

考試院第 11 屆第 207 次會議紀錄

時間：中華民國 101 年 10 月 4 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 蔡良文 林雅鋒 邊裕淵 高明見
黃錦堂 浦忠成 蔡式淵 張明珠 趙麗雲 黃俊英
李雅榮 陳皎眉 李 選 何寄澎 歐育誠 高永光
董保城(李繼玄代)張哲琛(吳聰成代)蔡璧煌(葉維銓代)

列席者：黃富源 袁自玉 李繼玄 吳聰成 涂其梅 葉維銓

出席者：胡幼圃公假 詹中原公假 董保城公假 張哲琛公假
請 假：蔡璧煌公假

列席者：黃雅榜公假 曾慧敏公假 李嵩賢公假
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 206 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、銓敘部函陳關於嘉義市政府編制表修正，並溯自民國 101 年 1 月 1 日生效一案，報請查照。
- 2、本院人事室案陳本院 101 年 9 月份考試委員實地參訪行政院原住民族委員會暨所屬原住民技藝研習中心參訪報告一案，報請查照。

蔡委員良文表示意見：1. 呼應黃人事長派任首位原住民之人事室主任至原民會服務之創舉。2. 對本年原住民特考首次設置人事行政類科，表示高度肯定。考量南島文化及我國與中南美國家外交情勢需要，並基於多元文化之呈現，以利原住民人才之運用，建請轉相關機關研議原住民特考增

設外交行政類科、文化行政類科與政風類科之可行性，提請總處及相關部會審酌。

黃人事長富源補充報告：對蔡委員良文意見加以說明(略)。

3、本院參事辦公室案陳本院考試委員101年8月實地參訪財團法人國家實驗研究院，所提建議事項研處情形一案，報請查照。

黃委員錦堂表示意見：本案國科會建議新增災害防救職系，總處研處意見略以，中央災害防救委員會第14次會議決議，請行政院災害防救辦公室加強相關理由及論述後，提第15次會議討論一節，目前進度如何？行政院方面應該是會通過，而總處在部研議意見中明白表示會遵照行政院的政策決定，所以未來可能會發生行政院與本院之間的政策爭執。其次，國科會另外要求設置科技行政職系，據本席所知，特勤中心似乎也有意推動設置特勤職系，凡此顯示，職系問題日趨受到重視或甚至爭議。部之政策考量究為何？職系之劃分，應與時俱進，建議部以整體性且前瞻性之思維，進行全盤檢討，俾因應實際業務需要。

黃人事長富源補充報告：對黃委員錦堂意見加以說明(略)。

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陳日益1員請任一案，報請查照。

(二) 考選部業務報告(李次長繼玄代為報告)：

1、考選行政：101年第3季重要業務執行概況。

2、考試動態：辦理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佐級考試車輛調度、機械工程、機檢工程及養路工程類科第二試體能測驗成績審查及榜示作業等各項考試事宜。

委員表示意見：(李委員雅榮)有關部辦理專案研究部分，其中委託研訂公務人員考試應試專業科目命題大綱，委託對象究為何？目前部亦辦理各類科核心職能推動事宜，命題大綱多參採用人機關意見擬定，委託研究單位是否與用人機關充分溝通？用人機關是否參與專案研究？(陳委員皎

眉)1. 有關諮商心理師類科題庫建置計畫，目前正進行命題作業中，惟報告並未完整呈現，建請補充之。2. 關於建立試題品質分析及回饋機制一節，本席曾多次建議相關試題品質分析資料，應在正式命題前即提供命題委員及常設題庫委員了解。除就每個題目之難易度、鑑別度進行試題品質分析外，建議試後彙整每一類科之試題難易度、區別度、誘答率等資料，於題庫補正或每 5 年重新建置題庫時，提供命題委員及常設題庫委員參考依循。另請部辦理性別比較分析，以了解試題之難易度、鑑別度於不同性別是否有所差異，俾日後命題時可依性別統計資料為進一步建議或因應。3. 部報告提及委外研究民航人員特考應試專業科目命題大綱一節，惟本院已不再辦理該項考試，為何還須進行委外研究？另專案研究(九)進行國家考試測驗使用效果分析一節，係辦理試題品質分析及撰寫試題使用結果報告，與報告五、優質試題發展方案(二)建立試題品質分析及回饋機制，有無差異？請說明。(趙委員麗雲)兩人權公約自 98 年 3 月經立法院通過施行法後，視同國內法。部據之就平等權、參政權，尤其少數民族與弱勢族群權利，進行全面檢討、改進事項，諸如：刪除國家考試分定男女性別條件、取消或放寬年齡、兵役條件限制，並配合總統府人權諮詢委員會編訂國家人權報告等，均卓然有成，令人敬佩。僉以聯合國於 1979 年頒布之消除對婦女一切形式歧視公約 CEDAW，其施行法亦於去年 6 月 8 日經立法院通過，並自今年元月開始實施。根據該法第 6 條規定，亦與前述兩公約一致，每 4 年須提出國家報告。據此，104 年之前本院亦應配合提出消除對婦女一切形式歧視相關工作報告，此為本屆任期內應完成之任務。查考選部於 94 年曾成立國家考試性別平等諮詢委員會，召開 13 次會議，並修訂發布性別平等白皮書，惟皆為上屆委員建樹(註：國家考試性別平等諮詢委員會「設置要點」業已配合考選部組織法第 19 條之修正而廢止)。質言之，自 CEDAW 施行法實施之後，及

本屆委員任期內，均尚未提出具體性別平等相關議題建樹。為肆應總統府研提 CEDAW 國家報告之需求，亦使本屆委員就性別平等議題留下歷史紀錄，爰建請部儘速研訂國家考試性別平等諮詢委員會組織規程，並據以籌組本院性別平等諮詢委員會，著手推動新版本之國家考試性別平等白皮書，同時據以檢視本院是否尚存有與 CEDAW 相抵觸之法規、命令、措施等。(李委員選)部第 3 季所完成的豐碩成果，令人敬佩。針對國文、英文類科題庫建置提供意見供參：部建置公務人員三、四、五等考試題庫，均應配合其工作內涵需要及性質，分訂不同的考試內容與標準，以檢測其應具備的能力。以英文類科為例，考題應依工作性質，檢測其應具備之辭彙量？是否擁有翻譯與論述的能力？建議部與學校合作，共同制訂標準與命題大綱，以強化能力檢測，防止考試淪為形式。至於國文類科試題，建議亦應訂出不同層次的能力標準，以提升公務人員未來中、英文語言應用與表達力，亦可作為未來訓練的延續並精進能力。(高委員永光)1. 對部報告內容豐富，李次長說明清晰易懂，表示高度肯定。2. 100 年、101 年公務人員考試政治學等 16 科目題庫建置整編計畫，其中有關「地方自治大意」、「地方自治概要」之審查作業，100 年 1 月 1 日 5 都改制正式上路，相關法令規章多有修改，題庫試題雖經整編，與改制後之法令規章尚有未盡符合者，爰建議部應即時檢視，俾使題庫試題與現行法規一致。3. 為期考選符合該職位之職能需求，除試題之信度、效度外，核心職能將影響職組、職系之整併，惟命題大綱與核心職能之相關性究如何？建議部成立專案小組，邀集委員、專家學者及部同仁共同研討，並依據統計資料測試其關連性，俾考選出符合核心職能之人才。(高委員明見)肯定部建置題庫之辛勞與努力。目前各類專技人員考試每年舉辦 1 至 2 次，尤其是醫事類科考試，每次耗費約 5 百題試題，所以題庫試題消耗甚快，且在建置新試題時，必須考慮該類科的核心題

目，另外，為避免與近 3 年試題雷同，尚須篩選、修改，是以，題庫建置工作非常辛苦，部雖已適度提高命題委員之命題酬勞，惟新試題之品質是否較舊試題有所提升？是否有其他方法可以減少題庫試題的消耗率？建請部進行研究。(何委員寄澎)3 點意見，請部參考：1. 長期以來，國文科非選擇題只考 1 篇作文及 1 篇公文，對有效評鑑公務人員應具備之語文、文化素養與表達能力，功能漸不顯著。過去 3 年來，部著力建置國文科測驗式試題題庫，其進度較緩慢，實因以高標準期望其信度、效度、功能再提高所致，惟本席認為上述能力之評量，測驗題之功能極其有限，建請部專案研議國文科非選擇題題型之改進，以濟前揭兩端之窮。本席認為普考以上的公務人員，皆須具有以文字論述、分析、詮釋問題的能力，而這些能力的評量檢驗，國文科應透過何種題型方能有效達成，是很重要的課題，請部正視。尤有進者，就國文科而言，建立優質非測驗題題庫為重要工作，其難度亦較測驗題題庫為低，併請部積極進行。2. 部規劃辦理「專業日文」題庫整編，確有必要。但以本席經驗，「專業」與「語言」兼具的人才難尋，該整編如何進行？而該考科之功能是否充分發揮？均請部詳予審酌。3. 關於公務人員初等(五等)考試國文科測驗評量相關問題之研究案，係緣於初等(五等)考試國文科自 99 年起全面採測驗式試題，本席要求部應於兩年內提出檢討報告，惟部未能於期限內完成，爰建請部儘速於今年年底前提出檢討報告。(林委員雅鋒)目前司法官及律師第一試考試皆採測驗式試題，惟部報告「提供申論式綜合題型試題 3 科目 8 題？」請予解釋。(黃委員錦堂)研擬人格特質評測係屬重大政策，宜慎重小心，建請蒐集相關國家之立法例及實際作法，並儘早向外界說明。有關外國實施人格特質評測之方法及考試信、效度如何？不及格或不適任之標準為何？與原住民文化、保障身障者權益間之關連性又為何？均須慎重考量。另人格特質評測係對一般公務人員

採行？抑或僅適用於特殊需求考試，如外交、警察、國安情報人員？我國為考用合一，與外國考用分離政策，有所不同，爰建議研究人格特質評測，不應考量技術層面，應就法制面、政經社文面之可接受性，進行討論。(蔡委員良文)肯定部第3季重要業務執行成果。1. 部賡續辦理身心障礙應考人權益維護措施審議事宜，自98年起至101年7月底，已召開27次會議，建議部彙整歷次會議之重要決議事項及其執行情形列表供參。2. 歷年來部維護身心障礙應考人權益，已有具體成效。目前總處與銓敘部定期進行會談，總處與考選部亦不定期會談，爰建議將身心障礙及格人員陞遷發展列入考用配合之重要議題討論，俾使身心障礙者得到合理之考用與陞遷發展。3. 有關101年第二次航海人員專技考試電腦化測驗抽題一節，本院已停止辦理航海人員考試，目前由交通部辦理，建議部宜關注並進一步檢視評估其辦理情形，含公平、公正性與信度、效度等，俾為未來辦理航海人員考試之決策參據。(邊委員裕淵)1. 「天生我才必有用」，所謂「人才」，能將其所做之事做到最好，非高學歷之狹隘觀念。爰建議考試錄取人員應於分發前進行人格特質評測，更甚者，各機關亦應對所屬同仁進行人格特質評測，俾為日後進行職務遷調之參考。是以，人格特質評測由保訓會辦理較為適當。2. 本席擔任本年外交特考等7項考試典試委員長，國文科最高為48分，平均分數為41分，無法評量應考人之國文程度，爰呼應何委員寄澎有關改進國文科考試方式之意見。(蔡委員式淵)人格特質評測並非能力測驗，常受外界以容易作假、無法找到適當的因素進行論辯之議論與挑戰，例如績優與劣質警察如何區辨，是以，須特別審慎。建議部宜再評估其可行性，勿因訂有推動期程而勉強辦理。

李次長繼玄補充報告：對各委員意見加以說明(略)。

(三) 銓敘部業務報告(吳次長聰成代為報告)：法官(檢察官)於法官法施行後轉任及調任相關事宜研議情形。

蔡委員良文表示意見：本院審議法官法時，本席多次強調法官法屬特別人事法制，其立法對於整體文官法制之衡平性發展，有其正面功能，應及早規劃相關配套。法官法公布施行後，因法官(檢察官)不列官等、職等、職系，轉任或調任一般行政人員時，在歸列職系之實務運作上，涉及五院關係及三院之會銜，故其任用、陞遷、俸給、退撫等細部權益，須同步全盤考量。部研議法官(檢察官)轉任及調任一般行政人員時，將參酌現行亦未審定職系之交通事業人員或關務人員之處理方式，參照調任辦法及職組暨職系名稱一覽表相關規定，調任列有官等、職等、職系職務。部本於權責擬以個案函釋之作法，雖具時效，惟不宜多以函釋方式處理，爰建請部就法官法通過前之司法人員人事條例與司法院組織法等相關法案規範經驗，預為因應研擬解決原則及方案。

吳次長聰成補充報告：對蔡委員良文意見加以說明(略)。

(四)公務人員保障暨培訓委員會業務報告(葉副主任委員維銓代為報告)：

- 1、本會規劃 101 年高普考實務訓練輔導員講習並首度試辦輔導員認證制度事宜。
- 2、100 年特種考試地方政府公務人員考試錄取人員基礎訓練辦理情形。

委員表示意見：(黃委員俊英)肯定會不斷改進高普考試錄取人員實務訓練的輔導工作，力求完善。2 點意見：1. 輔導員認證制度為創新作法，如能建立嚴謹之認證制度，對確保實務訓練品質將有助益，目前輔導員須全程參與講習，並經測驗合格，方予認證，尚稱嚴謹，惟針對無法報名參加輔導員講習或未通過上開輔導員認證者，另行開設之線上課程，並不能取代實質講習課程，仍應經嚴謹認證程序，方可予以認證。2. 報告提及 101 年預計參訓之輔導員人數直線躍升，年成長率高達 161% 一節，從 100 年之 1,190 人增加到 1,920 人，成長率應為 61%，請予更正。(高委員永光)會積極推動輔導員制度，試辦輔導員認證，進一步完善輔導員制度，方向正確。1. 輔導員可考評學員之生活管理

成績，為主觀評估上之客觀評分，誠屬不易。原則上，經認證者不須再質疑其能力，惟仍建議會規劃輔導員評估機制，持續篩檢不適任者。部分輔導員來源為現職公務人員，建議會與銓敘部研議啟動鼓勵機制，例如於公務人員品德修養及工作潛能激勵辦法，將擔任輔導員表現優異納入模範公務人員或公務人員傑出貢獻獎之評估要件。

2. 地方特考訓練不及格者計 29 人，其因為何？建議彙整分析其背景資料。又近日媒體報導 100 年普考有 1 人補訓仍未通過，無法擔任公務人員，建議會多方宣導，讓外界了解本院訓練淘汰之成效，改變各界訓練無用之誤解，並建議彙整分析歷年訓練不及格之原因，提供講座及學員參考。(李委員選)肯定會推動輔導員訓練與建立認證制度，此對日後輔導新進公務人員之成效，應有助益。目前認證制度以完成講習課程及經測驗及格者，始授予結業證書，惟因測驗以法規面為主，難以了解學員接受講習課程後，其諮詢輔導理論應用能力究為何？爰建議：1. 未來受訓學員完成講習課程後，應繳交 1 份理論應用的案例報告，以強化學員具體應用上課中所學理論，俾有助於日後輔導品質。2. 完成認證者，給予 1 枚徽章，隨時配掛，可加強其責任感與榮譽感。3. 規劃更新認證機制，強化輔導能力，與時俱進。不因時代改變，其觀念與現實環境有所落差，對新進人員不但無助益，反因其僵化思維或心態，造成誤導。(高委員明見)肯定會規劃辦理高普考試錄取人員實務訓練輔導員講習、訓練及認證制度之努力。輔導員職等一般高於參訓學員，擔任輔導員為其義務亦為榮譽，建議會建立獎勵機制，避免淪於應付與形式。輔導員角色非常重要，講習除應加強成績考核技巧，以達信度與公平性外，亦應強調輔導員評估學員成績考核之差異性，避免發生考核不公之情事。(浦委員忠成)此次企業參訪巨大等公司，發現企業之核心價值在於工作上要求，實務上落實，並推動工作導師，以引導新進人員追隨企業理念，向上提升。建立實務訓練適度結合淘汰機制，以取捨考試錄取人員，為本院既定政策，會規劃之實務訓練輔導員講習及認證制度為非常重

要之一環，建議多思考如何讓受考評者能得到公平的結果，並注意各機關學校是否充分了解其意義並予落實，以達本院政策目標。

黃人事長富源、葉副主任委員維銓補充報告：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)

：行政院人事行政總處 101 年第 3 季重要業務執行概況。

委員表示意見：(歐委員育誠)總處第 3 季工作報告豐碩，應予肯定。有關行政院組織調整後公務人員各項加給處理原則一節，謹就實務運作層面，提供「主管職務加給」應行注意事項。依現行公務人員加給給與辦法規定，簡任非主管人員得由機關首長衡酌職責程度，比照主管職務核給主管加給，其支給人數係扣除兼任或代理主管職務之兼任非主管人數後，不得超過該機關簡任非主管預算員額二分之一。惟目前並非所有機關均據以確實執行，時有輪流支領情形。行政院組改，部分機關進行整併，在人員移撥過程中，產生一個機關內有來自不同機關的簡任非主管人員，主管職務加給的支領對象，須重新分配，問題更形複雜、棘手。總處係給與之主管機關，爰建請總處注意整併機關應適法、公正、合宜的處理，以免造成不公而引起反彈，影響組改工程之進行。以上意見，提醒總處參考。(李委員雅榮)土木工程、水土保持等工程類科經常錄取不足額，且因工作繁重，工作性質具危險性，私人企業待遇又較佳，人才流失嚴重，造成用人機關困擾，建議總處考量比照社工師或警察人員發給危險專業加給，俾留住人才。(蔡委員良文)1. 有關組織改造與員額管理部分，組織改造為本世紀之重大工程，面臨相當之挑戰。員額管理之 3 項策略為：(1)組織重新設計策略：包括組織功能調整、組織裁併、人員工作是否簡併、是否超量、有無倦勤等。(2)公務人力縮減策略：遇缺不補、優退、凍結支出等。(3)系統策略：有關組織文化、組織成員態度與價值等。其中第三層面，有系統診斷、團隊建立等層面，常被忽略，應進行全面性檢討。總處依中央政府機關總員額法第 8 條規定進行定期評鑑後，如何處理不適任人員？請提供資料供參。2.

今日報載立法院擬議政務官於一定情況下不發年終獎金一節，國學大師南懷瑾曾言：德薄而位尊、知(智)小而謀大及力小而任重，為人所不應犯的三個錯，政務人員亦應有其認知思維，相關各級人才運用，總處扮演重要角色，請參考。(黃委員錦堂)總處目前辦理之藝文、體能活動有員工運動會及公教美展等，參與者侷限於公教人員，過於狹隘，建議總處辦理公務電影節、公務小說、新詩發表或公務報導與紀錄片展等，擴大社會參與，讓各界了解公務人員的困難、挑戰與突破，以獲得其認同，並提高公務人員向心力。

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(袁副秘書長自玉代為報告)：

(一)本院節約能源措施實施成效情形。

(二)本院辦理 101 年度第 1 次「消除對婦女一切形式歧視公約」研習專題演講情形。

乙、討論事項

一、考選部函陳專門職業及技術人員普通考試導遊人員考試規則部分條文修正草案一案，請討論。

決議：照部擬通過。

二、考選部函陳請准舉辦 102 年第一次專門職業及技術人員高等考試醫師中醫師考試分試考試、中醫師、營養師、心理師、醫事檢驗師、護理師、社會工作師考試、特種考試聽力師、牙體技術人員考試、102 年專門職業及技術人員特種考試語言治療師考試，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，請討論。

決議：照案通過，並照院長所提，請林委員雅鋒擔任本考試典試委員長。

丙、臨時動議(無)

散會：12 時

主 席 關 中