

## 考試院第 11 屆第 239 次會議紀錄

時 間：中華民國 102 年 6 月 6 日上午 9 時

地 點：本院傳賢樓 10 樓會議室

出席者：伍錦霖 林雅鋒 黃俊英 趙麗雲 蔡良文 蔡式淵  
高明見 張明珠 陳皎眉 李雅榮 胡幼圃 李 選  
浦忠成 高永光 何寄澎 歐育誠 黃錦堂 邊裕淵  
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 涂其梅  
李嵩賢 葉維銓

出席者：關 中 詹中原  
請 假：關 中 詹中原 公假

主 席：伍錦霖

秘書長：黃雅榜

紀 錄：卞亞珍

### 甲、報告事項

一、宣讀本屆第 238 次會議紀錄。

二、會議決議事項執行之情形：

(一) 第 236 次會議，考選部函陳國家考試闈場安全規範修正草案一案，經決議：「(一)照部擬通過。(二)蔡委員良文意見請考選部參考。」紀錄在卷。業於中華民國 102 年 5 月 28 日修正發布並函知考選部。

(二) 第 236 次會議，考選部、公務人員保障暨培訓委員會分別議復行政院函送遴選未具擬任職務任用資格之律師教授副教授助理教授轉任檢察官辦法草案，請本院會銜發布一案，經決議：「同意會銜並函復行政院。」紀錄在卷。業於中華民國 102 年 5 月 28 日函復行政院，並函知考選部及公務人員保障暨培訓委員會。

三、業務報告：

(一) 書面報告：

1、銓敘部議復行政院函送財政部及所屬機關組織編制，其中有關財政部賦稅署編制表，建議復請行政院重行檢討後，

再循程序辦理；其餘部將另案辦理一案，報請查照。

委員表示意見：(蔡委員良文)財政部賦稅署編制表有關各官等職等員額配置，院二組核議意見認為，賦稅署委任官等職稱之員額配置，建議復請行政院重行修正後，再行循程序辦理。又行政院如依本院會議決議(定)，重新檢討委任職務之員額配置，再循程序送請本院核備時，如簡任、委任官等比率均符合規定，且其列等上限薦任第九職等占列等上限薦任第八職等之員額配置比率較組改前降低、薦任第七職等以下薦任職稱占員額之比率較組改前提高，建議授權部代辦院函予以核備一節，茲以組改後該署列等上限薦任第九職等之薦任非主管職稱員額之比率為118%，配合組改後降低為105%，而薦任第七職等以下薦任官等職稱員額占薦任員額數比率由37.4%提高為48.3%，並就委任職比率與人員之調整等節，惟部擬議及院二組簽註意見，何者較合乎機關需求？為利未來各機關配合組改，甚至五都一準之各官等職等員額配置，請部儘速擬有具體之政策方向，俾利核議之參考。(林委員雅鋒)財政部賦稅署原委任配置比率為16%，本次修編已降為14.1%，部及院二組核議結果，咸認委任官等比率不足部分，建議復請行政院重行修正後，再循程序辦理，與今日高委員明見等14位委員提出之臨時報告考量有所不同，茲因尚有許多因素須審慎考量，目前政府科層體制呈三角形態勢，若降低委任比率，將形成紡錘形扁平化體制，以下幾點建請審酌：1. 提高薦任官等比率，政府效能及機關效率能否隨之提升？有關薦任官等人員間之橫向管控，應予審酌。2. 調降委任官等比率，提高薦任官等比率，簡任官等比率應如何配置？3. 調高薦任官等比率，對國家財政及退撫基金負擔將更為沉重。4. 中央機關多以該機關係統籌政策規劃及法規研議，其職責程度繁重，且業務承辦多集中薦任非主管人員為由，建請提高薦任比率；而地方政府則以管轄區域變大，業務更為繁重為由，建請提高薦任官等比率。是以，中央及

地方機關皆須重新檢討其員額配置基準，爰建請部儘速研議，俾求根本解決。

張部長哲琛補充報告：對各委員意見加以說明(略)。

- 2、本院人事室案陳102年4月份考試委員實地參訪臺北市政府暨社會局所屬機構及同年5月份實地參訪行政院國家科學委員會中部科學工業園區管理局參訪報告等二案，報請查照。
- 3、考選部令派薦任第九職等以上正副主管人員黃怡凱等2員請任一案，報請查照。
- 4、銓敘部令派薦任第九職等以上正副主管人員黃林春1員請任一案，報請查照。
- 5、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黃喜敘等3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：101年專門職業及技術人員高等考試會計師、不動產估價師、專利師、民間之公證人暨第二次社會工作師考試及格人員資料統計分析。
- 2、考試動態：舉行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等各項考試事宜。

委員表示意見：(李委員雅榮)1. 專利師考試原採總成績滿 60 分及格方式，致及格率偏低與選試科目間之及格率差異等情況，經檢討修正後改採全程到考人數 10% 為及格，並以 6 科選 1 科各選試科目分別計算，及格率已適度提高，值得肯定。惟 6 科錄取分數其差距如何？若差距過大，其公平性值得審酌，建請部進行檢討。2. 應考人可就專業英文或專業日文擇一應試，惟其成績差距甚大，建議部賡續檢討，俾求周妥。(高委員明見)專利師考試原採總成績滿 60 分及格方式，新制及格方式係採全程到考人數 10% 為及格，並以 6 科選 1 科各選試科目分別計算，惟原及格方式與新

制及格方式之錄取成績分別為何？6科成績係單獨計算，對應考人有無助益？以物理化學科目為例，100年及格人數僅1人，及格率1.82%，101年及格人數7人，及格率11.48%。建請部分分析新舊制錄取成績之變動情形，俾為未來決策參據。(陳委員皎眉)1.近年來本院及總處對於社工師之職等及待遇等，多盡心力，已見部分成果。100年內政部統計政府社工人力計1,590人，僅338人具考試及格資格，其餘皆為約聘僱人員。有關「充實地方政府社工人力配置及進用計畫」，預定於100年至105年增加社工人力約1,462人。茲以政府機關約聘僱社工師及民間NGO社工人員皆須具備社工師證照，部為滿足用人機關需求，擬自102年起至105年為止，原則上每年均辦理2次社會工作師考試，本席敬表支持與感謝。2.本席屢屢接獲應考人反映其居住地附近即設有考場，惟應試時卻被分配至非常遠的其他試場，極其不便，請教部是如何決定應考人試場的？主要考量為何？(高委員永光)1.本席係本年驗船師九合一考試典試委員長，對於各分區典試委員及部同仁之辛勞及努力，表示感謝及肯定。2.考試當日適逢地震，幸未影響考試之順利進行。3.引水人體能測驗須攀爬9公尺繩梯，惟當日測驗之建築物頂部稍呈傾斜狀，應考人頭部恐遭碰撞致生危險，爰建議部再行勘查其他可用之測試場地，俾求周妥。4.引水人考試應考人年齡皆較長，垂直攀高對心臟負擔甚大，惟現場未有醫護人員隨伺協處，建議部研議各類人員體能測驗考試安全防護之必要性。5.引水人考試規則第10條規定，引水梯攀登測驗攀上以腳踏於繩梯第一階踏板開始計時，至雙腳踏於標記9公尺之踏板始可攀下，攀下以雙腳踏至第一階踏板為準，惟當日有1位應考人攀下卻以單腳為之，與該測驗規定不符，雖得補行測驗1次，惟應考人體能耗費甚鉅，似有不公平情況，爰建議部試前應對應考人清楚說明，俾免引發爭議。(張委員明珠)近年來，在部及人事行政總處通力合作下，部將配合行政院核定

「充實地方政府社工人力配置及進用計畫」，增辦社會工作師考試，本席表示支持。部預定自 102 年起至 105 年止，每年均辦理 2 次社會工作師考試，或將逐步滿足用人機關用人需求。惟目前地方基層機關所需社工人才，常因員額不足或社會工作師缺乏，機關多進用約聘人員支援，此類約聘人員大部分皆具有專技社會工作師資格，故除增辦考試取才外，亦可考慮資深績優具專技社會工作師資格之現職約聘人員得轉任公務人員，以解決用人機關用人需求困難。本席前曾籲請銓敘部因應用人機關需求，儘速檢討「專門職業及技術人員考試及格人員得轉任公務人員考試類科適用職系對照表」，使各機關(構)現行約聘人員中具有豐富社工實務經驗且具專技社會工作師資格者，得依規定轉任為公務人員，此亦為多元管道之取才方式。建議銓敘部應重視地方政府社會工作師人力嚴重不足現況，儘速配合修正上開「專門職業及技術人員考試及格人員得轉任公務人員考試類科適用職系對照表」，俾儘速有效補足地方政府社會工作師，並期提升社會工作效能。

董部長保城補充報告：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)：公教人員保險配合年金化之準備工作執行情形。

(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、「101 年公務人員高等考試暨普通考試錄取人員基礎訓練學員綜合評估意見統計結果分析」報告。

2、規劃辦理 NACS 2013 學習饗宴情形。

3、口頭補充報告：本(102)年薦任晉升簡任官等訓練某學員因身體不適致心臟停止，幸現場及時急救之處理情形。

委員表示意見：(歐委員育誠)高普考試錄取人員基礎訓練，經過會多年的努力，已有相當的成效，且獲得肯定與信賴，會仍持續不斷的進行問卷調查，精益求精，並搜尋各方面資料，進行研究改進，對會積極認真的態度，表示敬佩。

2 點意見提供參考：1. 有關課程時數安排部分，報告提到，

受訓學員希望增加「政府採購」、「民法運用」、「刑法貪瀆」等課程時數，由此可見，初任公務人員相當注意行政責任與法律責任的問題，此涉及公務廉能與實務運用的課程，的確值得重視。2. 目前講座的安排，是由各訓練機構從師資群名單當中選聘，委託對象若為大專院校，似乎偏重選用大專院校學者擔任講座，若是公務訓練機構，則多選聘公務界人士，此涉及各訓練機構排課的習慣，基本上應予尊重，惟若能視課程的特性來選聘實務界或學術界的師資，對於達到訓練實用的目的，可能更有助益。(趙委員麗雲)會報告高普考錄取人員基礎訓練學員綜合評估意見統計結果分析，期據以精進各項訓練事宜，精益求精執事態度，十分令人感動。惟：1. 所用調查問卷之相關問項效度，希再予檢討改進，如健康管理課程提問「能更熟悉如何運用所學之相關知能」，似乎並不切題，爰其調查結果為不夠滿意，其來有自。建請適度修正相關問題，俾確實獲致相關訊息；2. 調查有關對師資講座之滿意度出乎意料低落，其中高考錄取人員講座 576 位中，有 43 位未達標準；高考(免除部分)部分 130 位講座中，也有 15 位未達標準。僉以高考基礎訓練一向被期許有最佳師資陣容，蓋其學員多為公共行政菁英，係得天下英才而教之故也。回想本席民國 66 年參加高考基礎訓練，講座之言行與風範，本席至今仍奉為圭臬。爰師資良窳實乃訓練成敗之關鍵，請會進一步了解學員不夠滿意之原因，並期具體改善。另以本次薦升簡任官等訓練開訓時，原能會蕭姓學員於自我介紹中突然心肌梗塞，心臟停止跳動，幸現場同為學員之北市消防局第一大隊黃建華副大隊長立即施予急救，方救回一命，實不幸中之大幸。除建議會及人事行政總處審酌於相關在職人員訓練中，適度增加健康管理課程，一則提醒公務人員注重自身健康，二則具備急救他人知能，有備無患；此次心臟電擊去顫器 AED 發揮最大作用，雖今年中央政府總預算之經常費將統刪 8%，未來經費可能更為拮据，但以相

關集眾活動，救命設備實不可減省，仍請總務單位積極設法置備，並加強宣導其使用方法。(何委員寄澎)文官學院在各種訓練的課程安排、講座邀聘，以及相關事項持續改進等方面積極用心，值得肯定。茲針對今日會所提書面報告提出 3 點建議：1. 建請會於問卷之設計應有較對應性、差異性之思考，舉例而言，「課程內容有助工作執行」、「能更熟悉如何運用所學之相關知能」二項未必適用於「通識性」、「發展性」、「涵養性」課程，自應研議設計更適切之題項。2. 學習饗宴辦得精彩，尤其在廣邀產業界菁英主講，以及符應現代時興議題上都做得很好，惟會今後如能加強邀請優秀學者參與，就一些更本質、更永恆的課題講解，俾拓殖公務同仁思想的深度以及胸懷的寬度與高度。3. 師資不滿意比例較往年明顯上升，此雖值得重視，但本席也要提醒：學院所聘師資水平其實與以往相去不多，則此種落差可能與新進同仁、新一代年輕人特質的轉變有關。據本席長期在校園中的觀察，「年輕人愈來愈責於人者多，課於己者少」，若果如此，文官學院未來反而應在學員價值認知、人我對待之分際等方面加強輔導。(李委員選)101 年公務人員高普考錄取人員基礎訓練的意見分析報告，有關「國家發展願景」、「人權議題」、「顧客導向」、「族群融合與多元文化發展」、「健康管理」、「績效管理」、「公共關係與政策溝通」等，均屬培養公務人員極為關鍵與重要的課程，對於課程內容與運用所學知能等問項，學員反應「有點滿意」以上者未達 50%，以上結果本席甚感驚訝。建議會能在調查中加入人口學(如：性別、年齡、教育等)、職類別、考試別(高普考)等資料，進行深入分析，以了解不滿意者為那些族群，進而針對課程內容、深淺度、師資或教學方法做適當調整，否則不僅浪費有限的教育資源，亦無法發揮公務人員基礎訓練之功能。(黃委員俊英)會及國家文官學院對於開辦之各班次訓練，均於訓後就訓練課程、師資及教材進行意見調查評估，為良好的傳統。4 點意見

：1. 本次 101 年高普考錄取人員基礎訓練學員意見評估很有意義，如 55 門課程中，部分課程如人權議題與發展、國際人權公約解析、經典研析、兩岸情勢分析、族群融合、環境倫理及健康管理等，學員認為對未來工作幫助不大，但刑法相關貪污罪、瀆職罪等課程則建議增加時數。對初任人員而言，刑法、採購法等課程對其未來工作幫助較大，本調查可做為日後調整訓練課程之參考。2. 基礎訓練共計 55 門課程，是否稍嫌過多，建議會參考考選部所作之職能分析，再予審酌。3. 相關人權議題、健康管理、族群融合、環境倫理等課程似應在整個公務生涯中持續強化，不宜於短期間內以填鴨之方式授予，以免事倍功半。4. 目前講座待遇每 1 堂 1,600 元，較為偏低，尤其須至中、南部授課者，更為辛苦，未來如經費許可時，建議逐步大幅提高講座待遇，目前參加授課之講座多因使命感而來，本院應衷心表示感謝並予肯定。(高委員永光)

4 點意見：1. 學校辦理師資評鑑，多將高分群與低分群之意見去除，以免評鑑失真，故評鑑方法是否適當，非常重要。有關知能改變之課程，建議於開訓前後分別測試，兩相比較下，即可看出學員進步與否。建議評鑑區別態度、知能及價值改變，嘗試以不同之方式評鑑，累積經驗後，可擴大實施。2. 考選部之職能分析基本上僅為職能門檻，職能管理系統中，那些是門檻？那些是訓練要求之職能？應予區分。此與銓敘部進行之職能績效分析不同，建議會建立職能管理系統，勿僅根據考選部之職能分析辦理評估，應根據職能分析規劃學習地圖，再據以作最後的總評估，了解總的訓練成果是否朝良善方向改進。3. 以個別科目評估加總後導出總評估，恐犯方法論上之謬誤。爰建請整理課程分類，區分基本課程與核心課程，評估才有意義。4. 總評估雖存在學員偏見，相關問卷結果仍應送予講座參考，俾改變教學方法與內涵；至個別講座評估結果則不應流出，以示尊重。(蔡委員良文)

肯定會辦理基礎訓練綜合評估意見統計。3 點意



見：1. 各項考試基礎訓練性質不同，功能定位亦異，相關問卷調查題目設計宜考量其差異性。2. 目前公務人員考試類科含括有 8、90 個職系，學員理、工、文、法、醫、農背景各不相同，對於課程內涵之體驗及看法定有不同，如何區隔，有待進一步思考。3. 基礎訓練課程究應偏重於實務性？抑或倫理內化性？應視訓練定位、課程及需要性而定。4. 訓練課程內涵雖受限於教材字數，僅能為通案性編寫，但講座可根據訓練班別之特性，彈性因材施教，無窮變化。當然，講座專業素養與人格特質亦是關鍵。(浦委員忠成)1. 學員對師資滿意度不高，多集中於經典研析、環境發展與健康管理等課程，是否類此課程因不列入測驗，且授課時間常排於測驗前，導致學員不重視亦無心學習。過去本席曾建議會將此類課程排在訓練初期，避開考試，讓學員更有學習動力，謹此重申。2. 各項訓練課程應有所區隔，例如文官學院偏重發展性課程，可藉區隔過程，建立符合發展性課程之架構與內涵。(胡委員幼圃)講座滿意度評估是評估學習成效之過程而非目標，真正的目的應為提升訓練成效，使有助於學員未來之工作。部分公務人員常把過程當目標，重視過程但不重視目標之達成，例如幽默及 PR(公關)為講座接近學員的方法，使學員容易接受講課內容，樂於學習，並非為訓練評估的目標。故請不要誤把過程當成目標，把工具當成策略，甚至混淆動機誤導資訊，導致無法達成目標。

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)：

- 1、「提升政府服務品質研習班」辦理情形。
- 2、「線上英語營」活動規劃辦理情形。

委員表示意見：(李委員選)對於總處規劃「線上英語營」活動，表示肯定。提出 1 項建議供參：猶如今日報告所言，在全球化時代，英語能力為邁入國際化的基礎，因此，如何提升公務人員的英語能力更為迫切，否則其對主動閱讀

國際資訊、行銷市政建設、接待外賓，甚至查核中文翻譯英文的正確性，其敏感度亦偏低，縣市政府轄區同一路名有多種翻譯方式，過去為自助旅行的觀光客準備的地圖曾將靜宜大學翻成「Quite Comfort University」，將童綜合醫院翻成「Kid Hospital」，最近桃園機場又出現將「多卡通」翻成「More Cartoons」等笑話，除貽笑國際，恐有礙觀光產業的推展。爰建議總處除將地方研習中心所規劃的「線上英語營」活動分享各機關，以發揮更大的功效外，茲因新進公務人員較年輕且教育背景提升，要求其強化語言困難度不高，總處亦可針對中央與地方政府主管或高階文官因公務需求，逐步納入強制性學習項目，以提升國際化速度與國際競爭力。(高委員明見)肯定總處開辦「提升政府服務品質研習班」。茲因政府資源有限，建議總處針對業務性質具複雜性或利害衝突，易招致民眾抱怨或不滿之特殊業務機關，如警政、稅務機關等，強化為民服務訓練，使其具備更好的EQ與SQ，俾有效提升其服務品質。(李委員雅榮)近年來土木工程等技術類科常有錄取不足額情況，且因待遇條件不如私部門，工作又具危險性，不易留住人才。茲以近期考選部積極推動具技師資格者轉考公職類科，相關配套措施需總處協處，爰再次籲請總處研議發給不開業獎金之可行性，俾吸納更多優秀專技人才服務公部門。(胡委員幼圃)1. 肯定總處致力提升政府服務品質，有關「提升政府服務品質研習班」之開班宗旨及其辦理方式，值得鼓勵。此外，參訓對象以近3年未曾參加該研習班或為民服務研習班者為限，得以避免重複調訓，有效運用訓練資源，也值得肯定。2. 該課程規劃分為「提升政府服務品質之理念與內涵」及「提升政府服務品質之做法與實務案例」各6小時，課程安排之細節為何？6小時1個題目是否分成幾個子題？請說明。3. 孔子曰：「生而知之者，上也；學而知之者，次也；困而學之，又其次也；困而不學，民斯為下矣。」若公務需要，強制規範公務人員具備

英語力，敬表贊同。4. 公共工程品質攸關國人生命、財產安全，呼應李委員雅榮意見，建請總處儘速研議對於專業技師擔任公職類科者加發不開業獎金之可行性。5. 再次籲請總處全面檢討醫事人員相關問題，包括高資低用、基層護理人力缺口等，並儘速調查中央及地方衛生機關依醫事人員任用條例進用醫事人員職缺比例。6. 據前次人事總處報告，非護理其他醫事人員缺額約 8.5%，已經第三次詢問總處是何種人員缺額及其原因為何？請說明並提供資料供參。(黃委員錦堂)茲以行政法有總論與個論之分；行政學亦有通論(General Theory)與專業行政之別，惟總論與個論之最適比重究如何？以總處開辦之「提升政府服務品質研習班」及「線上英語營」而言，多著重於總論，欠缺專業分殊性。本席認為應進行總處與部會人事處室間之分權化。就如何提升服務品質、行政效能，或應用英語之重點技巧等，總處提出一般性原則即可，責成各部會依其業務類型及需要，進行服務品質提升或英語應用之鑽研或辦理相關訓練。換言之，應展開分權化策略，要求各部會自我推動並進一步鑽研。美國人事管理局(OPM)應也是採類似作法，原則上都是各部會自主，該總局只就當前較為重要或棘手之特殊類型，進行相關人力之訓練與培養。爰建請總處適度分權至各部會，並在部會之上建構具中間規模水平之類型，方符合全球化競爭時代的策略性人力資源管理理論。(蔡委員良文)肯定總處辦理提升服務品質研習班。從塑化劑事件到近來毒澱粉(違法添加有毒物)等食品安全事件，涉及專業倫理課題，報載似有常任文官隱匿不報之情事，事涉文官心態、利益與公共利益、國家利益之對應。再次呼應院長之期勉，即文官不應一味迎合長官而不講真話，或採取被動服務、消極隱藏資訊以及低度作為或高度不作為之可議心態，建請應從倫理價值予以強化。茲以總處目前已開辦多項服務倫理與核心價值課程，惟似尚無相關教材，未來總處是否有編撰相關教材之規劃？如何在時

數或其內涵予以強化？請說明或審酌。

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(黃秘書長雅榜報告)：

(一)本院及所屬 102 年度單位預算解凍案立法院審議動態情形。

(二)本院考試委員 6 月份實地參訪文化部籌辦情形。

#### 五、臨時報告：

高委員明見、胡委員幼圃、詹委員中原、陳委員皎眉、李委員選、李委員雅榮、張委員明珠、高委員永光、邊委員裕淵、黃委員俊英、何委員寄澎、黃委員錦堂、浦委員忠成、蔡委員良文等提：依公務人員任用法第 6 條第 4 項訂定之「各機關職稱及官等職等員額配置準則」，縣市政府已改制為直轄市政府，雖考量其機關層級及職責程度提高，惟其業務範圍並無太大改變，再加上目前政府大力推動 e 化政府，行政程序作業都已電腦化或無紙化處理，應為更加簡化。此外，政府機關多項低階性、基礎性、勞務性或機械性業務業已委外經營辦理，因此並不需太多基層公務人員，反而需要由中高階公務人員來負責監督管理。另外，再加上國民教育水準普遍提高，學歷普遍提高，爰建請部對行之已久的各機關職稱及官等職等員額配置準則，應依 e 化時代的趨勢以及各機關業務之特性，在不增加總人事費用原則下，研議適度調整各官等配置比率，以達精簡人力、提升行政效能一案。另附書面資料供參。

歐委員育誠表示意見：對於高委員明見即時發現問題，並提出改進意見，這種積極、負責、認真的態度，表示肯定與敬佩之意。政府機關主要的業務，因性質不同，基本上可分為決策型、計畫型、執行型，機關組織的型態與員額的配置，應適應機關的特性，做不同的設計，方屬合理。現行各機關職稱官等職等員額配置準則只有一個，雖具一些彈性，但要以單一的模型來適應各機關不同的業務特性，的確不合理，就像同尺寸的鞋，要大家來穿一樣不合理；同時此案，尚涉及職務列等、職稱選用標準、員額管理與陞遷，相當複雜，不是用簡單的概念可以涵蓋與處理，所以，本席在高委員明見的臨時報告裡，提出「茲

事體大、影響深遠、從長計議」的意見，主要目的是留給自己進一步的思考空間，並非表示反對而不連署。此報告擬請銓敘部重視、檢討、研究此問題，基本的立場，本席表達支持。  
決定：請銓敘部參處。

## 乙、討論事項(無)

## 丙、臨時動議

### 典試人員名單議案

一、院長提：據考選部擬送 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實地考試委員 7 名名單一案，請討論。

決議：照名單通過。

二、院長提：據考選部擬送 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)典試委員 36 名名單一案，請討論。

決議：照名單通過。

三、院長提：據考選部擬送 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第二次增聘閱卷委員 1 名名單一案，請討論。

決議：照名單通過。

散會：12 時 5 分

主席 伍錦霖