

考試院第 13 屆第 36 次會議紀錄

時 間：中華民國 110 年 5 月 20 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 陳錦生 何怡澄 姚立德
伊萬·納威 楊雅惠 陳慈陽 周蓮香 王秀紅
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 呂建德
葉瑞與

列席者：林文燦
請 假：林文燦 休假

主 席：黃榮村

秘書長：劉建忻

紀 錄：卞亞珍

院長講話：現在全國疫情進入三級警戒，本院與部會迅速配合反應，已經在文官訓練改為視訊、兩項國考延期與分流辦公，做了及時處理，各項會議與活動，原則上在 5 月 28 日之前都取消或延後，院會則採正副首長不同時出席實體會議，另以視訊輔助的作法。這些都是不得已下維持機關運作的辦法，請各位同仁全力配合，之後再依中央疫情指揮中心的宣告做動態調整。謝謝大家。

壹、報告事項

一、宣讀本屆第 35 次會議紀錄。

決定：確定。

二、會議決議事項執行之情形

第 34 次會議，銓敘部議復關於行政院函送之新增、刪除須辦理特殊查核職務一覽表，建請同意會銜公告一案，經決議：「1. 照部研議意見通過，同意會銜公告。2. 會議紀錄同時確定。」紀錄在卷。業於中華民國 110 年 5 月 10 日函復行政院，另函知銓敘部。

決定：洽悉。

三、書面報告

(一) 總統民國 110 年 5 月 12 日令修正公布監察院各委員會組織法第 2 條及第 11 條條文一案，報請查照。

決定：洽悉。

(二) 總統民國 110 年 5 月 12 日令增訂公布國軍退除役官兵輔導委員會組織法第 4 條之 1，並修正公布第 6 條條文一案，報請查照。

決定：洽悉。

(三) 考選部函陳辦理專門職業及技術人員高等考試技師考試部分科目免試及第 196 批全部科目免試審議經過及機電工程技師考試審議委員會第 39 次會議審議結果一案，報請查照。

決定：准予備查。

四、銓敘部業務報告(周部長志宏報告)：

(一) 109 年銓敘統計年報提要報告

陳委員錦生：1. 有關逐步落實性別平權，女性公務人員占比遞增。這樣的現象是否因政府落實平權之結果？抑或女性考生增加所致？所代表的意義不盡相同。若係因為女性考生較多，錄取也較多，而使女性公務人員占比提升，則女性公務人員的增加係自然形成，與機關是否落實性別平權無直接關係。因此，本項人力結構的改變係如何形成？請部再研究。對此，亦衍生高階公務人員女性占比較少的問題，此尚有努力的空間，惟未列入結語。2. 教育程度明顯提升，碩博士占比已超過 25%。以台灣一年可培育出 6 萬個碩博士，是全世界排名前三的高學歷國家，母體的碩博士學歷本來就高，進而也讓公務人員的碩博士比例提升，因此結語所述，學歷比例的分布應無較高，或因台灣社會的基本學歷分布態樣。建議結語部分可再斟酌。

吳委員新興：1. 今日報告係部統計單位提供我國公務人力現狀之靜態數字，作為院會政策決定之參據，以統計單位之

權責及人力而言，實難就數據與實際政策之間的關聯做出任何的政策解讀，這是可以理解的事情。2. 本人只是想知道從編輯整理統計年報的方法論而言，部統計室係如何應用行政院人事行政總處所管理之全國公務人力資料庫及部所掌理之銓審、考績、退撫資料檔等，編製全國銓敘統計年報，請加以說明。3. 以總統府、立法院、司法院及監察院等人事資料非屬行政院人事行政總處所管理，相關基礎資料究係如何彙整，請補充。4. 以部統計室員額編制甚少只有 2 人，能做好公務人力靜態資料整理，極為不易，併此致謝。

楊委員雅惠：1. 本報告所提數據很有參考價值，惟若將相關數據成為政策參考的依據，則需再進一步的分析、比較。建議部比較公私部門間的人力差異，從中可了解政府與民間部門人力結構的不同之處，以作為公部門人力資源政策的參考。2. 可與全國的勞動人力（labor force）做比較，包括教育程度、性別比例、平均就業年齡等，相關資料或可從勞動部資料庫取得，進而分析對比。3. 外界常檢討要求政府精簡人力，或可觀察公部門的人事費用與我國 GDP 的比例，作為公務人力是否適切之參考。4. 依據 2018 年 3 月行政院人事行政總處彙編的資料顯示，包含台灣、新加坡、德國、美國、日本、英國及法國等 8 個國家，我國公教人員占總人口比例 2.3%，占就業人口比例 4.7%，法國公教人員占總人口比例最高為 9.1%，占就業人口的比例 21.4%。這些相關數據都可整理之，藉以分析比較我國公務人力的發展趨勢。5. 簡報第 12 頁有關全國公務人員年齡結構，值得關注的是，公務人員 40 歲至 55 歲此一階層在 100 年時占比最高，但 109 年卻下降。以 40 歲至 55 歲之間的公務人員，係行政經驗豐富、業務嫻熟的階段，生產力達到高峰，但人員比例卻下降，此現象值得探討，是否與近來公部門的流動性提高有關？抑或有其他原因？

均可就相關資料作進一步分析。

王委員秀紅：1. 部今日所提 109 年銓敘統計年報提要報告，使用各式圖表呈現，各項統計均十分用心。請教今日報告內容係直接運用全國公務人力資料庫進行統計？抑或使用該資料庫之統計資料產製而成？2. 就圖表呈現方式提供以下意見：(1)相同數據僅以單一圖或表格呈現，端視以圖或表格何者較容易使讀者了解。如簡報第 6 頁及第 7 頁之統計圖，均為全國公務人員機關性質別分布百分比；以及簡報第 9 頁及第 10 頁之統計圖，均為全國公務人員主要官等別女性比率，僅呈現其一即可。(2)簡報第 11 頁為全國公務人員平均年齡趨勢圖，由 100 年的 43.49 歲至 109 年的 43.18 歲，並未呈現顯著趨勢，以表格呈現應可清楚明瞭。(3)各種圖表最好勿僅呈現單一性別資料，例如簡報第 8 頁至第 9 頁資料，僅有女性比率，應完整呈現男女性別比例，同時解讀較為完善。(4)簡報第 8 頁呈現全國公務人員之性比例，該比例為每百女子對照男子數，一般性別比多用以呈現總人口之性別比，特別是嬰兒出生性別比，是聯合國用以檢視各國是否有性別不平衡現象，少見用於分析特定族群之性別比。3. 結語部分，統計資料呈現全國公務人力情況，就其生成原因及未來政策方向，應可提供積極建言，相關建議未必全由銓敘部執行，但可提供各公務體系參考。如公務人員年資結構呈現兩極化情形，公務人員年資 14 年(含)以下者占 52.04%，此結構是好是壞？所代表之意義為何？有何因應策略？又如簡報第 8 頁至第 9 頁，109 年不含警察人員之女性比率為 52.03%，但該年簡任(派)之女性比率為 37.18%，在男女平權基礎上，公務人員之陞遷制度可有何考量與策略等，均可思維。或如簡報第 13 頁全國公務人員教育程度結構，僅呈現各種教育程度人數及占比，宜併同國內其他領域或各國公務人力結構比較始有意義。報告顯示 109 年公務人員大專以上

(碩博士及大學、專科)占 92.96%，若以專科與高中職合計即高達 27.55%，現行各機關大學以下學歷者甚少，以此公務人力結構作為政府施政的人力資源基石，未來宜有何政策因應，亦可納入結語建議。此外，原住民族公務人員按人員類別區分，前三類別為行政人員、警察及醫事人員，未來有何相關精進政策，均可作為結語建議。4. 個人過去曾擔任衛生福利年報編輯委員會之外部委員，深知統計年報編輯之辛勞，未來銓敘年報之呈現方式與內容說明，或可參照衛生福利年報編輯委員會運作方式，並納入國際資料比較分析。

姚委員立德：1. 依簡報第 4 頁圖表所示，自 106 年至 109 年，每年公務人員人數有顯著上升的情形，特別是最近三年非常明顯，部分分析其原因，部分係因警察人員增加，惟此可再進一步分析。如扣除警察人員，則公務人員實際增加的比例為何？上開期間公務人員人數增加係哪些單位？中央機關或地方機關？與六都設立是否有所關聯等，建議部進一步分析。公務人員人數的增加，個人認為主因定與公共服務需求的提高有關，從前述分析，應可進一步掌握人力的增加係為滿足何種需求，以做為政府人力調整的依據。因此，有關公務人員人數增加部分，有許多研究的空間，可深入探討。2. 依結語所述，公務人力結構高達 25% 為具博碩士學歷，以如此優質人力結構觀之，因碩博士比例提升，使得政府機關具有研究與分析能力的公務人力也增加，爰建議各級政府將從事政策分析研究的深度與廣度進一步提高，以作為政府施政效能提升的重要基礎。此外，政策創新的空間也能增加，且領導上不必採取過多的威權領導，讓這些優質人力提出創新的意見，以供參考，這都是公務人員高學歷結構可做出的政策建議。3. 本報告著重於公務人員的人力概況，包含人數、性別等數據，但各級公務單位還有許多約聘僱人力，此二類人力的總和，才是

政府服務人民的總數，建議部後續提供全體公務人力總數的相關分析與報告，俾使委員更清楚了解真正服務人民的公務人力數量與發展趨勢。

伊萬·納威委員：1. 本次部報告全國公務人員人力概況，除一般公務人員外，特別將原住民族與身心障礙人員作獨立分析，篇幅雖不多，但確能彰顯我國文官體系的特性，個人建議可再針對原住民族的部分提出更細緻的報告。2. 有關本統計資料來源，部分源自行政院人事行政總處的全國公務人力資料庫。本次報告，銓敘部的相關資料係如何與總處資料整合？數據資料除部與總處的資料庫外，是否還有其他來源？請部說明。3. 有關原住民族公務人員的困境與問題，個人過去曾任職原住民族委員會，同仁所提出的意見在未有數據佐證下，通常較為模糊且過於簡短，今日部提供的相關數據，則可進一步了解並解讀過去同仁所提出的種種問題，顯見統計數據的重要性。4. 有關機關提缺問題，2018 年曾放寬原住民族公務人員提缺機關的範圍，但提缺情形並未改善，意即政策上雖已放寬提缺範圍，但原住民族的提缺數仍未增加，如文化部、外交部等即從未提出原住民族特考缺額，此現象迄今未見改善，建議部與人事總處研商相關的改革措施。5. 有關原住民族公務人員人力結構的失衡問題，建議提供原住民族年輕人更多的資訊，讓其有機會加入國家文官體系。6. 過去曾聽聞人事總處設有原住民族提缺獎勵措施，但在 2017 年時停止，建議部再與人事總處討論恢復提缺獎勵措施。此是否亦涉及落實原住民族工作權保障法的相關規定？相關問題建請部能由本報告的數據延伸，並與人事總處研商以解決之。

何委員怡澄：1. 就本次報告數據的呈現，充分說明部與行政院人事行政總處，確有足夠的數據可供分析研究，此亦呼應第 35 次院會，院長指示有關推動院內跟院外研究的列管事項，相關資料應研議採取何種方式以提供院內外研究

人員進行研究，而委員所提的許多問題，或能有進一步的分析與研究結果可供參考。2. 有關全國公務人員人力概況，報告第 11 頁附表 1，全國公務人員人數，係以機關性質做區分，可了解機關性質的人數差異。但分析原住民族與身心障礙人員時，相關數據的呈現則以人員類別做區分。為便利資料的對照比較，建議圖表的内容要有一致性的分類，如前半部表格，有關公務人員的分析係按機關性質區分，則後半部原住民族與身心障礙人員也要按機關性質區分；倘依人員類別作區分的内容，則前半部的表格呈現也應併同納入。3. 報告第 19 頁附表 16，歷年原住民族任公務人員概況，104 年至 109 年間考試任用比率在 89%至 91%之間，其中經由原住民族特種考試及格比率則在 24%到 27%，原住民族經一般考試任用的比率落於 64%與 65%之間，沒有明顯變動。惟對照報告第 22 頁附表 21，歷年身心障礙者任公務人員概況，身障人員考試任用比率在 89%至 90%之間，惟經由身障特考任用的比率從 104 年 34%提升至 109 年 41%，因此，身障人員擔任公務人員的途徑，以參加一般公務人員考試的比率從 55%降 49%。將此二族群的考試任用比率對照，可發現原住民族參加一般公務人員考試的比率，並未因舉辦原住民族特考而降低，反觀身心障礙人員參加身障特考的比率卻有大幅提升。

周委員蓮香：1. 呼應各委員意見。簡報第 4 頁近 10 年公務人員人數呈現陡升之趨勢，值得注意。自 106 年到 109 年，增加近 2 萬人。據部報告指出，係因警察人數需求增加。經查警察人員近 10 年平均每年人數約 6.8 萬，以 107 年 7 萬人最高，104 年最低約 6.5 萬人，亦即每年震幅約 2 千至 3 千人。以警察人數需求增加為由，解釋有限，應有其他原因。另若從是否與直轄市升格有關來看，報告表 1 第 10 頁顯示新北、桃園及台中係緩步增加，似也未能完全說明，且直轄市升格時間約在 2010 年，僅桃園為 2014 年，

與上述趨勢不符，值得深究。2. 簡報第 12 頁，40 至 50 歲人數在 10 年之間呈現陡降趨勢，以 40 至 50 歲正值青壯，思慮最成熟穩重，若因此離職，甚為可惜，建議部追蹤並分析其原因。簡報 15 頁，年資較淺者及年資深者人數比例均增加，惟年資 15 至 25 年者人數明顯下降。亦即年資 15 年以上對業務嫺熟者，人數所占比率減少，對公務執行之影響究如何？值得審酌。3. 簡報第 9 頁，整體女性平均比率約 50%，惟其官等有明顯差異，以薦任委任居多，至於簡任及政務官女性則較少，建議未來晉升及選拔應增加女性比率。4. 肯定王主任的辛勞。將對的數據整理保存，為統計的第一步，至於呈現與分析，後續部可與外部專家學者合作研究。5. 再次提醒並建議就近 10 年期年齡 40 至 50 歲、年資 15 年至 25 年者，人數似有明顯減少之趨勢，可深入追蹤其原因。另陳委員錦生提及有關男性較不會考試，希望未來考試，可增加能凸顯男性錄取機率之測驗方式(如體能、邏輯推理等)，俾使其在基層之比例有所提升。

陳委員慈陽：1. 感謝部今日報告。以本席經驗觀之，本院多為靜態的政策及法制擬議、規劃，至於銓敘業務的執行實務，目前以人事總處為大宗。本次部統計相關數據及進行政策分析，結語似有隔靴搔癢之虞，例如逐步落實性別平權，女性占比遞增，惟增加之原因，似以常理進行推論。審酌現行很多執行實務都是由人事總處掌握，為了解數據呈現狀況，未來進行相關報告時，建議邀請人事總處與部共同就相關統計數據說明。2. 至於本院研究能量不足問題，審酌學術研究多為思想超前，學術研究價值須高於實務作業，反觀政府機關則不然，除有研究成果外，尚須找出政策改進或修正之處，研究係為達成對政策有所助益的一種手段，爰建議政策研究案應著重於實務面。

院長意見：全國公務人力資料的統計及彙整等事宜，為銓敘

部的固有職權，並不因行政院人事行政總處另有人力資料庫而由該總處辦理，銓敘部的角色要先釐清。考量銓敘部統計室係將相關統計數字整理，尚無法進行政策分析，惟本院委員意見係針對銓敘部的政策分析、國際統計及比較等，均須由部統籌研處。其次，銓敘部應確認政策及法令修訂所需資料，方能就數據進行分析進而做出結論。至於進行國際比較的目的，係為釐清我國公務人員及約聘僱人員的人力規模，有其必要性。另外，有關 40 至 50 歲公務人員有減少的趨勢、原住民族及身心障礙人員通過特考進入公職的比率等問題，請秘書長會同相關單位與行政院人事行政總處、原住民族委員會等機關就研究主題研商定調後，進行後續研究，委員亦可參與相關議題的討論。

周部長志宏、王主任雪芳、劉秘書長建忻補充報告：對院長及各委員意見加以說明(略)。

決定：請秘書長會同相關單位與行政院人事行政總處、原住民族委員會等機關，就 40 至 50 歲公務人員有減少趨勢、原住民族及身心障礙人員以特考進入公職比率等相關主題研商定調後，進行後續研究。

(二) 營造公務人員生養友善職場環境之配套人事措施研議情形 2.0

吳委員新興：1. 今日所提報告所涉之相關措施，是否已與行政院討論並取得共識？請部說明。2. 本案係針對少子女化問題所提出之因應對策，初步係朝放寬現有規定的方向規劃，包含考績、工時的減少、俸給的支給等方式，鼓勵年輕人生養、育嬰，個人支持且樂觀其成，惟有兩點提醒。首先應注意所提出的相關政策措施，對於國家的經費預算會產生什麼影響與結果，儘管所增加的經費應該不高，但應予了解。其次，相關措施建議有無先與勞動部溝通，以求公務人員與全國勞工權益同步，畢竟此因應少子女化乃全國性的重要政策，不應僅止於公務系統。建議部與勞動

部做橫向聯繫，了解勞動部對本案的看法，在權益跟進上有無困難，或有須請其配合之處。目前是否已有初步溝通，請部補充說明。3. 簡報第 9 頁從寬調整考績規範部分，依據個人的公務經驗，考績的考核相當不易，但為要鼓勵年輕人生育，部也從許多面向著手，包括人工生殖治療所請事病假，不列入年度事、病假日數計算，且不得作為考績等次之考量因素。但實務上，同仁都在進行相關治療或申請育嬰假、陪產假，則主管對於該同仁考績的考核也會很難取捨。對此實務問題之解決，建議將進行人工生殖治療或申請育嬰等相關假別的人員獨立匡列打考績，使其考績額度能與一般人員有所區別，若能克服此些實務上的技術問題，且在執行面上規劃地更為細膩，則考績的處理以及友善生養的政策成功的機會較大。

姚委員立德：1. 有關考績部分，建議倘遇陞遷時，公務人員可選擇不列計子女出生後至滿 3 歲前之三年度考績。因小孩出生後，仍有許多需要照護之處，時常需要請假，考量公務人員考績的實務辦理情形，主管很難都能通融或給予優惠，爰建議相關人事事宜辦理時，讓這些公務人員擁有該段期間考績不予採計的選擇權。2. 為營造公務人員願生樂養的公務環境，建議部朝部分工時的方式研議，以子女在滿一定年齡以前，公務人員可選擇以部分工時的方式繼續留在工作崗位上，而無須留職停薪。有些單位的工作特性或許適合於採用部分工時的工作型態，如此便能讓公務人員保有一部分的薪水，同時也滿足照顧小孩的需求。3. 建議除部分工時外，於子女滿一定年齡前，且有主管同意為前提等條件下，每週可在家工作一定時數，提供公務人員部分工時與在家工作的選擇權，以營造公務人員願生樂養的環境。4. 為使所有人民都能享有政府為營造願生樂養環境所提供的相關保障，建議部提出之生養友善職場環境的相關人事措施，部分亦能擴及約聘僱人員適用。

伊萬·納威委員：1. 有關營造公務人員友善職場環境，過去業已討論。本次部規劃之 2.0 方案，無論是考績、縮短工時、提高育嬰津貼，以及放寬請假等部分，個人樂見且相當支持。2. 有關方案三，從寬給假延長日數部分，部係參考國際勞工組織 2000 年第 183 號母性保護公約，提出娩假由 8 週延長到 10 週的政策。惟該公約建議婦女應享有不少於 14 週之產假，現行公務人員的規定僅有 8 週，離國際基本標準已有所差距，以分娩假為例，世界各國至少 14 週的有 51%，超過 18 週的有 20%，12 週到 15 週的有 35%，不到 12 週的只有 14%，而我國即位列其中，因此若要提出 2.0 的升級版，作為改善公務人員生養環境的政策，建議以公約不少於 14 週的目標來努力，而非僅是由 8 週調整至 10 週，以更貼近友善職場的政策意旨。3. 有關增訂公務人員育嬰假之假別，且核給支薪之 28 日育嬰假部分，依據 2018 年的資料，有關各國育嬰假，包含大家熟悉的北歐國家，瑞典、英國，以及克羅埃西亞，育嬰假日數大約落在 240-410 天之間，超過 1 年，我國 28 天的育嬰假，甚至比鄰近的亞洲國家還少，因此本項措施建請部重新思考。雖然部已比較各國作法，且需以勞工權益間的衡平做考量，讓希望友善生養環境的打造，能由公務部門做起，以引領其他部門的仿效。

何委員怡澄：1. 呼應姚委員提出部分工時的建議。部分工時的作法可維持家庭一定的經濟收入，且能不脫離職場，值得研議思考。2. 誠如伊萬委員所提，我國生育率已是世界最低的國家，因此在友善生養的措施應更積極，如娩假從 8 週提高到 10 週以改善生養環境的措施，則略微保守，建議應至少不與世界各國差距太遠。3. 有關育嬰留職停薪津貼，行政院對勞工的規劃係以投保薪資的 8 成為原則，本次部亦規劃跟進，預計將育嬰津貼由原本 6 成投保薪資，提高到 8 成投保薪資，其額度相當於本俸 8 成。惟公務人

員每月薪資，尚包含專業加給等部分，留職停薪津貼僅有每月薪資的本俸 6 成，即便是規劃提高至本俸 8 成，其所得領取的補助也不高，爰建議若以本俸計算育嬰津貼，所採計比例應提高或改以每月薪資計算。

王委員秀紅：感謝部為營造公務人員生養友善職場環境，提出諸多建議配套人事措施。據美國中央情報局（CIA）報告預估，臺灣每個 15 到 45 歲具生育能力的女性，只會生 1.07 個孩子，位居全球之末，惟以平均每對夫婦所生子女數須超過 2.0 個小孩，才能達到維持人口穩定之目標，且簡報第 4 頁資料顯示，110 年 1 月至 4 月連續 4 個月出生率不及死亡率，因此我國少子女化情形確實為嚴峻國安問題。行政院在 5 月初通過少子女化對策報告，包含擴大不孕症試管嬰兒補助方案、增加產檢次數及項目、放寬育嬰留停及調整工時彈性等政策，部本次擬議增加公務人員育嬰留職停薪津貼並放寬限制，係循行政院相同政策方向；又擬議公務人員進行人工生殖治療所請之事、病假，不得作為考績等次之考量因素，因考績為主觀評量，相關政策如何落實，仍需進一步了解；延長公務人員娩假為 10 週，與國際勞工組織（ILO）2000 年第 183 號母性保護公約，婦女應享有不少於 14 週產假，仍有一定差距。為提升我國生育率，政策思維或可更為放寬。部為營造公務人員生養友善職場環境，相關擬議政策立意良善，但問題常在執行面，建議部能了解及監督實際運作情形，持續進行滾動式檢討。

陳委員錦生：個人建議應進行調查公務人員不願生育的原因，似非考績因素所致，養育為重要關鍵，機關設置托兒所之相關配套，宜納入考量。此外，有關生育補助及留職停薪津貼等政策，應於實施一段期間後進行效益評估，俾期周妥。

周委員蓮香：1. 呼應各委員意見。各機關成立托兒所，立意良

善。2. 減少工時部分，雖具彈性，惟僅減少 1 小時，似有不足，建議提高至減少工時 2 至 4 小時，可考慮將減少工時的薪資僱用剛退休的公務人員予以協助。3. 至於娩假由現行 8 週調整至 10 週，以個人經驗觀之，生產完至少須 3 個月方能恢復，建議娩假核給 12 週，雖比不上國際標準但也不能差距過大。另高齡產婦及剖腹產婦之恢復期較一般產婦更長，建議給予多一些娩假。

周部長志宏、呂司長秋慧補充報告：對各委員意見加以說明(略)。

院長意見：銓敘部為呼應當前國家政策，建構公務人員生養友善職場環境，將配套人事措施由 1.0 版升級為 2.0 版。有關夫妻同為公教人員，夫妻雙方得同時請領育嬰留職停薪津貼並放寬限制，因涉及政府財政負擔的估算、軍公教勞是否一致，以及考績、請假支薪、彈性工時、是否擴及約聘僱人員等問題，尚需跨部會協調。今日院會報告後，請銓敘部儘速啟動協商及修法程序。

決定：請銓敘部儘速啟動跨部會協商及修法程序。

五、臨時報告

考選部報告：110 年 5 月底及 6 月上旬二項國家考試期程因應嚴重特殊傳染性肺炎(COVID-19) 疫情調整方案。

陳委員慈陽：審酌今年疫情、旱象及停電等意外狀況不斷，建議部應就本年 6、7 月甚至整年度考試超前部署，提前因應。

楊委員雅惠：預定於本年 6 月 22 日至 23 日舉辦之 110 年第二次專門職業及技術人員高等考試醫師考試分階段考試(第二階段考試)，該考試之及格者預計 8 月份可取得該類醫事人員證書，倘若考試未能如期舉行，勢將影響本年度醫師新血之投入，建議部辦理考試試務允宜超前部署及思維，避免因疫情影響醫事人員考試用人。此外，該考試為電腦化測驗考試，亦須注意電力供應問題，建議部宜洽台

電確認各試場是否納入計畫性限電之輪流停電組別，避免因限停電而影響考試之舉行。

王委員秀紅：個人認為為解決目前疫情醫事人員之不足，醫師考師應如期舉行。電腦化測驗試場除了一般個人防疫措施外，座位間都設有隔板，已具有另一層保護措施，更進一層保護則為疫苗的施打，最近 40 萬劑疫苗已抵台，考量醫師考試應考人係未來重要的醫療人力資源，建議考選部儘速與衛福部協商，為渠等施打，以有效因應疫情期間醫師人力缺乏問題。至於後續 7 月、8 月舉辦的相關國家考試，建議部妥適規劃以為因應。

院長意見：有關本二項專技人員考試延期事宜，考選部業會同典試委員長決定並已發布新聞。至於其他國家考試，俟 5 月 28 日以後再議。委員提出有關國家考試是否如期舉行及其相關配套措施等意見，請考選部參考。

決定：洽悉。

貳、討論事項

銓敘部函陳人事專業獎章頒給辦法修正草案總說明暨條文對照表一案，請討論。

決議：照部擬、本院第二組及法規委員會意見通過。

參、臨時動議（無）

散會：12 時 10 分

主席 黃 榮 村