

## 考試院第 11 屆第 194 次會議紀錄

時 間：中華民國 101 年 6 月 28 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 蔡式淵 陳皎眉 邊裕淵 林雅鋒  
趙麗雲 黃錦堂 黃俊英 高明見 胡幼圃 李雅榮  
詹中原 李 選 張明珠 浦忠成 何寄澎 歐育誠  
高永光 董保城 張哲琛 蔡璧煌

列席者：黃雅榜 黃富源 李繼玄 吳聰成 涂其梅 李嵩賢  
葉維銓

出席者請假：蔡良文 休假

列席者請假：曾慧敏 休假

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 193 次會議紀錄。

更正：(四)公務人員保障暨培訓委員會業務報告，院長表示意見：「……本期天下雜誌介紹經濟部工業局局長(現為經濟部政務次長)杜紫軍、……」更正為：「……本期天下雜誌介紹經濟部工業局局長(現為經濟部常務次長)杜紫軍、……」。

#### 二、會議決議事項執行之情形：

- (一) 第 191 次會議，考選部函陳專門職業及技術人員高等考試律師考試規則修正草案一案，經決議：「照部擬通過。」紀錄在卷。業於中華民國 101 年 6 月 20 日修正發布並函請立法院查照，及函知考選部。
- (二) 第 191 次會議，考選部函陳公務人員初等考試規則第 3 條附表「公務人員初等考試應試科目表」(修正政風職系類科、增訂交通行政類科部分)、公務人員高等考試三級考試

暨普通考試規則第 4 條附表三「公務人員高等考試三級考試應試科目表（法律廉政、財經廉政類科部分）」及附表四「公務人員普通考試應試科目表（法律廉政、財經廉政類科部分）」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 101 年 6 月 20 日修正發布並函請立法院查照，及函知考選部。

(三) 第 191 次會議，銓敘部議復關於行政院函送交通事業人員任用條例第 5 條修正草案，請本院同意會銜送請立法院審議一案，經決議：「照案通過，並函復行政院同意會銜。」紀錄在卷。業於中華民國 101 年 6 月 18 日函復行政院同意會銜並函知銓敘部。

(四) 第 192 次會議，歐召集人育誠提：審查銓敘部函陳法官曾任公務年資採計提敘俸級認定辦法草案、現職法官改任換敘及行政教育研究人員轉任法官提敘辦法草案，以及實任法官轉任司法行政人員及回任實任法官換敘辦法草案等案報告，經決議：「照審查會決議通過，會議紀錄同時確定。」紀錄在卷。業於中華民國 101 年 6 月 20 日函請司法院同意會銜發布並函知銓敘部。

(五) 第 193 次會議，伍召集人錦霖提：審查銓敘部函陳建請會同行政院釐定公教人員保險之保險費率為 8.25%，並自民國 102 年 1 月 1 日生效一案報告，經決議：「照審查會決議通過，會議紀錄同時確定。」紀錄在卷。業於中華民國 101 年 6 月 25 日函請行政院同意會銜並函知銓敘部。

### 三、業務報告：

#### (一) 書面報告：

1、銓敘部函陳關於高雄市政府組織自治條例暨編制表制定一案，報請查照。

委員表示意見：(何委員寄澎)有關高雄市政府組織自治條例暨編制表制定一案，其中置副秘書長3人一節，自99年9月至100年8月，內政部、行政院，以及銓敘部之共識均以置2人為宜，唯至本(101)年3月，內政部轉變立場，建請行政

院予以備查；行政院隨即於4月18日函復高雄市政府同意備查，今銓敘部以基於尊重行政院、內政部意見之理由，建請本院同意備查，本席要強調的是：官制官規為本院主管業務，求其合理衡平為本院無可旁貸之職責，此案之轉折是否符應上揭原則？將可能有何種後遺症？未來又應如何與相關機關(構)有更好的互動溝通？請部說明。(高委員永光)1. 有關高雄市政府擬置副秘書長3人，行政院及部原有不同意見，惟基於尊重地方自主權，擬請同意備查一節，似與地方制度法之立法意旨有違。地方制度法第55條規定，直轄市政府置副市長2人；人口在250萬人以上，得增置副市長1人。高雄市政府建議副秘書長員額，參照副市長以置2人為原則，人口在250萬人以上得置3人之員額設置基準。同法第62條規定有關考銓業務事項，不得抵觸中央考銓法規；各權責機關於核定或同意後，應函送考試院備查。如以人口數達250萬以上即增設副秘書長1人，第62條規定將形同具文。部之看法如何？同意增設之依據究為何？基於衡平原則，避免日後其他直轄市援引比照，建請部積極表示意見。2. 第56條規定人口在125萬人以上之縣(市)，得增置副縣(市)長1人，均由縣(市)長任命，並報請內政部備查。目前各縣(市)政府增設之情形如何？備查之依據又為何？請部說明。(黃委員錦堂)1. 法制上地方制度法第62條及地方行政機關組織準則並未規範直轄市副秘書長員額，內政部基於尊重地方自治及高雄市政府業務推展需要，同意置副秘書長3人，並依地制法第62條規定送本院備查。以高雄市人口數277萬，肩負南臺灣發展之責，建議應從分權及授權的角度助成，透過分權化、中央與地方協力，迎接全球化之激烈城市競爭，爰贊同內政部擬處意見。2. 目前核定控管各機關員額編制，多屬個案審議，民眾未能廣泛知悉相關數據，例如地方政府用人成本、整體配置的合理性等，爰建議部通盤檢視既有法規，研議地方員額、職等配置之整體資訊公開機制，藉以引發廣泛的公共監督，進而提

升地方政府彼此觀摩競爭之動力。(邊委員裕淵)基於地方政府性質各不相同，爰建議部建立各項可供評鑑之指標，包括人口、面積、用人成本、業務績效等納入，並公開資訊，受全民監督。

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：分權化是當前的趨勢，但地方先造成事實，再要求修改相關規定之方式，並不妥適。今後本院相關部會應與行政院有關機關多加聯繫，以更積極主動的態度來解決問題。

- 2、銓敘部議復行政院函送行政院人事行政總處及所屬公務人力發展中心、地方行政研習中心編制表，建請同意修正核備一案，報請查照。

委員表示意見：(胡委員幼圃)1. 部核議刪除人事總處及所屬公務人力發展中心、地方行政研習中心相關員額，人事總處之看法如何？2. 部函「以人事總處所置職務最高職等與一級業務單位主管相同之簡任非主管職稱員額，高於一級業務單位主管及所屬三級機構首長職稱員額數之加總、專門委員、高級分析師、簡任秘書及簡任視察等簡任非主管職稱之員額配置」，係指高於簡任非主管之加總？3. 本院考試委員4月實地參訪人事總處地方行政研習中心及保訓會中區培訓中心，該2機關之官職等配置比例，除機關層級外，實際工作狀況亦為重要考量，保訓會對於地方行政研習中心編制表之看法為何？4. 對於保訓會與人事總處第一次業務會談，相關議題已順利達成共識，表示肯定。(高委員明見)本席係「公務人員發展性訓練之內涵草案」全院審查會召集人，因保訓會與當時的人事行政局溝通有些誤解，曾導致社會民眾對政府間協調機制的質疑，致審查會未能完成審查，目前保訓會及人事總處已就發展性訓練之內涵達成共識，本審查會可望順利進行審查，感謝伍副院長之協調。

張部長哲琛、黃人事長富源、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：藉此機會感謝黃人事長努力促進本院與行政院，尤其是保訓會與人事總處的合作，功不可沒，非常感謝。

3、銓敘部令派簡任第十職等以上人事正副主管人員江昭瑩等2員請任一案，報請查照。

(二) 考選部業務報告(董部長保城報告)：考察「韓國外交、警察人員考選制度」報告。

委員表示意見:(陳委員皎眉)1. 韓國外交官考試第一階段採公職適性測驗(PSAT)，為性向測驗(亦為一種能力測驗)，係依職業之特殊需要而設計，錄取需用人數之 10 倍，因此係做為基本能力之篩選，值得參考。一般心理測驗除 SAT 外，並不公布試題及參考答案，惟韓國外交官考試公職適性測驗係公布試題及參考答案，建議部參考時宜審慎衡酌其可行性。2. 韓國外交官考試口試主考官應遵守口試規則，並於口試前實施教育訓練，口試主要為了解應考人思想及心理狀況一節，與我們目前方向一致，值得我國研究參考。3. 我國警察考試二級考試應考限齡為 42 歲，韓國為 30 歲。我國應考年齡限制是否過高，可再研究。另韓國警察考試可於錄取後再確認其學歷證明一節，本席曾多次建議參採類似作法，以減輕試務工作負擔，請部研究可行性。4. 有關韓國警察考試依男女性別分定錄取名額比例一節，全球性別平等指數我國為全世界第 4 名，僅次北歐三國。100 年警察人員考試男女錄取人數分別為 1318 人及 183 人，一般警察人員特考為 169 人及 135 人，總計 100 年男女錄取人數為 1,487 人及 381 人，女性比例僅約 18%，並未超過韓國之 20%，我國警大及警專之入學考試已事先作性別篩選，因此目前雙軌錄取人員之性別比例尚稱合理。5. 100 年一般警察人員特考體能測驗男性應考人總合格率 71.13%，女性總合格率 83.54%，體格測驗的合格標準與測驗項目尚可討論，男女分訂合格標準尚屬合理，惟總合

格率男女應接近才適當。另本席不贊成體能測驗列為一項分數，建議採門檻制，較為妥適。(李委員選)

1. 感謝與肯定部提出「韓國外交、警察人員考選制度」考察報告。由其制度中顯示該國對其人才甄選考試與訓練之嚴謹，為政府挑選適格公務人員的魄力，本席極為感佩。尤其是考試分三階段，第一階段公職適性測驗，第二階段筆試專業科目，第三階段採口試，應考人若能在高度的考試壓力下通過，且身心表現與應對得宜，即便是應考資格未加入身心疾病的限制報考條件，亦能達到為國舉才的目的。
2. 任用公務人員前，須經過三階段考試，加上 8 至 12 個月的訓練，對於篩選不適任者極有助益，亦可達到提升公務人員效能及對人民負責的目標。相關資料對下週即將召開之公務人員任用法第 28 條修正草案第 3 次小組審查會，有關「精神疾病不堪工作需求」是否納入公務人員任用條件之一，頗有幫助。未來若能在任用前就由考試方式與訓練層面有所改革，刪除相關規定，將指日可待！
3. 本席認同有關外語(英語)採用語言機構認證之作法，以全面提升公務人員的外語能力與國際化，建議部應全力強化基礎類科考試命題的信效度與口試的結構化，俾提升國家考試的品質。(高委員明見)

對部考察韓國外交、警察人員考選制度報告，提出 5 點請教：

1. 韓國成立專責機構辦理醫師國家考試，其 OSCE 不如我國辦理之精緻化，而韓國成立國家外交院專責訓練外交官，其外交官考試之報考人數及錄取率為何？
2. 韓國外交官考試採加倍錄取(1.5 倍)，經 1 年訓練後淘汰，採取占缺或不占缺方式，其訓練資源及經費由何單位負擔？
3. 韓國外交官考試公職適性測驗(PSAT)之成效如何？有無達到應考人之適職性？
4. 外交官考試口試占總成績之比例為何？如口試信效度與鑑別度高，則口試可占總成績 30% 以上，如信效度低，即使口試僅占 10%，亦無價值。
5. 我國警察人員考試已採分流制，且兩者名額有比例規定，韓國警察特別聘用考試係取得警官資格？其名額對警察大

學畢業者所占比例為何？(趙委員麗雲)韓國警察人員考試之體能測驗不只採記分制，有別於我國僅供是否及格之最低門檻，且主要檢測應考人之運動技巧有關體能(Skill related fitness)，如協調性、爆發力、反應時，速度及敏捷機動性等，與我國警察人員考試僅重視健康有關體能項目(Health related fitness)，如肌力、肌耐力、心肺功能等，大異其趣。建議部通盤檢討警察人員考試體能測驗，俾利提升考試效度。(李委員雅榮)1. 部報告所指韓國警察大學與中央警察學校係指同一單位？經一般公開聘用考試錄取後取得警員身分，如欲晉升警官，是否須至警察大學受訓？韓國警察採分軌進用途徑，因其來源不同，是否具有公平之陞遷機會？2. 韓國外交官考試將淘汰後之實習生改派至其他部會或地方機關服務，其職能能否符合機關所需？機關能否接受？3. 韓國命題委員亦兼審題委員，惟自我審題恐有盲點，值得審酌。(張委員明珠)部考察韓國外交、警察人員考選制度報告，針對近年來較有疑義的關鍵性問題皆有深入檢討，值得肯定。韓國國立外交院依國立外交院法第 3 條規定，其法定職掌除依法辦理外交實習生之教育訓練及評鑑外，更積極扮演外交通商部之「智庫」角色，負責國家外交政策及戰略之研究、分析及開發。另依同法第 8 條規定，國立外交院可經教育科學技術部之認可，依照高等教育法第 30 條設立大學院大學(係指僅設有碩士班及博士班之學校)，可見韓國對國立外交院的重視和殷切期待。部報告亦指出目前國立外交院聘有 15 位專職教授，現已爭取外加 10 位教授，研究、分析、開發能力不亞於其所從事之教學訓練功能，其多元功能性考量，值得本院重視。國立外交院除具一般訓練機構之教學、培訓功能外，功能更趨多元、前瞻，期待國家文官學院能參照韓國國立外交院之培訓、研究與智庫的多功能角色，進一步研究並完備其多元功能。(黃委員俊英)警察為特殊文官，大部分勤務由男性執行較為適宜，前年本院委員參訪桃

園縣政府，其警察局長曾反映女性員警比例超過實際需要，常導致勤務調度上的困擾。韓國警察考試男女錄取比例明定為 8：2，係基於警察勤務特性的考量。我國在目前性別平權的氛圍下，如訂定男女錄取比例，恐將引發很大爭議。目前我國採體能測驗作為篩選的機制，設體能測驗之最低門檻，期望合理規範男女錄取比例，惟因體能測驗合格的門檻男女有別，致 100 年女性合格率高於男性，不能達到體能測驗篩選男女錄取比例之目的。爰建議部重新檢討體能測驗門檻，在尊重性別平權的原則下，依警察勤務的需要，訂定男女通用之合理門檻，以達到男女錄取比例合理化的目的，並兼顧性別平權及警察機關用人需要。(何委員寄澎)部長今天的報告很有意義，它反映了部積極對國家考試考科及方式確實檢討、精進的態度，有這樣的態度，國家考試更好的評量鑑別功能、更好的信效度便可期待。長期以來，國家考試筆試著重於該類科「直接專業」的評量，事實上，工作相關的「通識素養」一樣重要，以外交人員為例，良好的世界史、世界地理，各國文化、風俗的知識與基本素養，何嘗不是所有外交人員應具備的！則相關考科便應考慮列為考試科目。此外，部已經做的「口試」以及將要做的「人格測驗」實應積極推動，而其中也有可立即檢討、省思的地方。以司法官口試為例，口試委員、口試題目全然限於法律專業，是否並未發揮原本設計「口試」的宗旨，也弱化了「口試」可能具有的更廣大的功能？畢竟，法律專業在一試、二試已充分檢驗，則第三試的「口試」自應超越「法律專業」而在參與人員與口試題目方面有更宏觀的思維與作法。最後，以今日報告所提外交、警察、司法三種人員為例，實施人格測驗均屬必要，故部誠宜快馬加鞭予以規劃實施。綜上，併請部參考辦理。(浦委員忠成)1. 韓國警察一般聘用考試筆試成績占總成績 50%，體能測驗成績占 25%，面試成績占 25%，可資參考。我國一般警察特考第一試採筆試，甄試其學科能力



後再以體能測驗進行篩選。韓國警察考試主要斟酌警察勤務的特殊性，重視其人格特質，選擇適合擔任警察者。我國則為知識菁英或學科能力取向，近來部擬提升考試之應考資格，使高中(職)之低學歷者逐漸喪失參與國家考試的機會，建請對非知識菁英卻擁有其他能力或優質人格特質者亦應給予參與國家考試之機會。

2. 我國體能測驗僅設仰臥起坐及跑走項目，韓國則有百米短跑、千米長跑、左右握力及伏地挺身等，建請部再作探討，研議一般警察特考合適之體能測驗內容，重新設計，俾求周妥。(高委員永光)

1. 韓國係考訓用合一，其變革有其背景，與我國有所不同，部於參考韓國外交、警察人員考試時，宜特別注意。

2. 部報告韓國於 2011 年制定「國立外交院法」，成立國立外交院一節，惟究為「國立外交院」？抑或「國立外交學院」？建請再酌。

3. 韓國為提升外交官素質，避免因外交家族之掌控，無法跟上國際環境變化，爰進行外交官考試重大變革，成立國立外交院，透過訓練以篩選適任人才。部參考韓國考選制度時，宜檢視其反對黨推動變革之意義，除參考其制度優點外，亦應借鏡其可能之缺失。(胡委員幼圃)

1. 韓國外交官考試授權由其用人機關-外交通商部負責辦理，7 年來 41%通過口試者為外交通商部高層官員子女，雖將採新制外交官考試進行防範，惟其成效尚不可知。我國則有獨立考試機制防範此種情事發生。

2. 韓國對於 33.5% 年輕人有意參與國家考試感到憂心，中國大陸則高達 86% 年輕人有意參加公職考試，部是否對我國年輕人進行相關調查？

3. 韓國已於 2007 年 3 月實施公務人員淘汰制度，其淘汰率為 3%，雖引起公務人員反彈，但已領先我國啟動淘汰機制，本院考績法修正案可借鏡其推動經驗。(林委員雅鋒)

部報告韓國司法試驗繼續舉辦至 2017 年，過渡時期將逐年減少預定錄取名額一節，與目前我國社會氛圍及司法院之政策方向相同。

董部長保城補充報告：對各委員意見加以說明(略)。

院長表示意見：大家非常重視考選部的報告，希望本院在考試用人方面，不斷的吸取其他國家良好的制度與經驗，以作為改革的借鏡。謹作 2 點補充：1. 本人與近來歷任外交部長多有同學之誼，曾就外交人員考試有所討論，認為目前的考選方式所錄取的人員未必適任外交官，所以他們非常重視性向測驗與心理測驗，甚至認為最好在筆試前即過濾不適任者，以免筆試錄取後再淘汰，徒增困擾。韓國外交官考試第一階段採公職適性測驗之作法，值得我們參考。據了解，目前外交部已開始規劃新的考試方法，請考選部多多配合，早日規劃，俾利外交人員考選制度之改進。2. 韓國警察大學畢業者，不須經過考試即可擔任警察職務，是否能轉任至其他機關？有無相關限制？而我國警察須經考試及格，可轉任至行政機關服務。因為警察工作性質特殊，所以在教、考、訓、用方面應進行完整而深入的探討，以求適才適所，並符合國家用人的需要。以上意見請考選部參考。

(三) 銓敘部業務報告(張部長哲琛報告)：

- 1、銓敘部 100 年適用特種法規人員銓審案件辦理情形。
- 2、口頭補充報告：有關報載行政院雲嘉南聯合服務中心執行長及副執行長之任用疑義處理情形。

委員表示意見：(詹委員中原)1. 依據銓敘部組織法與處務規程規定，特審司掌理司法、外交、主計、審計、警察、關務、政風、公營事業等人員之相關銓敘審定事項，惟報告附表 1 未將全國 6 萬 5 千人之公營事業人員部分列入，僅統計交通事業人員，建請補強。2. 100 年度司法人員銓審案件，地方機關司法人員之變動情形，是否係僅因法務部矯正署之成立？3. 審計人員人數雖少，惟其銓審案件增幅達 30%，其因為何？4. 附表 2 備註提及 100 年度未完成考績(成)銓敘審定機關，其中臺灣省菸酒公賣局所屬機構之銓審案件仍由部負責處理，該局是否正改為民營公司？其銓審要求規定如何？相關資料請補充，俾供參考。(歐委員育誠)

聘用人員聘用條例第 7 條第 1 項規定，聘用人員不適用各該機關組織法規所定簡任職或薦任職各項職務之名稱，並不得兼任有職等之職務。惟行政院雲嘉南聯合服務中心執行長列簡任第十三職等，副執行長列簡任第十二職等，均屬有職等之法定職務，無論組織法、處務規程抑或設置要點均屬法規，若執行長以聘用人員任用，基本上即屬不適格，因不適格執行職務之結果，其法律效力如何？不無疑義。又其遴聘係以約聘方式進用，仍依聘用人員聘用條例訂定契約，其與法規牴觸之處應如何解套？值得檢討。行政院執行或推展業務雖有其彈性之需要，惟從本院主管官制官規之立場，恐無法對其適法性進行公開背書。(黃委員錦堂)有關行政院雲嘉南聯合服務中心執行長由不具公務人員身分者出任之相關疑義，主要涉及組織法與人事法規之緊張關係，前者係應其業務需要設置組織之依據，主要為定性該組織需用之職位與人才；後者涉及官制官規，屬本院權責。現行法制對於人力資源靈活進用之空間雖有限，惟為因應全球化挑戰並促進施政之靈活性，仍應給予適當與合理之賦權，對於官制官規或有一定之衝擊，但將有助於政府政策之開展，籲請部及人事總處研析採取彈性靈活用人之可行性。

院長表示意見：有關行政院雲嘉南聯合服務中心執行長之任命疑義，基於本院立場，謹表達本人看法：服務中心執行長既非政務官，亦非常任文官，究屬何類人員？黃人事長認為執行長可認定為聘用人員，但聘用人員聘用條例明文規定，各機關法定列有官職等之主管職位，不得以聘用人員充任之。依據行政院處務規程規定，雲嘉南聯合服務中心不是法定機關，為常設性任務編組，屬行政院內部單位。聘用人員聘用條例規定，聘用人員係指各機關以契約定期聘用之專業或技術人員，而該服務中心設置要點明定執行長負責指揮、督導所屬業務，副執行長輔助執行長，處理相關業務，實質上為主管及副主管職務，且非屬聘用人員

聘用條例規定之專業或技術人員。行政院認為雲嘉南聯合服務中心屬行政院內部任務編組並依行政院處務規程指派執行長及副執行長，本院將予以尊重，惟該等職務之進用是否如人事總處對外說明之適用聘用人員聘用條例？請黃人事長代為轉達本院對此問題的關切，並請妥為對外說明。

張部長哲琛、黃人事長富源、黃秘書長雅榜補充報告：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、規劃辦理 101 年公務人員特種考試移民行政人員考試錄取人員基礎教育訓練。
- 2、口頭補充報告：保訓會與人事行政總處第一次業務會談辦理情形。

(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)：

- 1、「行政院暨所屬中央機關科長研習班」辦理情形。
- 2、101 年度「地方機關屆退公教人員長青座談會」上半年 2 場次辦理情形。

委員表示意見：(歐委員育誠)退休人員長青座談自 70 年代起即開辦，目前，總處會同銓敘部與教育部每年辦理屆退公教人員長青座談會，其內容包含退休人員權益照顧、身心保健、身心靈調適、如何參與公共事務與理財規劃等，課程設計完整，生活照顧周到，對退休人員退休後生活轉型與身心調適頗有助益，長期以來得到退休人員積極且正面的評價。尤其，透過與民間團體、退休人員協會的跨域合作，對退休人員的照顧更貼近其實際需要，又退休人員協會經常辦理或與安養機構舉辦退休人員各項活動，以補政府機關照顧之不足，可多與之合作，本席認為，此為人事業務推動有感施政之事例，讓退休人員感受到政府溫暖與關懷，在此感謝並高度肯定總處多年來之績效。2 點意見：1. 座談會課程之廣度與深度，建議視實際需要檢討，彈性規劃。例如「權利跟照顧」課程僅宣導現行規定，但退休人員實際上需要的是更深一層的了解，如少子化的結果導

致養兒防老的觀念難以落實，退休老人的長期照顧是一個很嚴重的問題，日前偶遇一位退休人事處長，晚景淒涼，令人鼻酸。因此，如何選擇退休金種類及安養機構甚為重要，建議在座談中加強宣導。2. 此次舉辦 2 場座談計二百餘人參加，但退休人員退後之心理調適及生活規劃相當重要，建議在既有基礎下擴大辦理，加強宣導。(高委員明見)

1. 參加長青座談人員最低年齡之限制為何？身心靈體驗課程於何處實施？身心靈體驗須進行體能評估、日常坐息評估及醫藥評估等，如長庚養生村設有評估設施，總處有無類似評估設施？又參加長青座談係自費或部分負擔抑或由總處全額補助？2. 因高齡者多行動不便，因此如經費足夠，座談地點建議分區辦理，以免交通往返與住宿之不便。

(趙委員麗雲) 1. 參加長青座談人員對整體研習活動安排之滿意度為 97.8%，成果卓越。尤其，八成四的屆退人員表示退後願擔任志工，令人驚喜。然調查既顯示屆退人員對擔任志工有很高的意願，為何實踐度卻不高，值得正視、了解，以加強促進美意之落實。據人力庫資料統計，100 年度全國退休公教人員擔任志工數僅 30,253 人，全年總服務時數僅約 201 萬小時。換言之，不到一成退休人員投入志工行列，且投入者每年服務不到 9 天，即每個月服務不到 1 天。對照政府各部門人才短絀，大量進用臨時人才，舉教育部為例，進用非典型人力、派遣人力達 10,608 人，尤以近年來多數國中小教師、校長早退，退休者大多年富力強，益發突顯人力資源未妥善運用。建請總處研究促進公教銀髮志工人力銀行之流通，以落實運用人力資源。2. 院長於 6 月 22 日公共服務日記者會回應記者有關 12 年國教特色招生、超額比序採納學生志工服務，是否滋生志工功利導向流弊問題時表示，服務是奉獻，固應自動自發，但也不見得每個人一開始都會心甘情願，做久了，心態往往就跟著轉變，樂在其中，樂於服務。僉以立法院為改善未屆 65 歲卻領月退公教人員之社會觀瞻，曾建議考慮對領月退

之一定年齡以下者強制每月從事一定時數之志願服務，建請總處併前述院長講話內涵、智慧，適時加強溝通，評估該建議之可行性。

黃人事長富源補充報告：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) 辦理墨西哥商務簽證文件暨文化辦事處慕東明處長專題演講情形。

(二) 考試委員實地參訪教育部辦理情形。

胡委員幼圃表示意見：昨日本院委員實地參訪教育部，對有關教育人員任用條例有否授權教育人員借調留職停薪疑義，教育部人事處陳處長回應教育人員任用條例母法並未授權，惟教育人員任用條例第 34 條之 1 規定：「專任教育人員，除法律另有規定外，因育嬰、侍親、進修、借調或其他情事，經服務之學校、機構或主管教育行政機關核准後，得辦理留職停薪。前項教育人員留職停薪之事由、核准程序、期限、次數、復職及其他應遵行事項之辦法，由教育部定之。」特此說明，請昨日參加的委員了解。

#### 乙、討論事項

一、李召集人雅榮提：審查銓敘部函陳聘用人員人事條例草案總說明及逐條說明，暨配合廢止聘用人員聘用條例之法律條文一案報告，請討論。

決議：照審查會決議通過。

二、銓敘部議復關於行政院函送交通部各港務局及所屬機構隨同轉調臺灣港務股份有限公司繼續任用人員人事管理辦法草案，請本院同意會銜發布一案，請討論。

決議：照部研議意見及院二組意見通過，並函復行政院同意會銜。

三、考選部函陳請准舉辦 101 年公務人員特種考試原住民族考試，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，請討論。

決議：照案通過，並照院長所提，請蔡委員良文擔任本考試典試委

員長。

丙、臨時動議

典試人員名單議案

一、院長提：據考選部擬送 101 年公務人員高等考試三級考試暨普通考試第 4 次增聘閱卷委員、實地考試委員 457 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 年公務人員特種考試司法人員考試、101 年公務人員特種考試司法官考試第 2 次增聘閱卷委員 20 名名單一案，請討論。

決議：照名單通過。

散會：12 時 20 分

主 席 關 中