

考試院第 12 屆第 240 次會議紀錄

時 間：中華民國 108 年 6 月 13 日上午 9 時

地 點：本院傳賢樓 10 樓會議室

出席者：伍錦霖 李逸洋 蔡良文 趙麗雲 何寄澎 馮正民
張明珠 周玉山 蕭全政 楊雅惠 謝秀能 張素瓊
周萬來 李 選 周志龍 王亞男 陳皎眉 陳慈陽
黃錦堂 詹中原 蔡宗珍 周弘憲 郭芳煜
列席者：李繼玄 施能傑(懷敍代) 袁自玉 許舒翔 曾慧敏
郝培芝 林文燦 葉瑞與

出席者：黃婷婷
請 假：黃婷婷 休假

列席者：施能傑
請 假：施能傑 公假

主 席：伍錦霖

秘書長：李繼玄

紀 錄：陳政良

甲、報告事項

一、宣讀本屆第 239 次會議紀錄。

決定：1. 公務人員保障暨培訓委員會業務報告，蕭委員全政意見「……，所以他們將 ideology 翻成『意識型態』，基本有人主張應翻成『意的牢結』，……」更正為「……，所以他們將 ideology 翻成『意識型態』，甚至有人主張應翻成『意的牢結』，……」。

2. 確定。

二、會議決議事項執行之情形：

(一) 第 237 次會議，李召集人逸洋提：審查銓敍部議復行政院函送公職人員利益衝突迴避法施行細則修正草案，請本院同意會判並轉請監察院會判繕正用印，俾憑會銜發布一案報告，經決議：「照審查會決議通過，同意會銜。」紀錄在卷。業於中華民國 108 年 5 月 31 日函轉監察院會判，並

函復銓敍部。

決定：洽悉。

- (二) 第 237 次會議，考選部函陳「公務人員考試列考外國文科目各選試語文別排序情形檢討說明」一案，經決議：「照部擬及院一組意見通過。」紀錄在卷。業於中華民國 108 年 5 月 31 日函復考選部。

決定：洽悉。

- (三) 第 238 次會議，李召集人逸洋提：審查銓敍部函陳公務員服務法修正草案總說明暨條文對照表一案報告，經決議：「1. 同意銓敍部及院二組依周委員萬來意見，調整部分條文修正草案總說明及條文對照表。2. 餘照審查會決議通過，會議紀錄同時確定。」紀錄在卷。業於中華民國 108 年 5 月 31 日函送立法院審議，並函復銓敍部。

決定：洽悉。

三、業務報告：

(一) 書面報告

- 1、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部分科目免試及第 64 批全部科目免試審議經過及建築師考試審議委員會第 82 次會議審議結果一案，報請查照。

決定：准予備查。

- 2、銓敍部令派薦任第九職等以上正副主管人員洪美妙 1 員請任一案，報請查照。

決定：洽悉。

- 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謝淑芬 1 員請任一案，報請查照。

決定：洽悉。

- (二) 公務人員保障暨培訓委員會業務報告(郭主任委員芳煜報告)：運用「薦任公務人員晉升簡任官等訓練專題研討報告」於教材研修情形。

李委員選：肯定會提出「運用薦任公務人員晉升簡任官等訓

練於教材研修情形之報告」，針對受訓人員選題及核心職能課程之關聯性加以分析，並將 192 篇報告分類，找出學習需求，進而精進教材，做為次年編選案例之實證依據，再分為「公共議題溝通策略」、「跨域協調與合作」、「策略管理」及「危機管理」等類別，延聘專家學者充實教材，本席對會的用心，表示感佩。針對策略管理科目，強化中高階文官應具備之策略意識，極為認同。建議未來能加入多元文化融合、世代融合、資源整合、互聯網開發與應用等議題之策略管理，以強化中高階公務人員對促進社會和諧及提昇行政效能之貢獻。

陳委員慈陽：肯定會精進薦升簡任官等訓練教材，內容充實並配合擔任高階文官所應具備核心職能編制，謹提 1 項建議請會進一步強化：關於高階文官的法制教育，並非使其了解法規命令之細部規定，而是應使具有法治文化。如何將法治文化融入高階文官訓練，包括策略管理、危機管理等，舉例言之，核心職能課程「公共議題溝通策略」主題「社群媒體對於政策溝通及行銷之影響」，此即涉及假新聞等，在法治層面該如何處理；核心職能課程「跨域協調與合作」應用「跨域治理」於空氣污染防治、新南向政策、前瞻計畫等政策主題，目前政府在決策上有哪些法規已在研修中，以及目前主要施政內容；核心職能課程「策略管理」研討主題「在地觀光發展策略之探討」，新增「臺灣行銷水果王國之行動策略」個案，農委會對該個案之補助與相關計畫措施等，以及「新經濟循環示範園區之策略規劃」個案，相關法治內容宜併入專題研討中，讓高階文官在訓練中習得，而非僅針對策略及管理方面規劃。據本席先前擔任專題研討講座經驗，專題研討題目均欠缺法治內容，學員研討時天馬行空，絲毫不知法律規定與範圍，最後研討結論違反法律規定，不知學員要如何從中習得所需職能。建議會能將相關法規及法治精神融入專題研討的

課程中，相信對高階文官訓練將更有助益。

周委員志龍：關於會報告薦升簡訓練教材運用情形，「公共議題溝通策略」科目教材，許多學員選擇涉及利害關係人分析之「文化古蹟保存與都市發展兩難爭議探討」主題，以及「危機管理（含風險管理）」科目教材之「民眾抗爭之危機管理探討」主題，增列以「民眾陳情抗爭」為題，就面對文化資產保存及都市發展兩難民眾陳抗事件之研修個案，顯見薦升簡訓練科目教材中，都市發展民眾抗爭事件占極大篇幅，但都市發展民眾抗爭，並不僅有文化資產保存議題，尚有環境、永續、鄰避設施（如垃圾焚化廠等）、都更等須透過都市計畫處理議題，也涉及土地徵收、開發、拆遷補償等問題。相較之下，文化資產保存議題是較為和緩抗爭的，且僅占一小部分，真正在溝通及危機管理重要者尚有許多其他現象，特別是危機管理各類型均不太相同，且都市發展計畫若被炒作後登上新聞版面，其後續危機應變與處置之處理等，極可能有所不及，導致方案延宕，對國家建設產生很大的影響與衝擊。都市發展民眾抗爭之處理，均為中央與地方的重要議題，允宜列為薦升簡訓練教材，惟其範圍應不侷限於文化古蹟保存為宜。

周委員玉山：1.6月10日，接到國家文官學院最新的課程教材，即108年薦升簡訓練的「核心職能」等，內容與時俱進，兼顧理論與實務，讀來頗感獲益，在此致謝。郭主委今天的報告，正與該書有關，所以容本席相提並論。主委指出，107年度薦升簡訓練，共計192篇報告，所擇選的研討主題，與7大核心職能的課程對應，最常被選題的第1名，是公共議題溝通策略。至於最常被命題與最常被選題的核心職能交叉分析中，受訓人員選題百分比高於命題百分比的核心職能，第1名也是公共議題溝通策略。它既然如此重要，本席就仔細拜讀了「核心職能」一書中的本章。本章有113頁，學習的目標如下：(1)認識公共議題溝

通策略（含政策行銷）的思維與內涵。(2)研擬適合的政策溝通策略及政策行銷方案。(3)學習運用公共議題管理各階段所需的規畫工具。為了達到上述的目標，本章從背景說起，分論政策分析、公共關係、政策行銷、議題管理 4 方面，與公共議題溝通的關係，並詳論公共議題溝通的策略規畫，使本席受惠不少，受訓的同仁想必也有同感。美中不足的是，本章對公共議題多所描述，卻不見溝通的定義。孫中山先生在《會議通則》第一章第一節第一句，就下了會議的定義：「凡研究事理而為之解決，一人謂之獨思，二人謂之對話，三人以上而循有一定規則者，則謂之會議。」這樣的定義言簡意賅，一切的立論由此而起，足以貫徹始終，令人印象深刻，值得我們學習。根據理查·威斯特與琳·妥娜 (Richard West & Lynn H. Tunner) 的定義，溝通是一種社會程序；每個人為了生存，將運用這種程序，以彼此共識的符號，進行交換（表達和接收），進而解讀或建構自己與他者，在共同環境中的生活意義。這兩位學者因此提出溝通的五個要素：社會、程序、符號、環境、意義。鄙意以為，這樣的定義雖較完整，但不易記憶，不如孫先生對會議的定義。因此，本席的簡化定義如下：「溝通是意義分享的過程。」溝通與傳播共用一個英文單字 communication，政治溝通有時譯為政治傳播，本章的注釋即稱，不論何種翻譯，其研究的主題與內容並無二致。本席則認為，溝通與傳播的重點仍有不同，「傳播是意義表達的過程」。換言之，溝通特重分享。請問主委，我們的法規和公文，無視白話文運動已推行了一百年，和民眾的距離如此遙遠，如何增進溝通的效果呢？本章的結尾提到，要求媒體澄清或更正報導時，行政機關不必擔心會得罪媒體。比較恰當的作法是：先傳真給報導錯誤的媒體編輯部，並以電話聯繫，要求更正；如果媒體拒絕，則可考慮發布新聞稿，公開要求更正。以上的建議勢在必行，

雖然傷害已經造成，但止痛絕不可免。6月1日，聯合報的「考公職」周刊報導，「因應職系整併，高普考減應試科目，明年上路」。內容指出，考選部已於4月19日，公布「公務人員高考三級暨普通考試規則修正草案」，5月9日報請考試院審議，最快適用於109年高普考試。這樣的標題其實並不正確，因為考試院的審議並未通過，考選部顯然未告知記者。107年報考高普考試者，共計8萬4,684人，準此以觀，這則新聞將誤導許多人。6月6日，全院審查會討論高普考規則修正草案，蔡部長請假，沒有聽到李副院長和多位委員的質疑和建言。這是考選部的損失，嚴重延誤了更正的時間。本席在全院審查會建議，考選部速發更正函，請聯合報於6月8日的「考公職」周刊公布，結果撲空。請問部長：此事何時方能告一段落？2. 報社不是我們開的，不可能聽命於我們，錯誤的報導要立刻釐清。6月1日的錯誤報導，到了6月13日還沒有更正，這就是失職。蔡部長說，這則報導沒有擴散。言下之意，它的影響不大。殊不知，它影響了8萬多名應考人，非常嚴重，不可不立刻處理。

謝委員秀能：關於保訓會重要業務報告「運用『薦任公務人員晉升簡任官等訓練（以下簡稱薦升簡訓練）專題研討報告』於教材研修情形」，本席肯定並感謝保訓會同仁對於薦升簡訓練賡續精進之各項措施與努力，以下另有1個問題請教與1個感想分享：1. 依報告第1頁「壹、緣起」部分說明，因現行各項法定訓練均安排「專題研討」評量，以結合當前公共議題作為研討題目，採分組方式進行，期受訓人員各小組成員透過團體互動、腦力激盪及跨域協調與合作等模式，運用課程所學，提出具體解決方案，並進行簡報與詢答等評量，以增進政策說服及論述能力。經本席向保訓會培訓發展處索閱本年度薦升簡訓練課程教材，發現教材隨當前社會脈動與國家重要政策賡續進行編修，

值得肯定。而有關專題研討之命題，依報告第 2 頁「貳、專家學者命題與核心職能課程之關聯性——一、分析程序」中指出，107 年度薦升簡訓練共開設 3 梯次，除本會邀請專家學者所命之研討主題外，亦允許學員自訂主題。本席認為薦升簡訓練攸關於我國未來中、高階文官之養成，而專題研討應緊緊扣合實務方面進行，以期渠等結訓後，皆能於未來成為獨當一面的中、高階文官。換句話說，他們結訓後，可能就會面臨許多即時要解決之政策面難題，故實務方面的訓練尤為重要。本席請教保訓會，關於專題研討主題的命擬程序，在專家學者部分，其出自於行政機關的專家有多少比例或占多少比重？其次，關於允許學員自訂主題部分，是否有其限制？因本席認為，專題研討為很好的綜合學習與演練機會，若受訓人員「避重就輕」，只就自己熟悉的課程部分來當研討主題；而因現今的公共行政，講究的是跨域協調治理，「避重就輕」豈不是就錯失了一次預先演練的機會？2. 關於本席向培訓發展處索閱的薦升簡教材中，在「核心職能(上)」第一篇寫的主題就是「政策規劃、執行與評估」，本席認為保訓會此次編修的教材非但詳細，而且比以前更為精進，可謂面面俱到。例如在公共政策規劃部分，首要確認政策之標的人口（指因政策執行而直接受影響之個人或團體）、利害關係人（指受到某項政策直接或間接、有形或無形、正面或負面影響的所有人員）與議程設定者（指在政策過程中，具備議題主導能力，或是占有關鍵決策或行政指導的制度性參與者）等步驟。然後再從政治可行性、法令可行性、技術可行性、行政可行性、財務可行性與經濟可行性等六大面向進行政策可行性分析。本席確信，如果行政機關各部門能參照這些步驟研訂政策，所受的阻力應當會相對減低，而能順利達成政策目標，可謂無往而不利。但深感遺憾的是，目前行政機關包含本院所屬機關，若干重要政策或決策，

皆流於「官大學問大」或「頭痛醫頭、腳痛醫腳」或「輕忽常任文官之專業角色」之現象。爰此，行政主管機關如落實相關的「政策規劃、執行與評估」步驟，配合主事者與承辦人員的決心，秉持破釜沉舟的精神，方能賡續完成政策目標，提高政府施政效能。

馮委員正民：肯定保訓會「薦任公務人員晉升簡任官等訓練專題研討報告」之教材研修情形報告。有關「危機管理（含風險管理）」科目教材方面，過去在危機事前之「利害關係人分析（誰關心什麼事）」及危機事中之「媒體溝通」雖有涉及但仍有不足，建議未來教材可以補強。

詹委員中原：就媒體報導高普考考試規則修正案提出以下補充意見：1. 考選部就高普考考試規則修正案所擬報院後續處理原則為正確方向，可於全院審查會充分討論及審議，再提報院會決議通過。2. 謹提供輿情反應供考選部及院會參考，本案性質似為媒體錯誤報導之因應處理，然有應考人反映，若院會決定通過，與媒體報導內容不一致，即欲對考選部提出告訴，反之則將對本院提出告訴，未知院部目前新聞處理方式與進度如何？本案為重大事件且恐衍生法律問題，建議院、部宜儘速處理。

周委員萬來：聯合報每週六均會針對考選相關業務進行報導，該園地為應考人考選資訊的重要來源，本席亦均閱讀。本席上週到高雄巡場，高雄市政府人事處長即報告此事，本席回來後立即跟部聯繫，部表示該報導係聯合報自行撰寫。其實，本屆以來，本席多次發現，諸多政策，院會還未審議完畢就已見報，使委員在審查會有所為難。本案審查時政策規劃已有轉變，部毋須待本院確認後才能有所動作，仍可適時澄清，惟部並未積極說明。部認為媒體每週係自行撰寫與報導，無法干涉，但部若未提供資料，媒體如何報導？而且媒體均係使用肯定的用語，類此事件，造成部與院不必要的紛擾，外界甚至因而誤會本院院會為阻

礙進步的最大根源，應予避免。以上意見，供院屬部會參考。
郭主任委員芳煜、蔡部長宗珍補充報告：對各委員意見加以說明(略)。

決定：1. 請考選部參酌各委員意見妥善處理。

2. 洽悉。

(三) 行政院人事行政總處人事考銓業務報告(懷副人事長敘代為報告)：行政院所屬各級人事機構 108 年度人事專業獎章及 107 年度績優人事人員審議情形。

謝委員秀能：針對人事總處報告「行政院所屬各級人事機關 108 年度人事專業獎章及 107 年度績優人事人員審議情形」，感謝人事總處提供詳細資料參考，本席有 1 個問題請教：一般來說，人事行政作業，我們都期望能遵循「獎由下起，懲自上先」的原則辦理。惟參考本次報告第 6 頁附件 3「行政院所屬各級人事機構 108 年度獲頒人事專業獎章人員名冊」與第 13 頁附件 5「行政院所屬各級人事機構 107 年度獲選績優人事人員名冊」。依報告第 3 頁「(二)107 年度績優人事人員部分—(2)主管分布分析」說明，獲獎人員中擔任主管及非主管職務人員計有 19 人及 1 人，比率各為 95%及 5%。顯見絕大多數的獲獎者為科長、主任以上的層級，只有寥寥可數的基層人事人員。基於激勵基層人事人員士氣的出發點，本席請教人事總處，本項作業在選拔績優人員時，是否有考慮到「獎由下起，懲自上先」的原則？

陳委員慈陽：接續謝委員秀能意見，從人事專業獎章頒給辦法第 2 條所定 6 款獲頒人事專業獎章要件觀之，其中幾款非擔任主管職務難以符合，例如第 1 款推動人事業務具有特殊貢獻，推動者為主管，但實際貢獻多者為科處室基層同仁；第 2 款主辦重要人事工作計畫，即限定人事主辦；還有第 4 款舉辦國際會議宣揚我國人事制度等有重大貢獻，主管舉辦國際會議，但實際執行任務均為基層同仁；故

按辦法規定，獲頒人事專業獎章者有近 9 成擔任主管職務。按頒發人事專業獎章係為表彰貢獻與激勵人事人員士氣，然以現行規定，非主管同仁或許僅得適用第 5 款，爰建議人事總處研議修正獲獎要件，俾使基層同仁能有均等機會獲得激勵，以提昇獎勵的作用。

懷副人事長敘補充報告：對各委員意見加以說明(略)。

決定：洽悉。

(四) 秘書長工作報告(李秘書長繼玄報告)：

1、本院暨所屬部會 108 年模範公務人員表揚大會及 623 公共服務日專題演講籌辦情形。

2、「107 年考試院統計提要」編製情形。

決定：洽悉。

(五) 考選部業務報告(蔡部長宗珍報告)：

1、考選行政：108 年第一次專門職業及技術人員高等考試中醫師考試分階段考試、營養師、心理師、護理師、社會工作師考試及格人員資料統計分析。

2、考試動態：108 年第二次專門職業及技術人員高等考試醫師考試分階段考試(第二階段考試)典試委員會第一次會議。

陳委員皎眉：有關考選部報告，本席有 2 項意見及請教：1. 有關臨床諮商心理師，因心理師教育端把關嚴格，尤其是臨床心理師，相關系所設立的門檻很高，經查全國 161 個大專院校中，只有 15 個臨床心理研究所或心理所臨床組，入學門檻也高，即研究所錄取率低，且畢業要求高，須修習碩士加上 1 年全職實習，因此參加國考之錄取率高而且穩定，可以理解。基於相同的理由，心理師考試符合國考應考資格者少，而學校少，所以命審題老師亦少，加上及格率高，本席一向支持改為 1 次考試，此亦符合專技考試法 1 年舉辦 1 次之原則。107 年 12 月 25 日部邀請心理相關學、協會與專家學者開會，大家亦同意可改為 1 年 1 試

，但當時另有一個最重要的共識為，調整考試次數應通盤考量，才不會有具針對性之質疑；106 年助產師已回復為 1 次考試，其他類科除臨床心理師、諮商心理師外，呼吸治療師、職能治療師、獸醫師等應考人數較少之類科，均應併同檢討。此三師報考人數有些少於心理師，且教育端與用人端都無特殊需求，即便已採行電腦化測驗，大家還是認為應該要有適當的調整機制，多數認為報考人數 500 人左右就可以調整。部於 108 年 2 月 14 日本院第 12 屆第 224 次會議報告，心理師考試將自 109 年改為 1 年 1 次，其他 3 師則自 110 年開始，當時委員建議應同時實施。部今天報告心理師考試自 110 年起，每年 7 月考 1 次，請問其他 3 師是否也一併實施？部是否已研擬出考試次數一體適用的調整機制？

2. 社工師部分，上周三衛福部次長率社工司司長等主管到院討論社工師考試相關事宜，主要關心者為錄取率問題，因 106 年第 1 次社工師考試錄取率甚低，為 7.77%，經本席及司長說明，107 年第 1 次錄取率 36.51%，107 年第 2 次錄取率 17.25%，108 年第 1 次錄取率 26.79%，亦即錄取率已不低，社工師工會全聯會曾致函部表示錄取率以 12% 至 16% 為適當。最重要的是近年社工師考試有很大的改變，102 年修正應考資格，落日條款到 105 年，自 106 年開始實施新規定，應考資格以學分報考者從 5 個領域 7 科目 20 學分改為 15 科目 45 個學分，此為一重大改變；另外題庫部分，107 年建置題庫，108 年第 1 次已經適用，相信這 2 年錄取率會有相當程度的改變，且應該會趨於穩定，可再觀察幾年，看後續有無須再了解因應之問題；至於試題題型是否改為純測驗式試題，及格方式是否改為總成績及格加固定比率及格制，均經充分溝通，未來可再研議；另建議閱卷人員增加實務工作者，此為本院原則且已採行；增加東部考區部分，目前每年之第 2 次考試均有設置，但第 1 次考試則因為報名人數少，

沒有設置東部考區。

何委員寄澎：本席針對部報告之第七項「賡續檢討改進中醫師考試列考國文之制度」提出 3 點意見，請部慎重參考：

1. 所謂「中醫」，「中國傳統醫學」之謂也。中醫整個的學理，來自於先秦諸子思想，尤其與道家老、莊，陰陽五行，天人關係，乃至易經、道教等關係密切，而實亦有其「科學」的成分。中醫學系必讀之「醫典」皆以文言書寫，沒有良好的國文能力以及對中國古代思想一定程度的素養，則在其中醫專業的學習與造詣上必有不良影響。被人尊為天醫藥王的唐代孫思邈，在其著作中不斷強調：欲為「大醫」，必須妙解陰陽祿命、諸家相法，而灼龜五兆、周易六壬，並須精熟，又須涉獵群書，以為「不讀五經，不知有仁義之道；不讀三史，不知有古今之事；不讀諸子，睹事則不能默而識之；不讀《內經》，則不知有慈悲喜捨之德；不讀《莊》《老》，不能任真體運，則吉凶拘忌，觸塗而生。至於五行休王、七耀天文，並須探蹟。若能具而學之，則於醫道無所滯礙，而盡善盡美者矣。」主張廢考國文的中醫人士，是否將孫思邈的諄諄之言拋諸腦後了呢？
2. 部所報告者，實為了無新義的老議題。不斷主張廢考國文者，其實侷限於極少數的醫藥大學。猶記中醫特考落日前，本院第 11 屆委員曾參訪中部二所有中醫系所的大學。其中一所的中醫系師生即贊成中醫應列考國文，並有學生明言，國文能力不好，在閱讀古醫典時會有極大的困難，贊同列考國文。顯然，該校學生的視野、識見超過他校的師長，令人欣慰之餘，不能不為部分師長的狹隘而浩嘆！
3. 部報告中指出本年 4/21 中醫醫學教育學會理監事會建議部刪除第一階段考試列考國文。本席要鄭重表示，為了能續有仁心仁術之中醫「大醫」，其建議切不可採。陳委員皎眉以往曾諄諄提醒部，任何法規修訂皆不宜草率，亦不宜偏聽偏向用人機關或應考人，或教育機關，而

應基於各該領域專業之特質、核心職能、執業需要等，做更深廣的思考與研議。本席到院服務以來，時時思考中醫考試國文考科試題當如何精進，而在忝任國文組召集人時，亦就中醫「特質」而費心調整命題內涵，故題型雖仍舊，而旨趣已新異。謹期勉部同仁，未來在賡續研究、改革中，體察本席之用心，審慎為之，且務必堅定維護各考試科目之主體性、獨立性，切不可過於配合專業考科，淪為專業考科之附庸。

周委員玉山：本席沒有念過一天中文系，但是響應何委員寄澎的看法。孫中山先生也沒有念過中文系，他是香港西醫書院畢業的，但是中文和英文俱佳，剛才提到他對會議的定義，即可見一斑。對現代人來說，中文和英文都很重要，中醫更要面對更多的古文。現代人讀古文，或為立志修身，或為怡情悅性，或為增添文采，或為準備其他考試。中醫則最特殊，因為要治病救人，看不懂古文的後遺症最大。因此，中醫考試繼續考國文，是天經地義的。

蔡委員良文：呼應何委員寄澎、周委員玉山意見，對國文科目部分表示淺見：1. 制度結構議題方面，中國醫藥大學中醫學系蠻高比例學生加修學分，兼取西醫應試資格，並同時考上中西醫證照者，請部洽衛福部，了解中醫學系畢業生實際執行中醫業務者，人數之多寡與比率為何？2. 本席長期關心「中西醫合療」動態發展，且多次擔任中西醫考試典試委員長，對中西醫領域略結合有了解。方才何委員寄澎無論是提到孫思邈先生，或《黃帝內經》等相關典籍，中醫學理對人體之精氣神、或中醫學理論與宇宙、天地，甚至節氣均有關連，並深入探究，爰以相關中西醫師之思維與其考試科目，是應適度區別。3. 有關國文考試科目，以下意見請考選部參考：戴傳賢先生為日本大學法科畢業，擔任本院院長長達20年，曾親自書函給當時考選委員陳百年先生等人，提到當時國文出題亦有涉及其他專業者

，如今有找法律人來命擬國文試題，或由會計師來命擬國文試題與閱卷，非其正辦；並指出略以，命擬國文試題應有純正標準，其①考試的目的，應為了解應考人之國書能力、精通今古文活用能力與實用文字之能力等；②考試方法方面，為了解國書能力，如中等考試者，至少應測驗四書與孝經，而不同層級考試應有不同經典內涵，亦不能過於寬泛，讓應考人無從準備；③活用能力則包含書寫實用文、公文與書信等。本席觀察，近年來國家考試國文科目之命題與閱卷，均不脫離戴院長當年的想法與看法。以上意見，謹提供考選部，特別是專技司研議各項專技考試是否列考國文之重要參考。

蔡部長宗珍補充報告：對各委員意見加以說明(略)。

決定：洽悉。

(六) 銓敘部業務報告(周部長弘憲報告)：民國 107 年度公務人員留職停薪案件辦理情形。

周委員萬來：公務人員得以留職停薪，旨在使其因育嬰、侍親、進修或其他情事，經服務機關核准即可暫時離開原職務而保留職缺及停止支薪。是項彈性機制，有助於公務人員兼顧工作及實務需要。從部報告所列近 3 年育嬰及侍親而留職停薪者，合計均占該年度比率 87% (105 年 88.08%，106 年 87.84%，107 年 87.43%)，足證我國人口結構已日趨高齡化及少子女化，針對前述社會現象所衍生照護的需求，部既已重新檢討並積極研修相關規定，請儘速提報院會審議。另從報告所附附表 1 中「借調公民營事業機構、財團法人」而應予留職停薪者，107 年度共計 4 人，均為簡任、非主管之一般人員。依公務人員留職停薪辦法第 4 條第 6 款規定，為配合國家重點科技、推展重要政策或重大建設，借調至公民營事業機構、政府捐助經費達設立登記之財產總額百分之五十以上之財團法人服務，經服務機關核准者應予留職停薪，各服務機關核准前述人員

留職停薪理由為何？請以書面提供本席參考。針對該款規定，部長在本屆第 230 次會議（民國 108 年 3 月 28 日）說明要件已非常嚴格，惟因屬高度的不確定法律概念，各機關認定準據是否過於寬鬆，有無再加以審酌空間，以免類似本年 2 月行政院農業委員會農金局副局長接任北農總經理所引發的爭議，請部修法時併同研議。

黃委員錦堂：1. 感謝部報告「民國 107 年度公務人員留職停薪案件辦理情形」。以下意見供參：（1）就留職停薪制度，本席多次表示是公平的，因為當事人暫時離開職位，期間並未支薪，而行政機關要找職務代理人基本上並不困難，公務上之利益從而難謂有所影響。在一個多元化的社會，以及「後現代性社會」，每個人有各自的人生想像，要求更為自我的展現，有各自的人生規劃，所以留職停薪制度應該更彈性。舉例而言，假設有公務人員因離婚或喪偶，則其得否以身心嚴重受創而申請留職停薪半年？本席認為應該可以；至於當事人若擔任主管而申請的留職停薪達一定以上之期限，則原則上應先調任非主管職然後才准許留職停薪。（2）部今日報告提及，留職停薪辦法有關公務人員申請育嬰留職停薪，本來以本人或配偶之一方申請為限；嗣部已經以函釋放寬公務人員申請育嬰留職停薪，不受本人或配偶之一方申請為限之限制（即放寬兩人均可申請），未來更進一步研議放寬是否育嬰留職停薪受育子女年齡至 6 足歲以下。本席認為，這是好的修訂，但仍不夠，理由為：當事人於育嬰留職停薪期間並未支薪，僅依據公教人員保險法第 35 條規定，育嬰留職停薪津貼自留職停薪之日起，按月發給；最長發給 6 個月。若夫妻雙方均申請育嬰留職停薪，則一家子都沒有收入，生活即可能陷入困頓；對於有 2 至 3 個小孩的家庭而言，則情勢十分嚴峻；這問題於一人留職停薪時，也於一定程度會發生。本席多次強調，對於養育 2 個或更多個小孩的公務人員而言，

目前各方面的照顧措施，整體顯有不足。若能體諒多小孩家庭的辛苦，從少子化國安、人性尊嚴、禁止歧視等面向而言，以及從國家對於永業文官之「贍養義務」，亦即，對此類型家庭的照顧應充足，方能使本類型公務人員全心全力投入公務、養廉，現行制度實應深入檢討。解決之道，得朝「部分工時」方向推動，即養育年幼子女之公務人員可申請「部分工時」，例如於工作日上午時間經申請於獲得許可後，改為4小時或6小時等，並且進一步得有兩種模式，其一如前述係於每個工作日減少上班之時數；其二是當事人固然減少工作天之每天上班時數，但可於某一段期間是上全天班，從而每天累積一定的時數，然後選擇於某一段期間全天休假，例如休假1或2個月，此屬經由累積而成為塊狀（block）之概念。此外，也可考量參照部分先進國家（包括德國）作法，引進試辦「在家工作」制度，中大規模的行政機關，必然有部分工作是可以全部或一部分在家經由電腦而進行與完成，以目前資通科技，機關就此進行人事管理，應不致於有太大困難，建議部積極推動，不宜俟行政院大政務委員指示，亦不宜認為應與勞動部有關勞工留職停薪或工時之改革同步，不要老是想到公勞同步、公勞失衡之虞等。（3）吾人應思考政策是否正確、是否有急切的需求，若是，則部長應該積極突破，不論在法制上之找尋可行方案上，或在政治上之採取行動突破困難上，或在對於公眾之政策溝通上；政務官要有「責任論理」，要推出可行政策方案然後去突圍貫徹之，簡而言之，要能夠「行動」，而不是等待指示。（4）建議未來在公務人員任用法中，新增類如金融監理法領域所稱之「監理沙盒」（Regulatory Sandbox）之實驗性條款，亦即若有需要，由各行政機關提出「試辦計畫」，經許可後即可試運行，不受既有法規限制，以利推動人事任用法領域之創新措施。這制度具有意義，蓋因目前諸多政策都是正

反意見紛陳，紛紛擾擾，難有定論，而時間就這樣流逝了，還是一事無成。本席認為，例如有關「在家工作」之可行與否議題，於經一定的實驗後，應能驗證出一定的成果，而有利於後續政策之決定。總而言之，部應積極興革，提出有創新的、合於需要而務實非幻想的措施，以提昇部與本院之聲望，很多政策本院委員已於院會發言中提出初步意見。2. 有關今日本院剪報資料所示，立法委員提案修法公務人員考績法，將酒駕公務人員的年終考績考列丁等之議題，本席提供以下意見供參。(1) 此為法律案，而且是公務人員考績法之重大修正，茲事體大；其次，在現行政治體制、選舉期程、政黨對峙對立情形與攻防操作下，立法委員很有可能強力推動一時性之具強烈民意支持度之法案，有可能一下子就三讀通過了，所以部必須慎重因應。本件中，立法委員所提手段或所發言具激烈性，例如吳委員志揚領銜的提案要求，公務人員酒駕則年終考績一概考列丁等，不適用功過相抵之機制，按現行規定將一律遭到免職；徐委員永明也主張刪除功過相抵，若公務人員酒駕遭記申誡以上處分，則應考列丙等。反對酒駕之民間團體代表認為丁等還是太輕，「應終生免職」。(2) 本席反對酒駕，也支持應以法律及政策作出根本且嚴肅之處理，先予說明。首先，諸相關法律間的價值判斷應力求一致，若於公務人員考績法引進一律考列丁等之強烈懲處措施，而就犯罪處罰堪稱典範之「刑法」未如此強烈，則有失衡平或一致。刑法第 185 條之 3 的規定略以，駕駛動力交通工具而吐氣所含酒精濃度達每公升 0.25 毫克或血液中酒精濃度達 0.05% 以上者，處 2 年以下有期徒刑得併科罰金，這也適用於公務人員；必也「於 5 年內再犯因而致人於死者」，才會處以無期徒刑或 5 年以上有期徒刑。若公務人員初犯，依立法委員提案或建議版本就作丁等懲處，是有失衡。公務人員因酒駕即被科以刑罰並且年終考績丁等免

職，依當今社會通念，其行為與殺人放火、擄人勒贖等重度犯罪相比較，是否過重？其次，為平等之問題，為何公務人員須首當其衝？若因公務人員身為人民楷模，而須受嚴厲懲處，則立法委員、考試委員、部會首長或更高層級者，是否應課予更高標準？例如，不必酒駕，一旦酒精超標，即應絕對、當然之去職？故此論點不甚合理，為何僅針對公務人員？而私人企業之中高階幹部，就不須擔負一樣的責任？第三，酒駕為管理問題。酒駕得有諸多深層結構、當今結構之原因，例如地狹人稠及望子成龍等之生存與競爭壓力，殖民壓抑歷史遺緒、海洋文化、沙文主義、工作職場體力負荷或文化或陞遷（如警消、森林巡防），而且也有當今整體政治、經濟、社會的結構問題之反映。村上春樹曾對於日本與蘇聯之間，為爭執北方四小島主權問題，喋喋不休，定期佔據所有媒體版面，指出：領土問題超出了實務課題範圍，踏入了「國民感情」的領域，就見不到出口，就會帶來危險的狀況。這就像劣質酒類所造成的宿醉。劣酒只需幾杯就能讓人醉倒、腦子充血。人們的聲音變得高亢、行動變得粗暴。理論變得單純、思維成了繞不出去的圈。但熱鬧騷動之後，一旦清晨從宿醉中醒來，剩下的只是惱人的頭痛。吾人於今打開報章媒體、電視、網路，所看到的是千篇一律的政治攻防與選舉新聞，數十年來就是如此，每天有各式各樣的批判、爆料、民調、攻擊、反擊，美感、寧靜、尊重、扶持、敬天信神等蕩然，順暢、博愛、環境、詩詞、文藝等阻卻，遑論經濟與薪水難能令庶民百姓歡欣。這些當然導致許多人的情緒不佳，難免貪杯，此為整體政經社文結構下之症狀表現。若吾人用心觀察，將可發現，各領域都存有症狀。若未能進行整體深層結構，與當今結構的改革或改良，僅寄望一朝一夕以重刑重處因應，恐怕難有成效。

謝委員秀能：有關本日剪報公務人員酒駕年終考績丁等議題

，立法院開會時，部均派員參加，剪報分析指出：近 5 年各機關共有 33 名酒駕軍公職年度考績甲等；而反酒駕團體認為，公務人員身為全民表率，絕對不能知法犯法，支持嚴懲；郝政次表示，會將立法委員提出的相關修法做為參考，但考績丙等對於公務人員已相當嚴厲，之後立法院如何修法，銓敘部尊重立法委員意見；呂司長表示，各機關對公務人員酒駕之處理方式不同，部分機關是記大過，前年某地方政府 1 年就有十幾名公務人員因酒駕被記大過；有些則有內規，例如警政署；銓敘部每年都會在本院院會報告前 1 年公務人員因為公共危險行為被移送懲戒人數統計。另據剪報第 1 頁立法委員辦公室提供「近年中央機關軍公職人員酒駕及移送公懲會人數」表，2015 年酒駕人數 187 人，移送公懲會 49 人占 26%；2016 年酒駕人數 202 人，移送公懲會 41 人占 20%；2017 年酒駕人數 197 人移送公懲會 10 人占 5%。請教部，上開各年度移送公懲會人員（49 人、41 人、10 人）中，係由何機關移送？據了解，104 年及 105 年均為警政署移送，106 年部分則尚不清楚。本席於本院第 12 屆第 168 次及 196 次會議曾提及，因警察機關對於酒駕採取重獎重懲之零容忍之政策，除移送法辦外，一律移送公懲會。依據公務人員懲戒法第 24 條第 1 項規定：「各院、部、會首長，省、直轄市、縣(市)行政首長或其他相當之主管機關首長，認為所屬公務員有第二條所定情事者，應由其機關備文敘明事由，連同證據送請監察院審查。但對於所屬薦任第九職等或相當於薦任第九職等以下之公務員，得逕送公務員懲戒委員會審理。」因規定有「得」字(首長就有裁量權)，但警察機關首長對員警酒駕案件則一律移送公懲會，警察知法犯法，理當移送，而事後均遭公懲會予以降級改敘處分(依規定兩年內不得晉敘、陞任或遷調)。目前除立法委員提出公務人員考績法第 6 條條文修正草案，對酒駕有明確證據者，年終考績考

列丁等(依規定免職)外，本席建議：1. 部下次檢討提報本院院會時，除比照上開統計表列出數據外，應再將因酒駕以公共危險罪移送法辦案件；以及哪些行政機關移送公懲會之案件一併列出，以利了解整體公務人員酒駕違法情況。2. 可審酌修正公務人員懲戒法或增訂其他處罰規定，將公務人員酒駕「得」移送公懲會改為「應」。公務人員酒駕，知法犯法，為貫徹酒駕零容忍政策，確實應予嚴懲。先前亦有原定派任駐某國之駐外代表上任前因酒駕而辭職，所有政務官應有所警惕，其他公務人員亦同。近年來酒駕肇事致死事件頻傳，反酒駕團體認為考列丁等仍太輕，而應終身免職，部對此宜有所回應，並提出因應作法。

楊委員雅惠：部報告指出，未來將依近 3 年留職停薪概況規劃制度研修方向，以應實務需要，反映出部對於公務人員家庭生活之關懷體諒，實值肯定。以「關懷」而言，例如秘書長工作報告「623 公共服務日專題演講籌辦情形」，呈現出政府部門與社會有更多互動，亦展現出不同型態之「關懷」精神。公共服務日為 101 年 6 月 23 日由本院及行政院聯手推動，係為響應聯合國 2002 年第 57/277 號決議，訂定 6 月 23 日為公共服務日 (UN Public Service Day) 之作法，而我國訂定公共服務日之目的，是讓社會了解公務人員執行各項政策對社會的貢獻與價值，最重要的是喚起公務人員省思政府責任與任務，並提醒公務人員實踐積極敬業、用愛關懷的公共服務精神。本席認為，除 623 公共服務日外，亦可於平日擇定適當時機向社會表達關懷。據了解，銓敘部公務人員協會曾辦理舊鞋救命等公益活動，本院及其他所屬部會之公務人員協會亦曾舉辦類似活動。因此，本院乃至各部會之公務人員協會可於辦理專題演講外，另思考有無其他方式，以促進政府與社會間之關懷及交流。除各部會公務人員協會可彼此合作外，若有必要，於不妨礙公務前提下，各機關所成立之社團亦得依其

性質，共同參與、相互配合，相關作法允宜再斟酌考量。以上意見，不僅提供銓敘部參考，並供本院及其他所屬部會參酌，期待以不同方式呈現出來。

詹委員中原：首先，部報告民國 107 年度公務人員留職停薪案件辦理情形，就圖表數據以觀，留職停薪案件中，申請人次最多的是「養育子女」及「侍親」兩類，而「養育子女」又明顯高於「侍親」人次數倍，凸顯出我國人口結構上重要的「國安問題」，且涉及公務人員銓敘人事政策，均值關注，本次報告極有意義。其次，部報告所列「依近 3 年留職停薪概況規劃制度研修方向」，實屬正確，包括：「適度放寬育嬰留職停薪之申請對象及範圍」及「重新檢視侍親留職停薪相關規定」等，均係針對上開人口結構現象所設計，均為可繼續努力之目標，併予肯定。以下意見：1. 報告統計表所列，為各官等別、性別之次數統計，建議將實際留職停薪日數提供委員參考，相信可有不同之觀察。2. 有關年輕就業人口勞動力，非常關切育嬰留職停薪後之二度就業問題，姑不論社會上其他行業別，單就公部門而言，公務人員留職停薪回任工作後，其考績、陞遷及培訓等資料，亦即後續於公務職場中發展概況，建議可一併列入統計。3. 依報告圖 1「107 年各項留職停薪事由申請人次統計表」所示，「侍親」留職停薪共 683 人次，本席研判，明、後年統計時，「侍親」人數必然大幅增加，此與我國人口結構有關。按聯合國定義，65 歲以上老年人口占總人口比率達到 7% 稱為「高齡化社會」；達到 20% 則稱為「超高齡社會」，依據國發會預計，我國將於 2026 年邁入超高齡社會（亦即每 5 人中有 1 人為 65 歲以上）。尤須注意的是，我國進入超高齡社會速度，為日本的 1.6 倍、美國的 2.9 倍、英國的 7.3 倍。各國社會老化速度不一，英國比德國又緩衝許多。本席曾撰文指出，由於我國人口老化速度極快，因而對於全國人力資源規劃，尤其涉

及外籍人才吸納等政策，考選部應有所啟發及影響評估。銓敘部應特別關注「侍親」人次之變化，部目前對於侍親或長照問題有否全面性看法？我國基本發展方向，係將長照（包含侍親、老年重大疾病）等視為社會福利，但基本上世界諸多國家，並非單純歸於社會福利。我國實施全民健保，已對政府財政於社會福利支出上造成極大負擔，若又將長照歸於社會福利，預料能承受之期限應不會太長。對於長照之定位，究應視為社會福利或社會保險政策之疑義，據 2016 年臺灣醫師公會考察日本長照政策之建議，日本長照政策支出，基本上是稅收及保險各半，惟即便如此，仍面臨破產危機；若我國全面歸於社會福利，實難以因應。綜上，104 年修正通過之公教人員保險法，是否須針對此一情況再予修正調整？舉例而言，上開公保法第 3 章保險給付自第 12 條以降，係規定被保險人在保險有效期間之各項給付，似宜另定專章規範長照給付事宜；若修改公保法不可行，目前亦訂有退休人員保險辦法，應可考量酌予修正，以反應公務人員「侍親」人數成長之問題，以及「侍親」人數所顯現出真正的政策效應。

蔡委員良文：有關部民國 107 年度公務人員留職停薪案件辦理情形報告：1. 報告指出「依近 3 年留職停薪概況規劃制度研修方向」共 3 項，本席均表贊成。另呼應黃委員錦堂高見，有關彈性工時及對於年輕公務同仁需求等，部宜多加考量。2. 報告附表 2「105 年至 107 年申請留職停薪人員統計表」應予留職停薪事由之「奉派協助友邦」一項，106 年度有 2 位，請教係奉派至新南向國家或非洲友邦？並請部提供近 10 年相關數據，俾利了解我國整體奉派協助友邦人員之動態情形。

周部長弘憲補充報告：對各委員意見加以說明(略)。

決定：洽悉。

乙、討論事項

考選部函請舉辦 108 年公務人員高等考試一級暨二級考試，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一案，請討論。

決議：照案通過，循例由院長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 108 年專門職業及技術人員高等考試大地工程技師考試分階段考試、驗船師、引水人、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、特種考試驗光人員考試第 3 次增聘閱卷委員 1 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 108 年第二次專門職業及技術人員高等考試中醫師考試分階段考試、營養師、心理師、護理師、社會工作師考試、108 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、高等暨普通考試驗光人員考試第 2 次增聘命題兼閱卷委員、閱卷委員、實地測驗委員 25 名名單一案，請討論。

決議：照名單通過。

散會：12 時 5 分

主 席 伍 錦 霖