

## 考試院第 11 屆第 188 次會議紀錄

時間：中華民國 101 年 5 月 17 日上午 9 時

地點：本院傳賢樓 10 樓會議室

出席者：關 中 伍錦霖 胡幼圃 李雅榮 黃錦堂 蔡良文  
高明見 浦忠成 李 選 張明珠 詹中原 蔡式淵  
黃俊英 邊裕淵 趙麗雲 高永光 歐育誠 何寄澎  
董保城 張哲琛 蔡璧煌

列席者：黃雅榜 黃富源 李繼玄 曾慧敏 吳聰成 李嵩賢  
葉維銓

出席者：陳皎眉喪假 林雅鋒休假

列席者：涂其梅公假

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 187 次會議紀錄。

更正：四、秘書長工作報告，院長表示意見：「……本屆考試委員的組成，包括了法律、公共行政、政治、商學、教育……」更正為：「……本屆考試委員的組成，包括了法律、公共行政、政治、經濟、教育……」。

#### 二、會議決議事項執行之情形：

第 185 次會議，考選部函陳請准舉辦 101 年專門職業及技術人員高等考試律師、會計師、不動產估價師、專利師、民間之公證人考試暨第二次社會工作師考試，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，請李委員選擔任本考試典試委員長。」紀錄在卷。業於中華民國 101 年 5 月 7 日、9 日函知考選部及呈請派用。

#### 三、業務報告：

(一) 書面報告：

- 1、銓敘部議復行政院研究發展考核委員會承受隨業務移撥之行政院主計處電子處理資料中心公務人員暫行編制表一案，報請查照。
- 2、本院人事室案陳本院101年4月份考試委員實地參訪行政院人事行政總處地方行政研習中心及公務人員保障暨培訓委員會所屬國家文官學院中區培訓中心參訪報告一案，報請查照。
- 3、本院參事辦公室案陳本院考試委員民國101年3月實地參訪交通部觀光局花東縱谷國家風景區管理處，所提建議事項研處情形一案，報請查照。
- 4、行政院人事行政總處令派簡任第十職等以上人事正副主管人員王曜斌1員請任一案，報請查照。

(二) 考選部業務報告(董部長保城報告)：

- 1、考選行政：公職社工師、公職建築師、公職獸醫師、公職法醫師考試之現況分析及檢討改進。
- 2、考試動態：舉行 101 年公務人員特種考試警察人員考試、101 年公務人員特種考試一般警察人員考試及 101 年交通事業鐵路人員考試典試委員會第一次會議。

委員表示意見：(李委員雅榮)1. 部報告之問題分析及改進方案十分確切，對部之努力表示肯定。2. 公職技術類科之取才，須擁有證照並具相當之工作經驗，方能達到考用配合之目標。其應考資格相當嚴格，惟其職務所列職等及待遇並不高，致報考誘因不足。公職建築師應考資格規定需具有 3 年以上工程經驗，並領有相關專門職業證書，比高考二級之應考資格高，爰建議部研議公職建築師提高為高考二級之可行性，俾提升其應考誘因。至於職等及專業加給部分，亦請部併同配套研議。(黃委員俊英)1. 部報告各類公職專技人員考試錄取不足額情形，其中公職建築師及公職法醫師之需用名額不多，而報考及到考人數遠低於需用名額，不足額錄取情形甚為嚴重，有必要優先改善此 2 類科考

試。部建議請銓敘部研議提高職務列等、請人事總處研議調高專業加給或發給不開業獎金、請教育部鼓勵大學設立法醫學研究所等解決方式，是否對症下藥並切實可行，建請部深入探討。另部為改善公職建築師錄取不足額，採納某位公職建築師投書建議，其推論之基礎似較薄弱，建議部強化其推論基礎。部之研議方向正確，惟皆須請其他部會配合辦理，恐緩不濟急，爰建請部加強與用人機關研商，從考試等級、應考資格、應試科目及考試方法等方面去思考，俾尋求合理之解決。

2. 部擬引進具實務工作經驗之人才一節，係為解決所謂「奶嘴公務員」問題，部擬修正公務人員考試法第 19 條，增設「證照」組別，本席支持此改革構想，建請部加快改革步伐，早日落實證照制度與考用之配合。(蔡委員式淵)公職法醫師自 99 年以來，到考、錄取人數均低於需用名額，部擬請教育部鼓勵更多大學設立法醫學研究所一節，似不易達成。台大法醫學研究所學生多於司法體系實際從事法醫工作，且 3 年前方有畢業生得以報考公職法醫師，爰建議部了解目前該研究所在學學生人數，俾為研議之參考。(胡委員幼圃)1. 部報告有關公職社工師、公職建築師、公職獸醫師、公職法醫師考試之現況分析及檢討改進，因涉及層面廣泛且十分重要，建議部先提委員座談會深入討論後再提報院會。2. 各類公職專技人員考試均需領有相關專門職業證書，方能報考，其應考人已通過相關專技人員考試，公職考試再重複考相同科目，如公職獸醫師、公職建築師均大多重複，這是已具專技師資格人員不願再報考的主要原因之一。爰建請部加速研議減列重複應試之科目數。3. 未來如擬加考工作經驗，建議分二試辦理，第一試考理論基礎，第二試考其工作經驗、相關法規等，俾求考試制度之健全。(蔡委員良文)1. 第 182 次會議本席對公職律師之適當配當，建議就現行之公職社工師、公職建築師、公職獸醫師、公職法醫師等進行檢視，並請部併同設計普考類科。2. 部報告之緣起「……

，以避免『無驗照審有驗照』情形。」表述之思維過度簡化，且與事實有所出入，易使外界誤解本院舉辦考試似有瑕疵之虞，間接影響國家考試之信賴度，建請部審酌調整。

3. 公務人員任用法第 9 條有關特別遴用職務規定，公職專業師級人員考試有無適用？與現行職系如何區隔？建議部應作整體衡平考量。漸進解決應有其最高指標原則，如考試公開競爭、專業取才、專業素質等，再予分門別類，漸進推動。

4. 專業加給部分，公職律師非在法制單位服務，則無法支領加給，建議應有相關配套規劃，並請銓敘部及人事總處協處。

5. 關於建議銓敘部提高公職建築師之職務列等一節，公務人員任用法明定高考三級及三等考試之初任人員先以委任第五職等占缺訓練，及格後再以薦任第六職等任用，建議非特殊情事不宜有不對等之規定，爰以相關之法制配套亦應宏觀整體研議。(高委員明見)公職法醫師歷年來報考人數偏少，錄取人數更少，致多年來錄取不足額，雖然其薪資加上加給，可到 9 萬多元，但因公職法醫師之應考資格，應具醫師、牙醫師、中醫師之證照，這些人已具有碩士資格，並有相當的收入，且須應試相關法學科目，惟因及格後僅以薦任第六職等任用，職務列等過低，致報考誘因不足，爰建議銓敘部併同公職建築師研議提升公職法醫師之職務列等，俾提高其報考意願。(李委員選)

1. 對部提供充分之分析資料供參，並深入探討之努力，表示肯定。此議題可成為專案深入研議。本席呼應各委員建議政府應延攬有證照與實務工作經驗者投入公部門，以提升政府競爭力之意見。

2. 各類科公職專技人員考試之報考資格不同，其薪資與職等亦應不同，如：公職建築師須具專門職業證書並有 3 年之工作經驗，何以其專業加給與其他類科無工作經驗者相同？齊頭式平等致影響應考人之報考意願，爰建議應由職務列等與薪資著手，讓公部門之職務列等及薪資能與市場匹配，方能擁有較大的應考吸引力，以延攬具競爭力之人才。

3. 另建議部通盤研議公職

專技人員考試應考資格一致性。(邊委員裕淵)我國專技人才並不缺乏，惟進入公部門服務之意願甚低。目前政府多項行政事務採委外辦理，爰建議在嚴格之監督機制下，研議各類公職專技業務委外辦理之可行性。(張委員明珠)近5年來高考三級公職專技人員考試除公職法醫師外，皆足額錄取，地方特考三等公職專技人員考試則明顯有不足額錄取之現象，其關鍵似在於地方特考訂有6年限制轉調之規定，且大多分發至非都會區，不易吸引較多優秀人才報考。惟目前公職專技人員除上開考試及格人員分發任用，以補人力之不足外，應重視延攬公職專技人員之另一重要管道--依「專門職業及技術人員轉任公務人員條例」轉任優秀專技人員，可適度依用人機關需求延攬相關專技人員進入公部門。另见附件7顯示，近5年來公職專技人員考試及格人員平均離職比率約為3%，而專技轉任人員轉任者平均離職率為1.9%，後者留任情形較為穩定，值得重視。因此，本案除各類公職專技人員考試之相關配套應深入檢討改善外，為延攬真正有能力且優秀之專技人才轉任公部門服務，建請併同檢討「專門職業及技術人員轉任公務人員條例」及其相關規定，配合用人機關需求，適度放寬各專技人員轉任公務人員條件限制，以解決當前各級機關面臨之困境。(浦委員忠成)1. 部報告有關各類公職專技人員考試之現況分析及檢討改進，與各類考試工程等技術類科錄取不足額情況類似，建議部應整體檢討，通盤考量，俾求解決。2. 近年來部積極宣導國家考試相關資訊，民間補習班亦多所宣傳，惟其發布之各項考試需用名額等訊息多屬高估且有誤，爰建議部及人事總處提供較準確之預測趨勢資訊，適度引導應考人及早準備，以提高其報考意願。(何委員寄澎)部有關公職建築師、獸醫師、法醫師、社工師考試之現況分析及檢討改進報告，本席承續方才諸多委員表達之高見，謹再強調3點：1. 上述4類科報考人數過少、錄取員額不足之情況，其實僅在公職建築師、公職法醫師

較為嚴重，而其嚴重狀況亦僅在地方特考出現，故研議改進的焦點宜優先置於此二類科。2. 問題之所以嚴重，癥結有 2：一是誘因不足：舉凡職等、待遇、服務年限、工作環境等，皆與社會合理期待有相當落差；其次，在應考資格、考試內容、考試程序等各方面亦都有繁難之嫌。前者牽涉面廣，必須縝密思考，短期內或難有突破，唯後者則可積極集思廣益，迅速付諸改進。3. 長期以來，牽涉專業技術之地方特考各類科，如土木工程、測量等亦均有報考人數過少、錄取員額嚴重不足之情況，固不僅上述 4 類科為然。部對此問題宜整體看待，研議改進之道時，亦宜先有「統觀」、「宏觀」思維，俾免進行個別、分殊解決時，造成彼此扞格、補東漏西之弊。

黃人事長富源、董部長保城、張部長哲琛補充報告：對各委員意見加以說明(略)。

院長表示意見：考選部不斷檢討，發掘問題，進而面對問題，解決問題，此為負責任的表現，應予肯定。面對變動的社會，考試的效能、信度及效度，改進是永無止盡的，所以我們必須不斷的檢討。今天考選部針對 4 種公職專技人員考試之現況分析及檢討，是非常重要的報告，讓各位委員對此問題有更深入的了解，今後也需要更進一步的擴大及深入討論。此報告為正式的文書，文字應更嚴謹，2 點意見：1. 二、現況分析(一)應考資格提及：「……並應領有相關職業證書……」，報告前後多次談到「專門職業證書」，係為專有名詞，建議予以修正補充；嚴格來說，應為「……並應依法領有相關專門職業證書……」。2. 「公務高考三級考試」，其正式名稱應為「公務人員高考三級考試」，此類文字不宜過度省略，以免引起誤解。請考選部參考。

(三)銓敘部業務報告(張部長哲琛報告)：銓敘部辦理 98 年至 100 年各機關薦任以上職缺之內陞或外補比例調查情形。

委員表示意見：(歐委員育誠)部持續 3 年進行各機關職務出缺

辦理陞遷之內陞外補比例調查，數據具參考價值，應予肯定。98年至100年全國中央暨地方各主管機關薦任以上職缺之整體外補比例達42%-44%，均高於文官興革規劃方案建議之25%，惟報告中對於各種調查範圍以及名詞，均另有定義說明，其中所稱「外補」係指本機關以外人員遞補(其中含陞任、遷調)職缺情形，是否包含考試及格分發人員及機關自行遴用之非現職人員？請部釐清「外補」之定義，避免各機關因填報標準不一，影響調查數據所代表之意義。(蔡委員良文)

1. 部辦理3年來薦任以上職缺各機關內陞外補比例情形，除呼應歐委員育誠意見，中央與地方之整體外補比例之實際核計基礎應予釐正，即其定義應有較一致的內涵外，本院及所屬各部會3年來薦任以上職務外補之比例與交流情形為何？相關數據呈現之內涵為何？

2. 人事總處與部在人才交流之議題上，有無新的構想與思維？請部卓酌。(詹委員中原)

公務部門內陞外補資訊係公務人力之重要動態，肯定部調查統計相關數據所做之努力，除定義部分可進一步釐清外，3點請教：

1. 98年至100年中央機關簡任非主管與薦任主管職務之外補比例低於25%，主要係因擔任重要業務之規劃、執行、核稿等工作，需要經驗傳承，故採內陞方式，惟表6顯示，地方機關上開人員外補比例則能明顯高於中央，其落差原因為何？

2. 表1顯示，98年至99年各機關薦任以上職缺內陞與外補人數總計減少3%，但99年至100年增幅達27%，是否因五都形成與中央組改所致？有無就地升官之情形？

3. 從全國公務人力資源運用觀點，建請部由內陞及外補面向補充提供中央遷調至地方之比例及中央與地方人才流動情況資料。

3. 部報告現行各機關職缺之遞補運作情況理想，外補比例均高於25%，建議可由各機關衡酌機關特性與職務需要，本於內陞外補兼顧原則辦理一節，惟由各機關自行衡酌職缺之遞補方式係屬空白授權，其裁量空間過大，為利規劃整體公務人力需要，建議未來修訂相關人事行政法規，訂定

制度化之標準，以為遵循。(高委員永光)1. 呼應詹委員中原意見，請部提供中央與地方間人力資源內陞外補資訊。2. 為利公務人力之統籌運用，應特別關注五都一準及行政院組改後，就地升官及磁吸效應對中央與地方人才流動之影響。以 100 年度彰化縣議會之外補比例 17% 為例，雖可解讀為五都一準後促成人才流動，將有助於區域治理進而提升國家競爭力，惟實際情形又如何？(黃委員錦堂)1. 舉 2008 年德國聯邦體制改革，將除了類如我國司處長、三級機關(構)首長等職位之外之所有職位進行公開甄選，經由業務需要、專長需要、甄審會之運作與機關首長之核定等作為機制，所以在甄選結果上也不至於失控；其有利於帶動現職公務人員終身學習、接受挑戰並勇於推陳出新，使公務人才之流動性更順暢，競爭力更為強化，爰建議部參酌先進國家之作法，研議全部職位或大部分職位公開甄選之可行性。2. 目前公務人力男女陞遷比例為何？是否符合性別工作平等法之相關規定？基於陞遷機會公平，建議部關注並分析女性生理、心理及家庭、社會角色之差異，並參考歐盟之指令與主要會員國之相應法制調整(如德國)，研議優先保障其陞遷之可行性。

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、辦理「100 年高階文官培訓導入 360 度職能評鑑之應用及分析」訓後學員能力差異分析案。
- 2、規劃辦理「高階文官培訓飛躍方案 101 年訓練—學習共識營」情形。
- 3、參加美國訓練與發展協會(ASTD)2012 年國際年會報告。

委員表示意見：(李委員選)肯定會對高階文官培訓工作所做的努力。培訓之目的在於提升學員的能力、提升高階文官領導管理與決策制定的品質，今年本席很幸運能有機會全程參與，了解會所投入的人力與物力。調查結果顯示，僅學員本身覺得自我評估的分數提高，但其長官、同儕及部

屬評分均未呈現顯著的提升，是否因問卷的指標欠明確？致影響其對學習成效的評值？檢討建議中提及「結合相關效標」等因素，以上指標是否尚未確立？本席曾針對建立成效指標提出多項意見，建議會應及早確立，使培訓成果不只是停留在學員自我感覺良好，而是要讓同儕、部屬、長官與機構看到具體成效並予肯定，也使受訓練者對機關的競爭力、創新力、活力及執行力有所貢獻，讓人民耳目一新。(高委員永光)

1. 360 度職能評鑑早期廣泛運用於企業管理，會創新地將其引進公部門，本席表示肯定。惟請會了解公私部門之差異性，並注意既存案例與公務行為間之適用性，時時調整。此次調查期間為 1 個月，調查對象共 37 人，應評鑑人數為 305 人，含學員自身、上對下、下對上及平行人員，此為 360 度職能評鑑之特色，涉及評鑑技術問題及方法，為了解其可信度，建請會提供相關評鑑指標、方法及統計資料供參。

2. 會是否已為 ASTD 之正式會員？係以何種身分參與會議？請會說明，俾為日後參與國際 NGO 組織之參考。(蔡委員良文)

1. 高階文官培訓飛躍方案訓練學習共識營訂於 5 月 23、24 日舉辦，適逢日環食、月偏食及金星凌日等天文奇景，本席建議先行函知規劃學員觀賞 21 日日環食之意涵或看法，至少讓學員能了解宇宙天地萬物造化、生命星辰轉換與天道之原理原則，達到「中孚契聖」的境界。至於團隊營造亦應重視心靈與知天命契應之道，俾了解反照自性之境界與洞悉真理之大徹大悟，順應其道，俾能「得大智慧，通達諸法」，以培養上德之人。

2. 360 度職能評鑑報告談及發展願景、型塑願景及績效管理等，此為高階文官關心重點，建議除上述宇宙天地契應及天道運行之理外，其相關訓練內涵宜強調憲法精神、國家政策方針、自我發展及自我需求等層面之互動聯結，俾能融通一體，理氣相通，知悉願景之真意，亦能明瞭績效管理之最高原則目標。(黃委員俊英)

會在高階文官培訓中導入 360 度職能評鑑，本席表示肯定。企業實施全方位職能

評鑑行之有年，固有其相當成效，但也有一些負面效應，先前主管可關注於少數關鍵事務，業務較有其焦點與重心，現為因應 360 度全方位職能評鑑，必須兼顧自身、長官、同儕及部屬的看法，難免影響其對關鍵事務之專注力，進而影響組織績效，建請會注意可能發生的負面效應並設法改善，以臻完善。(何委員寄澎)近年以來，政府各部門頗強調向私部門學習，本席雖認同此論點，但公部門的職責、功能、目標，畢竟不同於私部門，故在借鏡的同時，心中應恆存此一意識、思維，庶免過於偏向，產生流弊。其次，會辦理高階文官培訓，除加強其實務能力外，亦期提升其視野、胸襟、智慧，乃至跨領域之知識、素養，以及對「權力」真義的體認等，然目前所用 360 度職能評鑑之 6 大職能指標，似多偏屬實務操作面，未兼及前揭種種，是否應予適度調整，請會審酌。

蔡主任委員璧煌補充報告：對各委員意見加以說明(略)。

(五) 行政院人事行政總處人事考銓業務報告(黃人事長富源報告)：101 年度「公務執行適用民刑法實務研習班」規劃辦理情形。

委員表示意見：(高委員明見)肯定總處辦理 101 年度「公務執行適用民刑法實務研習班」，據本席了解，由於部分非法政類科公務人員不諳法規，無從判斷執行業務行使公權力時，既要依法行政，又要關懷、同理心，且相關法律規定並不周全，如堅持依法行政，則成官僚、無效率，為了便民與效率，則相關行政裁量是否涉及圖利或便民，甚感困擾，尤其初任人員訓練僅開設幾小時相關課程，明顯不足，建議總處加強辦理此類研習。(蔡委員良文)1. 有關政府人力運用，無論在政黨輪替、政府再造或政府(內閣)改組中，高階文官與政務官之互動模式不可呈兩極化現象，如何融合其思維之角度而尋求共識？反之，則可能存在之「事務官政務官化」，如：文官捲入政治紛爭之現象？或「政務官事務官化」，如：政務官因專業不足而遭高級文

官把持等現象？如何避免發生有待深思與預為籌謀因應之。2. 公務人員考績法為本院函請立法院審議之重大法案之一，尤待立法、行政院共同協力配合完成。4 點請教：(1) 考績制度在單位主管考評監控方面，是否存在人治色彩？如何避免？(2) 主管政治觀如何降低？(3) 對不正確之考績或績效考評結果，如何課責？(4) 百分之一至百分之三考列丙等之規定及其標準，外界憂心將失去實質正義，如何導正？爰以未來施行後如何實踐獎優輔劣之精神，強化管理並充實其倫理思維？

黃人事長富源補充報告：對各委員意見加以說明(略)。

(蔡委員良文表示意見部分文字修正，敬請參閱下次會議紀錄)

四、秘書長工作報告(黃秘書長雅榜報告)：籌辦美國美利堅大學公共行政暨政策學系教授 Dr. David H. Rosenbloom 專題演講情形。

詹委員中原表示意見：Dr. David H. Rosenbloom 為全球性公共行政大師，此講題非常重要，惟其主題非關績效管理，而為 Public Values，強調結果導向之績效管理無法落實非使命基礎型(nonmission-based)公共價值，本次專題演講主題之中文翻譯與其演講內容相反，建請再酌。另建議日後邀請專家演講，其主題來源及內容之理解宜更審慎。

黃秘書長雅榜補充報告：對詹委員中原意見加以說明(略)。

## 乙、討論事項

一、考選部函陳「公務人員考試法第 19 條修正草案」及撤回函請立法院審議之「公務人員考試法第 19 條、第 23 條、第 25 條修正草案」一案，請討論。

決議：照部擬通過。

二、銓敘部議復關於行政院函送交通部郵電事業人員退休撫卹條例第 16 條、第 36 條修正草案，建請本院同意會銜函送立法院審議一案，請討論。

決議：照案通過，並函復行政院同意會銜。

丙、臨時動議

一、考選部函陳「公務人員考試增額錄取名額處理要點」第 3 點修正草案一案，請討論。

決議：交小組審查會審查，推蔡委員良文、陳委員皎眉、李委員選、蔡委員式淵、林委員雅鋒、何委員寄澎、董部長保城組織之；並由蔡委員良文擔任召集人。

二、銓敘部函陳公教人員保險法修正草案總說明及條文對照表一案，請討論。

決議：交全院審查會審查，並由伍副院長錦霖擔任召集人。

散會：下午 1 時 5 分

主 席 關 中