月旦知識庫

第40期 2026年6月26日

通案調高中央與地方機關職務列等—平衡中央與地方發展

劉燕兒、劉心茹 銓敘部

法規司科長

> *“自2018年起，銓敘部以通盤考量及分階段調整方式，逐步調高中央與地方機關職務列等，建立更合理的職務結構，提升人才留任意願及治理穩定性與專業度，促進中央與地方均衡發展。”*

隨著時代演進，社會各界對政府施政效能、透明度及便民服務的期待也日益提高。於此同時，各級政府面臨的挑戰愈趨複雜，承擔的責任與壓力也明顯增加，因此陸續有調高相關職務列等的建議。銓敘部自2000年起曾多次提出相關職務列等調整方案，但因受限於政府財政狀況等因素，始終未能順利推動，直到2018年才首度調高縣（市）政府及所屬一級機關副局（處）長及科長層級主管職務列等。其後，銓敘部與行政院人事行政總處（以下簡

本文由考試院授權提供

稱人事總處）於2020年共同組成「組織編制相關議題工作圈」，持續進行通案性職務列等檢討，並於2023年完成部分直轄市、縣（市）政府所屬二級機關首長及幕僚長職務列等調整。

在2023年地方政府完成第二階段調整後，銓敘部發現目前直轄市、縣（市）政府與中央四級機關的薦任職務列等與結構，相較於中央三級以上機關仍有明顯落差，影響整體發展的均衡性。再加上中央四級機關及地方政府的業務量與複雜度均持續增加，因此有必要進一步檢討。此外，為鼓勵公務人員返鄉服務、提升留任意願，並回應地方政府資訊數位化及社工業務增長之需求等，銓敘部與人事總處共同研商，再次啟動近年來最大規模的職務列等調整作業，調整範圍涵蓋中央四級機關（構）的一級業務（派出）單位主管職務列等，以及直轄市、縣（市）政府及所屬機關之相關職務列等。

中央四級機關（構）列等調整部分

中央政府多數部會設有三級機關「署」、「局」，法定業務範圍廣且複雜，並直接提供人民各項公共服務，為提升分工效率與服務品質，再依地區設置所屬四級機關（構），這些四級機關（構）除負責第一線執行上級機關交付的重要業務外，並擔任與轄區內各地方政府及其他中央四級機關溝通之橋梁，為合理反映職責程度並留住優秀人才，銓敘部規劃先將列等上限為薦任第八職等的中央三級「署」、「局」所屬四級機關（構）一級業務（派出）單位主管職務，統一調整為「薦任第八職等至第九職等」，計有54個機關，281個職務可進行調整，報經2025年5月8日考試院第14屆第19次會議審議通過，並自同年8月1日生效。

本文由考試院授權提供

月旦知識庫

針對未納入前開階段調整範圍的其他中央四級機關（構）職務，經銓敘部與人事總處評估職務的職責程度及列等合理性，並納入相關中央二級主管機關意見，進一步規劃將部分非「署」、「局」所屬機關（構），以及職務結構特殊的財政部各地區國稅局所屬機關一級業務（派出）單位主管職務列等，調整為「薦任第八職等至第九職等」，計有41個機關，142個職務可進行調整，報經2025年9月4日考試院第14屆第36次會議審議通過，並自2026年2月1日生效。

此外，針對中央四級機關（構）秘書、總務、人事、主計等輔助單位主管職務列等訂列標準部分，也一併進行檢討，基於業務與輔助單位間主管之列等衡平，報經2025年9月4日考試院第14屆第36次會議審議通過，中央四級機關（構）設「室」之輔助單位主管列等應一致，並得與其業務單位主管列等一致。各權責主管機關亦陸續依上開會議決議，調整所屬機關輔助單位主管列等。

地方機關列等調整部分

「調高地方機關職務列等，以利留住各類優秀人才！」，一直是地方政府首長持續向中央反映的共同訴求。為改善地方政府長期面臨人才流失問題，因此改變以往以主管職務為核心的調整模式，藉由調高薦任核心職務列等，激勵地方基層公務人員專業治理能力。調整範圍含括直轄市、縣（市）政府及其所屬機關，合計約590個機關、3,500個職務。整體調整方向以「擴增地方機關職務列等上限」為主軸，多數職務列等上限調高至薦任第八職等、薦任第九職等。內容擴及行政、技術、資訊和社工體系等核心職務，藉以吸引各類公務人員任職意願。

本文由考試院授權提供

月旦知識庫

上開調整範圍含括直轄市、縣（市）政府所屬二級機關一級單位主管，列等上限為薦任第七職等者，均調整為薦任第八職等，列等上限為薦任第八職等者，多數調整為薦任第九職等，以強化主管專業領導能力；部分列等上限為薦任第七職等、薦任第八職等的非主管職務，分別調整為薦任第八職等、薦任第九職等，並增加職稱提供縣（市）不同職務選擇，例如：縣（市）政府暨所屬一級機關均可選置「薦任第八職等至第九職等」視察職稱，使行政體系職務結構更合理，技正職務調整為「薦任第八職等至第九職等」，其中縣（市）政府部分得列簡任第十職等，以減緩技術人才嚴重流失問題。

另考量地方政府因應國家政策，積極推動服務型智慧政府2.0，資訊系統升級與強化資安等工作刻不容緩，因此，將高級分析師、分析師職務列等予以提高，以利留住資訊人力。此外，考量社會安全網最前線的守門人 - 社工，普遍皆承受超負荷的重擔，其業務涉及人身安全與緊急性保護，工作現場困難度與複雜度高，因此，通盤檢討各直轄市政府所屬家庭暴力暨性侵害防治中心職務列等情形，重新規劃其列等通案標準，相關職務均適度提高列等，以符合社會安全網計畫所賦予高度專業和職責繁重業務。

上述調整報經2025年10月23日考試院第14屆第43次會議審議通過，並自2026年2月1日生效，是落實行政與技術並重、均衡中央與地方列等的具體作為。透過調高職等上限，希望能有效紓解地方機關「人才荒」，提升地方治理穩定性與專業度，達成「人才留用、地方提升」的雙贏局面。

結語

本文由考試院授權提供

現行公務人員簡薦委官等職等併立制十四職等的架構下，各級機關職務設計彼此緊密連動，任何調整都可能影響整體結構平衡。因此，職務列等調整不只是個別機關的問題，也涉及制度公平、組織合理性與政府財政負擔等多重考量。未來，銓敘部將持續與人事總處合作，分階段檢討尚未調整的職務，並依職責變化與整體情勢審慎評估，適時推動合理調整。透過這樣的做法，期望能吸引並留住更多優秀人才投入公務體系，也讓中央與地方政府之間建立更穩健的合作關係，共同提升施政效能。

延伸閱讀

・地方政府，一樣是公共服務的支柱 / 施能傑 / 國家人力資源論壇第3期

・從國境之西　談離島縣市政府組織與用人之困境及展望 / 楊鎮浯 / 國家人力資源論壇第3期

上一篇	回前頁	下一篇

本文由考試院授權提供