

## 考試院第 11 屆第 220 次會議紀錄

時 間：中華民國 102 年 1 月 3 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 林雅鋒 趙麗雲 邊裕淵 陳皎眉  
高明見 黃俊英 蔡良文 胡幼圃 李 選 詹中原  
李雅榮 高永光 黃錦堂 張明珠 何寄澎 浦忠成  
歐育誠 蔡式淵 董保城 張哲琛 蔡壁煌  
列席者：黃雅榜 黃富源 袁自玉 李繼玄 曾慧敏 涂其梅  
李嵩賢 葉維銓

列席者：吳聰成公假  
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 219 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、銓敘部函陳關於臺北市、臺南市、臺中市等 3 個直轄市政府所屬社會局及家庭暴力暨(及)性侵害防治中心組織規程暨編制表修正等案，報請查照。

陳委員皎眉表示意見：感謝院長、副院長、各位委員及部會同仁等對有關社工案件一向的支持與協助。本案有關臺北市政府員額比率部分，雖因其不符員額配置標準，此次不予備查，惟部及院二組在溝通過程中，表現之專業、全方位考量及誠懇協助的立場，臺北市政府非常感謝，並將依規定之員額比率，儘速調整後再報部核備。

- 2、考選部令派薦任第九職等以上正副主管人員陳佳瑜等 3 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：101年第4季重要業務執行概況。

2、考試動態：舉行101年公務人員特種考試司法官考試第三試口試及辦理榜示事宜。

委員表示意見：(李委員選)1. 肯定部於 101 年第 4 季所做的努力。強化優質試題之發展，一直是委員們關切的重點，以專技人員護理師高考為例，去年部曾購置近年國外試題參考書籍，本席曾請多位命題委員討論書中試題內容與台灣現行醫療機構業務的適用性及可參考性，獲得相當大的肯定與支持，建議在今年的工作計畫中以委託案的方式，系統性的審視國外試題，以擴大試題範圍，俾使國考試題亦能與國際接軌。2. 有關 OSCE 納入專技人員護理師高考之應考資格一案，經本席過去一年多與教育部、護理學校、醫療機構與專業團體領導人討論與溝通，已獲得極大的支持，建議部近期能召開護理師考試改進會議，儘速確立考試的政策方向，使教考用三者能確實整合，解決現今失衡的問題，而非僅停留在討論層次。(趙委員麗雲)部今日季報業績洋洋灑灑，部長於連假期間並陸續發布 11 項興革計畫，積極進取，勇於任事，實為馬總統元旦文告「多做多對」之典範。惟就各項興革計畫，仍建議部須以更縝審心態從事，不宜逕依片面的意見反應或幾次座談結論，甚或一些想當然爾的推論倉促推動，俾免如十年教改，諸多好心好意的變革卻衍生為國安層次的人才危機，茲舉近來部分負第一線防衛抵禦性職務之用人機關時有抱怨因國考錄取人陰盛陽衰，造成用人調派困擾，建議調整女性體能測驗標準問題為例，根據本席彙整資料即顯然失真。在錄取人性別比例方面，根據表一，除 99 年調查人員考試因女性到考人數為男性到考人數之 1.5 倍，致女性錄取率占總錄取人數之 54.32%，以及 101 年移民行政人員考試，同樣因女性到考人數為男性到考人數之 2.9 倍，而致女性錄取率占總錄取人數之 77.52%外，近三年來總計 12 次加考體

能測驗之其餘考試，女性錄取率皆低於男性，約占總錄取人數三分之一以下。至於所謂體能測驗標準獨厚女性之節也非真，由表二顯示，扣除男女測驗項目標準都不同的一般警察特考，其餘10項次特考中，僅99年交通事業人員(鐵路)考試因女性僅一位到考且又及格故及格率100%，及101年移民行政人員考試也因女性到考人數為男性到考人數之2.9倍致女性體能測驗及格率高於男性一成外，其他8項次特考體能測驗均男性遠優於女性。至於一般警察特考之分項體能測驗中，亦僅引體向上/屈臂懸垂一項係女性及格率略高於男性(+7.69%)，但追究其及格率標準(10秒以上)偏低原因卻發現原係依97年內政部警政署召開之「研商警察人力招募之體能測驗方式及訓練要求標準會議」決議：為持續落實推動兩性平權政策，女警屈臂懸垂體能測驗及格標準由20秒下修為10秒，換言之，乃政策性措施而非施政錯失，再以今日全國女警總計4,096人，僅占全國警察總人數之6.38%而言，所謂女警過多恐亦想當然爾之論。質言之，國考大政興革事項，務需細究事實，查核數據，有更細緻、更深入之研究為基礎，方予變革為宜。其次，當前所謂不公、不義、不平的現象，常係政策性、有意的措施，有其特殊背景，是否宜、該貿然改變，程序上亦須更為審慎。有關國安、調查、警察人員等加考體能測驗，女性標準是否調整一案，部雖已進行委託研究，但現制體能測驗標準既係性別平等之權宜措施，則其改變與否建議部依101年12月26日本院性別平等委員會第1次會議之主席結語，檢據正確的資料，備齊檔案，提送本院性別平等委員會研議決策後，再做政策決定，斷不宜按照委託研究案之結論逕行變革。(浦委員忠成)近來本席至文官學院擔任普考基礎訓練班講座，據學員反映，未來將繼續準備高考。又本院委員近期屢屢接獲民眾有關考選議題之陳情，事涉應考人權益，影響甚鉅，爰建議部之政策規劃及擬議宜求審慎穩健。此外，目前在學歷資格認定下，

同意高資低考，卻不容許低資高考，是否有損弱勢學歷應考人權益，亦請部審酌。(高委員明見)部勇於任事及努力，成效有目共睹，值得肯定。國家考試試題多使用題庫試題，但因限於過去 3 年試題，不能重複或雷同使用，是以題庫試題數消耗甚快，因此仍須輔以臨時命題，惟囿於時間限制，且為避免與近三年試題重複或雷同，造成臨時命題委員之壓力及困擾，臨時命題與題庫試題之試題品質究如何？其信效度及鑑別度又如何？建議部系統性分析，俾為日後改進之參據。另為改善遴聘臨時命題委員倉促命題之窘境，並確保試題品質，建議部研議授權專業學術單位負責某類科系統命題之可行性，並請部持續進行題庫建置事宜。舉本席協助題庫管理處徵求內科醫學會，負責內科學類科之系統性命題，如成效良好，建議可推展至其他類科。(詹委員中原)部工作內容繁重，成績有目共睹，應予肯定。有關陳懿琳女士參加 95 年專門職業及技術人員特種考試中醫師考試行政爭訟事件，臺北高等行政法院判決本院訴願決定及原處分均撤銷一案，深受外界關注。高等行政法院認為系爭之成績評定無正當理由，未採取一致性的評分標準，致形式觀察有顯然錯誤，且判斷有恣意濫用等違法情事，於是判決部敗訴。本案目前進度如何？部如何改進本案一致性之效度？為改善各項考試閱卷一致性，避免日後類此案件再度發生，爰建議部委託專案研究或組織一致性效度提升專案小組，深入研討。(陳委員皎眉)1. 呼應趙委員麗雲意見。不論筆試、口試或體能測驗等，皆須與工作相關(job-related)，且要合理，不能特別偏好(prefer)或優惠(favor)某一性別。據趙委員提供之資料可見，加考體能測驗之考試並未特別優惠女性，是否有利於男性，則尚待進一步研究與探討。2. 警察人員心理測驗委託研究分三階段進行，第一階段：工作內容及能力分析(經由焦點座談及能力需求調查)；第二階段：職能模型建立(經由行為事例調查與職能行為問卷調查)；第三階段：職能

模型驗證(經工作績效、職能行為考核、建立職能量表)，其研究過程嚴謹，最後報告有 400 頁、178 個表、13 個圖，並提出很多專業建議，值得佩服與肯定。(蔡委員式淵)警察人員考試心理測驗推動指導小組專業且認真，惟部委託臺灣警察學術研究學會，提出「警察人員心理測驗委託研究」，其初步結論指出，經實證研究具有相當程度的信效度與鑑別度，能有效區別適任與不適任人員之內涵，似過於決斷，因人格與態度不一樣，自評部分不太能有效區別，曾與其共識之主管，較能有效評定，不曾共事或以短期觀察能否有效區別，亦尚待審酌。(黃委員俊英)部分特考加考體能測驗，係為確保其錄取人員體能合乎標準，能勝任未來之職務。另為落實兩性平權政策，男女分定不同體能測驗項目與及格標準，理想的情況是男女體能測驗及格率能趨近，惟據趙委員麗雲所提供之「加考體能測驗之考試近三年體能測驗及格情形一覽表」顯示，男女體能測驗及格率差距仍甚大，男女體能測驗項目和及格標準仍有改進空間，爰建請部參酌趙委員麗雲及陳委員皎眉意見，以科學的精神，持續檢討改進體能測驗項目及及格標準。(何委員寄澎)2 點建議，請部審酌：1. 呼應詹委員中原有關閱卷及口試的意見，並做一些補充。本席要強調，就機制的設計而言，部事實上都有，例如：有公評會、有評閱標準會議、有抽閱、有給分狀況之分析等。但除電腦分析之外，其他長年以來其實俱流於形式。影響所及，相關委員對所擔負工作難免未以敬慎嚴肅態度待之，而試務同仁亦因之習以為常，不做要求。由此看來，至少第一步可改進者，部應儘速「落實」上述機制，畢竟只要每一環節緊密相扣、一切確實按部就班，其績效可望立竿見影。惟上揭各步如何落實，亦須縝密思考，故部宜採詹委員意見，對此議題組專案小組限期研議之。最後，本席要強調，上述落實工作均屬「默默耕耘」、「前人種樹」性質，非俗下所謂「亮點」，但却也正是我們當前最需要的工作觀念與精神。

2. 有關「分析及簡併應試科目」，確如部長所言，此為重要工作。本席要強調，此項工作之任何變革，都牽涉各類科人員核心職務及其未來發展性的評估，事關重大，故研議小組成員應廣泛自「學術」專業、「實務」專業、「語文與文化」專業、「教育」專業、「公共行政」專業綜合考量，審慎篩選、遴聘，如此，提出之分析、結論，始可能較具可信性與可行性。(黃委員錦堂)呼應詹委員中原與何委員寄澎有關評分一致性之意見。目前雖設有評閱標準會議、抽閱及公評會議等，惟多流於形式，閱卷委員評閱申論式試題，常僅用紅筆圈點句點，然後在每題最後給一個該題之分數，而一般沒有附上理由，亦即目前係僅評分卻未具評分理由，爰建議評閱標準會議制度化，提供答題大要及參考答案並公布之，評閱委員並須略述其評分理由，以昭信守，方能符合激烈變動時代下，人民對於工作權、應考試權及服公職權之回應。(李委員雅榮)部積極建立各類科核心職能，目前分 5 梯次進行，其成果將做為命題大綱之基準，值得肯定。部刻正辦理高普考農業機械等 21 類科 140 應試專業科目命題大綱委託研究，惟相關辦理時程應以建立核心職能為先，以免日後命題大綱未能與該類科核心職能相符，爰建議部重新檢視命題大綱，俾求周妥。(蔡委員良文)1. 對部第 4 季重要業務執行情形及成果，深表敬佩，尤其是部報告附件，將第 4 季與第 3 季執行概況進行對照，表示肯定之意。舉某學者直接指出部所舉辦之考試特定類科其效度不足為例，相關數據之呈現及解讀，須請特別審慎。2. 改革常以漸進、短期、個別、片面的方式推動，惟文官制度應於整體價值架構下進行興革，「揚善享世名，陰德天報之」，即倘未經深思或周延整全之外在的制度改革，可能享有改革虛名，但未來可能造成制度之偏差與疑慮，影響深遠，建請部戒慎虔誠以對，並賡續多從事考試方法、技術及題庫試題品質提升等著力。(林委員雅鋒)1. 關於中醫師特種考試應考人陳懿琳提起行政訴訟一案，經臺

北高等行政法院撤銷本案訴願駁回之決定及考選部之原行政處分，本案考選部不再上訴，但重新評閱之結果猶未可知。有關行政與司法之分際，即行政法院得否介入國家考試閱卷委員之專業判斷，並進而撤銷之，本案行政法院並未直接判定原告分數，為尊重兩權分立之表現，惟目前行政法院應扮演「積極的行政法院」，或「保守的行政法院」，正反意見激盪，一方認為應維持保守立場，嚴守行政與司法之分際，不插手行政機關之判斷，另一方則主張行政法院應扮演更積極的角色，立於司法之立場，注意行政機關是否扮演公平、公正、公開及課責的角色，有無在資訊不公開的情況下，恣意而為，違反一致性，對民眾為不公平之對待或決定，而積極介入行政機關之判斷，如美麗灣案、中科環評案及同志結婚案之發展等等，均為適例。爰本案仍應審慎應對。

2. 高普考於民國 87 年實施分試 8 年後，民國 95 年又回歸一試，此期間各界對於科目調整及考試方式意見分歧，建議部若要改回分試，應審慎研議。(胡委員幼圃)

1. 在各種考試的評閱標準會議中，如認真要求命題委員考試前清楚列出標準答案之幾項重點，並分別列出評分標準，另於閱卷過程中，將各閱卷委員評閱結果分別統計、比較，以供委員閱卷時適時調整寬嚴，如此落實執行，應可減少評閱誤差。

2. 部推動專技人員兩階段考試，使其具執業能力，本席非常支持，請部就已無異議和人民生命有密切關係且應優先執行之類科，儘速公布政策，以利及早規劃準備、執行。

董部長保城補充報告：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)：銓敘部 101 年公務人員任用考績退休撫卹案件送審作業手冊編輯情形。

(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、「高階文官人格測驗量表之研發與運用」委託研究案成果。  
2、國家文官學院 102 年度各項訓練及學習活動期程編排情形。

委員表示意見：(歐委員育誠)本院在 99 年間即提出未來公務

人員評鑑將納入人格測驗，會於 100 年初首度提出人格測驗量表相關研究，此次賡續提出委外研究成果，對會努力不懈的精神，表達敬佩之意。本席一再強調，雖然文官的「人格」與「知能」同等重要，學術界也已開發出不少人格測驗量表，但「觀人」並非易事，「知人」仍有相當的難度與障礙，要真正評量人格特質並不容易，是以，評量的結果，若要作為用人的依據，更須謹慎、小心。本報告亦提及，「測驗的結果，不宜在未經專家解讀的情況下，擴大運用到其他面向」，對此結論，本席相當認同，並希望經過不斷研究、辯論、測試與驗證後，方能正式運用到選才、用才，且要逐步漸進、邊做邊調，才是比較穩健的方式。(陳委員皎眉)本研究為 3 年期計畫，測驗題目之信效度皆無問題，最重要的如何使用量表，以為選才、培訓與陞遷之參考及如何使用量表常模此二問題，研究結論仍未讓人放心。1. 有關如何使用量表分數，量表分數不宜視為決斷分數，決定誰上誰下，這是大家都有的共識。本研究建議使用區間概念，取其平均數上下一定百分比，例如要選 10% 的人，則各項人格特質得分各取其平均分數之上下百分之五。惟一般認為此量表之 6 項特質均為正向特質且與文官五大核心價值相符者，因此應該是得分越高越好，研究卻建議取其中間值，如此將變成選取平庸、中庸者，且論點欠缺具體理由，似不適當，建議勿因時間因素急於結案。2. 有關如何使用量表常模，先前僅使用性別、官等、主管與否、類科等 4 分類常模之作法，已從善如流，採納委員意見調整。惟因很多細項人數不足，無法建立常模，相當可惜。會報告 102 年高階文官培訓遴選時即將搭配評鑑中心法使用本量表，本席表示憂心，人格測驗量表不能過度或錯誤使用(overuse 或 misuse)，如果真要使用時，希望予委員參與機會，表達意見。另外，指導手冊應將區間概念的彈性使用可能更清楚明確說明，增加正確使用的可能。建請會再慎重。(蔡委員式淵)人格測驗量表以區間來決定所謂適任人選，其理論基礎為何，有待研究。又性向測

驗並非人格測驗，題目內容且常為防止外界猜題而持續更新調整，最後題目往往變得稀奇古怪，不具相關性，僅具參考價值，若率爾使用於高階文官選訓，可能產生操弄遴選因素等情形，請注意。(趙委員麗雲)本計畫連續研究3年，旨在建構常模，以資運用。其程序、流程與信效度考驗均相當審慎，惟因研究限制大，例如樣本代表性問題，由報告第18頁可知女性技術類科簡任第十二職等主管僅6位，非主管僅1位，爰其研究結果男性雖在6大構面均顯著高於女性，但是否可據此解讀男性較女性適任高階文官？質言之，此測驗量表暨其常模不能過度使用於選才、培訓及陞遷篩選。又為避免練習效應，測量問題及常模每5年必須重新建構一次，會之預算能否長期負擔此量表及常模維修費用，請一併審慎考量。(李委員選)本席肯定會針對「高階文官人格測驗量表之研發與運用」所完成的委託案研究報告。本席依據「測驗量表」的字面解釋就教，「測驗」是考試或檢測？若為前者，則可供遴選參訓人員使用，但若為檢測，則類似體檢報告，僅針對嚴謹、情緒、穩定、友善性、使命感、領導性及創新學習等6項構面，自評其人格特質與個性特徵，作為訓練時自我成長的方向。如：情緒穩定性偏低者，此與其工作特性相左，易導致焦慮與不安，須強化情緒管理，否則恐影響身心健康；又如其工作性質需要高度友善，而受測者得分偏低，故導致工作不適應，須加強自我學習，以提升自我優點或改善弱點。建議會釐清測驗量表的性質與目的，調整運用方向。(高委員永光)人格測驗量表為何使用嚴謹性、情緒穩定性、友善性、使命感、領導性以及創新學習6大構面？具備此6大構面是否即能充分滿足高階文官需要之人格特質？高階文官需要的是某項重要、突出的人格特質，而非常態分配，本研究假定就有誤。有關平均數方面，可解釋性的指標常為不能用的指標，即質化指標，比較指標要看眾數，給予權重，再看變異數之大小，予以調整。「人」的研究很難，尤其本研究，高階文官檢測量表係從一般文官轉而應用至

高階文官，非常奇怪，應從某一或二人格特質或專業技能去判定其是否適任，並做為遴訓標準，建議會審慎使用。(高委員明見)本研究報告之 6 大正向情緒(positive emotion)構面與一般人格測驗之 5 項構面不同，可能是特定以高階文官為對象而設定的。人格特質有與生俱來者，亦有經後天發展而形成者，有時不一定以正向情緒為構面反而能測出其真正特質，當使用人格測驗具有目的性，其測驗結果誤差將很大，建議人格測驗僅供現職高階文官個人生涯規劃或自我覺察改進或訓練之參考，而非為一定目的而使用。(蔡委員良文)1. 肯定會研發及應用人格測驗量表之餘，有感於嚴謹性、情緒穩定性、友善性、使命感、領導性以及創新學習等 6 大構面之使用，有其推廣之限制，且偏重個人特質，較欠缺團隊及跨域思維能力之測量，影響所及，高階文官之行為模式如與長官之互動關係等將有所不同，建議酌予調整。另人格特質量表可否併同考量傳統用人思維，即由傳統走入現代，由現代讓傳統再生。2. 會如擬縮短高考一、二級基礎訓練之訓期，建議重新設計以強化訓練課程與內容，並研議請用人機關負擔部分訓練經費，解決問題之可行性。

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)：行政院人事行政總處 101 年第 4 季重要業務執行概況。

委員表示意見：(胡委員幼圃)2 點建議：1. 日前本院考試委員實地參訪經濟部所屬國營事業機構，本席建議就國內外性質相近之企業(包括人事費用所占比率、員額建置結構及營業績效等)進行比較，導入公司治理之概念，俾改善其不合理處。2. 總處辦理行政院所屬中央及地方機關訓練機構績效評鑑，成效良好，為使資源共享，建請總處日後邀請保訓會共同參與評鑑作業。(邊委員裕淵)1. 國營事業生產力低，屢遭外界詬病，民營化乃國際趨勢，目前國營事業有無淘汰退場機制？淘汰率又如何？2. 中油、台電及自來水公司等，屬技術成熟行業，尤其台電近十年來其折舊率成長高達 50% 以上，但附

加價值並未隨之增加，亟待改進，建請總處正視。(詹委員中原)1. 第214次會議本席曾提醒總處因組改成效一時難以評估，建議先聚焦於人力變化。近來有關組改與員額管理成效引發立法院關注與媒體討論，建議總處對組改之成效評估，包括組改後之人力資源變化與人事成本變動等進行宏觀分析，預作因應準備。此外，對於國營事業、財團法人、行政法人及地方政府升格後之組織變動等所牽動之員額及人事成本亦應進行了解並對外說明。又100年1月1日有關法定編制員額歲出約1,783億元，惟102年法定編制員額歲出則高達1,935億元，組改後人事成本反而增加，其變動是否合理？請說明。2. 本院考試委員曾實地參訪桃園縣政府，當時桃園縣政府認為地方政府升格直轄市，不一定要增加員額及人事成本。台北縣於99年12月25日升格為新北市，其人力至102年增加4,108人，扣除公所併入人員2,117人，職員淨增1,991人；而桃園縣準用直轄市後，員額亦增加1,028人，在政府財政日益拮据下，建議總處對於人事預算與員額管制所造成之財政支出與年金之排擠作用應有所了解，對於回映式(backward mapping)世代正義之掌控，亦責無旁貸。(高委員明見)上個月本院委員實地參訪經濟部所屬國營事業機構，其人力結構、人事管理、俸給、升遷及退場機制等，均與一般公務機關有別，根據其報告，得知其經營虧損主要係因配合政府政策，不能與民爭利，無法如民營機構彈性運作所致。為有效提升國營事業機構經營績效，除進行人事費用合理化管理外，如何使其業務推展彈性化？總處有無具體改善計畫？(高委員永光)1. 截至目前為止，國營事業機構所屬員額具公務人員資格者之比例為何？其合理之比例又為何？2. 公設財團法人之盈虧與其人事管理近來成為媒體關注議題，其員額比例究如何？有無借調情形？請說明。(蔡委員良文)1. 關於國營事業、財團法人之經營績效或政府組織再造成效等議題，在政策或決策之執行過程中，建請賡續重視橫向與直向之協調，並加強政策說明與宣導。2. 99年6月24日人事行政

局、研考會及銓敘部曾向本院委員報告行政院組改相關事宜。為了解目前組改進度及成效，建議總處、研考會與銓敘部在立法院本會期結束後，就組改組織法案進度及結構調整等向委員提出全盤結構性之說明，俾提供相關建議。(林委員雅鋒)1. 人事總處季報提及，排除適用合理化管理規定之國營事業機構計有中央銀行 8 家，與總處全球資訊網公布計 10 家，有所不同，究以何資料為正確？請說明。2. 關於行政院核定司法院少年調查官等 7 類新置職務及整體觀護人之專業加給支給標準一案，總處除依法行政外，兼具合情合理，值得肯定，本案並具有 4 項特點：(1)依據公務人員加給給與辦法第 9 條第 1 項後段規定，擔任組織規程內所列主管職務並實際負領導責任者，得支領主管職務加給。本案只因在民國 78 年行政院函釋同意觀護人得支領主管職務加給，即一路沿用至今，積非成是，司法院竟誤以觀護人員得領取主管職務加給為不可檢討的既得利益，惟依少年及家事法院組織法之規定，上開三類人員均非主管職，總處能堅持非主管不得領取主管職務加給之規定，並循序漸進地解決沉痾，實屬不易。(2)總處不允許上開人員支領主管職務加給，但適度提高專業加給，係屬合情合理。(3)總處考量保障現職人員既有權益，實屬多方兼顧之政策。(4)本案溯及 101 年 6 月 1 日生效(亦即為高雄少年及家事法院成立之日)，政策及時，方屬好的政策。

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)：徐素芬小姐等致全體考試委員陳情信之後續處理情形。

委員表示意見：(詹委員中原)歷次地方特考相關陳情案，本院處理模式皆相同，且部與本院意見尚未正式協調一致，過去委員曾對此表示意見，又陳情人係向考試委員陳情，卻由部回復，是否有當？建議此類陳情案應經院幕僚作業後，交由值月委員決定如何回復。(何委員寄澎)呼應詹委員中原意見，並善意提醒，部對相關地方特考陳情案之回函，內容率皆

如今日報告所述，並未針對陳情人所提同中有異之問題具體回應，此亦可謂「官樣文章」、「流於形式」，請改進。

## 乙、討論事項

一、邊召集人裕淵提：併案審查銓敘部議復關於教育部函為本院同意核備國立新竹教育大學組織規程部分條文修正案中，有關第17條圖書館館長未配合圖書館法第10條規定加註由專業人員擔任之意見一案，以及銓敘部議復關於行政院函送教育人員任用條例第19條修正草案，請本院同意會銜送請立法院審議一案報告，請討論。

決議：照審查會決議通過。

二、考選部函請舉辦102年公務人員特種考試身心障礙人員考試，並請同意組設典試委員會辦理典試事宜及核提本項考試典試委員長，呈請派用一案，請討論。

決議：照案通過，並照院長所提，請黃委員錦堂擔任本考試典試委員長。

## 丙、臨時動議

典試人員名單議案

院長提：據考選部擬送102年公務人員初等考試增聘測驗式試題命題委員、審查委員76名名單一案，請討論。

決議：照名單通過。

散會：12時40分

主 席 關 中