

## 考試院第11屆第281次會議紀錄

時間：中華民國103年4月17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 浦忠成 李雅榮 高永光  
高明見 蔡良文 李選 張明珠 陳皎眉 蔡式淵  
黃錦堂 胡幼圃 趙麗雲 林雅鋒 何寄澎 歐育誠  
邊裕淵 董保城 張哲琛 蔡璧煌  
列席者：黃富源(張念中代) 黃雅榜 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280次會議紀錄。

二、會議決議事項執行之情形：

- (一) 第278次會議，考選部函請舉辦103年第二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、103年專門職業及技術人員高等考試法醫師、語言治療師、聽力師、牙體技術師考試，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，經決議：「照案通過，並照院長所提，請歐委員育誠擔任本考試典試委員長。」紀錄在卷。業於中華民國103年4月7日函知考選部及呈請派用。
- (二) 第278次會議，考選部函請舉辦103年第二次專門職業及技術人員高等考試牙醫師藥師考試分階段考試、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、103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），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，經決議：「照案通過，並照院長所提，請高委員永光擔任本考試典試委員長。」紀錄在卷。業於中華民國103年4月7日函知考選部及呈請派用。

### 三、業務報告：

#### （一）書面報告：

- 1、銓敘部議復行政院函送交通部公路總局各區車輛行車事故鑑定會暫行組織規程暨編制表，建請同意修正核備一案，報請查照。
- 2、考選部函陳103年第一次專門職業及技術人員高等考試牙醫師考試分階段考試、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、103年第一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）典試及試務辦理情形及關係文件【列入院會資料不含案內附件（二）至（六）部分】一案，報請查照。

委員表示意見：（高委員明見）關於物理治療師考試及格標準與及格方式，本席提供書面意見供參（如附件）。本次考試物理治療師考試共 1,577 人報考，僅錄取 33 人，錄取率 2.56%，物理治療師錄取率歷年來偏低情形確有檢討必要（附表一）。本席與過去許多委員都曾提過，專技人員高考及格方式有下列 3 種，分別為總成績 60 分及格制、科別及格制及比例及格制等。由本席提供資料可知，物理治療師考試及格方式，特別規定 3 個核心關鍵科目，包括神經疾病、骨科疾病及心肺疾病與小兒疾病物理治療學，其中規定的科別及格制（共計 3 科）中任一科未滿 60 分而被否決錄取人數相當多，約占及格人數大半，尤其以 101 年及 103 年第一次考試為例，因科別及格制任一科未滿 60 分而被否決人數就超過及格人數（附表二），另從本席資料附表三「102 年第二次物理治

療師考試各校應屆畢業生統計」可知，一般大學應屆畢業生及格率約 47%至 88%；科技大學畢業生及格率約 11%至 15%；專科學校畢業生及格率約 3%至 7%，可知不同學校畢業生及格率相差甚大。究竟物理治療師考試及格率偏低原因為何？是學校教學與訓練問題？畢業生素質？應試科目繁重試題困難？還是試題鑑別度問題？本席認為教育端問題較為嚴重，因為一般大學、科技大學、專科畢業生及格率確實有懸殊的差距，建請部應該對該問題進行研究，雖然考選部為教考訓用中的一環，無法管制教育端方面，但有必要，應將該長年以來的異常情況反映讓教育部了解，加以處理。以上意見請院會參考。(胡委員幼圃) 物理治療師及格率偏低問題，過去陳委員皎眉等委員及本席均做過相當精闢及深入的分析，本席曾多次表達過意見，這是教考用配合的問題。除了物理治療師考試外，其他專技考試也有類似情形，包括：1. 部分類科考試錄取率非常低；2. 同次（第二試與第一試比較）考試，每年錄取率差距過大等。對於上開情形除部需改進外，請部轉知教育部，對學校設置相關學系要特別注意。本席過去多次提過，國外大學相關課程要讀 7 年至 8 年，而我國只要念 4 年之情形所在多有，這樣如何能要求學生達到和國際相同水準？其他類科也有類似情形，請部就上開問題繼續與教育部進行溝通。至於部該檢討部分，分別為在沒法源依據下為何採用特別科目需及格制，以及不該讓同一考試在不同年度間錄取率相差過大等。上開問題該如何解決，請部考量。(何委員寄澎) 本院委員自 2 年前起即注意到物理治療師錄取率偏低的問題，最近委員們對此議題更是關注，並多次於院會中加以討論。本席想表達的是：1. 剛才部長的說明，恐未就事論事，令本席深感惶惑。因為，如果我們深入了解大專院校物理治療相關科系設置情形，便可知問題的癥結的確是教育端出了問題——它導致報考人數多，但夠格的人太少。在物理治療涉及醫療行為的情況下，錄取標準不宜輕

率降低，因此的確應敦請教育部認真思考相關學校科系的退場機制。2. 部長提到參照大法官解釋，以符比例原則為由，促使放鬆考科及格門檻，本席不能苟同。所謂「比例原則」如何為適切，就是一個可討論的問題；更何況比例原則似亦不能隨意凌駕專業考量。關於科別及格制是否太嚴、標準是否太高，都可以討論，但不能用比例原則一語否定專業意見。(蔡委員良文) 對於物理治療師錄取率偏低問題提供意見如下：1. 這是教考訓用如何配合問題；2. 這是應考資格問題，公務人員高考三級應考資格已改為須大學畢業，專技人員高考應考資格仍維持專科以上畢業。故對於應考資格部分應否檢討？3. 探討錄取率問題要看整體的趨勢，由高委員明見提供資料可知，一年舉辦兩次的物理治療師考試，兩次考試錄取率有相當差距（第一次考試錄取率較低），原因為參加第一次考試者，多為歷次未通過者，其素質不一，在去年第一次考試及格率較高，則今年第一次考試及格率相對一定較低，此乃造成類似鐘擺效應。(李委員選) 關於物理治療師錄取率偏低，以及教考用脫軌所呈現問題，本席相當認同，此問題在護理師考試中亦展露無遺。本席參與過大專院校教育評鑑工作，發現大專教育環境差別甚大，專科與大學在教育方面的落差，顯示在考試及格率。以民眾的角度觀之，物理治療師從事治療工作，若其骨科、神經疾病及心肺疾病等相關專業知識不足，難以確保治療品質。本席 2 項建議：1. 專技考試結果應主動提供教育部技職司參考，做為學校評鑑的依據。2. 請部分析科別及格制之 3 科，如果及格分數由 60 分降至 55 分，則其及格率有何變化？本席不贊成科別及格制之 3 科全部取消分數限制，以尊重專業團體的堅持。

董部長保城補充報告：對各委員意見加以說明(略)。

- 3、考選部函陳102年特種考試地方政府公務人員考試典試及試務辦理情形及關係文件【列入院會資料不含案內附件（二）至（六）部分】一案，報請查照。

- 4、考選部函陳辦理專門職業及技術人員高等考試建築師考試第 43 批全部科目免試審議經過及建築師考試審議委員會第 61 次會議紀錄（列入院會報告資料不含會議紀錄附件部分）一案，報請查照。
- 5、考選部函陳辦理專門職業及技術人員高等考試技師考試部分科目免試及第 105 批全部科目免試審議經過及環安工礦技師考試審議委員會第 18 次會議紀錄（列入院會報告資料不含會議紀錄附件部分）一案，報請查照。
- 6、銓敘部令派簡任第十職等以上人事正副主管人員曾子軒 1 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：近 2 年各項國家考試應考人違規情形統計及突發狀況因應處理。
- 2、考試動態：舉行 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、社會工作師考試典試委員會第二次會議及辦理榜示作業。

委員表示意見：(李委員選)針對部所做近 2 年各項國家考試應考人違規情形統計分析報告提出建議：部所提出違規原因中，本席認為最嚴重者為其他違規事件中的答案試卷短缺，雖然只有 3 件，但其嚴重性不容忽視，本席身為該項考試典試委員長，對於事件發生極感遺憾。101 年情形為 2 位監考人員均未發現答案卷短缺，而由管卷人員發現；102 年為監考人員與管卷人員均未發現，由應考人自己發現夾在透明墊板下，當眾交出，自請零分處分。另一件是考試結束後才發現答案卷短缺，監考人員驅車前往應考人家中，由其背包中尋獲，以上事件皆顯示出監考人員的疏失。本席難以想像應考人若未誠實交出答案卷，發生遺失情形會產生何種結果。以上事件絕非只對監考人員停止 1 年監考權利即可，部應由基本面向開始檢討，建立試場管控機制，如提前交卷者至少須經

1 位監考人員目視確認答案卷已繳，此應無執行困難，考試時間終止收卷時，則應由 2 位監考人員分別確實清點，再加上管卷人員查核後方能預防問題。以上細節皆應納入 SOP 中，因為「魔鬼總在細節中」，不容忽視。(胡委員幼圃)關於國家考試應考人違規問題，除部報告內容外，本席認為最大的違規問題，應是我們尚未發現的部分，例如代考(雙胞胎、兄弟)等。其次，採電腦測驗方式後，對於違規情形之防止，傳統監考方式已有不足，本席對此情況已多次表示意見並提出解決問題之建議，請部參考。(趙委員麗雲)本席提出一項輿情反映。103 年高普考試之準備工作已經啟動，根據統計，本屆客家行政類科考試缺額高普考各僅 1 名，創下歷史新低紀錄，引起媒體及客家鄉親高度議論。近年來，由於考選部對於客家行政類科是否加考客語問題熱烈研討，致本項國家考試已引起廣泛注意。豈料考試效度雖力求改善，缺額、錄取率卻每況愈下，反差大，當然會引起議論。部為因應客家基本法之實施，查據該法第 7 條「政府應於國家考試增訂客家事務相關類科，以因應客家公務之需求。」規定，自 99 年起開辦上開類科考試迄今，總計透過高普及地方特種考試共錄取客家行政人員 51 人，錄取率為 2.72%，迭受質疑偏低，而今年情勢顯然更加嚴苛，客家鄉親不滿其來有自，尤以根據客家基本法第 6 條，政府應在客家人口逾三分之一地區設置客家文化重點發展區並應於當地推動客語為公事語言。據此，目前全國已有 69 鄉(鎮、市、區)被劃定為客家文化重點發展區，是則如將上開錄取人數加以分配，平均每區尚無法分配到 1 人，的確說不過去。事實上類似情形 101 年也曾發生過，當時幸賴立法院相關客籍委員反映並督促有關機關加強提報缺額，方免去一場徒有考試類科，卻無任何缺額之尷尬局面。茲建請人事總處及考選部考慮，是否有可能通函用人機關加強查報，增加客家行政類科缺額。以上建議，請考選部及人事總處參考。

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年銓敘統計年報提要報告。

委員表示意見：(詹委員中原)1.公務人力為人事行政管理之核心，亦為人事管控重要工具，有其參考價值，故對公務人力(數)之討論，應務求精準。部報告內涵非常具有意義，且與人事總處報告有相當的關連性。人事總處報告開宗明義即說明中央機關及地方機關員額控管，與銓敘統計年報不同，人事總處主張人力管控以「編制員額」或「預算員額」為基礎，目的在確定「可用人數」為何；銓敘部則以「現有員額」作為基礎，關注每年年底公務人力情形，以便了解整體人力結構變化情形，兩者統計目的及因而所採取途徑各有不同，故呈現結果亦有不同，無所謂優劣問題而因看或是互補的兩套有價值的參考統計值。2.由報告圖1「全國公務人員現有人數與中央機關占率」可知，全國公務人力數有逐年升高趨勢，其中中央機關人力數呈現下降情形，故相對可反映地方人力數逐年在上提，這個情形值得關注。3.自99年12月25日五都改制後，直轄市中公務員人數唯一有減少者為臺北市，但臺北市也是唯一在99年12月前已改制完成的直轄市。而其他直轄市例如新北市、臺中市等，則均呈現逐年攀升情況，據部統計，99年至102年各改制直轄市政府公務人力數，總計增加3,103人，人事總處報告編制員額僅成長933人，似有落差。請部及人事總處正視與面對地方政府公務人力數增加情形，並進一步研議改善之道。4.性別議題具多面向性且不易討論，以近10年統計數據觀之，簡任人員中女性所占比率，自93年起(18.4%)至102年底(28.14%)，大幅提高9.74%，但相較於男性簡任人員，其仍有相當差距。建議部進一步了解，簡任官等性別失衡原因為何？是因為體制設計之玻璃天花板效應，或是表現績效等確有不同之原因？請部研析。(趙委員麗雲)依據部提供統計資料，

一則以喜一則以憂。喜的是，過去傳統所謂弱勢同胞參政機會，看似有所進境（與 101 年相較，102 年公務人員女性比率提升 0.66%、身障者增加 6.23%，原住民族增加 0.49%），此為國家考試之執行與行政體系的查報缺額共同努力後所達成之績效，應有助於社會平等之落實；惟令人擔憂者，由統計數字觀之，無論係女性公職占比（40.52%）、身障公職占比（1.97%）或原民公職占比（1.95%）均遠遜於各該族群占總人口比例（女性占 50.01%、身障者占 4.814%、原民占 2.28%）；尤有甚者，全國公務人員大專以上教育程度占 86.63%，且以筆試、智育能力考試任用者亦逼近 9 成，顯示當前文官有集中化、中產階級化、菁英化之趨勢，此與新近歐美學者開始反思所謂「代表性文官制度」，亦即文官來源應呈現多元，且在比例上反映現實社會不同族群、性別、社經地位、教育背景等，以期真切回應人民變動而多元之需求，換言之，經由文官之進用實現分配正義與社會平等，俾獲取人民對政府的支持與治理之正當性之理念背道而馳，是否礙及政府正常運行及與民眾間之溝通，殊值關切。昨（16）日行政院江院長宜樺亦公開坦承，此次學運對他的啟示在於，過去政府決策時，確實多關注與重視具固定社會地位且有組織性的板塊，對於弱勢團體，包括新的弱勢例如青年學生等可能較無特別重視…未來在制訂公共政策時，哪怕表面看似無關的族群意見，也應該要廣納，一語道破代表性文官制度在當前社會的重要性。我國文官甄拔雖未宣示為菁英走向，惟整個制度、結構與過程，仍以菁英為重，此情形長此以往是否會產生政策訂定上的本位主義，悖離分配正義及溝通障礙等爭端，均值深思。僉以本院憲定職掌為透過國家考試甄拔政府文官人才，為求文官結構符應憲法肯認多元文化旨意，謹建議審酌於未來研修相關法令、政策及相關配套措施時，參酌代表性文官理念，將代表性與擇優錄取兩種價值一併思考，不僅重視公平效率，也一併將政治安定及社會和諧等



面向置於同一天秤加以全方位考量。以上意見，請院會審酌。

(陳委員皎眉) 1. 請參考本席提供資料(如附件)，截至102年第4季，全國身心障礙人數達約112萬5,113人，占全國總人數2,337萬3,517人之4.814%，102年底身心障礙者任公務人員為6,833人(占全國公務人員34萬6,056人之1.97%，低於身心障礙者占全國總人數比率)，因此雖然身心障礙任公職之人數與比例較上年增加，惟這部分仍有努力與進步空間。

2. 我國自101年7月11日起已開始施行新制身心障礙鑑定標準「國際健康功能與身心障礙分類系統」(簡稱ICF)，新舊制差別在於身心障礙分類由現行16類別改為8大分類，鑑定依據由疾病型態改為依功能需求為主，維持輕、中、重及極重度等級，新制仍發給證明(卡)，並註記障礙類別，ICD(疾病編碼與舊制類別碼)，惟ICF對部分身心障礙類別之分類，如以現行標準為之將無法進行歸類，因此還在積極討論處理中，惟108年將完全適用新制，故本院必須要有所因應。新制完全上路後對於本院影響舉例如下：

(1) 是否依據不同障別訂定需用名額一節，以往或可根據障別類型訂定不同需用名額，但新制實施後恐有困難。

(2) 部分國家考試設有體格限制，例如司法官、司法人員考試等，重度、極重度肢障者視為體格檢查不合格，以ICF新制分類系統對於原肢體障礙者，新制以後歸為”神經、肌肉、骨骼之移動相關構造及其功能類”，且目前部分障別無法進行歸類情況下，本院應及早擬處對應之道；

(3) 108年全部改為ICF新制後，無新舊制併用緩衝機制，本院第275次會議審議通過之「公務人員保險法施行細則」修正草案及「公教人員保險殘廢給付標準」草案，當時本席對使用「殘『廢』」一詞就認為極為不妥，但因母法已通過，因此未再多言，惟勞保條例於97年修正時，相關給付名稱早已配合修正為「失能給付」及「失能給付標準」(此事本席在院會已多次提過)，未來除檢討母法公教人員保險法及其施行細則等

相關配套法令，將「殘廢」一詞改為「身心障礙」外，更應依 ICF 新的分類，檢討給付標準之分類方式。(黃委員錦堂)

1. 有關郭冠英回任公職案：(1) 省府任用決定有值得討論與檢討空間，依公務人員任用法第 27 條規定，已屆限齡人員各機關不得進用，惟據報載，郭員 103 年 3 月任職，1 個月後即滿 65 歲並成就支領月退俸條件，任用機關決定是否有違任用法第 27 條規定？(2) 任用機關甄審委員會或其首長之裁量不無疑義，雖郭員撤職情事已經歷 3 年，惟以當事人之人格特質、撤職時評價與考量之諸多因素，是否因時間經過而一筆勾銷，仍有爭論空間，且 64 歲復職進用後，對機關業務推展、單位主管年齡落差所導致領導統御問題，以及同儕間互動順暢性與融洽等面向，均有考量空間。(3) 人事行政總處 3 月 6 日方才同意開缺，惟省府 2 月 26 日已上網公告徵才，似有違反程序正義之虞。綜上，本案顯示任用、甄審、升遷調動等，以及未來聘用(任)人員之選聘、考績等，恐有人治凌駕法治之虞，本案建議部運用任用法第 24 條規定之銓敘審定權不予核准；若已為核准，則週刊之報導、民進黨黨團之指陣及報章之報導，可以當作一種促使部詳加審視(review)原行政處分有無違法之起因，上開行政處分若有違法，事後仍應予撤銷；另外，在法政策論上，也可考慮將公務員懲戒法之「撤職」改為「永久撤職」，以與「休職」之間有所區隔。總之，本案涉及社會觀感及監察院將受告發或移送而展開後續調查，宜以慎重態度看待，籲請部審慎處理。

2. 有關首都警察勤務加給一節，臺北市已實施並發給，其金額倍數成長(以外勤人員為例，原勤務加給由 8,435 元增為 16,870 元)。請教：(1) 目前公務人員各項加給之核定主管機關為人事總處抑或銓敘部？以「加給辦法」的法源基礎為公務人員俸給法，部應有主管或相當之主導權。(2) 本案是否由人事總處核定，抑或人事總處核處後呈報行政院最後裁定？核定機關之考量因素為何？其准駁與

額度考量究竟為何？茲因未來相關地方政府例如新北市等或有可能要求援引比照，故制度之建立至關重要，建請人事總處將相關政策決定過程進行說明。(高委員明見)部報告顯示公務人員平均年資(102年底為16.63年)呈現逐年下降趨勢如圖4所示，考試任用比率(102年為85.89%)呈現逐年攀升，顯示一有趣現象，即公務人員考試任用比率越高，相對的其平均年資則愈下降，此一情形值得關注。推測公務人員國家考試競爭激烈，許多人必定經過二、三年或參加過多次國家考試後方能錄取，故錄取者年齡相對逐年提高。為進一步了解公務人力運用情形，請部說明：1. 公務人員屆齡退休與非屆齡退休(因生病或其他原因離開公職者)者，各占比例為何？2. 各官等之性別比例情況為何？3. 我國公務人員平均年資與國外相較又如何？(李委員雅榮)依據部報告內容，102年底地方機關增加2,862人，主要原因為部分縣市改制直轄市後適用直轄市人力配置標準，以及接管其轄區內原隸屬中央之國立高中職所致。其中新北市自102年起接管其轄區內國立高中職，致使人數增加情況為最多。請問其他直轄市是否有接管其轄區內國立高中職？接管情況為何？其是否須依規定接管，抑或可依據各自財政狀況評估選擇是否接管？(浦委員忠成)1. 報載陽明大學高怡宣教授指出，民國105年後，因少子化海嘯影響，大專院校中專任教師每年約有2千人會失業，此趨勢符應院長曾指出80年代文官退撫制度研修建構時，並未預見少子化趨勢如此猛烈。另太陽花學運後，社會面對之環境已非過去可類比，未來面對國際經貿體系及海峽兩岸事務將更為複雜情況下，加以少子化、高齡化趨勢，對於公務人力編制及所牽涉退撫經費預算、退休年資、所得替代率等重大議題，部應隨時參考關鍵資訊，及早進行規劃與沙盤推演，俾因應將來發展。2. 20年來高教之發展促成高學歷化現象，使當前國家考試機制朝菁英化方向發展，惟是否同步代表專業能力的到位，不無疑

義，社會虛浮之取向亦於公務人力體系中呈現，例如幹部（薦任官等）比兵（委任官等）多、允許高資低考（但低資不能高考）、高學歷者難以久居其位等，均為菁英取向之結果；又居公務體系上位者多為學者，當前社會氛圍對其施政風格有諸多批判，高學歷化公務體系所形成的菁英化現象，其政策規劃、論述及輿情回應等能力是否符合社會各階層之不同需求？故國家考試及用人機制應對弱勢、多元存在之階層更為友善，避免虛浮走向。建請部會人事總處適時對文官體系相關機制進行深入思考與檢討，並進行長遠規劃。

3. 關於原住民任公務人員職務者，以排灣族人數最多原因，緣自於該族群特有文化層面的支持，排灣族之貴族制度在環境變遷下逐漸式微，僅在文化上具象徵意義，而今取得軍公教資格者即可成為新貴族，進而鼓勵該族群人民積極參加公職考試，以取得向上提升之機會。（高委員永光）部銓敘統計數據非常具有意義，惟與人事總處報告兩相對照後應請注意：

1. 公務人力之運用，常為媒體關注與報導，惟因統計立論基礎不同，部與人事總處統計數據有不同結果，常使外界藉此渲染大做文章，如部報告 102 年底全國公務人員現有人數計 346,059 人，較上年底增加 0.64%；但對照人事總處報告，中央政府機關總員額法適用範圍，其預算員額為 162,792 人，媒體即可將上開數據比較擴大解釋，使外界誤解而有諸多批評。實際上中央政府機關總員額法規定上限為 17 萬 3 千餘人，在行政組織精簡後(99 年至 103 年間)，已由 164,587 人降至 161,307 人，人事費用相對減少，證明人事總處在精簡中央機關人力所做努力，故面對外界批評時，人事總處應及時澄清各種質疑。
2. 關於中央及地方政府人事經費支用情形，實務上常有將用人費用壓低之慣性，部統計 101 年度人事費決算數占歲出總決算比率，中央各機關為 21.85%，相較地方機關 47.28%，差距達兩倍之高，顯見中央用人支出較地方更為精簡。為進一步了解人事費是否有確實精簡，請

部將歷年數據進行比較，以避免因計算基數不同而產生誤解。另地方各機關人事費決算數占歲出總決算比率各有不同，例如臺北市為 45.54%、新北市為 42.09%，惟用人費用可能暗藏在其他業務費用情況下，為求精確，請部說明相關數據是如何計算出的，方能真正知道問題所在，了解政府是否達到效率與效用目標。(蔡委員良文)

1. 統計數據分析可做為評估政策價值及決策之重要參考依據。另應考量功績價值或代表性價值比重，與考試性質間如何取得衡平，本席認為政治價值與行政價值間應進行彈性調整，關注公平性與多元管理，在此動態過程中，部之人力資源政策應與人事總處協調未來走向，故在進行相關人力資源統計時，無論是政務人員與決策高階文官，均應於上開價值中尋求衡平點，至於第三元人力進用，更應於在法制面強調憲法考試用人精神，並配合彈性用人需求等，就人力進用策略層面進行重構；即參照 OECD 國家及部分學者所提倡之人力運用模式，而在憲法考試用人精神下，合理進行板塊挪移。若決策者或高階文官有此理念，方能在法制設計面配合或在推動改革過程中，併同考慮當前思潮及關注政府發展需要下進行檢視與評估，以上議題與思維，高階文官在統計分析動態過程中不能忘記。

2. 有關省府進用郭冠英一案，請部予以重視，希能從個人的服公職權益、社會評價與觀感、制度面與法制思維等層面進行思考，並預為妥善研處。(蔡委員式淵)

就部統計之中央及地方各機關人事經費支用情形提供意見如下：以私部門為例，其對人事經費支出錙銖必較，增減 2% 即為企業盈虧關鍵，故如何減少人事經費支出乃非常嚴肅議題，且執行上具有相當困難度。惟中央機關之歲出經常有移轉性支出，故是否因而擴大歲出總決算（母數），使人事費僅占歲出總決算 21.85%？請部提供更為詳細資料，俾了解中央及地方各機關實際用人效率。

院長表示意見：由銓敘部今日報告可知，原住民族中任公務人

員者，以排灣族人數最多。惟據了解原住民族以阿美族人數為最多，其人數甚至高於排灣族一倍以上，為何排灣族任公務人員人數，會較阿美族為多？是否排灣族就學率較高，抑或對擔任公務人員較有興趣？請進一步說明。

張部長哲琛、張副人事長念中補充報告：對院長及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、「高階文官培訓飛躍方案 103 年訓練」遴選結果及參訓人員名單公布事宜。

2、規劃辦理 102 年特種考試地方政府公務人員考試錄取人員暨 103 年公務人員初等考試錄取人員基礎訓練情形。

委員表示意見：(歐委員育誠)對會報告有關考試錄取人員基礎訓練配套精進措施表示意見：保訓會主管考試錄取人員基礎訓練，業已建立極為嚴謹的模式，亦累積相當豐富經驗，然會未因此而自滿，又推出「初衷方案」、「課程總結回饋」、「康乃爾筆記法」等精進措施，對會積極任事精神，實感敬佩。惟對會實施方式不甚了解，如「初衷方案」似乎引進佛學概念於人力資源管理領域，由學員寫一封信寄給未來 1 年後的自己，受訓學員所寫初衷是否為真？抑是虛應了事？又「課程總結回饋」係指派數位學員於課程結束前提出心得報告，惟講師還在課堂情況之下，是否能得到真實回饋訊息？況且並非每班都有實施；另「康乃爾筆記法」係以筆記的技術，透過將頁面分為左右邊，右邊紀錄上課字句，於複習時於左邊寫下關鍵字，上述操作，是否能在極短的時間內強制來自不同專業領域及不同學習習慣的參訓人員接受？事前有無加以指導？會為提升訓練成效作法，立意均屬良善，值得肯定，惟理想與實際之間是有差距的，變革是要務實、漸進及有效果，並隨時加以調整。以上，均因本席不了解作法而提出疑慮，請會留意並予以參考。(何委員寄澎)今日會之報告，無論是「高階文官培訓飛躍方案」的辦理嚴謹或基礎訓

練之配套精進措施（如：初衷方案、課程總結回饋、康乃爾筆記法等）都值得肯定。謹就「飛躍方案」提出建議，請會及文官學院參考。根據報告及本席了解，「飛躍方案」實施以來有二種情形值得省思：首先是地方機關能獲參訓者太少；其次，領導發展、決策發展二類訓練愈來愈難招足員額。這二種情形反映了本方案各類發展訓練名額之訂定，以及評測項目門檻之標準，都有可再檢討改進的空間。以參訓名額而言，管理發展訓練可否予以增加，分為二班；領導、決策發展訓練則再酌降？畢竟，以前瞻視野並求實效之充分發揮而言，簡任第十職等、第十一職等之非主管人員，恐怕才是文官學院應予積極培訓的主力對象。至於評測項目門檻之標準，目前乃依通過 3 分（滿分為 5 分）之職能個數為準。但因為想儘可能招足員額，致有領導發展班較管理發展班標準更寬鬆之情況；此外由於英語能力不列入職能個數之計算，致有評分在 2 分以下者亦得獲錄取。凡此，均值得會及文官學院再予審酌。（高委員永光）1. 「高階文官培訓飛躍方案 103 年訓練」遴選作業，計錄取管理發展訓練 35 人，領導發展訓練 13 人，決策發展訓練 5 人，預定分送比利時、奧地利及美國等 3 個國家受訓，請教其人員編組及課程設計為何？2. 高階文官培訓飛躍方案訓練試辦以來，以管理發展訓練參與人數最多，領導發展訓練、決策發展訓練次之，呈現陡翹的三角型型態。OECD 國家高階文官培訓注重管理發展訓練、領導發展訓練，決策發展因涉及專業知識，較不以訓練培養。我國高階文官培訓似可參酌 OECD，發展為以主要訓練兼次要訓練為內涵之培訓，雖課程設計會變得更複雜，國外訓練機構師資及課程安排亦有現實上的困難，但仍不失為高階文官培訓精益求精之道。請會參酌。（李委員選）會對公務員基礎訓練教學方法不斷予以活化、多元與精進，並提供改善方向，本席極為肯定。基礎訓練參訓人員，年紀大多非常年輕剛進入公務體系，故僅聽講而不知該如何應用，實

為教育資源的浪費。本席於基礎訓練班講授壓力與情緒管理、健康管理或公務人員核心價值等課程時，常於課程結束前給予 5 分鐘至 10 分鐘做總結與回饋，讓學員 reflection(反思)、summary(總結)，說明授課內容如何應用在工作中，以整合理論與實務，使授課不致於淪為知識填鴨，由認知、了解、分析、整合到身體力行，以使知與行合一。根據本席之經驗，學員大都反應良好，謹將此經驗與大家分享。

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(張副人事長念中代為報告)：

1、中央及地方政府機關預算員額變動情形說明。

2、103 年度「公務執行適用民刑法實務研習班」規劃辦理情形。

高委員永光表示意見：為因應少子化，各直轄市與縣(市)政府國中(小)已進行減班減課，故理論上國中(小)相關員額應有精簡並挪移至其他機關。請教人事總處地方政府如何運用這些員額，如果能善用這些員額，對於地方政府總員額數成長改善問題應有助益。

張副人事長念中補充報告：對高委員永光意見加以說明(略)。

四、秘書長工作報告(黃秘書長雅榜報告)：考試院文官制度興革規劃方案執行會報第 17 次會議情形。

五、臨時報告：

院長提：「103 年度考試院韓國年金制度考察初步報告」一案。另附書面資料供參。

院長表示意見：除書面資料外，本人謹就考察心得向院會報告如下：1.韓國年金制度與我國相較，制度相對單純，僅有兩種，一為軍公教人員的「特殊職業年金」，參加人數約 150 萬人，另外為「國民年金」，涵蓋範圍包括私部門工作者、農漁民、鄉村地區居民，相當於我國勞、農保之整合，參加人數約 2 千萬人。韓國在年金制度方面事權統一，總理府下設專責研究機構，而年金管理機關人事制度亦採取鬆



綁方式，以聘用方式進用人員，且獨立性相當高，相對而言我國年金體系較為複雜。2.韓國年金同樣也面臨經費不足問題，其改善作法為逐年降低替代率，例如國民年金替代率由開辦時 70%降低為 50%，2028 年目標為降至 40%，保費部分則逐年提高，從 3%提高至 9%。至於公務人員年金部分，1993 年就出現收支不足，於 2000 年破產；2001 年後收支不足部分就由政府編列預算撥補。3.韓國行業不平問題沒有我國這麼嚴重，但由於政府補貼公務員年金收支不足，已引起一般民眾的不滿，也造成政府沉重財政負擔。4.關於世代均衡之爭議，日本認為無此問題，我國認為有此問題，韓國則有兩種說法，分別為：(1)為了緩和對於下世代的壓力，減少當前世代給付與提高保險費是應當的；(2)這一世代的努力已為下一代打好基礎，因此沒有急迫改革必要。我們認為世代均衡議題，無法簡單地以「負擔/給付」的比率來看待，這是整個社會結構問題，感覺上韓國年輕人壓力比我國還大，因為他們不但要為自己的生存全力衝刺，照顧父母的家族觀念更為強烈。5.韓國與我國最大的不同，即老人貧窮問題嚴重，其為 OECD 國家中老人貧窮率最高國家，老人貧窮率高達 45%。因為韓國老人貧窮問題嚴重、社會貧富差距大及物價高等因素，生活壓力特別大，故現任總統朴槿惠競選時提出口號，要將 65 歲以上老人年金涵蓋率，由 70%擴大為 100%，給付金額由目前 9 萬 7 千韓元（3 千新臺幣）提高為 20 萬韓元（6 千新臺幣），但韓國官員與研究機構都表示目前無法做到。6.韓國年金規模非常龐大，國民年金基金高達 430 兆韓元（11 兆新臺幣），其規模為全球第四大，累計投資報酬率高達 184.9 兆韓元（5 兆新臺幣），年收益率達 6.35%，其投入範圍相當廣泛，包括國家基礎建設、創投及與公務人員相關之不

動產等，彈性高於我國，其未來做法為擴大委外投資，以增加投資報酬率。7. 本次參訪本院相關單位準備充分，並事先委託台大傅教授從喜先進行專案研究，加上駐韓代表處費心安排，故整個參訪行程非常順利。雖然我國在國際社會上處境艱困，但我們的態度是希望了解問題、了解真相，形式上的禮節不是我們關注的焦點。非常感謝委員們的熱心參與及工作同仁的費心安排。謹就以上考察心得向院會報告。

## 乙、討論事項

一、高召集人永光提：審查銓敘部函陳公務人員退休法施行細則第6條、第21條及第40條修正草案一案，請討論。

決議：(一)照審查會決議修正通過(修正內容：增列第47條修正條文，該條修正為「【第一項】本細則自中華民國一百年一月一日施行。【第二項】本細則修正條文自發布日施行。」並依法制體例修正草案總說明及條文對照表等相關文字)。

(二)日後各部會陳報法規部分條文修正草案時，請依張委員明珠建議辦理(建議檢附該法規現行條文全文)。

(決議內容修正，敬請參閱下次會議紀錄)

二、銓敘部函陳撤回人事一條鞭管理制度未來走向檢討報告再行研議一案，請討論。

決議：照部擬通過。

## 丙、臨時動議

### 典試人員名單議案

一、院長提：據考選部擬送103年專門職業及技術人員高等考試驗船師、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典試委員暨增聘命題兼閱卷委員、

測驗式試題命題委員、測驗式試題審查委員 104 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閱卷委員 17 名名單一案，請討論。

決議：照名單通過。

散會：12 時 35 分

主 席 關 中