

考試院第 13 屆第 126 次會議紀錄

時 間：中華民國 112 年 2 月 23 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 王秀紅 伊萬·納威
何怡澄 周蓮香 楊雅惠 陳慈陽 周志宏 郝培芝
列席者：張秋元 李隆盛 劉約蘭 朱楠賢 侯景芳 呂建德
許秀春

出席者：姚立德公假 許舒翔公假
請 假

列席者：劉建忻休假
請 假

主 席：黃榮村

秘書長：劉建忻（張秋元代）

紀 錄：藍慶煌

壹、報告事項

一、宣讀本屆第 125 次會議紀錄。

決定：確定。

二、會議決議事項執行之情形

（一）第 123 次會議，考選部函陳專門職業及技術人員高等考試營養師考試規則修正草案一案，經決議：「照部擬及院一組意見通過。」紀錄在卷。業於中華民國 112 年 2 月 16 日修正發布及函請立法院查照，另函復考選部。

決定：洽悉。

（二）第 124 次會議，周召集人弘憲提：審查銓敘部函陳關於公務員發表職務言論同意辦法及公務員兼職同意辦法等 2 草案之總說明及條文對照表，以及廢止公務員兼任非營利事業或團體受有報酬職務許可辦法一案報告，經決議：「照審查會決議通過，會議紀錄同時確定。」紀錄在卷。業於中華民國 112 年 2 月 13 日函請行政院同意會銜發布及函送立法院，

另函復銓敘部。

決定：洽悉。

三、書面報告

(一) 總統民國 112 年 2 月 15 日令修正公布公務人員任用法第 22 條條文一案，報請查照。

決定：洽悉。

(二) 銓敘部議復行政院函送屏東榮民總醫院編制表，建請同意修正核備一案，報請查照。

決定：准予核備。

(三) 本院會計室案陳本院 112 年度主管法定預算編列情形一案，報請查照。

決定：准予備查。

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)： 高階文官培訓飛躍方案 110 年訓練辦理成果

陳委員錦生：1. 保訓會辦理的飛躍方案訓練，歷來有口皆碑，課程內容規劃完整，本次職務見習特別增加業界短期蹲點，藉由公私部門交流，讓高階文官實地瞭解公部門與企業的異同（含組織型態、心態及文化等），並學習業界較彈性的應變思維，相信將有助於公部門的工作效率與創新作為。此外，個人認為日本中途任用制度及新加坡高階公務人員跨域定期輪調機制等，亦可作為未來相關政策規劃的參考。

2. 請教幾個問題：(1) 飛躍方案參訓學員來自各政府部門，大多是主管或副主管，業務相當繁重，且本次訓練因新冠疫情，改採線上學習課程，會否影響報名的意願？(2) 本次飛躍方案遴選作業有多少人報名？實際錄取多少人？錄取名額如何決定？(3) 飛躍方案參訓學員的年齡分布情形為何？平均年齡多少？(4) 飛躍方案相關經費編列是否適足？

(5) 飛躍方案與行政院人事行政總處公務人力發展學院國家政務研究班及高階領導研究班有何不同？(6) 飛躍方案參訓學員針對短期蹲點及國外研習等課程提出的相關建議，是否有提供相關機關或單位參考？是否曾有實際被採納的案例？(7) 目前高階公務人員人才資料庫已建置 541 人，其實務管理及運用情形為何？以上請會說明。

伊萬·納威委員：1. 高階文官培訓飛躍方案訓練的主要特色分別是打造跨域治理人才，強化公私部門鏈結；加強雙語溝通能力，培養全球視野與國際接軌；注入數位治理 DNA，有效推動智慧政府。請教本次訓練後，是否追蹤調查參訓學員對於課程安排等回饋意見，以作為後續精進訓練課程之參考。2. 據書面報告附件 1 及附件 2 所示，芬蘭研習課程包含「芬蘭文化政策與創新」、「芬蘭國家博物館-珍貴歷史的未來前景」、「芬蘭品牌和芬蘭社會及文化的優勢」、「芬蘭身心障礙者的社會服務、權利和福利」等，而英國研習課程包含「改善鄉村社區的健康照護」及「促進文化多樣性：規劃過程之跨文化視角建立」等，這些國外課程與國內課程設計不同，均是非常在地及本土的社會文化議題，建議未來國內課程規劃亦能有類似的本土議題，以提昇高階文官對於政府治理的全方位認知及決策方向。3. 本訓練職務見習業師來自知名企業或國營事業機構等，其董事長或高階主管均為男性，建議未來持續洽聘相關產業的女性業師，以充實相關領域業師陣容，並落實性別平權。

楊委員雅惠：1. 保訓會今日報告高階文官飛躍方案 110 年訓練成果，課程安排多元豐富，且本項訓練已辦理 10 餘年，對於我國高階公務人力的培訓具有相當成效，值予肯定。2. 有關國外研習部分，本次國外研習機構分別是芬蘭公共管理學

院及英國文官學院，除安排與專業實務工作者交流課程外，尚規劃我國可參考之能源及產業發展課程。建議除專題研討等課程外，或可深入參訪，俾能瞭解各國政策形成的特殊政經文化背景。若以芬蘭為例，該國在經濟發展並非排名最佳國家，但在國民幸福指數部分，芬蘭與鄰近的北歐國家都是名列前茅且長期如此，其原因或與該國教育、社會及養老等政策規劃及執行相關。這些國家都以高稅收及高福利而著稱於世，其關鍵因素或許在於國民願意信任政府在掌理龐大的稅收時，均將人民生活照養列為優先考量，連帶讓民眾對於公務人員產生較高的信任感。個人認為諸如此類的獨特政經文化背景、社會氛圍演變形成方式及政府扮演角色等，均是值得深入瞭解。3. 再以英國為例，英國相對於歐洲大陸有其特殊的發展路線，尤其脫歐後，仍須面臨諸多挑戰，但英國優勢在於其崇尚自由開放的文化，藉由多元社會型塑屬於自己的特殊政策與公共管理方式，在金融領域與藝文發展上均具亮點，這些也是進行國外研習時非常關鍵的學習指標，建議未來或可研議類似的參訪或體驗課程，以拓展高階公務人員的國際視野與創新思維。

王委員秀紅：1. 高階文官飛躍方案訓練課程規劃相當完善，因新冠疫情因素，本次訓練採線上課程學習，個人很榮幸能擔任國外研習成果分享會評論人，建議未來是項分享會宜積極鼓勵採全英文報告，並透過線上方式，讓更多用人機關及公務人員共同參與，以擴散學習的效益。2. 本項訓練透過職務見習，學員也提出各項政策建言，例如放寬東南亞等國家學生來台就讀及推動太陽能政策等建議，請教後續是否有相關機制可以提供主管機關參考及追蹤成效？3. 目前國內大專校院重視EMI (English as a Medium of Instruction) 全

英語授課，建議未來高階文官訓練或可思考導入 EMI 訓練及認證。4. 據書面報告所示，本訓練 112 年國外研習規劃採實體出國為主，所謂「To see is to believe.」，預期應有較佳的學習效果，建議出國前應安排小組討論課程，並輔以線上先修課程，相信更能提升學習成效。5. 本次訓練業師來自相關產業的董事長或高階主管，9 位均是男性。在面臨全球「女力崛起」時代，已有許多傑出的女性領導及管理人才，建議未來或可洽聘合適的女性業師，以擴充業師師資資料庫。另本次訓練於業師洽邀過程中，各領域高階主管或因公司業務繁重而婉拒，建議洽聘業師宜破除大師迷思，適度擴大納入中高階主管。6. 目前高階公務人員人才資料庫已建置 541 人，請教其人員分布及實際運用情形為何？是否有定期檢視的機制？7. 本訓練參訓學員除現職公務人員外，尚提供部分名額給大專校院、學術機構或非政府組織（NGO）等，藉此得以相互學習及交流，惟建議未來針對培訓學員的遴選，宜考量名額的適當配置，以善用公務資源。

周委員蓮香：1. 今日保訓會報告高階文官培訓飛躍方案 110 年訓練辦理成果，課程安排非常用心，尤其在公私部門交流部分，特別邀請大型企業高階主管或董事長擔任業師，投入許多人力與資源，個人相當敬佩及肯定。2. 目前高階公務人員人才資料庫已建置 541 人，此人力資料庫非常珍貴，建議未來持續追蹤渠等的職涯發展情形，並瞭解本項訓練課程對個人終身學習的效益。3. 據書面報告國外研習課程所示，其課程內涵多為國家特有的政經與文化背景，讓學員更能瞭解該國政策形成過程與執行情形。建議未來取得國外研習機構的規劃課程後，或可依據相關主題與學員專長進行分組，例如區分商務稅務、環境（包括綠能）、社會福利、公共行政與

數位科技管理等專題，並在國外課程開始前，先講述國內相關議題的現況與發展情形，讓學員事先掌握國內各專業領域的先備知識，屆時再與國外課程講座討論，相信更有助於國外研習的互動與收穫。

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：1. 為促進政府人才與民間進行跨界交流，以擴大其影響力，本次高階文官培訓飛躍方案「職務見習」特別結合我國「六大核心戰略產業」，洽邀知名企業或國營事業機構等董事長或高階主管擔任業師，希冀未來持續擴大業師來源，並將民間企業女性領導者納入業師行列。2. 高階文官在政府組織居關鍵性地位，政府治理需要一流人才，本訓練固已扣合國家發展的施政願景，惟為提升參訓人員多元視野的治理能力，未來其他年度的國外研習課程或可再適度參酌與我國國情相近國家的培訓制度與經驗。

決定：洽悉。

五、臨時報告

考選部報告：3月起舉行之國家考試防疫調整措施

決定：洽悉。

貳、討論事項（無）

參、臨時動議（無）

散會：上午 11 時 7 分

主席 黃 榮 村