

## 考試院第 11 屆第 121 次會議紀錄

時 間：中華民國 100 年 1 月 20 日上午 9 時

地 點：本院傳賢樓 10 樓會議室

出席者：關 中 伍錦霖 蔡良文 蔡式淵 邊裕淵 黃俊英  
高明見 何寄澎 浦忠成 邱聰智 胡幼圃 陳皎眉  
李 選 詹中原 張明珠 林雅鋒 高永光 歐育誠  
黃富源 賴峰偉 張哲琛 蔡璧煌

列席者：黃雅榜 吳泰成（朱永隆代） 李繼玄 董保城 曾慧敏  
吳聰成 涂其梅 李嵩賢 葉維銓

出席者：李雅榮喪假

列席者：吳泰成公假

主 席：關 中

秘書長：黃雅榜

紀 錄：胡淑惠

院長表示意見：總統府將發布人事命令，伍副院長錦霖榮膺總統府秘書長，可喜可賀！請各位掌聲鼓勵。這次人事安排已進行一段時間，總統亦事先與本人交換意見，副院長對本院有濃厚情感，一再表示希望能夠留在本院繼續工作，但總統意志堅決，最後不得不尊重總統的決定。副院長的離開為本院之重大損失，惟本案既經總統全盤考量，且政府是一體的，副院長只能接任新職，本人給予深深祝福。副院長從基層一路打拼，閱歷完整，任事與待人有目共睹，為公務人員典範，本人發自內心用最貼切的兩句話形容副院長：「從不給服務機關及長官製造問題，並且有能力主動積極解決問題」，與之共事為非常愉快的經驗。這次雖然離開，期盼將來還是有機會再回來與大家共事。伍副院長歡送會定在本月 28 日（星期五）中午舉行，請大家保留時間，踴躍參加。謝謝！

## 甲、報告事項

一、宣讀本屆第 120 次會議紀錄。

二、會議決議事項執行之情形：(無)

三、業務報告：

### (一) 書面報告：

- 1、考選部函陳 99 年公務人員高等考試一級暨二級考試典試及試務辦理情形及關係文件一案，報請查照。
- 2、考選部函陳 99 年公務人員特種考試原住民族考試典試及試務辦理情形暨關係文件一案，報請查照。
- 3、公務人員保障暨培訓委員會令派薦任第九職等以上正副主管人員邵玉琴等 3 員請任一案，報請查照。
- 4、行政院人事行政局令派簡任第十職等以上人事正副主管人員黃韻如 1 員請任一案，報請查照。

### (二) 考選部業務報告(賴部長峰偉報告)：

- 1、考選行政：未來國家考試防範電子舞弊相關措施。
- 2、考試動態：辦理 100 年公務人員初等考試入闈製題工作等各項考試事宜。

委員表示意見：(胡委員幼圃)肯定部推動許多考選改革措施。幾點意見供參：1. 維護考試公平性及甄拔優秀人才，乃考選重要目標，題庫則為其核心。前天部召開專技藥師考試常設題庫小組命題技術研習會暨題庫工作會議，嚴格執行院會決定，未來未參加命題研習會者，不能優先命題，有助提升試題品質。2. 會議邀請師大陳教授講授命題技術與技巧，提供過去試題疑義當場討論交流，部亦事先請受邀大學教授命擬試題並印送分組討論，且未來將把試題分析結果回饋給命題老師，準備充分，工作態度與成效均佳。3. 試題難中易可從學理上、工作職能需求與應考人三方面來論述，認知各不相同，建議部將試題難中易分析回

饋給命題老師，透過講習、命擬試題與分析回饋，讓試題品質越來越好。4. 呼應邊委員裕淵意見，不改變題序，僅變動答案選項（ABCD）次序，即可達防弊效果。5. 舞弊應考人之處分，可依情節分定輕重處分，而非僅有 3 年不得再報考一項，以杜絕職業或集體舞弊。（蔡委員式淵）部多年來精進國家考試防弊相關措施，值得讚賞。惟報告所提多版本試題（AB 卷）可能引發外界對考試公平性之疑慮，所指為何？請部說明。防弊難以一步到位，部無須全面思考防弊措施，只要設計 2 題不計分試題穿插於試題中，並於試前公告，即可達相當防弊效果。（高委員明見）肯定部防範國家考試電子舞弊之努力。3 點意見供參：1. 部擬研修試場規則，針對全部應試科目均採測驗式試題、考試時間為 60 分鐘之考試，將每節考試得准離場時間修正為該節考試時間結束，以斷絕槍手提早離場傳輸答案之可能性。惟限制考試結束後始准離場，恐造成部分作答完畢應考人無所事事，甚而影響試場秩序，其他國家亦未採行類此措施，是否有當？請審酌。2. 多版本測驗式試題不致影響考試公平性，例如調整試題順序，製作 A、B、C 三版本試題，且目前的紙本試題，亦皆以電腦化製作，因此不致增加試務成本，可有效提高作弊困難度。3. 肯定部辦理國家考試試畢試題分析，詳細分析歷屆試題信效度與鑑別度，如能將其中差異性或偏離常態較大的試題，提供命題委員或審題委員參考與討論，必有助於提升試題品質，建請相關資料提供召集人、命審題委員參考，並作經驗傳承，以供題庫建置之參考。（高委員永光）1. 初等考試舉辦在即，本席主持入闈工作會議時，深刻感受部與同仁準備工作之周到與用心，在此表達肯定與敬佩之意。據洪監試委員昭男表示，闈場空調溫度太低，恐影響工作同仁健康，

此或與監測儀器維護有關，仍請部參考。2. 部為防範電子舞弊，特別邀請 NCC 經驗豐富之技師，講解舞弊技巧與防弊技術，科技進步，作弊方法五花八門，令人難以想像，例如以領帶裝設攝影機傳送試題以供槍手預先作答等，技師說明從試場外傳輸答案較易被查獲，但如將影像以手機向外傳送，偵測不易，舞弊與防弊可謂 e 化大作戰。3. 為達嚇阻功效，建議部要求監場人員多次於試場走動巡視。

（邊委員裕淵）1. 國家考試採多版本試題，並非以不同試題測驗，不致影響考試公平性，此與一綱多本之多版本教材內容互異不同。設計不同版本測驗式試題，可不改變題序，僅變更答案選項（ABCD）次序即可。2. 作弊方法日新月異，高委員永光所提防弊措施，或可提高作弊成本，但無法完全杜絕舞弊。3. 應考試雖為人民權利，但考量重複參加同一考試，浪費社會資源，建議禁止應考人再參加已及格之同一類科考試。（黃委員俊英）部鑑於去年地方公務人員特考嘉義考區發生電子舞弊事件，劍及履及快速地提出防弊措施，值得肯定，惟將每節考試得准離場時間修正為該節考試結束時，似有未妥，防弊極為用心的大專聯招也未採用此種措施，請部再酌。（李委員選）1. 肯定部舉辦專技人員考試命題技巧研習會，且規劃未來須參加研習會者方能承擔命題與審題重責。護理師的研習會已於 1 月 9 日完成，且研擬針對職能分析作為命題方向，深獲命題委員好評，可增益國家考試試題命擬之題目品質，建議未來建立命題委員之成效評值，提升國家考試之公信度。2. 國家考試防範電子舞弊措施，本席提出淺見：防弊方式可分外在、內在兩種，外在方式可用多元性科技產品偵測，惟科技發展迅速，防弊難竟全功，至於內在防弊措施採行之多版本（AB）試題，何以部認為會引發外界對考試公

平性疑慮？此方法在學界普遍使用，如於各項考試中訂定亂碼原則、調整題目次序或答案順序，均可發揮防弊功能。

（黃委員富源）考選部對電子舞弊專案回應迅速，所擬對策亦具體可行；警大亦有相關研究報告具參考價值，已交董次長轉送相關人員研議參考。多版本試題，測驗專家確曾提出可能影響公平性與鑑別度之疑慮，但非無法解決，邊委員裕淵、蔡委員式淵所提建議，均極具價值而可參採。部對多版本試題已進行多年，如在公平性與鑑別度能以其他配套措施兼顧，似不必放棄。

賴部長峰偉、董次長保城補充報告：對各委員意見加以說明（略）。

（三）銓敘部業務報告（張部長哲琛報告）：

1、關於行政院組織改造推動小組會議第3梯次審查組改組織法案情形。

2、口頭補充報告：（1）18 趴優存檢討案，初步決定政務人員優存金額由 333 萬降低為 200 萬元。（2）退休公務人員所得替代率，擬區分為政務人員、主管與非主管人員 3 種，預定 21 日上午舉行第 4 次會議，協商結論將向法院報告。

委員表示意見：（蔡委員良文）1. 人事局之成立，從動員戡亂時期組織規程過渡到正式組織法律，歷經多次變革，民國 80 年行政院研考會就該局組設請本院表示意見，本院本於憲法規定，召開 4 次審查會，終於在 82 年底完成立法程序。惟嗣後該局因應精省成立中部辦公室之組織法，並未函送本院表達意見而逕送立法院審議。配合行政院組改之相關組織法律案，於本院第 117 次會議報告時，經委員表示意見及主席裁示決議交付審查，但於審查中，人事行政總處組織法卻已函送立法院審議，變通作業程序、方式，請部說明。又政府一體，或請部會代表列席立法院會議時，

就兩院良善分工運作，適度以書面或口頭說明本院立場與權責。2. 組改後部分機關重要職務擬突破現行列等上限涉及官制官規事宜、前天（18日）局與研考會到院報告行政院就組改相關事宜所擬方案與請求協助事項，以及委員表示意見等，請部於審查會時一併提出對策，或可事先提供第二組研議意見，俾組編業務不因作業時間太過匆促而未盡周延，務求無縫接軌，不違政府組改美意。3. 據部長說明，18日將進行第4次協商。謹提意見供參：（1）18日改革係本院本於憲政體制獨立行使職權審查完成，並函送立法審議通過。如進行結構性改變更動其根本意旨，對本院與立法院似有未妥！又基於對憲政體制之尊重與政府一體，建議宜就顯不合理且無須修法部分先作合理調整，須修法部分似應待實施1—2年以後再檢討為宜。（2）制度必須考量法理、學理與具信賴保護原則，未來政府仍有新議題必須面對，當務之急需朝野先讓經濟更好，財富分配更合理，讓經濟發展成果體現在一般人民生活中。本案對受改革案影響者應以共體時艱、大氣大量之正向思維思考，而主管機關應衡平抉擇考量，不可一味配合部分輿論，尤必須兼顧憲政與法理。（詹委員中原）1. 對於行政院組改推動小組第3梯次審查組改組織法案（包括46個三級機關）以及18日委員座談會有關行政院組改相關事宜，本席仍有很大疑惑，按三級機關數由281個刪減為70個、四級機關數由760個刪減為600多個，機關數大幅減少，共約300個，且部分機關並非由三級改制為四級機關，而係從此消失，是否應從機關功能角度檢視機關職責之發揮，要保證人民所接受必要公共服務之持續性，並不得受損害。本院在審查相關組織法案時，應特別注意確認此問題。2. 第3梯次審查組改組織法案時，部分機關擬訂公務人員權益保障、首長職

務列等及機關的保留或常設性任務編組等，將造成過多組改例外處理情形，本席主張例外亦應有整合之共通原則，請部局提出「後設準則」(meta-principals)供審查會參考。如第3梯次組改審查會審查之9個機關組織法案，過半數提出不同意見並爭取更好條件，爰請部併同第1、2梯次相關組織功能、員額配置及列等提高之例外情形，予以匯總報告。3. 昨(19)日委員實地參訪台北市政府，市府建議提高公務人員職務列等，此乃五都改制後地方政府爭取權益之必然現象。依公務人員任用法第6條第2、4項規定，職務列等表必須依職責程度、業務性質及機關層次，由本院定之。但地方政府為公務人員職務列等主張考量地方經濟發展、服務人口數、工業開發等狀況訂定，亦不無道理。值此五都新立之際，地方職務列等衡平性及原則性，部應早為一致性政策因應。(黃委員富源)部報告一條鞭管理法律刻正協調中，請部應確實做好協調工作，鑑於前次審查公務人員退休法施行細則時，本席曾敦請部協調教育部同步送立法院審查通過「學校教職員退休條例」，較能減少議案阻力；證諸事後於立法院因學校教職員退休條例仍未通過而引起波瀾，特別請部能將人事、主計、政風等3類一條鞭人員設置管理條例同步審查或對照，以維衡平，另，部預定「主計機構人員設置管理條例」於100年1月底函送立法院審議，恐時程不及。其次，報告中所提「組改法律與相關人事法制未合」等4案，均為重大官制官規之事項，請部以問題、部意見、院委員各種會議發表意見、院第二組意見與相關法規5欄表，彙整詳列後送委員參考，以備研議；最後，部提有關機關改組，內部單位配置數與機關等級為行政院權責，惟請部對行政院權責尊重之外，務必注意上述3項，事實上與職務歸系、人員留用、職掌事項

、職稱、職等等考試院固有職掌有關，如再加上報告中所提一條鞭機關，則層級單位數，更與一條鞭主管、佐理人員之派免遷調、職務列等、人員監督指揮與派駐人員與主機關之法制協調配合更有相關，請部就職掌範圍研析處理。（邱委員聰智）呼應蔡委員良文意見，值此組改時程急迫之際，致行政院人事行政總處及附屬機關（構）組織法逕由該院函送立法院審議，固因權宜而可諒解，但因其關涉人事法制，其法律案本應會銜本院，始屬正辦，即因權宜也不宜完全忽略制度，爰請部與局研商，提出簡速之替待補充方案，力求其法制面的周延完整。（胡委員幼圃）

1. 有關審查行政院組改組織法案，部長、院第二組或相關工作同仁具高度理想性，不容懷疑，但組改關涉層面太大，必須慮及現實面，兼顧理想與現實。18日委員座談會，大家有志一同希望把組改做好，但不能僅著眼於完成期限，而必須考量現實問題，如現存且越加嚴重之貧富不均、M型社會以及製造業轉型導致失業率增加等問題如何解決？組改後相關社會福利工作已由內政部移到衛生福利部，但該機關編制員額並未成比例隨同增加，能否緩解上開社會問題，有待觀察。另研考會表示，組改後3年內，將針對新成立機關業務量及人力作檢討，希確實辦理，以發揮組改成效，避免淪為組改災難。
2. 相關審查會請部提供完整詳細資料，否則委員無法提供衷心建議，如有最新、最完整情況，亦請將資料分送委員參考。
3. 相關政策或法案，外界認知不同時即應對外說明，如報載18趴預算僅156名退休高官就享用10%預算，應以具體數字澄清；另國內外之替代率比較方式不同，請提供委員、立法委員及社會各界參考。
4. 18趴、所得替代率相關紛擾，試圖說服者並非以批評我們的人為對象，而應讓中間人士了解事實真相。（邊



委員裕淵) 1. 張部長為行政院組改及因應18趴紛擾，非常辛勞。但本席仍感於組改似乎為改革而改革，缺少理論基礎，組改後之員額、經費如未減少，改變所為何來？物理學上有所謂「熵」理論，在封閉的體系中加入新東西後，只會讓內部更形混亂。又18趴及所得替代率問題，在一陣紛亂後，大家紛紛喊價，但喊價至少要參考成本而非漫無標準，相關改革必須要有理論基礎，從中找出合理、公平之制度。2. 所謂高級官員占了18趴的10%預算一說，以4百萬優存額度為例，1年有72萬之利息，156名高官約需1億1千萬，連1%都不到。18趴矛頭爭議均對準公務人員，其實問題所在為中小學老師，爰請部就軍人、教師、司法人員、公務人員，分門別類分析，以呈現問題癥結。(林委員雅鋒) 1. 本院小組審查會審查有關行政院組改組編案，依據地方制度法第62條第6項規定，直轄市政府、縣(市)政府、鄉(鎮、市)公所與其所屬機關及學校之組織準則、規程及組織自治條例，其有關考銓業務事項，不得牴觸中央考銓法規；各權責機關於核定或同意後，應函送考試院備查。但詹委員中原剛才主張之後設準則，似不屬於中央考銓法規。2. 昨日考試委員實地參訪臺北市政府，座談中該府社會局提案表示公務人員陞遷法第5條規定，各機關職務出缺得辦理本機關陞遷或本機關以外人員之外補，致該局職務出缺擬調任附屬機關人員時，竟成為外補，局內同仁不能參加甄審，規定似過於僵化。銓敘部蔡司長對主管法規之說明與解釋絕對正確，但應適時檢討修正，勿淪於僵化。(高委員明見) 1. 本院會議為合議制，故有關18趴問題，本席未便逕自對外發表看法。文官法制難免有例外情形，但請部隨時提供委員充分資訊。本席過去擔任立法委員時，曾隨同50位退休公務人員至本院，當時為姚

院長，要求精算，了解到因時空背景關係月退與一次退支領18趴者之差距有限，此即印證政府訂定政策之當時時空背景，並未特惠公務人員。2. 院長、部長對外澄清說明18趴紛擾，往往讓反對者解讀係在為政策辯護，成效有限。茲相關紛擾持續發酵中，似可考慮辦理徵文活動，讓實際支領者表達心聲，使全民了解制度無誤，避免汙名化。3. 再度重申，18趴問題之說明，信者恆信，不信者恆不信，爰可適時邀請當事人出面說明，或與報系合辦徵文活動，將退休人員之心聲顯現在媒體上。（黃委員俊英）

1. 針對18趴不客觀之報導與評論，院長對外之回應鏗鏘有力，部長亦多次對外說明。日前雖因行政院組改問題稍有平息，但逼近立委、總統選舉時，必會再度被炒作，請部隨時做好準備，及時做有力澄清，並請提供具體資料與論述予委員參考。2. 對外界不客觀或污衊之報導與評論固須及時澄清，但基本上要冷處理，有關辦理徵文活動一事，可能會擴大並延續紛擾，恐有未妥，請再考量。（何委員寄澎）

兩點感想：1. 本席非常誠懇莊重地向張部長表達敬佩之意。本屆委員在院長領導下，有志一同地為許多改革努力，個人深感榮耀。近日18趴紛擾可算是本屆所遇的最大風暴，張部長站在第一線回應，非常辛勞，謹對部長表達最深之敬意。2. 呼應詹委員中原有關行政院組改意見，也認同剛才各位委員的發言。本席非常高興委員同仁對此議題有這麼接近的看法。本屆委員第一次實地參訪研考會時，本席即曾向江宜樺主委強調組改，絕非數字遊戲，必須特別重視民眾之觀感，即改革後之效能是否符合人民期待。雖然對行政院組改，本院能著力的地方不多，但上次院會院長特別提到：「我們必須堅持信心與勇氣，繼續推動改革，秉持『持其志，毋暴其氣』的精神，不會放棄該做的

工作。」本席認為繼續講該講的話、做該做的事，盡其在我，就是我們最明確的原則。（高委員永光）1. 有關18趴紛擾，院長、張部長站在第一線抵擋所有壓力，本席非常敬佩。本屆在院長領導與委員共同努力之下，完成多項工作，外界雖不免有所批評，但仍有許多正面評價。2. 為避免產生組織過於臃腫、龐大或無所事事等現象，必須類型化中央一、二、三級機關及審酌編制員額情形，以維官制官規，地方五都改制亦復如此。依地方制度法第62條規定，地方機關組織編制必須函送本院備查，按備查僅屬知悉性質，本院無法亦不能表達實質意見，除非不予備查，故本條文之立法意旨應在該條文「不得有違中央考銓法規」。據本席了解，97年間曾研議地方政府機關類型化，嗣後未能再整理，部亦未進一步要求，請部朝此方向改進。（蔡委員式淵）相信以張部長之能力與誠懇態度，必能解決18趴紛擾。誠如聯合報社論指稱，18趴已非單純18趴問題，而關係整個公務人員退休及人民養老制度等議題。隨著世界各國諸如希臘債務、美國加州州政府破產等財政問題報導，本項議題仍會再度浮現。本院獨立於政治之外，脫離政黨與政治考量來制定政策，不隨執政者之改變而有異，惟目前處理方式是否周延，不無疑義？本院處理後，立法院再上演政治抗衡，未來即有可能因退休、養老問題而出現極左派政黨。大體言之，部之表現良好，但請及時提供充分資料回應，避免議題一再被操弄。

張部長哲琛補充報告：對各委員意見加以說明（略）。

院長表示意見：謝謝大家關心18趴議題，發表許多意見。本人與張部長幾乎每天討論18趴，對各位委員所提意見，一定會加以考慮，以強化資料之完整性，提出強而有力之論述。至於委員所提18趴徵文，這段期間本人收到的信函多

達幾十封，有贊揚本人但同時把別人罵得一塌糊塗的，有針對問題大發議論的。社會是兩極的，真正反應意見者一定是性格強烈的人，不論正面或反面，如把信拿出來掐頭去尾運用，則可能遭受不尊重來函者之批評。這兩天議題雖暫歇，但有心人士必然不會放棄炒作，最新的動作為發動地方政府刪除18趴預算，我們能做的是冷靜處理，將事實真相以最清楚、最具體的方式呈現，讓外界去判斷。相關檢討案目前尚無具體結論，但研議過程及最新發展將隨時向院會報告。

(四) 公務人員保障暨培訓委員會業務報告 (蔡主任委員璧煌報告)：

- 1、規劃辦理「公務人員培訓運用人格測驗評量機制」情形。
- 2、本會 99 年保障事件審理情形。

委員表示意見：(陳委員皎眉) 1. 肯定會將委託研究案之人格測驗評量機制引入國家考試，乃一大突破。美國國家科學院一再指出，心理測驗雖未似物理測驗單純而直接，但乃一最佳、公平及最經濟獲取資訊之方法，可協助作出合理的決策，會之作法符合世界潮流。2. 以五大人格類型心理測驗進行高階文官與高考新進錄取人員區別分析，正確性高達70%，其結果令人鼓舞，對於心理測驗運用於公務人力甄拔、培訓之重要性及可行性，獲得支持論據。3. 施測對象人格特質之區別，高階文官較高考新進人員在「嚴謹性」與「情緒穩定性」更為優勢，本報告乃建議對有潛力公務人員開發相關課程。由於這兩部分人格特質，可經由訓練改變，爰本席認為應更廣泛地對所有新進人員加強。4. 本人格測驗之發展雖始於嘗試使用五大人格量表，但最終目的在於編製公務人員適用之心理測驗量表，故除一般人格特質外，應加入「工作者」特質，以及「文官」

的特質，如高階文官之領袖行為、領袖特質及文官核心職能等，請會加速行政作業流程，以免壓縮研究期程。5. 目前考選部亦在進行警察人員人格測驗研究，已具相當進展，希望二者可相互參採使用。（蔡委員式淵）1. 五大人格類型心理測驗之效度良好，其分類正確判準性高達70%，令人興奮，惟如何計算得來？請會提供更詳細資料供參。2. 施測對象之心理測驗結果，可為培訓與陞遷重要參考資訊，惟能否區別特定對象人格特質分數高低？請會在保護隱私權前提下，進行長期之觀察。3. 不同世代對社會價值之認知、社會環境之了解，互有差異，能否避開分類之疑慮？有關結論與建議（二）「……，在高階公務人員的升遷拔擢上，應可參考人格特質的因素。」，除參考人格特質因素外，應長期觀察工作表現。因單以心理測驗做為陞遷準據，易使公務人員關注如何應答，影響心理測驗之信效度。（黃委員富源）會以人格測驗做為公務人員訓、用之參考，確實回應測驗專家之建議，學術界已有好評，以判別分析進行測驗鑑別度之考驗，亦為適當之過程；「人格」為一個體穩定之品質，理論上亦認為無法（短期）改變，與「能力」並不相同。惟人格測驗確實如歐委員育誠、詹委員中原所述，仍應進一步考驗其信效度，並參酌其他評鑑工具與方法，綜合鑑衡，亦請會能賡續辦理。（李委員選）肯定會對公務人員培訓運用人格測驗評量所做的努力。人格測驗的目的除可據以訂定教育訓練方向外，其評量結果亦可使受測者了解自我人格特質，有助於自我成長與強化自我成熟度，並助益主管對職場人員設計潛能發揮之工作內涵。據會所提報告，新進人員傾向組織安全與經濟取向，不知是否讓受測者了解測驗結果，當其了解人格傾向後，有助於自我了解、克服現制與自我成長，增加

此項評量成果之應用功能。（高委員明見）肯定保訓會業務作為積極，迅速回應本席建議，於本（111）期T&D飛訊刊登本席提供之專文，及時提醒大家公務繁忙之餘，能多了解與關注自身健康。（蔡委員良文）1. 肯定會將五大人格類型心理測驗研究結論，作為100年度委託研究案之參考，並融入公務人員5項核心價值，開發適合公務人員專屬人格測驗量表，並將人格測驗評量結果，運用於訓練需求評析。2. 環境教育法將在本（100）年6月5日正式施行，機關人員每年須參加4小時以上之環境教育。目前相關訓練機構雖已開設環境管理、永續管理等課程，惟似未觸及內在之和諧。以宗教觀察，天災不斷乃地水火風之不調和，即以物理層面來看，智利、海地大地震、巴西、澳洲的大水災均造成無數人死傷，可能係忽略心理因素所致。未來環境教育相關課程必須具備人文、社會環境之思維，了解環境面、生態面、心理面等問題之關懷，爰請會積極配合規劃整體公務人員訓練相關課程內涵，俾利參與國家永續發展工程。（歐委員育誠）有關18趴議題，本席原應發言，但院長談話、張部長說明及各位委員發言已經非常清楚，若本席再就制度設計或改革過程之技術層面予以說明，肯定冗長，因此，本席不再贅詞。謹就保訓會業務提供意見：去年發生多起警察因憂鬱持槍自殺案件或公務人員脫序行為，引起各界關注，讓我們體認到公務人員人格特質的重要，本院在去年就提出未來公務人員評鑑將納入人格測驗，並導入職能評鑑系統，研發專屬量表來進行評估，提供用人機關作為職能需求及人才選用之參考。中華文化主軸在於「人學」，對於如何觀人、用人處事，先賢累積許多寶貴經驗與智慧。孔子會看相，例如在論語為政篇提及「視其所以，觀其所由，察其所安，人焉廋哉！人焉廋哉。」

」。孔子觀察一個人，是從「視」到「觀」到「察」，一步一步地由粗觀到細觀，最後才能知人。另孟子梁惠王篇，孟子見齊宣王對知人有一段對話，提及知人要三察。曰：「……左右皆曰賢，未可也。諸大夫皆曰賢，未可也。國人皆曰賢，然後察之。見賢焉，然後用之。左右皆曰不可，勿聽。諸大夫皆曰不可，勿聽；國人皆曰不可，然後察之。見不可焉，然後去之。」。文官的人格與智能同樣重要，對會辦理積極研究人格評量係屬創舉，值得敬佩。目前學術界有關人格測驗的量表很多，但應注意「知人」的障礙，前考試委員趙其文先生曾撰文「知人—用人的基礎」，從實務上觀察知人的障礙，顯見要評量出真正人格特質實屬不易，如用來作為用人的依據，更要特別小心謹慎。報告中提及本次研究信度達到0.91，相當良好，對照驗證的效度亦佳，以訓期短，卻可產生如此結果，頗感興趣，值得探究，因報告僅呈現簡要內容與結論，不知量表如何設計？實質內容為何？如何進行施測？進行施測之時間為何？都需了解後才能對議題進一步思考。（何委員寄澎）1.基本上，本席認同人格特質評量應用於公務人力考選、職務調遷、陞遷乃至於訓練，但都不宜過於偏重。而本研究所謂之「五大人格因素」似可再酌，其涵蓋性固甚廣泛，但亦容易失焦而降低其準確性。2.未來題目設計不可偏廢華人特有性格與文化的考量；亦不宜針對性、明確性太強，導致答題者有隱藏或規避情事，影響信效度。（詹委員中原）會扮演國內訓練平台之領頭羊角色，相關訓練方法或創新嘗試上均有精進作為，有目共睹。肯定會在公務人員專屬量表之發展與未來推進之規劃，另提出以下建議：1.整個研究設計採用高階公務人員與高考新進人員互為對照，進行區別分析，但對照組之定義應採高階文官與

新進人員混和後，隨機配對比較(Random and Match)，才能提高準確度。2. 研究發現高階文官相對較新進人員具「情緒穩定性」與「嚴謹性」，係屬高階公務人員原有之人格特性？抑或是經歷練後方逐步穩重？研究可能存在對照組設計偏誤。3. 研究結果建議人格特質可作為高階公務人員陞遷拔擢之重要參考，並按測驗結果對新進人員應給予加強訓練。建議會在研究設計上應再做深入探討，可能須有「事前與事後」(before and after)之對照，注意是否訓練之前不具相關特質，而於訓練後方發展該特質，將本人格特質研究結論加入所羅門設計(Solomon Design)精神原則，才能有所定論。但綜合而言，本席支持會對人格測驗之應用，作繼續之訓練業務結合之嘗試。(林委員雅鋒) 4點意見：1. 會統計表數字清楚，惟復審結案後，提起行政訴訟比率(折服率)為何？行政訴訟裁判維持復審決定(正確率)為何？建議會追蹤事件之後續發展，透過檢討事件之「折服率」與「正確率」，進一步了解須補強之處。2. 99年度會受理513件復審案，經撤銷原處分者21件，約占2.4%，與前期之比較情形為何？3. 所謂「遲來的正義不是正義」，請進行保障事件審理結案速度之評析。4. 公務人員保障法第72條第1項規定，保訓會復審決定依法得聲明不服者，復審決定書應附記如不服決定，得於決定書送達之次日起2個月內，依法向該管司法機關請求救濟。為避免提起復審人與保訓會認定時間有落差，致當事人喪失行政救濟權益，建議清楚載明應送達原處分機關之時間與處所。(張委員明珠) 1. 99年保障事件之受理及辦結件數均穩定成長3%，但結案率創6年來新高，達88.8%，對會積極開發新業務而人力捉襟見肘之情況下，保障案件之審議仍有優良績效，表示高度肯定。2. 99年保障事件經函請提起人、機關



派員陳述意見者71件，其中28件以視訊會議方式進行，突破時空限制，充分提供便利性，有助於釐清事實，提升保障決定之公信力，肯定會在審議程序上之改進。鑑於去(99)年度於全國各地普設視訊會議陳述意見合作據點，請會持續加強利用視訊會議進行陳述意見程式，以達簡政便民的目標。3.3點建議：(1)附件4.5.6有關復審事件、再申訴事件及提起人員之類別及比例圖，建請增列前年度之相關統計數據，以資對照比較。(2)請提供各年度採用視訊會議進行陳述意見程序統計比較表。(3)為觀察保障事件審議決定之公信力，提起復審案件當事人，對於保障決定不服率為何？行政法院的維持率為何？並請逐年比較觀察審議決定之公信力是否增強。

蔡主任委員璧煌補充報告：對各委員意見加以說明(略)。

(五)行政院人事行政局人事考銓業務報告(朱副局長永隆代為報告)：

1、行政院所屬各部會「政策宣導業務人員研習」辦理情形。

2、慶祝建國100年，擴大辦理公教美展。

四、秘書長工作報告(黃秘書長雅榜報告)：

(一)本院考試委員實地參訪2010臺北國際花卉博覽會之組織架構與公私合作營運模式籌辦情形。

(二)本院99年度員工業務聯繫及傳承餐會籌辦情形。

(三)考試委員實地參訪臺北市政府辦理情形。

乙、討論事項(無)

丙、臨時動議

典試人員名單議案

院長提：據考選部擬送 100 年專門職業及技術人員普通考試導遊人員、領隊人員考試增聘命題委員、審查委員 33 名名單一案，請討論。

決議：照名單通過。

散會：12 時 30 分

主 席 關 中