設置數及編制員額總數上限，地方政府得依施政業務需要於設置數上限內調整組織，並依施政優先順序、預算收支規模、人力配置及運用狀況等因素，於編制員額總數範圍內調整員額設置及分配。為利地方政府因應新增業務進行組織設置（調整）能達到資源有效配置，提升整體施政效能並兼顧人事管理，特訂定本原則。

一、**精實組織**：依組織準則規範之組設數上限，以地方政府施政重點、轄區特性、整體業務、行政效能、組織運作效率、資源配置、業務繁簡程度等規劃組織規模及層級，並運用員額評鑑機制，滾動檢討組織、業務及人力配置之適切性（包含業務分工明確、人力衡平等），將性質相近之業務整合及整併組織，或依業務消長情形檢討組織，避免疊床架屋造成組織膨脹。

案例 1：交通局（處）、工務局（處）辦理交通安全、交通運輸、交通工程建設等業務，屬性相似，整併 2 機關（單位）業務及組織。

案例 2：企劃服務科、行政科，均辦理行政幕僚業務，業務屬性相似，整併 2 科業務及組織。

案例 3：稅務局設 10 科，各科編制員額約 5 至 13 人，配置落差懸殊，業務及科間整併。

二、**精進業務辦理方式及運用多元人力**：依業務性質、工作內容及作業流程等因素，評估執行業務所需人力類型，將非涉及公權力行使之業務部分，以委外、公私協力或約用人員等方式辦理，及檢討內部工作簡（減）化或去任務化，運用數位（資訊）技術輔助業務，簡化作業流程，提升工作效率。

案例 1：透過委外、公私協力、運用志工、約用人員等多元人力辦

理宣導、培訓、行銷等業務（例如交通安全、永續淨零、觀光旅遊等）。

案例 2：運用人工智慧輔助處理民眾諮詢、資料審核；運用無人機及影像辨識技術，辦理監測分析業務（例如空氣品質、汙水排放等）。

三、**評估組織設置（調整）所涉之職務列等議題：**依公務人員任用法第 6 條規定，各機關職務列等係依職責程度、業務性質及機關層次訂列，又編制員額之多寡係列等訂列參考指標之一〔例如直轄市、縣（市）政府所屬二級機關、戶政事務所首長、幕僚長之列等，即係以編制員額數為訂列標準（說明如下表）〕爰該等機關如於總員額不變動情形下，以整併或複合式名稱設立，其首長、幕僚長之列等將較整併前高。

戶政事務所 (以下簡稱戶所)	編制員額 10 人以上	首長 P8→P8-9
		幕僚長 P7→P7-8
其他二級機關	編制員額 4 人以上	首長 P7-8 或 P8→P8-9
		幕僚長 P7→P7-8
案例：A 戶所編制員額 5 人、B 戶所編制員額 6 人，首長列 P8、幕僚長列 P7，2 戶所整併後，編制員額為 11 人，首長列 P8-9、幕僚長列 P7-8。		

四、**評估組織設置（調整）所涉之待遇議題：**組織設置（例如機關名稱、職系人員配置、單位層級等）可能涉及人員適用之專業加給或其他待遇支給，應落實個人權益影響之通盤考量，並注意下列事項：

（一）組織調整評估階段，應會同待遇主政單位共同評估調整方案及待遇相關影響後，向決策者妥為說明相關人員於組織調整前後適用之待遇項目（職務加給、專業加給、地域加給、獎金及費用等）變動情形及相關權益保障（主管職務加給、專業加給）規定，以不損及相關人員既有權益為原則，進行組織調整，並作成書面紀錄。

- (二) 組織調整規劃過程中，如有法令或待遇項目適用疑義，應事先向相關主管機關確認，於全盤考量、知悉對人員待遇影響，且對相關人員既有權益保障已妥為規劃之前提下進行調整，不應事後以人員權益受損為由逕行要求檢討通案待遇規定。
- (三) 組織調整政策決定後，相關人員如有待遇減損情形，應於調整前告知當事人其待遇項目變動情形（職務加給、專業加給、地域加給、獎金及費用等）及相關權益保障（主管職務加給、專業加給）規定。

案例：

- (一) A 直轄市政府將研考機關（支領公務人員專業加給表（二）（以下簡稱表【○】）與專責資訊機關（支領表二十）整併，新機關同時掌理研究發展、施政計畫、公文管制考核及資訊（安）業務，已非單一專責（統籌）辦理資訊業務機關，非屬表（二十）所稱專責資訊機關，其內部組設宜考量資訊人員待遇權益，朝設置專責資訊單位規劃。
- (二) 承上，如內部未設置專責資訊單位，致原支領表（二十）人員改支其他專業加給表別，除所任新職為陞任外，得依公務人員加給給與辦法第 5 條之 1 第 1 項規定，准予補足差額，其差額並隨同待遇調整而併銷。

地方政府因應新增業務進行組織設置（調整）及人力運用檢視表

檢視面向	內容	檢視情形
1.精實組織	1.1 組設數是否已達組織準則上限？	☐ 是 ☐ 否
	1.2 依國家當前施政方針及地方政府轄區特性，併同考量未來政務推展重點、人口、社經環境變化及社會關注議題等，釐定施政優先順序及輕重緩急。	☐ 是 ☐ 否
	1.3 依職能類同、業務均衡、權責分明、管理經濟、整體配合及規模適中等原則，審酌機關（單位）業務職掌，評估將性質相同或相近者，整合為同一機關或單位之可行性。	☐ 是 ☐ 否
	1.4 運用員額評鑑機制，滾動檢討組織、業務及人力配置之適切性。	☐ 是 ☐ 否
	1.5 就近年機關（單位）預算及決算情形，瞭解核心業務內容及其占機關整體業務比重，評估因應組織調整之財政情形。	☐ 是 ☐ 否
2.精進業務 辦理方式 及運用多元人力	2.1 審酌業務性質及辦理方式，評估運用適切之人力類型，將非涉及公權力部分之業務以委外、公私協力或約用人力等辦理。	☐ 是 ☐ 否
	2.2 檢討業務簡（減）化，改善作業流程或運用數位（資訊）化輔助業務執行等。	☐ 是 ☐ 否
	2.3 檢討既有人力運用情形，研議相關措施（例如，瞭解缺額率及離	☐ 是 ☐ 否

檢視面向	內容	檢視情形
	職率情形，擬具職缺甄補策略、加強人才培訓及經驗傳承、彈性調整核心業務人力支應緊急重要業務等)。	
3. 評估組織設置（調整）所涉之職務列等及待遇議題	3.1 已會同待遇等主政單位共同評估各組織設置調整方案可能涉及之職務列等、待遇影響。	☐ 是 ☐ 否，原因：
	3.2 組織設置之調整，是否將減損相關人員既有職務列等、待遇權益？	☐ 是 ☐ 否(請續填 3.3)
	3.2.1 承上，就相關人員既有權益減損情形，已會同主政單位，依法令妥為規劃其權益保障或配套措施（如工作調整、媒合轉調等）。	☐ 是 ☐ 否，原因：
	3.2.2 承上，相關權益保障或配套措施已向各該法令主管機關確認其適法性。	☐ 是 ☐ 否，原因：
	3.3 組織調整前後職務列等、待遇項目之變動影響，以及對既有權益減損當事人之保障及配套措施，已向決策者說明並作成書面紀錄。	☐ 是 ☐ 否，原因：
	3.4 已充分告知當事人其既有權益減損情形（含職務列等、待遇項目變動情形【職務加給、專業加給、地域加給、獎金及費用】等），並告知相關權益保障（主管職務加給、專業加給）及配套措施。	☐ 是 ☐ 否，原因：