

自序

本人過去三十多年來，快樂徜徉在生技新藥的教學研發工作，其間忽爾”迷途”於醫藥衛生行政，擔任四年藥政處長；三年半前在有服務國人，提升吏治之心，進入了負責我國考、銓及保訓大政方針的考試院，擔任第十一屆考試委員。

在擔任考試委員這段時間，秉持的理念為，希望以有信、效度的考試制度，選拔最適當的優秀人才，為民服務；希望以健全的人事管理政策及制度，使公務人員認真負責，依法主動積極勇於任事，服務人民，報效國家；希望以完善的公務人員保障及培訓制度，使公務人員不但獲適當保障，戮力從公，並在卓越的培訓制度下，精益求精，提升為民服務的品質。

本年度考試院出版之委員發言錄，依序分為「考選政策發言記要」、「銓敘政策發言記要」、「保障暨培訓發言記要」及「其他發言記要」等，取材的時間範圍則自 97 年 9 月 1 日起至 100 年 8 月 31 日止。

幼圖在擔任考試委員這三年，和委員同仁們在考試院已完成部分工作及階段性成果，分別列於各章中，其中包括：1. 已適當增加全國各級衛生醫療機關適用醫事人員人事條例的員額，使醫藥人員可直接擔任公職，減少外行人領導內行人的情況。2. 擔任國家考試國文考試改進全院審查會主席，確定了國家考試國文命題不應涉意識形態、不應有族群、性別之歧視、不考艱澀之古文或無關題旨之國學常識、不考尚未有標準化或約定俗成之用詞或語音的原則。另於中醫師考試中加考醫古文。3. 合理認定生技新藥條例中“政府研究機構及研究人員”認定原則，符合生技醫藥界需要，使所長、院長等原列行政人員也屬生技法中之研究人員。4. 提高並提昇衛生署(含 FDA 及 CDC)研究員員額及職等。5. 提案修正教育人員任用條例第 34 條、第 34 條之一，使全國教育人員借調至行政院服務於法有據。6. 共同成功推動成立國家文官學院，加強公務人員培訓系統，及健全高階文官中

長期培訓。7. 已成立藥師教、考、訓、用改革小組，對藥學教育，藥師考試品質、考試科別及考試內容，包含可分二階段的考試，及 OSCE（臨床及調劑實做測驗）希經大家討論，形成共識，能予以適當調整，符合國人對藥師能力的期待及符合國際水準。8. 推動訂定健保局現職人員轉任，比照改任官職等級及退撫事項辦法，使改制減少衝擊。9. 有關醫師以外之醫事人員，於非醫學中心，原不能擔任“師一級”的最高職等，經努力推動，已使藥師、護理師等，於醫院中亦可任師一級之職等。10. 推動加強國家考試錄取人員之訓練工作，並有適當淘汰機制，以訓練補足筆試不足之現今考試制度。11. 設計並提供以現代科技徹底解決過去高、普考重覆錄取之陳年問題。12. 首先提議廢除公務人員任用法對於曾患精神疾病人員之歧視和不公平之待遇。13. 自 101 年 1 月起停辦中醫師特考，使未來中醫師均受過現代正規教育。14. 為回應社會各界對司法官、律師考試制度改革之期待，推動新制司法官及律師考試，司法官考試修正為三試，律師考試修正為二試，且加強職前訓練，以提高司法官及律師之水準。15. 為提升警察素質及完善警察人員教、考、訓用制度，自 100 年開始施行分流雙軌考選制，使警校及一般生更符實質平等，達到專才專業，適才適所的目標。

最後，在未來的任期中希望能接到更多建議、期許，替大家完成想完成的工作。願一切順心，身體健康，萬事如意！獻上最誠摯的祝福！

考試委員 胡幼圃 謹識

2012. 3. 20

目次

壹、考選政策發言記要	1
一、就任考試委員後首次於院會發言	1
二、有關法醫師考試問題	3
三、考試類科錄取不足額及重覆錄取相關	7
四、主動因應變局的考選措施	13
五、專利師考試相關	16
六、試行平行兩閱分析報告	18
七、擔任典試委員長相關	20
八、題庫建置相關	29
九、有關試題疑義	41
十、文官五大核心價值	48
十一、出版季刊相關	50
十二、各項考試錄取率、及格率	51
十三、行政中立相關	66
十四、醫事人員、藥師考試相關	71
十五、典試人力資料庫	90
十六、應考資格相關	93
十七、有關雷同試題	94
十八、有關考選業務基金	95
十九、國防部相關	97
二十、軍法官考試相關	105
二十一、有關升官等考試	110
二十二、有關食品技師考試	112

二十三、其他考選業務推動·····	114
-------------------	-----

貳、銓敘政策發言記要····· 123

一、公教分途政策相關·····	123
二、教育人員任用條例相關·····	126
三、衛生署相關·····	136
四、精神病患擔任公務員相關·····	144
五、生技新藥產業發展條例相關·····	148
六、FDA 相關·····	152
七、退撫基金相關·····	158
八、公務人員表揚大會相關·····	163
九、有關職務列等調整·····	166
十、政務人員相關·····	169
十一、「十八趴」優惠利率存款·····	172
十二、全國公務人力調查評估·····	179
十三、組織規程暨編制表·····	187
十四、考績制度改革·····	197
十五、醫事職務配置比例相關·····	207
十六、護士、護理師相關·····	214
十七、退休撫卹·····	219
十八、健保局相關·····	221

參、保障暨培訓政策發言記要····· 229

一、成立國家文官學院·····	229
二、訓練淘汰機制相關·····	231

三、文官興革規劃方案.....	244
四、培訓人才相關.....	249
肆、其他發言記要.....	261
一、對於考試委員名稱英譯之建議.....	261
二、對於航海人員考試之建議.....	262
三、中央機關員工運動會首長競走活動.....	263
四、關於本院與行政院兩院會銜法案相關事宜之研究.....	265
五、回應媒體報導本院考試委員印度考察案辦理情形.....	266
六、辦理考試委員實地參訪國防部情形.....	267
七、新型流感H1N1相關問題.....	267
八、參與救災重建辦理情形.....	271
伍、附錄.....	272
一、人盡其才、才盡其用---為考試院八十大壽慶.....	272
二、秘書長交接典禮值月委員致詞.....	274
三、公務人員考績法記者會值月委員致詞.....	275
四、國家文官學院揭牌儀式考試院胡委員致詞.....	277
五、國內、外藥師教考訓用制度之現況及未來方向.....	279
陸、個人簡歷.....	314

考試院院會發言錄

民國 97 年 9 月至 100 年 8 月

胡幼圃

胡幼圃委員院會發言錄

壹、考選政策發言記要

*就任考試委員後首次於院會發言 97.09.11 (2)

這是本席第1次在院會發言，謹提幾點意見供參：

1. 有關考選部報告，由於楊部長曾任教育部長，對於人才培訓方面非常心得，也做過許多貢獻，現在他來本院出任考選部長，一定會本著他過去在教育部的理念，更上一層樓，今天多位委員有許多建議給考選部，希望考選部將來做得更好，本席建議除了考選部及銓敘部於2個月之內研擬考試院第11屆施政綱領之外，可以邀請2位部長及相關主管來提出自己想要的施政及推動改革之事項，讓我們知道，然後院會再來配合，同時他也配合我們，一起來推動考選政策的改革，至於大家的建議，也可以納入部長未來想要做事的其中一部分。
2. 本院辦理的考試分成兩大塊，其一是專技人員資格考試，其二是公務人員任官考，過去本席在衛生署服務時，我們對高考及格人員，不會最優先任用，因為我們發現他們真的很會念書，但衛生署是解決民眾問題的單位，尤其人民的生活裡有75%跟衛生署有關，很會念書，很會講道理，也要能解決問題。所以本席建議：對於任官考試的應試科目，一定要與將來職務上會運用列的能力配合，包括方才提到加考

編按：

1. 輯錄 97 年 9 月 1 日就任以來至 100 年 8 月 31 日期間的院會發言記錄。
2. 每段發言記錄均附有標題，其後表明院會時間的年、月、日，() 內數字表示為本屆第某次院會。

英文的部分，假如不能作配套，考試成績分數再高，行政機關也不會真想任用。

因此建議國家任官考試一定要符合機關真正的用人需求。至於專技考試的部分，方才提到統計數據分析解讀，本席要提醒的是數字背後所代表的意義，舉例來講，剛才吳委員說要以前後第2次考試作比較，把第1次考試當作補考，但是你有你的千條計，學校有學校的老主意，他的主意就是一定要及格通過率高，而且是第2次考試及格率高，相信部長一定知道，對於大學評鑑，尤其是醫事科系，一定要看它的及格率多少，來評鑑該科系學校好壞，所以現在部分學校有一種做法是，明明今年可畢業100位學生，他們只挑成績好的30人畢業，另外的70人，讓他們到冬天才畢業。換句話說，他們來參加所謂第2次考試是學校已經挑選過的菁英，因此97年第2次考試比較96年第2次考試的及格率好像提高，實際上是學校控制住畢業人數，然後讓素質較差的考生留到隔年第1次考試再報考，當次及格率當然比較低，他們不是補考，而是第1次報考，在此種情況下，考選部不要以為這是補考。本席說明請部長參考。

3. 本席建議對於重大考銓議題，可以舉行公聽會、研討會，甚至編列預算做研究，因為有些事情需要有研究計畫，委託專家來做研究計畫，或舉行研討會，或召開公聽會，當成本院作決策的參考，我們不要選擇性的聽取意見，希望考慮能夠周全，更重要的是做好的政策，都要對外溝通、宣導，適時召開記者會，讓民眾知道本屆的考試委員已完全不一樣。

***有關法醫師考試問題 97.09.18 (3)**

有關法醫相關考試的問題，相信大家都知道臺灣是非常缺乏法醫的國家，昨日有法醫界人員來向本席反映，由於參加法醫師考試的資格，讓許多醫師沒辦法來報考，所以他們建議不要在應考資格上作太多的限制，讓醫師可以來報考，相關法律課程可以由考試科目來彌補應試資格，使得考試最後的水準沒有改變，本席已經請法醫界以學會直接以公文給考選部，因為這會影響到我國增加法醫師遴用的問題。

***有關法醫師考試問題 97.10.30 (9)**

法醫師不足的問題關鍵不在考選部對應考人資格之限制，而是法醫法對法醫師基本資格之限制。為解決法醫師不足問題，本院應主動協助醫界修改法醫師法。

***有關法醫師考試問題 98.2.12 (22)**

有關考選部報告，本席並無意見，但是對於去年10月至12月各次會議決議及決定事項執行情形一覽表中，提及法醫師的部分，法醫師人力嚴重不足，還有考用爭議等問題，後來本席是同意考選部研議建請結案，原因在於這並不是考選部單一部會的責任，最後結果並沒有解決法醫師嚴重不足情事。考選部的回應是，早在96年3月27日邀集行政院人事局、法務部等機關研商，在97年10月所提的問題，部早在96年3月27日就討論過，所獲致決議是法務部未來將視實際執行情形，予以配合研修法醫師法相關法規。但本席早已指出，我國目前缺少專職法醫師的原因之一是參加法醫師國家考試的應試資格，是

直接訂定在法醫師法裡面，所以考選部對此問題雖然已經盡力，但是到目前為止，法醫師仍是兼任為主，請法務部依其需求研修法醫師法中有關法醫師資格相關條文，以解決我國專任法醫師嚴重不足之現況。

***有關法醫師考試問題 98.5.21 (36)**

本院秘書處彙整第1季及本屆第1次至第17次會議相關案件執行情形，資料完備，且未辦結案件情形，亦有列表說明，除了肯定以外，有幾點請教和建議：

1. 本席曾在院會提及法醫師人力不足問題，98年度高考法醫師類科甚至完全無人報考！就此考選部及人事行政局的回覆是，到102年為止預計會有40名法醫研究所畢業的學生報考，屆時應可解決人力不足問題。同時人事局、考選部對於待遇、工作環境等已有適當改善、回應及說明，所以本席建議同意結案，惟法醫之良窳涉及人民權利甚鉅，宜續關注，以竟全功。

2. 有關本席提及國家考試認定電子計算器機型經常發生糾紛的問題，依考選部的回覆表示，將籌辦電子計算器功能擴增檢討會議；未來在規格標準確定以後，會研修國家考試電子計算器審查作業要點，建請結案。但個人覺得就此結案似乎過早，因為檢討會議尚未召開，規格標準仍未確定，審查作業要點也待修訂，所以本席建議此時不適合結案，請部再作審酌。

*有關法醫師考試問題 99.6.24 (91)

針對剛才部長的報告，以及陳委員皎眉、李委員選所提身心障礙考試的意見，本席均有同感，並呼應其看法。但是，本人要從身心障礙人員擴大到關乎在座同仁及所有全國民眾的事情，記得本席曾在院會多次提及專職法醫短缺的問題，後來結案的原因係因台大已成立法醫學研究所招收學生，將來的畢業生就可以滿足用人的需要而結案。可是根據最近的報導，經高等教育評鑑中心基金會評鑑，台大法醫學研究所被列為「待觀察」名單，因為其師資非常難覓，將來這個問題如何解決，恐怕越來越嚴重。我們究其根本，為何師資難覓？假若臨床醫師的工作環境、待遇仍遠優於法醫師的話，專職法醫師如何會夠呢？再檢討為何沒有適當的醫師去做法醫師呢？本席曾在院會提過，在美國每350人有一位醫師照護，日本每500人有一位醫師照護，我國則為每650~750人只有一位醫師照護。再看新加坡的人口數只有我們的1/4左右，他們每年醫學系畢業生考試及格人數有1千人，但是我國每年從高中畢業到醫學系錄取人數只有1千3百人，假如按照新加坡的比例，我們應該至少錄取3千至4千名醫學系畢業生，甚至於更高，因為還要觀察淘汰率，可是現在我們的醫師考試幾乎沒有淘汰率，或許可以說學生的素質很好，但是否高中念得好，大學醫學系就一定念得好嗎？正因沒有足夠的醫師人才以致於造成二個問題，其一是需要發展的生物科技受到影響；二是需要周邊相關醫師如法醫師明顯找不到人。同樣的道理，我們想要發展的國際醫療也有問題。

基本上，憲法第1條規定：中華民國基於三民主義，為民有、民治、民享之民主共和國。英文就是 of the people、by the people、for the people，可是行政院真的是 for the people 和 by the people 嗎？還是 for the medical practioners 呢？還是為了民眾而存在

的呢？本席認為，當然是為了民眾而存在的衛生署，可是醫療界反應的心聲，衛生署都予以參採；而民眾需要的，衛生署是否就認真聆聽呢？故本席想請考選部協調兩件事，其一是請部協助衛生署、教育部等機關妥善規劃醫事系所之招生及考試錄取人數；二是妥善規劃積極引進國際醫療人員，因為現在我們一方面在高中生錄取醫學系人數作限制，一方面又對國際醫學系學生作限制，這樣一個關閉的系統，如何長久維持我國的醫療水準呢？目前的醫療水準很好，可是假如缺乏適當競爭的話，將來如何來維持我國的醫療水準呢？民眾的健康福祉怎麼辦呢？因此，建議部協助衛生署會同教育部等機關妥善規劃醫事系所之招生及考試錄取人數。並妥善規劃引進國際醫療人員，後者又與波蘭醫學生事件有所關連，我們要想辦法積極引進國際醫療人員回台服務，一方面照顧我國民眾健康，另一方面可協助發展國際觀光醫療，以維持並提升我國醫療水準。這是本席從身心障礙特考看到最近兩則報導台大法醫研究所師資不足及新加坡每年招收千名醫學生，甚至進一步了解新加坡現在承認 20 個國家的醫學系畢業生，新加坡有這樣開闊的心胸，台灣會沒有嗎？以上供院部參考。

***有關考試類科錄取不足額及重覆錄取相關 97.9.25 (4)**

有關考試類科錄取不足額，已經檢討許多命題、評閱、考試科目等問題，本席另作以下建議：

1. 方才提到擇優依缺錄取，是指高普任用考試，但是我們檢討的目的不只針對高普考，也包括專技考試還有許多原則性的問題，譬如說錄取方式，雖有相關規定，可是不易落實，據了解，現在錄取方式是以分數及百分比等二種方式決定錄取人數，所以本席建議，假設應考人成績分布的位置及平均分布等會影響錄取率，造成差別，在錄取方式可能要作適當檢討。在此呼應吳委員的意見，假定題目出得很難，而及格分數是固定在300分的話，就會使得錄取率變得很低，甚至不足額，因此本席建議我們要有最低分，以及總成績的限制，也要用百分比方式來決定錄取方式，這樣就可以“擇優依缺”，並且可控制素質，至於各行各業水準不一定要完全相同，本席這樣的建議，是除了大家討論命題、評閱、考試科目等許多問題以外，希望對錄取方式也能作修正。

2. 有關命題委員、閱卷委員水準問題，在醫療界針對評鑑委員會先辦理講習，所以建議考選部可辦理講習，假如不願意參加者，便不再列命題、閱卷委員名單，我們以制度來建立水準。

***有關考試類科錄取不足額及重覆錄取相關 98.9.24 (53)**

1. 考試增列需用名額案，可反映機關報缺情況。依附表「98年公務人員特種考試司法人員考試各類科組需用名額統計表」所載，三等考試「監獄官（女性）」及四等考試「法警」、「監所管理員（女性）」等類科，原列公告需用名額分別為3人、45人、21人，第1次增列需用

名額則分別為2人、22人、10人，增列名額多，與原公告名額差距大，但卻符合「各項公務人員考試提報增列需用名額處理原則」有關增列需用名額比例以不超過各該錄取分發區、該類科原公告需用名額70%之規定。故上開增列比例70%是否合宜？請檢討。

2. 依規定增額錄取人員分發期限僅有1年，為應機關用人需求，分發期限是否研議延長？同時研議如何縮短各機關報缺後至分發中的空缺無人期間，以利政務推動。

***有關考試類科錄取不足額及重覆錄取相關 99.4.29 (83)**

1. 剛才本席對於保訓會的建議，當然也適用於人事行政局，拜託人事局也一起來重視相關中國問題的了解。2. 本席呼應剛才黃委員有關國軍上校以上軍官轉任公務人員特考放寬報考的意見，不過可能要請人事局配合邀集研考會、退輔會一起來討論，其實這個部分與考選部關係有限，因為需用名額是由退輔會提出，再交由人事局陳報考選部。本項考試有一個特徵是需用名額相對比較多，但是報考人數卻非常少，而應考率也太低，使得錄取率特別高。本席非常支持退輔會及國防部對於退伍軍官給予適當的照顧，但是假如照顧過頭，則會阻礙許多發展。以退輔會來講，過去高階官員一定都是國防部軍官轉任，近年來已經有些改變，但改變還是太慢，多元開放的速度太慢，所以本席希望利用本次特考錄取不足額的機會，請局要求退輔會在一定的時間之內開放部分職缺，給予一般民眾報考，以協助退輔會快速多元開放，並提升競爭力。

***有關考試類科錄取不足額及重覆錄取相關 99.5.20（86）**

有關實地參訪澎湖縣政府座談會參訪報告一案，首先要感謝院內秘書處、人事室等同仁之協助，將參訪行程辦得非常理想。本席針對參訪座談會建議事項第2案，有關澎湖縣政府建議放寬縣府一級單位主管及所屬一級機關首長在各職系職務間得以調任，當天邱委員聰智、蔡委員良文、高委員明見都有為此發言，並且作成決議，其中蔡良文委員特別建議，未來在考量全國一致性或地方特殊性時，可研究在相近職組行政技術職務間互調之可行性，並從長計議。本席非常肯定當時涂次長作明快的決定和回應，說明銓敘部將在於6個月內提出解決方案，故亦請部在此期限內，儘快回復澎湖縣政府。

另外，有關考選部研議地方特考及高普考是否合併的問題，會中蔡委員璧煌、陳委員皎眉、高委員明見都有作精闢的發言，王司長俊卿亦作很好的回應，但這牽涉到改變地方特考，合併高普考的重大事項，茲事體大，考選部尚有很多細節需要研商，當日楊部長趕赴會場時僅聽到後半部，所以今天本席特別再作說明，最後的結論是未來能否規劃設計一項綜合高普考、地方特考特性的考試，兼具地方特考照顧地方民眾的特性及高普考全國性的舉才，故如何將兩項考試結合，一方面不妨礙地方子弟擔任公職的機會，一方面又可錄取程度好的人才，不啻為解決地方特考不足額錄取之方案。由於當日有提及此項重要建議，而本席又是當時的值月委員，故今天特別提出以上兩點意見，請銓敘部、考選部持續追蹤辦理。

***有關考試類科錄取不足額及重覆錄取相關 99.11.4 (110)**

本席認為今日人事行政局所提報告是非常重要的報告，可說是「精益求精」，而內容提及七大改革均為公務人員考試任用之重要改革歷程，涵蓋報缺改進到分發之合理化，甚至個人意願都有考慮，實在是非常難得。不過本席另有3點意見供參：1. 有關提缺比率問題，乍看中央機關提缺人數好像很低，但是本席認為不能「過猶不及」，因為中央機關要任用的人員可能需要相當歷練後才能發揮其功用，假如提缺過高，進用太多新人，可能也會造成問題。至於人事、主計、政風等一條鞭體系之部分，相信局及行政院已經過相當的考量後，才決定50%成60%比率上限，所以也有其必要。2. 有關辦理高普考同時錄取之雙榜人員自願放棄普考分配作業，也是局精益求精的改革展現，依現行規定當事人並沒有必要放棄，但是局發現假定他不能早點自願放棄的話，會影響第一次重新分發作業，個人是建議可否修改法規，讓當事人在分發前自願放棄其一，因為依照相關分發辦法，係由考試院會同關係院以辦法定之。所以我們還是有辦法再精益求精，讓當事人在分發前儘早決定自願放棄其一，這樣就可以加速增額錄取人員分配作業完成，並減少用人機關之困擾。3. 本席非常肯定局放寬以網路分配作業選填志願方式，尤其在期限內讓當事人有機會改變志願，代表政府作風越來越開明，越能聽進民眾的想法，再次表示最高的肯定。

***有關考試類科錄取不足額及重覆錄取相關 100.5.12 (136)**

肯定部局為解決現行高普考重複錄取問題之檢討改進方案所作的努力。惟就局建議未來高普考同時舉行一節，本席反對。原因為高普考同日舉行，應考人將優先報考高考，屆時將出現高考落榜者之素質

遠高於普考錄取人員的情況，與本院為國舉才之目的有違。合併高普考試實無必要性，因目前各項措施，尤其今日部所提方法，已可解決此一問題，爰在不降低錄取者素質的原則下，贊同部所擬改進普考增額錄取人數提列方式。若部、會改進考選、訓練方式錄取人才，則適人適用的考選結果，必為國人歡迎。

***有關考試類科錄取不足額及重覆錄取相關 100.7.21 (146)**

首先，感謝連署的 10 多位委員，大家在很短時間裡面就有這樣的共識。邱委員提到國際人權兩公約裡面，尤其是公民與政治權利公約第 25 條提到，凡屬公民不受無理的限制，應有權利與機會，而以平等、一般之條件服務本國公職；另外他也表示特別支持本案的精神及作法。

其次，本席要感謝考選部賴部長與司長們在過去 2 週內作深入了解，同時多次跟本席聯繫，讓本提案具有可行性。基本上，國家考試分開或合併舉辦的原則，在林委員雅鋒主持的「考選部函陳各項公務人員考試決定增額錄取人數方式與程序處理原則修正草案」小組審查會討論過程中，也討論出一個結果，就是我們當然知道國家考試很多，不可能不合併辦理，目前合併考試分成兩類：一是同一類型考試；二是不同類型考試。不管是同一類型考試合併舉辦或不同類型考試合併舉辦，都有困難的地方，尤其是高普考重複錄取的問題而造成缺額，未能達到政府需求人數，但是合併同日考試又可能造成應考人的權益受損，而且造成上次本席與邱委員提到軍法官考試因合併司法人員考試，使某些更優秀或更適當的人無法錄取，經過大家的討論，還涉及開拆彌封保密的問題，影響十分重大，如果用身分證字號去比對，又可能牽涉到修改監試法，後來討論結果發現其實有一個辦法且可應

用到增額錄取，重要的是足額錄取最優秀應考人，用新的科技就完全可以解決：1. 於報名時請應考人詳填是否同時報名同類考試，是否於第一優先類科無法錄取時，同意移至第二類科錄取時相關資料等配套作法。2. 在放榜前的第二次典試委員會議時，考選部先準備好未經任何改動的初步錄取名單，當產生重複錄取問題，在監試委員在場下，在會中馬上可以用電腦處理將重複錄取者，優先錄取類科者，然後在幾分鐘之內就知道哪些人要補高考或普考名額，會議決定之後就可以確定最終的錄取名單，這樣可以讓重複錄取的問題，在不必修法，不涉及開拆彌封，一次全部解決，又可以足額錄取。

本案如經過大家同意之後，請考選部以此原則及作法，運用於各種考試，徹底解決過去因為分開考試，重複錄取或者因合併同日考，造成部分考生高分落榜的陳年問題，至於何時實施，以及實施到哪一項，都要經過一定的程序，並得到當時典試委員長同意。其實這些都是技術問題，今天本席只提原則，經過院會及院長裁示之後，讓考選部能夠有工具可以快速解決過去許多困擾問題。

***有關考試類科錄取不足額及重覆錄取相關 100.8.25 (151)**

1. 肯定部局對於查報缺額之努力。2. 公務人員考試法第2條第2項：「前項考試，應依用人機關年度任用需求決定正額錄取人數，依序分發任用。並得視考試成績增列增額錄取人員，列入候用名冊，於正額錄取人員分發完畢後，由分發機關配合用人機關任用需要依考試成績定期依序分發任用。」並無訂定增列名額處理原則之法源授權依據，且依母法，無論增列人員或增額人員皆非正額錄取，現行作法，有待審酌。3. 建議查報缺額可用電腦以科學方法進行控管，俾使作業透明化，以澈底解決國家公務人員考試報缺之問題。

***主動因應變局的考選措施 97.10.2 (5)**

對於考選部報告，本席提供幾點意見：1. 有關本次外交領事人員、國際新聞人員等外語口試部分，雖適逢颱風來襲，但仍如期辦理，也許考選部考慮到如果連這點風雨都不能前來應試，將來如何擔當艱鉅的外交工作，所以不取消或延期考試，不過本席想請問當天颱風的應考缺席率與前 2 天考試有何不同？因為由缺席率就可以看出受颱風影響使得缺考人數增加。

過去本席在藥政處，有所謂藥品回收辦法，不管是藥物本身或醫院出問題，都有不同的處理方法，但食品方面，顯然就沒有處理好，所以除了方才委員所提建立備案之外，在備案之前，建議要訂定延期或取消的原則，此原則要考慮二部分，一是假定人事行政局宣布不上班不課，而我們仍決定考試的話，在什麼情況之下必須先予以明定。二是假定人事行政局並沒有宣布不上班不課，而我們無法辦理考試，必須延期或取消之原則也要明定，以利日後遵循。其實記者想法很簡單，人事行政局已宣布不上班不課，而我們卻仍決定要考試，其原因為何，此時我們必須跟記者表示，本院早有訂定法規、原則或辦法，這樣他們就不會認為本院的處理毫無章法。

另外，多年來本席一直在想，為何補習班這麼厲害，其實建議部可深入了解坊間補習班作業情形，以瞭解他們為何能猜到那麼多題目，宣稱找到考古題，如果能探討他們與試務之相關性，就可以有相關處理措施來因應。

*主動因應變局的考選措施 98.8.13 (47)

剛才部長所提因應八八水災擬檢討考選政府專業人才的事情，此事誠如邱委員所言，僅在考試部分作改善，仍是難以解決，因為除了考試之外，還涉及訓練、任用及留用的問題。事實上，在整個公務人員體系裡面，有一塊是屬於高科技人員，可是銓敘部法規司、人事行政局及考選部對於「土木工程」、「測量製圖」、「水利工程」等相關類科，報考人數太少的真正原因並未深入了解之。所以需用名額2人，只有9人報考，反觀其他類科也許需用名額也是2人，卻有900人來報考，這種長達10多年的老問題，應該深入了解報考人數太少的真正原因為何，而不只是改進考試技術而已。報考人數過少，說不定是因為與民間私部門待遇相差太多，比方民間月薪可能10萬元，但公務機關薪水僅3萬5千元，差距如此之大，當然前來報考意願就低；就像是藥廠找不到藥師，因為最高薪水只有5萬元，反之到醫院藥局上班，最起碼也有6萬元以上。

另外，本席再談本次颱風的氣象預報。事實上氣象預報人員毫無疑問是高科技人才，氣象的專業每天都在進步，還要跟國際聯繫，不僅須參酌美、日國際相關氣象訊息，還要和國際合作，運用先進的高科技資訊設備，才能作精準預測。據了解，目前高考二級、三級列有氣象人員考試類科，但高考一級則尚未設置，或許可考量增加氣象人員考試類科，考試及格後列十職等。不過列第十職等是否就一定能留住這樣的高科技人才？上次在審查職務代理人相關法規時，本席曾提到，從第十職等至第十四職等的人員沒有其他進用來源，是否完全要靠公務體系培養？公務體系本身又無適當的培養人才機制？是上課1至3週的訓練就可解決，還是要送到美國哈佛、MIT培育幾年，才能培養出類此高科技人才，來執行高科技的職務呢？有誰願意進入政府機

關來做這樣的事情呢？除非給他政務官做，可是他還沒做過事務官就當政務官，亦不太恰當。

所以本席簡單作以下建議：1. 銓敘部法規司對於核定各機關高科技且專業職務之列等，應在合法範圍內儘量放寬，否則高科技人才不會進到政府機關工作。2. 期許新任的人事行政局黃副局長及研考會，在對各機關組織法規高科技職務及職等之設置時，儘量適當的鬆綁，否則如果單位裡面高科技人員僅列第九職等的話，他們不會進到公務機關，除非給予他們特任官的名銜。至於考選部方面，毫無疑問可以增列高考一級相關高科技類科。國家對於高科技這一塊，因為在第十至第十三職等人員一定要從內部陞遷，使得外面具國際觀的高科技人才通通進不來，這毫無疑問是個大缺失，在院長的領導之下，我們可否在高科技這一塊作好好的改善。回頭來檢討，在美國 1 萬 600 多人中，有 6 千位 PHD 在審查，但是日本沒有，我國根本連談都不要談。所以當初行政院長才會在副總統支持之下成立醫藥品查驗中心，而查驗中心執行長的月薪是第十三職等月薪的 5 倍，這樣才能請到專家進來政府單位做事，當時本人剛好是藥政處長，負責成立這個單位。個人深感政府單位實在太缺乏高科技人才，因為他們在外面的待遇條件太好，政府如何能吸引他們進來呢？所以本席建議考選部在現有考試架構加以改善，銓敘部則放寬職等，人事局及研考會則鬆綁高科技職務設置。另外，懇請吳泰成委員在文官制度興革小組裡面，規劃第十一至第十三職等用特別的考試或特別的方式，讓社會上專業高科技人才願意進來政府單位做事，以維政府官員之水準。

***有關專利師考試相關 97.10.16 (7)**

1. 有關報載專利師考試之選考科目難易度差別極大，會影響錄取公平性，若考生在選擇要考哪個科目時，已經選擇通過與否解決的辦法，本席建議可以將其評值常態化（normalization），譬如說我考專利師選A、B二科，另1位考生選A、C二科，如果B科平均60分，C科平均16分，這樣選考C科的人幾乎一定不會通過，假定把C科的分數分布normalization，就是平均分數與B科一樣是60分，如此就有比較的基礎，用此科學方法來作比較，則公平性較佳。當然專利師考試非常複雜，專利師法第35條是落日條款，有考試的專利師和不考試的專利師二種。考試的部分要通盤normalization，否則問題會沒完沒了。

2. 有關自由時報有2篇讀者投書，其內容對本院的聲譽是有影響，不知考選部有無回應，就是有關醫學、法律的部分，事實上總統特別關心醫學、法律的錄取率問題，而這2篇投書是中國醫藥大學和政治大學法律系學生投書，他們說考選部已同意開放在中國讀醫的台灣學生可以參加醫師考試，我們當然知道答案不是這樣，部長也已講過，但是除了報紙之外，竟然台大醫學系7年級生上課時，婦產科教授就把此則投書交給學生討論，像這樣的事情，應適度回應予以釐清，另一位政大法律系學生投書表示，馬總統為爭取選票，保證不會承認中國學歷，據了解，馬總統在當候選人時並沒有說不承認中國學歷，而是承認學歷後不同意開放報考公職考試，結果報紙卻不是這樣刊登，希望考選部能適時予以回應。

胡委員幼園：

方才吳委員建議一併將錄取者試卷重閱，本席認為這個方法是對的，但是會讓4位閱卷委員以新評閱標準重閱2千多份試卷，本席建議拿滿分的試卷看是否有寫組成、炮製、劑量，假定得滿分者只寫組

成，本席建議新 4 位閱卷委員依此評閱標準來評分，這樣表示過去評閱有錯誤，相同答案怎麼可以給不同的分數？假定寫組成、炮製、劑量是滿分，新 4 位閱卷委員一樣以其答題內容為評閱準據，俾評閱標準前後一致。

董次長保城：

方才吳委員建議錄取者該科目試卷，也應予以重閱，萬一不及格，我們依信賴保護原則，就不通知也不做任何動作，我們明天就要開始閱卷。

胡委員幼園：

參考答案與閱卷委員的標準為答案是否一樣，假如拿滿分的試卷是組成、炮製、劑量，就以此為標準。假定得滿分者只寫組成，則一樣是組成內容寫出來就得 10 分。

* 試行平行兩閱分析報告 97.11.13 (11)

有關部所作試行平行兩閱分析報告，本席提供幾點意見供參：

1. 本次試行平行兩閱，904份試卷都經過2位閱卷委員評閱過，基本上並沒有什麼大問題，因為所有試卷都給同一位委員評分過，2位閱卷委員可以減少錯誤率、偏離率，其實我們最想要知道的是評閱正確率與否，其次是重複性如何，就是同一位委員給予904份試卷評分，等下個月再請他評閱這904份試卷，看評分是否相同，精確度如何。然後就是所謂標準差的問題，同一份試卷評分的偏離率很大，這個部分如何解決，尤其當有幾萬人考試，有多位閱卷委員評閱，平行兩閱或三閱，也不可能讓所有試卷由同一位閱卷委員評閱過，此時就會有問題，因此本席在上任之初曾提如何讓評閱標準以normalization方式解決，譬如說這904份試卷，我平均給30分，其他委員評閱平均只有10分，此時就用normalization平均值來改變。

2. 當平均值拉成一樣後，就是評分的試卷可能都接近平均值，可是別人評分的試卷可能從0分到100分都有，差距甚大，這樣就牽涉到如何做到常態分布，這個問題解決方式就是要慎選閱卷委員，其實每位閱卷委員評閱後，都可以建立其評分之常態分布情形及其與其他人評分之標準差比較，可作為選擇下次閱卷委員之參考。

3. 依本次分析研究報告顯示，應該評分差距變異很大的作文竟然小於評分差距變異較小的公文，公文差分比例大於作文，對此本席非常同意考選部的建議，由於公文在評閱前並未事先協調好評閱標準或者未事訂好評分重點，使得本來評分差距變異應較小的公文比評分差距變異很大的作文還大，所以本席同意部的建議方法，加上normalization，當然，必須在隨意分配的前提下。

4. 方才提到申論題多少的問題，本席建議對於高階公務員，作文非

常重要，可以測驗其思考力、創造力，作文不可少，但是對於較低階公務員，應用文、公文使用機會多，可以依公務員之等階，對申論題之比例作不同的區分，再輔以幾位委員意見，相信會使申論題、作文之評閱公平性獲得改善。

*** 試行平行兩閱分析報告 99.12.9 (115)**

1. 恭喜部考選業務基金收支預算審查順利，且說服立委同意撤回刪減 15% 業務經費之提案。2. 調查人員、情報人員心肺耐力測驗及格標準不同，或許與其國內、外工作地點及所接觸之對象不同有關。3. 本年專技牙體技術師（人員）考試，有 2 千餘名應考人應考，規模雖不大，但有多項破紀錄之創舉，請部給予相關試務工作同仁，尤其是參與實地考試者獎勵。其理由為：（1）2 千餘名應考人進行牙齒雕刻、全口義齒排列等實地考試，圓滿完成；（2）典試委員會議作成之 8 項附帶建議，亦能有效落實執行，部之能力良好，且部長及曾次長率領同仁積極任事，值得肯定；（3）另本項考試建立了實地考試標準作業流程 SOP，且相關牙材採購、品質掌控與保密作業等，均圓滿完成。4. 感謝高委員明見、陳委員皎眉、李委員選及杜監試委員善良之協助。5. 本項考試實地考試採平行兩閱，縱有明確評分標準，仍發現 90 幾位應考人兩閱成績差距超過 20 分須進行三閱，三閱後必須敘明評分之理由供召集人檢閱。新制司法官、律師考試有 1 題 90 分者，未來必然發生類似問題，真理未必由多數人決定，司法官、律師考試可參採本項考試作法，避免一題成績影響錄取與否。又部目前僅訂有試題疑義處理辦法，評分疑義處理辦法則付之闕如，請部儘速研訂。6. 監試制度確有存在必要，且有其積極作用，辦理考試過程中，因有監委監試，相關檢舉與調查案件均可消弭於無形。

***擔任典試委員長相關 97.12.4 (14)**

有關考選部報告，提到本席擔任公務人員初等考試典試委員長，因為是個人第1次主持考試，所以花了一些心血去了解命題及試務工作情形，本席發現考選部從辦理考試到命題委員出題注意事項，都有非常詳盡的規劃，但是其中有一件事情讓我聯想起當年在衛生署服務時發生的案件，就是命題老師出正副題共70題，然後由審題委員選出50題作為考試試題，可是命題老師並沒有入闈，審題委員也沒有入闈，當然考選部所提供的資料都有清楚規定幾親等之內有人參加考試就要迴避，預防的很好，但並無保障，換句話說，經過這麼多年的考試，坊間又有那麼多補習班，所以本席第1次參加院會就講過，請考選部去了解補習班實際作法，因為有可能是多年後突然爆發一起大案，指出某補習班聯繫許多出題老師來猜題，而且猜中的比例很高，因出題老師命擬70題，有50題會出現在試卷。事實上，我們也了解入闈的困難，命題老師出題意願低落，命題費用又低，同時也可能有很多辦法來防止，比方出80題，只挑選20題，猜中四分之一，入闈的意義就會少一點，但本席想提幾點意見供參，由於院長是第1次主持院會，而本屆考試委員都希望能多作些實質貢獻，所以可否請大家考量入闈設施的充實，包括有無可能編列預算來蓋建入闈大樓，而且入闈設施也做得更好些？是否可以考量寬列命題預算？足否請教育部協助提高各院校老師的命題意願？如何充實題庫試題，讓選題數目與題庫試題數量維持適當的比例調整？基本上即使是題庫選題委員恐怕也應該入闈，以避免洩題，因為本席有點憂慮未來可能會爆發大案，說過去多年來有許多命題老師不斷向補習班洩題，這是不得了的大問題，如何來預防，想請教各委員以及考選部的意見。

***擔任典試委員長相關 97.12.11 (15)**

本席被伍副院長提名擔任典試委員長之後，在兩至三個禮拜之內已經拿到總統署名的證書，非常有效率，在此表示肯定。其次，本席呼應前面幾位委員的意見，並建議題庫試題使用後，可修改為副題或衍生題等題型，不宜逕予捨棄不用。

***擔任典試委員長相關 98.1.22 (20)**

有關監察委員領取監試酬勞一事，本席相信外界可能會誤解為考選部洩露資訊，本席非常肯定考選部的處理方式。但是下次若再發生類似情況，有無提出解決的方法，是否仍如報載所說，依法辦理，酬勞無法切割？還是如報紙批判：吃相難看，要他何用？所以請部能建立相關改進規劃作業，以為因應。

其次，本次公務人員初等考試由本人擔任典試委員長，發現報名人數多達 93239，此數字不論從正面或反面念，數目完全一樣，三、九在我國固有意義，均代表「多」及豐富，應是過年前的一種吉兆。

***擔任典試委員長相關 98.3.5 (24)**

本次初等考試報名人數多達 93,239 人，其中具博士學位者 26 人、碩士學位者 4,823 人，學歷條件很好，但僅錄取 359 人，錄取率僅約 0.39%，如此大規模的考試，動用這麼多人力辦理(如國文科的閱卷委員即增加 85 名)。所以為免資源浪費，建議本項考試是否可以修改包含資格考，並請各政府機關落實需用人員的提報，錄用這些通過資格考，以及考試落榜，但名次相當前面的人，以提高考選效率。

其次，有關實務的部分，本席知道考選部這些年辦理考試做得非常好，每個步驟都有標準作業程序，本席提二點建議供參：1. 為增進外界對本院的認同，有關(1)本院及考選部辦理考試，非其他機關可取代，不能讓外界誤以為考、監兩院可以廢除，其實全世界各國沒有一個機關可以像考選部一樣做到這麼好；(2)考試委員擔任國家考試典試委員長的職責繁重等事情，宜適時對外宣導，讓外界知道考試院、考試委員做很多事情。2. 典試委員長為總統任命，應有完整之 standard operation procedure(SOP)，以利工作及權責的落實。

***擔任典試委員長相關 98.4.30 (33)**

本次初等考試係由本席擔任典試委員長，首先非常感謝委員盡心盡力地參與及協助本次典試工作，對於考選部辦理試務的辛勞也表示肯定。

其次，據部相關統計資料，本席發現過去多年來初等考試所有博士學歷應考人均未獲錄取，而今年的初等考試，碩士學歷應考人有 4,823 人，錄取人數 66 人，錄取率約 1.36%，與總錄取率 1.01 相似，所以初等考試確實有鑑別能力，大致符合本項考試取才方向。

***擔任典試委員長相關 98.5.14 (35)**

非常感謝人事局在30日內快速提供本席要求的2份資料。依憲法第18條規定，人民有應考試服公職之權。而且本席在擔任初等考試典試委員長以後，發現欲適當執行考試用人之效能，除了改善考試本身各種技術、方法外，就是人事行政局確實提報公職缺額。日前局已提供 95至97年經過高、普、初等及特種考試之及格人數，加上行政院所屬

各級機關自行遴用非現職人員職缺的統計資料，發現下列幾個現象：

1. 從95、96、97高、普、初考及特種考試及格人數等3年來看，95年是7,562人左右；96年是7,465人，可是97年及格人數卻是11,794人，97年人行局所提需求公職缺額大幅增加，約提高58%。再深入了解發現，其中97年高、普、初等考試及格人數僅增加約29.9%至37.9%，但是特考及格人數卻增加了74.1%，從95~96年原本4609及4569人增至7958人。若再進一步了解，97年所增加的特考人數是何時增加的，結果發現6月以後提報的人數為5,073人，6月以前是2,855人，與前1年同時段作比較，6月以後所提報人數增加152%，表示人事行政局在新任局長上任以後，所提報缺額的效能非常高，值得高度肯定。但是本席想知道為何97年高、普、初等考試及特考需用人數分別增加三成至七成左右，係因真有大量的增額需求？還是往年累積未提報的缺額，在去年下半年將缺額提報至本院所致？或有其他特別原因？我們當然希望每年都能確實查缺並提報缺額，而不要累積幾年不提報，再一次集中提報，這樣對考試的公平性會受到影響。

2. 大家原本都認為國家考試女性錄取率高於男性，可是根據統計95.96.97三年之錄取率，高考的男、女錄取比例是0.97至1.12，男、女性錄取率相當；普考的男、女錄取比例是從0.59至0.97，女性錄取率反而較少；另初等考試錄取率則以女性較多，是男性的1.92倍至2.92倍，但是特考錄取率則男性比女性多，最高可達2.2倍，最低也有1.61倍，而政府中特考及格人員佔公職人員六成。由此可見過去印象中覺得國家公職人員考試女性錄取率高於男性，似乎並不盡然。

3. 為了符合憲法考試用人規定，上次本席曾關心機關自行遴用人數與考試錄取人數之比例為何，機關自行遴用有無影響到考試任用，結果根據近3年機關自行遴用人數比例分別僅占進用公職人員的3.25%、4.23%及1.95%，換句話說，我們國家的考試用人制度是非常有效地

在執行。

另外，本席請銓敘部提供每年事務官的退休人數資料，然後可以比對考試分發人數、自行遴用人數以及免試人數等資料，整個政府考試用人的全貌大概就可完整展現。

胡委員幼園：

公務機關由高、普、初考錄取任用人數與以特考及格進用人數的比例，前者約占31.5%至39%者，後者占61%至67%，由特考進用者較多。

鐘副局長昱男：

剛才胡委員對本局所提供的統計資料已作深入分析，我們非常感謝。有關去年提報缺額大幅增加與 520 政黨輪替，新政府成立並無關係，因為這些名額都是屬於基層的事務官，並沒有因政府改組而大量離退，而是以需要補充人力的狀況，使提報缺額大幅增加。我們不斷地要求各機關必須確實查缺，提報考試用人需求，不能匿缺不報。事實上考試錄取任用是最公正的用人管道，我們在年度績效考核人事單位時，都會將此項列為重要項目。基層特考則是以較專業性人員之需求為主，方才胡委員提到特考之男性錄取率比女性高出許多，主要是有部分類科比較不適合女性，而高普考為一般性公務人員考試，女性受限制的部分比較少。

***擔任典試委員長相關 98.5.21 (36)**

首先非常感謝銓敘部提供過去幾年退撫人數相關統計資料，本席正是因為擔任初等考試典試委員長，發現報考人數93,239人，但僅錄取600多人，所以想深入了解國家貫徹考試用人的情形。上次本席已報告過，而部又提供退撫人數資料，使整個全貌可以呈現。95至97

年退撫人數分別為7415、6802、6560人，對照95至97年機關之考試及格人數及未經考試而自行遴用人數，分別為7808、7781、12024人，由此可見97年大幅增加4,243人。上次鐘副局長說增加用人都是事務官，不會有因政黨輪替而大幅走人的問題。當然本席可以接受，但還是沒有找到真正的原因為何？請朱副局長就質、量的因素，詳加說明。其次，人事局、銓敘部提供之各機關考試用人、自行遴用及退撫人數統計，未來宜與考選部之考試需求人數配合，每年統計，以利總量管制員額及提昇考試效能。

另外，由於人事局為績優人事人員選拔之主辦機關，故人事局之績優人員，建議宜排列在最後。

***擔任典試委員長相關 99.10.7 (106)**

本席回應剛才黃委員富源意見，本次專技高考及特考都有牙體技術師和牙體技術士的考試，報名人數只有 2,549 人，黃委員認為應該有跟其他考試合併的機會，通常小規模考試有合併的機會，但是可能並不適用牙體技術師和牙體技術士的考試。首先，本席要感謝賴部長的領導，特別是曾次長和特考司第五科周科長，因為本次牙體技術師和牙體技術士的高考及特考，雖然報考人數少，可是有四項紀錄破考選部的歷史紀錄：1. 從來沒有 2 千多人來考實地考試辦理，共計 88 場次，在 1 天之內考完。2. 牙體技術師和牙體技術士的考試是第 1 次舉辦，假如錄取率太高或太低，都會引起牙醫師或牙體技術人員的反彈。3. 在考試之前，我們曾與考選部作很多的協調、模擬，部從來沒有在考前辦過如此大規模的模擬實地考試。4. 感謝陳委員皎眉、李委員選、高委員明見，過去典試委員都會請考試委員擔任，可是本次考試沒有任何一位考試委員，因為並沒有過去的題目，所以一定要請最

懂牙體技術的專家來擔任典試委員，並遴聘命題委員、審題委員，當然後來幸虧高委員幫忙，我們又有第二波的典試委員，聘請與醫事有關考試委員。在此要再次感謝考選部，他們不但把場地規劃得很好，除將 1 個房間的人數設定 20 人，把 1 張桌子 1 個人變成 2 張桌子 1 個人之外，連準備的牙體材料，都放在 20 度以下保存，而且因為牙體雕刻一定會有許多石膏粉塵，考場已經有考慮到，另外還有防火的問題也有討論，萬一有割傷的話，也請李選委員來教導這些護理同仁，甚至連如何評分，以及如何防止作弊，比方如果把自己事先雕好的牙體調換過來，如何當場查覺，其實我們會在石膏上做標記，讓應考人無法改變，而交出的牙體時一定要有標記，否則都是造假，以上這些細節都有全部考慮到，所以本席要特別感謝考選部及幾位考試委員，希望在 10 月底、11 月初能夠順利考完，到時候再向院會報告本 2 項考試的考試結果。

***擔任典試委員長相關 99.10.14 (107)**

1. 牙體技術師（生）國家考試命題技術研習會僅辦理一次，確實不足。2. 目前國家考試僅訂有試題疑義處理辦法，並無評分疑義處理規定，法制面有待充實。又實地考試規則第 7 條規定：「實地考試委員應按實地考試評分表所列項目逐項評分，必要時並加評語。每一應考人之實地考試成績，以該組實地考試委員評分總和之平均數為實得成績。」對實地考試委員之組成及評分疑義均漏未規範。本次牙體技術師（生）考試對此作成決議，2 位評分差距超過 10 分時，由第 3 位實地考試委員進行評分，再以最高及次高之分數平均計算之，如 3 位間之差距均超過 10 分，則組成評分疑義小組處理之。3. 國家考試命題、審題委員均經適當訓練，實地考試委員更當如此，以牙體技術

師（生）考試為例，除試前舉行預備會議外，並於典試委員會將實地考試流程演練一次，相當慎重，以示對實地考試命題及評分之重視。

***擔任典試委員長相關 100.4.28（134）**

本席要跟大家分享最近看見一件非常感動的事情，就是本人擔任身心障礙人員特考典試委員長進入闈場內，想深入了解身心障礙人員眼睛看不見，耳朵聽不到，考試題目要怎麼出，試題怎麼校的詳細過程，看到一位明眼人坐在身心障礙人員旁邊，對題目不但要改成點字，還要刪校，看不見的人還要借助看得見的人看螢幕，看不見的人用點字，看得見的人則幫忙校，看到一群人在那裡忙碌，令人非常感動。本席覺得考選部對於身心障礙人員的照顧真的非常好，應適時請媒體來見證，因為記者對這個部分一定會有興趣，看到整個過程及細節之用心以後，一定會很感動。其次，題庫處經過多次改進以後，相信大家都有感覺到現在的題庫處處長真的非常努力認真想做事，跟他講什麼都說沒問題，我們盡力去做，這種精神跟本屆委員剛來考試院時相比較，已有巨大的改變，提出此點報告，跟各位分享。

***擔任典試委員長相關 100.5.5（135）**

1. 本席擔任本次身障特考典試委員長，感謝多位委員參與試務工作及部之積極作為。建議榜示時，擴大舉辦記者會，並引用設立花東考區前後之報名及應考相關比較數據，以彰顯本院關懷身障人員之用心。2. 呼應高委員明見意見，建請專技特考也讓身心障礙人員公平取得專技證照，除公務特考外，使身心障礙人員也能服務社會，並解決其工作問題。3. 建議部鼓勵各縣市政府參照宜蘭縣政府調派或租用復

康巴士作法，以服務身障特考應考人。

***擔任典試委員長相關 100.6.16 (141)**

本席擔任本次身障特考典試委員長，幾點心得分享：1. 本次考試增設花蓮及台東試區，特別感謝院長親臨台東試區為應考人加油打氣。2. 榜示時間比預期提早 2 週，足見部之效能。3. 從民國 85 年至 99 年，共辦理 11 次身障特考，錄取約 2,300 人，每年平均錄取 210 人，此次考試錄取 311 人，可見政府照顧身障人員之努力。4. 錄取人年齡 26-30 歲為最大群，男女比例為 2:1，74%錄取人員具學士以上學歷，其中 1 位為博士，顯見我國教育之普及。此外，身障協會擔心未來考績法修正後實施 3%考績考列丙等之措施，將影響身障人員權益一節，除向其說明新考績評等已有預防外，建議部調查歷年身障特考錄取人員其考績評定之情形。另贊同黃委員俊英所提，邀請去年錄取身障特考人員，分享其在職經驗之構想，並請部適當獎勵辦理身障特考之試務同仁。

***有關題庫建置相關 97.12.18 (16)**

首先，對於楊部長及題庫處李處長選擇藥師考試作為新制題庫改革的範本，本席表示感謝，讓藥師考試全部採用題庫試題，是一個很重要的進展，本席另有幾點建議供參：

1. 題庫所需要的經費及人力顯然仍不太夠，現在已建置完成4500多題，但是真正的科目超過6科，因為我們把二個大科目合成一科，難度因而增高所以藥理學平均分數只有30分，藥物化學只有23分，藥物分析只有24分，生藥學（包括中藥學）只有26分，可見考題的難度，而讓應考人的平均分數還不到30分的原因，就是把二個很大的科目合起來考試。改革後比較好的是及格率從原來20%多提升至30%多，不過比起其他專技考試，還是相當低，以前及格率常常是7、80%，近年來一路降下來，比起醫學科系的學生低許多。所以針對題庫的部分，假定要按難、中、易抽成套的試題，再由典試委員從成套的題庫試題中挑出正、副考題，然後選出一套正式的試題，假設套數過少的話，雖說行政作業都很正確，但審題委員時間有限，既然已選好正、副題，何必再重新由題庫中挑選，而且還要按照不同的重點、比例以及難易度，這幾乎是不可能的事，所以本席覺得題庫試題作成套來選題，非常正確，但是題庫試題的套數一定要夠多，典試委員可以從很多套題庫試題中挑選其中1套，再作正、副題處理，本席建議目前所有已建置題庫試題的套數，至少要有5套以上，否則1套都不要，不然就等於原來的命題委員已經幫你決定試題，典試委員長及典試委員之功能會大打折扣。

2. 題庫試題應配合科技改變、法規異動，適時更新，譬如說「調劑學」科常會根據《中華藥典》出題，例如前一版說胰島素只能儲存在多少溫度之下，可是新版對儲存的溫度若已有改變，可是題庫試題仍

依據前版說只能儲存在多少溫度之下，標準答案沒改變，所以應隨著科技改變而適時更新。另一個當有新的法規出現，如生技新藥推動條例去年7月4日公告，共有13條，有無列入新的題庫試題內；或者法律修正如藥師法修法通過，在舊的試題中有無作更新，這是新制的起點，希望考選部能予以經費作相關的試題更新。

3. 考選部除了對題庫建置作改革以外，因為目前學制已改變，譬如說藥學系原來是四年制，現在台大已部分改成六年制，其他學校也有已改成五年制，所以考試類科的考試科目及比例，也要因應，部應適時成立專小組針對學制改變，而作考試科目及比例之檢討，相信委員同仁也一定很樂意來配合。

***有關題庫建置相關 98.2.5 (21)**

本席在上任之初即曾表示，教育部為培育國家人才的主管機關，而人才養成之後，接下來就是考試院的職責，包括考選、訓練、銓敘到退休、撫卹。方才高委員提及題庫試題資料之正確性，本席亦加以呼應，個人在過年期間到坊間補習班訪視，記得本席在院會第一次發言就提出，考選部一定要知道坊間補習班在做什麼，結果發現補習班目前固定找專人來翻譯美國、日本考試的試題，其實早已多次建議考選部這樣做，因為很多國內使用之教科書是國際的教科書，國外的考試也依照國際教科書命擬過很多試題，還有題庫也都公布，甚至一般書局都有在販售，可是部內同仁似乎覺得此項工作過於複雜，其實真的並不麻煩，只要與學校或書店洽商獲得授權即可。由於題庫才是考試的真正精髓所在，題庫試題的資料正確，才可能順利推動電腦化測驗，所以今日部所提報告非常完整，唯獨缺少國際化，如何了解國外的考試試題的內容及技術，可以提高題庫資料正確性，且可大為增加

題庫數量及來源。

其次，目前考試後因為公布試題，所以使用過的題庫即不再使用，其實之前黃委員也曾建議，對於一些基本或重要的題目，使用後可以衍生題型方式作為新試題，不過似未獲得部的回應，基本上這是非常重要的事情，因此特別再藉此機會強調一次，希望部加以重視。另審題委員和命題以外的委員當看到試題不恰當時，可考量授權審題委員，即命題以外之委員可重新出題，以及時處理不當試題問題。

最後本席呼應詹委員中原運用科技化處理試務作業的問題，我們常看到高鐵為退、訂票的問題引發抱怨，可是醫院早已運用電腦化快速聯結掛號、診斷、取藥的流程，掛號之後，病歷表就已放在醫師診療桌上，等醫生看完病，開完處方之後，藥局馬上就配好藥，病人可以直接去拿藥，醫藥方面是最不能出錯的，我們的醫藥電腦化流程做得這麼好，而高鐵竟然還可以如此繁複，其實方才詹委員建議的 RFID 方式，在醫藥界早已在應用，建議部可寬列經費，以委外方式，採行最新科技如 RFID 等方式，增進試務效率及正確性。

***有關題庫建置相關 98.4.2 (29)**

對於考選部高度配合本次初等考試之辦理，本來個人不應該再講話，但仔細思考後，覺得還是應以建設性的建議來回應部長的報告。首先，針對邱委員與蔡委員所提的試題問題，經過主持本次初等考試後發現，考試命題難免會有錯誤，但為提昇國家考試選拔人才的功能，最好是零缺點。試題的來源有題庫試題及臨時命題，在題庫試題部分，本席建議命題委員在命擬題庫試題時就可以做出成套試題，而在命題與成套過程中，由於該群命題委員的專業程度其實已經非常足夠，可以加重其審題功能！只有加重審題，試題才會被專家再審一

次，因為等到抽題後再請召集人或典試委員去審題時，審題範圍太廣，無法每一科都非常專業，所以命題委員在命擬成套題庫試題的審題，就變成非常重要。也不會再像昨日 8 科試題只有 2 位審題委員，而且 1 位是化學類，另 1 位是化工類的老師，根本無法作全面性的審題。至於臨時命題部分，假如是必須公布答案的測驗題，就要特別小心，而且一定要找真正專業的人員去審題，不宜由典試委員 1 人去審查一系列的試題，這樣必定會出問題。

其次，考選部辦理本次初等考試非常辛苦，因為記者不斷地提出詢問，甚至連某 1 題的答案為何由原來的答案改成另一個答案再改為第 3 次答案等，也都一直在注意，本席光跟記者溝通就花了 30 多分鐘，或許是因為記者太勤勞、且跟考選部關係太好，所以在考選部還沒有作結論之前，他就知道每個過程步驟的內容。其實每個過程和步驟並不是最後的結論，於是會發現原來的答案是 C，後來變成 D，再變成 C、D 都可以，事實上應該等到典試委員長主持典試委員會議作成決定之後，才能對記者說明，而不是在中間的過程就讓記者知道，所以本席建議部對外發布新聞應建立一套 SOP，並且可用典試委員長實際負責整個考試的說法來推託，而不要太早把消息放出去，造成困擾。

另外，由於有高委員和李委員的促成，前後成立醫師考試改進推動小組與護理人員考試改進推動小組，本席建議亦能比照成立藥師考試改進推動小組，因為相較醫師錄取率超過 90%、護理人員錄取率 60%，藥師考試之錄取率僅約 30%，而且是從原來 8、90% 掉到 30% 已有一段很長的時間，已經造成很大的問題，甚至影響到學校是否讓學生畢業。上次本席說過，表面上有 30% 的錄取率，其實還是假的，因為很多私立學校把前面 20% 會考上的學生，讓他在 7 月畢業，其他 80% 的學生則在 1 月畢業，結果 20% 會考上的人報考仍只有 30

%的錄取率，問題已經非常嚴重，所以假如不能比照成立藥師考試改進推動小組的話，本席一定會持續發言。

***有關題庫建置相關 98.4.9 (30)**

其實根據相關資料顯示，本年第一次專技醫事人員考試之錄取率，不管與過去同年度專技醫事人員第一次或第二次考試錄取率比較，均出奇地偏低。如護理類科在過去第一次或第二次考試錄取率均有 10% 多，可是本次考試錄取率僅 2% 多，已經無法以此解釋。不過，本席能感受到楊部長推動題庫改革之決心，由於現在已成立文官制度興革小組，所以本席呼應邊委員意見，許多細節問題不必在院會上再重複提出，並贊同成立考試制度改革小組，以題庫試題改革為首要議題，且就考試及格方式、成績評分計算等適時研修法規，以符實際用人需求。

***有關題庫建置相關 98.9.24 (53)**

1. 職能評估影響合格、合用人才選拔甚鉅，為院、部選才重要工作之一。建議就各專業應試科目與職能評估無關的部分優先作改善。

2. 有關試題，除賡續改善題庫以提昇試題品質外，建議增加及蒐集世界各先進國家已經驗證之試題供參考運用。

3. 試題難易度不應僅取決於命題委員，而應加上應考人之因素，建議應有上屆應考人或已錄取者來測試試題之難易度。

4. 請部統計各項專業及任用考之考試試題疑義發生比率。

***有關題庫建置相關 98.10.8 (55)**

1. 就立委質詢問題第9點，立委建議聘用外國人士命題部分，以本席前擬立法照顧罕見疾病患者之經驗，病患家屬曾建議將患者送國外診療，當時作法是將患者病歷、檢體等送國外診斷。本項聘用外國人士命題一節，建議部篩選、翻譯經授權之國外試題，建置於題庫中，供命題委員參考，不必直接聘用外國人士命題，較為經濟實際，且試題涵蓋層面更廣。

2. 有關健保局改制問題，該局約有 1,200 人左右具高普考試及格資格，其改任擬依公務人員任用法第 16 條授權訂定之「行政、教育、公營事業人員相互轉任採計年資提敘官職等級辦法」辦理。實際辦理改任換敘時，須注意本案情況是否與該辦法以「轉調」者為適用對象之立法意旨相同，需作特殊考量時，應有特殊作法，避免損及現職人員權益。又改制所受影響人數多少？占百分比多少？影響層面有多大？請讓委員儘早了解。另建議考量健保局業務性質特殊，可否舉辦公正、公開之考試，且在考量專業需要、有利業務之前提下，開放社會各界人士來報考，健保局若有現任不適任之人員亦可藉此考試淘汰之，請審酌。

***有關題庫建置相關 99.7.8 (93)**

楊部長與我們在一起的時間已經不久，記得本席第一次參加院會，就曾說過楊部長是最適合擔任考選部長的人選，經過這段時間，大家對楊部長的作為均表肯定，尤其剛才多位委員對部長更是多所肯定。其中蔡委員壁煌提到楊部長是「老謀深算」，不過部長在本院的時間可能已經不長，看大家是否要作成決議不准他走。在行政院，部

分首長要離職時，都會做些讓人長留去思的事情，站在我們的立場，也要充分”壓榨”部長，將來人家提到楊部長在考選部長任內做哪些事，有哪些政績，所以，除部長已有多項政績外，我們委員在這段時間可以幫部長想想，有什麼重大政策可以宣布或執行，像衛生署李明亮署長去職前就宣布健保雙漲，那是全民皆可能反對的事，他認為對者就敢做，二代健保立法正在發生，到時候可能一通過後，又要損失一位署長。所以本席建議楊部長，因為大家都覺得國家考試是考試院的根基，題庫試題是考試成功的根本，部長在未離職之前，有無可能宣布往後不公布試題，其實不公布試題有許多原因，過去我們和學者專家曾討論過，不過有一點沒有提及，就是我們都有考畢試題品質分析，但分析之後不能夠直接回饋試題難中易程度，只能提供下次命題及選題委員作參考，因為實務上考過的試題3年之內不能再重複使用，其實經過應考人實際測試難易程度分析過的試題，3年之內不能再重複使用，實在是可惜，所以為了試題品質分析，馬上可以回饋到下次考試，是不公布試題的理由，當然還有很多其他的理由，足以讓部長在離開前宣布以後不再公布試題，這樣可以階段性、快速地讓很多難做的事情能夠解決，這是本席所作”很不體貼”的建議，請部長和委員參考。

***有關題庫建置相關 99.9.9 (102)**

針對報載中藥商公會為爭取調劑權行賄部分立法委員一案，本席對部有2個肯定及1個說明與1個建議：1.肯定部分：中藥商多年來雖爭取中藥從業人員無須經由國家考試即可調劑，但依藥事法第103條規定，從業之中藥師仍須經國家考試及格，行政團隊於立法過程中未屈服於立法委員。而部歷來未舉辦中藥師考試，特別值得肯定。按

中醫師特考將於 101 年停辦，排除未經正規養成教育者擔任中醫師之可能。同理言之，中藥師特考實無辦理必要。2. 說明部分：藥事法修法過程，行政院相關主管機關絕對堅持國家考試立場。3. 建議部分：考選業務基金雖已成立，但其運用似受到諸多限制，如增加題庫試題建置即無法使用基金，爰請部研議放寬基金之運用，俾符基金成立之意旨。

***有關題庫建置相關 99.9.16 (103)**

1. 99 年外交領事人員及國際新聞人員考試國際新聞人員類科西班牙文組，新聞局擬請增列 2 名，但因未符「各項公務人員考試提報增列需用名額處理原則」第 4 點規定，不得增列需用名額，是否妥適？2. 本席多次表示支持部成立考選業務基金，以改善相關試務品質。成立基金之初始目的係為提升試務品質，惟據部擬之考選業務基金劃分原則，部內 15 個單位均可動用，且考場大樓之庶務、水電等維護費用 50% 由基金支付，但攸關試題品質之題庫建置，僅新建置之題庫等可以動用，既有題庫之維護或更新，則無法支用基金，僅能以公務預算支應之。此似與基金成立之意旨未合？請說明。3. 後備軍人轉任公職考試比敘條例修正施行後，已退役之上校亦得報考，請相關機關廣為宣導，俾擴大大力資源管道，更加強化國防部文職人員素質。

***有關題庫建置相關 100.1.20 (121)**

肯定部推動許多考選改革措施。幾點意見供參：1. 維護考試公平性及甄拔優秀人才，乃考選重要目標，題庫則為其核心。前天部召開專技藥師考試常設題庫小組命題技術研習會暨題庫工作會議，嚴格執

行院會決定，未來未參加命題研習會者，不能優先命題，有助提升試題品質。2. 會議邀請師大陳教授講授命題技術與技巧，提供過去試題疑義當場討論交流，部亦事先請受邀大學教授命擬試題並印送分組討論，且未來將把試題分析結果回饋給命題老師，準備充分，工作態度與成效均佳。3. 試題難中易可從學理上、工作職能需求與應考人三方面來論述，認知各不相同，建議部將試題難中易分析回饋給命題老師，透過講習、命擬試題與分析回饋，讓試題品質越來越好。4. 呼應邊委員裕淵意見，不改變題序，僅變動答案選項（ABCD）次序，即可達防弊效果。5. 舞弊應考人之處分，可依情節分定輕重處分，而非僅有 3 年不得再報考一項，以杜絕職業或集體舞弊。

***有關題庫建置相關 100.3.10（127）**

各位委員所提的意見詳盡而重要。部之工作千頭萬緒，到底該從何處著手？謹分享本席過去在衛生署辦理 26 萬件衛生器材、近 3 萬件藥品與無可計數化妝品審查核准、安全、療效之情形供參：為確保不同同仁工作程序及品質均相同，特別聘請英國 ISO 公司協助同仁完成每一工作之 SOP 及 check list，是以，日後工作再繁瑣都不怕有正確性之問題。建議部全面協助建立以 ISO 工作步驟，建全 SOP，並輔以外部檢查，再次提升試務效率與品質。

***有關題庫建置相關 100.4.7（131）**

對於考選部本次季報，本席給予高度評價，相信部是以考選工作最重要、最有意義，且在一定期間會有具體成效的部分提出報告，本席謹就題庫建置改良未來可能會遇到的困難提出建議：1. 題庫為考試

掄才的重要基礎，假如不能尋求資源，寬列經費的話，都會淪為空談，過去委員建議過多次，但經費卻從 4 千多萬元一路降下來，所以建置題庫一定要再尋求資源，不光只是寬列經費。2. 未來建置題庫要注意細節，且能與國際接軌，不能遇到困難時就轉彎，必須不折不撓，例如蒐集國外試題，不管是何種語言，該翻譯就要翻譯，該提供命題委員參考就要提供，更重要的是現在國外試題已發展到綜合性的情境式試題，一個題目牽涉到許多科目，比方醫藥試題，從病人看診到出院所有可能遇到的問題，會設計成一個題目，可是我們卻從生理、病理、藥理，甚至法律都切成許多科目，所以遇到此綜合性的情境式試題，不應退卻，要切割成適合我們的科目拿來使用，其次要思考我們為何不能考綜合性的情境式試題，讓應考人考試及格後馬上會應用。另有關費用部分一定要清楚，不只是購買，因使用時有收費，所以要特別留意這一點。2. 昨天本席在主持對身心障礙特考典試委員會時向部長建議，因個人與多位委員一向非常重視對弱勢族群的照顧，一個文明社會的指標是看我們如何去對待弱勢族群，假如我們能給弱勢族群合理照顧及保障，就具有文明社會的指標意義。其實本院辦理身心障礙特考做得非常好，雖然報考人數不多，有的考區應考人還不到 100 人，但是我們體恤其身障之不便，分設 5 個考區，並動員 9 位考試委員及 5 位監察委員，院長還特別到偏遠考區巡視給予鼓勵，這樣的努力及辛勞，請部廣為宣導，一方面讓大家了解社會文明的程度，另一方面讓各界知道考試院的用心及作為。

***有關題庫建置相關 100.5.19 (137)**

剛才幾位委員都提出非常重要的意見，本席再補充一點個人的想法：1. 本次報告是過去 3 年來第一次看到有關典試人員遴聘的統計分

析，做得非常好，只是本席想請教今天所提統計分析資料的意義為何？影響意義的是資料放進去有無包括非臨時命題的題庫命題委員和審題委員？因為題庫是試題主要來源之一，如果以報告中圖二來看，並沒有題庫命題委員和審題委員，假定題庫命題委員和審題委員不在統計裡面的話，今天資料統計分析的結果就不能真正反映國家考試典試委員遴聘情形。2. 本次統計結果會受到哪些因素影響，剛才何委員等分析得非常好，本席認為推薦名單會有很大的影響，所以個人常會花時間上網去找適合的人選，因為時間如太匆忙，我們通常會用勾選，第二個影響因素是召集委員的圈選方式，不同的人圈選，當然會有不同的結果。第三個影響因素，何委員也有提到，就是被圈選出來的人意願，本次統計漏掉這一點，未來我們想知道部打電話聘請成功的次數，哪些學校受遴聘的比例較高，是公立學校高還是私立學校高，這也是影響統計分析最主要的因素。第四個影響因素就是地域的問題，假如我是在台北教書，考選部找我當典試委員，心想半天就可以做完，如果是在高雄教書，同樣的事情，要一天才能做完，可能就算了不想去，時間花費長短也是影響因素，其他還有很多因素，哪些影響因素很重要，因為這些因素就是我們檢討改進的方向，剛才蔡委員式淵所講的廣泛參與、校際、南中北東區域、男女性別的平衡，真的很難達到所謂改善的目標，我們到底要改到什麼情況，真的要改到南中北東都平衡嗎？當然不是，要改到國立和私立要1比1嗎？也不是，真正的目標，大家要討論，有了共識以後，知道影響因素為何，也知道真實現況，以及欲達到目標為何等，才能做得更好。

***有關題庫建置相關 100.7.7 (144)**

部對考選核心工作，其用心與努力，值得肯定。蒐集各國試題，不僅為了改善試題品質，亦可藉此發現我國考選制度及要求人才之水準與各國之差距，舉例：先進國之醫事人員考試，已以情境試題，將診斷、治療、用藥、生理、藥理、病理均置一起，綜合考試，如此可考出應考人之實力，我國卻仍分類科，切割情境來測驗，落後先進國多年。爰建議部蒐集各國試題後，應提供各類科改進小組召集委員及考試委員參考。另建議部調查題庫內之命題委員 3 年內有無三等親應試之情形，如有，於選題時應將其命題之試題排除，以避免考試不公。

*有關試題疑義 99.1.28 (71)

對於考選部報告，本席沒有意見，不過有個通案就是近年來我們發現每次有試題疑義時，會遇到煩惱的問題，其實本院從民國 85 年 7 月至 93 年 9 月多次修正「國家考試試題疑義處理辦法」，在第 4 條 4 款也有說明，但執行時卻不是完全照試題疑義處理辦法處理，舉例來說，選擇題在試卷上清楚標明只有 1 個答案，假如選 2 個答案即不予計分，可是若有試題不只有 1 個標準答案，經試題疑義會議討論後，決議可能有 2 個答案都是正確的，假定依「國家考試試題疑義處理辦法」第 4 條第 3 款規定，如試題有瑕疵，最後依更正的答案評閱，不過每次典試委員會會議都會再宣讀一個不在處理辦法內的處理方式，就是：假設 A、B 兩個答案都對，選 A 或 B 均給分，但選最正確 A、B 兩個答案卻不給分，這是很小的事情，本來拿到院會來講是不對的，可是本席在半年前就不斷向部內科員、科長、處長、次長多次建議，結果最近本人當試題疑義會議召集人的考試，第 1 題就遇到這種狀況，還是沒有改變，至今未獲處理，所以本席在院會再次反映，希望很快就能改善，個人覺得最簡單的方法是回歸到試題疑義處理辦法，假定答案有錯誤，依更正後答案重新評閱即可。試卷上不要再標明「複選不予計分」的規定，如此一來，不但試卷評閱工作能更順利推展，亦無違反與應考約定之問題，因為試卷上印列「複選不予計分」，但是其實選 2 個答案才是最正確的，這在所有科目的選擇題經常會碰到，尤其醫事人員考試裡面有很多這種狀況，若決定給予複選者分數，顯然就違背考選部之規定，但是不這樣做卻又違背我的良心，明明複選 A、B 兩個答案之考生最優，卻產生該給分反而不予計分之不合理現象，差 0.1 分可能排名相差很多，何況是 1 題 2 分。本席提出此事雖小，卻影響考生權益甚鉅，其相關辦法及規定請部檢討

並重視處理。

***有關試題疑義 99.3.25 (78)**

試題疑義處理部分，本席擔任召集人之「優質試題發展方案」審查會，已就部規劃開辦命題技術班，並註記參與情形於典試人才庫或優先遴聘等，充分討論，希望未來試題疑義可減少。

***有關試題疑義 99.4.8 (80)**

1. 建議部會局參考考選部作法，統一季報格式與說明文字：按實際工作辦理情形，敘明「完成」、「賡續（未完成者）」、「辦理（未完成者何時完成）」；就業務歸屬敘明「籌劃」、「配合」等，簡明扼要並儘量量化。2. 肯定部組成各類科考試制度改進專案小組，按一定期程推動改革。3. 試題疑義關涉人權問題，據了解，89年考選部長決定，測驗式試題如發生試題疑義，決定選A或選B者均給分時，選A及B者則不給分，但次長代行改為選A及B者亦給分，莫衷一是。事實上，閱卷規則第26條及國家考試試題疑義處理辦法第3條4款，均未規定選A及B者不給分，且相關法規明確，並無競合情事，往後請依法規執行。又試題如係出自經認可指定之教科書，且內容明確者，不宜再更改答案，以減少試題疑義更正率。

***有關試題疑義 99.4.15 (81)**

胡召集人幼圖提：審查考選部函陳「優質試題發展方案」一案

對於剛才宣讀的部分，已經作非常清楚的說明，本席不再重述，

本案標題稱為「優質試題發展方案」，其實幾位委員和楊部長都感覺方案本身就很優質，所以我們的討論就在優質方案當中發揮，首先感謝 7 位出席委員在 2 次會議中，不但提出具體意見，且非常有效率，同時楊部長也是全程列席。我們除了討論試題發展的內容之外，對於整體願景的部分，譬如在短長期規劃上都要辦理職能分析，因為只有適當的職能分析，才能訂定適當的考試科目，考選出適合的優秀人才

另外，我們分成兩期規劃，每一期必須有量化的具體成果，舉例說明，大家常討論的試題疑義更正的問題，我們不但列為具體重點，而且要把全年度考試所有試題疑義更正率，從目前的 1%，短期內降至 0.8%，最後優質試題發展方案完成實施，則要降至 0.6%，有實際的數據作為目標。至於試題疑義特別高的考試如醫事人員考試，則要從原來的 1.77%，短期降為 1.5%，方案完成以後，則要降為 1.3%

對於實質而有意義的部分，如將來命題和審題委員不可以再天馬行空決定名單，我們要逐步辦理命題、審題委員研習專家會議，並作成名錄，將來委員長或召集人要圈選命題、審題委員時，有無參加過研習專家會議亦會列入名錄之內，併作為聘請的重要參考，這樣必定會使命題、審題品質提升。

最後，我們請考選部在民國 100 年 12 月第一階段期程到達時，必須提出成果報告，檢視實施成果與預期的目標是否吻合。再次感謝楊部長、2 位次長及林處長等提出這個優質方案讓我們進行審查。

***有關試題疑義 99.8.5 (97)**

今天是賴部長第一次參加院會，剛才在報告案時就看到非常激烈的討論，其實考選部兩位次長對於前任部長還有現任部長的協助，大家有目共睹，也正因為兩位次長及部內同仁會協助賴部長，所以本席

也想給部長一點建議，剛才陳委員皎眉、李委員雅榮、何委員寄澎、蔡委員煌員等都有提出許多意見，而本席在院會之前，就先檢討自己從第一次參加院會到現在為止，對於考選部的發言意見或建議共有多少次，內容是什麼，結果本席對部總共有 51 次發言及建議，有些意見會列為追蹤的項目，秘書長每 3 個月也會作列管追蹤，所以本席檢視過去考選部有多少列管追蹤的議案還沒做完，必須繼續追蹤，相信部長已經看過這些繼續追蹤的議案，何時會到期，何時需要報告等資料，本席要舉幾個重要的追蹤議案：1. 有關國家考試國文科考試改進專案部分，日前院長在交接典禮也特別提到前任部長有十大功績，其中之一就是國文科考試的改進，在 98 年 9 月 17 日第 11 屆第 52 次會議列為繼續追蹤管制案，因為有許多專技考試並沒有列考國文科，於是考選部請教相關公會及主管機關等 50 個單位，詢問有無需要列考國文科，結果回覆有 81.1%認為不需要，當時本席就在院會提到，假如去問相關職業公會要不要列考國文，他們當然說不要考，所以請考選部進一步研究是否需要列考國文，且繼續追蹤管制。2. 有關落實優質試題發展專案部分，也是列為繼續追蹤管制案，因為過去全年度考試所有試題疑義更正率，我們希望在短期內由 1%降至 0.8%，等優質試題方案完成之後再降至 0.6%。至於過去試題疑義特別高的醫事人員考試，我們希望短期內由 1.77%疑義更正率降為 1.5%，方案完成後再降為 1.3%。也希望新任的賴部長能夠找到更多著力點來作創新 3. 在前次院會中本席特別提到部分同類科、同等級的專技考試，不同年度的及格率差距竟然達 16.4 倍，如職能治療師，另護理師考試及格率也有差距 10 多倍的情形，當應考人報考及格率低當次考試，自然就無法錄取，這樣考試的根本公平性就會受到影響，所以請兩位次長協助部長，針對過去委員多次發言意見及繼續追蹤管制案，要作進一步了解，並且儘速完成改進方案。

***有關試題疑義 99.10.14 (107)**

1. 牙體技術師（生）國家考試命題技術研習會僅辦理一次，確實不足。2. 目前國家考試僅訂有試題疑義處理辦法，並無評分疑義處理規定，法制面有待充實。又實地考試規則第7條規定：「實地考試委員應按實地考試評分表所列項目逐項評分，必要時並加評語。每一應考人之實地考試成績，以該組實地考試委員評分總和之平均數為實得成績。」對實地考試委員之組成及評分疑義均漏未規範。本次牙體技術師（生）考試對此作成決議，2位評分差距超過10分時，由第3位實地考試委員進行評分，再以最高及次高之分數平均計算之，如3位間之差距均超過10分，則組成評分疑義小組處理之。3. 國家考試命題、審題委員均經適當訓練，實地考試委員更當如此，以牙體技術師（生）考試為例，除試前舉行預備會議外，並於典試委員會將實地考試流程演練一次，相當慎重，以示對實地考試命題及評分之重視。

***有關試題疑義 99.12.9 (115)**

1. 恭喜部考選業務基金收支預算審查順利，且說服立委同意撤回刪減15%業務經費之提案。2. 調查人員、情報人員心肺耐力測驗及格標準不同，或許與其國內、外工作地點及所接觸之對象不同有關。3. 本年專技牙體技術師（人員）考試，有2千餘名應考人應考，規模雖不大，但有多項破紀錄之創舉，請部給予相關試務工作同仁，尤其是參與實地考試者獎勵。其理由為：（1）2千餘名應考人進行牙齒雕刻、全口義齒排列等實地考試，圓滿完成；（2）典試委員會議作成之8項附帶建議，亦能有效落實執行，部之能力良好，且部長及曾次長率領同仁積極任事，值得肯定；（3）另本項考試建立了實地考

試標準作業流程 SOP，且相關牙材採購、品質掌控與保密作業等，均圓滿完成。4. 感謝高委員明見、陳委員皎眉、李委員選及杜監試委員善良之協助。5. 本項考試實地考試採平行兩閱，縱有明確評分標準，仍發現 90 幾位應考人兩閱成績差距超過 20 分須進行三閱，三閱後必須敘明評分之理由供召集人檢閱。新制司法官、律師考試有 1 題 90 分者，未來必然發生類似問題，真理未必由多數人決定，司法官、律師考試可參採本項考試作法，避免一題成績影響錄取與否。又部目前僅訂有試題疑義處理辦法，評分疑義處理辦法則付之闕如，請部儘速研訂。6. 監試制度確有存在必要，且有其積極作用，辦理考試過程中，因有監委監試，相關檢舉與調查案件均可消彌於無形。

***有關試題疑義 100.2.24 (125)**

1. 業務辦理應在相關機制之下，需由同時具能力與資格之人員處理。國家考試試題命擬、試題疑義處理、訴願案件審議等均由適任之專家學者處理，惟訴願會之專家縱使為該科目之專家，訴願會是否為最適合處理疑義之會議？有待審酌。是以，相關國家考試訴願案件之處理，部應與訴願會溝通，尊重各專門會議之專家及不同性質會議之功能。2. 應考人申請試題疑義期限，天數並不重要，重點為應考人提出試題疑義所引據之相關研究報告或論文，未必為學界公認，尚待研究與實證，能否據以處理試題疑義，不無疑義，應以經公告之教科書為準。3. 99 年第二次專技醫師高考補行錄取案既經決定，部試務疏失在先，退費時卻扣除手續費與郵資，未盡合理。

*有關試題疑義 100.3.24 (129)

1. 近 2~3 年中醫師特考或醫事類科試題疑義、重新評閱及補行錄取問題，多少影響國家考試公信力，此類問題多來自命、審題及評分未臻周延。部統計試題疑義產生原因之分類未盡周延，僅含命題筆誤等 6 項，因未能適切反應試題疑義之問題，所擬對策亦無法切中核心，解決問題。如審題有形式與實質審查 2 種，有時形式審查修改 1、2 個字，即造成答案變更或增加，但試題疑義原因選項並未列出。部近年之努力已有成果，以藥學為例，近幾年試題疑義已大幅減少，為精益求精，相關試題未盡周延或不合時宜之分類請重新設計，並針對發生主因提出改進方法。2. 據報載，律師轉任司法官之登錄執行職務年限規定，將由 6 年修改為 3 年，條件更為寬鬆，考量比照醫師之訓練，須經由實習醫師、住院醫師及總醫師等一連串養成教育後，始能獨當一面擔任主治醫師，司法官之養成教育及在職訓練，實有待加強，不能只期待考選之改革使年輕司法官有符社會期待之判決。3. 司法官考試差 1 分即將近 1 百人，考上的很優秀，但在及格邊緣沒考上的，不代表能力就比較差，無法以此考試區分，更何況一試題有配分高達 90 分者，但錄取人數只有區區律師 600 人、司法官 150 人，在此情況下信效度實有問題。建議增加情境試題、實務試題，讓較年輕之應考人對社會多一點了解，以提升錄取之法官具有實務經驗。4. 大家非常重視司法官與律師考試名次的相關性，報告提及皮爾森 Pearson 相關係數為 0.84，斯皮爾曼 Spearman 相關係數 0.71，但依報告名次的相關性數據來看，係無母數之 Spearman 相關係數較恰當，其 N 值為 5,122，但未見最重要之 P 值，建請註明。

***文官五大核心價值 98.3.26 (28)**

首先，針對陳局長上任以後的作為，本席要替人事局慶賀，他不但符合人事局自己所定的廉政、專業、效能、關懷之外，其彈性亦讓人佩服。事實上，依人事行政局組織條例第1條第2項規定，局長需向本院作工作報告，可是相關考銓業務如果無法做到兩院團結一致、分工合作的話，將無法順利推動、完成，因為依銓敘部組織法規定其職掌為銓敘、人事機構之管理，其中人事機構之管理其實並不是由銓敘部直接主管，如果沒有人事局配合，如何能落實到行政院及所屬機關，更別說是保訓會，假如會、局沒有充分合作，培訓工作會相當難以執行。所以本席建議有關國家公務人員考試之用人問題，請人事局應要求各機關確實查報缺額，並統計各機關查報績效，以提高國家考試分發效能。另外，本席非常贊同人事局工作目標之一：有效運用、活化技工、工友等人力。

***文官五大核心價值 98.4.23 (32)**

非常恭喜保訓會圓滿舉辦「公務人力發展趨勢與展望」研討會，同時也肯定保訓會推動國家考試錄取人員訓練之適當淘汰機制。在歐洲國家對於法官、律師在二階段考試之後要先接受訓練，再接受正式考試，如果不能及格，仍然予以淘汰，故期間的訓練及培育是非常嚴格的培育，而且必須具備成效。在此呼應昨日研討會中東吳大學蔡教授所說，訓練政策應以核心能力化、多元化與成效化為原則，如何落實訓練成效，一定要評估。過去訓練淘汰率幾乎等於零，以致受訓學員學習成效不彰，本席建議應結合考選部一起來做，以避免國家考試之公平性要求在訓練的階段喪失，訓練部分應結合考試一起來建立篩

選的機制。

參據有關文官基本條件專論，本席建議考量將其中「中立、廉潔」合稱為「廉正」，而「誠實」則可改為「忠誠」，以忠於國家，另外還有「專業」、「效能」以及「關懷」等項目，藉此機會與各位分享。

***文官五大核心價值 99.1.14 (69)**

1. 行政院公共工程委員會范主任委員發言「對於出國考察遭民粹化感受甚深，考試委員地位崇高，如能於報章發表正確觀念，將導正社會國家核心價值」，令本席想到本院類似情形，頗有感觸。但對范主委之看法，相當同意。是以，建議相關事宜確須留意大多數民眾觀感、尊重外界意見，但一定要就事實、法理，對外說明清楚，以導正看法，建立社會、國家正確核心價值觀。2. 人民關懷的事情，如現行法規不能據以執行，高階公務人員應主動改革，研修法規，不可期望基層公務人員不依法行政，來滿足人民需求。

***文官五大核心價值 99.5.20 (86)**

對於公務人員服務誓言內容，本席參採高委員明見所提之評分量表，修正公務人員服務誓言內容，分成 10 大項評核，對於修訂部分，本席打 90 分，因為其內涵已涵蓋文官 5 項核心知能，除了奉行憲法、興利除弊以外，最重要的亦加入創新改革之理念，但是，本席對於最後一句話，「願受最嚴厲處分」等文字有所建議，儘管公務人員做好事，願受最嚴厲處分在「情」上沒有什麼問題，可是為什麼要受「最嚴厲」處分而不是「適當」的處分？「願受最嚴厲處分」等文字，似乎與孔子「忠恕」與「中庸」精神未盡相符，請部審酌。

***有關出版季刊相關 98.2.19 (23)**

1. 由於文官制度季刊內之專論均具原創性，所以書背上考試院「編印」2字，建議修改為「出版」2字。

2. 文官制度季刊係延續考銓季刊第 57 期發行，依學術刊物發行體例，文官制度季刊應為第 58 期。

***有關出版季刊相關 98.3.5 (25)**

本院與部均出版刊物，考量永續經營及稿源，是否考量有無必要予以整合？此外，從刊物內容來看，考選部前任部長稿件多達 8 篇，在座蔡良文委員、黃富源委員也有 1 篇，本席想知道出版刊物的目的為何，除了宣導業務，希望大家認可，並增加影響力以外，也是希望委員多投稿。所以我們想知道刊物的位階，亦即刊物內文章有誰會閱讀，還有發行量如何，是否被外界認可？同時，學校教師投稿之論文是否能作為升等的依據？如果投稿可以作為教師升等的依據，相信可以吸引許多稿源，此外，刊物是否列於資料庫，以提高外界閱讀力，進而產生影響力。

其次，有關律師考試附發之法律條文，使我想到為執法用法人員的使用考量，是否將母法、施行細則、罰則及相關條文合併一起編排，以利應考人參考使用？以前本席將所有醫藥相關法規重新編排，譬如說母法第 5 條所牽涉的施行細則就直接列在母法之下，然後相關罰則也一併條列在施行細則，其他相關法規也都併列，假如能這樣編排，相信應考人使用起來會非常方便。

***有關各項考試錄取率、及格率 98.5.7 (34)**

本席參訪警大時曾表示，希望未來警察的來源能夠更開放多元。有關國軍上校轉任公務人員的部分，個人也持相同的看法。方才何委員提到本次國軍上校轉任公務人員考試的錄取率高達41.6%，相較本次其他特考之錄取率，顯然高出4倍之多，尤其關務人員考試錄取率僅3.78%，海岸巡防人員錄取率只有5.16%，國軍退除役軍人轉任特考也不過9.3%，其實針對這個情形，立法院曾經有過質詢，且各界亦有質疑。過去上校轉任公務人員考試經國防部要求不列考英文，後來是本席提案要求增列英文考科，所以目前本項考試已加考英文，而且應考對象已擴及已退役上校。建請部應加強宣導，期能擴大退役上校以上人員參與本項考試之意願，讓考試更多元、開放。同時，請院部加強與國防部聯繫，就上校轉任公務人員考試錄取率偏高一事，表達本院關心之意。

***有關各項考試錄取率、及格率 98.5.14 (35)**

非常感謝人事局在30日內快速提供本席要求的2份資料。依憲法第18條規定，人民有應考試服公職之權。而且本席在擔任初等考試典試委員長以後，發現欲適當執行考試用人之效能，除了改善考試本身各種技術、方法外，就是人事行政局確實提報公職缺額。日前局已提供95至97年經過高、普、初等及特種考試之及格人數，加上行政院所屬各級機關自行遴用非現職人員職缺的統計資料，發現下列幾個現象：

1. 從95、96、97高、普、初考及特種考試及格人數等3年來看，95年是7,562人左右；96年是7,465人，可是97年及格人數卻是11,794人，97年人行局所提需求公職缺額大幅增加，約提高58%。再深入了

解發現，其中97年高、普、初等考試及格人數僅增加約29.9%至37.9%，但是特考及格人數卻增加了74.1%，從95-96年原本4609及4569人增至7958人。若再進一步了解，97年所增加的特考人數是何時增加的，結果發現6月以後提報的人數為5,073人，6月以前是2,855人，與前1年同時段作比較，6月以後所提報人數增加152%，表示人事行政局在新任局長上任以後，所提報缺額的效能非常高，值得高度肯定。但是本席想知道為何97年高、普、初等考試及特考需用人數分別增加三成至七成左右，係因真有大量的增額需求？還是往年累積未提報的缺額，在去年下半年將缺額提報至本院所致？或有其他特別原因？我們當然希望每年都能確實查缺並提報缺額，而不要累積幾年不提報，再一次集中提報，這樣對考試的公平性會受到影響。

2. 大家原本都認為國家考試女性錄取率高於男性，可是根據統計95.96.97三年之錄取率，高考的男、女錄取比例是0.97至1.12，男、女性錄取率相當；普考的男、女錄取比例是從0.59至0.97，女性錄取率反而較少；另初等考試錄取率則以女性較多，是男性的1.92倍至2.92倍，但是特考錄取率則男性比女性多，最高可達2.2倍，最低也有1.61倍，而政府中特考及格人員佔公職人員六成。由此可見過去印象中覺得國家公職人員考試女性錄取率高於男性，似乎並不盡然。

3. 為了符合憲法考試用人規定，上次本席曾關心機關自行遴用人數與考試錄取人數之比例為何，機關自行遴用有無影響到考試任用，結果根據近3年機關自行遴用人數比例分別僅占進用公職人員的3.25%、4.23%及1.95%，換句話說，我們國家的考試用人制度是非常有效地在執行。

另外，本席請銓敘部提供每年事務官的退休人數資料，然後可以比對考試分發人數、自行遴用人數以及免試人數等資料，整個政府考試用人的全貌大概就可完整展現。

胡委員幼圃：

公務機關由高、普、初考錄取任用人數與以特考及格進用人數的比例，前者約占31.5%至39%者，後者占61%至67%，由特考進用者較多。

*有關各項考試錄取率、及格率 98.6.4 (37)

日前醫界有2千多人走上街頭，實屬少見，醫師在社會上有崇高地位，有2千多人走上街頭是一件大事。本人非常贊成醫界所提意見，針對外國醫學生學歷應經過適當的甄試認證才能執業，但本席反對的是，他們對於自省的能力似乎不佳，因為他們自己從來沒有檢討過國家考試高錄取率的部分(本年醫師錄取率即高達97.5%)，他們所教的醫學院學生有這麼高的錄取率，為何不去檢討呢？其實過去9年來對於外國醫學生甄試合格比率僅2.5%，可是本國醫學院學生錄取率卻高達97.5%。因此，假如未來要甄試認證，建議亦可讓本國醫學生參加甄試，以了解測試合格率會有多少，當然我們應同時檢討自己辦理醫事人員考試的信、效度究竟如何。

其次，剛才部長提到何委員處理有關國文科考試部分，確實是如此。個人也是國文科改革計畫的召集人，基本上國文科試題分三大部分，作文部分大家已經討論很多，測驗題討論很少，而公文的部分，值得深入探討。其實非常低階文官不需要去審核公文及草擬公文，只要求其看懂公文即可，故未來可考慮放在測驗題中，要求報考低階公務人員考試的應考人能看得懂就好，惟宜謹慎評估此測驗題之效度；至於高階文官則要求必須審核及擬辦公文，當然可以放在申論題。

***有關各項考試錄取率、及格率 98.6.18 (39)**

針對考選部報告，有以下3點意見供參：

1. 本席非常肯定部能快速回應外界關心的醫師考試問題，即時提出未來醫師考試的規劃及檢討報院討論。在高委員發言之後，本席第一個反應「是缺少了一份統計資料，容易造成外界的誤解」，譬如說過去有多少醫學生連續報考三次均未通過第一試，我們必須知道第一試的淘汰率究竟多少。現在統計資料只是表面數字，我們需要的資料是有多數醫學生連三次報告仍沒有考取第一試，或第二試，以了解有意義之真實通過率。實際的情況很可能是第一試報考幾次以後就能考上，然後第二試及格率又高達97%，即使拿到醫師執照也不見得敢執業行醫。

2. 整個醫師國家考試制度，假定立法院通過美、英等國醫學系畢業生也要通過教育部學歷檢定考試的話，由於過去9年的檢定考試合格率平均為2.5%，如此將會減少醫界重要的活水源頭。其實醫師也需要開放多元，假如執業的醫師都是我國醫學系畢業生，不見得是好事，當然有人會說當醫師以後會再訓練，但那是另一回事。其實基礎訓練也很重要，但我們要思考如何才能不矯枉過正，如果美、英等先進國家醫學系畢業生報考教育部的檢定考試合格率仍然過低，將可能阻斷渠等進入我國醫師體系，影響優秀醫師人才之另一活水源頭。所以本席在參加第1次院會發言時，即向大家報告，楊部長是最適合當考選部部长人選，因為他過去當過教育部部長，他可以協助現在的鄭部長將檢定考試作適當的改革，不應幾乎都淘汰。

3. 上次本席曾建議比照醫護理人員考試改進小組之設立，成立藥師考試改進推動小組，請部能儘早成立，以整合不同藥制問題。

***有關各項考試錄取率、及格率 98.7.9 (42)**

針對考選部報告第三點舉行司法人員考試、軍法官考試典試委員會第1次會議，其中公告暫定需用名額1,006名，所謂公告暫定需用名額就是由行政機關提報錄取名額，如軍法官考試公告暫定需用名額10名。人事行政局後來可能會再追加錄取名額，但這樣就容易引發爭議及風波。所以我們應檢討公告暫定需用名額為何一直存在。當然這是行政院希望各機關可以多提報需用名額，過一段時間後若發現還有缺額，再次提報本院，希望可以增加錄取名額，但是這樣可能會因為某些權貴兒女或親戚有報考該項考試，因特定應考人而提高錄取名額。因此本席建議深入檢討公告暫定需用名額後再增列需用名額，請人事局提早調查需用名額，並訂定截止日期，等截止日一到，就是確定的需用名額；同時也檢討各單位為何該提報缺額卻未提報的原因，以避免類似的情形再度發生。

其次，98年報考軍法官人數為113名，暫定需用名額10名，錄取率約8.85%；報考司法官人數為48,156名，暫定需用名額996名，錄取率約2%，二者錄取率差異相當大，是否影響軍法官素質。假定是如此，是否就造成最近報紙經常在批評的軍中買官弊案或同一件案子送到軍中審判都無罪，送到民間來審就馬上起訴？雖然這樣不見得就不對，但是否因軍法官的素質而造成不同的結果？

軍事審判法第11條規範了軍法官任用資格，除了軍法官考試及格外，尚有司法官考試及格、執業3年以上律師或從教職人員任用之等來源。假如軍法官考試需用名額10人，當不足額錄取時，大可依據軍事審判法第11條規定，進用司法官考試或律師考試及格者，如此一來，可避免嗣後增加軍法官考試錄取名額，以保障軍法官素質。

鐘副局長昱男：

剛才胡委員建議查缺能否提早的問題，因為考試通常是1年1次，考試之後還有分發作業，而增額錄取人員還須候缺分發，我們通常是在增額錄取都分發完畢後才能開始查缺，所以受到整個分發作業流程的限制，提前查缺有所困難。但是胡委員所提問題確實是多年來受批評的重點，就是在考試之前又提報增加錄取名額，與原公告需用名額有落差，因為現在的查缺以現缺為主，而在公告需用名額之後辦裡考試之前，又有幾個月的時間，缺額會陸續出來，假如不能提報增額錄取名額的話，可能要等到明年的考試，考用配合上會產生問題，而採預估缺額本來是要彈性的解決這個問題，但預估缺額是不確定的狀態，人事同仁通常會比較保守，不敢承擔，因為預估缺額過多，將來無法分發，他要承受責任，所以不敢太過大膽估缺，關鍵就在這個地方；另外，現在增額錄取人員資格只能保留到下次考試為止，大約1年，所以我們也不敢增額錄取太多人。其實這些問題都是環環相扣的，假如能夠修法，將增額錄取資格保留期間延長為5年，問題大概就可以解決，當然5年都未被遴用，他可能早已另有高就，即使取消資格也無所謂。但是這樣可以讓預估缺額比較大膽，足額提供，不必再增加錄取名額，以原公告需用名額為準。

胡委員幼園：

感謝鐘副局長快速提出解決辦法，不過鐘副局長所提修正延長保留增額錄取資格5年期限，其實可以再商量，過去多久可以分發完，希望增加多少名額較合理，我們可以再討論，說不定能夠一勞永逸，根本解決方才本席所提增列需用名額的問題。

*有關各項考試錄取率、及格率 98.7.23 (44)

個人對衛生署及教育部規劃醫、牙、藥、護等醫事人員的保護制度，多年來一直都有意見。現在國內每年規劃招收醫學教育體系的學生，與將來國家所需要的醫師人數之間，並未考慮考試淘汰率的問題。其次，我國每一位民眾所分配到的醫事人員，遠低於先進國家，換句話說，每位醫師要照顧的國民數，高於歐美日等先進國家。導致醫事人員過於勞累，執業品質維持不易，明顯不利醫事人員及一般民眾。所以整個醫事人力規劃，正如同方才高委員所言，可能是過於保護，錄取人數太少，然後培育過程中又未考慮淘汰率。一方面採行保護錄取人數措施，不秉持開放多元取才的想法，讓國外醫學生報考，相互良性競爭，刺激進步之下，使得教育部在過去9年甄審外國醫學生的平均通過率只有2.5%。而國內的考試，在最近第二試部分，通過率達97.5%，本席曾開玩笑說，醫師考試通過率與今年2月間護理人員通過率2.5%，加起來剛好100分，二者差距實在太過懸殊，假如這樣的及格率是正確的話，表示我國護理教育辦得太差，而相對地醫學教育卻辦得太好，我們只能作這個結論，要不然怎麼會落差這麼大呢？

因此，針對波蘭醫學生報考國家考試的問題，當然教育部和衛生署要作相當的改進，但是考選部也有值得改進的部分。其實正本清源是在考選部，如果考選部所辦理的醫事人員考試有鑑別度，可以把素質不好的應考人淘汰的話，前面所說的紛紛擾擾，都可以在最後的國家考試把關之下，予以篩選。我們不管他是波蘭還是哪個國家的醫學系畢業，抑或是台灣本地的醫學生，只要是能力不足，自然就會被刷掉，這樣就沒有爭議性的問題。所以真正把守最後一關的國家考試，要能夠把守好。雖然現在有第一試和第二試，但是本席覺得實習和訓

練階段仍要有淘汰率，也就是考選部和保訓會要好好地合作。當然醫師的部分是保訓會與衛生署好好地合作，讓教學醫院對實習有適當的淘汰率。至於其他考試的訓練，保訓會一定要跟考選部有適當的聯繫，讓訓練成為一種長時間口試或實地淘汰的機制。這樣一來，我們的國家考試就會有效度，一旦有效度以後，就不必在意他是波蘭醫學生或哪個國家的醫學系畢業，只要能夠通過如此嚴謹的考試，就是好的醫事人才，問題也能正本清源，徹底地解決，不知本席的建議是否值得採納？請大家批評指教。

***有關各項考試錄取率、及格率 98.7.23 (54)**

1. 本年牙醫師（二）考試為臨床考第二試，及格率達100%，請說明歷年牙醫師考試第一試、第二試之及格率為何？醫師、牙醫師考試及格率過高，特別是第二試，似有未達考試選優汰劣目的之疑慮。

2. 肯定部赴行政院衛生署等機關研商國家考試試題問題。有關試題難易度、試題一致性等問題，委員建議採行預試或參考托福等作法，必須儘速提出對策。試題難易度須同時考量應考人，目前雖然無法全面一次採行預試，但可優先處理及格率差距懸殊之類科。

***有關各項考試錄取率、及格率 98.10.8 (55)**

針對秘書長報告書面資料第12頁倒數第2段首句「針對委員質詢上校以上軍官轉任公務人員考試，錄取率高達91%，考選部王司長指出，不知數據從何而來」建議增加2字，修正為「針對立法委員質詢上校以上軍官轉任公務人員考試……」，這裡委員是立法委員而不是考試委員。

院長表示意見：請秘書長參酌胡委員幼圃意見修正。

***有關各項考試錄取率、及格率 98.10.15 (56)**

本次司法特考及軍法官考試，邱典試委員長及各位委員均相當認真、用心，相信可以做到拔優汰劣、為國舉才及人盡其才之功能。過去本席曾提到軍法官素質的問題，參訪國防部後，也了解軍法官任用的問題。根據軍事審判法第 11 條規定，軍法官之任用資格可以有許多不同來源，除軍法官考試及格外，司法官考試及格、執行律師業務具 3 年經驗者均可擔任軍法官。但目前軍法官無一是軍法官考試及格以外之人員，本席曾特別請教軍法局局長，他表示當初是他參與放寬軍法官之任用資格，但是內部條件仍有限制，所以改革顯然只是表面工作。由今天的資料來看，司法人員特考有 48,156 人報考，錄取 1,354 人，剛才邱典試委員長提到，從榜首到備取最後一名之總成績只差 6 分，可見素質非常好。而軍法官考試僅 113 人報考，到考人數 85 人，錄取 11 人，錄取率為司法官考試的 3.11 倍，顯然司法官考試未能錄取但成績較高的 2%、4% 之應考人比軍法官考試錄取人員的素質還高。我們辦理考試的目的是拔優汰劣、為國舉才，最重要者在人盡其才，但是明明有許多未考上司法官特考的人可以考上軍法官考試，卻不能錄取。

所以，本席提幾點建議供參：1. 請考選部研議軍法官與司法官考試合併舉辦之可行性，讓真正的人才可以考上軍法官，提昇軍法官素質。2. 請銓敘部及人事局協助國防部解決軍法官任用管道，因為依照軍事審判法第 11 條規定，除軍法官考試及格外，司法官考試及格、執行律師業務具 3 年經驗者、大學法學教授均可擔任軍法官，但是目前軍法官，無一是軍法官考試及格以外之人員，問題到底出在哪裡？

我們改進考試方法，但對軍法官的素質提昇仍然有限，因此建議研議進用非軍法官考試及格者擔任軍法官之管道，以使軍法官的素質多元開放，精益求精。

***有關各項考試錄取率、及格率 99.5.13 (85)**

本席並不是要談口試的事情，而是要恭喜考選部，因為之前本席曾建議改善闖場設施及環境不良的問題，特別是同仁在闖場內一待就是10天，一年要進闖場好多次，目前闖場內2人或4人共用一間房，用餐、衛浴等設備並不十分理想，所以希望能夠爭取本院斜對面監察院倉庫的土地改建闖場，或者租用世新大學的旅館作為闖場。據報載，在院長及部長的努力之下，監察院院長已經首肯同意移轉土地，但是如何充分運用，請大家妥適規劃。

其次，本席要呼應邱典試委員長的意見，昨天參加典試委員會議，我們擔憂的問題果然出現，當初在審查語言治療師考試規則時，我們非常注意要考什麼科目，擔心整個市場的需求，考試錄取率高低的問題，結果第1次語言治療師考試錄取率誠如邱典試委員長所說，高達66.6%，經請教語言治療師分組典試委員，他們說原本的目的就是要趕快讓現在已執業之應考人通過，可是我們原先設置語言治療師的目的，就是要讓目前優秀的執業人員通過，不好的執業人員則讓他們再多研習幾次，不要一次就通過太多，結果第1次考試通過298名左右，第2次考試也高達313名，假如再以這樣的通過率下去的話，不需要考5次，整個市場就會飽和，將來的考試錄取率可能像中醫師考試一樣驟降至0.7%、0.6%，導致前面通過考試的人素質比後來通過者差，昨天部長、次長剛好都不在場，所以本席特別提出來，即將舉辦聽力師考試是第1次考試，希望錄取率不要再高達6、70%，因為命

題委員的心態就是要讓已經執業者快點通過，且大量錄取，這樣並不是一件很好的事。

***有關各項考試錄取率、及格率 99.7.1 (92)**

昨天本席與高委員明見、李委員選參加部召開的護理人員考試改進推動小組會議，討論將來專技考試可能的通案，當場部長也認為是一個思考的方向，也許可以供部作為改進參考，所以在院會提出來向大家報告。由於98年第1次考試錄取率為2.76%，其中原因為何大家都已討論過，但本席非常肯定考選部還更深入去檢討為什麼會有這樣的事情發生，特別是98年第2次考試，應考人多為剛畢業的同學，結果錄取率高達44.59%，再比較99年第1次考試，錄取率也遠比98年第1次考試高出10倍，達21.46%。再與過去近10年第1次專技護理師考試錄取率總平均為18.4%比較，由此看來，並不能推論98年第1次考試應考人的水準非常差，故錄取率僅2.76%，抑或是考生運氣不好報考該次考試，結果不能錄取。我們向來重視國家考試的公平性，專技考試是考評應考人基本執業能力，不能為了錄取而錄取，一定要有基本的執業能力才可以錄取，且又要考慮公平性，然而，試題難易度非常難控制，因為每位命題委員對題目難易判別不一致，無法以過去考取的人來判別題目難易，每次都要俟考完後錄取率很低才發現原來試題相對較為困難。故要如何兼顧應考人素質與考試公平性呢？除了現有的辦法之外，本席另有一個建議，就是將第1次和第2次考試分開統計平均錄取率，過去10年第1次專技護理師考試錄取率總平均為18.4%，第2次考試平均錄取率較高，達30%多，往後，若第1次考試錄取率跌落至2.76%者，可以比照往年平均錄取率18.4%作適當的調整，否則每年如果需求3,000人，結果這次考試錄取率掉到原來的1/10，

只錄取300人，則當年的社會需求就會出問題，部長在會中也說這是一個很好的思考方向，所以建議參考過去10年考試的平均錄取率，慢慢隨著趨勢作調整，假如趨勢一直升高或降低，我們就跟著調整錄取率，以避免錄取率驟升、驟降的問題，以上建議就教各位。

非常感謝院長破例，因為本屆到現在為止從未有部會首長回應兩次以後，還允許委員再發言，剛才部長提到有兩種方式來作調整，一是以過去近10年考試平均錄取率，另一是以每所學校學生在該次考試錄取率與過去是否相近，作為參考指標。昨日會中本席曾快速回應，這是牽涉到用什麼樣的指標來評量該次考試錄取率過高或過低，而其指標本身的敏感度非常重要，假定依照昨天某校長所說，找幾所最好學校的學生考試錄取率與過去有無顯著不同，來決定該次考試試題太難或太簡單，本席當場就覺得不恰當，因為優秀的學生即使題目困難，他也考得很好，題目簡單當照也考得很好，這樣顯然沒有指標意義，我們要去選取哪些學校學生成績最能反映試題難易度，是非常困難的事情，所以本席才建議以整體的平均錄取率去判別試題難易度，當然整體的平均錄取率的敏感度會降低，但是假如我們選擇第5至第8名的學校學生錄取率作為試題難易度參考指標，會非常困難而且每年都有變化。因此，本席建議不要以哪些好學校或中等學校學生錄取率作為試題難易度指標之一，是項指標僅能供作參考。

***有關各項考試錄取率、及格率 99.7.8 (93)**

專門職業及技術人員考試部分類科考照及格率顯著差異。經統計92年至99年專技醫師等考試第一試及第二試及格率，差距懸殊，有半數以上達3倍以上，其中高考護理師考試第一試、普考職能治療生考試第二試，分別高達10.2倍、16.4倍，顯見：1.及格率之差異不

僅見於護理考試，而是一普遍現象。2. 顯著之差異也非僅存於錄取低的第一試，最高之差異度是存在於第二試（16.4 倍），爰請考選部修改錄取方式，加入考量歷年該類科考試（第一或第二）之平均錄取率一案。

本席整理 14 項專門職業及技術人員考試自 92 年至今第一試與第二試之錄取率情形供參，因為發現過去護理人員考試第一次與第二次考試錄取率差異很顯著，所以特別提供 14 項專門職業及技術人員考試各次錄取率情形供參，其中有幾件事情向各位說明，就是第一次與第二次考試錄取率差異顯著並不僅限於護理人員，在各類科考試都有因命題難易而使錄取率差距達 3 倍；其次錄取率差距超過 3 倍的考試約占一半以上，所以它是很普遍的現象。甚至最高可相差 16.4 倍，如職能治療生考試第二次考試，護理師考試第一次考試最大差距有 10.2 倍，因此，若以應考人素質來解釋錄取率差距這麼大者，恐怕是有困難的。所以請考選部慎重考慮是否修改錄取方式，將過去平均錄取率列入考量，並開始著手進行，因為這牽涉到每年社會上對專技人員的需求人數，如果錄取率特別低，供需馬上會出現失衡。

***有關各項考試錄取率、及格率 99.7.15（94）**

本席呼應剛才兩位委員的意見，另再提一些建議，依據案附說帖，分析航海人員考試改由交通部辦理的理由有三：1. 耽誤服兵役時間，此與考試由誰來辦理無關。2. 須考試多年才能通過，這恐怕正是蔡委員式淵所提真正的原因，就是考試錄取率太低，業界得不到用人需求。3. 完成 STCW 公約上要求的船上實習資歷，此與考試也沒有直接關係。其實我們現在一年已經考 4 次，所以他們所講的三大理由中，

真正的問題應該是回歸到考試錄取率的問題，本席也非常贊同黃委員富源所提的建議，請考選部全面清查、檢視目前相關專技人員考試，有哪些考試並不是法定要求本院要辦的國家考試，哪些是一定要由本院辦理國家考試，本席希望能減輕考選部的試務負擔，集中心力來辦好一定要我們辦理之國家考試。同時也考慮國際潮流，如對岸中國大陸並沒有考試院，他們都是由職業主管機關辦理考試，甚至分給各省去辦理考試，而將來我們也一定會受到衝擊，有些定位模糊的考試，不一定要我們辦理國家考試，所以建議部能讓我們了解哪些考試是法定要求本院一定要辦的國家考試，哪些考試則不一定需要辦理國家考試，我們可集中力量來辦好國家考試。

***有關各項考試錄取率、及格率 100.2.10 (123)**

健全我國軍法官考試、任用制度，持續提升軍法官審判水準一案

本臨時報告是為了要否提出正式提案，先在院會作說明，詳聽各位的意見之後，再思考是否一致連署提案。由於最近國防部有許多事情發生，本席是希望能夠站在考試院立場，給予他們一點協助，此為第一個原因，而第二個原因是大家都知道人才為一切的根本，既然本院是負責人才的考選及任用，所以本席覺得我們可以做點事。

關於本報告的內容，詳如書面資料說明，最近發生空軍上兵遭誤判、誤殺一案，當然現在除由相關單位追究違法失職人員外，我們應深入由制度面來省思，我國軍法官的素質是否有再改進的空間。97年司法人員錄取率為6.21%，軍法官考試錄取率為28.47%，二者差距4至5倍，軍法官考試錄取率高出許多；98年軍法官錄取率約8.85%，而司法官錄取率約2%，二者差距仍相當大，這樣是否影響到軍法官的素質，值得思考。

目前軍法官考試及相關依據都是在軍事審判法內規範，第11條第1款規定，經軍法官考試或司法官考試及格者，可以擔任軍法官，在任用資格上也規定並非一定要軍人才能擔任軍法官，司法官考試及格、執業3年以上律師或從教職人員任用，都可以當軍法官，但是上次參訪國防部，請教軍法局局長，他表示現在仍有許多枝枝節節的問題，讓文職人員根本無法擔任軍法官，所以目前為止無一是軍法官考試及格以外之人員擔任軍法官。過去本席曾在97年10月30日第9次院會、98年7月9日第42次院會、98年10月15日院會分別提出如何改進軍法官考試之建議，今日本席再次提出建議，請考選部研議軍法官與司法官考試合併舉辦之可行性，並合併錄取，以提升軍法官素質。國軍最重要的是生命與榮譽，生命部分由軍醫來保護，榮譽為軍人第二生命，要由軍法來保障。軍醫師不管是國防醫學院或其他醫學大學畢業，都是經由參加考選部辦理的醫師考試，錄取人員有一定的水準及素質，所以如果委員們同意，我們就正式提案，讓考選部比較好作改革。其次，建請銓敘部及人事行政局協助國防部解決軍法官任用管道，希望能多元開放，讓其他司法官考試及格、執業3年以上律師或教職人員也可以擔任軍法官。尤其2009年11月25日總統特別提到，要求國防部研擬透過考試等方式甄選文官，讓文人參與國防決策，文人思維注入國防改革，讓決策更多元、全面化。

以上臨時報告請委員回應意見後，再正式提案，請考選部辦理，並請銓敘部及人事行政局協助國防部解決軍法官任用管道問題。

***行政中立相關 98.7.2 (41)**

針對銓敘部報告的兩件事情，個人認為都是非常重要，而且影響層面相當廣。有關行政中立立法的部分，銓敘部所提供的新聞稿，以及記者會上所說的5個重點，本席認為非常重要且講得非常好，從中立立法並不是執政黨現在才開始推動，已經把政黨考量排除，這是非常重要的起頭，又特別講到兼任行政職務人員才會受到限制，又把可能運用公家資源來做不中立的事情予以排除，同時對於未兼任行政職務之研究人員列為準用對象，也清楚說明是立法院所規範，銓敘部將予以尊重。另外第4點部分，方才黃委員富源已經提到，就是未限制言論、講學等自由；至於最後1點更是講得好，中立法係為保障公務人員合法權益，是正面的法律。此外，本席要以其他的比喻來充分運用以上5點說明，解決公務人員行政中立立法被誤解的問題，只要報紙有任何錯誤或不實報導出來，就不厭其煩地去澄清、說明中立法是正面保障公務人員的法律，而且考慮也非常周延，至於未兼任行政職務之研究人員的問題，就說是尊重立法院，其他的部分不要講。

其次，對於吳委員提到考試用人的部分，也提到本席一直在追查的事，因為97年考試用人數增加4,232人，其中除了台北縣升格所增加的6百多人之外，其他機關增加考試用人情形為何，本席也曾請局提供更詳細的資料，但是局似乎還沒有回覆，所以請局能夠儘速提供。

***行政中立相關 98.7.30 (45)**

有關行政中立立法的问题，本席有幾點建議：

1. 當初銓敘部代表本院列席立法院審查會議之同仁，可能真的是彬彬君子、溫柔敦厚，由此本席想起吳委員泰成過去曾多次發言強

調，銓敘部派代表列席立法院的人員非常重要，對於正確與專業之立場，要予以堅持，本次審查中立法時似乎太過客氣，完全尊重立法委員的提案，才會造成這樣的問題，所以本席再次呼應吳委員之前所提意見。

2. 本席頗能了解學術界人士及研究人員的心態，就是越想要多加干涉及管制，反彈就會越強烈。關於剛才部長提議，個人認為提議本身非常好，但作法上要倒過來，讓他們樂意請部說明。譬如說部可以主動提出大法官第308號解釋，讓他們覺得還有一些東西並沒有考慮到，說不定請銓敘部派員來參與，研修意旨將更為周延，相信此時他們就會主動邀請部也列席參與，屆時我們就能順理成章，適時表達意見及說明。

3. 本席呼應方才詹中原委員的意見，司法院大法官會議釋字第308號解釋是指兼任學校行政職務之教師，並沒有講研究員，所以教師兼任行政職務，依第308號解釋，須比照公務員，適用公務員服務法第24條。可是公立學術機構研究員之定位為何？同時，他說即使兼任行政職務，但是並未用到公家資源，只是在言論上自由地表示我的想法而已，難道中研院研究員兼任行政職務以後，連言論的自由都沒有嗎？這樣的問題就會比較複雜，所以呼應詹委員之提醒，請部要預為因應，做好澄清說明的準備。不過本席對於這次銓敘部的處理及院會決議，均給予肯定。

***行政中立相關 98.8.6 (46)**

有關剛才李選委員提及新型流感的問題，其實所謂流感有很多不同類型，除了現在說H1N1以外，還有許多其他分類，並非預防這種流感，其他流感就不會被感染。李委員關心考選部的作業流程，本席

相信考選部會做很好的處理，個人想說的是，因為報章媒體大肆報導 H1N1 流感的情形，造成不良的後果。事實上，近日流傳 H1N1 也屬於 A 型流感，只是基因上有點小變化，稍為新型一點而已，並非全新的流感病毒，其死亡率並沒有像 SARS 一樣高達 40~50%，而是低於 1%，只比普通流感高 3、4 倍。但重要的是怕引起恐慌，然後就停課、休市，觀光客也不來，整個經濟受到影響，媒體越是不當的宣傳報導，越會造成這種嚴重的後果。

所以，為了預防流感，建議只要勤洗手、戴口罩即可。有位曾擔任疾管局長在報紙上竟然說，他寧願吃藥而不要施打疫苗，其實他的本意是說，施打不安全的疫苗，不如直接用藥。但是怎麼會有不安全的疫苗上市呢？本席擔任過藥政處長，非常了解，假定沒有符合國際水準，有任何安全療效的疑慮，國家是不會讓它上市的。如果疫苗安全上市，應予施打，其副作用較低。現在有 2 種藥可以治療新型流感，一種在日本有青少年吃了之後跳樓，因為它會造成幻覺，有副作用，另一種是用噴的，吸進肺中就有療效。

其次，本席要呼應蔡委員意見，應請對的專家學者來研討。最近針對流感議題，行政院竟然說要再組成專家委員會，專家學者僅能就其專長提供意見，但是現在政府經常以專家學者說法，就認為一定要這樣做，這是大錯特錯，因為權責仍在行政機關，不能專家說什麼，我們就一定要做什麼。

另外，今日中國晨報「政治斑馬線」有一則「公務員應受行政中立法規範」報導，議論正確，遺憾的是這麼好的內容只登載在中國晨報，建議可否請各媒體廣為宣傳，讓公務員應受行政中立法規範之論點，能被外界有所認知。

***行政中立相關 98.12.31 (67)**

今天是中華民國要進入 99 年之前的最後一天，本席要利用今年最後一次院會提出建議，以因應中研院翁院長致函總統所提公務人員行政中立法之看法及修正建議，翁院長在文中兩次提及係應同仁反映、同仁之請，並非個人看法，同時也是該院成立修法研議小組所提的意見，這點大家都了解，個人對部研復意見，並沒有任何意見。不過翁院長在信函中有提到「公教分途」一節，本席認為目前就法律層面來看似乎已經分途，可是就外界社會觀感、薪資待遇來看，似又未分途，所以建議銓敘部協同人事行政局、教育部等機關成立公教分途工作小組，檢視現行相關法規是否周全？適時作調整改變，讓外界了解本院致力於公教分途之具體作為，並回應總統的期望。

***行政中立相關 100.4.7 (131)**

本席呼應李委員選意見，對於這些醫事人員不但要有更多的訓練，還要有系統的教導他們非學不可。事實上，本席與多位委員也曾提過廣義的公務人員訓練問題，因為據報載博鰲論壇指出在亞洲 30 多個國家地區的競爭力排名，台灣排名第 2，但是在商業行政效率上僅排名第 7，此與政府科技相關部會有關，如國科會有超過 50% 是約聘人員，也就是廣義的公務人員，還有衛生、農業單位也有許多高級科技人員為約聘進用，他們既沒有經過國家公務人員考試及格，也沒有接受升等訓練、在職訓練，更無剛才李委員選所提行政中立等相關訓練，所以不了解公務體系的嚴肅性，因此本席才拜託人事行政局及保訓會不僅勿排除且要特別關注這些高科技、新興產業的專業約聘用人員訓練。另外，本席想知道目前各部會有多少未經考試及格的聘用

人員，所占的比率為何，可否請局提供參考資料？下一步我們再針對這些人員提供更好的訓練，以真正提升國家的競爭力。

* 醫事人員、藥師考試相關 98.1.15 (19)

首先，對於楊部長及題庫處李處長選擇藥師考試作為新制題庫改革的範本，本席表示感謝，讓藥師考試全部採用題庫試題，是一個很重要的進展，本席另有幾點建議供參：

1. 題庫所需要的經費及人力顯然仍不太夠，現在已建置完成4500多題，但是真正的科目超過6科，因為我們把二個大科目合成一科，難度因而增高所以藥理學平均分數只有30分，藥物化學只有23分，藥物分析只有24分，生藥學（包括中藥學）只有26分，可見考題的難度，而讓應考人的平均分數還不到30分的原因，就是把二個很大的科目合起來考試。改革後比較好的是及格率從原來20%多提升至30%多，不過比起其他專技考試，還是相當低，以前及格率常常是7、80%，近年來一路降下來，比起醫學科系的學生低許多。所以針對題庫的部分，假定要按難、中、易抽成套的試題，再由典試委員從成套的題庫試題中挑出正、副考題，然後選出一套正式的試題，假設套數過少的話，雖說行政作業都很正確，但審題委員時間有限，既然已選好正、副題，何必再重新由題庫中挑選，而且還要按照不同的重點、比例以及難易度，這幾乎是不可能的事，所以本席覺得題庫試題作成套來選題，非常正確，但是題庫試題的套數一定要夠多，典試委員可以從很多套題庫試題中挑選其中1套，再作正、副題處理，本席建議目前所有已建置題庫試題的套數，至少要有5套以上，否則1套都不要，不然就等於原來的命題委員已經幫你決定試題，典試委員長及典試委員之功能會大打折扣。

2. 題庫試題應配合科技改變、法規異動，適時更新，譬如說「調劑學」科常會根據《中華藥典》出題，例如前一版說胰島素只能儲存在多少溫度之下，可是新版對儲存的溫度若已有改變，可是題庫試題

仍依據前版說只能儲存在多少溫度之下，標準答案沒改變，所以應隨著科技改變而適時更新。另一個當有新的法規出現，如生技新藥推動條例去年7月4日公告，共有13條，有無列入新的題庫試題內；或者法律修正如藥師法修法通過，在舊的試題中有無作更新，這是新制的起點，希望考選部能予以經費作相關的試題更新。

3. 考選部除了對題庫建置作改革以外，因為目前學制已改變，譬如說藥學系原來是四年制，現在台大已部分改成六年制，其他學校也有已改成五年制，所以考試類科的考試科目及比例，也要因應，部應適時成立專小組針對學制改變，而作考試科目及比例之檢討，相信委員同仁也一定很樂意來配合。

*** 醫事人員、藥師考試相關 98.4.16 (31)**

有關護理學碩士以上學位加入藥事職系報考資格，個人表示同意，因為原來藥事職系裡面就有醫學、理學，現在加入護理學，站在藥學的立場，應該表示歡迎。原因是如果連理學都可以列入的話，護理學當然也可以，但是希望將來在護理學職系類科中，在適當處藥學也可以列入。

其次，本案涉及新增藥事類專業科目之修正，因為本席並非小組審查委員，所以在院會表達一點個人意見，在說明（14）藥事類科專業科目之修正，本席了解為何要加上「研究」作為區分。在學校裡面，並沒有因為他是博、碩士班課程或大學課程而加上「研究」，通常會加「高等」或者根本不用加，由於課程本身有編號，或者本來就是開設給研究所學生的課程，本身就有研究所水準，開設給大學部的課程，就是給大學部的水準，沒有必要增加「研究」2字。而且增加「研究」2字，可能會變成另外一個學科，譬如說「生物統計學」與「生

物統計學研究」就是不同學科，「臨床藥動學」與「臨床藥動學研究」可能也表示不同意思。如果我們藥學本身學門名稱、開設課程、教科書等因為加上「研究」，使得應考人不太了解考科內容及範圍的話，修改就會變成不恰當，所以本席建議將「用藥安全學研究」之「學研究」3字刪除，以「藥物治療與用藥安全」名稱會比較清楚其內容為何。其次，「臨床藥品動態學研究」此名稱會有問題，因為有藥品動態學、藥物動力學、藥動學等許多名稱，所以大家統稱與藥動學，在臨床的部分，就稱為「臨床藥動學」，因此建議「臨床藥品動態學研究」修正為「臨床藥動學」。至於「生物統計學研究」可以改成「生物統計學」；「臨床藥學與藥政研究」則建議修正為「臨床藥學與藥事行政」，這樣會比較清楚。

***醫事人員、藥師考試相關 98.6.4 (37)**

日前醫界有2千多人走上街頭，實屬少見，醫師在社會上有崇高地位，有2千多人走上街頭是一件大事。本人非常贊成醫界所提意見，針對外國醫學生學歷應經過適當的甄試認證才能執業，但本席反對的是，他們對於自省的能力似乎不佳，因為他們自己從來沒有檢討過國家考試高錄取率的部分(本年醫師二試錄取率即高達97.5%)，他們所教的醫學院學生有這麼高的錄取率，為何不去檢討呢？其實過去9年來對於外國醫學生甄試合格比率僅2.5%，可是本國醫學院學生考試錄取率卻高達97.5%。因此，假如未來要甄試認證，建議亦可讓本國醫學生參加甄試，以了解測試合格率會有多少，當然我們應同時檢討自己辦理醫事人員考試的信、效度究竟如何。

其次，剛才部長提到何委員處理有關國文科考試部分，確實是如此。個人也是國文科改革計畫的召集人，基本上國文科試題分三大部

分，作文部分大家已經討論很多，測驗題討論很少，而公文的部分，值得深入探討。其實非常低階文官不需要去審核公文及草擬公文，只要求其看懂公文即可，故未來可考慮放在測驗題中，要求報考低階公務人員考試的應考人能看得懂就好，惟宜謹慎評估此測驗題之效度；至於高階文官則要求必須審核及擬辦公文，當然可以放在申論題。

***醫事人員、藥師考試相關 98.6.18 (39)**

針對考選部報告，有以下3點意見供參：

1. 本席非常肯定部能快速回應外界關心的醫師考試問題，即時提出未來醫師考試的規劃及檢討報院討論。在高委員發言之後，本席第一個反應「是缺少了一份統計資料，容易造成外界的誤解」，譬如說過去有多少醫學生連續報考三次均未通過第一試，我們必須知道第一試的淘汰率究竟多少。現在統計資料只是表面數字，我們需要的資料是有多多少醫學生連三次報告仍沒有考取第一試，或第二試，以了解有意義之真實通過率。實際的情況很可能是第一試報考幾次以後就能考上，然後第二試及格率又高達97%，即使拿到醫師執照也不見得敢執業行醫。

2. 整個醫師國家考試制度，假定立法院通過美、英等國醫學系畢業生也要通過教育部學歷檢定考試的話，由於過去9年的檢定考試合格率平均為2.5%，如此將會減少醫界重要的活水源頭。其實醫師也需要開放多元，假如執業的醫師都是我國醫學系畢業生，不見得是好事，當然有人會說當醫師以後會再訓練，但那是另一回事。其實基礎訓練也很重要，但我們要思考如何才能不矯枉過正，如果美、英等先進國家醫學系畢業生報考教育部的檢定考試合格率仍然過低，將可能阻斷渠等進入我國醫師體系，影響優秀醫師人才之另一活水源頭。所

以本席在參加第1次院會發言時，即向大家報告，楊部長是最適合當考選部部長人選，因為他過去當過教育部部長，他可以協助現在的鄭部長將檢定考試作適當的改革，不應幾乎都淘汰。

3. 上次本席曾建議比照醫護人員考試改進小組之設立，成立藥師考試改進推動小組，請部能儘早成立，以整合不同藥制問題。

***醫事人員、藥師考試相關 98.7.23 (44)**

個人對衛生署及教育部規劃醫、牙、藥、護等醫事人員的保護制度，多年來一直都有意見。現在國內每年規劃招收醫學教育體系的學生，與將來國家所需要的醫師人數之間，並未考慮考試淘汰率的問題。其次，我國每一位民眾所分配到的醫事人員，遠低於先進國家，換句話說，每位醫師要照顧的國民數，高於歐美日等先進國家。導致醫事人員過於勞累，執業品質維持不易，明顯不利醫事人員及一般民眾。所以整個醫事人力規劃，正如同方才高委員所言，可能是過於保護，錄取人數太少，然後培育過程中又未考慮淘汰率。一方面採行保護錄取人數措施，不秉持開放多元取才的想法，讓國外醫學生報考，相互良性競爭，刺激進步之下，使得教育部在過去9年甄審外國醫學生的平均通過率只有2.5%。而國內的考試，在最近第二試部分，通過率達97.5%，本席曾開玩笑說，醫師考試通過率與今年2月間護理人員通過率2.5%，加起來剛好100分，二者差距實在太過懸殊，假如這樣的及格率是正確的話，表示我國護理教育辦得太差，而相對地醫學教育卻辦得太好，我們只能作這個結論，要不然怎麼會落差這麼大呢？

因此，針對波蘭醫學生報考國家考試的問題，當然教育部和衛生署要作相當的改進，但是考選部也有值得改進的部分。其實正本清源

是在考選部，如果考選部所辦理的醫事人員考試有鑑別度，可以把素質不好的應考人淘汰的話，前面所說的紛紛擾擾，都可以在最後的國家考試把關之下，予以篩選。我們不管他是波蘭還是哪個國家的醫學系畢業，抑或是台灣本地的醫學生，只要是能力不足，自然就會被刷掉，這樣就沒有爭議性的問題。所以真正把守最後一關的國家考試，要能夠把守好。雖然現在有第一試和第二試，但是本席覺得實習和訓練階段仍要有淘汰率，也就是考選部和保訓會要好好地合作。當然醫師的部分是保訓會與衛生署好好地合作，讓教學醫院對實習有適當的淘汰率。至於其他考試的訓練，保訓會一定要跟考選部有適當的聯繫，讓訓練成為一種長時間口試或實地淘汰的機制。這樣一來，我們的國家考試就會有效度，一旦有效度以後，就不必在意他是波蘭醫學生或哪個國家的醫學系畢業，只要能夠通過如此嚴謹的考試，就是好的醫事人才，問題也能正本清源，徹底地解決，不知本席的建議是否值得採納？請大家批評指教。

***醫事人員、藥師考試相關 98.9.1 (53)**

1. 職能評估影響合格、合用人才選拔甚鉅，為院、部選才重要工作之一。建議就各專業應試科目與職能評估無關的部分優先作改善。

2. 有關試題，除賡續改善題庫以提昇試題品質外，建議增加及蒐集世界各先進國家已經驗證之試題供參考運用。

3. 試題難易度不應僅取決於命題委員，而應加上應考人之因素，建議應有上屆應考人或已錄取者來測試試題之難易度。

4. 請部統計各項專業及任用考之考試試題疑義發生比率。

*醫事人員、藥師考試相關 98.10.1 (54)

1. 本年牙醫師(二)考試為臨床考第二試，及格率達100%，請說明歷年牙醫師考試第一試、第二試之及格率為何？醫師、牙醫師考試及格率過高，特別是第二試，似有未達考試選優汰劣目的之疑慮。

2. 肯定部赴行政院衛生署等機關研商國家考試試題問題。有關試題難易度、試題一致性等問題，委員建議採行預試或參考托福等作法，必須儘速提出對策。試題難易度須同時考量應考人，目前雖然無法全面一次採行預試，但可優先處理及格率差距懸殊之類科。

1. 剛才董次長提到14名波蘭醫學生簽定切結書，報考國家考試及格後要接受實習，本席特別請考選部與衛生署協商時要注意，因為過去教育部已經審核通過外國醫學生，表示實習也包含在內沒有問題，然後才可以報考國家考試。但是中央法規標準法第18條清楚規定，假定在處理程序終結之前，有依新舊法規處理相同案件，而新法規無明文廢止舊法，則要適用對申請人有利之法規。由此應用到14名波蘭醫學生，假定在我們更改規定之前，已經報名國考，比方3名通過第一試波蘭醫學生，再要求他們必須實習及格，恐怕就不可行，所以請先釐清他們是在教育部認定之前抑或之後報考，假如是教育部認可報考之前已經報名，現在要求他們必須重新實習的話，他們有可能會用此條文規定不實習，而以舊法來保護其權益。

2. 本席呼應陳委員皎眉所提口試結構化，事實上在醫學、藥學等臨床相關領域已普遍採行客觀結構式臨床技能考試(Objective Structured Clinical Examination, OSCE)，在醫藥界甚至以正常人來當標準病人作臨床考試，與一般人認知上的口試相差甚遠。口試結構化在某些類科領域已全面在做，而且各位委員也都非常贊成，必須先通過 OSCE 以後才能報考醫師、牙醫師等考試。

* 醫事人員、藥師考試相關 98.10.8 (55)

本席很感謝考選部的補充資料，也很佩服楊部長詳細的說明，同時讓我想起上週院長睿智地決定將本案移至本週繼續討論，也是非常正確，因為考選部顯然已經希望這個規定可以保留且可實施下去。其次，本席呼應邱委員意見，就是施行細則的限制有無超過母法。因為醫師法第4條之1清楚規定，並沒有要求美國、歐洲、加拿大、日本等國的醫學生要在國內實習的問題；母法上也沒有說實習期滿一定是在國內實習期滿。但是現在施行細則竟然規定一定要經過教學醫院評鑑通過的醫療機構，所以在這兩個地方施行細則已經明顯地超越母法。本席認為當時衛生署匆忙在9月16日修正這樣的施行細則，本身是有缺失的，雖然邱委員很客氣說他不是公法學者，不太敢表達意見，建議部再請公法學者來研議，但本席可以直接了當地講，施行細則已明顯逾越母法規定。假定我是從國外回來的人，母法上規定經過學歷甄試就可以報考，可是施行細則卻又規定一定要經過教學醫院評鑑通過的醫療機構，實習期滿合格才可以報考，到底要聽母法還是施行細則？這中間明顯就有問題。

其實這些都跟教育部、衛生署有關，昨天部長和本席通過電話，個人完全同意部長的看法，但本席還是要建議，首先部在協調時必須告訴衛生署，施行細則之修正有逾越母法第4條之1規定之嫌，就是母法並沒有規定美國、歐洲、加拿大、日本等國的醫學生一定要在國內實習，也沒有規定一定要經過教學醫院評鑑通過的醫療機構，實習期滿合格才可以報考。其次，要列出我國需要的所有醫師種類，然後再看這些醫師可以從什麼管道進來，而這些管道有無斷掉，現在政府正在大力推動觀光醫療，假如有外國醫師，也可以考慮限定他只能觀光醫療。

另外，最重要的是蔡委員提到，我們華人在外國執業多年後想回國來服務，目前國家衛生研究院裡面就有許多這種在國外念非常好大學，回國來一方面指導年輕醫學生，一方面作臨床研究者。如果這段路被斷掉的話，我國醫療水準進步的速度會降低，對大家都不好，所以本席希望這部分也能有一條路。

主席：

這是實際運作的問題，今天就照此修正版本通過，大家提的意見，考選部自己能夠處理的就處理，不能處理的部分，請再跟相關機關協調。本案照部擬修正通過，會議紀錄同時確定，請問大家是否同意？
(同意)

決議：

(一) 照部擬修正通過，會議紀錄同時確定。

(二) 蔡委員良文、蔡委員壁煌、邱委員聰智、**胡委員幼圓**意見交考選部參考。

*** 醫事人員、藥師考試相關 98.10.29 (58)**

針對考選部報告提 3 點意見供參：

1. 有關中醫師特考的統計表顯示，歷年筆試錄取者計 3,502 人，取得證書者計 3,476 人，兩者差距 28 人。由於依規定筆試錄取後，須經訓練期滿成績及格，始能取得及格證書，所以看似未通過訓練合格者有 28 人，可是實際上並非如此。原因是 97、98 兩年筆試共錄取 28 人尚未完成訓練。由此突顯的問題是，從民國 78 年至 96 年，所有接受訓練的人通過率竟然是百分之百，或許有時候有 2、3 人沒通過，但是仔細一看前後 3 年之內，一定會全部通過，所以未經正規教

育培育的特考中醫師，原已缺乏臨床訓練，經過短期訓練的合格率竟會百分之百，是否足以執業？值得考量。

2. 中醫師特考筆試錄取人員原委託中國醫藥大學訓練，但 96 年以後中國醫藥大學不再負責訓練，改為交由中山醫學大學辦理，報告指出成效良好，但本席不知是如何評估？所謂成效良好係指其執業後病人特別多還是醫術、醫德變得更好？中山醫學大學缺乏傳統中醫教學經驗，有何能力比中國醫藥大學或陽明傳統醫學研究所的訓練更好呢？報告已完整統計所有中醫師特考筆試錄取人員的訓練，而訓練當然有幫忙，但成效到底如何？不無疑義，請部再研究。

3. 有關中醫國際化問題，本席在星期一曾與中國大陸中醫藥管理局王國強局長(副部長層級)討論中醫藥的發展，可以參考中國大陸、韓國、日本等國經驗。以日本為例，早在多年前就把漢藥與西醫結合，醫師可以同時開西藥或中藥處方箋，而且中藥經過嚴格品管之後，僅有 4 百餘種中藥品可以經過健保給付。可是我國目前中醫藥品健保給付者多達 9 千多種，該祛除的中醫藥品也不敢祛除；而中國大陸則將所有中醫藥品審核，包括膏、丹、丸、散等審批均交由藥監局處理(他們的藥監局等於我們的藥政處食品藥物管理局(FDA)，管理目前正在使用的藥品品質，不再核准新藥，也不管考試)，逐漸走向現代化、科學化，讓國粹中醫藥延續下去。所以本席建議考選部會同教育部、衛生署等機關，研議未來傳統中醫藥的發展及改善中醫師考選、執業等事宜。

最後，本席感謝考選部將辦理規劃「藥」之改革事宜，昨日本席參加衛生署委託學校規劃藥之改進會議，未來學士後藥學系亦將成立，將會有具 4 至 6 年各種不同的藥學教育養成的藥學人才。不過藥師法有「中藥師」，與中醫師又會連在一起，變得更複雜。所以中醫師的大方向及素質問題很重要，藥是配合醫，醫是槍砲，藥是彈藥，

沒有彈藥而空有槍砲，用途會少很多，而部對於藥的規劃有及早進行，在此要再次表達感謝。

*** 醫事人員、藥師考試相關 99.6.3 (88)**

針對剛才楊部長朝祥之回答，本席要呼應何委員寄澎、黃委員俊英所提有關中醫師特考所面對之問題，非常中肯，因本席之一貫立場是要回歸正規教育，尤其是醫學教育中之臨床教學等正規教學，非以在家中自習念書所能取代，故本席非常支持部長對中醫師特考落日條款之堅持，但有兩點問題提醒：1. 中醫師檢定考試及格者之學歷雖高，但未經正規臨床教學訓練養成，並不適合執行臨床醫師的業務，若不當處理將造成很多問題，這個問題包括將有一股很大的力量在各行業之間流竄，動用力量或資源，冀圖透過修改醫事人員相關法規，取得相關醫事人員執業資格，如此一來，將衝擊其他具正規醫學教育專業人事之就業權益。因此將來其他的檢定考試一定要特別留意，不要形成一股很巨大的力量，意圖實現不公平、不合理的事態。2. 另本席要呼應何委員寄澎之意見，不要因中醫師特考即將要停止辦理，就特別嚴格，現在的及格率只有 0.17%，實在是太低，這樣又會造成民怨。本席檢視 95 年以後中醫師特考與中醫師高考的試題，從考試資格到試題題型、內容都不一樣，正規之高考考試內容有 4 大科都是臨床科目，但是特考完全沒有臨床的科目，將來考上以後的差別會非常大，實不宜驟然合併。所以，本席鼓勵考選部要堅持過去所作的決定，回歸正規教育，另一方面，本席也很支持檢定考試及格者再接受訓練後醫，讓他們回歸到正規教育。

* 醫事人員、藥師考試相關 99.7.1 (92)

昨天本席與高委員明見、李委員選參加部召開的護理人員考試改進推動小組會議，討論將來專技考試可能的通案，當場部長也認為是一個思考的方向，也許可以供部作為改進參考，所以在院會提出來向大家報告。由於98年第1次考試錄取率為2.76%，其中原因為何大家都已討論過，但本席非常肯定考選部還更深入去檢討為什麼會有這樣的事情發生，特別是98年第2次考試，應考人多為剛畢業的同學，結果錄取率高達44.59%，再比較99年第1次考試，錄取率也遠比98年第1次考試高出10倍，達21.46%。再與過去近10年第1次專技護理師考試錄取率總平均為18.4%比較，由此看來，並不能推論98年第1次考試應考人的水準非常差，故錄取率僅2.76%，抑或是考生運氣不好報考該次考試，結果不能錄取。我們向來重視國家考試的公平性，專技考試是考評應考人基本執業能力，不能為了錄取而錄取，一定要有基本的執業能力才可以錄取，且又要考慮公平性，然而，試題難易度非常難控制，因為每位命題委員對題目難易判別不一致，無法以過去考取的人來判別題目難易，每次都要俟考完後錄取率很低才發現原來試題相對較為困難。故要如何兼顧應考人素質與考試公平性呢？除了現有的辦法之外，本席另有一個建議，就是將第1次和第2次考試分開統計平均錄取率，過去10年第1次專技護理師考試錄取率總平均為18.4%，第2次考試平均錄取率較高，達30%多，往後，若第1次考試錄取率跌落至2.76%者，可以比照往年平均錄取率18.4%作適當的調整，否則每年如果需求3,000人，結果這次考試錄取率掉到原來的1/10，只錄取300人，則當年的社會需求就會出問題，部長在會中也說這是一個很好的思考方向，所以建議參考過去10年考試的平均錄取率，慢慢隨著趨勢作調整，假如趨勢一直升高或降低，我們就跟著調整錄取

率，以避免錄取率驟升、驟降的問題，以上建議就教各位。

非常感謝院長破例，因為本屆到現在為止從未有部會首長回應兩次以後，還允許委員再發言，剛才部長提到有兩種方式來作調整，一是以過去近 10 年考試平均錄取率，另一是以每所學校學生在該次考試錄取率與過去是否相近，作為參考指標。昨日會中本席曾快速回應，這是牽涉到用什麼樣的指標來評量該次考試錄取率過高或過低，而其指標本身的敏感度非常重要，假定依照昨天某校長所說，找幾所最好學校的學生考試錄取率與過去有無顯著不同，來決定該次考試試題太難或太簡單，本席當場就覺得不恰當，因為優秀的學生即使題目困難，他也考得很好，題目簡單當照也考得很好，這樣顯然沒有指標意義，我們要去選取哪些學校學生成績最能反映試題難易度，是非常困難的事情，所以本席才建議以整體的平均錄取率去判別試題難易度，當然整體的平均錄取率的敏感度會降低，但是假如我們選擇第 5 至第 8 名的學校學生錄取率作為試題難易度參考指標，會非常困難而且每年都有變化。因此，本席建議不要以哪些好學校或中等學校學生錄取率作為試題難易度指標之一，是項指標僅能供作參考。

*** 醫事人員、藥師考試相關 99.7.29 (96)**

針對波蘭等外國醫學生報考專技醫師高考問題，大家對考選部及部長多所肯定，其實本席早在第 1 次參加院會時就曾經說過楊部長為最適合的考選部長，剛才高委員明見和黃委員俊英也舉出許多例子，假若不是由前任教育部長來擔任考選部長的話，這次教育部、衛生署把燙手山芋丟給楊部長，就無法將問題解決如此之好，由此也可以看出楊部長非常符合公務人員的條件，包括主動、積極的任事態度，有智慧地溝通協調解決，但是後面暗藏兩件事，因為部長充滿慧根及佛

心才能圓滿解決問題，結果造成他到佛光大學當校長。另一個 OSCE 評量其實也應該是教育部負責，記得在規劃會議中有人問到 OSCE 由誰負責，照理講是教育部負責，結果卻是在考選部長主持的會議討論，事實上 OSCE 應該是還沒有報考之前，在教育體系內完成，評量之後才有資格報考國家醫師考試，但楊部長是最先主動規劃 OSCE 評量，在此要感謝楊部長對 OSCE 的重視，因為早在民國 93、94 年時，國防醫學院就張羅經費要建立國內第一套 OSCE 評量，當時本席是擔任研發長，辛苦由 CRO 經費中籌措 600 萬元建立國內第一套 OSCE，所以要感謝楊部長將 OSCE 發揚光大，結果也知道國防醫學院是最早做 OSCE，其實本席一向認為應該做就要盡力去推動。但是本席有幾點建議供參：1. 對於歐洲、美國、日本等先進國家的醫學院畢業生，是否要經過教育部主辦的檢定考試以後，才能報考國家考試醫師考試？這個部分牽涉到修法，現在結論怎麼樣？將來會如何處理？2. 假定將來歐美日醫學院畢業生也要參加教育部所主辦的學歷甄試的話，但是過去近 10 年來學歷甄試通過率不超過 10%，這個情況是否要作適度改善？教育部要否主動做改進？3. 在審議委員會第 8 次會議決議及格人員在醫療機構實習期間，請衛生署落實督導考核，現在是考選部又主動訪視督導考核，衛生署本身到底有無督導考核？如何讓衛生署與教育部更主動起來，這樣更能凸顯考選部的豐功偉業。

***醫事人員、藥師考試相關 99.8.12 (98)**

針對高委員提到中醫、西醫醫師證照的問題，本席在署內服務時剛好也有遇到，董次長回答由衛生署主管是對的，但是提到跨區的部分則為兩件事情，簡單來講，考試院是發給及格證書，衛生署則是發放醫師證書，主管機關是衛生署，過去衛生署決定中醫高考及格者，

考上兩個執照只能選一個證照執業，其實中間有很多不合理的地方，但是牽涉到各職業團體利益之複雜問題，所以我們仍可與其溝通。

其次，由於本席為國文科考試改進專案報告審查會召集人，經過委員多次開會討論之後，也作成多項決議，所以建請部長參閱去年多次開會討論後的結論，現在繼續追蹤的主要原因是，考選部先前調查相關單位意見後發現，各職業公會多主張贊成廢考國文，當然部可以去詢問利益團體的意見，但是利益團體受訪百分比例不宜太高，假如去詢問他們是否贊成廢考國文，他們當然是回答對其利益有關的答案，可是應不應該做與要不要做二者之間，主管部會要有自己的想法，如何決定才是正確的政策，至於利益團體的看法則是另一回事，所以個人認為調查利益團體的意見，其所占百分比例最好不要超過五成，否則就乾脆不要詢問，因為他們的答案一定對其最有利益者，同樣地，今日銓敘部報告提到詢問縣市政府是否應該給予特別照護金，因為有一部分需要縣市政府出錢，他的答案當然就是不贊成，這是問卷的態度和方法的問題，個人認為既然國文科考試改進小組已有結論，就照結論去做，不要因為詢問利益團體意見而停擺，仍要繼續追蹤。

***醫事人員、藥師考試相關 99.8.19（99）**

對於銓敘部報告 99 年上半年全國公務人力素質統計及分析，據表 2 顯示，衛生醫療機構之男、女比例約 $1/4$ 和 $3/4$ ，因為護理人員以女性占多數，當然護理人員的改善，非考試院所能完全解決，但是銓敘部和人事行政局可以幫忙解決將來我們每個人會碰到的事。舉例來講，據報導在台灣一個人住院等於全家人住院，原因是台灣每一護理人員照顧病人數與美國相較相差 5 倍，是日本的 2 至 3 倍，所以每一護理人員辛苦到累翻，輪三班制照顧病人，與這些國家相比，人數

差距可達 3 至 5 倍。其次，現在公立醫療機構佔缺護理師職務有很多是護士缺，而且把原來護理職位遇缺不補正式人員，反而用外面臨時聘僱的方式來進用，根據最新的統計，現在約五成七護理人員想辭職，而具有護理證照者有 22 萬人，真正執業的人只有半數，另一半不願當護理人員，所以本席有兩點建議：（1）請銓敘部和人事行政局增列護理師職缺，該是護理師職位就設護理師，不要因小失大，讓病人躺在病床上找不到護理人員。（2）請銓敘部、人事行政局比照公立醫療機構師（一）級，提高護理師等級，或成立醫事人員（除醫師外）官制官規改進小組，檢討為何一半具有護理證照人員不願當護理人員。

剛才院長所關注的少子化、高齡化問題，最重要的是我們憂心未來公務界無可用之人，軍方無可用之兵，當然本席也贊成資訊、技術進步對生產力具有重大的影響，而我們增加的人口是高素質的人力，由於生物科技已有長足進步，且遺傳影響人口素質甚大，所以政府要訂定獎勵辦法，讓該多生育的人儘量生育，設計增加高素質人力的人口政策才是關鍵，高素質人力可以解決更多的問題。

***醫事人員、藥師考試相關 99.8.26（100）**

上（第 99）次會議，本人提出相關醫事人員任用問題，並建議成立醫事人員（除醫師外）官制官規改進小組，銓敘部並未具體回應。另法醫師人力不足問題仍舊存在，醫療臨床及行政機構諸多醫事人員任用問題亟需解決，爰再次建請銓敘部成立醫事人員官制官規改進小組，以有效解決問題。

***醫事人員、藥師考試相關 99.9.9 (102)**

針對報載中藥商公會為爭取調劑權行賄部分立法委員一案，本席對部有 2 個肯定及 1 個說明與 1 個建議：1. 肯定部分：中藥商多年來雖爭取中藥從業人員無須經由國家考試即可調劑，但依藥事法第 103 條規定，從業之中藥師仍須經國家考試及格，行政團隊於立法過程中未屈服於立法委員。而部歷來未舉辦中藥師考試，特別值得肯定。按中醫師特考將於 101 年停辦，排除未經正規養成教育者擔任中醫師之可能。同理言之，中藥師特考實無辦理必要。2. 說明部分：藥事法修法過程，行政院相關主管機關絕對堅持國家考試立場。3. 建議部分：考選業務基金雖已成立，但其運用似受到諸多限制，如增加題庫試題建置即無法使用基金，爰請部研議放寬基金之運用，俾符基金成立之意旨。

***醫事人員、藥師考試相關 99.12.2 (114)**

1. 本席 30 餘年研究生涯中，從事中醫藥相關研究長達 15 年，恭喜部在中醫師特考相關議題上獲得大法官會議之認同。此大法官解釋對醫藥界的影響是廣泛的。所謂此號解釋為傳統中醫輓歌之說法，有待商榷。按醫學科學為實證醫學（evidence-based medicine）而非經驗醫學（experience-based medicine），傳統中醫並非不科學，但最好經過科學驗證，正規中醫養成教育即是運用科學驗證之結果教育中醫學生，以提升其專業技能。2. 專門職業及技術人員考試法施行細則迭有修正，第 10 條有關 3 種專技考試及格方式即可與時俱進修正之，而非限定此 3 種及格方式擇一。以自然界法則為例，如單一基因影響氨基酸甚至蛋白質排列，單一基因不一定會影響到蛋白質功

能，連續數個基因的改變，才會影響到生理狀況。專技考試為資格考，試題難易程度未盡一致，難有固定錄取標準，是以，3種及格方式宜互補運用之，請部全盤研究後向委員說明，希有所精進。3.本席近日主審牙醫師高考是否廢考國文科目，請部審酌列考國文科目之目的為何？只要是對的事應堅持下去。

***醫事人員、藥師考試相關 100.5.26 (138)**

首先要感謝共有 31 人次的委員參加本案小組審查會，同時也感謝考選部花了許多心血，且部長、次長都前來參加，邀請的單位有教育部、衛生署及長庚、中國醫藥等大學院校，還有公會代表、醫教會、高教司等，大家針對牙醫師考試是否分試考試等問題都有作很詳細的討論，結論已作過說明，不再多講。其次是國文科考試的問題，花費最多的時間來討論，在座幾位委員有提供許多意見，結果在審查報告中已有所說明，對於國外學歷及國文科占成績比例，也有非常仔細的討論，結論是國文科確實要考，但是不只考一般的國文，除了作文、測驗題之外，還有翻譯題，同時對醫學古文部分也有占重要的內容，本案之所以重要是因為現在我國所用的藥費的一半是西藥，一半是中藥，二者一樣多，所以我們對中醫師考試部分也作詳細的審查，同時提報院會，敬請支持本案照審查會決議通過。

***醫事人員、藥師考試相關 100.7.7 (144)**

部對考選核心工作，其用心與努力，值得肯定。蒐集各國試題，不僅為了改善試題品質，亦可藉此發現我國考選制度及要求人才之水準與各國之差距，舉例：先進國之醫事人員考試，已以情境試題，將

診斷、治療、用藥、生理、藥理、病理均置一起，綜合考試，如此可考出應考人之實力，我國卻仍分類科，切割情境來測驗，落後先進國多年。爰建議部蒐集各國試題後，應提供各類科改進小組召集委員及考試委員參考。另建議部調查題庫內之命題委員 3 年內有無三等親應試之情形，如有，於選題時應將其命題之試題排除，以避免考試不公。

***醫事人員、藥師考試相關 100.8.25 (151)**

1. 鑒於高委員明見所提，因人數眾多之護理師、藥師考試，致推動 OSCE 不易一節，建議部可研議俟考試及格後，請領考試及格證書前再行補交 OSCE 及格資格之可行性。2. 舉先進如美國者，過去 10 年因醫師開藥，藥師用藥失誤造成每天約 400 人死亡，1 年約 10 萬多人死亡為例，說明醫事人員考試改進措施非常重要，對於攸關人民生命安全之專技人員考試，提升其專業水準有其必要性。

***典試人力資料庫 98.11.5 (59)**

對於楊部長推動許多考選改革，本席也表示肯定，不過個人認為不管試題的素質如何，最重要還是命題人。每次考選部要我們勾選典試、命題委員名單時，本席常會發現有些人已經不在學校教書，或職務上有些變化，而且三選一或五選一，有時實在難以挑選。所以本席建議把全國醫學中心、醫學院、藥學院等相關教師名單全部找出來，然後將考選部問卷調查參與國家考試典試試務意願文件，寄給所有現職教師，包括已退休教授在內，請他們自己來填寫，增加我們命題及典試人才庫，再由考選部做資格過濾，以後可以放進勾選名單裡面。這樣就是從根本擴大命題及典試人才庫的方式，來提昇試題的品質，一方面作以上報告，另一方面也請大家一起來做，讓考選部的負擔能夠減輕一點。

***典試人力資料庫 99.8.5 (97)**

對於書面報告第4項考選部函陳「典試人員服務紀錄作業要點草案」及「典試人力資料庫專長審查作業要點草案」一案，雖然考選部已經過詳細審查，同時並提報委員座談會討論過，但本席發現還是需要再修改的地方。如議程第23頁反面典試人員服務紀錄作業要點草案第2點提及，有關典試人員服務紀錄之對象範圍，包含各種考試遴聘的典試委員、命題委員等，最後又出現一個「命題委員」，當然本席了解原來的意思是希望實地考試之命題委員，與各考試遴聘的命題委員不同，可是事實上卻又相同，在議程第25頁文案附典試人員服務紀錄表所列工作類別，就沒有出現兩次命題委員，這是文字的問題，而且在第4條提到，假如典試委員出現試題外洩之重大問題，只是規

定「有以下重大疏失者，爾後不予遴聘」，按照一般的寫法，應該是「除依法辦理之外，「爾後不予遴聘」，而易讓人誤解犯下此重大疏失只是不予遴聘而已。除此之外，還有一些小問題，特別是典試人力資料庫專長審查作業要點草案第6條，審查典試委員資格時需要其提供之資料之中遺漏過去有無曾經擔任過國家考試之典試委員、命題委員、審查委員等資訊，因為如果有此資料的話，我們可以看中間中斷的原因為何，所以這些資料都應該包含在審查資料內容中，類此疏漏，本席就不再一一舉例，雖依本院會議規則第10條規定，本案僅需提報告案即可，但報告案中又出現比較重要的問題，請院會審酌應如何處理。

本席剛才的發言只是舉出一些例子，院長裁示說要繼續研究，所以建議今天這個報告案修正完畢後再提一次報告案，在修正過程中，請大家再給考選部意見，希望做得更完美。

原來以為假定委員對報告案提出意見之後，顯然有問題的部分，提出報告之單位表示接受並將予改正，就不需要再次提報告案，可是現在有實質重大的問題在裡面，假如繼續 run 下去，馬上就會出問題，委員對此報告案就可以不接受，譬如說剛才本席提到審查資料內容不要求被審查人提供過去有無擔任過考選部命題或閱卷委員，有無因命題、評分出現問題，就是審查資料內容只有基本學、經歷等，但過去與考試院的關係卻完全不用提，這樣不是很奇怪嗎？假如次長說典試人力資料庫專長審查作業要點草案第6條第1、2款加上過去有無擔任過命題或閱卷委員，表示接受，則本席當然也表示接受，剛才本席還打圓場，不希望占用院會的時間，大家來討論這麼細節的問題，結果考選部不接受，那就對不起，本席也不接受！

***典試人力資料庫 100. 7. 21 (146)**

1. 請部將典試人員資料庫評審名單來源之方式、各類科提名人數、審查共通基本原則、審查結果、通過率、審查不通過的原因等，提委員座談會，供委員參考。2. 建議部可就較常曾發生試題疑義的類科優先辦理典試人員專長審查作業。3. 對於部辦理專長審查原則3年審查1次，期間如有新增名單，得採臨時性書面審查方式處理一節，表示肯定。4. 本屆委員曾請相關類科學校推薦有意願擔任命題、審題、閱卷委員之名單，應在本次人力庫內，請部善加應用。

***應考資格相關 99.3.11 (76)**

1. 部規劃推動之專技人員考試應考資格疑義由性質相近審議委員會審議、公務人員考試技術類科全面取消應考資格等，宜慎重考慮，並在有相當考試及格人員資格統計數據為佐證時，再作討論。2. 高委員明見所提普考航空器維修科別之用人體檢標準，必須「未曾施行角膜近視矯正手術」一節，按國人近視者眾，戰鬥機飛行員考試都已取消該限制，何以執行維修業務之人員仍受限制？

***應考資格相關 100.8.11 (149)**

過去多年來以列舉方式，讓同仁在審查應考資格時比較好審查，但是只要用列舉方式，就可能產生疏失，有些科系應該列舉而未被列舉，當初在討論研究人員定義時，部局也是用列舉方式，但是本席堅持除了列舉之外，要把符合什麼立法精神的人員也加在尾巴上，換句話說，本案因為考慮到實際審查與政策方向，如單純用列舉方式會掛一漏萬，所以本席建議列舉出來之後再加上土木相關科系方式，留點空間讓第一線的承辦人員來審查，這也牽涉到政策是要放寬或收緊，有些類科應該要收緊，譬如說限定醫事人員名額，無法放寬，醫學技術系絕不可以來考醫師，非藥學科系絕不可以來考藥學科，不同類科有不同作法，配合政策方向，過去多年來累積下來的智慧，假如要一次廢除，也要小心是否會把過去所累積下來的智慧廢除，如果能夠用列舉加上相關科系之原則，應該會更好，作完整的配套。

***有關雷同試題 99.5.27 (87)**

本席呼應李委員雅榮意見，針對「雷同」問題，因實務上確實發生，尤其在部欲推動衍生試題之際，更應予正視解決。雖次長之回應非常好，但為真正解決問題，以本席在衛生署草擬「罕見疾病防治及藥物法」之經驗為例，因為在該法第 17 條規定「同類藥物」10 年之內不得再申請，這是非常重要的問題，所以，在施行細則中對所謂「同類藥物」即有明確定義。先尋求原則，然後再列舉案例，如同科學研究一樣，找出很多案例後，先尋求原則，而歸納撰擬原則時，再舉出許多範例供使用者參用。本席建議部先就過去相關案例，依學門分類、分析，歸納訂定處理原則，並附相關案例以明確界定雷同試題，以供遵循。

***有關雷同試題 100.8.4 (148)**

本案實情究為何？是否 4 題全部雷同？另舉跨級考試題目雖相近，但要求應考人答題內涵之深淺程度不同為例，建請部應深入了解實情後，再做相關應變。

***有關考選業務基金 99.9.23 (104)**

有關考選業務基金問題，本席有 1 項說明與 2 點建議：1. 說明部分：部長說明基金法源依據，業明定於公務人員考試法、專門職業及技術人員考試法，惟本席再次強調，不論規定為何，基金成立目的在於提昇命題、閱卷等試務工作品質，故必須關注那些為急切優先改革者。2. 建議部分：審計部要求設有特種基金之機關，公務與基金業務間必須有明確劃分原則，如能在預算編列上說明清楚，日後決算或審計較無問題，並建議：(1) 不受限於形式，必須快速改進基金之使用，計畫必須優先列出急待改善者；(2) 每半年或 1 年，就階段性辦理情形，讓委員了解基金使用概況或結餘。

***有關考選業務基金 99.12.9 (115)**

1. 恭喜部考選業務基金收支預算審查順利，且說服立委同意撤回刪減 15% 業務經費之提案。2. 調查人員、情報人員心肺耐力測驗及格標準不同，或許與其國內、外工作地點及所接觸之對象不同有關。3. 本年專技牙體技術師（人員）考試，有 2 千餘名應考人應考，規模雖不大，但有多項破紀錄之創舉，請部給予相關試務工作同仁，尤其是參與實地考試者獎勵。其理由為：（1）2 千餘名應考人進行牙齒雕刻、全口義齒排列等實地考試，圓滿完成；（2）典試委員會議作成之 8 項附帶建議，亦能有效落實執行，部之能力良好，且部長及曾次長率領同仁積極任事，值得肯定；（3）另本項考試建立了實地考試標準作業流程 SOP，且相關牙材採購、品質掌控與保密作業等，均圓滿完成。4. 感謝高委員明見、陳委員皎眉、李委員選及杜監試委員善良之協助。5. 本項考試實地考試採平行兩閱，縱有明確評分標準，

仍發現 90 幾位應考人兩閱成績差距超過 20 分須進行三閱，三閱後必須敘明評分之理由供召集人檢閱。新制司法官、律師考試有 1 題 90 分者，未來必然發生類似問題，真理未必由多數人決定，司法官、律師考試可參採本項考試作法，避免一題成績影響錄取與否。又部目前僅訂有試題疑義處理辦法，評分疑義處理辦法則付之闕如，請部儘速研訂。6. 監試制度確有存在必要，且有其積極作用，辦理考試過程中，因有監委監試，相關檢舉與調查案件均可消彌於無形。

* 國防部相關 97.4.7 (2)

本席有以下幾點建議及意見，過去國防部大多都是軍人，但現在依法需有部本部三分之一是文職人員，如何讓這些文職人員遂行軍事任務，可能是一個問題，因為如果現職文職人員原來軍官退役後轉任，當然溝通會比較順暢，但是這個也有缺點，他們沒有新的想法進來，如果是從其他單位轉任的文官，整個文化的衝擊將會非常強烈，本席對此有相當深刻的體驗。保訓會報告有關文職人員錄取者講習情形所提的6個單元講習課程內容，本席實在看不出有哪個課程，是真正針對錄取者如何能順利進入國防部相關單位工作而設計規劃，其實這是很重要的部分。本席建議在講習課程內可以邀請國防部適當的人員來開適當的課程，如何讓國防部走向更開明，與世界先進國家的國防部並駕齊驅。

其次，本席要為張部長抱屈，方才楊部長報告以後，有那麼多委員關心，而張部長報告後，卻僅有1位委員發言關心，所以本席是覺得將來院會進行部會業務報告時，不一定要從考選部先報告，下次不妨由銓敘部先作業務報告。

另外，目前國防部的文官進入國防部所屬機關服務，雖然他是文職人員，並非武官，可是國防部卻將部及所屬機關，都當作軍人管理，這個在相關法規上是否適法？本席不知此與銓敘部及考試院是否有關，但是他們明明是文人，為什麼一切要按照軍人管理法規處理？其實軍人應有的權利，他並沒有，而軍人的責任和義務，他卻全部都有，這樣實在是很奇怪的事，為於國防部1/3之文官素質計，請有關部會研議檢討。

*** 國防部相關 97.11.27 (13)**

針對人事行政局報告，本席有幾點意見供參及請教：

1. 有關中央機關總員額法草案總說明涉及政府組織改造，據本席了解，未來中央政府組織並沒有衛生及社會安全部的存在，這是涉及人民健康福利及安全事項，為何在政府改造中完全不見？請局作說明。

2. 有關法制上不宜因身分不同而有同工不同酬的情形，也就是不能有性別歧視，另一件事則是目前國防部等軍事機關有分文職人員與軍人，我們希望有很多文人進去，使國軍單位能快速發展，不要太過保守，能真正保國衛民，包括軍法官部分，本席也希望文人可以進去，不過目前國防部對文人管理是比照軍人相關法規，包括出國、赴大陸等，都是依軍人的規定在管理，可是軍人全部的權益，文人都沒有，人事局函文表示非臨床基礎教學文職人員，不得支領加給，難道文人教授與軍職教授要有不同待遇嗎？這樣的規定合理嗎？

3. 有關行政法人的問題，目前衛生署財團法人國家衛生研究院也非常希望可以變成行政法人，醫藥品查驗中心也有相同的期望，其實財團法人與政府是二種不同的制度，現在如果改成行政法人，人員互相流通、調動情形如何？財團法人可否變成行政法人？由此涉及適用範圍問題，本席呼應吳委員、詹委員的意見，應再審慎考量規劃。否則如果醫藥品查驗中心行政法人，而醫藥品通過與否，查驗中心有權決定，萬一有問題時，財團法人或公務人員如何負責？所以行政法人適用範圍必須非常謹慎，對於人民生命、權利等重要事項主管單位，不宜變成行政法人。

*** 國防部相關 98.3.12 (26)**

軍職人員屬性確與公、教人員不同，據部提資料表 1「98 年上半定期退撫給與撥付情形一覽表」所載，年撫卹金部分，公教人員都是 0，軍職人員支領年撫卹金人數為 1,039 人，支出金額達 6,400 多萬元，但是也不能因為它性質特殊，將來就用到公教人員的退撫金，所以除了多次行文國防部以外，將來實地參訪國防部時，建議銓敘部派員隨同前往，要求國防部正視問題，一起努力尋求解決，立場上其實不應該由我們要求政府撥補，而是國防部來要求撥補不足。

*** 國防部相關 98.5.7 (34)**

本席參訪警大時曾表示，希望未來警察的來源能夠更開放多元。有關國軍上校轉任公務人員的部分，個人也持相同的看法。方才何委員提到本次國軍上校轉任公務人員考試的錄取率高達 41.6%，相較本次其他特考之錄取率，顯然高出 4 倍之多，尤其關務人員考試錄取率僅 3.78%，海岸巡防人員錄取率只有 5.16%，國軍退除役軍人轉任特考也不過 9.3%，其實針對這個情形，立法院曾經有過質詢，且各界亦有質疑。過去上校轉任公務人員考試經國防部要求不列考英文，後來是本席提案要求增列英文考科，所以目前本項考試已加考英文，而且應考對象已擴及已退役上校。建請部應加強宣導，期能擴大退役上校以上人員參與本項考試之意願，讓考試更多元、開放。

同時，請院部加強與國防部聯繫，就上校轉任公務人員考試錄取率偏高一事，表達本院關心之意。

* 國防部相關 98.7.23 (44)

首先，本席呼應詹委員中原的意見，就是應該比較積極地回應這件事情，清楚說明原來考試院的立場為何，至於被立法院修改而影響到言論自由的部分，我們就表達自己的立場。原來本院通過的版本是怎麼樣，我們就堅持是怎麼樣，被修正的部分，也可以表示立場，假如對言論自由真的有影響的話，考試院的立場為何，同樣可以表達。本席作此建議是因為剛才黃委員俊英特別提到，如果整個方向轉到考試院來，對我們是不公平的，秘書長的報告其實非常好，如果我們表達立場，本意並沒有要限制言論自由，整個大趨勢就會轉移方向，流到立法院，當然本席也無意要把責任推到立法院，只是還原原本的現象而已。

有關秘書長報告籌辦委員參訪國防部情形，本席很感謝秘書長的協調。但是剛才秘書長報告時漏掉一句很重要的話，就是國防部長又再更改參訪時間，原因是當天下午另有要公，要陪同總統，所以改請副部長接待。其次，最近國防部發生許多事情，真的需要大家提供協助。

另外，本次會議議程資料第25頁反面，退除役軍人轉任特考錄取率只有9.31%，可是國軍上校以上軍官轉任公務人員考試錄取率達41.67%，二者錄取率差別這麼大的原因是國軍上校以上軍官轉任公務人員考試報考人數只有24人，需要錄取22人，所以在考試之前，本席曾在院會建議如何增加報考人數。其實這是退輔會與國防部的責任，而且在後備軍人轉任公職考試比敘條例三讀通過後(現已完成一讀)，已退役許久的上校以上軍官也可以報考國軍上校以上軍官轉任公務人員考試，不過很多已退役的上校以上軍官並不知道，而退輔會與國防部就有責任應該去通知他們，讓他們知道，這樣就能夠有比較

多優秀的人才前來報考，這些都是本院可以協助國防部的事情。

另外，本席曾在國防部服務多年，知道軍職人員如果表現不好，考績不佳就不能晉升，但是他們不會熬到 65 歲才退休，不能晉升者要早點退役，這種提早退役的制度可否移植到其他公務人員，值得研究參考。所以這次實地參訪國防部，一方面進行了解，另一方面是給予鼓勵，表達關心，願意提供協助，同時請委員同仁踴躍參加，多多幫忙國防部。

*** 國防部相關 98.10.15 (56)**

本次司法特考及軍法官考試，邱典試委員長及各位委員均相當認真、用心，相信可以做到拔優汰劣、為國舉才及人盡其才之功能。過去本席曾提到軍法官素質的問題，參訪國防部後，也了解軍法官任用的問題。根據軍事審判法第 11 條規定，軍法官之任用資格可以有許多不同來源，除軍法官考試及格外，司法官考試及格、執行律師業務具 3 年經驗者均可擔任軍法官。但目前軍法官無一是軍法官考試及格以外之人員，本席曾特別請教軍法局局長，他表示當初是他參與放寬軍法官之任用資格，但是內部條件仍有限制，所以改革顯然只是表面工作。由今天的資料來看，司法人員特考有 48,156 人報考，錄取 1,354 人，剛才邱典試委員長提到，從榜首到備取最後一名之總成績只差 6 分，可見素質非常好。而軍法官考試僅 113 人報考，到考人數 85 人，錄取 11 人，錄取率為司法官考試的 3.11 倍，顯然司法官考試未能錄取但成績較高的 2%、4% 之應考人比軍法官考試錄取人員的素質還高。我們辦理考試的目的是拔優汰劣、為國舉才，最重要者在人盡其才，但是明明有許多未考上司法官特考的人可以考上軍法官考試，卻不能錄取。

所以，本席提幾點建議供參：1. 請考選部研議軍法官與司法官考試合併舉辦之可行性，讓真正的人才可以考上軍法官，提昇軍法官素質。2. 請銓敘部及人事局協助國防部解決軍法官任用管道，因為依照軍事審判法第 11 條規定，除軍法官考試及格外，司法官考試及格、執行律師業務具 3 年經驗者、大學法學教授均可擔任軍法官，但是目前軍法官，無一是軍法官考試及格以外之人員，問題到底出在哪裡？我們改進考試方法，但對軍法官的素質提昇仍然有限，因此建議研議進用非軍法官考試及格者擔任軍法官之管道，以使軍法官的素質多元開放，精益求精。

*** 國防部相關 98.11.26 (62)**

昨天總統特別提到：「要求國防部研擬透過考試等方試甄選文官，讓文人參與國防決策，文人思維注入國防改革，讓決策來源更多元、全面化。」由於近日我們看到媒體報導有營區外牆懸掛競選標幟及國安特勤憲兵執行維安時穿著某候選人競選背心等，均顯示不但需要文人參與國防決策，也需要注入民主素養，建請部、局協助國防部完成總統指示。

*** 國防部相關 99.9.30 (105)**

1. 有關軍職人員轉任公職問題，本席過去發言著重在如何增加報考人數、提昇轉任人員素質等方面。今天從另一角度出發，軍力代表國力，為求國家強盛，一定要重視軍人問題。尤其，年青人考慮投入軍旅貢獻國家前，會考量或規劃退役（伍）後生活，建議部邀請國防部等機關就委員所提建議或疑慮，妥為說明、溝通，俾設身處地為軍

人設想，並在不違背國家考試為國舉才之原則下，兼採世界各國作法，讓優秀青年加入國軍，並於奉獻軍旅後，可得到適當合理的安排。

2. 公務人員廣義分軍、公、教三類，甚至警察、海巡等人員亦是。警察人員經國家考試後即可擔任公職，軍職人員轉任考試則設限上校以上，未盡公平。放寬軍職人員轉任公職考試至中、少校，為制度問題，而非人員素質問題。

*** 國防部相關 100.2.17 (124)**

本次議程資料第 53 頁，即書面報告第 5 案，罕見到人事局令派軍職上校人事命令（行政院海岸巡防署），讓本席想到上次院會另一個人事命令，該錄令發布人為總統府秘書長伍錦霖，內容是考試院副院長伍錦霖另有任用，應予免職。變成秘書長伍錦霖免伍錦霖副院長職，非常有趣，還好只是錄總統府令，但是今天的人事命令就很有意義，本席非常肯定人事行政局，因為大家很少看到人事行政局的人事命令派任軍階人員，他是一位上校，而且該缺退休人員也是一位上校，由此想到一個嚴肅的問題，人事行政局派令過去都是對公務人員，現在是令派具有軍階的人員，本席覺得非常好，因為這是行政院海岸巡防署海岸巡防總局的職缺。因此，本席要請教，當動員戡亂與戒嚴時期均早告終止，在國軍中除了司令、將軍、國防部長等高階人士，仍由總統來處理，將官以下的軍職人員，也屬於廣義的公務員，為什麼銓敘部與人事局對於軍人的部分不予規劃或了解呢？又為什麼現在有人事行政局的派令，去派任一位上校軍官呢？這個問題值得深思，假定有反對黨員質詢銓敘部部長、人事行政局局長為何眼看國防部隨意設 3 位副總司令，再任用即將退伍的人，後來被監察院糾正而不管呢？所以請局研究軍人相關人事制度、組織編制與軍文併用等

官制官規問題，不宜仍因循戒嚴時期作法，軍人之人事全部不涉入，應依憲法及相關人事法規辦理。

***有關軍法官考試相關 97.10.30 (9)**

司法人員考試錄取率為 6.21%、軍法官考試為 28.47%，二者差距很大，二者素質是否亦有差距？建請人事行政局協調國防部可考慮運用文職法官，一則提升軍法官水準，二則提升司法人員錄取率。另依法醫師法第 4 條第 1 項規定，不具醫師資格但法醫學研究所畢業者，亦能參加法醫師考試，爰為解決法醫師人力不足問題，似可請教育部協調各校考量放寬報考法醫學研究所資格。

***有關軍法官考試相關 98.7.9 (42)**

針對考選部報告第三點舉行司法人員考試、軍法官考試典試委員會第 1 次會議，其中公告暫定需用名額 1,006 名，所謂公告暫定需用名額就是由行政機關提報錄取名額，如軍法官考試公告暫定需用名額 10 名。人事行政局後來可能會再追加錄取名額，但這樣就容易引發爭議及風波。所以我們應檢討公告暫定需用名額為何一直存在。當然這是行政院希望各機關可以多提報需用名額，過一段時間後若發現還有缺額，再次提報本院，希望可以增加錄取名額，但是這樣可能會因為某些權貴兒女或親戚有報考該項考試，因特定應考人而提高錄取名額。因此本席建議深入檢討公告暫定需用名額後再增列需用名額，請人事局提早調查需用名額，並訂定截止日期，等截止日一到，就是確定的需用名額；同時也檢討各單位為何該提報缺額卻未提報的原因，以避免類似的情形再度發生。

其次，98 年報考軍法官人數為 113 名，暫定需用名額 10 名，錄取率約 8.85%；報考司法官人數為 48,156 名，暫定需用名額 996 名，錄取率約 2%，二者錄取率差異相當大，是否影響軍法官素質。假定是如

此，是否就造成最近報紙經常在批評的軍中買官弊案或同一件案子送到軍中審判都無罪，送到民間來審就馬上起訴？雖然這樣不見得就不對，但是否因軍法官的素質而造成不同的結果？

軍事審判法第11條規範了軍法官任用資格，除了軍法官考試及格外，尚有司法官考試及格、執業3年以上律師或從教職人員任用之等來源。假如軍法官考試需用名額10人，當不足額錄取時，大可依據軍事審判法第11條規定，進用司法官考試或律師考試及格者，如此一來，可避免嗣後增加軍法官考試錄取名額，以保障軍法官素質。

鐘副局長昱男：

剛才胡委員建議查缺能否提早的問題，因為考試通常是1年1次，考試之後還有分發作業，而增額錄取人員還須候缺分發，我們通常是在增額錄取都分發完畢後才能開始查缺，所以受到整個分發作業流程的限制，提前查缺有所困難。但是胡委員所提問題確實是多年來受批評的重點，就是在考試之前又提報增加錄取名額，與原公告需用名額有落差，因為現在的查缺以現缺為主，而在公告需用名額之後辦理考試之前，又有幾個月的時間，缺額會陸續出來，假如不能提報增額錄取名額的話，可能要等到明年的考試，考用配合上會產生問題，而採預估缺額本來是要彈性的解決這個問題，但預估缺額是不確定的狀態，人事同仁通常會比較保守，不敢承擔，因為預估缺額過多，將來無法分發，他要承受責任，所以不敢太過大膽估缺，關鍵就在這個地方；另外，現在增額錄取人員資格只能保留到下次考試為止，大約1年，所以我們也不敢增額錄取太多人。其實這些問題都是環環相扣的，假如能夠修法，將增額錄取資格保留期間延長為5年，問題大概就可以解決，當然5年都未被遴用，他可能早已另有高就，即使取消資格也無所謂。但是這樣可以讓預估缺額比較大膽，足額提供，不必再增加錄取名額，以原公告需用名額為準。

胡委員幼圖：

感謝鐘副局長快速提出解決辦法，不過鐘副局長所提修正延長保留增額錄取資格 5 年期限，其實可以再商量，過去多久可以分發完、希望增加多少名額較合理，我們可以再討論，說不定能夠一勞永逸，根本解決方才本席所提增列需用名額的問題。

*有關軍法官考試相關 98.10.15 (56)

本次司法特考及軍法官考試，邱典試委員長及各位委員均相當認真、用心，相信可以做到拔優汰劣、為國舉才及人盡其才之功能。過去本席曾提到軍法官素質的問題，參訪國防部後，也了解軍法官任用的問題。根據軍事審判法第 11 條規定，軍法官之任用資格可以有許多不同來源，除軍法官考試及格外，司法官考試及格、執行律師業務具 3 年經驗者均可擔任軍法官。但目前軍法官無一是軍法官考試及格以外之人員，本席曾特別請教軍法局局長，他表示當初是他參與放寬軍法官之任用資格，但是內部條件仍有限制，所以改革顯然只是表面工作。由今天的資料來看，司法人員特考有 48,156 人報考，錄取 1,354 人，剛才邱典試委員長提到，從榜首到備取最後一名之總成績只差 6 分，可見素質非常好。而軍法官考試僅 113 人報考，到考人數 85 人，錄取 11 人，錄取率為司法官考試的 3.11 倍，顯然司法官考試未能錄取但成績較高的 2%、4% 之應考人比軍法官考試錄取人員的素質還高。我們辦理考試的目的是拔優汰劣、為國舉才，最重要者在人盡其才，但是明明有許多未考上司法官特考的人可以考上軍法官考試，卻不能錄取。

所以，本席提幾點建議供參：1. 請考選部研議軍法官與司法官考試合併舉辦之可行性，讓真正的人才可以考上軍法官，提昇軍法官素

質。2. 請銓敘部及人事局協助國防部解決軍法官任用管道，因為依照軍事審判法第 11 條規定，除軍法官考試及格外，司法官考試及格、執行律師業務具 3 年經驗者、大學法學教授均可擔任軍法官，但是目前軍法官，無一是軍法官考試及格以外之人員，問題到底出在哪裡？我們改進考試方法，但對軍法官的素質提昇仍然有限，因此建議研議進用非軍法官考試及格者擔任軍法官之管道，以使軍法官的素質多元開放，精益求精。

***有關軍法官考試相關 98.11.26 (62)**

昨天總統特別提到：「要求國防部研擬透過考試等方試甄選文官，讓文人參與國防決策，文人思維注入國防改革，讓決策來源更多元、全面化。」由於近日我們看到媒體報導有營區外牆懸掛競選標幟及國安特勤憲兵執行維安時穿著某候選人競選背心等，均顯示不但需要文人參與國防決策，也需要注入民主素養，建請部、局協助國防部完成總統指示。

***有關軍法官考試相關 100.2.10 (123)**

本臨時報告是為了要否提出正式提案，先在院會作說明，詳聽各位的意見之後，再思考是否一致連署提案。由於最近國防部有許多事情發生，本席是希望能夠站在考試院立場，給予他們一點協助，此為第一個原因，而第二個原因是大家都知道人才為一切的根本，既然本院是負責人才的考選及任用，所以本席覺得我們可以做點事。關於本報告的內容，詳如書面資料說明，最近發生空軍上兵遭誤判、誤殺一案，當然現在除由相關單位追究違法失職人員外，我們應深入

由制度面來省思，我國軍法官的素質是否有再改進的空間。97年司法人員錄取率為6.21%，軍法官考試錄取率為28.47%，二者差距4至5倍，軍法官考試錄取率高出許多；98年軍法官錄取率約8.85%，而司法官錄取率約2%，二者差距仍相當大，這樣是否影響到軍法官的素質，值得思考。

目前軍法官考試及相關依據都是在軍事審判法內規範，第11條第1款規定，經軍法官考試或司法官考試及格者，可以擔任軍法官，在任用資格上也規定並非一定要軍人才能擔任軍法官，司法官考試及格、執業3年以上律師或從教職人員任用，都可以當軍法官，但是上次參訪國防部，請教軍法局局長，他表示現在仍有許多枝枝節節的問題，讓文職人員根本無法擔任軍法官，所以目前為止無一是軍法官考試及格以外之人員擔任軍法官。過去本席曾在97年10月30日第9次院會、98年7月9日第42次院會、98年10月15日院會分別提出如何改進軍法官考試之建議，今日本席再次提出建議，請考選部研議軍法官與司法官考試合併舉辦之可行性，並合併錄取，以提升軍法官素質。國軍最重要的是生命與榮譽，生命部分由軍醫來保護，榮譽為軍人第二生命，要由軍法來保障。軍醫師不管是國防醫學院或其他醫學大學畢業，都是經由參加考選部辦理的醫師考試，錄取人員有一定的水準及素質，所以如果委員們同意，我們就正式提案，讓考選部比較好作改革。其次，建請銓敘部及人事行政局協助國防部解決軍法官任用管道，希望能多元開放，讓其他司法官考試及格、執業3年以上律師或教職人員也可以擔任軍法官。尤其2009年11月25日總統特別提到，要求國防部研擬透過考試等方式甄選文官，讓文人參與國防決策，文人思維注入國防改革，讓決策更多元、全面化。

以上臨時報告請委員回應意見後，再正式提案，請考選部辦理，並請銓敘部及人事行政局協助國防部解決軍法官任用管道問題。

***有關升官等考試 99.10.21 (108)**

依公務人員考試法第 22 條規定，公務人員晉升官等，除法律另有規定外，應經升官等考試及格。政策上部擬以升官等訓練取代考試，3 點意見供參：1. 以升官等訓練取代考試之原因為何？是原則性抑或技術性問題？2. 僅餘升官等訓練一途時，將造成年輕、有幹勁的人員，因為等待資深或多年升官等考試未及格人員優先受訓，而阻斷其適時上進或晉升之管道。3. 未來如擬全面以訓練取代考試，亦須有一段訓練與考試併行之過渡期，觀察其實施成果選才成效後，再考慮是否全面推行。

***有關升官等考試 99.10.28 (109)**

本席擔任職能評估研討會第 1 場次主持人，發現幾個特點：1. 上午場次之主講人及 3 位與談人都來自科技界，2 位為大學校長，2 位為資深教育人，均非人事或行政領域人士。2. 研討會之學者雖為特定領域之資深優秀人士，但難免有一、兩位學者會鑽牛角尖以致見樹不見林，只見一隅而忽略全貌，甚至認為職能評估只適用於專技人員，更認為公務人員因職務遷調，工作內容不定，故不適用職能評估。本院同仁必須綜合全貌，作些取捨，斷不可照單全收。主講人李校長大維之意見，全面且深入，可擇優參考。3. 我國專技人員考試可依相關職業法規所訂之執業內容，設計考試類科及其方式，但公職考試職務範圍廣泛，職能評估相對不足，有待建立。4. 部報告刻正研修廢除公務人員考試法第 22 條升官等考試，並以繼續辦理 3 年為過渡措施，本席認為此舉不盡妥適，可能使青年才俊因等待先前多年未通過升官等考試之資深人員，受完訓而遭埋沒或延緩。另外，訓練如無適當之

篩選機制，將造成「決定誰去受訓等於決定誰升官」之不合理現象，應審慎研議，如院長所示：考績和培訓是公務人員向上提升的兩個翅膀。二者均應覈實辦理，讓有才能的人出頭。

***有關食品技師考試 100.6.2 (139)**

考選部負責辦理專技人員考試，在過去一年之內，為食品安全管制做了 3 件非常重要的事：第一件是增辦 100 年食品技師高考，其實衛生署並不是現在才要求食品技師駐廠，列入食品安全管制系統裡面，而是在民國 97 年 5 月 8 日就已經公告，預定 101 年 5 月 8 日實施食品技師駐廠監督政策，屆時需要 1500 名食品技師，考選部從善如流增辦 100 年食品技師高考，因為，深入了解發現，從民國 83 年至 98 間，全國錄取的食品技師只有 461 位，人數顯然不足，所以本院在今年 1 月 27 月第 122 次會議已同意增辦食品技師高考在案；第二件是考選部去年應衛生署要求，也已經增加高考食品檢驗類科。以上這兩件事是考選部原來已經在做的事，非常之好。同時本院在 99 年 7 月 15 日全院審查會通過食品藥物檢驗局編制案時，也通過附帶決議：對於食品藥物管理局醫藥管理相關業務人力之不足，請衛生署於明年組改時提出檢討。作適當的改進，當然針對這一點，與考選部沒有直接關係，因為今天吳局長親自列席院會，所以請局主動向衛生署轉達，針對食品安全檢驗的問題，本院真的非常支持，希望他們調整增加食品安全檢驗人員，本席在考選部報告後發言，一方面是說考選部其實已做了很多事，衛生署也早在 97 年就要求食品技師駐廠，剩下的問題是編制內的人力，目前食品衛生處編制只有 39 人，併入 FDA 之後人員非常少，現在只有一個組在負責全國食品檢驗，坦白說，我們真的無法期望檢驗出本來就不該在食品內有的東西，所以請考選部、人事行政局繼續協助衛生署，儘快解決人力的問題，以維護國人的健康。

剛才吳局長快速回應食品藥物檢驗人力需求以及解決因應的辦

法，本席非常感謝，目前尚有 56 人缺額未能補足，個人也請教過康局長，表示主要還是在任用資格的問題，吳局長說會協助增進人力，相信會有實質的改善。舉美國及韓國為例，說明我國從事食品管理僅 48 人，檢驗及研究人員僅 97 人，而食品種類簡單之美國，即有 848 人負責食品管理政策之制定；韓國 FDA 也有 1400 餘人，我國 FDA 相關人力、經費遠遠不足美、韓等國，再加上我國地方機關多由專業不足者擔任食品藥物檢驗工作。再次籲請大家共同努力協助解決此問題。

***其他考選業務推動(高普考試榜首座談會)97.12.18 (16)**

有關考選部辦理 97 年公務人員高普考試榜首座談會，本席亦表示肯定，除了前面兩位委員所提成效外，本席覺得更重要的提升社會對考試院的認同，認為本院認真在做事，而且將歷年高普考狀元所有的成就列舉，真的非常用心，但是本席建議也能邀請相關典試委員長一起來參與此盛會。考選部在本週辦理題庫研討會，邀請學者專家及委員們共同參與，用心值得肯定，不過本席發現過去 4 年來題庫建置預算從近 4 千萬元降到 2 千萬元，我們都知道題庫試題是精進考試的重要工具，但預算數卻一路在往下降，當然楊部長表示，相關預算會再提高，惟本席建請部能研提專案，就題庫如何精進強化功能，希望達成何種目標作成專案，然後在限期內以專案專款來做題庫之再精進，並與國際接軌，這也是我們在審查施政大綱時特別提到的國際化，以及實質上可以幫忙考選部，而且限時達到大家期望的方式，供部參考。

***其他考選業務推動(榜示及試場危機處理)98.3.12 (26)**

本席有 2 點意見供參：

1. 方才多位委員對考選部報告已作回應，對部長的明快處理亦有所肯定。關於此次考選部電子榜示及試務資訊差池，本席發現，部辦理資訊同仁工作非常認真，不但將試務 e 化及資訊作業流程詳列 7 個步驟，同時也把考選部試務發展及未來願景作詳細規劃。考量本次疏失是因為改進電子榜示過程所致，基於適度允許勇於創新改進的同仁有犯錯之空間，檢討同仁疏失與懲處同時，對其規劃改革電子試務之優良表現，亦應予以獎勵，勿因此影響其創新改進的動力。

2. 有關日前考試應考人第二節走錯試場之處理，經本席詳閱相關

法規內容，覺得可能必須再作明確的規範，才不致於因處置不一而造成糾紛。事實上，試場規則第2條係規定「應考人得於3分鐘內入場應試，逾時即不得應試。」，所謂「入場」是依座號就坐，所以一定要依座號就坐才算是入場，可是該應考人是「跑錯試場」，並非「未入場」，等他跑回正確的試場，可能已經超過3分鐘，此時是否不得再應試？過去的做法，是請監場人員帶他回到正確的試場即可，但是這樣的做法就會引起很多的爭論。另試場規則第6條第1項第1款規定「應考人誤坐他人座位致誤用他人試卷作答，視其情節輕重，扣除科目成績5至20分」，所以考選部可能要再研議，實務上究係讓應考人繼續作答不扣分或扣5至20分，抑或不准再使用他人試卷繼續作答？恐怕要有一致的做法，讓SOP的修改能做得更好。

***其他考選業務推動(榜示及試場危機處理)98.9.3(50)**

首先，本席呼應李委員選意見，考量H1N1嚴重程度，似無須配發N95口罩至各試區，以節約防疫醫療物資。其次，個人也呼應高委員意見，防患H1N1疫情，量體溫當然是最重要的事，因為有80%的患者會發燒，可經由量體溫篩檢出來。但是仍有20%可能遺漏。另由過去H1N1病患者發現，有87%至89%具有咳嗽症狀，而且部分應考人因擔心會被安排至隔離考場，應試前可能會先服用退燒藥，試場人員根本不知道；所以應考人於考試進行中，如有咳嗽情形即應立即提供口罩、酒精洗手消毒，並隔離應考人至備用試場。另監場、巡場等試務人員，亦請避免打噴涕、咳嗽，以免影響應考人。

***其他考選業務推動(國家考試報名費)98.3.19 (27)**

1. 由於外界非常關注國家考試報名費的問題，本席建請部明列辦理各項考試之成本分析，同時藉此考慮研議成立基金的事情。

2. 昨日舉辦警察考教訓用制度研討會，有院長來加持，在會中曾討論日後警察九成為警校生，也就是說，未來從警察學校以外的人才來源約僅占一成，當然此報導不見得正確，但重點是當一個職業的人才來源如果單一的話，其進步恐怕不如具競爭性的來源，現在警察來源已經有非警校畢業的人進來，可是外面的人進來有一個問題是，他以前所受的訓練與警察學校的訓練完全不一樣，等到考取再作訓練，以後兩種不同來源的人還是難以在工作上相契合，所以本席建議警察界可以參酌美國大學提供適當獎學金，由大學一年級開始召集有意願之大學生參與警界，使人才來源管道更廣。另外有個idea是想到，難道警察學校畢業的人就一定夠資格當警官嗎？正如同，難道醫學院畢業的人就一定有資格當醫師嗎？為何醫學院畢業的人還要再考醫事人員考試才能取得資格？所以將來有無可能警察學校畢業的人也要考警官的執照呢？值得大家去思考。

胡委員幼園：

規費的收取額度立不是考選部可以決定，依照收取規費相關辦法第12條，對低收入戶可以做適當處理，第13條則要由財政部依據重大經濟等狀況時，才可以作調整，所以方才部長提到低收入戶減半收取，依法可以調降，然後也請地方政府補助一半。至於全民的規費，依法是財政部的權責，所以我們可以跟財政部協調，如果財政部同意，當然就可以做。

主席：

我們就按照胡委員的說法再作研究，至低收入戶減半收取，依法可

以調降，同時請地方政府補助一半。

***其他考選業務推動(國文科考試改進專案報告)98.3.19**

(27)

本席曾為考選部「國家考試國文科考試改進專案報告」一案全院審查會召集人，而決議請考選部於4個月完成此份檢討報告，也是因此而來。所以本席首先要呼應方才何委員寄澎所提中國大陸公務員考試觀察報告，個人也曾與中國大陸司長級以上官員就國家高級人才儲備問題交換意見，他提到如何訓練、再依據什麼議題寫申論報告、如何作為各省市接班人的作法、結論及理念大致與何委員報告相當一致。按「國文科」並非只考語文能力及語言表達，還涵蓋邏輯分析及推理、判斷及結合常識等。所以過去對低階公務人員只考測驗題，中階公務人員考試則考公文，高階公務人員考試列考國文就更為重要，要測驗其思考邏輯、分析推理及判斷。

正因如此，本席詳閱過部所提檢討報告，經函詢專技考試未列考國文科目之職業主管機關、公會等50個機關、團體而作成，計約81.1%希望維持現狀不予列考。個人也詳細看他們所持的理由，結果真的如何委員所言，職業公會是利益團體。惟相關職業公會為利益團體，其意見不如用人機關、學會客觀，不宜遽以認定不列考國文科；譬如說衛生署、全國護理師、營養師聯合會希望列考，但有些專技人員公會認為專技人員並非公務人員，所以認定無須列考國文科。但是部分專技類科未列考國文科，其錄取人員日後可依「專門職業及技術人員轉任公務人員條例」轉任公職，國文之專業知能及基本邏輯、分析、推理能力非常重要，若未列考國文科，未考公文，將來轉任後可否順利執行公務呢？另依「醫事人員人事條例」進用的醫事人員，將來可執行公務，假如都不列考國文，是否也有同樣的缺失呢？

因此本次檢討報告可能太側重表面的民主，函詢專技考試未列考國文科目之職業主管機關、公會等 50 個機關、團體，多數希望維持現狀不予列考，故不予列考國文。但是這種感覺就好像衛生署每次要替老百姓多做點事，會先問健保局，各醫療院所同意與否，各醫療院所一看對其收入有影響、工作有增加而不同意，於是就不做。其實各醫療院所當然不同意，但政府怎麼能重視利益團體意見多過一般民眾的意見呢？就像衛生署假如什麼事都先問健保局，恐怕什麼事都不要做，通通都做不成。因此本席也並建議部再深入研究各專技人員類科是否列考國文科，當然國文科目的內容可能也要作適當的調整及改進。

另，有關身心障礙者在精神病之認定及鑑定事宜，方才院長提到一些問題。事實上在「身心障礙者權益保障法」第 5 條有 8 項規定清楚定義何謂身心障礙者，一定要依據母法來做，同法第 6 條則定義鑑定的方法，所以如何認定及鑑定都有明文規範；另外，所謂精神疾病之定義，在「精神衛生法」第 3 條第 1 項亦明文定義。只要依照這些規範，就可知道哪些人可以進用、哪些人不得進用、需要保障哪些人，請部參酌。

***其他考選業務推動(優質試題發展方案)98.11.19 (61)**

1. 肯定部昨日舉辦試務改進座談會，其中有關優質試題發展方案之一大關鍵、五點差異、八個條件、五處困境，內容詳盡，惟困難點皆太偏重在經費不足。引用考選部簡報中的：胡適之先生曾指出「要怎麼收穫，先那麼栽」，真欲解決問題，須下定決心，有了決心，才會依原則定出欲解決問題之優先次序。若先論須待相關法律研修後始能推動改革，則難有成效。2. 部提出改革試務欲運用行政院科發基

金，此其有一定規定及特性，如第 1 年雖就特定科技發展項目予以補助，但第 2 年則所需經費回歸部會自行編列辦理。又其能否運用在「試務改進」不無疑義，尚待查明。

***其他考選業務推動(優質試題發展方案)99.3.25 (78)**

試題疑義處理部分，本席擔任召集人之「優質試題發展方案」審查會，已就部規劃開辦命題技術班，並註記參與情形於典試人才庫或優先遴聘等，充分討論，希望未來試題疑義可減少。

***其他考選業務推動(優質試題發展方案)99.4.15 (81)**

對於剛才宣讀的部分，已經作非常清楚的說明，本席不再重述，本案標題稱為「優質試題發展方案」，其實幾位委員和楊部長都感覺方案本身就很優質，所以我們的討論就在優質方案當中發揮，首先感謝 7 位出席委員在 2 次會議中，不但提出具體意見，且非常有效率，同時楊部長也是全程列席。我們除了討論試題發展的內容之外，對於整體願景的部分，譬如在短長期規劃上都要辦理職能分析，因為只有適當的職能分析，才能訂定適當的考試科目，考選出適合的優秀人才

另外，我們分成兩期規劃，每一期必須有量化的具體成果，舉例說明，大家常討論的試題疑義更正的問題，我們不但列為具體重點，而且要把全年度考試所有試題疑義更正率，從目前的 1%，短期內降至 0.8%，最後優質試題發展方案完成實施，則要降至 0.6%，有實際的數據作為目標。至於試題疑義特別高的考試如醫事人員考試，則要從原來的 1.77%，短期降為 1.5%，方案完成以後，則要降為 1.3%。

對於實質而有意義的部分，如將來命題和審題委員不可以再天馬行空決定名單，我們要逐步辦理命題、審題委員研習專家會議，並作成名錄，將來委員長或召集人要圖選命題、審題委員時，有無參加過研習專家會議亦會列入名錄之內，併作為聘請的重要參考，這樣必定會使命題、審題品質提升。

最後，我們請考選部在民國 100 年 12 月第一階段期程到達時，必須提出成果報告，檢視實施成果與預期的目標是否吻合。再次感謝楊部長、2 位次長及林處長等提出這個優質方案讓我們進行審查。

***其他考選業務推動(線上閱卷)99.5.20 (86)**

昨日馬總統提出六國論，而今日楊部長所提的報告是具體實踐其中「創新強國」及「環保救國」兩大理念。由於、此創新作法係重大政策，除報告該新方案之優點外，亦宜先詳加說明作法上涵蓋哪些內容。針對今天的議題，多位委員發言意見均和閱卷、題目信效度等相關，若部能先請資訊管理處及題庫處預就委員可能提出之疑義，擬妥相關說帖者，將可節省會議時間，建議部嗣後於重大政策提報院會前，宜事先妥為準備。

以本席於 1998 年線上審查新藥之經驗，因為 1 個新藥的資料就有一卡車載量要送予審查，但一個新藥可以造就很多博士，我們申請線上審查，卻發現有很多問題。到今天為止，全世界恐怕沒有任何一個國家可全面性地以電子線上審查方式來審查實驗報告。現在部要推動國家考試申論式試題線上閱卷，本席建議在執行同時，應辦理研究計畫，評估以下幾件事情：1. 評估閱卷委員捨棄線上閱卷，依舊採書面閱卷的比例有多少？2. 評估線上閱卷的正確性，並比較書面、線上閱卷的差異為何？以台灣最大的醫院系統剛開始改用電腦點藥為例，1

天有 800 個案出現錯誤，於是採人工和電子化平行，然後再比較錯誤率是否逐漸改善，評估正確性非常重要。3. 建立保密性機制，考生試卷是否仍保留，應評估後續效應如何，並注意相關作業細節。

***其他考選業務推動(電腦化試場測驗)99.11.11 (111)**

1. 肯定部於考選業務繁忙之際，仍精益求精進行電腦化測驗之推廣及應用。目前已有 6 類科採用電腦化測驗，相關優、缺點或人力、物力成本，請部彙提委員座談會供參，俾精進電腦化作業，並可考慮在電腦化測驗試場報告或實地操作。2. 電腦化測驗絕非單為電腦化而推動，並舉醫事相關考試為例，疾病應以和該疾病相關之解剖學、生理學、病理學、藥理學、藥劑學，再進一步至臨床藥學甚至藥事法規及藥害救濟等專業知能為例，協助作情境且系統化的試題，說明推動電腦化測驗須能達到考選職場所需的適任人才之目的。3. 專利師與智慧財產局審查人員，類同於律師與法官之關係，係居於相對立場。茲智慧財產為國家未來發展重要關鍵，但目前審查人員未必具有專利師資格，請考選、銓敘兩部及人事行政局檢討，俾智慧局審查人員有足夠的知識、能力及智慧審查專利業務。4. 為應社會需求及考試信效度，專技考試之及格錄取方式，似可兼採平均成績、錄取比率或社會需求浮動式應用，較有彈性，且符合公平原則及社會對專技人員的需求。

***其他考選業務推動(電腦化試場測驗)99.12.30 (118)**

1. 考區設置原則經 98 年 5 月 22 日修正，99 年再提修正，顯示部應實際需要劍及履及之精神，值得肯定。2. 目前部自辦試務之國家

考試考區，除離島地區外，高普考試有 9 個考區，地方公務人員特考有 10 個考區，尚稱妥適。有關第 5 點規定，除航海人員考試外，電腦化測驗考試僅設置臺北、臺中、高雄等 3 考區。由於電腦化測驗將逐步擴大辦理，考區配合增設之問題，宜及早規劃。另，外界往往誤解國家考試方式僅有筆試一途，殊不知尚有電腦化測驗、口試與實地考試等方式，致有讀者投書指陳國考方式只有筆試，請部適時對外澄清。

***其他考選業務推動(電腦化試場測驗)100.7.28 (147)**

1. 本次醫事人員電腦化測驗考試，有 5 千多人應試。目前伺服器存放於電腦化測驗之學校內，平時鎖住，機櫃鎖匙由部保管，於考前一週始寄送給學校，啟動檢查程式，考前一天進行測試，確認網路是封閉的。部所採取的 10 項檢查步驟，都有專人監控主機，試後進行彌封，惟建議執行確認網路封閉工作，要特別註明是由部專人處理，以防試題洩露情事發生。2. 電腦化試場之座位排序方式五花八門，建議部在座位排序時，應考量以監場人員方便監試為宜，以避免舞弊情事發生。

貳、銓敘政策發言記要

* 公教分途政策相關 97.10.2 (5)

本席非常佩服張部長提到總統想要做的事情，也很同意詹委員的意見，依照現在擬具的教師待遇條例草案，將來在立法院通過，仍難以達到總統希望的目標，我們看草案第 18 條是有關績效獎金及發給等規定，發給辦法由教育部擬定，經行政院核定。但重要的除了法規之外，就是經費的來源，假如經費來源完全由校務基金來支應的話，大學要表揚或者讓傑出老師能得到比較好的待遇，大家開會結果一定會回到平頭主義，因為討論表決要運用校務基金來支應獎勵，是沒辦法做到的。在第 18 條說明欄提到基於政府財政負擔及各校自定績效獎金發給基準之經費考量，所有的錢由大專院校校務基金自籌收入經費支應。這樣的話，正如方才詹委員所說，不可能讓大學教師有國際競爭力。所以個人亦建議要求成立專案小組，同時考試院是否可以與教育部聯合起來解決這個問題，希望在法律裡面讓各校不得不做的最低標準，設一定比例的經費，且可與國際標準相較，同時，這筆經費應由教育部支應，並讓各校來競爭，這樣各校才會主動訂出辦法來爭取教育部所編列的錢，只有如此才有可能讓各校主動來做這件事情，否則再過 10 年，這樣的草案條例再通過 3、5 個也不會有用。雖然我們尊重教育部，但是不能讓條例立法前的說明就寫成這樣，不然就會完全無效。另第 19 條也是一樣的問題，身旁的楊部長是前任教育部長，很瞭解各大學的情形，一定不會反對本席剛才講的問題，假如第 19 條有關績效獎金的部分，有很清楚的上限，1 個月薪水，或也要學校來出錢，也是不可能，也無法做。

*** 公教分途政策相關 97.12.11 (15)**

記得我們針對學校教職員退休撫卹條例是否會銜本院曾作許多討論，而且請銓敘部作修正條文，然後大家也連署準備提案，至於行政院認為學校教職員退休撫卹條例無須會銜，但是依司法院大法官釋字第 308 號解釋，教師兼任行政職務視為公務人員，所以有關教職員退休年資併計政務人員年資相關問題，當然應為本院的職掌，後來也請銓敘部研擬修正條文，只是後來我們覺得行政院會已經通過，假如本院再連署提案不同意，會造成不好的印象，所以我們就連署後主動不提院會，不過部及局都已接受我們的意見，現在立法院已一讀通過學校教職員退休撫卹條例，所以請部局對照立法院審議之條文與當初我們所提的意見是否相符。稍後我們會討論教育人員任用條例之修正，這也是方才本席報告的一部分，所以個人保留討論時之發言權。

本案情形與方才人事局報告時本席所提意見是相同的，之前討論時，委員們曾提許多意見，銓敘部也有研擬修正意見，經過大家連署，交張部長及陳局長，可是本案第 34 條、第 34 條之 1 修正草案完全沒有採納任何我們所提的事情，所以本席建議第 34 條、第 34 條之 1 修正草案下週再行提出，我們利用這幾天再繼續溝通。

剛才部長說明的是學校教職員退休撫卹條例的問題，現在本案是教育人員任用條例第 34 條、第 34 條之 1 修正草案，現在是行政院會銜本院，希望院會同意通過，所以本席方才的建議是現在委員們的意見顯然跟本案不一致，所以就利用這幾天再作溝通，下週再提出來。

主席：

本案提下次會議繼續討論，由於公教分途已經是既定政策，不但有大法官釋字第 308 號解釋，而且 84 年教師法通過之後，確定教師部分不受公務員服務法之限制，當然退休、保險部分仍有些關連性，

不過方向是確定，所以我們還是尊重這個政策方向，至於細節的問題，當然可以討論。本案提下次會議繼續討論，有無其他意見？(無)

決議：本案提下次會議繼續討論。

*** 公教分途政策相關 98.12.31 (67)**

今天是中華民國要進入 99 年之前的最後一天，本席要利用今年最後一次院會提出建議，以因應中研院翁院長致函總統所提公務人員行政中立法之看法及修正建議，翁院長在文中兩次提及係應同仁反映、同仁之請，並非個人看法，同時也是該院成立修法研議小組所提的意見，這點大家都了解，個人對部研復意見，並沒有任何意見。不過翁院長在信函中有提到「公教分途」一節，本席認為目前就法律層面來看似乎已經分途，可是就外界社會觀感、薪資待遇來看，似又未分途，所以建議銓敘部協同人事行政局、教育部等機關成立公教分途工作小組，檢視現行相關法規是否周全？適時作調整改變，讓外界了解本院致力於公教分途之具體作為，並回應總統的期望。

***教育人員任用條例相關 97.9.25 (4)**

針對人事行政局報告中央機關員工運動會情形，由於本席有首長競走活動，最近還特別早起勤練，本來想代表考試院在競走項目中好好表現，但結果竟然臨時取消，建議可考慮延期辦理，不宜逕予取消，以利維持首長健康。

其次，由於本院多位委員為學校借調，經過辦理程序，本席發現一個問題，依據人事行政局組織法 1 條，行政院為統籌所屬機關人事行政事項而設立人事行政局，而早在 88 年公告施行的行政程序法第 158 條第 1 項第 2 款規定，沒有法律授權而剝奪或限制人民自由權利者無效。至於教育部有訂定一個「教師借調處理原則」，且教育部人事處 9 月 22 日書函表示，「本部所定教師借調處理原則屬行政規則，並無法源依據，係本部為規範所屬下級機關之一般規定」，該項規定清楚涉及教師的權利義務。其實它在書函第 4 點說「本部已擬訂教育人員任用條例第 34 條之一修正草案」就是希望有法源依據，也就是說，從民國 88 年以來行政程序法通過，所有沒有法律授權而涉及人民權利義務事項者無效，果真如此，從民國 88 年以來教師借調後所產生問題，都是依照教師借調處理原則而來，而此原則當然沒有法源依據，甚至「行政院限制所屬公務人員借調及兼職要點」也沒所謂的法源依據，既然沒有法源依據，在行政程序法公布施行之後，竟未儘速修法，記得本席在行政院衛生署服務時，為因應行政程序法公布施行，火速將相關涉及人民權利義務事項法規有其法源依據，何況借調涉及教師權利義務事項更多，所以本席具體建議人事行政局儘速調查行政院所屬機關所訂涉及人民權利義務事項部分，有無法源依據，假如沒有法源依據的話，應儘速讓該規定有法源依據，否則許多現行規定都因違反行政程序法第 158 條第 1 項第 2 款而無效。

鐘副局長昱男：

感謝胡委員指教意見，有關中央機關員工運動會首長競走活動取消主要是考慮到辛樂克颱風造成嚴重災情，所以活動都予以低調化，不要大張旗鼓，避免造成民眾不良觀感，覺得颱風災情嚴重之際，政府竟然還在舉辦歡樂的活動。請胡委員體諒。其次，關於胡委員所提修法建議，我們會帶回進行研究。

主席：請胡委員補充發言

胡委員幼圃：

本席當然知道颱風的因素，但是活動可以延期，不一定要取消。另外，方才副局長針對本席所提修法建議的回應稍嫌溫和，個人認為這是非常嚴重的事情，如果過去 10 年間有教師因借調而使自己權利義務受到損害，將是很大的事情，而且也涉及行政院人事相關法規，是否有法源依據的問題，必須限期儘速做好。

***教育人員任用條例相關 97.10.16 (7)**

本席提幾點意見請參考：

1. 由於教育人員任用條例修正草案須經本院會銜函請立法院審議，事實上，本院沒有人知道教育人員任用條例修正草案內容，將來會銜時，假如我們有很多意見的話，可能會造成許多困擾，本席建議行政院於審查時即可請本院表示意見，再作協調。

2. 有關政務人員退職撫卹條例修正草案亦請比照辦理。

3. 另本席於第4次會議業就教育人員相關法制提供諸多意見及建議，不知人事局是否有列入考量？

主席：

五院是平行的，行政院提案會銜考試院，主管部會先研議後再提

報院會。如果意見有所不同，還是可以協商。程序上沒有問題，行政院提案會銜本院，院會是合議制，作成決策。

胡委員幼圖：

本席完全同意主席，而且也知道程序，所以才表示能否事先表示意見，因為會銜本院，如有意見又要回行政院，然後行政院表示意見，再次會銜，在時效上曠日時久，尤其政務人員退職撫卹條例與年資有關，越晚通過，起算年資越久，所以本席希望儘快審議。

***教育人員任用條例相關 97.10.23 (8)**

10月16日行政院院會通過之教育人員任用條例、學校教職員退休條例、學校教職員撫卹條例等修正草案，是否會銜本院函送立法院審議？抑由該院逕送立法院，銓敘部僅能於代表本院出席立法院相關會議時表示意見？

張部長哲琛：

這個不會涉及退撫基金。

胡委員幼圖：

本席依據憲法及考試院組織法律規定，公務人員之退休、撫卹係屬本院職掌，當人事行政局提報行政院有關退撫法制三個法案，何種情況下要會銜考試院？何種情況下無須會銜？在立法院審議時，銓敘部有無派代表列席？

胡委員幼圖：

依憲法增修條文第6條明文規定，公務人員之退休、撫卹係屬考試院職掌事項，方才部長說下週會向院會提完整報告，本席想請教的是何種情況下需要會銜考試院？何種情況下無須會銜？好像會銜本院就提報院會，不會銜委員就無法表示意見，萬一將來法律通過，要銓

敘部據以執行時，會否發生窒礙難行之處呢？本院及考試委員本身要不要對此負起責任呢？

***教育人員任用條例相關 97.10.30（9）**

1. 贊同部研修政務人員退職撫卹條例，以解決公立教師借調政務官年資問題。

2. 另部出席行政院審查學校教職員退休條例相關條文會議，應僅為初步意見交流，並非實質討論。

3. 依司法院大法官釋字第308號解釋，教師除兼行政職務並非公務員，且教師並無政務官、事務官之區分，因此，可否逕將教師視為事務官而認定其年資不宜併入政務官年資？又研修政務人員退職撫卹條例相關條文，易引起外界自肥疑慮，似可同時修改教育人員年資相關規定，解決教育人員擔任政務官之問題。

4. 另請部預擬第8條之1有關教師年資、升等、回任等規定。

胡委員幼園：

有關教師升等、回任等規定，請部預擬學校教職員第8條之1之條文。第34條之1第2項第2款提到借調年數合計不得超過8年，其法律另有規定者排除，本席建議加上有法定任期者。

***教育人員任用條例相關 97.11.6（10）**

首先感謝銓敘部配合上次院會討論結果，提供教育人員任用及退職條例相關修正條文，也謝謝多位委員連署本席提案，其實退職撫卹司所擬與院會討論的精神一致，教育人員擔任政務人員將來年資是否併計為二擇一，就是你要年資就不要領政務人員退休給與，只能二選一，

非常公平，而且也解決10多萬教育人員將來有機會當政務人員時，會有不公平待遇，這是實質上的改進。

另外，在前2次會議都提到憲法賦予本院的職掌，我們要如何去執行憲法賦予的職責，我們非常支持行政院原來列的草案，但是我們不能支持上次會議人事局代表說，因為以前退休撫卹條例在民國33年沒有會考試院，所以經過行政院法規會建議，這次也不要會銜考試院，這個回答雖有內容，但實在不妥。假如我們希望這個案子從立法院撤回來，一定會再經過行政院院會，院長一定會問當初怎麼沒協調好，這些過程本席都瞭解，現在有什麼辦法讓行政院和考試院不受到傷害，而能夠把事情做好，本席的建議是，我們的提案也許在下次院會通過，銓敘部就會有個依據，當立法院審查這個草案時，就可以依大家意見修改，同時行政院人事行政局也從善如流，表示願意照此意見修改，這樣就可以把事情辦好，達到雙贏。

胡委員幼園：

方才我們並沒有溝通完畢，原來的設計有二個重點，第一個重點不是針對人，而是退休和撫卹，當然公務人員退休和撫卹，依憲法屬於本院職權，教育人員不是公務人員，依大法官釋字第308號解釋，但是教育人員擔任行政職務的話，就是公務人員，教育人員任行政職務視為公務員，既然教育人員可視為公務員，其退休撫卹怎麼可以排除本院？不能因為教育人員就不管，很多教育人員擔任行政職務，本院當然有責任。

教育人員與政務人員分流，其實意見一致，就是政務人員退職條例就訂定，但是將來引起抗爭的力量會遠大於教育人員這一塊，而且公教分流，為何不在原來行政院制訂的條例內修？本席的案子可以不要提，不過一定要達到二個目的，第一是本院職權要受到尊重，假如局長說一定要先會銜就沒有事，但又說因為教育人員不是公務人員，本

席要說的是教育人員擔任行政職務時就是公務人員，所以我們的職掌還是要尊重。第二是減低將來銓敘部修改政務人員退職撫卹條例的障礙，當教育人員部分先放進去以後，政務人員退職撫卹條例就容易進去，這樣才能讓政務人員可以得到公平待遇，現在行政院裡面有很多政務人員需要，我們等於是在幫行政院。

胡委員幼圖：

我們雖然已協調好，但是由誰主動？如果我們不提案，請人事局主動表示銓敘部已準備好條文，要作點小修改，我們自己也要主動。

***教育人員任用條例相關 97.12.11 (15)**

本案情形與方才人事局報告時本席所提意見是相同的，之前討論時，委員們曾提許多意見，銓敘部也有研擬修正意見，經過大家連署，交張部長及陳局長，可是本案第 34 條、第 34 條之 1 修正草案完全沒有採納任何我們所提的事情，所以本席建議第 34 條、第 34 條之 1 修正草案下週再行提出，我們利用這幾天再繼續溝通。

剛才部長說明的是學校教職員退休撫卹條例的問題，現在本案是教育人員任用條例第 34 條、第 34 條之 1 修正草案，現在是行政院會銜本院，希望院會同意通過，所以本席方才的建議是現在委員們的意見顯然跟本案不一致，所以就利用這幾天再作溝通，下週再提出來。

主席：

本案提下次會議繼續討論，由於公教分途已經是既定政策，不但有大法官釋字第 308 號解釋，而且 84 年教師法通過之後，確定教師部分不受公務員服務法之限制，當然退休、保險部分仍有些關連性，不過方向是確定，所以我們還是尊重這個政策方向，至於細節的問題，當然可以討論。本案提下次會議繼續討論，有無其他意見？(無)

決議：本案提下次會議繼續討論。

***教育人員任用條例相關 97.12.18 (16)**

首先感謝院長將本案留到本次院會處理，而且我們有時間再跟委員溝通理念，基本上大家已經了解並同意，但假定是按照行政院版本第34條之1第2項的寫法，就無法達到這個理念。而此理念就是政府體系應該有從教育體系進來的人，如果是以監察委員、考試委員、大法官來看，從教育體系過來的人若有行政經歷，可能要接受借調過一次以後，也就是說當某人在借調一次4年後，有機會再到具任期制的行政職務，如果依現在的條文，可能就無法再借調，因受8年的限制，不過在此感謝銓敘部、教育部等單任，經過溝通以後都同意，在第34條之1第2項第2款增列「借調擔任法律定有任期之政務人員，並以一任為限」，其中以一任為限很重要，也是我們所提出來，表示在座委員都不是為自己，而是為了理念，讓學校教師任有法律任期之政務人員，因為曾經被借調過，也不會被阻擋。非常感謝大家都支持這個修正，如果院會通過之後，行政院會把這個部分增列進去，管道就暢通了。

胡委員幼園：

本案是教育部早已發現所訂的教育人員借調原則並沒有法源依據，已經有10年之久，因為原來教育人員任用條例第34條只有規定教育人員不得兼職，也沒有授權教育部可以訂任何借調或兼職辦法。從民國88年2月以來，行政程序法第158條明定限制人民權利義務而沒有法源依據者無效，按照中央法規標準法第5條也清楚規定，沒有法源依據者無效，所以過去的借調、兼職辦法都沒有法源依據。針對方才朱副局長所提第34條之1第2項末句「但下列情形，不在此限：」，可

否再解釋是哪個部分不在此限。

其次，增列第34條之1第2項第2款條文，是特別請教專家和銓敘部幫忙，不過並非銓敘部的意思，而是院會討論出共識，再請部研擬修正條文文字，他們本來擬2個版本，一個是今天大家看到的第2項第2款條文，另一個是放在第2項「前項借調總年數合計不得超過八年」之後，增加「有法律任期者，不在此限」。當然本席也很尊重過去會銜法案儘量不作更改，但是本席曾提到院部與行政院其他部會之間聯繫的問題，因為當人事局或行政院其他部會要協調時會先跟銓敘部，協調完以後，其實考試院考試委員並不知道，只有部知道，然後法案經過行政院院會通過，送到考試院來，要我們委員同意會銜，假如我們真的會有會銜法案儘量不作更改的不成文規矩，則考試委員要在什麼適當的時候才能表示我們對各種人事考銓法規的相關意見？就新進的委員來講，本席好像找不到一條路可以去表達自己的意見，只能在院會上講講話而已，實質上做不了什麼改進。本來是因為個人看到第34條沒有法源依據，想藉此表達自己的意見，但卻始終沒有機會表示，就像上次院會人事局拜託我們儘快通過食品藥物管理局組織條例案，其實今天早上立法院正在審查食品藥物管理局組織條例案，可是同一時間也會銜我們考試院，所以本席實在不知道這個程序是如何進行？本院會銜又有什麼功用？除了同意以外，我們還有無其他的處理方式？

至於本案部分，假定大家有不同意見，而且案子不急的話，本席倒想建議我們可以再來討論，看應該如何處理，才能有雙贏的效果，讓法案能夠更周延。昨天教育部鄭部長也提到教育人才如何支援政府的問題，但有行政經驗的教育人員被借調之後，可能就不願意再來，尤其是科學專業的人才被借調，他的實驗室是不能離開的，一旦離開他的實驗室和專業圖書館，專業就會漸漸消失，假定需要這種專業人

員，而他為了保持一定專業水準，就不能離開他的實驗室和專業圖書館，否則專業就會漸漸消失。所以影響借調的問題應該解決，其實在衛生署和國科會的借調是司空見慣，原因是為需要借調人員之專業，也需確保他的專業水準。

因此，本席要請院長和各位委員考量，要用什麼方式才能把我們這些修正意見納進去，個人絕對沒有想要開先例，在會銜法案上一定要作修改，但是考試委員什麼時候才能將多數的意見，以合法合理的方式來作修正？請大家思考。

胡委員幼園：

現在重點是依現在的條文，借調擔任法律定有任期人員，到底有沒有受到借調8年的限制？條文中如何看出借調8年還是可以去擔任法律定有任期人員？

***教育人員任用條例相關 98.11.5（59）**

針對銓敘部業務報告，本席有兩點意見供參：

1. 有關教育人員任用條例第34條部分，雖然本院所建議的修正條文並沒有被行政院接受，但是本席覺得「其教學或研究專長領域相關職務」部分，我們可以堅持自己的意見。不過對於第5項「前項專任教師為主要技術提供者」部分，本席認為可以同意行政院之意見。原因是不一定每個行業的教師支援產業時都是主要技術提供者，雖然符合生技製藥產業推動條例，但不見得符合所有行業的需要。所以假如行政院堅持的話，由於適用的關係，個人會建議我們不一定要堅持。至於「其教學或研究專長領域相關職務」部分如要堅持，可以放在說明欄內。

2. 關於部提供修正草案條文對照表之加劃底線方式，以今天銓敘

部與立法院審議條文對照表為例，立法院審議條文所有內容都加劃底線，其實通常的方式是有修正才加劃底線，刪除部分則在文字上直接劃兩條線，這樣就一目瞭然修改和刪除的地方，供部參考。

***衛生署相關 97.11.27 (13)**

針對人事行政局報告，本席有幾點意見供參及請教：

1. 有關中央機關總員額法草案總說明涉及政府組織改造，據本席了解，未來中央政府組織並沒有衛生及社會安全部的存在，這是涉及人民健康福利及安全事項，為何在政府改造中完全不見？請局作說明。

2. 有關法制上不宜因身分不同而有同工不同酬的情形，也就是不能有性別歧視，另一件事則是目前國防部等軍事機關有分文職人員與軍人，我們希望有很多文人進去，使國軍單位能快速發展，不要太過保守，能真正保國衛民，包括軍法官部分，本席也希望文人可以進去，不過目前國防部對文人管理是比照軍人相關法規，包括出國、赴大陸等，都是依軍人的規定在管理，可是軍人全部的權益，文人都沒有，人事局函文表示非臨床基礎教學文職人員，不得支領加給，難道文人教授與軍職教授要有不同待遇嗎？這樣的規定合理嗎？

3. 有關行政法人的問題，目前衛生署財團法人國家衛生研究院也非常希望可以變成行政法人，醫藥品查驗中心也有相同的期望，其實財團法人與政府是二種不同的制度，現在如果改成行法人，人員互相流通、調動情形如何？財團法人可否變成行政法人？由此涉及適用範圍問題，本席呼應吳委員、詹委員的意見，應再審慎考量規劃。否則如果醫藥品查驗中心行政法人，而醫藥品通過與否，查驗中心有權決定，萬一有問題時，財團法人或公務人員如何負責？所以行政法人適用範圍必須非常謹慎，對於人民生命、權利等重要事項主管單位，不宜變成行政法人。

***衛生署相關 98.8.27 (49)**

據報載相關資料：

1. 人事局對外宣稱公務員有5天照顧假不扣薪，引起勞工團體反應，勞工也是人，政府作法並不公平之爭議。

2. 6月19日衛生署已將H1N1降為第四類法定傳染病，但迄至8月26日人事局始邀集相關機關研商，達成回歸公務員請假機制之決議，並將送下週二中央防疫會議確定後實施，處理時間落差太大。

3. 本院剪報摘要又云：新流感擴散，公務員支薪照顧假將提高到20天。以上種種，顯現政府施政效率尚有改善空間，造成外界誤解公務人員，影響政府形象。另先前擬訂20天得支薪之家庭照顧假，是否與取消亦經相同作業程序？

***衛生署相關 98.10.15 (56)**

針對剛才詹委員中原提到第36條增列第2項的部分，係規範二、三級機關得報經一級機關核定後，得設立臨時性、過渡性之機關。但是本法第2條第2項最後一段文字「但得依業務繁簡、組織規模定其層級，明定隸屬指揮監督關係，不必逐級設立」。也就是說，如果機關確有業務需要時，而第36條未能在立法院順利通過時，不一定非得要設臨時性、過渡性之機關，是否可引用本法第2條第2項設立相當層級機關，不必逐級，這樣就會有彈性。譬如說過去衛武營案是因為沒有逐級設立，現在依本法第2條第2項即可得到解決。

其次，有關司、局、署的總數問題，依照現在的規劃，部的總數為13個，而部之附屬機關署、局則以50個為限，平均部之附屬機關不可超過4個，目前最小的部會是衛生署，將來成為部之後，至多只

能設 3、4 個局，以目前衛生署即有健保局、疾管局、食品藥物管理局及國健局等附屬機關，就各該機關業務而言，實在難以裁簡或合併。所以部之附屬機關署、局以 50 個為限將會卡死行政機關之取捨，且缺乏彈性，不符合實際需要。事實上部裡的司與署、局可以互用，有些單位可以成立為司，不再設署、局，但是署、局為獨立附屬單位，有其獨立性及彈性，且可分擔政治責任。請部盡力說服立法委員協助將署、局總數由 50 個適度放寬至 60、70 個，要不然各部會設局、署時將會非常頭痛。

有關人事退休的問題，為因應退休年齡的遞延，建議可以參酌軍職人員相關法制，不同職等設定不同退休年限，以符達升公務人員素質，留優汰劣之目的。

***衛生署相關 98.10.29 (58)**

針對考選部報告提 3 點意見供參：

1. 有關中醫師特考的統計表顯示，歷年筆試錄取者計 3,502 人，取得證書者計 3,476 人，兩者差距 28 人。由於依規定筆試錄取後，須經訓練期滿成績及格，始能取得及格證書，所以看似未通過訓練合格者有 28 人，可是實際上並非如此。原因是 97、98 兩年筆試共錄取 28 人尚未完成訓練。由此突顯的問題是，從民國 78 年至 96 年，所有接受訓練的人通過率竟然是百分之百，或許有時候有 2、3 人沒通過，但是仔細一看前後 3 年之內，一定會全部通過，所以未經正規教育培育的特考中醫師，原已缺乏臨床訓練，經過短期訓練的合格率竟會百分之百，是否足以執業？值得考量。

2. 中醫師特考筆試錄取人員原委託中國醫藥大學訓練，但 96 年以後中國醫藥大學不再負責訓練，改為交由中山醫學大學辦理，報告指

出成效良好，但本席不知是如何評估？所謂成效良好係指其執業後病人特別多還是醫術、醫德變得更好？中山醫學大學缺乏傳統中醫教學經驗，有何能力比中國醫藥大學或陽明傳統醫學研究所的訓練更好呢？報告已完整統計所有中醫師特考筆試錄取人員的訓練，而訓練當然有幫忙，但成效到底如何？不無疑義，請部再研究。

3. 有關中醫國際化問題，本席在星期一曾與中國大陸中醫藥管理局王國強局長(副部長層級)討論中醫藥的發展，可以參考中國大陸、韓國、日本等國經驗。以日本為例，早在多年前就把漢藥與西醫結合，醫師可以同時開西藥或中藥處方箋，而且中藥經過嚴格品管之後，僅有4百餘種中藥品可以經過健保給付。可是我國目前中醫藥品健保給付者多達9千多種，該祛除的中醫藥品也不敢祛除；而中國大陸則將所有中醫藥品審核，包括膏、丹、丸、散等審批均交由藥監局處理(他們的藥監局等於我們的藥政處食品藥物管理局(FDA)，管理目前正在使用的藥品品質，不再核准新藥，也不管考試)，逐漸走向現代化、科學化，讓國粹中醫藥延續下去。所以本席建議考選部會同教育部、衛生署等機關，研議未來傳統中醫藥的發展及改善中醫師考選、執業等事宜。

最後，本席感謝考選部將辦理規劃「藥」之改革事宜，昨日本席參加衛生署委託學校規劃藥之改進會議，未來學士後藥學系亦將成立，將會有具4至6年各種不同的藥學教育養成的藥學人才。不過藥師法有「中藥師」，與中醫師又會連在一起，變得更複雜。所以中醫師的大方向及素質問題很重要，藥是配合醫，醫是槍砲，藥是彈藥，沒有彈藥而空有槍砲，用途會少很多，而部對於藥的規劃有及早進行，在此要再次表達感謝。

***衛生署相關 98.11.26 (62)**

剛才才有討論預防疾病的問題，同時院長曾提過如何取得 H1N1 疫苗讓本院同仁施打，本席已經洽得每瓶 40 劑的 H1N1 疫苗，建議要施打疫苗的同仁可以統一在下週四到診所施打。另外再作點補充說明，H1N1 疫苗之可能副作用極小，比季節流感疫苗的副作用小很多；同時疫苗已取得衛生署的許可證，且經由衛生署藥物食品檢驗局逐批檢驗合格，應安全無虞。所以請大家多作預防，踴躍施打 H1N1 疫苗。

主席：胡委員提到希望大家分別到診所施打疫苗，但是時間上的確不太方便，能否安排到本院來施打？我們可以在院會之後集中來施打 H1N1 疫苗。

胡委員幼園：好的，遵照院長指示，也歡迎大家一起來施打。

決議：第 63 次會議結束後在本院施打 H1N1 疫苗。

***衛生署相關 99.2.25 (74)**

多位委員及本席曾多次在院會提出，大家也非常關心，就是依現行醫師法施行細則規定，已在歐美等先進國家從事臨床醫療工作多年之醫師，如擬報考專技醫師考試，必須在國內實習合格，國外之行醫經驗並不被認可，此將阻斷優秀醫師回國服務的管道及意願。經過這段期間的協調，今日本席收到衛生署的簡訊回應表示，衛生署已針對醫師法施行細則提出新修正條文第 1 條之 6，如具國外醫療機構臨床經驗，若經專案審查通過者，無需再經過實習即可報考國家考試，特別在此向院會報告。

***衛生署相關 99.4.22 (82)**

有關草屯療養院辦事細則第 10 條及編制表修正一案，本席有幾個看法，請部檢討全國公立醫療院所職稱、官等職等配置不均衡的問題，感謝部及二組同意核列草屯療養院「科主任」由薦任第八職等調整為第九職等，以應機關找到合適人選。但是政風室僅 1 人，主任 1 人列第八職等，會計室有 3 人，「主任」列第八職等，人事室有 3 人，「主任」也是列第八職等，即政風室、會計室、人事室配置不到 10 人的狀況下，就有 3 位「主任」列第八職等。然而，護理師、藥師、醫檢師、營養師、職能治療師、放射師、臨床心理師等共有 105 人，卻沒有設置任何 1 位「主任」職稱。另護理督導長並不是「主任」，「室主任」列第八職等有 2 位，不知為何稱「室主任」而不是藥劑部或護理部主任？本席認為各公立醫療院所配置職稱、官職等似乎過於偏重行政單位，因為過去藥事法明文規定，健保實施後 2 年，一定要醫藥分業，但衛生署公然發函不執行醫藥分業，致使被監察院糾正，若不於 1 個月之內，遵照執行法律就要提出彈劾，衛生署最後才作更改。在護理師方面也有相同的例子，由此可見行政單位應依法擬具編制表，但本院職掌全國銓敘業務，不能任由行政單位偏頗而同意通過，如本案主任職務之配置狀況，故建議部通盤檢討全國公立醫療院所職稱、官等職等配置不均衡的問題。

***衛生署相關 99.5.27 (87)**

本席接續值月委員詹委員中原所談之問題，提出個人看法，就過去本席曾在院會報告過，新興成立的部會在編制上會受到較多限制，員額並不充足。此次參訪國科會所提的問題，其實歸納起來，正本清

源主要就是這個部分問題無法解決。舉例而言，國科會有 19 位派駐國外的人員，其與當年衛生署的案例很像，也就是國科會與衛生署根本沒有派駐國外的員額編制，故與外交部協調，若外交部願意給 3 個名額，則衛生署派駐國外人員就是此 3 人，1 位駐美國、1 位駐非洲，1 位駐歐洲，但是這個員額並不在衛生署裡面，而是在外交部，所以派駐人員是借外交部的員額，當人員歸建時，當然回不到衛生署或國科會，因為本來就沒有此職缺，而外交部為何寧願借員額也不願把職缺撥給相關部會？故此番行政院組改，本席特別商請研考會不要只是把人員重新歸納，例如內政部社會福利局與衛生署合併，於是僅將社會福利局全部人員直接撥過來就了事。且行政院組改訂有 3 年追蹤評估期，請研考會認真檢討，否則無法根本解決部會組織人力與業務內容不符問題。故本席呼應詹委員中原所提國科會的參訪意見，其實許多部會也都遇到同樣的問題，因此本席請局及部，一定要認真做好 3 年追蹤評估期。此外，本席曾建議保訓會在訓練課程及班次，可開放予在公家機關服務的所有人員，包括約聘人員，因部分單位之約聘人員比例非常高，以國科會為例，約聘人員達 47%，其雖非保訓會培訓對象，但卻實際執行政府業務，請保訓會及局主動開啟協助訓練事宜。

***衛生署相關 100.5.5 (135)**

本席只有一個請教，就是部報告有關行政院組織改造內容與行政院各部會所提供之資料似有落差，不知所提供的資料中，在各部會下設的三級單位是否就是更新後的部分，譬如說本席曾提過衛生福利部並沒有福利，以前行政院是不注重衛生，而現在的衛生福利部，據本席所拿到的資料，只有原來衛生署所設的單位無任何福利相關之司、

署，其中還有一個單位是括弧載明必要時成立，而內政部原來有一大塊社會福利業務，要移到衛生福利部，但是將來有關社會福利決策的單位在哪裡？衛生福利部是否還有很多社會福利相關的三級單位？我們手上沒有這個資料？其他部會是否也是這樣的情況？希望銓敘部能隨時更新相關資料，讓我們了解行政院組織改造最新的狀況。

***衛生署相關 100.6.2 (139)**

1. 立法院為民意之總依歸，許多團體運用其力量，影響立法委員的想法與決策，是民主的常態，部局已盡力維護本院之立場及理念，其努力值得肯定。2. 衛生福利部設有 6 個二、三級機關，惟缺與福利相關之機關；而內政部 8 個二、三級機關亦無設置，請問國家之福利政策究由何機關負責？3. 健保局之人員轉任，根本問題在於健保局應屬國營事業性質，實非公務體系，政府常有應屬公營事業或行政法人者，卻仍為公務單位，占用許多公務人員職缺，致使需行使公權力人員被擠壓，建議部局在行政院組改後，儘速檢討該類機構改為行政法人或國營事業機構之可行性，再將員額重新分配至業務需要之單位。

***精神病患擔任公務員相關 98.9.17 (52)**

本席曾為考選部「國家考試國文科考試改進專案報告」一案全院審查會召集人，而決議請考選部於4個月完成此份檢討報告，也是因此而來。所以本席首先要呼應方才何委員寄澎所提中國大陸公務員考試觀察報告，個人也曾與中國大陸司長級以上官員就國家高級人才儲備問題交換意見，他提到如何訓練、再依據什麼議題寫申論報告、如何作為各省市接班人的作法、結論及理念大致與何委員報告相當一致。按「國文科」並非只考語文能力及語言表達，還涵蓋邏輯分析及推理、判斷及結合常識等。所以過去對低階公務人員只考測驗題，中階公務人員考試則考公文，高階公務人員考試列考國文就更為重要，要測驗其思考邏輯、分析推理及判斷。

正因如此，本席詳閱過部所提檢討報告，經函詢專技考試未列考國文科目之職業主管機關、公會等50個機關、團體而作成，計約81.1%希望維持現狀不予列考。個人也詳細看他們所持的理由，結果真的如何委員所言，職業公會是利益團體。惟相關職業公會為利益團體，其意見不如用人機關、學會客觀，不宜遽以認定不列考國文科；譬如說衛生署、全國護理師、營養師聯合會希望列考，但有些專技人員公會認為專技人員並非公務人員，所以認定無須列考國文科。但是部分專技類科未列考國文科，其錄取人員日後可依「專門職業及技術人員轉任公務人員條例」轉任公職，國文之專業知能及基本邏輯、分析、推理能力非常重要，若未列考國文科，未考公文，將來轉任後可否順利執行公務呢？另依「醫事人員人事條例」進用的醫事人員，將來可執行公務，假如都不列考國文，是否也有同樣的缺失呢？

因此本次檢討報告可能太側重表面的民主，函詢專技考試未列考國文科目之職業主管機關、公會等50個機關、團體，多數希望維持

現狀不予列考，故不予列考國文。但是這種感覺就好像衛生署每次要替老百姓多做點事，會先問健保局，各醫療院所同意與否，各醫療院所一看對其收入有影響、工作有增加而不同意，於是就不做。其實各醫療院所當然不同意，但政府怎麼能重視利益團體意見多過一般民眾的意見呢？就像衛生署假如什麼事都先問健保局，恐怕什麼事都不要做，通通都做不成。因此本席也並建議部再深入研究各專技人員類科是否列考國文科，當然國文科目的內容可能也要作適當的調整及改進。

另，有關身心障礙者在精神病之認定及鑑定事宜，方才院長提到一些問題。事實上在「身心障礙者權益保障法」第5條有8項規定清楚定義何謂身心障礙者，一定要依據母法來做，同法第6條則定義鑑定的方法，所以如何認定及鑑定都有明文規範；另外，所謂精神疾病之定義，在「精神衛生法」第3條第1項亦明文定義。只要依照這些規範，就可知道哪些人可以進用、哪些人不得進用、需要保障哪些人，請部參酌。

***精神病患擔任公務員相關 99.3.4 (75)**

1. 原民會文化園區管理局在本院訪視時提出建議：建構接軌公務人員考試法及任用法第28條第1項之規定，避免曾罹精神疾病之應考人考試錄取，經分發訓練合格後，無法任用之法律競合問題。依精神衛生法第22條規定：「病人之人格與合法權益應受尊重及保障，不得予以歧視。對病情穩定者，不得以曾罹患精神疾病為由，拒絕就學、應考、僱用或予其他不公平之待遇。」公務人員任用法得否以其曾罹精神疾病為由，而限制當事人服公職權利，不無疑義。2. 建議本院人權小組就任用法、精神衛生法相關法規涉及任用條件之規定，予

以討論。3. 本案保訓會以不符“行政處分”之要件，對此案原住民之復審不予受理，實有商榷餘地。又院屬機關對於考選、銓敘、保訓同一事件，不應有不同見解，互相扞格，建請統整解決。

***精神病患擔任公務員相關 99.4.15 (81)**

本席與邱委員都是小組成員，在召集人沒有表示意見以前，都只是個人的看法而已，首先要向林雅鋒委員致歉，因為林委員曾在審查會上表示修正為「五官有嚴重畸形者」是否適當，大家可以參考當天的會議紀錄，國家安全局代表說該局原不願意放寬，本次修正係因立法委員要求，爰比照外交領事人員及調查人員考試規則加以修正，當時主席看到外交領事人員及調查人員考試規則已作此修正，所以我們就勉強接受。個人認為五官及四肢有明顯之特徵缺陷者也不見得就不能擔任這些職務，因此本席贊成黃委員意見，應該看是否能勝任職務，主要在功能而不在於外觀，如果可以加上能否勝任職務，相信很多問題都可以解決。至於用藥及精神疾病的問題，因為中文沒有過去式、現在式及未來式的用法，所以將來最好定義明確清楚一點，如精神病是已經控制好的精神病，未用藥前或治療前血壓，否則包括飛行員、安全人員等都會碰到這些問題，將來可以通案作一次解決。

***精神病患擔任公務員相關 99.4.22 (82)**

大家都很關心這個問題，之前參訪原民會也有這樣的案例，本席當場就說這樣的規定應有所檢討，但很遺憾地銓敘部屬相關回應此並不違憲。其實去年底銓敘部就有擬具一份有關精神疾病的資料，其看法與2位部長在立法院表達的看法是一致的，由此可知銓敘部早已注

意到這個問題，且早有結論，內容與大家的意見也相似，可是參訪當時，從部長、次長到司長之意見並不一致，我們委員發言以後，司長馬上強力反駁，還表示一點都不違法，當時本席與何委員都沒有再回應，因為這是院內的事，後來本席在院會提出來，院長並作成裁示說，考選、銓敘部和保訓會所作的結論不能有矛盾的地方，果然現在立法院已提出這個議題，幸好院長當時已有裁示並作處理。

另外，本席呼應高委員意見，同時要再提出一個沒有被注意到的地方，就是與其他無法治癒的慢性傳染性疾病的相關性，我們對其他無法治癒的慢性傳染性疾病也沒有作這麼嚴格的規定，為何獨對精神疾病，尤其是對可以治癒或控制的精神病患者有如此大的歧視，這是本席一直無法說服自己的地方。

*生技新藥產業發展條例相關 97.10.9 (6)

有關「生技新藥產業發展條例」，該草案已逕付二讀，然後在 2 週內三讀通過。因為台灣推展生技近 20 年，期望它成為下一個發展產業，檢討原因發現我國大部分生技研究人才都在大學校園之內，所以才訂定「生技新藥產業發展條例」，在第 10 條規定，如果主要技術提供者為政府研究機構之研究人員的話，則雖任公職也可擔任新藥公司之負責人。政府研究機構之研究人員係由行政院會同考試院認定之。等於對公務員服務法第 13 條中不得兼差、兼任董事之規定，以此特別法排除，至於誰可認定為研究機構之研究人員，現在大家都在擔心。雖然某單位為研究機構，但本人可能不一定是研究人員，如前次草案中之中研院翁院長等行政職人員是以特例列為研究人員，但中研院副院長、台大醫院院長等都不被認為是研究人員。不過銓敘部二組所簽公文，前半段說得很好，提到很多研究人員後來當上研究機構或機關首長，也應被認定為研究人員，但後半段卻又說有些非研究人員可能因當上研究機構或機關首長而被視為研究人員，會有漏洞。事實上，本席也是生技新藥產業發展條例草案參與人之一，草案原來是講公務員，後來本人建議修正為政府研究機構之研究人員，所以才有政府研究機構之研究人員認定問題，現在問題是認定政府研究機構之研究人員，要有多項條件配合在一起，認定之研究人員必須親自主持研究工作，而且成果技轉生技公司作為技術主要來源，才可以符合生技新藥產業發展條例所認定的研究人員。因為有這麼多配套，因此行政院前函請本院同意會銜發布之研究機構及研究人員認定範圍、認定程序流程圖等，經委員討論後決議退復行政院再行斟酌。不過部函復時還是漏掉各校院長、副院長、所長等，只有中研院院長以特例列入。而未被列入的院長、副院長、所長等人，將來若再認定程序相當冗長，

等完成認定，所有商機早已流失。因此本席發言除了對吳委員等人意見表示佩服之外，對於部函公文並未完全照原意，爰請將來行政院函復銓敘部後，能再提報院會討論。

***生技新藥產業發展條例相關 98.3.19 (27)**

有關書面報告第一案委員實地參訪研考會，在書面報告第10頁反面，有關生技新藥產業發展第10條的問題，請銓敘部協助，原因是生技新藥產業發展第10條有關研究機構及研究人員由行政院會同本院認定之。基本上，研考會完全接受我們的意見，並責成政務副主委追蹤後續處理，但是最後的結果如何，請部說明。

有關第 10 頁反面本席表示意見第 4 點「暫同蔡委員所提……」請修正為「贊同蔡委員所提……」。

***生技新藥產業發展條例相關 98.5.21 (36)**

首先，在新政府執政剛好滿週年之際，歷經 15 年及我們院長、部長的努力推動，行政中立法終於能完成三讀，具有實質及政治意義，非常值得慶賀。

有關本屆第 1 次至第 17 次會議未辦結案件，就本席所提生技新藥產業發展條例第 10 條規定，有關研究機構及研究人員認定問題，銓敘部雖已努力，但本次並未說明最後結果，爰無法同意結案。

***生技新藥產業發展條例相關 98.6.18 (39)**

本席想要反映一件事，就是行政院의公務人員對於將來每個機關須有1%至2%之淘汰率、要有退場機制。因為考績作業改進措施並沒有將機關團體績效列入，有些單位業務繁重，他們努力辛苦工作，結果還是要依照1%至2%之淘汰率免職，其實並不公平，所以建議部在規劃研修考績法時應將之納入考量。

另外，本次在院會曾多次提及有關生技新藥產業發展條例第10條，對於研究機構與研究人員認定的問題。方才次長已提供給本席相關資料，個人非常感謝均依照原來的立法精神在做。但是本席仍有一個建議，就是原來行政院衛生署提出3個單位要列入生技新藥產業發展研究機構，可是部只列1個單位，而食品藥物管理局未列入所持理由是因為FDA還沒有成立，但FDA組織法已經在日前完成立法程序，所以建議除了行政院衛生署疾病管制局之外，應增列食品藥物管理局為研究機構。

***生技新藥產業發展條例相關 98.7.2 (41)**

對於本案所作的結論，本席百分之九十九都接受，只有1點小的修正建議，而此修正建議已事先跟銓敘部商量過，部已表示會予以支持。由於行政院原來是建議將藥物食品檢驗局和管制藥品管理局納入，但立法院已三讀通過食品藥物管理局組織法，將該二機關合併成食品藥物管理局，因為該局成立雖然已經立法院三讀通過，可是該局要到明年1月1日才會正式成立，這在部函意見即議程第92頁中有清楚說明。不過本席要提的修正建議就是把第92頁倒數第1行「研議是否」4字刪除，因為行政院和本院銓敘部都已經同意，只不過等到明年1

月1日，如果屆時還要再開會研議，好像變成是多開會議一樣，我們應該儘量不要再開會，所以建議將「研議是否」4字刪除。同時，在第92頁反面第4行之「研議是否」4字亦一併刪除；然後在銓敘部所附的研議意見對照表，即第94頁反面中間，從（二）往上數第3行之「研議是否」4字亦一併刪除。這樣的修正建議，一則尊重行政院的意见，二則也尊重本院第10、11屆共6位委員之發言意見，三則可以省卻再召開一次會議的時間，而這件事情也可以就此功德圓滿。

主席：本案照擬辦意見通過有無意見？（無），照部擬意見通過，銓敘部函照胡委員建議修正。

決議：

（一）本案同意會銜；惟請行政院將1. 認定原則第2點第2款附表之一級機關欄及二級機關欄均予刪除；2. 中央研究院移列於研究機構名稱欄內。

（二）**胡委員幼圖所提：**刪除部來函第3頁最後1行、第4頁第4行、研議意見對照表銓敘部研議意見二之（一）之3倒數第3行「研議是否」等文字，請銓敘部配合修正刪除。

***FDA 相關 97.12.4 (14)**

由於本席曾任藥政處處長，對人事局報告食品藥物管理局，表示感謝，但是仍幾點意見請人事局協助，雖然局長說有關官制官規有待本院協助，但是個人也要請人事局、銓敘部協助，否則本次成立行政院衛生署食品藥物管理局（TFDA）不見得是好事。其實亞洲各國包括中國大陸、日本、韓國、泰國早已成立TFDA，本人在當藥政處處長時就努力促成，經過法規研擬在2002年3月18日報行政院，結果竟空轉6年，現在終於行政院通過。不過有幾個問題是，未來TFDA係由4個單位合併，原有2個局長，2個處長，合併後只有1個局長，2個副局長，因為過去衛生署本來就很難吸引適當人才到單位內服務，現在副首長職等比以前降低，位子也減少，所以如何能吸引人才繼續留下來服務，請多留意。

其次，本次政府改造並沒有提到衛生單位，這麼先進的國家一直沒有衛生部成立，食品藥物管理局的層級一定低，美國從事食品藥物管理約1萬多人，但我們的編制僅有39人，國人相當重視藥物安全及食品衛生，職責將更形繁重，請局、部協助組織立法事宜，現行整併擴大，實為裁刪，實在不宜。

***FDA 相關 98.6.18 (39)**

本席想要反映一件事，就是行政院的公務人員對於將來每個機關須有1%至2%之淘汰率、要有退場機制。因為考績作業改進措施並沒有將機關團體績效列入，有些單位業務繁重，他們努力辛苦工作，結果還是要依照1%至2%之淘汰率免職，其實並不公平，所以建議部在規劃研修考績法時應將之納入考量。

另外，本次在院會曾多次提及有關生技新藥產業發展條例第10條，對於研究機構與研究人員認定的問題。方才次長已提供給本席相關資料，個人非常感謝均依照原來的立法精神在做。但是本席仍有一個建議，就是原來行政院衛生署提出3個單位要列入生技新藥產業發展研究機構，可是部只列1個單位，而食品藥物管理局未列入所持理由是因為FDA還沒有成立，但FDA組織法已經在日前完成立法程序，所以建議除了行政院衛生署疾病管制局之外，應增列食品藥物管理局為研究機構。

***FDA 相關 98.7.2 (41)**

對於本案所作的結論，本席百分之九十九都接受，只有1點小的修正建議，而此修正建議已事先跟銓敘部商量過，部已表示會予以支持。由於行政院原來是建議將藥物食品檢驗局和管制藥品管理局納入，但立法院已三讀通過食品藥物管理局組織法，將該二機關合併成食品藥物管理局，因為該局成立雖然已經立法院三讀通過，可是該局要到明年1月1日才會正式成立，這在部函意見即議程第92頁中有清楚說明。不過本席要提的修正建議就是把第92頁倒數第1行「研議是否」4字刪除，因為行政院和本院銓敘部都已經同意，只不過等到明年1月1日，如果屆時還要再開會研議，好像變成是多開會議一樣，我們應該儘量不要再開會，所以建議將「研議是否」4字刪除。同時，在第92頁反面第4行之「研議是否」4字亦一併刪除；然後在銓敘部所附的研議意見對照表，即第94頁反面中間，從（二）往上數第3行之「研議是否」4字亦一併刪除。這樣的修正建議，一則尊重行政院的意見，二則也尊重本院第10、11屆共6位委員之發言意見，三則可以省卻再召開一次會議的時間，而這件事情也可以就此功德圓滿。

主席：本案照擬辦意見通過有無意見？（無），照部擬意見通過，銓敘部函照胡委員建議修正。

決議：

（一）本案同意會銜；惟請行政院將1. 認定原則第2點第2款附表之一級機關欄及二級機關欄均予刪除；2. 中央研究院移列於研究機構名稱欄內。

（二）**胡委員幼園所提：**刪除部來函第3頁最後1行、第4頁第4行、研議意見對照表銓敘部研議意見二之（一）之3倒數第3行「研議是否」等文字，請銓敘部配合修正刪除。

***FDA 相關 99.5.6（84）**

對於人事局所提報告，請部局參酌各委員的意見檢討解決。感謝詹委員中原多次提及衛生署的困難，食品藥物管理局（FDA）是合併二處、二局（食品衛生處、藥政處、藥物食品檢驗局、管制藥品管理局），真正目的是要擴編，希望國家對食品藥物安全的重視，結果卻造成人員職等調降，就好像4所大學合併成1所聯合大學以後，原來正教授卻變成助理教授，而且新進人員就以助理教授敦聘，這就是剛才詹委員特別提到的問題，行政院衛生署食品藥物管理局（FDA）係屬整合新成立之機關，仍維持原層級，但功能擴大，人員列等卻遭調降。

***FDA 相關 99.5.20（86）**

關於書面報告第三項考試委員英文名稱的調整，文中提到經過數次討論，建議修正為歷經蔡委員良文、黃委員富源、詹中原委員及本

席擔任值月委員時，數次召開座談會討論後定案，本席建議應放入歷任值月委員名字，較為周全

另監察委員來院巡察座談會，其中吳豐山委員質疑我國食品、藥品之管理員額過少，目前僅配置 29 人管理全國食品及藥品業務，恐會提出糾正。由於目前全世界將食品與藥品一起管制的案例並不多，僅美國 FDA 及中華人民共和國的食藥監局，其他如歐盟、日本

(TMDA)、英國、澳洲(TGA)及加拿大等均是將食品、藥物分流管理，當初 FDA 組織法草案送立法院審議時，本席即向立法院王院長表達不贊同之意。嗣後，研考會應發揮研究精神，就 FDA 之組織，列表說明目前全世界先進國家對於食品、藥物管理之組織概況，FDA 合併管理制度實非進步的制度。由於 FDA 之編制即將送本院審議，建議(1)回復監察院十二個問題中，有關吳委員意見，應予說明本院支持 FDA 職等與編制，解決問題之關鍵應回歸研考會、衛生署需對於組織員額、組織運作成效不彰之問題進行檢討改進。(2)二組審查 FDA 案時，請在座委員多予支持(3)請將本席列入本月份實地參訪國科會的名單。

***FDA 相關 99.7.15 (94)**

浦召集人忠成提：審查銓敘部議復關於行政院函送行政院衛生署食品藥物管理局編制表案，建請同意修正核備一案報告，請討論。
胡委員幼園：

個案同意研究員職務之列等訂列為「簡任第十職等至第十一職等」；(二)研究員之任務及工作內容，應於相關法規予以明定，以避免各機關援引比照；(三)個案同意研究員之員額由 5 人增為 10 人。另本案作成以下附帶決議：1. 請行政院衛生署配合行政院組織調整，

對於食品藥物管理局之醫藥管理相關業務及人力之不足，併同檢討考慮；2. 請行政院衛生署食品藥物管理局應妥適整合我國衛生、生物醫藥方面有關之研發人力，避免重複研究。

***FDA 相關 100.6.2 (139)**

考選部負責辦理專技人員考試，在過去一年之內，為食品安全管制做了 3 件非常重要的事：第一件是增辦 100 年食品技師高考，其實衛生署並不是現在才要求食品技師駐廠，列入食品安全管制系統裡面，而是在民國 97 年 5 月 8 月就已經公告，預定 101 年 5 月 8 日實施食品技師駐廠監督政策，屆時需要 1500 名食品技師，考選部從善如流增辦 100 年食品技師高考，因為，深入了解發現，從民國 83 年至 98 間，全國錄取的食品技師只有 461 位，人數顯然不足，所以本院在今年 1 月 27 月第 122 次會議已同意增辦食品技師高考在案；第二件是考選部去年應衛生署要求，也已經增加高考食品檢驗類科。以上這兩件事是考選部原來已經在做的事，非常之好。同時本院在 99 年 7 月 15 日全院審查會通過食品藥物檢驗局編制案時，也通過附帶決議：對於食品藥物管理局醫藥管理相關業務人力之不足，請衛生署於明年組改時提出檢討。作適當的改進，當然針對這一點，與考選部沒有直接關係，因為今天吳局長親自列席院會，所以請局主動向衛生署轉達，針對食品安全檢驗的問題，本院真的非常支持，希望他們調整增加食品安全檢驗人員，本席在考選部報告後發言，一方面是說考選部其實已做了很多事，衛生署也早在 97 年就要求食品技師駐廠，剩下的問題是編制內的人力，目前食品衛生處編制只有 39 人，併入 FDA 之後人員非常少，現在只有一個組在負責全國食品檢驗，坦白說，我們真的無法期望檢驗出本來就不該在食品內有的東西，所以請考選

部、人事行政局繼續協助衛生署，儘快解決人力的問題，以維護國人的健康。

***退撫基金相關 97.11.27 (13)**

昨日我們參訪人事行政局，局長並請各部會人事主管到局裡來說明，本席非常肯定，今日銓敘部報告舉辦5次座談會，做法也非常好，讓所屬各級人事單位能夠瞭解銓敘業務之推動。另外，對於應糾正的部分，也要加以糾正，不能太客氣，否則進步的力量就會減少。

有關部長在 AIT 演講，接受記者訪問，對退撫基金投資情形適度說明，本席覺得非常好。因為我們都很疑慮政府為了股市護盤，使退撫基金受到損失，但部長清楚表示1張股票都沒有賣，並不是為護盤而導致虧損，而是股價全面下跌，使基金損失嚴重，這句話非常重要，要講清楚，不然別人會以為是我們的操作有問題。

有關人事法規修正的問題，人事局主管的是行政院所屬相關人事法規，行政院所屬以外的全國各機關人事單位都是銓敘部主管，所以對於各人事單位人事法規要否修正，執行面是否正確，部應做適當監督。近日報載旋轉門條款的問題，本席認為旋轉門條款應有修正之必要。近報載某部長離職3年後再任職工作，竟然還被起訴，經過2年不白之冤，最後才終於獲判無罪，其實本席當年在行政院服務，主管藥政單位涉及全國的藥政、醫療器材、化粧品等等，要不是我來自學校，做完職務以後，馬上就會失業。但後來發現避開的方法很多，簡單舉例，成立一家控股公司，下面直接管理一家生技製藥公司，我只要擔任控股公司董事長，根本不需要擔任生技製藥公司的董事長，就可以避開，旋轉門條款也管不到。這樣變成該管的管不到，不必管的也許都管得到，所以建議部應儘速研修公務員服務法相關條文，免得優秀人才不願意到政府機關來服務，如果人才不進到國家來，問題就很嚴重。

***退撫基金相關 98.3.12 (26)**

軍職人員屬性確與公、教人員不同，據部提資料表1「98年上半年定期退撫給與撥付情形一覽表」所載，年撫卹金部分，公教人員都是0，軍職人員支領年撫卹金人數為1,039人，支出金額達6,400多萬元，但是也不能因為它性質特殊，將來就用到公教人員的退撫金，所以除了多次行文國防部以外，將來實地參訪國防部時，建議銓敘部派員隨同前往，要求國防部正視問題，一起努力尋求解決，立場上其實不應該由我們要求政府撥補，而是國防部來要求撥補不足。

***退撫基金相關 99.7.29 (96)**

有關退撫基金經營運用部分，本席今天要提一點小疑問請教管委會，也許可作為另一個思考方式，根據附表1的結果，退撫基金支出占總收入以軍職人員最高，基金支出占繳費收入也是以軍職人員最高。由於基金收入分兩大塊，一是繳費收入，二是基金運用收益收入，然後將繳費收入與運用收益收入合計就是基金總收入，以基金收益作分配時，本席猜想我們不會把軍、公、教三類人員收入分開投資，一定是合起投資運用，而收益如何分配至軍公教人員？依照正常的計算是依投資比率來分配，所以應該是把收入減支出當成一個百分比來分配收益收入，經計算結果發現，公務人員的基金運用收益率占15.0%，教育人員占15.16%、軍職人員占15.8%，雖然差異不多，但因為是以億元為單位，所以本席要請教基金運用收益之分配，最精確的算法是如何計算？

其次，軍職人員之基金支出占總收入分別為60.78%，而公務人員則為21.73%，但是銓敘部並非只主管基金收支，還主管考績及退

休辦法，我們可以思考退休辦法如何與基金管理結合，假定三類人員從進用到退休、死亡期間都是 60 年，在這 60 年以內，無論退休與否國家都要支付其薪水，即便工作 25 年退休，後面還有 35 年支付，工作 20 年退休，國家在後面還是要支付 40 年薪水，現在他們工作，國家支付他們錢好像合理，他們不工作，國家還是要支付退休金，似乎不合理，如果我們更進一步把根本不該再工作而繼續在工作的人，即需要淘汰的人淘汰，另外再把應該再工作，卻因規定要退休而不能工作的人如軍中人員，整體所需支付的錢再作改進，使基金收支能更合理化。也就是說，如果他應該提早淘汰就讓他提早退離，這種人不要讓他在位子上，不要認為有上班付他錢是合理的，其實有上班而誤事，結果是壞事，我們還付他錢更是不合理，所以我們對於退休制度應該思考有更細膩的改革，使得不管其退休與否之支付能合理化。

***退撫基金相關 100.1.27 (122)**

1. 基金之財務狀況係屬國家大事，向為公務人員及立法院所關心。本席非常尊重專家對基金之實際操作經營，惟如何評估運用收益？據附表 4，基金各年度「已實現年收益率(%)」、「加計未實現損益及備供出售金融資產投資評價損益後之收益數(億元)」，震盪大，從近 200 億至負 100 億，不同年度作垂直比較，並非客觀數據，能否提供其他可比較國家類似公務人員退撫基金之操作績效，俾作平行比較，使國人易於了解基金之經營績效。2. 為了解委外經營是否所託恰當，特別是委託國外經營，請併同比較受託機構之經營情形，與其他類似基金經營績效。3. 為了解該國外受託機構是否將我國退撫基金之操作運用置於次要地位，請比較同一受託機構之類似受託基金經營成效。再次強調尊重專家經營，但仍需經過客觀比較，而不是只與

臺銀的定存利率作比較。

***退撫基金相關 100.3.3 (126)**

改制（準用）直轄市後，相關職務及員額增減情形改為百分比則為：1. 主管職務數增加比率：最高者為桃園市 72%，最低者為高雄市 13%。2. 非主管職務數增加比率：最高者為台南市 197%，最低者為高雄市 100%。3. 主管、非主管職務數比：台北市、台中市、台南市、高雄市、桃園市分別為 0.55、0.52、0.22、0.13 及 0.57，桃園市差距最大，主管職務數增加幅度遠高於非主管職務。4. 台北市與其他五都相較，除人口數排序第 4 外，面積、鄉鎮市區數均不及其他五都，但員額上限卻為最高，可達 14,200 人，未盡衡平之處，請部審酌。此外，基管會提供本席相關國家政府退休基金運用績效資料，日本、挪威、荷蘭、美國、韓國及我國退撫基金 2007 年至 2009 年績效情形給予肯定，若能以百分比呈現外，尚能以經本席以 2006 年底為基期（百元）計算，上述 5 國與我國迄至 2009 年，每百元之實際價值變動，日本、挪威、荷蘭、美國、韓國及我國分別為 102、113、98、85、103 及 106，退撫基金績效則相對傑出。

***退撫基金相關 100.5.12 (136)**

本席表示幾點意見：1. 最早看到這份報告是在 2 年多前，當時本席就曾提出建議，並希望去國防部訪視時提出來，但是院長表示，軍職人員退撫制度應回歸恩給制，且茲事體大，因為三軍統帥是總統，要提到相當階層才可以。2. 剛才高委員永光 and 黃委員俊英都有建議，部應就軍職人員退休統計資料，作更深入研析，如軍人分成志願役、

義務役，也有各種不同的官階等級，譬如說 99 年一次退占 26.21%、月退占 40.04% 等數據，是否為志願役、義務役合在一起計算，還有不同的官階的軍人，退休時間不一樣，志願退休又分成因為精實案裁軍所致，以及真正志願退休等情況，如果要作統計，必須更深入分析，才能找出問題的真正核心。

***退撫基金相關 100.7.14 (145)**

1. 1996 年部函釋自殺可比照病故辦理撫卹，本次修法並未就此部分修正母法，惟修正後之撫卹法施行細則第 3 條對於病故或意外死亡，不包括自殺死亡，已有明定。是否合理？仍待審酌。但僅以自殺死亡來決定應否辦理撫卹，似過粗略。自殺死亡尚包含因病、畏罪、感情等因素，應更細分其原因，爰建議考量將不合理之不予撫卹情況予以排除，儘早修正施行細則。2. 教育人員自殺死亡，一律不撫卹之規定，99 年 7 月 30 日行政院方送立法院審議，尚未完成立法。外界認為軍公教一體，但法制上常將之切割處理，造成困擾，建議日後可事前協調，同一事可聯合軍、公、教一次送立院審議，以免造成執行之分歧。

***公務人員表揚大會相關 97.12.4 (14)**

對於銓敘部報告，本席有一點建議，另報告中未提到的部分，本席也作點建議供參：

1. 有關銓敘部辦理公務人員傑出貢獻獎之選拔，本席知道係依據「公務人員品德修養及工作潛能激勵辦法」第14條所做的工作，但本席的看法跟陳委員皎眉很像，就是在激勵辦法第3條規定，什麼樣的人可以來參加公務人員傑出貢獻獎之選拔，裡面有四大類適用對象，包括公營機構人員、聘任、約聘人員等，並不只是高階公務員與低階公務人員的問題，當然公立學校職員也在內，只有教員則排除在外，範圍很廣，所以本席要呼應陳委員皎眉的意見，因為法令裡面也有這樣詳細的規定。

2. 本席真正要提的是激勵辦法第14條，因為規定是要找各界公正人士11至19人來組成評審委員，多年來我們知道國家在施政時，會邀請專家學者來當各種委員會委員，其實對於公務人員的考選有很嚴格的制度，但是對所謂委員會的委員，反而沒有嚴格的標準。至於傑出貢獻獎選拔就更是嚴重，評審委員會決定誰就是誰，雖然副院長是很公正在主持，但是19名委員是真正決定傑出貢獻獎得主是誰，當然銓敘部辦得非常好，但是對於評審委員部分著墨非常少，為避免委員專斷，部應研訂延聘委員機制。

3. 有關今日下午要審查的18%改革方案，原來我們只是希望退休所得不要高於在職所得，改善退休給付，不要讓它不合理，但是現在退休所得不得高於在職所得，突然間變成焦點只放在所謂的18%改革，然後18%改革又民粹化到變成不要肥大官，瘦小吏，難道大官的薪水要比小吏低嗎？大官退休領取的錢要比小吏低？我們要民粹化到肥大官，瘦小吏這樣嚴重嗎？現在已經民粹化到這種地步，上次審

查時，吳委員特別提及，到底現況是否真的退休所得高於在職所得？這種情形是否存在？什麼情況下可能存在？哪一類人會存在這種情形？這些有無分析清楚，對於這一類人是否應作適當的調整，可是對原來退休所得替代率只有80%多，70%多，甚至比在職所得低得更多，我們是否仍一概砍下去？所以本席認為下午審查時一定要弄清楚是哪些人的退休所得真的高於在職所得，然後針對整個退休制度來做檢對，不要焦點只在18%，更不要跟著人家起舞說「肥大官，瘦小吏」這種事情，當然我們應該照比例調整，大官調多少%，小吏調多少%，才是改革重點。

4. 本席呼應方才詹委員中原的意見，就是過去各位委員在院會上提出許多建議，伍副院長代理院長期間也都非常客氣，並尊重大家意見，裁示列為部會施政的重要參考。秘書處每3個月也會列管追蹤執行情形，當時本席也曾建議，3個月追蹤管考後尚未執行的部分，在下一次報告追蹤管制執行情形時，更要列出來，秘書長也從善如流表示會辦理。同時再次呼應詹委員意見，為利管考，委員發言意見除每季列管外，應將前已列管而尚未完成者，亦列入追蹤管制。

***公務人員表揚大會相關 98.3.26 (28)**

對於銓敘部報告模範公務人員選拔之研究，個人肯定法律授權的問題，因為〈公務人員品德修養及工作潛能激勵辦法〉係民國79年8月15日公告，但並無法律授權。本席在第1次會議即建議人事行政局，對於相關人事法規，如果無法源依據，可比照部修改激勵辦法的做法，檢討修正法律授權的問題。

激勵辦法第3條規定適用對象，部建議增列地方議會為主辦機關，目的是讓地方議會公務人員得以參加模範公務人員選拔，當然第

9 條主辦機關也要一併修正。至於黃委員提到模範公務人員與傑出公務人員貢獻獎的問題，相信部會有所說明，因為沒有得到模範公務人員，根本不可能成為傑出公務人員候選人，所以二者不會有矛盾。另外，本席非常同意部所提及模範公務人員請見總統人數過多的事情，鑑於總統日理萬機、公務繁忙，模範公務人員代表，可由副總統或院長接見，總統接見傑出貢獻獎得獎者即可，不要把總統累壞，也沒時間思考國家的大政方針。

***公務人員表揚大會相關 100.6.9 (140)**

就本院及部對於公務人員獎勵之位階究為何？其他院、部獎勵之位階及主管單位又為何？值得深入思考。而傑出貢獻獎的目的為何？為求周延，並兼顧基層人員，建議可在激勵辦法中增訂年度特別貢獻獎，以資鼓勵，避免有遺珠之憾。

***有關職務列等調整 97.12.11 (15)**

本席簡單說明台大、清大等7所大學召開之高等教育永續經營會議涉及官制官規部分包括3部分：1.組織彈性化，提出2個問題。2.人員進用彈性化，提出10個問題。3.待遇彈性化，提出4個問題。其中他們提到在大學配置委任官比例的問題，一般中央三級訓練單位，委任官比例約20%，但是現在的大學已高達25%，換句話說，低職等的人比較多，高職等人員較少，所以他們任用人員非常困難；另外他們也提到主管彈性問題，因為銓敘部現在僅同意主任秘書、總務長、圖書館館長等3職務得由職員兼任，使得他們的主管職務之彈性受到相當的限制。另又提到放寬教師借調及年資併計問題，均請部了解改善。

***有關職務列等調整 97.12.18 (16)**

剛才本席利用委員發言時間，特別上網查詢「專技人員轉任」，發現有14萬個訊息，然後再縮小成「專技人員轉任公務人員」，有5萬7千項目，由於本院在96年12月6日增列放寬5項轉任條件，所以再縮小範圍查詢台南市衛生局，結果有8項解釋有關專技人員轉任公務人員之事宜，由此可體驗到專技人員轉任公務人員是長期且不斷會被提出來的問題，本院一定要有所認知，恐怕會是一個長期的議題。其次，本席覺得給銓敘部的建議，除了黃委員建議合併職系與群組職系之概念非常好以外，其實大家可以再仔細去想，如果我們的考試方式、內容、科別能夠滿足機關用人需要的話，也許就可以減少專技人員轉任的問題，所以目前我們所堅持考試制度可寬可窄，有容乃大，假定在筆試、口試、甄試等能做得更完備，讓真正的人才都可以從這

樣的管道進用的話，就可以紓解專技人員轉任的問題。

自從本席到考試院服務時，就聽到人事局陳局長提出許多多元取才理念，由於涉及本院職掌之相關政策，所以可否請局作進一步說明？

有關銓敘部報告之附表，建議可將專技人員、公務人員相同類科併同評比，相信會更具有說服力。

***有關職務列等調整 99.4.22 (82)**

有關草屯療養院辦事細則第 10 條及編制表修正一案，本席有幾個看法，請部檢討全國公立醫療院所職稱、官等職等配置不均衡的問題，感謝部及二組同意核列草屯療養院「科主任」由薦任第八職等調整為第九職等，以應機關找到合適人選。但是政風室僅 1 人，主任 1 人列第八職等，會計室有 3 人，「主任」列第八職等，人事室有 3 人，「主任」也是列第八職等，即政風室、會計室、人事室配置不到 10 人的狀況下，就有 3 位「主任」列第八職等。然而，護理師、藥師、醫檢師、營養師、職能治療師、放射師、臨床心理師等共有 105 人，卻沒有設置任何 1 位「主任」職稱。另護理督導長並不是「主任」，「室主任」列第八職等有 2 位，不知為何稱「室主任」而不是藥劑部或護理部主任？本席認為各公立醫療院所配置職稱、官職等似乎過於偏重行政單位，因為過去藥事法明文規定，健保實施後 2 年，一定要醫藥分業，但衛生署公然發函不執行醫藥分業，致使被監察院糾正，若不於 1 個月之內，遵照執行法律就要提出彈劾，衛生署最後才作更改。在護理師方面也有相同的例子，由此可見行政單位應依法擬具編制表，但本院職掌全國銓敘業務，不能任由行政單位偏頗而同意通過，如本案主任職務之配置狀況，故建議部通盤檢討全國公立醫療院

所職稱、官等職等配置不均衡的問題。

***有關職務列等調整 99.6.3 (88)**

本席曾約在半年前，提及智慧財產局人事的問題，雖行政院已快速通過智慧財產局組織條例修正草案，擬增加 170 名任期 5 年之約聘人員、39 名專利審查人員等，同一時間，丁守中立法委員在立法院司法及法制委員會亦已初審通過，但據報載，由於銓敘部對此案有意見，故本席想請教銓敘部究竟是持支持抑或反對意見？國家以培養人才最為重要，目的之一在於希望人才能有許多創新，以增加競爭力。現今許多國家已經直接將立國政策稱為以智慧財立國，並將智慧財產機關提昇位階，然而，我國智慧財產局目前是三級單位，且不論是否要提高位階，但是我們常常同時向國內及外國申請專利，結果外國已經核准，而我國卻連開始審核都還可能尚未開始，根據統計，我們平均要 3 年才開始審核，目前累積的案件已達十幾萬件，而且越來越惡化的趨勢，所以行政院雖通過增加 170 名約聘人員，但人數多少不是重點，重要的是是否研議開放學者專家來擔任評審委員，這樣或許可加速我國對智慧財產專利申請核准之效率，不要我國的創新，在外國都已申請核准專利權，反而在國內連審查都還可能沒有開始，且累積如此多的案件，這樣對我們國力的損傷不知有多大。所以，本席希望銓敘部支持智慧財產局組織條例修正草案，甚至考慮部及局將智慧財產局位階提高，因為將來的產業只有靠智慧財產保護，才能永續發展並具有競爭力。

***政務人員相關 97.10.23 (8)**

方才本席所提問題是考試院與行政院之間權責的問題，也是人事行政局與銓敘部之間的問題，依人事行政局組織條例第1條第2項規定，有關本局考銓業務須受考試院監督，惟本席並不瞭解該局受監督業務內容為何？在何種情況之下，行政院相關業務須受考試院監督？假如我們不知道的話，就無從監督起。

本年10月14日張政務委員進福主持審查會之相關資料載，學校教職員退休條例、學校教職員撫卹條例等修正案，經與銓敘部張部長溝通並獲支持。另外在張政務委員進福主持審查會上還提到公校教師退休年資的問題，但是在相關資料文字敘述說銓敘部將儘速陳報考試院，通盤檢討政務人員退職撫卹條例，所以他是引用銓敘部去修正政務人員退職撫卹條例，不過馬總統希望公教能夠分流，現在討論教育人員退休法制時，卻希望軍公教合一，這樣是與馬總統建議事項有不一致。本席所提的重點是院與院的關係，主席詢問朱副局長，朱副局長說教育任用等3法案為教育部主管，這是正確的，在行政院是教育部負責，但是在本院並非教育部負責，並不是說教育部負責，本院就不管，當然這是個人看法，所以建議法規會說明我們到底有無超越。另針對教師退休的問題，假如我們修正政務人員退職撫卹條例，在立法院要通過是非常困難，民眾可能會質疑政務官要圖利自己，但教師的年資與退休完全是另外一回事，假定行政院已退回教師相關法制，本席要拜託人事局由教育人員相關法制去解決。

***政務人員相關 97.12.11 (15)**

記得我們針對學校教職員退休撫卹條例是否會銜本院曾作許多討論，而且請銓敘部作修正條文，然後大家也連署準備提案，至於行政院認為學校教職員退休撫卹條例無須會銜，但是依司法院大法官釋字第 308 號解釋，教師兼任行政職務視為公務人員，所以有關教職員退休年資併計政務人員年資相關問題，當然應為本院的職掌，後來也請銓敘部研擬修正條文，只是後來我們覺得行政院會已經通過，假如本院再連署提案不同意，會造成不好的印象，所以我們就連署後主動不提院會，不過部及局都已接受我們的意見，現在立法院已一讀通過學校教職員退休撫卹條例，所以請部局對照立法院審議之條文與當初我們所提的意見是否相符。稍後我們會討論教育人員任用條例之修正，這也是方才本席報告的一部分，所以個人保留討論時之發言權。

***政務人員相關 98.2.19 (23)**

本席當然支持本案照審查會決議通過，但是當時曾向主席聲請保留院會發言權，現在謹作一點補充發言，方才副院長提到政務人員俸點雖有調升，但是待遇總額並沒有增加，個人建議直接說明待遇沒有調升就好了，因為說俸點調升等細節，記者並不是很懂，所以乾脆直接說俸給法制化，然後待遇通通沒有調整，至於內部細節可以考慮不提，以免造成外界誤解。

本席覺得副院長和我們委員非常睿智，作了一件重要的修改，就是把原來政務官分為六級，但是在主席和委員經過 4 次審查會，不但予以釐清，分為特任官、政務官，然後政務官分三級。這是意義非常重大的一件事。

***政務人員相關 99.3.11 (76)**

銓敘部在過去一年來的工作，真的是成效卓著，值得肯定，而剛才吳次長的報告簡單扼要且清楚，表現非常好，本席只有一點小建議，就是「公務人員任用法第 28 條消極任用資格相關問題之研究」及「政務人員與常務人員退職年資應否區分之研究」兩項研究案之結果如何，是否與本院送立法院審議之政務人員法精神一致？請部提供相關資料。

***政務人員相關 100.7.21 (146)**

對於大法官解釋結果，部報告已經非常清楚，如何改善政務人員的吸引力，讓優秀人才來擔任政務人員。目前政務人員來源以軍公教為大宗，尤以公教居多，其中公務人員部分，可以由已送立法院審議的政務人員退職撫卹條例草案來處理，但是在行政院擔任政務人員最多的是來自於教育界，最近本席與教育部人事處等同仁深入討論，目前教育人員以借調方式到行政院或各院擔任政務官，原來教職部分年資能否計算，與其借調當政務官或事務官，或到私人公司任職無關，現在已經確定的是譬如說台大教授借調到私人公司工作，當他歸建後，年資可以併計，可是借調到政府單位卻不能併計退休年資，這樣不是很奇怪嗎？到政府機關比方考試院當考試委員，到監察院當監察委員，擔任政務官尚不確定可否併計，這樣並不盡合理。依照學校教職員退休條例第 10 條之 1 規定，符合第 8 條之 1 第 3 項、第 4 項、第 6 項者就可以計算年資，完全沒有說擔任政務官、事務官或私人公司任職有任何區別，爰建議部除推動政務人員退職撫卹條例外，同時研議修正學校教職員退休條例，尋求解套方式。

* 「十八趴」優惠利率存款 98.1.8 (18)

有關銓敘部報告，本席有點意見及看法供參：

1. 上次本席發言時曾表示18%改革案已經民粹化，其實我們要處理的是退休所得合理化方案，而不只是18%優惠存款的部分。依據公務員待遇支給要點規定，有3款條件可以支領18%，而當初要支領18%退休人員可能有2種選擇：一種是一次支領所有退休金，一部分可以拿來作18%優惠存款；另一種是支領月退休金。所以我們在計算18%所造成的負擔時，應該把當時支領月退休金18%優惠存款比較領取月退金的差距，說不定支領月退休金實質由政府支付之退休金超過其領取18%的錢。目前估計因18%而政府補貼之金額1年770億應再減掉支領月退金的部分，這個部分一定要講清楚，否則民間會認為這是因為18%優存造成國家770億元的額外財政負擔，實際上還要再刪減支領月退金的部分。基於信賴保護原則，對於早期支領一次退休金享有18%優惠存款利率者應予保障。我們相對的做法應是切割，對於1個月只支領數千至1萬元的早期年老退休公務員，應完全作切割不能再降其所得，剩下的就是處理過渡期間所得替代率超過100%的部分，這樣就可以解決污名化的問題。

2. 有關健保局加領4.6個月獎金的問題，當初成為國營事業的確有遠見，可是近年來立法院多次詢問，使得健保局同仁，既無法享有與公務人員相同的待遇，又被批評4.6個月的年終獎金是不合理的，所以要它又回到公務機關體系。至於行政單位希望局長、副局長可由教授來擔任，大家一定覺得很奇怪，行政機關首長怎能由教授來擔任。現在健保局可能比較想用金融財政方面的專家來當局長，所以當然不希望只適用醫事人員任用條例，但是本席並不贊成，因為個人在衛生署服務時就一再請同仁了解健保是為了健康、衛生，錢的部分在其

次，就像主席一開始所說，遵守法律只不過60分及格而已，政府存在的目的是依法行政來幫助人民，替人民解決問題。另現在健保局要改制，局裡有很多專技考試及格的醫師、藥師等人員，當年他們考試科目與公務人員考試並不完全相同，前天召開國文科改進案審查會就提到有些專科類科考試並沒有列考國文，包含公文，然後專技考試錄取率可能比公務人員考試高些，我們可否針對當初專技考試未列考科目辦理特別的考試，對於錄取率較高的問題，則在未來專技考試上作更嚴格的把關，並將行政經歷也列入考核，使得原先健保局內有經驗的專業人員，在改制為行政機關後，有機會不會卸任，至於金融保險方面人員考試是否可以比照，本席不太了解，建議可以比照政府相關的特考，以公平原則，考過就不要重複考，沒有考過就讓他來考。至於健保局研究人員的設置，確實有其必要，如疾管局就非常迫切需要研究人員，因為世界各國健保制度非常複雜，研究人員可以作各種前瞻性改進，所以假如由教授轉任，擔任不負責行政責任的研究員，是非常必要的。

3. 方才院長提到總統文告，還有報載推動公務人員行政中立法的訊息，均有助於本院的形象，本席建議銓敘部接下來應針對退休法、考績法等人事法制改革，以及落實淘汰制度，相信可以更加提升本院的聲譽。

*** 「十八趴」優惠利率存款 98.3.5 (24)**

日前文官制度興革小組召集人吳委員已開始邀請一些專家學者前來發表意見，其中有關公務人員退休法制修正也是重點之一，由於過去優惠存款18%改革方案引起頗大爭議，本席希望以後不再討論18%改革一事，而是回歸退休法制之修正，並一併通盤檢討。譬如說

退休法第 13 條之 1 第 3 款規定，領取月退休人員死亡，其配偶得按原領退休金半數改領月撫慰金，因為現在我們國人常有娶外籍或大陸籍配偶的情況，所以在實務作業上，部是否有調查分析這些年輕外籍配偶領取原退休金半數之月撫慰金的年限及金額？是否有顯著增加的情形？如果一位 65 歲的退休公務人員去娶 20 歲的外籍新娘，也許 65 歲的先生平均可以活到 80 歲過世，那他的年輕外籍配偶可以領取月撫慰金到多大年齡？

本席舉這個例子，主要是因為文官制度興革小組，由於受邀的學者專家發言時間有限，所提意見論述，似無系統性脈絡可循，而是夾敘夾議、有批評也有個人看法、又有一點各國制度的比較，我們很難分辨國際相關制度執行後的優缺點為何？哪些值得我們參考？哪些僅止於學者專家個人的意見。當初院長是期望興革小組在 3 個月內完成研對，提出具體的報告，當然我們還可以從中引出許多重要議題，所以本席認為銓敘部其實有責任針對各國退休制度、文官制度及相關議題解決方案，作系統性的比較。個人覺得目前興革小組並沒有就我國與先進國家相關文官、退休制度的重要問題先找出來，然後再分析先進國家相關解決方案為何，以及我們又想要達成什麼具體的改革目標，這樣才能使興革小組有一個具體的結論和成果，其實大家的看法很接近，只差如何具體規劃出來。

以前面的例子來看，一位 65 歲的退休公務人員去娶 20 歲的外籍新娘，未來年輕外籍配偶領取原退休金半數之月撫慰金的年限及金額為何？國際上的做法是可以領取的總金額是固定的，先生可以領多少，太太可以領多少，如果活得較久，還可以逐月減少；或者另有彈性的作法，如 55 歲退休，但是必須 65 歲才可以開始領取退休金，這樣就不會有退休後再任，領取雙薪的問題出現。類似彈性的作法，各國有很多相關的制度，因此請部應有系統的蒐集各國制度相關資料，

然後比較分析，讓興革小組有一個具體的結論和成果。

*** 「十八趴」優惠利率存款 98.3.5 (25)**

根據部統計公教人員支領一次退休金與月退休金比較差距很大。目前享有 18%優存是領取一次退休金人員及部分領月退休金人員，事實上領取一次退休金人員比例並不高，而且逐年在降低，所以本席建議應將 18%改革案分割處理：對於當年領取一次退休金而享有 18%優存人員，由於比例並不高且逐年在降低，且較支領月退者實際領得金額為少，我們不要再作更動，否則反彈會相當高，也會影響到他們的身家性命及生計；另一種是領月退休金再加上 18%以後，結果所得替代率超過 100%者，我們去作更動，影響應該不大。我們只要作分割處理，將 18%改革案先排除支領一次退休金者，如此問題會較單純，並可回歸退休法制通盤檢討。

因此，本席呼應歐委員意見，建議部有系統整理相關國家退休法制、議題等，研議規劃延後自願退休公務人員領取月退休金年齡條件，以及允許低階文官提早退休，而高階文官延後退休，俾利經驗傳承，有效運用人才資源。

另外，據部統計，公務人員與教育人員退休情況並不一樣，主要是吸引力誘因，使得教育人員很早退休，所以請留意這方面的問題。最後，我們看到 55 歲自願提前退休占退休總數比例逐年升高，本席建議可另列出 55 歲公務人員申辦退休情形，供作參考。

* 「十八趴」優惠利率存款 98.4.2 (29)

本席要對後面說法部分表示意見。前在最後一次審查會時，在座多位委員已經詳細清楚說明一定要在許多條件及適當說帖之下，審查會才會通過本案。可是後來記者報導的內容，讓我們覺得與審查會中結論有很大的落差，所以本席要詢問部為何不在審查會之後對外作完整說明，使得部分媒體扭曲我們本意？

事實上，上次審查會我們一再地講，但結果記者還是把不需要的40年統計資料放進去，而且今天公務人員退休法制改革說明資料裡面，第8頁第3行還是講40年，當然本席了解這裡提到40年是要強調40年減輕744億元不正確，可是這句話應該連提都不要提，因為這樣會造成誤解，以為用744億減282億元，然後說本案又增加支出400多億元，這樣容易造成別人的質疑，所以本席希望不要再提40年的事情。

其次，假如本席是一位記者，我會質疑的部分就是97%，結果這個部分在說帖裡面又不一致，其中有一個地方是提到，因為先進國家有第一、二、三階段年金，但沒有講清楚跟他們比較是85%，所以本席建議雙向比較，就是假定我們的77%至97%，以先進國家的方式去計算，各相當於多少比率。另一個方式就是外國的70%，假如依照他們的算法，則相當於多少比率，這個一定要明明白白地列表告訴記者們，否則各報紙一定會質疑97%的問題。

因此，本席建議附表3除了方才蔡委員建議作標題修正之外，還要重新作修改，因為表列第一項就是18%，本席知道這是記者最關心的項目，所以放在第一項，可是由於本項是增加支出1億多元，因此能否移至最後一個欄位，同時要增加說明，如方才部長所說修正以後已經沒有「肥大官，瘦小吏」，變得更公平合理等，說明18%改革的真正精神，而不要讓人家覺得改革半天還增加1億多元支出。

* 「十八趴」優惠利率存款 98.8.27 (49)

針對公教人員 18%優惠存款的問題，本席有點意見表達。本來 18%優惠存款的相關爭議，經過院、部處理之後，目前已暫告平息；可是最近自由時報報導，台銀將拒絕負擔優惠存款近新台幣 100 億之差額利息，因為台銀規劃明年將以台灣金控為名公開上市，於是擬不再負擔每年優惠存款近新台幣 100 億之差額利息。本席與部長談過，他表示台銀之所以有此盈餘及辦法，能夠以台灣金控名義公開上市，係政府給予台銀辦理特許金融業務，甚至有許多公款為無息存款。假定台銀要公開釋股 40%，然後又不願意負擔 18%優惠存款差額利息，政府似可以考量此部分特許金融業務，妥為談判，以為因應。另外，即使將來協調台銀繳庫盈餘可由國家來支付 18%優惠存款差額利息，也不適合直接訴諸媒體，所以請銓敘部及早未雨綢繆。

* 「十八趴」優惠利率存款 100.1.6 (119)

1. 本週媒體對 18 趴有諸多報導，院長在第一時間親自對外宣示勿醜化公僕、勿製造對立，剴切而重要。過去本席曾就 18 趴相關爭議請部積極對外澄清，退休人員選領月退與一次退加上 18%利息所支領之退休金差距甚大，18 趴為選擇一次退休金之配套措施，如欲驟然改變，退休人員有權改選月退，並將所領之利息退還，以補領月退之退休金，政府負擔形將更重，部對外說明時，建議以減少政府財政負擔之真相為訴求，對外說明實情，勿讓此一減少政府負擔之配套措施 18%利息背黑鍋。2. 法官法草案為重要法案，請部說明：（1）本院建議之條文，與行政院或司法院版本不同者，立法院採納與未採納之情形為何？（2）曾任法官、檢察官或曾任公設辯護人 6 年以上

者，得申請專技律師考試全部科目免試。法官法草案規定之實任法官於自願退休或離職生效日前後 6 個月內，得申請全部科目免試以取得律師資格規定，立法院審查情形為何？（3）檢察官起訴定罪率納入評鑑內涵，立法院審查情形為何？3. 期許部對刻意抹黑者之言論，放開胸懷去 明真實，勿自縛手腳，否則外界指陳：（1）6 萬多教師尚無法源依據即可辦理回存？（2）老百姓存款利息只有 1%，退休公教人員竟有 18%？真相將無澄清之日。

***全國公務人力調查評估 98.1.22 (20)**

對於部用心製作本份報告，相信部長亦花費很多的心血，所以報告內容都非常精準，本席要特別表示肯定。不過根據報告顯示，至96年為止，中央機關數增加323個，可是人事人員究係相對增加抑或減少？全國人事人員分布情形為何？

2. 有關人事人員老化的現象，據報告所載主要年齡層雖然多分布在40至49歲，但個人認為似無所謂老化情形，反而是恰當。本席憂心的是55歲提早退休之情形，以致無法有效運用人力，報表上並未統計55歲以上人員之變動情形，60歲以上則確實在減少比例，所謂老成謀國非常重要，我們仍須借重高階文官之工作經驗，所以對55歲提早退休之現象，真的值得我們警惕及檢討，故請部似可研議按職務規劃不同之退休年齡，以充分運用公務人力。

另外，根據報告顯示，有8成以上人事人員擔憂未來，6成以上對組織變革相當憂心，尤其官等低、年資短及年齡低者面對組織變革信心不足，此實為組織變革及發展之重大警訊，應予重視。

***全國公務人力調查評估 98.4.2 (29)**

首先，高度肯定人事行政局能夠增加初等考試錄取名額，提高錄取率，因為本項考試為報考人數最多的考試，而錄取率又奇低，要不是人事行政局提供359位名額，又另外增列142名，總計501名，可能錄取率連1%都不到。不過，本席有2點建議：1. 依民國93年、95年由銓敘部會同人事局訂定之「各機關需用考試及格人員職缺擬進用專門職業及技術人員審核原則」規定，有下列情形之一者，方得進用專門職業及技術人員，而不用考試及格人員，在這5款情形的條

文首句都說「機關已依規定提報用人需求」。所以假如該機關沒有依規定提報用人需求的話，就不可以進用專門職業及技術人員考試及格人員，相信局在各機關想進用非考試及格人員時，一定會引用此原則來審核，如果當初他們沒有依規定提報用人需求的話，就不予核定。

2. 請局統計近年來各機關除依規定提報用人需求之外，又進用非考試及格人員之情形，俾了解機關是否有報缺不實，同時也可以提醒各機關應依規定提報用人需求，假如沒有依規定提報用人需求的話，依此原則審核，就不得進用非考試及格人員。

***全國公務人力調查評估 98.4.16 (31)**

上次院會本席曾要求人事局統計歷年來行政院所屬機關自行遴用非考試及格人員之情形，目的是希望錄取人數能夠增加，落實憲法第18條人民有應考試、服公職之權利；非常感謝人事局於4月9日已快速回復公文給本席，並提供95至98年統計資料，效率值得肯定。本席檢視之後，有以下幾點建議供參：

1. 人事局回函提及，公務人員任用法第10條第2項規定，已無考試錄取人員可資分發時，得經分發機關同意，由各機關自行遴用具任用資格之合格人員。同條文第1項規定非常重要但文中並未提及，因為已無考試錄取人員可資分發，譬如說行政機關提報100需用名額，我們錄取100人，但他們其實真正的缺額是200人，只提報100人，剩下的100人顯然就是已無考試錄取人員可資分發，或者沒有提報。在同條文第1項規定，各機關初任各職等人員，除法律特別規定外，應由分發機關就公務人員各等級考試正額錄取、訓練，分發任用，但假如他沒有提報足夠的缺額，而我們是依其提報需用名額來錄取，所以將來他要進用時，當然就不會有考試及格人員可資分發，這是一個根本問

題。人事局又引用考試及格人員分發辦法第9條，也是一樣的意思，用人機關職缺無公務人員各項考試錄取人員可資分配時，可以自行遴用，可是我們係依其提報需用名額來錄取，所以局之承辦人在公函中避重就輕。最重要的是我們要知道是否真的皆以考試用人，但函中只是舉2個條文說經分發機關同意後就可以自行遴用，事實上此與法之本意不符，引用條文時請留意條文之本意與主從。

2. 據人事局提供95至98年統計資料，自行遴用最多之類科依序為一般行政，機關自行遴用147人，其次是財稅行政、土木工程、一般民政、經建行政及社會行政，共計自行遴用840名。雖然現在人事局針對各機關自行遴用情形，已大為改善，98年自行遴用總人數只有48人，與前3年自行遴用總人數246人、316人、230人比較已減少許多。但另一角度考量，公務人員考試任用情形，每年原經考試及格分發之離退人員，與每年考試分發及自行遴用人數，是否具平衡性？所以請局再提供各機關退休人員數之相對資料，以為參照。因為我們要貫徹憲法第18條人民有應考試、服公職之權利，而本案涉及部、局，基本上98年各機關自行遴用情形，已大為改善，不過本席請局能夠再提供各機關退休人員數之相對資料，讓事情做得更好。

鐘副局長昱男：

有關何委員提到退休人力再運用的問題，目前在公部門的做法是志工性質的工作，鼓勵他們來參與，尤其是在學校、社區及文教機構裡面，都有類似的工作。至於在民間機構服務，政府尚無推薦退休人力機制，但是如果民間機構需要相關基本資料，我們都可以提供，讓雙方進行聯繫。

至於胡委員提到自行遴用部分，主要有二個問題，其一是申請分發考試用人之名額可能有保留，才會造成有自行遴用的機會。由於各機關提供考試用人的職缺是對未來1年的預估缺，當然有現缺作為考試

用人名額也很好，可是空缺時間可能很長，所以對於未來有多少缺額，有些機關預估會比較保守。其實我們已要求各機關應做比較正確且大膽預估用人需求，可以參考過去2年出缺的狀況，包括退休人數也是重要的資訊。同時我們也訂有鼓勵措施，只要提報缺額至某個程度，會有所獎勵。但實際困難點在於缺額為預估，並非目前實際出缺數，否則提報需用名額數將會更少，既然是預估的話，就很難正確。另胡委員提到退休人數與提報考試用人缺額是否符合。兩者要求相同是有困難的。因為退休人數與提報考試用人缺額之範圍不完全一致，人員離開除了退休之外，還有其他途徑，比方辭職，也有一種狀況是機關擴編員額增加，當然還有遇缺不補的情形。而且退休人員通常已經是比較中高階文官，有時可以從其他機關調用，或者從不同領域進用高階人才，所以退休人數與提報考試用人缺額有關，但不會完全一致。

胡委員幼園：

針對剛才鐘副局長提到預估缺額，本席另提一個建設性意見，其實依照考試及格人員分發辦法第8條規定，各機關臨時出缺之職務，應按月填報分發機關或申請舉辦考試機關，分發機關或申請舉辦考試機關得據以分配訓練考試及格人員。所以本席可以接受鐘副局長所謂預估缺額的說法，但原來立法的本意各機關臨時出缺之職務，應按月填報，不知實務上各機關是否有按此作業辦法執行？

其次，現在局所提供資料係依考試類科分列，而非以機關單位來分列，上次本席提出此意見，用意並不是要處罰任何人。舉例來說，醫院某個常用科用藥在本月份突然增加許多倍，我們馬上會想到有外面的藥商在鼓動醫師採用此藥，如果要用高明的處理方法，就是院長將某醫師採用此藥的數量對外公告，該醫師下月份必然會自動減少。所以本席的用意是希望將各機關自行遴用情形通函公布，或許可以產生

警惕作用，並自我檢討，減少機關自行遴用，可充分提報缺額。

***全國公務人力調查評估 98.4.23 (32)**

上次院會本席曾感謝局已函復95至98年各機關自行遴用情形統計資料，並進一步請求後續提供有關每年離退人數資料，以為對照參考。同時發明人團體拜訪本會，提到我國智慧財產局人力的問題，剛好在智慧財產局局長正在人事局討論有關專利局組織編制一案；本席也感謝局在4月17日行文表示，4月9日已在研議專利局組織編制一案，會簽呈行政院將人力部分併同研議，不知其後續情形及結論如何？另上次本席提到申請專利及審查作業慢、人力過少、效率不佳等問題，再度請朱副局長轉知局長及行政院，儘速協助及解決。

朱副局長永隆補充報告：

針對上次胡委員指教意見，本人已向承辦單位充分轉達。目前智慧財產局擬增加100多人，局長還特別前來拜會本局陳局長，承辦處正在作進一步評估，應該會有比較滿意的結果，不過現在尚未正式簽報。

***全國公務人力調查評估 98.6.4 (37)**

本席曾在院會多次請人事局、銓敘部提供考試用人缺額及離退人數等統計資料，非常感謝局又提供書面資料說明為何考試用人與離退人數有落差的原因，另外就是解釋為何95、96年公務人員考試錄取人數遠低於97年，尤其97年增加4,000多人。不過本席請局能再提供資料，因為本次說明考試用人與離退人數有落差的原因是因部所提離退人數不包含離職、資遣等情形，才造成不一致，所以本席爰請局再提供95至97年各機關之離職、資遣人數情形資料，俾供充分了解。

對於97年考試用人數增加4,329人，上次院會局說明，可能是台北縣為升格直轄市而增加用人所致。但是實際上台北縣增加核定需用名額僅749人，且分成幾次考試，其中高普考缺額只提列242人，所以台北縣升格直轄市增加用人不足以解釋原由，希望局能提供更多的資料。另外，97年度交通部竟要求鐵路、公路特考分別增加考試需用名額達1,300多人，而且警察特考亦增加需用名額518人，似乎不尋常，所以請局能轉知相關部會提供補充說明資料，並提醒其應該逐年提報缺額，不宜集中在同一年度，以免影響到考試公平性。

***全國公務人力調查評估 98.9.3 (50)**

1. 全國公務人員經考試及格任用之員額百分比到底為何？據部統計未經考試及格者約18%，但迄至98年3月底，公務人員約33萬餘人，約僱聘用人員、職工及駐衛警察約15萬餘人，若此部分為未經國家考試及格者，則未經考試及格者似高達44%。

2. 約聘僱人員雖未經國家考試及格及訓練，但部分高級人員負責與他國接觸談判、負責研發等業務，涉及國家競爭力甚鉅，爰請保訓會、人事局或相關二級、三級主管機關辦理訓練事宜。

3. 公務人力須長期培育，人力晉用後可選送國內外，接受2至3年中長期訓練，請會、局重視辦理之。

各機關臨時人員之訓練問題應予重視。據人事局提供之相關統計資料，機關進用臨時人員非常普遍，甚至比率過高。中央機關進用情形，如教育部約1萬人、交通部4千人、退輔會3仟7百人。地方機關進用情形，如台北縣政府4千人、高雄縣政府1仟6百人。

爰幾點建議供參：1. 請局了解機關進用臨時人員數多之原因為何？部分地方政府進用臨時人員是否與選舉有關？2. 各機關臨時人

員參訓次數不一，其中中央訓練似較地方為多。3. 據統計臨時人員參訓之比率為 91.18%，但係以機關數計算，無法顯示臨時人員實際參訓狀況，請以受訓人數為計算基準。此外，人事局針對媒體報導有關救災公務員支薪照顧假將提高到 20 天一節，經本人提及，及時宣布取消，劍及履及、迅速得宜，值得肯定。又颱風等災害影響人民生命財產，氣象預報須精準，爰請人事局洽詢交通部是否需要高級氣象人才？或增編預算購置高階電腦等先進儀器，或與歐、美、日氣象資訊連結，以利氣象預報更加準確。

***全國公務人力調查評估 99.4.15 (81)**

本席特別關心的是人事資料庫的正確性，因為個人曾協助建立台灣生技人才庫，發現這個工作非常麻煩，一個小小的生技人才庫就此麻煩，而全國的人事資料庫則更非同小可，故對於資料更新部分，本席提出以下看法，譬如說銓敘部資料顯示，98 年公務人員退休人數為 6,933 人、教育人員退休人數為 4,308 人，合計共 11,241 人，假定有這麼多人退離，應該就有甄補這麼多新進人員數，則異動人數有 22,482 人，約占公、教人員人事資料總數的 10%，所以每年人事資料更動大概就有 10% 左右，如何適時更新？而每次更新的期限、期程又如何？例如今日某人退休，在人事局或銓敘部就可馬上新增退休資料進來，是否人事資料庫也自動及時更新？係屬隨時或者定期更新，才能維持資料使用時的準確性？這個影響層面是非常大，牽涉到當我們使用資料時，正確性之比率，討論到這個部分就涉及銓敘資料、全部的人事資料是多久更新的問題，若這兩個更新時間受到影響，整合資料庫平台也會受到影響。本席肯定本次人事資料庫整合計畫報告非常難能可貴，如此浩大工程，考慮非常周延，但如何適時更

新使資料維持其正確性，請再作好好考量。

***組織規程暨編制表 98.1.22 (20)**

高雄市為工業、勞工都市，而且許多公司係登記在台北市，其實際廠商數更多。北、高兩市雖同為直轄市，但台北市部分機關如勞工局之編制、職等均優於高雄市。本案由勞工檢查「所」改為勞動檢查「處」，因為高雄市工廠登記家數比台北市少，但工廠家數實際較台北市多 133 家，且高嚴重率、高發生率之高風險家數多 436 家，然後高雄港區的勞工檢查也由其負責，目前高雄有 122 個港區，每年有 3 萬 5 千艘以上船隻進出，這是台北市所沒有的，可是依部核議之列等，原薦任第九職等至簡任第十職等所長轉擔任薦任第九職等之副處長，卻要調降列等，因此本席建議「處長」、「副處長」等職務列等應予適度調高，即使比台北市列等稍低，也應適當調整副處長至九至十職等，至少有利於人才延攬，請部再作考量。

***組織規程暨編制表 98.4.9 (30)**

有關秘書長報告傑出發明家蒞院拜會的情形，說明政府成立目的在於服務人民。本席覺得這群傑出發明家心裡有兩件事，希望政府協助。其一就是他所發明的專利，因為我國並未加入世界專利聯盟組織，不能由我國申請PCT，以致發明者的一項發明或專利無法同時取得各會員國家專利權，必須向100多個世界世界專利聯盟組織國家申請才能取得專利權，而專利權只有1年的保留期限規定，所以對我國發展知識經濟造成相當大的打擊。現在實務上作法是很多公司到專利聯盟會員國中國大陸或美國登記，借道中國大陸或美國去申請專利，對我國專利申請又是一大打擊。由於行政院刻正討論專利局組織編制，但其編制員額數太少無法因應申請專利之業務需要，爰請人事局

應審酌我國專利業務未來發展，妥適編列適當員額數。

主席：胡委員意見請行政院人事行政局參考。

決定：胡委員幼圃意見請行政院人事行政局參考。

*** 組織規程暨編制表 98.7.23 (44)**

剛才吳次長要作如此清楚的說明，主要是因為我們看過部函以後有所質疑，自己沒有明確的立場，就把本案提送院會作公決，本人認為並不是很妥當，所以本案撤回。請銓敘部根據剛才歐委員所講的幾個原則，確實作好具體核議意見後，再提報院會。

胡委員幼圃：

雖然主席對本案已作裁示，可是本席仍有幾個問題想請教，因為上次會議本院 8 位委員同仁的發言意見，與今日銓敘部所作說明，顯然有很大的落差。本席非常佩服方才歐委員所說的原則。個人想請教：現在是審核高雄市政府勞動檢查處職務列等的問題，為什麼不直接比較台北市政府勞工局的勞動檢查處的組織？為什麼要去和北市體育處、圖書館比較呢？這次高雄市政府提出 24 項產業特性的比較，而且資料來源列得清清楚楚，讓我們覺得高雄市政府講得很有道理，高雄市是重工業的地方，而且他們也都逐項地與台北市作比較，更重要的是，依任用法第 6 條規定，職務列等係以職責程度、業務性質、機關層次為考量。並沒有列入組織規模，假如銓敘部要把組織規模列入考量，當然也可以，但是法律明定的 3 項原則才是最重要。假定工作業務比較多的城市，所任用的人反而比較少，要負的責任比另一個城市還多，在這樣的情況下，即職責程度比較重，業務性質較複雜，而機關層次相同，結果另一個城市的列等卻比較高，部之核議是否合理呢？

主席：

本案請銓敘部參酌歐委員育誠所提核議組編相關意見予以研議後，再提報院會。有無意見？（無）。

決議：請銓敘部參酌歐委員育誠所提核議組編相關意見予以研議後，再提報院會。

*** 組織規程暨編制表 98.9.3（50）**

針對本案之處理，依法列等要考量三方面：機關層次、業務性質及職責程度，可是銓敘部及二組所提意見，怎麼看都無法說服本人，理由很簡單，台北市勞工局勞工檢查處副處長之職等為九至十職等，就機關層次來講，二者均為直轄市，所屬局之下之檢查處，為什麼副處長之職等一定要不一樣？二組說要考量同層級機關相關職務列等之衡平性，第一優先要比較體育局還是相同的勞工安全處呢？假如要比較勞工安全的話，請問台北市勞工局勞工安全檢查處副處長之職等為何？既然要考慮同層級機關相關職務列等之衡平性，為何要考慮體育處而不是相同的勞工安全呢？

就業務情況及職責程度，過去有8位委員發言，部、組所提理由應要說服我們，而且業務情況及職責程度部分，高雄市政府提24項數據，不只分析勞工人數多少，工廠有幾家，更深入分析高危險性勞工有多少，工廠有多少，讓仔細看過的人被說服，本席看不出業務情況及職責程度台北較高雄為繁重。可是二組及銓敘部一句帶過，好像台北市職責程度比高雄市重，這必須有理由，如果是台北機關行號多，其實本席曾發言過，公司成立在台北，可是工廠可能設在高雄，大家都知道高雄有很多重工業工廠，勞工安全檢查的業務當然比較繁重，所以二組怎麼可以只說考量該機關業務情況及職責程度、同層級機關

相當職業列等之衡平性及本案可能衍生之後續影響等因素？本案這樣核議，後續影響就會更糟，我們就是要以機關業務情況及職責程度、同層級機關相當職業列等之衡平性來核定官制官規及列等，假如我們不管人家提出多少數據，就是不准，然後說反正明年改制要重新考量，本席可以同意，可是事實應該這樣嗎？是非一定要清楚，處理可以很智慧。可是本席看部及二組是避重就輕，若要援引的話，為什麼不援引台北市勞工局勞工安全檢查處副處長之職等？為什麼台北市勞工局勞工安全檢查處副處長之職等為九至十職等？為什麼前後矛盾？在核定高雄市勞動安全檢查處處長職等同意高雄市政府調高職等之意見，副處長之職等卻不同意，我們不知副處長是誰，完全沒有因人設事，只是依機關業務情況及職責程度、同層級機關相當職業列等之衡平性來比照，如果不比照，總要講個理由，台北市職責程度比高雄市重，你們要拿出理由來，不能只是一句話就要堅持。事實上，也沒有堅持，第一次是九職等，第二次可以九或十職等，但體育處、動物園等副首長也要求援引的話，要同意與勞工安全一樣的列等，為什麼我們要同意這個援引部分呢？體育處、動物園等副首長提高職等，必須寫理由才能同意，為什麼我們要同意這個援引？這樣是不對的，既然不對，為什麼一定要通過？

最後，因本院是合議制，假如本案一定要這樣通過，本人也會依合議制精神同意大家意見。

主席：

本案照部擬通過有無意見？（無），照部擬通過，黃委員俊英、胡委員幼圃等委員所提有關意見，列入紀錄供參。

決議：

（一）本案照部擬意見通過。

（二）黃委員俊英、**胡委員幼圃**所提有關意見，列入紀錄供參。

*組織規程暨編制表 98.10.15 (56)

針對剛才詹委員中原提到第 36 條增列第 2 項的部分，係規範二、三級機關得報經一級機關核定後，得設立臨時性、過渡性之機關。但是本法第 2 條第 2 項最後一段文字「但得依業務繁簡、組織規模定其層級，明定隸屬指揮監督關係，不必逐級設立」。也就是說，如果機關確有業務需要時，而第 36 條未能在立法院順利通過時，不一定非得要設臨時性、過渡性之機關，是否可引用本法第 2 條第 2 項設立相當層級機關，不必逐級，這樣就會有彈性。譬如說過去衛武營案是因為沒有逐級設立，現在依本法第 2 條第 2 項即可得到解決。

其次，有關司、局、署的總數問題，依照現在的規劃，部的總數為 13 個，而部之附屬機關署、局則以 50 個為限，平均部之附屬機關不可超過 4 個，目前最小的部會是衛生署，將來成為部之後，至多只能設 3、4 個局，以目前衛生署即有健保局、疾管局、食品藥物管理局及國健局等附屬機關，就各該機關業務而言，實在難以裁簡或合併。所以部之附屬機關署、局以 50 個為限將會卡死行政機關之取捨，且缺乏彈性，不符合實際需要。事實上部裡的司與署、局可以互用，有些單位可以成立為司，不再設署、局，但是署、局為獨立附屬單位，有其獨立性及彈性，且可分擔政治責任。請部盡力說服立法委員協助將署、局總數由 50 個適度放寬至 60、70 個，要不然各部會設局、署時將會非常頭痛。

有關人事退休的問題，為因應退休年齡的遞延，建議可以參酌軍職人員相關法制，不同職等設定不同退休年限，以符達升公務人員素質，留優汰劣之目的。

自人事行政局新任吳局長上任以後，確實不一樣，據以前衛生署同事轉述，本席在第 50 次會議所講的話，人事局已經通令全國，後來

本席也接到人事行政局的副本，裡面提及本席在第 50 次會議曾針對聘僱人員和臨時人員的訓練，建議各機關能夠加強，經過人事行政局企畫處業於 10 月 7 日發文通函全國各機關參照辦理，作業十分迅速，整個人事行政局在吳局長帶領之下的確動了起來，相當值得肯定。由此本席想到局在今年 8 月 31 日通函之「行政院所屬公務人員訓練機構聯繫合作實施要點」規定，目前行政院計有內政部等所屬 13 個訓練機構，但是裡面並沒有農委會、衛生署的訓練機構，對於這些沒有訓練機構的部會，建請局與保訓會詢問其是否需要協助訓練事宜，對所屬公務員工進行培訓。

另外，據部分機關反映，他們其實很願意提報缺額給人事行政局，配合高普考及格任用，但是經常提報該職缺後即受到管制，且等待分發人員的期間過長，緩不濟急，所以久而久之，他們就寧願不報，於是出現匿缺不報的情形。所以本席希望如何利用高科技的方式，儘量縮短機關保留職缺等待用人的時間，快速補足，這個涉及上次我們提到分發期限是否延長為 2 年或增額錄取等，都可以配合，以減少機關用人的困擾，並落實考試用人政策。

*** 組織規程暨編制表 99.9.16 (103)**

1. 據本席評鑑過百餘所醫院，發現照顧相同病人數之公、私立醫院，其設備、規模及員額差距甚大，公立醫院成本較高，效率卻不然。
2. 陽明醫院改制前之宜蘭醫院，原屬地區性三級醫院，改制後雖與臺大醫院同屬教學醫院，但陽明、臺大兩醫院之編制員額數（分別為 154 人、3,703 人）與病床數（分別為 575 床、2,649 床）並不相當，是以，同性質醫院不一定要有相同之編制，仍應視其規模而定，如台北醫學大學 3 所教學醫院萬芳、雙和與北醫附設醫院規模即不相當；

中國大陸北京大學之各附設醫院規模亦不相同。此外，陽明醫院、臺大醫院雲林分院之編制員額數差距不小，各為 154 人、265 人，但「室主任」卻分列薦任第八職等至第九職等、薦任第八職等，並不合理。

3. 本案組編生效日期溯自 97 年 1 月 1 日生效，醫師以外之醫事職務最高級是否可列為師（一）級？又陽明醫院未來之病床數將由 500 床逐步擴充至 2,500 床，宜蘭地區有無如此之腹地與潛力？不無疑義，此涉及國家資源之合理分配，請部、局對其他部會之同層級單位規模不同亦應留意。

*** 組織規程暨編制表 100.1.20 (121)**

1. 有關審查行政院組改組織法案，部長、院第二組或相關工作同仁具高度理想性，不容懷疑，但組改關涉層面太大，必須慮及現實面，兼顧理想與現實。18 日委員座談會，大家有志一同希望把組改做好，但不能僅著眼於完成期限，而必須考量現實問題，如現存且越加嚴重之貧富不均、M 型社會以及製造業轉型導致失業率增加等問題如何解決？組改後相關社會福利工作已由內政部移到衛生福利部，但該機關編制員額並未成比例隨同增加，能否緩解上開社會問題，有待觀察。另研考會表示，組改後 3 年內，將針對新成立機關業務量及人力作檢討，希確實辦理，以發揮組改成效，避免淪為組改災難。

2. 相關審查會請部提供完整詳細資料，否則委員無法提供衷心建議，如有最新、最完整情況，亦請將資料分送委員參考。

3. 相關政策或法案，外界認知不同時即應對外說明，如報載 18 趴預算僅 156 名退休高官就享用 10% 預算，應以具體數字澄清；另國內外之替代率比較方式不同，請提供委員、立法委員及社會各界參考。

4. 18 趴、所得替代率相關紛擾，試圖說服者並非以批評我們的人為對象，而應讓中間人士了解事

實真相。

***組織規程暨編制表 100.3.31 (130)**

肯定部報告：1. 據部報告，可掌握立法院審查中央機關組織法案之進度。2. 書面報告第5案高雄市政府勞工局勞動檢查處組編案，其副處長列等參照台北市勞檢處列等，由原列薦任第九職等修正為簡任第十職等，適度考量工業城市之現況，衡平處長、副處長之職等，值得肯定。3. 部重視基層問題，同仁工作非常用心，除召開會議研商醫事人員編制及縣（市）衛生所專業人力問題，又開會討論醫事人員俸級表增列師（四）級事宜，惟此舉未獲醫護界支持。據了解，醫事人員具師級證照但擔任士（生）級職務者計 5,071 人，其中具護理師證照者計 4,791 人，約占 94.48%，資格與待遇明顯不相當。部擬議增列師（四）級，俸級二十四級、俸點 385，但其最高俸級卻與士（生）級相同，無助解決高資低級之薪資問題。若一定要增列師（四）級（本人並不贊同），建議研修師級人員之俸級差距，如適度調整師（一）級、師（二）級差距，縮減師（二）級、師（三）級差距，擴大師（四）級與士（生）級差距，即可適當調整解決，贏得醫護界之支持。惟護理以外之醫事同仁擔心增加師（四）級，使其初任用時，由目前師（三）級降為師（四）級，值得考量，這也是本人目前不能同意增列師（四）級之原因。

***組織規程暨編制表 100.5.5 (135)**

本席只有一個請教，就是部報告有關行政院組織改造內容與行政院各部會所提供之資料似有落差，不知所提供的資料中，在各部會下

設的三級單位是否就是更新後的部分，譬如說本席曾提過衛生福利部並沒有福利，以前行政院是不注重衛生，而現在的衛生福利部，據本席所拿到的資料，只有原來衛生署所設的單位無任何福利相關之司、署，其中還有一個單位是括弧載明必要時成立，而內政部原來有一大塊社會福利業務，要移到衛生福利部，但是將來有關社會福利決策的單位在哪裡？衛生福利部是否還有很多社會福利相關的三級單位？我們手上沒有這個資料？其他部會是否也是這樣的情況？希望銓敘部能隨時更新相關資料，讓我們了解行政院組織改造最新的狀況。

***組織規程暨編制表 100.6.2 (139)**

1. 立法院為民意之總依歸，許多團體運用其力量，影響立法委員的想法與決策，是民主的常態，部局已盡力維護本院之立場及理念，其努力值得肯定。2. 衛生福利部設有 6 個二、三級機關，惟缺與福利相關之機關；而內政部 8 個二、三級機關亦無設置，請問國家之福利政策究由何機關負責？3. 健保局之人員轉任，根本問題在於健保局應屬國營事業性質，實非公務體系，政府常有應屬公營事業或行政法人者，卻仍為公務單位，占用許多公務人員職缺，致使需行使公權力人員被擠壓，建議部局在行政院組改後，儘速檢討該類機構改為行政法人或國營事業機構之可行性，再將員額重新分配至業務需要之單位。

***組織規程暨編制表 100.6.30 (143)**

銓敘部及人事局提供之行政院組改衛生福利部資料，尚無設置社會福利之專責單位，請提供以及早了解其規劃。再次重申籲請部局重視並協助規劃我國社會福利政策及其未來方向之中央組織，並及早將

適當的人撥移至適當的單位及機構。

***組織規程暨編制表 100.8.4 (148)**

部以現行作法來核議本案，並無不可，惟未能適應環境之改變，則有失改進現況之契機。另舉部同意仁武特殊教育學校未依規定配置委任級官職及配置社會工作師、臨床心理師、語言治療師及護理師為例，說明性侵犯受刑人尚無專責單位進行矯治之問題，值得重視。

部針對本案的處理，本席非常肯定，因銓敘部考慮到現有規定，即員額未滿 12 人之高級中學、職校應該要有委任級，可是雖然高雄市立六龜高級中學及仁武特殊教育學校職員員額只有 6 位，部仍然同意不必有委任級，主要原因是特殊教育學校非常辛苦，且其業務性質特殊，在此情況之下，用常規去規範，其實並不好，銓敘部能考量其特殊性，同意其委任官等職稱不要佔太多員額，讓好的適當人才能進入特殊教育學校，作法非常值得肯定。

***考績制度改革 98.3.19 (27)**

對於公務人員行政中立法初審通過，本席也表示肯定，但是應再積極推動，儘速完成二、三讀，以竟全功。而且本席的肯定不只是給銓敘部，也要給前任部長即現任院長，以及全院同仁。

最近報紙媒體對於考試院有許多稱讚，主要是因為院長登高一呼文官改革的作為，領導輿論，帶動風潮，造成外界對本院的期許，不過我們在高興之餘，要更審慎、積極，並提防外界質疑是否新官上任，然後任期結束後淪為壯志未酬。所以在媒體刊載文官改革退場機制、考績方法時，本席就在網路搜尋從1981至2008年有關公務人員考績的資料，內容相當豐富，個人從中挑出10個具有代表性的著作，不過裡面仍然較少談論到與國際作比較，包括英國、美國、日本、新加坡、法國的考績方式，所以本席建議本院除了明年1月要舉行國際學術研討會之外，可能每1、2個月要先舉行一場會前會來預作暖場，就是大家就各國現況如何及其比較等，作更多資料的蒐集及整理，然後分別報告，接著我們再作系統性的討論及研討，這樣一來，真正到明年1月舉行國際學術研討會時，可能就要有結論。

其次，個人不贊成能找到什麼資料就討論什麼的方式，過去本席在研究單位一直勉勵同仁，不要做螞蟻，也不要做蜘蛛，一定要做蜜蜂，因為螞蟻是撿人家掉在地上的食物吃，蜘蛛是結網在那裡等食物，誰撞上來就吃誰，我們要學做蜜蜂，採要的花粉，再釀成花蜜就是要吃什麼就挑什麼，只選我要的東西，對我有用的東西才挑，所以建議銓敘部要明列目前所有要改革的問題，與其他國家現在解決的方法，以及我們準備怎麼做，一定要用問題導向的方式，然後再作深入研討，這樣才會有收穫。

***考績制度改革 98.4.16 (31)**

針對銓敘部報告考績委員會組織規程修正草案情形，因為院長在許多場合都曾提到，要打造一個有尊嚴的文官體系，同時要建立退場機制。依現行考績法第6條、第7條規定有關考列丁等條件及丁等免職，即為退場機制，但考列丙等仍留原俸級，也未規定連續考列丙等幾年後可以被免職；至於考績法第12條則規定一次記二大過免職，但是假如要考列丁等，一定要符合4個條件，且均須有「確實證據」者，若要一次記二大過免職的話，則一定要符合列舉的8項情事，其中也有7項須有「確實證據」者。所以我們即使有很大決心落實退場機制，但仍有層層的關卡，非常困難，而且沒有退場法規，恐怕也毫無作用。所以本席建議可否考量以修改法規方式來做以下二件事，以解決退場機制的問題：1. 為免除人情壓力，機關考績似可由上級機關來評比，對於成績表現較差之機關，則訂列一定淘汰人數比例。此種機制需同時兼顧合理適用性(非各表現很劣機關(構)均適用同一固定淘汰百分比)，及合理退場人數(屬表現差之機關(構)必有淘汰人員)。2. 考慮明定連續一定年限仍考列丙等者，即予以淘汰。

***考績制度改革 98.4.30 (33)**

首先，本席呼應邱委員聰智所提意見，在常用考銓法規彙編納入各機關依大法官決議辦理情形。另請提供及時搜尋法規之相關資訊軟體，俾便委員參考。

其次，剛才銓敘部就考績法研修之規劃稍有延遲向法院會道歉，其實本席身為4月份值月委員，因本月委員忙於文官改革會議及各種審查會，未能及時安排部就考績改進作業進度向委員簡報，也要表達歉

意。

根據考績法研修期程表，部在6月底前須籌備各分區座談會，與專家學者、企業界、各主管機關交換意見，並完成彙整，擇期向委員簡報。本席建議在6月底前期間如有重要發展或建議，宜適時向院會報告，不一定集中於6月底，以讓委員及早知道，並預作醞釀思考。

另外，根據考績法研修規劃，未來各機關在年終考績評比時，有所謂目標管理評比結果，但本席覺得目標管理的來源是各機關自行核報，這樣的評比結果似仍不足，所以建議可以加入團體績效評比項目，然後再依團體績效評比成績來訂定不同等第之比例，讓各機關之團體績效優劣，除客觀呈現外，亦可增加各團體間彼此的績效競爭。

***考績制度改革 98.10.1 (54)**

1. 本席參加部舉辦之研修公務人員考績法座談會，各階層公務人員對於考績按比率考列丙等，有相當反彈，甚至與未來選舉並論，主要係不了解此次考績法改革具團體績效與個人績效相結合之精神，部應詳加說明，避免造成不必要之困擾。至於委託輔仁大學謝邦昌教授針對公務人員、非公務人員所作之意見調查，其對公務及非公務人員之權重、比例須予審酌。

2. 部將於近期陳報院會健保局現職人員改任結果，健保局本為公務機關，經政府改為國營事業，現又改回公務體系，改任國營事業與再改任行政機關，均非現職人員本意。另改任係依據公務人員任用法第16條授權訂定之「行政、教育、公營事業人員相互轉任採計年資提敘官職等級辦法」，實際辦理換敘時，須注意本案情況是否與引用法規之立法意旨相同，並作特殊考量，避免損及現職人員權益。法規有時而窮，本案或可提座談會或審查會討論，不宜未經慎重審查即提

報院會。

***考績制度改革 98.10.29 (58)**

有關公務人員考績新制試辦的問題，報載要以機關員額數百分之一來考列丙等，可是我們院會好像並沒有決議定以機關員額數百分之一來考列丙等。本席建議先對各機關作團體績效的評分，再針對團體績效表現較差作考列丙等，假定這樣考列丙等的考績百分比比較少的話，我們對團體績效表現較差的機關考列丙等員額比可以不只百分之一，百分之三也可以，而不要全面性定百分之一。因為現在所有公務人員都認為即使績效表現全國第一的機關也要有百分之一員額數考列丙等，這樣顯然只是表面公平，實際上卻不公平的作法，會造成公務人員全面的反彈。

有關公教人員 18%優惠存款的問題，上次本席曾於院會提及，臺銀張秀蓮董事長對民營化後負擔優惠存款差額利息有意見，現在則是主計長在立法院講。本部覺得有個觀念請銓敘部參考是否正確，假如對的話就先跟他們溝通。基本上，如果當年沒有 18%優惠存款，退休給付額度會更多，舉例來講，如果現在我退休以後，可以選擇領取一次退及 18%優惠存款，或者選擇月退休金，假定我選擇 18%優惠存款，到我死亡以後，領取 18%優惠存款會比領取月退少，如果現在 18%優惠存款取消，是否將過去 15、20 年領取 18%優惠存款退回，但重頭起算月退金額，這樣國家豈不損失更大？所以 18%優惠存款實際上是節省國家給付軍公教退休人員的退休金，我們要溝通清楚，以免再發生爭議。

***考績制度改革 98.11.19 (61)**

1. 有關考績制度將朝「增優加丙」規劃，即增列優等及丙等增加比例設限。此一改變可能發生之相關問題，請妥擬因應對策，例如如何評估團體績效，須考慮各機關層級等因素。外界已在觀察本院改革成果，而無論團體績效如何，考列丙等等次人數比例均一致，似有改變空間，請著手規劃相關因應辦法。2. 基於機關間合作或跨域治理原則，為國選才一事，並非只有考選問題，要與訓練業務一併進行，以訓練為最後把關方式，是一個值得努力方向。

***考績制度改革 98.11.26 (62)**

有關人事行政局報告公務人員考績法研修方向意見一案，在公務人員考績法第9條第7項明定：「主管機關得視所屬各機關績效或業務特殊情形，於每年辦理考績前，明定各機關受考人考績考列甲等以上及丙等人數比率。」，表示此績效精神已經列進去，也就是說每個機關考列甲等以上、丙等人數比率不一定要相同，但是文字放在這個位置，同時措詞為「主管機關得視所屬各機關績效或業務特殊情形」，讓本席覺得機關績效的重要性並沒有被加以強調。所以建議「得」字改為「應」字，而且順序要挪到前面，變成先列出相關團體績效最優與最差單位，定出各自的優等、丙等比例，這樣一方面可以縮小考績中等單位之影響面，另一方面也能達到獎優汰劣的目的。

另外，本席要感謝人事行政局回復有關高階文官訓練辦理情形，從第九職等主管辦理科長研習班，到第十、十一職等辦理地方政務研究班，第十一職等辦理副司處長高階研究班及十二職等以上辦理國家政策研究班等。不過有無各研究班更詳細之訓練時間、科目、內容及如

何評比等相關資料，請局協助提供。因為對於國家培養高考及格人員之訓練，個人認為本院應該要非常重視，否則我們一方面堅持考試用人，一方面又沒有好好培養高階文官的話，上下會有點對不上，對國家掄才也不是好事。

***考績制度改革 99.3.4 (75)**

今日為3月份第一次院會，剛好是本屆考試委員完成四分之一任期，在此段期間，個人學習到很多，特別是院長、副院長、秘書長及各部會首長的智慧，讓我獲益良多。舉例來說，最近本院新春記者會裡面，宣示將要聯結團體績效與個人績效，訂定彈性合理丙等比例，就是極具智慧的說法，只是報紙上說「縮小打擊面」雖然是我們在記者會上講的話，不過是否適當有待斟酌，以個人的看法，假如記者要唱反調時，會說應該擴大打擊面時就擴大打擊面，應該縮小打擊面就縮小，這個部分可以做，但是要不要提，可能是另外一回。

其次，有關實地參訪苗栗縣政府建議事項中放寬地方政府醫事人員任用一事，銓敘部研處意見提及，在第10屆第73次會議已作成附帶決議略以「疾管局業務有其特殊性及專業性，爰個案同意酌予放寬該局部分職務得依醫事條例進用。惟上開情形尚非通案性質，日後各機關如需擴大進用醫事人員，仍須依醫事條例第2條等規定逐案檢討。」這是符合法令的檢討，當然很好，但是接下來銓敘部的答復說：「考試院對於各機關擬列為得適用醫事條例之職務，將採嚴格審核之立場。」本席不解部引用院會決議將逐案檢討，怎會變成嚴格審核？這樣寫法容易讓地方機關質疑為何要誤解嚴格審核，而且既然銓敘部從善如流將要召開公聽會，廣徵各界意見，用語上不宜先寫「嚴格審核」的意見，否則會讓人誤解部已有不想放寬的心態，請部再作審酌。

***考績制度改革 99.3.11 (76)**

有關考績法修正案即將進行討論，原則上當然是繼續向前走，但是如果未來執行不當，可能會把許多良法本意破壞殆盡，所以本席提醒一些作法供部局參考。首先，假定未來將新進人員都考列為丙等，以輪流方式考列丙等，或者考績獎金部分私下分配給考列乙、丙等人員，也就是說，機關主管作為明白已破壞原來考績法修正之精神，部有何辦法使其行為受到適當約制？是否能夠調查該機關主管所考列的考績有無用輪流方式、分配考績獎金或大部分新進人員都考列低等的考績？請銓敘部和人事行政局要預先準備好，因為將來立法院審查草案時立法委員可能會提出類似的質詢，請部預擬對策因應。

***考績制度改革 99.3.25 (78)**

肯定局長3月9日在立法院答復立法委員考績法相關問題，措詞中肯並尊重本院職權。立法委員質疑高職等官員考列丙等必少、考列甲等必多，如何訂定考績比例必然備受矚目。對不適任人員，重申建議考慮依官等、年齡、能力等分定退休條件，建立合宜之退場機制。行政院暨其所屬機關須辦考績者眾，是否落實執行，關涉考績法改革之成敗至鉅，請局多費心。

***考績制度改革 99.4.22 (82)**

銓敘部辦理6場次考績法修正草案宣導說明會，經統計分析「問題及建議類型」件數，可知約有78.5%的公務人員，還完全未認知或接受新制，僅21.5%開始意識到考績新制將會實施，因為從「問

題及建議類型」裡面，詢問團體績效如何進行評估者有 5 個，詢問考績等次、評鑑方法及考績委員會如何進行者只有 13 個，詢問未來配套機制為何者只有 6 個。由於受訪者心裡關注什麼，就會詢問什麼，現在其心理根本不認為新制要執行的比例貼近 80%，亦即有 80% 的人還在抗拒，還認為考績新制不會實施，或者希望不要實施，這樣數據讓本席感到很憂慮，公務人員怎麼會有此心態呢？稍後在臨時報告時再作說明。

***考績制度改革 99.5.6 (84)**

1. 朱副局長係代表行政院列席立法院詢答，對於媒體扭曲之報導，建議以正式聲明澄清。2. 鍾委員紹和、郭委員榮宗、馬委員文君 3 位委員對考績法修正草案之疑慮，請部、局進一步向渠等說明本法改革精神、內容及相關防弊措施。3. 大眾對丙等 3% 比例的迷思，建議應從動態、相對比較之思維，無論個人表現如何，團體績效不彰且又是最後 3% 者，應予丙等。強調考績法改革目的在促進公務人員不斷向前進步，求取更佳表現。4. 試辦作業因無強制性，試辦部分成功，可以了解。

***考績制度改革 99.5.13 (85)**

剛才部長提到全國公務人員協會陳理事長惡意的批評，現在各界都會成立許多所謂協會、公會，但我們常常發現公會不公，至於協會到底是正邪的邪還是協力做好保障成員權益的工作？我們仔細讀陳理事長的意見，在第 1 點他批評考績法修正是殺人制度，確實可議，但是我們反而可以用第 3 點去回應，包括 1. 「假如每年有 1% 考列丙的

話，就會有2,400人被考列丙等，而這些人會到處蒐集主管、政黨意見，甚至到處監視考列優等的人，到處製造問題，讓機關疲於奔命，同仁間也會相互鬥爭，造成機關組織的不安。」，對於此質疑，可回應「既然是只會製造問題、造成機關組織不安者，就更應該列丙等。」另本席發現「整肅異己」一詞也被濫用，其實整肅異己是個中性名詞，適當地做整肅異己就是打考績，將其考列丙等、丁等。

其次，本席發現公聽會的學者像東吳大學的蔡副教授根本沒有仔細瞭解考績法修正草案，不知道我們對打丙等有10幾項詳細條件。同時，出席代表是單位副處長、科長，也未詳讀考績法修正草案，像人事行政局所屬的人事單位主管，竟然連考績法修正草案都未清楚瞭解，就到立法院公聽會上表達錯誤的意見，影響考績制度的改革。

另外，上次院會本席曾建議部儘快與3位立法委員溝通，確實對本案有所助益，不過呂委員學樟、陳杰委員可能還是不太了解我們對丙等有詳細條件。至於潘維剛委員也是提到「整肅異己」，本席認為「整肅異己」沒有定義清楚，然後一直遭受濫用，現在竟變成反對考績制度改革的重要理由，所以建請部再好好研究如何作適當的解釋，以祛除立法院對此名詞的疑慮。

***考績制度改革 99.5.27 (87)**

本席呼應黃富源委員意見，關於部之報告，本席有3個感想與1個建議，感想部分：1. 立法院對於考績法的審查，將考列丙等人數比率由3%改為1%至3%，但影響並不大，因為原來訂為3%，連續3年丙等的機率只有百萬分之二十七，仍能彰顯考績法獎優汰劣及提升工作效率之功能，激勵公務人員向上提升。2. 經過此次審查的過程，我們發現本院提升文官素質的信念與改革理念，比立法院更為堅定。3.

因為考績法之改革，將帶動法官法草案的立法進度，這也是一個非常好的結果，所以本席要恭喜銓敘部。

至於建議的部分是，我們參訪許多單位，包括上週到文建會實地參訪，多表示沒有考績法之改革一樣可以做到激勵公務人員向上提升，為何一定要修法。由此讓本席想到現在已決定不再試辦，目前考績制度未能覈實考核之沈疴，包括主管打考績未照規定，而是由大家輪流考列乙等，這些都不必等到修法通過，現在即可確實執行相關規定。此外考績法修正後，尚有5個子法，可是徒法真的不足以自行，大家都非常清楚，假如我們沒有先準備好，等到修法通過才要全面開始做的話，很難一次都做好。一旦做不好，外界就會以技術性的問題來推翻改革的關鍵原則。因此建議在完成立法前，即應確實執行現行考績法之相關規定，以利將來考績5子法通過後，新考績制度之推行。

* 醫事職務配置比例相關 98.4.23 (32)

本案在審查會期間，本席未能出席參與，不過個人針對本案有些意見。本案主要是討論病床數與師級醫事職務之配置比例問題，以及各師級醫事職務佔醫院編制之百分比，本席佩服審查小組用心討論，但是可能仍有些問題請大家再作考量。在本案說明二之（二）中提到，「以本次審查會衛生署代表表示，對於員額配置比例修正與否，該署雖表示尊重本院決議，但並無表示贊成修正之意向」，因此決議推翻部提出之修正案，保持現行員額配置比例不作變更。事實上，銓敘部的提案已清楚看到問題所在，發現台北市立聯合醫院、台大醫院等都已產生問題，而且在各機關對於師級人員師一級配置比例所提意見彙整表裡面，台北市立聯合醫院、台灣大學醫學院附設醫院、高雄市衛生局、台北縣衛生局都希望修正，只有退除役官兵輔導委員會直接表示不予修正，而來文完全未說明理由，只有一句話「本會建議仍維持現行規定，暫不調整」。可是台北市立聯合醫院、台灣大學醫學院附設醫院卻有提出實際理由，由議程中第43頁台北市、高雄市及台北縣所屬醫院醫事員額一覽表內顯示，醫師、牙醫師、中醫師分別有師一級、師二級、師三級設置，其他如護理師、醫檢師、藥師等則完全沒有師一級，包括擁有3510床的台北市立聯合醫院在內，不管它有200位藥師或800位以上護理人員，主任都不會是師一級，在工作上，藥師是要協助醫師用藥，護理人員更是整個醫院人數最多的部門，結果在擁有3510床的台北市立聯合醫院內，沒有一位師一級的主任，其他醫院也提到實際用人的困難，每個在第一線的單位都要求修正。更重要的是銓敘部非常了解狀況，提到現在各醫院都是自負盈虧，所以核給再多的師一級編制，他們也不會超過實際需要的使用，以控制預算。現在他們都希望在醫檢、藥師、護理部分能增加1%到2%師一級

編制，而銓敘部也答應，僅有衛生署只說尊重本院決議，但並無表示贊成修正之意向，退輔會竟然不講理由，只說暫時不修正。而本院不考量醫院之實際需要及內部那麼多人的期望，本席覺得很不適合。因此本席建議本案照審查會決議通過，以表示尊重幾位委員的討論結論，但是希望能夠訂定一個期限，請衛生署及退輔會說明為何不贊成修正或反對理由，然後再作討論。

胡委員幼園：

本席非常同意且佩服歐委員的顧慮周全，也了解針對「各機關師級醫事職務級別員額配置準則」第3條，在22個機關中只有1個醫療機構贊成以病床數作為區分標準。對於師級員額配置比例修正與否，衛生署表示尊重本院決議，但並無表示贊成修正之意向，退輔會表示不予修正，而其他18個機關機構贊成修正。即除了部會級之外，在縣市政府層級已經能體會第一線的需要，到台大醫院、市立聯合醫院等則強力表示非修正不可，所以本席剛才已經講得很清楚，對於審查委員的決議表示尊重，但就事論事，此問題必須解決，建議可以給予一個處理時限，這樣可以讓第一線人員覺得考試院是他們可以期盼的地方，本院及銓敘部真的了解第一線人員的需要，請各位考量。

主席：

本案照審查意見通過有無意見？（無）照審查意見通過。胡委員的建議，請銓敘部參考辦理；關於期限問題，請再作研究。

決議：（一）照審查會決議通過。

（二）胡委員幼園意見請銓敘部參考。（註：胡委員幼園意見：由於用人機關如台大醫院、市立聯合醫院等因實際困難，建議增列「各機關師級醫事職務級別員額配置準則」第3條第2款第2目其他師級醫事人員師（一）級之員額配置比例，且其自負盈虧，爰請部協洽行政院相關主管機關取得共識後，即據以修正，並於一定期限內辦理完

竣。)

***醫事職務配置比例相關 98.7.9 (42)**

有關實地參訪花蓮縣政府、國立東華大學、玉里榮民醫院之建議事項研處情形一案，人事局回覆玉里榮民醫院護理部曾主任有關建議師（一）級護理師資格兼任師（二）級護理部主任的問題，人事局回覆意見中提到本院4月14日審查會議決議，於台大醫院等醫療機構因實際推動業務需要，且醫院自負盈虧，同時應給予適當彈性，而師一級、師二級認定問題，則須進一步協調研究。所以請銓敘部依本院決議，對於台大醫院等醫療機構因賦予院長較大責任，希望也能給予些許的彈性。即協洽行政院相關主管機關取得共識後，研修「各機關師級醫事職務級別員額配置準則」第3條第2款第2目規定。

針對方才李選委員所提醫事人員師一級配置比例不合理的問題，本席認為公立醫療機構官制官規權責單位為本院職掌，我們尊重行政院各部會意見，但是他們也應該要尊重我們，如果各機關有不同意的話，應該要敘明理由，不宜只來文表示同意或不同意，以為本院核議參考。

***醫事職務配置比例相關 98.10.15 (56)**

本案是本部研議各機關師級醫事職務級別員額配置準則第3條第2款是否增訂其他師級醫事人員師（一）級之配置比例之議案，根據本部調查的結果，在5個主管機關裡面，有教育部、退輔會、台北市政府、高雄市政府等4個主管機關均表示同意，但衛生署仍然有疑慮，認為目前符合實際需要，所以不贊成增訂。不過昨天本人接到衛

生署楊署長來電，表示到任以後，對本案有不同的看法，認為師（一）級之配置比例增加可予考量，並說明衛生署函部公文，他並沒有看到，而是由副署長代判。所以楊署長請本人向法院會轉達，衛生署對本案還有不同的意見，近日內會重新擬辦公函送本部。因此建請院會同意今日暫時先將本案撤回，等到衛生署意見函部後，本部再重新研擬提報院會。

主席：

請問各位是否同意？（無）無異議，本案同意撤回。

*** 醫事職務配置比例相關 99.4.8（80）**

1. 全力支持部推動考績制度改革。2. 部近日召開各衛生局用人制度公聽會，研商「各機關適用醫事人員人事條例職務一覽表」相關醫事職務配置問題。醫事人員人事條例第 15 條雖限制醫事人員轉調非醫事職務，但實務上很多相關醫事業務如取締偽藥等，卻由非醫事人員執行，現行醫事人員相關規定值得檢討。3. 醫事人員人事條例並非只適用醫療機構，政府單位如衛生署、衛生局（所）及學校等均適用且已配置醫事人員，過度限制進用醫事人員，有礙業務執行。

*** 醫事職務配置比例相關 99.8.5（97）**

有關專技人員轉任的問題，本席非常贊成大家發言的方向，但是本席要給銓敘部一點建議，同時也要藉此機會感謝銓敘部，因為專技人員轉任公務人員與醫事人員有關係，剛才高委員也有提到，不過我們要仔細去看現在存在的問題，是否因醫事人員人事條例施行而解決，在過去幾個月之內，各地衛生局人員到銓敘部來開會，大家都認

為目前的醫事人員人事條例嚴重不足以解決各地衛生局所需人員，舉例來講，需要去抓違法藥物的事情，因為沒有專業的醫事人員去抓，他們怎麼認得出是否違法？如果不是醫師、藥師或護理師，要如何去取締偽禁藥？至於為何沒有足夠的專業醫事人力？主要是因為「各機關適用醫事人員人事條例職務一覽表」並沒有足夠的醫事職務配置來用人，所以空有醫事人員人事條例，當然醫事人員人事條例已解決部分問題，但是仍無法落實到地方衛生單位所需的人力，所以他們全面作此反映，在此要特別感謝銓敘部主動提出，並召開會議，大家也把問題全部反映，然後請衛生署來文說明立場為何，結果衛生署來文，簡直不可思議，竟寫出 5 點與現況完全相反的事情，他們說衛生署是一個非臨床醫療機構，所以完全不需要醫事人員人事條例，事實上他們現在所屬單位每一位局長都是用醫事人員人事條例來任用，明明白白違反現況，因此部長和次長都支持退回去，請衛生署重新來文，今天早上終於收到衛生署重新來文，司長特別交給本席看，公文是 7 月 30 日發文，結果衛生署函復不但同意增加醫事人員人事條例職務一覽表醫事職務人員配置，而且從原來的局長、副局長降到組長、副組長職務，但問題還是沒有解決，因為技正以下還有很多人員需求，其實應該全面配套才能解決專技人員轉任公務人員的問題，第一是考選的部分，一是要考行政單位要用的人，結果現在沒有相關類科及人員配置，舉例來講，FDA 成立後需要許多人員來審查新藥，可是藥師考試並沒有審查新藥的類科，所以他們都是請一些碩博士藥師，但是如何轉任為公務人員？以前是有三年審查新藥的經驗可以轉任，現在已經轉不過去，所以考選一定要考行政單位需要的人。第二是訓練的部分，其實現在並沒有對需用人才作培訓，所以應該針對需用人才來規劃訓練。第三是任用方面，雖然目前有醫事人員人事條例，但是醫事職務一覽表內未明定者仍然不能任用，而且限制人數不超過機關總員

額數，現在衛生署已放寬各衛生局技正以上非主管之技術職系職務員額至總員額 1／5，以上本席發言的意思，簡單來說，個人非常支持大家發言的方向，但是在過渡時期必須考選、訓練、任用上能夠解決，以滿足機關的用人需要，否則會變成外行領導內行，無法去抓違法藥物的業務，請部參考。

*** 醫事職務配置比例相關 99.10.28 (109)**

院長巡視本年原住民族特考屏東考區時，屏東縣副縣長提及縣市衛生局所屬鄉鎮市衛生所護士，具護理師資格卻占護士職缺，建議改置為護理師，院長有當場適度回應。按公務人員之簡薦委分類或教師體系之職等、層級，均與學歷或專業證照脫勾，惟依醫事人員人事條例第 4 條規定，醫事人員得依所領有醫事專門職業證書，分別取得各該類別醫事職務師（三）級、士（生）級任用資格，使得專技師、士和職等有混淆之處，應將職位與專技資格分開處理。在修法前，建議可修正醫事人員俸級表之師（三）級之俸級下限，與士（生）級相當，以改善目前護士等之問題。

*** 醫事職務配置比例相關 99.11.11 (111)**

據本席參訪退輔會才了解，該會 1 萬 1 千多名員工中，竟有 8 千餘人為醫事人員。「各機關師級醫事職務級別員額配置準則」已依本院會議決議修正，醫療機關師（一）級員額約可提高 2%~3%，惟目前各機關仍須配合修正組織法規始能改列，且銓敘部表示，除有適用期間之混淆外，亦增加作業困擾及負荷。按提高師（一）級比例係本院通過之決議，並已公布，實不宜以適用期間混淆等理由而延宕實

施，請部思考主動協助辦理修編，有效率地解決問題。

*護士、護理師相關 98.4.23 (32)

本案主要是討論病床數與師級醫事職務之配置比例問題，以及各師級醫事職務佔醫院編制之百分比，本席佩服審查小組用心討論，但是可能仍有些問題請大家再作考量。在本案說明二之（二）中提到，「以本次審查會衛生署代表表示，對於員額配置比例修正與否，該署雖表示尊重本院決議，但並無表示贊成修正之意向」，因此決議推翻部提出之修正案，保持現行員額配置比例不作變更。事實上，銓敘部的提案已清楚看到問題所在，發現台北市立聯合醫院、台大醫院等都已產生問題，而且在各機關對於師級人員師一級配置比例所提意見彙整表裡面，台北市立聯合醫院、台灣大學醫學院附設醫院、高雄市衛生局、台北縣衛生局都希望修正，只有退役役官兵輔導委員會直接表示不予修正，而來文完全未說明理由，只有一句話「本會建議仍維持現行規定，暫不調整」。可是台北市立聯合醫院、台灣大學醫學院附設醫院卻有提出實際理由，由議程中第43頁台北市、高雄市及台北縣所屬醫院醫事員額一覽表內顯示，醫師、牙醫師、中醫師分別有師一級、師二級、師三級設置，其他如護理師、醫檢師、藥師等則完全沒有師一級，包括擁有3510床的台北市立聯合醫院在內，不管它有200位藥師或800位以上護理人員，主任都不會是師一級，在工作上，藥師是要協助醫師用藥，護理人員更是整個醫院人數最多的部門，結果在擁有3510床的台北市立聯合醫院內，沒有一位師一級的主任，其他醫院也提到實際用人的困難，每個在第一線的單位都要求修正。更重要的是銓敘部非常了解狀況，提到現在各醫院都是自負盈虧，所以核給再多的師一級編制，他們也不會超過實際需要的使用，以控制預算。現在他們都希望在醫檢、藥師、護理部分能增加1%到2%師一級編制，而銓敘部也答應，僅有衛生署只說尊重本院決議，但並無表示

贊成修正之意向，退輔會竟然不講理由，只說暫時不修正。而本院不考量醫院之實際需要及內部那麼多人的期望，本席覺得很不適合。因此本席建議本案照審查會決議通過，以表示尊重幾位委員的討論結論，但是希望能夠訂定一個期限，請衛生署及退輔會說明為何不贊成修正或反對理由，然後再作討論。

胡委員幼園：

本席非常同意且佩服歐委員的顧慮周全，也了解針對「各機關師級醫事職務級別員額配置準則」第 3 條，在 22 個機關中只有 1 個醫療機構贊成以病床數作為區分標準。對於師級員額配置比例修正與否，衛生署表示尊重本院決議，但並無表示贊成修正之意向，退輔會表示不予修正，而其他 18 個機關構贊成修正。即除了部會級之外，在縣市政府層級已經能體會第一線的需要，到台大醫院、市立聯合醫院等則強力表示非修正不可，所以本席剛才已經講得很清楚，對於審查委員的決議表示尊重，但就事論事，此問題必須解決，建議可以給予一個處理時限，這樣可以讓第一線人員覺得考試院是他們可以期盼的地方，本院及銓敘部真的了解第一線人員的需要，請各位考量。

主席：

本案照審查意見通過有無意見？（無）照審查意見通過。胡委員的建議，請銓敘部參考辦理；關於期限問題，請再作研究。

決議：（一）照審查會決議通過。

（二）胡委員幼園意見請銓敘部參考。（註：胡委員幼園意見：由於用人機關如台大醫院、市立聯合醫院等因實際困難，建議增列「各機關師級醫事職務級別員額配置準則」第 3 條第 2 款第 2 目其他師級醫事人員師（一）級之員額配置比例，且其自負盈虧，爰請部協洽行政院相關主管機關取得共識後，即據以修正，並於一定期限內辦理完竣。）

*** 護士、護理師相關 99.8.19 (99)**

對於銓敘部報告 99 年上半年全國公務人力素質統計及分析，據表 2 顯示，衛生醫療機構之男、女比例約 $1/4$ 和 $3/4$ ，因為護理人員以女性占多數，當然護理人員的改善，非考試院所能完全解決，但是銓敘部和人事行政局可以幫忙解決將來我們每個人會碰到的事。舉例來講，據報導在台灣一個人住院等於全家人住院，原因是台灣每一護理人員照顧病人數與美國相較相差 5 倍，是日本的 2 至 3 倍，所以每一護理人員辛苦到累翻，輪三班制照顧病人，與這些國家相比，人數差距可達 3 至 5 倍。其次，現在公立醫療機構佔缺護理師職務有很多是護士缺，而且把原來護理職位遇缺不補正式人員，反而用外面臨時聘僱的方式來進用，根據最新的統計，現在約五成七護理人員想辭職，而具有護理證照者有 22 萬人，真正執業的人只有半數，另一半不願當護理人員，所以本席有兩點建議：（1）請銓敘部和人事行政局增列護理師職缺，該是護理師職位就設護理師，不要因小失大，讓病人躺在病床上找不到護理人員。（2）請銓敘部、人事行政局比照公立醫療機構師（一）級，提高護理師等級，或成立醫事人員（除醫師外）官制官規改進小組，檢討為何一半具有護理證照人員不願當護理人員。

剛才院長所關注的少子化、高齡化問題，最重要的是我們憂心未來公務界無可用之人，軍方無可用之兵，當然本席也贊成資訊、技術進步對生產力具有重大的影響，而我們增加的人口是高素質的人力，由於生物科技已有長足進步，且遺傳影響人口素質甚大，所以政府要訂定獎勵辦法，讓該多生育的人儘量生育，設計增加高素質人力的人口政策才是關鍵，高素質人力可以解決更多的問題。

***護士、護理師相關 99.10.28 (109)**

院長巡視本年原住民族特考屏東考區時，屏東縣副縣長提及縣市衛生局所屬鄉鎮市衛生所護士，具護理師資格卻占護士職缺，建議改置為護理師，院長有當場適度回應。按公務人員之簡薦委分類或教師體系之職等、層級，均與學歷或專業證照脫勾，惟依醫事人員人事條例第4條規定，醫事人員得依所領有醫事專門職業證書，分別取得各該類別醫事職務師（三）級、士（生）級任用資格，使得專技師、士和職等有混淆之處，應將職位與專技資格分開處理。在修法前，建議可修正醫事人員俸級表之師（三）級之俸級下限，與士（生）級相當，以改善目前護士等之問題。

***護士、護理師相關 100.3.31 (130)**

肯定部報告：1. 據部報告，可掌握立法院審查中央機關組織法案之進度。2. 書面報告第5案高雄市政府勞工局勞動檢查處組編案，其副處長列等參照台北市勞檢處列等，由原列薦任第九職等修正為簡任第十職等，適度考量工業城市之現況，衡平處長、副處長之職等，值得肯定。3. 部重視基層問題，同仁工作非常用心，除召開會議研商醫事人員編制及縣（市）衛生所專業人力問題，又開會討論醫事人員俸級表增列師（四）級事宜，惟此舉未獲醫護界支持。據了解，醫事人員具師級證照但擔任士（生）級職務者計5,071人，其中具護理師證照者計4,791人，約占94.48%，資格與待遇明顯不相當。部擬議增列師（四）級，俸級二十四級、俸點385，但其最高俸級卻與士（生）級相同，無助解決高資低級之薪資問題。若一定要增列師（四）級（本

人並不贊同），建議研修師級人員之俸級差距，如適度調整師（一）級、師（二）級差距，縮減師（二）級、師（三）級差距，擴大師（四）級與士（生）級差距，即可適當調整解決，贏得醫護界之支持。惟護理以外之醫事同仁擔心增加師（四）級，使其初任用時，由目前師（三）級降為師（四）級，值得考量，這也是本人目前不能同意增列師（四）級之原因。

***退休撫卹 98.9.24 (53)**

本席肯定部成立「因公撫卹疑義案件審查小組」。10 幾年前本席曾擔任第 1 屆全民健康保險爭議審議委員會委員，當全國醫療院所要求健保給付，而健保局不給付，經過申復後還是不同意給付時，就會告到衛生署的爭議審議委員會，通常 1 年有 4、50 萬個案件。事實上，行政院衛生署還設有醫事糾紛審議委員會、藥害救濟審議委員會等類似的委員會，建議可以請衛生署的爭議審議委員會、醫療糾紛審議委員會等主任委員來當本小組委員，將上百名學識、經驗俱佳的菁英成員都納入委員會裡面，對案件處理將大有助益。其次，本席建議部能修改「疑義案件審查小組作業規定」第 6 點規定，第 6 點是規定什麼樣的案件經過什麼程序，可以送到委員會審議。換言之，因公撫卹疑義案件提交小組審查前，須先由退撫司先徵詢專業機關或醫療機構等過濾機制，再經行政程序決定是否提會，易造成寬嚴與委員會不一致之虞，故建議修正此條文。同時本席呼應高委員意見，審查疑義案件不一定只有小組成員表示意見，有醫學疑義時，最好能行文徵詢專科醫學會或其他醫學中心意見，更重要的是可以請前面所提醫療糾紛審議委員會、藥害救濟審議委員會等類似的委員會，尋求協助。

***退休撫卹 99.4.15 (81)**

以人力素質觀點來看退休問題：1. 退休公教人員選擇支領月退者幾達 95% 以上，比率較支領一次退者高出甚多，平均退休年齡則約在 53 至 55 歲，可見公務人員退休條件尚屬優渥，且以月退為最優。2. 政府機關雖時有新進人員注入活水，但人口老化及平均退休年齡 53 至 55 歲，國家人才不免有青黃不接情形。爰呼應蔡委員壁煌意見，

刪除 55 歲自願退休加發 5 個基數退休金之退休法修正草案，必須積極推動。而其他配套措施，如 85 制取代 75 制等，亦有助於改善。3. 部之報告既為統計資料，建議分別以平均數、標準差或中位數及輔以最高、最低值等予以呈現，俾了解主要因素以外之相關因素，如降低擔任具危險及勞力等特殊職務者退休年齡之分布情形等。4. 部到地方宣導考績法修正草案，難免碰到公務人員之情緒發言，但部必須堅定改革立場，如作為考列等次比率分配準據之團體績效評比，應優先於個人績效評比，不可因部分人員反彈即告知得不辦理。改革成功需要諸多情事之配合，但卻可能因忽略一個小因素而全盤皆輸，必須審慎為之。

* 健保局相關 98.1.8 (18)

有關銓敘部報告，本席有點意見及看法供參：

1. 上次本席發言時曾表示18%改革案已經民粹化，其實我們要處理的是退休所得合理化方案，而不只是18%優惠存款的部分。依據公務員待遇支給要點規定，有3款條件可以支領18%，而當初要支領18%退休人員可能有2種選擇：一種是一次支領所有退休金，一部分可以拿來作18%優惠存款；另一種是支領月退休金。所以我們在計算18%所造成的負擔時，應該把當時支領月退休金18%優惠存款比較領取月退金的差距，說不定支領月退休金實質由政府支付之退休金超過其領取18%的錢。目前估計因18%而政府補貼之金額1年770億應再減掉支領月退金的部分，這個部分一定要講清楚，否則民間會認為這是因為18%優存造成國家770億元的額外財政負擔，實際上還要再刪減支領月退金的部分。基於信賴保護原則，對於早期支領一次退休金享有18%優惠存款利率者應予保障。我們相對的做法應是切割，對於1個月只支領數千至1萬元的早期年老退休公務員，應完全作切割不能再降其所得，剩下的就是處理過渡期間所得替代率超過100%的部分，這樣就可以解決污名化的問題。

2. 有關健保局加領4.6個月獎金的問題，當初成為國營事業的確有遠見，可是近年來立法院多次詢問，使得健保局同仁，既無法享有與公務人員相同的待遇，又被批評4.6個月的年終獎金是不合理的，所以要它又回到公務機關體系。至於行政單位希望局長、副局長可由教授來擔任，大家一定覺得很奇怪，行政機關首長怎能由教授來擔任。現在健保局可能比較想用金融財政方面的專家來當局長，所以當然不希望只適用醫事人員任用條例，但是本席並不贊成，因為個人在衛生署服務時就一再請同仁了解健保是為了健康、衛生，錢的部分在其

次，就像主席一開始所說，遵守法律只不過60分及格而已，政府存在的目的是依法行政來幫助人民，替人民解決問題。另現在健保局要改制，局裡有很多專技考試及格的醫師、藥師等人員，當年他們考試科目與公務人員考試並不完全相同，前天召開國文科改進案審查會就提到有些專科類科考試並沒有列考國文，包含公文，然後專技考試錄取率可能比公務人員考試高些，我們可否針對當初專技考試未列考科目辦理特別的考試，對於錄取率較高的問題，則在未來專技考試上作更嚴格的把關，並將行政經歷也列入考核，使得原先健保局內有經驗的專業人員，在改制為行政機關後，有機會不會卸任，至於金融保險方面人員考試是否可以比照，本席不太了解，建議可以比照政府相關的特考，以公平原則，考過就不要重複考，沒有考過就讓他來考。至於健保局研究人員的設置，確實有其必要，如疾管局就非常迫切需要研究人員，因為世界各國健保制度非常複雜，研究人員可以作各種前瞻性改進，所以假如由教授轉任，擔任不負責行政責任的研究員，是非常必要的。

3. 方才院長提到總統文告，還有報載推動公務人員行政中立立的訊息，均有助於本院的形象，本席建議銓敘部接下來應針對退休法、考績法等人事法制改革，以及落實淘汰制度，相信可以更加提升本院的聲譽。

***健保局相關 98.10.1 (54)**

1. 本席參加部舉辦之研修公務人員考績法座談會，各階層公務人員對於考績按比率考列丙等，有相當反彈，甚至與未來選舉並論，主要係不了解此次考績法改革具團體績效與個人績效相結合之精神，部應詳加說明，避免造成不必要之困擾。至於委託輔仁大學謝邦昌教授

針對公務人員、非公務人員所作之意見調查，其對公務及非公務人員之權重、比例須予審酌。

2. 部將於近期陳報院會健保局現職人員改任結果，健保局本為公務機關，經政府改為國營事業，現又改回公務體系，改任國營事業與再改任行政機關，均非現職人員本意。另改任係依據公務人員任用法第 16 條授權訂定之「行政、教育、公營事業人員相互轉任採計年資提敘官職等級辦法」，實際辦理換敘時，須注意本案情況是否與引用法規之立法意旨相同，並作特殊考量，避免損及現職人員權益。法規有時而窮，本案或可提座談會或審查會討論，不宜未經慎重審查即提報院會。

*** 健保局相關 98.10.8 (55)**

1. 就立委質詢問題第9點，立委建議聘用外國人士命題部分，以本席前擬立法照顧罕見疾病患者之經驗，病患家屬曾建議將患者送國外診療，當時作法是將患者病歷、檢體等送國外診斷。本項聘用外國人士命題一節，建議部篩選、翻譯經授權之國外試題，建置於題庫中，供命題委員參考，不必直接聘用外國人士命題，較為經濟實際，且試題涵蓋層面更廣。

2. 有關健保局改制問題，該局約有 1,200 人左右具高普考試及格資格，其改任擬依公務人員任用法第 16 條授權訂定之「行政、教育、公營事業人員相互轉任採計年資提敘官職等級辦法」辦理。實際辦理改任換敘時，須注意本案情況是否與該辦法以「轉調」者為適用對象之立法意旨相同，需作特殊考量時，應有特殊作法，避免損及現職人員權益。又改制所受影響人數多少？占百分比多少？影響層面有多大？請讓委員儘早了解。另建議考量健保局業務性質特殊，可否舉辦

公正、公開之考試，且在考量專業需要、有利業務之前提下，開放社會各界人士來報考，健保局若有現任不適任之人員亦可藉此考試淘汰之，請審酌。

首先針對剛才考選部楊部長的說明作點回應，部長可能沒有聽清楚前面本席的發言。有關健保局的考試，本席特別強調一定要符合公開、公正，意思就是說，絕對不可以替特定人士辦理特定的考試，所以部長說假定對特定健保局人員辦理考試的話，有所謂黑官漂白的質疑，對此本席一定要澄清，個人堅決反對黑官漂白，但是為什麼不可以對政府的特殊用人需要，辦理公正、公開的特殊考試？譬如說健保局改制成公務機關，裡面有幾百人甚至上千人的職位，難道我們不能辦理全國民眾都可以來報考的考試嗎？其實我們趁此機會也可以把目前已在健保局工作但並不適任的人員淘汰，然後吸引更多優秀人才加入健保局。本席再次強調，個人絕對支持不要黑官漂白。

另外，有關請外國人士命題的問題，剛才部長說已告知典試委員、命題委員可以出外國試題，這並不是本席建議的本意，我的本意是請考選部和題庫處直接以建置題庫的方式，整體將國外的試題經過授權翻譯成中文之後，再提供給命題委員選題及參考。並不是請各科典試委員、命題委員自己去找，因為這樣只是表面上有做，實際上卻是不可行的。

至於張部長說現在健保局內有 1,200 多人是經過高普考及格者，本席覺得這些人有可能產生另外的冤屈，特別要向部長及法規司司長說明，經本席仔細研讀相關法規，高普考及格人員要再轉任回來，係依據改任擬依公務人員任用法第 16 條授權訂定的「行政、教育、公營事業人員相互轉任採計年資提敘官職等級辦法」辦理改任換敘，但依法授權的基本精神是「轉調」，本意並不是用在目前健保局改制的情況。所以假定健保局現有高普考及格人員轉任過來，辦理改任換敘，

真的會吃虧，有所冤屈，因此我們要考量引用這個辦法是否恰當。本席已經第 2 次提出這件事情，不光是 1,300 多位臨時人員隨時不做就是走人，還有 400 多位經過行政院內部考試及格人員，當然我們不能認可，但與完全未經考試進用者是否沒有任何區別，我們也要仔細思考。因為他們並不是自己要轉調，而是努力工作，卻得到這樣的結果，請各位委員能夠考量到這一點。

最後，有關立法委員質詢所謂「肥貓」議題，部長的答詢非常好，很高明地回應說「請立委儘速審查公務人員退休法修正草案及政務人員退職撫卹條例修正草案」，只要這兩個法案審查通過，問題就可以解決，回應相當適切，本席予以肯定。

***健保局相關 98.11.19 (61)**

本席完全支持本案，也非常贊成目前這樣處理，同時副院長所作的 2 個附帶決議，本席也都接受。但有個意見請銓敘部和考選部參考，就是剛才人事行政局所提“政府合作及跨域治理”的精神也要用在這裡。因為憲法第 85 條規定「非經考試及格不得任用」，而這句話的前面是「公開競爭之考試」。現在健保局共有 2,698 人，裡面只有 1,225 人是具有公務人員任用資格，約佔 45%，他們當然可以改任公務員。而未具公務人員任用資格者但經過各種各樣行政院的考試則有 661 人，約佔 25%，另外還有 30% 的臨時人員完全沒有經過任何考試。可是在立法院通過的健保局組織法第 6 條第 3 項規定「得適用原有關法令之規定，繼續任用至離職或退休時為止」，就是未具公務人員任用資格的人可以繼續任用，而這個部分有無與憲法第 85 條「非經考試及格不得任用」之規定抵觸的可能？值得思考。

至於如何解決這個問題，本席在審查會已經提過好幾次，就是我們可

否為這 1,473 人之職位辦理符合憲法公開競爭的考試，讓這些人願意去考，及格以後，他們就具有公務人員任用資格，不但可以任用而且符合公務員之退撫。當然這次立法已完成，其實立法院通過這個法律與憲法第 85 條考試用人的精神是違背的，將來立法院對別的單位做類似的立法時，考選部和銓敘部可以為了維護考試用人的精神，應該提出來：我們會辦理符合憲法公開競爭的國家考試。如果現在在該機關裡面任職的人，考不上，一定時間之內就得要離職，然後我們繼續辦理考試，讓其他優秀的人可以進來，這樣就能達到考試用人的目的

以上是本席對附帶決議的意見，希望將來考試院可以朝這個方向來做。

***健保局相關 99.1.21 (70)**

有關中央健康保險局處務規程及編制表一案，部於函文提到「中央三級行政機關編制員額達 2,000 人，如配合機關改制或整併且無附屬機關，可置調節性職務，並作為日後類此修編案件之核議標準」，此標準就是人事行政局建議中央三級行政機關編制員額達 2,000 人以上，並配合機關改制或整併且無附屬機關者，始得置調節性職務，這是人事行政局相當好的建議，但是否適合在一個報告案裡面就同時作為日後類此修編案件核議標準之重要決定？等於通過本案以後，將來各中央三級行政機關編制員額就必須達 2,000 人以上，並配合機關改制或整併且無附屬機關者，始得置調節性職務之「參議」，所以建議此重要核議依據宜另案討論，本席贊成本案通過，但是不同意在報告案中又定一個核議原則，然後全國各機關不要照此原則做，編制員額達 2,000 人以上之條件雖然重要，不過現在政府正要進行組織再造大變革，過程中可能會有除了人數之外的因素要考量，包括特殊

性、重要性，以及表面是擴編，其實是縮編等複雜的原因，所以本席建議此報告案中不宜包含有需討論之組織編制之重要依據，亦不宜僅在報院函中併述，且應於成為通案原則後，另案討論之。

*** 健保局相關 99.3.25 (78)**

1. 有關考績法修正案，近日院、部承受頗大壓力，外界亦非常關注本院審查會審查情形，務須審慎行事。2. 官制官規事宜，部立場堅定，惟須兼顧應有之彈性。如書面報告之健保局組編案，在第 70 次會議時，本席曾建議不宜在個案報院函中通過後成為通案之原則，並經院會決定由部撤回，部乃於本（99）年 3 月 9 日重行研議函陳，其中健保局增置調節性職務「參議」一節，建議維持本年 1 月 5 日原報院函之研議意見，並建請同意核備；至於其他中央三級機關得否增置調節性職務，再個案陳報本院核議。是以，1 月 5 日原二組及部報院函有關「上開擬議如經鈞院同意，建請作為日後類此三級機關修編案件之核議標準」等相關文字，應予刪除。

*** 健保局相關 99.9.16 (103)**

考試委員參訪交通部暨所屬機關時，本席即回應交通部高公局改制行政機關後，現職未具公務人員資格者，或可參照院會審查健保局改任辦法之附帶決議，請部、局就類此機關舉辦對外公開考試，以篩選適任之現職人員，並引進人力新血。請部、局因應行政院各部會組織變革所需作長遠修法規劃，並適時回應本院之附帶決議。

***健保局相關 99.10.7 (106)**

回應李委員雅榮意見，本席當時發言重點為是否值得為這千餘個特定職務辦理公開考試，而所稱考試絕非封閉性考試，並須符合憲法公開競爭原則，依工作所需之知識、常識與資格等職務專長需求，如健保局或將來組織改造之公務人員，舉辦全國性公開考試，一方面可適度淘汰不適任現職人員，另一方面亦可引進人力新血，維持考試用人原則。

參、保障暨培訓政策發言記要

* 成立國家文官學院 97.10.9 (6)

本席提兩點意見供參：

1. 建請本院大力支持並儘速成立國家文官學院，統籌辦理公務人員培訓事宜。

2. 依個人在行政院服務的經驗，認為公務人員積極任事的精神可以再大幅調整、改善。因為公務員除了依法行政，行政中立以外，缺乏積極任事是國家向前發展的重要缺點，所以建議公務人員之訓練，加強積極任事態度，提升公務人力素質，進而提升國家競爭力。當然，如何考選時能挑出能積極任事、勇於負責的文官，或者銓敘部如何在考績制度上作出改革，鼓勵文官積極提出各種改善、簡化行政措施方案，或提升行政組織競爭力等計畫之提出，讓文官能真的變成一群領導社會進步的力量。

* 成立國家文官學院 99.4.22 (82)

1. 國家文官學院揭牌儀式，本席以值月委員身分代表發言，並於總統面前將委員們對文官學院的期許，勉勵文官學院。2. 國家考試往考應考人記憶力或理解力，但實際業務推動上講求執行力與創新力。上週院會已審議通過「優質試題發展方案」，但再好的試題亦難篩選有執行力或創新之人才，建議強化訓練之篩選功能，選拔優秀適當的公務人員。3. 「高階文官中長期培訓協調會報設置要點（草案）」規定未納入考試委員，為適時提供意見參考，建議召開協調會報時能夠邀請考試委員列席。立法院三讀通過保訓會組織法第2條規定及附

帶決議，分別使用高階公務員及高階文官。並為應全國高階文官中長期培訓之需要，會應設協調會報，研商高階文官中長期訓練計畫等重要事項，再交由國家文官學院執行。會據以訂定協調會報設置要點，將專責辦理高階文官訓練，成效可期，建議與局通力合作，提供真正好的高階訓練，為國培育人才。

***訓練淘汰機制相關 97.12.11 (15)**

公務人員之初任、在職或升等訓練均非常重要，可是我國訓練文官的機構，據人事局莊委主秘說超過 60 個，行政院所屬有 13 個，這還是從原來 52 個單位整併而成，可見訓練單位之多，而且還不包括考試院的文官培訓所。惟應該培訓之人員是否均已受訓，經本席了解，如專技人員轉任公務人員就沒有訓練，退伍軍人轉任公務人員也沒有訓練，到底還有哪些人員應該訓練而未訓練，所以本席建請保訓會及人事局調查統計哪些公務人員未經過初任、在職訓練，將來渠等可優先納入文官培訓所來進行培訓，以擴大文官培訓所訓練公務人員之範圍。其次，除了前面所提公務人員以外，國營事業人員請一併納入計算，使公務員都有接受適當的訓練，以為國家文官學院預作準備。

***訓練淘汰機制相關 97.12.18 (16)**

上次會議本席曾建議，調查統計公務人員初任、轉任、升任人員之參訓情形，此係依據 91 年 1 月 4 日公務人員訓練進修法第 4 條規定，對於初任、升任人員應施予必要之在職訓練，請人事局、保訓會了解後提報。

另本週我們為了審查公務人員行政中立法草案，花費許多精神，公務人員訓練進修法第 5 條明定，全國一致性者由保訓會辦理訓練，其中一個原因就是希望公務人員能夠嚴守行政中立，所以本席重申請人事局、保訓會調查統計公務人員初任、升任人員還有轉任人員部分之參訓情形，並進行了解。

***訓練淘汰機制相關 98.4.23 (32)**

非常恭喜保訓會圓滿舉辦「公務人力發展趨勢與展望」研討會，同時也肯定保訓會推動國家考試錄取人員訓練之適當淘汰機制。在歐洲國家對於法官、律師在二階段考試之後要先接受訓練，再接受正式考試，如果不能及格，仍然予以淘汰，故期間的訓練及培育是非常嚴格的培育，而且必須具備成效。在此呼應昨日研討會中東吳大學蔡教授所說，訓練政策應以核心能力化、多元化與成效化為原則，如何落實訓練成效，一定要評估。過去訓練淘汰率幾乎等於零，以致受訓學員學習成效不彰，本席建議應結合考選部一起來做，以避免國家考試之公平性要求在訓練的階段喪失，訓練部分應結合考試一起來建立篩選的機制。

參據有關文官基本條件專論，本席建議考量將其中「中立、廉潔」合稱為「廉正」，而「誠實」則可改為「忠誠」，以忠於國家，另外還有「專業」、「效能」以及「關懷」等項目，藉此機會與各位分享。

***訓練淘汰機制相關 98.5.7 (34)**

本席要再次強調許多非高、普、初等考及格人員在公務體系內的訓練問題。爰建議人事局、保訓會加強非依高、普、初等考試及格進用人員，規劃並給予適當訓練，如依醫事人員人事條例進用之醫事人員或聘用人員之公務專業法規訓練等。

***訓練淘汰機制相關 98.5.21 (36)**

本席呼應幾位委員的意見，因為公務人員考試多採用筆試，在訓練階段時，可具有類似面試的淘汰機制。本席非常贊同幾位委員意見，在訓練階段，可視為類似面試，從過程中去淘汰一些不適合擔任公務人員的人。

因為考試制度無法有一定的考選極限，大規模增加面試、口試，而公務人員筆試及格以後，必須參加訓練，則訓練階段是很好的機會可代替面試或口試。我們看到許多國家對司法人員考試都有設3階段的考試，最後是訓練完畢後再考試，此考試就是評分。方才有委員建議組織績效評量納入訓練成績裡面，本席進一步建議可增加同儕之評比，因為受訓中同儕了解錄取受訓人員之生活習性條件。大家或許可以思考從文官的考試做起，將訓練的淘汰機制納入，假如需要修改法規就修正法規，從訓練過程中評量其是否適任公務人員、具有核心知識，也可補筆試之不足，及減少口試之勞師動眾。另外，經過本席調查，經由補習教育之考試錄取人數比例很高，請部了解。

***訓練淘汰機制相關 98.6.4 (37)**

剛才李委員提到有關政府效能與國家競爭力部分，最近正好有4份調查資料發布。首先是亞洲行政效力調查評比，近3年排名，都是第1名新加坡、第2名香港，台灣在2007年還是第3名，可是去年卻大幅滑落，在12個亞洲國家中居第7名；這個排名主要是由國際跨國企業的總經理等外籍人士所評定。第2份資料是美僑商會所發布的台灣白皮書，調查的對象是跨國公司的人士，對政府行政效率也有提意見。第3份資料是IMD瑞士洛桑管理學院針對世界各國競爭力所作排

名，台灣的總排名退步10名，從第13名掉到第23名，比中國大陸還落後3名，其中針對政府效能部分倒退2名，此調查對象主要是世界意見領袖。最後1份資料是行政院研考會所作調查，調查對象是我們人民，結果國人對政府效能的滿意度非常好達七成八，而對民眾的調查內容為換取身分證滿意與否、考駕照是否滿意、對消防人員及土地人員的服務態度及績效的滿意度等。

所以如果要檢驗我國文官效能的話，以上各指標代表不同的意思。以研考會而言，所作調查偏重內政，是調查國人對於換身分證、戶口名簿等措施是否滿意。但是IMD、美僑商會所發布的台灣白皮書及亞洲行政效率調查，都是國際人士對我國公務人員的行政效率所做調查，較偏重經濟、衛生或農業等投資或商業領域。接觸對象及機關是經濟部、農委會、衛生署等與專業及國際商務有往來關係的公務員。我們現在主要是針對訓練高普初考及格人員為訓練，可是剛才所說的經濟部、農委會、衛生署等，其成員以約聘及依醫事人員人事條例、專技人員任用條例進用者可能不少，而這些人員未必有機會接受訓練。所以即使我們把一般常任文官培訓得再好，IMD、美僑商會所發布的台灣白皮書及亞洲行政效能評比排名還是不會進步，因為二者無法對上齒輪。

因此個人建議針對部分機關專業性強，但因層級低、職缺少，以致以聘用方式進用部分人員，請人事局轉知研考會檢討各該機關組織編制及職務列等，因為約聘人員如果沒有未來，沒有陞遷，他們何必拼命努力，可是這個部分又會造成國際人士對我國文官效能評估產生很大的影響。既然我們院長自上任以來一再強調，要打造一流政府、一流文官，而一流文官卻能不包含國際人士會接觸到的約聘用公務人員嗎？所以建議只要廣義的公務人員，即所謂約聘人員，都應該納入未來國家文官學院參加訓練的對象。

另外，由亞洲行政效能評比結果來看，新加坡和香港能一直維持第1、2名，主要是因為語言能力的關係，外商評估他們官員素質及英文能力比我們好上許多，所以針對相關部會人員，應加強其語文及談判能力。以上幾點提供大家參考。

本院日前已經通過司法官及律師考試辦法，新制考試分第一試及第二試，請保訓會對於其受訓期間應訂定適當的淘汰率，並且在受訓前就要讓學員知道，訓練將有適當的淘汰率。

***訓練淘汰機制相關 98.6.11 (38)**

1. 本席再提一點建議，因為過去這段期間，本席曾到台北、台中、三峽去協助訓練考試及格人員；而上次院會本席曾提過，受訓期間可以用訓練的淘汰機制代替口試、面談，評估受訓學員是否適合擔任公務人員。當然今天本席還不能恭喜國家文官學院的成立，因為只是有進展，尚不能稱為成功，但還是要建議保訓會如何配合考選部所報告的部分，並結合考試，以在訓練上補筆試之不足，請考選部與保訓會共同合作，讓國家考試能夠更有效能。

2. 對於基礎訓練成績評量部分，「本質特性」占20%、「課業成績」占80%，本席認為可能要再思考這樣的比率，能否讓受訓人員得到適當的評估，尤其是「本質特性」僅占20%，本席有所疑慮。為真正選拔適合擔任公務員之優秀人才，請檢討、調整比率。

3. 報告中提及：截至98年5月底止，已辦理請領考試及格證書者計2,293人，其計算起始點為何時？請作說明。

4. 歷年來試後訓練有無不及格者？而不及格是被評估不合格還是自行退訓，應分開統計。另，過去受訓之後的結果，其淘汰率、原因各為何？請保訓會說明。

***訓練淘汰機制相關 98.8.6 (46)**

有關上季會議決議及決定事項執行情形一覽表，第34次會議，本席曾建議人事局、保訓會針對非依高、普、初等考試及格進用人員，規劃並給予適當訓練問題，並舉醫事人員任用條例、聘用人員任用條例、借調等非依高、普、初等考試及格進用人員應給予適當訓練，使國家的競爭力特別是公務人員的競爭力能夠提升。人事局的回應中規中矩，特別提到非高普考及格訓練人員是由中央二級以上機關、直轄市政府或縣市政府辦理，或授權所屬機關辦理之，同時上開機關均得本於權責辦理相關訓練，且在提到必要時各主管機關得商洽保訓會同意後準用本法之規定。又提人事行政局在去年11月19日發文提到各機關所屬臨時人員可以視實際需要辦理相關專業訓練，並建議結案。但是本席覺得對許多在行政院各機關臨時人員並無實質意義及改變。因此本席認為不宜結案並建議，先調查公務體系中非依高、普、初等考試及格進用人員且未經相關訓練卻執行公務人員業務之比例有多少？各機關分布情形如何？然後再依此洽相關機關是否需要協助訓練事宜，讓大家知道這種情形確實存在。或者說這種情形並不嚴重，這樣本席也能接受已得到適當回應，假如只是引用過去的條文就結案，個人認為只是虛應故事而已。

***訓練淘汰機制相關 98.8.27 (49)**

本院名為考試院，故外界常會以為本院僅職司考試業務。但是考試二字之意義實際上包括考試、用人、培訓以及退撫等業務，並分由考選、銓敘、保訓等部會辦理。按世界文官制度潮流，考試、用人與訓

練應結合，如何將訓練成績評估納入考試的一部分，具備篩選功能，才能真正提升考試用人的水準，這已經變成大家的共識，因此要拜託考選部與保訓會真的要結合起來，落實執行。

其次，剛才蔡委員及林委員都提議修法，個人也非常贊成，但是在修正考試法之前，至少可以先把「公務人員考試錄取人員訓練成績考核要點」作適當修正。因為要點第36條規定參訓人員評量「本質特性」占20%、「學科測驗」則占訓練成績80%，在訓練之前已有筆試，結果訓練成績又有所謂學科測驗，只有20%涉及本質特性，這樣學員要不過訓練也難，果然淘汰率接近於零。所以本席建議先研修公務人員考試錄取人員訓練成績考核要點，適當地增加筆試以外如本質特性等其他項目之評量比重，並在訓練過程能得到適當的考核，以培養公務人員主動、積極之任事態度及精神為目標。

***訓練淘汰機制相關 99.2.25 (74)**

本席在本屆第6次院會，建請本院盡全力促成國家文官學院之成立，統籌辦理公務人員培訓事宜；過去1年來保訓會在研修法令與規劃細部作業上，盡心盡力，全院可謂傾全力在推動成立國家文官學院，現即將掛牌運作，令人欣慰。今本席擬以美國 Martin Luther King Jr. 之著名演講「I have a dream」，貢獻國家文官學院「We have a dream」：1. 希望未來嚴選受訓者，期經由國家文官學院培訓畢業者，均為菁英中之菁英、前途不可限量。2. 有關培訓工作內容，幾點建議：（1）升官等訓練對象：並非具資格即可參加，仍須有嚴格篩選機制，極為優秀者才能入本院。（2）考試及格訓練對象：為達考、訓、用密切配合，因應機關用人需求，以考試需用名額增額錄取30%，參加本院訓練，訓練時淘汰30%，真正選拔優秀人才。（3）另機關用

人、陞遷時，以經由國家文官學院訓練者為最優先。（4）培訓師資：嚴選師資，學界以學術界領袖擔任講座、特聘教授，當然考試委員也在邀請之列；企業界則以上市公司董事長、總經理為主；政界則以特任官、次局處首長為主。（5）考核：不限於受訓期間，應參考受訓者過去之考核、在校成績及其過往事蹟，如服務期間之表現、考績等亦列入考核範圍，如此公務體系人人希望成為本學院之畢業生，而考試及格及升官等訓練才能成效卓著。最後期許學院有夢最美，逐夢踏實。

***訓練淘汰機制相關 99.4.8（80）**

通過筆試後之公務人員訓練具篩選功能，始能有效考選適用人才；考績制度改革成敗有賴保障救濟之配套輔助。訓練、考績均有助提升公務人員素質與國家競爭力，可見會之任務至為重要。

***訓練淘汰機制相關 99.7.8（93）**

剛才陳委員皎眉所提意見，本席均表贊同，但本席多年來對於真平等與假平等有點意見，現在是在性別平等的過程當中，因為現在性別已造成太多不平等，所以我們才要特別強調性別平等，真正的目標是視性別於無形，完全以工作需要及績效作為依據，讓適當的人作適當的事，而不是強調女性主管一定要三分之一或二分之一，現在國外白種人已經變成被歧視的少數，已矯枉過正，我們只希望可以儘快達到視性別於無形的階段。

其次，關於培訓業務，會、局產生想法不一致的事情，本席要呼應幾位委員意見，個人參加小組會議時也曾提到，覺得有這個平台，不

管討論的音調較高或中肯，目的都是為了國家考選人才、培訓人才，但本席要呼應詹委員中原所提，以績效作為最後管理及最後選擇，假定績效做得好，我們當然應給它資源，讓它做得更好，目前對於公務人才考選及培訓若已做得非常理想，我們就不會討論這個問題，所以顯然還有很多改善的空間。詹委員提到西方的管理理論，其實西方的文字已經把這個都反映出來，我們希望會局多作溝通，保持和諧，而英文的和諧就是 harmonization，而其前 4 個字母是 harm，就意謂一定要先有 harm，否則怎會有 harmonization 呢？所以個人非常贊同以培訓績效作為最後的決定準據。但是本席要建議人事局，是否也讓委員了解過去幾年局辦理高階文官訓練的情況，提供相關資料，以利討論決定有關短中長期訓練期程的界定。另外，我們希望訓練需要有淘汰率及成效評估，所以過去局辦理訓練的淘汰率及其成效評估方法各為何？請局一併提供資料參考，供各位參考。

***訓練淘汰機制相關 99.7.22（95）**

經過這麼多專業委員發表意見之後，本席有幾點補充看法：1. 本席詳細閱讀司法院的說明，引起一個重要的懷疑，就是現在我們都知道法官判決書有些是由法官助理所寫，於是本席也非常懷疑這次司法院函復的內容是由助理代筆，或是低階人員撰寫，希望銓敘部能進行了解。因為在司法院函復內容中，有關候補法官名稱部分，第一段回答說實務上有困難，所以不要修改，這毫無疑問是低階官員拿技術性的問題來推翻原則性的問題。第二段回答說「候補法官於候補期間辦理事務範圍受有限制，並應接受服務成績之考查…，至於具體個案之審理程序上，候補法官之權限與試署法官、實任法官並無不同」說法前後矛盾，所以本席懷疑此說明是由低階官員代筆，根本沒有經過適當

高層核定。2. 有關司法院說「候補法官」辦理事務範圍受有限制，但對外又稱作「法官」，這種掩耳盜鈴的作法，並非司法院獨有，教育部對於念完 7 年醫學稱作醫學士，可是全世界都稱為 Medical Doctor，於是教育部允許醫學界對外可稱為 MD (Medical Doctor)，這就是把眼睛蒙起來，對國內稱醫學士，對國外卻又稱 Medical Doctor，不過因為醫學士不能稱為醫學博士或其他名稱，所以牙醫念 6 年也是對外可以稱 DDS，但在國內不能稱為牙醫博士這種與學士不一樣的名稱，正由於醫科不能這樣，造成律師在國際上稱 J. D.，在國內不能稱為 Doctor。更嚴重的傷害是很多醫事行業都要念 7 年、6 年，結果因為醫學不能與醫學士有不同名稱，使各醫事行業都不可以有不同名稱，如臨床心理師、臨床藥師不管念多少年都是學士，根源就在於對外可稱為 M. D.，對內要稱醫學士。同樣的道理，為什麼一定要稱為候補法官，這是值得討論的問題。3. 法官和檢察官在司法官訓練所訓練期間 1 年半，而且沒有淘汰率，使得在一起訓練就是彼此交朋友，建立交情的好時機，所以今天有些法官和檢察官才做出那麼多不好的事情，法官怎能送到檢察官所屬機關受訓呢？上次參訪司法院時，我們也曾提及，本席最擔心的是今天大家對本案作成的決議是併同法官法草案審查，因為我們到考試院服務已近 2 年，幾乎所有重要法案在全院審查會都是非常有效率的審完，所以本席不希望法官法在司法院、行政院可以拖，以年為單位，在考試院卻要在 1、2 個月之內，甚至 2 週之內召開 3、5 次審查會就得把法官法草案審完，這樣就會如剛才邱委員所說，我們好像並沒有盡到責任，因此不管是併案或分開審查，法官當然應該要有淘汰機制，合理的正名，法官訓練等，都要深入討論，不要讓我們審查時間壓得喘不過氣來。

***訓練淘汰機制相關 99.12.2 (114)**

1. 恭喜會試辦「高階文官培訓飛躍方案」，圓滿成功，並向院會提出完整報告。訓練評鑑目的在評比學員之優劣，本項首次採用「籃中演練」等評測方式，結果如何？2. 本席多次在院會提出培訓業務建言：（1）本屆委員第6次院會會議，請院會全力支持成立國家文官學院，統籌辦理公務人員培訓事宜，並在公務人員訓練中加強積極任事態度，提升國家競爭力。（2）第15次院會會議，請人事局調查統計公務人員初任、在職等訓練，以為國家文官學院預作準備。（3）第16次院會會議，請人事局、保訓會調查統計公務人員初任、轉任人員參訓情形。（4）第32次院會會議，建議推動國家考試錄取人員訓練之篩選機制，俾考試與訓練結合。（5）第36次院會會議，訓練階段應具淘汰機制，請會重視辦理。今日院會議程「考試院強化文官培訓功能規劃方案」，為本院培訓業務之完備作業準據，請會按期程分階段完成。

***訓練淘汰機制相關 100.1.27 (122)**

1. 公務人員考試應考人於榜示錄取後，係先分配（發）到各任用機關占缺，再送本院訓練，這段期間是否具公務人員身分？不無疑義。依公務人員考試法第20條規定，公務人員各等級考試正額錄取者，按錄取類、科，接受訓練，訓練期滿成績及格者，發給證書，分發任用。應考人於訓練期滿成績及格始得分發任用，成為正式公務人員；同條第2項規定，訓練津貼支給標準等有關事項，由考試院會同關係院以辦法定之，使得錄取人員於訓練期間支給津貼有法源依據。是以，讓錄取人員於訓練期間有薪俸可領，並非先分發占缺再訓練之

理由；又事關高普考及格人員 1 年內、特考及格人員 6 年內限制轉調之期限自何時點起算？目前作法又為何？凡此均關涉未來按需用名額加成錄取、訓練淘汰機制之建立及國家人力成本之投資，請部會局積極研擬，提出最適可行之方案。2. 限制轉調之期限，係從考試錄取抑或取得考試及格證書時起算？3. 若由訓練完起算，而分發占缺又在訓練前，如此，任職 1 年（或 6 年）不得轉調即成了 1 年 4 個月及 6 年 4 個月？99 年高普考試錄取人員基礎訓練有 4 名不及格，如未來重訓時再不及格，其提請行政救濟之身分究為公務人員抑或非公務人員？

***訓練淘汰機制相關 100.5.26 (138)**

各項升官等考試均將改以各項升官等訓練代替，因此各項升官等訓練非常重要。如何透過訓練進行品質把關，值得重視。會所提供 95-99 年之升官等訓練資料，其中薦升簡升官等訓練實際參與訓練者共 7,487 人，未完成訓練者計 22 人，委升薦升官等訓練計 8,395 人參訓，未完成訓練者計 14 人，均未有實際淘汰紀錄。請會特別注意其升官等訓練之品質及成效。

***訓練淘汰機制相關 100.6.30 (143)**

本席曾在第 138 次會議時特別請保訓會提供歷年各項升官等訓練及格率資料，同時會內同仁也曾與本席討論如何把參訓實質淘汰率真正表達出來，作成附表資料供各位委員參考。今天要藉此機會感謝會所提供的相關資料，由資料顯示，在 97 年以前薦升簡任官等訓練的參訓淘汰率只有 0.42%，而 97、98、99 年的參訓淘汰率已經由原來

的 0.42% 大幅提高到 11.66%、11.94%、15.09%，至於委升薦任官等訓練部分，情形也相當類似，在 97 年以前參訓淘汰都是個位數，97 年以後參訓淘汰率已大幅提高，連交通部高員級資位升等訓練也由 90 年到 96 年的 1.05% 至 3.05% 淘汰率，從 97 年以後增加為 14.66% 至 16.42%，可見近年來保訓會辦理各項訓練已真正落實淘汰與篩選機制。另外，警佐升警正訓練之淘汰率從 0%，在 97 至 99 年已分別提升為 14.95% 至 18.64%，由以上數據可以真正反映訓練淘汰與篩選機制已發揮成效，也看到張前主委和蔡主委所做的努力。

***文官興革規劃方案 98.11.5 (59)**

方才吳局長提到人事局辦理「考試院文官制度興革規劃方案」說明會，讓本席更能體會到院、局步調、看法一致，這是非常值得肯定的事情。

但是本席看到本院80周年慶也將規劃舉辦「變革中的文官治理國際研討會」之第一場次主題即為「高階文官進用制度」，所以有關高階文官的培育，除了經由薦任晉升簡任官等相關訓練之外，要如何培養高級文官成為領導階層？有無其他重要系統性培育或訓練方式？未來規劃可能包含有哪些必要的課程？請局長說明，並提供相關資料。

***文官興革規劃方案 99.3.11 (76)**

本席有兩點意見供局參考：1. 有關人事局高階人力資源管理班與保訓會的高階人力訓練班二者的講座、課程內容、訓練目標是否相同？請局提供資料參考。2. 有關行政法人的問題，由於目前部分機關（構）辦理的業務，牽涉人民權利義務甚鉅，甚至是攸關生命安全，似不宜改制為行政法人？請局參考。提醒局留意及考量。

***文官興革規劃方案 99.6.10 (89)**

在本院重要的文官制度興革規劃方案中第四大項提到「健全培訓體制 強化高階文官」，而今天保訓會有一個非常重要的報告是公務人員保障及培訓統計年報，剛才蔡委員璧煌非常肯定，本席自己研讀以後，特別再把公務人員訓練進修法拿出來研讀，在第2條規定，事關全國一致之性質者，由公務人員保障及培訓委員會辦理之。假定是專

業訓練、一般管理訓練、初任人員等訓練，由中央二級機關以上、直轄市辦理，屬於由人事行政局和保訓會一起辦理訓練部分，要成立協調會報，建立訓練資訊通報、資源共享系統。本席再回頭檢視統計年報中，高階文官和全國一致性質部分，其中對於高階文官訓練並未清楚分別哪些是由保訓會辦理，哪些由人事局辦理，哪些是由行政院其他各部會訓練單位、各縣市政府辦理，但是本席用性質來分，屬於專業訓練部分大概不會是由文官學院辦理，而在高階文官訓練當中，專業訓練占76%，所以高階文官訓練有7至8成不是保訓會及文官學院辦理，所以本席要呼應蔡委員意見，如何讓文官學院在高階文官訓練上更著力，在一般訓練部分，高階文官只有18%，換句話說，保訓會對高階文官的訓練也許就是占18%，又依李副主委報告高階文官訓練是簡、薦任人員訓練最少者，等於在最少訓練比例中的18%是由文官學院辦理，本席解讀這個數據後就可幫忙大家一起來思考未來國家文官學院要怎麼辦。另外，對於全國公務人員訓練部分，專業訓練占84%，一般訓練占10.7%，整體來看，主要的工作好像並不是我們辦理，依法也不該辦理那麼多訓練，所以如何就有限資源，配合興革方案，並能夠用在高階文官訓練部分，恐怕是非常重要的事。

過去有人問本席說「你到考試院去幹嘛？」我回答說「到考試院去做翰林大學士」，這個「翰」分兩種：一種是熱「汗」一種是冷「汗」，以前我真的是熱「汗」，可是今天看完這個報告之後，熱「汗」變成冷「汗」，因為主要的訓練都在人事行政局辦理，並不是我們辦的，所以這個「翰林大學士」是假的，首先自我解嘲一下。

剛才本席特別提到公務人員訓練進修法第3條規定，由保訓會與人事行政局成立協調會報。相信現在他們都有成立，但是人事行政局訓練的實質、內容，有哪些訓練、何時辦理哪些訓練等，我們大部分都不知道，有什麼辦法可以讓委員知道國家有哪些重要訓練，至少要讓

我們知悉並有機會參與。

另外，方才蔡委員提到的事情，其實過去在院會本席也曾引述美國 Martin Luther King Jr. 之著名演講「I have a dream.」，提出「We have a dream.」，來期許國家文官學院，至於如何協助文官學院，有多位委員說沒有人力沒有財力，沒有資源如何辦事，可是增加相關預算談何容易，若非院長、副院長這麼努力，發揮影響力，說不定本院及所屬部會之預算更少，其實人事行政局相對有較充裕之訓練經費，建議可否讓本院分享，請局參考。

本席呼應邱委員聰智意見，不過行政單位也許會辯駁，依據公務人員訓練進修法第 4 條第 2 項規定，初任公務人員訓練，應由各主管機關於進用前或到職後 4 個月內實施。本席認為當時立法原意是因為考量到訓練容量之不足，而允許其到職後再參加基礎訓練。但是又依照第 4 條最後 1 項規定，初任公務人員應具備基本觀念，執行其工作。這樣應該是訓練完之後才適合擔任初任人員，所以如果我們解釋進用前要訓練完畢，依法當然也符合法意，當然最理想的方式是將來可以修法加以釐清，即使不修法，進用前要訓練完畢，也是合法的。

***文官興革規劃方案 99.7.1 (92)**

對於秘書長工作報告，剛好吳局長泰成係過去本院文官制度興革規劃小組總召集人，所以本席有兩個意見：1. 本院函送立法院審議之政務人員法相關草案，影響政務官的權益甚大，實刻不容緩，希望局能協助全力推動完成立法程序。另本院文官制度興革規劃方案有關「建構高階主管特別管理制度」一項，秘書長雖將完成期限延到 9 月 30 日，可是本席仍然擔憂一件事，過去考績法改革，公務人員本身會有反對意見，民眾則會支持，但是建構高階主管特別管理制度，公務人

員本身會支持，民眾則可能會有很多不同的意見，所以對外宣導時，要格外小心，事先應鋪陳好內容，以利民眾瞭解。2. 去年本席到雲南昆明，大家都對吳三桂一怒為紅顏的陳圓圓故居興致頗高，本人則是到雲南講武學堂照相，因為國父二次革命時蔡鍔將軍就是從那裡畢業，且共軍 10 大元帥中有多位也是那裡畢業，把國防醫學院第一任校長袁世凱氣死者，正是講武學堂的蔡鍔，國防醫學院的前身是清末興學的北洋軍醫學堂，位於上海江灣，1949 年遷台後，大陸先後成立 5 個軍醫大學，以上軼聞與各位分享，主要目的是請各位委員明日踴躍參加我國最古老的西醫教育機構國防醫學院參訪及座談。

***文官興革規劃方案 99.12.30 (118)**

有關本季文官興革規劃方案執行情形，4 點建議供參：1. 部會局對同一興革事項研議結果意見不一，應妥善整合處理。如中程興革事項第六案之「6. 整建完整之退休公務人員福利措施」，人事局建議「擬予結案」，銓敘部擬議配合人事局規劃進度辦理，並隨時保持密切聯繫，但建議「繼續追蹤」；第四案之「6. 明定公務人員年度參加訓練進修時數」，保訓會、人事局分別建議「繼續追蹤」及「擬予結案」；第三案之「3. 改進人力評估技術，加強考用配合」，銓敘部、人事局分別建議「繼續追蹤」、「擬予結案」。2. 部之權責僅及於公務人員抑或及於教師及軍人？答案應為肯定的。惟可能基於文、武分治或歷史因素因而自失立場，致權責至多及於軍方文職人員。近程興革事項第六案之「3. 取消公務人員退休年資採計上限規定」，銓敘部建議「擬予結案」，據部說明係因已配合修正公務人員退休法，並經總統明令公布，惟立法院院會作成附帶決議：教育及軍職人員之主管機關應於 6 個月內，提出教育及軍職人員退休（伍）法律修正案，爰部宜配合

催促各該主管機關儘速修法，不可逕予結案。3. 近程興革事項第四案之「7. 建構高階主管特別管理制度（完成規劃）」，將配合中程興革事項第四案之「1. 建構高階主管特別管理制度（完成立法）」辦理，並研修相關法案，工程浩大，請部局積極辦理，並訂出修法時程。4. 近程興革事項第四案之「5. 限期廢止升官等考試（修法規定五年內辦理三次為限）」，考選部建議「擬予結案」，本院雖已配合將公務人員升官等考試法函送立法院審議，但如無相關配套措施，將導致資深者優先受訓，讓年輕優秀後進晉升無門，部、會若未訂出相關辦法使青年傑出者除年資外有適當管道晉升，建議不予結案。

***文官興革規劃方案 100.5.19 (137)**

文官制度興革規劃方案建議之外補比例為 25%，主要為希望機關用人時保持多元、開放，促進交流。惟少數機關以性質特殊為由，致職缺外補比例偏低，但其所提理由卻矛盾百出。建議部公布並提供近年來機關外補比例統計資料給各部會，並提醒業務性質相近之機關，如：司法院與法務部，外交部與僑委會等，人才相互交流，以促進交流，達到各單位人員不封閉為原則。

***文官興革規劃方案 100.7.21 (146)**

1. 將訓練納為考試之一部分，向為本屆考試委員所重視，依據公務人員考試法第 2 條、第 8 條及第 20 條規定，所謂「正額錄取」與「增額錄取」，其意義、權利義務等，均有所不同，須嚴格區分，請會留意。2. 正額錄取與增額錄取者之受訓權利相同，故採取增額錄取在現行法律上並非不可行，建議會進行深入分析後，提委員座談會報告。

*培訓人才相關 98.12.17 (65)

本席肯定保訓會首次試辦海外研習營，如果是個人到海外學習的話，成績會遠不如團體研習的效果，因為團體學習新知，大家一起吸收，回來以後將影響力會全面擴大。推動海外團體研習營，個人覺得相當好，尤其薦任晉升簡任官等高階人員，更有需要增加國際觀。不過，我們到國外學習時，常常會看到他們有部分制度、措施做得很好，但一定有其相應的國情、文化背景，只有在此國情、文化背景之下才可能做得通，而在我國則不一定行得通。舉例來講，10多年前本人隨幾位首長一起參訪新加坡，看到當天報紙提到李光耀資政到馬來西亞談判水費的問題，結果決定水費增加5倍，馬上引起全國沸騰，可是隔一天頭條新聞報載李光耀前總理的講話說已經決定的事就決定了，讓我們向前看。結果就沒有再爭論了，這麼大的一件事情就那樣結束了，這就是新加坡的國情。我們在第二天參訪時，聽取政府閣員作簡報，發現他們的國防部副部長是衛生署署長兼任，而衛生署副署長則是他部部長兼任，他們部會的副首長往往是其他部會首長或副首長兼任，將來職務交替時對相關業務不致於生疏，相互之間也不會有強烈的本位主義，事實上要這樣做很困難，但新加坡就是這樣做。

另外，有關人才的培育，每年新加坡選拔幾百名最優秀高中生，給予獎學金，但是要依其性向決定專業領域，進入大學如李光耀的兒子很有領導能力，也非常活躍，適合做領導人才，結果要求他念軍事院校，有人數學能力強，就去念數學系，生物、化學成績非常突出，就去念生物及化學系，如果不接受者就拒給獎學金，所以將各類人才平均分配，不會像我們國家，分成甲乙丙丁組，選擇科系通常以市場導向或經濟導向，通常最優秀的人才都以賺錢為主，有些人明明不適合念理工科系也去念理工，結果讓國家的人才分布不夠均勻，政治環境也不

太好。

當然，新加坡的作法及制度也並不是什麼都好，政治上較為專制不民主，國會裡只有一、兩個席次是反對黨人士，所以國情與我國不同。譬如說我們在亞洲成立第一個醫藥品查驗中心（Center for Drug Evaluation, CDE），幫助政府審查新藥、醫療器材等，讓安全具療效的醫藥品可以快速上市，新加坡也在6個月之後仿效我國也成立一個CDE，並號稱查驗更為快速，後來我們發現他們成立醫藥品查驗中心，只有一位主持人，其他人員都是兼任，並非專人專責，有名無實。而我們的CDE財團法人機構，到現在為止有140多位MD、PHD等專家，全職負責醫藥品的查驗，這是我們和新加坡不同的地方。

***培訓人才相關 99.4.29（83）**

1. 報載美國聯邦行政學院派遣局長級以上人員，包括國防部、國土安全部甚至情報局之高階文官至中國接受訓練。師資以院長、所長為主，台灣問題專家亦在列，受訓人員對中國的轉變表示難以置信，聯邦行政學院主管並表示會持續派員赴中國受訓，以增進對中國的了解。我國與中國關係密切，惟對中國之態度卻相對保守。目前制定大陸政策影響國家未來發展之各類官員不能赴中國，涉中國業務亦往往以代理機關行之，不符實際，建議除派員赴英、美受訓外，應深入了解中國，以助國家未來發展。2. 院會已多次討論結合考試與訓練選拔國家人才，尚未見會向院會報告規劃情形，請會積極辦理，早日向院會報告，以為國拔擢優秀人才。

***培訓人才相關 99.5.6 (84)**

上次會議本席提到美國派遣高階文官至中國受訓一節，樂見保訓會與中國四川省行政學院吳教育長有密切來往，並將與新加坡南洋理工大學公共管理院研究生進行合作交流。兩點意見供參：1. 據報導，中國目前在新加坡受訓之官員突破萬人，我國如同時派員至新加坡受訓，相信有助加速中國之民主化。2. 近日美國National Defense University高階文（武）官至台灣了解生物科技發展，隨後轉赴其他亞洲國家參訪，以培訓美國高階文官之專業知識領域及開闊其視野；我國亦應使高階文官具廣泛之重要智能及視野，請會局參考辦理。

***培訓人才相關 99.5.20 (86)**

本席在國家文官學院教授「國家競爭力」課程，故作幾點簡單回應。首先，洛桑學院IMD全球競爭力排名評比的指標項目可謂非常多，但逐年調整而有所不同，過去10年主要觀察基礎建設，最近則是評估成效。本席評估今年我國排名能大幅提升之因，應該主要是在國家政策、大方向上有很大的改變，以致政府效能有大幅的提升，因執行層面並不會在這麼短的時間內改變，這仍是值得高興的訊息。

但再深究，過去同時有4個評估我國包括亞洲7國的政府效能之相關報告，另外還有研考會報告，研考會調查內容主要針對國民對政府部門服務績效的評估；而IMD及WEF的受訪對象，如剛才邊委員所言，並不完全相同，但主要都是一些國際經理人、外商，訪談接觸最多的對象是經濟部、財政部、農委會、衛生署等人員，而部會處理回應外商的也都是局、處首長，至少科長級以上人員，或者是聘任的高級研究員，而非常任基層公務人。所以，如何擴大訓練政府內廣義的公務人

員係非常重要的課題，之前本席曾提過，新加坡、香港排名會超前，主要是語言上占了很大的優勢。其實以IMD來看，超級大國排名要在很前面是非常困難，小國則比較容易。因此台灣應該與北歐、新加坡、香港等國家或地區評比，若與美國、中國大陸評比則較不公平，因為其官僚體系非常龐大，台灣應該跟小國評比較為客觀。

***培訓人才相關 99.7.1 (92)**

本席曾在院會提及有17位美國高階文官到中國大陸集中學習政治、經濟、軍事等課程，日前負責主辦該訓練活動的總策劃人清華大學孫主任來台訪問。本席看過報載以後，有幾個建議與感想，首先，中國大陸主辦此項訓練並不容易，它是經過2年籌劃，先由清大與美國哥倫比亞大簽定合作協定，再與美國聯邦行政學院繼續商談後才敲定，再經由美國州級官員開始作試點訓練，最後才有17名局長級的高階文、武官員到中國受訓，此17名高級官員除了一般文官以外，還有6名軍方人員，其他11名官員共跨越10個部會，美國食品藥物管理局FDA也派員參訓，此項訓練之後續影響非常巨大，因為日本、英國、德國及歐盟等國都分別要求要比照辦理，希望也能到中國大陸開設相關訓練課程。此外，孫主任在臺北受訪時特別提及，大陸也應該成立類似台灣蔣經國國際基金會的智庫，來協助大陸與歐美國家辦理此類高階文官訓練。同時，本席也曾提過，美國AIT不斷地持續辦理接待美國高級文官員來台的行程，參觀訪問也是訓練的一部分，所以本席建議保訓會、人事局可結合外交部、蔣經國國際基金會等，有制度化地與美國AIT接觸，安排美國高階官員來台時，與其對等、性質相近的單位座談，讓他們瞭解我國的制度，同時也讓我們的官員認識美國高階官員，而此活動可由保訓會與人事局來主辦，以達到實質的訓練

效益，尤其保訓會對外宣佈高階文官訓練可以招收民間人士參訓，社會反應非常好，假如能夠開放國外人士，則更可以提昇文官學院的國際能見度與知名度。

***培訓人才相關 99.7.29 (96)**

為因應本院強化文官培訓功能小組開會討論何謂高階文官短、中、長期訓練，人事局特別函復提供高階文官訓練相關資料，本席覺得資料非常好，也表示感謝，但是可能需要更詳細的說明，因為人事局的資料對於高階文官短、中、長期訓練提供4個案例，包括國家政務研究班，對象為十二職等以上司處長，訓期有18天；高階領導研究班，對象為十一職等副司處長，訓期有15天；選送中高階公務人員出國短期進修，研習時間多長，我們不知道，可能需要再作補充，至於「行政院所屬中高階公務人員能力躍升計畫」對象為九至十二職等人員，分成3階段，訓練期為2天，所以本席有兩個疑問：第一是假如只提供這些資料給我們，萬一還有更長的訓練期未提供，將來蔡召集人壁煌召開綜合會議，對於定義短、中、長期高階文官訓練會受到影響，如果人事局有3個月的訓練稱為短期，與現在最長訓練時間18天所作的結論會不一樣，所以請人事局再提供高階文官長期訓練之資料。第二是出國短期研習的部分，期間為3個月、1年或2年，我們也想了解，請局再提供相關資料供參，讓我們作更正確的判斷。

***培訓人才相關 99.8.26 (100)**

本席與各委員均非常關注「高階文官飛躍方案」辦理情形，本方案之決策發展、領導發展與管理發展等3項訓練，對象分別為簡任第13

職等或第14職等、簡任第12職等或第13職等，以及簡任第11職等以上高階文官。據會提供3項訓練錄取名單：1. 決策發展訓練部分：錄取包括行政院所屬機關人員計11人，並無外界擔心訓練初始只能培訓行政院以外機關人員之情形。錄取名單中非公務人員有6人，其中4人來自大學。2. 領導發展訓練部分：錄取名單中，公務人員17人（中央機關9人、本院暨所屬4人、監察院2人、北市及北縣各1人），非公務人員10人，但其中僅1人來自產業界—中華電信，餘為教育界5人、財（社）團法人4人。3. 管理發展訓練部分：公務人員32人（包括總統府1人、行政院等中央機關15人等），而未包括非公務人員。綜上，從飛躍方案參訓對象來看，行政院亦支持並推薦多人參與，值得欣慰。惟未來可研議是否以收費或提供名額予產業界之方式，讓更多元人才參訓，並期許未來成為我國最佳領導管理的高階訓練班。另此方案成立之初曾提報院會，將來進展亦宜提報院會。

***培訓人才相關 99.10.21（108）**

為了表示對保訓會的支持，本席有三點建議：1. 非常肯定保訓會辦理高階文官飛躍方案的成果，媒體報導也相當正面及肯定，上次本席提到蔡主委要概括承受，好的表現當然也要概括承受，這都要感謝張前主委規劃高階文官飛躍方案所花費的心血。2. 上次本席建議新任蔡主委能夠就委員針對保訓會的發言與建議作回顧，同時就未完成事項繼續辦理，過去本人針對保訓會的發言共有21次，陳委員皎眉則發言13次，希望主委能再檢視委員們的發言是否有所效用。3. 在T&D飛訊最後一頁之智慧名言—恭維和讚美就像是猴子與狗相遇的情形（原文為Compliment is like encounter of two dog-apes. Shakespeare），引錄自莎士比亞，但是本席不解其意為何，可否請蔡主委開釋。

***培訓人才相關 99.12.9 (115)**

1. 肯定蔡主委對於訓練評估事宜能夠精益求精，實事求是，如分析薦升簡官等及警正晉升警監官等訓練學員意見，可了解「生物科技與應用」、「激勵管理與實務」、「創意思考與問題解決」等3課程，係包含法官檢察官班認為應增加授課時數之前3名，可作為日後課程規劃安排之參考，本席並可提供協助。2. 建請參考1998年Donald Kirkpatrick所提且廣為使用之訓練評估4層次模型，作為文官訓練評估參考：（1）反應層次（Reaction level），即顧客的反應，受訓學員對課程之反應；（2）學習層次（Learning level），即學員對於訓練課程內容之吸收狀況；（3）行為層次（Behavior level），即學員受訓後改變工作之程度；（4）結果層次（Results level），即外界評估學員經受訓後，競爭力與為民服務表現有無改善。說明目前訓練評估只觸及第一層次，僅可供參考而無法據以為訓練指標，請會參考。

***培訓人才相關 100.1.6 (119)**

針對99年飛躍方案試辦訓練檢討事項，4點意見：1. 會進行詳細檢討，對蔡主委10大革新作為，高度肯定。2. 檢討報告未凸顯培訓功效與影響層面，然而高階文官培訓係國家文官學院成立後之首件重任，建議檢視高階文官培訓方案之真正目的與後續影響。3. 僅開放學界參訓而排除企業界與民間團體之建議，有待討論，因企業界的參與非僅為受訓，而是藉由接觸交流改變公務人員保守的作法，產生觀念衝擊，且企業界與民間團體乃是政府重要的服務對象，檢討報告所提「與

企業界交流有限，受訓效益不高」，並非事實。另政務人員參訓是否抵觸國家文官學院組織法或職掌？請會說明。高階文官培訓若排除政務人員，則政務人員訓練該由那個機關來辦理？4. 有關課程模組客製化部分，建議於開訓時，保留10%由參訓人員提出個人需要，依此設計課程內容。

***培訓人才相關 100.2.10 (123)**

對於吳局長的報告，本席非常肯定，特別是在行政院主管會報時，局長所提人事同仁應具備專業化、人性化、效能化的人事服務。另本席看了7則新聞報導，提到院長很殷切地盼望公務人員能夠適當的調薪，於是本席提供有關「國家競爭力」的資訊，提供局在將來以為加薪之理論基礎。「國家競爭力」之定義，在1996年，並無共同定義，之後世界經濟論壇（WEF）、瑞士洛桑國際管理學院（IMD）分別提出定義：1. IMD定義國家競爭力為一個國家創造資源附加價值，並且能增進國人財富能力，假如只能提高國家資源附加價值，而全體國人並未增加財富的話，並不表示國家競爭力提升；2. WEF則定義為一個國家達到永續經濟成長，以及達到高國民平均所得目標的總體能力。所以我們提升國家競爭力，實非哈佛大學波特教授所稱之，僅創造產業良好發展成長環境，進而使該國企業具競爭優勢，就稱國家競爭力，這個顯然只是IMD、 WEF定義之一半而已，最重要的是如何增進全體人民財富之能力，以及提高國民平均所得目標的總體能力，請局參考，同時希望院長所期盼公務人員能夠適當的調薪之目的可以達到，讓公務人員受惠，最後國民也都能受惠。

***培訓人才相關 100.2.17 (124)**

1. 舉顧客反應餐館菜色不佳、機關學校對採購法影響業務等，卻調查廚師與採購人員意見，提出結論為對菜色及採購法均甚滿意為例，說明意見調查之對象於資訊蒐集之重要。會訓練滿意度之調查對象為受訓學員，作法正確，惟相關調查項目，可能因受訓學員個人主觀喜好致無法客觀回應，如訓期長短牽涉到職場工作累積等因素，且無關個人自我提升，似不宜作為結論之依據。2. 國家文官學院針對訓練做到事前規劃、事中執行與事後評估，訓練品質為各界所肯定，值得嘉許。

***培訓人才相關 100.2.24 (125)**

保訓會報告高階文官培訓飛躍方案實施計畫，本席非常佩服蔡主委對於委員意見幾乎99.9%都予以採納，不過有一點建議執行起來是否有困難，為何最後並沒有依照建議來做，也就是有關報名方式，我們本來希望有更多人來報名，再由保訓會來挑選，而現在的報名方式有各級學校、公營事業機構、地方主管機關，但就是沒有各部會，於行政院僅限於中央一級機關(構)推薦，而各部會無法直接報名的話，會不會影響受訓學員之質與量？假如沒有影響的話，本席沒有意見，因為主辦單位是保訓會，訓練成績及績效成果歸於會，反之，本席想聽聽蔡主委的意見為何。

***培訓人才相關 100.3.10 (127)**

1. 考試委員實地參訪司法院時，本席曾表示民國4年在中國大陸成立之司法官訓練所，囿於時空環境，合併辦理法官、檢察官訓練，惟時代變遷，不能再以歷史因素為由，繼續合併辦理審檢訓練。2. 本院職掌司法官考選與訓練，是以，目前委由司法官訓練所辦理之司法官錄取人員訓練，本院仍應立基於主管機關表示意見，確保訓練品質。

***培訓人才相關 100.3.31 (130)**

人事行政局99年度重要工作計11項，100年度施政重點則有10項，業務涵蓋面從辦理未婚聯誼活動到建構「e學中心」，範圍廣泛且具有深度，但是只有28頁，簡明扼要，記得上次保訓會報告長達102頁，所以本席要呼應歐委員意見，予以高度肯定。

其次，局在99年度辦理中高階主管核心能力專班、科長研習班及地方公務人員培訓課程計720個班次，訓練業務龐大，有無進行成效評估？有無訂定合格比率，以保證評比之訓練效益？本席記得上次保訓會報告辦理委升薦、薦升簡訓練合格率約為84%~91%，但是淘汰率為何？請會、局於會後提供資料供參。至於100年度局將針對科長班辦理情形進行訓練成效評估，其他訓練班別是否有同步辦理？請一併說明。

***培訓人才相關 100.4.7 (131)**

對於保訓會第1季報告，本席提幾個想法供參，因為本席剛參與會辦理高階文官評分委員講習，覺得收穫相當豐碩，幾位委員都全程參

與評分講習，同時也被評鑑，學習到非常多。2個建議：1. 目前考選部口試委員可否也比照本次評分委員的講習，進行適當的訓練？另外本席也想到曾特別請人事行政局提供各種訓練課程評估的作法，讓受訓人員學到真正所需的內容。2. 因為本次評分講習中有一項是2小時之內要批閱15份公文且要拿出解決辦法，在訓練過程，除了主委全程參與，文官學院副院長等人也都在場，集合這麼多高階官員來批示15份公文，裡面一定有很多值得參考的意見，請會選擇評分委員講習中最適合的公文範本，納入日後講習及訓練參考案例當中，以供未來學員訓練時參考。這是本席對評分講習給予最高評價，同時認為其他部會亦可參考的地方。

***培訓人才相關 100.4.21 (133)**

肯定並讚揚考選部及會對職能評鑑之用心。幾點建議：1. 為使高階文官培訓方案擴大其成效，建議參訓人數可再增加。而評估者的培訓過程嚴謹，才能真正評估高低優劣。另請會與人事局合辦高階文官訓練，一則避免重覆，二則提高訓練成效，並可以降低評估成本。2. 日後宜在相關陞遷法規中，增訂須受相關高階文官訓練後方得陞遷之明示規定。3. 考選部所作職能評估，茲事體大，影響深遠，建議指標性評估須具實務性，特別也要有前瞻性，以提升國民水準。部應有獨立評估之理念，切勿全然仰賴學界牽引評估方向。

***培訓人才相關 100.5.5 (135)**

本席有2點建議：1. 會辦理高階文官培訓方案立意良善，其評測標準嚴謹，再次籲請會局合作，共同辦理高階文官訓練，俾節省相關訓

練資源，增進訓練成果。2. 身障特考錄取人員訓練尚未比照一般公務人員錄取後之訓練，請會多加努力改進。

***培訓人才相關 100.5.26 (138)**

感謝局提供國科會、農委會等新興科技部會未具公務人員任用資格員工之比例。去年本院曾至國科會參訪，了解其員工未具公務人員身分者占47.66%，多依聘用人員聘用條例聘用，且6個處長皆為借調，與局所提供之資料相差甚大，局可再了解實際情況。為提升國家競爭力，為協助安排此類人員之訓練，建議局應掌握更正確的資料。

***培訓人才相關 100.6.9 (140)**

舉此次食品添加塑化劑為例，說明塑化劑之管制，涉及跨部會之協調。建議會於各訓練課程中，加強跨部會協調課程，教導由基層之科室做起，到高階文官之訓練，期能消彌問題於初始階段。

***培訓人才相關 100.7.14 (145)**

1. 對於會訂定身心障礙考試錄取人員訓練計畫，使之與一般公務人員有相同受訓機會之努力，表示肯定。2. 建議會將藍中演練等各種多元教學方法納入薦升簡之培訓課程，將有助篩選功能之發揮。3. 會辦理多項高階文官訓練課程，建議將參訓者之相關受訓資料納入文官個人資料中，俾作為日後各機關甄選人才之參考。

肆、其他發言記要

*對於考試委員名稱英譯之建議 99.8.19 (99)

我們曾在幾次委員座談會中談論有關考試委員的英文，當時大家考慮比較多的英譯名稱是 Minister without Portfolio 和 Commissioner，過去本席提案考試委員英譯名為 Minister without Portfolio 並非隨意提案，今日本席擬再就全世界對於名稱來源、使用方式及其優缺點作說明供參：1. Commissioner：最早源於大英帝國的 Commonwealth State head，後來演變到 minister level，有幾位外交前輩建議以此名稱的原因在此，因為 Commissioner 對他們來講，相當於大使級（ambassador），但問題是目前在歐美用 Commissioner 名稱，有相當於 minister level，也有低於 minister 層級，如加拿大用 Commissioner 名稱係低於 minister level，歐盟等國用 Commissioner 名稱是 with Portfolio 而非 without Portfolio，而中文對 Commissioner 普通翻釋是行政長官、行政管理人，不是 without Portfolio，而是 with Portfolio，至於法國對各種層級官員，都用 Commissioner。美國 FDA 的首長是衛生部轄下的三級單位，他就稱為 Commissioner，等於食藥管理局長，而美國駐海外的各部會官員代表也用 Commissioner，但有可能 with Portfolio 或 without Portfolio，用法相當紊亂，在美國民間如足球聯盟最高管理者也是稱 Commissioner，簡單來講，Commissioner 負有行政責任，而考試委員沒有行政責任，而 Commissioner 可能是 minister level 也可能不是 minister level，同時官方的名稱也十分紊亂。2. Minister without Portfolio：是相當於不管部部長層級，在英、美等 13 個國家是相當部會級長官但是並未兼行政主管職務，且具有投

票權 (vote)。考試委員可以是相當於 Minister without Portfolio 層級且有投票權 (vote)，而行政院政務委員是 Commissioner of Executive Yuan，當然過去也有人稱自己是 Minister without Portfolio，所以幾位大使建議我們使用 Commissioner of Examination Yuan 名稱之其中重要理由是不宜比照行政院政務委員及部長英譯名稱，但是已有政務委員稱 Commissioner of Executive Yuan，這樣不是違反其原則嗎？而 Minister without Portfolio 的優點是：到現在還找不到不是 minister level，所以只要用 Minister without Portfolio 一定是 minister 層級，without Portfolio 是沒有行政上的責任，加上我國是五權憲法體制，別的国家沒有考試院，考試委員採用 Minister without Portfolio，可以彰顯其特殊性。最後，研考會委託由財團法人研究考試委員名稱英譯問題，雖屬美意，但其是否符合行政體制？不無疑義。

***對於航海人員考試之建議 100.6.30 (143)**

本席參加過 2 次審查會，個人支持本案照審查決議通過，因為原是由考試院辦理考試，符合憲法精神，但過去多年有一部分考試交由交通部辦理，這是一個最大的問題，假如認定為專技考試，就不應該委由別人辦理，委託辦理是一回事，交給別人辦是另一回事。第二階段是已經造成事實，就回到船員法，而在 100 年 2 月 1 日的修正是最關鍵，因為有一個既成事實是交通部在辦，考試院也在辦考試，所以立法院不得不在船員法第 6 條規定，主要是為了牽就既有事實，才說船員經航海人員考試及格或船員訓練檢覈合格，所以並列的原因是為了牽就已經造成的事實，再搬出憲法也沒有辦法，除了解釋船員法第 6 條是違憲，現在最簡單的作法是同意本案通過，但是本席建議當任

何專門職業法規修改有關資格時，萬一立法院修成像船員法這樣，經考試及格或什麼樣的檢覈合格時，本院及考選部一定要說清楚，已違反憲法第 86 條，我們不能讓這樣的事情重複發生。

***有關中央機關員工運動會首長競走活動 97.9.25 (4)**

針對人事行政局報告中央機關員工運動會情形，由於本席有首長競走活動，最近還特別早起勤練，本來想代表考試院在競走項目中好好表現，但結果竟然臨時取消，建議可考慮延期辦理，不宜逕予取消，以利維持首長健康。

其次，由於本院多位委員為學校借調，經過辦理程序，本席發現一個問題，依據人事行政局組織法 1 條，行政院為統籌所屬機關人事行政事項而設立人事行政局，而早在 88 年公告施行的行政程序法第 158 條第 1 項第 2 款規定，沒有法律授權而剝奪或限制人民自由權利者無效。至於教育部有訂定一個「教師借調處理原則」，且教育部人事處 9 月 22 日書函表示，「本部所定教師借調處理原則屬行政規則，並無法源依據，係本部為規範所屬下級機關之一般規定」，該項規定清楚涉及教師的權利義務。其實它在書函第 4 點說「本部已擬訂教育人員任用條例第 34 條之一修正草案」就是希望有法源依據，也就是說，從民國 88 年以來行政程序法通過，所有沒有法律授權而涉及人民權利義務事項者無效，果真如此，從民國 88 年以來教師借調後所產生問題，都是依照教師借調處理原則而來，而此原則當然沒有法源依據，甚至「行政院限制所屬公務人員借調及兼職要點」也沒所謂的法源依據，既然沒有法源依據，在行政程序法公布施行之後，竟未儘速修法，記得本席在行政院衛生署服務時，為因應行政程序法公布施行，火速將相關涉及人民權利義務事項法規有其法源依據，何況借調

涉及教師權利義務事項更多，所以本席具體建議人事行政局儘速調查行政院所屬機關所訂涉及人民權利義務事項部分，有無法源依據，假如沒有法源依據的話，應儘速讓該規定有法源依據，否則許多現行規定都因違反行政程序法第158條第1項第2款而無效。

鐘副局長昱男：

感謝胡委員指教意見，有關中央機關員工運動會首長競走活動取消主要是考慮到辛樂克颱風造成嚴重災情，所以活動都予以低調化，不要大張旗鼓，避免造成民眾不良觀感，覺得颱風災情嚴重之際，政府竟然還在舉辦歡樂的活動。請胡委員體諒。其次，關於胡委員所提修法建議，我們會帶回進行研究。

主席：請胡委員補充發言

胡委員幼園：

本席當然知道颱風的因素，但是活動可以延期，不一定要取消。

另外，方才副局長針對本席所提修法建議的回應稍嫌溫和，個人認為這是非常嚴重的事情，如果過去10年間有教師因借調而使自己權利義務受到損害，將是很大的事情，而且也涉及行政院人事相關法規，是否有法源依據的問題，必須限期儘速做好。

***有關中央機關員工運動會首長競走活動 98.9.17 (52)**

去(97)年9月人事行政局曾擬辦理中央機關員工運動會，本席為代表本院參加比賽勤練體力，結果竟因水災取消辦理，當時本席曾表示寧可延期，但最好不要取消。今(98)年本席又很努力在練習，想代表本院參加比賽，結果又因莫拉克風災再度取消。事實上，每年9月仍在颱風季節，難免會有大小災害，惟公務人員保持運動的習慣，是一項重要的活動，所以建議未來或可改在非颱風季節辦理，每年均

已列預算不宜逕予取消。

***有關中央機關員工運動會首長競走活動 99.6.10 (89)**

本席肯定人事局舉辦中央機關員工運動會，因馬總統親臨致詞時，特別提到這是他上任以來，第一次參加中央機關員工運動會，前 2 年都因颱風之緣故而取消，結果未預期到今年人事局為避開颱風季提前舉行，卻遇上梅雨季，故建議人事局嗣後應注意辦理時間，避免影響相關活動之進行。

***關於本院與行政院兩院會銜法案相關事宜之研究 97.10.30 (9)**

首先，感謝秘書長及秘書處詳盡報告本院與他院會銜法案的情形，不過據報告指學校教職員退休條例、學校教職員撫卹條例修正條文施行日期，須由行政院會同考試院以命令訂之。雖然在學校教職員退休條例第 22 條、學校教職員撫卹條例第 23 條規定施行日期要會銜本院，但並不表示該 2 條例其他條文有關退休、撫卹就不需要會銜本院，所以過去學校教職員退休條例、學校教職員撫卹條例並未會銜本院值得討論，所謂 8 大類會銜法案似亦無一定準據可為依循。

胡委員幼圓：

方才秘書長綜合分析建議行政院日後研修學校教職員退休條例、學校教職員撫卹條例時應與本院會銜後，再函送立法院審議，未來二條例修正是否要會銜？

主席：

這次恐怕來不及，似已送立法院審議，我們可以表達意見，未來銓敘部會代表列席。

胡委員幼圖：

銓敘部能否代表院會完整的意思，應事先處理，而不是審查時才表示意見。

主席：

議會的運作有時是文字運作，有時是非文字，如立法委員有共識，比表面文書工作更重要，立法委員能接受本院的意見比較重要。請銓敘部與人事局再與立法院委員溝通。

***回應媒體報導本院考試委員印度考察案辦理情形 97.11.6**
(10)

本席很高興加入這個大家庭，剛才秘書長和蔡委員講得非常好，應該是傳承孔前院長的儒家精神，蔡委員說印度團可以不去，因為個人去過印度，謹將對印度的觀察及現象提出幾點意見供參：

1. 今年1月份印度外匯存底達2800億美元，首度超過台灣，名列第4。
2. 該國有22種法定語言，在28個邦裡，每超過100至200公里就有各種不同語言和不同稅制。
3. 印度係全世界第1個未經工業革命而經濟快速發展的國家，主要是走服務業。
4. 印度主要宗教信仰雖為印度教，但總統可以是伊斯蘭教人當，總理是錫克教人當，國會議長是基督教人當，沒有少數統治多數造成的問題，值得我們學習。另外，印度從1991年開始經濟改革，現在有這樣的成果，而政府得到一個名聲是“功能性無政府狀態”，如何可以功能性無政府狀態卻做得這麼好，所以不但不要考慮不去印度，而且還

要去第2次，看看演變如何。

其次，立法院提到有關出國考察之外，也提到民意代表併計為政務人員退休（職）年資的問題，其實我們在規劃時應排除自肥疑慮，委員也都能審慎作為，本席建議將銓敘部擬案，請教幾位資深委員，再請部局參考。

不管是印度團爆料事件或所謂自肥疑慮，本院在代理院長帶領下，這個大家庭非常的融洽，在此感謝主席的領導和委員們的配合。

***辦理考試委員實地參訪國防部情形 98.7.23（44）**

今天看到當天副院長應邀致詞時提出3點期勉，個人覺得非常重要，發人深省；特別是其中「建基成為公務人員終身學習資源中心」一節與本席的建議剛好類似。現在設立的終身學習資源中心，本身資源都是有限的，目前各研究機構都是採用網路傳輸、電子期刊等作業方式，並與中研院、政大等資源連結，所以建議終身學習資源中心可以仿效，以大幅擴張圖書之資源。其次，上次實地參訪國防部時，黃次長奕炳特別提到各視察機關或團體中，考試院最有善意並提出建設性意見，我們要感謝詹委員及秘書長之聯絡、安排。本席曾向次長建議，將考試委員列為該部部長辦公室辦事規則參訪接待對象，以利雙向溝通。

***新型流感 H1N1 相關問題 98.8.6（46）**

有關剛才李選委員提及新型流感的問題，其實所謂流感有很多不同類型，除了現在說 H1N1 以外，還有許多其他分類，並非預防這種流感，其他流感就不會被感染。李委員關心考選部的作業流程，本席相

信考選部會做很好的處理，個人想說的是，因為報章媒體大肆報導 H1N1 流感的情形，造成不良的後果。事實上，近日流傳 H1N1 也屬於 A 型流感，只是基因上有點小變化，稍為新型一點而已，並非全新的流感病毒，其死亡率並沒有像 SARS 一樣高達 40~50%，而是低於 1%，只比普通流感高 3、4 倍。但重要的是怕引起恐慌，然後就停課、休市，觀光客也不來，整個經濟受到影響，媒體越是不當的宣傳報導，越會造成這種嚴重的後果。

所以，為了預防流感，建議只要勤洗手、戴口罩即可。有位曾擔任疾管局長在報紙上竟然說，他寧願吃藥而不要施打疫苗，其實他的本意是說，施打不安全的疫苗，不如直接用藥。但是怎麼會有不安全的疫苗上市呢？本席擔任過藥政處長，非常了解，假定沒有符合國際水準，有任何安全療效的疑慮，國家是不會讓它上市的。如果疫苗安全上市，應予施打，其副作用較低。現在有 2 種藥可以治療新型流感，一種在日本有青少年吃了之後跳樓，因為它會造成幻覺，有副作用，另一種是用噴的，吸進肺中就有療效。

其次，本席要呼應蔡委員意見，應請對的專家學者來研討。最近針對流感議題，行政院竟然說要再組成專家委員會，專家學者僅能就其專長提供意見，但是現在政府經常以專家學者說法，就認為一定要這樣做，這是大錯特錯，因為權責仍在行政機關，不能專家說什麼，我們就一定要做什麼。

另外，今日中國晨報「政治斑馬線」有一則「公務員應受行政中立法規範」報導，議論正確，遺憾的是這麼好的內容只登載在中國晨報，建議可否請各媒體廣為宣傳，讓公務員應受行政中立法規範之論點，能被外界有所認知。

*** 新型流感 H1N1 相關問題 98.8.27 (49)**

據報載相關資料：

1. 人事局對外宣稱公務員有5天照顧假不扣薪，引起勞工團體反應，勞工也是人，政府作法並不公平之爭議。

2. 6月19日衛生署已將H1N1降為第四類法定傳染病，但迄至8月26日人事局始邀集相關機關研商，達成回歸公務員請假機制之決議，並將送下週二中央防疫會議確定後實施，處理時間落差太大。

3. 本院剪報摘要又云：新流感擴散，公務員支薪照顧假將提高到20天。以上種種，顯現政府施政效率尚有改善空間，造成外界誤解公務人員，影響政府形象。另先前擬訂20天得支薪之家庭照顧假，是否與取消亦經相同作業程序？

*** 新型流感 H1N1 相關問題 98.9.3 (50)**

首先，本席呼應李委員選意見，考量 H1N1 嚴重程度，似無須配發 N95 口罩至各試區，以節約防疫醫療物資。其次，個人也呼應高委員意見，防患 H1N1 疫情，量體溫當然是最重要的事，因為有 80% 的患者會發燒，可經由量體溫篩檢出來。但是仍有 20% 可能遺漏。另由過去 H1N1 病患者發現，有 87% 至 89% 具有咳嗽症狀，而且部分應考人因擔心會被安排至隔離考場，應試前可能會先服用退燒藥，試場人員根本不知道；所以應考人於考試進行中，如有咳嗽情形即應立即提供口罩、酒精洗手消毒，並隔離應考人至備用試場。另監場、巡場等試務人員，亦請避免打噴涕、咳嗽，以免影響應考人。

*** 新型流感 H1N1 相關問題 98.10.29 (58)**

有次院長在院會上提到施打 H1N1 疫苗的事情，今年國人將施打 H1N1 及季節流感兩種疫苗，其中 H1N1 疫苗可能要到 11 月以後才能施打，但季節流感疫苗已經大缺貨，因為國內、外廠商為了全力生產 H1N1 疫苗，使得季節流感疫苗大缺貨。當天在院長講話以後，本席做了一點小努力，與詹啟賢前署長說明，也爭取到一些季節流感疫苗，如果同仁要施打季節流感疫苗都沒有問題，請秘書處安排施打事宜，下週就可以開始施打。至於施打 H1N1 疫苗的部分也不會有問題，下個月以後也可以開始施打。

*** 新型流感 H1N1 相關問題 98.11.5 (59)**

感謝秘書長協助施打疫苗事宜，秘書長高度肯定本席爭取季節流感疫苗供同仁施打，溢美之辭，受之有愧。在此提醒同仁施打季節流感疫苗時，一定要在身體健康的狀況之下，如果對雞蛋過敏者，千萬不要施打。部分人員在施打過後會有輕微的副作用，如上手臂施打處會有點酸痛現象，而施打在臀部的人，可能腿也會有點酸痛。若有更嚴重之副作用，則別忘了就醫。

*** 新型流感 H1N1 相關問題 98.11.26 (62)**

剛才有討論預防疾病的問題，同時院長曾提過如何取得 H1N1 疫苗讓本院同仁施打，本席已經洽得每瓶 40 劑的 H1N1 疫苗，建議要施打疫苗的同仁可以統一在下週四到診所施打。另外再作點補充說明，H1N1 疫苗之可能副作用極小，比季節流感疫苗的副作用小很多；同時疫苗已取

得衛生署的許可證，且經由衛生署藥物食品檢驗局逐批檢驗合格，應安全無虞。所以請大家多作預防，踴躍施打 H1N1 疫苗。

主席：胡委員提到希望大家分別到診所施打疫苗，但是時間上的確不太方便，能否安排到本院來施打？我們可以在院會之後集中來施打 H1N1 疫苗。

胡委員幼園：好的，遵照院長指示，也歡迎大家一起來施打。

決議：第 63 次會議結束後在本院施打 H1N1 疫苗。

*** 參與救災重建辦理情形 98.8.27 (49)**

1. 昨日座談會各委員知無不言，並考量避免干擾受災戶或遭受誤解，表達本院關懷之意，令本席感動。

2. 就本席參與 921 救災經驗，已募集災民目前需要之皮膚病藥膏、感冒藥、酸痛貼布藥膏及牙膏等物資，以做到人到、心到、東西也到，具體呈現關懷之意。

3. 本院救災工作宜以志工名義參與，多做少說，並與行政院相關作業結合。

*** 參與救災重建辦理情形 98.9.3 (50)**

有關救災物資部分，耳溫槍係由本院提供，其他醫藥等物資才是本席勸募而來。如果本院有民生用品等救災物資需求，本席仍願意盡力協助配合。

人盡其才、才盡其用---為考試院八十大壽慶

第十一屆考試委員胡幼圃

以古鑒今，可以知得失。

漢武帝劉徹叔父劉安，撰作集道家大成的淮南子•兵略中就提到：若乃人盡其才，悉用其力，以少勝眾者…。縱觀歷史，善治並使國家強盛者，有一個共同的特點，就是“人才輩出、人盡其才”。唐太宗李世民用魏徵等名臣，開創了夜不閉戶，道不拾遺的貞觀之治。“燕昭王黃金台招賢”，“蕭何月下追韓信”，“劉備三顧茅廬”等許多求才、愛才、用才的故事，都成為人盡其才、才盡其用的千古美談。

國以才立，政以才興，業以才治。國父孫中山先生在上李鴻章書中引用過曾國藩上書給朝廷的一段話：...人盡其才，物盡其用，地盡其利，貨暢其流。又說：所謂人能盡其才者，在教養有道，鼓勵以方，任使得法也。富強之本，不盡在於船堅砲利，壘固兵強；而往於「人能盡其才，地能盡其利，物能盡其用，貨能暢其流」。此四事者，富強之大經，治國之大本也。國父更進一步說道：教養有道，則天無枉生之才；鼓勵有方，則野無鬱抑之士；任使得法，則朝無倖進之徒；斯三者不失其序，則人能盡其才矣。

時至今日，“鼓勵有方”就是拔優汰劣的考選制度，“任使得法”即為健全的任免、銓敘、陞遷、褒獎、保障、撫卹及退休的法令規章。人才是國家發展的關鍵，而人才之考選，公務人員之任免、銓敘、考績、級俸、陞遷、褒獎、保障、撫卹、退休之相關事項則正是考試院的核心工作。

今值我院八十大壽，與睿智且具大格局的關院長、頂級的副院長及祕書長、另外，集我國各界菁英的考試委員，及最佳部會首長：楊部長，張部長及張主委一起努力，相信定能在本屆任期屆滿之前完成下列幾項大家的心願，並以此衷心祝福我院八十大壽生日快樂：

1. 願我院以健全的考試制度，配合職能配當的考試科目，正確、廣博而國際化的題庫，選拔最優秀適用的人才，為民服務。

2. 願我院以健全的人事管理政策及制度，使公務人員認真負責，依法主動積極勇於任事，服務人民，報效國家。

3. 願我院以健全的公務人員保障及培訓制度，使公務人員不但獲適當保障，奮力從公，並在卓越的培訓制度下，精益求精，提升為民服務的品質。

本人過去三十多年來，快樂徜徉在生技新藥的教學研發工作，其間忽爾迷途於衛生行政(擔任藥政處長)，年前又誤闖制訂我國考、銓大政方針的考試院(擔任考試委員)，雖未中斷新藥研發工作，實因仍有服務國人，提升吏治之心。今逢我院八十大慶，謹以“人盡其才、才盡其用”為我院八十大壽慶。

院長、副院長、各位考試委員、新任黃秘書長、前代理秘書長、楊部長、張部長、張主任委員：大家好

首先代表考試委員恭喜黃秘書長上任，前任林秘書長因健康違和，我們也預祝他早日康復；林秘書長任勞任怨、熱心服務、忠勤任事，這是院長對他的肯定，也是我們大家對他的肯定，這1年多以來委員各種活動，林秘書長對大家的服務，在此特別代表全體委員表達感謝。

黃秘書長學經歷豐富，國家考試及格後一直衷心耿耿的守護著考銓業務，院部會服務資歷非常完整，在場的很多和他都是非常熟悉的老同事，我們這屆委員對他的專業與經驗都十分肯定。黃秘書長在考選部的工作績效也非常卓越，處世都和林前秘書長一樣圓融，相信這也是院長這次拔擢他的原因之一，希望未來對外與國會的互動密切，能順利推動法案，與媒體關係良好；對內秘書長的工作經緯萬端。如此內外兼顧，非常繁重，除了要體力過人，還要保持健康，持續鼎級院風。

今天是重要的日子，除了秘書長就任，下午還有考績法記者會，更重要的是，小弟我正值擔任值月委員，代表委員說幾句恭賀勉勵的話。最後，祝大家身體健康、萬事如意。

公務人員考績法記者會值月委員致詞

99.4.1

院長、副院長、楊部長、張部長、張主任委員、黃秘書長、李副秘書長、各位記者女士、先生，大家午安：

首先向各位媒體先進報告，本人恰好輪值擔任4月份值月委員的第一天，本院的值月委員是屬於服務性質，在本院舉辦的典禮活動或相關場合，必須代表全體委員出席，必要時並且要代表致詞，因此，今天的記者會本人有機會在此代表全體委員向大家報告。

大家都知道，公務人員考績法修正案已經在上午的院會中通過了，有關其修正內容，張部長將向各位作詳細的報告。至於本人以考試委員的身分，也向各位媒體先進報告：自從院長上任後即宣布將推動考績法制改革，在銓敘部一年多的研議期間，乃至於陳報考試院後在審查會審查階段，本院委員除在院會對考績法提出多項建言外，並分別參與了銓敘部自98年起辦理的：

(1) 11場座談會。(2) 審閱了二件銓敘部委託執行的二項對考績法的民意調查。(3) 參與了三次由銓敘部(98年7月~12月)向委員作的報告。(4) 本次提院會前的三次由副院長主持的全院審查會，由草案的25條條文，修正後成33條條文。另外委員們當然也均陸續接到民眾及各級公務人員對於考績法修正的反應意見，我們全體委員均非常的重視。特別是在審查會階段，全體委員們都非常重視本次考績法制的改革，重要的是除就考績法修正外，對制度之整體規劃、設計、相關法規之配套，以及實務面之可行性因素等，加以詳細審酌外，並參酌各方意見，就外界所關注的議題，包括：獎勵績優人員如何使其快速陞遷、丙等退場機制如何妥適配套、主管課責機制如何合理規劃、考績等次限制以同官等為比較範圍之設計、防止輪流考

列丙等機制、以及後功可以抵前過等項重要議題，充分討論並交換意見，審查過程極為審慎嚴謹，最後才在今日上午的院會中通過。

本次考績法係作全方位之改革，外界不宜過度強調丙等退場機制，造成公務人員誤解，這主要原因可能在於並不完全了解整體之修正內容及改革用意所致，因此，希望在主管機關銓敘部及本院充分說明後，能使國人及公務人員充分了解。

考績法將送請立法院審議，本院及銓敘部相關人員均應積極與立法委員溝通協調，當然最後仍應尊重立法院的決議。後面時間，想必各位媒體先進一定有許多指教意見，因此，不佔用太多發言時間，最後再次祝福各位身體健康，萬事如意。

國家文官學院揭牌儀式考試院胡委員幼圖致詞

99. 4. 2

院長、副院長、各位委員、秘書長、各位貴賓、保訓會及國家文官學院院長及各位同仁、各位女士、先生：大家好

今天非常高興參加國家文官學院的揭牌及慶祝音樂茶會。首先，我要恭賀文官學院成立，同時對於過去國家文官培訓所這十多年來在歷任所長帶領下，秉持「服務、成長、創新」的精神，順利推動及擴展各項訓練業務，並普獲各界好評，代表所有考試委員，表示欽佩之意。

回顧培訓所的設置歷程與成長，自 88 年 7 月 26 日成立於三峽，歷經 2 度搬遷，於 93 年 5 月遷移至現今辦公處所。而培訓所近年來辦理的各項訓練，包括：各項升官等訓練、高普初考及特考錄取人員基礎訓練、行政中立訓練、初任主管人員訓練及薦委任非主管人員訓練等；以及為促進國際交流辦理之公務員國際新趨論壇；為推廣公務人員終身學習赴各縣市辦理之導讀會、專書閱讀心得寫作競賽及文官 e 學苑等，都有很高的評價。今天現場舉辦有學院回顧展，從張張照片中，我們可以看到原培訓所自草創初期的筆路藍縷，一步一腳印，由青澀至成熟，已展現它優異的培訓績效，而到今天成立文官學院，更蛻變成長為具有國際水準的優質培訓機構。

依文官學院組織法規定，文官學院除承接原培訓所承辦之業務外，也有許多創新業務與措施，如高階公務人員的培訓、培訓評量機制的建立、加強培訓研究發展及建構終身學習平台等，冀望文官學院能藉由人才培訓資源的整合，戮力推動文官培訓與發展的政策，為培訓機制開創新風貌，進而提昇公務人力素質，提供優質廉能政府治理的動力。

培訓工作須要長期的投注，才能逐漸顯現成效，希望文官學院的

同仁能夠百尺竿頭，更進一步，為國家培訓更多優秀的公務員。

最後，祝各位身體健康，萬事如意，謝謝大家！

國內、外藥師教考訓用制度之現況及未來方向

胡幼圃* 鍾柄泓**

摘要

環視國內外藥學教育潮流，藥師的培養已由藥品製造、研究導向，轉為重視以病人為中心之臨床藥事照護。藥師的專業技能實與整體醫療品質息息相關，國內目前的藥學教育品質，特別是臨床藥學教育亟待提升。現況是重臨床而實在未落實臨床教學，而過去重視的藥品研發、製造，卻遭忽略而逐步褪色。藥師高等考試科別及考試內容實應配合社會需求，予以適當調整。

本文對於下列五方面：（一）各國藥師應考資格及應試科目、藥學教育及學制之未來變革（二）各國藥學專業課程內容、實習標準與國外學歷認定（三）藥師執業現況（四）未來人力規劃（五）採擇先進國家藥師考試試題之可行性等，均有詳盡之探討，並提出四項具體建議，以提升藥學教育、藥師考試的水準及滿足社會對藥師的期盼和需求：（一）建請考選部儘速規劃藥師兩階段分試考試之實行時程及配套措施。（二）研議推動藥師及格方式之修訂（三）落實執行640個小時之藥學實習內容，並且著手規劃將實習地點由現階段以醫院藥局為主之實習場所，擴大至社區藥局及藥廠；並且規劃認證合格藥學生實習場所之認證辦法。（四）參考醫師作法，制訂持國外學歷參與本國藥師國家考試之採認辦法，需要時，並研議推動修法，俾利對未來藥師培養及國家考試制度之變革有所助益。

關鍵字：藥學教育、專技高考藥師考試、藥事人員執業現況、人

力需求

*通訊作者：考試院考試委員、國防醫學院特聘教授 (Minister without Portfolio, Examination Yuan, R. O. C. & National Defense Medical Center)

**臺灣藥物品質協會榮譽理事長 (Honorary President, Taiwan Product Quality Research Institute)

壹、前言

藥師人力素質是維護病人用藥安全最重要的關鍵。藥師執業的品質，需符合病人及醫療的需求，跟上現代化醫療體系的趨勢。藥師是執業醫事人員數量的第三位，為臺灣第三大的醫療團體，約佔所有執業醫事人員的15%，其人力素質的高低及穩定是醫療工作品質的重要指標之一。

依據行政院衛生署的統計，臺灣目前約有四萬人領有藥師證書，但僅有二萬四千藥師執業，僅佔總人數之六成。看似藥事人力供給雖多，但高素質且社會需求殷切的藥事人員特別是臨床藥事人員仍十分缺乏。由於醫藥科技日新月異，藥事人員的專業知識必須不斷提升。過去臺灣藥事人員包括高職暨補校系統畢業、專科畢業以及大學（藥學系修業四年）畢業，但為有效提高藥事人員素質，近十年來已逐步改革，高職已於民國69年全面停招，五專制藥學科系也全部轉型為大學，藥劑生已不再核發證照，逐步地使臺灣的藥師人力培養成為單軌、系統性大學為主的教育。

我國藥師養成教育係屬通才教育，在大學課程中約有兩年的共同基礎課程及二至三年的醫藥學專業課程。目前現行大學四年至五年制學程，其中研發、製造藥品與臨床藥學等專業課程無法完整納入，較難培育學生成為具備完整執業能力的藥師。另外，對於醫院及社區藥局之藥師在執行調劑業務時所需之臨床、調劑專業，也不易在就學後立即銜接。美國自1960年代起，各藥學院系陸續設立Doctor of Pharmacy (Pharm. D.)學位，且2000年起全美的藥師養成教育已悉數改為六年制Pharm. D.的學程，能有足夠的時間針對臨床藥學實務課程與藥物治療課程做完善的訓練，讓藥學畢業生足以勝任藥師在醫療體系中應有的專業角色，更使得藥師成為民眾最信賴的專業人員，提升藥師專業形象，但對傳統的製藥及研發則告不足。目前我國藥師教

育制度有臺灣大學的四年及六年制，均於畢業時發學士畢業證書；有國防醫學院、高雄醫學大學、臺北醫學大學及嘉南藥理科技大學的四年制，有中國醫藥大學及大仁科技大學的五年制，也於畢業時頒發學士證書，另有規劃中的學士後四年制，及單一六年制，學制亟需經討論，取得共識。

貳、應考資格及應試科目的調整以配合藥學教育及學制之未來變革

一、應考資格

1. 我國

臺灣現行藥師應考資格為公立或立案之私立專科以上學校或經教育部承認之國外專科以上學校藥學科、系畢業，並經實習期滿成績及格，領有畢業證書者，都可在畢業後立即參加專門職業及技術人員高等考試醫事人員考試。101年四月立法院第8屆第一會期已一讀通過藥師法第二條，將藥師應試資格修正為：具有下列資格之一者，得應藥師考試：公立或立案之私立大學藥學科系或符合教育部採認規定之國外大學、獨立學院藥學科系畢業，並經實習期滿成績及格，領有畢業證書者。但本條公告前於專科之藥學科、系畢業，並經實習期滿成績及格，領有畢業證書者亦適用之。

目前臺灣藥師類科專門職業及技術人員高等暨普通考試醫事人員考試應考資格為：

1. 公立或立案之私立專科以上學校或經教育部承認之國外專科以上學校藥學科、系畢業，並經實習期滿成績及格，領有畢業證書者。
2. 經高等檢定考試藥師類科及格者。

關於第一項「公立或立案之私立專科以上學校或經教育部承認之國外

專科以上學校藥學科、系畢業，並經實習期滿成績及格，領有畢業證書者。」由於大仁及嘉南兩所學校目前皆已升格為科技大學，現今藥學教育體系內已沒有設置專科部。而「領有畢業證書者」的部分，目前臺灣學制分為三種：

1. 四年制：臺北醫學大學、高雄醫學大學、嘉南藥理科技大學、國防醫學院。

2. 五年制：中國醫藥大學及大仁科技大學。

3. 四年與六年制並行：臺灣大學，其招生時不分組，學生到大三時才分為4年制和6年制2組，修畢6年學制課程者係獲頒臨床藥學士學位 (Pharm D)。

第二項「經高等檢定考試藥師類科及格者。」臺灣檢定考試體系的產生是由於國家考試應與教育制度配合，應考人需具備一定資格始能應試；為使失學之士能有一上進之途，以取得高、普、特考之應考資格，所以有檢定考試之舉辦，並依檢定考試規則規定，分高等檢定考試、普通檢定考試及中醫師檢定考試。民國85年1月1日修正公布之「公務人員考試法」刪除舉辦檢定考試之法源，並放寬初等考試應考資格無最低學歷限制，凡中華民國國民年滿18歲均可報考。是以，取得公務人員考試應考資格之檢定考試，自86年至88年，僅辦理原已參加考試部分科目不及格之補考，89年起停辦。又88年12月29日修正公布之「專門職業及技術人員考試法」，刪除檢定考試之法源，並自90年1月1日施行，因此89年舉辦最後1次新案考試，90年至92年僅舉辦理部分科目不及格之補考，除中醫師檢定考試於專技考試法90年施行後5年內繼續辦理5次新案檢定考試外，其餘專技人員考試資格之檢定考試至93年起即停辦，已無藥師類科高等檢定考試。

2. 美國

美國應考資格和臺灣相似，考生選定一州應考，符合該州與 National Association of Boards of Pharmacy (NABP)訂定的應考資格：藥學系畢業，並在實習前需取得intern license：Internship 實習時數至少有1500小時，但是各州規定不同，年滿21歲且道德良好者，即可申請參加藥師執照考試。

3. 中國大陸

中國大陸應考資格較為繁瑣，不過只要是中國大陸公民和獲准在中國大陸境內就業其他國籍的人員具備下列條件之一者，均具備應考資格：

1. 取得藥學、中藥學或相關專業中專學歷、從事藥學或中藥學專業工作滿七年。
2. 得藥學、中藥學或相關專業大專學歷、從事藥學或中藥學專業工作滿五年。
3. 取得藥學、中藥學或相關專業大學本科學歷、從事藥學或中藥學專業工作滿三年。
4. 取得藥學、中藥學或相關專業第二學士學歷、研究生班畢業或取得碩士學位，從事藥學或中藥學專業工作滿一年。
5. 取得藥學、中藥學或相關專業博士學歷。

4. 德國

德國則必須為德國公民才具有應考資格，考試分為三階段進行：第一階段（大學第二年結束時）：

1. 普通、有機及無機化學
2. 基礎人類生理學

3. 基礎物理、物理化學及藥物製劑

4. 基礎藥物分析

第二階段（大學第四年結束時）：

1. 藥物化學

2. 製藥生物科技

3. 藥物科技/生物藥劑

4. 藥理及毒理學

5. 臨床藥學

第三階段（大學畢業後的第五年實習結束時）：

1. 藥事執業

2. 藥師專業領域相關法規

每個階段有三次應考機會，且三個階段考試均須通過方能取得藥師資格。

二、應試科目

1. 我國

為加強大學藥學教育專業學科及臨床相關課程，自民國97年4月1日起考選部已調整應試科目，藥理學和藥物分析試題原各占16.6%，現和其他科目合併，試題比重下降；藥物治療學、調劑學與臨床藥學則調升其試題比重，藥物治療學甚至獨立為一應試科目，占17.7%，並加考中藥學試題。

臺灣專技高考藥師考試，自中華民國97年4月1日起應試科目調整為，加強大學藥學教育專業學科及臨床相關課程。

1. 藥理學與藥物化學

2. 藥物分析與生藥學(包括中藥學)

3. 調劑學與臨床藥學
4. 藥劑學（包括生物藥劑學）
5. 藥物治療學
6. 藥事行政與法規

試題題型亦為測驗式試題方式，應試科目除「藥事行政與法規」科目試題數為50題外，其餘五科均為80題。經藥師考試及格者，報請考試院發給考試及格證書，然後向衛生署醫事處領取藥師證書，欲執業者再加入各縣市藥師公會並登錄於各縣市衛生局，領取執業執照。

2. 美國

美國NAPLEX 主要為測驗考生擔任藥師的知識、能力與判斷力，包括考生是否能判斷藥物治療有效性與安全性的準則、是否熟知安全與正確調劑藥物的方式、是否能提供健康照護的資訊；而MPJE 則是評量考生的藥學相關聯邦法與州法的知識、能力與判斷力；且除正確性外，答題的速度也在評估範圍內。

美國應試科目方向各不相同，NAPLEX 主要為測驗考生擔任藥師的知識、能力與判斷力，包含三部分：

1. 是否能判斷藥物治療的有效性與安全性(56%)
2. 安全與正確調劑藥物 (33%)
3. 是否能提供健康照護的資訊進而促進公共健康 (11%)

而MPJE 則是評量考生的藥學相關聯邦法與州法的知識、能力與判斷力。除正確性外，答題的速度也在評估範圍內，亦包含三部分：

1. 藥事執業相關法規(84%)
2. 有關藥師執照、註冊、認證及業務需要等法規(13%)
3. 法規架構及條款(3%)

3. 中國大陸

中國大陸除前述人員得以免試部分科目外，其餘符合應考資格之應試人員應試科目皆為：

(1) 藥學類專業科目：

1. 藥學專業知識（一）（藥理學與藥物分析分數比6：4）
2. 藥學專業知識（二）（藥物製劑與藥物化學分數比6：4）
3. 藥學綜合知識與技能

(2) 中藥類專業科目：

1. 中藥學專業知識（一）（中藥學與中藥藥劑學分數比6：4）
2. 中藥學專業知識（二）（中藥鑑定學與中藥化學分數比6：4）
3. 中藥學綜合知識與技能

(3) 共同考試科目：藥事管理與法規

日本藥學四年制應試科目分四大科，考題共240題如下：

1. 有機化學、物理化學、藥物化學、藥理學、藥劑學：60題
2. 分析鑑定：40題
3. 臨床藥學：120題
4. 藥事法規：20題

每一科答對題數需>35%，全部 240題需有>58%比例答對才算通過考試。

中國大陸藥學類專業科目中，藥學專業知識（一）、藥學專業知識（二）為基礎藥學專業科目，藥學綜合知識與技能為臨床藥學專業科目，試題比例較為平均；且中藥類專業科目比照藥學類專業科目，亦有基礎中藥學專業科目和臨床藥學專業科目等考科，尤見中國大陸中藥學在藥學考試中的地位。

4. 其他國家

日本和德國藥師應試科目和臺灣、美國、中國大陸不同處為將藥學基礎課程，如：有機化學、物理化學等納入考試範圍，增加應考科目的廣度。

三、及格方式

1. 我國

臺灣專技考試藥師類科採行總成績滿60分及格制，即各類科總成績滿60分為及格。惟若每年題目難易度，明同而實不同，則易造成每年錄取率的波動，影響每年藥師的供應。實應立刻檢討藥師的及格方式。

專技考試之及格方式根據民國99年「專門職業及技術人員考試法」第19條，分為科別及格制、總成績滿60分及格制和錄取各類科全程到考人數一定比例及格制等三種方式。科別及格制意指各類科應試科目成績，以各滿60分為及格，部分科目及格者准予保留3年；其未及格之科目，得於連續3年內繼續補考之，期限屆滿尚有部分科目未及格者，全部科目應重新應試，現行採用此及格制之考試有高等考試會計師、建築師及高等暨普通考試航海人員考試等三種。總成績滿60分及格制意指以應試科目總成績滿60分及格，目前大多數考試均採用此種及格方式，惟其中若干類科另有單科成績設限規定。錄取各類科全程到考人數一定比例及格制意指以錄取該類科全程到考人數之一定比例為及格，現行採用此制之考試有高等考試律師考試、技師考試等二種。其中高等考試律師考試，係以錄取該類科全程到考人數8%足額錄取，惟不得有1科目0分；民國100年後律師考試分二試，第一試、第二試均以全程到考人數33%為及格標準，惟第二試有1科目0分者不予及格。技師考試則以錄取各該類科全程到考人數16%為及格，

惟有1科目0分或總成績不滿50分者不予錄取。目前藥師類科採行總成績滿60分及格制，依民國99年「專門職業及技術人員考試法施行細則」第10條規定，係指各類科總成績依專門職業及技術人員考試總成績計算規則計算後滿60分為及格，即每科平均60分及格制。惟若其應試科目有一科成績為零分，專業科目平均不滿50分或特定科目未達規定最低分數者，均不予及格。缺考之科目，以零分計算。

2. 美國

美國藥師的執照考試包含兩種：North American Pharmacist Licensure Examination (NAPLEX)及Multistate Pharmacy Jurisprudence Examination(MPJE)，皆由Pearson VUE 公司主辦，各州設有考試中心，提供電腦考試服務。當考生符合應考資格後，須在規定時間內自行與任一個考試中心約時間應考且兩項考試均須參加，NAPLEX 與MPJE 皆通過方能及格。及格方式為NAPLEX及MPJE一定要答完88%以上的題目，該考試才能記分，且總分會被調整，以呈現實際回答的題數。成績於數週後，以書面通知考生總分，但考題答案不公布。NAPLEX 及MPJE的成績超過75分及格，NAPLEX的最高分為150分、MPJE為100分。其中分數非百分比，而是電腦由答題狀況決定考生的能力，再將考生與NAPLEX/MPJE 原訂的最低錄取標準比較，而得到成績；即所謂的電腦適性測驗(Computer-adaptivetest)。NAPLEX成績可適用到其他各州，再加考當州的MPJE，以得到該州的藥師執照。

美國藥師考試較特殊，為電腦適性測驗，總成績須經電腦調整，兩項考試NAPLEX及MPJE的成績超過75分方為及格。

3. 中國大陸

中國大陸相關專業指化學專業、醫學專業、生物學專業。及格方

式類似臺灣的科別及格制，每兩年為一個考試週期，須在連續兩個考試年度內通過全部科目的考試。若應試人員於第二年參加考試，仍有科目考試無法及格，則第三年只承認第二年考試中及格科目的成績，其他科目須重新考試。各科單獨考試，單獨計分，每科滿分為100 分。而其中按照有關規定評聘為進階專業技術職務，並具備下列條件之一者得以免試部分科目：

1. 中藥學徒、藥學或中藥學專業中專畢業，連續從事藥學或中藥專業工作滿20 年。
2. 取得藥學、中藥學專業或相關專業大專以上學歷，連續從事藥學或中藥學專業工作滿15年。

可免試科目分別為：藥學（或中藥學）專業知識（一）、藥學（或中藥學）專業知識（二）。部分免試科目的人員須在一個考試年度內通過應試科目。

中國大陸及格方式類似臺灣的科別及格制，部分科目及格者准予保留2年，未及格之科目，得於連續2年內繼續補考；唯並非如臺灣為期限屆滿尚有部分科目未及格者，全部科目必須重新應試，乃是應試人員於第2年參加考試，若仍有科目考試無法及格，則第3年只承認第2年考試中及格科目的成績，其他科目則重新考試。

4. 日本

日本及格方式類似臺灣總成績滿60分及格制，唯並非以60分為及格標準，而是以答對題數為標準。舉日本四年制藥師考試為例，應試科目分四大科，每一科答對題數需>35%，全部 240題需有>58%比例答對才算通過考試。

5. 德國

德國考試方式類似臺灣專技高考試醫師牙醫師中醫師之分試考試，臺灣藥師分二試舉行，採總成績滿六十分及格制，且第一試未及格者，不得應第二試；德國則分為三階段考試，每個階段均有三次應考機會，且三個階段考試均須通過方能取得藥師資格。

參、藥學專業課程內容、實習標準與國外學歷認定

一、藥學專業課程內容

1. 美國

美國有pre-pharmacy 課程的制度，要求在進入藥學院就讀以前，必須先完成2-3年的先修課程，以Virginia Commonwealth University (VCU)為例，在進入VCU藥學院就讀以前必須先完成3年的先修課程，先修課程要求如表一。

完成pre-pharmacy的課程後，接著再進入藥學院就讀藥學專業課程，課程內容可歸納為下面4大部分，而詳細課程內容請見表二。

- (1) 生物醫學科學 (Biomedical Sciences)
- (2) 藥物科學 (Pharmaceutical Sciences)
- (3) 行為、社會及行政管理科學 (Behavioral, Social, and Administrative Sciences)
- (4) 藥事執業 (Pharmacy Practice)

此四大課程內容設計是根據Accreditation Council for Pharmaceutical Education (ACPE)於2007年發佈的Accreditation Standards and Guidelines安排，目的是要培養藥學生在各類職場環境中的專業競爭力，確保病患最適切的藥物治療及用藥安全，並達到符合藥師執照認證的要求。

表一、美國Virginia Commonwealth University (VCU) pre-pharmacy三年先修課程

英文 (English)	微生物學 (Microbiology)
基礎化學 (General Chemistry)	生物化學 (Biochemistry)
有機化學 (Organic Chemistry)	解剖學 (Anatomy)
普通生物 (General Biology)	生理學 (Physiology)
物理 (Physics)	遺傳學 (Genetics)
微積分(Calculus)	生物統計學 (Biostatistics)
演講技巧 (Public Speaking)	免疫學 (Immunology)
選修課程(Electives)	

1. 德國

德國Regensburg University 藥學教育的課程及考試的安排，其學制一共5年，每學年含上、下兩學期，一共有10學期，課程內容分為基礎、進階及實習課程三階段進行，每一階段結束時，皆安排有一次考試，考試有三次通過機會，若學生三次皆未通過，便無法再繼續就讀。

第一階段考試為全國性筆試，剩下兩階段則為口試，第二階段口試由就讀學校老師擔任考官，第三階段口試則不侷限於由學校老師擔任考官。第1階段1-4學期為基礎課程，修課內容包括藥品、賦形劑、有害物質的化學性質、藥物分析、基礎科學、數學、製藥技術、生物學、生理學、另外安排有8週的社區藥局見習課程（表三）。第2階段5-8學期為進階課程，課程內容為生物化學、生物藥劑、生物藥品、藥物化學及藥物分析、藥理學及臨床藥學、必選修課程等(表四)。平日除了學習一般的課程外，也要求學生每周必須參加一定時數其他藥學相關實驗室課程及研討會。第3階段在9-10學期實施，為藥學實習課程，由於社區藥局在德國十分普遍，因此實習的場所主要以社區藥

局為主，可分為兩種方案，第一為在社區藥局實習12個月，第二則為在社區藥局實習6個月，另6個月則可於醫院藥局、藥廠(業)或研究機構(如：大學)擇一實習。

表二、美國Virginia Commonwealth University (VCU)藥學專業課程內容

生物醫學科學 (Biomedical Sciences)	解剖學 (Anatomy) Pathophysiology) 微生物學 (Microbiology) 生物化學 (Biochemistry) 生物統計 (Biostatistics)	生理/病理學 (Physiology/ Immunology) 分子生物學 (Molecular Biology) 遺傳學 (Genetics)
藥物科學 (Pharmaceutical Sciences)	藥物化學 (Medicinal Chemistry) 藥劑學-物理/化學 (Pharmaceutics - physical/chemical) 生物藥劑學 (Biopharmaceutics)	藥物動力學 (Pharmacokinetics) 藥理學及毒理學 (Pharmacology and Toxicology) 藥物劑型和遞送系統原理 (Principles of dosage forms and drug delivery systems)
行為、社會及行政管理 科學 (Behavioral, Social, and Administrative Sciences)	健康照顧經濟學 (Health Care Economics) 藥事經濟學 (Pharmacoeconomics) 執業管理 (Practice Management)	溝通 (Communications) 倫理 (Ethics) 社會/行為 應用 (Social/Behavioral Applications) 藥事法 (Pharmacy Law)
藥事執業 (Pharmacy Practice)	調劑 (Rx Processing) 製劑 (Compounding) 流行病學 (Epidemiology) 健康推廣 (Health Promotion) 疾病預防 (Disease Prevention) 藥物資訊 (Drug Information) 成果紀錄 (Outcomes Documentation) 自我照顧 (Self Care)	兒科學 (Pediatrics) 老人醫學 (Geriatrics) 營養學 (Nutrition) 理學檢查 (Physical Assessment) 疾病管理 (Disease State Management) 臨床實驗室檢驗 (Clinical Laboratory) 藥物 (Medicine)

表三、德國 Regensburg University 藥學教育第一學期至第四學期課程描述及授課時數

課程描述	時數(小時)			
	實驗課程	專題討論	課堂授課	總時數
普通化學(藥物、賦形劑及有害物質) General chemistry of drugs, excipients and harmful substances	336	56	70	462
藥物分析 Pharmaceutical analyses	308	0	84	392
基礎科學；數學；製藥技術 Scientific basics; mathematics; pharmaceutical technology	140	14	126	280
基礎生物學含人類生物學 Basics of biology incl. human biology	210	0	182	392
社區藥局實習 Traineeship in a community pharmacy	—	—	—	8周

表四、德國 Regensburg University 藥學教育第五學期至第八學期課程描述及授課時數

課程描述	時數(小時)			
	實驗課程	專題討論	課堂授課	總時數
生化及病理生化學 Biochemistry and pathobiochemistry	98	0	98	196
製藥技術(製藥)和生物製藥 Pharmaceutical technology (pharmaceutics) and biopharmacy	196	42	126	364
生物藥物 Biogenic drugs	196	42	126	364
藥物化學和藥物分析 Medicinal chemistry and analyses of drugs	280	0	140	420
藥理學及臨床藥學 Pharmacology and clinical pharmacy	112	98	140	406
必修選修課程 Compulsory optional course	—	—	—	112

表五為統整VCU、Regensburg University及我國各校現行課程資料所得，扣除通識學科後，僅呈現與藥學相關必修、選修課程學分數加以比較，除中國醫藥大學總學分數(必修+選修)達230較接近美、德外，其他學校相較之下皆有一段差距，但若僅從必修學分加以比較，我國各校皆在100學分左右，中國醫藥大學略高達124 學分，但若與美、德兩國相比差距將更明顯，探究原因，主要便為美、德二國學制與我國不同，美國有pre-pharm制度，完成pre-pharm後再進入藥學院就讀；德國則為分階段學制，一共有五年，前兩年為基礎學科，後兩年為進階學科，最後一年則為實習，學制時間加長，課程規劃及授課時間將更有彈性。而我國目前學制除台大目前有規劃至6年外，其餘多為4-5年，課程規劃上前兩年多以通識、基礎必修(如普通生物、生理學、微積分…等)為主，後兩至四年才進入藥學相關課程，但此時間又包含實習時間一至二學期不等，因此在藥學專業課程學習時數相對縮減。

參考2005年我國藥學會所發佈的藥學教育白皮書[8]及VCU、Regensburg兩學校課程資料比較，可發現我國在基礎及專業課程整體規劃與VCU相近，因修業學制不同，在學分數安排而有差異，而美、德兩間學校在藥學教育上有著不同方向，VCU以臨床藥學為導向，佔學分最高比例為藥物治療總共區分成17個模組，3年共41.5個學分；Regensburg則為工業藥學，以藥劑、藥化及實驗課程為主，而我國近幾年因考試型態改變，臨床比例提高，目前藥學教育較偏向臨床應用，在課程規劃上臨床科目學分數逐漸提高。已由白皮書中6-8學分提升到目前各校約10-15學分不等建議可參考美國VCU作法，將臨床課程區分成不同模組，針對不同模組給予不同授課時數，以增加內容廣度與深度。而與德國Reguniversity相較，生物藥劑、藥理、藥劑、藥化、生藥學等課程我國皆有涵蓋到，唯實驗課程規劃上有差距，建

議增加實驗課程時數，安排於不同學期實施，使學生能將課本中所學能加以印證，除能透過實驗中學習，另一方面也能培養專業技術以應將來職場所需。

二、藥學專業實習內容

1. 我國

臺灣各校實習場所及實習課程內容略有不同，但主要包含2個部分實施。第1部份為「醫院藥局實習」各校皆列為必修學分，於藥學系最後1年進行，實習課程內容，根據2005年制定的「醫院藥學實習辦法」，包括：基本項目：門急診調劑、住院調劑、臨床藥事服務、藥品管理、藥品諮詢等，與選修項目：全靜脈營養調配、化學治療藥品調劑、中藥門診等，實習時數共640小時。第2部份則為「社區藥局實習」，其中中國醫藥大學、高雄醫學大學將此部分課程名為「藥學實習」其實習地點包含了社區藥局、工廠(業)、醫院藥局或政府相關機構，不局限為社區藥局實習。而在中國醫學大學之「藥學實習」為必修學分，其餘各校皆列為選修學分，臺灣大學、國防醫學院、臺北醫學大學、高雄醫學大學及嘉南藥理科技大學於暑假時間進行，大仁科技大學於寒假進行，中國醫學大學則於5年級實習課程時，得擇1學期至社區藥局實習，如表六。

表五、臺灣各藥學系所與VCU、Regensburg University學分數比較

	臺灣各藥學院系所								VCU	Regensbur g
		台大	北醫	國防	中國	高醫	嘉藥	大仁		
學分數	必修	107	100	93	124	98	99	114	246-	256
	選修		81	25	106	91	22	71	248	
畢業學 分數要 求		學生 畢業 前至 少應 修畢 136 分。 一、二 年級 所修 課課 程除 大學 共同 必修 及通 識課 外， 都為 基礎 課程 三、四 年級 為藥 學專 門課 程。	畢業 學分 為147 學分，包 括必修學 分126 學分及選 修至少19 學分	通識 必修 29學 分，通 識選 修10 學分 (英文 類需 修2學 分)專 業必 修93 學分，專 業選 修2學 分， 最低 畢業 總學 分數 132 學分	99學 年度 入學 新生 實施 本系 五年 制， 最低 畢業 學分 為168 學分 含必 修144 學分 ，選修 24學 分(需 有20 學分 為本 系開 之學 分)。	畢業 總學 分： 150學 分 ※100 學年 度入 學後 之學 生，需 修完 成下 列一 項學 程或 模組 (1) 臨床 藥學 模組 (2) 工業 藥學 學程 (3) 創新 醫藥 科技 與管 理學 程(4) 行銷 管理 學程 才可 畢業	畢業 總學 分： 153 學分 含通 識32 學分 專業 必修 99學 分(含 醫院 實習 10學 分)， 專業 選修 22學 分。 ※模 組課 程 1. 藥 事照 護 2. 藥 事管 理 3. 製 藥工 業與 生物 技術	畢業 至少 應修 168 學分 134學 分，選 修34 學分 ※模 組課 程 (第五 學年) 1. 臨 床藥 學組 2. 藥 業經 營組 3. 製 藥 科技 組 4. 中 草藥 科技 組 5. 生物 藥學 組	Pre-pharm: 90學 分 Pharm D: 156-158 學分	基礎兩年： 113學分 進階兩年： 143學分。

2. 美國

美國由Accreditation Council for Pharmacy Education (ACPE) 制定相關實習規範供各州藥學校參考，實習課程安排於學校教育中，實習前須取得intern license，實習時數至少1,500個小時以上，但各州規定不同，其實習總時數由加洲、肯塔基洲、賓洲、俄亥俄州之1500小時至新墨西哥洲之2150小時。

3. 日本

日本藥學實習規定時數，則由政府統一要求，在醫院藥局及社區藥局各至少11週；在德國部份，藥學系學制共有5年，實習於最後1年實施，但在參加實習前須先通過2 階段考試，分別於大2及大4實施，每一階段有3次考試機會，通過後才能參加實習，實習時間共12個月，實習期間有給薪，由於在德國，社區藥局發展相當普遍，因此在實習地點及時數安排上皆與我國較為不同，有2個選擇方案，方案1：於社區藥局實習12個月，方案2：社區藥局6個月(必選)，另6個月則可於藥廠、醫院藥局或研究機構擇一實習。

4. 香港

香港需經一年實習後才能註冊成為藥師，具體實習內容及單位目前尚無制式規範，是由各藥學系自行安排，實習期間無給薪，但另補助車馬費三至四千港幣。

由前述美國、德國呈現的課程內容與臺灣相較，可以發現國外專業教育授課的內容涵蓋性較廣，供學生為未來發展提供更多選擇，且以先修制度或考試的方式，培育出具有專業能力的學生服務民眾；而在實習時數的要求上，我國目前規定至少須於醫院藥局實習640小時，日本實習時數約為我國兩倍，其餘各國為一年，相較之下我國時數不足，且侷限於醫院實施，也限制了學生於職場發展的方向。

表六、臺灣藥學系社區藥局實習課程比較

校名	課程名稱	主要修課年級	學分數	必/選修	實習時間	修課人數(97學年度)	實習時數/週數
臺大	社區藥局實習	4	2	選	暑假	17	180/5
國防	藥學社區實習	4	2	選	暑假	7	180/5
北醫	社區藥局實習	4	2	選	暑假	36(上)/15(下)	160/4
中國	藥學實習	5	9	必	上學期及下學期	12(上)/49(下)	640/16
高醫	藥學實習(一)	4	1	選	暑假	19(七月)/9(八月)	—/4~8
嘉南	藥學見習	3	2	選	暑假 下學期	20 40	320/— 48/—
大仁	社區藥局實習	5	2	必(1組) 選(4組)	寒假	≥35	160/—

註：

1. 表格出處：99-100年用藥持續性照護及社區藥局實習制度推廣之試辦計畫-主題二「社區藥局實習制度推廣試辦計畫」
2. 修課年級以選課(授與學分)年級為原則。
3. 課程名稱為「藥學實習」者，表示學生得以選擇社區藥局、藥廠(業)、醫院藥局、政府相關機構等為其實習場所，不必然定為「社區藥局實習」。

三、國外學歷採認

1. 我國

臺灣目前考生持國外學歷報考藥師國家考試是參考準用教育部於95年10月2日訂定發布的「大學辦理國外學歷採認辦法」，欲報考

國家藥師考試之考生依規定須繳交相關文件，包含經駐外館處驗證之畢業證書與歷年成績單，以及入出國紀錄。

(一)針對國外學歷之修業期限及修習課程予以查證是否與國內同級同類學校規定相當：

(1) 持學士學位者，累計在當地學校修業時間至少須滿32個月。

(2) 持碩士學位者，累計在當地學校修業時間至少須滿8個月。

(3) 持博士學位者，累計在當地學校修業時間至少須滿16個月。

(二)國外學歷有下列情形之一者，不予認定：

(1) 經函授方式取得。

(2) 各類研習班所取得之修課證（明）書。

(3) 取得博士學位候選人資格因故未獲得博士學位，申請認定相當於碩士學位資格。

(4) 未經註冊入學及修業，僅以論文著作取得博士學位。

(5) 名（榮）譽學位。

(6) 非使用中文之國家或地區，以中文授課所頒授之學歷。但不包括高級中等學校學歷。

(7) 未經本部認可，在我國所設分校或以國外學校名義委託機構在國內招生授課取得之學歷。

除相關文件證明外，在未來採認國外藥學相關學歷時，建議參考2005年台灣藥學教育白皮書中所條列之課程，訂定必修習之修業課程內容；而在採認學科總學分數的部分，以各校必修學分平均值為參考，建議至少修習105個學分。醫院藥學實習時數目前是依台灣臨床藥學會於2005年通過的640小時，建議可以此作為國外學歷實習部分審查基準。

2. 美國

美國對於藥學專業的國外學歷，於2003年後僅承認國外5年以上藥學學制，且須有原受教國家證照，學士後臨床藥學碩士個別審核。國外藥學系畢業學生需先通過National Association of Boards of Pharmacy (NABP) Foreign Pharmacy Graduate Equivalency Examination (FPGEE)，以取得參加NAPLEX 與MPJE 資格。FPGEE 考試一年兩次，分別於春季及秋季舉行，考試地點於各州的Pearson VUE 考試中心。若曾考過FPGEE 的外國學生，在報名NAPLEX 與MPJE 時需註明是否已通過FPGEE 考試、是否領取FPGEE Certificate 做為證明。

3. 中國大陸

中國大陸對於國外學歷的採認，根據中國大陸人事部相關檔案，符合報考條件的香港、澳門、臺灣居民均可按照就近和自願的原則，在大陸的任何省、自治區、直轄市相應專業考試考務管理機構指定的地點報名並參加執業藥師資格考試。在報名時應提交

- (1) 本人身分證明
- (2) 政務院教育行政部門認可的相應專業學歷或學位證書
- (3) 本人工作單位出具的從事相應專業工作年限的證明。

另我國針對國外醫、牙學系畢業學生欲以國外學歷參加國家考試規範如下，根據醫師法第4-1條，「以外國學歷參加考試者，其為美國、日本、歐洲、加拿大、南非、澳洲、紐西蘭、新加坡及香港等地區或國家以外之外國學歷，應先經教育部學歷甄試通過，始得參加考試。」其中「教育部學歷甄試」是指每年舉辦一次的「國外大學醫學、牙醫學系畢業生學歷甄試」，用以評定考生是否具備醫師、牙醫師國考報考資格。甄試分為第一階段筆試及第二階段臨床實務考試。筆試

成績可保留2年，筆試合格後可參加第二階段臨床實務考試。甄試合格，始可參加醫師、牙醫師國考。

而目前我國在藥師國外學歷採認規範，根據考試院於99年12月27日公布的修正「專門職業及技術人員高等暨普通考試醫事人員考試規則」附表一藥師類科第一點「公立或立案之私立專科以上學校或符合教育部採認規定之國外專科以上學校藥學科、系畢業，並經實習期滿成績及格，領有畢業證書者。」未針對持國外學歷之藥師國考報考資格另做規範，但是持國外學歷欲應國家考試取得臺灣藥師執照的部分，目前無任何法源依據。在持有國外學歷應臺灣醫師、牙醫師及中醫師國家考試的部分，於醫師法第四條之一有相關規定，故教育部依此法源依據可辦理國外學歷甄試，通過後即取得應國家考試之資格；但是，於藥師法目前無相關條文規定，故建議為確保我國國民用藥安全，未來應可參考醫學、牙醫學系國外學歷報考醫師、牙醫師國考之規定，研擬藥學國外學歷報考藥師國考之規定。

肆、藥師執業現況

根據91至99年度的數據，臺灣大學及科技大學藥學院系共有七所，每年畢業之藥學生總數平均為924人；而參加專技高考藥師考試及格並領取藥師證書者，同時期平均每年有975人；因此，每年新領證藥師的數量略高於畢業生的人數，比值約為 1.07:1 (表七)。而由95至99年度的數據可知，每年第二次藥師專技高考的報考人數、到考人數及及格人數均高於第一次考試，主要因為第二次考試時間約在七、八月間，藥學系剛畢業之學生多集中於此次就考，因此也可由每年第二次藥師專技高考及格率中，看出第一次就國考即及格之比率，平均約在30%；但即使無法第一次參加高考即通過，仍可藉由重新參

與考試取得及格資格，所以目前平均每年新領證藥師的數量還是略高於畢業生的人數，甚至根據99年公布之數據，當年度專技高考藥師考試及格總人數高達1265人，同年度藥師新領證人數也達1263人，皆遠超過同年畢業之藥學生人數（表七）。

以各縣市藥師公會當年度登錄的執業藥師人數減去流失的藥師人數後，可計算出每年新增之執業藥師的人數；而根據91至98年度的數據，臺灣平均每年新增之執業藥師人數為587人，約佔每年通過專技高考藥師考試並領取藥師證書者之63%（表七）。同時根據90至99年度公布之數據，臺灣藥師人數的成長率平均為3.44%，而每萬人口之藥師數平均為4.61人，且呈現逐年升高的趨勢，甚至於97年度後每萬人口之藥師數均在5人以上。而在藥劑生的部分，因為已經於民國77年停止，所以年成長率平均為-1.57，而每萬人口之藥劑生數平均為1.08人。由以上數據顯示目前臺灣的執業藥事人力供給上，並未有不足的現象，且於藥師人數上呈現穩定成長的趨勢。

根據99年底藥事人員執業處所調查之數據顯示，目前臺灣執業藥事人員總人數為30001人，共計有23162位藥師及6839位藥劑生，服務於醫療體系（包含醫院、診所及藥局）、藥品販賣業、藥品製造業及捐血中心中。將藥師與藥劑生人力合併計算後，其中80.16%人力服務於醫療體系、18.38%於藥品販賣業以及1.41%於藥品製造業中；於藥品製造業中並無藥劑生的分布；而在藥品販賣業中的醫療器材部分，均無藥師或藥劑生服務其中。在藥事人力主要分布的醫療體系中，藥師與藥劑生的分布型態也不相同；藥師人力的分布約28%於醫院、33%於診所及38%於藥局，但是藥劑生的人力主要集中在診所及藥局兩處，而在醫院中則佔非常少的比例。由以上數據顯示目前臺灣的藥事人力分布上，呈現非常不均的現象，超過98%的人力服務於醫療體系及藥品販賣業中，於藥品製造業中只有不到2%得人力分布（表八）。

表七、91至99年度臺灣七所大學及科技大學藥學院系畢業人數、取得藥師證書人數及新增加之執業人數

年度	藥學院系畢業 人數	藥師證書領取 人數	新領證藥師與 畢業生比值	及格率(%) 第一次考試 第二次考試
91年	1003	885	0.88	—
92年	732	1243	1.70	—
93年	1018	1029	1.01	—
94年	824	1015	1.23	—
95年	900	465	0.52	4.32 18.84
96年	960	854	0.89	24.19 23.88
97年	926	1095	1.18	21.79 34.67
98年	976	927	0.95	19.12 32.40
99年	975	1263	1.30	26.23 45.56
100年	—	—	—	18.49 46.35
平均	924	975	1.07	—

註：

1. 新領證藥師與畢業生比值=(當年度藥師證書領取人數)÷(當年度藥學院系畢業人數)

2. 新增加之執業人數=(各縣市登錄執業之藥師人數)-(流失的藥師人數)

3. 99 年度新增加之執業藥師人數目前無統計數據。(NA, non-available)

4. 資料來源：

(1) 91 至98 年度資料引用自「中華民國藥師公會全國聯合會、臺灣臨床藥學會、臺灣藥學會：99 年度「醫事人員需求推估論壇」之藥師職類人力推估報告書」

(2) 99 年度藥學系畢業人數引用自教育部網站：

http://www.edu.tw/files/site_content/b0013/99_graduates.xls

(3) 99 年度藥師人數領證人數引用自衛生署網站：

<http://www.doh.gov.tw/CHT2006/DisplayStatisticFile.aspx?d=81514>

藥品及含藥化妝品製造之監製，於藥師法第15條中規定為藥師的業務範圍，同時於藥事法第29條中規定，「西藥製造業者，應由專任藥師駐廠監製；中藥製造業者應由專任中醫師或修習中藥課程達適當標準之藥師駐廠監製。」但是於條文內並未就監製藥師所應執掌之業務範圍，以及應藥廠規模之不同時，是否監製藥師之人數也應隨之調整等做敘述，所以目前每間藥廠只需聘用一位監製藥師即可，在法規引導需求下，故藥師人力於藥品製造業之分布遠低於醫療體系及藥品販賣業。

醫療體系中，近年由於醫院藥師工作時數多於診所藥師，但薪資卻低於診所藥師，導致醫院藥師人力流失，同時受聘於診所之藥師人數有逐年上升的趨勢；同時在不同醫院層級中的藥事人力分布也呈現不公平的現象，平均每間醫學中心聘有135位藥師，但平均每間區域醫院的藥師人數卻下降至36人，而平均每間地區醫院的藥師人數更是只有5人。

目前臺灣藥事人力於供給面來說，並沒有出現不足的現象；在需求面的部分，反映在藥事人力執業現況，呈現非常不公平的狀況。首先，八成以上的藥事人力分布於醫療體系（包含醫院、診所及藥局）中，只有不到兩成的人力分布於藥品販賣與製造業中；其次，醫療體系中的藥事人力趨向於診所及藥局，而醫院體系中的藥事人力呈現不足的狀態；最後，不同醫院層級的藥事人力分布，有明顯很大的差距。

表八、99年底臺灣藥事執業處所分布之人數及所占百分比

執業處所	藥師	藥劑生	藥師與藥劑生合計
醫療體系	18865(81.44%)	5184(75.80%)	24049(80.16%)
醫院	6696	64	6760
公立醫院	2087	21	2108
私立醫院	4609	43	4652
診所	5769	2284	8053
公立診所	325	73	398
私立診所	5444	2211	7655
社區藥局	6400	2836	9236
藥品製造業	422(1.82%)	0(0%)	422(1.41%)
西藥	312	0	312
中藥	110	0	110
醫療器材	0	0	0
藥品販賣業	3861(16.67%)	1654(24.18%)	5515(18.38%)
西藥	3752	1648	5400
中藥	109	6	115
醫療器材	0	0	0
捐血中心	14(<0.01%)	1(<0.01%)	15(<0.01%)
總和	23162	6839	30001

註：資料來源為行政院衛生署

伍、規劃未來藥師人力需求因應國際現況

根據2009年經濟合作暨發展組織（Organization for EconomicCooperation and Development，OECD）出版之醫療概覽：OECD指標中顯示，在大多數OCED會員國中，每十萬人口約有60至100名藥師，其中日本、法國和比利時每十萬人口的藥師人數均超過115人，人數最多分占前三名，值得注意的是，此高比例的現象與社區藥局數量有密切相關。相較之下丹麥和荷蘭的每十萬人口的藥師人數是最低的，而這兩個國家的社區藥局數量亦相對的少。在荷蘭患者可直接向醫師購買處方藥，這似乎解釋了其社區藥局數量相對減少的原因之一。

經濟合作暨發展組織統計1990至2007年期間，平均每十萬人口藥師人數平均成長率，顯示除丹麥和比利時之外，幾乎所有OECD會員國都是增加的趨勢，其中增加最迅速的當屬西班牙、日本、愛爾蘭、葡萄牙和匈牙利。

令人關注的是與我國同屬於亞洲國家的日本，其藥師人數有強烈增長的趨勢，其中原因可歸結於日本政府致力於醫藥分業的政策。在過去，日本大多數的處方藥可由醫師直接調劑；然而近年來，日本政府為加強醫藥分業的落實，在1997年於醫療服務法（The Medical Service Law）中修訂了藥師的職責，於2006年再次針對社區藥局所能提供的服務進行修訂。經此修訂後，根據2008年日本藥師協會（Japanese Pharmaceutical Association, 2008）統計，日本藥師每年所調劑處方籤比例由1997年的26%增加至2007年的57%，社區藥局數量亦由42,412家增加至52,539家。

大多數藥師多分布於社區藥局執業，以加拿大為例，根據加拿大醫療資訊學會（Canadian Institute for Health Information, CIHI）統計，高達75%藥師於社區藥局工作，約15至20%藥師於醫院和其他醫療機構，仍有5至10%的藥師工作於藥廠或其他就業單位。在日本，根據2008年日本藥師協會（Japanese Pharmaceutical Association, 2008）統計，1990年約有三分之一的藥師於社區藥局工作，時至2006年則增加至50%。

依據資料顯示¹，德國於2008年資料統計約有48,030名藥師於社區藥局工作，1,874名藥師於醫院藥局工作，其餘藥師尚有7,449人分布於藥廠、研究機構、大學、專業或科學性機構、政府、行政管理等單位。

¹國防醫學院黃旭山教授協助提供資料；University of Regensburg 網站：
<http://www.uni-regensburg.de/>

前述關於國內藥師執業現況調查，發現目前臺灣藥事人力執業現況，呈現非常不平均的狀況：八成以上的藥事人力分布於醫療體系（包含醫院、診所及藥局）中，不到兩成的人力分布於藥品販賣與製造業中；其中，醫療體系中的藥事人力集中於診所及藥局，反觀醫院體系中的藥事人力呈現不足的狀態；最後，不同醫院層級的藥事人力分布，亦有明顯差距，經換算顯示醫學中心每位藥師所負荷病床數約有12.46床，區域醫院及地區醫院每位藥師負荷病床數分別為17.51、22.0床，雖說就數字層面來看醫學中心藥師負責的病床數相對的少，但若考量醫學中心病患疾病狀況程度可能較複雜時，如此各層級藥師負責的病床數差異不大。但其中值得省思的是，醫院的大多數藥事人力歸於門診調劑及住院調劑業務，實際上能負責住院病人的處方合理性的臨床藥師比例是相對更少的，換言之，實際上各層級醫院的臨床藥師負責病床數相對增加。

針對國內藥師人力需求之推估，以98年統計資料進行試算（因能提供完整項目進行試算的統計資料僅至98年度），分別以醫學中心、區域醫院、地區醫院急診所的一年門診處方箋總數、一年工作天數、各層級特約醫事服務機構病床數、健保規定門診合理調劑量標準以及健保給付住院藥事人力標準，分別估算各層級特約醫事服務機構住院所需藥事人員數及可於門診執業之藥事人員數，再根據統計資料顯示實際在院執業藥事人員總數推估醫學中心的藥事人力供多於求有147人，區域醫院、地區醫院及診所的藥事人力皆為供給不足，分別有81人、261人、1618人。門診合理調劑量和住院執業藥事人力是依據99年新制醫院評鑑基準設定，其中為計算便利，忽略特殊藥品處方調劑之相關規定。其中值得考量的是門診藥師合理調劑量標準、住院藥事人力與急診藥事人力的設置標準，各醫院藥劑部門及公會應就其設置標準合理性加以討論，以符合民眾就醫的用藥安全，使民眾獲得最大

的權益。

若因應國際現況來推估我國藥事人力需求，若以2007年OECD會員國的每十萬人口平均藥師人數為標準，我國2010年每十萬人口的執業藥事人數為64名，當提升至每十萬人口有76名藥師時，相當於需增加5060位藥師。

陸、採擇先進國家藥師考試試題之可行性

臺灣目前的藥師高等考試，各應試科目均有公布參考用書作為出題的依據，同時在每次考試完畢後也會公布考試試題及答案於大眾。目前藥師國考公布的參考用書為臺灣藥學教學中的主要參考書，且其中多數為英文教科書，除了臺灣選用這些教科書作為藥學教育及藥師國家考試的參考用書外，同樣也有其他國家選用相同之教科書作為參考。既然選用相同之教科書作為藥師教育及國家考試的參考用書，所以其藥師考試之試題亦可作為我國出題時之參考。此外，各國藥師國家考試的內容可視為該國對於藥師專業的要求，為期我國之藥師專業能與世界主要之先進國家同步，因此參考其他先進國家之試題內容，作為我國出題之參考是有其必要性；但是，同時有幾項議題需要注意：

(1) 其他國家之藥師國家考試試題之取得：目前於我國藥師高等考試之試題於試後均會公布，但是並非所有國家均公布其試題題目，如：美國之藥師資格考試採取電腦應試，每位應試生所應試的試題均由電腦題庫中抽出，且每位應試生之試題皆不相同，試後也不會公布題目，雖然有出版模擬試題可取得，但仍無法取得其正式藥師考試之試題。因此，如果欲參考其他國家之藥師資格考試之試題，則須建立管道以取得各國之試題。

(2) 各國藥師國家考試試題版權及授權使用之取得：取得試題後

如欲應用於本國之藥師資格考試中，另須取得版權及授權使用之許可。

(3)各國藥師國家考試試題之編譯：欲參考及沿用其他國家之藥師資格考試試題前，需建立試題編譯的機制，以確保試題內容貼合我國藥師考試之需求。此外，考選部自民國93年起辦理國家考試電腦化，至今於專門技術人員醫事類科考試中，已有牙醫師、呼吸治療師、助產師、職能治療師、物理治療師、獸醫師、醫事放射師等類科改採用電腦化測驗，而藥師類科也已公告於101年第二次專技高考起改採電腦化測試；配合電腦化測試之實施，藥師類科之試題未來於編譯時，也需考慮符合電腦化測試時之需求。

柒、結論與建議

由於我國藥師教育制度有四、五、六年制，均於畢業時取得學士學位，最近立法院正在修正藥師法，惟未來**應考資格**仍需取得共識。

藥師**應試科目**為因應以病人為導向，且配合國家生技醫藥之著重發展，必須有所變革。

及格方式影響到藥師品質及社會人才的供需，實應依法速調，以達公平，及適當的考試信度效度。

實習是提高醫藥人員執業品質不可或缺的學習過程，惟目前太過集中於醫院，忽略了生技製藥及其他藥事服務；另各種實習場所之評鑑是當務之急。

國外學歷的採認是保持我國藥師水準國際化的方法之一，建立此一制度也是短期重要的工作。

最後我國**藥師執業現況**並不表示這就是社會對藥師之需求，特別不一定是真實需求。現況只是反應出待遇，工作條件造成的結果。社會真正的需求必須主動詳細調查，才能落實規劃未來藥師教育的方

向。

四點急需執行的具體建議：

一、建請考選部儘速規劃藥師兩階段分試考試之實行時程及配套措施，以落實基礎學科之學習與實習之效果。

二、研議推動藥師及格方式之修訂，以一定比例制配合科別及格制使藥師國家考試不但具其可接受之信度及效度，更具穩定性，不因每年題目之難易，仍可使我國藥師之供需保持平衡。

三、落實執行640個小時之藥學實習內容，並且著手規劃將實習地點由現階段以醫院藥局為主之實習場所，擴大至社區藥局及藥廠；並且規劃認證合格藥學生實習場所之認證辦法。

四、參考醫師作法，制訂持國外學歷就本國藥師國家考試之採認辦法，必要時並研議修法。

致謝：各國相關資料的協助提供

美國—李水盛教授、林慧玲教授

日本—蔡義弘教授、吳永昌教授、李冠漢教授、鮑力恒教授

香港—李安榮教授

德國—黃旭山教授

加拿大—林慧玲教授

以及國防醫學院，鍾 慧、張雁霖、吳彥毅、何雅婷等四位研究生

參考文獻

1. 考選部網站：
http://wwwc.moex.gov.tw/main/home/wfrmHome.aspx?menu_id=3
2. 臺灣大學林淑文教授協助提供資料；NABP 網站：
<http://www.nabp.net/>
3. 國家食品藥品監督管理局執業藥師資格認證中心網站：
<http://www.cqlp.org/>
4. 國防醫學院鮑立恒教授協助提供資料；日本厚生勞動省網站：
<http://www.mhlw.go.jp/>
5. 國防醫學院黃旭山教授協助提供資料；University of Regensburg 網站：<http://www.uni-regensburg.de/>
6. 臺灣大學林慧琳教授協助提供資料；Virginia Commonwealth University網站：<http://www.pharmacy.vcu.edu/>
7. Accreditation Standards and Guidelines 民國100年12月25日
取自
<https://www.acpe-accredit.org/pdf/Finals2007Guidelines2.0.pdf>
8. 2005年台灣藥學教育白皮書；林慧玲、許光陽、闕壯即、李安榮、簡伯武、高雅慧、蔡義弘、張建雄、魏道昌、陳基旺；醫學教育；第十卷；第三期；165-185；2006
9. 醫院藥學實習辦法；民國100年8月23日取自
http://pharmacy.tajen.edu.tw/course/course4_2.pdf.
10. 高純琇：99-100年用藥持續性照護及社區藥局實習制度推廣之試辦計畫-主題二「社區藥局實習制度推廣試辦計畫」。行政院衛生署食品藥物管理局補（捐）助研究計畫第一年成果報告；99年12月
11. 中華民國藥師公會全國聯合會、臺灣臨床藥學會、臺灣藥學會：99年度「醫事人員需求推估論壇」之藥師職類人力推估報告書；100年2月21日

12. Organization for Economic Cooperation and Development (OECD) . Health at a Glance 2009. August 23, 2011, accessed at <http://www.oecd.org/dataoecd/55/2/44117530.pdf> .
13. 2010年考選部委託研究案-藥師教考訓用改進之研究成果報告；
100年9月16日

簡 歷

胡幼圃 教授

現職：

- 考試院考試委員
- 國防醫學院特聘教授
- 台灣大學醫學院兼任教授



學歷：

- 高雄中學畢
- 國防醫學院藥學系畢
- 美國佛羅里達大學藥學院藥劑學組臨床藥動學博士

經歷：

- 國防醫學院藥學系、教授、所長、研發長（1977～）
- 約翰霍普金斯大學公共衛生學院客座教授(1992～1993)
- 世界衛生組織（WHO）藥物副作用中心顧問(1999～2002)
- 行政院衛生署藥政處處長(1998～2002)
- 行政院衛生署顧問(2002～2007)
- 教育部醫教會藥學教育召集人（2002～2003）
- 行政院衛生署新藥審議委員會委員；主任委員(1986～2010；2002～2003)
- 醫療奉獻獎評審委員(1995、1996、1997、2007)
- 主辦藥事論壇講座(2004～已舉辦 41 場)
- 經濟部生技產業委員(2003～2010)
- 國衛院政策研發中心諮詢委員(2005～2008)
- 中醫藥委員會諮詢委員會主任委員(2006～2009)
- 中華藥典第 7 版編修委員會委員（2006～2011）

- 有庠科技獎生技醫藥類審查委員(2008)
- 慈濟醫學雜誌編輯委員 (2008 迄今)
- 中國考政學會理事(2009.3~2011.3)
- 中華民國全國工業總會產業政策委員會委員(2009~2010)
- 台灣臨床藥學雜誌編輯委員(2007~2010)
- 衛生署食品藥物管理局藥物食品分析期刊編輯委員 (2011)
- 高雄醫學大學典範學習課程講座教授(2010)
- 高等教育評鑑中心 100 年度大學院校校務評鑑委員 (2011)
- 總統令擔任 98 年公務人員初等考試典試委員長
- 總統令擔任 99 年專技人員高等考試牙體技師考試典試委員長
- 總統令擔任 100 年特種考試身心障礙人員考試典試委員長
- 總統令擔任 100 年第三次暨第四次專技人員高普考試航海人員考試典試委員長
- 總統令擔任 101 年警察人員升官等考試典試委員長
- 考試院考銓獎章頒給審查委員 (2012)
- 行政院衛生署科技政策諮詢小組委員 (2012~2014)

榮譽：

- 美國藥學科學家學會院士 Fellow, American Association of Pharmaceutical Scientists (AAPS, Fellow, 2006)
- 亞洲藥學會學術研究獎(1998) – Ishidate Award
- 教育部學術合作獎 (1998)
- 國科會研發及技術移轉績優獎(醫藥組全國首獎, 2002)
- 行政院獎- 藥害救濟制度之建立(2001)
- 行政院銀斧獎- 品質管理獎(2000)
- 行政院衛生署罕見疾病防治及藥物貢獻獎(2003)

- 總統頒績學獎章(1985)
- 國家新創獎(2008) Oral Nalbuphine of Research and Development
- 台北生技獎-產學合作金獎(2009)
- 行政院第七屆藥物科技研究發展金質獎(2009)
- 世界名人錄 Who's Who in the World (1996~)
- 台灣名人錄(2008~2009)
- 國防校友會北美傑出校友獎(2006)
- 國立鳳山高中第十屆傑出校友(2010)
- 國際藥學雜誌 *Biopharm. & Drug Dispo.* (U.S.A., SCI) 編輯委員
(1989~2007)
- 國際雜誌 *Drug Development & Industrial Pharmacy* (USA, SCI) 的
客座主編(Chief Guest-Editor, 1994)

專長：

- 新藥研發，生物科技
- 藥動學及臨床藥理
- 藥政管理

研究及著作：

藥物在體內之吸收、分佈、代謝、排除之動力學及新藥新劑型之開發研究已獲
國內、外專利 57 項；原始研究論文近 143 篇。

國家圖書館出版品預行編目資料

考試院院會發言錄 考試委員胡幼圃/ 胡幼圃著.

-- 初版 -- 臺北市：考試院, 民 101.5

面： 公分

ISBN 978-986-03-2690-1 (平裝)

1. 考試院 2. 言論集

573.442

1010101035

考試院院會發言錄 考試委員胡幼圃

作 者：胡幼圃

出 版 者：考試院

地 址：臺北市文山區試院路 1 號

電 話：(02) 8236-6000

印 刷 者：上校文化印刷有限公司

地 址：高雄市三民區通化街 158 巷 6 號

電 話：(07) 311-6011

出版日期：中華民國 101 年 5 月

版 次：初版

GPN：1010101035

ISBN：978-986-03-2690-1