

## 考試院第 11 屆第 173 次會議紀錄

時 間：中華民國 101 年 2 月 2 日上午 9 時

地 點：本院傳賢樓 10 樓會議室

出席者：關 中 邊裕淵 浦忠成 林雅鋒 高明見 蔡良文  
黃俊英 李 選 詹中原 李雅榮 陳皎眉 張明珠  
邱聰智 蔡式淵 何寄澎 歐育誠 高永光 胡幼圃  
黃富源 賴峰偉 張哲琛 蔡璧煌  
列席者：黃雅榜 吳泰成 李繼玄 董保城 曾慧敏 吳聰成  
涂其梅 李嵩賢 葉維銓

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 172 次會議紀錄。

二、會議決議事項執行之情形：(無)

三、業務報告：

(一) 書面報告：

- 1、考選部函陳 100 年公務人員高等考試一級暨二級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 100 年專門職業及技術人員高等考試律師考試典試及試務辦理情形及關係文件一案，報請查照。
- 3、考選部函陳 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 年軍法官考試典試及試務辦理情形暨關係文件一案，報請查照。
- 4、考選部函陳 100 年公務人員特種考試民航人員、外交領事人員及國際新聞人員、國際經濟商務人員、法務部調查局調查人員、國家安全局國家安全情報人員及社會福利工作人員考試典試及試務辦理情形暨關係文件一案，報請查照。
- 5、考選部令派薦任第九職等以上正副主管人員翁千惠 1 員請任一案，報請查照。

6、行政院人事行政局令派簡任第十職等以上人事正副主管人員陳錫賞等 2 員請任等二案，報請查照。

(二) 考選部業務報告(賴部長峰偉報告)：辦理典試人力資料庫學者專家專長審查情形。

委員表示意見：(李委員雅榮)肯定部充實典試人力資料庫及建立 SOP 之努力。3 點建議：1. 教師轉換學校服務或其職位更替頻繁，爰建議典試人力資料庫應定期更新。2. 擴增具實務經驗之學者專家參與典試工作一節，建議技術類科應洽請公會、職業團體推薦人選。3. 新進之命題或閱卷委員應經講習或說明會後方得擔任典試工作。(李委員選)肯定部積極建立典試人力資料庫所做的努力。3 項建議供參：1. 當典試委員基本資料建立後，其基本資料的更新，建議仿照衛生署醫院評鑑委員的更新資料方式，如：職位、職稱、著作等的改變，藉由電腦給予其帳號與密碼，可讓其線上自行修正，以維持資料的更新。2. 建立退場機制，俾使典試表現不佳者、專長不符者，由資料庫中去除。3. 強化典試委員的訓練。可藉由線上學習，要求其閱讀相關考試或命題的文獻資料，更新其知識與能力，以提升典試工作的品質。(何委員寄澎)部典試人力資料庫陸續建置，由於作業程序縝密，本席要給予高度肯定。2 點建議：1. 未來禮聘而來的典試人員必然有許多新人，則如何助其確實了解國家考試典試人員職責及應遵守之相關規定，部應明確研議實施辦法，並予落實。2. 典試人才資料庫必然是變動的，不斷的有進有出，然則如何決定「進」與「出」，部亦應建立合理、周備的 SOP 機制。此一機制之落實，需召集人與試務同仁共同配合，嚴謹執行，缺一不可。目前部雖已有若干做法，但失於零散，各承辦業務司執行情況亦不一致，凡此皆應儘早改進。以上請部參考。(高委員永光)第 146 次院會多位委員曾就部辦理典試人力資料庫學者專家專長審查情形表示意見，院長亦提示辦理國家考試最大的成敗關鍵在於典試委員的專長、專業與敬業，更重要的是參與者的大公無私。爰建議部參酌該次會議之各項意見進行研議。另部分學校已建立教師個人著作目錄維護系統，

建議部可參考各校網站，持續更新典試人力資料庫相關資料。(胡委員幼圃)肯定部近年來之積極改革作為。3點意見：1.本席曾通知全國各大專院校提供醫藥相關類科適當典試人選，並獲得數百份資料送部參酌。建議部與教育部直接連繫，即可獲取教師之進出資料。2.專長審查應有相對之標準，每一學門應建立基本標準，俾利審查。3.校際平衡不能淪為假平等，不應以人數，而應以適當比例作為校際平衡的考量與標準，但此類平衡並非命題主要考量。(陳委員皎眉)2點請教：1.書面審查資料先請專家學者自填基本資料項目一節，因各類科之細項分類甚為繁瑣，是否併請填表人確認其專長之細類認定？2.部101年預計辦理社會工作福利等12類專長審查作業，惟專長分類如何訂定？是否所有類科、考科皆能涵括在內？請部說明。(詹委員中原)部報告審查小組人力資料庫考量涵蓋專業領域內各種專長，兼顧公立、區域校際、資歷平衡之學者專家一節，有其資料庫之必要性，惟現行部採用勾選典試委員名單資料表備註欄第3項，仍請遴選考量顧及校際、區域、性別平衡等原則，惟院會前曾決議遴選應首重其專業性，部之政策態度及執行情形究為何？本席建議部應重行修訂資料表之文字，以避免政策執行偏差。

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)：

1、銓敘部編印「銓敘法規釋例彙編」編輯情形。

2、民國100年1月至12月公務人員留職停薪案件辦理情形。

委員表示意見：(歐委員育誠)企業界常云：「小公司靠老闆管理，大公司則靠制度管人」，所以人管理不好代表制度不夠好，可見制度在人事管理上的重要性。為建立人事制度，須訂定法規據以規範與執行，為了依環境變遷與實際需要，與時俱進必須不斷修訂法規；或為釐清模糊空間，而須進行必要之解釋與補充，此即為人事法令多如牛毛之因。部定期及適時配合法規增修，編印法規及釋例，及時提供人事單位參考，值得肯定。惟據部報告，現行蒐錄之法規計268種，釋

(案)例共 2,604 則之多，可見精簡法規與有效解釋，仍為值得繼續努力之目標，建議部研修、精簡、解釋法規時，應力求明確性，並整併或歸納現有解釋案例，避免修法後還留有 50~70 年代之解釋令(函)，請部參考。(蔡委員良文)1. 部報告留職停薪辦理情形及少子化專案小組相關配套措施，提案與分析切要，給予高度肯定。公務人員留職停薪辦法除落實人性化管理與照顧公務人員意旨，建請部考量對機關人力資源調配之影響，並於不同組織文化下，研析留職停薪者復職後之職場銜接問題。2. 第 172 次會議院長曾提示，部分公務人員法制，以發展性機制仍存有缺陷。為健全政黨政治與民主政治發展，2 點建議：(1)馬總統宣示我國將朝世界一流國家邁進，此有賴一流文官團隊，值此關鍵時代，院部應採策略性思考，尤其對於相關優先法案，建請以圖難於易，預為綢繆，避免因部分法制之內涵爭議，影響立法進度。(2)注意列席立法院備詢人員之層級。3. 近來國際信評機構調降部分歐元國家信用評等，各界對歐債之看法不一，部及基管會對於國際經濟情勢發展之見解如何？退撫基金資產之配置有無調整必要？建請先於院會或委員座談會中報告，俾供研議參考。(黃委員富源)1. 有關編印「銓敘法規釋例彙編」編輯情形，據瞭解部自 91 年起即著手本彙編之編印工作，依例每 2 年重新編印 1 次，並分送給中央及地方各主管機關人事機構同仁參考，對於提升人事同仁法令之熟稔度、人事工作之服務品質與水準，有相當之幫助，應予肯定。2. 100 年公務人員留職停薪案件辦理情形部分：(1)本件統計資料的統計對象，依附表 1 說明顯示，包括行政機關、衛生醫療機構、公立學校職員等銓敘審定有案之人員。惟本辦法第 10 條之 1 規定，醫事人員、警察人員、交通事業人員及公營事業人員亦準用、比照本辦法辦理。未審交通事業機構經部銓敘審定有案之資位人員是否有納入統計範圍？又法官法自本年 7 月 6 日施行，依該法第 85 條規定，法官之留職停薪，除該法另有規定外，準用公務人員有關留職停薪之規定。是以，部未來於統計 101 年資料時，請留意將是類人員之辦理情形，一併納入。又為確保日後統計資料之準確度，

建議部未來將任用法施行細則、本辦法第 10 條之 1 及其他法律規定，適用、準用或比照本辦法辦理之各類應予銓敘人員，均納入統計範圍並於表內說明欄逐一載明，避免有掛一漏萬之情形。(2)前次部於第 11 屆第 110 次院會提出 100 年上半年公務人員留職停薪案件辦理情形時，本席曾建議統計資料增加主管與非主管申請之分類，本次 100 年之統計資料即顯示，主管、非主管之申請人數分別為 13 人、2,214 人，兩者相差 170 倍之多，98 年、99 年亦相差甚鉅，是否印證主管人員提出申請就會被調任非主管，依公務人員陞遷法對其升遷會有影響之實務現象所致，請部對此研議處理，避免影響育嬰留職停薪人員之權利。(3)另外，本席於第 11 屆第 110 次院會時，為改善少子化，建立公務人員友善環境，曾提出數項建議，除本次報告貳之四關於育嬰留職停薪之申請由「得予」改為「應予」留職停薪事由外，並建議修改公務人員考績法第 3 條，另予考績必須連續任職已達 6 個月者方得辦理等對留職停薪人員不利之規定，以及修改公務人員請假規則第 8 條第 2 項，將留職停薪復職人員視同「辭職、退休、退職、資遣、停薪、撤職、休職或受免職懲處者」，休假方式之計算與初任人員相同之不利規定。再者，考量我國即將進入老齡化社會，98 年-100 年間申請侍親留職停薪人數逐漸增加，基於我國傳統孝道思想，以及關懷弱勢之國策，建議部能否考慮將侍親之事由列為機關「應予」同意留職停薪。期望部日後於少子化專案小組會議討論時，能一併針對上開議題予以研處。(邊委員裕淵)建議部將留職停薪表再以性別比例分類，俾為政策之參據。(李委員雅榮)申請留職停薪中以育嬰留職停薪者所占比例最高，似與留職停薪期間尚可支領六成薪有關。建議部彙整並分析公務人員新生兒出生人數之增減資料，俾作為改善少子化情形之重要參考。(高委員明見)請部提供申請留職停薪之期限統計資料，俾了解留職停薪政策對各機關之運作影響。(陳委員皎眉)1. 留職停薪是落實公務人員人性化管理的良善政策，建議部調查申請者之滿意度及其建議事項，並了解符合資格卻未申請者之原因。2. 建議少子化專案小組除研議鼓勵生育方案外，

亦應同步關懷懷孕期間之照顧，及治療不孕症之請假放寬等問題。(胡委員幼圃)建議部之法規釋例彙編以精美、堅固之活頁方式辦理，俾節約能源，掌握時效並保留彙編中之各種註記。

張部長哲琛補充報告：對各委員意見加以說明(略)。

歐委員育誠委員表示意見部分文字修正，請參照下次會議紀錄。

- (四) 公務人員保障暨培訓委員會業務報告(蔡主任委員壁煌報告)：
- 1、首次辦理 100 年公務人員特種考試原住民族考試錄取人員實務訓練輔導員講習，並定期辦理實務訓練機關訪視。
  - 2、本會 100 年度委託研究案—「人格測驗在國家選才及培訓任用之運用與發展」委託研究成果。
  - 3、口頭補充報告：本會主辦今年院部會春節團拜，並協調臺北市政府、新北市政府及交通部提供元宵燈籠，將分送院部會同仁。

委員表示意見：(歐委員育誠)有關公務人員人格問題，持續受各界關注，前年底發生警察自殺事件及公務人員脫序行為之現象後，讓我們體會到公務人員人格特質之重要性，對會持續努力開發人格測驗評量機制，表示肯定。有關如何觀人、用人與處事，歷代先賢已累積許多寶貴的經驗與智慧，當代有關人格測驗的量表亦甚多，但應注意知人的障礙，要精確評量人格特質並不容易，未來如欲引用作為用人依據，應特別小心謹慎。會報告本研究之量表所測之人格構面具有良好的預測能力與正確性，工具本身具有高度的實務應用價值，可為國家選才、用才及人才訓練之用，並建議納為錄取與否與人員拔擢、陞遷之依據一節，本席認應審慎為之。為使委員了解研究成果，建議提報委員座談會深入報告，並進行實測、驗證後，評估其應用之可行性及法制之合理性。(陳委員皎眉)1. 肯定會在短期內對「公務人員培訓運用人格測驗評量機制」進行實測並做信效度檢定。2. 本報告已有很高之信度，題目回答呈常態分配，且符合內部一致性，具高鑑別度，概念同質性，團隊相當專業。3. 本研究之效度仍可進一步確認。本研究採建構效度，當然在人格測驗中是適當的，但建構效度要有理

論做基礎，本報告將研究樣本分為 7 類，缺乏適當、周妥之理由，似乎是應委託單位的要求而權宜之計，但以此作為建構效度的依據，可能失真，並不適當。建議未來第 3 年之研究除應建立常模外，施測之前更要作效度鑑定，一個有效度的測驗，建立常模才有意義，本委託研究定位要清楚，量表不可能適用於所有人。人格測驗僅能作輔助，用以決定受測人適合之職位，或可以加強訓練的部分，並不適合作為決定應考人是否錄取的標準。4. 人格測驗絕對有用，但非萬能。使用特定測驗之淨效益決定於選擇率(selection ratio)、基本率(base rate)與該測驗之信效度，測驗之使用與否應考量測驗在其他評量結果外可加的功能。本項人格測驗在結構化口試與人員訓練上皆可使用。5. 會之角色為何？建議給研究單位真正的專業尊重與經費支持，並於適當時間做明確的政策說明。(何委員寄澎)保訓會「人格測驗在國家選才及培訓任用之運用與發展」之研究，具有高度專業性，本席原不敢置一辭，唯個人淺見仍想提供會參考。1. 雖題目之設計極為不易，本研究報告所設計之題目仍有改進空間，尤其部分題目，如「公正廉潔」部分，「上班掛網並無大礙」「我希望我也可以享有特權」等，顯然不具意義。2. 研究報告所提出的六大人格構面，頁 82 列出五項發現，獨缺「使命感」一項，其中顯示了什麼現象或意義，應有進一步分析或說明。3. 人格測驗應僅為輔助性質，其實除專業的檢驗外，日常言行的細節，往往顯示人格特質最真實的面向，則此一部分如何加以科學化使其成為觀察、檢驗、記錄的良好工具，或許值得會，乃至其他二部做為政策擬定上的參考。(黃委員俊英)人格測驗量表在選才及任用上之運用應謹慎為之，效度之認定亦有待加強，但本研究試圖開發公務人員專屬之人格測驗評量機制之用心與努力，應予肯定。民間企業之人才甄選、安置與淘汰，較有彈性，除重視學經歷及專業能力外，亦考量其人格特質，如有不適任人員則以調職、資遣、無薪假等方式予以淘汰。目前國家考試皆以筆試為主，考取人員之人格特質即使未能符合公務人員 5 大核心價值

之要求，亦很難予以淘汰，如能輔以人格測驗，對選才及任用將會更有意義，更為周延。建議加強部會合作，繼續深入研究，以提升公務人員素質。(蔡委員良文)1. 肯定會辦理原住民族特考輔導員講習，有關訪視除加邀相關機關外，建議亦邀請考試委員參與。日後除就高普初考、地方特考、原住民族特考及身心障礙特考之訪視，可否再考慮高考一、二級，甚至司法特考等，其機關別、實際內涵部分，實務訓練建議考量合乎社會期待、行政資源之最佳運用與尊重人民權益等面向內涵。2. 有關人格測驗應用於國家選才與培訓之研究，其成效卓著，值得肯定。又實務上之觀人、知人方面，建議研究中外經典個案，且目前之研究較偏重西方思維，惟東方思想亦應併同重視。(蔡委員式淵)1. 受測對象如工作多年，則人格測驗之效度相對較低，僅可為輔助工具，不應期待太高。2. 本席認為人格測驗不宜作為淘汰之工具，因信度穩定與否，觀感上不易被信任，應特別注意。本院應重視外界對本院已有之觀感與信任，勿冒然躁進。3. 就某種人員為特定目的施以特定之人格測驗，較為可行，但對外界相關疑慮要說明清楚。此外，在訓練與教育過程中是最容易發現問題，因為實際的觀察，比人格測驗更有效。(高委員明見)1. 肯定會之「公務人員培訓運用人格測驗評量機制」研究案，提供具良好信度與效度，並具高度穩定性。人格測驗在西方國家包括公私立機構，用人選才上長期使用，惟對應用於公務人員之研究，仍在試用中；在我國並未廣為採用。本席贊同會提供的人格測驗標準量表，初期可運用於結構化口試評分，作為評選之用，以提高整體信效度。2. 量表亦可先適用在人員培訓上，人格常於成長過程中定型，惟其後之心理建設則可透過教育訓練來加強調整，使其能調適壓力並作好情緒管理，以強化公務人員化危機為轉機之能力，並透過設計客製化特殊課程，普遍提升公務人員素質。至於應用於cutoff point 或作為人才甄拔陞遷之依據，則為後續發展，且應審慎為之。(浦委員忠成)對會首次辦理 100 年公務人員特種考試原住民族考試錄取人員實務訓練輔導員講習

之再訓練，表示肯定。目前年輕原住民多居住於城鎮都市，較不熟悉原鄉環境與文化，會之措施有助新進公務人員融入原鄉環境。部分偏遠、離島、農村、漁村等原鄉地區之長官，因行政條件與環境因素，可能與外界連繫較不密切，且受限於當地資源短缺，容易養成較保守且不勇於任事之態度，為免初任人員受其影響，建議會在人力、經費許可下，多關心這些地區，酌情進行訪視、輔導或諮商，以助其提升自我，展現訓練成效。(林委員雅鋒)會建立公務人員專屬的人格量表概念，立意甚佳，惟欲用於選才門檻上，應審慎思考。人格量表若信效度良好，可為機關員工協助方案之參考，甚或職務分派之依據。以本席初任家事法庭法官職務之經驗為例，說明公務人員之心理素質，攸關民眾接受到的服務品質，非常重要。會研究建立之人格量表雖為創舉，但有助於機關建立人事服務系統，提供諮商與輔導服務，甚至處理人格異常人員，有助於適才適所。是以，目前雖無人格量表之法源依據，仍可適度開發。(黃委員富源)1. 會研究案係為落實動態人事管理與前瞻發展性之文官培育思維，更為難能可貴者，本研究案為兩部一會之共同研究，彰顯了本院為打造一流文官團隊而跨部會合作之精神。西方優秀企業均將總預算之3%-4%用於R&D，惟我國應用於研發案上之預算十分有限，期盼未來此研究案有更充裕之經費，能進一步發展。本案之重點在發展公務人員高信、效度之專屬心理測驗，其次，要注意使用之謹慎性，故請未來出版使用手冊，務期使用者照冊操作，毋濫用、錯用、惡用測驗。2. 心理測驗分為人格、性向、成就及智力測驗，本席贊同蔡委員式淵有關兩部一會研議選才及培訓運用性向測驗之意見。3. 惟以警察人員之情緒穩定性非常重要，因之先進國家仍有以人格測驗淘汰情緒不穩、抗壓不足之不適任者。僅以一次筆試錄取文官(包括警察人員)有改進空間，因之，文官興革規劃方案亦有多元測試及多元考選之規劃，建議會未來持續追蹤受測人格測驗者之相關數據，俾供研究參考。(高委員永光)1. 會委託研究案將高階文官人格特質分為6個構面，惟其抽

樣調查對象含簡任、薦任、委任、主管與非主管不同類別人員，似有未合。2. 企業所運用之人格 5 大量表，30 子構面，與本研究案之 6 個構面內容雷同，是否即適用於高階文官？建議會應審慎，將方法論上之相關問題予以釐清。3. 效度係指有效的反映被衡量之概念，須先定性而非僅定量，請會考量。4. 企業所用之人格測驗係與工作績效相連結，為使人格測驗與考績法連結，建議會調整研究方法與研究目的，俾期周延。(李委員選)本席肯定會為高階文官研發心理測驗所做的努力。心理測驗除專技人員、企業人員外，公務人員亦應使用。高階文官歷經初階、中階公務人員，在長期工作中，其人格特質如何？公務人員、用人機關均應了解，未來方能委以重用。人格測驗有如 X 光，將其內在特質藉由測驗題目反射出來，報告確認高階文官應具備之人格特質：嚴謹性、情緒穩定性、友善性、使命感、領導性及創新學習，分別反射出思維、情緒、人際、靈性、專業性與發展性等 6 大面向，相當完整，惟其測驗題目內容尚可商榷。本席贊同將人格測驗用於訓練，提供會設計適性與客製化課程，以及將測驗結果提供用人單位做適當的安置與考核的參考。

蔡主任委員璧煌補充報告：對各委員意見加以說明(略)。

院長表示意見：考試院的功能是建立在人民的信賴之上，本院辦理國家考試的公正性，已獲得民眾之信賴，但公務人員是否適才適所，符合社會所期望的「人民公僕」，尚有努力的空間。在公務人員長達近 30 年的公職服務生涯中，培養其健全的公務人格，使之認真負責、熱心服務、公私分明，至為重要。若將人格測驗列為健全公務人員發展性機制的重要構成要素，將甚有助益。今天保訓會的報告，委員們提出很多寶貴的意見，本人認為方向非常正確，內容可以不斷的充實。我們不好高騖遠，務實、平實和踏實地去做，建立一套專屬於公務人員培養健全人格之測驗系統，相信對國家、對公務人員、對應考人就是很大的貢獻，保訓會的委託研究報告案十分有價值，希望在技術上繼續努力。

(五) 行政院人事行政局人事考銓業務報告(吳局長泰成報告)：

- 1、配合第8屆立法委員就職，行政院辦理總辭作業一案。
- 2、辦理行政院農業委員會水土保持局「地質職系專長轉換訓練」。
- 3、行政院核定行政院人事行政總處及所屬兩中心組織法於101年2月6日施行。

委員表示意見：(蔡委員良文)1. 據悉 520 行政院部分人事將有改組，政務人員法草案第5條定有不得任命為政務人員之12款消極要件，該法第9條規定政務人員應公正無私，廉潔自持，具有良好的品德與國家忠誠等，且規定在提名或任命前應辦理品德與忠誠查核，必要時並洽請有關機關協助，未知目前作為動態如何？2. 政務人員應具分析內外情勢與界定公共問題的能力；尋求或提出備選方案知識、抉擇能力與決心；策動或運用政治資源的能力；發揮政策說明與論辯或斡旋、妥協的能力；依其地位或權力掌握推動組織變革的能力；依隨政黨的選舉成敗或政策的改變、社會觀感、進退理念的情操等6條件，謹供局未來審酌之參考。(詹委員中原)3 點請教：1. 組改之後，人事總處與人事局除機關名稱不同外，組織目標與任務有何不同？請作說明，俾未來院部會合作與發展。2. 行政院組改後人事總處功能如有所調整，是否辦理專長轉換訓練？3. 組改分階段實施，各部會施行期程不一，對於業務移撥或關連性高之部會恐有執行混亂之虞，人事總處為行政院重要人事幕僚單位，將如何因應？

吳局長泰成補充報告：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)：考試院暨所屬部會公文統合交換中心規劃案辦理情形。

## 乙、討論事項

一、胡召集人幼圃提：審查銓敘部函陳軍職專長與公務人員職系認定對照表(附則部分)修正草案一案報告，請討論。

決議：照審查會決議通過。

二、考選部函陳「專門職業及技術人員高等暨普通考試醫事人員

考試規則」部分條文及第 6 條附表一應考資格表、第 7 條附表二應試科目表修正草案一案，請討論。

決議：照部擬及院一組意見通過。

### 丙、臨時動議

#### 典試人員名單議案

一、院長提：據考選部擬送 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典試委員 54 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 101 年專門職業及技術人員普通考試導遊人員、領隊人員考試增聘命題委員、審查委員 46 名名單一案，請討論。

決議：照名單通過。

三、院長提：據考選部擬送 100 年特種考試地方政府公務人員考試第 7 次增聘閱卷委員 2 名名單一案，請討論。

決議：照名單通過。

散會：12 時 25 分

主 席 關 中