

考試院第 11 屆第 140 次會議紀錄

時 間：中華民國 100 年 6 月 9 日上午 9 時

地 點：本院傳賢樓 10 樓會議室

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

列席者：黃雅榜 吳泰成(朱永隆代) 李繼玄 董保城 曾慧敏
吳聰成 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

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 139 次會議紀錄。

二、會議決議事項執行之情形：

(一) 第 137 次會議，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，經決議：「照院一組意見通過。」紀錄在卷。業於 100 年 6 月 1 日修正發布及函送立法院查照，並函知考選部及銓敘部。

(二) 第 139 次會議，李召集人雅榮提：審查銓敘部議復關於行政院函送主計機構人員設置管理條例修正草案一案報告，經決議：「照審查會決議通過，會議紀錄同時確定。」紀錄在卷。業於 100 年 6 月 3 日函復行政院同意會銜並函知銓敘部。

三、業務報告：

(一) 書面報告：

- 1、考選部函陳 100 年專門職業及技術人員普通考試導遊人員、領隊人員考試典試及試務辦理情形及關係文件一案，報請查照。
- 2、考選部函陳請准增列 100 年公務人員特種考試一般警察人員考試及 100 年特種考試交通事業鐵路人員考試需用名額 101 名一案，報請查照。
- 3、公務人員保障暨培訓委員會令派薦任第九職等以上正副主管人員楊慧娟 1 員請任一案，報請查照。

(二) 考選部業務報告（賴部長峰偉報告）：

- 1、考選行政：100 年第二次牙醫師等考試電腦化測驗因應措施報告。
- 2、考試動態：辦理 100 年專門職業及技術人員高等考試引水人、驗船師、第 1 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、特種考試中醫師、語言治療師、聽力師、牙體技術人員考試入闈製題工作等考試事宜。

委員表示意見：(陳委員皎眉)1. 本席擔任 100 年專技高考引水人、驗船師等 11 項考試典試委員長，感謝部工作同仁的辛勞及參與委員的全力協助，目前 45 人已入闈，入闈時間 6 月 3 日至 13 日。2. 此次考試報考人數雖不是最多，但複雜度高，除筆試外尚有口試、體能測驗(引水人攀爬)及實地考試(牙體技術師(士)1,600 多人之牙體雕刻與牙齒排列)。3. 此項考試有 21 類科，89 個應試科目，相關試務工作包括打字、校對、校樣、印刷、裝封、校包工作都特別多，容易出錯，務求小心謹慎。4. 本次中醫師特考為最後一次舉辦，相關之監試工作務必嚴謹，避免弊端發生。(高委員明見)肯定部對於國家考試電腦化測驗所作的努力與研究。部所洽借之試場座位採隔板設計，其空間是否充裕？

該項費用由誰負擔？隔板係採固定式抑或活動式設備？請部說明。(李委員選)感謝部對專技人員導遊與領隊人員考試的全力支持，以及典試委員們的明智建議，過程長達近半年，8萬餘應考人，二次入闈，二階段考試，加上創新的口試內容，仍維持口試及格率 80.66%。此項考試，尤其是口試方式受到學界教授、業界主管考官的肯定，監委的讚揚，且應考人無任何抱怨，足見部所有人員的努力，讓此項考試至目前為止堪稱零缺點，特此讚美與感謝。此項口試之創新，使觀光局與新聞局網站內容備受重視，部甚至致函敦促以上機構強化英文、日文以外語言的觀光內容建置，亦期望能帶動教學，提升外語導遊的素質。

賴部長峰偉補充報告：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)：有關「100年公務人員傑出貢獻獎選拔及表揚作業」規劃情形。

委員表示意見：(李委員雅榮)部辦理本年度傑出貢獻獎選拔及表揚工作，考慮周到，惟去年得獎者皆為高階公務人員，為激勵基層公務人員，爰建議部將歷年來獲獎之 119 位得獎人其職等分布情形，予以統計分析，俾供日後選拔作業之參考。(張委員明珠)對於部加強宣導本年度公務人員傑出貢獻獎之規劃，相當多元且創新，其積極作為表示肯定。2 點建議供參：1. 部突破現狀，規劃製作懸掛道路宣傳旗幟、製作公車車體廣告等多元化宣傳途徑，以提升傑出貢獻獎知名度一節，考量因傑出貢獻獎為全國性活動，相關宣導不宜集中於台北地區，建請部將相關宣導活動擴展至全國各地區，擴大宣導範圍。2. 鐵公路、捷運、高鐵等交通轉運站，因人潮眾多，各項宣導措施，頗具成效，宜善加利用。例如：台北各捷運站大多設有「燈箱廣告」，各機關宣導重要施政措施，如有必要，可向台北捷運局爭取免費之公益宣導優惠。建請部可協調相關單位協助擴大宣導管道，以提升傑出貢獻獎之知名度及榮譽感。(林委

員雅鋒)2點意見：1. 部透過多元化管道宣傳傑出貢獻獎，有其必要性，除使民眾知悉此獎項外，更重要的是讓獲獎人在公務上的貢獻，能為社會大眾所認同，而其宣導內容應感動人心。2. 近年來政府置入性行銷，引發社會關注與討論，而「政府機關政策文宣規劃執行注意事項」規定，禁止各政府機關進行置入性行銷，部將購買全版廣告刊登報紙以為宣傳一節，建請部注意不得購買新聞。(歐委員育誠)現行公務人員傑出貢獻獎選拔及表揚作業要點規定，必須曾獲選模範公務人員，並由主管機關推薦，方能參與選拔。本院及其他院級機關應主動發掘遴薦人選，並應配合時事，及時獎勵，才能符合傑出貢獻獎設置之目的。據部報告，傑出貢獻獎制度之改變，部規劃將俟考績法完成修法後，才能進一步研議，本席建議研修現行公務人員品德修養及工作潛能激勵辦法等相關規定即可，並不必然須與考績法掛勾。另舉曾因取締盜採砂石而獲獎之檢察官為例，說明因舉發重大事件之得獎人，為維護其個人人身安全，相關資料之保密及表揚事宜，請部特別注意。(浦委員忠成)傑出貢獻獎對獲獎人而言，為難得之殊榮，對於全體公務人員為值得學習之對象，亦為全國民眾得以了解公務人員在工作崗位上有所貢獻之重要工作及活動。如何將其獲獎事蹟真實呈現，須有新思維。建議部可考量與公共電視台合作，將傑出貢獻獎得獎人之事蹟結合影像，製作相關節目，不但可對公務人員有所激勵，亦可使更多人了解其獲獎原因。(黃委員富源)部對公務人員傑出貢獻獎頒獎事宜之規劃，十分周詳，茲仍建議如下：1. 各界對遴選委員會之委員組成十分關心，請部務必在委員組成之實質服眾與程序合法上，嚴謹將事並戒慎保密，而對於委員組成更應注意不宜過度重複，且請吻合「任何一性別，不得低於三分之一」之法律規定。2. 在增益受獎人尊榮部分，請增邀主管機關首長與其服務機關之首長觀禮，因受獎人服務

機關之各級首長如能參加，除能讓受獎人增加榮譽感外，亦能表彰其機關，將受獎人之榮譽擴及整體以宏大其激勵效能，而觀禮之邀請對象可再增加與公務人員有關之民間團體(如公務人員協會、考政學會等)。

3. 有關受獎人專屬網頁與專區，請部擴及 12 年來所有 119 位受獎人，除刊載其最基本之照片與事蹟外，請將網頁設計為動態性質，對受獎人之發展狀態隨時註記與其保持適當互動，事實上亦可以之檢視與「公務人員品德修養及工作潛能激勵辦法」第 16 條：「各機關對獲選為模範公務人員或獲頒公務人員傑出貢獻獎者，得免經甄審優先陞任」之規定是否有所效益。此外專區部分亦請部追蹤評析 119 位受獎人之發展，並將綜合結論簡述於前，以廣宣導。

4. 媒體部分，請部對傑出貢獻獎廣告載體之使用，不要侷限於地方或狹隘之區域，且須注意到資源合理公平之分配。

5. 有關傑出貢獻獎之獎勵，一般認為幅度仍有增加空間，如不以提高獎金為前提，則應強化其延伸獎勵，並力促其落實；如前述激勵辦法第 16 條之優先陞任，或優先選派出國進修等。

6. 對於院會多位委員建議受獎人增加獎勵部分，在子法未修之前，如係授益性法規，根據行政院法務部之解釋，仍有適度執行之空間，茲提供兩文件如下：(1)法務部民國 90 年 8 月 2 日(90)法律字第 025029 號「關於公教人員退休金其他現金給與補償金發給辦法」涉及行政程序疑義之解釋函。(2)法務部民國 92 年 3 月 6 日法律字第 0920005984 號「有關監察院要求通案訂定相關補償辦法」之解釋函，請部參考。(高委員明見)舉聯合國於 9 年前(2002 年)將 6 月 23 日定為國際公共服務日(Public Service Day)為例，藉以激勵公務人員士氣，促進公共服務之推動，建議行文聯合國等相關單位，以展現我國高度重視並努力推動公共服務的用心。另可選派 1 至 2 位今年傑出貢獻獎得獎人，主動參加明年聯合國慶祝國際公共服務日活動，以展現我國推

動的公共服務之意願與爭取參與國際活動之機會。(黃委員俊英)辦理公務人員傑出貢獻獎選拔的目的，在於表揚有傑出貢獻的公務人員，激勵全國公務人員能見賢思齊，提高公務行政績效，並透過表揚，讓社會各界了解公務人員戮力為公的具體事蹟，改善對公務人員的形象。因此，此項選拔除了考量公務人員的貢獻事蹟外，也要將民眾的觀感納入考量。此項選拔分初審、複審和決審 3 階段，評審過程嚴謹，惟外界對此不甚了解，可能有遺珠之憾。爰建議：

1. 除由各主管機關推薦外，部似可組織超然的委員會，主動推薦人選列入決審名單。
2. 現行傑出貢獻獎係以個別公務人員為表揚對象，惟在特殊情況下，似可考量允許以 2 至 3 人的小團隊為表揚對象。
3. 部可規劃由得獎人發表演講或簡報，使公務人員及社會人士得以了解並學習其得獎事蹟。

另置入性行銷是一種廣告型式，政府機關雖不允許去做不當的置入性行銷，但部可依相關規定，善用置入性行銷來加強宣導此項表揚活動。(胡委員幼圃)就本院及部對於公務人員獎勵之位階究為何？其他院、部獎勵之位階及主管單位又為何？值得深入思考。而傑出貢獻獎的目的為何？為求周延，並兼顧基層人員，建議可在激勵辦法中增訂年度特別貢獻獎，以資鼓勵，避免有遺珠之憾。(蔡委員良文)

1. 部辦理 100 年傑出貢獻獎之選拔及表揚作業，按最佳、創新、公益、防救災等事項聚焦選拔表揚之作法，表示肯定。
2. 對於特殊個案之獎勵，在現行公務人員考績法制上，至少可以公務人員考績法第 12 條第 1 項第 2 款及施行細則第 14 條第 1 項第 2、3 款規定，以專案考績一次記二大功等予以適時獎勵。

(李委員選)為使傑出貢獻獎能名實相符，請強化「傑出」與「貢獻」兩關鍵，「傑出」代表在常規工作與常規系統外有卓越、獨特、創新、突破之作法，如政策面、科技面、環保面、文化面、人道面等；「貢獻」代表成果，如對國家或政府聲譽、受惠人數、

人力、物力、財力、揭弊、品質監控的具體績效，建議以傑出事蹟為考量，各部會間不要保留名額，因「貢獻」與「奉獻」兩者性質不同。另過去 119 位得獎人的傑出貢獻為何？是否亦能呈現？以強化人民對傑出公務人員的貢獻有所了解及認同。

張部長哲琛、朱副局長永隆補充報告：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「人事行政程序之重新進行」專題演講情形。
- 2、本會 100 年度出國考察加拿大文官學院等機關（構）初步報告。

委員表示意見：(高委員永光)舉近期至奧地利、韓國考察經驗為例，說明國外對我國五權憲政體制，特別是獨立之考試權行使及其成果、公務人員之素質與效率等均甚感興趣，建議會於本屆任內訂定計畫，達到讓開發中國家選派人員至我國受訓之目標，以推廣我國文官制度。(高委員明見)呼應高委員永光意見，說明前(98)年底考察英國文官委員會時，曾邀請該會來台考察我國考銓制度，惟至今尚未成行，建議會邀請該會派員參加 2011 年 ARTDO 年會，並邀請聯合國公共服務日之相關承辦人員參加我國公務人員傑出貢獻獎表揚大會，以了解我國在公共服務之努力與貢獻。(張委員明珠)加拿大考察報告指出該國心理評鑑中心已成立 40 餘年，員工 130 人，其中 60 人為心理學家，且為辦理各種評測或模擬演練，配置有專屬的多功能用途之評鑑中心法或情境模擬場地，令人稱羨。相較之下，國家文官學院之人力、物力、場地與設備均明顯不足，恐影響各項評鑑成效，建議會爭取預算及員額，以應國家文官學院培訓與評鑑業務之急需。(詹委員中原)2 點意見：1. 進行國際交流，有其實質需求，但因名稱問題，常與維護國家

尊嚴相衝突。請教目前會與局之出國訓練班隊，名稱問題如何處理？請說明。2. 會邀請國際學術貴賓來台交流演講，多採策略性合作模式，可節省成本並充分利用資源，應予鼓勵，惟應特別注意協商合作細節與課程（演講）內容，避免遭致一魚二吃之批評，影響政府形象。（胡委員幼圃）舉此次食品添加塑化劑為例，說明塑化劑之管制，涉及跨部會之協調。建議會於各訓練課程中，加強跨部會協調課程，教導由基層之科室做起，到高階文官之訓練，期能消彌問題於初始階段。（李委員選）蔡主委提供的加拿大考察報告，非常詳實，令人感佩，尤其是加拿大文官學院研發許多團體績效評估工具，協助機關定期追蹤改善績效，以及評估成就記錄等。訓練的目的在於增加個人成就與工作績效，因此投入龐大的國家成本。而國家文官學院目前的評值方式，為授課後即實施課程評值，而無訓練後定期追蹤其工作內涵，以改善工作績效。會未來對課程實施後之「評值方法」有無新的構想？與局未來將如何合作，以追蹤學習成效？是否有創新性突破？俾免有訓練而未達監測績效之虞。（何委員寄澎）會加拿大考察報告有關明確定義領導核心職能及正負向行為範例心得部分，指出加拿大政府 2005 年重新修正主管領導核心職能圖像，以面對未來公共服務的挑戰，4 項核心職能為：「價值與倫理」、「策略思考」、「承諾與敬業精神」及「卓越管理」。其中 1、3 兩項與工作理念、態度有關；2、4 兩項則與工作知能、原理有關，本席認為此一訊息可供考選部參考。我國國家考試長期以來僅注重「專業」紙筆測驗，而所謂「專業」又以較狹隘的觀點認定——這只要看目前所列考科即可瞭然。事實上，如上述「策略」「管理」實為公務人員應具備之「共通專業知能」，而以目前實情而觀，僅高考一級列考「策略規劃與問題解決」，建議部可以宏觀角度研議，將上述二者列為高考三級以上考試之共通考科，對我國

未來公務人員素質之提升必有助益。(蔡委員良文)有關會報告明確定義領導核心職能部分，近來遠見雜誌臺灣信任調查，其中受訪者對人際信任度最高，對消費保護、環保等信任度略高於平均值，但對政府角色、組織、機關與政策信任則遠低於平均值，是以，相關行為是否符合高標準與倫理標準，相當重要。會考察之加拿大主管領導核心職能圖像之4項核心職能，尤其是「價值與倫理」、「承諾與敬業精神」之內涵，除考選部辦理國家考試相關科目設計外，亦可為辦理薦升簡任官等訓練、高考一級訓練及高階文官飛躍方案之參考。

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(朱副局長永隆報告)：

- 1、行政院所屬各級人事機構100年度人事專業獎章及99年度績優人事人員評選作業辦理情形。
- 2、100年度「問題追蹤與解決能力研習班」規劃辦理情形。
- 3、100年中央機關員工運動會最新辦理情形。

委員表示意見：(何委員寄澎) 今日媒體又大幅報導我國大學院校教授、研究人員待遇偏低—此一事實，近年以來政府相關部門雖回應將儘速改善，卻無任何積極作為，籲請局轉知教育部正視此問題，如不儘速解決，將導致人才流失，其負面影響嚴重而深遠。至於所謂「彈性薪資」，因各校院系所制定標準不一，其公平性、合理性迭遭質疑，建議仍應回歸澈底檢討大學院校教授之薪資結構，方為根本之道。(詹委員中原)呼應中研院「研教與公務雙軌建議書」內容，當前我國各研教機構對於延攬國際優秀人才可謂毫無制度可言，教授及研究人員等優秀人才延攬不易之問題，沈疴已久，非僅薪資過低之表象，而造成阻礙國際人才招攬，甚或有反其道發展，因無制度依據而任意驅逐人才之荒誕情況，建議局首先總體評估年前實施之「延攬及留住大專院校特殊人才實施方案」執行成效及現況，其內

容除薪資問題外，更應包括福利、退休、合約權益保障等措施檢討，提報各機構之人才延攬及留住年度計畫及現況成果執行評估報告，並據以研擬整體國際人才競爭力之人事政策，才能根本解決。

朱副局長永隆補充報告：對各委員意見加以說明（略）。

四、秘書長工作報告（黃秘書長雅榜報告）：

（一）本院公務人力因應少子化議題專案小組第 1 次會議情形。

（二）本院 100 年模範公務人員表揚大會暨專題演講籌辦情形。

委員表示意見：(歐委員育誠)提供 2 個少子化專案研究之規劃

方向供參：1. 方案有效性：政策規劃必須考量其可行性，步驟上應先確認問題爭點，並對主要研究之標的族群（利害關係人）進行需求評估，才可使政策之和諧性獲得支持。惟了解原因後，也要注意其需求評估，以免造成「要五毛給一塊」或「要一塊給五毛」之落差，而致政策之有效性與支持度受到影響。2. 方案比較性：文官政策是國家政策一環，政策規劃時必須考量社會整體之觀感，避免產生相對剝奪感與正義公平等問題。本席曾於第 110 次院會建議，讓分隔兩地的夫妻或即將結婚的男女，得免經公開甄選即遷調至同一地區機關服務，此為公務機關內部陞遷制度之調整，且不影響民眾觀感之作為，請部參考。(高委員明見)肯定秘書長對因應少子化議題專案小組之努力，惟對於以下 2 項問題未進行分析，恐影響研議結果：1. 公務人員之不婚率、生育率趨勢是否與同年齡層民眾一致？2. 育嬰假之相關分析中，約 12.3% 男性申請育嬰留職停薪，其配偶是否為公務人員？而男性申請者之考績是否受影響？(胡委員幼圃)3 個問題請教：1. 公務人員是否與整個社會一樣存在著少子化問題？請提供相關背景資料供參。2. 報告中 16 個圖表中有 13 個未提供樣本數，易使統計資訊之解讀產生偏誤。3. 本院成立專案小組之目的與欲解決之問題為何？改善公務人員少子化問題？或改善公務人員生育率以擴大影響至社會整體？(浦委員忠成)有鑒於

東方華人社會對於家庭價值之重視，且曾有美國總統亦宣示家庭價值的重要性，爰建議於培訓、考選之內容中建置相關家庭價值之內涵，並與倫理觀念相結合，以凸顯本院對此議題之重視。另城市化後，大量女性進入職場，對於家庭結構產生巨大影響，亦請加以研究分析。(蔡委員良文)1.呼應歐委員育誠意見，針對少子化問題，請相關部會從人事制度或管理措施、遷調制度著手，研議相關因應措施，俾發揮其及時而積極功能。2.議題之呈現，除從成本面向或反面議題之設計來進行相關統計與分析外，建議可多朝正向意見或議題進行問卷統計分析。3.除借鏡OECD國家採取各項育嬰假、托育及課後照顧、賦稅減免及社會給付等措施營造良善家庭環境外，建議亦可從友善職場環境之改善著手，提升生育意願。4.有關生育之社會給付部分，2009年公教人員之生育補助為4.4億元，惟近幾年之趨勢為何？與其他族群或社群有無差異？請說明，並參考之。

黃秘書長雅榜補充報告：對各委員意見加以說明(略)。

院長表示意見：感謝黃秘書長召集有關單位研議少子化問題，本次報告僅為第1次會議之初步報告，實屬難能可貴，除可提供委員參考外，亦請委員日後多參與並指導。我國正面臨少子化問題，且處在不利於生育的環境，此時研議公務人力因應少子化問題及具體規劃建議，須考慮對社會整體的正面影響，此為本院的態度及目標。2點意見供參：1.馮惠平在2008年所作的研究報告，其樣本為行政院國軍退除役官兵輔導委員會與台北市政府及其所屬機關之20歲至45歲未婚或已婚未生育子女之公務人員，有效樣本僅599份，其樣本數過低。此外，以台北地區作為調查對象，相較於以其他地區作為調查對象，其調查結果將差異甚大，例如：以經濟條件不許可這一選項來看，與其他地區便會有很大差別。台北居大不易，在台北市擔任公務人員，其家庭負擔相對比其他地區公務人員更為沉重。並且，公務人員的職務列等雖然相同

，但在不同地區任職，其經濟負擔能力、生活水準及品質亦不盡相同。因此，我們必須作全面性的調查與了解，類此調查不能僅偏重某一地區或某一族群，加上樣本數不足，就不能有效解釋問題，亦不具說服力。2. 目前此專案小組尚在蒐集資料階段，其翻譯用語，例如：「family-friendly」報告中翻譯為「友善家庭」，並不適當，請多加注意，並請委員多予指導。

乙、討論事項

考選部函陳「國家考試試題疑義處理辦法」第2條（含附表）、第4條、第10條修正草案一案，請討論。

決議：交小組審查會審查，推李委員選、何委員寄澎、邱委員聰智、蔡委員良文、黃委員俊英、蔡委員式淵、賴部長峰偉組織之；並由李委員選擔任召集人。

丙、臨時動議(無)

散會：12時

主 席 關 中