

## 考試院第 12 屆第 67 次會議紀錄

時 間：中華民國 104 年 12 月 24 日上午 9 時

地 點：本院傳賢樓 10 樓會議室

出席者：伍錦霖 高永光 張素瓊 楊雅惠 何寄澎 浦忠成  
蔡良文 馮正民 蕭全政 陳皎眉 詹中原 黃婷婷  
王亞男 周萬來 黃錦堂 趙麗雲 周玉山 謝秀能  
張明珠 李 選 周志龍 邱華君 張哲琛 蔡璧煌  
列席者：李繼玄 黃富源(朱永隆代)謝連參 曾慧敏 吳聰成  
涂其梅 李嵩賢 葉維銓

列席者：黃富源公假 袁自玉公假  
請 假

主 席：伍錦霖

秘書長：李繼玄

紀 錄：江銀世

### 甲、報告事項

一、宣讀本屆第 66 次會議紀錄。

決定：確定。

二、會議決議事項執行之情形：

(一) 第 65 次會議，高召集人永光提：審查考選部函陳「公布申論式試題參考答案及評分標準之可行性報告」一案報告，經決議：「1. 照審查會決議通過。2. 會議紀錄同時確定。」紀錄在卷。業於中華民國 104 年 12 月 11 日函復考選部。

決定：洽悉。

(二) 第 65 次會議，周召集人萬來提：審查考選部函陳國家考試偶發事件處理辦法修正草案、體能測驗規則草案與心理測驗規則草案一案報告，經決議：「1. 照審查會決議通過。2. 會議紀錄同時確定。」紀錄在卷。業於中華民國 104 年 12 月 14 日分別修正及訂定發布並函請立法院查照，同時函知考選部。

決定：洽悉。

- (三) 第65次會議，考選部函陳公務人員特種考試身心障礙人員考試規則部分條文及第4條附表五、附表七修正草案一案，經決議：「1. 照部擬通過。2. 會議紀錄同時確定。」紀錄在卷。業於中華民國104年12月11日修正發布及函送立法院查照，並函知考選部。

決定：洽悉。

### 三、業務報告：

#### (一) 書面報告：

- 1、總統民國 104 年 12 月 16 日令公布廢止行政院客家委員會組織條例及行政院原住民族委員會組織條例等二案，報請查照。

決定：洽悉。

- 2、總統民國 104 年 12 月 16 日令公布廢止內政部警政署暨其所屬機關組織條例（通則）、內政部役政署組織條例及內政部建築研究所組織條例等二案，報請查照。

決定：洽悉。

- 3、銓敘部函陳關於新北市政府捷運工程局組織規程暨編制表訂定，以及新北市政府捷運工程處組織規程暨編制表廢止，並自民國 105 年 1 月 1 日生效一案，報請查照。

決定：准予備查。

- 4、考選部函陳 104 年公務人員高等考試三級考試暨普通考試典試及試務辦理情形及關係文件一案，報請查照。

決定：准予核備。

#### (二) 行政院人事行政總處人事考銓業務報告(朱副人事長永隆代為報告)：

- 1、內政部警政署刑事警察局下設毒品查緝中心案。  
2、104 年行政院模範公務人員工作經驗分享會辦理情形。

委員表示意見：(謝委員秀能)針對行政院人事行政總處重要人事考銓業務報告，有關內政部警政署刑事警察局下設毒品查緝中心，負責毒品防制措施之策劃、執行、毒品情資之蒐集

、綜合研整及協調運用之業務。同時輔以現有編制之偵查大隊為毒品查緝幹員，負責執行緝毒任務，表示高度肯定，但也有些許遺憾。受限於總員額法限制，不增加人員編制，由現有警政監兼任中心主任，並由原槍毒股轉型為「毒品查緝中心」。本席肯定及遺憾之原因有三：1. 毒品犯罪問題日趨嚴重：據警政資料顯示，警察機關 103 年查獲毒品犯罪案件計 3 萬 8,369 件、4 萬 1,265 人（未包含行政罰案件），分別占全國治安機關查緝毒品案件總量之 97.96%（件數）及 97.18%（人數）。而依警察機關統計，近 10 年查獲涉及製造、運輸、販賣毒品案件人數大幅增加，自 93 年的 1,592 人逐年攀升至 103 年的 4,666 人。國人對此毒品危害及毒品犯罪人數遽升問題，咸感到憂心忡忡。2. 因毒品犯罪衍生更多的刑事犯罪問題：近 10 年警察機關查獲毒品犯罪案件數及人數，最少的年度為 95 年的 4 萬 5,405 件、4 萬 7,257 人，在 98 年修正毒品危害防制條例後，增列第三、四級毒品的行政裁罰業務後，毒品犯罪案件在 102 年度達到高峰，查獲毒品案件計 6 萬 3,197 件、7 萬 3,946 人。惟毒品犯罪更牽連衍生殺人、強盜、搶奪、竊盜、傷害及家暴等刑事案件，與毒品犯罪低齡化的趨勢，國中小學生亦屢有涉入毒品案件之案例，嚴重的毒品犯罪侵害，已是逐步瓦解社會秩序的魔掌，不可輕忽之。又依法務部 103 年統計數字顯示，統計監獄在監受刑人總計 5 萬 7,633 人，其中犯毒品危害防制條例的收容人有 2 萬 6,683 人（計 46.3%），是以監獄中有將近 5 成以上的收容人皆因毒品案件入獄，有吸毒販毒前科的更不在話下。各警察機關同仁更因經常目睹煙毒罪犯的一再進出牢籠，因而有「一吸毒成千古恨，再回首已是骷髏身」感嘆。3. 反毒戰爭下，受限於總員額法之遺憾：毒品犯罪趨勢日趨嚴重，但在此特向院會報告，我國的反毒策略目前規劃方面係由法務部主導，據法務部 103 年反毒報告書指出，目前中央機關的反毒政策組織分工，設有 5 組，「拒毒預防組」主政機關為教育部、「毒品戒治組」

與「防毒監控組」主政機關為衛生福利部，「緝毒合作組」主政機關是法務部，「國際參與組」的主政機關是外交部，內政部（包括警政署）皆為配合單位。在近年來反毒政策已改變為「首重降低需求、再者平衡抑制供需」雙管齊下，內政部警政署只是反毒戰爭中的一配合單位，尚需其他機關的通力合作，方能打贏反毒勝仗。本席從前述的查緝毒品犯罪案件數量統計來看，在緝毒衝鋒陣線第一線皆為警政署及所屬警察機關，欣見行政院核定內政部警政署刑事警察局成立「毒品查緝中心」，顯示行政院已發現且政府已開始重視毒品犯罪之危害，並將緝毒任務正式組織化，本席高度肯定。惟美中不足與遺憾的是，受限於總員額法之限制，該「毒品查緝中心」的員額仍由原有槍毒股移撥承辦緝毒業務，對照反毒戰爭下的龐大業務千頭萬緒，只能期待「毒品查緝中心」能以小兵立大功之期許應對反毒作戰。但由於毒品危害問題日益嚴重，建議人事總處於毒品查緝中心正式成立並實際運作後，視其人力運用及業務運作成效，適時通盤檢討，擴增「毒品查緝中心」之編制規模。另外本席也期盼，全國警政預算能夠一條鞭，讓警察機關更容易發揮打擊犯罪維護社會治安之功能，以上意見敬請參酌。(蔡委員良文)

1. 對人事總處報告表示讚佩。目前全國推動「有我無毒，無毒有我」運動，顯示毒品氾濫與家庭教育、社會風氣與價值及人心不調和密切相關。本席認為，關鍵在人的問題，涉及家庭及社會教育，可相引伸的層面在於，要慎重的決定警察分軌制度問題，若警察人員之進用非僅重視朝多元化發展，制度設計必須是對未來執法能有所助益者。
2. 茲以師範體系畢業生之熱忱、投入及關懷程度，是一般大學教育體系無法培養出的資質，其歸屬感及關懷情，亦非一般大學生可以比擬，如今中小學師資投入於毒品防制，確有其探討強化空間。至於從治本角度以觀，應在於教育層面，公務體系應積極促進各層面與教育層面的連結，至於治標層面，才在機關組織人員配

置或其他相關上，爰以整體制度與執行上均須作衡平考量。(蕭委員全政)有關內政部警政署刑事警察局毒品查緝中心之設立，基本上值得肯定，惟方才謝委員秀能所提警政預算問題，應一併考量。本院委員前至衛福部實地參訪時，本席即體認毒品防制之重要性遠甚於菸害。衛福部近期公布我國現行毒品使用狀況之專案報告，顯示毒品存在及擴散狀況，並將其視為社會內部不定時炸彈，爰毒品所涉及之層面應及於社會整體，實更為廣泛。人事總處所提，刑事局下原辦理查緝毒品及非法槍枝業務之槍毒股，轉型為專責辦理毒品查緝業務之「毒品查緝中心」，其以犯刑事罪施用毒品人數的增加，作為設立所據之主因，例如：本(104)年1月至8月青少年施用毒品人數(4,612人)較上年同期(2,973人)增加1,639人，增加率高達55%。此千餘人之增加數，似不足以構成上開所稱「定時炸彈」的重大理由。由此可見，行政院目前關切重點，均僅侷限觸犯刑事罪部分，惟毒品之擴散，實從教育體系(大學、中學及小學)到警政體系，不僅刑事局，包含整體警政體系網絡均有相關，甚至如法務部之檢察與調查局的查緝工作等，行政院應重新理解，俾能全面性掌握整合。總之，目前聚焦於處理觸犯刑事罪部分，有此一進展，當然值得肯定，惟似已偏離問題核心。籲請人事總處適時轉達相關機關，須綜觀全局，而且如要充分掌握，至少須以上開衛福部所提之報告為基礎，去理解、調整政策如何重新規劃設計。舉例而言，80%警政預算由地方編列是關鍵性議題，過去警察體系被黑道或地方派系挾持，多有所聞，目前應更進一步就制度中相關根深柢固之沉痾，進行全面性處理，方為治本之道。

朱副人事長永隆補充報告：對各委員意見加以說明(略)。

決定：洽悉。

(三) 秘書長工作報告(李秘書長繼玄報告)：

- 1、總統邀集五院院長、副院長及秘書長茶敘與本院相關事項情形。
- 2、立法院聯繫動態情形。

### 3、本院主管 105 年度預算案立法院審議結果。

委員表示意見：**(趙委員麗雲)**立法院於 104 年 12 月 18 日三讀通過 105 年度中央政府總預算案，本院暨部會年度預算，除少許統刪及一項凍結待報告後動支事項外，其餘各項歲出之審議結果，合計僅減列 625 萬 9 千元（均統刪設備養護、事務、補助費等），相較原列歲出預算數 264 億 3,578 萬 6 千元，約占 0.0237%，相較於中央政府總預算刪減幅度 1.11%，足顯立法院肯認本院業務功能績效，實堪慶賀。惟歲出項目中，考選部公務預算項下列有辦理醫師及牙醫師臨床技能測驗(OSCE)經費新臺幣 500 萬元整，則令本席深感憂心。據了解 OSCE 經費來源已被國會連年檢討，且咸認無論其辦理經費係出自考選業務基金（收入係來自全體考生繳交之報名費），亦或以稅收挹注之公務預算，皆因用途在於資助經濟相對優渥的醫師、牙醫師應執業資格國考之應試資格檢測，故其公平性均有可議之處。據查考選部資助辦理 OSCE 費用增幅相當驚人，由書面資料說明二表列數據可知，其於 102 年第一次於醫師考試辦理時，係由考選部自考選業務基金支出 78 萬元；103 年考選部分攤額為 119 萬元，年增長約 50%。104 年除自考選業務基金勻支近 133 萬元之外，另又擴大試辦牙醫師部分（以專案委託研究經費列支近 90 萬元，共計 268 萬 6 千元，由教育部、衛福部、考選部平均分攤），兩項 OSCE 耗資逾 220 萬元，較前一年度又再增資近五成。自 105 年起，考選部改以公務預算（前均由考選業務基金開支）編列醫師及牙醫 OSCE 預算 500 萬元，又較前一年度增額逾 50%。由此觀之，正所謂「善門難開」，倘部未來持續辦理 OSCE，則其類目擴增（如本院其他委員意見，OSCE 應推廣至警察人員及護理人員等類科）、預算擴編，恐勢所難免。今日探討焦點，不在於是否該辦理 OSCE（本席亦肯認 OSCE 有一定必要性及正當性），惟其屬性定位（究係國考一環或應試資格學力檢定？）、權責歸屬（係考選機關亦或人

才培養單位責任？）及經費支出問題，允宜務實檢討釐清。

1. 尤其目前考選部預算早已捉襟見肘，105 年度預算總額並未實質增長（增長率僅 5.48%，且率皆法律支出），所勻支之 OSCE 預算 500 萬元（占考選年度預算 1.45%），實係相應縮編下列等項重要工作預算以資肆應：(1) 減列研究改進考選政策、法規出席費及稿費等 706 千元。(2) 減列汰換骨幹網路及全球資訊網站設備等經費 415 千元。(3) 減列舉辦試題研究相關會議等經費 112 千元。換言之，部實係以犧牲本業（國考備辦）之研發精進費用，挹注社經條件相對優勢者（即醫師、牙醫師）應國家考試之應考資格檢定，此舉無論於法、於理、於情均顯有疑義。

2. 考選部自 98 年 4 月起依臺灣醫學教育學會建議，進行 OSCE 納入醫師考試可行性評估，旋經考選部專案小組決議將 OSCE 「定位」為醫師考試第二試之「應考資格」檢定，並自 101 年第二次醫師專技考試開始實施；嗣又經「牙醫師考試 OSCE 專案推動小組」會議決議，自 103 年起擴大試辦牙醫師 OSCE。其歷年辦理情形（含經費來源說明）詳見本席書面資料說明二表列。

3. 僉以 OSCE 屬性既經定位為應考資格檢定，且自辦理以來篩選率極低（平均及格率 98%），爰(1)於法，依現行典試法、專門職業及技術人員考試法、醫師法，乃至專門職業及技術人員高等考試醫師牙醫師中醫師藥師考試分階段考試規則等相關法規，皆未規範應考資格之檢定由本院辦理；(2)於理，應考資格檢定援例屬上游（人才培育），而非中游（考選）機關權責。茲以眾所矚目的學生升學考試為例，其應考或申請入學資格（學力檢定），在升高中階段為國中學力測驗，係由教育主管機關—教育部出資委託成立國中基測推動工作小組負責，並聯合校長組成的諮詢委員會協力辦理；在升大學階段為基礎（高中）學力測驗，係由教育部聯合各公私大學校院捐資 1 千萬成立大考中心（基金會），靠報名費持續運作，均非由招聯會辦理。顯然，定位為前一階段教育成

果（畢業）考試之學力鑑定（應試資格檢定）與下一階段（升學）考試（可類比為國家考試）之間是應有權責區隔的；（3）於情，醫師以及牙醫在當前社會普遍認屬「人生勝利組」，其執業待遇為相對優勢，且於實習時多已領有津貼，爰其應專技「執業資格」之「應試資格」檢測經費，無論係出自全體考生繳付報名費為財源的考選業務基金，或由已經捉襟見肘的考選部公務預算勻支，均顯有不公、不平之鳴。（根據立法院預算中心 105 年預算評估報告略以，補助辦理 OSCE 經費全數由考選部編列預算支應，容有未洽，允宜再酌；立法院預算中心 104 年預算評估報告及立法院司法及法制委員會第 8 屆第 6 會期第 14 次全體委員會議立委提案，亦均強調，考選基金補助臺灣醫學教育學會辦理 OSCE 經費，與基金設置目的未盡相符；又考選業務基金的收入來自考生繳交之報名費，臨床技能測驗報名費也非納入考選業務基金，故其開支不符公平原則。）質言之，本席認為，OSCE 之必要性及重要性，雖獲各方肯定，惟值此可能持續並擴大辦理之際，更須釐清屬性定位及權責問題，倘將其定位為「實務考試之一環」，自另當別論，若仍維持在「應考資格」檢定測驗，則其財源允宜務實從長計議，否則長此以往，因人力、物力所費不貲，勢必侵蝕考選本業資源，對於國家考試之正常運作與精進，恐生窒礙。本席爰藉秘書長就本院主管 105 年度預算案立法院審議結果提院會報告之機會，籲請務實檢討勻支考選部公務預算辦理醫師與牙醫師應試資格檢定（臨床技能測驗－OSCE）之合法、合理與妥適性。（李委員選）醫師 OSCE 考試列入醫師考試第二試考試應考資格，此制度的建立，目的在維護人民就醫安全，因此自 102 年起經由 2 次預試，加上修法後，已將其正式納入醫師國考的環節之一，爾後該考試鑑定之責任應由學校與專業團體共同承擔，部預算則轉為推動牙醫師 OSCE 考試制度的建立。護理師 OSCE 考試制度目前由跨部會共同推動（教育部、衛福部



與考選部)，至考選部提出的相關預算為推動考試制度的改革，而非非常規性考試運作。另為使醫事類科專技人員考試所訂應考資格政策能更為順利推動，進而提升專技人員考試的效能，除紙筆測驗外，若加入通過技能檢測為應考資格，得以提高專技考試信效度。(楊委員雅惠)請教報告附表三「考試院主管 105 年度歲出預算立法院審議刪減情形表」之「對國內團體之捐助與政府機關間之補助」一項，其性質及內容為何？國內團體辦理何種活動，需要本院提供捐助？又目前本院志工服務隊運作情形為何？本項是否與其有關？此項目究屬關懷弱勢，抑或與考銓業務相關？(周委員萬來)秘書長報告各院在總統邀集五院院長、副院長及秘書長茶敘所提相關問題，均已由伍院長當場向總統及與會人員說明。惟因立法院本(第 8)屆將於明(105)年 1 月 31 日屆滿，本院許多相關法案均因屆期失效而須重新提案。建請相關部會除了已送立法院審議法案外，併同將各院所提相關法案，如聘用人員人事條例草案審慎研議。(陳委員皎眉)簡單回應適才趙委員麗雲有關 OSCE 意見。OSCE 之重要性大家都同意，過去亦已花費許多人力與物力，在研議階段，如醫師 OSCE 係考選部與教育部及衛福部共同分攤經費、研究建立標準考場與標準程序，尚屬合理，但至實施階段部分，目前已將 OSCE 列為應考資格，本席覺得既為應考資格，就應屬教、考、訓、用之「教」階段，類似學校實習制度，必須完成此等訓練且測驗及格方具有國家考試之應考資格，爰此部分為前端學習成就測驗，理不應由考試機關補貼經費實施，甚至此測驗是否應由部辦理，亦可於日後檢討時一併思考。又各專技領域是否都要施行 OSCE？本席甫完成心理師施行 OSCE 之研究，結論為目前時機尚未成熟，暫不宜導入。因此並非各專技領域皆應馬上進行 OSCE。(何委員寄澎)認同並呼應趙委員麗雲、陳委員皎眉有關 OSCE 經費不應由考選部負擔，以及 OSCE 是否普遍納入專門職業技術類科考試應考資格允宜審

慎之意見。尤其趙委員麗雲具體指出因負擔 OSCE 部分考試經費，致侵蝕考選部本業核心業務經費，誠屬不當。爰此，本席建請考選部必須正視前揭委員意見，早日做適當之更張。本席甚且願再重申當年部積極推動醫師 OSCE 時，本席於院會轉述醫界大老對 OSCE 測驗功能的質疑。彼認為 OSCE 所測的內涵大體固定，對醫學系學生而言，幾乎不具評量功能——這一點從部今日報告中呈現通過率超過 98% 可證。本席並非反對 OSCE，而是藉此例提醒部，切勿單一思維地認定 OSCE 是絕對必要且有效的。部誠宜廣泛並深入地研議——就此點而言，部仍有許多功課待做、許多實情待深入了解。

李秘書長繼玄、邱部長華君補充報告：對各委員意見加以說明(略)。  
院長表示意見：

關於臨床技能測驗(OSCE)未來如何定位、如何辦理，是否擴大舉辦，以及經費如何分攤更合理化等問題，委員們都非常重視，請考選部予以重視研議。

決定：洽悉。

(四) 考選部業務報告(邱部長華君報告)：考選行政—104年公務人員特種考試原住民族考試、104年公務人員特種考試稅務人員考試錄取人員資料統計分析。

委員表示意見：**(李委員選)**肯定部對原住民族考試錄取不足額問題進行檢討，由表 2 可知，三等土木工程類科需用名額 23 人，不足額 20 人；農業技術、經建行政及社會工作類科，錄取人數皆為 0；四等農業技術與電子工程類科錄取人數亦皆為 0，土木工程類科需用名額 15 人，只錄取 1 人。由 102 年至 104 年的數值顯示此問題的嚴重性，錄取人數均為需用名額的三分之一至四分之一。再由各應考科目的成績觀之，主要應試科目的成績，均在 20 分至 30 分之間，經由命題、審題與閱卷委員審視後，皆認為試題尚屬容易，評分並無偏嚴的情形。請教此問題是否應由制度面作考量？是否考量增

加長期錄取不足額類科之專技人員的轉任機會，或由職等上作考量以增加任職誘因？建議部成立專案小組，從基本制度面作全面考量，如僅由鼓勵報考、改進命題技術與開設輔導專班等方式，恐緩不濟急，無法展現政府美意，並影響政府效能及地方工程之品質。(周委員玉山)1. 邱部長的報告，提到原住民族特考土木工程類科的缺額問題，值得在此補充，並具體建議改善之道。部長指出，三等考試的「結構學與鋼筋混凝土學」、四等考試的「結構學概要與鋼筋混凝土學概要」，應考人平均成績都在 20 分以下。為什麼？在大學土木系，結構學是 6 個學分的必修課，上下兩個學期授完，鋼筋混凝土學亦然。因此，這門考科是 12 個學分的重頭戲，其中結構學偏重理論、力學和計算，要先修工程力學和材料力學。鋼筋混凝土學則較具體，如房屋、橋梁等，是結構學的運用，注重細部設計。國家考試是否要考本科，應看有無需求，因為公務員其實不必自己投入，都是委外設計，交給工程顧問公司，公務員只負責發包等工作。這門考科範圍太廣，又偏重計算題，題目太難，所以考不好。今後可出概念型的非計算題，例如橋梁的種類和優缺點、大巨蛋的耐震和消防問題及解決之道等，公部門本應重視這些問題。其實，公務員根本不需要計算，電腦都可呈現，不用手算，只要懂原理，有概念，能應用就夠了。即使是工程顧問公司，也都借重電腦，不用手算。因此，本席建議本科今後的計算題，不得超過 50%，另外 50% 以上則為問答題。必要時，請更換部分的命題委員，因為他們可能不知道社會的需要，只會出學校的考題，包括期中考、期末考和研究所入學考，不會出為國掄才的考題，以致土木工程類科的問題層出不窮。也因此，本席建議考選部多方打聽，不但請大學專任教授命題，也要請兼任教授而有實務經驗者。最好同時請兩位，一為專任教授，一為實務人士，共同討論，合出一份題目，這才是治本之道。2. 此外，李秘書長的報告中，提到立法院建議考選

部，凍結試題研編及審查一題庫的編製及審查項目預算10%，共計新臺幣83萬9千元。眾所周知，考選部的相關經費已頗嫌不足，立法院的建議是否合理？請部長說明考選部的看法。(周委員志龍)關於原住民族特考錄取不足額問題，由表2「近3年(102年至104年)原住民族特考部分類科錄取不足額統計表」可知，不足額錄取人數越來越多(102年至104年分別為31人、38人、53人)，其中104年已占總需用名額26.1%，缺口越來越大、問題越來越嚴重。另蘭嶼地區部分(其同時為原住民族區與離島地區)，所提報經建行政與土木工程類科都無人錄取，對此問題須仔細思考，並與離島問題共同考量。據部資料，原住民族特考錄取分發區分為一般錄取分發區及蘭嶼錄取分發區，其中蘭嶼錄取分發區應考人以雅美族或現設臺東縣籍或曾設籍該縣連續滿5年以上者為限。想報考該分發區者本來就少，現又加了上開資格條件限制，能報名的人就更少，故要能足額錄取的機會就非常低，以該限制規定係民國82年所訂定，惟迄今缺額問題並沒有改善，顯見本規定已成為多餘限制，故在考試端應給予一些不同思考方式，才有可能解決問題，爰除了就考試科目、考試內容進行思考外，對考試方式部分，也應該再做深入討論，如果這樣還不能解決問題，可能就要從其他方式進行思考，例如調派縣政府土木工程人員支援，由官制官規進行處理。原住民族區、離島地區與偏鄉地區錄取不足額及留不住人才問題，基本上非常類似，對此結構性問題，建議應該進行專案處理，澈底解決問題。(浦委員忠成)土木工程類科錄取不足額問題長期存在，惟在原住民族特考，問題又被放大，贊成方才委員意見這確實應該組成專案小組處理問題，建議部可於105年適當時間，與原住民族委員會共同研商如何成立專案小組。至原住民族特考土木工程類科錄取不足情形造成2個影響：1. 無法足額錄取改用職務代理人後，由於專業知識不足，許多原民鄉公共工程品質都有問題，這也是

許多災害發生原因；2. 幾個案例供參：(1)近3個月來，臺東縣與屏東縣都有原民鄉鄉長被判貪污罪，貪污金額甚至高達5千萬至6千萬，據了解這些鄉長原本都是國小校長退休後，再參選當選鄉長，由此可見問題嚴重性；(2)新北市烏來區區長(含過去原臺北縣烏來鄉鄉長)，幾十年來幾乎沒有人能夠任滿，於任期中都會被收押判刑。過去本席曾希望保訓會能開設專班，讓原民鄉鄉長有機會研習相關法律觀念與規定，但後來因於法無據而未能辦理。以上開狀況觀之，如果原民鄉鄉長受到誘惑，加上沒有國家考試及格專業工程人員在旁協助，問題會越來越嚴重，希望部能協助解決問題。另有委員建議設立專班，但這只是短期解決方式，本席前陣子也向原民會主委建議，可否比照醫師、教師培養計畫，遴選優秀原住民就讀好大學工程類科，相信慢慢就能解決問題。感謝各位委員提供的資訊與建言，也感謝各用人機關提供203個缺額，至於不足額錄取部分，是我們原住民族還要繼續努力部分，感謝大家的關切。(馮委員正民)首先肯定部就104年公務人員特種考試原住民族考試、104年公務人員特種考試稅務人員考試錄取人員資料進行統計分析。有關土木工程類科錄取不足額問題，其原因可能源自於考試內容題型與閱卷偏嚴有關，但也可能源自於應考人作答不佳有關。過去考選部曾召開座談會就計算題之比例、土木工程職場之工作需求等，有一個命題方式的初步共識，建議每次在命題委員命題時，告知上次座談會的共識。(楊委員雅惠)針對一般國考計算題表示意見：要不要出計算題型題目，與科目性質有關，如果該科目與計算有關，為衡量專業程度，就必須考，問題在所占配分比重，雖然公務員工作未必要計算，但還是涉及審查事宜，故仍應具備一定知識，但其考科如果題型都是計算題，亦有不宜。國考通常有測驗題與申論題等題型，若申論題全部考艱深計算題，甚至考測驗題時也考複雜計算，可能導致分數偏低情況。確實計算題多寡會影響考生得分高低

，但因每年命題委員不一樣，所以相關經驗不易累積，許多命題委員以各自標準命題，導致試題難易度每年或有變化；另閱卷委員部分，若只看計算結果，而不看計算公式與觀念，並不妥適。考選部一向尊重命題委員，但命題委員可能更動而未必有經驗累積，真正有經驗累積的是考選部承辦單位，爰部可否整理相關資料，包括過去題型分配及分數高低相關情形等，在考試開始時就提供命題委員斟酌，以求國考品質之穩定性。(蔡委員良文)

1. 關於土木工程類科錄取不足額問題，本席多次提及相關考試方法與技術都可予以改善，也可從其他高普特考拔擢專業人才，補足原住民族特考錄取不足額部分。另本席贊同多位委員建議，確實應組成專案小組，研議如何解決問題。

2. 原住民族與東南亞、東北亞原住民族有血緣及歷史脈絡，建議除原住民族特考四等外交行政類科名額問題外，另有否增設三等外交行政類科空間，兩者請一併審酌。

3. 關於長期照顧服務法部分，第 64 次會議本席與多位委員共同提案請銓敘部參考，重點包括退撫及公保基金運用、深化公共服務精神、結合衛福部與教育部提供相關服務措施等。現本席再提意見供部審酌：專門職業及技術人員考試法第 2 條規定：「專門職業及技術人員，係指具備經由現代教育或訓練之培養過程獲得特殊學識或技能，且其所從事之業務，與公共利益或人民之生命、身心健康、財產等權利有密切關係，並依法律應經考試及格領有證書之人員；其考試種類，由考選部報請考試院定之。」其施行細則並規範專技人員範圍如地政士、牙體技術師等。至長照法目的，則為「為健全長期照顧服務體系提供長期照顧服務，確保照顧及支持服務品質，發展普及、多元及可負擔之服務，保障接受服務者與照顧者之尊嚴及權益」。又該法所指身心失能者，指身體或心智功能部分或全部喪失，致其日常生活需他人協助者；至長照服務人員，則指經該法所定之訓練、認證，領有證明得提供長照服務之人員。另長照法第 6 條規

定：「其勞工主管機關，負責長照人員及個人看護者之勞動條件、就業服務、職業安全衛生等事項，與非為醫事或社工專業證照之長照人員，及個人看護者之訓練、技能檢定等相關事項」，爰現階段長照人員之訓練考用事宜，為勞工主管機關。但就長照內涵包括總則、定義，及專技考試法規定等來看，如要讓受照顧者的身心靈得到妥適照顧，絕不能以一般勞工事務來處理，或許現在制度處於草創中不宜苛責太多，但其後續人員及長照機構之管理等一系列問題都還在發展當中，如何借重日本元氣集團等有關長照事業之相關資源與經驗，是可行的途徑。建議部未來可與衛福部、勞動部及相關部會開會研商，未雨綢繆，特別是專技司人員一定要參與，因為未來負責高德劭者照護之長照人員，一定會發展成為專技人員，爰建議部能預為因應。(何委員寄澎)方才多位委員針對土木工程等類科嚴重錄取不足額現象發表許多意見，惟各種意見亦多不相侔，恐令考選部無所適從。本席籲請委員同仁儘量著力於政策面思考，無需過度勞神於各專業考科技術面之斟酌。有關土木工程類科錄取不足額，乃長年以來迄未改善之大問題，惟部似乎尚未深入研究探討此中癥結。舉例而言，部以往非常強調公部門與民間待遇之差距為其中關鍵，又謂試題可能太難、評分可能太嚴。對此，本席基本上不甚認同。事實上，此間還牽涉：法律知識與觀念之不足、職場文化之良窳、專業程度低落、個人意願不高等等；後二者明顯關涉「教育端」、「個人生涯選擇」二面向。以今日部報告指出「考題容易、給分不嚴」衡之，可證「教育端」確有問題(二十年來廣設大學難辭其咎)，而原民特考缺額尤多，亦證願至離島、偏鄉服務之人益發不足。而上述諸端皆非簡單方式可以解決處理。故本席具體建議2點：1. 如周委員志龍所言，部儘早成立專案研究小組，務求探得病徵所在，始有可能一一對症改善。2. 請部日後勿再一味強調試題難、評分嚴，亦勿不斷協商命題求易、閱卷求寬。畢竟，這些舉措

既無正當性，又有干預專業之嫌，且可能增加民眾生命、財產安全之風險，並非正辦。

邱部長華君補充報告：對各委員意見加以說明(略)。

決定：洽悉。

(五) 銓敘部業務報告(張部長哲琛報告)：人事法規宣導座談會辦理情形。

委員表示意見：(周委員萬來)部就最近1年新修正的人事法規、現行職組職系設置情形與未來調整方向，以及公務員服務義務與行政中立等相關規定，進行全面性宣導，尤其將部規劃檢討職組職系之修正理由、修正原則、調整架構、作業規劃、預期效益及相關疑慮，在宣導座談會中充分加以說明，並作問卷調查表。本席對部主動積極溝通的努力，首先表示敬佩與肯定。鑒於全面性檢討考試類科與整併職組職系已列為本(第12)屆施政重點，從問卷調查結果顯示，逾半受訪者支持部所規劃的調整架構，且認為簡併職組職系可有效活化政府人力運用，部可適時將檢討情形提報委員座談會，早日完成是項工程，以期接續進行檢討考試類科與應試科目相關改進事宜。(詹委員中原)部基於溝通觀念及爭取支持認同等因素辦理人事法規宣導座談會，有極大意義，本席給予高度肯定。謹提出以下請教：1. 本座談會係部年度計畫例行性業務，抑或僅有本年度辦理11場？其中到訓的1,682人之職等等背景資料為何？2. 職組職系整併，對各機關人力運使、現職人員調任均影響甚鉅，目前擁有大量行政職組與技術職組之大部會例如內政部、交通部等，其職組職系如何整併？是否因牽涉及當事人實質權益例如津貼，或是對職組職系的認同，所以會有反彈意見？3. 有關放寬「簡任官等人員」在各職系之職務間得予調任部分，放寬意思為何？按現行公務人員任用法第18條第1項第1款規定，簡任第12職等以上人員，在各職系之職務間得予調任。現放寬為「簡任官等人員」，是否意指放寬至簡任第10職等以上，若然，降低職



等不分職系的調任，係活化人力運作，本席亦表支持認同。惟按前述規定，現行職組間簡任第 12 職等以上人員跨職組系調任運作情形，其調任幅度到何種程度？4. 又放寬簡任官等人員調任，本席認為係符合人力運用之良善規劃，但若考量放寬係朝通才調用，是否需要考量請保訓會或相關訓練機關，加強簡任第 10 職等以上之通才培訓？例如軍方有將官班培育通才訓練，預做人才調動的準備。如放寬至簡任第 10 職等之後即可跨職組調動，相關訓練是否也要同時加強？5. 有關人事人員溝通觀念及爭取支持認同部分，本席昨日回校授課，校內張貼大幅海報「分配正義；年金不改革、世代不正義；先拿先贏」，對此本席已多次提出對「行業不平」及「世代正義」此二訴求不表贊同，但在以訛傳訛下，似已變成年金改革之主要訴求，不久將來即會碰到年金改革問題，而人事人員溝通時，若不能明察說理或沒有辨識能力導正，實足堪憂，如此瓦釜之音之發展情勢似也亟須人事人員先行觀念溝通，而達撥亂反正之效。6. 部之回應十分正確，本席再補充：關於年金世代正義與行業不平，在總統大選初步對話據中央通訊社報導，已遭到糾正與推翻，爰請部對年金改革下一步作為，應特別注意。(黃委員錦堂)今日新聞議題分析提到村里長身分定位報導，全國 7,851 位村里長為基層服務實力者，大選期間各總統候選人都不敢忽視，並均應邀出席「全國村里長與總統候選人有約」活動，對村里長反映「身分定位不明」部分，此牽涉地制法，內政部部长、政務次長、常務次長竟然都「噤若寒蟬」，未表示任何意見，不無失職，也不無令各方質疑毛治國內閣是否(在大選中)消失了。其次，法務部可針對村里長是否為刑法所稱之公務員或國家賠償法所稱公務員，加以說明。這些說明都可以安住村里長的心，國家社會乃得以減少法律解釋適用上的疑義，並且有秩序地、順暢地、和樂地運行。銓敘部亦可針對渠等是否為「公務員服務法」所稱的公務員，以及是否有「公務員懲戒

法」的適用等問題，為積極釐清。執政者對此就應該講清楚、說明白，以減輕村里長們的疑義；這不須修法，單純用行政規則加以釐清即可，而這可以讓村里長們更知道其職責所在。本席認為，依地方制度法第59條規定，村(里)置村(里)長1人，受鄉(鎮、市、區)長之指揮監督，「辦理村(里)公務及交辦事項」，村里長雖然並無領薪，但有如上規定之「公務」，所以在定性上其原則上應屬公務人員，只有在其民選、無薪、非永業等部分，才可以排除有關的公務人員法律或法令。進一步言之，其無給職係沿襲西方社會，例如德國各邦，西方社會規範為無給職，法律用語為「榮譽職」，德國各邦的鄉鎮係採小鄉鎮之體制，人口常不滿萬人，其下之村里人口更少。鄉鎮的基本建設與政經社法制度已經大致完善，鄉鎮市民代表會係晚上才開議，遑論更為下級或基層之村里委員會。但是我國地狹人稠村，里民的人數相對而言不無遠高於西方社會者(尤其在都會區)，在向來及迄今，國家、社會、地方仍在不斷發展與轉型過程中，所以我國村里長的忙碌度高，迄今在村里各項施政與協助上級政府執行上及向上反映民意建言上，村里長的功能權責仍相對重要，而且地制法也提供其相對的實質對待。展望未來，村里長是否改為有給職，在政策上可予討論。本席認為，村里長應為無給職的公務人員，其是否如臺中市政府民政局長所說完全無公務員服務法之適用(主要應係指其無給職，沒有收入，所以無禁止兼職之適用)等，銓敘部對此應可加以函釋；若有可能，也可會同內政部、法務部就村里長以上定位問題以行政規則加以闡明，以安民心。(周委員志龍)1. 部報告二-(二)有關放寬「簡任官等人員」在各職系之職務間得予調任之未來調整方向，本席亦曾在本年6月25日本屆第41次會議及同年9月3日本屆第51次會議中，分別就此議題發言及提案建議，因此本席對部之策進作為深表支持。現行規定簡任第12職等以上人員在各職系之職務間得予調任，惟至簡任第

12 職等者均有一定年紀，或於數年間即可退休，爰限制為簡任第 12 職等以上意義不大。案經部廣為徵詢，各界反映之意見為何？若欲推行，是否應有相關週全配套措施如通才培訓等，亦應事先研議。2. 關於黃委員錦堂所提村里長定位問題，本席以為村里長之任期變動頻繁，且未具國家考試正式任命之公務人員資格，又其職務非永業，顯難認定其身分為公務人員，似應認定為民選人員為妥。雖因須執行上級交辦事項及村里公務，兼具執行公權力之身分，惟其未具公務人員法定任用資格，且其所須承擔之責任、義務、權利、退休、撫卹等相關事宜，目前並無公務人員相關法規得以適用，僅於地方制度法有相關規範。職是之故，上開村里長身分定位之模糊地帶，並非僅就本院權責法規即可認定，尚牽涉複雜之政治法律議題等，待院際高層進一步細緻討論決策共識，方可定論。

張部長哲琛補充報告：對各委員意見加以說明(略)。

決定：洽悉。

(六) 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、104 年各項公務人員考試錄取人員實務訓練機關訪視辦理情形。
- 2、辦理「高階文官培訓飛躍方案 104 年訓練」受訓人員職能評鑑情形。

委員表示意見：(謝委員秀能)對保訓會辦理「高階文官培訓飛躍方案 104 年訓練」受訓人員職能評鑑情形，本席首先表示肯定。以下意見與建議供參：1. 「360 度職能評鑑調查是否納入評鑑項目」：會曾於本(104)年 6 月份本屆第 40 次會議中報告，針對受訓人員實施「360 度職能評鑑回饋調查」，亦即請受訓人員自身及其長官、同儕、部屬，就其職能狀況，採線上填答方式予以評價；惟此次報告內容之職能評鑑似乎由業師 (Mentor)、各班導師記錄受訓人員職能表現，再由評鑑小組評定職能成績。本席相當肯定之前會所採的「360 度

職能評鑑回饋調查」，此項全方位的調查係以受評者為中心，並由其長官、同儕及部屬，從多元角度（包含受評者自己）、多位評鑑者進行評鑑。透過 360 度回饋，受評者不僅可以獲得全方位的回饋，並釐清不同評鑑者回饋之差距，確實瞭解自我所要加強的能力。請教會是否有將此項本年 6 月份實施的「360 度職能評鑑調查」結果列入此次職能評鑑之參考？另我國的高階文官訓練是以「追求卓越」、「精益求精」為目標，請教會，近 5 年內高階文官學習回流率為何？會是否有提高高階文官學習回流率的施政考量？2. 「強化高階文官危機管理能力」：近幾年來，為提升國際能見度，我國舉辦大型活動或國際運動賽事日趨頻繁，例如 2009 年高雄世界運動會、2010 年臺北聽障奧林匹克運動會、臺北國際花卉博覽會及 2017 年臺北世界大學運動會，加上大型活動公安事件，時有所聞，如高雄氣爆案、八仙樂園的粉塵爆炸案。在上述情況下，高階文官對大型活動或緊急公安意外應具有危機應變能力，本次會所提出之報告之附件 1 職能評鑑項目一覽表中，有提及「決策發展訓練(SDT)」項目中有「危機管理」之評鑑，請教會是否有針對近年來國內辦理的大型活動或國際賽事進行危機管理之演練？因為高階文官的舉動牽一髮而動全身，在危機時能否妥慎決策，救民眾於危難之中，請會提供此職能評鑑之危機管理項目內容供參考。3. 「危機管理教案與團隊協調策略」：本席上次院會中提及，評鑑中心法的手冊須時時修正，特別是國際反恐案件及危機管理教案隨時變化，請會考量高階文官訓練之危機管理教案及評鑑手冊編修調整。而像是「管理發展訓練」(MDT)及「領導發展訓練」(LDT)面對上述的危機時，高階文官其實也扮演重要的角色，除危機的決策外，「團隊中的協調策略」及「統一步調」，亦是對行政團隊能力的重大挑戰，建請會於編寫教案時酌情編入教材，以提昇我國高階文官訓練之水準及危機管理之能力。(馮委員正民)肯定會 104 年各項公務

人員考試錄取人員實務訓練機關訪視辦理情形。最近有高考及格訓練學員問及為什麼他們在受訓 4 個月的年資，在訓練及格後不能追認此 4 個月的年資？為何在受訓期間不能像民間試用期加入勞保的方式，讓他們加入公保？是否是政府財政困難所致？此問題涉及銓敘部、人事總處等，請教此不追認年資的方式是否已形成政策？(陳委員皎眉)本席於 104 年 12 月 18 日獲邀參加本年度高考三級錄取人員基礎訓練專題研討之評審，茲就參與過程，提出以下意見供參：1. 對此專題研討活動，本席向來持肯定立場，因參與其中，詳閱各組報告，實感獲益良多。又學員及授課講座均秉持認真態度，且各分組專題報告撰寫，目前亦安排指導教授，故報告內容有一定水準，且多能綜整學員於訓練課程過程中的所學所得，本席甚表肯定。2. 關於成績評核原則，會已設計明確配分規定，例如：團體成績占 60 分（其中包括書面報告 50 分及口頭報告 10 分），個別成績占 40 分（其中包括書面報告撰擬過程參與表現 20 分：含導師意見、輔導員意見、同儕互評意見；本組答詢表現 5 分及他組報告時發問 5 分）。基本上評分項目十分清楚明確，顯見會務求完整客觀的態度，會耗費諸多時間心力所建構的評分基準，實屬不易。3. 惟較可資討論之處在於：(1)給分要求及限制：會要求評審委員採等第制評分，評定之等級會再換算成一定的分數，惟等級僅有 A、B、C 三級，再細分為 A、A-、B+、B、B-、C+、C、七級。依規定僅能評定至多 1 組為 A 級，又至少要評定 1 組為 C 級，其他則大多分佈於 B 級，上述評分方式，評審委員多半認為有窒礙之處，又是否符合測驗理論，不無疑義。採此方式是否適當、符合實情？若各組普遍表現優秀，如何評定出 C 級？又為何只能有一組為 A 級？(2)等級的分數：目前的方式是給了一個等級，分數就固定了。以書面報告占 50 分為例，評審委員並沒有 0 分至 50 分的評分空間，而是僅以 A 至 C 等級決定優劣，且雖以 50 分計算，但會規定 A 級為

35.2分、C級為31分。即由等級制換算分數制來看，表現最佳者僅有一組，且只能在50分中得到35.2分，又口頭報告10分換算後之分數分佈在7分至5.8分。因此此評分制度設計結果造成「高分不夠高，分數範圍不夠廣」現象，團體與個人分數合計最優者(全部得A)，總分僅為70.8分，最劣者(全部得C)可得60.6分，此結果恐有損學員的信心。本席理解會評分設計目標在於客觀明確，惟此一分數範圍(range)是否適當？以口試一般以70分至90分為範圍，為何專題研討卻只能以60分至70分為範圍？此差異只是量表值(scale value)的問題，很容易改變，請會再深入分析討論。(楊委員雅惠)有關104年高普考錄取人員基礎訓練專題研討部分，以本席所見，學員均十分認真、嚴謹且時間精準，但也發現其創新力之不足，茲所評審之六組報告分析方法都完全相同，因學習時某講座介紹該分析方法，學員便僅以此方法分析研究，不夠靈活。此外，在政策建議上，亦欠新意，高普考錄取人員進入公部門雖非立即擔任高層職務作重大決策，但亦負責執行政府部門之要務，應體認公務員執行公共事務之可行性與侷限性，政府資源有限下相關施政該如何作為等。未來高普考錄取人員基礎訓練專題研討，應期望其於政府制度設計上有所創新，相關精神在訓練課程如何導入等，此皆為我們應加以思維部分。

蔡主任委員璧煌補充報告：對各委員意見加以說明(略)。

決定：洽悉。

#### 四、臨時報告

浦委員忠成、王委員亞男、趙委員麗雲、黃委員錦堂、周委員志龍、蔡委員良文提：建議離島縣政府現任薦任第九職等職務人員符合晉升簡任官等訓練資格者，得衡酌人力培養及實際用人需求，不受調訓比例分配受訓名額限制之規定，皆可報請公務人員保障暨培訓委員會辦理調訓。

蔡主任委員璧煌補充報告：對本案加以說明(略)。

決定：本案請公務人員保障暨培訓委員會參考。

## 乙、討論事項(無)

### 丙、臨時動議

一、趙召集人麗雲提：審查銓敘部函陳公務人員考績法施行細則部分條文修正草案總說明暨條文對照表一案報告，請討論。

決議：1. 照審查會決議通過。

2. 會議紀錄同時確定。

二、銓敘部函陳公務人員留職停薪辦法修正草案總說明暨條文對照表一案，請討論。

決議：交全院審查會審查，由高副院長永光擔任召集人。

### 三、典試人員名單議案

(一)院長提：據考選部擬送 104 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增聘口試委員 3 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 104 年公務人員特種考試外交領事人員及外交行政人員、民航人員、原住民族及稅務人員考試第 6 次增聘口試委員 1 名名單一案，請討論。

決議：照名單通過。

### 院長講話：

1. 本人奉總統特派擔任我國慶賀布吉納法索總統就職典禮特使，預定明日(12月25日)啟程，明(105)年元旦返國。這段期間院務偏勞副院長代理。

2. 耶誕節即將到來，在此敬祝大家聖誕夜都能闔家平安快樂。另外再過幾天就是新的一年開始，由於本人擔任總統特使，明年元旦才能返國，在此也預祝大家新春愉快、事事如意。

散會：12時10分

主席 伍錦霖