

考試院第 13 屆第 10 次會議紀錄

時 間：中華民國 109 年 11 月 12 日上午 9 時 30 分

地 點：本院傳賢樓 10 樓會議室

出席者：黃榮村 周弘憲 周蓮香 何怡澄 陳錦生 陳慈陽
伊萬·納威 王秀紅 姚立德 吳新興 楊雅惠
許舒翔 周志宏 郝培芝

列席者：劉建忻 袁自玉 李隆盛 曾慧敏 朱楠賢 林文燦
呂建德 葉瑞與

主 席：黃榮村

秘書長：劉建忻

紀 錄：陳政良

壹、報告事項

一、宣讀本屆第 9 次會議紀錄。

決定：確定。

二、會議決議事項執行之情形：

(一) 第 12 屆第 298 次會議，李召集人逸洋提：審查公務人員保障暨培訓委員會函陳公務人員考試錄取人員訓練辦法（以下簡稱錄取訓練辦法）部分條文修正草案、薦任公務人員晉升簡任官等訓練辦法部分條文修正草案、警正警察人員晉升警監官等訓練辦法部分條文修正草案、委任公務人員晉升薦任官等訓練辦法部分條文及第 8 條附件一修正草案、警佐警察人員晉升警正官等訓練辦法部分條文修正草案及交通事業人員員級晉升高員級資位訓練辦法（以下簡稱員升高員訓練辦法）部分條文修正草案總說明及條文對照表等案報告，經決議：「照審查會決議通過。」紀錄在卷。業於中華民國 109 年 11 月 3 日（修正）發布，並送請立法院查照，其中錄取訓練辦法部分條文及員升高員訓練辦法部分條文，另函復行政院及司法院。

決定：洽悉。

- (二) 第 7 次會議，周召集人弘憲提：審查考選部函陳考選專業獎章頒給辦法草案一案報告，經決議：「照審查會決議通過。」紀錄在卷。業於中華民國 109 年 10 月 30 日函復考選部。

決定：洽悉。

- (三) 第 7 次會議，考選部函陳廢止公務人員特種考試稅務人員考試規則一案，經決議：「照部擬通過。」紀錄在卷。業於中華民國 109 年 10 月 30 日發布廢止，並函請立法院查照，另函復考選部。

決定：洽悉。

三、公務人員保障暨培訓委員會業務報告(郝主任委員培芝報告)

：強化高普考錄取人員訓練內涵，落實公務人員培訓功能。

陳委員錦生：1. 國家培養優秀公務人員不易，然選拔優秀公務人員更是重要。對於言行乖戾、常不合群、很難相處的人，因渠等在考試及訓練過程中難以發現，僅能於實務訓練與同仁互動過程中，方能察覺，日後如分發到為民服務的前線機關，恐無法符合工作需求，且易生民怨，渠等於實務訓練輔導時，如何妥為安排？請說明。2. 官僚文化係公務人員最為人詬病之處，但實難以論斷其對錯，公務人員強調依法行政，作業流程標準化（SOP），致諸多事務無法即時解決，導致民眾不滿；今日銓敘部報告公務人員傑出貢獻獎選拔及表揚作業辦理情形，得獎人多係超越本份，提供額外服務，始為人民所讚許，個人建議就公務人員易引起民怨事項及獲得傑出貢獻獎之案例，相互比較分析，並編輯為培訓教材，雖短期培訓無法即時改變公務人員之觀念與態度，但仍應妥善規劃訓練課程。例如最近臺南長榮大學外籍學生遇害案，係派出所「吃案」有關，此為警察機關長期結構上之弊病所致，應重視如何培育公務人員，使其真心為民服務，雖短時間難以改變，但相信可

經由教育及實習過程潛移默化，使其更具同理心，方為人民之福。

楊委員雅惠：1. 保訓會辦理之訓練十分重要，將初任公務人員或升官等公務人員集中訓練，此為渠等公務生涯中相當關鍵之階段，尤其初任公務人員甫從事公職，應透過課程傳達及培養正確工作態度，包括強化服務心、責任感及使命感等，亦須強調擔任公務人員並非追求高所得，而是於穩定收入下完成公務之觀念。或許目前訓練已有相關內容，建議訓練課程可再強化。2. 目前訓練設有專題研討課程，其進行方式係將來自不同部會之學員（例如經濟部、財政部及交通部等不同部會）組成小組，就特定議題深入討論後，作成具體政策建議。建請保訓會應適時提醒學員，於其研討過程中，不宜僅參考學術理論見解，同時應審酌政府之人力與預算並非無限上綱，爰應於資源有限情況下進行最有效率之運用。以本人擔任專題研討講座之經驗，大部分學員於提出政策方案建議時，多未考慮此一限制因素，保訓會宜適時闡釋此實際現象。此外，由於學員來自不同部會，建議討論議題時能從不同部會角度切入。舉例而言，有關臺鐵問題，勿僅從臺鐵本身或上級機關交通部觀點著眼，而應從學員各自服務單位來思考解決策略，例如從財政面或科技面等不同層面加以思考協助方案，方能發揮團體多元腦力激盪之創意效益。3. 建議保訓會可建立學員聯絡資料庫，對於本院進行文官制度研究將有極大幫助，若未來想瞭解公務人員意向看法，即可善加利用此資料庫，進行一般性或政策性調查。4. 未來如有機會，請保訓會安排考試委員與受訓學員見面座談或其他適切方式，以聽取其意見，促進雙方交流，以利文官體制之興革。

王委員秀紅：感謝保訓會持續精進培訓課程，個人提以下 4 點意見：1. 基礎訓練成績考核方面，人格特質對考試錄取人員是否適任公務人員至為重要，報告提及成績考核項目

，本質特性占 20%，課程成績占 80%，按比率合計後，成績總分達 60 分為及格，請教有無本質特性成績不及格，但總成績及格之狀況？因本質特性為基本要素，此時應屬總成績及格或不及格？2. 輔導員係輔導受訓人員熟悉工作環境，學習未來職務工作內容，並傳承公務經驗等，故輔導員為未來初任公務人員之榜樣與模範（role model），其態度與人格特質對學員之影響甚鉅，請教有無具體評量指標，以評定輔導員是否適格？3. 報告統計近 3 年高普考中途離訓人數，其中普考更有高達 90 多人離訓，請確實深入了解原因，以降低離訓率。4. 建議在不影響訓練計畫及課程進行下，能安排委員有機會進行觀摩，以了解實際培訓之模式與過程，所謂眼見為憑（seeing is believing），俾利委員之建言，更能切合實際。

周委員蓮香：1. 有關「本質特性」成績考核部分，簡報第 13 頁指出，成績計算方式為「按比率合計後，成績總分達 60 分為及格」，建議可再設定門檻。例如某學員本質特性不適合擔任公職，但課程測驗成績相當優秀，平均後即可及格。因此，可考量設定低標，只要某一項目低於 50%（或其他合適比率）即不予及格，以篩選不適格人員。2. 另簡報第 24 頁，有關「強化課程與當前國家政策之連結」中，列有五大施政目標，其中「幸福家園」內涵為何？請說明。

姚委員立德：感謝保訓會詳盡報告「強化高普考錄取人員訓練內涵，落實公務人員培訓功能」，個人提 2 點意見：1. 109 年高普考集中實務訓練，尚有 30 類科 430 人，因多屬技藝類科，目前無法集中實務訓練，建議保訓會可研擬其他替代方案，讓渠等與其他初任公務人員受到同等重視與訓練。個人建議可依據其職務設計在職實務訓練，並經由機關資深優秀同仁之引導與協助，強化其職務專業訓練。考量技藝類科之公務人員，為目前國家人力較欠缺且不

易留任者，若讓其感受被同等重視，將有助於為國留才。
2. 學校除傳授知識外，並協助建立校友網絡，俾其畢業後能相互切磋與連絡，即所謂「同行致遠」。考量初任之公務人員，亦可藉由同期受訓學員彼此鼓勵、分享經驗，將對其未來職域發展與適應有所助益，爰建議保訓會針對高普考試同期參訓學員，建立類似學校校友之網絡機制，俾期結訓後仍能持續相互連絡。以上請參考。

郝主任委員培芝補充報告：對各委員意見加以說明(略)。

院長意見：身心障礙人員在考選、訓練與任聘用等相關文官制度中，受到一定程度的保障，討論時宜有所區隔。例如精神疾病部分，主要以邊緣性人格異常 (borderline personality disorder) 較受關注，因為近來就有幾例這種 psychopath 的問題，其特徵為是非與道德觀念較一般人模糊，但智商沒有問題，這是比較需要關注的，訓練單位的職責在於初步界定，就不了解處請教專家，妥善處遇，至於焦慮、沮喪、憂鬱，甚至亞斯伯格症等類，則應小心排除在外，不宜作出不當的標籤化。

決定：洽悉。

四、銓敘部業務報告(周部長志宏報告)：109 年公務人員傑出貢獻獎選拔及表揚作業辦理情形。

王委員秀紅：1. 銓敘部業務報告中，針對 109 年公務人員傑出貢獻獎選拔及表揚作業辦理情形，於第 16 頁所列得獎人資料統計表顯示，本年度有多位非高階主管之基層人員獲獎，顯示對基層公務人員的激勵，實值肯定。從本次得獎人具體事蹟簡介來看，有許多創新作為及貢獻，確實名實相符。此外，此屆並首次頒發入圍決審證書，由訪查之評審委員於實地訪查時頒發入圍決審證書，以激勵入圍決審者工作士氣，類似「入圍獎」之作法，立意極佳，本人亦表示肯定。2. 何怡澄委員、伊萬·納威委員與本人感到美中不足的是，就「性別」而言，女性參選者占 33.9%，

卻無人獲獎，而依統計資料顯示，108 年底全國公務人員若扣除警察人員，女性占半數以上(53.1%)，未來於選拔過程中在性別上宜衡平性考量。

陳委員錦生：1. 有關 109 年公務人員傑出貢獻獎，報名件數眾多，約近百件，但書面審查時間僅一週，本人幾乎不眠不休才能完成，建議銓敘部未來應妥善規劃相關時程，俾利評審委員有充裕時間審查。2. 有關本次傑出貢獻獎得獎情形，特色是個人獎僅有 1 名簡任人員，其餘均為薦任（或相當薦任）人員，且均服務於基層，大多為非主管，顯示本次評選結果已落實「獎由下起」之目標。3. 從得獎者專業屬性類別來看，屬「經建、農林與財金」有 2 位、「警消、海巡與移民」亦有 2 位，至於衛生醫療類別均無人獲獎，此為在公平、公正、公開之原則下，評審委員以自由心證投票之結果，嗣後發覺本次並無女性獲獎問題，亦顯示男女參選者之機會均等。本次團體獎較無爭議，尤其「衛生福利部疾病管制署嚴重特殊傳染性肺炎流行疫情防治團隊」控制國內疫情，表現傑出，以最高票通過；其餘進入決審之團體，評審亦均有高度共識。而由評選結果發現，各組別並未平均分配，然因評選前均未事先協調，而係各評審委員主觀決定，雖有遺珠之憾，但對此一結果各委員亦無異議。至於未來如何兼顧性別平等，避免無女性獲獎之狀況，建議明年度評審委員宜加注意。

楊委員雅惠：1. 公務人員傑出貢獻獎，因來自不同機關與領域之參選者均很優秀，故評選過程相當不易，最終以投票方式決定得獎者，確有遺珠之憾。評審投票前並無預先設定立場，未事先從主管與非主管、中央與地方、性別等角度先作名額分配。且 11 位評選委員中，女性有 5 位，投票時委員均採獨立投票，自由心證，以是否傑出貢獻作為最重要指標，故難達到各角度均出線的分配，結果獲獎名單出現了有主管與非主管、有中央與地方，而女性未獲獎

的結果。得獎者名單出爐後，未有女性獲獎，個人同表遺憾，而如同陳委員所言，此為目前機制下的公平過程。若有必要，或許來年之運作機制可再研討。本人建議團體獎可否增加名額，因多項任務工作能否完成，常為團隊努力之成果，為期鼓勵更多公務員之努力，建議適度增加團體獎額數，請院會審酌參考。2. 就過去參加傑出貢獻獎表揚大會之經驗，均有聘請專業主持人，現場氣氛熱烈，得獎當事人、親友及機關同仁亦極熱情參與。

院長意見：1. 公務人員傑出貢獻獎選拔及表揚作業是本院的大事，我們在某種意義上是 King Maker，本人最關心的是如何讓得獎者「覺得像個國王」(feeling like a king)，除了獲獎的尊榮感外，還要讓他們成為全國公務人員的楷模，表揚現場也要非常熱鬧，讓其親友團能夠同享榮耀。因此，銓敘部應思考如何在防疫與熱鬧表揚之間，取得平衡；其次，要讓媒體廣為宣揚得獎者事蹟，例如製作專輯等，並安排得獎者到國家文官學院相關訓練課程擔任講座，現身說法，鼓勵新進公務人員。2. 109 年公務人員傑出貢獻獎個人得獎者沒有女性，誠屬遺憾，建議可在表揚作業方面設法彌補，日後則應謀求改進之道。3. 今日保訓會報告主題為文官訓練，銓敘部報告主題則為文官表揚，皆以「文官」為其核心概念，而訓練旨在期待文官有所貢獻，表揚則是為了感謝文官的奉獻，本人認為文官能否作出貢獻，關鍵在於能力與態度，此與考選也有關，要考選出有能力、態度好的人才，也要挑選出能一生奉獻，讓人感動，足為楷模者。4. 舉本人過去擔任大學院校校長之經驗，勉勵同仁要培養敏銳的觀察力，設定目標，落實執行，一步一步改進，總能日有所成，逐步達成目標。本院為公務員服務法及公務人員行政中立法的本法主管機關，更要當公務人員的表率，透過參與研討會或演講等方式，充分了解文官的本質，就是以人民為核心，作出貢獻，甚至

奉獻一生，這也是我們表揚公務人員傑出貢獻獎得獎者最重要的精神所在。

周部長志宏補充報告：對院長及各委員意見加以說明(略)。

決定：洽悉。

貳、討論事項

銓敘部函陳公務人員行政中立法修正草案總說明暨條文對照表一案，請討論。

決議：交審查會審查，由周副院長弘憲擔任召集人。

參、臨時動議

典試人員名單議案

一、考選部商同典試委員長遴提：109 年專門職業及技術人員高等考試建築師、32 類科技師（含第二次食品技師）、大地工程技師考試分階段考試（第二階段考試）暨普通考試不動產經紀人、記帳士考試、109 年第二次專門職業及技術人員特種考試驗光人員考試解除聘用委員 1 名名單一案，請討論。

決議：照名單通過。

二、考選部商同典試委員長遴提：109 年專門職業及技術人員高等考試建築師、32 類科技師（含第二次食品技師）、大地工程技師考試分階段考試（第二階段考試）暨普通考試不動產經紀人、記帳士考試、109 年第二次專門職業及技術人員特種考試驗光人員考試第 2 次增聘命題兼閱卷委員、閱卷委員 42 名名單一案，請討論。

決議：照名單通過。

散會：10 時 50 分

主 席 黃 榮 村