

考試院第 11 屆第 231 次會議紀錄

時 間：中華民國 102 年 4 月 11 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 李雅榮 黃俊英 林雅鋒 趙麗雲
黃錦堂 蔡良文 浦忠成 高明見 邊裕淵 蔡式淵
張明珠 李 選 詹中原 何寄澎 歐育誠 陳皎眉
高永光 董保城 張哲琛 蔡璧煌

列席者：黃雅榜 黃富源 袁自玉 李繼玄 曾慧敏 吳聰成
葉維銓

出席者請假：胡幼圃 休假

列席者請假：涂其梅 公假 李嵩賢 公假

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 230 次會議紀錄。

更正：(四)銓敘部業務報告，院長表示意見：「……事實上，大專院校教授的本俸與中小學教師並不一樣，……」更正為：「……事實上，大專院校教授的本俸和學術研究費所占比例結構與中小學教師並不一樣，……」。

二、會議決議事項執行之情形：

(一)第 229 次會議，考選部函請舉辦 102 年第二次專門職業及技術人員高等考試牙醫師考試分試考試、藥師、醫事檢驗師、醫事放射師、助產師、物理治療師、職能治療師、呼吸治療師、獸醫師考試、102 年第二次專門職業及技術人員高等暨普通考試航海人員考試(舊案補考)，並請同意組設典試委員會辦理典試事宜及核提典試委員長，呈請派用一案，經決議：「照案通過，並照院長所提，請浦委員忠成擔任本考試典試委員長。」紀錄在卷。業於中華民國 102 年 4 月 1 日、3 日函知

考選部及呈請派用。

- (二)第 229 次會議，考選部函請舉辦 102 年第二次專門職業及技術人員高等考試醫師中醫師考試分試考試、中醫師、營養師、心理師、護理師、社會工作師考試、特種考試聽力師、牙體技術人員考試、102 年專門職業及技術人員高等考試法醫師、語言治療師、聽力師、牙體技術師考試，並請同意組設典試委員會辦理典試事宜及核提典試委員長，呈請派用一案，經決議：「照案通過，並照院長所提，請李委員雅榮擔任本考試典試委員長。」紀錄在卷。業於中華民國 102 年 4 月 1 日、3 日函知考選部及呈請派用。

三、業務報告：

(一) 書面報告：

- 1、本院人事室案陳102年2月份考試委員實地參訪國立陽明大學及交通部觀光局東北角暨宜蘭海岸國家風景區管理處參訪報告一案，報請查照。
- 2、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黃秀琴1員請任一案，報請查照。
- 3、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鄭夙珍等2員請任二案，報請查照。

(二) 考選部業務報告(董部長保城報告)：

- 1、考選行政：102年第1季重要業務執行概況。
- 2、考試動態：舉行102年公務人員特種考試關務人員考試、102年公務人員特種考試稅務人員考試、102年公務人員特種考試海岸巡防人員考試、102年公務人員特種考試移民行政人員考試、102年特種考試退除役軍人轉任公務人員考試及102年國軍上校以上軍官轉任公務人員考試。

委員表示意見：(李委員選)對於部報告有關公務人員考試「英文」科題庫建置，提出 1 項建議：此項考試係檢測一般英語能力？抑或公務人員特定英語能力？若為前者，建議研議採用坊間的語文能力檢測方法，如多益、托福或中高階英檢等，將此檢測成績作為應考資格，而不同類型之公務

人員考試分用不同的類別或標準，除可減少部的資源浪費，亦可配合目前學校鼓勵學生參加語言檢測之趨勢，進而全面提升公務人員的英語能力。本席近日參加文官學院飛躍方案的學員遴選，深覺公務人員的英語能力有加強的必要，若能由源頭開始，即加強英語能力，而非只是通過一項考試，應有助於加強其能力，以上建議供參。(趙委員麗雲)對部提出近期重要業務執行概況報告，成果豐碩，特別是研修法規部分，敬表讚佩。但近期媒體大幅報導有關警消人力不足，竟與3月18日立法院衛環委員會檢討基層護理人力不足如出一轍，最後結論同樣交相指責係因特考錄取率過低，甚至命題過難等所致，此接二連三指責國考之報導，考選部應視為警訊，注意並予因應。本次議論係肇因於上週全國消防員工權益促進會，以「血汗警消」斗大的標題上街抗議，立法院隨之於4月8日在內政委員會邀請內政部長等相關代表進行專案報告，檢討全國警察及消防人力配置等問題。依警政署報告，目前全國警察現有員額與預算員額相較，短缺了6,322人，消防人員則缺1,126人，因而目前警察每人每月平均超時工作68-88小時，消防人員如按勤2休1計算，每人每個月平均超時工作300-320小時，人力短缺的確嚴重，報告一出當場群情譁然，交相指責。但吊詭的是幾乎與上次檢討基層護理人力一樣，明明是系統制度面，包括人才之培育、運用、留任及發展規劃等結構面出了大問題，但討論最後卻都認為係考試錄取率、難易度有問題，歸結考試制度須改善，甚至明確指責係一般警察特考分兩試，第一試筆試及格人數依需用名額加成30%再參加第二試體能測驗，因第一試及格人數太少，導致連續兩年需用缺額不足221人。惟據本席初步彙整資料顯示，101年一般警察人員錄取率與其他四類(調查、國安、交通事業鐵路人員、移民行政)同樣須加考體能測驗，也同樣採取加成30%之特考相較，錄取率(6.6%)為五項特考中最高者，5倍於移民行政考試(1.37%)；

一般警察人員第一試及格率 9.71%，也是五項特考中最高者，甚至高於移民行政考試(1.83%)5.3 倍，顯見相關資訊有誤。惜當日雖有考選部代表在現場，並未即時提供正確資料。甚至當日王署長卓鈞答詢將建議考選部於第一試改增加 50%及格人數，以參加體能測驗，而考選部代表竟當場表示同意、可行。對此報導，本席請教他人觀感，咸認為：1. 國考似並無效度可言，所訂合格標準恐無理論基礎，故可隨便調整；且 2. 考選部辦理考試似獨斷、獨行，不與用人機關協商，才會連續兩年均出現鉅額(94 人、127 人)錄取不足，還等立法院反應才願改變，這些看法對本院形象均有傷。本席嚴正建議，官員至立法院備詢乃重大任務，一定要審慎面對，應指派負決策政務人員或清楚政策導向者前往，若非得指派常任事務人員代表與會，至少行前應就該項議題進行溝通及沙盤推演，備妥腹案及相關資料、數據，俾即時反應，否則等到錯誤印象造成，輿論形成，不只花數倍努力無法扭轉成見，甚至因而誤導政策走向，延誤政策修正時機，不可不慎。(高委員明見)部今日提出 102 年第 1 季重要執行概況報告，惟有關研修專技人員國家考試及格率及及格標準，並未提及，特別是醫事人員考試，本年第一次醫師中醫師考試分試考試等 10 類人員考試，其中護理人員、社會工作師、物理治療師等錄取率相對偏低，惟部已針對護理人員錄取率偏低問題，邀請有關單位、學者，考慮教考訓用平衡，進行研商會議，本次報告並未提及，建議列入。(浦委員忠成)1. 警察人員考試改革後，今年為雙軌分流的第 3 年，部將進行考試評估，俾供未來調整參據。依趙委員提供資料顯示，100 年第一試及格人數偏低(4.93%)，101 年提升至 9.71%，而第二試體能測驗及格率則相對穩定，去年部提前通知第一試及格者，請其注意加強體能訓練，是以，101 年較 100 年第二試及格率提升 5%。用人機關逕自主張第一試及格人數由 130%增至 150%，認為考選機制出問題，似過於主觀之看法。對

於專業科目應具備之基本素養，必須堅守，而試題品質及其穩定性，亦須整體檢討。至於第二試體能篩選項目及其標準是否合理、性別間有無明顯差異等，亦應列入整體考量。

2. 警察機關對於警察人員之進用，因政府組織再造而有些許變動，對於警察人力之進用規劃，在教考訓用的過程中，應建立完整並能預測之運轉機制，若因立委質詢而急於進用不足額之 6 千多位警察，此非良好之人事運用及規劃模式，多年前曾有因環境情勢改變，而大量進用警察人員，致訓練上發生落差之案例，建議應建構具前瞻性及全盤性的制度，方屬妥適。

3. 警消人力已不足 7 千多人，對於失業或不易找到工作的年輕人而言，相關數據值得省思，用人制度有待檢討，建請相關部會主動協助用人機關逐步補足相關人力。

4. 上週媒體報導台東部分鄉鎮派出所，因警力不足，下班時間須關門一節，偏遠地區警力雖少，仍代表國家力量的存在，謹請總處參酌。(李委員雅榮)

對部 102 年第 1 季推動多項重要業務，表示肯定。

1. 有關專案研究部分，部積極辦理命題大綱委託研訂，是否所有類科均須辦理？是否已訂有辦理時程？隨著時代進步，命題大綱亦須隨之修正，部有無更新命題大綱之規劃？此外，部持續推動建立各類科核心職能，因核心職能與命題大綱關係密切，目前整體配合之情況如何？

2. 一般警察特考錄取人員尚須至警校接受長達 1 年 6 個月訓練，在此訓練期間，體能狀況理應大幅增進，目前一般警察特考第二試體能測驗標準為何？是否比照警校入學標準？(高委員永光)

1. 研訂命題大綱及題庫建置，其時程安排應有整體之規劃。以去年地方特考地方自治類科之測驗式試題，約有三分之一已過時為例，建議部針對須配合環境快速變遷之特殊類科，重新整理、更新題庫及命題大綱，俾符實際。

2. 媒體報導董部長於 homestay 時，曾提及部將研議地方特考加考地方誌之可行性，惟此引發部分爭議，認為並不妥適。茲因各縣市地方誌內容龐雜，加考恐有困難。鑒於地方公

務人員對於縣市所屬之地方自治條例並不熟悉，致引起訴訟，且常使當地居民誤觸相關規定，地方法列入地方特考命題大綱，實有必要，建請審酌。3. 部長提及截至今年 1 至 4 月，部分考試已有多位命題委員遴聘次數達 4 次以上，典試人力管理系統之重複遴聘查核機制授權層級僅達部次長，惟典試委員長並不清楚重複遴聘情形，為免造成遴聘作業之困擾，建請酌予擴至司長層級管控。此外，據悉某一類科因其稀少性，目前僅有 4 位命題委員輪流出題，建請研議增加命題委員來源之可行性，俾求周妥。(何委員寄澎)本席針對部報告第六項「辦理專案研究」第(五)目「初等(五等)考試國文科測驗評量相關問題之研究」一事提出建議：研究案之緣起為：98 年起初(五)等考試國文科試題全面改採測驗題，院會附帶決議，部應於此制施行滿 2 年時，提出檢討分析報告，以評估此制是否妥適。本研究網羅國文專家、測驗專家，中央及地方政府用人機關代表。據本席了解，該研究對相關問題之探討縝密而深入，極具參考價值，請部即依院會決議將該案提院會報告，供院會討論、審酌。(詹委員中原)1. 政策評估之結果分別為產出(output)及績效(performance)，部推動多項考選業務之餘，除注意其產出外，亦應注重其實際成效。本席擔任本次關務人員等六合一考試典試委員長，經檢視線上閱卷作業，其技術品質十分優良，對於數位影像清晰度及其便利性，本席甚表支持，惟本席近日已接獲多位長期協助閱卷之委員表示，不再參加電腦線上閱卷，因電腦螢幕清晰度之提升，同時亦對資深閱卷委員眼部健康造成威脅，進而產生排斥，若因電腦螢幕而對其眼力造成傷害，進而影響其擔任閱卷委員之意願，其對日後整體閱卷品質之影響，請部評估回報。2. 有關立委質詢認為一般警察人員考試因第一試錄取人數過少，導致不足額錄取一節，自警察考試雙軌分流後，一般警察特考錄取人員在警界之實質服務績效，對於實質警力(質化警力)之影響究如何？警政單位內部

管理，對一般警察特考錄取人員就任後之表現，應進行分類而有所區別。此外，本院回應立法院質詢時，相關代表應蒐取更多資訊，提請注意。3. 今日媒體報導鐵路特考報名人數銳減，而今年初等考試、關務人員六合一考試及高普考試等，報考人數普遍減少，外界認為考試錄取率將隨之提高，對應考人是一大喜訊，惟錄取之公務人員素質有何改變？而部長對外說明，認為報名人數銳減，與景氣回升有關，因數據變動幅度甚鉅，建請部長就政策上加以說明。

董部長保城、黃人事長富源補充報告：對各委員意見加以說明(略)。

院長表示意見：有關警察人力不足的問題，引發大家熱烈地討論，此一問題涉及警察的素質問題。本院辦理國家考試，為國家遴才把關，不能因為用人機關想要進用多少人，就照單全收，若警察素質不佳，對國家、對警察、對人民都不是好事。至於警察人數究竟多少才算適當？目前警察人數近 6.7 萬人，占全國公務人力近五分之一，當前全國正進行組織改造，精簡人力，並訂有總員額法。剛才黃人事長提及有關人力需求規劃模型，是否朝向擴大警察人力之方向設計？本人認為必須非常審慎。去年 9 月本人與 7 位委員至西班牙、葡萄牙參訪，最後一站抵達西班牙巴塞隆納，該市政府在簡報中指出，其政府有 8 大部門，文化部門編制僅 5 人，內政治安部門 7 千多人，其比例差距懸殊。西班牙人口約 4 千多萬人，失業率高達 30%，年輕人失業率接近 50%，當天有人在市政府門口示威，雖有警察警戒，但現場氣氛十分悠閒，可能早已司空見慣。警察人力的配置，如何做更有效的人力運用，請黃人事長發揮所長，做出適當的規劃。

(三) 銓敘部業務報告(張部長哲琛報告)：101年度公務人員銓審案件辦理及作業簡化情形。

委員表示意見：(黃委員俊英)本院業務繁雜，這幾年來在院長

領導下各部會積極推動重大改革，同仁非常努力。尤其是近幾個月來，因推動公務人員退撫制度改革，部及院二組同仁忙得無眠無夜、人仰馬翻，令人感到不捨。今日部報告辦理銓審案件作業簡化情形，部曾邀集中央及地方機關，研議將例行性的簡易銓審案件下授審定權，惟多數機關持反對態度，其反對理由如公務人員銓敘審定係考試院憲定職掌，得否授權機關審定？各機關人力及電腦、網路設備及偏遠地區或編制較小而無專責人事人員之機關，其機具設備及人員專業能力能否負擔？審定結果之正確性及後續行政爭訟權責如何區分等問題。有些機關基於多一事不如少一事心態，可以理解，惟提出之理由似是而非，各部會主管職掌多有授權其他機關之前例，本案是「授權」，並非「卸責」，如有爭訟情事發生，部還是要共同負起責任。為達實體簡化作業的目的，建請部繼續加強溝通協調，針對少數確有困難之機關，提供必要的支援與輔導，俾使簡易、例行、程序性銓審案件之授權得以順利推動，讓部之有限人力可減少例行性、程序性之工作負荷，將優秀人力投入更重要之業務上，以增進行政效率與效能。(蔡委員良文)

1. 有關簡易銓審案件之授權，因與公務人員權益緊密相關，除應修正相關法規，以周全法制作業外，對於外界相關疑慮，亦宜併同審慎考量。
2. 人事法制本一體，公務人員任用、俸給之銓敘審定…乃至與退休撫卹法制均環環相扣，是以，除應關注跨域觀念外，茲以退撫制度之改革亦尚涉公務人力素質之優劣、人力考選供需及生涯發展等諸多面向，應請建構整體、合理之思維。嗣部將公務人員退休撫卹法草案及公教人員保險法修正草案、政務人員退職撫卹條例草案等送請立法院審議時，建請加強與國會、媒體及社會各界(尤其是標的團體)之溝通。此外，有關說帖部分或對外新聞處理方面，其心思處理，應請同步檢視當前各種國內外情勢之因果關連，如國際天災頻傳、社會紛擾、北韓武嚇、H7N9 禽流感等，相關問題之關鍵均與人心不調和有關；而有關文官制度改革亦涉及軍公教人心之調和，調和

人心方能與大自然相容，而達「保合太和」之境界。台灣俗諺亦云「人若不照天理，天就不照甲子」，若道德沈淪、人心失和，也就無法善知因果與辨別是非，而易聞風起舞、人云亦云，倘合心以待，天地人心調和，經濟可復甦，社會可和諧安定。故研擬文官制度改革方案時，均須將心比心、和諧相處，以合心相待的思維，彰顯仁德與大愛的初發心，且在細部改革過程採中庸之道，使各界了解改革方案之良善用意，方能使人心調服與和順，共同協力完成目標，以達安邦定國及人民幸福的意旨。

院長表示意見：有關銓敘部希望將簡易銓審案件授權給機關的人事單位辦理一節，黃委員俊英一語道破問題的關鍵，授權僅為權力的下放而已；其次，隨著工作量的增加，人事單位本能地抱持著反對態度。本人認為機關人事單位辦理這項業務，十分適當，這一點要請黃人事長協助，與銓敘部共同努力來突破此一關卡。

※張部長哲琛提議將臨時動議第一案提前討論，經出席人員附議，爰依本院會議規則第 15 條規定變更議程。

丙、臨時動議：

一、伍召集人錦霖提：審查銓敘部函陳公務人員退休撫卹法草案總說明及條文對照表，以及上開草案施行之同時廢止現行公務人員退休法及公務人員撫卹法等案報告，請討論。

決議：照審查會決議通過，會議紀錄同時確定。

院長講話：

一、本案在 3 月 21 日第 229 次院會時決議：「交付全院審查會審查」，伍副院長於兩週(扣除四天連續假日)的時間內密集召開了四次全院審查會，今天提報院會通過了這項重大法案的草案，使得本院規劃在本月中旬前將草案函送立法院審議的目標，能夠順利達成。在這段期間裡，參與審查會的副院長、各位委員、各部會首長，銓敘部張部長和退撫司同仁，以及本院第二組幕僚同仁們的辛勞，尤其是委員

們殫精竭慮地審查每一條條文，期使年金制度改革更為合理及具有可行性，在此我要向大家表達由衷的欽佩與最大的感謝之意。

- 二、過去本院全院審查會審查重大法案的紀錄，以我親自參與過的經歷來說，審查會議次數最多的是「公務人員基準法草案」，但若就單次會議進行時間最長者，本案審查會議不僅從上午九點半開到下午兩點，更從下午兩點半連續開到晚上九點，創下本院審查會時間最長的紀錄。本案對國家和社會的發展具有重大意義，並受到社會大眾的高度關注，各位委員們既能秉持本院決策合議制的立場，又能夠展現團隊合作的精神，在有限的時間裡以最高的效率完成審查，這又是本屆委員創下的一項了不起的成績。
- 三、本院將院會議決的草案送請立法院審議後，這部法律草案不僅代表本院的政策立場，同時也代表我們推動年金制度改革的決心。因此，在這項法案尚未完成立法之前，我們仍要不斷地向現職公務人員及退休公務人員說明改革的背景、內容和意義，同時也要積極地配合立法委員審議的進度，適時地提供專業意見與有關的數據資料。
- 四、對於受到改革影響的退休公務人員，以及短期內將符合退休條件的公務人員，雖然大家對於改革內容有不同的看法和意見，但絕大多數都能夠體諒政府提出退休制度改革的用心和苦衷，我們也對他們表達感佩之意。
- 五、院會結束後，黃秘書長和張部長將針對本案之通過召開記者說明會，請銓敘部藉此機會將草案之重點再加說明，尤其是與原本規劃方案之間有何不同？以及調整的理由為何？此外，一些年齡較長的退休前輩，或許因為資訊掌握較不便利，容易因誤解了改革內容而產生恐慌，如支領一次退休金人員的優惠存款利率，僅限於公保養老金辦理優存的利率將予調整，並不包括退休金部分辦理優存的利率，也請銓敘部一併說明。

三、業務報告：

(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 101 年特種考試地方政府公務人員考試錄取人員暨 102 年公務人員初等考試錄取人員基礎訓練情形。
- 2、國家文官學院「NACS 2013 培訓 Passion 營」規劃辦理情形。

委員表示意見：(高委員明見)目前高資低考現象嚴重，錄取人員之學經歷普遍提升，與以往錄取者之學歷相差很多，會對此相關初任人員訓練課程及教材內容是否分類施教？目前作法有無特別改變？學員反應如何？會有無進行評估？肯定會試辦省思札記，可藉學員之反應，進而了解教學內容與方式是否適切。(高委員永光)IRS 教學即時反應系統最早在美國係運用於預算方面，企業將之與 LMS 結合運用，以提升生產績效，現文官學院將其應用於訓練上之預期功能為何？效益又如何？與文官教學之關聯性如何？請會說明。

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(黃人事長富源報告)：行政院人事行政總處 102 年第 1 季重要業務執行概況。

委員表示意見：(高委員明見)總處積極推動公教人員特惠健檢，惟所列 29 個檢查項目多為例行項目，雖 10 萬餘人參與健檢，但仍有 10 幾萬人未參加，推測原因可能係平時已因感冒、慢性病等小病症，看病時已進行過篩檢，故未另外參加此專案。建議總處研議公教人員 2 年內未參加健檢，可保留其健檢權利 1 至 2 年，以於因醫師建議特殊需要某項檢查時應用，如此亦可減少不必要的重複檢查。此外，原編列之預算如未經使用，是否一律繳還國庫？(李委員選)黃人事長一直極為關切醫事人員的問題，本席在此致謝。今日總處針對 101 年度公立醫療機構人力配置提出改善措施執行報告，是繼本年 2 月 21 日第 226 次院會後再次報告，足見總處的負責與用心。本席之所以高度重視，除因 H7N9 疫情升溫，且因公立醫療機構基層護理人員持續告知臨床狀況均未改善。101 年度執

行情形顯示，編制空缺納實問題，1年內改變有限，如：退輔會僅降低0.05%，教育部降低0.45%，衛生署降低4%，此也顯示衛生署相關醫院的問題極為嚴重；再加上契僱人員進用比例可見其改善情形極有限，若無具體的方案介入或訂定各季的具體改善數值，其跳票機率頗高，本席建議總處分析各類型醫院或地域究竟有何不同？俾有助於分區改善，期待8月底的執行報告有更大幅度的改善。(李委員雅榮)人事一條鞭有其時代背景與功過，總處報告提及其存續價值亦屬合理，惟時代變遷，民主發展迅速，似應有不同之思維與考量。大學自主以學術自由為核心，建議賦予大學自主化發展空間，以提升其國際競爭力，因此，國外大學多朝法人化發展，惟國內部分大學人事人員工作心態與學術專業素養不足，恐妨礙學術發展，基於公教分途，建請總處研究適度限縮大專院校人事一條鞭制度。(蔡委員良文)肯定總處101年工作績效之餘，2點請教：1.行政法人部分，目前研議中4個行政法人其人員屬繼續任用人員之權益、業務推動之異同與未來如何因應等，請說明。2.一條鞭制度部分，目前外交、國防等機關業已逐漸改派專業人員出任，當時同意各該機關非屬人事專業人員出任之原因何在？係無可取代性？專業性？抑或倫理性或機關首長或業務人員觀念問題？五都一準相關經驗為何？建請總處給予更清晰之輪廓與協力。(詹委員中原)1.總處報告相關五權憲法架構下人事一條鞭制度之論述，建議應具更周延之說服力。世界各國三權分立國家之人事制度，可分為行政權下之部內制及部外制，惟我國憲政體制為五權分立，其人事制度一般學術領域均稱之為獨立制，故總處論述本身定位，若要涉及憲法體制，必須有能力清楚論述為何五權體制之下，存在有三權分立之行政權下之一條鞭體制？建議總處補強論述。2.有關總處改制後與改制前之職權並無差異之論述，並不適當，建議再酌。本席曾於第173次會議請教：局改制為總處，除名稱不同外，其組織目標與任務有何不同？第183會議本席建議，局改制為總處，至少在行政

理念、組織設計、人力規劃與管理運作上，應作全面、通盤之考量。有關此部分之組織變遷，亦應再作周延論述，否則將對組改成果造成減損之效。

黃人事長富源補充報告：對各委員意見加以說明(略)。

四、秘書長工作報告(袁副秘書長自玉代為報告)：

(一)考試院文官制度興革規劃方案執行會報第 13 次會議情形。

(二)本院考試委員 4 月份實地參訪臺北市政府社會局暨所屬機構籌辦情形。

(三)本院性別平等委員會第 2 次會議辦理情形。

委員表示意見：(陳委員皎眉)有關本月考試委員實地參訪臺北市政府社會局暨所屬機構一節，原規劃行程有所更動，謹此致歉。原基於弱勢關懷，僅規劃參訪社會局暨所屬機構，並未行文臺北市政府，惟郝市長表示非常歡迎委員參訪並樂於參加本次座談，爰改變參訪行程，並於市府與各局處首長暨社會局同仁座談。此次除參訪臺北市政府社會局外，並將參訪浩然敬老院、陽明教養院、忠孝醫院一站式服務等機構，基層社工人員對本院、總處及內政部此次提升社工人員官職等及改善其人力非常感恩，歡迎委員實地了解其工作、聽取其心聲並給與指導，江局長及各院長、主任均將全程陪同，再次邀請委員們踴躍參加。(林委員雅鋒)有關文官制度興革規劃方案執行情形，1. 近程部分第二案興革事項 4「改進司法官及律師考試制度，選拔並培訓優秀法律人才」、第四案興革事項 7「建構高階主管特別管理制度」、第五案興革事項 1「研修公務人員考績制度」、第六案興革事項 2「完成現階段退休法制改革」。2. 中程部分第三案興革事項 4「改進司法官及律師考試制度，選拔並培訓優秀法律人才」等案，原追蹤管制結果均為擬同意結案，本席建議保留。

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--行政院人事行政總處工作報告。

委員表示意見：(歐委員育誠)本席長期參與人事總處的工作，

今天對黃人事長的報告，倍感親切。人事總處本季的工作成果，相當豐碩，人事業務有長足的進步與成長，對總處同仁的努力，表示敬佩與肯定。報告提及，辦理簡任十二職等以上及十一職等主管人員為對象之中、高階文官治理能力的班次，就訓練的方式及課程來觀察，對中、高階文官的知識、見識、膽識以及器度的培養，宏觀思維、跨域治理及領導能力等的提升，具有相當的功能，同時藉由訓練班次的安排，可以建立跨域交流的平台，對機關業務的溝通與協調，都有相當助益。高階文官的培訓是為國儲備人才，蔚為國用，除了訓練對象的甄審應審慎外，訓練的成效及訓後的發展，也要建立追蹤評估的機制，來做為中、高階文官訓練工作更精進發展的依據。類似的意見，本席曾在保訓會報告時提過，併請總處參考。(蔡委員良文)1.總處面對行政院組織改造，考績法修正草案、公務人員年終慰問金及年金改革，及對人事人員之角色定位、倫理關懷等，均能穩健發展，本席表示高度敬佩。期許未來兩院業務之分工合作能更為和諧融洽，以達「保合太和」之境。2.總處推動關懷專業之人事服務，辦理精進人事服務座談等相關作為時，除應關注專業外，倫理與人文關懷同等重要，需用心體察並予以強化，方能協助機關在改造過程，迅速整合改善機關組織文化；此外，在規劃將考績法修正內容列為人事人員訓練之重點，以及建置人事主管人格測驗常模之過程中，應以勞退基金代操經理人涉嫌違法、前消防署署長涉貪為鑑，其均涉及品德與因果觀，再次籲請總處同步關注專業倫理與道德觀，融入具潛移默化功能的倫理意涵。3.政府再造之重點在於配合未來政府任務職掌、組織設計、業務消長及人員移撥等作業過程，須確實掌握組織編制與員額控制之合理性，俾使整體公務人力達到最有效之運用，能帶動政府競爭力與治理能力，亦方能有助於人民福祉及幸福感之提升，藉此機會預祝總處未來之相關作為能有重大突破，未來發展亦能平順安穩。(詹委員中原)黃人事長勇於任事、劍及履及，於短時間內即提供本席有關改制前後總處角色、定位差異之詳盡報告，令人敬佩。報告

強調改制後人事總處整體業務最大的差別，在於人事人員得以發揮策略規劃及政策幕僚的角色，係屬有價值的組織目標，值得肯定。亦請追蹤評估人事人員在此角色變遷，於各中央及地方組織中之發展及進度。(浦委員忠成)在五都一準、政府改造及兩岸情勢改變之情況下，立法院要求在「中央政府總員額法」施行後5年內，中央政府員額降至16萬人之附帶決議，能否達成？是否仍為合理的緊箍咒？因局勢已有所改變，請總處研議檢討合理之公務人力配置，俾利後續與立法院溝通、修正合理之中央政府機關總員額。

黃人事長富源補充報告：對各委員意見加以說明(略)。

乙、討論事項

一、高召集人明見提：審查公務人員保障暨培訓委員會函陳公務人員考試錄取人員訓練辦法部分條文修正草案總說明及條文對照表一案報告，請討論。

決議：照審查會決議通過，會議紀錄同時確定。

二、考選部函陳外語口試規則修正草案一案，請討論。

決議：照部擬及本院第一組意見通過。

三、考選部函陳公務人員考試法施行細則第13條、第14條及第14條之1修正草案一案，請討論。

決議：交小組審查會審查，推林委員雅鋒、趙委員麗雲、胡委員幼圃、陳委員皎眉、蔡委員式淵、歐委員育誠、董部長保城組織之；並由林委員雅鋒擔任召集人。

丙、臨時動議

二、典試人員名單議案

院長提：據考選部擬送102年公務人員特種考試身心障礙人員考試增聘審查委員、第二次增聘命題委員55名名單一案，請討論。

決議：照名單通過。

散會：下午1時5分

主 席 關 中