

## 考試院第 11 屆第 248 次會議紀錄

時 間：中華民國 102 年 8 月 8 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 選 邊裕淵 蔡式淵 蔡良文  
歐育誠 浦忠成 詹中原 高明見 李雅榮 林雅鋒  
黃俊英 趙麗雲 胡幼圃 張明珠 何寄澎 高永光  
黃錦堂 陳皎眉 董保城 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

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 247 次會議紀錄。

更正：(三)銓敘部業務報告，胡委員幼圃表示意見：「……，停止適用此一不合法漏習及占缺與未占缺訓練兩者權益不一致之函釋，……，占缺訓練錄取人員之權益與公務人員考試法第 20 條不合致之原因，……」更正為：「……，停止適用此一不合法陋習及占缺與未占缺訓練兩者權益不一致之函釋，……，占缺訓練錄取人員之權益與公務人員考試法第 20 條不一致之原因，……」。

#### 二、會議決議事項執行之情形：

第 245 次會議，銓敘部議復行政院函送駐外外交領事人員任用條例修正草案，請本院同意會銜送立法院審議一案，經決議：「照部擬及本院第二組意見通過，同意會銜並函復行政院。」紀錄在卷。業於中華民國 102 年 7 月 29 日函復行政院，並函知銓敘部。

#### 三、業務報告：

(一) 書面報告：

- 1、本院秘書處案陳102年第2季(4月至6月)第11屆第231次至第242次會議決議及決定事項暨97年9月至102年3月第11屆第1次至第230次會議未辦結案件執行情形一覽表一案，報請查照。
- 2、考選部函陳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典試及試務辦理情形與關係文件一案，報請查照。
- 3、考選部函陳辦理專門職業及技術人員高等考試技師考試第98批全部科目免試審議經過及農林漁牧技師考試審議委員會第17次會議紀錄一案，報請查照。
- 4、銓敘部函陳公教人員保險101年度決算總報告、103年度準備金管理及運用計畫，以及103年度營業預算等三案，報請查照。
- 5、銓敘部函陳「中華民國103年度公務人員退休撫卹基金預算案」一案，報請查照。
- 6、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王海環等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年專門職業及技術人員普通考試導遊人員、領隊人員考試及格人員統計分析。
- 2、考試動態：辦理102年公務人員特種考試司法人員考試及102年公務人員特種考試司法官考試入闈製題工作等各項考試事宜。

委員表示意見：(趙委員麗雲) 102年導遊領隊人員考試頗具特色：除 1. 應考人數甚多--近十萬人應試；2. 選試外國語別特多--高達 13 種，因而遴聘口試委員人數最多；3. 因試

題題型均採測驗式試題，試務花費較少，每位應考人平均挹注考選基金最多--約 550 元每人；4. 及格人員中高齡(51 歲以上)者(占 18%)也與 21-25 歲及格群同屬最多；且 5. 高中(職)學歷者約占兩成，也是各類科考試中最多者之外，其考科未變、命題大綱未變、及格方式未變、考試方式(筆試單選測驗題)也未變情況下，及格率卻特低也是值得特別關注之「異常」現象。以近 5 年來導遊領隊人員考試及格率(請參閱所附表列統計表)觀之，98 年、99 年、100 年及 101 年總及格率分別為 49.5%、46.99%、29.24%及 31.57%，較之本年總及格率僅 7.05%實屬異常；另歷年來領隊人員考試總及格率亦有類似情形，本年總及格率(14.67%)亦僅為去年(37.64%)之三分之一。至於本考試(近十萬人應考)中占絕對多數(七萬多人報考)之華語導遊、領隊人員考試，今年總及格率分別為 3.14%(導遊，共及格 1,131 人)、12.77%(領隊，及格人數 3,239 人)，與歷年相較，差距更遠，其中導遊及格率有 10 倍之差。部報告提及本次考試因試題方向調整，增加部分情境實務試題，著重對應考人專業知能之理解分析及應用，雖造成整體及格率下降，但認為有助選拔優秀人才且以產業供需面觀之，因本考試自舉辦以來，總計及格已逾 13 萬人次，故供需無虞。謹提出 2 點疑慮，供院會審酌：1. 蓋觀光為明日產業，此由新近政府設定每年觀光目標值將由現況 550 萬人次提昇為 850 萬人次，且估計迄 2016 年，全臺將再增建 1,000 家旅館、飯店，估計人力需求逾 1.2 萬人等政策目標得見一斑。據此，若本項考試及格率低係「常態」發展趨勢，則是否造成後續市場供需失調影響？2. 依發展觀光條例第 66 條第 5 項規定，導遊人員、領隊人員之訓練、執業證核發及管理等事項之管理規則，由中央主管機關定之。據此，該等人員縱獲國考及格仍須再接受近 100 小時課程訓練及格後方能取得證照，且依規則，執有證照者如 3 年不執業，其證照即失效。換言之，部估計逾 13

萬人次考試及格，去除重考者，及未積極投入事業者，其實際有照從業員並沒有這麼多。本席當然支持部配合核心職能所為之命題精進政策，惟就外界質疑此舉是否造成現行業者壟斷、寡占，長此以往，進一步造成此領域人力的老化，反不利於專業之競爭力？爰建議部針對本考試進行實證研究，分析試題之信效度及取才命題策略之政策衝擊，俾供參酌。(李委員選)肯定部今日所提 102 年專技考試導遊領隊人員之分析報告。3 項請教：1. 部自 101 年 10 月 16 日修正發布，為滿足市場多元需求，增列俄語、義大利語、越南語、印尼語與馬來語等 5 種語別，以強化觀光市場動能。惟附表 2 顯示，以上 5 類到考人數僅為個位數字，部分析係因宣傳不足，但是否錯估市場？各觀光學系是否了解增加此語別之類科考試，鼓勵學生踴躍報考？此與原來的規劃有無期待落差？2. 導遊人員部分語言類科到考人數亦偏低，此數字與過去 3 年相比如何？3. 華語導遊人員到考人數 36,036 人，及格人員 1,131 人，錄取率只有 3.14%，領隊人員 12.77%，部分析為試題改變，請教部是否讓應考人了解此項改變？另提 2 項建議：1. 部針對以上報考人數偏低的語別類科加以原因分析，又新增類科應建立宣傳機制，期使國家資源能被善加應用。2. 題庫試題若有重大改變，亦應強化宣傳，以加強應考人的認知，防止及格率如此偏低的情況重演。(蔡委員式淵)過去院會曾多次就導遊領隊人員考試及格率過高，市場似已供過於求，為提升及格人員素質，擬適度調降及格率，相關政策議題僅作意見交換，尚未經院會正式討論並作成決定。本席為本次考試典試委員長，相關處理程序與歷年考試均相同，惟部逕自進行題庫試題變革，並未事前知會本席及本院委員，甚感遺憾與挫折。部以考試試題應貼近實務面，以發揮鑑別選才之功能為由，將本考試試題型態增加情境實例(圖例)試題一節，尚待審酌。茲以世界各國咸認導遊領隊人員以市場機制予以篩選、管控，非以人數多寡而影響業界

之遴聘，是以，其證照考試多測應考人對觀光通識性之認知及理解。對於部未事前告知即逕自改變題型，進而改變考試性質，本席再次表示挫折。(高委員明見)部報告附件 1 顯示，本次導遊、領隊人員考試及格率偏低，以華語導遊、領隊人員應考人最多，影響最大。茲以本院辦理國家考試，外界咸認公正、公平，惟部分專技考試及格率浮動過大，以每年舉辦 2 次考試為例，應屆畢業之應考人及格率較回鍋應考人為高，尚可理解。惟每年舉辦 1 次之考試，若及格率浮動過大，其原因尚待釐清，原則上，影響及格率之兩大因素，一為應考人之素質，另一為試題之難易度，以本次導遊、領隊人員考試而言，典試委員會卻未能意料及格率過低之情況，誠如前次護理師之及格率大幅度變動。歷來，抽取題庫試題，皆以難、中、易程度進行適當配置，惟本次考試及格率與歷年差距過大，同時，護理師今年度的及格率也極為偏低。兩類科之應考人，皆為極大多數，其統計分析結果，將會有極具參考之價值，建請部針對本次考試與歷年考試進行試題難易程度、信度、效度及鑑別度之分析，進一步了解及格率偏低之原因，俾為日後改進參據。(林委員雅鋒)有關立法院三讀通過軍事審判法修正案，承平時期軍人犯罪移由一般司法機關追訴、審理一節，面對此重大變局，本院之立場及準備為何？事涉考選部、銓敘部及人事總處，謹提供相關意見供參：1. 考選部部分：胡委員幼圃所提之健全我國軍法官考試、任用制度，持續提升軍法官審判水準一案，經交小組審查會審查，第 202 次會議通過審查報告，時至今日，軍法官考試似不再舉辦，部是否有所因應？軍法官考試之重要應試科目，如陸海空軍刑法、軍事審判法、武裝衝突法等，是否有移列司法官考試之必要？建請考量。針對軍審變革，司法院、法務部皆提出未來將於法官學院及司法官學院增開許多相關課程，部是否將此列入積極思考之範圍？此外，現行司法官考試與律師考試科目相同，律師考試有無相同之因應思

考？甚或選考科目中另列「軍法組」？建請審酌。另立委呂學樟及監委李復甸提出增辦特考，使 345 名軍檢、軍法官可順利轉至公務機關效力之議題，亦請審酌。

2. 銓敘部部分：第 202 次會議書面報告資料顯示，國防部已多年未列文職軍法官職缺，是以，345 名軍檢、軍法官多為軍職。茲以軍職人員之任用、待遇、陞遷及權利義務等，與公務人員不同，目前軍法官未取得轉任公務人員任用資格之法律依據，此為本院不許其轉任之重要理由。惟若不積極處理，該等人員無案可審，恐成冗員。第 202 次會議審查報告提及，目前任職上尉軍法官 6 年以上者，可於律師考試第一試免試，第二試不得免試，現因局勢逆變，實不可歸責於該等人員，爰建請思考放寬轉任律師之可行性，使其多元發展。

3. 人事總處部分：第 247 次會議，黃人事長報告提及，自 101 年以來，司法院增員達 1,316 人。司法院及法務部現需承接軍檢、軍法業務，未來恐有請增員額之可能，究應如何因應，建請積極處理。(胡委員幼圃)呼應林委員雅鋒意見。有關持續健全我國軍法官考試、任用制度，提升軍法官審判水準一案，經小組審查會審查竣事，審查報告亦經第 202 次會議院會決議通過，對於軍法官之考、用、訓及未來相關事宜等，本院已嚴謹考慮並作適當之結論，惟該結論迄今尚未有具體效果，現因「人」的問題，致廢除軍法制度及修改相關法律，至感遺憾。至於軍法官存廢問題，平時若無軍法官執行軍事審判，戰時如何因應？軍職人員犯罪移由一般司法審判，其適用法律究為陸海空軍刑法？抑或刑法？法務部司法官學院即將開辦相關軍法課程，惟外界認軍職人員非由軍法審判，相關意見甚為紛雜、混亂。至於軍法官轉任法官之特考是否為封閉考試？可否經由特考即轉任法官？事涉考試制度。過去本院已盡力提升軍法系統，惟努力已隨軍法體系廢除而消失，軍法、軍檢制度從此消失，我國國防恐危矣，本席深表遺憾。(蔡委員良文)

1. 有關健全我國軍法官考試、任用制度，持

續提升軍法官審判水準一案，經 4 次小組審查會審查竣事，考用訓等關連性議題已作較全面性討論，除再次感謝出列席委員、相關部會及國防部之參與外，茲以該審查報告經第 202 次會議院會決議通過，可為相關部會、總處或轉請司法院、法務部後續相關配套措施之審酌參考。2. 目前我國係持以海洋性發展之思維，國軍面臨國際軍事行動的法律議題，諸如南海、釣魚台爭議、反海盜行為、區域武裝的衝突等，原由軍法官提供軍事之合法建議，是以，審查會結論為專業科目增加列考武裝衝突法，另將刑事訴訟法與刑事政策合併為一科列考。3. 至於研修專門職業及技術人員高等考試律師考試規則，對經軍法官考試及格者得以部分科目免試，請考選部邀集國防部、法務部、律師公會等相關單位另行研議一節，部之研議進度如何？有關軍法官轉任部分，現行雖有相關轉任辦法，惟其條件應作配套之思維。綜上，相關審查會資料及部會研擬之相關配套思維及策略，併供相關機關參酌。

董部長保城補充報告：對各委員意見加以說明(略)。

決定：請考選部就本次導遊領隊人員考試及格率偏低現象，進行分析研究後，儘速提報院會。

(三) 銓敘部業務報告(張部長哲琛報告)：有關各機關甄審及考績委員會之組設，擬納入任一性別比例不得低於三分之一之原則，本部辦理實務調查及相關研議情形。

委員表示意見：(陳委員皎眉)1. 本席擔任中央與地方性平委員會委員多年，首次看到有關甄審及考績委員會委員之性別比例實際狀況，感謝部提供相關資料。資料顯示，甄審及考績委員會之組設，中央暨地方機關(構)及學校不符合任一性別達三分之一之情況相當嚴重，令人意外，未來本席出席中央及地方性平會議將適時提請注意、處理。2. 目前中央機關(構)對任一性別比例不得低於三分之一之列管，依據行政院人事行政總處性平會資料顯示，自 95 年開始列管至 102 年 4 月 15

日止，各部會所屬機關(構)之任務編組符合目標者，已從56.07%提升至92.7%，包含部長剛報告的原本性別比例嚴重失衡之原能會、環保署、科技、工程等單位，另：中央各部會所屬公設財團法人之董監事比例亦已開始列管性別比例。至於地方機關部分，以臺北市為例，臺北市女性權益保障辦法原規定任務編組委員會單一性別不得少於四分之一，目前除少數一、二個局、處外，均已達成目標，目前並已比照中央改為三分之一進行列管中。過去警察、消防、工程等原男性顯著較多之機關，開始時均預估難以達成目標，而請求列為除外機關，惟經過近幾年之努力，均已達成目標。是以，部報告所提目前甄審及考績委員會所有不易達成任一性別比例不得低於三分之一之理由及困難，在任務編組之委員會均曾遇及，期間雖設有權宜措施或除外規定，惟均已逐步改善並達成目標，因此，針對中央及地方各機關甄審及考績委員會委員任一性別比例未達三分之一之理由及困難，可參考任務編組之經驗改進：(1)機關職員僅有單一性別或職員單一人數少，致性別比例懸殊者，可朝改善職員性別比例著手。(2)指定委員部分，可將原指定由機關首長擔任改為一級或二級主管以上人員擔任。以臺北市社會福利委員會為例，雖當然委員之各局處首長大部分為男性，但採權宜措施改為副首長、專門委員或主秘以上人員擔任方式彈性調整。(3)票選委員部分，可以鼓勵女性積極參選方式解決。3. 肯定部所擬建議，未來仍將甄審及考績委員會任一性別比例不得低於三分之一之規定納入組設之中。惟部擬之除外規定，亦即各機關人員(受考人)任一性別比例未達三分之一者，不受上開原則限制一節，本席以為萬萬不可，因為任一性別比例失衡之機關(構)，少數性別之聲音仍應被聽到，其權益仍應被關注，這是原規定之主要目的，但可酌情暫時將該機關(構)之任一性別比例規定調降至四分之一。4. 任一性別比例達三分之一之規範僅關注女性權益，為錯誤概念。衡諸各項委員會，

其組成亦有男性為少數之情形，如女權會、社福委員會、身障委員會等，上開規範可使男性聲音與權益亦被關注。故針對「任一」性別而非「女性」比例不得少於三分之一，屬進步思維之立法。(胡委員幼圃)茲以甄審與考績委員會之組織規程依法由本院定之，其中考績委員會組織規程自 98 年 5 月 25 日修訂迄今，實應配合本院推動之考績法修正草案而有修訂之必要。在考績法修正草案仍在立法院審議而未完成立法之際，籲請部及總處仍應積極規劃推動團體績效評比，並結合個人績效，俾利準確及客觀之考核。(黃委員錦堂)肯定部提供如此重要且具時代意義之報告，所擬之見解大致可行。謹提補充建議：1. 考績或甄審委員會或兩者合設委員會，均具關鍵性地位。因公務人員之任用、考績、陞遷均為公務生涯之重要發展事項，歐盟國家在男女公務人員屬同樣條件狀況下，設有女性優先任用或優先升遷之條款，我國尚無相關類似作法。是以，公務人員之考績、任用與陞遷等，更應重視女性性別平權之意涵，故甄審與考績委員會之組成，至關重要。2. 有關任一性別比例應達三分之一之目標，因其屬溫和措施，建請部不畏艱難繼續推動，至於例外情況則可適度放寬，如報告所提之指定委員或機關性質特殊致職員性別懸殊者，可採例外性條款。此外，建請於考績法或任用法明定並訂定日出條款，例如規範在未來 2 年須達成此目標，以落實制度之施行，使該目標有完整的時間進行必要之調整。在法律位階加以規定，其原因有 3：(1)對於單一性別之優惠，即相對於其他性別有歧視性。(2)此種衡量與公務人員功績制未有完整之協調。換言之，明定於法律，較為妥適。(3)最重要的理由在於，行政院之性別政策綱領從未明定上開規範應法制化，使其無強烈之法定拘束力。若部能以此立法作為切入點，於考績法修正草案或公務人員退休撫卹法中納入相關規範，將敞開第一扇門，而使所有性別平權之相關規定逐步法律化，亦即討論已久之性別平等綱領之主要構想，由政策

綱領逐步走向法律位階，此將是公務體系刻板圖樣之重大改變，透過男女平權，將使社會更多元發展，具重大意義。(浦委員忠成)肯定部所提報告。近年來，國內許多學者專家致力於性別平等議題，其努力之結果已使性別議題的視野提升至另一境界。憲法增修條文亦傳達國家肯定多元文化之精神。2011年挪威發生布雷維克殺人魔事件，布雷維克指出：「日本、韓國、台灣是成功的民族國家，他們拒絕接受多元文化。」當時行政院前院長吳敦義先生及新聞局長江啟臣先生均曾公開表達：我國為尊重多元文化之國度，特別照顧弱勢與少數。本席在相關講習時，曾請受訓學員反思詰問我國是否已真正達到此境界。聯合國公民與政治權利國際公約第2條規定，本公約締約國承允尊重並確保所有境內受其管轄之人，無分種族、膚色、性別、語言、宗教、政見或其他主張民族本源或社會階級、財產、出生或其他身分等等，一律享受本公約所確認之權利。此外，政治學者趙剛亦曾提及，多元文化之倡導，並非僅屬政治美學上之修辭，更要勇敢面對社會與歷史的過程與結構，多元文化的理想應努力落實在社會結構，甚至在法律、人員編制、經費或資源分配各層面，方能真正實踐多元文化。茲以我國乃國際公約之簽署者，本應善盡國際公約之義務，對於已呼籲多年有關多元文化之落實，現階段雖難以包含所有要素，亦無緊迫性須一次到位，惟可朝此方向努力，俾早日達成理想。(李委員雅榮)針對性別平等議題，規範任一性別比例應達三分之一之目標，茲因部分業務性質特殊領域，如土木工程等，原有之性別比例已相差懸殊，經常無法符合比例而遭糾正。此外，公有財團法人，亦規定董事單一性別比例應達三分之一，惟如船舶設計發展中心達成該目標確有困難，故對於部分機關(構)之困難點，應予關注並特別考量。茲以男女性別平等並非侷限於表面僅能由女性維護女性權益，或由男性維護男性權益，對於部分特殊性質之機關(構)，建請從另一思考模式切入，例如由女

性票選男性代表，亦可計入規範比例，較易達成目標。(何委員寄澎)報載勞委會職訓局推動「六三一考核制」，將員工分為3群：60%為領先群、30%為觀察群、10%為落後群。針對後者，第1年告知改進，第2年追蹤考核，第3年若無改善即資遣。此外，該局對落後群同仁均予輔導，並給予機會改善；而對必須資遣之員工，亦給予考績會說明之機會。本席關切上述作法的實際內涵如何，以及該局如何「順利」進行上述機制，建議部可予詳實了解，做為本院後續推動考績法及宣導時的參考。其次，職訓局員工約4千人，經國考進用者僅20%，餘15%為臨時人員，65%為派遣承攬人力；而更值得注意的是該局表示，非公務員身分之職員「比公務員還公務員」。本席相信，職訓局此種人力結構及人員素質之現象，應非特例，諸多機關構恐亦有雷同者，建議部除廣泛深入了解外，對未來與之相涉相關的種種課題，如機關屬性的定位、人口結構的安排……等，宜以此為鑑，審慎對應。(張委員明珠)

1. 對於任務編組型態委員會之結構規範，原由行政院婦女權益促進委員會所作決議，再由行政院行文其所屬各級機關(構)做為施政綱領目標予以推動遵行，並無法律約制力，但近年來中央及地方機關均儘量尊重並配合此決議，以達成兩性平權之目標。
2. 贊同部之擬議，最終目標將採修法方式納入組設原則中，惟修法前，建請參照臺北市政府逐步漸進之推動經驗，先限期要求各機關甄審與考績委員會委員任一性別比例應達四分之一，再逐步達成三分之一目標；或先要求任務編組型態之委員會，再逐步擴大至常設法定機關，以起示範作用。
3. 據統計資料顯示，中央暨地方各機關(構)及學校之公務人員甄審委員會、考績委員會及合併組設甄審暨考績委員會未符合任一性別比例達三分之一者，分別為43.72%、55.05%及38.71%，令人出乎意料。請教人事總處：依據行政院函轉公文之相關性別比例規範，每年對於行政院所屬機關(構)均有追蹤列管考核，最近幾年之成果如何？

是否 100%達成任務編組型態；委員會任一性別比例均達 1/3 之目標？4. 本院基於兩性平等觀念，主動調查中央及地方各機關甄審及考績委員會委員性別比例實務狀況，並研擬修訂公務人員相關法律，包括公務人員陞遷法暨其施行細則、公務人員考績法暨其施行細則及考績委員會組織規程等，均將全面進行檢討，但衡諸目前未符規定之實況，立即進行修法確有其困難，在修法前，建議部採逐步漸進方式，包括：(1) 先限制要求任務編組型態之委員會任一性別比例應達四分之一，每年再設定目標，逐步推動至三分之一。(2) 設定例外規定，諸如；①當然委員排除比例外，或②考量機關原本男女性別比例已失衡而較難達成目標者，給予特別規範，在推動前期，要求機關原本男女性別比例差異未達 10%或 15%之機關(構)先達成目標，並積極追蹤列管，俾逐步引導各級機關甄審或考績委員會能循序漸進達成委員任一性別比例不得低於三分之一期待目標。(詹委員中原)針對軍事審判法之修正，謹提出相關後續提醒及建議：本年 5 月銓敘部函轉報院國防部暨所屬機關組織法規，有關國防部編制表一案，經院會決議交小組審查會審查，目前 2 百多位軍檢、軍審，有部分將轉任至國防部，小組審查會之審查內涵是否有所影響或變動？此小組審查是否以目前編制表繼續進行？部刻正審議國防部及其所屬機關組織法規，惟軍事法院、軍事檢察署即將裁撤，對此些法規必然有所牽動，建議部洽請國防部就該部已報送核備之組編案件通盤調整後，再報院處理，較屬妥適。

張部長哲琛補充報告：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(蔡主任委員璧煌報告)：

1、「102 年公務人員行政中立暨公務倫理(含公義社會)案例徵文比賽」辦理成果。

2、規劃辦理 102 年公務人員特種考試移民行政人員考試錄取人員基礎教育訓練情形。

蔡委員良文表示意見：對會辦理行政中立暨公務倫理(含公義

社會)案例徵文比賽，表示敬佩。行政中立價值思維與行政作為已深入國人內心，公務倫理部分則應請賡續強化。3點意見：1. 相關訓練公務倫理課程教材，目前偏重正向思維與論述，建議充實民主治理下價值衝突、民主回應性與專業責任及民主課責相關領域內涵，並以實務個案彌補其不足。就高階文官工作環境與時空環境，理宜適切強調民主價值衝突與決策困境等核心議題。2. 教材部分，東西方對人性之基本假設不同，西方多以原罪觀之，東方則以聖人之道相勉，建請充實個案研析，俾利彌補其衝擊。3. 民主化下倫理改變，面臨國家利益、公共利益與尊重倫理輩份、指揮體系之衝突與判斷抉擇時，如單憑主觀認知決斷，恐未臻周延，爰建請會未來推動相關公務倫理課程時，可強化課程時數或與其他課程相連結研習。

決定：蔡委員良文意見請保訓會參考。

(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)：中央機關科長研習班成果報告。

委員表示意見：(歐委員育誠)針對考選部請辦 102 年地方特考有關各類科需用名額提報職缺一案，表示意見，提請總處參考。102 年地方特考總計需用名額 2,070 餘人，為數不少，就考試用人的觀點來看，值得肯定。總處去年 3 月在院會報告，101 年提報職缺，相較 99、100 年有大幅的成長，並特別強調這顯示職缺提報的改進措施已有成效，本席當時有警示，其中應有五都改制、員額增加等有利因素存在，而非單純提報技術改進的結果。近年來，的確有「組織越改越肥」，公職考試名額暴增的聲音，雖然需用名額是由各機關提報，總處僅彙報，惟施政是一體的，要從組織、員額、用人等方面，進行有系統的分析，甚至須協調、管控，以避免近年員額大幅增加，將來面臨無缺可提報之窘境。此外，有關土木工程及測量製圖等類科，長年以來大量錄取不足額，不但徒增考試，也影響專技考試廢止的進程，本席在 2 年前曾提出建議

，從考用配合查缺制度及考試技術方面進行研究。102年土木工程需用名額三等112人，四等78人，測量製圖需用名額三等60人，四等33人，合計總數又是最高，是否又發生大量錄取不足額的現象？另外，今年三等人事行政、會計、地政，四等一般行政、會計等類科，錄取人數跟以往有別，有何特殊意涵？值得探討，俾為考銓用人制度的參考。（趙委員麗雲）基於下述二由贊許總處辦理中央機關科長研習班，並期勉未來賡續、定期召訓：1. 科長職承上啟下確為提升機關效能關鍵職務；且對當事個人而言，科長職務亦為其職涯發展、開拓眼界、避免本位主義之關鍵時期，總處以宏觀課程予以召訓，其重要性不亞於高階文官飛躍方案。2. 課程設計頗見用心，除一再研討逐步微調，使課程符合受訓者所需外，亦特別為女性同仁量身訂製。為協助渠職場、家庭場域角色差異所致 inter role conflict，增加壓力調整、情緒管理等課程，並邀請有經驗者女性從政人員分享心得，學員受益甚多。對總處如此貼切、貼心的設計，謹代表女性同仁致謝，並建請總處賡續定期全面舉辦類此訓練。（何委員寄澎）對中央機關而言，科長可稱「中堅」，角色至為重要，故其研習班之教育訓練成效值得關注重視。本席謹針對今日書面報告「課程規劃」一項，提出1點請教與建議：「法治與人文素養」講座如何聘請？講授內涵又如何？畢竟，「法治」素養與「人文」素養之屬性、內涵實不相侔，允宜分別精緻規劃。本席要強調，「人文」的核心意義是：對「人」的尊重、關懷以及對「人性」的符應，一個公務人員具有人文素養絕然有助於其政策擬定、推動之精緻化、藝術化。「人文素養」課程的規劃相對所有課程，其實難度更高，期盼總處對此一課程的規劃執行，應把握上述核心意義，慎重看待。

張副人事長念中補充報告：對各委員意見加以說明(略)。

院長表示意見：肯定總處提出本項報告，建議總處就中央與地方機關科長之學歷、性別與婚姻狀況等多作了解，深入分析

，俾供院會參考。

四、秘書長工作報告(黃秘書長雅榜報告)：考試委員實地參訪交通部航港局暨所屬北部航務中心及臺灣港務股份有限公司暨所屬基隆港務分公司辦理情形。

### 乙、討論事項

一、銓敘部函陳建構公私人才交流機制規劃方案報告一案，請討論。

決議：本案由銓敘部撤回。

二、考選部函請舉辦 102 年特種考試地方政府公務人員考試，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，請討論。

決議：照案通過，並照院長所提，請李委員選擔任本考試典試委員長。

### 丙、臨時動議

典試人員名單議案

一、院長提：據考選部擬送 102 年公務人員高等考試三級考試暨普通考試第 5 次增聘閱卷委員 13 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第 2 次增聘命題兼閱卷委員、增聘命題委員、審查委員 7 名名單一案，請討論。

決議：照名單通過。

散會：11 時 55 分

主 席 關 中