

## 考試院第 11 屆第 167 次會議紀錄

時 間：中華民國 100 年 12 月 15 日上午 9 時

地 點：本院傳賢樓 10 樓會議室

出席者：關 中 胡幼圃 蔡良文 黃俊英 黃富源 浦忠成

邱聰智 高明見 陳皎眉 蔡式淵 李 選 張明珠

李雅榮 林雅鋒 高永光 何寄澎 歐育誠 邊裕淵

詹中原 賴峰偉 張哲琛 蔡璧煌

列席者：黃雅榜 吳泰成(顏秋來代) 李繼玄 董保城 曾慧敏

吳聰成 涂其梅 李嵩賢 葉維銓

列席者：吳泰成公假  
請 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 166 次會議紀錄。

更正：一、宣讀本屆第 165 次會議紀錄，更正：「邱委員聰智表示意見：『……，如試題疑義有理由，……』」更正為：「……，如發現試題有疑義，……」。(二)考選部業務報告，胡委員幼圃表示意見：「……，成績落差過大，……」更正為：「……，若成績落差過大，……」。(三)銓敘部業務報告，胡委員幼圃表示意見：「……，明訂排除適用該法之人員，……」更正為：「……，明訂排除不適用該法之人員，……」

#### 二、會議決議事項執行之情形：

(一)第 164 次會議，考選部函陳專門職業及技術人員高等考試營養師考試規則第 5 條修正草案一案，經決議：「照部擬及院一組意見修正通過。」紀錄在卷。業於中華民國 100 年 12 月 6 日修正發布及送請立法院查照，並函知考選部。

(二)第 164 次會議，考選部函陳請准舉辦 101 年公務人員特種考試關務人員考試、101 年公務人員特種考試移民行政人員考試及

101 年國軍上校以上軍官轉任公務人員考試，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，請黃委員富源擔任本 3 項考試典試委員長。」紀錄在卷。業於中華民國 100 年 12 月 5 日、7 日分別函知考選部及呈請派用。

(三)第 165 次會議，考選部函陳請准同意增列 101 年公務人員特種考試關務人員考試四等考試類科及需用名額一案，經決議：「照部擬通過，會議紀錄同時確定。」紀錄在卷。業於中華民國 100 年 12 月 8 日函知考選部。

### 三、業務報告：

#### (一)書面報告：

1、總統中華民國 100 年 11 月 23 日華總一義字第 10000257911 號令公布修正法院組織法部分條文一案，報請查照。

林委員雅鋒表示意見：法院組織法於 100 年 11 月 23 日總統令公布修正，地方法院開始設置行政訴訟庭，為行政訴訟程序之第一審，此為行政訴訟三級三審制之里程碑，意義深遠。

2、銓敘部議復關於行政院編制表，建請同意修正核備一案，報請查照。

委員表示意見：(蔡委員良文)1. 本席原則贊同部及院二組意見，其中消費者保護官 1 人出缺後改置為科員職稱方式處理，與現行中央及地方組織基準法規之處理方式不同，院二組建議上開處理方式應予檢討修正一節，請部參考。2. 配合組織再造，增設顧問、兼任相關單位主管及簡任官等比率酌降，立意甚佳，值得肯定。3. 中央行政機關組織基準法第 38 條規定，行政院以外之中央機關準用，本院及其他各院尚未就此思考，爰建議適時檢討研議。(詹委員中原)99 年修正發布之配置準則附表三「各機關組織編制之官等員額配置比率一覽表」，未明定一級機關適用之比率，惟部認為簡任官等比率與同層級之監察院簡任官等比率 30.5%，尚屬妥適一節，其用語似未妥當，建請修正。

張部長哲琛補充報告：對各委員意見加以說明(略)。

- 3、銓敘部函陳關於臺中市停車管理處組織規程暨編制表訂定一案，報請查照。
- 4、本院參事辦公室案陳本院考試委員 100 年 10 月實地參訪國立臺灣工藝研究發展中心，所提建議事項研處情形一案，報請查照。
- 5、考選部函陳 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及試務辦理情形暨關係文件一案，案內有關保留黃敏慈女士(一般警察人員考試四等考試行政警察人員類別)及徐沛汝女士(鐵路人員考試佐級考試車輛調度類科)第一試錄取資格一節，部業協調用人機關同意保留外加名額備供錄取，惟仍請部就類此情形會同用人機關通盤研議，報請查照。

委員表示意見：(林委員雅鋒) 1. 典試法修正案全院審查會在 12 月 1 日業已討論相關問題，認應於典試法中加入法源依據，俾使特殊之事故保留第一試資格有其法源。本案在典試法尚無法源依據之下，部基於憲法增修條文第 10 條第 6 項「保障婦女人身安全」、「舉重以明輕」之法理及經濟社會文化權利國際公約第 10 條「締約國對於母親於分娩前後相當期間應受特別保護」規定，以更高位階之法律及法理給予特別考量，保留本案 2 位女士第一試之錄取資格，似屬有理。惟就法論法，考試規則係舉辦國家考試之重要圭臬，如逾越考試規則而作特殊考量，應特別謹慎。2. 本案將留至明年之典試委員會處理，體制上是否合宜？尚待審酌。3. 本次考試係應用人機關之需求定錄取人數，本次雖有 2 位女士保留第一試錄取資格，但仍依原定錄取名額辦理。本案 2 位女士如明年參加第二試體能測驗合格而應錄取，明年用人機關之用人需求計畫是應外加呢？還是內含此 2 人？(張委員明珠) 本案部經審慎研議，基於憲法增修條文第 10 條第 6 項「保障婦女人身安全」、「舉重以明輕

」之法理及經濟社會文化權利國際公約第 10 條「締約國對於母親於分娩前後相當期間應受特別保護」規定，針對個案擬請保留第一試錄取資格。本席曾請部除須先與用人機關協調，妥為處理外，另建請就法規不完備之處宜予全面檢討，亦經用人機關內政部及交通部同意不占今年錄取名額，如明年符合錄取標準，明年以外加錄取名額方式辦理，爰本席同意此個案之處理方式。本案規範不完備係因法規未規定應考人懷孕即等同體格檢查不合格，亦無應考人懷孕不得參加第二試之規定，第二試雖要求提供應考人健康狀況自我檢視切結書，其中僅提問是否已懷孕而不適合負重、跑走等，尚未禁止懷孕者參加第二試。惟孕婦執意參加體能測驗，致發生意外，恐非其個人能自行負責。(邱委員聰智)部處理本案得當，應予支持。法規範不完整處，如不適當處理，恐有違反憲法及兩人權公約之虞，爰建議典試法之修正，應有某種程度之保留，不宜完全具體規範，方較妥適。(胡委員幼圃)本案部考慮周延，雖未有法源依據，但兼顧情理法各層面，建請由院會通過同意部之擬議。

董次長保城補充報告：對各委員意見加以說明(略)。

6、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邵玉琴等 2 員請任二案，報請查照。

(二) 考選部業務報告(賴部長峰偉報告)：

1、考選行政：用科技方法解決公務人員高普考試重複錄取問題。

2、考試動態：舉行 100 年公務人員特種考試原住民族考試典試委員會第二次會議並辦理榜示事宜等考試事宜。

委員表示意見：(李委員雅榮)對於部認真解決高普考重複錄取問題之態度，表示肯定。部以正確資訊取代過去估算方式，應可精準計算增額員額數，惟增加增額數，仍須經局之分發分配過程，費時費力。建議部似可研議於普考報名時，請重複報考人切結如經高考正額錄取，自願放棄普考

分發之可行性，俾解決重複錄取之問題。(胡委員幼圃)第146次會議本席及其他12位委員提出國考分開或合併舉辦原則—以現代科技解決存在已久之老問題一案，部於半年內即提出相關改革報告，令人感佩。「過去行之有年，不代表就沒有問題」。第146次會議係針對如何不因重複錄取而造成缺額、因合併同日考試而造成應考人權益受損，使某些類科之錄取水準受到影響，其解決方法有：1. 於報名時請應考人詳填是否同時報名同類考試及第一優先類科如無法錄取時，同意移至第二類科等資料。2. 放榜前之第二次典試委員會，於監試委員在場下，將錄取名單對照已有重複報名或同意不同類科同意錄取者，即以電腦處理，而將重複錄取而造成之缺額補足，亦可解決同類同日考試高分落榜問題。部尚未採納以上建議，爰建請部再予審酌。另建議部似可就本案廣蒐意見後，再提院會決定於院會中通過或交小組審查。(高委員明見)1. 本次建築師考試發生試題疑問事件，係於考試開始後何時發生？2. 部更正試題前，如應考人已交卷，此時，則可能呈現兩種情況，一為因試題不正確而無法作答；另一為根據不正確試題作答，致答案有問題，如屬資格考類科，問題較簡單，如為競爭性之任用考，則可能對應考人權益影響重大，部將如何處理？3. 延長考試1小時係依據何種規定？建議部應妥慎通盤檢討。審題問題現實而嚴重，召集人因負責類科甚多，多僅掃描有無錯別字，往往無法深入或精密的審視。此次考試，試題疑問發生較早且及時更正，所以問題容易解決，未來如試題疑問發現較晚，且已交卷應考人多，則應如何處理？部應深入研究，詳為規劃。(陳委員皎眉)第130次會議即已討論高普考試重複錄取以及計算增額錄取名額的方式問題。部曾提出擬修正增額錄取名額之計算方式，惟過於複雜，本席曾有「以當年度同時錄取高普考人數來計算不足分配人數，以增額方式補足即可」之建議。部於第136次院會提案仍以近3年重複錄取人數平均數為準，而非當

年度重複錄取人數計算，主要在於考量保密性及彌封作業完整性。後又針對「各項公務人員考試決定增額錄取人數方式與程序處理原則」修正草案召開 3 次審查會，決定增額錄取人數應以 3 年為計算基準，並於第 150 次院會通過確認。3 點請教：1. 部報告以 1 年計算是否即表示將推翻第 150 次會議以 3 年計算之決議？2. 3 次審查會討論時，部認為以 3 年計算可解決 90% 的問題，與今日報告落差甚大，其因為何？3. 有關身分證字號以亂碼比對一節，仍會在彌封號上註記，恐仍有違反監試法之虞，部之立場為何？(邊委員裕淵)報告表列重複錄取人數有 4 種態樣，其中普增高正之情形，有違常理，顯見命題或閱卷無法判別其效度，爰建議部特別注意。(張委員明珠)100 年原住民族特考計有 5,190 人報考，錄取率為 4.37%，競爭激烈，試務繁複，感謝參與指導之委員及部工作團隊之協助，使本次考試順利完成。為鼓勵原住民朋友積極應考，部特別擴大辦理放榜典禮，以彰顯拔擢優秀人才，落實憲法保障原住民族就業權益的重要功能。另部事前協調行政院原民會協助安排提供原住民團體舞蹈、原住民圖騰工藝及原住民風味餐，使放榜典禮頗具特色，部之用心，值得肯定。惟本項考試美中不足在於部分類科錄取不足額情形仍存在，本次需用人數 162 人，錄取 139 人(含同分多錄取 1 人)，不足額高達 24 人，多集中於土木工程、電子工程、測量製圖等類科，分別有 1 人至 12 人不足額，建請部應予重視。為使原住民族特考教考用結合，建議部除就其試務進行檢討外，應積極協商行政院原民會與教育部，就不足額錄取之特殊類科鼓勵原住民青少年修習之興趣，培養其各該類科專長，俾期符合用人機關之用人需求。(蔡委員良文)1. 部報告以科技方法解決公務人員高普考試重複錄取問題，建請部將第 130 次、第 136 次、第 150 次會議相關議案之決議全盤思考，俾求周延。2. 部報告本案先行召開典試委員會第 2 次會議預備會議，是否可避免違反監試法一節，因

外界對於開拆彌封之完整性與信賴度，尚有疑慮，建議部應進一步適度評估。3. 銓敘部所提供之最近 3 年公務人員高普考試雙榜分發情形一覽表，97 年至 99 年間，高普考均有送審者計 23 位，均未送審 111 位，部從「考用配合」、「考用合一」，到目前以「用考配合」思考，在取才之間，本院與考選部之定位究為何？值得深思。另贊成胡委員幼圃意見，廣泛討論後，由部研處後再提院會決定。(黃委員富源)法治國家原則，本案應用法律設計或規定處理，有法有據，較為妥適。爰呼應胡委員幼圃及蔡委員良文意見，本案應審慎考量為宜。(何委員寄澎)本次建築師考試發生試題疑問事件，顯見命題、審題俱粗疏而輕忽。近來類似事件層出不窮，對國家考試形象傷害甚大。本席要再強調審題機制，長期以來時有流於形式之嫌，爰建議部務必儘速加強審題機制之落實。(林委員雅鋒)部報告將以新開發之程式傳送局，使其估算近 3 年同時錄取比率更為精準一節，是以比對當年度同額錄取人數之需求性即相對不高。建議第 150 次會議有關審查考選部函陳「各項公務人員考試決定增額錄取人數方式與程序處理原則」之審查會決議，明年應可再試行 1 年。對於榜示前以應考人身分證統一編號核對計算一節，本席認為此「利用行為」目的雖具正當性，惟該行為仍與監試法所定之彌封效力有所衝突，過去行之有年的彌封方式，就本席看法，如考選部另有破解可能，則形式雖採彌封作法，但實質形同虛設，對外不足以確保彌封的公正效力，對內則表示部對彌封實質效果不以為意，現在部面對此事實，做此修正，正面回應委員意見，在此表示感謝。(黃委員俊英)肯定部用心提出估算增額錄取名額之公式，其概念很清楚，過去機關預估未來 1 年新增出缺數，並未完全考慮到重複錄取人數的問題，是以有低估之情形。現部加列預估榜示後 1 年內可能出缺數，以此公式計算之數據應較精確，可送分發機關依循參考。本席原擔心本案有涉及彌封機制違反監試法之虞，部

已說明無此疑慮，爰建請同意部試辦 1 年，再評估其實施效益。

賴部長峰偉、董次長保城補充報告：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）：聘任人員人事條例草案研議規劃情形。

委員表示意見：（歐委員育誠）行政機關聘任人員長期比照或依附於教育人員制度中，80 年代後期曾研議與聘僱人員合併，納入聘用人員人事條例。現本案規劃以切割方式處理，分別訂定聘用條例以及聘任條例，立法原則已有所改變，2 點意見謹供院會參考：1. 對於非人事專業人員而言，「聘用」與「聘任」之名稱易致混淆，雖聘任名詞已沿用多年，但可否藉新制度與新法律之建立過程，跳脫舊有框架，研擬新名詞，並與教育人員之聘任制度有所區隔。2. 「職務等級」與「職稱」屬兩種不同概念，目前規劃之聘任人員職務等別區分為研究員、副研究員、助理研究員及研究助理 4 等別，究屬「職稱」或屬「等級」？且「助理研究員」與「研究助理」之職稱，兩者易造成混淆，建請研究聘任人員等級及職稱之區隔，並研修易生混淆之職稱。（浦委員忠成）肯定公務人員基準法草案將聘任人員納入常務人員之範疇，並在法規制度上與教育人員作衡平之規劃，此項改革將對現近 2 千餘人之聘任人員產生激勵作用。2 點意見供參：1. 5 類機關之屬性不同，且又存在中央與地方之差異，學術研究、科技、社會教育、文化等 4 類機關業務，多聘任各類研究人員，目前規劃區分為研究員、副研究員、助理研究員及研究助理 4 等別，恐因中央、地方之列等因素而無法公平的比照教育人員列等，兩者差距所生之問題，請部預為綢繆。2. 採聘任、任用雙軌制之機關，因聘任人員與公務人員在研究專業能力、領導成效與一般行政事務處理等方面，各有所長，建請依照機關屬性分別設計遴用計畫，以遴選其首長與相關主管人員。（黃委



員富源)部繼聘用人員人事條例報告之後更提出聘任人員人事條例之報告案，惟經細審部之報告，發現仍以 91 年版為主，如今社會時空已有變遷，政府已有更迭，首長已有替易，建議部應就現有狀況，跳脫原有窠臼重新建構契約用人之機制。以部報告而言，體制十分複雜、性質容易混淆，如對聘任人員有在組織中規定者，亦有在作用法中規定者，法律之使用，有適用者、比照者，亦有準用者，亦有任用資格依教育人員任用條例，而退撫又回歸其原主管機關者，更有如中央研究院依其組織法第 14 條第 2 項，第 18 條自行訂定法規者，因之目前之規劃似非本院文官興革方案第 2 案原設計精神，未盡相符。文官興革方案，方案對契約用人重點在「統整文官法制，活化管理體制」，而其中則應兼顧「法制穩定」與「用人彈性」，請部特別將其落實在以下 3 點：1. 創新彈性，即不必限於 91 年版本之框框。2. 體系井然：各種人員應合理歸類，並儘量保存其完整性，如部報告第 5 頁附件聘任職務適用機關一覽表「訓練」欄中，將國家文官學院與矯正機關對受刑人之訓練歸為一類，即有待商榷，而聘任訓練師其原本即有完備之專屬法律(職業訓練師法)、證照制度、機構，非屬必要，其完整性應予保留。3. 合乎法制：部原建議由考選部辦理甄選，似於法未孚，亦請兩部慎重考慮。(胡委員幼圃)1. 聘用人員人事條例草案規範包括約聘任與約僱二類人員，與聘任人員人事條例之區隔為何？2. 部依據 91 年版本研修聘任人員人事條例草案，將聘任職務等別維持研究員、副研究員、助理研究員、研究助理等 4 類，但以中央研究院為例，其「特聘研究員」部分，係為因應國家發展需要之特殊編制，此次未加考量，將影響優秀人才之吸納，請部注意。3. 聘任人員職務之適用機關包括 5 類，其中學術研究類適用機關含括至三級單位，但科技類僅包括科技部二級單位，部統計之適用機關範疇，係由各部會自行提出？抑或由部自行彙整？是否有所遺漏？(林委員雅鋒)呼應歐委

員育誠及黃委員富源意見。3 點意見：1. 聘用人員人事條例草案第 3 條第 3 項規定聘用人員之職務內涵，將臨時性或定期性之低階工作與生技、資訊、醫藥部門之科學技術高階人力相提並論，均作為聘用人員之範圍。而今日報告聘任人員人事條例草案之規劃，其適用機關包括學術研究、科技等亦屬於高階人力範疇，「聘用」與「聘任」兩者在功能上之區別並未明確，請部釐清。2. 「聘用」與「聘任」人員人事條例，兩者進用資格區分不清，前者之資格學歷可從國中到博士，亦即需用人力包含低階到高階；但聘任人員職務等別則擬分為研究員、副研究員、助理研究員及研究助理等 4 等別，兩者之進用資格與職務等別區分標準究為何？此外，因應時空環境變化，公務人力之運用已有不同於以往之新發展，在第 7 屆立法委員任期將屆而屆期不續審之情況下，公務人員基準法草案將聘任人員納入常任人員範疇之規劃，可否跳脫而作有更彈性的思考？建請部在立法之過程，配合文官興革規劃方案之精神，有更遠大之想法，而非因陋就簡繼續延用 91 年版本，如同疊積木一般，在舊制中堆疊。3. 立法院審議本院 101 年度預算案附帶決議第(五)點，要求部應衡酌將臨時及勞力派遣等人力資訊，納編部統計年報之可能性，以完整揭露整體公務人力全貌，俾供相關人事政策之參考等語，足見外界對於考試院及銓敘部有主管全部公務人力的印象，雖實際上臨時及勞力派遣非銓敘部主管，而係行政院所轄，但從民意觀之，仍對銓敘部有所要求。故部對於整體公務人力應基於宏觀立場，妥為規劃，勿劃地自限，以符人民期望。(蔡委員良文)除贊同歐委員與黃委員高見外，謹再提 2 點建議：1. 建請部於聘任人員人事條例(草案)研議推動之過程，注意聘任職務一覽表之適用機關，有無抽離或新增納入聘任人員人事條例處理之彈性可行空間。2. 聘任人員人事條例草案如經公布施行，第(五)項初步結論，包括教育部、社教機構、勞委會等將配合研修相關法規，建請部

於法案立法送審中，注意防範相關機關在其組織法規中組設研究單位或新增其他研究人員編制，以維官制官規之完整性。

院長表示意見：有關銓敘部報告的聘任人員人事條例草案研議規劃情形，現在時空環境已有改變，但不管聘任、聘用人員的規劃方向或方案，在精神及政策上都沒有突破與改變。聘用為文官體制中契約用人的展現，91年研議之政府人力運用彈性化方案，將政務職務、高階行政主管職務及契約職務納入，契約用人的基本精神為彈性，如不能把握「彈性」，則規劃的意義不大。西方先進國家人事興革之重點在於契約用人、彈性用人，而且包含高階文官在內，我國則僅及於較低層次職務，若不能活化高階人力，人事彈性的意義不大。去年本人曾至北歐參訪，他們彈性用人做得很澈底，我國雖不能全盤移植，但可參採其優點。我國政治文化很重視考試用人，心態上排斥非考試及格人員進入政府體系，規劃之方案亦多趨向限縮。今(100)年全國人事行政會議討論契約用人問題，建議契約用人以10%為限，外界有兩極反應，認為太高者，可能對政府用人現況不了解，但一般公務人員，特別是常任文官則更排斥。這種現象，我們必須坦然面對，常任文官任用後有保障、有福利，而且沒有裁員的風險，難免會這樣想。但本院在政策思維及態度上要有一個方向，以因應時空環境的轉變，讓政府用到想用的人，活化高階人力。91年研議之政府人力運用彈性化方案，尚且規劃高階行政主管包含行政院常務副首長、一級主管以契約用人，3年1聘，期滿以績效考評作為續約與否之根據，但9年過去了，仍無法接受這種觀念，我們實在應該有新的思考，調整行之有年「考試用人」的鐵板思維，以跳脫既有框架，否則推出的新方案，意義不大，且不符成本效益。以上意見，謹供院會參考。

張部長哲琛補充報告：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、本會 100 年度委託研究案－「薦任公務人員晉升簡任官等訓練制度改進之研究」辦理情形。
- 2、100 年度警佐警察人員晉升警正官等訓練測驗辦理情形。
- 3、國家文官學院辦理 100 年度公務人員專書閱讀心得寫作競賽活動情形。

委員表示意見：(李委員選)針對會提出薦升簡任官等訓練制度改進之研究給予肯定。訓練目標定位在提升其核心職能，可預期經過嚴格訓練後，學員在核心職能上應有所精進。在評量機制上，欣見突破過去課程結束後的課程滿意度評量，拓展到「訓前學習準備度評量」、「訓中學習評量」及「訓練回流強化學習評量」，訓前可要求學員帶著問題或現有資訊來受訓，帶著討論後的解決方案去應用，以提升學習成效，降低學員或外界將受訓視為「來此修行或渡假」之誤解。建議：1. 要求學員可將訓練前準備資料，在上課前經由網路傳給授課輔導員與教師，有助於授課教師事前了解其需要與疑問，以安排教材，強化師生間學習的契合性。2. 若授課時間改為每週 3 天，可要求其將所學知識直接應用，以提升目前評值項目「專題研討」或「案例書面寫作」內容的實務性，更可針對核心職能，分項檢測以具體提升工作績效。薦升簡任訓練屬成人教育，若連續受訓在 4 週內採填鴨式教育，易造成其記憶上的痛苦或影響學習成效，若能延長訓練時間，將有助於吸收與知識應用。(張委員明珠)國家文官學院辦理 100 年度公務人員專書閱讀心得寫作競賽活動，相當成功，各主管機關參加心得寫作競賽之稿件共 2,115 篇，較 99 年成長 27.79%，推動其他各項閱讀活動計 4,650 場次，較 99 年成長 32.21%，整體績效良好，值得肯定。團體獎部分，計有 42 個機關參加競賽，得獎者平均成績較去(99)年度成長 36.98%，會榮獲第三組第二名，此為歷年來首次佳績，特別值得嘉許。(高委員永光)有關薦升簡任官等訓練制度改進委託研究，3 點意見：1. 本研究案建議課程設計把握簡任官等共通

性核心職能，其目標明確，例如領導與協調能力等，請會注意訓練課程及教材之設計，應與所要求之共通性核心職能具關聯性。2. 研究報告建議思考每週受訓 3 天，並於 2 個月內結束課程之訓練方式，會否導致工作與受訓相衝突，無法專心學習，其合理性如何，有待審酌。3. 受訓人員成績分受訓表現優異、良好及合格 3 個等級，惟及格率下修後，後 15% 應為不合格，其實是 4 個等級？又及格率之訂定係平均歷年訓練成績而定？抑或依當年度受訓人員素質來定？或是訂定固定淘汰比例？事涉簡任人員之評選，建議會作更精緻之規劃。(胡委員幼圃)薦升簡任官等訓練非常重要，2 點建議：1. 有關薦升簡任官等調訓方式，由於升官等考試即將廢除，本席曾多次建議不要依年資來排序，以免阻擋有志優秀青年晉升之路，報告建議研訂選訓甄審功能制度，引導機關落實參訓人員甄審委員會等，均為良善建議。2. 有關評量機制建議向下調節薦升簡任訓練及格率，本席建議調節至當初升官等考試之及格率，讓機關派合格且最優秀而非最資深的人參訓，及格人員亦有榮譽感。(歐委員育誠)去(99)年局報告研究發展論文比賽，本院僅 1 位同仁獲獎，繼而會報告 99 年專書閱讀心得寫作競賽，本席曾表示，兩項活動皆有一定難度與程度，獲獎者皆視為莫大榮譽，過程且可激發同仁思考動能，激發同仁潛力，建議院屬機關重視，思考以獎勵的方式鼓勵同仁參加。今(100)年研究發展論文比賽，本院僅有研發會 1 篇論文入選佳作，專書閱讀心得寫作競賽部分則無個人入選，僅會獲團體組第 3 組第 2 名，可見院屬機關不夠重視，建議鼓勵同仁踴躍參加。(浦委員忠成)警佐晉升警正官等訓練，屬特殊專業取向之封閉性訓練，多在保警總隊施訓，建議未來高階警察人員可至國家文官學院或其直屬教室訓練，或與其他人員混編學習，助其全面了解文官狀態，培養不同的思維與視野，增加其榮譽感。(黃委員富源)呼應浦委員忠成有關警佐晉升警正官等訓練與一般人員合訓之

意見。1. 警正升警監官等訓練已是合訓辦理，其優點甚多，因保訓會嚴格把關，參訓學員可透過合訓認識並與其他領域人員交流。2. 合訓之基本科目應相同，惟特殊科目，仍應有所區隔。

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(顏副局長秋來代為報告)：

1、100 年度行政院所屬人事人員訓練辦理情形。

2、行政院所屬各機關學校 101 年公務人員特種考試身心障礙人員考試任用計畫彙整一案。

四、秘書長工作報告(黃秘書長雅榜報告)：

(一) 本院主管 101 年度預算案立法院審議結果。

(二) 籌辦本院考試委員 12 月份實地參訪經濟部智慧財產局情形。

(三) 籌辦本院考試委員 12 月份實地參訪連江縣政府、交通部觀光局馬祖國家風景區管理處及行政院海岸巡防署海洋巡防總局第十海巡隊情形。

(四) 本院李副秘書長及所屬部會副首長出席國家人權報告第 4 稿第 2 次審查會議情形。

## 乙、討論事項

一、考選部函陳「公務人員特種考試身心障礙人員考試規則」第 4 條附表七修正草案一案，請討論。

決議：照部擬通過。

二、考選部函陳專門職業及技術人員高等考試醫師牙醫師中醫師考試分試考試規則第 6 條、第 7 條條文暨第 6 條附表一「專門職業及技術人員高等考試醫師牙醫師中醫師考試分試考試應考資格表」修正草案一案，請討論。

決議：照部擬通過。

## 丙、臨時動議

典試人員名單議案

院長提：據考選部擬送 101 年第一次專門職業及技術人員高等考試醫師考試分試考試、中醫師、營養師、心理師、藥師、醫事檢驗師、護理師考試暨普通考試護士考試、101 年第一次專門職業及技術人員高等考試社會工作師考試典試委員 37 名名單一案，請討論。

決議：照名單通過。

散會：12 時 15 分

主 席 關 中