

考試院第 11 屆第 228 次會議紀錄

時間：中華民國 102 年 3 月 14 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 胡幼圃 趙麗雲 李 選 詹中原
李雅榮 浦忠成 蔡式淵 陳皎眉 高明見 林雅鋒
黃錦堂 高永光 何寄澎 張明珠 蔡良文 歐育誠
邊裕淵 黃俊英 董保城(李繼玄代)張哲琛 蔡璧煌

列席者：黃雅榜 黃富源(張念中代)袁自玉 李繼玄 曾慧敏
吳聰成 涂其梅 李嵩賢 葉維銓

出席者：董保城病假
請假

列席者：黃富源公假
請假

主席：關 中

秘書長：黃雅榜

紀 錄：卞亞珍

甲、報告事項

一、宣讀本屆第 227 次會議紀錄。

更正：六、臨時報告(二)院長講話：「……由於時空不同，情勢變遷，……」更正為：「……由於時空不同，情事變遷，……」。「……這次軍公教退休制度改革的合理化作法，稍可消減社會的相對剝奪感，本人認為考試院在這方面，也不無貢獻。以上說明，謹請參考。」更正為：「……這次軍公教退休制度改革的合理化作法，或可稍減社會的相對剝奪感，本人認為考試院在這方面，也不無貢獻。最後，本人希望經由此次年金改革的討論，有助於形成一些新的思維：1. 政府的能力和責任是有限的。2. 今後，個人應為退休生活，自己多負些責任。3. 社會的趨勢是分配大於成長，公平超越自由。4. 人口老化、少子化和年金貧窮 (pension poverty) 比想像中的嚴重，必須嚴肅面對。以上說明，謹請參考」。

二、會議決議事項執行之情形：(無)

三、業務報告：

(一) 書面報告：

1、本院人事室案陳 102 年 1 月份考試委員實地參訪臺南市政府參訪報告及實地參訪桃園縣政府參訪報告等二案，報請查照。

蔡委員良文表示意見：1. 感謝各委員熱烈參與 1 月份實地參訪，以及院部會總處各幕僚單位的協力完成，參訪成果豐碩。2. 配合政府再造及地方自治改革的過程中，臺南市政府設 18 個內部一級機關及 9 個一級單位，與其他直轄市(含準直轄市)全部設置一級機關而無一級單位之設置情形，有所不同，此為首例。此案例之思維，除符合地方機關組織準則等相關規定外，其實質效益，除可節省經費及人力配置外，有無其他考量？總處有無進行類似之研究？3. 有關直轄市改制後，請增員額部分，各直轄市的配置情形：五都一準後，除臺北市外，其餘直轄市皆適切增加員額配置。以桃園縣政府為例，增加 1,383 人，多進用基層職務，其代理之局、處首長甚多，是以，在變革過程中，簡、薦、委任員額配置及其代理職務情形紛雜，建請總處提供改制後之相關資料，進一步能進行利弊分析，俾供本院決策參考。4. 臺南市政府考績考列丙等人員之分布情形，經該府答復非全然為警消人員，一般行政人員亦有一次記兩大過者，考列丙等者均有相關輔導措施。類此個案可作為未來公務人員考績法改革之參考。本院及所屬部會亦有考列丙等事例，惟其後續之輔導與改善情形如何？可供修法相關配套之借鏡。

決定：蔡委員良文意見請銓敘部及人事總處參考。

2、公務人員保障暨培訓委員會函陳 97 年度薦任公務人員晉升簡任官等訓練合格人員林世峰，因自始未具參訓資格，業經該會撤銷其訓練及格資格，報請本院註銷其訓練合格證書一案，報請查照。

3、考選部函陳 101 年專門職業及技術人員高等考試建築師、

技師、第 2 次食品技師考試暨普通考試不動產經紀人、記帳士考試典試及試務辦理情形及關係文件一案，報請查照。

4、行政院人事行政總處令派簡任第十職等以上人事正副主管人員洪久雅 1 員請任一案，報請查照。

(二) 考選部業務報告(李次長繼玄代為報告)：

1、考選行政：101年公務人員高等考試一級暨二級考試錄取人員資料統計分析。

2、考試動態：辦理102年專門職業及技術人員普通考試導遊人員、領隊人員考試入闈製題工作等各項考試事宜。

委員表示意見：(歐委員育誠)公務人員考試等級，隨著官制及任用資格的改變，已進行多次的變革，最早是推行高考、普考，且不分區；之後，又有各種特考，像早期因應省政建設需要而舉辦的甲、乙種建設特考，以及各種特殊需要的甲等、乙等、丙等、丁等特考等，在職務分類時期，還有各職等考試，如八職等、六職等、二職等考試。早年甲等特考及格者，立即取得簡任任用資格，日後幾乎都能擔任政府要職，這是國家發展的重要人才。高考分級以後，高考一級似乎有取代早年甲等特考的意思，但外界又有些爭議，所以設計時，僅先取得九職等任用資格。無論九職等或十職等，錄取人員都是占用機關中、高階職務，要機關釋出職缺，的確不易。報告提到，20 幾年來，高考一級僅提報 43 個職缺，錄取 28 人，部能否了解這些人發展情形？是否滿足政府人才引用的需求？可否發揮高考一級設計的初衷？若否，現在為了改變，讓他取得簡任任用資格，是否就表示能夠提升高考一級應有的功能？這些問題，都可從以往高考一級錄取人員現在發展的情形，來追蹤、了解，並加以評估。(陳委員皎眉)有關高考一、二級報告，3 點意見供參：1. 口試規則分為個別口試、集體口試及團體討論三種，個別口試及集體口試皆藉由口試來評量應考人之儀態、溝通能力、人格特質、才識、應變能力。團體討論則評量其主持會議能力、口語表達能力、組織與分

析能力、親和力與感受性、決斷力等。目前高考一級採團體討論，高考二級採集體口試，請教部是以何標準決定不同考試之口試方式？2. 部報告性別與考試類別交叉分析發現，此次考試高考二級行政類別男性錄取率高於女性，技術類別則女性高於男性，此結果非常有趣，但與過去 5 年來高、普、初考及地方特考之結果相反。這些考試之結果大體均為行政類別男女錄取率差別不大，技術類別則男性高於女性。部報告「因技術類別女性之到考率較高，故其錄取人數雖少於男性，但錄取率反而高於男性」，茲因錄取率之計算已以到考人數為基準，因此，此結論並不適當。至於其原因究為何？值得進一步探討。3. 公務人員考試法修正草案業送立法院審議，其中第 13 條規定，高考一級及格，即可取得簡任第十職等資格；第 15 條規定，具博士學位並任專攻學科有關工作 3 年以上，即可應試高考一級。其目的在於以較好的條件，吸引優秀人才加入公部門。惟此項考試其實報考人數不少，主要問題是提缺不多，101 年僅有 1 名缺額，且自 85 年舉辦考試以來，16 次考試僅提報 43 名缺額，機關不提報缺額之原因為何？為免影響現職人員陞遷管道及其士氣，有無相關配套？請部注意。(李委員雅榮)1. 建請部進一步分析在職公務人員報考高考一、二級考試之情形。2. 呼應陳委員皎眉有關用人機關提報高考一、二級缺額過少之意見，建請總處鼓勵各機關積極提報缺額。3. 高考一、二級係以學歷限制應考資格，其人才遴用觀念過於狹隘。建議部研議已取得專技證照或具有相當實務工作經驗者，即可報考高考一、二級技術類科之可行性。(蔡委員良文)1. 甲等特考與高考一級因時空環境與用人制度均有不同，其職等及人才進用方式亦有不同，部進行研究時，建請併案思考。2. 至於保訓會辦理高階文官遴選之方式及技術亦可審酌，俾為未來改進高考一級考試之參考。(趙委員麗雲)本席初任公職即蒙破格以薦任六職等起用，優於高考同科及第者。當同儕質疑時，人事處告知

係因本席擁有碩士學位，且有工作經歷，爰以六職等起用；嗣本席第2年即權理專員，第4年即權理科長，亦一路蒙破格晉用。由此觀之，院長所憂心的，現行考銓制度對學經歷較優者出任公職不占優勢情形，應非不能也，是不為也。此與機關文化因素雖有關，但人(主事者)的因素也很重要。爰建請保訓會及人事總處於訓練或講習時，允宜讓主管們知道，他們也肩負掄才、育才、培育國家棟樑的責任。行政機關主管，尤其是人事主管需走在第一線，只要他(她)願意做、肯做，知道那是他(她)擔任主管責任的一部分，選賢與能這個制度才能轉得動，僅靠考試院是絕對無法獨力完成掄才工作。(高委員明見)公務體系雖有訓練及終身學習，但其組織氣氛及範圍皆有其限度。舉過去臺大醫學系畢業生，方能進入臺大醫院實習，有鑑於國外著名大學之醫院，接納其他學校優秀醫學生之事例，10年前，臺大醫院決定吸收一些其他學校醫學院畢業的優秀學生，所以開放引進不同系統的生力軍。公務體系相對為保守的官僚系統，學界或企業界博士學歷者其思維較為不同，是以，應有更多的管道將新血引進官僚系統，建請總處鼓勵機關積極提報缺額。(邊委員裕淵)為了解機關提缺不足的原因，建議銓敘部及總處調查任公職後經進修而取得碩、博士學位之比例等相關數據，俾供參酌，即可了解。

李次長繼玄補充報告：對各委員意見加以說明(略)。

院長表示意見：1. 本人擔任 101 年公務人員高考一級及二級考試典試委員長，有很大的挫折感，我們花費了那麼多的人力、物力，辦理高考一級考試，結果只錄取 1 名，這項考試究竟值不值得再辦理？此涉及價值判斷的問題。若要續辦，本人認為我們要有新的思維及新的作法，否則這個現象不會改變。當然，要改變這個現象，還要克服甲等特考的魔障，因為我們提高高考一級的職等，這個修正草案在立法院被認為是甲考復辟，所以，我們一定要有更具有說服力的規劃，能夠說服別人，這個制度才能繼續下去，

否則只是「名存實亡」。2. 高資低考的現象存在已久，因為少子化及大學院校人力緊縮，迫使具博士學位者不得不另尋出路，所以報考公職變成他們的選擇，何況公職有保障，一試養終身，因此，這個問題會繼續存在，而且會越來越嚴重。既然高資低考不可避免，到底有何辦法，讓這些高資低考的錄取者能適才適所，使其在公務體系充分發揮所學，這個問題，值得我們思考。黃委員錦堂曾提出一個想法，就是這些具高學歷者因其學歷，而在職等銓定上可以有一些彈性，這是一種鼓勵，也是在公務體系內注入新血及活力的誘因。2年前本人參訪北歐，其中丹麥設有「個人能力加給」(Qualifications-related allowances)制度，值得借鏡。我們面對問題時，不能原地踏步不動，應該要有導向作用，朝正面的、好的方向去發展，如此，對應考人及國家才有真正的幫助及貢獻。3. 公務體系對於高學歷錄取者可能並不歡迎，在公務體系服務時間久的人，多傾向於穩定及以年資取勝，而年資真能代表其能力及知識的成長嗎？這就是學理上談的「彼得定律」，升到一個他不能勝任的職位時，對他本人及機關都不是好事。更嚴重的，將阻礙機關的成長與發展，甚至有主管如果本身的條件不夠，而所帶領的部屬條件比他好，管理及領導也會發生問題。由此聯想到，主管不願意也不敢打考績，應該與他自己本身有關，因為他的能力無法服眾，所以考績打不下去，這都是公務體系文化所衍生出的問題。碩士、博士與學士不同之處，在於取得學位的過程中，研究的題目並不重要，但研究方法卻很重要，方法論用於工作即為一種規劃的能力。所以，組織文化若朝向不斷進步的方向來發展，此等人才進入組織內，本人認為還是有幫助的。當年本院辦理甲等特考，雖然後來產生一些負面的批評，但大致方向說來，引進一些人才，對於推動國家的進步和發展，仍是有貢獻的。以上意見，謹供考選部及院會參考。

(三) 銓敘部業務報告(張部長哲琛報告)：銓敘部 101 年公務

人員特種人事法規彙編編印情形。

詹委員中原表示意見：1. 部編印之 101 年公務人員特種人事法規彙編中，中央警察、消防、海岸巡防機關學校職務等階表之三--刑事警察局局長列警監一階，俸額為 650-680 俸點，是否為最新修編結果？2. 依內政部警政署組織架構，其四級警察機關，除刑事警察局外，尚有國家公園、鐵路、航空、國道公路等警察局及各保安警察總隊等，警政署所屬四級警察機關之定位及職務列等為何？職務等階表是否同步調整？3. 若警政署所屬四級機關各職務等階表有所不同，警政業務之實務運作是否有窒礙難行之處？請部進一步了解。4. 另查閱特種人事法規彙編之警察官職務等階表時發現，警察官職務等階表甲、中央警察、消防、海岸巡防機關學校職務等階表之二--內政部警政署入出境管理局，仍為民國 90 年 12 月 16 日發布施行版本，惟我國入出境管理事務已改制移由入出國及移民署辦理，有關官制官規事項及法規彙編之編印，建請部掌握時效，適時予以更新。

張部長哲琛補充報告：對詹委員中原意見加以說明(略)。

(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、辦理 101 年特種考試地方政府公務人員考試及 102 年公務人員初等考試錄取人員實務訓練輔導員暨人事人員講習及認證事宜。
- 2、規劃辦理「國家文官訓練輔導師認證研習班」情形。

委員表示意見：(高委員明見)肯定會辦理實務訓練輔導員培訓，請教：培訓輔導員之來源為何？資格為何？有無職等限制？4 個月培訓期間是否均全力投入輔導工作？規劃之理想輔導員與學員比例為何？(李委員選)欣見會針對實務訓練輔導人員的訓練與認證所做的努力，此對育才能發揮極大的力量。請教會擔任輔導人員的經驗是否會列入其考績？輔導成效是否納入晉升條件之一？因輔導人員對新進人員的入門與引導，能發揮極大的功能，請會審酌。(高委員永光)過去會曾報告雙輔導員制度，目前是否仍續行？本

次會報告又出現「訓練輔導師」、「基礎課程」及「研習課程」等新名詞，請會針對輔導制度為完整之說明。輔導員為 team guider，輔導師、輔導員、主輔導員及副輔導員應有更細緻的訓練規劃及不同功能之分工。換言之，應有整套周妥完整之規劃，目前的作法似為 doing by learning，邊實施，邊規劃，欠缺計畫。又相關訓練辦理情形似前後不一致，有些是網路學習，有些是實體課程後辦理筆試與口試，其實際區別為何？是否都能取得證書？進階制度如何？課程設計為何？請說明。

蔡主任委員璧煌補充報告：對各委員意見加以說明(略)。

(五) 行政院人事行政總處人事考銓業務報告(張副人事長念中代為報告)：

- 1、地方治理研究中心揭牌及啟用。
- 2、行政院原子能委員會陳院三級獨立機關核能安全委員會組織法案情形。

委員表示意見：(高委員永光)地方治理為公共行政之一環，以地方公共事務為其核心，有其特別意義，總處成立研究中心有其必要。2 點意見：1. 治理(governance)概念置於公共行政領域中尚無問題，但 local governance 有其特殊意義，超越公共行政，以地方公共事務為核心。其次，典範概念約 10 年即有新概念出現，總處現成立新單位掛牌運作，日後觀念如有轉換，各該研究室等是否均要改名為地方事務研討室或地方事務資料室？典範位移是「沉默革命」，現在夯的概念過幾年即可能消逝無蹤，請總處注意。2. 地方治理包括環境治理、永續發展等，以五都一準跨域治理部分而言，較容易做的為水供應、大眾運輸系統、空污、廢棄物處理與地方產業鏈規劃等，範圍十分複雜，問題甚多，建議研究中心不宜單以公共行政領域專家學者為主，請教目前該中心 14 位專家學者中有多少是研究地方治理的學者？為達事半功倍之效，請總處注意專家學者之挑選與遴聘。(詹委員中原)地方制度法實施後，地方自治為我國

民主持續落實之重要里程碑。1. 有關總處成立地方治理研究中心，期其成為地方治理智庫一節，地方政府理論稱地方與中央政府為「討厭的夥伴關係」(reluctant partnership)，以研究中心目前的組成與研究狀況，如何提出方法、諮詢或意見來解決這種討厭的夥伴關係？2. 總處報告未來該中心將作為各級地方政府間相互連結合作的平臺一節，不同時空應有不同思維。地方治理研究中心如何在各級地方政府間成為相互連結的平臺？例如高雄與臺北如何進行連結？屏東與新竹、苗栗如何進行連結？此與研究中心組成成員及其所提之解決方案密切相關，總處是否深入思考中心建議之背後的意義？抑或直接採用？(黃委員錦堂)地方治理非總處所轄業務，應為內政部的研究，但總處設研究中心亦無不可。報載行政院江院長非常關心人才流動問題，前人事局陳前局長清秀考察韓國時，發現該國每一部都設有一個智庫。在全球化激烈的競爭、傳播下，我國面臨人才、資金與觀念的流動衝擊，亟需成立國家內政研究院，目前內政部官員多為基層升任，策略性政策推陳出新的能力似乎不是最充足，建議總處向行政院提出成立國家內政研究院之構想，以吸納優秀研究人才。(蔡委員良文)有關為因應各界重視亦顯示政府重視核安，行政院將原能會業務併於科技部外，並將核安管制業務調整為中央三級獨立機關「核能安全委員會」部分，就相關問題及思維請教：組改二級機關係就行政院原 8 部強化並因應特殊需要，三級機關為署及局，如國土管理署、青年發展署、影視及流行音樂產業局等，三級機構則為總隊、所、館、中心、處、學院等，如此彈性設計符合政府效能之提升與人民期待。惟本案核能安全委員會為獨立之三級機關，設委員 5 至 7 人，主任委員比照十四職等，副主任委員比照十三職等，與其他三級機關(構)不同，其立論與思維應說明清楚，且設有委員之政黨比例，似考量以核安事涉國家發展、價值抉擇？或為良善設計；又主任秘書列十一

職等，必要時由研究員兼任一節，幕僚長以研究員設置，與同層級之調查局等機關不同，為制度之新設計，相關官制官規部分請銓敘部研處。最後，全案尤賴立法院審議通過，允宜各方審慎溝通處理。(趙委員麗雲)有關未來核能安全委員會由科技部改直隸行政院部分，特此提醒總處要特別注意其用人問題。蓋機關組織之獨立性很重要，但其用人能多元、健康，使之超然、迴避利害也很重要。報載立委質疑清大某教授連續幾年申請 9 千多萬核安相關研究費，其研究結果則用於核能監督，引發疑義。過去本席在立法院任職時亦曾注意，台電每年編列數億經費委託研究，再依研究報告來進行核能營建、管理、修繕與考核監督，然多數研究卻交由原能會依學術聘用之人員主事，此情形後來是否已改善不得而知。僉以我國核能人才匱乏，僅清大一系所相承，往往形成學長做，學弟監督；或學長做，學弟引用委託老師所作的研究結果來考核監督，如此一來如何避免瓜田李下之嫌？質言之，獨立機關用人之多元、健康眾所矚目，為免核安監督再遭大眾質疑，建請總處多加注意。

張副人事長念中補充報告：對各委員意見加以說明(略)。

四、秘書長工作報告(黃秘書長雅榜報告)：

(一)立法院聯繫動態情形。

(二)中華民國各級公教退休人員總會致全體考試委員陳情函之後續處理情形。

五、其他有關報告：

考試院 101 年度工作檢討暨 102 年度文官制度業務施政重點報告--考選部工作報告。

委員表示意見：(李委員選)部今日提出的 101 年度工作檢討及 102 年度的工作計畫，顯示興革事件與成果相當豐碩，表達肯定，謹提出 1 項建議：本席由立法委員向本院所提出的質詢報告中，顯見其對國家考試閱卷品質及閱卷委員的工作量有極高的關切。經詳閱 101 年度工作結果，已針對申論試題的

參考答案、評分標準及線上閱卷等，有具體之規劃。但 102 年度的工作計畫，只提及提升二場(闈場、閱卷場)功能，未將提升閱卷品質列入工作計畫中。閱卷品質與國家考試的人才甄選關係密切，建議部針對閱卷委員的遴聘、考核、共識建立、工作量等進行研議或規範，俾提升閱卷品質，以降低立委或應考人的質疑。(黃委員俊英)近年來考選部基於「心中有應考人」的服務理念，不斷增設考區，以便利應考人。由於國考報名人數日益增多，增設考區確有其必要，對於應考人，特別是偏遠、離島地區應考人，確實為功德一件。惟增設考區必然增加很多試務工作的負荷，據了解，部為辦理各項考試，已經人仰馬翻，人力物力緊繃，增設任何考區都會對部的人力物力的調度帶來更大的壓力。今日秘書長工作報告提到，3 月 11 日立法院司法及法制委員會會議有立委建議增設彰化考區，可預見未設有考區的地方政府及民代，基於民意的壓力，一定會積極要求考選部增設當地考區，未來部所面臨的壓力將會越來越大，建請部預為因應，對於國家考試考區設置原則再加檢討，考量區域平衡、地方需求及部本身的人力物力調度的能力等，做嚴謹的規範。(林委員雅鋒)今(102)年 3 月 1 日聯合報以頭版頭條報導，因公務人員考試法第 19 條修正，今年 11 月將加考 1 次高普考云云，惟部今日提出之 102 年度文官制度業務施政重點報告，卻未有相關規劃，究竟有無此事？建議部於發布新聞時應謹慎處理，並適時對外澄清。(詹委員中原)第 226 次會議本席曾建議部應以系統性的眼光看待試務品質議題，以避免系統性之摧毀及崩解，並請部審慎處理近日媒體對部之系列負面報導。此外，本席日前接獲應考人及其家屬反映，未來參加國家考試若未獲錄取，一定要提起訴願及行政訴訟。部長雖親自回復前次會議本席所提意見，表示將以「零缺點」及「TQM」為目標，以安定應考人之心，惟對應考人及社會部分，迄今本席尚未見部有任何積極性作為及努力，爰再次提醒部注意因試務而引發的系統性危機。(何委員寄澎)謹針對 102 年施政重點

之五「考試科目改進及應試科目簡併」一項提出建議。本項重點，書面報告文字甚為簡略，但據部長日常溝通所表示，部此舉之目的殆為減輕財務支出及題庫負擔，並期能提升試題品質、強化評量深度。據此，部連帶可能採取之措施有：普通科目成為進入第二試之門檻、1年多試、另訂及格保留期限…等。本席要強調，國文、英文、憲法、法學知識等普通科目，性質相殊、功能各異，一概視為「門檻」，實有未當。而據本席長年累積之經驗，考科凡列為「門檻」者，結果不外兩種：1. 該科目的受重視度立即下降，應考人在這方面的素養也會逐日低落。2. 閱卷委員的壓力將大增，終則為免麻煩，多不會堅持「門檻」所應有的水準，如此一來，「門檻」徒具虛名，沒有任何作用，最後，這些考科變成「聊備一格」。而反過來說，「門檻」的把關如果嚴謹確實，又可能引發普通科目否定專業的批評。其次，1年多試，如果次數頻繁，經費支出不會減少，題庫負擔也不會減輕；而保留期限如果長，勢必造成應考人該領域的素養與能力弱化；但保留期短，則又無意義。總之，本施政重點其實牽涉複雜，後續產生的作用與影響也甚廣遠，部確實應審慎為之。事實上，國家考試變革的核心宗旨，應在提升品質、遴選優秀人才—此就普通科目而言，部改革之重點應置於降低選擇題比重、加強申論題功能，儘早建置優質申論題題庫。如此，評量深度自然強化，經費支出也會減少，遴選出的人才更具全方位。最後，呼應方才詹委員中原意見，部積極改革，固值得肯定，但全面啟動、同時上路，一方面容易有彼此競合、矛盾之病；一方面造成應考人極度的「不安」，近半年來，各種陳情函紛至沓來，多少反映了上述的副作用，部不宜過於淡視。（胡委員幼圃）1. 對部 101 年度之 24 項興革成果斐然，及 102 年度施政重點方向正確，給予高度肯定。曾常務次長代為報告及回應，相信必能更為深切體會政務層次之想法，並據以落實執行。2. 建請部挑選重點業務執行，例如公務人員考試法第 19 條修正草案，各用人機關非常樂見亦十分期待是項考選

制度之改革，考選經國家考試及格且能同時具有專業證照者，較能快速熟稔實務作業，符合用人機關需求；又專技人員二階段考試之制度，如藥師考試等，請速推動。此外，增加攸關國民健康的醫事檢驗師類科，亦應列為優先推動工作，避免因同時全面啟動多項業務，顧此失彼，而落入不堪負荷之境。

2. 建請部全面檢視命題、審題、閱卷等典試過程之缺失，包括命題委員與審題委員同一人，或遴聘典試委員擔任審題委員等，唯有確實檢討典試流程，努力克服實務運作之困難，方能確實提升國考的信效度。

3. 地方特考存廢議題須非常慎重，不可等閒視之。除考量應考人的需求外，對於地方機關之用人需要亦應特別關注。

4. 再次籲請部確實落實院會決議，如有關試題疑義之院會決議，並據以研擬相關作為。

(浦委員忠成)近 10 年來，原住民特考在歷任考選部首長及全體同仁之努力下，配合原住民族之社會、文化特色及需求進行多項興革與調整，使是項考試逐漸朝穩健發展之方向，對於所獲致的成果，表達最大的肯定與感謝。舉辦原住民特考、客家行政特考及身心障礙考試等特殊考試，主要為反應臺灣多元社會文化之實況，其中原住民特考仍有以下議題亟需進一步研議與解決，包括對原住民族文化發展有重大意涵的族語納考；或國家考試結合族語認證之推動；或秘書長工作報告有關立法委員林正二委員所提質詢意見，原住民特考未設港務、關務、觀光行政、博物館等類科；此外，原住民特考列考考科之改進、技術類科經常性不足額錄取問題、如何將原住民族知識正確納入國家考試範疇、檢討蘭嶼分發區存續之必要性及原鄉地區警察員額數愈來愈少、青黃不接等議題，均應予以積極回應，進行考選機制必要的調整與改革，爰建請部重新啟動 98 年成立之原住民特考改革小組之運作，廣邀學者專家及民意代表，擴大辦理諮商會議，俾針對上開議題研擬解決方案。再次對於部之努力給予高度肯定，並冀國考之金字招牌能夠在各層面穩定持續發展。

(蔡委員式淵)1. 部報告規劃於公務人員考試特殊類科採適性測驗，列為今

年施政重點一節，由於適性測驗之名詞定義及其能否藉以測驗應考人情境判斷、數理計算及語言能力等適任性，尚有疑義，茲因適性測驗與專業科目的測驗內涵大相逕庭，且該項議題之後續影響尚未於院會充分討論，恐不宜貿然於警察、外交、調查人員等具特殊性或敏感性之職務先行試辦，建請部先釐清適性測驗或心理測驗的信效度。2. 口頭報告第 8 項有關人權公約部分，書面報告並未納入，提請注意。(高委員永光)部辦理各項業務經常採創造性思考，惟為使各項考選制度及業務之推動更為精緻化，建請部宜先釐清目標後，再明確羅列年度工作重點，方能確實關注各項關鍵環節。舉辦理分階段考試為例，其目標究為篩選最適當人選？抑或最優秀的人才？若為前者似無必要採分階段考試。此外，就各項考試擬納入英語能力檢定考試一節，亦宜先釐清各項考試錄取人員應具備之英語程度，避免因國考的引導，表面上追求錄取人員之素質，盲目追求效率與效能，而造成社會資源之浪費。

曾次長慧敏補充報告：對各委員意見加以說明(略)。

乙、討論事項(無)

丙、臨時動議(無)

散會：12 時 25 分

主 席 關 中