考試院第 14 屆第 40 次會議紀錄

時間：中華民國 114 年 10 月 2 日上午 9 時 30 分

地點：本院傳賢樓 10 樓會議室

出席者：周弘憲　許舒翔　邱文彥　王秀紅　呂秋慧　黃東益
　　伊萬・納威　　鄧家基　劉孟奇　施能傑　蔡秀涓

列席者：劉建忻　吳美紅　林明裕　劉約蘭　懷　敘　黃新雛
　　陳佳慧　許秀春

主　席：周弘憲

秘書長：劉建忻　　紀　錄：張筱筠

壹、報告事項

一、宣讀本屆第 39 次會議紀錄。

決定：確定。

二、會議決議事項執行之情形

（一）第 37 次會議，銓敘部函陳公務人員任用法施行細則部分條文修正草案總說明及條文對照表一案，經決議：「1.照部擬、本院法規委員會、銓敘處及委員意見修正通過。2.調整本草案條文對照表第 21 條及第 21 條之 1 說明內容。」紀錄在卷。業於中華民國 114 年 9 月 25 日修正發布及函送立法院，另函復銓敘部。

決定：洽悉。

（二）第 38 次會議，銓敘部函陳關於公務人員請假規則修正草案施行日期一案，經決議：「1.照部擬意見通過。2.會議紀錄同時確定。」紀錄在卷。業於中華民國 114 年 9 月 22 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）第 38 次會議，許召集人舒翔提：審查銓敘部函陳各機關職稱及官等職等員額配置準則部分條文及第 4 條附表二

修正草案報告一案，經決議：「1.照審查會決議通過。2.會議紀錄同時確定。」紀錄在卷。業於中華民國 114 年 9 月 23 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。

（四）第 38 次會議，銓敘部函陳行政院人事行政總處所送內政部就其所屬警政署保安警察第二總隊第二階段修編作業及相關警察官職務等階調整規劃一案，經決議：「照部擬及本院銓敘處意見通過。」紀錄在卷。業於中華民國 114 年 9 月 26 日函復銓敘部。

決定：洽悉。

（五）第 39 次會議，銓敘部函陳關於行政院人事行政總處函送內政部警政署刑事警察局詐欺犯罪防制中心法制化及相關警察官職務等階調整規劃一案，經決議：「1.照部擬意見通過。2.會議紀錄同時確定。」紀錄在卷。業於中華民國 114 年 9 月 26 日函復銓敘部。

決定：洽悉。

三、書面報告

考選部函陳 114 年第二次專門職業及技術人員高等考試醫師中醫師考試分階段考試（第一階段考試）、牙醫師藥師考試分階段考試、醫事檢驗師、醫事放射師、物理治療師考試、114 年專門職業及技術人員高等考試職能治療師、呼吸治療師、獸醫師、助產師考試典試及試務辦理情形及關係文件，請核備一案。

呂委員秋慧：114 年第二次專技高考醫事人員等 13 類科考試於 7 月 18 日至 20 日順利完成，考試期間雖有颱風環繞但未受影響。本考試設北中南東等 6 考區，其中東南科大及華夏科大兩試區學校表示，未來可提供更多教室作為電腦化測驗試場，協助考選部擴大國考電腦化測驗範圍。本考試共 1 萬 3,755 人報考，全程到考 1 萬 2,188 人，到考率

88.61%，考場秩序良好，共 5,606 人及格，預期能即時投入醫療體系，有助舒緩醫事人員人力不足問題。與過往考試提出試題疑義情形相近，本考試應考人計提出 317 題，幸賴醫界專家協助逐題釐清，並特別感謝考選部專技考試司與測驗發展司同仁的努力與合作，讓各項試務工作均順利圓滿完成。

決定：准予核備。

四、公務人員保障暨培訓委員會業務報告(蔡主任委員秀涓報告)：公務人員考試錄取人員訓練期間異常通報事件分析

鄧委員家基：1.肯定會的報告寫得很好，並讓我聯想到異常事件通報類型有二：(1)設置易肇事路段：歸屬通報的簡單形式，即針對突發事件、通報統計，設置易肇事路段，在路段前設置警示牌，提醒駕駛人減速慢行、保持安全距離，並注意行人路權，以降低事故風險。其目的在預防，無法預防事項，則進行輔導。訓練期間異常通報事件中，有些無法預防如品德，但性騷擾、意外事件則可以提前預防。報告中 222 件異常通報事件，50.9%個案訓練期滿成績及格，這些個案經輔導溝通、機關協助及相關資源轉介後，均能順利完成訓練成績及格，顯示輔導有用。另會應建立異常通報事件處理準則，明定特殊異常事件之定義、樣態，並著重運用行政指導，發揮專業能力。而有關通報後之預防機制，聚焦在 5 項未來精進作為，如推動數據化管理及建置案例知識庫等，令人期待！(2)相對非突發事件：通報也有出現黑天鵝、灰犀牛的風險狀況。惟未來案例知識庫建置以後，可以敏銳觀察到將出現的風險，監測、分析並發出系統性的通報、應變、防(救)災、減災、後續處置等，如馬太鞍溪堰塞湖溢流潰壩風險之通報，屬之。總之，通報很重要，但通報的目的在於不再重複發生，風險分析、監測、通報標準、通報、應變、救災、減災、後續處置等都應建立 SOP，且不要讓通報變成形式化，甚或成為

責任歸屬的爭議。本報告有關訓練期間異常通報系統，在功能上是非常完整的，但在訓練、考試跟汰選的連結，與通報機制的預防跟輔導，若能夠加強的話，效果會更好。2.補充說明，在探討錄取人員訓練的任務或目標時，應尊重用人機關對於人員的考核、試用通過與否的權限。若要求用人機關必須負責，可能會造成機關很多的麻煩，導致機關選擇不負責任。若能確立任務或目標以及用人機關的權限，對於提升人員的工作紀律、公務體系的建立都有所助益，此值得好好探究。最後，請教簡報提及性騷擾受害人1人經廢止受訓資格，這當中有無委屈?請會說明。

呂委員秋慧：1.近5年訓練期間異常通報累計222人次，男性多於女性，其中以一般警察特考人次最多，並數倍高於高普考、地特等考試，顯示警察體系屬於特殊群體，尤其一般警察特考應考人相較警校出身應考人，在適應環境上更顯困難，受訓或先予試用階段，都有較高比例的不適應與不及格情況，建議就一般警察特考及其異常通報類別等研究分析，以精進相關考試制度。2.近年「性騷擾事件」逐年增加，但分析資料缺乏男女比例及類別細項，建議會加強數據呈現方式及異常通報後續處理實地訪視的效果檢討，俾完善培訓體制。3.異常通報事件人員最終僅約5成能通過訓練，另有64件經廢止受訓資格，其中29件自願中途離訓，這些數據都應納入考試類科或職系等細項分析，建議可就高離訓率考試類科及一般警察特考等進行深入研究，有助未來訓練制度的精進與改善。4.此外，建議應明確區分基礎訓練、實務訓練與先予試用的角色定位。輔導雖重要，但若受訓者特質已定型，輔導效果有限，應將重心放在實務訓練的篩選，實務訓練才是觀察考試錄取人員是否能適任的重要階段，讓用人機關敢於淘汰不適任者，避免不適任者至先予試用階段再淘汰而造成資源浪費，同時也能減輕會培訓的負擔。

王委員秀紅：1.近5年訓練期間異常通報事件逐年上升，113

年僅統計至 7 月底，預估年底可能近百次，顯示議題嚴重且需重視。然而，現有數據缺乏訓練類型與樣態的細分，建議應區分基礎訓練與實務訓練的異常數據，並針對不同考試的異常類別（如因體能訓練事故、疾病、可否預防事件）進行細部分析，特別是一般警察特考與身障特考之應考人需更多關注與輔導。2.異常通報類別如「品德」、「生活表現」、「學習態度」與「性騷擾事件」等問題較難以透過短期訓練改善，因成年人的人格特質已定性，較難以改變，尤其性騷擾事件更應區分行為人與受害人進行統計，避免將責任混淆，並需掌握行為人是否仍能通過訓練的精確數據。3.準公務人員的適任性應更嚴格檢視，目前基礎訓練與實務訓練的汰離率過低，恐致不適任人員仍能進入職場，未來應強化追蹤與評估，建立有效汰離機制，讓用人機關能夠更勇於淘汰不適任者。同時提醒輔導員承擔沉重壓力，需提升專業支持與跨專業協作，否則輔導僅為形式，反而增加職場後端困擾。4.據國家人力資源論壇研究，現行初任人員分發制度可能導致人力資源錯配現象，從而造成初任人員對工作的不適應，用人機關也無法得到最適人選，建議透過嚴謹訓練評估與淘汰制度，改善人事制度結構，確保公務人員素質。5.提醒性騷擾事件須嚴格區分「通報」與「成立」，並確保數據精準使用，否則將對適任性判斷與政策制定產生誤導。

伊萬・納威委員：1.本報告近似會 2020 年「不適任公務人力汰離機制之分析-以考試錄取人員訓練為例」報告內容，然異常通報樣態日益複雜，應考量將輔導員的角色予以制度化及專業化。2.實務訓練被稱為「守門期」，因其為公務人員考試錄取的最後一道關卡，比基礎訓練更為關鍵，但本報告內容卻缺乏相關細項與質性分析，特別是中途離訓僅以「個人職涯考量」帶過，未能提供有效建議，會宜深入瞭解離訓原因，並積極檢討訓練端因應措施。3.近 5 年通報類別以「意外事故及疾病」通報比率最高，並與「品

德」、「身心狀況」、「學習態度」等通報類別呈現逐年增加趨勢，其是否與職務相關、可否預防，以及能否區分突發疾病與原有病史等，均值得我們進一步深入探討，建議將汰離與異常通報情況納入訓練課程及製作教材，以幫助受訓學員理解及預防。4.現行會對於受訓學員有曠職、輔導衝突事件、性騷擾、自傷事件或其他足以影響訓練實施等特殊異常情事，僅以行政指導、溝通或輔導處置，缺乏後續追蹤改善情況，基於培訓的守門角色，建議會積極加強訪視作為與成效。5.期待會未來強化專業心理支持與跨專業合作、推動數據化管理與建置案例知識庫等精進作為，但需明確時間表與落實進度，不能僅止於規劃階段，請會補充相關期程資訊。

黃委員東益：1.感謝會的報告，讓我們瞭解考試新進人員在訓練過程可能發生的狀況，以及相關精進作為。2.本報告關涉公務人員考試訓練定位問題，國外制度設計大概有兩種：(1)將訓練作為考試程序的最終階段，用來檢驗受訓者是否適任，如果沒有達標即未通過完整考試的程序，此模式讓用人機關有較大的裁量權，容易快速汰除不適任的人，美國與德國較接近這個模型。(2)將受訓者當成是準公務人員，具有相關權利的保障，其違規行為亦循正式公務人員的懲處程序處理，強調嚴謹的法定程序與權利救濟，日本、韓國與我國實務運作則較接近這個模型。3.按目前考試訓練機制，用人機關的參與只有在提報缺額的階段，如要在訓練階段汰除不適任人員，機關必須承擔壓力，還需投注心力在資料蒐集與報告撰寫，以及後續冗長的訴訟程序。又考試分發制度具雙盲危機，用人機關在新進人員通過考試報到後始第 1 次接觸新人，惟相較保訓會，機關所掌握的受訓相關資料具較高效度。未來制度設計上，可思考讓用人機關擁有更大權力與更小成本來汰除不適任人員，並配合修法。4.針對本報告，幾點請教：(1)本報告未區隔基礎訓練與實務訓練，且合格實授前還有先予試用階

段，未來有無可能將先予試用階段的一些樣態，或汰離比率與類別一併納入分析。(2)本報告表 1，顯示超過 1 次通報的次數越來越多，能否作相關類型化分析，如犯了某一種違規行為，同時有另外一種違規行為之模式，這對於預防有所幫助。(3)本報告表 3，異常通報類別最多是「意外事故及疾病」是否與工作場所有關?未來如何預防?至「性騷擾事件」躍居第二，呈現性別意識抬頭抑或性別意識不足？建議進一步分析是哪些考試通報人數和次數較高，俾利預防。(4)本報告附表 1，異常通報事件統計前 3 名為一般警察人員特考、高考及地方特考，建議進一步分析其分布或區域特質。又身障特考通報比率最高，建議針對樣態作更細緻的分析。這些異常通報人員完成訓練後，應如何追蹤與輔導，未來可以再思考。另通報類別「品德」有關霸凌他人、訓中或訓前失當行為（如作弊、偷竊、竊車）等嚴重問題，亦應持續進行追蹤與輔導。(5)本報告表 5，有關性騷擾受害人、行為人的處遇方式，為何分別有「糾正行為並予以告誡」與「關懷慰問及說明訓練相關權益」？請會再予釐清。5.非常贊同未來相關精進措施，如推動數據化管理、建置案例知識庫、儀表板功能等，其中，案例知識庫，建議發展不同樣態處理方式，作為個案研討素材，並以簡易方式廣為宣傳，供用人機關參考。又隨著 AI 技術的發展，也可透過綜合性的分析，找出高風險的學員，以為因應。

邱委員文彥：1.感謝會的報告，提供非常有價值的參考資訊，對於精進作為也給予肯定。2.有 3 點建議：(1)關於異常通報事件，建議進一步詳細分析或持續追蹤。112 年通報類別中，意外事故次數非常高，其具體樣態為何？發生原因如為車禍，是否表示交通系統尚有改進空間?發生原因如為體能測驗，有關體能測試場所或是施教問題，亦須檢討，以避免意外事件發生。(2)報告顯示，異常情況可能與生活習慣、個人價值觀和心理素質有關，這些分析應用在

考選制度上有何建議？如口試、體能測驗、心理測驗或適性測驗等有無著力空間？(3)發生「性騷擾事件」，集中住宿可能是原因之一，心理學領域之建築心理學、環境心理學，說明建築或環境可能影響人的心理，甚至可能產生行為偏差，故未來有關訓練場所的評選，應更注意這些影響心理健康的因素。舉例而言，賓州大學的學生宿舍，房間較小，公共空間卻很大，目的係鼓勵大家走出房間與他人互動。所以，建議未來新建的訓練中心或是評選訓練場所，應注重公共空間的價值，在建築心理方面也能有所考量。

蔡主任委員秀涓、施部長能傑、劉秘書長建忻、宋處長狄揚補充報告：對委員詢問事項加以說明，相關建議將納入未來審酌辦理。

決定：本案洽悉；委員意見請保訓會參考。

五、臨時報告(無)

貳、討論事項

許召集人舒翔提：審查銓敘部函陳公務人員激勵辦法修正草案總說明暨條文對照表一案報告，請討論。

決議：1.照審查會決議通過。

2.會議紀錄同時確定。

參、臨時動議

考選部函請准舉辦 115 年第一次專門職業及技術人員高等考試醫師牙醫師中醫師藥師考試分階段考試、醫事檢驗師、醫事放射師、物理治療師考試，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，請王委員秀紅擔任本考試典試委員長。

散會：上午 11 時 20 分

主　席　　周　弘　憲