

考試院第 11 屆第 276 次會議紀錄

時 間：中華民國 103 年 3 月 13 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 趙麗雲 蔡式淵 黃錦堂 胡幼圃
高明見 林雅鋒 蔡良文 邊裕淵 浦忠成 李雅榮
李 選 張明珠 陳皎眉 高永光 何寄澎 歐育誠
董保城 張哲琛

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

出席者請假：詹中原喪假 蔡璧煌公假

列席者請假：黃富源公假

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 275 次會議紀錄。

二、會議決議事項執行之情形：

(一) 第 273 次會議，歐召集人育誠提：審查考選部函陳專門職業及技術人員高等考試醫師牙醫師中醫師考試分階段考試規則修正草案、專門職業及技術人員高等考試醫事人員考試規則第 2 條、第 8 條及第 15 條修正草案一案報告，經決議：「照審查會決議通過。」紀錄在卷。業於中華民國 103 年 3 月 4 日修正發布及送請立法院查照，並函知考選部。

(二) 第 273 次會議，考選部函陳公務人員高等考試三級考試暨普通考試規則部分條文、第二條附表一、附表二及第四條附表三修正草案一案，經決議：「(一)第 3 條、第 7 條、第 2 條附表一及第 4 條附表三，有關經建行政公職律師類科及衛生行政公職律師類科部分，交付小組審查會審查，推蔡

委員式淵、高委員明見、陳委員皎眉、趙委員麗雲、高委員永光、邊委員裕淵、董部長保城組織之；並由蔡委員式淵擔任召集人。(二)餘均照部擬通過。」紀錄在卷。決議通過部分業於中華民國 103 年 3 月 4 日修正發布及送請立法院查照，並函知考選部。

三、業務報告：

(一) 書面報告：

1、本院考試委員民國102年12月實地參訪交通部民用航空局，所提建議事項研處情形一案，報請查照。

蔡委員良文表示意見：本案所附研處情形彙整表內案次8「部、會、總處研處意見」部分，本院所屬部會均未回應，「本院業務組研核意見」為「以本建議事項，非屬本院權責，擬尊重人事總處意見。」本席建議刪除上開「非屬本院權責，」等文字，理由如下：1.在五權憲法架構下，目前公務人員待遇，並非與俸給相關法制無關；2.民航局所提「建請同意未來如能適度調整所需待遇，本局將在符合國際民航組織之要求及相關規定之情形下，逐步將飛安檢查人員改以國家考試方式進用具公務人員任用資格人員擔任」等節，當日會上銓敘部鄭司長回應該等人員目前採聘用方式辦理，未來如要依國家考試方式進用時，將依相關規定辦理；考選部顏司長亦回應，該等職務依規定認定其職組、職系與職等後，可依公務人員考試法第17條規定辦理相關考試。本案事實上民航局不只提出待遇方面問題，還涉及未來考試、任用相關事宜，所以本案不宜只有人事總處回應；未來理宜從本院實地參訪次數與業務幕僚主管隨行等方面檢討之。請院會審酌。

決定：照蔡委員良文意見修正。

2、銓敘部令派薦任第九職等以上正副主管人員吳玲芳等8員請任等五案，報請查照。

3、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

人員陳家士等5員請任等三案，報請查照。

(二) 考選部業務報告(董部長保城報告)：考選行政—國家考試申論式試卷線上閱卷辦理情形報告。

委員表示意見：(李委員選)針對國家考試申論式試卷線上閱卷辦理情形，對部表達肯定之意。本席曾經擔任 101 年司法官、律師考試典試委員長，看到閱卷過程大量人力耗損認為極為可惜，且效率不足亦需強化。今日部持續報告，近年精進閱卷品質，提升線上閱卷成效，且由閱卷委員感覺、改善閱卷場所、成本分析等角度進行研處，顯示此項改變可以降低成本，節省時間，加強效率，足見優點大於缺點，此政策值得積極推動。另請教：國家考試中有申論式題型的考試，總計有多少類科？目前已推動的 19 科（101 年 5 科，102 年 7 科，103 年 7 科），所占比率為何？何時可完全上線？有無困難？目前部將斥資購置 110 部個人電腦及 24 吋螢幕，若增加類科，可進行分攤降低成本，對部之節流將有所助益。又部逐年完成網路報名、線上資格查核、線上考試與閱卷等數位化工程，待建置完善後，建議未來可角逐公務人員傑出貢獻獎之團體獎，請部蒐集與整理完整的成效資料，以備後續使用。(蔡委員式淵)1. 根據部報告資料，目前國家考試申論式試卷線上閱卷方式，似乎相當成功，目前使用過的閱卷委員都相當滿意，至於是否會造成優秀閱卷委員人力流失，部長相當有信心與把握克服該問題。2. 102 年特種考試稅務人員與一般警察人員考試，採取了平行雙閱方式，關於國文部分，查 30 多年以前，本院曾對國文考試採平行雙閱進行研究，惟後續再也沒有進行過類似的研究。建請部將上開考試國文平行雙閱部分，予以統計分析，以了解兩位老師給分差異性有多大？和僅有一位老師評閱時，差距又有多大？又國文作文部分，其評分信度長久以來一直為外界所關心，也有所質疑，這些年來何委員寄澎對建立作文評分信度有相當的努力，惟實際情形與結果如何？可否藉由上開考試統計結

果，提供相關數據及分析資料供參，因為 30 年前的研究結論，對於採取作文測驗方式，並不是那麼的肯定。3. 部提到上開考試僅有 130 份樣本，可能會有所不足部分，如果只是要瞭解集中趨勢，應該可以達到目的，只是信賴區間會大一些。(高委員明見)1. 肯定部在試務上所做精進，不論是線上閱卷或平行雙閱，惟本席要提供另一個想法，線上閱卷雖然可以減省紙張與人力經費，但資訊設備軟硬體的維護與維修，也需要相當之經費。2. 申論題方式有其特點，可以了解應考人的思考、組織能力，但也有測驗專家認為，更多且適當的測驗題，是可以取代一部分申論題。建請部研究可否將部分類科考試(建議先由專技人員開始)試題，減少申論題之配分，用測驗題加以取代，因為好的測驗題，也可測出應考人的思考及組織能力。以醫事人員類科考試為例，過去醫事人員考試也有考申論題，但目前已全部改為測驗題，顯示申論題與測驗題之信、效度與鑑別度並無大差異情況下，而予以改變。3. 申論題的評閱不管是單閱或平行雙閱都免不了有主觀性的缺點，目前似無再擴充之必要，部未來可就部分考試類科，採申論題方式與採測驗題方式，其信、效度與鑑別度有無差異等進行研究，考慮逐步減少申論題所占配分，而以測驗題取代，將可有效降低試務人員之負擔與試務成本。(胡委員幼圃)部推動國家考試E化、平行雙閱等措施，主要目的是為了提升考試的信、效度，惟平行雙閱仍有盲點，例如分由兩位老師評分，第一位老師程度好，給了適當的分數，如果第二位老師程度與第一位老師有差異，而給了不適當的分數，造成需有 3 位閱卷委員，反而有可能會造成考試信、效度的降低，要注意真理並不一定站在人多的那一方。請教部，推動平行雙閱後，有多少題目大家看法一致？有多少題目因為平行雙閱得到改善？部報告並未提出相關數據，僅就事務性部分進行檢討，沒有任何數據可以支持做這樣的改變是值得的。請部提出相關數據，支持平行雙閱確實可以提

昇閱卷的品質與信、效度。(何委員寄澎)個人認同、支持線上閱卷，對部積極推動並獲良好效益，特表肯定之意。謹提3點建議供部參考：1. 電腦系統的穩定性仍有加強空間。過去多次發生系統故障，造成閱卷委員相當困擾，這種現象部應設法完全杜絕。2. 據本席觀察，因線上閱卷而影響委員閱卷意願，確有逐漸擴大現象。本席認為此非閱卷委員排斥線上閱卷，乃由於生活中、工作中線上操作之頻率太高，自然採取自我保護行動，何況閱卷時間緊迫之壓力甚重，遂導致對閱卷能推則推、能免則免。部宜對此種情形持續注意，有效採取因應措施。3. 線上閱卷採分題閱卷方式，就一般而言，作法可取。惟某些考科可能需要「差異性對待」。以中醫師國文考科為例，題型為一篇作文，三題翻譯，由於應考人不多，乃由一位委員負責閱卷工作。以目前系統設計，委員只能全面閱完作文後，再一題一題評閱翻譯，無法針對同一試卷全面瀏覽，此對追求更好的信度、效度有不利的影響。部若能增加可隨時對照各題題分以及檢閱全卷給分的功能，當更理想。(林委員雅鋒)針對電腦線上閱卷議題，本席提供兩個建議供部參考：1. 軟體部分：以102年律師考試而言，本席認為線上閱卷是成功的方式，經與閱卷委員交換意見，有人表示不願意再參與，但也有委員讚賞不已，因為資料調閱非常方便，可以隨時找出自己評閱過的試卷進行評分標準比較，維持給分標準的一致性，這對於考試的公平性有很大的助益。關於平行雙閱部分，本席進行抽閱時曾經發現某題A閱卷老師給2分，B閱卷老師給23分，因給分差距超過該題題分三分之一(即15分)，於是啟動第三閱機制。經深入了解，A閱卷老師給分偏低原因，應為只在電腦內鍵入「十」位數之數字，疏未鑑入「個」位數數字，而閱卷委員未能藉由電腦警示系統，發現自己有此失誤所致。故請教部目前是否已經建置查核上述錯誤之警示系統？建議部未來應建立相關查核機制。2. 硬體部分：第一試務大樓閱卷室空間

配置，與補習班教室類似，所有人均面向同一方向，且閱卷老師區與工作人員區，間隔設計不佳造成相互干擾情形，影響了閱卷老師的工作；另有閱卷老師不熟悉線上閱卷操作方式，需工作人員在旁協助，也會干擾到旁邊的閱卷老師。部報告提及將增設 110 席線上閱卷席次，建請部對空間使用做更細膩的規劃，以提供更安靜、避免相互干擾的環境，達到更好的閱卷品質。

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)：公教人員保險育嬰留職停薪津貼開辦以來執行情形。

委員表示意見：(李委員雅榮)育嬰留職停薪津貼政策為大勢所趨，應予肯定與支持，惟 98 年小組審查公教人員保險法修正案時，曾就育嬰留職停薪津貼係屬「社會福利」抑或「保險」進行討論，最後做成了決議。記得當時該案所做附帶決議，在考量當前經濟不景氣之現況下，決定公教人員保險費 2 年內不予調整。當前政府政策雖係鼓勵生育，惟該補助措施納入公教人員保險之範疇，由被保險人負擔，許多人對此仍有疑慮，請部進一步檢討是否由政府編列預算支應此項福利措施，較為合理。(趙委員麗雲) 1. 有委員質疑育嬰留職停薪津貼屬「社會福利」(額外恩給)而非「保險」(自助、助人應得份)等節，本席深有落差感；至於部報告所持的兩性平權、分擔育幼責任理念與立場，則讓本席以身為考試院一份子為榮。本席過去工作經歷過國民大會、行政、立法等不同機關，仍深感本院對於女性最為友善，不僅女性員工多於男性，高階女性比率亦遠高於其他機關平均數，而院長、副院長及部會首長等對於女性之尊重，更令人動容，尤其對於各項主管法規、措施之釐訂，包括今日報告公教人員育嬰留職停薪津貼所持立場亦非常明確，即此非婦女問題、非福利政策、更非婦女福利政策。2. 本席回顧過去 19 年擔任主管經驗，每當有女性同仁申請育嬰假或侍親假，常讓本席感到

十分的敬佩與不捨而含淚批准，因為深深體會其將因此而犧牲了未來幾年考績與升遷機會，甚至在未來回歸職場時，難免遭逢適應困難的情形，尤以今日官場汰換率甚高情況下，通常銷假回歸職場時，過去所有積累的績效大多因人事全非而會歸零，必須重新建立品牌形象，其所面臨困境的嚴峻，可用勞動部設立了專責機關，輔導在私部門工作的育嬰留職停薪者回歸職場，即可得知，此外由數據也可以證明本席所言。依據銓敘部統計，公部門女性平均每月請領育嬰津貼 17,589 元高於男性 16,998 元，凸顯較高階男性大多不敢或不願做這樣的犧牲；另部特別針對男女比率進行統計分析，所欲凸顯男女尚不平權目的也讓女性感到特別窩心，而由其中公教人員男女請領比例懸殊，約為 8% 比 92%，而勞工部分也不遑多讓，為 17% 比 83%，即可了解本措施若被列為「福利」恐讓女性徒呼負負。3.部報告與統計分析採平衡觀點，凸顯少子化時代養育撫育子女等事項非僅為婦女的問題，而是社會大眾要一起面對的國安問題，只可惜時至今日，社會通念似乎未追趕上部之觀念，以致仍有多數人將此措施認屬於女性福利政策，此由邇近發布之 2014 臺灣女性經濟力大調查結果顯示，即使對全職工作之職業婦女而言，需全責照顧未成年子女與上一代長輩者仍達 74%，僅 7% 男性願意工作分攤子女教育工作；但即使在雙薪家庭中，願意分擔家事的男性也不到一成可見一般。然以當前人口現況如此嚴峻，政府對鼓勵生育問題應有更積極作為，而非僅坐視大學退場、小兒科醫生減半等困境。質言之，少子化問題正如海嘯般衝擊而來，實須以嚴正角度看待並積極善用政策工具鼓勵生育，爰建議：(1) 提高公教、勞工育嬰留職停薪津貼：以當事人目前所領津貼，係以其平均保險俸額 6 成計，數額尚不及勞工基本工資，若能與勞動部同步提高公保、勞保津貼或延長其發給期間（目前最長發給 6 個月），料將有助於鼓勵生育。(2) 設定誘因，鼓勵男性申請育嬰假及其津貼，

與女性輪流分攤育幼責任，俾縮短個別之留職期間，紓解女性單方負責於長期離職後回歸職場適應困難問題。(3)本院率先示範公務機關營造友善職場環境：經統計院部會目前正值 35 歲至 49 歲育嬰階段女性達 47.19%，多數都未符合養育 3 足歲以下子女留職停薪之規定，建請參照勞動部推動友善職場政策及評選幸福企業作法，鼓勵設置課後輔導安親班，由服務機關選擇適當場所空間供有安親需求者自行集資聘請合格保育人員協助照顧幼兒，俾其下班前能安心工作。希由本院引領風氣、帶頭營造友善職場環境，相信必能風行草偃，達到創造幸福政府的理想，請院部會研處其可行性。(陳委員皎眉)1. 由公教人員保險育嬰留職停薪津貼請領人性別分析，99 年至 102 年之間，每年女性被保險人請領人數占各該年度女性投保人數，比率約為 1.24%至 1.36%之間；男性請領人數占各該年度男性投保人數，比率約為 0.11%至 0.13%，女男比差距相當大約 10：1，即使性別最為平等的國家例如瑞典等，亦有類此現象，惟相關研究指出，若男性請領育嬰留職停薪，將有助提高生育下一胎意願，並降低離婚機會，故本席曾於本院第 151 次會議建議，基於性別平等，應鼓勵男性多申請育嬰留職停薪；另當次會議部報告統計數據顯示，女性請領比率（請領人數 8,330 人，投保人數 289,865 人）2.87%，男性請領比率（請領人數 713 人，投保人數 303,385 人）為 0.24%，均遠高於今天之數據，當時之相關統計可能有誤，請部確認。2. 公保與勞保請領情形相較，公教人員請領人數占全體被保險人數，平均每年比率約為 0.75%，勞工則為 0.78%；平均每人每月核發金額部分，公教人員為 17,540 元，較勞工 17,843 元少 303 元。數據似與目前外界普遍認知之印象有所不同，數字是否正確？如正確部似應加以宣導，讓外界了解育嬰留職停薪不是只有公教人員請領，勞工一樣受惠。又本報告內容與本院第 151 次會議所提數據（公教請領比率 1.52%，勞保請領比率 0.74%

)有極大差距，惟二者所用勞工之母數分別為 600 萬人與 956 萬人，究竟何者正確？請部慎重進行瞭解。至於表 6 勞工男性請領者比公教男性高兩倍，公教男性請領比率 8.55%，勞工男性 17.5%，所代表的意義也請部進一步了解。

3. 鼓勵生育措施，除育嬰留職停薪津貼外，應尚有其他措施，例如近來討論之生育給付提高為 2 個月、增加產檢假、陪產檢假等，惟近年來我國不孕症人數增加，依據國健局資料顯示約 14%，亦即每 7 對夫妻中有 1 對夫妻有不孕症困擾，治療需求日益增加，每年約 6 千多對夫妻進行試管嬰兒，接受人工受孕者更多，耗費時間與精神，令人心力交瘁。近十年來經由人工生殖而出生之子女數，87 年為 2,317 人（總出生約 27 萬 1,450 人），98 年增加為 3,464 人（總出生 19 萬 1,310 人），爰建請部考量是否將治療不孕症納入併計產檢假或陪產檢假等範疇，建構友善的環境，此應為可著力之處，以上意見，謹供院會參酌。（胡委員幼圃）

1. 呼應陳委員皎眉意見，不孕症治療過程相當辛苦，請部及人事總處考量給予適當假期。

2. 有關公教人員與勞工就請領人數（平均每年請領率）及平均每月核發金額進行比較，數據若屬正確，即應讓社會大眾瞭解，並對公教人員福利遠優於勞工之誤解加以澄清。以核發津貼金額為例，公教人員育嬰留職停薪請領者平均每月核發金額 17,540 元，勞工則為 17,834 元，兩者可謂相當，惟核發金額部分，建請衡酌至少應提供基本生活保障。

3. 另依機關屬性觀之，文教機關（含公立學校及社教單位）與私立學校平均每年請領比率差距懸殊，兩者相差達 3 倍之遙（1.06%與 0.32%），私立學校教師甚至低於勞工，是否為擔憂申請育嬰假後失業或被任意調整工作？是否有改善之道？另公營事業請領比率僅有 0.13%，是否從業人員年齡較大抑或較為年輕？就公營事業請領年齡（平均為 33.6 歲）觀之，又與其他機關相近，為何公營事業請領比率如此低？請部及人事總處進行了解，並呼應趙委員麗雲

建議，建請進一步研究如何建構友善的職場環境與良好的生育環境，相關措施應屬社會福利範疇之一部，政府有責任編列預算支應。4. 有委員提到不孕症健保給付問題，依據全民健康保險法第 51 條第 3 款規定，人工協助生殖技術（指體外受精與試管嬰兒）雖不納入健保給付範圍，但其他項目例如抽血、超音波、排卵藥、輸卵管攝影及腹腔鏡手術等還是有給付。本席認為上開全民健康保險法規定有修正之必要，以營造友善之工作環境。（高委員明見）

1. 有關育嬰留職停薪津貼究屬「社會福利」或「保險」一節，以老農津貼為例，應屬社會福利，但因當前政府財政困難，故以公保支應核發補助較易執行，惟在保險之外，為使少子化議題確實獲得緩解，長遠之計，除了現在由公保支應外，仍應由政府編列預算而以社會福利預算支應。

2. 已符合公教人員保險法規定，得請領育嬰留職停薪津貼卻未申請者，其比率有多少？原因為何？留職停薪者是否有夫妻輪流申請情形？

3. 關於放寬公務人員請假範疇，考量納入不孕症治療，以提高生育率一節，實非增加請假日數可獲解決，問題關鍵在於不孕症治療費用昂貴，一般人難以負擔。

4. 申請育嬰留職停薪者，期滿回任原單位常有適應困難情況或可能影響其升遷問題，亦為影響申請育嬰假意願主要因素之一，應加以關注，故對於未申請育嬰留職停薪津貼者所占比率應進一步分析，以瞭解後續應補足之處。（張委員明珠）

1. 部近年來多次報告公教人員保險育嬰留職停薪津貼相關實務辦理情形，並重視制度面檢討，表示肯定之意。本次報告顯示自 98 年 8 月 1 日公保育嬰留職停薪津貼開辦起至 103 年 1 月 31 日為止，請領人數總計 19,921 人，其中男女性別比約為 1:10，近幾年來請領人數雖呈現逐年增加趨勢，自 99 年至 102 年增加近 500 人，成長幅度達 12%，顯見公教人員對育嬰留職停薪確有需求，其政策受到歡迎，頗值肯定，但再細究，開辦初期 98 年當年度僅實施 5 個月（8 月至 12 月），人數即高達 3,094

人，雖逐年成長，至 102 年全年度總人數仍僅為 4,413 人，可見制度立意良善，但或仍有令人失望而無法善為利用之處，值得關注與重視。2. 從過去歷次部報告可知，育嬰留職停薪津貼開辦以來，請領者多以女性、非主管、中低階（薦任、委任）人員為主。在此認識基礎下，回顧這幾年部的檢討報告，99 年 11 月 4 日本院第 110 次會議，部首次提出「99 年 1 月至 6 月公務人員留職停薪案件辦理情形」報告，相關結論與近幾年報告結論大致相同，均強調仍將定期（適時）彙整分析公務人員留職停薪案件各項數據（滿意度），作為日後研訂人事政策及修正公務人員留職停薪辦法（制度）之參考，俾更符合人性化管理之需求等。而多年來，經由委員們的關心，部做許多努力，包括各種統計分析與滿意度調查，但終結認為仍屬制度面問題，是否應儘速就制度面積極改善？本次報告指出自 98 年 8 月 1 日開辦以來，截至 103 年 1 月止，申領總人數 19,921 人，平均每年請領經費約 3 億 7 千多萬元，尚非公保難以承受之金額，故就經費而言，應非問題關鍵，除津貼之外，應深入體認公教人員的真正需求及面臨的困難。部於 102 年 8 月 22 日本院第 250 會議，提報「最近 3 年（99 年至 101 年）申請留職停薪人員滿意度調查辦理情形」，其內容非常具體，101 年育嬰部分有 1812 人，已占所有留職停薪 68.3%，其亦為滿意度最高者，表示非常滿意及滿意者占 68.8%，而不滿意度最高者也是育嬰部分占 6.6%，主要原因係受訪者認為：（1）育嬰年齡規定過低；（2）回職復職後休假日數不符所需；（3）育嬰津貼過少；（4）無法併計退休年資等，已呈現符合資格者卻猶豫不前、不願申請之關鍵因素。當次報告部調查受訪者亦積極提出具體建議包括：（1）放寬育嬰留職停薪之受育子女年齡為 4 至 5 歲；（2）修正公務人員辦理育嬰留職停薪，其復職後次年休假日數計算方式，以復職當年全年任職月數比例計算；（3）放寬公教人員保險法有關育嬰留職停薪津貼之給付

標準規定；(4) 公務人員育嬰留職停薪期間之年資，得併計為退休年資。顯見公保育嬰留職停薪制度除請領津貼、減輕育嬰之經濟壓力外，更應從制度面著眼，提供公教人員生育、養育的友善環境及友善職場，最近頗受各界肯定之勞保生育給付將比照公保由 1 個月提高至 2 個月，即對鼓勵生育產生了正面效果；新北市政府擬議產檢假、陪產檢假等興革措施，亦屬友善職場制度面之檢討。綜上，部除了定期作現況統計分析與檢討外，若經法制面影響評估屬因應當前國家社會需要，立意良善制度，且增加成本並非政府財政所不能負荷者，應儘速推動良善政策，必要時研修法規，俾落實良法美意。(林委員雅鋒)呼應趙委員麗雲意見，應全方位關照職場相關育嬰與後續子女教養等議題。籲請從宏觀面切入，站在體恤全體公務人員立場，研議相關福利措施。以當前雙薪家庭已為社會常態情狀下，多數公務人員為兼顧工作與家庭兩大重心而疲於奔命，尤以 103 年起，公務人員高、普、初考錄取人員，於公務人員考試法第 6 條第 1 項修正之後，限制轉調年限由 1 年改為 3 年，而近年來參與高普考試及格的公務人員平均約在 29 歲至 30 歲之間，正值結婚、生育年齡，但是限制轉調年限延長，必然增加他們在經營家庭、子女撫育的困難。當夫妻異地工作的時限延長，夫或妻其中一方必須承擔獨自照顧子女的責任時，因無家庭支援後盾，可能需要將下課後之子女暫時帶來辦公室，故職場應建立對於這種不得已狀況的友善基礎，為若能由機關提供適當場所(閒置辦公室或宿舍)，設置安親班或小型幼稚園(或托兒所)，由有需求者自行負擔聘請合格保育員，以減少同仁生活與工作壓力，降低相關安全顧慮後，方有助於提升女性公務人員之生育意願。本院身為最高文官制度主管院，應起帶頭作用朝此方向努力，營造友善之職場環境。

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：銓敘部今日報告引起許多委員熱烈的迴響，也

提出相當多建設性意見，本人十分佩服。各位委員所提營造友善工作環境，鼓勵生育等建議，可從兩方面進行探討：1. 在制度面，本院及所屬部會、人事總處等，未來將會共同努力，尋求從制度面進行突破，避免侷限於目前的格局，因為保障人權、平權與營造友善的職場環境等，乃大勢之所趨。2. 在實質面，本院有責任、也有條件成為最友善的職場環境，尤其是在生育及育嬰部分，請秘書長研究本院可提供什麼樣的協助，特別是育嬰部分，使院部會有需要的同仁都能夠安心工作，未來如要成立及置辦相關設施，本人願意提供部分器材。

(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)：103 年公務人員行政中立及公務倫理訓練各項專班規劃情形。

委員表示意見：(高委員永光)肯定會辦理公務人員行政中立訓練及公務倫理訓練專班成效。1. 有關行政中立訓練教材新增案例部分，本席印象中，該教材自 99 年起未曾新增案例或重新整理，請會提供相關資料供本席參考。2. 公務倫理部分，新公共管理 NPM 近來雖面臨重新檢討或重新研究之議，然其公務倫理訓練之重心集中於防貪及反貪腐，因貪腐會腐蝕行政效率、效能及廉潔等核心價值，不可小覷。會新增之公務倫理教材案例是否亦以反貪為主？先前高雄海關集體貪污一案，其中一位剛從研究所畢業之新進人員表示，所以涉案係因屈從於整個辦公室之陋規與壞文化，難以獨善其身。爰建議會加強新進人員公務倫理與防貪及反貪腐等法律概念。3. 公務倫理訓練教材方面，建議會參考法律、法規之具體條文，如公務員懲戒法、公務人員品德修養及工作績效激勵辦法、公務員服務法兼職規定、人事人員專業獎章光芒象徵等內涵及規定，設計公務倫理訓練教材及方法，以改善我國之貪腐指數。(李委員選)對會持續辦理行政中立與公務倫理相關訓練予以肯定。針對教材編修上，本席提供一項建議

，因教材內容會對授課極有助益，建議加入公務人員傑出貢獻獎中團體獎得主之介紹，從其理念發想、團隊合作、爭取行政支持與克服困難等層面進行介紹，應會對啟發公務人員之團隊集體創造成就感與為國興利方面，有正向的導引作用。(蔡委員良文)肯定會行政中立及公務倫理訓練各項專班辦理情形。以下 2 點意見供參。1. 公務人員行政中立法在院部會大力推動下，尤其於民國 98 年完成立法，其為我國所獨創，對於型塑行政中立文化有其功能、助益及成效，至表肯定。會報告擬將行政中立宣導班與倫理宣導班合併辦理，以有效節約及整合行政與訓練資源，惟此僅為形式面。重點應為實質內涵方面，茲以相關行政倫理之言與行之間常存有落差，此涉及真理性、實際面之衝突，與社會機制及個人誠信亦有關，而以上面向皆為落實倫理之重要因素，本席認為亦可適切加入宗教及道德(因果觀)內涵充實之。2. 有關行政倫理之實際內涵，歷來倫理大師提及之倫理特質，不外道德品格、基本態度及行為規範等面向，也融合了行政中立與倫理之密切涵因，而公務人員 5 大核心價值—「廉正、忠誠、專業、效能、關懷」亦同。本席撰寫高階文官行政中立及公務倫理訓練教材時，除新增錯鏡之案例外，亦融合各宗教道德觀、行政中立法、公務人員倫理與核心價值，朝四合一融合之理想邁進，併供參考。(林委員雅鋒)方才高委員永光建議保訓會在選擇公務人員倫理教材時，應參考法律、法規之具體條文，例如公務員懲戒法，爰本席特提供一個資訊請會參考。民國 100 年司法官及律師考試列考司法倫理一科時，當時法官法尚未立法通過，並未有具體的法官與檢察官倫理規範，為使該項考試有範圍與教材，本席當時曾建議司法院基於主管機關立場，應提供足為充實「司法倫理」內涵之相關教材資料，司法院乃彙整公務員懲戒委員會 79 年至 98 年法官、檢察官經移付懲戒之議決書，摘其要旨，編為「公務員懲戒委員會議決書—法官、檢察官受議決案例選輯」一書，

以供各界參考。該書為司法院於民國 99 年出版，內容除已成為司法倫理重要教材之外，更可作為公務倫理的官方訓練教材，建議保訓會酌予採用。

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(顏副人事長秋來代為報告)：

- 1、「行政法人個案完成立法後續作業說明及分享會」辦理情形。
- 2、有關辦理本(103)年本總處天然災害停止上班及上課作業講習一案。

四、秘書長工作報告(黃秘書長雅榜報告)：本院圖書館管理概況。

五、臨時報告：

浦委員忠成報告：建請國家考試公務人員特種考試司法官考試及律師考試第一試，應加考原住民族基本法等，以確保司法人員對於原住民族相關法制(已經立法並經總統公布施行之原住民族法律如《原住民族教育法》、《原住民族工作權保障法》、《原住民族基本法》、《原住民族傳統智慧創作保護條例》等)有基本之認知。

決定：浦委員忠成書面報告與口頭補充說明，請考選部做為未來規劃相關考選政策時重要參考依據。

乙、討論事項

一、考選部函陳專門職業及技術人員考試審議委員會組織規程部分條文修正草案一案，請討論。

決議：照部擬通過，李委員雅榮意見請部參考。

二、考選部函請舉辦 103 年公務人員高等考試三級考試暨普通考試，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：(一)照案通過，並照院長所提，請伍副院長錦霖擔任本考試典試委員長。

(二)會議紀錄同時確定。

丙、臨時動議

典試人員名單議案

一、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增聘典試委員、審查知能有關學歷經歷證明委員、口試委員、命題委員、審查委員 65 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 103 年第一次專門職業及技術人員高等考試醫師中醫師考試分階段考試、中醫師、營養師、心理師、護理師、社會工作師考試第三次增聘閱卷委員 1 名名單一案，請討論。

決議：照名單通過。

散會：11 時 50 分

主 席 關 中