

考試院第 11 屆第 267 次會議紀錄

時 間：中華民國 103 年 1 月 2 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 詹中原 李 選 浦忠成 李雅榮
蔡式淵 邊裕淵 陳皎眉 高永光 趙麗雲 張明珠
何寄澎 黃錦堂 蔡良文 歐育誠 高明見 董保城
張哲琛 蔡璧煌 胡幼圃
列席者：黃雅榜 黃富源 袁自玉 李繼玄 曾慧敏 吳聰成
涂其梅 李嵩賢 葉維銓

出席者：黃俊英 林雅鋒
請 假：黃俊英 林雅鋒

主 席：關 中

秘書長：黃雅榜

紀 錄：江銀世

甲、報告事項

- 一、宣讀本屆第 266 次會議紀錄。
- 二、會議決議事項執行之情形：(無)
- 三、業務報告：

(一) 書面報告：

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翁正義等 2 員請任一案，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 4 季重要業務執行概況。
- 2、考試動態：舉行 102 年公務人員高等考試一級考試第三試口試及辦理榜示事宜。

委員表示意見：(李委員選)肯定部提出 102 年第 4 季重要業務執行概況報告。支持部有關研議公務人員考試簡併應試科目之努力，並建議部加速推動，尤其是通識類科。目前參加高普考、地方特考之應考人，學歷已有大幅度的提升，其國學

與英文能力、公民或法學素養等，雖因考試類科或工作性質而有所差異，但基本能力應該相仿，若能加速整併工作，或將英文科目列入能力鑑定，或是列入應考資格，將可以防止通過考試者，卻未必具備所需語文能力之情形。以上工作之加速推動，亦可降低題庫試題不足之壓力，也可使公務人員通識能力得以相互比較，並提升通識考試試題之品質，使部將重心置於專業類科試題之優化，進而強化優質試題之發展。(李委員雅榮)肯定部第4季業務推動績效，謹提出3點意見供參：1. 各類科核心職能推動建立部分，在部努力及各部會支持下，相關工作已告一個段落，而核心職能轉換作業方式也已建立完成，並將相關核心職能轉換為考科及命題大綱等，但在題庫建立部分，今年高普考已有26個考科委託進行中，請問目前受託單位為何？是否依照核心職能轉換方式進行，兩者如果沒有銜接，將會失去意義。2. 贊成部採兩階段考試方式，但是第一階段成績如果要當成門檻，建請部思考，技術類科與行政類科第一試科目是否要一致？3. 目前典試相關人力，係以學校老師為主，而部目前又推動將實務經驗納入考試內容情況下，建議部將聘請具實務經驗人員擔任典試委員事宜，做為今後努力的目標。(高委員永光)1. 關於未來公務人員將採兩階段考試，以及將英文納入應試科目一節，感謝部邀請本席參與相關會議，惟本席過去所提相關建議，部並無回應且召開相關會議時，亦未納入討論範圍。關於專技人員或專門技術類科人員第一試部分，若該試為門檻性質，恐有違憲之虞。雖然律師、司法官考試已改為二階段考試，但若國考全面實施，等於先將一部分人予以淘汰，先淘汰標準即所謂的門檻，其性質與定義究竟為何？以英文為例，雖為配合國家政策，提高公務人員英文水準，而將英文納為第一試應試科目，但成為應第二試的門檻性質後，英文及格標準如何訂？比方成績若訂在最後百分之二十者，無法應第二試專業科目，這必然涉及是否違憲？因為及格標準如

何訂才不失憲法”公平性”原則？如果職能上根本用不到英文，但卻因英文而被淘汰，未能與其專業能力一同考量，是否妥適？故請部思考所謂的「門檻」性質與定義，究竟為何？建請部未來召開相關會議時，將上開事項納入討論，在必要資格即 required 上跟是否合乎資格 qualification 間，必須取得衡平點。

2. 關於英文納為第一試考科部分，經本席檢視過英文相關試題後，發現試題內容多為測驗一般性的英文，而非公務行政上所需的英文，過去部整個的觀念，也未曾朝此方向調整，不能因為外交人員考試將英檢資格列為門檻後，就認為整個國考英文考試方向就朝英檢為應考資格去發展。外交領事人員對英文有特別的要求是適當的。請部注意，不要為改革而改革，通常改革後方向有偏差時，要再調整回來是很困難的。

3. 有關公民科目部分，本席曾多次表達過意見，但部也都沒有回應。基本上公民課程撰寫人的政治見解，會影響課程內容，本席多次發現公民課程內容不同版本，對我國憲政運作有爭議情形，故是否仍有考公民之必要？基本上我們要思考，做為公務人員的基本素養究竟為何？再思考應試科目，本席具體建議將行政中立與行政倫理納為普通考科試題，因為其為公務人員應具備之基本素養，且有相關法令做為命題依據；至於公民科目部分，以我國的現況而言，其內容易受政治立場的影響，為各種政治意識型態競逐的場域，故其試題很容易就引起爭論，每次考完試題疑議特別多，因此建議部要跳出這個框架。以上意見請部參考。

(高委員明見)肯定部報告本季業務績效。請教部，為建立優質試題品質分析與試題回饋機制，公務人員考試有 134 個類科次進行試題品質分析，國文科目也有 30 個科次，專技人員考試甚至有 490 個科次，這是龐大的工程。請問上開結果提供審題命題委員參考後，後續成效或價值如何？通常試題分析係對考過的試題，對其難易度、鑑別度進行研究，但依規定國考試題 3 年內不得雷同情況下，上開努力究竟為何？

是否可考量將分析出來屬難易度適中，且鑑別度好的優秀試題部分，留做5年後優先採用之試題？以目前題庫消耗量非常大且試題品質分析已耗費相當資源情況下，上開建議請部參考。(胡委員幼圃)公務人員及專技人員考試未來將採兩階段方式，是非常有意義的，部也朝此方向逐步努力中。對於專技二階段考試為例，提出幾個建議供部參考：1. 兩階段考試將試題分成兩個部分，其中第一階段可否做為門檻一節，以醫界專技考試為例，法規並未規定醫師考試第一試未通過者，不可以參加實習，但據本席了解，大多數學校對於第一試未通過者，不准其參加實習，因為醫界認為在基礎藥理、生理、解剖等相關知識未能學好情況下，如何能照顧病人。因此，在醫界不反對情況下，建請部儘速研議相關法規及配套措施。相反的，兩階段考試方式也有缺點，照目前的考試方式，縱然在各考科間分數會有高低不同的情形，但在成績加總後，各科間分數還是可以截長補短，但在分階段考試後，會失去分數互補的機會，對此要有配套措施，具體作法可用過去一段期間錄取分數的平均值，作為參考依據，特別是本月即將實施的藥師二階段考試，例如及格方式以總平均分，加上歷年通過率一併考量。2. 法規類科內容隨時會異動，為避免因法規或科技的變動而對試題正確性造成困擾，建議可運用電腦系統自動修正方式，修正考題，例如衛生署已改為衛生福利部，就可運用電腦，將考題中「衛生署」等文字，全部檢索出來並自動修正為「衛生福利部」，將可提昇效率及正確率。3. 關於命題人員部分，部雖已召開過會議，但結果本席並不能接受。建請部盡量利用科技方式，來可解決相關問題，這是一個制度化的過程，其影響是深遠的，且結果會更為精確。快速的建立制度，將可節省很多資源。(陳委員皎眉)1. 對於部未來將採兩階段之考試方式，提出建議：部102年12月4日召開之會議決議一：第一階段應試科目部分，與會人員全部支持乙案(乙案與甲案差別，就是要

多考「邏輯判斷與資料分析」，其他兩科均為「法學緒論與英文」及「國文」)，而所謂的「邏輯判斷與資料分析」，其實就是性向測驗，為一種能力測驗。事實上許多國家的考試，都有考性向測驗，包括邏輯推理、數的能力、語文能力等，本席也贊成國考能考上開科目。惟性向測驗之建置為非常龐大的工程，部應該要有詳細規劃與想法，才知道未來到底要如何進行。

2. 關於第一試考法學緒論與英文部分，其背後的理念究竟為何？英文是否為其他科目的先備知識？與醫學不同是，醫學要先懂基礎知識後，才能接續，具累積的概念，故可做為門檻，但英文是否如此？以社工人員為例，其多接觸弱勢團體，對於台語的需求，可能比英語更高，故英語是否為所有公務人員類科之必要職能，請部仔細思考。

3. 關於以成績作為門檻部分，依照上開會議資料，是以平均分數為門檻，如平均分數超過 60 分，則以 60 分為門檻，作為及格標準，請問該及格標準背後的理由為何？目的何在？

4. 另關於複選題部分，部已經準備要做了。基本上複選題有其用處，但不要忘記，那必須要有很多的先決條件，否則淨效益很低。又未來如果初等考試要採用複選題，務請萬萬慎重。

(邊委員裕淵)本席支持部相關改革措施，包括：1. 題庫數量不足部分，在考科內容重點多屬不變情況下，應有專門小組負責編整題目，讓優質題目能在稍作微調後，重複應用。

2. 兩階段考試之第一階段考試，並非在測驗專業能力，而是要測驗做為公務人員最基本的常識與能力，其目的在提升公務人員素質。故第一階段考試，如果是以公務人員應具備的一般性、基本性常識為方向，作為命題的出發點，本席是支持兩階段的考試。

(蔡委員式淵)關於第 8 頁辦理專案研究部分，想請教部：內科學與英文都有委託建置題庫計畫，而目前也初步審查完畢並開始抽用，惟其抽題題數以不超過該科所需試題四分之一為原則，請問原因為何？是否因為題庫過少？還是有其他原因？

(浦委員忠成)謹就國文科部分，提出

意見供參：1. 國文與文化、語文、文學、文明等多所關連，但以國文做為通識能力的鑑別科目，開拓公務人員的視野，實應將國文科目內容作適度延伸，但近來國文考試內容，受限於傳統並無任何突破。本席近來與中國大陸學者與學生交換意見，他們針對我們大學中文系從來不讀外國經典文學的情況，與他們做法不同處提出看法，而且他們所教的中國文學史，除了漢族文學外，也納入了少數民族文學。相對我們中文系教學範圍狹隘情形，也延伸到了國考，從未見到過人類普世經典性文章出現在國考情形，那又如何期待考生能開拓視野？這部分有待努力。2. 關於國文考試中公文是否保留，本席無意見，但目前公文試題與答題設計，與現場及電腦格式是有落差的。考生考上至現場工作後，發現考試內容與實務不同，又要重頭學起。因此公文命題與答題方式，都需要調整與改變。3. 國家文官學院經典研讀部分，不應僅侷限於中國傳統經典，要放眼全人類知識文明的結晶，例如諾貝爾獎得主的作品等，這是改變與開拓公務人員視野的方法，值得努力。

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)：公教人員保險法修正草案講習會辦理情形。

委員表示意見：(詹委員中原)1. 部研擬之公教人員保險法修正草案，經本院及行政院會銜後已送立法院審議，部同步辦理講習會，並對參與者進行相關議題之問卷調查，乃政策改變過程之正確作為，值得肯定。2. 有關公保法修正草案第3條修正內容，擬排除殘廢、眷屬喪葬及育嬰留職給付的年金化，其他例如養老給付之年金化等，部未來規劃如何？似乎非一次給付範疇，請部說明。3. 99年公保講習會調查受訪者顯示，認同每一保險年資之給付為投保俸額0.65%者，達74.8%，但公營事業機構及私立學校之被保險人卻又建議給付率，宜提高至1.3%，其原因為何？茲因並非所有公務人

員之給付率均達 1.3%，僅私校投保公保之被保險人未領月退俸者，方有機會領取，調查結果非常認同者是否專指公務人員？4. 公保年金化後，私校無優存、月退之被保險人，依據年資採計最後 3 年平均保俸，作為最後保俸，再乘以 1.3% 計算其養老給付，而公務人員若屬非領月退（領取一次退或部分月退者）者，其養老給付率為何？茲因事涉衡平性，請部說明。5. 由最後服務學校負擔私立學校教育人員以前年資加發年金給付部分，目前溝通情形如何？有關加發部分，是否可依據當事人服務年資，由過去曾服務之機關（構）平均分攤？請部與相關機關（構）做進一步溝通，茲因私校投保公保之被保險人，與一般公務人員不同，前者雇主（編列預算來源）為董事會，公務人員則由政府編列預算支應。本項事涉私校財務，如私校人員以前年資由最後服務學校給付，而超過 0.65% 部分由政府及私校各分攤一半，是否可行？請部做更公平與妥善之處理。（陳委員皎眉）1. 關於臺鐵殉職蔡員因公撫卹案之後續處理，退撫司陳副司長紹元接受訪問時已表示，因公撫卹疑義案件審查小組審查時，係依據相關單位所提之書面資料辦理，由於本案已進入司法救濟程序，目前已請臺鐵進行模擬測試，請其提供更為精確的數字送部後，部將對該案儘速進行審核，若符合條件，將再召開審議小組會議進行處理。肯定部充分釋出善意並做審慎的考量，但甚為可惜的是，外界似乎並不瞭解部之努力。2. 本案經本席審慎的提出後，許多委員也提出精闢深入、令人感動的各項見解，以及如何妥善處理之建議，但因未掌握先機，仍讓外界有許多誤解，認本院係迫於輿論才做後續處理。為避免本院處於處處挨打困境，除希望本案可獲妥當處理外，建議未來對於外界輿論，亦應在第一時間妥善回應。3. 雖院會已多次討論本案，多位委員亦接獲媒體詢問處理情形，但因本院屬合議制，且設有發言人，故委員們都能謹守分際，並未主動對外表達意見，爰請秘書長應對外詳予說明，委員們

對本案的關注，並做最好的處理。再次對部之辛勞，以及各位委員所提供的寶貴意見，表達感謝之意。(歐委員育誠)根據媒體報導，日前李遠哲先生在國立臺灣師範大學作專題演講時，表示「台灣現在每名新生兒一出生就負債新台幣90萬元，認為軍公教退休制度領18%存款優惠利率不公平，宣稱已放棄支領。」此篇報導對退休公務人員已造成相當大的衝擊，現已有不同看法與反應。又103年元月1日，中國時報登載一篇讀者投書，文中對李遠哲先生優惠存款，有相當程度的了解，李遠哲先生公務舊制年資僅1至2年，能領的優惠存款利息，相較於現領中研院「特聘研究員」月薪50萬元而言，相對少之又少。是以，銓敘部是否需要出面澄清說明，李遠哲先生所放棄18%優惠存款利息，究竟為多少？其現領中研院月薪50萬元，可否再享有18%優惠利率？其是否已放棄支領優惠存款？請銓敘部予以澄清說明，讓退休公務人員了解，以正視聽。(蔡委員良文)有關前中研院院長李遠哲先生在平面媒體報導提及放棄18%優惠存款，以及電視媒體有名嘴表示公務人員18%優惠存款，耗費兩兆元新台幣政府財政支出等節，相關言論不盡正確，並有誤導社會輿論之虞。雖國人向來敬重李遠哲先生之學術地位與高尚人格，但就整體而言，部對於事實仍應請及時導真、導善為宜。呼應歐委員育誠意見，建請部主動針對18%優惠存款議題，儘快以表格化方式清楚呈現，再次對外界作明確與具體之說明，否則相關不當輿論，將長時間影響軍公教人員士氣，嚴重影響國家行政效能，以及整體社會的良善和諧氛圍。請部參酌因應之。(趙委員麗雲)1.呼應歐委員育誠、陳委員皎眉及蔡委員良文意見，鼓勵院部會發言系統及時適度回應輿情，以正視聽。2.日前民視新聞錯誤引用銓敘部與人事總處資料，報導公務人員目前達34萬餘人，近兩年來淨增加11,885人，所耗費人事經費占總歲出60%以上(約1兆2千億元)，並強調因公務人員吃掉大部分政府預算，故

僅剩 30%能用於國家建設。而參與評論者台北大學公行系侯副教授漢君亦舉相關研究證實我國與鄰近國家相比，公務人員數與人事費用均較高，且今年創下 8 年來之新高。但依據本院第三組新近完成之「我國與 OECD 各國政府規模與人事之比較研究報告」(內含完整數據及圖表)，我國公務人力占全國勞動力比率為 7.4%，遠比 OECD 國家平均數 11.5% 為低；我國人事費占 GDP 比率為 8.43%，也比 OECD 國家平均數 11.3% 少了三分之一，只可惜這些數據都因未及時披露，而讓錯誤數字誤導民眾觀感。爰再次籲請院部會發言系統善用正確數據，即時回應輿情，將正確資訊提供外界，以導正視聽並改善政府形象。(黃委員錦堂)

1. 有關臺鐵殉職蔡崇輝先生因公撫卹案，雖部已善意回應，但仍有疑義之處，請部審酌。茲以行政程序法第 117 條規定，若屬違法行政處分者，得隨時予以撤銷，然而部迄今仍認為其認定事實與適用法律上並無違誤，保訓會復審支持部見解，且臺北高等行政法院亦判決部勝訴。因此，部認為其行政處分屬合法，但各界卻普遍質疑本案屬違法之行政處分，故部究竟為合法抑或違法之行政處分，乃本案之關鍵。若採屬違法行政處分之見解，則部即可本於職權逕行撤銷，且該「違誤」之行政處分，主要導因於臺鐵未適時提供具高度專業水平之相關事實證據，因而導致部之因公撫卹疑義案件審查小組認定時事實認定有所不足，從而，若部於今撤銷該行政處分，因改正意見的時間很短，遺孀家屬們的損害並不明顯或重大，所以原則上可以預料將不會有太多國家賠償之主張問題。今部仍認為本件屬合法之行政處分，因本案已遭臺北高等行政法院一審判決駁回，而當事人已向最高行政法院提起上訴，部之意，請已故蔡員遺孀放棄最高行政法院之上訴，而讓訴訟儘早敗訴確定，事後再以發現新事實、新證據為理由而申請依行政程序法第 128 條再行審理一節，並非積極心態依職權勇於任事，而且讓事實拖得愈久，遺孀也只好向在野黨立委求

助，政府聲望愈是下挫。總括而言，上開兩種途徑，應如何選擇，仍有討論之空間。以上意見，請部審酌。(高委員明見)部報告將待相關人員提出新事證後，再召開審議小組重新審定一節，本席必須再度重申「5.5秒」之關鍵性，若無直接證據顯示事發當時當事人逃出車廂，則屬「處於危險狀態並直接被撞擊」之事實，此與意外踩空摔死情況完全不同。若在危險狀態蔡員仍執行業務，即應屬冒險犯難之因公撫卹範疇，部雖依法行政並無違誤，但在審查本案時，因未要求鐵路局提供較關鍵而詳細的資料，以供更妥適公正的判決參考，才導致產生現在的爭議現象，現在部要等待相關機構提出新事證後再重行審定，勇於任事之積極性似有不足。為避免未來產生類此困擾，建請部在審查案件時，應主動要求相關機關或協助當事人遺族提供相關補充(或補正)之客觀事證，以利公正之審定。茲因有感再發，提請部嗣後特別注意。

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(李副主任委員嵩賢代為報告)：

- 1、「高階文官培訓飛躍方案」修正草案及擬具103年訓練計畫草案規劃辦理情形。
- 2、國家文官學院103年度各項訓練及學習活動期程編排情形。
高委員永光表示意見：會先前於委員座談會，已說明高階文官培訓飛躍方案相關細節，今日並報告「高階文官培訓飛躍方案」修正草案及擬具103年訓練計畫草案辦理情形，對會參考各委員意見，精益求精，表示肯定與敬佩之意。1.我國成立文官學院之目的即在培訓高階文官，但因高階文官特管制度尚未建立，故事實上是採「訓練先行」，且已行之有年也有成，由於訓練先做，故有「摸石過河」之現象，反觀OECD&EU國家SCS、SES或Senior Public Service制度，從1970年代發展至今，不論人才篩選、訓練評量或陞遷考核，可謂經驗、結構與制度發展完整。建請會針對高階文官培訓業務，

可總結這幾年的經驗，供建立特管制度的參考。我國高階文官制度較傾向 career based—永業文官為主，並從中篩選優秀文官，不採職位型（position-based）或綜合型高階文官制度，且欠缺快速陞遷制度，而所謂 Senior 係指 higher or highest 文官，以簡任第十職等以上或簡任第十二職等文官為主，從訓練上來看，似可建議從薦任第九職等開始，所以本席建議會進行本階段的檢討與回顧，是否需重新設計或調整訓練計畫，以助未來高階文官特管制度的建立。2. 目前我國高階文官培訓課程設計欠缺配套措施，致課程設計與課程配置無從確定重心，導致課程地圖及學習地圖建立之困難，本席綜整 OECD 國家或美國高階文官課程設計依據可有 10C：conviction, coordination, communication, conflict solution, compromise, competition, corporation, centralized management, cohesiveness, configuration，進行目標導向型之課程設計，以超脫目前之課程設計方式。

黃人事長富源報告：對公務人員保障暨培訓委員會報告內容加以補充說明(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 4 季重要業務執行概況。委員表示意見：(蔡委員良文) 1. 自 99 年啟動中央政府組改後，人事總處依據總員額法規定確實控管各機關人力合理配置，可謂推動有成，值得肯定。惟在非總員額法(非典人力)範圍內，101 年卻增加 1 千 2 百多人，其原因為何？2. 組改過程涉及政府整體政務之推動，總統在元旦文告重點分為 4 層面，包括自由經濟示範區創造經濟利益產值具有激勵作用、參與區域經濟之整合、採行財經政策包括擴大公共投資、增加創業投資與大規模土地活化及都更等議題，均與組改後政府效能與執行力息息相關，而經濟發展人力資源運用與效能，也與本院有間接的權責關係，若國家經濟好轉，文官制度之改革也會較為順暢。整體而言，茲以國發會（原經建會及研

考會合併)將於本(103)年1月22日正式運作，其扮演的
新角色與功能定位，以及目前的動態為何？3. 尚未經立法院
審議通過中央行政機關組織法，例如經濟及能源部組織法草
案等，雖均可以暫規方式處理而無法制問題，但實務上其人
員運用難免受限，為落實總統元旦祝詞，如組改尚未完成立
法者，例如經濟及能源部等相關機關，其人力結構的規劃與
安排上，有無其他新思維或作法？另配合組改過程，其所會
產生的可能連動影響為何，併請人事總處說明。(高委員明
見)肯定人事總處102年第4季業務報告。有關102年度人
事行政研究發展徵文獎勵辦理情形，590篇申請作品中，有
無政府機關朝精簡人力及總員額管制下，如何妥適運用非典
人力包括民間的人力資源，以達到精簡人力並提升行政效能
之作品？茲因過去機關或個人得獎作品似無涉及此類議題
，而103年度指定的主題亦未予納入，建請人事總處以後納
入此種議題。為確實妥善運用民間人力資源，以提升行政效
能並落實減省人力支出之目標，建請人事總處多鼓勵人事人
員於自選主題時，就該範疇予以深入研究，並有入選獲獎之
機會。(詹委員中原)3點意見：1. 關於102年國家政務研究
班及高階領導研究班赴法短期研習成果發表會，本席知之甚
深。法國國家行政學院設有科技管理、全球化與政府治理等
課程，深具啟發性，惟派遣大隊人馬赴海外研習耗費甚大，
建請人事總處更張相關海外訓練思維，以減省教室課程預算
。例如歐盟或美洲許多國家跟亞洲訓練機關(構)訂有合作
計畫，人事總處與保訓會可爭取與之合作，或安排直接在台
開設訓練班次；出國考察亦為重要之交流學習管道，可商請
受參訪國之國家行政學院代為安排參訪行程，深化考察成效
。2. 本席一向關心非典人力，並曾在院會多次建言，人事總
處目前正朝總員額法規定之預算員額16萬人努力，或有機
會達成。有關預算員額人力資源管理部分，2點意見：(1)
人力運用部分，102派遣人力計10,359人，但100年至102

年，臨時人員增加 9 千餘人，此必將排擠正式預算員額，則非典人力績效如何？能否提昇行政效能？請人事總處整體考量。(2)中央與地方組改，人力上下流動，將互相影響，且地方員額也是國家總員額的一部分，思考人力問題，員額究竟有無精簡時，應整體思考。3.有關人事總處規劃並委託國立臺灣大學生命教育研發育成中心辦理「提升行政院所屬機關公務人員積極任事及創新能力訓練」，欲培養誠實弘道、表裡如一之公務人員一節，屬一宏偉目標，且與行政效率密切相關，此確實為組織理論所關注，亦為實務上立法委員所關注。惟行政學者 White 表示，組織人特別關注兩件事，一是忽視全觀，因為片段強調專業而欠缺全面視野；二為依法行政，雖依法行政為公務人員之行政準則，但如過分強調，恐與「關懷」等核心職能背道而馳，請人事總處注意。又如何透過訓練，使公務人員達到誠實弘道、表裡如一之目標？請人事總處說明。(李委員選)本席針對今日剪報中，提及今年元旦起護理人員全面取消責任制及彈性工時，提出一項提醒：護理人員自民國 87 年起，工作於一般病房與門診護理人員，已納入勞動基準法，現將全面實施。衛福部雖指出過去 2 年已增加護理人力九千餘人，但仍有部分公立醫療機構未提出具體的改善方案，尤其是偏鄉的醫療機構。建請人事總處能重視縣市勞工局的勞動檢查，以及各公立醫院是否因護理人力不足，而取消夜間及假日門診，影響人民就醫的權利，或造成醫院就醫安全問題之情形。

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)：本院辦理 102 年度第 2 次「公民與政治權利國際公約」及「經濟社會文化權利國際公約」研習專題演講情形。

五、臨時報告：

(一)高委員明見提：考試院 102 年度文官制度出國考察北歐考察團考察報告(另附書面資料供參)。

(二)蔡委員良文提：為配合建構社會安全結構工程，促進世代和諧與經濟發展，推動年金制度之改革等配套政策作為，暨如何建構一個具有多元彈性與適用之組織機構，以協力達成馬總統暨關院長提示年金改革之三大目標，謹延續前(第 227、262)次會議有關退休撫卹法、行政法人組織之相關議題之臨時報告，再提出本報告，敬供銓敘部、人事行政總處及本院監理委員會參處，請查照。

決定：本案請行政院人事行政總處、銓敘部及公務人員退休撫卹基金監理委員會參處。

乙、討論事項

浦召集人忠成提：審查考選部函陳金融監督管理委員會函請認定「證券投資分析人員」是否屬專門職業及技術人員考試種類範疇審議結果一案報告，請討論。

決議：照審查會決議通過。

丙、臨時動議（無）

院長講話：102年12月30日（星期一）聯合報刊載「『不想浪費生命』每年千人辭鐵飯碗」及「花十年考公職，做一年就辭職」二篇報導，引起本人興趣與關注。公務體系有進有退，每年都有人報考或辭職，原本並非什麼大事，但值得關注的是：他們為何要辭職？辭職理由究竟為何？根據報導，其辭職主因分別為：1. 無法忍受公務部門的官僚與效率不彰；2. 公務人員只想把事情「做完」，而不會想到如何把事情「做好」；3. 同僚們多半抱持「多做多錯，少做少錯，不做不錯」的心態，而感到與自己志趣與理念不合；4. 其他原因，例如健康因素、待遇不佳或另謀高就等。但媒體引述銓敘部官員意見，認為他們無法融入公務體系的組織文化，並建議有意報考公職者，應先做好職業探索，瞭解公部門的文化等。上開答覆雖無可厚非，但令

人好奇的是，公務體系的文化究竟為何？可否有更為具體的表述？本人正在思考是否舉辦徵文比賽，將主題設定為：「我國公務體系組織文化之介紹」，期望透過公務人員的省思與觀點，讓大家清楚明白公務體系的文化究竟是什麼。我們身在公門，當然希望外界讚許公務體系的優點；但若提到公務體系就是消極、被動、推諉、以及向來抱持「多做多錯，少做少錯，不做不錯」的負面印象，就會讓我們感到工作沒有尊嚴，這是公務體系的老問題也是大問題；不過新年總要有新希望，本院身為文官院，就要為公務人員帶來一些新希望，誠如馬總統元旦祝詞引述英國前首相邱吉爾所言：「樂觀的人在困難中總看到機會！」過去 5 年以來，我們一直都抱持著這個態度，謹以此相互勉勵，讓大家在始有終，繼續樂觀奮鬥！謝謝大家！

散會：12 時 15 分

主 席 關 中