

## 考試院第11屆第283次會議紀錄

時間：中華民國103年5月1日上午9時

地點：本院傳賢樓10樓會議室

出席者：伍錦霖 胡幼圃 趙麗雲 林雅鋒 張明珠 浦忠成  
蔡良文 高明見 李雅榮 李 選 詹中原 高永光  
黃錦堂 何寄澎 歐育誠 邊裕淵 蔡式淵 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

出席者請假：關 中 陳皎眉 陳皎眉 陳皎眉 陳皎眉 陳皎眉 陳皎眉

列席者請假：黃富源 公假

主席：伍錦霖

秘書長：黃雅榜

紀錄：江銀世

### 甲、報告事項

一、宣讀本屆第282次會議紀錄。

二、會議決議事項執行之情形：

第280次會議，公務人員保障暨培訓委員會函陳公務人員訓練進修法施行細則部分條文修正草案總說明及條文對照表一案，經決議：「照會擬及本院第三組意見修正通過(修正內容：第6條條文照會擬通過，並修正該條說明欄三文字)。」紀錄在卷。業於中華民國103年4月21日函請行政院同意會銜發布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、銓敘部議復行政院函送內政部警政署及其所屬機關(構)、內政部空中勤務總隊之組織法規，其中所屬刑事警察局、航空警察局及國道公路警察局組織編制部分，建請同意修

正核備三案，報請查照。

2、考試院令派薦任第九職等以上正副主管人員柯麗霞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：102年專門職業及技術人員高等考試建築師、技師、第二次食品技師考試暨普通考試不動產經紀人、記帳士考試及格人員資料統計分析。

2、考試動態：舉行103年專門職業及技術人員普通考試導遊人員、領隊人員考試典試委員會第二次會議並辦理榜示事宜。

委員表示意見：(李委員選)針對技師考試及格人員資料統計分析，提出二項請教：1. 環境工程及食品類技師實施新制應考資格後，以102年與101年相較，環境工程類科應考人數由672人降至454人，食品技師102年第2次與101年第2次考試相較，應考人數由2,595人降至1,376人，部是否分析原因為何？是否為應考資格改為修習7科20學分較為嚴格？此與實施新制前預估是否一致？此對補足全國市場所需預估3千人，是否會延緩目標達成？2. 間年或暫停辦理考試之技師類科，部是否明定與公布如何重開審視之指標，讓培育學生的科大或技術學院系所主管有所了解，降低其擔憂畢業生應試權益問題，惟是否會造成招生更加困難？一項建議：由102年專技人員技師考試資料顯示，部分類科報考人數極少，例如資訊技師報考37人，到考15人，錄取3人；化工技師報考16人，到考5人，錄取1人等。以今日為資訊化時代，極需資訊人才，但報考人數無法反應校園中培育學生人數，使教考用間無法契合。建議部能加強至科大或技術學院宣導，鼓勵學生報考專技人員考試，以提升對其專業能力的認定。(趙委員麗雲)本席藉由今日部報告統計分析資料，籲請部重視相關國考報考年齡限制之合理性及必要性問題，其相關論據請參照本席提供之「現行公務人員考試報考年齡限制一覽表」(如附件)。自從前一波教改廣設大學後，青年學生

留校就學時間普遍拉長，導致進入職場、婚、育，及參加國考考生之年齡隨之增長，且在部近年力推專職技師公職及採取分階段考試等制度，需具 2 年以上工作經驗方得報考公職情況下（詳見部報告 P.5，結論五之(二)項），考生年齡勢必會再增加，是則，表列 9 項特考之年齡限制，尤其是多達 7 種不同上限部分之合理性，殊值再酌。以資訊技師為例，其取得證書平均年齡為 31.86 歲，若加上 2 年工作經驗後已 33.86 歲，距國安特考公職資訊技師應考年齡上限僅剩 1.14 年，顯不合情理。至於各用人機關所陳述之建議限制年齡理由（請參考本席提供資料表列摘要），其說服力及論述是否與憲法賦予人民應考試、服公職基本人權符合比例原則，不無疑義。僉以根據我國釋憲案，國家特考雖可給予適度年齡限制，但仍應符合比例原則亦即其用人取才目標與限制手段間要符合比例。目前各項國考年齡限制約有 7 至 8 種，惟用人單位都沒有說明其所訂定之年齡上限與達成各該用人任務之間的科學或生理依據邏輯為何。洪蘭博士於今年 4 月下旬天下雜誌發表〈臺灣應善用老人才〉一文中提出，新研究已發現 65 歲還是中年，不是老年。現代的中年人在詞彙、口語記憶、空間定位和推理能力上，都比 25 歲好。據此，本院第 279 次會議通過之民航人員考試規則部分條文修正案，仍授舊制將相關飛安人員考試報考年齡上限定為 35 歲，即未盡合理；另依據伊利諾大學在模擬空中災難研究也同樣發現，中年塔台控制員在處理高空飛機相撞上，比年輕組穩當，雖然中年組反應不及年輕組快，但臨危不亂的決策經驗反而更重要。此外，美國多所大學研究實驗也發現，「髓鞘」這個包裹著神經纖維，使電流傳遞快且正確的脂肪，更是到中年（平均 57 歲）才到達高峰，有人甚至延到 60 歲，科學家們認為這就是「中年智慧」的由來。特別值得本院省思的是，洪博士在文末特別指出：「當一個人累積一生的能量，終於到了可以發揮的時候，卻因不合時宜的『舊法規』而必

須離去，這是國家的損失」，此一說法，殊值考選、銓敘等文官制度興革之參考。綜上，謹再次建請部儘速通盤檢討相關考試年齡限制規定之必要性、合理性與合憲性。(李委員雅榮)

1. 對部就相關技師考試改革所做努力表示肯定。技師共計有 32 種，但有實際功用者不到一半，其中 7 個類科技師考試因考生人數過少，故考試間年舉辦，其中航空工程、紡織工程、冶金工程、漁撈等 4 個類科，又因為沒有執業登記者，故應廢止該類科考試，為何會發生這樣情形，因事業主管機關不願意負責所致，有些類科甚至沒有事業主管機關，惟想廢止考試時，又引起部分學校教授反彈，認為要讓學生有機會參加考試。部考量後認為上開技師未來或許會有新的發展，故先採取停辦方式。本席建議，上開 4 個類科考試在事業主管機關未提出明確改善方案前，應先暫時停辦，等未來有需要時再議。

2. 造船工程、採礦工程、礦業安全類科考試之報考人數雖然也很少，惟以目前仍有人登記執業情況下，建議部可視報名人數多寡，研議多久舉辦一次考試較為妥適，避免浪費考試資源。

3. 部未來將配合建築師、技師考試新制規劃，研議採行分階段考試並納入實務工作經驗作為第二階段考試應考資格一節，初步規劃由大地工程技師考試優先實施。本席建議，驗船師考試單純且目前報考資格已規定須有 3 年工作經驗情況下，請部考量將驗船師考試納入優先採行二階段考試制度範圍。(高委員明見)

103 年專門職業及技術人員普通考試導遊、領隊人員考試共分為 12 個考區，在各分區委員支持及相關試務人員用心配合辦理下，考試已順利辦理完竣。今年考試有兩個特色，分別為報考人數較往年減半(僅 5 萬人)與及格率適中(歷年及格率約 20%至 30%，去年及格率異常偏低僅個位數，今年已恢復正常為 26.41%)。在此特表達感謝之意。(邊委員裕淵)

本席對國考報考資格年齡限制規定提出看法，一般人對公平概念並不清楚，對與生俱來的例如膚色、性別等，不應有所歧視

。國考報考資格中有關年齡、性別限制規定，除非工作職能有特別需要，否則不應加以限制，建請部對報考年齡限制規定加以檢討。事實上用人機關可運用：1. 考績方式處理不適任人員；2. 將退休制度改為可攜式，則用人機關與考選機關所面臨諸多問題，均可迎刃而解。(黃委員錦堂)關於國考報考資格是否該設年齡限制，本席認為維持一定年齡限制有其必要，理由在於機關新進人員後，有年齡梯隊，陞遷調動、領導統御、個人學習可塑性及可期待性等考量，若年紀過大人員(例如 55 歲)參加國考並獲錄取者，因其可塑性、人生熱情及社會網絡等已定型難以改變，故維持一定年齡限制有其必要。至於目前規定是否過於寬鬆，例如一位 44 歲人員參加外交領事特考錄取後，是否會因其人際網絡過於複雜或相關經歷等因素，而影響機關用人，故某些考試年齡設限有其必要，以及設限標準究應如何訂定，請部做這方面研究。(林委員雅鋒)呼應趙委員麗雲、邊委員裕淵意見，應儘速檢討國家考試年齡限制之合理性及必要性。另從今日趙委員麗雲提出之國家考試報考年齡限制一覽表中，以司法官特考為例，報考年齡上限定為 55 歲，用人機關說明限制理由為從考取至擔任實任法官須歷時 8 年(受訓 2 年、候補 5 年、試署 1 年)，如 55 歲考上後，經過 8 年已接近支領退養金或停止辦案年紀，乃予限制，如果這理由可採的話，本席則要指出，現行有效的法官再任辦法規定，法官回任年齡上限定為 55 歲，該規定值得審酌，因為回任法官不需再經過受訓、候補及試署等階段，卻被法官再任辦法阻絕於外，以趙委員麗雲提供資料中洪蘭博士文章觀之，55 歲人員正處於歷練豐富並具智慧的人生階段，故本席除支持考選部全盤檢討國考資格年齡限制規定外，也希望銓敘部能就相關回任規定中年齡限制規定，全盤加以檢討。(蔡委員良文) 1. 對部報告賡續增辦食品技師考試部分，表示肯定之意，未來在食安把關部分，應請持續予以重視。另對需求稀少之技師考試

，本席認為這牽涉到任用俸給及相關配套問題，若朝暫停舉辦方向前進，建議須將任用一併思考。另衍生之公務人員是否走向專業證照化議題，亦值深思。2. 本席呼應趙委員麗雲意見，部是否能提供各國相關考試年齡限制資料，以及各主要考試及格人員年齡曲線圖供參。本席過去一直強調，在作為時應有一些科學性依據，思考時併為抉擇問題，例如早期歐洲如法國及日本皆有精英化、貴族化現象，法國 A 職類考試限制參加者需大學畢業及年齡限制（如 24 歲至 27 歲），故錄取人員多來自少數名校，日本早期也有類似情形，惟近年來已有緩和趨勢，而美國的考試則沒有年齡或其他很多限制。故應考資格（含年齡等）是否要有限制，屬抉擇問題，但要如何讓其更具科學性，合乎職業特殊需求，是可加以思考，至於衍生之任用、俸給及公務人員是否專業證照化等問題，以及相關連動之考試科目、考試方式等是否對不同年齡產生有形或無形的或先天優劣勢等，應從跨域觀點及教考訓用方面，做全盤縝密思考，如此對用人價值取才標準等方有整全意涵。以上意見，提供院會及部參考。

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 年度軍公教人員退休資料統計及其趨勢分析。

委員表示意見：(詹委員中原)1. 肯定部今日報告，可對退撫基金嚴重失衡問題有全面性了解。從結論觀之，軍公教人員退撫基金定期給與之發放人數與金額，以 91 年度 (67,529 人，45.63 億元) 與 102 年度 (251,909 人，488.5 億元) 相較，10 年間發放人數增加近 4 倍，發放金額增加近 10 倍，凸顯問題之嚴重性。2. 除數據資料統計分析外，對於背後原因，肯定部以積極態度詢問相關機關，並做出問題詮釋，例如詢問國防部有關軍職退伍人員數陡降及遽增原因等。另請教：(1) 由資料可知退休人員年齡逐漸延後，而自願退休人數比率自 91 年度起 (公務人員 79.88%、教育人員 92.89%) 至

102 年度（公務人員 89.6%、教育人員 93.8%）也逐年提高，此轉變純粹就退撫基金而言是成效，但延退人員之工作績效如何給予人民保障？是否會造成犧牲工作績效而換取退撫基金支出節省？對本應退休者，以強制規定使其留下工作，工作滿足感及其士氣如何激發？公務人力資源管理者必須深思，如何藉由制度面深化與工作豐富性，使資深公務人員在工作不斷地獲得成就感。(2) 報告提及教育人員平均退休年齡呈現逐年下降趨勢，惟自 99 年度（53.96 歲）至 102 年度（54.01 歲）事實上呈向上攀升趨勢，部是否漏述 91 年度至 98 年度呈現逐年下降，但自 99 年度起開始攀升情形？論述似有無法銜接處，請部查明。(3) 鼓勵 55 歲提前退休加發退休金規定，公務人員部分業於 99 年修法時刪除並明定 101 年 12 月 31 日落日，目前已無該等情形，惟迄今學校教職員退休條例尚未完成修法，教育人員仍有 55 歲提前退休加發退休金規定。為避免使國家重大政策出現相互內部矛盾，請部積極與行政院及教育部協調溝通，早日刪除教育人員 55 歲自願退休時，加發 5 個基數一次退休金規定。(4) 部自 102 年度起新增警察人員自願退休相關資訊，自願退休人數為 2,233 人，成長率達 1.55%，惟未與公務人員及教育人員統計表以相同方式呈現。為使各類人員間得以相互比較，請部整合相關資料。另警察人員自願退休人數逐年攀升原因，亦可能為警察人員面對近期台灣社會發展因而產生各項壓力所致，該部分請特別注意。(胡委員幼圃)1. 部報告結語提及提高公務人員退撫基金法定提撥率等退休制度改革，雖已逐步發揮成效，但礙於軍、教人員退撫制度未能同步改革，致迄今仍無法同步調整軍、公、教人員退撫基金實際提撥費率，導致改革成效有限。依據憲法增修條文第 6 條規定，本院為國家最高考試機關，掌理考試、公務人員銓敘、保障、撫卹、退休，以及任免、考績、級俸、陞遷、褒獎等法制事項，其中退休事項為憲法賦予本院職權，另本院組

織法第 2 條規定，本院行使憲法所賦予職權，對各機關執行有關考銓業務並有監督之權。茲以本院掌理退休事項，各機關執行後本院對其有監督之權，本院可依法監督教育部及國防部促其比照立法院已通過之公教人員作法，以改善目前之退休制度。2. 本席曾於本院第 4 次會議（2008 年 9 月 25 日）請行政院相關權責機關研修相關人事行政規則，凡涉及軍公教權利者，應儘速取得法源依據，以避免違反行政程序法規定而無效力，例如教師借調處理原則、行政院限制所屬公務人員借調及兼職要點等，行政院人事行政局（現為行政院人事行政總處）從善如流，隔月，10 月 16 日即在行政院院會增修正了教育人員任用條例第 34 條之 1。爾後學校教職員退休條例也於立法院修正，使學者借調政府有法源依據；如是，教育人員可依法借調至政府服務，其考績、級俸、退休、養老等法制事項應仍屬本院職掌範疇，惟教育人員借調至政府擔任政務人員，其年資至今不計，既無法源規定，又公教不分，感謝部於 103 年 3 月 14 日，將原 94 年公務不分之行政命令予以廢除，使「公教分途」得以真正落實，惟其決議中提及「原 94 年 1 月 10 日銓敘部令，教育人員借調擔任政務官之年資採計於法無據，該條例規定亦甚明確……」等文字，恐又造成教育部之誤解而無法執行困境，部既認為上開行政命令應無存在必要，爰應予檢討廢止並停止適用，茲以公務人員基準法草案將公務人員分為常務及政務人員，而教育人員並未區分政務人員與常務人員情況下，目前公立學校教育人員轉任政務官之法制問題已解決，惟轉任政務官期間仍無法採計教育人員年資，請部積極面對並研處如何適當處理。（高委員明見）肯定部報告各項退休數據分析結果，提供諸多可用資訊。請教：1. 近 10 年來，軍職人員每年退伍人數多維持在 8 千 5 百人至 1 萬 5 千人之間，其人員退伍後遞補情形為何？近年來退撫基金軍職人員帳戶收支失衡情況嚴重，若每年 1 萬 5 千人退離，是否遞補等額人員？這涉

及退撫基金支出收入問題，請說明。2. 102 年度警察自願退休人數提高為 2,233 人，其退休後所形成之人力缺口，如何透過查缺、報缺、增額錄取等方式進行人員遞補？另上開人員新陳代謝過程中，對退撫基金財務負擔影響為何？(張委員明珠)部近年來積極推動軍公教退撫改革，由報告觀之已漸見成效，對部排除困難積極任事表示肯定。惟退撫基金財政困難問題，似仍無法有所突破。茲以軍公教退撫基金的有效運用、公平分配及軍公教退撫制度之衡平性，直接影響退撫新制成效，故本席強調對軍公教人員應堅持公平對待及同步實施新制之重要性。惟部推動退撫新制時，向以公務人員率先為之，但退撫新制由公務人員先行實施後因其他軍教人員無法配合同步實施，除造成因身分不同對公務人員未盡公平外，退撫新制也無法全面性的顯現改革應有之績效。以表 6「公教人員年滿 55 歲辦理自願退休適用加發退休金人數比率統計表」觀之，自 85 年度至 101 年度，公務人員年滿 55 歲退休人數總計 21,939 人，占退休總人數 115,224 人之平均比率為 19.04%。102 年度因新制實施取消加發退休金規定後，該項人數降為 0，但相對地教育人員部分，因學校教職員退休條例未能同步修法，102 年度仍有 1,073 位教育人員（占教育人員退休總人數 5,213 人之 20.58%）適用該加發退休金規定，不僅使政府在 102 年度為此多付出 5 億餘元，增加退撫基金財政負擔外，也明顯造成公、教人員退休制度失衡問題，凸顯出軍公教未能同步修法與實施的負面效益。對於軍、教人員退撫基金改革，部雖多次向教育部及行政院提出應儘速刪除教育人員加發退休金規定，但力道仍顯不足。公務人員退撫新制實施已久，但教育人員仍然持續享受上開加發退休金優惠，相對地對公務人員非常不公平。為使軍公教退撫制度能同時同步到位，並使軍公教各類身分人員受到公平合理對待，建議今後凡涉及軍公教人事退撫制度改革時，應同步推動，不應以公務人員率先實施，而有

淪為犧牲品之憾。在涉及軍公教人員相關法律無法同步修正時，不應將責任全歸之於立法院，在涉及軍公教不同身分或屬不同院主管法律修正時，仍可研議採取「包裹立法」技術，使相關法案修正簡便並有效地同步推動實施，以符合對軍公教不同身分人員公平對待，俾收退撫新制改革全面效益。(蔡委員良文)1. 贊成張委員明珠意見，對於軍公教退撫制度未能同步調整，導致改革成效有限一節，建議應多採包裹立法技術，使整體改革方案一次到位，例如公教人員保險法通過後，相關配套子法之修正（訂定），即為包裹立法之最佳案例。2. 有關考績制度及退撫制度改革，建議部可以透過資訊技術，設計出「懶人包」，透過臉書等網路平台傳遞改革理念，俾有助提升文官體制改革成效。(高委員永光)1. 部報告結語提及近年來因退休人數攀升、退休年齡下降及國人生命餘年增長等因素，致使軍公教人員退休給付不斷增加，造成退撫基金財務日益惡化窘境。為避免引發媒體過度解讀造成外界質疑是否會破產情事，請部妥為準備因應。2. 102年度教育人員退休人數計5,213人，依據教育人員任用條例規定，是否包括教育行政人員？又目前公立大專院校教師年齡多介於55歲至65歲間，其退休制度仍維持75制，未來若修改為85制時，可預見將有一波退潮，請部預為因應，避免造成退撫基金財務短時間過度負擔。3. 軍職人員因制度特殊，其退休給付長期以來造成退撫基金沈重負擔。未來募兵制將採專業主義，故建請部利用此機會與國防部研究，募兵制後退撫基金原軍職人員帳戶部分該如何處置，以及募兵制後新進人員之退休及相關福利制度等如何妥善規劃，並設法解決退撫基金軍職人員收支嚴重失衡等相關退休制度問題。(邊委員裕淵)本院第282次會議時，本席詢問過退撫基金可否擔任持股公司之董監事，因退撫基金投資標的若為績優上市（櫃）公司，其董監事酬勞豐厚，如以目前上市（櫃）公司每年約有1兆餘元稅後營收，董監事酬勞為3%情況下

，即高達 300 億元，爰建請部對於退撫基金擔任上市（櫃）公司董監事相關規範，儘早研議並予以法制化，同時研究將擔任董監事所獲酬勞成立獨立基金，透過該基金遴聘優秀專業人才，以提升退撫基金整體績效，並可酌減退撫基金委外經營配置。以上建議，請部酌參。（黃委員錦堂）呼應張委員明珠意見，退撫制度與退休年金之改革，包括擬定公務人員退休撫卹法草案及學校教職員退休條例修正草案等改革，若須有一定時日方能完成者，部應採務實方式，將現有缺失問題予以改進，例如公務人員退休已改為 85 制，並刪除 55 歲自願提前退休加發退休金規定，為何教育人員不能同步進行改革？85 制與取消 55 歲加發規定，其價值清楚並具有時代性，且已採行為法律，而各方均無疑義情況下，廣義從事公務之各類人員之退休規範，應避免有獨享優惠之不妥情事。建議於本院與行政院進行兩院會商時，將其納為重要議題，俾使相關退撫制度改革得以儘早修法實施。（何委員寄澎）雖然部今天有關「軍公教人員退休資料統計及其趨勢分析」報告，仍有加詳加密的空間，但整體而言，值得肯定。本席接續方才多位委員高見之後，謹再強調 2 點，期盼部能予體察、重視，做為日後相關制度改革時的參考，並與行政院、立法院做更充分而深入的溝通：1. 警察人員、公教人員自願退休之平均年齡均逐年降低，前者支領一次退休金者，近 2 年更遽降 3 歲，這反映了上述人員因客觀環境之劇變，工作熱忱正快速減弱中。本席不能想像，倘若基層警察同仁早早離開崗位，社會的秩序、民眾的生活該如何得到保障？教師早早放棄其育才的職責，我們又如何確保良好的教育品質？公務人員不再把服務民眾當做志業，政府的施政又如何落實、提升？上述三者若對其工作環境感到失望、對其角色扮演已再無熱忱，這將是國家的災難，絕不可輕忽以待。2. 部近年頗致力推動軍公教人員退撫制度改革，本席願藉此機會提出不同思維：首先，以中小學教師年齡太長不適教導年輕學

生為由，維持彼等較低之月退休金起支年齡，實為簡單、粗糙，甚且無學理根據之說法，部宜促成相關部會有更細膩的思考，例如大學教師與中小學教師養成期程懸殊，月退休金起支年齡的早晚，可能正應與目前的主張相反，以免對大學教師造成雙層剝奪。其次，邊委員裕淵曾不斷建議，退休年資之採計應採可攜式，而「一次支領退休金」與「支領月退休金」二種選擇之結果亦應差距有限，便是較公平合理的觀點，值得部審慎研酌。總之，本席懇切期盼大家重視前述第一點現象，期盼政府能對如何改善有積極的作為；亦懇切期盼部在第二點所涉軍公教退撫制度之精進上，能慎辨不同角色間何者應同標準，何者應不同標準，如此所決定的政策方向才可望符合真正的公平正義。(浦委員忠成)洪蘭博士提出65歲還是中年，不是老年之論點有其科學根據，因此公職退休年齡並非問題的關鍵，而需依不同性質做不同考量，例如軍人分為士官、尉官、校官、將官，警察分為警佐、警正、警監，而教職人員分幼兒園、國小、國中、高中、大專院校教師等。上開人員初任年齡、退休(役)年齡、陞遷(等)、俸給、退休及撫卹支給等規定並非一致，部用概括方式呈現各類人員對退休(年齡、退休方式及支領退休金種類)之選擇，非細膩處理方式。為全面性重構(建)軍公教人員退休制度，相關統計分析應更細緻化，並建立更周全資料庫，俾提供最適退休年齡之評估建議，使公務人員除可依自身生涯規劃外，並配合其不同工作屬性、專業能力、工作態度、人格特質、體能狀態等，決定其職涯長度。

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)：規劃辦理「高階文官培訓飛躍方案 103 年訓練學習共識營」情形。

委員表示意見：(高委員永光)會高階文官培訓機制已建構完成，形成環流，具 input、output、feedback 即訓後回饋等，

於短時間內顯現良好成效，應予肯定。1. 會培訓業務定位為發展性訓練，人事總處之訓練則偏重在職訓練。人事總處於民國 93 年及 98 年檢討高階文官培訓時，強調管理核心職能—competence，每一項核心職能並定有 6 至 7 個項目，而所謂 competency 應為優質職能，本席認會之發展性訓練欲發展者即為 competency—優質職能，建議會進一步探究優質職能之內涵，經由學員之共同討論及訓後回饋，就業師之教導、學員之交流、分享、個案演練及決策演練等面向，型塑整體團隊共同願景，並釐清決策、管理及領導之優質核心職能為何。2. 世新大學副校長對公務人員訓練進修法引用「知能」一詞，非常贊同，建議會定位高階文官發展性訓練目標為發展性優質知能，經由訓後學員互動與專家學者之交流，訂出發展性優質知能之項、目、款後，訓練課程模組即具雛型，必有利於高階文官培訓之精益求精。(高委員明見)肯定會辦理高階文官培訓飛躍方案 103 年訓練學習共識營，本席曾參與遴選作業，發現候選人因年紀偏長，對於英文簡報項目縱然準備多時，英文仍不流利，且日常有關業務多僅使用中文著作或翻譯資料，以致英文程度似乎有待加強。建議會加強英文課程(intensive course)，以提昇高階文官英文程度，擴大其國際視野，便於與國際接軌。(李委員選)肯定會採 3 階段推動飛躍方案，此與目前校園中強調的翻轉式教育類似，學前準備強化知識的奠基，採自我學習、分享、閱讀，以充實內涵；而集中訓練，則重視師生合作討論、反思、創新理念的建立；回流學習，則重視訓練內容的應用，避免填壓，本席對此極為肯定。另建議：1. 學習準備期間，要求學員提升閱讀力及討論力，方能將知識形成力量；2. 課前要求授課老師加強討論與啟發，以符合課程設計；3. 複製成功經驗，建議未來除邀請公部門主管進行成功經驗分享，亦可邀請私部門主管做經驗分享，以增進學員與公私部門主管之經驗交流，分別向公私部門主管進行相互模仿學習，減少封

閉性學習。(蔡委員良文) 1. 建議會高階文官培訓飛躍方案訓練學習共識營強化天文與人文相應課程，因為「觀乎天文，以察其時變；觀乎人文，以化成天下。」。2. 本共識營辦法及成員甄審程序方法均優，惟參訓學員來源實有不足，請人事總處賡續再多協助，鼓勵多派員參訓。

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、「行政院所屬機關及地方行政機關推動性別主流化績效優良獎勵計畫」修正情形。
- 2、檢討研修「行政院及各級行政機關學校公務人員獎懲案件處理辦法」。

四、秘書長工作報告(黃秘書長雅榜報告)：

- (一) 本院性別平等委員會第 5 次會議辦理情形。
- (二) 考試委員實地參訪澎湖縣政府辦理情形。

黃委員錦堂表示意見：關於報載首都警察勤務加給發給事宜，其核定依據為公務人員加給給與辦法第 4 條第 1 款，核給情形為職責繁重經中央許可者，而臺北市符合工作繁簡指標。本席專研地方自治多年，知道地方自治中之人事自主權的重要意義，但另一方面也認為臺灣現階段因有諸多不上軌道之處從而仍應維持有一定程度的國家監督，故對本案採許可制表示認可。本次許可應可做更細膩討論，因為未來其他五都勢必跟進：1. 是否區分為不同類型警察，目前內勤與外勤兩分法過於簡單，應根據不同等級、職責作更細緻分類；2. 根據不同勤務區加以區分，例如中正區與北投區勤務繁重程度一定不同；3. 為何發放金額定為 16,870 元及 10,118 元，為原來 2 倍及 1.5 倍，應有更進一步精確估算空間。若本次首都警察勤務加給是因為臺北市警察因學運或民眾遊行、示威活動而執勤，為填補其額外付出，則此時也應可有其他政策工具，例如加班費、津貼、休假、專案考績等，人事總處可就該

部分進行精算，未來其他五都提出要求援引比照時，可有細緻化、精確化討論空間。本席也曉得，首都警察勤務加給是否分不同區而為給與或各區金額不同時，難免會有「不平則鳴」之領導統御或內部順暢問題，但執政者應面對困難並解決之。4. 另報載提及「符合工作繁簡指標」一節，請說明現行指標具體為何？如何評估，亦即評估的程序及主體為何？臺北市所獲得的評分情形為何？以及相關過程中，銓敘部做為俸給法與加給辦法主管機關，對工作繁簡指標應有相當之決定權或參與權，可否說明銓敘部的參與情形為何。

張副人事長念中補充報告：對黃委員錦堂意見加以說明(略)。

## 乙、討論事項

一、銓敘部函陳軍職專長與公務人員職系認定對照表修正草案總說明及對照表一案，請討論。

決議：交小組審查會審查，推詹委員中原、蔡委員良文、李委員選、高委員明見、陳委員皎眉、趙委員麗雲、張部長哲琛組織之；並由詹委員中原擔任召集人。

二、考選部函請舉辦 103 年公務人員特種考試司法人員、法務部調查局調查人員、國家安全局國家安全情報人員、海岸巡防人員及移民行政人員考試，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，請高委員永光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 103 年公務人員特種考試警察人員考試、103 年公務人員特種考試一般警察人員考試及 103 年特種考試交通事業鐵路人員考試典試委員、命題兼閱卷委員 185 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第二次增聘閱卷委員 2 名名單一案，請討論。

決議：照名單通過。

散會：12 時 20 分

主 席 伍 錦 霖