

## 考試院第 13 屆第 46 次會議紀錄

時 間：中華民國 110 年 7 月 29 日上午 9 時 30 分

地 點：本院傳賢樓 10 樓會議室

出席者：黃榮村 周弘憲 吳新興 楊雅惠 王秀紅

伊萬·納威 何怡澄 姚立德 陳錦生 周蓮香

許舒翔 周志宏 郝培芝

列席者：劉建忻 袁自玉 李隆盛 曾慧敏 朱楠賢 林文燦

呂建德 葉瑞與

出席者：陳慈陽  
請 假：陳慈陽 休假

主 席：黃榮村

秘書長：劉建忻

紀 錄：卞亞珍

### 壹、報告事項

一、宣讀本屆第 45 次會議紀錄。

決定：確定。

二、會議決議事項執行之情形（無）

三、書面報告：

（一）本院人事室案陳「考試院年度考銓業務出國考察實施要點」、「考試院考試委員實地參訪實施方案」及「考試院考試委員自律規範」修正草案，並停止適用「考試院年度考銓業務國內考察實施要點」等二案，報請查照。

決定：准予核備。

（二）考選部函陳 110 年公務人員特種考試關務人員、身心障礙人員考試及 110 年國軍上校以上軍官轉任公務人員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。

（三）考選部函陳辦理專門職業及技術人員普通考試地政士考試部分科目免試及第 52 批全部科目免試審議經過及地

政士考試審議委員會第 57 次會議審議結果一案，報請查照。

決定：准予備查。

(四) 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 197 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 40 次會議審議結果一案，報請查照。

決定：准予備查。

四、公務人員保障暨培訓委員會業務報告(郝主任委員培芝報告)：規劃辦理 110 年度委任公務人員晉升薦任官等訓練情形

楊委員雅惠：1. 有關委任公務人員晉升薦任官等訓練，參加學員來自不同機關，建議訓練課程之規劃要有跨機關、多元共通性的考量，且應以國人所關切之重大議題為主。2. 依資料所示，有關「國家重要政策與議題」單元，包含「智慧國家與綠能矽島」及「環境倫理與永續發展」等課程，議題均攸關環境保護，是否有課程重複之問題？抑或已在課程內容予以區別？此外，文化臺灣部分，規劃有「族群和諧與文化多元發展」及「臺灣經緯與國家發展」，就課程名稱而言，「臺灣經緯與國家發展」是否偏向經濟發展議題，課程歸類與實際內容究為何，請會說明。3. 「行政知能與實務」單元，包含「簡報製作實務」，以目前公務環境而言，簡報製作為公務人員日常業務辦理時經常使用的工具之一，考量本訓練屬中階公務人員訓練，且參與人員已具備一定公務年資，建議將簡報製作實務深化為公務資料分析或統計方法之教學等，俾期課程更加實用。4. 中階文官的升官等訓練，應有別於初任公務人員訓練所強調的專才訓練，建議以通才訓練作為課程規劃的主要考量，使其視野由專業取向擴增為多元面向。5. 有關性向測驗，曾研議於考試端加入性向測驗，惟實務推動上不易落實。建議會於培訓公務人員的過程中，嘗試導入性向測驗的

相關工具與方法，做為文官制度納入性向的前期測試，藉以研究適合於各階段公務人員的性向測驗，如初任公務人員所需的基本職能、中階公務人員所需的系統規劃能力，以及高階文官應培養的領導能力等，均有不同需求，由訓練端啟動相關方法的開發與建立機制，個人認為可以考慮規劃。

**姚委員立德：**肯定會辦理委升薦訓練課程，有關遴選參訓資格，依公務人員任用法第 17 條第 6 項規定，須年終考績最近 3 年 2 年列甲等、1 年列乙等以上，以及具備該項所定之考試或學歷及服務年資等資歷，以該等條件遴選資深人員尚屬妥適，惟考績 3 年 2 甲 1 乙作為績優人員條件，似較寬鬆，建議遴選績優人員參訓之條件，增加須獲機關(主管)推薦，須有突出表現始可獲得升等機會，避免公務人員產生任公職後即坐等陞遷之消極態度。

**陳委員錦生：**1. 110 年委升薦訓練，因疫情關係改為線上遠距教學，過去專題研討係由學員共同合作完成，本次改以個人書面報告方式取代，學員間互動交流的機會減少。此型態之轉變所帶來的影響，會有無進行事先評估或詢問學員之評價？2. 本次訓練之成績評量方式，紙筆測驗仍以實體測驗為優先，備用方案為線上測驗，有關線上測驗的防弊措施之規劃為何？審酌線上測驗未曾實施，學員舞弊型態或因設備問題難以完全掌握，建議應妥善規劃，降低弊端發生機率，也可作為未來訓練規劃之參考。3. 建議直播課程可錄製轉為非同步數位課程，以利學員回看複習。4. 鑑於疫情影響，實體教學轉為數位化將是未來趨勢，為因應此趨勢，會有無將部分實體課程轉型為數位課程之規劃？5. 本次委升薦訓練，受訓人員有無包含佐升正學員？其受訓課程內容是否與委升薦課程相同？請會補充說明。6. 有關國家重要政策議題課程，規劃有「智慧國家與綠能矽島」及「環境倫理與永續發展」等，惟環境議題常伴隨經

濟發展的衝突面向，因此在課程設計上，建議思考將環境保護與經濟發展搭配規劃，俾使課程的教學與探討更加全面。7. 有關線上遠距教學之評量，除測驗學員成績與問卷調查外，建議納入講座對遠距教學之意見，以了解視訊課程與實體課程講座教學與學員感受之差別，也可作為講座規劃數位課程進行方式的參考。8. 公務人員之內在修為與倫理是重要議題，就個人經驗觀之，每位公務人員擔任公職的動機不同，且內在修為及倫理難以分數衡量。考量本次係採用數位教學方式辦理訓練，無法直接觀察人員生活表現與人際互動，建議仍應邀請專家協助評量，俾期周妥。

**伊萬·納威委員：**1. 審視薦升簡及委升薦兩種訓練課程內容，僅行政知能及核心職能面向略有不同，其他單元多屬相同，以此思考原住民族公務人員參加升官等訓練課程，因原住民族公務人員無法置身主流體制之外，又須掌握原住民族政策相關議題，然該等議題可能納為人權議題與發展、文化臺灣等課程，但內容極少，以致原住民族公務人員升官等訓練對其自身議題恐有不足之慮，建議除了參加既有的升官等訓練外，再獨立出精進原民政策及議題的訓練。2. 又會委託原住民族委員會辦理考試錄取人員訓練課程內容頗佳，惟安排課程時間極為有限，參訪活動重複安排到同一個部落，使得課程設計有流於形式之慮。以原住民族公務人員占全國公務人員比率達 1.8%，建議會再思考原住民族公務人員之各種訓練如何強化對本國原住民族的認識，請保訓會洽商原住民族委員會，更精進原住民族事務設計的訓練課程。3. 今年原住民族特考開始要求族語認證能力，作為報考資格之一，據考選部提供資料，上開考試錄取者，有 6 成具有中級原住民族語言能力認證，因此未來所培訓之原住民族將具備一定族語能力。依原住民族語言發展法第 14 條規定，原住民族地區之政府機關（構）、

學校及公營事業機構，得以地方通行語書寫公文書。個人曾建議會應事前規劃原住民族公務人員「族語書寫公文之訓練計畫」，請會積極作為，超前部署。另前考試委員伊凡諾幹曾於 2005 年提出族語列考原住民族特考的建議，以當時環境及客觀條件，確實很難辦到，此問題討論已達 20 年，關鍵差別在於此次是由用人機關原民會請辦原住民族特考，加列族語認證能力，應該要支持後續的相關訓練內容。依公務人員考試錄取人員訓練辦法第 3 條規定，會可委託訓練機關(構)辦理訓練，再次建議會研議族語公文書寫訓練的可行性。

**周委員蓮香：**1. 本次委升薦訓練，因受疫情影響，規劃以線上遠距教學方式辦理，有關課程內容之規劃相當重要，為使相關課程內容更加全面，建議可邀請產官學專家共同研擬課程內容主題，然後將最精華、核心的資訊善加設計教學方式，俾對學員能有長遠深刻之影響。課程內容必須要能與時俱進，做即時的更新。2. 有關遴選參訓資格，包含普考滿 3 年或大學滿 6 年、專科滿 8 年、高中滿 10 年，在各該條件下，委任公務人員的年齡到達 30 歲左右，多能符合上開資格。惟如簡報第 8 頁顯示，近 5 年參訓人員統計資料平均受訓年齡為 47 至 48 歲，顯示取得受訓資格至實際參與訓練，有十幾年的落差，形成此年齡落差的原因為何？請會說明。3. 個人相當認同公務人員內在修為的重要性，惟內在修為難以量化或測驗出來。現行課程多半以專業知識之彙整與呈現為主，儘管具備專業知識惟若缺乏對環境感動，或服務公眾的熱忱與使命感，亦難以內化為公務人員個人的內在修為。有關倫理或內在修為的訓練，要在短期內達成是相當不易且是具有挑戰性的課題，建議會除了邀請專業知識的專家外，也可邀坊間高手，共同研擬內在修練的關鍵心法，讓學員藉著感動提升內在修為，後續或可付諸實現。

**王委員秀紅：**1. 肯定會規劃委升薦訓練課程，規劃完整，課程內容涵蓋國家重要政策與議題等四大面向，均極為重要。有關「行政知能與實務」單元，其中「簡報製作實務」，是否適合即將晉升至中階公務人員之學員，建請再酌。至於行政知能部分，考量行政倫理對於委升薦公務人員極為重要，建議增加相關課程並輔以案例說明。2. 有關表 1 近 5 年參訓人數統計表，建議增加男女性別之平均年齡及眾數等數據呈現，以利資料解讀。由該表資料顯示，委升薦訓練人員平均年齡甚高，是否係因受限遴選參訓需具備一定年資？3. 為因應疫情發展，委升薦訓練課程全面採取線上訓練，並調整訓練檔期至本年 9 月至 10 月辦理，後續若疫情穩定，建議適度安排實體課程，俾使受訓學員有交流的機會。

**何委員怡澄：**1. 在疫情逐漸趨緩的情況下，9 月與 10 月的訓練，會有無規劃採部分實體、部分線上遠距教學方式辦理？2. 依報告所示，有關公務實用英語教材，係以符合薦任官等實務需求而規劃，惟就課程內容而言，又以第一線櫃台及電話諮詢，以及里幹事之日常公務情境作為主題，能否符合委升薦受訓學員之需求？抑或另有其他實用英語教材之安排？請會說明。3. 有關成績評量部分，依委升薦訓練辦法第 15 條規定，訓練成績之計算包含生活管理、團體紀律及活動表現，其成績占訓練成績 10%，本次訓練係採線上遠距教學，原屬實體訓練才能呈現之團體紀律與活動表現等似無法觀察，此部分成績將如何進行評量？請會說明。

**吳委員新興：**1. 擔任公務人員並非單純謀得鐵飯碗，求取安穩直至退休，個人認為每位公務人員在退休時應思考其公務生涯對國家、社會的貢獻為何，此等公務人員方能獲得尊重。依報告所示，課程安排多元，除規劃的課程外，如何強化、啟發公務人員的內在修為，至為重要。建議會遴

聘專家開設行政倫理相關課程，就公務人員的敬業、樂群、對國家、社會的責任、個人榮譽感及使命感、身為公務人員如何對上、對下的應對等進行提醒。2. 本次訓練係因應疫情發展，採取線上遠距較學，有關成績評量部分，提醒會注意落實審慎觀察每位學員上課情形。3. 今日報告係針對委升薦訓練，惟薦升簡訓練係培育未來高階文官的搖籃，更為重要，再次建議會應強化參訓學員的領導能力。4. 個人建議透過性向測驗，以了解未來重要高階文官的適任性，此為重要的政策工具，亦符合西方先進國家的潮流。5. 舉西方國家軍事院校升將軍者均須進行性向測驗，以了解其心理及精神狀態、領導力、抗壓力、臨場應變力等為例，性向測驗的必要性在高階文官訓練，亦即薦升簡訓練，其餘中低階公務人員尚無進行性向測驗的必要，不需浪費資源。至於內在修為可以舉實例的對比方式進行授課，對學員應具有啟發及教育的結果。

**郝主任委員培芝補充報告：**對各委員意見加以說明(略)。

**院長意見：**有關各項升官等訓練之課程設計，須與晉升該官等之職務內容有所對應並予強化；至於族群主體性、行政倫理、公務人員規範及使命、網路及社交媒體資安、環境永續等年度重大的公共議題，均可納入訓練課程內涵。本院要培育的公務人員是能做事而非會考試的人，因此，如何運用性向測驗的技術為國家擇取優秀適任的公務人才，值得研究。請考選部、銓敘部及保訓會研議推動性向測驗納入考銓保訓業務的可行性，或可先由保訓會就薦升簡及正升監訓練開始試行。另外，資料顯示自 103 年迄今，經薦升簡及正升監訓練合格，已取得升官等資格但尚未晉升者，累計約 1 萬人，符合參訓資格者，約有 5 千人。考量委升薦及佐升正訓練的調訓比率，相較薦升簡及正升監訓練為低，請保訓會就委升薦及佐升正訓練符合參訓資格、已取得升官等資格但尚未晉升等相關數據資料進行分析，

適時向法院會提出報告。

決定：1. 請考選部、銓敘部及保訓會研議推動性向測驗納入考銓保訓業務的可行性，或可先由保訓會就薦升簡及正升監訓練開始試行。

2. 請保訓會就委升薦及佐升正訓練符合參訓資格、已取得升官等資格但尚未晉升等相關數據資料進行分析，適時向法院會提出報告。

## 五、臨時報告

考選部報告：7 月份兩項醫事人員電腦化測驗因應嚴重特殊傳染性肺炎(COVID-19)疫情之辦理情形。

**王委員秀紅**：感謝院部協同合作，以及各機關、學校支援試務工作人員的共同努力配合，讓本次 7 月份兩項醫事人員國家考試能順利舉行完成。本次考試之試區規劃、試場人數降載、備用試場配置、考生休息區、用餐區等防疫措施，以及考畢分流分批離場等，確為極佳作為，可謂建立國家考試新常態與新典範，個人有幸擔任典試委員長學習良多，在此對考選部表達高度肯定。

**楊委員雅惠**：1. 感謝部動員所有同仁積極籌辦相關考試業務，因現階段疫情警戒已降級，民眾或應考人可能稍有鬆懈，因此特別提醒部於降級後，仍應落實相關防疫措施，留意考試休息期間與考試完畢後的人員群聚問題。2. 本次醫師(二)考試較往年延後一個月辦理，過去考試期程係將這一個月的時間處理試題疑義，惟因本次考試完畢後，即發給臨時成績單，俾使及格人員能即時至各大醫療院所報到受訓，至於正式成績單則須於後續試題疑義處理完竣後才發送。儘管試題疑義係由專家學者組成小組開會認定，在程序上提醒部針對成績變動時所需踐行的相關行政工作，應提前規劃安排，使行政流程更嚴謹、順暢。

**姚委員立德**：針對監考、卷務及閱卷老師等人員實際接觸試卷，有無規劃相關因應防疫措施？閱卷老師有無施打疫苗？請



部說明。

許部長舒翔、曾次長慧敏補充報告：對各委員意見加以說明(略)。

決定：洽悉。

貳、討論事項(無)

參、臨時動議

一、考選部商同典試委員長提：110年公務人員特種考試警察人員、一般警察人員、國家安全局國家安全情報人員考試及110年特種考試交通事業鐵路人員、退除役軍人轉任公務人員考試解除聘用委員2名名單一案，請討論。

決議：照名單通過。

二、考選部商同典試委員長提：110年公務人員特種考試警察人員、一般警察人員、國家安全局國家安全情報人員考試及110年特種考試交通事業鐵路人員、退除役軍人轉任公務人員考試第4次增聘閱卷委員26名名單一案，請討論。

決議：照名單通過。

散會：11時15分

主席 黃 榮 村