

考試院第 13 屆第 31 次會議紀錄

時 間：中華民國 110 年 4 月 15 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 吳新興 楊雅惠 何怡澄 陳錦生
伊萬·納威 姚立德 王秀紅 陳慈陽 周蓮香
許舒翔 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

出席者：周志宏公假
請 假

主 席：黃榮村

秘書長：劉建忻

紀 錄：卞亞珍

壹、報告事項

一、宣讀本屆第 30 次會議紀錄。

決定：確定。

二、會議決議事項執行之情形：

(一) 第 28 次會議，銓敘部議復關於行政院函送關務人員因公失能及領有勳章加發退休金標準草案條文、總說明及逐條說明，請本院同意會銜並廢止關務人員因公殘廢暨領有勳章加發退休金標準表一案，經決議：「照部研議意見及本院第二組意見通過，並同意會銜。」紀錄在卷。業於中華民國 110 年 4 月 7 日函復行政院，另函知銓敘部。

決定：洽悉。

(二) 第 29 次會議，銓敘部議復行政院函送中央行政機關組織基準法第 19 條、第 31 條、第 39 條修正草案，請本院同意會銜送立法院審議一案，經決議：「1. 照部研議意見通過，同意會銜。2. 會議紀錄同時確定。」紀錄在卷。

業於中華民國 110 年 4 月 1 日函復行政院，另函知銓敘部。

決定：洽悉。

三、書面報告：

考選部函陳 110 年公務人員初等考試典試及試務辦理情形及關係文件一案，報請查照。

決定：准予核備。

四、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）：公務人員各項法定訓練講座開發與運用情形

伊萬·納威委員：1. 書面報告提及，文官學院依訓練別編撰統一教材或案例等授課資料，請問教材編輯係由哪些單位負責？請會提供。2. 表 2 所列近 3 年各項法定訓練講座異動情形一覽表，有關講座移除之原因為何？請會說明。3. 講座師資基本資料部分，如以講座身分別區分，學術界的滿意度似較低；此外，學院辦理法定訓練係以公務體系同仁為主要對象，因此，在講座比例以公務界最高，學術界次之，企業界較少。個人建議應提高企業界與其他身分別之講座比例，因公務界亟需吸取企業界或非營利組織等部門在掌握市場或社會脈絡上的能力，且在思維也較公務界創新、活躍，若擴大此類別師資，應可促進公務人力上「質」的改變，以作為改造公務人力的契機。4. 有關考選部國考 APP 的設置與宗旨，立意良善，國考 APP 所提供之資訊，除可便捷考生獲取應考資訊外，也能進一步將國考的資訊揭露予公眾，建議本院所屬部會也能朝此面向努力。5. 建議會針對機關中未擔任主管之高階公務人員設計相關培訓課程，如激勵課程等。另外，機關時有職務代理人無法勝任所代理職務之情形，建請會亦須妥為因應、規劃。

何委員怡澄：1. 有關講座資格部分，據報告第 2 頁指出，其積極條件主要係針對公務界、學術界或企業界所定之規範；另就具有卓越貢獻或重大成就，曾獲國際級或國家級重

要獎項，具有特殊專長或技能，持有著作、作品或相關主管機關核發之證明文件等，亦得遴聘為講座。惟據了解，某些社會人士於各該領域表現十分優秀，或有極大貢獻者，似不符合上開條件。請教師資審議要點是否訂定得有彈性空間邀請上開特定人士擔任講座之例外規定？2. 依報告「近 3 年各項法定訓練講座異動情形一覽表」所示，移除人數逐年增加；報告第 9 頁指出，移除原因包括，講座整體評價經受訓人員評價未達 8 分、授課未符行政中立或涉及性別歧視等情事、退休時間已逾 5 年及年齡超過 70 歲等。請教遭移除之講座，大多係何原因所致？又如某講座因某課程評價未達 8 分，是否永不再聘？抑或於一定期間內停聘？3. 考量人難免偶有失言之情形，對於授課未符行政中立或涉及性別歧視者，是否僅違反一次規定，即遭汰除？

王委員秀紅：1. 公務人員各項法定訓練講座，109 年度有 1,653 人，總授課次數也高達 4,470 次，顯示講座資料庫的量體大，人才的注入非常重要。有關資料庫之使用，建議能提供更多資訊，更多分析，包含性別、年齡、領域、區域、每位講座授課次數與擔任講座的年數等，倘以整體性觀之，有些資訊解讀會有偏差，例如以性別為例，男性講座比例 73.38%、女性為 26.62%，書面資料第 7 頁說明與我國大專校院男性教師偏多的情形相似；然，若深入各領域則發現有部分差異，如資訊、工程、農業，以男性學者較多，但在教育、人文、醫藥衛生及社會福利等領域，女性所占比例則與男性差異較小或偏高，而這些領域可能是講座的主要來源，是以，未來女性講座有增加空間。建議會活用講座資料庫，使政策規劃更有精確數據依據。2. 有關講座因退休已逾 5 年，或年齡超過 70 歲即不再續聘，當事人未必了解相關規定。當不續聘講座，建議會能給予感謝函，藉此表達感謝之意並敘明不再續聘的原因。3.

有關教材部分，性別議題已納入人權議題講授，建議會也能仿效人權案例教材，編輯符合公務人員訓練之性別議題專屬教材，俾凸顯本院對性別議題的重視。

周委員蓮香：1. 肯定文官學院採用多維度數據資料庫，得獎實至名歸。2. 課程內容部分，核心內容及目標十分重要，公務人員訓練除公文或英文等能力需長期累積學習外，部分專業課程時數不足，例如環保、生態議題僅 1 至 2 小時，如何讓學員掌握議題核心？是否有課程專業諮詢會議，針對課程時數及內容等，邀請學者專家共同討論？因學者較不熟悉實務領域，因此，共同討論相當重要。另外，文官學院針對公務實用英語、策略管理等，曾舉辦課程教學說明會，相當好，建議相關模式可擴大運用於其他專業課程。3. 師資部分，審酌每位學者專家之專長領域不同，建議同一門課程可邀請 2 名以上講座共同教學，相信可提升教學之精彩度。4. 據悉目前「幸福家園」課程，主要是以環保議題為主；至於生態及自然保育相關課程時數幾乎為零，建議未來能納入課程規劃，讓公務人員具備應有之觀念，期能充分了解，使其面對問題得以妥善處理類似藻礁政策之爭議。5. 專業課程設計方面，期許能如 TED 演講，讓學員有「給我 1 小時，影響一輩子」的感受。6. 有關姚委員立德與郝主任委員所提環保議題之培訓課程，個人補充說明「環保」的概念，其實與「自然保育」及「生態」在內涵上有所差異。過去相關課程多詢問行政院環境保護署，其所提供之相關建議易侷限於環保方面，建議日後有關環境保育議題之諮詢或課程規劃，將行政院農業委員會林務局、內政部營建署國家公園管理處等納為諮詢對象，俾使環境議題的課程規劃更加周延。

姚委員立德：1. 有關講座滿意度調查，學員於填寫滿意度量表，未達 6 分時會請學員填寫理由，但依據個人過去的教學經驗，此要求會促使學生嫌麻煩轉而給予評價 7 分以上

，間接使講座教學滿意度調查失真。建議改為點選教學未達滿意相關態樣之選項替代，並提供複選，以如實呈現教學現場的真實面貌。另講座滿意度的調查方式，倘如口頭報告所述，係由學員在教學現場，直接透過培訓 APP 回饋講座教學滿意度，這樣的即時評分方式與學界於學期結束時才辦理的教學評分有所不同。有關講座滿意度調查，係訓練課程結束後才進行？抑或採學員即時回饋方式調查？請會說明。

2. 有關文官學院所導入之多維度數據資料庫，與學界「校務研究」(Institutional Research, 簡稱 IR) 的概念相近，尤其如口頭報告所提，學院針對中部園區師資所進行之研究，即典型 IR 研究主題，建議文官學院能進一步深化本項資料庫研究，包含持續擴充資料庫，如課程細部資料、講座背景資料、學員學習狀況與學員背景分析等，以充實資料庫數據。再者，建議以當前資料庫為基礎，鎖定相關數據搜尋研究議題，這部分雖需要相當的專業知識(domain knowledge)，但仍鼓勵學院善用資料庫數據進行研究。

3. 有關公務人員之培訓，除法定訓練以外，在職訓練(on-job training)也很重要，是否屬於會的權責範圍？若是，則建議挑選社會重大議題作為在職訓練的項目，例如藻礁保育等環保議題，以及近日臺鐵事件所引發公共工程管理與採購問題等，都是社會大眾期待政府能夠精進改革之處。

陳委員錦生：1. 善於教學者不一定會研究，反之亦然，但真正學有專精者，面對複雜問題常可化繁為簡。進行專題研討課程時，須邀請學有專精的學者專家擔任講座，但一般學員較偏好上課幽默或外型出眾者，此乃人之常情，因此受訓人員的評價似無須列為汰除講座的重要條件。

2. 有關師資遴選標準，可作為原則，但宜有彈性空間，才能遴聘部分不符條件但於各領域表現出色者。例如某公務人員若於 55 歲退休，10 年後才 65 歲，不必拘泥於「退休 5 年內

」的條款，應仍可擔任講座。另外，引入民間師資部分，例如中國生產力中心(China Productivity Center，簡稱CPC)有許多優秀教學人才，亦可考慮遴聘為講座。此外，文官學院每年辦理大量訓練課程，若以成本考量，有無設置專任師資之可能？3. 文官學院編製統一教材，立意良善，惟要求講座一律依照標準教材內容授課，恐有困難。倘講座授課內容脫離教材範圍，會否受到學員較差的評價？又目前講座名單中屬教授級以上人數為何？4. 請教講座聘書係以定期1年1聘？抑或以次為單位，經1次聘任後即無續聘問題？請會說明。

吳委員新興：1. 個人常聽聞公務人員經常提及其職涯所面對的問題，包括陞遷、主管之管理方式、考績評比、同儕相處，乃至其他工作情境所衍生的各種狀況，建議保訓會應邀請實務界講座，提供公務人員工作經驗傳承以及如何面對上述職場生涯的挑戰，使初任公務人員心理健康，在職涯發展面對相關情境時能保持正向思考。2. 鑑於本次臺鐵事件的發生，顯示國人在「工作倫理」、「工作紀律」上的忽視，為避免政府機關總是在危機出現後才亡羊補牢，個人認為保訓會法定訓練應強調文官的工作倫理與工作紀律的建立及認知，使公務人員能秉持嚴謹的工作態度、認真的精神與紀律，辦理公務，為民服務。3. 公務人員在職訓練相當重要，但常流於同溫層、菁英式的訓練，亦即講座均為高階文官、教授或各行各業的菁英，而受訓人員身為國家文官，均極為優秀。個人建議辦理各項法定訓練，應有顛覆性思考，宜針對班別特性，邀請民間普羅大眾擔任講座，或與公務人員座談雙向交流，藉以腦力激盪並刺激思維，一方面人民可反映政府施政待改進之處；另一方面亦可讓文官接受挑戰，而非僅於同溫層中重複接受相同的邏輯思維或論調，以致於忽略或無法聽取來自基層民眾真正批判的聲音，以及對政府施政的要求或不滿等。因此

，期盼未來訓練可擺脫現行傳統思維及作法，要能接地氣，與人民站在一起，貼近民意。4. 個人建議保訓會他日能提出法定訓練相關「課程」名稱與安排的專題報告，俾能讓大家了解法定訓練課程的實際內容，並據以評估課程的實用性是否能夠滿足人民對於公務人員的期待與施政方向。

楊委員雅惠：1. 文官學院不斷引進新教學及評鑑方法，值得肯定。2. 報告提及，有關推動講座教學成長工作坊，係於109年首創，請教如何運作？3. 本報告著重於訓練講座師資開發與運用情形，至於課程相關主題則未涉及。考量考試錄取人員進入公務界首站即為文官學院，在此型塑對公部門的第一印象、培養公務基本職能與態度，以及對於公職的使命感和責任感等，文官學院之角色至為重要。質言之，文官學院所提供之環境、課程內容及講座授課，均為公務人員奠定基礎。建議課程規劃應先釐清所教導的內容、欲傳遞的訊息為何，並據以擇定適合之講座類型與人選。4. 目前文官學院有無類似課程委員會的組織？其人員組成模式為何？抑或以其他方式設計課程？審酌文官學院辦理之法定訓練均屬公務人員重要階段，期許相關課程宜精益求精，融合運用多元指標，找出最適合且能達成目標的課程設計。

院長意見：書面報告表2有關「移除」用語，建議調整為「更動」，俾期妥適。本人認為講座的遴聘，應以制度性的規範作為其更動的準據，但可容許主管明確負責的例外條款。至於不續聘講座(若有任期)，文官學院可考量以主委署名發給感謝函，並附上聘任相關原則，請其推薦其他合適人選。其次，有關課程內容及應用，考量公務人員在公務職涯久任，須適時提供心理諮商輔導；至於性平案例及教材、環境生態及自然保育等訓練課程，宜就臺灣現況之特定議題進行研討，不要變成一般性的教學，請文官學院參考。此外，保訓會曾獲得美國人才發展協會2016年卓

越實踐獎銀牌獎，2019 年獲得美國 Brandon Hall 科技卓越獎項「行動學習科技類別」銅牌獎。考選部及銓敘部有無類此的國際化進展？權責業務是否進行國際認證或申請國際獎項？請考選部及銓敘部適時向院會報告。本人以為雙語國家政策目標，並非提升英語能力即可達成，各部會須設定目標，朝國際化一步步邁進，成果定能展現。因此，本院積極推動數位治理，就是希望未來我國的考選、文官體系的各項政策能讓國際社會看見。以上意見，請部會參考。

陳委員慈陽：近期法國總統馬克宏宣布廢除國家行政學院（École Nationale d' Administration, 簡稱 ENA），原因在於 ENA 所培育出的人才，為高階公務人員，屬上層階級，但政府體系的服務對象包含全體國民，因其過於強調公務人員菁英化的培訓，造成公務人員與社會脫節，因此法國廢除該學院後，將推動新的改革。對此，或可提供我國借鏡，在公務人員的培訓上，應更接地氣，使公共服務之傳遞能不分階級，更符合民眾需求。建議會在講座開發與培訓等面向，除專家學者外，亦能擴大到其他階層或領域，俾培訓公務人員更全面地了解國家社會的整體狀態。

郝主任委員培芝補充報告：對院長及各委員意見加以說明(略)。

決定：洽悉。

五、臨時報告：(無)

貳、討論事項

一、考選部函陳公務人員特種考試司法人員考試規則第 3 條附表一、第 7 條附表三及公務人員特種考試原住民族考試規則第 6 條附表十修正草案一案，請討論。

決議：1. 照部擬及院一組意見通過。

2. 會議紀錄同時確定。

二、考選部函請舉辦 110 年公務人員特種考試司法官考試與

110 年專門職業及技術人員高等考試律師考試，並請同意分別組設典試委員會辦理典試事宜及核提 1 位典試委員長一案，請討論。

決議：1. 照案通過，請何委員怡澄擔任本二項考試典試委員長。

2. 會議紀錄同時確定。

三、考選部函請舉辦 110 年專門職業及技術人員高等考試會計師、不動產估價師、專利師考試，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一案，請討論。

決議：照案通過，請吳委員新興擔任本考試典試委員長。

參、臨時動議

一、周召集人弘憲提：審查銓敘部函陳公務人員執行職務意外傷亡慰問金發給辦法部分條文修正草案總說明及條文對照表一案報告，請討論。

院長意見：慰問金制度最早創設於 82 年間，當時係為取代各機關學校原競相辦理之意外保險(按：高保費低理賠現象)，由原行政院人事行政局訂定「公教員工因執行職務遭受危險事故致殘廢死亡發給慰問金實施要點」；嗣 92 年間公務人員保障法修正時，增訂第 21 條有關慰問金發給之法源依據，爰訂定本辦法。慰問金制度之設計本旨係為表達及時性關懷，在撫卹及公保給付之外，提供額外的經濟性慰助，但本辦法只是全國各機關適用慰問金之最低標準，如果是執行特殊職務，例如：救災、傳染病防治、空中救護或偵巡等，仍可投保額外保險，增加保障額度。根據銓敘部 106 年至 108 年統計資料，每年平均核定失能及死亡慰問金案件數合計約 20 件，受傷慰問金約 400 件，本次修正通過後，預估每年增加支出約 7 千萬元，對於整體政府財政之影響相對輕微，但對於失能及死亡公務人員或其遺族，則是加倍之照顧。另外，對於本辦法修正前

，已發生尚未申請或已申請尚未核定之案件，也適度放寬依修正後之規定辦理，日前臺鐵太魯閣號 2 位罹難之司機員，可望適用新修正規定發給慰問金，也能彰顯政府對冒險犯難公務人員遺族的照護。

決議：1. 照審查會決議通過。

2. 會議紀錄同時確定。

二、考選部商同典試委員長提：110 年公務人員特種考試關務人員、身心障礙人員考試及 110 年國軍上校以上軍官轉任公務人員考試第 3 次增聘閱卷委員 4 名名單一案，請討論。

決議：照名單通過。

散會：11 時 10 分

主席 黃 榮 村