

## 考試院第 11 屆第 275 次會議紀錄

時 間：中華民國 103 年 3 月 6 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 李雅榮 浦忠成 高永光  
蔡良文 邊裕淵 趙麗雲 蔡式淵 陳皎眉 詹中原  
高明見 張明珠 黃錦堂 何寄澎 歐育誠 林雅鋒  
胡幼圃 董保城 張哲琛 蔡璧煌  
列席者：黃雅榜 黃富源(顏秋來代)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：江銀世

### 甲、報告事項

一、宣讀本屆第 274 次會議紀錄。

二、會議決議事項執行之情形：

第 272 次會議，公務人員保障暨培訓委員會會議復行政院函送「交通事業人員佐級晉升員級及士級晉升佐級資位訓練辦法」第 10 條、第 11 條、第 14 條修正草案總說明及條文對照表，請本院同意會銜發布並送請立法院查照一案，經決議：「照會擬及本院第三組意見修正通過。」紀錄在卷。業於中華民國 103 年 2 月 24 日函復行政院並函知公務人員保障暨培訓委員會。

三、業務報告：

(一) 書面報告：

1、銓敘部函陳關於新竹市警察局組織規程暨編制表修正，並自民國 103 年 1 月 1 日生效一案，報請查照。

2、考選部令派薦任第九職等以上正副主管人員蘇秋遠等 4 員請任一案，報請查照一案，報請查照。

(二) 考選部業務報告(董部長保城報告)：

- 1、考選行政：國家考試職能分析工作辦理成果總結報告。
- 2、考試動態：舉行102年特種考試地方政府公務人員考試典試委員會第二次會議及辦理榜示作業等各項考試事宜。

委員表示意見：(陳委員皎眉)對部報告內容提出以下意見(書面資料如附件)：1. 職能分析是提升考試信度、效度之基礎，至於分析之過程則非常的繁複，部能於100年4月至102年12月間，完成公務人員高等考試86類科、特種考試58類科、專技高等考試34類科，共178類科之職能分析，殊為不易，特予肯定。2. 本席在本院第237次會議曾提及二個重要意見：(1)職能分析完成後，應檢視這些職能上的表現是否能真正區分優秀或不優秀的工作人員，此亦為效度的驗證，但因為類科太多，目前可能不易做到，未來適當時候，可以嘗試。(2)職能內涵是否真的能轉換成考試方式、應試科目與命題大綱?如何進行轉換?這是本席較為存疑的地方，而這也是部委託研究案「國家考試職能分析轉換考試制度方式之研究」主要內容，目前此研究之期末報告已經完成，本席看到幾個問題，想請教部長：①部針對每一類科，職能分析的內涵均有11項，包括：任務、工具與科技、知識、技能、能力、工作活動、工作環境、基本工作需求、興趣領域、工作風格及工作價值等，但研究團隊只針對其中三項：知識、技能、技巧來檢視職能內涵與考科內涵是否有落差，然後建議未來在考試型式、考科及考題內涵應有何改變，本席擔心是否有所疏漏?②本研究分析的三個類科：調查特考、測量製圖類科與測量技師，研究結果發現，各類科之職能內涵與考試內容之落差，不論在知識、技能或能力面向，缺口(落差)均很大。其中又以技能、能力層面的落差最大，例如測量製圖類科，研究者結論為「各項技能、能力層面，均為需於工作中具備之職能，惟考題中均未有對應之命題內容」(報告第43頁)，因此未來該如何改變?當然研究團隊的建議就是更改考試方式或應試科目，例如考試方式部分，知識採

筆試；技能、能力採實作測驗、成就測驗、人格測驗、性向測驗等，但是我們做得到嗎？至於應試科目部分，因為知識內涵涵蓋太多，故分析結果發現有一些沒有測到的，以應試科目有限情況下，如何更改應試科目可能都無法解決問題，也不易做到，部該如何處理？<sup>③</sup>報告亦建議後續可進行公務人員共通職能與國家考試共同科目之對應分析。個人覺得此與部長建議之二階段考試(第一階段:共通職能，第二階段:專業職能)理念一致？不知部長看法如何？3. 今日分送之考選通訊(第39期)，社論「科目『普通』，意義不『普通』」由何委員寄澎執筆，也提到好的公務員除了專業知識以外，語言表達能力與人文通識素養等都非常重要，所以普通科目的選定、評量的內涵、形式的選定等，部也要審慎研議。以上意見請部參考。(李委員選)針對102年地方政府公務人員特考報告表示意見，此項考試長達半年，感謝許多委員的協助與部同仁的努力，讓考試圓滿結束於103年3月4日順利放榜。由於部掌控得宜，不論命題品質、閱卷時程、試題疑義的處理等均無缺失，再次表達感謝與肯定。唯獨美中不足之處是需用名額2,731人，錄取2,563人，其中包含同分錄取者56人，尚有缺額168人，類科仍以土木工程及建築工程等為主，尤其遺憾的是如新北市有缺額，但臺北市有人高分落榜等現象再度出現，極為可惜。由於此項考試期程長，若未及早檢討改善方式，今年度6至7月報名又將開始，則同樣問題將一再重覆。建議部及早研議應考人填寫2個志願的可行性，在同樣考試北、中、南區若有缺額可以調整分發地點時，解決地方政府用人之需，防止同樣問題重演，影響政府效能的展現。(李委員雅榮)1. 部積極推動國家考試職能分析，而各部會亦能加以配合，故獲致今日報告之成果，值得肯定。惟整個職能分析過程中，重點集中於公務人員，專技人員感覺上只是順道一起處理，故高普考做了86類科、特考做了58類科，而專技人員只做了34類科，其中醫事人

員都沒做，而工程人員做的也很少。以今日專技人員職能隨時都在變化情況下，相關命題大綱與考試科目都要配合調整，為避免命題委員無所適從而隨意命題情況下，建請部與相關機關溝通，對該部分儘速處理。2.呼應李委員選意見，關於地方特考土木工程類科錄取不足額問題，102年臺北市錄取分數為51分多，其中分數達50分以上但未符錄取標準者，至少有10人以上，惟新北市卻錄取不足額21人。以臺北市與新北市地域相近情況下，未來可考慮讓考生填寫兩個志願，或採取第二次分發方式，以解決上開錄取不足額問題。建請部對地方特考需改進事項，繼續努力。(歐委員育誠)

部辦理職能分析工作，於期中報告及總結成果報告，本席均曾經參與並表達意見，今日再提供淺見，請部參考：當代策略性人力資源管理，均強調支援組織策略的達成為管理目標，因此，策略層面所需具備的「價值」、「信念」、「知識」、「技能」，就成為人力資源管理的核心議題，因此造就職能概念的興起。理想文官制度的設計，應該是整個制度能夠邏輯一致、運作接軌，而核心職能的建立，就是要讓教考訓用能夠貫通，從學校科系的劃分，到國家考試類科的設計，以至政府機關職系的設計，皆能在核心職能明確化的前提下，作有系統的開展，故部在推動核心職能分析之初，本席曾建議職能分析及指標建立，希望銓敘部、保訓會及人事總處能共同參與，在各自業務領域，提出意見，俾能凝聚共識，將來的具體結論，亦應提供作為職系設計、人員任事，以及各項訓練核心職能分析的參據。部歷經2年餘的努力，成果值得肯定，彌足珍貴，期望院、部、會及人事總處，能將職能分析成果用於各自之領域，作為相關業務規劃之參考，並賡續進行研究。(趙委員麗雲)

本席認為在國家資源有限情況下，任何專案研究結果若無法善加應用，實屬可惜。本次部報告職能分析研究成果之總結，洋洋灑灑共計有178類科，對於各種職務之關鍵目的、主(次)要功能，甚至顯已逾越法(

例如藥師法)定職掌，係經「討論」而得之職能範圍，均為之一一臚列出其任務、工具與科技、知識、技能、能力、工作活動、工作環境、基本工作需求，乃至其興趣領域、工作風格、工作價值等，可謂一應俱全。惟如此面面俱到之研究成果，在使用端如何使用？卻啟人質疑。其實，本席2年多來，已第5次聽取職能分析工作辦理之相關報告，雖每每懷有高度的敬意與期待，惟就今日成果總結而言，經詢下年度並未編列預算讓本研究續辦，本席卻感到非常惋惜。本席之所以認為本研究是所有專案研究中最受期待的一項，蓋因來院服務迄今，認為最乏力的就是向民眾解釋考試的效度問題，亦即國家考試可否有效篩選出適才適所的公務人員，此攸關應考資格、考科、命題等之適恰與否。而每當本席為此而有解釋上語窮之窘時，一向期待此一職能分析正好能彌補此缺口，認為不僅能以之解釋現制、亦應足以據之說明改變原因，並對未來可能精進考制之方向加以預測等。惟實際看過部報告內容後，卻發現，研究成果與預期之三項功能存有鉅大落差，甚至發現部近來推動之許多變革，事實與職能分析之結果了不相干，甚至背道而馳。茲舉最近修正之警調人員考試規則修正為例：姑不論該等類科職能分析之技能部分，竟將所有各類體能要素，包括敏捷力、瞬發力、肌力、肌耐力等全數列入，當然不足以「解釋」現制何以只考中長距跑走；即便其能力需求分析明列需「四肢敏捷、手指張握自如」，亦與考選部最新變革，一舉刪除過去原有對上肢肌力、肌耐力之檢測項目，即可了解本研究並未受正視、運用；又如本席與蔡委員良文等長期力推卻迄未順遂之客家事務行政類科考試加考客語部分，亦有相同之情形，雖該類科之職能分析所列「主要功能」為「傳承客家語言」，且所需技能分析也明列「應具備客語即時溝通能力」，但對考制變革而言，顯無任何影響。又近來部大力推動十幾類科之公職專技人員類科考試，應考資格門檻提高須具備證照之變革事宜，

然其職能分析結果，在基本工作需求（分析從事職業之條件、相關證照等）中，卻根本從未提及。本案本席建議如下：

1. 建議部酌編預算，針對考用落差較大、考選效度屢受質疑之類科，進一步就研究成果摘要出其法定職掌攸關之核心職能項目，作為考訓用工作參考依據。
2. 未來舉凡考制之變革、修正，尤其是考試規則之修訂時，允宜查據此研究所得職能分析成果，予落實運用，使其不致浪費。以上建議，請部思考。

(高委員明見)

1. 肯定部花費大量時間與人力進行職能分析。基本上職能分析為龐大工作，而部已經完成了 178 類科分析，建議部與有共識且有意願、容易合作之主管機關及命題老師研商合作，慎選 1 至 2 個類科，循 OSCE 前例，利用職能分析成果，研究應考資格、應試科目、命題大綱等有無改變之可能性與必要性，並加以落實，以對研究成果進行驗證。
2. 地方特考土木工程類科為何臺北市沒有而新北市有錄取不足額情形，主要原因應為該市幅地較廣且相關工作之權責較為繁重，其待遇加給也有限，且與民間差異大所致，而本院最近推動之公職專技人員（例如公職土木工程技師、公職食品技師、公職護理師等），也面臨著誘因（包括待遇、職等）不足，及專業職責變大等情事。建議可循過去公職社工師面臨工作風險大、工作時間長等問題，設置高級社工師、社工督導等較高職務方式，如設置高級工程技師或土木工程督導較高職務方式，提出誘因才能吸引並留住人才，以解決某些類科例如土木工程類科長期以來錄取不足額的問題，否則這些類科始終極少人應考，或因應考人素質差，致考試成績過低不能錄取，或是不足額錄取。

(高委員永光)

1. 職能分析為非常龐大與辛苦的工程，對部多年來持續該工作，表示鼓勵與嘉許。要做職能分析，應配合國際職能標準，先建立國家職能標準後，再落實到考試，部未能依上開流程進行，因此目前遇到許多困難，所做出的成果亦僅為表面之整理，與原本差距不大，故未來考科之改變，也將淪於由部

分專家學者主導之情形。2.具體建議，許多國家都依據國際職能標準，發展出該國之國家職能標準，我們沒這麼做，爰建請部於國家考試部分，選擇2至3個類科進行試驗；至於專技考試部分，也可以選擇1至2個類科，參照國際職能分類標準，與相關部會合作，建立國家級職能標準，並使其與國際職能標準接軌，以利後續國際認證事宜；至於考試類科改變部分，應根據國際職能標準與國家職能標準而調整；另外還需要跟教育部及大學院校相關科系合作，針對教學科目與內容進行整合，以建立相關教學地圖。建議部邀請對職能分析、職能標準建立熟悉的人資專家，共同進行討論，以落實職能分析功能。3.報告第10頁「可辨識」之原文「cognoscible」，為西班牙文，為使報告內容具一致性，建請改為英文。(詹委員中原)國家考試職能分析屬繁瑣、勞力密集工程，本席有幸參與部分內容，謹提供幾點意見供參：1.公務人員高考(特考)部分，本席近來回顧文官制度興革方案中，有關核心職能部分，提到應建構公務人員共同的核心職能，請教部目前的發現(或建構情形)為何？又核心職能不只是考選部的工作，與其他環節包括任用、銓敘、訓練、發展等都有關係。2.教考訓用為職能分析之主要目的，過程中用人機關非常重要，須提出相關工作之核心職能，部建立整合平台時，亦需吸納學校意見，惟部對用人機關例如財政部、內政部等進行調查時，相關學校相關專業科系學者是否有參與並表示意見？核心職能應為雙向溝通的成果。3.體能測驗部分，再次強調，中華體育協會進行核心職能調查時，用人機關是否了解到體測項目例如折返跑、握力等之功能與目的？對職能上所帶來的意義為何？(胡委員幼圃)1.職能分析工作至關重要且非常不易。我國教、考、訓、用權責分別隸屬於不同院及不同部會，透過職能分析卻能將各不同機關聯結在一起，作一適當檢視，”教”是否滿足”用”，”考”是否適合”用”，”訓”是否配合”用”，”用”是否符合民眾需求，達到世

界水平。故職能分析分析非常重要。2. 從公務人員任事態度來進一步討論此問題，部報告內容提及曾就是否辦理所分配之專技人員高考類科是否需辦職能分析及其必要性一案，函請行政院衛生署(102年改制為衛生福利部)協助，該署101年11月20日函復表尚無教、用不符之情形(未提考)，亦無辦理職能分析之必要。這部分涉及了部提出什麼樣的問題，以及衛生署如何就部問題予以回應等，經本席查閱相關來往公文，發現部與衛生署處理此事的態度都有檢討必要，有「答非所問」及「忽略對方問題(回應內容)」等情事，例如署回覆護理考試有改進之必要，然部卻未提及，整體的感覺就是不太想處理這件事情，且衛生署的回文於司(處)層級就決行了，與過去我們對科技部門的回文，希望能由政務人員層級決行之期望不同，基本上政務層級人員，才有權責對人事與職權問題進行決定。3. 部所做幾近全面的職能分析，應只有篩選的功能，應對整個架構進行分析後，以此為基礎，提供相關改進資料，一次做太多研究，內容不易專精。建議部依此次職能調查結果挑選出問題最嚴重類科，繼續進行深入研究，並著手作考試之改進。(蔡委員良文)1. 對部職能分析工作辦理成果表示肯定。此為基礎工程，對於跨域事宜，未來應可再予強化。本案三點意見：(1)本案應屬動態之變化，部擬每幾年應行進行檢討？(2)核心職能的方向是正確的，同時也要對跨域、前瞻的職能進行連結。(3)關於公職技師類別部分，要邀請主管機關與職業公會參加其中。2. 關於職能分析內涵如何專換成考試類科與命題大綱，確實是件不容易的事，建議部將職能分析與基礎訓練、實務訓練內涵與功能等相連結，以提升考試信、效度，並強化其鑑別度，部既已有良好的開端，後續建請繼續補強，但這需要部與相關部會、人事總處相互合作，而院本部各組間也須考慮參與，適時適切將此思維強化。3. 關於有委員提到以重點方式進行後續事宜一節，建議除公職專技人員考試之深化與擴展外



，在行政人員類科至少就以下三類科進行：(1)人事行政類科，因為其與本院職掌業務完全相關，且關涉公務人力資源有效進用，及配合政府再造工程之順利推展等；(2)高考一二級中涉及兩岸事務類科，因為該等業務關切係臺灣地區未來的發展，與人民幸福與福祉；(3)新聞行政類科，特別是國會、新聞聯繫發布工作，其考試與培訓事宜於當下為非常值得重視議題。近來楊渡先生的一篇文章「另一種凝視—告別老師父和他的時代」內容令人十分動容，文中提及新聞界的老師父曾提點：若某字用得重了，對某人不公道；某些文句要客觀些，好讓當事人心服口服；批判太重的字，只能對事，不要對人，因人有自尊，要幫人留點餘地……。」亦即道高龍虎伏，德厚(高)神鬼欽，方能社會和諧人人和平共處。另文中也提及在自由主義的思想風氣薰陶下，為人處世應有寬容，面對政客的自尊自重，一個新聞從業人員的獨立骨氣，都在這種薰陶下學習成長。而葉問那種「手把手」教你細緻功夫，才知道「楣角」，唯有親臨目睹，親身體會，才能了解，……所以寫作技巧，是一種人生態度，一種原則，一種世界觀。在公務界經驗的傳承有無啟迪作用？4. 部對於國家考試職能分析之辦理成果，乃是對於社會之關懷，惟為期後續工作能更為和諧圓滿可行，籲請部重點式選擇類科予以強化，並與人事總處及相關用人機關協力研處，本院也應發揮主導角色之思維協助推動。以上意見，請考選部參考及院會審酌。(黃委員錦堂) 1. 對於部總結報告國家考試職能分析工作辦理成果，表示推崇與肯定之意。惟各界對於總計178類科之職能分析成果，似未多加評論報導。茲以該職能分析含括關鍵目的、主(次)要功能、工作項目、歸屬機關等，而職能分析內涵又含括11項，使得總結報告顯得「四平八穩」，似乎難以挑戰其意義，除非部痛下決心，以國家考試必須確實回應用人機關需求為終極目標，參照政府施政方針、政經變遷、國際比較、輿情分析與回應等諸多因素之

考量，方能確定各關鍵之職能核心，否則對於國家考試之影響與改變，幅度將有限，而無法引起各界關切或令人矚目。

2. 考選部及各用人機關均以「半調子」的態度面對此議題，亦即，部認為就職能分析各部會要負起責任，但各部會則認為考試為考試院考選部權責，所以各部會只是客卿，在部所舉辦職能分析會議中提供諮詢意見而已，這就是我所稱「半調子」的意義。正因如此，故各部會的代表在職能分析會議上，無法細緻並採高度意志進行意見表達，也就無法犀利地針對時代性議題進行明快回應。

3. 為徹底改變這種雙方都是都是半調子態度，強烈的手段便是檢討職能分析之管轄權歸屬。職能分析管轄權究竟係由考選部「壟斷」，抑或與行政院各部會等用人機關「共享」，必須衡酌政經變遷下各類職務的職能需求之改變，本席認為，職能分析影響各類專業證照與各類公務人員之人力素質，從而與各領域於內外政經變遷下之業務發展、國家競爭力、國際間之相互承認，息息相關，從而非不可界定為權責歸屬於行政院（各部會），但下游端之國家考試之舉辦權仍然歸屬於考試院。或是說，至少，行政院各部會（用人機關）應有一定之參與權。惟目前職能分析事宜並未納入法律之規範，從而也未以法律明定職能分析之管轄權由考選部「會同」用人機關進行，從而也無預算來源與明確的權責劃分。

4. 另外一種方法，為保持迄今之管轄權全部歸考試院，但進行 SOP 之改良，責成各用人機關在依據本院（考選部）所訂頒之一般性 SOP 要求，透過輿情調查、歸納訴訟案件、進行業者溝通、參照世界性作法、參考施政構想、社經發展現況等，檢討各職務之核心職能。

5. 再次強調職能分析之法律保留性，於公務人員考試法與專技人員考試法中應予以明文規定，並且規定應定期檢討與遇有需要時之立即檢討，如此也可獲得應有的預算福利，以支應相關調查研究，以及責成各權責（用人）機關應有一定層級以上人員積極參與。此外，因事務龐大，部亦可甚至亦應採

持續性委外方式，由專責單位負責職能分析之研究並確實關注其發展，進行必要之調整。(何委員寄澎)有關國家考試職能分析，多位委員已表達各種寶貴意見，大家共同的感覺是，部很辛苦，但效果有限，疑慮仍多，本席謹簡單表達三點意見供部及院會參考：1. 效果有限的癥結是類科太多、牽涉機關太多、內涵項目太多；什麼都太多的結果，重點自然失落，而參與者也無法詳做討論。部應儘速嚴擇若干重要類科，如司法官、律師、外交領事、土木工程、文教行政等再做深入分析，確定其核心職能與考試科目，並做為其他類科之示範。2. 本席在本院第 133 次會議中，曾建議部應有自己的高度，避免職能分析墜入純「實務性」思考。爰此，有關國家考試職能分析之檢討，實可化繁為簡，但分「專業知能」與「通識知能」二項研議即可；而不同類科，二者輕重之安排即研議重點之所在，理應各有不同。以專技類科而言，各類科專業知能不難釐定，通識知能目前多付闕如，自為檢討分析之必要課題。3. 職能分析後的結果，必可凸顯那些可藉「考試」評量，那些無法以「考試」評量。本席要呼籲大家切勿有任何職能都要考試，都可藉考試來評量的觀念。平心而論，能藉考試有效評量的畢竟僅限「知識」、「技能」而已，其他恐怕都要透過訓練、實作才能檢驗、培養。所以本席再強調二點：(1) 國家文官學院的角色與功能至為重要，未來職能分析做好之後，文官學院應有相應作為。(2) 部於職能分析如何轉換為國家考試，實無須過度著力。(浦委員忠成)今日報載 26 位博士報考 103 年初等考試落榜，已連續 16 年無博士學歷者錄取該考試。高普考每年有近千人同榜，本席曾於國家文官學院授課時，對普考及格人員進行調查，幾乎都有再參與高考之規劃。以目前國家考試朝提升考試資格與學歷等級為未來發展之趨勢下，將使得低階或低學歷者愈來愈難以參與國家考試，而高資低考情形，更剝奪低學歷者之機會。國家考試原應讓有能力但學歷不高者，能有

社會階層流動的機會，但國家考試卻未妥善設計此機制；至於博士參加不適合其人生規劃之初等考試，無法錄取應無人會給予同情，而高資低考者，亦難久居其位，最好的方法應是讓學歷與國家考試有對應性，博士應高考一級、碩士應高考二級、學士應高考三級、高中畢業者應普考，而無學歷者可應初等考試，讓不同背景、學歷、等級者，有其久居之合適歸處。各有所歸的思維模式，請部參考。

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)：102年公務人員銓審案件辦理及作業簡化情形。

委員表示意見：(蔡委員良文)1. 對於部辦理銓審案件簡化作業，以及擬處後續檢討意見，表示肯定之意，惟配合政府再造過程中，整個檢覈系統有無發揮功能？是否可達到即時快速與正確無誤之成效？2. 有關人事人員之職能工作分析結果顯示，人事總處認以其重點在於人事法規、顧客服務、績效管理與資訊技術等，本席以除在「德行」方面的基本要求外，上開重點事項在於人事人員之職能強化扮演何種角色？其中所謂「資訊技術」職能部分，就本案而言，當前全體人事人員對此核心能力之建構情況如何？所顯現的能力又如何？請部瞭解或說明。(黃委員錦堂) 1. 部今日報告之銓審案件辦理及作業簡化情形，過去本席在當學者時，因信奉「新公共管理」，認為中央部會應 steering，而不是自己 rowing the boat，所以主張應改授權下級機關執行個案之銓審決定。換言之，過去本席認為部毋需自己執行相關銓審案件，應可採下授方式，惟經深入了解後，知道部累積了豐富經驗，承辦同仁非常專業且嫻熟業務，審查標準亦非常明確，輔以資訊設備之協助，整個銓審作業並不會花去太多時間，加上銓審案件關涉公務人員職等、職位等權利事項，具有重大意義，爰贊成維持現行銓審制度。2. 請部適時並適度回應輿情，茲以近來新北市推動產檢假、陪產假議題，因涵蓋公部門

之約聘僱人員及廣泛勞工層面，其訴求有三，分別為：另創「支半薪產檢假」5天，配偶「不支薪陪產檢假」2天，「陪產假」由現行3天改為7天。由於相關資料並未說明上開規劃是否經過公部門或私部門細膩的討論，請部針對「公務人員請假規則」現行規定，說明既有事假5天且支薪部分，是否已足以cover公務人員配偶太太與先生之產檢與陪同產檢之上開新創假別？尤其，陪產假有無增加天數必要，而增加部分是否全部支薪？公務人員之產檢假、陪產檢假，是否於既有公務人員事假與休假之外，還有必要另行創設，以及支全薪或支薪與否？而約聘人員與臨時人員又應是如何？因其均屬輿情關注議題（hot issue），中央主管院、部若未於適當時間，提出適當強度的政策說明，恐或將有其他進一步議題之無邊無際擴張效應，並進而影響國家整體運作，損及政府之威信。以上意見，請部酌參。（胡委員幼圃）

1. 部本次報告似僅及銓敘過之人員，公部門中屬約聘僱者，相關統計數據為何？請部說明。
2. 肯定部積極執行院會決議，主動針對公教分途問題，即將召開會議邀請人事總處、教育部及五都一準等直轄市政府開會研商，冀能尋求適當辦法，以解決公教人員適用不同退休辦法及採不同退休方式等關鍵問題。
3. 公教分途最重要之法源，乃司法院大法官釋字第308號解釋，認定公立學校聘任之教師不屬於公務員服務法第24條所稱之公務員。另銓敘部主動研訂之公務人員基準法草案第2條第2項規定略以「本法所稱公務人員，指……。前項規定不包括…公立學校教師。」亦清楚規定公立學校教師不屬於公務人員範疇；另同法第3條規定，公務人員分政務人員及常務人員。依據上開規範，公立學校教師尚無隸屬政務、常務人員之法源依據並適用。惟部94年函釋卻規定，公立學校教師受政務人員規範限制。爰冀能藉由即將召開之會議形成共識，一方面透過修法程序澈底解決兩者間牽扯不清之處，另一方面可依據中央法規標準法第5條第2款

有關人民之權利、義務者，應以法律定之，若無法源依據者，不能予以實施或認定其為無效之規定，對於上開公務人員與公立學校教師不分之函釋，能藉此機會獲得釐清，並真正實踐「公教分途」。(林委員雅鋒)

1. 有關部邀集中央及地方機關共同研商簡易銓審案件下授所得結論，認為現階段仍不宜將簡易銓審案件審定權下授，其理由多屬實務面運作之困難，例如偏遠或編制較小機關電腦網路機具不足、設備老舊或頻寬不足等。本席認為以上理由不宜全採，茲以戶政系統因更新造成民眾不便事例為鑑，在當前科技發達時代，資訊設備之不足，必然會對其採購過程不夠精準或初始設計思路不盡周延等進行課責。
2. 又稱因部分地區人事人員異動頻繁致無力辦理，故簡易銓審案件審定權不宜下授一節，以部為人事制度主管決策機關，執行層面審定權之下授，於法制面並不違法，問題在授權層級究竟至何者為宜？是否有下授至最基層人事機構之必要？抑或下授至地方政府(例如下授至臺北市府)較為妥適？
3. 另歸責於人事人員專業能力恐有不足一節，亦令人感到遺憾，人事人員訓練之權責機關應特別強化電腦運用或法規執行等能力，如同退休人員亡故溢領月退休金，支給機關亦應依規定覈實追回，而不應以畏懼發生行政爭訟而裹足不前。故上開簡易銓審案件審定權無法下授之理由，確有進一步檢討之必要。(詹委員中原)

1. 呼應胡委員幼圃意見，肯定銓敘部落實院會決議，實際付諸行動，期望「公教分途」議題能在法、理、情等各層面均能兼顧，而做適當之處置與修正。在法層面，能落實大法官會議解釋精神；在理方面，冀能排除影響國家社會發展之障礙；於情則導正不公，冀能透過公教分流，使各組織之安排與服務均得以健全周整，避免產生不公。
2. 部依據銓敘部組織法第4條、第5條規定，辦理銓審業務，惟就簡易銓審案件可否下授一節，問題關鍵不在於「是否屬簡易」，而在於涉及人事權之分權或集中之主義問題，世界各國人事政策，有採分

權者，亦有採集權者，以日本為中央與地方二元制為例，其並未執行新公共管理之分權政策，故其公務人員之銓敘、俸給、任免等權利事項，在中央與地方分屬人事院與地方人事委員會管轄，人事權採集中不分權方式；而澳洲則以公共服務委員會（PSC）授權各機關各自辦理，乃屬分權方式處置，無論職務等級、考選招募、工作指派任用、薪俸報酬等，均由各機關自行處理，但兩種人事制度哲學，均分別創造了優良之政府治理績效。故在討論人事政策或行政管理時，應先確定我國人事政策或行政管理之哲學為何？係屬分權下授抑或集權管理？若未確認走向，則難免發生是是而非之論述，例如部報告所稱，現階段不宜將簡易銓審案件審定權下授原因，在於電腦網路機具設備老舊或頻寬不足，但隨後又稱現行送審作業已十分簡便，各機關可透過網路作業系統連結部資料庫，以網路報送銓審案電子檔，敘述明顯前後矛盾情形，其主要係因無中心思想與哲學思考，而出現後現代之錯亂。建議人事政策主管機關應慎重思考建構我國人事行政政策哲學，方能正確與有效地解決問題，而不致落入回應問題手足無措之困境。

張部長哲琛補充報告：對各委員意見加以說明(略)。

院長表示意見：關於新北市即將實施產檢假及陪產檢假等議題，請銓敘部對外發言時應注意，本院基本立場為考量人權、平權及重視少子化等國安問題。以勞保生育補助即將由1個月提高至2個月，對鼓勵生育產生了正面效果，並深獲外界肯定為例，請部儘速與相關機關就大勢所趨議題進行研商，原則上宜採宏觀與前瞻性的見解，凝聚共識，避免問題侷限於現行規定。以上意見，請銓敘部參考。

(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)：國家文官學院規劃辦理院慶回娘家及受訓學員回流學習活動情形。

高委員永光表示意見：肯定國家文官學院長期以來的工作績效

。1. 有關「同儕領導」，感謝文官學院採納本席意見。「同儕領導」運用 Mentoring 方法進行同儕引領、教導、諮詢、保護，俾共同成長。建議文官學院於日後增設 master，以訓練 trainer，使學習及教學團隊層次更為周全。2. 團隊學習：以「決策關鍵」為主題，結合專題演講內容運用名目團體技術 (Nominal Group Technique, NGT) 讓分組學員進行對話與討論，其主要步驟有 7：準備、點子產生、循環學習、概念系絡討論、初評、討論及最終決選，以呈現個人決策與團體決策之差異，及影響決策的關鍵因素，最後評選出各項因素的重要關鍵。NGT 對小組決策很有助益，建議文官學院於所採用之各式多元學習方法中，分析累積之資料，創造累積性效果，找出較有效且能達預期目的之訓練方式，建立特色，俾至少能引領國內機關（構）之訓練政策及方向。

(五) 行政院人事行政總處人事考銓業務報告(顏副人事長秋來代為報告)：

1、辦理行政院第 12 屆推動性別主流化金馨獎頒獎典禮。

2、102 年度下半年公立醫療機構人力配置改善措施執行情形。

委員表示意見：(李委員選)針對 102 年度下半年公立醫療機構人力配置改善措施的執行報告，本席提出 1 項肯定，1 項要求與 4 項請教：1. 本席對人事總處積極與公立醫療機構及其主管機關進行協商，勇於任事的態度，表達肯定。2. 第 3 頁表 2 中顯示，100 年至 102 年護理人員與其他醫事人員之空缺率調降，分別由 6.36% 降至 3.9%，8.34% 降至 6.85%，相當可喜，但因未能提供實際數字顯示人數的改變，僅以比率呈現，可能出現假象，請人事總處能在會後提出具體的人數報表，而非比率，以了解改善情形。3. 以下 4 項請教，若編制空缺納實比率增加，推理契僱人力比率應可降低：(1) 第 4 頁顯示，教育部、衛福部及退輔會尚需調降比率仍有 5.9%、2.92% 及 2.02%，改善幅度不大，離 103 年底僅 1 年，預估能達成嗎？(2) 同頁顯示，院內契僱人員納實比率為 47.9%



，20.6%為進用院外人員，31.5%為商調遴補，是否將院內納實比率增至60%，即可紓解人力流失，以增強久任誘因。(3)第5頁指出建議，編制行政人員預算員額空缺改以契僱人員進用，以改善納實問題，請教可改善多少比率？是否能具體落實？(4)公立醫療機構現有編制空缺不足的問題，請教有多少醫院已完成修編？多少尚待修編？修編後可改善多少問題？醫療機構若要修編，請銓敘部予以協助，以使預定目標能順利達成。(林委員雅鋒)關於人事總處建議，將各公立醫療機構編制行政人員預算員額空缺改以契僱醫事人員進用一節，以人事行政管理立場觀之，人事總處對於醫院管理有多少了解？按編制行政人員係廣義之醫院實質管理人員，而醫院管理包括病歷、資訊、人事、危安、財務等專業管理領域，具有高度複雜性，茲人事總處以增加聘僱醫事人員進用為由，作出刪減編制行政人員預算員額之建議，應在確實了解公立醫療機構之需求下為之，一定要在謹慎的基礎上與詳實充分的證據下，提供人力資源管理之專業建議，始屬妥當。

顏副人事長秋來補充報告：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)：立法院聯繫動態情形。

### 乙、討論事項

一、銓敘部函陳關於涉及國家安全或重大利益公務人員查核條例草案，以及公務人員任用法第4條修正草案等二案，請討論。

決議：交小組審查會審查，推胡委員幼圃、李委員選、高委員明見、陳委員皎眉、趙委員麗雲、高委員永光、張部長哲琛組織之；並由胡委員幼圃擔任召集人。

二、銓敘部函陳停止適用重行建構激勵工作意願及工作潛能之具體執行方案一案，請討論。

決議：照部擬意見通過，蔡委員良文意見請部參考。

### 丙、臨時動議

- 一、銓敘部函陳公教人員保險法施行細則修正草案、退休人員保險辦法部分條文修正草案、公教人員保險殘廢給付標準草案及公教人員保險準備金管理及運用辦法修正草案總說明暨條文對照表等案，請討論。

決議：(一)交全院審查會審查，並由伍副院長錦霖擔任召集人。

(二)會議紀錄同時確定。

### 二、典試人員名單議案

院長提：據考選部擬送 103 年公務人員特種考試關務人員考試、103 年公務人員特種考試身心障礙人員考試及 103 年國軍上校以上軍官轉任公務人員考試典試委員、命題兼閱卷委員 148 名名單一案，請討論。

決議：照名單通過。

散會：12 時 15 分

主 席 關 中