

考試院第 13 屆第 178 次會議紀錄

時間：中華民國 113 年 3 月 14 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 楊雅惠 姚立德 王秀紅 何怡澄
伊萬·納威 陳錦生 吳新興 陳慈陽 周蓮香
許舒翔 周志宏 郝培芝

列席者：劉建忻 張秋元 李隆盛 劉約蘭 朱楠賢 王 玉
呂建德 許秀春

主 席：黃榮村

秘書長：劉建忻

紀 錄：朱琇瑜

壹、報告事項

一、宣讀本屆第 177 次會議紀錄。

決定：確定。

二、會議決議事項執行之情形

(一) 第 175 次會議，考選部函陳公務人員特種考試外交領事人員及外交行政人員考試規則第 8 條及第 3 條附表一、附表二、附表三修正草案一案，經決議：「1. 照部擬及本院法規委員會意見通過。2. 會議紀錄同時確定。」紀錄在卷。業於中華民國 113 年 2 月 29 日修正發布並函請立法院查照，另函知考選部。

決定：洽悉。

(二) 第 176 次會議，考選部函請舉辦 113 年公務人員高等考試三級考試暨普通考試，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，經決議：「1. 照案通過，請周副院長弘憲擔任本考試典試委員長。2. 會議紀錄同時確定。」紀錄在卷。業於中華民國 113 年 3 月 1 日呈請特派，另函復考選部。

決定：洽悉。

三、書面報告

(一) 銓敘部議復農業部農業藥物試驗所及農業部生物多樣性研究所之編制表，建請同意核備一案，報請查照。

決定：准予核備。

(二) 銓敘部函陳關於桃園市政府海岸管理工程處更名為桃園市政府海岸及資源循環工程處組織規程暨編制表修正，並自民國 113 年 1 月 1 日生效一案，報請查照。

決定：准予備查。

(三) 考選部函陳 112 年專門職業及技術人員高等考試建築師、25 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、記帳士考試典試及試務辦理情形及關係文件一案，報請查照。

陳委員慈陽：有關本考試辦理情形：1. 本考試於 112 年 11 月 18 日至 20 日舉行，報考人數 29,942 人，到考 17,812 人，到考率為 59.49%，業於 113 年 2 月 20 日榜示。2. 違反試場規則部分，考試期間違反試場規則者計有 19 人，違規情形分別為誤用他人試卷、考試開始前作答、考試結束後繼續作答、考試時隨身攜帶行動電話或隨身配戴電子穿戴式裝置、於試場座位四周置放文件資料、擅自使用電子計算器等，都已依試場規則相關規定予以處理。3. 本次考試申請試題疑義情形，申論式試題共計 22 題，試題無錯誤或瑕疵 17 題、試題有瑕疵但不影響作答 4 題、1 題試題錯誤致無法作答，該題不予計分，原占配分 15 分調配至其他各題；測驗式試題共計 96 題，維持原正確答案 80 題、更正答案 7 題、一律給分 9 題，更正答案者占全部列考題數比率為 1.52%，一律給分者占全部列考題數比率為 1.96%。另提出以下幾點通盤性意

見：1. 考試期間所有試務人員，尤其閱卷委員與入闈人員均需長時間工作，為妥善照顧並避免突發事故，部可否研議相關辦法或標準作業程序，以利因應；另部配合的後送醫院，除萬芳醫院，能否再洽鄰近的慈濟醫院合作，提升緊急事件處理效益，亦請研議。2. 有關典試委員人才庫，建議廣納年輕教授參與試務工作，或可由各類科召集人協尋合適人選，使各專業領域典試委員完成世代傳承。3. 試題應依據考試等級建立層級化難易區別，並留意學術界與實務界關注考題重點之差異與衡平；臨命題部分，或可提醒典試委員長與召集人留意整體試題之難易程度，以使試題更能發揮鑑別度。

許部長舒翔補充報告：對委員意見加以說明(略)。

院長意見：1. 目前緊急醫療事故發生後多係送往與院裏較有聯繫的市立萬芳醫院，未來可適時安排拜會鄰近的慈濟醫院，協洽將其納入後送醫院的名單，以因應辦理各項考試試務期間的突發醫療事件。2. 為充實典試委員人才庫，將年輕學者人選納入，確有需要，此可參考委員意見由各類科考試召集人協洽合適人選，積極建置。另外，亦請部積極朝設置專責國家考試測驗中心之目標努力，精進國家考試測驗技術及試題的品質，以提升國考信效度。

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)：薦升簡訓練合格人員晉升情形分析

陳委員錦生：1. 保訓會利用資料庫相關資訊作研究，提出本報告，可從中發現一些問題，並加以檢討，值得鼓勵。以公務人員薦升簡訓練合格後，有遲遲等不到缺，也有雖有職缺卻一直未能晉升之情形，實際因素複雜，難以一概而論，請教保訓會有無對此作進一步研究？2. 報告提到，103

年訓練合格者迄113年晉升率只有53.4%，請問訓練合格的「保鮮期」為多久？值此快速變遷時代，許多專業證照均要求每隔3或5年即需複訓，高階文官尤需跟上時代腳步，10年前受訓所學是否仍符應現代需求，不無疑慮，訓練合格資格需否設定年限，誠須審酌。3. 報告中提到未來將檢討遴選機制，適度調降調訓比率、嚴謹遴選評分機制及落實訓用合一等，保訓會應是已看到問題焦點。該訓練如係為儲備高階公務人力，儲備量遠過於需求，久久無法晉升，縱使10年後終於晉升，10年前所學能否派上用場也有疑問，不如降低遴選調訓比率，或考慮改成訓用合一，提高晉升率，均不失為可行方向。

楊委員雅惠：1. 過去薦任公務人員得以參加簡任升官等考試等方式取得晉升簡任官等任用資格，109年以後不再舉辦考試，改由薦升簡訓練成為取得晉升簡任官等任用資格之必要途徑，因此如何透過精進薦升簡訓練拔擢具發展潛力公務人員成為十分重要的課題。2. 本次會報告薦升簡訓練概況與合格人員晉升情形，從各種不同角度分析參訓者訓練及後續陞遷情況，個別訓練年度合格人員晉升包含先升後訓者，請教其條件為何？若該先升後訓人員，未能通過薦升簡訓練將如何處理？3. 薦升簡訓練係在培育簡任高階候用人才，若為名額制，則須依機關用人需求及經費預算等，訂定年度調訓比率並分配受訓名額；若為證照資格制度，則未必與未來晉升簡任官等職務具高度關聯性，而是以訓練來提升其素質及核心職能。4. 薦升簡訓練課程如何配合用人機關所需職能，仍待會持續精進努力。最後建議會邀請本院委員有機會多瞭解升官等訓練評分、資格審查、課程或活動之內容，俾得以進一步提供相關建議。

周委員蓮香：1. 有關公務人員訓練，首先應建立明確的訓練目的與目標，針對薦升簡訓練，如書面資料第16頁所示，

係要精進受訓學員的核心職能，使可能陞任簡任官等者具備規劃與管理能力。依此目標，課程設計與資源配置才能相互配合。惟以陞任為目的而言，本訓練之晉升率累積 10 年僅約 54%，建議可設定目標提高本訓練之成本效益。2. 因簡任官職缺有限，遴選機制與調訓比率應做顯著調整，建議參考新加坡模式，以功績成就與發展潛能為前提，遴選菁英進行培訓。3. 有關性別平等部分，保訓會認為男女性晉升比率逐漸拉近，惟 112 年參訓人數男性約占 54%，女性約占 45%，差距仍有 9%，請教男女學員實際符合晉升資格人數與性別比例為何？另有關男女各自的晉升率部分，近 10 年男女整體差距約 5% (26.3%：21.1%)，進一步檢視，除 105 年以外，其餘年度均以男性較高，因此建議仍應提醒用人機關注意男女晉升簡任官等之比率。4. 有關訓練合格率，近 10 年高達 91.1%，比率偏高，建議可增加受訓者的名次或考核等次提供用人機關，作為辦理陞遷時參考。

何委員怡澄：依據書面資料所示，合格人員晉升年度，在訓後 10 年內晉升率呈現逐年遞減之情形。以晉升年度而言，受訓當年及訓後次年的晉升率最高，訓後 2 至 5 年稍降，訓後 6 至 10 年則逐年下降。鑑於訓練效能會因時間遞移而衰減，訓後至晉升年度間隔越長，訓練效果越趨減弱，建議採用階梯式訓練補強，依據 2 至 5 年與 6 至 10 年等訓後年度作劃分，設計不同程度之補強課程，以確保受訓合格人員核心職能與規劃管理能力與時俱進，符合時代變遷之需求。

王委員秀紅：1. 依保訓會報告薦升簡訓練合格人員晉升情形，薦任公務人員透過訓練取得晉升簡任官等任用資格，從遴選參訓、訓練合格到實際陞任簡任職務，相關過程確實極為嚴謹。自 103 年起為有效應用訓練資源，從全員調訓

制改為遴選參訓制，但因地方機關職務列等調整及專技轉任條例放寬參訓條件等，每年符合受訓資格人數增加，參訓人數呈現增長情形，累積近 10 年已有 1,165 名不合格者，請教歷年薦升簡訓練不合格人員有無提出行政救濟情形？不合格者，後續能否申請再參加薦升簡訓練？2. 現行薦升簡訓練遴選評分標準表中，職務年資占 35 分、考績及獎懲分占 30 分，機關首長就服務情形、專長才能、發展潛能、領導統御、外語能力等因素作綜合考評僅占 10 分，且積分相同時，以職務年資、考績及獎懲等積分較高者為優先，是否符合功績制精神？建議會適時檢討薦升簡訓練之遴選機制，強化功績導向並落實擇優培育，以提高政府施政效能及服務品質。3. 報告提到未來將加強宣導，請各機關在各項遴選項目積分相同情形下，優先考量遴選女性公務人員參加薦升簡訓練，肯定會積極促進性別平等之作為，建議可將優先考量性別遴選納入薦升簡訓練遴選評分標準表之附註說明，讓各機關知悉，俾適度衡平本項訓練參訓人員之性別比率。

伊萬·納威委員：1. 保訓會為結合陞遷歷練與訓練培育並有效運用訓練資源，自 103 年起將薦升簡訓練從全員調訓制改為遴選參訓制，請教用人機關及公務人員歷此 10 年變革，有無提供相關回饋意見？2. 薦升簡訓練改採遴選參訓制後，會係依機關用人需求及經費預算等訂定年度調訓比率並分配受訓名額，各主管機關再依所分配之名額遴選人員參訓。參訓人員除先升後訓者外，訓練合格後為簡任文官儲備人員，仍須占簡任職缺始能晉升，請教有無與人事行政總處等機關研商薦升簡訓練年度調訓比率，建立相關員額管控機制？3. 感謝會報告原住民族薦升簡訓練合格人員晉升簡任情形，分析近 10 年原住民族薦升簡訓練參訓人數、合格人數、已晉升人數及晉升率等數據供參，然有關原

住民族參訓人員之性別、機關別及主管職務等占比情形並未加以分析，以原住民族公務人員性別比例(男女比例約 4 比 6)與全國公務人力結構有別，宜就原住民族薦升簡訓練合格人員之性別等進一步分析，俾確實瞭解渠等晉升情形，作為未來規劃相關培訓政策參考。

姚委員立德：1. 有關本報告之相關數據，如簡報第 16 頁，近 10 年訓練合格人員晉升率，各年度晉升率，每年落差約為 4%至 6%，唯 103 年至 104 年晉升率落差將近 14%，原因為何？本報告以 103 年合格人員為基準統計各年度晉升率，會否產生誤差？2. 依據薦任公務人員晉升簡任官等訓練辦法第 8 條規定，保訓會針對遴選受訓人員定有評分標準表，該表相關之評分項目，建議參考近來銓敘部出國考察報告，針對其他國家選拔高階文官之可行作法，酌予進行調整。3. 本訓練訓後整體晉升率僅約 24%，應思考本項訓練意旨為何，若意在遴選儲備高階文官，或可研議適度調降訓練員額，避免累積過多無法晉升之儲備人員；倘若本訓練除遴選儲備高階文官外，尚具在職訓練功能，則訓練員額可予維持，甚至酌量增加。因此應先確認薦升簡訓練目的，並據以設計或調整相關課程內容，進而提高訓練效益。

吳委員新興：保訓會報告顯示，111 年底全國行政機關簡薦委任公務人員計約 16 萬餘人，其中簡任僅 9,733 人，占 5.9%，可見晉升簡任文官相當不易。方才委員們提供許多寶貴建議，供保訓會辦理薦升簡任官等訓練班的參考意見，然個人認為須從兩層面看待此一問題，首先，常任文官參加薦升簡訓練合格後能否順利晉升，事屬各用人機關權責，與保訓會的業務並無關聯；其次，我們必須了解參加薦升簡訓練的最大功能係擴展未來晉升簡任文官之宏觀視野，增進及提升簡任核心職能及管理能力，以及提供跨職

系、跨部門的訓練等；保訓會職責在於加強培育目標職務所需職能。第三，至於改善訓練儲備高階公務人力過多之問題，保訓會可強化參訓人員嚴謹遴選機制，朝向菁英化訓練班方式調整，擇優培育，提升受訓合格者之晉升率，並符合受訓者心理期待，乃正確可行方向。第四，另在訓練期間保訓會可透過人格或性向等相關測驗，來了解受訓學員人格質素與能力是否具備擔任簡任高階文官所需知能與使命感，並提供各用人機關辦理升遷官等之參考，相信會使薦升簡訓練更具意義，期許未來薦升簡訓練合格者，都具備擔任國家簡任高階文官之知能與素質，使訓練資源與人才培育相得益彰，充分彰顯薦升簡任官等訓練的最大效能與意義。

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：目前薦升簡訓練的性質，如係將其定位在培育及儲備未來高階公務人力的屬性，則訓練合格人員自然會有晉升的預期心理，如遲遲無法晉升，難免會有怨懟。為緩解薦升簡訓練合格人員久未晉升的情況，保訓會或可從訓練名稱、適度調降調訓比率，持續精進訓練遴選及評鑑機制等幾個面向加以研議調整。

決定：洽悉。

五、臨時報告

劉秘書長建忻報告：本院暨所屬部會赴立法院報告業務概況備詢情形。

決定：洽悉。

貳、討論事項

一、本院保訓綜規處案陳「考試院 114 年度施政計畫草案」一案，請討論。

決議：照案通過。

二、考選部函陳特種考試地方政府公務人員考試規則第 9 條及第 5 條附表三修正草案一案，請討論。

決議：照部擬及本院法規委員會意見通過。

三、考選部函請舉辦 113 年第二次專門職業及技術人員高等考試營養師、護理師、社會工作師考試、113 年專門職業及技術人員高等考試心理師、法醫師、語言治療師、聽力師、牙體技術師、公共衛生師考試、高等暨普通考試驗光人員考試，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，請姚委員立德擔任本考試典試委員長。

參、臨時動議（無）

散會：上午 11 時 46 分

主 席 黃 榮 村