

考試院第 11 屆第 238 次會議紀錄

時間：中華民國 102 年 5 月 30 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 林雅鋒 陳皎眉 邊裕淵 黃俊英
黃錦堂 趙麗雲 胡幼圃 蔡式淵 李雅榮 浦忠成
蔡良文 張明珠 詹中原 李 選 高永光 何寄澎
歐育誠 董保城 張哲琛(吳聰成代) 蔡壁煌(李嵩賢代)

列席者：黃富源(張念中代) 袁自玉 李繼玄 曾慧敏 涂其梅
李嵩賢 葉維銓

出席者請假：高明見公假 張哲琛公假 蔡壁煌公假

列席者請假：黃雅榜公假 黃富源公假

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 237 次會議紀錄。

更正：(三)銓敘部業務報告，院長表示意見：「……其他參加人員為總統府秘書長、國民黨中央黨部秘書長。……」更正為：「……其他參加人員為吳副總統、總統府秘書長、國民黨中央黨部秘書長。……」。「……隨後 3 位立法委員、立法院正、副院長及中央黨部秘書長、江院長等相繼發言。……」更正為：「……隨後 3 位立法委員、立法院正、副院長及吳副總統、中央黨部秘書長、江院長等相繼發言。……」。

二、會議決議事項執行之情形：

(一)第 235 次會議，考選部函陳公務人員特種考試外交領事人員外交行政人員及國際新聞人員考試規則部分條文及第 3 條附表一、附表二修正草案一案，經決議：「照部擬及本院第一組意見通過。」紀錄在卷。業於中華民國 102 年 5 月 20 日修正發布及送請立法院查照，並函知考選部。

(二)第 237 次會議，考選部函請舉辦 102 年公務人員特種考試外交領事人員及外交行政人員、法務部調查局調查人員、國家安全局國家安全情報人員、民航人員及經濟部專利商標審查人員考試，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：「(一)照案通過，並照院長所提，請何委員寄澎擔任本考試典試委員長。(二)會議紀錄同時確定。」紀錄在卷。業於中華民國 102 年 5 月 24 日、27 日呈請派用及函知考選部。

三、業務報告：

(一) 書面報告：

- 1、總統民國102年5月8日令公布修正少年及家事法院組織法部分條文一案，報請查照。
- 2、考選部函請第2次增列102年公務人員特種考試身心障礙人員考試需用名額25名一案，報請查照。

(二) 銓敘部業務報告(吳次長聰成代為報告)：立法院司法及法制委員會繼續審查公務人員退休撫卹法草案情形。

(院長提議先由銓敘部進行業務報告，經出席人員附議，爰依本院會議規則第15條規定變更議程)

委員表示意見：(詹委員中原)1. 立法院司法及法制委員會初審通過吳委員宜臻所提修正動議，增列「連續兩年考列丙等或十年內考列丙等三次確定」者，應予資遣或退休規定一節，該規範較本院所提公務人員考績法修正草案更為嚴格，惟為避免年金改革問題更形複雜，支持部所持意見，仍應回歸考績法修正草案規範為宜。2. 為保障退休人員生活，第 30 條及第 39 條刪除兼領 1/2 一次退休金與 1/2 月退休金之退休金種類，第 80 條以考量經濟成長、物價指數及退撫財務狀況，似已充分包含現職人員待遇調整，本席同意退休人員月退金考慮此三項指標，即可不必再配合現職人員待遇調整，以免重覆引起不必要之社會反彈。但退撫基金財務狀況如何計算？應仔細斟酌。3. 若干立委主張育嬰留職停薪年資應准予併計公務人員退休年資，但部分立委以此議題涉及軍、公、教、

勞各類人員年資採計之整體性規定，而決議保留協商。在不同行業別間相互攀比的發展方向下，公務人員育嬰留職停薪納計退休年資，恐難以有效推動，部所持立場與意見為何？部應有政策立場，不得模糊。是否曾就該育嬰留職停薪年資計入退休年資後所增加的政府財務負擔進行估算？4. 廖委員正井提案之主決議，將退撫基金長期投資報酬率設定以6%為目標，惟基金投資常有內外因素影響其績效，若未達成，將如何處置？如此考量，方有實效。5. 未來公務人員俸級表究採修訂？抑或新設？研議已多年，部規劃方向為何？新俸級表是否僅限於新進公務人員適用？為免現職公務人員反彈，建請部注意新俸級表之世代公平性。(邊委員裕淵)1. 因退撫基金經營績效屬不確定因素，不宜作為調整現職人員薪資或已退人員退休金之依據，若經營績效良好，僅能合理反應於提撥率之調整，正本溯源仍應從改善政府財政著手，遠比追求具不確定性的基金操作績效更為重要。2. 立法院審查會通過主決議，將退撫基金長期投資報酬率設定以6%為目標一節，是否將明定於法條？若未達到，將如何處理？同時相關法令，如投資標的等，是否當鬆綁？

院長表示意見：本次政府推動年金改革，本院所負責的公務人員退休撫卹法草案已於立法院第8屆第3會期第22次全體委員會議完成審查。在法案審查過程中，特別感謝銓敘部同仁，尤其是吳次長，任勞任怨、不卑不亢，在立法院的應對非常得體；此外，也要感謝伍副院長及張部長的竭盡心力，順利化解反對的聲音及分歧的意見，讓所有能幫助本院的力量都發揮作用，有此結果，堪稱不易。這些幕後協調的工作，無法一一訴諸於書面報告，由於本議題非常複雜且專業，難以輕易了解，各方的批評與意見紛雜，其中過程的艱苦，絕非三言兩語可以形容。值得我們安慰的是，在立法院審查過程中，本院所提出的法案內容以及所做的溝通與說明，可以說得到朝野立委高度的肯定。由於本案尚未完成立法程序，我們不敢有絲毫懈怠，仍將繼續努力爭取支持，以期有成。

(三) 考選部業務報告(董部長保城報告)：

- 1、考選行政：102年第一次臨床技能測驗辦理情形。
- 2、考試動態：辦理102年專門職業及技術人員高等考試驗船師、引水人、第一次食品技師考試、高等暨普通考試消防設備人員考試、普通考試地政士、專責報關人員、保險代理人保險經紀人及保險公證人考試入闈製題工作等各項考試事宜。

委員表示意見：(陳委員皎眉)肯定部推動醫學臨床技能測驗(OSCE)之努力。1. 100年及101年試辦醫學臨床技能測驗不及格率分別為2.69%及4.37%，今(102)年不及格率則為1.03%，惟及格標準，亦即決斷分數，究如何決定？係採Yes/No Angoff法？標籤法(bookmark)？圖示法(mapmark)？抑或其他方法？訪視當日聽到的好像是要採Angoff法，此也是目前英、加醫學臨床技能測驗決定決斷分數時最常使用的方式，基本上是請醫學專家就特定組(精熟/未精熟間的borderline組)評定其表現，並以中位數做為臨界值(cutoff point)，此即為臨界值法(Zieky & Livingston, 1977提出)。現行專技人員考試及格方式為總分及格制、科別及格制及固定比例及格制，三者皆根據古典測驗理論而來，而目前較新的IRT分數或Angoff方式，建議相關作法可作為部研議專技人員考試及格方式、及格標準設定之參考。

2. 本次測驗不及格人數僅13人，惟10月12日、13日將辦理第二次測驗，為何須設6處考場？似不符經濟原則？是否除了未通過者外，會有其他學生應考？未來是否也規劃二次，且是讓學生自由選擇來考？建請審酌。

3. 基於使用者付費原則，本測驗報名費之調整，部之規劃如何？請說明。(李委員選)部順利完成102年醫學臨床技能的考試，本席給予肯定。本席有幸參加9場訪視，6天考試中，同時啟用23個考場，考試過程流暢，考官、標準病人及行政人員各司其職，很有秩序，且許多考場設備新穎，值得嘉許。仍有部分問題呈現，如學生在某醫院實習，但被要求回原

就讀學校考試，引起應考學生的不滿；部分醫院為提供額外 3 位學生考試，另開闢一梯次考試，投入額外成本，令人感動。此次考試動用 768 位主治醫師及 512 位標準病人，為 1,265 位應屆醫學學生進行技能檢測，投入成本不可謂不大，雖然只篩檢出不及格者 13 人，不及 1%，但其目的在強化態度與技能，應考人的臨床技能及態度皆有成長，對理論與技能的融合甚具助益，考試影響教學，此項考試對未來醫療服務的品質提升極有助益，爰建議：1. 針對外籍學生的表現予以分析，且對不及格者亦能了解其原因。2. 首次考試辦理完竣後，部之階段任務已完成，部可逐步退出，交由醫學院、醫學教育學會、衛生署及教育部主導，部可全心投入其他醫事人員 OSCE 考試的研發，如中醫師、牙醫師等。(趙委員麗雲)部今日提報 102 年第一次醫事臨床技能測驗辦理情形，令人深感欣慰。畢竟多年的努力終於開花結果，部會同其他單位，能跳脫傳統紙筆測驗，以多元的方式對專技人員的專業及菁英化，篩選更適任之人才，尤以所謂專技考試原係對依法執業與人民生命、身體、財產、安全及公共利益的促進等有重大關聯人力之衡鑑，以期其專業之精鍊，重要性自不待言。本席深信專技人才透過更具效度之實務檢驗，必有助於今日引起媒體高度關注之我國世界競爭力的提升，而考查社會各界對本案之反應，除對本次測驗花費 450 萬卻僅篩除約 1% 之醫學類國考之應考人，是否具適當之投資報酬率有所疑慮外，普遍持肯定態度。然相對於專技人員之菁英化、專業化國考趨勢的普受贊同，公務人員考試法近年來修法方向，亦為推動少數公職專門技術類科菁英化、專業化之趨勢，則引起知識界相當憂慮，甚至以憲法的高度檢視本院有無違憲之虞。茲舉昨日媒體報導，國家考試以身高做為應考門檻，而所訂標準又欠缺科學論據，即被質疑是否有侵害人權之虞，即為一例。憲法第二章，規範人民之權利，依第 18 條規定，人民有應考試服公職之權；憲法第 85 條亦

原有公務人員之選拔，應實行公開競爭之考試制度，並應按省區分別規定名額、分區舉行考試之規定。雖該條文目前停止適用，惟原立法精神在期盼依循憲法對人民考試權之保障，一如增修條文第 10 條規定肯定多元文化之意旨，希藉國考槓桿促進社會階層流動、讓文官制度公共化具多元代表性，而非菁英、專業化，以確保社會公平正義之意旨十分明確，此於院長多次公開提示及 101 年 2 月本院出版之「天下為公，選賢與能」一書之「考銓舉才，福國利民」，篇章詮釋甚明。據此，本席深信文官體系的組成必須要反映多元開放社會而非菁英、專業獨占，此為憲法五權分立及本院存在真正價值之所在。今日下午將舉行公務人員考試法修正草案全院審查會，本席十分疑慮此次考試法修正第 2 條立法宗旨條文明列：「公務人員之考試，應本為事擇人，考用配合之旨」，確朝專業化、菁英化方向邁進，顯然將文官考試取才思維係基於機關用人的權力而非人民的權利，本席深恐有違憲之虞。據查，此次修正文字係將該法於 85 年修正時被刪除的文字(75 年制定版)恢復，但對照修正第 18 條擬採分階段考試，其邏輯又與所謂「考用配合」相錯亂，真是令人摸不著頭緒，尤有甚者，若真正以「為事擇人，考用配合之旨，以公開競爭方式行之……」，即表有「事」開缺才能擇人，且需以「公開」競爭行之，則公務人員考試不僅可能變成不定期考試(先有缺才能考)，同時也難於擇到弱勢族群(如原住民、身心障礙人士等)，而各相關弱勢族群特考、優待、現行「增額」錄取及分階段考試都將失去論據。僉以修正法規需耗費諸多人力及資源，務希各部會於法規修法前應詳審過去立法相關背景及憲法五權分立之精神，釐清各法規內在邏輯是否一貫後穩健推動，俾免徒勞無功，甚至徒增困擾，謹提請院會審酌，部會參考。(胡委員幼圃)1. 部勇於任事，跨院部署三位一體，積極推動醫事臨床技能測驗，將 OSCE 納入醫師考試第二試應考資格，其努力與用心，值得肯定。建議可援

OSCE 之例擴大至其他專技人員考試辦理國考二階段考試之推動，且藉此 OSCE 將各醫療體系的各種醫療方式，有機會作一整合及進步。2. 今年第一次臨床技能測驗共設 23 個考場，因各醫療院所積極爭取辦理，且醫學系應屆畢業生在哪裡實習，原則上就在哪裡考試，及格率即可能顯示該醫學中心之實習效果，惟因各醫學院所軟硬體水準不一，且題庫建置不足，為使測驗具信效度，爰建請儘速擴增題庫。此外，本次試題均於測驗當日早上提供給各考場，惟至下午才進行考試，在上述情況應考慮試題安全之問題，建議日後研議以電子試題傳送之可行性。3. 近期各項食品安全事件頻傳，第 139 次會議本席曾就食品安全管制系統提出建議及說明，部已增辦 100 年食品技師高考，並增設高考食品檢驗類科，惟食品安全檢驗問題卻仍層出不窮，非部單方可處理，尚須總處及行政院各相關機關配合解決。舉中國大陸採取嚴刑峻罰之作法，並提升其食品藥品局為部會層級，且由總理直接管轄，美國之 FDA 局長也由總統直接任命，爰建議從制度、人力、法規面著手，方能澈底解決。

董部長保城補充報告：對各委員意見加以說明(略)。

(四) 公務人員保障暨培訓委員會業務報告(李副主任委員嵩賢代為報告)：

- 1、辦理 102 年第 1 次培訓專題研習「國際觀養成-活路外交與國際觀之培養」。
- 2、規劃辦理本(102)年度薦任公務人員晉升簡任官等訓練及警正警察人員晉升警監官等訓練情形。

委員表示意見：(李委員選)薦任晉升簡任及警正晉升警監官等訓練學員皆屬資深與表現優秀的文官，於精進訓練上應與基礎訓練不同，建議除著重在強化撰寫教材或提供教學簡報外，亦應請講座開出書目，要求學員閱讀，以增加其知識的廣泛性、深入性與全面性，更可提升高階文官的素養與視野，落實閱讀的目的。2013 年瑞士洛桑管理學院報

告，台灣由第 7 名降第 11 名，其中四項指標皆下降，基礎建設由第 12 名降至第 16 名，政府效能由第 5 名降至第 8 名，企業效能由第 4 名降至第 10 名，經濟表現則由第 13 名降至第 16 名，值得公務人員警惕，並請訓練機構強化訓練方式，俾改善高階文官的思維與效能。(蔡委員良文)有關高階文官培訓，近期本席研閱院長「回應課責透明：貫徹民主治理」大作，其中有關高階文官全方位的價值與態度及建立國家廉正體系，實踐公共服務倫理 2 篇文章。一般高階文官培訓課程著重策略分析、全球視野、問題解決、溝通協調等能力之培養，惟本席認為倫理道德應內化，除可在選拔過程中檢視其服務倫理表現外，亦可於課程中內化。院長提及政務官與事務官之互動，有如民意對應專業，高階文官不應投機與阿諛奉承，舊唐書記載白居易初任左拾遺時，曾獻疏言事說：「大凡人之情，位高則惜其位，身貴則愛其身；惜位則偷合而不言，愛身則苟容而不諫。」換言之，部屬如一味迎合長官不講真話，恐陷長官於不義；而政務官若專業不足，則事務官不願受領導，故政務官的德行很重要。院長又說事務官的權力不在於能做什麼，而在於能不做什麼。事務官如被動服務，消極隱藏資訊，低度作為或不作為，將成為施政的障礙，「對抗」政務官最有力的武器。昔有裴矩歷 3 朝 7 帝，面對隋煬帝的剛愎自用，仍不斷迎合而受煬帝之贊賞以：非奉國盡心，孰能若是。惟至唐朝太宗則為諍臣。但司馬光則認為裴矩「君明臣直，君昏臣佞」，此乃「佞於隋而忠於唐」也。是以，高階文官應發揮道德良知與道德勇氣，而勇於承擔。院長於建立國家廉能體系一文談到國際透明組織架構圖，如同以希臘神廟的頂部為基，建構不同特質之支柱，此廟的思維，即有道德與宗教的思維。總之，高階文官飛躍方案課程較欠缺倫理與德行方面之課程，高階文官不能以政務人員的明昏善惡，決定諍佞差別，應知所進退，不忤不求，而長官應知人善任，如此則可落實民主行政，完備良善治

理的工程。(黃委員錦堂)有關會辦理「國際觀養成-活路外交與國際觀之培養」研習，這是在本年度培訓專題脈絡下進行，不知會之本年度培訓整體規劃方案及構想為何？目標為何？有無較精確的指標？方案之產生曾否經如何的決策主體或產官學諮詢程序確定？目前政經、社會與科技的變遷快速，有待公務人員學習，民間及產經業界對政府恨鐵不成鋼，應該有非常多的意見，會決策主體及程序如何形成？請說明。

李副主任委員嵩賢補充報告：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、訂定「提升政府機關人力運用效能實施計畫」。
- 2、「中高階策勵研習班」辦理情形。
- 3、102年地方機關科長班規劃辦理情形。

委員表示意見：(胡委員幼圃)1. 肯定人事總處之報告，特別有關 102 年地方機關科長班規劃辦理情形，另除有統一集中訓練外，地方機關在地訓練得由地方機關依需求就地開辦一節，係由總處依地方需求挑選主題讓地方機關選擇？抑或由地方機關自行設定訓練主題？值此食品衛生問題層出不窮之際，總處能否協助無訓練單位的機關(構)如衛生署等部會辦理訓練，尤其 PBL 問題導向學習課程非常重要，有助參與人員相互觀摩學習，解決當前政府面臨的問題。

2. 總處 2 月初報告 4.5% 醫師及 8.5% 其他醫事人員職缺找不到人，所謂其他醫事人員究指何類人員？本席曾請提供資料，建請總處儘速提供資料供參。

3. 有關醫事人員職缺問題，本院 98 年 4 月 23 日審查會曾決議，院長亦指示全面檢討醫事人員任職問題。截至 100 年 3 月 31 日止，計有 5,071 名醫事人員高資低占，其中 4,791 為護理人員，情況嚴重，當時曾決議中央及地方醫事人員職缺的十五分之一應依醫事人員人事條例任用，方不致發生外行領導內行問題。建請總處調查目前地方及中央衛生單位是否已達到規

定比例，允許依醫事人員人事條例進用，俾落實改進醫事人員任職問題。(詹委員中原)1. 有關「提升政府機關人力運用效能實施計畫」，具極大重要性且關涉重大行政課題，總處此時提出落實計畫，本席給予高度肯定。本實施計畫源自行政院函頒之「落實員額總量管理精實機關人力配置策略方案」，本席調閱原資料，該方案包括減輕機關人力、提升行政效能等 4 大工作。總處報告指出多數機關人力不足之主因，係內部流程及作業方式尚有簡化空間，至為正確，特予支持及肯定。尤其，本實施計畫係根據策略方案第二大項，改善行政環境，活化員額彈性調整，建請總處賡續加強執行。2. 有關檢討政府角色功能，是否朝向四化？是否委外？或行政法人化？均涉及政府行政效能，茲事體大，其涉及什麼叫做新自由主義(new-liberalism)以及海耶克(Hayek)是誰？建請總處研究了解後再討論此項計畫內容。本實施計畫細部內涵包括檢討各機關資訊化、作業系統及中央與地方關係等，請總處了解此與原策略方案是否存在落差？例如政府角色功能朝向中央機關業務地方化，本實施計畫之 4 項簡化工作項目，恐未將之包含在內，亦無法達到原檢討目的，其大原則方向極為重要，請總處注意其間落差。本席同時建議請總處分析其間差異。政府的工作績效提升的重心為進行組織流程之澈底再思考，以及根本性的鉅幅再設計，以促進組織績效的劇烈進步。此行政理論源自 Michael Hammer 於 1995 年所提出之再造革命(The Reengineering Revolution)，似與總處所提之行政規劃工作重點相吻合。提請總處參考。(歐委員育誠) 行政院組織改造及直轄市改制，是政府遷台以來，繼精省後，最具規模的政府組織變動，政府組織變革期望能精進公務人力，並創造政府的效能，惟在組織改造的過程中，各界有「組織越減越肥，人員越減越多」的批評聲音，總處都能基於職責，以中央政府員額管理主管機關的立場，積極研究解決方案，推出不少精進措施，如今日報告「提

升政府機關人力運用效能實施計畫」，首先表示肯定之意。據本席的經驗與認知中，員額精簡最成功的一次，是在 80 年間，行政院推出員額精簡計畫，全面性的推動工作簡化，檢討機關功能，簡併工作項目，簡化工作流程，最重要的是，統一減列各機關 3% 的預算員額，因此，當時有所謂「齊頭式」的批評，雖然是「齊頭式」，至少將 40 年來各機關虛列的預算員額減緩下來。現行的員額管理計畫，在總員額法的基礎下，有其策略及步驟，且具科學性與合理性，值得肯定。若能有更多的強制性作法，再來一次員額總精簡，或許能複製歷史的成果。另外，國營事業及地方政府機關的員額，建議總處能基於機關員額監督的立場，採取更積極的管理作為，將有助於國家未來的整體發展。(黃委員錦堂)負責執行「提升政府機關人力運用效能實施計畫」之機關為部會及三級機關(構)，其實施要領分別為法令規範面、作業程序面、工作方法面及資訊運用面等 4 層面，且訂有標準作業流程，要求部會及三級機關(構)依業務性質，自行初評後再函報行政院，這是本實施計畫的優點，惟未訂有針對有效達成員額精簡之明確目標值及期程，不無可惜，且由部會三級機關(構)自評，恐有淪為溫情化之虞，其成效堪慮。建議由行政院帶頭進行，設定精確的目標值及期程。另外，可參考美國法之作法，由立法院制定法律，而且不必是專門的法律，而是得在預算法或組織改造法律或電子化政府改革之法律當中，規定應進行該法律所涉及之人力精簡之應有作為，由行政院執行。另外，也可由行政院在總員額法之整體關連意義下之授權，制頒專門針對某些類型之人力精簡計畫，由部會據以辦理，如此，改革較屬超然，方具強制性、積極性。此實施計畫尚有很多改進空間，行政院核定時應給予更明確之指導及要求，而決策主體上可召集具代表性的學者專家參與，俾求周妥。(浦委員忠成)1. 近年來國家考試錄取人員不斷提升，五都一準現職人員職等亦大幅提高，據銓敘部報告

指出，因地方改制與組改造成人事費用一夕反增 99 億元，而 2013 年世界競爭力報告，我國政府效能從去年第 5 名退至第 8 名，種種政府績效均不符社會期待，在此氛圍下，總處提出提升政府機關人力運用效能實施計畫，值得肯定。本計畫實施要領之工作方法面有關資訊運用部分，因我國已邁入 E 化時代，須具體要求各部會之網站資訊、更新速率、便民服務等，應力求完善、快速與透明化，雖此舉似未直接影響政府效率，實則對於提升政府效能與觀感至關重要。此外，應要求公務人員學習、善用公私部門產製之研究計畫與研究成果，俾以科學方法追求良善治理，並落實於公務規劃中。2. 各等級國家考試錄取人員之程度與學歷日益趨高，如何將其專業知識轉化成優質的行政能力，是保訓會、總處及各用人機關應努力的重要方向。3. 肯定總處「中高階策勵研習班」辦理探索與行動學習體驗課程，有助於學員了解台灣土地、人文與民情，甚至可鍛鍊其體能與意志，建請總處提供該課程內涵供參。(林委員雅鋒)總處報告有關「提升政府機關人力運用效能實施計畫」其實施要領二、作業程序面：針對資料彙整、業務管考等例行性、執行性業務，建立標準作業程序或內部控制制度，並定期針對已實施之內部作業流程及使用之文書表件，在不影響為民服務品質前提下，加強檢討整併、簡化或删除不必要步驟與表件一節，建立標準作業程序或內部控制制度，可由機關內部自行建立(自行成立管控小組，評鑑較溫情化，管考較形式化)或委外由專業認證機構承辦(ISO 認證須付費，認證嚴格，過程繁複，且為因應隨著法規調整及政策變遷，認證機構嚴格要求機關隨時因應並修正其流程)。以本席過去服務司法院之經驗為例，過去地方法院多採 ISO 認證，其後卻因經費或認證程序之嚴格，進而減縮委外專業認證之範圍或改由內部自行認證。茲因兩者辦理之嚴謹度差距甚大，總處係要求各機關委外進行認證？抑或由機關內部自行評鑑？請說明。(黃委員俊英)總處今

日報告為落實中央機關總員額管控及機關人力配置策略，訂頒「提升政府機關人力運用效能實施計畫」，冀能透過指導及協調各機關人事單位，積極提升各機關人力運用效能。惟綜觀計畫內容，多偏重於工作項目與作業流程之簡化，此固為提升人力運用效能的關鍵之一，但似未能涵蓋人力運用效能之全貌。茲以總處有提升政府機關人力運用效能之雄心壯志，希望帶領政府之人事行政朝正面方向發展，爰建請總處根據本計畫實施結果，不斷充實計畫內涵，使此計畫真正達成或落實活化人力運用、提升人力資源效能與效率之目標。

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(袁副秘書長白玉代為報告)：辦理美國科羅拉多大學丹佛校區公共事務學院教授 Dr. Mary E. Guy 專題演講情形。

趙委員麗雲表示意見：Dr. Guy 在演講中特別強調，美國公共服務近四分之三在第一線處理危難或救災的「英雄」們，常因此而罹患創傷後壓力症候群，以本席曾參與 921 賑災救難經驗也發現，許多在役軍官其實也是「英雄有淚」，多因搬運屍塊，而導致心理驚慌無法成眠情形。謹提 2 點感想：1. Dr. Guy 指出對於特定需服「情緒勞務」之人力的進用必須加以特殊考量篩選，蓋非人人都合適此類勞務。誠如蔡委員式淵常言，若能透過心理測驗篩選壓力管理能力，並輔以心理諮商機制之建構，應能進用較適任之情緒勞務人力；2. 情緒勞務須極大的心力付出，應係給償有價的服務事項。供考選部、保訓會及人事總處在甄選、訓練、績效考核及給與專業加給等層面工作之參考。

五、臨時報告：

蔡委員良文提：為確保公務人員退撫年金制度永續性及對應五都一準每年增加人事經費約 90 餘億元、而年金改革方案每年僅約節約 60 餘億元之衝擊，建議銓敘部邀請相關機關，就有關公務人員任用法、考績法、俸給法等人事法制及官制官規應有事先調控之跨域管理思維與作法一案。另附書面資料供參。

決定：請銓敘部、人事總處參處。

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 102 年公務人員特種考試警察人員考試、102 年公務人員特種考試一般警察人員考試及 102 年特種考試交通事業鐵路人員考試第二次增聘閱卷委員、口試委員 13 名名單一案，請討論。

決議：照名單通過。

散會：12 時 5 分

主 席 關 中