

考試院第 11 屆第 137 次會議紀錄

時 間：中華民國 100 年 5 月 19 日上午 9 時

地 點：本院傳賢樓 10 樓會議室

出席者：關 中 詹中原 胡幼圃 浦忠成 李雅榮 蔡良文
高明見 林雅鋒 邊裕淵 黃俊英 何寄澎 李 選
陳皎眉 張明珠 高永光 黃富源 歐育誠 蔡式淵
賴峰偉 張哲琛 蔡璧煌

列席者：黃雅榜 吳泰成（張念中代）李繼玄 董保城 曾慧敏
涂其梅 李嵩賢 葉維銓

出席者請假：邱聰智 休假

列席者請假：吳泰成 公假 吳聰成 公假

主 席：關 中

秘書長：黃雅榜

紀 錄：卞亞珍

甲、報告事項

一、宣讀本屆第 136 次會議紀錄。

二、會議決議事項執行之情形：

- （一）第 134 次會議，依據上（第 133）次會議決議，考選部函陳請准舉辦 100 年公務人員特種考試司法官考試、100 年公務人員特種考試司法人員考試及 100 年軍法官考試，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；暨邱委員聰智與胡委員幼圃另提臨時動議：建議 100 年公務人員特種考試司法官考試、100 年公務人員特種考試司法人員考試及 100 年軍法官考試分設典試委員會辦理典試事宜，或錯開本三項考試期日，以保障應考人權益案等二案，提本次會議繼續討論，經決議：「照部擬通過，並照院長所提，請何委員寄澎擔任本 3 項考試典試委員長，會議紀錄同時確定。」紀錄在卷。業於中華民國 100

年5月9日、10日函知考選部及呈請派用。

- (二) 第134次會議，邱召集人聰智提：審查考選部函陳公務人員特種考試民航人員考試規則部分條文修正草案一案報告，經決議：「照審查會決議通過。」紀錄在卷。業於100年5月9日修正發布並送請立法院查照，並函知考選部。
- (三) 第134次會議，考選部函陳請准舉辦100年專門職業及技術人員高等考試律師、會計師、社會工作師、不動產估價師、專利師考試，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，請林委員雅鋒擔任本5項考試典試委員長。」紀錄在卷。業於中華民國100年5月9日、11日函知考選部及呈請派用。

三、業務報告：

(一) 書面報告：

- 1、銓敘部函陳關於臺南市政府勞工局職訓就服中心組織規程暨編制表訂定，並溯自民國99年12月25日生效一案，報請查照。
- 2、本院秘書處案陳本院100年第1季（1月至3月）第11屆第119次至第130次會議決議及決定事項暨97年9月至99年12月第11屆第1次至第118次會議未辦結案件執行情形一覽表一案，報請查照。
- 3、考選部函陳辦理專門職業及技術人員高等考試律師考試第38批全部科目免試審議經過暨律師考試審議委員會第44次會議紀錄一案，報請查照。
- 4、考選部函陳請准增列100年特種考試退除役軍人轉任公務人員考試增額錄取17名一案，報請查照。

(二) 考選部業務報告（賴部長峰偉報告）：

- 1、考選行政：99年各項考試典試人員遴聘次數分析。
- 2、考試動態：舉行100年交通事業鐵路、公路、港務人員升資考試等各項考試事宜。

委員表示意見：(李委員雅榮)報告中顯示，典試人員大多為大學校院專任教師，惟技術類科應多遴聘具實務經驗者，建議部建立技術類科人才資料庫，並就相關資料加以統計分析。(陳委員皎眉)1. 部報告已就典試委員之遴聘，審慎遵循校際、區域及性別平衡的遴提原則辦理，惟「平衡」之定義究為何？資料顯示，遴聘人數之各項比例，是否已反應原來委員所分布的情形？2. 個別委員年度遴聘次數仍有超過 3 次以上或連續 3 年均遴聘者，其因為何？部將如何改進？3. 公立學校教授退休後轉任私立學校授課者，其歸屬應為國立？抑或私立？4. 委員參與典試工作，常具多重身分(例如命題兼閱卷委員)，圖二各種典試工作職務委員遴聘比例，如何歸類？請部說明。(何委員寄澎)1. 校際、區域、性別平衡之原則，是部遴聘相關委員的重要原則，但不應無限上綱、僵化處理。因為專業能力、工作態度、執行品質，才是召集人推薦相關委員的重要考量；加上國家考試酬勞偏低，教育部 5 年 5 百億使大專院校教師研究、教學負擔沉重，都嚴重降低專家、學者的參與意願，在這種種情況的影響下，重複遴聘的情況實不得不然。故部對典試人員應有更深入、周延的思考，畢竟確保、提升國家考試之品質才是最重要的。2. 典試人員資料庫之建置，一直不理想，部未能掌握各校教師最新狀況，請部速予改進。(蔡委員式淵)訂定 1 年內遴聘次數不超過 3 次的限制，希望藉此讓外界能更廣泛參與，以維護考試的公信力。惟如某一類別考試並未受此 3 次遴聘限制之規範，若委員的觀點及立場失之偏頗，是否仍予遴聘，請部特別注意並提醒召集人。(胡委員幼圃)1. 部提供典試人員遴聘次數的統計數字，是否所有題庫的命題、審題委員，已納入統計中？這會影響統計結果所代表的意義。2. 本次統計結果會受部所提推薦名單、召集委員圈選方式、被圈選者意願、地域便利性等等相關因素影響，建議部就真實現況、影響

因素、欲達目標為何等，分析考量，方能妥慎處理。(高委員明見)1. 請部就命題及審題委員之職稱分布情形，予以分析供參。2. 重複遴聘命題委員之情況，可能因為某些類科之人才較少，因此重複聘請，難以避免；或因有些委員僅負責測驗題庫之抽題，未涉及試題內容，所以並非未考量平衡問題。3. 部分委員負責多項試務工作，其遴聘次數是否重複計算？請部說明。4. 除考量平衡原則外，建議仍須考慮委員的素質與經驗的傳承，以確保試題品質。(詹委員中原)1. 99年遴聘3,005位典試人員，其中有些屬重複遴聘，請部分析其重複遴聘的性質。2. 連續3年重複遴聘者，若其參與命題工作，是否就同科目命題？3. 請部基於現行考量，兼顧校際、區域與性別命題平衡原則，對於考試題目的信度、效度，所造成的差異性及影響，進行分析研究。(蔡委員良文)1. 建議將本次典試人員遴聘次數分析報告，併典試人力資料庫的專案報告中，俾求分析之周延。2. 請部將96年11月研商有關典試命題1年內限制命題次數的相關會議紀錄，提供委員參考。3. 說明本院自第6屆以來，院會即有慣例，不遴聘本院及所屬部會局現職人員擔任典試工作的背景與理由。制度可以修正，但應在公開的情形下向法院會說明，不宜有挾帶過關，或讓不知情之召集人圈選之情事。爰建議本院及所屬部會局現職人員，在未經院會或院務座談會或其他方式決議或決定前，暫時不宜擔任典試命題、閱卷工作。(黃委員俊英)1. 為使國家考試更加公平公正，部考慮就參與典試工作人員之參與次數作適當之規範，有其必要性。實務上，在遴選命題及閱卷委員時，都會考量其校際、區域及性別平衡等因素，惟因考試完畢後須公布試題，接受外界嚴格檢視，致於遴聘委員時，傾向聘請較具經驗或資深者。為改善此一現象，建議部繼續檢討，提出具體改進建議。2. 表1顯示典試人員男性多於女性，北部多於南部，此現象可能與母體數量、意願

、性別等因素有關。建議部將母體、意願、性別等資料合併考量分析，俾更能了解問題所在。(李委員選)肯定部所提出的統計分析。1. 幾項請教：被遴聘 3 次以上者近 10%，不知是那些科目？是否因意願問題或專才稀少所致？遴聘 1 次、2 次或 3 次以上，何者試題品質為佳？只遴聘 1 次，代表其意願不足？或其表現不佳？何種來源的委員(國立或私立學校)其命題品質較佳？請重視命題品質，未來部將如何運用此資料？是否要擴大延聘範圍？並增加延聘委員的誘因或績效管控？2. 今日職場非常重視職能分析用人，建議部提高學界與業界命題委員的平衡性，以求兼顧實務性。(高委員永光)1. 除意願及母體分配外，專業結構情形，會因其總體人數較少，致重複遴聘的機會較高，建議部在統計時應注意比率(ratio)的原則，避免錯誤的解讀。2. 舉在政大之經驗為例，說明部可考量建立相關評鑑機制，不僅可 review 其專業背景，亦可考量其過去命題的信度、效度，是否曾引起爭議、曾發表的文章及授課科目等，用以檢視是否具資格條件擔任典試工作。惟為求其中立性，建議進行 peer review，reviewer 當年不宜參與命題工作。3. 建議部建立相關訓練機制，如通過訓練，方得擔任典試工作。(邊委員裕淵)1. 典試人員遴聘之次數限制、地域與性別平衡，為第 10 屆姚院長關心之重點。惟國考應以找最適當的人選，命最好的題目為主要考量，在專業的前提下，才須考慮平衡等其他問題。2. 所謂重複遴聘次數，應注意該科目一年考幾次及具備該科目專長之人員數量等問題，方具實益。(黃委員富源)請部完備典試委員、命題委員之備選條件資料，如此典試委員長於遴選相關人員時方能較為周全，反之較不重要無決策參考意義之資料(如背景為軍警學校)應予刪除。有關強化典試委員誘因部分，請部對將「擔任國家考試工作」列為教育部評鑑標準之優點乙案，儘速與教育部連繫，及早推動。(林委員雅鋒)每年

暑假期間所舉行的大型考試常因酬勞低，致參與意願低落，不易遴聘適任的典試委員。去年考選業務基金成立，惟至今該基金僅用於改善試場的硬體設備及環境衛生，相關提升命題與閱卷品質之決策未見提出，籲請部至遲於今年上半年，儘速提出提高命題與閱卷酬勞方案，以解決適任之典試人員不易遴聘的問題。

院長表示意見：肯定部勇於面對問題、發掘問題，提報院會冀能集思廣益，以改進命題、審題等考選品質。我們做事常因太求周全，致模糊焦點。國家考試之命題、審題工作，最重要是命題之品質，其他則為次要；而命題品質的優劣，主要取決於「專業」，但專業有其不同理念與不同學科理論，是以僅能就其專業求其平衡。學術理論的進步永無止盡，且新人輩出，因此「新舊比例」之平衡也同等重要，除應尊重資深學者外，也要不斷地注意延攬新進優秀人才，所謂區域、校際、性別、次數等，均非問題的關鍵因素。國家考試首重公正性與嚴謹性，若為了遷就區域、校際等因素而放棄延攬優秀人才，乃本末倒置。我們要對專業有所堅持，並要求工作嚴謹，勿因過於重視技術性等枝微末節，而動搖或棄守國家考試的目標與方向。面面俱到並不容易，仍應本於提升考試品質，取得社會之信賴，為本院辦理國家考試的要務。

賴部長峰偉、黃秘書長雅榜、張主任秘書念中補充報告：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）：

- 1、銓敘部賡續辦理各機關薦任以上職缺之內陞或外補比例研究情形。
- 2、關於改善各地方政府社工人員職務列等及員額配置等相關人事問題之研議情形。

委員表示意見：（歐委員育誠）依據公務人員陞遷法第 5 條第 2 項規定，各機關職務出缺，內陞應辦理甄審，外補應公

開甄選。各機關如因業務需要，調任所屬機關人力，依法應適用外補規定，對外辦理甄選，其結果難如預期，如對特定之人選設定甄選條件，則外補之規定形同虛設。陞遷法對外補之規定，導致人力運用僵化，未具彈性，部對此現象應有所研議。(陳委員皎眉)1. 感謝部局之積極回應，社工人員職等部分與媒體報導有所落差，部局同意社工督導之職等由薦任第七職等調整為薦任第七職等至第八職等，但其他社工員、社工師職等並無調升。社工員仍為第五職等至第七職等，社工師仍為第六職等至第七職等，台北市政府建議社工師列等可提升至第八職等，內政部建議增設「社會工作師督導」或「主任社工師」(名稱待確定)，並比照觀護人職等，調高至第九職等，希望部局能支持。2. 職司兒少保護、家暴、性侵之社工，因工作困難危險性高，建議調高其職等或專業加給。3. 舉台北市政府社會局為例，說明社工人力配置及編制之問題嚴重，例如：家暴中心正式編制為社工員 20 名，社工師只有 6 名，因此雖均有社工師資格，只能以社工員進用，日後如欲提修正社工編制，建請部局支持。4. 社工人員待遇支給、起敘薪點、折合率、危險津貼等研議，目前仍維持現狀，俟內政部提具體方案後，建議部局全力支持。5. 有關優先納編社工人員暨影響簡薦委比例一節，部局表示將考量機關特殊需求，協助妥善處理，本席非常肯定。6. 本案自院長、各考試委員及部局之關切與協助，本席特別代表社工人員，表示感謝。(高委員明見)1. 本院文官制度興革規劃方案建議之外補比例為 25%，除了部分機關以業務性質特殊或機關位偏遠地區等原因，以致外補不易，致偏重內陞，但其他機關，其外補比例高達 35% 至 50%，其比例是否適當？有無人事不穩定，影響業務推動之慮？本院政策面是鼓勵還是建議適當調整？2. 對弱勢族群不幸事件之預防與照顧，為先進國家之重要表徵，社工人員人力不足問題，需要納編

之社工人員僅1千多名，約聘者也1千多人，以及為提升待遇，其經費僅占全國總預算之極少部分，呼籲政府切勿因預算問題而裹足不前，影響國家的形象。(浦委員忠成) 社會變遷、科技發展之快速超乎想像，貧富差距擴大，不可預期之災變隨時出現，個人或家庭難免適應不良，導致家暴、人倫違常案件不斷，社工與護理人員之工作更形沉重，但其人員數量、職等及待遇等均屬弱勢，為維護國人身心靈健康，建議部協洽內政部朝更寬廣、更前瞻的角度調整，俾解決問題。(黃委員富源) 1. 部「各機關薦任以上職缺之內陞或外補比例」報告內容詳實，以下幾點請部參考：(1)第2頁、第5頁呈現並分析各機關外補比例低於25%之機關與原因，其中指出業務性質特殊，職缺具專業性或機關位處偏遠，為其外補偏低之原因，惟交通部、公平交易委員會、消費者保護委員會俱為專業機關，何以卻能高於低限？(2)比對9個低於25%之機關，7個機關連續蟬聯兩年，請部協調人事局去文關切提醒。(3)資料分析中缺乏「性別」項目，如能增列，對將來院部之少子化對策小組極有參考價值，請部未來補充，其中陞遷法第12條第1項第8款「留職停薪人員」不得辦理陞遷，但「協助友邦」或「借調其他公務機關」者，不在此限，可否比照考績法施行細則第4條末項，不得將育嬰及保護母性而請假等原因將考績列為次等之法例，亦將育嬰等保護母性而請假者視為「協助友邦」和「借調其他公務機關」相似地位，修正細則另其仍得考慮陞遷。(4)院與兩部兩會之內陞外補情形如何？亦請補充資料。 2. 我國目前所面臨到公職社工人員人手短缺，是長期忽視而累積下來的結果，因此必須以破除萬難的決心快速處理此一問題，社工人員與社會工作有以下特徵：(1)專業性高但工作極為繁重：社會工作人員所受訓練，除學科課程外必須有一定時數之實習，所從事之社會工作分科分工亦極細密，維以我國社工人員向

即不足，因之現行狀況均為一人身兼數職，故工作極為繁重。(2)保護性社會工作危險性高：社工專業中以保護性社工（處理保護遭受家庭暴力、性侵害、性騷擾等被害人之社會工作）之工作危險程度相對較高，根據美國資料連參與保護性社工之警察人員，於私人允許擁有槍枝的美國，因處理該工作而傷亡的比例，係一般警察值勤工作而傷亡之1至3倍。目前我國保護性社會事件，發生之地域亦有兩極化之現象，即發生在都會區與偏遠且相對保守之縣市居多。(3)待遇與工作不成比例：保護性社會工作必須二十四小時待命，每處理一件工作必須從頭到尾全程關注，無法僅於上班時間處理完畢，所以工時與工作型態不似一般公務時程，其性質與警察工作相類似，以其工作之質與量衡量其薪給，所付出與所得顯不成比例。(4)流動性極高：由於目前我國社會工作人員不足、待遇仍不理想、工作繁重、公職社會工作職缺過少，留住人才之誘因有限，因之我國社會工作人員之流動性極高。(5)組織型態極度扁平：我國目前公職社會工作之組織型態，亦與一般行政組織型態不同，其基本型態與現行之觀護人類似，即一人為主任觀護人，其下則均為觀護人，無或少中間之層級，組織型態極度扁平。根據上述分析，部局應可以考量以下：(1)合理補充人力：面對當前社工人力緊絀，工作負擔沈重之嚴峻狀況，可與內政部與地方政府，研議社工最適人力配置。(2)適度考慮加給：根據「公務人員加給給與辦法」，加給分職務加給（依照主管、職責繁重或工作危險程度）、技術或專業加給與地域加給。保護性社工，在工作既專業又繁重，所面對之狀況既危險又超時，所服務地域可能在都會與相對偏遠保守區域，適當考慮其加給，似不違衡平。(3)依據客觀條件覈實職等：社工組織、工作內容考試等級雖與觀護人相似，但現行職等卻與觀護人相去甚遠，應就其工作複雜性、與人接觸、職權範圍與影響，併同組

織型態覈實其人員之職等。(胡委員幼圃)文官制度興革規劃方案建議之外補比例為 25%，主要為希望機關用人時保持多元、開放，促進交流。惟少數機關以性質特殊為由，致職缺外補比例偏低，但其所提理由卻矛盾百出。建議部公布並提供近年來機關外補比例統計資料給各部會，並提醒業務性質相近之機關，如：司法院與法務部，外交部與僑委會等，人才相互交流，以促進交流，達到各單位人員不封閉為原則。(詹委員中原)1. 部報告中，地方機關簡任職缺外補減幅達 7%，而地方簡任主管外補亦減少 6%，其因為統計母數較小，致減幅相對較大。惟若有對立假設，則其結論過於簡單，建議部作更精確的分析，例如：是否因選舉過程中，公務人員在地方政治轉變過程中的聯繫與接觸，致內陞情形變高？另建議部將 98 年之絕對數字拿出作比較，即可知是否為母數過少，並可探究其原因。2. 98 年與 99 年簡任及薦任職缺外補變動比率竟然完全相同，其實際情形為何？請部說明。(李委員選)洛桑國際管理學院公布國家競爭力顯示，政府效能退步，其中危機處理最被詬病。今日貧富落差加大，弱勢民眾、受虐者增加，政府須能及時回應，主動研修相關法規、編制，支持地方政府有關社工、醫護人員之編制、職等、待遇調整，儘快檢討不合理與矛盾之處，俾免政府回應速度過慢，致影響國家競爭力。(蔡委員良文)贊同院長意見，請秘書長會後對外宣示本院關切社工人力員額、加給等機制之政策意見。2 點建議：1. 社工人員考試之應考資格為應具社工師資格，至少具碩士以上學歷，可從應考資格與內涵上思考解決加給相關問題。2. 社工人員工作具高壓力、高工時、高危險性與流動性高等特色，本院職掌上可配合者為官職等、俸給與員額等機制暨工作倫理與專業之培訓，請秘書長參酌併同具體對外說明。

院長表示意見：本人於今年 3 月間委請陳委員皎眉協助研議

解決社工人員人力不足問題，這是本人長期以來，常接獲各界反應的問題，目前已有初步方向及構想，希望部、局能會同內政部與各縣市政府，儘速提出解決方案。現今社會變化之大，社會問題之複雜，遠超過我們的認知，亦非過去立法設置社工人員時所可想像，我們必須突破傳統思維來解決問題，以免破壞良法美意。外界批評我國政府行政效能不高，遇到問題常緩不濟急，甚至為德不卒，影響人民對政府的信心。照顧弱勢，協助社會減少不幸事件，是政府的責任，社工人員人力、經費、待遇與誘因不足等問題，如果不能解決，政府作為將無所突破。本人認為政府應設計一套機制，吸引並鼓勵更多、更適當的人員來從事社會工作，以幫助政府解決問題。本院主管全國文官法制與人事政策，對此應該有明確的政策宣示，如果大家同意的話，會後將請秘書長公開對外說明，並籲請有關單位儘速提出整套解決方案，協助減少社會不幸事件的發生，這不僅是政府的責任，對政府的形象亦有所幫助。

張部長哲琛、張主任秘書念中補充報告：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）：

- 1、辦理 99 年特種考試地方政府公務人員考試及 100 年公務人員初等考試錄取人員實務訓練輔導員講習。
- 2、規劃辦理「公務學程—行政管理碩士學分班」情形。

委員表示意見：（張委員明珠）肯定會落實公務人員考試錄取人員之基礎與實務訓練所做的努力。實務訓練對於新進人員工作知能、品德操守及服務態度之養成影響甚鉅，惟當前由會委託各用人機關(構)所實施之實務訓練，係根據新進人員實際工作內容，多採「一對一師徒制」方式進行，主要考量專業能力與實務歷練，指派其直屬主管或足堪勝任之資深人員擔任，而忽略輔導員本身熱忱或意願，確

有改進空間。提醒會注意，除加強辦理實務訓練輔導員講習外，為提高輔導員之參與意願與榮譽感，可於訓後對被輔導者進行問卷，對全心投入認真輔導之輔導員，會應函請用人機關，適度給予獎勵，增加其榮譽感，以提升輔導意願及輔導成效。(李委員選)會針對特考與初考人員實務訓練之輔導員提供講習訓練，期能提升實務訓練績效，立意甚佳，值得肯定。為能提升更好的績效，本席提供 2 項建議供參：1. 有鑑於受訓學員 70% 未曾擔任過輔導員，多屬生手，而輔導工作，除熟悉相關法規外，亦須協助新進公務人員提高生活規律、團隊合作、同理溝通與紓解壓力，且須觀察適應不良者的表現，教導其尋求專業協助等，建議將以上內涵，納入授課內容中。此外，遴選輔導員條件中，亦加入考績佳者(甲等)，使其績效藉由以身作則引導新進人員「做中學」，樹立標竿。2. 建議除提供課程外，亦請局與會合作，協助各機關(構)以「名稱」、「榮譽」給擔任過輔導員者，並持續訓練，提供輔導相關資料，以傳承經驗或公開表揚輔導績優者，以建立輔導的榮譽制度。(高委員明見)肯定會積極推動相關保訓制度之改進作為。舉基礎訓練為例，說明嚴格執行即時考評與淘汰機制，學員生活教育已有改善。實務訓練目前採行輔導員制度，為求其以身作則，輔導員實務講習更形重要，惟問卷統計顯示，有 70.5% 以上參加人員往年不曾擔任輔導員，80.7% 人員未曾參加該講習，其適任與否，有待商榷。建議會未來應強制規定，須經輔導員講習且資績優良者，方得擔任輔導員。(高委員永光)1. 肯定會規劃公務學程之創新作法及考量績效評估之方向。為進一步提升公務效能，除提升公務人員終身學習時數外，建議初任及升官等訓練除可增加學習護照時數，保留一定時數進行 e-learning，惟應注意莫倉促移植企業訓練 E 化案例，而應更精細研發適合公務人員之 e-learning program。2. 升官等訓練相關課程委託

大學開設學分班，可作為訓練淘汰機制之一環，值得鼓勵。

3. WEF 與 IMD 國家競爭力評比指標中，政府效能低落，建議會委外辦理薦升簡公務學程時，增加實務性課程，讓參訓者預先研習相關情境管理、模擬小組討論及哈佛式公共事務個案教學等課程。嗣再搭配晉升官等訓練，俾落實高階文官訓練成效。(黃委員俊英)會辦理地方特考及初等考試錄取人員實務訓練輔導員講習，對提升實務訓練成效甚有幫助。目前作法似著重於一般初任公務人員之輔導與訓練，惟現行實務上，對身障錄取人員的輔導及實體訓練仍顯不足，建請會加以重視，以提升身障錄取人員之適應能力，並維護其權益。

蔡主任委員璧煌補充報告：對各委員意見加以說明(略)。

(五) 行政院人事行政局人事考銓業務報告(張主任秘書念中報告)：

- 1、本局會同內政部研議地方政府社工人員職務列等、待遇及納編等事宜。
- 2、100 年度「組織改造人事人員主管專班(中央機關人事人員)」規劃辦理情形。

四、秘書長工作報告(黃秘書長雅榜報告)：

- (一) 本院資安管理審查會議辦理情形。
- (二) 考試委員實地參訪行政院客家委員會暨所屬臺灣客家文化中心籌備處辦理情形。

乙、討論事項

考選部、銓敘部函陳「後備軍人轉任公職考試比敘條例施行細則」第 2 條、第 4 條、第 13 條修正草案一案，請討論。

決議：照院一組意見通過。

丙、臨時動議

一、浦召集人忠成提：審查銓敘部函陳職組暨職系名稱一覽表修正草案總說明及其對照表一案報告，請討論。

決議：照審查會決議通過。

二、銓敘部函陳關於行政院人事行政局函送內政部擬修正「警察官職務等階表甲、中央警察、消防、海岸巡防機關學校職務等階表之一內政部警政署」及「警察官職務等階表甲、中央警察、消防、海岸巡防機關學校職務等階表之三內政部警政署刑事警察局」一案，請討論。

決議：交全院審查會審查，並由詹委員中原擔任召集人。

三、銓敘部函陳關於職系說明書及職組暨職系名稱一覽表擬增設移民行政職系，謹擬具職系說明書及一覽表修正草案一案，請討論。

決議：交全院審查會審查，並由黃委員俊英擔任召集人。

四、典試人員名單議案

院長提：據考選部擬送 100 年公務人員特種考試一般警察人員考試、100 年公務人員特種考試警察人員考試及 100 年特種考試交通事業鐵路人員考試典試委員、增聘命題兼閱卷委員、審查委員 131 名名單一案，請討論。

決議：照名單通過。

散會：12 時

主 席 關 中